

第143号

瓦版 えくれしあ

～ 集いの場 ～



目次

1. 年次有給休暇取得の法改正(案)をめぐって
2. 「ブラック企業」と外国人技能実習生
～スクラムユニオン土屋委員長による大学講義より～
特定非営利活動法人 社会理論・動態研究所 吉田舞
3. 無料相談会のお知らせ
4. 江田島技能実習生による殺傷事件裁判から
裁判を傍聴して
裁判の争点のまとめ 働く者の相談室くれ 米今達也
5. 外国人労働者関連のニュースから
中国人農業技能実習生に関する人権救済申立事件(勧告)
外国人技能実習制度 人権保障の仕組みこそ必要
「もう二度と日本では働かない」円安直撃、日本から逃げ出す外国人労働者
6. 本の紹介 中空構造日本の深層 河合隼雄 著
7. 今月の言葉

年次有給休暇取得の法改正(案)をめぐって

～ 会社に時季指定の義務づけ ～

年次有給休暇はアルバイト・パートを問わず全ての労働者の権利として労働基準法に定められています。アルバイト・パートまた外国人労働者は年次有給休暇の権利があることすら知らない人達が少なくありませんし、知っていても下手に請求すると解雇される憂き目に遭うのではないかと戦々恐々としている現実もあります。日本人の場合、高校生の時また大学に入った時点で簡単な労働基準法の知識やアルバイト等で賃金が支払われない場合の相談先等指導する必要があると思います。賃金が支払われなければ当然労働基準監督署に相談に行くよう教えればいいのですが、高校生のアルバイトの賃金未払で申告しても相手が支払いそうもなければ申告の取り下げを言うてくることもあるので地域のユニオンの存在も併せて指導していく必要があるといえます。労働基準法の話も条文の解説に終始すれば観念的になりすぎてしまい関心も薄いでしょうが、実際に発生した事例を通して話を進めていけば自分の経験と照らし合わせて興味がわくのではないかと思います。そういった意味では「労働法はぼくらの味方! (岩波ジュニア新書)864円」は小説仕立てで楽しく読めるので若い人には読んでおいてもらいたい本といえます。

年次有給休暇の問題は日本人のメンタリティーにとって権利なのか恩恵なのか曖昧模糊とした感情があるのではないのでしょうか。権利と理解できている正社員でさえ取得に気後れする現実もあるといえます。労働調査会の調査(調査シリーズ No.85 H23.6.20)によると年次有給休暇を積極的に取得しない理由の最も多いのが「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」で64.6%、次いで「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」60.2%、「職場の周囲の

人が取らないので年休が取りにくいから」42.2%等が挙げられています。サラリーマン時代を振り返ってみても同じような回答をしたと思います。しかし週休2日で祝日もあるため年次有給休暇を消化するためにわざわざ休む必要はないとの思いも強くあります。残業が連日続き休みたくても休めない状況の人にとっての問題は適正な人員配置がなされているかどうかの問題であって、年休の行使ができる環境にないと言った話とは違うのではないのでしょうか。こうした状況であれば健康配慮義務の問題としてその解消に会社が取り組むのが先であるはずで、また子育て中の労働者にとってはそのために必要な休暇は年次有給休暇で対処する問題ではなく、既に導入されている子供の看護休暇の充実なりそうした環境に対しての休暇制度を充実させていくべきだといえます。ちなみに子供の看護休暇は育児介護休業法で小学校に上がるまでの子を対象として子供一人なら1年に5日、二人以上なら1年に10日の看護休暇の請求が認められています。また要介護者がいる場合の介護休暇も対象となる要介護者一人なら1年に5日、二人なら1年に10日の休暇が認められていますが、これらは有給休暇とされていませんので無給とされている会社では本来請求すべきこれらの休暇ではなく年次有給休暇を請求することになり年次有給休暇の消化促進に寄与しているというのも変な話です。この辺りの整備の方が年次有給休暇の取得促進に優先する問題ではないのでしょうか。

1月7日の読売新聞に、「政府が26日に召集予定の通常国会に提出する労働基準法改正案の骨子が明らかになった。／企業に対し、従業員がいつ有給休暇を取得するか時期を指定することを義務づけ、確実に取得させることが柱だ。働き過ぎを防止し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図る狙いがある。」との記事が載っていました。実際にどのような法案なのかは分かりませんが、欧米に比べて有給休暇の取得率が低いことからこうした法案が出てきています。それぞれの国にはそれぞれの歴史や文化的背景がありそれを考慮に入れず有給休暇を会社が指定して取得させると言うのには大きな問題があるのではないのでしょうか。公務員や一部の大企業には病気で長期間休んだとしても賃金保障されていますが、大多数の企業では有給休暇が無くなれば賃金カットされてしまいます。有給休暇を早々と全て消化してしまい、風邪をひいて休んで賃金カットされるのは当然のこととして受け入れられる人はどの程度いるのでしょうか。ましてや病気がちな人、高齢な家族や病弱な家族また障害を持った家族を抱えている人にとっては意味もなく有給休暇を消化することを望むのでしょうか。こうした問題に対しての補償が法律的に確立されたうえで「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現を図る」ために有給休暇の取得を増進する施策を取られるなら理解できます。もし日本人が長期休暇できない状況への批判への対処方法あるのならむしろサバティカル休暇制度を導入すべきではないのでしょうか。これは一定期間勤務すれば年次有給休暇とは別に長期間の有給休暇を与えるものです。大学の先生やカトリックの神父さまにはこの制度があると聞いています。知り合いの神父さまは現在1年間のサバティカル休暇でイタリアに勉強に行っていますし、スペインのサンチャゴ巡礼や外国旅行された方もいます。労働基準法が定めている有給休暇には、勤務期間の経過によって当然に権利が発生するもので、労働者の自由な意思に従って行使できるものと言うことが大前提としてあります。例外として、業務に差し障りがある場合の時季変更権が使用者に認められていること、5日を超える年次有給休暇については労使協定によって時季指定することができる場合があります。5日を超える日数すべてが計画的付与の対象となっても労働者側はそんなに多くの日数を認めるはずはないので社内旅行や盆また年末年始等に絡めて時季指定すると言うのが一般的かも知れませんが実態はよく分かりません。ただ技能実習生が勤務していた造船所がお盆の休暇に2日の計画付与分を含めて長期の休暇としていた例がありました。先の調査の中で計画的付与を採用している企業は21.8%あると報告されており、導入を希望の割合が高いのは「年休の取得日数が少ない者や労働時間が長い者、上司が年休取得に積極的でない者」のグループと報告されています。年次有給休暇が取りにくい環境があるのは事実ですが、こうした状況を克服していくためには労使双方ともに雇用関係は主従関係ではなく契約関係であり、双方が権利と義務の関係を負っていることを強く意識していく以外にないといえます。今回の会社に時季指定させて年次有給休暇取得の促進を図ると言うのも先の造船所のように一斉に休暇を取る方式それもせいぜい5日以内の話でなければ納得できない話ではないのでしょうか。

「ブラック企業」と外国人技能実習生
～スクラムユニオン土屋委員長による大学講義より～

特定非営利活動法人 社会理論・動態研究所
吉田舞

12月10日(水) 私が非常勤をしている大学の授業で、土屋事務局次長に日本の「ブラック企業」と外国人技能実習生の現状についてお話をさせていただきました。これまで、授業では、グローバル化のもとでの労働市場の再編、労働階層の両極化など、労働の性格・構成・機能の変容についての講義をしてきました。それらを踏まえ、現在、就職活動をしている学生や、アルバイトをしている学生にとって、今回の講義はとても刺激的だったようです。

講義では、アルバイトをしている受講生が多いことから、アルバイトでも有給休暇を取得できる事、残業代も保障されなければならないことなどを詳しく説明させていただきました。また、アルバイトであっても契約書が交わされなければならないこと、契約書に含まれるべき具体的な事項を教えてもらいました。そのなかで、「契約書はもらってない」「もらったけど、じっくり目を通したことはない」という声もあり、改めて自分たちの現在の労働条件を見直す機会になりました。受講生は、「契約の内容を確認しないということは、自分の権利を失うこと」「最終的には自分の身は自分で守らなければならない」というようなコメントが出ていました。その一方で、「企業に抗議する勇気がなかったり、仲間がいなかったり、なかなかアクションがとれないという現状があるのではないか」、ついサービス残業をしてしまうことは「日本人の良い所でもあるので、難しい問題だと思う」という意見も出ました。また、ある学生は、「もっと早くこのような情報が知りたかった」「日本の教育システムのなかで、アルバイトを始める年齢になる前に(比較的早いうちに)労働や雇用について学び知識をつけることは、重要だと思う」と話していました。

私自身、土屋さんにこの話を依頼した当初、これから社会に出て働く学生にとって、具体的な現場の声を聞くことは、きっと今後のためになると考えていました。しかし、実際は、現在、すでに自分自身もしくは友人がいわゆるブラック・アルバイトに悩んでいる学生や、家族が仕事で体調を崩しているという学生が多かったことに驚かされました。そして何より、私自身、土屋さんの話を聞くなかで、自分や自分の家族の労働環境を見直す良い機会となりました。

外国人技能実習生に関しては、労働相談に来る約半数が外国人であるという事実には衝撃を受けた学生もいました。いかに外国人の日本での労働環境が深刻かという点に驚いただけでなく、日常生活のなかで外国人労働者に会うことがなく、それほど多くの外国人労働者が広島にいることを知らなかったという感想もありました。今や外国人労働者は、日本経済にはなくてはならない存在となりつつあるにも関わらず、社会のなかでは生活者としても「顔の見えない」存在であるということを改めて考えさせられました。

身近な法律相談会(第9回)

日 時 平成27年 2月 8日(日)
13時 ~ 17時 (受付終了は16時)

会 場 カトリック幟町教会 多目的ホール
広島市中区幟町 4-42
教会の駐車場は使用できません。

どなたでもご来場ください。

外国人の方は可能であれば母国語の通訳をご同伴ください。

共催：法律相談室 響き / フィリピン人労働者を支援する会

江田島技能実習生による殺傷事件裁判から

1. 裁判を傍聴して

平成13年3月14日に発生した中国人技能実習生による殺傷事件が裁判員裁判として1月19日から始まりました。初日は3倍を超える傍聴者のため抽選があり、残念ながら外れてしまい傍聴できませんでしたが、2日目以降は全員が傍聴できる状況となりました。私にとって関心があるのはこれまで見てきた技能実習生制度に係る様々な問題が事件の直接的原因として有ったのかと言う点のみです。殺意があったか、精神的問題があるか否かなど傍聴する中で感じることはあっても裁判所の判断を待ちたいと思います。社長の奥さんが死刑を望んだのは当然のことでしょうし、私自身同じ立場だったら同じことを言ったと思います。ただ頭の中では「人間に人間を殺す権利はない」とは思っていますが・・・これまで傍聴した中で技能実習生制度との関係で感じたことを報告したいと思います。

弁護側は技能実習生として不当な扱いを受けた等の問題はないとの立場で弁護をしていますし、これまでの証人尋問を通して特別問題はなかったと思われれます。しかし事件とは関係なく技能実習生制度問題との観点のみでみると問題が無いとも言えませんでした。技能実習生問題に詳しい全統一の鳥井さんが証人として出廷される予定なので被告が意識していたか否かにかかわらず技能実習生としてどのような問題があったかが解明されればと思っています。

【技能実習生の受入について】

協働組合は、島嶼部で人材が不足していることから労働力向上のため寄与していると答え、社長の妻は「実習生を受け入れたのは、仕事がきついため日本人は何時いてくれない為で、実習性は3年いてくれる。」と答えています。

また弁護側からの入国帰国前後に技能実習生がカキ打ちに従事しているのかとの質問に、協働組合は「実習生が水産業出身者であるかは送出し機関の書類でしか確認していないし、帰国後カキ養殖の仕事に従事していると聞いている。」と答えています。しかし社長の妻は「来日前カキ養殖に携わっていたものがいたと聞いたことがないし、帰国後カキ養殖に携わったと聞いたこともない。」と証言しています。

弁護側からの「労働力確保は安い労働力の確保を意味しているか」との質問に、協働組合は「経費を加えると日本人並みの賃金を出していることになる。」と答えています。この協働組合では、管理費(25千円)と賦課金(一万円)を受入企業から毎月徴収しています。調書には四万一千円となっているとのことでした。後者は往復の旅費や在留資格更新の費用を含めたものかもしれませんが、これ等を賃金と見做すところに問題があります。あくまでも受け入れに要する経費であるはずなのにこれらを合算したものが技能実習生の賃金と考えるとこの制度の大きな問題の一つといえます。

「実習生一人の職場は珍しく、カキウチ236社のうち80%に実習生があり、平均3.3人である。」と広島県の現状が説明されましたが、各社の従業員に対する割合はどうなのでしょう。

【研修事業所の変更】(協働組合理事への訊問)

技能実習生が研修先を変更することは原則としてあり得ません。あるとすれば研修先が倒産したり、何らかの入管法関連の違反があった場合などに限られます。被告は半年ほどで研修先が川口水産に変更されています。検察官からこの原因について質問された協働組合の理事は「23年9月に前受入先の隣の会社で不法就労が発覚したため移籍させた方が良いと判断したためである」と答えると、裁判長から「前受入先の関連企業であったためではないか」との確認が入り、「その通りです。」との回答をしました。弁護側からはこの辺りのことについての質問はなかったため残業代等どのような状況だったかは不明なままです。

【以前 1 人いた実習生の帰国】

被告の前に 1 名いた技能実習生が帰国した理由は、近所のカキ養殖場にいた女性技能実習生と恋仲になり、その子が帰国させられたことから平成 24 年 8 月に帰国した。これは社長の妻の証言であるが、協同組合の理事は「自己都合で帰国した。」と答えただけでした。なぜその子が帰国させられたのか、自己都合で帰国とはどのようなものだったのかは質問されず不明。

【仕事の内容】

カキ筏での収穫、帰ってきて洗浄し、そして 6 名いる打ち子へのカキの補充やカキのむき身で一杯になったバケツの計量・記録また牡蠣殻の片づけ等仕事場の進捗状況に気配りをしながら自分もカキ打ちの仕事をしていた。

【労働時間・賃金について】(社長の妻への訊問)

検察官のこの質問に対して、社長の妻は「契約書上の契約では 5:30~14:30 であったが、実際は 6:00~17:00 の労働で 2 時間の残業があった。」と答えました。この辺りは弁護側が詳しく聞き出しています。

この勤務時間で月曜から土曜まで働いており、丸 1 日日曜日を休んだのは出勤表によると 24 年 1 月は正月 3 日日を除くと 1 回だけ、24 年 2 月は 1 回しかなかった。

36 協定には特約条項として「繁忙期には年 6 回を限度として 80 時間まで労働させることができる」となっているが、これは協同組合が作成したもので内容については知らない。

労働時間の記録票には残業時間を二重線で消した跡があるが、これは協同組合から 80 時間を超えた時間を抹消して、現金を渡すように指導されていたためである。この点に関して、協同組合は「そのような指導をしたことは無い。残業させないように指導しているが具体的な数字をあげて指導したかどうかは覚えていない。残業時間については記憶にないが、80 時間には達してはいなかった。」と答えています。この証言の時、突然出てきた 80 時間は何を言っているのか理解できませんでしたが、妻の証言を聞いて納得できました。また、「契約書通り賃金が支払われていることを賃金台帳と出勤簿で確認し、問題はなかった。」と証言しています。しかし賃金計算の最後の段階を見た所で最低賃金が修正されていない程度のことしか把握できません。稼働状況を記録した賃金計算の基礎資料であるメモまた技能実習生からの聞き取りをしなければ確認できないはず。川口水産ではこの点の問題は無かったようですが、他の受入機関ではどうだったのか心配になります。

各月の残業時間について 3 か月分を示して確認を求めると間違いはないはずと回答。

24 年 12 月 89 時間 25 年 1 月 77.25 時間 25 年 2 月 94.25 時間

「賃金は手取りで、15 万~20 万円程度であった。給料に不満を持っていたとは思えない、最後の給料時には、多すぎると言ってきたので、黙って取っておくようにと言ったほどである。」との妻の証言があり賃金上の問題があったとは弁護側は考えていないようである。

かって受け入れていた技能実習生を 2 名から 1 名にした理由について、「平成 22 年から賃金が高くなったため技能実習生を二人から一人にした。」と答えたことに対して、最低賃金違反が原因であったことを弁護側に指摘されて認める。

また「技能実習生の賃金は法律で決まっていた。」と言っています。最低賃金のことを指していると考えられますが、協同組合からの指示または最後に触れる労働組合との関係の中での取り決めのことを指しているのでしょうか。

【宿舎の問題】

「生活場所は作業場の 2 階で、冷暖房等全て整えている。トイレと風呂は別室となっている。」とのことで特段問題は無いようであった。記録が不確かなのですが、家賃が 1 万円、水道光熱費が 5 千円程度ようです。アパートを借りている訳でもないの必要なのかと思いますが、社会保険料相当額の回収なのでしょう。ちなみに日系フィリピン人の例では家賃水道光熱費は無料とよく聞きます。その代り社会保険や労働保険への加入は無視されています。

【技能実習生への支援・水産庁の労働組合加入への指示】

協働組合は事件当時、70～80名受け入れており、自分と中国人の通訳3名で対応していた。通訳は月に3回程度訪問し、問題があればその都度訪問していた様子です。また川口水産でも問題の無い対応をしていたようですし、特に社長の妻に対しては社長が倒れている側にも「お母さん」と言って何もしなかったそうです。

ただ私自身気になる問題として、水産業の技能実習生は労働組合に加入させられ毎月3千円の組合会費が徴収されているらしいことです。実際2件そうした事例があったと聞いていますが、川口水産では不明です。弁護士さんに聞くと契約書にはそのような記載はなかったそうです。賃金明細書がどうなっていたのか気になります。

一般社団法人大日本水産会の「外国人漁業技能実習の手引き」(26年4月)には、
「(3)労働組合への加入手続き(P.27)

漁船漁業職種では受入れ船主の団体、例えば漁業協同組合や船主組合が労働組合との間で労働協約を締結し関係労使の協議を円滑に促進する旨、水産庁より指導を受けております。そのため技能実習生を労働組合に加入させる手続きを行います。p58に労働組合の1つである全日本海員組合と締結した場合の労働協約書モデル例を記載します。(参考資料4。ただし、労働組合の選択を限定するものではありません。)

また賃金についてP.17には

「技能実習生を雇用する企業等が、技能等の程度や責任の度合い等を勘案して企業の持つ給与規定等に基づきつつ独自に決めるものであり、その際に日本人と同等の給与水準を保障し、かつ、最低賃金法で定める基準を下回らない金額でなければなりません。漁船漁業の場合、技能実習生の最低賃金は一般社団法人大日本水産会と全日本海員組合との中央協定で定められた最低基準を使用してください。」

水産庁の指導文書を探してみましたが見つかりませんでした。この適用が被告にもあったのかもわかりません。もし労働組合への加入が義務付けられ、労働組合との関係が構築されれば技能実習生にとって重要な支援機関となるはずですが、先にあげた2例では技能実習生はその事実さえ知らされていない状況であったため、地域ユニオンを探して支援を受けています。この2件の例の技能実習生が加入させられていた労働組合は組合員に対する教宣活動も支援活動行わないまま組合会費だけ徴収していたことは技能実習生制度上大きな問題といえます。

これから建設業また介護関係での受け入れに併せて技能実習生保護の名目で同様なことが行なわれると技能実習生保護ではなく単なる賃金搾取の構造が導入されるだけの話となってしまいます。もし水産庁の指導が事実ならば、労働組合への加入を国が指導すること自体異常なこととしか思えません。もしそうする必要があるのであれば全国で支援実績のあるユニオンないし支援団体との連携が取れる仕組みづくりの方がはるかに効果があるといえます。

2. 裁判の争点のまとめ

働く者の相談室くれ
米今達也

はじめに

江田島市における中国人実習生による水産会社社長・従業員殺害事件の公判が1月19日広島地裁で始まった。マスコミでも詳しく報じられているように、被告は精神的に不安定な状態にあり、出廷を拒んだり、不規則発言をして退廷を命じられるなど、公判に耐えられるような状態ではないようで、弁護人は、精神状態が安定するまで裁判を中断することを求めている。この裁判は、陳告の責任を明確にすることにあるのだが、事件当初から背景に「外国人技能研修制度がある事は明白である。被告がどのような経過で日本に来て同社で働くことになったのか、どのような労働条件で働いていたのか、人間関係はどのようなものであったか?等々解明すべき点が多い。12月にも音戸の瀬戸で音戸町の水産会社の夏季船と貨物船が衝突してカキ船が転覆してインドネシア人実習生が犠牲となる事件があったが、呉市・広島市の水産業は実習生なくして成り立たない程多くの実習生が来ているが、「日本の先進技術の研修」という目的と

は程遠く、実態は単純労働に従事している。そして、多くの人が低賃金・低労働条件下にあり、人権も侵害されている事例も多い。裁判の中では、被告をはじめとして、実習生がどのような条件の下で働いていたのかが明らかにされなければならない。新聞報道に基づいて纏めてみました。

江田島事件初公判（2015年1月19日）冒頭陳述（要旨）

検察側

《事件の経過》

被告は2012年5月に技能実習生として滞日した。日本語などの研修を宇した後、同9月から川口水産で働き始めた。

川口信行社長は仕事について厳しく指導する一方、被告が日本に慣れるよう食事会を開くなど配慮した。従業員も悪意のないからかいの言葉を交えて気軽に声をかけていた。しかし被告は「自分だけが理不尽に叱責され、馬鹿にされていると鬱憤をためていた。ただ川口社長の妻には唯一心を許していた。被告は中国の家族との関係にも悩みを抱えていた。これらの問題から精神的に追い詰められ、犯行に及んだ。

《犯行の状況》

13年3月14日、被告は河口社長とカキの水揚げした後、体調不良で仕事を休み、作業所2階の自室にいた。午後4時半に従業員が1階の掃除をしながら笑いあっていた。被告はまた自分をばかにして笑っていると思い、鬱憤を爆発させた。包丁をポケットに入れて1階へ。従業員の1人をクワで殴り、止めに入った河口社長の顔をクワの柄で殴った。別の従業員の肩を包丁で刺した後、対折れた川口社長の胸を4回包丁で刺し、スコップでなぐった。

さらに建物の外に逃げた橋下政子さんを追いかけてスコップでなぐるなどした。この間に他の従業員や車で通りがかった人にも襲いかかりけがを負わせたり車のガラスを壊した。

《殺意の有無》

川口社長以外の従業員についても殺意があった。注目すべきは、どのような形や材質の凶器を使ったか。くわ。スコップ。包丁は殺害するのに十分な重さや大きさであると認識して使っていた。頭などを一方的に力を込めて殴り重大な結果も導いている。川口社長だけを狙ったのではなく、従業員全員を殺そうと手当たり次第に襲いかかった。

《責任能力の程度》

被告には完全責任能力があった。犯行動機は会社関係者への鬱憤を爆発させ、それ以外の人には現場から追い払うため、理解できる。攻撃対象と通行人を区別している。川口社長の妻に攻撃していない。目的に応じて合理的だ。犯行後には自傷行為をしており、駆け付けた警察官に罪を認めている。精神的な病気もなかった。

弁護側

【被告の状態】

勾留は1年5ヶ月に及び、コミュニケーションを取れない状況が続く。もともとストレスに弱い性格もあり、普通ではない不安定な精神状態にある。このような状態では裁判を十分理解できず、裁判に対応できない。被告が出廷しない可能性もあり、出廷しても会話が成立しない場合がある。このような行為は被告の不誠実さのためではないと理解してほしい。

【争点】

今回争点で最も重要なのが情状だ2人が死亡、7人がけがをした重大な事件。川口社長以外への殺意はなかったと主張するが、無実を訴えているわけではない。生育歴や外国人技能実習制度、善悪の判断ができない異常なストレスの高まりなど被告の背景を考慮して量刑を決めて欲しい。

《殺意の有無》

被告は衝動的に犯行に及んでおり、逮捕後、殺意の有無が明確に説明出来ていなかった。従業員の殺害を決意尾するまでの動機はない。被告と従業員らの間で過去にトラブルはなく、一緒に酒を飲むなど良好な関係だった。被告は自室から包丁を持ち出しているが、実際に使用し

たのは川口社長と従業員の一人だけ。この従業員には生命の危険があるような使用方法を取っていない。橋下さんへの殺人は傷害致死、他の従業員 6 人に対しては傷害罪を適用するべきだ。

《責任の軽減》

被告は善悪を判断する力が著しく衰えた心神耗弱状態だった。軽度の精神遅滞や統合失調症の精神障害が認められる。普段のおとなしい性格とかけ離れた行動を取っている。無関係の第三者にも無差別に攻撃している。攻撃に及ぶ動機が認められない。

《情状》

事件は突発的で衝動的な犯行だ。計画的な犯行に比べ悪質性が高いとはいえない。小学 4 年から家の仕事の手伝いで学校に行かなくなった。生育環境の影響で知的能力、コミュニケーション能力、ストレスに対応する能力が未成熟のままだ。

また、外国人技能実習制度に構造的な問題があり、被告の精神面に負担を与えてた。技能実習制度は技術の海外移転を目的にするが、実際は受け入れ先の労働者不足を補い、実習生は出稼ぎで来日してる。川口水産の被告も例外ではない。職場に一人しか実習生がいない特殊な環境で、身近に相談できる相手もいなかった。またこの制度は様々な契約関係や利害関係が有り、実習生の個別の問題に対応がなされにくい。

外国人労働者関連のニュースから

1 . 中国人農業技能実習生に関する人権救済申立事件（勧告）

2014年12月1日付 日弁連HPから

この勧告は 2012 年 10 月 22 日に東京弁護士会に到着した中国人技能実習生からの人権侵害に対する救済を求める投書が発端でした。勧告書には 42 ページにわたる資料が添付され人権侵害の状況等が詳しく報告されています。また法務省入国管理局からの回答も掲載されています。

(日弁連HPの人権救済申立事件「警告・勧告・要望」2014年のページ下記アドレス)

<http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/complaint/year/2014/141201.html>

レタス栽培等に従事していた中国人農業技能実習生に対し、中国の送出し機関が行き過ぎた管理をしていたことを、日本の監理団体である事業協同組合が適切な監理をせずに見過していたことが人権侵害にあたり、事業協同組合、法務省及び厚生労働省に対して勧告した事例。

中国人農業技能実習生は、技能実習制度の下で来日し、レタス栽培に従事していたが、長時間かつ休日の少ない厳しい労働環境と、狭く不衛生な寄宿舎が多いといった厳しい生活環境に置かれ、過酷な条件下にあった。また、中国の送出し機関は、私生活や交友関係に及ぶ規則とその違反に対する制裁金を定め、これら規則の遵守を監督する監督者を置き、更に保証金徴収や保証人との間の違約金契約による威嚇の下で労働を強いて、預貯金の自由な処分の可能性を奪うなどの行為をして、技能実習生が逃亡や権利主張を事実上できないようにしていた。

日本の監理団体である事業協同組合は、適正な技能実習の実施を監理するべき立場にあるところ、中国の送出し機関がこれらの行為をしていることを知りながら、看過し、あるいはこれを利用して技能実習生の管理を行っていた。その結果、技能実習生は、憲法 22 条 1 項が保障する移転の自由、憲法 13 条が保障する自己決定権を奪われ、同条及び憲法 25 条が保障する最低限の健康で文化的な生活を送ることのできる権利を侵害されていた。

技能実習生が受けたこのような人権侵害について、申立てによらず職権で調査を開始し、事業協同組合、法務省及び厚生労働省に対して、以下のとおり勧告した。

(1) 事業協同組合に対する勧告

私生活の自由を制約する規則を設ける送出し機関からは技能実習生を受け入れないこと。

技能実習生を監視する目的で送出し機関から派遣された「班長」らを技能実習生の在留資格で受け入れないこと。

実習実施機関が技能実習生へ直接賃金を現金で支払う等するよう指導をすること。
送出し機関が、保証金徴収や違約金契約を行っている送出し機関からは技能実習生を受け入れないこと。

過去に事業協同組合の不当な管理により被害を被った技能実習生等に対して被害の回復に努めること。

(2) 厚生労働省に対する勧告

直ちに、事業協同組合の人権侵害行為について被害実態の調査を行い、労働諸法令に基づく行政指導等を行って、再発防止を図ること。

本件のような人権侵害行為を引き起こす構造的問題点を有する技能実習制度を直ちに廃止すること。

(3) 法務省に対する勧告

直ちに、事業協同組合の人権侵害行為について被害実態の調査を行い、指針に基づく不正行為認定を行って技能実習生の受入れを停止し、改善指導等により再発防止を図ること。

本件のような人権侵害行為を引き起こす構造的問題点を有する技能実習制度を直ちに廃止すること。

【法務省入国管理局の見解】(平成 27 年 1 月 8 日)

に対して

川上村農林業事業協同組合の実施する技能実習については、元技能実習生と称する者からの情報提供を受け、東京入国管理局において、現地での実地調査を4度実施し、同組合役職員、実習実施機関、技能実習生本人から事情の聞き取りを行ったほか、既に帰国済の技能実習生からの聞き取りや関係機関への照会等の所要の調査を行った。その結果、同組合の不正行為が確認されたため、平成26年9月4日、同組合に「不正行為通知」を行い、技能実習生の受入れを5年間停止させる措置を講じているものである。

なお、東京入国管理局による調査において、貴会が人権侵害行為として勧告書で指摘する各行為について、その全てを事実として認定したものではない。

に対して

技能実習制度については、平成26年6月24日に閣議決定された「日本再興戦略」改訂2014において、国際貢献を目的とするという制度の趣旨を徹底するため、制度の適正化を図る等抜本的に見直しを行うこととされており、法務省入国管理局においては、同閣議決定に沿って、厚生労働省等関係省庁と連携しながら、同制度の適正化等のための抜本的見直しの検討を進めているところである。

2. 外国人技能実習制度 人権保障の仕組みこそ必要だ

愛媛新聞ONLINE 2015年01月24日(土)

研修の名の下、途上国の人々を安い労働力として酷使し問題視される外国人技能実習制度。政府は監督機関を新設して受け入れ先の不正監視や実習生保護を強化する報告書案を有識者懇談会に示した。これを基に今月召集の通常国会に関連法案を提出する。

現在国内で働く実習生は約15万人。安倍政権は経済界の強い要請を受け、労働力不足の解消策としてさらなる拡大を成長戦略に盛り込む。最長3年の受け入れ期間を5年に延長し、介護分野にも対象を広げる方針だ。不正監視強化の背景には国内外の支持を得たいとの思惑がある。

だが、同制度は本来、習得した技術を母国発展に役立ててもらおうための仕組みだ。国際貢献の目的からかけ離れ、低賃金で労働力補てんに利用する実態には問題がある。研修名目の曖昧な制度で労働者に弱い立場を強いること自体、根本から改めるべきである。

転職の自由のない実習生への人権侵害や違法行為は著しい。厚生労働省の一昨年の立ち入り調査では、受け入れた2318事業所の約8割に当たる1844事業所が何らかの労働基準関係法令違反をしていた。法定労働時間の超過や賃金不払いに加え、業務の安全配慮も不十分で実習生は命の危険にさらされている。

毎年調査していても、タイムカード偽造など悪質な事例が後を絶たない。新たな監視組織では調査頻度は受け入れ団体で年1回、働かせる団体傘下の企業は3年に1回だという。それで労働環境が守られるとは到底思えない。

パスポートや通帳の取り上げ、外部との連絡禁止、帰国強要などの人権侵害も明らかになっている。米務省の人身取引報告書は「強制労働」と厳しく指弾している。

政府は母国語の相談窓口を新設し、必要なら企業変更をあっせんするというが、大切なのは事後対応でなく最初から人権を守る仕組みだとの認識を求めたい。都合のいい労働力との発想が消えない限り状況改善は難しいだろう。

これは外国人だけの問題ではない。安い労働力確保に安易に走って、賃金や業務の改善、雇用施策を置き去りにすれば、国内の格差社会は拡大し、産業は先細る。

それでも、少子化による労働力不足が避けられない状況下、外国人の力を借りようと本気で考えるなら、日本人と同様の労働の権利保障や家族を含めた社会保障、日本語教育などの支援システム確立が先だ。正規の労働者であり社会の一員として、真正面から受け入れなければならない。

韓国や台湾では外国人労働者受け入れ体制充実に政府が本腰を入れている。将来を見つめた政策論議や外国との信頼構築がないなら、日本経済にしっぺ返しがかかるだろう。

3. 「もう二度と日本では働かない」円安直撃、日本から逃げ出す外国人労働者 日本

Livedoor news 2015年1月14日 22時10分

2015年1月、日本華字紙・中文導報は記事「中国人技能実習生、もはや日本行きを歓迎せず」を掲載した。日本では約15万5000人の技能実習生が働き、そのうちの7割が中国人だ。日本経済を支える貴重な働き手だが、今「日本回避」の動きが広がっているという。



写真は江蘇省海安県の縫製工場

2012年7月から技能実習生として日本で働く張さん。最初の1年で150万円を貯めて父親に送金した。人民元で10万元だ。そして2年目の今、同じ150万円が人民元に換算するとわずかに7万元になってしまった。猛烈な円安の影響だ。

張さんは今年の7月に契約満了で帰国する。「もう日本には二度と来ない」と失望を語った。帰国する張さんの代わりを見つけられるかが難題だ。今や中国人労働者にとって日本は人気の目的地ではない。円安の影響でシンガポールなど他の外国のほうが稼げるとするのが理由の一つ。それに加えて人手不足で中国国内の給与水準が上昇していることも背景にある。

また「パスポートを取り上げる」「奴隷のような扱いをする」「最低賃金を下回る給与」などの違法行為が次々と報じられるなど技能実習生制度の問題点も伝えられ、日本行きを嫌う要因となっている。(翻訳・編集/KT)

本の紹介

中空構造日本の深層

河合隼雄 著 中公文庫 705 円

お正月頃だったか、「100分de名著」という番組がゲスト数名を招いて対談やらそれぞれのおすすめの本の紹介などを行っているのを眠りながら聞いていると精神科医の斉藤環さんが河合隼雄の「中空構造の深層」の紹介をされましたので翌日買ってきて読んでみました。

この本は深層心理学者である著者が日本神話や昔話等からヒントを得て日本人のものの考え方について書かれた論考を集めた本でした。内容は3部からなり、第1部が日本神話を中心に中空構造についての3篇、第2部は昔話や民話を中心に深層心理についてのもの4篇、第3部は現在の問題について5編の論考が集められています。第3部には「フィリピン人の母性原理」というものが含まれており最初にこの部分から読み始めてしまいました。これは海外在住の日本人の子供たちの教育問題の一環としてフィリピンへの調査団の一員として見聞きされたことを書かれています。仏教が中心のアジア地域において唯一フィリピンはカトリックの国でありながら父性的な宗教を母性的なものに変容させて受入っていると述べられています。確かにフィリピン人は子供が万歳している像を拝んでいるのをこれまで不思議に思っていました。これはカトリックのサントニーニョ(幼児期のキリスト)信仰をアジアの母性的感性に併せて受容した結果と納得できました。その結果フィリピン人にとって三位一体とは、「神と子と聖霊」ではなく、「神と子とマリア」と理解されているとのことでした。この辺りのことは機会を見つけて確認してみようと思っています。

思いがけずフィリピン人のメンタリティーを知ることができたのは大きな収穫でしたが、本来の目的であった日本人の深層心理は中空構造であるとの点については、古事記に書かれた神話の成り立ちを通して日本人の考え方の深層には中心に絶対的権力者が存在せず、それを取り巻いて有力者が存在していると説明しています。その例としてイザナミとイザナキの子供にアマテラス、ツクヨミとスサノオがあり、月の神であるツクヨミが日本人のメンタリティーとしては中心となるべき存在なのに全く存在自体無視されている。また同様に古事記冒頭の最初の神としての天之御中主神、高御産巢日神と神産巢日神の三神の中心であるべき天之御中主神の存在感は全くない。日本では弁証法的に中心が生まれるのではなく、むしろ中心となる存在が現れると取り除かれていく構造が日本人の深層心理の中にあると説明されています。

言葉

死にのぞんだ時、私たちは成し遂げた仕事の量によって評価されるのではなく、その仕事の中にどの位愛を入れたかによってはかれるでしょう。

そして、その愛は自己犠牲から出るもので、
痛みを覚えるほどのものでなければなりません。

マザー・テレサ 「愛を語る」P107

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27年 2月 1日 発行