

日本人一時労働者のトラブルに対し、第三者ができる/できないこと【ケース1：WH、BC州】

- 当事者：20代女性。日本で大手企業に7年勤続。1月にWHで渡加、ESLへ。5月から就労。
- 仕事：フランス系カナダ人経営ケイタリング会社（バンクーバー）のキッチンヘルパー。
- トラブル内容：熱があっても出勤を命じられる。過労で手を負傷してもすぐに辞めさせてもらえない。

- ・契約：日系サイト求人欄で「英語ができなくても英語環境で働ける」との広告を見て応募。英語力不足のため、朝7時から8時間果物・野菜をカットという仕事をあてがわれる。契約書なし。
- ・経緯：①仕事自体に不満はなかったが、3、4日すると指先がしびれる。2週間たつて悪化。
②風邪で発熱。電話で休みを願うと、総料理長に却下され、出勤。「8時間から2時間に短縮」で働く。
③翌日（水）休み、手の治療のため病院へ。医師から辞職を勧められ、サポーターを処方される。
④翌日（木）の仕事後、総料理長に辞職を願うと「1 week notice の規則のため、一週間は働かなくてはならない」と言われる。「会社のルールなのか」と思い「OK」と答える。
⑤翌日（金）、部署リーダーから「他の部署に移りたいか」聞かれるが「あと一週間なのに新しい部署に移ったら迷惑をかける」と考え、断る。リーダーから「あと一週間何をするつもり？」。
⑥「翌週5日我慢すれば辞められるが、手が痛くどうしていいかわからない」と、日系留学情報センターに相談。そこから加藤・中江領事に「こういう人から相談が来たらよろしく」との連絡が入る。
⑦日曜、当事者から加藤に相談メールが来る。

●第三者（加藤）による行動：

- ①本人の要望は「すぐに辞めたい」「働いた分の給料は払ってほしい」。日曜のため「隣組」は休み。よって加藤が、知り合いの日系移民に相談。(1)BC州 Employment Standard Act では「辞める際、雇用主に Notice を出すことは、常識ではあるが義務ではない」との情報、(2)月曜に本人が「隣組」にサポートを求めるとよい、と助言される。これらとともに「明日、職場に行く必要はない」と伝える。
- ②翌日（月）、加藤に再度連絡が来る。「隣組に相談したが、1 week notice はしなければならないと言われ、また Employment Standard Act のサイトを読み、雇用主に訴えるか決めるよう言われた。しかし英文サイトなのでわからない。また自分の要望は、雇用主に訴えることではない」と混乱した様子。
- ③加藤、再び知り合いに相談。(1)前日の情報に間違いはないこと、(2)辞職願と給料支払いの要請を、書面で、雇用主に直接渡し、その際誰でもよいから付き添って証人となるとよい、との助言。
- ④本人に「辞職願」と「医師の診断書」を用意するよう指示。午後、二人で会社に行く約束。「辞職願」は、まず本人が日本語で書いてメール、加藤が英訳・校正。「ケガでご迷惑をかけたので辞めたい」などの日本の文面は削除。医師の診断、辞職の意思、給料支払の要求を書いた、簡潔な文面に。
- ⑤社長に面会。彼女が事情を説明。社長はただちに小切手を切る。続いて加藤が、総料理長や部署リーダーの言動についての調査と、メール回答を求める（総領事館の名にも触れる）。
- ⑥翌日、社長より「言語的バリアによるミスコミュニケーションがあったようだ」。加藤「英語が不得意な日本人を求人する広告を変えるべき」。以後「英語が話せて、体力がある人」という広告に。

●問題点のまとめ：(1)「現場の中間管理職」が、弱者に対してパワーゲームを楽しむ。(2)英語の不得意な日本人を取って求人している単純労働もある。(3)日本的な「遠慮」が、自らをより不利な立場に追い込む。(4)契約書の重要性、Notice という概念をWHが知らない。(5)「仕事の探し方」「英文履歴書の書き方」の指南はあっても、「仕事の辞め方」、「辞職願」といった非常時の書面作りといった情報はどこにもない。日系移民の間でも、「Notice なしで辞めても違法ではない」など、WH・WVに伝えるべき非常時の知識をシェアしておきたい。