

第117号

瓦版 えくれしあ

～集いの場～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



目次

1. 労働基準法－12（第32条・第34条・第35条）
2. レンタル卸会社見学記 福岡 井澤わかな
3. 外国人技能実習生を支援する報告会に出席して 愛媛 尾崎壽一
4. 「コミュニティ・ユニオン 中国・四国ネットワーク」結成される
5. ケラメイコス 油滴天目茶碗
6. 第23回アップダウンテニス大会の開催案内
7. 本の紹介 無私の日本人 磯田道史著
8. 今月の言葉

労働基準法－12（第32条・第34条・第35条）

外国人技能実習生を中心として

第32条から第41条までは第4章として「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」についての決まりが定められています。私たちに相談のある内容では残業代の問題が一番多いのですが、この問題は賃金未払いの問題ではあっても実際は労働時間をどのように計算するか、祭日や土曜日や日曜日の休日をどのように考えればよいのか、また年次有給休暇の問題との関係で考える必要があります。このあたりのことをしっかり理解していなければ賃金計算の基になる実際に働いた労働時間が1日何時間あったのかが正確に計算できませんし、働く日と考えていた日が実は残業時間として計算しなければならないといった問題が把握できなくなってしまいます。また、第32条と第34条の間には変形労働時間制と呼ばれる第32条の規定(1日8時間1週40時間)を外れた例外的な労働時間の計算方法が定められた条文がいくつかありますが、この変形労働時間制を形式だけ導入しただけで規則通り実施されていないならば第32条の本来の労働時間の計算方法に基づいて労働時間を計算し直して未払賃金を確定するという事も少なくありません。

また技能実習生は来日すると座学の中でこうした簡単な労働法の講習がありますし、母国語と日本語が併記されたJITCO作成の実習生手帳が全員が配布（現実には、貰ってないと人もたくさんいますが・・・）されているため知識はあっても、中には「当社の定めた規則に従って計算をしている。」と洗脳されているケースもあります。

残業代の問題で相談を受ける場合、持参してもらうものとして、労働契約書、賃金支払明細書とこれまでの労働時間の記録(タイムカードや自分が記録したノート)を持参してもらう必要があります。

す。労働時間の記録がなければ翌日からでも毎日1分単位で記録をつけてもらいデータが集積され、帰国の時期との兼ね合いで本人たちが希望する時期に交渉に入ることになります。帰国時期が迫っており、記録もなければ大雑把な計算で交渉に入り会社にタイムカード等の提出を求め、計算するということがあります。どのような場合であっても、本人たちはかなりのプレッシャーをかけられることとなりますので、帰国まで精神的に支えていくことも必要となります。

まず最初は基本的な労働時間についての条文です。

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

○2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

【罰則:6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金】

労働時間の大原則は、「1週間40時間労働、1日8時間労働」となります。これを超えて働かせることはできません。ただ、第36条に基づいて労使協定を結べばその協定した時間内であればこの時間を超えて労働(残業)させることが出来ます。俗に36協定と呼ばれるものです。

従って、1日8時間労働の会社であれば土曜と日曜日を休日にしなければこの原則が守れないこととなります。労働時間が7時間30分の会社であれば、月曜日から金曜日までの5日間で、 $7.5 \times 5日 = 37.5$ 時間となり、土曜日に2.5時間働かせても構わないこととなります。

ここに定められている「1週間40時間労働、1日8時間労働」を法定労働時間と呼びます。法律で定められた労働時間の上限という意味になります。これに対して、会社が定めている労働時間のことを所定労働時間と呼びます。また残業したら25%の割増賃金が付くといいますが、これは法定労働時間を超えた場合の話であって、所定労働時間を超えても法定労働時間内で収まっていれば割増賃金を支払う必要がないのが原則論です。時間給1000円で、1日7時間労働の人が2時間残業した場合には、法定労働時間内の8時間までの1時間はプラス1000円の残業代となり、法定労働時間8時間を超えた1時間については25%増しの1250円となります。ただ労働契約や就業規則で、「所定労働時間を超える労働に対しては25%の割増賃金を払う」となっておれば残業すれば8時間以内の残業であっても25%の割増賃金が支払われることとなります。

労働時間の計算は1分単位で計算するのが原則ですが、賃金の締切日に1か月の労働時間を合計して30分未満の端数は切り捨て、30分以上の端数は切り上げとすることは認められています。現実には日々適当に丸め処理されていますが、トラブルが起これば未払賃金を計算するとなると1分単位で計算して請求することになります。始業時間前と終業時間後に行われるミーティングや掃除なども当然労働時間とみなされます。工場などでは15分前からミーティングが実施されながら労働時間として計算されていない例があります。始業前15分の朝礼と終業後10分の掃除がある場合、1週間2時間5分の残業となり、広島県の最低賃金で計算すると、 $719円 \times 1.25 \times 2.08時間 \times 4週間 = 7478円$ となります。労働基準監督署が事業所に立ち入り調査すると、事務系の場合、パソコンのログオンとログオフの時間をチェックします。当然、その間の休憩時間を除いて時間が労働時間とみなされます。問題提起がなければ、始業前後の問題まで、取り上げることはありませんが、いったん問題となれば、厳格に法律に従って未払額を計算せざるを得なくなるのが実情です。この辺りのことはこちらが気を付けておかなければ技能実習生にしても日本人にしても労働時間としての意識がないため話に出ることはありません。

通常は、残業時間が正確に計算されていなかったり、全く支払われていないといった単純な例が大半ですが、先日次のような例がありました。漠然とした残業の問題もありましたが、メイン

は有年次有給休暇をとったら1週間ペナルティーとして休まされる問題でした。会社の稼働時間集計表も持ってきていたのでチェックしてみると稼働表と賃金明細書の労働時間は一致していましたが、残業時間数や休日時間数の計算が両者違っていたため、正規な計算をして残業代未払がこれだけあると話す、「私の会社では、1週間の労働時間を合計して40時間を超えた部分のみ25%の割増賃金が支払われるようになっている。」と黒板に図を描いて説明をしてくれました。ここでの不正は、①1日8時間を超えても残業扱いとしていないこと、②賃金締切日の属する週は7日なくても40時間を超えなければ割増賃金をつけないこと、③1日8時間労働であるため土曜日は全ての時間が割増賃金の対象となるはずなのに無視されているというものでした。これくらいの未払金があると話す、なかなか私の話を信じてくれませんでした、時間をかけて納得させました。

(休憩)

第34条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少なくとも四十五分、八時間を超える場合においては少なくとも一時間の休憩時間を**労働時間の途中**に与えなければならない。

○2 前項の休憩時間は、**一斉**に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては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ときは、この限りでない。

○3 使用者は、第一項の休憩時間を**自由に利用**させなければならない。

【罰則:6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金】

休憩時間はこの条文通りで、6時間以内の契約で労働契約を結んでいる人には与える必要がないことと、6時間を超えて、8時間以内の人については45分の休憩でいいとされています。条文にあるように8時間を超えた場合には1時間以上の休憩が必要となります。要するに法定労働時間をこえて残業させる場合には1時間の休憩を与えておかなければならないこととなります。昼休みが45分の休憩時間であれば、残業が終わるまでの間にあと15分の休憩を与えなければならないこととなります。もし、昼休みの休憩が1時間であれば改めて休憩を与える必要はないこととなります。また、休憩時間はまとめて与える必要はなく、分割して与えることも可能ですから、建設業や工場などでは10時に10分、15時に10分程度休憩を与えているところもあります。この旨、契約書に記載があれば休憩でいいし、記載がなければ労働時間として考えればいいといえます。

「休憩時間とは単に作業に従事しない手待時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと。(昭22.9.13発基27号)」との通達があり、労働者が自由に利用できる時間でなければいけません。職場から出ていいかどうかについては、「休憩時間中の外出について所属長の許可を受けさせることは、事業場内において自由に休息し得る場合には必ずしも違法にはならない。(昭23.10.30基発1575号)」があります。

あと一つ、一斉に与えるのが原則ですが、銀行やバスの運転手さんなど一斉に休憩をとる社会的に問題がある幾つかの業種は免除されていますし、業務の都合上一斉休憩が難しい場合には、労使協定で与え方の変更も可能となります。

(休日)

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならない。

○2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。

【罰則:6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金】

週1回の休日が与えられていないということはないと思いますが、技能実習生では時折こうした事例に遭遇します。少し前、縫製工場で働く中国人の残業代を計算したら数か月に1回程度しか休日がありませんでしたし、坂出の造船所で働くインドネシアの技能実習生の場合もお正月ぐらいしか休日はなく、おまけに残業代も一切支払われていませんでした。この条文で休日とされている週1回の休日は日曜日に限らてはいません。現実には週休2日制が普及しているのです。土曜日と日曜日が休日と考えてしまいますが、この条文が言っているのはあくまでも週1回の休日のことで、特別に会社が指定していなければ日曜日が法定休日となります。この週1回の休日のことを法定休日と呼び、それ以外の土曜日や祭日などの休日を所定休日と呼びます。労基法がらみの書類で休日と記載されていれば法定休日を指しています。未払残業代を計算するとき問題となるのが法定休日は35%で問題がないのですが、所定休日の割増率はどうなるのかということがあります。契約書に所定休日の割増率が記載されてなかったら土曜日や祭日は会社が勝手に与えた休日であり、法定休日とは見做されないため通常の残業と同様25%の割増率が適用されます。残業代未払で問題となった会社の契約書を見ているとこの違いが分からないまま法定休日も所定休日も35%の割増率が記載され、その通りに支払われている例もありました。

レンタル卸会社見学記

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。今回は、「大人の社会科見学」第二弾、レンタル卸会社の一つ、株式会社日本ケアサプライ福岡営業所の見学です。

1. 福祉用具※を利用する方法には道具に応じて「貸与」と「購入」があります。実際に利用者に対して貸与の福祉用具の提供を行うのは各地域の福祉事業者ですが、レンタル卸会社は、その福祉事業者に福祉用具を提供する会社です。福祉用具 (利用者 ⇄ 福祉用具 福祉事業者 ⇄ 福祉用具 レンタル卸会

福祉事業者の中には、自社工場を使ってレンタルを行う(福祉用具を自社購入→自社でメンテナンスや消毒まで行う)業者もありますが、全国の福祉事業者の9割ぐらいがレンタル卸会社を利用しているそうです。

2. 貸与の福祉用具の利用目的からすれば、衛生面の基準をクリアすれば充分であるはずのところ、利用者やその家族は、新品もしくは新品同様の綺麗な福祉用具が福祉事業者から届くことを期待しがちです。レンタルである以上、新品の可能性は低いですが※2、利用者らの要望に応えるべく、レンタル卸会社はかなりの手間・費用をかけて返却されてきた福祉用具を手入れしていることを知りました。自社で手におえない汚れの場合は外注で綺麗にすることさえあるそうです。また、マットレスの場合、外側のシーツを洗浄するだけでなく、中のマットレス自体も特殊な方法(湿熱乾燥)で洗浄・消毒しているのは驚きでした。
3. 各福祉用具の管理方法ですが、貼り付けたり、縫い付けられたバーコードで行っています。バーコードですからそれを読み取れば、その福祉用具が購入された年月日、何回レンタルに出されたか、今工場のどのエリアにあるかすぐに表示されます。効率的な管理には欠かせないシステムです。

また、同じ種類の福祉用具が複数ある場合は、それらが均等にレンタルに出されるようにレンタル推奨番号まで表示されるそうです。

4. 利用者及びその家族が福祉用具利用のメリットを最大限に活かすには、こまめに福祉事業所においてレンタルされた福祉用具のモニタリング(評価)・利用者の身体状況の確認・適切な福祉用具への交換などがされる必要があります。しかし、事業所によっては、福祉用具の取り扱いの説明すら利用者とその家族に対して不十分なところもあるそうです。

取り扱い説明はしていても、利用者の身体状況の把握や福祉用具の特性の理解が不十分なため、より快適な介護環境の実現が可能な最適な福祉用具の選択がなされていないという残念な事案が少なくないそうです。

自分や家族が要介護状態になって福祉事業所を探すときには、福祉用具のレンタル前後にどのようなフォローをしてくれる事業所なのかよく確認することが大切といえます。

5. 福祉の現場では、マンパワー不足問題が慢性的な問題で、そのマンパワーを補うためには福祉用具の賢い活用は必須です。しかし、人と違い、物は文句を言わないので粗末に扱われがちです。介護における福祉用具の有用性とその重要性をもっと周知させる必要があるという NPO 福祉用具ネットの方のお話には、疎かになりがちな視点を指摘された気がしました。

- ※1 福祉用具とは、心身の機能が低下し日常生活を営むのに支障のある老人又は心身障害者の日常生活上の便宜を図るための用具及びこれらの者の機能訓練のための用具並びに補装具、のことです（福祉用具の研究開発及び普及の促進に関する法律 2 条）。

そのうち、貸与の対象は、車いす、車いす付属品、特殊寝台（介護用ベッドなど）、特殊寝台付属品、床ずれ防止用具、体位変換器、移動用リフト（つり具の部分を除く）、認知症老人徘徊感知機器、手すり、スロープ、歩行器、歩行補助つえ、自動排泄処理装置（平成 24 年 4 月から対象となりました）で、購入の対象は、腰掛便座、特殊尿器、入浴補助用具（入浴用いす、浴室内すのこ、入浴台など）、簡易浴槽、移動用リフトの吊り具部分となります。

- ※2 日本ケアサプライでは、このところ新品の導入を推進している関係で、利用者の方が新品を利用できることが比較的多くあるそうです。実際、福岡営業所の工場内にも新品の特殊寝台や車いすが相当積まれていました。

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>

外国人技能実習生を支援する報告会に出席して

愛媛 特定社会保険労務士 尾崎壽一

私は以前、坂出で起きた外国人実習生の問題で小松さんに助けってもらって円満に解決したことがある。その時から外国人実習生の問題は気になっていた。

小松さんから報告会の案内をもらった私は、報告会に出席して実態をもっと詳しく知りたいという思いにかられ、松山から広島の会場に出かけた。

当日は、訴訟になっている山口県の(株)みやびの賃金未払い・解雇問題と、広島県の(有)名原セクハラ問題等の事件について弁護士から中間報告があった。

それぞれの事件について、感じたことを述べたい。

（株）みやびの事件

この事件は、技能実習生の矛盾や問題がすべて集約されている事件と思われた。

パスポートや預金通帳・印鑑も取り上げ給料を自由に使わせない、家賃をピン撥ねする、帰国の時返すと言って強制貯金をさせる、低賃金で働かせ残業代はまともに払わない、労働基準監督署に訴えたら会社は倒産して預かったお金は戻らなくなると脅す、団交にしぶしぶ応じて、実習生の未払い賃金を払ったら会社は倒産するとうそぶく、労働基準監督署の調査が行われた翌日に解雇を言い渡したうえ、しばらくして宿舎から追い出す、やくざを実習生の実家（中国）に行

かせ、「子供たちがどうなってもいいのか」と脅す、雇用調整助成金を不正受給している等々

（有）名原セクハラ問題等の事件

社長の名原が女性実習生の李さんに1年以上にわたってセクハラを繰り返し、自分の思い道理にならないと解雇し帰国させた。

事業主の違法行為を監督し実習生の相談に乗ってくれるはずの受入れ協同組合は、李さんから相談されても何もしないどころか社長に通報し、相談をした日に李さんらは宿舎から追い出された。

名原社長は警察に逮捕され、李さんらは写真やセクハラ行為のビデオや写真を提出したにもかかわらず、証言能力・ビデオの証拠能力が十分でなかった為不起訴になった。

李さんらが帰国した後、セクハラについての慰謝料、損害賠償請求訴訟が起こされた。

説明を聞いて行くうちに、なんでこんなでたらめな会社が技能実習生の受け入れを続け、甘い汁を吸い続けることが許されるのかと思うと、私は暗澹とした思いを抱いた。

確かに日本の会社でも残業代が労働基準法どおりに支払われていなかったり、有給休暇を思いどおり取らせてくれないところはある。しかし最低賃金は守られているし、給料は自由に引き出し使うことは出来る。労働条件で何かを要求しても事業主ややくざから脅されることはない。

実習生は、外国から来て日本に住んで日本の印象を母国に伝える人達ではないか。実習生には、日本に対して良い印象を持って帰国してもらわなければならない。そうすることは日本が国際社会ですべき最低の義務ではないのか。

技能実習生の制度自体が発足時から安い労働力の確保という矛盾をはらんでいることを差し引いても、技能実習生の弱みに付け込んで事業主に甘い汁を吸わせて良いのか。セクハラを許して良いのか。こんなでたらめな事をくり返す会社に、実習生の受け入れを続けさせてはならないという思いに駆られた。

政府機関には、実習生を保護するために日本人に対する以上に違法行為は厳しく取り締まってもらなければならない。

説明があった二つの会社の問題の解決は話し合いや団交では無理で、最後の手段である訴訟によらなければならないのかと思うと、とめどもない空虚感に襲われた。

技能実習生を保護して精神面、経済面から支えているスクラムユニオンの人達は、国が作りだした制度の矛盾や日本人がした卑劣な行為の穴を埋めようとして懸命に努力されていた。その態度に頭が下がるとともに、この人達だけに負担をお願いしても良いのかという思いにも駆られた。

会場には、憐みやびに解雇されてスクラムユニオンに保護されている実習生達が来ていた。後輩たちに辛い想いをさせたくないから立ちあがった彼女たち、「過去の傷は思い出したくない。日本の心の優しい人に手伝ってもらって有難い。」と言ってくれた彼女たち、私は日本人としてとても申し訳なくて穴があったら入りたい気持ちに駆られた。

当日は会場でわずかのカンパしか出来ず、何か後ろ髪を引かれる想いで会場を後にした。

社会は、人それぞれが自分の特技（タレント）を発揮し、助け合うことによって物事がうまく運んでいるのではないかと思う。人それぞれに役割があり、世の中に役に立たない人など一人もいない。

歳のせいかな、この頃今まで私が受けた恵みに対して、少しでも世の中にお返しをしたいという思いを持つようになった。私に出来ることは何かと考えた時、仕事を通して得た労働問題に対する知識を役立てたいと思った。

誰が言ったか忘れたが、「傍観していることは何もしないことと同じだ」という言葉は重い。出来ることから前に一歩踏み出すそう。そんな決心をさせてくれた報告会であった。

「コミュニティ・ユニオン 中国・四国ネットワーク」結成される

外国人労働者の相談を受けていて一番問題になるのが遠隔地からの相談です。緊急を要するものでなければ広島市まで出てきてもらって、話を聞き、どのように対応すればよいか考えればよいのですが、強制帰国のような緊急に対応しなければいけない場合は、相談者の住所地に近い支援団体がなければ難しい問題が多々発生してきます。

現在は、個人的な活動でしかないため連絡があるのは偶然の結果でしかなく、ほとんどは連絡先も分からず、あきらめているのが現状です。少しでもそれを防ぐには、それぞれの地域の教会を窓口とした外国人グループが相談を受けることが出来る体制づくりが必要ですが、全く進んでいないのが現実です。この9月に「コミュニティ・ユニオン中国四国ネットワーク」が結成され、それぞれの連絡先も分かりましたので大いに活用されるようお願いいたします。

願わくは、教会を中心とした支援される側の体制づくりと各地域のユニオンとの関係づくりを進めてもらいたいと思います。

外国人・日本人問わず労働問題の当事者に何時なるかかもしれませんので、何か問題があれば、このネットワークに加入しているユニオンに相談してください。

スクラムユニオン・ひろしま

広島市東区二葉の里 1-3-16

電話・ファックス：082-264-2310

女性・地域ユニオンおかやま

岡山市北区春日町 5-6

電話・ファックス：086-225-2023

地域ユニオンとっとり

鳥取市立川町 5-240-3

電話：0857-24-4270 ファックス：0857-24-6872

えひめユニオン

松山市朝日ヶ丘 2-9-50

電話：089-924-2497 ファックス：089-923-0733

ケラメイコス

油滴天目茶碗

先日1泊2日の会議で大阪に行ったついでに、大阪市立東洋陶磁美術館に寄ってきました。目的はここが所蔵している国宝の油滴天目茶碗と飛青磁花生が開館30周年記念として展示されて



いることからでした。天目系統の黒いやきものが好きだということもありますが、しっとりとした油滴の美しさを目の当たりにしたいとの思いが強かったといえます。写真では見知っていましたが、実物を見るのは初めてのことでした。外側は漆黒の中に銀色？金色に輝く斑紋が無数にあり、口縁には金覆輪が巡らしてあります。溜息しか出ないのですが、びっくりさせられたのは見込みで、覗くと空全面に密集した星

が青く輝く世界というか、銀河の写真を見ているような不思議な空間が広がっており、青磁の美しさとは違った厳粛さを感じさせられる神秘の世界がありました。これが造られたのは中国の宋の時代で、やきもののピークを迎えた時代であり、1999年には「神品とよばれたやきもの 宋磁展」と名付けられた展覧会が開催されています。





天目茶碗ではこの油滴天目以上に称賛されるのが曜変天目茶碗ですが、こちらはどちらかというと華やかさを感じさせられますが、これも不思議な世界が広がっています。世界に3碗しかなく、陶片すら見つからないといわれていましたが、展覧会でビデオをみていたら、最近発見されたという陶片が紹介されていました。曜変天目が残されていない理由について、「曜変天目は中国では「窯変」であり、窯火の幻化による不測の異変である。それは天下に君臨する皇帝が不徳のために、天から与えられた懲罰である。窯変が発生した事実を、朝廷に知られてはいけない、世間に知られてはいけない。中国の陶工は窯変を不吉の兆しと忌み、窯から出るなりそれを毀してしまう」と「中国と茶碗と日本と」(彭丹著)は説明しています。また油滴天目は意図して造られたものであるため伝世しているが、中国に残ってない理由は、白いお茶が廃れたれ、不要になったため日本に輸出されたといっています。どのような理由であれ、これらの茶碗を眺めることが出来るのは幸せなことです。

しかしこうした名品が出来るのは偶然の産物で、他の茶碗と同じ土を使い、同じ釉薬を使用していながら窯の中の置かれた場所の違いやその時の火の回り方等によって違ったものに仕上がるはずで、これらと同じ時代に焼かれたものが我が家にも一碗あり、油滴と呼ぼうか、少し流れているので兎毫と呼ぶか考えながらも、またこれらと比べること自体おかしいかもしれませんがやはりそこには素晴らしい宇宙が広がっています。どのようなものであれ数百年間生き延びてきています。官窯、民窯の別はあってもやきもの造りを生業とし、生きるため必死に造られているため違和感を感じることもなく自然に受け入れることが出来ます。あくまでも使うために造られたものであるからかもしれません。こうした名品の持つオーラに触発されてそれなりに勉強していきたいとの思いにもかられ、何か手の届く範囲でいいものがないかと思ってしまう。



(油滴天目茶碗は、大阪市立東洋陶磁美術館に12月25日まで展示展示されています。)

第23回アップダウンテニス大会

1. 主催 広島県車椅子テニス協会、テニスサークル・アレオパゴス会議
2. 日時 平成25年 3月 3日(日) 午前9時～午後5時
3. 場所 広島広域公園テニスコート 全天候型8面(屋内4面、屋外4面)
4. 参加資格 車いすテニスと健常者のテニスとの垣根を取り払い、同じテニスコートでテニスを楽しむことに関心のある方。
5. 種目 4チームによる団体戦(チームはこちらで編成します。)
6. 試合方法 リーグ戦方式とします。
7. 参加費用 1人 1,500円(弁当代を含みます)
8. 申込期日 平成25年 2月 3日(日)
9. 申込先 小松社会保険労務士事務所

本の紹介

無私の日本人 磯田道史著 文芸春秋 1, 500円

この本は、穀田屋重三郎 中根東里 大田垣蓮月の三名について書かれています。一般にはほとんど、全くと言っていいほど知られていない人物だと思います。大田垣蓮月についてはやきもの好きには知られているかもしれませんが、私自身、作品に関心もないことから尼さんの歌人で自分の和歌を釘掘りしたやきものを造って生活していた程度のことしか知りませんでした。改めて、この本でどのような人だったか知らされた訳ですが、生きることのむずかしさと時代環境の重さを感じさせられます。中根東里も名前だけ何かの本で見た記憶がある程度でしたが、儒学者であったことを知りました。この二人については抜きこんでた美貌や才能を持っていたことからするとそのあたりのことと世間とのほさまに翻弄されながら、自由に生きた面があったと同時に、自分のことをさておいて周りのために必死に生きたということでは素晴らしいのですが、凡人から見ると片意地を張った天才の変人と考えてしまいます。

しかし穀田屋重三郎になると全く違ってしまいます。私たちと大して違いのない普通の人間でありながら、自分の住む宿場町の窮状を打破しようと思ひあぐねた末、考え付いたのが伊達藩に千両貸付けして、一割の利息を永代もらい、それを宿場の全員に配布して宿場町の疲弊を防ごうとし、同じ思いの者を募ってそれを成し遂げました。確かに無私の精神として称賛に値するといえますが、果たしてそれでいいのか、なにがそこまで彼を突き動かすことになったのかに関心が向いてしまいます。あとの二人にしてもそうです。マザー・テレサも同じかもしれません。しかし神や仏などでは片付かない何か大きな力が私たちを突き動かしているように感じてしまいます。頭で考える理屈はどうとでもなりますが、それを実行に移すためには、大きな何かを感じ取る力がなければと考えてしまいます。こんなバカ話は別として、この本の半分を費やしている穀田屋重三郎の話は、当時の社会の説明もしっかりされており、気持ちのいい文章でもあり、すがすがしい気持ちを与えてくれました。

言葉

あらゆる掟のうちで、どれが第一でしょうか。

イエスはお答えになった

第一の掟は、これである。

イスラエルよ、聞け、わたしたちの神である主は、唯一の主である。心を尽くし、精神を尽くし、思いを尽くし、力を尽くして、あなたの主である神を愛しなさい。

第二の掟は、これである。

隣人を自分の様に愛しなさい。

マタイによる福音書第12章第28節から31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12月 1日 発行