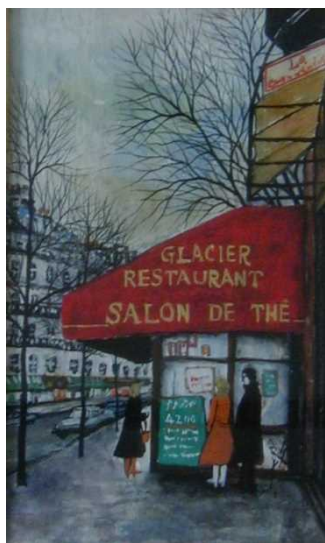


第 151 号

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 休日・休暇
2. 自動車解体工場で働く技能実習生問題
3. 新聞記事から
虚偽報告で書類送検 賃金台帳、出勤記録など 水戸労基署
5. 展覧会情報 新発見の高麗青磁 韓国水中考古学成果展
6. ニッポン生活トラブル相談会
7. ケラメイコス 古伊万里の小鉢
8. 本の紹介 脱出老人～フィリピン移住に最後の人生を賭ける日本人達
9. 今月の言葉

身近にある労働の法律 - 2 休日・休暇

私達がどのような労働条件で働いているのかは、就職する際に渡される労働条件通知書(労基法第 15 条)と常時 10 人以上の労働者を使用している会社に作成が義務付けられている就業規則(労基法第 89 条)を見る必要があります。しかし何か問題が無い限りそこまで関心を持って調べることは無いと思います。しかし賃金、労働時間と休日辺りのことはしっかり押さえておかなければ思わぬ不利益を蒙ることになりかねませんので休日と休暇について簡単に見ていきます。

(1) 祝日

祝日は、「国民の祝日に関する法律」によって定められているものです。第 3 条に「国民の祝日」は、休日とする。」とあります。元旦に始まり 12 月 23 日の天皇誕生日まで 1 年間に 16 日の祝日が定められており、日曜日と重なったときはそれ以後の祝日でない日を休日とし、祝日にはさまれた日は休日とするとも定められているため普通のカレンダーにはこのように印刷されています。しかし現実には祝日が休日とされていない現実もあります。外国人から「カレンダーは赤で印刷されているのに休みではない。」と不満を聞く事もあります。法律で休日と定められながらもこうしたことがあるのは、労働基準法ではこの法律と関わりなく、「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。」(労基法第 35 条)と定め、「国民の祝日に関する法律」を否定していることに寄ります。

(2) 休日(労基法第 35 条)

労働基準法は前項で見たように「毎週少なくとも一回の休日」を与えるように定めています。同時に、第 32 条で労働時間を週 40 時間、1 日 8 時間に制限していますので、これから計算すると 8 時間労働では週休 2 日、7 時間労働では、2 日の休日とするか、1 日の休日とある日の労働時

間を5時間とする必要があります。特殊な例ですが、一定期間内の労働時間の平均が週40時間であれば良いとする制度もあります。(注1)

労働基準法が定める週1回の休日を法定休日とよび、それ以外の休日を所定休日と呼んでいます。所定休日は、労働時間との関係で必ず休みにしなければいけない日と年末年始等会社が休みと決めた休日とに分けることができます。

(注1) 1年単位の変形労働時間制の場合 年間最低85日の休日を与える必要がある。

1日8時間労働の場合

$40 \text{ 時間} \times (365 \text{ 日} \div 7 \text{ 日}) \div 12 \text{ 月} = 173.8 \text{ 時間} \div 8 \text{ 時間} = 21.72 \text{ 日} \times 12 \text{ 月} = 260.64 \text{ 日}$ (年間労働日数)
 ・ ・ 365日 - 260日で年間105日の休日が必要となる。(週休2日)

1日7時間労働の場合

$40 \text{ 時間} \times (365 \text{ 日} \div 7 \text{ 日}) \div 12 \text{ 月} = 173.8 \text{ 時間} \div 7 \text{ 時間} = 24.82 \text{ 日} \times 12 \text{ 月} = 297.84 \text{ 日}$ (年間労働日数)
 ・ ・ 365日 - 297日で年間68日の休日となるが、85日の休日を与える必要がある。

(3) 休暇

前項の休日と違い労働者が請求することによってその権利を行使できる休みが休暇(産後の休暇を除く)ということになります。法律によって定められている休暇もあれば会社が独自に定めている休暇もあります。休日と休暇について代表的なものとして下記の表のようなものがあります。

法律が定めている休日・休暇	会社が独自に定める休日・休暇
週1回の休日(法定休日) 通常、日曜日や商店街の休みの日等	会社が定めている休日(所定休日) 例えば、土曜日、年末年始、お盆等
年次有給休暇(労基法第39条)	配偶者出産時の休暇
産前産後の休暇(労基法第65条)	結婚時の休暇
女性職員の生理休暇(労基法第68条)	慶弔休暇
公民権行使によるもの(労基法第7条)	病気休暇
育児休業・介護休業(育児介護休業法)	
子の看護休暇・介護休暇(育児介護休業法)	

賃金との関係でみると、通常休日は賃金の対象とされませんが、休暇については、年次有給休暇を除いて有給か無給かは就業規則で定めることになります。産前休暇は健康保険から標準報酬日額の3分の2が出産手当金として支給されるため無給とされることが多いといえます。このため出産直前まで勤務する例もみられます。

【年次有給休暇】(労基法第39条)

休暇の中で最も関心が高く、問題も多いのが年次有給休暇ではないでしょうか。パートやアルバイトには年次有給休暇は無い、雇用替えになった時には年次有給休暇はリセットされる、自由に使えると言いながら就業規則には3日前までに届け出る必要があると記載されている、会社の許可がないと認められない、時間単位の行使が認められない、また会社やカレンダーの中に勝手に年次有給休暇が使用されていると言った言葉をよく聞きますのでこの辺りのことを説明します。

(1) 年休の発生

年休は、パートやアルバイトなどの名称また労働時間や労働日数を問わず全ての労働者に対して権利として付与されます。初めて付与される時点は、採用された日から6か月間継続して勤務しその内の勤務日数の8割以上出勤していれば6か月を経過した日に付与されます。週5日以上勤務している人なら10日、週1日勤務の人なら1日と勤務日数に応じて定められています。2回目に与えられる日は6か月経過した日から1年経過した日になります。週5日以上勤務している人は、11日、翌年は12日その後はプラス2日与えられ、20日になったらそれ以上増えることはありません。(下表参照)

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

(2)雇用形態が変更になった時

パートから正職、定年退職から嘱託として再雇用された場合には、それまでの勤務期間は途切れることなく通算されますので、また一から開始ということはありません。

(3)時効と買上

労働基準法は権利の行使に関して2年間の時効を設けています。従って採用後6か月経過した時点で発生した年休は2年以内に行使しなければ使用しなかった日数は消滅することになります。中には、時効となった年休を買い上げる会社もありますが、自由に行使させた残りを買上げること自体問題は有りませんが、買い上げるので「使用禁止」とすることはできません。

(4)年休の行使と時季変更権

「使用者は、前各項の規定による有休休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」と第5項に規定されています。要するに労働者が請求すれば年休を請求した時季に与えなければならないということです。年休の行使に関して使用者に認められているのは、事業に支障のある場合の時季変更の権利だけです。また変更する明確な理由が必要で、「仕事が忙しいからダメ。」では通用せず、変更する時季を指定する必要があります。年休を行えば職場の人員配置等に問題が生ずるため労働者も予定が分かっていたら早めに連絡して欲しいというのが「3日前までに届け出る」という意味と理解する必要があります。

(5) 時間単位・半日単位の年休

年休の行使は1日単位が原則ですが、時間単位の行使については労使協定が結ばれている場合には5日を限度として認められています。半日単位の年休について労基法では何も定められていませんが、労働者が希望し、使用者が同意し場合には問題が無いものとして扱うこととされています。

(6)計画年休

計画付与とは年休の取得率の向上を目指して導入された制度で、これを行なうためには労使協定の締結が必要となります。年末年始やお盆に併せての全社一斉の休みとして、また班や課単位での旅行等の為などの目的で使用されることが多いのではないのでしょうか。利用するに当たって特に注意すべき点としては次の2つのものがあります。

5日を超える部分の有給休暇のみ対象になること、

従って、新規雇用された労働者や前年度何らかの理由で全労働日の8割以上出勤が無く、有給休暇が無い労働者や5日以下の労働者については計画年休を適用できず会社都合による休日の扱いとして休業手当の支払いが必要になります。

これまであった計画年休でトラブルのあった事例として技能実習生に下記の2つがありました。

元請会社のカレンダーには計画年給が組み込まれ、この期間は計画年休と記載がありましたが、計画年休の意味が分からないまま休日として賃金カットしていました。年休台帳への記載は当然ありませんでした。

あと一例は、1年単位の変形労働時間制で90日の休日設定が必要でしたが、その内の5日程度を計画年休で処理していました。その日数分休日を与えていなかったことになり、同時に賃金も支払っていませんでした。年休台帳上年休処理がされている確信犯でした。

(7)不利益取り扱いの禁止

労働者にとって年休はなかなか行使しにくいものであり、使用者も積極的に行使を認めたくないものであり、トラブルが少なくない制度といえます。そのため労基法附則第136条で「有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしないようにしなければ鳴らない。」と定めています。不利益な取り扱いの例として通達(昭63.1.1基発1号)で、皆勤手当や賞与の算定に関して年休を欠勤また欠勤に準ずる扱いとすることが挙げられています。

自動車解体工場で働く技能実習生問題

昨年3月に自動車解体工場で働いている技能実習生4名がカトリック幟町教会で開催している法律相談会に残業代等のことで相談に来ました。内2名は来日して数カ月しか経過しておらず技能実習生2号の口への移行の問題もあり会社との交渉は移行が済んでからとし、まずスクラムユニオンに加入させ、随時打合せと資料の提供を受けてきていました。

今年の1月20日に28日に団体交渉を行ないたい旨申し入れを行なったところ、彼らは、フィリピンの送出国、受入機関そして当然のこと社長からユニオンを脱退するように様々な脅しにさらされることになりました。当初予定した団交日を拒否してきましたがとりあえず会社に行って技能実習生達の住んでいる環境を見学してきました。工場の上にある宿舎や離れた所に設置してある仮設のシャワールーム、また炊事用のガスコンロに使用しているプロパンガスボンベなどです。プロパンガスボンベは、廃車となった自動車に搭載されていたもので、ボンベに残っているガスが無くなれば別のボンベに取り換える仕組みとなっていました。最初ガスが無くなるとボンベを替えるのが大変だと言っていた意味がよく分りませんでした。実態を見てはじめて理解することが出来ました。自動車に搭載されていたプロパンガスボンベを利用しているためガスの残量計が無く、突然ガスが無くなってしまいます。料理中とか冬の夜遅くに無くなれば大変な話です。またこうしたものを設置するにはガス設備士(国家資格)などの資格が必要のようですし、湯沸かし器を付けるのであればそれ用の資格を持ったものが工事をする必要があります。自動車解体工場でありながら、技能実習生が自動車解体中切断のため使用していた溶接機のホースが破裂して軽いやけどをする事故が発生するなど会社の安全意識が疑われます。

会社等からの様々な脅しの多くは録音されており、それを聞くと彼らがつらい状況に置かれていたことがよく分かりますし、送出国も協同組合も技能実習生を守ろうとする姿勢は微塵も感じられません。特に社長が、「日本は怖くないじゃない怖いよ、ほんとは。下手しようと、コレもあるから。マフィアおるのよ日本に、フィリピンでもマフィアおるでしょ。(小さな声で)「おります。」 10万円で人殺すよ、(極小さな声で)フィリピン。(いやらしい押し殺した笑い声で)おるよ沢山。聞いてる?気に入らなかつたらフィリピン全部殺せえと。(いやらしい笑) 10万円で、安いよ、安いよあれ。」と言いながら手でピストルの形を造り打つ真似をしたそうです。警察も弁護士も信用できない国の外国人にこうした言葉は恐怖感を募らせ、私の方にも「大丈夫だろうか」との連絡がありました。また社長は彼らがフィリピンの家族に衣類などを送ったことを捉えて、それらのレシートを見せることができないのなら会社の物を盗んで送っていると難癖をつけ、朝礼で泥棒をしていると社員全員に伝えました。この二点については、警察署に刑事告訴し、9月2日に検察庁に送検され、9月18日には技能実習生、社長と協同組合が検察庁に呼び出されています。

団体交渉は2月9日に行われ、社長と弁護士の2名が来ました。弁護士は、話し合いに来たのではなく、「どのような要求かを確認するだけ。」との態度で話し合いは行われませんでした。1カ月近く経って、何らの問題も無い。研修目的である溶接以外の関係のない自動車解体に従事していることについては、「適法に在留資格を取得して実習しております。」、最低賃金違反についても、労働契約書や会社カレンダー等確認すれば労基法違反であることが一目瞭然と思うのですが会社が勝手に休日を増やして帳尻を合わせた計算を鵜呑みにし、その計算式を示して問題が無いと回答してきました。最後に、「過去の事実関係について不服がある場合や当事者間の事実の認識に相違がある点につきましては、訴訟等で明らかにすべき問題ですのでこの点について、今後団体交渉の場で対応する予定は有りません。」と記されていました。労働紛争は、「過去の事実関係について不服がある場合や当事者間の事実の認識に相違がある」から発生します。そのためお互いの言い分を聞きながら解決策を見つけていく場が団体交渉の場といえます。当に不当労働行為といえます。技能実習生問題は、通常の労働紛争と違い、入管との関係で受入停止の措置も考えられる微妙な問題があるため、こうしたことを念頭に置いたうえ対応する必要があると思います。

が、交渉拒否されてしまうと訴訟に進むとともに、強制帰国させられても困るので入管に報告することになります。相手方の弁護士さんのこうした行為は、労働問題、特に技能実習生問題への理解不足からなのか、資料を調べないまま会社の言い分を丸呑みし、私達に勝ち目がないため訴訟しないだろう、たとえ最低賃金部分だけは証拠がはっきりしているとしても弁護士費用が賄えないため有耶無耶のうちに終わってしまうと考えられたのでしょうか。

今、彼らは、「溶接は仕事が少なく移籍先が無いため10月29日に帰国させる。」と言われていました。どのような「実習継続不可能発生報告書」を作成提出するのでしょうか。また先日は、技能実習生達が母国の送出し機関に10月29日に帰国させられるが継続して働きたい旨の電話を入れた所、送出し機関が協同組合に確認した結果、「裁判を取り下げたら移籍先を探す。」との回答があったとのこと。こうした技能実習生を使い捨ての低賃金労働者と考える会社や協同組合に対して憤りを感じざるを得ません。技能実習生制度は建前と本音の交錯する制度ではあっても法律を遵守した運用がなされれば問題は無いと思います。ただこうした矛盾をはらんだ制度を理解することもなく悪用する受入機関が存在し、奴隷制度とのそしりを受けています。せっかくの制度を自分で自分のクビを締める行為だけは避けてもらいたいと思います。それが出来ない受入機関に対してはどんどん受入停止処分を行ってもらいたいと思います。例え、数百、数千の帰国せざるを得ない技能実習生が出るとしてもやむを得ない措置といえます。

新聞記事から

虚偽報告で書類送検 賃金台帳、出勤記録など 水戸労基署

労働新聞代3034号 平成27年9月28日

茨城・水戸労働基準監督署(吉川雅夫署長)は、虚偽の出勤記録と賃金台帳を提出した水産食品製造業の(株)エヌピーエフ(茨城県ひたちなか市)および同社代表取締役と賃金計算などの経理事務を担当する同社事務員計1法人2人(注1)を労働基準法第101条(労働基準監督官の権限)(注2)並びに同法第109条(記録の保存)(注3)違反の疑いで水戸地検に書類送検(注4)した。インドネシア人技能実習生7人を会社の所定休日に働かせたものの、同労基署の臨検の際に虚偽の労働時間記録と賃金台帳を提出した。

虚偽報告を行なった理由として、「入国管理局に過重労働が発覚したら、実習生の受け入れを停止されるなどのペナルティを課せられると思った。」と供述している。ただ、所定休日に働かせた分の賃金については、同社代表取締役が経理事務員にメモなどで指示し、全額払っていた。

同労基署は、「所定休日に実習生が働かされている」と第三者から情報提供(注5)を受け、平成26年11月18日に臨検を実施。その際に同社は、26年9月1日~10月31日まで、所定休日に技能実習生7人を1人当たり最大5時間働かせたとする虚偽の出勤記録と賃金台帳を提出。実際には、それを大きく上回る1人当たり最大71時間働かせていた。

加えて、26年9月1日~11月30日まで、技能実習生を所定休日に1人当たり最大で94時間従事させていたが、労働時間を記録した書類を廃棄していた。労基法では、労働時間の記録について3年間の保存義務が定められている。

(注1) 労基法第121条は、「当該事業の労働者に関する事項について、事業主のために行行為した代理人、使用人その他の従業者である場合においては、事業主に対しても各本条の罰金刑を科する。」また、「事業主が違反の計画を知りその防止に必要な措置を講じなかった場合、違反行為を知り、その是正に必要な措置を講じなかった場合又は違反を教唆した場合においては、事業主も行為者として罰する。」

(注2) 労働基準法第101条(労働基準監督官の権限)

「労働基準監督官は、事業場、寄宿舍その他の付属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して訊問を行なうことができる。」

【参考】第102条「労働基準監督官は、この法律違反の罪について刑事訴訟法に規定する司法警察官の職務を行う。」

(注3) 労働基準法第109条(記録の保存)

「使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。」

(注4) 労基法は第13章に罰則規定がおかれており、第101条違反と第109条違反はそれぞれ30万円以下の罰金と定められています。

(注5) 第三者からの情報提供を受けて労基法第101条に基づいて臨検しています。労働者自らが労基署に訴えに行くことを「申告」(労基法第104条)と言っています。当然のことながらこの第二項で「申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならない。」と定められています。

【コメント】

技能実習生が労基署が開いている時間帯に自ら出頭することは難しいため、相談を受けた人が連絡をしたのではないかと推測されます。また、この記事は監督署が書類送検しただけの話でしかありません。労基署の調査が入った時点以降、7名は母国の送出し機関、協同組合また会社からさまざまな脅しを受けているはずで、7名の技能実習生達はそのまま働いて3年間の研修期間を全うできるのでしょうか。次の契約更改時点で契約しない旨の通告を受ける可能性も高いといえます。技能実習生の問題は事件の解決で終わりではなく、そこから先に大きな問題が潜んでいます。問題提起した人達が3年間の研修を全うできる保障措置が必要となります。途中帰国させられることになるのなら残りの期間に対する損害賠償措置を受入機関に義務付ける措置が必要といえます。その他年末調整、住民税、脱退一時金とそれに対する所得税還付等の問題があることにも注意する必要があります。

展覧会情報

日韓国交正常化50周年記念 国際交流特別展「新発見の高麗青磁 韓国水中考古学成果展」



高麗時代(918~1392)に作られた青磁、いわゆる高麗青磁は、韓国の美術史上に大きな位置を占め、世界に誇るべき美術品です。1980年代以降、朝鮮半島中西部で窯址の発掘調査が進むにともない、高麗青磁の起源をめぐる研究が大きく進展しました。これに加えて近年では、水中考古学による研究成果が注目を集めています。その発端は1976年に発見された「新安船」でした。そこからは高麗青磁が木簡とともに現れ、従来の研究では手がかりの少なかった編年や生産、流通の実態が具体的に解明されつつあります。

本展は、韓国国立海洋文化財研究所がこれまでに調査した高麗青磁など、その研究成果を日本ではじめて紹介するものです。また、これら海底遺物と関連のある当館所蔵の高麗青磁の名品も合わせて展示します。

【同時併催】特集展「中国青磁の美」

唐時代に越窯で「秘色」と呼ばれる宮廷献上用の青磁の最高級品が作られ、宋時代には宮廷用の汝窯や官窯の青磁が生まれました。中国の青磁とその技術は高麗青磁にも大きく影響を与え、また日本には貿易により龍泉窯などの青磁が数多くもたらされ「唐物」として大切にされてきました。本展では、約20点の館蔵品により、中国青磁の美の世界をご紹介します

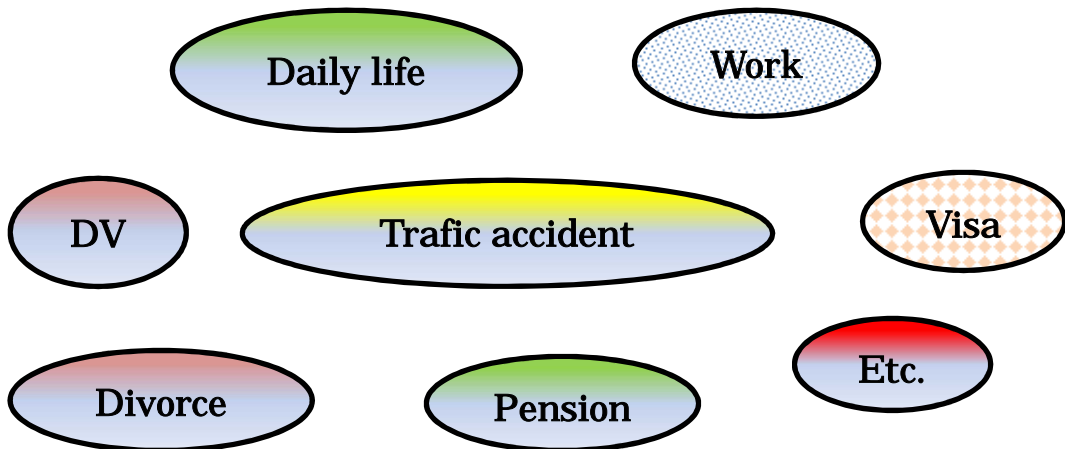
開催場所 大阪市立東洋陶磁美術館 <http://www.moco.or.jp/>

開催日時 平成27年9月5日(土) ~ 11月23日(月)

休館日 毎週月曜日(9/21、10/12、11/23は開館)、9/24(木)、10/13(火)

入館料 一般1,200円、高校生・大学生700円

ニッポン生活トラブル相談会



日時：2015年10月18日(日) 10:00 ~ 16:00

場所：「ペアゼロベ」の会場 - 「ええじゃん」のテント (フードフェスタ協賛)
中央公園芝生広場(広島城横)

対象：外国人とその関係者

相談員：弁護士、社会保険労務士、行政書士他

問合先：090-6436-0200 (ええじゃん代表 栗林さん)

ケラメイコス 古伊万里の小鉢



この小鉢は私が小さな子供のころ食卓に出ていたような記憶があります。やきものが好きというだけでなく記憶の片隅に残されている懐かしさから食器棚に仕舞ってあります。同じようなものでは、梅の花の周りを藍色で埋め、梅の花を白抜きで表している中国製の大きな丼ぶりがあり、今では毎日のように活躍してくれています。使用するということはこの小鉢ほど価値を認めていない為でしょう。

この小鉢は古伊万里らしさが良くあらわれたた図柄であり、すがすがしい呉須の発色は好感が持てます。裏側には青磁釉が掛けられ、高台内には窯印が描かれています。この窯印は時々目にする事があり、以前調べたら有田町南川原にあった樋口窯のものと説明されていました。この小鉢を見てもレベルの高い窯だったようです。柿右衛門窯を見学に行った時、押し型が展示してありました。この小鉢もそうした型によって成形され、絵付けを施されたものでしょう。古伊万里独特のかわいらしい蝶々が4匹舞っており、絵と空間のバランスが良くすっきりとした上がりになっています。5客ある内の幾つかは欠けた縁が直されており大切に使用されてきたのでしょう。先のどんぶりとは違い、今一つ使用することをためらって

おり、眺めるだけで満足しています。

本の紹介

脱出老人

フィリピン移住に最後の人生を賭ける日本人達

水谷竹秀著 小学館 1,600円

最近、あるフィリピン人から、「離婚した夫にフィリピンの家を貸している。彼は年金生活者でメイドを二人雇い、年に一二度帰国したときは自分のアパートに転がり込んでくる。おまけに今は病気になり面倒も見ている。」という話を聞きました。人の良い人だと思いながら、著者の前作「日本を捨てた男たち」を思い出しました。この本の内容は、フィリピンを追って、フィリピンに渡り、お金を使い果たしてホームレス生活をしている日本人を見ず知らずのフィリピン人達が助けている話です。しかし今回の著書はこうした不心得な人達の話ではなく、様々な理由から日本での生活に見切りをつけてフィリピンで余生を送る選択をした人達の話で、「寂しさからの脱出」、「借金からの脱出」、「閉塞感からの脱出」、「北国からの脱出」、「ゴミ屋敷からの脱出」、「介護疲れからの脱出」、「美しい島へ」7つの区分で紹介されています。

老夫婦だけでは冬場の雪下ろしが出来なくなったことから、介護疲れからフィリピンに親ともども移住した話し。「美しい島へ」の憧れから移住しながらも現地の人達と交わらないまま孤独死を迎えた話など…。差し詰め私の脱出理由と考えられるのは、「寂しさと閉塞感からの脱出」になるのかもしれませんが。「寂しさからの脱出」の中に、200人をナンバした老人とか、沢山の女性と付き合い40歳年下の女性と結婚した話などがあります。付き合うに当たって注意する事項として、日本語を話せる人、美人、親族が近くに住んでいる等の条件にあてはまる相手はダメだと言う基準を持っている人がいたとあります。その理由は日本語を話せる人は日本で生活し悪知恵を仕込まれている心配があり、美人は浮気するし、親族にたかれると言うことのようにです。何となく分かるような気がします。日本で老人ホームに入るには順番待ちもあり、多額な費用もかかることを考えると、多少の蓄えと年金さえあれば生活が可能なフィリピンに行く選択肢もいいのかもかもしれません。ただその場合、フィリピンの友人を頼って、住むところを探してもらうことと国民健康保険だけには継続加入しておくことが必要でしょう。

言葉

人が仏のために働くのは、ある意味では容易い。だがそれは実は他人を排除し、己と仏だけを結ぶ、この上なく利己的な奉仕だ。

だからこそ宮麻呂は決して、仏に向き合おうとはしない。その代り、目の前にいる男たちの腹を満たすべく奮闘する彼は、仏からもっとも遠い場所におりながら、実は仏以上に自分たちを救おうとしているのではあるまいか。

与楽の飯 - 東大寺造仏所炊屋私記 P.81

澤田瞳子著 光文社

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27年 10月 1日 発行