

第 137号

瓦版 えくれしあ

～ 集いの場～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



目次

- 1. 1か月変形が成り立ちますか？
- 2. 技能実習生の脱退一時金 ～ 厚生年金未加入の不利益問題
- 3. 介護の現場でのフィリピン人に対する人権侵害  
～ 琉球新報社説から～
- 4. 数値予報 その2 高橋清和@広島市
- 5. ケラメイコス 李朝の杯
- 6. 無料法律相談会のお知らせ(第7回)
- 7. 本の紹介 「海うそ」 梨木香歩 著
- 8. 今月の言葉

1か月変形が成り立ちますか？

残業代の計算は特別難しいものではありません。とはいってもイザ実例に当たると考え込んでしまったり、途中から自分のミスに気が付いたりして計算し直すということが時々あります。それもどちらかという残業代が増える傾向にあります。つまるところ自分の知識の無さや時間に追われる中での微妙な部分の見過ごしとすることになります。また会社側も法律に基づいて考えているためその考え方を否定する材料を探し出さなければならぬこともあります。

下記の例は1か月単位の変形労働時間制を導入していた例です。立場によって結論は違ってもかもしれませんが変形制が成り立つのか、またその場合残業代がどうなるか等考えてみてください。

労働契約書に記載されている内容

勤務時間	8時～17時 休憩90分 の実働7時間30分
休日	定例日毎週日曜日、非定例日月当り3回 年間休日日数合計 88日
変形労働時間	1か月単位の変形労働時間制
賃金	時間給 818円(愛媛県の造船業の最低賃金) 20日締め
割増賃金	法定超・所定超ともに25%、法定休35%、所定休25%

記録による稼働状況(26年1月分)、週休2日制で計算。

曜日	日数	労働時間		賃金	実際の賃金支給明細書
週日	14	110.91	104.42	85,416	労働時間 165.5時間 賃金合計 135,379円 (818円×165.5時間) 支給は基本給のみ残業手当等なし
土曜日	4	29.66	36.15	36,964	
日曜日	3	24.31	↑週日残業を 土曜に移行	26,846	
合計	21	164.88		149,226	

上記の表は、稼働記録から週休2日制で計算した場合の賃金と実際に支給された賃金とを対比しています。この差が13,847円(149,226円－135,379円)あります。これは土曜日の労働時間や残業時間そして休日労働に対する割増賃金の部分が計算されていないことによるためであることはすぐわかると思います。

労働契約書を見ると1か月単位の変形労働時間制とされています。1日の労働時間に限度を設けず1か月の労働時間を平均して1週40時間以内に収まっていけばそれで「よし」とする制度です。ちなみにこの月の1か月の限度となる労働時間を計算すると次のようになります。

$$31 \text{ 日} \div 7 \text{ 日} \times 40 \text{ 時間} = 177.14 \text{ 時間}$$

賃金支給明細書に記載されている労働時間は、「この範囲に収まっているので割増賃金は一切発生しない」というのが会社の考え方でしょうか？確かに、1か月単位の変形労働時間制の仕組みや労働基準法が分かっていなければ頷いてしまいかねない話かもしれません。技能実習生にとっては会社の説明に沈黙を守りながらも心の中に疑問を持ち続けたまま帰国していることと思います。

労働契約書の記載内容と実際に支給された賃金のどこに問題があるか見ていきます。

#### 【労働時間・休日、採用時等の基本原則】

労働基準法では、1日の労働時間の限度を8時間、1週間の限度を40時間と定めており、休憩時間は労働時間が6時間を超えれば45分、1時間を超えれば60分の休憩を労働時間の途中に与えなければならないとしています。休日は原則1週間に1回与えなければなりません。1日8時間、1週40時間と労働時間を固定してしまうと職場の実態に合わないこともあるため、労働時間の原則を実態に応じて柔軟に対応させるための例外として3種類の変形労働時間制が導入されています。

また、採用時には労働条件を明示した文書の交付を義務づけています。その内容には、始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇や所定労働時間を肥える労働の有無などの記載が義務付けられています。また法定労働時間を超える労働をさせるのであれば36協定と呼ばれる労使協定を労働基準監督署に提出するよう定めています。

#### 【変形労働時間制】

1日8時間労働というのが通常の働き方で、職種によっては8時間労働の3交代制という職場もあります。しかし長距離トラックの運転手さんの場合には広島と東京を往復するとなると1日8時間では仕事に支障をきたすこととなります。またタクシードライバーさんの場合、1日8時間勤務の場合と1日16時間勤務の場合と大きく二通りの働き方があります。こうした職種に対しては1か月の労働時間を平均して1週40時間内に納まれば良いという考え方を労働基準法は導入しています。また、工場などでは年末年始、ゴールデンウィークやお盆に連続した休日を取ることで稼働率の向上を図るため1年間の労働時間を平均して週40時間以内に納まればよしとする1年単位の変形労働時間制もありますし、週末が忙しく週初めが暇な時間が多い旅館や飲食店であれば1週間の労働時間を平均して40時間に収めれば良いという1週間単位の変形労働時間制もあります。当然、導入に当たってはさまざまな条件が付いています。最後に一覧表を載せましたのでご参照ください。

#### 【1か月単位の変形労働時間制での1か月の限度時間と休日日数】

1か月単位の変形労働時間制で1か月に平均して40時間という場合の計算は先にも見たように次のように計算します。

$$\text{その月の日数} \div 7 \text{ 日} \times 40 \text{ 時間} = \text{〇〇〇時間}$$

当然、31日、30日、28日とそれぞれの月によって1か月の労働時間の限度が代わってきますし、所定労働時間に応じて1か月に与えなければならない休日の日数も決まってきます。今回の会社の例でみると、

**31日の月は、31日/7日×40時間=177.1時間÷7.5時間=23日 の労働日数で休日8日が必要**  
**30日の月は、30日/7日×40時間=171.4時間÷7.5時間=22日 の労働日数で休日8日が必要**  
**28日の月は、28日/7日×40時間=160.0時間÷7.5時間=21日 の労働日数で休日7日が必要**

となり、**1年間合計では95日の休日が必要**となります。この会社では、「日曜日と月当たり3日の88日の休日」とされているため1か月単位の変形労働時間制は成り立たないこととなります。

ちなみに1年単位の変形労働時間制で必要とされる休日日数を計算すると、

**365日/7日×40時間÷7.5時間-365日= 87日**

**365日/7日×40時間÷8.0時間-365日=105日**

となります。1年単位の変形労働時間制では1年間を平均するため今回の様な休日が11日の月があっても他の月の休日と調整するため問題はありません。通常、年間カレンダーが作成され事前に休日が定められています。この会社は、本来1年単位の変形労働時間制とすべきであったのを単純に1か月単位の変形労働時間制と間違ったのか、何かの別の意図があったのか不明ですが、契約書に記載されていれば誤りだったといって訂正するわけにもいかないといえます。

### 【1か月単位の変形労働時間制と割増賃金】

次に、この会社では1か月単位の変形労働制を導入するに当たって労働時間とは何を指しているのか理解していたのでしょうか。理解していたとすれば制度を悪用していたとしか言えません。変形労働時間制を導入する時、変形期間を平均して1週当たりの労働時間を40時間になるように休日と日々の労働時間を事前に定めておく必要があります。仕事の状態に即して前日に決めるものではありません。当然、労働時間とは休日を除いた働くべき日として指定された日(所定労働日)の労働時間の合計の平均が週40時間以内になるように設定しておかなければなりません。従って、休日に労働すれば労働契約書に従って割増賃金を支払う必要があります。この会社では、法定休日の労働は35%の割増、所定休日の労働は25%の割増と定められているためこれに従う必要があります。さらに所定労働時間を越えた場合には25%の割増賃金を支払うと定められているため、所定労働時間の7.5時間を超えた部分についても25%の割増賃金が必要となります。もし、所定休日と所定労働時間を越えた場合の割増率の記載が無ければ、日々7.5時間を超え8時間までの労働時間と所定休日労働については変形期間を平均して40時間を超えない部分に対しては割増賃金の支払が必要ないこととなります。この辺りのことを自分に都合よく解釈しているのかもしれませんが。ただ日曜日の労働に関しては、休日振替と言う考え方を導入し、3回の日曜日の勤務については他の日に振替えているため通常の労働日だから割増賃金の支払いは不要だと主張することも可能です。振替休日を行なうためには、就業規則や労働契約書に記載しておく必要があります。しかし労働契約書にその旨の記載はありません。就業規則への記載は不明ですが、あるとしても英文の就業規則の配布ないし掲示が無ければ難しいものと考えます。

### 【1年単位の変形労働時間制が成立すると考えた場合】

1か月単位の変形労働時間制は休日日数の問題で成り立たないのは明らかです。そうすると1日8時間1週40時間の原則に戻って週休2日制で賃金計算をやり替えて清算する必要があります。仮に1年単位の変形労働時間制が成立しているとした場合を考えてみます。

先に見たように休日日数については問題ありませんが、割増賃金については契約書に記載された内容に従う必要があります。「日曜日は休日、その他の休日は月当たり3回」となっていますので、これも1か月平均したその他休日と考えることにします。この場合でも、日曜日については35%の割増賃金の支払いが必要です。

次に日々7.5時間を超えた日については、当然別途その日の労働時間を10時間以内の範囲で事前に指定しておかない限り、割増賃金の支払いは必要となります。通常日々の所定労働時間を定めることなく所定労働時間でカレンダーが組まれています。

## 【1年変形と時間給の問題】

技能実習生の賃金は最低賃金を時間給として稼働時間に応じて月々計算されているのが普通です。この方式で行くと、1年変形を導入している会社では、年末年始、ゴールデンウィークやお盆前後は極端に稼働日数が減少してしまいます。ある造船業では8月の稼働日数が15日という賃金支払明細書がありました。この賃金を計算すると15日×8時間×825円=99,000円が総支給額です。これから社会保険料や住宅費・水道光熱費として55,000円ほど控除され、手取りは44,000円しかありませんでした。この月も家族への仕送りは避けられません。その結果、自分は借金生活を余儀なくされていました。利率は借りたお金の10%から20%程度と聞いています。技能実習生の契約書には1年間の稼働日を計算して月額見込賃金額が記載されています。時間給、月給にかかわらず年間支払総額は同額になるため次回契約から変更をお願いしたことがありました。

## 【まとめ】

この会社は造船所の構内下請です。造船所では稼働効率を高めるため、年末年始、5月の連休とお盆と夏季休日などで連続した休みを取るため1年単位の変形労働時間制を取っているのが普通です。しかしこの会社は1か月単位の変形労働時間制とされています。勘繰った考えをすると割増賃金を支払いたくない為の対策かもしれません。外国人に対して「わが社では、1カ月に働いた時間を平均して1週間40時間以内に収まっていれば残業代は払わない決まりとなっています。」と説明すれば、納得せざるを得ないのではないのでしょうか。別の造船所の下請では、「月曜日から金曜日の間が40時間以内の労働であれば各勤務日の8時間を超えた部分また土曜日曜の労働も残業扱いにはならない。」と説明しており、これを信じている技能実習生に正しい計算方を説明して納得させるのに苦労したことがありました。また、今回の例の「所定超25%、所定休日25%」の記述について入国管理局への添付書類にすぎないと言った感覚で協同組合に任せているため内容については知らないとの回答があるかもしれませんが、これもよく聞く話です。

今回の例は帰国した後の申告ということもあり、時効の問題がかかわってきます。労働基準監督署は、本人からの手紙に労働基準法違反について具体的なことが書かれていないため申告とはならないので明確に記載したものを再度提出してもらいたいと言ってきました。最初の手紙には交渉窓口が私が指定されているため詳細な内容はこちらから伝えればよいのではないのでしょうか。帰国後、窓口も指定できず、手紙を出した人達は不満を述べただけと無視されては可哀想です。申告する弱い立場の労働者の気持ちを汲んで前向きに取り組んでいただきたいものです。

## (変形労働時間制の概要)

		1か月単位の変形労働時間制	1年単位の変形労働時間制	1週間単位の変形労働時間制
労使協定		就業規則に定めれば 労使協定不要	○	○
労使協定の監督署への提出			○	○
特定の事業・規模のみ		なし	なし	○(注3)
労働時間・時刻	休日の付与	週1日または 4週4日	週1日	週1日または 4週4日
	1日の労働時間の上限	なし	10時間	10時間
	1週間の労働時間の上限	なし	52時間	40時間
	1週平均の労働時間	40時間(注1)	40時間	
	時間・時刻は会社が指示	○	○	○
予め就業規則などで時間・日を明記	○	○		
就業規則変更届の提出(規模10人以上)		○(注2)	○	○

(注1)特例措置対象事業場 44時間 (10人未満の①商業、②映画・演劇の事業、③保健衛生、④接客娯楽)

(注2)10人未満も就業規則に準ずる規程必要

(注3)30人未満の小売業・旅館飲食店のみ

※ 変形労働時間制は運用の仕方です。いろいろな条件があります。

## 技能実習生の脱退一時金

### 厚生年金に加入させられていない場合の不利益問題

技能実習生から話を聞いていると、時々「国民年金に加入している」と聞く事があります。5人未満の個人経営であれば問題ありませんが、株式会社等の法人で実習を行っている場合には企業の規模にかかわらず厚生年金への加入が義務付けられています。厚生年金に加入させないのは、会社にも労働者と同額の保険料を負担する必要があるため、この負担を回避するためといえます。その結果、技能実習生は多大な負担・損失を蒙ることになります。

#### 【保険料】

平成26年度の国民年金の保険料は15,250円です。これを厚生年金の保険料に置き換えてみると標準報酬月額が17万円から18万円あたりとなります。これまで数件脱退一時金の源泉徴収税の還付請求をした中で平均標準報酬月額が一番大きい人が160,083円でした。それ以外は全て14万円未満でした。2009年度の技能実習生への支払賃金平均額は143千円(2010年版 JITCO 白書)です。この賃金に該当する厚生年金保険料は12,155円で、国民年金保険料との差額は3,095円あり、技能実習生はこの負担に泣き、会社は負担すべき厚生年金保険料の12,155円を支払わずに笑っているという構図になります。

#### 【脱退一時金問題】

次に、3年間の技能実習が終わって帰国すると、それまで加入していた厚生年金が国民年金に対して脱退一時金の請求を行います。国民年金の場合には、保険料を支払った月数に応じて還付される脱退一時金の額が表で明示されていますが、厚生年金の保険料は毎年4月～6月に支給された賃金の平均で1年間の保険料が決まるため脱退一時金の額は支給決定されるまで分からないといえます。ある技能実習生の例で国民年金に加入していた場合とを比較してみると以下の表の様になります。

実際に技能実習生が負担する保険料の額と脱退一時金の額との関係でみると、厚生年金に加入すべきところを無視された技能実習生がどれほどの不利益を受けているかよく分かります。

#### 【源泉所得税の問題】

脱退一時金に対しては20.42%の源泉徴収がされます。これについては、日本に居住する誰かを納税管理人に指名して確定申告をすれば全額還付されます。ただ、この手続きをする人を日本国内に見つけることが出来る技能実習生はいるでしょうか。中国人技能実習生は租税条約で月々の所得税は非課税とされていても脱退一時金については課税されているのではないかと思います。当然、技能実習生以外の外国人が帰国し、日本に帰ってこないならば当然脱退一時金を請求することが出来ます。

#### 【支払年金保険料と脱退一時金支給額の関係】

厚生年金 (平成25年9月帰国者の例)		国民年金 (同様の条件)	還付率(注2)	
			厚年	国年
被保険者期間	35か月	35か月		
平均標準報酬月額	139,371円	15,040円		
本人支払保険料額(注1)	416,605円	526,400円		
支給率	2.5	—		
脱退一時金支給額	348,400円	225,600円	83.6%	42.9%
源泉所得税	71,143円	46,067円		
差引支給額	277,257円	179,533円		
支払保険料との差額	▲68,205円	▲300,800円		

(注1) 本人が支払った保険料の概算額(25年9月以降の平均標準報酬月額で計算)

厚年7級 11,903円×35月=416,605円(本人負担)

(注2) 還付率は、厚生年金の事業主負担分(同額)を加えたもので計算すると41.8%なりほぼ同じ。



## 介護の現場でのフィリピン人に対する人権侵害

共同通信が「死亡しても責任問わず 大阪の介護会社、フィリピン人採用で誓約書」の見出しをもった記事を配信しました。これを受けた社説の一つを転載します。

### 介護外国人労働 恐るべき人権侵害許すな

琉球新報社説 2014年7月15日

前近代かと思まがうほどの恐るべき人権侵害だ。このような状態を放置するなら、日本は非人道的国家だとの非難を免れない。

大阪府の介護会社「寿寿」が、フィリピン人女性を介護職員として採用する際、本人が死亡しても会社の責任を問わず「永久に権利を放棄する」という内容の誓約書を提出させていた。賠償請求を封じ込むのが狙いだらう。

法学者が「公序良俗に反し、民事上は無効」と指摘せざるを得ない内容である。そうした契約が存在すること自体、問題だ。行政の目が届いていない。この会社に限らず、外国人労働者の雇用環境に問題がないか、関係機関はすぐに徹底調査すべきだ。

2008年の国籍法改正で、日本人男性とフィリピン人女性の間の子どもは、両親が結婚していなくても日本国籍が取得できることになった。父親の認知が条件だ。

寿寿は、フィリピンでそうした母子家庭の女性を対象に「会社が子どもの国籍取得手続きをする」と持ち掛けて勧誘した。だが入国すると手続きを取らぬ例もあった。

同社は、渡航費を立て替えるという名目で数十万円の債務を負わせ、完済するまで毎月の給与から積立金を天引きした。強制預貯金は労働基準法の禁止事項だ。その債務も、日本語教育や介護技術研修の費用も含むといい、内訳も不透明だった。借金漬けにして労働を強制するのは、国際的には「人身売買」と見なされるだろう。

社宅の家賃も天引きされ、女性らは月7万円ほどで生活を余儀なくされ、生活費が尽きてゴミをあさる人もいた。現地説明会では「日勤のみ」だった労働条件も、いざ日本へ入ると宿直勤務が入り、月13回に及ぶこともあった。

フィリピン人女性の弱みにつけ込むような契約や働かせ方には、外国人差別や性差別が根底にある。大阪大大学院の研究者・原めぐみ氏がそう指摘するのもうなずける。外国人労働者を支援する市民団体も今回の例を「氷山の一角」と指摘する。

確かに国内の介護需要は膨らみ続けている。だが外国人を単なる安い労働力と見なすなら、そして人権侵害を放置するなら、日本の介護職場は外国人からも敬遠されるだろう。そもそも介護職の人手を確保するには、待遇を改善するのが本筋だ。介護サービスの質を確保し、事故を防ぐ意味でも、そうした正面からの対策が望ましい。

介護を始めとした福祉関係の職場では、世間相場の賃金を出せない状況のなか職員さんは必死になって働いています。低賃金で仕事の厳しい職場であるため定着率の悪い職種ともいえます。そのためEPAの制度で看護師や介護士の導入を図らざるを得ないのが現実と言えます。「日本人の配偶者等」と言う労働について制限が無い在留資格が得られる日本人の子供を持つフィリピン在住の女性は日常会話に特別支障も無い目付け所は悪くはないのですが低賃金の使い捨てであれば問題が大きすぎます。こうした形やEPA以外の方法もあるのではないのでしょうか。以前カトリック新聞に介護1級の資格を取って働いているフィリピン人女性の紹介があったように私の周りにも介護の職場で働いているフィリピン人が数名いますし、働き口があれば介護の仕事についてもいいと言うフィリピン人は少なくありません。正社員といった形で就職する機会が少ない在日フィリピン人にとっては魅力のある職場といえるかもしれません。海外の外国人を導入する前段の措置として日本で生活している外国人向けの日本語の読み書きをカリキュラムに含めた資格取得向け受講給付金付の職業訓練と就職の斡旋を行えばその人たちが職場での外国人のまとめ役となり外国人導入もスムーズにいくのではないのでしょうか。その結果、報道されているような人権を無視した職場を少なくすることも可能かもしれません。報道以外にも同様の状況に置かれている日系フィリピン人が多数いることも忘れてはいけない問題です。

## 数値予報 その2

高橋清和@広島市

前回、大気の運動を示す7本の方程式を示しました。

7つの方程式系は、微分方程式の中に非線形項（未知数と未知数微分の積などの項）を含むため、基本的には微分方程式の解法がありません。そこで、気象の将来予報を行うのに、電子計算機（コンピュータ）が出番となります。予報をコンピュータで数値的に近似計算を行うのです。それは、地球上の大気空間を小さな格子で分割し、その格子点に7つの未知数の初期値をぶち込み、微小な時間変化を積分として予想値をはじき出すのです。初期値としては気象の観測値や衛星画像のデータ値やらを方程式系にあった形にして修正して、新しくなる都度に方程式にぶち込んで計算させます。格子間隔は、現在は水平方向にして5km（MSMという数値予報モデル）～20km（GSMという数値予報モデル）、鉛直方向は50～100層です。

数値予報での歴史上のこぼれ話をひとつ。1920年ごろには理論的には数値予報の原型が確立されていました。リチャードソン（数学者、気象学者）は、集めた気象データをおよそ水平200km間隔で鉛直5層の格子を用い、6時間の予報を1か月以上かけて手計算しました。1922年に彼は著書の中で「64,000人の計算者を巨大なホールに集めて指揮者の元で整然と計算を行えば実際の天候の変化と同じくらいの速さで予報が行える」と見積もりました。その非現実性から、これは「リチャードソンの夢」と呼ばれました。

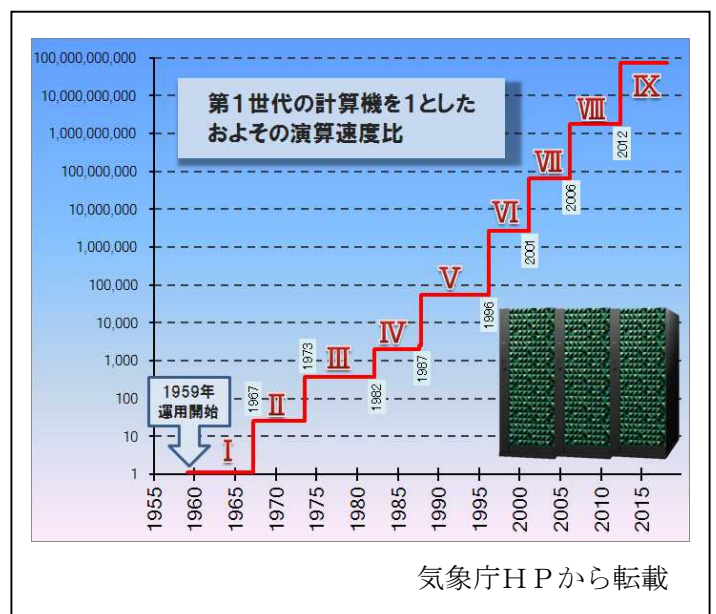
電子計算機（コンピュータ）が出現します。気象庁では1959年に導入されました。当初導入時は現代に比べるべきものではなく、格子間隔が大きく精度的にまだ予報に使える代物ではありませんでした。コンピュータの能力が年とともに飛躍的に向上したことによって、地球上の格子細分化や積分の時間ステップの短縮化が行われ、予報精度はどんどん向上してきました。

コンピュータの能力向上の図を右に示します。横軸は西暦、縦軸は電子計算機の間隔は指数表示となっています。現在の速度（=能力）は導入当初の1959年に比して、約1千億倍の速さとなっています。現在は、初代から数えて9代目のスーパーコンピュータになります。

計算する大気の格子の大きさを小さくすれば現実大気の状態に近づくわけで、予報精度は向上してきました。格子の大きさを半分にするのに、スーパーコンピュータの能力が2倍あればできるかというと、そうは問屋がよろしません。格子の大きさを半分にするには理論的に7つの独立変数と時間すべてが2倍のデータ量となり、 $2^8$ 倍は能力が必要になります（実際はそれ以上に必要）。

数値予報の精度向上とともに現在では、数値予報計算結果が予報業務の根幹になっています。

ちなみに、スーパーコンピュータのシステムは、現在、気象庁本庁の建物内には無く、東京都清瀬市に、震度7の地震にも耐えるような強固な地盤の免震構造建物内にあります。まさに頭脳ですから、大事にされているわけです。



## ケラメイコス

### 李朝の杯



朝鮮半島と日本は古代以来密接な関係を持ってきていました。やきものの世界についても同様というか、むしろ朝鮮半島の技術の上に成り立っているともいえます。新羅土器は須恵器との関係が深く、萩焼や唐津焼は朝鮮半島から来た陶工が始めたものでした。伊万里焼も同様で、泉山の白磁鉱石が発見されたことによって、唐津焼の窯が一気に白磁を焼成する窯に転向していきました。そうした流れから唐津焼と瓜二つといっているようなものが朝鮮半島にもありますし、初期の伊万里焼にも朝鮮半島の雰囲気があります。

朝鮮半島のものといえば白磁のぐい呑に関心が高いのですがなかなかこれといったものに巡り合いませんし、出会ったとしても手が出ないのが現状です。掲載しているモノはつい最近手に入ったものです。これが出てくる少し前に、もう少し形が整い傷も少ない出来の良いモノがでてきたのである程度の金額で入札したまま忘れてしまいました。少し経ってからこれが出てきました。これもとりあえず入札しておきながら時間間際の確認も忘れて翌日見ると入札した額の半額で落札できており、前のものから見ると三分の一の値段でした。前回のものと似たようなところで落ち着くのかと想っていたため自分の見方がおかしいのか、傷けが多いためなのか、たまたまタイミング的に恵まれていたのか分かりません。先のモノを手にしていないので分かりませんがサイズ、傷、全体の形を比べるとやはりそちらの方がいいのは間違いないとはいえ、鼻肩目に見てあれよりは柔らかい感じがあり、形も袴を着た所まで行っていない分面白いのではないかと想ってしまいます。

李朝のぐい呑で好きになれないところは3枚目の写真の様に見込みが真っ平になっているところです。当然その分底が分厚くなり、手取りが重くなってしまいます。元々の用途がなんであったか分かりませんが、料理を盛る器だったら平らな方がいいに決まっています。自分の好き嫌いだけの話ですから、のんびり気に入ったものを探せばいい話です。

無造作に削られた高台も悪くはないし、十分楽しんで使わせてもらっています。ただ最近4合瓶が1か月近くも冷蔵庫の場所を占めているのではこの杯に対して申し訳ないので毎日この杯2杯は飲んでどのように変わっていくか観察していきたいと思っています。

## 法律無料相談会のお知らせ(第7回)

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26年 7月27日(日) 13時00分～17時(受付終了は16時)		
相 談 員	弁護士 3名、税理士 1名、社労士1名		
共 催	法律相談室響き／フィリピン人労働者を支援する会		



# 本の紹介

## 海うそ

梨木香歩 著 岩波書店 1,500円

この作家の名前はこれまで知らず、たまたま書店の新刊コーナーに平積しておかれ「南九州の遅島で繰り広げられる、魂の遍歴の物語」とあるのにひかれて読んでみたものでした。舞台となるのは南九州に位置する古代から修験道のために開かれ、一時は西の高野山と呼ばれるほどに隆盛を保っていたが明治の廃仏毀釈で忘れ去られたという遅島です。人文理学者の主人公がこの島の調査に訪れ、島の各地を探索中に経験したことを中心に、また数十年後に息子がこの島のリゾート開発会社の社員として仕事をしているところに再度訪れた中での経験が語られています。

土地にはその土地特有の歴史があり人間の自然への畏れからさまざまな物語その土地独特の土俗信仰が形作られてきました。現在ではそうした話は荒唐無稽なものとして退けられてしましますが、著者はそうしたものとのかかわりの中に人間のあり方を見ているのではないかと思います。鳥類によって種子が大木の枝などに付着して気根を伸ばし、最後にはその木を枯らしてしまうため「絞殺しの木」の別名もあるアコウの木の説明に続けて、「国というもの、人のつくる社会というものも、こうしたものではないか、とふと思った。何かの上に乗っかって、それを守るかのように法令をつくり、巷では暗黙の規則を張り巡らせて、乗ったものは大きくなるが、気づけば中身は虫の息、それでも外側の機構だけは確実に成長を続け、形は崩れずなんとか持ちこたえている文字通りの形骸化。だがそれもまた、運命のしからしむるところなのかもしれない。虫の息でも、中身は当面、生きていられるのであるし。」これが生きるということなのかもしれません。しかしそうした中にも「・・ええ。応えるんです。ひどく応える。何か、確かに、以前あったもの、というものがある。その気配は十分に漂っているのに、それ自体は、根こそぎなくなっている。それは、私がここに来る前から「応えて」いたものの、続きなのかもしれないが・・。諸行無常、というものでは、何かとらえきれないもの」、「これは私の記憶なのか。それとも場所そのものの、島そのものの記憶なのか。場所の記憶が、島の記憶が私の意識に喚びかけ、働きかけているのか。」こうしたものが交錯して物語が進んでいきます。ギスギスとした、棘とげしい今の社会に生きる私達は、合理的な精神では割り切れない河童がいたり、狐に騙された時代の感受性豊かな生活を取り戻さなければならぬのかもしれないかもしれません。また著者の「家守奇譚」や「冬虫夏草」の世界に浸ると何かしら懐かしさを覚え、ホッとする気分になります。

### 言葉

人を使い捨てにし抑圧するような現実に目を向け、  
いのちの尊厳と自由が守られ、  
安心して暮らせる社会を築いていくことができますように。

聖書と典礼 2014.7.20 共同祈願の一節

### 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](mailto:k.komatsu@do.enjoy.ne.jp) <http://srk2002.com/>

平成26年 8月 1日 発行