

(1990年3月23日第3種郵便物認可)(毎月1日発行)1994年 5月1日 全国民闘連ニュース 第88号(1)

全国民闘連ニュース

第 88 号

1994 年

5 月 1 日

年間購読料

3000円

発行 民族差別と闘う連絡協議会

連絡 ☎543 大阪市天王寺区東上町8-36 ノーリンビル401号 Tel 06-775-2185 Fax 06-775-2160
☎210 川崎市川崎区桜本1-8-22 Tel 044-288-2997 Fax 044-287-2045



共栄火災海上保険相互会社就職差別事件糾弾会 (1994年5月26日)

もくじ

- 兵庫県『地域国際化推進基本指針』への意見書..... P 2
- キリンビール尼崎工場内民族差別事件..... P 5
- 共栄火災海上保険相互会社就職差別事件糾弾会..... P 8

兵庫県

『地域国際化推進基本指針』

への意見書

兵庫民闘連 黄光男

兵庫県は本年(1994年)3月に「地域国際化推進基本指針」「外国人県民との共生社会をめざして」を策定した。「保健・医療・労働・住宅・教育など、生活全般にわたって「外国人県民」と「日本人県民」が「共に生きるため」の県行政のあるべき姿を示している。

兵庫民闘連は、1991年から定住外国人の行政基本指針を策定するよう県へ要求し、その間、担当課長らとのねばり強い話し合いを続けてきた。その4年越しの要求が実り、本来ならここで大いに喜んで県への感謝の気持ちを述べなければならぬところである。

しかし、この「基本指針」をよく見てみると、我々がこれまで要求してきたことと、いささか方向性が違っているように思えてならない。その点を私なりに意見として述べてみたい。

まず、この「基本指針」を策定するに至った背景として県内の外国人数が9万7千人(県人口の約1.8%)で、この五年間に11.2%伸び、特にブラジル(約2,300人)やペルー(約900人)からの日系

外国人数が急増したことを上げている。さらに、この数以外に「不法滞在者」をあげ、これらは「外国人の出稼ぎのニーズと労働者不足の解消を図りたいとする日本側企業のニーズと一致した」のが原因と結論づけている。

これらのいわゆる「ニューカマー」の存在が「労働、医療、教育、住宅等の分野においても、様々な問題が必然的に生じている」から「なんとかしなくちゃいけない」と言うのである。

このニューカマー対策に合わせ、取って付けたように「従来から本県に生活の根拠を有する在日韓国・朝鮮人の永住者の外国人県民に係わる問題」も考えてくれているのである。このニューカマーとオールドカマーの問題は、順番がまるっきり逆であるということである。在日韓国・朝鮮人等のオールドカマーの問題が、まず大きな柱としてとらえられ、そして、近年に見るニューカマーの問題を考えるべきなのである。ニューカマーも何十年かすると子どもも生み、オールドカマーになって行くのである。古くから住む外

国人にとって住み良くない町は、新しく来た外国人にとって良い町になるはずがないからです。

さらに、ニューカマーがいくら急増したといってもオールドカマーの人数は9万3千人でその数はくらべものにならないのです。この大多数のオールドカマーの今の姿は、ニューカマーの将来の姿なのです。

「基本指針」の策定には歴史的認識が必要！

「基本指針」の策定の背景としてまずあげなければならないのは、在日韓国・朝鮮人が戦前・戦中日本に来ざるをえなかった歴史的背景であり、日本の植民地政策の過ちをまず認識しなければならない。

戦中、阪神間では多くの軍需工場に労働力として朝鮮人が強制連行されました。これらの実態把握をきっちりした上での歴史的認識が必要なのです。「基本指針」は、「国際理解・人権」「交流」「生活一般」「保健・医療」「公的年金」「生活保護」「労働」「住宅」「教育」「行政への参画」と10の分野にわたって現状課題と推進方策を述べている。

これらは全体的に、今指摘した通りニューカマー対策に偏重しているが、ただ、これまでのうわべだけの国際交流ではなく、「日本人県民の『こころの国際化』

を図る」ことをあげ、人権を尊重する教育が必要であるとうたっている。これらの趣旨は、大変すばらしいことであり、県の今後の取り組みに大いに期待するところである。

さらに「公的年金」については、「年金給付を受けられない一部外国人県民への救済措置を国に要望」することをあげている。ここまで言うなら兵庫県として独自の救済措置の必要性をもう一步突っ込んで言及してほしかった。

「労働」や「住宅」で外国人県民に配慮が必要であると認識され、情報提供や相談体制が方策としてあげられていることは大変良いことなのですが、就職差別や入居差別を実際受けた場合の施策について言及がなされてません。万一、差別を受けた場合の県の強い指導や処罰がなければ差別を受けた場合は、そこであきらめ又、泣き寝入りをしてしまうのです。特に宅建業界への指導は県に委ねられるのだから、県の差別を許さない強い対応が望まれます。

さらに、県職員の国籍条項について全く無視された形で言及されておりません。民間企業に就職差別をするなど言うためには、まず、県自身の就職差別を全廃しなければなりません。

外国人教育基本方針が必要！

教育の分野では「日本語を解さない児

童・生徒や保護者への対応を図る」ことを第一にあげています。「外国人学校への補助」「留学生の奨学金、住宅、日本語講座、授業料の減免」など、ニューカマー対策に終始しています。この「教育」の分野においてこそ「国際理解・人権」で述べられた「差別や偏見をなくし、異なる文化を尊重する」ための具体的な施策が必要なのではないでしょうか。ニューカマーにとって日本語を覚えることは日本で生活していく上で必要不可欠なことです。そして、さらに自民族の言葉や文字を覚えることも人間として生きていく上で必要不可欠なことです。日本の学校に通うオールドカマーである在日韓国・朝鮮人児童、生徒のほとんどが、自民族の言葉を解さない状況にある時、公教育の場でそれを保障することは、行政の責務ではないでしょうか。ニューカマーに日本語教育ができるのであれば、オール

ドカマーにも自民族教育ができないはずがありません。これらのことを行政施策として取り組むには、「外国人教育基本方針」が必要なことは、これまで繰り返し訴えてきたことです。

当事者の声を聞く姿勢を！

大きな課題を積み残したままではあるが、とにもかくにも「基本指針」が策定されたことは、大きな前進であります。今後、この指針を軸に施策が進められるにあたり一番大切なことは、当事者の声を聞く姿勢だと思います。

オールドカマーもニューカマーも、その人たちの声を聞く機会を是非作っていただき、真の日本の国際化を広げていてもらいたいと思います。

季刊 사이 (サイ)

Sai

在日コリアンの人権問題に関するすべての最新情報を収録した他に類を見ない総合誌

主・な・掲・載・項・目

歴史	エッセイ・作文
植民地支配	世界のコリアン・旅行記
戦前・戦中の在日コリアン	書評・書籍紹介
戦後の在日コリアン	資料紹介・情報
戦後補償	文化・芸能・イベント
差別事件・差別表現	インフォメーション
法律・裁判	トピックス
国籍・国籍条項	映像
参政権	差別の心理「Sai・サイコ・心」
行政・自治体	人物紹介・「ひと」
教育・教科書	用語解説
学校	朝鮮語「楽しい朝鮮語教室」
企業・「はたらく在日コリアン」	カウ・パウィ・ボ (読者のページ)
座談会・対談	雑

1994年12月6日刊

日本人と在日コリアンのための人権情報誌 Sai

創刊号～5号 1991年～1992年

6号～9号 1993年

700円

地方小出版流通センター扱い

●全国の書店でお求めいただけます。

定期購読のご案内

●本誌を予約ご注文の場合は、年間購読料3700円(送料込)をお送り下さい。研究センターの個人会員は3100円(送料込)、団体会員には一割優待します。

●ご注文は現金書留、または郵便振替でお願いたします。

●10部以上、まとめてご注文の場合は定価の20%引きです(送料別)。お知り合いにもご紹介下さい。

合 本

定価 各3,500円
(本体3,390円)

☆総合目次
☆20項目の分類索引
☆156名の人名索引
☆世界8ヶ国、日本全国20都道府県地域別索引

発行

KMJ研究センター

(在日コリアン・マイノリティ研究センター)

〒543 大阪市天王寺区東上町8-36-401

T E L 06(775)4301

F A X 06(775)2160

郵便振替 00960-6-07565

キリンビール尼崎工場内

民族差別事件！

兵庫民闘連 孫 敏 男

事件の発端

29年前、厳しい就職差別のすきまをかりうじて滑りぬけ、キリンビール尼崎工場の当時300人いた臨時従業員として採用された砺山富子（本名：郭金池）さんは、二人の子どもを抱えた27才のオモニでもあった。福岡生まれの在日2世。戦後の混乱のさなかに尼崎市へ転居し、以後9才の時から尼崎に居住。学校へ行けず十分に読み書きができない。現在80人に減少した臨時従業員のリーダー8人のうちのひとりになった砺山さんは、ただひたすら真面目に働いてきた。約8ヶ月で雇用契約更新される不安定な臨時従業員には、砺山さんと同じように長期雇用関係で働いている人たちが半分もいる。

事の起こりは、93年7月19日の職場内「リーダー会議」で砺山さんは、数名の職員から「砺山さんがこわい」「M、Nさんの退職原因は砺山さん」などの暴言をはかれた。

なぜ砺山さんはたちあがったのか

キリンビール尼崎工場は、10人の社直轄の管理職と約300人の正社員臨時従業員80人のあわせて400人の人が働いている。「差別体質は昔からありました」と砺山さんは語る。なぜたちあがったのかと砺山さんに問うと「①差別事件を労組幹部Aと一部正社員からの直接の訴えで知りながら部下に一切の指導も行わず放置し続けた工場長を許せなかったこと、②労組幹部Aが自分を不当解雇させようとした行動が許せなかったこと、③今後、いじめの言葉として『朝鮮人』をつかわせなくなかったこと、④現場当事者にこの差別事件の責任をなすりつけないようにすること」4点をあげ、解雇されるのを覚悟でたちあがった思いを語る。

第1回事実確認会

93年12月16日、キリンビール側から相川尼崎工場長他、大阪支社、東京本社の上層部関係者出席のもとで行われた。尼崎工場側は当事者全員の事実調査を行わず、差別発言側の「民族差別へ誘導された」と主張するS従業員の主張を一方向的に発表するばかりであり、しかも「差別

的な体質を着任当初から感じていた」と
尼崎工場長自身が語り、放置した事実を
恥じるどころもなく堂々と語るに及んでは、
あせんとするばかりであった。差別
発言をした問題のS従業員は、工場長より
事実調査を命じられた総務部長に「謝
罪文」を提出した。総務部長に提出した
「謝罪文」は、今回の事件が民族差別だ
という認識を持つ正社員により、「誘導、
強制されたものだった」と急に立場を変
え居直っている。

「民族差別へと誘導された」と主張す
るS従業員の主張を支持する工場側と再
度その「強制された」とする部分に関し
て第2回事実確認会を行う約束をして終
わった。

以下、「謝罪文」文面。

総務部長殿 1993. 8. 10

私達は労組書記と女子社員C・D
さんの援助があったので7月19日
のケアー会議の席で砺山さんの人権
を傷つけてしまいました。

1. 私達は朝鮮人というだけで人
権をおかしてしまいました。

2. 砺山さんは仕事も出来てスト
レートにものをいい自分達はやり
にくいので会社をやめて欲しかっ
た。

砺山さんを傷つけたことは大変申
し訳ないと反省しています。これか
らは同じあやまちを犯さないように
心掛けます。

事労組執行部一同 代表S



第2回事実確認会（大阪府同和地区総合福祉センター）

第2回事実確認会

94年5月30日、キリンビール尼崎工場から工場長ほかS従業員と執行部等の事件当事者、そして東京本社人事部、大阪支社人権担当、前総務部長等26名もの関係者出席のもとで行われた。

S従業員の発言から、93年1月～6月の間に、臨時従業員Mさん(15年間勤務)、Nさん(25年間勤務)が続けて退職したことに砺山さんが関係していると勘違いし思い込んでいた事実が明らかとなった。このため退職した本当の原因を本人に確認しないまま砺山さんを集団でいじめた背景に「朝鮮人やから」ということが関係していることも明らかとなった。Mさんは、自律神経失調症、不眠、このまま検瓶の仕事を続けたら失明すると医者から言われて辞めた。Nさんは、新人の従業員から苦情が多く、何度も相談指導したが聞き入れてもらえず自ら辞めていったのである。この他、28年間、共に同じ釜の飯を食べてきた臨時従業員労組幹部と働く仲間から「朝鮮人がよく仕事をするのでやめてほしかった」「朝鮮人やから関わりたくない、わずらわしい」「仕事も出来てストレートにものをいい自分達はやりにくいので会社をやめてほしかった」と思われていた発言もあった。会場から人権ってどんなもんやと考えているんですか!との質問に臨時従業員S従業員は朝鮮人である「砺山さんの人権で



なんやろう」と考え込んでしまう一幕もあった。

確認会最後にキリンビール側は、民族差別であったことを率直にみつめている。しかし、S従業員を筆頭に民族差別発言を聞いた臨時従業員と正社員は民族差別発言であったことを頑として認めようとしない。また、事件の真相を握る臨時従業員の上司係長であったBさんが病気を理由に確認会を欠席している。

キリンビール民族差別事件は製造部門を抱える日本企業内の差別体質とはどんなものかということをはっきりとできる事例といえる。就職差別により臨時従業員としてしか働けない在日韓国・朝鮮人を中心とする在日外国人オールドカマーギリギリの状況で差別に我慢しながら働き続けなければ生きていけない。生活のためには少々の差別は我慢しなければ在日韓国・朝鮮人は生きていけないのか。この事件を契機として、企業内民族差別の実態を問うていきたい。

共栄火災海上保険相互会社就職差別事件糾弾会

就職差別撤廃のひろがりを！

大阪民闘連 李昌宰



1. 事件の概要

1992年12月、八尾市在住の在日韓国人の李春子さんが共栄火災海上保険相互会社（以下、共栄）八尾営業所に保険外務員として仮採用された。そして、研修が開始され、6日後に外国人登録原票記載事項の証明書を提出した。同証明書を関西第1支店に送付後、支店長と次長が「外国籍の採用実績がない」「外国人の人は好ましくないと思うので採用しないほうがいい」と相談した結果、所長に外国籍であり、5才の双子がいて辞める確率も高い、本採用しないほうがいい」と強く指導した。

それから、所長の李さんに対する研修態度が豹変し、面接から14日後、子どもの「末子年齢」を理由に本採用を断るといった就職差別事件が発生した。

第1回事実確認会の席上においても、共栄側は外国籍を理由にした就職差別ではないと終始一貫した。しかし、外国人登録済証明書が提出されてから研修態度が急変したこと、不採用理由である「末子年齢」についても、私たちが独自に調査した結果、採用条件に何ら問題がないこと、また、李さんが「優れた人材」として認めていることなど矛盾点を追求する中で、外国籍を理由とした就職差別であることを認めた。

2. 事実確認会の日程と

明らかになったこと

1993年

3月30日 第1回事実確認会

4月27日 第2回事実確認会

6月25日 第3回事実確認会

11月1日 第4回事実確認会

この間、4回にわたる事実確認会の中で、①支店長は、在日韓国・朝鮮人に対する差別意識が周囲から植えつけられ、在日契約者とのトラブル体験からその差別意識が助長された。②支店長は外国人契約についてもタテコー（外交員）部員に注意を促すなど差別意識を助長してきた。③共栄は東京人権啓発企業連絡会に加盟しているにもかかわらず支店長は部落問題の同和研修を一度受けた記憶があるだけで、民族問題においては、研修すら実施されていない。④約3千5百人いる一般事務職に一人も在日韓国・朝鮮人を雇っていないこと等が明らかになった

3. 企業の民族差別が浮き彫りになる

今回の就職差別事件は、典型的な企業の民族差別隠蔽の事例だといえる。特に支店長は、外国人の採用実績がないことと差別意識と絡まって、採用しないことが、無難であるという認識となった。これは、社内体質として、民族差別を払拭しようとする姿勢がないことの現れであ

る。

在日外国人を採用しないことが会社にとって良いという判断が生まれる素地があったのである。そうした共栄の差別体質が今回の就職差別を引き起こしたといえる。

今回の事件は、李さんから就職の機会を奪うことに留まらず、李さんの子ども達を悲しませた。就職差別は、在日韓国・朝鮮人の子ども達の将来の夢と希望を奪い、在日韓国・朝鮮人として生きる権利をも奪ってきたのである。

今回の糾弾会は、そうした共栄の差別体質を指摘し、二度と民族差別を起こさない社内体制の確立を求めた。また、会場からは、就職差別によって苦しめられてきた生い立ち等が語られ、今後、共栄が真摯に民族差別をなくすため取り組んで欲しいと訴えた。そうした声を受けて、鈴木社長は「会社の中にまさに差別意識があった。差別はあってはならない。申し訳ない。」と謝罪した。



1994年5月26日

民族差別と闘う大阪連絡協議会
代表 洪 仁 成 殿



差別の背景分析と共栄火災の考え方

弊社、関西タテコ第一支店のタテコ一部員採用選考における在日韓国・朝鮮人に対する就職差別問題につきましては、私も出席いたしました第3回及び第4回の事実確認会の中で明らかにされましたとおり、支店の一採用担当者の責任ではなく弊社に内在する差別意識に起因するものと認識いたしております。就職差別を受けた方に対し生活権を著しく侵害したことについて、社長としてご本人に対して深くお詫び申し上げますとともに、その社会的責任の重大さを痛感いたしております。

本件が発生した主たる要因は、第一に、タテコ一部員採用について、在日韓国・朝鮮人の就職差別を排除する明確な会社方針を欠き、外国人の採用について現地採用責任者の判断に委ねていたことにあります。このことは弊社に民族差別問題に対する認識がなかったことの現れであり、結果として、支店長席に在日韓国・朝鮮人の採用を回避する意識を働かせることとなったものであります。

第二に、職員の中に在日韓国・朝鮮人に対する差別意識が存在していたにもかかわらず、そのことを組織として明確に意識し払拭する努力を怠っていたことによるものであります。弊社では1982年以來「人権問題教育推進委員会」を設置して人権尊重を貫くことを目的とした各種研修を実施してまいりました。しかしながら、研修内容は形式的な知識中心の研修であったため、各種の差別を受けている方々の心の痛みを自分の痛みとして具体的に感じ取れる内容となっておらず、在日韓国・朝鮮人問題等についても、真の意味での差別撤廃の研修となっておりませんでした。そのため、本委員会の本来の目的を果たし得なかったことは極めて遺憾であります。

なお、本件はタテコ一部員採用に係わる就職差別ではありますが、内勤職員採用についても同様の問題を内包していることは否定できないところであります。

今後、これらの反省を踏まえ、公正な採用選考、社内研修の充実等に積極的に取り組む所存です。そのため、人権問題教育推進委員会の構成メンバーに代理店部長及び直販部長を追加し、下部機構として在日韓国・朝鮮人問題特別委員会を設置いたします（組織図は別添のとおり）。これらの体制の下に次の具体策を早急に講じてまいります。

採用につきましては、タテコ一部員のみならず内勤職員についても、規程等の運用を採用責任者の判断に委ねることがないよう、就職差別を排除する会社方針を明確にし、在日韓国・朝鮮人採用の実を挙げるための努力を重ねてまいります。

また、研修においては今回の問題を具体的事例として職員一人ひとりの心、感性に訴えかける研修を構築し、日本に最も多く定住する外国人である在日韓国・朝鮮人の問題を正しく理解させ、全ての差別を許さない職場環境づくりを目指してまいります。

これらの会社方針につきましては、支店長会議の中でも周知徹底を図ってまいりますので、一層のご指導をお願い申し上げます。

以上

今回の就職差別事件の反省に立ち、共栄火災は今後の取り組みとして、

①人権推進体制の見直しをおこない、当面3年、在日韓国・朝鮮人問題特別小委員会を設置し、社外から有識者を招き助言を受けながら企画、立案し研修を推進していく②採用選考の見直しとして、外国人採用方針を明確化し、公正な採用選考の励行を徹底する。また、求人票には「国籍を問わない」趣旨を明示し、社の採用選考マニュアル等にも在日韓国・朝鮮人の採用可の明示をおこなう。

③研修関係事項の見直しについては、今回の就職差別事件を生きた教材として、テキストにまとめ、全役職員の啓発をする等、在日韓国・朝鮮人問題についての理解と認識を深める。

④社外の働きかけとして、東京人権啓発企業連絡会、損害保険業界が行う各種研修会の研究テーマに民族問題をとりあげ

るよう働きかけを行う。また、今回の事件の報告を行うなど、積極的に取り組むことを約束した。

今回、共栄が差別を起こし、しかも隠蔽したことの社会的責任は計り知れないものがある。私たちは、その反省にたっただされた今後の取り組みが具体的に進んでいるか、職員一人ひとりに在日韓国・朝鮮人問題を正しく理解できるものとなっているか、すべての差別を許さない職場環境作りをめざすための研修が系統的、計画的、継続的に実行されているか注視していきたい。また、長引く経済の低迷により、在日韓国・朝鮮人に対する就職差別事件が表面化している中、今回の就職差別事件を契機に在日韓国・朝鮮人問題の取り組みが損害保険業界、東京人権企業連絡会へひろがることを切に願うものである。

全国民闘連ニュース購読のお願い

全国民闘連ニュースは、全国各地の民族差別と闘う様々な取り組みの紹介、出来事や人物の紹介、また、社会の動きを見据えたり、いろんな角度からの意見交換を進められるような、紙面作りをめざして努力しているところであります。

私たちの取り組みを紹介し、その輪を広げていくため、またそれを継承・発展させていくために、是非ともご購読をよろしく願います。

〔年間購読料〕3,000円 送金方法 郵便振替「大阪9-76163」

「民族差別と闘う連絡協議会」

〔問い合わせ〕全国民闘連事務局 TEL06-775-2185 FAX06-775-2160

第4回「在日韓国・朝鮮人の未来と人権」研究集会(横浜) ～在日韓国・朝鮮人の人権から国際化を問い直す～

■日時・内容 1994年11月11日～12日

11月11日 (金) 第一日目	会場
14:00 全体会 記念講演 17:00 富野暉一郎氏 (元逗子市長)	横浜市教育会館
11月12日 (土) 第二日目	
9:30 分科会 ①差別解消への取り組み②多文化共生教育③在日の戦後補償④参政権と公務員の国籍条項⑤行政施策⑥「日本籍」在日朝鮮人の現状と課題 12:30 13:30 全体会 ビデオ上映 15:00 「故郷をつくる街」	横浜市 技能文化会館 横浜市教育局 文化センター 横浜市民文化会館

■参加費: 3000円 (資料代含む)

主催: 第4回「在日韓国・朝鮮人の未来と人権」研究集会実行委員会

連絡先: 横浜市南区中村町2-129-2信愛塾気付

Tel 045-252-7862 (Fax兼)

一九四五年に日本が侵略戦争に敗れ、植民地支配に終止符が打たれてから半世紀を迎えようとしています。しかし、未だ被害を与えたアジアを初めとする多くの人々への「戦後処理」「戦争責任」は果たされてはいません。「このままでは死にきれない」と声を上げた元・従軍慰安婦の女性、徴用・徴兵・強制連行され傷ついた在日韓国・朝鮮人等から、謝罪と日本人と同等の戦後補償を求める声が上がられています。昨年、細川・元首相や土井衆議院議長が日本政府を代表して、初めて過去の侵略戦争に対する謝罪発言をしました。戦後四十八年目としては、遅すぎたきらいはありますが、公式に謝罪したことは画期的なことでした。しかし、その後、具体的などとは何も進展していません。かえって永野・元法務大臣のような戦争を美化する発言が出てくる始末です。

また一方国際化、国際貢献が様々な所で語られ、「内なる国際化」が多く、自治体で取り組まれるようになりました。戦後四十八年は、在日外国人が地域の住民であること、共に生きていくパートナーであること、確実にしつつかりと根付く貴重な期間でもありました。神奈川県、川崎市や横浜市の自治体は、担当窓口も設けて積極的に在日韓国・朝鮮人の生活や人権問題に意欲的に取り組むようになりました。

こうした努力にも関わらず、国籍による年金支給に差別があったり、国の不当な介入により地方公務員の国籍条項が未だ残っていたり、朝鮮民主主義人民共和国の「核疑惑」をきっかけとした朝鮮人児童・生徒への暴行事件が頻発する等、生活や人権問題でまだ解決されなければならない課題が数多く残っています。

国際化の時代と言われる今日、改めて「在日韓国・朝鮮人の人権から国際化を問い直す」ことは大事なことでないでしょうか。本年は、第四回「在日韓国・朝鮮人の未来と人権」研究集会を横浜にて開催いたします。皆様の積極的なご参加をお願いします。

大阪市天王寺区東上町8-36ノースビル401号民開連気付
Tel 06-775-2185 Fax 06-775-2160