

全労連の外国人労働者政策と 組織化問題について

寺間 誠治

1. インドネシアと日本との経済連携協定(EPA)に基づき、インドネシア人の介護士と看護師候補の一行208人(介護職看護職104人ずつ)が8月、来日した。日本が外国から看護師らを本格的に受け入れるのは初めてで、6ヵ月間の日本語研修などを受けた後、介護職は来日から4年、看護職は3年の間に日本の国家試験合格をめざし、来年から全国34都道府県にある98の病院や介護施設で就労し、不合格の場合は帰国する条件となっている。このほか、日本語能力が認められた3人は8月下旬に来日し、9月には東京、神奈川の2施設で就労を始めることになっている。

日本とアジア諸国とのEPAや自由貿易協定(FTA)締結の動きが広がっており、そこでは日本への外国人労働者の送り出しが重要な課題として位置づけられている。フィリピンからは看護師や介護福祉士の受け入れ、タイからは介護士、スパセラピスト、料理人、韓国からは医師・看護師等の資格に関する相互承認と介護専門家、マレーシアからは企業間の契約に基づく労働者の移動等の受け入れが日本政府に要望されている。

「不足が予想される労働力」の供給とされているが、こうした新たな外国人労働者の受け入れをどう評価し対応するのかは、わが国の労働組合として避けて通れない課題となっている。

国際慣習法上、外国人が当該国に入国を認められるか否かはその国の主権に属しているが、国家は外国人の入国について、通商航海条約をはじめとする二国間の条約や協定による義務を負っており、各国は条約に定められた内外人平

等の原則を国内法上に具体化している。国際人権規約は、内外人平等を基本理念とし、「難民の地位に関する条約」は難民の権利に関して、分野により内国民待遇、最恵国待遇ないし一般外国人並待遇の保障を義務付けている。

日本国憲法は、「国民の権利及び義務」を定めているが、外国人の権利・義務については何らふれていない。立法・行政・司法の各分野への外国人の参画は認められておらず、社会保障制度などの社会権も憲法上は外国人には保障されていない。日本政府は81年、「難民の地位に関する条約」を批准する際に、国民年金法、児童扶養手当法、特別扶養手当法、児童手当法の国籍要件を撤廃した。しかし、生活保護法は日本国民及びそれに準じる永住者・定住者にしか適用が認められていない。また、憲法第3章は普通教育を受けさせる権利、勤労の義務及び納税の義務を定めており、このうち納税の義務は外国人にも適用されるが、保護する子女に普通教育を受けさせる義務及び勤労の義務は外国人には適用されないと解されている。なお、労働関係法令は労災保険制度を含め国内に就労する労働者であれば、国籍や入管法上の「不法滞在」や「不法入国」などの地位を問わず適用されることになっている。

しかし、わが国の外国人法制は、出入国管理法や外国人登録法など外国人管理に主眼が置かれており、人権確保に関する法整備がなされないまま今日に至っている。極めて少数の難民認定に象徴されるように国際人権条約上も保護されるべき外国人の入国や在留が認められなかったり、外国人に対する偏見と差別や民族教育が十分に保障され

特集・非正規労働運動の現在

ないなど、基本的な人権保障とは逆に多くの場面でそれを侵害している状況がある。

2. 全労連は06年9月、日本で働く外国人（移住）労働者の労働法制に基づく権利を保障することや外国人労働者と家族の要求実現を目的に、全労連・外国人労働者問題連絡会（略称：LCM）を発足させた。発足以降、アメリカから講師を招いて（イマニエル・ネス氏）、移住労働者の組織化の経験を学んだり、外国人労働者の基本的人権の保障と要求実現をめざして、法務省、厚生労働省交渉などを実施してきた。07年2月には、「外国人労働者の権利確立と組織化交流集会」を開き、各地で前進してきた組織化運動の経験交流をはかり、外国人労働者の要求の前進とそのためにも労働組合への組織化をはかることの重要性などについて交流した。さらに、「外国人研修・技能実習生問題交流集会」を開き、①日本で働く外国人研修・実習生をとりまく実態の交流、②研修・実習生の権利保障のあり方、③全労連・地方組織における研修・実習生組織化の意義について討論した。これらを踏まえた上で、全労連としての外国人労働者政策の提起に関してさまざまな視点から論議を重ねてきたが、本年6月、多民族・多文化共生の考え方を前面にすえた基本的考え方を打ち出した。

これまで確認してきた「権利を守りつつ秩序ある受け入れ」という方針は、外国人労働者の基本的人権を保障しつつわが国への秩序だった受け入れをはかっていく考え方であり、「万国の労働者よ、団結せよ」のスローガンに基づいた国際連帯の精神でもある。しかし一方、国内で構造改革路線に基づく正規雇用の非正規雇用への置き換えが急速に進展、低賃金・無権利状態の労働者の急増が社会問題化しているもとで、外国人労働者などの広範な受け入れは、国内外労働者のさらなる権利・労働条件の低下という底抜けの状況を招きかねない危険が伴うことにもなる。

すでに、わが国には外国人（移住）労働者とその家族などが数多く住み、生活しているが、外国人労働者を今後さらに受け入れるに当たっては、雇用、社会保障、教育、住宅、言語をはじめ多くの解決を図らねばならない諸問題があり、これらを総合的に検討していく必要がある。外国人労働者の労働者としての権利、基本的人権、日本人労働者と同等の労働条件の保護を通して、国際基準に合致した差別と偏見のない多民族多文化共生の社会の実現に向かうことは今日の国際社会において日本が進むべき道であり、これらの労働者を労働組合へ組織化し連帯をいっそう強めることがますます重要といえる。

3. 全労連が外国人労働者問題連絡会を発足させて以降、とりわけ、外国人研修・実習生に対する地方組織での組織化の取り組みが前進している。

茨城では、ベトナム人の研修生・技能実習生が「日本の高い技術を学ぶために来日した」にも関わらずひどい扱いをされていた。昨年3月、「縫製工場で働いていたが、倒産して母国に帰される。貯金が返還されない」という電話での訴えが発端となって全労連が現地調査に入った。そこでは20～24歳のベトナム人女性たちが、①研修生6万円、実習生6万5千円（時給310円前後）という地域最賃を大幅に下回る賃金、②徹夜作業や午前3～4時に及ぶ労働と残業代の未払い、③毎月3万円の強制貯金、④工場と直結したタコ部屋での居住、⑤「脱走防止」を理由にしたパスポート没収などの実態が明らかになった。研修・実習生らは、繊維協同組合が受け入れ機関となって茨城県大子町にある縫製会社に派遣されていた。首都圏移住労働者ユニオンに組織化し、労働基準監督署交渉などを通じて労働者健康福祉機構による過去6カ月分の未払い賃金を立替払いさせた。

愛知では、昨年トヨタ自動車の下請け企業23社でベトナム人実習生に対する最賃法違反があ

り、愛労連が全面支援して解決をはかった。豊田技術交流事業協同組合の事件で、労働局の指導から入管の裁定があり、3年間の受け入れ停止だけでなく現に働いている研修・実習生の更新もできなくなり合計201名が帰国の対象とされた。小牧では、各社とも残業代は時給600円で月170時間という超長時間残業もあり、寮は3人部屋で会社内にあって一人4万円、明細もなく水光熱費のピンハネもされていた。ベトナムでの保証金は2,000～14,000USドル、仲介料1,700～4,200USドルで、このほかにベトナムの派遣局に帰国旅費、帰国後給料2ヶ月分を払う約束もあった。パスポート取り上げ、強制貯金、GPS携帯の強制、セクハラなどまさに奴隷的強制労働の実態にあった。愛労連のたたかいでJITCO—国際研修協力機構に協力させつつ他企業へのあっせんなどの解決をはかった。

岐阜では、140ある協同組合などを通して約1万人の研修生を受け入れているが、研修先企業が提供する劣悪な寄宿舍、外出禁止や電話制限等の拘束、社会保険未加入、パスポート・外国人登録証の取り上げ等の人権侵害が横行している。縫製工場で中国人労働者が時給300円で働いており、岐阜県労連がユニオンに組織化し取り組みを進めた。

徳島では、中国人女性が月に300時間以上働いていたが時間外労働が支払われない（研修期間での時間外、休日労働）。賃金12万4千円、仲介者への支払い1万5千円、家賃と光熱費が2万9千円で、手取り月額8万円、送り出し機関に60万円などの状況のもとで県労連へ助けを求めてきた。3人の中国人女性は、毎日8時10分から17時まで（休息50分）の実働8時間でタイムカードをいったん押し、夕食後17時40分から残業を開始し23時を超えても4時間の残業代しかつせず、時間外手当は単価300円～380円という状況であった。労働局のチラシを社長に見せて「なぜ残業代は安いのか」と尋ねたところ、「監督署に申告するのか」と言われ、次の月から明

細書がなくなり06年1月、解雇通告された。会社を抜け出し県労連へ相談にきた研修生を保護したたかいをすすめた。

熊本では、中国人実習生らが「ローカルユニオンくまもと」に加盟し、阿蘇郡にある1次受入れの協同組合、天草市の2次受入れ機関の有限会社およびJITCOを相手どり、未払い賃金の支払と損害賠償等を求める訴訟、および仮処分

の申立てを昨年末、熊本地方裁判所に起こした。社長が中国で面接を行い「普通に働けばいっぱいお金が稼げる」と勧誘され、中国の派遣会社から4万円の借金をして熊本・天草に来た。しかし、パスポートを取り上げられて外出ができず、賃金も社長の預金通帳で管理されるという状況の中で逃亡し、近くの中国人女性のところに助けを求めたことから表面化した。

このように地方組織における取り組みを通じて、研修・実習生が奴隷的労働条件の下に置かれており、受け入れ企業の多くで研修・技能実習制度を悪用していることが明白となっている。

4. 外国人研修・技能実習制度で、労働基準監督署が残業代不払いなど労働関係の法令違反として指導した事業場数は1209カ所（07年6月前年比65%増）、実習生による法令違反の申告件数は232件（前年比84%増）でいずれも過去最多となっている。内訳は、適正な手続きなしの残業573件、残業代の不払いなど499件、賃金不払い355件、寄宿舍や安全性の違反155件など労働基準法違反が多く、最賃法違反159件、労働安全衛生法違反468件であり、まさに外国人労働者を虫けらのように扱い、権利主張を許さない労働現場の実態が明らかになっている。

昨年6月、雇用対策法が改正され、「高度の専門的な知識又は技術を有する外国人のわが国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の

特集・非正規労働運動の現在

再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること」(4条1項10号)、事業主に対しても「その雇用する外国人が有する能力を有効に発揮できるよう、雇用管理の改善に努めるとともに、雇用する外国人が本人の責めによらずに解雇・離職する場合には再就職の援助に努めなければならない」(8条)とした。同時に「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」が策定され、事業主が外国人労働者の雇用に当たり、労働及び社会保険関係法令を遵守するとともに、外国人労働者の就労環境に適切な措置を講ずべきことを定めた。具体的には、募集・採用の適正化、差別的扱いの禁止と均等待遇、労働条件明示など適正な労働条件の確保、安全衛生の確保、社会保険の適用、適切な人事管理の措置等々の事業主が講ずべき措置を明らかにしている。

しかし、対象となる外国人の範囲や取得された情報の取扱いなどに関し、外国人労働者のプライバシー確保、外国人に対する差別や偏見の禁止という観点からみて問題も多いといわざるを得ない。

5. 研修生・技能実習生の劣悪な労働条件が社会問題化し、日本とアジア諸国とのEPAやFTA締結の動きが加速しているという新たな情勢のもとで、労働総研に対し、外国人労働者政策についての研究委託を行い、その結果、全労連は「在日外国人基本法」(仮称)の制定をはじめとした「外国人労働者問題に関する全労連としての考え方(案)」を提案した。その要旨は以下のとおりである。

① 「在日外国人基本法」(仮称)の制定

わが国における外国人法制は、外国人を「管理」することにもつぱら主眼が置かれ、日本に永住化する日系人や外国人の増大、グローバル化がいわれ国際的な人の移動が急激に拡大しているにもかかわらず、在日あるいは来日の外国

人の人権や基本的権利の保障、社会保障制度、住宅・教育等に関する法整備がおこなわれていない。

韓国では、07年に「在韓外国人の処遇などに関する基本的な事項を定め、自国民と在韓外国人がお互いを理解し尊重する社会環境をつくり、自国の発展と社会統合に貢献する」ことを目的に、「国や自治体は在韓外国人やその子女に対する差別防止や人権擁護のために必要な措置をとる」などを明確にした「在韓外国人基本法」を制定・施行している。国際的に見ても、ILOの「移民労働者に関する条約」や「勧告」、社会保障適用の「均等待遇」を明らかにした第118号条約、さらには、内外人平等を基本理念とする「国際人権規約」や難民の権利として内国民待遇などの保障を義務付けている「難民の地位に関する条約」やWTO等などが、「外国人」や「難民」「人の移動」に関する権利保障などを明らかにしている。

したがって、全労連として「在日外国人基本法」(仮称)の制定を提言する。それは、わが国においても国際的に確立されている外国人の基本的な人権や内外人平等・内国民待遇、社会保障制度・教育の諸権利などを確立するものであると同時に、外国人に対する「ワン・ストップ行政サービス」の体制確立を図るものとすべきである。在日外国人の「社会統合」への政府・自治体の役割を明確にさせることも必要であり、その一環としても民族学校・学級の法的位置づけを明確にし、財政的な支援を行うものとする。さらに、永住・定住する外国人にたいし参政権付与をはじめとする立法への参画、公務員への就任などの行政や司法への参画などを広く保障するための国民的合意を形成していくことを提案する。

② 外国人労働者の受入れについて

ヨーロッパやアジアなど諸外国の政策や実態を見ると、いずれの国においても国内における

自国民の雇用の確保・安定化を国政上の最重要課題としており、外国人を労働者として無条件・無制限に受け入れている国はない。

しかし、各国に共通しているのは「外国人の受入れを規制するという方針を維持」したうえで、「高度（専門的）人材」の受入れは積極的に拡大する政策がとられている。同時に、受入れが厳しく規制されている「一般労働者」は、多くの国で抑制的な対応となっている。

わが国の雇用状況は、財界・大企業による正規社員のリストラと非正規労働者への置き換えなど徹底したコスト削減が政府による労働諸法制改悪をテコに大規模にすすめられ、低賃金で無権利のパートや派遣など非正規労働者が雇用労働者の3分の1を超えるまでに拡大される状況となっている。それは同時に、わが国の労働者の賃金水準や労働条件を引き下げる重石の役割を果たすものとなっている。また、完全失業者も今なお2百数十万人存在し、青年層に集中している。

このような状況のもとで、いわゆる「単純労働者」として外国人を無条件・無制限に受け入れることは、わが国の労働者の雇用や労働条件をさらに悪化させることは必至である。

したがって、外国人労働者の受入れには、現行制度で「在留・就労資格」が認められている「専門的な知識・技術・技能を必要とする職種」に限定し、その資格を厳格に充たす者とすべきであると考えらる。

同時にそれは、外国人労働者と国内における労働者の雇用や労働条件を守るためにも、わが国の労働者と同等の賃金・労働条件などでの就労を保障することが前提である。また、いわゆる「単純労働」を可能とする「在留・就労資格」の無原則的な緩和は、国内労働者の就業機会減少や労働市場の二重構造化など国内の雇用不安を招き、労働条件の引き下げに繋がりがねないことなどから基本的には認めることはできない。

しかし、わが国周辺のアジア諸国とわが国で

は所得格差が大きく、賃金水準でわが国の数分の1以下のこれらの諸国の労働者にとって、わが国は極めて魅力的な「出稼ぎ」先であり、他方で、国内外のコスト競争にさらされているわが国の中小零細企業にとっても、事柄の是非はともかく「低賃金労働力」供給源としての外国人労働者は魅力的な存在となっている。

こうした客観的な状況がある以上、将来にわたって「単純労働の受入れは原則として認めない」というだけで良いのか、更なる検討が必要と思われる。

③ 研修生・技能実習生制度について

現行の外国人研修生の受入れルートは、JITCO経由の「企業単独型」「団体管理型」「JITCO推薦」と、政府機関による受入れ（「JICA」国際協力事業団、AOTS「海外技術者研修協会」）、入管への直接申請などがあり、JITCO経由が全体の6割強を占めている。しかし、JITCOが推進している「団体管理型」の事業は、「技能移転による国際貢献」とは程遠い、いわゆる「単純労働」の代替として低賃金・無権利労働者として全国各地の中小零細企業の多くで活用され、人権侵害や労働法令違反事件を引き起こして社会問題となっていることは、全労連が実施している労働相談の事例ばかりでなく、政府・財界の報告などでも既定の事実として明らかにされ、前述のようにその制度の見直し・改革が求められ、現在その具体化が検討されている。

したがって、全労連は「団体管理型」の研修・技能実習制度廃止（数年程度の経過措置で）を要求する。新規受入れの停止、現に在日中の研修・実習生からの直接的な労働条件等に関する実態把握の実施、同等待遇違反や法令違反等の是正措置などを要求する。また、「企業単独型」の研修・技能実習制度についても、「技能移転による国際貢献」にふさわしい内実の伴う研修や同等待遇の厳守など制度の趣旨徹底を図る。

同時に、外国人労働者や研修生等の権利保護

特集・非正規労働運動の現在

措置などを盛り込んだ厚労省の「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」(07.8)や法務省の「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(07.12)、研修・技能実習制度の本来の趣旨などを受け入れ企業が遵守することの徹底、すべての外国人労働者への「指針」の周知を関係省庁に要求する。

④ 経済連携協定(EPA)と外国人労働者問題について

わが国政府は、世界各国との経済連携強化に向けて、個別的・地域的なEPA締結へ積極的なとりくみを展開している。すでに、シンガポールやマレーシア、タイ等との協定は発効しており、署名交換済みの国も3カ国、ASEANとは交渉妥結済みで交渉段階がベトナムや韓国、インド、スイスなど5カ国1地域となっている。その中身は、わが国の自動車・部品や鉄鋼、電機・機械などの工業品に対する相手国の関税を撤廃させ、かわりに相手国から石油・天然ガス、鉄鉱石や石炭などの天然資源、果物や農水産物を輸入する等であり、わが国の多国籍化した大企業の利益と市場拡大に中心がおかれている。

しかし、内容はそれに留まらず「人の移動」として、インドネシアやフィリピンなどとの協定では、「看護師・介護福祉士等」の日本への受入れも合意内容に含まれている。タイとの協定では、料理人などを合意し、「看護師・介護福祉士等」は交渉継続中となっている。

政府・厚労省は、EPAにより「看護師・介護福祉士等」を受け入れる理由として、現在でも深刻な看護師不足などが、高齢化と少子化がさらに進む将来はもっと深刻になるからとしている。しかし、わが国における看護師不足などの最大の原因は、その過酷で劣悪な労働条件にあることはすでに日本医労連が現場実態から告発しているが、看護師確保のためには賃上げ・労働時間短縮などの労働条件の改善が不可欠の課

題となっている。また、非正規労働者の比率が高く、離職率も高い介護・福祉現場の厳しい労働実態、他産業と比べても格段に劣悪な労働条件などは、介護保険制度のもとで介護報酬が施設の維持や従事者の生活保障等に見合わない低いものである事に起因している。

このような医療や介護・福祉現場の労働条件の抜本改善こそが、わが国政府がいま進めるべき緊急の課題であり、そのことを抜きに賃金水準の低い開発途上国などから外国人労働者を流入させることになれば、外国人労働者自身が低賃金や劣悪な労働条件にさらされるだけでなく、この産業分野に働くわが国の労働者の雇用・労働条件はさらに引き下げられることは火を見るより明らかである。しかも、入国した外国人労働者は当初の「在留期間」である3年ないしは4年以内にわが国の国家試験に合格しなければ「帰国」することになっており、低コストを追求する経営者によりこれが逆用されて、この期間を低賃金労働者の供給源として悪用される事も危惧される。

高齢化や少子化による労働力の不足も指摘されているが、「高齢者、女性等が活躍できるような雇用環境の改善等を推進していく」ことがまず重要で、時間外労働の上限規制や労働時間短縮、非正規労働者の正規化など労働条件や社会条件を改善・整備することこそが、男女ともに働き続けられ、安心して子どもを生み育てられる社会をつくることであり、最大の少子・高齢化対策である。

しかもEPA協定は、財界や多国籍化した大企業が世界中で利益と市場を拡大することに最大の狙いがあり、そのためにわが国の農水産業をさらに経営難に追いやるような市場開放や労働市場の開放は問題があるといわざるを得ない。

したがって、EPA協定などによる看護師・介護福祉士等の安易な受入れには反対する。また、相手国の国家資格を相互に認証することは認められない。法律上、わが国の国家資格が必要な

医師等の職種への就業は、日本国内の資格取得とコミュニケーション可能な日本語能力を前提とすべきである。ホームヘルパーなど資格制度が未整備でいわゆる単純労働者との区別が困難な労働者は受け入れるべきではない。

6. 全労連第23回定期大会（本年7月）では、結成後はじめて、2人の外国人労働者が発言した。熊本県労連・ローカルユニオンの谷美娟（グ・ビケン）と馮桂芹（ヒョウ・ケイキン）さんで、自らのおかれている法違反の実態を告発し、このような状況をなくすためにも連帯の強化を求めた¹。発言は、大会参加者に衝撃を与えるとともに、「日本人と一緒に楽しく仕事のできる日が、一日も早く来ることを心から望む」との訴えは大きな共感を呼ぶものとなった。

わが国の労働現場において、外国人労働者が権利破壊の劣悪な条件下で働き続けていることを見過ごすわけには行かない。「労組は働く人のより所になっていない。労組も企業も組織維持ばかり考えているとみられている」「労働組合に新しいことをやろうと持ちかけても、なかなか

乗ってきてくれない。上に聞かないと決められないと言われたら、何のための組織なのかわからなくなる。『組織のための組織』では広がらない」（イーデス・ハンソン、アムネスティ・インターナショナル顧問、連合評価委員会での発言）とあるように、企業内組合は一般国民の目に自己の利益のみを追求する存在としてマイナスイメージで見られている面がある。このことを真正面から受けとめ、もっとも弱い立場にある労働者すなわち外国人研修・実習生、派遣・請負労働者、ヘルパーなど非正規や不安定雇用の労働者と真正面から向きあい、社会正義を実現する立場から取り組みを強化することが重要である。

日本企業が外国人労働者を「虫けらのように」扱い、少しの権利主張も許さないという労働現場の実態は、現在の国際社会を形成する思考とは相容れないものである。まじめに働く労働者として、「異文化の運び手」でもある外国人労働者の労働条件の向上と基本的権利を守るために、いまこそ労働者・労働組合が真剣に取り組むべきである。それが、国際連帯の出発点であるといえよう。（てらま せいじ・全労連組織局長）

1 わたしは、日本で働きたいと思い中国の派遣会社に4万円を払い日本に来ました。4万円は、日本円で70万円くらいです。中国では、3年分以上のお金です。このお金は、親戚と親の友人に借りました。また、中国の派遣会社との契約に違反をしたら保証人になってくれた従兄から15万円、つまり、250万円以上も払わされることになります。2006年4月、私は、フェリーで下関に着きました。到着すると、すぐに会社の社長からパスポートと印鑑を取りあげられ、車で天草の工場まで連れて行かれ、その日の夕方6時から夜の9時まで仕事をさせられました。私は、長時間の移動でフラフラでしたが、断ることはできませんでした。わたしたちの仕事は、ワコールの女性用下着の縫製です。中国で社長から面接を受けたときには、働くのは午前8時半から午後5時半までと聞いていたのですが、実際には夜10時頃まで、遅いときには夜中の3時まで働かされました。厳しいノルマが終わらないと、社長が怖い顔で、テーブルを叩きながら、「ノルマは多くない」「バカ」などと怒鳴るので、仕事をやめることはできませんでした。休みは、月に1回くらいで、自由に外出することも出来ませんでした。こんなに働いても、給料は月に6万円で、残業代は時給300円しか出ません。給

料は、来日してすぐ、社長に銀行に連れて行かれて作られた銀行の通帳に貯金させられ、印鑑と一緒に社長がずっと管理していました。社長は、この通帳と印鑑を使って、私の給料を使い込んでいました。寮は、1部屋に12人でした。お風呂は1人用で、12人交代で入っていました。ゆっくり眠ることもできず、仕事の疲れがたまって、とても辛かったです。協同組合の人や理事長から「あなたたちの要求が、日本人と同じなら、中国人を使う必要なかったじゃない」と言われ、とてもショックを受けました。会社や協同組合は、私たちの尊厳を踏みにじています。絶対に許しません。わたしたちはローカルユニオン熊本に加盟し、裁判に訴えました。希望をもって日本に来たのにこんなに辛い目にあわせられるとは思っていませんでした。わたしたちを3年間、奴隷のように働かせる制度は、すぐにやめてほしいと思います。わたしたちは、いま、やさしい日本の人たちに支えられて生活しています。そんな日本の人たちといっしょに楽しく仕事ができる日が、一日も早く来ることを心から望んでいます。全労連が提起された「多民族・多文化共生の社会」を少しでも早く実現してほしいと思います。