

## 第 153 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 - 4 退職をめぐる
2. 新聞記事から「外国人社員の所得税逃れ」は、なぜ見逃されてきたのか？
3. 2013年度の技能実習生の死亡事故から
4. 日本企業と外国人労働者 ～小松代表による大学講義より～  
吉田舞・特定非営利活動法人 社会理論・動態研究所
5. 美術館情報 浮世絵忠臣蔵と新春を彩る日本画展 ひろしま美術館
6. 本の紹介 移住者と共に生きる教会 谷大二ほか共著  
日本とフィリピンを生きるこどもたち 野口和恵著
7. 今月の言葉

## 身近にある労働の法律 - 4 退職をめぐる

退職をめぐるは自己都合退職、雇用期間満了や定年による特別問題とはならないものとトラブルのもとになりかねない解雇とに大別できます。最近退職をめぐる幾つかの問題がありました。一つは解雇をめぐる問題で、解雇から一転辞職届にサインさせられた自動車解体工場に働いていた技能実習生と事業譲渡による解雇の例でした。あと一つは、ある福祉施設での就業規則に定めた定年の例外規定に関するものでした。これらの問題を通して退職をめぐるの労働基準法等がどのように規定しているか見ていきます。

### 【自己都合退職】

私たちが就職をする際には契約書の有る無しにかかわらず労働契約を結びます。労働基準法自体労働契約書の問題には触れていませんが、第 15 条で労働条件を書面に明示して交付するように定めています。これは労働条件通知書と呼ばれ、記載する内容は労基法施行規則第 5 条に定められています。その中の一つに「退職に関する事項(解雇の事由を含む)」というものがあります。要するに定年の年齢や退職する時には何日前に申し出るまた会社が労働者を解雇する時にはどのような理由が必要かなどを記載しておく必要があります。就業規則(注 1)が定められている場合には該当条文を明示しておく必要もあります。

自己都合退職の場合、就業規則には普通 1 か月前とか 14 日前に届け出ると記載されています。この辺りことは民法第 627 条の定めに基づくものといえます。「14 日前」については、期間の定めのない雇用契約について、「いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申し入れの日から 2 週間を経過することによって終了する。」との規定に基づいています。同時に、賃金が期間によって定められている時には、次期以降の期間について解約の申し入れが出来、しかも、申し入れる月の前半にする必要があります。もし後半に申し入れするとな

ると次の次の期間でしか退職できないこととなります。一方、「1か月前に申し出る」と規定されているのは、次の人材確保のため必要な期間が1カ月は必要との考え方といえます。労基法第20条の解雇予告手当は少なくとも30日前に解雇予告をするよう定めていますが、これは労働者が次の仕事を探すのに必要な期間とされているためこれとの関係で考えることもできます。

ちなみに労働者が在職中の契約内容等の証明(退職証明)を請求した時には使用者は請求のあった事項について退職証明書を交付する義務があります。フィリピンの技能実習生で見ると過去の勤務先での退職証明は就職するためには絶対に必要とのことでした。

#### 【解雇】

解雇については、労基法第20条解雇予告手当の定めのように30日前に申し入れる必要があるとされています。ただこの場合、労働契約の期間を定めた契約をしていれば、残りの期間に対する損害賠償請求権が発生することになります(民法第628条)。

今回技能実習生で発生した解雇の問題は次のようなものでした。

9月3日	10/29 帰国用チケットの予約書類が会社にFAXで送られてくる。(後日書類で確認)
9月12日	同僚の日本人から10月29日に帰国させると社長が工場長に話していたと聞く。
9月18日	社長と協同組合の理事長から10月29日に帰国させると告げられる。
10月19日	契約更改しないので11月19日で契約は終了するとの書類を渡される。(解雇日の変更)
10月20日	11月19日まで働くかと言われ、働かないと答えると、検討するまもなく辞職届にサインさせられる。

早くから解雇・帰国は決まっており、9月18日に解雇告知がされ10月29日の帰国が決定していましたが、どうした訳か、解雇を取消、契約期間満了を持って契約更改しないと改めて告知しています。こうした恣意的な解雇について、民法第540条は「1. 契約又は法律の規定により当事者の一方が解除権を有するときは、その解除は、相手方に対する意思表示によってする。2. 前項の意思表示は、撤回することができない。」と定めており、厚労省の通達にも「使用者が行なった解雇予告の意思表示は、一般的には取り消すことを得ないが、労働者が具体的事情の下に自由な判断によって同意を与えた場合には、取り消すことができるものと解すべきである。」(昭33.2.13 基発90号)とされています。通達に有るように、自由な判断のもとに辞職届にサインをすれば問題は無いでしょうが、解雇に当たって会社は加入しているユニオンと協議することもなく、また本人達にも相談することを許さず、辞職届にもその場でのサインを強要しています。契約更改しない理由として、会社のものを盗んだ、業務命令に従わない、注意した社員に威嚇行動をとり危機感を感じさせたなどの理由が列挙されています。全て事実無根ですし、社員を威嚇したという問題では、社長は、禁止されていたフォークリフトを運転しそれを注意した時のことと言っていますが、実際は、運転したのは一期下の後輩であり、それを注意しなかったことで叱責されたとのことでした。労働安全衛生法上会社の安全教育がなされていないことを意味しています。また解雇を1カ月伸ばし、「残りの期間働きたいか。」と問うことは人手不足からであり、記載された理由もいい加減なものであったことを表明しているといえます。技能実習生達は3年の契約で来日しています。来日前に入管に提出する書類には3年間の契約書があるはずですが、これも書類開示請求すれば手に入れることが可能です。こうしたことに対して、当然残りの期間についての損害賠償の裁判を起こすこととなります。こうした一連の流れは彼らが労働組合に加入して賃金未払等を請求した結果、裁判に進んだことから、当然、不当労働行為の問題も発生することになり、ユニオンは労働委員会に申立することとなります。

ちなみに、労基法第22条の2項には、「労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。」と定められています。事業所の恣意的な扱いに対抗するための手段としてこれを貰っておく必要もあるといえます。

また日本人の解雇については、会社を他社に譲ることが直前で中止になったため解雇を取り消すというものでした。残業代未払等の問題もありユニオンに加入して解雇の問題が解決した直後の話でした。

何れの問題も、労働者を消耗品としてしか見ていないためなのでしょう。こうしたことに對抗するために労働者は基本的な労働法の知識と支援団体の存在を日ごろから知っておかなければ大きな不利益を蒙ることになるといえます。

## 【定年】

高年齢者雇用安定法は、60才を下回る定年を定めることを禁止し、各事業所が定年の引き上げや廃止また65才までの雇用確保措置を取るよう定めています。最近、ある福祉施設で施設長の定年の扱いをめぐる問題がありました。就業規則には、「職員の定年は満65歳とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。/前条にかかわらず、施設長については理事長において必要があると認めた場合には定年を延長することができる。」と定められています。通常であれば、「施設長については」は「必要な職員については」とされるべきところです。福祉施設の場合、子どもの障害から親が施設を立ち上げることが多く、「施設長=親=施設の所有者ないし施設の土地や建物の寄贈者」との関係があるためこのような文言が入っていると考えられます。創立者が施設運営に尽力している間は当然のことともいえます。しかし当初の設立者がいなくなったり、社会福祉法人として創立者の手を離れた施設の場合には問題になる条文といえます。賃金規定で賃金の減額規定がないまま定年延長すると職員としての賃金を支払い続ける必要があります。定年制を設ける理由は高齢化による体力的また判断力の低下等の問題を回避するためであると同時に職員の新陳代謝を行なうことによる組織の活性化の為でもあります。後継者を養成せず、延々と職員としての賃金を貰い続けようとする人が出てくれば組織にとって大きなマイナスとならざるを得ません。この施設では施設長の任免は理事会の専決事項とされていることから、就業規則の「施設長については理事長において必要があると認めた場合には定年を延長することができる。」の中にある理事長は理事会を指しているという理事がいました。就業規則が意図していることは、「職員としての身分」をどうするかの問題であって施設長であることとは関係がない話です。必要であれば嘱託再雇用も当然考えられます。こうした問題は、同業種間の就業規則のひな形を利用したための問題といえます。就業規則は、それぞれの事業所の実態に即したものを作成する必要がある例としてとらえる必要があるといえます。

(注1) 就業規則は労基法第89条で、常時10人以上の労働者を使用している事業所に作成義務を課し、労働者代表の意見を添えて労基署に届け出る義務を課しています。労働条件通知書に記載すべき事項も施行規則で定められています。しかし、就業規則を作成しても労働者に周知していなければそれを盾にとって会社が一方的に労働条件を押し付けることはできませんし、労働条件の不利益変更にあたっては労働者の合意(労契法第9条)が必要とされています。

## 新聞記事から

「外国人社員の所得税逃れ」は、なぜ見逃されてきたのか？

日刊SPA 2015.11.21 ニュース

今年も年の瀬が近づいてきた。年の瀬といえば「年末調整」。某大手メーカーの営業部に勤めるA子さん(31歳)は、年末調整のために部内の書類を取りまとめている、ある中国人社員の書類にふと目を留めた。その社員が、自分の親族を「扶養家族」として申告していたからだ。ちなみに親の所得は「推定年収30万円」とある。

Aさんは一瞬、目を疑った。というのもその中国人社員は、「親



が会社経営者」ということで、日頃から羽振りのよさを知られた人物だったからだ。目にも眩しい金のロレックスは彼のトレードマークである。

アジア諸国と関係の深いA子さんの会社には外国人社員も多く、A子さんの部署だけでも7人の中国人が在籍している。A子さんは、ほかの外国人社員の書類もチェックしてみた。**すると驚くなかれ、全員が親兄弟祖父母を扶養家族に入れていたのであった……。**

貧しい実家にカツカツで仕送りをしている外国人労働者は少なくないが、その一方で、扶養控除を利用して所得税をほぼゼロに抑えている“似非ピンボ”な外国人も確実に存在する。こうした手口は今に始まった話ではないが、「うちみたいな会社でもこんなことがまかり通るなんて……とショックを受けました」と、A子さんは嘆息。確かに、末端のサービス業に従事しているような外国人労働者ならいざしらず、**名の知れた企業の正社員が堂々と所得税逃れとは。**そもそも、人事部はツッコミを入れたりしないのか？

「会社の人事経理担当者が社員の扶養控除等の申告内容の是非を調べるということは、通常行われていません」と話すのは、公認会計士の小澤善哉氏。それは一体なぜ？

「ひとつには、扶養控除については、本人の申告のみで、証明書類の添付・提示が法律上求められていないという理由が挙げられるでしょう。また、源泉徴収や年末調整は、本来、税務当局がやるべき仕事を会社が代わりにやってあげているものなので、さらに踏み込んで、**税務署の調査官のように調べまくと、会社として税務当局に対する過剰サービスとなってしまう、**という意識が会社側にあるのでは」

日本人の従業員がマジメに税金を払っているのだから、それくらいのサービス精神を発揮してくれてもよさそうなものだが……。

「会社と外国人従業員との力関係は一概に言えませんし、会社が外国人従業員を甘やかしているというケースもそれほど無いとは思いますが、**ただし、一般的に中国人などアジアの方々はお金に相当シビアですので、担当者がツッコミを入れると強烈なリアクションが返ってきて面倒な事態に発展することが容易に想像できます。**法的な根拠も無いなか、担当者としてはあえて“火中の栗を拾う”必要は無い……という意識があるのではないのでしょうか」

そんな理由で脱税が見逃されていたとすれば腹立たしい限りだが、ここで朗報である。会計検査院の平成25年度の検査では、外国人の扶養控除の問題が指摘された。平成27年度の税制改正では、その指摘を受け、「来年の1月以降、国外の親族を扶養控除の対象とする場合は、送金書類、戸籍謄本類、所得証明書類など一定の書類を会社に提示しなければならない」ということが定められたのだ。**つまり、外国人社員の扶養控除受けまくりは“今年限り”になる可能性が高い。**

「なお、今回の税制改正は国外の扶養親族の扶養控除が対象ですが、ゆくゆくは国内の扶養親族に対しても仕送りの事実などの確認が求められるようになるのでは、と戦々恐々している方々も多いようですよ」

ぜひお役所には、これからも“いい仕事”をしていただきたいものである。

取材・文 / 日刊SPA!編集部

## 【コメント】

子供手当が支給される年齢の子供は扶養控除の対象とされず、日本国外に居住している子供には子供手当は支給されません。出稼外国人にとっては大きな問題です。これまで扶養控除申告書の添付書類として、フィリピンの場合、バランガイの証明の提出を指導してきていましたが、国税庁のQ&Aに「外国政府又は外国の地方公共団体が発行した書類（国外居住親族の氏名、生年月日及び住所又は居所の記載があるものに限り。）」とあるので問題ないようですが、今回、送金は被扶養者一人ひとりに対してする必要があるとされたことはいささか抵抗を感じます。

## 【参考資料】

「日本国外に居住する控除対象扶養親族に係る扶養控除の適用状況等について」(会計検査院) から  
3 検査の状況



## (1) 扶養控除の適用状況

### ア控除対象扶養親族の状況

24年分の所得税の確定申告書等における扶養控除の申告額等が300万円以上と多額になっている納税者1,576人に係る扶養控除適用額は、計51億4743万余円であった。このうち、所得税額の計算において扶養控除適用額(注)がない納税者22人を除く1,554人についてその国籍をみると、確定申告書等に添付された在留カード等により納税者が外国人であることを確認できた者が542人、日本人と思料される者が942人、不明の者が70人であった。また、上記の日本人と思料される942人のうち、配偶者が外国人であると確認できた者は761人であった。

(注) 扶養控除適用額所得金額に扶養控除以外の所得控除を適用したその残額から更に控除できる扶養控除の額

上記1,554人のうち控除対象扶養親族全員の居住国・地域が確認できた納税者1,426人が申告した控除対象扶養親族は、国内扶養親族が1,264人、国外扶養親族が12,786人(居住国・地域別の内訳は、フィリピン共和国8,342人、ブラジル連邦共和国1,330人、中華人民共和国821人、その他の国・地域2,293人である。)の計14,050人であった。

そして、上記1,426人のうち、国内扶養親族のみを扶養控除の対象としている納税者(以下「国内扶養者」という。)は130人であったのに対して、国外扶養親族も扶養控除の対象としている納税者(国外扶養親族のみを扶養控除の対象としている納税者を含む。以下、これらの納税者を「国外扶養者」という。)は1,296人と、全体の9割を占めていた。そして、納税者一人当たりの控除対象扶養親族の人数をみると、11人以上となっているのは国外扶養者のみであった。また、国内扶養者では平均5.9人であるのに対して、国外扶養者では平均10.2人と多い傾向にあった。

また、前記の1,426人が申告した控除対象扶養親族14,050人について納税者との続柄をみると、納税者の配偶者の兄弟姉妹等である二親等の姻族及び配偶者の叔父、叔母等である三親等の姻族が、国内扶養親族では計13人と国内扶養親族全体の1.0%にとどまっているのに対して、国外扶養親族では計7,368人と国外扶養親族全体の57.6%を占めていた。さらに、上記の控除対象扶養親族14,050人について24年12月31日時点の年齢をみると、一般に我が国では就労していると思料される23歳以上60歳未満の者(以下「扶養成年層」という。)の国内扶養親族又は国外扶養親族全体に占める割合が、国内扶養親族では9.6%(1,264人中122人)と低いのに対して、国外扶養親族では57.6%(12,786人中7,368人)と高くなっていた。

## 2013年度の技能実習生の死亡事故から

痛ましい話ですが技能実習生が3年間日本で生活する中で労災事故を始め様々な事故に巻き込まれています。時々新聞で技能実習生同士の喧嘩で相手に怪我を負わせたとの記事を見る事もあれば、労災事故の報道もありますが労災事故は隠されているものも少なく無いようで全容は不明ですが、死亡事故についてはまず全件が把握されていると思います、JITCOの報告を見ると過去三年間の国籍別死亡事故は下記の通りです。

年 度	合計	中国	ベトナム	フィリピン	インドネシア	タイ	その他
2011年	20	14	2	1	1		2
2012年	21	17	2		2		
2013年	27	13	7	2	2	2	1
過去6年平均	25.5	17.5	3.1	1.5	2.0	0.6	0.6
23年12月 技能実習生	155,214	107,182	21,632	10,077	10,064	3,947	2,312

年による発生件数に相違はあっても過去6年平均で見ると発生率はほぼ同じといえます。個別の発生状況を事故別に分類してみると次のようになります。

2013年死亡原因 (27件)

仕事中		通災	自殺	事故			体調不良	その他
労災	不明			交通事故	遊泳中	喧嘩		
3	2	3	1	2	4	1	10	1

仕事中で「不明」と分類したものは、「工事現場で作業中体調不良を訴えて倒れた」もの(7月)と「草刈作業を終了し事務所へ戻る準備中、意識不明の状態で見倒れている姿を発見され」たもの(8月)です。仕事との因果関係は分かりませんが、夏の時季であり熱中症であれば労災に分類される可能性が高いかもしれませんが、業務との関連性が無いと判断されれば「体調不良」に分類されることになります。特にこの項目が異常に多いのが気になります。体調不良で休んでおり急変したとか、起きてこなかった、また深夜異変を起こした、などと報告されています。10名のうち30歳代が2名、10歳代が1名で残り7名は20歳代の人達です。来日前から何らかの基礎疾患を持っていたのかどうか分かりませんが健康診断は済ませてきているのでそのようなことはなかったと思います。大日本住友製薬のHPで見ると、突然死は、心因性では平均年齢は38歳+-11歳で10万人当たり6.7人、非心因性では35歳未満で1.2人、35歳以上では2.0人と報告されているのと比較すると高いように思います。残業時間がどのような状況あったか、また宿舎の状況がどうであったかなどと併せて考える必要があるといえます。ちなみに入国後の年数が1年未満の者が5名となっています。

「その他」の1件は、「欠勤後に行方不明となり、約1週間後に宿舎近くの海岸で遺体で見つされた。」ものです。「喧嘩」によるものは50才代の人で技能実習生の中にこのような高齢者がいることを考えると技能実習生は出稼ぎとの感を強くします。

こうした死亡事故の統計をみて思うのは、労災事故と通災事故に関しては労災保険の適用を受けることができるでしょうが、会社の安全管理義務違反としての損害賠償や慰謝料等の問題はどのようなものか、特に軽症の部類の労災・通災事故については適正に対応されているのか心配になるところですし、体調不良と分類したものの中には過労死との関連性も心配になりますが、そうしたことが適正に判断され、補償がされるような仕組みを設けてもらいたいということです。

【美術館情報】

浮世絵忠臣蔵と新春を彩る日本画展

ひろしま美術館

2015年12月12日(土)～2016年1月17日(日)

午前9時～午後5時(入館は午後4時30分まで)

休館日:12月29日(火)～1月2日(土)



大石内蔵助の直筆絵画、赤穂義士討ち入り関連の資料など、特別出品！

浮世絵版画《誠忠義士伝》(歌川国芳画)全50作品を忠臣蔵討ち入りの日である12月14日前後に展覧し、加えて竹内栖鳳、横山大観、村上華岳ら日本画の秀作を同時に並べることで、両者に見られる技術の粋とその美に焦点を当てて紹介する華やかな新春企画です。浮世絵版画と日本画を同時に展示することによって、日本美術の技法とその伝統を体感して頂ければ幸いです。

## 日本企業と外国人労働者 ～小松代表による大学講義より～

吉田舞・特定非営利活動法人 社会理論・動態研究所

11月10日(火) 私が非常勤をしている大学の授業で、当会の小松代表に日本企業における労働問題を踏まえ、外国人技能実習生制度の現状について話をさせていただきました。これまで授業では、外国人労働者を通して、日本社会を見るというテーマで、日本で働く外国人労働者について講義をしてきました。日本企業そのものをみているだけでは見えない事柄が、日本で働く外国人労働者の経験や彼ら彼女らの置かれている状況から見てくるのではないかと。このような視点から、外国人技能実習生をはじめ、日系人、日本人の配偶者、EPA(二国間経済連携協定)の研修生について取り上げてきました。

また、受講生のなかには、現在、就職活動やアルバイトをしている学生もいたことから、今回の講義はとても刺激的だったようです。特に最近、「ブラック」企業、「ブラック」バイトという言葉をよく耳にしますが、実際にアルバイトとして不当な扱いを受けているという経験談もたくさん出てきました。そのなかで「自分はホワイトな職場に行きたい」と感じている学生や、「ホワイト企業が多い職種を知りたい」という質問も出ました。しかし、果して、外国人を雇用する上で違法なことをしていなければホワイトなのか、何を以て「ホワイト」というのか、という点について、実際に起こった「グレー」な事例を紹介してもらいながら考えていきました。

外国人技能実習生に関しては、受講した中国からの留学生から「自分と同じように中国から来ている実習生が多いことは知っていたが、どんな理由で日本に来ていても、外国人は自分の権利を守らなくてはいけない。しかし、情報が足りない、そして相談したくても、する人がいないということが多くという現実がある。政府や企業は、外国人を受け入れる前に、研修などの機会を作してほしい。」という声があがりました。

外国人の情報へのアクセスの問題に関して、これは「支援する会」が直面している課題と挑戦であるとも考えています。広島の外資労働者や関係者にむけて、いかに情報発信をしていくかという点を考えていきたいと思っております。

また、近年では、多文化共生の一環として、外国人に対する交通安全指導や日本語教室などの試みがよくみられます。しかし、外国人だけが学ぶのではなく、受入れ企業、そして日本人が日本で暮らす外国人の権利や文化について学ぶことも大切なのではないのでしょうか。これらを踏まえて、来年は「支援する会」も、さらに活動の場を広げていきたいと思っております。

## ケラメイコス



早いもので今年も12月に入りました。この月は、忘年会とクリスマスと年末から年始とあわただしい月になります。クリスマスは教会のミサだけでクリスマスケーキも買うことがないのが少々淋しいところです。先日教会の本屋さんを覗くと写真の飾り物があり、かわいらしさに魅かれて買ってしまいました。実際の大きさは写真より気持ち大きい程度のもので、衣のスカイブルーと白色が気持ちよく感じられます。ついつい我が家の子供たちもこんな時代があったのかと思ってしまう。



## 本の紹介

移住者と共に生きる教会 谷 大二ほか共著 女子パウロ会 1,100 円  
日本とフィリピンを生きるこどもたち 野口和恵著 あけび書房 1,400 円

日本に暮らす外国人の抱える問題には様々なものがあります。私自身が受ける相談も労働問題が中心でありながらも、いろいろな相談がくるため断片的な知識が集積されていきます。しかし外国人が抱える問題を総合的に理解するには至りません。こうした問題を纏めた手ごろな本も意外と少ないのですが、「移住者と共に生きる教会」はカトリックさいたま教区が立ち上げている「オープンハウス」の活動を中心に様々な問題が読みやすい内容で報告されています。少し驚いたのが、さいたま教区、横浜教区、名古屋教区と京都教区は外国人信徒数が日本人信徒数の数倍存在するというデータ(2006年)でした。広島教区は半々程度。また、さいたま教区のオープンハウスがフィリピン人から受けた相談内容(2004年から2007年の約千件)の分析結果を見ると、入管関係 47%、婚姻関係 21%、法律関係 12%、医療関係 11%、子ども関係 7%、労働関係 2%となっています。労働関係の相談が少ないのは意外な感じもします。個人的な感触ですが、教会に来る人はごく一部で、しかも生活の安定した人達であることを考えると納得できますが、教会に来ない大多数をどうするか、また前記の4教区以外ではこうした取り組みが遅れている現状にどう取り組むかが大きな課題として残っています。

「日本とフィリピンを生きるこどもたち」は俗に JFC=ジャパニ・ズ・フィリピノ・チルドレンと呼ばれるグループの問題です。言葉としてはダブルとかハーフとか言われる子供たちを指していますが、「JFC問題」と括ってしまうとこの言葉を使う人やグループによって内容が異なっているためややこしいところがあります。この本は、日本で生まれ育った JFC の問題ではなく、フィリピンに残された日本人に認知されていない子供たちの問題を紹介しています。今年の初めから認知の裁判で来日した親子に関係したことからフィリピンに残された JFC の抱えるさまざまな問題が理解できました。いずれも手軽に読める本なので外国人問題に関心を持ってもらえればと思います。

### 言葉

次男の立場に立ったときには神の<sup>アガペー</sup>悲哀がわかったようなつもりになっていても、長男の立場に立てばすぐに変貌し、人を裁くようになる人は、決して本当の意味で神の<sup>アガペー</sup>悲哀がわかっているとはいえない。長男の立場に立たされたときでも、天に代って人を裁くことなく、なおかつ次男の一人の人間としての人生の哀しみや切なさを自分の心の鏡にうつしとれる心を持つ人、その人だけがはじめて心の底からしみじみと神の<sup>アガペー</sup>悲哀がわかり、本当の自由の境地へと羽ばたくことができるのである。

(放蕩息子のたとえ話に関して)

井上洋治著作選集-3 キリストをはこんだ男パウロの生涯 P.117

### 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 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 12月 1日 発行