

茨城県大洗町における日系インドネシア人の定住化要因

－水産加工業における外国人労働者の受け入れ変遷の分析を中心に－

金 延景・栗林 慶・川口志のぶ
包 慧穎・池田真利子・山下清海

本稿では、大洗町の日系インドネシア人を事例に、水産加工業における外国人労働者の受け入れの変遷と彼らの就労・生活形態の分析を通して、日系インドネシア人の定住化要因を他エスニック集団との比較から検討した。日系インドネシア人の就労・生活形態においては、安定的な在留資格と経済的地位の獲得により、「出稼ぎ」意識の希薄化がみられ、彼らの定住化が進行している。その要因として、大洗町の日系インドネシア人を取り巻く就労構造が、水産加工業に限定的事であること、生活基盤となる教会を中心としたエスニックコミュニティが存続していること、子ども世代の出生と彼らの教育環境が日本の公立学校に限定されていることが指摘できた。一方、大洗町の水産加工業の外国人労働者をめぐっては、多様な在留資格と国籍の受け入れが模索されており、日系インドネシア人の高齢化と子ども世代の他地域や他産業への転出が予想され、大洗町の水産加工業における彼らの役割は限定的なものになると考えられる。

キーワード：水産加工業 外国人労働者 受け入れ主体 日系インドネシア人 定住化

I はじめに

I-1 研究課題

日本では1990年の「出入国管理及び難民認定法」(以下、入管法)の改正以降、単純労働において日系人を中心とした外国人労働者の受け入れが、限定的に進められてきた(厚生労働省, 2002)。この入管法改正以降、日系人人口は年々増加傾向にあったが、2008年以降のリーマンショックと2011年の東日本大震災を機に減少傾向に転じた¹⁾。一方、1993年に開始された外国人研修制度の改善の必要性から、2010年には労働法の適用を受ける在留資格「技能実習²⁾」が新設された。これをうけ、製造業・建設業や、農林水産業など一次産業において外国人技能実習生(以下、技能実習生)が新たな労働力として加わった³⁾。近年、製造業の一部において基幹労働力である日系人が技能実習生に置き換わる傾向が確認されつつあり(井口、

2014)、とくに中国と東南アジアの諸国を中心とした外国人労働者への再編が加速しつつある⁴⁾。このような外国人労働者をめぐる労働力の構造的変化の中で、とくに外国人労働者の受け入れ地域は地域的にも新たな局面を迎えていると考えられる。

これまで地理学および隣接諸分野では、日系人が多く就業する工業集積地域を対象とした研究がなされてきた。なかでも、日系人の就労構造の解明が中心課題の一つとされ、たとえば、日系人の雇用経緯と雇用形態の特徴を当該地域の労働市場との関連から明らかにした研究(浅生, 1994; 大久保, 2005; 吉田, 1992; 丹野, 1999; 渡辺ほか, 1995)がある。これらの研究では、バブル経済期以降、国内製造業において深刻化した労働力不足を背景に、日系人が人材派遣業や業務請負業を通して間接雇用されてきたことが示された。また、愛知や静岡などの東海工業地帯や中京工業地

帯における電機機械・自動車製造業を中心に形成されていた従来の日系人の労働市場が、バブル崩壊以降、経済不況の影響による日系人の労働条件の悪化や解雇に伴い、食品製造業やサービス業など比較的の不況の影響が少ない産業分野と周辺地域に拡大したという(樋口, 2002)。丹野(1999)は、こうした日系人の労働市場の拡大が、バブル崩壊後の景気後退期に製造業のコスト削減策の一環として行われた労働力の外部委託によってもたらされたと述べ、拡大した業務請負市場の担い手として日系人が周縁的かつ不安定な労働力となったとした。

また、島田(2000)は、横浜市鶴見区を事例に、製造業と建設・土木業では日系人の就労構造が異なっていた点を指摘し、当該地域に形成されていたエスニックネットワークの存在が日系人の就労において重要な役割を果たしたと強調した。このエスニックネットワークとは、具体的には、横浜市鶴見区の建設・土木業に多く従事していた沖縄出身の日本人先住者による、沖縄出身の日系ペルー人を中心とした受け入れネットワークであり、沖縄出身を共通したエスニック紐帯を持つ帰還移民特有の就労ネットワークである(広田, 1995)。ただし、このような血縁・地縁を頼って移住する「相互扶助型移住システム」とは異なり、「市場媒介型移住システム」に特徴付けられる日系ブラジル人の移住形態下では、職業斡旋企業を頼って分散移住するため、集団内部において弱いエスニック紐帯が形成されるとされる(梶田ほか, 2005)。たとえば、片岡(2005)は、職業斡旋業を介して多様な出身地の日系ブラジル人が集住した静岡県浜松市を事例に、地域内のエスニックビジネス事業所がエスニックネットワークの結節点として複合的役割を担うものの、エスニック紐帯が希薄であることから、エスニックコミュニティが不明瞭であると述べた。以上のように、日系人の就労形態の分析にあたり、地域、産業、エスニック集団ごとに、受け入れシステムとそれに関わる条件が異なる点については留意する必要があるといえる。

近年では、日系人の滞在の長期化や定住化が地域にもたらす諸課題について論じられるようになった(小内・酒井, 2001; 梶田ほか, 2005; 濱田, 2005)。梶田ほか(2005)によれば、日系ブラジル人の生活においては「顔の見えない定住化」が進行している。これは、日系ブラジル人が、就労に特化した生活を送るため、ホスト社会の地域住民との接触機会が少ないというものであり、ホスト社会において軋轢や偏見など諸問題が発生する要因として注目される。同時に、外国人労働者の流入に伴うホスト社会側の受け入れ対応と意識に着目した研究(大谷, 1998; 濱田, 2010)においても、互いの接触機会の頻度は重要な規定要因として指摘される。したがって、日系人を取り巻く就労および生活形態の解明は、定住化に伴う諸問題解決に不可欠であろう。

一方で、滞在の長期化や定住化による集団内部の就労と生活形態をめぐる変化にも目が向けられている(小内・酒井, 2001; 小内, 2011)。これらの研究では、日系ブラジル人が間接雇用から直接雇用による雇用形態へと、より安定的な就労上の地位獲得や、エスニックビジネスの起業による経済的地位の上昇がみられたことに加え、居住環境においても一戸建てを所有する者が出現するなど、集団内部の階層分化が進んでいることが示された。また、森(1995)や濱田(2005)は、日系ブラジル人の生活形態が来日目的の多様化に伴い、従来の「出稼ぎ」目的で来日し、貯蓄を優先する生活である「貯蓄型」からの「生活エンジョイ型」へと変化したと述べた。さらに、2000年以降における日系ブラジル人の日常生活を分析した片岡(2014)は、日系ブラジル人の多くが家族内の個人的ネットワークに完結しており、エスニック施設よりも日本の商業施設の利用を中心とした「消費志向型」生活を送っていることを明らかにし、それをホスト社会への同化という文脈で論じている。

ところが、2008年以降のリーマンショックや2011年の東日本大震災の影響により、日系南米人のなかでは定住と帰国志向の二極化が進行してい

る(池田ほか, 2014; 樋口, 2011; 山本・松宮, 2011). このような状況下, 依然として労働力需要が高く, 日系人の雇用に依存している産業分野では, 労働力確保という点において日系人の定住化が重要な意味を持つと推測される.

なお, これまでの外国人労働者に関する研究では, 主にその多くを占めてきた日系南米人を対象としており, 技能実習生の導入や国籍構成の変容に関する分析は管見の限り見当たらない. そのため, あるエスニック集団の定住化過程とその要因について検討する際に, その地域的特性や産業的特性と, 外国人労働者の在留資格や国籍の変化との関連を把握する必要があると考えられる.

本稿では, 茨城県東茨城郡大洗町を事例地域としてとりあげる(第1図). 当該地域は, 日系インドネシア人が水産加工業に従事している地域であり, 日系インドネシア人の集住に伴い, 教会

などエスニックコミュニティが発達していることが明らかになっている(奥島編, 2009; 目黒, 2005; 吹原, 2007). また, 大洗町の日系インドネシア人は, 日系南米人とは異なる経緯により移入し, 特定の地域に定住しながら水産加工業という単純労働に従事する外国人労働者であると位置づけられることから, 日系人に支えられてきた外国人労働者の供給を考えるうえで重要な研究対象と成り得る.

そこで本研究では, 水産加工業の産業特性と外国人労働者の受け入れシステムおよび日系インドネシア人の就労・生活形態の変容から, 日系インドネシア人の定住化要因を明らかにすることを目的とする.

研究方法は, これまでの研究成果を踏まえつつ, 大洗町内に存在する外国人受け入れ主体⁵⁾を対象として, 外国人労働者の受け入れシステム, とくに水産加工会社との取引関係や送り出し機関の選定方法を聞き取り調査によって把握した. また, 日系インドネシア人を取り巻く就労および生活形態の変容に注目して, 日系インドネシア人労働者へのアンケート調査と聞き取り調査を実施した. なお, アンケート調査は, 2015年5月24日と27日に開催された2つのインドネシア人教会の集会において実施した.

研究の手順は以下の通りである. まず, IIでは大洗町の水産加工業における外国人労働者の導入の産業的背景を分析し, また, 大洗水産加工業協同組合および水産加工会社への聞き取り調査を用いて大洗町の水産加工業における外国人労働者の雇用状況について述べる. そのうえで, IIIでは, 大洗町の外国人労働者の受け入れ主体への聞き取り調査を用いて, 外国人労働者の受け入れシステムの特徴と2011年の東日本大震災以降の受け入れ方針の変化を分析する. 続くIVでは, 大洗町のインドネシア人労働者へのアンケート調査および聞き取り調査を用い, 日系インドネシア人の就労形態と生活形態の特徴を明らかにする. Vでは, 大洗町における日系インドネシア人の定住化要因について, 他の日系エスニック集団との比較検討に



第1図 研究対象地域

より考察する。

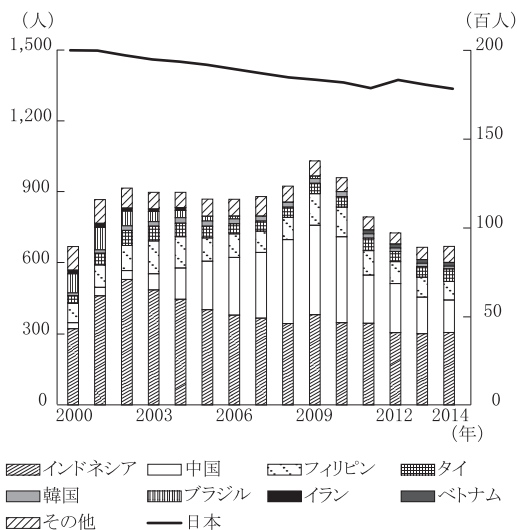
1-2 大洗町における外国人人口の推移

研究対象地域である大洗町は（第1図）、沿岸部にある海水浴場や水族館、飲食店、宿泊施設など、太平洋に面した立地を活用した観光業が発達していることに加えて、漁港として発展してきた。今なお、漁業や水産加工業は大洗町における基幹産業である。大洗町の水産加工業においては外国人労働者の導入が進んでいる。第2図は、大洗町における国籍別および在留資格別の外国人人口の推移である。大洗町の外国人人口は2001年に急増しており、それ以降は850人から900人ほどで推移してきた。2009年には一時的に1,000人を超えたが、東日本大震災のあった2011年以降は650人弱にまで落ち込んでいる。国籍別の外国人人口をみると、インドネシアと中国が多い。インドネシアは2000年以降の統計では2002年に最も多く、533人が居住していた。その後、2009年に38人の微増となった以外は緩やかに減少が続き、2012年に下げ止まってからは人口に大きな変化はなく、2014

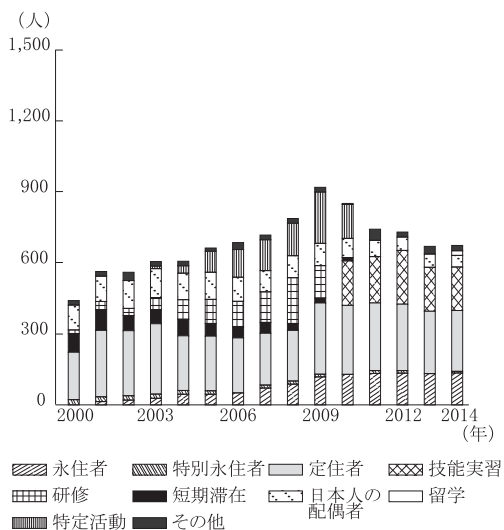
年の統計では308人となった。一方、中国は2003年頃から急激に増加しており、翌2004年には133人とフィリピンに並び2番目に多い国籍となった。さらに2008年には357人となって、インドネシアの346人を抜き、大洗町の外国人人口で最多となった。しかし、震災を契機に数を減らしており、2014年では最も多かった2009年の380人と比較し、およそ3分の1である138人まで減少した。

また、在留資格別の外国人人口の推移では、「定住者」や「永住者」の占める割合の増加と、2003年以降の「研修」の急増がみられる。定住資格の保有者は増減を繰り返しながら250人前後で推移してきたが、永住資格の保有者は2001年以降年々増加し、直近の5年間ではおおむね130人弱で推移している。この2つを合わせると、2014年では全外国人のうち58.2%を占める。また、「研修」と「技能実習」は2012年に最も多く227人を数え、その後も200人前後で推移するなど、近年は一定の割合を占め続けてきた。2014年では、「永住」「定住」と「技能実習」は大洗町の外国人人口の85.5%を占め、地域を特徴づけるも

a) 国籍別



b) 在留資格別



第2図 大洗町における外国人人口の推移（2000～2014年）

注) 2011年までの国籍別の統計には、在留資格が不明であった者が含まれている。そのため、在留資格別の統計とは人口が合致しない。

(大洗町役場住民課提供資料より作成)

のとなっている。

大洗町の地区別に外国人数をみると、磯浜町が最も多く、大洗町に住む外国人全体の約60.3%にあたる408人が居住していた。以下、桜道（70人）、五反田（67人）、大貫町（42人）、東光台（35人）、和銅（25人）と、大洗町の北部に多かった。大洗町の南部にある神谷町と成田町は合わせて27人と、大洗町に住む外国人全体の約4.0%に過ぎず、漁港のある磯浜町とその周辺の地域に外国人が多く居住していた。

II 大洗町の水産加工業における外国人労働者の導入

本章では、大洗町の水産加工業の歴史的経緯と産業の特性について触れ、水産加工業に従事する労働者が日本人女性のパートタイマーから外国人労働者へと移り変わった要因を述べる。また、現地調査によって得られた企業の事例から、雇用者側からみた外国人労働者の雇用状況を考察する。

II-1 大洗町における水産加工業の産業特性

1) 大洗町の水産加工業の発展

茨城県の漁業は、太平洋沿海地域で行うものと霞ヶ浦・北浦の内水面のものに大別される。とくに沿海地域の茨城県沖の海面では、親潮と黒潮が交錯し、高い漁業生産力が期待できることから、漁業は主要産業のひとつである（茨城県農林水産部漁政課，2014）。

漁業の盛んな地域の周辺域には、原料立地を指向した水産加工業の集積がしばしば形成される。茨城県においても、沿岸部の漁港を中心に波崎町、ひたちなか市、北茨城市、大洗町などで水産加工業が発達し、地域経済の重要な担い手となっている。

茨城県で最も多く生産されている水産加工品は、生鮮冷凍水産物を除くと、塩干品⁶⁾が最も多く、2012年の生産量は21,919 tで、塩干品としては千葉、静岡に次いで全国3位の生産量であった（茨城県農林水産部漁政課，2014）。また、塩干品

の品目別には、ホッケが12,666 t、サバが1,873 t、サンマが518 t、その他が3,441 tであり、ホッケの加工品が目立って多い。

このような県内の水産加工業を特徴づけるのに大きな役割を果たしているのが、大洗町である。大洗町は地元で水揚げされる生シラスやシラスの煮干しで有名であるが、そのほかにもホッケの塩干品が多く生産されている。そのため大洗町は水産加工業において県内を代表する産地であるほか、全国的にも著名な産地である。増井(2012)は、原料の供給地、労働力の供給地、市場圏の広さから、水産加工産地を発展段階別に、Ⅰ型～Ⅲ型まで類型化を試みている。Ⅲ型にあたる大規模産地の例としては函館市や焼津市などがあげられており、大洗町は同県内のひたちなか市のほか、沼津市、石巻市らとともに、Ⅱ型である中規模加工産地であるとされている。

大洗町の水産加工業の興りは、磯浜の漁港で水揚げされる前浜原料を用いたイワシの加工であった。19世紀末にはイワシの搾り滓が製造されており、1930年代には乾イワシ、干しイワシ、イワシの田作りなどに広がった。また、石けんや火薬の原料となる魚油の需要が高まったこともあり、イワシの搾り滓も大幅に生産を伸ばした（大洗町史編さん委員会，1986：848-850）。

高度経済成長期に入り、労働力の不足と人件費の高騰によって地元で水揚げされる原材料が減少すると、他の港から輸送した原料や、海外から輸入したものを扱うようになる。加工品もやや高価なものへと中心が移り、身欠きニシン、シシャモの干物などへと移っていった。それらと並行して、大洗町で獲れる地元産の原料を用いた加工品では、1980年代頃までシラスの煮干しを製造する企業が多くみられていた。しかし、シラスは季節性の影響を強く受け、漁期以外では操業が不安定になるために、産地全体としてはまとまった数量を確保できる輸入原料を扱う傾向が強まっていった（大洗町史編さん委員会，1986：866-870）。

1990年代以降、原料の確保と国内の加工に見合う出荷価格を維持するために、大洗町の主産品は

贈答用や飲食店の需要があるホッケの開きへと移行した。そのほかには、缶詰の製造や、シーフードミックスの冷凍品、調理済みの焼き魚など、水産加工品のなかでも高次加工品へと品目が移っており、前浜原料が用いられることは少なくなっている。

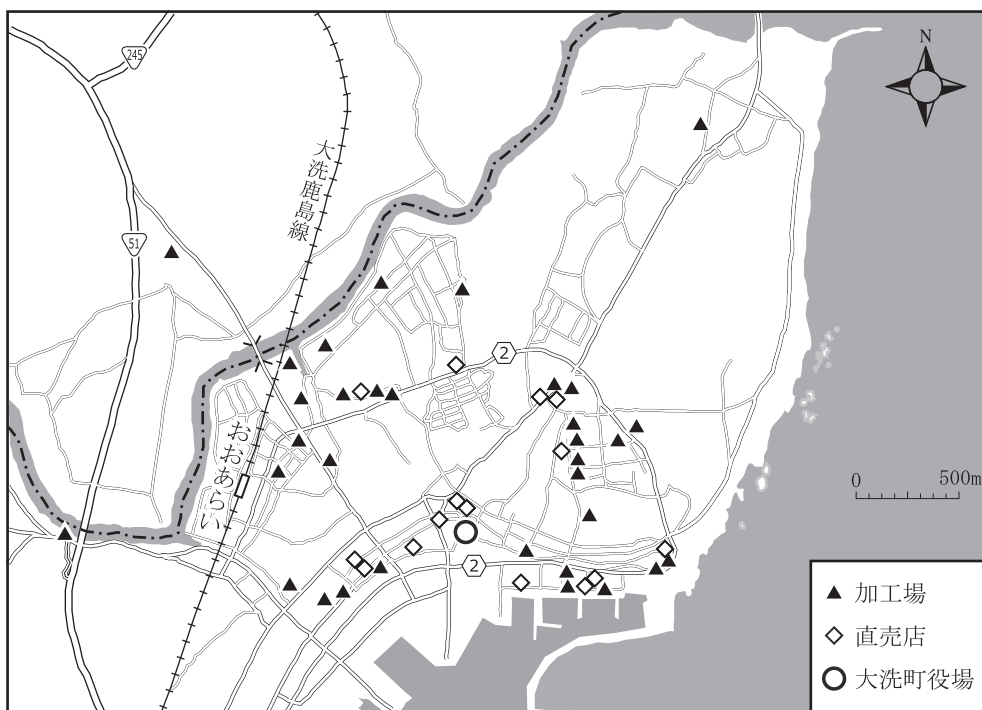
2) 近年の動向

大洗町の水産加工会社は2014年時点で46件あり、県道2号沿いを中心に、大洗町の北部に立地している（第3図）。加工場に直売所を併設している水産加工会社の事業所は14件あり、これらの店舗では加工場での製造のほか、店頭での販売も行っている。漁港の近辺には飲食店が立ち並び観光客が集まることから、冷蔵や冷凍の土産品の購入ができたり、軽食を提供するスペースを設けたりするなど、大洗町の特性を活用した店舗もある。2009年には大規模な加工場と観光用の展示を併設した大型工場が設立され、工場見学のツアー客な

どを集めている。

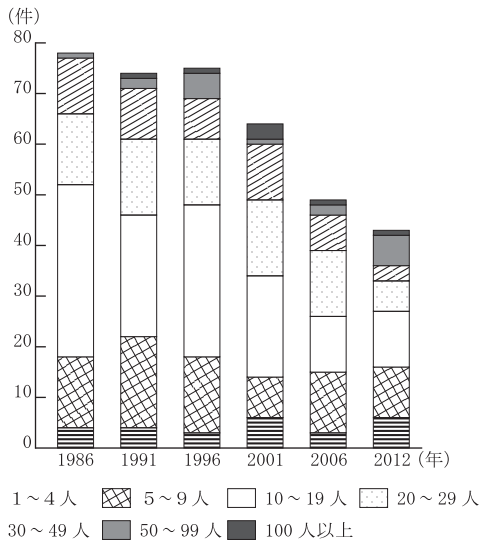
このような観光を意識した展開もみられるものの、大洗町の水産加工業は縮小傾向にある（第4図）。事業所数の推移をみると、1986年から1996年頃まではおおむね75件ほどで推移し、従業員数も微増傾向にあった。1996年の時点では、最も多い従業員数の規模は10～19人で、全事業所数のうち40.0%を占めた。また、9人以下の事業所は24.0%であった。1990年代半ばから事業所数は著しく減少し始め、2012年の時点では1986年と比較し44.9%減少した。また、従業員数の規模別に事業所数の変化をみると、9人以下の事業所数は15件ほどで微増減を繰り返し、1986年から2012年まで大きな変化はない。一方、50人以上の大規模な事業所については、2012年が7件と最も多かった。事業所数の減少で顕著であったのは、10人～19人、20人～29人の中規模事業所で、1996年には43件あったものが、2012年には17件となった。

大洗水産加工業協同組合および水産加工会社各



第3図 大洗町における水産加工会社の分布（2014年）

（大洗水産加工業協同組合提供資料より作成）



第4図 大洗町における水産加工業の事業所数と経営規模 (1986～2012年)

(『事業所・企業統計調査 (1986～2006)』および『経済センサス (2012)』より作成)

社への聞き取りによると、このような規模の二極化の背景には、水産加工業を取り巻く流通の変化があると指摘されている。大洗町の水産加工業は大手商社の下請けの受注や、各地の消費地市場への出荷が主な販売先であったが、1990年代半ばからはスーパーマーケットとの直接取引へ切り替えが進んだ。そのため、生産量の確保や品質の均一化、商品の開発力の向上、不良品が発生した場合の対応力の改善などが求められるようになり、数量の多い輸入原料を扱う大規模な水産加工会社が比較的堅調に業績を伸ばす一方で、対応が難しく出荷量が維持できない中規模な水産加工会社の操業が困難になった。

さらに2011年以降は、東日本大震災の際に発生した原発事故による風評被害の影響から、とくに関西圏の小売店に出荷できない例が相次いだ。原発事故の直後は大洗町で水揚げされたシラスの加工品について売れ行きが落ち込んでいたが、その後には茨城市沖のコウナゴから国の基準を超える放射性物質が検出されると、輸入原料も含めた大洗町の水産加工品全体へと風評被害が拡大した。放射線物質の検査に各社が取り組み、安全性の証

明を行っているが、風評を払拭するには至っていない。

3) 外国人労働者の導入背景

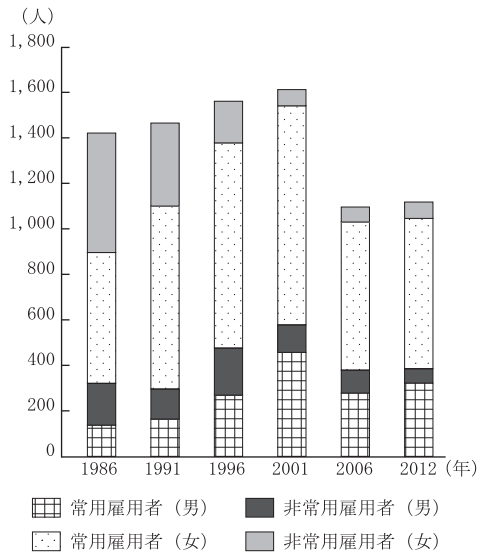
大洗町の水産加工業の主要労働力は、1980年代までは近隣農家の女性を中心としたパートタイマーであった。当時、多くの水産加工会社は自社のマイクロバスを保有しており、1990年頃までは旭村などの近隣の農村地区にパートタイマーを迎えに行く様子が頻繁にみられていた。

このような大量の労働力を必要とした背景には、様々な機械設備が導入され、効率化によって生産量が増加したことがある。例として、冷蔵倉庫の設備導入により原材料を冷凍保存できるようになったことや、材料の傷みや暑い夏場においても、冷風乾燥機の普及によって干物の加工が可能となったことなどが挙げられる。また、自動計量器によって製品の大きさの選別が容易になり、均一な大きさを要求するスーパーマーケットなど大口の出荷先への対応が可能となったことも、生産量が増加した一因であった。

このような作業の機械化により生産量が飛躍的に増加する一方で、原料である魚介類の加工に伴う細かな調理は手作業で行わざるを得ず、年間を通じてより多くの労働力が必要とされた。

しかし、日本人女性のパートタイマーの高齢化が進むと、立ち仕事が多く、水を使うことによって体が冷える点などの身体的負担が大きかったことから、水産加工業の労働力不足は深刻化していった。その際に注目されたのが、外国人労働者であった。

第5図をみると、大洗町における水産加工業の従業者は、2001年頃を境に性別や雇用区分の内訳に変化があり、日本人女性のパートタイマーが減少したことがわかる。女性の労働者が占める割合は1986年から1991年まで約8割弱であったが、その後はやや減少し、2001年頃からは65%前後で推移している。また、1986年には36.9%を占めていた女性の非常用雇用者は、2001年までに4.4%まで減っており、2012年においても6.4%にとどまっ



第5図 大洗町における水産加工業の就業者数 (1986～2012年)

(『事業所・企業統計調査 (1986～2006)』および『経済センサス (2012)』より作成)

た。同年は男性の非常用雇用者が5.6%となったために、男性の非常用雇用者とほぼ変わらない水準にまで低下している。また、従業員数全体に占める常用雇用者の割合は、1986年に50.1%だったものが、2001年までに88.1%に上昇し、2012年まで9割弱の水準で推移している。

このように、女性の非常用雇用者が減少し、男女問わず常用雇用者が増加していることから、労

働力に入れ替わりが生じたことが推察され、この時期に農閑期のパートタイマーから外国人労働者へと切り替え進んだと考えられる。また、このような外国人労働者の台頭により、大洗町における水産加工業の事業所数が1990年代の半ばから顕著に減少傾向を示していたのに対し、全従業員数のピークは2001年頃となっている。

Ⅱ-2 大洗町の水産加工会社における外国人労働者の雇用状況

1) 外国人労働者の雇用状況

第1表は、大洗町の水産加工会社に対し、外国人労働者の雇用状況について聞き取りを行った結果である。外国人労働者の雇用開始時期は1990年代の後半が多く、最も早い企業で1989年、遅い企業で2004年であった。

外国人労働者が占める割合をみると、高い企業で約70～80%におよび、全7社のうち4社で半数以上を占めた。また、半数以下であった3社のうち1社は、46.4%とほぼ半数に近い割合であった。男女の比率は、約半数ずつに分かれる企業と、男女いずれかが偏って多い企業とに二分された。大洗水産加工業協同組合によれば、大洗町の水産加工業では従業員の半数以上を外国人労働者が占めており、聞き取り調査を行った企業においても同様の傾向がみられた。この傾向は、従業員数の規模に関わらず、共通してみられる特徴であった。

第1表 大洗町の水産加工会社における外国人労働者の雇用状況 (2015年)

企業番号	設立年	外国人雇用開始年	従業員数	うち外国人従業員数	男女比 男性：女性	日系			技能実習生				その他			
						合計	インド	その他	合計	インド	中国	その他	合計	タイ	フィリピン	その他
1	1973	1999	180	19	3:7～4:6	10	10	0	9	6	3	0	0	0	0	0
2	1955	1989	100	70～80	5:5	約45	約15	約30	18～19	0	12～13	6	-	-	-	-
3	1981	1995頃	70	46	-	28	28	0	18	0	18	0	0	0	0	0
4	2002	2002	35	7	-	1	1	-	-	-	-	-	6	1	5	0
5	1965	2004	28	13	0:10	3	3	0	6	0	6	0	4	4	0	0
6	1967	1998	15	8	1:9	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	1972	1997	8	6	10:0	0	0	0	4	0	4	0	2	0	0	2

注) -は不明であることを示す。

(聞き取り調査より作成)

在留資格別の雇用状況を見ると、日系人と技能実習制度による雇用が大半を占めた。なお、技能実習生については、受け入れ期間が1人最長3年間となっており、また受け入れ人数には従業者数による基準で定員が定められている⁷⁾。

また、外国人労働者の国籍は在留資格によって大きな偏りがあり、日系人、技能実習生、その他の在留資格の各在留資格別に特有の傾向がみられる。

日系人は、インドネシア出身者が顕著である。企業番号2においては例外的に、日系インドネシア人15名に対し日系ブラジル人と日系フィリピン人がそれぞれ15名就業しており、日系インドネシア人は3分の1にとどまっているものの、その他の企業ではインドネシア人以外の国籍はみられなかった。

技能実習生は中国の出身者が多い。中国以外では、企業番号1にてインドネシア、企業番号2にてカンボジア出身者がそれぞれ6名ずつみられるのみで、それに対し中国出身者が42～43名と圧倒的に多かった。

その他の在留資格の例としては、日本人との婚姻によって認められるものがあり、この「日本人の配偶者等」による在留資格者は、タイとフィリピンの出身者で合計6名であった。また、企業番号7では、大洗町の語学学校に通学中のネパール人留学生を2名、アルバイトとして雇用している。

2) 外国人労働者の雇用方法

各企業に対する聞き取りでは、外国人労働者が担当する工程は日本人の従業員とほぼ同様であるとの回答が得られた。ただし、詳細な指示が必要な場合に、日本語能力によっては工程を分ける場合もみられた。在留資格もしくは出身地別においても、担当工程に大きな差はなかった。加工場では日本人と外国人の労働者が同一の作業工程に当たっている(写真1)。

担当工程の配置には差がないものの、企業によって雇用する外国人労働者の出身地や在留資格には偏りがある。とくに技能実習生の雇用の際に

は、出身地の国民性や来日後の生活を考慮しながら受け入れ態勢を整えてきた経緯が影響していた。

①日系人の雇用事例

企業番号1では、日系インドネシア人のうちで最も長く勤務している者で10年程になり、正規雇用は5名、非正規雇用は5名となっている。1年ごとに転職する者や、長期の休暇を希望する場合、そのほか親の病気による帰国など、個別の事情があるので、雇用形態は本人の希望を汲んで対応している。虚偽の申告をして帰国や転職をする者もいるが、日系インドネシア人同胞間のネットワークから真偽が伝わるため、そのような場合は再雇用を控えている。

企業番号3では、日系インドネシア人28名を雇用している。労働力不足は深刻であり、求人の際は、他の地域から転入した50代の独身男性や地元の高校の卒業生が日本人労働者として雇用されているが、仕事内容は肉体的負担が大きいため退職も多い。日系インドネシア人は日本人労働力の不足を補うために必要不可欠であると認識しており、現在は外国人労働者が中心の雇用となっている。また、採用の際は、自社で働く日系インドネシア人から同胞を紹介されることが多い。日系インドネシア人は帰国の都合に合わせた退職も多い



写真1 企業番号1における外国人労働者の勤務の状況

(2014年10月 金撮影)

が、そのような一時的な帰国のために長期の休暇を希望する場合には、週や月の勤務時間を調整するなどして配慮している。勤続期間が長い者では20年以上の長期にわたり勤務している例もみられる。

②技能実習生の雇用事例

企業番号3では、中国人実習生を18名雇用している。作業や日常生活で技能実習生同士がサポートできるよう、国籍を揃えて採用している。

企業番号5では、中国人実習生を6名雇用している。採用の際は、商社を通し現地で読み書きや計算のテストを実施しており、現地にて面接を行う場合もある。その際は右利きであることや眼鏡をかけていないことを採用の条件にしている。これは、加工場で包丁を使用する際の安全性の配慮や、マスクをして作業をするために眼鏡をかけていると曇ってしまい、作業に支障が出るためである。また、男性は「遊び癖がつくことが多かった」ことから、女性を積極的に雇用するようになった。技能実習生の来日前には、仕事で用いる道具の写真を送り、日本語名を覚えさせている。来日後は、希望者を募り富士山登山を企画したり、休日には遊園地に連れていくなどしたりして、技能実習生同士や日本人労働者とのコミュニケーションの機会を多く設けるようを心がけているという。

企業番号7では、新たに技能実習生を採用する際に、現在雇用している技能実習生と同じ国籍であること、男性であること、雇用中の技能実習生より年下であることを条件としていた。これは、来日年次の古い技能実習生が新たに来日した技能実習生に仕事を教えるようにしていたためで、年齢が逆転していたり、女性が男性に指示をしたりすることでトラブルになった経験からの配慮である。

Ⅲ 大洗町における外国人労働者の受け入れシステム

大洗町における外国人労働者の受け入れ主体は、送り出し地域と直接的な繋がりを持つ個人、

協同組合⁸⁾および日本語学校の3つに分類される(第2表)。

これら3つの受け入れ主体のうち、大洗町内で最も早く受け入れを開始したのは、1998年に日系人の受け入れを開始した個人である。大洗町では1998年から2000年代半ばまで、個人による日系インドネシア人の受け入れが活発に行われていたが、それ以降は協同組合による技能実習生の受け入れが主流となった。日本における技能実習生の受け入れ団体と国外の送り出し機関に関する情報サイト⁹⁾によると、大洗町内には8つの協同組合が登録されており、また町外には、東京都に本部を置き、全国的に技能実習生の受け入れを行う協同組合の大洗支部が隣接する那珂湊市に1つあり、計9つの組合が確認できる。また2014年には、留学生を労働力として受け入れる日本語学校が設立された。以下では、これら3つの受け入れ主体により行われる外国人労働者の受け入れシステムについて述べる。

Ⅲ-1 日系インドネシア人の受け入れシステム

大洗町における日系インドネシア人の受け入れシステムについて、第6図-aに示した。日系イ

第2表 大洗町における外国人労働者受け入れ主体 (2015年)

受け入れ主体	主体番号	受け入れ開始年	現在の受け入れ状況	所在地
個人	A	1998	受け入れ中	大洗町桜道
協同組合	B	2012	受け入れ中	大洗町桜道
	C	2010	停止	大洗町大貫町
	D	—	受け入れ中	大洗町磯浜町
	E	—	停止	大洗町磯浜町
	F	—	停止	大洗町磯浜町
	G	—	停止	大洗町五反田
	H	—	—	大洗町磯浜町
	I	—	—	大洗町磯浜町
日本語学校	K	2014	受け入れ中	那珂市菅谷

注1) Jは大洗支部として登録。

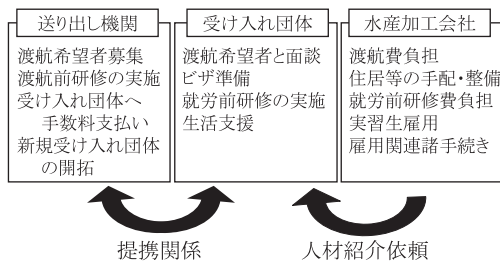
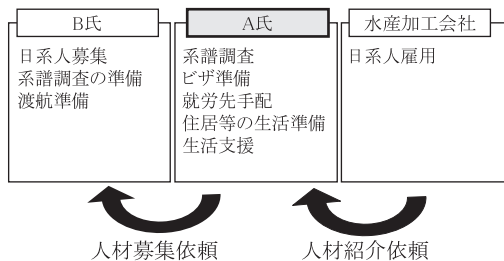
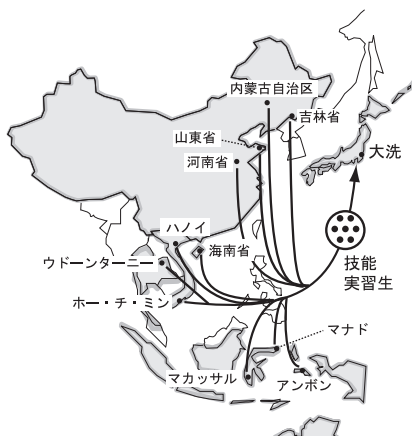
注2) —は不明であることを示す。

(外国人技能実習生.com, 協同組合企業交流センターHPおよび現地調査より作成)

a) 日系インドネシア人



b) 技能実習生



第6図 大洗町における外国人労働者の受け入れシステム

(各受け入れ団体への聞き取り調査より作成)

インドネシア人を受け入れた個人とは、大洗町内で水産加工会社を経営していたA氏である。A氏は、1992年頃、インドネシアのジャワ島のスマラン、ジョグジャカルタなどに滞在し、スラウェシ島北部のマナドに、家業であるチリメンジャコの原材料の検品工場を設立した。その際に、A氏は沖縄出身の漁師の孫である日系2世のB氏と出会い、マナドに日系インドネシア人が多数居住していることを知った。当時のマナドの経済水準は極めて低く、日本での就労を希望する日系インドネシア人が多かったこと、また大洗町長から町内における不法就労者問題解決のために合法的な就労が可能な日系人の紹介を依頼されていたことから、A氏は1998年より日系インドネシア人の受け入れを開始した。

これにより大洗町の水産加工会社がA氏に対し日系インドネシア人の紹介を依頼し、A氏はB氏

と協働して日系インドネシア人を受け入れるシステムを確立した。B氏はスラウェシ島を中心に日系人を募集するほか、日系インドネシア人が日本人の子孫であることを証明する系譜調査の下準備と渡航準備などインドネシア現地において送り出しの役割を担った。また、A氏は日本において系譜調査と査証申請を行うほか、就労予定先との日程調整や大洗町内での新生活の準備など受け入れ業務を担当した。

系譜調査と査証申請の具体的な内容は、日系人の祖である沖縄出身の漁師や旧日本軍兵士の戸籍謄本を用いた系譜調査と、インドネシア側での諸記録との照合作業から始まった。しかし、日本の戸籍謄本にはインドネシア出生児の戸籍が記載されていない場合も多く、その際にはインドネシア側の父母の結婚記録や出生証明の照合と、母方の聞き取り調査を用いて、日本人である父方との関

係を各件ずつ入国管理局に提出し、「定住者」査証を取得していった。日系インドネシア人の系譜調査の可否は、先祖である日本人の職業に大きく影響を受けていた。たとえば祖先が漁師の場合は、インドネシアに一定期間滞在し、職業上の事由から自身に関する情報を詳細にインドネシア人に伝えていた事例が多かったため、系譜調査は比較的容易であった。他方、祖先が旧日本軍兵士の場合は、基本的に現地の言葉を解さず、苗字しか判明しない事例が多く、また日本の親族が事実関係を否認する傾向があったことから、身元調査は難航したという。

こうした手続きを経て日本人の祖父をもつ日系インドネシア人約30人と、その世帯員の計約150人が、1998年にマナドから大洗町に来日した。その後2007年頃にかけて、合計500人近い日系インドネシア人が大洗町に来日した。しかし、こうした「定住者」査証の取得を通じた大洗町への日系人の来日は、2000年代後半には事実上困難となっていた。なぜなら、時間の経過により系譜確認が困難化し、また2000年代後半までには「定住者」査証を取得し得る日系インドネシア人がインドネシア本国で減少したためである。このような状況下で、A氏はとくに2010年代以降、技能実習制度を利用し、後述する受け入れ団体Cを通じてインドネシア人実習生を大洗町に受け入れるに至った。

Ⅲ-2 技能実習生の受け入れシステム

第6図-bには、大洗町における技能実習生の受け入れシステムを示した。まず、大洗町の水産加工会社が受け入れ団体に対して技能実習生の紹介を依頼し、その後、同受け入れ団体はインドネシアの送り出し機関と提携して人材を選定し、大洗町へ人材を送出するというのが基本的な技能実習生の受け入れシステムである。技能実習生受け入れに際して、水産加工会社は技能実習生の住居を用意するほか、渡航費と就労前の日本語研修費などを負担するため、技能実習生1人あたり約30万円の初期費用が生じている。

受け入れ団体は、技能実習希望者との面接を行う。面接は現地に出向いて直接実施されるほか、テレビ会議システムや、インターネット電話サービスを通じても行われる。また受け入れ団体は、査証申請と就労直前の日本語研修などの業務を担う（写真2）。

インドネシアの送り出し機関は、技能実習生からの手数料収入を元に人材募集と渡航前研修を行い、日本の受け入れ団体に一定の手数料を支払う仕組みとなっている。なお国籍を問わず、来日前には就業予定の業種を伝え、180時間の言語研修

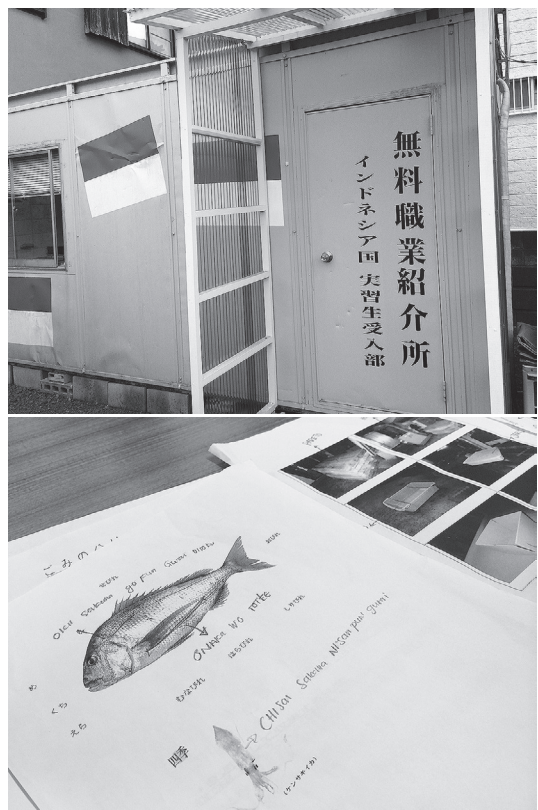


写真2 外国人技能実習生の受け入れ施設の外観（上）と講習内容（下）

外国人技能実習生受け入れ団体は、外国人技能実習生の入国直後に、日本語や日本生活に関する講習を実施することが義務づけている。受け入れ団体Cの施設では、水産加工業の作業内容に関連する知識や日本語の講習が行われている。教材には、魚の種類や部位を示す日本語名称がアルファベットで書かれている。

（2014年10月 金撮影）

を行い、平仮名・カタカナの読み書き習得を必須条件としているが、送り出し機関によって研修レベルに差があるのが実情である。以下、大洗町内における技能実習生受け入れの事例を紹介する。

1) 受け入れ団体Bの事例

受け入れ団体Bは、2002年に技能実習生の受け入れを開始した。この団体では2011年頃までの間、町内約35社の会社へ年間約250名の技能実習生を紹介していた。事業開始直後は勤労意欲や勉学意欲の高い中国人実習生が多く、就労の合間に日本語を勉強して日本語検定1級を取得する者もいた(2010年までに1級取得者1名、2級取得者9名)。

1990年代半ばの中国では、国家全体で外貨獲得が推奨されていたこと、また、受け入れ団体Bの代表者と個人的な交友関係にある者たちが中国現地での人材確保を担ってくれたことで、優秀な技能実習生の確保が可能であった。渡航希望者は現地の送り出し機関に多額の手数料を支払うため、送り出し機関設立が増加し、受け入れ団体Bの提携関係も拡充した。中国からの技能実習生は海南省出身者や朝鮮族、モンゴル族などが多く、一度に20～30名を受け入れていたが、2011年に発生した東日本大震災における福島第一原発の事故以降、中国人実習生は2～3名程度にまで減少し、2015年時点では中国に代わってベトナム人、タイ人の実習生受け入れが増加した。また現在は、水産加工会社におけるミャンマー人実習生の需要が高まっており、同国に送り出しルートをもつ受け入れ団体Bでは技能実習生の多国籍化が進行しつつある。

技能実習生の国籍は世界経済の動向と密接に結びついている。当初来日する中国人の技能実習生は優秀な人材が多かったが、中国の経済水準の上昇とともに、中国の送り出し機関では優秀な人材の確保が困難になっているという。また、福島第一原発の事故に際して多くの中国人が実習契約を破棄して帰国した結果、急激な人手不足が発生した。これによる水産加工会社への経済的打撃は大きく、企業側は中国人雇用に消極的な姿勢へと転

じ始めた。近年増加傾向にあるベトナム人も、契約満了前に実習契約を破棄し不法滞在へと転じる例が多発したことから、受け入れ団体Bではベトナム人の受け入れも回避する傾向にある。またタイ人は主にタイ東北部のウドンターニーから受け入れているが、近年はこの地方も経済的に豊かになりつつあり、今後は人材確保が難航する可能性がある。これらを背景に、受け入れ団体Bでは新たにカンボジア人とミャンマー人の受け入れを考えている。受け入れ団体Bの取引企業は2015年現在で15社程度であり、年間の受け入れ技能実習生は50～80人程度と減少にある。

2) 受け入れ団体Cの事例

受け入れ団体Cは従来から加工食品の販売を行う組合であり、2012年に技能実習生の受け入れを開始した。前述のA氏の知り合いなど、マナドのインドネシア人を中心に技能実習生を受け入れ、現在は町内の水産加工業を中心に10社程度と取引がある。

現在までに受け入れた技能実習生は約50人であり、そのうち途中で契約を破棄して帰国した者や、雇用先から逃亡した者などが、中国やベトナム国籍を中心に6～7名ほどいた。そのため企業からは上記国籍以外の国籍の人材が求められており、受け入れ団体Cでは現在、現地の知人を通じてタイ北東部の経済水準の低い地方からの技能実習生を受け入れる予定であるという。

送り出し機関は来日を希望する技能実習生に多額の手数料を課すことから、日本の管理団体に積極的な営業を行う。なかには技能実習生が途中契約放棄や帰国をした際に発生する企業側の経済的損害に対して、金銭的補償をオプションとして備える送り出し機関も存在する。

受け入れ団体Cでは、大洗町の近隣に送り出しをしている機関に限定して取引を行う。送り出し機関の評判を確認し、またその機関を通じて就労する技能実習生と面談するなどし、現状を把握した上で送り出し機関の選定を行う必要があるためである。また受け入れ団体Cの担当者は、技能実

習生を個人的に買い物や食事に連れて行ったり、彼らの相談に乗ったりと、親身な対応を心がけている。これは互いの信頼関係が技能実習生の日本での暮らしを安定させ、円満な実習契約を履行する基盤となると考えるからである。そのため技能実習生の受け入れ人数は、団体Cで管理可能な100人程度としている。ただしもう1人、自分と同様の仕事を行う日本人の担当者を置き、事業の拡大を図る予定である。

また、2011年の福島第一原発事故に際して大量の中国人が契約を放棄し帰国した問題は、大洗町の水産加工に携わる人々に中国人実習生への不信感を与えることとなった。さらに技能実習生の受け入れには企業側に多額な初期費用が発生するため、契約途中での帰国や職場放棄は、次回以降の技能実習生の受け入れ国籍決定に対して強く作用する要因と成り得る。

Ⅲ-3 資格外活動許可者活用の動き

前述した技能実習制度による労働力への依存に対する危機感から、日本語学校を設立して留学生に勉強と就労を両立させようという取り組みが進行している。受け入れ団体Bの関係者が理事長となり2014年に設立された日本語学校では、2年間で諸費用込み123万円、1年間で67万円の学費が設定されている。その他に寮費が月1万円～1万5千円ほど必要となる。しかし企業側にとっては、技能実習生の雇用に掛かる諸費用が不要であることと引き換えに、学校が紹介する水産加工会社での最低賃金は、茨城県の2014年の最低賃金を上回る時給800円となっている。これにより留学生は月に約10万円を稼ぎ、さらに夏休みなど長期休暇期間中の給与を加えると年間約120万円の収入を得ることが可能になる。留学生の多くは来日に際して本国の親戚などに借金をしているが、日本でのアルバイトで返済が可能となるため、留学生、企業双方ともにメリットのある仕組みとなっている¹⁰⁾。

日本語学校は施設設備や運営体制の整備に時間を要したが、2014年春に開設認可を受け、2014年

10月に第1期生であるネパール人留学生の受け入れを開始した。建物は原子力関連企業の独身寮だったものを、学生寮は古い集合住宅を改修して利用している。

2015年5月現在、第1期生4名および第2期生29名の計33名のネパール人留学生が在籍している。これは理事長にネパールに個人的な知人がおり、現地での学生募集が比較的容易であったためである。またネパールは経済水準が依然として低く、帰国後には日本滞在経験が有利に働くことなども利点として挙げられた。

日本語学校では留学生の査証申請の際に、留学生の資格外活動許可申請も同時に代行しており、留学生は入校と同時に就労が可能となる。現在の留学生はほぼ全員、町内の水産加工会社を中心に、就労可能時間の上限である週28時間のパート勤務をしている。このような就労を兼ねた語学留学の雇用システムは、SNSを通じてネパールで話題となり、留学希望者が増加したが、2015年4月に発生したネパール地震の影響により、その後の留学希望者は激減した。その代わりに急遽、他の国々での募集を行ったところ、スリランカ、カンボジア、モンゴルからの留学希望が来ており、2015年秋開始の第3期生では、当初の計画通りの人数を確保できる見込みである。

日本語学校は上限100名までの留学生受け入れ許可を得ており、現在はまだ受け入れ人数に余裕がある。そのため今後は、日本語需要の高いインドネシア人留学生の募集を検討している。しかしインドネシアは非漢字圏であること、またムスリムの場合は祈祷時間などの宗教習慣から就労に問題が生じる可能性があり、課題は依然として多い。

2015年6月に、この日本語学校のネパール人留学生数名に対して調査を行った。その概要から当校のネパール人留学生の平均像を概観する。

調査対象者の年齢は19歳から32歳、男女各3名であった。彼らは、ネパールの首都カトマンズおよびその近郊の出身であり、日本語学校に在籍していた際に、教師から大洗町への留学を紹介され、2014年10月に1期生、2015年4月に2期生として

来日した。彼ら全員が本国で高校以上の高等教育を修了している。うち5名は同日本語学校を修了後、日本で自動車修理の技能を習得する専門学校への進学や、観光学、経済学分野などへの大学進学を希望している。残り1名は具体的な進路は未定としたものの、大洗町への語学留学が自国でのキャリア形成に有利であると回答した。調査に応じた6名のうち5名は平日の半日と授業のない土曜日に水産加工会社でパート勤務をしている。残り1名は現時点では就労していないものの、水産加工会社のアルバイトを学校に紹介してもらう予定である。本国に仕送りするほどの経済的な余裕はないが、アルバイト代で授業料や寮費、生活費や娯楽費などは賄えているという。

Ⅲ-4 小括

外国人労働者を基幹労働力とする大洗町の水産加工業においては、1980年代後半以降日本に流入したイラン人を含むアジア系の不法就労者から、1990年の入管法改正を機に主に日系人と技能実習生からなる合法就労者の雇用へと切り替えが進んだ。これには、大洗町の外国人受け入れ主体の役割がある。まず、日系人の雇用に関しては、1990年の入管法改正以降ある時期において日系南米人の雇用があったものの、1998年以降主に日系インドネシア人の雇用に特化されていった。その背景には、1990年代半ば以降流通構造の変化など市場縮小に伴い、労働力の需要側である水産加工業において、斡旋手数料など日系南米人の雇用に負担が大きかったことと、また、労働力の供給側である日系南米人が「出稼ぎ」目的の就労であるため、賃金などより良い待遇を求めて機械製造業など他産業分野に就労して他地域に流出したことがある(近藤, 2005)。そこで、水産加工会社と大洗町長の要請を受け、インドネシアのマナドで自社工場を経営していた大洗町の水産加工業関係者の個人的ネットワークを通じて1998年から日系インドネシア人の受け入れが開始された。しかし、2007年以降マナドと大洗を本拠地とする個人体制による受け入れは、募集に伴う出生証明などの作業が困

難であるため限界を迎えつつある。

また技能実習生は、1998年の研修生の試験的受け入れと、2000年3月の水産加工業における技能評価制度の導入により、同地域において積極的に受け入れられるようになっていった。技能実習生の国籍については、中国人が大半を占めてきた。大洗町では技能実習制度をめぐる諸問題により受け入れが難航したこともあったが、2010年の制度改革を機に技能実習生に対する労働力需要が高じていった。とくに水産加工会社にとって宿舎や研修費用など一定の経済的負担があるものの、流動性が高い日系人の雇用よりも3年間労働力が確保できる点において、技能実習生の雇用のメリットが大きいためである。

しかし、2011年の東日本大震災以降、中国をはじめとする技能実習生の送り出し国と地域の見直しがなされていることがわかった。こうした変化は、中国の経済成長に伴い近年にかけて優秀な人材の確保が困難になっていたことに加え、2011年の東日本大震災の際に契約満了前の中国人実習生の帰国が続出したことで、水産加工会社において技能実習生の採用方針をめぐる転機となったためである。他にも、ベトナム人やインドネシア人実習生の中にも逃亡や帰国による契約破棄、あるいは盗難や妊娠など生活面で予期せぬ事態が生じたことで、一部水産加工会社では今後該当国籍の技能実習生の雇用を躊躇する傾向が窺える。したがって、受け入れ主体では水産加工会社の要望に応じて、タイやミャンマーの農山漁村地域など渡日動機が強く、勤勉な人材を求めて日本との賃金格差が大きい国と地域を中心とした送り出し機関の開拓が図られている。このことから、大洗町における技能実習生は今後中国に替わって多様な国籍構成になると予想される。

このように、技能実習生の受け入れには水産加工会社と受け入れ主体に一定の経済的リスクと社会的責任が課される中で、大洗町では留学生などの資格外活動許可者の活用が試みられている。

しかしながら、技能実習生や留学生は3年未満の短期滞在であることから、水産加工現場におい

ては長期間の労働経験を持つ日系インドネシア人と日本人配偶者であるタイ人やフィリピン人が基幹労働力を担い続けるとみられる。

第3表 大洗町の

Ⅳ 大洗町における日系インドネシア人の就労形態と生活形態の諸相

Ⅳ-1 回答者の属性

インドネシア人に対して実施したアンケート回答者の属性を第3表に示す。なお、47名から回答を得た¹¹⁾。

回答者の属性は、日系人22名、非日系人は22名であった。在留資格別にみると、「定住もしくは永住」が35名、「技能実習」が6名、「留学」やその他が6名である。

性別は男性が25名、女性が21名で、年齢層は10代が1名、20代が8名、30代が8名、40代が22名、50代が6名、60代が1名、平均年齢は40.5才であった。日系人のうち、日系2世は10名、日系3世は9名で、日系2世の平均年齢は47.5歳、日系3世は42.1歳であった。技能実習生や留学生を除いた非日系人の平均年齢は40.1歳で、これを含めると35.4歳であった¹²⁾。

出身地は北スラウェシ州州都のマナド¹³⁾が34名と最も多く、ジャカルタが3名、その他にはスマトラ、ミナハサ、トモホンが各2名となっている。出身地での最終学歴は中学校卒が2名、高卒が22名、大卒が16名、大学院卒は3名で、高卒・大卒の区分に在留資格毎の傾向はみられなかった。

来日時期に関して得られた有効回答のなかでは、最も滞在歴が長い者は1992年に来日しており、現在60代である。1997年から2000年には12人が来日しているが、それ以降は来日者数が減少傾向にある。これはとくに日系人に顕著であり、2001年以降の来日は、日系人が4名、非日系人が9名となっている。さらに2013年以降の来日は、全員が技能実習生や留学生であり、非日系であった。

Ⅳ-2 就労形態

回答者の職種は水産加工業が33名、機械製造業

番号	性別	年代	出身地	学歴	来日年	在留資格
1	男	30代	マナド	D	1998	定住
2	女	40代	—	B	—	永住
3	女	40代	ミナハサ	E	—	宗教
4	女	50代	トモホン	B	2002	—
5	女	—	マナド	B	—	永住
6	女	50代	マナド	B	—	永住
7	女	20代	マナド	D	2015	技能実習
8	女	20代	マナド	D	2014	技能実習
9	男	50代	マナド	B	—	定住
10	男	40代	マナド	B	1999	定住
11	男	50代	マナド	B	1997	定住
12	男	30代	その他	B	2014	技能実習
13	男	30代	ジャカルタ	D	2011	定住
14	男	40代	ミナハサ	D	—	—
15	女	20代	トモホン	D	—	永住
16	女	40代	マナド	D	2003	永住
17	女	40代	マナド	B	—	永住
18	女	60代	マナド	B	1992	永住
19	女	30代	マナド	A	—	定住
20	女	40代	マナド	A	2000	定住
21	男	40代	マナド	E	1998	永住
22	男	30代	マナド	B	—	永住
23	男	30代	マナド	B	—	永住
24	男	40代	マナド	B	—	永住
25	男	50代	マナド	B	—	定住
26	男	40代	マナド	D	2000	永住
27	男	40代	スマトラ	D	2013	定住
28	男	40代	マナド	D	—	—
29	—	20代	マナド	B	2013	技能実習
30	男	40代	マナド	B	2009	永住
31	男	20代	—	B	2013	技能実習
32	男	40代	ジャカルタ	D	2011	永住
33	男	30代	マナド	D	1999	定住
34	女	40代	マナド	B	—	定住
35	男	40代	マナド	D	2000	永住
36	女	20代	マナド	B	2014	留学
37	男	20代	スマトラ	E	—	留学
38	女	40代	ジャカルタ	—	—	定住
39	女	10代	—	C	—	定住
40	男	40代	マナド	—	—	定住
41	女	20代	マナド	B	—	技能実習
42	女	40代	マナド	D	1998	永住
43	男	40代	マナド	B	2001	永住
44	男	50代	マナド	—	2000	永住
45	女	40代	マナド	—	2000	永住
46	女	40代	マナド	D	2000	永住
47	女	30代	マナド	D	2005	永住

注1) 「—」は不明であることを示す。
 注2) 「最終学歴」の「A」は中学、「B」は高校、
 注3) 「居住地」の「①」は大洗町内、「②」は
 注4) 「送金」の「Y」は母国のインドネシア
 注5) 「定住意志」の「1」は定住する、「2」
 注6) 「主な生活拠点」の「1」は食料品店、「2」
 本語教室、「7」は外食、「8」は風呂屋、
 示す。

インドネシア人労働者に対するアンケート結果（2015年）

在留資格	日系/ 非日系	世帯構成	居住地	家賃	自動車	就労先	収入 (円/万円)		送金	里帰り	定住意志		主な生活拠点
							時給	月給			本人	子ども	
定住	2世	家族	①	5	有	機械製造	1,200	25	Y	12月	2	2	2,3,9,13
永住	非日系	—	①	4	無	水産加工	800	15	Y	12月	5	2	2,9
宗教	非日系	家族	①	—	有	牧師	—	—	Y	—	—	—	2,6,9
—	非日系	家族	①	3	無	水産加工	750	18	Y	7月	3	2	3,7,9
永住	3世	—	①	7	有	—	780	—	Y	—	—	1	—
永住	—	家族	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
技能実習	非日系	単身	①	2	無	その他	729	—	Y	—	4	4	2,3,9
技能実習	非日系	単身	①	2.5	無	水産加工	729	10	Y	—	4	4	2,3,9
定住	3世	—	①	3	有	水産加工	—	20	Y	12月	5	5	1,2,3,9
定住	2世	—	③	4	有	機械製造	1,500	35	Y	12月	4	4	1,2,3,7,9
定住	2世	家族	①	4	有	水産加工	—	19	Y	11・12月	3	4	3,9,10
技能実習	非日系	家族	①	3	無	水産加工	750	15	Y	—	1	1	9
定住	3世	家族	①	3.5	有	水産加工	930	25	Y	12月	2	1	2,3,7
—	3世	家族	①	4.2	無	水産加工	280	1.9	N	12月	1	1	2
永住	非日系	家族	①	4.5	有	水産加工	800	15	Y	—	1	1	2,3,9
永住	日系	家族	①	4.2	無	水産加工	870	16	Y	1月	1	1	2,7,9
永住	2世	家族	①	4	有	水産加工	900	18	Y	—	1	1	1,2,3,7,9
永住	2世	家族	①	3	無	水産加工	750	12	Y	12月	2	2	9
定住	日系	家族	①	4	有	水産加工	820	15	Y	—	2	1	—
定住	日系	家族	①	5	有	水産加工	800	15	Y	12月	2	2	2,3,9,10
永住	—	家族	①	4	有	水産加工	900	22	Y	12月	2	3	2,3,9,10
永住	3世	家族	①	4	有	水産加工	950	20	Y	—	1	1	1,2,3,7,9
永住	非日系	家族	①	4.5	有	水産加工	900	20	Y	12月	2	2	2,9
永住	2世	単身	①	3	無	水産加工	—	—	Y	12月	1	—	2,9
定住	2世	家族	①	4	有	水産加工	900	18	Y	12月	2	2	9
永住	—	家族	①	7	有	水産加工	850	22	Y	12月	2	1	3,9
定住	非日系	家族	①	—	有	その他	—	—	—	7月	4	3	9
—	2世	家族	①	5	有	水産加工	1,000	—	Y	12月	2	2	3,9,10
技能実習	非日系	—	①	1.8	無	水産加工	—	—	Y	10月	2	1	3,9
永住	3世	家族	①	6	有	建設	1,000	25	Y	12月	2	1	—
技能実習	非日系	—	②	1.5	無	水産加工	690	—	Y	—	5	—	2,3,7,9,10
永住	非日系	—	①	3.5	有	建設	—	—	Y	—	—	—	—
定住	3世	—	①	5	有	その他	—	30	Y	7月	1	1	—
定住	—	家族	①	2.6	有	水産加工	700	—	Y	8月	3	3	2,9,10
永住	2世	家族	①	3.5	無	水産加工	970	25	Y	12月	1	1	—
留学	非日系	家族	②	5	無	農業	900	20	Y	—	4	4	2,3,9
留学	非日系	単身	①	15	無	—	—	—	—	—	2	2	2,4,7,9
定住	非日系	—	①	—	—	水産加工	—	—	—	—	1	1	3,7,9
定住	非日系	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	—
定住	非日系	—	—	—	有	その他	—	—	—	—	—	—	—
技能実習	非日系	—	—	—	無	水産加工	—	—	Y	—	—	—	—
永住	3世	家族	①	3	有	水産加工	750	8	N	12月	2	1	3,9,10
永住	非日系	家族	①	4	有	水産加工	900	19	Y	12月	3	1	2,3,9,10,13
永住	非日系	家族	①	1.8	—	水産加工	—	—	Y	—	3	3	—
永住	3世	家族	①	1.8	—	水産加工	—	—	Y	—	—	—	—
永住	非日系	家族	①	3.5	有	水産加工	850	25	Y	—	1	1	—
永住	2世	家族	①	3.5	有	水産加工	700	10	Y	—	2	2	1,2,3,6,7,8,9,10

「C」は実業高校, 「D」は大学, 「E」は大学院を示す。

ひたちなか, 「③」はその他を示す。

へ送金していることを, 「N」は送金していないことを示す。

は多分定住する, 「3」はまだ分からない「4」は多分帰国する「5」は帰国することを示す。

はスーパーマーケット, 「3」はショッピングセンター, 「4」はスポーツ, 「5」は習い事, 「6」は日
「9」は教会, 「10」は友人・親戚の家, 「11」はバー・スナック, 「12」はカラオケ, 「13」はその他を

(アンケート調査より作成)

が2名、建設業が2名、その他が2名、農業が1名であった。平均時給は850.0円だが、水産加工業に限れば809.6円と全職種平均時給をやや下回った。全職種の平均月給は19.0万円で、水産加工業に限れば17.3万円であり、それ以外の業種での平均月給27.0万円に比較して約1.56倍の差がある。とりわけ機械製造業の月給が際立って高いが、同産業に従事しているのは2名にとどまった。

また、里帰りについては休暇による一時帰国の予定があると回答した25名のうち19名が、水産加工会社の繁忙期にあたる12月に帰国予定であった。

転職履歴について前職の項目の回答が得られた7名のうち、町外で就労していたのは1名のみである。残りの6名は、前職も大洗町の水産加工業からの転職であった。

就労先の企業名を回答した35名のうち、水産加工に従事していたのは28名で、就労先の企業数は合計10社であった。同業種、同地区間での転職が主流であることから、コミュニティのなかには会社内のインドネシア人コミュニティと重複する部分も見受けられる。

例として、A社には6名が勤めているが、現在の職場を選んだ理由として、「給料が良い」との回答が3名から、残りの3名からは「知り合いや家族の紹介」との回答が得られた。回答されたA社の平均時給は840円であり、平均時給が最も高額であったB社の890円には及ばないものの、平均月給の項目はA社が18.5万円とB社の18.3万円を上回った¹⁴⁾。また、水産加工業に従事する者のうち、20万円以上の月給を得ている7名中3名がA社に勤務していた。A社に勤務するインドネシア人は、来日時期が1992年、1997年、2000年、2002年と比較的早期であり、コミュニティ内で培われたネットワークから給与の情報を集め、転職の際にも紹介を受けていたものと思われる。

同様の事例は、技能実習生についてもみられた。同郷の非日系インドネシア人の知人が技能実習生として来日した際には、日系インドネシア人が勤務先に紹介することがある。技能実習生の出身地

は6名中4名がマナドであり、日系インドネシア人の多い地域の出身であった。

以上の就労特性と関連して、大洗町のインドネシア人のなかには、自らエスニックビジネスを起業する傾向は確認されず、被雇用者として雇用機会を獲得していることがわかった。大洗町のエスニックビジネスは、日本人の資本を基盤とした他非エスニック集団による経営が目立った。

聞き取り調査によると、日系インドネシア人が利用するエスニックビジネスの店舗は4店舗あった。うち2店舗が大洗町内にあり、そのほかは水戸市と鉾田市に1店舗ずつあった（写真3）。以

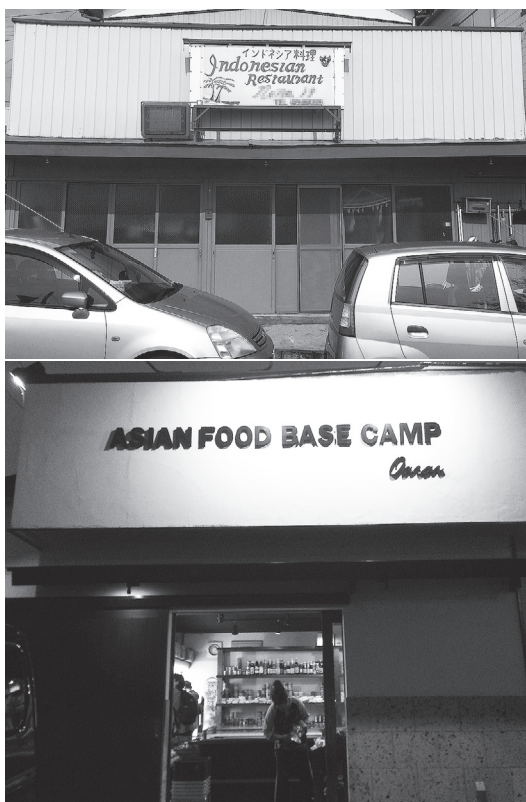


写真3 大洗町におけるエスニックビジネス施設の外観

(上) 大洗町内で営業する唯一のインドネシアレストランの店舗1である。予約制であるため、普段は営業していない。(下) 各国のエスニック食料品を販売する店舗2である。大洗町水産加工会社で働く外国人労働者の帰宅時間に合わせて開店しており、閉店時まで看板の灯りが付いている。

(2014年11月 金撮影)

下に、大洗町内に立地する2店舗について述べる。

店舗1は磯浜町にあるインドネシアレストランで、大洗町でインドネシア人が経営する唯一のエスニックビジネスである。従業員は60代の女性経営者と、経営者の甥の2名で、完全予約制の営業である。経営者の祖母は日系人であるが、経営者は大洗町の一般的な日系インドネシア人とは異なり1975年に留学生として来日した。来日後は東京の美容学校を卒業し、日本人の夫と結婚して埼玉県に移った。大洗町に移住したのは2003年で、本業は通訳やインドネシア人の技能実習生の受け入れ事業である。そのため、顧客はインドネシア人の知人が多く誕生会などで利用されており、営利を目的とした事業ではない。

店舗2は2011年に大洗町に開業した。店主はそれ以前から銚田市で小売店を営んでおり、エスニック食料品を取り扱っていたことから、大洗町にも出店した。営業時間は16時から20時と近隣の水産加工会社の勤務が終わる時間に設定している。品揃えは中国やベトナム、インドネシアなど大洗町の外国人労働者の構成に合わせており、顧客からの要望を参考に、おもに県内の貿易会社を通じ仕入れを行っている。店舗面積あたりの収益性は高く、エスニック食料品には高い需要があるが、近隣ではエスニック食料品を扱う店舗は増加していないという。

大洗町の日系インドネシア人がエスニックビジネスの起業を志向しない一方で、インドネシア本国へ投資を行う者は多かった。たとえば、農場や飲食店に出資し収益を得ることによって、インドネシアでは高水準の所得が得られるという。そのほか、インドネシアにて不動産を購入し、親類に賃貸する事例もみられた。

IV-3 生活形態

1) 居住特性

回答者は、那珂湊市、ひたちなか市の各1名以外は大洗町に居住(40名)しており、家賃は平均4.07万円で、おおむね3万円台から5万円が多い。

同居人数は平均3.0名で、単身世帯との回答は

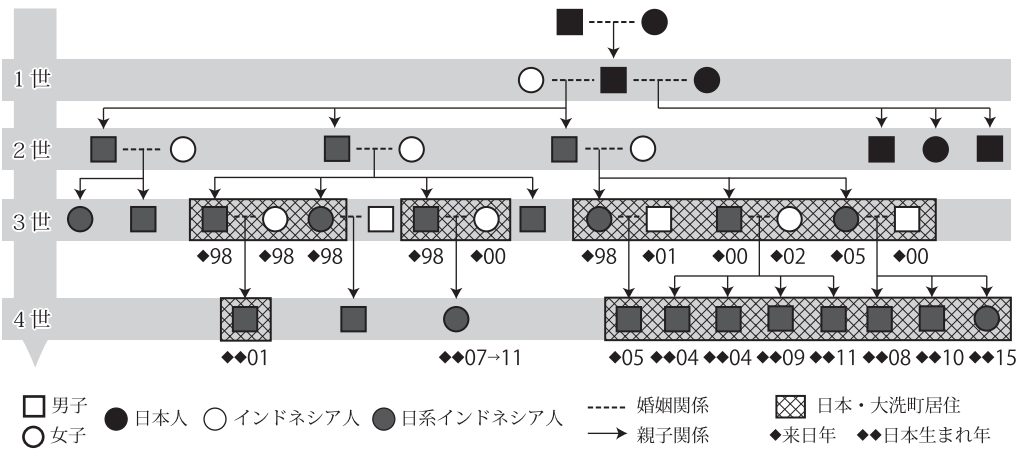
4名にとどまり、家族同居世帯が多くみられた。2人世帯は11名、3人世帯は10名、4人以上は10名であり、最も多い世帯人数は9人であった。

自家用車は47名中27名が保有し、15名が保有していないとの回答であった。保有していない15名のうち、在留資格が「留学」「技能実習」である者は8名であり、他方「定住」や「永住」の在留資格を持つインドネシア人は33名中26名が自家用車を保有していた¹⁵⁾。また、保有者のうち単身世帯はみられなかった。

これらの結果と比較しても、大洗町に居住する日系インドネシア人のC氏とその家族は、来日経緯や日本での就労形態、結婚・出産などのライフイベントの各種要素から、大洗町に居住する日系インドネシア人の典型例であると考えられる。そこで、C氏とその家族の事例を紹介する。

第7図に示すように、マナド出身で沖縄漁師の先祖を持つC氏の一族では、日系3世に該当する9人のうち、1998年にC氏の姉を含む4人、2000年にC氏の兄と2005年にC氏の計6人が来日している。彼ら全員がA氏の紹介を通して来日しており、来日当初は親族が同居していたものの、現在ではそれぞれの結婚を機に分居し、大洗町内に別世帯で居住している。来日したC氏の一族は、A氏の紹介を通して大洗町の水産加工会社で就労を始めた。それ以降、日本語能力を高めたC氏の従兄弟のみ、ひたちなか市の機械製造会社へ転職しており、他は全て大洗町の水産加工業への就労を継続している。2011年の東日本大震災後に、C氏の従兄弟の娘がインドネシアに帰国したものの、彼女以外は日本に残留しており、他地域へ転出せず大洗町内に居住し続けている。

30代女性であるC氏は、2007年に非日系のインドネシア人男性と結婚した。現在は40代の夫と7歳、5歳、0歳の三児の5人世帯で、大洗町内に居住する。2011年の東日本大震災で浸水被害にあったため、勤務先の社長が高台に所有する賃料月額45,000円の5LDKに転居した。C氏の在留資格は「定住者」であったが、2007年の結婚を機に「永住者」へ切り替えており、それに伴い夫も「短



第7図 日系インドネシア人C家の来日状況

(聞き取り調査より作成)

期滞在」から「永住者」の在留資格へと変更した。自家用車は2012年に購入しており、平日には出勤や買い物、子どもの学校送迎や通院に、休日には教会や技能実習生の送迎のため利用している。

C氏は来日直後に姉と同じ大洗町内の水産加工会社に就労していたが、出産や家族の病気を機に、町内の水産加工会社において数度の転職を経験している。2014年2月からは夫と同じ水産加工会社でアルバイト勤務をしている。C氏の夫は長期勤務者であり、社長とは信頼関係にあるため、C氏は家族の通院など諸都合に合わせて勤務日や勤務時間の調整に便宜を図ってもらうなど、良好な人間関係を構築している。一方、C氏は前職の社長とも引き続き接触を保っており、要望に応じて繁忙期のアルバイト募集や技能実習生の選考時に同郷人を紹介するなどの援助をしている。

2) 生活特性

本項では、大洗町のインドネシア人やその世帯が、就労以外にどのような生活拠点を持つかについての調査結果を述べる。アンケート調査および聞き取り調査では、余暇活動の主な生活拠点に関する質問事項を、回答数の上限を制限せずに設け、37名から有効回答を得た。

余暇活動の場所で最も多かったのは教会(35名)

であった。以下、スーパー(26名)、ショッピングセンター(25名)、外食(13名)、友人・親戚の家(12名)、食料品店(7名)と続いた。そのほかには、スポーツ、日本語教室(各2名)、風呂屋(1名)、その他(3名)であった。また、習い事、バー・スナック、カラオケの回答はみられなかった。

これら回答のうち、多くみられた回答をいくつかの傾向に分類すると、以下のようになる。①教会のみの回答(4名)、②教会のほかにスーパー、ショッピングセンター、食料品店といった日常的な買い物行動を示唆する回答(10名)、③教会と上記の買い物行動に、外食や知人宅への訪問を加えた回答(14名)である。また、②、③に日本語教室、スポーツ、その他などをくわえた回答は7名で、残りの2名は教会が含まれていない。

以上のように、頻繁に買い物に訪れる場所、余暇に行く趣味の有無、友人や親族との外出頻度などについては個人差があるものの、37名中35名が共通して回答した教会は主要な目的地となっていることがわかる。

現在、大洗町内のインドネシア人教会は、カトリック系教会が1軒、プロテスタント系教会が5軒の計6軒が存在する。そのうち、GⅢ教会は、1990年代以降増加したキリスト教徒プロテスタン

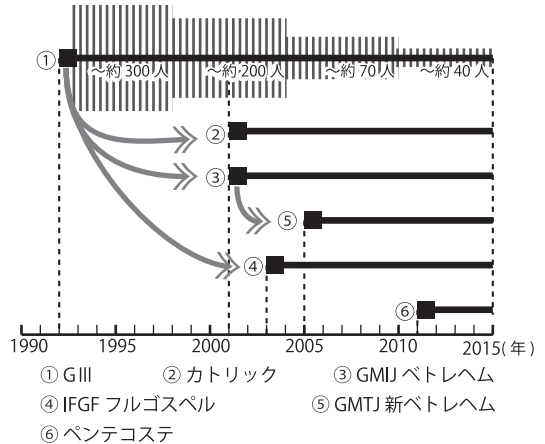
ト派であるマナド出身のインドネシア人のために、2001年に設立されたプロテスタント系の教会である。同教会は、1993年に大洗町の日本人教会に付設されたインドネシア語礼拝から2001年に独立する形で再度設立された。現在の牧師はスマトラ出身の30代男性の非日系人であり、2012年に牧師に就任した。信徒のほとんどはマナド出身の日系人であり、水産加工業のほか、農業や建設業に従事している。土日祝日にも勤務する信徒が多いため、礼拝は勤務時間に合わせて18時30分から行われている（写真4）。近年、技能実習生として来日する女性信徒が増加したため、信徒の男女比率は4：6と女性がわずかに多い。信徒数は1995年頃に約300人にのぼっていたが、現在では大人が約40人、子供が約25人の約65人と減少傾向にある。GⅢ教会の牧師への聞き取り調査によれば、信徒数の減少には、一部の信徒が名古屋など東海地方の自動車関連産業へ転出したことと、GⅢ教会を母体としてインドネシア人教会が幾つかに分化してきた経緯がある（第8図）。分化の背景には、教理解の相違など宗教的要因のほかに、集団内部の権力関係や人間関係のような内的要因が大きく影響したという。たとえば、出身地域ごとの集団の形成や、来日時期によって決定される日本での地位や序列が、母国でのものと逆転した際に生



写真4 大洗町のインドネシア人教会における礼拝の様子

2014年現在、GⅢ教会は創設21周年を迎えている。主日礼拝は、土日勤務が多い教会信者の都合を考慮して18時30分から開かれている。

（2014年10月 金撮影）



第8図 大洗町におけるインドネシア人教会の宗派分化

（聞き取り調査より作成）

じる人間関係の軋轢などが内的要因の具体例として挙げられた。

また、GⅢ教会の活動内容に関しては、礼拝や集会などの宗教的行事のほか、信徒の結婚式や葬式のような冠婚葬祭の主催や生活の諸問題に関する相談など日常生活の支援も行っている。さらに、毎年4月に開催される日帰り旅行では、国籍や宗教を問わず大洗町の住民に対し旅行への参加呼びかけを行い、集団外部との交流を積極的に図っている。2015年4月に催行された箱根旅行には、インドネシア人30名、中国人20名、タイ人2名など約60名が参加した。

3) 子供の生活特性

大洗町のインドネシア人は、親族・家族単位で就労先の同胞コミュニティ、教会コミュニティを通して外部社会との接点を持つことが多かった。しかし、日本での結婚と出産を経て各世帯が子供を持つようになると、日本生まれ、日本育ちの日系3世や4世を取り巻く環境が、インドネシア人の生活環境に影響するようになっている。

日本への定住意志について、在留資格が「定住」もしくは「永住」である人の回答を、本人と子どもの定住意志に分類し、集計した。その結果、回答者本人は「定住する」「おそらく定住する」が

合計26名となり、今後も日本で暮らす予定である者が約7割弱を占めた。なお、「まだわからない」は5名、「おそらく帰国する」「帰国する」は合わせて4名であった。

また、回答者の子どもの定住意思については、「定住する」「おそらく定住する」が合計26名であり、「まだわからない」は4名、「おそらく帰国する」「帰国する」は合わせて3名であった。

回答者本人の定住意志と子どもの定住予定について、両方の回答が得られた32件のうち、親子の定住意志が一致しているのは26件に上り、家族単位での定住を前提としていることがわかった。一方で、一致しなかった6件では、親より子どものほうが日本に残る意志が強い回答が4件、親は「未定」だが子どもは「おそらく帰国する」との回答が1件、親は「おそらく定住する」が子どもは「未定」との回答が1件であった。

このように、3世や4世の動向は親世代の定住意志とおおむね一致しているものの、日本への定住意識が親世代より強い点も指摘できる。これは、最も定住意志が強い「定住する」との回答を選択した者が、親世代は11名、子ども世代は17名であることから確認できる。

日系インドネシア人の子ども世代の定住化に伴い外国人児童が増加しており、大洗町の教育環境にも変化が生じている。

大洗町学校教育委員会によると、町内の公立幼稚園と小中学校に在籍する外国人児童は、2014年現在41人であり、そのうちインドネシア人児童が31人と最も多く、外国人児童数全体の約75.6%を占める。外国人児童数は2000年代以降増加し続けており、とくに小学校において増加が顕著である(第4表)。また、学校別にみると、D・H小学校とF中学校に集中している。

これらの学校では、一般教室において言語障壁により学習理解に遅れが生じる児童のために、日本語指導の特別教室を開講している(第5表)。2015年現在、日本語指導教室に参加した児童に対する日本語能力評価をみると、児童の多くが日常会話能力に大きな問題はないものの、学習に必要な読み書き能力が不足していることがわかる。

なかでも、外国人児童数が最も多いH小学校の日本語指導教室では、県教育委員会から派遣された2名の指導教員が常勤しているほか(写真5)、2014年から茨城大学の学生ボランティアが毎週1回補充授業を行っている。H小学校の日本語指導教室では、児童の進学や職業選択などを考慮して、児童の日本語能力だけでなく学力向上を目的に指導を行っている。そのため日本語指導教室の時間割は、日本語能力ではなく学年と教科を考慮して編成されている。また日本語指導教室では一般教室と同一の教科書を使用しており、より教科の理

第4表 大洗町の公立幼稚園・小中学校における外国人児童数の推移(2005~2014年)

年度	2005年			2006年			2007年			2008年			2009年			2010年			2011年			2012年			2013年			2014年			
学級	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	幼	小	中	
国籍別	インドネシア	0	7	0	0	12	0	0	16	0	0	14	1	0	17	4	0	16	8	0	18	10	0	17	11	0	16	13	0	20	9
	タイ	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	1	0	1	0
	フィリピン	0	4	2	0	5	2	0	1	4	0	3	4	0	3	4	0	2	1	0	2	1	0	3	0	0	4	0	0	7	0
	その他	0	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	4	0	1	3	0
計	0	14	2	0	18	3	0	18	6	0	18	7	0	21	10	0	19	10	0	21	12	0	22	12	1	26	14	1	31	9	
計	16			21			24			25			31			29			33			34			41			41			
学校別	A(0)			A(0)			A(0)			A(0)			A(0)			A(0)			A(0)			A(0)			A(1)			A(1)			
	B(14) C(0)			B(13) C(1)			B(12) C(3)			B(11) C(2)			B(10) C(1)			B(10) C(0)			H(11)			H(14)			H(22)			H(26)			
	D(0) E(0)			D(4) E(0)			D(3) E(0)			D(5) E(0)			D(8) E(0)			D(9) E(0)			D(10) E(0)			D(8) E(0)			D(4) E(0)			D(5) E(0)			
	F(2) G(0)			F(3) G(0)			F(6) G(0)			F(7) G(0)			F(9) G(1)			F(9) G(1)			F(10) G(2)			F(10) G(2)			F(11) G(3)			F(7) G(2)			

注1) 2011年に学校BとCが合併し、学校Hとなった。

(大洗町学校教育委員会提供資料より作成)

第5表 大洗町の公立学校D・H・Fにおける外国人児童の日本語指導教室の実施状況(2015年)

学校	D小学校	H小学校	F中学校
日本語指導が必要な児童数	16(11)	28(2)	17(10)
参加児童数	8(3)	18(2)	3(0)
指導教員数	1	2	1
指導時間	週 28時間	週 26時間	週 20時間
	年間 980時間	年間 910時間	年間 700時間
児童に対する日本語能力評価	D1(△▲) D2(○▲)	H1(○▲) H2(○▲)	F1(△▲)
	D3(○●) D4(○▲)	H3(○▲) H4(○▲)	F2(△▲)
	D5(○▲) D6(○▲)	H5(○▲) H6(○▲)	F3(△▲)
	D7(○▲) D8(○▲)	H7(○▲) H8(○▲)	
		H9(△×) H10(○●)	
		H11(○▲) H12(○▲)	
		H13(○×) H14(○●)	
		H15(○●) H16(○●)	
		H17(○▲) H18(△×)	

- 注1) 学校番号は、第4表に対応する。
 注2) 日本語指導が必要な児童には、外国籍の児童の他に、帰化や片親が外国籍であるなど、日本国籍を有する児童も含まれる。
 注3) 日本語能力評価については、日常会話能力について「○」:上級「△」:中級、読み書き能力について「●」:上級「▲」:中級「×」:下級であることを示す。

(大洗町学校教育委員会提供資料より作成)



写真5 H校における外国人児童の日本語指導教室(2015年05月 川口撮影)

解を深めるため、指導教員が考案した副教材も用いるなど、工夫がなされている。個人差はあるものの、日本語指導教室に参加した児童は、一般的に約2年後には一般教室に戻り、無理なく学習で

きるようになるという。このように、H小学校では児童の日本での将来を想定したサポートを行っているが、日本語が不慣れな児童の親との交流が困難であることから、各児童に関する将来計画の把握までは至らない現状であるという。

V 大洗町における日系インドネシア人の定住化要因

ここまで、大洗町の水産加工業における外国人労働者の受け入れ変遷と日系インドネシア人の定住化に伴う就労・生活形態の変化について分析してきた。その結果、大洗町において日系インドネシア人の定住化が進展していることがわかった。本章では、日系インドネシア人の定住化の進展と、それを引き起こす諸要因に関して、他エスニック集団との比較から検討する。

V-1 定住化の進展

大洗町の日系インドネシア人は、親族単位で来日した日系2・3世が、非日系人との結婚を通して3・4世へ世代交代し、同時に家族世帯へと再編しつつあることがわかった。2000年代後半以降、事実上インドネシアから大洗町への日系インドネシア人の新規流入は衰えてきたものの、日系インドネシア人コミュニティは日系人の結婚と出産によって拡大してきたといえる。また、世帯再編に伴い、日系インドネシア人の多くは在留資格を「定住者」「日本人の配偶者」などから「永住者」に切り替えており、より安定的な在留資格を獲得しつつある。

一方、大洗町の日系インドネシア人はごく一部の正規雇用された長年勤務者を除くと、ほとんどが非正規雇用のブルーカラーであるうえに、日系インドネシア人によるエスニックビジネスの起業もみられず、経済的地位の上昇は認めにくい。しかし、ほとんどがインドネシア本国に定期送金を行っており、近年ではインドネシアのマナドにおいて不動産の購入や新事業の開始を行う者が増えており、インドネシア本国における彼らの経済的地位は上昇していると想定される。

なお、2011年の東日本大震災と福島第一原発事故によって、北関東を中心とした日系南米人の集住地域では他地域への転出と帰国が顕著となるなかで（池田ほか、2014）、大洗町では日系インドネシア人の一時帰国や子どもの帰国が確認されたものの、それが地域全体にもたらした影響は認めにくかった。すなわち、大洗町の日系インドネシア人は、他地域に転出せず、町内に継続して居住しているといえる。

また、日系インドネシア人の就労・生活においては来日目的の変化がみられる。まず、転職の条件をみると、賃金が最も大きく関与していることから、「出稼ぎ」という来日目的が窺えたものの、知人や家族など密なエスニック紐帯が存在する職場に転職した事例も少なくなかった。このことは、滞在の長期化に伴い、日常のほとんどを就労に費やす日系インドネシア人が、自らの就労環境の選択にあたり、経済的要因に加え、生活の質を向上させる非経済的要因をも重要な転職条件とみなすようになったと推測できる。

さらに、日系インドネシア人の就労外の生活において消費活動が活発化している点も看過できない。静岡県浜松市における日系ブラジル人の生活行動を分析した片岡（2014）は、「出稼ぎ」目的で来日したため、貯蓄を優先した控えめな消費活動を行うとされてきた日系ブラジル人の多くが、2000年以降の来日目的の変化に伴い、休日において主に買い物を中心とする消費活動を行うことを明らかにした。さらに、その多くが「家族内完結・消費志向型」であることから、家族という世帯構成において活発な消費活動がみられたと指摘する。したがって、大洗町の日系インドネシア人の間でみられる消費志向についても、「出稼ぎ」意識の変化や家族世帯の出現と無関係ではないといえる。以上から考えると、日系インドネシア人は滞在長期化と家族世帯への再編とともに、帰国を前提とした「出稼ぎ」意識が希薄化しつつあり、大洗町において彼らの定住化が進行していると考えられる。

V-2 定住化の要因

大洗町における日系インドネシア人の定住化は、以下に示す諸要因によって進行されたと考えられる。まず、一つ目の要因として、大洗町の水産加工業の固定的な就労構造がある。これは、個人による受け入れと水産加工会社による直接雇用を前提とした就労であることから、労働力を再配置する労働力供給システムが欠如することを示す。たとえば、業務請負業を通して請負先に間接雇用される日系ブラジル人の就労構造下では、業務請負業の労働力供給システムによって広域かつ多職種にわたる労働市場が形成される傾向にある（丹野、1999）。しかし、大洗町では、水産加工会社の直接雇用を基盤としたため、日系インドネシア人の労働市場が当該域内と、水産加工という特定産業内に集約されてきたと理解できる。ただし、池田ほか（2014）によれば、茨城県常総市では2008年以降のリーマンショックを機に、日系ブラジル人の労働市場が経済的影響の少なかった食品製造業に集約されたものの、厳しい労働環境を理由に他産業分野へ転職する傾向が強く窺えた。したがって、固定的な就労構造の形成は、労働力需要側の受け入れシステムだけでなく、労働力供給側の就労指向性にも規定されるといえる。

日系インドネシア人の水産加工業での就労の継続性は、以下3点の集団特性にも起因することがわかった。まず1点目は、吹原（2007）も指摘するように、インドネシアの中でも漁業が基幹産業であるマナドから来日した者が多く、沖縄漁師を先祖とする日系人が多くことから、帰還移民として水産加工業の作業内容に高い適応性を持っていた点である。言い換えれば、日系インドネシア人は自らの就労能力に適する、4K職種¹⁶⁾がゆえに労働力需要の高い水産加工業において就労を甘受してきたといえよう。次いで2点目は、日系インドネシア人労働者の多くが日本語能力の乏しいインドネシア生まれの日系2・3世である上に、日本生活において日本語の習得機会も少ないことから（助川・吹原、2009）、より高い日本語能力を要する他産業への転職が困難であったことが挙げ

られる。たとえば、群馬県太田市および大泉町や静岡県浜松市の自動車・機械製造業を中心に就労する日系ブラジル人のなかには、ブラジルの自宅で日本語を使用していた者が多く、日本語能力の高い日系1世の就労が確認される(石川・川原, 1995)。とくに労働生産性の高いこれらの産業分野では、2008年以降のリーマンショックにより、日本語能力が相対的に低い者から解雇にされ(樋口, 2010)、日本語能力が高い者の雇用が優先される傾向がみられた。すなわち、日本語能力が重要な雇用条件となった労働生産性の高く労働条件の良好な諸産業分野において、比較的日本語能力の乏しい日系インドネシア人の就労は容易でないものと考えられる。また3点目は、集団内部に形成された就労ネットワークの介在による水産加工業への再就職の容易さである。日系インドネシア人の離職傾向は、キリスト教徒であるマナド出身者がクリスマス祭に合わせて、12月を中心に長期帰国するという宗教的習慣に起因しており、その時期が水産加工業の繁忙期と重複することから、日系インドネシア人と水産加工会社の間では互いに調整がなされるものの、結果として退職又は解雇となる場合が少なくない。その後大洗町内の水産加工会社への再就職を可能にするのは、長年勤務者を中心とした就労ネットワークの存在が大きい。長年勤務者は水産加工会社と信頼関係にあり、人手が不足する水産加工会社に再就職を希望する同胞の紹介を行うためである。とくに人手不足が激化する繁忙期には、水産加工会社側の要望に応じて同胞にアルバイト募集に関する情報を伝達しており、長年勤務者は同胞間の就労ネットワークにおいて結節点としての役割を果たしているといえる。さらに、近年では、大洗町内で再就職を希望する日系人だけでなく、インドネシアから技能実習生として来日を希望する非日系人の紹介を行う事例もあり、技能実習制度を介した大洗町とインドネシア・マナドを跨ぐ就労ネットワークの再活性化においても長年勤務者が一役を担うようになったと考えられる。

二つ目の要因として、地域内の教会を中心と

したエスニックコミュニティの存続である。目黒(2005)も指摘したように、エスニックコミュニティは日系インドネシア人の定住において重要な生活基盤となっている。大洗町では2000年代以降、教会の分化により集団全体としてのエスニック紐帯が弱化した側面がある一方で、日系インドネシア人の就労外の生活においては、依然として教会を中心としたエスニックネットワークへの参加が突出している。これは、エスニックネットワークとのつながりが希薄であり、個人ネットワーク内で完結した生活を送る静岡県浜松市の日系ブラジル人の生活では彼らの社会的孤立が懸念されているのに対し(片岡, 2014)、大洗町では日系インドネシア人の教会での宗教活動を通じて良好な再生産が行われていることを示している。イシ(1995)によれば、宗教活動を行う日系ブラジル人にとって来日は単なる「出稼ぎ」ではなく修行の意味があるとされ、単純労働による身体的・精神的苦難の克服において宗教活動が重要な意味を持つと指摘した。このような観点から、大洗町の日系インドネシア人の定住化において、教会を中心としたエスニックコミュニティの存続は肯定的に機能していると評価できる。

三つ目の要因は、家族世帯への移行に伴う子ども世代の出生と日本の公立学校に限定された教育環境である。大洗町における日系インドネシア人の定住化は、子どもを持つ世帯ほど強い定住意思が窺えることから、3・4世に相当する子ども世代の出生と深く関連していることが明らかとなった。また、両親世代と比較して子ども世代がより定住志向にあることがわかった。大洗町の日系インドネシア人の子どもの中には、日本で出生した者が少なくなく、就学年齢にある子どもは全て大洗町の公立学校に通学しており、日常的に日本語と日本文化に接している。また、大洗町の一部の公立学校では、町内に増加する外国人児童を対象に日本語指導教室を運営しており、日本語能力のみならず、学力向上を目指した指導や生活指導も行っている。このような行政支援による外国人児童の教育環境の整備は、外国人児童の日本への

適応力を向上させ、結果として定住志向を強化する要因である。すなわち、大洗町の日系インドネシア人の子どもが経験する長い日本生活と日本の学校教育は、愛知県豊田市および静岡県湖西市と浜松市のブラジル人学校において日系ブラジル人親子の帰国・定住志向性とその規定要因を分析した濱田・菊池（2010）の指摘する、子どもの「滞日期間」「日本の学校経験」という帰国意思を弱める要因である。しかしながら、日系ブラジル人の集住地域では、帰国後の適応を考慮してブラジル人学校に子どもを通学させるという両親世代の帰国・定住意思に基づいた教育環境の選択がなされていたのに対し（池田ほか、2014；杉岡、2007）、大洗町では日本の公立学校という選択肢のみ存在することに留意すべきである。つまり、インドネシア人児童の定住志向は、ブラジル人と比較して自主的な教育制度の不備に起因するものといえよう。

VI おわりに

本稿では大洗町の日系インドネシア人を事例に、大洗町の水産加工業における外国人労働者の受け入れの変遷と日系インドネシア人就業・生活形態の分析を通して、日系インドネシア人の定住化要因を、他地域、他産業、他エスニック集団との比較から検討した。得られた知見は以下の通りである。

大洗町における水産加工業では、労働力不足のために1980年代後半から外国人労働者の導入が開始された。1990年の入管法改正を機に、全国的に不法就労者から日系人を中心とした合法就労者の雇用へと切り替えが進むなかで、大洗町の水産加工業においても日系南米人の雇用が図られた。しかし、日系南米人は相対的に待遇の良い国内他地域や他業種に流出し、1990年代後半以降は、大洗町の水産加工業は、日系インドネシア人と中国人実習生による労働力に特化していった。

しかしながら、1998年から始まった町内の水産加工業関係者の個人体制による日系インドネシア

人の受け入れは、インドネシア・マナドにおける日系2・3世の減少と日本において旧日本軍兵士を先祖とする日系人の出生証明が難航したことから、2007年頃から限界を迎えつつある。

一方、中国人実習生の受け入れは、2010年の技能実習制度の改正により促進された。しかし、近年の中国の経済成長に伴い減少した優良人材の渡日と、2011年の東日本大震災後の中国人実習生の集団帰国を契機に、中国人実習生の雇用に消極的姿勢となった水産加工会社の要望に応じて、技能実習生受け入れ団体では送り出し国の見直しが図られている。また、送り出し機関の選定においては、他の国籍においても盗難や逃亡など生活上の諸問題が生じたことから、渡日動機が強く勤勉な人材が期待できる、日本との経済格差がより大きい国と地域が模索されている。

他方で、大洗町では日本語学校を主体とした資格外活動許可に基づき、留学生を労働力として受け入れる試みも見られた。しかし、在留期限が短く就労が限定的である技能実習生と留学生の雇用は、大洗町の水産加工業における基幹的な労働力の獲得に至っていない。

一方、大洗町の日系インドネシア人の就業・生活形態においては、世代交代により安定的な在留資格および経済的地位の獲得と、帰国を前提とする「出稼ぎ」意識の希薄化がみられ、大洗町において彼らの定住化が進行していることがわかった。その要因として、(1)大洗町の日系インドネシア人を取り巻く就業構造が、大洗町の水産加工業に限定的であること、(2)生活基盤となる教会を中心としたエスニックコミュニティが存続していることと、(3)子ども世代の出生と彼らの教育環境が日本の公立学校に限定されていることが指摘できた。

このような日系インドネシア人の定住化は、依然として労働力需要が高い大洗町の水産加工業において重要な意味をもつと考えられる。しかし、大洗町への日系インドネシア人の新規流入は途絶えており、2・3世の高齢化を迎える近い将来、日本での職業選択の機会も現況の固定的なもの

は異なると想定される。3・4世の子ども世代は、就労先の地域や産業が多様化することが予想される。したがって、大洗町の水産加工業における日系インドネシア人の役割は限定的になると予想さ

れ、今後の労働力は、多様な在留資格をもつ多様な国籍の外国人労働者に移行することが示唆された。

本研究の現地調査に際して、大洗町の水産加工会社の皆様、大洗水産加工業協同組合の鈴木博之氏、大洗町の外国人労働者受け入れ主体各位、大洗町教育委員会の沢畑好朗氏、高柳成人氏、GⅢ教会のマルパウング氏を始め、大洗町内のインドネシア人の皆様には多大なる御協力を賜りました。以上、記して深く御礼申し上げます。

【注】

- 1) 法務省の在留外国人統計によれば、日系3世までを含む在留資格「定住者」の人口は2006年末に268,836人まで増加し続けたが、2008年の経済危機と2011年の東日本大震災を機に減少傾向に転じて2014年末現在159,596人である。
- 2) 技能実習制度自体は1993年から開始されている。当時の在留資格は「研修」で、来日から1年が経過した後には技能実習評価試験を受験し、合格すると在留資格「特定活動」としてさらに1年間日本に滞在することができた。また、1997年には、技能実習制度による日本での滞在期間が2年間から3年間に延長されている。
- 3) 2009年の外国人技能実習制度の改正では、在留資格「技能実習」の新設（技能実習1号：1年以内／技能実習2号：3年以内）と対象職種および作業分野の拡大（公的な技能評価制度がある68職種126作業、製造業・建設業や農林水産業の一部に限られる）などの内容が含まれた。翌2010年から施行された。
- 4) 2014年現在、日系人が含まれる在留資格「定住者」「日本人の配偶者等」「永住者」をみると、中国(278,300)が最も多く、ブラジル(171,201)、フィリピン(189,004)、韓国・朝鮮(88,481)、ペルー(46,248)、タイ(29,511)、台湾(22,457)、ベトナム(20,143)、インドネシア(9,143)、パキスタン(5,793)の順となっている。また、在留資格「技能実習」についてみると、アジア出身者(167,545)がほとんどを占めており、中国(100,093)、ベトナム(34,039)、フィリピン(12,721)、インドネシア(12,222)の順である。
- 5) 本稿でいう外国人受け入れ主体とは、送り出し機関と直接取引関係を結ぶ個人や団体を指しており、末端で外国人労働者を受け入れる企業は含まないこととする。
- 6) 魚介類を塩漬けまたは施塩した後には乾燥したもの。
- 7) 2013年の規定では、技能実習生の定員は50名以下の常勤職員数の会社で年間3名まで、51～100人以下の場合で年間6名まで、101～200人以下の場合で年間10名までとされている。
- 8) 本稿でいう協同組合は、技能実習生の団体監理型受け入れを行う監理団体のことを指す。
- 9) <http://Xn-gmq34r9ubi3dtXmi72a1wpkec.com/>（最終閲覧日2015年11月17日）
- 10) 技能実習生の月給は約13万円である。
- 11) 未回答箇所があるため、第3表ではアンケート結果を集計せずに掲載した。また、それぞれの項目の回答者数の合計は未回答者が含まれないため、アンケート回答者の総数とは一致しない。
- 12) 18歳以上を対象として調査を行った。
- 13) インドネシア、北スラウェシ州の州都であり、沿岸漁業が盛んである。主要民族はキリスト教徒が大多数のミナハサ人である。16～17世紀にポルトガルとスペインの香料貿易拠点であったことからキリスト教が広まった。
- 14) 聞き取り調査ならびにアンケート調査での回答のなかで、2名以上が勤務していることが確認された会社のみを比較した。
- 15) 自家用車の保有者には、在留資格「宗教」の者が1名含まれる。また、同一世帯の夫婦などが回答し

ている点は留意する必要がある。

- 16) 水産加工会社への聞き取り調査では、水産加工の仕事は一般的な3K(きつい・汚い・危険)に「くさい」を加えた4K職種であるという表現がみられた。

【文献】

- 浅生卯一(1994):自動車部品メーカーにおける労務管理と日系人労働者. 高島道枝編『日本における外国人労働者問題』御茶の水書房. 社会政策学会年報, **38**, 47-66.
- 池田真利子・金 延景・落合季愉・堀江瑤子・山下清海・森 誠(2014):常総市における日系ブラジル人の就業・生活形態の地域的特性-リーマンショックおよび震災後の変容に着目して-. 地域研究年報, **36**, 55-90.
- 井口 泰(2014):地域経済統合下の外国人政策-東アジアにおける「循環移民」-. 藤原良雄編『なぜ今、移民問題か』藤原書店, 111-117.
- イシ・アンジェロ(1995):日系ブラジル人出稼ぎ者と宗教. 渡辺雅子編『共同研究 出稼ぎ日系ブラジル人(上) 論文編 [就労と生活]』明石書店, 305-328.
- 石川雅典・河原素子(1995):日系ブラジル人の就労と生活の実態. 渡辺雅子編『共同研究 出稼ぎ日系ブラジル人(上) 論文編 [就労と生活]』明石書店, 95-136.
- 茨城県農林水産部漁政課(2014):『茨城の水産』.
- 大洗町史編さん委員会(1986):『大洗町史(通史編)』.
- 大久保武(2005):『日系人の労働市場とエスニシティ-地方工業都市に就労する日系ブラジル人-』お茶の水書房.
- 大谷桃子(1998):日系ブラジル人と地域社会の「共生」をめぐる-静岡県小笠郡小笠町を事例に-. 新地理, **46**, 29-40.
- 奥島美夏編(2009):『日本のインドネシア人社会-国際移動と共生の課題』明石書店.
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人(2005):『顔のみえない定住化』名古屋大学出版会.
- 片岡博美(2005):エスニック・ビジネスを拠点としたエスニックな連帯の形成-浜松市におけるブラジル人のエスニック・ビジネス利用状況をもとに-. 地理学評論, **78**, 387-412.
- 片岡博美(2014):ブラジル人は「顔の見えない」存在なのか-2000年代以降における滞日ブラジル人の生活活動の分析から-. 地理学評論, **85**, 367-385.
- 厚生労働省(2002):『外国人雇用問題研究会報告書』外国人雇用問題研究会.
- 小内 透・酒井恵真編(2001):『日系ブラジル人の定住化と地域社会』御茶の水書房.
- 小内 透(2011):日系ブラジル人のデカセギ現象の変容. 現代社会学研究, **24**, 81-91.
- 近藤敏夫(2005):日系ブラジル人の就労と生活. 社会学部論集, **40**, 1-18.
- 島田由香里(2000):横浜市鶴見区における日系人の就労構造とエスニック・ネットワークの展開. 経済地理学年報, **46**, 42-56.
- 杉岡正典(2007):滞日日系ブラジル人親子の進路意識と学校適応感との関連-地域間および学校間比較を中心に-. 広島大学大学院教育学研究科紀要, **56**, 263-272.
- 助川奏彦・吹原 豊(2009):インドネシア人労働者の日本語自然習得-茨城県大洗町の事例から-. 奥島美夏編『日本のインドネシア人社会』明石書店, 157-172.
- 丹野清人(1999):在日ブラジルの労働市場-業務請負業と日系ブラジル人労働者. 大原社会問題研究所雑誌, **487**, 21-40.
- 濱田国佑(2005):在日ブラジル人の定住化とその意識. 北海道大学大学院教育学研究科紀要, **97**, 225-239.
- 濱田国佑(2010):外国人集住地域における日本人住民の排他性/寛容性とその規定要因-地域間比較を通して. 日本都市社会学年報, **28**, 101-115.
- 濱田国佑・菊池千夏(2010):ブラジル人学校生徒および保護者の将来志向とその規定要因. 現代社会学研究,

23, 61-76.

- 樋口直人 (2002) : 国際移民におけるメゾレベルの位置付け. 社会学評論, **52**, 558-572.
- 樋口直人 (2010) : 経済危機と在日ブラジル人—何が大量失業・帰国をもたらしたのか—. 大原社会問題研究所雑誌, **622**, 50-66.
- 樋口直人 (2011) : 経済危機後の南米人人口の推移. 徳島大学社会科学研究, **24**, 139-157.
- 広田康生 (1995) : エスニック・ネットワークの展開と回路としての都市—越境する人々と日常実践—. 奥田道大編『コミュニティとエスニシティ』勁草書房, 191-260.
- 吹原 豊 (2007) : エスニックコミュニティの成立と発展—大洗町における定住インドネシア人共同体の事例—. 地域文化研究, **5**, 21-36.
- 増井好男 (2012) : 水産加工業に関する横断的な研究課題—水産加工業の展開とその振興施策. 一般財団法人東京水産振興会編『構造再編下の水産加工業の現状と課題—平成23年度事業報告—』, 15-29.
- 目黒 潮 (2005) : 茨城県大洗町における日系インドネシア人の集住化と就労構造. 異文化コミュニケーション研究, **17**, 49-78.
- 桃木至朗・小川英文・クリスチャンダニエルス・深見純生・福岡まどか・見市建・柳澤雅之・吉村真子・渡辺佳成 (2008) : 『[新版] 東南アジアを知る事典』平凡社.
- 森 幸一 (1995) : ブラジルからの日系人出稼ぎの特徴と推移. 渡辺雅子編『共同研究—出稼ぎ日系ブラジル人 (上) 論文編 [就労と生活]』明石書店, 491-546.
- 山本かほり・松宮 朝 (2011) : リーマンショック後の経済不況下におけるブラジル人労働者—A社ブラジル人調査から—. 社会福祉研究, **13**, 37-62.
- 吉田道代 (1992) : 近年の大都市周辺地域における外国人労働者雇用の展開と実態—岐阜県の可茂地域の製造業を事例として—. 経済地理学年報, **38**, 59-72.
- 渡辺雅子編 (1995) : 『共同研究—出稼ぎ日系ブラジル人 (上) 論文編 [就労と生活]』明石書店.

