

バンクーバー日本国総領事館・ピアネット共催
『2008年WH急増に向けての懇談会 第二回：
～「仕事」にまつわる問題とその防止・解決策～』配布資料
2008年11月7日、於 日本国総領事館多目的ホール

0. 「問題」事例

不当な労働条件

- 1) カフェで7ヶ月間働いていたが、日本帰国直前になって、トレーニング中の給料は\$0、トレーニング後の2日間は\$4、そして普段1日5時間働いていたが、3時間分の給料しかもらっていなかったことに気付く。(2007年6月)【隣組】
・働き始めた後に、期間無限で時給6ドルを提示された。【ラストリゾート】
- 2) 「そんな下手な英語で」とWHの英語を侮辱し、自尊心を傷つけ、「うちぐらいしか雇ってくれるところないよ」とWHを思い込ませて、労働基準法に反する条件で仕事をさせる。【元NPO職員】

不当解雇

- 3) 日系留学センターを通して見つけたコーヒーショップで働いていたが、給料の支払いで不当な扱いを受けたので、説得をしたら、「日本人の女性なのに口答えをした」として解雇される。(2008年8月)【隣組】
- 4) 日系の会社で働いていたが、会社の事情で解雇される。インカムタックスの申請の為にT4の提出を要求するが、「会社自身がBC州のビジネスライセンスを持っていないので無理」と断られる。説得しようとする、「雇用中に支給した交通費を返済すれば提出する」と言われる。(2008年1月)【隣組】
- 5) 労働力不足から、高度なスキルが求められる仕事でも、簡単なトレーニングのみで採用される、また英語力が乏しくても高時給の職を得るケースも増加。だが働き出した後に、能力不足が原因で不当に解雇される、反対に人不足が原因で辞めるに辞められないケースもある。【カルガリー・サクセスカナダ留学C】

セクハラ(解雇)

- 6) ルームメイトによるセクハラ被害を受け、その出来事を職場の上司に伝えたと、上司にもセクハラをされる。やめるように伝えたら解雇された。(2007年5月)【隣組】

事業主の違法行為にWHが「加担」「容認」

- 7) 「ワークビザを出す」と言われた引き換えに、労働基準法に反する条件で仕事をする(州の規定時給より下回る、残業手当が出ないなど)。「労働基準法に反する条件を平然と提案する会社」＝「経営者のモラルが低い会社」、WHはさらに低い時給、労働時間の増加、セクハラなどに遭いやすい。だが「ビザのために、今まで最悪な労働状況で頑張ってきたので悔しい」と、辞められない。結局WHビザが切れてか

ら、経営者が「ワークビザを出せない」と言い出す場合もある。【元 NPO 職員】

- 8) WH が「カナダには一年しかいないから、税金を払いたくない」と、経営者と密約をかわす。この場合 WH に問題があるが、結局、経営者側に有利になるように利用され、後で泣き寝入りすることが多い。【元 NPO 職員】
- 9) WH 間で紹介しあう、俗にいう『英語環境のカフェ・レストラン』（大体は英語を母国語としない移民が経営）には、日本人しか雇わない所も。「日本人は真面目に働き、ボスには文句を言えない」と思い、労働法に反する条件で WH を雇う。WH は帰国直前まで、自分が利用されていたと気付かない。気付いても「今までここで働いてきた WH はこれで我慢したんだから、自分も我慢するべき」「雇用者との良い関係を壊したくない」「1年だけの WH だから、いやな思い出は作りたくない」など、雇用主の態度を正当化することも多い。後から来た WH も、同じ職場で同じトラブルにあい、被害は一向におさまらない。【元 NPO 職員】

ビザ切れ

- 10) 雇用主が就労ビザを与えるという条件で、WH のビザが切れた後も違法で働かされ続ける。多くの場合、実際にはビザの申請が行われていなかったり、また随分と後になって、面倒な手続きなので弁護士を WH の個人負担(約 2000 ドル~3000 ドル)で雇うように促される。また、Service Canada からの Labour Market Opinion(LMO) を得るまでに、何のビザも持たないままカナダに滞在し、就労し続けている日本人もいる。【カルガリー・サクセスカナダ留学C】

WH の能力・態度

- 11) アレルギーのあるお客さんがいるので、注文時には尋ねる必要がある。だが注文を取れるほど英語が話せない WH がほとんど。キッチン業務に就いてもらう。【ウイスラー・日本食店、第一回懇談会報告より】
- 12) WH は複数の事業主にレジメを置いて行くが、他で仕事が決まっても連絡をくれない。【ウイスラー・日本食店、第一回懇談会報告より】
- 13) 「WH 人口が全体数増えても、働く意欲のあるしっかりした人が減った」と企業は悩んでいる。面接を無断で欠席したり、入社するはずの日から来なかったりと、企業主にとって驚くことが増えた。5年ほど前までは、最低でも夏の半年間は働いたが、最近はずぐに辞める人が多い。【Banff Times, 第一回懇談会報告より】
- 14) 最近の WH は日本でエージェントと契約し、学校・就職など人まかせ。面接に行かずともエージェントが仕事を紹介、社員寮に入り、職場は日本人ばかり。本来の貴重な海外生活の体験でなく、敷かれたレールの上にいる印象。【Banff Times, 第一回懇談会報告より】

現役WH利用者より、現地にきて実感した「問題」報告

- * 生活がかかると（悪条件の仕事・生活を）耐えしのぶ傾向にある

- * WHのコミュニケーション能力不足による誤認識、また、それを解決できない事態
- * 現地の大卒でも就職難（就職活動中の人がいまだにいる、大学に戻る）
- * 売り手市場でない（「限られた期間でもやる気があれば仕事に就ける」わけではない）
- * 日本人の疎になっている横のつながり

1・WHへの啓蒙について（防止策）

1.1. 渡航前

労働についての情報提供（企業間協力）

- * 日本の弊社協力会社にお願ひし、渡航前オリエンテーションの徹底、または各社HPを通して、カナダの労働基準法など、仕事情報を提供できる。【VISION 留学情報C】
- * 留学エージェントや学校、カナダ大使館など、渡航前のWHと接触がある機関より、カナダ労働市場について簡単な情報提供をできないか（1年間のプランの立て方、WHが就きやすい職種・労働内容等）。【カルガリー・サクセスカナダ留学C】

トラブルについての情報提供(特定ウェブサイト)

- * ピアねっとウェブサイトで、「トラブル」のセクションを作れないか。「労働」「住居」「人間関係」などのトラブルにあわせて、よくあるトラブル例や解決法を提供。自分はピアねっとに情報を提供できる。【元NPO職員】
- * ピアねっとの存在をメディア（紙媒体だけでなく、インターネット）で知らせる。渡航前・渡航後のWHの多くはJP-カナダを見ている。JPにピアねっとのバナーを特別に配置、また他の日系企業や団体も、バナー添付の協力を。【元NPO職員】
- * WHや留学生をサポートする企業間で、情報を共有、意見を出しあえる集会を。また外務省の海外渡航危険情報では扱われない、バンクーバー現地からの問題・危険についての情報を発信をするウェブサイトを用意し、そのURLを、WH協会や留学サービス企業のパンフレットに掲載してもらおう（情報の一括管理・啓蒙）。【自己Facilitator】
- * 注意点が記載されたホームページがあれば、企友会のホームページに、リンクを張る事ができる。【企友会】

WH側の心構えの啓蒙内容

- * 本人が何をしたいのかわかっていないと、雇用しにくい。* 滞在中の予定（計画）をしっかりと持っておくように。会社としても、いったん雇用した後は計画があるため、突然やめられると非常に困る。* 面接時の身だしなみ。* 何ができて何が未経験か、面接での正確なアピール。* 面接の約束を破るなどして信用を失うと、狭い日系社会では他社に伝わるので、結局は本人に不利。* ワークビザ取得目的の就職は非常に危険。もし雇用主からのワークビザのサポートのオファーがあっても、現実的には非常に困難な場合が多く、利用されるだけの可能性大。【旅行業】

日本の諸機関への要請

- *カナダ大使館はWH 制度について、Email でしか問い合わせを受け付けてくれない、という声が多い。大使館は電話でも問い合わせを受け付けられないか。【ABIC】
- *カナダ大使館の渡航前セミナーには多くの方が訪れるが、労働について一切触れていない。準備すべき金額も「最低 50 万円」と低く案内、昨今の家賃高騰からすれば、渡航してからあわてる WH、お金のために嫌な仕事・住環境を我慢する WH が増える恐れ。現実的・実践的な渡航前セミナーをお願いしたい。【研究者】
- *資金不足が判断を鈍らせる。WH を楽しむには 200 万円程必要。ホームステイでお金を盗まれたとの話も聞くので、カードを利用するのが良い。【現役WH利用者】
- *日本 WH 協会は、仕事について比較的、現実的な啓蒙をしているが、WH 全員が同協会を利用するわけではない。同協会とカナダ大使館で「カナダでの就職・労働・辞職」の徹底ガイド (WH 側の心構えの啓蒙もふくむ) を作り、両機関で配布、またネット公開するようお願いしたい。【研究者】

1.2. 渡航後

個々の企業の努力 (現行)

- *弊社を通してカナダに来られた WH には、仕事情報、安全、健康などの情報も含むオリエンテーションを、必ず受けてもらっている。【VISION 留学情報 C】
- *出発前・到着後オリエンテーション、配布物で「日本とカナダの文化の違い」を細かく説明。セクハラは、自分も要因を作らない、知らない人についていけない、車に乗らないなど、日本では当たり前なことでも活字・言葉で。会員が被害に遭ったら、即座にスタッフ一同が情報を共有、再発しないよう各々に注意。仕事、家さがし講座を開き、注意事項をプリント・言葉で丁寧に説明。【ラストリゾート】
- *勤務中のトラブル発生時にそなえ、最低限一人は責任者が勤務している。【コンビニ屋】
- *公私ともに WH の話を聞いている。定期的に仕事・生活状況を聞き、WH 側からの意見も積極的に取り入れている。【コンビニ屋】
- *雇用側からみて、基本業務以上に仕事ができる人材には、少し責任のある仕事を与える (=職業人としての自覚をうながす)。【コンビニ屋】

企業・機関などの連携 (案)

- *必要であれば、注意点を喚起するようなセミナーの開催を検討したい。【企友会】
- *留学エージェントや学校、総領事館など、WH と現地で接触がある機関より、カナダでの就労全般についての基本情報を提供する(各州の法律で定められた賃金体系や労働時間、休憩時間等に関する労働条件、不当な扱いを受けた際の対処法、就労ビザに関する基本情報、WH 後のビザの切り替えなど)。WH だからといっていい加減な仕事はしないことも強調する必要あり。【カルガリー・サクセスカナダ留学 C】
- *問題防止の冊子/チラシがあれば店内配布、またポスターの掲示ができる。【BOOK-OFF】

メディアの活用

- *バンクーバー周辺向け地上波ラジオと、インターネットで放送中。後者は時間枠もなく、自由に番組を制作できる。ボランティア (人材) がそろえば WH 向けの定期的な番組制

作、ホームページでの展開が可能。多岐に渡ったテーマ（防止策、情報提供、経験談、生活の知恵...）を放送できる。現在あるメルマガの利用も可能【ラジオ日本 HP：www.czoom.net、メルマガ：<http://www.mag2.com/m/0000270434.html>】

*隣組では今年の9月から「バンクーバー新報」で「知っ得情報」という題で、労働、賃貸、法律、ピザなどの情報を掲載させてもらっている。下記のような情報を今後載せていきたい。

例) 賃金の不当な扱いに対する不満を訴える場所

Ministry of Labour and Citizens Services
Employment Standards Act - 1-800-663-3316

差別・セクハラ・不当な解雇を受けた時

BC Human Rights Tribunal - 604-775-2000 (1-888-440-8844)

2-1. 日系事業主への啓蒙・情報シェアについて（防止策）

企業間の連携(案)

- *情報をシェアできるサイト立ち上げの、協力ができるかもしれない。【企友会】
- *「外国人一時労働者」の雇用には特殊な面があり、事業主も個々のケースに遭遇するまで「知らなかった」ことは多いはず。既存の企業ネットワーク（会合・メーリングリスト）を利用し、それらをシェアしていただけないか。【研究者】
- *事業主には、実際に起きている問題への認識が低いケースも。WCB 加入の徹底、雇用法についてなど啓蒙の機会を。【保険代理店】
- *弊社は学校関係の取引先がほとんどで、その中での情報交換は円滑に進められるが、他の業種(多くのWHが働く飲食業など)とは接点がないため、情報交換が難しい。しかし週末は月一度など日時を決めて、オリエンテーション開催は可能。【VISION 留学情報C】
- *BC 州の労働基準法や、問題対処法を知らないがゆえにスタッフが損をしないよう、疑問や質問を受けたことはすぐに調べている。わからなければ他社に尋ねる。同じ問題が起こった人に、どのようにしたら良いか伝えることができる。【BOOK-OFF】

違法企業へのペナルティ

- *雇用主側とWH側の、雇用に関する正しい知識とモラルの欠如が、今日の多くの不法就労問題（WH期間終了後）を招いている。不法就労では、雇用主ではなく、就労した本人だけが大きなリスクおよびペナルティ（強制退去・入国拒否など）を払わされ、アンフェア。大使館から、雇用主への警告、場合によってはペナルティを課せないか。【移民コンサルタント】

2-2. 日系以外の事業主について（防止策）

メディアの活用

- *日本人に対して固定観念をもっている人が多いので、日本人が直面している問題、比較文化に関する問題などを、バンクーバーの一般紙、コミュニティ新聞などに記事を書い

て、カナダ市民に理解してもらい、問題の深刻さを知ってもらうよう努めたい。【隣組】

公館の介入

*日系以外の事業主が WH・WV を「代わりがいくらでも来る、英語ができない従順な日本人」として三等市民扱いしている。この人々が日本国の保護下にあることを示す外務省名のカバーレター（カナダ中の日本国公館の連絡先も付記）を WH・WV のパッケージに入れ、各人がコピーして履歴書とともに雇用主に渡せば、多少は問題防止になる。WH・WV にも問題を公館に報告するよう伝え、公館は積極的に記録・統計を取り、カナダ政府に伝えてほしい。【研究者】

3. 問題が起こってからの対処・サポートについて（解決策）

各企業による Referral（地域間連携も）

*弊社には二名の日本人アドバイザーがいる。オフィスに来訪されれば相談に応じる事もでき、また各種団体や公的機関の案内もできる。【VISION 留学情報 C】

*困っている人に、内容によっては相談連絡先を教えることができる。【BOOK-OFF】

*カルガリーより、バンクーバーのサポート機関や日本語ヘルプラインの利用は可能？

カルガリーやカナディアンロッキー地区は、日本人留学生や観光者が多いわりに、なかなか横のつながりとしての日本人コミュニティの拡大を図る事が難しい現状です。そのため、バンクーバーの「ピアねっと」様や「隣組」様などのご活動を参考にさせて頂き、今後バンクーバーとカルガリーやエドモントンなどの主要都市間での連携を深めていく事が出来れば、大変嬉しく思います。【カルガリー・サクセスカナダ留学 C】

トラブル情報の一括管理・配信

*起こった問題を決まった場所に報告（情報の一括管理）、それを受けて各企業・登録した個人に情報を提供（情報の一括配信）。連絡を受けて、領事館のサービス+カウンセラー相談。報・連・相のネットワーク作りと、インターネット利用（無料ブログや、無料メール配信システム）。ただしプライバシー保護の観点から、個人名・企業名ふくむ情報を扱う上でのコンプライアンス作りも必要。【自己 Facilitator】

違法企業へのペナルティ

*今のように、WH 側だけがリスクとペナルティを課される現況では、問題が起こった後の対処方法はあまりない。雇用主側への警告やペナルティ、メディアでの事業主名の公表など、どちらにもペナルティが課されるようにする方法が効果的。【移民コンサルタント】

トラブルにそなえての WH への啓蒙内容

*職場で不当な扱いを受けたと感じた場合、すぐにメモを取る（日付、時間、誰にどのような扱いを受けたか、その場に居合わせた人を記録）、数回に渡る場合は、全て上記の内容を記録しておく。その後、関連機関に相談をする。日本語のサポートが必要であれば、総領事館や留学エージェント、学校の日本人カウンセラーにも相談する。【カルガリー・サクセスカナダ留学 C】

個人によるヘルプやクレームと、「連名」作戦

- * 一個人でも、WH・WV のトラブル解決に向けて手を貸せる（辞職願の英文チェック、辞職の立会い、第三者ファイルなど【添付 A】）。その際、隣組や総領事館と連絡を密にする。場合により、これら機関名と連名にさせてもらえないか。また事例・ノウハウを、メーリングリスト・懇談会などを通してシェアしたい。【研究者】
- * クレームの手紙を出すときなどに、企友会も連名ですることにより、問題の解決に役に立てるのであれば、協力したい。【企友会】

【在日カナダ大使館（広報部 WH 係）】

【添付 B】でお送りいたしましたシナリオは 4 月に大阪で行われた際のもので、ワーキングホリデーの資料はすべてパンフレットを配布しております。
 （注：東京での、2009 年度渡航者向けオリエンテーションは、11 月末の予定）

当大使館のホームページからご入用の情報をプリントアウトしていただければ幸いです。
<http://www.canadanet.or.jp/>
 2009 年度プログラムはこちらでご案内しております。
http://www.canadanet.or.jp/p_c/wh_geninfo.shtml 【添付 B】

【日本 WH 協会（カナダ担当者）】

当協会メンバーの渡航希望者に、下記のような方法で、トラブル情報を含め、現地情報をお伝えしております。

●ワーキング・ホリデーハンドブックおよびガイダンス：

当協会に登録された皆様にお渡ししているワーキング・ホリデーハンドブックには、大まかに滞在中のトラブル及びトラブル対策について、また各項目で注意点などに触れております。

例えば「仕事」のページには、注意点として：

- 勤務時間及び時給等雇用内容について面接等で確認をする。
- 滞在中の地域の最低賃金の金額を確認する。
- 給与明細をきちんと保管する。

その他、ワーキング・ホリデーの就職先の種類や、仕事の探し方、SIN の取得方法、タックスリターン等のシステムについても併せてお伝えしております。【添付 C】

●セミナー：

渡航希望者の方に、当協会にご登録されているワーキングホリデー体験帰国者や、ワーキングホリデーで来日している外国人青年から直接現地の話を聞き、交流していただく事を主な目的として行っており、時期によっては、ビザや入国の際の注意事項などをご説明差

し上げております。当協会のメンバー以外の方にもご参加いただけるもので、次回の開催については現在調整中です。

●個人カウンセリング、メールでの質疑応答：

個人カウンセリング、遠方の方でも個人的な質問をしていただけるよう、メールでの質疑応答などを行っています。

●当協会刊行物 ワーホリレポート：

当協会の刊行物の一つにワーキングホリデーレポート（現在年 3 回発行）があり、毎号、各国の特集を載せております。たとえば

2008 年 4 月 1 日発行 No.48 仕事トラブルの対策 【添付 C】

この記事は、当協会メンバーサイトにも載せるため、メンバーさんであれば遠方の方でもお読みいただけます。

●当協会HP

●メンバーズサイト：

遠方のメンバーさんにもごらんいただけるように、メンバー専用サイトを設けており、トラブルの事例も現地情報や渡航者の方からのメールなどと共に掲載しております。ただし、トラブルの事例については、なかなか最新のものへのアップデートが追いついていないのが現状です。

●渡航者向け協会サービスページ：

下記のカナダ渡航者向け協会サービスページ（今年新たに作成したもので、今後の更新を視野に入れ、シンプルな作りになっています）の内容を更新するにあたり、当協会でも現地トラブル情報を発信したいと考えており、現在も引き続き掲載内容等について準備を進めております。

<http://www.jawhm.or.jp/jp/mمبر/information-canada.html>

●まとめ：

前回の「2008 年 WH 急増に向けての懇談会」の資料は、大変参考になりました。また、在バンクーバー日本国総領事館の中江領事様よりいただいております「在留邦人の皆さんの生活安全情報」の最新情報も非常に参考になっております。このような現地最新情報について、カナダへの渡航希望者へ向け広く知っていただくよう、今後とも当協会でも努力してまいりたいと思います。引き続き、現地の団体様のご協力、ご指導等をいただけますと幸いです。