

第10章 最終話 琵琶湖の水はきれいが良いね

1. 中国人実習生と工場

プラスチック成型加工会社の悩み

近江プラスチック株式会社は資本金3000万円 売上 25億円

従業員200人、大津市の北にあるプラスチック成型加工会社である。

プラスチック成型加工とは、プラスチック材料に型を与えて、固定化して取り出す工法のことを言います。①流す②形にする③固めるというプロセスで、材料を溶かし、加圧し、所定の形に変更させそのまま固めて製品を作るというものである。その点では、金属の溶融成型加工（鉄のの鑄造やアルミダイカスト成型）と共通しています。

プラスチックの成形加工品は日常生活のありとあらゆるところで見ることができます。

同社は湖岸県道沿いにあり大津北部郊外から車で15分くらいの5000坪の敷地にたっていました。

同社では中国、ベトナム、タイなどから実習生を呼び寄せ仕事に従事させていました。プラスチック成型加工なら塗料などを使わないので、琵琶湖保全条例も反しません。

滋賀県では、高度成長による人口増加や工場立地等により琵琶湖の汚濁負荷が増えたことから、1960年代後半から琵琶湖の水質悪化が問題視されるようになりました。

そうした中、1977年5月、琵琶湖に悪臭を放つ赤褐色のプランクトン「淡水赤潮」が大発生し、その原因の1つとして合成洗剤に含まれているリンであることが分かったため、県民が主体となり、「リンを含む洗剤の使用をやめて天然油脂を主原料とした粉石けんを使おう」という運動が始まりました。これがいわゆる「石けん運動」です。1978年には、粉石けんを使おうという気運の中で、主婦層を中心とした「「びわ湖を守る粉石けん使用推進県民運動」県連絡会議」が結成され、この連絡会議が中心となって行政に対して早急な対策を強く要求しました。その結果、1979年「滋賀県琵琶湖の富栄養化の防止に関する条例（富栄養化防止条例）」制定、1980年に施行されることとなりました。富栄養化防止条例の施行1周年を記念して、1981年に7月1日を「びわ湖の日」とすることに決定しました。

1978年には、粉石けんを使おうという気運の中で、主婦層を中心とした「「びわ湖を守る粉石けん使用推進県民運動」県連絡会議」が結成され、この連絡会議が中心となって行政に対して早急な対策を強く要求しました。その結果、1979年「滋賀県琵琶湖の富栄養化の防止に関する条例（富栄養化防止条例）」制定、1980年に施行されることとなりました。富栄養化防止条例の施行1周年を記念して、1981年に7月1日を「びわ湖の日」とすることに決定しました。

魚類・鳥類の生息場所、湖岸の侵食防止、水質保全など多様な機能を有し、琵琶湖の環境保全に大きな役割を果たしています。このヨシ群落に関する条例「滋賀県琵琶湖のヨシ

群落の保全に関する条例」(1992年施行)に基づき、その積極的な保全を進めるため、ヨシ群落の造成、植栽および刈り取り・清掃などの維持管理を官民協働で実施しています。

■実習生制度の矛盾が問題

実習生はあくまでも母国から「出稼ぎ」として日本にやってくる人たちです。実際の話としてお金を稼ぎたいあまりに不法残留や失踪が後をたたないのです。一方で彼らを「労働力」として捉えている受け入れ企業は、とにかくたくさん働かせたいというのが本音です。結果として過重労働問題が発生することになります。しかし問題はそれだけではないのです。ネット上には「外国人を低賃金でこき使う現代の奴隷制度」と揶揄する書き込みも多々あります。実習生は特段の事情がないかぎり、自己都合で他の受け入れ企業に移ることができません。離職率の高い業界において、長く働いてもらえることは大きなメリットといえます。しかもそれだけではない。というかここが最大のポイントなのだが、実習生に「転職の自由」がないということは、受け入れ企業が制度を正しく利用しなくても労働市場から淘汰されることがないということと、ほぼ同義なのだ。賃金不払いや不当な経費天引きといった違法行為が横行するのは、受け入れ企業を移ることができないことで「労使」の不平等感が拡大してしまうからに他ならないのです。

■実習生のリアル

このように国際貢献という制度目的と実態の乖離、労働関係法令違反、人権侵害、中間搾取といったさまざまな問題が指摘される中、それでも実習生は年々増加しています。ここ数年で毎年およそ2.5万人から3.5万人ずつ増え、近年では25.8万人にまで至っています。国別で一番多いのは10.5万人のベトナム人です。上記のようなさまざまなリスクがあったとしても、彼らは日本に来たいのが本音です。

世の中的に語られる実習生制度の闇、とはいえ人手不足に喘ぐ業界、日本を目指す外国人の本心。実際のところ、外国人技能実習がどのように運用されているのか、この目で確認してみるしかない。我々は、ベトナム人実習生の受け入れを行っている監理団体へコンタクトをとることができた。一言でいうとすごく「ホワイト実習」が実践されていました。取材できたベトナム人実習生も、もちろんお金を稼ぐというピュアな動機から日本を志したののだが、クリーンな先進国として日本をリスペクトしていた。ほんの断片かもしれないが、こういうリアルもあるのだ。

あくまでも「出稼ぎ」として日本にやってくる実習生は、お金を稼ぎたいあまりに不法残留や失踪が後をたたないのは事実です。一方で彼らを「労働力」として捉えている受け入れ企業は、とにかくたくさん働かせたい。結果として過重労働問題が発生するのです。双方のホンネの思いが強ければ強いほど、違法性が高まる構造といえます。

実習生は特段の事情がないかぎり、自己都合で他の受け入れ企業に移ることができない。離職率の高い業界において、長く働いてもらえることは大きなメリットといえる。しかもそれだけではない。というかここが最大のポイントなのだが、実習生に「転職の自由」がないということは、受け入れ企業が制度を正しく利用しなくても労働市場から淘汰されることがないということと、ほぼ同義なのだ。賃金不払いや不当な経費天引きといった違法行為が横行するのは、受け入れ企業を移ることができないことで「労使」の不平等感が拡大してしまうからに他ならない。

■そのタトゥーが問題なのだ

27歳の実習生はNgô Mai Trang（ゴー・マイ・チャン、呉梅装）という名前であった。ベトナムの大津商工会議所が仲介機関となって、同社で働くことになっていた。その後彼女は、実習を終わり、母国に帰り、我が国へ再来日した。そして派遣会社に登録した。最も派遣元は近江ヒューマンパワー株式会社であった。大津市内にある会社であった。会社の近くには比叡山に昇る登山電車の

駅があった。比叡山の頂上から琵琶湖の眺めはこの世の者とは思われない極楽の眺めとも思える。

季節は6月中旬 この地方のこの時期は湿っぽくむしむしする日が多かった。呉も会社の半そでのユニフォームに着替えて金型の現場で働いていた。金型とは製品を量産するために作られる金属製の型の総称。金属材料を打ち抜いたり曲げたりするプレス金型、圧力を加え材料を変形させる鍛造型、高温で溶かした鉄やプラスチックを流し込んで冷やし固めて成形する鋳造型などがある。

金型部門のある男性社員が彼女の左腕の上部にタトゥーが入っているのを目ざとく見つけた。その社員から社内でうわさが広がって呉梅装はやくざの女だと言う噂がまことしやかに流れるようになった。そのため昼のランチ時にもだれも彼女と話しをする者はいなくなった。彼女は班長が認める程度に型抜き腕は抜群だった。

ある日製造部の課長が佐藤人事部長を訪ねてきて、タトゥー社員のことでどうしたらいいかを訪ねてきた。人事部長佐藤が人事の部員に聴いてもいい知恵は出てこない。社長に耳打ちにしても解雇は許してくれない。その会社の就業規則には、社員がタトゥーすることは禁止されている。しかも彼女は実習生であっても、就業規則の適用はあるとされている。

佐藤人事部長が西川顧問弁護士に架電してタトゥー社員を解雇できるか否か確認した。弁護士の回答は次のとおりだった。

「社員を解雇するためには処分が相当とされる「合理的な解雇事由」が必要となります。「タトゥーが入っている」というだけで懲戒解雇とすることは、合理的な解雇事由になるとは考えられず、仮に解雇の処分を受けたとしても無効になるものと思われまます。ただし雇用形態時に「タトゥーNG」と明記されており、そのことを知りながら秘して雇用されたり、入っていることによって仕事に重大な支障が出るのが具体的に明らかな場合には「正当な事由」として認められる可能性もあるかもしれません」と顧問弁護士が回答した。

「要するに解雇は無理ということだ。弁護士というのは頭の悪い奴でもできる仕事だな」と部長がいう。

「顧問の桜井先生に来てもらえよ。大事な相談があるということで」と部長。人事課員の大河内が社労士桜井に電話を入れた。「今日は税務監査の日ですから、経理に行きます。経理部長の野々山さんに一言言っておいてくださいね」と桜井。

午後1時30分に桜井がつくと、人事大河内が桜井社労士を会議室に案内する

「佐藤人事部長「社長からも最も安くかつトラブルのないように解決しろ」との厳命です。社長の意図は大事な輸出先の中国とトラブルを起こして国際問題となったら、当社の命運にかかわるとのことです。彼女が首になる前に我々が首になってしまいます。部長が手をくびに宛てて首切りのマネをする。「仮に解雇したとしても損害賠償金の裁判でも起こされたら数百万円の損害の可能性もあります。」

「彼女のタトゥーをはがすようにすることはできませんか」桜井先生と部長が尋ねる
「それは人権問題にかかわるのでできません」とエナが答える。

「それなら彼女に薄手の長袖ユニホーム着せればいいんじゃない。洗い替え2着入れても2万か3万円くらいで済むわよ。人に聞かれたら、手にけがして傷跡人に見られないからよ」と言っておけばいいんじゃない？」とエナが続けて回答した。

佐藤人事部長も大河内も激しく同意した。「よしそうしよう。午後3時から呉梅装さんと面接があるのできちんと話しておこう」

まあの弁護士は顧問契約をきろうということになった。

■ある社労士のびっくり発言

エナが税務監査を終えて事務所へとして戻ろうとしていた時、社長から社長室に来るように言われた。人事の全員も社長室隣の会議室に呼ばれていた。

東京のA社労士のブログのことが新聞に出ていたというのである。

要約すると、記事では、上司に逆らう、遅刻する、たばこでサボる「モンスター社員」を会社から追放したいという質問に対して、合法的な「パワハラ」をして社員をうつにして解雇する方法を提案し、ブログから発信されたという。

一部の弁護士や社労士、患者団体や雇用問題に取り組むNPO団体などの団体が反発し、その社労士に対し懲戒処分を求めるとともに、社労士全体への監督責任を果たすよう、厚労省に要請していた。

社長が言うには全く馬鹿げた報道であり、弁護士君社労士君たちも耳触りのいいこと言っているが、モンスター社員に会社を混乱させられた痛み理解しているのか。彼らはまさしく口舌の徒であり、自分の金儲けの宣伝ネタとして利用しているのだろうかと思える。ずるがしこく汚いやつらだ。

どうしたらモンスター社員こと不適格社員を解雇できるのか代替案も提示できないくせに偉そうなことばかり言っているバカな連中だ。実際に不適格社員をかかえたことのない間拔けたちの言うことだな。

また社長は厚労省や社労士会どもの不正不当な処分を支持しないという。厚労省が反対勢力に屈したのであろうと言い切った。

新聞各紙に掲載されたことといかれた野党の議員が厚労省提灯演説したことや新聞に掲載されたことが原因と言い切った。日本の役所は典型的な日和見の集団である。偉大なアホ集団なのだろう。

脳みそが欠落しているとも社長は言い切った。そうでなければ、残業ゼロ社労士のように他人の嫁さんにちょっかいだす不良社労士、残業規制している厚労省が、残業時間削減の法案を提案している政党や他のリベラル政党がくだらない国会質問することにより、厚労省の補佐以下の下級職員に青天井で残業させている事実を見れば、厚労省は大ウソつきで矛盾だらけの連中だということがよくわかる。自分に優しく国民に厳しい政策する役所と考えておいたほうがいい。30年前には5号館の厚労主要建物でダスターシュートに仕事に耐えかねて飛び込み自殺したこともある不良官庁であることは間違いのない事実だ。

また元労働省の公務員は残業350時か朝の5時まで平気で残業させるという。民間には残業100時間までと言っておきながらの子の実情どう見ますか。もと職員が言っているのだからまたがないでしょう。

さらに世の中には自分と違う意見の持ち主は罪悪だと言う風潮がある。モンスター社員の悪辣さや企業の利益の大切さをわかっていないバカなやつらだ。またモンスター社員が会社の規律と秩序と利益を害した場合、いい解決方法があるだろうか。

労働寄りの一部の弁護士君、社労士君、いかれた思想のNPOの一部の者、患者の会と称するおばさんたち、労働関係の役所の関係者の一部などは偉そうなことだけのためだけではないのかモンスター社員という不適格者を追放するのに手段を選んではおれないね。厚労省の負極にはパワハラが横行しているようである。(ブラック霞が関 千正康裕 新潮新書)
パワハラがいけないというがそのやり方が稚拙なのだろう。パワハラが問題なら裁判所は大丈夫か。

残業代を払わず、精神的に陰湿ないじめをするのは問題だが、適切にしかるというのも秩序と規律を保つうえで不可欠なことだ。
さらにどこかの超大手の広告会社で100時間を超える残業して上司に「君は女子力ないね」と言われただけで自殺した女の子がいたね。
なんとという情けない話だ。ベトナム等の途上国はこれから国が発展するのだから、そんなこと言っていたら国力・生産力は上がらないよ。
実習生たちの働き方こそ手本だな。労働力は会社が買うもので生産のための一要素に過ぎない。つまり材料と同じことだ。
随って東京のA社労士の方法も有力な方法の一つだね。というかいい方法の一つだね。
鬱にして解雇するというのも考えさせる方法だね。

また労働力を購入しているのは会社だからね。労基法がくだらん規制しているおかげで大迷惑だ。それと解雇の金銭解決も不可欠でしょう。それが会社の利益と規律と秩序を守ることですね。まあ1年を限度として解雇保証金として支払えば自由に解雇できるシステムが必要だね。なぜなら労働力を購入しているのは会社だからね。不良品の労働力はいらぬのは当然だ。それを補うものとして会社は雇用保険料を支払っているのだからね。それたさっき述べた人たちは自分を選ばれし者と大きな勘違いしているバカ者たちだね。
一部の弁護士君などは人の会社をブラックと決めつけてあることないこと言いふらす。悪質な業務妨害と信用棄損ですね。それこそブラック弁護士たちです。
そう言えば昔赤軍という大馬鹿なやつらがいたな。最後は北朝鮮へ日本の航空機を乗っ取って逃亡した奴や浅間山荘で仲間どうして殺し合いした殺人鬼どももこいつらの仲間か子孫とも思える。

そのブログ社労士の先生はたぶん厳しい判決は出ると思うが、多くの経営者仲間は口にしそ出さないがそのブログ内容を支持していることを忘れないでほしい」と社長。大多数の幸せは少数の幸せに勝る。

そいえばこの間 近江八幡ですっぽんにケツをかじられ、大事なモノをかじられて1.5センチになった社労士連絡会の会長という名前忘れたが、いい歳した超間抜けのじいさんもいたんだね」と社長。

そういう間抜けがリーダーをしている団体だから、アホが多いだろう。社労士会の会長が変更になったらしいが、実態は変わらんだろう。

エナ先生その東京のブログ先生は知ってるの？

「はい、東京のセミナーへ出で机並べて勉強した友だちです」とエナ。「退職金制度なんて本当に必要かどうか実に疑問です。在職中に賃金で精算してしまえば不要だと思うけどね。」と社長。さらに退職金は賃金不足の後払いというけどきちんと支払ってれば、精算は不要のはずだね。それに今後当社で働く見込みのないものに金なんて出すことこそ不要な支出ですね」と社長。

「エナ先生、当社でも従業員にものすごく厳しい就業規則作っていただけますか？」と社長がいう。さらに退職金制度も廃止してほしい。考えてください

「了解です」とエナ

「ついでに退職金規程も廃止の方向で見直してほしい」と社長。

エナの方からもSNS管理規定の作成など厳しい規則の提案をし、認められることとなった。

そういうえば2021年の3月に、厚生労働省の職員20人余りが送別会に参加し、その後、同じ部局で新型コロナウイルスの感染が広がっている問題で、厚生労働省は、新たに10人の感染を確認したと発表しました。これまでに感染が確認された職員は合わせて27人で、国立感染症研究所はクラスターが発生したと見ています。3月下旬に、厚生労働省の老人保健課の職員23人が、都内の飲食店で送別会を開き、その後、同じ部局で新型コロナウイルスへの感染が相次いで確認されています。厚生労働省によりますと、3月まで部局にいた職員に自主的に検査を受けるよう呼びかけなどを行った結果、20日までに、新たに10人の感染が確認されたということです。これまでに感染が判明した職員は合わせて27人で、このうち12人は3月の送別会に参加していました。いわずもがな厚労省は自分の頭の上の蠅も追っ払えない間抜け官庁ということだ。{2021年4月21日つけ ヤフーニュース}

2. 障害者の雇用

近江プラスチック株式会社の社長は仕事や社員には厳しい人であったが、コンプライアンスにも忠実であった。大津公共職業安定所の職員が障害者の就職が困難なため、管内の企業を回って就職の依頼しているようだった。また社長自身も3年前に心臓の不調があり、頻脈と徐脈を繰り返し、同不全にり患し京都大学病院でペースメーカーの埋め込みをした。そのため彼は障害者となった。

等級は1級となり、また脳出血もなり、要介護1の認定を受け、毎週リハビリに通っている。会社でもスロープに配慮したり、手すりも会社の各地に設置した。またエレベータートイレも車いす使用者のための配慮をしました。

■解説 障害者の雇用について

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

（1）障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

（2）合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。

ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

（想定される例）

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→（1）（2）については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

（3）苦情処理・紛争解決援助

① 事業主に対して、（1）（2）に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。

② （1）（2）に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し 法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（H30）後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。