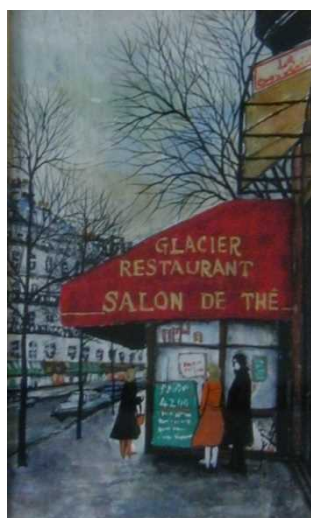


## 第161号

# 瓦版 えくれしあ

～ 集いの場 ～



## 目次

1. 身近にある労働の法律 - 12 採用時・試用期間等でのトラブル
2. 新聞記事から
  - カキ養殖会社が残業代未払で訴えられる
  - マグロ漁でまぶたに釣り針刺さる 犬吠埼沖でインドネシア実習生
  - 人身取引問題に対処へ ～日本カトリック難民移住移動者委員会
  - 外国人労働者、陰る日本の魅力 韓国・台湾と争奪
3. 美術館情報
  - ひろしま美術館 サザエさん生誕70年記念「よりぬき長谷川町子」展
  - 広島県立美術館 大恐竜展 よみがえる世界の恐竜たち
4. 本の紹介 残業税 光文社 小前 亮著
5. 今月の言葉

## 身近にある労働の法律 - 12

### 採用時・試用期間等でのトラブル

職員を採用し、継続雇用し、退職を迎えるという一連の流れの中で、それぞれの時期に応じた様々な問題があります。対応の仕方さえ大きく間違わなければ特別問題も無く終わってしまいます。対応の仕方と言っても法律的な対応といったものよりも、売り言葉に買い言葉とならないように注意するといった感情の行き違いを防止したりするといったあたりのことになります。

採用時の問題はすぐに紛争になると言うよりは職員の心の中でのわだかまりとして、心の中のオリとして残り、他の出来事と結び付きちょっとしたことを切っ掛けとして退職に繋がるといったようなものです。最近、大形ショッピングセンターに採用された人から聞いた話ですが、契約期間は6か月の更新を繰り返すとの話で採用されたのに渡された契約書には契約期間が1カ月であったと言うものです。その契約書には細かい字でこまごまとした労働条件等が記載されており、これを全て読む人はいないのではないかと思います。これまでの問題が蓄積されてこのようなものに改善されてきたと思われまます。さらに社会保険の適用については直ぐには加入させてもらえなかったり、契約書で決められた以上の日数のシフトが組まれたり、深夜まで残業をせざるを得ない状態に追い込まれたりするとのことでした。また、この大形ショッピングセンターでは、正社員以外は様々なグレードに分割された契約社員とパートといった雇用形態に分類され、社員になれるルートが確保されているとのこと。その階段を上るためには、勤続年数や日給月給になっているか、社会保険の適用を受けているかどうかとかなどの要件を満たした人だけに昇格試験の受験資格があるとのこと。また残業時間については一定の枠が設定されているため、昇格試験を目指していこうとすると、この枠を超えて残業することは大きなマイナスになる

と考えられるため、結果的にサービス残業をせざるを得ない状況になってしまうとのことでした。こうした状況はこの人が勤務していた店だけの問題かどうかは分かりませんが、上司によっても大きく左右されるようです。契約を無視したシフトの組み方に反発して無断欠勤したりするパートやアルバイトも多く、いつの間にか不満を持って辞めていっているとのこと。募集広告を出しても応募がない場合には派遣で補充しているそうです。学生のアルバイトや他に目的を持ったパートさんにとっては「話しが違う」という不満から、無断欠勤や退職に繋がり慢性的な人手不足が発生しているようです。事業の円滑な運営また発展のためには契約に基づいた働き易い職場づくりが必要といえます。一時的にシフト上無理を言わざるを得ない状況が出てきたらしっかり説明し、納得を得なければ不満が蔓延し、何かのきっかけで不満が爆発せざるを得ないこととなります。退職だけならまだいいでしょうが、労基署やユニオンに不満を持ち込まれば大きな問題とならざるを得ません。人事担当者と現場の責任者の間で一人一人の労働者の労働条件等についての意思疎通が十分でないように感じるところもありました。事務方は監督署や年金事務所からの指導ばかり気にかけて現場の状況を無視して法律的な整合性を追求していきそれをワンパターンで現場に強いるところに問題がある例が少なくありません。事務方の仕事は、実際に現場で働いているパートさんなどの意見を聴いて、現場の管理職と法律をどの様に運営していく検討していく縁の下での力持ちの役割といえます。それが果たせなければ現場の労働環境の改善はできず慢性的な人手不足に陥ってしまいます。

次に、会社側に何らの問題も無い場合であっても採用した社員に問題があり、継続雇用が難しいと言った問題もあります。そのため試用期間を設けたり、先述の大形ショッピングセンターのように最初は1か月の契約期間にするとした工夫が行なわれこととなります。しかしいずれの場合であっても余程問題のある人でない限り試用期間経過後本採用としない、また次の契約はしないとすることは難しいのではないのでしょうか。一つの例として次のようなものがあります。

ある下請会社ではなしです。発注元の業務を遂行するためには発注元が実施している資格を取得する必要があるため新規採用者を発注元に出向と言う形で送り込み一定期間研修を受けさせて資格を得させていました。しかしこの新入職員が出向して1か月後に研修所内で暴力事件を起こし、出向解消とされました。当然、発注元の仕事のための資格なのでその資格が取れなければ採用された職員の働く場所はなくなってしまいます。出向を受け入れた会社には労働契約関係がないため懲戒を行なうことはできず出向を解除して終わりとなります。しかし出向させた会社ではこの新入職員に対してどのように対応するかが問題となります。暴力を振るう様な社員はいらないし、発注元の定める資格を取ることができないのなら直ぐに辞めさせるといった意見も出てくるでしょう。しかし法律的問題を考えると就業規則に基づいて懲戒を検討するのが普通でしょう。懲戒するとなれば問題となった事件の調査を踏まえて懲戒委員会でどのような懲戒にするか検討することになります。それまでの期間、新入職員を出社させるのか自宅待機させるのか決定する必要があります。通常は自宅待機させると思いますが、自宅待機の期間の措置はどうなるのでしょうか。この会社では採用時に年休を付与しているので年休扱いとするのか、それとも非違行為を行なっているため無休にするのか。年休は労働日に対して労働者が行使できる権利ですから自宅待機を命じたら行使できなくなります。無休にしてしまうと懲戒になってしまうのでこれも難しい話となります。そうすると労基法第26条「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。」に基づいて平均賃金の60%以上の休業手当を支払って休業させなければならないこととなります。懲戒処分が決まるまで休業手当を支払うことは会社にとって腹立たしい話なのですぐ辞めさせる方法はないかと考えるのが普通だろうと思います。その場合次の二つの方法が考えられます。一つは法律論ではなく本人に状況を説明して本人の意思で退職するように説得するものです。有給休暇を行使した後に退職とすると温情を掛けることも可能でしょう。懲戒解雇するとなれば休業手当に加えて1か月分の解雇予告手当も必要となりますし時間もかかります。本人の今後のことと迅速な処理を考えると一番いい選択肢ではないかと思えます。ただ

状況にもよりますが、下手な説得をすると退職後、ユニオンに駆け込んで不当解雇として団体交渉の通知が来る可能性もありますので、しっかり納得させておく必要があるといえます。あと一つは、事前にこうした問題の発生を予想して法律的な対応を事前にしておくものです。たとえば、出向期間中は試用期間とし、「本人の責めに帰すべき事由で出向を解除された場合及び資格取得することができなかった場合には本採用としない。」と言った文言を就業規則と労働契約書の中に記載しておくものです。これであれば機械的に処理を行なうことが可能となりますが、問題の原因だけは調査しておく必要があります。

就業規則や労働条件通知書(労働契約書)を読むとごく当たり前のことしか書かれていないためあまり関心を持って読む人は少ないのではないのでしょうか。ただこれらの一番大きな役割は「労働者を辞めさせるためのものである。」と考える必要があります。そのためには服務規律と懲戒規定がしっかり定められている必要があります。解雇された労働者にとっては解雇が就業規則のどこを根拠としているのか。根拠条文が無ければ解雇は無効となってしまいます。労働問題を回避する為には法律的な側面もさることながらそれぞれの職場での職員間の意思疎通と人間関係にしっかり目配りしておくことが重要ではないのでしょうか。

## 新聞記事から

### カキ養殖会社が残業代未払で訴えられる

中国新聞 2016年06月24日(金)

中国人技能実習生だった組合員4人の残業代未払いについて交渉を拒否され、団体交渉権を侵害されたなどとして、労働組合のスクラムユニオン・ひろしま(広島市東区)が6月23日、いずれも廿日市市のカキ養殖会社、丸羽水産や羽釜水産などに計330万円の損害賠償を求める訴えを広島地裁に起こした。

訴状などによると、4人は2011年12月～12年5月に来日。丸羽水産などでカキの種付けや引き揚げに従事していた。残業代の未払いがあり、14年1月、同労働組合に加入。組合が14年7月～10月、団体交渉を試みたが、会社側は不誠実な対応や拒否をした。10月に4人は解雇された。

「団体交渉の拒否など違法な不当労働行為におよび、原告の団結権や団体交渉権を侵害した」と訴えている。

県労働委員会は16年2月、丸羽水産などが4人を解雇したのは不当労働行為に当たるとし、解雇から別会社に再就職するまでの賃金の支払いなどを命じた。

### マグロ漁でまぶたに釣り針刺さる 犬吠埼沖でインドネシア実習生 銚子海上保安部

2016年06月21日 11:03 千葉日報オンライン

19日午後7時ごろ、銚子市の犬吠埼灯台から東南東約690キロの沖合でマグロ漁中の三重県の漁船「三幸丸」(153トン)から「乗組員の右まぶたに直径2ミリほどのマグロ釣り用の釣り針が刺さった」と118番通報があった。銚子海上保安部の巡視船「かとり」が出動し、20日午前10時55分に同灯台の東南東約390キロの沖合で、負傷したインドネシア国籍の男性技能実習生(21)を移乗させた。銚子港に到着後、男性は旭市内の病院に搬送予定。

同保安部によると、男性に意識はあり、針は刺さったままだが右目の視力もあるという。1本釣りしたマグロを男性がかぎ竿で船内に引き込もうとした際にマグロの口が裂け、かかっていた針が右まぶたに刺さった

## 人身取引問題に対処へ

カトリック新聞 July 15, 2016

研修会の講師、皆川涼子弁護士（左）

日本カトリック難民移住移動者委員会（委員長・松浦悟郎司教）は、売春強要や強制労働などの問題に対処する「タリタ・クム 人身取引問題に取り組むプロジェクトチーム日本準備会」を今年4月に発足。7月6日、そのネットワークづくりに向けての第1回研修会を東京・千代田区の幼きイエス会ニコラ・バレ修道院で開催した。人身取引の被害者は、教会に助けを求めて来るケースが多いため、支援体制づくりは急務となっている。



「タリタ・クム」は、人身取引問題に取り組む修道者の国際ネットワークで、日本では「日本準備会」が今年4月から、国内で起きている“現代版”の人身取引に対して、情報収集

や啓発活動、ネットワークづくりを目指して活動を開始した。

外国人女性が、悪徳ブローカー（仲介者）によって偽装結婚で日本に連れてこられ、日本人暴力団員の夫に監視・監禁され、逃げ出すことができず、性産業で働かされていることがある。また外国人技能実習制度を隠れみのにした、低賃金強制労働をさせられるケースも多い。

今研修会の講師、皆川涼子弁護士によれば、「人身取引」と認定されるための三つの要素は、(1)「強制労働」「性的搾取」「臓器摘出」「隷属」等の目的があり、(2)手段として「詐欺」「脅し」「誘拐」などを使い、(3)「採用」等の行為に及ぶことである。

皆川弁護士はこう話す。

「被害者認定の基準は狭く、不透明なので、被害者は統計上“少なく”なっています。しかし、一番大事なことは被害者認定がなされなくても、搾取的な状況に置かれている人たちがいることを理解しておくことです。さまざまな法的保護が必要となっています」

昨年度の警視庁の発表では、日本での人身取引の被害者は、第1位がフィリピン人、第2位が日本人、第3位タイ人となっている。近年は、フィリピン在住の「JFC」（フィリピン人と日本人の間に生まれた子ども）と、その子どもの母親（フィリピン人）が標的になっている。

講師を務めた大阪教区社会活動センター・シナピス事務局のマツウラ・デ・ビスカルド篤子さんは長年、外国人支援を行っている。昨年、岐阜と愛知の両県で起きた事件で、JFC母子被害者の救済に尽力したケースを紹介した。

こ岐阜県警が、悪徳ブローカーを大規模摘発する危険な事件で、フィリピン人の母親は監禁状態で望まぬ仕事を強要され、子ども（JFC）たちは、不就学で、自宅軟禁状態だった。被害情報入手したフィリピン人修道女が車で京都から岐阜に向かい、JFC母子を救出。暴力団関係者の目を逃れて、大阪まで被害者を移動させ、シナピスのシェルター（緊急保護施設）でかくまったのだ。

こ被害者を保護する中で、警察・区役所・保育所・学校・病院・不動産業など、支援の輪が広がった。その当時、シナピスのシェルターが定員を超えたため、現在では、六つの修道女会が緊急避難場所として修道院の一室を提供する“シェルター登録”を行っている。

こ「被害者は十字架が見える場所（教会）に助けを求めに来ます。カトリック教会は、通訳の人材も豊富で、司祭・修道者が（被害者の保護のために）自由に行動でき、『安心安全な場所』もあります。しかも外国人の文化や気持ちも分かります。こうした支援は、教会のネットワークでしかできないと思っています」とビスカルドさんは強調していた。

## 外国人労働者、陰る日本の魅力 韓国・台湾と争奪

2016/7/18 0:54 日本経済新聞 電子版

外国人労働者の「日本離れ」が静かに進んでいる。韓国や台湾などが受け入れを進め、獲得競争が激しくなっているためだ。日本で働く魅力だった給与などの待遇面も、差は急速に縮まる。日本の外国人労働者は今年中に100万人の大台を突破する見通しだが、今後、より一層の受け入れ拡大にカジを切っても外国人が来てくれない懸念が強まってきた。(奥田宏二)

「月給30万円なんて出せない」。東京・赤坂にある老舗の中国料理店の店主は嘆く。アルバイトを募集したところ、それまでの2倍の給料を中国出身の若者に要求された。これまでの給料だと「中国で働くのと変わらない」と相手にされない。店主は「年中無休」の看板を下ろし、店も早く閉めるようになった。

上海市の平均月収は2014年の統計でも5451元(約9万円)に達し、その後も上昇を続ける。アジア域内の経済力の盛衰は労働人口の減少に悩む日本の地方にも及ぶ。

外国人労働者のうち中国人が7割を超えていた愛媛県。同県中小企業団体中央会は今年1月、ミャンマー政府と技能実習生の受け入れ協定を結んだ。愛媛県の最低賃金でフルタイムで働いた場合の月収は約11万円で中国の都市部と大差ない。中央会の担当者は「日本に来るメリットがなくなっている」と分析する。

厚生労働省によると、日本で働く外国人は15年10月時点で技能実習生や日本人と結婚した人らを含め90万7896人。3年連続で過去最高を更新した。うち中国が3分の1を占め、最も多いがその比率は下がりつつある。増えているのはベトナムやミャンマーなど東南アジア出身者だ。

一部の業種で単純労働者の受け入れを進めている台湾や韓国では、外国人労働者の増加が著しい。台湾で働く外国人労働者は15年末時点で約59万人。この10年間で8割増えた。韓国は約94万人で日本よりも多い。

日本の競争上の優位性だった賃金の差は円安も響いて縮んでいる。16年1月時点の為替レートで日本の最低賃金をドル換算すると、月額で約1060ドル。ソウルと変わらない水準だ。日本の滞在期間も3年と短い。技術が習得できれば熟練労働者に移行できる韓国や最大12年まで延長できる台湾と比べ、見劣りする。

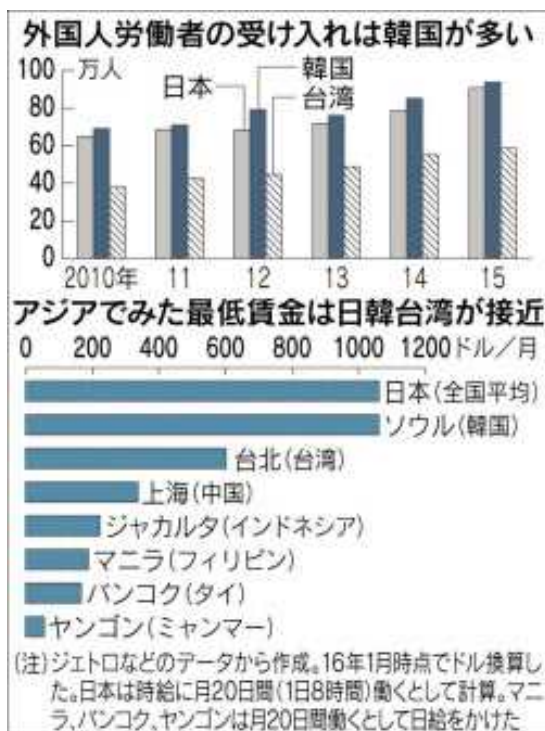
日本は外国人の単純労働者を認めていない。抜け道となってきた技能実習制度も、違法な条件で雇う業者が一部いるなど問題は多い。

「日本は素晴らしい国と思っていたけど……」

技能実習生として、縫製工場で働く20代のベトナム人女性は言葉少なだった。残業代は最低賃金の半分以上しかもらっていない。労働契約の中身も「知らない」ので、そうした待遇が違法かどうかもわからない。出国するために100万円以上を支払っており「働き続けるしかない」。

潜在成長力低下を補うための移民受け入れ論もくすぶるが「日本は海外から見たときの魅力がなくなっている」(日本総研の山田久チーフエコノミスト)のが実情だ。

**【美術館情報】**



## ひろしま美術館

### サザエさん生誕70年記念「よりぬき長谷川町子」展

2016年7月9日(土)～2016年8月21日(日) 会期中無休

一般：1,200円(1,000円) / 高大生：900(700円) / 小中学生：500円(300円)

( )内は前売り料金、または20名以上の団体料金

コレクション企画展も併せてご覧いただけます



#### 日本の漫画、サザエさんからいじわるばあさん

日本の国民的新聞漫画「サザエさん」の作者であり、日本初の女性プロ漫画家としても知られる長谷川町子の画業の全貌に迫る展覧会です。「サザエさん」「いじわるばあさん」「エプロンおばさん」など代表作の原画のほか、デビュー前後のスケッチブックや初期作品など、貴重な作品

画像：「サザエさん」第一巻初版(1947年)清水 勲 蔵 ©長谷川町子美術館

## 広島県立美術館

### 大恐竜展 よみがえる世界の恐竜たち

開催期間：2016年7月23日(土)～2016年9月4日(日)

観覧料：一般 1,200円(1,000円) 高大生 1,000円(800円) 小中学生 600円(400円)



恐竜は架空の生き物“怪獣”ではありません。太古の昔 - 6600 万年以上も前に実在した生き物です。

ではどのようにして、恐竜の姿は現代によみがえるのでしょうか？本展では、恐竜研究者が化石を発見・発掘し、科学的な研究を経て、“恐竜に命を吹き込む”作業「復元」をテーマに開催します。それは、サイエンスをもとにした、芸術家たちの挑戦でもあります。

#### 変わる恐竜像

姿勢や歩き方、羽毛の有無など、恐竜の姿は、新しい証拠や恐竜研究の成果によって変遷します。

#### 恐竜を科学、復元する

恐竜はどのように復元されるのでしょうか？復元のもとになるのは、恐竜研究者たちが発見する化石です。ここでは、恐竜の発見・発掘、クリーニングなど、恐竜復元のプロセスについて解説します。

#### よみがえる恐竜たち

アメリカ、スペイン、日本。恐竜研究の結果、世界各地で復元された恐竜たちをじっくり観察しましょう。全長 17m のスピノサウルスやトリケラトプスなどの全身骨格や復元生体モデルを展示。巨大恐竜口ポットでその動きも再現します。アンモナイト発掘体験や写真撮影スポットなど恐竜の時代を体感できるコーナーも充実。太古の昔に君臨した恐竜の姿を復元して、ダイナミックに展観します。

## 本の紹介

### 残業税

非正規雇用、派遣労働、偽装請負、ワークシェアリング、外国人労働者問題、ブラック企業やブラックバイト、うつ病や過労死などの言葉に代表される労働問題はこれからも法律の改善改悪を繰り返しながら新しい問題を生みだしていくことになると思います。ブラック企業やブラックバイトと呼ばれるものは論外として、それ以外のものを貧富の格差を助長するものであると単純に批判する事には違和感を感じます。問題なのは、意図的に契約書の内容を無視したり、正規職員並みに責任を負わせたり、社会保険加入を逃れたりする労働法を無視する企業の姿勢だといえます。そうした企業の姿勢を正すために残業税を創設することによって改善しようとしたのがこの小説の面白いところです。「残業税は税収の確保よりも、労働環境の改善に重きをおいた政策目的の税だ。その成果はあらわれており、社会は変革しつつある。それでも、労働力を搾取する経営者は跡を絶たず、違法労働の犠牲者はなくなる。だから、教育が必要になる。」(P.318)と説明されています。残業税調査官の任務の一つに高校大学での教育があり高校での講義の様子から始まります。

いつの時代でも法律の裏をくぐろうとする者たちを指南する士業や経営コンサルタントがでてきます。そうした指南のもとにマニュアルをつくり従業員の洗脳が行なわれます。エステの例として「エルズモードは彼女ら店長の献身的な労働で成り立っている。まじめで自己評価が高くない女性を店長に抜擢し、間違った法知識とともに膨大な量の仕事を与える。店長たちは周囲に迷惑をかけることを恐れ、身を粉にして必死に働く。仕事がまわらないのは自分のせいだと考えるので、会社は楽だ。もちろん餌も与える。店長たちを競わせて、高い成績をあげた者に報奨金を出すのだ。上位の者は総体的に高い評価に満足し、下位の者は自分の責任だとあきらめる。毎日忙しければ、外の情報は入らず、仕事を客観視できなくなる。自分たちが不当な給料で酷使されていることに気づかないのだ。」(p.221)と述べられています。この小説はこうした五つの話しからなっています。小さな問題であっても声が挙げられる体制づくりが求められます。教育と相談先の周知が必要といえます。夜間と土日に連絡できる所でないという意味は有りませんが・・・。

## 言 葉

ヨブは神を否定する言葉を吐くことを頑として拒否した・・・  
ヨブの信仰は何かの利益を求めてのものではなかった。

わたしたちは知っています。  
約束の地など、約束された幸運など存在しないことを  
主よ、わたしたちは知っています。  
それでもわたしたちは、つねに、あなたと共にあります。

ヨブ記 神をめぐる議論と無垢の民の苦難  
G・グティエレス著 P51, P59(レオン・フィリップの詩)

## 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 8月 1日 発行