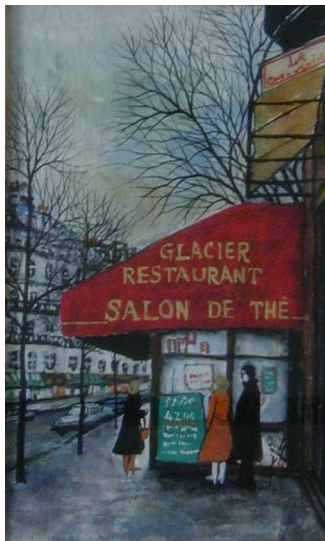


## 第141号

# 瓦版 えくれしあ

～ 集いの場 ～



### 目次

1. 外国人の脱退一時金と「退職所得の受給に関する申告書」の話し
2. 羽釜水産・丸羽水産残業代割増賃金をごまかす手口  
スクラムユニオン・広島 委員長 土屋信三
3. 正規・非正規の格差を超えて第1回 郵政ユニオン 米今達也
4. 外国人労働者関連のニュースから
5. フィリピンのお弁当事情  
特定非営利活動法人 社会理論・動態研究所 吉田舞
6. 長崎からのメール
7. ケラメイコス 日本酒のラベル
8. 本の紹介 居酒屋ぼったくり 秋川滝美 著
9. 今月の言葉

## 外国人の脱退一時金と「退職所得の受給に関する申告書」の話し

私の周りを見回すと様々な在留資格で生活している外国人がいます。その大半が何れは母国に帰ったり他の国に移動したりします。日本は国民皆保険制度なので日本で働く人は国籍を問わず健康保険と年金保険に加入する義務があります。しかし年金がもらえる期間日本に在留しない人達にとって年金保険は掛け捨てとなってしまいます。そのため掛け捨て防止として脱退一時金の制度が設けられています。また死ぬまで日本に居住する外国人でも年金受給に要する保険料納付済期間を満たすことができない人に対しては脱退手当金で掛け捨て防止がなされています。脱退手当金については日本人であっても該当すれば当然請求できます。

外国人の場合、この二つの知識がある人はどのくらいいるのでしょうか。3年間しか日本に滞在できない技能実習生はこの制度のことをよく知っていますし、帰国時には受入機関が用紙を配布しているので問題はありませんが、その他の外国人と話をしてもこの制度のことは何も知りません。一つの例として、先日、派遣期間が終了すると母国に帰るとされる神父様にこの話をしたら「よくわからない。事務の方が手続をしてくれるのではないか。」とのことで教会に電話したところ「帰国時に脱退一時金の用紙を渡しているので手続をしていると思う。源泉所得税の還付については何も連絡が無いので分からない。」とのことでした。そういう私自身も外国人との係わりを持たなかったらこうしたことは何も分からないままでしたし、関心もなかったはずです。

先日、移住労働者と連帯する全国ネットワークのメールで各省庁交渉の資料が送られてきました。この中に脱退一時金の項目もありましたが、ここで取り上げられているのは脱退一時金の手続きを「元の勤務先が請求する場合もある」と以前厚労省が回答していることに対して「どういふ場合なのか明らかにされたい。」とのものでした。間違いが無いようにただ取りまとめてチェ

ックして提出するだけならいいのですが手数料を取っていたら社労士法違反になります。以前フィリピン人からは送出し機関が手数料を取ってやっているとの話を聞いたこともあります。

脱退一時金が支払われる時には退職所得として 20.42%の源泉徴収(厚生年金の場合のみ)がされます。これについては日本に住んでいる人を納税管理人として確定申告をすれば全額還付されます。インターネットで調べると様々な人が商売として宣伝しています。商売となると税理士法との関係が出てきます。技能実習生の話では帰国時に受入機関から「どこそこに連絡すると 20%程度の手数料で手続をしてくれると言われた。」との話を聞いたことがあります。この場合、裏銀行も営み送金手数料も稼いでいると思います。受入機関が紹介すべきものではなく、むしろ制度として受入機関に手続を義務付ければと思いますがそれは難しい話でしょう。

技能実習生問題に係っていると実務家サイドからみると技能実習生制度に様々な疑問が出てきました。その一つがこの税金の問題です。どのようなものかやってみなければ手続方法も分からないのでトラブルを抱え会社と交渉した技能実習生の中でも友達づきあいが続いていた数名について納税管理人として手続をおこなってみました。手続き自体簡単だったので機会がある都度、申告書の書き方は指導するので日本に居る友人に納税管理人になってもらって手続をするようにと話してきました。最近、無料法律相談会に参加いただいている税理士さん方の協力が得られることになり配布用の資料を作成し、セミナー(注1)を開催することにしました。11月上旬に開催するセミナーの資料を整えている中で遅ればせながら「退職所得の受給に関する申告書」を「脱退一時金請求書」に添付して提出したらどうかと思いつきました。そこで年金機構に相談の電話をすると「外国に住んでいる場合には認められていないので、納税管理人を立てて確定申告してもらいたい。」と良い回答は得られませんでした。ただ日本国内にいる人を対象としている脱退手当金については一緒に提出すれば源泉徴収しないとのことでした。

蛇足ですが、脱退一時金を提出する時、抹消された住民票(除票)が添付されていれば、年金センターが市町村に確認する手間が省けるので支払期間が短縮される可能性が有るようです。可能であれば、技能実習生が市役所に手続に行ったとき一緒に貰って来ればいいのですが、それができなければ委任状を書いてもらって入手することもできます。この辺りのことは行政書士さんの分野となります。外国人の問題では在留資格の更新・変更での問題も少なくないため行政書士さんの協力が欲しいところです。関連土業の協力体制ができればスムーズな対応ができるのですがボランティアとなるとなかなか難しい話となります。

(注1) 11月7日26日広島テレビが技能実習生についての報道を行ないました。カキ養殖で働く中国人技能実習生の仕事ぶりや事業主さんのコメントそして帰国時に飛行場での別れの場面まで8分程度のものでした。この中の終わりの方でこのセミナーも報道されました。フェイスブックの私のページにこのビデオをシェアしていますのでご参考ください。

## 羽釜水産・丸羽水産残業代割増賃金をごまかす手口

スクラムユニオン・ひろしま 委員長 土屋信三

### 労基法 41 条の除外規定と農水省女性課長通達

労基法 41 条の除外規定は技能実習生には適用されない。それは研修生・技能実習生制度の目的・趣旨からはずれるからである。そもそも、工場法として出発した労働基準法にはなじまない分野があった。それが、農業や畜産などの分野であったり、水産業での遠洋漁業などの分野であった。時間管理や休憩時間などが困難な分野である。



中国人実習生裴東輝・于成・蔦樹懷・吳世超さんたち

ところがこの 41 条除外規定を逆手にとって、丸羽水産・羽釜水産では、いくら働かせても最低賃金しか支払わないと言うやり方を取っていた。だが、技能実習生制度の趣旨に鑑み、農林

水産省から、2000年3月には「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について(通知)」が出され、2013年3月には、農水省・女性課長通達が出されている。「近年、農業分野の実習実施機関において、通知に反して、時間外労働・休日労働に対して、割増賃金を支払わない雇用契約を締結している事案が報告されているほか、時間外労働に対する不当な低賃金といった不正行為の事例が公表されている。このような行為は、・・・制度そのものの存続の是非を問われることにもなりかねない。適正・的確な技能実習制度の運営を行うこと」とはっきりと謳っている。

### 労働基準監督署はどこを向いているのか

羽釜水産に、このことを伝えても「それは通知であり、強硬法規ではないのだから関係ない」と無視し続けたのである。この背景には、労働基準監督署が41条の適用除外を持って、羽釜水産に「労基法違反ではありませんよ」などと言ったお墨付きを与えているという現状がある。労働基準監督署の言い分はこうだ。「農林水産業は、41条によって適用除外となっている。羽釜水産は水産業である。だから、適用除外は間違っていない。ただし、契約書に割増賃金を支払うとなっていれば別である。その場合には契約書の遵守が必要となる。」

### 偽造された契約書

羽釜水産の抜け目ないところは、中国での契約書作成時に適用除外を明記し、割増賃金はないというものを作っていた。実習生たちは、意味も分からず署名している。にもかかわらず、その契約書を盾にとって割増賃金を支払おうとしない。しかも、入管に提出した資格変更時、資格更新時、資格更新時の契約書には割増賃金を支払うと明記してあるのである。情報開示して、この契約書突きつけると、「これは協同組合が偽造したモノであり、本人たちが署名したものではない。だから、この契約書は成立していない」と居直ってきた。「私文書偽造は違法だろう」と指摘しても、それについては否定せず、罰金はしはらうつもりだという回答であった。違法行為をしても罰金を支払った方が、残業代割増賃金を支払うよりましだと考えているのである。問題はこうしたことを裏で手引きしている社労士がいることである。

(スクラム 2014年11月10日号 第120号から転載)

### 【コメント】

私にとって最後の言葉は耳の痛い言葉ですが、技能実習生に関する法令、通達、指針、また入管の考え方等を全く知らないまま労基法の原則だけで考え、形だけ制度を導入し適正な運用方法を指導していないため問題を大きくしているのも事実です。入管や関係省庁が公表していない取扱基準や内部通達の一つにこの労基法41条の適用除外があります。この事例では、受入機関はこの辺りのことが分かっているから偽造した契約書を作成して技能実習生を欺き、さらに団交でもこれを前面に押し出してきたところに問題があったといえます。社労士がこの辺りのことが分からないまま日本人労働者と同じ感覚で事業主さんを指導していれば技能実習生受け入れ停止や裁判に発展する危険性が大きいといえます。裁判に進むことになれば損害賠償や慰謝料の問題も出てきますし割増賃金と同額の付加金も請求されます。同時に協同組合に対しても慰謝料の請求が提訴されることとなります。こうした問題が発生しないように、発生すれば早期に解決案を模索するのが社労士の務めといえますが、事業主の中には、社労士は雇人であり、黙って言うことを聞いていればいいと言った意識の人も少なくないため対応が難しいと言ったこともあります。

牡蠣養殖業は技能実習生や日系フィリピン人がいなければ成り立たない業界です。受入停止になればペーパーカンパニーを立ち上げざるを得ないのではないのでしょうか。この制度は関係者全員が建前と本音の世界で動くことを前提にして成り立っています。日本人が働きに行かない業種であればその辺りのことを踏まえて慎重に対応し、問題を起こさず、制度を維持すべきだと思いますが、一部？の金儲けしか考えない自分勝手な受入機関(協同組合と受入会社)が問題を起しています。自分で自分の首を絞めるのは止めてもらいたいものです。



外国人が日本で働くため入国申請する際には労働契約書を添付する必要があります。入国後は毎年労働契約書を添付して在留資格更新手続きを取ることになります。この事件では受入機関は入国前から本人たちがサインしたのではなく偽造した労働契約書を入管に提出していたようです。入国前に入管に提出する労働契約書は3年の契約ですが、在留資格更新のため2年目に向けては当初の契約書の写しを添付するか、改めて残り2年間の契約書を作成し添付するのならいいのですが、1年の労働契約書が新たに作成されるため問題が複雑になってしまいます。技能実習生達は3年契約で日本にきていますが、検定試験に合格しなければ2年目には進めないことを知っています。この試験自体落ちることはまずないはずなのに先日試験に落ちたことを心配した技能実習生からメールがありました。2回目は合格したようです。全く違う職種で働いていた技能実習生でさえ本来の研修職種での試験に合格できる程度の簡単な試験のようです。この制度では3年間の研修が原則であるため入国時の契約書は3年になっているはず。しかし在留資格は1年間で、2度更新をするようになっています。更新の都度1年契約の契約書を作成すること自体が変な話です。通常はなんら問題が発生しないため問題ないとしてもトラブルが起こった時には受入機関側にとってはこれが錦の御旗となってしまいます。当初から3年間の在留資格を認め、検定資格に合格しなければ1年で帰国との留保条件を付けて在留資格3年とすればいいと思いますが、JITCOや行政書士さんの仕事をつくるため便宜を図っているとしか思えません。こうした経費削減分を時給アップの原資として活用すればいいと思うのですが・・当然、会社が協同組合に支払う管理料や会費、またJITCOに支払う会費や更新手続き費用？など無くせば数万円の月額アップが可能になります。この辺りの利権の構造を見直さなければ技能実習生の賃金は最低賃金以上にはなりません。

労基法41条の問題については、明確な文書はありませんが入管は牡蠣養殖では労基法41条の適用を認めていません。入管も認めていないのであればそのことを公表しなければこうした詐欺行為を助長することになるとしか言いようがありません。この労基法41条問題については私のHPの「外国人労働者を巡る労働問題 技能実習生を中心として」の中の「技能実習生と労働基準法第41条の「適用除外」との関係」をご参照ください。

こうした不明朗なものの一つとして、水産庁は漁船漁業職種については技能実習生を労働組合に加入させ労働組合と労働協約を締結するよう指導をしているようです。この情報も水産業界側は資料だけなのでどのような指導文書が出ているのか分かりませんし、水産業界すべてに当てはまるのかも分かりません。しかしこの事件の牡蠣養殖業者ではこの適用がされていたとのこと。ただ労働組合員となれば毎月組合会費(この事件では3千円)が徴収されることになります。どのような趣旨でこうしたユニオンシップ制が導入されたのか分かりませんが、技能実習生問題解決にユニオンが大きな力となっている現状の代替体制として機能しなければ技能実習生は大きな不利益を蒙らざるを得ないといえます。この資料では労働組合の限定をするものではないと断った上で全日本海員組合との労働協約の例が示してあります。

## 正規・非正規の格差を超えて

～ 労働契約法 20 条裁判 2 回連載のその ～

郵政ユニオン 米今達也

### はじめに、年末年始勤務手当

郵便局・郵政グループには、全国で40万人という労働者が働いていますが、この内の約半数の20万人が非正規雇用労働者です。郵便の配達や窓口業務を行なっている二人に一人が非正規です。もちろん同じ制服を着て同じ仕事をしているため外面的には区別はつきません。しかし、賃金や休暇などの労働条件には、大きな違い、いわゆる格差があります。日本社会全体でも約4

割が非正規労働者である、という事で、格差は当たり前、という風潮があり、さすがに政府も経営団体も「正社員登用」や「非正規の時給アップ」を言わざるを得ない状況になっています。郵便局の格差の一例に、年末始に勤務した場合の手当てがあります。

まもなく郵便局は、「年賀繁忙」という年間最大のイベントを迎えます。年内は元旦配達の準備、年明け後は、年賀の配達と翌日の準備に追われて、文字通り休む日もなく働きます。年賀状というのは経営上も「ドル箱」と言うことで、会社も力を入れています。

世間が正月を一家団欒で過ごしている時に働くのですから、勤務した正社員には「年末始手当て」という名称の手当てがあります。この点について会社は「定年までの長期にわたり年末始に家族と過ごすことが出来ないから、その労苦に報いるため」と主張しています。(本裁判の準備書面)もっともでしょう。鉄道・バス・鉄鋼・病院など年末始に業務をしている会社でも、同じ様な手当てがあります。もっと高額な手当てを払う職種もあります。

ところが年末始を同じように休むことなく働く契約社員には、この手当てが支給されないのです。この点について、会社は、「こうした事情に該当しない時給制契約社員に支給されるべき理由はない」と述べています。こうした事情とは、「定年までの長期にわたり年末始に家族と過ごすことが出来ない」という点を指しています。年末バイトとの比較ではありません。契約社員の中にも、5年、10年と長期に渡って働いている人も珍しくありません。でも支給されませんし、そもそもこの様な理由で払われない事自体、会社が説明する事はありません。管理者に聞いても「そうになっている」と言うだけで「何故そうになっているのか」の説明はありません。では、休みを認めるかかと言うと認めません。週休と非番日は出勤を命じますし、年休を取ろうとしても、時期変更をします。

その他にも、正社員にあって、契約社員にはない手当てや休暇が多くあります。「何故同じ仕事をしながら正社員にあって、契約社員には無いのか」この不合理・不条理に納得出来ない人は多いでしょう。もちろんユニオンは。交渉の度に、格差の是正を求めています。会社はことごとく要求を退けます。

こうなると、裁判に訴えるしか、他に手段がありません。

という事で労働契約法20条を根拠として、12名の労働者が、東京・大阪の地方裁判所に提訴し、郵政ユニオンも全面的にバックアップしています。

この裁判で何が争われるのか、格差についての会社の説明はどの様なものか、日頃会社から聞くことのない理由の説明も、裁判ですから拒否は出来ません。そこで、本紙は2回の連載で、裁判について、説明します。裁判は長期化は必至ですので、会社がどの様な主張をするのか、その都度の公判の度に報告します。

## 、労働契約法とは

私達は、毎日働いていますが、これが労働契約に基づいてその義務を果たしている訳です。会社の方もやはり契約に基づいて毎月賃金を払います。これが会社と労働者個々人が締結している「労働契約です。この契約を意識するのは、主に期間社員の皆さんです。基本的に郵政は、半年単位の雇用契約をしていますので、4月、10月の雇用の更新の前には、契約を意識せざるをえません。要するに、期間の定めのある労働契約、すなわち期間雇用社員というわけです。これに対して正社員は、就業規則に定める定年まで特に雇用期間の定めのない社員、すなわち無期雇用雇用社員です。

一昔前には、社員と言えば正社員、無期雇用社員でした。ところが小泉政権の構造改革・規制緩和路線の下でこの労働(雇用)破壊が進み、今や全雇用労働者の内、約3割にあたる1200万人が期間の定めのある契約社員という状況になっています。その他にも、派遣社員という企業に間接的に雇用される雇用形態、ゆうパックの委託配達のような労働契約ではなく、業務委託という商法の規定する契約形態の労働者、外国人を対象にした技能研修・実習生(労働法の)適用という様々な形態の働き方が有ります。なお公務員は契約ではなく「任用」と言う形態ですので、契約法・労働法が適用されません。

かわりに「公務員法」が適用されます。

安倍政権は、「アベノミクスの第3の矢」で「成長戦略」を謳っていますが、要は「経済特区」などで更に労働法制の緩和を行ない、雇用を破壊する、という事だけなのです。

グローバリズムというのは、先進国・中進国における雇用破壊の世界的な競争というもので、各国で雇用破壊が進みました。欧米の場合は、まだ労働組合が規制をかけて、労働者を守っていますが、日本・韓国・中国などのアジア諸国では労働組合が機能していないために、雇用破壊が進みました。

労働者個人と企業の契約交渉では、どうしても企業の方が優位に立つ。そこで「労働契約に関する法律を整備して契約を対等な立場で行ない、また労働者の権利をも守ろう、という事で「労働契約法」が07年推施行されました。この法律が適用されるのは、有期・無期に拘わらず、全ての労働契約に基づいて働いている労働者です。

ところが、それ以降も有期雇用労働者の雇用が不安定な状態が改善されないで、2013年同法の改正が行なわれ、同年4月施行されました。

### 、契約法の改正のポイント

改正契約法のポイントは次の点です。条文の番号は、改正後の番号です

#### A) 有期労働契約の無期契約への転換ルールの親切(18条)

- ・有期労働契約が更新されて通算5年を超える場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換する。
- ・原則6ヶ月以上の空白期間があるときは、その前の契約期間は通算しない
- ・無期労働契約に転換された場合は、原則として、労働者の申し込み時点の有期労働契約と同一の労働条件となる。

#### B) 雇い止め法理の明文化(19条)

・正社員の解雇は簡単に出来ず、雇用が安定しているが、有期雇用の場合、期間の満了の際に更新をしなければ、つまり雇い止めをすれば何時でも解雇が出来る、と思っている人が少なくありません。此处から「正社員」信仰が出てきます。しかし、法律的には雇用の更新を重ねている有期雇用労働者を雇い止めをすると正社員と同様の「解雇法理」が適用されますので、簡単には「雇い止め」は出来ないのです。

#### C) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)第20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。) 当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

### 、20条裁判の争点

国会で法改正を議論した際に政府は、その主旨について次のように説明をしています。有期労働契約の反復更新の下で生じる雇い止めに対する不安を解消していくこと」及び「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正」して「労働者が安心して働き続けることが出来る社会を実現するものである(政府法案提出理由説明)

もっともで社会の常識にそった説明であろう。ここで問題になってくるのは、労働条件の相違そのものを禁止している訳ではなく「不合理と認められるものであってはならない」としている点である。そこで会社側からは、「相違には合理的理由がある」との見解が出される。

裁判では、個々の賃金や手当て・休暇の相違が、合理的か不合理かが争われる。原告は不合理と主張する。この主張が判決に採用された場合には、格差部分は違法と言うことになり、期間社

員の条件を正社員の水準に引き上げることが、会社側に求められる。

同時に本裁判では、民法に基づき過去の損害賠償を請求している。その期限の設定については、色々な考え方が出来るのだが、本件では過去2年分を請求している。

これは原告の出張が通っても、原告だけに払われる。しかし、原告でない期間社員が損害賠償請求訴訟を起こせば、原告の勝訴の判決が出ることになる。

無論これは郵政だけの問題ではなく、期間社員を雇っている全ての企業の労働者の問題である。既に、東京の地下鉄である「東京メトロ」の売店で働いている女性期間社員が同様の裁判を起こしている。従って、単に郵政の期間社員の条件や正社員との格差の問題ではなく、経団連と傘下企業にとっても一大事の裁判なのだ。

### 、労働組合の態度

会社は準備書面の中で、条文の「その他の事情」について

「限られた賃金原資をいかに配分すべきかという観点から、無期労働者間、又は、無期契約労働者・有期契約労働者間の複雑な利害調整が必要であり、まさしく、労使間における労働条件の適正な集団的設定という枠組みの中で決められるべき問題」

「不合理ではない」労働条件を設定するかは、原則として、労使間の再度の利害調整に委ねられるべき問題であって、直ちに正社員と同一の労働条件となるというのは、あまりに短絡的かつ実態にそぐわない解釈である。

と主張している。つまり、格差を含めて労働条件の設定は労使間の交渉で決めるべき問題だといっているのだ。異論はない。

郵政ユニオンは早くから、この格差の解消を会社に要求してきた。というのは労働組合は、労働者の中でも比較的条件の悪い層に光を当てて、その引き上げることで全体の条件の底上げを図るべきだと考えるからだ。一緒に働いている労働者が雇用形態が違っただけで差別されるのは、人間として容認出来ないという感情もある。

他の労働組合はどの様に考えているのだろうか。郵政最大を誇る某大労組はこの格差問題についてどの様に考えているのか、見解を明らかにすべきだろう。

この労組は、内部での扱いは承知していないが、外部に対して会社との交渉の報告をしたのを見たことや、聞いたことがない。職場全体の問題を交渉し、組合員以外にも影響するのだから、交渉報告を行なう責任があると思うが。それとも、会社の言い分を許容して格差を認める交渉をしているのだろうか。（以下、次号に続く）

### 【コメント】

労契法 18 条～20 条の改正は期間雇用労働者にとって朗報と言えるのでしょうか。5 年経過して無期契約化を請求しても正規雇用とされるものではありません。期間雇用よりは期間の定めが無い方が解雇され難いと言うだけの話です。派遣労働者の拡大と併せて「ごく一部の正規社員と大多数の非正規社員への 2 階層化がこれからの社会」との前提があるといえます。そうであれば同一労働同一賃金を第 20 条に盛り込んで貰わなければ漠然とした理念規定でしかないといえます。

## 外国人実習生が同僚刺す殺人未遂事件

広島テレビ（11/17 12:34）

16日夕方、尾道市因島の塗装会社に勤めるタイ人の技能実習生が同僚の腹を包丁で刺した殺人未遂の疑いで逮捕されました。タイ人の技能実習生、マンジアンテュウク・ユンダジャック容疑者は、16日午後4時50分ごろ会社の寮で同僚数人と食事中口論となったタイ人男性（29）の腹を刃渡りおよそ20センチの包丁で刺した疑いです。被害男性は腹を切るケガを負いました。マンジアンテュウク容疑者は「同僚がピンで殴ってきたので刺した」と話しており、自らも頭を切るケガをしました。マンジアンテュウク容疑者は塗装の仕事を学ぶため、2年前に来日したということです。



## 介護施設の外国人元職員が提訴 賃金未払いや誓約書提出

2014/11/28 18:05 【共同通信】

関西地域の介護施設「寿寿」（大阪府東大阪市）に勤めていたフィリピン人女性の石原チヨナさん（41）が、過剰に厳しい勤務を強いられたなどとして、寿寿に未払い分の賃金や慰謝料など約580万円の支払いを求める訴えを28日、大阪地裁に起こした。

寿寿は外国人職員を採用する際に、職員本人が死亡しても会社の責任は問わず、「永久に権利放棄する」との誓約書を提出させていた。日本人の職員に比べ給与水準が低く、差別的な待遇だったとしている。

介護事業の外国人労働者が提訴するのは異例。政府は介護分野の人手不足を緩和するため、外国人の技能実習制度を導入する方針を示している。

この介護施設は今年の7月に摘発され第137号に琉球新報の社説を紹介しましたが、このたびフィリピン人従業員が訴訟を起こした記事です。この事件の背景として高知新聞の社説を紹介しておきます。

### 【外国人労働者】環境の改善が不可欠だ

高知新聞社説 2014年07月16日08時10分

あまりに厳しい状況に置かれた彼女たちの目に、日本社会はどう映っているのか。

関西地域で住宅型老人ホームを展開する介護会社「寿寿（じゅじゅ）」が「借金」を盾に取り、介護職員のフィリピン人女性に過酷労働を強いていた。

本人が死亡しても会社側の責任を問わない内容の誓約書まで提出させていた。職員を「安い労働力」としか扱っていないのは明らかで、人権侵害も強く疑われる。

むろん、極端な事例ではあろうが、看過はできない。「氷山の一角」である可能性も拭えないからだ。実態の解明はもちろん、外国人労働者との雇用契約や労働実態を監視・監督する態勢づくりが急務といえる。

同社はこれまで約30人のフィリピン人女性を採用している。多くがかつて日本人との間に子どもをもうけ、在留資格を持つ。

契約時に示した休日数を与えず、宿直勤務が月間13回に及んだケースもあった。提出させていた死亡時の免責誓約書は、契約時から過労による健康被害を十分に想定していた証左といってよいだろう。

異常な労働実態には、会社側が職員の「弱み」に付け込んでいた背景がある。渡航時や資格取得の費用を立て替えた「借金」で縛り、一緒に来日した子どもの日本国籍取得の支援をちらつかせて、転職を防いでいた。

違法性も指摘されている。借金の返済が滞った場合に備え、職員の給与から毎月天引きし、会社側が実質管理していた。労働基準法で禁じられた強制的な預貯金に当たるといふ。強圧的な管理姿勢は、外国人労働者への差別意識とも無縁ではあるまい。

程度の差はあれ、ほかにも理不尽な労働環境に苦しむ外国人は多いに違いない。本来、途上国への技術移転と人材育成を目的とした「技能実習制度」では、賃金不払いや過重労働、セクハラなどの問題が後を絶たない。

安倍政権は新たな成長戦略として、この実習制度を拡充する形で、外国人労働者の受け入れ拡大を打ちだしている。慢性的な人手不足の介護分野も対象に含まれる。

だが、「使い捨て」のような扱いを許しては、いずれ日本は見向きもされなくなる。受け入れるなら、不当な働き方に対する監督強化や支援の充実は不可欠である。



## フィリピンのお弁当事情

特定非営利活動法人 社会理論・動態研究所  
吉田舞

フィリピンに住んでいた頃、息子が幼稚園に弁当を持って行くようになり、私と夫も職場に弁当を持参することにした。

最近、日本では、チーズやのり等を駆使してアニメのキャラクターなどを作る「キャラ弁」が流行っている。幼稚園、小学生の弁当作りは「アート化」しており、キャラ弁でない子がいじめられる、みじめな気持ちになるということで、キャラ弁を禁止する学校も出てくるなど、社会問題化するほどである。一方、フィリピンの典型的な子どもの弁当のおかずは真っ赤なホットドック1～2本と白いご飯である。

実は私自身、フィリピンの小学校に通った経験があるが、このランチボックスの中身は20年前から変わっていないようだ。ホットドックでない場合も、おかずの種類は、ほぼ種類のみ。気候が暑いので、腐らないようにと、揚げ物や乾き物のおかずがご飯の上に乗せてあるのが一般的である。

一方、会社の同僚の弁当を観察してみると、白飯と缶詰（味付きシーチキンもしくはサバ缶）を持ってきて、食べる直前に缶詰を開けてご飯にかけるという、これまたシンプルなランチ。

当時私は、日系企業に勤めていたのだが、自分以外にも弁当を持ってくる日本人の同僚が多く、フィリピン人の同僚からよく「日本人は、おかずの量多いね～」と言われたものである。しかし、日本人らしいのは弁当の中身だけではなかった。

ある日、フィリピン人の上司に、「日本人のお弁当は、なんだかプレゼントみたいね。みんな弁当箱を布でラッピングしているのね」と言われた。

全く意識したことがなかったが、よく見ると、フィリピンでは、タッパーウェアに白飯とおかずを入れてスプーンとフォークも一緒にビニール袋で持ち運びしている人が多い。

一方、日本人は、必ず、弁当箱を箸などと一緒にハンカチや風呂敷に包んだ上で鞆や袋に入れている。さらに、汁漏れが気になるときは、ビニールに入れた上で、風呂敷で包まなければ、なんだか落ち着かない。風呂敷包みも日本の文化なんだと、改めて感じさせられた経験だった。

## 長崎からのメール

昨日、フェイスブックでフィリピン人技能実習生から友達の申し込みがありました。しっかりした日本語で書かれていました。住んでいる場所は長崎市で、私自身、長崎市内の中学・高校へ通っていたこともあり、また共通の友達を見ると広島県内に住んでいた技能実習生の名前があったので親しみを感じました。来日して1年半程度経過しているようで日本語検定2級も取得しているので日本語がうまいのは当然かもしれません。彼を友達承認するとこの日の内に彼の同僚たち8人から支援する会への「いいね」が入っていました。フェイスブックのタイムラインをザットみると長崎での生活を楽しんでいるようです。やり取りした中で彼が書いてきた文章は以下のようなものでした。

失礼します。今晚は、私は 協同組合の研修生の と申します。長崎県の三菱重工で働いています。

ご承認ありがとうございます。宜しく申し上げます。そうなんですか？本当に長崎はいいところですね。方々も優しいし、食べ物も美味しいし、ずっと住めると絶対住みます！研修生たちは大体仲町か長与教会に出ていますね。私は 教会に出ていますけど。

聞きたいことがありますけど。UNIONって帰った研修生に聞いたんですけど、まだ動いてますか？それと、長崎に有りますかな～って思ってますね。

あ、そうですか？こっちも私達の指導員が問題なんですけど。他の問題はもう改善してくれましたが、研修生達が文句できなかつたら多分今までも大変な状態だと思います。

上手な日本語です。中国人やベトナム人の技能実習生に日本語を教えるボランティアをしている友人の話では、「みんな熱心に勉強している」と言っています。今回連絡してきた技能実習生達の問題がどんなものだったのか気になります。寮での生活の問題か、労基法がらみの問題か・・・解決したのならいいのですがなんとなく引っかかる思いもあります。

協同組合の指導員もいろいろで技能実習生のことを真剣に考えている人もいればそうでない人もいますし、指導員を置いていないようなところもあります。今治の造船所では指導員が通訳かハッキリしません、ここでは寮での料理禁止と日記にHなコメントを書き込むという問題がありました。呉の造船所では労災や残業代の問題で何回か会社と交渉していますが協同組合の担当者が一度も出てきたことはありませんでした。指導員も雇われているため当然自己保身を図らなければならないのは当然です。そのため解雇されることになった指導員が相談に来たことも何度かありました。また時々電話してきたり、話をしに来る相談員もいましたが、この人たちは技能実習生を守ろうとする気持ちが強かったためか何時の間にか退職してしまいました。技能実習生の問題が報道されたり本にされたりしていますが、事件性の方に重点が置かれているためひどい扱いや奴隷制度と言った面が中心となっています。しかしそこに報告されていないごく当たり前のことの方に問題が多いと感じています。また指導員さんたちの立場から報告があればこれまで気が付かなかった問題も出てきて面白いのではないかと考えています。

## ケラメイコス 日本酒のラベル

最近はやきもの収集への関心が薄れてきたというか、関心が他へ広がってきたと言った方がいいのでしょうか。勾玉に関心を持ち始めたり、最近では日本刀に関心が向いています。私の祖父の趣味がやきものと刀剣だったので残り少なくなった人生を睨んで心の中に潜んでいた高嶺の花とあきらめていた思いが出てきたのかもしれません。その引き金は少し背伸びをすれば手の届くところにあるのがヤフオクで分かったからといえます。ただ長いものは取扱い上少々怖いところもあるので短刀に関心が向いています。ただ気の短い人間がこんなものを所持する怖さもあるし、と思っているうちに機関誌の発行の月に入ってしまった。半ページのスペースが空いているので日本酒のラベルを載せることにしました。ワインのラベルは小まめに集めていたのですが日本酒に対してはそういうこともないと言いながらも最近はがし始めているのでお気に入りの広島のお酒を掲載してみました。



左から二つは竹原の藤井酒造のもので、夜の帝王という名前は今一つ好きになれないのですが、安くて美味し、手に入りやすいのが良いところです。竹鶴も同じ竹原のお酒で癖が強くガツンとくるお酒です。始めて飲む人は嫌になると思いますが、飲んでると癖になります。富久長は安芸津の女性の杜氏さんが造るお酒です。竹原のものと違い優しい感じのものを造っているので時々こうしたお酒が飲みたくなります。これまでのものは純米酒ですが、最後のものは西条の賀茂鶴が造っている普通酒で、昔の特級酒です。吟醸香の楽しめるすっきりしたお酒です。純米酒や吟醸酒も良いかもしれませんが安価な普通酒の美味しいものを探すのが良いのかと思いつつも4合瓶が1週間以上冷蔵庫にある状況では飲んでいいのか料理に使っているのか分からないのですが、ぐい呑を育てていくためにはお酒を呑ませないといけないんですね。

# 本の紹介

## 居酒屋ぼったくり

秋川滝美 著 アルファポリス 1,200円

毎日、仕事を終わって帰宅時間になると夕食は何を造ろうかと考え憂鬱な気分になってしまいます。乏しいメニューを積極的に増やそうと言った気持はないながらもお酒や食べ物の本を読むのが好きで読んでいても手の込んだ料理やレアなお酒であったり普段飲みには使えないお酒であったりします。蘊蓄の類は、それはそれでいいとしてもごく日常的な物を紹介してほしいと思ってしまう、

幸いこの本に出てくる料理もお酒も庶民的なものばかりで好感が持てます。そうはいってもお酒だけは安価なものとは言っても近場ではなかなか手に入りにくいのは仕方がないと言わざるを得ません。この本は、料理や酒を紹介したものではなく、「居酒屋ぼったくり」の若い女主人とその妹そしてそこに集まるお客さんのやり取りの中に様々なお酒や料理が出てくる小説ですが、蘊蓄を語るようなものでもなく、居酒屋を舞台にした出来事を綴った軽い読み物です。読んでいるうちに食べてみたくなる料理があったり、知らない酒蔵のお酒が出てきたりと楽しむことができますのでついつい一気読みしてしまいました。何が書いてあったかはすぐ忘れてしまいますが、関心のあったお酒と料理だけは頭の隅に引っかかっています。料理では、卵黄の味噌漬けやそうめんチーズを混ぜ合わせてカリカリに焼き上げたものやそうめんを使ったチヂミなどは簡単にできるはずですが我が家には卵しかないのでお味噌からオリーブオイルなど買いそろえなければとなると何時のことになるやら見当もつきません。出てくるお酒は純米酒や普通酒あたりのもので軽めのお酒が多いようです。しっかりしたお酒が好きなので今一つかとは思いながらもついつい探してしまいます。「純米酒以外日本酒ではない」と凝り固まって美味しい本醸造や普通酒を切り捨ててしまうのももったいない話です。この本にはこのあたりのお酒が出てくるので好感が持てますが、あくまでも主はストーリーの方にあります。軽い読み物です。

### 言葉

「だれでも、父、母、妻、子、兄弟、姉妹、さらに自分の命までも捨てて、わたしのもとに来るのでなければ、わたしの弟子となることはできない。自分の十字架を負うてわたしについて来るものでなければ、わたしの弟子となることはできない

.....

どんな王でも、ほかの王と戦いを交えるために出て行く場合には、まず座して、こちらの一万人もって、二万人を率いて向かって来る敵に対抗できるかどうか、考えて見ないだろうか。もし自分の力にあまれば、敵がまだ遠くにいるうちに、使者を送って、和を求めよう。

それと同じように、あなたがたのうちで、自分の財産をことごとく捨て切るものでなくては、わたしの弟子となることはできない。

ルカによる福音書 第14章第26節～第33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](mailto:k.komatsu@do.enjoy.ne.jp) <http://srk2002.com/>

平成26年12月 1日 発行