

スクラムユニオン・ひろしまの歩みから

土屋 信三

はじめに

今回、論文を書く機会を得て、スクラムユニオンの歴史を振り返り、外国人労働者との関わりを描いていきたいと思う。

スクラムユニオンの構成メンバー約200名のうち、外国人労働者は80%近くを占める。これは、他の地域ユニオンと比べても大きな特徴である。では、どうして、このような特徴を持つに至ったのか？その発端は、広島市西部資源選別センター（現在は広島市西部リサイクルプラザとなっている）での労働組合結成に始まる。西部リサイクルプラザこそは、スクラムユニオン発祥の地である。

I スクラムユニオン・ひろしま前史

私が入社した1994年当時、西部資源選別センターは広島市の委託を受けたMクリーナーが事業主として運営していた。約50名の労働者のうち、10名が障がい者、10名がブラジル人などの外国人労働者、残りの30名もほとんどが高齢者で、当時44歳の私が健常者の中で下から2番目に若いといった状況であった。労働条件はきわめて劣悪で、有給休暇もなく（社長が「うちには有休はないで！」と朝礼で公言していた）1日休めば皆勤手当と日給を合わせて約2万円が天引きされていた。だから、3日休むと約6万円が消えてしまうのである。また、遅刻・早退を3回繰り返すと皆勤手当が1万円削られていた。手取額が16～18万円だったから、労働者は葬式があろうと熱があろうと休まずに、どうしても必要な時は半日遅刻して出勤していた。風邪を引いても、点滴を打ちながら出勤するような状況だった。ボーナスもなく、年収は広島市清掃職員35歳平均の賃金のおよそ3分の1であった。

広島市の委託事業でありながら、労働基準法も遵守されていないような劣

悪な労働条件に対して、労働組合の必要性を骨身にしみて思い知らされた。1995年1月、障がい者の一人と確認を取って、二人で組合を旗揚げした。だが、これが波乱の幕開けであった。

1995年1月23日に組合を結成してから、わずか2か月後の3月、それまで行われていなかった契約更新が行われた。当日、賃金交渉の団交を行っていたが、その席上、組合の賃上げ要求に激怒したオーナーは「わしは腹を決めた。おまえはクビだ」と宣言し、団交を打ち切ってしまった。解雇理由は期間満了につき、雇止めということであった。

私が解雇されたという話が職場で広がるや否や、それまで一緒に飲みに行ったり、談笑していた同僚の態度が一変した。私を避けるようになり、挨拶しても無視するようになった。ラインで仕事をするのだが、口も聞かなくなった。そんなときに「土屋さん頑張ってるね」と声をかけてくれたのが、普段みんなからバカにされていた知的障がい者たちであった。また、ブラジル人を中心とした外国人労働者であった。

この時、私は人間の本当の価値とは何だろうかと考えさせられたものだ。それまで普通に和気藹々と話していた同僚たちが手のひらを返して、口も聞かなくなってしまった。「そんなに会社が怖いのか。そんなに社長や工場長の顔色をうかがわなければならないのか」と思ったものである。小学校4年生程度と言われた知的障がい者たちが、「土屋さんには助けてもらったから、なんとか戻ってきて欲しい」と言うのに比較して、なんと打算的で、臆病者なのか。よほど、知的障がい者たちの方が人間的に優れているのではないかと自分の中に刻み込まれていった。これは外国人労働者たちも同様であった。言葉は通じなくとも、「頑張ってる！」という励ましは、自身の闘争と活動を支えるものであった。

1 裁判闘争に勝利して原職復帰

解雇されてから約2年間、広島地方労働委員会での不当労働行為救済申立、広島地方裁判所での地位保全の仮処分裁判、同じく本訴と闘い続け、すべてに勝利していった。Mクリーナーは、本裁判で解雇の不当性が確定してしまうと広島市の入札資格を停止されるために、和解を申し込んできた。Mクリーナーが指名停止処分を受けると、働いている仲間も職を失う可能性があり、和解を受け入れ、原職に復帰した。

原職に復帰すると、いままで口も聞かなかった者が、「一升瓶でお祝いだな」などと言ってきた。「おまえらに祝って欲しくもないわ」と心の中で思っ

たのは当然であろう。私の原職復帰を本当に喜んでくれたのは、障がい者たちであり、外国人労働者たちであった。私も素直に喜びを分かち合うことができた。

しばらくの間、組合と会社の関係は団交に基づいて行われ、穏やかな状況が生まれた。だが、平穏な時はそれほど長くは続かなかった。ゴミ業界の競争が激化するに従って、入札での争いが激しくなり、99年にはI S社が落札した。ここから毎年と言っていいほど事業主が変わり、労働者は雇用を維持できるかどうかの問題に直面することとなった。

一方で、組合は障がい者や外国人労働者も含めて過半数を組織するまでになっていた。それは、事業主が変わるたびに全体をとりまとめて交渉に当たったのが組合であったことが要因として大きい。組合がなければ、次年度の雇用継続もままならなかったからである。

2 試練の時

2001年4月、組合活動は大きな試練に遭遇した。この年、落札したH社は組合員と組合員シンパ38名を継続雇用しなかった。事実上の解雇である。H社との事前の話し合いで「障がい者については必ず継続して雇う」という確認を取っていたにもかかわらず、非組合員の障がい者2名を除いて雇用されなかった。この時の状況はいまでもはっきりと覚えている。4月1日が日曜日で、中国帰国者の方たちと花見をしていた時、次々と「あなたは雇いません」という連絡があったという電話が入った。確認をしていくと8名ほどは継続して働けるという連絡だったが、ほとんどは断られたということだった。H社の事前の対応がおかしかったため、ひょっとすると組合の中心メンバーは雇わないのではないかという感触は持っていたが、まさか、ほとんどのメンバーが雇用されないとは思ってもいなかった。慌ただしく電話連絡を取り合っている時の、ある障がい者の母親との会話が忘れられない。「この子が働けなくなったら、私たち二人は生きていけません。」本当に悲痛な叫びであった。「お母さん、早まったことはしないで下さい。絶対に、何とかしますから」と答えた。

翌4月2日、継続雇用されなかった38名を職場に集め、資源ゴミの搬入を阻止するためにピケットストライキに入った。ストックヤード（倉庫）に向かう坂道に座り込み、資源ゴミの搬入を阻止した。驚いた市役所は、機動隊まで動員してストライキをつぶしにかかった。機動隊の責任者は、昼過ぎまでにピケットを解除しなければ強制排除するとマイクで警告してきた。こ

の時、組合としてはむずかしい判断を迫られたが、市役所の課長に「障がい者全員を雇用すればピケットを解除する」と条件を提示した。同時に第1回目の搬入を阻止できたことを一定の成果として、市役所への抗議行動に切り替え、機動隊との衝突は避けることとした。結果的には、このピケットストライキによって、障がい者はすべて職場復帰することができた。その後は、裁判闘争に軸が移ったが、そこでも困難に直面することになった。

その困難とは、裁判を闘う法律がないことであった。すなわち、1年間の雇用契約のわれわれは、前事業主に雇用されていたのであり、H社にとっては新規雇用に過ぎないからである。採用権はH社にあり、別に継続的に雇う義務はないという主張である。裁判官からは「解雇ではないので、裁判にならないのではないか」と言われ、会社側弁護士からは「顔が気に入らないという理由でも採用拒否できるのだ」などという屈辱的な言葉を受ける有様であった。唯一の活路は「青山会事件」で争われた「使用者には団結権を侵害してはならないという義務がある」ことを証明することであった。経営者の交代に伴って、組合をつぶすための採用差別があったとすれば、その採用は無効とする判断である。

広島県地方労働委員会でも不当労働行為を立証すること、その上で地方裁判所で採用差別を立証すれば、われわれは勝利できる。困難の中に一筋の光明を見いだしたのもつかの間、再び大きな壁にぶつかることとなった。それは時間との競争である。不当労働行為の立証と裁判の勝利までには、どんなに早くとも1年近くかからざるを得ない。あるいは1年以上かかるかもしれない。すると、次の入札が行われ、まったく新たな事業主が落札する可能性が大いにあった。その結果は、誰にでも分かるように、裁判で勝っても何の意味もなさないということである。いずれにせよ、労働者は職を失わざるを得ない。

もう一つの困難がわれわれを襲った。闘争資金の枯渇である。失業給付が切れる3か月から6か月で、組合として闘いを維持できなくなった。結局、労働委員会の和解勧告に従って、8名を現場に戻すことで闘争を収拾せざるを得なかった。この時の悔しさは終生忘れ得ぬものである。

この時から、市役所に対して、「希望する者は継続雇用することを入札条件に入れること」を強力に要求することになった。このことは2年後に実現することになるが、それも2日間にわたる全面的なストライキの結果勝ち取れたものである。

余談だが、H社によってたたき出された組合員は、次の年落札したIS社の厚意によって、全員復職することができた。

3 闘いは続く

2003年、広島市の資源選別事業を落札したN社はブラジル人労働者に対してだけ夏期一時金を支払わないとか、露骨な民族差別、人種差別を行った。

また、N社は、団交の席上、「資源ゴミの入荷が例年より20%も減っているのに、人員も20%減らしたい。来年、自分たちが取ったら（落札したら）、障がい者は生産性が低いので、11名全員やめてもらう。労働者の賃金も850円から900円（時給）が相場なので、来年の契約時には下げさせてもらう」と公然と言い放った。

これは組合に対する会社側からのあからさまな戦闘宣言であり、挑戦状であった。働く仲間を、とりわけ社会的に弱い立場に置かれている障がい者を全員解雇すると言われて「はい、そうですか」と確認する組合がどこにあるだろうか？まして、当時の経済状況の中であって、障がい者がクビを切られたら、それこそ生きていくことができない。それを百も承知で、生産性が低いことをもって解雇するなどというのは言語道断である。組合としては、障がい者が全員解雇されるという事態に対しては、組合の存亡をかけても闘う決意を固めた。

2004年1月6日と7日にわたって打ち抜かれたストライキ闘争は、大きな勝利を持って終わった。決定的な成果は、市役所がついに現説基準（一般競争入札にあたっての現場説明会のこと）として、雇用の継続的確保と労働条件の維持を明確にしたことである。しかも、この基準に違反した場合には、市が行政指導に乗り出すことを確認したことである。組合が主張してきたことが基本的枠組みとして作り上げられた。この結果、今後どの事業主が資源選別事業を落札しても、西部リサイクルプラザ、北部リサイクルセンターで働く労働者の基本的権利が守られることとなった。この成果は、入札制度のもとで解雇や労働条件の切り下げに苦しんでいる全国の労働者にも誇れるものであったと自負している。N社の恥ずべきもくろみは、ストライキ闘争の勝利を持って雲散霧消した。

II スクラムユニオン・ひろしまの誕生と成長

スクラムユニオン・ひろしまの誕生は、H社との闘争の中で、ピケットストライキを闘ったことに始まる。広島市の資源ゴミがストライキのよってストップしたというニュースは瞬く間にメディアに広がり、新聞やテレビで

大々的に取り上げられた。ブラジルの衛星放送もこの状況を伝えた。この後、それぞれ日本全国からブラジル人たちの労働相談がかかってくるようになった。それまでも個々の相談があって、単なる企業内組合ではなく、地域合同労組的活動はあったが、このストライキ闘争を機に地域ユニオンの活動が全面化したと言ってよい。そのため、名称もスクラムユニオン・ひろしまと改め、名実ともに地域ユニオンとして前進し始めたのである。四国、丸亀分会の結成もこの時の大きな成果のひとつであった。

このH社でのピケットストライキを打ち抜いた時、多くのメディアがわれわれを後押ししてくれた。それは、入札の結果如何で、38名もの労働者が一度に職を失うという理不尽さを指摘し、しかも障がい者や外国人労働者が多数、路頭に迷うというのは、あまりにもおかしいだろうという論調であった。明らかに世論は、われわれのストライキを支持してくれた。当時、市役所環境局の局長は「今度、こんなことをやったら損害賠償をしますよ」と脅しをかけてきた。われわれは「どうぞ。障がい者や外国人労働者の雇用を守るためのストライキとどちらが正しいのか争いましょう」と返しておいた。

私は、いまでもこの闘いは正しかったと思っている。

非正規労働者の権利を闘い取る

2004年のN社を相手にした全面的ストライキは、西部リサイクルプラザと北部リサイクルセンターが同時にストライキに入り、しかも、正月という最も忙しい時期を選んでの闘いであり、作戦的にも力量的にも組合が圧倒した闘いであった。当初、N社はロックアウトしてでも組合と全面的に対決すると豪語していた。だが、ストライキに入った直後、最も早く現場に現れたのは広島市の官僚であった。「ストライキを解除して欲しい」というのが市の主張であった。こちらが、N社の民族差別、外国人差別、障がい者蔑視などを具体的に指摘し、こんなところが資源ゴミ選別事業にどうして関わられるのか？市役所は、こんな事業主を認めるのかと詰め寄った。答えは曖昧であったが、きちんと対応させますと言って帰って行った。2時間後にN社の幹部が二人現れて白旗を掲げた。この時ほど、労働者の力とストライキの威力を感じたことはなかった。だが、先ほども述べたように、成果はさらに拡大して、入札の結果如何に関わらず、現場で働く労働者の継続的地位が約束された。希望する者は継続して雇うことを市の入札条件とすることが確約された。

この2日間にわたるストライキ闘争がもたらしたものは、いろんな意味で大きかった。労働者は、本当に自信を持った。組合としても、道理を通し、

団結して闘えば必ず勝利できるという教訓を得た。

Ⅲ スクラムユニオンの発展と外国人労働者たちとの関わり

私が専従となってから、本格的にさまざまな労働相談に対処できるようになった。その労働相談の多くは、外国人労働者、日系ブラジル人やペルー人からのものであった。大半は賃金未払いの問題であったが、労災にあっても対応してくれないとか、社会保険に入れてくれないとか、寮の環境が悪いといったことなど、さまざまな問題が持ち込まれてきた。日系ブラジル人やペルー人は地域の派遣会社に所属していたため、広島、呉の主な派遣会社とはすべて交渉を持った。広島では、代表的なところでも、K社、S社、A社、E社、呉地域でも、D社、F社、SK社などと渡り合った。また、四国丸亀の各造船所の構内下請け会社とも多く交渉した。

私もほとんど初めての経験だったので、問題にぶつかるたびに勉強し、解決していった。

<ケース1>

団体交渉を要求したら「雇用関係がないので、団交には応じられない」と断られた。

会社に団体交渉のために行くと、社長が出てきて、物腰は非常に柔らかかったが、交渉はできないと断ってきた。なぜかと追及していくと、「働いているブラジル人たちはみんな一人親方で、税金も確定申告をそれぞれしてもらっている」などと言ってきた。給料明細もあり、定時に出勤して、退社している労働者が、どうして「一人親方」なのか、と言い争ったが、その時にはらちがあかなかった。

こちらも少し理論武装すると共に、税務署、社会保険事務所、労働基準監督所などの公的機関との相談を経て、2度目の団交に臨んだ。脱税や社会保険への未加入、監督署への訴えを起こすつもりであるといった威圧もかけながらの団交であった。ユニオンとの交渉でもめて、派遣事業全体に影響が出ることを恐れた社長は、意外にあっさりと賃金未払い（残業代の割増賃金分）の支払に応じた。

「一人親方」にしておくメリットは、社会保険料の会社負担分を逃れ、所得税などの税務処理をせずに、雇用主としての責任を逃れるための方策であった。

<ケース2>

ブラジル人労働者のNさんは、派遣会社E社に雇用されていた。E社では、有給休暇の取得を認めていなかった。病気や子どものことで休みを取ると欠勤扱いとされ、生活にも響く状況であった。スクラムユニオンに加入して、団体交渉を行おうとしたが、目の前で団体交渉要求書を破り捨て、投げつけてくる始末であった。E社社長は、「外国人には日本の法律は適用されない」などと普段から主張しているような奴であった。

やむなく、広島県労働委員会にあっせん申請を行い、誠実に団交を行うことを確認させた。すると、それからわずか1週間後に、Nさんに雇止めを通告してきたのである。これはスクラムユニオンへの敵対と同時に、E社に所属する他のブラジル人労働者への見せしめであった。社長は、「ユニオンなんか力もないし、少しも怖くはない。土屋を2号線の電信柱にぶら下げてやる」と豪語し、ブラジル人労働者を威圧した。さらに「組合活動に関わった奴は1か月以内に解雇する」と脅した。

スクラムユニオンは、徹底して闘うことを宣言し、県労委への不当労働行為救済申立、不当解雇の撤回に向け、地位保全の仮処分裁判を提訴した。結果は、いともあっけないものであった。裁判が始まるとともに、E社は解雇を撤回し、解雇期間中の給料相当分と慰謝料を支払い、新たな派遣先を紹介することで終わった。

有給休暇を取ることでだけでも、解雇を覚悟しなければできなかったという状況を思い浮かべて欲しい。この話をある公務員組合の幹部に話した時、「えっ！そんなことがあるんですか？」と驚かれたことをいまでも思い出す。組織された労働者、労働組合が、こうした状況を認識し、どのように連帯行動を取るのかが問われている。

<ケース3>

妊娠したら解雇されたブラジル人労働者

妊娠したために解雇された女性労働者から相談を受けたことがあった。派遣会社の言い分は、「入社する時に、妊娠したら辞めてもらうと事前に言っている」「派遣先企業で工作中、流産でもされたら補償だの何だの大変になるから辞めてもらうしかない」「派遣先企業からも、人を入れ替えるよう言われている」といったものであった。派遣先企業は鉄工所で、寒風が吹きすさぶ中での立ち仕事をやらせていた。工場の責任者は「彼女がすべて転んだりして、流産でもした時、ユニオンさんが責任とってくれるのか」などと言いつち、「そうなる前に人を入れ替えて欲しいと言ったのが、どこが悪い」

と居直る始末だった。派遣会社に、他で軽作業で働けるところはないのかと聞いても、「妊娠している労働者を雇い入れるようなところはありませんよ」といった返事をしてくるだけだった。この時は、解雇予告手当の支給と会社都合解雇の離職票の発行、再度働けるようになった場合の再雇用などを確認させて終わったが、女性の派遣労働者が妊娠しただけで解雇されるという非人道的な慣習はいまなお残っている。

<ケース4>

ある派遣会社で、派遣先企業が契約単価を切り下げてきたので、派遣労働者の賃金も切り下げるといった問題が起こった。ブラジル人やペルー人労働者が怒って10数名がユニオンに加盟し、団体交渉を行なった結果、賃金切り下げを阻止することができた。これまで通りの賃金で働けるようになった彼らの喜びは大きいものがあった。それまでは賃金切り下げに反対などしようものなら、即座に解雇になっていたからである。ところが、この勝利は長くは続かなかった。派遣会社は、雇用契約期間1年を、6か月、3か月、2か月と短縮してきて、契約更新の際に賃金の切り下げを行ない、サインしなかったら契約を打ち切るといった策動を始めてきた。これはユニオンの力を無力化し、労働者が団結して闘いとった成果を無にするものであった。残念ながら、このやり方には有効に反撃できなかった。もし、闘いうるとすれば、切り下げられた条件を一端飲んだ上で、再度賃上げ交渉を行い、力で取り戻す以外にはない。しかし、これは口で言うほど簡単ではない。ユニオンに結集してくる労働者は、一人か数人がほとんどで、団体交渉や抗議行動以外に、ストライキなどの闘争手段が取りにくいからである。あとは法的闘争となるが、外国人労働者が自力で裁判に訴えることは、ほとんどできない状況がある。

<ケース5>

造船業界にはびこる悪しき慣習

この件は、例としては数多くある。だが、どれも共通の矛盾をはらんでいるので、一般的な書き方をさせてもらう。舞台となっているのは、四国丸龜の今治造船、常石造船、三原の幸陽ドッグ、呉のIHIなどの構内下請け会社の事例である。そこでは、多くのブラジル人、ペルー人が働いていた。今も働いているが、リーマンショック後の状況はまた変化している。

特徴的なことは、契約が時給1500円とか、1800円、溶接工で腕のある人は2000円を越すこともめずらしくない。問題は、この時給の中に残業代割増賃金が含まれているという主張である。だから、残業が発生しても、そ

の時間給は支払われるが、25%の割増賃金が支払われることはない。土曜日に働いても、日曜日に働いても労働時間×時給で給料計算がなされている。この結果、法的知識を得た外国人労働者から、残業代割増賃金請求が数多く寄せられることになる。団交では、多くの事業主が「残業代込みで契約した。本人も納得して契約している」と主張してくる。だが、労基法上、そんな主張が通るはずもない。団交で決着する場合もあるし、裁判で決着する場合もあるが、すべてユニオン側が勝つことになる。

なぜ、こうしたことが起こるのか。ひとつは労働力不足である。労働力を確保するため、特にブラジル人やペルー人を獲得するために時給を高く設定する必要がある。他のところが少しでも高ければ、すぐに移動してしまうという状況があるのを引き留めるためである。そのため、社会保険もなし、厚生年金もなし、雇用保険のみで、できるだけ時給を高く設定しようとする。その上で、残業代割増賃金を支払うと事業主の取り分が大きく減額してしまうという事情が存在する。請負のため、ブロックの単価が設定され、その単価の中で利益を出さざるを得なくなるからである。本来は、元請けである今治造船などが残業代や社会保険料相当額を請負単価の中に入れなければならないが、実際には「おまえらで何とかしろ」と放置している。

この結果、外国人労働者は国民健康保険に加入し、国民年金は支払わず、高齢になると無年金で、母国にも帰れずに生活保護で生活したり、路上生活者になって死んでいくといった状況が引き起こされている。

このような状況に対して、労働基準監督署の対応はきわめていい加減である。「契約書で書かれていて、本人も同意していたのであれば仕方がない」と平然と言ったりする。本来は、労基署が指導に入り、是正させていくべき問題である。また、社会保険庁（現年金機構）も積極的に指導に入り、社会保険の加入を推進すべきである。ところが、われわれがそういう主張をすると「外国人労働者の働き口が減るかもしれませんよ。それでもいいんですか」などという返事を平気でしてくるような実態がある。

造船所の構内下請けの問題は、今の社会的矛盾が凝縮しているようなところがある。

<ケース6>

リーマンショックで暴露されたこと

「働き方の多様性」「働き方の選択肢を広げる」。こんなきれいな事のうたい文句が見事にはがれ落ちた。現実には冷厳な事実でもって、派遣労働者が景気対策の調整弁であることを如実に示した。当時の状況を振り返ってみよう。

アメリカ発の金融恐慌が、实体经济にまで及び、ビッグスリーと呼ばれる巨大自動車産業が崩壊の危機に瀕している。その波紋は、日本の自動車産業にも及び、トヨタをはじめ、ホンダ、日産、マツダなどすべての自動車会社が軒並み減産に追い込まれた。前年比30%を超えようかという販売台数の減少により、ラインの停止、工場閉鎖までがうわさに上るほどだった。広島においても、マツダの減産によってマツダ本体で働く派遣労働者が800名も解雇され、下請けに至っては、すでに50名、100名単位で解雇が始まっていた。2008年12月5日には、ユーシン広島でも150名の派遣労働者に対して解雇予告通知が手渡された。島根県出雲市の村田製作所では、900名の解雇、ならびに解雇予告通知が出されていた。その大多数がブラジル人やペルー人であった。

相談会に130名結集

2008年12月6日、日曜日にもかかわらず、約130名のブラジル人が深刻な面持ちでスクラムユニオンの相談会に集まってきた。広島から3時間半ぐらいかかる出雲市ではあるが、これまで頻繁に寄せられてきた相談に対して、現地に赴いて状況を把握することと大量解雇への対処のために開催したものである。

午後1時に出雲市民会館に到着すると、すでに大勢のブラジル人たちが集まっていた。当初の会場では入りきれなかったため、急きょ150名の大集会室に変更して始まった。スクラムユニオン・ひろしまに最初に連絡してきたN・Hさんらがまとめておいてくれた質問書には、差し迫った項目が並んでいた。すべて、どうしたらいいのかという質問である。

- 1, 解雇通知に続いて「退職願」にサインするように言われている。
- 2, 退職後、失業給付が始まったらアパートを出るように言われている。
- 3, 最後の給料から30%引かれて、アパート代、水光熱費などの担保に取られると言われている。
- 4, 12月から来年2月までにビザの更新期日が来るが、身元保証人など、これまで派遣会社がやってくれていたが、今後どうなるのか？
- 5, 失業給付の手続きが45日もかかると言われているが、それでは生活ができない。どうしたらいいのか？他の都府県に移っても、失業給付は受けられるのか？
- 6, 社会保険、厚生年金はどうなるのか？ブラジルに帰ったら、お金は取り戻せるのか？
- 7, 派遣会社の責任はどうなるのか？なんとか追及したい。

* * * *

派遣会社は、解雇しておきながら退職願を出させて、あたかも自主退職であるかのように装うことがよくある。そして、退職願を出さないと失業給付が受けられないとか、次の就職がうまくいかないなどといったウソを連ねてサインさせ、責任逃れをはかったりする。そのため、組合として退職願にはサインしないことを強調した。このことは、離職票の退職理由についても同様で、「会社都合による解雇」でなければサインしてはいけないことを訴えた。だまされてサインした労働者が、これまでどんなに目に遭ってきたのかを見てきただけに、このことは強調しすぎることはない。

次に問題となるのが、住居の問題であった。ほとんどの外国人労働者が派遣会社の寮や社宅、あるいは派遣会社の身元保証で入居しているため、解雇が即、現住所からの退去につながるものが往々にしてある。これまでも、住居からの退去を迫られて、なんとかして欲しいという相談が何度もあった。だが、住むところを失い、いわゆる住所不定となると日本社会で生活していくことはきわめて困難になる。失業給付も受けられなくなるし、再就職もむずかしくなり、最悪、生活保護を受けようにも受けることができなくなる。だから、現実的対処としては、家賃を支払って居座り続けることが重要であることを説明した。なかには力づくで追い出されるのではないかという不安もあったが、労働者の生活権を奪うには訴訟が必要なことを説明し、いざとなれば組合に緊急連絡するように伝えた。

コロナ禍の下で同じことが繰り返されている

すでに10年以上も前の状況だが、現在、コロナ禍が拡大する中で、同じような問題が起きつつある。景気の減退という状況が来ると、まずはじめに派遣労働者、期間工などの非正規雇用労働者が解雇される。あるいは自宅待機という形で半失業状態に追いやられる。今回のコロナ禍では、リーマンショックの時のように、劇的に解雇され、住居を追われるということにはなっていない。むしろ真綿で首を絞められるように徐々に生活が脅かされている。「休業補償が出ない」「休業補償だけでは生活できない」「事業主が雇用調整助成金の手続きをしてくれない」「シフトが減らされて、給料が大幅に減った」。中には、派遣会社から失業給付と休業補償をどちらがいいかと言われ、失業給付を選んだペルー人からの相談もあった。すなわち、解雇を選んで失業給付をもらうようだまされたのである。

このように見てくると、派遣労働、期間工、契約社員として働く多くの外国人労働者の状況は決して良くなってはいないことが分かる。

Ⅳ 「現代の奴隷制度」としての技能実習生制度

2010年7月から、研修生制度はなくなり、労働法が適用される労働者としての、技能実習制度となった。さらに、2017年11月からの「新入管法」が施行され、外国人技能実習機構が設立された。

なぜ、技能実習生制度が「現代の奴隷制度」あるいは「3年間の人身売買」と呼ばれるのか。技能実習生たちの実態に迫る前に、基本的な内容を明らかにしておきたい。

主に中国、最近ではベトナムからの実習生が増えているが、他にもフィリピン、インドネシア、カンボジア、タイ、ミャンマー（ビルマ）スリランカなど、アジア各国から日本に来ている。彼らの置かれている状況は、1）就労の自由がない。2）移動の自由がない。3）事業主に逆らえば強制帰国させられる。背景としての莫大な保証金（借金）の存在がある。これらの条件のために、実習生たちは無権利状態に置かれ、さまざまな人権侵害に遭うことになる。

実習生制度の建前と実態の乖離

この制度ほど、建前と実態が乖離したものはない。建前では、日本の優れた技術、技能を発展途上国に移転する。すなわち、国際貢献のために行うというものである。しかし、実態は、最低賃金で働く労働力を3年間確保するというものであり、実習生たちも出稼ぎとして、借金を返し、300万円を蓄えようと必死になって仕事をする。

まず、母国の送り出し機関に莫大な保証金（現在は、表向き「保証金」を取ってはならないとなっているので、「必要経費」などとなっている）70万円から100万円ぐらいを取られている。そのため、実習生たちはその借金を返すために必死で働かざるを得ない。そして、借金を返した上で、さらに300万円ぐらいを稼ぐことを目標に来日する。そのため、実習生たちに対する威圧、脅迫として使われるのが「帰国させるぞ」という脅し文句である。もし、借金を抱えたまま強制帰国させられると、実習生たちは母国で莫大な借金を抱えて路頭に迷うことになる。

すると、どうなるのか？ 残業代が時給300円であっても、1か月の残業時間が200時間を超えるような苛酷な労働であっても、耐えて仕事をせざるを得ない。その辛さに耐えかねて失踪すれば、「不法滞在」「不法就労」という形で警察からも、入管からも追われる身になってしまう。これは、外国人技能実習制度に、就労の自由や移動の自由という基本的人権がないからである。そのため、ただひたすら耐えて耐えて、3年間の実習期間を過ごし、

お金を稼ぐ努力を重ねるのである。

日本の優れた技術を発展途上国に役立てるための国際貢献は本当か？

日本の優れた技術が実習生の母国で役立てられているなどという実態はない。その証拠に、厚生労働省は実習生たちが母国に帰ってどのように日本の技術を生かして就労しているかなど、少しも追跡調査していない。

理念がどれほどすばらしくても、実態は最低賃金で3年間縛り続けるものであり、利権の構造が組み込まれている。送り出し機関は、日本語教育にかかる費用、宿舍費用とか、手続き料とか、さまざまな名目で実習生たちからお金を徴収し、受入協同組合＝監理団体は事業主から管理費名目で一人当たり月に3～5万円を徴収する。日立笠戸事業所で有名になったフレンドニッポンなどは月に7万円の管理費を取っていた。本来は非営利団体であるはずの監理団体が莫大な利潤を得ているという構造をどう見るのか？

しかも、実習生には最低賃金しか支払われない。その中から家賃、水光熱費という名目で給料が削り取られ、(ひどいところでは、6万円の家賃のアパートに6人を住まわせ、一人2万5千円も取っていた) 家族に月に5万円の仕送りをしようと思えば、食費を削りながら生活していかなければならない。われわれの知っている中国人実習生たちは、送金と貯金をするために、ご飯か、小麦粉を焼いたり、すいとんのように煮て食べたりしていた。そのおかげはキャベツを買ってきて炒め、醤油をかけて食べるという生活をしてきた。監理団体が得ている管理費の半分でも実習生たちに回していたら、これほどひどい状況にはならなかつただろう。

<ケース1>

スクラムユニオンとして初めて経験した研修生・実習生問題

事態は一本の電話から始まった。2006年12月11日午前10時半、相談者と話しているとき、全国一般から電話が入った。「くわしいことはわからないが、今日の2時半に広島空港から一人の中国人研修生が、強制的に帰されようとしている。スクラムユニオンでなんとか対応してくれませんか」というものだった。わかっているのは研修生の名前と携帯電話の番号だけだった。

空港で社長と奥さんに連れられていたOさんと出会った。すぐに交渉に入る。研修先の社長は、一体何であんと話をしなければならないのかと文句を言いながら、解雇理由と中国に送還する理由を言ってきた。女子寮に入っている「Oさんが男を連れ込んだからだ」というのが理由であった。だが、本人に確認すると、日本語検定試験を受けるために、教科書を借りただけで、

30分ほどこたつで話したに過ぎないと言う。

いずれにせよ、そのぐらいで解雇と強制送還にはあたらなないので、本人の日本で働きたいという意志を確認して、身柄を預かることにした。「そんな権限があんたにあるのか」と社長はなかなかの剣幕ではあったが、あらかじめもらっておいた足立弁護士の委任状を見せて、強引に連れて帰った。

問題は短期に決着をつけなければならないのに、こちらにほとんど経験がないことであった。全統一労働組合の鳥井さんに電話して対応を教えてもらったり、研修生問題の本を読み返したりしながら、対応策を検討した。ところが、動きは研修先の会社から起こった。次の日、社長から電話があって、「明日会いたい」という。しかも、組合事務所にまで出向くというのだ。その時に、解雇を撤回して、残り6か月の実習期間をきちんと働けるようにすることを要求として伝えた。本人からの聞き取りでは、残業代を一時間400円しか支払っておらず、給料も月7万円しか支払っていなかった。さかのぼって計算すると、2年間で約70万円近くのにぼった。

団交で、まず、この賃金未払い分の話をすると、社長たちは頑としてそれを認めなかった。時給800円は支払っていたというのである。Oさんは2時間残業しても1時間しかタイムカードに記載させなかったと主張した。過程のやりとりはさまざまにあったが、結論的には、解決金として30万円、飛行機代としてチケット2回分を支払うことで決着した。

次の日、Oさんは広島空港から大連に飛び立った。

<ケース2>

セクハラ・パワハラを許すな!

周さん、李さん、梁さんの3人は、中国吉林省から来日した技能実習生たちである。それぞれ2010年10月に来日し、有限会社Nでカキの養殖作業に就いた。受入協同組合は後に「江田島事件」で有名となった日中友好経済協同組合である。

技能実習生たちの労働実態は、低賃金と過酷なものであることが多い。だが、このNで行われたことは、卑劣な犯罪行為である。社長のNは、女性である李さんに対して1年以上にわたって執拗なセクハラ行為を繰り返し、自分の思い通りにならないと解雇するというきわめて悪質な行為を行なった。

セクハラ行為の具体例

社長のNは、2011年1月頃から、時々李さんの顔を触るなどの行為をするようになった。その後、同年4月頃からは、仕事中に近づいてきて李さんの脚などを触るようになった。7月頃になると、お尻や脚を触ったり、作業

の際に李さんの向かい側に座って、着衣の上から胸に触れたり、胸元に手を入れようとするといった行為を繰り返すようになった。また、李さんの陰部付近をズボンの上から手で触ったり、陰部付近を針金でつつくなどの行為も繰り返すようになった。李さんは、N社長に触られる度に手を払いのけ、強く拒絶し続けたが、Nによる行為は止まなかった。

同年7月頃、N社長は、李さんに船室に入るように言った。李さんが入らないでいると、Nは「帰国させるぞ」などと脅し、無理矢理李さんを船室に連れ込んだ。N社長は、船室内で、李さんの衣服をめくり、衣服の中に手を入れた。その際、N社長が李さんのブラジャーを引っ張ったため、ブラジャーが壊れた。李さんは、あわてて力一杯N社長を押しつけ、船室から逃げ出した。

2012年1月頃からは、船で海に出ることが多くなり、その都度、N社長が李さんの胸、脚、お尻、陰部等を触った。海に出る時は、そのような行為が連日続いた。N社長が李さんの胸、脚、お尻、陰部等を触る行為は、同年3月に李さんが事実上解雇されるまで続いた。

N社長による報復的嫌がらせ行為

N社長は、李さんに対して、上記のような悪質な性的嫌がらせ行動を繰り返す一方で、李さんが拒絶することについて、さまざまな報復的な嫌がらせ行為もしていた。例えば、職場の者に、李さんが働かないから帰国させると言いふらしたり、協同組合の担当者に対して、李さんの勤務態度が良くないので、このままだと帰国させることになる、仕事をさせられなくなるなどと言ったりした。また、寒い季節に、李さんにだけ毎日屋外の作業をさせたり、通常男性が担当するような力仕事をわざと李さんにさせるなどした。さらに、李さんが指を怪我した際、病院に行きたいと言ったが、N社長は行かなくてもよいなどと言った。李さんが自分で病院に行ったところ、指3カ所に骨折があった。翌日、李さんが連絡して仕事を休んだところ、N社長は、「ずっと来なくてもよい」などという発言をした。そのため、李さんは1日だけ休んでその後は休まずに仕事に出た。李さんが手を怪我していても、N社長は、それに全く配慮することなく、長時間屋外で仕事をさせた。さらに、李さんが手を思うように使えないのを良いことに、普段よりも長い時間、李さんの身体に触るといふ卑劣な行為にまで及んでいた。

受入協同組合は何もしなかった

2012年3月13日に、李さんが協同組合に電話をかけて、N社長のセクハラ行為が約1年にわたり続いていることを話し、写真やビデオで撮影したことも話した。約1時間後に、協同組合の高橋と通訳が一緒に来て、李さんとN社長と話をした。李さんは、その場で、N社長や高橋らに写真を見せた。

李さんが、N社長の行為について、法に基づいてきちんと罰してもらいたいということを行ったところ、協同組合の高橋は、「社長はこのことを他の人に知られたくないと思っている」「お金を渡すから、すぐに帰国するように」などと言った。結局、この日は結論が出ないままだった。その日の夜、周さんと梁さんが、李さんの部屋に行って3人で話をしていたところ、夜10時頃に、N社長と社長の妻が来た。N社長は、中に入るなり、大声で怒鳴り、3人に対し、「中国に帰れ」などと言い、早く出て行くようにという仕草をした。李さんが協同組合に電話をして、自分たちが追い出されそうになっていることを話し、どうしたらいいのかと言ったが、通訳は「今日はもう遅いです。専務理事長（高橋）ももう寝ていますよ。」と答えただけで、特になんの対応もしなかった。3人は、その場で荷物をまとめさせられ、そのまま追い出された。N社長らは、3人が出て行くまでその場で見張っていた。

その後、3人は、2012年8月に（有）N、N社長、および日中友好経済協同組合を相手取って損害賠償を求める訴訟を提起し、未払い賃金と損害賠償を勝ち取った。

<ケース3>

奴隷状態の労働実態

（株）みやびに働いていた尹さん、趙さん、高さんたちからの訴えは、まだこんな状況が残されているのかといったものであった。彼女たちは、中国山東省から2009年11月に来日した最後の研修生たちと言える。

3人は、最初の1年間は研修生として月に6万3千円の研修費で働き、毎日残業を2時間こなしていた。土曜日、日曜日も働き、年に休日は10日に満たなかった。正月と5月の連休、8月のお盆に2～3日の休みがあるだけであった。

問題は、月に120時間以上の残業代が時給300円に過ぎなかったことである。仕事は縫製作業で、ミシンを扱っているが、労基法も何もあったものではない。

実習生になって1年目は残業代が時給400円となり、2年目は時給650円となっているが、相変わらず休日は年に10日に満たなかった。いわば過労死と隣り合わせの労働を強いられながら、手取りの給料は月に6万6千円、6万9千円と年に3千円ずつ上がったに過ぎない。これは、残業代を別にして、家賃とか、水光熱費名目で賃金を差し引かれた結果である。

通帳もパスポートも会社が取り上げ

会社は、彼女たちからパスポートを取り上げ、銀行通帳と印鑑を取り上げ

ていた。タイムカードもなければ、給料明細書もない、契約書もないといった状況で、給料も通帳に振り込まれていて、自分たちで自由にできなかった。とりわけ、給料のうち30万円は帰国時に返還すると言われ、強制貯金させられていた。これらはすべて、彼女たちに反抗させず、意のままに扱うための手段であった。事実、社長は、労基署に訴えたりしたら会社は倒産して、お前たちにお金は戻らなくなるぞと脅しをかけていた。

解雇無効の仮処分裁判

山口地裁岩国支部で闘われた仮処分裁判は、当然とは言え、尹さんたち3名の勝利で終わった。裁判所は3名の地位を保全し、解雇した2012年9月20日からビザが切れる同年11月18日までの賃金(月額16万7023円)を支払うよう命令した。

しかし、(株)みやびの悪質性は、この判決をまったく無視し1円も支払わなかったことである。

涙をのんでの帰国と損害賠償請求訴訟

舞台は、広島地裁での損害賠償請求訴訟へと移った。本人たちの身柄をスクラムユニオン事務所に確保したため、裁判を広島地裁で行うことができた。ここでは、仮処分命令の履行とともに、名目上のみやび社長である鍛冶千枝子、ならびに桜協同組合理事長の鍛冶雅啓の個人資産を差し押さえるために、彼ら自身を被告とした。

桜協同組合は、すでに入管から受入団体としての資格を奪われていたため、争うことなく判決となった。判決は、3名一人ひとりに437万2044円の支払いを命じた。だが、ここでも鍛冶雅啓は、一切の支払いを拒否したのである。このような法を法とも思わぬ輩を許すことはできない。

<ケース4>

日立製作所笠戸事業所での大量解雇事件

2018年9月23日に下松のキリスト教会でユニオンの説明会を開いてほしいという依頼が来た。当日、土屋みどり書記長が外国人技能実習生を支援する会の小松さんと一緒に、下松のキリスト教会に出かけた。そこには40名を超えるフィリピン実習生が集まっていた。彼らの口から出た訴えは、とんでもない事実であった。

99名の解雇と4次にわたる強制帰国

日立製作所笠戸事業所で働く約300名フィリピン技能実習生のうち99名の実習生たちが4次にわたって大量解雇され、強制帰国させられようとしていた。

第1陣の解雇者は20名で、すでに入管で「出国準備」のアプリケーションが行われており、在留期間は30日、在留カードにはパンチが開けられていた。この20名については就労もできない状態となっていた。帰国予定日は10月20日である。彼らについては9月20日に解雇、同日付で1か月分の解雇予告手当の支払い通知が出されていた。本人たちも何が起きているのか分からず、中には自分たちが帰国しなければならないことを理解していない人たちもいた。

まず、集まった技能実習生たちに現状の説明を行い、「技能実習生は3年間の契約で来日しており、今回のように実習生にまったく責任がなく帰国させられる場合には、会社は残りの期間の賃金を支払う必要があること、また、管理責任を果たせなかったフレンドニッポンには慰謝料を求めることが可能であること」を伝えた。そして、この後の対応として、①会社にこれまでの経過説明をさせること。②会社に逸失利益の損害賠償をさせること。③全員で団結して会社との交渉に臨むこと。④スクラムユニオンに加入して闘うことを確認した。

82名のフィリピン実習生たちがスクラムユニオンに加盟

この場に参加していた40数名のフィリピン実習生たちは説明を受けて、すぐにスクラムユニオンに加盟した。集会に参加していなかったメンバーに対しても呼びかけが行われ、さらに加盟書が届けられた。年内に4次にわたって強制帰国させられる99名中6割のメンバーがスクラムユニオンに加盟し、解雇対象者以外も組合に入ってきた。

時間が切羽詰まっているので、すぐさま日立製作所に組合加盟通知書と団交要求書をファクスと郵送で送付した。日立製作所からの回答はきわめて高圧的なもので、団交時間の制限、団交出席人数を3人と制限、組合加盟メンバーの名簿提出、団交内容の第三者への口外禁止など、ふざけたものであった。ただ、まずは団交を行うことが優先される状況の中、組合員名簿の提出だけを拒否して日立の要求を飲み、団交を設定した。

2018年10月4日には第1回団交が行われた。普通、団交では名刺交換から始まるが、日立の団交出席者は名刺も出さず、名前を名乗るだけで役職名も明らかとしなかった。しかも、冒頭に団交内容を第三者に明らかにしないという誓約書を書かせるなどという、きわめて屈辱的なものであった。団交では、この間の経緯と事情説明、なぜ、この99名が解雇・強制帰国させられねばならないのか？3年間の技能実習期間で本来獲得できたはずの賃金を補償させることなどが主議題となった。

損害賠償・慰謝料請求訴訟を見据えて

強制帰国させられるフィリピン実習生たちの多くは、「日立製作所」という大企業の名前を信じて、日本での技能実習を選択して来た。ところが、実際の仕事は単純肉体労働で、裏切られたという思いが強い。その上、わけも分からぬ中で、解雇・強制帰国されようとしている。1年間の実習で得た賃金では、日本へ来るための実費を補填するだけで精一杯ということもある。日立製作所やフレンドニッポンは、契約更新が1年ごとに行われていることをもって、賃金補償などする必要はないと実習生たちに伝えていたが、わずか1か月の解雇予告手当で済む問題ではない。

われわれは団交と並行して、最悪の場合、損害賠償請求訴訟を起こすことを見据えて準備を進めていった。弁護士を形成し、第1陣のメンバーからは、弁護士への委任状と訴訟委任状を受け取り、陳述書を書いてもらった。ただ、裁判となれば、時間とお金がかかることもあり、できるだけ団交で決着をつけようと考えていた。

フィリピン実習生の権利を守るために

団交を行うと、解雇問題についてはそれほど争点とならないことが分かった。実習機構が実習計画を認めて許可すれば、すぐにでも実習再開すると日立側が明言したからである。しかし、在留期限が来たので解雇せざるを得なかったという主張であった。それならば解雇するのではなく自宅待機という形で休業補償を行い、実習中止となれば残日数の賃金補償を行えばいいのではないかと主張したが、平行線のままであった。

ただ、連続した団交の過程で、日立側の変化が生まれてきた。これは多くの新聞社やテレビなどの報道によって、大きな社会的世論が喚起されたこと、並びに訴訟の現実性が高まったことが影響したのではないかと考えている。

日立側から出てきた補償案は「実習中止となれば、実習ができなかった期間の基本賃金分は補償する」というものであった。ユニオンとしては、残りの実習期間＝22か月分の補償を、年内までに、あるいは実習中止の判断が実習機構から出た時のいずれか早い段階で行なうよう要求した。結論として、日立製作所がこの要求を飲むことで結着した。合意内容の主なものは、今回解雇されたフィリピン実習生たちの逸失利益に当たる22か月分の基本賃金100%を支払うというものである。

最後に

スクラムユニオン・ひろしまの歴史をひもとき、外国人労働者との関わり

を振り返ると、さまざまな出会いと闘争があったことが分かる。特徴的な闘争のいくつかは紹介できたが、とても語り尽くせない。ただ、バブルの時代に「日系」というビザが作られ、多くのブラジル人、ペルー人たちが来日した。また、研修生・実習生という形で、中国を中心としたアジア各国から多くの労働者が来日した。そして、彼らは安価な、使い勝手のいい労働力として使われ、人間として扱われることはなかった。こんなことがどうして許されるのかという疑問は、さまざまな労働問題にぶつかるたびに感じたことである。

日本政府は、「移民政策は採らない」と繰り返し、来日した外国人労働者を正面から迎えることはなかった。単なる労働力として、日本で働き、稼いだら帰国してもらおう対象としてしか見てこなかった。病気やけがで働けなくなった場合の社会保障、家族帯同による公教育や日本語教育など、社会に受け入れる制度などは作られなかった。だから、実習生制度のように、家族帯同は認めない、3年間働いて帰国したら、再入国は認めないなどという制限を平気で行うのである。人権問題であり、人道に反するようなことを平然と行って恥じることがない。

外国人労働者とどう向き合うのか。それはまさしく、日本人一人ひとりの問題である。日本はすでに移民国家であり、政府の言う「移民政策」は採らないのではなく、まっとうな移民政策を打ち立てていかねばならない。外国人労働者を単なる「労働力」としてみるのではなく、生きた、ひとりの人間として、日本社会の中に迎え入れていくこと、このことがまさに問われているのである。

(つちや・しんぞう スクラムユニオン・ひろしま)