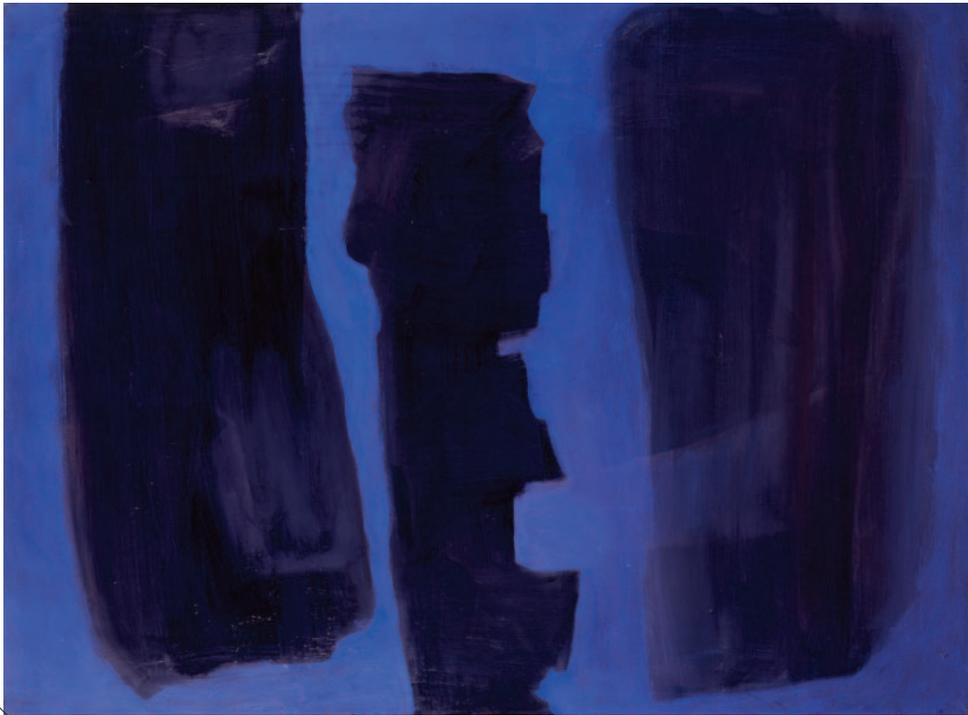


労働の科学

Digest of Science of Labour

2015
June
Vol. 70, No. 6



特集

※頭言 [俯瞰] 「労働組合の社会的活動」考 龍井葉二

労働組合と社会的活動

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
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／山本幸司
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／西村健二
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／松原 保
社会人と学生の交流の場で考える「働くこと」／宮原千枝
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

にっぽん仕事唄考②

社歌と労働組歌に刻まれた炭鉱の記憶③／前田和男

労働科学研究所

連載

難病患者の治療と仕事の 両立支援を考える②

共同編集／和田耕治・江口 尚
Work Ability と就労継続支援
／樋口善之

労研アーカイブを読む⑭

岡山の農家に4Sの源流を見た!?
／毛利一平

深読みILO安全衛生国際基準⑱

参加型アプローチとILO基準／川上 剛

日本経済に明日はあるのか

小峰隆夫／著

●本体1600円＋税

日本経済の行く手には多くの難問がある。
アベノミクス景気、中長期的な課題、深刻化する人口問題を問う。

パブリック・リレーションズ「第2版」

井之上喬／著 最短距離で「目標」を達成する「戦略広報」

技術で優れても、PR不足で過小評価されがちな日本企業。経営力アップ
にとっての必須アイテム「戦略広報」の真髄を理解するための入門書。
●本体2600円＋税

こころを大切にしている看護

櫻村通子／著 燃え尽きを防ぐための臨床心理学

●本体2000円＋税

様々なストレスにさらされる看護の現場。臨床心理学を知ることが、
自分自身や患者の感情理解につながり、バーンアウトを防ぐ。

民衆が肉声で語る水俣病事件の半世紀

水俣病の民衆史

「全六巻」

刊行開始！
8月完結予定

岡本達明／著

第2回配本 ●第二巻 奇病時代 ●本体8500円＋税

集団的自衛権行使容認と

その先にあるもの

森英樹／編

●別冊法学セミナー 新・総合特集シリーズ6 ●本体1600円＋税

こころの科学 no.181

●本体1230円＋税

「特別企画」発達「からみたこころの臨床

杉山登志郎／編

発達に沿った変化を追う発達精神病理学の視点から様々な臨床を見直し、「予防のための臨床」の成果を示す。



日本評論社
http://www.nippon.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL: 03-3987-8621 / FAX: 03-3987-8590
ご注文は日本評論社サービスセンターへ TEL: 049-274-1780 / FAX: 049-274-1788

大原社会問題研究所雑誌

No.680 2015.6

定価 1,000円 (本体926円, 年間購読 12,000円 <税込>)

【特集】フェミニズム運動と反貧困運動

特集にあたって
社会運動と政治
「子どもの貧困」とフェミニズム
女性学・女性問題における貧困・階層問題
コメント 社会運動とジェンダー
コメント フェミニズムと子育て支援
ディスカッション

藤原千沙
湯浅 誠
湯澤直美
伊田久美子
申 琪 榮
大森順子

■研究ノート

高齢者の居場所作り事業に関する検討

白瀬由美香・大塚理加・大津唯・泉田信行

■証言：戦後社会党・総評史

日本社会党青年部再考——高見圭司氏に聞く（上）

■書評と紹介

榎一江・小野塚知二編著『労務管理の生成と終焉』

翁貞瓊・禹宗杭著『中国民営企業の雇用関係と企業間関係』

Jeffrey C. Alexander and Bernadette N. Jaworsky, *OBAMA POWER*

山下 充
丸川知雄
兼子 諭

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2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 コッコト



◀自販機…収入の一部を募金できる自動販売機を設置



▲保育の様子：さいたま市中央区にある企業内保育所、月極・一時保育とも一般利用可能



▶女性就職応援セミナー…女性の社会復帰を応援するセミナーを開催（埼玉県）



◀COOL JAPAN…クールジャパンにいたたまろスーパーアリーナではまぐりづくるひな人形を紹介。



▲ロゴ：グループ会社5社共通のロゴ



▲大宮オフィス：概観写真

弊社は、今期で7年目の会社です。創業時から一貫して「女性が自然体で働ける社会づくり」をテーマに、新しい働き方の開拓と普及に取り組んでおります。

CSR活動として、埼玉県の実業「女性の就職応援セミナー」の開催、募金型自動販売機の設置、地域の方にもご利用いただける保育室の運営などを行っています。グループ会社では、働き方見本市と銘打って「笑顔で働きたいママのフェスタ」を全国で開催し、埼玉県では県主催「スマイルウーマンフェスタ」との共催事業やCOOL

JAPANイベントへの出展も行いました。

経済も大切ですが、少子高齢の日本にとって「人が中心となった地域社会」が何より大切だと感じています。地域で生きる、地域で働く、地域で助け合う、そのような社会を目指すときに、これまでの働き方に加えて「在宅ワーク」や「起業・創業」という働き方が必要です。私どもは、幸福度の高い地域づくりのために、これからも新しい働き方の開拓と普及について事業を通じ取り組んでまいります。

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

サカマ式

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

「労働組合の社会的活動」考

龍井 葉二

「内側」が安定している限り「社会問題」は生じない。

人々が農村共同体に包摂されていた時代、社会政策は必要とされなかった。しかし、近代化、都市化、商品化の進行とともに、共同体から遊離した裸の「個人」が各地に出没してくると、秩序を攪乱する可能性がある者として治安対策の対象とされていく。やがて、一部の者は雇われて働く者となるにつれて、そこで生じる軋轢は治安対策を越えて社会政策として対処することを迫られるようになり、政治的にも、1920年代には治安維持法と並んで普通選挙の実施を余儀なくされていく。

その後も「社会問題」は深刻の度を増していくが、戦後期を経て、1960年代に入ると、農民と自営業以外の人々のうち、成年男性の大多数は企業に雇用される労働者となり、それ以外の女性、高齢者、未成年の大多数は男性正社員に養われるという「雇用Ⅱ扶養システム」が確立していく。「社会問題」は、いわば「会社」(と「家族」)に吸収されていったことになる。こうして新たな「内部」が形

成されたことで「社会問題」は後景に退く一方、労働組合はこの「内部」に位置してきたということが出来る。

ところが、1990年代末から、この「雇用Ⅱ扶養システム」が機能不全に陥る。同時に、地域経済の疲弊によって、農業をはじめとする自営業も減少するとともに、「社会基盤」そのものの液状化も進み、「内部」に包摂できない問題が一挙に噴出する。単に失業の増大だけでなく、無年金者、住宅困窮者、就労困難者、雇用保険未加入者、そして、家族を養う非正規雇用労働者やシングルマザーたち……。

つまり、「内部」が不安定化し、液状化することによって、「社会問題」が噴出する状況になったのである。

連合は2007年に非正規労働センターを発足させるが、当時、各労働組合に問われていたのは、①「内部」の強化(正社員化、組織化)、②「内部」からの支援(社会的貢献)にとどまらず、③「社会基盤」そのものの再生の担い手としての役割であった。

その後、民主党政権を経て、いまの内



たつひょうじ
元・公益財団法人連合総合生活開発研究所 副所長
主な著書…
「解雇・退職」対策ガイド 増補改訂版(共著) 緑風出版、2005年
「働く女性のお助け本」(共著) 緑風出版、1996年

閣の下で、辛うじて残っている社会基盤をさらに掘り崩そうとする「岩盤破壊」が進められている。

「労働組合の社会的活動」というのは、労働組合が活動の範囲を社会的に広げ、社会的につながり、あるいは社会的に貢献するだけでは決定的に不十分といえる。地域の再生、扶け合いの再生、きずなの再生といった「社会そのもの」の担い手となっていくことが急務となっている。

各地ですでに展開されているこうした運動のなかで、労働組合がその一翼となれるかどうか、それが問われている。

俯瞰 ぶんかん



労働の科学



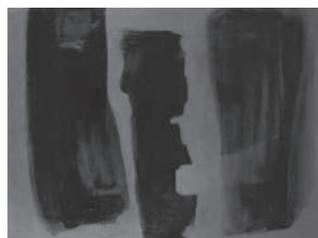
巻頭言

俯瞰 (ふかん)

「労働組合の社会的活動」考

龍井 葉二 [元・公益財団法人連合総合生活開発研究所]

1



表紙：近藤 あき子
表紙デザイン：大西 文子



労働組合と社会的活動

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ingに学ぶこと

..... [独立行政法人労働政策研究・研修機構] 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

..... [公益財団法人日本労働文化財団] 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」

..... [全日本自治団体労働組合三重県本部健康福祉評議会] 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

..... [尼崎労働者安全衛生センター] 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

..... [情報産業労働組合連合会 (情報労連) 組織局] 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

..... [連合東京] 近藤 泰志 28

Graphic

| | |
|--|----|
| CSRがつなぐ地域社会と中小企業 18 [見る・活動] (53) さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業 株式会社 コッコト | 口絵 |
|--|----|

Series

| | |
|---|---------------|
| 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 |
| にっぽん仕事唄考 (21) 炭鉱仕事が生んだ唄たち (その21) 社歌と労働組唱歌に刻まれた炭鉱の記憶③ | 前田 和男48 |

Column

| | |
|--|----------------------------|
| 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 |
| 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 |

労働と生活の接合点を求めて

コミュニティ・オーガナイズングに学ぶこと

山崎 憲

労使関係とはなんだったのか？

「労使関係」ということばにどのようなイメージを持つだろう。

団体交渉を通じた労働条件の向上であるとか、安全衛生や労働基準などへの規制、生産性三原則に基づく経営参加といったことだろうか。もしそこだけにとどまるのであれば、アメリカで労働組合が地域住民や中小企業事業主、学校、環境保護NPOといったさまざまな組織との関係で、重要な役割を演じるようになってきたことを理解しにくいかもしれない。だが、そうしたことが現実になっているのだ。

労働組合による新しい連携のうち、もっとも大きなものが、最低賃金レベルであえぐ労働者に生活できる賃金を求める全米規模の運動だ。そこに参加する労働者のほとんどが、

労働組合員ではない。より正確に言えば、労働組合に加入しているかもしれないが、団体交渉権をもっていない労働者だ。アメリカには日本の労働組合法にあたるような法律がない。対象となる従業員の過半数が賛成票を投じることによって、はじめて労働組合は団体交渉権をもつことができる。経営側が自主的に応じることで団体交渉権を手にすることができるが、労働組合の存在を良しとしない経営が蔓延したことや、産業構造の転換などにより、団体交渉権をもつ労働組合の数は大きく減った。こうなると、日本で一般的に労使関係として考えられてきた団体交渉を通じた労働条件の向上や、安全衛生や労働基準の規制にかかわることはおぼつかなくなる。そうしたときに、労働組合はどうやって働く人の声にこたえることができるのか。

もちろん、団体交渉権をもつ労働組合の数を増やすことをアメリカの労働組合はあきらめたわけではないし、日本と同様に経営に協力することで活路を見出すことも試みてきた。そうした努力にもかかわらず、労働組合の組織率低下は止まらない。2014年の組織率は、公的部門35.7%、民間企業6.6%、合計で11.1%にすぎない。結果として進んでいるのは、低賃金労働の拡大である。雇用されずに働く独立労働者（Independent Worker）の数も増えている。こうした労働者は労働組合



AFL-CIO ミシガン州元会長
ガフニー氏と

やまざき けん
独立行政法人労働政策研究・
研修機構 副主任調査員
主な著書：
『働くこと』を問い直す』
岩波新書、2014年。
『仕事と暮らしを取りもどす
— 社会正義のアメリカ』
(共著) 岩波書店、2012年。
『フレキシブル人事の失敗
— 日本とアメリカの経験』
(共著) 旬報社、2012年。

に組織することが難しいだけでなく、団体交渉では解決に導くことができない種類の労働者を数多く含んでいる。

職場の外に拡大する課題

いまや、アメリカの就業者のうち半数に近づく42%もの人たちが時給15ドル未満の賃金しか手にしていない。そのおよそ半数、46%が一家の稼ぎ頭となる35歳以上という事実が深刻さを明らかにする。この傾向は、小売りや飲食、スーパーマーケットといったサービス産業で顕著だ。ファストフードで働く労働者の96%、小売りやホテルなどの業種で第一線で働く労働者の8割、訪問介護・保育といった仕事をしている人の9割が時給15ドル未満だ。製造業を代表する自動車産業も例外ではない。数多くの請負労働者が活用されており、第一線で働く人のうちおよそ半数が時給15ドル未満で働いている。

時給15ドルで、一日8時間、週5日、12ヵ月働いたとすれば、年収は31,200ドルとなる。世帯年収で貧困の状態にあるかどうかをはかる貧困ラインは、4人家族世帯で2万4,520ドルだが、時給15ドルでフルタイムで働いた金額とあまり変わらない。医療費や年金、子どもの教育、年老いた親の介護にかかる費用を考えれば、ぎりぎりの水準とってよいだろう。どれだけ職場で労使関係の大切さを訴えたとしても、職場の外側で問題の深刻さが増しているのである。

アメリカの労働組合が、地域住民や中小企業事業主、学校、環境保護NPOといったさまざまな組織と連携するようになってきた理由には二つの意味がある。一つには、団体交渉権を持たない労働者の労働条件や生活をめぐむ状況が無視できなくなってきたからこそ、従来型の職場を基軸とした労使関係から踏み出す必要性があったということ。そしてもう一つは、そうやってできあがった連携

の力によって社会的な影響力を労働組合が取りもどすとともに、再び団体交渉に基づく交渉力を高めようとしているということだ。職場の外に生まれた新しい連携は、労働条件や社会保障、職業訓練等を主として扱ってきた従来型の労使関係の交渉内容が、住宅、就業支援、地域コミュニティの連帯、職業あつせん、介護、教育・進学支援など生活に関連したことがらへと拡大してきている。労働組合は、こうした活動に対して、戦略立案や資金援助といった場面で大きなリソースを投入している。アメリカ商業会議所や国際フランチャイズ・チェーン協会によれば、サービス従業員労働組合(SEIU)だけで、2013年に1,180万ドル、14年に1,850万ドルの資金を投じているという。

従来型の労使関係から踏み出すといっても、労働組合が直接に住宅、就業支援、地域コミュニティの連帯、職業あつせん、介護、教育・進学支援など、生活に関連したことがらに必ずしも直接に関与しているわけではない。いくら大きなリソースを投入するといっても、人的にも資金的にも限りがある。そのために、さまざまな組織との連携を有効に活用しているのだ。言い換えれば、労働組合が組織間の連携を促すハブ的機能を持つ中間支援者としての役割を演じている。その理論的支柱がコミュニティ・オーガナイズングである。

組織間、人と人をつなぐ コミュニティ・オーガナイズング

コミュニティ・オーガナイズングとは何か。コミュニティもオーガナイズングもどちらも耳慣れた言葉であるがゆえに、むしろわかりにくい。コミュニティには「もともとそこにある地域」という意味が、そしてオーガナイズングにはリーダーシップの下で団結をはかる「オルグ」という意味を連想させるからであ

る。だが、ここでは「もともとそこにある地域」だけでなく、「意図的につくられ維持されるもの」という意味や、「組織間や人と人をつなぎあわせるとともに、参加する人がボトムアップで組織をリードする」といった意味が込められている。もしも適当な意識をつけるとするならば、直接参加型の民主主義を顔のみえる範囲でつくるための、組織間、人と人との連携といったことになるだろう。このような意味をもつコミュニティ・オーガナイズングの歴史はそれほど新しいものではない。時代は1930年代のアメリカにさかのぼる。

1938年、未熟練労働者を中心とする産業別組合会議（CIO）が、熟練労働者を中心とするアメリカ労働総同盟（AFL）から分離した。未熟練労働者と熟練労働者の利害対立が原因だった。現在の日本にたとえれば、正社員と非正規労働者の関係に似ているかもしれない。未熟練労働者は手に職がないゆえに、代替可能だとされ、低賃金で働かざるを得なかった。そのために、住居や食糧といった生存にかかわることや、子どもの教育や地域インフラの整備といった生活に密着した部分に大きな課題を抱えていたのである。CIOはこうした労働者の労働条件を引き上げるとともに、生活にかかわる部分に目を向けた。それは、地域に存在する教会や学校、企業家、有力者、労働組合といった組織や人々をつなぎ合わせるとともに、こうした組織や人々が自ら課題をみつけて解決していくように促すことだった。労働組合が直接に手を下すわけでも、誰か強力な活動家がリーダーになって引っ張っていくというものでもない。直接参加型の民主主義を育て、支援することが労働組合の役割だった。こうしたことをコミュニティ・オーガナイズングという。

コミュニティからリーダーを見出す、もしくはリーダーを育成する、およびコミュニティのさまざまな組織や人々を結びつけて、自

ら課題をみつけられるように促し、必要によっては社会変革のための運動を支援する。このような活動のつなぎ目の役割は、コミュニティ・オーガナイザーという特別の訓練を受けた人材が担う。もっとも歴史の古いトレーニング機関の一つに、ミッドウエスト・アカデミーという組織がある。活動には、コミュニティ・オーガナイザーを経験した初めての大統領であるオバマも関与してきた。

コミュニティにはさまざまな利害関係者が集う。同一のコミュニティに属しているからといって、誰もが同じ利害をもつわけではない。だからこそ、そうした利害を調整することが必要だ。団体交渉のような法的根拠をもつ制度は使うことができないため、コミュニティ・オーガナイズングでは、円卓会議（Round Table）という手法が使われる。

その手法を活用する組織に、レストラン労働者をメンバーとするロック（ROC; Restaurant Opportunities Center）がある。レストラン業界は、低賃金労働が蔓延し、低スキルで健康保険や年金がないままに働く労働者多い。ロックはこうした労働者を支援するために、賃金未払い訴訟や労働者への職業訓練を通じて、労働条件の向上を支援してきた。その支部の一つであるロック・ミシガンは、デトロイト市で市内の空き地を農地に転用して無農薬野菜を栽培し、収穫した野菜を市内のレストランに納品するとともに、職業訓練を通じた賃金上昇の道筋をつくること、およびレストラン起業家を育てるという事業を展開している。ここには、農家、レストラン労働者、起業家、行政、政治家、レストラン経営者など多くの利害関係者がかかわっている。これらの複数の関係者が一同に会して利害を調整する手法を円卓会議という。その理論的枠組みにはコミュニティ・オーガナイズングがある。労働組合はこうした連携でもハブ的役割を演じる。

対岸の火事ではないアメリカ

2015年5月、連合が主催した講演会でアメリカ労働総同盟産業別組合会議（AFL・CIO）のトラムカ会長は次のように発言した。

「労働組合がさまざまなことから防衛的であれば、人々は労働組合に対して攻撃的になる。だが、労働組合がコミュニティの利益を守るために寄り添うのであれば、コミュニティが労働組合を守ってくれる」「われわれ労働組合は20年間あやまりを繰り返してきた。若者はどうして労働問題や労働運動に関心がないのだろうか、という疑問を持つに留まってきたからだ。それを変えたのは、われわれ労働組合が自ら若者のところに向かい出て行き、戸口を叩き、何が課題なのかを直接聞きに行くということだった。それまでに20年間の月日を費やしたが、こうしたわれわれの失敗を日本は教訓にしてほしい」

トラムカ会長が言うように、アメリカの変化は、制度や組織を変えただけで起きたわけでも、若者がやってくるのを待っていただけで起こったわけでもない。そこには、コミュニティ・オーガナイズングを活用した円卓会議型の利害調整の仕組みを採用したことや、そのための人材育成、労働組合が中間支援者となるための方針転換があった。

こうしたアメリカの経験を見ると、日本との違いをことさらに強調して対岸の火事とみるだろうか。たしかにアメリカは、「貧

困大国」といわれるほどに低賃金労働の広がりによる所得の格差が拡大している。それに対して、日本には生産性三原則に労働組合が協力することで、経済発展を成し遂げるとともに、得られた成果を社会全体で享受してきたという歴史をもつ。

ここで、冒頭で掲げた「労使関係とは何だったか」という命題に立ち返ろう。日本の労働組合が生産性三原則に賛同したのは、得られた成果を社会全体で享受するためだったからだが、その先に何をみすえていたのかということがより重要になる。アメリカの労使関係を考えるとき、表層だけをとって「労使対決型」といわれることがよくある。しかし、その本質は1930年代のCIOがそうであったように直接参加型の民主主義をつくることにある。それは、団体交渉を基軸とした労使関係が行き詰まりをみせるなかで、コミュニティ・オーガナイズングを基軸とする方針転換を行う姿にみることができる。そうしなければならぬほど事態が深刻だからともいえよう。そうであったとしても、労使関係の目的が直接参加型の民主主義をつくることだとするならば、自明のことだったといえるかもしれない。

それでは、日本にとって労使関係の目的は何だったのか。労働組合に組織されない人の数が拡大の一途をたどるなか、これまでどおりの道を歩むのか、アメリカのような変化を選択するのか、それは対岸の火事とはいえない課題として突きつけられている。

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

はじめに

本年4月、法政大学と日本労働組合総連合会、(公財)日本労働文化財団が協同し、「連帯社会インスティテュート」(通称「連合大学院」)が法政大学大学院公共政策研究科と政治学研究科に基礎を置く法政大学大学院修士課程プログラムとして開設された。この大学院は、社会人を主対象とし、講義は夜間(土曜昼間)開講である。この事業は、2つの点において日本で初とのことだ。1つは、社会的労働運動の意義を重視し、労働組合・協同組合・NPO/NGOの3つに横串を通し、非営利社会セクター・公共の担い手としてのアイデンティティを共有した社会運動の担い手とリーダーの育成を目的としていること。2つは、広く労働運動、協同組合運動、NPO/NGO等のコミュニティー拠点として、いわば共通の広場を提供する「連帯社会研究交流

センター」が設置され、教育研究活動が現実の運動や事業が抱える課題と切り結んだものとなるよう大学院を多面的に支えるなど両者が一体的に取り組まれていることである。

本稿では労働組合・協同組合・NPO等の連携が重要であるとの認識を基礎に、日本の勤労者の現状、連合が目指す「働くことを軸とする安心社会」像、連合や労働者自主福祉事業団体等が取り組んでいる大学での寄付講座や大学院設立に至る経緯などについて紹介することとする。

持続可能性を失っている日本社会

日本社会は持続可能性を失っている。箇条的に列挙すれば、①若者たちは結婚を希望し、人口を維持するに足る数の子どもを望みながらそれが実現できない結果としての急激な少子化による人口減少・高齢化の進行、②普通に働いても経済的に自立できない労働者の著増、富の分配の歪み、機能しない社会保障制度等による格差と貧困の拡大と固定化、③諸外国と比して若者意識にみられる自己肯定感や他者への信頼感の低さ、社会的共通資本としての社会意識の劣化、④依然として続く3万人に近い自殺者(自殺対策支援センターによれば未遂者は少なくとも10倍、男性20歳～45歳、女性15歳～35歳の死亡原因一位が自殺)、⑤1,000



やまもと こうじ
公益財団法人日本労働文化財団 専務理事、労働者福祉中央協議会 副会長

兆円を超える中央・地方政府の累積債務等々となる。

昨年12月のデータによれば、正社員数が前年比29万人減少したのに対し非正社員は48万人増え2012万人で雇用労働者の38%を超え、女性と若者では50%を超えている。年収200万円以下の被雇用者は1,100万人超。また1987年までは5%程度で推移した預貯金ゼロ世帯は、90年代後半以降急速に増加し続け2013年には31%を超えおり、生活保護受給者数の増加と軌を一にしている。

「分厚い中間層」を形成していた勤労者は3つの層、すなわち、第1は正規雇用層、第2に非正規・不安定雇用層、第3に生活保護を必要とする非保護層に分解・固定化されつつある。この3層を縦軸にとり、横軸に若年層・壮年層・高齢層をとったマトリクスを描けばそれぞれのライフステージにある人々の直面している諸困難が浮き彫りされてくる。猶予ならざる事態であることは、自殺対策基本法、子どもの貧困対策法、生活困窮者自立支援法、過労死防止法等々が次々と制定されざるをえなかったことにも明らかだ。広がる格差と貧困の根底には「雇用・就労」の質の劣化と税・社会保障制度等の機能不全があり、対処療法では解決できない。新たな社会モデルが求められる所以である。

持続可能な社会＝ 「働くことを軸とする安心社会」と 必要な社会的労働運動

2009年10月の第11回連合大会は、連合結成20周年記念事業プロジェクトチームから特別報告を受け、これまでの「性別役割分担に基づく社会モデル」(＝男性は正社員・終身雇用、年功賃金・世帯収入、女性は家庭にあって育児、介護、養老等家事一切を担う)の上に形成されていた社会制度は機能不全を呈し、弥縫策ではない新しい社会モデル、すなわち、誰もが多

様な働き方を通じて社会に参加する「男女平等参画・生涯現役社会」とそれを支える社会制度への改革が急務であるとの認識に立ち、新しい社会像を示し、それを実現する社会的労働運動とそのための人材育成の必要性を確認した。

翌年12月、第59回中央委員会は、構成組織の意見を集約し、「働くことを軸とする安心社会」という新たな目指すべき社会像を提起した。それを概括的に規定すると、「……働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている活力あふれる参加型の社会である。誰もがいつでも働く機会、参加の場を得ることができる、という安心が、人々の希望につながる社会の要となる」となる。新しい社会像は、「働く」ことは人間の最も本源的な営みであり、雇用労働に限定されず、かつフルタイムだけではない多様な働き方を承認している。また、雇用労働であっても、①仕事に見合った適正な賃金、②公正なワークルール、③仕事と家庭生活の両立の3つの条件を整備することによって人間らしい働き方(ディーセントワーク)が可能との認識である。

図の社会モデルは、リカレント教育を始めライフステージの各段階の双方向性を担保する5つの橋を繋ぐ政策・制度の整備、行政主導ではなく住民主導のコミュニティー創りを可能とする地方分権、行政のあり方の改革、信頼できる中央・地方政府への改革が必要としている。こうした社会を実現し、機能させるためには労働運動が主軸となったダイナミックな社会運動が不可欠である。

この主体たる労働組合は志・組織力・運動展開力等々において正念場に立たされている。連合結成時には組織労働者の65%、800万人組合員であったが、加入率・組合員数の

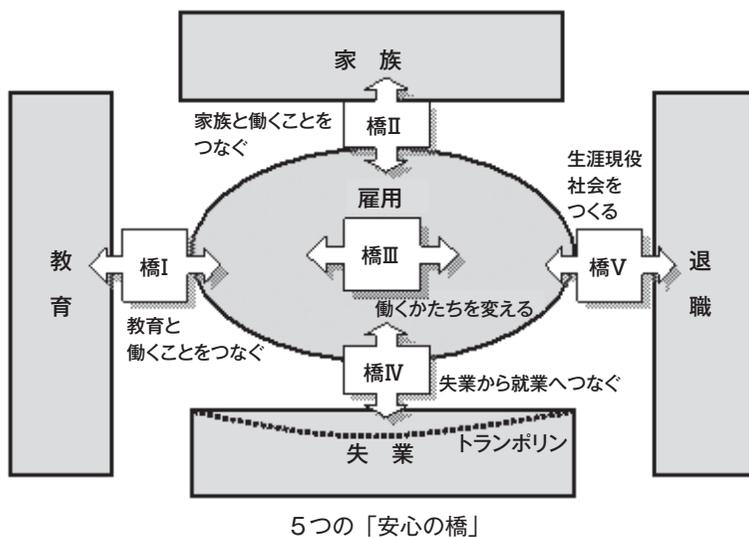
低下、産業間・企業規模間での偏在（従業員50人以下の企業での組織率は1%に満たない）、企業別労働組合の持つ弱点等から、現在の労働組合運動は残念ながら労働者全体を十分に代表するものとはなっていない。この厳しい現実を直視し、連合は労働運動のナショナルセンターとして、全ての労働者が「安心して働き、人としての誇りを持って暮らしていける」社会に向け、職場での取り組みに止まらず地域で

顔が見え信頼される労働運動、多様な社会運動の軸の役割を果たすべく地道な努力を積み重ねている。それは、市場経済と民主主義社会にとって労働組合・集团的労使関係は不可欠の公共財であり、一人ひとりの共感と納得に支えられた行動力こそ社会を変える力であると確信しているからである。

広がりつつある大学での寄付講座等

連合が主導して1995年12月に設立された教育文化協会は、労働運動を担う人材の育成、労働教育の充実を目的として各種労働講座の開催や『ものがたり戦後労働運動史』や『地域を繋ぐ』等々の連合新書の刊行などの実績を積み重ねている。連合結成10年を機に、連合運動の次代を担うリーダーの育成を目的に「Rengoアカデミー・マスターコース」をスタートさせた。前期と後期の集中合宿やゼミ毎の合宿を行い、修了論文をまとめる期間1年のプログラムである。講師陣は連合会長、産別役員や各分野の研究者等が務めている。連合構成組織、労金等の事業団体の役職員を

困難を取り除き、働くことに結びつく参加保障
=5つの「安心の橋」を架けるといふこと



対象にこれまで14回開講し345名の受講者を輩出している。さらに2005年4月、大学生を対象に労働組合の役割や労働運動の意義、働くうえでの課題と課題解決に向けた考察力の向上を目的に、大学の正規の授業科目（半期2単位）として専任の教授と共に労働組合の役員が講義する「連合寄付講座」をスタートさせた。日本女子大学での「女性と労働組合」と銘打った寄付講座を皮切りに一橋大学、埼玉大学、同志社大学、法政大学などで開講し、これまでに履修生は6,000名を超えている。寄付講座は、現在、教育文化協会が直接主催する他に地方連合会により山形、佐賀、福井、三重、長崎、大分、岩手、山口、東京の国公立大学で開講され全国各地に広がりつつある。加えて産別組合、全労済協会、日本生協連などによる寄付講座も開講され、開講主体、大学数、地域など着実に多様化し拡大している。さらに労福協による「福利リーダー塾」も開設され9年となっている。積み重ねられた経験を交流・集約し、いっそう発展させるためにネットワーク化する取り組みが重要となっている。

通称連合大学院設立への経緯

世代交代の進行は、志と経験を継承・発展させるための系統的で目的意識的な人材育成を焦眉の急としている。これまでの人材育成の取り組みを踏まえ、2011年、連合第3次組織財政確立検討委員会は、組織拡大、政策制度、平和運動、政治活動、国際労働運動という5つの運動領域に、新たに人材育成・労働教育の推進を加えるべきであると提言した。

この提言を受けて同年10月第12回連合大会は、連合総研、教育文化協会、国際労働財団、中央労福協、労働金庫、全労済などの労働者自主福祉事業団体等と連携し大学院設立の準備を進めるとの方針を確定した。この方針に基づき、多くの関係団体が有識者の助力を得つつ共同の事業として取り組みを重ね、2013年5月29日、連合・日本労働文化財団と法政大学は、2015年4月に通称連合大学院の開講と、それに先立ち2014年年4月に研究交流センター開設とを明記した覚書を調印した。

連合大学院の特徴と 研究交流センターの基本的役割

開設された連合大学院の基本的な特徴は、はじめに記したとおりである。

カリキュラムは社会科学の幅広い知識を習得するための概論・入門講座を専門基礎科目として配置し、NPO・社会的企業研究、協同組合研究、労働組合研究の3つを柱とする履修モデルを提示している。さらに、学問的知見に裏づけられたプロフェッショナルとして公益に資する政策の形成・実施を担う人材育成のために、具体的な運動論や手法に関する科目の配置にとどまらず、座学に偏することなく社会の最先端で実際に活動する専門家と触れる機会を提供する。修士課程に2年以

上在学し36単位を習得、修士論文審査の合格者には修士の学位が授与される。

併設されている「連帯社会研究交流センター」の基本的役割は主に2つである。

第1は、行政や民間営利企業には包括しえない「労働組合運動、協同組合運動、NPO・NGOなどの広い意味での社会運動としての労働運動や市民運動に通底する共通のアイデンティティと非営利・社会的経済セクターの社会的役割発揮のために専門的政策形成能力と志を有した実践家の育成」との目的を達成するために「連帯社会インスティテュート」の教育・研究活動を多面的に支援することである。

第2は、「連帯社会インスティテュート」での教育・研究活動の成果を院生にとどまらず、広く希望する人々の活用に供する出版・広報活動、公開講座の開催等を初め、労働組合・協同組合・NPO・NGOの3つのグループを柱とした非営利・社会的経済セクターが協同した教育・研究活動、組織・団体の経験や教訓を交流し合う協同の広場の役割を果たすことである。

おわりに

ガイ・ライダーILO事務総長は「世界中の労働組合は今、大変な時代を生きています。……連合大学院は、社会正義とディーセントワークを推進する社会運動の力を強化するでしょう。連合大学院が将来、ILOが運営する世界労働大学（GLU）と関係を図ることを願っています。ILOは駐日事務所を通じて連合大学院の発展のお手伝いをしてまいりたいと思います」とのメッセージを寄せてくれた。人材育成事業の一つの拠点を目ざして踏み出された一歩は小さいが、連帯社会への共感の輪を広げ、それを担う運動と組織、人材育成を共同の事業として推進する必要があると思う。

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

はじめに

2014年10月、佐賀市で開催された地方自治研究全国集会において、地域包括ケアシステム構築に関する取り組みを発表したところ、思いもよらず地方自治研究賞を受賞することとなった。

地方自治研究全国集会とは、全日本自治団体労働組合（通称「自治労」）が中心となって2年に1回開催しており、地方自治に関する研究発表の場として1957年の第1回開催以来、佐賀大会まで35回を数える。当日は約2,000人の参加があり、271本の論文、レポートが寄せられた。前回の神戸大会では、私は一般の参加者として発表を聞く側であったが、高いレベルの発表を目の当たりにして刺激を受け、佐賀大会への応募



写真1 2014年度桑名市「法福連携」研修会の様子（2015年2月12日、くわなメディアライヴ、筆者撮影）

につながった。

本稿では、私の発表した主旨を紹介するとともに、私個人の組合活動に対する思いを述べたい。

地域包括ケアシステムの構築

現在、介護保険の保険者である市町村等は、地域包括ケアシステムの構築が喫緊の課題となっている。地域包括ケアシステムとは、「地域の実情に応じて、高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制」（地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律第2条第1項）とされており、私なりに、



にしむら けんじ

全日本自治団体労働組合三重県本部健康福祉評議会幹事、桑名市職員組合執行委員、桑名市中央地域包括支援センター社会福祉士、一般社団法人三重県社会福祉士会理事、東海医療福祉専門学校非常勤講師、三重県地域ケア会議活動支援アドバイザー、三重県高齢者虐待防止チーム委員、桑名市安全衛生委員会委員、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員

「高齢者が住み慣れた地域で可能な限り暮らし続けることのできる体制」と解釈している。これに従えば、地域包括ケアシステム構築に向けて市町村等が目指すべき方向性は「高齢者の地域生活継続の限界点を高めること」にあるといえる。そのために市町村等は高齢者の地域生活継続を阻害する要因である「地域課題」を把握し、その解消に取り組む必要がある。当然ながら地域課題はひとつではなく、いくつも存在し、時間の経過とともに変化、増減することもあるため、市町村等はその把握と解消に繰り返し取り組むこととなる（図1参照）。

私が地方自治研究全国集会で発表したレポートは、行政社会福祉士が取り組んでいる「法福連携」という施策をひとつの例として、地域課題を見出し、その解消に着手するまでの一連の過程を紹介したものである。

行政社会福祉士とは

地方自治体の業務は専門分化が進み、専門職の割合は増加傾向にある。中でも医療・福祉専門職の数は多く、特に保育士や保健師の割合は高い。最近では社会福祉士の配置も進んでいるが、その数は決して多くはない。

社会福祉士は1987年に社会福祉士及び介護福祉士法で制度化された国家資格で、高齢者や障害者を「相談」によって支援する専門職である。2015年4月30日現在で全国に188,853人、三重県で3,009人の社会福祉士

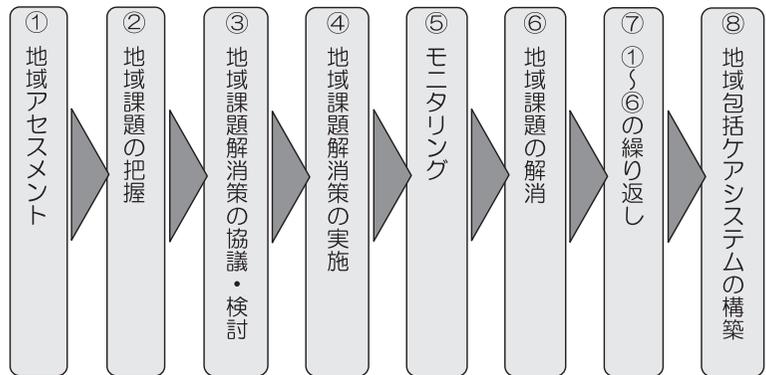


図1 地域包括ケアシステム構築プロセス

が存在している。その就労先は多くが社会福祉法人、医療法人などの民間団体・企業であり、地方自治体に勤務する社会福祉士（以下「行政社会福祉士」）は多いとはいえない。

私の勤務する桑名市役所でも職員1,150人（2015年4月1日現在）のうち社会福祉士はわずか7人に過ぎず、それもここ数年で急速に採用を増やした結果である（表1参照）。現状では、社会福祉士は保育士や保健師に比して絶対数は少ないものの、昨今の地域における福祉課題は複雑化、多様化する傾向にあり、それに適切に対応していくために地方自治体への社会福祉士の配置は徐々に増加し始めていると考えられる。

行政社会福祉士の役割

行政社会福祉士が地方自治体において担う役割は高齢者福祉・障害者福祉・児童福祉・生活保護など福祉全般で広範にわたるが、共通して求められているものは、一定水準以上の専門性を活かして支援困難な個別事例を支援・解決していくことにある。

私が所属する地域包括支援センターにおい

表1 桑名市役所における正規職員の社会福祉士数の推移

| 年度 | 2010年度 | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 社会福祉士数 | 1人 | 2人 | 2人 | 3人 | 5人 | 7人 |

ては、高齢者に関する医療・保健・介護・福祉が主な相談内容とはされているが、実際には虐待、成年後見制度、消費生活被害、多重債務・生活保護などの経済的困窮、遺言・相続・遺贈、賃貸の法律トラブルなど内容は多岐にわたる。当然、これらの内容が単発的に課題となっているのではなく、複数の課題が複雑にからみあって支援が困難になっていることがほとんどである。

少数ながらも地方自治体で活動する行政社会福祉士は、地域において増加する福祉課題を有する支援困難事例の解決を図るべく、実情に応じて徐々に配置されてきた。そのため、市町村等によって配置にばらつきがあり、全く採用していない地方自治体は採用に消極的であり、採用をした地方自治体はその有用性を認識し、次第に増員している傾向を感じる。このように現場のニーズによって適宜配置されてきたことから、依然として行政社会福祉士の役割は広く認識されておらず、組織化も進んでいない。行政社会福祉士の多くは公益社団法人日本社会福祉士会や地域における福祉や医療の専門職グループに所属して私的にネットワーク構築に努め、業務の遂行に活かしているが、あくまで個人の努力による水準であり、そのネットワークの対象も個人差が大きいのが実情である。

ネットワークの構築は業務遂行に直結するものであることから、職能団体のみならず、行政社会福祉士の組織化も必要ではないかと感じている。行政社会福祉士は民間に所属する社会福祉士とは別に、地方自治体に所属しているからこそ果たせる役割があるはずである。現在では個別の事例に対応することに追われているが、個別の事例にいくつも取り組んでいく中で共通する課題を見出し、その課題を地域の課題としてとらえ、施策を講じ、あるいは社会資源を創るなどして解決を図っていくことも求められているのではなかろうか。行政社会福祉士は求められる対症療法の

役割だけではなく、根治療法を目指していくことで新たな役割を果たし、その存在価値を高めていくべきであろう。

今回は、そのような試みのひとつとして、地域包括ケアシステム構築に向けた地域課題の把握から解決に向けた取り組みを行った。具体的には、法律専門職と福祉専門職の緊密な連携体制づくりであり、私の造語で「法福連携」と名付けた取り組みを紹介したい。

「法福連携」に取り組んだ背景

地域包括支援センターでは、困難な福祉課題を有する個別事例に対し、主に社会福祉士が相談支援を行っている。桑名市でも他の地域包括支援センター同様に、支援困難事例の対応に日々追われているのが現状である。

しかし、受ける相談の内容は一定の原因に分類できるように感じた。支援困難事例とは、まさに支援に携わる専門職が困難と感じる事例を指し、困難かどうかは支援者の主観的なものであるため、定義付けが困難である。つまり、現場で生まれた用語であり、支援者個人や組織によって支援困難事例は質、量ともに大きく異なるのである。

しかし、支援困難事例ひとつひとつの原因を調査していけば、背景にある原因がみえてくるはずである。その数が多い原因については、同じ要素に起因する支援困難事例に何度となく支援者は時間と労力を浪費していることになる。対症療法に追われるのではなく、根治療法を行えば、その対応への苦労は減少し、支援の効率化も図ることができるはずである。

そこで、支援困難事例の要因を把握すべく、桑名市独自に「困難事例要因調査」を行うこととした。調査は市内の全地域包括支援センター5ヵ所を対象に2013年11月1日から同年11月27日にかけて実施した。なお、調査では困難事例を「解決のために、通常の支援

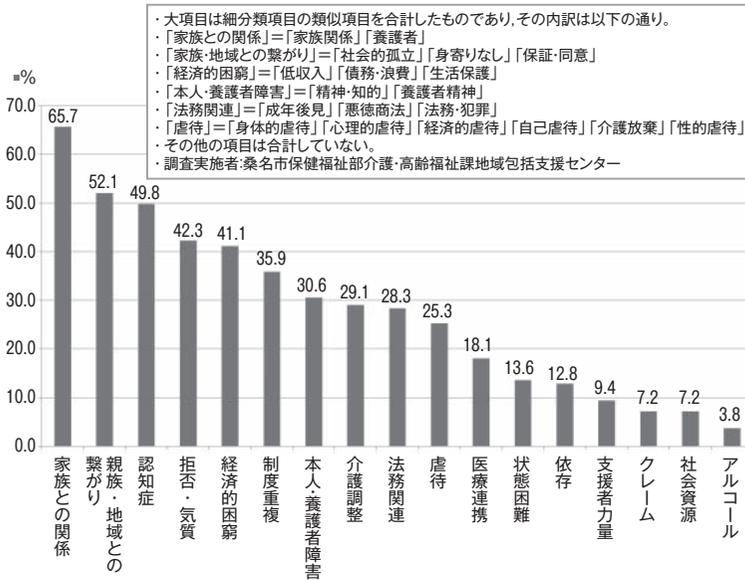


図2 桑名市における困難事例の要因（大分類項目別，2013.11.1調査）

出典：西村健二著『高齢者世帯における困難事例の要因等に関する調査』中間報告書（桑名市地域包括支援センター，2014年）9頁

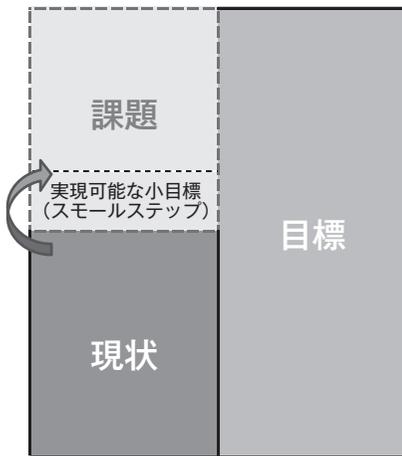


図3 現状・目標・課題の位置関係（目標-現状＝課題）

事例より，多くの時間や労力を費やす等，支援者（機関）が何らかの困難を感じた事例」と定義付けた。

調査の結果は図2の通りであったが，「家族との関係」「親族・地域との繋がり」などが上位の要因として並ぶ中，特徴的なのは，破産などの債務整理を含んだ「経済的困窮」が41.1%，成年後見，消費生活被害などを含む「法務関連」が28.3%にのぼったことである。他の要因と異なり，これらの課題解決に

あたっては福祉専門職のみの対応では困難で，法律専門職との連携が不可欠である。

例えば，桑名市内の地域包括支援センターで受ける相談では遺言・相続・遺贈・多重債務・消費生活被害・成年後見制度といった法律関係の相談が経験上多いが，結局これらの内容の相談を受ければ一般的な質問には回答できるものの，詳細な内容ともなると福祉専門職ではお手上げの状態になる。その解決策は当然，法律専門職や専門機関につながることである。具体的には弁護士・司法書士・家庭裁判所・

公証人役場・日本司法支援センター（法テラス）・地域生活定着支援センターなどである。これらとの連携は法律に関する相談が多い以上，不可避である。しかし，そのような現状にもかかわらず，法律専門職と福祉専門職の連携は不十分であり，これこそが桑名市における地域課題であると考えられた。この地域課題を解決すべく，行政社会福祉士の立場でいくつかの取り組みを試みることにした。

行政社会福祉士が取り組む「法福連携」

「法律専門職と福祉専門職の連携が不十分」という地域課題に対して，「法律専門職と福祉専門職の緊密な連携体制を構築する」という目標を設定し，行政社会福祉士としていくつかの施策，事業に着手した。当然ながら，即座に解決できる地域課題ではないため，まずは「法律専門職と福祉専門職の顔の見える関係づくり」という実現可能な小目標（スモールステップ）を掲げている。小目標の解消を繰り返すことで徐々に現状の水準を高め，目標として設定したあるべき水準への到達を目

指している（図3参照）。

桑名市ではこれまでに、①個別支援事例における両者のマッチングと成功体験の共有を蓄積すること、②地域ケア会議への法律専門職の積極的な出席呼びかけ、③市主催の司法書士による成年後見相談会への福祉専門職の同席、④成年後見制度利用時における法律専門職の活用（表2参照）、⑤住民向け講演会・研修会などの講師依頼、⑥法律専門職向けの認知症サポーター養成講座の開催、⑦高齢者虐待をテーマとした「法福連携」研修会の開催などに取り組んできている。

特に⑦の「法福連携」研修会は、法律専門職と福祉専門職が高齢者虐待事例についてのグループワークを行い、多くの参加者が交流できることから顔の見える関係を築く絶好の機会となっている。2012年度からこれまでに3回開催し、延べ216人の参加があり、法律専門職の職種も弁護士と司法書士から始まって、現在では行政書士、社会保険労務士、土地家屋調査士、税理士にまで広がっている。2015年度も10月15日の開催を目指して、法律専門職とともに準備を進めているところである。

進化する「法福連携」

「法福連携」は桑名市内に弁護士事務所が開設された2011年度より本格的に稼働し始めたが、連携が深まるに連れて法律専門職か

らも桑名市の福祉に貢献したいとの意見があり、2014年度に桑名市「法福連携」懇談会を結成し、不定期ながら地域包括支援センター、社会福祉協議会の社会福祉士と法律専門職で集まりの場を設けている。法律専門職は弁護士、司法書士、行政書士、社会保険労務士、土地家屋調査士、税理士の有志10人が参加しており、直近では2015年6月12日に開催し、介護保険サービス事業者向けの「桑名市高齢者虐待気づきシート」作成や、市民後見人養成事業などに関する意見交換を行った。

桑名市の「法福連携」は、法律専門職と福祉専門職のいずれにも謝礼や交通費を支給しておらず、参加者全員が専門職としての使命感と責任感をベースに自主的に活動している。「法福連携」に携わるメンバーの地域に対する純粋な愛着と熱意、そして真摯な姿勢こそが、桑名市の地域包括ケアシステム構築の糧になると考えている。

なお、「法福連携」という全国でも珍しい取り組みは、2014年度に厚生労働省の「地域包括ケアシステム構築の取組事例」、総務省の「地域の元気創造活動事例」として各ホームページで全国的に紹介された。

自治労の自治研活動について

本稿で「法福連携」を例に紹介した地域包括ケアシステム構築の手法については、私は

表2 成年後見制度の桑名市長申立てにおける職種別受任件数（老人福祉法に基づく申立てに限る）

| 年度 | 申立件数 | 受任者 | | | | |
|--------|------|-----|------|------|-------|---------|
| | | 弁護士 | 司法書士 | 行政書士 | 社会福祉士 | 社会福祉協議会 |
| 2011年度 | 5 件 | — | 3 件 | — | 2 件 | — |
| 2012年度 | 7 件 | 3 件 | 3 件 | — | 1 件 | — |
| 2013年度 | 4 件 | — | 2 件 | — | 2 件 | — |
| 2014年度 | 7 件 | 2 件 | 1 件 | — | 3 件 | 1 件 |
| 2015年度 | 2 件 | 1 件 | 1 件 | — | — | — |

※ 2015年度は2015年6月15日現在の件数。

※ 2014年度より社会福祉協議会、2015年度より行政書士を候補者となる対象に加えた。

※ その他、本人・親族申立てにおいても受任及び申立書類作成などで法律専門職と連携している。

業務のうえで取り組んでいるが、自らの仕事を振り返って見つめ直し、体系立てて文章としてまとめることができたのは、自治労の地方自治研究（通称「自治研」）活動の影響が大きい。公務員で組織された最大の産業別労働組合が、全国の組合員らの職場における取り組みや研究の成果を持ち寄って共有する場を設けた意義は大きい。処遇改善などの組合活動は当然に行うが、労働者である以前に私たちは地方公務員として地域の発展に寄与するという社会的使命がある。また、私個人に限っていえば、行政社会福祉士という立場も有している。自治労が、この一見相容れない労働者、地方公務員、行政社会福祉士をはじめとする複数の立場を、対立ではなく、上手く調和させた形で「自治研」という活動の場へと昇華させていることに非常に感謝し



写真2 2015年度第1回桑名市「法福連携」懇談会（2015年6月12日，桑名市民会館，筆者撮影）

ている。労使交渉に取り組み、組合員の利益を追求することだけが労働組合の役割ではない。労働組合であっても社会の一員であることを意識し、社会的活動を通じて地域に貢献すべき責務を負っているのである。私自身、労働組合に今後も所属して大いに活用するとともに、その社会的活動にも積極的に参加していきたいと考えている。

日本産業衛生学会 学会創立 80 周年記念 「人間らしい労働」と「生活の質」の調和 働き方の新しい制度設計を考える



第 81 回日本産業衛生学会企画運営委員会 企画運営委員長・岸 玲子 編集
A 4 判 353 頁 定価：本体価格 1500 円＋税

学会創立 80 周年記念

- 1 日本産業衛生学会創立 80 周年を記念して
 - 2 第 2 次大戦末期と終戦直後の労働衛生事情の回顧
 - 3 井上善十郎の業績：特に労働衛生行政におよぼしたもの
- I 特別講演
- 1 Globalization and Workers' Health—国際化と労働者の健康について
 - 2 ILO で考える世界と日本の労働衛生—アジア、アフリカを視野に
 - 3 つらい介護からやさしい介護へ—北欧の知恵
- II 社会医学的視点から：学会の役割
- 1 「人間らしい労働」と「生活の質」の調和—働き方の新しい制度設計を
 - 2 「decent work for all」を実現するための産業保健システムと労働安全衛生法制度の今後の課題
 - 3 労働時間と生活の質、ワークライフバランス
 - 4 非正規雇用労働者の健康と安全をどう守るか
 - 5 ワーキングプアを考える
- III 産業医学と労働衛生学の課題
- 1 過重労働と働く人のメンタルヘルス
 - 2 アスベストによる健康障害と対策—過去、現在そして今後
 - 3 産業職場におけるメタボリックシンドローム・生活習慣病対策
 - 4 多様化する化学環境と見逃されやすい健康障害への対策
 - 5 我が国の労働安全衛生政府統計の現状と利活用の課題

〒 216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



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

クボタショックのはじまり

ここは木村化工機の会議室。尼崎労働者安全衛生センター事務局長である飯田浩の携帯電話が何度も鳴り響いた。「飯田さん、どうしたの」「今日の毎日新聞の夕刊にクボタアスベストの件がスクープされている」

私たち尼崎労働者安全衛生センターは地域の労働組合と個人で組織され、毎月1回、各企業で交流会を開催していた。この日は2005年の6月29日の午後6時。ちょうどこれから交流会を開催しようとする時であった。

少し遡る。2004年11月、世界アスベスト東京会議が早稲田大学国際会議場で開催されていたとき、私はこの会議にスタッフとして参加していた。この世界アスベスト会議には32カ国の運動団体・医師・研究者・マスコミ関係者等々が参加していた。そして同時に

電話相談会も実施していた。その相談の中に尼崎の住人の相談が入った。電話相談を受けたのは、関西安全センターの片岡明彦さんであった。「松原君、今尼崎から電話が入ったよ、尼崎に帰ったら、飯田さんとよく相談して地域の調査に入ってください、急いでね」

実は、この世界アスベスト会議の開催前の「じん肺アスベスト電話相談」で、尼崎に住んでおられる人からの相談を受けていた。中皮腫の患者で、職歴でのアスベストの使用がなく、家族内でアスベストを取り扱ったものもおらず、住居にもアスベストがないという人であった。

世界アスベスト東京会議以降しばらくして直ぐ、アスベスト患者と家族の会の古川さんは、患者を見舞いに行った病院内で、他にも尼崎住民で中皮腫患者がいることを聞きつけて尼崎の地に調査に入っていた。そんな中で患者を見つけた。そして3人目の男性も見つけた。尼崎ではアスベストを大量に取扱っていたのはクボタであった。片岡、古川、飯田の3人は相談、クボタに面会を求めるため、飯田（当時は尼崎市議会議員）はクボタ労働組合から出ていた米田市議会議員に相談した。2005年4月クボタの状況を知るために患者3人とクボタとの話合いが行われた。米田議員がクボタ内部ですべてを隠すことなく公表するように説得を行ったと聞いている。この



まつばら たもつ
尼崎労働者安全衛生センター 議長、尼
崎市職員労働組合

話合いの席で、会社内部の詳細な資料が渡された。A3用紙にはアスベストの使用時期、使用量、作業工程、工場内の中皮腫・肺がんの年度ごと、年代ごとの療養者数、死亡者数があきらかにされていた。その内容は驚くべき内容であった。飯田からは口止めをされた上でその資料を受け取った。

私たちは5月28日の深夜に朝日放送でドキュメンタリー「終わりなき葬列」が放送されると聞き、テレビを見た。「飯田さん、テレビを見たが尼崎の住民ならあの事業所がクボタであることは明白にわかるよ」。それからしばらくして、クボタ側から「見舞金」の話が出た。「見舞金200万円」。たった200万を受け取るかどうか。患者の中には医療費の支払いで苦しんでおられた人もいた。今直ぐにでもその200万円が欲しいと。飯田とクボタとの交渉は続いた。苦しみ悩む飯田の状況が読みとれた。その後、今後の話合い（補償、救済交渉）に一切影響しない、あくまで「見舞金」であり、「それ以上でも以下でもない」とクボタが明言、受け取ることに決まった。「6月29日の毎日新聞のスクープ記事」により、6月30日に急遽3人の患者の出席のもとに記者発表が行われた。「クボタショック」のはじまりである。

クボタショック以降に増えた相談

尼崎労働者安全衛生センターは、①定例交流会の実施、②安全と衛生の講演会の実施、③職場安全パトロールの実施、④アスベスト被害相談、⑤労災・職業病相談と被災者交流会の開催、⑥労災・職業病、公害等に関する裁判の支援、⑦機関誌の発行、⑧中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会尼崎支部の活動の支援（後述）などの活動を行っている。

労災・職業病、じん肺アスベストの電話相談日を毎年1回設けているが、数年前、クボタの労働者からも「中皮腫とはどういう病気

なのか、アスベストとの因果関係は」などの相談が毎年2～3件、3年ぐらい続いた。しかし「最近はないね」「もうほとんどその方々は亡くなられているか、クボタ社内でかん口令が出され、社内補償が行われているな」などと飯田と話しをしていた。当時は環境ばく露など思いもよらずにいた。反省している。

尼崎労働者安全衛生センターも参加している全国安全センター連絡会議では、毎年厚生労働省交渉を実施している。私たちは直ちに全てのアスベストの使用を中止することを要求していたのだが、2004年の交渉で、厚生労働省は青・茶石綿の禁止を行うが、「白石綿は管理して使えば安全である」と回答をしていた。その翌年のクボタショックであった。

クボタショック以降は、非常に多くの相談を受けることとなった。そしてマスコミ関係者が飯田事務局長に張り付いた。このクボタショックの少し前に、尼崎労働者安全衛生センターのホームページを立ち上げた。新聞やテレビで知った人たちから、相談のメールがたくさん送られ、その回答で大変忙しくなった。「じん肺・アスベスト電話相談」は尼崎市職員労働組合の書記局の電話を使用（電話回線が多いので）していたため、組合に電話相談が入り、私の職場に回されてきたりした。当時の安全センターは事務所もなく阪神医療生活協同組合を連絡場所・郵便気付にしていた。夜は自宅でホームページからのメールの回答、昼は職場で電話相談。飯田への事務連絡と大変だった。もちろん、飯田の携帯電話は鳴り止む暇がない状況で、数ヶ月はこのような有様が続いた。クボタアスベスト被害患者数はすぐに30人を超えた。

クボタの環境ばく露を立証する疫学調査の実施

七月の中旬、尼崎に全国安全センターの仲間が集まり、現状報告と今後の取り組みを話

しあった。その結果、車谷・熊谷の両先生にクボタによる環境ばく露を立証する疫学調査をお願いし（すでに患者、ご家族からの聞き取り調査が実施されていたのだが）、了解がえられた。この日も車谷先生の聞き取りが行われた。

患者と家族の会尼崎支部の設立

私たちは患者と家族の会尼崎支部の設立に向けた取り組みを行った。患者グループ、地域別家族グループなど、グループごとに話をしていただくと、昔隣どうして住んでいた家族が中皮腫で亡くなっていたり、親子で被害者になっているなど、厳しい現状を知ることになった。このような取り組みを重ね、アスベスト疾患・患者と家族の会尼崎支部設立集会在2005年10月8日、JR尼崎駅近くのクボタに近い公民館で開催された。尼崎市長をはじめ多くの患者とご家族、ご遺族が集まり、マスコミ報道も大きくされた。

患者と家族の会尼崎支部は2006年12月、クボタ社長と話し合いを行い、社長からの謝罪と救済金の要求回答が行われた。

この前段で、飯田はクボタと患者と家族の会代表の間に立ってクボタの謝罪、補償救済額の決定、要求書の提出など、患者と家族の会代表との調整に奔走した。

全国的な統一行動と折衝窓口の一本化

患者と家族の会尼崎支部設立以降、尼崎労働者安全衛生センターは患者と家族の会とともにアスベスト救済法の早期設立に向けて、駅頭での街宣・チラシ配布・署名集めを実施。患者と家族の会の皆さんは慣れない駅頭でのチラシの配布、署名活動を頑張った。短期間で法律の制定ができたのは、患者と家族の会をはじめとする多くの石綿被害者団体が、石綿全国連絡会議に結集して統一行動を行ったことが大きな要因であった。クボタ被害者補償救済金にしても、一致団結し、科学的立証（車谷・熊谷疫学報告）のもとにクボタに対し窓口（尼崎労働者安全衛生センター）一つで折衝交渉ができたことに他ならない。

労災・事業主責任・企業内補償

多くの相談から労災認定のお手伝い、企業との企業内補償の折衝、と多くの時間を費やしても相談者の納得した解決に至らない場合もある。最後の手段としては裁判闘争となる。以下3つの事例を紹介する。

1つ目は、クボタ・日本通運を相手とする訴訟である。日本通運は神戸港に輸入された石綿を尼崎クボタ神埼工場に運搬していた。



写真1 日通裁判の傍聴支援行動



写真2 川崎重工神戸工場前の支援行動



写真3 患者と家族の会とお花見



写真4 患者と家族の会のバス旅行

この運転手たちが石綿により肺がんや中皮腫となり亡くなった。安全センターは約2年の間、日本通運との話し合いを行ったがもの別れとなり、クボタと日本通運を相手とする裁判闘争に入った。クボタとは一審の判決前に和解した。一審は完全勝利したが、日本通運は控訴した。二審高裁判決でも全面勝利が確定した。この間、日本通運の大阪支所前や大阪駅前・大阪高裁前でチラシ配布行動を行った。

2つ目は、日本通運の下請企業のクボニ運送に勤務していた労働者の奥さんのアスベストの家族内ばく露被害の裁判である。一審は棄却されたが直ちに控訴し係争する。

3つ目は川崎重工業神戸工場で勤務していた二人の中皮腫死亡者の川崎重工業に対する裁判である。お一人の方については、川崎重工が労働災害認定申請に非協力的であったため尼崎労働者安全センターに相談に来られ、安全センターはご協力を約束した。残念ながらこの方は裁判中に亡くなられた。非常に悔しかったであろう。川崎重工業神戸工場前でのチラシ配布裁判傍聴など、これらの活動にも安全センター関係者のみならず、患者と家族の会尼崎支部の皆さんの協力を得ている。この裁判も現在係争中である。

患者と家族の会の皆さんとの共感

患者と家族の会でお花見、バス旅行、事務

所での治療についての専門医の報告会など。さまざまな機会を通じて被害者、家族と交流する中で、彼らの苦しき、悲しみ、恨み等々、傷ついた心を知り、共に苦しき、悲しみを共感し涙した。

そして多くの患者がこの世を去った。悔しいがクボタや勤務した企業からの補償救済金、企業内補償を受取り、心の瑕を紛らわした。患者家族の会の忘年会で、妻を亡くされたご主人が発言された。「クボタから金を受け取って何が嬉しい」と。参加されていた皆さんは何も発言はされなかったが、心で呟いたことであろう。誰が金で嬉しがっているものか。「同じ傷ついたもの同士で心を癒しあっているのだ」と。

アスベスト疾患患者と家族の会の一泊バス旅行、患者同士のバス中での会話。家族の苦難を聞き、一時ではあるが心の癒しとして、明日へのリフレッシュをしてもらっている。

会報「尼りかん」発送のお手伝いは、自宅に閉じこもるだけでなく、少し体が楽な時には事務所に来てもらい、雑談をして気分転換を図ってもらっている。

この他、埼玉大宮の日本エタニットパイプでアスベスト被害で亡くなられたご家族との交流の中で、石綿による労働災害だけでなく環境ばく露による被害者がいることを知り、今後の運動を確認し合った。

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会
ならびに尼崎労働者安全衛生センターは尼崎
市との話し合いを行っている。質問事項の提出
を行い、面談での回答を得ているのだが、す
べてが満足できる回答ではない。話し合い相手
が建築指導課、公害健康補償課、公害担当、
教育委員会、人事課と多くの課にまたがるた
め、各課の動きにも温度差がある。尼崎市ア
スベスト対策会議などへの傍聴行動や個別の
申し入れを行うなどを通じて、安全に暮らし
ていける地域づくりをめざしている。

最後に

患者と家族の会尼崎支部の会員の中にはク
ボタの救済金が支払われていない患者やご家

族も多くいる。全国には公平・公正な補償救
済を受けていない方々も多くいる。私たちは
すべての患者ご家族の保障救済を求める運動
を継続している。患者と家族の会のさまざま
な取り組みを通して、身近に接する中で地域
住民や患者と家族との共感が生まれる。患者
の苦しみを知り、家族の悲しみ・恨みを感じ、
相談を受ける。このような活動のできる活動
家を育てなければならない。

今年の6月で「クボタショック10年」に
なる。クボタショックを風化させず、活動を
継続させねばならない。私たちの暮らす周辺
には今も多くのアスベストが存在している。
今元気に遊んでいる子どもたちに危険がおよ
んでいるのだ。

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
- 資 料 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

〒 216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
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。

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

「明日知恵塾」とは、社会人とのグループディスカッションや職場見学などを通して、学生たちに「働くこと」を伝える取り組みです。2006年6月からスタートしたこの取り組みは、2015年6月までに38回開催しています。法政大学を中心にこれまでに22大学、600人を超える学生、情報労連側からは中央本部をはじめ加盟組合から500人を超える情報労連の若手を中心とする組合員が参加しています。

労働組合の役割を問い直す

「労働組合は必要だ」と分かっている、世間では労働組合に対する期待感が薄れていることは否定できません。日本の就業者の9割近くが雇用者であるにもかかわらず、最新の労働組合の組織率は17.5%であり、組合があるのも大企業が中心であることから、特に若い人にとって、労働組合は馴染みのない

団体であり、労働組合がどのような活動をしているのか、どのような役割を果たしているのか知らない人も少なくありません。

情報労連はこれまでの労働運動から脱却しようと、情報労連の運動の方向性と基本スタンスの確立に向けて、2003年7月に「情報労連21世紀デザイン研究会」を立ち上げ、3年間構成組織、加盟組合との議論を踏まえて、2008年に『情報労連21世紀デザイン』を策定しました(図1)。

これまでの経済的な豊かさだけの幸せから脱却した「暮らしやすい社会」と、社会から期待と共感を得られるための運動を創造していくことをめざしています。

『情報労連21世紀デザイン』はその中で「新たな行動」を提起します。これは「自らが率先して行動し、社会の中で力を発揮していこう」と、NPOや教育機関、ボランティア団体と相互に連携し、協力をしながら、行政や市場でもない「新たなセクター」を生み出し、社会を支える新しい基盤をつくることが目標です(図2)。

「明日知恵塾」を 「新たな行動」のひとつとして

明日知恵塾は、その「新たな行動」の中の一つです。教育機関と連携することにより、活動の基盤を広げ、さらに組合員個々の活動



みやはら ちえ
情報産業労働組合連合会(情報労連)組織局 中央執行委員



図1 情報労連21世紀デザイン

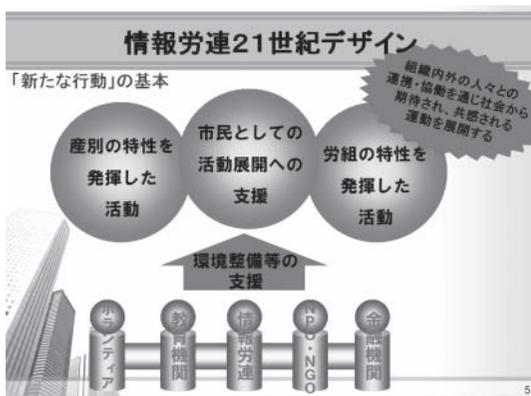


図2 情報労連21世紀デザインが提起する「新たな行動」

の幅を広げることが可能となります。それが社会運動の基盤を広げることにつながると期待しています。

では、なぜ大学との交流なのかという疑問がわいてくるかと思えます。労働組合も大学も「働く」という共通の事情があるからです。労働組合としては、これから社会人となる若

者に労働組合の役割や就業環境の実態を伝えること、情報通信産業のリーディングユニオンとして、産業の実態や将来性を伝えることができる立場にあります。一方学生側は企業と利害関係のない労働組合から現場の話を聞くことによって、働くことに関して幅広い知識を得ることが可能となります。立場こそ違え、労働組合、学生側双方にとって、「働く」という点でつながるメリットがあります。

最近の就職活動の現場では、学生が持つ情報は偏っているといわれています。企業が出す就職情報の多くは通り一辺倒の企業にとって都合のよい情報に終始しているために、入社してみたら、「こんなはずではなかった」と入社後の現実と自分の希望のギャップが埋められずに、早期に退職してしまう新入社員は少なくありません。厚生労働省によると、大学卒業者の就職3年以内の離職率はここ数年3割台で推移しています。会社に入り、さ



写真1 明日知恵塾第一部：若手組合員による社会人の一日のプレゼン風景

まざまな問題に直面したときに、労働組合の活動を知っていれば、問題解決へ向かうことが可能であったかもしれない。また労働組合の活動を知っている人が増えれば、労働組合の果たす役割も大きくなっていく可能性もあります。このような観点からすれば、双方が「働く」ことの情報共有する意味は大きいと考えます。

「働くこと」でつながる交流

現在、明日知恵塾は、年4回ペースで開催しています。土曜日の半日開催で、毎回、学生は20名程度、社会人は10名程度参加しています。第一部では若手の組合員が、自分の仕事内容を伝えるプレゼンを行います。最近では、情報通信の労働組合という利点を生かし、普段なにげなく使っている携帯電話、インターネットがどうしてつながるかを理解してもらえるように、職場見学を織り交ぜ、通信の保守運用、コールセンターの対応の実際の現場を体感してもらう等といった取り組みを行っており、大変学生に好評をいただいています。最近では、情報労連だけではなく、損保労連にも協力をいただき、損保業界についても理解を深めることができています。

第二部では、「働くこと」についてフリー



写真2(上)3(下) 明日知恵塾第二部：グループに分かれてディスカッション

な意見を交わし合います。社会人たちは、就職活動をする学生たちが普段は得ることの難しい仕事のリアルな情報をざっくばらんに明かしています。そこでは、「仕事でわくわくするときは？」や「失敗したらどうなるの？」「仕事と生活のバランスはどうしている？」といった、学生たちが就職後に実際に直面するであろうことがテーマにされ、社会人は飾らない言葉で学生たちに自信の体験談を披露しています。

第二部のグループディスカッションにおいては、大学のキャリア教育研究を行っていたいでいる先生方にもご協力をいただいて、ディスカッションの進行役を務めていただき、学生と社会人との議論を深めています。学生の質問に答える組合員も若手が多く、学生がより身近に就労生活をイメージできるようになっています。

「ブラック企業」という言葉が流行語大賞

を受賞し、世間的な認知度が高くなったためなのか、またバイト先で大きな責任を課されて大変そうな正社員を実際に見てきたためなのか、「社員」に対する学生のイメージはびっくりするほどネガティブなものが多くなっています。学生が社会人に持っているイメージの多くは、「社会人になったら、遊ぶ時間なんてない。毎日残業ばかりだ」「社員は責任を取らなくてはいけないから、大変だ」などという不安の声が上がってきます。しかし、集まっているのは、今も仕事を続けている人たちばかり。どうして仕事を続けてこられたのか。それはもちろん仕事をしてよかったという思いが多々あったからで、上司に褒められた時のうれしさ、お客様からの感謝の言葉をいただいた時の充実感、さらに目標を達成した時の満足感など、つらいことを補って余りある、よいことが披露されます。グループディスカッションを通じて、「働く」という現実が率直に語られます。参加する学生たちからは、「企業の説明会では聞けないことも聞ける」と好評を博しています。

「働くこと」の気づきを与える場

明日知恵塾がスタートした背景にあるのは、入職時の雇用のミスマッチ。大学の新卒採用者が入社3年以内に3割が退職してしまう理由の一つを「学生たちが働くことについてイメージできていないから」と明日知恵塾の発起人の一人である法政大学大学院藤村博之教授は指摘しています。「雇用のミスマッチを解消するために、重要なのは、本当に必要な情報をだれが伝えるのかということ。産業別労働組合であれば、個別企業の利益にとらわれず、産業の発展を考えることができ、また働く仲間が集う中立的な組織として、情報を発信することができる。企業からインターネット上で発信される情報は活躍している先輩ばかり……。しかし、明日知恵塾に参加

している社会人は、現場で普通に日々頑張っている人。『働いているとこんなに苦しいことや楽しいことがある』といった飾らない生の声が直接、学生たちに伝われば、『漠然と特にやりたいことができない』という理由で、早期に会社を退社する前に踏みとどまれるかもしれない。明日知恵塾を通じて劇的に学生の意識が変わることはないのかもしれない。私たちの社会は、普通の人たちの労働の連鎖、積み重ねのおかげで成り立っている。それを知ることによって、社会全体のことを考える職業人になる。そういう職業人を一人でも多く育てたい。私たちの周りの社会が労働の連鎖で成り立っていることがわかれば、例えば電柱に登って工事をしている人を見て『邪魔だな』と思うのではなく、『ご苦労さま!』と思えるようになる。ただそれだけの変化が学生に訪れればよいと考えている」と「働くこと」の気づきを与える場として、明日知恵塾の重要性を説いています。

明日知恵塾がもたらしたもの

明日知恵塾は大学生のサポートを目的にスタートしましたが、参加した社会人(組合員)にとっても、プラスの効果をもたらしています。仕事内容を大学生に話すことで、客観的に普段の業務を見つめなおすきっかけにもなり、新たな発見があるようです。

「明日知恵塾」は情報労連にも大きなインパクトを与えています。例えば、企業や職場の生の声に直接触れる機会が少ない大学生に「働くこと」を見時間に感じてもらう場の提供は、将来を担う若者への投資ともいえる。『情報労連21世紀デザイン』で「暮らしやすい社会」を標榜する社会貢献活動にふさわしい取り組みと考えています。スタート時点では、なぜ労働組合が大学生をサポートするのかという批判的な声があったと聞いています。しかし、学生たちに「働くこと」を伝え

ることによって、情報共有しながら、働くことの質を高めていく活動は将来の組合員を育成するという意味においても、労働組合の役割の一つともいえると考えています。

「はたらくってホントに楽しいの!？」というテーマで行われたディスカッション。開催後のアンケートでは、参加者(学生, 社会人)から、次のような声が上がっていました。

《社会人から》

- 就職前の学生たちからいろいろな質問を受けることで、自分が普段、日々の業務のなかで忘れかけていた「働くとは?」「なぜ自分は働くのか?」ということを客観的に考える機会になった。(KDDI 労組)
- 学生に「社会人をみてどう思う?」と尋ねたところ、「大変そう」「楽しくなさそう」との意見が出た。個人的には若い人たちに社会人のイメージを悪くしているのは自分もだと感じた。(NTT 労組)
- みんなの苦しさや悩みを聞いたこと、職場を超えて悩みを共感できたこと、新しい発見があることが良かった。(通建連合)
- 学生の立場から見た社会人・労組など、普段話すことのない人たちとの交流が非常に勉強になった。
- 働くことは自分を犠牲にすること、我慢をすることという感覚が強い。私は働くことが楽しくて好きなので、仕事に対する希望を持ってもらえたら嬉しい。(KDDI 労組)
- 働くということに対して、できる限り現実・

実情を知ったうえで、ポジティブに就職を迎えてほしいと思う。(NTT 労組)

《学生から》

- 情報通信産業で働く方のリアルな声がかきけてとてもためになった。また、労働組合についても少し理解できた。情報通信産業の展望、女性の働き方などが興味のあるテーマ。(法政大学)
- 社会人の意見を聞く機会があまりなかったので、とてもよかった。労働組合という団体があるというのも今回、初めて知った。(明海大学)
- 社会人に率直に話をしてもらえてよかった。仕事とは何かというのが自分のなかで少し形作られたような気がする。(法政大学)
- 実際仕事をされている方の話なので、説得力があり、労働組合の良さがわかった。組合員になることで、自分の会社をよく理解でき、自分の仕事を他人に説明することがうまくなるのではないかと思った。(法政大学)

学生からは、情報通信産業だけではなく、外食・小売りなど他の業種の労働組合からも話を聞いてみたいという声もありました。地方連合会を中心として、この取り組みが浸透しつつある状況をふまえ、他産別、地方連合会とも連携した取り組みを検討し、働くことの意義を伝える活動をこれからも推進していきたいと考えています。

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

ボランティアサポートチームの 生い立ち

1995年1月17日に発生した阪神・淡路大震災は甚大な被害と6,400名の尊い命を奪い、同時に私たちの心に多くの課題を投げかけました。連合東京はこの大震災に対し、当面する対応として支援カンパの取り組みと救援隊の派遣について緊急会議の中で検討しました。併せて、構成組織にも緊急行動への派遣要請を行いました。

そして、連合東京は、二次にわたるボランティアを派遣し、不眠不休で避難所支援や生活支援を行いました。こうした活動の中で労働組合の社会的役割や大規模災害が発生した場合の企業や労働組合の地域での防災対策が重要だと認識しました。

その後、同年12月に「防災プロジェクト」を設置し、神戸で学んだ教訓から「自ら組織

性のあるボランティアの必要性」について、その中で検討しました。その結果、労働組合の新たな社会貢献活動として、ボランティアリーダー育成のための研修を行うことを決定し、1997年4月に「連合東京ボランティア・サポートチーム(以下「VST」)」が発足しました。

1997年の第1期から2006年の第10期まで研修を行い、研修修了者570名が、「連合東京ボランティア・サポートセンター(以下「VSC」)」へ登録され、三宅島噴火災害や新潟中越地震、各地の集中豪雨災害などの緊急救援活動や被災者支援を行ってきました。また、他団体と連携し、「帰宅困難者徒歩訓練」などにも参加してきました。

特に2011年3月に発生した「東日本大震災」は、東北三県を中心に今まで経験したことのない大災害をもたらしました。

連合東京は、連合本部の要請に基づき、3月31日に構成組織・連合東京役職員・連合東京VSCより組織された「連合救援ボランティア」第1次を派遣し、9月までの24次にわたり、93名の派遣を行いました。

また、東日本大震災では、首都圏においても大量に発生した帰宅困難者や災害弱者対策などの問題が大きくクローズアップされ、今後の首都直下地震に備え早急な対策が求められました。

2013年においては、10月15～16日に関



こんどう やすし
連合東京 副事務局長・連帯活動局長



写真1 伊豆大島土砂災害救援ボランティアへ出発



写真2 土のうを積み上げるVSCメンバー



写真3 2012首都帰宅困難者対応訓練（新宿コース）



写真4 訓練風景

て台風26号による集中豪雨に見舞われた、伊豆大島（東京都大島町）で発生した大規模な土砂災害において、連合東京は、10月16日各構成組織に被害状況調査を依頼し、29日～30日に現地調査団を派遣、11月6日から30日まで、のべ32名をボランティアとして派遣しました（写真1、2）。

2014年10月には大島に赴き、地元の方々より当時の状況から現在に至るまでの復興の状況を学びました。また今年も、3月に行われた第11回ウルトラランニング・第9回マラソン大会のボランティアに参加し、大会前日から運営サポートを行いました。島外からの参加者も多く、継続的な活動の必要性を実感しました。

帰宅困難者訓練

内閣府と東京都は「首都直下地震帰宅困難

者等対策協議会」を設置し、帰宅困難者等の対策について、国・地方公共団体・民間団体等が、それぞれの取り組みについて情報を共有するとともに、横断的な課題について検討を行い、この協議会で確認された「一斉帰宅抑制の基本方針」を踏まえ、東京における労使団体の東京経営者協会、東京商工会議所、東京労福協、連合東京が呼びかけ団体となり、東京都や関係自治体、社協などの協力により、2012年2月4日（土）に「首都帰宅困難者対応訓練」を実施し、新宿・立川の2コースに、1,200人が参加しました（写真3、4）。

研修再開

こうした中、連合東京VSC運営委員会では、今後間違いなく発生する首都直下地震や台風被害、ゲリラ豪雨など、未曾有の災害が発生していることから、再度ボランティアリーグ

一育成の研修を再開すべきであるとして、2012年4月にVST研修が再開されました。

研修再開にあたっては、VSC事務局（これまでの修了生）が中心となり、年間の研修内容を策定し、各構成組織に募集をかけ実施しています。2012年度37名、2013年度32名、2014年度26名が卒業し、今年度は49名が研修を受講しています。

受講者からは、「業種・職種、年代を超えた交流が出来た」「職場・地域・家庭で実践していきたい」「障がい者に声をかけられるようになった」等、多くの声をいただき、今年度は修了生を対象としたフォローアップセミナーを開催し、復習をすることでより理解を深めることができました。

VST 研修内容

2012年度から再開したVST研修では、オ

プション研修3回を含む、半年間の研修プログラムとなっています。初回は、救出シミュレーションとして昨年の受講生による応急救護を取り入れた救出劇を実施しました。

2回目以降は、講義や実技を伴った研修を行い、ボランティア活動の基本スキルを学びます。研修内容としては、障害者の生活保障を要求する連絡会議（障害連）、視覚障害者労働問題協議会（視労協）の皆さんにご協力いただき町歩きを実施したり、ロープワークなどの救助法の研修では、日本赤十字社東京支部の方にご協力をいただき、減災セミナーの講義と併せて応急救護を学習しています。

中でも近年好評の研修は、HUGです。HUGとは、「避難所・運営・ゲーム」の略で、避難所（小学校）で起こるさまざまな出来事にどう対応していくかを模擬体験するゲーム感覚の研修となっており、2007年に静岡県で開発されました。各班によって、さまざま



写真5 2015年度VST研修生



写真6 2014年度修了生による救出劇



写真7 ペットをどこに收容する？ (HUG)



写真8 体育館や教室へニーズごとに配置する



写真9 2014被災地訪問研修 (宮城県亘理町)



写真10 30度を超える暑さの中での収穫作業



写真11 バーベキュー交流 (2014.9.27)



写真12 障がい者の方と

表 VST2015年度の研修内容

【2015年度 研修内容】

- ① 4月 (結成式・救出シミュレーション)
- ② 5月 (障がい者との連携・町歩き)
- ③ 6月 (救助法・ロープワーク・三角巾)
- ④ 7月 (実技訓練=炊き出し・ほのぼの灯り)
- ⑤ 9月 (実技訓練=避難所HUG体験)
- ⑥ 10月 (グループワーク・終了式)

【オプション研修】

- ① 6月 (普通救命講習会)
- ② 8月 (被災地支援活動・福島県南相馬・宮城県亘理町)
- ③ 9月 (障がい者・福祉団体とのバーベキュー交流会)

な運営の方法があり発表でいろいろな考えや気づきを得ることができます。

オプション研修では、8月に被災地研修として、昨年は福島県南相馬市を視察し、翌日には宮城県亘理町において、津波による塩害の田畑で(株)マイファームが運営しているトマト栽培畑で、収穫ボランティア実習を行いま

ました(写真9, 10)。また、今年の中央メーデーでは、ボランティア実習を行った(株)マイファームのトマトケチャップ200個を完売し、義援金として贈呈致しました。今年度の被災地研修も昨年同様のプログラムの予定です。

9月には、立川昭和記念公園において、障がい者・福祉団体の方々とのバーベキュー交流を毎年実施しており、交流を深めています(写真11, 12)。

このように、VST研修では半年間という短い期間ではありますが、基礎知識を習得し、災害支援に繋がる活動をしております。そして、組織の枠を超え、絆を大切に、今後も、東日本大震災の風化防止や、東京で暮らしている被災者支援、災害弱者支援などを中心に、必ず起こるであろう「首都直下型地震」に備え、労働組合としての観点から、防災や減災、それに関わる人材の育成に努めていきます。

Work Ability と就労継続支援

樋口 善之

はじめに

難病患者および中途障害者の就労を支援し、また就労を継続することを可能にする職場づくりは、重要な社会的意義を有しています。疾病や障害にかかわらず働くことができる社会づくりをすすめることは、難病患者の経済的な自立だけではなく、QOLの充実を図っていくものでもあり¹⁾、また、企業や事業者においても、その社会的責任（いわゆるCSR）への関心が高まっており、疾病や障害があったとしても就労を継続できる職場環境づくりを進めていくことの重要性は着実に増しているといえます。

就労および就労継続支援を行う場合、関連

する要因を整理することが重要です。中途障害者における職場復帰の要因として、本人、職場、企業、社会、医療に分類されています²⁾。その中で本人の要因として、「疾病の種類とその重症度、機能障害や活動制限、職場復帰への意欲、特技・資格、性格などが重要」であると指摘されています²⁾。

就労に関わる本人の能力については、人間工学領域で研究が進められているWork Ability（労働適応能力）に注目が集まっています³⁾。IlmarinenとTuomiは、このWork Abilityについて、“現在および近い将来、どのくらいうまく働けるか、また仕事の要求度や健康、精神的なリソースの観点から労働を可能にする要因はなにか”を検討することが重要なコンセプトであると述べています⁴⁾。

本稿では、疾病や障害などを抱える中途障害者や難病患者の就労および就労継続支援に人間工学的知見であるWork Ability研究がどのように寄与することができるかについて、労働能力評価に関する先行研究を踏まえて検討します。

フィンランドにおける Work Ability Index 研究

最も有名なWork Ability評価法であるWork Ability Index (WAI) は、フィンランド政府が

ひぐち よしゆき
福岡教育大学教育学部 保健体育講座 准教授
主な著書・論文
Sense of coherence modifies the effect of overtime work on mental health, *Journal of occupational health*, [Epub ahead of print] doi10.1539/joh.14-0164-BR, 2015.
A normal intensity level of psychophysiological stress can benefit working memory performance at high load, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44, 2014.
「ワークアビリティ（労働適応能力）の変動に影響を与える要因」『高齢労働者のための職場づくり』（神代雅晴編 第7章3）中央労働災害防止協会、2013年



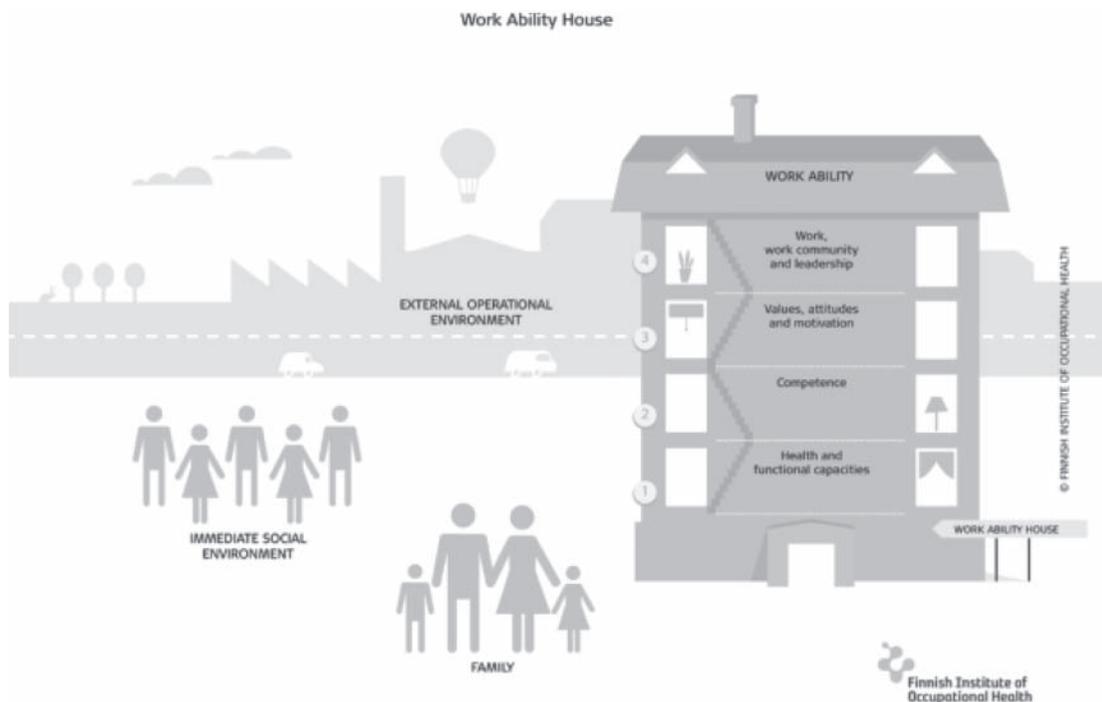


図1 Work Ability House (FIOHのHPより)
©The Finnish Institute of Occupational Health

産業保健，人間工学，高齢労働の3つの領域からなる研究者集団と検討をすすめてきたPWA (Promotion of Work Ability：労働能力の向上) の概念に基づいて1981年に開発されたツールであり，人間工学領域における労働能力診断チェックリストとしては世界的なスタンダードの一つです⁵⁾。この評価ツール開発の背景には，労働人口の高齢化の問題があり，加齢に伴う労働能力の変化に対応することをその活用の主な目的としており，現在では国際的にさまざまな研究において活用されています。

このWAI研究におけるWork Abilityのコンセプトモデルとして「Work Ability House」(図1) が知られており，その開発元であるFinnish Institute of Occupational Health (FIOH) のホームページにて閲覧することができます⁶⁾。

この図の右側に4階建ての家 (work ability house) があり，1階から3階までは個人の

リソースといわれ，それぞれの名称を和訳すると「健康と機能的能力」「適性」「価値観，態度および意欲」となります。そして4階部分は「労働，職場共同体およびリーダーシップ」であり，仕事の領域と名づけられています。またこのモデルには，介入の可能性を示す“家の玄関”や，家族や社会環境などの“家の周囲”も含まれており，労働を可能にする要件がうまく説明されています。大きな仕事(4階)やWork Ability (屋根) を支えるためには，実際の家と同じように，家の土台がしっかりしていることが重要です。つまりは1階の“健康”が基礎であり，それに対応する2階(適性)を設け，4階との接点である3階(仕事への価値観や考え方)を含めて，4階とのバランスをとることの重要性が示唆されています。FIOHは，このモデルを基に，個々人のWork Abilityを保持増進するための方策として，業務の管理・監督者が労働者の条件に応じて，4階部分を開発し，再構成すること

If a job involved working at 0.5 metre above floor level, could you do that?



| | |
|--------------------|---|
| Yes | |
| <i>Yes, but...</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. I could only do it for short periods 2. I could bend forward but not crouch 3. I could do it from my wheelchair 4. I get tired easily 5. I can but I'm not meant to 6. It depends how often I have to do it 7. It depends how I am feeling at the time 8. Other |
| No | |

図2 Person Ability AssessmentにおけるPosture & Movementの項目 (AMAS)

で、仕事と個人のバランスを整える重要な役割を果たすことを提案しています。

オーストラリアにおける Job Capacity Assessment (任務能力評価) 研究

オーストラリアでは、2006年よりJob Capacity Assessments⁸⁾が就労に関する財政的な支援(障害年金受給)等の社会保障システムの一環として活用されています。具体的な内容として、1)現在の労働能力に適合する職種の見出し、2)適切な支援(医療的なケアプランを含む)の提案、3)支援を行った場合の見出し(2年後の労働能力の予測)、を含むレポートが作成されます¹⁰⁾。実際の手続きでは、さまざまなバックグラウンドを持つ専門家(看護師やリハビリテーションのカウンセラー、ソーシャルワーカーなど)が面接を行い、就労能力の評価を行っています⁹⁾。なお、この評価の対象者は、障害者に限らず、一般の求職者も含まれています。

イギリスにおける Activity Matching Ability System (AMAS) 研究

この研究は、1983年に開始されたもので、当初は鉄鋼業に従事する労働者の復職支援のために開発されました¹¹⁾。その後、若年の障害者の就労を支援する目的としたシステムとしてバージョンアップされ、2003年に最終的なレポート(AMAS ver.3)が提出されています¹²⁾。このシステムでは、“職務要求”と“機能的な能力”とを別々に評価した上で、そのマッチングにより就労可能な仕事を探すシステムです。“職務要求”については、job activity assessments(職務内容評価)と呼ばれる80項目からなるチェックリストが用いられ、たとえば“その仕事には聴覚の利用が含まれていますか”、“その仕事は他者との会話が含まれていますか”、などのような内容となっています¹²⁾。これらの各項目に対して、「全く必要ない」「いくらかは必要」「必要」の3つの選択肢により評価を行い、最終的に、当該業

務にはどのような作業が含まれ、またその要求度がどのくらいかを一覧として把握することが可能となります。また求職者側の評価である“機能的能力”については、Person Ability Assessment（個人能力評価）による評価が行われます。その観点には大きく分けて、次の9領域、「聴覚と会話」「視覚と知覚」「姿勢と動作」「職場での移動」「下肢の機能」「上肢の機能」「物理環境」「認知機能」「操作と提示方法」があり、それぞれの中に4～13の詳細評価項目が含まれています¹²⁾。例えば、「姿勢と動作」であれば、図2のように、「できる」「できるが、制約あり」「できない」の3つの選択肢による評価が行われます。ここでさらに「できるが、制約あり」においては、“どの程度ならば可能か”，についての回答が求められます。最終的には、職務内容評価の結果と、個人能力評価の結果とをコンピュータプログラムによりマッチングさせ、就業可能性の高い組み合わせを見つけることができます。

Work Ability 研究を 就労支援に活かすには

フィンランドにおけるWork Ability研究において見たとおり、人間工学領域におけるWork Abilityは狭義の能力、例えば、語学やIT機器の操作を超えて、健康や仕事に対する考え方を含み、さらにこれらの個々人のリソースと仕事の要件とのバランスによって成り立つものと捉えています。Work Abilityを保持増進するためには、まず健康を保つことであり、また仕事上の行動特性を高め、仕事に対する考え方を適性に保つことが個人としての戦略として考えられています。一方の職場側としては、マネジメントの重要性が指摘され、その具体的な手立てとして、管理者は仕事の要件を明らかにし、労働安全衛生活動として、作業管理や作業環境管理などの職場改

善をすることなどが求められます。これらの知見を中途障害者および難病患者に当てはめると、健康面については可能な限り通院や服薬、リハビリ等の医療的な措置を行い、また職場に見合った行動特性を身につけ、積極的に仕事に取り組むことが重要です。併せて、企業や事業所においても、必要とされる仕事の要件を明らかにし、働きやすい職場づくりを進めていくことが重要であり、これはいわゆる「合理的配慮」であるといえます¹³⁾。

オーストラリアにおけるJob Capacity Assessmentsでは、専門家による面接調査により、現在の健康状態を中心に、実際の能力（読み書き能力や数学的能力など）を含めて就労の可能性を評価する取り組みであり、その中では、医学的な診断書等も根拠資料として含まれ、客観性を担保しつつ、総合的な労働能力評価の取り組みであるといえます。実際のレポートの一部をサンプルとしてインターネット上で閲覧することができますが、その内容は充実しているといえます¹⁰⁾。特にどのような介入が必要であり、その介入によって、どの程度労働能力が改善する見込みであるか、という視点は、就労支援のみならず、就労継続支援という点を含んであり、非常に重要な取り組みであり、また産業保健職の関わりもあり方としても参考になります。

最後に見たActivity Matching Ability Systemについては、実際に職務要求の水準を細かく評価し、その上で求職者の機能的能力とのマッチングを行うものであり、合理的かつ人間工学的アイデア、いわゆる“Fitting the task to the human”⁷⁾に基づくシステムであるといえます。フィンランドのWork Ability研究においても職務要求は評価軸として考えられています。実際のWAIによる評価では、“職務要求にどれくらい応えられているか”という自己評価が用いられています。より客観性を求め、かつ定量的に職務要求を把握しようとすると、AMASのJob activity assessments

のような詳細な評価方法は有効であると考えられます。

実際、2014年度に筆者らが行った中途障害者および難病患者へのインタビュー調査において「どの程度の仕事ができるか不安である」といった声があり、その一方で産業保健職からは「ある程度、職務内容が明確な職場であれば、就労支援は可能である」との意見がありました。AMASで用いられている職務要求を細かく定量的に評価し、かつ機能的能力とのマッチングを行う方法は、実際の就労支援においては大変良い見通しが得られるのではないかと考えられます。

最後に

中途障害者および難病患者の就労を支援し、また就労を継続することを可能にするための取り組みのツールとして、人間工学領域で研究されている“Work Ability”の概念を応用することは有効であると考えられます。基本的な考え方としては、個人のリソースの評価（どの程度の仕事が可能か）と職務要求の評価（職場で必要とされる作業の程度）とをマッチングすることで就労の見通しを評価し、さらにWork Abilityを高めるための必要な措置（健康面の支援や職場改善など）について、良好事例を蓄積しながら一般化していくことが重要であると考えられます。またこれらの取り組

みは、合理的配慮の見える化であり、特定の職場や事業所だけでなく、広く水平展開することが期待され、例えば高齢労働等にも援用することができる考えられます。

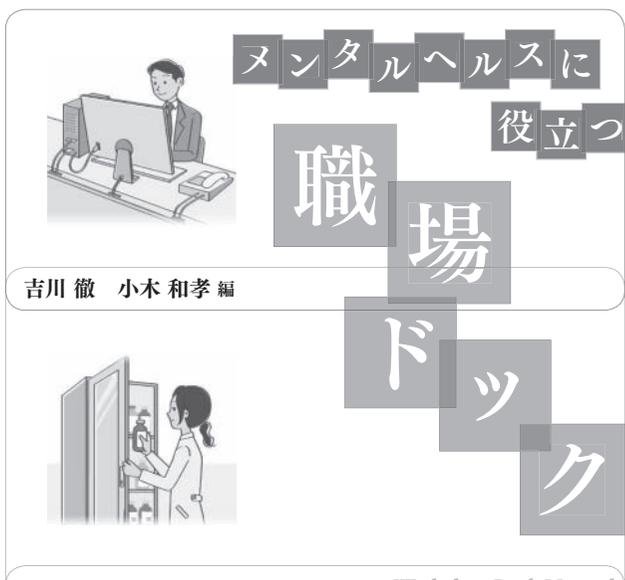
文献

- 1) 遠山真世 (2008) 障害者の就労問題と就労保障. 社会保障研究 44 (2) :161-170.
- 2) 蜂須賀研二 (2003) 中途障害者の復職と就労支援. 日本職業・災害医学会 51:177.
- 3) 神代雅晴・編著 (2011) 高齢者雇用に役立つエイジマネジメント. 労働調査会 (東京).
- 4) Ilmarinen J, Tuomi, K (2004) Past, present and future of work ability. Proceedings of the 1st international Symposium on Work Ability. Helsinki: FIOH.
- 5) 財団法人高齢者雇用開発機構 (2001) 「Aging and Work」 Conference II 討議概要. 平成13年度厚生労働省受託 ミレニアム・プロジェクト 情報化対応職務能力診断システムの構築に関する研究報告書.
- 6) http://www.ttl.fi/en/health/wai/multidimensional_work_ability_model/Pages/default.aspx (2015年5月5日閲覧可)
- 7) Grandjean E, Kroemer KHE (1997) Fitting the task to the human. CRC Press.
- 8) http://guides.dss.gov.au/sites/default/files/guide_impairment_tables.pdf (2015年5月5日閲覧可)
- 9) <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/employment-services-assessments-and-job-capacity-assessments> (2015年5月5日閲覧可)
- 10) http://www.legalaid.nsw.gov.au/__data/assets/pdf_file/0008/7595/Sub-re-Review-of-DSP-Impairment-Tables-Oct10.pdf (2015年5月5日閲覧可)
- 11) Stead M.S., Watson, H.J., Whalley S.P. (1983) . The rehabilitation and resettlement of occupationally disabled workers in British Steel Corporation with specific reference to the Skuthorpe works. Institute for Consumer Ergonomics Client Report.
- 12) Haines H, Birkin R, Hitchcock D, Edwards N, Duckworth S and Hondroudakis A (2003) Matching Ability with jobs using AMAS Final report. Loughborough University Institutional Repository <https://dspace.lboro.ac.uk/dspace-jspui/handle/2134/2169> (2015年5月5日閲覧可)
- 13) 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会報告書 (2014)

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「職場ドック」の有効性。
その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介。

- 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の例
- コラム 職場ドック事業の取り組み事例



メンタルヘルスに役立つ

職場ドック

全頁カラー

吉川 徹・小木和孝 編

産業現場に広く普及しつつある職場ドックは、メンタルヘルスのための職場検討会をもつ手順を職場ごとに行いやすくした、新しいかたちの参加型改善活動です。いま、自主的な職場改善活動をすすめる、効果的な方法として注目されています。

待望の最新刊

■体裁 A4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



〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : http://www.isl.or.jp/

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

皆さんは古い資料を調べるとき、書架の本をめくっていくのと、ウェブサイトでページをめくると、どちらがお好きでしょうか？

私は古い人間ですので、本当は書架の本をめくる方が好きです。本の重さを感じながら自由自在に紙をめくる時間が、そして探しているキーワードが隠れていないか、面白そうな図表が隠れていないかどうか、神経を集中する時間が好きです。

でもそれは書架があつて、本がそろって初めてできること。身近な場所にそうした環境が整っていなければ到底かなわないことでもあります。

デジタルアーカイブはインターネットの書架。紙の重さを感じることはできませんし、本をめくるように、軽やかに図表探しの冒険に出かけることは、今のところまだできません。クリックした後、画面上でくるくるまわる“あれ”，ちょっと鬱陶しく感じます。待つ時間が邪魔です。それでもって、あっちやこっちをクリックしたり、検索したりしながらようやくたどり着く感じでしょうか。それでも、大きな図書館まで出かけられないときは、やっぱり重宝たかだかします。高高12インチとか13インチの小さな窓から、膨大な知識の宇宙をのぞく感覚。慣れればこれも案外楽しいものです。

「労働科学への旅」の題材を探す時、アプローチの仕方は大きく二つに分かれます。あらかじめテーマが決まっていれば、キーワードで検

索してヒットした資料を順番に見てゆきます。テーマがなかなか決まらない時は、片っ端から資料をクリック、開いてゆきます。

今回ご紹介する資料は原稿がなかなか進まず、なんとなくアーカイブの資料を順番に眺めていて見つけたものです。

最初に「農具の整理について」というタイトルを見つけたとき、なんとなく引っ掛かりを感じ、また「農具」という言葉と「整理」という言葉の組み合わせに違和感を覚えました。労研が農業労働をはじめとする農業の課題を広く調査研究していたことは知っていましたが、それがいつごろからだったのかは知りませんでした。アーカイブに新たに追加された1930年代後半の資料を眺めていると、急に農業に関する調査研究論文が増えてきますが、いったい何がきっかけで、当時の労研が農業に注目するようになったのか。また、労研の研究として農具に関する生理学的、あるいは人間工学的な研究なら腑に落ちるのですが、なぜ「整理」なのか。「整理」が研究の対象になるのか。いろいろと疑問がわいてきます。

労研の歴史をさかのぼってみると、1930年6月に「倉敷市帯江村（岡山県）で農業労働調査開始」とあります。その後、1933年1月には「農家の主婦の労働」の研究に対して、有栖川宮記念厚生資金が与えられ、同年6月には岡山県高月村に農業労働調査所を設置したとあります。農業労働の調査研究のため、専門の部署をつくっているわけですから、ずいぶんと力が入っています。

この農業労働調査所ですが、1935年4月には閉所されたようです。活動期間は短いですが、

もうり いっぺい
労働科学研究所 特別研究員, ひらの亀戸ひまわり診療所

アーカイブをざっと眺めてみると、この後もここでの調査研究による、農業労働や農村に関する論文が数多く発表されており、旺盛に研究が行われていたことがうかがえます。中には農村の家屋の作りについて気候との関係であるとか、農家の台所の改善に関する論文などあつてとても興味深いのですが、これらについてはまた別の機会で紹介するとして、まずは今回の論文を読んでみましょう²⁾。

「農具の整理について」の冒頭、著者の吉岡は次のように書いています³⁾。

倉敷労働科学研究所農業労働調査所々在
地、岡山県赤磐郡高月村に於ける農具の種類
及数量に関する調査によれば、今日農家の保
有する農具の種類は200種に近く、又その数
は500を超えている。

かくの如き多種多数の農具の中には収穫調
製用具、養蚕用具等の如く極めて短期間使用
されるところの、いわば季節用農具もあり、
耕耘用具特に手耕用具、果樹用具、運搬用具
の如く年中絶えず随時に使用されるところ
の、いわば常用農具もある。これ等の農具を
適当に分類整理しておくことは、農具の保存
上からも、作業の能率上からも、極めて肝要
な事に属する。

然るに農家の農具の整理に関する実情は、
不合理にして不整理、実に乱雑を極めてい
るのである。(図1)

吾が農業労働調査所では、かかる現状に鑑
み、農具の整理に関する一般農家の注意を喚
起し、農具の整理の合理化を促進するために、
調査所の協力団体たる高月村農事研究会の主
催で農具整理競技会を開催し、その審査を行
ったのである。

本報告は、その審査の結果、比較的優良た
りと認められたものの三つの実例である。

なんとこの論文、いまふうに言うならば、職
場環境改善コンテストでの良好事例(グッドプ

第1圖 不整理なる農具置き場(a)

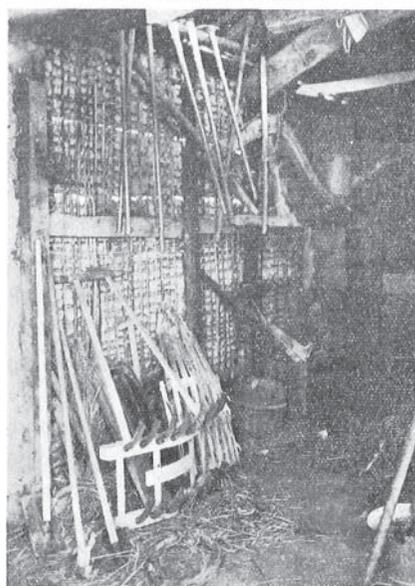


図1 整理が不十分な農具置き場の例

ラクティス) 入賞作品の紹介だったわけです!

当時の農家が200種近く、500超の農具を保
有していたというのですから、効率よく農作業
をするには、農具置き場の整理のされ方に注目
するのも、ごく自然だったでしょう。

この論文で紹介されているのは井上房太郎、
入野慶造、遠藤国太の三氏の整理方法で、それ
ぞれ(1)農具置き場の位置、(2)農具置き場の大き
さ、(3)農具置き場の構造、(4)農具の整理方法の
4項目について記述されています。(3)農具置き
場の構造は、どこに何がどのように整理されて
いるかが図で示されていて、それぞれの工夫の
詳細を理解することができます。また、(4)農具
の整理方法には、実際の整理の様子が写真で示
されています。

ここでは入野慶造氏の整理方法を紹介してお
きましょう。

まず図2は氏の農具置き場の構造です。平面
図と東西南北の壁の様子が詳細に記されていま
す。非常に多くの農具が大きさや用途によつて
うまく整理されていることがよくわかります。

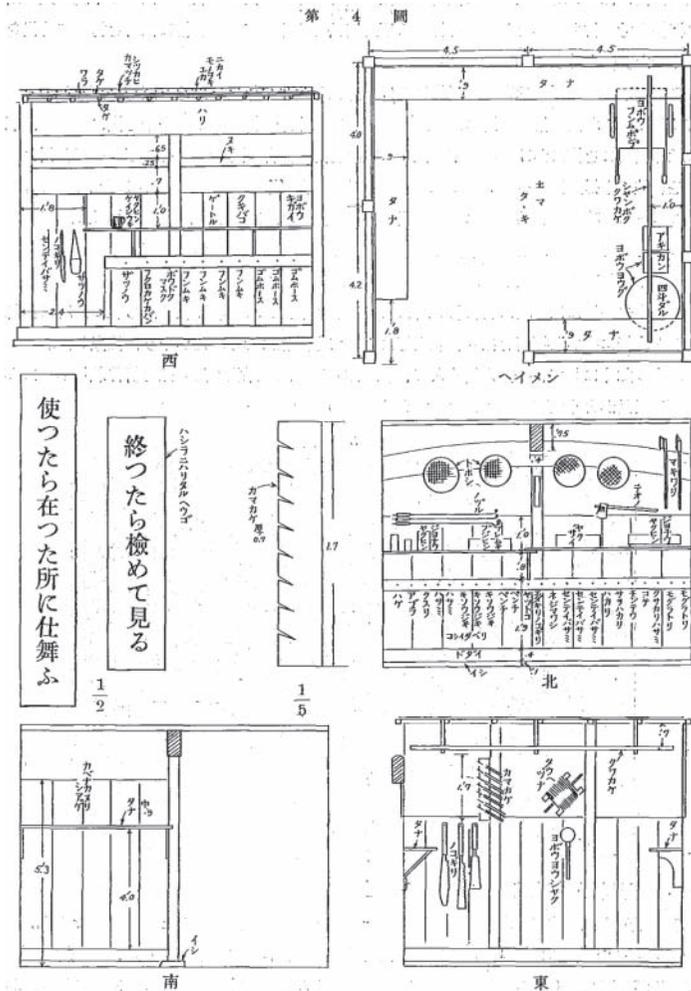


図2 入野慶造氏の農具置き場の構造

面白いのは、用具置き場に掲げられた標語です。「終わったら検(あらた)めて見る」「使ったら在った所に仕舞う」と書かれています。こうした整理のポイントは、今では誰もが知っているところですよ。

図3は入野氏の農具置き場、北側の壁の写真です。一番上に篩(ふるい)、その下の棚には農薬や噴霧器、さらにその下にははさみ類などがきれいに掛けられているのがわかります。手前の車輪は噴

霧ポンプでしょうか。左下奥には地下足袋などがきれいに置かれているのがわかります。

吉岡はこれら三氏の事例から、農具の整理方法について、以下のように結論づけています。

高月村農事研究会主催農具整理競技会審査の結果、大体次のことが結論される。

- (1)農家の保有する農具の種類とその数量は、その農家の労働人員、耕作面積、経営組織内容によって、また技術の進歩の程度によって著しく異なるが、これを整理するためには、常用農具と季節農具を分けるべきである。
- (2)常用農具を整理して置くべき農具置場は、なるべく住宅の出入口に近い所に設くべきである。
- (3)常用農具を整理して置くべき農具置場の大きさは、高さ7尺、広さ3坪あれば充分である。

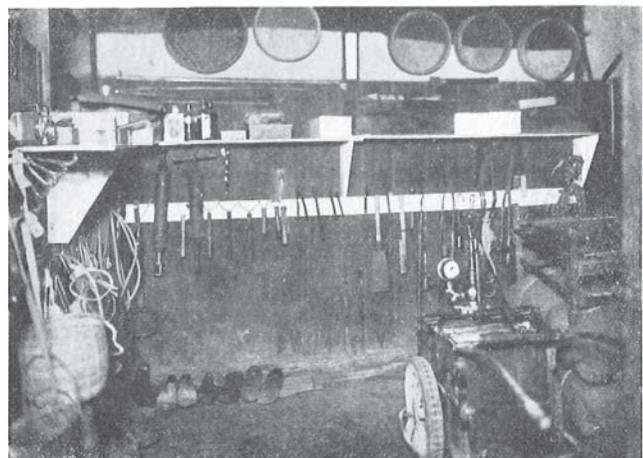


図3 入野慶造氏の整理方法

(4)農具はなるべく土間に置かぬようにし、小農具を置くためには小棚をつくり、鋤鎌の如きはそれぞれ鋤掛鎌掛をつくり、その他のものもなるべく釘を打ちつけてそれにかけるようにしておくべきである。

(5)農具はなるべく同種のはまとめて一定の所に整理しておくべきであり、頻繁に使用する農具程出入口に近く整理しておくべきである。

(6)季節農具は適宜軒下または納屋に整理しておくべきである。

前述したとおり、この論文自体は事例の紹介ですので、どのような経緯で「農具整理競技会」が開催されたのか、とか、農具整理の良好事例がその後どのように農家の労働改善に役立っていったのか、といったことまでを知ることができません。それらについて書かれた論文がないか、目を皿のようにしてアーカイブのリストを眺めてはみましたが、まだ見つけることができてはいません。

それでも、この論文で紹介されている内容は、私たちが普段、「参加型労働改善トレーニング」の中で、改善の進め方として紹介する内容と見事に重なります⁴⁾。私はそのこと、80年も前から「整理」もまた労働科学の題材であったこと、そして80年前にも労働者自身の改善の取り組みに研究者が注目していたこと、にとっても驚きました。

私たちにとって整理・整頓というのは、職場の環境整備の基本中の基本であるわけですが、4S(整理・整頓・清潔・清掃)などというおしゃれな名前を付けてもらうことで、いつの間に

か今風の取り組みのように錯覚してしまうことがあります⁵⁾。でも当然のことですが、このような取り組みは、人々が働くまさにその場で、恐らく有史以来、延々と続いてきたに違いありません。

まず現場を見る。現場から学ぶ。そのことの大切さを改めて感じた論文です。読者の皆さんはいかがでしょうか?ぜひ、アーカイブをご覧ください。当時の整理された農具置き場、とても興味深いですよ。

次回はまたもう一度農家の話を。今度は台所の改善事例とその効果評価(!?)に関する論文を紹介したいと思います。

注

- 1) いつもの通り、労働科学研究所ウェブサイト (<http://www.isl.or.jp/>) で研究所の「沿革」をご覧ください。
- 2) 全くの余談ですが、筆者の実家も岡山で農家でした(です)。1960年代の記憶がかすかに残っているのですが、母屋の隣に納屋があって、納屋の中には牛が一頭いて、農具・工具置き場はおもちゃ置き場のようなもので、格好の遊び場だったはず。今から思うとぞっとしますが、よくケガもせず(いや、いくつかケガをした思い出も残っているような……)育ったものです。
- 3) 今回紹介した論文の著者である吉岡金市は、倉敷労研時代の農業労働研究から、農作業が重労働であることを問題として、その解消に力を尽くしたそうです。1941年には労研から大原農研に移り、農業近代化の決め手として水稻の直播きに挑戦し、その方法を確立しています。晩年、金沢経済大学の学長を務め、萩野昇とともにイタイイタイ病の原因を明らかにしました……いずれもネット検索で見つけた情報です。また一人、尊敬すべき労研の先輩に出会うことができました。
- 4) 農業労働が対象となっているあたり、労研OBの川上剛さんや小木和孝さんがベトナムで取り組んできたWIND (Work Improvement in Neighbourhood Development) とも見事に重なります。歴史のつながりを感じます。
- 5) 実際、15年ほど前、タイの工場で安全衛生を担当しているスタッフから、「4Sって何かもつと洗練された手法だと思ってた」といわれて驚いた経験があります。もっとも、私自身、最近になって整理整頓の実行具合を数値化するという事例を知って驚いたことがあります。

参加型アプローチとILO基準

川上 剛

はじめに

本年のILO総会では、3つの重要な議題が話し合われました。インフォーマル経済のフォーマル化、中小企業、労働者保護の3議題です。どの議題にも産業安全保健が重要な要素として含まれています。特に、中小零細企業に対する適切な産業安全保健サービスの進展と拡大は、先進国・発展途上国に共通する課題として大きな関心が払われています。これまでに実績のある具体的な進め方として、ワイズ方式をはじめとする参加型アプローチがあらためて注目されています。注目される理由として2つのポイントがあります。第1は技術的に簡便で応用範囲が広いという特色です。第2のさらに重要なポイントは、労使が主体的に参加し対話を繰り返しながら漸進的に職場改善を進めていく点があります。

労使対話を促進する 参加型アプローチ

図1に参加型トレーニングの進め方のコアの部分を変更して取り上げてみました。まずトレーニングの冒頭にチェックリストを用いた職場訪問があります。参加する労使は協力しながら、自分たちのこれまでの安全衛生における経験を基にチェックリストを応用して、好事例と改善点の概要を把握します。次に、物の運搬と移動、

ワークステーション、機械と電気安全、有害物質と作業環境、福利厚生施設、作業編成等、安全衛生と職場改善における実質的な技術分野での低コスト改善実例と基本ルールを踏まえます。その上で、小グループ討議を通して自身の職場における改善提案を考えます。小グループ討議では、すべての参加者の活発な発言が促進され労使が協力者として対話を深めます。

ILO 基準実現のツールとしての 参加型アプローチ

このような実際の参加型トレーニングの進め方を見ていくと、それらがILO国際労働安全衛生基準で要求されていることと、いろいろな点で整合することに気がつきます。特に、労働安全衛生における基本条約といえる第155号安全衛生条約、第161号作業保健サービス条約、第187号労働安全衛生における枠組み条約の3条約、および職場レベルにおいて実践的な労働安全衛生活動を進めていく骨格を示したILO労働

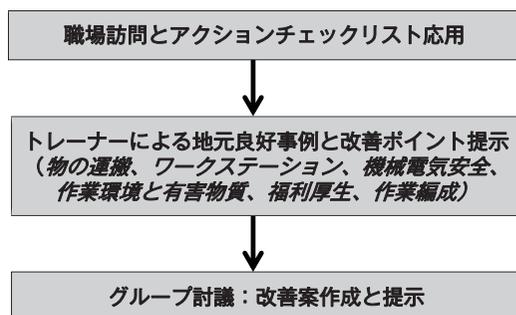


図1 参加型トレーニングの進め方の3段階。シンプルな進め方の中にILOの精神が込められています。

かわかみ つよし
ILO本部、ジュネーブ在住

表1 ILO国際労働安全衛生基準と参加型アプローチの対応

| ILO国際労働安全衛生基準の概要 | 参加型アプローチにおける対応 |
|---|---|
| <p>一次予防に必要な留意項目 作業環境における危険要因最小化、作業の物的要素・作業環境・作業編成への対応（労働安全衛生条約155号、第4条）</p> | <p>物の運搬と移動、ワークステーション、機械と電気安全、有害物質と作業環境、福利厚生施設、作業編成を取り上げ、155号条約に定める作業の物的要素と作業環境における基本項目に対応</p> |
| <p>労使協力とトレーニング 使用者が課されている義務を履行するに当たり労働者が就業中に協力し、また必要な情報とトレーニングを受けること（労働安全衛生条約155号、第19条）</p> | <p>参加型トレーニングには原則として労使代表が協力して参加、アクションチェックリストを用いたリスクアセスメントを行う</p> |
| <p>産業保健専門職(機関)の役割 職場におけるリスク評価と作業計画及び作業編成を労働者に適合させることの促進（労働安全衛生条約155号、第5条）</p> | <p>産業保健専門職が労使の自主性を尊重しながら助言者として参加し、トレーニングプログラムの構成や実施に協力</p> |
| <p>労働者参加 労働者参加は企業における労働安全衛生マネジメントシステム構築における不可欠の要素である。使用者は安全衛生のすべての面について労働者およびその安全衛生代表者と協議し、情報・トレーニングを提供。（ILO労働安全衛生マネジメントシステムガイドライン、3章2項）</p> | <p>労働者が、アクションチェックリスト実施、改善提案作成のグループ討論、改善提案のとりまとめと提示において、主体的な役割を果たす</p> |
| <p>草の根の職場への支援 中小零細企業・インフォーマル経済職場の安全衛生を漸進的に改善する国内制度の構築（労働安全衛生における促進的枠組条約187号、第3条）</p> | <p>参加型アプローチは簡便で実践的なツールとして、各国の中小零細企業職場およびインフォーマル経済職場において広く実施される</p> |



写真1 パレスチナの建設現場にて。ILOはすべての職場への安全衛生の漸進的拡大を目指しています。参加型安全衛生活動にはディーセントワーク実現の先駆けとしての意義があります。

安全衛生マネジメントシステムガイドライン（ILO-OSH 2001）との対照が興味深く思われます。

表1に主な点として、「一次予防に必要な留意項目」、「労使協力とトレーニング」、「産業保健専門職(機関)の役割」、「労働者参加、草の根の職場への支援」に着目して、ILO基準の要求事項と参加型トレーニングとの関連をまとめてみました。こうしてまとめてみると、参加型アプローチがILO基準を草の根の職場で実現していくためのツールとして重要であることに改めて気づきます。その上で、産業安全分野と産業保健分野を同時に視野に入れ統合した形で取り

組んでいくアプローチが見て取れます。また、技術的な課題を踏まえながらも、労働者の権利としての労働者参加という視点が深く統合されていることにも改めて気づきます。一方で、産業保健専門職の技術アドバイザー・助言者としての役割も注目されます。労使の自主対応や権利と義務を深く尊重しそれを支援・強化するための、高度な助言者としての役割が求められています。最後に、ILOはすべての労使がその職場において安全と健康を享受することを目指しています。すなわち、中小零細企業やインフォーマル経済職場等の無数の草の根の職場への漸進的アプローチです。簡便で使いやすく同時にILOが目指す労働者の権利の実現と労使の対話・協力にしっかりと軸足を据えた参加型アプローチは、その意味で深い内容と意味を有していると言えます。

むすびにかえて

その上で多くの産業安全保健活動専門職および活動家が経験してきていることだと思いますが、労使参加型の産業安全保健活動には労使対話の活性化を通してディーセントワークの実現を促進するという、もうひとつの重要な役割があります。労使だれもが、自身の経験と知識に基づいて具体的な改善アイデアを出して貢献・参加できる安全衛生分野は、ディーセントワーク実現の導入として、各国の職場で実際的な役割を果たしています。参加型安全保健活動を支援する私たちは、このディーセントワーク全体につながる意義とその具体的な道筋についても同時に意識しながら、さらなる実践を進めていければと思います。

(本稿で述べられている見解は著者個人のものであり、ILOを代表するものではありません。)

「慢性疲労」から「勤務間インターバル制度」へ

久保 智英¹⁾，近藤 雄二²⁾，城 憲秀³⁾

はじめに

2015年5月13日から16日にわたって、グランフロント大阪にて、第88回日本産業衛生学会が開催された。本稿では、その中でも、最近注目を集める「勤務間インターバル制度」に着目したシンポジウムをとりあげて報告する。

このシンポジウムは、産業疲労研究会が大会企画運営委員会に提案して開催されたものである。直接的な産業疲労に関する事項で、産業衛生学会本大会の特別企画として産業疲労研究会の提案が採用されたのは、直近では2006年の第79回の大会以来であり、実に9年ぶりの研究会提案によるシンポジウム開催となった。当時のシンポジウムタイトルは「産業疲労から見た慢性疲労対策」で、以下の演題と演者によって構成されていた。

産業疲労から見た慢性疲労対策

座長；

近藤雄二（天理大学），本橋豊（秋田大学）

- 1 労働者の慢性疲労概念と対策の方向性
佐々木司（労働科学研究所）
- 2 交代勤務における慢性疲労対策
武山英磨（名古屋市立大学大学院）
- 3 産業保健における疲労，過重負担対策

田中雅人（トヨタ自動車北九州）

- 4 「過労」対処法の可能性

岩崎健二（産業医学総合研究所）

- 5 慢性疲労の評価法

酒井一博（労働科学研究所）

そして、今回のシンポジウムの構成は以下のとおりであった。

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

座長；

近藤雄二（天理大学），城憲秀（中部大学）

- 1 EUの労働時間指令，勤務間インターバルによる労働時間規制について
濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構）
- 2 わが国における勤務間インターバル制の実態と課題
池添弘邦（労働政策研究・研修機構）
- 3 過重労働対策の現状と課題
岩根幹能（新日鐵住金株式会社）
- 4 労働者の疲労回復と勤務間インターバル
久保智英（労働安全衛生総合研究所）

過去と現在の比較—— 「慢性疲労」から 「勤務間インターバル」へ

これらの対比から見えてくるものとして、この約10年の間、労働者の疲労研究のテーマが、疲労の発現，進展をメインにしたものから、回復に移り変わってきているという点ではないだろうか？ 前回のシンポジウムにおける「慢性

1) くぼ ともひで
独立行政法人労働安全衛生総合研究所
2) こんどう ゆうじ
天理大学体育学部体育学科 教授
3) たち のりひで
中部大学生命健康科学部保健看護学科 教授



図1 総合討論の様子

疲労」というキーワードが意味するのは、長い間、疲労状態が続くことである。当時の抄録集を読み返してみると、各演者に共通しているのは「慢性疲労とは何か?」という視点であった。演題のタイトルの中には、「対策」という言葉が多くみられたが、当時は、「慢性疲労症候群」との対比で、「慢性疲労」という言葉が流行し出したばかりということもあり、対策の内容はというと、慢性疲労に特化した対策というのではなくて、従来の疲労研究で述べられてきたこととは大差ないものにとどまっていたことは否めないだろう。また、最近では「慢性疲労症候群」という名称に代わって「筋痛性脳脊髄炎」という名が広く使われ出してきたことや、「慢性疲労症候群」は病気であり、一般の労働者に生じる「慢性疲労」とは似て非なる物という点を強調しようという動きが相まって、産業疲労研究の中においても「慢性疲労」という言葉があまり使われなくなってきた。

では、今回のシンポジウムのキーワードは何かというと、「勤務間インターバル制度」であることはみてのとおりである。そこで、この制度について簡単に説明したい。この制度は、EU諸国で導入されている労働時間規制の一つで、勤務終了後から次の勤務開始時までのインターバル(連続休息时间)を規定するものである。その主な内容は、

- 1) 24時間につき最低連続11時間の休息を付与すること
- 2) 7日毎に最低連続24時間の休息日を付与すること
- 3) 週の平均労働時間が時間外労働を含めて48時間を超えないこと

にまとめられる。

現在のわが国における労働時間規制は、労働時間の長さを規制しているが、その実効性という意味では、長時間労働の抑制にあまり歯止めがかかっていないのが現状である。それに対して、この制度では、特に11時間の連続休息期間を設けている点は、直接的に疲労やストレスの回復に重要なオフの時間を規定しているので、従来の労働時間規制に比べ、より効果が高いものであると期待が寄せられている。そのような理由から、数年前より、この「勤務間インターバル制度」が脚光を浴びてきて、徐々に導入する職場も増えている。情報労連では、積極的に、その導入に向けた取り組みがなされていることはご存知の方も多くいるかもしれないが、2015年の春闘において、その傘下であるKDDIの労働組合が11時間の勤務間インターバル制度を獲得したことは記憶に新しい。

約10年前と後とでは、前シンポジウムは疲労そのもの、今回のそれはオフを重視する勤務体制をメインテーマとしていた。その様相は違えども、その実、それらは一つの直線で結ぶことができる課題だったのではないかと思う。つまり、先に指摘したように、前シンポジウムでは「慢性疲労」対策への言及は不十分であったことに触れたが、今回のシンポジウムでは、一つの、しかし、有力な対策として導き出された答えが「勤務間インターバル制度」だったのではないかと筆者は考える。

今回のシンポジウムの特徴 ——異種格闘技

今回のシンポジウムの特徴は、労働時間という共通した問題に対して、異なる専門を持った演者から、それぞれの立場で発言をしていく形式が取られたことがあげられる。どういうことかという、濱口氏と池添氏は法学、岩根氏は産業医学、筆者の一人である久保は心理学といった全く違う角度から、同一の問題を扱うという形式がとられた。勤務間インターバル制度は、いうまでもなく、労働時間の問題で、労働者の健康や安全に直結する重要な要因でもある。しかし、意外にも産業衛生学分野では労働時間、そのものについて論じる場がこれまで少なかっ

たように感じられる。

それに関連して、本シンポジウムの総合討論（2時間のシンポジウムの中で、今回は約1時間も総合討論にあてて議論したのも、最近では非常にめずらしいやり方だったと思う）において（図1）、濱口氏が言及されたことが強く記憶に残っている。それは「労働安全衛生の問題として勤務間インターバル制度を考える」という発言である。この言葉は、産業衛生の分野で研究・実践を産業とする者へのエール、または叱咤激励としてとらえられるのではないだろうか。異種格闘技として、このシンポジウムをとらえるとしたら、この発言は、われわれ産業衛生学分野の者にとって、強烈なボディブローだったと思う。

本来は、法学だけの問題ではないにもかかわらず、今まで、勤務間インターバル制度に始まり、ホワイトカラー・エグゼンプション、裁量労働制、フレックス・タイムといった労働時間の問題は産業衛生分野でとりあげられることが少なかった。そこには、働く人々の疲労やストレス、睡眠の問題、ひいては健康や安全に直結する重要な問題が潜んでいるにもかかわらず、である。濱口氏の発言を、われわれはどうとらえ、どう行動するかは、次なる大きな課題となるかもしれない。

終わりと始まり

800席のメイン会場が、今回のシンポジウムでは、立ち見が出るほど、多くの聴衆で埋め尽くされていた（図2）。産業疲労研究会の活動が、こしばらく、低迷していたことは研究会の会報においても触れられたが、今回のシンポジウムの盛況ぶりは何を意味するのか？ ただ単に「勤務間インターバル制度」という時流に乗ったテーマ設定をしたことでの、単なる一過性の盛り上がりだったのか、あるいは、労働時間と



図2 シンポジウム会場の様子

いう問題に労働者の疲労という視点から切り込める産業疲労研究会へのニーズが再び高まってきたのか、筆者としては後者の可能性を信じたい。

今回のシンポジウムでは、産業衛生分野の研究者、実践家へ、1)「勤務間インターバル制度」とは何なのか？、2)「勤務間インターバル制度」の実施、運用に向けた疲労回復に関するエビデンスが求められていること、そして、最後に、3)労働時間の問題は労働安全衛生の問題でもあることをメイン・メッセージとして伝えられたことは、今回の功績でもあるのではないだろうか。しかし、今回のシンポジウムはシンポジウムとして、冷静に、その功績と反省点を検討し、次なる「始まり」を見据えていきたい。

産業疲労研究会では第83回定例研究会を「ライフとワークのバランス——労働時間の決定から」というテーマで、10月3日に名古屋（中部大学名古屋キャンパス）にてシンポジウムを開催する予定である。筆者らは、この例会においても労働時間と疲労との関わりについて深い検討がなされるものと期待している。詳しくは研究会のHPをご覧ください（<http://square.umin.ac.jp/of/>）。

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 21)

社歌と労働組唱歌に刻まれた炭鉱の記憶③

前田 和男

●旧平市歌に「炭鉱」がない理由

前々号と前号の2回にわたって、「社歌」「労働組唱歌」「応援歌」が、炭鉱に特有の「一山一家」の絆をより強くする役割を担ってきたことを検証した。しかし、主要産業とはいえ石炭にはわかen「稼ぎ頭」にのしあがった新興勢力である。またそれに関わる人の数も多いとはいっても、本連載の第18回で推論したように、いわき・常磐地域全体の割合では3割ていどの少数派にすぎない。しかも湯本・内郷・勿来地区に偏在している。それゆえ、炭鉱地域はそれ以外の近隣からは「敬して遠ざけられてきた」ともいわれてきた。

しかし実際のところ、炭鉱と炭鉱関係者は「炭鉱以外」の人々からどう見られていたのか。それを「社歌」「労働組唱歌」「応援歌」以外の歌からより深く窺い知ることにはできないものか。というのも、それら「社歌」「労働組

唄」は「私的な唄」なので“偏向”は否めないからだ。ならば、「公的な唄」ならどうだろう。中立性と公平性が要求されるため、ひょっとして客観的な評価が期待できるかもしれない。

「公的な歌」の代表といえば、市町村の歌と校歌だろう。そこで今回と次回で、いわき・常磐地域の市町村歌と校歌を収集、その中で炭鉱がどう扱われている(いた)か、突き合わせを試みようと思う。

まずは市町村歌である。いわき・常磐地域では、明治初期以来合併が繰り返され、その“総仕上げ”として1966年10月、平、内郷、常磐、磐城、勿来の5市と四ツ倉町、好間村など4町5村の合併により「いわき市」が誕生する(図1)。そこで、この大合併にかかわった市町村にあたってみよう、常磐炭田史研究会副会長の小宅幸一さんの手をわずらわせて調べていただいたところ、このうち「公的な唄」、つまり市歌があった(ある)のは旧平市と現いわき市だけだという。

では二つの「市歌」のうち年代の古い「旧平市歌」から検証にかかろう。

旧平市は3万石の城下町(江戸時代初期は最大で12万石だったが、戊辰戦争で敗れ5万石から3万石になった——いわき地域学会幹事でもある小宅氏の教示による)で、江戸時代から現在に至るも常磐地方の政治・経済・文化の中心である。



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。

有力炭鉱はないものの（ただし後述するように赤井村を吸収合併することで日本曹達系の炭鉱を有することになる）、かつては古河好間炭鉱から馬車軌道が敷かれ（後に綴（現・内郷）駅への鉄道軌道へ変更）、石炭景気とは無縁どころか、ヒト・モノ・カネ・文化の拠点として長年その恩恵にあずかってきた。であれば、当然、炭鉱が何らかの形で平市歌の一部にうたいこまれているだろうとの期待を抱いて、突合してみた。以下に小宅さんからご教示いただいた歌詞を掲げる。

平市歌（作詞：北郷雪夫、作曲：八木伝）

1. 明けて夏井の水きよく
 いらか伸びゆく街のいろ
 人和すところ眉あげて
 ゆかりの郷さとに呼びかわす
 あゝ平和の光りさす都
 わが平市に誇りあり
2. 映えてあかい関伽井そらの深みどり
 仰ぐ理想の穹のいろ
 地平につづく産業は
 生氣溢れて日に進む
 あゝ文化の華の咲く都
 わが平市に榮えあり
3. 晴れて豊間の磯の香に
 銀鱗おどる波のいろ
 大洋はるかみな勢い
 世界を結ぶ夢あらた。
 あゝ希望の虹のたつ都
 わが平市に恵みあり

残念ながら、筆者の期待はあえなく裏切られた。ご覧のとおり、炭鉱の「た」の字もない。それでも炭鉱をかすかに暗示する表現のかけらがあるかもしれないと、もう一度、見直してみても、2番の「地平につづく産業」を「炭鉱」と読めなくもなかったが、「地下につづく」ならともかく、それは炭鉱ファン

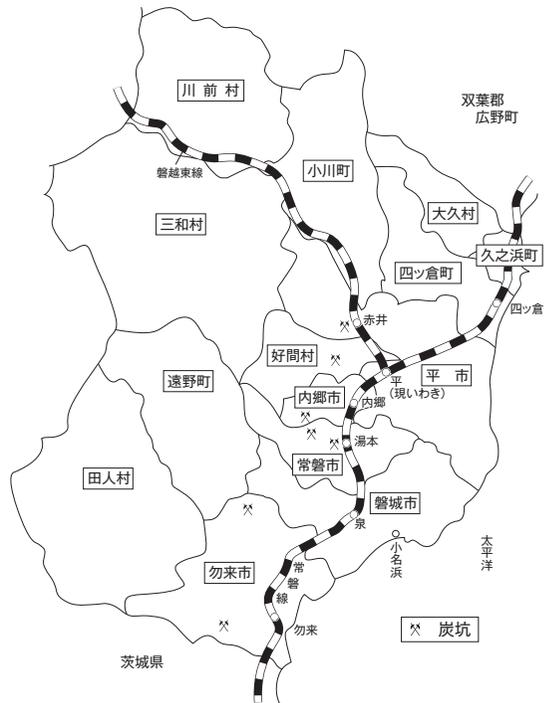


図1 合併直前のいわき市

の“深読み”のしすぎだろう。

いったい全体なぜなのだろうか。その理由を私なりにこう推理した。

そもそも平は戦前の1937年（昭和12年）に市制を施行しているが、この市歌が制定されたのは1956年（昭和31年）1月8日。前年の1955年には旧赤井村を、さらにその前年の54年には旧豊間町と旧夏井村を吸収して市勢を拡大しているのだから、おそらくそれを“寿いで”の「市歌」制定ではなかったか。その証拠に歌詞の1番に「夏井」、2番に「赤井」（関伽井は赤井地区の古称）、3番には「豊間」をうたい込む配慮をきかせている。1番の冒頭で、「（吸収する側の）わが平は江戸時代からつづく3万石のご城下で……云々」の平自慢のくだりがあってもいいのに、それも控えられている。そんな「深慮」とともに「石炭」と「炭鉱」にも言及がない。それは、小宅氏から窺った歴史背景からすると、以下の理由によるものと考えられる。

すなわち、吸収合併した3町村のうち旧赤井村には日本曹達系の炭鉱があり、平市歌が制定された年にも操業中であつたが、それは1940年(昭和15年)から本格稼働したもので歴史が浅い。それよりも関伽井嶽という薬師信仰の山が古くから知られており、そこで2番では赤井の古称として「関伽井」の歌詞が採られたのではないか。また炭鉱産業は新生平市にとっては「一部分」という考えしかなく、むしろ常磐炭田の消費地としての認識の方が強かつた。さらに平市にとって、海岸部を得ることが合併の最大の眼目であつたと考えられ、それが海を愛でる3番の歌詞にあらわれているのではないかという。なるほど、それで平市歌に「石炭」「炭鉱」がうたいこまれなかつたわけがよく理解できた。

●炭鉱に寄り添う勿来小唄

しかし真の理由はどうあれ、平市歌に炭鉱への言及がないのはやはり寂しい。市歌になじまないのであれば、別の形で歌われていないだろうか。そうだ、年に一度市民が踊って歌って一つになる盆踊りがある。そう思いついて、高木誠一『磐城北神谷の話』(日本常民文化研究所、1955年)の中から、平地区の盆踊唄を探し当てた。

そこには、「♪嫁にゆきたや磐城の平、人情豊かな城下町」の江戸時代からつづく平自慢にまじって、「炭鉱」が実に多くうたいこまれているのではないか。たとえばこんな具合だ。

♪あ^{やま}の娘浜から、この娘は炭^{やま}礦よ 拍子揃いで盆踊
♪炭^{やま}礦は夕焼七浜こやけ磐城平は盆踊り
♪浜で生れて炭山で育ち今宵平の伊達姿
♪斜坑三千尺切羽のやみに男度胸の男度胸の炭^{やま}鉱節

年に一度の祭りに、平周辺の炭鉱から老若男女が集いきて、踊りと唄を楽しむさまが情感ゆたかにうたいこまれている。市民たちは盆踊りでこれほどまでに炭鉱を愛唱しているのであれば、平市歌に炭鉱がうたいこまれていなくても「よし」としよう。

やはり市歌という「公的な唄」となると、どうしても未来志向の格調高い詩句が並ぶことになる。であれば、炭鉱をうたいこんだ、市民にもなじみやすい、お堅い市歌と軟弱で猥雑な盆踊唄の中間形の“準市歌”はないものか。

平以外の大炭鉱を抱える地区なら「市歌」ではなくともそれに準じる「公的な唄」にうたいこまれているかもしれない、そう考えてあためてみると、常磐炭田最大手の一つ大日本炭礦のお膝元である勿来にそれを見つかることができた。

『いわき市勿来地区地域史3・上巻』(いわき市勿来地区地域史編さん委員会、2014年)によると、1955年4月29日、石城郡の勿来町、植田町、錦町、川部村、山田村の3町2村が合併して勿来市が誕生。それを記念し市民のための愛唱歌をつくろうと、勿来市観光協会の肝いりで、2年後の1957年に「勿来小唄」が誕生したとある。経緯からして「小唄」といっても、花街で生まれた座敷唄の一つである「私的な唄」ではない、市歌に準じるれっきとした「公的な唄」といっていいだろう。こんな歌詞である。

勿来小唄 (作詞：北郷雪夫、作曲：八木伝)

1. 街は栄えるネ 工場はふえる
花の植田のあで姿よいさ
ネオン七色あの娘の胸もホイ
燃えて火となる発電所
ササホイホイ発電所
2. 道もせに散るゆかりの歌に
名どこ勿来の関の跡

花も名残りの桜に匂う
一目千両の展望台

3. 呉羽娘糸ひくいとし
着せて錦の長い橋
夢も鮫川あこがれながら
引く手あまたの地曳網
4. やさし鶉の鳥 波間に舞えば
月も照る鳥情け鳥
眺め絵どころ松原越しに
流す浮名の泊り舟
5. 自慢たかだか高柴ダム
招く山田は虹の郷
黒いダイヤにガスまで湧いて
つきぬ宝の出るところ

(以下略)

5番目とはいえ、炭鉱がしっかりと愛でられている。旧勿来町では大日本炭礦勿来礦、旧山田村と旧川部村でも炭鉱が操業しており、この勿来小唄がつくられた年にはまだ歌詞のとおり「つきぬ宝の出る」堅調な状態にあった。

ところで、この勿来小唄と前掲の平市歌をめぐって興味深いことにお気づきだろうか。いま一度、両者のタイトル周りを見比べていただきたい。そう、どちらも作詞は平市在住の詩人・北郷雪夫、作曲・編曲は八木伝とまったく同一のコンビなのだ。にも拘わらず、平市歌は「炭鉱」への直接的言及もなく役所の依頼通りにつくられた紋切型。片や勿来小唄は作詞家の筆がのびのびと走って、自然と黒ダイヤの歌詞が沸いて出たという印象をうける。どちらが市民うけがよいかはいうまでもなからう。思うに、旧勿来市では市制施行を記念するにあたり何かと制約が多い「公式の正調市歌」ではなく小唄形式の「準市歌」とし、それが効を奏したのではないか。だとすると勿来の知恵の効かせ具合は実に絶妙で、お役所ながら粋でその意気やよしと、炭鉱ファンとしては、褒めてやりたい。

●いわき市歌の歌詞になぜ斜陽の石炭が……

さてさて、勿来に炭鉱をうたいこんだ「準市歌」を見つけたことでいささか寄り道をしてしまったが、それではもう一つの正式な市歌である「いわき市歌」の検証にとりかかるとしよう。といいながら、本音を白状すると、事前にはさほどの期待もなかった。平市の場合は3町村の吸収・編入だったのに対して、いわき市の合併は5市5町4村と数も面積も人口もはるかに大規模であり、さらに1966年という合併時には「石炭」は明らかに斜陽となり、常磐地域でも閉山が相次いでいた。それゆえ平市歌以上に「炭鉱」には遠慮を願う配慮が働くはずだとあらかじめ諦めていたからだ。ところが驚いたことに、その予断は見事に裏切られた。以下に掲げるのでとにかくごらんいただきたい。

いわき市歌（作詞：乗田まさみ、補作：草野心平、作曲：小林研一郎、編曲：渡辺浦人）

1. 若いまちいわき伸びていくいわき
さわやかな海の夜あけに
夢をはらんで満ちてくる潮
あふれるのぞみいわき
あふれるのぞみいわき
みんなで呼ぼう幸せをここに
2. 若いまちいわき花ひらくいわき
街ごとに光はあふれ
炭^{やま}鉱^{こう}に工場にこだまする歌
ほほえむみのりいわき
ほほえむみのりいわき
みんなで呼ぼう幸せをここに
3. 若いまちいわき栄えゆくいわき
湯の里にけむりたなびき
七浜の波さわぐ松風
ゆたかなながめいわき
ゆたかなながめいわき

みんなで呼ぼう幸せをここに

なんと2番にずばり「炭鉱」がうたわれているのではないか。なぜ平市歌ではなかった「炭鉱」が10年後の石炭斜陽化の中で甦ったのか。その理由を追究する前に、この「いわき市歌」が制定される経緯を簡単に説明しておこう。

いわき市は1966年に市制をしいたが、1周年記念事業として市章と共に市歌が公募された。作詞部門には360の応募があり東京都の男性の作品が受賞、これにいわき市小川町出身の詩人・草野心平が補作。また作曲部門には427の応募があり、市内小名浜出身の小林研一郎（後に世界的指揮者“コバケン”で知られるようになるが当時は東京芸大の学生だった）の作品が受賞、作曲家の渡辺浦人が補作を行なった。1967年11月3日、市制施行1周年記念式典が平市民会館で盛大に開催され、歌手の藤山一郎の歌唱指導のもと、磐城高校ブラスバンドの演奏をバックに、いわき児童合唱団によって新生いわきの市歌が披露された。

●いわき市歌の先行歌、磐城甚句

それでは、鳴り物入りで制定されたいわき市歌と炭鉱の関係について検証に入ろう。栄えある市歌に炭鉱がうたわれたことは、炭鉱ファンとしては嬉しいかぎりだが、一歩引いてみると、戦前と戦後すぐの石炭増産の時期ならいざしらず、石炭斜陽の時期に石炭が工業と並んで脚光を浴びる作詞が採用されたことに、いささか違和感を覚えざるをえない。

何故なのか、その理由をさぐろうと資料を渉猟していると、興味深い「先行歌」に行き当たった。それは1935年（昭和10年）にレコード化された「磐城甚句」である（歌：伊藤久男，作詞：野村俊夫，作曲：大村能章，日本コロムビア）。30年後のいわき市歌と比較検証するには格好な素材と思われるので、以下に掲

げる（出典：斎藤秀隆『東京だょおっ母さん——野村俊夫物語 生誕百年記念』歴史春秋出版，2005年）。

磐城甚句

磐城よいとこ 自慢じゃないが
意気はひとすじ 栄へて伸びて
黒いダイヤが ハア 無尽蔵
磐城名どころ サツテモナ
ザックリ 黄金の花が咲く
カラゲテカラゲテ モツテイキナ

平町 嬉しや 情けの町よ
昔や三万石 昭和の栄へ
花が気を引く ハア 袖をひく

わしが在所で 見せたいものは
花の勿来に 温泉の湯水
港小名浜 ハア 大漁船
今日も今日とて 赤井岳薬師様へ
国の御為に 働く主の
御身の御無事を ハア お願いに （以下略）

それでは、この磐城甚句と前掲のいわき市歌を比較検証してみよう。

まずは、両者に共通するもの、30年の歳月を経ても変わらないものは何か。現いわき市の全市域は、漢字の表記では「石城」「磐城」と違っていても、江戸時代以前から平地区を中心に一つの生活圈を形成しており、磐城甚句もいわき市歌も、それを大前提にして平地区を中心にした周辺地域の「特長」が披露されている。つまり「基本設計図」において、いわき市歌は磐城甚句の現代版といってよく、両歌のあいだに半世紀を超える時が流れていることを感じさせない。もう一つ変わらないもので重要なのは「炭鉱」の評価である。磐城甚句は冒頭で「黒ダイヤ」を称揚しているが、いわき市歌でも炭鉱が工業と並ぶ地元

の主産業とされている。ただし、いうまでもないがこれは実態に即しておらず、後に詳しく検討することにしよう。

一方、両者の違い、30年の歳月を経て生じている変容をみてみよう。まず全体の印象である。基本設計図は変わらないものの建てつけ（見栄え）はかなり違う。磐城甚句は「具体的」であるのに対して、いわき市歌は「抽象的」あるいは「匿名的」である。たとえば、磐城甚句では、磐城全体シンボルである「石炭」を冒頭に打ち出し、「情けの平」「花の勿来」「温泉の湯本」「港小名浜」と「ご当地自慢」が続くが、片やいわき市歌には具体的な地区名はうたいこまれず、「湯の里」「波さわぐ」などひたすら「匿名」に徹している。

この変容をどうみるか。30年の歳月の流れだけによってつくられたものだろうか。筆者には、どうもそうは思えない。そこには、大いわき市を誕生させた合併の経緯が深く関係しているのではないか。そこで、以下私なりに大胆な類推というか妄想をたくましくしてみたい。

いわき市は、世紀の大合併によって、面積では日本一、人口では33万超の県内最大、東北で仙台市の約48万人に次いで2位、全国では24位の大都市となった（いずれも当時の数字）。まさに「夢の大躍進」で「市民・行政一丸となって」と思われがちだが、関連資料にあたってみたところ、この合併はスムーズに進んだわけではない。それどころか何度も暗礁に乗り上げてご破算の可能性すらあった。

そもそも合併の機運が盛り上がった契機は、1962年に打ち出された国の「新産業都市構想」にある。国を挙げてのエネルギー転換策で、常磐地域も「脱石炭」が求められており、この新産都市に乗って工業を中心に地域開発を進めようとの企図から、広域行政化は必須であるとして、大合併が焦眉の課題となったのである。

地域全体の将来に関わる大きな方向性としては異議はないはずなのに、当初から関連市町村の足並みがそろわず、①1966年6月1日を合併目途に、②合併範囲は14市町村、③対等合併、という3原則が合意されて、ようやく端緒につく。

最大の懸案は「都市名」と「本庁舎と仮庁舎をどこに置くか」であった。当初、平市は「磐城平市」を、磐城市は「小名浜市」を、常磐市と勿来市はともに旧自市名を主張、「仮庁舎も本庁舎も自分のところに」と譲らなかった（なお、小宅氏によると、内郷市は、昭和30年代、常磐炭鉱が坑口を内郷から湯本に集約していた関係で、石炭産業との縁が薄れつつあった上に市内にあった中小炭鉱の閉山が相次いだため、財政状況が非常に厳しく、いわき市合併のなかで主導権を握れる状況にはなく、“流れに乗る”という態度だった）。

かくして合併協議は頓挫して越年する。そこで特別委員会から、各市町村の要望などを勘案し、①新市名は「いわき市」に、②仮庁舎は平市に、③本庁舎は合併後に決める、④その時期と場所については県及び県議会に一任、の調停案が提示される。さらに知事と県議会からも「5市が一体となって強力な自治体をつくり、新産業都市建設を進めることが地元の繁栄である」との強い要望を受けるなかで、徐々に対立を超えて合意が形成されていく。しかし常磐市だけが「新市名と温泉は他市へはやれない」と最後まで抵抗。そこで、常磐市に大きな影響力をもつ常磐炭礦が同社出身の議員に働きかけ、それが功を奏して、常磐市議会は調停案を受け入れようやく合併が成ったといわれている。

こうして難産の末にいわき市が誕生した経緯からして、その新市歌については、次の裏目読みができないだろうか。「対等合併」という建前から、14もの旧市町村すべてを歌詞に盛り込むのは制約上無理である。であれば「ご当地自慢」はひたすら控えて「匿名」

に徹する。これは平市歌にもいえることだが、関係市町村への「配慮」によるものと思われる。

一方で、この新市歌では、ひたすら「抽象的」「匿名性」に徹しながら、「炭鉱」だけが具体的な文言として盛り込まれ、工業と並んで「新市のシンボル」に擬された。それはなぜなのか？ 世間では「石炭は斜陽」といわれながら、ここ常磐市にあっては常磐炭鉱は従業員4,500人、家族を含めると1万人以上の地域最大の企業であり、合併当時でもなお石炭産業はいわき地方を支える主力産業であった。常磐市が最後の最後に合併に合意した(なお、小宅氏によると、むしろ合併条件をめぐって旧磐城市や旧勿来市の抵抗はすぎましいものがあり、最後になったのは常磐市が温泉の権利を確保するための条件整理に時間を要したためであるという)ことで改めて石炭産業の存在感を印象づけ、それが新市歌に「炭鉱」の二文字を「工業」と並んで盛り込ませたとはいえないだろうか。すなわち、春秋の筆法をもってすれば、常磐市が「最後の最後に合意した」おかげで、いわき市歌の歌詞に炭鉱が残ったのではないか。

なお、以上の推論はあくまでも筆者の個人的な憶測、妄想力の産物であることを重ねてお断りしておく。

*

ところでこのいわき市歌だが、制定されて以来、市のさまざまなイベントで演奏・合唱されるだけでなく、平駅(現いわき駅)近くの大黒屋デパート(2001年5月に倒産、跡地は結婚式場になっている)で毎日流されていた。普通は市制制定記念でつくりはしたもののお蔵入りして、市民には馴染みのないのが多くの

市歌の宿命だが、いわき市歌は幸せなことに例外の扱いを受けてきたようだ。

しかし、制定から50年がたち、市民の間にはさまざまな評価があるのも事実だ。その典型は「歌詞が時代にそぐわなくなっている」という批判だ。たとえば、歌詞で繰り返される「若いまち」である。「市制施行から半世紀近くが経過、人間でいえば壮年を超えているのに」と。もう一つはやはり歌詞にある「炭鉱」である。「閉山になって40年もたち、とっくにいわき市を牽引する主産業でなくなつて久しいのに」と。

たしかに、一理も二理もあるもつともな意見と思われるが、ただせつかくここまで歌い継がれているのであれば、歌詞から「炭鉱」をけずったり、あるいは新しい市歌に全面改定したりせず、これはこれでアーカイブス効果(まちの記憶)として評価・保存してもいいのかもしれない。かつていわき・常磐地域は「炭鉱」で栄えた「若いまち」であったと。

これまた筆者の妄想であるとお断りした上でこうも提言したい。昨今、九州で旧「炭鉱」がユネスコの近代化遺産に登録されると話題を呼んでいるが、このいわき市歌も磐城甚句や常磐炭坑節ともども「遺産登録」に名乗りを上げたらいかがだろうか。炭鉱の坑道や煙突だけが近代化遺産ではない、そこから生まれた炭^{やま}鉱の唄だって立派な近代化遺産なのだから。

(この項つづく)

* 日本音楽著作権協会(出) 許諾第1506839-501号
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。

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

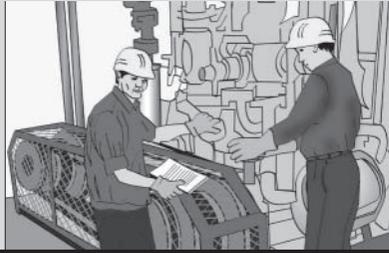
若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体

**国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力**

小木和孝 記

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、若年労働者に相談することは極めて重要である。若年労働者作業のあら



第2版【カラー版】最新刊

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たちです。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。作業に加わ

若年労働者が法定の歳

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。

人間工学チェックポイント

リスク低減

- ・ 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

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と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接します。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的な改善策を提案する機会を提供します。

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

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



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

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。

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



〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : http://www.isl.or.jp/



昭和の映画と映画館⑥

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

『また逢う日まで』『浮雲』『日本の夜と霧』——筆者が選ぶ戦後邦画のベストスリーである。傑作映画とは、われわれの環境、心境、年代がどんなに変わろうと、観るたびに新鮮な発見と感慨を呼び起こし、スクリーンとのいっそうの共有体験を構築できる作品だと思う。

『また逢う日まで』1950年

監督：今井正 出演：岡田英次、久我美子、杉村春子

ロマン・罗兰の反戦と純愛の物語『ピエールとリュース』を下敷とし、水木洋子、八住利雄がリリズムあふれた作品に脚本化。第二次大戦下、空襲の不安と緊張の日々、大学生の田島三郎（岡田英次）と画業を生活の糧とする小野螢子（久我美子）の戦火を越えた青春、そして待ち人との別離。

“硝子越しの接吻”シーンは、社会現象にもなったという。その舞台は東京郊外の林の残るアトリエ。日本映画史上屈指の名場面となった。林間アトリエには昭和10年代から戦後にかけて若き画家や詩人たちが集い、“池袋モンパルナス”と称されたアトリエ村とダブルイメージされ、よけいリアリティをかき立てた。

この作品は、第24回キネマ旬報ベスト・テン第1位、第1回ブルーリボン賞作品賞、監督賞ほか多くの賞を受賞した。今井正（1912～1991）は前後して『民衆の敵』（1946年）『青い山脈』（1949年）『ひめゆりの塔』（1953

年）『にごりえ』（1953年）『真昼の暗黒』（1956年）『米』（1957年）『キクとイサム』（1959年）など社会的ヒューマニズムを代表する佳品を制作し続けた。

『浮雲』1955年

監督：成瀬巳喜男 出演：高峰秀子、森雅之、岡田茉莉子

林芙美子の原作を水木洋子が脚色。第二次大戦中、日本占領下のベトナム・ダナンで働く農林省技術官の富岡兼吾（森雅之）と農林省タイピストとして赴任した幸田ゆき子（高峰秀子）が因縁的に出会った。敗戦、引揚げ後も、芥に浮き沈むうたかたの如き奈落へのスパイラル。崩壊混乱する戦後の価値観、荒廃する風俗、困窮する生活もリアルに描かれる。大詰めは兼吾の新任地、千年杉も霞む篠突く雨の屋久島で、同行したゆき子は病勢急転で最期を迎えた。

ゆき子の死と戦後価値体系の瓦解、貧困、疾病構造を重ね合わせ“敗戦処理恋愛”に昇華させた本作品も、第29回キネマ旬報ベスト・テン第1位、第6回ブルーリボン賞作品賞ほか、小津安二郎にも「俺にできないシャシンだ」と言わしめた。成瀬巳喜男（1905～1969）は、水木洋子の脚本では『あにいもうと』（1953年）『山の音』（1954年）『驟雨』（1956年）『あらくれ』（1957年）など作家の名編を映像化した。

『日本の夜と霧』1960年

監督：大島渚 出演：渡辺文雄、

桑野みゆき、津川雅彦

大島渚、石堂淑朗の脚本に、戸浦六宏、佐藤慶、小山明子など共演の大島一家による激動する政治状況下でのプロテスト作品。時代に翻弄されつつも“時代の子”であった社会運動としての学生運動を新たな視座から問い直す討論劇。時は1960年秋、戦後最大の国民運動“60年安保闘争”が退潮を見せている頃。舞台は、霧の深い夜、社会人として既にキャリアを持つ新聞記者（渡辺文雄）が“6.15”の取材過程で傷つきながらも救助した女子大学生（桑野みゆき）との結婚披露宴会場。安易な妥協を拒否する群像にとって、「日本の夜と霧」はまだまだ深い。

「松竹ヌーヴェルヴァーグ」の旗手と称され出発した大島渚（1932～2013）は、本作品後も論議を呼ぶ社会的、政治的作品を生み、海外の監督にも影響を与えた。

これらの作品に共通している基本テーマは、人間の本性にかかわる戦争と平和と愛のかたちである。人の本質が感情をもった社会的動物である限り、この基本テーマは永遠の課題である。この三者を巧みに織り交ぜ、さらに一定の悲劇性を漂わせる優れたシナリオでのヒット作が後世に残る作品といえよう。特に、人生同様に、映画、芝居は最終場面、大詰め、幕切れ如何によって評価される。

『また逢う日まで』の田島は、

また逢う日まで

監督 今井正

浮雲

監督 成瀬巳喜男

日本の夜と霧

監督 大島渚

召集され、動き出した汽車のデッキに立ち尽す。すでにその日、空襲で落命した螢子とは別れの言葉もないまま死地に赴く。この場面は、二葉あき子が唄う「夜のプラットホーム」(1947年)が、別れを交わせた歌詞の二人とは違うが、しっくりくる時代歌でもある。

戦後、母(杉村春子)は螢子の描き遺した自画像を三郎宅に持参。高級司法官で三郎の父(滝沢修)が三郎の遺影に並べる。両家の身分格差が暗示されるが、複雑な思いを抱いた台詞なき対面の場だ。「螢ちゃん、よかったね。やっと二人になれて……」

『浮雲』のゆき子と兼吾は、屋久島で終末を迎える。どちらかが死ぬまでは離れられない“死出の旅路”ともいべき過去への道行。腐れ縁を断ち切れないゆき子。恋愛とは関係性の幻想であり、相手への矛盾した感情に溺れるものでしかない。男と女の間柄は正解なき相互耽溺の依存状態(共依存)が本質ともいえよう。

この膠着状態がゆき子の死で一挙にカタストロフィを迎える。兼吾の号泣とゆき子に施す死化粧。それが雲間に射す曙光のようなカタルシスを観客にも与える幕切れ。

いささか芝居気すぎるシナリオだが、「時の歌」「星の流れに」(菊池章子, 1947年)や「銀座カンカン娘」(高峰秀子, 1949年)を連想させやすい“時の作品”の意味からも傑作である。

『日本の夜と霧』の最後は、新

婦も結婚に逃避するとして追究され、ついには席を立つなかで舞台が暗転。踏み込む警官と式途中に乱入した逮捕状が出されている新婦の元同志の怒号のみが響く幕切れである。安易な方向性や責任性で結論づけられない社会運動の課題が示されている。

劇中には、「インターナショナル」(フランス, 1871年)「国際学連の唄」(ソ連, 1949年)「若者よ」(日本, 1947年)「民族独立行動隊」(日本, 1950年)等々がショスタコーヴィチの交響曲とともに流れている。しかしリアルタイムに“時代の思想”をうつすのは西田佐知子の「アカシアの雨がやむとき」であろう。これほど時代の代名詞といえるものはない。

これらの名画をあちこちの名画座で見してきた。いささかアカデミックな鑑賞場所に、「東京国立近代美術館フィルムセンター」がある。洋の東西を問わず、戦前からの名作をさまざまテーマで特集、上映している。フランスのジュリアン・デュヴィヴィエ監督の『地の果てを行く』(1935年)『望郷』(1937年)『舞踏会の手帖』(1937年)や、ジャン・ギャバン主演の『大いなる幻影』(1937年)『ヘッドライト』(1956年)もここで観たし、『また逢う日まで』もここだった。ホールでは、『浮雲』



写真 入場し切れないほどの人が詰めかけた「並木座」最終回(1998年9月22日撮影。提供 毎日新聞社)

のゆき子が東京で一人住まいする家の大道具が組まれて展示されたこともあった。

だが、『浮雲』で印象深いのは、銀座「並木座」である。1953年にビルの地下に開場し、1998年にビルの老朽化と経営難で閉館したが、その数ヶ月前から日本の巨匠たちの作品を上映し、行列のできる多くのファンを集めた。最終公演は「名匠成瀬巳喜男の世界」、その雰囲気もあって『浮雲』に通じる幕切れでなかなかよかった。

一方、現在活気があるのが「新文芸座」。封切後4日で上映中止となった『日本の夜と霧』を特別上映した「人生座」の姉妹館「文芸座」が再発足した映画館である。

首都圏周辺の名画座は衰退が進んでいるが、活動している名画座もまだまだ多い。これからは、観客が名画座を育てることが映画界にとって大きい課題であろう。

きたざと しんたろう
精神科医

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。このシフトワーク・チャレンジは「夜勤・交代勤務版ミシユラン」として、夜勤・交代勤務を行っている各業種・団体の格付け検定になることを宣言します。

- 本書の構成
- 1章 夜勤・交代勤務 Q A
 - 2章 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
 - 3章 産業別の夜勤・交代勤務
 - 4章 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
 - 5章 夜勤・交代勤務の知識
 - 6章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
 - 7章 参考資料 夜勤・交代勤務ガイドライン
 - 索引 裏引き用語集

検定受験ID付き

夜勤・交代勤務 検定 シフトワーク・チャレンジ 公式問題集

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

■体裁 A5判並製 160頁

図書コード ISBN 978-4-89760-329-2 C 3047

■定価 本体3,000円＋税

「シフトワーク・チャレンジ」受験1回分の受験ID付き



話題の最新刊

〒216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : <http://www.isl.or.jp/>

2015年度 第4回 労働科学研究所セミナー

主催：公益財団法人 労働科学研究所



24時間社会が生み出すリスクに上手に向き合う

夜勤・交代勤務に関する検定試験

「シフトワーク・チャレンジ」に合格しよう

公式問題集を使用した検定試験のための事前講習会

■日時・会場：

東京：2015年7月29日（水）14:00～16:30 日本教育会館

大阪：2015年7月30日（木）14:00～16:30 大阪科学技術センター

人間は、夜間には昼間と同じように働きません。誰だって夜は眠いのです。でも、深夜に働く人がいなくなったら困ることが多いのも事実でしょう。現代の社会にとって、夜勤・交代勤務者は不可欠な存在です。セミナーでは、夜に働くということがどのようなことか、そのリスクにはどのように向き合えばいいのかなど、夜勤・交代勤務のあれこれについて、概説します。夜勤・交代勤務に関する検定試験「シフトワーク・チャレンジ」への挑戦を通じて、夜勤をする人も、それを支える人も、職場全体でシフトワークへの理解を深めてみませんか？

■講師：佐々木司・松元 俊

（労働科学研究所 疲労・労働生活研究グループ・慢性疲労研究センター）

■受講料：維持会員 無料 ※「無料クーポン」が維持会専用ページより印刷可能です。
一般 3,000円

■テキスト：テキスト『シフトワーク・チャレンジ 公式問題集』定価3000円
（「シフトワーク・チャレンジ」受験1回分の受験ID付）
当日、受付にて割引価格の2500円で販売します。
※すでにお持ちの方は持参いただいても構いません。

■対象：夜勤・交代勤務の関係者の方、医療関係、運輸業界、インフラ関係業種の方、
総務・人事・労務・安全衛生担当者、労働組合、自治体関係者の方など。

セミナーの申し込み方法

■お申し込み：Webフォーム ホームページ (<http://www.isl.or.jp>) >>提供サービス>>セミナー・イベント>>受講申し込み

FAX 044-976-8659 FAX申込用紙はホームページからダウンロードできます。

■お問い合わせ：労働科学研究所セミナー係 TEL044-977-4390（ダイヤルイン）

公式問題集
できました！



2015年度 労働科学研究所セミナー 年度計画

| 回 | 月 | 日 | 曜日 | 場所 | テーマ案 | 講師・コーディネーター |
|---|-----|-----|-----|----|---|--|
| 1 | 4月 | 22日 | (水) | 東京 | 【企業見学会：株式会社シグマクス】 働く時間と場所を自分で選択する働き方の実践 —— “ライフワークバランス” の実践 | 野瀬かおり (労働科学研究所) |
| 2 | 5月 | 27日 | (水) | 東京 | 労働科学の視点から考える転倒・転落災害防止 のポイント | 永田久雄 (労働科学研究所) |
| | | 28日 | (木) | 大阪 | | |
| 3 | 6月 | 17日 | (水) | 東京 | 企業の海外出張者の健康管理 —— アフリカに派遣された医師による「エボラ 出血熱対策」報告と海外出張者の健康を支 える取り組みの実践 | 吉川 徹 (労働安全衛生総合研究所) 福島慎二 (東京医科大学病院渡航者医療 センター) |
| 4 | 7月 | 29日 | (水) | 東京 | 夜勤・交代勤務に関する検定 「シフトワーク・ チャレンジ」に挑戦しよう | 佐々木司 (労働科学研究所) 松元 俊 (労働科学研究所) |
| | | 30日 | (木) | 大阪 | | |
| 5 | 9月 | 15日 | (火) | 東京 | 火山噴火に備えて企業は何をすべきか —— 御嶽山噴火から1年 現実味のある火山噴火 対策を考える | 石峯康浩 (国立保健医療科学院) |
| | | 16日 | (水) | 大阪 | | |
| 6 | 11月 | 18日 | (水) | 東京 | 農業の現場で活躍するロボット —— 高齢化する作業員への対応と作業環境改善 への取り組み | 菊池 豊 (中央農業総合研究センター) |
| | | 19日 | (木) | 大阪 | | |

- ・開催時間は、原則的には14:00-16:30ですが、内容によって多少前後します。
- ・参加費は、維持会員および共催団体等の紹介者は無料です。一般の方は3,000円で受講いただけます。



〒216-8501 川崎市宮前区菅生2-8-14
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
労働科学研究所

TEL: 044-977-4390 (ダイヤルイン)
FAX: 044-977-7504

株式会社 クラレ 寄附講座 産業安全保健エキスパート養成コース

第15期受講者募集

労働科学研究所が主宰する「産業安全保健エキスパート養成コース」は、「知の市場」において、早稲田大学規範科学研究所の連携講座として開催いたします。これらのコースは大学・大学院の成績評価に準拠した方法で評価し、一定の基準を満たした受講者に対しては、その科目を修了したことを証明する聴講修了証を授与します。是非、奮ってご応募ください。

【本養成コースは、2005年～2009年まで開講していた「産業安全保健エキスパート養成コース」継続講座として目的を同様に掲げています。2015年度の開催は（第15期）となります】

●開催期間：2015年9月5日～11月7日

●募集人員：各コース25名（参加締切：8月1日）◇受講者は選考基準に従って決定します。

●応募資格：安全管理や衛生管理の経験が5年以上あり、ご所属企業の推薦を受けた方。

●受講料：無料（連携：知の市場、早稲田大学規範科学研究所）

★開講日：

| | |
|--|--------------|
| ◆安全コース (RT422a) ……9/5(土), 9/10(木)～12(土), 11/6(金)～7(土) | 全日9:30～18:30 |
| ◆健康コース (RT422b) ……9/5(土), 9/17(木)～19(土), 11/6(金)～7(土) | 全日9:30～18:30 |
| ◆職場環境コース (RT422c) ……9/5(土), 10/1(木)～3(土), 11/6(金)～7(土) | 全日9:30～18:30 |

●会場：早稲田大学西早稲田キャンパス

●講師陣：28名（産業界、学界などから専門家を厳選）

●申込方法：「申込書」によりお申し込みください。（労働科学研究所ホームページよりダウンロードできます）

全科目一括の受講をお勧めします。科目別（安全、健康、職場環境の3コース）の受講も可能です。ご希望の科目を指定いただきお申し込みください。

●カリキュラム：短期集中講座・各科目（安全、健康、職場環境）それぞれ11コマ+12コマ（共通講座）

※共通講座（1、2）について—3科目に共通の講座です（各コースの受講者全員で取り組みます）。

| | | | |
|----|------------------|--|-----|
| ※1 | 総括的講義 (共通講座Ⅰ) | 産業安全保健分野に共通する重要課題を取り上げ、「いま」と「これから」の全体状況を読み解きます。(9/5・共通開催) | 4コマ |
| ※2 | 共通講座 (共通講座Ⅱ) | 3科目受講者による一実践実習のためのグループワーク/上級コースのためのワークショップ。(11/6-7・共通開催) | 8コマ |
| 3 | 講義 | 各コースに設定した骨太の重要課題と取り組み、最新情報と技術の修得を目指します。1コマは、講義、グループワーク、小テストを標準仕様にすすめます。 | 6コマ |
| 4 | ケース スタディ | 社会の耳目を集めた災害や健康障害事例をヒントに、ケーススタディを受講者のグループワークによって原因究明と対策の構築を図ります。講師の謎解きにご期待ください。 | 2コマ |
| 5 | 演習 | コースごとに調査の設計、測定、分析、評価に関わる方法を学びます。測定機器の使い方からデータ採取、分析、統計処理、評価などについて実習します。 | 3コマ |

★上級コースのご案内【開催日：12/10～11、3/13～14（予定）……11月後半、2月末も検討】

現場における実践学習とワークショップ

労働科学研究所では、安全、健康、職場環境の3科目(中級コース)を修了した方、または、認定試験を合格した方を対象に上級コース（有料）の開講をします。

☆知の市場「再教育講座」とは

総合的で実践的な学習機会を提供するために、社会の広汎な領域で活動を展開する多くの大学、学会、専門機関、企業などの幅広い協力と参画により、実社会で実践してきた多彩な講師によって開講します。

学生・院生を含む広範な分野の多様な社会人に広く開放し、強い学習動機と積極的な参加意思を有する者が、自己責任により自由な受講科目を選択して受講する学びの場です。「知の市場」ホームページ (<http://www.chinoichiba.org/index.html>)

【問い合わせ】〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 E-mail:newexpert@isl.or.jp

公益財団法人 労働科学研究所 事業部（人材） TEL：044-977-4390（直通） FAX：044-976-8659

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

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27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

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
付章を設け、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

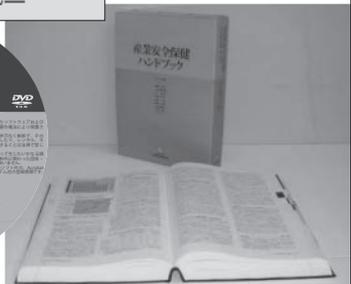
25年ぶり
待望の最新版!

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
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



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



〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



A5判 300頁
定価 本体価格 2,200円+税

【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

【基礎編】
第一章 心理学の概観 心理学を見わたす
第二章 情報の受容と認識 見ることと知ること
第三章 人の情報処理 わかることの仕組み
第四章 知識の構造 どうやって使っているのか
第五章 環境と行動 環境とのかかわり
第六章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？
第七章 個人の内面の世界 心の中をのぞく
第八章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

主な目次

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

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

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、君に任せるといわれた
- ・保健職のマンパワーがとほ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

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

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「へケチな飲み屋サイン」
- 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産業医をブツシユする
 - 4対策の実践
 - 5Q&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

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



多様な専門を持つ著者によって、
現場の声、社会的視点からの分析、
データに基づく科学的根拠を挙げて、
非正規雇用を労働者の健康という切り口から系統的に論じる。

非正規雇用と 労働者の健康

矢野 栄二
井上 まり子 編著

岡根 秀一郎
飯島 美世子
湯浅 誠
杉田 滋・奥西 好夫
杉田 稔・鶴ヶ野 しのぶ
錦谷 まりこ・飯島 純夫
巽 あさみ・丸山 総一郎
瀬戸 昌子・毛利 一平
吉川 徹・酒井 一博
森 晃爾・石竹 達也 著



矢野 栄二
井上 まり子
編著

岡根 秀一郎
飯島 美世子・湯浅 誠
杉田 滋・奥西 好夫
杉田 稔・鶴ヶ野 しのぶ
錦谷 まりこ・飯島 純夫
巽 あさみ・丸山 総一郎
瀬戸 昌子・毛利 一平
吉川 徹・酒井 一博
森 晃爾・石竹 達也 著

第1部 非正規雇用がもたらす健康への影響―現場からの声

第2部 法学・経済学・社会学からみる非正規雇用者の健康

第3部 非正規雇用の背景

第4部 非正規雇用は健康を悪化させるのか？データ分析による検証

- 1 国民生活基礎調査の分析／2 非正規雇用と健康管理
- 3 非正規雇用労働者の健康管理の実態とニーズ―派遣労働者
- 4 雇用形態多様化と心の健康／5 女性の健康と就業の関係
- 6 外国人労働者における労災・職業病発生の実態
- 7 請負事業者の安全衛生管理に対する元方事業者の貢献
- 8 失業と健康
- 5部 非正規雇用と労働者の健康に関するQ&A
- A5判348頁 定価：本体価格2500円＋税

雇用形態多様化と労働者の健康

矢野 栄二 編著 雇用形態の多様化が労働者の生命
や健康に及ぼす影響について、総論、研究、事例、
海外の状況、行政の対応、今後の課題、提言で構成。
A5判304頁 定価：本体価格2000円＋税

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



特集

雇用・労働の質と地域との協働

| | |
|--|-------|
| 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 |
| 雇用と地域との協働における労働組合の役割…………… | 麻生 裕子 |
| 介護職の安定的な確保を支える雇用管理と地域との協働…………… | 堀田 聡子 |
| 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 |
| 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 |
| 地域に雇用の場と生き生きと働ける職場を——老・壮・青が揃った青春企業を目指して…………… | 関根 一成 |

難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（共同編集：和田耕治・江口 尚） 3

| | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 調査結果から見てきた両立支援の課題…………… | 江口 尚 |
| 労研アーカイブを読む・15 労働科学への旅（13）…………… | 毛利 一平 |
| にっぽん仕事唄考・22 炭鉱仕事が生んだ唄たち（22）…………… | 前田 和男 |
| 報告 日本交通心理学会第80回大会…………… | 池上 徹 |
| 報告 東京都公立小中学校環境整備研究会・研究協議会…………… | 島崎 孝明 |
| シネマ評 昭和の映画と映画館・7…………… | 北里信太郎 |
| 口絵 [見る・活動] CSRがつなぐ地域社会と中小企業・19…………… | 株式会社マルチメディアシステム |

[編集雑記]

○増大する非正規社員と労働条件等のいちじるしい格差、深刻ないじめ・ハラスメント、不公正な均等待遇など、職場がかかえる問題は、社会的にも重要な課題ですが、職場だけに閉じ込められており、労働組合の社会的な影響力の低下が指摘されています。非正規雇用やブラック企業問題では、仕事と教育の関係、労働法や労働者の権利に関する知識と実践方法などにかかわる労働教育のあり方も問われています。

そのなかで、労働組合が社会的に位置づけられ、その役割を果たしていくために、労働と生活の場である、職場と地域社会をつないだ組織づくりと活動が取り組まれています。ナショナルセンター、産業別労働組合、地域センター、単位組合等において、地域社会に積極的にかかわり、幅広い層の参加と連携をはかって、社会に開かれた特徴あるさまざまな活動が進められています。

特集では、それぞれの領域と現場から、労働組合の社会的な役割、位置づけを問い直し、労働組合の可能性を展望しながら、社会的活動についての提言、実践事例を紹介します。（H）

お詫びと訂正

『労働の科学』3月号「パワーハラスメント防止に向けた組織的対応」論文の11頁右段上から4行目「2014年、さいたま地裁」は、「2004年、さいたま地裁」の誤りです。お詫びして訂正いたします。
『労働の科学』編集部

●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 購読料 1ヵ年 12,000円（本体11,111円）

振 替 00100-8-131861

発行所 労働科学研究所出版部

〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14

TEL. 044-977-2121（代）

（編集：977-4390 ダイヤルイン）

FAX. 出版部 044-976-8659

研究部 044-976-8659

総務部 044-977-7504

E-mail address shuppan@isl.or.jp

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第70巻 第6号（6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



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

30NII: 0.05~0.5L/min 500NII: 2~5L/min
300NII: 0.5~3L/min 100HNII: 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

シゲマツ

創業1917年

熱中症の予防に!

涼しい

二〇一五年六月一日発行（毎月一回一日発行）
一九四九年一〇月二日 第三種郵便物認可

編集人／酒井一博（〒216-8501）神奈川県川崎市宮前区菅生二一八二四
発行人／酒井一博 発行所／労働科学研究所出版部



冷却力UP

チューブにあけた細孔から冷風が出ます。

チューブタイプ



調整テープ

本体はダブル(2本)

VTW-7K2T

●調整テープで、体形に合わせられます。
(チューブの長さ:1.4m)



本体はシングル(1本)

VT-7K2T

●体に巻きつけて使用します。
(チューブの長さ:1.5m)



標準タイプ



VT-7K2

●クールスーツに冷気が流れ込みます。
※VT-7K2+CS-7の組み合わせ例です。

CS-7、CS-1、HD-ED、HD-EDH と組み合わせて使用します。



分岐タイプ



冷風量が2分され、2方向へほぼ同量の冷風が送られます。

VT-7KW

●2つの部分を冷やせます。
●吸気エアが冷たく、クールスーツにも冷気が流れ込みます。
※送気マスク(一定流量形)です。

個人用冷却器 クーレット

必要なのは 圧縮空気だけ!

冷媒
不要



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 一、〇一九円
送料 八六円
（年々め 二、二〇〇〇円）

雑誌コード 09727-6



4910097270650
01019