

第113号

瓦版 えくれしあ

～集いの場～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



目次

1. 働く者の労働法セミナー案内
2. 労働基準法－8（第15条）
3. 強制労働の禁止条文への補足
4. ケラメイコス 銀彩のぐい呑
5. 働く者の法律セミナー ～ 賃金明細書の見方
6. 本の紹介 デーセント・ワーク・ガーディアン 沢村 凜 著
7. 今月の言葉

働く者の労働法セミナー案内

テーマ： 賃金明細書の見方 ※技能実習生の例を通して賃金明細書の各項目解説と残業時間計算の不正事例報告等

日時： 平成24年 8月 26日(日) 13時00分～14時30分

場所： カトリック幟町教会 マリアホール

費用： 無料

募集人員： 25名程度

その他： 個別の質問、労働相談があれば終了後お受けいたします。

連絡先： フィリピン人労働者を支援する会 代表 特定社会保険労務士 小松公寛
広島市南区西本浦町 14-11-511 小松社会保険労務士事務所内
電話：090-7590-0215 e-mail k.komatsu@do.enjoy.ne.jp

「フィリピン人労働者を支援する会」では外国人との交流に関心があり一緒に活動していただける方を募集しています。

労働基準法－8（第15条）

外国人技能実習生を中心として

第15条（労働条件の明示）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【30万円以下の罰金】

私たちがコンビニでお弁当を買ったり、バスに乗ったりするとき代金を支払います。これも一つの契約行為といえますが、契約書をやり取りすることはありません。しかしアパートを借りる場合等には必ず賃貸契約書が取り交わされます。これには物件の所在地、部屋の構成、設備や賃借料の支払方法を始め利用するにあたって守るべき事項も記載されています。これは後々のトラブルを防止するためのものですが、いざ、就職する場合をみると契約書を取り交わすということはないといえます。採用通知だけとか、口頭契約が普通です。こうした現実を踏まえて労働基準法は一定の労働条件を書面で労働者に交付しなければならないと罰則付きで定めています。しかしこの労働条件通知書さえ交付されていないのが現実ではないでしょうか。

技能実習生の場合には、技能実習生制度に基づいて雇用されているため、まず交付されていないということはありません。ただ過去に一件交付していない事例がありました。この事例は、自動車関連の下請け会社で、自動車関連産業の最低賃金が一般のものより高く設定されているため一般の最低賃金との差額分の人件費を抑える目的で交付していなかったものでした。残業代未払等で交渉に入り、この点を指摘し、労働条件通知書を提出させると自動車関連の最低賃金が記載されていました。本人たちに渡してしまえば詐欺行為が露見してしまうため渡さなかつただけの話でした。これは例外といえますが、私たちの手元にあるものに対して、雇用している会社が「そうした労働条件通知書は渡していないし、会社に控えもない」と不思議がるケースに時々遭遇します。協同組合が入管への手続きのため勝手に作成したものかもしれませんが、本人たちが所持しているのも不思議です。日系人の場合には、来日する前に母国の人材派遣会社から渡されるもので、来日してから渡される労働条件通知書よりはいい内容となっています。この場合も会社は「そのような労働条件通知書は知らない」といいます。しかし会社の印が押されているという不思議な話です。技能実習生でいうと雇用期間が3年や2年のものと同時に1年の雇用期間のものが混在していたり、同じ会社で研修している技能実習生でも内容が異なっていたりしています。裁判になり相手が出してくるものとこちらの手元にあるものと違っている例もありどれが本物かよく分からないのが現実です。

広島は牡蠣の養殖・カキ打ち、加工等の水産業で中国人やフィリピン人を中心とした外国人が大勢います。中国人は技能実習生、フィリピン人は日系人と大別できるのではないかと推測しています。労働基準法では農業や水産業は天候に左右される職種であるため労働時間や休日の規定が適用除外となっており、残業代や休日出勤の割増賃金など支払う必要がないことになっています。農業関係の技能実習生については平成12年3月に農林水産省農村振興局地域振興課から「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するものとする。」との通知が出ていますが、水産関係についてはそうしたものは出ていないようです。ジツコで話を聞くと技能実習生には適用除外は該当しないといっています。厚生労働省の技能実習生関連の通達では「労働基準法第4章に定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、農業又は畜産、養蚕、水産の事業に従事する労働者については適用されないが、これらの事業においても、深夜業及び年次有給休暇に関する規定は適用されること。／なお、労働時間等に関する規定が適用されない労働者についても、雇用契約において時間外・休日割増賃金を支払う旨を定めた場合には、当該契約に基づきこれらの賃金が支払われなければならないこと」（平成22年2月8日基発0208第2号）となっています。また、入国管理局の出している「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」を見ると「労働関係法令の順守」の項目があり、日本語と母国語併記による労働条件通知書の交付や「技能実習生について労働時間管理を行う必要があるほか、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労働基準法に定める割増賃金の支払いだけでなく労使協定（36協定）の締

結が必要です。」とされています。労働基準法第41条の適用除外に該当する農業、水産・養殖業を除くとの文言が挿入されていないためすべての技能実習生が時間管理の対象であり休日労働についても割増賃金が必要と解釈するのが正解ではないかと考えます。そうすると農林水産省やジツコの話が理解できます。

就職にあたっては会社の提示する労働条件を認めて、もしくは協議して決定します。当然こうして決定した労働条件は、第1項によって会社は書面で交付する義務が発生します。この労働条件に違反する内容があれば労働者はその事実だけで第2項によって労働契約を即時解除することが出来ます。同時に、当該契約時に住居を変更しており、契約解除に伴って他の住居地に移転する場合には第3項によって会社は必要な旅費を負担する義務を負うことになります。ただ14日以内という期間が定められています。ここでいう旅費は本人と同居の家族も旅費も含んでおり、帰郷という意味は以前住んでいた場所を意味しているのではなく、移転先を意味しています。外国人の場合、他県に住んでいる友人・知人からの情報で頻繁に移動する事例もあり、この条文は大きな味方となってくれるといえます。

強制労働の禁止条文への補足

エクレンシア第108号で労働基準法第5条の強制労働禁止について触れましたが、技能実習生ではありませんが、フィリピンに設立している関連会社の社員を3年間日本の親会社に出向させて教育を行っている会社でこの条文にかかわる問題がありました。

【条文】

「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

【罰則:1年以上、10年以下の懲役又は20万円以上、300万円以下の罰金】」

問題となったのは、3年の研修が終わり、帰国目前にして提示された労働契約書と出向契約満了に伴う覚書に記載された次のような文言でした。

- (1) 2016年までの4年間勤務しなければいけない。
- (2) 前記契約期間内に自己都合退職するときには次の費用を弁済すること。
 - ① 出向中の2回の帰国に要した交通費・・・110,000ペソ
 - ② 出向中に要した日本語教育に要した費用・・・110,000ペソ

こうしたことの取り決めについては本来出向が決まるまでに出向規定や出向契約でこの条文に抵触しないようにしておく必要があるといえますが、そうした措置はせず現地法人の役員から口頭で一定期間勤務することが必要と聞かされていたと本人は言っています。ましてや退職した場合のペナルティーなど寝耳に水のことだったようです。日本語も満足にできない人に通訳もつけず説明しても全く伝わらないのが現状でしょう。本人が持っていた親会社の出向者給与規則を見ると、就労開始1年経過後から年1回の一時帰国休暇と忌引等の場合の特別帰国休暇が定められており、総務部長決裁で費用は実費支給する旨定められています。返済を要する場合等の規定は一切ありませんでした。

また、本人の次の年度以降来日した人たちに「こうしたことの説明を受けてきたか」と聞いてみても「何も聞いていない」とのことでした。会社の担当者から私の所にも電話がありましたが、全員に来日前に説明しているし、今問題になっている人にも役員が通訳をつけて説明しているといっていますが、本人たちの説明と全く食い違っています。また、私が見た出向者給与規則は改訂されて今回の覚書に準じた返還を要する条文が加えられていると説明しました。就業規則は作成しただけで従業員に周知されておらず、会社が持っているだけでは効力を発揮することはありません。

こうした出向や留学などに伴い会社を離れて研修等に出る場合、出向時の労働条件、復帰後の労働条件や義務など明確な規定にし、個別の契約書を交わしておかなければ「言った、聞いてい

ない。」の世界に入り込んでしまいます。況してや、説明した本人でなく、遠く離れた親会社の担当者がそのような説明をしたと言っても何の説得力もない話でしかありません。親会社は海外の子会社にそのような指示は出したとしてもそれが実行されていないことも十分考えられます。繰り返しになりますが、出向する時点で明確に就業規則に定められており、従業員に周知されていなければいけませんし、出向に伴う労働条件をまとめた書類を渡すなり、契約書を交わしておかなければならないでしょう。

次に、「4年以内に自己都合退職した場合には会社が負担した諸費用の一部を罰金として請求する」と、拘束期間と罰金をリンクさせたことがこの強制労働禁止に抵触するといえます。本来は、諸費用部分については事前に金銭消費貸借契約を結び、「帰国後4年間勤務した場合には返済を要しない。」との文言で纏めてあれば今回のトラブルはなかったといえます。「教育を受けさせている、キャリアアップを図ってやっているのだから当然」という上から目線の気持ちが強かったせいだといえます。ただ、4年間の拘束の問題については「同業他社への転職を4年間禁止する」という条項を設けるのならまだ納得できるでしょう。今回の当事者は女性であり、帰国後結婚、出産となれば4年間の勤務自体不可能になるということもありますし、それ以外不可抗力的な問題が発生することもあり、そこまでペナルティーを課すというのは問題ではないでしょうか。

個人的には会社の言い分は十分理解できるのですが、そのためには何らかの変化球を用意しなければ大きな問題が発生しかねないと言わざるを得ません。

ケラメイコス 銀彩のぐい呑

やきものは釉薬を掛けるものと掛けずにそのまま焼くものとに分かれます。唐津、志野や織部は前者であり、備前や信楽などが後者に属します。前回掲載した信楽の茶碗は釉薬を掛けたように見えますが燃料となったマキの灰が勝手に付着して溶けたもので窯の置く場所によっていろいろな景色が現れ、それを意図して陶芸家は窯詰をしています。今回銀彩のぐい呑を取り上げましたが、銀や金を利用して模様をつくることは昔から行われており、魯山人は備前焼の失敗作に銀彩を施して焼いたという話も聞きますし、赤い釉薬や青い釉薬を施した器肌の上に金箔や銀箔を模様として切って焼き付けた金欄手や銀欄手のものまた直接器肌の上に金箔や銀箔を張り付けてその上に透明な釉薬を掛けて焼き上げた釉裏金彩や釉裏銀彩と呼ばれるものがあります。右のものは小野伯子先生の釉裏金彩で黄色い色をした釉薬を掛けています。どちらも華やかなやきもので川瀬竹春の青地に銀箔を張り付けた湯呑を時々見かけ指をくわえてみえています。ただ銀は錆びて黒ずんでしまうのが欠点としてあります。ただ磨けば元の輝きを取り戻しますがどちらがいいかはそれぞれの好みの問題かもしれません。



今回取り上げたのは備前の隠崎隆一先生の銀彩のぐい呑です。備前焼の人気作家ですが伝統的な形ではなく独創的な造形を追い求めておられ、面白い作品が多くみられます。このぐい呑の形は定番のもので緋色と焦げの対比が楽しめるものや全面に灰がかかったものがあります。同じ形で景色の違うものを集めてみるのも面白いといえます。隠崎先生のぐい呑は毎日使えるタイプのもではありませんが、この手のものは使うとしても何か特別なときに限られるといえます。ちなみに隠崎先生はこの銀彩に錆びない処理をされているとのことでした。

本の紹介

ディーセント・ワーク・ガーディアン

沢村 凜 著 双葉社 1700円

私たちが生きていくためには働いてその対価として賃金をもらうことが必要です。当然こうしたことは社会の仕組みの基本中の基本であり、私たちが社会生活をおくるため培ってきた倫理観や文字となったさまざまな決まり事の蓄積の中の一つの仕組みといえます。しかし私たちが社会で生きていく基本である働くことについての決まりごとについて教えられる機会は学校でも会社に入ってからもないのが現状ではないでしょうか。会社は働く仕組みを正しく運用していると思っています。しかし現実問題としてさまざまなトラブルが発生している現実があります。そうした交通整理をしているのが労働基準法であり、それを実行している機関が労働基準監督署です。仕事柄、何度も問題があると是正指導してもらったり、相談したりしてきましたし、逆に顧問会社の退職した従業員から「残業代の未払がある」と申告されたこともありました。こうした問題の処理にあっているのが労働基準監督官で逮捕権はないものの警察官と同じような役割をしています。悪質な事案であれば各条文に定められた懲役や罰金の適用のため検察庁に書類送検します。

この本は、まっとうな仕事の守り手としての労働基準監督官を主人公とした6篇の物語が収められています。小説なので誇張はあるでしょうが残業代や労災事故などの問題にどのような取り組みをしているのか、また仕事を通しての悩み事など楽しみながら理解できます。またこうした真面目な取り組みを逆恨みして陥れようと画策する人物が最後に出てきますが、ここまで大がかりではないにしても似たような問題に晒されている仕事なのでしょう。ただ、労働問題の発生量に対して労働基準監督官の絶対数が足りないため私たちは不満を覚えざるを得ないのは残念なことです。

言葉

憲法 第12条

「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。」

「自分の権利を知ること。それを守ろうとすること。他人の権利を知ること。それを尊重すること。一人ひとりのそうした努力の上に、法令が保障する権利は実現するのだ。」

沢村凜著 「ディーセント・ワーク・ガーディアン」 P354

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
フィリピン人労働者を支援する会

〒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 <http://srk.2002.com/>

平成24年 8月 1日 発行