

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2：WV、AB州】

- 当事者：40代女性。日本で大手企業20年勤続。日系サイト求人欄から就職、ワークビザ(WV)渡加。
- 仕事：インド系宝石店(バンフに事務所、バンフとレイクルイーズに店舗あり)での販売員。
- トラブル内容：給料が不明瞭。研修・労働中の心身への苦痛。辞職願を却下される。研修中に脱走。

- 給料に関する契約：出発の直前、事業主より「今年3月にWVに関する規定が変わり、販売員の最低賃金も高く設定されたが、そんなに払えないから、寮費の形で給料の一部を返してもらおう。それで良いか」と聞かれる。「法律上問題なければ良い」と返事。日本を発つ前日、正式な契約書が来る。
- 寮：レイクルイーズで研修のため入寮。電話の私用禁止。インターネットなし。
- 研修・労働条件：移動はすべて社長の車。会話一切なし、煙草の煙が充満。研修は4~6週間と聞いていたが、5人中3人は2ヶ月以上研修中。教えるというより責められる異様な雰囲気。食事から戻るのが一分遅れたり、初作業ができなかったりで怒られる。日本人女性マネジャー(WH上がりのWV)と社長に、給料の説明を求めたり、辞職を願ったりしても皆、拒まれる。本人、三週間後に脱走。
- 他の職員：経営は身内(インド系)。従業員はマネジャー含め、移民またはWVの30代日本女性がほとんど。研修生はWHまたはWVの19歳~40代の日本女性5人(脱走時、本人ふくむ)。二人は他店に回されたが、続けられず帰国。一人は「自分は死ぬかもしれない」と経営者に訴え辞職。
- 事後：7月に加藤のインタビューに応募。「住居・職探し中で同件をファイルする余裕がない」。

●第三者(加藤)による行動：

- ①7月、宝石店の社長に、調査と返答を要請(総領事館の名にも触れる)。電話で社長に二度、返事を促す。社長の要求に従い、研究者の身元証明も送付。相手は返答を約束しつつ延ばし続ける。
- ②8月、Temporary Foreign Worker Advisory Office (AB州にしかない。別紙参照)に報告。Referralはするが調査はしないとのこと。加藤と、バンクーバー・カルガリー両総領事館に『AB州外国人一時労働者ハンドブック』が送付される。また同州Employment Standards (ES)の職員を紹介される。
- ③9月初頭、ES職員から一向に報告がないため問い合わせる。同職員が9月19日、宝石店を現地調査。
- ④ES職員から結果報告：(1)『雇用主に違法な点はない』(「給料の30%まで寮費等として返還させるのは合法。明細では、差し引き後もAB州規定の最低賃金は満たしている」「30分食事時間を与えている限り、その休憩は合法」「辞めたい時は、ただ辞めればよい」「研究者の調査要請に、事業主は応える義務はない」)。
(2)『怒鳴られるなどの労働条件についてはESではなく、人権委員会*の管轄』(「日本人労働者に事情聴取したが、みな問題はないと言っている」「レイクルイーズは交通の便が良く、隔離されているはずがない。日本人労働者たちが大げさに言っているのだろう」)
(3)『ESにせよ人権委にせよ、これ以上の調査は、当事者がファイルしなければできない』
- ⑤9月、加藤から当事者に上記を報告。当事者、ファイルを決意。だが就職活動中につき、旧雇用主とのことを荒立たせたくないで、タイミングを思案中(注:ESへのファイル期限は、辞職から6ヶ月)。

●問題点のまとめ：(1)当事者には権威がなく、権威者(総領事館、研究者)は当事者ではない。どちらがファイルしても、徹底した調査がなされない恐れあり。(2)ES職員は、外国人一時労働者の特殊性には無関心、むしろカナダ人労働者と比べ外国人を非難する恐れあり。(3)WVの人が辞職した場合、次のWVが出るまで時間的・精神的に余裕がなく、かつ次の就職への障害になるとの恐れから、旧雇用主のファイルをためらう傾向がある。

*AB州 Human Rights Southern Regional Office : Suite 310, 525-11 Avenue SW, Calgary, Alberta
T2R 0C9, Confidential Inquiry Line: (403) 297-6571, Fax: (403) 297-6567