

# 不当解雇事件から見える道内の外国人技能実習制度の現状と労働組合の課題

鈴木 一

はじめに

札幌地域労組で副委員長を務めております鈴木と申します。札幌地域労組は個人加盟型の地域ユニオンであり、近年は道内各地で暮らす外国人技能実習生から労働相談や支援の要請を受けることが増えてきています。

日本ではこの間、近い将来に想定される国内の労働人口不足などの諸課題に備えることなどを目的に、外国人労働者の受け入れをより積極化しており、二〇一九年四月の入管法の改正で新たな在留資格である「特定技能」が追加され、在留外国人を受け入れ得る間口が広げられたところです。地域で生活する外国人が増加し、同じ住民として共生する時代が本格的に到来しつつあります。

本日は、この間に札幌地域労組が扱った外国人技能実習生に関わる事件をご紹介します。これらの事

件に関わった経験に基づき、実習生制度の問題点、自治体や労働組合の課題などについてお話ししたいと思います。

## 1. 外国人技能実習制度の概要と実態、北海道の現状

第一次産業の盛んな北海道は、国内でも特に多くの技能実習生を受け入れている地域です。北海道労働局作成の「外国人雇用状況の届け出状況（平成三〇年一〇月末現在）」によると、外国人労働者数は二万一〇二六人で、国籍別では、中国が七四〇八人（三五・二％）で最多、次いでベトナムが六二六〇人（二九・八％）となり、このほか、フィリピン、韓国なども四〜六％を占めています。逆に、実習生の労働力に依存しなければ、事業の存続が難しい企業等もあると聞きます。

技能実習制度の特徴的な仕組みとして、受入れ

機関があります。これには二つのタイプがあり、「企業単独型」と「団体監理型」の二つのタイプがあります。前者は大企業でなければいけないもので、海外の現地法人や合弁会社、取引先企業から労働者を企業自身が受け入れ、地方入国管理局との間の手続き（申請、入国許可）も自分で処理するやり方です。このような方法をとれない中小企業などは、「監理団体」を経た受け入れを行っており、北海道ではこのタイプしかありません。監理団体は、実習生の母国にあつてその募集・選考・決定を担う「送出し機関」と契約し、送られてくる実習生の受け入れを行う非営利団体であり、現状では事業協同組合、商工会、農協などがその任に当たっています。技能実習生は、母国にある送出し機関からまず日本国内の監理団体へと送られ、監理団体から会社などの実習先へ配属されます。

余談ですが、札幌地域労組が関わった実習生は

監理団体のことを「組合」と呼んでおり、私たち労働組合が自ら名乗る際に「組合」と言ってしまうと、監理団体との混同が起きて紛らわしいことになるため、私たちは「労働組合」もしくは「ユニオン」と名乗る必要がありました。

なお、韓国の場合、日本の外国人技能実習制度に倣って同じような仕組みの制度を当初は導入・運用していましたが、現在は最長一〇年の労働許可制という別の制度に改められています。健全な労組の運動などを背景に、送出し機関も監理団体も搾取の構造があると、現代版の奴隷制度であるとの認識が広まったからです。韓国の現行制度にも問題が全くないとは言いませんが、日本の外国人技能実習制度に比べればはるかに優れていません。

ベトナム人技能実習生に聞いたところによると、彼らの実習先の第一希望は現状では韓国で、韓国の応募に外れたら、仕方なく日本に来るそうです。この先の見通しとして、日本には外国人の労働者が集まりづらくなっていくのではないかという指摘もあります。

## 2. なぜ外国人の労働問題を扱ったのか

### (1) カトリック教会・難民移住移動者委員会との連携

札幌地域労組が関わった事件のうち、二〇一九年一月のほぼ同時に発生した不当解雇事件が二

件あります。いずれも、カトリックの教会（札幌司教区）に設置されている、外国人の人権問題などを扱う「難民移住移動者委員会」との関係が縁になって、札幌地域労組に連絡が来た事件でした。実は私たち札幌地域労組は、同委員会の呼びかけに応じて、数年前から外国人に関する学習会に参加してきています。学習会には、私たちのほか、他の労働組合の関係者、貧困問題の分野で活動する市民団体の関係者、弁護士、研究者などが参加し、十数人規模で続けています。私たちがこの学習会に参加しようと考えたのは、時代の流れとして、国が外国人労働を認めようと思えまいと、労働組合として外国人の労働問題に対応しなければならぬ時代がそう遠くない将来に必ず来るという見通しがあったからです。

こうした経緯もあつたことから、年末年始の休暇期間中の一月四日、同委員会から連絡が来て、まずは札幌市手稲区新苑寒にあるKOTOBUKIファームの強制帰国事件に関わり、それから程なく、学習会に参加している弁護士から連絡があり、二一日には東川町および美幌町の東興青果の不当解雇事件にも関わることになりました。いずれも不当解雇されたのは、ベトナムから来ていた技能実習生たちでした。

### (2) これまでの経験が活用できる分野

これらの事件に関わり始めた当初は、正直言っても、大変な事案を受けてしまったという感覚でし

た。外国人の在留や労働に関する制度についての法的な知識はなく、問題解決のノウハウも持っていなかったからです。しかし、実際に走り出してみると、自分たちの得意分野であることに気づきました。実習先の企業の多くはいわゆるブラック企業であり、「労働基準法」も遵守できていないような企業に対する取り組みは、日本人労働者が当事者になるケースでは豊富な経験があつたからです。

企業による外国人技能実習生への対応として悪質なのは、例えば同法第一〇六条の「就業規則の周知義務」規定に関わります。就業規則は、労働者に周知していなければ無効の扱いになるという解釈が判例上も主流になっています。そうであれば、例えばベトナム人の実習生に対してはベトナム語で書かれた就業規則を現場に周知するなどしなければ、規則の内容は彼らに伝わらないはずなのですが、厚労省の見解にも後押しされて、日本語で書いた就業規則でよいとされています。これは労働者の無権利状態であり、外国人技能実習生が守られるわけがありません。

また、実習生の勤務体制では、「一年単位の変形労働時間制」が用いられることが多くなっています。同制度は、繁忙期と閑散期がある程度決まっている仕事において、労働時間を調整できるといえるものです。そのため、私たちが労働相談を受けてきた経験上、勤務時間の管理がしっかり行われている大企業以外では、この制度は残業代の支払いを誤魔化すために使われているというのが実態

です。残業代の算定が複雑になるこの制度のもとでは、日本人の労働者でさえ誤魔化されるのに、外国人技能実習生はさらに悪い状態に置かれます。

### 3. KOTOBUKIファームによる不当解

#### 雇事件

#### (1) 事件の経緯

一件目は、KOTOBUKIファームという会社が起こしたベトナム人技能実習生の不当解雇事件です。同社は寿運輸（札幌市手稲区）という運送業者の子会社で、実際にはペーパーカンパニーです。この会社が、栗山町で、椎茸栽培などを行う「北海道きのこ生産総合研究所」（以下、きのこ総研）を経営しており、ここでは日本人の従業員とともに、ベトナム人技能実習生が働いていました。しかし、彼らベトナム人実習生たちは、実習期間の満了まで九カ月を残し、退職を強要され、帰国を迫られました。

実習生たちはそもそも、実習先のきのこ総研に直接雇用されていたわけではありません。和寒町にある監理団体「北海道中小企業共同組合」に受け入れられた後、「KOTOBUKIファーム」と「協和アグリファーム」の二社とそれぞれ雇用契約を交わし、そこからきのこ総研に事実上派遣されるといふかたちをとっていました。

帰国を迫られた四人の実習生は、札幌地域労組に加入し、使用者と団体交渉をすることにしまし

た。当労組としては、有期雇用契約の残余期間について賃金補償を求めていくこととしました。

#### (2) 実習生の宿舎の状態

ベトナム人実習生たちの宿舎は、親会社所有の元々は倉庫（車庫）だった建物で、札幌市手稲区新発寒にあります。私は二〇一九年二月、真冬にこの建物を訪れ、部屋の内部を見せてもらいました。主な特徴は以下のとおりです。

室内を見ると、倉庫の内部をくりぬいたスペースがベニヤ板で仕切られ、二段ベッドがいくつか置かれている状況がうかがえました。ここで実習生たちは、一階と二階にそれぞれ六人ずつ相部屋で住まわされていました。天井は天井板が無く、ウレタンの吹きつけです。

寝室には暖房設備がなく、法令（「事業附属寄宿舎規程」（昭和三二年労働省令第七号）第十九条第二号）に違反する状態です。室内の気温を測ってみたところ、午後七時の時点で一℃でしたので、明け方には零下になると推測されました。また、壁の一部に大きな穴が開いており、ネズミがそこから出入りして夜中に走り回るような状態が放置されているとのことでした。

出入り口のドアの取り付けも雑で、鍵はドライバークラッシュが簡単に外せまじ、腕力がある人ならドアごと外せるのではないかと思います。防犯上の安全性にも不安があるようなこの建物に、二代の女性たちが住まわされていました。

しかし、こんな酷い状態でも家賃が発生しており、しっかりと実習生たちには一人当たり月二万円を納めさせていたという実態があります（廃屋のような建物で、大家である寿運輸は年間二八八万円の家賃収入となる）。

#### (3) 使用者側の不当労働行為について

あらためて言うまでもなく、私たち労働組合がこのような問題に関わって労働者の支援を行うとき、団結権、団体交渉権を使った解決を図ります。

「団体交渉を求める権利」は、日本国憲法第二八条に保障された権利・人権の一つであり、使用者は労働組合から団体交渉を求められたら拒否できませんし、これを拒否することは「労働組合法」第七条の定める「不当労働行為」の一つに該当します。不当労働行為に対しては労働委員会から救済命令を発してもらうことも可能ですし、場合によっては損害賠償の請求訴訟も可能です。

本件の場合、最初に三年間という期間で労働契約を結んだ上で働いていた実習生たちを、制度上許されないはずの中途解雇をしているので、残りの契約期間の賃金などについて損害賠償を求めることが可能です。その額としては一人当たり二〇万〜三〇万円になります。

あわせて、監理団体に以下のような動きが見られました。まず監理団体がベトナムにある送出し機関に現状について連絡し、これを受けた送出し機関の関係者が実習生の実家に行つて実習生の親

に圧力をかけ、労働組合に入って使用者と争うようなことはやめるよう説得させて、事態の沈静化をはかろうとしたのです。この動きの中であらためて感心したのは、ベトナム人の労働者としての権利意識の高さです。送出し機関の関係者が来ようとも、親は「自分の子どもを信じていますから」と言つて圧力に屈しない姿が見られました。

#### (4) 初回の回交から解決までの経緯

初回の団体交渉では、労組側から、退職と帰国の強要をやめさせること、交渉資料を出させること、法令を守ることなどを求めました。そして、初回の回交を終えると、労組と使用者側の代理人の弁護士との間で具体的な交渉が行われました。

使用者側が出してきた弁護士は、運送業者である親会社とのつながりが深い弁護士であり、普段は主に交通事故の処理をしているような人です。労働法制については全くの素人でした。不当労働行為に関する知識も無いらしく、「不誠実な交渉」も不当労働行為になります。「私にはわかりません」など、「不誠実な交渉」に該当するような発言も平気でしてしまっていました。私たちはこれを受けて、この回交が不当労働行為に該当する旨を書面で抗議しつつ、早く解決するよう求めました。本件の場合、「早く解決する」とは、残りの実習期間の賃金補償を行うという意思を早く示すことです。あわせて、監理団体の虚偽答弁（実習生の親に対する圧力を送出し機関にかけさ

せたことを事実ではないとしたこと）に対する抗議もしました。

さらに、住居費の根拠に関する情報の提出も求めました。先ほどご紹介したように、実習生たちの住居はネズミが走り回るような酷い環境のものでしたが、にもかかわらず月二万円の家賃を納めさせていたので、その額の根拠の提示を求めたということです。その際に私がこの弁護士に言ったのは、「あなたの娘がもし外国でこのように目に遭っていたら、黙っていられるのか」ということで、さすがに黙ってしまいました。彼自身もこの住居の状態は酷いと感じていたのではないかと思います。後日、すでに納めていた二年余の家賃の半分を返還すると言ってきました。外国人技能実習生の実質に關してはトラブルが頻発しており、裁判でも争われてきていますが、使用者側もいろいろな理屈をつけて反論してくるため、実習生側は大概勝てないらしく、これを交渉の中で半額でも返還させたということは快挙です。

最終的に、残りの雇用契約期間の賃金補償についても金銭解決で合意がとれ、本件はすでに解決しています。

#### (5) 同様の事件が再発

二〇二〇年に入り、KOTOBUKIファームは、再度同様の不当解雇事件を起こしています。この総研が二〇二〇年三月をもって倒産し、これに伴いKOTOBUKIファームは、当時一七

人いたベトナム人技能実習生を全員解雇したので、札幌地域労組はこの事件にも関わりました。

このケースでは、そもそも偽装請負（派遣法違反）で、実習生たちに違法な働かせ方をしていたのですが、本件の解雇は「契約期間中の解雇等」に当たり、「労働契約法」第十七条第一項にも違反しています。さらに、整理解雇の四要件（人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性、手続の妥当性）を満たしていないので、解雇権乱用に当たり、同法第一六条にも違反しています。

本件では団体交渉を三回行いましたが（三回目にはネット中継回交）、この中で会社側の弁護士が不誠実な答弁をくり返していたので、北海道労働委員会に救済の申立てを行い、最終的に労働委員会の仲裁で金銭和解になりました。本件で解雇された実習生たちは、再就労のため、所要の手続きを進めているところです。

### 4. 東興青果による不当解雇事件について

#### (1) 事件の経緯

二件目は、東川町にある青果卸売会社「東興青果」で発生した、ベトナム人技能実習生の不当解雇事件です。東興青果の本社は名古屋市にあり、子会社の「Tokofarm」の選果場が道内では東川町と美幌町にあつて、そこでベトナム人技能実習生を受け入れていました。監理団体は「三

愛友好交流共同組合」で、これも名古屋市内にあり、代表理事は元愛知県議という肩書きの人物です。

当労組が支援した実習生は、同社に当時二人いた実習生のうち、東川町を実習先としていた七人です。全員二〇代の女性で、日本の農業を学ぶという建前で来日し、三年間の雇用契約期間で、タマネギやジャガイモなどの大きさを仕分けする作業や、畑での作業などを学んでいました。このほかにも地元の農家に派遣されて、いわゆる「出面さん」の仕事もさせられており、これは派遣法違反に当たります。

彼女たち実習生は二〇一九年一月八日、休憩時間に事務所と呼ばれ、「悪天候で作物の収穫が減り、契約農家の事業が縮小したため、人を減らします」、「二五日から仕事がなくなる」と突然告げられたそうです。最初は長期の休みと受け取ったそうですが、実際には解雇でした。「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」第三条第二項により、技能実習を労働力の需給の調整手段として扱うことは認められておらず、雇用契約期間中の解雇も許されていませんが、このケースではこうしたことが行われていたということでした。

## (2) 実習生の生活状況

実習生の収入は、給料から社会保険料や家賃が差し引かれ、手元に残るのは月九万円ほどでした。

にもかかわらず、食費を月一万円に抑え、二カ月にも一回、母国の両親に一〇万円の仕送りをしていたそうです。日本に来るため一〇〇万円余りの借金を背負い、まだ多額の返済が残っている人もいます。

住まいは二階建ての寮で、シャワーや洗面台、トイレが複数あり、寝室にも暖房が完備され、暖かくきれいな印象でした。しかし、電気のブレーカーが落ちたり、突然水が止まることもあったそうです。

日常的に苦勞していたのが買い物です。普段買い物に行くスーパーマーケットは寮から四キロも離れており、買い物度に会社の車で送迎してもらっていました。解雇される一〜二カ月前から、買い物に行きたくても、会社の人から「あまり行かないように」と言われるようになっていたそうです。

東川町は大雪山系旭岳の雪どけ水を生活用水に利用しており、道内で唯一、上水道が無い、水のおいしい町です。しかし、実習生の暮らしている寮では、蛇口から濁った水が出てきます。そのため、スーパーに買い物に行った際には、ペットボトルの飲料水を大量に買い込まなければならなかったそうです。雪をとかした水を湧かして使うこともあったそうです。会社にも改善されなかったそうですが、会社の担当者は、水道を整備しようとしたが、近所の住民から、「実習生たちが水道を使うようになると、水圧が下がって困る」と反対されたため、改善できなかったと言っていたようです。

## (3) 組合加入に対する妨害

本件に関わるに当たって、私は、最初に連絡をくれた弁護士とともに、まず東川町に行き、そこにいるベトナム人技能実習生たちを対象に、いわゆるオルグ(組合加入への働きかけ)を行いました。ベトナム人の実習生たちは、フェイスブックなどのSNSを通じてつながっており、東川町でのオルグの際、美幌町にいるベトナム人にもSNSを使って組合加入を呼びかけたところ、数人からすぐに加入の意思表示がありました。

しかし、本件では、こうした私たちの動きを会社側が察知し、会社側が先に動いて、実習生たちが組合に加入することを妨害してきました。そのときに会社側から美幌町にいる実習生たちに出された文書では、実習先の変更が許可されるまでの期間、生活費や給与を保障するとした上で、労働組合に加入した場合は上記の保障はなくなる、などと書かれていました。後に判明したところによれば、この文書は監理団体の幹部が作成したものです。このようなことは実態的には日本人のケースでもよくあり、とはいえ、一般的には経営者は証拠を残さないように行うことなのですが、このケースでは具体的な文書という動かぬ証拠が残っています。結果的に美幌の実習生たちは組合から脱退してしまっただけですが、彼女らが上記の文書をスマホのカメラで撮影し、SNSを使って画像を提供してくれたからこそ、私たちはこれを具体

的な証拠として入手することができたのです。

#### (4) 解決までの経緯

七人の実習生は、知人から紹介された弁護士を通じて札幌地域労組に加入し、東興青果に対し、残りの実習期間の賃金の補償を求めていくことになりました。

まず団交前の取り組みとして、二〇一九年一月二九日の一連の取り組みがあり、この日は激動の一日として印象に残っています。この日だけで、まず北海道労働委員会に不当労働行為の救済の申



スタートの記者会見（2019年1月29日）

し立てを行い、あわせて、札幌地裁に解雇無効の訴状を提出したほか、外国人技能実習機構という行政庁の札幌事務所に申し入れも行った後、記者会見を開きました。実習生たちが自らの顔を隠さなかったことが奏功したのか、この会見にはNHKも民放各社も全ての地元テレビ局から記者が集まりました。さらに、この日の夜には前日に計画して急いで準備した支援集会も開催し、他の労働組合や市民活動団体の関係者などが参加しました。初回の団交では、始まって早々、会社側弁護士がいきなり立ち上がって謝罪し、「必ず解決する」と断言しました。私自身も初めての経験でしたが、



東川町での第1回団体交渉（2019年2月4日）

この団交では、写真の撮影が許可されたほか、始まる前の数分でしたが、テレビ局のカメラが入って撮影も行われました。この交渉では、有期雇用契約の残余期間に対し会社が一定の補償をする方向で労使協議を続けていくことが確認されました。二回目の団交では、使用者側の弁護士が暗い表情で来て、前回交渉での発言を翻し、「金銭解決は無理」、「その代わり、次の就労先を用意してきた」と言ってきました。次の就労先がどこか聞いてみたところ、道内外の山奥の地域ばかりであり、実習生七人をバラバラにしようとする意図が見えたので、その提案を拒否しました。また、「解雇



和解成立後、祝賀会を開催（2019年2月21日）

は撤回しない」と言ってきたので、残りの期間の賃金補償、すなわち金銭解決を強く求めることができました。その上で、組合側から、「裁判なら三〇〇万円ほど請求されるのではないか」、「ここで即決で解決するなら、必ずしもその金額に固執しない」と投げかけたところ、弁護士が社長を説得することになり、最終的には、会社側が残りの実習期間分（八〜二〇カ月）の賃金のかなりの部分を補償することで合意し、和解が成立しました。

交渉後、会社側の代理人弁護士は、本件の解雇は、すべて監理団体の指示だったと発言しました。本件の監理団体は「三愛友好交流協同組合」という団体です。監理団体は本来は実習先の企業を監査・指導する立場であるにもかかわらず、このケースでは監理団体自身が雇用契約期間の途中での解雇を実習先企業に指示していたことになりました。和解成立後、七人の実習生たちは、残りの在留期間を他の実習先に移ることも選択肢としてはあり得ましたが、環境や待遇はこれまでと変わらなると判断し、帰国することにしました。帰国直前に実習生の一人が言っていた「日本では何も得られなかった」という言葉が印象に残っています。

## 5. 外国人技能実習生を守る労働組合への期待と課題

以上で紹介してきた事件を解決できた要因としては以下のことを指摘できます。すなわち、第一に、当事者である実習生たちが泣き寝入りせず、

周りに相談したこと。第二に、団結権を行使して労働組合に加入し、使用者側と団体交渉を行ったこと。第三に、違法な契約書などの撮影、使用者側の騙しの説明の録音など、証拠を残したこと。そして第四に、何より諦めずに仲間たちと団結したこと。不当解雇などの被害に遭っている外国人技能実習生を救済していく上で、労働組合の果たすべき役割の大きさをあらためて実感します。

しかし、日本国内の労働組合の実態はどうかと言え、この間、いくつかの大企業で、外国人技能実習制度への対応において問題が起きています。報道によると、三菱自動車やパナソニックなどの四社は、実習計画への違反などの理由により、技能実習の認定を取り消されて、五年間受け入れがでなくなっています（日経二〇一九年一月三日）。

また、日立製作所は、国に提出した技能実習計画の内容と異なる作業を実習生に行わせ、計画上の賃金も支払っていないなどの問題が発覚し、国から改善命令を受けています（朝日二〇一九年九月六日）。

以上の二つのケースはいずれも、行政庁が積極的に動いて摘発したのではなく、当事者である実習生が地域の小さなユニオンに駆け込んできて実態を伝え、関係情報を集積したユニオンがマスコミも上手く活用しながら問題を可視化したため、処分につながったという経緯のものです。

問題は、それらの企業の職場にもそれぞれ「立派な」労働組合があるはずなのですが、そこがチェック機能を果たしていないから、実習生たち

はわざわざ地域の小さなユニオンに行かなければならないということです。職場の労働組合は、外国人のことは自分たちには関係ないと思っただけでしょう。そういった労働組合の姿勢は批判されて然るべきです。

労働組合の果たすべき役割として問われているのは、日本人か外国人かを問わず、地域や職場で泣いている労働者がいるのならば、その人を助けるのか、それとも、見えないふりを続けるのか、ということ。現代の日本人の暮らしを考えると、食卓に上るものの中で外国人労働者の手を経ないものはほとんどありません。外国人の労働なしに私たち日本人の生活は成り立たなくなっているという現実を思うならば、労働組合の活動の原点に立ち返り、「義を見てせざるは勇無きなり」という『論語』の格言をもう一度しっかりと考えていく必要があると思います。

最後に、自治体職員の労働組合は、地域で暮らしている外国人が困っているときに、他の誰よりもそのことに気づく立ち位置にいるはず。労働組合として率先して動き、手を差し伸べていただくことを期待します。

へすずき はじめ・札幌地域労組副委員長

本稿は、二〇二〇年六月一八日に開催した、外国人共生研究会・第一回学習会の内容をまとめたものです。 文責・編集部