

## 第159号

# 瓦版 えくれしあ

## ～集いの場～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



### 目次

1. 身近にある労働の法律 – 10      こどもの労働基準
2. 外国人技能実習生制度と恩顧      社会理論・動態研究所 吉田舞
3. 技能実習生の住居に係る問題
4. Drifting Too Far – 37      技能実習生問題とサル知恵
5. 新聞記事から  
    車各社、外国人研修を充実 トヨタは140人に技能実習  
    (この人に聞きたい) 実習生 受け入れ規制必要  
    一時失踪のベトナム人男性に法務省が異例の対応 技能実習やり直し申請で
6. 美術館情報  
    出光美術館(門司) 「染付と青花」
7. 本の紹介 台湾生まれ 日本語育ち 温 又柔 著
8. 今月の言葉

## 身近にある労働の法律 – 10

### こどもの労働基準

「労働者とは」と聞かれると答えは簡単なようで難しいところがあります。野球の選手は労働組合を結成しているのが労働者なのかと言うとどうなのでしょう。労働者であれば労災保険や雇用保険に球団は加入させなければいけません。そういうことは無いはず。またクラブのホステスさんが労働者かどうかの裁判も行われています。またテレビに出てくる子役をみて幼稚園に行っている子が労働者とはなかなか考えづらいところもあります。以前は技能実習生も最初の1年間は労働者ではなく研修生として扱われており、残業代や解雇の問題が発生すると労働基準法に基づく労働者性が有るかないかが裁判で争われてきました。労働者であるか否かは年齢や労働の形態を問わず労働の実態に着目して労働基準法や労働組合法で定める労働者に該当するかどうかで判断されることとなります。小学校に通っている子役も雇用主の指揮命令のもとに演技をしその働きに見合った対価を得ていれば労働者とみなされますし、高校生がアルバイト(注1)をすると当然労働基準法上の労働者として見做されることとなります。

しかし18歳未満の労働者に対する労働基準法の適用は第6章年少者で一部制限が加えられています。こうした規則があることは社労士の資格を取るための勉強でただけで、原則的なことしか分かっていませんと言うよりは既に忘れていくところに、「18歳未満の者を足場の上で塗装の仕事させても問題ないか。」との問い合わせがあり、急遽調べてみましたら、年少者労働基準規則の第8条が「満十八歳に満たない者を就かせてはならない業務」について定めており、第24号に「高さが五メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところに

おける業務」がありました。18歳未満の者を雇用すると時には雇用される側よりも雇用する側が注意しておかなければ思わぬ問題を抱えることにもなりません。下手に説明をすると分かりづらくなるため条文ごとに要点をまとめてみました。

最低年齢 (第 56 条)	【原則】 満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまで、使用禁止。 【例外】 ① 行政官庁の許可があれば 13 歳以上は非工業的業種以外で修学時間外使用可 ② 映画の製作又は演劇の事業では 13 歳未満も前号条件で可
年齢証明等 (要事業場備付) (第 57 条)	① 満 18 歳に満たない者については戸籍証明書(住民票記載事項証明書でも可) ② 満 15 歳未満の者については学校長の証明書と親権者の同意書
労働契約 (第 58 条)	① 未成年者の労働契約は本人がしなければならない。 ② 親権者や行政官庁は労働契約が未成年者に不利である場合には将来に向かって解約できる。
賃金の請求権 (第 59 条)	本人以外のものは賃金を未成年者に代って受け取ることはできない。
労働時間 (第 60 条)	① 変形労働時間制は原則認められない。 ② 15 歳未満は就学時間を通算して 1 週間 40 時間、1 日 7 時間が原則
深夜業 (第 61 条)	交替制により勤務する満 16 歳以上の男性のみ深夜業(午後 10 時～午前 5 時)が可能。
危険有害業務の就業禁止 (第 62 条)	満 18 歳未満の者には年少者規則第 8 条で定める有害業務への終業が禁止されている。
坑内労働の禁止 (第 63 条)	① 鉱山の構内での労働や建設中のトンネル内での労働は禁止 ② 公道と同程度の安全衛生が保障され、坑内夫以外の者の通行可能なトンネル内での労働は可能

(注 1) 高校生等のアルバイトは原則禁止で例外として許可が必要のようです。またどんな職種でも良いと言うことは無いようです。実際に賃金未払の問題があったときには、学校の許可を得ているのか、高校生のアルバイトとして問題が無い職種かを校則等とチェックしたうえで対応しないと、雇い主から「学校に通報する。」と逆に脅かされれば、停学処分も考えられるため引き下がらざるを得なくなります。インターネットで校則を検索してみると下記の様な校則がありました。

## 8. アルバイトについて

8-1 アルバイトは原則として禁止する。

8-2 本人および保護者が特にアルバイトを希望し、次の条件をすべて満たす場合、特別に許可する。

- ・ 家庭において経済的事情があり、アルバイトで得たお金は学費等に使用する目的があるとき。または、保護者が特にその理由を示し文書をもって申し出たとき。
- ・ 成績が良好で、担任が勉学とアルバイトを両立できると判断したとき。
- ・ アルバイトが深夜にわたらず、高校生としてふさわしい職種であるとき。
- ・ 遅刻・早退や服装・身だしなみ等、日常の基本的な生活習慣に問題がないとき。

## 1. 何が問題とされてきたか

これまで外国人技能実習生（以下、技能実習生）の問題は、「実施上の問題」と「制度上の問題」から捉えられてきた。そこでは、どのような人権侵害が起きているか、雇用条件や労働実態に、どのような違反や不正があったかという「人権問題」・「労働問題」の視点から制度の問題性が指摘されてきた。また、これらの対応として、改善のための方法が現場レベルと、政策レベルへの両方で模索され続けている。

筆者自身、技能実習生の相談を受けるなか、これまで言われてきたような、過酷な労働実態や悲惨な人権侵害の現場を見聞きしてきた。これらはいわば、技能実習生を取りまく労働条件や法律制度などの外的な側面である。しかし、技能実習生と話をしているうちに、他の問題が見えてきた。それは、技能実習生の労働や生活における内的な側面である。具体的には、実習生と日本人の上司や同僚の間にある「恩顧」の関係である。

「恩をあだで返されたような気持ち」「（そのような仕打ちをされるような）心当たりがない」「家族のように接していたので、びっくりした」「あんなに親切にしたのに、裏切られた」

外国人労働者が雇用主に対して何かしら抗議をしたり、労働環境・条件の改善を求めて訴えた場合、受け入れ先の上司や同僚からはこのような言葉が聞かれる。2013年に江田島で起きた技能実習生による殺人事件でも、日本人の社長や同僚は技能実習生を、とても気にかけていた。そのため、事件後の取材でも、関係者から、上記のような言葉が聞かれた。一方、労働条件が改善されず、帰国を決めた技能実習生は次のように言う。

「協同組合からも、社長さんには仕事の機会をもらったんだから、恩を感じなさいと言われる」「恩を感じろ、恩を感じろ、そればかり。毎日言われて頭がおかしくなりそう」「恩を感じてたから、残業代が少なくても黙っていたの」

ここには、2つの意味の「恩」が混合している。家族主義としての「恩」と、恩顧主義としての「恩顧」である。前者は、漁業や農業のような一次産業や、家内産業的な職場では、雇用主が雇用者を公私にわたって目をかける、疑似家族的な人間関係のなかにある「恩」である。日本人労働者は、この伝統的な「恩」のもとで、サービス残業など安い労働力を提供することで会社に貢献したり、労働条件に多少の不満があっても耐えるかもしれない。これは、一般的に、これらの職場で雇用される日本人が、地域の近隣住民であることにも関係している。つまり、日本人の雇用主と雇用者は、職場の仲間である以前に、同じ町内会や地域の成員であり、日本的な文化や風習、価値観を共有している。その意味で、職場は、地域の間人関係の延長もしくはその一部として成り立っている。また、このような疑似的な家族関係は、「地方出身の若年労働者を受け入れてきた戦前からの伝統の現れ」（上林 2015）として、外国人の技能実習生に対しても引き継がれている。しかし、社会的にも経済的にも異なる実習生に対する、家族主義的な日本人の「親切」は、労働力の搾取につながる「恩顧」として作用する。

## 2. 技能実習生と恩顧

例えば、前出の帰国した技能実習生らは、農家で野菜の収穫作業をしていた。一日10時間程度、土曜日も働いているが、給与が正確に支払われていなかった。残業代は、一年目は時給200~300円、二年目から450円になるといい、毎月の手取りは11万円前後であった。職場では、怒鳴られたり、雨天時も雨具を提供されないまま、畑作業をすることもある。また、共同生活をしてい

る一軒家の家賃として、毎月給料から 25000 円が天引きされている。この 2 階建ての家には 18 人の技能実習生が住んでいる。「私たち、サバの缶詰みたいななのよ」ある 20 代の技能実習生は自分たちの状況を、そのようにたとえて苦笑する。シャワーは 1 人ずつ入ると時間がかかるので、一般家庭用の風呂場に、5 人ずつ入り、交代でシャワーを浴びる。浴室の床は朽ち、備え付けの冷暖房も古く効きが悪い。電気は、一般家庭用の契約のため、すぐにブレーカーが落ちる。このように、労働環境や条件だけでなく、生活環境も劣悪である。しかし、技能実習生は協同組合から「社長には恩があるんだから、頑張っ（不満があっても耐えて）」と言われ、毎日を過ごしている。

実際に、現場では、日本人の上司や同僚のことを「おとうさん」「おかあさん」「おねえさん」「おにいさん」と呼んでいる技能実習生が多いというが、雇用主も色んな気配りで感謝の念を表す。給料日にファミレスでごちそうをしたり、食事を差し入れしたり、小旅行に連れていくという雇用主もいる。そうはいつても、技能実習生は、期間限定の労働力であり、雇用主にとっても、技能実習生にとっても職場だけの関係である。ここには、日本人の雇用主と雇用者の間で成り立っているような、伝統的な日本人の「互助関係」のようなものは成立しえない。

たとえば、ある職場では、雇用主が毎月、給料日に、技能実習生に自炊用のコメ 30 キロを 7500 円で販売しているが、日本人従業員には無償で配っているという。それだけでなく、食費が底をつき食べるものがない時に、生産物のレタスを譲ってほしいと経営者をお願いしたところ、一つだけだぞ！と厳しく言われたという。これは、なぜか。日本人雇用主と労働者の関係は、ある種の「互助関係」なのである。だからこそ、決して条件がよくない、身体的にも厳しい作業を手伝ってくれた日本人従業員には、米の無償提供にみられるような形で感謝の念が示される。一方、実習生の場合、「出稼ぎに来ているんだから仕事がきついことくらい、覚悟はしていたはずだ」「下手に物品を与えて甘やかしてはいけない」と、日本人従業員より無下に扱われ、何かにつけて給料から天引きされる。

### 3. 技能実習生制度のホンネ

外国人の技能実習生と日本人の労働者では、社会的立場も、労働条件も、経済的背景もまったく異なる。また、技能実習生の場合、社長や同僚と日本語で意思疎通できないケースが多い。さらに、技能実習生は、日本人とは異なる労働慣習や人間関係作りをしてきた。そのような背景が異なる労働者を厳しい労働条件の下で働かせようとするれば、当然、対立や衝突も起こりうる。したがって、これらを回避するためにも、本稿で見たような「親切」を組み込んだ労務管理がいつそう必要となる。それは、家族主義的な「恩」ではなく、厳しい労働条件を黙って受け入れ、日本人と調和的に仕事をさせるための労務管理としての「恩顧」として機能する。このように、技能実習生に対する「恩顧」は、労使間の問題を「曖昧化」（上林 2015）するというよりも、直接的に低位な労働条件・賃金の「収奪」に機能している。たとえば、江田島事件の技能実習生は事件当日、「本当にごめんなさい」と言いながら、一番世話を焼いていた日本人の同僚を殴り殺した。ここには、「恩顧」に押しつぶされた技能実習生の姿があったのではないだろうか。

一般的に、職場における「恩」は、労使関係と切り離してポジティブに捉えられることも多い。日本に慣れない外国人の生活をサポートすることは当たり前である。会社のイベントに誘うことで、気分転換になるかもしれない。日本人の輪の中に入ることで、ホームシックのさみしさがまぎれるかもしれない。また、同僚のおばあちゃんが若い外国人を気にかけて、食事を差し入れする。このような観点から見ると、現場で技能実習生と接している日本人が、労働力を「収奪」するために意図的に親切にしているとは言えない。しかし、時にそのような日本人労働者の「親切心」さえも、「恩顧」という形で技能実習生を黙って働かせる仕組みに組み込まれている。（さらには、「国際交流」や「共生」といった聞こえの良い言葉も、日本人の「親切心」や「外国人への理解」を錯覚させる後押しをしているのだが、この点については別稿で考えてみたい。）

また、日本人が意図しているような家族主義的な「恩」は、技能実習生の母国でも大切にされている価値観である。たとえば、中国では「感恩」という言葉があり、同じく多くの技能実習生を送り出しているフィリピンでは「ウタン・ナ・ロオブ utang na loob」、ベトナムでは「カム・オン cam on」、インドネシアでは「ウタン・ニャワ utang nyawa」という言葉がある。どれも、世話になった人への感謝の気持ちや、恩、借りの意味を含んだ用語である。だからこそ、実習生は、この「恩」や親切と、不条理な労働との間で苦しむのである。

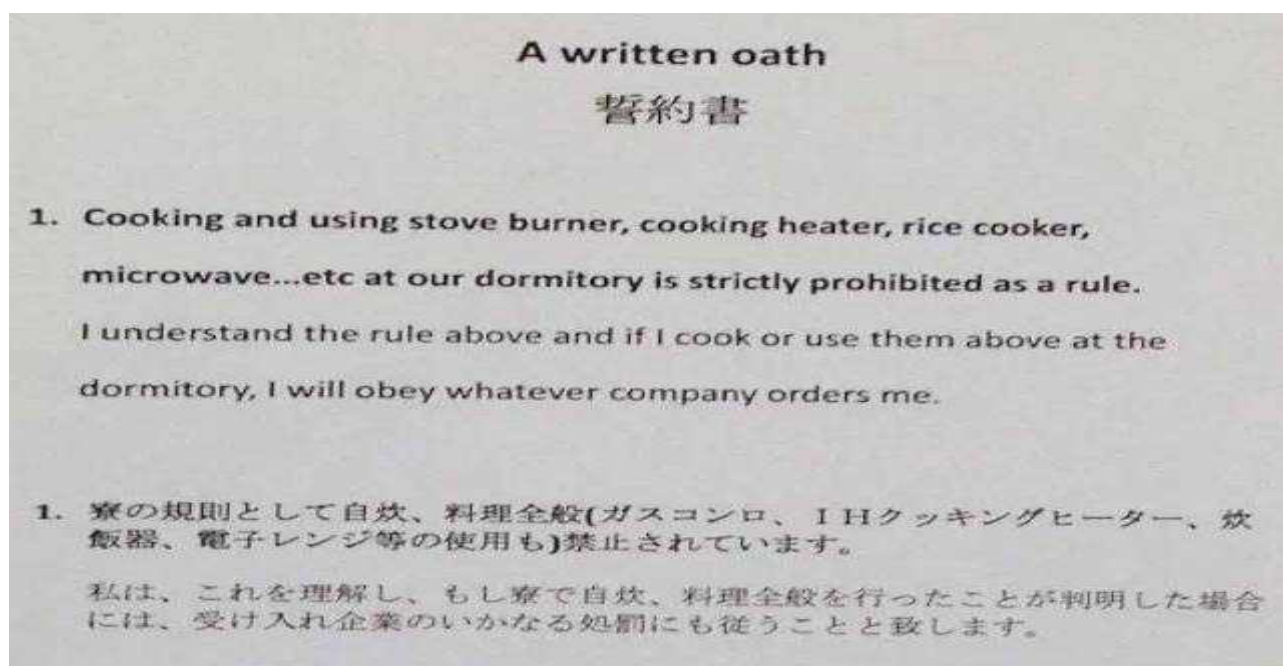
本来、受け入れ先と実習生の関係は、相互扶助である。実習生制度では、よくホンネとタテマ工のずれが指摘される。以前、団体交渉の場で、「日本人を雇った方が経費はかからないけれども、自分たちも実習生制度に貢献しているんだ」というような発言をしている協同組合の関係者がいた。そこで小松さんが、「制度的なタテマ工は横において、ホンネのところまで話をしましょうよ」と言っていたのを思い出す。ホンネのところだけで現場を見てみると、そこには「人手不足」の受け入れ先（国）と、「出稼ぎ」にきている実習生がいる。そこにずれはない。たしかに、日本人を雇った方が手間も経費もかからない。でも、日本人労働者の人手が足りないから、実習生を受け入れているのである。そして、技能実習生は、自分や自分の家族の生活のために、家族と離れ、大借金をしてまで日本に働きに来ているのである。私たちは、まず、現場のホンネを直視し、受け入れる必要があるのではないだろうか。

【参考文献】

上林千恵子, 2015, 『外国人労働者受け入れと日本社会—技能実習制度の展開とジレンマ』  
東京大学出版会.

### 技能実習生の住居に係る問題

外国人技能実習生問題の一つに住居に関するものがあります。狭い部屋に多くの人が押し込められる、家賃が高すぎる、汚い、冷暖房が効かないなど様々な問題があります。しかしイザ対応しようとしても、アパートを借りると家賃が高額になり、また通勤する時間も1時間以上かかるが通勤できるのかなどと逆に無理難題を持ち出されてしまいます。個人間の契約であり、適正な価額も明確でないため、残業代や解雇等の問題に付随して扱われるものでメインの問題として扱われることはまずないと思われます。これらは労働問題と切り離して人権問題として人権擁護団体に対応を依頼すべき問題なのかもしれません。例えば下記の写真を見ていただいでどのように思われるでしょうか。東京の大学に進学し、アパートの入居条件としてこの内容は少々厳しいとしても納得して入居する人は少なく無いと思います。



しかし外国人、それも技能実習生となると話はだいぶ違ってきます。この写真の会社では昼と夜は社内の食堂を利用しなければならないとのことでした。当然食事代は賃金から引かれます。例え無料としても、母国の料理が出来なければ精神的な負担も少なく無いでしょう。私がこれを持っているのもどうにかならないかと他県から相談に来たからです。これだけで会社と交渉に入ると残業をさせないとか、何かの落ち度を理由に帰国させられことにもなりかねないため日ごろの不満の数々を聞き、広島見物でストレス発散してもらって終わりました。

**【寮・寄宿舎規則の問題から】**

技能実習生達の居住環境も、アパートの一室に数名が居住しているものから、大人数が共同生活しているものまで様々です。寮として共同生活している場合には、無断外泊して規則を破ったから解雇して帰国させられると言う問題が時々聞こえてきます。共同生活をしている場合には労基法の寄宿舎に関する規定との関係を見ていく必要があります。この辺りのことが労基法や技能実習生に関する指針などでどのようになっているか見ていきます。

まず労働基準法は第10章で寄宿舎について定めています。ただこの条文では「事業の附属寄宿舎」との文言があるだけでどのようなものがこれに該当するか分かりませんので、別途通達によって次の二つの条件を満たすものと規定され、さらにそれぞれに対しての判断基準も示されています。

<p><b>(1)相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるもの。</b></p> <p>① 共同生活の実態を備えているか否か、すなわち単に便所、炊事場、浴室等が共同となっているだけでなく、一定の規律、制限により労働者が通常。起居寝食等の生活態様を共にしているか否か。</p> <p><b>(2)事業経営の必要上その一部として設けられているような事業との関連性をもつこと。</b></p> <p>① 労務管理上共同生活が要請されているか否か。</p> <p>② 事業場内又はその付近にあるか否か</p>
--

これに該当し、常時10人以上の労働者を使用していれば、会社は労働基準監督署に設置届や寄宿舎規則を作成して届け出る必要があります。

寄宿舎規則は厚労省がひな形をこしらえていますが、この内容と厚労省が作成している「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」では一部内容が異なります。

「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」	厚労省のひな形
<p>① 寄宿舎に居住する労働者の私生活の自由を侵してはいけません。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外出および外泊について使用者の承認を受けさせること</li> <li>・ 教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること</li> <li>・ 共同の利益を害する場合以外に面会の自由を制限すること</li> </ul> <p>は、禁止されています。</p>	<p>第13条 勤務時間外の外出及び外泊は自由とする。ただし、外泊する寄宿員は、事前にその旨管理者に届け出なければならない。</p> <p>第14条 外出又は外泊しようとする寄宿員は、業務に支障をきたさぬよう常に心がけ、外出又は外泊より帰った時には、速やかに管理者に届け出なければならない。</p>

「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」の方は、「建設業附属寄宿舎規程」（昭和四十二年九月二十九日労働省令第二十七号）の内容と同じになっています。

またJITCOの「外国人技能実習生労務管理ハンドブック」P.25は次のように記載されています。

<p>8. 寄宿舎（私生活の自由・人権の確保と安全衛生管理）</p> <p>また、労基法が適用されない場合も、火災時などの避難設備やトイレなど設備の確保等、宿舍の安全・衛生対策</p>
--

に加え、詰め込み、不当な私生活への干渉など私生活の自由・人権を侵すようなことをしてはならないことは当然である。

#### (1) 労働者の私生活の自由・人権の確保

私生活の自由・人権を侵すおそれがある次のような行為は禁止されている。

- ① 外出、外泊の承認（日時、行き先を届けさせる程度は差し支えない）
- ② 教育、娯楽等の行事への参加強制
- ③ 面会の自由の制限（共同の利益を害する場所及び時間を除く）
- ④ 技能実習生の失踪等問題事例の発生の防止を口実として宿舎からの外出禁止

「厚労省のひな形」が外泊を「届け出なければならない。」としているのは寄宿舍を管理運営する立場からは当然のことといえます。しかしこれは労働者が絶対的に守らなければならない義務として有るのではなく管理上知っておいた方が良い程度のことと理解すべき文言と言えます。この規定違反で帰国させたり、重い罰則を科すのは「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」や JITCO の資料からみて全く不当な扱いと言えます。同様なものに年次有給休暇の届出書があります。通常理由を書く欄がありますが、一応理由を知っておきたいという会社側の希望にしかすぎず労働者に記載する義務は無く、書いてもいいし、斜線でもいいというのと同じといえます。

#### 【住居の広さと家賃】

技能実習生の住居に関しては労基法の寄宿舍に該当するものとそうでないものに分けられます、会社敷地内の工場の上であったり、アパートを一棟借り上げて居たり、レオパレスのような程度の良いものまで様々です。僻地にあったり、老朽化した住居であったりまた多人数が押し込まれている、家賃が高いなどと技能実習生の不満が多いところです。

労基法では第 10 章に寄宿舍に関する規則を定めています。これに該当しない場合には特別規定は有りません。またここで定められている居住環境に関する規則は労働者に対して少々厳しすぎるため建設業寄宿舍規則では規則に定める基準を緩和した「望ましい建設業附属寄宿舍に関するガイドライン」を定めています。また技能実習生に対してはこれに準じたガイドラインを JITCO が出しています。

	寄宿舍規則	建設業寄宿舍規則 ( )内はガイドライン	JITCO ガイドライン
一室の居住面積 (一人当たり)	床の間押入を除き 2.5㎡以上	床の間押入を除き 3.2㎡以上 (4.8㎡以上 (3畳 以上))	6畳に 2人程度
一室の居住人員	16人以下	6人以下 (2人以下)	

労基法の寄宿舍に該当する場合には階段の寸法や非常階段等の設備基準も定められています。最近あった事例では 1 軒屋(4 部屋)に 18 人程度また仮設建物の様な 2 階部分、仕切りは有るようですが、50 名程度(実習生の話しで未確認)が居住しているというものがありました。寄宿舍に該当すると考えられますが、協同組合の担当はその辺りのことは認識もあいまいなままでした。かなり不自由な生活環境と言えますし、火災が発生した時、安全な避難が出来るのか、重大な事故が発生するのではないかと心配になります。

この 1 軒屋(4 部屋)に 18 人の例では、水道光熱費込みで家賃が一人 2.5 万円でした。合計 45 万円となります。技能実習生の抱える問題でこの家賃の問題(注 1)は少なくありません。住居は事業主が借りて提供している例と協同組合が借り上げている場合とがあります。前者では実費との差額が賃金の回収を意味しており、後者では事業主に対して管理費を安くし、事業主からもらうべき管理費を実習生達の家賃に振替えていると考えられます。この辺りのことは労基法第 6 条(注 2)の中間搾取の問題と関係してきます。(注 3)。

#### 【監督上の行政措置・労働基準監督官の権限】

(1)第 96 条の二 使用者は、常時十人以上の労働者を就業させる事業・の附属寄宿舍を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、前条の規定に基づいて発する厚生労働省令

で定める危害防止等に関する基準に従い定めた計画を、工事着手十四日前までに、行政官庁に届け出なければならない。

- (2) **第 96 条の三** 労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命ずることができる。
- (3) **第 103 条** 労働者を就業させる事業の附属寄宿舍が、安全及び衛生に関して定められた基準に反し、且つ労働者に急迫した危険がある場合においては、労働基準監督官は、第九十六条の三の規定による行政官庁の権限を即時に行うことができる。

(注 1) 1 年間の研修生期間があったときの話しですが、2 年目から家賃とは別に研修棟敷金(預)として毎月 5 千円賃金から引かれているケースがありました。一部屋に 5 人住んでおり 1 カ月 25 千円、2 年間では 60 万円になります。会社の説明では以前の実習生達が部屋を滅茶苦茶にし、30 万円の修繕費がかかったからこうしたことに備えて敷金として徴収している。何もなかったら全額返還するとの説明でした。徴集すべきものではないため全額返還し以後徴集中止にしてもらいました。

(注 2) 「本条は、職業安定法及び船員職業安定法の規定する範囲よりも広く労働関係の開始についてのみならず、其の存続についても、第三者の介入することにより生ずる弊害を排除することを目的とするものである。」また「「就業」とは、労働者が、労働関係に入り又はその労働関係にある状態をいう」(昭 23.3.2 基発 381 号)

(注 3) 外国人技能実習生労務管理ハンドブック 2016 年 3 月版 p.5

監理費・管理費について、法務省指針において技能実習生に負担させてはならないとしており、JITCO においても「外国人技能実習制度における講習手当、賃金及び監理費等に関するガイドライン」の中で「講習手当・賃金からの監理費・管理費の徴収禁止」を定めている。理由の如何を問わず監理団体・実習実施機関及び送出し機関は講習手当又は賃金から監理費・管理費を控除してはならない。こうした名目でなく家賃で肩代わりさせているのではないでしょう

## Drifting Too Far-37

### 技能実習生問題とサル知恵

昨日フィリピン人技能実習生の残業代の問題で団体交渉を行ないました。私自身労働組合の組合員ではないため特別執行委員と言う名目で参加しています。私自身はあくまでも一介のボランティアに過ぎません。フィリピン人技能実習生を支援する会は単なる寄付を受ける受け皿に過ぎないので会員が居る様な居ない様なものなので場所を借りたりイベントの主催団体以外でこの名称を名乗ることは有りません。当然本業の社会保険労務士として活動している訳ではありません。しかし名刺はこれしかない為、名刺を渡しながら教会関係で相談を受けていますとあいまいな挨拶をします。教会は待ち合わせ場所として分かり易いこととロビーを利用すれば施設利用料もかからないことから勝手に利用しており、私も信者なのでこの言葉も的外れではないでしょう。

昨日の団交ですが、会社の回答があまりにもお粗末と言うか、人を馬鹿にしていると言うか、それ以前にそうした指導をしたと思われる社労士さんに情けない思いを抱きました。昼休みを 10 分繰り上げて仕事をさせていることについての回答として、「社員が自主的に仕事を始めているので労働時間とは認められない」と言うものでした。事務系の職場ならいざ知らずラインが動きに併せて仕事をしている職場で全員が自主的に仕事をする、勝手にラインを動かすことなどできるはずがありません。また終業時間が 4 時 50 分なのに 17 時とか 18 時と言う終業時間の問題です。これに対する会社の回答は、「昼休みは就業規則で 50 分なので残業となるとあと 10 分の休憩を与える必要がある。終業前の 10 分間はタイムカードを押しに行く時間も含めて休憩時間として扱っており労働時間ではない」との説明でした。会社の社労士さんに相談したとのことでしたので、最初の団交では出てこなかったこうした説明は社労士さんに知恵を付けられたのでしょうか。私も社労士ですし、ユニオンも労働問題のプロですが、そうした説明で納得する程度の知識しかないと馬鹿にされたようです。そうすると会社が示した改善策も全く信用することはできなくなります。会社を守るため契約している社労士さんが平気で法律違反している会社に対して、相手に知



識が無ければごまかし、間違いと指摘されれば撤回すると言うサル知恵を授けることは会社をより不利益な立場に追い込むことになりかねないという危機意識への配慮が欠如していることを意味しています。それを鵜呑みにする会社も安全も含めて危機意識が欠如しているとしか言いようがありません。

この時点で交渉を打ち切り労基署に行けばどの様な結果になるでしょうか。全ての従業員に問題が波及する可能性も有りますし、技能実習生の賃金未払は受入停止の罰則にもかかわる問題です。こうした順法精神に欠けた誠意のない回答は、安全意識・危機意識が抜け落ちたサル知恵でしかありません。「作業着への更衣時間は労働時間なのかどうか」と言った争いならお互いに言い争いは出来ます。法律的にグレーゾーンの問題と黒か白か明確な部分を腑分けしてアドバイスするのが私たちプロの仕事です。会社に耳触りのいい言葉しか口にしなければ太鼓持ちにしか過ぎません。「私はプロフェショナルです。」との言葉を良く耳にします。「プロだからお金をもらわなければいけない。」と聞いたこともあります。お金をもらって何かするのがプロでしょうか。依頼を受ければお金をもらう貰わないにかかわらず最高の結果を出すのがプロフェショナルではないでしょうか。依頼主の言葉だけを頼りに当然支払うべきものを支払わず、嘘にウソを塗り重ねた結果、当初の10倍の支払いをせざるを得なくなった裁判はいくつもあります。こうしたことを未然に防ぐのがプロフェショナルの役目ではないでしょうか。

技能実習生や外国人の問題に係っていると、『智に働けば角が立つ。情に棹させば流される。意地を通せば窮屈だ。とかくに人の世は住みにくい。』をどのようなバランス感覚を持って対処していけばいいのがいつも悩まされます。

## 新聞記事から

### 車各社、外国人研修を充実 トヨタは140人に技能実習 2016/5/11 13:44 電子版

自動車各社が外国人向けの研修を拡充する。トヨタ自動車は2016年度に海外の生産子会社からの技能実習生の受け入れを本格的に始める。いすゞ自動車はタイに研修施設を新設し、現地従業員向けの教育を充実させる。日本の高い技術力などを外国人にも身につけてもらい、世界に広がる生産拠点での品質の標準化につなげる。

トヨタは16年度に140人の技能実習生を受け入れる。14～15年にもタイやインドなどの生産子会社から計30人を受け入れたが、中国や南米など子会社24社に対象を広げる。実習生は愛知県内の工場などでの実習を通じて日本の生産技術やものづくりの考え方、労使関係などを学ぶ。帰国後には現地工場のリーダーとなって学んだ内容を生かしてもらう。

いすゞ自動車は今春、生産子会社のあるタイに車両の組み立てに関連する技能を教える研修施設を新設した。これまでも年間20人程度の中堅社員に研修を実施してきたが、金属塗装や溶接加工、工作機械の扱い方など教育メニューも充実。対象人数も約50人に増やして技術レベルの向上を目指す。

自動車各社は1990年代以降、海外の生産拠点を広げてきた。最近では為替や市場環境の変化に柔軟に対応できるように、グローバルで生産車種を組み替える体制づくりを進めている。新興国で生産した車を先進国で販売するといったことも増えており、世界的に品質を標準化する必要性が高まっている。

日産自動車は追浜工場（神奈川県横須賀市）と横浜工場（横浜市）での外国人の研修を拡充する。基本技能の習得から工場長などの監督者を育成する研修まで約80の項目があり、南米やアジアを中心に年間100人規模を受け入れる。15年からは資本提携する仏ルノーの工場からも実習生の受け入れを始めている。

**（この人に聞きたい）実習生 受け入れ規制必要 劣悪な環境で働く外国人がいますね。**

山村哲史 2016年5月27日 11時41分 朝日新聞デジタル

■雇用とくらし：10 ■フィリピン人労働者を支援する会代表・小松公寛さん（69）



——広島で外国人の労働問題に取り組んでいます。たくさんの外国人が働いていますね。

「技能実習生として多くの人が造船や自動車、水産や縫製などの現場にいる。ほかにも日系の外国人や日本人と結婚した人、その子どもたちがいる。広島はカキ養殖業者で働く日系のフィリピン人が目立つ。日本の法律や習慣を知らずに、不利益を被っている外国人は多い」

——どんな支援活動をしていますか。

「住んでいる場所や国籍を問わず、毎年50～60件の相談に応じる。会社と交渉したり、交流会を開いたりしている。私は社会保険労務士なので、雇う側の問題点も見えてくる」

「残業代の未払いや住まいの問題が深刻だ。農家で働くあるフィリピン人実習生は、一軒家に18人で住んで、1人月2万5千円の家賃をとられていた。一度に5人ぐらいでお風呂に入るといふ。最近では三菱自動車の軽自動車の生産停止があり、下請け企業で働く外国人にしわ寄せがこないか心配だ」

——労働条件が劣悪な事例があるんですね。

「法令を守らない企業もある。零細業者で働く人は社会保険に入っていないこともよくある。経営者は『食事をごちそうしたから多少のことは我慢して』といった日本的な感覚で対応している。外国人には通用しない」

「実習制度では建前と本音のギャップがある。建前は開発途上国への技術移転だが、多くの経営者は安い労働力が欲しいだけだ。実習生も技能を学ぶことより、家族を養うための出稼ぎという意識が強い」

——問題は表面化しにくいようです。

「自国での経験から警察や弁護士を信用できない人たちもいて、外部に相談しにくい。支援者とつながるのは一部の人に限られる。日中働いていると相談できるのは夜間や週末しかないが、自治体などの窓口は休み。相談できても『労働基準監督署に行きなさい』と言われるだけでは、困ってしまう」

——申告しにくい事情もあるようです。

「実習生は会社が受け入れ停止の処分を受けて、帰国させられることを恐れている。支援者も実習生に配慮して申告に消極的だった。これからはやっていかないと、問題のある企業が将来も良くなるしない」

——どのような対策が求められますか。

「国は企業の規模や経営状況を見て、一定の水準に達しないところは実習生を受け入れられないようにしてほしい。個人経営の農家などが多くの実習生を管理するのは無理だ」

「技能実習の期間の上限を3年から5年に延ばし、監督機関をつくる法律案が国会で審議されている。監督機関をつくっても、有効に機能するのか疑問だ。日系人らについては、実習生のような生活を守る枠組みも整備されていない」（山村哲史）

**〈技能実習制度〉** 開発途上国への技術や知識の移転を図るためとして1993年に創設された。実習は最長で3年間。2015年には約19万人いて、そのうち中国人が46%、ベトナム人が30%。フィリピン人が9%を占める。業種では機械・金属や繊維・衣服、建設関係が多い。厚生労働省によると、実習生の受け入れ企業で14年に労働基準関係の違反があったのは2977事業場で、前年の約1.6倍。数字の公表をはじめた03年以降で最多だった。

## 一時失踪のベトナム人男性に法務省が異例の対応 技能実習やり直し申請で

2016.6.1 08:54 更新 産経 WEST

外国人技能実習生として来日したものの約束とは違う単純労働を強いられ失踪していたベトナム人男性（25）が、実習やり直し許可を申請したのに対し、男性が一時不法就労したことを黙認して申請を認めるよう法務省が名古屋入国管理局に指示していたことが1日、分かった。同省関係者が明らかにした。

不法就労は入管難民法で国外への強制退去の理由となり得るが、失踪に至った経緯や、法務省との交渉長期化で男性が困窮していた事情を踏まえ、人道的な配慮をしたとみられる。

支援団体などによると、男性は溶接技術を学ぶ約束で広島県福山市の受け入れ組織を通じ平成26年に来日した。工事現場で鉄筋を運ぶ仕事を強いられたため27年1月に失踪。実習やり直しを求め、27年9月から法務省や入管と交渉していた。

交渉中の在留資格は審査の待機名目で出された「特定活動」。仕事は禁じられていたが、長期にわたる交渉で貯金が尽きたことから一時、愛知県内の工場で働いた。入管は男性の就労情報をつかみ、給与明細を押収して裏付けを進めた。男性は入管の聴取に「生活費を稼がなければ生きていけなかった」と就労を認めたという。

実習やり直しの可否を不法就労の実態も踏まえつつ検討してきた法務省は5月27日、入管を通して男性に実習生としての在留資格を再発行した。男性は30日から岐阜県土岐市の工場で実習を始めたという。

### ケラメイコス 大聖院のためき



宮島に行くといつも商店街を抜けて千畳閣と五重塔を見学し、厳島神社を経て大聖院を訪ね、紅葉谷を回って裏通りの古い町並みを通り商店街に出て栈橋まで帰ります。厳島神社の喧騒さを離れると大聖院の山門が迎えてくれます。山門の入り口から左に行くと弥山への登山道で溪流の眺めがすばらしいところです。溪流と静けさと山門の厳肅さから身が引き締まるような思いを持って山門から石段を登っ



ていくとあちこちに置かれている水子地藏など様々な置物などが目につき厳肅な雰囲気から楽しい雰囲気に変じます。この狸の親子もそうしたもののひとつで愛らしい顔で迎えてくれます。

この狸の故郷も信楽だろうかと思いい信楽の里を訪れた時の事を思い出しました。谷清右衛門陶房に見学に行くと資料館を見るかと言われて二つ返事をお願いしたら素晴らしい資料が集められていました。灰が気持ちよく溶けているのですが自分の思う大きさのぐい呑が無かったのが残念でした。



## 【美術館情報】

### 出光美術館(門司) 「染付と青花」

2016年4月8日(金)～6月26日(日)

午前10時～午後5時(入館は午後4時30分まで) 休館日:月曜日 入館料一般600円

白地のキャンバスの上に映える鮮やかなコバルトブルーの美—青花(せいか)。コバルトを含んだ顔料を用いて筆彩(ひっさい)で文様を表し、透明釉をかけて還元焰(かんげんえん)焼成して作り出される青花(染付 そめつけ)は、それまで刻んだり、削ったり、貼付けたり、型押ししたりして表面を飾っていた器とは大きく異なり、その絵画的な雰囲気は視覚的にも大きなインパクトを与えました。筆書きされた文様は洒脱でスタイリッシュであったり、ときに力強く豪快であったり、あるいは情緒的でノスタルジックな表情もあり、非常に個性豊かな作品を生み出しています。

14世紀の中国・元代に景德鎮窯(けいとくちんよう)で花開いた青花磁器の格調高い美しさは、元・明・清代の歴代の宮廷をはじめ世界の人々を魅了してきました。その魅力は中国青花を所有・鑑賞するだけでなく、ついにはベトナム、朝鮮半島そして日本などの中国以外の地域でも青花を生み出すことにもつながっていったのです。

日本人は器に広がる藍色のさまを藍染めになぞらえて「染付」と称し、唐物の青花を愛でます。そして本歌である唐物の様式とは異なる日本人独自の美意識を反映させた染付の世界観を発展させ、茶の湯や懐石の場を楽しませてきたのです。本展では、日本人が愛した染付の世界、世界を魅了し続ける青花の美をお楽しみください。

### 【展覧会の構成】

#### 1 皇帝と庶民 — 格調ある器と自由闊達な器



中国国外にもたらされた青花は、各地で流通・所持されるだけでなく、自分たちの国・地域でも作りたいという欲求を高め、ついにはベトナム、朝鮮、日本さらにはヨーロッパにおいても青花は作られるようになります。当初は唐物(からもの)の写しであった青花は、徐々に独自の様式を生み出していきます。元時代以降、中国陶磁器の主流となった青花(せいか)。皇帝・宮廷用(官窯 かんよう)から、庶民の器(民窯 みるよう)まで多種多様な器・文様が元・明・清時代と

生み出されます。ただし、皇帝・宮廷用と庶民用との器の製作と使用には厳しいルールがありました。皇帝・宮廷用の器は筆先一つまで緊張感があり、また格調高く、気品が漂います。一方、庶民の間では、気負いのない自由な雰囲気筆彩(ひっさい)の世界観が広がります。

#### 2 情緒的ながらも強要に満ちた世界観 — 古染付

古染付(こそめつけ)は明時代末の天啓年間(てんけいねんかん 1621～27)頃に景德鎮民窯で作られた青花の一種です。日本人による独特の呼称です。器の表面は釉薬が部分的に剥落していたり、小さい穴が見られたり、どこことなく粗い感じがします。一方で、器の表面には肩の力が抜け、落ち着いた雰囲気で人物や風景が描かれ、ノスタルジックで情緒的な器です。また水指、花入などは日本の茶人が発注して作られていたり、文様も古典の詩とその世界を描くなど、しっかりとした教養に基づいた文人趣味の世界観を観ることができます。

#### 3 新たなる青花・染付の展開

中国国外にもたらされた青花は、各地で流通・所持されるだけでなく、自分たちの国・地域でも作りたいという欲求を高め、ついにはベトナム、朝鮮、日本さらにはヨーロッパにおいても青花は作られるようになります。当初は唐物(からもの)の写しであった青花は、徐々に独自の様式を生み出していきます。

## 本の紹介

台湾生まれ 日本語育ち  
温 又柔 著 白水社 1,900 円

外国人との共生という言葉がありますが、何が共生なのか分かったようでわからないところがあります。ゴミ出や町内会など小さな地域社会での関係づくりだろうと思います。相互理解とまで言ってしまうと不可能な話となってしまいます。これまで外国人といろいろな関係を持ってきましたが外国人と日本人と言う壁が取り払われたかと言うとそうは思えません。しかし表面的な付き合いかというところではなくかなり深刻問題にも首を突っ込んで悩むこともあります。そのため自分なりに観察し、いろいろ本を読んで理解しようとしてもそれは自分勝手な思いこみに過ぎず、信用など得られていない事実直ぐ気づかされてしまいます。そうは思いながらも右往左往しています。

この本は、台湾人の両親から生まれ、3歳のころから日本で生活し、小説家となった人、外国人との意識を持たない外国籍の日本人?が日本と家族と台湾の親戚などとの関係を「ことば」を通して様々な思いを述べています。変に誇張したり、笑を取るようなこともなくこれまでの日常生活の一端を通して複雑な心境が淡々と語られ、いつのまにか引き込まれてしまいます。免許証更新手続きで外国人登録証の提示を求められてそれが何であるのか、常に携帯しておく必要があると知らなかったと語っており、こうした自分をペーパーガイジンと表現しています。「私が日本人じゃない、だなんて。そんなのは紙の上のみの事実よ。/そんな風に笑い飛ばそうと意気込んでみても、紙の上に記された文字を完全に無視することができないでいる。」そうは言いながらも、「先のことは分からないが、今のところわたしは、帰化をしようとは思わない。できればずっと、台湾人でありながら日本人でいたい。そのため台湾籍を保持したい気持ちなのだ。」と述べています。また、日本語を国語として学び日本語が話せる祖母、日本語が全く分からない母そして自分との関係など私たちには思いもつかない世界が展開されていきます。外国人に関心を持つ人はぜひ読んでみてください。

### 言葉

#### 平常心是道

何かを成すための道があるとすれば、それは今日と言う日をしっかりと生き、また明日という日をきちんと迎えるということにほかなりません。どこかに特別な道があるのではなく、あなたの足下にあるその道(日常)こそが、一番大事な道であり、その中に学ぶべきことが潜んでいるのではないのでしょうか。

禅、捨てる生き方 有馬頼底 P.91

### 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 082-285-9039

e-mail [k.komatsu@do.enjoy.ne.jp](mailto:k.komatsu@do.enjoy.ne.jp) <http://srk2002.com/>

平成28年 6月 1日 発行