

2022年2月28日

関係各位

ベトナム人従業員に関する一連の報道について

株式会社花畑牧場

本年2月24日から報道されている一連の内容について、皆様にご心配をおかけしております旨、深くお詫び申し上げます。ただし、報道された内容には事実と異なる部分や間違ったニュアンスで受け止められている点があります。すでに当社から複数の報道機関に対しては個別に訂正の申入れを行っていますが、その件に関連し、改めて当社からもコメントさせていただきます。

■ベトナム人従業員の不当雇い止め報道に関しまして

今回、『『不当雇い止め』団交要求 花畑牧場の外国人40人』『生キャラメルの花畑牧場 ベトナム人従業員と対立 40人雇止めか』などの見出しで報道されたため、あたかも当社が約40名のベトナム人に対して不当な雇止めをしたかのような印象で受け取られてしまいました。

しかし、当社は、不当な雇止めをしていませんし、ましてや誰1人として解雇していません。しかも、41名（報道では40名とされていますが正確には41名です）のうち17名は期間満了による自主退職希望者です。これらの点で報道は事実に反しています。

当社では、ベトナム人従業員の受入を約1年半前からはじめ、現在135名のベトナム人従業員を受け入れています。そして、この135名のベトナム人従業員は、毎年3月15日を契約期間の終期となっており、更新する者については毎年3月16日から翌年3月15日までの1年間の契約を締結することになっています。

今回、契約を更新しないことになったベトナム人従業員は41名ですが、契約期間満了日から1か月に個別面談を実施し、17名は契約期間満了に伴う自主退職希望者で、残りの24名は契約期間満了に伴う契約の終了です。

新型コロナウイルス感染症の影響を克服しつつ事業を運営することは多くの事業者が直面している大きな課題になっていますが、当社においても例外ではありません。当社はかねてから生産ラインの合理化を予定してきましたが、契約期間満了に伴い契約を終了することになった24名は、当社の生産ラインの合理化に伴うものです。なお、この24名の人選についてですが、当社は、契約期間中に勤務態度や勤務姿勢についての査定を行っておりますので、当該査定結果に基づき登録支援機関にも相談して決定したものです（なお、この24名については、当社が委託している登録支援機関（FUNtoFUN株式会社）が次の就職先を見つける制度になっています）。そして、これらの一連の手続については、労働基準監督署にも確認し、問題ないとの回答を得たうえで実施しています。

なお、今回の一連の報道にはありませんでしたが、それ以外の約 90 名のベトナム人については合意の上で、翌年についても契約を締結しています。

- * 登録支援機関とは、特定技能所属機関（花畑牧場）から委託を受け、特定技能外国人の在留資格に基づく活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を行う機関です。

■水道光熱費の値上げによるストライキが行われたとの報道に関しまして

また、報道では「工場に働いていたベトナム人は、7000 円だった寮の水道光熱費が 2021 年 10 月に一方的に値上げされ、1 月には約 1 万 5000 円とされたことに抗議し、38 人で事実上のストライキを敢行した」と労働組合が説明した旨の報道がされていますので、この点についても説明いたします。

まず、当社が水道光熱費を一方的に値上げしたとの点ですが、事実と異なります。当社で就労するベトナム人従業員のうち希望する者は、当社が用意した寮に入寮していただきます。当社とベトナム人従業員との契約では、水道光熱費は入寮者であるベトナム人従業員に実費分を負担してもらう内容になっています。水道光熱費は、その月の使用量によって支払額が変わるため、契約締結時には「年間平均 毎月 約 7,000 円」とおおよその目安を説明しています（入国管理局に提出する書類にも記載されています）。しかし、コミュニケーション上の齟齬により、ベトナム人従業員の間で「毎月 7000 円固定」という間違った認識がされてしまっていたようです。そのような背景のもと、この冬の大寒波の影響等もあり、冬場の暖房代等が高騰し、昨年 11 月分 7,096 円、昨年 12 月分 9,862 円、本年 1 月分 15,386 円の負担となったことから、ベトナム人従業員の間で不平や不満が蔓延したのだと認識しています。このように、水道光熱費の額が増加したのは、もともと負担して貰う実費分が増えたもので、当社が一方的に値上げしたものではありません。

次に、ベトナム人従業員がストライキを敢行したとの点ですが、事実と異なります。本年 1 月 25 日（火）に支給された給与明細で 1 月負担分の水道光熱費の額を知り、不満を抱いたベトナム人従業員約 40 名が、翌日の 1 月 26 日（水）の朝、寮から第 2 工場に到着しました。ベトナム人従業員は、普段は作業着に着替えてその日の稼働に入るのですが、この日は着替えることなく集団で集まり、就労を拒否し、当社に「会社が 7000 円から増額した分の水道光熱費を負担しろ」と申入れを行いました。

突然、ベトナム人従業員が就業拒否の姿勢を示したため、当社代表者はすぐに現場に赴き、話し合いを試みました。ベトナム人従業員からの申入れは、契約内容とは異なる申入れでしたが、このまま稼働を止められては困ると、無用の論争を避けたいとの思いから、当社代表者は、その場で「この問題は必ず解決する。2 日間待って欲しい。通常どおり働いて欲しい」と伝えました。この 2 日間というのは、支払方法や支払いのタイミングを確認するために手続上必要な期間です。

ところが、約 40 名のベトナム人従業員は「信用できないから帰る！」と言い放ち、その日の仕事を放棄し、寮に帰宅してしまいました。それによって当社は工場の生産ラインを稼働できなくなり、大きな損害を被りました。

当社には労働組合はありませんし、当社代表者宛に事前に交渉の申入れを受けた事実もありませんので、当

社としてはこの日のベトナム人従業員の行為は、単なる就労拒否と職場放棄であり、正当な団体交渉権の行使ではないと認識しています。

事前に話し合いの機会や相談があれば、当社としても、当然のことながら誤解を説く努力もしますし、当日その場で提案したような誠実な対応を予め行うこともできますが、今回の出来事は、ある日唐突に起きたことで、当社にとっても正に晴天の霹靂といえる出来事でした。

なお、本年1月25日（上記の就労拒否と職場放棄の前日）には、上記の工場（第2工場）とは別の工場（第3工場）に勤務する20名のベトナム人従業員から、当社の工場長は「水道光熱費の増額分を会社が負担しないなら明日、仕事には行かない！」との申し出を受けています。これを受けて、当社は、本年1月26日の工場の稼働予定を変更する決定をしました。結局この20名のベトナム人従業員は本年1月26日に工場に来たので工場は稼働できましたが、計画どおりの稼働にはなりませんでした。

■当社の行った職場放棄者等への対応に関して

上記の一連の就労拒否と職場放棄は、リーダー4名が他のベトナム人従業員を扇動して行ったものであり、このような形で違法な就労拒否と職場放棄に導いたリーダー4名に対しては、事柄の重大性や職場秩序に与えた影響を考え各50万円の損害賠償請求を行いました（金額が50万円となっているのは暫定的なもので実際の損害額はさらに大きいものです。また4名のうち1名は「自分は他の3名に巻き込まれた」と説明しているため、当該1名への請求は行わないことも検討しています）。当社は、職場に対する不平や不満、就労に関する不安が生じた場合には、直ちに職場を放棄して会社に要求を飲ませようとするのではなく、まずは話し合いによって解決をしてほしいとの思いから、顧問弁護士と顧問社会保険労務士に相談しながら、今回の措置を進めました。

また、当社は、集団で就労拒否と職場放棄を行った41名を含む81名（今回の就労拒否と職場放棄に参画した者）に対しては、当社就業規則に基づき懲罰委員会を開催して、1週間の出勤停止処分としました。なお、1部の者（今回のリーダー1名が含まれています）は、北海道にまん延防止等重点措置が発令され、寮の間での部屋の行き来を禁止している中で、寮に7名を集めた宴会を実施し、近隣からクレームがでたため、別途社内処分を行いました。

■最後に花畑牧場から皆様へ

今回、リーダー4名（4名のうち1名は「自分は他の3名に巻き込まれた」と説明しているため本日時点で今後も労働組合活動を続けるのかは確認できていません）が労働組合を結成して、当社との団体交渉を求めていますので、当社は団体交渉の場で話し合いをしていきます。

今回、ベトナム人従業員の代表と称して当社に団体交渉を申し入れている3名のうち2名は、もともと職場のリーダーで、当社はリーダーとしての手当2万円を月額給料に加算して支払ってきました。リーダーに期待される役割は、職場に不平や不満を持った従業員がいた場合や、就労に不安を抱える他の従業員がいた場合には、その話に耳を傾け、当社と橋渡しをしてもらい、一緒に課題解決に向けて取り組むことです。ところが、今回2名のリーダーがとった行動はこれとは全く異なるものでした。

また、一部、当社がベトナム人従業員を不当に扱ったかのような印象を持たれた方がおり、それはとても残念に思います。当社のベトナム人従業員の日常生活についての相談対応は、登録支援機関（FUNtoFUN 株式会社）が行っています。登録支援機関では、135名のベトナム人従業員に対し、専属の通訳2名、専門スタッフ1名を常置して、ベトナム人従業員が日常生活において困ることがないようにきめ細かなサポートを行っています。また、当社は、日々の就労環境の整備はもちろん、全従業員に対するハラスメント防止措置や教育指導を実施するなど、ベトナム人従業員にとって良い就労環境を提供できるよう努めてきました。さらに、昨年11月末には2回に分けて、当社で働くベトナム人従業員全員のために、当社のカフェを開放してクリスマスパーティーを実施し、ベトナム料理を振る舞い、各人に景品やクリスマスプレゼントを用意し、特別賞与を支給するなどしました。その際、殆ど全てのベトナム人従業員皆から感謝の言葉をもらい、嬉しく感じましたし、今後も良好な関係を続けていけるものと確信していたところでした（逆に日本人の当社従業員からは「ベトナム人にだけ優しいのでは」といった声があがることもありました）。そのような経緯があっただけに、その僅か1か月後に突然前触れもなく行われた今回の就労拒否と職場放棄には、当社としても深い悲しみを感じています。

今回の一連の出来事により、ベトナム人従業員の採用に関して躊躇を感じる事業者の方もいらっしゃるかもしれません。当社としても、突然の就労拒否や職場放棄、そして事実と異なる報道によって被った痛手は大きく、一部のベトナム人従業員の行動によってそのような事態に陥ってしまったことをとても残念に感じています。しかしながら、当社では本日も、約90名のベトナム人従業員が真面目に一生懸命働いてくれていますし、殆どのベトナム人従業員は真面目に一生懸命就労してくれる人々なのだと思っています。そのため、当社で起きた今回の突然の就労拒否や職場放棄といった出来事を、ベトナム人従業員全体で生じ得る出来事と捉えることなく、今後のベトナム人従業員との良好な関係性の維持や発展に向けた糧として受け止めていただけると幸いです。

この制度自体まだ日が浅く、当社の受け入れ実績も浅いため、至らない点はあるにせよ、当社は今後も当社で働いてくれるベトナム人従業員全員がより良い就労環境で働けるための環境を整えていきますので、これまでと変わらぬご支援ご鞭撻のほど、よろしくお願いいたします。

以上