

ラテンアメリカからの日系人就労者問題

— 日本における「日系人」というものの意味 —

河口 和也

1. はじめに

ここ数年来、日本ではいわゆる就労を目的として来日する「外国人労働者」の「問題」が様々な形で取り上げられるようになった。とくに最近では、「外国人労働者問題」＝「不法就労問題」とする傾向が強くなっている。このような「問題」が浮上するのは、アジア系就労者の顕著な増加が背景にあるからである。

しかしながら、上述のアジア系就労者のほかに、ラテンアメリカ諸国、とくに日本がかつて移民を送り出した移住先の国々ブラジル、ペルー、アルゼンチン、ボリビア、パラグアイからのいわゆる「デカセギ日系人就労者」も顕著な増加を示し、増加率ではアジア系就労者を超えているものと思われる。この増加の理由として主要なものは、1990年6月の入管法改定により、「日系人」に対しては査証取得のための複雑な手続きの簡素化が行なわれ、在留資格のカテゴリーも改定され、日系人の就業が自由になったことがあげられる。とはいえ、入管法改定以前からも、数は少ないが日系人による就労目的の来日という現象は見られた。

本稿では、日系人就労者が日本の国内においてどのような位置付けをされ、またその過程で民族集団として成立するかどうかという可能性について考察する。

2. 日系人就労者の増加

外務省領事移住部移住政策課の推定によれば、1991年8月の時点で、推定日系人就労者人口は約15万人に達しており、ラテンアメリカの日系人人口約140万3000人のうちのおよそ10%が就労目的で来日していることになる。なかでも、もともと日系人人口の多いブラジルは、来日就労者も多く、その数はおよそ12万人にもなる。また、ブラジルについて日系人人口の多いペルーも、来日就労者数は1万8000人になっている。

表-1 日本における最近の日系人就労者数の推移（推定）

国／年	1988	1989	1990	1991	日系人数
ブラジル	6000	20000	61000	120000	1280000
ペルー	—	5000	7500	18000	80000
アルゼンチン	2000	3500	6400	8500	30000
ボリビア	200	300	600	1500	6000
パラグアイ	250	500	650	700	7000
合計	8450	29300	76150	148700	

外務省領事部領事移住政策課作成の資料（1991年8月現在）

日系人就労者の来日は、1980年代半ば頃からすでに始まっていたと思われるが、当初は、「就労」が日本国籍を有するもの（日本で生まれて移住したもの）、あるいは日本国籍と現地の国籍とを有する、いわゆる二重国籍者（現地で生まれたが日本大使館で登録し日本国籍も獲得しているもの）に限定されていたために、数のうえでは現在ほど多くはなかった。

1990年6月の入管法の改定は、おりから増加を続けていた外国人労働者の不法就労を抑制するための対策として行なわれた⁽¹⁾。しかし、それは日系人就労者にとっては日本での就労を促すものであった。つまり、この法改定で新たに付け加えられたものとしては、雇用主処罰規定と新たな在留資格のカテゴリーであるが、前者が設けられたことによって、特に不法で就労していたアジア系の外国人労働者を雇用していた企業などは、処罰規定により罰せられることを回避するために、「定住者」という、全く就労に制限のない新たなカテゴリーの与えられることになった日系人就労者の雇用に切り換える傾向が出てきたのである。1991年のペルー人の入国者数は、前年と比較し109%の伸び率を示すにいたり、増加率としてはトップであった。また、ブラジル人に関しても、日本への入国者数の伸び率は43.1%であり、第4位を記録している。表-1を見ても、1990年から1991年にかけての日系人就労者の増加が顕著になっていることがわかる。

法務省の調べによる不法就労で摘発された外国人労働者の稼働内容の推移を見ると、1987年まではホステスが最も大きな割合を占めていたのが、88年からそれが減少し、建設作業員と工員の割合が徐々に増えていることがわかる。これは、そのころから建設業あるいは製造業で深刻な人手不足が生じたということを示しており、そのような業種では盛んに外国人労働者を雇用するようになったのである。「外国人の単純労働」を認めないというような入管法の従来からの方針と実際の社会における現実とは、大きくかけ離れたものになってしまったといえることができる。このような方針と現実における大きなズレは、「研修生」と「日系人就労者」に集中的にあらわれることになった。日系人就労者は、来日すると主に製造業、特に自動車製造業の下請け企業あるいは機械製造、食品加工などの工場で就労するケースがほとんどである。神奈川、静岡、愛知の3県に日系人就労者が多いのは、そこにある自動車製造企業の関連

会社で多くの日系人が働いているからである。入管法の改定以来、人手不足が集中していた製造業、あるいは建設業に就労の制限のない日系人就労者が雇用されたということは容易に想像できる。

3. 社会現象としての「日系人就労者問題」

－「デカセギ」と「祖国Uターン」－

ラテンアメリカからの日系人就労者の間では、就労目的のために来日することを「デカセギ」と呼んでいる。ブラジルではポルトガル語でDEKASSEGUI、ペルー、アルゼンチン、ボリビア、パラグアイではスペイン語でDEKASEGUIと言う。「デカセギ」は彼らの日常語のひとつとなっている。つまり、ラテンアメリカでは「デカセギ」がひとつの大きな社会現象としてとらえられ、現地の日系人社会では社会問題でもある。日系人の日本での就労は、現地の日系人コミュニティに家族の分裂、崩壊あるいは日系人社会における就労活動人口の減少をもたらしている。一例を挙げれば、ブラジルのアマゾン川河口の港湾都市であるベレンの日系人組織、汎アマゾン日伯協会では、会員1300家族のうち3000人くらいが日本にデカセギにいったのである。また、同じくブラジルのサンパウロ周辺の町では、人口30万人の約1割が日系人であり、そのうちの5人にひとりにあたる5、6千人が日本にデカセギに行った。このように多くの日系人が日本に働きにいったあとの日系人コミュニティでは人口減少による過疎化、あるいは労働力の喪失による産業の低下、あるいは金をもっているといううわさが流された日系人が強盗にあうというような治安の悪化という問題も生じている。

一般的に「出稼ぎ」といえば、一時的に居住地を離れ、別の地域に行きながら労働あるいはその労働形態のことを意味している。この場合には、原則としてある一定の労働期間が終了したら、元来の居住地に帰るということも含まれる。日本国内でも、農業従事者が農閑期を利用して、都市部の建設業や工場などで働くのは一般的であった。

筆者が1991年6月に在日日系人就労者を対象に行なった共同調査で、日

系人就労者1027人に対して「将来日本にとどまりたいか、あるいは帰国したいか」という質問をしたところ、その結果は次のようになった⁽²⁾。

表一 二 「将来日本に留まりたいか」という質問に対する回答

	N=1027
①何が起ころうと、とにかく帰国する	18.7%
②国の経済状態がよくなったら帰国する	17.2%
③お金がたまったら帰国する	38.4%
④とにかく日本に残りたいと思っている	4.2%
⑤良い仕事が見つかったら日本に残りたい	7.8%
⑥日本に家族が連れてこられたら残りたい	6.0%
⑦日本語を習得し、日本の習慣に慣れれば残りたい	7.6%
⑧わからない	1.5%

①のように積極的に帰国を考えている人は全体の20%以下であり、逆に④のように積極的に日本での永住を考えている人の割合は非常に低い。また、②や③のように条件付きの帰国を考えている人が、割合としてはもっとも多く、全体の約55%になっている。⑤や⑥や⑦のように条件付きのを永住を考えている人の割合は、およそ21%である。このようにしてみると、必ず帰国すると考えて来日する日系人就労者は、5人にひとりであり、条件付の帰国も含めると約7割は帰国するものの、永住希望と条件付の永住希望をあわせると3割近くは、日本に残ろうと考えているといえる。

日系人就労者は、「デカセギ」と呼んではいるが、すべての人が帰国するというわけではなく、ある一定の割合で日本への永住が促進されるような可能性をはらんでいるといえよう。

多くの日本人が移住したラテンアメリカの国々、とくにブラジルでは日系人のコミュニティのなかで流通している新聞があるが、その紙上では日本での就業のための募集広告を掲載し、日系人就労者の募集が行なわれていた。入管法改定以前には、日系人のなかでも日本国籍保持者だけが募集の対象であった。

しかし、たとえばブラジルであれば、日本国籍を有する人はそれ程多くなく、現地の日系人人口の約12%ほどである。そのうえ彼らは高齢者も多く、日本には行きたいと思っているが就労のために帰国しようとする人は多くはならないのである。こうした理由から、次第に日本国籍保持者だけでは、求人の需要にはるかに及ばなくなっていくのである。

沖縄県系移民の調査によるとアルゼンチン、ブラジル、ペルー、ボリビアの4ヵ国からの日系人就労者の調査対象者の11.6%が日本国籍保持者であり、世代数でいえば「一世」である。つまり、日本から移住した人は日本における就労者のうちのおよそ10人に1人で、他の9人はラテンアメリカの国々で生まれた人たちである〔沖縄県国際交流財団、1990:12〕。筆者の行なった共同調査の結果では、日本で生まれ、移住した人の割合は、ブラジルが5.0%、ペルーが0.4%、アルゼンチンが17.0%、ボリビアが21.7%、パラグアイが18.2%となっている。調査対象の日系人就労者全体に対しては、その割合は5.8%になる。したがって、日本から移住して、再び日本に就労のために戻ってきている日系人の割合はきわめて低いといえることができる。さらに付け加えるなら、初めて来日するという人の割合は、全体の74.9%にものぼる。

上述のことから、しばしば使われる「日系人のUターン現象」という言い方は、入管法改定以前ならある程度は妥当性を持つものの、それ以後にいたってはきわめて疑わしく、日系人就労者の状況を正しく説明するものとはいえない。つまり、日系人就労者の移動パターンは、かつては「Uターン現象」であったのが、ラテンアメリカ生まれの日系人が現地から日本へ働きにくるという一方向の移動に変化しているのである。

4. 「外国人労働者問題」と「日系人就労者問題」を区別するもの

日本における日系人の就労の問題を論じるときには、「外国人労働者問題」の一貫として、同じ文脈のなかで議論の対象とされることがしばしばある。もちろん、双方とも「問題」のある部分においてはかなりの共通性を有している。

ブローカーによるピンハネ、労働契約違反、賃金の不払い、労働条件の悪化等の就労上の問題などはその例であろう。

しかし、日系人以外の外国人労働者と日系人との決定的な違いは、単純労働が認められているかないかということである。日系人就労者は、日本の国内で単純労働に従事することが認められている「外国人労働者」である。したがって、不法就労のケースはほとんどなく、他の外国人労働者のように、不法就労であることによって生じる問題にはほとんど巻き込まれることはない。

では、日系人に特有の「問題」というのは何であろうか。日系人以外の外国人労働者と比較した場合に、日系人就労者に見られる違いは、彼らは日本という国家から「血統主義」に基づいた、いわゆる「日本人」あるいは「日本人の子孫」という地位が与えられていることである⁽³⁾。つまり、日系人は日本では民族的正統性を受け継いだ、あるいは保持した存在として認められている。しかしながら、一方では民族的正統性を受け継いでいる存在でありながら、他方では「外国人」として登録することを求められている外国人でもある。つまり、日系人就労者の場合には、法的には外国人でありながら、なおかつ血統的には日本人でもあるという一見すると矛盾するような二重の資格を付与されている。

上述の相矛盾するような2つの資格のはざまで、日系人就労者はさまざまな「問題」を浮かび上がらせている。日系人就労者は、民族的に言えば「日本人」に属しているが、日本の国家からは「外国人」とであると規定されている。これまで日本社会は、かぎりなく単一な「日本民族」によって構成されているというような「単一民族国家」という神話を当然のものとしてうけいれ、たとえば、アイヌ、在日韓国・朝鮮人、在日中国人、あるいは沖縄の人々の存在を軽視してきた歴史をもつ。1980年代には、海外との接触が増え、国際交流が活発化するにつれ、これまで日本に存在していた「単一民族国家観」は徐々に揺らぎ始めたといえる。

また、日系人就労者のような複雑な状況のなかにある人々の存在も注目をあびるようになってきた。もちろんこれまでも、日本国内のさまざまな「民族」の多様性について論じられる機会があったであろう。しかし、国際社会の変化やヒトの国家間移動がさかんになり、「民族の復活」という現象に直面せざる

を得ない状況になっている現在、考えなければならない問題は、「民族」とは何か、「民族」の存立基盤とはいかなるものかということである。

5. 日系人就労者問題を考えるうえでの理論的背景

ー「民族」の原初主義的アプローチと境界主義的アプローチー

社会において近代化あるいは産業化が達成され、近代的な国民国家が形成されれば、そのなかに存在する人種や民族集団の違いから生じる偏見、差別、対立、闘争といったものは消滅する方向に向かうと考えられていた。しかしながら、現実の社会を見てみると、依然として国民国家内の少数民族問題は存続し、人種間あるいは民族集団間の緊張や対立は消滅どころかますます激化する様相を示している。また、近年の移民、外国人労働者、難民などのように国家間を移動する人々の増加によって、近代国民国家における民族問題は複雑化していると言っても過言ではない。1960年代以降、近代化のもとで消滅への圧力を受けていたエスニック・マイノリティは文化・言語・生活様式に大きな変化を被りながらも完全に同化することなく、逆にエスニシティへのこだわりを強化しているのである〔梶田、1992:22〕。このような状況を説明するために民族集団に関するいくつかの理論化が行われた。本節では、日本における日系人就労者の問題を考えるうえで参考になるような理論について紹介する。

民族の集合体内部の過去から現在・未来へとつづく持続的特質が民族を成立させているという考え方がある。つまり、社会構造分化が進行するなかで原初的感情は衰退するであろうとの予測を疑問視し、また挑戦的な境界主義の出現に刺激され、従来は民族の基盤として当然視されていた「原初的絆 (primordial ties)」の存在を再確認した立場である〔吉野、1987:394〕。このような考え方は、一般的に原初主義的アプローチと呼ばれている。このアプローチを発展させたハロルド・アイザックス (Harold Isaacs) によれば、人々は基本的集団アイデンティティをもっているために、同化を要求する支配的社会やホスト社会の圧力のなかでは、周辺マイノリティや移民、難民、外国人労働者たちのエスニック・コミュニティは血縁的、地縁的な関係を維持し、固有の

文化、言語、生活様式を守ろうとする〔関根、1992:23〕。また、このアプローチでは、民族の時間的な持続性が重要になってくる。具体的には、民族の起源およびその信仰の側面を強調するとともに、民族集団内で共有され世代間継承される文化による統合を中心課題としている〔吉野、1987:394〕。

原初主義的アプローチで見られるような集団内部の特徴によって民族の成立をとらえる見方に対して、自・他のシンボリックな境界過程を民族成立・存続の第一義的条件と考えるのが境界主義的アプローチである。この考え方を発展させたのは、社会人類学者のフレドリック・バースである。彼は、民族を成立させるのは、「集団を定義する民族境界であり」、文化的内容ではないということ強調する。したがって、ここでは、ある集団特有の特徴ではなく、集団内部の成員が、自集団と他集団をいかに区別し、その間にいかに境界を設定するかという過程が分析の対象になる〔吉野、1987:395〕。境界主義的アプローチは、原初主義的アプローチのなかにある「ひとつの文化」あるいは「ひとつの社会」のなかに存在するあたかも絶対的であるような特徴に対して異義を唱えているのである。民族は相対的な関係のなかに位置付けられ、他者に対する自己という形で現われるものとしてとらえられている。

境界主義的アプローチが登場前に考えられていた民族集団というのは、「人種」=「言語」=「文化」=「境界の明確な集団/社会」という4つの要素間の合致ないし完全な重複を強調する「単一民族 (monoethnic)」であった。しかし、国際社会において異文化の交流が盛んになれば、言語・文化についての知識の相互交換が進み、かつ民族的にも混血が促進されるようになった。そうすると上にあげた「人種」「言語」「文化」という要素の完全な一致が存在しえなくなってくる。したがって、民族集団に関する古典的な定義である「①生物学的に自己永続的であること、②基層的文化価値を有していること、③コミュニケーションおよび相互行為の範囲を形成していること、④他の範疇と区別し得る明確な範疇を成し、自他ともにそうした区別を認める成員がいること」のような要素のうちの特に③と④をみただけで「民族集団」とみなされる場合があることがみとめられたのである〔Barth, 1969:9-38〕。

民族集団の境界を考えるとときに、重要なことはその境界がひとつの民族集団の成員のみによって認められるのではなく、他集団の成員によっても規定され

るということである。また、この境界の形成に関しては、社会化の過程を通じて民族集団の「内部から」形成される場合と、他集団との相互作用の過程を通じて「外部から」形成される場合とがあることが、イサジフによって指摘されており、それを「境界規定の二重性」とよんだ [Isajiw, 1974:122]。

つぎに、このような理論的前提を踏まえたうえで、日系人就労者の問題を考えてみることにする。

6. 日本社会における日系人就労者

日系人就労者を他の外国人労働者と区別して考えなければならないということは前に述べた。日系人就労者もその他の外国人労働者も「国民」という視点から見れば、両方とも「日本国民」とは言えない。しかし、「民族」という観点からすれば、日系人就労者は、日本人移民の子孫であって、日本人の血を引いている、いわゆる「日本民族」であり、他の外国人労働者は明らかにそうではない。これは、日本人の民族観に由来するところが大きいかもしれない。つまり、日本の「単一民族国家観」に根差した見方をすれば、日系人就労者と日本に住む日本人は、同じ「民族」に属することになってしまうだろう。しかし、このように日系人＝日本人ということが完全に言えるのだろうか。これから、言語と日系人に付与されるカテゴリーという2点について日系人就労者がいかなる位置にあるのかということを見ていくことにする。

1) 言語の相違のあいまいさ

日系人が日本に住む日本人と同じ民族であると考えられる理由は、やはり日系人が「かつて日本に住んでいた日本人」あるいは、その「日本人の子孫」であるということから、多くの文化的共通性を有していると考えられているところにある。つまり、日本人の目から見れば、日系人は空間的に居住するところは異なっても、ある程度日本人の文化を保持しているということになる。多くの人は、日系人と日本人の間に長い時間的あるいは歴史的な隔たりがあること

を無視している。たとえば、ペルー移民が始まったのは、南米のなかでは非常に早く、1899年であり、ブラジルではその9年後の1908年である。したがって、このように長い移民の歴史を経て、日本人が保持し、伝承している文化のなかで日系人社会ではより強化されたものあれば、変化あるいは衰退、または放棄してしまったものも存在する。さまざまな文化の項目のなかで、日系人と日本人を分けるものとしては言語の違いがあげられるだろう。とくに日系人就労者が来日し、日本社会で生活するうえでもっとも大きな問題となるのが言語なのである。言語は民族を規定する大きな要素であり、民族内部の成員のアイデンティティの確立にも影響を与えるものである。前述のように、来日している日系人就労者のなかでは、いわゆる一世、つまり日本で生まれてラテンアメリカに移民として移住した人の割合は非常に低く、いわゆる2世、あるいは3世の割合が高くなっている。ラテンアメリカからの日系人就労者のなかで比較的移民の歴史の長いペルーなどでは子供のころから家庭で日本語を話しているという割合が低く、来日してもペルーからの就労者は他の国からの就労者に比べて日本語の能力が低くなっている〔国際協力事業団、1992:13〕。これは、日系人の保持していた文化がラテンアメリカの移住先の国の文化に同化し、変化したためである。これと比較して、ボリビア、パラグアイなどからの日系人就労者は、その国での移民の歴史が比較的短く、なおかつ移住国では集団移住地で日系人コミュニティを形成していることが多く、また、一世も多いために日本語がかなり根強く残っている。したがって、これらの国からの就労者の場合には、子供のころから家庭で日本語を使用していた場合が多く、日本語能力はかなり高いといえる〔国際協力事業団、1992:13〕。このように日本語の能力の違いということから日系人就労者を見た場合に、ペルーからの就労者では、スペイン語が彼らの集団的アイデンティティを形成しており、ボリビア、パラグアイでは日本語の能力の高さが彼らの集団的アイデンティティを成立させているといえることができるであろう。しかし、これは彼らが来日したことによって生起する現象である。

ハロルド・アイザックスによれば、基本的集団アイデンティティは、人間が特定の時間に特定の場所で生まれる、家族のチャンスによって、出生の瞬間から他者と共有している、天性と自己同定の既成のセットから成り立っていると

いう。つまり、言語の獲得もこのように出生した環境によって規定される。そして、このような環境は集団内部の成員によって同じように経験されているのである。言語は、「原初的絆」としてとらえることができ、日系人就労者の言語の問題は、原初的アプローチで分析できる可能性をもつ。

しかしながら、言語というのは教育によって、習得可能なものであるということも事実である。現に多くの日系人就労者は、日本で就業に日本語の習得が必要であるということを常に感じており、そのために学習施設をさがそうとしたり、また独学で日本語を勉強したりしている。この理由としては、自らの欲求から日本語の学習を望む場合もあるであろうし、また、日本語の能力が高ければ良い内容の仕事につけるといような経済的理由などのような場合もあるであろう。いずれにせよ、言語は変更可能であるということから、「原初的絆」といっても必ずしも一生のあいだ一定であり続けるわけではない。

言語というのは、文化項目のなかでも重要なものとして考えられ、また民族集団内部の成員の間では自己規定のためのかなり強い要素にはなりうる。しかし、教育あるいは学習という行為、あるいは時間的経過や世代交代によって言語は変更可能であるということも言える。言語は民族集団内部の成員の自己規定化の過程をたすけたり、また強化したりする道具として使われることもあるが、それがなければ民族集団として成立することができないということはないであろう。

2) 「日系人」というカテゴリーのあいまいさ

これまで日本人と日系人就労者を隔てるものとして、言語の違いということについて言及してきた。これは、いわゆる「原初的絆」の違いによるものであるが、学習などで変更可能であり、民族集団の規定に必要欠くべからざるものではない。次に日系人と日本人を明確に区別しているものとして、「外国人」という枠組みがあげられる。つまり、これは、国民国家が自国の民族以外を「外国人」という枠のなかに別にきりとってしまうことである。日系人は「日本人の子孫」であっても帰化しないかぎり、「日本人」という地位は与えられない。国家という枠組みのなかで、日系人と日本人は明確に区別され、それは

ひとつの境界によって互いに超えられないものとして認識される。こうした日本人・外国人という区別は、日本側からのものであるが、日系人側から自・他集団の区別をするときには、「日系人」というカテゴリーをつくってそこに自分たちの集団の存在基盤をうちたてるのである。日系人就労者に「ラテンアメリカの出身国の人と同じだ」という意識を感じているかどうか」ということをきいてみると、「日系人である」という答えがかなりの割合を占めている〔国際協力事業団、1992:41〕。

坂本は、ブラジルのサンパウロにおける企業の日本人駐在員と日系人の2世、3世に対する態度様式について述べている論文で、サンパウロ市の日系2世、3世は1970年頃から急増した日本人駐在員との接触を通して、一方では「日本人」ばなれを一層進めるとともに、他方では、日系ブラジル人としてのアイデンティティをさらに強化しつつあると言っている。また、駐在員のほうは、ブラジルに滞在する期間が長くなればなるほど、日系人を「日本人」でないと考える率が増大する傾向があり、駐在員の目に映る日系人（1世を除く）が「人種」としてはまだ「日本人」であっても、「民族」としてはもはや同じ「日本人」というカテゴリーに属さないと言う〔坂本、1980:51-52〕。つまり、このことはブラジル本国では、日本人と日系人の間には明らかな民族的境界が存在し、日系人も日本人もそれを認めているということである。

日系人就労者が日本で就労しているあいだに接触することのできる日本人は非常に少なく、特に事業所の従業員や斡旋会社の社員くらいしかない。日本の社会のなかで生活してはいるが、彼らの生活に多くの影響を与えるのはほんの一握りの人に限られる。日系人就労者を雇用している会社の人に聞き取り調査をすると、雇用する前は日系人も日本人と同じであると思っていたのだが、雇ってみるとかなり違いを感じたと話した人は多かった。また、日系人就労者は、日本での仕事が終わればかならずラテンアメリカのそれぞれの国に帰ると考えられており、定住するとは思われていない傾向があった。しかし、雇用するときには非日系人である外国人よりも日系人を優先して雇用するようにしているようである。

日本における「日系人」というカテゴリーは、日系人就労者の集団内部ではかなり明確になっていると思われるが、日系人に対する日本人の関わり方には

一貫性がない。つまり、日本の国家は、日系人を「外国人」というカテゴリーのなかに入れている。しかし、実際、日本人が日系人就労者に接するときには同じ「日本人」としてのいくらかの親しみやすさを感じているのは確かであろう。それは、非日系人の外国人労働者よりも日系人就労者を雇用する指向性があるということからもわかる。その反面、交際が深まれば深まるほど、違いを認識する可能性も高くなってくる。したがって、「日系人」は、日本に住む日本人にとって非常に中間的な存在であって、日系人とのあいだにはっきりした境界線を引くことが難しいのである。

7. おわりに

これまで、日本国内においては日系人就労者が民族集団として見た場合に、少なくとも言語の相違と「日系人」というカテゴリーについては日本人という集団とのあいだに特に明確な境界線を設定するということは難しいということ述べた。しかし、今後さらに日本人と日系人就労者との接触が頻繁になれば、相互作用の度合いが高くなり、自集団と他集団の差異が明確に表れる可能性もでてくるだろう。また逆に相互作用の過程が累積されるということは、それぞれの民族集団の文化的特徴を減少させるという可能性も生じる。過去の歴史を振り返ってみると、民族集団として組織化がなされたのは、それが政治的な性格を帯びるときであった。政治的であるということ、つまり政治性は自集団の文化的特徴を現代の政治環境のなかで組織的により有意義なものに変える新しい方法であるとバースは言う [Barth, 1969:33-34]。

現在、日系人就労者の間では、スペイン語あるいはポルトガル語の新聞といったようなメディアが流通したり、彼らが情報交換のできるレストランや食料品店、あるいは広場などがあり、そこが自らのアイデンティティ保持の拠り所となる。日系人就労者の子弟が通う学校では、日本への適応のための日本語の学習のみならず、彼らの文化保持のためのポルトガル語の学習の時間ももうけられているようである。このような動きは、彼らの日系人としてのアイデンティティを確認する機会を提供することになっている。しかし、彼らを雇用して

いる企業などでは逆に彼らに日本社会への同化を迫っている。新聞の報道によると、日系人就労者の名前をむりやり日本名に変えるという例が目立っているそうである。その理由としては、税金面で得になり、税務署や労働基準監督署が目をつけにくくするためだ。いずれにせよ、彼らに日本の習慣に従わせようとしていることは明らかである。

今後、日系人就労者がひとつの民族集団として成立するためには、彼らが上に述べたような同化の圧力に対して、異義を唱え、いかに政治的組織化を果たすかということが鍵になってくるだろう。そのような過程において、民族的あるいは集団的な団結を強化するために復活された民族文化というものが重要になってくるのである。

<注>

- (1) 正式には、出入国管理・難民認定法というが、一般的に入管法と呼ばれている。この入管法の改定の主なポイントは、①在留資格を28種に拡充し、より広く外国人を受け入れることにするが、「非熟練労働」については従来通りとする、②雇用主罰則（3年以下の懲役または200万円以下の罰金）の新設、③就労できる外国人には「就労資格証明書」を交付できることとし、外国人および雇用主の利便を図る、というものである【田中、1991:199】。
- (2) この調査は、1991年4月から7月にかけて、日本に在住の日系人就労者（ブラジル、ペルー、アルゼンチン、パラグアイ、ボリビアのラテンアメリカ5カ国からの就労者）約3000人に対して質問票を配布あるいは郵送して行われた共同調査である。1027人からの有効回答を得た。
- (3) 国籍取得のシステムは、出生地主義と血統主義の2種類が存在する。移民国であるアメリカ合衆国などでは出生地主義がとられている。したがって、移民の子孫はアメリカの国籍が与えられることになる。日本の国籍取得のシステムは血統主義をとっている。そのために入国者が日本国籍を取得したければ「帰化」する道しか残されていないのである。たとえば在日韓国・朝鮮人の2世あるいは3世は日本国籍を生来取得することはできなくなっている。それは、日系人就労者にとっても同様である。

<文献>

- Barth, Fredrik 1969 "Introduction", Barth, F. (ed) Ethnic Groups and Boundaries, Little, Brown, Boston.
- ブラジル日系人実態調査委員会 1964 『ブラジルの日本移民 記述編』東京大学出版会。
- 藤崎 康夫 1991 『出稼ぎ日系外国人労働者』明石書店。
- 外務省・国際協力事業団 1979 『海外移住の意義を求めて ―日本人の海外移住に関するシンポジウム―』、外務省・国際協力事業団。
- Hallwachs, Maurice 1950 La Memoire Collective
=1989 小関 藤一郎訳『集合的記憶』行路社。
- 半田 知雄(編) 1976 『ブラジル日本移民史年表』サンパウロ人文科学研究所。
- 比嘉 正範 1982 「ブラジルにおける日本人移住者の言語適応」、『ラテンアメリカ研究』筑波大学。
- Inamine, Juan H. 1990 "Labor Situation of Latin American Workers in Japan", Tsukuba University, Master's Thesis.
- 梶田 孝道 1992 「エスニシティの社会学」『国際社会学』弘文堂。
- Isajiw, Wsevolod W. 1974 "Definition of Ethnicity", Ethnicity 1, The Multicultural History Society of Ontario, Toronto.
- 喜多川 豊宇 1991 「群馬県大泉町における日系人労働者のヒアリング調査 ―永住化志向と受け入れ基盤整備―」、『東洋大学社会学部紀要』28-2。
- 国際協力事業団 1992 『日系人本邦就労実態調査報告書』。
- 駒井 洋 1989 『国際社会学研究』日本評論社。
- _____ 1990 「外国人労働者についての政策を提言する ―日本の産業構造の根本的な再編成を―」、『エコノミスト』1990.3.20。
- _____ 1990 「入管法『改定』で激変する外国人就労 ―外国人と共生できる社会の構築を―」、『エコノミスト』1990.10.23。
- 今野 敏彦・藤崎 康夫(編著) 1984 『移民史 南米編』新泉社。
- 国本 伊代 1989 『ボリビアの「日本人村」』中央大学出版部。
- 前山 隆 1981 『非相続者の精神史 ―或る日系ブラジル人の遍歴―』御茶の水書房。
- _____ 1982 「ブラジルの日系人におけるアイデンティティーの変遷」、『ラテンアメリカ研究 4』筑波大学。
- _____ 1982 『移民の日本回帰運動』日本放送出版協会。
- _____ 1986 『ハワイの辛抱人 ―明治福島移民の個人史―』御茶の水書房。
- 成家 克徳 1991 「現代国際労働力移動の条件 ―経済の国際化と民族集団に着目して―」、『社会学評論』第41巻 第41号。
- 日本人ペルー移住80周年祝典委員会 1982 『アンデスへの架け橋 ―日本人ペルー移住八十周年記念誌―』PMC出版。

- 沖縄県国際交流財団 1990 『南米移住者子弟の「出稼ぎ問題」に関する実態調査報告書』沖縄県国際交流財団。
- 沖縄県教育委員会 1974 『沖縄県史 第七巻 移民』セントラル印刷所。
- バラグアイ日本移住五十周年記念誌刊行委員会 1987 『バラグアイ日本人移住五十年史』日本海外協会。
- Portes, Alejandro and Robert L. Bach 1985 Latin Journey -Cuban and Mexican Immigrants in the United States, Univ. of California Press.
- Saito, Hiroshi (ed.) 1980 A Presenca Japonesa no Brasil, Editora da Universidade Sao Paulo.
- 坂本 美樹雄 1980 「日本人駐在員の日系二世、三世に対する態度様式 -サンパウロの事例を中心として-」、『社会学評論』120, Vol. 30, No. 4, 日本社会学会。
- 関根政美 1988 「日本社会の国際人と人種・エスニック集団関係」『法学研究』Vol. 61, No. 70。
- 社会政策学会年報第34集 1990 『日本の企業と外国人労働者』御茶の水書房。
- 新保 満 1972 『人種の差別と偏見 -理論的考察とカナダの事例-』岩波書店。
- 田中 宏 1991 『在日外国人 -法の壁、心の溝-』岩波書店。
- 田宮 虎彦 1975 『ブラジルの日本人』朝日新聞社。
- 筑波大学社会学研究室 1991 『国境を越えて -外国人労働者の現況-』筑波大学社会学類 1990年度調査報告。
- 若槻 泰雄・鈴木 譲二 1975 『海外移住政策史論』福村出版。
- 吉野 耕作 1987 「民族理論の展開と課題 -『民族の復活』に直面して-」、『社会学評論』。
- 在伯北海道協会 1968 『在伯北海道人史』パウリスタ印刷株式会社。
- 在ペルー日系人社会実態調査委員会 1969 『ペルーにおける日系人社会』在ペルー日系人社会実態調査委員会。

(かわぐち かずや/筑波大学大学院)