

労働の科学

Digest of Science of Labour

2015
December
Vol. 70, No. 12



特集

巻頭言 [俯瞰]

混乗船などで見聞きしたこと 大橋信夫

外国人労働者受入れのあり方

日本で働く移住労働者をめぐる現状と課題／高谷 幸
韓国における外国人労働者「雇用許可制」と支援システム――

日本の受入れ政策に示唆すること／佐野孝治
あるべき「移民政策」へのロードマップ――

移住者の人権確立と受け入れ政策への提言／渡辺英俊
外国人技能実習制度の廃止と労働者として受け入れる制度設計を／大坂恭子
外国人労働者の健康問題の背景と新たな取り組み／沢田貴志

大原記念労働科学研究所

連載

にっぽん仕事唄考^{②7}

補遺「盆踊りと炭鉱唄」^①／前田和男

労働を科学する^⑩

作業の安全と熟練技能⁽²⁾／肝付邦憲

難病患者の治療と仕事の
両立支援を考える^⑧

障がい者（難病患者）雇用のために
企業が考えていること、取り組んでいること／大濱 徹

深読みILO安全衛生国際基準^{②1}

労働時間と産業安全保健――
労働時間を考える5つの視点／川上 剛

再生可能エネルギーと

地域再生

諸富 徹／編著

再生可能エネルギーの拡大は、地域に所得と雇用をもたらす、地域の持続可能な発展へと結びついてゆくのか。
◎本体2800円＋税

クライメート・ジャスティス

温暖化対策と国際交渉の政治・経済・哲学

明日香 壽川／著

温暖化対策国際枠組み交渉で、何が、あるいは誰が障害となっているか。政治哲学・思想、社会システム、経済などの側面から体系的かつ具体的に答える。
◎本体3200円＋税

イノベーションが日本を救う

研究力強化のための博士人材の活用戦略

小谷 教彦／著

日本が「イノベーション大国」として再生し、発展していくための道筋を「博士人材の活用」の観点から具体的に提言する。
◎本体4000円＋税

真説 経済・金融の仕組み

最近の政策論議、ここがオカシイ

横山 昭雄／著 ◎本体1800円＋税

つながる雇用を実現します！

誰もが輝ける会社に——アイエスエフネットの限らない挑戦

渡邊 幸義／著

創業時から、ハンドレの有無に関わらず雇用し、すべての人が働ける会社を実現できた秘訣は？ 佐々木 常夫氏推薦！
◎本体1200円＋税

病いと癒しの人間史

ペストからエボラウイルスまで

岡田 晴恵／著 ◎本体2000円＋税



日本評論社
<http://www.nippony.co.jp/>

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4
ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 03-3987-8621 / FAX: 03-3987-8590
TEL: 049-274-1780 / FAX: 049-274-1788

大原社会問題研究所雑誌

No.687 2016.1

定価 1,000円 (本体926円, 年間購読 12,000円 (税込))

【特集】朝鮮人強制連行研究の成果と課題——「戦後70年」の現在から考える(2)

長崎と朝鮮人強制連行——調査研究の成果と課題

高實 康稔

北海道における朝鮮人強制連行・強制労働と企業「慰安所」

金 優 綺

朝鮮人強制連行研究における「労働力不足説」「労働力充足説」の検討

鄭 祐 宗

■調査報告

マニラのホームレス——仕事・貧困・家族

青木 秀男

■書評と紹介

立花雄一著『隠蔽された女米騒動の真相』

石坂 悦男

宮島 喬著『外国人の子どもの教育』

池上 重弘

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2015年9月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法 政 大 学 出 版 局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



株式会社 ケント・コーポレーション



▲指定管理者として管理を履行しているさいたま市沼影公園

▶冬季スケートリンクのクリスマスイベント



◀気持ちよく施設を利用いただくよう心がけています



▲施設サービスとしての自主企画



▲中学校のバザーに参加



◀災害時の携行用浄水器、エレベーターチェア



▲環境に配慮した油吸着材

弊社は、1972年に「地域貢献」をモットーとして創業し、主に公園管理、プール管理、施設管理等、数多くの行政サービスの代行を担ってまいりました。

特に、さいたま市沼影公園の管理については、公園の開設以来、長年にわたり業務を実施してまいりました。現在では、指定管理者として指定を受け、管理を履行しています。

CSR活動としては、地域の公共施設として地元住民の皆様との協働が大変重要であると考え、地元自治体イベントへの参加、小学校の職場体験の受入れ、公園周辺の

清掃等を行っています。また、施設サービスとして、水泳教室、カルチャー教室等の自主企画事業を積極的に運営しています。

業務特性から安心・安全ということに対しては、高いマインドを持っていますが、CSR活動を意識することによって、より一層、地域の安心・安全に対する関心が高まり、環境に配慮した油吸着材等の取り扱いや防災に関わる商品を取り扱うようになりました。

これからも、CSR活動を通じて、企業として発展を目指し、さらには埼玉の発展に貢献してまいります。

労研式マスクフィッティングテスター

Mask Fitting Tester ROKEN Type, Model MT-03

MT-03

- 防じんマスクの顔面への密着性を測定
- マスク内外の粒子数を自動計測し、漏れ率を表示
- マスクに加工することなく測定可能
- N95レスピレーター (N95マスク) も測定可能

漏れ率(%、フィットの程度)
を数値で確認できます



仕様

測定対象	マスク⇄顔面との密着性
測定項目	粒子個数と漏れ率
測定原理	レーザー光散乱方式による粒子個数計測 室内粉じんおよびマスク内粉じんの粒子個数の比率測定
対象粒子径	0.3μm以上／0.5μm以上／0.3～0.5μmから選択可能
測定範囲	計数範囲0～9,999,999カウント 漏れ率0～100%
測定時間	マスク外側、内側測定各々3秒、待ち時間10秒(変更可能)
内部機能	漏れ率演算機能 RS-232C出力機能
使用環境	0～40℃ 30～90%rh(結露がないこと)
電源	AC100～240V 50/60Hz
寸法	270(W)×310(D)×210(H)mm
質量	約4.3kg

測定方法



試験ガイドをマスクに挟んで



試験ガイド



ボタンを押して測定開始



約30秒で結果判明!

PASS PASS : 装着成功

FAIL FAIL : 再装着

小型軽量、携帯型で定流量機能、積算流量機能付 ミニポンプ MP-ΣN IIシリーズ



流量範囲

30NI: 0.05～0.5L/min 500NI: 2～5L/min
300NI: 0.5～3L/min 100HNI: 0.3～1.5/min

特徴

- リチウムイオン充電電池搭載で長時間運転
- 小型・軽量 (従来モデル比10%減)
- 測定モード保守機能*とモード画面表示で簡単操作
*電源投入時、直近の最終使用モードで立ち上がる機能
- 明るいバックライト搭載
- 過去10回分のログデータのメモリー機能



柴田科学株式会社

本社 〒340-0005 埼玉県草加市中根1-1-62 FAX: 048-933-1590
ホームページ: <http://www.sibata.co.jp/> Eメール: csc@sibata.co.jp
カスタマーサポートセンター (製品の技術的サポート専用) : 0120-228-766

東京: ☎03-3822-2111 仙台: ☎022-207-3750 名古屋: ☎052-263-9310 大阪: ☎06-6356-8131 福岡: ☎092-433-1207



混乗船などで見聞きしたこと

大橋 信夫

1977年にドイツ海運のトップ企業の人事部長に、外国人船員の雇用実態を質問した。「外国人の数? そんなデータあるかなあ」との答だったので、「はーん!」と思い、「もしあったら送って欲しい」と頼み、1週間後に日本に戻つたら既に届いていた。国籍別、職種別の詳細なもので、所属する2,511人の船員のうち21・4%が外国人で、国籍は33カ国に及んでいた。つまり「そんなデータ」があることを人事部長は知っていたが、即答をしないことで「外国人」に特別の関心がないことを装つたのであった。

欧州の海運会社でも日本と同様に、外国人船員の賃金は自国船員より低い。これについて「あんたたちの生活水準が低く、物価も安いから低くて当然」といった日本によくあるような説明はしない。彼らは「私たちの税金も物価も高く、あんたたちの国では安い。だからみかけは差があるが、実質的には同じだ」というような説明を用意している。詭弁に近い気がするが「生活水準が低いから」という説明よりは、外国人に受け入れやすくなる。

長く外国人を使つてきた国々には、差別しているとの批判を避けようとする配慮がある。

1970年代に日本の企業がモロッコやモーリタニアの漁船員を使つて漁業を

営むことを試みたが数年で諦めた。その後韓国が進出してうまくいったという話を聞いて、船員の供給地であるモロッコと漁獲物の水揚げ地であるラスパルマスに行つて調査した。日本人からすれば投網や揚網の最中に、礼拝の時間だからと作業を中断しようとする彼らイスラム教徒の行動を認められず、作業を継続させようとしていざこざが絶えず撤退した。一方その後に進出した韓国人は、作業を中断して5分から10分の礼拝が終わるのを待った。

日本人の「郷に入つては郷に従え」的な意識が障害だったのである。

6人の日本人と24人のフィリピン人が乗り組む混乗船A号で乗船調査をした際のことである。一月ほど経つてお互いに気心も知れた頃、20代のフィリピン人が次の言葉を口にした。「日本人はすぐオイとかコラとかバカとか言います。Yes I'm Baka ne.なんて笑つて返すけど、こんな言葉を聞くとおじいさんの背中を傷をいつも思い出すのです」

オイ、コラ、バカは彼らにとつて歴史的な意味を持つ言葉なのである。

50代の韓国人船員からこんな言葉も聞いた。「日本人と働く時に、昔のことにふれないように気をつけています。でもなんかでそんな話になったとき「植民地時代」とか言わずに、「36年間」と婉曲



おおし のぶお
松蔭大学コミュニケーション文化学部教授

に私が表現すると、「それってなんのこと?」と聞いてくる日本人がいて本当にがっかりします」

外国人、特にアジア人と共に働き生活をするには、近現代史についてももう少し関心を持つた方が良さそうである。

A丸が東シナ海を航海しているときに見た風景がある。夕食後に4人のフィリピン人がデッキに立つて、話をするわけでもなく、島陰一つない遠い先を眺めている。水平線の遙か先には彼らの家族が暮らすフィリピンがある。その彼らの足元にこんな言葉が書かれていた。「家族のために、家族から遠く離れて、一人働く私は、いったい何者なんだろう?」

彼ら外国人労働者は生きている生身の人間である。彼らは労働者であつて労働力ではない。アパートなどを斡旋する店先などに「外国人お断り」というようなビラはなくせるのだろうか。

労働の科学

2015
December
Vol. 70, No. 12

巻頭言

俯瞰（ふかん）

混乗船などで見聞きしたこと

大橋 信夫 [松蔭大学コミュニケーション文化学部]

1



表紙：近藤 あき子
表紙デザイン：大西 文子



外国人労働者受入れのあり方

日本で働く移住労働者をめぐる現状と課題

..... [岡山大学大学院社会文化科学研究科] 高谷 幸 4

韓国における外国人労働者「雇用許可制」と支援システム

日本の受入れ政策に示唆すること

..... [福島大学経済経営学類] 佐野 孝治 8

あるべき「移民政策」へのロードマップ

移住者の人権確立と受け入れ政策への提言

..... [特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク] 渡辺 英俊 14

外国人技能実習制度の廃止と労働者として受け入れる制度設計を

..... [外国人技能実習生問題弁護士連絡会] 大坂 恭子 18

外国人労働者の健康問題の背景と新たな取り組み

..... [神奈川県勤労者医療生協 港町診療所] 沢田 貴志 22

Graphic

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 24 [見る・活動] (59)

さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業

株式会社 ケント・コーポレーション 口絵

Series

難病患者の治療と仕事の両立支援を考える (8)

障がい者(難病患者)雇用のために

企業が考えていること, 取り組んでいること 大濱 徹26

労働を科学する (10)

作業の安全と熟練技能 (2) 肝付 邦憲32

深読みILO安全衛生国際基準 (21)

労働時間と産業安全保健

労働時間を考える5つの視点 川上 剛38

につぼん仕事唄考 (27)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その27)

補遺「盆踊りと炭鉱唄」① 前田 和男46

Column

BOOKS

『アメリカを創る男たち』

ニューヨーク建設労働者と草の根の保守主義 上林 朋広41

第74回全国産業安全衛生大会

新たな視点で安全衛生活動を! 江口 剛史42

労働科学のページ55

次号予定・編集雑記58

労働の科学: 第70巻 総目次59

日本で働く移住労働者をめぐる現状と課題

高谷 幸

はじめに

シンガポールのリー・シェンロン首相は、同国の建国50周年にあわせて受けた雑誌*TIME*のインタビューで、今後、出生率と移民受け入れのバランスをとれなければ「日本のような窮状に陥る」と話した¹⁾。シンガポールも出生率の低下と高齢化に悩む国の一つだが、一足先の状況をいくにもかかわらず移民受け入れを頑なに拒否している日本の「窮状」を、その対応に失敗している「教訓例」として見ているのである。

とはいえ日本政府の拒否の姿勢にもかかわらず、実際には多くの移住労働者が日本で働いている。その数は、リーマンショックや東日本大震災の影響で一時減少傾向にあったものの、近年はまた増加傾向が続いている。厚生労働省が公表している「外国人雇用状況」²⁾によると、2014年10月現在、日本で働く

外国人労働者数は787,627人であり、前年比9.8%の増加となった。しかし彼・彼女らが直面する課題は過去25年それほど大きくは変わらなかった。本稿では、こうした移住労働者の現状と課題について検討したい。

移住労働者の現状

「外国人雇用状況」をもう少し詳しく見てみよう(表1参照)。約79万人の移住労働者を国籍別でみると、最も多いのは中国人311,831人であり全体の約40%を占めている。つづいてブラジル人94,171人(12.0%)、フィリピン人91,519人(11.6%)、ベトナム人61,168人(7.8%)、韓国人37,262人(4.7%)となる。こうした移住労働者はどのような形で働いているのだろうか。在留資格別に詳しく見てみよう。

まず政府が積極的に受け入れるとしている「専門的・技術的分野」の移住労働者は147,296人、全体の18.7%にすぎない。これに対し、「永住者」や「定住者」「日本人の配偶者等」などの「身分に基づく在留資格」をもつ移住労働者は338,690人、全体43.0%を占める。これらの資格をもつ場合、日本での活動の制限はなく、どのような仕事に就くことも認められている。国籍別にみると、ブラジル人の93,584人、その後にフィリピン人



たかや さち
岡山大学大学院社会文化科学研究科 准教授
主な論文：
・「近代家族の臨海としての日本型国際結婚」『講座現代7 身体と親密圏の変容』(大澤真幸ほか編) 岩波書店、近刊。

図1 国籍・在留資格別外国人労働者数

	専門・技術		技能実習		資格外活動		身分に基づく在留資格		その他		合計	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
中国	63,421	20.3	92,151	29.6	83,426	26.8	70,508	22.6	2,325	0.7	311,831	100.0
ブラジル	420	0.4	35	0.0	121	0.1	93,584	99.4	11	0.0	94,171	100.0
フィリピン	4,169	4.6	10,819	11.8	615	0.7	75,320	82.3	596	0.7	91,519	100.0
ベトナム	5,713	9.3	25,638	41.9	22,561	36.9	7,053	11.5	203	0.3	61,168	100.0
韓国	15,639	42.0	158	0.4	6,569	17.6	12,952	34.8	1,944	5.2	37,262	100.0
その他	57,934	30.2	16,625	8.7	33,409	17.4	79,273	41.4	4,435	2.3	191,676	100.0
総数	147,296	18.7	145,426	18.5	146,701	18.6	338,690	43.0	9,514	1.2	787,627	100.0

出典：厚生労働省「外国人の雇用状況表一覧」(2014年10月末現在)より作成

75,320人、中国人70,508人となる。とくにブラジル人やフィリピン人は、こうした「身分に基づく」在留資格をもつ者が大多数であり、同国籍者のうち、それぞれ99.4%, 82.3%を占める。在日ブラジル人は、日系人とその家族が大半を占める一方で、フィリピン人の場合は、日本人との国際結婚や日本人実子の養育で定住した者が多い。つまり両国籍とも、日本人との家族的つながりをもつことによって滞在が許可され、日本で働いている移住労働者が多いことがわかる。なおブラジル人やフィリピン人は、自動車や食品加工などの製造業やサービス業の現場で働くことが多く、非正規雇用が圧倒的に多い。また両国籍者とも失業率は9～10%程度と日本人と比較して高く、不安定な就労状況にあることがわかる(e.g. 高谷ほか「2010年国勢調査にみる在日外国人の仕事」『岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要』2015年)。もちろん「身分に基づく在留資格」の中で専門的・技術的分野で働く移住労働者がいないわけではないが、それ以外の国籍者も非熟練分野で働く労働者が多いと推察される。

次に数が多い「資格外活動」は、就労が原則的に認められていない在留資格をもつ者が届出をして週28以内の制限つきで就労するケースであり、留学生が125,216人(85.4%)を占める。留学生もまた、非熟練分野の貴重な労働力となっていることがわかる。

このように、「身分に基づく在留資格」や「資格外活動」という「労働者」とは異なるカテゴ

リーで滞在している移住者が、実際には非熟練労働者として労働現場を支えているのである。これまでも「専門的・技術的分野」の移住労働者は積極的に入れる一方で、それ以外の労働者は受け入れないという日本政府の方針と、実際には非熟練部門で働く移住労働者が多いという実態のズレが指摘されてきたが、その点は現在も変化していないといえよう。

そしてこうした矛盾を最も象徴しているのは、三番目に多い技能実習である。周知のように、技能実習制度は、もともとは人材育成を通じた途上国支援という名目で始まった外国人研修制度に端を発している。その後1993年より実的な技能を身につけるという目的で外国人技能実習制度が設立され、二つを組み合わせ、数年後には最大3年間の「外国人研修・技能実習制度」となった。しかし実際には、同制度は、縫製など人手不足に悩む中小零細企業が安価な移住労働者を受け入れる制度として機能した。それゆえ非常に低い労働条件で移住労働者を搾取する制度として批判が集まり、2010年に研修制度と技能実習制度に切り分け、後者は来日1年目から労働法が適用される技能実習生として処遇する制度に改変された³⁾。しかし実際には、この制度改変以降も技能実習生が働く条件はそれほど変化していない。すなわち転職の自由が実質的には認められず、強制帰国、私生活の制限、送り出し国での保証金徴収などの問題は今も後を立たず、国連自由権規約委員会

や米 국무省による「人身売買報告書」など国際社会から繰り返し批判を受けている。

移民政策の不在と 放置される移住労働者

このように、技能実習制度は批判を浴びているにもかかわらず、日本政府はこの制度の拡充を実施しようとしている。前回国会に提出され継続審議となった「技能実習生法案」では、制度の適正化を前提に、その活用を図ることが目指されている。また法改正を要しない、二年目以降の職種の拡大（現行制度は、一年以内であれば、どのような職種でも利用可能だが、二年目以降受け入れられる職種は限定されている）は、業界団体の圧力により随時行われてきた。2015年4月には「惣菜製造業」「牛豚食肉処理加工」などが加わり、各地で導入が広がっているという（『日本経済新聞』2015年12月3日）。また今度の法改定にあわせて「介護」職も認められる見込みであり、それが実現すれば、より一層「外国人技能実習制度」の「活用」は広がるだろう。

さらに、2015年からは建設・造船分野での「外国人材の活用に係る緊急措置」として技能実習生の再雇用や継続雇用を時限つきで実施している。くわえて前国会で改正された「国家戦略特別区域法」に基づき、来年から神奈川・大阪での外国人家事労働者の受け入れも始まる。しかしいずれも就労・滞在期限に上限を設けた受け入れの方法であり、緊急あるいは特例措置として位置づけられている。

このような例外的な形式での受け入れや技能実習制度の拡充はあくまでも「移民政策」ではないというのが政府の立場である。事実、2014年6月に公表された「『日本再興戦略』改訂2014」では、「多様な価値観や経験、技術を持った海外からの人材がもっと日本でその能力を発揮してもらいやすくすることが重要である」として「外国人材の活用」という

項目を盛り込んだが、安部首相は「移民政策と誤解されないような配慮」が必要と強調した。こうした対応は、「外国人労働者の受け入れ」という世論を二分しかねない 이슈の争点化を避ける意図があるのかもしれない。しかし「移住労働者は受け入れない」あるいは「受け入れ政策ではない」という建前に固執し、移民政策の確立を回避してきたことのツケはますます大きくなっている。

何よりも移民政策の不在は、現に日本で働き暮らしている移住労働者の処遇の放置につながってきた。すなわち日本政府が受け入れたと公式に認めているのは、前述の日系人とその家族のみであるため、就労にかかわる施策も「日系定住外国人施策」の一環として実施しているものだけに限られている⁴⁾。またその内容も、ハローワークでの通訳配置や日本語研修が最大132時間までできる「日系人就業準備研修」だけにとどまっており、非常に不十分である。さらにこれらの施策でさえリーマンショックをきっかけに始め、しかも当時は、失業した日系人家族への帰国支援事業とあわせて実施し、ブラジル政府やブラジル人からの批判を受けたのだった。なお批判を受けて帰国支援事業は中止された一方で、2007年には31万人を超えたブラジル籍者人口は、2014年には17万人台と大幅に減少している。

この不十分な就労支援に典型的に示されるように、日本政府は、すでに暮らしている移民を日本社会に統合するための政策を、非常に限定的にしか実施してこなかった。こうして移住労働者は不安定雇用のまま放置され、社会的にも周縁化されがちである。

まとめ

日本では、ニューカマー労働者が来日するようになって約30年が経とうとしている。しかし政府は、その存在を認めないまま「移

住労働者を受け入れない」という建前に固執している。人手不足のなか技能実習制度の拡充や例外としての受け入れを拡大しつつあるが、それらも「移民政策」とは位置づけようとはしない。それゆえすでに働いている移住労働者のための統合政策も確立されず、彼・彼女らは不安定な雇用状態に放置されたままである。また移住労働者にかかわる政策論議も、1980年代以降、景気の変動に応じて「受け入れるか」どうかの入り口論の提起を繰り返すのみで、ほとんど前に進むことはなかった。日本における移住労働者を取り巻く状況は、まさに「失われた30年」になろうとしている。

一方で、この30年のあいだに、多くの移住労働者の出身であるアジアと日本の関係も大きく変化した。1980年代は、日本は多くの移住労働者を惹きつける国だったかもしれない。しかし今や、アジアの中でも冒頭のシ

ンガポール以外にも台湾、韓国、香港、タイなどは移民受け入れ国・地域となっている。海外に働きに行こうとする労働者からみれば、日本は決して唯一の選択肢でもないし、きわめて限定された形でしか受け入れていないため、それほど魅力的な国でさえない。こうしたことを考えると、日本は、いざ移住労働者を求めたときに、来てくれる労働者がいるのかどうかを心配したほうがいいのかもしれない。

注

- 1) <http://time.com/3969196/singapore-lee-hsien-loong-interview-50th-anniversary/>, 2015年12月15日閲覧
- 2) 厚生労働省は2007年以降、外国人を雇用する事業所に「外国人雇用状況」の届け出を義務化した。この報告はその届け出の集計である。なおこの「外国人」には在日コリアンが大半を占める特別永住者は含まれていない。
- 3) 外国人研修制度は、JICA等が実施する本来の研修制度として別の形で存続している。
- 4) なお、この「日系定住外国人施策」の具体的なメニューは、日系人以外の永住・定住外国人の利用も認められているにもかかわらず、施策名からもわかるように、公式にはあくまでも「日系人とその家族」を対象としている。

ワークデザイン

OCCUPATIONAL ERGONOMICS
WORK
ワークデザイン
DESIGN
第7版

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳
日本産業衛生学会・労働安全衛生学会・日本労働科学協会・日本労働科学会



産業医
労働安全衛生

健康・安全・快適で
効率的な職場を設計する
世界の産業人間工学の精華

S・コンズ / S・ジョンソン 著

宇土博 / 瀬尾明彦 監訳

日本産業衛生学会・作業関連性運動器障害研究会編

- 1章 技術社会
- 2章 マクロ人間工学
- 3章 ワークステーションの編成
- 4章 オフィスの人間工学
- 5章 ワークステーションの設計
- 6章 筋骨格系障害
- 7章 マニキュアルハンドリング
- 8章 手持ち工具
- 9章 制御
- 10章 エラーの低減
- 11章 安全
- 12章 時間の人間工学
- 13章 P.T.S法(動作時間標準法)
- 14章 A4判並製 328頁
- 定価・本体価格 4,000円＋税

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



産業医、産業看護師、衛生管理者、安全管理者
衛生工学衛生管理者、産業衛生技術者、産業歯科保健関係者
福祉関係者、人間工学者、産業工学関係者、生産設備技術者
プロダクトデザイナー、学生のための産業人間工学テキスト

韓国における 外国人労働者「雇用許可制」と支援システム

日本の受入れ政策に示唆すること

佐野 孝治

はじめに 韓国の「雇用許可制」の経験に学ぶ

韓国は、1980年代半ばまでは、中東などへの労働者の送り出し国であった。その後、高度経済成長に伴い、1980年代末から外国人労働者を受け入れ始め、1987年の6409人から2015年10月末には63.6万人へと増加している（図1参照）。これは就業者全体の3.3%に相当する。

受入れ当初は、日本の研修生制度をモデルに、1991年「海外投資企業研修生制度」、1993年「産業研修生制度」、2000年「研修就業制度」などを整備したが、送り出しプロセスでの不正、賃金不払い、不法労働者化、人権侵害など問題点が多く、まさに「現代版奴隷制度」と呼ばれるほどであった。



さの こうじ

福島大学経済経営学類 教授

主な著書：

- ・「韓国における『雇用許可制』と外国人労働者の現況——日本の外国人労働者受入れ政策に対する示唆点(1)」『地域創造』26巻1号、2014年。
- ・「韓国における『雇用許可制』の社会的・経済的影響——日本の外国人労働者受入れ政策に対する示唆点(2)」『地域創造』26巻2号、2015年。
- ・福島大学国際災害復興学研究チーム『東日本大震災からの復旧・復興と国際比較』（代表、分担執筆）八潮社、2014年。

しかし盧武鉉政権の下で、国民世論の後押しを受けて、2004年8月に、「外国人勤労者雇用などに関する法律」が施行され、「雇用許可制」へと大きく転換した。そして2007年には産業研修生制度が廃止され、「外国国籍同胞訪問就業制」が施行された。さらに外国人労働者にとどまらず、韓国人と外国人の社会的統合を主要課題とする統合政策が進められている。「外国人処遇基本法」（2007年）や「多文化家族支援法」（2008年）などが相次いで制定され、外国人参政権も認められるようになった。2010年には、ILOからアジアの「先進的な移住管理システム」と評価され、翌年には、国連から、「国連公共行政大賞」を受賞した。

このように韓国は2000年代に入り、「日本モデル」を捨て、雇用許可制などの外国人労働者政策、統合政策などの面で日本よりも速いスピードで制度革新を進めている。

外国人に対する政策を考える際に、カナダやオーストラリアの多文化社会やヨーロッパの移民政策をモデルとすることが多い。しかし「韓国モデル」の方が日本にとってより参考になると考えられる。その理由として、第一に、韓国社会は日本との類似点が多いからである。たとえば外国人比率が3%と少なく「単一民族」的情緒を持っている点、また少子・高齢化が進む中で、労働力人口が減少傾向に

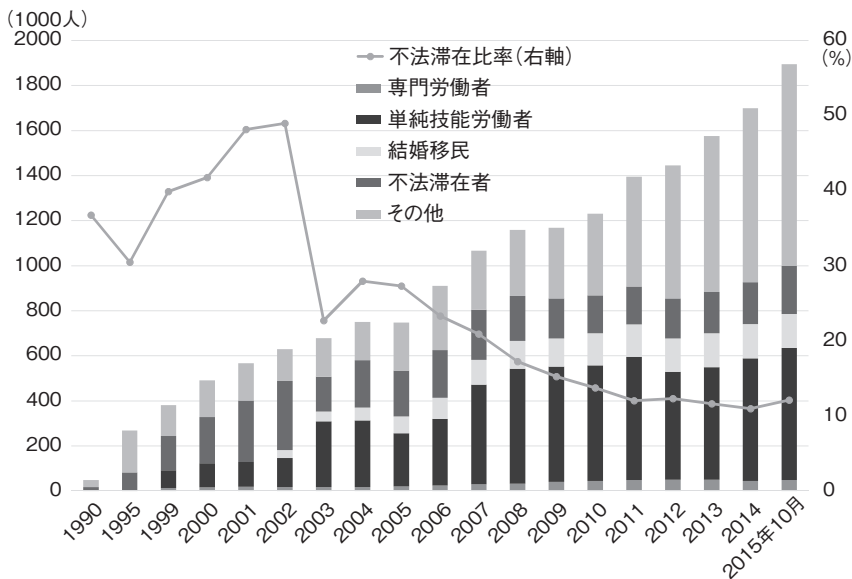


図1 韓国における外国人数の推移

出所：法務部・出入国・外国人政策本部〔各年〕『出入国・外国人政策統計年報』、および〔2015〕『出入国・外国人政策統計月報10月』より作成。

あり、長期的には外国人に依存せざるを得ないという点などである。第二に、単純技能労働者を受け入れる際に、ドイツのように事業場移動が自由な「労働許可制」を導入することに比べれば、「雇用許可制」はハードルが低く、「技能実習制度」からの転換が比較的容易だからである。

雇用許可制は今年で11周年を迎えた。この間、韓国の経済・社会に対してプラス面だけでなく、不法労働者化、外国人による犯罪の増加、人権侵害などマイナス面の影響も現れてきており、この韓国の経験を、日本の外国人労働者政策に活かすことができると考える。

韓国の「雇用許可制」とは

外国人雇用許可制とは「国内で労働者を雇用できない韓国企業が政府（雇用労働部）から雇用許可書を受給し、合法的に外国人労働者を雇用できる制度」である。

一般雇用許可制（非専門就業E-9）27.8万人と特例雇用許可制（訪問就業H-2）29.3万人

からなり、韓国の外国人労働者政策の根幹をなす制度である。一般雇用許可制は、ベトナム、フィリピン、タイ、インドネシアなど15カ国政府との間で二国間協定（MOU）を締結し、毎年クォータを決定し、外国人を受け入れる制度であり、中小製造業、農畜産業、漁業、建設業、サービス業など5業種が対象である。

他方、特例雇用許可制（訪問就業制）は中国や、CIS諸国（旧ソ連地域）など11カ国の韓国系外国人（同胞）を対象とし、サービス業など38業種が対象である。クォータ管理をせず、総在留規模で管理している（表1参照）。本稿では一般雇用許可制を中心に述べる。

この雇用許可制は以下の4つの基本原則の下、制度設計がなされ、運営が行われている。

第一に、労働市場補完性（韓国人優先雇用）の原則である。単純技能労働者の全面的な開放ではなく、労働市場テスト（求人努力）を行い、国内で労働者を雇用できない韓国企業に対して許可を与える。また事業場移動が原則3回に制限されており、韓国人労働者と競合しないようにしている。さらに労働市場の需要動向を判断し、クォータにより受入れ人数を調整している。

第二に、均等待遇（差別禁止）の原則であり、外国人も韓国人と同様に、労働三権、最低賃金、国民年金、健康保険、雇用保険、労働災害補償保険などの適用を受ける。

第三に、短期ローテーション（定住化防止）

表1 一般雇用許可制と特例雇用許可制の比較

	一般雇用許可制	特例雇用許可制
対象国	ベトナム（構成比18%）、カンボジア（12.1%）、インドネシア（12%）、など15ヵ国との間で二国間了解覚書（MOU）を締結	中国、CIS諸国（旧ソ連地域）など11ヵ国
対象者	韓国語試験、技能試験、健康診断などの手続きを経て求職登録した者	①国内に縁故のない韓国系外国人 ②国内に縁故のある韓国系外国人（25歳以上）
ビザ	非専門就業E-9	訪問就業H-2（5年間有効のマルチビザ）
許可業種	中小製造業（300人未満または資本金80億ウォン以下、76.8%）、農畜産業（8.4%）、建設業（4.7%）、漁業（2.9%）、サービス業（リサイクル、冷凍倉庫など）など5業種が対象。	一般雇用許可制での許可業種にサービス業種（飲食、宿泊、介護、家事等）を加えた38細部業種。
導入規模	外国人労働者政策委員会が毎年導入規模（クォータ）を業種ごとに決定。（2015年5.5万人）	総在留規模で管理（2015年30.3万人）業種別管理はしない。
滞在者数	27万7697人（2015年10月現在）	29万3361人（2015年10月現在）
就労期間	3年（事業主の申し出で再雇用可能延長1年10ヵ月）	3年（事業主の申し出で再雇用可能延長1年10ヵ月）
再入国就職	一時帰国（6ヶ月）後再入国就職可能「誠実外国人勤労者再入国制度」 一時帰国期間（6ヵ月→3ヵ月）、韓国語試験・研修免除、出国直前の事業場で就労可	再入国期間制限なし。
事業場移動	原則3回（再雇用期間中2回）	事業場移動制限なし

出所：雇用労働部等各種資料より作成。

の原則であり、雇用期間は3年間（再雇用時は1年10ヵ月延長）に限定し、単純技能労働者の定住化防止を図っている。

第四に、外国人労働者受入れプロセスの透明化の原則である。「産業研修生制度」では、民間事業者・ブローカーにより、不正が横行したことの反省から、送出し国との間で二国間協定（MOU）を締結し、雇用労働部が主管して、韓国語教育から帰国までの全プロセスを運営している。

韓国の一般雇用許可制の手続き

一般雇用許可制では、事業主は、以下の手続きを経て、外国人労働者を雇用することができる（図2参照）。

- ① 外国人労働者（人力）政策委員会による導入業種・規模・送出し国家の決定
- ② 二国間で了解覚書（MOU）の締結
- ③ 送出し国・政府（公共機関）から雇用セ

ンターへ送出し労働者名簿の送付

- ④～⑥ 求人登録・韓国人求人努力義務と雇用許可書の申請
- ⑦ 雇用センターによる外国人労働者の推薦と雇用許可書の発行
- ⑧ 雇用契約締結。
- ⑨～⑩ ビザ発行認定書の発行と送付
- ⑪～⑫ ビザ発行申請と発行
- ⑬～⑭ 入国及び就業教育

雇用許可制に対する評価

雇用許可制はかつての産業研修生制度と比較すれば、大幅に改善されていると評価できる。特に、送出し国と協力して、政府主導型のシームレスな外国人労働者の受入れプロセスを構築しており、プロセスの透明化と不正の減少に貢献している。さらに労働者の求職コストだけでなく、事業主の求人・管理コストの削減にもつながっている。このことが評

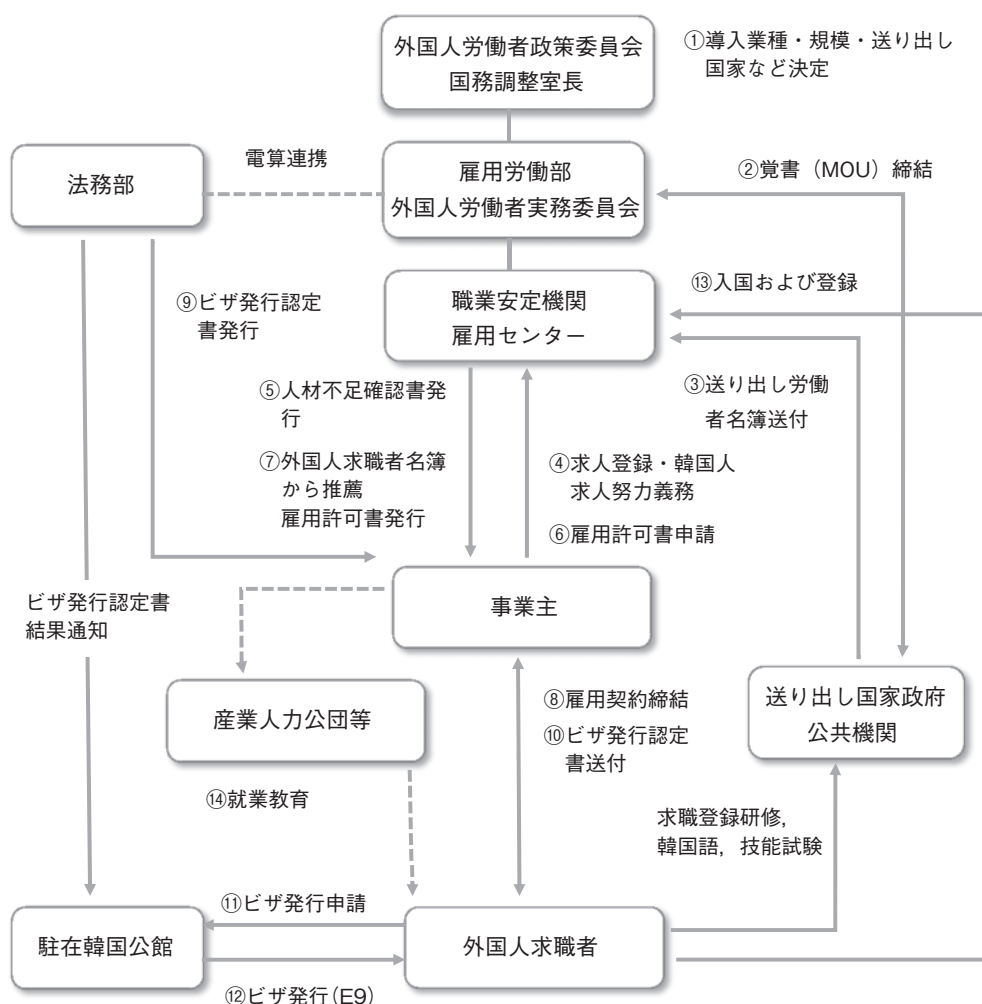


図2 韓国的一般雇用許可制の手続き

出所：雇用労働部（www.moel.go.kr）資料より作成。

働され、2011年に「国連公共行政大賞」の
受賞につながった。

ただし、賃金格差や差別を根絶することはできていないし、不法労働者も雇用期間の満了に伴い増加傾向にある。2015年6月現在21.3万人（内、非専門就業は5万人）で、12.1%を占めている。

次に、中小企業経営者の視点からの雇用許可制の評価では、中小企業経営者は雇用許可制についておおむね満足しているが、クォータの拡大、事業所変更の削減、在留期間の延長などを要求している。

他方、外国人労働者の視点からの評価では、

雇用許可制の廃止と事業場移動の自由化など人権が保障される新しい制度を求める者もいるが、入国から、帰国までのアンケート結果を見る限り、一部を除き多くの外国人労働者は「雇用許可制」全体を廃止すべきとまでは考えていない。

外国人労働者に対する支援システム

産業研修生制度と比べ、現在の外国人労働者の権利保護と支援システムは格段に改善した。公的な支援システムとして、雇用労働部は法令を順守させるため、全国の雇用支援セ

ンターに加え、外国人勤労者支援センターなどを設置した。また民間の外国人労働者に対する支援団体は、「外国人労働者の人権を守る会」(1992年5月結成)をはじめとし、外国人移住労働者対策協議会、移住人権連帯など300団体以上に拡大し、相談活動、シェルター提供などの支援にあたるとともに、事業場移動の制限については、協力してその撤廃を求めている。ただし、近年、外国人労働者政策から、移民政策、統合政策へとシフトしているため、結婚移民、多文化家族に政策的な関心と支援が集中し、期限付きの外国人労働者に対する政策や支援は弱くなっている。

韓国の外国人労働者政策の課題

第一に、韓国の世論調査(2014年2月)では外国人の増加に伴い、「犯罪率の上昇」(53%)など社会不安が増大すると懸念している。実際に、外国人犯罪は2001年の4,328人(外国人10万人当たり763人)から、2014年には2万8,456人(10万人当たり1,699人)に増加し、多様化、凶悪化、組織化が進んでいる。

第二に、韓国系外国人を対象とした特例雇用許可制(訪問就業制)については、同胞政策と労働市場政策が混在し、政策の方向性が定まっていない。また一種の「労働許可制」のため、実態の把握が困難であり、韓国人労働者との競合可能性が懸念されている。

第三に、農畜産業で働く外国人労働者は勤労基準法の適用除外のため、劣悪な労働条件・人権侵害にさらされやすく、国内外から多くの批判と改善要求が出ている。

第四に、外国人雇用企業の外国人依存度が上昇し、競争力のない零細企業・業種の延命につながっている面がある。このことが長期的には産業構造の高度化と国際競争力に対する阻害要因になるという指摘もある。

「外国人労働者争奪戦時代」の アジアと日本

現在、アジアにおいて経済成長と少子高齢化が進む中で、「外国人労働者争奪戦時代」が始まっている。韓国や台湾も、持続的な経済成長を図り、3K業種や介護・看護分野での人手不足を補うために積極的に外国人労働者を受け入れ、不断に「制度革新」を進めている。

これに対し、日本の外国人労働者受入れ拡大策は、従来の技能実習生制度の枠組みを維持したものであり、国際協力と単純労働者の利用というダブル・スタンダードのジレンマから抜け出すことはできていない。そのため、外国人労働者から見た場合、韓国や台湾に比べて、日本は魅力的な「出稼ぎ先」とは見なされなくなっている。

長期的な労働力人口の減少に合わせて外国人労働者を受け入れていくためには、技能実習生制度の枠組みにこだわるのではなく、雇用許可制や労働許可制の導入も含め、新たな外国人労働者受入れ政策への転換を進めていくべきだと考えられる。

参考文献

- ・佐野孝治 [2010] 「外国人労働者政策における『日本モデル』から『韓国モデル』への転換——韓国における雇用許可制の評価を中心に」『地域創造』22巻1号。
- ・佐野孝治 [2010] 「韓国における外国人労働者支援システム」『商学論集』79巻3号。
- ・佐野孝治 [2014] 「韓国の『雇用許可制』と外国人労働者の現況——日本の外国人労働者受入れ政策に対する示唆点(1)」『地域創造』26巻1号。
- ・佐野孝治 [2015] 「韓国における『雇用許可制』の社会的・経済的影響——日本の外国人労働者受入れ政策に対する示唆点(2)」『地域創造』26巻2号。
- ・宣元錫 [2013] 「雇用許可制への転換と韓国の非熟練外国人労働者政策」『国際問題』(626)。
- ・雇用労働部・韓国産業人力公団 [2014] 「雇用許可制施行10周年 評価討論会」。
- ・法務部・出入国・外国人政策本部 [2015] 『出入国・外国人政策統計月報 10月』。
- ・統計庁 [2015] 「2015年 外国人雇用調査結果」。

安全衛生活動のあらゆる場面で手引きとして活用できる 新機軸・新構成のハンドブック

産業安全保健 ハンドブック

〔編集委員〕

小木和孝 編集代表

圓藤吟史 大久保利晃 岸 玲子 河野啓子
酒井一博 櫻井治彦 名古屋俊士 山田誠二

4頁と2頁の見開きレイアウト、
多数の図表・写真の挿入で、
読みやすく、使いやすく
「大震災被災地の安全と健康」の
付巻を設け、23編の報告を収載
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD・ROMを付録に

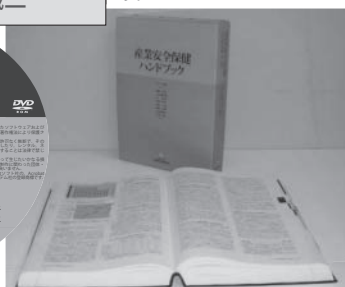
産業安全保健活動にかかわる
項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が
372項目を書下し
項目ごとに見出し区分を統一、
最後に担当者の心得を具体的に提言

25年ぶり
待望の最新版！

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁 A4判 函入り
総頁 1,332頁
本文 横2段組み 索引付
付録 DVD-ROM カラー版
定価 本体 50,000円＋税



超勤・多忙化
解消につながる
労安活動のポイント
5つのケース・スタディから学ぶ

労働安全衛生活動の先進事例編集委員会



アドバンテージサーバー

体裁 A5判並製 112頁
定価 本体 600円＋税
発行 アドバンテージサーバー

大原記念労働科学研究所で
取り扱っています。

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F
電話: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436

参加・工夫・改善——
学校現場での教職員の多忙化解消に向けた
取り組みの成果事例に学ぶ

超勤・多忙化解消につながる 労安活動のポイント 5つのケース・スタディから学ぶ

労働安全衛生活動の先進事例編集委員会 編

教職員の超勤・多忙化は相変わらず厳しい状況です。教職員の心身の健康状態は、「メンタルヘルス」を含め大きな課題となっています。

労働科学研究所では、長年にわたり教職員の労働安全衛生に関心をもち、度々全国調査を行い、超勤・多忙化に関する実態を明らかにし、教職員の働き方・休み方に関する提案を行ってきました。とくに、2005年には、労働科学研究所に「教職員の健康調査委員会」を設け、教職員の勤務環境・労働条件と心身の健康状態との関係をデータによって解明し、社会的な関心を呼びました。

今回は、「労働安全衛生活動の先進事例編集委員会」を立ち上げ、日本教職員組合のバックアップのもと、5つのケース・スタディを現地取材によって実施しました。編集委員会では、この結果について繰り返し議論を行い、『超勤・多忙化解消につながる労安活動のポイント』をまとめました。ポイントの活用・普及を願っています。



あるべき「移民政策」へのロードマップ

移住者の人権確立と受け入れ政策への提言

渡辺 英俊

移民政策なき移民受け入れ

初めにしっかり受け止めておきたいのは、わたしたちの国はもう、とっくに移民の時代に突入しているということである。統計が示すように、日本に住む外国籍者は200万人を越え、その半数近くが永住資格を持って定着している。日本国籍でもルーツを外国に持つ人たちも増加している。移住者を迎えて、多民族・多文化共生は否応ない現実としてすでに始まっているのである。それなのに、それに対応した「移民政策」がないまま移民時代を迎えていることが、摩擦と混乱を引き起こし、移住者を弱い立場に追い込み、権利を奪われた状態にさせている。

その原因は、何よりも日本政府の「外国人」政策である。日本政府は、外国からの移民を入れたくないのが本音で、その根底には、植

民地支配の結果として日本に住み続けざるをえなくさせられた在日コリアンや中国人への処遇を誤ってきた歴史がある。戦後の日本政府にとって「外国人」問題とは戦前から引きずってきた「在日外国人」特に在日コリアンの問題であり、最大の課題は、同化／排除によって「在日」を存在させなくすることであった。入管法－外登法体制は、そのためにつくられ、運用されてきた。欧米人以外の「外国人」を猜疑の目で見ると「ノンホワイト排外主義」は、戦前の内務省以来の「不逞鮮人」観と通奏低音のようにつながっている。そして、官僚発－教育・メディア経由で「日本人」意識の基層となり、政府の政策からネット右翼のヘイトスピーチにまで繋がるスモッグのような差別として日本社会に拡がっている。

その上にどかっとかぶさるように、1980年代以降の新しい移住者の時代を迎えた。抑え込まれてきた矛盾がパンク状態になるのは当然である。それをカバーする暗黙の移民政策として、日本政府は三つのごまかし政策をとってきた。それは ①非正規滞在労働者の利用、②日系ラテンアメリカ人労働者の導入、③研修・技能実習制度の拡大、である。

そしてこれに、ポーズだけの難民受け入れが重なる。日本政府が難民の受入にすこぶる消極的であることは、2014年の難民受入数が5,000人の申請者に対して11人（人道配慮の



わたなべ えいしゅん
特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク 副代表理事、外国人
人権法連絡会 共同代表、元 日本キリス
ト教団なか伝道所牧師
主な著書・論文：
・『旅人の時代に向かって——21世紀の
宣教と神学』新教出版社、2001年。
・『最近の『移民受け入れ』論をめぐって』
『Migrants Network』2008年10月号。
・『速報！難民不認定処分をくつがえす』
『Migrants Network』2015年8月号。

在留特別許可を合わせて121人）という数字で広く知られている。いわゆる「先進国」の難民受入数上位5ヵ国と比較すると100～200分の1という大差で遅れをとっている。難民条約加入とは名ばかりで、実態は「難民鎖国」である。ここにも「ノンホワイト排外主義」が濃い影を落としている。

他方、1980年代後半から、目の前の緊急事態に対応せざるをえなくて、全国各地で思い思いに市民や労組による移住者への支援運動が始まった。これが相互連携を深め、やがて「移住者と連帯する全国ネットワーク」（移住連）に結集する。近年、在日コリアンの人権運動との連携も深まり、活動の現場で繰り返しあのスモッグに苦しめられつつも、それぞれの経験を突き合わせて積極的な政策を見出し、提言を行ってきた。本稿は、そこで結晶した提言を基にしている（詳しくは、移住連編『多民族・多文化共生社会のこれから——NGOからの政策提言』参照）。

移民政策への第1ステップ—— 短期的提言

抜本的な政策の転換が求められているので、問題を当面の緊急課題と時間をかけて練り上げるべき課題とに分けて考える方が整理しやすいであろう。まず、当面の緊急課題であると同時に、やる気になればすぐできる政策を挙げてみよう。

(1) 「人種差別撤廃基本法」の制定

日本政府は、国際社会から人種差別撤廃条約を守る施策を厳しく求められてきた。また、近年日本社会に横行しているヘイトスピーチに対し世論の批判が強まった。これらを背景に、その原因となっている日本社会の人種差別そのものをなくしていく法律制定の機運が高まり、超党派の議員連盟によって「人種等を理由とする差別の撤廃のための施策の推進

に関する法律（案）」（略称「人種差別撤廃基本法」）が、2015年通常国会に提出され審議に入ったが、与党の十分な協力が得られず継続審議になっている。

この法案は、人種差別撤廃条約の理念に基づき、「人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身」を理由とする差別の撤廃のための施策の推進を目的として掲げ、国と地方公共団体が人種差別を撤廃する施策を策定し、実施することを義務づけている。ここでは、政府は人種差別の防止に関する基本方針を定め、国会に報告することを義務づけられる。また、人種差別の実態を調査すること、内閣府に「人種等差別防止政策審議会」を設置することが定められている。

わたしたちNGOの側から見ると、差別行為の定義が「不当な差別言動」と曖昧であること、罰則がなく差別禁止の実効性があまり期待できないなど、まだ不十分な点が多くある。しかし、差別が野放しの現状では、とにかく、人種などを理由とする差別をあつてはならないものと規定し、行政に施策を義務づけることは大きな一歩であると評価できる。特に外国籍者に関しては、入管法という管理・監視の法しかない現行法体系の中に、このような法律が入ることは画期的である。何とかこの法案を成立させたい。

(2) 「労働」在留資格の新設

労働者は入れたくないが労働力はほしいという矛盾した願望からは、まともな政策は生まれない。労働力が必要なら、それを運んでくるのはコンテナではなく人間（労働者）だという自明の事実から出発するほかない。労働者を労働者として受け入れるため、現行入管法に「労働」の在留資格を設けることが必要である。それにより、現在27種類もある在留資格の大半は不要になる。特に、「技能実習」のような、法自体がウソをつく制度は廃止できる。労働者であれば国籍による差

別を明文的に禁じた労働関係法の適用を受けられ、少なくとも日本人と同様の権利が保障される。

労働者本人に労働者としての入国を認める「労働許可」と、雇用者に一定数の外国人雇用を認める「雇用許可」が考えられるが、労働者の権利の側から考えれば、労働許可でなければならない。運用上は、日本の事業所と雇用契約を結んだ者に「労働」の在留資格を認め、一定期間後から転職を認める制度にするべきであろう。

(3) 在留特別許可の弾力的運用

在留資格のない外国籍住民に、法務大臣の裁量で在留を認める在留特別許可の制度は、これまでも、日本に20年以上住んでいる者、日本人や特別永住者と結婚している者、日本国籍の子どもを養育している実親など、「定住者告示」に示された条件を満たす者に、適用されてきた。しかし、子どもが親の摘発・退去強制で教室からいなくなるような、過酷な法運用が実際に行われてきた。少なくとも、学校に通っている子どもとその家族には、子どもの権利条約で定められた、「児童の最善の利益が考慮されるものとする」という条項に従って、在留が認められるべきである。長期在留も、20年以上となればその間に本人の身分事項に変化が生じがちで、本国と連絡が切れていれば書類の整えようがない。日本社会への定着性からいえば3年で充分と考えられる。アムネスティ（違法状態解消措置）の制度化までのつなぎとして、今すぐ使えるこの制度を活用すべきである。

(4) 難民認定過程の当面の改善

難民認定制度については、後述するような抜本的改革が必要だが、今すぐすべき改善として、まず、難民審査に当たって、UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）の難民認定ガイドブックが求めている原則を適用すべきである。

たとえば、申請者にすべての立証責任を負わせるのではなく、陳述に真実性が認められるが立証も反証も困難なときは真実と認める「灰色の利益」を認めるべきである。また、難民調査官が疑問に思う点を開示し、申請者が弁明・反論・証拠追加を行う機会を与えるべきである。そのためには、調査官の最初の審尋から立会人の立会を認めるべきである。

次に、仮放免中の申請者には、就労を認めるべきである。最近合法的在留期間中に難民申請を行った者には就労が認められるように改善されたが、長年待たされている仮放免者にもこれが認められるべきである。また、現行の外務省による難民事業本部を通じての生活補助予算を拡充し、予算不足による支給漏れをなくすべきである。

さらに、難民認定制度が整っていない現状では、NGOによる支援に頼るところが大きいので、これらNGOへの行政の助成が拡大・拡充されるべきである。

移民政策への第2ステップ—— 長期的提言

すでに前記の短期的提言の中で視野においていたものではあるが、今後あるていど時間をかけて日本社会の中で検討し、実行していくべき抜本的取り組みについて骨組みだけ提言を試みたい。

(1) 「外国人入権基本法」の制定と 「人種差別撤廃基本法」の改正

戦後日本の外国人法制は、「外登法—入管法」（＋入管特例法）の実質2法体制であり、管理・監視の視点だけの法制だった。多民族・多文化共生社会の法制は、人権を基本としなければならない。そこに必要なのは「外国人・民族的マイノリティの人権基本法」（外国人入権基本法）のような人権保障の法である。

この法律には、多民族・多文化共生社会の

宣言と、国際人権条約、日本国憲法に保障されている権利が、国籍、人種、民族、法的地位を問わず、日本国領域にあるすべての者に保障されることを明記する。また、労働者の権利、家族の結合権、子どもの権利と教育権裁判を受ける権利など、外国籍者や民族的マイノリティが侵されやすい権利を例示して、それを保障する国家の義務を明記する。さらに当面内閣府に、引き続き地方自治体に、当事者を含む「多民族・多文化共生社会推進協議会」を設置し、基本計画を造りと実施に当たる。

現在審議中の「人種差別撤廃基本法」の成立を前提として、後にその不十分な部分を改正する。特に、差別行為の定義を人種差別撤廃条約の定義に合わせて「あらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権および基本的自由を認識し、享有しまたは行使することを妨げまたは害する目的または効果を有するもの」(第1条1項)を明記する、また、人種差別撤廃条約第4条の留保を撤回した上、人種差別の扇動等を法律で処罰すべき犯罪として罰則を設ける等である。

(2) 入管法の抜本的改正

入管法が外国人入権基本法の下位法であること、その目的は、外国人の人権保障と出入国の公正な管理であることを明記する。

在留制度も、現行のように原則閉鎖の壁にこちらの都合に合わせて小さな穴をたくさん開けるようなものではなく、来る人たちの通り道を整えるものにする。具体的には、以下のような形が考えられる。

- a 許可資格 法務大臣が明確な基準に従って許可する在留資格
 - a-1 特定業務 (現行「別表第1」の1、及び2の一部)

- a-2 労働 (a-1以外の収入を伴うすべての活動)
- a-3 留学・研修 (現行「留学」「研究」及び厳密に条件付けられた研修)
- a-4 短期滞在 (おおむね現行とおり)
- b 認定資格 条件を満たしていると認定されれば権利として付与される在留資格
 - b-1 永住 一定期間(たとえば3年)以上日本に在留している者
 - b-2 人権上認められるべき在留 (「外国人入権基本法」に例示された権利に基づく在留) (新たに制定される「難民認定法」による在留)

(3) 難民認定法の分離独立と難民認定専門機関の設置

難民認定制度を入国管理と分離し、人道的見地から難民認定を行う制度に切り替える。

そのため、難民認定法を新設し、それにに基づき政府から独立した難民認定機関を設置する。

これらのほかに、国籍法の全面改正など多くのことが残されているが、ここでは割愛する。1世紀半にわたる長い年月の間に積もった埃を払うのは容易ではないが、日本社会の成員みんなの努力の積み重ねで、何としても実現していかなければならない道筋がここにあることを、最後に強調しておきたい。

参考文献

- 1) 移住労働者と連帯する全国ネットワーク編『多民族・多文化共生社会のこれから——NGOからの政策提言』(2009)
- 2) 移住労働者と連帯する全国ネットワーク編『Migrants Network』(略称「M-ネット」, 年間6回発行)
- 3) 外国人入権法連絡会編『日本における外国人・民族的マイノリティ人権白書 2015』

外国人技能実習制度の廃止と 労働者として受け入れる制度設計を

大坂 恭子

技能実習制度下での深刻な状況

(1) 長野県川上村の農業実習生事件が示すこと

日弁連は、昨年11月28日付けで、長野県川上村でレタス栽培等に従事していた中国人技能実習生について、監理団体である事業協同組合に対し、行き過ぎた管理を行う送出し機関から技能実習生を受け入れないこと等を勧告した。日弁連は、法務省と厚生労働省に対しても、同年12月1日までに指導等を通じて再発防止を求めると同時に、技能実習制度を直ちに廃止することを勧告した。

この事件では、中国の送出し機関が「班長」と呼ばれる中国人を、日本にある監理団体・受入れ農家の協力の下で来日させ、川上村で働く技能実習生の公私にわたる行動を監視させ、罰金を徴収させるなどの行き過ぎた管理を行っていたことが認められた。また、預貯

金の強制管理や保証金の徴収等により逃亡防止を図りつつ、過酷な労働、劣悪な住環境での生活が強いられたことも認定された。

長野県川上村は、この日弁連の勧告前にも、米国国務省が発表する人身取引年次報告書で技能実習生受入れに問題があることが指摘されていたが、他方で、それ以前は、農業で成功した自治体として全国的にも著名であったことから、そのギャップに注目が集まった。

ただし、指摘された問題点はいずれも技能実習生制度の根本的な問題であり、この地域特有のものではなかった。つまり、技能実習生は、もともと日本人労働力が足りない地域、産業で人手不足を補うために積極的に受け入れられる傾向にあり、過酷な労働が強いられる一方で、逃げられないよう、本国の送出し機関が保証金を徴収していたり、不当な損害賠償の予定がなされていたりする問題が古くから指摘されてきた。送出し機関が保証金を徴収したり、川上村のように、「班長」という外国人技能実習生とともに来日させ、技能実習生の公私にわたる行動を監視させる等していたとしても、日本政府がこれを取り締まることは極めて困難であり、政府間の協定もなく、これを防ぐ実効的な策がない。

また、技能実習生には自発的に雇用主を変更する自由が認められていない。在留資格ももともと雇用主が特定された上で与えられて



おおさか きょうこ
外国人技能実習生問題弁護士連絡会 共同代表、ラヴィーダ法律事務所

いるから、在留自体が雇用主に依存する形になる。途中で帰国することにならないためには、雇用主との関係を維持しなければならない。

そのような状況下で川上村での過酷な労働、劣悪な住環境での生活、貯金の強制管理等の問題は発生したのであり、その意味で制度の根本的な問題点を浮き彫りにした象徴的な事件となった。

勧告を受けた事業協同組合はその後技能実習生受入れを行っていないが、この事件が明らかにした制度の問題点は、その後も全く解消されていない状況にある。

(2) 変わらぬ最低賃金以下の過酷労働

筆者は、2008年、旧制度のもとで、ある中国人実習生から残業代未払いの相談を受けた。その相談者は、食品加工工場で技能実習生として働いたが、年間で休みが三日しかなかったこと、連日早朝から深夜に至るまで常軌を逸した長時間労働を行っていたこと、残業代が最低賃金を大幅に下回っていたことを相談してきたため、あまりに酷い労働環境に衝撃を受けた。

ところが、昨年も今年も同様の相談を受け続けている。

例えば、縫製業の盛んな岐阜県内には、多数の技能実習生が毎年受け入れられ稼働している。2010年7月に現行制度が始まり、1年目の技能実習開始から労働関係法令が適用されることが明らかにされたにもかかわらず、時給300円、500円という明らかな最低賃金違反の賃金で長時間働かされているという事例が後を絶たない。

当然、雇用主は、最低賃金法に違反することを認識している。タイムカードは設置されていないか、日本人専用になっており、技能実習生の労働時間については客観的な記録を残していない場合も多い。

実際には、技能実習生自身のメモや資料に

よれば、驚くべき長時間労働がなされている。土日出勤もあり、祝日も関係がない。

ところが、受け入れる雇用主は、確信犯であるから、残業時間のない勤怠管理簿しか残していない。給与は、現金支給で給与明細を渡していない。社会保険料等の控除があれば、時間外手当が一体いくら支払われたのか、いくら足りないのか、技能実習生では計算ができない状況になる。

仮に、残業代請求訴訟を提起する場合、原告が時間外労働を証明しなくてはならないから、タイムカードがない場合には、詳細な勤務時間のメモなどを原告が用意しなければならない。本来、雇用主には、労働時間管理の義務が課せられているにもかかわらず、訴訟の場では、これに違反したからといって時間外労働の事実を認定してもらえないわけではないのである。

雇用主に支払い能力がないという問題も深刻である。せっかく訴訟を提起し、長時間の過酷な労働が認定され、未払い賃金請求が認められても、最後に雇用主に支払い能力がなければ、賃金が回収できないことになる。残業時間が長く、最低賃金法違反が酷いほど、訴訟での請求額は大きくなるにもかかわらず、「そんなに請求されても支払えない」という雇用主が数多といるのである。もともと最低賃金を支払うだけの体力のない会社が技能実習生を受け入れている実態があるということだ。

「名義貸し」といわれる不正も横行している。何らかの事情で、本来の雇用主が技能実習生を受け入れられない場合、例えば、過去に不正を行った者が、入国管理局に受入れを認めてもらえないがゆえに他人名義で技能実習生を受け入れ、実際には、受入れ資格のない雇用主が働かせているという場合である。技能実習生が入国時の資料に基づき、代表者に対して訴訟を起こしてみたところ、実は、名義人が実質的な雇用主ではないので何も責

任を負いませんという反論が出てきて驚くことがある。このような行為が外国人技能実習制度のもとで許されないことは明らかであるが、それでも名義貸しが明らかになったところで、実際に働いた分の賃金を簡単に回収できるわけではない。

技能実習生は、本国の送出し機関や日本の監理団体を通じて雇用主に受け入れられ、入国時に雇用主を自分で選んでいるわけではない。にもかかわらず、たまたま受け入れられたその雇用主にどれだけ支払い能力があるか、名義貸しをしていないかによって、最低賃金という当然払われるべきものが払われるかどうかが決まってしまうという極めて不合理な制度になっているのである。

(3) 「強制帰国」による人権侵害も後を絶たない。

「強制帰国」とわれわれが呼んでいる被害も深刻である。例えば、技能実習生が残業代請求等の権利行使を行ったり、そのために労働組合や労基署へ駆け込んだ場合等に監理団体や実習実施機関が本人の意思に反して強制的に帰国させる事件である。筆者が担当した事件では、当日空港に連れて行かれるまで在留期間の更新のためと偽られ、荷物をまとめる時間も与えられていないのに旅券とチケットだけ渡され、強制的に出国ゲートにつれて行かれたというケースまであった。まるで物扱いである。

都合が悪くなったら、一旦飛行機に乗せてしまえば、技能実習生は日本へ戻っても来れないし、文句も言えないという扱いである。

近時は、裁判例でもこれを不法行為と認定した例が出ているが、現実には救済できるのは、支援者や弁護士が介入する等して強制帰国を未遂に終わらせることのできた事件のみである。そして、自分の職場に強制帰国させられた例があると、他の技能実習生も同じ境遇に遭うことを恐れ、雇用主に逆らったり、労基

署に相談に行くことを躊躇することになる。その結果、違法な働き方がそのまま放置される結果にもなるのである。

ここにも制度の根本的な問題がある。技能実習生は、もともと受入れ機関を特定し、限られた期間日本に在留するだけであるから、一旦帰国させてしまえば、同じ在留資格で戻ってくるができないし、雇用主を自分で探して転職することもかなわない。だから、帰国させてしまったもの勝ちの状況を生み出すのである。

なぜ制度改正ではなく、廃止か。

以上のような深刻な状況を受け、日弁連も2011年4月15日には、「外国人技能実習制度の廃止に向けての提言」を、2013年6月20日には、「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」を出した。制度の見直しではなく、廃止を一貫して訴えてきたのである。それは、技能実習制度には、枝葉の見直しでは対処できない構造的な問題点があるからである。

(1) 制度趣旨と実態の乖離の明確化

近時は、東日本大震災の復興及び2020年の東京オリンピックに向けた建設需要に伴う建設労働者の不足を緊急的に補うためとして「特定活動」で建設労働者が受け入れられることが決定され、さらに造船労働者についても同様の措置が講じられるとされ、介護労働者や家事支援労働者についても受入れ拡大の議論が進み、非熟練労働者受入れについて事実上むき出しの議論が行われてきた。

技能実習制度も、もともと技能実習生が多く働く地域や産業等からして日本人の労働力不足を補うための存在であることは容易に推察される状況にあった。現在では、技能実習2号の在留資格の対象職種が71職種130作業(2015年4月1日現在)があるが、これだけの非

熟練労働、すなわち、入管法で専門的、技術的と評価されない職種について、技能実習という形で16万人超（2014年末時点）の労働者受入れがなされていることは既に自明のことである。そうであれば、技能実習制度の建前を維持して、技術移転のための制度であるという体裁を維持する意味はすでに失われている。

（2）技能実習制度の枠が外国人労働者の地位を弱めている

しかし、技能実習制度の建前は維持されていることによる弊害は存続している。技能実習制度では、日本で習得した技術を本国に持ち帰って技術移転を行うことが想定されている。

そのため、来日する際には、日本で従事する実習の内容が特定され、具体的な技能実習計画も入管へ提出されている。その特定された技術を習得した後、本国でどこに就職しその技術をいかすのかも予め入管へ申告してある。技能実習生の大半は、団体監理型の形態で、本国の送出し機関、日本の監理団体を通じて、実際に働く実習実施機関（雇用主）のもとで受け入れられ、介在する機関についても、職種についても特定したうえで在留許可を得ていることになる。だから、日本へ入国した後、雇用主を変更することは想定されておらず、よりよい職場へ転職する自由が認められていないのである。そのせいか技能実習生の賃金は、他の外国人労働者と比べても極めて低く、最低賃金に合わせて設定している受入れ機関が多い。雇用主からすれば、労働

条件が悪くともより良い職場へ行ってしまう恐れがないことになる。

転職の自由がないことは、不正の温床にもなる。たとえば、上で紹介したように、最低賃金法違反があった場合、当該受入れ機関が受入れ停止処分を受けることになれば、そこで働いていた技能実習生は予定していた滞在期間を全うできず、同じ職種で、送出し機関、監理団体との関係についても調整のつく新たな受入れ先が見つけられない限り、途中で帰国を余儀なくされることになるのである。

つまり、受入れ機関が不正を行っても、その不利益が技能実習生に及んでしまう結果になるのである。そうであれば、当然、技能実習生は、労基署へも入管へも不正を相談しない。そのため、法令違反の労働状況も放置されることになってしまう。

仮に、技能実習生が他の労働者と同じく、転職の自由が認められ、送出し機関や監理団体という枠組みにとらわれることなくハローワークで就職先を見つけることが可能であれば、間違いなく労働関係法令違反を申告しやすくなるであろうし、労働条件の改善にもつながるであろう。

その意味で、技能実習制度という枠組みではなく、労働者として正面から受入れ、労働者としての権利を認めることが人権侵害の防止につながるのである。

従って、労働者不足を解消するという現実の目的に制度を整合させ、同時に、労働者を受け入れる当然の結果として、雇用主の変更等の権利を認めていかなければならないのである。

外国人労働者の健康問題の背景と 新たな取り組み

沢田 貴志

深刻だった 1990 年代

港町診療所は横浜港で働く人々のために1979年に設立され、1990年代に急増した外国人労働者に対しても必要な医療を提供すべく取り組んできた。当時は、建設業や中小の製造業など多くの職場で就労ビザを持たない外国人が雇用されており、こうした非正規労働者の数は1992年には30万人近かったと推測されている。当時の外国人労働者の総数が特別永住者を除けば60万人ほどであったことを考えると、実に外国人労働者の半数近くが在留資格を持っていない状況にあったことになる。日本語教育を受ける機会もなかった彼らは、十分な安全教育もなく建設・解体・危険を伴うような製造工程に従事することになり多数の労働災害が生じていた。しかし、ひとたび労働災害が生じると健康保険に加入できないことや、非正規労働者を雇用していたこ

との発覚を恐れた雇用者が協力しないために治療を受けられず放置されるといった事態が頻発していた。

当時、こうした労災事故に対して数多くの市民団体や労働組合が相談を受け、労災手続きに奔走し、私たちの診療所もこれに呼応して診療に当たってきた。こうした労働災害の被災者の診療から始まった私たちの診療所の外国人に対する取り組みであるが、次第に外国人の医療全体に広がることになった。在留資格のない外国人は言葉や医療費の不安から受診できる医療機関が限られていたため、高血圧や糖尿病といった慢性疾患の患者や、結核やエイズといった感染症の患者まで幅広く受診するようになったためである。1990年代のこうした状況はまさに医療を必要とする人々をどのように治療に繋げられるかという緊急対応に終始する時期であった。

外国人労働者の構成の変化

しかし、こうした状況は2000年頃になると少しずつ変化をしていった。この背景には、外国人労働者の構成が1990年代と比べて大きく変化していることがある。表1に示すように1996年に、外国人労働者の44%が在留資格を持たない外国人であったのに対して、2014年にはわずか7%に減少している。こ



さわだ たかし
神奈川県労働者医療生協 港町診療所 所長

れは、2000年代の入管の激しい摘発と、雇用主側への取り締りの強化によって在留資格を持たない外国人労働者が雇用されることが著しく減少したためである。これによって、建設現場や危険作業に従事する外国人労働者の数が減少し外国人の労働災害の認知件数が減少している。しかし、単純労働者の数自体が減ったということではなかった。超過滞在者の減少をあたかも補うかのように、特定活動・技能実習ビザの外国人と、資格外活動で働く外国人労働者が増えている。

なお、2010年に技能実習ビザという分類ができるまでは、技能実習生は研修生という名称で特定活動ビザの中に含まれていたため、図1では、技能実習生に相当する外国人労働者を、特定活動・技能実習として経年比較を行っている。また、資格外活動として労働者にカウントされているのはアルバイトをしている留学生である。

外国人労働者の中で最も大きな割合を占めているのが「身分に基づく在留資格」に分類された人々であり、この中に日系人や日本人と結婚した外国人などが含まれている。ITなどの専門的な知識や、エスニック料理や通訳など外国人特有の特殊技能を持って就労している専門的技術分野の労働者はリーマンショックや、東日本大震災の後伸び悩み大きく増加はしていない。以上のように、非正規労働者の人数は大きく減少したが単純労働自体が減少したわけではなく、技能実習生とアルバイトで働く留学生として引き継がれている。

技能実習生を取り巻く課題

超過滞在者にとって代わった技能実習生は、超過滞在者と異なり健康保険への加入が原則行われているため医療への近接性は高いことが予測される。しかし、現実には15万

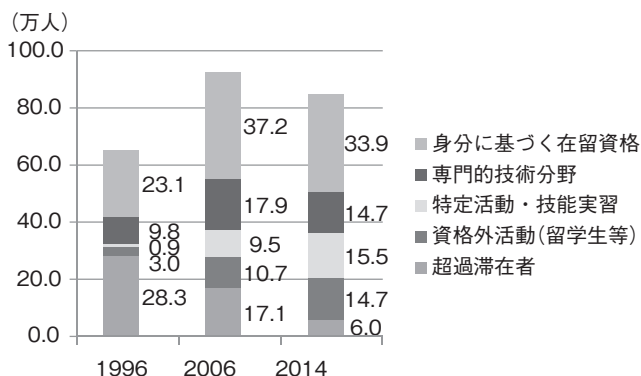


図1 外国人労働者の在留資格別内訳の変遷
厚生労働省「外国人雇用状況」、法務省「入管統計」より改編

人近くいるはずの技能実習生が私たちの診療所を訪れることは極めてまれである。技能実習生の多くが農村部や地方都市で就労していることから地理的条件で私たちの診療所まで来ないということも考えられるが、当院には群馬県や千葉県からも受診者がいることを考えると、技能実習生の受診者がこれだけ少ないのは不自然である。技能実習生の場合、受入れ組合を通じて通訳同伴で受診をする場合が大半であり、受診自体が個人の選択で行われていないのではないかと懸念がある。

過去に「結核を発病した技能実習生が帰国するので出身国の医療機関を教えてください」といった相談が保健所から寄せられたことが複数あるが、そもそも帰国できる病状の患者であれば外来通院でよいはずであり、まずは通院しながら研修が続けられるように支援することこそが本人の希望であるはずだ。技能実習生の場合、同じ単純労働者であっても日本語の研修が行われたり健康保険に加入ができるなどの利点がある一方で、研修組合が管理することで、閉鎖的になり労災隠しや病人の意に沿わない強制的な帰国が行われていないか懸念がある。

日系人の労働環境

日系人や日本人と結婚した外国人などで構

成される「身分に基づく在留資格」で働く外国人労働者の間では、1990年代の外国人労働者の間で見られたような転落事故などの重大事故は少なく日本人の相談内容に近づいている印象である、しかし、この間メンタルヘルスの相談が多いことを感じている。容貌が日本人と似通っており日本社会に一定溶け込んでいるように見える日系人やアジア出身の日本人配偶者たちは日本人に混じって食品加工、清掃、クリーニング、廃品回収など多様な職種で働くようになっている。こうした中小企業の職場では生じた軋轢を解決するための相談のシステムは機能していないことも多く労働に対するちょっとした意識の違いや文化摩擦からトラブルや抑うつ症状などに繋がっている事例が多いのを感じる。こうしたメンタルヘルス上の相談は、言葉がわからずに医療機関に繋がらずに就労不可能になってから相談が持ち込まれることが多く、文化を理解し母語で相談できるような相談窓口の充実が望まれる。現在、外国語で対応できる労働組合などでも相談がなされるようになっていくがまだまだ限られた地域でしか実現していないのが現状である。

性産業と人身取引引き

1990年代深刻であった外国人の健康問題に人身取引引きによる強制労働の問題がある。1990年代前半には毎年数万人の東南アジア出身の女性が興行ビザで来日し、実際にはホステスとして就労されられるという事態が常態化していた。転職の自由もなくパスポートを取り上げられ労働させられていることも少なからずあった。偽造の観光ビザで来日させられた場合は事態がさらに深刻であり、来日と同時に300万円の借金を一方的に宣告され数年間の奴隷労働を強いられていた。こうした状態が日本や出身国側の市民団体の告発にもかかわらず2004年にアメリカ政府か

ら日本が人身売買要監視国として指定されるまで続いたことは戦後史の汚点である。故郷の家族を支えるために過酷な労働に耐えている女性たちの間には、結核やH I Vといった感染症だけでなく抑うつ症状や急性精神病となる人々が絶えなかった。

2005年に「人身売買罪」が新設されるなど、政策の変更により人身取引引き被害者と認定されれば3ヵ月間の一時的な在留資格が与えられ、これによってようやく加害者の捜査が行われるようになった。それまでは人身取引引き被害者は、警察に届け出ても直ちに強制退去させられるのみで、加害者への捜査はほとんど行えないのが現実であった。厚生労働省は、全国の社会福祉法人の医療機関に対して人身取引引き被害者や難民申請者の無料低額診療を積極的に行うことを呼びかけているが、無料低額診療の実施は極めて限定的であり、通訳の手配を行うための財源も明示されてはいない。精神科領域の治療を要する人身取引引き被害者が直接専門病院にアクセスすることができず、私たちの診療所を訪れることがしばしばであった。

克服が必要な言葉の問題

現在、多くの医療機関では受診する外国人の大半が在留資格があり健康保険を持った人々となっている。こうした中で、外国人の医療をめぐる課題の局面は大きく変化しており、在住外国人へ円滑に平等な医療を提供することが重要となっている。既に外国籍住民の数は200万人を超えている。にもかかわらず、「日本語ができない方は日本語のわかる方を連れて受診してください」といった対応をしている病院が多いのが現状である。こうした中で、日本語が不自由な外国人は医療を受けることが遅れてしまったり、適切なアドバイスが受けられずに治療から脱落するなどの問題が日常的に起きている。また、通訳と

しての訓練を受けていない知人に頼らざるをえないことにより、診断の誤り、不必要な検査による出費の増加、守秘が守られないなどの問題が起きている。

私たちの診療所では、緊急医療の提供に腐心していた1990年代と異なり、2000年頃から周辺医療機関と連携して地域の医療の流れに外国人も乗って受療ができるように支援を心がけている。そうした中で神奈川県で取り組まれている事業が医療通訳派遣事業である。この事業の始まりは1999年に神奈川県社会福祉協議会の呼びかけで県内の医療通訳ボランティア団体が合同で研修を始めたことに遡る。ワールドカップのメインスタジアムが横浜であったことを機会に合同の医療通訳派遣NPO“MICかながわ”が結成され、2002年からは県とMICかながわ、医師会などの医療関係4団体とが協定を結び全国に先駆けて県の基幹病院に通訳を派遣する事業が始まった。現在神奈川県の事業として県内の35病院でMICかながわが研修し県が認証した医療通訳の派遣を受けられるようになり、外国籍県民

が医療機関に受診する際の言葉のハードルが大きく引き下げられた。事業は病院の求めによって派遣するシステムであるが、病院側の評価が高く年々派遣数が増加を続け、ついに2014年には年間5,000件を突破した。特筆すべきなのはこうした医療通訳の過半数を外国籍県民が担っていることである。

現在神奈川で取り組んでいる医療通訳の活動は医療への平等なアクセスを保証すべく外国籍住民と日本人が協力して取り組む多文化共生のモデルといえるだろう。また、このように訓練された医療通訳が医療現場にいることにより、労働災害や職場のストレス、暴力の被害に遭った外国人の病人が自分たちの状況を正確に伝え必要な医療へアクセスできるようになる。病気に至るまでの背景がわかることにより労働衛生の向上に資することもあるだろう。東京オリンピックを前に、外国人観光客に対応できる医療機関の整備が話題になっているが、その前に取り組むべきは外国籍住民のための医療の改善であることはいうまでもない。

障がい者(難病患者)雇用のために 企業が考えていること、取り組んでいること

大濱 徹

* 障害者と障がい者：弊社内では、「障がい者」と表記使用していますが、行政等からの引用資料の文字は、そのまま「障害者」としています。

はじめに 障がい者雇用と難病患者の雇用、 その類似点と相違点について

近年、障害者雇用促進法の制定とその定着によって企業における障がい者雇用は大きく拡大してきている。

難病患者の雇用を考える場合、障がい者雇用との類似点と相違点を知ることが、難病患者就労の理解に役立つものと思われる。

大まかに言うと障害者雇用促進法とは、事業主に対し、法定雇用率に相当する人数の障がい者雇用を義務づける法律である。民間企業の場合、現在の法定障がい者雇用率は2.0%となっている(表1)。

企業は自社の社会的責任とコンプライアンス

遵守のため、障がい者の雇用を推進している。

私の知る範囲において、障がい者雇用には、一般労働市場でいうところの「キャリア就労層」と、障がい者雇用を実現するために社内から多様な業務を切り出し、または新たに創出して雇い入れた、「障がい者雇用枠としての就労層」が併存している(もちろん明確に区別もできず、中間形態もある)。

キャリア就労層とは、障害者手帳を所持しているが、職務上障がいへの配慮が少なく、本人の職務能力・経験をベースに勤務できる層で、通常の人事・評価制度のもとで勤務されている。

障がい者雇用枠層は、キャリア就労層と比較して、相対的に職務能力・経験が不足しており、有する障がいへの配慮事項も多岐にわたり多様な雇用環境、就労条件を整備しなければ雇い入れが困難な層である。この層の就労者は一般社員と同等の能力とプロフィットを求めない代わりに、企業全体の生産性改善や風土改革活動、企業の社会貢献、コンプライアンス遵守のための活動などに役立たれていることが多い。

現在難病患者の27.8%(25年度「障害者の生活実態」報告書全文第5章 難病患者の状況)の方が障害者手帳を取得し、障がい者として就労(または就活)されている。

障がい者として就労されている難病患者に



おおはま あきら
株式会社フロンティアチャレンジ 人材
紹介事業部 ゼネラルマネジャー

表1 就労場所別の障がい者雇用率

就労場所		就労数	法定雇用率	実雇用率
民間企業		453,133.5	2.00%	1.88%
公的機関	国の機関	7,371.5	2.30%	2.45%
	都道府県の機関	8,344.0	2.30%	2.58%
	市町村の機関	25,913.5	2.30%	2.41%
	教育委員会	14,216.5	2.20%	2.15%
独立行政法人等		9,527.5	2.30%	2.32%
合計		518,506.5		

厚生労働省「平成27年障害者雇用状況の集計結果」より（2015年11月27日）

対しては、上述の障がい者雇用方法が適用されている。難病疾病種ごとの配慮事項も障がい配慮の一つとして扱われ、企業ごとに差はあるが比較的治療と就労のバランスが担保されているケースが多い。

一方で障害者手帳を取得していない（しない、できない）難病患者については、障がい者雇用と比較して困難な状況下にあるようだ。

何よりも障がい者雇用は法律で規定された義務であるが、難病患者の雇用義務は企業にはない。

雇用された場合も総合職や一般職（あるいは職種を問わず他の健常社員）と同等の能力とプロフィットを求められることが多く、疾病配慮も限定的で十分とはいえないケースが多い。

本稿では障がい者雇用という大枠の中で難病患者の雇用について整理してみたい。障がい者手帳を取得されて就労されている難病患者者に比べて、取得されていない難病患者の雇用において就労上固有の課題があるのは認知するところだが、企業の雇用経験としての成功事例や経験則を語るのに適しているのが障がい者雇用であるというところをご理解いただきたい。

企業が障がい者雇用を推進している理由

前述のように現在民間企業における障がい

者雇用はかつてないスピードで拡大している。

2015年6月時点での実雇用率は、従業員1,000名を超える大企業では2.09%に達しており、全体平均でも1.88%に到っており官民合わせて52万人近い障がい者が就労している。またその数は毎年着実に増加している。

企業が障がい者雇用を推進している要因としては、障害者雇用促進法による障がい者雇用の義務化が大きい。企業が障がい者雇用という社会政策の意義について自覚し、自主的な取り組みとして活発化させている。

障がい者雇用は、障がい者の経済的自立による共生社会の実現という側面を第一義とするが、他の側面としては、減少する労働人口を補い、増大しつづけている社会保障費の負担を抑制し、働く意欲と能力を持っている障がい者には就労してもらうことで、納税者としての社会的責任の一端も担ってもらう社会政策でもある。また少子高齢社会においても、日本経済の継続的成長を維持していくための施策という側面も持っている。この点についていえば難病患者の就労もまったく同義だと考える。

障がい者雇用と生産性

企業がその社会的責任を果たすために障がい者雇用を促進させていることに関しては大きく喧伝されている半面、障がい者雇用にかかるコストについては正面から語られることが少ない。それは性質上センシティブな要素を含む問題でもあり、障がい者雇用をコストにとどめるか何らかの積極的効果を伴う投資とするかは、企業の姿勢と努力にかかっているからでもある。コストであることを障がい

者自身や行政のせいにする事は許されないことであり、障がい者雇用を企業活動にどう活用するか、雇用コストで何を実現するのかは、企業の責任にのみ帰するものだと考える。

したがって活用方法如何によっては重いコストにも有効な投資にもなりえるのが障がい者雇用である。

各企業では法定雇用率を達成すべく努力するだけでなく、障がい者雇用をコストから投資に転換しようと創意工夫している。

表2は障がい者雇用枠での就労者を受け入れ、定着してもらうために企業が取り組んでいる（あるいは取り組む必要のある）雇用管理手法の体系例である。これは障がい者雇用から何らかのプロフィットを生み出すために、弊

社が取り組んでいる雇用受入対策と雇用管理業務の実施事例でもある（もちろん難病患者においても有効である）。

障がい者（難病就労者）の雇用管理手法

①担当してもらう業務を考える（業務の最適化）

障がい者雇用において障がいの種類や能力・経験値等をそろえて基準化し、絞って雇用するのは、彼らに担当してもらう業務を設計する上で有効な方法でもあり、生産性を上げやすいという特徴がある。これまでにはそのような方法で成功事例を積み重ねてきた企

表2 障がい者雇用の受け入れと職場定着業務例

	受け入れ準備 職場定着業務	取組仮題例	施策具体例	主な実施者
①	職務の最適化	適切な業務割付	仕事の作り方	受入部門上長等
		適切な難易度	仕事の与え方	
		適切な業務量	報連相のさせ方・受け方	
		適切なスキルアップ	指示・命令の出し方	
②	マネジメントの最適化	指導の仕方	基本ルール指導	
			トラブル時の指導	
			業務上のミス時の指導	
			育成・ステップアップの方法、プログラム準備と運用	
			目標の与え方	
			評価の仕方	
		コミュニケーションの取り方	心がける接し方	
			留意すべき禁句・禁忌例	
			適切な頻度	
			適切な方法	
③	人事制度等の最適化	人事制度の最適化	公平な制度準備(キャリアプランや給与体系)	人事等本社機能
			賞賛制度等のインセンティブ制度企画	
		就業規則の多様化・最適化	障がいケアに対応可能な改定等	
		人材育成	公平な育成制度、キャリアアップサポート	
④	その他配慮事項	就業環境	ファシリティ整備	
			業務環境（必要な就労環境）整備	
		健康管理	健康状態把握	
			メンタルヘルス⇒産業医等との連携体制	
		私生活サポート	外部支援機関提携，サポート活用	外部

業例を多数見ることができた。とはいえ障がい者雇用が進み、人材採用の難易度が高くなっている現在において、属性が一様な障がい者を一定数採用するのは困難になってきている。どうしても多様な障がいと多岐にわたる配慮事項を想定しておく必要があり、さらに一層障がい者雇用の難易度を上げているものとして「業務能力の格差」という難題がある。

この問題を解決するためには、障がい者（難病就労者）個々の属性、適性にマッチした適切な業務割付が必要である。どうしても適切な業務割付ができない場合は、業務内容や作業プロセスを見える化し、割付可能な業務として再設計しなければならない。

適切な業務量、適切な業務難易度の仕事を割り付けることは一般労働者においても重要なことであり、障がい者の場合、最も重要な受入準備かつ職場定着課題だといえる。割付業務が不適切だと、早期離職や労務トラブルを引き起こす原因にもなりうる。さらには障がい者雇用をコストにとどめるか投資化するか最初の分岐点でもある。

難病就労者の場合は、就労環境や勤務時間、通院などで配慮事項はあるにしても、能力的には一定レベルを保持しておられる方が多く、障がい者枠で雇用したとしても職務の最適割付にはさらに慎重さが求められる。

②労務マネジメントを考える（マネジメントの最適化）

多様な障がいと多岐にわたる配慮事項があり、業務能力の格差が大きいといういう前提で障がい者の労務管理を考える必要がある。早期離職や組織内でのコミュニケーション不全を障がい者の責に帰する人事スタッフや受入部署の管理者が散見されるが、管理者サイドの不適切なマネジメントに起因すると考えた方が妥当なケースが多いようだ。

厳しい就職競争を勝ち残って採用され、与えられた業績課題の達成のために自立自走し

て行動できるスタッフに対するような組織マネジメント意識では、障がい者のマネジメントはできない。障がい特性を理解し、障がい者個々の適性に合ったマネジメントを行う必要がある。検討すべき施策例については表2の通りである。

労務マネジメントについては障がい者も難病就労者も同じような視点での取り組みが有効だと思われる。

③人事制度や就業規則を考える（人事制度の最適化）

2016年4月1日施行予定の「障害者差別解消法」や「改正障害者雇用促進法」において「合理的配慮の提供義務」が明記されているが、合理的配慮の内容については一概にこうだと明示することが難しい。子細にわたるであろう合理的配慮事項の中でぜひ解決しておくべきものがある。それは障がい者雇用を特殊なものとして固定し、企業内の一般の人事制度、評価制度、給与制度等から隔離したものにしてはならないということだ。障がい者枠で雇用されても本人の努力と業績如何によっては他の職種への転換や昇級・昇進・昇格の機会を奪うことは許されない（もちろんその逆も）。予め明記され、通知された仕組みによって公平に評価され、処遇される制度を構築し、障がい者の採用時にそれを説明した上で雇用契約を結ぶ必要がある。

この点に関しても障がい者も難病就労者も同じような視点での取り組みが有効だと思われる。

④その他の配慮事項の整備を考える

雇用した障がい者の業務処理に必要なファシリティを整備するのは企業の雇用責任である。また就業によって障がい（難病）が悪化しないよう、健康状態を適時把握し、適切な対策をとることも重要な責任だ。

外部の支援者のサポートを受け入れ、かれ

らの支援活動をフォローすることも軽んじてはならない。

最後に

最後に、企業が障がい者（難病就労者）雇用をより積極的に進めるために、障がい者（難病就労者）自らが理解し、取り組んでいただきたいことがある。

障がい者雇用は企業が責任をもって実施すべき社会政策ではあるが、これまでの福祉行政を肩代わりするものではない。

民間企業で就労したい障がい者（難病就労者）は応募（または就職）に先立って以下の事柄を十分に理解してほしい。

①障がい（難病）あっても働きたい、働くという目的意識を明確にもつ。

皆さまは何のために働きたいのか？すぐあきらめる、挫けるのは障がい特性ではないはず。障がい者の就労には本人の強い決意、覚悟が必要だということを知っていただきたい。

企業は障がい者雇用をする義務はあるが、「皆さま一人ひとり」を雇用する義務はない。十分な職務能力を有し、真摯で、一生懸命に働こうとする障がい者はほかにもいて、就労の機会を待っているということを忘れてはならない。

②企業で就労するということの意味について理解しなければならない。

企業は営利団体であり、収益を上げること

が存在使命である。民間企業に就労した限り、障がいの有無を問わず企業の利益に貢献する義務が発生するということを理解しなければならない。訓練事業所や福祉事業所に入所したのではない。

③能力・業績と配慮事項の多寡は処遇と連動するということを理解しなければならない。

給与などの処遇というものは能力に裏打ちされた業績評価によって決定する、ということに異論はないと考える。

処遇も高くしてほしい、配慮も多くしてほしいという要望を聞くことがあるが、その論理は成立しない。処遇が高いと配慮は少なく、配慮が多いと処遇は低い。障がい者か健常者を問わず、これが労働市場を俯瞰してみた場合の私たちの見解である。

④障がい（難病）により就労に制約事項がある場合、企業は配慮することは可能だが、能力や経験不足を配慮することはできない。

企業は障がい者のできる仕事を準備するのではなく、企業が準備した仕事をできる人を採用するのである。

⑤これらの前提（合意）の上で企業は障がい者（難病患者）が就労可能な環境整備を行い、受け入れ、活用するための前述の諸活動を実施する。

どちらか一方ではなく、就労する側と受け入れる側の双方の努力によって障がい者（難病患者）就労はその役割を果たすことができるのだ。



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



[改訂] 産業医学100話 働く人の健康と病氣

野村 茂

- 1 働く人々の健康と疾病
- 2 職業生活と循環系・血液系の疾患
- 3 労働と職業性呼吸器系疾患
- 4 職業生活と消化器系の疾患
- 5 労働と職業性皮膚疾患
- 6 職業生活と内分泌系その他の疾患
- 7 産業化学物質の作用と毒性
- 8 化学物質（無機化合物）による産業中毒
- 9 化学物質（有機化合物）による産業中毒
- 10 物理的要因による職業性疾患
- 11 生物的要因による職業性疾患
- 12 職業性ストレスとメンタルヘルス
- 13 これからの産業医学の課題

体裁 B 5 判並製 280頁
定価 本体 2,286 円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

できることから着手して効果をあげられるように ツール化、マニュアル化をはかったメンタルヘルス対策のベストセラー

人事・総務担当者のための メンタルヘルス読本 鈴木安名著

ISL Paperbacks <4>

新書判 192頁 定価：本体価格 810 円＋税

こういう担当者の方にはぜひお読みください。
・セミナーや研修に参加してもどうもピンとこない
・わが社にはそんな予算や人材はない
・メンタルヘルス問題だけにかかわるヒマはない
・どうすればいいんだと、管理職や現場から泣きつかれる
・予算はつかないのに、君に任せたいといわれた
・保健職のマンパワーがとばしく産業医が機能していない
・メンタルヘルス問題を自分のスキルアップにつなげよう

- 1 経営の視点からメンタルヘルスを考えよう
- 1 メンタルヘルス氷山の三角
- 2 企業収益への悪影響
- 3 自覚症状はへ3つの「い」
- 4 発見のための「け」な飲み屋サイン
- 5 受診の勧め
- 6 日々のメンタルヘルス対策
- 2 メンタルヘルスの実務
- 1 病名の意味と主治医との交流
- 2 休職中の社員との情報交換
- 3 職場復帰の判定
- 4 復帰後の対応法
- 5 安全配慮義務と個人情報保護
- 6 メンタルヘルスと就業規則
- 7 迷惑をかけて攻撃的なケース
- 3 産業医をブッシュする
- 4 対策の実践
- 5 Q&Aと理解度チェック
- 参考文献
- 付録1 リーフ「メンタルヘルスのすすめ」
- 付録2 頼りになる相談機関

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



作業の安全と熟練技能

(2)

肝付 邦憲

作法の再構築

作法とは、社会生活の中で、人たるに値する尊厳を維持するための、心身の処し方である。それが立ち居振る舞いの基本となって、日常生活に潤いと品位を保たせる。そこに漂う静と動の調和が、周囲の雰囲気や安心・安寧の世界へと誘う。

尊厳への欲求は、礼を通じた相互信頼が常態化された中にある。それが保証されている状況下では、基本的に人の営みと環境との調和が確立されている。その状態では、慈しみと安寧の人間関係が構築された場を、創出していることになる。

立ち居振る舞いによって礼を尽くせる場面では、ことばは最小限に留まることだっている。人間は言葉で成り立つ関係であっても、以心伝心での意思の疎通が保たれる。そこには、沈黙のかもしれないところの通い路が、快く息づいていることになる。

人たるに値する尊厳とは、生きるに平等な生

態系の一員である、という自覚の上に成り立つ。「生態系」という意味は、生きるもの全てに備わった、という自然の理を表す。

その意識が、日常生活の中で無意識化された作法となって、文化の醸成につながる。自ずと、一挙手一投足に礼を尽くす生活のあり方が、秩序ある人の温かみをかもし出す。

身を処す動作である限り、意識を基本として、文化の構築を目指した生活のあり方となる。洗練された作法は究極に、心身の穏やかさを得て、用の美に通ずる立ち居振る舞いに転化する。用の美に合った身のこなし方であるだけに、無駄な動きは、品位と安全を損なう仕草になりかねない。

知覚が、その場ごとの環境条件を察知し、運動機能を刺激して身体活動を円滑に作動させる。この常態維持で、必要な対象物に働きかける。そこで、その人なりの熟練の技が、遺憾なく発揮される。

このような働きかけには、予測を伴う俯瞰的な状況判断が、確立されていなければならない。その発動には、無駄のない手順や手腕系の動き、姿勢の保持などを調和させる働きが先行する。これら一連の流れが、立ち居振る舞いとなって、作法につながってくる、と考えられる。

この解釈の裏づけには、大築立志著『「たくみ」の科学』（朝倉書店、1988年）が参考になる。

対極として

危険とか不安が頭をよぎるとき、これらの意



きもつき くにのり
労働科学研究所 客員研究員

味する状況とは、何を指すのであろうか。危険とは、災害発生の可能性を秘めている状況を指す。そこに、抑止・調整能力を発動しえない妨害要因が潜んでいる。

争いなどについてまわる危害の潜在化や環境・空間の不安定要因は、災害発生を暗示している。それらは、俯瞰力のある人にとっては、明らかな危険発生の因子、と読みとることができる。

俯瞰力の獲得は、技能習得の過程で得られる洞察力と判断力の養成に由来する。その意味するところは、その(1)(本誌10月号)で述べた通りである。

(1) 事故ピラミッド

身を置く場に、危険とか不安の可能性を感じることがある。それらが内包する状況とは、いかなる場面を指すのか。

危険とは、間違いなく災害発生の可能性を秘めている状態である。言い変えれば、平穏であるはずの状況が何らかの関与で、調和や安定さを欠き始める状態を指す。

そこで状況の変化が生ずると、潜在化していた危害や、周辺の環境・空間の危険な要因が表出してくる。これらの要因が、危険の発生の起爆剤となって、災害発生を連鎖させる可能性を暗示する。

『ブリタニカ国際大百科事典1』を参照してみる。その第3版6刷(1998年)の665-669頁に、安全工学の項が記載されている。

既知となっているハインリッヒの法則以外に、バード(F.E.Bird)とゲルメイン(G.L.Germain)の事故ピラミッドが、紹介されている。

その意とするところは、次のようである。ある種の軽微な多発事故には、重大な事故発生の予兆が認められる。これには、早めに適切な対策をとれ、という暗示が秘められている、いうのである。

これによって、人身事故につながる重大事故を未然に防ぐことができる、とする。

一つの人身事故の陰に、100の軽症をともなう事故がある。またその陰に、500の物損のみの事故が発生している。この500の事故例を底辺にして、1つの身体障害を頂点とするピラミ

ッドが形成される。

この構図から、災害発生の機序解明と、災害防止のための立案への貴重な示唆が得られる、とする。これは、幾多の発生事例から、帰納的に客観化された法則である。

ここでの法則は、一つの人身事故を防止するための、予測の可能性を確率的に提示している。それは、生産現場で事故発生を抑制するための、具体的な技術活用の進め方を示唆することにある。ここには、予見可能な発生機序に先手を打って、事故を未然に防止する方策の確立がある。

生産技術は、作業者である各個人が習得した熟練技能を、生産工程に移植している。それは、人間が工学という知恵を駆使して、技能を生産性の高い工程に置き換えて得た成果を示す。

熟練に付随する必須の作法を、技術がどこまで工学に活かしうるか。作法で保障されている安全の確保が、工程で活かされないと、軽微な事故でさえ、抑止が難しくなる。

熟練技能は、本来、人間の手指の働きを精緻化させる。そこで提示される修練の成果で熟練の程度が評価される。それを工学の発展が、精度の高い技術に置き換えた。その成果として、熟練技能を効率的に機能させていくはずなのである。

技能を技術化する過程で、技を心身から分離させる。技能の習熟は、必要最小限に抑えられ、それを限りなく付随事項とする。それで、素材の持つ特性を、工学の力で限りなく変性させるのに役立たせえた。

ここで、初歩的な疑問が生ずる。

熟練技能が作法として必然的に獲得していった俯瞰能力を工学に置き換えることができたのか。工程の設置で、危険要因の除去、抑制を、工程に組み込んでいかざるをえなかったはずである。

(2) 作法はついて回る

軽微事故の多発を抑制できない現場では、常に事故防止に、身構えていなければならない。俯瞰する能力の発揮でさえ散漫となりやすく、重大事故につながる可能性を顕在化させやすい。作業環境の整備にも、危険要因の抑制に困難が伴いかねない。

これらは結果として、作業者に余分な心身の負担を強いることになる。安全・安心な作業条件の整備は、作業者の士気を高める方策にもなっている。それが結果として、生産効率を促す作業方式につながる。

重大事故を最大限に抑制させるために、事故ピラミッドのもつ教訓の導入を惜しんではならない。それでも、接せざるをえないときには、技能修練に付随する俯瞰を役立たせていくことになる。

安全工学の未成熟さによって、作業安全を人間のもつ習性で補おうとする場合がある。その時には、技能習熟のもつ俯瞰と作法の活用に頼らざるをえない。

最善の方法は、これらの危険な状況に接しえない作業条件の設定も、対応策の一つとなる。それであっても、技能の修練と俯瞰能力を基本とする作法は、ついてまわる。

これらの領域は、知識を身につける以前に日常の体験を通して、習得できる反射的動作の範囲に入る。われわれは、日常生活の中に数多ある危険潜在具を、安全・妥当な方法で当たり前に取り扱っている。

そのためには、幼少の発達時に学習することで、それらの作法を身につける。成長するにつけ、この身のこなし方が深まり、不随意化する。結果として、自然発生的に、理にかなった安全誘導の作法につながってゆく。

さて、ここで一服。

『広辞苑』(第5版)を参考に、用語の意味を再確認してみよう。

【立ち居振る舞い】 身のこなし、仕草、所作ともいえる。作法を具体的な動作の規範として、行動で表す身の処し方である。

【作法】 物事を行う方法、起居・動作の正しい方法、しきたり。「正しい」とは、科学的論理性の裏づけが必要である。と同時に、習慣・伝統・文化から導き出された最良の「しきたり」＝「ならわし」でもある。

【礼儀】 社会生活の秩序を保つために人が守るべき行動様式、特に敬意を表す作法。礼の行い方として、社会の中の付き合い上の言語や作法で、相手や周囲に心地よさをかもし出す心身の処し方。

【仕草】 ある物事をするときの動作や表情、舞台における俳優の表情、動作である。

以上、4種類の用語の意味を確認してみた。いずれも、自然環境と生活の相互作用が作り上げ、洗練させてきた伝統の「ならわし」である。

これらは全て、社会を構成している限り、不可欠の身の処し方である。心身の尊厳を保持する素養としての、欠かせない身のこなし方であろう。

他の職業域との比較

先述の棟梁からの聞き取りを、他の領域の体験記録から検証してみた。

(1) 旋盤工の体験

その裏づけの一つに、一熟練工の体験談として、『働くことは生きること』(講談社現代新書、2002年)を取り上げてみた。著者自身も、熟練の旋盤工として現場に立ち続けていた作家・小関智弘氏の著書である。

職工人は、いずれの方々も、仕事が終われば工具や装置類の手入れに余念がない、という。これらは、工匠たちの必然的な仕切り直しの仕事なのである。

習慣として、納得のいく整備と調整法がある。それは、不備や今日生じた不具合を修正して、より良い明日の作業への準備とする。現在では、生産現場で励行されている整理、整頓、清潔、清掃の一環でもある。

人馬一体となって働いてくれた装置、装備への感謝でもある。やり上げた充実感とともに、新たな明日への、労働意欲の表示でもある。これらの体験談は、多くの熟練工から聞かされる雑談の中の心情吐露である。

長年培ってきた熟練の技への誇りと、自分の仕事に対する心意気が言動に現れてくるのであろう。道具や装置を自分の手足のように操れる職人は、基本となる作法を確実に自分のものとしている。

手にする具と職人は一体となって、加工によって材料の持っている潜在的な機能を、最大限に引き出す。この種の作業に限らず、いずれの

作業でも、次への変化を予測しながら、熟練の技を発揮していく。

＜書中のある事例から＞

次のような逸話（222－223頁）が紹介されている。

半導体用の金属溶融炉は、外部と完全に遮断されていて、精緻な管理システムの中で作動している。この小さな炉をマニュアル通りに操作すれば、誰の出来上がりでも同じであるはずである。

そのはずが、ベテランと駆け出し工員とでは、出来上がったインゴットに決定的な差が生ずる、という。

その原因は、駆け出し工員に「湯面^{ゆづら}を見る」という材料との無言の対話がないことにある、という。この行為は、生産管理システムが目標通りに作動しているかどうか、目視による確認の有無を指す。

技の習得で磨かれた俯瞰力が感性を刺激して、予測能力を発動させる。これが知覚と調和して対象物に働きかける、という構図が描けそうである。

このような流れが、熟練工の体得した勘^{かん}と骨^{こつ}を発動させるのであろう。

勘が視覚を通して湯面の微妙な変化を読みとり、骨が手動による計器類の微調整を正確に進める。精密に設計された自動機器でも、最終工程では熟練の技を必要としている。

これら勘と骨の調和が、先端技術の成果に確かな実績を与えることになる。熟練技能の役割は持ち場を変えながら、その重みを減ずることがない。

熟練技能は、対象物の発する変化を瞬時に読みとる感性を身につけていることを示している。完全に自動化された工程でも、マニュアルに記述しえない熟練の技が、発揮される必要がある。熟練の技が持ちうる研ぎ澄まされた勘と骨が、変化する作業の流れを、目標に向け完遂させていく。

(2) バット職人の技

かつて、月刊誌『WEDGE』（18巻2号、2006年）の56頁にも、前述の内容を裏づける記事が記

載されている。

現代の名工で、バット職人・久保田五十一氏の技についての記述である。

バットには、北海道産のアオダモが素材となる。その彼、ミズノテクニクスで10年も木を削っていた。日々の仕事に単調感も味わっていたが、自分の技量もほどほどに進歩していた。

そのうちに、有名な一プロ野球選手用のバットを手がけるようになった。素材は手元にあるアイダモである。用意された材をそのまま、加工していた。それが、バット作りの仕事と思ひ込み、何ら疑義をはさむ意識は芽生えてこなかった、という。

このような意識で、バットを個人用に作製していても、公式戦で使用してもらえなかった。素振りに使っても、打席に入るときは他社製のバットを手にしていく。

その理由は、各選手の個性に合った素材と、仕上げに目を向けていなかった、製作者側の姿勢にあった。問題の所在がわからず、悩んだ後に開眼があった、という。

その選手の好みに合った素材はどれか。自分の目で選んで、削りに集中した。バットの形状や重心の位置は、当然ながら個性に富んでいる。

使ってもらえない現実に悩み、苦しんだ末に、ようやく当然過ぎる製作手順に気がついた。作業は、「素材の選定から始まる」という当然な製作の方程式にたどり着いた、というのである。

作ればいい、という独りよがりな姿勢では、使ってもらえる側の心情が理解できないのである。各選手の個性に合った素材のアイダモを自分の目で峻別することが、作業の出発点であった。

このような感性を備えることこそ、不可欠な俯瞰能力であり、物づくりの本質である、という。

（注）このエピソードは、2005年2月に開催された労働科学研究所・維持会特別月例研究会『熟練技能・安全伝承の方法』に於いて、ミズノ株式会社・商品開発部・研究開発室の清川寛氏が詳しく講演された。

記事の行間から読みとれる文意は、素材との無言の対話が必然である、という事実を明示している。この事実には先の清川氏を含め、筆者が接し得てきた全ての大家が、異口同音にその重要性を説いている。



にぎるばち 腰の座りに 脚の位置
鍛えし構へ 見るも麗し

自然界に存在する素材の特性を引き出すために、自分の技を謙虚に、その対象物に働きかける。熟練の技は、素材の選別から仕上げまで、一貫して遂行されている。

現在では、セル生産方式がこれに近似している。それでも、分業化された生産技術による大量生産方式とは、基本的に異なる。

自生する自然物にその素材を求めるのであれば、生育の状態から知る必要がある。現地を訪れ、環境条件を知る。地形の状況、繁茂や日当たりから枝葉の状況、地質に加え延び具合など、素材の経歴を知る。どの部位を活用すれば、素材の特性を最大限に引き出せるか。自分が身につけた熟練の技が、素材の特性をどのように活かすのか。熟練の技を支える知力・洞察力の活用が、素材の生かし方に大きく関わってくる。

現地に自生しているときから、バット作りの作業が始まっている。自生している素材の下見が、対象物との無言の対話を始める切っ掛けである、と読みとれる。

(3) 陶工の技

熟練の技を自分の意思に従って、対象物に働きかける。その時の手指の動きは、その場の環境条件とともに、自分の体調に支配されている。五感を通して気象条件を読みとる。素材と環境条件との整合性に気を配る。

この因果関係は、最も影響を受けやすい分野に従事している工匠と体験を共にした時の発見であった。大気の温湿度や風の強弱は、素材の

性状に影響を与える。素材の利点と環境条件との整合性を優先する。素材の選択に始まる技能の発揮は、一貫作業であるだけに、勘と骨との協応は欠かせない。

道具は、手指の機能を拡大するだけのものではない。素材のもつ特性を引き出す感覚器官の補助的な役割も果たす。市販の道具を購入しても、自分の技量に合った道具に、自力で改良を加えていく。

工匠の言葉を借りれば、道具とは、自分用に作るものだ、という。伝統を踏襲すると同時に、習得した技の度合いを最大限に引き出せる道具に改良していく。これも技の見せどころである。

作業場の環境条件は、いつでも自然環境の動きに、影響を受けている。陶工は今日の気象を読みとり、それに従った素材への働きかけが、その日の仕事の始まりとなる。

素材が粉末状の鉱物であるだけに、調合と練り合わせには、温湿度の具合が大きく関係してくる。作品の出来栄にも、微妙な影響を与える。

作業場の構造は、作業に余裕のもてる機器の配置と空間を備えていなければならない。日々の作業量を、円滑にこなせる機器や道具類の整備と配置を必要とする。

成型作業は、ロクロを中心にした道具類の置き場所が自ずと決まってくる。椅座位を作業者の位置として、視覚作業域が前面に展開している。

視線と左右両腕のつくる三角錐作業域が形成される。この三角錐からはみ出した作業域が感覚作業域となって、手腕系の自由な動きを保障している。このような作業空間内の配置が、典型的な成型作業場となる。

陶工は、作業空間の条件を読みとりながら作業を進めている。それ故に、これを常態としながらも、外乱には的確に対応できる構えが、出来上がっている。

作業空間の状況は、俯瞰を伴った感覚作業域も並存しているからであろう。天変地異でも発生しない限り、作法のもつ柔軟な合理性が、作業手順として身につけているからだ、という。

(4) ^{いしえびと}古人に尋ねれば

古書はいう、「はじめに技を学びてのち、勤

勉にして財を求めよ」と。

この意味は、基本的な用の技を磨き、種々の体験を通して知見を深めよ、と論しているのであろう。己の心身を磨くことによって、財は自然についてくる、ということか。

基本的な技を磨くということは、天然の素材を自分の知覚で、その特性を確認することから始まる。熟練の技は勘と骨をもとに、素材のもつ特性を過不足なく引き出し、用の美につなげていく。

自分の生来的な延長線上にある未熟な技量を基本から学習し直せ、という忠言のようである。技を磨きながら、悩み、思索を深める。技の練磨は、関連し合う幾多の裾野と重畳し、波及的に磨かれるようになる。一芸の向上は、全体の向上につながる。^{いにしえ}古からの伝承作法で技を磨くことは、同時に、知力も磨くことであった。

(5) 技能と運動機能——叢書から

技能と安全に役立つ運動能力の関与は次のようである。『労働と技能』（森清善行著、労働科学叢書53、124頁、1981年）が引用したフライシュマン（Fleishman, E.A. 1958）からの抜粋である。

- ①反応の方向と速さに関する因子
- ②こまやかな制御感覚の因子
- ③反応の速さの制御に関する因子
- ④腕のすばやい動きの因子
- ⑤両手・両足の協応に関する因子
- ⑥速度の制御に関する因子、など

先端技術への橋渡しへ向け

このような一連の動きが、現代の先端技術の安全性に、どのように融合しうるのか。常に安全を維持するためには、熟練技能と先端技術との間に、何らかの橋渡しが必要となる。

(1) 安全要因の計数化への取り組み

この橋渡し役を「安全係数群」と仮称して、

先端技術が置き忘れてきた、安全要因を拾い出してみる。

これらの要因が係数化できれば、作業者、設備・装置、環境などを介在する規制因子とする。安全確保のために、これらをつなぐインターフェースの充実が必要となる。

たとえば、第二次産業であれば、最初に設備・装置に原料が投入される。加熱・変性が進む中で、作業者の作業場との関わり方が、環境条件として設定される。

これらが、工程の進捗状況に合わせて、作業の質・量が変化してくる。作業者と設備・装置は、作業環境の中にある。これら三者との間で、作業者の獲得した作法が発揮されて、安全確保に役立つ道筋をたどってみる。このように、安全確立の方策が変動計数なのか、固定係数なのかを、探し求めていかざるをえない。

仮に現場の安全確立の目標値を係数1とすると、前述三者の積を1に保つための技術対策を検討してみる。ただし、効率と精度に裏づけされた先端技術の中では、このような作業は陽の当たらない領域に属する。制度化は困難を極めるであろう。

(2) 陰から日向へ

これらの安全係数は、先端技術の忘れ物の中から拾い出していかにざるをえない。安全係数の中には、機器設備についての基本的知識の習得も含まれる。機構の目的、稼動原理、最大能力など、これらの習得、熟知なしでは安全は保障されない。これらの最終目標は、危険要因の最大限の払拭・抑止にある。

これらに対する思考の欠落では、作業環境への気配りは不可能となる。効率優先の現場では、危険要因との上手な付き合い方すら困難な場合もあろう。これらの克服には、作業全体が抱え込んでいる潜在要因への気配りが欠かせない。これらと仲良く付き合う作法の習得こそ、安全への重要課題である。

労働時間と産業安全保健

労働時間を考える5つの視点

川上 剛

はじめに

産業保健専門職の方と話していて、「産業保健職は労働時間の問題に触れてよいのでしょうか?」という質問を受けて、「あれっ?」と思うことがあります。なぜなら私の答えは当然のこととして、YESだからです。一方で、労働時間の問題には、狭い意味での安全健康のみならず、広い視点が必要になります。その意味で職場に根ざした産業安全保健専門職がどのように労使に安全と健康推進の視点から説得力のある発言ができるか腕の見せどころにもなりそうです。

最近のILOの論調をまとめると、労働時間の取り決めには、図1に述べた5つの視点が必要になると思います。

第1は健康と安全の促進です。週労働時間が長くなると健康へのリスクが増大するという視点をとりあえず押さえておきたいと思います。

第2は家族に優しいこと。言うまでもなく労働時間が適切であれば、家族との時間、家庭責任を果たす時間を十分に確保しやすくなります。

第3は男女平等を推進すること。長時間労働職場では女性が働きにくく、それが原因で仕事の平等な機会を失いやすいのであれば不平等になってしまいます。

第4は企業の生産性を高めること。言うまでもなく長時間労働が生産性を高めるわけではあ

りません。適切な労働時間によって時間あたり・ひとりあたりの生産性は高まります。

第5は労働時間の決定において労働者が参加でき、その声が反映されることが重要です。

労働時間に関する条約

よく知られているように、ILOの労働時間（工業）条約（第1号、1919年）は、原則的に労働時間を1日8時間、週48時間と定めています。

1日8時間労働時間制は、ILO発足当時長時間労働に苦しむ労働者の状況を改善するための労働運動のシンボルでもありました。その後、1935年の40時間制条約（第47号）、また1962年に労働時間短縮勧告（第116号）が採択され、その中で労働時間を漸進的に40時間にすることが勧告されています。しかし、その後、次の

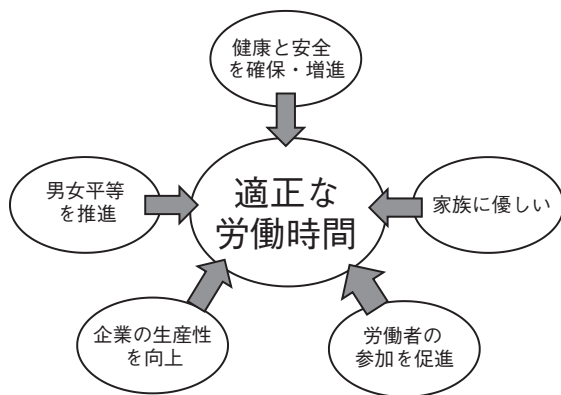


図1 適正な労働時間を考える上での5つのポイント

Source: Jon C Messenger, Decent Working Time: New Trends, New Issues, ILO, 2006, p 420-21.

かわかみ つよし
ILO本部、ジュネーブ在住

ステップとして労働時間に関する包括的な条約・勧告あるいは実施のためのガイドライン等を採択する動きは一時途絶えたままとなっています。ひとつには、労働時間は労使が自主的に労使協約によって定めるべきだという使用者側の意見が強いことがあります。また労働者側でも労働時間問題は賃金とも密接に絡んでおり、さまざまな視点からの意見を考慮しなければならない場合があります。

それでも、労使の間で労働時間の制限について取り決めや合意が必要であるという点で同じ意見であることは間違いありません。また、長時間労働が安全健康リスクを増大した生産性をも低下させるという点に関して、労使双方に一般的なコンセンサスがあるということは認められると思います。日本でもブラック企業が大きい問題となっていますが、そもそも長時間労働・残業による収入を前提しないと生活できないような給与体系は容認できるはずがありません。

これからの労働時間性を考える上での課題

そのような中、2011年に労働時間制についてILOの三者構成専門家会議が開催されています。目的は、現代における労働時間制の現状をレビューし主要な政策課題を同定することでした。これらは労働時間分野からディーセントワーク達成に貢献するための、将来のILOガイダンス検討のたたき台として役立つはずです。

この会議で事前に準備されたILOレポートでは、表1に述べた項目について適切な政策が検討されるように課題提起が行われています。

労働時間問題は長年重要にもかかわらず、こ

表1 これから労働時間制を考える上での政策課題

1. 一日あたりの労働時間、交代制勤務の最長時間、最低必要な休息時間について制限を設ける。
2. 週当たり労働時間の制限、途上国やホテル・交通・レストラン・倉庫業等における長時間労働が課題。また、48時間以上恒常的に働くことは、労働者にとっては安全・健康および家庭生活とのバランスにおいて有害な状況をもたらす。
3. 労働時間における社会的対話と労使協議の重要性。国の法は労働時間の枠組みを定めるがその詳細については労使協議によるところが大きい。
4. 労働時間に関するデータ収集の向上を図る。特に、途上国の労働時間、男女の差異、あるいは若年と中高年労働者の間の差異に着目。
5. バランスの取れた労働時間の柔軟性、特に使用者が提供するオプションと労働者が選択あるいは影響力を与える可能性とのバランス。
6. ワークシェアリングについての研究。もともとは経済危機において労働者が雇用を失わないために用いられた。今後は企業のリストラや持続性のある環境に適応した雇用を増やすという視点からも用いられるか？
7. パートタイム労働者や非定型的な労働時間の労働者（オンコール労働やとても短いパートタイム労働等）に対する平等な扱い。
8. 労働時間を複数の週にまたがってあるいは年単位を基礎に議論することの可能性。
9. 有給休暇のあり方とバーンアウトを予防する適切な休息や回復のあり方に関する実証的な研究。
10. 夜業労働者の保護と家庭責任を果たすための方策。また、女性の夜業労働者では、安全のための通勤手段の確保や公共スペースにおける十分な照明等が必要になる。

の専門家会議は、ほぼ二十年ぶりのILO議論の機会でした。議論の出発点として、労働時間に関する最低基準は、経済的な考慮の対象とならない人権であることを確認することが大切であり、また、女性と男性労働者のニーズと企業の要件間の適切で許容可能なバランスを見つめることが大切であることを確認しました。

20世紀は、ほとんどの先進国での年間労働時間の段階的削減が実現してきました。今世紀のはじめには年間約2600時間だったものが、終わりには一般に約1,400–1,800時間のレベルまで減少しました。世界で85%の国々が労働時間を週48時間あるいはそれ以下（41%の国々では週40時間）とする法を有しています。また、97%の国々が労働者が取得できる年次

表2 いくつかの先進工業と発展途上国における業種別の週平均労働時間

(時間)

	製造業	建設業	運輸・ 倉庫業	ホテル・ 飲食業
フランス	39.2	40.5	39.2	41.2
ドイツ	37.8	39.8	38.4	33.5
日本	42	44.2	45.5	36.9
シンガポール	46.9	49	50.1	47.3
英国	40.6	41.9	41.4	31.0
米国	41.8	39.1	—	—
アルゼンチン	43.8	42.2	51.7	45.7
エチオピア	39.2	41.9	52.9	50
フィリピン	43.4	43.0	49.6	48.9
サウジアラビア	53.9	54.2	47.6	62
南アフリカ	43.6	43.3	50.7	—
トルコ	51.9	53.2	54.1	61.7

Source: Working time in the twenty-first century, ILO, 2011

有給休暇の最低期間を定め、80%が週当たり労働時間の上限を定めて残業を制限してきました。

使用者側は労働時間に関連する多くの問題が労働者との間で生産的に職場レベル・地域レベルで話合われて、合意が得られてきた点を強調しています。労働時間の詳細な規制に関して、国際的あるいは国としてのハイレベルな議論で合意に達することははるかに困難だという主旨

です。一方で、労働者側は失業率の上昇を伴う近年の欧州における経済危機は、雇用がより不安定な特に若者・女性・高齢者の労働時間に影響を与えることが懸念され、国際的な行動が必要であると主張しています。

もうひとつ見落としてならないのは、発展途上国の労働者における労働時間の延長傾向です。表2に示したように、同じ業種でも途上国の労働者はより長く働いている傾向が見られます。試みに週平均労働時間が48時間を超過している場合を太字で試してみましたが、シンガポールを除いてすべて発展途上国の職場だということがわかります。実際には、途上国における労働時間データは収集が難しい面もあり、さらに実態に根ざした対策づくりを進めることがグローバルな課題です。

結びに代えて

本稿の冒頭に書いたように、労働時間問題は産業安全保健専門職が力を発揮し、安全健康から始まって、働く人々の家庭および私生活の充実、あるいは企業としての生産性向上、そして労働者の参加の権利まで、幅広い視点が必要になります。それだけ多くの立場の人たちとの共同作業・議論の機会もあり、職場をより深く理解する機会ともなります。ぜひ、労働時間の問題を避けて通らずに、安全健康改善の礎として取り組みたいものです。

アメリカを創る男たち

ニューヨーク建設労働者の生活世界と「愛国主義」

南 修平 著

ニューヨーク建設労働者と草の根の保守主義

上林 朋広

ニューヨークの摩天楼を思い浮かべてほしい。そびえるビルの果ての見えない連なりを前にして、いったいどれだけの資金が過ぎ込まれ、どれだけの人々が携わってこの景観が生まれたのかと畏敬の念を抱くこともあるかもしれない。本書『アメリカを創る男たち』は、世界経済の中心地ニューヨークの形成に関わってきた建設労働者を対象に、彼らの生活を描き出す。戦後アメリカにおけるニューヨークの建設労働者、特に組合に加盟する熟練工の歴史を綿密にたどる本書の射程は、労働者個々人の意識にまでも届くものとなっている。

ニューヨークの建設労働者は、19世紀末からのアメリカ経済の急速な発展に伴って、存在感を増していく。その中核を担ったのがヨーロッパからの移民とその子孫たちであった。彼らは労働組合を組織し、連邦政府や地方自治体、民間業者と密接な関係を築いていく。白人熟練工たちは自身の技術に自信を持ち、高層ビル建設のみならず、交通インフラ、万博会場建設や軍艦造船など多くの公共事業に関わることで、ニューヨーク、そしてアメリカ合衆国を支えているのは自分たちであるという誇りを抱いてきた。彼らの愛国心の強さは9.11テロ後、建設労働者の多くが現場に駆けつけ、瓦礫撤去作業に従事し、ブッシュ大統領（当時）とともに「USA!」のかけ声を唱和したという事実に見えてい

る。

しかし、愛国心は時に暴走する。1970年ニューヨークの建設労働者たちがベトナム反戦デモを襲い、デモ参加者に暴行を加え、追い散らすという事件が起きた。また高い政治力を誇った組合にも負の側面があった。60年代までに建設労働者はその技術力を糧に安定した生活を手に入れた。ただし、熟練工見習いとして組合に入ることができるかどうかは、血縁・地縁が大きくものをいい、その大部分が白人男性から成る熟練工たちは、組合にマイノリティや女性が加入することを頑強に拒んできたのである。

本書は、多くのインタビュー記録を史料として用い、建設労働者の保守的な姿勢の背後には、自らの技術を頼りに築き上げた安定した生活が保たなくなるのではないか、という不安が存在したと主張する。高い技術力を誇った熟練工の組合員たちも、第二次大戦後の技術革新によるオートメーションの波にさらされ、非組合員たちに仕事を奪われていった。またマイノリティと女性を排除してきた組合は、公民権運動が高まる60年代以降再三の批判にさらされる。外からは理不尽に見える見習い制度も、息子が父の職業を継ぐという「自然な選択」を可能にする制度であった。建設労働者たちが当然と考えてきた慣習に変更を迫る外圧は、彼らが現状に対して不満を抱く原因となった。そして、そ



南 修平 著

名古屋大学出版会 2015年7月 A5
判上製 376頁 定価6,300円＋税

の不満は、非愛国的集団と労働者たちが捉えたベトナム反戦デモ隊（その中心は労働者にはない徴兵猶予という特権を持つ学生たちであった）への暴力として発露するのである。

ニクソン政権以降、保守化するアメリカを草の根レベルで支えてきたのが白人ブルーカラー労働者たちであった。本書は建設労働者たちの世界を具体的に描写するとともに、彼らと国家レベルでの政治との結びつきも明らかにした、アメリカ社会史の好著である。

かんばやし ともひろ
一橋大学大学院社会学研究科 博士後期課程

新たな視点で安全衛生活動を！

江口 剛史

2015年10月28日～30日に名古屋市で開催された中央労働災害防止協会主催の第74回全国産業安全衛生大会に参加した。

12年ぶりの名古屋大会

今大会は「皆でつなごう 安全と健康を守る日本の現場力」をテーマとし、大会参加者は12,400名、2003年以来であるが愛知県名古屋市で開催された（図1）。市内のホテルも早くから満員状態で市内主要部は活気にあふれていた。

初日は愛知県体育館において総合集會が行われた。第2日目、3日目は名古屋国際会議場、名古屋商工会議所、名古屋中小企業振興会館および愛知県産業労働センターの4会場で、12の分科会（今年は第三次産業分科会および中小企業分科会を新設）に分かれて、事業所の安全衛生に関する研究・事例発表、有識者による講演、シンポジウムなど257件の多彩なテーマが繰り広げられた。

初日の総合集會から

開会式（写真1）、表彰式、大会宣言のあと、厚生労働省労働基準局安全衛生課長・野澤英児氏による「労働安全衛生行政の動向」についての講演、トヨタ自動車株式会社取締役会長・内山田竹志氏による「イノベーションが未来を拓く——プリウスの開発とミライの挑戦」についての特別講演があった。この中で内山田氏の特



図1 大会パンフレット

別講演では21世紀のクルマの挑戦であった「プリウス」の開発を中心にした創業以来のトヨタのイノベーションの歴史の紹介、次の100年へ向けた燃料電池車「ミライ」による水素社会実現への挑戦が語られた。

大会宣言から

宣言は無事採択された。宣言文には「安全と健康を守る現場力の強化を柱として、自主的な労働災害防止活動の充実、強化に最大限の努力



写真1 開会式会場



写真2 緑十字展

を傾注することが必要である」という重い文章があるが、これは改めて安全衛生活動の確認及び見直しが必要である(図2)。

緑十字展から

同時開催されていた緑十字展(働く人の安心づくりフェア)の会場には約130社・団体の出展があり、会場は所狭しと活況であった(写真2)。その中で愛知労働局の取り組んでいる災害防止活動のパネル展示は、分かりやすく目を引いていた。また、中災防による12月から改正労働安全衛生法施行予定であるストレスチェックに関するセミナーも開催されていた。

印象に残った各分科会の講演から

①安全衛生教育分科会(中小企業振興会館)

講演: 全員参加型の安全衛生教育——安全に強い職場づくり(小出勲夫氏)

内容: 厚生労働省制定の「安全衛生教育推進要綱」を切り口にした事業主が安全衛生維持向上に対して要求される取り組み事項の説明があり、続いて今までの安全教育の振り返りがあり、その柱となっている「安全衛生専門化時代」「労働安全衛生マネジメント時代」の話があった。これらのことを踏まえてこれからは、「全ての人が参加する全員参加型の教育体制の構築」が重要となる、とのまとめがあった。

所感: 全体的に大変聞きやすく、よく分かり共鳴するものであった。昨今、安全衛生部門は合理化および縮小の傾向が見受けられるが、ラインにおける末端までの安全衛生意識の浸透がより必要となってきたと感じる。そのためには全員参加型の安全衛生教育は一歩進んだものである。

②安全管理活動分科会(商工会議所)

講演: 企業不祥事

大会宣言

労働災害のない、安心して働く職場環境を実現することは、働く人も誰もの願いである。

我が国の労働災害は、関係者の努力により、長期的には減少してきたが、平成二十二年以降は増減を繰り返す状況にあり、特に昨年は上半期に前年同期を大幅に上回る緊急事態となった。このため厚生労働省より緊急要請が出され産業界もこれに対応し、下半期においては減少したが、年間としては前年を上回る結果となった。

本年は、昨年同月との比較では減少が継続しているものの、その減少割合は月を追うごとに小さくなっており、このままでは二年連続の増加という危機的な状況になることが懸念されている。

こうした状況に加え、労働人口の高齢化、急速な世代交代の進行による現場力の低下、若年層の危険認識の希薄化、雇用形態の多様化など、構造的な変化が進む中、安全衛生をめぐる多様な課題に総合的に対応していく必要がある。第十二次労働災害防止計画の重点対象である、第三次産業や中小規模事業場等における労働災害防止対策の徹底を図ることが重要である。

また、労働者の健康を巡る状況を見ると、職場におけるメンタルヘルス不調や過重労働、化学物質を原因とする健康障害などが重要な課題となっており、改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度や化学物質のリスクアセスメントの効果的な活用が期待される。

このような状況に対応するため、経営トップの強いリーダーシップのもと、安全と健康を守る現場力の強化を柱として、自主的な労働災害防止活動の充実、強化に最大限の努力を傾注することが必要である。

本大会を契機に、労働災害の減少傾向を加速し、労働災害による犠牲者をこれ以上出さないという決意を新たに、すべての関係者が一丸となって、労働災害防止対策に取り組むことを誓う。

右、宣言する。

平成二十七年十月二十八日

第七十四回全国産業安全衛生大会

図2 大会宣言



写真3 化学物質管理分科会シンポのサテライト会場

ケーススタディ2015——最近の不幸事例から学び取る教訓（樋口晴彦氏）

内容：最近発生した事故事件の事例（トンネル事故、農薬混入事件、顧客情報漏えい事件）をもとに事故の概要、原因および組織のリスク管理の検証と予防に関する講演であった。最後にはこれらの教訓を活かすにはどうするか？を論じられた。

所感：発生した事故事例を聞くと業界が違ふとあまり関心を示さないことが多々あるが、同じ業界では情報収集に限界があるため、中には共通する原因もあるのでとても参考になった。最後には「教訓を活かすにはどうするか？」に触れられたが、「手続きと体制の増強は無意味」とのことであった。しっかりとした「現状の問題点の本質追及と組織が確実に機能するためにどうするか？」を考えることが重要だと思う。

③化学物質管理分科会（国際会議場）

シンポジウム：化学物質のリスクアセスメントの義務化に対応して（橋本晴男氏、近藤元好氏、中原浩彦氏、土肥誠太郎氏、山本 仁氏、森戸和美氏、山田憲一氏）

内容：初めに橋本氏の「個人ばく露測定ガイドラインの概要」の基調報告があり、続いて近藤・中原・土肥・山本各氏から化学品メーカーの団体が開発した手法の紹介、化学物質の製造・取扱い事業場でのコントロールバンディング手法の実施事例や測定手法を活用した事例の紹介、試験研究機関を代表して大学の実施事例の紹介がありました。最後に森戸氏からリスクアセスメントの行政の動向の発表があり、その



写真4 異業種交流会

後会場からの数件の質問を受けて討論があった。

所感：会場は開始前から満員状態でサテライト会場で（写真3）聞くことになり、来年には法令改正ということもあり、参加者の関心の高さがうかがわれる。発表の中では事例に関して各事業所の特性を鑑みての取り組み紹介があり方法を確認するまでの苦労・苦難が感じられる。

6 事業所による異業種交流会開かれる

第2日目の夜、恒例（第7回）の産業安全保健エキスパート修了生が中心による情報交換会（写真4）が6事業所による10名の参加を得て開催されました。皆さんの簡単な自己紹介の後「各事業場における安全衛生の話題」を中心にした話題で大いに盛り上がり、あっという間にお開きとなった。いつものことだが、皆違うフィールドで活躍されている話を聴き、やる気と元気をいただいた。フィールドは自動車・電気・精密機械・電力・学術研究・その他に及ぶ。

おわりに

「安全衛生活動は、常に維持向上を目指し問題意識を持って取り組んで行くことが必要である」。そのために各事業場は置かれている環境下で創意工夫しながら展開している。今大会に参加して新たな視点で安全衛生活動に取り組む必要性を強く感じる。チャレンジ精神を持って努力していきたい。

来年は2016年10月19日（水）～21日（金）までの3日間、宮城県仙台市において開催される。



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



周辺領域に著しく関連分野を広げている
現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

井上枝一郎 編著

尾入正哲 向井希宏

川畑直人 久東光代

北島洋樹 細田 聡

井戸啓介 菅沼 崇

著

主な目次

【基礎編】

第I章 心理学の概観 心理学を見たす

第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第III章 人の情報処理 わかることの仕組み

第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか

第V章 環境と行動 環境とのかかわり

第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？

第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第VIII章 人間相互の関係 人と人とのかかわり合い

【応用編】

第IX章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁
定価…本体価格2200円＋税

統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4判
総頁 254頁
定価 本体 2,000円＋税

第1章 序論
第2章 測定値の取扱いの基礎
第3章 気中有害物質濃度の時間的空間的変動
第4章 作業環境濃度の測定と評価法
第5章 個人曝露濃度の測定と評価法
第6章 作業環境測定と個人曝露測定
付録 正規分布
対数正規分布
作業環境測定基準
作業環境評価基準
日本産業衛生学会の勧告する許容濃度

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



あなたは
・作業環境評価法の理論を完全に理解していますか？
・有害物質濃度の分布が対数正規型であることを自分で確認しましたか？
・有害物質濃度の変動の大きさがどの程度か知っていますか？
・欧米の個人曝露評価法について知っていますか？
この本を読むと、
これらの質問にYESと答えられるようになります。

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 27)

補遺「盆踊りと炭鉱唄」①

前田 和男

●いわき名物「じゃんがら」

前号の「閉山へ捧げられた挽歌たち②」をもって、常磐炭田の項を終え、津軽海峡を渡って北の大地の石狩と釧路炭田の「炭鉱生まれの唄」にかかろうと目論んでいた。ところが、常磐炭田史研究会の野木和夫会長から「盆踊りと炭鉱唄」に関する貴重な資料が寄せられたので、「補遺」の形でこれらについて2回にわたって検証し、「津軽海峡越え」は2便遅らせることにする。

いわき地域では、夏の盆の時節ともなると、江戸時代から続く「じゃんがら」と呼ばれる「念仏踊り」が新盆を迎える家々の前を練り歩き(写真1, 2)、それとは別の独自の盆踊りが「いわき盆唄」の唄と囃子をバックに市内各所でにぎやかに踊られ、当地の夏を彩る風物詩となっている。

その「総仕上げ」ともいえる恒例イベントが、JR内郷駅前広場で開催される「いわき

回転櫓盆踊大会」(写真3)だが、実はこれと炭鉱は因縁浅からぬ関係にある。いったいどんな「因縁」なのか、それを語る前に、まずはいわき名物の「じゃんがら」と「盆踊り」の「因縁」についてふれておく。

いわき回転櫓盆踊大会の歩みを記したパンフレット(2014年6月、同実行委員会編、以下『大会の歩み』)には、当地出身の民俗学者・高木誠一(1887~1955)の著作『磐城北神谷の話』(日本常民文化研究所、1955年、23~24頁)を援用して、その由来がこんなふうに紹介されている。

いわきでは古くから、新盆を迎えた家を鉦や太鼓を打ち鳴らしながら供養して回る一種の「念仏踊り」がひろく行なわれていた。この供養行事では、まず「ぶつつけ」と呼ばれる男衆による鉦と太鼓だけのパフォーマンスが終わると、続いて女衆も加わって歌を歌い、手踊りをしながら男衆と一緒に輪をつくる。この後半部分の「輪になったの手踊り」が盆踊りとして独立。さらにそれが時をへて、戦前までには輪の中央に櫓を建ててそこに囃し手たちが乗る現在の形態に進化したのだという(なお、現在も行なわれている「じゃんがら念仏踊り」では、演じられる順序が「輪になったの手踊り」が先で「ぶつつけ」が後という形式に逆転している)。



まえだ かずお
翻訳家、ノンフィクション作家
主な著書：
・C・アンダーセン『愛しのキャロライン——ケネディ王朝復活へのオデッセイ』(訳) ビジネス社、2014年。
・『男はなぜ化粧をしたがるのか』集英社新書、2009年。
・『足元の革命』新潮新書、2003年。



写真1 昭和30年代の念仏踊り（常磐炭鉱労働組合編『地底との訣別』より）



写真2 いわき地域の夏の風物詩、現在の念仏踊り（提供：一般社団法人いわき観光まちづくりビューロー）

では、その「じゃんがら念仏踊り」といわき地方に独特な「盆踊り」との間にはどんな「因縁」があるのか。『日本民謡全集2 北海道・東北編』（雄山閣出版、1975年）には、次のように記されている。

「（いわき地方）の山間部では、今のように櫓を組んで踊るようになったのは大正末か昭和（1926年頃）のごく初期からで、それまでは『じゃんがら念仏踊り』と同じく、2、3人の大鼓打ちを囲んで、念仏歌と草刈り歌とで踊っていた。案外、草刈り歌が盆踊りに取り入れられたのではなく、逆に盆踊り歌であったのを草刈りにうたうようになったのかもしれない。今も『じゃんがら念仏踊り』は、



写真3 第61回「いわき回転櫓盆踊大会」の本祭（提供：一般社団法人いわき観光まちづくりビューロー）

新盆の家以外で踊るときは草刈り歌などを入れている」（同書242頁）

また、日本放送協会編『東北民謡集 福島県』（日本放送出版協会、1963年）の「解説」（16～17頁）には、「磐城盆踊」（平盆踊）について、「踊は右廻りの『二つ甚句』」と記されており、この「甚句」については、夏井芳徳著『じゃんがらの歌』（歴史春秋出版、2012年）に以下の説明がある。

「（磐城平藩出身の大須賀）筠軒は『（じゃんがらの手踊りは）所謂じんくおどりニ類似シテ非ナルモノナリ』、つまり、甚句踊りに似てはいるが、甚句踊りそのものではないと書いています。甚句というのは七音、七音、七音、五音の二十六音からなる短い歌のことで、これを歌いながら、踊りを踊れば、それが甚句踊りになります。例えば、『じゃんがら』の歌に「関伽井嶽から七浜見れば出船入船大漁船」というものがありますが、これは七・七・七・五の甚句形式の歌です。『じゃんがら』では、このような甚句が次々に歌われ、それに合わせて手踊りが繰り広げられるのです。甚句踊りは江戸時代の後期、東日本を中心に流行しましたが、その流行の波がいわきにも押し寄せ、『じゃんがら』に組み入れられた

のです」（154頁）

以上、これらの解説からすると、「じゃんがら」といわきの「盆踊り」の「因縁」はこう結論づけられるのではないか。そもそも「じゃんがら」は「死者の鎮魂」であり、「盆踊り」は「死者との交歓」であって民俗学的には由来が違うものの、「踊り」という点については、「盆踊り」は「じゃんがら」から「手踊り」を受容し、片や「じゃんがら」は「盆踊り」に特有な「甚句形式」を後に受容したわけで、両者は因縁浅からぬ関係にあることは明白であろう。

●炭坑夫たちを慰藉した盆踊り

それでは、この長い歴史と伝統のある「じゃんがら」と「因縁」浅からぬ「いわき盆踊り」と炭鉱との間にはどのような「因縁」があるのか。『北海道東北民謡全集』（桜楓社、1985年）には、以下の解釈が示されている。

「八月になると、いわき市の各地では夏祭りのさまざまな行事が催され、盆踊りも各地区ごとに盛んに繰り広げられる。かつては常磐炭田で働いていた炭坑夫たちが、仕事のつらさを忘れ、心ゆくまで盆踊りをたのしもうと酔ったように踊り続けたという」（320頁）

では、炭鉱と盆踊りの関係は、いつごろからで、どのような形で始まったのか。それに示唆を与えてくれる興味深い記述を、『炭坑くやま』はふるさと常磐炭田物語』（草野日出雄編、ヤマニ書房、1975年）にみつけた。

「お盆さまがやって来ると、炭^{ヤマ}鉱の人たちの心がはずんだ。若者たちともなればわくわくである。盆踊りがあったからだ。ヤマの盆踊りでは、老若男女が一同になって踊り、鉄火肌の坑夫が恰好を示めせば、選炭^{ねえちゃん}婦たちは

揃いの半てんで粋を見せる。野趣と郷愁の笛と太鼓に、ヤマを唄い込んだ盆唄に調子が乗ると、人々は踊りに融け込んで輪が大きくひろがった。いわき盆踊りは、いわきのまちやむらで踊られていたが、やがて炭鉱だけでそれを行うようになったのが昭和十年代」（同書「9炭坑盆唄と背後の世相」35～37頁より）

ここ常磐の地に炭鉱が本格的に開かれるのは明治10年代であるから、炭鉱独自の盆踊りが始まったのが昭和10年代ということは、およそ半世紀の間は、「新参者」の炭鉱関係者たちは、近郷のじゃんがら念仏踊りと盆踊りに個々に参加、「郷に入れば郷に従って」いたと思われる。それが、やがて炭鉱関係者が多数をしめる地域が形成されるようになって、彼ら独自の——「一山一家」の仲間の供養と慰労のための盆踊りを始める。そして、近世以来の伝統を引き継いだ他の地区とはちがった、独自の発展進化をとげるのである。その「シンボリック物証」が、一つは日本一といわれた「回転櫓」であり、もう一つは炭鉱独自の「盆唄」（「盆踊り唄」とも呼ばれるが、以下、「盆唄」で表記）であった。

●炭鉱の盆踊りが生んだ日本一の回転櫓

まずは前者の「回転櫓」から検証してみよう。回転櫓とは、読んで字のごとく、盆踊りには付き物の櫓が回転するものである。多種多様な技術陣を抱える炭鉱ゆえにそんなユニークなアイデアもわいてきたのであろう。初お目見えは1952年。場所は、内郷砒地区にあり常磐炭礦の社会人野球チームの本拠地でもあった金坂グラウンド（現在のいわき市立内郷第二中学校校庭）。設計・制作を担ったのは常磐炭礦の土木課の面々である。地元の国宝「白水阿弥陀堂」を模した、3層の大屋根をもち300球もの電飾で光輝く勇壮な基本デザ

インは今も踏襲されている。ただし当初は人力で巡回させる仕掛けで、回転具合はぎこちなかった。その後、試行錯誤を重ね、名実ともに「回転櫓」と認められる傑作が完成するのは2年後の1954年（昭和29）。したがって、いわき回転櫓盆踊り大会実行委員会では、これをもって「第1回」としている。

さらに、回転櫓は性能だけでなく規模でも発展進化をとげ、ついには日本一を誇るまでになる。地元紙の『いわき民報』（1956年8月18日付け）は「日本一の櫓も完成 あすから金坂の盆踊り」の見出しを掲げてこの快挙をことほいでいる。

「常磐炭礦、内郷市共催の盆踊り大会は19、20日の両日、金坂グラウンドで盛大に開催される。自慢の日本一の廻転式ヤグラ＝高さ35m 5間4面＝も準備出来、婦人会、青年団も協力、7時半には廻転式ヤグラを中心にしてソロイの常磐炭礦ハッピー姿の約2千人の輪が出来ることになる。夏の夜を飾る一大行事として興味をそそっている」

しかし、その栄光も束の間だった。翌1957年に内郷砦が統合・合理化のために閉山、1958年8月13日付けの『いわき民報』は「名物回転ヤグラ廃止」の見出しの下、「日本一を誇った常磐炭礦の回転ヤグラは今年は資金難で廃止され、普通のヤグラに代ることになった」と伝えている。

『大会の歩み』によれば、翌1959年からは、常磐炭礦は後ろに引き旧内郷市の観光協会が中心となって支える形で継続されることになった。会場も常磐炭礦の金坂グラウンドから内郷駅前広場に移され、回転櫓も復活、しかも人力から電動式にバージョンアップされ、毎年楽しみにしていた市民を大いに安堵させた（写真4）。こうして内郷の回転櫓盆踊りは、今や大合併したいわき市にとっては欠かすことのできない市民挙げての一大イベントのひ



写真4 1959年に完成した電動式回転櫓（常磐炭礦労働組合編『地底との訣別』より）

とつになっている。

本連載でも以前に記したが、当初「新参」の炭鉱地域は、周辺の「先住」の人々からは敬して遠ざけられていた。しかし、炭鉱の側は「内」にこもるのではなく「外」へ向けたさまざまな交流を通じて地域間融和に努めてきた。その典型事例が常磐炭礦の社会人野球チームの活躍だが、回転櫓盆踊りもそれに負けない役割を果たした。当初は「一山一家」の仲間たちのための供養と慰労から始まったものだったが、同じ地域、さらには他地域の炭鉱に関係のない人々にも開かれ、近隣からも見物客が押しかけるイベントとして人気を博した。もし炭鉱内だけのインナー・イベントに終始していたら、閉山と共に回転櫓も消えていたはずである。「外」に向かって開かれてきたからこそ、炭鉱外の市民からも惜しまれて存続することができた。かくして炭鉱の灯はとつくに消えても、炭鉱が生んだ芸能文化は今もなお「回転櫓」という形で残ったのである。

●時代の世相を映す炭鉱盆唄

では、「日本一の回転櫓」につづく、炭鉱と盆踊りの繋がり示すもう一つの「シンドル物的物証」——炭鉱独自の「盆唄」の検証に入ろうと思うが、その前に、いわきの盆踊り

でうたわれる「盆唄」のルーツにふれておこう。

前述したように現行のいわきの盆踊りの「踊り」のルーツは近世に生まれた「じゃんがら」念仏踊りと「因縁」があるとみて間違いないだろうが、そこでうたわれる「盆唄」もそうなのか。これには検証の余地がありそうだ。

いわきの夏まつりの掉尾を飾る「いわき回転櫓盆踊り大会」は、毎年8月13日～15日までの3日間開催されるが、式次第はおおむね次のような流れである。

13日（前夜祭）

アマチュアバンド演奏、ちびっこ腕相撲、フラダンス他

14日 本祭初日

17:30 花火打ち上げ（開会合図）
17:35 じゃんがら披露
18:10 花火合図 盆踊りスタート
21:00 盆踊り終了

15日 本祭最終日

17:30 花火打ち上げ
17:35 いわき太鼓演奏
盆踊りスタート
21:00 盆踊り終了

このように、本祭では「盆踊り」と「因縁」浅からぬ「じゃんがら」が披露され、その後に盆踊りが2日間にわたって“大トリ”をつとめる。その「踊り」は前述したように「じゃんがら」と共通性をもつ「手踊り」だが、「踊り」をチアアップするための「唄」と「囃子」はどうか。大会実行委員会のアドバイザーを長年つとめる三室千鶴子さんによれば、他の全国各地の盆踊り、とりわけ都市部の盆踊りのように、「炭坑節」や「相馬盆唄」など有名な盆踊り唄をヒットパレードよろしく録音で流したりはしない。「いわき盆唄」（かつては平盆唄とも呼ばれた）ただ一曲が、生演

奏で歌詞を代えながら2、3時間にわたりひたすら繰り返される。回転櫓の上で唄と囃子を受け持つのは、地元の「おはやし保存会」と「内郷盆踊りおやはし会」の面々である。

この「いわき盆唄」について、前掲『北海道東北民謡全集』は、こう解説している。

「いわき地方の盆踊り大会はおおよそ旧市町村の各地区ごとに行われる。そのうち平周辺の盆踊りで歌われるものを『いわき盆唄』と呼んでいるが、他の地区の唄と曲節にそれほど違いは見られない」

前掲『日本民謡全集2 北海道・東北編』の解説も同工異曲である。

「（磐城地方の）盆踊りはおおよそ旧町村単位ぐらいに、それぞれ櫓を立てて踊っている。中でもいわき市平、内郷、小名浜、久ノ浜、三和、上遠野などの歌は典型的な旋律を持ち、平周辺のものを「磐城盆歌」と呼んでいる。ただし旋律はいずれも酷似している」

『大会の歩み』には、毎年踊りのバックとしてうたわれる「いわき盆唄」の歌詞がいくつか紹介されているが、筆頭に掲げられているのはこんな歌詞と囃子詞だ。

♪（イヤ～～アアア～）

先祖なんどが（ソーレ）今日盆踊りよ（イヤ～～アア～）

歌で供養の（ソーレヤレサヨォー）盆踊り
（うまいぞ うまいぞ そっくら辺が一番だよ）

チョイ 元気に チョイ 輪になれ
チョイ どっこい チョイ なんだ）

太字の個所には、それぞれの地域の名所や名物が、あるいは男女間をめぐる卑俗な歌詞がうたい込まれるのだが、囃子詞も土地によ

って微妙に異なる。ちなみに、前掲『北海道東北民謡全集』には、次の歌詞と囃子詞が事例として掲げられている。

♪ (ハイドッコイ ヘイコラコラ
 チオイナンド ハイドッコイ)
 (イヤー)いわき平で(ヤーレ ハ ヨーヨイ)
 見せたいものは (うまいぞ うまいぞ)
 (イヤー)桜つつじと(ソーラ ハ ヨイヨイ)
 (アレサエー) 盆踊り (うまいぞ うまいぞ)

歌詞はもちろん、囃子詞も地域によって微妙にアレンジされている。民俗学的には盆踊りとは本来そういうものなのであろう。

●本来「じゃんがら」に歌詞はなかった

問題は「いわき盆唄」と「じゃんがら」の関係である。「いわき盆唄」の「唄」と「囃子」は、「踊り」と同じように「じゃんがら」と“相互関係”にあるのかというと、必ずしもそうではなさそうだ。

「じゃんがら」の「唄」としてのサビは、男衆による鉦と太鼓だけのパフォーマンスが終わると続いて女衆も加わって手踊りと共に歌をうたい始めるその出だしである。前掲のいわき出身の民俗学者・高木誠一は「頗る妙な文句」だとしてこう記す。

「ハーハイ モーホーホーイ ワーハーハーイ
 メーハーヘーダー
 ソレナアー ハーハーハイ モーホーホー
 ホイ
 メーハーヘーヲサヨー ソレナアーハーヨ
 ー

ホーホーイ メーハーヘーダハアー
 と唄うのであるが、これは南無阿彌陀仏の名号が変つたもので、当地出身の有名な祐天

上人様が、俗人は経文が出来ないから、斯うやれと教えたものであるという」(『磐城北神谷の話』36頁)(なお、「じゃんがら」の由来を祐天上人に求める説には異論もあるが、本論には直接関係ないのでここでは深入りはしない)

さらに「頗る妙」なのは、前掲の夏井芳徳著『ぢゃんがらの歌』によれば、オリジナルの「じゃんがら」にはそれ以外に「歌詞」はなく、鉦と太鼓だけでひたすら踊り狂ったのだという。つまり、高木のいう「頗る妙な文句」は歌の出だしの掛け声や囃子詞などではなく、「唯一無二の本歌」なのである。

だとすると、「唄」のない「じゃんがら」を「唄」そのものである「いわき盆唄」の“親”とするのは難しい。しかし、諦めてはいけない。夏井氏によると、その後「じゃんがら」はその奇妙な「掛け声の本歌」の後に、各地の名所や名物を歌い込んだ歌詞やあるいは男女の色恋沙汰をうたったもの、さらには見物の受けを狙った即興の卑猥な歌詞が「小唄」として挿入され、うたわれるようになるからだ。それがいつ、どのようにしてかは、夏井氏の著書では定かにされていないが、竹内勉『民謡地図⑨盆踊り唄』(本阿弥書店、2014年)には、こんな記述がある。

「昭和二十五年になって、福島県いわき市商工観光課の主任、佐藤春峰(明治37年生まれ)が、磐城ジャンガラ念仏を信仰のためだけでなく、娯楽にも使えるようにしようと考えた。そこで、これまで歌われている『南無阿彌陀仏』(「頗る妙な」本歌のこと)の他に、新しい歌詞を五、六首、自分で作って加えたのである。それが今日の磐城ジャンガラ念仏である」(131頁)

そして、1976年7月にキャニオンレコードからリリースされた「磐城ジャンガラ念仏」(福島県いわき市平、演唱者・平昌寿)の歌詞と囃

子が紹介されている。そこには佐藤春峰作の「新歌」が、「頗る妙な文句」の後にこう挿入されている。

♪ 盆では米の飯 おつけ（味噌汁）では茄子汁
十六ささぎ（長い隠元豆）の 汚し（胡麻和え）はどうだいナー

夏井氏の前掲書には「新歌」がたくさん紹介されているので、おそらくはるか以前から「新歌付きじゃんがら」はうたわれており、佐藤氏はそれを譜面上に定着させただけなのかもしれないが、いずれにせよ「新歌入り」がほぼ現在の「じゃんがら」の歌いぶりに近いと思われる。

私としてはこの「新歌」に着目したい。なぜかという、歌詞では、現役の「じゃんがら」と「いわき盆唄」とは重なるものが実に多いからだ。前掲の『北海道東北民謡全集』、『東北民謡集福島県』、夏井芳徳著『じゃんがらの歌』から例を3つほど拾ってみる。

♪ いわき平で見せたいものは
桜つつじにじゃんがら踊り （じゃんがら）
♪ いわき平で見せたいものは
桜つつじと盆踊り （いわき盆唄）

♪ 一度来てみないわきの平へ
町は火の海ちゃんがら踊り （じゃんがら）
♪ 盆にや来て見ろ磐城の平
町は灯の海人の波 （いわき盆唄）

♪ 来るな来るな勿来を越えて
盆にや来てみろいわきのちゃんがら
（じゃんがら）

♪ 来るな来るなの勿来を越えて
盆にや来て見よ平まで （いわき盆唄）

ほとんど「同工異曲」ではないか。たしかに「唄」においては、「いわき盆唄」と「じゃんがら」の「因縁」は込み入っていて、「踊り」のときほどわかりやすくはない。しかし、節回しが違う、囃子詞が違うことをもって、両者には関係も因縁もないとすることはできない。歌詞に重なりがあれば、両者は大いにつながっているとみていいのではないか。ただし「踊り」が「親子」だとしたら、「唄」は「近い親戚」か「兄弟」くらいの関係なのかもしれないが。

*

さて、これで「いわき盆唄」のルーツを、「じゃんがら」とのつながりでつぶさに検証することができた。それでは、いわきの盆踊りの「唄」と「炭鉱」との間にはどんな因縁があったのか。実は、盆踊りの舞台装置である「回転櫓」以上に、因縁が深いのかもしれないのである。常磐炭田史研究会の野木和夫会長から寄せられた貴重な資料によって、私はその思いをますます強くしたのだが、その検証は次回に譲ろう。

（この項つづく）

文中で記した出典以外の参考資料については「炭鉱の項」の最終回で一括して掲げる。

Shift Work Challenge



労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会の人々に大いに活用していただくために、夜勤・交代勤務に関する検定を始めます。公式問題集と検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを正しく知ること、健康対策や事故の予防につながり、夜勤に関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

WEB 検定を開設

2015 年 11 月開始

検定受験ID付き

索引	裏引き用語集
III 章	参考資料 夜勤・交代勤務ガイドライン
II 章	シフトワーク・チャレンジ 想定問題
4	夜勤・交代勤務の知識
3	夜勤・交代勤務の生理学・心理学
2	産業別の夜勤・交代勤務
1	夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
I 章	夜勤・交代勤務 Q A
	本書の構成

夜勤・交代勤務 検定 シフトワーク・チャレンジ 公式問題集

体裁 A 5 判並製 160 頁

定価 本体3,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-329-2 C 3047

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集
佐々木 司

公益財団法人 労働科学研究所
シフトワーク・チャレンジ プロジェクト企画委員会

この検定に合格するための出前講習を実施

シフトワーク・チャレンジに挑戦していただくため、90 分の出前講習を行います。

20 名を対象とした講習（20 名分のテキスト代を含みます）の費用は 5 万円（税込・旅費別）です。

・20 名を超える場合は、1 名につき 2,550 円（通常のテキスト代の 15% 引き）にて申し受けます。

・20 名を下回る場合は、20 名分の費用で講習をいたします。

・テキストには WEB 検定受験 ID が付いています。

話題の新刊



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435（事業部）
FAX : 03-6447-1436
検定担当 : sc@isl.or.jp

チェックポイント 125

若年労働者のために適切な作業負担を割り当て、チームワークを促進し、適切な訓練を行います。

なぜ

若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体的および精神的能力において経験が十分ではないとされています。

若年労働者が作業場課題をこなせるようになります。十分な作業経験を解決できるように、

作業場のリスクに対処するとき、最も影響を受けやすい労働者は仕事の経験が最も少ない人々です。この「新しく加わったばかり」という要因は、しばしば若年労働者の「年齢」要因と混同されます。作業に

策を
す
ニ
な

リスク

- ・ 負傷率の増大
- ・ ストレスによる健康障害
- ・ 不十分なコミュニケーション
- ・ 不十分な理解
- ・ 労働者の健康低下

どのように

1. 若年労働者が新しく作業場に配属されたら、作業システムの説明と若年労働者の支援策を含む、適切な訓練を行います。定期的な彼らの相談に応じるのも役立ちます。
2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、トレーニングを実施します。適り、若年労働者の場合、を低減することができます

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働



図125a 若年労働者に対して、彼らの背景経験、知識、スキル、体力を考慮しながら、作業中にリスクに対処する方法を訓練します。

国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力

小木和孝 訳

第2版【カラー版】

追加のヒント

- ー 若年労働者が法定の就

- ー 若年労働者の支援が、行われるように確保し安全と健康に危険になると相談すべきです。

記憶ポイント

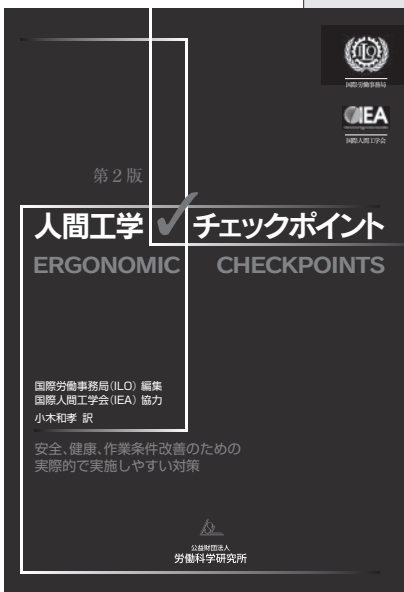
若年労働者が十分な作業支援します。問題が深刻になると若年労働者にオン支援します。



図125b 若年労働者が作業場の問題を話し合い、自分たちのニーズを反映した実際の改善策を提案する機会を提供します。

人間工学チェックポイント

安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策



各チェックポイントは、挿し絵付きで、「なぜ」「リスク/症状」「どのように」「追加のヒント」「記憶ポイント」で構成。「このマニュアル利用のための提案」の節を設けて使い方をわかりやすく説明し、巻末に「現地に合ったトレーニング教材の具体例」を豊富に掲載。

- ・ 広範囲の現場状況について応用できる
実際的で低コストの人間工学改善策を
以下の9つの領域に分けて、132の
チェックポイントで解説。
- ・ 資材保管と取り扱い
- ・ 手もち工具
- ・ 機械の安全
- ・ ワークステーションの設計
- ・ 照明
- ・ 構内整備
- ・ 有害物質・有害要因対策
- ・ 福利厚生施設
- ・ 作業組織

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製
総頁 338頁
定価 本体 2,500円 + 税

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
検定担当 : sc@isl.or.jp

特集 学会報告「第2回労働科学フォーラム」

「労働科学」編集委員会

第2回労働科学フォーラム「職場力の向上」が2014年10月18日（土）に国際ファッションセンター（東京）で開催された。同フォーラムは公益財団法人労働科学研究所に設置されている研究推進会議（委員長 櫻井治彦慶応義塾大学名誉教授）が主催するものである。フォーラムでは昨年（2013年）の第1回フォーラムに引き続き産業界労働界大学研究機関関連団体等において産業安全保健を担う中核人材88名による活発な討議が行われた。「労働科学」編集委員会では同フォーラムの総括をとりまとめるとともに各講演者の発表抄録を学会報告「第2回労働科学フォーラム」として「労働科学」特集号により公開することにした。

新規開発された使い捨て呼吸用保護具の装着教育効果に関する研究

飯田 裕貴子吉川 徹

本研究では呼吸用保護具の着用教育未経験者11名着用教育経験者1名に折りたたみ式使い捨て呼吸用保護具を着用させ着用方法の教育前後での全漏れ率を評価した。また着用教育未経験者から観察された代表的な着用方法の間違いについて検討を行った。漏れ率の測定は米国労働安全衛生局の定量的フィットテスト手順に従い測定器は労研式マスクフィッティングテスターMT-03™を使用した。着用方法の教育後漏れ率の減少が確認された。また着用時の動作よりも着用教育の有無が漏れ率に大きく影響していた。代表的な着用方法の間違いとしては折りたたみ面体を立体にしない締め紐の位置不適切等が確認された。

リスクコミュニケーションツールとしてのシフトワーク・チャレンジの試み

佐々木 司松元 俊松田 文子酒井 一博

電車運転士83名保健師100名に対してシフトワーク・チャレンジの20問の練習問題を行った。その結果職種年齢階層夜勤経験の有無にかかわらず正答率の高い問題と正答率の低い問題の傾向は似ていた。また正答率は夜勤経験のある者でない者より高かったが夜勤経験率が低い保健師の方が夜勤経験率が高い電車運転士よりも正答率は高かった。この理由として夜勤経験の有無よりもたとえば保健師ならば日ごろの業務で夜勤者の健康管理を行っているという夜勤・交代勤務に対する関心の高さが正答率を上げていることが考えられた。これらのことからシフトワーク・チャレンジは有効なリスクコミュニケーションツールになりうることが示唆された。

マスク内圧・フィッティングテスター（MNFT）と防護係数の測定について

渡邊 雅之

呼吸用保護具の漏れ率を確認する定量フィットテスターは日本では「労研マスク・フィッティングテスターMT-03（柴田科学株式会社製）」欧米では「PortaCount Pro（米国TSI社製）」が主に使用されている。本研究では株式会社重松製作所からの提案のもと柴田科学株式会社が開発した定量フィットテスター「マスク内圧・フィッティングテスター（MNFT）」のマスク内圧および漏れ率について検証を行った。対象マスクは代替式防じんマスク（DR）と電動ファン付き呼吸用保護具（PAPR）を使用した。結果よりMNFTは呼吸用保護具の漏れ率をリアルタイム観察できるため装着状況の改善や呼吸用保護具の性能評価に有用であることが示された。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 定価1,400円（本体1,296円） 年間購読8,000円（本体7,407円）

斉藤 一博士と労働科学研究の進展

小木 和孝

故斉藤一医学博士（1910-2014）は、1935年倉敷労働科学研究所に入り、労働科学研究所にあって研究を続け、1982年に所長を退任後までにわたって、労働科学研究を先導し、支えてきた。産業現場調査をもとに労働負担に着目して、その実態と改善策について実証的研究を行った。とりわけ、高温環境における水分喪失と内部環境の調整、労働時間と交替制のあり方、技術革新下の労働生活実態にそくした健康対策について半世紀を越えて研究を続けた。労働の生理的負担とそれに伴う血液性状など内部環境の調整を睡眠時を含む生活実態に見合って調査する研究手法が基盤になっている。研究成果をもとに、これからの産業労働のあり方についての労働科学的見地から多くの提言を行い、広く応用された。アジア地域との国際協力にも積極的に取り組んだ。人を惹きつける人徳に根差した指導と洞察力により、労働科学研究の発展に大きく貢献した。

腹部および心臓超音波検査における負担の大きい作業姿勢の分析

茂木 伸之、鈴木 一弥、酒井 一博、鈴木 浩之、尾本 きよか、谷口 信行

超音波検査は筋骨格系障害のリスクを抱えている。本研究の目的は、検査部位と被検者の体型を考慮したリスク低減のための改善方策を探ることである。病院の検査室に勤務する超音波検査技師7名を調査対象とした。腹部検査と心臓検査の作業姿勢を分析した。被検者モデルの体型は2条件（標準と太め）であった。

腹部と心臓の超音波検査において筋骨格系障害のリスクのある姿勢が同定された。一部の姿勢角度に被検者モデルの体格差による影響がみられた。被検者の体格が大きい場合に、腕の拳上や上体の傾きの出現が増大した。

超音波検査者の筋骨格系障害を予防するためには、超音波診断装置の人間工学的な調節をする改善が重要である。周辺で使用する機器の改善も必要であることが本研究で示唆された。特に、検査台の高さの調節が姿勢負担を軽減することが示唆された。

経営状況の追跡調査による“技能経営”の有効性の実証的検討

中村 肇、高野 研一

わが国の中堅中小ものづくり企業の経営手法の一つとして著者らが提案している「技能を活かした経営戦略（“技能経営”）」について、技能経営の実施レベルが高いと判定された企業の追跡調査によって有効性を把握した。技能経営の実施レベルが高いと判定された企業について企業情報データベースより得られた3～8年後の利益との関連を分析した結果、技能経営を実践している企業は同種の企業全般と比較して黒字企業の割合が大きいこと、技能経営の実施項目の中でも「自社の技能の広範かつ継続的なアピール」を行っていることが中期的な利益状況に好影響を与えていること等が明らかとなり、技能経営が有効な経営のあり方であることが示唆された。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 定価1,400円(本体1,296円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

高さ可変デスクを使用したデスクワークへの立位姿勢の導入が 身体違和感、疲労、下腿周径に及ぼす影響

鈴木 一弥, 落合 信寿, 茂木 伸之, 山本 崇之, 岸 一晃, 浅田 晴之

高さが可変できるデスクを使用した立位の挿入がデスクの作業者の下腿周径、主観的疲労感、作業パフォーマンスに及ぼす影響を検討した。12名（男性6名、女性6名）の被検者が実験に参加した。2時間のパソコン作業（文章転写）を(1)座位条件、(2)20分間の立位と40分間の座位の繰り返し（転換条件）、(3)立位条件、の3条件で実施した。左足の下腿周径、主観的疲労感、身体違和感、反応時間課題が作業開始前、作業開始後20分、60分、80分、120分に測定された。左足・足首および膝・下腿の違和感は立位と比較して座位および転換条件で有意に低下した。臀部の違和感は座位条件と比較して立位および転換で低下した。眠気の平均評定値は、座位>転換の傾向差を示した。下腿周径は、座位と比較して転換条件で有意に低下した。

先行車と追従車の車種が高速道路走行中の車間時間に及ぼす影響

中井 宏, 臼井 伸之介

本研究では、先行車の車種と後続車の車種が車間時間に及ぼす影響を検討した。高速道路における観察調査を実施し、先行車両を追従中の7,370台の車間時間を計測した。先行車種の影響については、大型先行車を追従する場合に車間時間が長くなるとの仮説を立てたが、支持されなかった。一方で、追従車種の影響が認められ、大型乗用車や大型貨物車は普通乗用車よりも車間が長いことが示された。この観察結果を、わが国で発生した追突事故データと比較し、追突事故が生起する過程について、車種の観点から考察した。

「児科雑誌」に発表された仮称所謂脳膜炎（鉛毒性脳症）に関する研究の足跡（10） 1931年から内務省令実施（1935年）まで（前編）

堀口 俊一, 寺本 敬子, 西尾 久英, 林 千代

わが国において、1895年（明治28年）に所謂脳膜炎と仮称される乳幼児の疾病が報告された。1923年（大正12年）、京都大学小児科教授平井毓太郎によって、その原因が主として母親の用いる白粉中の鉛白による慢性中毒であることが究明された。1930年（昭和5年）、鉛白使用化粧品に対する規制が明文化され、1935年（昭和10年）から上記規制が実施に移された。私どもは、小児科領域の文献を使って、1931～1935年における当該疾患に対する研究の足跡をたどり、この期間に「児科雑誌」に発表された当該疾患の論文132編を調査した。論文は総説、統計、症例、臨床、検査、病理、実験の7項に分類することができた。この研究ではそのうち総説、統計、症例を取り上げて論考した。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 定価1,400円(本体1,296円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

若者の働く環境をまもる——労働と教育の新しい関係

公正労働と労働教育の意義——若者たちの未来のために……………道幸 哲也
若者の働き方と生き方を問い直す——仕事と暮らし、労働と教育の新しい関係と仕組み…石井まこと
若年非正規公務員の拡大で問われる地方自治体のあり方

——「ブラック自治体」指標と労働環境の改善……………上林 陽治
ブラックバイト問題とその対策——ブラックバイトの背景と大学教育の課題……………大内 裕和
高校と労働社会をつなぐ普通職業教育を広げて——高校の教室から……………成田 恭子

G P—広がる良好実践・26 ひきこもりの働く力を導き、生かしたもの

——福祉の常識をくつがえし広がる「藤里方式」の意義……………菊池まゆみ

時評：労働科学 増加する働く若者の精神疾患による労災請求・認定

——若者の命が奪われない職場・社会を……………細川 潔

難病患者の治療と仕事の両立支援を考える・9

難病のある方の就労支援に利用できる支援機関、制度、ツール……………伊藤美千代

労研アーカイブを読む・20 労働科学への旅（18）……………毛利 一平

にっぽん仕事唄考・28 炭鉱仕事が生んだ唄たち（28）

補遺「盆踊りと炭鉱唄」・2 ……………前田 和男

口絵「見る・活動」CSRがつなぐ地域社会と中小企業・25 さいたま市CSRチャレンジ企業
認証企業……………株式会社チェリービー

〔編集雑記〕

○日本で働く外国人労働者は増え続けています。厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」による労働者数は2014年10月で78.8万人と過去最高を記録しました。しかし、外国人労働者の置かれている状況は、さまざまな調査結果、報道される事例や支援活動等からは、安定した就労、自立した生活からはほど遠いものです。ブラックな環境に置かれている外国人実習生の失踪は過去最多を記録しました（朝日新聞デジタル：12月20日配信）。「人身売買」と国内外で批判されている外国人技能実習制度は、外国人労働者を構造的な奴隷状況に置くものであるとして、廃止の提言が相次いでいます。韓国も日本をモデルに研修生制度を設けてきましたが、2004年に労働者として受け入れる「雇用許可制」に転換しました。その経験は、日本における外国人労働者受入れのあり方に大きな示唆を与えます。

一方で、外国人労働者がそれぞれの職場で日本人労働者とともに仲間として働き、それぞれの地域社会で多民族・多文化を尊重し合いながら共生していくための取り組みも進み始めています。外国人労働者問題は、私たちの労働と生活、社会のあり方を見つめ直す大きい契機にもなっています。

特集では、それぞれの分野と領域から、多文化共生の社会を展望しながら、これからの外国人労働者受入れのあり方をテーマに提言、取り組みを紹介します。（H）

●本誌購読ご希望の方は

直接下記あてにご予約下さるのが便利です。

予 約 1ヵ年 12,000円（本体11,111円）
購読料

振 替 00100-8-131861

発行所 大原記念労働科学研究所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F

TEL. 03-6447-1330（代）
03-6447-1435（事業部）

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第70巻 第12号（12月号）

定 価 1,100円 本体1,019円

（乱丁、落丁はお取替え致します。）

労働の科学：第70巻

総目次

1号 特集：倫理で問われていること

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
労働科学と倫理……………	斉藤 進 1
＜特 集＞	
研究者倫理の現在と課題……………	榎原 毅 4
研究活動における利益相反マネジメントをめぐって……………	毛利一平 9
産業医活動と倫理……………	林 剛司 14
技術者が問われていること——産業安全と技術者倫理……………	中村昌允 19
現代企業の積極的CSRと企業倫理……………	合力知工 24
職業上の不正及び不正防止対策……………	高橋孝治 28
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業（48）＞	13 [見る・活動]
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	株式会社ジオファイブ 口絵
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（3）＞	
手袋の選定基準と使用上の注意点……………	池ヶ谷訓章 32
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（4）＞	
呼吸用防護具の選定基準と使用上の注意点……………	高橋 将 36
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（5）＞	
ゴーグル、フェイスシールド、ヘッドカバーの選定基準と使用上の注意点……………	佐々木圭子 38
＜につぼん仕事唄考（16）＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その16）	
炭鉱発の戦後国民歌謡、常磐炭坑節⑦……………	前田和男 42
＜自治労 第35回地方自治研究全国集会＞	
佐賀の地で考えた「毎日の仕事の、ちょっと先。わがまちの未来」……………	高山尚子 50
＜第73回全国産業安全衛生大会＞	
原点に立ち返った活動を！……………	江口剛史 53
＜Cinema＞	
昭和の映画と映画館① 自由が丘 南風座・ロマンス座 満員の観客であふれていた繁華街の映画館……………	北里信太郎 57
＜Talk to Talk＞	
意識の中で……………	肝付邦憲 58
＜Information & News＞……………	60
＜労働科学のページ＞……………	62
＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：近藤あき子	
表紙デザイン：大西文子	

2号 特集：農業従事者の安全と健康

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
農業従事者の健康とこれからの農村社会……………	中澤あけみ 1
＜特 集＞	
安全な農作業のための課題——農作業事故の対面調査を通して……………	大浦栄次 4
農業の安全衛生をめぐる日韓交流の現状と意義……………	埴田和史 10
安全な農作業と人間工学……………	菊池 豊 14
農業中毒事故の未然防止と安全対策……………	田中 茂 18
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業（49）＞	14 [見る・活動]
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	株式会社ICST 口絵
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（6）＞	
エボラウイルス感染症に対応するための防護具の着脱訓練を行う際に考慮すべきこと……………	長瀬 仁，黒須一見，和田耕治 フィットテスト研究会 24
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（7）＞	
防護服（カバーオール）、エプロン・プラスチックガウンの選定基準と使用上の注意点……………	榮留富美子 28
＜深読みILO安全衛生国際基準（17）＞	
ILO夜業条約および勧告……………	川上 剛 32
＜労研アーカイブを読む（10）＞	
労働科学への旅（8）	
「お・も・て・な・し」労働を科学したい……………	毛利一平 36
＜につぼん仕事唄考（17）＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その17）	
炭鉱発の戦後国民歌謡、常磐炭坑節⑧……………	前田和男 42
＜水循環と環境・生活（3）＞	
都市化の中の湧水と河川——国分寺崖線と野川の関係……………	吉岡耀子 50
＜第2回労働科学フォーラム＞	
新たな「職場力の向上」に込められた熱い思いへの今後の期待……………	前田充康 56
＜Cinema＞	
昭和の映画と映画館② 七人の侍 映画音楽というジャンルを定着させたテーマ音楽……………	北里信太郎 60
＜労働科学のページ＞……………	62
＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：近藤あき子	
表紙デザイン：大西文子	

3号 特集：いじめ・ハラスメントのない職場

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
いじめ・ハラスメントの防止と法制度の課題……………	三柴丈典 1
＜特 集＞	
労使で取り組むいじめ・ハラスメントのない職場——実状と課題……………	内藤 忍 4
パワーハラスメント防止に向けた組織的対応——医療機関の取り組み……………	三木明子 10
いじめ・ハラスメントによる健康影響・組織への影響と防止対策——上司のリーダーシップ形態との関連から……………	津野香奈美 16
いじめ・ハラスメントは急性・慢性的に心身に影響を与える……………	永田耕司 21
ハラスメント対策と組織オンブズの導入——組織が持つ「問題を解決する力」を高める……………	多田記子 26
ハラスメント対策を労働条件改善の中心的な課題として……………	浜田紀子 30
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 15 [見る・活動] (50)＞	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	株式会社中央測地 口絵
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（8）＞	
ガウン（サージカルガウン・アイソレーションガウン）、ブーツカバーの選定基準と使用上の注意点……………	長瀬 仁 34
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（9）＞	
西アフリカにおけるエボラ臨床ケア研修の実践(1)：COLDトレーニング……………	吉川 徹 38
＜労研アーカイブを読む（11）＞	
労働科学への旅（9）	
労研の戦争（その1）……………	毛利一平 45
＜につぼん仕事唄考（18）＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その18）	
常磐炭坑節以外にも炭坑節はあった!?……………	前田和男 50
＜Cinema＞	
昭和の映画と映画館③ イングリッド・バーグマン 音楽の力が呼び起こす心に残る情景……………	北里信太郎 56
＜Talk to Talk＞	
育ち上手……………	肝付邦憲 58
＜Information & News＞……………	60
＜労働科学のページ＞……………	15, 62
＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：近藤あき子	
表紙デザイン：大西文子	

4号 特集：ロボットと共に働く場所

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
IT化社会に思うこと……………	井上枝一郎 1
＜特 集＞	
産業用ロボットの協働作業要件の安全規則への導入……………	池田博康 4
産業用ロボットの安全性を確保する……………	小平紀生 10

医療・福祉用ロボットの現段階とその未来……………	可部明克 14
農作業ロボットの特徴と安全対策……………	菊池 豊 19
高齢化社会を支えるパワーアシストスーツ……………	八木栄一 24
レスキューロボットコンテストの意義と役割——「ものづくり」と「ことづくり」の融合の観点から……………	土井智晴 28
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 16 [見る・活動] (51)＞	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	ツルゲン情報株式会社 口絵
＜労研アーカイブを読む（12）＞	
労働科学への旅（10）	
労研の戦争（その2）……………	毛利一平 34
＜深読みILO安全衛生国際基準（18）＞	
パレスチナ再び——参加型トレーニング始動……………	川上 剛 38
＜医療従事者をエボラウイルス感染症から守る（10）＞	
西アフリカにおけるエボラ臨床ケア研修の実践(2)：HOT トレーニング……………	吉川 徹 42
＜BOOKS＞	
『1973 筑豊・最後の坑夫たち』	
等身大の炭鉱労働と生活に出会う……………	大神あゆみ 49
＜につぼん仕事唄考（19）＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その19）	
社歌と労働組合歌に刻まれた炭鉱の記憶①……………	前田和男 50
＜Cinema＞	
昭和の映画と映画館4 モーリン・オハラ 映画館が軒をつらねていた街・渋谷で観た憧憬の主人公……………	北里信太郎 56
＜Information & News＞……………	58
＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：近藤あき子	
表紙デザイン：大西文子	

5号 特集：シフトワークのリスクと改善

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
「夜勤・交代勤務研究」が労働科学の原点……………	酒井一博 1
＜特 集＞	
夜勤・交代勤務版ミシュラン「シフトワーク・チャレンジ」への階梯……………	佐々木司 4
正循環夜勤シフトの導入で看護師にやさしい勤務へ……………	寺前八重 10
交代勤務体制の改善に対する労使の取り組み……………	松ヶ迫剛 16
長距離運行の安全を確保するには……………	鎌田佳伸 22
消防職員の交替制勤務と仮眠環境の改善と整備……………	中村義彰 26
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 17 [見る・活動] (52)＞	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	関東図書株式会社 口絵
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（1）＞	

難病患者・中途障害者の就労支援の課題——研究班の活動から見てきたこと……………	江口 尚	34
＜労研アーカイブを読む（13）＞		
労働科学への旅（11）		
労研の戦争（その3）……………	毛利一平	40
＜につぼん仕事唄考（20）＞		
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その20）		
社歌と労働組合歌に刻まれた炭鉱の記憶②……………	前田和男	44
＜Talk to Talk＞		
語るに落ちる……………	肝付邦憲	50
＜Cinema＞		
昭和の映画と映画館5 モニカ・ヴィッティ 1960年代の不条理な時代精神を演じた女優……………	北里信太郎	52
＜Information & News＞……………		54
＜労働科学のページ＞……………		61
＜次号予定・編集雑記＞……………		64
＜表 紙＞		
表紙：近藤あき子		
表紙デザイン：大西文子		

6号 特集：労働組合と社会的活動

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞		
「労働組合の社会的活動」考……………	龍井葉二	1
＜特 集＞		
労働と生活の接合点を求めて——コミュニティ・オーガナイズに学ぶこと……………	山崎 憲	4
労働運動の社会的役割発揮のために系統的な人材育成の推進を——格差と貧困の拡大・固定化に抗し持続可能な社会＝「働くことを軸とする安心社会」を目指して……………	山本幸司	8
自治労自治研活動を通じて見出す地域包括ケアシステム構築の手法——行政社会福祉士が取り組む「法福連携」…	西村健二	12
地域の仲間と取り組むアスベスト被災住民の救済と協働——クボタショックをめぐる取り組みの現在……………	松原 保	18
社会人と学生の交流の場で考える「働くこと」——「明日知恵塾」の意義と役割……………	宮原千枝	23
連合東京「ボランティアサポートチーム（VST）」の研修と活動……………	近藤泰志	28
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業（53）＞		18
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………株式会社コックト 口絵		
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（2）＞		
Work Abilityと就労継続支援……………	樋口善之	32
＜労研アーカイブを読む（14）＞		
労働科学への旅（12）		
岡山の農家に4Sの源流を見た!? ……	毛利一平	38
＜深読みILO安全衛生国際基準（19）＞		
参加型アプローチとILO基準……………	川上 剛	42

＜第88回日本産業衛生学会＞		
シンポジウム：新しい労働時間規制と疲労対策 勤務間インターバル制度に関連して——「慢性疲労」から「勤務間インターバル制度」へ……………	久保智英, 近藤雄二, 城 憲秀	45
＜につぼん仕事唄考（21）＞		
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その21）		
市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶①……………	前田和男	48
＜Cinema＞		
昭和の映画と映画館6 また逢う日まで 浮雲 日本の夜と霧 戦争と平和と愛のかたち——幕切れが語る戦後の名画と名画座……………	北里信太郎	56
＜Information & News＞……………		59
＜次号予定・編集雑記＞……………		64
＜表 紙＞		
表紙：近藤あき子		
表紙デザイン：大西文子		

7号 特集：雇用・労働の質と地域との協働

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞		
ソウル市に学ぶ 公正労働実現と地方自治体の役割……………	上林陽治	1
＜特 集＞		
地域の連携が生む良質な雇用と地域産業の活性化……………	間藤雅夫	4
地域に仕事と雇用を生み出す自立支援事業——「人と地域を耕す」生活保護行政の新しいあり方……………	櫛部武俊	9
雇用と地域との協働における労働組合の役割……………	麻生裕子	14
災害復旧・復興期の被災者雇用——東日本大震災におけるCFWとこれからの課題……………	永松伸吾	18
老壮青の三世代が揃った青春企業を目指す……………	関根一成	22
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業（54）＞		19
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………株式会社マルチメディアシステム 口絵		
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（3）＞		
難病を理由として働き方に制約のある労働者に対する同僚の意識に影響する要因について——一般労働者を対象としたインターネット調査から……………	江口 尚	28
＜労研アーカイブを読む（15）＞		
労働科学への旅（13）		
農家の台所でビフォー・アフター……………	毛利一平	34
＜第10回産業安全保健エキスパートネットワークの会＞		
業種を超えた交流の広がり……………	山村昌代	39
＜東京都公立小中学校環境整備研究会・研究協議会＞		
学校職場の災害発生要因を分析し、災害を未然に防ぐ……………	島崎孝明	42
＜につぼん仕事唄考（22）＞		
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その22）		
市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶②……………	前田和男	46

<Talk to Talk>	
どこまでも……………	肝付邦憲 54
<Cinema>	
昭和の映画と映画館 7 白雪姫 ファ ンタジア 新しい社会科の課外授業が ディズニー映画の鑑賞会だった時代 北里信太郎	56
<Information & News> ……………	58
<次号予定・編集雑誌>……………	64
<表 紙>	
表紙：近藤あき子	
表紙デザイン：大西文子	

8号 特集：若年認知症者を職場と地域で支える

<巻頭言 俯瞰（ふかん）>	
平和の礎としての労働科学……………	川上 剛 1
<特 集>	
若年性認知症の人の就労・生活実態と 効果的な支援への課題……………	小長谷陽子 4
3年間の滋賀県若年認知症地域ケアモ デル事業の先にあるもの 藤本直規、奥村典子	9
若年認知症者の就労をめぐる産業保健 スタッフの役割……………	中西一郎 14
近未来の安全運行、職業ドライバー寿 命の延伸を目指して——健康起因自動 車事故の防止策一案、「あたまの健康」 に対する関心の向上……………	新山賢司 18
若年性認知症者の就労を支え、本人と 家族が安心して生活できる環境を……	干場 功 22
若年認知症の人と共に地域課題を解決 していく試み——参加型地域共生まち 創り活動……………	若野達也 26
<CSRがつなぐ地域社会と中小企業 20 [見る・活動] (55)>	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………株式会社イシクラ 口絵	
<難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（4）>	
神経難病に関して産業保健職が把握す べき病態の特徴——神経内科領域の難 病患者の就労支援……………	根本 博 32
<労研アーカイブを読む（16）>	
労働科学への旅（14）	
女工哀史の終わりの始まりで、女工た ちが見た夢は……………	毛利一平 38
<BOOKS>	
『「藤里方式」が止まらない』[市民カ イブラリー]	
福祉の「常識」をちゃぶ台返しする快 感……………	上林陽治 43
<第50回人類労働学会全国大会>	
舞台裏からの全国大会報告……………	岡田 明 44
<日本人間工学会第56回大会>	
「人間工学とデザイン」の再考 ………	渡邊真伍 梅澤幸太郎、時田 郷、皆川和輝 47
<につぼん仕事唄考（23）>	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その23）	
市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶③ 前田和男	50
<Information & News> ……………	58

<次号予定・編集雑誌>……………	64
<表 紙>	
表紙：近藤あき子	
表紙デザイン：大西文子	

9号 特集：アスベスト問題は終わっていない

<巻頭言 俯瞰（ふかん）>	
「泉南石綿の碑」の六文字に込められた もの……………	柚岡一禎 1
<特 集>	
アスベスト問題は終わっていない……	古谷杉郎 4
アスベストによる健康被害の救済と環 境影響に対する対応策の方向性……………	村山武彦 10
グローバルヘルス課題として浮上する 石綿および石綿関連疾患 高橋 謙、横尾 誠 チメドオチルドゲレル	14
患者と家族が求めてきたこと——未来 への警鐘（継承）を組織して……………	古川和子 20
泉南アスベスト国賠訴訟最高裁判決の 意義と課題——すべての被害者に迅速 かつ全面的な救済を……………	村松昭夫 24
労働組合のアスベスト問題への取り組 みと課題……………	伊藤彰信 28
<CSRがつなぐ地域社会と中小企業 21 [見る・活動] (56)>	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………株式会社フォレストファミリー 口絵	
<労研アーカイブを読む（17）>	
労働科学への旅（15）	
アスベストの労働科学研究が日本で始 まったころ……………	毛利一平 32
<難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（5）>	
膠原病の難病患者への就労支援……	中山田真吾 38
<につぼん仕事唄考（24）>	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その24）	
市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶④ 前田和男	42
<BOOKS>	
『働く女性と健康』	
働く女性の健康確保と社会的支援の方 策……………	前田充康 50
『クラウドからAIへ』	
人工知能の歴史とこれからを知るため の入門書……………	田谷紀彦 51
<Talk to Talk>	
思いに沈み……………	肝付邦憲 52
<Information & News> ……………	58
<労働科学のページ>……………	60
<次号予定・編集雑誌>……………	64
<表 紙>	
表紙：近藤あき子	
表紙デザイン：大西文子	

10号 特集：勤務間インターバルを確保する

<巻頭言 俯瞰（ふかん）>	
勤務間インターバル制と労働時間……	近藤雄二 1
<特 集>	

勤務間インターバル規制の意義——EU 労働時間指令と日本……………	濱口桂一郎	4
勤務間インターバル制の実情と課題……………	池添弘邦	8
長時間労働と健康障害……………	岩根幹能	12
「勤務間インターバル制度」は疲労対策 の特効薬となりえるか？……………	久保智英	16
全社員を対象に11時間の勤務間イン ターバル制度を導入……………	春川 徹	22
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 22 [見る・活動] (57)＞		
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………	株式会社サイボウ	口絵
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える (6)＞		
眼科領域の難病患者の両立支援……………	村上美紀	28
＜深読みILO安全衛生国際基準 (20)＞		
安全衛生条約の批准と実施——ILO行 動計画 (2010–2016) ……………	川上 剛	33
＜労研アーカイブを読む (18)＞		
労働科学への旅 (16)		
製糸女工さんたちを「水虫」から救え！ 毛利一平		36
＜労働を科学する (8)＞		
作業の安全と熟練技能 (1) ……………	肝付邦憲	42
＜2015年度人類動態学会夏季研究会＞		
JAXA施設見学を通じた特殊環境下での 人類動態研究……………	水野有希	48
＜BOOKS＞		
『日本の保育労働者』		
保育の専門性ってなんだろう……………	佐々木栄子	51
＜にっぽん仕事唄考 (25)＞		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その25)		
閉山へ捧げられた挽歌たち①……………	前田和男	52
＜Information & News＞ ……………		59
＜労働科学のページ＞……………		63
＜次号予定・編集雑記＞……………		64
＜表 紙＞		
表紙：近藤あき子		
表紙デザイン：大西文子		

11号 特集：安全な荷役作業を

＜巻頭言 俯瞰 (ふかん)＞		
新生労研のごあいさつ……………	酒井一博	1
＜特 集＞		
人力荷役機器に起因する労働災害の特 徴と災害防止に向けた対策……………	大西明宏	4
荷役機械による荷役作業時の安全確保 のために……………	小林繁男	9
港湾労働における労働環境と健康—— 港湾労働者におけるメンタルヘルスを 中心に……	尾之上さくら, 吉川 徹, 毛利一平	16
荷役作業における運送事業者と荷主の 安全対策——連絡調整義務はどう履行 されるか……………	西野方庸	22
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 23 [見る・活動] (58)＞		
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………	有限会社さいたま造園	口絵
＜GP 広がる良好実践 (25)＞		

無事故無災害へ「安全第一主義」を基 本に——高い現場力と先取りした対策 を講じて……………	宇佐見和宏	26
＜労働を科学する (9)＞		
教職員の超勤・多忙化解消につながる 労安活動……………	藤川伸治	32
＜時評：労働科学＞		
国際的な化学物質管理に関する2020年 目標は継続へ——ICCM4 (第4回国際 化学物質管理会議) の報告……………	中地重晴	36
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える (7)＞		
消化器領域の難病患者の就労支援特に 潰瘍性大腸炎, クロウン病に関して	浅海 洋	40
＜第56回日本社会医学会総会＞		
健康影響予測評価 (HIA) を用いた健 康格差への挑戦……………	森松嘉孝, 石竹達也	46
＜にっぽん仕事唄考 (26)＞		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その26)		
閉山へ捧げられた挽歌たち②……………	前田和男	50
＜労働科学のページ＞……………		57
＜BOOKS＞		
『超勤・多忙化解消につながる労安活動 のポイント』		
できることからステップバイステップ で……………	平野敏夫	58
『オランダ流ワーク・ライフ・バランス』 労働市場の多様化と, 新しい性別役割 の登場……………	吉田龍太郎	59
＜Talk to Talk＞		
言行不一致……………	肝付邦憲	60
＜次号予定・編集雑記＞……………		64
＜表 紙＞		
表紙：近藤あき子		
表紙デザイン：大西文子		

12号 特集：外国人労働者受入れのあり方

＜巻頭言 俯瞰 (ふかん)＞		
混乗船などで見聞きしたこと……………	大橋信夫	1
＜特 集＞		
外国人労働者受入れのあり方		
日本で働く移住労働者をめぐる現状と 課題……………	高谷 幸	4
韓国における外国人労働者「雇用許可 制」と支援システム——日本の受入れ 政策に示唆すること……………	佐野孝治	8
あるべき「移民政策」へのロードマッ プ——移住者の人権確立と受け入れ政 策への提言……………	渡辺英俊	14
外国人技能実習制度の廃止と労働者と して受け入れる制度設計を……………	大坂恭子	18
外国人労働者の健康問題の背景と新た な取り組み……………	沢田貴志	22
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 24 [見る・活動] (59)＞		
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………	株式会社ケント・コーポレーション	口絵
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える (8)＞		

障がい者（難病患者）雇用のために企業が考えていること、取り組んでいること……………	大濱 徹	26
<労働を科学する（10）>		
作業の安全と熟練技能（2）……………	肝付邦憲	32
<深読みILO安全衛生国際基準（21）>		
労働時間と産業安全保健——労働時間を考える5つの視点……………	川上 剛	38
<BOOKS>		
『アメリカを創る男たち』		
ニューヨーク建設労働者と草の根の保守主義……………	上林朋広	41
<第74回全国産業安全衛生大会>		
新たな視点で安全衛生活動を！……………	江口剛史	42
<につぼん仕事唄考（27）>		
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その27）補遺「盆踊りと炭鉱唄」①……………	前田和男	46
<労働科学のページ>……………		55
<次号予定・編集雑記>……………		58
<表 紙>		
表紙：近藤あき子		
表紙デザイン：大西文子		

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ
 確かめられた有効性。その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

〒151-0051
 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
 桜美林大学内 3F
 TEL：03-6447-1435（事業部）
 FAX：03-6447-1436
 HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
 大原記念労働科学研究所

- 1 メンタルヘルスに役立つ職場ドック
 - 2 職場ドックが生まれた背景
 - 3 職場ドックのすすめ方、計画から実施まで
 - 4 職場ドックがとりあげる領域
 - 5 職場ドックで利用されるツールとその使い方
 - 6 職場ドックに利用する良好実践事例
 - 7 職場ドックチェックシート各領域の解説
 - 8 職場ドックをひろめるために
- 付録 職場ドックに用いるツール例
 コラム 職場ドック事業の取り組み事例



待望の最新刊

体裁 A 4 判並製 70 頁
 定価 本体 1,000 円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047



それにしても
今度の1005は
想像以上だ

溶接と
いえば
1005



ブレスリンクブローマस्क
BL-1005



防じんマスク1005型

「高・シンクロ」BSFS搭載
小型軽量なブレスリンクブローマस्क登場

サカマシ

BL-1005

軽量・薄型バッテリーを内蔵し、首への負担を軽少化 マイティミクロンフィルター採用 会話を明瞭にする伝声器内蔵

漏れ率/等級: S級 (0.1%以下) フィルタの粒子捕集効率/等級: PL95 (95%以上)

電動ファン付き呼吸用保護具 JIS T 8157-2009 準拠 標準形/通常作業用

シゲマツ

創業1917年

電動ファン付き呼吸用保護具
PAPR : Powered Air Purifying Respirator

二〇一五年二月一日発行（毎月一回一日発行）
一九四九年二月三日 第三種郵便物認可

編集人／酒井一博（〒151-0051）東京都渋谷区千駄ヶ谷二丁目二 桜美林大学内三階
発行人／酒井一博 発行所／大原記念労働科学研究所

呼吸に合わせて清浄空気

より安全に、より快適に。

コードレス！
断線の
心配なし。



コード
がある場合
危険

フィルタ交換
インジケータ付き



LEDが点滅します。

安全性が高い
面体内圧を陽圧（正圧）に
保持するため、
粉じんの吸入を防ぎ、
安全性が高いです。

呼吸が楽
経済的

国家検定
合格品

Synchro



ダイオキシン類対策用 **レベル2**

シゲマツは、フィルタV3/OVを取付けたPAPRをお勧めします。
フィルタV3/OVは、有機ガス用直結式小型防毒マスク用吸収缶（防じん機能付き
区分L3）の国家検定合格品と同等以上の性能を有しています。

呼吸連動形PAPR

Sy11FV3/OV 型式検定合格番号 第TP23号
大風量形／PL3／S級



株式会社 重松製作所
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本 社

〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-26-1

TEL 03(6903)7525(代表) FAX 03(6903)7520

定価、一、〇〇円
本体、〇、九円
送料 八六円
(年々め、一、〇〇〇円)

雑誌コード 09727-12



4910097271251
01019