

② 労働相談に見る外国人労働者

■ 荻澤知子

1 外国人労働相談について

神奈川県内の外国籍県民を外国人登録者数で見ると、昭和六十年十二月末で四万七千人であったが、平成七年十二月末現在約十五万人と十年間で倍増している。横浜市内では外国人の割合は一・四%となっている。増加の原因としては、平成二年の入管法改正以降、特にブラジルやペルーなど南米諸国の日系二世、三世の増加が主な理由と考えられる。しかし、法務省の「平成七年版在留外国人統計」によると、近年は伸び率が鈍化傾向にある。

こうした県内における外国人労働者の急増に対応するため、平成二年度に設置した「外国人労働問題懇話会」の提言もふまえ、神奈川県労働部では、外国人労働者の保護という観点から外国人労働者の労働条件をめぐるとラブル等が発生した場合に、労働者自身相談できるよう、平成四年度から横浜と厚木に窓口を設置して外国人労働相談事業を実施している。横浜では英語、中国語、スペイン語（平成五年度より）、厚木では英語、ポルトガル語による相談を行っており、専門相談員（労働問題専門の大学講師や弁護士）が相談

にあたり、問題解決の方策を通訳をおして助言や指導をしている（表一1）。

2 外国人労働相談窓口の実績

平成六年度の相談件数は五百五十五件（横浜三百二十一件、厚木二百三十四件）あった。事業を開始した平成四年度が四百七件、スペイン語の相談が加わった五年度は五百九十四件であり、六年度は五年度と比較してやや減少した。不景気によって仕事が減っていることと、神奈川県内でも一部ハローワークに設置されている「雇用サービスコーナー」など他の相談窓口が開設されたこと等の理由が考えられる（表一2）。

言語別では英語による相談が二百十八件、中国語百十一件、ポルトガル語百三十件、スペイン語九十六件の順であった。相談者の国籍別ではペルーが百三十六件と最も多く、次いでブラジル百九件、中国九十三件の順であった。南米諸国だけで全体の過半数を占めている（表一3）。相談内容は労働問題四百四十七件のうち、給料の未払いなど「賃金」に関するものが百六十一件と最も多く、次いで労災事故に遭ったときの補償の扱い等の「労災・社会保険」、

違法解雇、不当解雇等「解雇問題」などとなっている。不況の影響が立場の弱い外国人労働者に集まっている様子がうかがえる。（表一4）。

平成七年度は、八年一月末現在で相談件数が四百六十二件となっており、ほぼ横ばいの状態である。言語別では英語、スペイン語、中国語、ポルトガル語の順、国籍別ではブラジル九十四件、中国九十件、ペルー八十件、

表一1 相談体制一覧表

労働センター	設置場所	言語	相談日	相談時間	相談体制	専用電話
横浜	横浜労働センター総合労働相談コーナー	スペイン語	水曜日		専門相談員及び通訳各1人	045-662-1166
		英語	木曜日			045-662-1022
		中国語	金曜日	13~16時		045-662-1103
厚木	県央地区行政センター 県民相談室	ポルトガル語	月曜日			0462-21-7994
		英語	火曜日			0462-21-5774

表一2 相談件数

区分	横浜	厚木	計
英語	114	104	218
中国語	111	-	111
ポルトガル語	-	130	130
スペイン語	96	-	96
計	321	234	555

- 1 外国人労働相談について
- 2 外国人労働相談窓口の実績
- 3 相談事例とその対応
- 4 雇用企業側の問題
- 5 外国人労働者側の問題
- 6 終わりに

相談内容としては「賃金」に関する相談が特に多くなっている。また、横浜のスペイン語の相談が昨年に比べて大幅に増加している。

3 一相談事例とその対応

相談内容の項目は前述したとおりだが、実際どのような形の相談なのか、横浜の窓口で受けた相談で典型的な三事例を挙げ、その対応を紹介する。

(事例1)

「英語教師をしているが、生徒が集まらないことを理由に、契約時に最低でも支払うと約束していた金額を下回る額しか賃金が支払われない」(アメリカ人、英会話学校)

↓労働センターが使用者側から事情を聞いた後、双方の意見の調整を図り、最終的には契約どおり支払うことで合意し解決した。

(事例2)

「勤めていた工場を退職したが退職金が支払われない」(アルゼンチン人、製造業)

↓相談者は期間の定めもなく雇用された正社員であると主張し、会社と連絡をとると期間工として雇っていたから、退職金は支払わないと主張し両者とも全く譲らなかった。労働センターが両者の意見の調整を図ったが、雇用形態についての労使の認識のズレで進展がないため、解決は困難と判断し、あっせんは打ち切った。

(事例3)

「一年前に勤めていた店で未払いの賃金があり、何度も請求しているが全く相手にされない」(中国人、飲食店)

表-3 国籍別件数

	国籍	横浜	厚木	計	
南米	ブラジル	10	99	109	
	ペルー	61	75	136	
	ベネズエラ		1	1	
	アルゼンチン	4	2	6	
	ボリビア	16	9	25	
	パラグアイ	2		2	
	ウルグアイ	1		1	
	小計	94	186	280	
	アジア	日本(帰化)	14		14
		中国	92	1	93
台湾		1		1	
韓国		1	1	2	
シンガポール					
フィリピン		15	10	25	
マレーシア		10	1	11	
インドネシア		3		3	
インド		3	3	6	
スリランカ		2		2	
ベトナム		3		3	
パキスタン		3	1	4	
イラン		5	6	11	
バングラディシュ		2	1	3	
ラオス		1		1	
小計	155	24	179		
ヨーロッパ	スウェーデン	1		1	
	イギリス	3		3	
	イタリア	1		1	
	ポルトガル		1	1	
	スペイン	1		1	
	ルーマニア	1		1	
	小計	7	1	8	
北米	カナダ	1	3	4	
	アメリカ	26	1	27	
	小計	27	4	31	
アフリカ	アルジェリア	1		1	
	小計	1	0	1	
オセアニア	ニュージーランド	3		3	
	小計	3	0	3	
不明		34	19	53	
計		321	234	555	

↓労使双方に労働センターへ来てもらい、専門相談員と通訳も同席してあっせんを行った結果、金額を何回かに分割して支払うことで合意し解決した。

4 一雇用企業側の問題

外国人労働者とのトラブルの原因として、まず「労働者への説明不足」が挙げられる。雇用契約を結ぶ際に、特に賃金について、控除される費用・税金・昇給等や労災に遭った者に対する労災手続きの説明などが十分に行われていないため、後でトラブルを生じてしまうことが非常に多い。日本人労働者なら暗黙の了解であることでも、外国人労働者に対しては就労条件はすべて書面化すべきである。また、外国人労働者(特に日系人の場合が多い)は、ブローカーや派遣業者に雇用され、

表-4 内容別件数

相談内容	横浜	厚木	件数
労働問題	229	218	447
その他	92	16	108
計	321	234	555

労働問題の内訳	横浜	厚木	計
労働契約	15	9	24
賃金	105	56	161
労働時間	16	13	29
解雇	50	24	74
退職	13	9	22
労災・社会保険	51	62	113
雇用(求職)	38	28	66
その他の労働問題	44	55	99
計	332	256	588

*相談項目は重複するため相談件数と項目数は一致しない

そこから別の事業主のもとに派遣されて働くケースが多い。この場合、賃金はブローカーや派遣業者から支払われているため、労使関係が悪化すると違約金や立て替えている日本への渡航費用等の借金、アパート代等を一方的に賃金から相殺してしまう例がある。

使用者側に「日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、原則として労働関係法令の適用がある」という認識が薄く、また労働者を拘束する目的で、労働基準法で禁止されている違約金の定めや損害賠償を予定する契約を結ぶ例がある。

不法就労を承知の上で雇用している使用者があり、そのような使用者は当該不法就労者が労災事故に遭っても、不法就労者雇用の発覚を恐れ、労災申請の手続きをとらないケースがある。

さらに、労働者のパスポートを預かってしまう使用者もあり、労働者を不当に拘束している例もみられる。

政府は、単純労働分野には外国人労働者を受け入れないこととしている。改正入管法が施行されて以来日系二世、三世の出稼ぎが増加した。問題なのは、日本企業がいわゆる三K職場での人手不足を補うために、安易に外国人労働者を低賃金で働かせる姿勢にあると思われる。労働力需給のミスマッチは、やはり労働条件の改善によって解消するのが本筋

だと考えられる。また、外国人労働者の雇用には、企業の長期的な見通しが不可欠である。言葉も通じにくく、生活慣習も異なる国の人々を労働者として雇うときには、使用者が日本人に対する以上に配慮しなければならない。

5 外国人労働者側の問題

一方、外国人労働者側にも問題はある。

まず、賃金が少しでも高いと、契約期間の途中であっても無断で別の会社に移ってしまう、元の会社とトラブルになってしまう相談が多い。

また、日本への渡航費用や住居を使用者に依存している例が多い。そのために、使用者から無茶なことを命ぜられたり労使関係が悪化した場合に、外国人労働者の立場を弱いものとしている。また、就労ビザなしで働いているために、公的機関に訴えたと入管に通報されるのではないかと恐れて、ひどい労働条件でも我慢してしまう例もある。(神奈川県外国人労働相談では相談者の秘密を守る立場から、原則として入管への通報は行わない。) さらに相談内容で多いのは、日本の慣習に馴染めずに結果的に労使間のトラブルになってしまうことである。言葉の壁のせいか、普段のコミュニケーション不足のためか、遅刻や欠勤をする場合に使用者に連絡せずにして

しまい、病気等の正当な理由があっても、使用者に誤解されたり、始業前の清掃に参加しないことから仲間はずれにされたり、日本人であれば当たり前のように行っていることに、戸惑いを感じる外国人も多い。

外国人労働者側も「郷に入っては郷に従え」ではないけれど、日本の生活、労働慣習などに慣れる努力も必要である。

6 終わりに

複雑な外国人労働相談に対応するには県の窓口だけではどうしても限界がある。現在、県の渉外部が行っている外国籍県民相談の一般の生活相談・法律相談とは、相互に連携を取って行っているが、横浜市をはじめとして県内各市町、民間団体等が行っている外国人相談ともさらに連携を密にして、きめ細やかな対応をしていきたいと考えている。

また、日本の労働法を知らなかったり言葉のハンディなどで、外国人労働者が労働条件をめぐるトラブルに巻き込まれないよう、労働相談だけでなく、現在六カ国語(英語、中国語、ハングル、フィリピン語、ポルトガル語、スペイン語)版で発行している「外国人のための労働手帳」等による啓発で、トラブルの未然防止に努めていきたい。

△神奈川県労働部労政課主事▽