

トピックス

1. 外国人労働者の雇用について
2. 冬萌え～如月の頃～



福留経営労務管理事務所  
姫路龍馬会  
社会保険労務士・行政書士  
福留章

# 龍馬通信

No. 2

2018年2月号

## 冬萌え～如月の頃～

寒さは人を寡黙にさせ、行動を鈍らせる。厳しい寒さに衣を更に着る「衣更着」(きさらぎ)が和名の語源とも言われている。日本人の国民性の中に、我慢強い、逆境に耐えしので立ち上がるといった面がある。日本人の美德とも言われるが、昨今の若い人はどうだろう。飽食の中、何不自由なく育てられたが故に、その脆弱性を憂える人も多い。団塊の世代である私など貧しさ故の不自由をたくさん味わってきた。日本人はそういった逆境から這い上がっていく人の姿を美しいと感じるところがある。秋に落葉した木々たちは、その時から春の芽生えに備えて力を蓄える。枯木のように見える枝や幹にも新芽が用意されている。固く縮こまって冬の寒さに耐えている芽に健気さつつましさを感じる。川の流れも、岩にぶつかる後方で渦を巻いて力をためる。冬萌え、如月の季節。私の心にもささやかな芽をたくさん用意して水ぬるみ山笑う季節にいっぱいの花を咲かせたいと思う。



## 随筆 『龍馬と私』～上士と下士～

遠州掛川の小大名であった山内一豊が関ヶ原の戦功で土佐24万石を拝領。入封にあたって急造の家臣団を形成した。当時入封といっても土着の武士との軋轢もあり容易な事ではなかった。一種の懐柔策でもあり人材不足を補うためにも長宗我部家の流れをひく武士団を新規に雇い入れる必要があった。引き連れてきた武士団を「上士」新規に或いは後になって藩士として取り立てられた者を「下士」とした。下士も階級的に区別され、最上位の「白札」「郷士」「地下浪人」などに分類される。因みに武智半平太は白札であり、坂本龍馬は郷士、岩崎弥太郎は地下浪人ということになる。土佐藩は藩祖、山内一豊以来15代にわたって山内家が世襲したこともあり、この身分制度が改められることなく定着し、強固なものになった。他藩に類をみない、厳しく苛烈なものであった。巷では「下士と犬の糞は何の役にもたたぬ。」と言われすさまじい程の徹底振りであった。処刑される場合でも上士は切腹を許されたが、下士は打ち首であった。上士とすれ違った場合、下士は道を譲り膝まづき、頭を下げねばならなかった。郷士である龍馬は一度も高知城へは登城していない。



《左から武智半平太、坂本龍馬、中岡慎太郎》

歴史は皮肉なものと言われる。動乱の幕末に血を流しながらも封建制度と鎖国の閉塞感から日本の国の近代化に力を尽くした多くは、下士であり他藩でも下級武士たちであった。黒船来航をきっかけに地熱が沸騰するように尊皇攘夷の嵐が吹き荒れた。当時の尊皇は要するにそれまでの封建制度、鎖国によって全国にみち溢れて

いた社会的な閉塞感を打破する動きであった。しかも尊皇は抽象的な大義名分論であり、攘夷はなお封建的排他主義に他ならなかった。それでも幕藩支配という現存の封建制度の枠からは一步抜け出す改革的思想ではあった。武智半平太による「土佐勤皇党」に集結した者の多くは「下士」であった。それ故に一時は藩政に力を得たが、全藩勤皇攘夷という武智の夢は実ることなく山内容堂の肅清により切腹させられ、土佐勤皇党は壊滅し、龍馬の脱藩にもつながっていく。脱藩を期に龍馬は日に日に成長し、変化し進化を遂げていく。薩長、薩土同盟、大政奉還、船中八策(後の五箇条の御誓文)などは後世、龍馬の奇跡と言われた。豪商才谷屋を実家とする坂本家の経済的支援、黒船来航以来の急激な封建制度の崩壊という社会的現象もさることながら、「上士」と「下士」という身分制度、龍馬の被差別的な「郷士」という身分が自由な発想と人間的な魅力となって奇跡につながっていったと思う。土佐における身分制度は苛裂さ故に様々な事件を生み、積年の恨みは下士たちの身体に刻み込まれ、マグマの様に沸騰していた。それが幕末に至って体制打破への大きなエネルギーに変化していったことは、想像に難くない。

にゅうほう  
入封…土地を与えられて大名がその土地に入ること。

あつれき  
軋轢…人の仲が悪いこと。不和。

たけちはんぺいた  
武智半平太…土佐の白札郷士。江戸にて土佐勤皇党を結成。

やまうちようどう とよしげ  
山内容堂/豊信…幕末の外様大名。土佐藩 15 代藩主。

ちようそかべ  
長宗我部…平安時代末から戦国時代の武家。戦国時代に四国を統一した戦国大名。

ほうけんせいど  
封建制度…上位の君主が、臣下に対して、領地支配を認め、爵位を与え、臣従を義務づける社会制度。

そんのうじょうい  
尊皇攘夷…幕末においては朝廷を尊び、外敵を避けて閉国をしない(鎖国)という思想。

とさきんかうどう  
土佐勤皇党…急進的な尊皇攘夷思想を掲げた点、一藩勤皇、あくまで土佐藩全体での勤王にこだわった点の特徴。



ロードショーの作品が半年もすれば DVD リリースされる時代。映画はパソコンやタブレット端末で手軽に観ることが出来ます。映画好きの私は、月に 1~2 本ペースでシネコンに出掛けて観ることにしています。少し余裕を持ってチケットを購入し、早目にシートに座る。パンフレットなどに目を通し、薄暗い中、期待は次第に高まっていく。上映の 10 分前位から CM や予告編があり映画鑑賞のマナーについての放映もある。「少し長いなあ…。」と感じつつも、嫌が上にも気分が高潮してくる。さあ、<sup>いよいよ</sup> 愈々の上映となる。映画会社のタイトルもそれぞれ気が利いていて好きだ。TV と違って気楽ではない。VTR に録ることも途中退席することもできない。つまり緊張感があるのだ。これが映画館で映画を観ることの醍醐味なのだ。2 時間ほどの上映時間は文字通り至福の刻だ。(但し、とんでもない駄作に遭遇することもある。) エンドマークが出て、キャストやスタッフがローリングされる。私はそれがすべて終わるまで席を立たない。製作に携わった人への礼儀だと思っている。(但し、この場合もとんでもない駄作の場合は途中で席をけることにしている。)



## 外国人労働者の雇用について

少子高齢化が進み、日本の労働力不足は決定的です。長期展望に立てば日本の国そのものが危機的状況であると言われています。人口の絶対数の激減と高齢者が激増することとの弊害は計り知れないものがあります。ただこの 5~10 年間の労働力不足解消のキーワードは【①IT と AI による省人化②高齢者雇用③外国人労働者の活用】です。中小企業にとって外国人雇用は解決策として無視できない状況です。ベトナムや中国の労働者が急増していますが結論として、今や安い労働力という考え方は通用せず、安定的な労働力の確保に軸足を置くべきです。中でも研修生・実習生制度は一度検討してみる必要があります。管理料、住居の提供、生活のサポート、法定福利を考えると日本人を雇うよりコスト高にはなります。ただ 3~5 年という実習期間があり、安定した労働力確保にはなります。この制度の活用については、何よりもしっかりと受入機関を選択することであり、これがすべての成否を分けます。

外国人雇用についてのご相談は当事務所で受け付けます。