

第109号

# 瓦版 えくれしあ

～ 集いの場 ～



## 目次

1. 労働基準法 - 4 (第9条・第10条)
2. 傷病手当金請求で解雇された技能実習生と同僚の解雇・強制帰国
3. ミクルマガエシの桜 広島 竹岡秀生
4. ケラメイコス ~ 窯変
5. 「フィリピン人労働者を支援する会」からのお知らせ
6. 本の紹介 キリスト教問答 内村鑑三 著
  
6. 今月の言葉

## 労働基準法 - 4 (第9条・第10条)

外国人技能実習生を中心として

(定義)

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

私たちの社会は全ての人が労働しなければ生計が立てられないのですべての人が労働者であるといえます。ここで取り立てて「労働者とは」と定義づけているのはあくまでも労働基準法の適用が受けられる人は「どのような労働者であるか」を定めているにすぎません。労働組合法にも同じような定義が置かれています。それは次のように定義されています。

「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」(労働組合法第3条)

同じような条文ですが、労働基準法には「事業又は事務所(以下「事業」という。)に使用される者」というも文言があります。労働基準法は現に事業所に勤めて働いている人のみを対象としているのに対して労働組合法は失業者も労働者としての権利を有しているという立場をとっています。また、労働基準法では非現業の公務員や船員また家事使用人とするに昔の言い方で女中さんはこの法律を適用しないとしています。公務員や船員はそれぞれの法律で守られていますが、家事使用人は労働の実態が労働基準法になじまないということで労働基準法さえも守ってくれない立場に置かれているといえます。

最初から適用が除外されている人たちとは別なグループがあります。請負契約で働く人たちが

す。形の上では個人事業主に該当するので労働者ではありませんが、実態を見ていくと労働者と何ら変わりがない人たちがたくさんいます。その人たちはどうなのかと考えてしまいます。またテレビの画面に出てくる人たちは全て労働者とみなせるのか。こうした人たちが労働者に該当するか否か判断する手がかりとして労働者性(注 1)という概念を用いて労働者に該当するか否か判断することになります。

では今私たちが検討対象としている技能実習生はどうでしょうか。彼らはあくまでも日本の進んだ技術を学ぶために来日した研修生でありながら研修生=学生としての扱いはされず会社と労働契約を結ぶことから労働者として扱われています。本来は、大手企業の現地法人に技術移転するための制度であったものが、安価な労働力を得る目的に転用されたことから木に竹を接いだような状況が発生しているとしか言いようがありません。一昨年までは最初の1年間は研修生として研修手当を支給されて勉強し、2年目から労働者として残業もできる扱いとされていました。この時代の研修生に残業は認められていなかったことから残業代が支払われなかったり、時給300円とか500円の残業代しか支払われず、また労働者でないため労災保険の適用も受けられませんでした。こうした問題が頻発するため最初から労働者とすれば問題が解決すると考えたのが入管法が改正され平成24年7月から最初から労働者扱いされることになりました。労働基準法のこの条文から考えれば労働契約を交わしているため労働者であることになんら問題はありません。しかし制度の趣旨を考えればどうでしょうか。労働者として扱うこと自体に矛盾があると言わざるを得ないのではないのでしょうか。単純労働者の受け入れが禁止されている現状から日本の経済を成り立たせるため、また零細企業を維持していくために安価な労働力を外国から導入せざるを得ない状況から関係者すべてが本音と建て前を使い分けていることに何ら問題を感じないまま一昨年最初から労働者とされてしまったのが現状です。こうした扱いについてやむを得ない措置と私自身考えていますが、やはり研修生であることは大前提であり、法律の適用に例外規定を設ければ簡単な話ではないかと考えています。次のような取り扱いはどうでしょうか。

- (1) 身分は在留資格通り労働者ではなく技能実習生として扱う。
- (2) 研修条件=労働条件は一般労働者に準じて扱う。  
(雇用契約は締結せず3間は日本での研修を保障する。)
- (3) 研修手当は最低賃金を上回る額を(日本にいる間?)月額手当として支給する。
- (4) 残業した場合は研修手当を賃金とみなして計算し、第2研修手当として支給する。
- (5) 家賃、水道光熱費は原則会社負担とするが、負担させる場合、半額以上会社が負担し残りを研修生の人数で除した額を負担させる。
- (6) 労災保険・雇用保険の対象とする。
- (7) 年金は国民年金とし学生免除の適用を受ける。
- (8) 健康保険・国民健康保険の対象とする。
- (9) 協同組合に技能実習生保険への3年間加入を義務付ける。

これまで遭遇した問題を避けるためにはこうした措置がなされていればとの思いを強く持っています。賃金でなく研修手当とするのは所得税の問題もありますが、それ以上に前年の所得に応じて支払う住民税の問題があります。雇用保険も本来は必要ないでしょうが、解雇・強制帰国となり保護した場合の生活費確保の問題があります。ただ「解雇していない。協同組合が勝手に帰国させた。」など詭弁を弄された時にはどうしようもないので、「研修手当は日本にいる間は支払う義務がある。」とする方が良くもかもしれません。

この条文は技能実習生は労働者なのか、それとも労働者に該当しない技能実習中の研修生なのか、改めて考えさせられる条文です。

- (注 1) 労働者性は次の二つの点で判断されることになります。
- 使用従属関係のもと、指揮監督を受けての労働であるかどうか。
  - 労働の対価としての賃金の支払いがあるかどうか。

従って、「一定の就業関係が法律上雇用か請負かは、実体を観察して判断する。当事者の付した契約名にこだわらぬ。」(浦和地 54.8.20)とされており、「従業員たる工場長が取締役に就任した場合、従業員たる地位と取締役の地位は並存する。」(名古屋地 55.10.8)とされています。

また、タレントについては次の通達があります。

「いわゆる芸能タレントの労働者性については、次のいずれにも該当する場合には、本条の労働者ではない。 当人の提供する歌唱、演技等が基本的に他人によって代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっていること、 当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではないこと。 リハ・サル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることがないこと。 契約形態が雇用契約ではないこと。」(63.7.30 基収 355)

### 傷病手当金請求で解雇された技能実習生と同僚の解雇・強制帰国

日本の進んだ技術を発展途上国に移転する目的で運営されている技能実習生制度は建前論としては素晴らしい制度ですが、これほど建前と本音がはっきりしているものはないのではないのでしょうか。そうした制度で来日する技能実習生の存在価値は日本経済にとって計り知れない価値をもっているといっても、彼らの存在感は全く見えてこず吹けば飛ぶような存在としてしか見做されていないのが現状です。今回紹介する問題もまさにその典型的な例といえます。

彼はフィリピンから重機のオペレーターの職種で来日していますが、現実の仕事は公園での植木の剪定やゴルフ場での仕事全般やレストランで提供する野菜づくりまたレストランでの仕事でした。母国ではビルの清掃やジブニーの運転手で肉体的な労働に慣れていないまま造園関係やゴルフ場のメンテナンスに従事させられたことから手根管症候群になり十分な治療も行えないまま仕事に従事してきました。痛みを耐えきれずやむを得ず休業することになり、同時に研修生時代から一切支払われていなかった残業代をスクラムユニオンに加入して請求することにしました。すぐに団体交渉には入りましたが、「ゴルフ場の担当者が忌引きで休んでいるので後日連絡する」とのまま、なんらの連絡もなく第二回目以降の団体交渉はおこなわれないまま時間が経過してしまいました。本人は、手の痛みも治まらないため残業代問題が解決すれば帰国を考えていましたが、交渉が進展しないため健康保険協会に傷病手当金の請求で会社に休業証明をもらうため7月27日に書類を送付したところ、25日に遡って解雇されてしまいました。残業代問題で団体交渉中であるため当然不当労働行為となり、通常解雇など考えられないにも拘らず解雇したということは、解雇すれば団体交渉もなくなると考えたのでしょうか。その後も団体交渉は持つことができず、弁護士から内容証明で残業代の支払いを求めました。相手方も弁護士を立てて問い合わせがあっただけで何等の進展なく時間だけが流れていき、やむを得ず労働審判に進むことにしました。離職票についても10月の終わりにならなければ交付されない状況でしたし、労働審判も第1回目は相手方が答弁書も出来ておらず、社長は急用で欠席とのことで流れてしまい、第2回目は社長が入院しているとのことで欠席し、何も進展せず、結局第3回目で相手方の弁護士が強く説得して決着しました。彼はイノシシ避けの高圧電流が流れた柵の外にある建設現場用の仮設建物に住まわされ、トイレは壊れて使用できず、水道もなく、イノシシやクマやマムシの仲間として扱われていました。

技能実習生は安価な労働力でしょうが、当然労働法の適用も受ければ、人権問題といった側面もあります。こうした埒外の存在として考えていなければ彼のような扱いは出てこないのではないのでしょうか。彼と同期が3名おり、一名は早くに足を痛めて帰国させられ、あと一名はこうした残業代問題が再発することを恐れた会社が11月終わりに勝手に解雇して帰国させるという暴挙に出てきました。協同組合は、最初の解雇の段階で会社と連絡が取れなくなり、全く管理能力を失っていた状況での解雇・帰国です。解雇

する権利はあっても帰国させる権限を持っていない会社と管理能力を失ったまま放置し、こうした暴挙を防げなかった協同組合の責任は非常に重いといえます。この2件の事件は、技能実習生制度の問題点を如実に示しているとともに技能実習生の人権が全く無視されている典型的な事例といえます。

11月末の解雇・強制帰国事件は、夜遅くゴルフ場に保護に向かい、地位保全の仮処分を申請しましたが、残業代問題まで含めての解決には至らず、解雇問題のみ解決し、これから残業代未払と協同組合に対する慰謝料請求の訴訟に進むことになります。

こうした技能実習生に対する会社の扱ってきた協同組合の態度を見ても技能実習生は金儲けの道具でしかなく、宙を舞う綿毛のように適当に吹いて遊んで、面倒くさくなれば握りつぶしてしまえばいい存在としか考えられません。ましてや管理能力を失ったのであれば技能実習生を会社から引き揚げ、他の会社に移籍させ適正な研修が行えるように配慮するのが協同組合の責務ではないでしょうか。「存在の耐えられない軽さ」という小説がありますが技能実習生にはこの言葉がぴったりと当てはまります。

お金を出さずに働かせたいといった欲望はよくわかりますが、些細な問題を大きな問題にまで発展させ、当然支払うべき義務がある残業代についてまでなぜ裁判にまだ進まなければ解決できないのでしょうか。弁護士の費用や時間を考えればかえってマイナスとなってしまうのに・・・。「安く使えるはずだったのに」という思いへのいら立ちを自己納得させるだけの問題なのでしょうか。

## ミクルマガエシの桜

東雲クリニック 竹岡秀生

春は桜 !! 今月は桜の話題です。



広島城天守閣の桜も見頃となります。

みなさま、広島城内に少し毛色の違った桜があるのをご存知でしょうか？少し色の赤っぽい桜です。ミクルマガエシの桜といえます。

「御車返し」の故事が書かれています。江戸時代、後水尾天皇が御所車に乗られていて、この桜を発見され「ちょっと待て、車を引返せ。この桜は何か？」とご下問された？ということでしょうか。護国神社の近くにあります !(^)!。



## ケラメイコス

### 窯 変



昔、橋本治が源氏物語を現代語に翻訳したとき「窯変源氏物語」という題名をつけていました。いろいろな人の翻訳本があるため普通の翻訳と違い自分なりの解釈を施したものとのおもいからつけたのではないかといえます。同じ物事を小説にする場合であっても当然その作者の経験や考え方によって表現されたものは全く違うものとなってしまいます。邪馬台国が畿内説か九州説か、イエスは反ローマのテロリストかなど特に資料が乏しい場合には面白い話に仕立て上げることもできます。しかし真実は一つであることには変わりはありません。やきものの世界においてもこの窯変が出たものは特別関心もたれています。文字通り「窯の中での変化」言い方を替えれば窯の神様のご機嫌だといったもので、灰が積もり重なった状態、灰と釉薬が混ざり合い独特の景色を生じた場合などから、単純な科学変化を指す場合もあります。これは鉄の色は本来黒色(還元 = 酸素が少ない場合の窯焼)であり、錆びれば赤色(酸化 = 酸素をどんどん供給した場合)になりますし、銅であれば本来は赤い色であり、錆びると緑色になるといった変化です。青磁のブルーは釉薬に含まれた微量な鉄分が還元炎で焼成された場合で、酸化炎で焼成すると薄いオリーブ色や白っぽい色になります。織部焼の緑は銅が含まれた釉薬を酸化炎で焼いたものですし、銅を還元炎で焼成したものに辰砂といわれる鮮やかな赤に発色したものがあります。しかし普通はマキの灰と釉薬が混ざり合って一種独特の思いもかけない変化が出たものを言いますが、言い方を替えれば本来の色合いを失い汚くなったもの失敗作が窯変と呼ばれているといえます。今では意図してこうした窯変を狙っているといえます。「汚くなったもの」はやきもの好きにとっては何とも言えない魅力となります。茶碗などにしても経年変化で変化していきます。特に本来真っ白な土を化粧掛けした粉引はあちこちに雨漏りのようなシミで汚れていきます。これが茶碗鑑賞のポイントになるといった世界です。面白い世界というか、馬鹿らしい世界というか、趣味の世界、マニアックな世界の不思議な現象といえます。しかし、形をゆがめこれ見よがしにこれでもかこれでもかといった調子のもものはどうかと思いますが、程よく窯変がでたものは誰が見ても楽しめると思います。

## フィリピン人労働者を支援する会

桜もそろそろ咲く季節となりました。外国人技能実習生を始め外国人がさまざまな問題を抱えて生活しています。技能実習生たちは問題がありながら、目に見えない恐怖感から相談に来ない現状があります。問題解決に向けて思い切ることができるかどうか別として、3年間の日本滞在を楽しいものにも視野に入れた活動を今年度は考えています。

新年度に当たり、会費納入等会の活動維持にご協力お願いいたします。

会 費 : 正会員 1口 1,000円(実習生 500円)、維持会員 1口 10,000円  
寄 付 : 金額自由  
銀行口座 : 広島銀行本店 普通預金 3805299  
フィリピン人労働者を支援する会 会長 小松公寛

事務局 : 小松社会保険労務士事務所内 〒734-0045 広島市南区西本浦町 14-11-511  
携帯電話 : 090-7590-0215

# 本の紹介

## キリスト教問答

内村鑑三 著 講談社学術文庫 900円

宗教にはそれぞれ独特の用語や概念があり、その宗教の信仰や基礎的な知識がなければそれらが何を意味しているかは分かりにくいところがあります。たとえそうしたものがあっても十分に理解しているともいえないのが現状かもしれません。カトリックでは洗礼を受ける前、「公教要理」というQ & A本があり、それに基づいて勉強していましたが、今はそうではなく神父様方が自由にテキストを選んでおられます。そうした中で、私の就いた神父様は、「公教要理」に準じた本しか使用されませんでした。そうした話を荒唐無稽な話と考えれば全く面白くもない話ですが、受け入れればそれなりに面白いものですし、カトリックの概略はよく理解できるといえます。内村鑑三のこの本も同じようなQ & Aの体裁をとっており、キリスト教の強い信仰と既成のキリスト教に対する批判精神に充ち溢れた厳しい発言は非常には興味を惹かれます。当然無教会主義という立場を築き上げた人物ですからそうした立場から当時のキリスト教会に対する批判を聞くとき「改めて信仰とは何か」を問い詰められている思いがします。組織ができれば当然組織を守るための論理が働いてきます。当然それは本来あるべき姿勢を否定せざるを得ず、宗教の世界でも組織の論理と信仰の論理の対立とならざるを得ません。南米から発展した解放の神学も同じ問題を意識していたといえますし、今でも低いところから聖書を読み直そうとする姿勢にも通ずるのではないのでしょうか。こうしたことについて、「キリストありて聖書あるなり、聖書ありてキリストあるにあらず。キリストにして実在し給わざらんか、聖書の繙読百万回に達するも我らは彼を現実する能わざるべし、キリストに想像物にあらず、実在者なり、キリストは聖書を離れてもなお存在し給う者なり、我らは聖書を貴むのあまり、活ける救い主を古き文字のなかに発見せんと計るべからざるなり。」と述べています。

キリスト教では、この機関誌の題名「えくれしあ」という言葉を教会として使用しています。この機関誌では「集いの場」ととらえていますし、内村鑑三は、「キリスト教会は、キリストによりて精霊をもって新たに生まれたる者の生活的団体であります。ゆえにこれは霊的団体でありまして会堂とか、会則とか制度とかというような形体をもってあらわさるべきものではありません。」ととらえています。日本には日本的なキリスト教がまた聖書の読み方があってもいいでしょうがどのような歯止めを自覚するかが大きな問題といえます。この本は、言葉が古い点で読みづらいところはあっても楽しめる本だと思います。

### 言葉

#### 御国がきますように

神の国は、聖霊によって与えられる正義と平和と喜びです。  
私たちが。あわれみや施しを受けたり、与えたりすることでよしとすることなく、正義の実現を大切に、仲間の痛みを共感して、人権を守るために立ち上がり、神と人を大切にす平和と喜びに満ちた社会を作ることができますように。

本田哲郎著 続小さくされた者の側に立つ神 P274

### 発行所

医事業務支援センター・小松社会保険労務士事務所

テニスサークル アレオパゴス会議

〒734-0045 広島市南区西本浦町 14-11-511

携帯 090-7590-0215 Tel・Fax 082-285-9039

e-mail [k.komatsu@do.enjoy.ne.jp](mailto:k.komatsu@do.enjoy.ne.jp) <http://srk.2002.com/>

平成24年 4月 1日 発行