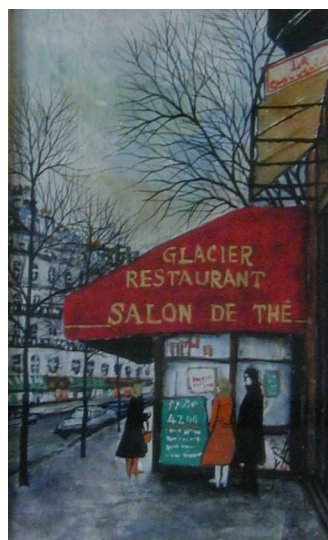


## 第147号

# 瓦版 えくれしあ

～ 集いの場 ～



## 目次

1. 身近にある労働の法律
2. 労働委員会傍聴から (H27.5.17) 技能実習生解雇問題で不当労働行為申立
3. 技能実習生関連記事から  
違法行為の監督強化を 小池議員 外国人実習生問題ただす  
外国人実習生賃金未払い 小池・仁比氏 政府に対応要請
4. ケラメイコス ～ 豆彩の湯呑
5. 第11回無料法律相談会
6. 本の紹介 祈りの現場 悲劇と向き合う宗教者との対話 石井光太著
7. 今月の言葉

## 身近にある労働の法律

新しく社会人となった人達も1カ月が経過すると多少は周りを見回せるようになり、今まで抱いていた思いと現実のギャップに気付いてくるのではないのでしょうか。積極的な人は新しい問題意識をもってやるべき方向に進んでいくでしょう。厚生労働省が昨年11月に発表した平成23年(2011年)3月新規学卒者の卒業後3年以内の離職状況の調査結果を見ると、「大学卒」の32.5%、「短大卒」の41.2%、「高校卒」の39.6%、「中学卒」の64.8%が3年以内に離職しており、全学歴で離職率が前年を上回る結果となったそうです。運悪くブラック企業に就職した人たちも、満足して働いている人達も自分を守ってくれる労働の法律を、また自分が人事労務の担当者として労働者を取り巻く法律を知っておくことは必要なことではないのでしょうか。その辺りのことを簡単に説明していきます。

### 1. 労働者とは誰か

働き方にはさまざまなものがあります。派遣、請負、正規や非正規、事業経営また歌手や俳優という働き方もあります。しかし労働の法律でいう労働者と認められるためには次の二つの条件を満たす必要があります。指揮命令のもとに労働をしていること、その労働の対価として報酬が支払われていることです。派遣、正規非正規と呼ばれるグループが労働者に当たります。その呼称には、正社員、嘱託、パート、アルバイトなど様々な呼び方があっても前記の要件に該当すれば労働者とされ、労働の法律が適用されます。そうすると、学生のアルバイトであっても労働者に該当し、工作中や通勤途中に怪我をすれば、健康保険で治療するのではなく、労災保険で治療を受けることとなります。テレビに映るアナウンサー、司会者、歌手、タレント、バックで踊っている人やコーラスをつけている人達の誰が労働者に該当するのでしょうか。

### 2. 労働の法律

では労働者と認められるとどのような法律が関係してくるのでしょうか。主なものを挙げておきます。

## (1) 労働基準法

就活の学生がよく口にするブラック企業という言葉があります。凄まじい働き方を強要したり、会社の指示に従わなければ精神的に追い詰めていびり出すことをする会社です。その結果、過労死やうつ病といった事態が引き起こされます。こうした働き方を規制し、まともな労働条件や労働環境を確保しようとするのが労働基準法です。労働時間や賃金、休日や有給休暇、どのような条件で働いているのかといった就業規則や労働条件の書面での交付また職場での安全衛生の確保また労働災害に対することなどが定められています。ちなみに、1週1日数時間しか働かない人にも有給休暇が与えられると定めています。

## (2) 労働保険

労災保険・・ 仕事中や通勤途中の怪我や病気に対して治療費、休業補償、後遺症への補償等、また会社が倒産し、賃金が支払われないときの未払い賃金立替払制度などがあります。臨時的に労働した場合やアルバイトであっても適用されます。

雇用保険・・ 失業中には失業給付、その他、在職中に資格取得の講座等に通った場合の費用の補助また求職中の職業訓練で資格取得等の講座受講ができます。

## (3) 社会保険

病院の医療費や病気で会社を休み賃金が出ないときに傷病手当金が給付される健康保険と、老後の年金や事故で障害を負ったとき、またうつ病等で働けなくなった時の障害年金等が給付される厚生年金あります。

## 3. 労働契約・労働条件

わたしたちがアパートを借りると賃貸借契約を、物を買う時には売買契約を結びます。これと同じように就職すると労働契約を結ぶことになります。普通この契約書を交わすことは少なく、口頭契約が普通です。それではどのような労働条件で働き、いくら賃金を貰い休日や休暇がどうなっているのか分からない為、労働基準法は労働条件を書面(労働条件通知書)で交付するように定めています。同時に、常時10人以上の労働者を使用していれば就業規則作成して労働基準監督署への提出を義務付けています。この二つで自分の労働条件が決定されます。

## 4. 労働時間・残業

無制限に働くと体調を崩し、最悪の場合過労死となってしまいます。こうしたことを防止するため労働基準法では1日及び1週間の労働時間の限度を定めています。1日の労働時間は8時間、1週間の労働時間は40時間が限度となります。使用者がこれを超えて働かせようとするときには労働基準法第36条の定めに従った労使協定(36協定)を結び労働基準監督署に提出しなければこの限度時間を超えた残業や休日労働をさせることはできません。当然、1日8時間1週40時間では問題のある職場もあるため変形労働時間制等で設定した変形期間を平均して1週40時間となれば良いと言った制度もあります。

## 5. 賃金・明細書

賃金の計算や支払い方法などについて労働基準法は5つの原則を定めています。通貨で支払う、労働者に直接支払う、全額を支払う、毎月1回以上支払う、一定の期日に支払う、の五つです。賃金支払明細書を交付するよう定めた法律はありません。しかし所得税法では所得税が分かるものを渡す必要があるとされているので、これを満たすだけの簡単な賃金支給明細書から稼働状況が良く分かる詳細なものまで様々なものがあります。しかし一方で労働基準法は使用者に労働時間等所定の事項を記録した賃金台帳を備え付けるよう義務付けています。

## 6. 休業手当

労働者にやらせる仕事が無くなると会社は労働者に休業命令を出します。ひどい場合には数か月と言うこともあるでしょうし、月の内に数日と言ったものもあります。この日については賃金がどうなるのかといった問題があります。「働いていないのだから賃金は支払わない。」との例も少なくは無いです。これについても労働基準法に定めがあります。過去3か月の平均賃金の60%を支払わなければいけないとなっています。

## 7. 退職・解雇

「明日から来ないでいい。」と突然解雇される例も少なくありません。これについても労働基準法は30日前に解雇予告をしなければ、平均賃金の30日分を支払う必要があるとしています。

## 労働委員会傍聴から (H27.5.17) 技能実習生解雇問題で不当労働行為申立

カキ養殖業者で働いていた中国人技能実習生が残業代未払やその他の労働条件で問題があるためユニオンに加入して是正を求めて団体交渉に入りました。会社は途中で交渉を打ち切り、彼らを解雇しました。ユニオンは労働委員会に不当労働行為の申し立てを行ない、その証人尋問があるとのことで傍聴に行きました。この事件についての詳細は承知していませんが、傍聴する中で技能実習生制度に関するいくつかの問題がありましたのでその辺りのことを紹介します。

会社側の当事者は弁護士を立てず社長ではなく一族の中心人物が代理人として出てきていました。不当労働行為の条文をしきり振りかざし、技能実習生に対してもこの言葉の内容を知っているかなど質問をしていましたし、不当労働行為の問題ではなくその前段にある個別的な団交で取り上げられてきた内容を持ち出す場面が多くこの委員会で問題となるべき点への理解が乏しいためか会社側の主張に有利な証言を引き出す質問が少なかったように思いました。

### 【問題の発端】

この事件の中心は、所定労働時間を超えた労働時間に対する割増賃金が支払われていないと言う問題です。此処までであればよくある単純な話ですが、会社は次の二点により割増賃金は発生しないと主張しています。(1)残業はさせていない。アルバイトをしていた、(2)水産業は労基法の適用除外規定により割増賃金は発生しない、の二点です。この幕引きを図るため解雇したことが不当労働行為の申し立てとなっています。

### 【残業ではなくアルバイトだった】

会社は残業させていない。残業と言っている時間帯は他の会社でアルバイトをしていたものでアルバイト代も支払われている。会社に25%の割増賃金の支払義務はない、と主張しているとのことです。協同組合理事長の証言によると、個人経営の事業所とあと二つ会社があるが同族経営であり、帳簿だけが分離して記帳されているにすぎず、労働の実態としては区別できない状況にあり、その辺りの詳細まで把握していないし、残業していたかどうか把握していない。また他の事業所でアルバイトをしていたとの認識もなかったと証言しています。当然技能実習生達もその辺りのことは分からずアルバイトをしている意識などありません。技能実習生も証言のなかで「技能実習生がアルバイトすることは禁止されていることは知っている。」と述べています。

ちなみに労基法では1日の労働時間は8時間とされています。これは1社での労働時間の限度ではなく1日の労働時間ですから、8時間勤務後に、他社でアルバイトをしたらアルバイトの労働時間に対しては25%の割増賃金が支払われなければならないと定めています。

### 【労基法上水産業は適用除外となっており割増賃金は発生しない】

ここで会社が問題としているのは労基法第41条で水産業は割増賃金の支払いが必要ないと言う適用除外の条文に基づいて割増賃金の支払を拒否しています。

確かに、この条文を見ると水産業は適用除外とされています。しかし入管は技能実習生についてはこの条文の適用を認めていません。と言っても他の省庁の法律を勝手に変更できない為、明確な文書での定めをすることなく、適用除外に基づいて作成された労働契約書の提出があると技能実習生の受入を許可しないと行った方法を取っています。このため適用除外をめぐるトラブルが少なく無いといえます。以前この問題について「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。」と報告したことがあります。しかしこうした屁理屈は別として、JITCOのHPを見ても技能実習生は適用除外の対象にならないと明言しており、この辺りのことは協同組合の業務運営上常識のレベルのはずなのですが、明確に規定されていない事を逆手

にとって契約書偽装を当たり前のこととして行っています。しかし一方ではこの協同組合の90%が力キ養殖業者で割増賃金を支払っていないのはこの会社だけとの証言もありました。

### 【労働契約書偽装等】

適用除外の問題に係らず労働条件の問題については、労働契約書で確認する必要があります。しかし交付されていない例が少なくありません。当然口頭でどのような労働条件であると会社に都合のいい理屈が述べられますが、契約書の提示を求めても提示しなかったり、こちらの予想を裏切る内容のものが提示されることもあります。この事件でも同様でしたが、労働委員会の場で協同組合の理事長の証言によって偽装行為の実態が明らかになりました。

この事件でも、労働契約書が本人達に交付されていない為、ユニオンが会社に提示させたところ割増賃金欄に何も記入されていないものが出てきたとのことです。会社はこの契約書に基づいて適用除外を主張しているため、これが正当なものか判断するため、入管に開示請求しました。その結果、割増賃金が記載された契約書が出てきたため偽造されたものが提示されたことがはっきりしました。

この点について協同組合の理事長は、技能実習生達に署名させた割増賃金欄が空白のものは会社に渡し、入管には勝手に署名して提出したと証言しました。入管に提出する書類にも会社印は必要ですから協同組合と会社が共同謀議したことは明らかといえます。

この偽装問題とあと一つ、会社がすでに帰国した技能実習生名で提出した陳述書に対する信憑性の問題でした。これについて理事長は、「送出機関が彼らと呼んで書かせたとの話は聞いたことがあるがどのようなものか知らない」と答えました。申立人弁護士から、送出機関の所在地から5時間もかかるところに住んでおり、可能なのか、旅費日当の問題はどうしたのかと質問がありましたが、回答はありませんでした。江田島事件の陳さんの裁判でも送出機関があらゆる証明書をねつ造し、能力のない人まで送り出している実態が暴露された例を思い出します。

### 【協同組合が技能実習生・会社の要望に沿った対応をしていない】

協同組合が会社の指示を受けて技能実習生がどのように考えているのか確認するのは当然ですが、それが適正になされず、双方にいい顔をするような話をねつ造しているのが分かりました。それは、怪我で3か月入院した技能実習生に仕事への復帰を望むのか、帰国を望むのか会社が協同組合に確認するよう指示をしたところ、会社に対して「借金をして来日しているので最後まで実習を続けたい。」と言っていると報告しています。しかし技能実習生の方は「そのような内容の話ではなく、ストレスのたまらないように、安心して治療をしてください。治ったら仕事を続けてもいいし、帰国しても構わない。」と言うものだったと言っています。さらに「自分は技能実習生としてくるため借金はしていない。」と言うものでした。

### 【解雇】

不当労働行為の申し立ての中心は組合潰しを目的とした第3回目団交の翌日に解雇している点です。労働契約法第17条は「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。」と定めています。この条文は日本人だけでなく、技能実習生も対象としています。しかし解雇して帰国させてしまえばまず問題が解消されるため、技能実習生問題には解雇・即時強制帰国が大きな壁としてあります。これを恐れて技能実習生は正当な権利の主張ができない状況に置かれています。今回の解雇理由は、勝手に欠勤したり、たばこの喫煙の問題であり、たびたび注意してきたと会社は主張しています。しかし解雇に至るまでのステップを踏み、記録を残していなければその正当な理由があったと証明することはできません。理事長も、「彼らはかなり問題があり解雇自体遅きに失した。」と証言しています。当然そのように言うのであれば監理団体としてどのように指導して来たのか記録が残っているはずですが明確な回答はありませんでした。

解雇が正当だったのかどうかといった問題の判断材料の一つに、彼らが他の力キ養殖業者に移籍している点があります。理事長は、「こうした移籍は通常あり得ないが、入管から受け入れ企業が不適切な扱いをしているため移籍させるよう指示があった。」と証言しています。もし、技

能実習生が、解雇されてもやむを得ない非行行為をしていたとすればその旨証拠を提出して入管に説明すれば入管が移籍を指示することはあり得なかったのではないのでしょうか。

### 【監理団体としての協同組合】

委員長は、理事長に、協同組合は技能実習生制度の「適正な実施について企業等を指導する」責任があるとの入管の指針を述べ、協同組合の監理責任の面から質問をされました。これは、これまで理事長が顧客先である会社に配慮して適切な指導を行っていない内容の回答が繰り返されてきたためだと思われます。協同組合は利益優先で監理機能を果たす意識など持っていないのが当たり前との大前提としている私にとってこの質問に新鮮な驚きを感じました。

会社側から実習生に対して怪我で休業していた期間も会社は協同組合に25,000円程度の管理費を支払っていたのを知っているかと質問していました。管理費は技能実習生と全く関係が無い話であり、不当労働行為は無いとする会社側にとってどのような意味がある質問か理解できませんが管理費の額が明らかになりました。

また会社と協同組合の関係について、理事は代表理事の自分を含めて4名おりその内に会社側一族が3名理事であったが、この問題が発生したため受入停止を避けるためこの事件に関係している理事3名を解任し新たな理事による体制とした。自分が残ったのは入管との対応で経過は自分しか知らない為で解決後退任予定とのことでした。

役員の数や技能実習生と会社との間に立って自己保身的な二枚舌を使うことや監査も良い加減であることなどがあったことはこの制度を今後どうするか考えるうえで大いに参考となるものといえます。

### 【参考】

労働組合法における不当労働行為の条文は下記の通りです。

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

## 技能実習生関連記事から

### (1)違法行為の監督強化を 小池議員 外国人実習生問題ただす

しんぶん赤旗 2015年5月14日(木)

日本共産党の小池晃議員は、12日の参院厚生労働委員会で、外国人技能実習生に違法行為が横行する事態のまま、外国人実習生の規模と業種の拡大は許されないと追及しました。

安倍内閣は、今国会に外国人技能実習生法案を提出し、期間を3年から5年に延長し、建設、介護分野に拡大しようとしています。

小池氏は、受け入れ機関は3万3000、実習生は16万9000人だが、実習生受け入れ機関の労働基準法違反は79・6%に及ぶのに、受け入れ禁止は241件だと指摘しました。

そのうえで、徳島県の縫製業・日産常盤などで働いていた中国人実習生20人が今年2月、賃金未払いで労働基準監督署に申告したことを指摘。日産常盤の社長が、徳島労働局の地方労働審議会使用者側委員であることもあきらかになりました。

小池氏は、「1年間で休めるのは元旦と花見の2日だけ。1日5～6時間の残業で、残業の時給は350円に満たない。未払い分は1年で全員がそれぞれ約100万円。残業は月204時間のときもあった」と実態を告発。「昨年、労基署が賃金未払いを指導したのに、解決していない。過去の未払いは是認するのか」と迫りました。

塩崎恭久厚生労働相は、「厳正に対処する。制度を適正化するのはまったなしだ」と答弁。小池氏は、「これだけ問題が出ている。適正化して成果がでてから拡大するならわかるが、適正化と同時に拡大するのは乱暴だ」と批判し、違法行為をした企業の受け入れ禁止、入管と労基署の体制を強化するよう求めました。

### (2)外国人実習生賃金未払い 小池・仁比氏 政府に対応要請

時給350円 / 年間休日2日のみ

しんぶん赤旗 2015年4月29日(水)

徳島市の企業が中国人実習生に対し、賃金未払いのまま解雇しようとしている問題で、日本共産党の小池晃、仁比聡平両参院議員が28日、厚生労働省と法務省に対応を求めました。

問題となっている企業は、日産常盤株式会社です。

昨年5月、帰国予定の実習生が未払い賃金の支払いを求めて徳島労働基準監督署に申告し、それ以降の未払いはなくなりました。しかし、それ以前の未払い分が解決していないとして、今年2月に7人が申告。未解決だったため、今年2月24日に社長に支払いを求めたところ、「仕事をしなくてもよい」と言われ、翌日には中国人実習生20人分のタイムカードも撤収されてしまいました。

送り出し企業の社長も、実習生を本国に送還させると言明。未払い分が支払われない恐れがあります。

実習生が1年間で休めるのは元旦と花見の2日間だけで、1日に5～6時間の残業があったといえます。時給に換算すると350円足らずで、未払い分は1人あたり100万円程度と見られます。

小池氏は「緊急に連携をとり、未払い分の解決をはかってほしい」と求め、仁比氏は「本人たちの要求をきちんと聞く場を設定すべきだ」と要望。両省の担当者は「関係者と相談し、どんな対応が一番望ましいのか判断したい」と答えました。

政府は今国会に、外国人実習生制度に関する法案を提出しましたが、新たな監督機関の設置にとどまっており、実習期間延長などの改悪をすすめようとしています。

## ケラメイコス

### 豆彩の湯呑



先日、突然唐津の小島先生(曹源窯)から電話がかかってきました。今、三越で個展をしているが案内が返ってきたのでということでした。当時の作風と特別変わってはいないものの、ぐいのみで不満を持っていた点が解消されていました。今回は唐津焼にはいろいろな色のものがあることを中心に展示したと言われていました。年を重ねれば枯れた味わいの李朝や信楽に向かっていくとも言われますが、どうも最近の色気づいてきています。目にするものぐらいは華やかなものにしたいとの思いが強くなってきているのでしょう。

我が家の色絵のコレクションはと思い浮かべてみるとぐい呑とのぞきそしてコーヒーカップに幾つかあるばかりで、湯呑みとなると全くありませんでした。先月この湯呑を見て欲しくなっていました。中国の技法を中心とした古余呂技窯の川瀬竹春先生の豆彩の小ぶりな湯飲みです。豆彩というとチキンカップとすぐ結びついてしまい、高嶺の花と聞いていましたが思いもかけず楽しい毎日を送っています。ただビール呑み用もいいのですが、緑鮮やかなお茶を呑まなければと思いながらも面倒くさいので何時のことになりますか。

## 身近な法律相談会(第11回)

日 時 平成27年 7月 5日(日)  
13時 ~ 17時 (受付終了は16時)

会 場 カトリック幟町教会 多目的ホール 広島市中区幟町 4-42  
教会の駐車場は使用できません。

どなたでもご来場ください。

相談員 弁護士 : 近藤 剛史 社 労 士 : 小松公寛  
弁護士 : 藤井なつみ  
弁護士 : 田奥 明生

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

## 本の紹介

### 祈りの現場

悲劇と向き合う宗教者との対話

石井光太 著 サンガ 1,800円

日曜日のミサに行ったり、時々お御堂に入ってお祈りをするのはあっても「祈り」という行為が分かったようで分からない思いでいます。そうした心を静かに落ち着け、静かなひと時も、直面している問題に一生懸命向かっていくことも含めて生きること自体が祈りと考えればことさら祈りと言う言葉を口にしたくないとの思いがあります。そうは言いながらも祈りとは何だろうかと思いつけているためこうした本に関心が向いてしまいます。

東日本大震災で家族を失った人達、ボランティアとして参加して震災の有様を見た人達、罪を犯し服役している人達の教誨に携わる人達また今日の前で苦しんでいる人達に接してさまざまな活動を行なっている人たちの思いはどのようなものがあるのでしょうか。信仰を持った人たちにとっては祈りと言うところに自然と繋がっていくのでしょうか。この本はこうした問題に巻き込まれた5人の宗教者との対話から構成されています。東日本大震災 臨済宗片山秀光師、釜ヶ崎 カトリック本田哲郎神父、刑務所教誨 浄土宗中村瑞貴師、伊豆大島土砂災害 日蓮宗吉川泰全師、広島原爆 カトリック深堀升治神父の5人です。本田神父様は「釜ヶ崎と福音」と言う本を通じて強い関心を持っている神父さまですし、深堀神父様は幟町教会の主任司祭でおられたので顔見知りの神父様でした。ここで語られている幾つかの言葉を拾ってみます。

「人間ていうのは究極的に、本当の土壇場では祈るしかない。祈りしかない。祈ることで安堵が生まれるというか、救いが生まれる。せめてものことをしてあげたい、そんな気持ちが間違いなく遺族にはある。」(P29 片山師)、「宗教者から無宗教者に助けの力が行くといいんだけど、実はそうじゃなくて、現実の痛みの中にいる、そういう先輩たちを通して、キリスト教で言う神の働きと言うのは流れて来るんだって気付いたんです。」(P96 本田神父)、「あのヨハネ・パウロ二世が広島で平和アピールされたときに、「ああ、そうなんだ!」と思ったんですよ。あのときに世界観が変わったんです。何が変わったか。「戦争は人間のしわざです」と言ったんですよ。摂理じゃないと。」(P299 深堀神父)

### 言葉

コセコセと小さいことを考えていないで、大きな夢を持って一日二十四時間を大切に生きてほしい。過ぎた時間は帰って来ない。幸せな人生は自分で選べなさい。橋の下で貧しい暮らしをしている人でも、幸せだと思って人生を送っている人も居るし、いくら豊かでも、不平不満を並べ立てている人に幸せはない。山の中の子どもに不満はない。不満が私たちの心にあると幸せは来ない。

### バギオの虹

シスター海野とフィリピン日系人の一〇〇年 P.122

### 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27年 6月 1日 発行