

ブラジルにおける労働市場

(とくに大学工科卒技術者の需給と雇用条件)

1979年1月

国際協力事業団

RY

JICA LIBRARY



1024262[6]

国際協力事業団	
受入 月日 '84. 8. 20	703
登録No. 13193	21.3
	EI

ま え が き

海外へ技術協力を進めるうえに相手国事情を十分に理解し実情に則して実施することが望まれている。とりわけ、工業移住者に対する受入国事情については移住者個々の利益に属することから潜在的移住希望者に理解と納得を与える正確な資料を提供することが必要である。

今度はブラジル国において工業移住者が企業に就労する場合最も関心の高い労働需要、雇用条件、職業訓練制度、資格取得方法等について在サンパウロ B. K. KNOW-HOW 社に調査を委嘱し実施した。

本調査においてブラジルの労働市場を理解するうえに不十分な事項も多々あろうかと思われるが、移住関係者の参考になれば幸いである。

なお、今後本調査を継続して内容の充実に努めたいのでご叱責とご教示を賜りたい。

昭和54年1月

国際協力事業団

移住国内事業部長

目 次

調査目的

1. 労働市場	1
1.1. 需給状況	1
1.1.1. 傾 向	1
1.1.1.1. 石油危機の前とそれ以後のすう勢	1
1.1.1.2. 経済環境の変化	1
1.1.1.3. サンパウロ州の工業部門の雇用	4
1.2. 有名大学工科卒者の就職動向	14
1.2.1. 一般的傾向	14
1.2.2. 業種別求人動向	20
1.2.3. 専門別求人就職動向	21
1.2.4. 初任給	26
1.2.4.1. 概 況	26
1.2.4.2. 調 整	27
1.2.4.3. 大工科新卒者の初任給	27
1.2.5. サンパウロ州立大工学部の卒業生数	30
1.2.6. 航空省附属工科大学（ITA）の卒業生数	30
1.3. 企業の求人動向	32
1.3.1. 一般的傾向	32
1.3.2. 業種別求人動向	33
1.3.3. 専門別求人就職動向	34
1.3.4. 初任給	34
1.3.5. 主要企業における具体的求人内容	35
1.4. 代表的企業の充足状況	38
1.4.1. 求人の充足状況	38
1.4.2. 部門・専門別充足状況とみとおし	39
2. 労働慣習	41
2.1. 法規面からみた労働慣習	41
2.1.1. 技術者の資格	41
2.1.2. 雇用の準備期間	41
2.1.3. 雇用契約	42
2.1.4. 労働条件	42
2.1.5. 有給休暇	45
2.1.6. 解雇または希望退職	45
2.1.7. 社会保障	46

2.2. 社会的慣習	48
2.2.1. 就職・転職	48
2.2.2. 異動	48
2.2.3. 昇進	48
2.2.4. 解雇・退職	48
2.2.5. 待遇	49
2.2.6. 保障	49
2.3. 企業側の雇用政策からみた慣習	50
2.3.1. 人材の確保	50
2.3.2. 生産性の向上	52
2.3.3. 大企業・外資企業特有の慣習	58
3. 職業訓練制度	57
3.1. 制度	57
3.2. 国立職業訓練システム	57
3.3. 州立職業訓練システム	63
3.4. 民間職業訓練システム	64
3.5. 企業内訓練	67
3.5.1. 背景	67
3.5.2. 企業内訓練システムの概要	69
3.5.3. 主要企業の企業内訓練	72
4. 資格取得	77
4.1. 大学の資格取得	77
4.1.2. 手続	77
4.1.3. 必要書類	77
4.1.4. 卒業から登録までのプロセスと審査方法・条件など	80
4.2. CREAへの登録	82
4.2.1. 背景	82
4.2.2. 手続、機関・審査方法・条件	83
4.3. 日本の学位・技術経験の応用と実際	86
4.4. 専門別資格公認の移易	93
4.5. 欧米からの移住者の学位・技術経歴の応用と実際	93
5. 主要企業の職階別・賃金	97
5.1. 大工科卒者	97
5.2. 主要企業の職階別賃金	99
5.2.1. 政府企業	99

5.2.2. 民間企業	101
5.3. 調整方法	117
5.4. 専門・経験・年齢による給料・待遇条件の差	119
6. ICEMの移住者の入国状況	121
6.1. ICEMの沿革	121
6.2. 移住者の入国状況	125
6.3. ICEMの移住者の入国から就労状況	130
6.3.1. 移住者の入国状況	130
6.3.2. 就労状況	137
6.4. 職種別ケーススタディ	141
6.5. 定着状況と老後の状況	145
6.5.1. 言語の修得	145
6.5.2. 新しい技術への対応	145
6.5.3. 生活環境への順応	146
6.5.4. 生活基盤の確保	147
7. BNHの融資のしくみ	149
7.1. 法規面	149
7.2. 中間所得層の住宅購入	150
8. 結 論	151

調 査 目 的

本調査は次の要領で行われた。

1. 時 期：1978年7月15日～同年11月30日
2. 場 所：ブラジル（サンパウロ工業地帯を中心とし、一部リオデジャネイロ市、リオグランデドスール州を含む。）
3. テーマ：「ブラジルにおける労働市場、とくに大卒・工科系技術者の需給関係およびそれを取巻く環境」
4. 対 象：外資・内資・政府企業の内、電気・電子・機械、化学部門の代表的企業とその技術者（大学・工科卒者）。
5. 背 景：本調査が実施された背景として次の点をあげることができる。
 - (1) 石油危機以後、世界的な経済環境の変化にともない労働市場の需給関係が全体に悪化しつつある。
 - (2) わが国においては一般的な高学歴化と、科学知識・技術・文化の普及・向上が著しいが、石油危機以後は原・燃料価格の高騰のため企業収益の低下、低成長、減量経営体制への移行にともない高失業率、就業内容の悪化、大学卒業生の就職難など雇用情勢が急速に変化している。
 - (3) わが国の輸出力はその高品質・性能・価格、および非価格競争力により、石油危機以後も、急速に海外市場を拡大したが、経済の回復が遅れている他の工業先進国でいわゆる貿易摩擦を惹起し、わが国の政治・外交・経済に大きい問題となっている。円：ドルレートの急激な変化（ドルの下落）、高い賃金、投資環境の一般的悪化、なども工業国・貿易立国としてのわが国に大きい障害となっており、加えて労働人口の高齢化も、80年代以後の経済成長にとりマイナス要因となることが懸念されている。
 - (4) わが国としては、将来対外投資をふやし、生産拠点を海外に築くことによってこれらの諸問題の解決をはかることが重要な課題となろう。
 - (5) ブラジルは、わが国にとり今世紀初め以来、60年台末に到るまで（大戦中を除いて）重要な移民受入国であった。近年わが国からの移住は、60年代の急速な経済成長の結果後退したが代って、わが国の対伯投資は年々増加の一途をたどっている。直接投資と再投資の累積投資残高は次のようになっている（ソース：中銀）。

1969年にはわずか0.5億ドルであった（米国8.1、西ドイツ1.7／各億ドル）が、1974年10.3億ドル（米国38.7、西ドイツ12.9／各億ドル）、1977年には22.8億ドル（米国65.0、西ドイツ27.0／各億ドル）を占めた。1977年についてみると世界各国の対伯投資112.3億ドルの20%（米国57.9%、西ドイツ24%）を占めた。

直接投資（累積残）だけを見ると（以下単位はすべて億ドル）（註）

1969年	0.5	（米国 4.4、西ドイツ 1.48、総額 17.1）
1974年	10.0	（米国 23.2、西ドイツ 9.22、総額 62.8）
1977年	21.6	（米国 40.6、西ドイツ 19.6、総額 143.3）

である。

註：世界の対伯投資の各年総額。

これはわが国の対外投資総額の約10%に過ぎないが、ブラジルは労働人口（とくに若年層）が大きく、労働コストも相対的に低く、原材料にも恵まれ、また国内に大きい市場をもつため、80年代以降、わが国の対外投資が一段と活性化する可能性が大きい。

80年代のわが国の対外投資は、現地で雇用を拡大し、労働市場における摩擦を回避しつつ、高い投資効率を狙う、欧米型に一層近づくと予想される。

以上の背景を踏まえ、本調査はブラジルの労働市場、とくに大学工科卒者（ブラジル、欧米および日本からの技術者を中心とした）の需給関係、労働雇用条件を明らかにし、わが国の将来の対外投資、移住政策立案当局者の参考に資することをその主目的とし、実施された。

なお、本調査の労働市場、労働慣習、研修訓練、欧米・日本からの技術移住者の実態、賃金、など各項目の結論は報告書の末尾に要約した。

B. K. Brazil Know-how

1978年11月30日 サンパウロ

1. 勞 働 市 場

1 労働市場

1.1 需給状況

1.1.1 傾向

1.1.1.1 石油危機の前とそれ以後のすう勢

ブラジルの大卒者のうち工科系技術者の供給は、1960年代から1970年代の前半の石油危機まで、すなわち工業生産が急速に拡大した期間、需要に対して絶対的不足を示した。

石油危機以後におけるブラジルの製造工業の成長率は1974年の7.1%から、1975年3.8%、1976年12.98%、1977年2.28%へと推移した。サンパウロ州の製造工業の内、機械（繊維機械を除く）は、1972 = 100として、1977年には142.0に達した（産業機械）。

製造工業の雇用は生産の上昇と平行線をたどったと推定される。サンパウロ州の機械工業（繊維機械）の雇用は1972～1977の間100から170へふえた（以上は生産・管理・販売その他の総合でみた数字である）。

同期間製造工業の生産部門だけでみると雇用指数は、1975 = 100として、機械工業と化学工業では107.5、117.5へ上昇したに過ぎない。（註：ブラジル全体の大企業の雇用については26頁をみよ）。

1.1.1.2 経済環境の変化

石油危機は世界の経済に対して与えたと同様にブラジル経済にも大きい影響を与えた。すなわち、1969年頃から年率9%～10%の高度経済成長を遂げたブラジルは、石油価格の高騰により、以後輸入、とくに工業用原材料の輸入の急増、原料価格高の製品価格への転化から派生する価格競争力の後退などの問題に直面した。

政府は輸出入の均衡のため、工業用原材料（化学、機械部品など）の国産化プロジェクトにインセンティブを与え輸入代替を推し進めると共に輸入制限を厳しくする措置をとった。このため原材料を海外に依存した大部分の製造工業、とくに化学、石油化学、精密機械、非鉄金属などの分野では国産化が進み雇用がふえた。

政府はまた輸入制限の結果、政府の大型プロジェクトの内、とくに緊急的性質を有しないものは次々に延期・中止した。このため、公共投資に依存する産業（通信、道路、機械その他）の生産は落ち込んだ。

自動車と家電は、他の分野にくらべ早く回復した。すなわち自動車は1977年後半から主として国内市場で急速な売上げの増加を示した。家電部門も石油危機以後の低迷から脱しつつあるように見える。自動車工業の回復は中所得層の貯蓄が住宅融資条件の引締めの結果、自動車の購入に向けられたためと分析されている。（註）：自動車と家電についてはP 33の（註）⁵、（註）⁶をみよ）。

このような工業生産の一時的停滞がみられたものの製造工業部門は、1975年から1977年にかけて、生産および雇用を拡大したのである（1.3「企業の求人動向」、31頁から34頁をみよ）。

人口

ブラジルの1978年現在の人口は116.39百万人、就業人口は男約75%、女約30%と推定される。

ブラジルの人口は今世紀初め（1900.12.31）の国勢調査時点の17.4百万人から、1950年（7.1）51.9百万人、1970年（9.1）、93.1百万人と増加した。1977年には113.2百万人に達したものと推定されている。

1900年から1950年まで34.5百万人、1.98倍に増加した。年平均3.96%の人口増加率である。

(註) 海外移住者含む)

1951年から1970年まで41.2百万人、79.4%の増加をみた。(1900～1950の増加率と同じ=年8.96%)

1971年から1977年までの人口増加率は3.1%(推定)に減少した。

ブラジルの人口

年 項目	1900	1950	1970	1977
百万人	17.4	51.9	93.1	118.2
増加率		3.9%	3.9%	3.0%
(註) 外国人	6.6%	2.3%	1.3%	

(ソース: IBGE, P 59 '76 AEB
P 85 '77 AEB)

註: 帰化人を含む、外国人の全人口を占める率

(年代構成)

14才未満の人口が42%、15才以上39才未満が38.5～40%を占めている。この構成は過去30年間基本的に変わっていない。40～59才の比率は13.5%～14.5%である。

14才以上59才未満の人口は約52%～54.5%(1950年～1970年)である。

この年齢層(14～59才)の全人口に占める比率は1980年54.4%、1990年55%と推移し、大きく変化しないみとおしである。

20才～39才未満の層も1980年から1990年にかけて29～30%を維持すると推定されている。

ブラジルの年齢層別人口

年度 年齢	1950年	1960年	1970年	1980年	1990年
0～14	41.8%	42.8%	42.0%		
15～19	10.6	12.3	11.0		
20～39	29.7	28.4	27.5	29.2%	29.9%
40～59	13.5	13.8	14.3		
60以上	4.4	2.7	5.2		

10人の内8人が39才未満、3人に1人が20～39才の若年層である構成は今世紀を通じて変わらな
いだろう。

ソース: IBGE, P73 '77 AEB
P 59 '76 AEB
P 60 " "

なお性別でみると、女が若干多いが、ほぼ均衡している。

(註)¹
労働人口と就業人口

就業人口

ブラジルの就業人口は、1976年現在、男子28.5百万人(=全人口の74.1%)、女子11.7百万人(=全人口の29.6%)と推定されている。

(註)¹ 労働人口すなわち働く意志と労働の能力ありと認める者のうち、職に就き所得を得ている人口。
= População economicamente ativa

男女の就業人口の総数 40.2 百万人は、全人口 110.1 百万人の 36.5% に相当する。(以上 1976 年)
 (註)²
 失業人口 A

ブラジルの失業人口・A は同じく 1976 年現在、男子 9.9 百万人、女子 28.0 百万人と見積られている。
 男女の失業人口の総数 37.9 百万人は、全人口 110.1 百万人の 34.4% を占める。(以上 1976 年)

(註)² 10 才以上の労働人口のうち経済的活動に従事せざる者、完全失業人口および潜在的失業人口。
 以下とくに断らぬ限り、失業人口をこの意味に使用する。
 = População nao economicamente ativa
 完全失業=働く意志、能力あり、経済的に自立または扶養家族を持ちながら、失業状態にある者。
 潜在失業=働く意志、能力があるが、経済的に自立する必要なき失業者。

労働人口

ブラジルの労働人口は、1976 年男 38.4 百万人、女子 39.7 百万人、男女合わせ 78.1 百万人である。
 これは全人口 110.1 百万人の 70.9%、10 才以上の全人口 (= 82.1 百万人) の約 95% に相当する。
 15 才以上 54 才未満の全人口 56.08 百万人より 22.0 百万人多い。この差 22.0 百万人は、10~14 才の人口 18.6 百万人および 55~69 才の 6.3 百万人を合わせた 19.9 百万人より大きい。すなわち、ブラジルにおいては、労働人口は 10 才以上 69 才未満の人口の上下の限界を超えた範囲に拡がっている。
 (以上 1976 年)

(註)² (ソース: IBGE. P 73 '77 AEB)

1976 年のブラジルの労働人口、就業人口、失業人口・A

単位: 1,000,000 人	男 (%)	女 (%)	計 (%)
労働人口 (1976 年)	38.4 (34.8)	39.7 (36.0)	78.1 (70.9)
非労働人口 ()			32.0 (29.1)
就業人口 (註) ² (1976)	28.5	11.7	40.2 (36.5)
失業人口 ()	9.9	28.0	37.9 (34.4)
	38.4	39.7	78.1 (70.9)

() 内は全人口に対する%。

(ソース: IBGE. P 141 '77)

ブラジルにおいては、全人口の 70.9% が労働人口とみなされている。この場合、就業人口は、全人口の 36.5%、労働人口の 51.4%、失業人口・A は全人口の 34.4% とみられる。
 (註)²

ブラジルの労働人口、就業人口、失業人口・A の推移 単位: 1,000,000 人

	年	1950	1960 (%)	1970 (%)	1976 (%)
就業人口	男	14.6	18.7 (28.0)	23.4 (25.1)	28.5 (21.8)
	女	2.5	4.1	6.2	11.7
	計	17.1	22.8 (33.3)	29.6 (29.8)	40.2 (35.8)
失業人口 A	男	3.5	5.5 (57.0)	9.1 (65.0)	9.9 (8.8)
	女	15.9	20.5	27.1	28.0
	計	19.4	26.0 (34.0)	36.2 (39.2)	37.9 (4.6)
労働人口	(男女)	36.5	48.8 (33.4)	65.8 (84.0)	78.1 (18.0)
人口	男	25.9	35.0 (85.1)	46.8 (82.3)	
	女	26.0	35.0 (84.6)	46.8 (83.7)	
	計	51.9	70.0 (34.8)	93.1 (33.0)	110.1 (18.2)

() の%は、10 年(または 6 年)前の人口との対比、増加率。

(ソース: IBGE. P 69.85 '77AEB)

就業人口の伸び率は1970～1976年で最大であり、失業人口・Aのそれは、同期間最小である。これは、1970～1976年の内、1970～1974年が経済成長率の最も高かった時期に当り、製造工業の雇用が全体としてふえ、就業人口比率を高めたためである。

労働人口は過去26年間（1950～1976）85.4%ふえたのに対し、就業人口は同期間に98.9%ふえている。これは1950～1976年の過去26年間がブラジルの工業化が実行された期間に相当し、主として工業生産で労働力の需要が旺盛であったことを示している。

労働省の1974年の資料は、総合労働法に基く雇用契約で雇われた労働人口は、1974年現在8.8百万人であったと述べている。

1974年の労働人口は（年率5.9%の増加として、上記表から）、87.2百万人であったと推定されるので、全労働人口の内約24%が、正式に雇用されていたことになる。

ブラジルにおける雇用数の増加（雇用契約数）1968～1974

	増加率
1968 …… 4.5 百万人	
69 …… 5.3 ……	17.7%
70 …… 5.7 ……	7.5
71 …… 6.0 ……	5.8
72 …… 6.8 ……	13.8
73 …… 7.6 ……	11.8
74 …… 8.8 ……	15.8

（ソース：労働省）

工業生産における就業人口と失業人口・A

ブラジルの製造工業部門の就業人口は、男4.6百万人、女1.4百万人、合計6.0百万人とみられる（1976）。

（ソース：IBGE, P 141 '77 AEB）

このうち41.7% 約2.5百万人が鉦・工業部門の大企業に雇用されている（註、32頁の表をみよ）。

1.1.1.3 サンパウロ州の工業部門の雇用

サンパウロ州の工業人口

サンパウロ州の工業人口は、全国のその46.2%、約1.3百万人であった（1970）。この比率は年を追って上昇し、1974年には、52.3%、1.7百万人に達した。

サンパウロ州の工業は、サンパウロ大都市圏^(註)（Grande São Paulo）に集中している。このサンパウロ大都市圏は、サンパウロ市とその周辺の衛星都市・郡から成り、その全人口は約9.6百万人である。

（註）：以下、サンパウロ工業地帯とよぶ。

総合的にみて、サンパウロ州の工業のウエイトは、約55～60%である。サンパウロ州のブラジル全体に占める割合を、(1)製造工場、(2)就業人口、(3)同サラリー、(4)製造コスト、(5)生産費、(6)製品価値、(7)投資額、の諸点からみると、43～62%の間にある。（次表）

	サンパウロ州		ブラジル
製 造 工 場	30,705	43.2%	71,102
就 業 人 口 (百万人)	1.7	52.8	8.4
サ ラ リ ー (百万CR)	28,538.8	62.0	46,048.9
製 造 コ ス ト (百万CR)	118,491.8	56.6	209,223.2
製造費+その他の経費 (百万CR)	180,114.5	56.7	317,440.3
製 品 価 値 (百万CR)	298,606.3	56.7	526,663.5
投 資 額 (百万CR)	18,852.9	53.4	35,204.9

(ソース：IBGE. P426 '77 AEB)

雇用指数

サンパウロ大都市圏 (=サンパウロ工業地帯)

求人指数 (1968 = 100)

生産 (製造) 部門。

とくに1972、1973年急激に増加した。この現象はこの時期生産が急速に拡大したためである。ブラジルの高度成長期に当たり、石油危機以後はみられない。(32頁の表の4の指数をみよ)

1975年には188へ後退した。1971年から1978年(3月)までの求人指数の推移の特徴は、石油危機を境に、求人指数が急激に減少し、1977年から1978年にかけて緩やかな回復を示していることである。ただし、1976年は、原材料の輸入が反動的に増え、それに伴って工業生産が一時的に回復し、求人指数も高水準(312.6)を維持した。

管理部門。

管理部門の求人指数は生産のそれを常に上回ってきた。

技術者。

1973～1978(3月)まで技術者の求人指数は、生産、管理両部門より一貫して低い。1971年においてわずかに逆の現象がみられるが、1972年以降は管理部門、1973年以降は生産部門のそれを常に下回っている。

販売部門。

技術者の求人指数と同じ過程を示す。

(年)	(生産)	(管理)	(技術)	(販売)	
1968	100	100	100	100	
1971	100.4	135	142.4	150.9	
1972	145.2	198.3	192.1	185.6	
1973	269.5	300.4	271.2	161.6	
1974	302.2	315.5	268.5	155.1	
1975	188.7	214.3	171.3	172.1	
1976	312.6	269.3	197.8	186.7	
1977	総合	196.3	207.4	149.2	166.1
	1月	345.3	368.8	209.4	231.6
	6月	187.0	189.1	146.0	149.4
	12月	194.4	213.3	139.4	138.6
1978	1月	273.0	332.1	196.8	213.7
	2月	164.6	246.3	140.7	178.6
	3月	192.2	189.9	120.9	137.8

(ソース：サンパウロ州企画局)

(以上の指数から) 1971年頃までの生産部門の相対的に低い求人指数は、この時期投資が生産プロセスへ移行していなかったためと、以後経済の成長が高度に維持されると共に生産が急速に拡大したためであると説明することができる。管理と販売は生産に平行推移する、これに対して技術者の求人指数は経済環境の変化にそれ程敏感な反応を示さず、安定した水準を保っている。

工業部門全体の雇用、製造部門の雇用・労働時間

ブラジルの工業生産指数は1975～1977にかけて実質的に停滞したとみるのは正しくない(32頁の表から)。サンパウロ大都市圏の工業部門の全体の雇用水準は、1970=100として、1975～1977にかけて136～143へ上昇した。機械は同期間159.3から187.6へ上昇した。

(註：サンパウロ州全体でみた製造工業部門(工場)の雇用人員水準と労働時間の指数は、サンパウロ工業地帯の雇用水準より低い。次頁の表をみよ。)

(註)
サンパウロ工業地帯の主な工業部門の総合的雇用水準

年 部門	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978(3月)
機械工業	102.9	117.4	133.8	153.2	159.3	179.2	187.6	192.2

(註)：管理、製造、販売など企業の活動全体。

サンパウロ州の製造工業部門の雇用求人指数

1970 = 100

部門	年	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978(3月)
輸送機械		106.3	113.8	141.8	157.0	162.6	171.6	166.7	167.4
(註) 電気・通信		103.9	115.2	138.6	154.5	144.4	156.3	152.1	155.7
金属		105.5	112.2	123.5	154.5	144.8	154.2	153.8	153.8
化学		109.8	131.6	143.4	158.5	165.8	170.0	176.9	177.5
医薬		101.0	105.1	112.3	123.7	133.4	144.9	143.6	143.9
全部門 の平均		104.5	112.7	126.1	136.1	136.3	145.2	145.6	148.6

(ソース：FIESP. Boletim de Dados Conjunturais)

註：電気資材、部品・コンポーネントおよび通信用の資材、部品・コンポーネントの製造工業。
(Material elétrico e Comunicações)

工業部門全体で見ると、雇用水準は前記表にあげた6部門では、平均を超えた。

サンパウロ州の機械工業

(註：前記5頁のサンパウロ工業地帯を含む)

サンパウロ州の工業生産の内、機械工業を例にとると、雇用と労働時間(管理、生産、販売、技術を含めた)、電力消費、生産量、実質売上高、の5つの側面からみて、1972年～1977年間、上昇傾向がみられる。機械工業の5つの部門(下記)のうち、繊維機械工業だけは停滞した。

これは、機械工業の各部門毎の総合的な推移である。

機械工業の製造部門(註：管理、販売、技術を除いた)だけでみると、1977年の雇用と労働時間(註：製造部門だけの雇用と労働時間)は1974年当時(または類似)の水準にある。

化学工業は、管理、生産、販売、技術など全体としても、また製造部門(工場)だけでみても、雇用、労働時間共コンスタントに上昇した。これは化学工業が全体として近年の原材料の高騰、需要の停滞の影響をほとんど受けていないことを示している。

製造部門の雇用、労働時間が1974年から1977年にかけて実質的に停滞し、一方同期間の工業全体の雇用・労働時間、電力消費、生産、実質売上高が上昇したことは、次の要因から説明できる。

投資効果・生産性の向上

60年代から70年代初めにかけての設備投資による効果が生産面に実効的に表われ始め、生産性を高め、その結果、雇用の増加を緩やかにし、労働時間を縮少した。

一方、これは必然的に製造部門の電力の消費の増大となって表われ、生産および実質的売上高の増加をもたらした。

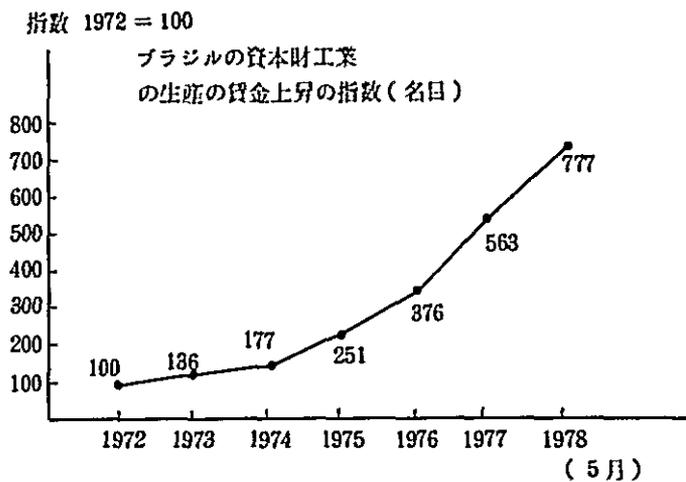
全体として工業活動が高水準を維持したため、雇用水準も上昇を続けたとみることができる。

貸 銀

指数で見ると、資本財工業部門の貸銀は、1972=100として、1977年(12月)669、1978(5月)777である。

実質的賃金は、製造部門の労働者と、大卒技術者をくらべると、両者の各最低の間には1:7 (CR 2,500対CR 18,000)の差がある。

大卒者の企業(大企業、1,000人以上)に占める比率は推定で3~5%の間とみられる。



(ソース: Conjuntura Econômica, 07-1978)

サンパウロ州の機械工業の製造部門の雇用と労働時間(指数)

石油危機直後の1975=100として、雇用は若干ふえたが労働時間は減少(いくつかの部門では、たとえば化学ではふえた)の傾向がみられた。

機械工業

雇用

1975年の100から、1977年には107.5へ上昇した。

労働時間

1975年の100から、1977年には96.6、1978年3月には89.4へ下がった。

	雇 用	労働時間
1975	100	100
1976	106.8	101.6
1977	106.5	96.6
1978(1月)	107.5	89.4

電気・通信機器コンポーネント

	雇 用	労働時間
1975	100	100
76	109.2	111.6
77	106.3	106.0
78(1月)	105.1	94.0

化 学

	雇 用	労働時間
1975	100	100
76	106.5	111.5
77	114.0	115.5
78 (1月)	117.5	121.5

製造工業の平均

	雇 用	
1975	100	
76	106.5	
77	108.2	
78 (1月)	109.2	

(ソース：FIESP. Boletim de Dados Conjunturais 05'78)

サンパウロ州の機械工業の製造・管理・販売・技術など全体の、1.雇用、2.労働時間、3.電力消費量、4.生産量、5.実質売上高（指数：1972 = 100）

機械工業を次の4つの部門に分けてみると、繊維機械を除く3つの部門で、1.雇用、2.労働時間、3.電力消費量、4.生産量、5.実質売上高、が1972年から1977年にかけて上昇している。

機械工業

産業機械

工作機械

繊維機械

農業機械

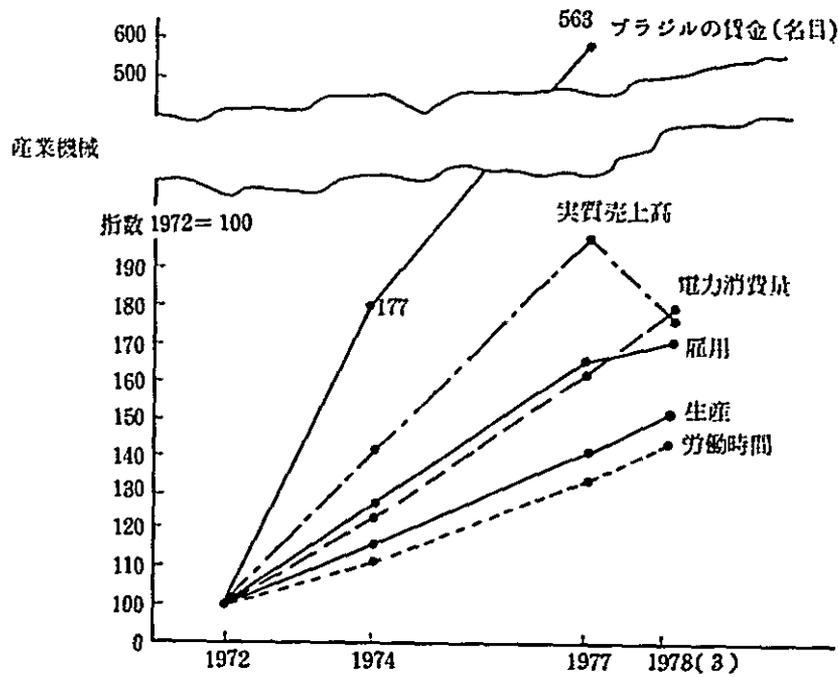
機械工業（平均）

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1978	1978 (3月)
1. 雇 用	87.5	100	113.9	130.1	140.0	155.0	157.4	160.0
2. 労働時間	87.6	100	105.2	111.1	113.1	129.6	122.5	118.9
3. 電力消費量	84.6	100	110.8	122.4	138.4	159.7	174.2	193.1
4. 生 産	87.1	100	106.4	113.2	118.0	135.6	132.8	133.7
5. 実質売上	86.0	100	129.8	173.1	181.2	218.2	231.9	231.4

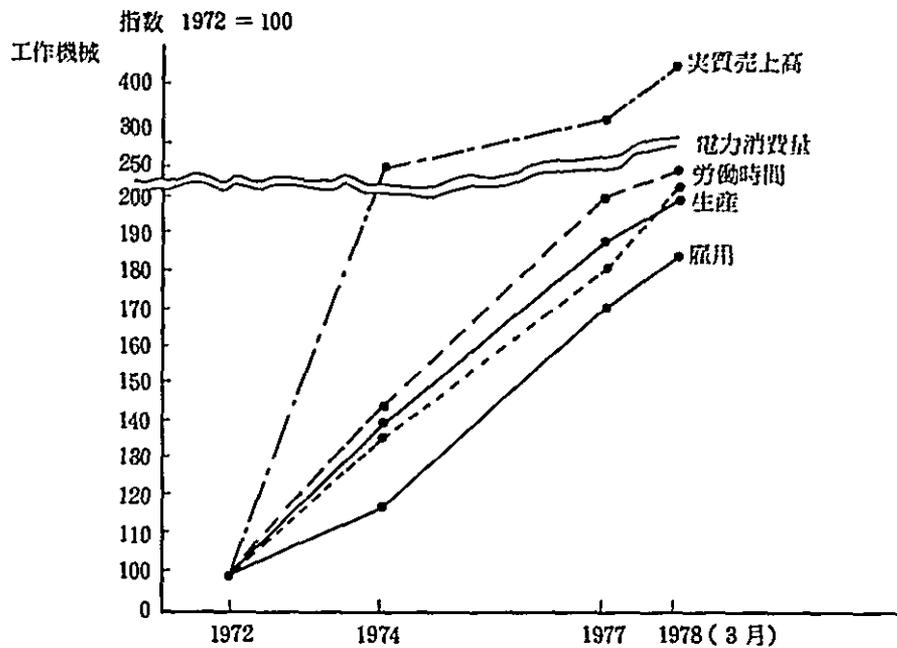
(ソース：ABIMAQ. SIMESP)

この表から、5.実質売上の伸びが目立つ。いずれも1972=100をベースとして、1977年の4.生産の1.32倍に対し、5.実質売上高は2.32倍であり、一方生産を形成する1.雇用水準、2.労働時間、3.電力消費量の伸びは、5.実質売上高のそれを大きく下廻っている。5.実質的売上の伸びが、相対的に低い、4.生産、およびコストを支えているといえる。

産業機械

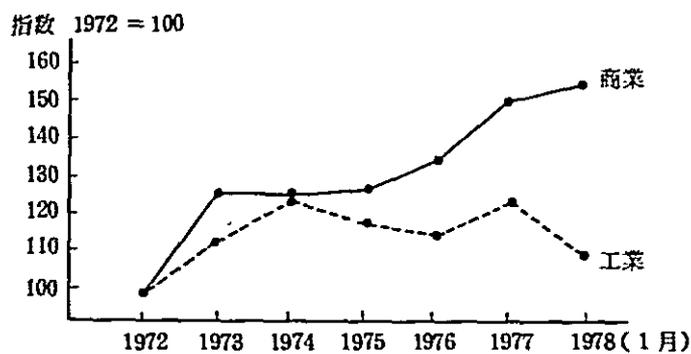


	1972	1974	1977	1978 (3月)
1. 雇 用	100	127.7	167.3	170.5
2. 労働時間	100	110.7	137.2	144.6
3. 電力消費量	100	123.0	164.9	179.9
4. 生 産	100	173.9	142.0	151.7
5. 実質売上高	100	142.1	199.4	176.0



	1972	1974	1977	1978 (3月)
1. 雇用	100	144.9	172.3	180.1
2. 労働時間	100	137.3	182.4	213.5
3. 電力消費量	100	142.2	200.7	225.8 (2月)
4. 生産	100	138.1	186.1	211.2 (2月)
5. 実質売上高	100	258.7	348.4	419.2

解 雇 (サンパウロ市の工業部門)



石油危機以降(1975~1978)の工業生産と雇用については次のように説明できる。(とくにサンパウロ州で)工業生産と雇用が増加しているのは、石油危機以後、輸入、資本財と工業用原料資材の輸入

が規制を受け、その結果国産化プロジェクトの実施と国産品による代替が行われ、需要がふえ、必要資金が融資の形で海外から大量に流入した。この外国融資は外国による直接投資の9.4億ドル(1974)～9.0億ドル(1975)に対し、73～72億ドル(1974～1975)、1976、1977年には外国直接投資の停滞に対して、外国融資は100億ドル、88億ドルへと推移している。

この外国融資が国内の固定資本形成(とくに石油危機以後の)を支え、国産化への移行を可能にし、工業生産および雇用の維持に貢献したのである。

固定投資(政府+民間)の国民総生産に占める比率は1970年～1977年、22%～24%、民間の固定投資は1970～1975年、18～21%の各水準にあり、石油危機の前と後の二つの異なる経済環境下で投資水準が一定比率を維持していることがわかる。

ブラジルの輸入、輸出

単位：1,000,000 USS・FOB

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
輸 入	2,849	3,701	4,783	6,192	12,635	12,169	12,346	11,999
輸 出	2,739	2,904	3,991	6,199	7,951	8,655	10,128	12,139

ソース：1970～1972：IBGE. P 514 '77 AEB
1973～1977：Banco Central Conj.
Eco 02・75. 76. 77. 78。

単位：1,000,000 ton

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
輸 入	28.1	32.9	38.5	49.8	54.9	53.1	61.5	
輸 出	39.9	43.8	45.7	64.1	78.5	92.9	89.6	

(ソース：IBGE. P 514 '77 AEB)

ブラジルの固定資本形成と国民総生産

単位：10⁹ CRS

固定資本形成	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
政府+民間 (%)	46.4 (22.0)	63.3 (23.0)	83.2 (23.0)	114.7 (23.0)	174.3 (24.0)	255.9 (25.7)	371.0 (24.2)	516.8 (22.6)
民 間 (%)	37.8 (18.3)	52.2 (19.0)	69.8 (19.0)	95.7 (19.3)	145.0 (20.0)	212.0 (21.0)		
国民総生産	206.5	274.3	359.9	493.8	713.3	995.3	1,533.2	2,286.7

$$\% = \frac{\text{固定資本形成}}{\text{国民総生産}}$$

(ソース：IBGE. P 802 '77 AEB)

単位：1,000,000 US\$	1973	1974	1975	1976	1977	
A 外国からの直接投資	940.4	937.0	1,006.3	1,144.8	900.0	
B 外国融資借款	4,297.7	6,479.0	7,442.2	10,093.5	8,345.0	
$\frac{A}{B}$ (%)	21.8	14.5	13.5	11.3	10.8	

(ソース：Banco Central, Conj. E. 02・75, 76, 77, 78)

1.2 有名大学工科卒者の就職動向

1.2.2 一般的傾向

大・工科卒者のほとんど全員が就職できる状況が、石油危機以後も続き、今後も続くみとおしである。これは有名大学を含めた全体の傾向であるが、2～3の有名大学・工科卒者は就職が一層容易であるように見える。有名大学卒者の就職時における優位は一般的・専門的知識および応用能力が平均して一定水準以上にあるためであるといわれている。

大学・工科卒者の数が需要をはるかに下廻っているため、有名大学とその他の大学工科卒者との間に就職時における優劣の順位は存在しない。また採用する企業側でも確実に必要な人数を必要な時期に（中期的みとおしに基づいて）採用するのが普通である。終身雇用的な考えが一般にない国であり、この点で日本と大きな相違がある。従って、企業は原則として、(1)投資プロジェクト、(2)補充、の二つに基づいて採用する。

サンパウロ州の製造工業の生産は前項でみた如く、輸入を抑え、国産品で代替する政府の基本方針によって、国産化へのプログラムが進んでおり、全体に大学工科卒者への需要は大きい。

また製造工業の中で大きなウエイトを占める外資系企業（多国籍企業）は、本社派遣技術者の数を必要最少限度まで減らし、現地の技術者を養成して行く方針を確立している。これも大学・工科卒者の需要を高めている重要な要因である。

大・工科卒者へのコンスタントな（石油危機以後も衰えをみせない）需要は、工業部門における工科卒者の低い比率と、石油危機以後における世界およびブラジルの経済構造上の変化と密接な関係がある。

要約すれば、

- (1) 大・工科卒者の工業人口に占める比率は推定で3%前後であり、工業化を進める上で、政府民間共、その供給不足が続くみとおしである。
- (2) 50年代に始った急激な工業化に、大・工科卒者の質的・量的供給が遅れている。
- (3) 欧米系企業で技術者の現地育成が急速に進められている。その背後には、人的コスト削減の必要性が本社サイドで痛感されていることと、言語、習慣などの点で現地の人材を登用する方が経済効率が高く、競争力の強化につながるということが認識されているためである。
- (4) 石油危機は貿易収支の不均衡を決定的にした。政府は国産化プロジェクトを強化し、工業全体を刺激しつつ経済の回復をはかった。その結果工業製品は国内市場と、輸出市場を拡げつつある。これら一連の国産化政策が企業をして、とくに技術者の確保と社内訓練育成を積極的に取組ませることとなった。

このような背景があり、大・工科卒者の就職状況は良好であり、就職難とよばれる深刻な様相を呈していない。

ブラジルの大学卒者の卒業証書の登録受理数（教育文化省）。以下大・卒者(1)と略す。

総数、年6万～9万の間を上下し、内、理工科系卒者(1)の総数は11,000～19,000で18～21%を占める。総合大学の理工科卒者(1)は全体の30～40%である。工科卒者(1)の数は5,000名（1975年）、ないし9,000名（1976年）であり、全卒業生の8～10%、理工科卒業生の45～47%の間にある。卒業生の数は1974～1976の間に急激にふえている。（次頁の下表）

工科卒者(1)の中で最も多いのが建築、次いで機械、化学の順である。

以上は5年制学部である。

短期（3年制）の大学・工科もある。オペレーション専門技師（engenheiro operacional）とよばれ、生産に直接たずさわる。その数は年間1,000～1,100人である。

なお、大卒者(1)は大卒者(2)（17頁をみよ）の88%に過ぎない（1974）。

	1974		1975		1976	
大学卒業生(1)総数	49,782	100.0%	67,314	100.0%	95,565	100.0%
生物科学 ^{(註)¹}	10,928	22.0	11,433	17.0	16,618	17.4
理工学部 ^{(註)²}	9,582	19.2	11,051	16.4	19,148	20.0
農学部	1,695	3.4	1,794	2.7	2,637	2.8
人文科 ^{(註)³}	21,146	42.5	30,531	45.3	46,550	48.7
文学部	5,694	11.4	5,468	8.1	9,072	9.5
芸術学部	787	1.5	7,042	10.5	1,545	1.6

（ソース：IBGE(AEB77P254)）

上記表から、1974～1976年の各年度の専門別卒業生(1)の総数に対する比率は、理工科卒業生(1)が全体の20%前後を占めた。一方、3年間に卒業生(1)の数は急激に伸びた。75年が35.2%、76年41.9%各対前年比でふえた。1974～1976年の3年間に91.96%増加した。理工学部だけで見ると、75年15.3%（1,469名）、76年73.3%（8,097名）それぞれ増加した。（次頁の表をみよ）

（註）^{1,2,3} 次のような分類となっている。工学部（Engenharia）はさらに22の専門コースに分かれている。

生物科学

- 生物科学 …… 7コースから成る。
- 体 育
- 看 護
- 薬 学
- 物 理 学
- 医 学
- 栄 養 科
- 歯 科
- 職業療法

理工学部

- 建築都市計画
- 天 文 学
- 科 学
- 工 学 …… 22コースから成る。次頁の表をみよ。
- オペレーション工学 …… 6コースから成る。
- 統 計
- 物 理
- 中等教育専門コース
- 地 理
- 地 質
- 数 学
- 気 象

化学 …… 4コース。
 農学部
 人文科学 17学部, 41コースから成る。

(ソース: IBGE)

1974～1977年の教育文化省の予算から、政府は大学教育と科学技術の振興に力を入れていることがわかる。大学教育と科学振興の予算のトータルは同省予算の60～74% (9.0 CR¹⁰, 約6億ドル/1977), を占める。大学教育の予算は、1974～1976年に、40～47%を占めていたが、1977年には60% (7.3 CR¹⁰, 4.8億ドル/1977)へふえた。科学振興予算は1974～1977年に教育省予算の14～20%の間である。

大学教育予算と科学振興予算のトータルの国民総生産に占める比率は、1974～1977年の4年間0.4～0.5%の間にある。

大学卒業生(1)の増減率

(各対前年比)

	1974	1975	1976
生物科学……	7.3%	4.6%	45.3%
理 工……	2.4	15.3	73.3
農 学……	0.6	5.8	46.9
人文科学……	12.3	44.4	52.5
文 学……	34.9	(-)4.0	66.0
芸 術……	(-)4.5	855.5	(-)7.8

(ソース: IBGE, 75, 76, 77)

工学部(機械, 電気, その他)

工学部卒業生(1)の数は1975年まで年間5,150名前後であったが、1976年には8,932名へふえた('75年比73.2%の増加)。

最もふえたのは機械科 2,258名で、1975年の660名から2.42倍の増加である。建築は伝統的に卒業生が多く、1976年、工学部卒業生(1)の40%を占めている(機械は25.2%)。

次いで多いのは、電気、化学(工学部の化学コース)、生産(Production), である(1976年)。

順位は年により若干異なる。たとえば、1974年は電気が機械をわずかに上廻り(796と617)、生産は15名に過ぎなかった。経済(工学部の1コース)、森林、電子が、化学に次いでそれぞれ5、6、7位を占めた。

1975年は、建築、電気、機械、化学(1974年と同順位)、5位森林であった。

順位は、ブラジルの工業界の需要を示している。5位以下で急激に変動する部分は、政府の経済政策の影響を受け需要が変動し易い分野である。たとえば森林コースの1975年における急増はその一例である。(註: 政府は1968年頃から大規模な再植林計画に着手したが、1974年の政権(～1979・3月)は石油危機後、大巾な予算削減を行った)

化 学

化学の卒業生(1)の総数は1974年の480名から、1975～1976年にかけて1,000名を超えた。

薬学(生物科学の1部門)

薬学部の卒生(1)の総数は、1974年1,118名であり、1975年には1,403名(25%の増加)、1976年には2,088名(45%の増加)を示した。

専門別

工学部卒業生(1)の数

% = 対前年増加率

	1974 (%)	1975 (%)	1976 (%)
建築	2,461 19.5	2,517 (-)12.4	3,598 66.8
機械	617 (-)19.6	660 6.9	2,258 242.1
電気	796 (-) 1.8	790 (-) 0.7	934 18.2
化学	340 (-) 5.5	440 29.4	548 24.5
生産(製造)	15 15.4	72 380.0	380 427.8
工学経済	304	-	299
冶金	41 (-)37.8	39 (-) 4.8	212 443.8
森林	152 13.4	315 107.2	150 (-)52.3
電子工学	115 (-)33.9	92 (-)20.0	143 55.4
電気技術		19	70
測量	5	3	
電気通信	87		64
鉱山	13	4	51
造船	15	23	38
産業	46	57	39
防備設備建設	28	31	32
金属材料	7	12	76
通信	110	17	23
紡績繊維	-	9	-
自動車機械	5	4	3
電気機械	-	46	-
tecnologia	-	-	14
総数	5,157 (-)3.17	5,150 (-)3.17	8,932 (+)73.4

オペレーション(実施)工学(2年制)卒業生

	1974 (%)	1975 (%)	1976 (%)
建築	195 46.6	333 73.3	380 12.4
電子工学	65 (-)40.9	159 144.6	238 49.7
機械	214 81.4	385 79.9	235 (-)33.9
電気技術	6 (-)60.0	122 193.3	138 13.1
電気通信	-	78	76 (-) 2.5
製鉄	-	57	-
総数	480 27.6	1,139 137.3	1,067 (-) 6.3

化学・薬剤の卒業生数(1)

	1974 (%)	1975 (%)	1976 (%)
化学	344 (-) 3.6	245 (-) 28.7	520 112.2
薬剤	1,118 (-) 20.2	1,403 25.5	2,033 44.9

(ソース: IBGE)

大学卒業生(2) (卒業証書未登録の大学最終学年の終了者数。)以下、大卒生(2)と略す。

総合大学と単科大学コース(総合大学(University)でない)とに分けた場合、総合大学の卒業生(2) 51,373名に対し、単科コース 95,853名である。(1974年。以下、1974年の資料)

総合大学卒業生(2)のうち、理工学部卒業生(2)は11,870名(21.8%)、単科コースのそれは13,765名(14.3%)、となっている。総数、理工学部のいずれも単科コースの理工学部卒業生(2)の数の方が総合大学のそれより多い。

総合大学理工学部は、ミナス、リオデジャネイロ、サンパウロ、リオグランデスール州の4州に集中している(69.2%)、その25%がサンパウロ州である。

単科コースの場合は上記4州に全体の85.6%が集まっている。全体の60%がサンパウロ州である。

理工学部卒業生(2)の地域的偏在(1974)

総合大および単科コース	人	%	単科コース	人	%	
100.0% 150,226人	総合大学	54,373	100.0	95,853	100.0	
17.2% 25,635	理工学部	11,870	21.8	理工学部	13,765	14.3
100% 25,635	理工学部	11,870	100.0%	理工学部	13,763	100.0%
44 ... 11,233	サンパウロ州	3,073	25.8	サンパウロ州	8,210	57.6
15 ... 3,847	リオデジャネイロ州	2,366	20.0	リオデジャネイロ州	1,481	10.7
7.2 ... 1,878	リオグランデスール州	1,594	13.4	リオグランデスール州	279	2.0
10 ... 2,570	ミナス州	1,186	10.0	ミナス州	1,384	13.3
21.8 ... 5,612	その他の州	3,651	30.8	その他の州	1,961	14.4
15.6% 23,521	生物科学	12,082	22.2	生物科学	11,429	11.9
67.3 101,070	その他	30,421	56.0	その他	70,649	73.8

昼間働き夜間通学している学生の数は全体の約40~50%に達するとみられるので、毎年新規に労働市場に参入する大卒者(2)(総数)と大卒者(1)(卒業証書が教育文化省に登録された者)のそれはこれらの統計数字よりはるかに低く、1974年で大卒(2)7~8万人、大卒(1)2~3万人、1977年大卒(2)10万人、大卒(1)6~7万人前後と推定される。

全労働人口のうちの就業人口40.2百万人に対し、ある最近1年間の大卒者(2)の占める比率は(10万人/40.2百万人1976年)0.25%であり、同じく理工学者のそれは(1.2万人/40.2百万人1976年)は0.03%である。

註:大卒者¹=卒業証書が正式に教育文化省に登録され、その肩書を使用でき、公式文書に署名し、開業資格がある者。

大卒者²=大学最終学年終了したる者。

大卒者(2)の現役数を250万人(註)¹とする場合、全就業人口に占める比率は(2.5百万人/40.2百

万人) 6.2%となり、非常に低いといわなければならない。

(註)¹ : 10万人(年) × 25 = 250万人

理工学部の卒者(2)の同じく現役数を50万人(註)²とする場合、その全就業人口に占める比率は(0.5 / 40.2), 1.24%である。

(註)² : 大卒(2)の20%とした。

大卒者(1)(卒業証書が正式に教育文化省に登録された者)の、最近の1年間の全工業人口に占める比率は(0.095百万人 / 40.2百万人) 0.2%, 同じく工業人口に対し、(9.5万人 / 34.0万人), 28%である。

大卒者(1)の現役数を125万人(註)³とする場合、対全就業人口比(1.25百万人 / 40.2百万人)は、3.1%(1976年)、大卒(1)の工学部卒者の現役数を81.4万人(註)⁴とした場合、対工業人口比(0.814 / 8.4)は9.2%(1976年)となる。

(註)³ : 5万人(年) × 25

(註)⁴ : 工学部, オペ工学, 化学の合計(1976) × 25

この数は、日本の50~55才層でみた場合の大卒者の占める比率10%とくらべても、25~29才の層の33%とくらべても未だ低いといえることができる(「賃金構造基本統計調査」から引用した。同調査報告書は、従業員1,000人以上の全国の145,000の事業所を対象としたのとべている)。

サンパウロ州だけでみると(前頁下段の表)および、5頁中段の表から)サンパウロ州の理工学部出身者の現役数を25万人(1万人(年) × 25)とした場合(25万人 / 177万人) 14.1%である。また工科卒者(1)の1978年8月現在の累積数は約4万3,000人(註)⁵である。労働人口の増加率を年3%とみる場合、1977年のサンパウロ州の工業推定人口194万人に対する工科卒者(1)の比率は2.2%である。

(註)⁵ : CREA - Conselho Regional de Engenheiros, Agronomos e Arquitectos の資料

ブラジルの大卒者(1)(2) 労働人口

単位: 1万人	新規労働市場参入		総数		ブラジルの就業人口 工業人口		サンパウロ州の工業人口
	1974	1977	1974	1976	1976	1974	1974
大卒者(1)	2~3	6~7	4.9	9.5	4,020	339.6	177.6
大卒者(2)	7~8	10	15.0	20.0			

サンパウロ州の大工学部卒者(1)(2) 労働人口

単位: 1万人

	(1974年)	(1977年)
理工科卒者(2)(1974)	1.1	
工業人口(1974)	177.6	194.0 (100.0%)
現役工科卒者(1)(~1978・8月累積)		4.3 (2.2%)

(ソース: IBGE, CREA(SP))

日本の大企業における高学歴化（1976年）

単位：1万人

年 合 指数	大 卒 者		高 卒	中卒（旧制・小卒）	
	万人	%	%	%	
50～54	1	27.6	10.0	23.0	60.0
45～49	2				
40～44	4				
35～39	5				
30～34	6				
25～29	10	81.5	33.0	48.0	17.0

年度：1976

対象：145,000事業所，企業規模1,000人以上の男子。

（ソース：賃金構造基本統計調査）

サンパウロ州立大学・工科卒者数

年 度	1974	1975	1976	1977	合計（ ¹⁹⁷⁴ ～ ¹⁹⁷⁷ ）	1978・7月まで
卒業生総数	537	471	581	449	2,038	57

（ソース：USP. POLI）

1.2.2 業種別求人動向

1974年工業生産の伸びはいちじるしく，雇用も急激に伸びた。1968～1974年の6年間に雇用は，95.55%という驚くべき増加を示した（第4頁下段の表参照）。

1975年政府は厳しい輸入制限を行った。輸入制限は次のような効果をもたらした。

政府投資

(i)機械設備，工業用原料資材の自給体制が整っていなかったため，政府は投資プログラムを一時延期せざるを得なかった。このため，大型プロジェクトの大部分が中断された。たとえば，道路，発電所，通信，港湾，再植林，鉱山などの分野で雇用は急速に後退した。

パラグワイとの共同プロジェクトのイタイプー水力発電所と，原子力発電所，第三次製鉄拡張計画，第三の石油化学基地およびコンビナート建設計画などは続行された。

この三つの大型プロジェクトが，産業機械（発電機械，クラッシャー，建設機械，セメント機械）とその関連産業（たとえば機械のコンポーネント，鉄鋼，セメント，電気資材，運搬機械やエンジニアリング業界など）に大きい需要をもたらした。全体として，雇用・求人を石油危機以前の水準に保った。

民間投資

1975年6月から同年12月にかけて政府がとった輸入制限の措置は，貿易収支の均衡をめざすと同時に機械設備コンポーネント，装置，部品，生産財・原料（肥料，農業，石油化学などの——）など輸入に依存してきた部分を国産化し，輸入削減と国内産業育成強化，さらにそれらの工業製品の輸出拡大という二重・三重の効果を狙っていた。政府は国家的見地から優先部門（註）を設け，関連プロジェクトにインセンティブを与えると共に，プロジェクトの輸入部分を抑え，国内調達比率を高めるべく企業家を指導し，半ば義務付けた。

- 註：A 機械・機材およびそのコンポーネントの生産。
 B 農業用・道路用および森林資源開発用の機械・機材工業。
 C 電気・電子および機械工業用のコンポーネントの生産。
 D 鉄道資材の生産。
 E 公家輸送用の自動車・車両の生産。
 F 造船および航空機製造。
 G 製鉄および非鉄金属の一次的冶金。
 H 肥料、農薬およびそれらの原料の生産。
 I 化学、製薬用原材料の生産。
 J 石油化学工業
 K 鉱業
 L セメントおよび耐火材料の生産。
 M セルローズ、紙の生産。

そのためとくに機械、化学など優先分野に関連の深い製造部門への需要がふえた。

次の分野は回復が遅れた。

医薬、トラクターなど農業機械、繊維、建築、鉄道用資材、通信資材、建築、など。

このような輸入抑制、国産化への移行と、政府のインセンティブ政策が石油危機以後のブラジルの工業生産を支え、部分的な雇用の減少を他の部分で相殺した。この間（1975～1978）政府・民間投資は国民総生産に対して、石油危機以前の水準を維持した（11頁参照）。

一般の雇用と大・工科卒者の雇用は、工業生産における急激な構造的変化と、国産化プロジェクトに支えられ一定の水準を保った。とくに大・工科卒者は工業人口における相対的不足のためと、民間・政府部門のプロジェクトの実行のため、そのほとんど100%が職場を獲得してきている。

1.2.3 専門別・求人就職動向

概 略

大・工科卒者で就職が比較的困難とみられた専門コースは、そのほとんどが石油危機以後の政府の投資削減または厳しい価格統制輸入規制のため収益率の後退を強いられたり、政府受注のみとおしが困難となった工業部門と関連している。たとえば鉱山、森林（再植林）、医薬、電子（通信）などである。

鉱山科。政府・民間投資が停滞し、雇用が減少したため、1975～1977年にかけて悪化したが、鉱業生産部門を中心に吸収された。この分野は国家的利益の見地から最も優先されるべきであるが、大型投資を必要とすることと、低い固定投資、生産性のため困産へのプロセスは遅れるとみられている。

医薬品。国民の医療・健康保護の立場から、政府の価格統制が厳しいことと、輸入原材料のコスト高のため近年収益が落ちたが過去の蓄積が大きい。

電子（通信）。ミニ・コンピューターと電話交換をコンピューター化する政府の大型プロジェクトが1978年まで半ば中断されていた。工科卒者の需要は将来大きい。

森林（再植林）。政府の植林計画融資が止ったため、数年前予測された程植林の需要は伸びていない。

機械・電気・化学卒者の就職は石油危機以前も以後も全員就職している。国産化プロジェクトがその背景にあることは先にふれた。絶対数が少ないことと、ブラジルの給与体系上、大卒者の給与の全体に占める率が（絶対数が少ないこととも関連して）相対的に低く、企業収益を圧迫する程大きくないことなどもこれら大卒者の就職を容易にしている大きな原因である。

また、大学生の半数近くが働いているため、大卒者の100%が労働市場への新規参入とはならず、す

でに就職している者も一定の経験を積んだ後、一層条件の良い他企業へ移ることが自由に行われている。企業の側でも、他企業からの新しい経験・ノウハウの流入を歓迎する傾向があり、これが就職・再就職の機会を多くしているのである。大卒者の絶対数の過少はその人件費が企業のコストの中で小さい比率を占めていることであり、これも大卒者採用にプラスに作用している。

専門別・工科卒者の数と工業人口に占める比率

ブラジルの工科卒者(1)の工業人口に対する比率の低さは、次の数字から明らかである。

機械工業を例にとると現役の機械科出身のエンジニアは全国で約18,000人と推定され、これに対し、ブラジルの機械およびその関連工業の人口(1977年の純資産が10.0百万C R以上の企業社の従業員総数644,400人)に対し2.7%である。工科卒者(1)(現役)数は150,000人(推定)。

サンパウロ州の工科卒(1)の現役総数は、18,280名、この内機械科出身者は約8,200名、化学1,652名、電気6,157名、電子617名、その合計16,626名はサンパウロ州の機械、電気・電子、化学、輸送機械・資材・製造業(純資産10.0百万C R以上の428社を対象)の584,090名に対し2.8%である。

註：工科卒(1) = 18頁の大卒(1)、工科卒(2) = 同・大卒(2)

工科卒(2)は、ブラジル全体で4.3万人(推定)、サンパウロ州で約7,000名(CREA)である。

工科卒者全体の工業人口に占める低い%をわかりやすくまとめたのが、次の表である。

サンパウロ州における工科卒者の工業人口に占める比率 = $Z(x + y)$

A表				B表	
単位：1,000人				単位：1,000人	
	工科卒(1)	工科卒(2)	x(合計)	工業部門	y(従業員数)
1. 機械	8,199人	3,440人	11.6	A 機械	109.05
2. 電気	6,157	2,166	8.3	B コンポネント装置	21.30
3. 電子	617	302	0.9	C 電気部品・コンポネント	38.60
4. 化学 ^{註1}	1,652	662	2.3	D 家電・通信機・資材 コンポネント	66.30
5. 金属	789	264	1.1	E 輸送機械・資材	229.24
6. 電信	231	4	0.2	F 小計	465.09
7. 航空	415	48	0.5	G 化学	119.00
8. 造船	320	97	0.4	H トータル	584.09
9. 計	18,380 ^{註2}	6,976	25.3		

註¹：石油化学も含む。 註²：14%が2～3年コース。

C表 $X \div Y = Z$

$X \div Y$	Z
1 ÷ A	10.6%
1 ÷ F	2.5%
9 ÷ G	2.1%
4 ÷ G	1.9%
1.2.3.5 ÷ F	4.7%
1.2 ÷ B.C.D	15.8%

(ソース：CREA. SP.
Quem e Quem)

工科卒者(IX2)は、全体に不足しており(4.3%)、とくに化学と(1/Fに おける)機械の技術者の相対的低比率が目立つ。

前頁のA表の資料については、下段の「サンパウロ州の専門別工科卒(IX2)の現役(累積)数」を参照ありたい。

前頁のB表の資料は、1977年現在の、サンパウロ州の純資産10.0百万CR(707.3百万ドル)以上の企業の6つの部門の428社とその従業員である。

全国対象では企業数877、従業員総数831,850名である。24頁の表を参照ありたい。

サンパウロ州の専門別工科卒者(IX2)の現役(累積)数 (1978年8月現在)

サンパウロ州のCREAに登録済みの工科卒者の専門科別の現役(累積)数は次の通りである。CREAは労働省のConselho Federal de Engenharia Arquitetura e Agronomia(工科技術者、建築士、農学士、連邦審議会)のサンパウロ州支部(Conselho Regional de Engenharia Arquitetura e Agronomia)の略称で、大卒、高卒、その他の学歴の技術者の内、有資格者、および大学またはその他の専門コース卒者で教育文化省に登録手続中の者の資格審査・確認とその登録、登録番号の発給を行う連邦政府の公的機関である。サンパウロCREAの登録数は、サンパウロ州内の技術者の実数に近い数を表しているとみられる。大卒者と同等の資格ありと認められた者、および高卒以下の中級技術者の登録、審査も行うが、専門科別の項ではこれを除き、大卒者(IX2)の中の機械、電気・電子、化学、航空、冶金、造船、電・通信のみとし、それ以外の専門は省いた。また軍の特殊技術者も同様削除した。

サンパウロ州の専門別工科卒者(IX2)の現役数

A	技術者として登録された者	43,540名	64.9%
B	技術者の資格審査を受けている者	23,589	35.1
C	計	67,129名(註).....		100.0%

(註)：Cは外国とブラジルの両方の資格を持つ者869名を含む。

Aの学歴構成

Dr(ドクター)	8名		
大卒者(I)	43,350	99.6%
大卒と同等の資格有り と認められた者	36		
中級技術者	61		
営業の資格を認め られている者	15		
その他	70		
計	43,540	100.0%

Bの学歴構成

大卒者(2)	13,964名	59.8%
大卒と同等の資格有りと認められた者	1,187	5.0
中級技術者	8,337	85.8
営業の資格を認められている者	101	0.4
計	23,589	100.0%

専門別

機 械 (A の 一)

コース (5 年制大)		コース (8 年制)	
機 械 学	4,040 名	機械学, 機械	633 名
産業, 機械学	1,651	〃, 工作機械	384
電 気 学	588	〃, 自動車	349
機械学産業, 生産オペ	208	〃, 冷凍・空調	108
〃 〃 繊維	75	機 械 学	62
〃 生産オペレーション	29	機械製作	15
〃 プロジェクト	9	そ の 他	1
〃 生産	9		
機 械	5		
冶 金	5		
そ の 他	28		
計	6,647	計	1,552

機 械 (B の 一)

コース (5 年制)		コース (3 年制)	
機 械 学	1,211	機械学, 機械	558
産業機械学	193	機械機械学	323
機械学・生産	71	機械学, 工作機械	202
産業, 機械学・生産オペ	66	〃, 自動車	172
電気・機械学	17	工作機械・機械学	132
繊維・機械学	16	機 械 学	108
産業機械, 繊維オペ	10	機械学, 冷凍・空調	94
そ の 他	25	機械製作工程	85
		自動車・機械機械学	63
		そ の 他	102
計	1,609	計	1,839

電 気 (A の一)

コース (5 年制)		コース (3 年制)	
電気技師	2,961	電気技師, 電気技術	241
〃, 電気技術	760	電気・電子	294
〃, 電子	697	その他	11
建築/電気	591		
産業/〃	270		
電気技術	186		
産業/電気・電子	184		
その他	62		
計	5,611	計	546

電 気 (B の一)

コース (5 年制)		コース (3 年制)	
電気技師, 電子	656	電気技師, 電子	197
電気技師	474	〃, 電気技術	183
〃, 電気技術	394	その他	67
産業電気学, 生産	72		
その他	113		
計	1,709	計	447

化 学 (A の一)

コース (5 年制)		コース (3 年制)	
化 学	1,073	化 学	132
産業化学	390	石油化学	6
〃, 生産	38		
〃, 繊維	12		
〃, 建築	1		
計	1,514	計	138

化 学 (B の一)

コース (5 年制)		コース (3 年制)	
化 学	460	化 学	82
産業・化学	97	石油化学	53
〃・〃・生産	15		
化学, 生産	4		
〃, 繊維	2		
その他	2		
計	580	計	135

サンパウロ州の機械・電気・電子、総合化学の主要企業の従業員数

註：純資産，10.0 CR百万以上。

純資産＝資本金＋増資引当準備金＋利益＋繰延負債－繰延資産

単位：1,000人

単位：1社

工業部門	従業員数		企業数	
	ブラジル	サンパウロ州 (%)	ブラジル	サンパウロ州 (%)
機械	170.15	109.65 (64.4)	254	169 (66.5)
機械・装置・計器	27.80	21.80 (78.0)	28	18 (64.4)
小計	197.45	130.95 (66.8)	282	182 (64.5)
電気・機械・コンポネント	52.00	38.60 (74.0)	76	58 (69.7)
家電・通信機材	88.20	66.80 (75.2)	59	38 (64.4)
小計	140.20	101.90 (74.8)	135	91 (67.4)
造船	31.00	0.84 (1.1)	16	2 (12.5)
鉄道資材	16.90	11.9 (70.4)	8	4 (50.0)
自動車・車両	121.6	107.8 (88.7)	12	10 (83.8)
自動車・部品	98.7	78.4 (79.4)	96	73 (76.0)
トラクター	27.4	21.9 (80.0)	35	23 (65.7)
航空機	11.1	8.9 (80.2)	7	3 (42.9)
小計	306.7	229.24 (74.4)	174	115 (66.1)
化学・石油化学	135.9	90.2 (66.4)	204	110 (53.9)
ガス	15.8	8.8 (55.7)	10	4 (40.0)
製薬	25.2	14.8 (58.7)	46	28 (60.9)
化粧品	10.6	5.2 (49.1)	26	8 (30.8)
小計	187.5	119.0 (63.5)	286	150 (52.4)
合計	831.85	584.09 (70.2)	877	538 (61.8)

(ソース：Quem e Quem)

上記表の(%)に関して、

従業員の数で、サンパウロ州のブラジルに占める比率(70.2%)を下回る部門は、機械、造船、総合化学(化学石油化学、ガス、製薬、化粧品)である。とくに造船は低い。これは造船がリオデジャネイロに集中しているためである。

企業数と従業員数の関係を上記表からみると、サンパウロ州の企業の雇用比率は高いといえる。これを部門別にみると、機械・装置・計器、航空機、においてその傾向がいちじるしい。この2つの部門では、従業員数の占める比率と企業数のそれとの間に30%以上のひらきがあり、平均して雇用数が他の部門に比して高い。機械、自動車(車両と部品)では両者の比率が均衡している。造船と製薬はA<B、であり、企業の雇用は平均以下にあるといえる。機械もA<Bである。

1.2.4 初任給

1.2.4.1 概況

(レート：US\$1.00：CR 18.85 (18.75)
US\$1.00：Y 190.00
1978年8月31日現在)

大学・工科(新)卒者の初任給はCR 16,000～CR 20,000の間を上下している。(1978年6～8月)これはドル換算(1：19.25, 1978.9.16)で831.2～1,038.96ドル、円換算で(1ドル：190円として)

157,928～197,402円の高水準である。

日本の大卒者の初任給（年齢22～23才。昭和51年度（1976年）13万円とくらべ21～36.6%の差がある。

ドルに対する伯貨のミニ切下げに応じて、ドル換算の給料は下がる。一方対円のドル下落に対応して円換算の給料価値も下がる。インフレ率はミニ切下げ率を常に上廻るのでインフレ調整後の給料は前年の水準に回復している。

1.2.4.2 調 整

ブラジルでは年2回（6月頃の10～15%、2回目は10～12月頃）、過去12カ月間のインフレ率をベースとした業種別の調整が行われる。これはインフレ率を含み、業種別労働組合が、労働省に申請し、労働省が業種別経営者組合の意見・資料、公的経済研究所の資料に基づいて、最終的に決める強制的アップ率である。調整率は過去の例では、インフレ率またはそれを若干上廻る程度である。10～12月調整された初任給が次年度の初任給のベースとなり得る。

初任給を決める要因は、主要企業間で行われている給与体系全般に亘る給料の情報交換に基づく、企業間の合意的水準である。主要企業（同業種および異なる業種に属する大企業）が10～20社程相互に情報交換し合い、初任給を含めた職階別、平均給料水準を明らかにする。この水準は参加企業が、最も給与水準の高い主要企業間の平均値に維持すると共に、市場、他社との格差を未然に防ぐ役割を果たし、複雑多岐にわたる階級と職能別の市場の賃銀水準に自社を位置させることによって、不満・トラブルをなくし、ひいては無意味な転職者を出すことを避ける効果を狙っている。

この合意的市場水準は、主要企業のイニシアチブで自主的に定める全職階、職能別給与体系基準であり、政府・労働組合とは関係がないが、事実上、労働市場における賃銀水準を決定している。業種別労働組合が労働省の承認によって毎年1回定めるアップ率は、自動的に民間企業の給与全体に亘り一律に適用されるが、労働組合は、給料水準そのものに関与するわけではない。5月1日に労働省が定め大統領が発表する最低給料は全給与体系の最低辺を定めるに過ぎない。

最低給料は60年代半ばから、扶養家族を養い得る最低給料ではなくなっており、現在ではその1/4～1/5程度の価値しかなく、本来の最低給与としての意味をもっていない。

註：最近数年間の業種別労働組合（電気）の調整率は27頁の上段をみよ。

1.2.4.3 大・工科（新）卒者の初任給

（註）

ブラジルの大・工科（新）卒者の初任給は1973年を100として1978年6月までに700～900へ、急激な上昇を示した。平均公定レート換算のドルでみると1時間1.52ドルであったのが、1978年6月現在4.68ドルへ、100から307.9へ（約3倍へ）上昇した。ドルと伯貨の二本立てによる指数の上での大きい開きは、ドル：伯貨換算率がこの間100から290へ推移したのに対し、名目賃金は伯貨切下げ率を上廻るインフレ率をベースに毎年累積的に調整されてきたためである。

工科卒者の初任給は、事務系（大・新卒者）のそれより7～18%高い。

工科卒者の時間給（ドル換算）を単純に欧米、日本の製造業の平均とくらべると、ブラジルの1977～1978年の3.54～3.75ドルはアメリカの1970年、日本の1975年、イタリアの1977年にほぼ該当する。ブラジルの対ドル・レートは管理フロート制であり、政策的に実勢値より高目に維持されているとみられる。そのため実質ドル換算時間給は3.30ドル、円換算額も12～15万円（月）の水準にあるとおもわれる。

大・工科(新)卒者の初任給の推移(註)

年	指数	指数 ²	時間		月 額		
			伯貨	ドル換算	伯貨CR	ドル換算	円換算
1970	100	100	5.00	1.09	1,200	261.20	94,036
1973							
1974							
1975							
1976	1,000	324.7	50.00	3.54	12,000	848.80	
1977	1,208		60.40	4.27	14,500	1,025.60	
1978	1,333	391.7	66.70	3.75	16,000	899.50	170,905
	1,666	429.4	83.30	4.68	20,000	1,124.85	218,626

レート(平均)	年	ドル	CR	円
	1970	1	4,594	360 (1949.4~1971.11まで)
	1973	1	6,126	308 (新レート)
	1974	1	6,790	
	1975	1	8,126	
	1976	1	10,670	
	1977	1	14,138	240
	註: 1978(6月)	1	17,788	190

註: 9月15日まで 18.85
9月16日から 19.25

註: 大学卒業直後就職せる者。転職者の初任給は含まない。

指数¹ = 1970年の初任給, CR 1,200 = 100

指数² = 1970年の初任給(h)ドル 1.09 = 100

時間給 = 月額 ÷ 30日 ÷ 8時間

これを卸売物価指数の推移と比較してみると 1965~1967 = 100 として、1973 = 368、1977 = 1,198、1978年6月 1,649へ上昇している。一般物価指数、リオデジャネイロの生計費指数は、卸売物価指数を若干上廻っている。一応ドル換算を無視し、伯貨だけでみる限り、大工科卒者の初任給の上昇は、物価指数のそれをはるかに上廻っていることがわかる。

ブラジルの卸売物価指数

年	1965~1967	1973	1974	1975	1976	1977	1978・6月
指数	100	368	475	607	852	1,198	1,649

一般物価指数

年	1965~1967	1973	1974	1975	1976	1977	1978・6月
指数	100	373	480	613	866	1,236	1,698

(ソース: Conjuntura Economica)

業種別・組合（電気）の調整率

1974/75	48%
1975/76	36%
1976/77	41%
1977/78	40%

次は主要企業の初任給である。

(註)¹

QとT社（電気機材・コンポネンメーカー・欧州の多国籍企業で従業員は15,600と10,500名）

大・工科(新)卒者	(新)	経験者(註) ²	
		ドル	p/hour
プロジェクト	CR 18,000	1,011.9	
メンテナンス	17,000	955.7	
〃	16,000	899.5	25,000 1,405.4 5.86
高・工卒者(新)・メンテナンス	7,000	393.5	12,000 674.6 2.81
	8,000	449.7	14,000 787.0 3.28

(註)¹：関連子会社を含む。

(註)²：2年位の経験のある者。

その企業で卒業前の1～2年実習を受け、そのまま卒業と同時に正式入社したの方が、実習を受けず（他社で実習を受けた場合も含め）入社する者より6%程度高い。この差は入社後1年程の間に本人の努力と実績次第で容易に縮まる。スタート時点で実習を経たの方がより早く実務に役立つからである。この考えは新卒者以外には当てはまらない。他社での実務経験がその企業にとって必要な場合に、中途入社の人材者にポジション相応の給料が払われる。この場合の初任給は、ポジション、職務、責任範囲、企業のニーズなどによって決まり一律ではないが、ベースとなるのが前述の主要企業間の職階別給与調査である。（第25頁の2.4.2「調整」）

後述するが、卒業前の大学生の実習（有給）を含めたあらゆる訓練に要した費用を企業はその年度の法人所得税から控除できるので、企業内・外訓練は企業にとって負担とはならない。

第一は入社時点でほとんどの者が自社または他社で1～2年の実習・研修を受けており、初任給は、出身大学によって大きな格差はないということ、第二は企業が人材を社外に求める傾向があること、そのため年功序列による給与システム確立が困難で、職階に基づく賃金給与体系が適用されていること、一方近年の雇用情勢の変化にともない、初任給を年功序列的にアップさせ人材の確保養成が行われるようになってきていること、などが注目すべき点であろう。

日社（特殊鋼、輸送機械、電気機材のメーカー。内資企業。従業員11,500名）

	初任給	4カ月目	アップ%	12カ月	アップ率	初任給	ドル
(4～5年コース)大・工科(新)卒者	CR 18,700	CR 19,600	(4.8)	CR 21,200	8.2%	1,051.3(円)	4.38(時)
同・入社1年経過	20,200	21,200	(4.95)	24,100	13.7	1,135.6(円)	4.73(時)
同・2年経過	22,900	24,100	(5.2)	26,500	9.9	1,237.4(円)	5.36(時)
(2～3年コース)大・工科(新)卒者	15,100	15,900	(5.3)	17,160	7.9	843.9(円)	3.54(時)
同・1年経過	16,350	17,160	(6.4)	18,500	7.8	919.2(円)	3.83(時)

(ドル=1:17,788)

1.2.5 サンパウロ州立大・工学部の卒業生数

サンパウロ州立大学・工学部の過去4年間の卒業生数は450～580名(年)の間である。全国の理工科系卒業生が、1974年から1976年の3年間に、9,582名から19,148名へと100%以上ふえたのと対照的に、一定の水準を保った。前者の后者に占める比率は、1974年5.6%、1975年4.2%、1976年8.0%である。

サンパウロ州立大・工学部卒業生数

年	1974	1975	1976	1977	1978(1～7月)
工学部卒業生(名)	537	471	581	449	57

	1974	1975	1976	1977	1978(1～7月)
建築	184	151	222	158	30
電気の電子技術	61	41	68	49	4
電気の電子	63	58	70	60	2
機械のプロジェクト	64	50	53	39	5
機械の生産	58	70	(生産) 58	64	2
化学	36	20	30	16	4
鉱山	6	11	19	7	1
冶金	11	30	11	12	
造船	53	44	52	44	1
計	537	475	583	449	49

これら卒業生の就職状況は100%近くが在学中(最終学年または4年生)の実習時にすでに就職すべき相手企業を選択し了え、卒業と同時に就職してきた。本大学の卒業生は平均して優秀な者が多く、また卒業生の数が少ないことも、就職状況を好くする上で貢献している。そのため大学事務当局はかつて学生の就職を支援したり、企業で求人需要開拓をしたことも一度もなかった。

ただ、ここ1～2年の需要はやゝ低調であり、学生の選択の範囲は狭められたが、就職率は依然100%である。就職先は、欧米多国籍企業、政府系企業に集中し、内資企業は稀である。

1.2.6 航空省附属工科大(I T A)の卒業生

I T Aの卒業生の数はさらに少なく、年平均110名である。サンパウロ州立大・工科卒生の1/5、全国の理工科卒業生に対する比率は、1974年1.2%、1975年1.0%、1976年はわずか0.5%でしかない。就職率は現在まで100%を維持してきた。しかし近年需要(求人)が後退し、大学生側の企業に対する要求の低下となり、企業が選択の立場に立つという情勢の逆転がみられた。ただし、就職先は政府企業、欧米多国籍企業に集中しており、前記サンパウロ州立大・工科の卒生と共に高い評価を得ている。前者と異なる点は、大学事務当局が学生の就職を間接的に支援する体制を近年整えたことである。この辺りにも需要の下降がはっきり表われている。1974年頃までは学生側は委員会を組織し、企業の雇用条件に対し、卒業生側の要求を統一し、企業側に受容させるのが普通であったが、1977年頃からこれが姿を消し、代って大学事務局が企業に雇用の計画を問合わせ、実習の受入れを要請するなどの手を打つように

なった。

ITAの専門別卒業生の数

	1972	1973	1974	1975	1976	1977
卒業生の数	111	106	116	112	109	110

	1972	1973	1974	1975	1976	1977
航空技術の航空機	11	8	8	2		
同 航空路	21			15		
航空機術航空路・輸送		5	4			
同 ・インフラ		8	8		6	7
航空技術総合					14	22
電子	47	65	59	50	40	58
機械	32	30	42	45	49	23
計	111	106	116	112	109	110

1.3 企業の求人動向

1.3.1 一般的傾向

ブラジルにおける純資産(註)¹ 10百万CR以上の企業(註)²を対象にして雇用の推移をみると、1975年から1977までの3年間に、2.9百万人から4.0百万人へふえた。この間(前記規模の)企業数は3,352社から4,041社へと推移した。

ブラジルの1976年の就業人口は(註)³全人口110.1百万人の36.5%に相当する40.2百万人と推定されている。前記規模の企業はその9.7%(3.9百万人)を雇用していることになる。

前記規模の総雇用人口/企業数=Aは、1975年893、1976年928、1977年990、と年々増加し、平均1企業当たり雇用人口は(1977年において、1,000名に近づきつつあり)、ふえる傾向にあることを示している。

(註)¹：資本金+増資準備金+利益+繰延負債-繰延資産

(註)²：鉱業、製造工業、およびサービスの政府系企業および民間企業。

(註)³：労働人口と就業人口をみよ。

同じく純資産10.0百万CR以上の企業(註：以下、大企業とよぶ)の売上高は同期間、1975年の447.3(10⁹ CR)から、1976年818.97(10⁹ CR)、1977年、1,289.4(10⁹ CR)へと推移したが、純益は、37.44、64.59、87.6(各年、単位10⁹ CR)であった(収益率の悪化が著しい)。

1976年の売上高は対前年比72%伸びたが、1977年のそれは半減(35.6%)し、実質上停滞したが、雇用は全体としては85,000人程ふえた。

	ドル	CR
レート：1975	1	8.128
大企業の雇用動向(および企業数、売上高、収益との関連における)	76	10.670
	77	14.188

	1975	1976	1977
1. 企業数			
鉱業.....	91	103	109
製造工業.....	2,554	3,167	2,981
サービス業.....	707	970	951
Total	3,352	4,240	4,041
2. 売上高(単位：10 ⁹ CR)			
鉱業.....	15.5	(註) ⁵	21.2
製造工業.....	337.2 (註) ⁴	618.9	955.7
サービス業.....	94.6	200.1	312.5
Total	447.3	819.0	1,289.4
3. 純益(単位：10 ⁹ CR)			
鉱業.....	2.96	(註) ⁷	2.58
製造工業.....	23.05 (註) ⁶	47.55	46.3
サービス業.....	11.43	17.04	38.72
Total	37.44	64.59	87.6
4. 雇用数(単位：1,000人)			
鉱業.....	53.8	59.0	64.9
製造工業.....	1,956.8	2,457.5	2,546.7
サービス業.....	982.8	1,400.1	1,390.1
計	2,993.4	3,916.6	4,001.7
指数	100.0	130.8	133.7

(註)⁴：非鉄金属を除く (註)⁵：不明 (註)⁶：その他の非金属を除く (註)⁷：不明

1.3.2 業種別求人動向

製造工業の内A「製鉄・金属精錬加工」、B「機械・コンポネント」、C「化学・石油化学、二次製品」、の3主要部門をみると、その雇用が大企業（前記規模の一）の雇用に占める比率は約85%である。この比率は、1975年の88.8%から年々後退している（1976 = 84.7%、1977 = 85.6%）。A「製鉄金属精錬加工」の雇用の伸びが3年間に39.6%と相対的に大きく、これに対し、B「機械・コンポネント」のそれは、17.0%、C「化学・石油化学・二次製品」7.4%と小さかった。大企業（前記）の雇用の3年間の伸率は33.7%であった。Aのそれはこの平均を5.9%上廻わり、BとCのそれは、平均伸率をそれぞれ大きく下廻わった（Bは平均マイナス16.7%、Cは同じくマイナス26.3%）が、3部門の雇用はそれぞれ増加した。

一方、はゞ同期間に相当する1974年から1976年までの3年間の大学卒業生（文科・理工科）の数は212,661名、理工科の卒業生は89,781名に達した（註：夜間学生は全体の約50%を占めるとみられる）。1975～1977年の大企業（前記の一）雇用の増加1.1百万人に対し、理工科系大卒者は、3.6%を占めた。（理工科卒者の全部が大企業に吸収されたわけではないので実際の両者の間の比率は3.6%ではない。）これらの資料からブラジルにおける雇用は、石油危機以後も一貫して増加し、大工卒者のそれも全体の2～3%を占めつゝ上昇してきたことがわかる。

大企業の雇用の増加

（単位：1,000人）

大企業	1975	1976	1977	(1975～1977)
		923.2	85.1	1,008.8
A 製鉄・金属精錬加工				
雇用数	412.2	540.3	575.5	
増加数		(+) 128.2	(+) 35.1	163.3
増加率		(+) 31.1%	(+) 6.5%	(+) 39.6%
B 機械・コンポネント				
雇用数	547.3	623.7	640.5	
増加数		(+) 76.4	(+) 16.8	93.2
増加率		(+) 13.9%	(+) 2.7%	(+) 17.0%
C 化学・石油化学・二次製品				
雇用数	181.1	199.1	213.9	
増加数		(+) 17.9	(+) 14.8	32.7
増加率		(+) 9.9%	(+) 7.4%	(+) 18.1%
A, B, Cの合計				
雇用数	1,140.6	1,363.1	1,429.9	
増加数		(+) 222.5	(+) 66.7	(+) 289.3
増加率		(+) 19.5%	(+) 4.9%	(+) 25.4%
製造工業のみ				
雇用数	1,956.8	2,457.5	2,516.7	
増加数		(+) 500.7	(+) 89.2	(+) 589.9
増加率		(+) 25.6%	(+) 3.6%	(+) 30.1%

(註)⁵：自動車の過去3年間の売上げ、収益共マイナス成長となったが、雇用は14%（約2万）ふえた。

(註)⁶：家電の過去3年間（1975～1977）の売上げは217%、収益（純）332%（各名目）ふえたが、雇用は約2%減った。

1.3.3 専門別求人就職動向

1. 大工科卒生のうち、近年相対的に大きい需要が“機械”に、次いで“電気電子”に集中している。化学、建築への需要はコンスタントな傾向が続くとはいえ、絶対数では低い。(工科の専門分野の内、電気・電子、機械、化学の3つの専門に限定するなら)、冒頭の一般的傾向のほか、次のような点が注目される。すなわち、

2. 大企業、とくに製造工業では特定の専門にとらわれず、大・工科新卒者を採用する傾向がある。これは、ブラジルが工業の急速な国産化を志向しているにも拘わらず、指導すべき技術者の数が少ないためである。

多くの大企業では電気・電子、機械のような比較的応用範囲の広い専門分野の大・工科卒者を入社させ、管理職者として短期間養成する一方、国産化を達成するため彼らを(多国籍企業の場合は)、入社後3~4年で海外の本社で9カ月~1カ年の技術研修を受けさせているのである。

8. 次に指摘できることは、1975年以来、政府の公共投資および輸入規制が労働市場の需給関係に与えた影響である。^(註) 製造工業部門では「金属精錬加工」「家電」「製菓」「土木建設機械」「通信機械設備コンポーネント」の5つの部門で収益率と雇用の後退がみられた。後の2部門は政府投資の大巾な削減、プロジェクトの延期が直接影響した。

「製鉄・非鉄金属」「産業機械」「計器」「電気・資材コンポーネント部品」「輸送機械(鉄道を除く)」「自動車」「化学」「プラスチックと二次製品」「ガス」「皮革・製靴、ゴム二次加工」「繊維・縫製」「食品加工」「タバコ・飲料」「その他の製造工業(コングロマリット、精密機器、その他)」「航空機」「自転車」の16部門では、国産化への移行、政府プロジェクト、雇用の一般的増加による内需の拡大などの諸要因がプラスに働き、雇用がふえた。

一方、「鉄道資材」、「自動車部品」、「トラクター」、「化粧品・香水」、「木材二次加工・家具」の5つの部門では雇用は概して変化がなかった。

製造工業部門の雇用がこのように大きい影響を受けたのに対し、サービス部門の雇用は上昇した。「印刷」、「建設・エンジニアリング」、「輸送」、「公共サービス」の4つの部門の雇用は1975年の98.2万人、1976年の131万人、1977年の139万人へと、3年間に41.5%増加した。この増加率は製造工業全体の同期間の伸率30.1%(前頁の表をみよ)を10%以上、上廻った。

(註：この項でいう各部門は、大企業のみを対象。80頁の註¹、註²。)

とくに製造工業の不況部門の余剰人員(推定約3万人/1975~1977)が、他の好況の16部門およびサービス部門に、自然増加労働人口と共に再雇用または雇用された。

製造工業部門の一部にみられた雇用情勢の悪化とその他の部門の雇用の増加が相投作用として働いた。技術者に限定するなら、前者の機械、電気・電子の工科卒者が、後者の組織に吸収されたのである。

(本節の冒頭でのべた2つの大きな傾向1と2はここから説明できる)。

(註：1頁の1.1.1.2「経済環境の変化」をみよ。)

1.3.4 初任給

次の傾向はブラジルにおける近年の労働市場の構造的変化を示す現象として注目すべき点である。

1. 大・工科卒者の初任給は、大企業の中でもサンパウロのそれは(とくに多国籍のそれは)CR 18,500~CR 20,000(註：1978年9月~11月)の高水準を保ったが、一部では企業側がこの労働市場(とくに大企業間)の職階別給料の標準を、需給関係の変化にともない、引下げ採用する傾向がすでにみられ

た。また採用される側においても、需給のアンバランスの傾向が顕著となるに従い、標準を下廻る CR 14,000～CR 15,000 で契約を結ぶケースも若干あらわれた。

2. 大・工科卒者（在学中の実習生待遇の時代も含め）一種特種的地位を与えられ、認められていたが、最近その傾向に後退の変化がみえ始めた。すなわち、5年制大・工科卒者の企業内の職階の下限を押し下げる傾向である。これが、従来の固定的初任給を流動的にしている。
3. 初任給は地域により大きい格差が存在していた。リオとリオグランデスール州は、サンパウロ州のそれと比べ現在でも10～15%低い。過去これらの地域の大・工科卒者の需要は小さかったが、1975年以降、主として政府の大型プロジェクトの実施が需要を創出し、技術者の他州への流出は減少したが、サンパウロ州の需給関係（大・工科卒者の——）が変化し、その結果初任給にも構造的変化がみえ始めたため、これが、これら2つの地域の初任給の急激な上昇を抑止する方向に働いている。

なお、初任給については101頁の5.「主要企業における職階制と賃銀」をみよ。

1.3.5 主要企業における具体的求人内容

近年、大企業の求人は、(f)大・工科在学学生を実習生として受入れる求人

(g)流出の補充またはプロジェクトの新規需要

の2つに大別することができる。

(f)の求人広告。

主に大学の掲示板上に帖示される。

広告の具体的内容。

1. 企業名：Q社
2. 実習生の募集：Recrutamento de Estagiario
3. 専攻科目：Especializacao：Mecanica, Eletrica
4. 在学年。4年生または5年生：4° ano ou 5° ano
5. 実習場所：Sao Bernardo do Campo
6. 実習期間：de Janeiro 1979, a Deyembro, 1981
7. 実習時間：60 horas / mes
8. 募集人員：16 de admissao
9. 奨学金：Bolsa (ou Bonificacao) : CR 2,500 ~ 3,000 / mes)
10. 必要書類：履歴書、写真
11. 面接日
12. 場 所

(g)の求人広告

主に新聞に広告される。

- (1) 企業名。TF社
- (2) 職 階。プロジェクト課長。Gerente de Projetos
- (3) 学 歴。大・工科・機械科（5年制卒）
- (4) 職 歴。機械・プロジェクトの経験が3年以上
- (5) 募集人員。1名
- (6) 面接日。

(7) 面接場所

主要企業の具体例。

次は本調査の対象企業 12 社のうち、代表的募集内容である。(その他一般の募集内容も大体これに近い。)

M社。(電気。多国籍企業)

1. 大・工科在学生の実習生
2. 専攻科目

電子技術。

機械。

金属精練加工。

化学。

建築。

各 1 名

3. 奨学資金。CR 3,500
4. 実習時間。60～70時間/月

(1978年8月)

H F社。(産業機械。家電。多国籍企業)

1. 電気, 機械, 技師 50 名
2. 5年制または3年制の大・工科卒者
3. 産業機械のうち, モーター, 変圧機, 発電機, コントロール装置, その他コンポーネントの製作, 組立, アフタケア, 修理に3年以上の経験を有する者

J W社。(産業機械。内資の大企業)

1. 産業機械用モーターの,
設計技術者
計算の専門家 各 1 名
2. 大・工科卒(5年制)者。外国の大・工科卒者でも可
3. 課長待遇。学歴, 職歴書持参
4. 面接場所, サンパウロ本社 (1978年4月)

註: このケースは, 応募者多数に適格者なく, アルゼンチンで広告し, 本人がサンパウロへ来て面接, 採用した。

U社。(通信。政府企業)

1. 大・工科(5年制または3年制)の,
無線通信
交換システム
トランスミッション
通信
エネルギー
通信ネットワーク

の専攻・卒または在学中の者

2. 勤務地サンパウロ

3. 募集人員：140名

T F社。（通信機器，多国籍企業。）

1. 大・工科（5年制または3年制）の新卒者又は卒者で，実地の経験を有する者。

2. 電子，無線通信。40名

機械20名，電気4～5名，化学4～5名（1978年1月）

今日，ブラジルにおける大多数の企業が直面する問題は，専門の（その道の）経験を有し，プロジェクトの開発・実施能力の有るエンジニアの決定的な不足である。この問題は，大・工科卒者の大量採用によって直ちに解決される訳ではない。唯一の解決策は，外国から適格者を派遣することであるが，現地に長期間勤務することが要求されること，国全体として大量に必要としていること，外国の技術者を多数採用することは労働政策上問題がある，などのため，解決への道は遠い。

多国籍企業は過去，多数の外国人技術者の採用に努めてきた。また海外の本社に研修派遣するなどの余地を残しているが，内資企業にはそのような便宜はなく，また待遇，昇進への道，企業のイメージ，など多くの点で，多国籍企業に比べ後発企業固有の障害を残している。そのため，人材の確保，スカウトで決定的に不利な条件下におかれているのが実状である。

このような歴史的な相違からくる条件の相違が企業の求人広告にも表われるといてよい。資金力が大きくゆとりのある多国籍企業は人材を長期に亘って国の内外で養成して行くことに主眼をおき，人材の選考も余裕をもって行うため，自然有能な者が集るのに対し，内資大企業ではすべての点で前者とくらべ不利であり，求人広告の内容も自然短期速効を狙った内容となりがちである。

石油危機以降，政府は輸入規制を厳しくし，国産化を促進する限定の方針を早めたため，まず人の不足が痛感され，人材の育成に各企業が重点をおくようになった。その過程において，上記のような相違が明らかに認められ，人材の確保の上で明暗二相を描き出している。この相違は今後ますますはっきり表われるだろう。因みに（後述するように）日本の技術移住者の大多数が，欧米多国籍企業に定着しているのは，この事と無関係ではない。

1.4 代表的企業の充足状況

1.4.1 求人の充足状況

- ① 募集人員に対する応募者数
- ② 採用された者の質的・能力の企業のニーズに対する貢献度
- ③ 採用後一定期間の定着。

の3点からみると、①は、募集人員1に対し、応募者は常に多数にのぼる傾向がはっきり定着しつつある。今回の調査の対象企業の全部が、こゝ2～8年来のこの傾向が年を追って顕著となってきていることをみとめた。

②については、採用時、厳選され採用後の脱落・失格者が出る率が低い。

③は、採用後の定着率の平均値は約80%である。

などの点が明らかになった。

募集人員に対し応募者が多くなる傾向は、大企業（とくに多国籍企業）で転職・辞めて行く者が減ったため、新入社員、若年層にとって短期に昇進・昇給することの可能性がますます遠のいていること、ために大・工科卒者の一つのポジションに留めおかれる期間が10年前と比べ長くなったこと、それだけではなく、新卒者にとって、技術者としての守備範囲が（上位が塞がっているため、横または下方へ拡大する傾向にあり、かつての特権的地盤が崩壊する兆をみせていること、短期によりよい地位と収入を得るためには、できるだけ多数の企業に就職し、職歴と経験を充実させておくことが依然有利であることに変わりはないこと、などに原因がある。しかし、最大の理由は需要が後退し、供給が（労働市場への新規参入者以外のみせかけの新規参入者、転職希望者の数が）次第にふえつつあるためである。

このような情勢のため、企業は多数の応募者の中から選択できる有利な立場に立っている。だが、それは質的基盤が共通の在学生レベルにおいてのみいえる。

代表的企業の例：

M社。（電気・多国籍企業）

① 募集人員対応募者数。

（主としてPOLI、ITAから）
（在学中の実習生募集。1978年）

A	:	B
1	:	15～20名

電子、電子技術、建築、化学、造船、機械のうち、機械を除く他の5分野では供給が絶対的過剰を示した。

ただし、すでに実地に働いている技術者の募集は実習生とは異なる。たとえ応募者が多くても、直ちに役に立つ者が応募してくるとは限らないからである。企業のニーズが高度化すればするほど（この意味で）みせかけの応募者数の絶対的過剰が現われる。それはニーズの充足と、反比例するのである。

② 採用された者の貢献度。

実習生から正規採用された者は、企業が長期的視野から育成するので短期的なニーズを充足するとはいえないが長期的にみて初めて充足しているといえることができる。

特殊なニーズのため採用された技術者は、その能力で雇われるので、採用後両者の間に喰いちがいが生じることは少ない。

- ③ 大・新卒採用の40名の内約10名が、1年以内に辞める。その内の約半数は企業による（不適格者とみなされた）解雇である。

H F社。（産業機械，家電，多国籍企業）

- ① 大・工科最終学年から年，35～40名の実習生を探るが応募者は4～5倍。この内，4～6名を選び卒業と同時に正規採用し，中から1名を選び，8カ月後に米国へ研修派遣する。他の3～5名は採用されても，直ちに吹米へ派遣されない。（自社で実習生のプロセスを経ず）採用する新卒者の数は，全国で（四十点）20～25名である。応募集は5～6倍に達する。このうち2～3年の経験見習期間中，最終的に4～5名を選び，残りは解雇する。
- ②，③ このように厳選され残った者は企業のニーズに応え得る能力のある者であり，企業にとって①，③の充足率は， $1/6 \sim 1/7$ または $1/5$ である。

吹米多国籍企業では仮採用から本採用までこのように厳しいプロセスを通過させるのである。他の企業も大体これと似た方法，充足状況である。

1.4.2 部門，専門別充足状況とみとおし

製造工業全体についていえることは，電気・電子，機械，の需要が一般に大きいことである。化学・建築がこれに次ぐ（32頁の1.3.3「専門別求職動向」をみよ）。この内，電気・電子は現時点では供給が需要を上回っている。化学・建築についても同様である。機械は逆の現象がみられる。以上は大・工科新卒者の供給の一般的傾向である。

同じ技術者でも，大・工科卒者で卒業数年を経て，実地の経験豊かな者を対象とした場合ニーズに応え得る者の供給状態は全く逆であり，充足は，各専門毎に探りあげてみても，共通して十分とはいえない。

次に部門毎にみると，政府の公共投資に依存しながら，政府投資が近年低迷した部門，たとえば通信機械・コンポネンツ，土木建設機械，農業機械（トラクター）などの部門の技術者の大きい部分が余剰人員として解雇され，他の好況部門へ流れた。

電気・電子の技術者の供給が現在比較的大きいのはこのためである。また機械の技術者の供給が不足しているのは，国産化プロジェクトの大きい部分が機械設備の国産に集中しており，そのため，1975年以降の機械部門が大型受注をかゝえ，売上・収益，雇用がいずれも増大したためにみられる現象である。

化学の技術者は従来ブラジルでは需要が比較的小さかった。化学・石油化学の国産化が遅れたことと，一方において，吹米の近代的化学工業（医薬，農業，無機化学など）が本国で開発された技術で現地生産を早くから行い，ためにブラジルの化学者を大量に必要とする素地が元々なかったためであった。

将来のみとおしは，電気・電子については現在の状況は短期的現象に過ぎず，将来，需給関係が均衡するはずである。とくにミニ・コンピューターを使う自動交換システムの全国的な導入プロジェクト，ミニ・コンピューター国産化プロジェクトなどが大きい需要を創り出すだろう。

機械についても同様である。

化学は，石油化学の国産化プロジェクト（リオグランデスール州）を初め，関連工業が生産に入る80年代において，技術者の需要が高まることが予測される。

2. 勞 働 慣 習

2 労働慣習

2.1 法規面からみた労働慣習

主として技術者の資格取得から就職までを順に追ってみると次のようになる。なお、労働条件以下は、技術者以外の職種にも当てはまる。

2.1.1 技術者の資格

1. 技術者が他の職種から区別して扱われるためには、次の条件を満たさなければならない。

大学・工科または工科大学を卒業した者でその卒業証書が教育文化省大学局に登録され次いで、CREA (註)¹ に同じく登録され、"Carteira Profissional de Engenheiro" (エンジニア身分証明書。CREAの登録番号が明記されている)の発給を受けた者であること。

外国の大学・工科または工科大卒者の場合は本報告書の82頁をみよ。

(註)¹ : Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia。各州の州知事所在市にある。

(Lei 5194 de 24-12-1966 Art. 2º)

2. 技術者の分類

技術者 (Pessoas Técnicas) には大きく次の通りに分けることができる。

A) 大学・工科，工科大卒者

(i) 5年制コース卒者 (Engenheiros とよばれる)

(ii) Post graduation コース以上の修了者 (Post-graduação, Mestrado, Doutor)

(iii) 3年制コース卒者 (Engenheiro Operacional とよばれる)

B) 工業専門学校卒者 (Tecnologo とよばれる) / 高校卒者に入学資格がある点で大学と同じであるが履修科目，同内容，同時間数が異なる。63頁の註¹ と註² をみよ。

C) 工業高校の卒者 (Tecnico de Grau Medio とよばれる)

D) 中学卒以下の学歴を有し，SENAI など職業訓練機関のコースや実地経験で，技術者としての証書 (Diploma) を有しているもの。

このうち，A) の (iii) "Engenheiro Operacional" について，Decreto No. 57075 (15 de Outubro 1965) は，修了年限は最低3年と定めている。また公式文書や習慣で Nivel Superior (大卒のレベルまたは上級水準) という場合はA) およびB) をさしている。

A) およびB) が Nivel Superior (上級水準)

C) が Nivel medio (中級水準)

D) が Nivel operacional (オペレーション水準)

に各該当する。

2.1.2 雇用の準備期間 (大学生その他の企業内実習期間)

この期間は Estagiario とよばれる。大学・工業専門学校，工業高校の最終学年 (註)² がこの期間に相当する。Portaria No. 1002 (29 de Setembro de 1967) (註)³ および LEI No. 6494 (de 7 de Dezembro 1977) は Estagiario (実習生) について定めている。後者は前者を改正した法律である。実習は文科，理工科，その他すべての専門科目の学生に適用される。

(註)²：4年生から実習生を受入れる企業と5年生（最終学年）だけを受入れる企業がある。前者の方が数が多い。

(註)³：69頁をみよ。

実習生について規定した法律 6494 号の要点。

1. 政府・民間企業は、公私立大学、高校および補習コース（Supletivo）に正規に登録され、出席時間数が十分な学生・生徒を実習生として受け入れることができる。（Art 1°）
 2. 実習は双方が条件などで諒解した後、文書に署名して成立するが、大学・学校当局は必要に応じ介入できる。（Art 3°）
 3. 実習は学生・生徒と企業の雇用関係ではない。実習生は企業から一定額の奨学資金（bolsa）を受ける。企業は実習生の“個人傷害事故”に対し補償する義務がある。（Art 4°）
 4. 実習は大学・学校の学期と同時平行するので、その時間は授業時間と重ってはならない。（Art 5°）
- #### 2.1.3 雇用契約

入社に際しては必ず雇用契約が企業と個人との間で結ばれる。雇用契約は次の2つがある。(2)は法律で義務づけられているのに対し、(1)が省略されても違法ではない。

(1) 企業の示す諸条件に個人が合意して成立し、契約書に双方が署名する。

(2) 契約が成立すると、技術者の場合は“Carteira Profissional de Engenheiro”に、企業名、サラリー、契約成立の月日、などが記入される。雇用主（企業）は、これを、INAMPS, (註)⁴業種別労働組合、大蔵省国税局、CREA、などに登録する。

契約は特殊な場合を除いて不定期である。特殊な場合とは(1)労働期間が予測され得る場合、(2)事業活動が一時的である場合、(3)試験的契約、の3つである。

この内、試験的契約に相当するのが前記の実習生の実習期間、または大学新卒者の見習期間(註)⁵である。

(註)⁴：旧INPS。1977年9月から“INAMPS”と改称された。

INAMPSとは、Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social（国立社会保障・医療援助庁）の略。

(註)⁵：69頁から70頁までの、1.「大学工科生の実習」の項をみよ。

この見習期間の最初の90日間は、「試験的契約」（Contrato de Experiencia）の期間である。試験的契約は90日後自動的に不定期契約へ移行すると定めている場合が多い。不定期契約は企業が何でも解雇できることをさしている。

2.1.4 労働条件

前記「雇用契約」の基本的労働条件を構成するのは、

1. 契約開始の年月日
2. 職務・職階
3. 勤務時間数
4. 勤務の開始、終業時間（昼食、休憩を含む）
5. 転勤の可能性の了解
6. 給料

の6つである。2.3.4.6がとくに重要である。

1. (省略)

2. 職務、職階

技術者(Engenheiro, Engenheiro Operacional, Tecnólogo (註)⁶, Técnico de Grau Médio)の主な職務として、次の18が定められている。技術者が企業の役職に就く場合は、その限りではない。

CONFEA (Conselho Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia)の Resolução No. 218 (de 29 de julho de 1973)は次のように定めている。

上級および中級技術者の活動の分類

Atividades 01. 指導・監督、整合、技術指導

- ✧ 02. 研究調査、企画、プロジェクト、詳細設計
- ✧ 03. 技術・経済的フィジビリティ・スタディ
- ✧ 04. 援助サービス、助言補佐、コンサルティング
- ✧ 05. 工事・技術サービスの監督
- ✧ 06. 点検、専門家としての職務(perícia)、評価、調停、同所見、技術的見解
- ✧ 07. 職務の遂行、技術上の職能
- ✧ 08. 講義、調査、分析、実験、試験分析、技術的普及、研修
- ✧ 09. 予算の作成
- ✧ 10. 規格・標準化、測定、品質のコントロール
- ✧ 11. 工事、技術サービスの施工・実施
- ✧ 12. 工事、技術サービスの指導監視
- ✧ 13. 技術的・専門的生産
- ✧ 14. 技術的作業の指導
- ✧ 15. 配置、配線、据付、組立・据付、操作、修理または補修を担当するチームの指導
- ✧ 16. 配置、配線、据付、組立の施工実施
- ✧ 17. 設備・配線などの操作・補修
- ✧ 18. 技術的製図設計の施工

以上のAtividades 01.~18.のうち、専門別技術者の職務は次の通りである。なおEngenheira という場合は、5年制・工科の卒業生だけをさす。

電気技師(Engenheiro Eletricista),

電気の電子技術・技師(Engenheiro Elet, Modalidade - Eletro - técnica)

の2者は前記Atividade 01.~18.の次の部分:

発電、送電、配電、電力の利用、電気の設備、原料素材、機械、電気の計測システムとコントロール、その他類似の分野。

(Art 8°)

電子技師(Engenheiro Eletrônico),

電気の電子技師(Engenheiro Eletricista Modalidade Eletrônica),

通信技師(Engenheiro de Comunicação)

の3者はAtividades 01~18.の次の部分

電気・電子素材全般、通信・無線通信システム、電気・電子の計測コントロールシステム、その他の類似の分野

(Art 9°)

機械技師 (Engenheiro Mecanico)
機械自動車技師 (Engenheiro Mecanico e de Automoveis)
機械装備技師 (Engenheiro Mecanico e de Armamento)
自動車技師 (Engenheiro de Automoveis)
機械専攻の工業技師 (Engenheiro Industrial Modalidade Mecanica)

の5者は、Atividades 01.~18.の次の部分。

機械工程、機械全般、工業および機械の据付、機械および電気機械設備、自動車両、熱伝導生産と熱の利用システム、冷凍・空調システム、その他の類似の分野

(Art 11°)

化学技師 (Engenheiro Quimico)
化学専攻の工業技師 (Engenheiro Industrial Modalidade Quimica)
の2者は、Atividades 01.~18.の次の部分。

化学・石油化学、食品加工工業、水の処理および工業用水、下水、廃棄物の処理設備、公害のコントロール、浚渫、大気衛生、その他の類似の分野。

(Art 17°)

オペレーション技師 (Engenheiro de Operacao) (註)⁶
は前記Atividades 01.~18.の次の部分。

I 09.~18.の各専門部分の末端周辺の実施。

II (上記Iの範囲で) 06.~08.に関連する部分。

(註)⁶ : 普通3年制。

(Art 22°)

上級技術者 (Tecnico de Nivel SuperiorまたはTecnologo)
は、前記オペレーション技師のIおよびIIと同一。

(Art 23°)

中級技術者 (Tecnico de Grau Medio)
は、Atividades 01.~18.の、

I 14.~18.の末端周辺の実施。

II (上記Iの範囲で) 07.~12.に関連する部分。

如何なる技術者も上記の各専門範囲外の分野の職務を遂行することは許されない。(Art 24°) ただし、専攻科目を追加履修またはPost・graduationコースでそれぞれを専攻し、正規にCREA に登録された場合はその限りでない。

(Art 25°)

3. 勤務時間数	最長
技術者 (Engenheiro)	6 hs
〃 (〃 de Operacao)	48
〃 (Tecnologo)	48
〃 (Tecnico de Grau Medio)	48

その他（管理部門） 48 hs
 生産部門 48 hs

4. 勤務時間帯

技術者であると否とお問わず、特殊なケースを除き日中勤務。たとえば24時間連続操業の生産部門で夜間の補修担当技師が必要である。

（技師を除く）	（技 師）
8:00～12:00	8:00～12:30
12:00～18:00（昼食）	12:00～13:00（昼食）
18:00～17:30	14:00～17:30

5. 転 動

最低25%以上増給。ただし、本人がその住居を（転動のため）移転しなければならなくなった場合。転勤先への勤務期間中、受取る。

6. 給 料

技術者（註）⁷の給料は、一般の最低給料（Salário Mínimo）とは異なる最下限が定められている。1966年4月22日付のLEI No. 4950-Aである。

（註）⁷： 工科（Engenheiro）、化学（Química）、建築（Arquitetura）、獣医科（Veterinária）の4年制コース以上または以下の大学卒業証書を有する者。

同法律は要約次のように定めている。

(1) 本法律が指す技術者（註）⁷の職務または職能のいずれにせよ報酬は、本法律が定める最下限以下であってはならない。

(2) 同じく技術者（註）⁷の1日の勤務時間は(A)6時間、(B)6時間以上、の2種とする。

(3) 同じく技術者（註）⁷の大学修了年数を(a)4年またはそれ以上、(b)4年以下、の2種とする。

（Art 1°, 2°, 3°, 4°）

(4) 上記技術者の(A)は、最低給料の最高額（註）⁸×6。

同じく技術者の(a)は、最低給料の最高額×5。

同じく技術者の(B)は、(A)の給与+25%/時間

（Art 5°, 6°）

(5) 同じく技術者の夜間勤務は、各該当給料×1.25、と定める。 （Art 7°）

2.1.5 有給休暇

1年の勤務に年30日。休日、祝祭日も含む。分割して取ることもできる。解雇された場合は、権利のある休暇日数を金額で受取ることができる。（Lei 1535:1977年4月13日）

2.1.6 解雇または希望退職

いずれの場合も一方から他方へ30日間の予告が義務付けられている。企業がそれを怠る場合または即日解雇する場合は30日間の予告期間の給料を支払う義務がある。希望退職者が30日の予告なく即日退職した場合、過去30日間の給料を受取る権利が消滅する。

次の規定はすでに無効となっているので注意を要する。

1つの企業に10年以上勤務した者は、次のような特別の場合を除いて解雇されない。

1. 死亡または老齢年金扶助の適用の開始。
2. 企業の事業活動の停止、閉鎖
3. 重大な過失。過失は労働裁判所が立証する。
4. 雇主と従業員の協定が成立したとき。

2.1.7 社会保障 (INAMPS) (註)⁸

ブラジルの社会保障は、次の8点に要約することができる。

(註)⁸ : 42頁の(註)⁴をみよ。

1. 目的

労働不能、勤続年数、老後、家族の扶養、一家の働手の死亡、監禁拘禁、健康・福祉の維持に不可欠な手段を加入者に確保すること。

2. 受益者

次の2種。

- I 保険加入者
- II (その)扶養家族

3. 加入者

- I 従業員(国内の --)
- II ブラジル人、居住する外国人を問わず、国外の内資企業の支店または代理店で従業員としてブラジル国内で雇用契約を結び働く者。
- III 企業の出資者、個人企業主。
- IV 単独自営労働者。

(註 : 「加入時に最高 50 才を超えていないこと」の規定は削除された。)

複数の活動に従事する者はそのすべての活動について納入金を払込む義務が有る。12カ月間納入を怠ると加入者の資格を失う。

加入者は INAMPS の保障のすべてに参加受益者となる義務がある。

4. 扶養家族

妻、労働不能の夫、内縁の妻、18才以下のまたは働く能力のない息子、息女。

(加入者が)指名した者。男の場合は18才以下または60才以上。

働く能力のない父親または母親。弟(18才以下または働く能力のない者)、姉妹(21才以下の未婚者であること)。

5. 加入

従業員であれ独立自営であれ、ブラジルで働く者はすべて "Carteira de Trabalho e Previdência Social" (「労働社会福祉手帖」) (註)⁹ を、労働省・労働監督局で入手しなければならない。この手帖が INAMPS に登録され、加入者として記入される。加入者は加入の月から納付金の払込を始める。この手帖は加入の証拠としてあらゆる場合に有効であり、他の如何なる登録の義務からも免除される。

(註)⁹ : 旧労働手帖

6. 保障

6.1 加入者に対し :

- a) 病気の時の補助手当。
- b) 不具または永続的労働不能状態による生活資金手当。
- c) 老後の生活保障資金手当。
- d) 特別の生活資金手当。
- e) 勤続年による保障給付、または永年勤務に対する補助金。
- f) 出産時の補助手当。
- g) 家族手当
- h) 妊娠前後の補助手当
- i) 積立金

6.2 扶養家族に対し

- a) 扶助料
- b) 加入者の拘禁時の補助
- c) 葬儀費の補助

6.3 一般の受益者に対し

- a) 医師・医業、歯科費用の補助手当
- b) 補完的援助
- c) 職業上の再教育、再訓練の補助手当

7. 病気時、不具または永続的労働不能状態による保障給付

月額給料の70%相当の手当が支給される。

8. 勤務年数による保障給付と永年勤続補助金

8.1 勤務年数による保障給付

30年以上の勤務者で月毎の納入金を60回払込んだ者に対して認められる。

給付額のベース

1. 給付サラリーが最下限額(註)¹⁰と等しいか、以下のとき、次の比率の相当額。

- a) 男子加入者はその給付サラリー(註)¹¹の80%
- b) 女子加入者はその給付サラリーの95%

2. 給付サラリーが最下限額以上のときは、最下限額を超える額について係数(註)¹²が適用される。

(註)¹⁰: 法定最低給料の10倍および20倍は1974年11月29日付の法律第6147号の第1, 2条に基づいて修正され、それぞれ給付額サラリーの最下限額および最上限額を構成する。

(註)¹¹: 給付額のベースとなるサラリー (Salário de benefício)

(註)¹²: 社会保障法の第28条のIIのBの係数。すなわち、最下限以上の12の納入金のグループの数と1/30との積。

8.2 永年勤続補助金

勤務年数による保障給付を受ける権利がありながら、活動の継続を希望する加入者は、永年勤続補助金を毎月受ける権利がある。この補助金は保障給付または扶養家族への扶助(pensão)のいずれからも独立し、次のように計算される。

- 1. 勤続年限が35年またはそれ以上の加入者に対しては給付サラリーの25%
- 2. 勤続年限が30~35年までの加入者に対して給付サラリーの20%

2.2 社会的慣習

2.2.1 就職・転職

退職、転職歴のある者でも、(1)30才台であり、(2)本人の学歴、職歴が確かであり、(3)人柄・性格が真面目で社交性有り、(4)さらにその技術が企業にとって有用であるなら、再就職には何ら障害が伴わない。年齢からみて20、30代(の前半)は就職・転職はむしろ容易であるが、30代後半ではそれ以前と比べやや困難、40代では、かなり困難である。

これは一般に頭脳・体力の減退が40才代でいちじるしくなり、新しい企業で効率的な仕事ができるまでに要する期間が30代後半以降、長くなると考えられているからである。

ただし特殊な例外的なケースではそうではない。たとえば10年以上の経験を必要とする地位や、高度の技術を身につけている者は例外である。

2.2.2 移動

移動の可能については雇用契約にその該当項目があり、移動の決定には従うべきことと普通明記されている。ただし、大きい企業では本人・家族の事情を考慮し、慎重な決定を行うのが普通で、本人と話し合いで決めることもある。そのような場合ふだんの社交性、コミュニケーションが大きく影響する。原則として、上司または上層部にはっきり自分の意志を表示すること(=コミュニケーション)が少く共必要である。移動には多くの出費がともなうので、25%(註)の手当(月給の実質25%アップ)が普通である。

(註)：45頁の5.をみよ。

2.2.3 昇進

昇進が実力の評価に基づいて行われることは共通しているが、企業によりまたは部門によって昇進できる可能性に大きな差があることも事実である。

評価は能力の有無に限定され、出身大学、国籍による差は全くない(評価の標準的基準については、次項2.3「企業側の雇用政策からみた慣習」の2.3.3「大企業、外資企業特有の慣習」の2.職務遂行の評価、53頁をみよ)。

昇進は企業が新しいか古いか、急成長する企業か将来成長が鈍化する企業であるか否かによっても左右される。

古い企業でも常に成長し続けている企業は昇進の機会が大きい。古く伝統があり、成長する企業(多国籍企業はその中に入る)であればある程、実力の真価が厳しく問われるシステムになっている。

技術者が大企業で昇進できる可能性は従来大きかったし、将来も大きいといえることができる。今回の調査の対象である欧米の多国籍企業、内資大企業を例にとると(註)¹ブラジルの大・工科卒者も欧州からの技術移住者の何ずれも就職、管理職への登用の機会は今後も大きい。供給が需要を下回る状態が今後も続くとおしであるからである。このみとおしは、大・工科卒者の職場における地位が年を追って下がり、広い層を形成する現在の傾向と、工科卒者の全従業員に占める比率がまだ低い(1~5%推定。/大企業のみを対象)という2つの事実にもとづいている。日本からの技術移住者は、前2者と比べ大きいハンディがあるが、調査の結果、多国籍企業において多くの者が管理職を占めている(4.3「日本の学位・技術経歴の応用と実際」、86頁をみよ。)ことが判明した。

2.2.4 解雇・退職

企業が解雇を決意したとき、企業は予告し、その日から数え30日分の給料を支払う義務があるが、自

ら退職を決意したときは、その限りでない。後者の場合、本人は上司に（希望するなら）解雇の形にし、30日分の給料を受け取ることも（場合によって）できる。

「10年以上の勤務者を企業は本人に重大な過失か不可抗力の場合のほか解雇することができない。解雇する場合は補償額を倍額に引げなければならない。」としたいいわゆる“安定制度”なる法律は現在では無効となっており、企業はいつでも本人を解雇できる。40才後半から50代の技術者は彼らの多くが、土地、家のほか、保険などで万一の場合に備えている。企業でも国の保障の他、特別基金制度によって永年勤続者の退職後の生活を補完する計画をもっているものもある（欧州の多国籍企業）が、実現していない。

現状に不満の者が他社の求人広告をみて応募する場合と、解雇された者が応募する場合とでは相手に与える印象が異なるばかりか、何かと不利であり、仮に採用されても条件が悪くなることはいうまでもない。

2.2.5 待遇

技術者の待遇を比較するため次の3つに分ける場合、

1. 本社派遣員を務めた後、現地契約に切り換え、派遣員時代の職階にそのまま留まるか、またはそれより上の地位に就いて現在に至っているエンジニア。このケースは欧米多国籍企業に多い。派遣員時代の特別待遇がなくなる代り、それに該当する分を新たにサラリーに加算し、派遣員時代の所得水準を維持できるようなシステムをとっている企業がある。

この方法を取りブラジルに永住する道を選んだ技術者は高い地位（部課長）と高い収入の2つを長期にわたって確保した。その結果、老後の備えも十分である。彼らは常に保障されたコースにあったため、技術者の資格の取得には関心がうすかった。

2. 移住者として着伯後、転職・再就職を経験した後、比較的高い地位と所得を自力でからとった者。欧州および日本の技術移住者に多い。彼らは少く共、企業の中ではエンジニアとして扱われている。
3. ブラジルの大学・工科卒者で、在学中から実習生として企業と関係し、卒業と同時に就職、数年の見習期間を経て（その間転職しまたはせず）係長・課長の地位についている者。

給料、その他において3者の間に大きい差はみられない（註：3者共、欧米多国籍企業または内資大企業における技術者）。

これらの技術者としての高い地位に到達できなかった者の比率は3においても最も高い。1と2は絶対数が少く、技術者の労働市場の中で特殊な地位を占めており、3と競合しない場合がある。3の技術者には近年の需給の変化で、その地位の相対的低下がみられる。たとえば、5年制・工科出身者で tecnólogo（註）²（技能者）の募集に応募し、tecnólogoとして働く者や新卒者で一般労働市場の給料水準より10～20%安い給料で就職した者もかなりあるとみられている。

（註）²：64頁の3.3の註²をみよ。

2.2.6 保障

政府の社会保障（註）³が唯一のものである。多くの技術者は老後の保障をより確実にするため、たとえば30、40才代で家、土地を買い、生命保険、その他の保険に加入したりしている。インフレの激しい国であるので、利子目当の預金をする者はいない。

（註）³：46頁の2.1.7をみよ。

2.3 企業側の雇用政策面からみた慣習

2.3.1 人材の確保

企業が人材を求める場合、(a)スカウト、(b)育成、(c)本社派遣、(d)本社派遣員の現地幹部への契約切換え、(e)欧米から技術者を移住者として呼寄せ、などの方法がある。

(a)のスカウトは企業がブラジルで育成できなかった職種に限られ、(b)は大学・その他の学校の実習生から人材を育成することによって長期・安定的な人材の確保をめざしている。このため、(c)の本社派遣と(d)の本社派遣員の現地幹部としての契約切換え形態は減る一方である。(d)の欧米技術者の呼寄せは、主として欧米多国籍企業が、本社の技術水準を短期に導入し、現地の技術者に技術を移転・教育すると同時に、人事面で本社と現地との言語、文化、人種的な溝を埋めるため、行われてきたが、ブラジル政府の規制が強化されたため、1975年頃から急速に減った。現在欧米の多国籍企業、内資の大企業が最も力を入れているのが(b)の人材の育成、である。人材の育成は、大学在学中の者を実習生として1～2年養成し、幹部候補として確保する方法である。少く共、大卒者の就職、企業からみた人材の確保は、この方法を中心に行われており、特殊な場合に限り、スカウトその他の形態がみられるに過ぎない。

本社が技術者を長期間派遣することも少なくなった。50年、60年代から70年代初めにかつて企業が急激にふえ、設備を拡張した急成長の時代にあつては、人材の育成より、人材のスカウトに重点がおかれたが、1974年頃から、それは次のようなある特定の職種に限定される傾向が顕著となった。

- (i) 特殊な部門の技術者
- (ii) 同・財務の専門家
- (iii) 国際間の取引・交渉に経験の豊かな人材

特殊な部門の技術者の不足は、ブラジルの工業製品の多くが欧米の技術に依存しているためと、政府が年限を定め国産化率の段階的引上げを義務づけていること。その一環として輸入規制が年々厳しくなっている。などの背景が根本的な理由となっている。特殊な部門とは、輸入に依存していた(国産化の必要がさし迫った)小部分である。

欧米系多国籍企業の多くがこの問題に直面している。

解決方法として、

1. 同業他社の専門家をスカウトする
2. 本社へ技術者を派遣する
3. 広告で国内、国外で人材を募る
4. 本社から技術者を短期に派遣する

などの方法が採られている。

同業他社の人材のスカウトは、次のような利点または困難がある。

利点：時間的に手取り早い。

他社のノウハウを吸収できる。

サラリーその他を含め外国から呼ぶ方法や、育成するより低コストで済む。

困難：高いサラリーを約束することが全体の給与体系の上からみて好ましくない場合。

同業他社との関係の悪化

これに対して、3.の広告を通じて募集する方法は、広い範囲から人材が応募するので多くの企業がこの方法を使う。手段として、新聞広告、C I M Eなどの移住機関、国内、国外とケースバイケースで範

囲を拡げる。だが1～4.のどれをとってもさまざまな障害があることがわかる。

実例1. JW社はモーターの設計技師を国内で募集したが、適格者がなかった。同業他社（2～3社。いずれも欧米多国籍企業）では人材育成策が進み、技術者の昇進も約束されているため、スカウトの待遇条件が相手を動かすに十分でなかった。そのため、アルゼンチンで募集した。技術者の大部分を大・工科在学生の実習生の中から、若干名を新卒者から採用し、育成に重点をおく。

実例2. C社（欧州多国籍。化学）は、本国の技術者でブラジルへ移住希望する者の中から適格者を募集し、ヴィザの申請を行っているが、ヴィザが発給されていない。発給のみとおしはほとんどないとみられている。このため人材の確保を国内で養成・育成することに重点をおく傾向にある。

実例3. U社（欧州多国籍。電気）は、従来本社から輸入していた機械の一部を国産化する必要に迫られ、ブラジルで採用し育成してきた工大卒者を本社へ派遣し、国産化の準備に当らせたが、本人は（ブラジルの一流工大卒業のエリートであるにもかかわらず）、機械の国産化のためのノウ・ハウの消化・吸収ができず、帰国後、担当部の技術者らを指導することができなかった。（本人はその後解雇され、代って日本の工大出身者がその後を継ぎ、国産化の技術指導を行っている。この日本人技術者は、基礎的理論の応用だけでそのレベルに到達した。）同社は欧州各国出身の技術者を数多く現地で採用している。

実例4. CC社（欧州多国籍。電気）。PR担当の取締役（国際レベルの商談・交渉ができる人材）を国内で求めたが適材なく、欧州数カ国で募集した。だが人材を国内で確保し、育成することを基本方針としている。

実例5. TF社（欧米多国籍。電気・通信。リオ）。通信の中級技術者がブラジル国内で極度に不足していた60年代、日本および欧州で募集した。その後70年代の初めから現在まで主として中級技術者の訓練・養成に努力してきた。その数は年約200名に達している。

実例6. D社（欧米多国籍企業。産業機械）。現地生産を始めて約20年になる。この間、技術、生産、管理の面の人材の育成と、現地化を進めてきた。毎年数名の技術者を海外の本社またはその子会社へ派遣している。昇進・登用プランを作り、すべての者にその可能性を知らせると共に、本人の適性に合った配置転換を常時実行している。これが人材の流出を喚起止めるのに役立っている。

実例7. T社（欧州多国籍企業。産業機械、電気）。現地で組織的に訓練・育成した後、海外の本社の研修センターへ派遣する。本社の組織、活動内容を直接見せ強烈で好いイメージを与え、親しみを持たせると共に、各専門分野の進んだ技術知識を学ばせることを目的としている。

実例8. Q社（欧州多国籍。家電）。前記7.T社とはほとんど同じ。

リオグランデドスール州

実例9. Q社（欧州多国籍。自動車、電気のコネクト。リオグランデドスル（=RGS）とサンパウロ。）RGS州の労働市場の大・工科卒者に対する需要は1973年頃まで相対的に低目で彼らの多くが、卒業と同時に工業が集中するサンパウロ州へ流出し、ここで吸収された。1974年頃から、政府の工業分散化の政策による工業投資がふえた。それと共に、労働市場の拡大と、大卒者の他州への流出が止った。

1974年前と、それ以後の2つに分け、Q社は一貫して管理職・技術者をサンパウロ州で採用し訓練し、サンパウロ州からRGS州へ派遣する方法をとってきた。現地では管理職・技術者を除く労働力だけを雇用した。人材の育成・研修・訓練はサンパウロ州が最も発達し、その機会に恵まれているからであり、

上級職をサンパウロから現地へ派遣することによって本社のコントロールがさらに容易であるからであった。またRGS州の食費は（工夫次第では）サンパウロ州より安いので、管理職・技術者から労働者まで現地で採用の方が経済的であるが、RGS州出身者は保守的・郷党的結合が強いという理由で、同社は管理職をサンパウロ州から送ることにしている。

実例10. HF社（産業機械・家電。多国籍企業）。人材を国内で養成する基本方針を古くから採用してきた。とくに大学在学中の実習生および新卒者の中から人材を確保し、3～4年後、管理職へ就ける。または海外へ8～12カ月間研修派遣する。企業側は国内の人材確保だけに頼る場合、国際的視野の広い人材に欠くおそれがあるとして、主として欧米で人材を募集し、現地（ブラジル）で雇用契約を結ぶ方法も採用している。国内の大学・工科が未だその水準に達していない分野を専攻した。または大学院以上のコースでそれを修了したラ米、欧州、アジア諸国の出身者の中から人材を選ぶ方法である。この方法は、米国の水準とブラジルのそれとの差が大き過ぎるためと、本人の要求が過大であるため、などが原因で、必ずしも全部が成功したとはいえない。

実例11. M社（電気。多国籍。カナダ）。欧米の多国籍企業は概して本社派遣者が少なく、従業員総数8,000～4,000に対し、5～6名以下という例が多いが、この多国籍企業には本社の中・長期派遣者がゼロである。それだけに早くから現地での人材の養成に力を注いできた。とくにその人材の源泉を大学新卒者と大学生の実習生にしている点では他の多国籍企業と変わらない。また実習生の卒業後の正式入社率は75～80%である点も他社と同じである。（残る20～25%は、本人が留まることを希望しなかったかまたは企業が採用を嫌った者である）。

実例12. F社（電気・通信。欧州の多国籍）。本社派遣の管理職者（その多くが技術者）が、本社との2～3年の派遣契約が切れた後、本人の希望で、派遣社員として占めた現地での地位にそのまま留まり、ただ雇用契約を現地に切り換えた者が、管理職の要所にある。その他、欧州系技術移住者も採用してきた。大多数がブラジルの大学卒者で占められている。

結論：

欧米多国籍企業、内資の大企業の全部が人材の確保の大きい部分を国内の大学工科卒者（実習の在生者と新卒）に依存しながら、欧米諸国出身の技術者を現地で直接雇用する方法を採ってきており、また近年の雇用情勢の変化、すなわち1973年前の需給の不均衡の均衡化の傾向を反映し、転職者の全体に占める比率が著しく低下しつつあり、全体として雇用に関しては企業、技術者の双方共、長期に亘り安定した終身雇用的パターンがより一層はつきりしてきているといえることができる。

また一方において、特殊な分野、高度に進歩した技術、またはブラジルの未知の（国産化の）分野での技術者が主として欧米など先進国からの供給に依存せざるを得ないこともはっきり表われている。

2.3.2 生産性の向上

米国式の能率を重視した管理制度が確立している。（後述する）企業内・外の訓練・研修制度も生産・管理をより能率的に運営しようという効率主義の上に立っている。

- a （本社から）現地への大巾な責任権限の移譲。
- b （同じく）現地在管理・企画し、本社へ報告する制度の確立。
- c （現地の企業内部の）管理における個人個人の責任権限の確立。
- d （さらにこれらの一つ一つについて）評価基準と評価のメリットが明確であること。
- e 管理組織が多国籍企業の長年の経験に基づいて作られた「マニュアル」（manual）で統一

されていること。

などが、これら多国籍企業ブラジル子会社の生産性を高めるための基盤を成している。

中でも大卒者が卒業後3～4年で占めるChefeまたはSupervisorから上の中堅幹部（Gerente／課長・部長）らは、高い社会的地位と給料などを約束される反面、重い責任を持たされており、その職務遂行、責任の完遂が評価され、将来の地位、待遇、ひいては雇用自身に直接影響する仕組みになっている。これは責任の大小に差はあっても全従業員が同一のシステムの中で動き、全体として生産性の向上のシステムの機能如何がチェックできるような体制である。

このようなシステムがうまく作動しているのは、一に統一規格化された“マニュアル”（職務の責任権限をシステム化し、解説した企業の従業員指導書）の導入と、それを可能にしている社会的風土環境の賜物である。社会的・風土環境としては、(1)途上国特有の雇用の可能性に対して相対的に大きい人口、(2)大きい賃金・所得格差、(3)恒常的な高いインフレ率、(4)将来においても投資と雇用の拡大の余地が大きい、などがあげられる。

2.3.3 大企業、外資企業特有の慣習

1. 明確な職務責任権限の確立
2. 同・責任権限の遂行・能力の評価
3. 企業間給料調査による職階別・給料水準の維持
4. Tringe benefits（給料以外のさまざまな保障、給付など）

の4つを、主として大企業、多国籍企業特有の慣習としてあげることができる。このうち、1と2は前項（2.3「生産性の向上」）に入れることもできる。

1. 明確な職務責任権限の確立

多国籍企業が本社の管理システムの確立と、本社による管理のため彼らによって子会社に導入された。このシステムは、本社派遣員を減らし、現地の人材を登用する上で役立ち、後には現地子会社の人事管理、ひいては生産性の向上・維持に貢献した。そしてこのシステムは政府企業、内資の大企業のほとんど全部によって採用されている。

実例：以下はDirector Industrial（工業関係部長・取締役）と、

Gerente Industrial（同・課長）の、

職務責任権限である。

Director Industrial。

資格：大学・工科卒。エンジニアリング部門で5～7年以上の職歴を有する。

目的：生産部門、品質管理、原料資材の確保の整合、コントロール、管理。

職務：1. 企業の方針および生産活動目標プログラムを推進し、その結果を評価する。

2. 企業のすべての製品の計画・生産を指導統合し、販売計画に基づいて生産の量・質の規格統一を保つ。

3. コストの効率指数を予測通りに維持し確保する。

4. 合理化の技術・手法、組織・機能上の構造、設備・原材料、労働力の利用の効率を極限に引上げるための研修・訓練。

5. ～（省略）

Gerente Industrial

資格：大学工科卒。少く共卒業後、工業生産の部門で8～4年の実地経験を有する。

目的：以下の作業・職務を整合し、指導監督する。

工業施設の建築、拡張・増設、新規導入のプロジェクト、設備の据付、補助機械設備の据付・始動、新規設備機械のメンテナンスシステムの導入の研究調査。

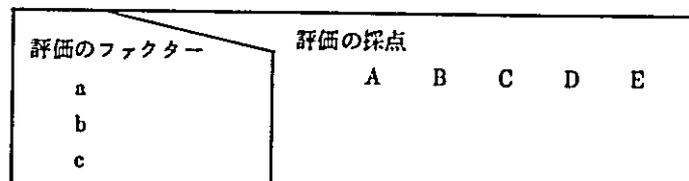
- 職務：1. 新規設備また修理・改造のためのプロジェクトおよびその設計の研究・調査を企画、作成、整合する。
2. 工業生産能力の引上げまたは現水準維持のため、組立て・メンテナンスプロジェクトの実施を監理する。
3. 生産・設備の将来の代替、改造をみとおし、修理のサジェスチョン、予防的メンテナンスなどのための研究・調査を企画・整合する。
4. ～以下(省略)。

2. 同・職務・責任遂行の評価

評価は企業の組織全体で末端に到るまで行われている。評価制度は1の職務責任権限と不可分の同一体を成しており、マニュアルに統合され、管理システムの基礎を構成する。企業ではこれを“Avaliacao de Desempenho”(職務遂行の評価)と称し、担当課を設けている。ここへ、各部・各課でまとめられた評価書が集められ、分析され、資料として、主として給料調整・登用、昇進、研修の参加資格、解雇などの決定に使われる。

以下はGerentes(課長)、Chefes(係長)、Supervisores(スーパーバイザー)、エンジニアの、評価規準の一例である。

なお企業によってはChefeが課長、Supervisoresが課長補佐に相当する地位にある。ここでは、4つ共、大卒以上のレベルである。



- 評価の採点基準：1. 職務の遂行の量
(又はファクター)
- 同・正確の度合
 - 同・適合能力(消化能力)
 - 専門知識
 - 決定に要する時間(決定の早さ)
 - 仕事を低コストで合理的に、その内容の質的低下をもたらすことなく、遂行する能力。
 - 緻密な企画能力、プログラムを正確に実施する能力
 - 訓練された部下の適性を発見するための眼・能力
 - 同僚と意志の完全な疎通を保つ能力

これら 1.~9.の各項目について A~E の 5 段階に分ける。

A, B~E, a~e を縦と横に交差させ、同一記号の交差部分を除く他の点に評価点を附していく。要するに、上記の 1.~9.が評価の基準となる。

3. 企業間給料調査による職階別、給料水準の維持

多国籍企業、政府系企業、内資の大企業は同様種または規模別毎に 10~15 社のグループをつくり、職階別・職務・責任権限別の給料巾 (faixa salarial) に関する情報交換を行い、労働市場における職階・職務別サラリーの平均的上下巾の維持を創出している。一社が異なるいくつかのグループに参加することもできる。政府系企業は 1 つのグループを形成する一方、他の民間企業グループとの情報交換も行う。

これによって一流企業間の給料の格差が取り除かれ、不必要な人材の流出・移動が最少限に抑止される。少く共、給料の差が原因のトラブルはなくなる。

大企業、多国籍企業の給料水準は政府企業、中小企業のそれより高く、人材を惹きつけるための魅力となっている。

4. Fringe Benefits (給料以外のさまざまな保障給付など)

次は欧米多国籍企業に共通した Fringe benefits である。

1. (国の医療保障を補完する) 医療援助。

医薬品

診療料

2. 生命保険、傷害保険

3. レストラン

4. スポーツクラブ

5. 通勤バス

6. 奨学資金

7. 融資 (数年の勤続者で成績の良好な者に給料の〇%を期限付きで融資する)

8. 生産または販売高に応じたプレミア (一部の企業で実施している)

企業によって凸凹がある。共通した特徴は、派遣社員とその家族の数が減り、彼らが享受していた fringe benefits の負担がそれと共に大巾に縮小し、代って大多数の従業員のための fringe benefits が充実したことである。

上記の 1.~8.の内、1.の医療援助は、INAMPS の煩雑な手続きを企業の担当課が代行すると共に、民間・公立の医療施設と協定を結び、医療サービスをより迅速に且つ完全に受けられるよう整備充実したシステムである。若干の追加料を払えば家族も受けることができる。企業は負担料を毎月の給料の中から徴収するので、fringe benefits とは言えない面があるが、従業員とその家族にとっては大きな安心感を与えている。

2.も 1.と同一の仕組みになっている。

3.は実費の 60~70%を払う所が多い。20%分は企業の法人申告所得の中からまとめて控除できる。従って企業の実質負担は比較的軽い。

4.はフットボール場などで、いわゆる社交クラブではない。

5.は労働者その他事務員用バス。技術者ら大卒以上の者は自家用車で通勤する。

6.は夜間学校、大学に通う者にその月謝その他の経費の全額または一部を企業が負担する。

3. 職業訓練制度

3 職業訓練制度

3.1 制 度

ブラジルの職業訓練制度は“熟練工”から“管理職”までのそれを体系づけることによるのみ理解できる。従ってここでは、“熟練工の養成”から、企業の“管理職の専門的研修コース”まで含めた広義に解して説明する。

農業国から工業国へ脱皮するため、国産化の方針が定められた50年代に熟練工の層を形成するため国立職工訓練所(SENAI)(注1)が、次いで商業部門の中級指導者の養成のため国立商業技術者訓練所(SENAC)(注2)が、1952年10月6日付で、それぞれ設立された。

主として小卒者またはそれ以下の訓練を受けていない労働者に基礎的知識と実地訓練を与えることを主目的としている。さらに1955年には農業部門の中級指導者の養成とその他の目的をもったSSR(注3)が設けられた。これら一連の措置は、生産およびサービス部門の労働力を再訓練し、近代的組織に積極的に参加せしめ、経済の開発をより効果的に推進するとの意図の下に計画された。いわば、unskilledをskilled man-powerへの育成を旨としている。

60年代から70年代にかけて製造工業部門の労働人口(男女)は、1950年の1.6百万人(9.3%)、1960年の2.0百万人(8.8%)、1970年3.2百万人(10.8%)、1976年6.0百万人(14.9%)へとふえた。()内は、全労働人口に占める比率。(注、30,31頁の表をみよ)。

(ソース：AEB77P141) (注1)：Servico Nacional de Aprendizagem Industrial

(注2)：Servico Nacional de Aprendizagem Comercial

(注3)：Servico Social Rural

中級技術者を指導・養成する教師を急速に増員すると共に、質的向上をはかる必要があった。また、国産化比率アップの政府の基本方針を可能にするためには、技術者を質と量の両面から需要に対応させることが急務となった。

政府は、(a) 中級熟練工指導教員の養成とその再訓練(生産部門と管理部門)

(b) 中級指導教育の養成再訓練

(c) 技術者の専門的研修

(d) 企業の管理職者(現在と将来の一)の専門的知識の向上

(e) 企業の人材育成のための訓練・研修に対するインセンティブ

などの措置を60年代後半から70年代にかけてとってきた。この政府の措置は技術面だけでなく、管理面においても、生産性を間接的に向上させると同時に、外資系企業の人事・技術における現地化を促進させ、さらに訓練・研修制度の内容の充実という多面的な効果をもたらした。

民間でも、各企業がこれら政府の職業訓練の措置に対応した体制をとるため企業内訓練研修制度を採用し、企業外の研修コースを積極的に利用している。たとえばサンパウロ州では、製造工業連盟(FIEESP)附属のInstituto Roberto Simonsenが、企業の管理職者・技術者に対し、研修コースをプログラミング、実施している。

3.2 国立職業訓練システム, SENAI, SENAC, S.S.R

設 立：1952年(SENAI, SENAC), 1955年(S.S.R)

目的：1952年10月6日付、Decreto №31546 は、商工農の8つの部門がかかえる膨大な数の非能率的な未熟練者を訓練または再訓練と、経済開発に積極的に参加せしめることを主目的としている。

制度の内容

3.2.1 SENAI, SENAC

企業は、14才以上18才以下の未熟練労働者と職業訓練の見習生として労働契約を結ぶことができる。これら未成年労働者は企業で給料を支給され一定期間SENAI, SENAC, の訓練所へ通う。次の場合は、企業内で訓練を受け、該当ケース毎に証明書を発給する。

(i) SENAI, SENACに受入れ能力がない。

(ii) SENAI, SENACに企業の職種に相当するコース、または設備がない。

訓練期間中の時間数によって本人の給料に影響を受けることはない。

訓練のプログラム、方法、期間などはSENAI, SENACが定める。

訓練期間は3年を越えてはならない。

使用者組合、労働者組合はそれぞれ労働省、商工省に対し、訓練期間、同内容について変更・追加補足を要求・申入れることができる。

SENAI, SENACは、見習生に対し、修得の目的が達成されたときと定められる時点で本人に、修了証書(CertificadoまたはCarta de Oficio)を発給する。同日付を以て、見習生としての身分も同時に消滅する。

企業と見習修了生が、この時点で新たに労働契約を結ぶか否かは両者の自由意志による。

SENAI, SENACは、雇用者(企業)の了解を得て、企業の負担で、新たな集中的コースに見習生を参加させることができる。その場合のコースの参加費用と、その期間中の給料は、企業の負担となる。

(ソース：Decreto №31546.(de 6 de Outubro de 1952)

SENAIの財源

従業員給料の支払総額の1%、500名以上の企業は0.2%の負担金を強制的に納入させる。

財源の使途：

納入金はSENAIのDepartamento Nacionalへ集中され、次の比率で配分される。

州毎のトータルの85%がその州のSENAIへ。

5%がSENAIの中央機関へ(Departamento Nacional)。

4%が中央機関から、予算の不足する州へ。

4%が北伯・北東伯の特別プログラムへ。

2%が全国製造工業連合会(Confederacao Nacional de Industrias)へ。

SENAIの主な目的：

- 1) 工業部門の14~18才までの未熟練者の職業訓練。必ずしも雇用されていることを条件としない。
- 2) 民間企業の訓練プログラムの指導・援助。
- 3) 19才以上の職工・労働者の訓練・再訓練・専門技術の指導。
- 4) 教育促進のための助成金の支出。

5) 工業開発を目的とした技術的探究とその関連活動への協力

訓練内容

1 初級 (14~18才・男女)

1973年から、中学4年間の授業内容と同等の科目を教えると同時に、次のような実地訓練を行っている。

基礎機械の取扱い操作

Bench machine, Grinding Machine Setter Operator, Tool & die maker, Foundry Man, Boilermaker, Electrician-Repairman, Radio Service Repairman, Air Conditioning and Refrigeration Mechanics, Carpenter, Cabinetmaker, Printer, Typetter, Linotype operator, Offset Printer, Graphic arts photo-grapher その他。

2 中級 (19才以上の職工を対象。中・短期プログラム)

Grinding Machine Operator, Welder, Oxyacetylene ARC Welder, Coilwinder, Furniture, Assembler, Bricklayer, Carpenter その他。

3 工業高校での技術者指導養成訓練

技術教育と実地訓練。大学工科卒の技師と、職工との間の断層をうめる中間的指導者 (industrial technicians) 層の形成を目的としている。1957年から開始。

サンパウロ州ではメトロポリタン地域の工業高校7校で1コース4年間の、次のコースを実施中である。

Ceramics, Precision machines, graphic arts, textiles, plattics, metallurgy, machanics (machine shops) その他。

4 指導訓練の場所:

SENAI直属の学校 (Escola SENAI, サンパウロ市内だけで40。)の他、SENAIが指導するコースを設けている工業工校が各州にある。その数は現在:

サンパウロ州	4 (校)
リオデジャネイロ (繊維)	1
リオグランデスル (皮革・製靴)	2
パラナー (製紙・パルプ)	1
ミナス	4
サンタ・カタリーナ	1
Training Center	12
Mobil Units	11

5 大学工科在学生の実地訓練

Escola SENAI は現在次の3つの大学・工科在学生の实地訓練を受け入れている。FEI, マッケージ大, Centro Tecnológico Bula Souza。(機械, 自動車工学, 電気。場所: Escola SENAI Roberto Simonsen, Escola SENAI Ipiranga。以上サンパウロ市。Escola SENAI Sao Bernando Campo, Escola SENAI Jundiai。

資格, 終了後の状況: 61~64頁をみよ。

訓練修了生の数

A. SENAIのプログラム・コースの修了数

B. 企業実施の (SENAI との関連における) プログラム・コースの修了数。

	A	B	A + B
1968	4,527	5,862	10,389
1969	10,864	7,993	18,857
1970	27,123	12,896	40,019
1971	36,721	27,214	63,935
1972	38,398	22,440	60,838
1973	49,624	24,402	74,026
1974	80,939	29,927	110,866
1975	107,989	34,695	142,684
1976	120,050	32,507	152,557

3.2.2 S.S.R

S.S.Rとは "Servico Social Rural" (農村社会サービス) の略である。1955年9月23日付の Lei 第2613によって設立された。

目的:

I 農村の生活条件の改善とくに次の点。

- a) 衣・食・住
- b) 保健・衛生・教育
- c) 生産活動のインセンティブ

II 農村に適当な労働技術の指導教育と研修・その他。

(注): SENAR—Servico Nacional Ruralと改称された。

3.2.3 CENAFOR (企業の管理技術の訓練・研修の: 専門家養成のための国立研修センター協会)

注: CENAFORとは, Fundacao Centro Nacional de Aperfeicoamento de Pessoal Para a Formacao Profissional の略である。

設立: 1969年。

場所: サンパウロ市。他州の主要都市へはCENAFORから専門家を派遣し、研修を行う。

目的: CENAFORは次のような目的を以て、教育文化省によって1969年7月9日付の Decreto Lei 第616により次の諸目的のため設立された。

- 1 職業訓練に必要な教員・指導員、および人的資源の利用と開発の専門家を訓練する。
- 2 (上記の) 専門家養成システムの完成に必要な資料収集・調査・研究を行う。
- 3 (同) 専門家養成と関連し技術・教育の資料を集め公開する。
- 4 (同) 専門家養成の機関・団体に、文書・視聴覚資料の利用などで協力する。
- 5 国内の類似の目的の機関・団体との技術的援助と交流を保つ。
- 6 技術援助の国際機関から協力の要請が行われた場合は、協力する。
- 7 国内または国外で、訓練および研修プログラムの参加者を指導し援助する。

財源: CENAFORの財源は

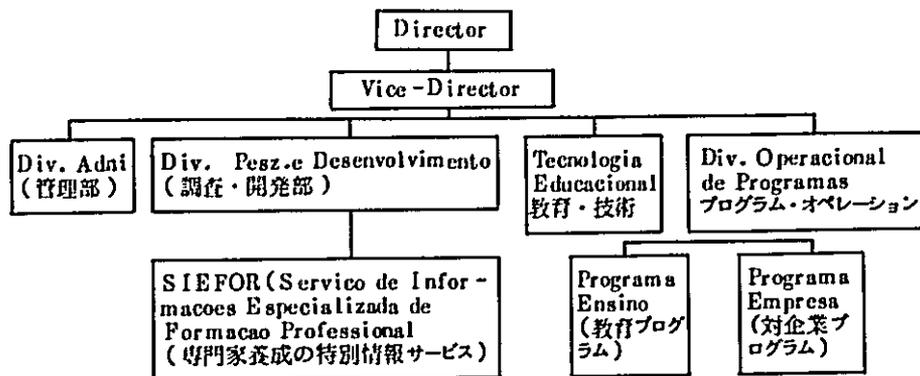
- (1) 政府が定める年度毎の予算
- (2) 政府・国際・国内の公的または民間の援助・補助金。
- (3) 政府の寄附。
- (4) その他。

にある。

協定：CENAFORは政府または民間、外国政府・多国籍企業、技術援助を目的とする国際機関と協定を締結することができる。（「協定」の項をみよ。）

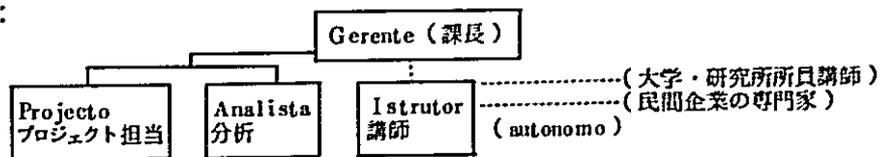
監督機関：CENAFORは政府企業と同列に扱われ、教育文化省の監督を受けるが、労働省およびCTA（経営士審議会）（注2）、SENAI、SENAECと直接・間接的につながりを持ち、経済企画庁長官を通して大統領へ活動状況を報告する。

機構：ILOの専門家の協力と助言により次の組織機構が導入された。なお、CENAFORの設立はSENAI、SENAEC、教育文化省の産業教育局の3省の要請に基づいて行われた。



この課が研修・訓練コースを企画し、実施する。

（構成）：



講師だけがCENAFORの職員でない。講師は、広い視野と経験、多面的な人間関係をもち、半独立的で、常に新しい動きに敏感でなければならないとの主旨に基づいてこのシステムが採用された。またコースのテーマは固定的ではないことも、このシステムの採用の根拠となっている。

この講師は、Autonomo（独立・自営者）、民間企業の専門家（不特定）、大学教授（不特定）などから成る。

協定：企業の研修担当課からの申入れに基づいて、または、“Programa Empresa”の研修プログラムを主な企業（注2）へ配布することによって、研修参加生を募集する。

研修は、数社を1グループにまとめて行う（Open Programme）か、または1社だけの閉鎖プログ

ラム (Closed Programme) の 2 種がある。1 グループの参加人員は原則として 20 名以下。1 社または数社と、プログラムについて協定を結ぶこともある。

参加企業：1977 年度中に 230 社が GENAFOR のプログラムに訓練の専門家を参加させている。

これら参加企業のほとんど全部が外資または内資の (製造工業の) 代表的企業である。

参加者：企業の中堅管理者が最も多い (Gerente, Chefe など)。次いで民間の職業訓練・研修センターの専門家によって占められている。大卒者の比率が圧倒的に多い。企業内の Gerente de Treinamento, Gerente de Relacoes Industriais とそのアシスタントなど。

費用：GENAFOR は営利企業ではないが、"Programa Empresa" 部だけは維持費を研修コースの参加者から徴収する参加料で賄う。

1979 年度のプログラム (実例)

テ	マ	時 間	期 間
1	企業内訓練の管理とその展開	220 hs	
	(内 訳)		
1.1	組織と重要ポイント	30 hs	(5月 7日~同18日まで)
1.2	民間専門機関におけるコストのコントロール		(7月16日~同20日まで)
	(注3)	30 hs	
1.3	TED 課長の訓練心得	80 hs	(8月 6日~同18日まで)
1.4	TED 課長の企業管理における現状		
	に対応したプログラミング	80 hs	(9月17日~同28日まで)
	(注3) : Treinamento e Desenvolvimento 訓練とその展開。		

以下は、上記の 1.1 ~ 1.4 の各プログラムの内訳である。

1.1 組織と重要ポイント 30 hs

(内訳)

Agency (訓練機関) の企画

一般情勢の予測

方針

訓練の需要

目的

使用可能資金

プログラム

組 織

機 能

機能間の関連性

機能の範囲

モデル (パターン) の選択

構造の (組織の) 提案の作成

職 階

手 続

情報システム

lay-out

決定のプロセス

動機

コミュニケーション

コントロール

プロセスと技術

システムの理論

コントロールの対象のファクター

コントロールのための責任者の定義付

Agency の役割のコントロール

行動の性格のコントロール

時間：19:30～22:30 hs

参加者数：min. 12～max. 20

費用：CR 10,200（1人当たり）

以下の1.2～1.4の詳細内訳は、次頁以降に該当する部分は省いた。

1.2 民間専門機関における（訓練の）コストのコントロール……… 30 hs.

（内訳）

予算の作成

規格の確立

直接・間接コスト

（以下を省いた）

時間：9:00～12:00 AM

2:00～ 5:00 PM

講師：CENAFOR

費用：CR 10,200（1人当たり）

3.3 州立職業訓練システム

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

（パウラ・ソウザ技術教育州立センター）

本センターはサンパウロ州政府により1969年10月設立された。日本の短期工科大学（注1）に相当する2つの学部（注2）を運営すると共に、1979年から、技術者のための Extension Course を開設することになっている。

（注1）：3年制。その卒業生は tecnólogo（技能者）として扱われる。

米国の Junior Colleges, 英国の Colleges, フランスの Institutes Universitaires de Technologie に各相当する。

大学レベルとみなされる。

履修時間は2,500 hs., 5年制の大学・工科は4,000 hsをこえる。

(注2) : Faculdade de Tecnológica de São Paula
Faculdade de Tecnológica de Sorocaba

目的 : 本センターは次の目的をもつ。

- 1 大学レベルの中級技術者 (tecnólogo/technicians) を養成する。
- 2 同教師を養成する。
- 3 (これらの) 目的の実現のため、これら以外の活動を推し進める。(その中には, Extension Courseを通して、技術者の専門的知識をさらに充実させることが含まれている)

設立の場所 : サンパウロ州の2都市 (サンパウロ市とソロカバ市)

他州との関連 : 本センターと類似の機関が、バイア州 (Salvador と Ferias de Santana) を初め、ブラジルのほとんどの州に設置されているが、サンパウロ市の組織とスタッフが最も充実しているので、他州のセンターは、サンパウロのセンターと協定を結び、サンパウロ市から指導員を招へいして指導を行わせている。

Extension Course : 1979年から実施する本コースの概要は次のとおりである。

- 1 本センターの Project 課が、研修コースのプログラムを準備中である。
- 2 1979年の研修は：“Transporte de Trilho” (軌道輸送) である。計画によれば、これを (1) 地下鉄, (2) 鉄道, の二つに分ける。
- 3 参加資格 : 大学・工科卒者。
- 4 参加人員 : 約50名。

計画は次のサンパウロ州政府 (1979年3月に発足する) の同センターに対する予算をまわってさらに具体化される。

FATEC (=本センターの短期工科大)

1970年に第一回の学生を募集し、1977年までに約2,000名が卒業した。1978年の卒業生はサンパウロ市の FATEC が約5,000名、ソロカバ市の FATEC は約550名である。

ブラジルの学制の 2º Ciclo (高校) 修了者であれば入学できる。

5年制の大学・工科とのちがいは、前者が広範な専門分野を修めるのに対して、後者の専門分野は狭いと同時に、前者は基礎的理論に重点をおくが、後者は専ら実地の応用が主体である。

専門科目 : 土木建設、機械工学、Hydraulics、コンピューター処理、冶金などである。センター側は製鉄と、印刷の2科目を加えることを計画してきたが予算不足のため実現が遅れている。

技術者に対する実地訓練

本センターは、主として Hydraulic の研修講座を定期的に、州政府の CETESB (Cia. Estadual de Tecnologia de Saneamento Basico / 州立・基礎衛生技術会社) の技師を対象に開いてきたが、従来その対象が限られていた。

3.4 民間職業訓練システム

Instituto Roberto Simonson

(ロベルト・シモンセン研修所)

この研修所は、サンパウロ州工業連盟、SENAI、SENAEC が組織・運営する主として大学工科卒者を対象とする研修所である。

設 立：1975年8月。

場 所：サンパウロ市。

- 目 的：(1) 工業，経済，社会，財政に関するコース，講座，会議，セミナー，討論会を直接補助金交付団体または協定を通じて，整合，主催，融資する。
- (2) 大学・工科または中級技術学校の学生・生徒に奨学資金を融資する。
- (3) 出版社と契約し，またはその補助金の交付を受ける団体を通して技術に関する書籍の出版計画を推し進める。
- (4) 専門家および学生から特定のテーマについて論文を募集し，優秀作品に対して賞金（品）を授与する。
- (5) 民間の類似の機関・団体に対し，（本研修所のプログラムの）イニシアチブと作業を知らせ，且つ彼らの活動に協力する。
- (6) 工業，経済，社会，融資に関する調査・研究を企画し，実施する。
- (7) 技術，経済，管理，社会，生産性の調査・研究の専門家を直接または，民間企業との協定を通じて，企画，援助，整合，資金援助などを行う。
- (8) 直接または協定を結び，または奨学資金融資を通して企業の図書室の形成と，図書専門家を養成・整合する。

他州との関係：本研修所は主にサンパウロ市またはサンパウロ・メトロポリタンで活動を行っているが，他州の工業連盟，SENAI，SENAEC，その他の要請に基づいて，その専門家を派遣し，研修コースを実施指導することもある。

各州の工業連盟の中央機関“連邦・工業連盟”（Confederação Nacional das Industrias / リオデジャネイロ）にも，サンパウロ州の“ロベルト・シモンセン研修所”に相当する“エウヴェルド・ロディ研修所”（Instituto Euvaldo Lodi）が設立されているが，実質的な活動を行っているのはサンパウロ州の“ロベルト・シモンセン研修所”だけである。

活動状況：“ロベルト・シモンセン研修所”は設立以来，(i)大学・工科卒者を中心とする技術者の専門知識の向上と，(ii)公・私立大学生，工業高校生生徒への奨学資金の融資，の2つを中心に活動を行ってきた。

(i)：(i)の研修コースについては，特定のテーマを調査し，研修コースのプログラムを作り，企業の担当技術者を参加させ，一定参加料を徴収して経費を補填するという方法をとっている。

1978年度の，技術者（主として大学・工科卒者で，その専門分野で働いている者）のための研修コースに関する基本方針，プログラム，および実施内容は次の通りである。

（1978年の）基本方針

1. 技術の専門機関，技術教育，調査機関，および民間の企業と協定を結ぶか，または協力することにより，経営管理と工業技術の両分野の研修コースを実施する。
2. 特定のテーマについて研修コース，講演会を開催する。
3. 研修コースの実施で，他の機関と協力する。
4. 企業内訓練プログラムに関し，製造工業に助言・指導を行う。

（1978年の）プログラム

1. 次のテーマの全課程の研修を，技術者を対象に実施する。

- 1.1. 品質管理
- 1.2. 機械の製造、冶金の工程（注：ABM—Associação Brasileira de Metais /ブラジル金属協会の協力を得た）
- 1.3. 腐蝕（サンパウロ州メッキ工業連盟の協力を得た）
- 1.4. 工業用電力の配線・設備据付（IMT（注1）と協定を結んで行われた）
（注1）：Instituto Maua de Tecnologia.（私立・工科大学・“マウアー”の名で知られる）
- 1.5. メインテナンス（Institutos Brasileiros Reunidos de Manutenção, Hydraulica Industrial e Solda S/C Ltda. の協力で行われた）
- 1.6. 熱システム
- 1.7. 工作機械
- 1.8. 機械プロジェクト
2. サンパウロのSESI（注2）の基礎教育課の協力を得て、図書室の管理・助手に関するコースを実施する。
3. ブラジル金属協会（ABM）の協力で「鋼の鍛造、圧力鋳造（Forjamento dos Ascós, Fundição sob Pressão）の研修コースを実施する。
4. SESI（注2）が融資する奨学金をIDORTが実施する研修コースのために管理する。
（注2）：Sernico Social da Indústria（工業の社会サービス）
5. 1976年8月1日付で“ロベルト・シモンセン研修所”，“SENAI・サンパウロ支部”とCIESP—DEPROVとの間で、1975年12月15日付のLei. nº 6297（注3）の実行運営とその訓練プログラムの実施のため結ばれた協定が予見する活動を継続する。
（注3）：企業の研修・訓練の支出額の倍額を法人所得税の申告時、控除できる。（76頁をみよ）

実施内容

次は「機械の製造・冶金の工程」（上記1.2）の例である。

整合：Dr. Ettore Bresciani・州立・カンピーナス大教授

研修コース：金属の切削加工

講師：州立カンピーナス教授

場所：Viaduto Dona Paulina, 80, 4ª and.

研修コースプログラムの登録番号：CFMO,（注3）0132

期間：1978年3月（10日間）

時間：19:00h~21:00h

費用：CR2,500.00（CIESP（注4）加盟企業はCR1,800. 大学・工科学学生はCR1,600.00）

（注4）：Centro das Industrias do Estado de São Paulo.

(b) 公・私立大学学生、工業高校生に対する奨学金の融資

1975年から1977年までの3年間に、“ロベルト・シモンセン研修所”の奨学金融資を受けた学生・生徒総数は306名に達している。

奨学金は、工業高校（cursos de 2º. medios tecnicos）と、公私立の大学学生（3º grau. nivel superior）で、生活資金が十分でなく、成績の優秀な者を対象としている。奨学金は、学

生が卒業後、就職後毎月一定の比率で“ロベルト・シモンセン研修所”へ払い戻す。払戻された資金は新たに奨学資金として利用される。

次の2つに分かれている。

A (tipo Aとよばれている)

標準額(10単位から成る)を直接受益者へ渡す。

B (tipo Bとよばれている)

年間授業料の全額を融資する。現在次の2つの私立大学だけが対象とされている。

Escola da Engenharia Maua

Faculdade de Engenharia Industrial

このBの資金はSESIから出ている。“ロベルト・シモンセン研修所”の設立以前は、SESIが、直接管理していたが、(設立後)同研修所に委託した。

1977年度の奨学資金・受益者のA、B別内訳

大学生……………36名

工業高校生……………26名

計……………62名

大学生

工業高校

A……………35名

A……………26名

(内訳) 1 工科学学生 18名

2 経済・経営 3

3 社会サービス 3

4 看護 2

5 歯科 2

6 農科 1

7 建築都市計画 1

8 物理療法 1

9 その他 4

B……………1名

B……………0名

(Faculdade da Engenharia

Industrialの学生)

計 36名

計 26名

3.5 企業内訓練

3.5.1 背景

企業内訓練はブラジルにおいては次のような特殊事情があり、大企業のほとんど100%、一部の中小企業において実施されている。

特殊事情の中には次のような点を指摘できる。

- (1) 農業国から急速な工業国への転換を目ざした。そのため外資とくに多国籍企業による大規模な現地生産が50年代から60年代にかけて、特定の地域(サンパウロ)に集中した。

この急激な構造上の変化は、国際収支面で、輸入とくに工業用原材料の輸入が伝統的な農産物の輸出を大巾に上廻るという特有のパターンが固定化した。また政府・民間部門への融資で外国の融資に依存する部分が年々ふえ、今日の巨額にのぼる累積的対外債務をもたらした。

一方、労働市場とくに技術者のそれは、50年代から60年代、70年代を一貫して需要に対して、常に量と質の2つの面において、供給不足の状態にあった。

需要が急速に拡大したが、供給は10～15年の遅行性を示した。60年代の後半から70年代の初めにかけて、世界的規模での工業生産の拡大はブラジルにおいても輸入と生産の増加と、労働力市場の需給の不均衡をいちぢるしく高めた。これは、1978年の石油危機以降、緩和されたが、それによって技術者の供給不足の問題が根本的に解決されたわけではなく、依然として未解決のまま残されているといえることができる。

供給の量的面からみると、石油危機以後の停滞のため、雇用数が減った産業部門、年度もあったが、全体としてみると、雇用数はふえている。また技術者だけに限定してみても、大学・工科・工業高校卒者の間にも、卒業後数年を経ている技術者らの間にも失業はみられない。工業投資がサンパウロからリオデジャネイロ、リオグランデスール、バイアなどの地方に拡散しつつあるため、全体として、供給が需要を下廻る傾向が強まったといえる。

供給の質的側面を眺めると、技術者の養成が過去20年間、量的側面の方により重点がおかれた。両側面が平行的に上昇したわけではない。

石油危機を境として、需要の上昇が鈍化し始めると共に質的側面が改めて見なおされるようになった。

- (2) 次に、技術者の供給不足は、主として多国籍企業と、政府の国産化政策によって激化したといえることができる。ブラジルの代表的企業の多くが欧米多国籍、一部の内資企業であるが、前者は、投資の初期の段階を除いて、人事面の現地化を実行した。これは主として欧米多国籍企業が、海外の生産拠点の確立の経験が豊富であり、また本国の雇用慣習が終身雇用制でなく、過去数世紀間を通して海外植民地経営と現地人の雇用で多くの教訓を学び取っていたためと、現地化の実行がもたらすコストダウンの効果を計算し尽くしていたためである。これが結果として技術者の量的不足を顕著にしたといえることができる。このようなブラジルの特殊事情が国内の技術者の不足を加速した。

一方、政府の国産化政策の基本方針も同様の効果をもたらした。工業化政策は国産化を段階的に推める形をとってきたが、国産化が進めば進む程、技術とくに高度に進歩した欧米の技術を吸収し、再生できる有能な技術者を短期に、しかも大量に用意する必要が企業によっても、また政府によっても生じた。技術者を再教育・再訓練することが緊急に必要となった。

このような背景が有り、政府企業、民間の主要企業は、従業員全体を訓練するシステムを導入し、組織化してきた。

政府は50年代、すでに、職工など労働力の底辺を構成する層の訓練・再訓練制度を導入した(SENAI, SENAC)が、技術者のとくに大学・工科卒者の訓練・再訓練については工業先進国のとくに欧米多国籍企業の技術指導力と訓練制度に頼る外なかったのである。

政府は(その代り)訓練制度にインセンティブを与えることによってこの制度の普及をはかった(次項の「3.5.3 主要企業の企業内訓練」72頁を参照)。このインセンティブによれば、企業は訓練に要

した費用の倍額（注4）を法人所得の申告額から控除できる。

（注4）：dobro,（倍，二重の意）

3.5.2 企業内訓練システムの概要

3.5.2.1 目的

I 一般的目的

- (i) 生産と管理の基礎的・技術経験を企業内で教える。－生産性の向上－
- (ii) 企業の海外の本社・子会社を包括的にとらえ、企業そのものをよりよく理解せしめる。－企業イメージの重視と生産性の向上－
- (iii) 訓練されたマンパワーの供給を常に確保する。－人材の確保－
- (iv) 個人に適性と能力の再発見。－生産性の向上，人材の再発見－
- (v) 管理職者の養成。

II 技術者に対する訓練の目的

大卒・技術者に対する訓練の目的は次の点に大別できる。

- A 将来の技術者を確保するため（主に大学・工科学学生を実習生として受入れる）。
- B 雇用した技術者に、企業を十分理解させると共に、本人の適性・能力を発見し確認し、それを十分発揮させるため。
- C 管理職としての必要な知識経験を与えるため
- D 基礎知識を補完するため
- E 技術の開発のため

IとIIは、レベルのちがいを別とすればその目的とする所は基本的には同じである。ここではIIの技術者（大学在学中も含め）のみを対象とする。

3.5.2.2 システム

技術者の企業内訓練は一般に次の5つから成る。

- 1 大学・工科生の実習
- 2 新入社員の实習
- 3 企業内部の研修コース
- 4 企業外の研修コース
- 5 国外の研修コース

このうち4と5は企業内訓練の延長であり、その意味で企業内訓練の一部である。また2は大学新卒者の場合、1の延長線上にあり、1と2の段階が異なる企業において行われても、やはり、工科卒者は1と2を通過し、次いで3へ、さらに4、5を経る。つまり技術者は1から5までの5つのコースを1つの、または複数企業のあつて経験する。

1は22～24才で、2は25～29才、3.4.5は30～40才でそれぞれのコースに参加するのである。

以下、1～5について簡単に説明する。

1 大学・工科生の実習

Estagiarios（エスタジアリオス）と呼ばれるこの制度は、1967年9月29日付の省令（注5）

1002によって導入された。

(注5) : Portaria do Ministerio do Trabalho e da Previdencia Social nº 1002.

同省令は次の6点を定めた。

- 1 大学または工業高校生の企業内における実習生としての法的身分。
- 2 企業は上記の学生・生徒を、次の4点を明記した個別契約を結び、一定期間受入れることができる。
 - (f) 実習の期間と目的。(学校、大学側のプログラムと矛盾しないこと。)
 - (g) 実習期間中、企業が実習生に支払う奨学金 (= bolsa)。
 - (h) 実習中の事故に対する企業による個人的事故保険の負担。
 - (i) 実習時間。
- 3 同契約は、企業と実習生の間の労働契約ではない。
- 4 大学または工業高校側は、企業と予め諒解点に達した上で、学生・生徒を企業へ送る。
- 5 実習生は上記の契約の期間を超えて、企業内に実習生として留まることはできない。
- 6 実習生の身分証明書 (Carteira Profissional de Estagiarios) は、大学・学校校長 (Director) の証明書に基づき、労働省の代表機関が発行する。

実習生制度は、企業に有能な人材の選択と確保、採用の準備の機会を与える。また実習生には、企業の中のシステム、人間関係、待遇、将来などを明らかにし、卒業と同時に就職を確保する機会が与えられる。大学生の場合、最後の2年(4年と5年)を実習に当てる。

実習生の採用試験で選考し、次に、企業内のあらゆる部署に配置し、一巡させる。各部門の責任者は実習生の性格、能力、人柄、適性、希望をそれぞれの角度から評価する。実習生の側でも、企業の将来性、専門コースが生かせるか否か、昇進のみとおし、待遇条件、人間関係、職場の雰囲気を知る。企業が最も重視するのは、管理職の適性の有無である。

実習期間が終了する頃、企業は実習生の二次選考を行い卒業直後の採用・不採用を決定する。

採用が内定しても、実習期間中、見切りをつける実習生も若干数いるが、その比率は1960年代から70年代中頃のそれとくらべ、75~76年以後急速に減り、現在は10%前後である。

(注) : Portaria 1002 を改正した Lei 6494 が 1977 年 12 月 4 日付で定められた。同法律 (Lei) は、前記 Portaria の 6 点の内、2 の契約、(従って) 3.4.6 を廃し、学生が予め企業の組織を十分知ることができることを明記した。

2 新入社員の实習

前記のエスタジARIO (実習生) を経て、正規に入社する者で、実習生から契約を変更して正規入社した者と、他の企業で実習し、入社する場合とがあり、後者のケースには、サンパウロ州以外の州の大学卒者で、その都市の支社で入社した後サンパウロの本社に送られ勤務する場合(またはその逆のケース)と、大学・企業共サンパウロ州の場合とがある。

実習・就職共同一企業の場合は、そうでない場合とくらべ初任給が7%程高いが、入社後の6カ月で両者は同額となる。6ヶ月の間で後者は前者と同一レベルの企業に関する予備知識を吸収することができると思われるからである。

新入社員で大学新卒者は (recent-formados とよばれる)、企業のあらゆる場所に順に配置される。実習生の場合と異なり、実地の仕事をその部門の指揮系統、プログラムの中で行う。生産性、

効率、応用、創造力、専門知識の程度の測定が行われる。この段階は2～4年続く。大学同期生で他社ですでに高い地位につく者が次々に出てくるので動揺し、辞める者が出やすい。人事管理の担当者はそのためいろいろの手を打っている。

たとえば、調査を繰返し行い、他社の状況を把握し、比較し、次いで時宜を得た配転換を行うことである。

大企業では、昇進・外国本社への研修、または国内の企業外セミナーの参加などを行っている。

企業のイメージ、将来性、昇進する上での障害の大小・有無、人事昇進計画、上とのコミュニケーションなどが、現在の待遇と共に、決定的な影響を与える。一般に大卒者は短期間で課長の椅子につけると信じられており、人事担当者らは、いかにその神話を壊さず、現状と調和させるかに苦心する。大部分の欧米多国籍企業は対ブラジル進出時から25～30年以上を経ており、管理職の内、10年以上の勤務者の占める比率が年々ふえるので、大学新卒者らの昇進に要する年数は、年々延長される傾向にある。

8 企業内部の研修コース

この段階は、前記2と重なる。

その主な目的は、

- (1) 技術者に管理部門の専門知識を与えること。
- (2) 管理職者の後任の補充（全管理職について）。
- (3) 技術者にさらに進んだ知識を吸収する機会を与える。

などである。

大企業のはほとんどが、人事部の中に、研修訓練課をもち、企画・管理・実施を担当させている。専任の担当講師自身（普通・大学・工科卒業者）が、自ら、企業外の研修コースに参加して、管理職に関する専門知識を吸収して、企業内研修を企画・実施する。

4 企業外の研修コース

管理職、非管理職の別を問わず、企業外のコース（本項の、CENAFOR, Instituto Roberto Simonsenを初め、無数にある民間の主催のセミナーなど）へ参加させる。

企業外研修コースがもたらす効果は、第三者の異なる角度からみた幅広い見解ないしは経験・知識を吸収できることである。

企業内訓練と異なり、企業外研修コースへの参加者の選択には企業のニーズとくに直接的効果をもたらし得るポジションの技術者が選ばれることが多い。

5 国外の研修コース

次のような場合に行われる。

- (1) 多国籍企業が本社のシステム、開発した技術を現地に移植するような場合。
- (2) 外国の本社またはその他から、機械・設備・エンジニアリングシステムを一括輸入し、その操作のため現地の技術者をとくに海外で技術訓練する必要があるような場合。
- (3) 多国籍企業が人事面でとくに本社から技術者を長期派遣滞在させることをさけ、現地化を促進する場合。
- (4) 同じく多国籍企業が、世界各国の子会社の合同研修を本社またはその他の国において実施するような場合。

※ (イ)と重複するが)海外の本社から輸入していた機械・部品などを国産化することが必要となり、その目的で本社の研修に参加する場合などである。

以下は今回のインタビューのうち、企業内訓練(注)の代表的な例である。

(注)：主として大学・工科卒者を対象とした。

3.5.3 主要企業の企業内訓練

D社。産業機械。多国籍企業。

1 目的

I 部・課長など、管理職者の補充・候補者を養成するため。

II (管理職以外の)専門的部署の体系的・補充を確保するため。

2 システム

2.1 大・工科在学生の実習

専門コースと関連深い部門および生産部門についての知識経験を与える。

2.2 大学・新卒者の見習

将来の管理職を養成する目的で、生産と管理の各部・各課へ順に配置し、浅く広く企業全体の活動を理解させると共に、各部・課長が担当部門について直接説明する。企業を十分知り、適性を発見し、人間関係を形成すると共に、企業は中期的人事計画の中で、補充候補を想定し、本人の配置計画、研修計画を作る。

2.3 企業内研修

2.3.1 選 抜

各部・課の長が研修訓練のニーズ(テーマと候補者)を年毎に作成する。各部・課の長を含めた各担当の補充を想定した訓練計画を作る。

訓練研修担当課(Departamento de Treinamento)が企業内調査を行って、全体のニーズと候補者を決め実施する。

2.3.2 候補者の選抜基準

学歴、履修科目、専門の基礎的知識とその応用能力、(大学以外の)研修コース参加経験、職場のスーパーバイザーとしての経験とその評価、外国語の修得程度(とくに英語)、専門を伸ばし応用する意欲、海外研修の場合どの国を希望するか、など。

工科卒者については、とくに、

(f)エンジニアリング、(g)開発研究、(h)技術、の3つの能力からみた評価。また、(a)生産、(b)マーケティング、(c)財務などの管理能力、(d)コンピューターの知識利用、(e)その他の管理能力、に対する評価が重視される。

2.3.3 研修のテーマ

コミュニケーション、相互理解、文化の相違、など教養科目のほか、管理(企画と組織)、管理のコントロール、代表権の行使、問題点の分析、判断、決定、など。

2.4 企業外研修—毎年数十名が参加。

2.5 海外研修—一年数名。各数カ月間。

H F社。産業機械・家電。多国籍企業。

1 目的

I 企業の目的の完全な理解。

II 専門知識・経験の開発。

2. システム

2.1 大学・工科在学生の実習

最終学年在籍の学生（5年生）と、個別に契約し（契約期間10～12カ月、1週4～8時間）、企業のあらゆる部門を自由に見、欲するなら実地に生産・管理活動に参加させる。

2.2 大学新卒者の見習い（他社からの転職の新入社員も参加する）

1年8カ月間の見習い期間があり、内4～6カ月間は、各生産部門のエンジニアリング部に順に配属し、専門的実地訓練を行う。この間、1週に2～8時間、16の異なる講座に出席させ、管理の専門知識を教えると共に人的関係など企業全体を把握させる。この期間を通じて、

A 本人の最も適した働き場所を選ばせると同時に、

B 将来管理職につくための基本的能力、とくに指導力と開発・推進能力の2つを重点的に評価する。

16のコースを1年8カ月で修了し、同時平行的に異なる生産部門での実地訓練で好成績をあげるため、少く共1週3～4時間の準備が要求される。

本人がある部門で優秀さ、能力、生産効率、技術的貢献などを認められると、その部門にとどまり、その管理職へ将来登用される。

2.3 企業内研修

（上記2.2の16のコースが実質的な企業内研修を構成している。中・上級管理職者へは、さらに進んだ講座が設けられている。）

2.4 企業外研修

2.5 海外研修

上記の研修・訓練を受けた者の中から最優秀者を毎年1～2名選び、海外の本社または子会社へ8カ月～1年間研修生として派遣する。その他の者も、国内の企業外研修コースに参加する機会を与えられる。

GENAFOR（3.2./62頁をみよ）との間に協定があり、その専門セミナーに参加する者、または他の機関のコースに派遣される者、など様々である。

国内の大学工学部の技術力を利用するため、協定を結び、技術の共同開発を行う計画をもって。企業と大学との間で技術者の交流が行われることになる。これは企業外研修の一形態とみることができる。

Q社。産業機械のコンポネント、電力部門の素材。多国籍企業（サンパウロにホールディング、生産部門、リオグランデスール州にも同じく生産部門を有する。）

1 目的

企業活動を理解させ管理職を養成・確保する。

2 システム

前記2社と基本的に異なる所はないが、リオグランデスール州の諸条件が異なるため、若干の差がある。南部地域は1974年頃まで雇用の機会が少なく、大・工科卒の多くはサンパウロ州で就職した。したが、南部の主要都市において研修コースの機会が少なく、企業内・外コース共、サンパウロのそれに頼らざるを得なかった。生活費は工夫すればサンパウロのそれより低く済み、サ

ラリーも従って低い。このような条件のちがいのため、サンパウロで訓練研修を受けた者を、サンパウロから派遣し現地では管理職外の労働者を雇用するにとどめてきた。現在もこのシステムをとっている。

T. F. 社。電気機械部品（リオデジャネイロ）

1 目的

I 常に補充人員を確保しておくこと。

リオデジャネイロの近年の大学工科卒者の雇用は、むしろふえている。とくにミニ・コンピューターの国産、コンピューター処理の増加、地下鉄を中心とする土木建設などの部門の雇用は労働市場で新しい需要を創り出した。この為主な企業は、人材確保のための企業内訓練を充実させている。

2 システム

2.1 大学工科在学生の實習

在学5年目（最終学年）の学生だけを實習生として受け入れる。

- (i) 毎年、實習生を入れ替えるため。
- (ii) 1年後の卒業と同時に正規に入社させるため。
- (iii) 實習科目が一層多く充実しているため。

各部門に配置して、全体を理解する機会を与える。

2.2 大学新卒者の見習い

實習性のそれより、実地の仕事をふやし、同時に3～5年先に管理職に就かせるため、コースに参加させる。

2.3 企業内訓練

本社と別の場所に独立した訓練センターをもち、年間300～400名の技術者の訓練を行っている。期間3ヵ月。1976～1978年の3年間に750名がここで訓練を修了した。内300名が大卒・技術者、450名が工業高校卒・技術者である。

- (i) 生産システム、工程、製品などに親しみを持たせる。
- (ii) 専門知識を応用。
- (iii) 技術訓練に刺激と変化を与える。
- (iv) ユーザーの技術者へのサービスとしての技術訓練。

などが訓練センターの主な目的である。

日常の仕事そのものが企業内訓練であるという考えも滲透している。

職階別企業内訓練

この訓練センターは、専門・職階別のプログラムを実施している。

- (a) 見習工・未熟練工を対象とする基礎的コース。PIMO (Programa Interno de Mão de OIra.)

これはSENAIとの協定に基づいて、SENAIで訓練を修了したものを受入れ、再訓練する制度である。

- (b) 課長 (gerente) レベルの管理職

課長候補者を主な対象とし、

- 1 - Gerente の職務に特有な知識・技術を教える

- 2 // の管理技術
- 8 // に必要な心理学上の知識
- 4 その他の知識・技術

このコースは PRODEX(“Programa de Desenvolvimento dos Executivos” とよばれる)

(c) スーパーバイザー (Supervisor) (注) レベルを対象

注: Supervisor の地位は企業により異なる。ある企業では、高卒者を当てその地位は Chefe (Chief) のすぐ下の辺りにあるが、別の企業では、大卒者を以て当て、地位も Chefe の上、Gerente の下に位置せしめている。この企業では前者に該当する。

PROSUR (Programa do Supervisor)

- 1 企業的一切を見せ、親しみをもたせる。
- 2 企業の発展の経緯を説明する。
- 3 管理技術の基礎的理論を説明する。
- 4 管理実務の基礎、財務、コスト、営業コスト、を教える。
- 5 人間関係。

がその主な内容である。

2.4 企業外研修

公私立大の研修コースなどに主として管理職者を参加させる。

2.5 海外研修

年に数名の技術者が選ばれ、主に欧州の子会社で研修する (2~3 カ月)。

K K 社。医薬品。多国籍企業。

- 1 目的。上記の企業とほとんど同一。
- 2 大学・在学生の見習。T. P 社と同じ。
- 3 大学新卒者の見習。同
- 4 企業内訓練。

女子工員の数が多く、作業が単純・規格統一されている。そのため、訓練も実地訓練が多く、職場即訓練という考えが徹底している。

管理職とその候補者に対しては、研修コースがある。

5 企業外訓練

管理職者の中から選び参加させる。

6 海外研修。5 の場合と同じ。

J. W. 社。産業機械。内資。

1 目的

その他の企業と同じ。(生産性の向上のための知識の習得と人材の確保・補充)

2 システム

2.1 大学・工科在学生の見習い

目的。他企業と同じ。すなわち、将来の正規採用の候補者を選び、実地経験を与え、確保する。

採用。大学の掲示板に広告し、試験面接の日時を通告する (採用が 10 名を超えるような時は、担当者で大学へ送り、希望者に合同説明を行う)。

方法。学歴の提出、書類選考、簡単な心理テスト（以上一次選考）。面接（一連の質問に回答させる）。

部長・取締役との個別面接（二次選考）。

実習生の採用にこのように慎重なのは実習生の80%以上が、実習後（卒業後）企業に正規社員としてとどまるからであり、事実上の一次入社試験である。

実習。企業の各生産部門に順々に配置される。配置された部門のSupervisor（スーパーヴァイザー／大・工科卒）またはGerente（課長）の直属となり、実地に経験を積む機会を与えられる。実習は2年間で約720時間である。実習生は、2つ以上の企業で分割して、実習し、そのトータルを720時間とすることもできる。また実習生はある部門から他の部門へ配置換えを申入れることもみとめられている。

2.2 大学新卒者の見習い

（上記）大学在学生の実習生のプロセスを数カ月で修了し、次いで、希望する部門（複数）で見習いとして経験を積む。見習期間は2～3年間続く。

2.8 企業内訓練

すでに述べた企業と同様の方法がとられている。

2.4 企業外訓練

次のコースは、企業内訓練として行うより、専門機関のそれを利用する方が経済的であり、内部では行わない。

- 1 産業管理
- 2 英語
- 3 管理職者の専門コース

2.5 海外研修

機械・設備の外国の製造元や外国の技術提供者へ技術者を派遣し、一定期間研修させる。

3.6 研修・訓練に対する政府のインセンティブ

企業は、研修訓練に支出した経費の倍額をその実行年度の法人所得税の申告額から（税引前の利益の10%を超えない限度内で）控除できる。

研修訓練とは、あらゆるレベルを対象とした、職業上の能力および専門的知識、その研修に関する定められた方法で個人を教育することであり、それが国内で行われる場合に限定する。

研修訓練の設備・建物もそれがプログラムに明記されているかぎり、控除できる。

小・中学、高校、大学教育に支出される費用も控除できる。

政府は企業のプログラムと実施・およびその費用の監査機関・条件を定める。

（根拠：Lei. 6.297）

4. 資格取得

4 資格取得

4.1 大学の資格取得

(資格取得とは具体的に何をさすのか)

資格取得とは、外国の大学・専門学校卒業証書を、ブラジルの大学卒業と同等の資格有りと正式に認められることである。ただしここでは普通4年～5年制大学卒者のみが対象とされる(注)。これには次の3つのプロセスを経なければならない。(注：実際の事務手続きはこれと若干異なる)

- 1 (まず)公立、総合大学の工学部が、同等の資格有りと認めること(=revalidação)。
- 2 (次に)それが教育文化省・大学局(DAU-Departamento de Assuntos Universitarios, Ministerio da Educação e Cultura)または、それを代表する各州の公立総合大学に登録される(=registrado)こと。
- 3 (最後にその州の)CREAに対し登録の申請を行い、CREAの審査を経て、登録が受理されること。すなわち、CREAの番号入りの工学士証明書(=Carteira de Engenheiro)の発給が行われ、初めて資格を取得したことになる。

大学・工科卒者(工学士)として、エンジニアリング業務を行うためにはCREAに登録されること必須条件であるが(上記の3)、そのためには1および2を充足しなければならない。

(注)：Post-graduation, マスターコース以上については81頁の11をみよ。

4.1.2 手続き

申請の手続きは、本人(またはその代理人)(注1)が、下記の必要書類を、サンパウロ州では次の4つの大学(注2)の何れかの事務局に提出することから始まる。

(注1)：本人が未だブラジルに到着していないか、またはその他の理由によって出頭できないような場合。代理者は本人の委任状(=Procuração)を必要とする。

(注2)：Universidade de São Paulo-USP
Universidade Mackenzie
Escola de Engenharia de São Carlos
Universidade Estadual de Campinas

4.1.3 必要書類

1 申請書(Requerimento)

所定のフォームに従い、必要事項(注3)をタイプライターで記入し、居住する州の公立(注3)総合大学の事務局・担当科へ提出する。フォームは次頁をみよ。

(注3)：必要事項

氏名(Nome)
永住の身分証明書の番号(RG.№)
国籍(Nacionalidade)
卒業証書発給の都市 コース名
同日付 大学名
既婚・未婚の別 以前の住所
配偶者の氏名

O requerimento deve ser apresentado em 2 vias.

MODELO DO REQUERIMENTO

Exmo. Sr.

Prof. Dr. WALDYR MUNIZ OLIVA

Magnifico Reitor da Universidade de Sao Paulo

.....,
NOME
abaixo-assinado,....., RG nº.....,
Nacionalidade
expedida em em.....
Local Data
....., com
Estado Civil Nome do Cônjuge
residente em
Cidade e Estado
à Rua nº.....,
Bairro....., Fone....., residindo
anteriormente em
Rua, Cidade, Estado
diplomado em pela.....
Curso Nome da Universidade
vem, respeitosamente, requerer a Vossa Magnificência
a revalidação de seu diploma.

Termos em que,

P. Deferimento.

São Paulo,.....
.....

Assinatura

居住地（州・市・住所）

Tel.

必要書類

以下の書類は、（４を除いて）原本を提出する必要はない。

また、日本語のそれは公証翻訳され、または大学当局がポルトガル、または英語に翻訳、ブラジル領事が認証し、それが Delegacia Fiscal de São Paulo で公証されていること。すべての書類に写を２部用意し、それを Cartorio で認証させることが必要である。

- 2 卒業証書－Diploma original－ただし原本は欧米、ラテンアメリカなどの場合は必要、日本は不要。コピーのみ。

日本人には次の２つの形で要求される。

- 2.1 原本の写および Certification（英語で可）。
- 2.2 公証翻訳

たとえば欧州、ラテンアメリカの大学卒業証書は裏面に学長、ブラジル領事の証明、さらにその認証などが直接なされる。表面には本人の写真が添付されている。

日本では卒業証書に直接記入する習慣はない。そのため大学当局が Certification を発給する。これをブラジル領事が認証する。

ブラジル領事の認証の署名はサンパウロ市で本人の署名に相違ないことが確認されること（場所：Delegacia Fiscal de São Paulo / Av. Prestes Maia, №733, São Paulo）。

卒業証書をサンパウロで公証翻訳人（= tradutor juramentado）に翻訳させる。

- 3 大学履修科目－Historico Escolar－

大学の履修科目の全学年の総合。単位数とくに時間数を明記すること。時間がブラジルのそれとくらべ少い場合、不利となる。念の為ブラジルの工科は５年制である。

- 3.1 原本の公証翻訳。ブラジル領事が認証し、同領事の署名はサンパウロで本人の署名に相違ないことが確認されること（場所：Delegacia Fiscal de São Paulo /（上記と同一））。

- 3.2 原本の写

- 4 履修要項－Programa de Cadeira do Curso Superior－

これだけは原本が要求される。

英語の場合、翻訳の要なし。日本語の場合はポルトガル語、英語、またはスペイン語へ、本人の専門分野に相当する科目だけが翻訳されていること。

- 5 奨学金

奨学金の給付機関名、国名、期間を明記する。

- 6 High School の修了コースの証明

- 6.1 コース名、修了年月日、コースを修めた都市名を明記した証明。

- 6.2 同翻訳。

（6.1, 6.2のいずれもブラジル領事の認証を要しない）

- 7 外国での研修・コースの証明

外国で研修・コースを受けた者はそれを証明すること。

- 8 身分証明書。永住権を保証する Modelo 19 であること。（パスポートの永住査証を以て代替するこ

とはみとめられない)

- 9 パスポート。入国・出国の捺印のある頁の写。
- 10 最初に入学した大学の所在国名。
- 11 卒業した大学の所在国を出国した日付および出国の目的国。
- 12 ブラジルへの入国日付。出発した国名と、到着港（空港）の所在地。
- 13 滞在（一時、通過）国名と各滞在期間。
- 14 既婚または未婚の証明。未婚者は出生証明。
- 15 現住所およびそれ以前の（最後の）居住を証明する書類（無犯罪証明、水道料金、電力使用料金。後の2つは本人の名義でなければならない）。
- 16 ブラジルにおける現在および最後の雇用証明2。雇用者（企業）名および住所を明記。（企業が証明書を作成する）
- 17 手数料（= taxa）， CR8,000.00/この手数料は、大学から教育文化省へ送られた書類が承認され、大学事務局へ返送され、事務局から、工学部の教授審査会（注4）へ廻された時点で払込。（注4）
なお工学部が Revalidacões（教育文化省に登録を受理する）を却下した場合は、手数料の½が払戻される。

上記の5, 10, 11, 12, 13の各項目は、本人がタイプライターで作成すること。5項目を一頁に箇条書きとする。

（注4）：払込先：Dept. Minas, Administração / POLI-USP

4.1.4 卒業から登録までのプロセスと審査方法・条件など

冒頭（4.1 82頁）で述べた通りのプロセスを経る。重要な補足的事項は次の通りである。

大学事務局へ申請を行うまで次の1～6が必要である。

- 1 大学卒業
（3年間の実地経験を経る。この間、必要書類の一部を整える。）
- 2 永住権の取得
- 3 ブラジル入国
- 4 住居を定める
- 5 Modelo 19. の取得
- 6 就職
書類をそろえるに当たって次の点を考慮に入れる必要がある。
- 7 6の時点で、必要書類を大学事務局へ提出する条件が初めて整う。すなわち、大学新卒者を例にとると、1976年頃からブラジル外務省は、外国の大・新卒者に対し永住ビザの発給を認めていない。少なくとも3年間の実地経験を経た者であることをその条件としているためである。（ただし本項目は大学新卒者に対してのみ。）
- 8 （大学新卒者、または既にブラジルに居住する者を問わず）、大学履修科目（必要書類の3をみよ）の時間数を完全に記入しておくこと。ブラジルの大学・工科は5年制であるため、日本の大学での履修科目と時間数がブラジルの、たとえばUSP（=Universidade de São Paulo）から申請する場合は、USP工学部（=POLI）（注5）の専門コースの現在の履修科目・時間数と比較されるからである。

- 9 上記8と関連して、履修要項(必要書類の4をみよ)の時間数が重視される。“POLI”では、これら2つをとくに重視する。“POLI”が履修要項だけは原本の提出を要求するのはそのためである。

(注5): Escola Politécnica

- 10 USPの工学部および Escola da Engenharia de São Carlosの各級の履修科目は、USPの書籍販売部の(Editora USPまたは Livraria USP/いずれも大学都市)“Catalogo Geral 1976”3“.Cursos de Graduação“.“Cincias Exatas e Tecnologia”に記載されている。
- 11 (参考のため併記すると) Post-graduation コースを修了した外国の大卒者は、履修科目を大学事務局へ提出するだけで登録が(教育文化省への——)受理される。
- 12 教育文化省・大学局での審査基準の第一は、書類選考である。すなわち、書類が完全であるか否かに重点がおかれている。この選考を経て書類が大学事務局へ戻るまで(書類が完全に疑問の余地がない場合は早くて)8カ月を要する。

大学卒業後多年月を経ている場合は、更に多くの時間を要することが多い。

なお、外国の大卒者の卒業証書の Revalidação (=ブラジルで有効とみとめ、教育文化省に登録を受理すること)に関する連邦教育審議会の決議43号(1975)の第8条は、書類選考の他にその専門科目がブラジルの国家的必要と合致するか否かも考慮すると述べている。

工卒者のうち、電気・電子・機械・化学はとくにブラジル政府が経済開発上の優先分野(注6)としているので、第8条によって審査を拒否されることはない。

(注6): 20頁の注をみよ。

- 13 教育文化省・大学局の書類選考が終ると書類が大学事務局へ戻され、ここから工学部の専門科の教授会(Congregação de Professores)の審査に廻る。

ここで最も重視するのは、履修科目と時間数である。

審査の結果、“同等”が確認されると、実質上、Revalidação が行われたことになり、学長の最終署名をまつのみとなる。

POLIの審査では、POLIのその専攻科卒生と同等の實力ありと認めるわけで、その旨を卒業証書の裏面に(“O curso feito pelo interessado pode ser considerado equivalente para fins profissionais”)とのみ記入する。これに大学・工学部のゴム印が捺印され、学長のサインがなされる。これが Apostila と称するもので、Revalidação が為された根拠となる。

- 14 大学・工学部(たとえばUSPのPOLI)が同等を認めず、APOSTILA を与えず事務局に書類を返送した場合:

「POLI卒と同等の資格はない」という事を意味するが、Revalidação の道は未だ残されている。

大学事務局は、

- (i) 払込んだTaxaの½を本人に払戻す手続きをとり、
- (ii) プロセスの結果を記した Certificado, および
- (iii) 教育文化省・大学局の書類審査の所見(Pareceres)のコピーを本人に手交す。

本人はこれらの書類を以て他の大学へ再審請することができる。

- 15 POLIでは一回の書類選考が申請者に与えられた唯一の機会であり、再試験は行わない。この選考基準は同じUSPでも学部により異なる。たとえば心理学・文学・哲学・体育学部では、不足科目

を補完するための機会が与えられる。また（USPの）医学部では、ブラジルの熱帯風土病についての筆記試験がまず行われる。仮にこれに合格しても、各医コース毎のテストがある。各医コースの選考基準は夫々異なる。

このように選考は各学部により同一ではない。

- 16 単科（工科の）大学卒業者が総合大学・工科卒者と審査で区別されることはない。ただその場合、履修科目、時間数、単位などが十分であるか否かが唯一の判断の分れる所である。
- 17 ラ米諸国のうち次の7カ国の大学卒者は、ブラジルとの間に結ばれた文化協定に基づき、Revalidaçãoを免除されることとなった（1977年頃から）。

Chile

Colombia

Cuba

El Salvador

Ecuador

Mexico

Panama

- 18 その他の国際文化協定で、一定期間ブラジルで雇用される技術者は、その契約期間内はCREAのVisto（査証）だけで、本国の肩書きが使える。その期間が過ぎなおブラジルにとどまる場合は、CREAのVistoは無効となる。
- 19 大学履修科目以外の、研修、ゼミナー、文科、人文科学のコース、その他専攻科目を補完する内容の修了事実があれば必ずその証明書を添付すること。たとえば大学院（国の内外）など。これらは、書類審査に当り評価に値するものであり且つ一般履修科目が完全であれば、有利に働く可能性がある。
- 20 次のような方法もある。

ブラジル到着後、大学へ再入学し、日本の履修科目で、既に取った科目については再度履修し（容易であり）、未履修の科目についてはこれを補足し、ブラジルの必須科目を完全に修め、工学士の資格をとる。この場合は、比較的競争率の低い私立の単科大（夜間）に入学するのも一つの方法である。

（注：POLI-USP、は全日・5年制）

4.2 CREA（注1）への登録

4.2.1 背景

（注1）：Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia.

工学・建築・農学士地方審議会。

総合大学で最終的に外国の大学・工学部（注2）の卒業証書が、ブラジルで有効と認められ、正式認可（Apostilaの発給）が行われた時点で、申請者は、ブラジルの大学・工科卒者と同等の条件におかれることとなる。

ここで外国の大卒者もブラジルの大卒者もCREA（上記）にその氏名、卒業年月日、専門などを登録し、工学士（建築士、農学士）としての身分証明の発給を受ける必要が有る。

（注2）：または農学部

CREAへの登録が済み、CREAの登録番号の入った身分証明書（Carteira Profissional）が発

給され初めて (Engenheiro / エンジニア) の肩書きが認められる。

この身分証明書と登録番号の発給条件には次の3通りがある。

- a) ブラジルの公立または政府公認の大学または専門学校(注8)の工学、農学、建築学部の卒業証書を有し、同卒業証書が正規に教育文化省に登録されていること。
- b) 外国の大学または専門学校の工学、農学、建築学部の卒業証書を有し、同卒業証書がブラジル教育文化省によってブラジルのそれと同等の資格有りとして認められ且つ同省に登録済みであること。または国際交流協定に基づいた該当者であること。
- c) CONFEA(注4)またはCREAの判断で、ブラジル国内に必要且つ不足する専門の技術者で一時的にその専門肩書き(título)に登録され、契約を結ぶ者であること。

(注8) : 中級技術者を養成する

(注4) : CREAの中央機関。CONSELHO Federal de Engenharia, Arquitetura e Agronomia

CREAへの登録は、その居住する州のCREAに行われ、その州でのみ肩書きを行使できる。たとえばサンパウロ州のCREAに登録済みの者が、他州でその肩書きを行使することはできない。その場合、登録をその州へ移さなければならない。

肩書きを行使するという事は：(ここでは工学部卒者に限定する)

- 1 エンジニアリングに関連するサービスを提供または実施する法人はその設計工事についてはCREAに登録済みの技師の指導監督を受けなければならない。Resolução. nº 27 de 16 de abril de 1977.
- 2 エンジニアリングサービスまたは施工を行う法人とその法人の技術担当責任者は、サービス施工業務を開始する前にCREAの承認を得なければならない。(Lei. nº 5,194, de 24 de Novembro de 1966. Artigo 59.)

の規定と直接関係がある。

4.2.2 手続き、機関、審査方法、条件

4.2.2.1 手続き

必要書類をそろえ、本人の居住する州のCREAに本人自身が出頭し、その旨を申請すること。

申請は、本人がCREAにある申請用紙に必要事項を(別添フォームの要領に従い)ポルトガル語で記入し、次の必要書類を添付の上、CREAに提出することによって行われる。

4.2.2.2 必要書類

1 申請書 - Requerimento -

申請書に記入すべき項目。

氏名

既婚・未婚の別

出生地

両親の氏名

現住所

専門(たとえば電気技師。Engenheiro electricista)

卒業証書原本に記載されている肩書き。それを認証したブラジル領事の所在地

同領事の署名を認証した公的機関の所在地

卒業証書のブラジルにおける有効性を認めた大学名とその所在地、年月日。

- 2 卒業証書の原本（同証書はブラジル領事によって認証・署名され、同領事の署名がサンパウロ（またはその他の都市）の監督局（Delegacia Fiscal）によって認証されており、教育文化省を代表する公立大学によってブラジルの大学卒と同等の資格有りと認められており（= revalidado）、教育文化省または同省を代表する総合大学に登録済み（= registrado）であること。— Diploma original —
- 3 卒業証書の写（原本の写に相違なきことがCartorio（注5）によって認証されていること）
— Fotocopia autenticada do diploma —
（注5）：公証人役場
- 4 卒業証書の公証翻訳書— Tradução do diploma
- 5 卒業証書にそれをブラジルの大学卒と同等と認めた行為（revalidação）に関連するデータが記載されていない場合は、その関連書類。
- 6 大学履修科目の原本（本・原本は （都市名記入） のブラジル領事によって認証・署名され、同領事の署名がサンパウロ（またはその他の都市）の監督局（Delegacia Fiscal）によって認証されていること。— Currículo escolar original —
- 7 大学履修科目の写（原本の写に相違なきことがCartorioによって認証されていること）— Fotocopia autenticada do currículo escolar —
- 8 大学履修科目の公証翻訳書— Fotocopia autenticada do currículo escolar —
- 9 （工学部・専攻科目名を記入）の履修要項。— Programa das cadeiras relativo ao curso de engenharia —
- 10 ブラジルにおいて申請者が永住権を取得済みであることを証明する書類。

申請書とは上記2～9の書類についてこれを提出することを文書にすることに外ならない。なおこれ以外に、提出された卒業証書が次の諸項目を明示することを本人が文書で証明すること。すなわち、

大学名

同所在地（都市・国名）

修了せる専門課程の名称

修了年月日

卒業証書授与（発給）の日付

（修了せる専門課程が、次の官庁・機関により）登録手続がなされ、登録済みであること。

（次のフォームに従う）

a) _____（日付・年）, 手続番号 _____

帖簿番号 _____, 帖簿名 _____, 第 _____ 頁に記載され教育文化省・教育局に登録済みである。

b) _____（日付・年）, 手続番号 _____,

帖簿番号 _____, 帖簿名 _____, 第 _____ 頁に記載され、教育文化省を代表する機関により登録済みである。

* 上記以外の書類を添付せる場合は、-その各々を明記すること。

申請書のフォームは、次頁をみよ。

4.2.2.3 機 関

各州のCREA。サンパウロ州居住者はサンパウロのCREA（所在地：下記）で手続きを行う。

Rua Nestor Pestana 87, sobreloja, São Paulo.

CREAの中の“Camara”（カメラ/審査委員会）が、登録受付是非の審査を行う。

“CAMARA”は5つある。電気・電子、建設（Civil）、産業（Industrial）、建築（Arquitetura）、農業（Agricultura）、である。各Camaraは不定数の専門家から構成されている。たとえば電気・電子のCamaraは、電気技師または電子技師から成る。

4.2.2.4 審査方法・条件

上記のCamaraが、申請者の提出書類が完全であるか否かを審議する。CREAは書類が完全であるか否かを最も重視する。またCREAは、教育文化省に一旦登録された技術者の登録申請を（申請書に非合法的行為がない限り）拒否することはできない。

審査は、1 専門別審議会（Camara）－CREA

2 全評議会（Plenario）－CREA

の各審査を経て登録を内定し、

3 CONFEA（注4）－ブラジリアーへ書類を送る。

CONFEAは、CREAの内定を承認する。

（注4）：82頁をみよ。

4 CONFEAからCREAへ書類が返送され、CREAは登録を確認し、登録証Carteira de Engenheiroを発給する。

4.2.2.4.1 要する期間

上記1～3の各審議会は月一回開催される。従って申請の開始から登録まで早くて3～4カ月を要する。これは書類が完全にそろっている場合である。

4.2.2.4.2 手数料

CREAは登録時に申請書からCR\$ 550.00を手数料として徴収する。

4.2.2.4.3 登録後の他州への移動など

たとえばサンパウロ州のCREAに登録された技師が、他州でその技師としての職務を遂行する場合、その移動先の州のCREAがCarteira de EngenheiroにVisto（承認）を与える。このVistoは自動的に全国に有効となる。

このVistoを取得するためには：

1 写真1葉、3cm×4cm

2 Carteira de Engenheiro

3 同Carteiraに附随した書類のコピー（Cartorioの認証要）。

4 CREAへの納付金完納の証明

5 C I C .

CREAは大学・工学部がRevalidaçãoを認め、大学・教育文化省に登録された者の申請・登録を拒否することはできない。

CREA（サンパウロ）は次の3つの大学でrevalidação, registroのプロセスを経た外国の大卒証明に対してのみ、登録を受けける（ソース：サンパウロCREA）

1 Universidade de São Paulo（州立）

2 Escola da Engenharia da São Carlos

3 Universidade Mackenzie

4.3 日本の学位，技術経験の応用と実際

概 況

日本の大学工学部（または工科大）卒者で，ブラジルの大・工科卒者の資格選考に合格した者の比率は低い。欧米の大・工科卒者でも同様である。これには次のような背景がある。

第一は，外国（主として日本および米国・西ドイツなど西欧先進工業国（注1））の大学・工科卒者の技術知識・経験・応用能力が，ブラジルの大学・工科卒者のそれとの比較においてははるかに高く，雇用側にとり，前者の実質的利用価値が大きいためである。これら先進国の，実地の経験を積み重ねたエンジニアへの潜在的需要は大きい。ために，資格取得は必ずしも技術者として生きるための絶対条件と考えられていないからである。

（注1）：基礎的知識とその応用能力はとくに多国籍企業の技術的開発部門ではっきり表われる。

個人の差が大きいが技術水準は日本，および西欧諸国（ラテン系は除く）の大・工科卒者とその他の国のそれとの間には大きい隔りがある。西欧でもフランスを除くラテン系諸国出身者は肩書きに執着する傾向がある。

第二に，（第一との関連で）資格を必要とするときは，有資格者の肩書きを借用・剽礼することで済ませるという考え方が根強い。すなわち両者の守備範囲，需要が各々独立的である。

このような風潮が外国の大・工科卒者をして資格取得の興味を半ば失わせたといえることができる。いわば実効的メリットが少い。

以上の2つが根本的な需要と供給の質的側面から眺めた，理由に他ならない。

これ以外にも次の如き（二次的な）理由がある。

とくに日本人の場合：

- (i) ブラジルに到着後の2～3年間は言葉，環境，習慣，その他生活環境がすべて異なり，そのため資格取得といういわば生活を直接脅かすことの少い事に無関心とならざるを得ない。
- (ii) 日本から移住した大・工科卒者らの多くが言葉のハンディにもかかわらず，最初から進んで外資系企業またはブラジルの企業に就職しているが，大学・工科卒者の肩書き（= engenheiro）の有無で待遇・取扱いを何となく感じ取るまで3年～5年を要している。言葉の問題を解決し周囲に馴染み，さらに部下を持つようになるまでは資格の有無を顧る余裕がなかったという事に帰着する。
- (iii) 肩書きの必要を感じ始めた頃，大・工科卒後6～10年を経ており，卒業当時の履修科目，一般の技術水準と，現在のそれらとの間に大きい溝があるのではないか，という心理的負担と年齢の差が二の足を踏ませる。

など様々な理由があるのである。

このような背景があり，たとえば今回の調査で日本の大・工科卒者10名について明らかにした所では，その内のわずか2名が資格取得者に過ぎなかった。他の8名は，資格とは無関係に欧米系多国籍企業の中で，またはそれらの企業で経験を積んだ後退職・自立し，経済的にも社会的にも技術者として十分成功していると認められた。技術者の場合，その技術・専門を生かせる場所で働くことができるということを経験の一つの条件とするなら，われわれのこの結論は誤りではないと考える。

Declara, ainda, que o diploma apresentado tem as seguintes características:

NOME DA ESCOLA:

LOCAL DA ESCOLA:

(Cidade e País)

TÍTULO CONFERIDO:

DATA DA FORMATURA:

ANO LETIVO:

DATA DA EMISSÃO DO DIPLOMA:

REGISTRADO:

a) NO MINISTÉRIO DA _____
_____ DIRETORIA DO ENSINO sob nº
_____ no livro _____, folhas
_____, processo nº _____,
em _____

b) POR DELEGAÇÃO DE COMPETÊNCIA DO MINISTÉRIO _____
_____, NA _____
sob nº _____, no livro _____,
folhas nº _____ processo nº _____
_____, em _____

(*) Discriminar outros documentos que forem
juntados.

Nestes Termos,
P. Deferimento.

Ilmo. Sr. Presidente do Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado de São Paulo.

O abixo assinado, _____
nome por extenso
_____, natural de _____
estado civil _____, nacionalidade _____ cidade e estado
_____, filho de _____,
nome do pai
e de _____, residente à
nome da mãe
Rua _____ nº _____,
vem requerer ã V.Sa. se digne ordenar o seu registro nesse Conselho, com o título de _____ e a expedição
da respectiva carteira profissional, de acordo com a Lei nº
5.194, de 24 de dezembro de 1966.

Em cumprimento ao estabelecido nos parágrafos 1º
e 2º do artigo 2º da Resolução nº 168, de 17 de maio de 1968,
do CONFEA, apresenta os seguintes documentos:

- 1 - Diploma original de _____ autenticado
título
pelo Consulado Brasileiro em _____
localidade
com firma reconhecida pela Delegacia fiscal de _____
revalidado na Escola _____
localidade
_____ em _____
data
- 2 - Fotocópia autenticada do diploma.
- 3 - Tradução do diploma.
- 4 - Currículo escolar original, autenticado pelo Consulado Brasileiro em _____, com firma reconhecida
pela Delegacia Fiscal de _____
localidade
- 5 - Fotocópia autenticada do currículo escolar.
- 6 - Tradução do currículo escolar.
- 7 - Programa das cadeiras relativo ao curso de _____
- 8 - Documento comprobatório de sua permanência legal no
País: (discriminar)

03.16.09

- segue verso -

以下は調査のサンプルを総合し、まとめた結果である。

今回の対象者数……………10名

賃 格……………日本の大学・工科または工科大卒者

調査の時期：1978年8月 同11月

調査の地域：サンパウロ州9，リオデジャネイロ1

対象者の選別：無差別

備 考：本調査の対象者は統計学的手法に基づいて有資格者全員の中から選んだわけではない。

専門コース：電気・電子が多く，機械・化学が少なかった。建築士は本調査の対象から外した。

専 門 (名)	年 齢 (名)	渡伯年 (名)	CREA
電 気 8	50才代 2	1950年代 2	登録済み 2 (内訳)
機 械 1	40 " 3	1960 " 5	電 気 ……2
化 学 1	30 " 5	1970 " 3	80才代 ……2
			独立者 ……1
			現場補佐 ……1

就職状況	専 門	課 長 (gerente)	現場の責任者 または補佐
欧米多国籍企業…6	電 気 6	4	2
日系進出企業…0		—	—
内資企業 ……2	電気1, 化学1	—	2
政府 " ……0		—	—
独立・自営…2	電気1, 機械1	(独立2)	
計	10	10	10

ポジション名	(レート：CR19.50 = 1ドル = 190円)	
	収 入	渡 伯 年 代
Gerente 2	46,000 ~ 50,000 ……	50年代1, 60年代1
Chefe (注2) 3	40,000 ~ 50,000 ……	50年代1, 60年代1
同 補 佐 3	32,000 ~ 37,000 ……	60年代1, 70年代1
独 立 2	40,000 ~ 50,000 ……	60年代2
計	10	

(注2)：Gerenteと同格。企業によりGerenteと呼ぶか，Chefeと称するか，呼称が異なる。

CREAの登録がなく困っていると答えた者	0 (名)	0%
“ がなくても不自由・不利はないと答えた者	8	80%
“ はないが企業内で Engenheiro としての扱いを受けている者	8	80%
現在の企業に10年以上勤務する者	5	50%
“ 5年以上, 10年以下勤務する者	0	
“ 2年以上, 5年以下 “	5	50%

専門技術で指導的立場にある者	9	100%
人間関係で問題があると答えた者	2	

経済的に安定しているとみられる者	9	100%
自分の家(またはアパート)をすでに持っている者	4	
“ 現在払込み中の者	6	

1 実力応用の場を見出すための第一段階

以上のサンプル結果に直接表われていないが、日本の大学・工科卒で、実地経験が数年ある場合、(言葉が十分でなかった若伯直後でも)主として多国籍企業に就職できた者が多い事実は、日本の大・工卒の肩書きが受入れられる素地が十分あることを示している。

日本の肩書きへ示される信頼は基礎的知識とその応用力においてブラジルの大卒・技術者のそれと格段の相違があることが一般に認識されているためでもある。が、当初はあくまでも将来に期待する程度であり、直接生産性に結びつくとは考えない。

就職後1～3年間の言葉の未熟、不安定な人間関係などのため見習生としての扱いを受け、本人の実力・経験・プライドと現実との間にいらちるしい溝が生じ易い。この時期が最も不安定であり、多くの者が言葉を否応なしに覚えると同時に転職している。「もっと実力の発揮できる職に就きたい」というのがその主たる動機であった。

苦闘し、努力を重ね、その結果実力がつくのはこの時期である。転職の度毎に経験を生かし、課長またはその補佐の地位を転職・再就職によって獲得している。

この時点で日本の大学・工科卒者の企業における肩書きが、エンジニアとして認められるようになる。個人により企業により異なるが、たとえCREAの登録番号がなくても本人の専門的技術力が証明され、管理職の地位につくと同時に、扱いが異ってくるのである。とくに外国人を差別せず、実力を第一とする風潮の強い多国籍企業では、外国の大・工科卒者にとってはおそらく唯一の働き易い職場であろう。外国の企業に特有の、よく組織されているが互いに外国人同志という一種の気安さがかもし出も自由で気楽な雰囲気は彼らを惹きつけている。

多国籍企業の多くが、本社派遣員をできるだけ減らす方針を採用してきていることもこれら大・工科卒移住者(欧米および日本、またはラ米諸国からの)にとって幸いした。企業にとっては、高い人件費の割には現地への貢献度の低い本社派遣員制度により、より低いコストと、定着率の高い

(注8)、そして技術水準の高い欧米および日本からの大学・工科卒者を採用する方が、はるかに効率が良い。

このような一般的背景があり、日本の大学・工科卒者らの多くが、欧米からの技術移住者と同様、主として欧米多国籍企業に安住の地を見出した。

(注9)：個人個人の定着率は異なり様でないが、企業全体からみた平均的定着率は概して高いといわれている。

初期の段階における日本の大学・工科卒者らの、技術的基礎知識と、日本の肩書きの応用からみた特徴は、次の通りである。

(1) 大き過ぎるハンディキャップ

言葉の修得、とくに職場において上、横、下との意志の疎通が不自由で、孤立化しがちである。そのため、持てる力がほとんど発揮されない。会社側でも見習実習生待遇で扱い、責任ある職務を与えず、給料も安い。生活への不安感が強まる。このように過重なハンディキャップの前に実力の応用はほとんど完全に阻止される。

(2) 現実の認識

多少共に慣れ周囲の状況・事情、物事の表面と裏面の区別ができるようになり、同時に自分の経歴・実力に対する不相応な待遇に甘んじていなければならないのは、一に言葉の不自由が致命的であり、これの克服なくしては改善進歩はあり得ないことを自覚する。と同時に、ブラジルの大学・工科出身者らの実力に不相応な高い地位とサラリーは、労働市場における需給関係の不均衡とその全国的な組織に代表される法的保護に加えて、社会的な特権的地位、外交力、雄弁、社交性など、技術力とは全く無関係なファクターによって支えられており、技術に関する限り、また基礎的理論とその応用力だけに限定してしまえば、中味が乏しいことをはっきり見て取るのである。

また企業の指導者も両者の相違なる特性を巧みに利用しようと考えておるがため、自分の地位も、現在のハンディキャップを自ら改善する余地はあることがわかるようになる。

(3) 実力発揮への準備

まず言葉に一通り慣れ、社交につとめると共に、技術的問題に直接タッチできるようなポジションへの配置換えと、サラリーのアップを直属の上役へ(聴き入れられない場合は頭越しに部長級の者へ)申入れる。

同時に、日本から取り寄せた専門誌その他で技術力の充実をはかる。大企業の開発部門においても開発力そのものは決して高級サラリーのエリートから生れるのではなく、基礎的理論とその応用力だけがそれに到着できる唯一の道であることを知るからである。

このような悟りと、発奮、地位改善の希望は、受理されるか転職のいずれかによって実現する。経験のある応用力のあるエンジニアへの需要は、大学・工科卒者の数がふえると平行して、ますますふえるからである。収入がふえ、生活に安定の兆がみえ、小康を得る。多くの者が車と自動車を購入する。月収入は大学新卒者以下、中級技術者の中程度(800ドル位)であったのが急速にふえ、管理職の下位の辺り(日本の製造業の大企業における大卒者35才位のグループの上位に相当する。約1,850ドル)にランクされる。

肩書きも職階の中でエンジニアとなる(ただし外部に対しては様々な呼称を使っている)。

要するに、この段階でブラジルの大・工科卒者との差別が事実上なくなる。

2 実力応用の場から管理職へ、第二段階

このステージは第一段階に比べ長い困難の多い道である。

- 1 第一の困難は、政治・外交力の決定的不足による。これは大企業であればある程、新入者の力は余りに小さく、十分な技術力の発揮は困難となる。旧来の勢力関係によって左右されるからである。上と横との複雑な関係が下との関係にもまして、圧力として現れる。人間関係では、ブラジル人やラ米より欧米人の方がうるさい存在となり勝ちである。ここで、開放的で明るい性格の者はそうでない者より困難が小さいという事が指摘できる。
- 2 第二の困難は、管理知識の不足である。技術的指導力を発揮するためには、部下、同僚の上に立たねばならないが、そのためには役職・肩書きが必要である。エンジニアを指導するためには、単なるエンジニアでは筋まらないのが現状なのだ。そこで企業は、管理職の養成のためさまざまなコースを設けた企業外の講座にも参加させているが、日本人の大・工科卒者らにとって、この種のゼミナーは必ずしも得意ではない。
管理職のコースを卒業直後から繰返し受けてきているブラジル人の大・工科卒者との距離がここでまた大きくなる。
- 3 第三のそれは、技術力を如何に企業のニーズのレベルまで引上げるか、そして自己の実力をいかに実現するか、といういわば純粋の技術力発揮の問題であるが、1・2との関連で、人間関係に決定的に制約されることが多い。
- 4 第四の困難は、終身雇用制でないところからくる将来への不安である。この段階では、未だ評価を受けるポジションにあり、従ってその地位はいちじるしく不安である。

3 管理職へ、第三段階

この段階に到達するには大きく分けて次の2つがある。

- 1 1つは第二段階の或る時点で、独立・自営者となることである。技術者が独立する場合、セールス部門でその商業的知識経験を積み、得意先をつかみ、エンジニアリングを売物として独立するケースが多い。資本金がそれ程大きくないこの段階で、もとでのかからないサービス部門に独立の道を見出すのはいわば自然の成行きである。
業界の需給関係の不均衡を巧みに利用して、成功した例は少なくない。独立は自己の技術力を生かせる立場を確保し、生活の安定を築き、管理職の地位を自ら獲得したという二重・三重の意味がある。
 - 2 今1つは、大企業の中で、多くのハンディを一つ一つ克服し、次第に管理職の中核部の地位を占めるに到るコースである。このケースは、1より数においてはるかに多い。その理由は、技術者の本来の目的が新しい技術の開発にあり、そのためには、欧米系多国籍企業が技術者にとってその実力を実験できる機会に恵まれていること、次に技術者の特有の探究的・理論的性格が、資金的リスクが大きく商行為を基本とする独立自営へ踏切ることを躊躇させるためである。彼らはその本来の目的達成のため何より安定した生活環境を必要とする。このような事情から日本人の技術者の内、大企業にとどまり、管理職のコースに入った者の方がその数においてはるかに多いのである。
- ## 4 結 論
- 第三段階の1、2のいずれにせよ、技術者としての実力が十分発揮できるかという点になると、必ずしもそうとは断言できないものがある。程度の差こそあれ、1、2のいずれも技術的分野より管理

者としての能力の有無の方が重要視されるからである。

日本の大学・工科で学んだ基礎的理論の応用の上に、現地の経験とニーズに合わせてこそ新しい生き方を発見し、その中で成功しつつあるというのが両者に共通した点であろう。

全体として今回の調査から言えることは、日本の大学・工科卒者らの基礎的理論とその応用力は（個人差があるにせよ平均的にみて）本人によっても過少評価されてきた。が、同時に彼らに不足していることは、社交性・外交力、管理職に必要な専門知識であり、それらの基礎となるべき言語の短期の習得が困難であったということになる。だが技術力の応用という点から長期的にみれば、その場を与えられ、実力を十分生かし、ひいてはブラジルの社会に貢献しつつあり、現地との融合を身を以て実証したということができる。

4.4 専門別資格公認の難易、問題点、対策、背景

本調査が対象とする工科系の3つのコース（注1）については現時点では、書類選考のみでその他の追加試験は一切行っていない。それだけに書類の審査が厳しい。書類選考の基準は、履修科目とその時間

（注1）：電気・電子、機械、化学

間のトータルでありPOLI（注2）の該当コースのそれと比較し同等であるか否かに重点が置かれる。

（注2）：Escola Politecnica - USP・工学部の略称。他の大学の審査基準は、POLIのそれに準ずるとみられる。

比較は、たとえ10年前の卒業生であっても、現在の履修科目も考慮されるので、卒業年度の古い工科卒者であればある程不利である。

専門別の難易というよりも、むしろ卒業年度の古い新しいによる難易の方が申請者にとっての問題点であるということができる。

たとえば60年代の卒業生で資格取得に10年近くかかった例がある。（総合大・工科）が、一方、70年代卒生で（単科・工大卒）、卒業後数年目で申請し、申請から2年以内で資格を認められた例もある。

POLIのこの選考基準は書類の学歴の部分に重点がおかれているが、一方ブラジル政府は近年、外国から移住を希望する大学新卒者には永住ビザを発給しておらず、少く共3年の実地経験を条件としてあげているので、申請は早く共、卒業後3～4年を経過することとなり、時間的ロスは避けられない。

対策としては、その意図を有する者は、卒業の前後から書類の準備を開始し、少しでも時間を稼ぐと共に、できるだけ、履修科目の中の専門コースの内容を豊かにしておくなどの対策も有効である。

その他の問題点としては、公証翻訳人の料金が決して安くはない点が指摘される。たとえばCR12,000（大卒者の1977年の初任給）位要するといわれ、申請を一時延期した例もある。

4.5 欧米からの移住者の学位技術経歴の応用と実際

欧米からの技術移住者で本国の学位に頼ったという例は一件もなかった。日本からの技術移住者も同様であった。これは技術者を受入れる側の企業のニーズが、外国・ブラジルを問わず、学位そのものをそれ程（一般に信じられている程）重視しておらず、飽くまでも実力とか、実地の開発応用力に重点を置く立場を貫いているからである。

企業の立場がそうであるから、技術者の学位・技術経歴を実地の応用と結び付ける考え方が一般的で

あり、肩書きとか、資格取得を問題とすることはほとんどない。

このような考え方は欧米多国籍企業においてとくに目立つ。欧米系企業では、本社派遣員と、現地で雇用契約を結んで入社した者との間に、実質的にせよ名目にせよ差別がないので、技術者がその力を発揮しやすい環境雰囲気は自然に出来上っているといえる。日本の技術移住者の多くが欧米多国籍企業に働き場を見出しているのもこのためである。

欧米多国籍企業が従来本社またはその他の子会社から輸入していた機械設備を国産する必要にさし当って迫られていることも、欧米および、日本からの技術移住者の存在を重要・価値のあるものにしていく。

事例1。スウェーデン人。1981年生れ。ストックホルム大学、電子科卒(1958)。欧州の一多国籍企業に入社。本社派遣員(Superintendente)としてブラジル子会社に着任した(1957)。1973年まで派遣員。この間、2年毎に本社と派遣員としての契約を更新しながら、技術者として活動したが、ブラジルのEngenheiroとしての資格取得の必要は全くなかった。企業はブラジルの大・工科卒者を多数雇用しているからである。ブラジル女性と結婚。

1978年、本人の希望で現地子会社でその職に留まることを条件として現地子会社との雇用契約に切替えた(実質的に欧州からの移住者となった)。現在までSuperintendenteとして電子技師としての専門に従事してきた。国産化プロジェクトの指導においても、専門の知識・応用だけが生命であり、ブラジルの資格の有無は、本社も現地も、本人も、実地活動において何ら影響を与えないと認めている。(同社には多数のブラジルの大・工科出の技師が働いている)転職の経験なし。

事例2。オーストリア人。1938年生れ。1960年、R.M.I.T.の電子科卒。R.M.I.T.は戦前・戦中、大学水準の高等工業学校であったが、戦後大学に昇格した。欧州の一多国籍企業のドイツ子会社に入社。電子技師。オーストラリア子会社へ転勤。さらにブラジル子会社へ転勤(1966年)。Gerente de Instalação。1973年、本人の希望で現職にとどまることを条件に本社との雇用契約を現地との契約に切替えた。欧州の学位でブラジルの学位の資格を取得するためUSP(Universidade de São Paulo)に申請したが、手続きの余りの煩雑さと、それに過去将来共肩書きを必要としないことがわかっていたので、申請は取止めた。事実、ブラジルの肩書きを要求されたことは一度もなかった。必要な場合はブラジルの大・工科卒者が代って書類に、CREAの番号を記入しサインすることになっている。転職の経験なし。

事例3。ドイツ人。1929年ドイツに生れた。ポーランドで育つ。大戦後西ドイツへ戻った。ドイツのTHDARMSSTADT大学・電気技術科卒(1951~1955)。同年、欧州の一多国籍企業に入社(1955)。1959年、同社の電気技師としてブラジル子会社の機械設備据付けのため2年間派遣さる。2年の契約終了後、本人の希望で、派遣時の待遇、地位をそのままにして、現地子会社との契約に切替えた。現地子会社の方針で、欧州の学位でブラジルの学位・資格取得手続きを行い認められた。現地子会社は本人が直接エンジニアリングの書類にサインすることを希望したためである。だがブラジルの肩書きを必要とすることは稀であり、企業にとって最も関心があるのは、技師としての専門的指導力・応用力である。現職。Gerente de Produto。転職の経験なし。

事例4。ハンガリー人。1927年ブタペスト生れ。1954年ブタペスト大・工科電気機械科卒。共産主義体制の下で国営工場の機械技師として各地で働いた。1957年の反ソ動乱で反乱軍に参加し、反乱鎮圧直後、妻とイタリアへ脱出した。CIMEの難民として氏名を変えブラジルへ移住。無国籍。ブタペスト大・工科卒の卒業証書は携行した。そのため、就職には役立ったが、“revalidação”(ブラジルで資格取得すること)の可能性はなかった。最初の就職から実力だけが要求された。

次のような職歴をたどった。

1958年………欧州の多国籍企業U社。製図工。給料、工業高校卒程度。2カ月で退社。薄給で生活困難。

1958年………欧州の多国籍企業CC社。製図係長(Supervisor)。サラリーは大学新卒程度で入社し、後係長級のサラリーへ引上げられた。

1960年………欧州の多国籍企業U社²(注・前記U社と同一グループ)。製図・設計係長。

1961年………米国の多国籍企業にエンジニアとして就職。エンジニアリング係長。課長待遇。

1964年………独立。トランジスター、発火装置の小工場。市場狭隘のため4カ月で閉鎖。

1964年………欧州の多国籍企業に入社。電気・機械プロジェクト係長。

1971年………同上の電気分析試験所所長。

1977年………機械設備開発・エンジニアリング部長

20年間、ブラジルで5つの多国籍企業で働き、最初の2カ月を除き大卒・エンジニアとして認められてきた。独立・自営者としては完全に失敗した。商才がなかったことを本人も認めている。エンジニアとしては成功したといえる。この実例は、多くの点で、他の欧州の技術移住者(実例1~8)と異なり、日本の技術移住者と共通点が多い。とくに(イ)外国の企業に職を求めざるを得なかった、(ロ)本国での学位の効用がなさに等しかった。(ハ)言葉の修得上多大の困難があった。(ニ)個人的努力によって、エンジニアとして認めさせ、外国人でありながら、企業の管理職を占めている。——などの点において、相似たものがある。

実例5。ベルギー人。1946年、ベルギー生、1969年ベルギーCHARLLEROI市のDUTRA-VIL大学の電気科・産業電子卒。ベルギーには大卒者が後進国で2年就労すると兵役を免除することになっている。本人はこの制度を利用して、卒業と同時にCIMEを通じ、ブラジルへ到着した。着伯後CIMEの世話で15日目に仏の多国籍企業に、Chefe de Laboratorio de Controle de Qualidadeとして就職した。この企業には当時、仏本社の派遣技術者が多く、ブラジル人技術者との間に問題が多発していた。本人は仏語を話す関係上、ブラジル人の上司と相容れぬこととなり、4カ月で退職した。本人の妻はスペイン人であるため、ポルトガル語は着伯当時から不自由がなかった。このあと、内資の電気部品・コンポネンをつくる小企業に就職したが、労働者の待遇は惨めで、そのため経営者と衝突し6カ月で退職した。次に欧州の多国籍企業に就職した。着伯後10カ月を経ている。この企業で現在まで次の職を経験した。

- (1) Engenheiro Tecnologo
- (2) Chefe de Laboratorio de Controle de Qualidade
- (3) Chefe do Depto, de Planejamento do Produto
- (4) Engenheiro de Venda.

この欧州企業は、システムがきわめて民主的で、周囲ともうまく行っている。なお本人は、これとは別に電気工事会社を経営しており、住宅も購入した(月賦払い。1990年に支払いが終わる)。管理職に就いてから、技術的な研究を次第に怠るようになったが、生活は早くから安定し、将来は、事業に打込むことを計画している。

5. 主要企業の職階別・賃金

5. 主要企業の職階別賃銀

5.1 大・工科卒者¹ (=エンジニア/engineiro)

エンジニア^註 (engineiro-Engs と略す) は職業を表すと共に企業にあっては、エンジニアリング部の構成員として、1つの職階であり、企業のヒエラルキーにおいてその技術上の責任範囲に応じ、部長～係長の職階に相当する。エンジニアは、職場が製造工業であれ、公共事業であれ、エンジニアリングであれ給与、地位共管理職と同等に扱われる。エンジニアで係長から部課長、重役の職にある者も多いが、管理職にあるなしとは関係なく、その給料は累進して行く。管理職とエンジニアの職域は相互に独立である事が多く、同時に管理職が事務系出身者によって占められる率が高く、エンジニアの数に対して相対的に少いからであるともいえる。

註：(18頁の下から4桁目の註1の)大・工科卒者¹に相当する者

このような独立的な地位にあるエンジニアは、30才～以上の経験の豊かな、技術上の責任・能力が十分有ることが、その職歴(自社または他社)で証明され得る者である事が条件である。

エンジニアの需要は過去10～20年供給不足であったし現在も同様である。有能なエンジニアを求める企業が多いが、主要企業はエンジニアの待遇を好くし、その確保に努力しているので、転職は収益率低下による雇用条件の停滞、将来性のない場合、など特殊なケースに限られる傾向がみられる。主要企業間の給料調査によって待遇条件に差がなくなり、大企業と中小企業間のギャップは依然大きいからである。大企業の福利厚生が充実し、(外資系企業の場合は)海外研修による専門技術の獲得の機会がふえたことも、技術レベルを高め高度に専門化させることとなった。そのため転職の範囲が狭められた。

エンジニアの給料は企業の職階制の中で上の部にあり、ブラジルの給与体系の中での高所得者層に入る。

大企業の大・工科卒者¹ (エンジニア)の給与体系における位置付け(1978年・8月)

注：社長・重役は一般的ケースではないので、ここでは省略した。

年令	大・工科卒者の位置	管理職	最低	最高	人員数/全従業員
30～60	エンジニアのmax(最高)=部課長	45,000	60,000	200～400人 10,000～15,000 = 0.02～0.027
		CR			
		(ドル換算= 2,529.8～3,373.1)			
27～35	エンジニアの中位	=係長	25,000	35,000	
				
		(ドル換算= 1,405.4～1,967.6)			
22～29	エンジニアのmin(最低)=新卒者の初任給	16,000	20,000	
				
		(ドル換算= 899.5～1,124.5)			

エンジニア、管理職(エンジニアの肩書をもつ管理職を含む)の全従業員に対する比率は2～3%と推定される。給与体系の中で900ドル以上の層が、全体の、2～3%を占める。95%以上が低い給与水準におかれている。この特権の高所得層は、ブラジルの高所得層の全人口に占める比率とはほぼ同率である。

次の試算から、大・工科卒者の給与のブラジルにおける一般給与体系における位置が明瞭となる。

従業員（関連子会社を含む）15,600名の企業グループの給与水準別
構成比率（推定）（1978・8月現在）

	職階別 サラリー			従業員	
	CR/月	ドル/月	ドル/時間	比率(%)	人
a	35,000	1,967.6	8.19	1.8	200
b	15,000	843.3	3.51	10.0	1,560
c	6,000	337.3	1.41	20.0	3,120
d	3,000	168.6	0.70	68.7	10,720
計				100.0	15,600 = E

899.7 百万 CR/年 = 全従業員の人件費(年) = A,
 9,350.0^(注) 百万 CR/年 = 粗売上高 = B, (註: 1977 年度)
 粗付加価値 = C,
 1,300.5 百万 CR/年 = 純利益 = D,

$$\text{1人当り人件費} = \frac{A}{E} = 4,806.1/\text{月} (= 270.2 \text{ドル})/\text{月}$$

$$1.125 \text{ドル}/\text{時間}$$

$$\text{1人当り粗付加価値} = \frac{C}{E} =$$

$$\text{従業員1人当りの粗売上高} = \frac{B}{E} = 599,358.9/\text{年} (= 33,694.5 \text{ドル})/\text{年}$$

$$2,807.9 \text{ドル}/\text{月}$$

$$\text{従業員1人が創出する純利益} = \frac{D}{E} = 83,365.3/\text{年}$$

$$4,686.6 \text{ドル(年)}$$

$$390.6 \text{ドル(月)}$$

$$1.6 \text{ドル}/\text{時間}$$

	サラリー平均 (a.~d.)			従業員のトータル
	CR/月	ドル/月	ドル/時	
	4,806.1	270.2	1.125	15,600名
1人当り平均粗売上高	49,946.5	2,807.9	11.60	

全従業員 (a.~d.) の平均時間当り賃銀は 1.125 ドルであり、その粗売上高は 11.7 ドル、同じく純利益は 1.6 ドルである。これに対し、大・工科卒者を含む職階 a. の所得層の給料は平均の 7.28 倍に相当し、それは全従業員 1 人当り売上高以下であるが、1 人当り純利益の 5 倍以上である。

一方、上記表の下の層 d. (全従業員の約 70%) のそれは前記 a. の場合とくらべ、賃銀は平均以下 ($\frac{0.7}{1.6} = 43\%$)、であり、1 時間平均 0.7 ドルの賃銀で、平均売上高 (時間当り) 11.7 ドル、同じく純利益 1.6 ドルを支えていることになる。

このことから大・工科卒者を含む a. が特権の所得層を成していることがわかる。

5.2 主要企業の職階別賃銀

5.2.1 政府企業

次は政府企業の職階別賃銀である。政府企業も多くの人員・技術者を雇用する以上優秀な人材の確保のため、賃銀給与体系を民間主要企業の水準に保つ必要があり、政府企業ほとんどが主要民間企業の職階別・サラリー調査に参加している。ため政府企業と主要民間企業の賃銀・サラリーは同一水準にある。

政府企業U社(電気関係)サンパウロ

従業員総数	21,690名	
売上高	4,917.6百万CR	
純益	1,346.5百万CR	
粗付加価値		(1977年)
*大・工科卒者数	850	
<u>職階制</u>		
社長	Presidente	
重役	Director	
部長	Chefe Departamento	
課長	Chefe Divisão	
係長	Chefe Seção	

註：部長、課長を Gerente の名でよぶ企業が多い。

(職階)	(人数)	(給料) CR月	ドル換算 (1978・6月 (1・17.788))	円換算(1:190) 単位:万円
1. 社長	1	100,000 ~ 110,000	5,621 ~ 6,183	106.8 ~ 117.5
2. 重役		60,000 ~ 80,000	3,373 ~ 4,497	64.1 ~ 85.4

註：ドルレートは年央(6月)、12月までCRの20%前後の下落が予想されるが、その頃調整が行われるため、大体この関係が維持される。

(部長および同水準の職階)

(職階)	(専門)	(数)	(給料) CR月	(ドル換算)	(円換算)
		名	CR CR	E 時間 (ドル) (ドル)	単位:万円/月
3. 部長	エンジニア	16	45,500 ~ 57,700	(2,500) (3,200)	(48.6) (61.7)
	監査役(Senior)		44,400	2,400	47.5
	経済		44,400 ~ 55,400	(2,400) (3,100)	(47.5) (59.1)
	組織整合		40,600	2,200	43.4
	法律		48,100 ~ 51,800	(2,700) (2,900)	(51.4) (55.3)
	System analyzer (コンピューター)		51,800	2,900	55.3
	経営管理		51,800	2,900	55.3
	広報 PublicR.		44,400	2,400	47.5
	計	26名	1,328,900 CR	74,700 ドル	

		(月)	(時間)
部長とその水準の管理職の平均給料 →	1人平均	CR 51,100	212.9
		ドル 2,800	11.9
部長の職にあるエンジニアの平均給料 →	エンジニアの1人平均	CR 52,900	220.8
		ドル 2,900	12.4

(職階)	(専 門)	(数)	(給料(月))	(ドル換算) 月	(時間)	(円換算) 単位:万円/月
4. 課 長	エンジニア	40名	CR 32,800 ~ 49,600	~ 1,800 ~ 2,700	~ 7.7 ~ 11.6	~ 35.1 ~ 38.5
	組織 整合		33,100 ~ 44,400	~ 2,400	~ 7.7 ~ 10.4	~ 35.4 ~ 47.5
	経 理		33,100 ~ 36,900	~ 1,800 ~ 2,000	~ 7.8 ~ 8.7	~ 35.4 ~ 39.4
	経 理(アシスタント)		29,000 ~ 35,600	~ 1,600 ~ 2,000	~ 6.8 ~ 8.3	~ 30.9 ~ 38.6
	経営 管理		25,600 ~ 44,400	~ 1,400 ~ 2,400	~ 6.0 ~ 10.4	~ 27.4 ~ 47.5
	経 済		25,600 ~ 44,400	~ 1,400 ~ 2,400	~ 6.0 ~ 10.4	~ 27.4 ~ 47.5
	オペレーション・エンジニア		32,200	1,800	7.5	34.4
	心理テスト		44,400	2,400	10.4	47.5
	営業・技術(アシスタント)		25,700	1,400	6.0	27.5
	法 律		36,900 ~ 40,691	~ 2,000 ~ 2,200	~ 8.7 ~ 9.5	~ 39.4 ~ 43.5
	コンピューター技術Ⅲ		45,500 ~ 49,674	~ 2,500 ~ 2,700	~ 10.7 ~ 11.6	~ 48.6 ~ 53.6
	資材・技術		45,100	2,500	10.6	48.2
	統 計		21,900	1,200	5.1	23.4
	監査・Senior		33,100	1,800	7.8	35.4
	コンピューター技術Ⅱ		40,600	2,200	9.5	43.4
	計		88	CR 3,317,449		
1人平均給料			37,700 CR/月	2,100 ドル/月	8.8 ドル/時	40.2万円

$$\frac{\text{部長・課長の人数 } 114 \text{ 名}}{\text{全従業員数 } 21,690 \text{ 名}} = 0.005$$

$$\frac{\text{部長・課長の給料の総額(13カ月)}^{\text{註}}}{1977 \text{ 年の売上高}} = \frac{60.4 \text{ 百万 CR}}{4,917.6 \text{ 百万 CR}} = 0.012$$

$$\frac{\text{部長・課長の給料の総額(13カ月)}^{\text{註}}}{1977 \text{ 年の純益}} = \frac{60.4 \text{ 百万 CR}}{1,346.5 \text{ 百万 CR}} = 0.044$$

(註: 年末のボーナス1カ月分を含め13カ月)

企業の各従業員に対する社会保障その他の負担(= encargos sociais)は、各人の給料1に対し、0.8~1.0、合計1.8~2.0である。

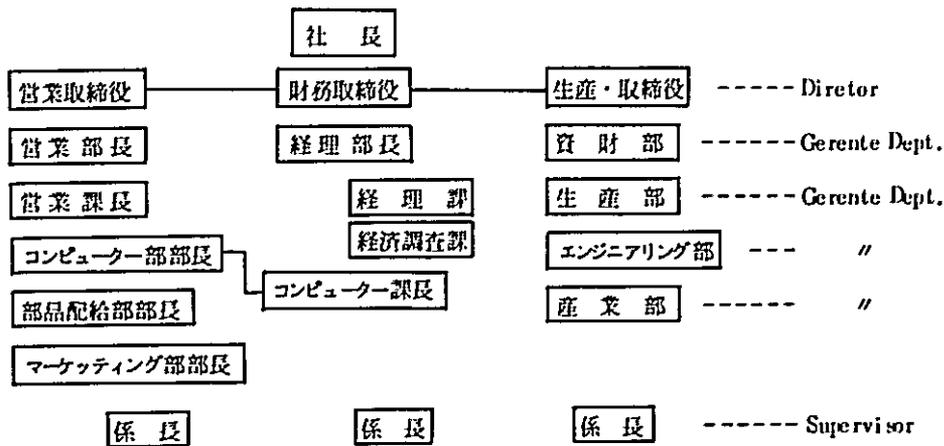
5.2.2 民間企業

民間企業 1. (建設機械メーカー, 多国籍企業, サンパウロ.) D社

	1975	1976	1977
1. 従業員総数(人)	2,500	3,337	3,550
2. 売上高(百万CR)	2,907	2,500	3,700
3. 純 益	90.6	91.4	(-) 2,500

(注) 大・工科卒者数 推定 150. 2. 3.の単位: CR 1,000,000

職階	社 長	1	Director Gerente
	重 役	3	Diretores
	部 長	15	Gerente de Departamento
	課 長	60~65	Gerente de Divisão
	係 長		Supervisores



管理職におけるブラジル人の比率

1. 社 長 ... 本社派遣	(%)	0
2. 重 役 ... 3人の内, 2人がブラジル人		66.6
3. 部 長 ... 15人の内, 5人が "		33.3
4. 課 長 ... 65人の内, 60人が "		92.3
計 ... 84人の内, 67人(80%)がブラジル人		

フル1 : 17,788 CR (1978・6)
190 円

給 料

	min CR/月	max CR/月	min ドル/月	max ドル/月	ドル/時	月
重 役	55,400	83,300	3,100	4,700	12.9 19.5	58.9 89.3 万円
産 業 部・部 長	50,300	75,500	2,800	4,200	11.7 17.5	53.2 79.8
コンピユータ部・部長	47,900	72,200	2,700	4,050	11.3 16.9	51.3 76.9
製 造 課・課 長	45,600	68,500	2,600	3,900	10.8 16.3	49.4 74.1
企 画 課・課 長	45,600	68,500	"	"	"	"
資材購入・課 長	39,100	58,700	2,200	3,300	9.1 13.8	41.8 62.7
宣伝・PR・課 長	33,740	50,000	1,900	2,800	7.9 11.7	36.1 53.2

生産係長	20,300 ~ 28,400	1,100 ~ 1,600	4.6 6.7	20.9 30.4
コスト計算係長	23,400 ~ 33,300	1,315 ~ 1,900	5.5 7.9	25.0 36.1
製図・プロジェクト係長	23,400 ~ 33,300	〃 〃	〃	〃
企業内訓練・係長	21,800 ~ 30,800	1,200 ~ 1,700	5.0 7.0	22.8 32.8
メンテナンス係長	20,300 ~ 28,400	1,100 ~ 1,600	4.6 6.7	20.9 30.4
経理係長	20,300 ~ 28,400	〃	〃	〃
削り加工・係長	16,200 ~ 22,300	910 ~ 1,253	3.8 5.2	17.3 23.8

	時間/CR (min)	時間ドル換算
工作機械工	39.4 ~ 45.8	2.2 ~ 2.6
機械メンテナンス工	29.4 ~ 34.2	1.7 ~ 1.9
部品検査工	25.5	1.4
Layout・技術工	18.2	1.0
訓練担当工	18.2	1.0
工具・設計見習工	16.6	0.9
生産プロセス技術工	16.6	0.9
生産時間記録工	15.0	0.8
製図・プロジェクト工	13.6	0.76

	月・CR (min)	月・ドル換算
秘書・bilingue・A. コンピュータ・操作 製品・製図工	12,420	698
現金出納係 安全検査係	10,120	570
秘書・bilingue・B. 製 図 購売アシスタント	8,740	490
秘書・(ポルトガル語のみ)	7,900	450
テレックス係 テレックス・テープの打孔	7,250	400
印刷オフセット係 労働事故・看護夫	6,600	370
秘書見習・Junior 運 転 手	6,100	340
受 付 嬢	4,500	250
タイピスト	4,000	225

民間企業 2. (通信機械・コンポネント, 欧州多国籍企業, サンパウロ) F社

	1975	1976	1977	1978
従業員総数(人)	10,853	10,000	8,000	6,500
売上高(百万CR)	2,845.9	3,761.1	4,479.9	
純益(%)	18.2	189.8	612.0	

(注) 大・工科卒者数 190

職階制

取締役	3	Director
監査部長	3	Superintendente
課長	40	Gerente
係長		Chefe
大・工科卒者	300 ^註	

(註: 300名の内, 10%(30名)がGerente, 1+2 すなわち40名のGerenteの内30名がengenheiro(大・工科卒者)。

管理職におけるブラジル人の比率

部長以上, 46名の内5名が本社派遣(10.8%)

技術者835名の内, 45名が短期の本社派遣(5.3%)

給料(1978年11月現在。但し, 課長以下は1978年9月現在。11月に年2回目の調整23.0% ~ 23.5%のアップが行われている) レート。1:19.95

取締役	(本社派遣。給料額不明)
監査部長	CR 120,000
部長 ¹	85,000 ~ 110,000
課長	54,000 ~ 76,000
係長	23,600 ~ 66,000

レート。1:19,023

(1978年9月)

部長	CR	CR	(Gerente de Marketing)
マーケティング	75,600	84,300	
課長		66,000	
マーケティング		66,000	
エンジニアリング部長		75,700	(Gerente da Engenharia)
据付担当 部長(大・工科卒)		75,600	(Gerente da Instalação)
工業関係 部長(大・工科卒)		54,700	(Gerente de Relações Industriais)
企画係長 (大・工科卒)		54,200	(Chefe de Planejamento)
販売係長(大・工科卒)	51,700	66,000	(Chefe de Vendas)
オペレーション(大・工科・3年制卒)	27,700	36,400	(Engº Operacional) 卒後6~7年
エンジニア			
" (")	20,500	27,521	(" ") 卒後4~5年
" (")	15,300	17,700	(" ") 卒後2~3年

註: 大・工科卒は5年制コース。オペレーション・エンジニアは3年制。

新卒・オペレーション・エンジニア	CR 12,437 ~ 14,500	(Enga Operacional/recom formado)
大・工科卒学中 (5年制の4年または最終学年の実習生)	CR 32.00/h 4年生 40.00/h 5年生 (最終学年)	
大・工科卒学中 (3年制の2年生または最終学年)	CR 22.00/h 2年生 26.00/h 3年生 (最終学年)	
重役室秘書	15,700 ~ 23,100	
タイピスト	3,460 ~ 4,800	
管理の事務員	9,800 ~ 13,970	Assistente da Administração

民間企業 3. (産業機械, 家電, サンパウロ^{(註)1}, リオデジャネイロ) H F社

	1975	1976	1977	1978
1. 従業員数	11,600	12,000	12,000	12,000
2. 売上高	1,855	2,628	4,384	
3. 純益	123.8	256.5	251	

レート CR
 1975 1: 8,126
 1976 1: 10,670
 1977 1: 14,138
 1978 1: 19,028(9月)

(註) 大・工科卒者数 650

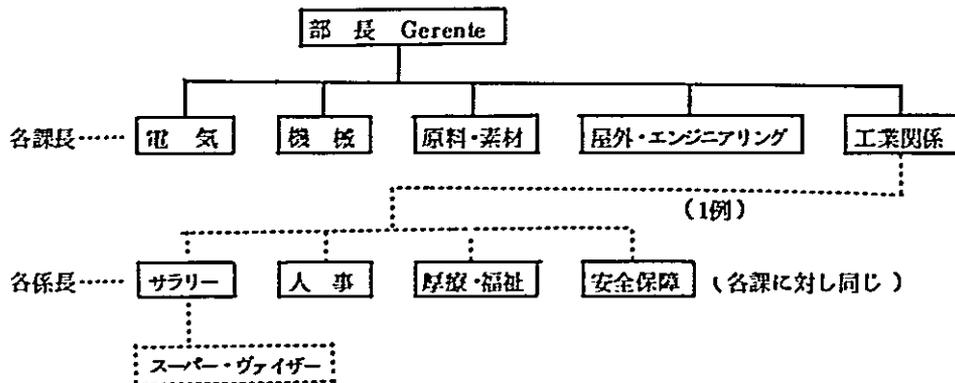
2.3.の単位: 1,000,000 CR

(註)1: 3つの地域で異なる生産ラインを有する。

職階制

	社長	Presidente	1 (名)
	副社長	Vice-Presidente	4
副社長または取締役と同格	部長 ^{(註)2}	Gerente Geral de Depto 7
大卒 5 ~ 10 ~ 15年に相当	課長	Gerente de Seção 55
大・工科卒 3 ~ 4年目に相当	係長	Gerente de Sub-Seção 247
熟練工から登用された者が多い	スーパー・ヴァイザー	Supervisor de Unidade 359
熟練工の内, 経験を積んだ者	リーダー	Lider (Encarregado)	
	工員	Pessoal Operacional		

(註)2: 1つの地域内の異なる生産ラインに1人の部長を配す。



給料 (1978年10月末現在)

(レート: 1978年10月)
1:19.54

ランク	職階	CR	参 考
No. 1	社 長		
No. 2	副 社 長	150,000 ~ 170,000	(ブラジル人, 1961年入社, 電気技師)
No. 3	部 長(重役)	69,000 ~ 91,279	
No. 4	課 長	60,000 ~ 85,000	
No. 5	係 長	40,000 ~ 60,000	
No. 6	スーパーヴァイザー	20,000 ~ 30,000	(大学新卒・新人社員~入社後3年位)
No. 7	エンジニア(5年制)	25,000 ~ 40,000	
No. 8	エンジニア(3年制)	18,480	
No. 9	大工科・新卒者		
No. 10	中級・技能者	16,200 ~ 24,500	
No. 11	熟 練 工	40.00	85.00 (hour)
No. 12	未熟 練 工	8.00	35.00 (hour)
<hr/>			
No. 3	部長(重役)	80,000	(1959年7月入社)
No. 4	課 長		
	企画・開発課	46,650 ~ 62,980	(1972年入社, 1977年現職)
	研 修 課	46,650 ~ 62,980	(1973年入社, 1976年現職)
	税 務	55,999 ~ 75,470	(1956年入社, 1976年現職)
	産業重機械販売課	42,637 ~ 57,559	(1947年入社, 1977年現職, 大工卒)
		" "	(1967年入社, 1978年現職, 大工卒)
	同 上	38,240 ~ 57,360	(1964年入社, 1966年現職, 大工卒)
		" "	(1952年入社, 1976年現職, 大工卒)
	エンジニア(大・工科卒・5年制)		
	プロジェクト	19,129 ~ 28,690	(1976年入社, 1977年現職, 大工卒)
		" "	(1977年入社, 1977年現職, 大工卒)
	大学・工科新卒者	(入社時) (6ヵ月後) (12ヵ月後)	
		18,480 ... 19,410 ... 21,260	
	スーパーヴァイザー 製造 工程	22,556 ~ 33,820	(1951年入社, 1977年現職, 大工卒)
	中級技能者 販 売	16,234 ~ 24,350	(1964年入社, 1978年現職)
	熟 練 工		
	精密工作機械工	65.70 /hour	
		58.33 "	
		51.35 "	
	工 具 工	51.55 ~ 82.48	"
	旋 盤 工	39.49 ~ 63.19	"
	塗 装 工	21.65 ~ 34.64	"
	組 立 工(ライン)	12.41 ~ 19.86	"

民間企業 4. (産業機械, 内資企業, サンパウロ) J.W.社

	1975	1976	1977	1978
1. 従業員総数(人)	4,300	4,570	4,825	4,810
2. 売上高	853.3	808.3	1,224.2	—
3. 純益	125.3	396.8	299.5	—

(注) 大工科卒者数 385

2.3.の単位: CR 1,000,000

職階制

社長	1	Presidente
副社長	1	Vice-Presidente
取締役	13	Director
部長		
課長		
係長		

給料 (1978年9月現在, レート 1:19,023 (ドル:伯貨))

社長	(不明)
副社長	(")
取締役	CR 110,000 ~ 120,000
部長	70,000 ~ 80,000
課長	65,000 ~ 85,000
係長	27,000 ~ 58,000 (大・工科卒レベル)
中級技能者 (生産・管理)	15,600 ~ 22,800
秘書(社長室)	19,600 ~ 28,700 (註: 英語とドイツ語)
〃 (重役)	12,400 ~ 18,165 (")
〃 (ポルトガル語のみ)	10,000 ~ 14,600
〃 (Junior)	8,222 ~ 12,039

(職階)

エンジニア	1978年9月: レート 1:19,023 (ドル:伯貨)
大・工科卒者(5年制)	
(専門) CR	
電気	27,780 ~ 30,560 Engenheiro Eletricista 卒後3~5年
機械	30,560 ~ 32,175 Engo Mecânico " 3~5年
電子	29,220 ~ 32,165 Engo Eletrônico " 3~5年

レート 1:19,023 (ドル:伯貨)

エンジニア(見習)	CR		
機械	22,426 ~ 24,940 Engo Mecânico 卒後2~3年		
電子	25,623 ~ 26,460 Engo Eletrônico " 2~3年		
大・工科新卒者(5年制)	(4カ月後)	(12カ月後)	
卒後, 2年	22,916.85	24,058.62	26,461.89
卒後, 1年	20,186.66	21,196.25	24,058.62
卒業直後の入社	18,689.86	19,624.47	21,196.23

註: 上記の4カ月, 12カ月各経過後の調整はインフレ率と無関係。

Engo Operacional

大・工科・新卒者(3年制)	4カ月後	12カ月後
卒後, 1年	CR 16,345.16	17,162.65
卒業直後	15,131.81	15,888.39
		18,535.21
		17,162.65

スーパー・ヴァイザー

5年以上勤務の大・工科(5年制)卒者

(専 門)	(下記のスーパー・ヴァイザー)	(給料)	標準的 ^(注) (給料巾)	(勤続年)
機 械	品質管理プログラム	CR 45,050	CR 31,062 ~ 45,477	32
生 産	生産コントロール	56,488	39,086 ~ 57,250	31
電 気	計算・計量	58,363	39,086 ~ 56,230	18
電 子	拡張・プロジェクト	57,230	39,068 ~ 57,230	16
電 子	応用の研究	44,325	39,086 ~ 57,230	12
電 子	分 析	54,844	39,086 ~ 57,230	11
電 子	電 子	48,334	39,086 ~ 57,230	8
電 子	応用 電子	45,167	39,086 ~ 57,230	6
(電 気	モーターの生産工程	45,996	31,062 ~ 45,477	1.5)

(注: Taixa Salarialといわれる。)

職 長 (Mestre)	25,650 ~ 37,550
副・職長 (Contra-Mestre)	14,275 ~ 20,900
熟 練 工	26.00 ~ 56.00/h
未熟練工	12.80 ~ 24.53/h

民間企業 5. (医薬, 多国籍企業, サンパウロ) K K社

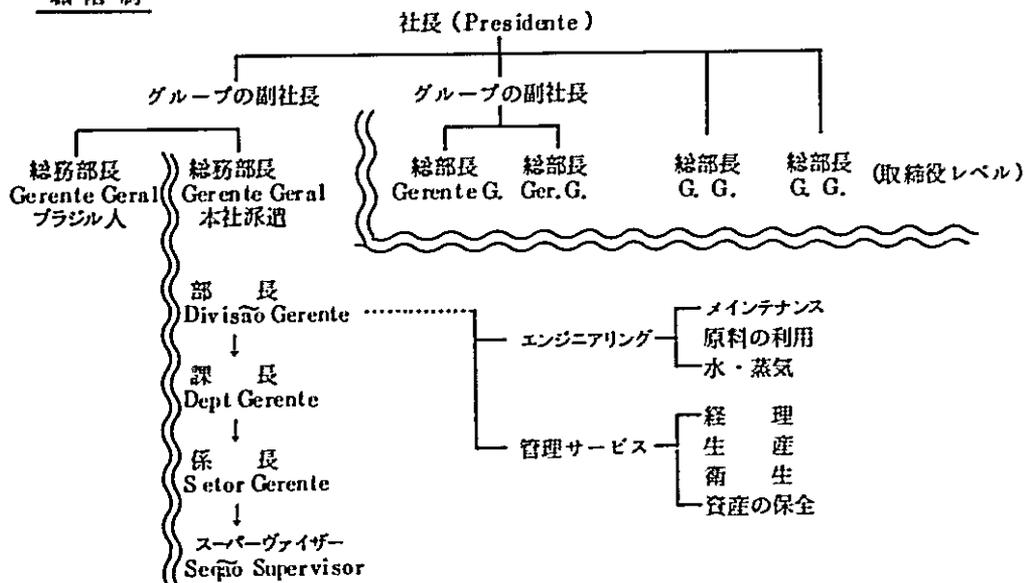
	1975	1976	1977	1978
1. 従業員数(人)	4,100	4,547	4,600	
2. 売上高	1,149.3	1,816.6	2,370.5	
3. 純 益	193.6	241.4	355.4	

ドル: CR
 レート 1975 1 : 8,126
 1976 1 : 10,670
 1977 1 : 14,138
 1978 1 : 19,023

(注) 大・工科卒者数

2. 3.の単位: 1,000,000 CR

職 階 制



給料 (1978年11月1日現在)

部長	CR 70,000 ~ 90,000
課長	41,000 ~ 62,000
エンジニア	22,000 ~ 36,000
熟練工	8,000 ~ 11,000
<hr/>	
課長	
財務	60,000 ~
経理	60,000 ~
品質管理	60,000 ~
工業・エンジニアリング	62,000 ~
生産	45,000 ~
メンテナンス	45,000 ~
製造	45,000 ~
プロジェクト	41,000 ~
エンジニア	
工業関係の	34,000 ~
生産	24,000 ~
衛生設備	22,000 ~
プロジェクト	26,000 ~ 36,000
スーパーバイザー	24,000
熟練工	
工具研磨工	8,000
工具研削工	8,500
旋盤工	11,000
電気保全工	8,000
機械保全工	8,500
生産ラインのインスペクター	11,000

民間企業 6. (電気, 多国籍, サンパウロ) M社

	1975	1976	1977	1978
1. 従業員数(人)	29,842	30,648	34,000	
2. 売上高	8,292	12,177	18,514.9	
3. 純益	1,282	1,598.8	2,491.3	

ドル CR
 1975 1 : 8.126
 1976 1 : 10.670
 1977 1 : 14.138
 1978 1 : 19.023 (9月)

(注) 大・工科卒者数 1,000

職階制

社長	Presidente
副社長	Vice-Presidente
取締役	Diretor
監査	Superintendente
部長	Chefe Departamento
課長	Chefe Divisão
係長	Chefe Seção
係長補佐	Chefe Setor

給料 (1978年8月)

社長	
副社長	
取締役	
監査	55,000 ~ 70,000
部長	38,000 ~ 52,000 (年齢, 50~60才の者が大部分)
課長	29,000 ~ 37,000 (年齢, 30~40才台。50, 60代も若干含む)
係長	21,000 ~ 28,000 (年齢, 30~35才)
係長補佐	20,000 ~ 25,000 (年齢, 24~30才)
5年制, 大・工科卒者	20,000 ~ 27,000 (卒後~2~3年)...
3年制, 大・工科新卒者	14,000 ~ 16,600

この多国籍企業は、ブラジルに前世紀末に進出した。そのため全体に永年勤続者の数が多く、40台以上の管理職の占める比率は高い。

昇給、昇進は自然に、年功序列的に行われるしきりとなっている。管理職者が全体に高齢化しているため、大・工科卒者は Engenheiro (エンジニア) の肩書きで管理職と同格に扱われ、管理職への登用の障害を緩和している。

たとえば多年に亘り、エンジニアの肩書きで勤務している者の給料には次のようなケースがある。

大・工科卒技術者	CR
	70,000 ~ 80,000 (年齢, 50~55才。30~35年の勤務)
	40,000 (年齢, 45才。20年間の勤務)

たとえば部長の職に就いて7年目のエンジニアと、20年前入社し、その後大学・工科を卒業したエンジニアの給料が同一である、というケースもある。

入社後5~6年の大・工科卒者は、課長の職に就かなくても、27,000~35,000 CRの報酬を得ている。

民間企業 7.8. (産業機械, 家電, コンポネント。多国籍企業) Q社¹。X社。

	1975	1976	1977	1978
1. 従業員数(人)	7,200	8,263	10,000	
2. 売上高	1,700	4,000	6,300	
3. 純益	229	449.9	569.2	

レート 1975 1 : 8.126
1976 1 : 10.670
1977 1 : 14.138
1978 1 : 19.023

註: (1978のレートは他は年・平均)

2.3の単位: CR 1,000,000

(注) 大・工科卒(5年制)の総数 250名

X社(Qの子会社)家電, サンパウロ

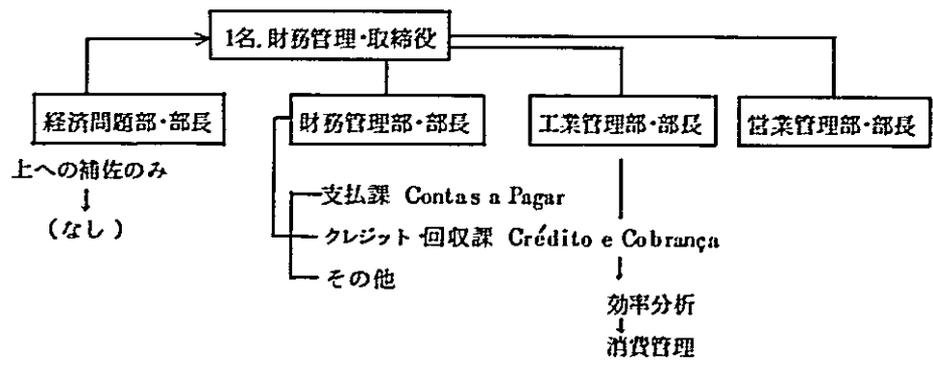
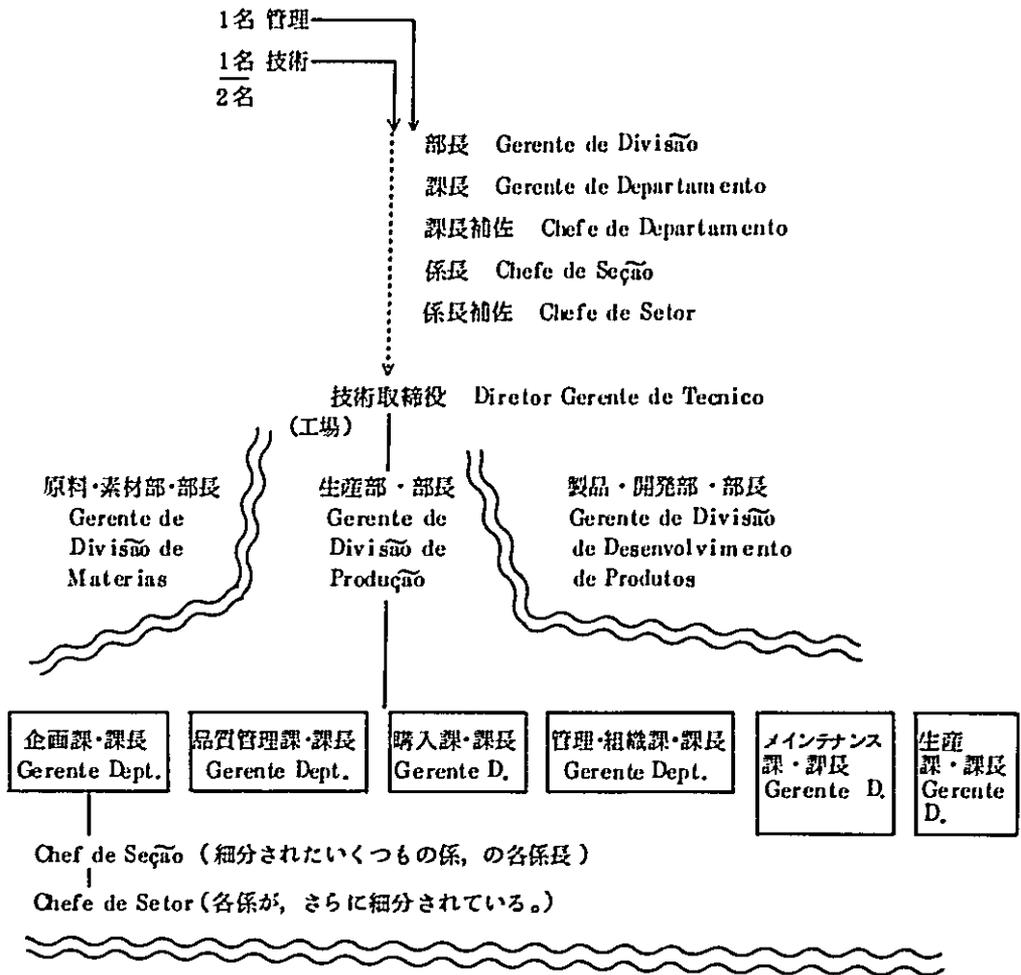
	1975	1976	1977	1978
1. 従業員(人)	1,750	1,820	2,300	2,000
2. 売上高	466	523.7	950	
3. 純益	40.4	67.8	169.6	

2.3の単位: 1,000,000 CR

(注) 大・工科卒(5年制)の総数 30名

職 階 (X社)

- 1 (名) 取締役・副社長 Diretor Vice-Presidente
- 1 (〃) 総 務・取締役 Diretor Executivo
- 3 (〃) 専 務・取締役 Diretor Gerente



レート 1978年(7月末)
1:18,116

(X社) 給料 (1978年7月末)

	取締役・副社長	……………(本社派遣)
	総務・取締役	……………(//)
	専務・取締役	……………CR 100,000 ~ 110,000
	部長	……………70,000 ~ 90,000
	課長	……………50,000 ~ 70,000
	課長補佐	……………25,000 ~ 30,000
	係長	……………20,000 ~ 25,000
	係長補佐	……………19,000 ~ 20,000
(大卒者)	↑	大学新卒者
		……………15,000 ~ 20,000
		スーパーヴァイザー/職長
		……………15,000 ~ 20,000

(Q社) 職階と給料 (1978年7月末)

	社長	Director Presidente	
	取締役・副社長	Director Vice-Presidente	
	監査・取締役	Director Superintendente	
	総務部長	Gerente Geral	CR, 70,000 ~ 85,000
	部長	Gerente Divisão	45,000 ~ 70,000
	課長	Gerente Departamento	45,000 ~ 50,000
	課長補佐	Chefe Departamento	25,000 ~ 35,000
	係長	Chefe de Seção	20,000 ~ 30,000
(大卒者)	↑	大学・新卒者	Recem-Formados (Univ) 18,000 ~ 19,500

Q社の部・課長以下のサラリーは、部下の人数従って管轄分野の致と範囲が広い程高く、狭い程低い(ただしその給料帯の中で変動)。

次に、専門の経験年数も考慮される。たとえば、大卒者(技術系を含む)の、実務の経験年数とサラリーの関係は次のとおりである。

	大学新卒者(4~5年制)	……………	CR 18,000
	1~2年後	……………	23,000
	5~6年	……………	33,000
	10年	……………	50,000

民間企業 9. (自動車・コンポネント, 電気・コンポネント・素材。多国籍企業。サンパウロ) Q²社。

	1975	1976	1977	1978
1 従業員数	12,000	9,996	10,364	
2 売上高	4,089.3	6,263.7	9,594	
3 収 益	660.8	876.0	1,213.2	

(注) 大・工科卒者 約 220。内, 160名が直接生産に従事。

職階と給料 (1978年11月)

1名	監査取締役・Superintendente (=社長に相当・本社派遣)	
8名	部 長・Gerente de Divisão	CR 110,000 ~ 125,000
	課 長・Gerente de Departamento ...	80,000 ~ 100,000
	係 長・Chefe de Seção	45,000 ~ 60,000
(大卒者) ↑	係長補佐・Chefe de Serviço	25,000 ~ 40,000
	スーパーバイザー・Supervisor	20,000 ~ 25,000

実例：他社から転職してきた

1. 大・工科卒者(5年制) CR 28,000 (備考：1978年3月の入社。卒後12カ月の専門の経験を有す。)
2. 大・工科卒者(3年制) CR 21,500 (備考：1978年3月の入社。卒後36カ月の専門の経験を有す。)

中級技術者 (Técnico de Grau Médio)

(1) 初任給	CR 11,000 ~ 12,500
(2) 12カ月後	13,650
(3) 24カ月後	15,000
(4) 36カ月後	16,500

中級管理職の平均年齢

課長 35~38才 (註：入社後, 8~10年)

民間企業 10. (発電機械・設備コンポネント・素材。多国籍企業。サンパウロ) CC社。

	1975	1976	1977	1978
1 従業員数	3,000	2,800	3,000	2,800
2 売上高	592	850	1,500	
3 収 益	15.4	29	105.2	

(注) 大・工科卒者, 200 (内, 外国の大・工科卒者で, ブラジルで技術者として資格を未取得の者, 50名。50名の内, 20名が欧州諸国の出身者。その20名の内, 5名は20年以上の勤務。15名は10年以上の勤務。)

職 階

- | | |
|----|-------------------------|
| 1名 | 社 長・Presidente |
| 4名 | 取 締 役・Diretor Executivo |

(職工) 職 長
 副 職 長
 工 員
 熟 練 工
 未熟練工

給 料 (1978年11月初め)

リオデジャネイロの給与水準は、サンパウロのそれより、若干低い。両者の差は係長以下のレベルで20%前後に達すると推定される。

取締役・社長	GR	140,000	
取締役・計測部長		106,000	
" ・製造部長		97,500	
" ・営業部長		91,600	
" ・管理部長		91,500	
" ・品質管理部長		73,500	
" ・広報部長		68,700	
" ・法務部長		63,100	
課 長		44,000 ~ 60,000	
係 長		22,600 ~ 52,500	
生産ラインの管理		21,600 ~ 36,000	(註: Supervisorに相当)
大・工科新卒者		14,000 ~ 15,000	(註: サンパウロのそれより28%程低い)
中級技術者		13,000 ~ 19,200	
工具の熟練工		7,900 ~ 15,200	
工具・研削工		9,400 ~ 13,000	
機械の電気工		6,500 ~ 8,500	
溶 接 工		6,330	
据 付 工		4,100	
生産ライン助手		2,005	
配線据付助手		2,010	

大・工科卒者は次の3つに分類されている。

1. Engo Senior - [A. 一卒後, 5年以上
 B. 一卒後, 2~4年
2. Engo Junior 新卒者

Engo Junior (1)	14,200	(1977年卒。1978年8月入社。)
Engo Junior (2) (電子)	16,600	(1977年11月入社。)
Engo Junior (3) (伝導)	18,540	(1976年卒。1976年11月入社。現職に2年間。)
Engo Senior B (機械)	21,040	(1975年卒。1978年5月入社。)
Engo Senior B (工業)	22,870	(1976年卒。1978年4月入社。)
Engo Senior B (工業)	33,360	(1972年卒。1977年10月入社。)
Engo Senior B (工業)	36,140	(1968年卒。1977年3月入社。)
Engo Senior A (機械)	26,670	(1977年卒。1968年の入社。)
		(このケースは、本人が夜学で卒業した。)
Engo Senior A (工業)	39,200	(1970年の入社。)
		現職に1½年
Engo Senior A (電子)	39,450	(1965年の入社。)
秘書 (重役室) (1)	28,000	(1951年の入社。)
		現職には1966年以來。
秘書 (重役室) (2)	15,000	(1978年3月入社。)

—リオグランデ・ド・スル州の一（RGS州）

民間企業 12.（化学/ゴム製品。多国籍企業。）Q²の現地子会社のQR社

RGS州の給料水準は、サンパウロのそれより低い。15%～25%の差が両地域間に存在している。

RGS州でもポルト・アレグレ他1～2の大都市を除けば、住宅と食費は、サンパウロのそれを約20～30%下廻るとみられる。

ポルト・アレグレで加工食品だけを対象にして行った生計費調査の結果は、サンパウロ、リオと同一の生計指数の上昇で表わされるであろうが、実際の食生活は、RGS州のその他の都市では、生産地が近く容易に安価に入手できるという利点がある。また労働者の大量流入のなかった地方都市における住宅費は、ポルト・アレグレ市の住宅事情と同一視できない。

次に、1973年頃までRGS州の工業投資は低調であったが、1974年頃から、政府主導の大型投資が行われ、地方の労働力を吸収する上で貢献した。大・工科卒者もこの頃を境としてサンパウロ州方面への流出がとまり、地元で就職が行われるようになった。それにも拘らず、一般に給与水準が低いのは、(1)需要がサンパウロ程大きくない、(2)生計費の実質的水準がサンパウロより低い、からであるとみられる。

	1975	1976	1977	1978	1979
1 従業員数	280	270	500	750	1,000 (予想)
2 売上高	463	700	600		
3 収益	70.8	162.4	160.4		

(注) 大・工科卒者 12名

職階と給料（1978年11月）

取締役・社長	Director Presidente	CR 140,000 ~
2名 取締役・部長	Director	90,000 ~ 110,000
課長	Gerente	60,000 ~ 70,000
係長	Chefe	11,000 ~ 26,000
技術者	Engenheiros	22,000 ~ 24,000
技術者見習	Engenheiro treinee	16,500 ~
中級・技術者		11,000 ~ 16,500
職工		

上に述べた事情のため、すなわち、1973年以前においては、大卒者のRGS州における低い定着率、1974年以降においては、大卒者の一般的不足、などのため、管理職をサンパウロ本社から派遣し、係長以下を現地で採用する方針をとった。このため、課長以上の給料はサンパウロのそれと同一かまたは若干高く係長以下は、相対的に低い。

(1978年 10月)

係長以下の給料の比較 (サンパウロ本社Q², RGS州QR社, RGS州の標準的給料)

係長 (大・工科卒)	Q ² サンパウロ	QR・RGS	RGSの標準的給与	RGS州の 実質給与
1. メンテナンス → [CR 30,800	26,250	23,064	41,830
	49,320	42,465	44,100	
2. 生産・分配 → [30,800	26,250	22,000	35,940
	49,320	42,465	41,800	
3. 品質管理 → [24,820	19,950	14,016	18,075
	39,755	31,965	30,530	
4. 人事管理 → [24,820	19,950	15,768	19,170
	39,755	31,965	27,257	
5. 大・工科・新卒見習 → [20,000	15,150	—	20,335
	32,025	24,380	—	
6. スーパーヴァイザー (メンテナンス) [15,120	11,060	6,930	—
	24,250	18,120	16,200	15,990
7. 大・工科・新卒者 (初任給) [20,000	16,500		
	22,000	18,500		
12カ月後	—	24,000	20,200	
36カ月後	—	26,500	22,500	
48カ月後	—	29,000	24,380	
		~30,000		
8. 中級技術者 (初任給) —	11,000			
	12,500			
12カ月後	—	13,650		
24カ月後	—	15,000		
36カ月後	—	16,500		
<hr/>				
9. 大・工科卒者 (5年制)	28,000			
10. 短期・工学部 (3年制)	21,500	(備考: 1978年入社。卒後3年の経験で採用された。)		
11. 職工の平均	7,845			

5.3 調整方法

給料の調整は次の2つの要因で決まる。

- I. 政府の定める年間一率のアップ率。
- II. 企業の個人別の実績評価に基づく自由なアップ率

I. 政府の定める年間一率のアップ率

生計費上昇率、卸売物価指数の変動、政府の物価審議会(GIP)の工業製品その他の価格調整率、利子率、経済の動向などに基き、業種別労働組合、経営者組合、労働省の3者間で調整を行う方式が1964年以來とられてきた。たとえば過去3年間の調整率(%)は40~43%(年)であり、インフレとはほぼ同率である。

註:	1974/1975	43%
	1975/1976	36%
	1976/1977	42%

ストライキに訴えない三者間の話し合いをベースとした政府によるこの調整方式は日本、西欧諸国の労使の交渉妥結方式とは、政府介入の点で異なるが、物価の動き、産業界の一般的動向と企業収益率の動き、すなわち、産業界の賃銀上昇の許容の限界で、インフレを加速させない範囲内に抑える、という2つの基本原則を貫いている点では、両者の間に基本的に異なる点はない。

政府(経済企画庁、労働省など)は、毎月、過去12カ月間の生計指数、卸売物価指数の累積の上昇指数を算出している。これが、ベース・アップの予測の根拠の一つとなっている。

ベース・アップは予測と実質上昇率(物価の一)との差をできるだけ縮めるため、年2回に分けて行われている(業種によって異なるが5月と11月の6カ月間隔で行われるのが普通である)が、労働者にとってこれは実質的に6カ月間の物価上昇分だけ減価を強いられることに他ならない。インフレに6カ月運行するアップ率とすることができる。この意味で賃銀上昇は決してインフレを加速する要因とはなり得ない。インフレを押し上げる要因は、賃銀調整とは全く別のファクターに求められなければならない。

従って(物価の上昇に逆行し、一律に適用される)この調整方式は、給与水準の高い管理層に利する所大であり、低所得層のアップ率は実質的な上昇をもたらしていない。物価上昇が6カ月間たえず上昇し続けるのに対し、賃銀はその間固定されているからであり、同じ条件下にあっても上昇巾の大きい高給給与生活者のようなメリットがないだけでなく、実質的物価と、同賃銀の差は加速的・反比例的に拡がる一方である。

ブラジルのインフレは過去10年だけをみても常に20%を下ることがなかったのに対し、調整は常にこのような方法で行われてきたことが、管理者所得と労働者所得の差を拡げたということができる。これは工業化政策が急速に推進された50年代から70年代にかけ、従来の商賈的富裕階級とは異なる、新しい中間的・準・富裕階級を形成するのに寄与した。

このような所得分配に関する偏差を修正する動きは、労働省が、1977年末頃から、産業界の一部に対し、賃銀引上げ率を労使の交渉妥結方式に委ねることを事実上認めたことによって具体化した。1978年1月から10月にかけて、主としてサンパウロ州の製造工業の労働組合の多くが、政府の介入なしに、経営者側と自由に交渉し、主として10,000 CR以下の者に対し、20~30%程度のアップ率を認めさせた。この新しい調整方式によるといえども労働者の実質的賃銀を実質物価上昇率に近づけたということではない。両者の差は依然大きいといわなければならない。

Ⅱ. 企業の個人別の実績評価に基づく自由なアップ率

前項のアップ率はあくまでも貨幣の実質的減価に対応させる（少く共名目上そのような目的に基いている）ための措置であるのに対し、個人評価による給与の調整は、個人の能力と企業がそれを現在または将来の企業利潤獲得にいかに関与させることができるか、に基づいている（＝評価の基準）。

評価は職階制に具体的に表わされ給料は職階により固定化されている。つまり、評価の高い者がより給料の高い地位につくことによって、自然給料の調整が行われる仕組みであり、職階毎の給与巾は労働市場の需給関係により決まる。これは、主として大企業間の相互自主調整で、物価の上昇率に合わせた職階及び機能・責任権限に対応する標準的・自主的給与巾である（5.2「主要企業の職階別賃銀」(99頁から116頁をみよ)）。

大・工科卒者の給与調整率は、あくまでも本人の能力に基いており、大学、転職、により左右されないが、年齢、本人の性格は重要なファクターである。本人の給料は、管理職として進むか、技術者としての道を選ぶかによっても差がでてくる。企業のニーズは概して前者に大きい。技術者でも、技術の開発とか、高度な技術を要する職は別として単なる肩書きだけの技術者なら技術者といっても高い給料を払う企業はまずない。あくまでも企業の需要によるということができる。

要約すると、企業内の自主的調整率は、労働市場の標準的・職階別・給料巾の限界内で、職階制（地位の移動昇進など）に基いて行われる、ということになる。

最近数年間、労働市場における需給関係は均衡もしくは、企業側の需要が下廻る傾向にあり、企業内における給与の調整も、従来の評価基準が適用され難くなってきている。概して雇用される者の側に厳しい情勢が今後続くかもしれない。

5.4 専門・経験・年齢による給料・待遇条件の差

(大・工科卒者の場合)，(a)地域，(b)大学の専門の履修時間，(c)経験の有無，長短，(d)管理職の適性と素養，によって給料に差がつき，また(4)出身大学，(5)専攻科目，(6)転職入社か否か，— などによって給料に大きな差がつくことはない。

外国の大学出身者の場合，(1)技術的・専門的・基礎応用力，(2)ポルトガル語，ブラジルに関する基礎的知識と教養 — がある者なら給料・待遇で，ブラジル人との差はほとんどない。また，(I)ブラジルの肩書・資格の有無，(II)ブラジル在住年数の長短，— が給料に直接大きい影響を与えない。

ここでいう主として給料の差は，5.2「主要企業の職階別賃銀」(99頁から116頁)の具体例に示したので繰返さない。

最も重要なことは，好い給料，好い待遇を受けるための条件は何か，ということであろうが，企業の要求に最も適応し得る条件を備えた者であること，という事にまとめることができよう。注意すべきことは，ブラジルでは30代後半から年齢による差別待遇があり，この点で年功序列制をとる日本の企業と，基本的に異なることである。大・工科卒者といえどもこの社会的制約の例外であり得ない。

6. I C E Mの移住者の入国状況

6. ICEMの移住者の入国状況

ICEM - Intergovernmental Committee for European Migration

(欧州移民のための政府間委員会・略称・ICEM)

6.1 ICEMの沿革

ICEMは主として欧州の難民、移住希望者を、米国または中南米諸国へ計画的に移住、就職させることを目的として1952年設立された。主として送出する欧州およびその他計14カ国、主として受入れる米国、中南米他19カ国、計33カ国で構成されている。(下記)

6.1.1 構成

欧州14カ国(送出側)

- | | |
|-----------|------------|
| 1. オーストリア | 8. ルクセンブルグ |
| 2. ベルギー | 9. マルタ |
| 3. デンマーク | 10. オランダ |
| 4. 西ドイツ | 11. ノルウェイ |
| 5. ギリシャ | 12. ポルトガル |
| 6. イタリア | 13. スペイン |
| 7. キプロス | 14. スイス |

米国、中南米他19カ国(受入側)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. アルゼンチン | 11. ニカラグワ |
| 2. ボリビア | 12. パナマ |
| 3. ブラジル | 13. パラグワイ |
| 4. チリ | 14. ペルー |
| 5. コロンビア | 15. ウルグワイ |
| 6. コスタリカ | 16. ヴェネズエラ |
| 7. ドミニカ共和国 | 17. 米 国 |
| 8. エクアドル | 18. 南アフリカ共和国 |
| 9. エル・サルヴァドル | 19. イスラエル |
| 10. ホンジュラス | |

(注): チリは近年、送出国となっている。

オブザーバー 8カ国

- | | |
|-------------|--------------------------------------|
| 1. カナダ | 6. San Marino |
| 2. エジプト | 7. Sovereign Order of Malta
マルタ公国 |
| 3. グワテマラ | 8. トルコ |
| 4. Holy See | |
| 5. 日 本 | |

6.1.2 目的

1. 避難民 (refugees) を、彼らに新しい将来を約束する国へ送出する。
2. 特殊なニーズを充足するための秩序ある計画された移住を海外の諸国へ提供する。
3. 開発途上国の経済、教育、社会的進歩のため、セレクトされた移住を通してこれを支援する。

ICEMはこれら目的遂行のため、多数の国際機関、非政府機関の協力を得ている。

6.1.3 機構、本部

評議会 (ICEM Council) ……最高決定機関。

実行委員会 (Executive Committee of ICEM) ……実行機関。

小委員会 (予算、財務、輸送整合の3 —) Sub-Committee ……作業委員会。

評議会は年1度会合し、政策、実行プログラム、将来の活動を決定する。メンバーの83カ国、オブザーバー、政府の国際機関、非政府機関、は同評議会に代表を送り、討議に参加することができる。

実行委員会はメンバー9カ国の代表で構成される。メンバーは評議会によって毎年選ばれる。

本部はスイスのジュネーブにあり、世界29カ国に事務所をもち活動を行っている。

ブラジルではリオデジャネイロに本部が、サンパウロに支部事務所がある。

6.1.4 機能

ICEMの構成国の要請に基づいて、移住者の募集、選抜、オリエンテーション、助言、医師の診断、受入国への送出しと就業、補完的援助、言語の習得、などの移住に必要なサービスを提供する。また輸送手段の整合・提供もICEMが行っている。費用は割引き値または自己調達不可能な者に対しては融資を行う。

ラテン・アメリカに対してはとくに“ Selective Migration Programme ”を実施している。

このプログラムは、ラテン・アメリカの経済の諸分野のニーズを直ちに充足できる人材を欧州から送込むだけでなく、教育システムの改善、労働者の技術訓練に役立つ、大学教授、専門家をセレクトし、供給する。

6.1.5 Selective Migration Programme (上記)

本プログラムを通じて、1964年以来15,000人が欧州からラテン・アメリカへ送られた。

大学教授	600
エンジニア	1,700
教師	4,000

ICEMの活動の重要な傾面の一つは、国連^{(註)¹}および米国^{(註)²}の避難民救援委員と直接協力関係にあり、その結果、活動を広範囲にわたって機能的に展開せしめていることである。

(註)¹ : UNHCR - United Nations High Commissioner for Refugees

(註)² : United States Refugee Programme

本プログラムの目的は、移住・就職希望者のニーズを満たすため、主としてラテン・アメリカ諸国で職を探し、条件に合致した候補者を欧州人の中から^{(註)³} 探し、指導し、助言を与え、送り込むことである。

(註)³ : 欧州からラテン・アメリカへ本プログラムを通じて移住した日本人、韓国人が数名記録されている。

次にラテン・アメリカの急激な人口増加にともなう教育活動従事者の絶対的不足と急速な技術の進歩に対応するため、教育・訓練の専門家を探し、送ることである。主に大学教授、研究所の研究員、*実験分析所の職員などが移住してきた。

6.1.6 Return of Talent Programme

本プログラムは、ラテン・アメリカから欧米など先進国地域へ留学・研修、または勤務の目的で移住した知識人を、ラ米諸国政府の要請に基づいて、これら諸国の要職に呼び戻し、就職せしめるプログラ

ムである。一旦流出した頭脳または先進地域で形成された頭脳をラ米諸国の経済開発に役立たせようとの意図で始められた。

6.1.7 Special and Experimental Programme

Selective Migration Programme (上記6.1.4と6.1.5を参照)の補足的プログラム。主たる目的は次の2つである。

(f) Selective Migration Programme との関連で或特定のニーズに対して移住の基礎的社会基盤を調整する。

(g) 選ばれた移住者による技能知識および近代的手法の普及を通じラテン・アメリカ諸国に貢献すること。

ICEMの本プログラムによる最大の具体的成果は手工技法と農業の2つであるといわれている。

(a) 手工技法

ラテン・アメリカ諸国中、職人、職工の技能の再訓練を優先分野としている国が多い。ICEMは、

1. 職業訓練計画、学校、製造・販売所、職業訓練機関とその指導などに対し、その予備的段階としてアドバイスする。
2. 欧州で職業訓練専門家を募集、選抜し、ラ米で職工(人)の中から専門家を育てるため企画し、職工(人)のための協同組合を結成するべく指導する。

ICEMは中南米の職人養成所(たとえば陶器、皮革なめし、鍛鉄、家具、木工・彫、玩具製作)のため、欧州から専門家を送り込んだ実績がある。

(b) 農業訓練センター

ICEMは、ブラジルのオランダ人農業移住地の農業訓練所を数年間に亘りサポートした。例えばブラジル、パラナ州の“デモンストレーション・センター”で近代的農業技術を教え、同じくブラジルの“Holambra Training Center for Rural Leaders”で、協同組合組織にとくに重点をおいた実際的な農業経営を教えている。

ラテン・アメリカ諸国から派遣された実習生がこれら2つの農業訓練センターで教育を受けている。

6.1.8 アンデス協定諸国との移住協定

ICEMはアンデス協定(Pacto Andino)諸国の内、チリ、コロンビア、エクアドルの3カ国と、移住協定を締結している。他のボリビア、ペル、ヴェネズエラの3カ国とも協定の締結を交渉中である。

協定を通じICEMは移住政策、同関連法、アンデス諸国間の移住、国際間または地域間の移住業務を行う国の機関の機能、同設立についてアドバイスし援助する。

6.1.9 開発のための専門的アドバイス

ICEMは特定のプロジェクトのフージビリティの判断に専門家にアドバイスし援助すると共に、移住の創出をともなうプロジェクトの導入の適合性について専門的アドバイスを行う。

ラ米諸国のある国は大規模な農業移住を通じ農業開発プロジェクトを推し進めようとしており、欧州から農業移住者を受入れることに関心を抱いている。

この場合ICEMの専門家が欧州の農家が地域の農家と共同で参加できるようなプロジェクトを設計することとなる。

6.1.10 国際機関との協力

ICEMは移民、社会・経済、人口問題の分野において移住を扱う立場上、次のような国際機関と密

接な協力関係にある。

Office of the United Nations High Commissioner for Refugees - UNHCR,
the International Labour Organization - ILO,
the Food and Agriculture Organization - FAO,
the World Health Organization - WHO,
the Organization of American States - OAS,
the Inter-American Development Bank - IDB,
the Economic Commission for Latin America - ECLA,
the Organization for Economic Co-operation and Development - OECD,
the Council of Europe and the Commission of European Communities - CEC,
the United Nations Development Programme - UNDP,
the UN Fund for Population Activities - UNFPA,

その他の国連の関連事務所など/その他の機関

the Economic and Social Council - ECOSOC,
the UN Population Division,
the United Nations Volunteers - UNV,
the UN Disaster Relief Office - UNDRO,
the International Secretariat for Volunteer Service - ISVS.

6.1.1.1 ICEMの外国語修得の支援

ICEMは移住者が最初に突当る障害(言語)を軽くするため、外国語の修得を民間・政府系の機関を利用し、実施する。

ICEMは現在まで22万人の欧州および中近東諸国からの移住者にその本国およびアルゼンチン、ブラジル、コロンビアで言語のコースを提供した。

6.1.1.2 ICEMの融資

ICEMの融資は基本的に次の2つから成る。

a) ICEMの各構成国による一定比率の納入額。これはICEMの行政予算 - The Administrative Budget とよばれる。

b) 同じく構成国政府資金を源泉とし、自由意思に基づく納入金から成る運営予算 - The Operational Budget。

b)は、移住者個人および/または移住国が難民または移住者の数に基いて払込む納入金から成る。また特殊なプログラムまたは目的に対して構成国政府が負担する納入金。

6.2 移住者の入国状況

6.2.1 概況

6.2.1.1 国別

39,408名(年平均7,880名)が1971～1975年の間にブラジルへ移住として入った。最も多かったのは1975年の11,566名である。この数字は予め永住権を本国で取得し移住したケースのみを対象としている。

次に一時的に入国した後、永住権を申請し許可を得て移住者となったケースは、同じく1971年から1975年までの5年間に32,906名、年平均6,581名に達した。

両者を合わせると、1971～1975年間に72,300名、年平均14,460名が実質的にブラジルへ移住したことになる。

ブラジルへの移住者数 ()内は日本人

年	1971	1972	1973	1974	1975	計
A. 永住権を取得後移住した数(人)	6,378 (260)	8,767 (472)	5,981 (25)	6,766 (75)	11,566 (111)	39,408 (943)
B. ブラジルで永住権を取得したケース(人)	4,144 (227)	4,753 (344)	5,822 (527)	7,093 (827)	11,094 (810)	32,906 (2,735)
C. 計	10,522 (487)	13,520 (816)	11,753 (552)	13,859 (902)	22,660 (921)	72,314 (3,678)

(ソース: IBGE)

移住者数は増加傾向にある。全体で見るとA、Bはほぼ同数であるが、日本だけで見るとB(=ブラジルで永住権を取得したケース)が、1973年以後Aを大きく上回っている。

これはブラジルに対する主要移住者供給国である米国、西ドイツ、イタリア、チリ、アルゼンチン、およびその他の欧州諸国と比べ逆の傾向である。これら欧米・ラ米諸国のそれは、A(=永住権を取得した後移住したケース)がB(=上記)の数倍に達している。

たとえば1975年をみると、米国はAが1,414(名)、B 537(名)、計1,951(名)、西ドイツはAが1,248(名)、B 85(名)、計1,333(名)、イタリアはA 1,356(名)、B 405(名)、計1,761(名)、となっている。

1975年だけを見ても日本の移住者数は4%であり、米国の8.6%、西ドイツ5.8%、イタリア7.7%などと比較して少いといえる。1971～1975年間でみるととくにAにおいて差が大きくなる。

この外、アルゼンチン、チリ、ポルトガル、の3カ国がブラジルへ年間平均700～800名の移住者を送り込んでいる。韓国は1972年1,190名を送り出したが、1973年には204名(1974、1975年不明)へ激減した。(以上はAのみ)

主要・移住者送出国の実績

A, B, Cは上記の表を参照

		年	(1971)	(1972)	(1973)	(1974)	(1975)
米 国	A		675	1,068	874	1,014	1,414
	B		800	344	370	566	597
	C		975	1,412	1,244	1,580	1,951
西 ド イ ツ	A		354	635	404	641	1,248
	B		158	132	195	168	85
	C		512	767	599	809	1,333
イ タ リ ア	A		254	535	402	478	1,356
	B		331	279	317	347	405
	C		585	814	719	825	1,761

ソース：IBGE

6.2.1.2 職業別でみた移住者

全体でみると最も多いのが家事従事と老人・子供などの無職であるが除外する。

大卒・技術者： 大卒・技術者のうち、A（＝永住権を本国で取得した後移住せるケース）は、年平均600～700名／1972, 1973, 1974 である。この3年間のAの総数21,464（名）に対し、1,928名、9%を占めた。1975年は、総数11,566名に対し1,342（名）、11.6%であった。

またD（＝数年間の滞在許可で入国せるケース）で入国した大卒・技術者は、1972～1975年の4年間に1,980（名）、年平均495（名）で、A（上記）の約半数である。

AとDで、ブラジルに入国した大卒・技術者数は、1972～1975年の4年間に5,250（名）、に達したことになる。

1972～1975年の4年間のブラジルの工学部卒業生^(注)の総数は23,896（名）であった。外国から流入した大卒・技術者の数と、ブラジルの大・理工学部を新しく卒業した技術者の数を合計した29,146（名）が、この4年間に大卒・技術者のグループに新たに加わったことになる。

外国から入った大卒・技術者の全体に占める比率は18%（5,250/29,146、1972～1975の新規加入のみを対象）である。また前者の後者に対する比率は1:4.55であり、この期間に限ってみると、ブラジル人4.5人に対し外国人1人の比率で、ブラジルに新たに大卒・技術者が増えたといえることができる。

（資料が不完全であるが）1975年だけでみると、外国から入った大卒・技術者1,823（名）のうち欧州が1,109（名）で全体の61%、ラ米諸（主にアルゼンチンとチリ）から349（名）19.1%、米国とカナダ225（名）12.3%、日本41（名）2.2%、その他99（名）5.4%の順である。（以上A+D、すなわち永住権を取得し移住したケース、プラス、ブラジルで数年間滞在するため入国したケース）

ブラジルへ流入した外国人技術者（大卒・エンジニア）

単位：1名

年	1972	1973	1974	1975	計
A（永住権を持って入ったケース）	612	594	722	1,342	3,270
D（数年間の滞在許可のケース）	645	407	447	481	1,980
計	1,257	1,001	1,169	1,823	5,250

（ソース：IBGE）

出身地域別・外国人技術者（大卒・エンジニア）/1975年

	A	D	計
欧 州	810	299	1,109
米国とカナダ	155	70	225
ラ 米	305	44	349
日 本	11	30	41
そ の 他	61	38	99
計	1,342	481	1,823

(ソース: IBGE)

ブラジルの専門別・大学卒業生と総数

	1972	1973	1974	1975	計
大学卒業生総数	84,667	45,046	49,782	67,314	246,809
生 物 科 学	7,456	10,181	10,928	11,433	39,998
理 工 学 部	6,424	9,352	9,582	11,051	36,409
農 学 部	1,004	1,688	1,695	1,794	6,181
人 文 科 学		18,832	21,146	30,531	
文 学 部	69,783	4,221	5,694	5,463	
芸 術 学 部		772	737	7,042	

(ソース: IBGE)

外国から流入した大卒・技術者とブラジルの大卒・技術者の関係は、ある一定期間、たとえば、1972～1975の4年間についてみると次のようになる。

外国人技術者とブラジル人技術者（大卒）

	1972	1973	1974	1975	計
外 国 から 流 入	1,257	1,001	1,169	1,823	5,250
ブラジルの大卒者	6,424	9,352	9,582	11,051	36,409
計	7,781	10,353	10,751	12,874	41,659

(ソース: IBGE)

その他の職業

- a. 専門的訓練を受けた職工。(operário qualificado)。熟練工。
1972～1975年まで406名が移住した。その他417名が短期滞在ビザで入国している。
- b. 専門的訓練を受けていない、または専門的技能・技術をもたない職工。未熟練工。
(operário não qualificado)
aとくらべ少なく、1972～1975年間に136名、年平均34名が移住したに過ぎない。欧州からこの職業で移住した者はほとんどない。これ以外に同期間に185名が短期滞在ビザで入国した。
- c. エグゼクティブ(executivos)。
1972～1975年の4年間に916名がこの職名でブラジルに移住している。年平均229名。短期滞在ビザで入ったケース615名。

d. 専門的職業（大卒以上）。

1972～1975年の間にブラジルに移住した大卒の専門職業の移住者（エンジニアを除く）は、1,778名である。年平均445名。短期滞在ビザで入国したケースは同じ期間に1,267名あった。

e. 学生。

1972～1975年の4年間に3,710名が学生として移住している。短期滞在ビザで入国した学生の数は1,424名である。

外国からブラジルへの
中級技術者およびその他の職業の移住

単位：1人（）内は、短期滞在ビザの入国者

	1972	1973	1974	1975	計
中級技術者				1,442 (618)	
熟練工	124 (185)	46 (84)	91 (68)	145 (185)	406 (417)
未熟練工	75 (10)	44 (8)	5 (→)	12 (31)	136 (49)
エグゼクティブ	200 (210)	170 (120)	188 (158)	358 (127)	916 (615)
専門的職業(大卒以上)	385 (419)	259 (227)	379 (286)	755 (335)	1,778 (1,267)
学 生	658 (349)	404 (172)	812 (318)	1,836 (585)	3,710 (1,424)

(ソース：IBGE)

欧州/米国・カナダからの移住者数

移住全体の大きな動きについては既に述べたが、補足すると、石油危機以後の2年間、対ブラジル移住は上昇した(129頁の表)。これはブラジル政府の永住許可の件数がふえたという事であるが、ここ数年間の移住希望者の実数の反映では勿論ない。移住希望者の数は実際どの位あるのか実数が把握できないが、統計数字に表われた数より多いことは事実であるとみて間違いあるまい。1971年～1975年(註、1976～1978の資料は未公表)の5年間でみて欧州、米・カナダからの移住者は年3,000/4,700を上下していたが、'75年は7,270名に達した。これは、石油危機後これらの地域における経済環境の激変とそれともなう雇用情勢が急速に悪化したためと、一方ブラジルにおいて石油危機の影響が1974年から1975年にかけて一般に未だそれ程深刻化していなかったため、あらわれた一時的な現象である。1976年以降は、石油危機の影響がブラジルにおいてもはっきりと表われ、雇用情勢の上にも重大な結果をもたらした。(資料は未公表であるが)このため1975年を一つの頂点として、それ以後の移住者受入れ数は下降したとみられる。

欧州の主要移住送出国の西ドイツ、イタリヤ、ポルトガル、および米国の4カ国からの移住者数についてみると、送出数の上で大きな変動が1971年以降みられない反面、1975年はいずれも急激に移住者がふえており、潜在的移住希望者が大きいことを示した。一般に欧州全体およびカナダ・米国地域からの対ブラジル移住は一定水準を維持しているといえることができる。

欧州/米国・カナダからの移住者

国名	年	1971	1972	1973	1974	1975	累計 (1971～1975)
西ドイツ		854(158)	635(132)	404(195)	641(168)	1,248(85)	3,282(738)
オーストリア		49	29	36	14	121	249
ベルギー		63	83	36	93	164	439
デンマーク		14	44	57			115
スペイン		281(191)	470(191)	225(239)	244(242)	410(252)	1,630(1,115)
フランス		84(137)	101(163)	72(199)	146(354)	175(303)	528(1,156)
ギリシャ		8(28)	10(36)	13(21)	5(33)	(20)	36(138)
ハンガリ		36	3	1	1		41
フィンランド			11	18			24
イタリア		254(331)	535(279)	402(317)	478(317)	1,356(405)	3,025(1,649)
ユーゴ		10	11	10	3		34
ノルウェイ		11	24	4			39
オランダ		69(24)	143(28)	77(33)	109(31)	239(62)	637(173)
ポーランド		8(11)	26(14)	18(23)	10(23)	(11)	62(82)
ポルトガル		807(677)	1,095(762)	581(971)	426(996)	959(5,628)	3,868(9,034)
英国		233(98)	301(127)	262(133)	320(201)	536(204)	1,652(763)
ルーマニア			3	5	7		15
スウェーデン		59	69	85		199	412
ソ連		6	8		27		41
スイス		62(32)	(63)	(68)	(79)	325(57)	387(299)
フィンランド		2					2
チェコ		5					5
小計 ¹		2,365(1,687)	3,601(1,790)	2,301(2,199)	2,524(2,444)	5,732(7,027)	16,523(15,147)
米国		675(300)	1,068(344)	874(370)	1,014(566)	1,414(537)	5,045(2,117)
カナダ		29	78	43		118	268
小計 ²		704(300)	1,146(344)	917(370)	1,014(566)	1,532(537)	5,313(2,117)
合計		3,069(1,987)	4,747(2,134)	3,218(2,569)	3,538(3,010)	7,264(7,564)	21,836(17,264)

()内の数字は、一旦入国した後、永住権を入手したケース。

(ソース: IBGE)

上記表から、米国とポルトガルがブラジルに対する最大の移住者供給国であることがわかる。永住権を取得した後入国したケースだけで見ると、米国の5,045名は2位のポルトガル3,868名、3位の西ドイツを大きく引離している。(註: 日本は943名)。

1975年におけるポルトガルからの移住者急増は、アンゴラからのポルトガルの撤退が原因である。アンゴラから引揚げたポルトガル人の多くがブラジルへ流れた(政治的不安定に基いた避難民)。ポルトガルを除けば、米国、西ドイツ、イタリア、の3カ国が欧米からの移住者の51.9% (1971～1975)を占めた。

6.3 ICEMの移住者の入国から就労状況

6.3.1 移住者の入国状況

ICEMが主としてラ米諸国へ送り込んだ移住者数は1976年～1978年(9月まで)の2年9カ月間に13,213名に達した。この内、ブラジルへ入った欧州移民は4,156名、31.5%である。1976年～1978年(9月まで)の、ICEM扱いを含めた全世界からの対ブラジル移住者の数は未公表であるが、仮に1973年～1975年間で同一水準とした場合、前者(ICEM扱い)は後者(ブラジル全体の移住者受入れ数。A+B)の8.6倍(註: 4,156/48,272)であった。

また1973年～1975年の3年間の欧州諸国からの移住者総数^{(註)¹} 22,184名に占める同期間の“ICEM移住者数” 4,156名に占める比率は18.7%であった。

対ブラジル欧州移民の内約5人に1人がICEM扱いであると推定することができる。

(註)¹: A(=本国内で永住権を取得した後、移住したケース)

プラスB(=ブラジルで永住権を取得したケース)。但し、米国、カナダは含まず。

さらに、上記のICEM扱い欧州移民を、“Selective Migration Programme”(移住者選抜プログラム/124頁をみよ)と、“Sponsorship and other Programme”(引受人によるまたはその他の移住)、の2つに分けてみると、前者の方がはるかに多く、その比率は3:1または4:1である。すなわちICEM扱い欧州移民の77%～79%が、ICEMの“Selective Migration Programme”(124頁をみよ)で送り出されている。

Selective M.P.でICEMがラ米諸国へ送った欧州移民はこの期間に10,334名に達した。このうち3,593名、34.8%がブラジルへ入った。

ICEM扱いの欧州移民13,213名の54.7%、7,221名があらゆる職業の労働者(workers)であり、残りが扶養家族(dependents)である。ブラジルへ入った4,156名の内、53.6%、2,227名がworkers、残りがdependentsとなっている。ブラジルまたはその他の地域を問わず、ICEMのSelective M.P.の移住者は、労働者1に対し被扶養者1の比率で送り込まれている。

ICEM扱いの欧州移民は、過去3年間(1976～1978年)減少傾向にある。これはICEMの対ラ米地域全体についても、対ブラジル一国についても共通した現象である。前者が1976年4,374名、1977年5,125名、1978年(1～9月)3,714名、と減ってきたのに対し、後者(対ブラジル)も、2,120名、1,435名、1,125名へと後退しつづけている。

ブラジルが受入れた移民(ICEM扱いも含めた全世界からの)の数は、1975年までは着実に増加の一途を辿っていた(129頁の表をみよ)。

欧州移民^{(註)²}だけをみても1971～1975年の5年間に2,365名(1,687)、3,601名(1,790)、2,301名(2,199)、2,524名(2,395)、5,738名(7,027)、へと推移した。米国・カナダは同じく1971～1975年間に、704名(300)、1,146名(344)、917名(370)、1,014名(566)、1,532名(537)、と上昇している。/()内はB(=ブラジルで永住権を取得した者)

1976年以降は、未公表であるが、ICEMの推定によれば、ブラジルへの移住はとくに雇用契約を通じて行われる移住は、ICEM扱い移民のみでなく全体に減少している。これは主に次の理由による。

1. ブラジルの雇用状況が、悪化しつつあり、国内の労働者への雇用の確保を、外国からの移住者受入れに優先させる政策を採っている。そのため永住権の取得が年毎に難しくなっている。
2. ブラジルの年40%を超える激しいインフレが、一般に欧州の労働者のブラジルへの移住を思い止ま

らせている。

3. ドルの対マルク、スイス・フランに対する急激な下落も、同様欧州の移住希望者にブレーキをかける効果をもたらした。

この内、1が移住者後退の最大の原因である。現在、ICEMは欧州諸国で多数の移住希望者のため永住権取得を申請中であるが、ブラジル政府は許可を遅らせるなどの措置をとっている。

(註)²: 共産圏を含めた欧州。ただし1975年のみは、共産圏を含んでいない。

ICEMの欧州系移住者数

受入国 年	1976	1977	1978(1~9月)
対・ブラジル	2,120	1,431	605
対・世界のTotal	4,374	5,125	3,714

(ソース:ICEM)

ICEMの欧州系移住者の内訳

(Workers, dependents/働き手と扶養家族と Selective Migration Programme)

対・ブラジル	(1976)			(1977)			(1978/1~9)		
	T	W	D	T	W	D	T	W	D
Select. M. P (註) ³	2,041	1,101	940	1,125	730	395	428	270	157
Sponsorship (註) ⁴	79	28	51	306	57	249	178	41	137
計	2,120	1,129	991	1,431	787	644	605	311	294

(ソース:ICEM)

註³: Selective Migration Programme

註⁴: Sponsorship and Other Programme

T = Total

W = Workers

D = Dependents

対・世界の total (ICEMが欧州から世界/主としてラ米地域へ送り出した移住者のトータル)

対 世 界	(1976)			(1977)			(1978/1~9)		
	T	W	D	T	W	D	T	W	D
Select. M. P.	3,403	2,005	1,398	3,986	2,532	1,454	1,125	730	395
Sponsorship	971	242	729	1,139	198	941	306	57	249
計	4,374	2,247	2,127	5,125	2,730	2,395	1,431	787	644

(ソース:ICEM)

ICEM扱いの移民についてさらに詳しくみると、全体の送出国に占める欧州出身移民の占める比率は、1978年(1~9月)で67.6%(2,510名)、欧州圏外(欧州系移民。米国・カナダを含む)が23.9%(888名)、この2つを合わせると91.5%(3,398名)に達する。残りが非欧州系・極東5.7%(212名)、その他2.8%^(註5)となる。

註5: その他の項目に入るのはチリ人である。他のラテン・アメリカ諸国出身者は「欧州圏外」(Outside Europe)に分類されている。

ICEM扱いの欧州移民のうち(1978年1~9月)半数以上がポルトガル移民である(54.9%, 1,379名)。ポルトガルはもともとICEMのメンバーではなかったが、1977年ICEMに加盟した。

ポルトガルを除けば、西ドイツとイタリアがそれぞれ9.7%、5.8%と大きい比率を占めている。

以上は、ICEMが(1978年1~9月)送出した移住者のトータルである。

ICEM扱いの対ブラジル移住についてみると、1976~1978年9月までの2年9カ月間に送出国が年々減ってきている。それも急激な減り方が目立つ。たとえば西ドイツは、1976年の350名、1977年307名、1978年(1~9月)134名に、またイタリアは989名(1976)、176名(1977)、75名(1978年・1~9月)へ、という風に激しく後退している。

この減少は、ブラジルの移住者受入れが1976年以後激しくなったためである。同時にブラジルへの移住の困難が移住者をしてその地域に向かわせている。たとえば1978年1~9月間のICEM扱いの移住者(3,714名)の内、ブラジルに入ったのは632名、17.0%に過ぎなかった。その他は、米国、他のラテン・アメリカ諸国に向った。

欧州移民(ICEMの)の半数以上を占めるポルトガルだけを見ても、同じく1978年(1~9月)のそれ(対ブラジル移住)は177名であり、ポルトガル人移住者(ICEM)の12.8%でしかない。

ドイツは同じ期間134名がブラジルに入った。ドイツ移民の37.2%である。イタリアについてもドイツとはほぼ同じ傾向がみられる。

欧州以外の地域出身の(ICEM)移住者はほとんどブラジルに入っていない。米国・カナダ・ラテン・アメリカなどの欧州圏外の欧州系諸国は888名のICEM取扱移住者のうちわずか14名がブラジルに入った(1978.1~9)。

非欧州系・極東出身者でICEM扱いの移住者数は1978年(1~9月)、212名に達しているが12.7%(27名)がブラジルへの移住を認められた。

政治的・経済的不安定のため70年代大量に移住者をブラジルに送り込んでいたチリからは、1978年(1~9月)一人の移住も認められていない。同期間104名のチリ人がICEM扱いで主としてヴェネズエラへ移住した。

英国は39名のICEM扱いの内29名がブラジルに入ったが、同国は1976、1977年共ブラジルに1人の移住者も送り込んでいない。

このようにICEMの対ブラジル移住取扱いは1976年以来急速に減っている。ブラジルのICEM自体の規模も現在40名程度に減っている(且ては250名程の職員が勤務していた)。

ICEMが送出した移住者数

送 出 元 (移住者出身地域)	対 ブラジ ル			
	1978 (1~9月)	1978 (10~12月)	1977	1976
欧 州 9 カ 国	2,472名	566名	1,570名	1,982名
その他の欧州諸国	38	25	95	119
欧 州 の 外 側	888	14	26	12
非・欧州系地域と極東	212	27	8	6
チ リ	104	—	15	1
計	3,714	632	1,714	2,120

(ソース: ICEM)

1. ICEMが世界の各地域から送出した移住者の内訳

	1978 (1~9月)			1977			1976		
	T	W	D	T	W	D	T	W	D
Select. M.P.	2,945	2,032	913	3,986	2,532	1,454	3,403	2,005	1,398
Sponsorship	769	212	557	1,139	198	941	971	242	729
計	3,714	2,244	1,470	5,125	2,730	2,395	4,374	2,247	2,127

(ソース: ICEM)

T = Total,

W = workers,

D = dependents,

Select.M.P. = Selective Migration Programme,

Sponsorship and other Programme.

2. 欧州9カ国から送り出された移住者 (ICEM)

(送出先: ブラジルを含むラ米各国とその他の地域。)

1978 (1~9月)

		T	W	D
		1. オーストリア	Selec.	8
	Sp.	—	—	—
	Total	8	5	3
2. ベルギー	Selec.	70	48	22
	Sp.	—	—	—
	Total	70	48	22
3. フランス	Selec.	98	58	40
	Sp.	22	11	11
	Total	120	69	51
4. ドイツ	Selec.	354	227	127
	Sp.	6	1	5
	Total	360	228	132
5. イタリア	Selec.	192	124	68
	Sp.	23	4	19
	Total	215	128	87

6. ポルトガル	Selec.	1,014	606	408
	Sp.	865	74	291
	Total	1,879	680	699
7. スペイン	Selec.	158	120	38
	Sp.	23	18	5
	Total	181	138	43
8. スイス	Selec.	98	62	36
	Sp.	2	—	2
	Total	100	62	38
9. 英国	Selec.	39	27	12
	Sp.	—	—	—
	Total	39	27	12
計		3,714	2,244	1,470

(ソース: ICEM)

3. その他の欧州諸国から送出された移住者 (ICEM)

	1978 (1~9)		
	T	W	D
Selec.	30	17	13
Sp.	8	1	7
Total	38	18	20

4. 欧州の外側^{(註)6} (Outside Europe) から送出された移住者 (ICEM)

(註)6: 米国・カナダ、ラテン・アメリカ諸国など欧州系住民が多数を占める地域。

	1978年 (1~9月)		
	T	W	D
Selec.	884	738	146
Sp.	4	2	2
Total	888	740	148

5. 非欧州系地域と極東 (ICEM)

	1978 (1~9)		
	T	W	D
Selec.	212	73	139
Sp.	—	—	—
Total	212	73	139

6. チリ (ICEM)

	1978 (1~9)		
	T	W	D
Selec.	104	28	76
Sp.	—	—	—
Total	104	28	76

(ソース: ICEM)

ブラジルが受入れた I C E M 扱い移住者

T
W
D
Selec.
Sp. } 前頁をみよ。

送出国	プログラム	1976~1978(9)			1978(1~9)			1977			1976		
		T	W	D	T	W	D	T	W	D	T	W	D
オーストリア	Selec.	42	32	10	8	5	3	15	13	2	19	14	5
	Sp.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Total	42	32	10	8	5	3	15	13	2	19	14	5
ベルギー	Selec.	242	192	50	33	26	7	89	72	17	120	94	26
	Sp.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Total	242	192	50	33	26	7	89	72	17	120	94	26
フランス	Selec.	434	245	189	51	29	22	212	122	90	171	94	77
	Sp.	35	9	26	—	—	—	2	—	2	33	9	24
	Total	469	254	215	51	29	22	214	122	92	204	103	101
西ドイツ	Selec.	791	517	274	134	91	43	307	195	112	350	231	119
	Sp.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Total	791	517	274	134	91	43	307	195	112	350	231	119
イタリア	Selec.	1,204	544	660	66	41	25	159	96	63	979	407	572
	Sp.	36	7	29	9	2	7	17	5	12	10	—	10
	Total	1,240	551	689	75	43	32	176	101	75	989	407	582
ポルトガル	Selec.	288	46	242	8	3	5	280	43	237			
	Sp.	142	71	339	142	32	110	(268)	39	229)註: I C E M のワーク から除外されている。		
	Total	430	117	581	150	35	115	548	82	466			
スペイン	Selec.	183	105	78	22	12	10	74	39	35	87	54	33
	Sp.	22	13	9	—	—	—	6	6	—	16	7	9
	Total	205	118	87	22	12	10	80	45	35	103	61	42
スイス	Selec.	328	258	70	37	23	14	141	114	27	150	121	29
	Sp.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Total	328	258	70	37	23	14	141	114	27	150	121	29
英国	Selec.	29	19	10	29	19	10						
	Sp.	—	—	—	—	—	—						
	Total	29	19	10	29	19	10						
ギリシャ	Selec.	2									2	2	1
	Selec.	45									34	12	22
オランダ	Sp.	—									11	8	3
	Total	45									45	20	25
	小計 ¹	3,823	2,058	1,986	539			1,302			1,982		

その他の 州	Selec.	233	142	92	25	14	11	90	61	29	118	67	52
	Sp.	6	4	2	—	—	—	5	4	1	2	—	1
	Total	240	146	94	25	14	11	95	65	30	120	67	53
欧州の外側	Selec.	51	26	25	14	7	7	26	14	12	11	5	6
	Sp.	—	—	1	—	—	—	—	—	—	1	—	1
	Total	52	26	26	14	7	7	26	14	12	12	5	7
非欧州地域 と極東	Selec.	41	13	28	27	7	20	8	3	5	6	3	3
	Sp.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	Total	41	13	28	27	7	20	8	3	5	6	3	3
(チリ)				15	8	7)註: チリは「欧州の外側」の分類に入 っている。						
小計 ²		333			66			129			138		
計		4,156			605			1,431			2,120		

(註: ポルトガルの Sp. 268 を含めず) (ソース: I C E M)

ICEMが送り出した大卒・技術者

ICEMが移住者として送り出した数は1976年～1978年(9月)まで、総数13,213名にのぼる。そのうち54.65%に当る7,221名が労働の担い手(workers)である。workersの中の1,235名が大卒(技術者とその他の職業)であった。これはworkers全体の17.1%に相当する。

同期間にブラジルに入った総数は4,156名で全体の31.4%である。このうち労働の担い手は2,227名、58.6%、残余が扶養家族である。

大卒(技術者^(注)およびその他の職業)は670名に達した。

中級技術者は同期間(1976年～1978年9月)、907名がICEM扱いで送出された。このうち632名、69.7%がブラジルに入っている。

(1976年～1978年9月)	
1. ICEMが送出した移住者総数	13,213名
(内訳): workers	7,221名 (内、大卒者/エンジニアとその他の職業/1,235名)
dependents	5,992名
2. ICEMがブラジルに送出した移住者	4,156名
(内訳): workers	2,227名 (内、大卒者/エンジニアとその他の職業/670名)
dependents	1,929名

ICEMが世界およびブラジルに送出した「大卒・以上の移住者」
(Professional Occupation)

職 種	送出した総数				ブラジルへ入った総数			
	1976	1977	1978.1～9	計	1976	1977	1978.1～9	計
1. 大学 教授	120	105	82	307	15	13	12	40
2. その他教師	296	302	93	691	38	40	11	89
3. 大卒・技術者 その他	451	510	274	1,235	283	280	107	670
計	867	917	449	2,233	336	333	130	799

ICEMが世界およびブラジルに送出した「中級技術者」
(Sub Professional Occupation)

職 種	送り出した総数				ブラジルへ入った総数			
	1976	1977	1978.1～9	計	1976	1977	1978.1～9	計
4. 中級技術者	525	276	106	907	461	170	58	689
5. 製 図 工	55	35	17	107	46	27	12	85
6. そ の 他	238	200	109	547	70	64	19	153
計	818	511	232	1,561	577	261	89	927

ICEMが世界およびブラジルに送出した「熟練技術者・職工」
(Highly skilled and skilled worker)

職 種	送り出した総数				ブラジルへ入った総数			
	1976	1977	1978.1~9	計	1976	1977	1978.1~9	計
7. 農業・漁業職	28	37	26	91	8	7	4	19
8. 繊維・皮ぬし	11	10	6	27	2	5	1	8
9. 金属・電気	130	490	741	1,361	48	42	26	116
10. 木 工	12	102	77	191	3	1	1	5
11. そ の 他	248	621	640	1,509	123	133	45	301
計	429	1,260	1,490	3,179	184	188	77	449

6.3.2 就労状況

ICEMがブラジルへ送った大卒者（技術者およびその他の職種）は1976年～1978年（1～9月）の間に670名に達した。中級技術者は同期間689名である。また製図工その他が238名、熟練工は同じく449名となっている。これら欧州系移民の大部分が、欧米系進出企業または内資の大企業に就職した。ICEMが欧州または米国でこれら企業と雇用契約についてまとめたケースが多い。ICEMを通さず直接企業が本国で募集し、現地で雇用契約を結んだ場合もある（128頁の表をみよ。「外国からブラジルへの中級技術者およびその他の職業の移住」）。

ICEMは、とくにブラジルの経済開発政策の優先的産業部門^{(註)8}に技術者を優先的に供給してきた。1974年～1977年6月30日までの4年6か月間、あらゆるレベルを対象としてみると、化学・石油化学184、金属・製鉄155、機械・設備669、食品30、皮革・製靴7、計1,045名である。

1977年1～6月だけでみると、化学・石油化学23、金属・製鉄21、機械・設備108、食品11、皮革・製靴1、計164名となる。

ICEMの、大卒を含めたあらゆるレベルの技術者の移住が、機械・設備、化学・石油化学、金属・製鉄の3つの部門に集中してきたことがわかる。この3つの部門はまた欧米の多国籍企業がブラジルで集中的に投資を行ってきた部門である。

(註)8： 頁の註をみよ。

ICEMの移住者の、ブラジルの産業優先部門における就労状況

概 況

産 業 部 門	1974～1977 (1～6)	1977 (1～6)	1974～1977 (1～6)
1. 化学・石油化学	184	23	大卒・技師 420
2. 金属・製鉄	155	21	中級 " 418
3. 機械・設備	669	108	その他 207
4. 食 品	30	11	
5. 皮革・製靴	7	1	
計	1,045	164	計 1,045

上記表の内訳（職業・レベル別・内訳）

1. 化学・石油化学

専門／レベル別	移住者数
化学技師（大卒）	58（名）
機械技師（〃）	10
化学技師（中級）	39
機械技師（〃）	17
産業組織技師（〃）	25
プロジェクト・製図・その他	35
計	184

（ 大卒・技師 …… 68
 中級 “ …… 81
 そ の 他 …… 35
 計 …… 184 ）

2. 金属・製鉄

専門／レベル別	移住者数
機械技師（大卒）	35（名）
冶金技師（〃）	19
電気技師（大卒と中級）	10
機械技師（中級）	33
冶金技師（〃）	31
プロジェクト・製図・その他	14
そ の 他	13
計	155

（ 大卒・技師 …… 64
 中級 “ …… 64
 そ の 他 …… 27
 計 …… 155 ）

3. 機械・設備

専門／レベル別	移住者数
機械技師（大卒）	194（名）
電気技師（〃）	66
産業技師（〃）	19
機械技師（中級）	185
生産技師（〃）	43
産業組織技師（〃）	19
製図・プロジェクト	82
そ の 他	14
計	669

（ 大卒・技師 …… 279
 中級 “ …… 247
 そ の 他 …… 143
 計 …… 669 ）

4. 食 品

専門／レベル別	移住者数
機械技師（大卒）	3（名）
産業技師（〃）	3
食品生産技師（中級）	14
農業技師（〃）	7
産業組織技師（〃）	2
機械調整師	1
計	30

（ 大卒・技師 …… 6
 中級 “ …… 23
 そ の 他 …… 1
 計 …… 30 ）

5. 皮革・製靴

専門／レベル別	移住者数
化学技師（大卒）	2（名）
機械技師（＼）	1
皮革技師（中級）	2
産業組織技師（＼）	1
精密機械技師	1
計	7

大卒・技師…… 3
 中級 “ …… 3
 その他…… 1
 計 …… 7

この内、欧州の多国籍企業への就労状況は、たとえば、

- Bayer …… 中級技術者 4 名（西ドイツより）
- BBC（Brown Boveri Co.）
 …… 大卒技術者 2 名（電気、産業、各 1、スイス）
- Bosch …… 大卒技術者 2 名（機械 2、西ドイツより）
- Eletro Cloro（ベルギー・Solvay グループ）
 …… 大卒技術者 1 名（機械、ベルギー）
- Basf …… 大卒技術者 2 名（化学、西ドイツ）
- Demag（西ドイツ・Mannesmann グループ）
 …… 大卒技術者 1 名（電気、ベルギーより）
- Norbert Wiener 大卒技術者 1 名（スイスより）

この他、ブラジルの内資・大企業のケースもある。たとえば、

- Zunini …… 大卒技術者 1 名（機械、イタリアより）
- 中級 “ 1 名（鋳造、西ドイツより）

などである。

これらの移住技術者は企業にとって、(i)本社と直接雇用契約で結ばれている技術者を短期間現地へ派遣するシステムから発生する人件費の上での負担を軽減し、(ii)同時に、現地技術者の技能、技術と本国（本社）のそれとのギャップを埋め、(iii)現地子会社の人事の現地化を進め（派遣社員を減らし）、(iv)現地子会社における欧州人の比率を一定に保つことによって、本社との結びつきを強化する — などの効果をもたらしている。

ブラジルにおける欧米系多国籍企業の人事の現地化は日本の進出企業のそれと比較して格段に進んでいることが知られているが、これらの現地化の一翼を担っているのが、年間数百名^{(註)10}に達する技術者の移住であり、主として欧州の多国籍企業への就職となって実現している。

(註)7：中級技術者。欧米とブラジルでは同じ中級技術者でも大きな差がある。欧州（たとえばドイツ）では、高校卒業後 5 年間の専門教育を受けた “ Engineering Technicians ” を指す。18 才位で入学し、22 才前後で終了する。ブラジルの中級技術者とは、日本の工業高校卒者に該当する。

(註)⁸: 政府は次の部門の国産化プロジェクトに(CDIを通して)、輸入税、および IPI の減免税などの特典をみとめている。

- A. 機械・機材およびそのコンポーネントの生産
- B. 農業用・道路用および森林資源開発用の機械・機材工業
- C. 電気・電子および機械工業用のコンポーネントの生産
- D. 鉄道資材の生産
- E. 公衆輸送用自動車両の生産
- F. 造船および航空機製造
- G. 製鉄および非鉄金属
- H. セメントおよび耐火材料の生産
- I. セルローズおよび紙の生産
- J. 肥料・農薬およびそれらの原料の生産
- K. 化学・製薬用原材料の生産
- L. 石油化学工業
- M. 鉱業
- N. (その他)国家安全審議会の定める国家の安全に関連した工業および活動

(註)⁹: 以下は機械工業の例である。1977年現在のブラジルの純資産 100 万 CR 以上の 273 社の内、上位 15 社を例にとると、15 社の内 5 社が外資系企業である。15 社の純資産は全体の 36.5 % を占め、5 社はその 21.4 % を占める。売上げ高と純益をみると、まず 273 社の総売上げ (603 億 CR。約 42.65 億ドル) の 26.7 % が 15 社の売上げであり、さらにその 49.6 % が外資 5 社のそれである。また純益は、273 社のトータルが 67 億 CR (約 4.74 億ドル)、その 29.9 % が上位 15 社に、その内の 52.5 % が外資 5 社の純益である。従業員は、273 社全体で 199,210 名、上位 15 社がその内の 27.8 % を、さらに外資 5 社がその 43.4 % をそれぞれ雇用している。

(註)¹⁰: 過去 3 年間、急激に減っている。

1976 年, 300 ~ 400 (名)

1977 年, 220 (名)

1978 年, 100 ~ 110 (名) / 予想

(ソース: ICEM)

6.4 職種別・ケース・スタディ

(定着状況/問題点と具体的解決法)

6.4.1 定着状況

定着か転職の分岐点は、

- (a) 職場の雰囲気や融け込むために要する期間の長短
- (b) 地位(管理職または専門的技術を生かせる地位)
- (c) 学位、実力、経験に相応した地位またはそれより低い地位
- (d) 給料、その他
- (e) 昇給のみこみ
- (f) 言語

などである。また、移住の仕方、出身地域、職場により大きく左右されていることがはっきりわかる。

たとえば、

- A. 本社との契約で派遣された後現地契約に切り換え、永住しつつ現地子会社の要職にとどまった者
- B. 欧米諸国の多国籍企業、または内資の大企業における欧米諸国の出身者
- C. 上記Bの企業における欧米諸国以外の出身者(ラ米を除く)
- D. ラ米諸国

の4つのケースで大別すると、Aは、a, b, c, d, e, f, において問題なく定着率は100%に近い。

Bはその出身国・地域により異なる。すなわち、西欧諸国の中でも先進工業国のグループに属する地域(中・北欧)の諸国の出身者の欧米多国籍企業における定着率は高く、それ以外の出身者の定着率は初期(移住後の最初の数年間)において低く、その時期が過ぎると定着率は高まる。このBの第2のグループは、ラテン系と東欧、ギリシャ、レバノンなど欧州の周辺部の3つの出身に分かれる。この第2グループの内、ラテン系はa, とf, で問題が少なく、東欧圏は、aからfまで問題が多い。

Cは、日本と他のアジア諸国、中近東、の出身者である。定着状況は上記Bの第2の東欧圏グループのパターンに属する。これら諸国の技術移住者に欧米多国籍企業または内資の大企業以外の企業への関心が薄いため、ここにあげた企業以外から一般的な結論を下す事がむずかしい。

Cのうち日本の技術移住者は、初期の困難(a~f)を克服した後、Bの第2のグループの東欧圏出身者と同様管理職に到達すると共に、定着率が高まる。AおよびBの第1のグループと東欧圏、日本の各技術移住者の間には、高い学力と、広い専門知識といった共通基盤があるからである。ラテン系の技術者の定着率も高まるが、先進工業国出身者の専門応用力と同一線上において比較することができない。彼らの育った工業・科学技術の環境風土が同質でないからである。これら諸国の技術者等は、肩書き・資格取得に執着し、アカデミックな考え方に片寄る傾向があるが、文化・言語など西欧圏に属し、結局は定着する。

以上みてきた所から、問題点の第一は言語であり、第二は、専門の知識、経験の応用力であり、第三は、企業内における社交・外交力、であるということが出来る。Bの第二のグループと、C。(日本を含む)はこの3つの点でAと少く共初期において、同一線上に立つことができない。だが同時に三つ共、本人の努力で解決できるということも言える。そして、その解決の鍵は言葉の修得の早さにある。

定着状況の実例については、93頁の4.5.「欧米からの移住者の、学位・技術経験の応用と実際」の

実例1,2,3,4.(94頁と95頁をみよ)。

6.4.2 言語の修得

前記の(a)~(f)の内、言葉が、ブラジルにおける周囲との同化のための第1条件であるとした者が100%に達した。その大部分が周囲と、とくに職場で、上司・同僚・部下と意志が十分通ずるために言語の修得が必要であると述べている。前記のBとCの内、言葉が十分話せないとの理由で、水準以下の給料で雇われた者が多かった。仕事の量・質がブラジル人同僚のそれを遥かに凌いだにも拘らず、言葉が十分通じない間は給料は改善されなかったことが指摘されている。

実例1. 本社派遣員として着伯した当時は言葉が通じなかったが、身分の保証があった。その後ブラジル人女性と結婚し、言葉の修得が進んだ。着伯から、現地契約への切換えまで16年の準備期間があった。

実例2. (上記実例1.と同じケース)。独身の自由な立場を利用しあるいは仕事を通じ自然に覚えたが派遣員の長い期間があった。1.と同様、言葉の修得が同化の上で最も重要であったと述べた。

実例3. 着伯前の1カ月位と、その後の独習で自然に覚えた。着伯当時は夜、自宅で主に文法書と取組んだ。言葉の修得を第一にあげた。

実例4. ハンガリーからいきなり準備なしに着伯、就職した。ために言葉がわからず、孤立し、ノイローゼ気味となった。仕事は周囲の倍以上したが給料は据置かれた。

実例5. (スペイン人の妻から)スペイン語を習っていたため、着伯時、ポルトガル語が自由に話せ、読み書きもかなりできた。そのため、最初から係長の役職に就いている。ただし、職場のフランス人(本社派遣員)と仏語で会話せざるを得なかった(仏の派遣員はポルトガル語に関心がなかった)ため、ブラジル人一般から敵視されるに到り、4カ月で辞職した。

6.4.3 新しい技術への対応

この問題は企業と個人の両側面をもっている。企業は一般に技術者に対し研修制度および文献・専門誌の配布などの方法をとっている。研修制度の範囲は広く、実習生・見習生の受ける研修から、課長・部長のそれを含む。国内では、(f)業界が組織して行うセミナーと、(g)本社から技術者が短期に出張して行う場合、とがある。前者は政府プロジェクトへ民間の技術を対応させまたは、国産化を一層進めるため、政府機関が中心となり外国の専門家を講師によるセミナーと企業の研究発表の形で行われる場合がある。この種のセミナーには各企業から技術者が多数出席する。政府に対する参加企業の技術レベルのPRの狙いもある。

これに対し、(h)は企業独自の、本社から現地子会社への技術の移転である。

海外でも研修が行われ、技術の指導的地位にある技術者が派遣されている。

文献は2種類に分かれる。1つは本社の技術開発部のレポートで、これは年1~2回、もう1つは企業のPRをかねた定期刊行物である。これらが技術をたえず一定水準に保つため行われている努力である。

個人の側からみると、(a)技術開発部に属する技術者、(b)技術者で管理職にある者、の2つに分けて、(a)は研修、文献だけでなく、本社から別に各種の専門誌を送らせる等努力している。(b)は概して技術への対応に熱心でない。その結果、数年後には彼らの多くが、現在の最新の技術水準に迫り着くことがほとんど不可能となり、管理職として生きる道のみが残される。

実例 1. 管理職の上の方であって、技術、生産・販売の全域を管理・監督する地位にある。本社から送られてくる文献に目を通し、技術水準の維持に努力している。

実例 2. 中堅管理職（据付けの管理監督）。1.と同様、文献専門誌に目を通す程度。最新の技術から既に引離なされ、回復不可能であるが、現在の仕事の遂行には全く困らないと考えている。

実例 3. 技術と直接結びついた管理職（機械・システムなどの技術責任者）。1.2.と異なり、技術の管理・指導がその職務であり、本社の技術部との連絡も密接である。最新のプロジェクトを推進するため、本社で年 4～5 回短期の研修を受ける。

実例 4. 自分で努力し、数々の工夫・改良で勤務先の企業に貢献してきた典型的な例である。基礎的知識と応用力と、何よりも強い意志と物事を完成する性格の持主。文献専門誌には目を通し、力をつける一方、実地にそれを応用する才能に富む。

実例 5. 移住直後から、技術力の向上には最も好都合なポジションにいた。研修、セミナー、専門誌、報告書などにも恵まれていた。企業は本人に管理職の知識を与える機会も与えてきた。最近 1 年間、初めて販売担当の技師の職へ配置されたが、これは企業ができるだけ多くの経験を与えようとしているためである。欧米多国籍企業にとって、欧米の大学・工科卒者の技術力は、ブラジルの大・工科卒者のそれとは異なる価値があり、本人の技術者としてまた管理職としての将来は保証されている。

6.4.4 生活環境への順応

a. 気候・風土・食物、などの自然的条件に大きい影響を受ける部分、b. 交通・医療・社会福祉・レジャー・衛生など近代的都市文化生活の部分、c. 国民一般の文化の水準、の 3 つからみると、一般に欧米の技術移住者らは、a. で満足、b. は部分的に満足、c. には不満足、との結果が出ている。北欧・中欧の出身者には、熱帯性気候・風土を好む者と、耐え難いとする者の 2 通りあるが、両者共、ブラジルを選んだ決定的要因ではないとしている。比較的高い生活水準が気候風土条件その他を相殺している事もみながしてはならない。肉、果物、野菜などは吹州より豊富で且つ入手容易である点もみとめている。入手容易というのは、彼らの高い所得がそれを可能にしているのである。これは b. の各項目についても同じ事が言える。公害、交通上の危険、時間的ロスに不満足を表明しているが、医療・レジャー・衛生では満足であると述べている。彼らの働く欧米多国籍企業の援助または高い給料のためである。c. については、彼らとその家族（とくに妻）は、「日常の接触で受ける、文化・教養の差が原因の一種のショックを感ずることが多い。たとえば、街路で、ショッピングセンター、スーパーで、運転中、バスで、その他の公共の場所で、それが感じられる。」と述べている。1 つ 1 つ具体例をあげることはむずかしいが、共通した悩みであることは確かである。

彼らの交友範囲はそのため、(1)同一レベルで、(2)欧米諸国の異なる国の、(3)少数の、(4)主としてスポーツを通じての、それと、(5)近所などの同一の経済的・文化的レベルの、少数のブラジル人^(註)とから成っている。（註：ブラジル人でも欧州系移住者の二・三世が多い。）彼らの交友は、ある特定の国の出身者にこだわらず、(2)休日をエンジョイすることを目的とし、(3)集団的でない事、個人の独立した行動、である点に共通した特徴がみられる。

そして彼らの私生活が生活をエンジョイすることに主眼がおかれ、それに附随して交友があることも重要な点であろう。彼らの行動は、職場でも私生活でも合理的個人主義によって貫かれている。そのため、本国人が集団的にまとまり組織運営するクラブには近附かないと答えた者が多かった。ブラジルで同国人同志との交際から得るものは少なく、興味が湧かない、とのことであった。

6.4.5 生活基盤の確保

欧米からの技術移住者の3つの分類（A、B、C/Dは除く。6.4「職種別ケーススタディ」）をみると、若伯の初期においてはAを除くBとCは生活基盤なく、生活の不安を経験するが、1～2年で急速に地盤を築き、10～20年後には老後の備えを終え、悠々と職務についているというのが共通した生き方である。

彼らの生活基盤の構築を可能にしているものは、つきつめていえば、欧米系企業の長年に亘って蓄積された技術的な優位性と、富力であり、その分配への参加、であるということができる。（註：今回の調査では、大企業以外の、または独立自営者としての技術者を採り上げていない。）

その基盤の具体的な成果は、高い地位と給料、その安定したみとおし、すでに取得した家、土地、株券その他と、永年勤続に対する社会保障^(註)である。この最後の社会保障は、高所得者であればある程、支給額が大きいので、一般に給与水準の高い大企業（とくに欧米多国籍企業）で、永年（1つまたは複数の企業のどちらでも構わない）勤め、最後の5～6年間の給料が高いということが重要である。30才台に高給を取っていても、辞める直前の（60才前後の）それが低くなっておれば、老齢年金手当も低くなる。40台後半から50台にかけ閑職に配置され、実質的給与のアップ率が低くなることが多いので、生活基盤の確保は30台～40台にかけてなされている。 註：2.1.7の社会保障をみよ。

なお欧州からの技術移住者のほとんどがアパートを嫌い一軒の独立した庭園つき家屋を購入している。

註：以下のサラリーはいずれも1978年11月現在。

レート 1:19.95

実例1. 47才。取締役の直ぐ下の地位（Superintendente）。サラリーCR 100,000～CR 120,000の間。面積350㎡、4寝室のアパートを10年払いで払込中。月払額CR 26,000.00。このアパートと社会保障、株券、郊外の土地など。

実例2. 40才。部長。サラリー、CR 70,000～CR 80,000の間。郊外の将来の保養・住宅地に1,500㎡の土地を買った（支払い完了）。次の土地を購入する計画。

実例3. 49才。部長。サラリー、CR 90,000～CR 100,000。サンパウロ市の住宅地に1,500㎡の土地を購入し、30×25mの建坪の家を建てた。土地は2年払いで払込み済み。その他、郊外に120,000㎡の農園を持つ。退職時に、ドイツから保険金が入るほか、ドイツとブラジルで株を持つ。

実例4. 51才。部長。サラリー、CR 85,000～CR 95,000。生命保険120万CR。住宅と土地2カ所を購入済み。株式時価35万CR。

実例5. 30才。販売担当技師。サラリー、CR 45,000。市内の一等地に敷地400㎡、建坪200㎡の住宅を購入、180カ月払い、現在CR 6,500/月を払込んでいる。このほか、友人（仏）と電気施工会社を経営している。

6.5 定着状況と老後（退職後）の状況

6.5.1 言語の修得

とくにラテン系言語を使用する南欧の諸国（スペイン、イタリア）およびフランス人にとってポルトガル語の修得は困難ではない。彼らにとっては数カ月のレッスンと日常の接触で会話程度なら十分習得できるからである。

他方、北欧、中欧、チェッコ、スラブ、ハンガリー、英国、北米・カナダなど非ラテン系言語地域の出身者にとってポルトガル語は全く外国語であり、修得にはかなりの期間を要する。平均して20才～35才で、日常会話に慣れるまで数カ月、ブラジル人と同程度に話せるまで1～3年が必要であるとされている。（日本人の場合は、たとえばドイツ、アメリカ人より修得が遅い。言語の系統が全く異なるためと、異なる文化圏に属してきたためであろう。）

年齢、社交性など個人差に負う所が大きい。またブラジル人との接触の多い少いによって影響を受ける。

10才台かそれ以前にブラジル社会と接触をはじめた者は早く、40才以降は遅い。家庭の主婦、会計士、ラボラトリーの研究員は修得が遅く、セールス関係、機械設備担当の技師は、それが早いという風に環境・職業によってもちがいが生じる。言語の修得に関し、本調査から得た結論は、

第一に、言語の修得は、個人々がブラジルでその目的を遂行し、成功させるための基本条件である。

第二に、言語の修得をより短期に達成するために基本的に必要なことは、

ブラジル人に対し社会的であること。

ブラジル人を理解するために努力すること。

同僚、部下、上司、周囲一般の者とのコミュニケーションをはかること。

第三は、言語の修得ができず、ブラジル人との意志疎通が十分でなくブラジル人を理解できない場合は、ブラジル人社会で成功することは難しい。

という点である。

欧州出身の大卒技術者は概して（例外はあるが）、ポルトガル語を修得しており、ブラジル人とのコミュニケーションに問題がないという印象を受けた。（日本人技術移住者（註）の場合も同様である。）

（註：欧米企業またはブラジル企業で働く、日系社会との接触の少い一）

なおI C E Mはサンパウロに、ポルトガル語講座を設けているが余り利用されていない。勤務後の肉体的疲労のためと、日常の会話、新聞・雑誌、ラジオ・TVなどで十分修得できること、また企業内（または地理的に便利な場所）に外国人のためのポルトガル語講座が設けられており簡単に受講できる。などのためである（I C E Mの報告より）。

6.5.2 新しい技術への対応

企業として本社への派遣研修、個人として、本国または外国から文献、学術研究報告などを取り寄せてこれを読み理解することの、二つである。

次に、企業のあり方によって、また本人のおかれたポジションによって異なるが、新しい製品開発あるいはその国産化計画の技術部門においては、本国のあるいは外国の新しい技術の理解・吸収、再生産が仕事となるので、その部門にある技術者にとっては、直接新しい技術への対応の能力の有無如何が迫ってくるわけである。ブラジルでは、概して自ら製品を開発することが少ないが、その代り、欧米から最新式の機械設備を輸入するとか、あるいは政府・民間の投資プロジェクトの大部分が何らかの形で（場

合によっては100%近くが)外国からシステム、機械設備、ノウハウを導入するか、国産化を前提としているので、新しい技術と接触し、これを吸収し、自らの技術レベルを、外国のそれへ近づける機会には恵まれている。

こうした途上国共通の側面と、移住技術者の現実的な対処の仕方を関連させてみると、一般に、ブラジルの大企業・外資系・政府企業に、上に述べたような機会が多い。エンジニアリング部とか、研究所、プロジェクト部である。この部門では、外国人技術者と国内の技術者の両方を採用している。1つのプロジェクトに両者が協力して当るわけであるが、ここで技術者としての個人的能力・実力の差がはっきりと表われる。概して前者(外国人)は新しい技術の理解・応用が早いが後者のそれは尽々多大の困難を伴う。同時に前者にとってのハンディは(日本の大学卒技術者がたとえばドイツの企業のその部門にあるような場合はとくに)言語の理解不足、人間関係の浅さ、支持者を持たぬところから来る不利な立場などであろう。そこで新しい技術に対応ができるように私生活において専門誌などを常に読み努力すると同時に、それが活かされるよう、言葉の修得にも留意し、社会的に振舞い人間関係をよくしておくことが大切である。

次に、機会を自ら発見することである。大企業は常に実力のある技術者を求めている。また企業内でも自分の上司に、積極的に希望条件を打ち明けることも重要である。

欧米系企業が、欧州諸国から(またはその本国から)積極的且つコンスタントに技術者を独自にまたはICEMを通して移住の形で雇用してきたのは、このような背景がある。これら企業においては本社派遣者と現地雇用の差別待遇がほとんどないことも優秀な外国人技術員を雇用する上で貢献している。

6.5.3 生活環境への順応

私生活

私生活と職場に分けて、まず私生活の、衣食住、娯楽、医療、福祉、教育、などからみると、欧州系移住者の一部(10~15%)が問題としているのは、医療、教育、気候、住居などである。私生活については一応環境に慣れ満足している者が多いように見受けられた。また交友関係では、同国人同志との家族ぐるみの交際が多く、これが異なる生活環境への順応を支えているといえることができる。

気候は87°~40°Cに達するサンパウロ、リオの夏の気温と高い湿度であり、夏が長いことも欧州と異なる。この長い夏の強い太陽が適度な日光浴を妨げると訴える者が多い。

医療についてはとくに北欧、中欧諸国の進んだ医療制度とくらべ、ブラジルのそれは大きく遅れている。たとえばベッド1台当りの人口でみるとスウェーデンの66人、西ドイツの88人に対し、ブラジルは266人、医者1人当りの人口は、スウェーデンの8.1人、西ドイツ61.9人、イタリヤ51.8人に対し、ブラジルは2,025人であるが、大企業は従業員のための医療制度を整備しているので問題は少ない。

教育では、欧州の教育内容、水準も比べ差があり、授業時間が短い、という悩みがある。

だが移住者のほとんどが遅かれ早かれ周囲と順応し、結局はブラジルの土壌に慣れ切ってしまう。

職場

ICEMがインタビューを行った欧州移民の5人の内の4人までが職場の環境労働条件に満足、残りの1/5が不満足を表明している。

前者は、高い責任権限、企業のそして与えられた地位に対する高い社会的評価、そして欧州本国において予想したより現在の仕事の内容が遙かに変化に富んでいる点、職場における良い雰囲気、自己の専門を生かすことによって高い報酬を得ている、などをその理由としてあげている。彼らのほとんどが、

より広範な責任権限と職務と挑戦に好んで自ら突き進んでいると述べている。欧州においては与えられることがまず不可能な地位へブラジルでは比較的容易に到達し、それが刺激となって持てる能力を十二分に発揮できたケースも少なくない。

後者は(前者と反対に)能力以下の仕事しか与えられていない、または専門外のこと仕事を与えられている、というのが主な原因である。またその数は多くはないが、上役、同僚とのコミュニケーションの不足が原因で不満を訴えたケースもある。

次に注目すべき点は欧州からの I C E M 扱いの移住者の約 1/3 が、就職後 1 年以内に他の会社へ転職している。しかもそのほとんどが職場の不満ではなく、一桁高いサラリーを求めて職を換えている事実である。

次の点も尽々障害となる。

欧州では週 40～42 時間労働である。ブラジルにおいてもそれと似た時間制を採用している大企業もあるが一様ではない。法律は週 48 時間を限度としている。

1 週間 5 日制、40～45 時間制を採用している外資系企業がふえているがそれでも問題がないわけではない。たとえば、1 週間 48 時間以上働かなければ超過勤務手当は払われない。

1 週 5 日制、1 日 9 $\frac{1}{2}$ 時間制を採用する企業が最も多い。だがこれは欧州の時間制に慣れた者にとっては長過ぎ、疲労過重となる。

また住居と勤務先との距離が大き過ぎ、日中の長い勤務に加えて通勤時の疲労を訴えた者も少なくなかった。

このような労働条件の相違はたとえ週 5 日制であっても実質的には 6 日制と変わらず、レジャーに当てるべき土・日曜の大部分を疲労回復のため寝て過すことも少なくない。

欧州本国で受けた専門講座あるいは中級技術者(6.3.2.就労状況の註7をみよ)の肩書きが再就職の時、低く評価され、実際の実力がわかってもらえない点も欧州からの移住者に共通した障害となっている。欧州諸国の vocational training や中級技術の終了証書はブラジルのそれ以上の水準にある。

6.5.4 生活基盤の確保

住 宅

住宅は生活基盤の中の重要な要素であるが、移住者の大部分が移住後 2～3 年は借屋住いを経験した後、政府の融資を利用し住宅を購入する。

収 入

大卒技術者の場合、たとえブラジルの大卒技術の資格がなくとも、月収 1,000～2,000 ドルの比較的高い給料を得ている。

この高い給料で大部分の移住者が住宅を購入する。35 年の勤務後は、給料の約 80% に相当する高齢者年金を得ることができるので、仮に 25 才で移住し、60 才まで働き、60 才以後の生活は保証されている。

生活基盤の確保が、技術者に対する一般労働者の 3～5 倍に達する高いサラリーにあるということができる。

欧州からブラジルへ到着した時はほとんど財産らしい物もないが、6 カ月後はかなりの生活水準を維持するまでになっている者が多い。I C E M がインタビューした移住者の 1/3 が、欧州本国におけるより高い水準の生活をし、40% が欧州におけるのとは同レベル、20% が欧州本国より低い水準に甘

んじていると答えている。

同じく7/10以上が、給料のある部分を投資にまわしている。着泊直後、ほとんどの移住者が車、家具、什器その他の生活用品を購入している。この事実から欧州からの技術移住者の大部分が移住後、生活の土台を築いており、それが彼らの高い技術水準と高い給料にあるということがわかる。

7. BNHの融資のしくみ

7. BNHの融資のしくみ

7.1 法規面

ブラジルの国民住宅購入融資は、1964年8月の、Lei 4.380の定めた“住宅融資システム(SHF - Sistema Financeiro da Habitação)”の導入と、“国立住宅融資銀行”(BNH - Banco Nacional do HABITAÇÃO)の設立に基いている。

SHFは、低所得層(1974年頃までは、最低給料の3倍、それ以後は5倍までの所得の家族を対象とした)の住宅購入のためのシステムであり、BNHは同システムの実施と、コントロールを目的とした。

SHF(住宅融資システム)は、(イ) Fundo de Garantia de Tempo de Serviço(労働者のため企業が義務付けられた積立金。給料の8%相当額を企業はその口座に翌月末までに本人名義で払込む義務がある)と、(ロ)国民貯蓄・融資(SBPE - Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo)およびその他(註1)を主な資金源とする。(ロ)は、Caderneta de Poupançaの名で知られている。小口を含めた国民の預金システムで、当座預金の形をとりながら、3カ月毎に、インフレにはほぼ見合った利子が付く。

(イ)は1967年9月のLei 5.107で定められた。

(註1) SHF(住宅融資システム)の資金源は、上記の(イ)、(ロ)のほか、BNHの資金、BID(米州開発銀行)、AID、世銀などの外国・国際機関の融資を加えた額である。

1978年5月現在の資金量は、(イ)(ロ)が、121億ドル、後者の総額が1億5,500万ドル、計122億5,500万ドルであった。

(ロ)のSBPE(国民貯蓄融資)は、次の3つの機関で構成されている。

1. Caixa Economica
2. Sociedades de Crédito Imobiliário
3. Associações de Poupança e Empréstimo

これら3者の主目的は国民の貯蓄による資金の獲得と、その住宅建設への融資である。1は政府機関、2,3は民間の機関がBNHの保証による民間機関である。

3者は、A.Letras de Imobiliárias(不動産手形)については、100%、またCadernetas de Poupança(国民貯蓄)の資金の利用では、1,000 UPC(註2)(=CR 279,000)までは、それぞれBNH(上記)の保証が得られる。

(註2) : Unidade Padrão de Capital do BNHの略。住宅融資々金の価値修正の標準単位。低所得層を対象とした住宅融資は、既にのべたように、最低給与の3倍、5倍程度の職士クラスを対象とする。最低給料×5の(一家の)収入の場合、500 UPC(=CR 139,500)、25年償還、利子年3% (320 UPC, CR 89,000、最低給料×3の場合1.2~2.0%(年))となっている。

7.2 中所得層の住宅購入

われわれは少く共、大・工科卒者で (CR) 25,000 ~ (CR) 30,000 以上の所得者 (月) を対象としている。すなわち中・所得層を対象とした住宅融資は、SBPE の民間融資機関が行っている (前項の中段の (ロ) の SBPE の 1.2.3. の内、2.3. が該当)。彼らが、BNH から、土地・建築資材については 100 %、低利の融資を受けて、中産階級向きのアパート、住宅を建設し、売却する。売却の条件にはいろいろあるが、民間融資機関が一部を融資し、残金は、キィー(鍵)の引渡しまでに分割払込ませる方法がとられている。

民間融資機関とは、国民貯蓄と、住宅建設・資金融資の、2つの機能を BNH から公認されている金融機関で (Safra, Delfim などがよく知られている)、彼らが自ら建築し、切り売りする場合と、建築会社が、彼らの融資を受けて建設、売りに出す場合とがある。

民間融資機関が、購入者に、国民貯蓄から低利の融資を行うことができるが、その場合の BNH の民間融資機関への保証は 1,000 UPC (= CR 279,000) を限度としているので、後者の、購入者に対する融資もその限度内にとどまる。

購入者は (給料生活者の場合)、前記の FGTS を購入の際の頭金として利用することが認められている。

民間融資機関は購入者から限度を越えた保証・担保などと交換に、前記の保証限度以上の融資も行う。その場合の差額融資には購入者の不動産 (購入したアパートまたは家) が担保となる。民間融資機関または不動産建設会社は、売買契約を結ぶ前に、1カ月の所得がたとえば、CR 25,000、または CR 30,000 以上であること、それを給料の支払証明書 (folha de pagamento) かまたは、個人所得税申告受付用紙で証明することなどを条件としている。

ケース・スタディ

A. 建坪 90 m²。3 寝室。客間兼茶の間。トイレット 1。台所。洗濯場。場所/住宅区域 B クラス
価格。CR 700,000。

このアパートは新築ではない。そのため、融資限度は CR 50,000 となっている。

B. 建坪 120 m²。3 寝室 (カーペット)、応接間兼居間 (カーペット, kitchen, 洗濯場, トイレット 2, 女中部屋 (トイレット付), セントラル・ヒーター, ガレージ (1 台), 価格 . CR 950,000

このアパートは、転売のケースである。すでに CR 220,000 が払込まれた。残金 CR 730,000 を、融資機関 (Caixa Economica) に向う 15 年間に、月 CR 8,000 ずつ (註), 持主へ CR 220,000 を払込むこととなる。この場合、持主と融資機関との間の契約のうち、一方の名義を、融資機関の承認を得て変更しなければならない。

(註 1) : 月額 CR 8,000 は毎年 1 回 (7 月頃)、通貨価値の修正を受ける。インフレ率より 10 % 前後低いのが普通である。利子は残額に対して付く。利子を含めた年毎の修正率は (インフレ率を 40 % とした場合) 30 % 前後の上昇率をみておけば十分である。

購入者が全額払込む前に死亡したときは、BNH の保証で不動産の残額支払義務は免れ、妻の所有に帰す。

8. 結 論

8. 結論と提言

本調査の結論と提言は要約して次のとおりである。

ブラジルの労働市場は次の諸点に特徴づけられる。

1. 若年労働者（15～39才）が全人口の約39%を占める（この比率は80年代から90年代にかけて、なおふえると予想されている。）
2. 50年代から急速に工業化が進められた結果、熟練労働者、中級技術者、大卒（とくに工科卒）者が不足している。）
3. とくに技術者の、欧米の進んだ技術の消化、再生産プロセス・開発への参加は未だ遅れている（技術者の質的水準は未だ低い）。
4. 雇用が石油危機以後も、全体としては着実に増加している。政府の投資削減によって雇用を縮小した小部門もあるが、一方政府主導の国産化プロジェクトが実施され、機械・電気・化学など製造工業の主要部門の需要を支えると共に、雇用を維持・拡大している。従って、石油危機以後、先進工業国にみられる失業者の増大という問題は、みられない。
5. 雇用条件をみると、とくに給与の面で、内容の悪化が長期に亘ってみられる。すなわち労働者の受け取る賃金は1時間1ドル前後であるのに対し、管理職層のそれは、9ドルから、18ドルに達する。大企業の管理層の全従業員に占める比率は全従業員の1%以下であり、大卒者全体のそれは7%以下である。
6. 年4.0%に達する高いインフレ率が、この給与の両極をますます大きくしてきた。雇用条件の悪化は主として実質賃金の累積的後退に代表されており、この現象は石油危機以後の5年間、加速された。
7. 大企業の人件費は、このような賃金構造を背景としており、これが高い雇用水準と、管理層の高いサラリーを可能にしている。
8. 世界の対伯投資は、年間9億ドル～10億ドル、また外国からの借款融資は過去4年間、70～80～100億ドルへと急増している。とくに近年、欧州からの余剰外貨がブラジルに流入し、ブラジルの工業部門、商業部門の資金源となった。これが、石油危機以後の主として製造工業部門の維持に大きい役割を果たし、雇用の増加にも貢献したのである。一方この大量資金流入が、インフレを加速し、政府の対外債務増大となっている。
9. このような国内に固有のまたは海外の諸々の条件が、ブラジルの労働市場に直接・間接に大きい影響を与えている。とくに先進工業国からの直接投資と中長期融資の増加は、80年代のブラジルの工業生産と雇用が上昇するとの予測を可能にする。
10. 技術者の雇用条件には近年変化がみられる。技術者の増加が、その需要を上回る傾向があらわれたのである。これは需給関係の従来の不均衡が均衡に近づいたというより、技術者の大量生産の結果、質的低下が問題になり始めたという別の面を含んでいる。その結果、大卒技術者の守備範囲が下方に扇状に拡大されつつある。それと共に彼らの従来の特権的サラリーも次第に下方修正されてきている。
11. 一方特殊な専門分野の技術者の供給はますます減ってきている。その主な原因は、主として、欧州および米国からの、技術移住者の入国がブラジル政府によって1975年頃から制限を受けているからであり、同時に、従来欧米多国籍企業にあって、本国の高い技術水準の移転に大きい役割を果たしてきた、これら技術移住者が急速に高齢化しているためである。

戦後、日本からの技術移住者（大・工科卒）の数は約560名に達した。このうち現在もブラジルで技術者として活躍中の者は約140名と推定されている。その大部分が欧米多国籍企業に吸収されている。これら日本からの技術移住は70年代に入って急速に減った。

12. 80年代におけるブラジルの工業生産は、対伯投資からみる限り、成長が続くと予測されるが、技術者とともに専門的知識と応用、開発力のある技術者の供給は急激に減ることが予想できる。

13. わが国としては、技術協力の見地から、ブラジルのとくに内資・政府企業に日本の有能なく経験の有る）技術者を送り、ブラジルの工業の国産化に協力する余地が残されている。またわが国の進出企業は欧米式の現地雇用優先制度を採用し、日本からの技術移住者を、欧米多国籍企業の水準・条件で雇用する体制を整えることがのぞまれる。

1978年11月30日 サンパウロ

B.K. Brasil Know-how

