

第122号

瓦版 えくれしあ

～集いの場～

∞ ∞



目 次

1. 平成24年度「フィリピン人労働者を支援する会」活動報告と支援のお願い
2. 労働基準法－17（第115条 時 効）
3. 「長時間労働で未払い賃金」外国人実習生提訴
4. ケラメイコス 李朝の人形
5. 本の紹介 外国人実習生－差別・抑圧・搾取のシステム
6. 今月の言葉

平成24年度「フィリピン人労働者を支援する会」活動報告

(1)活動報告

前年度から一転して24年度は特別問題の無い一年でした。22年の入管法改正で研修生期間が無くなったためとりあえずは残業代も支払われていることから問題意識が薄れたためでなければ良いのですが・・・活動の状況は表に示した内容ですが、いろいろな国籍の人からの相談また日本人からの相談が多かったこと、またフェイスブックを通じての相談が多かったことが特徴として挙げられます。過去の事例とことなるものをいくつか紹介しておきます。

過去に2回問題となった黒瀬の鉄工所で再度残業問題と年次有給休暇の問題が発生しました。前回の残業問題では1年単位の変形労働時間制の恣意的な運用等で未払賃金が発生していましたが、今回も同様の内容でした。今回は弁護士2名を代理人としてきたので弁護士との交渉になりましたが、結果としては前回通り1年単位の変形労働時間制は成立しないとの立場からの清算がおこなわれることになりました。この会社では、フィリピン人はこの技能実習生達を最後とし、次回からはベトナム人を導入するとのことでした。よくあるフィリピン人は問題を起こすからの理由です。こうした意識では同じ問題を繰り返すのは当然といえます。この会社では第1期生の時代から罵声が絶えなかったのですが、第2回の問題以後は私達との関係が出来たことから彼女たちも強くなり罵声も意に介せず反論していました。彼女たちの一人はタクシー会社の経営者とのことで、今1台所有しており帰国後はあと一台増やしたいとのことでした。通常の出稼ぎとは違うタイプですが、相談に来て仲良くなると、ジブニーを持っていたり、ダンプを持っていると話してくれます。経営者の出稼ぎも不思議な気がしますが、次の事業資金を稼ぐとともに外国での生活を経験することはビジネス展開を考えるうえではいいことといえます。

前年度の終わりから夫から肝臓移植を迫られているとの話が聞こえてきていましたが、今年度も数度間接的に聞くことはあっても直接会うことが出来ませんでした。一部の肝障害については

健康保険での移植も可能となっていることから偽装結婚を隠れ蓑としての商売も成り立ちのかもしれないかもしれませんが、今回の例はそうしたものではありません。フェイスブックで日本人と結婚したいがその気はあるかといったメール受け取ることもあり、偽装結婚を隠れ蓑に今後こうした問題が出てきても不思議はないかもしれません。

フェイスブックを連絡用ツールとして活用していますが、今年度は日本にいる技能実習生から4件、フィリピンに帰国した人から6件(8名分)と多くの連絡がありました。帰国した人たちからは厚生年金脱退一時金の不支給と脱退一時金への源泉所得税20%の還付の問題です。年金手帳を複数所有していたり、年金センターが市役所で本人確認できず支払保留となっている問題でした。これらの手続きについては協同組合が全て無償でやっているとのことですが、大半は本人任せとなっています。中には「Xさんに依頼すれば全てやってもらえる」と伝えている協同組合もありました。手数料は30%とのこと。所得税還付の件も「ここに依頼するのに何を送ったらよいか」という問い合わせからこちらで手続することにしました。

また強制帰国から保護に動く寸前で解決した問題が一件ありました。これは坂出市のインドネシア人技能実習生18名の強制帰国の問題でした。発端は北九州の大学の先生からこの相談があり、松山市の社労士さんを通じて、カトリック坂出教会の神父様に協力依頼し、また広島市のスクラムユニオンとも連携を取って対応する体制が出来上がりました。しかしこうしたことが母国に伝わり、送出し機関から残業代を会社が支払うとされているとの連絡があり帰国することにしたとのことで、本人たちと接触することもなく終了しました。会って状況を聞き、どのような問題があるか説明が出来ていれば裁判に進んでいたのではないかと考えられますが、本人たちが納得しているので良かったのでしょうし、私たちにとっては広域な連携の中で通訳や宿舍の確保などの支援体制が築けたことは大きな成果だったといえます。

25年3月15日に中国人技能実習生が雇用主と同僚の日本人を殺すという事件が発生しました。先に報告した黒瀬の鉄工所の例の様にもしどこかに相談することが出来ていれば防げたのではないかと思います。以前からカキ養場で働く日系フィリピン人が雇用保険にも社会保険にも加入させられないまま働いている状況を、また労災事故が発生しても労災適用がされないと耳にしています。倉橋には40名を超える日系フィリピン人を抱える会社があり、江田島市では、切串、三高、宮ノ原、大柿に20~30名程度の日系フィリピン人がいるようです。これらの地域やそれ以外の地域との関係づくりと、可能であればいくつかの集落で倉橋と同じように月一回のミサが開催できるようにしたいと考えています。

記録に残したもの 38件 の内訳

労働問題					脱退一時金	その他	居住調査 (江田島)	セミナー
強制帰国	残業	労災	全般	電話のみ				
2件	6件	2件	4件	3件	6件	15件	1回	2回

国籍別等

フィリピン	インドネシア	中国	セネガル	日本	フェイスブック(再掲)	
					国内から	フィリピンから
29件	1件(18人)	2件	1件	5件	4件	6件

(2)収支報告

この会はフィリピン人技能実習生への支援活動のための基金をつくるため結成されました。特に、強制帰国させられることになった技能実習生を保護し、解決までの生活を維持するための貸付金を確保するための基金設立が大きな目的です。結成以来2年間多くの方のご協力を得て、着実に充実してきました。24年度は、医療費関連の費用として1件20万円の貸付と裁判資料の翻

訳代の 15 千円の立替が発生しました。前者は既に回収が済んでいますが、後者については裁判終了まで貸付のまま残ることになります。また、これまで通常の活動経費等については支出を控えてきていましたが、技能実習生問題に関心のある団体、ユニオンまた弁護士等で結成されている「外国人技能実習生を支援する会」が平成 25 年 3 月 24 日に開催した交流会にフィリピンのお菓子の提供を行い 1 万円支出しました。多少なりとも基金も充実してきたことから、新年度から、技能実習生達との交流会・小旅行の開催も検討していきます。

収 支 内 訳 書

平成 25 年 3 月 31 日

収 入		支 出	
会 費	18,000	雑費	10,000
維持会費	10,000	貸付金	15,000
寄付金	141,000		
受取利息	43		
前年度繰越金	213,509	次期繰越金	357,552
合 計	382,552	合 計	382,552

収入のうち会費、維持会費と寄付金は 18 件あり、こちらで便宜上区分させていただきました。

(3) フィリピン人労働者を支援する会への加入・寄付のお願い

3 月 1 4 日に江田島のカキ養殖場で中国人技能実習生による殺人事件が発生しました。この事件を切っ掛けとして、江田島市を始め、音戸や倉橋地区に住む日系フィリピン人との関係の構築の必要性を痛感しています。とりあえず江田島市のある地区との関係づくりの一環として月 1 回のミサの開催を働きかけています。また、この 4 月 28 日夜 10 時ごろ、明日帰国するという今治市の技能実習生からの相談は悲しい話でした。「仕事中に足場から転落して負傷したが、痛みをこらえて 1 か月半仕事をし、絶えられずに 15 日休んだが、痛みが取れず、熱も取れない状態が続いており、帰国することを会社に話すと突然明日の帰国となった。」との話でした。当然労災事故ですが、本人は、「仕事が出来なくなって帰国させられることを心配して会社には何も話していない。同僚は知っている。」ということでした。思いのほか早かった帰国であったことと帰国後の医療費と帰国旅費 7 万円が自己負担させられることからの相談でしたが、結果的には、自分が会社に話していなかったため、ここで問題を起こすと、フィリピン人の信用が無くなり、同僚たちに迷惑がかかるということをお心配して帰国することを選びました。早く連絡をもらってれば問題も無く解決したのにと悔やまれます。相談先もないためやむを得ないともいえますが、同じ造船所で働く他のグループ 6 名は昨年広島に相談に来ていたのですが、彼らは何も知らず、切羽詰まって彼らにこちらの連絡先を聞いたようです。関係づくりの必要性を痛感させられます。

なお、この会は、フィリピン人に限定しておらずあらゆる国籍の人に対して支援しています。

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

労働基準法 - 17

(第 115 条 時 効)

外国人技能実習生を中心として

(時効)

第 115 条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する

労働基準法は労働者の権利を守ることばかりでなく、その権利を行使できる期限を定めています。それが第 115 条に定められた時効ということになります。条文にあるように退職手当が 5 年間の時効でそれ以外のものについては 2 年間請求しなければ消滅すると定めています。技能実習生で関係することと言えば残業代未払と年次有給休暇の行使の問題が関係してきます。この辺りのことをしっかり理解しておかなければ請求できるものが出来なくなり不利益を蒙ることになりかねません。問題があれば先延ばしせず可能な限り早く解決しておく必要があります。未払金が多くなればなるほど会社側は支払を渋り、こちらとしても 100%は確保できず、どのあたりに落としどころを見つけるかということを考えます。早く問題を解決し、帰国まで支援者との連携が取れば働き易い職場となるのではないのでしょうか。ただその場合全員が同一の歩調を取らず、1 人だけの問題として対処すると、逆に「仕事をやる気がない」、「安全ルールを守らない」等々の屁理屈からその人だけ残業を一切やらせないなどの意地悪を受けることもあります。

入管法の改正によって平成 22 年 7 月から技能実習生は最初の 1~2 か月を除いて労働者として研修に従事することになりました。これ以前は 1 年間の研修生の時代とその後 2 年間の労働者としての時代とに分かれており、研修生時代の未払残業代を含めて帰国直前に請求しても時効の問題は考える必要がありませんでした。しかし改正後はこの時効の問題を盾に取られて一部の残業代の支払いを拒否されることが考えられます。民法の不法行為の 3 年の時効を援用できればいいのかもしれませんが、交渉の中ではこれは難しいことかもしれません。

次に年次有給休暇について技能実習生には認められていないケースや行使することを阻止することもよくみられます。ましてや残りの日数を帰国時にまとめてとることは会社にとって問題もあることは分かりますが、年休は使わずに帰国直前まで働かせている例は少なくありません。中には買い取るという条件を提示している会社もあります。年次有給休暇での不正として、急な発熱などで休む場合など事前に連絡がなかった等のことで欠勤扱いとされたり、会社都合の休業等を年次有給休暇で処理されたりとまったく理不尽な扱いがされている現実があります。帰国時にまとめて行使されると会社の業務に支障があるかもしれませんが、計画的に行使させ、残りの日数が発生すれば買い上げる等双方のメリットがある方法の検討も必要だろうといえます。

年次有給休暇の発生状況を見ると次のようになります。来日して 1~2 か月後に労働契約が結ばれそれから 6 か月経過後に①10 日発生し、それから 1 年後に②11 日、さらに 1 年後に③12 日発生することになります。最初の①10 日については採用から 2 年 6 か月経過後の年次有給休暇③12 日が付与される前日に時効として消滅します。

6 か月目	1 年 6 か月目	2 年 6 か月目	→帰国
①10 日	②11 日	③12 日	

全く行使していなければ第 3 回目の年次有給休暇後の勤務期間 4~5 カ月に対して 2 3 日の年次有給休暇が残っていることになります。

「長時間労働で未払い賃金」外国人実習生提訴

外国人技能実習生として長崎県内の繊維会社で働いていたバングラデシュ国籍の女性（24）が3日、低賃金で長時間労働を強いられたとして、同社と社長らに未払い賃金など約880万円の支払いを求めて京都地裁に提訴した。代理人によると、1年目の外国人実習生から労働関係法令を適用する改正入管難民法が2010年に施行されて以降、未払い賃金を求める訴訟は初めてとみられる。

訴状によると、女性は2011年に来日、同社が実習を受け入れた。毎月400時間以上働いたのに残業代は支払われず、月10万円の賃金から同社や仲介業者が住居費や仲介料として9万円を差し引き、手元に1万円しか残らなかった。休みも月2、3日しかなく、昨年8月に会社側に待遇改善を訴えたところ、帰国させられそうになったという。

女性は現在、京都府内に在住。3日の記者会見で「夢を持って来日したが、深夜までの労働は言葉では表せないほどつらかった」と訴えた。同社の社長は取材に「賃金は出来高払いで、残業代が発生しない契約だった。ただ、説明不足は反省している。誠実に対応したい」と話した。
(2013年4月4日 読売新聞)

長崎県で発生した賃金未払い問題を京都地裁に提訴したという報道がありました。この報道を見て、また経営者のコメントを見てこれは人間に対する扱いかと憤りを禁じえません。こうした状況が当たり前に行われているとは思いませんが、技能実習生を巡るこれまでの報道や報告を見ると現実にこのような例がいくつも報告されています。繰り返し問題とされている状況を考えれば外国から技能実習生制度は奴隷制度との非難も認めざるを得ないでしょう。こうした非難に応えるためにも労働問題と同時に人権問題として会社だけでなく協同組合に対しても訴えを起こしていく必要性を強く感じます。

【毎月400時間を超える残業、休みも月2、3日】

すさまじい労働時間です。労働実態に基づいてこの時間を分解すると、法定休日(日曜日)が月3回とすると1か月27日労働となります。

(1)1日の平均労働時間は400時間÷27日=14.8時間(毎日6.8時間の残業)

(2)所定労働 : 22日×8時間 = 176時間

(3)休日労働 : 8時間×1回 + 6.8時間 = 14.8時間

(4)所定時間外 : 400時間 - 176時間 - 14.8時間 = 209.2時間

過労死の認定基準が1か月100時間を超える残業ですからこれをはるかに超えています。

【賃金10万円】

現在の長崎県の最低賃金653円で計算すると1か月の賃金は306,669円となります。

(1)所定労働 : 176時間×653円 = 114,928円

(2)休日労働 : 14.8時間×653円×1.35 = 13,047円

(3)所定時間外 : 209.2時間×653円×1.25 = 170,760円

(4)深夜労働 : 1.8時間×27日×653円×0.25 = 7,934円

【賃金からの控除】

(1)会社からの控除

会社が賃金から控除する項目としては社会保険料、雇用保険料、所得税そして住居費が考えられます。これも現在の状況で、所定労働時間働いたときの賃金114,928円として計算すると控除された4万円の内訳は下記の様になります。

厚生年金9,891円、健康保険5,935円、雇用保険689円

所得税630円、住居費23,005円

これで見ると控除額に特別問題はありません。社会保険にも雇用保険にも加入させていないなら4万円の住居費となり同じ部屋に同期生3名が同居とすると12万円の住居費となり。光熱費を考えても異常に高い額となります。

(2)仲介業者からの控除

仲介業者とは協同組合と別のブローカーを意味しているのでしょうか？協同組合なら会社から管理費を徴収しても本人たちからの徴収は考えられません。この5万円は管理費なのか、この制度を食い物にする者の取り分なのでしょうか。いずれにしてもありえない話です。

先日、フィリピン人技能実習生から来日前に日本語や技術の研修を3カ月受けるがその費用として最近来る技能実習生たちは30万円の費用負担が必要で、日本に来てから毎月1万円ずつ返済しているとのことでした。彼は6万円だったとのことでした。2010年の入管法の改正の影響で増額されたのでしょうか？

【待遇改善を訴えたところ、帰国】

よくある話で会社に権利を主張する技能実習生は強制的に排除されてしまいます。帰国させてしまえばこうした賃金未払いの問題は無くなってしまいますがたまたま今回はうまくゆかず、逃げられてしまい、支払交渉に誠意を持って対応しなかったため裁判に進んだと考えられます。

他に技能実習生の同僚が何名いたのか分かりませんが、従業員50名以下の会社であれば1年に3名受け入れが可能ですから、最高9名の技能実習生がいたのかもしれませんが。残りの技能実習生たちは裁判に加わっていないため未払賃金は問題とならないまま帰国するのでしょうか。これまでも私宛の委任状を貰って労働基準監督署やハローワークに行っても委任状の無い人達の問題は無視されてしまいます。場合によっては、協同組合等が本人たちを脅して委任取消を連絡してくることもあります。こうした実態があり、一名分でも委任状があれば行政が調査に入って是正指導してもらいたいものです。

【出来高払いで残業代は発生しない契約】

別の報道では5時までは最低賃金で、それ以降は出来高払いとのこと。技能実習生は通常の労働者ではなく、入局管理局に提出されている技能実習計画書に基づいて労働契約を結んでいるので、基本的には労働基準法に基づいた1日8時間労働、1週40時間の労働契約を結んでいると考えられます。当然賃金は時間給か月給で決められています。こうした出来高給や残業が発生しない賃金制度が適用されていることはあり得ません。縫製でよくあるのが、ボタン付けやファスナー付とかを内職としてやらしており、それも技能実習生達が納得してやっていると説明してくるとよく聞きます。たとえ出来高制が認められるとしても、出来高給をそれに対する総労働時間で除した金額は最低賃金を上回っていなければ最低賃金法違反となります。技能実習生度を悪用している会社の残業代逃れの常套句といえます。

山口県玖珂町にある縫製の会社でも同じような問題が発生して裁判が進んでいます。この会社では雇用調整助成金の詐欺も働いており、既に会社は解散させ、従業員に経営させた形にして事業を継続させています。こうなると裁判に勝っても、判決で確定した未払い賃金を貰える可能性は無いと言わざるを得ません。身を粉にして働いている技能実習生が裁判で勝利しながら、1円も得られないまま帰国せざるを得ないかもしれないのが技能実習生制度です。裁判に勝った場合ぐらい、弁護士費用を含めてこの制度に支払を担保させることも必要ではないでしょうか。

ケラメイコス

李朝の人形



小さなお人形さんに関心を持ったのは最近のことですが、我が家、といっても育った家のこと、既に両親ともに死に絶えてしまったのでどこに行ったのか分かりませんが、三川内焼の5~6cm程度のボール遊びをしている唐子人形がありました。人形とボールはそれぞれ別で自由に並べることが出来るものでした。白磁のかわいらしいものでどこで売っているのかといろいろ探したこともありましたが見つかりませんでした。50年程前、長崎に住んでいたころ母が有田の陶器市に行った時にでも買って来たものではないかと思えます。どういう訳かこの人形には関心があり頭の中にしっかりと根を下ろしており、機会あるごとにネットの世界で探しています。お人形さんを探すとなくぐい呑程度の大きさがいいのですがなかなか見当たりません。あくまでもぐい呑を探すついででしかないため、忘れかけたころ見かけて探してみることにになります。特定の地域のものを探しているわけではないのですが、中国や東南アジア方面で見かけることが多いようです。特に東南アジアではお寺などへの願掛けのときに使用していたようで、首の折れた無造作に造られたものばかりです。表情にはいろいろあり、子供や鳥や何かを抱えたような形のものをよくみかけます。高さが10cm程度のもの、いろいろ見てきながらサイズが少し大きいというだけのこと、いまだに縁がありません。それ以外では、中国の磁州窯系のもの、白い土で化粧掛けした上に鉄釉で黒く顔や衣服を簡単に描いたものをよく見かけます。お人形さんの表情や仕草は千差万別で同じものはありません。江戸時代に焼かれた柿右衛門人形もおなじ着物が描かれたものがないそうです。人形には魂が宿るとも言うので同じものを造らなかつたのでしょうか。それとも違ったものを造るのが職人さんの腕の見せ所、楽しみだったのでしょうか。そうは言っても日本各地にみられる土人形は同じものばかりのようです。広島には三次人形が有名ですがサイズが大きくて今一つ・・・。

ここに載せたお人形さんは10cmほどの背丈で、私にとって対象外のお人形さんでしたが、サイズをよく見ずに自分の好みのサイズと勘違いして買ってしまったものでした。写真の掲載の仕方が悪いと文句を言いたいところもありましたが、見ているうちに親しみが湧いてきました。何時頃の時代の物か分かりませんが李朝時代の人形ということでした。李朝の時代は1392年から1910年の間ですからこれは現代のものと考えた方がいいと思っています。ただこうした人形には当時の風俗を表していると考えられますので、この人形は何を写したのかと考えてしまいます。ただこうしたモノに関する資料など無いので調べようもありません。そうは言っても見ていると不敵な笑みを漏らしているようにもあり、憂い顔のようにも感じます。罪人を処罰する下級役人がかぶっている帽子にも似ているようだし、着物を羽織っているだけの様子からすると罪人か・・・。悪さ坊主の子供かも知れません。いろいろ調べてみたり、勝手な妄想を働かせるのも楽しみの内でしょうか。庶民がごく当たり前に使っていたものや、庸としてお墓に納めたものなど記録に残ることはないでしょう。私達泡沫マニアにとっては当然のことですが時代があるのかどうかも真つ暗闇の中のことで、これまで見たり聞いたりした情報が便りですが、それもどこまで本当の情報か？それだからこそ面白いのかもしれない。白い肌に青い着物と帽子はやはり囚人服でしょうか。ただ染付だから青い衣服は当たり前の話ではあるのですが・・・。磁州窯の小さなお人形さんがたくさん集まると楽しいだろうと思っています



本の紹介

外国人実習生－差別・抑圧・搾取のシステム
「外国人実習生」編集委員会編 学習の友社 1500円

私たちが外国人技能実習生についての知識を得る場合は、特別関心がない限り、3月に発生した中国人技能実習生の殺人事件や、4月の長崎の縫製工場で働くバングラデシュの技能実習生が残業代未払等で京都地裁に提訴したという新聞記事を通してしかないと思います。しかし実際どのような状況に置かれているのか、どのようにして問題提起できたのかまではなかなか知ることはできません。今回紹介した本は170ページ程度の小さな本ですが、全労連(全国労働組合総連合)を中心に編まれた冊子です。弁護士や学者の投稿もあり、外国人技能実習生問題を理解する上では手軽に利用できる最新のものといえます。特に、平成22年の入管法改正以降の問題についても弁護士からの報告もあり、また労働者性の問題に触れた論考もあります。研修生時代があった時代には裁判で労働者性が大きな問題としてありました。そのあたりの問題から入管法が改正され最初の1～2か月を除いて労働者とされました。しかし労働者性について報告されている章の中にも述べられているように労働者であると同時に研修生としての性格も無視することはできません。まさに建前と本音に翻弄された鵠的な存在が技能実習生といえます。これまで裁判等で勝ち取ってきた労働者としての方向で制度を存続させるのか、それとも両面性を合わせた形で制度を再構築するのがよいのか、これからの課題だと思います。個人的には、建前論に従い100%研修生として制度の再構築が技能実習生達にとって一番いいのではないかと考えています。しかし、どのように制度を改変してもタヌキと狐の化かし合いは終わることはありませんので、悪質な協同組合と会社の排除する第三者機関による監視体制の充実と技能実習生が常日頃から安心して相談できる体制の確保が必要だといえます。

言葉

先生、永遠の命を得るには、どんな良いことをすればよいのでしょうか。

もし命を得たいのなら、掟を守りなさい。

殺すな、姦淫するな、盗むな、偽証するな、父母を敬え、

また、隣人を自分の様に愛しなさい。

そういうことはみな守ってきました。まだ何か欠けているのでしょうか。

もし完全になりたいのなら、行って持ち物を売り払い、貧しい人々に施しなさい。

青年はこの言葉を聞き、悲しみながら立ち去った。

マタイによる福音書

第19章 第16節～第22節

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://srk2002.com/>

平成25年 5月 1日 発行