



連合東京

NPOとの連携で外国人労働者を組織化

取り組み概要

(1) 背景

- ベトナム人労働者の支援は、「日越ともいき支援会(以下、支援会)」を通じて実施。支援会に入ってくる労働相談に連合東京が連携して対応。
- 連携のきっかけは、2020年6~7月に実施した「連合東京・今だからこそ、助け愛のセーフティネットを広げよう」と銘打ったカンパ活動。コロナ禍で、活動が出来なくなっていたフードバンクや子ども食堂の運営団体への支援を連合東京が決定、支援先を模索。検討の結果、ベトナム人の生活支援を行っていた支援会との連携を決定。
- カンパ活動で支援した後も、支援会との連携は続き、ベトナム人から支援会に寄せられる相談のうち、労働問題は連合東京で対応。最近では、労働問題に関する相談が最も多く、シェルター運営から労働相談の対応に活動の軸を移してきている。

【日越ともいき支援会】

2013年に活動開始、2014年からは来日が増えるベトナム人の命と権利を守るための活動を展開。2023年東京都よりNPO法人認可。在日ベトナム人の日常相談のほか、住居の確保、帰国出来ない若者達の保護、労使交渉など、幅広く活動を展開。コロナ禍の前は、ベトナム人への食糧支援を中心に、企業からの寄付によるフードバンク的な事業、寺院との連携、家を失った人の支援などをしてきた。その寺院と連合東京の距離が近く、連合東京の申し出により支援会との連携開始。

(2) 組織化・支援の事例

- 事例1：愛媛県のベトナム人技能実習生の組織化
 - 2022年8月、愛媛県西予市の縫製工場で働く技能実習生11名が、支援会に、長時間労働、未払賃金に関して相談。同年9月、支援会は労働基準監督署に通告。
 - 実習生は2018年~19年来日、婦人服などを製造する工場でミシン作業に従事。契約では午前8時から午後5時まで(休憩80分)の労働時間のはずが、実際は午前6時から午後7時半まで、休憩時間も30分のみ。月の残業時間は320時間におよび、賃金も時給にして350円から400円程度の支給。計画通りの実習もなし。
 - 外国人技能実習機構の調査により、当該企業は労働基準監督署に対して虚偽の報告をしていたことが判明。最終的には2,700万円の未払賃金が発覚。
 - 2022年11月16日、支援会と連合東京は記者会見を実施。違法行為を訴えるとともに、未払賃金の支払いを求めることを公表。同時に支援会がクラウドファンディング「賃金2700万円不払い問題：外国人技能実習生11人の生活を守る支援を」を開始(年末には目標額達成)。
 - 当該企業は、当初未払賃金を払うと言っていたが、破産宣告も示唆。
 - 2022年12月18日、団体交渉による対応が必要と判断し、「連合ユニオン東京・ともいきユニオン(以下、ユニオン)」を結成。団体交渉を通じて未払賃金の請求とともに、労働条件の改善に向けた取り組みを進めることを確認。
- 事例2：千葉県技術者として働くベトナム人の賃金問題
 - 2022年2月27日、入国管理局は当該企業の技能実習生受入に関する認定を取り消し。
 - 違法行為を続けていた工場に製造を委託していた衣料品大手企業から、企業コ



ともいきユニオン結成大会の様子

ンプライアンスの観点から500万円の生活支援が支援会に送られた。この支援は、構成組織から単組を通じて会社に協力を申し入れて実現。

- 現在、技能実習生は岐阜にある縫製工場で就労。また、結成以降、ユニオンには現在20名以上が加盟。

ユニオンは支援会の施設の中に拠点を構えているよ。施設にはシェルターもあって、解雇された人などが転籍支援中に過ごすんだって。解雇や転職となっても、在留資格の関係で資格変更手続きに2~3か月は必要なので支援会と連携し、ユニオンは会社側との交渉を主に担当。支援会には、毎月800件ほどの相談がSNSで寄せられるよ。妊娠などで解雇になった、職場でのトラブルで強制帰国させられそうといった緊急性が高いものはユニオンが連合東京とすぐに連携して対応しているよ。



- 事例2：千葉県の技術者として働くベトナム人の賃金問題
 - ベトナムにある現地法人採用で、技術者として「企業内転勤」の在留資格で来日。
 - 賃金支払い額がベトナムで仕事をしてた時の額と同じであり、おかしいと思って自身で労働基準監督署に相談したが、言葉の問題でたらいまわし。
 - その後、支援会に相談が入り、連合東京に連携、UAゼンセン★とも連携し解決。



他にも、ユニオンの交渉で解雇を撤回したり、転籍先が見つかるまでの生活支援金を監理団体が払うよう合意に漕ぎ着けたりしたケースもあるんだって。

(3) 特記事項

- 言葉の問題で、ベトナム人労働者を支援するにあたっては支援会との連携は不可欠。一方で、職場の問題は、支援会も連合東京の支援が必要。互いの連携が重要。
- もともとはフードバンクを支援する取り組みから支援会と連合東京がつながり、ユニオンの結成につながった。支援会の吉水代表は、組合交渉には参加することはないが、組合の執行役員にはなっていない。役割を明確に分けることで、各々が出来ることを効果的に進めている。
- 外国人だけで結成された労働組合は大変珍しく、このネットワークを活用することでベトナム人労働者が直面するトラブルを迅速に解決していく方針をユニオンは掲げている。
- 現在、ユニオンの組合員は全国にいる。ベトナム本国でも、この組合結成がニュースで紹介。
- 一昨年から連合東京は、支援会を「愛のカンパ地域助成」で支援、そのカンパ金は教材費やボランティアの件費などの日本語教育支援活動に活用。

(4) 当事者の声

- ユニオン(グエン・バン・バオ副執行委員長)：多くのベトナム人が、言葉に苦労し、支援してくれる人もいない。そういった仲間たちが日本で問題に直面した時に、自分たちの権利について知ることが出来る有益な情報を発信していきたい。

今後の課題

- 技能実習制度に代わる新しい制度に向けて
 1. SNSなどを活用して電話番号を持っていない外国人労働者でも繋がる相談窓口のシステム化、専門部門の構築。
 2. 施行される新制度では、転籍の規制が緩和される可能性がある。労働組合が連携し外国人労働者が安心して働ける環境作りと、就労継続支援のシステム構築が必要。
 3. 外国人労働者の転籍は日本人以上に時間がかかる。自由に働ける労働環境構築の一環として、最低限の居住先を確保、支援が必要。



連合新潟 フェアワーク推進センター

ベトナム人向けの労働相談を展開、地域との連携が必須!

取り組み概要

(1) 背景

- 2008年7月頃、地域の他団体から中国人労働者の労働相談の要請を受け対応。以降、地域ユニオン外国人部会担当としてその時の相談者に役員に加わってもらい、外国人労働者向けの相談を他団体と連携して行ってきた。
- 数年前、ベトナム人技能実習生からの労働相談が地域ユニオン外国人部会に、地域団体、弁護士、OTITなどと連携して事案の解決をはかった過去があった。
- この事案や年々増加する県内で働く外国人労働者数を踏まえ、外国人労働者向け労働相談対応の強化が必要という判断に至ったが、言葉の問題、一時保護対応、法的対応、行政との連携など、同時に多くの課題も明らかになった。

【外国人労働者の現状】

2022年10月末現在、新潟県在住のベトナム人労働者は3,286人、全外国人の30.7%を占めているよ。全国に見られる傾向と同様に、不払い賃金や長時間労働、ハラスメントで失踪する外国人のケースが相次いでいるんだって。



(2) 具体的な取り組み

- 新潟県内在住の外国人労働者で、近年急増しているベトナム人労働者からの相談対応に絞り、体制を整備。
- 外国人相談者を中心に、もともと地域でそれぞれの分野で活動していた団体がゆるくつながり協力していく関係体制を構築して、通訳、一時保護、生活支援については地元のNPO、労働問題や法対応には弁護士と連携。
- 連携団体や相談者からの聞き取り情報をもとに、相談窓口開設のPR方法を協議。受付はGoogleフォームを用いた専用窓口を設置、PRはFacebook上で行ったほか、利用頻度の高い商業施設周辺でベトナム語による街宣を実施。街宣用音源・街宣車専用の看板は、通訳対応で連携する団体に依頼しベトナム語で作成(街宣車の既存の看板と適宜差し替えて対応)。
- 相談受付フォームを作成し、2023年2月1日から、相談対応を開始。記者レクも行いPR。取り組み周知のため、2月26日、利用頻度の高い商業施設周辺でも宣伝。

【相談件数と概要】

これまでの相談件数は7件、うち2件が未払賃金の労働相談で、1件は返信反応がなく、もう1件は解決に向け協議中。その他5件は生活相談。

今後の課題

- 相談窓口の周知活動がさらに必要。
- 他団体とのつながりを継続するため、意見交換会などの実施を事案がない場合でも定期的に設けることが必要(現在不定期には実施している)。
- 連合新潟では、地域ユニオンの定期大会に来賓として招待するか検討中。

★「2020-21職場から始めよう運動取り組み事例集」(P28「UAゼンセン 外国人労働者支援に向けた新体制スタート!」)参照。



新潟駅前 街宣車を使ってアピール

ココ知っとこ



外国人労働者は自国で使っていたスマホで、フリーのWi-Fiにアクセスしてやり取りしていることから、通信手段としてはSNS(Facebook)の利用が最も多いんだって。フリーダイヤルの電話を開設しても、SIMカードがないから通話出来ないんだね。



cua so tư vấn lao động:「労働相談窓口」の意味です。

(3) 特記事項

- 今回初めて、連合新潟フェアワーク推進センターとして外国人を対象とした専用の労働相談窓口を設けた。相談は専用フォームから受け付けており、日本語、ベトナム語いずれも対応できるものとした。



FBページのQRコードからアクセスするとGoogleフォームで申し込める仕組み



- 相談窓口の開設を広く知ってもらうため、労働相談に特化せず、生活相談も含めた幅広い相談に対応できるように、相談フォームも労働相談以外にも対応できるものとした。



職場の悩み以外にも生活や在留資格に関わることを聞けるように工夫。

- 表現や言い回しに違和感がないよう、文章の翻訳をお願いするのではなく、通訳対応団体に文章作成から協力いただいた。
- 県外在住外国人労働者からの相談時は、UAゼンセン★と連携。
- 相談内容は、通訳対応団体が一度確認した上で、労働相談は連合新潟が面談、あるいはメールで対応。原則無料、弁護士ら専門家の介入が必要な場合は有料。

(4) 当事者の声

- 連合新潟：普段はゆるくて構わないので、つながりを保ち、いざという時は迅速に連携・対応ができることが必要だ。



UAゼンセン | ハイデイ日高労働組合

国籍問わず、職場で働くすべての仲間が「働き続けたい」をめざして

ハイデイ日高労働組合

●組合員数：約9,000名（2019年5月現在）

正社員：約800名、フレンド社員：約8,200名

- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：経営陣以外の全従業員

株式会社ハイデイ日高

- 首都圏を中心にラーメン店など429店舗(直営店)、4店舗(フランチャイズ)の運営
- 従業員数：約9,000名（2019年5月現在）

正社員：約800名、フレンド社員（パート・アルバイトなど）：約8,200名
 (注)フレンド社員のうち約4,000名が外国人労働者(主に留学生(週28時間以内勤務))

取り組み概要

(1) 背景

- 店舗が増えていく中、また今後も店舗拡大が掲げられる中、職場で働くすべての仲間が、働き続けたいと思える職場にしていきたい。そのためには、職場で働く従業員の生の声を直接会社に伝えることが必要。それを担うことができるのは労働組合だという現執行委員長の強い思いで組合結成を決意。
- 創業者である会長や社長の「従業員第一」の思いに応えるためにも組合結成は必須と確信。
- 継続的な活動のためには上部団体(UAゼンセン)への加盟が必要と考え、組合結成の決意とともに上部団体加盟を前提に結成準備。

(2) 経過

●2018年2月23日

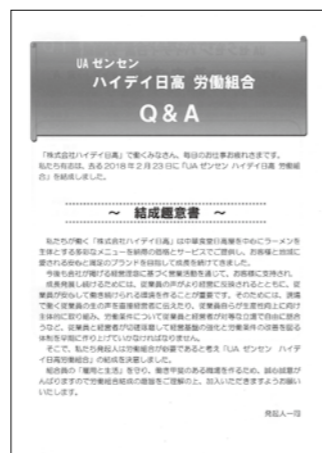
組合結成(メンバー3名)

- 429店舗で働く9,000名に組合結成前に声をかけることは難しいと判断。組合結成後に加入活動を進めることに
- 労働組合の必要性、すべての従業員が労働組合に加入することの重要性、会社とユニオンショップ協定締結の予定、組合費などをQ&A形式でまとめた冊子を配布用に準備

●2018年3月12日

429店舗の全店長へ組合結成の報告・概要説明・加入活動

- 全店舗の店長が集まる「経営計画発表会(経営者側主催)」の機会を活用し、組合結成の報告、設立趣旨、組合の必要性・メリット、上部団体加盟、共済制度などの概要を説明
- 「ハイデイ日高労働組合Q&A」を配布



- 全店長(429名)が組合加入届を提出
- 組合費：正社員基本給の1.5%(上限4,000円)
フレンド社員 時給(各種手当除く)×勤務時間の1.0%(上限1,500円)

●2018年3月12日～

職場のフレンド社員へ組合加入説明を展開

各店舗の店長が上部団体(UAゼンセン)のメンバーとともに組合加入の説明を展開

外国人労働者のために中国語、ベトナム語、英語に翻訳したQ&Aを作成したよ。「職場で働くすべての仲間」のための労働組合をめざす強い思いの証だね。



●2018年4月16日

躍進大会(参加者約200名)

- 組合員：9,000名(ユニオンショップ協定締結)
- 執行部：16名(2018年9月～委員長1名が組合専従)

●2018年4月18日

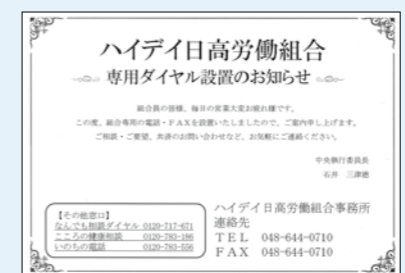
躍進大会報告会(躍進大会に参加できなかった約200名)

●2018年11月29日

第1回定期大会(参加者約100名)

- 活動方針、予算確認・労働組合専用ダイヤル設置

労働組合として初めの一步は、「職場で働く仲間の生の声を拾うこと」との思いから「ハイデイ日高労働組合専用ダイヤル」を設置。429店舗で働く9,000名の組合員に専用ダイヤルの存在を知ってもらうため、会社側にも理解を求めて「専用ダイヤル設置のお知らせ」を各店舗の休憩室に掲示したよ。「職場で働くすべての仲間」の労働組合であろうとする執行部の熱意が伝わるね。



当事者の声



執行部

- 何もかもが初めてですすべての事が手探り状態。上部団体(UAゼンセン)の勉強会にも積極的に参加し、少しでも早く労働組合の役割を果たし、みんなの組合にしていきたい。
- お客さんに喜んでもらえる店舗でありたい。そのためには職場で働くすべての仲間にとって働きやすい職場が必要。現場の声を耳を傾け、会社と仲間をつなぎ、労使でより良い労働環境づくりを進めたい。



会社側の対応

- 従業員のことを第一に考える会社側は、組合結成の趣意を理解し協力的。組合からの要求である組合費のチェックオフができるよう、給与システムを構築。さらに組合結成に合わせて要求した賃金の引き上げに対し、正社員月給10,000円、フレンド社員時給20円の引き上げに応じた。



定期大会(2018年11月)



職場で働くベトナム人

今後の取り組み



- 労働組合の存在をすべての従業員に知ってもらうための取り組み。
- 特にフレンド社員の声を聞く機会(アンケートの実施など)の検討。
- 外国人労働者の福利厚生の充実、「労働組合専用ダイヤル」における言語対応。

●2019年4月11日

はじめての団体交渉

UAゼンセンの統一賃金・統一闘争に従い要求を行った

【要求内容】

- 1.賃上げ額
正社員：1人当たり平均所定内賃金9,500円(3.3%)引き上げることとする
- 2.パートタイム組合員の時間給の引き上げ
フレンド社員：時間給40円(3.4%)引き上げることとする
- 3.一時金要求額
正社員：冬2.5ヵ月、夏2.5ヵ月、年間5ヵ月とする。
- 4.パートタイム組合員の一時金要求額
フレンド社員：2ヵ月以上とする
- 5.実施時期と有効期限
実施時期は2019年4月度とし、有効期限は2020年3月度とする

ココ知っとこ



店舗で働く外国人労働者が組合に加入し注目されたことについて委員長にお尋ねしたところ、「外国人の仲間の力なくして職場は回らない。外国人の仲間にとっても働きやすい職場にしたい、日高屋で働けて良かったと思ってもらいたい。外国人の仲間を組合員に迎え雇用や労働環境を守っていくのは当然のこと」とサラッと答えが返ってきたよ。決して特別なことじゃないってことを教えてもらったよ。