

## 第116号

# 瓦版 えくれしあ

## ～集いの場～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



### 目次

1. 労働基準法－11（第24条、第28条）
2. 住宅系有料老人ホーム見学記 福岡 井澤わかな
3. 技能実習生と労働基準法第41条の「適用除外」との関係
4. 法律なんでも相談会(平成24年11月11日) 於:カトリック幟町教会
5. ケラメイコス 土器
6. 本の紹介 「無門関を読む」・「公案」 秋月龍ミン著
7. 今月の言葉

### 労働基準法－11（第24～28条）

#### 外国人技能実習生を中心として

労働基準法は第24条から第28条で賃金について定めています。ここで定められているのは賃金の支払い手続きについてであり、最低賃金を守らなければならないといった程度のことではありません。実際の賃金は会社の規模にもよりますが、いろいろな手当が付加されたり、支給に当たってのこまごまとした条件が定められています。労働基準法ではそうしたこまごましたことは定められておらず、手続上の問題と、法定労働時間を超えた労働に対する割増賃金や休日労働そして深夜労働の割増率が定められている程度にしかすぎません。あとは会社が労働基準法に抵触しないように関連条文また通達や判例を勘案して賃金体系を構築することになります。表面的な理解の下で形だけ構築し、運用は恣意的に実施していれば当然問題となります。賃金に関する問題では単純な未払の問題とこのあたりの恣意的な運用が問題となってきます。特に、後者の問題については相談を受けている中で分かってくるのが普通です。賃金の問題は本人たちにとっては問題がないように見えても専門的な知識と豊富な経験を持った人に相談しないと見えてこない問題が少なくありません。相談に行く場合には、契約書、賃金支払明細書そしてタイムカード等勤務時間の記録が必要になります。

ここで掲載を省略した条文は第25条非常時払と第27条出来高払い制の保障給です。前者については、出産、疾病、災害や労働者又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事由により一週間以上にわたって帰郷する場合にはそれまで働いた賃金について労働者が請求した場合には会社は支払わなければならないと定めています。技能実習生の場合であれば、母国で不幸等があり帰国する場合には役に立つ条文かもしれません。出来高払い制の保障給については日系人の問題でありましたが割愛します。

(賃金の支払)

**第24条** 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。・・・労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。(以下略)

【30万円以下の罰金】

ここは賃金の支払方法を定めており、「賃金支払いの五原則」と呼ばれています。このあたりについては特別問題はありませんが、賃金を支払うに当たって「賃金支払明細書を労働者に交付しなければならない」との文言はありませんので、労働基準法上渡す必要もなければ、渡す場合でも記載する内容も会社が勝手に決めればよいこととなります。実際、現金を渡すだけで賃金支払明細書を渡していない例も時々見かけますし、ごく簡単な市販の様式を使用している例もあります。こうした場合、時間給や日給の場合、正確に賃金や残業代が支払われているのかどうか時間単価から逆算して労働時間を算出したうえで実際の労働時間と突合する必要があります。労働日数や労働時間が明記された賃金支給明細書が大半ですが、この場合でも、実際の労働時間が正確に反映されていないのが普通です。労働時間が一分単位で集計されているか、始業終業前後のミーティングや掃除の時間などが含まれているのか、会社都合による休業日や休業時間が年次有給休暇で処理されていないか、残業計算の割増率など賃金が正確に計算されているかどうかの情報が含まれているにもかかわらず労働基準法上は賃金支給明細書を交付する必要がないというのは大きな問題といえます。ただ所得税法は所得税が分かる書面の交付を義務付けていますが、所得税が計算できる程度で良しとされます。

「直接払いの原則」については本人口座への銀行振り込みも一定条件のもとに認められています。賃金未払い交渉のため弁護士やユニオンに代理権を与えた場合でも、解決金であれば弁護士やユニオンが代理受領することも可能ですが、賃金であれば直接本人しか受領できないこととなります。

第1項の後段の賃金からの控除については、租税公課等法律で定められたもの以外については、労使協定で定めたものしか控除することはできません。当然のこと、強制貯金については第18条で禁止されていますので、どのような名称であっても強制貯金に類するものの賃金からの控除はできませんが、技能実習生の賃金支払明細書を見ると問題があるものもあります。敷金名目で月に5千円控除していた例がありました。一部屋5人、2年間で60万円の敷金となります。これは帰国するときのアパートの補修費とのことでしたがあまりにも非常識な例といえます。所得税関連では、母国に送金し扶養しているのに扶養控除がなされていなかったり、年末調整をしながら還付金を本人たちに渡さなかったり、年末調整自体していなかったり、中国など租税条約により所得税の徴収が不要のを知ってか知らずか引かれていたり・・・。日系人の例では、社会保険料を賃金に見合わない低額な標準報酬月額で申請していたことが傷病手当金と育児休業給付金から判明し、年金事務所が是正に入ったこともありました。賃金支給明細書を細かく検討していくとさまざまな問題が見えてきます。

(休業手当)

**第26条** 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

【30万円以下の罰金】

文面通りに解釈すればよいのですが、時には「使用者の責めに記すべき事由」に該当するか否かが問題となります。ここでは台風や地震など不可抗力な原因が対象となっており、親会社からの発注が突然中止になったり、材料を納入する業者の都合で材料が届かず休業した場合など、一

見会社の責任ではないように感じますが、これらの場合は「会社の責めによる休業」に該当します。労働契約に基づいて、会社には、いかなる場合も仕事を提供する義務があり、それが出来なければ損害賠償に応じる義務があります。しかし自然の災害等会社の力ではどうしようもない場合には会社は労働契約に基づく義務は水所されますが、それら以外の場合には平均賃金の60%の支払い義務があるとするのがこの規定です。

60%の休業補償を計算するときには少し注意をする必要があります。

- ① 労働契約等で定めた休日は休業補償の対象にならない。
- ② 時間給や日給の場合であっても3カ月の平均賃金を基に計算しなければいけない。要するに過去3カ月の残業代や手当類を集計し、3カ月の暦日数で割った値の60%が休業手当計算上の日額になります。
- ③ 例えば、時間給1千円、平均賃金が1万円で、8時間勤務の日を4時間勤務させ、残りの4時間を休業させた場合の休業手当は次のように計算します。

$$10,000 \text{ 円} \times 0.6 = 6,000 \text{ 円} - 4,000 \text{ 円} (1,000 \text{ 円} \times 4 \text{ 時間}) = 2,000 \text{ 円}$$

となり、単純に休業した時間の4時間 $\times$ 1,000円 $\times$ 0.6=2,400円は誤りです。休業した時間に対して補償をするのではなく、休業時間のある1日に対して60%の賃金を補償するというのがこの条文の考え方となります。

技能実習生を見ていけばこの休業手当に絡んでいろいろな問題が出てきます。支払いがなされていない、年次有給休暇で処理されていた、会社の都合で他の休日と振り替えられたりときまざまなケースが見られます。中には、タイムカードを押さないように指示が出て、賃金は別途現金で支給されているケースもありました。要するに中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給をしているケースです。

最後が最低賃金の問題です。

(最低賃金)

**第28条** 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。

最賃法の規定による罰則	最低賃金違反【50万円以下の罰金】
申告に対する不利益取り扱い	【6月以下の懲役又は30万円以下の罰金】

労働基準法は賃金の決定する際には一定額以上でなければいけないと定めており、その額は、最低賃金法に委任され、毎年秋に改訂が行われています。技能実習生の賃金は例外なく最低賃金が適用されています。技能実習生制度は本来の趣旨に反して低賃金労働者の導入が目的となっていることから、例外なく最低賃金が適用されています。この最低賃金であれば日本人は絶対に応募してこないのですが・・・しかし最低賃金にしなければ会社としては帳尻が合わない問題もあります。それは第一次受入機関が会社から徴収する毎月の管理費にあります。経済情勢もありますが毎月一人当たり2万から3万円程度徴収されているようです。中には5万円と会社が話してくれた例もありました。広島県の最低賃金でざっと計算すると、719円 $\times$ 8時間 $\times$ 22日=126,544円に管理費25,000を加えて、15万円少々となります。こうした管理費が必要なのかも問題がありますが、残業がなければ、社会保険料や雇用保険料、家賃、水道光熱費等を控除されて7万円程度の手取り額としかなりません。当然この中から母国に仕送りをしますから、残業がなければ生活はかなり厳しいといえます。残念なことに、残業代未払の問題で相談に来て、交渉に入ると、いろいろ本人の悪い点を挙げつらってその人だけ残業をさせなくなってしまいます。お弁当屋さんではこれに加えて、毎日お弁当を持たせて帰っていたとしてその代金を過去に遡って請求してきました。このお弁当の持ち帰りは本人たちにとっては迷惑な話だったのですが、こうした善意が認められるのも法律順守があって初めて生きてくるということを忘れては、会社にとっては飼い犬に手をかまれたとの思いしか残らないのかもしれない。

## 住宅系有料老人ホーム見学記

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。「大人の社会科見学」と題して、勉強会のメンバーと見学に訪れた住宅系の有料老人ホームのお話(Ⅰ)と、福祉用具のレンタル卸会社の見学のお話(Ⅱ)を、今月と来月に渡ってシェアさせて頂きたいと思います。

大人の社会科見学Ⅰ・・・フィランソレイユ笹丘の見学：

フィランソレイユ笹丘は、日立製作所と(医)博愛会とで共同出資した会社が経営する住宅系の有料老人ホームです。要介護状態となっても入居し続けられる有料老人ホームには、住宅型と介護型がありますが、両者の一番大きな違いは、介護の提供がその施設によるものか外部の介護サービスを利用するか、という点にあります。住宅型は後者です。フィランソレイユ笹丘への入居者は、原則として65歳以上で、要支援・要介護認定を受けている方です。医療保険・介護保険に加入しているとか、身元引受人を立てることができるなどの要件を満たす契約形態は、大別して入居一時金を入れる一時金方式と月額方式(但し、入居契約金は必要)があり、一時金方式には終身プランと一年契約プランがあります。一時金方式の一年契約で入居した後、終身に切り替えることもできるそうです。専ら自宅として利用される方がほとんどですが、稀にセカンドハウスとして利用すべく契約された方もいらっしゃるということです。

居住の権利形態ですが、居住部分と介護等のサービスが別ものとなっている建物賃貸形式ではなく、居住部分と介護や生活支援等のサービス部分の契約が一体である契約方式利用権方式です。月額利用料に含まれるのは、管理費と生活サポート費・食費となります。追加料金がかかりますが、寝たきりの方のこまめな体位変換、食事内容に特別な配慮が必要な方へ別個に対応といった各種サポートも用意されています。

柔軟という点では、通常1名か2名(ご夫婦、もしくは兄弟姉妹、親子など)で入居ですが、3名で入居したいという場合、大きい部屋を二つ繋げてスペースを確保するような内装工事に対応することも実際に検討したことがあるそうです。

また、棚をつけたり、介護保険を使った住宅改修などを行うことも、スケルトン返し(退去時に元に戻す)さえして頂ければ、かなり自由に認めているということでした。加えてフィランソレイユ笹丘の特徴として、施設規模(居室99室・111名)と比較して看護師の人数が多い(見学時点で常勤17名)という医療面の強みがあります。

認知症専用フロアである2階に中庭があったり、家族が来て一緒に料理をすることができる調理室、お誕生日会などができる展望レストランの個室があるなど、価格帯としてはかなり高額な施設ではありますが、経済的余裕がある方には極めて魅力的な有料老人ホームという印象でした。

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)

CFP過去問メルマガ。 <http://blog.mag2.com/m/log/0000170579>

## 技能実習生と労働基準法第41条の「適用除外」との関係

平成24年10月18日に外国人技能実習生を支援する会の主催で、技能実習生を巡る二つの裁判の報告集会が開催されました。解雇と残業代未払に関する報告ですが、このうち一件は牡蠣養殖の会社で働く中国人技能実習生の問題でした。この会社での問題は少し違った側面があります。それは労働基準法が農林水産事業については労働時間等の規制を適用していないことです。当然相手方はこの労働基準法第41条の適用除外の規定に従って当該中国人技能実習生の残業代等の支払い義務はないとの立場をとっています。これに関して担当の藤井弁護士は入国管理局の「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」によって適用除外は認められないと説明されました。広島県には牡蠣打ちや畜産業で技能実習生が多数働いているためこの問題に対する考え方ははっきりさせておかなければ、その都度、頭を悩ませることになりかねませんので、技能実習生と適用除外の関係をどのように理解すればよいか検討してみます。

この問題を考えるとき参考となる文書に次の四つのものがあります。

- (1) 「技能実習生の労働条件の確保について」（平成22年2月8日 基発0208第2号 都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知）
- (2) 「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（平成12年3月農林水産省農村振興局地域振興課）
- (3) 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（平成21年12月 法務省入国管理局）
- (4) J I T C O の HP での説明文

この中で、(1)と(2)は明確に労働基準法第41条の適用があることを明言したうえでなお書きが付加されており、あとの二つ(3)と(4)は適用除外について全く触れていないという違いがあります。技能実習生は労働者として扱われるため全面的に労働基準法の適用を受け条文通りに扱うのが原則となるため当然のことといえます。従って、労働基準監督署に「農林水産業に従事する技能実習生は適用除外に該当するか」と問い合わせれば、「例外は認められていないので当然適用になる」との回答があるといえます。しかし入国管理局の指針等は適用除外に一切触れていないことから適用除外に該当しないと短絡したくなりますが、どこを探しても明確に適用除外を否定する文書が見出せないため攻守ともに適用除外に該当するとの結論とならざるを得ません。ただ技能実習生は適用除外に該当せず残業代未払があるとする側からすれば(2)の農林水産省の文書から強引に「農業以外も適用除外は認められない」と拡大解釈していくことになります。ただこの文書も「基本的に」といっているだけにすぎず、結論としては、「法律的には技能実習生にも適用除外は適用される」が正解となります。

ただこうした考え方は、技能実習生の問題を、私たち日本人労働者と同じ地平で見ていることからくる誤りで、「実務的な取扱い」がどうなっているのか考える必要があります。技能実習生は、一定の要件を満たし、入国管理局の許可がなければ入国できない点に注意する必要があります。受け入れ機関がこの許可を受けるため提出する資料の中に技能実習計画や雇用契約書と雇用条件書があります。入国管理局の指針が適用除外の問題に一切触れず、労働時間について、「実習実施機関が責任を持って適正な技能実習を雇用契約に基づいて実施するに当たっては、労働関係法令を遵守することが特に必要です。」と述べ、「なお、技能実習生について労働時間管理を行う必要があるほか、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労働基準法に定める割増賃金の支払いだけでなく労使協定(36協定)の締結が必要です。」と適用除外に触れず「労働時間管理を行う必要がある」と記載しているのは、「適用除外は認めない」と暗黙の裡に語っており J I T C O の HP ではより明快に「技能実習生（1号及び2号）の労働時間は、労働基準法に基づき1日8時間以内、1週間40時間以内の原則が適用されます」と記載されています。事実、J I

T C Oの担当者に牡蠣養殖の会社の適用除外について聞いたとき「適用除外として扱っていない」と話していました。事実、藤井弁護士の担当している事件でも雇用契約書は割増賃金を支払うものとなっているとのこと。要するに、この指針に従わず適用除外で作成した雇用条件書の提出があれば入国管理局は許可しないことを意味しているといえます。上記の内容を入国管理局に問い合わせたところ、困惑した感じで、翌日、これらのことを否定せず、「農業で働く技能実習生は適用除外に該当するが、入国管理局としてはこの問題は技能実習計画に基づいて判断していく」と歯切れの悪い回答をしてきました。技能実習生が労働者として扱われるといっても、あくまでも技能実習生制度の枠内で研修を実施する前提があるため、適正な時間管理、すなわち1日8時間、1週40時間を守るのが原則といえます。そのため、技能実習計画はこの原則に従い、これに基づいて雇用条件書が作成されているはず。この制度自体、幾つかの省庁合同で、実質は低賃金労働者の導入を目的とした「建て前と本音の世界」で運営されているため「技能実習生には労働基準法の適用除外の規定は適用しない」と明言できないためこうした回答もやむを得ないと考えられます。

先に挙げた入国管理局の指針の中にわざわざ「雇用契約に基づいて」との言葉が挿入され、労働基準局長の通達には「なお、労働時間等に関する規定が適用されない労働者についても、雇用契約において時間外・休日割増賃金を支払う旨を定めた場合には、当該契約に基づきこれらの賃金が支払われなければならないこと。」とこちらもわざわざこの文言を挿入したのは両者呼応して実務上は「技能実習生に適用除外は認めない」と宣言していることを意味しているといえます。蛇足ですが、労働基準法第1条第2項は「この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。」と定めています。要するに、個別の雇用契約で労働基準法以上の内容を定めた場合には、労働基準法の基準(適用除外)を理由として労働契約の無効を主張することはできないこととなります。

相手方の弁護士さんにしても私たちにしてもこうした仕組みが見えていないため農林水産業で研修している技能実習生は適用除外と短絡してしまうといえます。場合によっては、交渉過程で会社が適用除外の雇用条件書を提出してくることが無いとは言えません。J I T C Oの書式では雇用契約書と雇用条件書は別様になっており、本人たちがサインするのは雇用契約書のみで雇用条件書は会社が記名捺印するだけのものなので入国管理局に提出したものと差し替えることも可能といえます。その際は、会社なり、協同組合に対して技能実習計画の提示を求める必要もありますし、入国管理局なりJ I T C Oに申請書に添付されたものと同一かどうか確認してみる必要があります。

### 【付記1】

適用除外に該当する労働者に対して残業代や休日出勤手当を支払う必要がないとの前提で話をするのが一般的ですが、この理解の仕方には問題があるため補足説明しておきます。適用除外に該当すれば、1日8時間1週40時間を超えて何時間働かせても構いませんし、休憩も与える必要はないし、週1回の休日も与えなくても構わないというだけの話で、労働した時間に対する賃金まで支払わないでいいということにはなりません。当然労働契約で定められた時間を超えた部分の労働に対しては賃金を支払う必要があります。要するに適用除外の条文は第4章の「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」についての適用除外であり、賃金の支払い義務解除までは適用除外の対象になっていないためです。ただし、法定労働時間を超えた場合や休日の労働に対する割増賃金については、賃金を定めた第3章ではなく、適用除外を定めているこの第4章に規定されているため支給の必要がないということになります。要するに、時間外労働に対する25%の割

増賃金及び休日労働に対する35%の割増賃金は支払う必要がないが、労働した時間に対しては正規の時間単価で計算した賃金を支払わなければならないということです。私たちが通常考えているように「一切賃金を支払わないでよい」とするならば、適用除外に該当する労働者については、労働契約なり就業規則で賃金を支払わない旨の定めをしておく必要があります。この第41条によって自動的に賃金支払い義務がまぬがれるわけではありません。ただし、総労働時間で支給された賃金を除いた金額が最低賃金を下回っておれば最低賃金法違反に該当することになります。また、この適用除外の条文は深夜労働の割増賃金は対象としていないため、午後10時から翌朝5時までの間の労働に対しては25%の割増賃金の支払いが必要になります。

## 【付記2】

農林水産業は労働基準法第41条の第1号に該当します。別表で詳細な業種が記載されており、水産動植物の養殖が対象となっているので、当然牡蠣の養殖の事業に従事する人達全員が適用除外となります。事務の人も陸上で運送を担当する人も当然その事業に従事しているので適用除外となります。実際問題として、事務や陸上運送に従事する人達に対して適用除外とするには問題があると考えられますので、適用除外から外すとすれば何らかの形で別事業として明確にしておく必要があります。この辺りが不明確なまま事務や陸上運送に該当する人達に割増賃金を支払っていただければ、牡蠣打ちや海上で勤務する人達にも割増賃金を支払う義務が発生するといえます。

## 【参考】

### (1) 労働基準法（労働時間等に関する規定の適用除外）

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

【参考】別表第一（第三十三条、第四十条、第四十一条、第五十六条、第六十一条関係）

- 六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

### (2) 「技能実習生の労働条件の確保について」（平成22年2月8日 基発0208第2号 都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知）

#### (3) 適用除外

労働基準法第4章に定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、農業又は畜産、養蚕、水産の事業に従事する労働者については適用されないが、これらの事業においても、深夜業及び年次有給休暇に関する規定は適用されること。

なお、労働時間等に関する規定が適用されない労働者についても、雇用契約において時間外・休日割増賃金を支払う旨を定めた場合には、当該契約に基づきこれらの賃金が支払われなければならないこと。

### (3) 「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（平成12年3月農林水産省農村振興局地域振興課）の文書では次のように記載されています。

#### 1. 労働基準法等の規定の適用と労働時間関係規定の準拠について

原則として1人でも労働者を使用していれば、労働基準法の適用を受けるが、農業労働の場合、気候や天候に大きな影響を受けるという特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日等に関する規定については適用除外とされている（ただし、深夜業に関する割増賃金に係る規定、年次有給休暇に関する規定は適用がある。）。

しかし、農業の場合も労働生産性の向上等のために、適切な労働時間管理を行い、他産業並みの労働環境等を目指していくことが必要となっている。

このため、技能実習移行に当たっては、労働時間関係を除く労働条件について労働基準法等を遵守するとともに、労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するものとする。

(4) 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(平成21年12月 法務省入国管理局)の「第2 適正な技能実習の実施について (3)実習実施機関の役割 ⑧労働関係法令の遵守」

実習実施機関が責任を持って適正な技能実習を雇用契約に基づいて実施するに当たっては、労働関係法令を遵守することが特に必要です。労働関係法令に違反した場合は処罰の対象となる場合がありますし、また、後述の労働関係法令違反に係る不正行為認定等の対象となります。

また、労働関係法令により実習実施機関は、雇用契約の締結に際し、技能実習生に対して労働条件を明示する義務があり、特に賃金、労働時間等については書面を交付しなければなりません。この場合、雇用契約書等を日本語に加えて母国語によっても作成する等して、雇用契約の内容が技能実習生に十分に理解できるようにしなければなりません。

なお、技能実習生について労働時間管理を行う必要があるほか、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労働基準法に定める割増賃金の支払いだけでなく労使協定(36協定)の締結(注)が必要です。

(4) J I T C OのHP

(5)労働時間の取扱い

技能実習生(1号及び2号)の労働時間は、労働基準法に基づき1日8時間以内、1週間40時間以内の原則が適用されます。これを超えて実習実施機関が技能実習生(1号及び2号)に時間外又は休日の労働をさせる場合には、法律の規定に従って、労使協定を締結する等一定の手続きが必要であり、時間外割増賃金等の支払いが必要となります。

第2回 さくらサポートネット セミナー & 相談会

法律なんでも相談会

私たちの周りには高齢化や格差など様々な問題があります。しかし、どのような問題があるかわからないのが現実ではないでしょうか。また、いつの間にか問題を抱えてしまっていることもあります。様々な問題や疑問に弁護士をはじめとした各士業がそれぞれの専門に応じて、またお互いが連携をとって相談に応じます。

無 料

どなたでもご来場ください。

外国人の方は可能であれば母国語の通訳をご同伴ください。

会 場 広島市中区鞆町4-42  
カトリック鞆町教会 多目的ホール  
日 時 平成24年11月11日(日) 13時~17時 (受付終了は16時)

相談員

弁護士：田中明花、税理士：万徳由美子、司法書士：中村庸子、  
社会保険労務士：小松公寛、ライフプランナー：酒井達也

共催：さくらサポートネット / フィリピン人労働者を支援する会

お問合せ先 さくらサポートネット電話 082-222-8805  
広島市中区上八丁堀8-26-802(万徳事務所内)

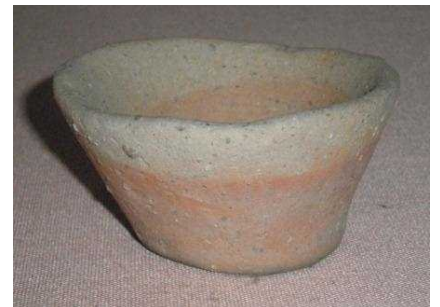


## ケラメイコス 土器

前回の新羅土器のように轆轤で引き上げたまま窯で焼いた無釉焼き締めは備前や信楽で行われていますし、南蛮と呼ばれるものも同じものですが、産地によってそれぞれ独特のものに仕上がっています。それは使用する陶土がそれぞれの土地独特のものだからといえます。備前は田の下から掘り出した土を使用するためか黒々した肌に仕上がり、火の当たり方で赤く緋色が出たり出なかったり、また灰が溶け黄土色っぽい色合いを基調に様々な景色を造ります。信楽は山土でしょうが備前とは全く違った柔らかで胎土の中から湧き出してくるような熾火のような静かな緋色は雰囲気があり、燃料のマキの灰が溶けるとオリーブ色ぼくまたグリーンの鮮やかなビードロとして器肌を美しく覆っています。新羅土器とまた同時代の須恵器で猿投や常滑の山盃などはこれらとは違って素朴なものですが、中には灰の溶け方が素晴らしくよだれの出るような上りのものを時々見かけますが人気が高くなかなか手に入らないのが現実です。やきもの好きには応えられないのがこれらの焼き締め陶かもしれません。まさにやきもの原点といえます。これらのものは発掘品であるため、独特の匂いがあり、酒器として使うとすれば、この匂いを取らなければとても使用に耐えないのが現実です。かなり昔に掘り出されて使い込まれてきたものはすぐに使えますが、水なりお湯なり入れてみなければそのあたりことが分からないのでインターネットでの購入には少しためらうところがあります。



以前、矢作川出土の弥生土器の杯に使える大きさのものを買ったときもそうでした。水の中からの発掘品だから臭いは少ないと考えていたら思いもよらずきつい臭いがありました。臭いをとろうかとも思いましたが、吸収した化学薬品をすべて洗い流せるのか心配になりそのままにしてあります。臭いのためか、脆いためか、食器棚にも入れてもらえず、食器棚の上で埃を被るままに放置されています。こうした臭いがついていることはある面で本物だとの証拠の一つになるのではと考えますが、どの時代のものであっても真偽の判断は難しいものです。偽物の場合はまだ判断はついて、本物との判断はかなり厄介な話だと聞きます。日常雑器的なものであったり、これまで類例のないようなものになればなるほど時代は間違いないと思いつつも言葉に詰まるといえるでしょう。最後は自分の経験から直感として判断せざるを得ないといえます。ワインの利き酒にしてもそうでしょうが、素人と玄人の差は実際に目にしたり、利き酒した量が圧倒的に違うところにあります。書物から勉強する分には両者差がないはずですが、この経験の差はどうしようもありません。そうは言っても経験の大小を超えたその人の感性が最も必要とされるのが骨董の世界だといえます。時代を問わず、真贋を問わず、美術品か日常雑器か問わず自分の感性で納得できるものが一番いいものなのでしょう。巡り巡って須恵器や土器の類に辿り着き、また勾玉に関心が向いてきたのは、その時代の人々の自然や未知なものへの畏敬の念や必死に生きる気持ちを私のDNAがこれ等のものを通して感じ取っているためかもしれません。



## 本の紹介

無門関を読む 秋月龍ミン 講談社学術文庫 1, 050円  
公案～実践的禅入門 秋月龍ミン ちくま学芸文庫 1, 400円

昨年来のあらしも吹き止まず、根無し草のようにふらふらと考えている中で、組織とは無関係な形で集会を持つ無教会主義という考え方を思い出し、内村鑑三や矢内原忠雄の著作を読み、大いに参考になるとともに問題も少なくないことに気づきました。そうした中で、何を思ったのか澤木興道の「禅談」という本が目につき読んでいたうちに、禅の考え方に関心を持ち、以前から名前だけは知っていた「無門関」を読もうと思っていても解説がなければ理解もできないと思っていたうちにこの「無門関を読む」が目についたので読んでみましたが、全く分からないで始まり、おぼろげな感触で読み終わり、同じ著者の「公案」に進みました。こちらは第1部が参禅入門、第2部が公案33則という構成で、前者に比べて説明がもう少し噛み砕いてあり理解しやすい形になっています。

『即今、此処、自己』、禅の修行の眼目はただこの三者の切り結ぶ一点にある。すべての公案はただここ(真仏の在処、実存の自覚の場)を直指する。禅の修行者はまずこのことを心に銘記せねばならない。(公案P132)と禅の現場には昨日もなければ明日もない、生きることも死ぬことも同じ、常に今しか無いということになります。分からないまま根気よく読み進んでいくうちに多少なりとも分かるのではないかと想っています。座禅してみればまた違ったものが見えてくるかもしれません。

ただ私にとっての原点は「何を食べようか、何を飲もうか、あるいは何を着ようかと言って・・・あすのことを思いわずらうな。あすのことは、あす自身が思いわずらうであろう。一日の苦勞は、その日一日だけで十分である。」(マタイ6-31)にあるので禅の修行のあり方が納得できます。

禅に関心のある方は「公案」の第2部から読むのがいいと思います。関心の向き方で、第1部に進むなり、「無門関を読む」に進んでもいいかもしれません。

### 言葉

ところで知恵で禅が分かるということになれば、その分かり方というものは分別の上の分かり方でなくてはならぬ。しかし実際は、そんな分別知的分かり方と禅の悟りとは、まったく違ったものだ。否、君のその知恵、その分別知、それこそが生死の根本すなわち迷いの本なのだ。私はそういうものに用はない。だから私は、君が平生学んで理解しているところのものとか、あるいはお経や書物を読んで記憶しているものとかは、一切問わない。そうではなくて、君がまだ母の胎内を出ない前、まだ西も東も弁えぬときの、君自身の本姓について、試みに一句言ってみてほしいのだ・・・

悟りについて私が何かを説き得たとしても、私の説き得るものは私のものである。君の悟りに、それが何の役に立とうか！

公案 P145 「香巖撃竹」

### 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](mailto:k.komatsu@do.enjoy.ne.jp) <http://srk.2002.com/>

平成24年11月 1日 発行