

NPO法人

# 非正規労働相談センターひろしま 通信

第 15 号 2021年 10月 22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)

## コロナ禍は社会の弱者を さらに痛めつける

### 8月20、21日労働相談ホットライン開催



ホームページは「NPO 非正規 ひろしま」で検索!

8月20日(金)と21日(土)の二日間、「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」と共催で労働相談ホットラインを開催した。『解雇、パワハラ等何でも相談』をテーマに、二日間の全体の相談件数は電話相談5件で、来所による面談は5件であった。

今回は、マスコミでは中国新聞と毎日新聞に事前の紹介記事が掲載されただけで、相談者はいずれも中国新聞を見て連絡してきた人だけだった。テレビの取材の有無が相談件数増加の鍵になる。

今回の電話相談では、直接の原因がコロナ禍によるものではないものの、非正規雇用労働者の解雇・雇止めが進行していること、同時に背景にパワハラがあるという実態が浮き彫りになった。

以下、電話相談の主な事例を紹介する。

## パワハラと雇止め

男性。自動車のディーラー会社に勤めていたが、今年の3月31日付で6ヶ月の有期雇用契約満了となり雇止めとなった。解雇予告手当としてなのか4月分の給料は出た。雇止めは勤め始めて初めの6ヶ月なので仕方がないと思う。ただ、在籍中に正社員の整備士からパワハラを受けたので、このことを何とかしたい。スタッフがパワハラの詳しい内容を詳しく聞こうとしたら、相談者が福山の人なので「福山ユニオンたんぼぼ」を紹介した。

## 自主退職を強要

友人の相談。友人が、会社から「正社員を辞めてパートになれ、社会保険料も自分で支払え」と自主退職を迫られてサインしてしまった。当初は7月31日退職だったが、10月31日退職となった。サインした退職届を撤回したい。スタッフが勤務場所を確認したら、これも相談者が福山の人なので、「福山ユニオンたんぼぼ」を紹介した。

## 無期雇用転換前に雇止め

68歳の男性。有期雇用契約で、去年、4年経過したところで、期間満了で次回の契約更新をしないと言われ、雇止めとなった。雇止めの理由は「ミスが多い」「命令に従わない」ということだが多少のミスはあったが命令に従わないということはない。会社からは70歳まで働いてもらうと言われていたので雇止めに納得がいかない。労働局にあっせんを申し立てたが、会社が拒否した。ひとりで会社が雇った弁護士と直接やり取りした。これから県の労働委員会にあっせんを申し立てしようと思っているとのこと。スタッフは、県労委に行く前に、一度ユニオンに相談に来るように伝え面談することとした。面談の結果、ユニオンに加入して団交を行い、今回の雇止めは労契法19条の雇止め制限法理が適用できるので客観的合理性・社会的相当性のない解雇権の濫用であると追及し、復職と逸失利益の補償を求める。団交で進展しない場合は、労働審判も視野に入れて闘うことを確認した。



相談の電話を受けるスタッフ

コロナ禍のもとで非正規雇用労働者のおかれた状態はますます厳しくなる一方だ。今回はテレビ取材がなかったため相談電話が少なかった。今後もマスコミ対応を万全に行ったうえで、定期的に労働相談ホットラインを開催していきたい。



## 最近の相談事例から

### 相談事例 1 退職強要

(株)インターソフトに33年間勤務していたFさんは、社長から「あなたには仕事がない。給料が払えません」などと言われ、給料を半額にするか、時給1000円のパートになるかを選択しろと迫られた。これは、あからさまな退職勧奨であり、いやなら辞めろということであった。本当であれば、どちらの選択もいやだと回答し、仕事を継続すれば良かったのであるが、当時はそうした知恵も知識もなく、

これでは生活できないと考え、退職した。だが、あまりにも理不尽ではないかと思い、相談に来た。

現在、工藤弁護士に依頼して、残業代未払い請求と働いていたら得られたであろう給料相当分の損害賠償を求めて労働審判を行っている。第2回労働審判が10月25日に開かれる。早ければ、この日に和解が成立する可能性がある。

### 相談事例 2 パワハラ・暴行

A社に勤務していたBさんは、上司である責任者から突然腰を蹴られた。仕事内容を聞かれた時に答えられなかったことに対してのことだったが、Bさんは、心身ともに大きな衝撃を受けた。上司に対して、なぜ蹴ったのかと聞くと、「冗談半分だ」などという答えであった。ショック

で、こんな職場では働けない、もう辞めたいと思うようになった。Bさんは、辞めることは仕方ないにしても、このまま泣き寝入りはしたくないと考え、相談に来た。

会社と交渉し、上司本人の謝罪と解決金を支払うことで和解した。

### 相談事例 3 非人間的な労働環境

(株)タケシタに勤めるベトナム人実習生のMさんから、SOSがあった。もうすぐ、3年の実習を終わり帰国することになるが、仕事で手がただれて何度も医者に行った。仕事をしないと手は良くなるが、こんなひどいことを次の実習生たちにさせたくない。何とかありませんかという相談であった。会って詳しく聞くと、自動車部品の製造過程で、灯油で洗浄してから研磨を行う作業に携わっていた。製品が小さく、かつ研磨作業を効率的に

行うために手袋の使用が禁止されていた。素手で灯油タンクの中にある部品を探り取り出すため、皮膚から灯油が浸透し、ただれたものと分かった。

会社と交渉し、職場改善とローテーションで仕事担当を変えることを確認したが、実際の改善にまではつながっていない。今後も交渉を重ねて、実習生たちの犠牲の上に成り立つような労働はなくしていくつもりである。

## 相談事例 4 悲惨な労働災害

外国人技能実習生として来日し、働き始めたAさん(ベトナム人、男性24歳)は、会社がともに賃金を払わないことに怒りを持ち失踪した。このままでは、来日時の借金も返せず、母国への送金もできないからだ。東京などいくつか転々とし、福山の建設会社、實森組にたどりついたが、そこで出勤途中のワゴン車が交通事故をおこした。乗っていた彼は脊髄損傷、腰椎骨折という大怪我を負った。会社は労災手続きをせず、わずかな生活費を渡すだけだった。不安と怒りをもったAさんは、東京のベトナム人ホットラインに連絡し、そこから連絡があり出会うことができた。初めて会ったときの彼は、歩ける状態まで驚異的に回復はしていた

ものの、腰の痛み、足のしびれ、排泄困難という日常生活にも支障を来す大変な状況であった。すぐさま会社との団体交渉、労災申請を開始した。

現在ようやく労災認定があり、休業補償を受けとることができた。しかし、腰の痛みや排泄困難は将来にわたって続くというのが、現時点での医師の判断である。これから、後遺障害の申請に手続きを進めていく。

共に日本で技能実習をしていた彼の妻は、一足先に帰国し子供を出産している。若い彼の将来と、母国で彼の帰りを待つ家族のために、少しでも良い結果を得られるよう頑張っていきたい。

## 相談事例 5 パワハラと実習生の管理

フィリピン人技能実習生として、造船会社で働いていたBさん(20代、男性)は、社長からいじめを受けていた。暴力こそなかったが、執拗ないじめに耐えかねて、他の会社に移りたいと希望した。監理組合は反対したが、外国人技能実習機構に相談し、転籍は了解された。自分で新しい監理団体と企業を探した。しかし、現在の監理組合が妨害したため転籍は

上手くいかなかった。相談を受け、通訳を伴い彼と一緒に実習機構に行き、事情を説明し、実習機構のほうから現監理組合に妨害を止めるよう指導してほしいと要請した。実習機構の指導を受けた現監理組合は妨害を止め、彼は無事に新しい監理組合のもと実習企業と契約でき、働き始めた。現在は、元気に働いている。

## 三菱財団からの助成金が 決定しました

2021年度 公益財団法人三菱財団の社会福祉助成が決定しました。日頃の皆様のご支援、ご助言の賜物であると改めて御礼申し上げます。外国人労働者及び多文化共生を基軸とした本助成を大いに活用して、今後1年間の活動に役立ててまいりたいと思います。



右は贈呈書