

第115号

瓦版 えくれしあ

～集いの場～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



目次

1. 労働基準法－10（第19条）
2. 突発的な資金確保の必要が生じた時の豆知識
福岡 井澤わかな
3. 技能実習生問題で係争中の事例紹介（2件）
スクラムユニオン広島 機関誌から
4. 「ロボット装具」について学ぶ！
広島ポリオの会
5. ケラメイコス 新羅土器
6. 本の紹介 コロニアリズムと文化財～近代日本と朝鮮から考える
7. 今月の言葉

労働基準法－10（第19・20条）

外国人技能実習生を中心として

会社を退職する場合の事由には、自己都合、定年、雇用期間満了、解雇など様々なものがあります。大別すると、会社の都合によるものと労働者の都合によるものとに分けられ、一定のルールがなければお互い迷惑を被ることになります。そうしたことから民法では次のように定めています。

- 第 627 条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。
- 2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
 - 3 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。

これは期間を定めなかった場合の話で、期間を定めている場合には、民法第 628 条に、やむを得ない事由がある場合には直ちに解除できるが損害賠償の責任を負わなければならないと定められています。これに対して労働基準法は労働者の権利を守り、会社の一方的な解雇を防止するための要件を第 19 条と第 20 条に定めています。

（解雇の予告）

第 20 条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わな

なければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

(解雇制限)

第 19 条 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が第 65 条の規定によつて休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第 81 条の規定によつて打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

両条文とも【6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金】

しかしこの条文があるからといって 30 日前に解雇予告をすれば解雇が合法的に成立する訳ではなく、過去の判例の結果に基づいて労働契約法第 16 条は

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものとして、無効とする。

と定めていますので、解雇するだけの理由がなければ解雇は成立しないこととなります。現実には賃下げに応じないので解雇する等理不尽な解雇が普通でしょう。当然解雇予告手当など支払われずに……。こうした状況に直面してしまうと復職はまず望めないため、復職でなく一定の補償を要求するのが一般的です。請求できるものとしては解雇予告手当と慰謝料また期間契約であれば残りの期間に対する賃金補償となります。その方法としては労働局や労働委員会に置かれている紛争調整委員会や労働審判があります。また労働問題への支援団体の利用やユニオンでの団体交渉という方法もあります。いずれでも解決できなければ訴訟を起こさざるを得ません。現実には、こうした手段を選ばず泣き寝入りで諦めているのが実態です。

技能実習生の場合、3年間の研修と当初から定められているためこれらの条文が関係することはありえないはずですがいろいろ問題が発生しているので幾つかの例を紹介します。

技能実習生の問題に関わりだした数年前に仕事に目を負傷して帰国させられた例を2件聞きましたし、何か問題が発生すれば帰国させることが普通に行われています。第19条の「療養のために休業する期間及びその後30日間」との規定は無視されているのが現状かもしれません。しかし次のような例もあります。教会での集まりの後、ガラス戸にぶつかって足を負傷し入院した技能実習生の場合、協同組合の職員が、夜間にもかかわらず、病院に来て、その場から会社に連絡をとり傷病手当金の手続きについて指示を出していました。こうした例が普通だと思いながらも、私たちのところに寄せられる相談は悪い例ばかりであるため、すべての技能実習生が同様の目に遭っていると短絡してしまいます。ただ、少々のことならば労災申請ではなく健康保険での治療で処理されているのが現状かもしれません。その場合、休業補償は当然ないでしょうし、医療費も自己負担と考えられます。ゴルフ場で働いていた3人のフィリピン人の例がまさにこの悪い例でした。一名は来日もなく、足を傷めて帰国させられたと聞いています。この数ヶ月あと2名が残業代の問題で相談に来た中で、一名か手を負傷して十分に治療をさせてもらっておらず痛みを抱えていると話していました。まだ来日して1年もたっていない時なので残業代もあと1年は問題にしないとのことで、残業時間の記録だけは取ることと、手の痛みについては病院に連れて行ってもらうように会社と話してもらうことで別れました。それから数ヶ月後、手の痛みがひどく、仕事も休ませてもらえないし、ゴルフ場に住み込んでいるため治療も十分に行えないと相談してきたので、休業して、広島で療養できるよう協同組合に強く申し入れさせました。休業・治療と共に、帰国したいとの思いもあり、ユニオンに加入して、未払いの残業代の請求をすることになりました。

団体交渉に入っても会社に誠意がなく、交渉の進展もみられないため、生活費の問題から健康保険に傷病手当金の手続きのため会社に休業と賃金の証明を求めると解雇してきました。労災であれば当然この条文で解雇無効となり、休業補償も受けられたと言えます。仕事上での骨折等であれば問題はないでしょうが、手根管症候群という病名ではフィリピンで既にこの症状があったかどうか問題になり、また仕事との因果関係の立証も微妙な状況と言えます。労災認定の問題

で労働基準監督署と争っても長期化するばかりで、本人の帰国願望が叶えられないこととなります。結果的に解雇となったので失業保険の受給につなげ、労働審判で決着をつけました。

この条文(業務上の傷病中の解雇)で注意しなければいけない問題が2点あります。一つは、通勤災害のことがあります。労災保険法は労働災害と通勤災害を対象にして給付を行っていますが、労働基準法は通勤災害を対象にしていないため、この条文は、通勤災害には適用されないことです。要するに、通勤災害で治療中であっても30日前に解雇予告をすれば解雇可能となります。次に、労災事故で治療中に雇用期間が満了したり、定年に達した場合にはこの条文は全く適用されることがないことです。自動的に雇用契約が終了してしまうため解雇ではないことによります。しかし労災給付が停止されるわけではありません。技能実習生は1年契約で働いていることから治療中であれば次の契約はありえないと言えます。雇用契約が結ばれなければ技能実習生の在留資格の更新はありえませんが、入院中であっても帰国せざるを得ないのが現実です。3年間の研修が条件で来日しながら、雇用契約は3年を義務付けず、1年更新としているのはこうした事態が発生したとき厄介払いをするための逃げ道としか考えられません。会社が倒産した場合も同様で、研修職種の変更は認められないため、同じ職種の会社が見つからねば帰国せざるを得なくなります。受入機関の多くが零細企業であるため、こうした事態はよく発生していますし、認められた研修職種以外の職種で研修するのが当たり前かと思うぐらいこの不正があります。この不正が発覚した場合も同様です。来日早々こうした事態に直面し、帰国させられれば再度この制度では来日できないため彼らにとっては大きな問題となります。労働基準法第14条で契約期間は3年まで可能とされているのですから、例外なく3年契約とすれば途中解雇であっても3年の研修期間の残りの期間全てに対しての損害賠償請求が可能となるはずなのです。ただ裁判に持ち込まなければどうしようもありませんが・・・。

雇用期間途中で1年を残して解雇された例もありました。技能実習生ではなく技術者の資格のフィリピン人で、日本の財閥系の子会社と契約し、海外で仕事をしていましたが、そこでの仕事がなくなったことを理由に日本に呼び戻されて解雇されたものでした。この例の場合、弁護士さんに内容証明郵便で残りの期間の賃金支払を請求してもらいました。さすが財閥系の会社ですぐに支払う旨の回答がありました。弁護士さんを窓口としても先のゴルフ場の例のように、団体交渉から、弁護士さんの内容証明、労働審判での和解を経なければならないものもあります。相手の会社のレベルというか質というかコンプライアンスの自覚があるか否かの違いでしょうが、技能実習生を使用している中小零細企業ではこうした自覚は期待できそうもありませんので、第三者的な指導機関を設けて厳格に取り締まってもらいたいものです。

第20条の解雇予告手当の例外が第21条に定められています。

第21条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第1号に該当する者が1箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第2号若しくは第3号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第4号に該当する者が14日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

1. 日日雇い入れられる者
2. 2箇月以内の期間を定めて使用される者
3. 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者
4. 試の使用期間中の者

この第4号の「試の使用期間中の者」とは、雇用契約をするとき、最初の1ヶ月ないし、長いものでは6ヶ月間を試用期間とされている例があります。こうした会社が決めた試用期間中であっても自由に解雇はできず、30日前に解雇予告する必要がありますが、この条文によって、採用日から14日以内であれば即日解雇も可能ということになります。

突発的な資金確保の必要が生じた時の豆知識

福岡 宇都宮法律事務所 井澤 わかな

皆さんこんにちは、福岡の井澤です。すっかり秋の気配ですね。先日の勉強会で突発的に必要な資金をどう確保するか？を題材にディスカッションを行いました。豆知識的なお話が多数出ましたので、皆さんにシェアしたいと思います。

〔生命保険等の契約者貸付〕

解約返戻金があるタイプの保険に入っていれば、契約者貸付が受けられます。貸付を受けるには、サービスセンターに連絡をして申込書を送ってもらうことも出来ますが、それだと処理にどうしても時間がかかります。必要になったときにすぐ、のためには保険会社のカード※を作っておくことが有用です。サービスセンターに連絡後、その保険会社、ゆうちょ、銀行の ATM 等で貸付金を引き出すことができます。

契約者貸付一般のメリットとしては、あくまで自分が納めてきた保険料から算出される解約返戻金範囲内ですから、借金として個人情報等に載らないという点があります。

利率は生保協会决定着いて、3%~5.75%です※※。

返済は、基本的に保険期間満了時までなので、いわゆる消費者金融からされるような厳しい取立てはありません。しかし、利息には注意が必要です。一年複利となっているため、例えば 30 万円の貸付を受けて、2 年後に返済となれば 31 万 8270 円、4 年放置していれば 33 万 7653 円になります。万が一、貸付の元利金が解約返戻金額を超過すると、最終的に保険が失効する事態も考えられますので、安易に放置しないことです。

〔銀行〕

自動貸越が使えれば、限度額内にはなりますが、残高不足時に自動融資され、公共料金の引落としができずに電気やガスが止まったという事態は避けられます。

ただ貸越の場合、どうしても「自分が借りた」という自覚が薄くなるため、利息が発生するということを忘れがちです。半年に一回利息が計算されますが、最終的に返済が滞れば預金の強制解約も考えられます。銀行で強制解約のような履歴を残してしまうと、本当に必要なローンを組もうと思ったときに影響します。

比較的大きなローン(自動車や住宅)を組む予定があつて、それを出来るだけ低利でという希望を持っている場合、健全な金銭管理を行って、銀行での信用を作っておくことが必要です。

〔ゆうちょ〕

ゆうちょで自動貸付を受ける場合、担保にするのは定期貯金や定額貯金がありますが、貸付の利率は返済時の貯金の利率+0.5 や 0.25 となります。銀行のローンは借入れ時の利率に足すのでちょっとした違いです。

また返済期限は、2 年か満期の前日で、2 ヶ月前に普通郵便で督促状が届きますが、通常貯金に利息まで含めた返済がなされなければ、期限到来後強制的に解約されます(法定弁済)。

〔かんぽ〕

かんぽでも契約者貸付は受けられますが、1 年経過して返済がなければ利率が+2%と加算されるので要注意です。また、民営化前の保険での貸付については、最高 6%の利率なので、同じ郵便局関係であれば、ゆうちょの定期や定額からの自動貸付の方が利息の負担が軽いといえます。

〔クレジットの枠〕

年会費が無料であれば、クレジットカードを複数持たれている方も多いのではないのでしょうか？私自身も複数枚持っています。

クレジットヒストリーは、他社と共有されるという点に注意が必要です。例えば、住宅ローンを組みたいと思って銀行で審査を受ける際、もちろん重視されるのは収入から推定される返済能力や担保の内容などです。しかし、クレジット会社のローンを一切利用していなくても、作っているクレジットカードの枠の総額分(例えば A 社 30 万、B 社 50 万、C 社 50 万の各枠だとすれば 130 万円)はすでに借入れていると同視され、審査に影響を与えるのが実情です。昔のカードはローン枠の高額のものも多く、使用していないカードは解約するなどの対応が必要となります。

- ※ ○○生命カードと呼ばれていることが多く、いわゆる銀行やクレジット会社のカード同じようなサイズ・形状のカードです。仮に保険に加入するときに作っていなくても、サービスセンターにカードを作りたいと言えば、申込書を送ってもらって作れます。
- ※※ 平成 11 年 4 月 2 日以降に加入した保険が一番低利です。貸付を受けられる保険を複数持っている場合は、必ず低利になる保険を指定して借りなければ利息で損をします。

福岡 井澤わかな(URL <http://www.geocities.jp/monzenroom/>)

(CFP(日本 FP 協会認定)・福祉住環境コーディネーター2 級・法律事務所事務員(宇都宮法律事務所☎092-734-0545)
C F P 過去問メルマガ。 <http://blog.mag2.com/m/log/0000170579>

技能実習生問題で係争中の事例紹介(2 件) 「スクラムユニオン・広島」機関誌から転載

10 月 18 日(木) 18 時から、広島市東区総合福祉センター 3F 大集会室で下記報告会が開催されます。
(株)みやびの技能実習生も参加し彼女たちの状況報告もありますのでご来場ください。

【1】(株)みやび 技能実習生たちの悲惨な状況

これまでもさまざまな研修生・技能実習生からの相談があった。だが、(株)みやびに働く尹さん、趙さん、高さんたちからの訴えは、まだこんな状況が残されているのかといったものであった。彼女たちは、中国山東省から 2009 年 11 月に来日し、今年の 11 月には帰国予定である。一昨年(2008)の 7 月に研修生制度が改正されたため、最後の研修生たちと言える。

3 人は、最初の 1 年間は研修生として月に 6 万 3 千円の研修費で働き、毎日残業を 2 時間こなしていた。土曜日、日曜日も働き、年に休日は 10 日に満たなかった。正月と 5 月の連休、8 月のお盆に 2~3 日の休みがあるだけであった。問題は、月に 120 時間以上の残業代が時給 300 円に過ぎなかったことである。仕事は縫製作業で、ミシンを扱っているが、労基法も何もあったものではない。

実習生になって 1 年目は残業代が時給 400 円となり、2 年目は時給 650 円となっているが、相変わらず休日は年に 10 日に満たなかった。いわば過労死と隣り合わせの労働を強いられながら、手取りの給料は月に 6 万 6 千円、6 万 9 千円と年に 3 千円ずつ上がったに過ぎない。これは、残業代を別にして、家賃とか、水光熱費名目で賃金を差し引かれた結果である。

通帳もパスポートも会社が取り上げ

会社は、彼女たちからパスポートを取り上げ、銀行通帳と印鑑を取り上げていた。タイムカードもなければ、給料明細書もない、契約書もないといった状況で、給料も通帳に振り込まれていて、自分たちで自由にできなかった。取りわけ、給料のうち 30 万円は帰国時に返還すると言われ、強制貯金させられていた。これらはすべて、彼女たちに反抗させず、意のままに扱うための手段であった。事実、社長は、労基署に訴えたりしたら会社は倒産して、お前たちにお金は戻らなくなるぞと脅しをかけていた。さらに、研修生の時と実習生 1 年次の時には、内職と称して、毎日 1 時間ぐらいのボタン付けなどをさせられていた。しかし、その対価は、月に 400 円とか 1000 円といったものであった。これを聞いた時は 1 日の間違いではないかと思ったほどである。

3 人は、仕事の日報をきちんとつけていたため、残業代計算を比較的正確にすることができた。この作業は「外国人技能実習生を支援する会」の小松代表の努力によってなされたものだが、一人あたり、少なくとも 256 万円の未払い残業代があることが分かった。3 人で 760 万円を超え、実際には家賃などで不当に収奪された分などを含むと 900 万円をくだらない。

彼女たちは、庄原で働く実習生と同郷で、勧められてスクラムユニオンに加入した。何とか帰

国前に、残業代だけでも取り返したいという思いが強くなるのと同時に、怖いけれども自分たちが声を上げなければ、会社はずっと今のまま悪いことを繰り返していつてしまう。それは何としても止めたいということだった。

第一回団交

ユニオンとして、団交を申し入れ、鍛冶社長と本人たちを含めて団交を行なった。残業代の未払い分については、あっけないほどにその存在を認め、計算内容にしても、われわれが準備したものをそのまま受け入れた。問題はそこからである。社長は「金がない。未払い分を支払えば会社は倒産してしまう。」「残業にしても、彼女たちがさせろ、させろと言うから無理に仕事を探してきてさせたのに、自分の方が被害者だ」「残業代も、300円でいいというからさせたのであって、こっちから頼んでやってもらったわけではない」挙げ句の果ては「この3人は、いままでの研修生の中で一番ひどい奴らだ」などと聞いていて、いやになるようなことをさんざん並べ立ててきた。盗っ人猛々しいとはこのことであろう。過去、十数年にわたって、自分のやってきたことを棚に上げて、研修生たちの資質をあげつらうなど、言語道断である。

(株)みやびでは、研修生制度が立ち上がった比較的初期の段階から受入を開始している。当初から、このような残業代の未払いを続けてきたことを考えると、その累計は歴大なものとなる。社長本人は、「父親から家業を引き継いだ時には、1億2千万円以上の借金があったのをようやく400万円まで減らしてきたのに、ここで1千万円も支払えなどと言われたら会社としてやっていけない」などと平然と述べるが、まさにその借金分を返済したのは、研修生たちの血と汗と涙の結晶によっている。このことは歴然としている。

その後、社長は2度ほど話し合いをしたいと言って、ユニオンと交渉したが、いずれも金がない、何とかまけてもらえないかといったもので話にならなかった。しかも、現場では、彼女たちだけに残業させないとか、送り出し機関に中国の実家に行かせ、「子どもがどうなってもいいのか」と脅しをかけたりにしている。

今後は、団交だけではちががあかないので、労基署、入管、JITCOなどへの訴えや裁判も射程に入れて対処するつもりである。

【2】水産会社(有)名原でのセクハラ・パワハラを許すな！

周欣輝さん、李秀月さん、梁徳東さんの3人は、中国吉林省から来日した技能実習生たちである。それぞれ2010年10月と11月に来日し、有限会社名原でカキの養殖作業に就いた。受入協同組合は日中友好経済協同組合である。

技能実習生たちの労働実態は、低賃金と過酷なものであることが多い。だが、この名原水産で行われたことは、卑劣な犯罪行為である。社長の名原は、女性である李さんに対して1年以上にわたって執拗なセクハラ行為を繰り返し、自分の思い通りにならないと解雇するというまったくめちやくちなことを行なった。

セクハラ行為の具体例

社長の名原は、2011年1月頃から、時々李さんの顔を触るなどの行為をするようになった。その後、2011年4月頃からは、仕事に近づいてきて李さんの脚などを触るようになった。2011年7月頃になると、お尻や脚を触ったり、作業の際に李さんの向かい側に座って、着衣の上から胸に触れたり、胸元に手を入れようとするといった行為を繰り返すようになった。また、李さんの陰部付近をズボンの上から手で触ったり、陰部付近を針金でつつくなどの行為も繰り返すようになった。李さんは、名原社長に触られる度に手を払いのけ、強く拒絶し続けたが、名原による行為は止まなかった。

同じく2011年7月頃、名原社長は、李さんに船室に入るように言った。李さんが入らないでいると、名原は「帰国させるぞ」などと脅し、無理矢理李さんを船室に連れ込んだ。名原社長は、船室内で、李さんの衣服をめくり、衣服の中に手を入れた。その際、名原社長が李さんのブラジャーを引っ張ったため、ブラジャーが壊れた。李さんは、あわてて力一杯名原社長を押しつけ、船室から逃げ出した。李さんが別室に逃げたため、名原社長は李さんを追いかけて別室に行き、さらに触り続けた。李さんがあくまで抵抗し続けたため、名原社長は、憤慨して李さんの陰

部を針金でつついた。

2012年1月頃からは、船で海に出ることが多くなり、その都度、名原社長が李さんの胸、脚、お尻、陰部等を触った。海に出る時は、そのような行為が連日続いた。名原社長が李さんの胸、脚、お尻、陰部等を触る行為は、2012年3月に李さんが事実上解雇されるまで続いた。

名原社長による報復的嫌がらせ行為

名原社長は、李さんに対して、上記のような悪質な性的嫌がらせ行動を繰り返す一方で、李さんが拒絶することについて、さまざまな報復的な嫌がらせ行為もしていた。

例えば、職場の者に、李さんが働かないから帰国させると言いふらしたり、協同組合の担当者に対して、李さんの勤務態度が良くないので、このままだと帰国させることになる、仕事をさせられなくなるなどということをやったりした。また、寒い季節に、李さんにだけ毎日屋外の作業をさせたり、通常男性が担当するような力仕事をわざと李さんにさせるなどした。

さらに、李さんが指を怪我した際、病院に行きたいと言ったが、名原社長は行かなくてもよいなどと言った。李さんが自分で病院に行ったところ、指3カ所の骨折があった。翌日、李さんが連絡して仕事を休んだところ、名原社長は、「ずっと来なくてもよいのだぞ」などという発言をした。そのため、李さんは、1日だけ休んでその後は休まずに仕事に出た。李さんが手を怪我していても、名原社長は、それに全く配慮することなく、李さんに力仕事などをさせた。さらに、李さんが手を思うように使えないのを良いことに、普段よりも長い時間、李さんの身体に触るという卑劣な行為にまで及んでいた。

名原社長のこのような行為は、雇用者の地位であることを利用しているのみならず、李さんが技能実習生という弱い立場にあることをも利用して行ったものである。さらに、李さんがこれを拒絶したことに対して嫌がらせ行為まで行っており、極めて悪質なセクシャルハラスメント行為である。

受入協同組合は何もしなかった

2012年3月13日に、李さんが協同組合の韓俊梅に電話をかけて、名原社長のセクハラ行為が約1年にわたり続いていることを話し、写真やビデオで撮影したことも話した。約1時間後に、協同組合の高橋と韓俊梅が一緒に来て、李さんと名原社長と話をした。李さんは、その場で、名原社長や高橋らに写真を見せた。李さんが、名原社長の行為について、法に基づいてきちんと罰してもらいたいということをやったところ、協同組合の高橋は、「社長はこのことを他の人に知られたくないと思っている」「お金を渡すから、すぐに帰国するように」などと言った。結局、この日は結論が出ないまま、協同組合の高橋や韓俊梅は帰り、李さんも自分の部屋に戻った。

その日の夜、周さんと梁さんが、李さんの部屋に行って3人で話をしていたところ、夜10時頃に、扉を叩く者がいたため開けたところ、名原社長と名原社長の妻が来ていた。名原社長は、中に入るなり、大声で怒鳴り、3人に対し、「中国に帰れ」などと言い、早く出て行くようにという仕草をした。李さんが協同組合の韓俊梅に電話をして、自分たちが追い出されそうになっていることを話し、どうしたらいいのかと言ったが、韓俊梅は「今日はもう遅いです。専務理事長（高橋）ももう寝ていますよ。」と答えただけで、特になんの対応もしなかった。3人は、その場で荷物をまとめさせられ、そのまま追い出された。名原社長らは、3人が出て行くまでその場で見張っていた。

その後の経緯

3人は、名原水産から不当に解雇された後、スクラムユニオン・ひろしまに加盟した。ユニオンとして、会社に団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉の申し入れを無視し、全く団体交渉に応じようとしなかった。そのため、労働委員会に対するあっせん申立てを行ない、2012年6月5日になってようやく会社との団体交渉が実現するような有様であった。それまでは、会社とは連絡をとることすらもできなかったほど悪質であった。

現在、(有)名原と日中友好経済協同組合とを相手取って慰謝料請求と損害賠償請求訴訟を準備している。

(この文章は、藤井なつみ弁護士が作成された訴状原案を基に編集させてもらったものです。)

広島ポリオの会、「ロボット装具」について学ぶ！（2012年9月8日）



「ロボット装具」って、皆さんご存知ですか？ CYBERDYNE 社の「ロボットスーツ HAL」について聞いたことがある人もいるかもしれません（写真、同社 HP より）。実は今、これ以外にもロボット装具の開発をめぐる、熱い戦いが繰り広げられています。

広島ポリオの会では、2012年9月8日、広島大学病院において、ロボット装具の開発に取り組んでいらっしゃる広島大学病院リハビリテーション科教授・木村浩彰先生から、最新のロボット装具事情について詳しいお話を聞く機会を持つことができました。これには、広島のメンバー14名のほか、神戸から柴田代表、愛知から神田さんご夫妻にも遠路参加していただきました。

木村先生のお話は、単にロボット装具の解説にとどまらず、医学の役割と限界、機能障害に偏らない「障害」の新しい定義における（「治療する」のではなく）「生活を診る」リハビリテーション医学の役割、様々な装具や自助具の実際など、文字通り縦横無尽の内容でした。車いすにも知らない種類があったり、服のボタンをはめるのを手伝う便利な自助具など、目からウロコの連続で、あっという間に1時間が過ぎました。障害者の生活をより豊かに・便利にせずにおくものかという、熱い思いのこもったお話でした（講演内容については次号に詳しく報告する予定です）。講演終了後も、出席者からの様々な質問に丁寧に答えられました。

ロボット装具については、費用の面や使用者1人1人の多様性への対応など、まだまだ実用化には課題がたくさんあるようですが、現代の科学技術をもってすれば、さほど大きな装置も必要とせず、私たちが想像もできないことも可能になるかもしれません。ロボット装具の現物が修理中のために目にすることができなかったのは残念でしたが、ポリオ罹患者にとって大きな夢と期待を持てるお話でした。



前列ネクタイの人が木村先生。

出張から帰られた直後にもかかわらず、予定時間を超えてお付き合いいただいた木村先生、本当にありがとうございました。今後ともよろしく願いいたします。

（報告文責 横藤田 誠）

ケラメイコス

新羅土器



いつの頃からか新羅の徳利に関心をもっていろいろ探してきましたが未だに自分の思うものに出会えません。黒っぽく焼きしまった肌に灰が溶けて流れたせいぜい1合程度のお酒の入るものをと考えれば小さすぎてありえないでしょうし、もう少し大きいものでもと考えても異臭が強くて使えるのかどうかという疑問が出てきます。思い出したように検索しているとこの新羅の壺が出てきました。同じようなものがほかにも数点あり、手頃な大きさであり、景色も形も悪くないのでついつい手を出してしまいました。この手の新羅の壺を若い頃、段原の骨董屋さんで目にして以来、欲しいとは思わないまでも心の片隅に熾火のように残っていたこともありました。常滑の山盃、新羅土器や須恵器あたりのものにはなにかしら郷愁を覚えてしまいます。

この壺が来たのも昔からあまり人気がないことが幸いしたのかもかもしれません。派手さもなく、寂びた雰囲気、生花を活けても、そのままで楽しめるのになぜ関心が持たれないのかと思いつつも、今の住宅事情では飾るにふさわしい場所が見つからないのが現状ですし、また仕舞うにも場所を取ることから収集の対象外となっているのかもかもしれません。確かに、仕舞う場所を考えるとせいぜい茶碗までと思いつつも少し大きいのでぐい呑に落ちて着いてしまいます。



新羅は百濟、任那とともに朝鮮の三国時代の一角をなした国で、4世紀半ばから10世紀半ばまで存続しています。そのあとが高麗青磁を焼いた高麗時代がきます。この壺の資料を探してみましたが慣れ親しんでいた思いと違い写真集等まとまったものはありません。骨董愛好家の関心のある新羅土器は、徳利とこの形式の壺とコーヒーカップ型の杯で漠然と新羅土器と呼ばれています。長期間にわたって焼かれておれば形態上の変化も有り考古学上の編年も進むのですが、ざっと調べると高杯や普通の壺の編年は見つかりますが、この壺は見つかりませんでした。しかしこの形態の

壺もよく観察するといろいろなタイプのもがあるのに気づきました。関心が薄いうちは細かく観察することもなく自分の好みのこの形に無意識の内に置き換えてみていたようです。いざ手元に来ると、どの時代にどの地域で、なんの目的のために造られたのかが気になります。雑器の場合なかなか記録もないのが現状ですが、このツボについては考古学の方で何か資料が出てきそうに思います。使い方としては座りの悪い壺なので食料品の保存よりも灰の中に置いて煮炊きに使ったのかもかもしれません。口造りから見ると蓋があったようですし、首の部分は3つに区分されそれぞれが波状の櫛目で飾られています。たいした手間ではないでしょうがこうした装飾を施す理由は何でしょうか。無駄な手間をかけないでもと思ってしまいます。縄文土台の火焰土器にしても遮光器土偶にしてもそうです。デザイン力もさることながら生活を楽しむための細工なのかそれとも呪術的な意味が込められたものなのでしょうか。いづれにしても今の時代には忘れられた生活を楽しむ姿勢が表されているのかもかもしれません。自然とともに生きてきたことを忘れた私たちに「自然の中で今の生活を楽しもう」とのメッセージのような気がします。禅は「只今、此处、自己」を見つめることのように、この心境に合う酒とぐい呑を探してこの壺を眺めながら楽しめば壺中の天の境地に至ることができそうですが・・・「酒もなし、壺もなし、壺中の天」・・・やはりお酒とぐい呑は必要ですね。



本の紹介

コロニアリズムと文化財

～近代日本と朝鮮から考える～

荒井信一著 岩波新書 756円

美術館に並ぶ古美術品は愛好家にとっては垂涎の的であり、また関連の図録や書籍にしても座右にないと困るのでいろいろ集めることとなります。陳列され、掲載されているものはレベルの高いもので私たちの手に入るものではないため日常雑器的なものが収集の対象となります。地方在住の者にとってはインターネットオークションが容易く手に入れる唯一の機会となります。幸いなことに中国、朝鮮また東南アジアの古いものがたくさん出品され、安価に手に入るようになったのはありがたいことですが、それらの出自を考えると、盗掘された密輸品が大半を占めるのが実態であり大きな問題をはらんでいるといえます。

この本で扱うのは明治以降の日本と朝鮮との力関係の上で日本にもたらされた一級の美術品の話となります。その陰には、私たちのような愛好家の需要を満たすため墳墓の盗掘がすさまじい勢いでなされていた様子も報告されています。文化財に関心を持つ好事家が書いた本であれば楽しく読めるのでしょうか。しかし歴史研究者が、植民地主義の構造を文化財の面から研究したものであるため読み通すには忍耐が必要となりますが、文化財のあり方を考えるうえで避けて通ることが出来ない問題といえます。実際欧米の美術館の多くがこの問題に頭を悩ませています。文化財は本来造られた地に保存するものでしょう。生活のため墳墓が盗掘されるとなれば記録も取られることはなく、後世の研究に支障をきたしてしまいます。しかし、国の経済力や文化度が未熟なため顧みられず朽ち果てたり、経済の発展の巻き添えを食って破壊されていくものも少なくはありません。だからと言って手元にあるものを合法化することにはならないことも無自覚しなければ入れませんが、目の前でオークションに係っているものを横目で見過ごすのも・・・。

言葉

青いそら・白い太陽のもとで／尋ね求める愚かさは絶対に禁物／その上に仏とは如何になどと問うのは、／盗品を抱いて無実だと叫ぶようなもの。

秋月龍珉著 「無門関を読む」 P211

わたしの兄弟たち、自分は信仰を持っていると言う者がいても、行いが伴わなければ、何の役に立つでしょうか。もし、兄弟あるいは姉妹が、着るものもなく、その日の食べ物にも事欠いているとき、あなたがたのだけれど、彼らに、「安心して行きなさい。温まりなさい。満腹するまで食べなさい。」というだけで、体に必要なものを何一つ与えないなら、何の役に立つでしょう。信仰もこれと同じです。行いが伴わないなら、信仰はそれだけでは死んだものです。

ヤコブの手紙 2章14節～17節

発行所

医事業務支援センター・小松社会保険労務士事務所

フィリピン人労働者を支援する会

〒734-0045 広島市南区西本浦町 14-11-511

携帯 090-7590-0215 Tel・Fax 082-285-9039

e-mail k.komatsu@do.enjoy.ne.jp <http://srk.2002.com/>

平成24年10月 1日 発行