

# NPO法人 非正規労働相談センターひろしま 通信

第 8 号 2019年 10月 11日

〒732-0057 広島市東区二葉の里1-3-16 吉村ビル2階

フリーダイヤル **0120-501-581**

☎ 082-262-3751 FAX 082-264-2310  
Eメール [roso34@ybb.ne.jp](mailto:roso34@ybb.ne.jp)

## 解雇！ パワハラ！ 賃金切り下げ！

# 働く者の震える声を聞く

### 9・15～16 労働相談ホットライン開催！

NPO非正規労働相談センターひろしまは、スクラムユニオン・ひろしまと共催で、9月15日(日)、16日(月)の10時から18時まで、二日間にわたり労働相談ホットラインを開催しました。

今回は、テーマを限定せずに、労働問題何でも相談とし、NPO理事やスクラムユニオンの専従役員が相談の電話に対応しました。

事前に中国新聞と朝日新聞にホットライン開催の紹介記事が掲載されたこともあり、フリーダイヤルに5件の電話と1件の面談がありました。

相談内容は、複数の事項にまたがるものが多く、なかでもパワハラの相談が4件と多く、それと関連した雇い止め、私傷病による傷病手当申請や離職後の失業手当給付にかかる質問や労働条件



ホームページは  
「NPO 非正規 ひろしま」  
で検索！

の不利益変更への対応などの相談がありました。

スタッフは、相談者に対して、法律的な助言をおこない、相談者の置かれている職場環境や相談者の意識を踏まえ、相談者の意向を聞き、対応策を一緒に考えるなど丁寧に対応しました。以下、二つの相談例を紹介します。

**Q1** 就業期間6ヶ月で退職したら失業給付はないといわれたが本当か？

**A1** 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ更新を希望したにもかかわらず、契約更新がないことにより離職した者は、特定理由離職者として、

90日間の失業給付を受給できます。

**Q2** 無期転換となったが、そのあとで労働条件が一方的に切り下げられようとしている。そうすると生活できなくなる。もうこんなところ辞めたい。

**A2** 労働条件の内容を事業主が一方的に変更することはできず、労働者の合意が必要です。一人でも加入できるユニオンに加入して団体交渉をもち、労働条件を勝手に変えるなど会社に抗議するべきでしょう。しかし、もうこんな会社に関わりたくないという気持ちが強いのであれば、早めに見切りを付けて次の職場を探すという判断もあります。

## 労働相談ホットラインへの相談事例

区分	相談内容
解雇 パワハラ	臨時職員で4/1から9/30までの契約で更新可能性ありだったが、8月下旬で更新なしといわれた。その後、職場で無視され、いじめられて地獄のような日が続いている。上司から就業期間6ヶ月では失業給付はないといわれた。
パワハラ その他	息子が20年以上前にパワハラを受け、自殺未遂、うつ病を発症し、退職した。障害者手帳を取得しているが、それ以降社会復帰できていない。元の職場に対して何かできることはないか？
パワハラ	観光バス会社の事務をしている。入社してから先輩のパワハラ(過干渉)をうけるようになった。課長に相談したが対応しない。9月に仕事のやり方で先輩ともめて、適応障害となり2週間休むことになった。戻る気はない。
解雇	今年の2月末、息子が救急車で病院へ搬送され入院した。派遣元から、いつ退院するかせまられて、自分から辞めますと携帯で伝えた。退院日に、派遣元社員から派遣先に置いていた私物の靴を路上で返却された。何とかならないか？
パワハラ	中学の元担任だった先生(63歳)が、正社員として同じ会社に勤務していることが偶然わかった7~8年前から嫌がらせを受けるようになった。労働局で相談した後は少し収まるが、また始まる。何とかならないか？
賃金	20年働いて、最近無期転換となった。今年の7月に、仕事の内容が一方的に変わった。更に午前中だけの仕事をといわれた。月給制だが半日勤務になって、給料が減ったら生活できない。労基署に相談したら解雇してもらえと言われた。

## 外国人労働者を受け入れるとは？

# ふざけるんじゃないよ！ 大企業の違法行為に大あま処分！

日立製作所への行政処分をめぐって

スクラムユニオン委員長 土屋 信三

9月6日、入管庁ならびに厚労省は、技能実習適正化法に違反したとして、日立製作所に改善命令を出した。この改善命令は、実習計画認定取り消しに次ぐ重い処分ということであった。だが、この処分決定を聞いた瞬間、まず浮かんだことは「えっ！？ふざけるんじゃないよ。なんでこんな決定になるんだ」ということであった。日立のやったことは、当然にも認定取り消しに相当するものだったからである。

昨年、日立製作所笠戸事業所で働くフィリピン人実習生たち99名が解雇され、強制帰国させられた。そのうち26名は、溶接業務ということで残って実習を継続できたが、73名は実習期間を約2年残して帰国せざるを得なかった。フィリピン人実習生たちは皆、電気に関する日本の先進的技術を学べると期待して来日した。ところが、日立での作業は、新幹線の窓枠を運んで設置したり、トイレやシートを運び入れたり、車両にワイヤを通したりする単純かつ重労働であった。ある実習生は、毎日50キログラムを超える窓枠を一人で運ぶ作業

で、体を壊す寸前だったと証言している。また他の実習生は、毎日太いワイヤを引っ張る作業で電気とは全く関係のない仕事をやらされたと証言している。配電盤や制御盤に関わったのは、「2号の口」に移行する前の試験に備えて、1週間ぐらいだったとも言っている。これが実態であった。

すなわち、日立製作所は当初から技能実習をさせるつもりはなく、フィリピン実習生たちを単純労働、しかも重労働に従事させる安価な労働力として考え、かつ利用してきたのである。このことは今回問題が発覚する以前から、長年にわたって行われてきた日立の慣行であった。このことは強調してもしすぎることはない。

以上のことを勘案すれば、日立製作所の行なってきたことは意図的な、組織的不正実習であり、長年にわたる常習的な違法行為であったことは明白である。そうであれば、改善命令などという軽い処分ではなく、実習計画認定取り消しが相当であることが理解されるだろう。



昨年の団交報告集会

## 居直る企業に軽い処分！？ 明確な判断根拠を示せ

日本を代表する大手企業である日立製作所に、なぜ、このような軽い処分が出たのか？

本来、最もコンプライアンスを重視しなければならない大手企業が、重大な違法行為を行った。にもかかわらず、改善命令程度の処分が終わった。このことに関して、入管庁ならびに厚労省は明確な判断根拠を示すべきである。

今年1月に、同様の違法行為を行った三菱自動車には、認定取り消しという重い判断が下された。この事案と比較して、日立製作所がなぜ軽い処分となったのか。誰が考えても不思議な話ではないか。中西経団連会長を擁する日立製作所だから、手心を加えたのか？それとも、安倍政権から何らかの働きかけがあったのか？入管庁や厚労省は処分の根拠理由を明示すべきである。そうでなければ、法の前の公正・公平などは吹っ飛んでしまうだろう。

実習機構と話していたとき、日立になかなか処分が出ない理由の一つとして、「日立は日産や三菱と違って、事実を認めていませんから」ということがあった。事実、中西経団連会長は当初、「違法行為・違反はない」と記者会見で何度も強調していた。違法行為を認めた企業が重い処分となり、認めない企業が軽い処分となるとしたら、おかしい話である。これは真逆であろう。一般感覚で言えば、事実を素直に認める方がよりましで、事実を認めず居直る

方がより悪質である。日立製作所はその意味でより悪質であった。

## 実習生の継続雇用～ジレンマの中で

ただ、日立への処分が軽かったために、現在も日立に残って実習している約80名のフィリピン実習生たちは最後まで働けることとなった。これは率直に良かったと思っている。

日立に対しては、厳格に認定取消処分を適用するべきだと思っていたが、一方で、認定取消となれば多くの残っている実習生たちにまで被害が及ぶ。これは大きなジレンマであった。何の責任もない実習生たちが実習途上で帰国を迫られるというのは、なんと言っても理不尽である。

現場のフィリピン実習生たちは、中途帰国させられるのではないかと不安を毎日抱えて実習を続けていた。それだけに最後まで働けることになったことに「ホッとしました」という感想が大多数であった。これは当然だとも言える。一方で、強制帰国させられた実習生たちは、自分たちの夢を打ち破られ、今後どうすべきかと悩んでいる。われわれのもとには、日本に戻って働きたいという希望が多く寄せられている。

建前と実態が見事なまでに乖離した実習生制度を残しておけば、同様の問題が次々と発生することは間違いない。現在の実習生制度は廃止し、まっとうな移民政策を打ち立てるべきである。

## 2019年度第1回理事会を開催します

11月4日(月)10時30分より共同事務所にて

<議題> 経過報告

会員加入状況及び財政状況報告

今後の活動方針など