

第 138 号

瓦 版 え く れ し あ

～ 集 い の 場 ～

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞



目 次

1. 有期労働契約をめぐって
2. 無料法律相談会のお知らせ(第7回)
3. 外国人技能実習生の実施機関に対する監督指導、送検状況から
4. 新聞記事から
 - ①外国人労働監督に新機関＝受け入れ拡大へ環境整備－厚労・法務両省
 - ②外国人技能実習／制度の抜本改革へ議論必要
5. Drifting too far – 35 「十字架とリンチの木」
6. 本の紹介 「猟師の肉は腐らない」 小泉武夫著
7. 今月の言葉

有期労働契約をめぐって

最近では終身雇用や年功序列賃金といった言葉を聞く事が少なくなり、その代わりに能力や業績にもとづいた賃金形態また、職業経験、職業能力を高めてより評価してもらえる会社への転職といった話がよく聞こえてきます。確かに一部の職種や能力がずば抜けて高い人については転職という形態が増加すると考えられますが、大半の企業では、少数の能力や業績にもとづいた賃金体系の終身雇用制の基幹社員と賃金が低く解雇も容易な形の雇用形態や非正規労働者を中心とした二本立てか三本立ての組み合わせで組織を維持・発展させるという考え方をしていく必要があると考えます。そうした観点から見ると、昨今の非正規労働者に対するさまざまな法整備はこれを助長するための支援のように見えてきます。これからは非正規労働者は増加傾向にあると考えられますので、私が育ってきた高度経済成長期のように賃金損額の旗印とは違って正規労働者の賃金を抑え、非正規労働者の賃金を上げて、一定のバランスを取る必要が企業にとってはあるのではないかと思います。

昨年、有期労働契約をめぐると法改正がありましたのでこのあたりのことを見ていきます

【労働契約法第 17 条 契約期間途中での解雇禁止】

労働基準法第 14 条は労働契約に期間を定める場合にはその限度を原則 3 年(特定の業務と満 60 歳以上は 5 年)としています。当然その期間の雇用は保証されているはずですが、労基法第 20 条では 30 日前までに解雇予告をするか 30 日分の平均賃金を支払えば即解雇も可能とされています。事業主にとっては良い規定ですが、解雇される側にとってはひどい話です。しかし民法第 628 条(注 1)はこうした場合、残りの期間に対しての損害賠償請求が出来るとしています。

一方、労働契約法第 16 条は解雇する必要がある場合には「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、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と

恣意的な解雇は認めていません。さらに、期間の定めのある労働契約については、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」(労働契約法第 17 条)とより厳しい定めを置いています。事業の状況に合わせた調節弁として有期雇用を利用するためには契約期間を短くしておけばよいのかということ、労働契約法第 17 条第 2 項は「使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。」としています。こうした有期契約の反復更新による弊害を防止するために労働契約法第 19 条が置かれています。

【労働契約法第 19 条 反復更新時の雇止め禁止】(注 2)

有期労働契約を反復継続している場合には、期間を定めない契約をしている労働者を解雇する場合と同様の社会通念上同視できると認められる理由が無い場合、また、有期労働契約が更新されることへの期待感を労働者が期待することへの合理的な理由があると認められる場合には、ただ単に契約期間満了といった理由だけでは雇止めすることが出来ず、労働契約法第 16 条の「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、その権利を濫用したものとして、無効とする。」が適用されるとしています。反復更新の回数は 3 回以上の契約が該当し、更新への期待感には採用時また常日頃更新する期待を抱かせる話があったり、これまで例外なく全ての人更新されている場合などが挙げられます。当然こうした場合には、前回と同じ内容での契約更新が事業主には義務付けられています。この条文は一定期間更新してきた場合の雇止めへの歯止めをかけるもので、積極的に期間の無い契約への転換までは問題としていませんでした。平成 24 年度の改正で有期雇用労働者から請求があった場合には期限の無い契約に変更しなければならないという無期転換ルールが定められました。

【労働契約法第 18 条 無期転換ルール】

1. 契約を更新して 5 年を超えることとなった場合、または 5 年を超えている場合に労働者が期間の定めのない労働契約の申込みをしたときには次回の契約から期間の無い契約としなければならないとされています。当然、そうした申し入れがなければ期間契約を更新していくこととなります。
2. 有期契約を更新していても、6 か月以上契約の無い時期を置いて次の契約をした場合には、それまでの契約期間は 5 年間にカウントしないというクーリング期間が設けられています。以前の契約期間が 1 年未満の場合には、契約期間の 2 分の 1 の期間がクーリング期間とされます。下記の表のようになります。これに該当しない空白期間は前後の雇用期間が通算されることとなります。

有期労働契約の契約期間	空白期間
2 か月以下	1 か月以上
2 か月超～4 か月以下	2 か月以上
4 か月超～6 か月以下	3 か月以上
6 か月超～8 か月以下	4 か月以上
8 か月超～10 か月以下	5 か月以上
10 か月超～1 年未満	6 か月以上

3. この条文が対象となるのは、平成 25 年 4 月 1 日付以降の有期労働契約であるため平成 25 年 3 月 31 日以前に契約したものは次回の契約から 5 年間をカウントします。
4. この無期転換ルールが導入されたから 1 年契約を 4 回更新しての雇止めが可能になった

と考えると大きな間違いです。第18条は、労働契約期間が5年を越えて労働者から申し出があれば期間を定めない契約に転換しなければいけません。もし申し出がなければ有期契約を更新していただくと言うだけの話です。期間を定めた労働者がかなりな割合を占めている場合には、これまで通り契約更新は2回までとしておかなければ問題を抱えることになるということになります。

【労働契約法第20条 正規職員との労働条件差別の禁止】

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

正規職員と有期労働契約で働く職員との間の労働条件格差は頭の痛い問題であり、一度紛争が起き、訴訟に持ち込まれると損害賠償や慰謝料として多額の補償が必要になります。この条文が設けられたのを機に、正規と非正規職員の勤務形態等を見直し、労働条件格差も「不合理」と認められない程度の格差であると論理立てて説明できるように是正しておく必要があるといえます。

(注1) 民法第628条「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。」

(注2) 「有期労働契約の締結、更新及び雇用に関する基準」によると雇止めによる予告が必要となる場合を次の3つとしています。但し、契約期間満了以外の理由でなければいけません。

- ① 契約が3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

「無料法律相談会」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 9月21日(日)** 13時00分～17時(受付終了は16時)
※ 教会の駐車場は使用できません。

相 談 員 弁護士：近藤 剛史 税理士：貞本 洋一
 弁護士：藤井 なつみ 社労士：小松 公寛
 弁護士：秋吉 理絵香

共催：法律相談室 響き / フィリピン人労働者を支援する会

お問合せ先 千瑞穂法律事務所内 弁護士 近藤剛史
電話 082-962-0286
広島市中区鉄砲町1番20号第3ウエノヤビル7階

外国人技能実習生の実施機関に対する監督指導、送検状況から

厚生労働省労働基準局から技能実習生を受け入れている事業所に対して行った平成25年度の監督指導の結果報告の発表が8月8日にありました。この内容の一部を抜粋(項目番号順番不同)して紹介します。

監督指導を実施した事業所は2,318件でその内1,844件(79.6%)に何らかの労働基準関係法令の違反があり、その内悪質なものの12件が送検されています。

JITCOの資料によると、平成24年8月17現在の実習実施機関20,227の事業所から見ると11.46%しか監督指導できていないこととなります。指導監督の結果20%に割増賃金の不払があったことから考えると約3,600事業所(20,227×0.2=4,045)の技能実習生は割増賃金が支払われていないこととなります。またこの状況を見ると第一次受入機関は監査義務を怠っているというよりは不法行為を容認・助長しているとしか言えないのではないかと考えたくります。

1. 主な違反内容

主 な 違 反 内 容	違 反 事 業 所 数 (違反率)	
	24年度	25年度
安 全 衛 生 関 係 (労働安全衛生法関係)	1,362 (49.1%)	1,142 (49.3%)
うち健康診断 (労働安全衛生法第66条)	357 (12.9%)	275 (11.9%)
労 働 時 間 (労働基準法第32条)	894 (32.2%)	692 (29.9%)
割 増 賃 金 不 払 (労働基準法第37条)	499 (18.0%)	463 (20.0%)
労 働 条 件 の 明 示 (労働基準法第15条)	373 (13.4%)	331 (14.3%)
賃 金 不 払 (労働基準法第24条)	335 (12.1%)	272 (11.7%)
寄 宿 舎 関 係 (労働基準法第96条)	165 (5.9%)	146 (6.3%)
最 低 賃 金 (労働基準法第4条)	131 (4.7%)	83 (3.6%)

2. 申告状況

主 な 申 告 事 項	申 告 事 項 別 の 申 告 件 数	
	24年度	25年度
賃 金 不 払 (労働基準法第24条、第37条等)	118	114
解 雇 の 予 告 等 (労働基準法第20条等)	31	15
最 低 賃 金 (最低賃金法第4条)	13	9

3. 労働基準監督機関と出入国管理機関の相互通報状況

- 技能実習生の労働条件の確保を図るため、実習実施機関について、労働基準監督機関と出入国管理機関が相互に必要な情報を提供している。
- 平成25年に、労働基準監督機関から出入国管理機関へ通報(※1)した件数は330件、出入国管理機関から労働基準監督機関へ通報(※2)された件数は149件である。
 - ※1 労働基準監督機関から出入国管理機関へ通報する事案
労働基準監督機関が行う臨検監督の結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた事案
 - ※2 出入国管理機関から労働基準監督機関へ通報する事案
出入国管理機関が行う実態調査等により、技能実習生受入機関において労働基準関係法令違反の疑いが認められた事案
- 労働基準監督機関が、出入国管理機関から情報提供を受けた実習実施機関については、監

督指導等を実施している。

4. 事例

事例1：臨検監督により、割増賃金の不足額が支払われた事例

臨検監督を実施した際、技能実習生が自身のノートに記録していた時間外労働時間数と事業主が賃金台帳に記録していた時間外労働時間数との間に齟齬が認められた。このため、労働時間の把握方法について調査した結果、1時間当たりの賃金額が最低賃金額を下回る700円で賃金が計算されていたこと、時間外労働の割増賃金を法定の計算通りに支払っていないことが明らかとなった。事業主に対し是正するよう勧告し、その結果、技能実習生7名に対して、割増賃金等の不足額合計約250万円が支払われた。

事例2：実習実施機関における法違反を是正させ、管理団体に対する指導も行った事例

ある監理団体傘下の実習実施機関2事業場に対し臨検監督を実施したところ、2事業場とも時間外労働の割増賃金を、法定以下の1時間当たり400円しか支払っていないなどの労働基準関係法令違反が認められた。このため、この2事業場に対し、それぞれ是正するよう勧告した。その結果、2事業場について時間外労働の割増賃金の不足額が支払われた。また、上記実習実施機関2事業場に認められた法違反の原因が、調査の結果、監理団体の実習実施機関に対する誤った指導によるものであったことが明らかとなったことから、監理団体に対し、傘下の実習実施機関に労働基準関係法令の遵守を徹底するための措置を講じるよう文書指導を行った。その結果、監理団体は、傘下の実習実施機関14事業場における賃金の支払状況を確認するとともに、これら実習実施機関に対して労務管理に関する勉強会を開催し、労働基準関係法令の周知・指導を行った。

送検事例1：縫製業を営む個人事業主Aを、労働基準法違反及び最低賃金法違反の疑いで、また監理団体役員Xを共犯の疑いで送検した事例

技能実習生からの申告に基づき臨検監督を行った結果、約定賃金額が最低賃金額を下回り、時間外労働の割増賃金の支払額も不足していたことが明らかとなったため、労働基準法第37条（割増賃金）違反、最低賃金法第4条（最低賃金の効力）違反について、個人事業主Aに対し是正するよう勧告した。しかし、是正期日を過ぎても是正されないことから、悪質と判断し、個人事業主Aを送検した。また、毎月の賃金額及び割増賃金額の決定に当たり、監理団体の関与が疑われたことから、同監理団体役員Xを共犯で送検した。

【違反事実】

〔労働基準法第37条第1項、第119条第1号違反〕

技能実習生に対し、法定を超えた労働時間に対する割増賃金について、法定を下回る420円しか支払わなかったもの。

〔最低賃金法第4条第1項、第40条、第42条違反〕

A及びXが共謀して、技能実習生に対し、最低賃金額以上の賃金を支払っていなかったもの。

送検事例2：食肉加工業を営むB社及びB社代表取締役Cを、労働基準法違反の疑いで送検した事例

技能実習生5名に対し、時間外、深夜及び休日労働を行わせたにもかかわらず、法定で支払われるべき割増賃金額を支払っていなかった。さらに、臨検監督時に労働基準監督官に対して、偽造したタイムカードを提示し、虚偽の陳述（説明）を行ったことから、悪質と判断し、B社及びB社代表取締役Cを送検した。

【違反事実】

〔労働基準法第37条第1項、同条第4項、第119条第1号違反〕

技能実習生に対し、法定を超えた労働時間及び休日労働、深夜労働に対する割増賃金について、支払わなかったもの。

〔労働基準法第101条第1項、第120条第4号違反〕

労働基準監督官の調査に対して、偽造のタイムカードによる虚偽の陳述をしたもの。

外国人労働監督に新機関＝受け入れ拡大へ環境整備－厚労・法務両省

厚生労働、法務両省は21日、外国人労働者を受け入れている国内の企業・団体が適切に働かせているかどうかを監督するため、2015年度中に新たな機関を創設する方針を固めた。政府は6月に改定した成長戦略で外国人労働者の受け入れを拡大する方針を打ち出しており、両省は外国人が働きやすい環境の整備を進める。

両省は15年度予算の概算要求に関連経費を盛り込むほか、来年の通常国会に新機関設置のための法案を提出する。

政府は、人手不足の緩和などを念頭に、技術習得を目的に外国人労働者を期間限定で受け入れる「外国人技能実習制度」の拡充を決めている。ただ、同制度をめぐっては、受け入れ企業が最低賃金さえ支払わなかったり、長時間労働を強いたりする違法行為が目立ち、日本弁護士連合会などから「人権侵害だ」との批判を浴びている。

両省はこれまで、公益財団法人の国際研修協力機構（JITCO）に委託する形で外国人労働者受け入れ企業・団体を指導しているが、法的な権限がないため実効性の確保が課題となっていた。

このため両省は、新機関に労働基準監督署のような強い調査権限を持たせ、問題のある受け入れ企業・団体の名称を公表できるようにする。人員はJITCOの3倍規模となる300人程度とし、定期的に立ち入り調査を行う監督体制を整える方針だ。 **時事ドットコム 2014/08/21-17:23**

外国人技能実習／制度の抜本改革へ議論必要

政府は外国人技能実習制度について、実習生を保護し、雇用主らに対する監督、指導を強化するための機関を2015年度中に新設する方針を固めた。

実習制度をめぐっては、低賃金や長時間の残業、旅券や通帳の強制保管といった人権侵害など、多くの問題が指摘されている。労働環境の改善は急務であり、実効ある対応を求めたい。

ただ、国際貢献という理念と、安価な出稼ぎ労働者の確保策という実態との乖（かい）離（り）が制度運営上、大きな齟（そ）齬（ご）を生み出しており、緊急避難的な対策だけで現制度を維持・拡大させるには無理があるだろう。抜本的な見直しの第一歩とすべきだ。

外国人技能実習制度は途上国の労働者を日本に受け入れ、習得した技術を母国の経済発展に役立ててもらうのが目的で、1993年に導入された。2013年末の時点で繊維・衣服や機械・金属関係の68職種に15万5千人の実習生がいる。

労働基準監督署による指導では毎年、監督実施事業所の約8割に賃金不払いや時間外労働などの法令違反が見つまっている。20～30歳の若い実習生に、過労死が疑われる突然死や自殺も相次いでいる。

不正が横行しながらも、救済を求める実習生からの申告は減少する一方だ。技能実習という性格上、実習生には転職の自由がなく、受け入れ企業で法令違反が認められれば実習の継続自体が困難となり、帰国を余儀なくされてしまうからだ。

実習生の送り出しに関してはブローカーの存在も指摘されている。多額の準備金を払い、違約金や保証金に関する違法な契約を結んで来日する実習生も少なくない。日本の裁判所や報道機関への訴え、労働組合への参加やストライキを禁止するなどだ。劣悪な環境で酷使されても泣き寝入りせざるを得ない一因と言われる。

政府は新たな成長戦略に、外国人実習生の受け入れ拡大を盛り込んだ。新機関設置による実習生の保護をアピールし、国内外から向けられる厳しい視線をかわす狙いが見て取れる。

対策としては、立ち入り調査を拒否した場合の罰則や、法令違反企業の公表、受け入れ団体への監査体制の強化などが想定されているが、制度導入から20年も徹底されなかったことが問題であり、最低限の内容と言える。確実に実行してほしい。

目が届きにくい送り出し機関へのチェック強化も不可欠だ。相手国の公的機関を関与させることも必要になるだろう。

何より、受け入れ団体や送り出し機関に対し、支配従属的な立場を強いられる制度の構造にこそ切り込むべきだ。それなしに実習生受け入れを拡大しては、新たな人権侵害を生む。

構造にメスを入れることは、国際貢献の名の下で労働力不足を解消しようとする、ある意味、制度の限界を認めることにつながるが、もはや外国人労働者の受け入れについて、正面から議論することを避けては通れない段階に来ている。 **河北新報オンラインニュース 2014年 08月 26日 火曜日**

カントリーミュージック好きにとってはクリスチャンであるか否かを問わず宗教的な意味合いを持った歌を意味は分からないまま、また意識もしないまま自然に聞いています。ブルースや黒人霊歌はジャンルが違っても私にとってはカントリーの流れの中で聞き流してきていました。しかし今年、「ゴスペルの暗号～秘密組織 地下鉄道」を読み、「それでも夜は明ける」という自由人から拉致され12年間奴隷された映画を見て黒人奴隷の抱えた問題やブルースやゴスペルに込められた思いに関心が高まっていたところに目についたのが4月に出たこの本でした。アメリカは黒人を大統領に選びながらも、ミズリー州で黒人男性が警察官に射殺されたことから暴動が起こっているように人種差別の根の深さを意識させられます。

「十字架とリンチの木は、ほぼ二千年の間分離されてきた。一つはキリスト教信仰の普遍的象徴であり、もう一つはアメリカにおける黒人抑圧の典型的象徴である。両者とも死の象徴でありながら一方は希望と救いのメッセージを代表しており、他方は白人優越主義によるそのメッセージの否定を表示している。十字架上のイエスの死と、街灯柱や木に首を吊られて殺された何千という黒人男女の死の間には、明らかな類似性」がある。「彼らは神の子を再び十字架につけている」(ヘブライ6.6)とはアメリカでは黒人奴隷を指している。「神は十字架上のイエスとともにおられ、サタンと死がイエスの意味について最終的決定をすることを拒否されたゆえに、その神は米国のすべてのリンチ行為にも隣在されたのである。神は白人たちが頼るもののない罪なき黒人になしたことを見ておられて、彼らの苦難を御自身の苦難となさった。かくして神はリンチされた黒人の死体を、再度十字架につけられたキリストの体に変えられた。白人暴徒が一人の黒人をリンチする度に、彼らはイエスをリンチしたのである。リンチの木はアメリカにおける十字架である。それゆえアメリカのキリスト者たちは、自分たちがわれわれのただ中における十字架につけられた死体においてのみイエスに会うことができるということを理解する時に、初めて真の十字架のつまずきに出会うであろう。」と著者は述べています。ミズリー州で警察官に撃ち殺された黒人男性はリンチの木に架かった黒人奴隷そのものであり、この問題を私たちの目の前で十字架につけられ血にまみれたイエスとして認識するところから信仰が成り立つとの神学です。

また、イエスの十字架とリンチの木との象徴的関連性を訴え続けてきたものの一つとしてブルースや黒人霊歌を多数引用されており私にとってはそれらの意味するところ、また新しい曲と出会う切っ掛けともなりました。そうした一つに、ビリー・ホリイが歌ったという「奇妙な果実」があります。この歌に歌われた人たちが「奇妙な果実」を「十字架からぶら下がった果実」と同じものと感じることで救いを得たように私たちは目の前にあるさまざまな問題を「自分のこととして感じるができるか」との踏絵として理解する必要があるといえます。

南部の木には奇妙な果実がなる、葉には血を滴らせ、根にも血を滴らせ、南部の風に揺らいでいる黒い死体、ポプラの木から吊るされている奇妙な果実。

輝かしい南部ののどかな景色、膨らんだ目とゆがんだ口、甘く強烈な木蓮の香り、その時突然発する焼かれた肉体の臭い！

ここにはカラスがついばむ果実があり、雨に打たれ、風がなめる、それを太陽が腐らせ、木から落ちていく、ここには奇妙な、苦い果実がある。

平穏な生活を送っている私たちはこうした問題を第三者的な立場で観念的に非を唱えることだけで満足していないでしょうか。綺麗ごとの世界に安住し、嫌な部分は意識して見ないで済ませていないでしょうか。日本でも部落問題を始めとしてさまざまな差別があり、対策が取られています。しかし外国人労働者、特に日系人と技能実習生に対する扱いはまさに国策としての差別制度といえます。そうした中で苦しんでいる外国人は当にリンチの木に架けられる恐怖に震える黒人奴隷と変わるところがなく、キリスト者にとっては日本版リンチの木の視点から考えてみる必要があるのではないのでしょうか。しかしそれ以前に一人の人間として、行動を起こす起こさないにかかわらず関心を向けなければならない問題の一つといえます。

本の紹介

猟師の肉は腐らない

小泉武夫 著 新潮社 1,400円

食に関するエッセーなどを探していると小泉先生の本はいたるところで目にすることが出来ますし、著書の中で、「味覚人飛行物体」、「走る酒壺」、「鋼鉄の胃袋」、「発酵仮面」等々のあだ名を披露されているように世界中いたるところの食について、その扱う範囲もゲテモノ食から本職の発酵学や醸造学の蘊蓄を基にしたエッセーは抱腹絶倒の面白さを持ちつついついっ気読みしてしまいます。今回の本は、これまで調査されてこられたマタギや山里の生活を基にした物語風のエッセーといった形式で、福島県八溝山地でターザン生活を送っている義っちゃんと過ごした日々の経験が書かれています。

書名の腐らない肉とは燻製を意味していて、魚、野鳥、蛇や蛙は串刺しにして囲炉裏の自在鉤の上部の藁束に刺しておけば何時の間にか燻製が完成し、イノシシの肉も塩をまぶして囲炉裏の上に3カ月程度吊るしておけば後は物置に吊しておいても腐ることもないとのこと。燻製の話はこの程度で、八溝山地での狩猟採集生活のいろいろ、ヤマメ、蜂、マムシ、ドジョウ等々の食材に関する獲得法とか調理法が面白おかしく語られています。しかし読んでいて感じるのは自然への畏敬の念であり、自然から恵まれる食に対する感謝の気持ちといえます。そうした例として、義っちゃんはこれまでとってきた猪の全てに「八溝院徳猪壱参宙居士」とか「八溝院徳猪弐七星大姉」と番号を付けた戒名をつけており、また、岩魚釣りもルアーやフライを使わず生餌を使うこだわりも命を提供してくれる岩魚への感謝の気持ちといえます。

この本を通じて猟犬クマも重要な主人公であり、最後の大猪との二度にわたる死闘は涙が出る思いがしました。面白かったものに、冬のドジョウとりは水を抜いた田んぼの排水口周辺から掘り出すと言ったことや、窮乏食として木の枝から作る紙餅などがありました。典座教訓同様自然の恵みである食のありがたさに感謝する気持ちに気づかせられた本でした

言葉

信仰は、単に信じる者の内面に浮かぶ個人的な思想ではありません。それは信じる者の「われ」と神の「汝」の間の、すなわち自律した主体と神の間の排他的な関係でもありません。信仰はその本性上、「わたしたち」へと開かれており、また、つねに教会の交わりの中で営まれます。

.....

だから信じる者は独りきりではないのです。だから信仰は広められ、他の人を喜びへと招くことを目指すのです。信仰を受け入れた人は、自分の「自我」が広がり、自らのうちに人生を豊かにする新しい関係が生まれたことを見出します。

回勅 信仰の光 P61~P62
教皇フランシスコ

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://srk2002.com/>

平成26年 9月 1日 発行