

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 7
May
Vol. 72, No. 5



特集

安全衛生委員会のちから

活性化の工夫

安全衛生委員会の活性化／畠中信夫

安全衛生委員会における産業保健職の役割／山本健也

非正規職員の参加の安全衛生活動・安全衛生委員会運営／千葉良広

一人ひとりが主役になれる働き方「参加型改善」を目標に／吉澤悦子

労働者による倒産企業再建と安全衛生活動／中村一弘

すべての事業場で問題に気づく力、改善する力を育む安全衛生委員会のキーマン／平山淑子

巻頭言

これからの産業保健と
安全衛生委員会に活かす保健師の活動方法

大神あゆみ

連載

労研アーカイブを読む②⑨

毛利一平

にっぽん仕事眼考④④

前田和男

自動運転のすべてがわかる！

「自動運転」革命

ロボットカーは
実現できるか？

小木津武樹

群馬大学次世代モビリティ
社会実装研究センター
副センター長



無人の自動車は実現できるの？
自動運転車が事故にあったら？
大学時代から一貫して自動運転
研究を推進した気鋭の研究者が
語る入門書。●本体1600円＋税

交通インフラの多様性

手塚広一郎・加藤一誠「編著」

民間資金を活用した交通インフラの建設・整備手法について、理論と
実証の両面から分析し、政策提言につなげる。●本体5500円＋税

人間の安全保障と平和構築

東大作「編著」

●本体2600円＋税

日本国憲法の核心（仮題）施行70年目

法学館憲法研究所「編」

4月刊行予定

●予備1700円＋税

◆朝日新聞好評連載「新聞と9条」の単行本化

司法と9条（仮題）長沼裁判の遺したもの

永井靖二「著」

4月刊行予定

●予備1900円＋税

◆線形代数のエンジンでネットワークをかくめくる

線形代数とネットワーク

高崎金久「著」

●本体2500円＋税

現代統計学

統計教育大学間連携ネットワーク「監修」

ビッグデータを自在に使いこなす
ための統計学の基礎理論！

美添泰人・竹村彰通・宿久洋「編集」

●本体2700円＋税



日本評論社

<https://www.nipponyoko.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

704号 2017年6月号

定価1,000円（本体926円）、年間購読料12,000円

【特集】女性の管理職への「昇進」（2）

係長への昇進におけるジェンダーと職場属性

女性の昇進をめぐる意識とマネジメント

「昇進させない企業」をなくすための法的戦略

村尾祐美子

金井 郁

相澤美智子

■論文

非正規化が正社員の人材育成に与える影響

——A大学職員の事例分析

南雲智映・平井光世・梅崎修

■資料紹介

大原社会問題研究所所蔵・洋新聞

——欧米社会主義政党・労働組合等の機関紙群について

伊東林蔵

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所 報 2017年2月

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305

<http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp>

発売／法政大学出版局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



株式会社 タキザワ製薬



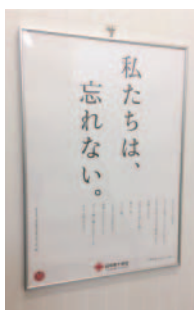
▲埼玉県内で開催される展示会に積極的に出展



▲従業員やその家族、地域住民を招待し、会社駐車場で春祭りを開催



◀「サイタマサイクルプロジェクト」を公式サプライヤーとして応援



◀震災復興プロジェクトに賛同し、社内にポスターを掲示



◀さいたま市CSRチャレンジ企業認証式



◀共にCSR活動に取り組むメンバー

◀埼玉県応援キャラクター「夢商店の夢絵さん」とのコラボレーション商品



当社は、変化の早い市場において、お客様の多様なニーズにお応えしたいという想いから、健康食品のOEM（受託製造）メーカーとして2012年12月に誕生しました。

さまざまな研究・開発・製造から培った豊富なノウハウを活かし、ニーズに合わせた「処方アイデア」「マーケティングアイデア」「デザインアイデア」の3つのアイデアを提供し、健康食品の企画から製品化まで一貫した生産体制で、想い描く健康を形にします。

当社では、さいたま市CSRチャレンジ企業認証をきつ

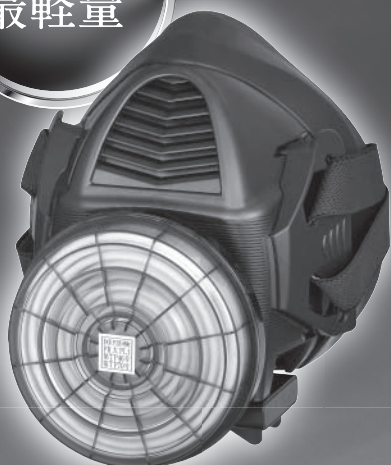
かけにCSR活動にもより積極的に取り組むようになり、健康を通じて地域や社会、環境に貢献できることを目指して活動しています。主な活動として、

- ・従業員やその家族、地域住民との交流を目的としたイベントの開催
- ・地元プロロードレースチームのサポート
- ・埼玉県応援キャラクターとのコラボレーション商品の開発
- ・日本赤十字社が取り組むプロジェクトへの賛同などを行っています。

国家検定合格品

Clean, Health, Safety
KOKEN

国内
最軽量*



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-321S

約230g 大風量形/PL1/B級

※ 日本国内発売コードレスPAPR
2017年2月現在(当社調べ)

コードレスなのにこの軽さ



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-1005-02

約270g 通常風量形/PL1/A級

1. 長時間の作業でも首の負担がより少ない軽量タイプ
2. 当社特許技術! 呼吸に追従する送風を行い、ランニングコストも抑えられる独自の「BSFS」技術を搭載

興研の特許 特許第3726886号 取得済み

興研 BL

検索

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

興研株式会社

安全衛生ディビジョン

〒102-8459 東京都千代田区四番町7番地 TEL.03-5276-1911(大代表) FAX.03-3265-1976

<http://www.koken-ltd.co.jp>



これからの産業保健と 安全衛生委員会に活かす保健師の活動方法

大神 あゆみ

安全衛生委員会の設置や開催に関する事業場の本音の混じった質問を受けることが少なくありません。「マンネリ化しているがどうすればよいか」「絶対しないといけないことなのか」「簡単にできる方法はないか」「やったことにしたのではまずいのか」等々。

理解不足と言ってしまうばそれまでですが、毎月一回以上行うべきものを、「法令で定められたものだから行わないといけない」だけの理屈では継続は難しく、「形骸化」につながる本音だと思います。

「安全衛生委員会を行わないといけないのはなぜか？」その法的背景については是非今号の特集をご一読ください。安全衛生委員会制度は明治の頃から安全衛生を維持する知恵が塗り重ねられ、脈々と継承されてきたことがわかります。

しかしながら、意義がわかったところで、安全衛生委員会が活性化するか？といえば、いくらか主観ではあるものの、昨今そしてこれからの産業界を思うと、「もう一工夫」が必要と考えます。

意義や理屈を承知の上でも「安全衛生委員会の活性化」のハードルになっっているものは何でしょうか。経験知ではありますが、「あらゆる領域でコンプライアンス強化が重視され対応すべき業務が増えたことによる余裕のなさや億劫さ」、

それに関連して「問題点指摘とその解決型議論への心理的抵抗」や「『起きていないことはわからない』がゆえの当事者性の持てない感覚」などではないかと私は考えます。それ以外にも、単に労働衛生の基本的な考え方が十分に浸透していない業種や法令の隙間にあるような小規模の事業場であるといった理由もあるでしょう。

意義の説明等の知識に加えた「もう一工夫」、それは、事業場が持ちやすい(先述の)心理的ブロックや困りごとを包容した上での産業保健専門職のサポートではないでしょうか。

「安全衛生委員会の活性化」とは、労使が一緒になって、その事業場に適した安全衛生対策を講じるための場をいかに有効に作り上げていくかということと換言できます。そうすると、サポートとしては類似事業場の取り組みの紹介が参考になることもあるでしょうが、第三者からの刺激によって気づくことのできる自分たちの職場の「グッドプラクティス」が、それ以上に効果的でしょう。自分たちの日常に馴染んだ当たり前のグッドプラクティスは、専門職の「それはいい！」という評価が加わることで意識づけられ重みが増します。加えて、職場の本音やリアルな具体例が時間軸を持った予測と



おおがみ あゆみ
大神労働衛生コンサルタント事務所
代表
公益財団法人大原記念労働科学研究所
協力研究員
一般社団法人日本産業保健師会
会長

ともに話し合いの俎上に載せられたら、「自分たちのこと」として対峙せざるをえません。

「現場の課題を「リアル」に把握し、多目的に問題に対峙しながら、できるところから対応していき、直接的な解決の主導権を持てるのは当事者になるようにその者が対応できる内容に加工し、関係者も巻き込んでいく。過去の類似の良好事例も失敗事例も、将来の参考に使う。」

この手法は、個別の保健活動を行いつながら組織やコミュニティの施策につなげてきた保健師の活動方法ですが、他の職種の方にとっても「安全衛生委員会活性化」の工夫の一助になるにちがいないと思います。

労働の科学

2 0 1 7
May
Vol. 72, No. 5

巻頭言

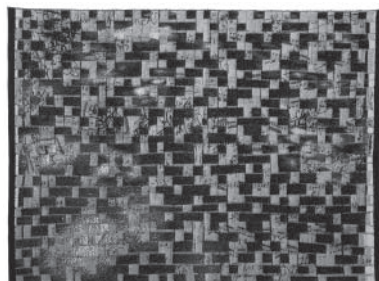
俯瞰（ふかん）

これからの産業保健と 安全衛生委員会に活かす保健師の活動方法

大神 あゆみ [大神労働衛生コンサルタント事務所]

1

表紙：「Time J-21」 阿久津 光子
ジャカード織（107×146cm）2009年
表紙デザイン：大西 文子



安全衛生委員会のちから 活性化の工夫

安全衛生委員会の活性化

..... [労働コンサルタント] 畠中 信夫 4

安全衛生委員会における産業保健職の役割

..... [東京大学環境安全本部] 山本 健也 12

非正規職員の参加の安全衛生活動・安全衛生委員会運営

..... [みやぎ生活協同組合] 千葉 良広 18

一人ひとりが主役になれる働き方「参加型改善」を目標に

利用者・職員の笑顔があふれる場所をめざして [社会福祉法人滝乃川学園] 吉澤 悦子 22

労働者による倒産企業再建と安全衛生活動

..... [ハイム化粧品株式会社] 中村 一弘 27

すべての事業場で問題に気づく力、 改善する力を育む安全衛生委員会のキーマン

安全衛生管理で培う能力の活用の一例として [産業安全保健エキスパート] 平山 淑子 32

Graphic

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 41 [見る・活動] (76)

さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業

株式会社タキザワ製薬 口絵

Series

労研アーカイブを読む (29)

労働科学への旅(26)

労災職業病統計の源流を探る (その1) 毛利 一平38

凡夫の 安全衛生記 (8)

「誰がSに取り組むか」 整理整頓 福成 雄三48

につぼん仕事唄考 (44)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その44)

北海盆唄とGHQ② 前田 和男52

Column

織という表現 (5)

紋織物の伝播 阿久津 光子47

BOOKS

『産業保健の基礎』

わが国の労働政策の歴史的背景も学ぶことができる価値ある一冊 堀江 正知50

『ともにがんばりましょう』

組合活動を通じて、若者が人として成長していく青春譚 細川 潔51

Talk to Talk

敬うは 肝付 邦憲58

Information 60

労働科学のページ 62

次号予定・編集雑記 64

安全衛生委員会の活性化

畠中 信夫

はじめに

ア 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」ともいう。）は、労働契約の一方の当事者である「事業者」に、自らが使用する「労働者の安全と健康を確保すべき義務を負わせること（事業者規制）」を基本としております。

その「事業者規制」は、大きく次の4つの分野に分けられます。

- ① 安全衛生管理体制
- ② 危害防止措置
- ③ 健康管理
- ④ 快適な職場環境の形成

そして、この「事業者規制」を実効あらしめるため、または、それでは規律できない事項について、安衛法においては、「事業者規制」とは別に、次のような規制がなされております。

はたけなか のぶお
労働コンサルタント

労働省安全衛生局、労働基準局内各課、在ジュネーブ日本国政府代表部参事官、北海道労働基準局長、中央労働委員会事務局次長、日本労働研究機構理事、白鷗大学法学部・法科大学院教授、労働保険審査会委員等を経て現在に至る。

主な著書・論文：

- ・『労働安全衛生法のはなし（第3版）』中災防新書、2016年。
- ・『法令読解ノート』全国労働基準関係団体連合会、2011年。
- ・『労働安全衛生法の形成とその効果』『日本労働研究雑誌』2000年1月号。



す。

- i 機械等および危険・有害物に係る製造・流通規制（安衛法第37条～第57条の4）
- ii 請負規制（安衛法第15条～第15条の3、第29条～第32条）
- iii 労働者派遣に対する適用特例（労働者派遣法第45条）

これが、安衛法の基本的仕組みです。

この「事業者規制」の4つの分野は、それぞれ一つのまとまりとして存在しており、例えば、公害防止の管理に関して「特定工場における公害防止組織の整備に関する法律（昭和46年法律第107号）」が独立の法制度として存在しているように、安全衛生管理体制も、独立のものとみることも可能です。

イ 労働災害の防止は、事業者の自主的な取り組みが基本であることは、事業者が、その労働者に対する指揮命令権を行使する立場にある者であることを考えれば、自ずから明らかです。（ここでいう「労働災害」とは、労働安全衛生法が防ごうとしている「労働災害」（安衛法2条1号参照）のことを指しております。すなわち、血を流したり、酸素欠乏症にかかるなどの「accident的災害」だけではなく、じん肺、石綿による肺がん・中皮腫、放射線による白血病などの「職業病」はもちろんのこと、いわゆる「過労死」、「過労自殺」なども含まれる概念です。）

ただ、事業場規模が大きくなると、事業者（事業者が法人である場合においては、その「代表者」を想定すると分かりやすいでしょう。労

働基準法第121条第1項ただし書参照) 自らが当該事業場の安全衛生管理業務の全てを行うことは困難となるところから、事業者とともに当該事業場の安全衛生管理業務に携わる者が必要となります。それを法律の上で定型化し、設置の義務付けを行うことにより、事業者の自主的取り組みを確保し、促進しようとしているのが、労働安全衛生法上の安全衛生管理体制というものです。

安衛法第1条の目的規定においては、安衛法の目的である「職場における労働者の安全と健康を確保する」ことを実現するための重要な手段として、「責任体制の明確化」と「自主的活動の促進の措置を講ずる」ことを強調して、以上のことを明らかにしております。

ウ 労働災害というものを考える場合、実際に負傷し、疾病にかかり、死亡し、あるいは過労死等で倒れるのは、現に当該事業場で働いている労働者です。また、職場における安全衛生上の諸問題に最も敏感であり、最も実状に通じているのも、日夜そこで働いている労働者ではないでしょうか。

その意味で、労働者の自己防衛心をかき立て、適時適切な行動を引き出す一助とするためにも、労働者に対してできるだけ多くの必要な知識(情報)を付与(提供)することが

望まれますし、また、事業者の行う安全衛生のための諸措置に、現場の労働者からの、その知識や経験や危惧の念を踏まえた自由闊達な意見が十分反映され、さらに、労働者が当事者意識を持ってそれに積極的に参加することも、大いに求められるところです。

労働安全衛生法の制定の際に、労働側から、「安全衛生に関する労働者の三権」すなわち、①知る権利、②参加する権利、③退避する権利の保障が主張されたのも、同様の趣旨からではなかったかと思います。

エ 安全委員会および衛生委員会(以下、両者をまとめてよぶ場合は、「安全・衛生委員会」といいます。)は、事業場における安全、衛生上の重要事項について調査審議をし、事業者に対して「意見を述べ(法第17条第1項柱書、第18条第1項柱書)」それを事業の運営に反映させるためのものであり、前述の「安全衛生に関する労働者の三権」の中の「参加する権利」の保障の中核的な機関であるということが出来ます。

次に、この安全・衛生委員会制度について、その沿革を概観し、その活性化という点について、法制面から見てみたいと思います。

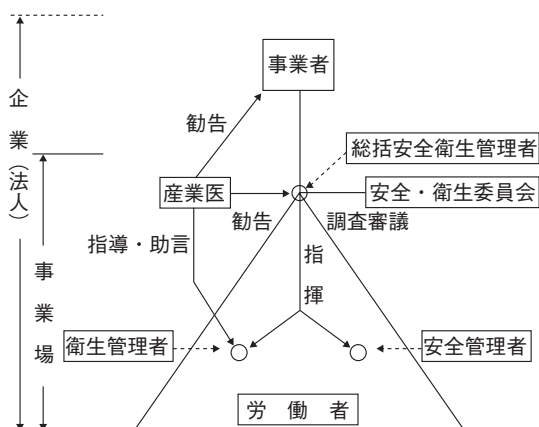
安全・衛生委員会制度の沿革

工場危害予防及衛生規則の改正

1911年(明治44年)に制定され、1916年(大正5年)に施行された工場法(明治44年法律第46号)では、その第13条に安全衛生に関する規定はありましたが、それを具体的に動かす命令(規則)は、ようやく、1929年(昭和4年)に、工場危害予防及衛生規則(昭和4年内務省令第24号)として制定されました。

それが、1938年(昭和13年)に改正され、その第34条の6に、「工業主安全委員会ヲ設ケタルキハ安全委員会規則ヲ作成シ之ヲ地方長官ニ届出ズベシ安全委員会規則ヲ変更シタルトキ亦同ジ」という条文が入りました。

これは、その時の改正で、10人以上の工場に選任が義務付けられた安全委員(同規則第34



注)その他、一定の危険有害作業については、作業主任者が置かれる。

出所：畠中信夫『労働安全衛生法のはなし(第3版)』(中災防新書、2016年)

図 一般的な安全衛生管理組織図例

条の5)の集まりという性格のもので、今でいう安全・衛生委員会とは、少し性格の違うものでありました。

旧労働安全衛生規則の制定

1947年(昭和22年)、工場法が廃止され、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」ともいう。)が制定されました。労基法本体は同年9月1日に施行されましたが、安全衛生に関する部分は、2ヵ月遅れて11月1日に施行されております。

その労基法に基づいて作られた旧労働安全衛

生規則(昭和22年労働省令第9号。以下「旧安衛則」ともいう。)に第8条と第20条という規定が設けられ、それぞれその第1項には、「使用者は、安全(衛生)に関する事項について、関係労働者の意見を聴くため、適当な措置を講じなければならない」という規定が置かれ、使用者の安全、衛生に関する事項についての意見聴取義務が規定されました。

また、これら第8条と第20条の第2項以降に安全・衛生委員会制度についての規定が設けられております。

この安全・衛生委員会の設置は義務ではなく、

資料 安全・衛生委員会関連法令(一部)の沿革

●工場危害予防及衛生規則

1938年(昭和13年)改正

第三十四條ノ六 工業主安全委員會ヲ設ケタルト
キハ安全委員會規則ヲ作成スベシ

●労働安全衛生規則

1947年(昭和22年)制定時

第8条 使用者は、安全に関する事項について、関係労働者の意見を聴くため、適当な措置を講じなければならない。

- ② 使用者は、安全に関する委員会を設けた場合には、労働者の選んだ委員を参加させなければならない。
- ③ 使用者は、前項の委員会について、委員会規則を設け、重要事項の記録を保存しなければならない。

第20条 使用者は、衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くために、適当な措置を講じなければならない。

- ② 使用者は、衛生に関する委員会を設けた場合には、労働者の選んだ委員を参加させなければならない。
- ③ 使用者は、前項の委員会について委員会規約を設け、重要事項の記録を保存しなければならない。

●労働安全衛生規則

1966年(昭和41年)改正

第8条 使用者は、安全に関する事項について、関係労働者の意見を聴くため、適当な措置を講じなければならない。

- ② 使用者は、常時百人以上の労働者を使用する事業にあっては当該事業における安全に関する重要事項について踏査審議させ、使用者に意見を述べさせるため、次項から第8項までに定めるところにより、安全に関する委員会(以下この条において単に「委員会」という。)を設けなければならない。
- ③ 委員会は次の各号に掲げる者をもって構成する。
 - 一 使用者又は使用者が指名した者一人
 - 二 当該事業の安全管理者その他労働者であつて、安全に関する知識及び経験を有する者のうちから使用者が選任したもの
- ④ 使用者は、前項第二号の者のうち半数は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にあってはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合にあっては労働者の過半数を代表する者の推せんにより選任しなければならない。
- ⑤ 委員会に議長を置き、第3項第一号に掲げる者が議長となる。
- ⑥ 委員会は、議長が招集し、その議事は、出席者の過半数で決する。
- ⑦ 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。
- ⑧ 使用者と当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が労働協約において別段の定めをした場合にあっては、前4項に規定する事項については、これらの規定にかかわらず、当該労働協約の定めるところによる。

第20条 使用者は、衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くために、適当な措置を講じなければならない。

- ② 使用者は、常時百人以上の労働者を使用する事業にあっては、当該事業における衛生に関する重要事項について調査審議させ、使用者に意見を述べさせるため、次項に定めるところにより、衛生に関する委員会を設けなければならない。
- ③ 第8条第3項から第8項までの規定は、前項の衛生に関する委員会について準用する。この場合において、同条第3項第二号中「安全管理者」とあるのは「衛生管理者」と、「安全」とあるのは「衛生」と読み替えるものとする。

安全・衛生委員会を設ける場合には第8条や第20条の第2項以降に書かれているようにしなければならないという規定であり、そういう意味で、規定の仕方は、戦前の工場危害予防及衛生規則の安全委員会の場合と同じであるといえます。

これら、安全・衛生委員会には、「労働者の選んだ委員を参加させなければならない。」(旧安衛則第8条第2項、第20条第2項)とされていますが、その具体的な方法等については規定がありませんでした。

この旧安衛則の第8条、第20条の構造は、まずその第1項で、使用者にすべての関係労働者からの意見聴取を義務付け、その「意見を聴くための適当な措置」として、安全・衛生委員会があるということが示されている、という仕組みであると考えられます。

旧労働安全衛生規則の改正

1963年(昭和38年)11月9日、三井三池炭鉱で炭塵爆発事故が発生し、その同じ日に横浜の鶴見で列車脱線二重衝突事故があり、それぞれ甚大な被害をもたらすと、それを契機として安全に関する世間の関心が一気に高まり、翌年には、労働災害防止団体等に関する法律(昭和39年法律第118号)が制定されております。

また、1966年(昭和41年)には旧安衛則の第8条、第20条が改正され、100人以上の事業場については、安全委員会、衛生委員会の設置が義務化されました。

この改正によって、現在の安全・衛生委員会制度の基本形が形作られたと思います。特に、第1号の委員以外の委員の半数については過半数労働者代表の推薦に基づいて指名しなければならないとされたこと(旧安衛則第8条第4項、第20条第3項参照)は、労働者の「参加する権利」という点から見ても画期的なことでした。

労基法第2条第1項では、「労働条件は、労働者と使用者が、対等な立場において決定すべきものである」として「労働条件の労使対等決定原則」が規定されておりますが、この労働者側推薦委員の仕組みは、まさにこの原則の方向にも沿ったものではないかと思います。

労働安全衛生法の制定

1972年(昭和47年)、労働安全衛生法が制定されました。

1966年(昭和41年)の旧安衛則の改正によって安全・衛生委員会の設置が義務化されましたが、労働基準法上の根拠ということになると、果たして労基法の第何条であるのか、はっきりとはしておりませんでした。しかし、これも安衛法の制定とともに、法律に明確な根拠を置き、その違反には罰則も付くという制度となりました。

この安衛法に定める安全・衛生委員会の制度は、基本的には、1966年(昭和41年)の旧安衛則の改正により形作られた制度と同じですが、いくつかの点で相違がありますので、次にそれを見てみたいと思います。

1966年(昭和41年)に形作られた制度「昭和41年制度」との相違点

①事業者の安全衛生に関する意見聴取義務と安全・衛生委員会の設置義務とのかい離

1966年(昭和41年)に形作られた制度(以下「昭和41年制度」という。)では、

- ・ 「使用者は、規模の大小、業種の如何を問わず、すべての事業場において、関係労働者から安全、衛生に関する事項についての意見を聴くために適当な措置を講ずべき義務を負う」ということが基本にあり、
- ・ その「意見を聴くための適当な措置」として、一定規模以上の事業場には、安全・衛生委員会の設置を義務付けるという仕組みをとっておりました。

ところが、安衛法の制定に際し、その後段の安全・衛生委員会の設置の義務付けだけが法律の中に取り込まれました。そして、その前段の部分は、安衛法の制定の際作られた現行労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「現行安衛則」ともいう。)の第23条の2として、法律の委任根拠のない次のような条文として、省令のままで残されるという形となり、従来は一つの思想で1ヵ所にまとまっていたものが、安衛法の制定、施行以降は、法律と規則に分かれて存在しているという形になっております。

「安衛則第23条の2（関係労働者の意見の聴取）

委員会（安全・衛生委員会）を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない。」

この「関係労働者の意見を聴くための機会を設ける」とは、安全衛生の委員会、労働者の常会、職場懇親会の開催等労働者の意見を聴くための措置を講ずることをいう（昭和47.9.18基発601号の1）とされています。

この規定は、安全・衛生委員会要設置事業場を有する企業であっても、50人未満の事業場がある場合もあり、また、業種によっては規模の如何を問わず安全委員会の設置を要しない事業場もある、ということなどを考えると、この規定がカバーする事業場数、労働者数はぼう大なものになるであろうことは十分に推測できるところです。

②安全委員会の設置対象事業場の絞り込み

安全委員会の設置対象事業場は、旧安衛則では、衛生委員会と同様、100人以上の全業種に設置することとなっておりましたが、安衛法の制定の際に、設置対象事業場の業種と規模が絞り込まれました。

③第1号の委員の特定

第1号の委員の立場になりうる人は、昭和41年制度では特定されていませんでしたが、安衛法の制定の際、「事業場のトップの者またはこれに準ずるもの」とされ（安衛法第17条第2項第1号、第18条第2項第1号）、その立場が特定されることになりました。事業者に対し、当該事業場の安全衛生関係者の総意として安全衛生上の意見を述べることを制度的に保障する、という安全・衛生委員会制度の趣旨からすると、この第1号の委員の特定は、第1号の委員以外の委員の半数については当該事業場の過半数労働者代表の推薦に基づき指名しなければならない、とする制度（安衛法第17条第4項、第18条第4項）と並んで、とても大事な規定だと思います。

④調査審議事項の法定

調査審議事項については、昭和41年制度では、単に「安全、衛生に関する重要事項」とされていたのに対し、安衛法では、調査審議事項が法定されました（安衛法第17条第1項、第18条第1項）。

なお、安衛則第21条、第22条において、安全・衛生委員会の付議事項が細かく規定されておりますが、これは、安衛法第17条第1項第3号、第18条第1項第4号の解釈規定と解されているところから、必要に応じて、法改正を待つまでもなくこれら安衛則第21条、第22条を改正することによって、安全・衛生委員会の調査審議事項をふくらませることができる仕組みとなっております。

この調査審議事項の法定によって、それらの規定の中で安全・衛生委員会に調査審議させるべき事項とされている、「安全、衛生に関する規程」や、「安全、衛生に関する計画」、「安全、衛生教育の実施計画」の作成が、いわば間接的に強制されていると見ることもできます。調査審議事項ですから、「調査審議したけれども、我が社では作らないという結論に達しました」ということになれば仕方のないことですが、普通の企業であればそういうことは考えられないのではないのでしょうか。

なお、調査審議事項の一つである「労働基準監督署長等から文書により命令、指示、勧告または指導を受けた事項のうち、労働者の危険（健康障害）の防止に関すること」（安衛則第21条第5号、第22条第11号）も、これらの事項が安全・衛生委員会の場でオープンに議論されることを求めるものであり、安全衛生に関する労働者の「知る権利」に照らしても、非常に重要な事項だと思います。

⑤過半数決定規定の削除

安全・衛生委員会の議事について、昭和41年制度では、出席者の過半数で決定するとの規定がありましたが、安衛法においては、これがなくなりました。

これについては、安衛法の制定、施行に際して出された事務次官通達（昭和47・9・18労働省発基91号）および労働基準局長通達（昭和

47・9・18基発602号)にその趣旨の説明があります。事務次官通達は、「安全・衛生委員会の設置の趣旨にかんがみ、同委員会において問題のある事項については、労使が納得のいくまで話し合い、労使の一致した意見に基づいて行動することが望ましいこと」としております。そして、労働基準局長通達では、「安全・衛生委員会の運営について、従来の過半数決定規定を削除したのは、安全、衛生問題の本来の性格から、労使の意見の合致を前提とすることが望ましいという見解に基づくものであること」と説明しております。

⑥安全・衛生委員会の議事概要の労働者への周知義務の新設

安衛法の制定に際し、安全・衛生委員会の議事概要の労働者への周知義務が新設されました(安衛則第23条第3項)。この議事概要の労働者への周知というのは、労働者に、事業場の安全衛生対策に関する現状を知らせ、それに対する協力や、積極的な参加を促すためにも非常に大切なものですが、この規定には法律の委任根拠はありません。

⑦安全・衛生委員会の議事記録の保存義務の新設

議事概要の労働者への周知義務の新設と併せて、安全・衛生委員会の議事記録の3年間の保存義務も新設されました(安衛則第23条第4項)。こちらの方は、安衛法第103条第1項の委任命令ということで、法律上の根拠を有しております。

⑧団体交渉の場ではないことの明確化

安全・衛生委員会は団体交渉の場ではないことが、事務次官通達の中で、「安全・衛生委員会は、労使が協力しあって当該事業場における安全衛生問題を調査審議するための場であって、団体交渉をおこなうところではないものであること」と述べられ、明確にされております。

⑨安全・衛生委員会活動の労働時間性の明確化

安全・衛生委員会活動に要する時間は、労働時間なのか否か、安衛法の制定に際し、事務次

官通達および労働基準局長通達によって、その点が明確にされました。

事務次官通達では、「安全・衛生委員会は、事業者が講ずべき事業場の安全、衛生対策の推進について、事業者が必要な意見を聴取し、その協力を得るために設置運営されるものであり、したがって、安全・衛生委員会の活動は、労働時間内に行うのを原則とすること」とされ、労働基準局長通達では、「安全・衛生委員会の会議が法定時間外に行われた場合には、それに参加した労働者に対し、当然、割増賃金が支払われなければならないものであること」とされております。

安全・衛生委員会制度の 活性化のために

前項において、安全・衛生委員会の現制度と、昭和41年制度との違いを細かく見てきましたが、次に、法制という面から、安全衛生委員会制度の活性化ということについて考えてみたいと思います。

○事業者の安全衛生に関する意見聴取義務について

前項の①で、「事業者の安全衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴くため適当な措置を講ずべき義務」と「安全・衛生委員会制度」とのかい離という点について触れましたが、この「事業者の安全衛生に関する意見聴取義務」については、安全・衛生委員会の設置が義務付けられていない事業場において、当該事業場における安全衛生対策に労働者の意見を反映させるためのものであるという意味では、安全・衛生委員会と並んで極めて重要なものです。

そのようなところから、安全・衛生委員会と同様、この事業者の意見聴取義務についても法律事項とし、安全・衛生委員会を規定する安衛法第17条、第18条の前に、独立の1ヵ条として位置づけることが検討されてしかるべきではないかと思えます。

○安全委員会の設置対象事業場の絞り込み (業種、規模)について

前述したように、衛生委員会の設置対象事業場規模が50人以上なのに対し、安全委員会は、屋外産業的業種および工業的業種で、原則は100人以上、それらの業種のうち一定の業種については50人以上となっております。しかし、屋外産業的業種および工業的業種であってその一定の業種以外の業種に属する50人以上100人未満の事業場については本当に安全委員会は不要なのか、安全問題の調査審議を義務付けるか否かの違いのためにそんなに細かく区分けする必要があるのか、あるいは、そもそも屋外産業的業種および工業的業種以外の「その他の業種」(最近の統計では、1年間に発生する休業4日以上労働災害の4割強が第三次産業で発生している。)に属する事業場については本当に安全委員会は不要なのか、検討の余地があるのではないのでしょうか。

○安全・衛生委員会の労働者側推薦委員の 推薦母体である「過半数労働者代表」について

この「過半数労働者代表」が過半数組合である場合は別として、そうでない場合に、「労働者の過半数を代表する者」の選定方法について、現在は、何の定め也没有ありません。

しかし、事柄の重要性(安全・衛生委員会における労働者側推薦委員の許容ということは、安全・衛生委員会制度の基盤として位置づけられる。)に鑑みると、少なくとも、労基法施行規則第6条の2にあるような規定は必要ではないかと考えられます。

この労基法施行規則第6条の2は、労基法に基づく各種の労使協定等の当事者である「労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)」について、

- ・労基法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- ・労基法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

とするとともに、

- ・使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

と規定しております。

○議事概要の周知(安衛則23条第3項)の法律委任根拠の明確化について

安全・衛生委員会の議事概要の周知義務が、安衛則第23条第3項に規定されております。この規定は、事業場の安全衛生問題に関する労働者の関心を高め、その協力や参加を促すという観点から極めて重要なものであることは、異論がないものと思います。

ただ、この規定には、法律に委任根拠がありません(安衛法第101条(法令等の周知)は、安衛法令の要旨と、一定の化学物質について一定事項の周知を義務付けている規定であり、本件については非該当です)。

一方、安衛則第23条第4項に規定されている安全衛生委員会の議事録の保存については、法律に委任根拠があります(安衛法第103条(書類の保存等)第1項)。

そのようなところから、この議事概要の周知についても、同様に、法律上の根拠を明確にすべきではないかと思います。

○派遣労働者の安全・衛生委員会活動への参加の確保について

1999年(平成11年)の労働者派遣法の大改正によって、労働者派遣が許容される業務が、ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式に転換され、工業的業種などに働く派遣労働者も多く見られるようになってきております。それに伴い、当然、安全衛生問題も増えてきており、安全・衛生委員会活動においても、派遣労働者の安全衛生を確保するための取り組みの活性化(例えば、安全・衛生委員会の付議事項として、「派遣労働者を使用している場合には、その安全、衛生確保のための方策に関すること」を入れるなど)を図るべきではないかと思います。

○企業単位の安全・衛生委員会

2014年（平成26年）の安衛法改正によって、特別安全衛生改善計画制度が設けられ、企業単位の安全衛生改善計画の作成指示もなされるようになりました（安衛法第78条）。

そうすると、そのような指示を受けた場合、それをこなすには、当然、企業単位での調査審議が必要となってまいります。

そもそも、労働安全衛生法における主たる義務者は「事業者」であり、法人企業であれば、「法人」そのものが事業者であり義務主体です。ということは、法人全体の中における「安全衛生対策」というものを考えると、事業場単位での対応だけでなく、企業経営全体での対応も当然に必要であるということになります。（例えば、過労死、過労自殺などは、ある意味全社的な問題ですから、企業全体での対応がより効果的にその防止につながるのではないかと思います。）

そういうところから、一定規模以上の企業については、企業全体としての安全・衛生委員会

の設置の必要もあるのではないかと思います。

おわりに

以上、法制的な面から、安全・衛生委員会の活性化のための基盤の整備ということを見てまいりましたが、要は、安全・衛生委員会の場における自由闊達な意見陳述、意見交換をいかに保障し、確保するかということと、それを企業はいかに真剣に聴き入れ、実行に移すかということがポイントになるのではないかと思います。

しかし、これらの十全なる確保は困難な場合も多いでしょう。しっかりした労働組合のある職場では、それなりの備えがあるとしても、それ以外の職場ではいろいろと難しいことも多いことでしょう。そこを前向きに切り開いていく力は、結局は、関係する一人一人の、人の生命、人格、人生に対する畏敬の思いの強さ、ということになるのでしょうか。

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

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
付帯を設け、23編の報告を掲載
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 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272名が
372項目を書き下し
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



安全衛生委員会における産業保健職の役割

山本 健也

はじめに

産業形態や雇用形態の多様化等を背景に、労働衛生・産業保健の守備範囲も多岐にわたるようになった。過重労働対策やメンタルヘルス・ストレスチェック制度といった施策はもちろんのこと、2016年にはがん等の疾病をもつ労働者に対するいわゆる「両立支援」に関するガイドラインも発出されるなど、職場を取り巻く数多くの衛生事案への対応が事業者には求められるようになってきている。それに伴い産業保健職の働き方や業務内容も近年多様化・多忙化が顕著であり(図1)、安全衛生委員会に臨む姿勢にも変化が求められている。安全衛生委員会は諮問委員会であるから、委員会での

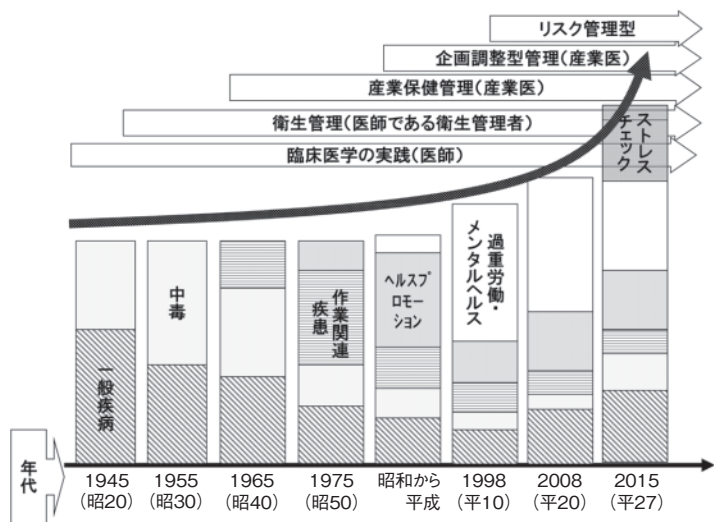


図1 産業保健の課題の多様化と産業医の役割

結論が必ずしも経営陣の了解を得て実行されるとは限らないが、職場内に他に安全衛生的課題の評価や対策を審議する仕組みがない限り、その結論は尊重されることが多いと考えられ、産業医・産業保健職のコミットメントは今後より高い影響力を持つことに留意する必要がある。

安全衛生委員会・衛生委員会での産業保健職の基本的な役割

衛生事案は、その内容にテクニカルチームが多いことや病態生理的背景を知らないとい理



やまもと けんや
 東京大学環境安全本部 助教・産業医
 主な著書：
 ・『職場巡視ストラテジー』（副編集長）
 バイオコミュニケーションズ、2015年。
 ・『産業医の手引き』（共著及び編集委員）
 東京都医師会、2017年。
 ・『産業保健活動事典』（共著）バイオコ
 ミュニケーションズ、2011年。

解が難しいものを含んでおり、また過重労働対策のように社内システムとしての制度設計とその啓発が必要になることもあるため、それらのコンセンサスメイキングの場として安全衛生委員会を利用することが多い。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では、個人情報管理やコントロールバンディングなどにおいて複雑なスキームが組み込まれており、職場への説明や啓発に苦労された産業保健職も多かったのではないかと推察する。保健医療職以外の方に理解の難しい事案を、社内事情に合わせて上手く噛み砕き、安全衛生委員会構成員のコンセンサスを介して社内の理解を得るというプロセスに、産業保健職の存在意義の一つがある。産業保健職が職場巡視等により事業場全体を把握できる数少ない職種であることも、インセンティブの一つである。

また、近年の衛生事案の増加は、健診結果報告や長時間労働者面談数などのいわゆる「報告事項」の項目数を増加させる傾向にあり、「審議事項」に十分な時間を費やせてい

ないという声を耳にする。しかし、行政通達などで「衛生委員会での調査・審議」を求める事案が多くなり、それらについて審議をすることは安全衛生委員会での必須マターであり、その時間の確保にも留意する必要がある(表)。また、社内で発生した労働災害の原因調査・再発防止対策、作業環境の評価とその対策といった安衛法第18条や労働安全衛生規則第22条に記載されている従来の項目に加え、例えば大規模災害や新興感染症発生等における危機管理対策なども、産業保健職が関わりを持つテーマとして挙げられる。

安全衛生の活性化とは？

ところで、安全衛生活動は何をもって活性化とみなすべきであろうか？安全衛生委員会場でワイワイガヤガヤと賑やかに議論がされても、その結果が伴わなければそれは放談の域を越えない。安全衛生上の課題を可視化し、それに対する建設的な議論に基づく結論または妥協点をもって対策の方向性が定まる

表 衛生委員会における調査審議事項

- 一 衛生に関する規程の作成に関すること。
- 二 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。
- 三 安全衛生に関する計画(衛生に係る部分に限る。)の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- 四 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- 五 有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 六 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- 七 定期に行われる健康診断、臨時の健康診断、自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 八 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- 九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- 十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- 十一 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

例) ストレスチェック制度にかかる調査審議事項
(心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針)

- ① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ② ストレスチェック制度の実施体制
・実施者、共同実施者・実施代表者、その他の実施事務従事者の選任、明示等。
- ③ ストレスチェック制度の実施方法
・使用する調査票、高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの実施頻度・時期、面接指導申出方法等。
- ④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- ⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- ⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
- ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止

ことを、活性化の指標の一つとみることができる。その際に配慮したいのは、会議の自律性を高めることへの工夫である。トップダウン的な単方向の連絡・通知や専門職のコミットのみに終始せず、委員が自ら参加しやすい雰囲気を醸成することに注力したい。

委員の人材・人選に関する一考察

活性化に際しては、委員会構成員の安全衛生に係る資質が高いことが望ましいとこれまでいわれてきたが、実は必ずしもそうではなさそうである。労働安全衛生法第18条第2項に記載されている衛生委員会の構成員の要件の一つに「衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者」とあるが、実際には年度ごとに委員が持ち回りで交代をするなど、必ずしも安全衛生に通じた人材ばかりとは限らない現状がある。しかしながら、人材が入れ替わること自体は、例えば委員会を1年経験して理解を深めた人材を現場に戻せるという点から、決してデメリットではない。逆に安全衛生に通じた人材のみに特化してしまうと、従業員の当事者意識の希薄化から事業場としての安全衛生レベル自体が低下するという問題が発生する。安全衛生活動が社員を巻き込んでの全員参加の活動であるという前提の下では、知識や技術に未熟であっても多様な構成員の参加を募り、委員会への参加を通して安全衛生に纏わる意識改革を演出して事業場全体の文化を長期的に変えていくことも、安全衛生委員会の役割の一つである。

活性化における産業保健職の役割

むしろ活性化が進まない本質的な原因は、安全衛生という活動自体が一般にはわかりにくい、すなわち対策や介入の結果が見えにくいという点にある。必ずしも専門的知識がない安全衛生委員に対して、議論ができるような状態に洗練されたテーマや話題提供、場の演出がされていないため、参加者が議論に参加することをためらうという状況である。その前提を踏まえれば、安全衛生委員会で産業

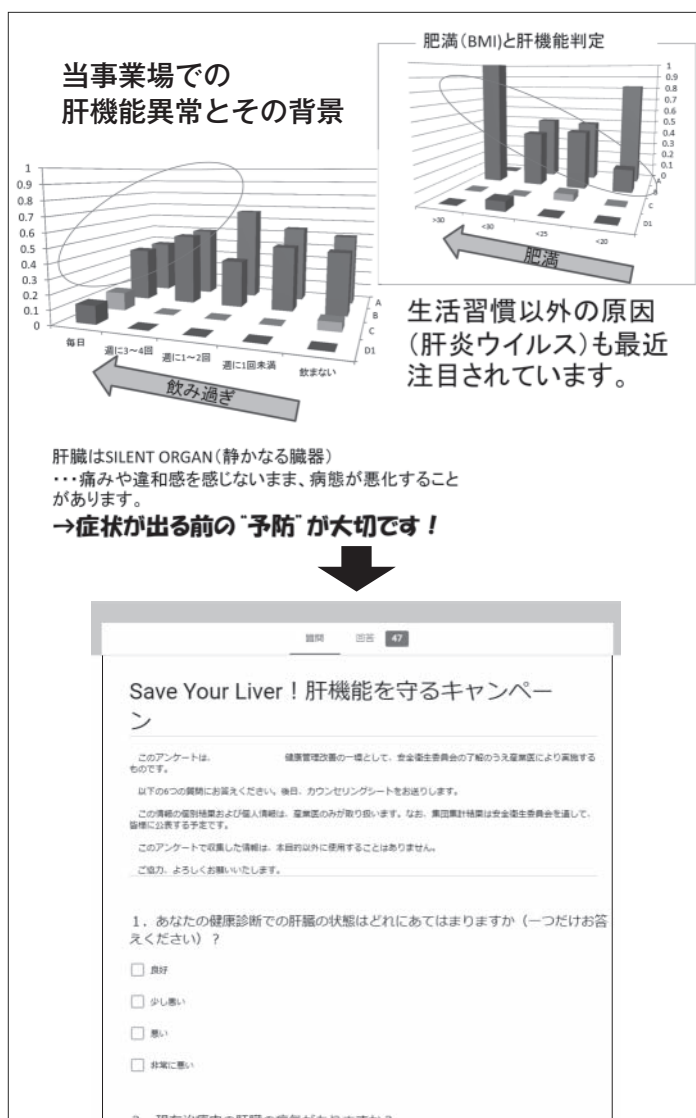


図2 安全衛生委員会での健診結果の説明から始まったキャンペーン

保健職に求められる役割は、一言でいうと「わかりやすさの演出」であるといえる。先述のようにテクニカルタームの多い衛生事案や、通達交付の際に膨大な資料が供出されたストレスチェック制度など、容易には理解できない内容を専門知識のない委員が議論することは不可能であり、無理やり議論を始めると話があらぬ方向に拡散することになるため、短時間で明快に説明し、組織として審議・検討すべき課題を明示し、委員会で議論をしやすい素材を提供することに腐心をする必要があり、その演出に産業保健職に関わる意義は大きい。

産業保健職に求められる 「もう一手間」

一例として、健康診断結果の衛生委員会での活用事例を提示する。数値の羅列では理解を促すことはできないので、グラフで図表化することは必須である。可能であれば経年推移が表示できると良い。健康診断結果の解釈には、事業場の特性を反映させた解釈と課題を提示することに腐心することが産業医としての腕の見せ所である。単に一般論を説明するのではなく自身の職場に関連した切り口での解釈は、従業員の興味を高めることが期待できる。

ところで、こうして時間をかけて作成した資料や結果を説明するだけで終わっていないだろうか？「活性化」のために重要なのは、結果を基に今後どうするのかを委員の間で考えてもらうことであり、それが産業保健職に求められる「もうひと手間」である。委員が意見をしやすい雰囲気をつくること、また出された意見に対応できる具体的な

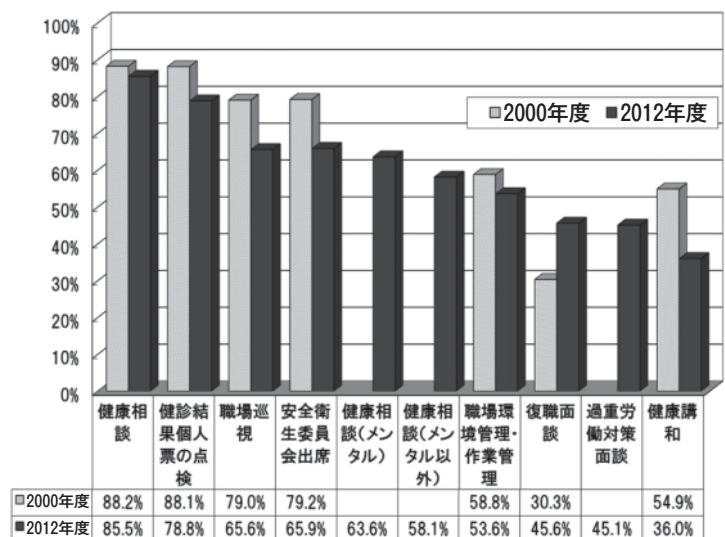
実施プランを必要に応じて紹介できるようにしておくなど、議論を誘導するための準備をして臨むことが重要である。

したがって、産業保健職の立場で安全衛生委員会に関わる際は、会議当日の助言等はもちろんであるが、会議の準備段階から積極的に関わる事が望まれる。

嘱託産業医へのサポート

近年、嘱託産業医の職務範囲に変化の兆しがある。中小規模事業場における嘱託産業医は、その多くは1～2回／月の訪問での限られた時間の中で、近年の面談件数増加により面談以外の業務に割く時間が減少傾向であり(図3)、それは衛生委員会への参加についても同様である。また嘱託産業医の多くは地域の実地医家であるため、必ずしも十分な準備をもって会議に臨むことが容易ではないとの背景もある。企業側も必ずしも専門性の高い職員が窓口や事務局等を勤めているわけではないため、安全衛生や会議の進行に慣れていないことも多い。

また、嘱託産業医の現場では、「事業場側



2012年度東京都医師会産業保健委員会答申より

図3 産業医業務10年の変化

(図4)，その結果を尊重しつつ専門職として方向修正をするなどの取り組みをすることで，双方向の安全衛生活動を演出することが可能となる。

終わりに

先にも述べた通り，近年の衛生事案の増加に伴い，安全衛生委員会の場で産業医・産業保健職に求められる役割は量・質ともに増加傾向である。しかし，安全衛生委員会で必要

なのは構成委員によるディスカッションに基づく自律性であり，構成メンバーの中でも古株になりがちな産業保健職が主導するような展開とならないように注意が必要である。産業医・産業保健職は単に衛生委員会に出席してコメントを発するというだけではなく，そのファシリテーターとして議論をサポートするというスタンスでかかわることが望ましく，衛生事案に通じた人材の育成や企業風土の醸成への布石となるような安全衛生委員会運営への参加が望まれている。



[改訂] 産業医学 100 話 働く人の健康と病気

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

〒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/

体裁 B 5 判並製 280 頁
定価 本体 2,286 円＋税

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

非正規職員の参加の 安全衛生活動・安全衛生委員会運営

千葉 良広

事業場の紹介

弊事業場は、みやぎ生協の店舗事業と宅配事業向けに生鮮加工品と豆腐・油揚げを製造出荷している食品製造業で職員数220名（うち190名が非正規職員）が従事している。事業場の中には4つの業種の異なったセンターがある。フィッシュセンターでは水産品の加工盛付作業・惣菜（おにぎり・生寿司含む）の製造盛付作業、ミートセンターでは肉の加工盛付作業、豆腐揚げ工場では豆腐と油揚げの製造を行っている。商品配送センターでは、3つの生産部門で生産された商品を納品先別にピッキングから出荷までを担当している。

取り組みに至った経緯

人事異動に伴い2011年4月度から安全衛生事務局を担当することになった。2009年

ちば よしひろ
みやぎ生活協同組合 生産部 事務管理課
課長

1990年入協、共同購入運営部、フィッシュセンターを経て2011年度より事務管理課長兼安全衛生委員会事務局を担当



度よりパートナー職員にも委員として参加をしてもらい一緒に活動をしていた。しかし、書面での話し合いが中心で、どちらかという形式であり他部門から参加している委員には、問題点や改善事例を共有化しづらい運営になっていると感じた。労災事故も2002年～2010年度までの9年間で平均6件発生していた。以上のことから安全衛生活動の見直しをすすめることにした。

取り組んだこと

(1)非正規職員にもわかりやすくするための取り組み

安全衛生委員会メンバーには、他部門を見る機会のないパートナー職員も含まれている。このため、安全衛生委員会で出た問題点や事例がどういうものなのかが少しでもわかってもらえるように、わかりやすい言葉で議案書を作成した。また、委員会の中で審議する予定の問題点については、あらかじめ現場で写真に収め議案書に挿入しておくことで、説明する側も説明がしやすく、その説明を聞く側もわかりやすくした。

(2)災害発生要因を見つけることができるようになるための取り組み

産業医・産業看護師の支援をいただきなが

ら2011年9月度の安全衛生委員会より2時間の会議のうち前半の1時間で安全パトロールを行った。

1回目は事務局が主導し全員で同じ場所をパトロールして問題点を皆の目で確認した。現場で確認した問題点は写真にも収めた。パトロール終了後は現場で撮影してきた写真をプロジェクターで投影し、問題点の目線合わせを行った。

次の月からは安全衛生委員会メンバーを二班に分けて実施した。それぞれの班で役割分担（リーダー、記録係、写真撮影係）を決めた。リーダーは各部門の推進役である部門チーフにお願いした。パトロール実施後は班に分かれて問題点を整理し発表をしてもらった。問題点は課題化して次のパトロール時に改善状況を確認することにした。

3回目からは前回実施した安全パトロールで指摘された問題点の改善状況確認から始めた。課題が改善されていない場合は経過観察とし改善がされるまでは次回以降も改善状況を確認するようにした。

安全パトロールは毎月場所を変え安全衛生委員会メンバー全員が4つの部門（フィッシュセンター、ミートセンター、豆腐揚げ工場、商品配送センター）の問題点を見られるようにした。

(3)この取り組みから浮き彫りになった問題点

安全パトロールを通してわかったことがある。ということかということ、災害予防の取り組みを進める上で必要な基礎知識をもっていないメンバーがいたということだ。災害発生の一要素となる3要素（「不安全な状態」・「不安全な行動」・「管理監督上の問題」）のことである。問題点をこの要素別に分けて考えることができれば対策も的はずれになってしまうことから、安全衛生委員会メンバーへの安全衛生基礎教育の必要性を感じた。

(4)安全衛生推進リーダーへの教育

まずは部門のキーマンとなる安全衛生推進リーダー（部門チーフ）に対し、事務局（筆者）が宮城労働基準協会主催の研修会で学習した内容をもとに講師として安全衛生教育を行った。教育では「労災が発生するには3つの要素（不安全状態・不安全行動・管理監督上の問題）があること」「2009年度までは右肩上がりにより発生していた切創災害が、切創手袋の着用を徹底した翌年以降は激減したこと」を例に挙げて、管理監督者が再発防止策をしっかりと定着させることができれば、労災事故は確実に減らせるということを説いた。この取り組みを行ったことで各部門の安全衛生推進リーダーの力量が向上した。現場での指導力が高まり災害の発生頻度も下がってきた。

(5)パートナー職員も含めた全職員への教育

安全衛生委員会の中で実施した安全パトロールによる目線を合わせる取り組みと、安全衛生推進リーダーに対する安全衛生の基礎教育を実施したことでリーダーの指導力が高まり、労災発生件数は減少傾向になってきた。それでもゼロにはならなかった。せっかく指導を受けても指導を受ける側が理解できないと“一方通行”の指導で終わってしまう。そのような考えからパートナー職員を含めた全職員対象に「災害はなぜ起きてしまうのか」というテーマで、基礎知識をもってもらうための教育を実施した。教育内容は以下の通りである。

①宮城労働基準協会主催の研修会で使用した資料のうち不安全行動をしている作業者と不安全状態がイラストで描かれているものを活用した。筆者が講師としてまず不安全行動と不安全状態の定義を説明し、黄色の付箋紙で不安全行動を、青色の付箋紙で不安全状態の箇所を指摘させて最後に答え合わせをした。このイラストを使った教育はシンプルで分かりやすく、理解を深めても

らうことができたと感じている。

②次に自職場で不安全状態と思われる場所を写真に撮って、その内容をスライドにして説明した（図1）。

③過去の災害事例を題材に作成した資料を使い、この災害で不安全行動とは何だったのか、不安全状態とは何だったのかを振り返った。その上で、再発予防策として決めたルールを再確認した。

(6)教育実施後の意識変化

安全衛生教育を含めた運営方法見直し実施後は、職場全体の安全意識が高まり、取り組み前の9年間で平均6件発生していた労災が、取り組み後の5年間は平均で2件へと減少している（図2）。

(7)安全意識を職場全体で高めるための取り組み

一度高まった安全意識を維持していくために安全衛生推進リーダーが担当していた安全パトロールを、2014年度からパートナー職員（安全衛生担当パートナー）に交代してもらうなど、パトロールを体験してもらうことで、パートナー職員の危険感受性をより高めて作業してもらうようにした。

(8)安全衛生担当パートナーを育成するための取り組み

安全衛生担当パートナーの育成を目的に、月に1回、所属長・安全衛生推進リーダー・安全衛生担当パートナーの三者で安全パトロール（通称：内部点検）を実施して、問題

点の目線合わせをしてもらう取り組みを行っている。

この内部点検で見つかった問題点はPDCAサイクルで改善してもらっている。安全パトロールで不安全な行動をとっているパートナー職員を見つけても、同僚のパートナー職員なので、注意しづらいという意見が多くのことから、慣れるまでは部門チーフや所属長を介して注意喚起してもらうなど安全衛生推進担当パートナーの心理的な負担にならないように上長がフォローするようにしている。

また、定期的に担当を交代してもらい、同じ目線で問題点を共有化できるパートナー職



図1 安全衛生教育のスライド例

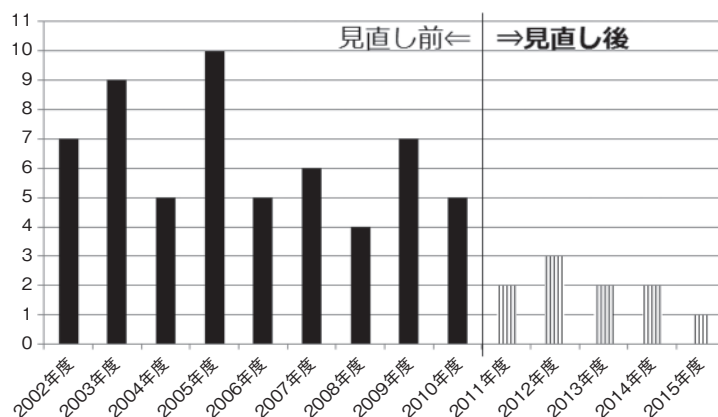


図2 労災発生件数の推移 (2002～2015年度)

商品配送センターの安全衛生ルール				
作成日	2013 年 8 月 23 日	改定日	年 月 日	作成者 南谷 毅
分類	マテハン移動	対象の場所	商品配送センター共通	
No	管理項目	安全衛生ルール	逸脱した場合に想定される災害	
③	コンテナの移動	前が見える高さの物は押して移動してもよいが前が見えない高さの場合は引いて移動すること  ●目線より高いものの移動は必ず引いて行う（絶対押さない）	打撲、骨折	

図3 安全衛生ルールの例

員を職場の中に拡大させるようにしている。

(9)その他の取り組み

①衛生管理者の取り組み

週次パトロール指摘事項とそれに対する改善の取り組みを、定点観測の手法を使い安全衛生委員会の中でわかりやすく報告してもらっている。

②安全衛生に関する基準、きまり等を示した安全衛生規定の見直し

文書だけで作成されていた安全衛生規定を誰が見てもわかるように全て画像入りで作り直した(図3)。名称も「安全衛生ルール」へとなじみやすいものに変更した。年2回実施している安全衛生手順書教育でもこれを使用している。

まとめ

幣事業場のような非正規職員の割合が全体

の約9割を占めているような職場では、非正規の職員が被災するリスクがどうしても高くなってしまいます。部門マネージャーと労組員だけの一般的な安全衛生委員会運営では、職員への意識づけという点では限界があるように感じている。職場全体の危険感受性を高めるという点では、単に非正規雇用職員に委員として安全衛生委員会に参加してもらうだけではなく、実際に安全パトロールをやってもらうことで、どういう状態が、どういう行動が災害につながってしまうのかを体感してもらうことが大切だということがわかった。それと、危険の芽を見つけてもらうという点ではパートナー職員が職場の中で気がついたことを、感じたことを、いつでも気軽に話せる職場環境づくりも必要不可欠である。これからも作業者の目線で分かりやすさにこだわりながら、働きやすくけがの起きにくい職場環境づくりをパートナー職員とともにすすめていきたい。

一人ひとりが主役になれる働き方 「参加型改善」を目標に

利用者・職員の笑顔があふれる場所をめざして

吉澤 悦子

滝乃川学園について

「学園」と聞いて、教育機関、学校を連想される方もいらっしゃると思いますが、「滝乃川学園」は1891年（明治24年）、石井亮一によって創立された、日本最初の知的障害児のための教育・福祉施設です。

現在は、幼児から高齢者まで各ライフステージにわたり、複数の福祉サービス事業を展開しています。

敷地内は、木々に囲まれ、秋には見事な紅葉、季節ごとにさまざまな花や鳥、虫などの生き物を見ることができます。毎年初夏には、飛び交うホタルが幻想的な明かりを演出し、クワガタを採りに訪れる子どもたちもいます。そんな、滝乃川学園は昔から正門が開かれており、地域の人々との交流が自然に行われています（写真1）。



よしざわ えつこ
社会福祉法人滝乃川学園 法人本部 総務部 部長



写真1 滝乃川学園 石井亮一・筆子記念館

職場としての滝乃川学園

10年前、滝乃川学園の全職員数は約100名でした。しかし、現在では200名を超える職員が在籍して働いています。離職率はここ4年間5%台を維持し、2016年度においては4%台と、人材不足といわれている昨今の福祉業界においては、本当にありがたい状況です（図1）。

また、老舗のイメージとかけ離れているのが、職員の年齢構成です。20代、30代が半数以上を占める、とても若くて活気のある職場です（図2）。若い職員の定着率が良いことも特徴の一つです。

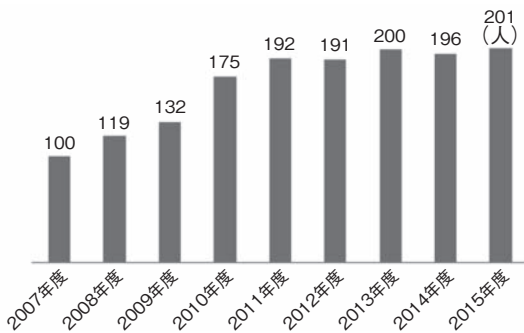


図1 職員数の推移

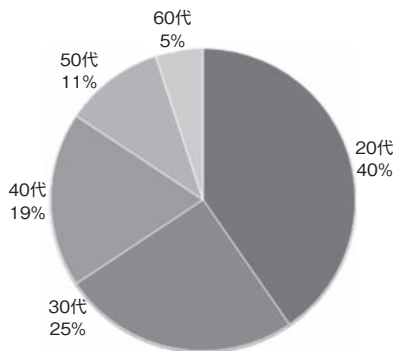


図2 年齢構成

滝乃川学園の安全衛生

さて、私たちの職場は、利用者の方々の「暮らしや活動のエリア」です。

滝乃川学園の安全衛生は、＜職場環境改善＞＝＜利用者の生活環境改善＞なのです。ただ、どうしても、利用者の暮らしやすさを優先するあまり、職員の事務スペースや休息スペースを縮小するなど、職場環境改善がバランスよく働かなくなる場合もありますが、逆の場合も多くあります。利用者にとって負担の少ない環境は、働く職員にとっても優しい環境でもあります。

そのバランスは、毎月の安全衛生委員会や職場巡回において、客観的な視点で改善案を提案しています。

滝乃川学園の安全衛生委員会は、各部署か

らの代表者で構成する15名程度の委員会です。メンバーは、毎年ほぼ入れ替わります。また、部署の代表として参加するのは、3年未満の職員が多く、委員会では率直な意見が多く交わされるのも特徴的です。

福祉施設の労働災害

障害者福祉現場で働いていると、利用者支援中に職員が負傷するケースが多く、腕、足の骨折、鼻骨骨折、歯が折れてしまうなどの大きな事故に遭うことがあります。滝乃川学園の安全衛生に初めて関わった方は、この労災内容にまず驚かれます。そして、この事故内容に慣れてしまっている職員にも驚かれます。

「ご安全にプロジェクト」始動

2012年、事故の内容を検証し、労災事故に至る前に問題を解決しよう、という活動が始まりました。名づけて「ご安全にプロジェクト」。

状態を問わず怪我等をした状況が、支援中か非支援中に分類し表にまとめ、委員会で発生背景などを参考に対処策を検討します。他部署の状況を知らない職員にとっても良い検討の場となり、あらためて情報共有できました。

労災事故の減少

プロジェクト始動から少しずつ成果が見え始めました。

2013年度に10件あった労災件数が2015年度には3件、内容も職員の単独事故のみという内容になり、変化が見え始めました。ついに、昨年2016年度には1件にまで減少しています。

「ご安全にシート」に、被災職員本人が記



図3 安全衛生委員会からの参加呼びかけ①

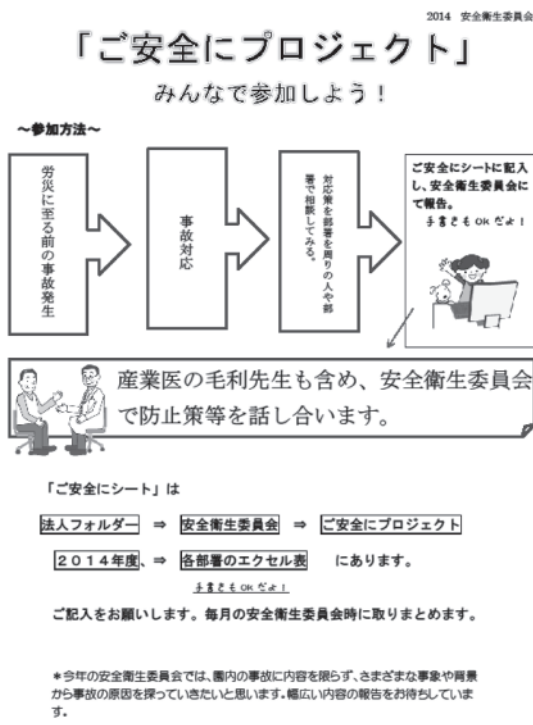


図4 安全衛生委員会からの参加呼びかけ②

入をしなくても、周りにいる職員が記入をすることもあります。参加をすることが意識を高めている。そのような成果が見えた気がします。

参加型改善の集大成—— ビフォー・アフター大会

滝乃川学園では、各部署の職場改善の取り組みを年に一度発表するイベントがあります。最初は細々と実施していた取り組みですが、10年以上を経て、現在は来園者など職場外の方にも投票にご参加いただき、恒例の改善大会となっています。

最近では、職場の改善をする際に「改善前



図5 エントリー例：利用者支援に関する事例

の写真撮った？」などという言葉が飛び交う
 ほどになってきました。一年間をかけ、改善
 に向けて各部署の個性的な創意工夫が飛び出



写真2 エントリーシート掲示の様子

してきます。

投票数により、その年の改善大賞が決ま
 ります。

「発意」と「行動力」の 参加型改善のメリット

発意と行動力の参加型改善がもたらす成果
 は、「こう、働いていこう」という職員一人
 ひとりの働くモチベーション向上や目標にも
 つながっているのだと、今回執筆させていた
 だいたことで振り返ることができました。

学園の人事考課（一般職員対象）に「環境改
 善提案ができるか」を問う項目があります。
 改善大賞に選出された取り組みが、入職1年

**滝乃川学園 職場改善
 ビフォーアフターシート** 記入日：平成27年12月27日
 記入者： 那須

部署	法人本部	改善した場所	職員の労働条件	改善費用
改善内容	①大改革！公休が月に一日増えました！（7時間勤務職員） ②介護休暇・看護休暇の日数が増え、さらに有休に なりました！（取得条件あり）			
改善して よかった点	①公休数の増加と介護・看護休暇の有給化により、仕事と家庭の両立のしやすいワーク ライフバランスのとれた職場環境に一步近づけることができた。 ②介護・看護休暇を活用する職員が男女に問わず増えた。小さなお子さんや高齢のご家 族がいる職員からは、「同じがしやすくなり良かった」との声も聞かれている。			
次の目標	介護・看護のための離職ゼロ！（みんなが気持ちよく働きやすい職場をめざして）			

◆ビフォー（改善前の写真・図・絵） **NO.47**

①＜公休数＞日曜日＋祝祭日＋その他1日
 ②＜介護休暇・看護休暇＞…対象者1人につき5日、
 2人の場合は10日まで。取得した場合は無給。

仕事と子育てが
 両立できるか心配だわ…。

仕事ばかりの毎日、
 もうクタクタ…。

◆アフター（改善後の写真・図・絵）

①＜公休数＞日曜日＋祝祭日＋その他2日
 ②＜介護休暇・看護休暇＞…対象者1人につき7日、
 2人の場合12日まで有給で対応。
 ★休日や休暇が増えたが、年休の取得率・時間外勤務は昨年とほぼ変わらない。部署ごと
 に働き方の工夫をし取り組んでいる成果が見られた。

介護が必要とき、
 助かるわ(^^)♡

リフレッシュ!!

パパも子育てしやすい!

図6 エントリー例：労働条件向上に関する事例

**滝乃川学園 職場改善
 ビフォーアフターシート** 記入日：平成27年12月22日
 記入者： 高崎

部署	成人短期	改善した場所	ミーティング	改善費用
改善内容	成人短期は若手の職員がほとんど！兼務職だけでは、受援のためなかなか充 てる事が出来ない！特に部長、施設長が参加すると…。(笑) なので、ミニ会議を開催し、若手同士で意見交換したり、支援のやり取りを行 ったり、支援スキルの向上のために時間を設けた！			
改善して よかった点	若手同士だから、支援で疑問に思ったことを共有することが出来る。 日々の支援以外の小さな疑問も確認できる。共有だけでなく、支援のピン トにもなるので、OTとしても機能しています！			
次の目標	上司なども含めた、支援のやり取り会を実施！			

◆ビフォー（改善前の写真・図・絵） **NO.40**

部長が主に話をきとめて
 いて、会議の内容は皆
 が一言で済ませる機
 会が少ない…。

◆アフター（改善後の写真・図・絵）

ここでは、体を動かしながら、
 実際にどのように移動をしてい
 るかを皆で確認し合っている！

支援員のみで、話し合
 いの出来る、ミニ会議
 を開催しよう！

ミニ会議のルール
 ①時間はきっちり1時間。
 ②参加者は必ず全員発言をする。
 ③疑問は即質問。

新人も積極的に発言!!

図7 エントリー例：会議の持ち方への提案事例



写真3 改善大会表彰式（安全衛生委員会にて）

未満の新人職員だったということもありました。このように、職場の問題点に目を向け、自らが環境改善に取り組む姿勢は学園が求める人材そのものです。

特に、エントリー事例にもあるように、若手職員が会議のあり方に改善提案をし、提案を受け入れ会議を見直し、さらに、部署を代

表する改善提案として認識しエントリーした一連の流れは、参加型改善の成果もあるのではないかと、私は考えます。

安全衛生委員会は 毎年新しいメンバーで

この大会に向けて、毎年安全衛生委員会は、お祭りのような準備をします。それぞれの持ち味を活かして、パンフレットづくり、投票用紙づくり、ポスターづくりと奮闘します。また、自部署の参加率が高まるよう、アナウンスにも力をいれています。

ほぼ毎年入れ替わる委員会メンバーの一年がこうして終わります。

安全衛生委員会の力は、職場全体を活性化させ、職員一人ひとりが自ら職場づくりをしていこうとする気持ちを押し上げる力をもっていると感じています。

ワークデザイン

OCCUPATIONAL ERGONOMICS
WORK
ワークデザイン
DESIGN

スタファラン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳



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 マニピュアルハンドリング
- 8章 手持ち工具
- 9章 制御
- 10章 表示
- 11章 エラーの低減
- 12章 安全
- 13章 時間の人間工学
- 14章 P.T.S法（動作時間標準法）

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

労働者による倒産企業再建と安全衛生活動

中村 一弘

はじめに

私の勤務するハイム化粧品は、「フーテンの寅さん」で知られる柴又と江戸川を挟んで位置する千葉県松戸市にあります。最寄り駅は千代田線北松戸駅で、徒歩7分位という場所です。ハイムの創業は1961年、北松戸工業団地に工場を構えたのは、1968年で、来年50年となります。創業社長葛生正治氏（1913年～2004年）が社会党の労働者が手軽に購入できる化粧品をつくれないうという呼びかけに応じて、100円化粧品としてスタートしました。1961年といえば、安保闘争と三井三池闘争の余韻が残っている時代に、零細企業の経営者とはいえ、よく社会党と一緒に商売を始めようとしたものだと思います。この葛生氏の直観と勇気がその後のハイムが、生活協同組合や消費者運動と連携して化粧品生産を行う企業として地位を築いていった原

点といえます。

1965年生活クラブ生協との取引を手始めに1969年には日本生活協同組合連合会の指定商品となり、全国の生協へ販路を拡大していきました。また、当時問題になってきた公害、とりわけ合成洗剤による河川や湖の汚染に対して、1973年日本婦人会議（現在のI女性会議）を中心に消費者と一緒に、洗濯用粉石けん、台所用液体石けんの開発を行い、全水道や自治労、日教組などの労働組合と連携して、家庭、職場、学校給食で環境に優しい石けんを広める取り組みを行ってきました。

会社倒産へ

ハイム化粧品は全国の生協での共同購入商品（化粧品）として圧倒的な地位を築いてきて、私が入社した1990年には毎日全国に3万個を出荷していました。そのハイムに陰りが出てきたのは、1990年初頭のバブルの崩壊とソ連社会主義の崩壊だったといえます。成長が当然であった日本企業はこれまでの経営の再構築を迫られ、同時に生協は社会党、共産党の利害団体とみていた経営者の考え方が、ソ連崩壊により変わって、生協市場に多くの化粧品メーカーが一挙に参入してきました。1977年には、日本の化粧品メーカーで初めて化粧品の全成分表示を行うという情報公開



なかむら かずひろ
ハイム化粧品株式会社 管理部長

を開始し、1983年には製造年月表示を行うというように、画期的な情報公開を行ってきたハイムでしたが、資本力は小さく、大手化粧品メーカー・商社の生協市場参入は、非常に脅威であったといえます。

1995年独自の研究者を育て、「技術立国」を目指すという掛け声で、5名の新卒者を採用すると同時に、1998年には老朽化した松戸工場を建て替えました。同時に営業・企画部門が上野にあり、効率が良くないということで、2003年松戸本社に全部門の統合を行いました。この新工場建設時での借入金増大や毎年1億円の売上ダウンという状況の中で、退職者の続出などが続き、運命の2007年8月9日会社倒産を迎えることとなります。

安全衛生の視点で見た倒産

2007年8月の倒産を安全衛生の視点で考えてみたいと思います。ハイム化粧品衛生委員会は1995年頃スタートし、1998年工場建て替え工事の際も、産業医になっていただいたひまわり診療所の名取先生にアドバイスをもらいながら、アスベスト飛散対策などを行いました。

2003年工場と上野本社統合以降、健康診断時にメンタルヘルスチェックも行いましたが、70名くらいの従業員で特に営業部門や管理職でメンタルヘルス上問題がある方が、極端に増えていったと記憶しています。問題は、2000年に二代目葛生正氏に、社長が代わり、2003年上野本社と松戸工場の統合で業務の効率化を図ろうとしましたが、売り上げの右肩下がりは止まらず、自分の好きな人間だけを側近に置き経営に真剣さが無い新社長が、社内の人間関係をバラバラにしまったことが、根本にあったと思います。

もう一方で、そのような経営に対して労働組合がどのような役割をはたしていたのかということだと思います。上野の営業を中心と

した組合は連合のJEC連合関東化学一般労働組合、松戸は全労協の全統一労働組合という、二つの労組がありましたが、統合問題をめぐって組合同士もしっかりいかないう状況がありました。

一応安全衛生委員会は開催し、社内の荒廃した状況の中でのメンタルヘルスに東京労働安全衛生センター、産業医と相談しながら、管理職研修、個人面談などを行っていきました。しかし、会社側も組合も、経営状況の悪化の中で、「安全健康より仕事が大事」「早く退職金が出るうちに辞めたい」というような、気持ちが蔓延し、社内の一休感を維持できない中で、倒産の日を迎えることになりました。

労働者による自主再建

2007年8月の倒産を契機に、従業員は管財人になった弁護士から、解雇を言い渡されました。最初は、自分たちの労働債権を確保することを目的に、会社に残っていた化粧品を管財人から買い、全国から届いていた注文先に販売するということから労働者による自主再建がはじまりました。

その中で全国のご愛用者から「ハイムを30年以上使ってきた。ほかの化粧品は使えない。何とか継続して欲しい」というような電話を多数いただきました。残っていた17名はJEC、全統一本部の指導をうけ、2009年銀行による競売問題を支援者による援助で解決でき、生活協同組合との取引を再開し、本格的に事業スタートするに至りました。

会社をスタートさせ、経営者に従来の組合執行部がなりましたが、素人経営の中で不安定な経営をどうするか、売上をどうつくっていくのか、欠品を出さないためにどうするかというようなことが中心になり、2013年頃までは、安全健康問題には全く取り組めませんでした。その間、大きな労働災害がなかったのは非常に幸運でしたが、転倒を中心とし

た通勤災害、社内での災害は何件か起こっていました。

再度、安全健康の活動を再開

2014年、会社で中国である企業の支社長をやっていたK氏に経営と営業強化のため入社してもらうこととしました。K氏は中国での会社経営の経験上、企業にとって安全への取り組みは最優先課題であり、ハイムのこれまでの安全健康活動がいかに、中途半端なものであったか、衝撃を受けました。

つまり、ハイムは生協で70%以上の売上をつくっており、製品の品質や安全に対する信頼を売りとしているのに、そこで大きな労

働災害を起こすことは、ハイムへの信頼を一挙に低下させることになる。さらには、少数で行ってきた研究開発・生産・営業・受注出荷の経営活動を一人でも欠けることで、大きなロスにつながっていく。このような観点から、これまでやってきた5 Sや安全健康活動を再点検していくこととしました。

以下、この3年間、5 S安全衛生委員会として毎月の定例会と2ヵ月～3ヵ月に1回の職場パトロールを行って改善してきたことを写真で紹介します。

○転倒防止対策（写真1）

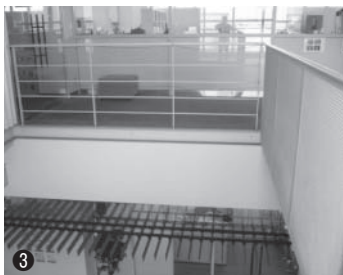
○経営の見える化（写真2）

○転落防止対策（写真3）



①地震で転倒の危険がある2段棚を撤去

②2段棚の撤去後、ホワイトボードを設け、経営状態の見える化と共用作業場を設置



③子どもの見学者対策として、手すりの隙間にネットを敷設して転落防止対策

○分煙対策（写真4）

○作業姿勢の改善（写真5）

○有機溶剤対策

MEK（メチルエチルケトン）使用のロット印字機（写真6）、ノズル洗浄作業（写真7）等の有機溶剤対策のため、2014年12月に環境測定を実施（東京労働安全衛生センターに依頼）。結果は第1管理区分でした。安全衛生委員会で

論議し、以下の方針を決めて、実行しました。

- ・防毒マスク常備（写真8）
- ・溶剤保管庫の設置（写真9）
- ・作業場所・保管場所に危険・有害表示（写真8）
- ・有機溶剤作業主任者免許の取得
- ・現場作業者に有機溶剤に関する安全衛生教育



④食堂等での喫煙を禁止し、休憩室を改造して喫煙室を設置



⑤肘が高いチューブ充填機の作業姿勢改善のために踏み台を設置



⑥MEK（メチルエチルケトン）を使用するロット印字機

⑦ノズル洗浄作業



⑧防毒マスクを常備し、作業場所・危険場所に危険・有害表示

⑨有機溶剤保管庫の設置



⑩不安定なラックを改善



⑪生協倉庫の通路確保と照明改善



⑫段ボール置き場のラック導入と表示



⑬照度測定を実施
⑭水銀灯を交換

○資材・製品倉庫の5S（写真10～12）

○倉庫の照度測定実施と改善

2016年11月、照度測定（写真13）を実施しました。その結果は、1階倉庫では労働安全衛生規則（第604条）の通常作業照度150ルクス以下の地点が何ヵ所もありました。2017年1月、水銀灯を交換し（写真14）、再度照度測定を行いました。

最後に

倒産後の取り組みは、5S安全衛生について労働者、労働組合が熱心に取り組んできたというよりも、経営側に立った労働者が、経営リスクを回避し、会社を継続させていくために真剣に取り組んできた内容が中心でした。

今後の課題としては、労働者、労働組合がどう真摯に取り組んでいくかだと思っています。

すべての事業場で問題に気づく力、 改善する力を育む安全衛生委員会のキーマン

安全衛生管理で培う能力の活用の一例として

平山 淑子

安全衛生管理で培われる能力

英オックスフォード大学でAI（人工知能）などの研究を行うマイケル・A・オズボーン准教授が発表した論文「雇用の未来」によれば、10～20年で自動化されない職業の第3位に「緊急事態の管理監督者」が選ばれています。ちょっとやそつとではなくせない職業、失うことができない能力ともいえるのではないのでしょうか。そして、その緊急事態に活躍する能力こそ、安全衛生管理の経験の中で育成できると私は考えます。

緊急事態に必要な能力というのは何か？まずは、緊急事態は「常でないことが発生した中でも緊急を要する事態」ということだと仮定します。だとすれば、その時に必要とされる能力は、2つの要素を持つ力を発揮することだと私は考えます。一つは、緊急事態が起きた時のあらゆる事態の選択をして、人に伝

えて統率していく力、もう一つは、緊急事態が起こる前に予測して未然に防げるように組織に介入していく力。そもそも緊急事態は想定を裏切ることの連続です。緊急事態の選択は、究極の判断を迫られることもあります。常の時には選ばないことも緊急時には選ぶことがあるかもしれません。緊急事態の選択は、時に大きな責任を伴います。その時のベストを尽くしても、一つの情報、一つの事実が欠けていたために判断が異なる場合もあります。どれも機械にはまだまだ取って代われない、もしくはまだ取って代わられたくない能力ですね。

一方で、安全衛生を担当する仲間からは、「社内に仲間がいない、孤独だ」という声も聞きます。個人情報扱うし、巡視等で指摘をする立場のため、部外の方と気軽に話せる関係にもなれないことが主な理由です。社内の人に関わらないことは、情報漏洩に対するリスクマネジメントには有効ですが、安全衛生管理に関係することで何が培われているかは、関わらないことで部門内に隠れてしまいがちになっているということではないのでしょうか。私自身、何かあると出てきてもらって頼りになるが、普段は何やっているかわからないと言われたこともあります。

ここに実は問題を感じています。残念ながら、いくら能力がこの世の中に存在していた



ひらやま よしこ
産業安全保健エキスパート（5期）

としても、その能力を知って活用できる方が緊急時に権限を持っていらっしやらなければ、活用されません。なんで、あのときあんな判断ミスをしたのか？組織が傾くほどの緊急時の判断ミスも、安全衛生管理の力をうまく活用しなかったであろう、ちょっとした緊急時の判断の掛け違いで起こっていると感じるからです。

ですからここでは、安全衛生管理をそれほど知らなかったという方にも、緊急事態の管理監督者というこれからの時代になくはなくなる役立つ能力がどのようにして安全衛生管理で培われるのか？これから活用いただけるように現場目線で紐解いてみたいと思います。

緊急事態に対応できる能力とは？

緊急事態に必要な能力とは、どんな能力を想定するのでしょうか？災害が発生したと想定して、考えてみましょう。

- ①情報収集能力——事実の具体的な情報を集める力、または集まる力です。
- ②統率力——この人の指示を聞きたい、この人の指示なら聞ける・動ける・待てる力です。
- ③伝達力——伝えたいことがわかる、あの人がいたらこう判断すると思われることが一致する力です
- ④きく力——受けとめる、聞きだす、話したくなる力です
- ⑤選択力——優先順位を決めることができる、よりベストの選択ができる力です
- ⑥連携力——判断の材料として、有効なりソースをもっている力です
- ⑦統合力——集まったいろいろな情報、要素をまとめる力、他の要素で得た知識もつなげられる力です

もしかしたら、もっと細かくすればあるかもしれませんが、挙げるのはこのくらいにし

ておきます。

ここで、1つ質問です。「上記①～⑦に挙げた7つの力は、『緊急事態』でのみ培われるのでしょうか？」答えは否だと思います。もちろん、1回の緊急事態は多くの学びを得ることができますが、起こさないと学べないものでは、安全衛生管理の人間が事例を学ぶ際に、事故が起こることを待つことになってしまいます。

普段からの活動で「事故という緊急事態を未然に起こさないようにすること」を常にしておくことこそ、安全衛生管理の基本。緊急事態に備えて、予防活動で経験や人間関係、信頼などを培っておくことこそが、万が一の緊急事態にも被害を最小限に抑えて、事態を収拾に向かわせる力になっていくのです。もちろん、緊急事態に仕事をするのは、緊急事態に面した全ての方です。安全衛生管理に携わる人間だけがわかっている、緊急時に全体を動かす力は磨かれません。ですから、安全衛生管理では、普段からラインではない関係の中で、緊急時には耳を傾けてくれる社員、主体的に安全衛生に協力したい・取り組みたいという社員の育成を行っているのです。

すべての基本は 「考える力」を培うこと

しかし、一般的な社員は「やらなければならないこと」「大変なこと」「専門の人や部署が行うこと」などと安全衛生管理のイメージを持っていることが多く、自らが主体的に関わることだと思っていない方も多いようです。これは組織で安全衛生について周知していく際に、「組織としての安全衛生」としての切り口で周知してしまうために、個人個人が、自ら必要だと感じて安全衛生に関わっていないからではないのでしょうか？

たとえば、こんなことがありました。建設業の協力会社（下請負会社）の職長を対象に、



「職長・安全衛生責任者教育」の講師をさせていただいていたことがありました。建設現場の安全衛生管理体制は、元請と下請が共有して守っていくことに違いはありませんが、体制の中で元請がすべき安全衛生の役割と下請けの会社の代理人であり直接職人を束ねる職長の役割は異なります。たとえば、元請の統括安全衛生責任者は、現場全体を把握し、現場のルールや工程を決め、決められたルールが守られているかを全体管理します。元請は、下請職長に、元請の安全管理のルールを守ることを伝えます。もちろん現場の安全衛生管理を守るのは相互の協力が必要です。元請の安全管理のルールを遵守することも、職長の役割の一つです。しかし、専門工事会社としての、本来ご自身が所属している会社としての安全衛生管理を意識しているか、入るごとの現場だけではなくて、継続的な職人の育成の目線があるか？という意味での役割も負っているはずです。

しかし、職長教育を受ける職長にうかがうと、「元請が出なさいと言ったから」「社長に行けと言われたから」といったモチベーションで参加している方が多かったのです。『なぜ？職長である自分が、職長・安全衛生責任者を学ばなくてはいけないか？という問いかけを自らにしないまま教育に参加しても、学びたいことがないのに2日間講義を聞き続けることは容易ではありません。そうはいってもまじめに聞いてくださる方が多いのです

が、講師側も、元請としての安全衛生管理の原則だけをお話ししては、「やっぱり元請に言われたから守らなくてはいけない（けどね……）」と思ったままになってしまいます。

「作業員名簿は、雇用している下請けの会社で整備する必要がある」「朝礼は、職長が作業変更時の指示確認を行うところを、確実にこなすようにしている仕組み」など、やらなくてはいけないと思っていたことを、「なぜ」やらなくてはいけないか？自分に問いかけることで、一つ一つの実施する意味が腑に落ちるようになっていきます。

もう一つの例を「健康診断」で想像してみましょう。健康診断をなぜ受けるのか？会社の健康管理室や事務局の目線で考えると、ついつい部署で立てた目標を達成したくなります。受診率100%であったり、特定の疾病に関する数値を下げることであったり、提案した運動などの活動に参加してもらうことであったりします。「なぜ、受けないの？」と受診率100%を目指している人に言われたら、尋問に聞こえませんか？

会社や部署としての達成だけではなく、より、多くの人に、自分自身に対して「自分の健康状態はどうありたいか？そのためにはどのようなことをしていったらよいか？」を考えてもらい、一人一人の社員が「やりたいこと」として健康管理してもらうために、会社は何ができるのか？そんな俯瞰できる問いはしていますか？

自分へ問いかけるか 相手へ問いかけるか？

自分へのWhyの問いかけは「考える力」を醸成するためとても大切ですが、似て非なるものに、相手へのWhyの問いかけがあります。

「なぜ、やらなかったの？」

「なぜ、遅れたの？」

「なぜ、報告しないの？」

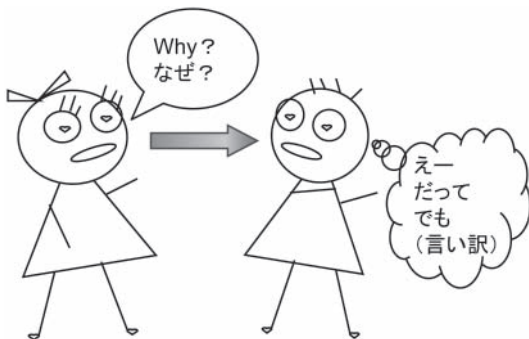


この問いかけをすると、どんな答えが返ってくるでしょうか。

「体調が悪くなりました」から「おばあさんが目の前で倒れてしまって……」など、あらゆる答えは、やらなかったこと、遅れたこと、報告しなかったことに対する言い訳でしかありません。

たとえば、こんな例があります。交通事故を起こした社員に対して、「なぜ、こんな事故を起こしたんだ!」と頭ごなしに怒鳴りつける場面を想像してください。怒鳴りつける態度の裏には「相手が心配だった」「指示を聞いてもらえなかったことが悲しかった」「恥をかかされた」など、いろいろな感情が存在すると思いますが、「なぜ!」と思わず怒鳴りつけた事実を基に考えます。

どんな答えが出てくるのでしょうか? 往々にして、「前の車が急に止まりました」「道が狭かった」「標識が見えにくかった」「仕事が多くて疲れてしまった」など、同情してもらえ



そうな言い訳や、怒鳴った方は他の方に責任転嫁してもらえそうな言い訳のオンパレードが出てきそうですね。

危機管理能力として醸成したい「①情報収集能力」の観点でいえば、「なぜ?」と相手に聞いてしまうことは、事実が話されない状況をつくりだしていることになります。また、返事をさせてからさらに「言い訳するな!」と怒る方もいらっしゃいますが、せっかく問いかけに答えたのに怒られてしまったのは「④きく力」の観点でいえば、「もう話したくない!」と相手に思わせてしまいます。人の頭の中に眠っている情報は、話したくないと思うと記憶の糸口を手放してしまったり、見つからなくしてしまいます。話すと怒られてしまうような都合の悪い情報は、わざと話さないのではなく、記憶の奥底にあっても出てこない状況をつくりだしてしまいます。そして都合のいい情報の上書きを加えることにもなりかねません。

経験してもらいたいことを はっきりさせておく

基本である「考える力」を培っていくためには、考えるきっかけの問いかけをする必要があります。簡単な問いかけの変え方には「Howどのようにしたら?」に変えていく方法があります。

「どのようにしたら、やれるようになるかな?」

「どのようにしたら、次回は遅れないようになる?」

「どのようにしたら、報告を忘れなくなる?」

この問いかけに答えることで、しっかりと、その人なりの解決策を「考える」機会をつくることができます。そして質問した側が、答えることが大事ではなく、「答えを出そうと考える」ことが大切だとわかっていれば、慌

て「目覚まし増やせば？」などと自分の考えを押しつけずに、考える時間を確保するために答えを待つことができます。

会議のファシリテーターを担う

安全衛生管理者が、普段から聞く力を醸成する場として「会議」があります。定期的で開催する「安全衛生委員会」などの場、常ではないことが起きた後の「再発防止会議」の場など、いろいろな会議への参加や主催を行います。

この会議の場ですが、目的がはっきりしていない状態で、「Why」「How」の質問をすれば、「考える」場になるかというそうではありません。人間は、考えるよりも先に、場の空気を「感じて」しまいます。「課題解決に向けて自由に討議する場」など、会議の目的が参加者に共有されていないと、自由なアイデアが許されない場にもなりかねません。どんな参加者でも、安心して発言できる場をつっていくことが大切です。

たとえば、「その場での意見を批判に取ってしまう」参加者がいて、会議での自由な発言のはずが、その後の人事評価に影響してしまうとしたら、誰も、発言を好まないでしょう。将来を見据えた発言をしても、「現実を見ろ」とか「現場を知らない人間の発言だ」もしくは「会社全体を考えない発言だ」などと、立場の違いを指摘するかのように批判されても、困りますね。立場や経験が違うからこそ、気づかなかった視点や感覚に気づき合えるというものです。

この、だれでも安心して話せる場を継続させていく力こそ「②統率力」を育みます

また、いろいろな切り口での議題を、「わたしにも関係あるな」と、参加意欲を持たせることができるのは「⑦統合力」です。たとえば、健康診断の受診率の報告だけをしているのであれば、主管部署の報告会で終わるか

もしれませんが、健康起因事故の基の一つになる成人病の各項目の有所見率に言及すれば、安全運転管理者の関心事項になりますし、休業発生の多い疾病の例に言及すれば、人事責任者には必要な情報になります。ただ一つの健康診断として「行うこと」でも、統合することで活用の方が広がります。そして、活発な討議をさせることができればできるほど、人となりを知ることができ、「③伝達力」が高まります。より正確に参加者の所属部署のニーズや実態を把握すれば、「⑤選択力」も高まり、「⑥連携力」も強まります。

安全衛生委員会をどのように活用していくか?だけでも、このように、危機の時に活用できる力を、常の時に育むことが可能です。

専門家ではなく、部署の仲間がファシリテーターであることの意味

常に行う安全衛生委員会や、会議等のあり方が、良質なファシリテーターと共に、目的に向かってそれぞれの意見を出し合う安全安心な場になることは、「特別な場」であるよりは、むしろ、日常的にあたりまえに存在する場になっていることが重要です。

ここに「安全衛生の人は特別」ではなく、「普段から当たり前前に在る」ことに話は戻ります。いつものことでなければ、緊急時に活用はできません。建設現場での事故、社員の事故、交通事故、多くの事故が発生した時の第一報を受けてきましたが、「冷静な人」はまず存在しません。当たり前、いつも味わっていること、が、とっさにです。連絡しようとする相手であったり、態度だったりします。

たとえば、いつも怒られて、言い訳ばかりの発言をしている人は、言い訳の第一報をしてきます。いつも、社員の心配をしている所属長は、第一報を送ると同時に、災害現場や病院に向かって、とにかく本人の顔を見ようと動きます。いつも、連絡が遅い人間は、第

一報をしてくるのも遅れます。会社に戻ってから伝えればいいと思ったなどという言い訳つきで。

良質なファシリテータの会議に参加して継続的に、安心安全な場で社員を育むことで、目指すべき姿を継続的に味わうことができます。

社員を育成するという場という意味では、継続的な会議の場は、OJTの場にもなります。

議事録係の役割

最後に、「記録すること」についても一言だけ。

議事録の活用方法です。もちろん、最低限、法令順守をしていることを証明する、という認識も必要です。が、もっと活用しようと思えば、活用することは可能です。

たとえば、新入社員等経験の少ない社員が議事録係を担うことで、「話していることの主旨をつかんで記録する力」を訓練させる＋成長を客観的に確認できる。＋気づかせて成長させる機会をつくれる。

年間の議事録を見直して、組織の思考傾向を分析することができる。

数年前の議事録を見て、個人や組織の成長を客観視できる。など、活用しようと思えばいくらでもあります。法令として、しなくてはいけないことが、何倍にも活用できるツールにもなると考えたら、どうでしょうか？やる気になりますか？

すべての道は安全衛生へ通ず、 安全衛生はすべてに通ず

このように危機を乗り越える力を、普段から育てておくことは、安全衛生だけの必要な能力ではありません。安全衛生＝怖いことだと思ってしまう目や心をふさがちになります。普段から、全ての拠点、全ての社員に活用してもらえるように仕組みづくりをしていくこと。これが、一番の土台、会社としての文化づくりになります。

安全衛生管理の力を常にいろいろな場で活用できるように、人としての能力をこれからも磨いていきましょう。

岩田 稔. 工場災害発生の原因に関する考察. 労働科学 1927; 4(3): 631-682 (文献番号: 270013)

労働科学への旅 (26)

労災職業病統計の源流を探る (その1)

労働災害の数え方について考える

毛利 一平

この連載を企画したとき、いつか書いてみたいと思うことがありました。それは、日本の労災職業病統計がどのようにして出来上がってきたのか、その発展の歴史を「労働科学」誌の論文を手掛かりとして紐解くことです。

「自称」労災職業病統計の専門家として、なぜ日本の職業病統計が不完全な状態で現在に至っているのか、ずっと不思議でした。私よりも前に、その問題点を指摘した識者はたくさんいるのですが、何も変わっていません。日本だけでなく、欧米でも同様の問題はあるのですが、その改善のための努力が、近年欧米で盛んになされる一方で、日本では全く動きがないことも理解できません。

これはきっと何か深いわけがあるに違いない。そんな目で労研アーカイブをあっちへこっちへとうろついてみたものの、なかなかピンとくる論文に出会うことができません。いつものことですが、そんなこんなで時間がたっていました。

この連載の趣旨は、あくまで先輩たちの研究成果を読者の皆さんに紹介すること、そして読んでいただくきっかけを提供することで、私の興味・関心を理解してもらうことではありません。ですが、連載を始めてもう3年になります。

そろそろ読者の皆さんに、私の趣味に付き合ってもらっていただいてもいいかな、と思い、大変身勝手ではありますが今回のテーマとしました。

これはと思う論文が見つかるごとに、シリーズで紹介してゆきたいと思います。よろしくお願いいたします¹⁾。

さて、労災職業病統計に関する論文ですが、意外なことに『労働科学』誌では今回取り上げる岩田のものが、第4巻にして初めてとなります。岩田は満鉄（南満州鉄道）鉄道部で工場医として働いていた²⁾ようですが、なぜこの論文を書くことになったのでしょうか。冒頭で次のように書いています。

工場災害に関する医学的知見の集積は、職業的疾患に関するそれと同様に、産業経営の現在並に将来に関して重要欠可からざる事項である。而も工場災害及職業的疾患は近時の社会的情勢より察すれば、益々増加するの傾向を有する重大なる社会問題である。然るに工場災害に関してのわが邦に於ける研究は産業に関する科学の漸次的な勃興の機運にあるにも不拘、頗る等閑視せられ、医学者、心理学者の研究が未だ多く為されざるは、甚だ悲しむべき事である。……（中略）……吾々は吾邦の工場災害に関する事実を、常により良き、より精細なる科学的方法のもとに集積し、以て吾々が、この増大しつつあるところの社会的不幸に対して、正にとらねばならない方策の樹立に努力をいたさねばならないのである。（傍点は毛利）



もうり いっぺい

大原記念労働科学研究所 特別研究員、
ひらの亀戸ひまわり診療所 医師

主な著書:

- ・『産業安全保健ハンドブック』（共著）
労働科学研究所、2013年。
- ・『非正規雇用と労働者の健康』（共著）
労働科学研究所、2012年。

なるほど。労災職業病統計の目的は、昔も今も何ら変わらないことがよくわかります。そしてその制度が抱える問題点が、根本的には何ら変わっていない³⁾ことも。

今回改めて念入りに検索してみたところ、当時の労働者の負傷・疾病に関する統計はいろいろと確認できました⁴⁾。しかし、どれも岩田が後で指摘するように標準化がされておらず、問題の大きさの比較検討が困難という点で、未熟といえるかもしれません。

岩田にとってこの程度のデータでは、「工場災害」という「増大しつつあるところの社会的不幸」に立ち向かうことはできないと考えたのでしょう。自ら満鉄の工場における災害記録を収集し、彼が考える科学的手法によって分析したのが、この論文というわけです。

ここで少し寄り道をして、周辺の事情を調べておきましょう。

まずILO（国際労働機関）が設立されたのが1919年。そして、

国際労働機関は労働統計の国際比較を図る目的を以て、1923年10月29日より11月2日に亘り、「ジュネーヴ」に国際労働統計家会議を開催し、産業及職業の分類、労働時間及賃金統計、産業災害統計の三問につき審議を遂げたが、右会議の開催に先だち、国際労働事務局は各会議事項に関する〇〇（質問？）⁵⁾を作成し、各国政府に送付するとともにこれを会議に提出した……。〈産業福利協会編、産業災害統計の方法、1928年〉⁶⁾

ということで、どうやらこの時期に労働災害統計を比較するための手法（標準化）が国際的に認知されたらしいことがわかります⁷⁾。

岩田がいつ、どのようにして労働統計の標準化を知ったのかわかりませんが、まさに時を同じくして彼は満鉄での災害調査に取り組んだわ

けです。

論文の調査対象は1923年（大正12年）4月から1926年（大正15年）3月、満鉄の沙河口車両工場の労働者です。

工場の労働者数は若干の変動がありますが、2,400～2,600人程度と大規模です。この規模で岩田は、労災および関連するデータを非常に厳密に収集しています。長くなりますが、以下に方法に関する記述を引用します。

即ち工場労働者の業務上の傷疾に就て一災害毎に職場、災害発生の日及时刻、災害の基因、病名、負傷の部位、年齢、勤続年数を日支人別⁸⁾に記入せしめたるものを第一号表とし、日支人別職工雇傭数、同解傭数、同欠勤数、公傷病、欠勤数を日別に記入せしめ、職工現在数のみは日別調査は工場として正確を期し難き事由があったので月末現在数を以てしたるものを第二号表とし、その月報を翌月十日までに工場をして提出せしめたるものを以て基礎的材料としたのである。

災害頻度及被害程度算出の基礎をなす實働時間の調査は各職場に於ける實働人員に規定労働時間を乗じたる数から早退、遅刻の時間（給與関係から調査せられて居る）公傷取扱日数及特に出勤扱ひせられて居るも工場内に於て作業せざるものの離場時間を控除し之に居残時間を加へたるものを以てこれを表すことにした。

後半で「災害頻度」とあるのは度数率、「被害程度」とあるのは強度率を、それぞれ意味しています。度数率は現在100万時間（延実労働時間）当たりの死傷者数を、また強度率は1,000時間当たりの延労働損失日数を示しますが、岩田はそれぞれ現在とは異なる基準を用いて計算しているのでご注意ください⁹⁾。

指標の定義を見る限り、簡単なもののように思ってしまうがちだと思いますが、それはほんでもない誤解です。この二つの指標の定義で使

われる3つのデータ、すなわち死傷者数、延労働損失日数そして延実労働時間数のうち、比較的容易に得ることができるのは死傷者数のみです。延実労働時間数を正確に把握するためには、タイムカードもなかった当時¹⁰⁾、相当な労力が必要だったはずです。労働損失日数に至っては、補償の制度が整うなどして、障害や死亡の損失評価ができるようになっていなければなりません。

この点、「さすが満鉄！」というべきでしょうか、労働者一人一人の労働時間が分単位できちんと管理されており、また公傷に対する補償の制度もあり、それゆえ障害の程度から労働損失日数を評価することもできていたようです。こうした条件が整っていたからこそ、岩田は独自にこれらの標準化された指標を計算することができたわけです。

ところで、この頃の職場における傷病データというのはどのように集められていたのでしょうか。比較のため、当時の工場法の規定を見ておきましょう。

まず、1916年8月3日付け官報に発表（施行は同年9月1日）された工場法施行規則で、以下のとおり「職工負傷疾病月報」の様式第三号（図1）と記載方法が定められています。

（第24条）常時50人以上の職工を使用する工場における職工の疾病、負傷または死亡については工業主は様式第三号の定むる所に依り毎月取纏め翌月二十日迄に地方長官に届出づべし

（職工負傷疾病月報記入心得）本月報には業務上と否とを問わず負傷または疾病の為引続き三日又は夫れ以上休業したる者に限り記載すべし但し死亡したる者に付ては休業三日に満たざるときといえども之を記載すべし……

様式第三号に見るとおり、この時の工場法によって得られる傷病の発生に関する情報は、必要最小限のものでした。ただし、一つ注目して

いただきたいのですが、「業務上と否とを問わず」傷病が記載されることになっています。これはこれで意味があることなのですが、当時としては業務と傷病の関係がわかりにくくなるだけで、扱いにくいデータであつたろうと思います。

もう一つ、1926年6月7日の官報には、改正された工場法が発表されていて、新たに「職工死傷報告（様式第四号）」（図2）が定められています。

これら二つの様式を見て、ピンとくる方はいらっしゃるでしょうか？

そうです、様式三号は現在の死傷病報告の様式24号に、様式第四号は同23号にそれぞれ相当します。よく似ていますよね。要するに、現在の死傷病報告の原型は工場法にあったわけです¹¹⁾。

「職工死傷報告」の記載方法は、以下のようになっています。

（第25条）職工就業中又は工場もしくは付属建物内に於て負傷し、窒息し又は急性中毒に罹り死亡したる時又は療養のため三日以上の休業を要すべき見込みの時は工業主は事故発生後遅滞なく様式第四号に依り地方長官に届出づべし事故発生当時休業三日以内の見込の者療養のため休業三日以上に及びたる時亦同じ

岩田の調査と同じ頃の工場監督年報を見ると、災害発生の指標こそ千人率どまり¹²⁾で、やはり比較検討には不適ですが、業種別原因別の統計などはかなり詳しく作られています。「職工死傷報告」の情報を、余すところなく活用しようという意気込みは見えて取れます。

ずいぶんと工場法で寄り道をしてしまいました。岩田の論文に戻りましょう。

論文にはたくさんの図表がありますが、それらの中から、度数率と強度率に関する表の一部

氏名		大正 年 月 分		職工負傷疾病月報	
生年月					
業務別 男女別					
休業日数					
病名又は負傷の種類					
発病又は負傷の日付					
治癒の日					
死亡の日					
解雇の日					
未治癒のため翌月へ繰り越し					
工場名		内訳		職工総数	
		女工		男工	

図1 工場法施行規則で定められた職工負傷疾病月報（様式第三号）
必要最小限の情報に限定されていました（1916年8月3日官報）。

職 工 死 傷 報 告											
危険予防装置の状況	災害の原因及び発生状況			死 傷 者		事業の種類			工場名		
	災害の発生したる時記入すべき事項			氏 名							
	動力に依り運転中の機会又は動力伝動装置に依り災害発生したる時記入すべき事項			性		職 工 数					
	名称			生年月		計 女 男					
工場所在地	大きさ又は能力			業務又は職名		事故発生場所			事故発生日時		
	災害を生じたる部分			雇入年月					年月 日 午 後 前 時 分		
	その部分の速度、大きさ等			賃金							
				被害の部位及症状		当日被害者の作業開始時刻			年 月 日		
					死亡の日時又は休業見込み日数		午後 午前 時 分				

図2 改正工場法施行規則で定められた職工死傷報告（様式第四号）
ずいぶん情報量が多くなっています。岩田が集めた情報よりも、詳しいですね（官報1926年6月7日）。

表1 満鉄沙河工場に於ける「災害頻度率」に関する基本統計、1923年－1925年（論文第三表）

第三表 災害頻度日支人比較

	1923			1924			1925			平均		
	日	支	計	日	支	計	日	支	計	日	支	計
月末現在平均職工数	1,331	1,372	2,703	1,253	1,314	2,567	1,162	1,315	2,477	1,249	1,334	2,583
実働時間数	4,118,177	4,033,317	8,151,494	3,981,162	4,176,416	8,157,578	3,722,667	4,068,319	7,790,986	3,940,669	4,092,684	8,033,353
就業総日数	314	314	314	307	307	307	297	297	297	306	306	306
一日平均労働時間	10.08	10.17	10.12	10.09	10.18	10.17	10.24	10.25	10.22	10.13	10.20	10.15
災害数	628	514	1142	635	540	1175	537	442	979	600	499	1099
全勤工1,000人 (一年300日就業)	457.39	382.44	420.29	478.52	387.93	433.23	432.72	325.96	376.97	456.74	365.50	410.41
災害頻度率												

注) 論文の表から英語の説明を除いて作成しています。元の表では右側三列の説明がありませんでしたが、数値を確認したところ、三年間の平均でした。一番下の行ですが、1,000人のフルタイム労働者が一日10時間、年間300日働いた場合、すなわち延実労働時間300万時間当たりの災害頻度として示されていることにご注意ください。

をお示ししましょう。なお、繰り返しになりますが、岩田は一部を除いて¹³⁾それぞれ「災害頻度」、「被害程度」と表現しているので、誤解のないように願います。

まず表1（論文第三表）は毎年の度数率と、関連する統計です。こんな具合にまとめてしまうと、味気ない数字にしか見えないと思いますが、大きな工場で、これらの数字を正確に集める努力がいかに大変なものであるか、想像を巡らせていただければと思います。

異なる集団で死傷数だけを比べても、仕事の条件や環境が同じであれば、より大きな集団、より多くは働く集団で死傷数がより多くなるのは当然のことです。標準化とは1,000人だとか、1,000人×1,000時間だとかの基準となるまとまりで、同じように死傷が発生したと考えると計算を行うことです。そうすることで、少なくとも集団の規模や労働量（労働時間）の多少の差による違いは打ち消され、他の要因が浮かび上がってくるわけです。

岩田は表1から現地徴用工の度数率が低いことに注目し、次のように考察しています。

……而して又日支人の比較に於て支那人が邦人に比し各年度とも低率であることは、一邦人が各業態の主体をなす関係上災害発生に対する危険性暴露が多く二、支人の欠勤日数が邦人に比し二倍の高率を有し、即ち支人労働

表2 満鉄沙河工場に於ける職場別、日本人・現地徴用工別「災害頻度率」、1923年－1925年（論文第四表（A）・（B）より作成）

職場別	実働時間数	総数		日本人		支那人	
		災害数	災害頻度率	災害数	災害頻度率	災害数	災害頻度率
組立	2,528,532	501	594.42	312	617.82	189	560.83
製罐	1,983,279	602	910.61	220	912.86	382	909.52
旋盤	1,987,855	348	525.19	247	522.89	101	4●8.91
仕上	1,021,127	226	664.00	138	641.86	88	704.00
鉸鉋	1,681,956	299	533.31	139	581.59	160	496.89
工具	644,488	89	414.28	73	493.24	16	242.42
電気	474,386	45	284.58	31	344.44	14	205.88
鍛冶	1,160,109	167	431.86	70	569.11	97	367.42
鑄鉄	1,915,809	190	297.52	79	387.25	111	255.17
鋼鉄	931,615	111	357.44	50	420.17	61	319.37
客車	1,978,499	151	228.96	116	252.72	35	174.13
貨材	1,821,177	147	242.15	95	249.16	52	208.84
車台	2,754,740	341	371.36	184	434.99	157	316.53
塗裁	893,461	14	47.01	10	72.46	4	31.75
動力	737,253	15	61.04	11	94.02	4	31.25
模型	526,309	23	131.10	16	144.14	7	109.38
其他	1,159,380	27	69.86	9	264.71	18	50.99
計	24,100,058	3,296	410.29	1,800	456.74	1,496	365.50

注) ●は原文で判読できませんでした。「災害頻度率」の計算方法は表1と同じです。

表3 満鉄沙河工場に於ける日本人・現地徴用工別「被害程度」、1923年－1925年（論文第五表）

第五表 被害程度日支人比較

年度別	民族別	月末現在平均 職工数	実働時間数	労働不能日数			1,000暴露時間 に対する 災害強度率
				永久労働 不能	一時労働 不能	計	
1923	日	1,331	4,118,177	5,700	6,494	12,194	2.96
	支	1,372	4,033,317	—	5,450	5,450	1.35
	計	2,703	8,151,494	5,700	11,944	17,644	2.18
1924	日	1,253	3,981,162	600	8,297	8,897	2.23
	支	1,314	4,176,416	3,600	5,794	9,394	2.25
	計	2,567	8,157,578	4,200	14,091	18,291	2.24
1925	日	1,162	3,722,667	8,100	6,575	14,675	3.94
	支	1,315	4,068,319	300	5,366	5,666	1.39
	計	2,477	7,790,986	8,400	11,941	20,341	2.61
平均	日	1,249	3,940,669	4,800	7,122	11,922	3.03
	支	1,334	4,092,684	1,300	5,537	6,837	2.01
	計	2,582	8,033,352	6,100	12,659	18,759	2.34

注）論文の表から英語の説明を除いて作成しています。労働不能日数の計算は、個別の事例について一定のルールで行っています。くわしくは論文をお読みください。

者は労働力保持に關し邦人よりも遙かに理解力を有し身神違和を自覺するときは労働を忌避し多くは休養する習性を有するに依り、休養時間が多く、ために労働力の日常の均整が保持されるからであると解すべきである。（傍点は毛利）

さらに表2では異なる職場での度数率を比較し、災害頻度の高い職場に予防のための資源を集中する、今でいえばハイリスクアプローチの必要性を説いています。

表3は毎年の強度率を示しています。強度率の考察は度数率のそれとあまり変わりません。日本人労働者が作業ごとに主要な役割を担っているため、永久労働不能などの重大な災害が多く、それが現地徴用工との差を生み出す原因だといっています。

岩田は標準化された指標を駆使して、これらの他にも災害の時間的分布や、勤続年数との関連、傷病の分類、原因の検討など、考える限り網羅的な考察を行っています。今回検索出来た範囲で同等の考察がされた文献は確認でき

ず、岩田自らがいう通り、「わが邦では嘗て試みられなかった」労働災害の調査報告であった、つまりこの論文こそが、日本における本格的な労災統計の始まりであったと考えられます¹⁴⁾。

標準化自体はすでに欧米で長らく使われていた手法だったようですが、その意義を理解し、いち早く自らの職場に応用した岩田のセンスは素晴らしいものでした。彼がなぜこのように考えるようになったのか、実はそこを知りたいのですが現状では資料が足りません。それは先の宿題として、本シリーズ第2回では、終戦までに日本の労災統計がどこまで発展したのかをたどってみたいと思います。

注

- 1) 「シリーズ」ものはこれまでもいくつかあったように思いますが…と確認してみたら、(1) 長い長い健康オフィスへの道、(2) 労研の戦争、の二つだけでした。今後も時々思い出して続けたいと思います。
- 2) 岩田については久永直見氏（元名古屋大学衛生学）が、2012年の産業衛生学会第61回産業衛生史研究会で詳しく紹介しています。その時の資料によると、1911年（明治44年）に愛知県立医学専門学校（現名古屋大学）を卒業し、1920年（大正9年）、南満州鉄道株式会社に入社（職名：

現業衛生主任) しています。行政で業績を残されたようですが、詳しくはそのうち久永氏に紹介してもらおうと思います。

3) 職場での災害や疾病の情報が、より科学的な方法で蓄積され、活用されなければならないのですが、日本の現状はまだ理想からは程遠いように思います。

4) 例えば工場法に基づく「工場監督年報」を、国会図書館デジタルコレクションで閲覧できます。大正5年(1916年=工場法が施行された年)から昭和13年(1938年)までを閲覧可能です。

5) ここは原文を読み取ることができませんでした。

6) 原資料は国会図書館デジタルコレクションで閲覧できます。この本は、ILOが各国に対して行った調査の結果を研究及報告叢書として刊行した内容のうち、「Methods of Statistics of Industrial Accidents」を翻訳したものとされています。なおこれに先立ち、同じ叢書のうちの「産業及び職業分類の方法」が、内閣統計局により翻訳・出版(1925年)されています。これも国会図書館デジタルコレクションで読むことができます。

7) この本、とても興味深いです。「産業災害の定義」であるとか、度数率、強度率などの解説もあり、またこれらの統計手法をどうやって国際的に標準化するかといったことなどが書かれているようです。そのうち詳しく紹介できればと思います。

8) 原文では現地徴用工を「支那人」としています。本項では、引用についてはそのままの表現を使用し、そのほかでは「現

地徴用工」など文脈に合わせて表現したいと思います。

9) 度数率は300万時間当りで計算しています。また強度率は現在と同じ1,000時間当りで計算していますが、死亡や永久労働不能などの損失日数の基準が異なります。詳しくは原文でご確認ください。

10) そういえば現在放映中のNHKの朝ドラで、主人公たちが嬉しそうにタイムカードを押してましたね。ちょっと調べたくらいではよくわからないのですが、岩田の時代にそこまでのシステムがなかったのは確かでしょう。

11) 恥ずかしながら、今の今まで知りませんでした。当然といえば当然なのかもしれませんが、今ちょっとばかり不勉強を恥じ入り、そして感動しています。もう、100年にもわたって続いているわけですねえ。

12) 千人率は労働者千人当たりの死傷者数を示します。なお、工場監督年報の終わりに近づく(例えば1937年)、一部の工場に限っての統計ですが、度数率が示されています。

13) 表の中ではなぜか「強度率」が使われていたりします。

14) 度数率も強度率も、今とは比較にならないほど大きいことにもご注目ください。基準となる単位が違ったり、損失日数の数え方が違ったりするので注意が必要ですが、度数率では現在の百倍超、強度率は現在の十倍~数十倍です。それだけ職場の安全対策が進んだということでしょうか。ただし、度数率については、現在は1日以上の休業災害をカウントしているところ、岩田の論文ではどこから数えているのかが明示されておらず、不休災害がカウントされている可能性があります。

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」を含め大きい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、何度か全国調査を行い、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データをデータによって解明し、社会的な関心を呼びました。

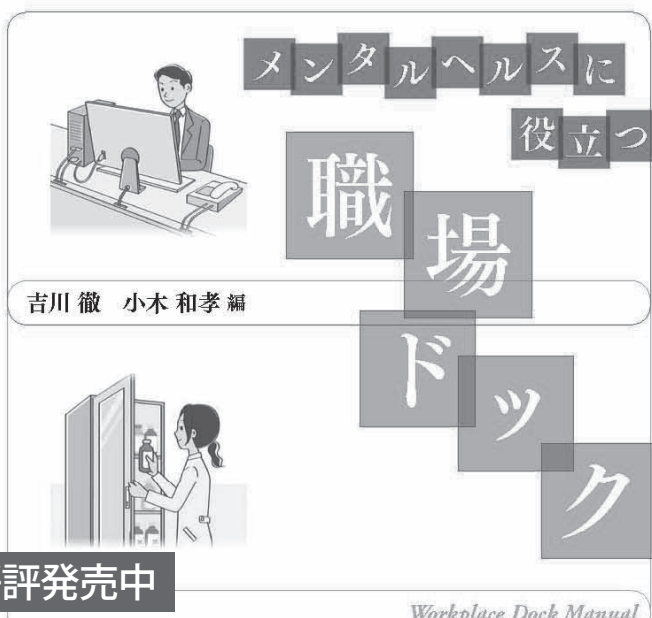
今回は、「労働安全衛生活動の先進事例編集委員会」を立ち上げ、日本教職員組合のバックアップのもと、5つのケース・スタディを現地取材によって実施しました。編集委員会では、この結果について繰り返し議論を行い、『超勤・多忙化解消につながる労安活動のポイント』をまとめました。ポイントの活用・普及を願っています。



「ストレスチェック制度」で大注目！ 確かめられた有効性

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ
「職場ドック」の効果的な仕組みとすすめ方

- 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がる領域
 - 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



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

- 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

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。すぐできる問題解決をめざす、ポジティブな視点が、職場ドック方式の進展を支えています。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。



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3階

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
HP : <http://www.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。作業に加

策
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

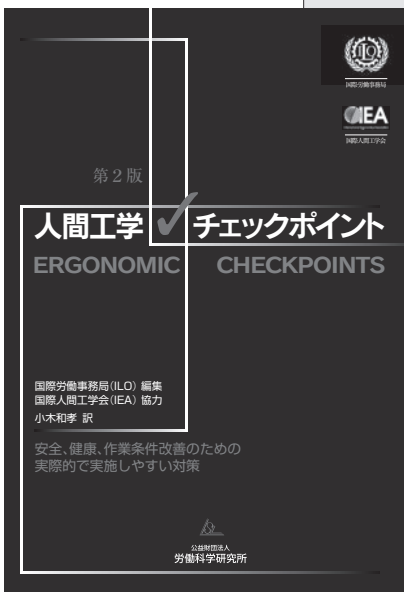
若年労働者が十分な作業支援します。問題が深刻になると若年労働者にオン支援します。



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

織という表現 5

阿久津 光子

紋織物の伝播

経糸と緯糸の操作による絵柄をつくる方法には、中国の絹の発見と養蚕や製糸技術の発展が不可欠であった。中国の養蚕の始まりについてはさまざまな伝説があるが、浙江省興山様遺跡より発掘された最古の絹の糸や布の断片などから、養蚕技術は紀元前3000年に遡るとされている。

文様を織り出す工夫について前号に記したが、さらに南北朝時代（420～589年）には経錦から緯錦への織技法が発展し、より複雑な意匠、より広い幅の布を織ることができるように改良がなされた。唐時代（618～906年）には、複雑な文様を織り出す重要な織組織「縐子織」を発達させたことで、繊細で美しい紋織物が生み出されていく。

意匠としては西洋の影響がみられ、異国風のものや、パルティアやササン朝ペルシャで流行した形、意匠、象徴が唐時代の好みに変化している。連珠文として有名な「四騎狩獵円文錦」（四天王文錦 唐・7～8世紀／法隆寺）などが日本へも伝来している。

一方シルクロードを経てペルシャやビザンチンで作られた絹織物は、イスラムの発展によってさらに西のシチリア、イタリア、スペインへと広まり、宗教用の布やピロード織など豪華な織物が生産されるまでに至り、その後フランスへと伝わった。

西アジアの技術文化の中心地だったシリアのダマスカスで織られた「ダマスク織」は、空引機「ダマスク機」を用いた紋織物で、これは本来の中国の錦の織り方であり、多綜統のリボン織機など中国の織機と同じであるという。中世に中東からヨーロッパへ空引機が導入されたが、近世になってやっとイタリアで空引機による生産が始まり、フランス・リヨンでの使用が

盛んになるのは18世紀である。

13世紀以降フランスではパリやルーアンで飾り紐やリボンなどの織物や、アヴィニオンでピロードが作られてはいたが、絹織物の中心地はイタリアであった。フランスはイタリアとスペインの高価な絹織物を輸入していたが、フランソワ1世（在位1515～47）が絹の自国生産を拡大しようとして、1536年、2人のイタリア人商人エティエンヌ・チュルケとポール・ナリッツに、織機を持ち込みリヨンで絹織物生産を始めるよう特権と保護を与えた。王侯貴族の衣装、宮殿を装飾する壁布、室内装飾用絹織物など、各時代の装飾様式による華麗な絹織物の数々がリヨンで作られた。ヴェルサイユ宮殿、サン・クルール宮殿、コンピエーニュ宮殿など、国内ばかりでなくロシアやスペインなど外国の宮殿の室内装飾布を調達するなど、リヨンの絹紋織物は18～19世紀に栄華を極めた。

18世紀末のフランス革命後、町は破壊され、ブルボン王家など王侯貴族の顧客も失い危機に瀕したリヨンの経済復興に力を注いだのはナポレオン1世であった。さらにナポレオンは、1801年ジョセフ・マリー・ジャカールによって発明されたジャカード織機をパリ産業博覧会でみて直ちにその可能性を認め、特許をリヨン市に与えている。

美しい絹紋織物とともに織機や技術が6世紀に日本へも伝来したが、経糸と緯糸の操作による紋織物を織るための織機の発展をみていくと、そのルーツは中国の空引機にあり、中国からシルクロードを西へと向かいヨーロッパに伝わった養蚕や製織技術、織機の変遷などを経て、ジャカード機へと繋がっていく。

あくつ みつこ
織作家、青山学院女子短期大学 教授

「誰がSに取り組むか」 整理整頓

福成 雄三

整理整頓は、安全の基本とされ、職場づくり・人づくりに結びつくという考え方もあり、一言を持っていく人も多い。品質や生産性の向上に結びつき、「儲かる」と直接的な経営貢献の方策として取り上げられることもある。

ロス、ミスなどを減らして、時間、空間、費用の無駄をなくすといった「マイナスを減らす」面と、効率を上げる、環境を整えるといった「プラスを引き出す」面がある。これらのことが単独あるいは複合的に安全に寄与するということになる。整理整頓は物だけが対象ではなく、データでも整理されていないデータは単なる数（数に限らないが）であっても、整理されるとデータの持つ意味が見えてくる。ビッグデータの活用とかディープラーニングもある意味でデータの整理整頓がベースだろう。

整理整頓モデル工場

筆者が約40年前に入社し配属された事業所では、1967年に「整理整頓モデル職場認定制度」がつくられ、作業長単位の職場の整理整頓状況を事業所として審査して、認定表彰が行われていた。整理整頓は、当時から重要な安全衛生施策だった。

事業所の新入社員研修として現場実習があった。生産現場を知り、職場配属後に地に足をつけた業務が行えるようにするためのもので、交代勤務をしながら、ほんの一部だったが現場での作業も経験した。現場第一線の人たちにとっ

ては、迷惑だったと思うが、暖かく指導されたことと、彼らの真摯に仕事に取り組む姿に逞しさを感じたことを覚えている。このときの経験は、その後安全衛生関係の業務や経営に携わる中で、現場ベースに施策を考えるマインドに繋がっていったと思う。

現場実習は、同期30数名が別々に、それぞれ2職場ずつ延べ約2ヵ月間あった。筆者が実習した一つの職場は、整理整頓モデル職場の認定審査を間近に控えていた。審査の基準は、「見た目の美しさ」のウェイトが高かったと思う。会社としても色彩塗装基準が制定され、設備ごとに塗装色が決められ、使用する塗料も社名の入った色番号がつけられていた。

実習中の筆者が職場の役に立ったのは、認定審査に向けた塗装と清掃ぐらいだったと思う。加熱炉上部の配管の塗装作業は非常に暑かったことを覚えている。刷毛での塗装では、塗料が垂れ落ちてきて何とかしたいと思った。今から思えば、有機溶剤を使いながら危険な作業をしていたということになる。その後、職場の先輩たちの努力の甲斐があつて整理整頓モデル工場の認定審査に無事に合格し、事業所長から認定証を授与されたと聞いた。

今から考えると、首をかしげるところもある認定審査制度だったと思うが、当時は先進的な安全衛生活動としても注目されていた。労働災害が発生すると認定が取り消されるということもあり、認定職場は安全な作業を心がけるとともに、整理整頓された状態を維持することなどを通して、労働災害の減少にもつながった面があつたと思う。今も認定制度によって整理整頓を進めて維持するという施策を行っている会社もあると思うが、安全衛生水準と仕事の質を高

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザーボード）

日本人間工学会認定人間工学専門家、労働安全コンサルタント（化学）、労働衛生コンサルタント（工学）

めるインセンティブとなる運営がされるといいと思う。

Sはいくつ？

整理整頓は、Seiri, Seitonなどの頭文字を用いて3S活動や5S活動などとして取り組まれている。元々は整理整頓だったものに3Sとして「清掃」が加わり、さらに頭文字“S”の言葉を加えられていったということだと筆者は理解している。

どこまでの“S”が一般的かといえば、4Sとしての「清潔」までだろう。物や状態を対象にした言葉で、職場ないしは職場の構成員一人一人が取り組むことを示している。5番目のSを「躰（しつけ）」や「習慣（化）」としている事業所も多い。さらに、「作法」「しっかり」「しつこく」「信頼」などと続けている事業所もある。それぞれの思いが、反映されているようで興味深い。

海外の5S

勤めていた会社の業界には世界組織（Association）があり、1970年代からだと思うが、安全衛生関係の委員会が加盟国の持ち回りで毎年開催されていた。情報交換や共通の課題への取り組みに関する議論が行われており、筆者の勤務した会社が約20年間委員会社となっていた。筆者も退職まで約10回出席したが、いつも日本からは一人だけだった。英語の会議は負担だったが、日本と違う視点での安全衛生管理の考え方に学ぶことも多くあった。ほとんど毎回、工場見学も行われ、安全衛生管理の視点で同業の会社の現場を見ることができたことはとても有意義だった。OSHMSや機械安全対策などを社内を進めるに当たって、筆者の背中を押すことにもなった。

この会議や工場見学で知った海外の会社での5Sについて2例紹介したい。紹介例以外にも、日本発の取り組みとして海外でもいろいろとアレンジされて取り組まれていると聞いている。

写真1は、10数年前にトルコの会社で撮ったもので、機械工作工場に5Sの看板が掲げられ、下方のケースの中には改善前と改善後の写真が掲示されている。考え方はTPM（Total Productive Maintenance）の取り組みとして日本



写真1 トルコの工場で見かけた5S

で学んだとのことだった。トルコ語の5Sの意味は説明されたが、記憶に残っていない。徹底された整理整頓と従業員の姿から「先進の企業から学び、徹底する」という意気込みを感じた。

もう一つは、イギリスなどで聞いた5Sで、① Sort, ② Shine, ③ Set in order, ④ Standards, ⑤ Sustainの頭文字とされ、整理整頓を進める考え方を表している。①～③の意味は、日本の3Sとほぼ同じで、④は「置き場を明示する」といった意味合いもある。⑤は「維持する」になっている。合理的だとの印象を受けた。

“S”の整理整頓

日本の“S”に戻るが、4S（整理、整頓、清掃、清潔）以外は、人の振る舞い方や姿勢・態度を表す言葉になっている。4Sに意味合いの違う“S”が加わることになり、取り組む主体が分かりにくい“S”もある。

気になる“S”の一つの例として「躰」がある。若い新入社員に対する「躰」を管理監督者に求めるということだろうか。「躰」は子どもに対して使う言葉だと思う。「君に対する躰が……」などと言われたら、いい気持ちはしない。職場で一体感を持って取り組む安全衛生活動で用いる言葉としては見直した方がいいと思う。「習慣化」でよさそうな気がする。

定着している表現を殊更に問題視することもないと思う一方、しっくりこない。筆者も深く考えることもなく「5Sの徹底」と言っていた時期もあったが……，“S”の整理整頓はできないだろうか。

わが国の労働政策の歴史的背景も 学ぶことができる価値ある一冊

堀江 正知

本書は、労働衛生分野に本格的に関わっている産業保健スタッフにとって最も頼りになる一冊である。初級から中級者向けのテキストといえよう。近年、産業保健に関する書籍は多いが、現行の法令や政策の解説本が多く、本書のように政策の本質を突いた類書は見られない。その理由は主に2つある。

まず、著者が石井^{よしまさ}義脩氏だからである。石井氏は、労働安全衛生法が制定された1972年に労働省に入省し、その時、計画課法規係に配属されて同法の関係政省令を一つひとつ点検した人なのである。法令のどこが大切なのか、本当はどういう意味なのか、当然、つぶさに承知している。したがって、本書のまとめ方や使用言語は、無責任な評論ではなく、当事者の証言として積み出したものとなっている。正確な用語、番号、根拠が、表形式で簡潔に整理されている。そして、単著なので筋が通っている。現在に至る45年分の関係法令と改正経緯が細部に至るまでこの一冊にまとめられているのだから流石と驚かざるをえない。

同氏は、東京大学医学部保健学科を卒業し、労働基準監督官の経験もあつてか、行政官としての約30年間は職業病認定対策室長をはじめ主に職業性疾患に関わる部署で過ごしている。その後も、産業医学振興財団、産業保健総合支援センター、いくつもの医学部で、産業医や産業保健スタッフの教育

や研修などに携わっており、私たちの悩みどころを知っている。医療職の視点を有しつつ労働衛生行政を長年経験した専門家による書き下ろし書を私は見たことがない。

もう一つの理由は、職業性疾患に関する法令の成熟過程が記されているからである。産業保健活動の原点は職業性疾患の予防であり、そこに特徴がある。そして、現場では、まず、関係法令の遵守が必須である。ところが、わが国においては職業病の多くが昔の出来事であることに加え、医療関係者にとって法令は非常に読みづらい。用語解釈、除外規定、周辺法との関連といった複雑な構造を正しく理解するための近道は、実は、各条項の成立や改正に関わる歴史的な経緯を知ることなのである。歴史がわかれば現在がわかるのである。本書では、第1章に明治期から平成20年代に至る時代を10区分した産業保健の近世史が12ページにわたってまとめられている。私は、幾年も前から石井氏が労働衛生に関する歴史書を作成するために膨大な資料を集め、こつこつと準備しておられるのを知っている。本書には、労働衛生の三管理以外に、第2章「職業病とその発生状況」、第6章「職業病の予防対策」など職業性疾患に関するまとめがあり、どのような背景、事例、社会問題があつて法令が策定され改正されてきたのかが解説されている。もちろん、第7章「過



石井 義脩 著

新日本法規出版、2017年2月、B5判並製348頁、定価4,000円＋税

労死の予防対策」、第8章「メンタルヘルス対策」といった近年の関心事にも詳しい。第9章「労災補償制度」も含まれており、予防と補償という2つの政策を一つの書籍で見比べることができるのも都合がよい。

専門的な産業医や産業保健スタッフにとっては、信頼できるウェブサイトのデータベースをまるごと一冊にまとめたような書籍である。いや本書の価値が味わえるようになれば専門家になったといえるかもしれない。わが国の労働衛生政策に関するあらゆる活動の折々に、本書に綴られた歴史的な背景を含めてぜひ学んでいただきたい。

ほりえ せいち
産業医科大学産業保健管理学 教授

ともにがんばりましょう

塩田 武士 著

組合活動を通じて、若者が人として成長していく青春譚

細川 潔

労働組合の挨拶でしばしば耳にする挨拶「ともにがんばりましょう」。本書の中で、主人公は一人ごちる。「がんばる、という言葉は案外難しい。『がんばります』では少し独りよがり『がんばってください』だとやや無責任。ちょうどいい塩梅なのがこの『ともにがんばりましょう』である。」本書は、組合活動には何ら縁がなかった地方の新聞社の若手社員が、ひょんなことから労組の執行委員になり、組合活動を通じて、人として成長していくという若手労働者の青春譚である。主人公の武井は、上方新聞入社6年目の社会部記者。本当は文化部に行きたかった武井は、文化部編集デスクの寺内に誘われて（騙されて）、労組の教宣部長に。武井を含む労組の執行部は、一時金・深夜労働手当・ハラスメントに関する要求事項を掲げ、経営側との団交に臨むが、経営側の態度は硬く……。

と書くと、堅苦しい労組の物語かと思われそうだが、さにあらず。個性ある登場人物のおかげ(?)で、物語にグイグイ引き寄せられる。労組側は、委員長・寺内は頼れるリーダーだが、武井との出会い「泡ふきアワビ」の看板の下でだし、副執行委員長の源さんは経営陣に「べえっ」と唾を吐く仕草をかましている。書記長の井川は飄々とゴルフを自認しているし、太っている賃対部長の切下は関心が食べかりに向かっている。財政部長の中山はスマートそ

うに見えるが職場では上司から結構な扱いを受けていて、青女部長の川島は何故かスーパー迫田の広告に異常な敵意を燃やし……。

経営陣も負けてない。労組の朝比奈こそ普通の経営陣っぽいものの、総務局長の権田はまやかし話術が権田システムと呼ばれていて、編集局次長の塚本は「北斗の拳」の異名をとる。販売局次長の田畑は「ごますり満」のニックネームを持ち、印刷局次長の山下は団交早々眠るので山下スイミングスクール……、その他、技術局次長の中村や広告局次長の五味もいい味をだしている。

会社の中だけではない。PP（パーフェクトポエマー）のYASUSHIや迫田グループの迫田社長なども、その濃いキャラクターから物語を彩る。

もちろん、面白いだけでなく、内容は至極真面目。要求決定→会社回答→団交→闘争本部設置→（会社）再回答との流れの中で、労組側の活動内容と経営陣との闘いがよくわかるようになっている。

さらに、労組全体としての意思決定をまとめあげることの難しさも見えてくる。地方紙とはいえ新聞社である。編集、技術、販売、営業、印刷、さまざまな職場がある。そして職場によって当然利害関係も異なってくる。執行部は、異なる利害の職場の意見をまとめあげ、これを経営陣にぶつけなければならない。最期まで意見が一



塩田 武士 著

講談社文庫、2017年3月、新書判400頁、定価740円＋税

致しなければ、委員長が決断しなければならぬ。そして、本書で寺内委員長が下した決断は……。

ふと、妙に組合活動について詳しく書かれているなということに思い至るが、なんと著者は神戸新聞在籍時代に労組の執行部で活動した経験をもつという。

労組の組織率が20%を切ってしまう昨今、ぜひ若手社員に手にとって欲しい。そして、あわよくば労組で活躍するようになって欲しいと思わせるような良著である。

ほそかわ きよし
弁護士、自治労法律相談所

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 44)

北海盆唄とGHQ②

前田 和男

●読者投稿が活写する終戦直後の盆踊り風景

前号では、GHQ（連合国軍最高司令官総司令部）が戦後日本を占領統治するなかで、北海盆唄の元唄と踊りである「ベッチョ節（踊り）」に対して、「足長おじさん」として“教育的指導”を行なった経緯をつぶさに検証した。そして、卑猥きわまりないベッチョ節（踊り）をフォークダンス（スクエアダンスとも称した）によって矯正すべく、米諜報部隊の特別エージェントであるウィンフィールド・パンティネ・ニブロを軍政部教育課長として長崎から転任させるが、前任地とはちがって、GHQの目論みは難渋をきわめる。今号ではその歴史的な経緯と要因について検証を深める。

まずはニブロが北海道に着任する以前、終戦直後の当地の盆踊りはどのような状態だったのか？ その「現況」を地元紙の読者投稿は次のように活写している。



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。

「このまことに意義深い敬虔なおもひで迎へるべきはずの今年の盂蘭盆が、心なき人々に催された盆踊りのうつし世のさまによつてまったく汚されたうらみがある。あまりにもあくどすぎるいでたち、目を覆ひたくなるほど淫猥な雰囲気、猥歌の放唱、そしてそれらのいづれよりも不愉快さを覚えさせるのは参加者の扮装と演技に贈られる賞金何百円でもある。宛然街の芸能大会である。精霊を送迎する●（保存状態が悪く判読不明、以下同）なるべき催しが、金をもつて誘惑されなければ開き得ないのだらうか。まるで賞金目当ての守銭奴の乱舞である。精神にも闇値がついたのだらうか。

◇さらに悲しい事は、かくの如く●した空気のなかに純一無雑の児女か混つて、その場でおぼえた大人たちの猥雑な身振り雑言を真似てゐることである。教育といふものはいづこに影をひそめてしまったのだらう。児女は日暮ても昨夜習つた猥歌を大声で唄つてゐるといふのに、これはひとり教育者だけの責任では決してない。あまりにも教育を教師にばかりおしつけてしまった父兄の罪であり、社会の責任といはねばならぬ」（音更・高見登志雄）（『北海道新聞』1946年8月22日）

前号で検証したように、戦後被占領時代の日本のマスコミはGHQの文化情宣工作活動

を担ったCIE(民間情報教育局)の意向を「付度」することをむねとしてきた。したがって、この読者投稿(そして以下に順次掲げる投稿)の取捨にも「付度」が働いていたと思われるが、その「付度」のフィルターを超えて、終戦直後の北海道の盆踊りの「現況」をよく伝えている。

すなわち、ネガティブなフィルターがかけられてはいるが、ここに描かれているのは、今井篁山が戦前の1940年(昭和15年)にベッチョ節(踊り)を健全化させた「北海炭坑節」ではない。明らかに今井が当時見聞して、あまりにも卑猥だと感じたベッチョ節(踊り)そのものである。なお、「賞金目当て」とあるのは、本連載の31回で詳しく紹介したが、戦前の北海道の盆踊りには、炭鉱地を中心に、卑猥な歌詞と卑猥な踊りだけでなく、半裸体に電飾を巻き付けたような「仮装」が付きもので、これに賞金がつくことで、より猥雑さが高まったことを指している。

さらに着目すべきは投稿者の居住地である。「音更」は十勝平野の中心地・帯広の北に隣接する農業地帯で、ベッチョ節(踊り)が猖獗をきわめた空知の石狩炭田からは遠くはなれている(およそ180キロ、当時の列車による移動では優に半日はかかった)。にもかかわらず音更でこれほど盛んだったということは、むしろ戦後の解放感のなかで炭鉱地区の盆の主演であったベッチョ節(踊り)が北海道全域に広まったことを意味していないだろうか。

つまり、GHQの目論みに反して、卑猥な盆踊りは、庶民の間では「健全化」されるところかむしろ浸透・定着する気配さえあったのである。

●全道へ浸透するベッチョ節(踊り)

そして、翌年の読者投稿も盆の風景はなかなか変わっていないことを伝えている。長文

だが、貴重な示唆をいくつか読み取ることができるので、全文を引用する。

「◇ブルジョア的所●であるソシアル・ダンスを彼らの社交場やホテルのホールにのみ独占せられることなく『働く者のダンス』というスローガンで職場や組合で、パーチーが催されレツスンが開かれている。封建制打破という政治的意図がふくまれてあるかないかは別として、地下タビ、ナンバ服で、ダンスをたのしめることも結構である。

◇しかしダンスのみが健康的で健全であつて盆おどり(豊年おどり大漁おどり等)の類が不健全で封建的で頹廢的であるとケイベツされ、ハイセキされる理由は少しもない。私は徒らに排他的思想や懐古趣味にとらわれるのではないが女も男も若い者も老人もみんな入り交つておどる盆おどりこそは民族的ダンスであり、日本的社交舞踊であり、解放的であり、大衆的である。

◇歌がゲレッツであつたり、おどりの所作が単純であつたり、セン情的であつたり、おそくまでタイコをたたいて安眠を妨げたりおどりに付随した色々な今までの非難を改めて、青年の手によつて歌詞、音楽、ふりつけ等正流に復し学校の先生も児童も一しよにおどる、母も子もともに楽しむ健康的なものにしたい。そして村の広場において、銀河流れる大空の下で先祖祭りの一日を村の慰安日の一日を愉快的楽しいものにしたいと思う」(初山別村・久阪芳悦)」(『北海道新聞』1947年8月10日)

ちなみに投稿者の出身地の初山別村は北海道北西部、留萌管内中部にある漁村。前掲投稿の音更ほどではないが、道央の炭鉱地帯とは距離がある。このことからまずわかるのは、十勝の音更同様、卑猥な盆踊り「ベッチョ節(踊り)」の全道への浸透・定着がよいよ進んでいることだ。

そして、なによりも興味をひかれるのはダンスにふれた導入部である。ソーシャル・ダンス（社交ダンス）は上流の嗜好で好ましくないとしながら、「働く者のダンス」は結構といっているが、この「働く者のダンス」とはおそらく「フォークダンス」のことであろう（その理由と経緯については後ほど詳しく述べる）。

その上で投稿者は、やっぱり日本人には西洋風ダンスよりも和風ダンスである盆踊りが相応しいとし、しかし今の盆踊りは卑猥なので健全化させたいという。ここには、GHQに支配された北海道民をふくむ日本国民の微妙な感情が反映されていてまことに興味深い。つまり「フォークダンス」はアメリカ的民主主義の押し付けが鼻につくから気がすまない、かといって旧来の卑猥な「ベッチョ節（踊り）」も子どものためを考えるといかかなものか、できるものなら健全化したい、と。おそらく『北海道新聞』としては、これなら道民（日本人）の感情も反映しているし、GHQの意向も「付度」されていると判断して、この投稿の掲載を決めたのではなかろうか。

ここには、なぜニブロが日本に呼ばれ、さらに長崎経由で北海道へと赴任してきたかを読み解く重要なカギが隠されていると筆者は睨んでいるが、いささか筆者の妄想が先走りすぎて読者諸賢には理解しづらいかもしれないので、以下にその根拠を示しておこう。

●フォークダンスと盆踊りの健全化

筆者のみるところ、GHQは「フォークダンスと盆踊りの健全化」を、ある意味でセットにして戦後日本における文化宣撫工作をしていた節がある。しかし、それはいささか唐突で性急すぎたのと、日本政府がそれを過剰に「付度」しすぎる一方で肝腎の日本国民の庶民感情を逆に余りにも「付度」しなかった。そのため、前掲の投稿者のようなアンビバレンツな道民（国民）感情を醸成していた（とり

わけ炭鉱地区では）と思われる。

まずは唐突・性急なフォークダンスの移入である。GHQは太平洋戦争終結からわずか4ヵ月後の1945年12月に、米陸軍諜報部の特別エージェントのニブロを来日させる。しかし彼に与えられた任務は狭義の諜報工作ではなく、前職の体育教師時代に故国アメリカでスクエアダンスを指導・普及させたノウハウを日本で生かすことだった。1946年7月、来日したニブロは軍務を解かれると軍属として長崎軍政部教育課長に就任。フォークダンスを体育の授業に取り入れて子供たちに浸透・定着させると、早くも半年後の1947年初頭には、文部省の役人が視察に訪れ、フォークダンスの教則本の作成を決定、さらに1949年度の「学習指導要領小学校体育編（試案）」に教材例として取り上げられるのである。ここには日本政府のGHQへの「付度」が強烈に匂ってならない。

ニブロの功績は子どもたちへの指導にとどまらない。それを父兄や大人たちへも普及させ、フォークダンスを青少年を中心にした大人のレクリエーション活動の定番にすえる契機と基礎をつくったのである。1947年に全国レクリエーション大会が開催され、その花形がフォークダンスであったことの影にニブロの功績があったことは間違いあるまい。それから3年後の1950年に北海道は帯広で開催された第4回大会にニブロもGHQ道政本部長と共に来賓に招かれているのはその動かぬ証しであろう。

しかし、たしかに“文化工作員”としてのニブロの手腕は優れてはいたが、後述するように少なくとも北海道においては、フォークダンスの浸透・普及は性急かつ唐突であったことは否めなかった。

一方で、筆者が着目するのは、ほぼ時期を同じくして、旧来の盆踊りに対して、日本政府からGHQへの「付度」とと思われる「指示」がなされていることである。それは、ニブロ

の来日とフォークダンスの教科書作成とほぼ同時期に、文部省体育局長から地方行政事務局長地方長官・各学校長宛に発令された「社会体育の実施に関する件」(昭和21年8月25日発体95号)に示されている。同発令は「社会体育の運営」をこう記す(図1)。

「常に学校教育と社会体育との連携を緊密にし、両者一体となり、現下の情勢と地方事情をよく考慮して、遠大なる企画のもとに、当面せる問題より漸次重点的に実施することが必要である。実施に当たりては、国民生活に相応して個人の趣味嗜好を生かし、当時実行し得ることを主眼すると共に、スポーツのもつ徳性を日常生活の上に活用するよう指導することが必要である」(文部大臣官房文書課編『終戦教育事務処理提要第3』1949年、648頁)

その上で、「11、民衆体育の奨励」として、以下の具体的な「指針」を示している。

「国民生活より出発した地方特有の盆踊、

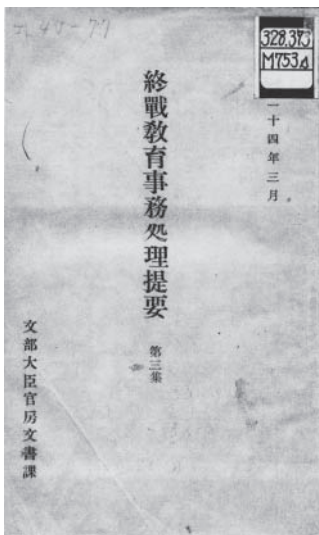


図1 文部省体育局長から地方行政事務局長地方長官・各学校長宛に発令された「社会体育の実施に関する件」(昭和21年8月25日発体95号)を所収する『終戦教育事務処理提要第3』(文部大臣官房文書課編、1949年)

郷土舞踊、行脚、行的登山其の他古来より伝はれる郷土体育等の中、国民の健全慰楽として適当なるものは、之の普及発達を図ると共に、祭、市、講中、市町村民集合の機会に、従来実施して居た相撲、力比べ等を復活し奨励すること」(前掲、653頁)

ここで肝要なのは、「国民の健全慰楽として適当なるもの」という部分である。逆にいうと(北海盆唄のような)「国民の健全慰楽として適当でないもの」は当局から認めてもらえないことになる。そこで終戦直後の日本では全国各地で盆踊りをめぐって様々な「GHQ付度」が行なわれたのである。

●阿波踊り復活の背後にもGHQ

その一例を挙げると、「阿波踊りの復活」をめぐる経緯であろう。地元紙の『徳島新聞』の7月23日付は、「何はなくとも明朗に」の見出しで、そこにGHQへの「付度」があったことをうかがわせる事情を次のように伝えている。

「今年の盆は踊り次第——県保安課ではさきほどから進駐軍と折衝中であつた阿波盆踊りはこのほど許可され、いよいようら盆の8月10、11、12の3日間、午後10時まで踊り次第となった。工場、会社、町内会、部落会等の団体で踊る場合は、予め最寄りの警察署長に形式を問はないが、責任者を明記した届出をしなければならず、責任者は当日の指導、監督に当たるやう望んでゐる。場所は公園、公道で、昼間は交通煩雑のため市蔵本兵舎附近、佐古本通り、寺島本町、産業通り、小松島金磯附近は自粛すべきで凶器、棍棒の所持は一切禁止されてゐる。また踊り込みは予め相手側の承諾を得ておく必要ありと県保安課は言つてゐる」。「連載新聞にみる阿波踊り昭和編 9)戦後の再出発 進駐軍と折衝、実

現」（『徳島新聞』1998.8.5,より）

なお、上記の「自粛地区」は「交通煩雑のため」とされているが、そのうち徳島市蔵本兵舎附近、小松島金磯附近は、以下の『徳島県史』からすると、終戦直後に「占領軍（GHQ）」が「進駐」した旧日本軍の施設のあった地区である。おそらく、往時の読者はそのことを記事の行間に読んだはずであり、いっぽう地元紙からすると、その効果を期待しつつ「阿波踊り復活の背後」について直接的な言及は避けたのではないかと思われる。

「四国には米国二十四師団が駐留することとなり、その本拠は松山におかれた。／十月二十日、本県には同師団ホッジス砲兵連隊千五百人が徳島市蔵本町の旧西部三十三部隊兵舎と、和田島（小松島市）の旧海軍小松島航

空隊兵舎に入った。／占領軍は当面、旧日本軍の所蔵していた火薬、銃砲弾の処理を指導監督し、毎日のようにそれらの爆音が続いた。／明けて昭和二十一年二月、徳島県庁内に徳島軍政部（MGT）がおかれ、直接県政を監督することとなった」（徳島県史編纂委員会編『徳島県史』第6巻、1967年、徳島県刊、60～61頁）

さらに往時の史料を調べているうちに、「自粛地区」の小松島金磯をめぐる、興味深い「歴史秘話」に行き当たった。

小松島金磯地区にある弁天島では、終戦の前年の1944年（昭和19年）1月ごろから、海軍施設部によって特攻基地の洞坑工事が隠密裏に進められていたというのである。それは、ベニヤ板製のボートに強力なエンジン2基を搭載、300キロ爆薬を積んで乗組員一人で敵艦艇に体当たりする水上特攻兵器「震洋」の



図2 「マッカーサー元帥による日本の食糧危機への支援に感謝する盆踊大会」（昭和21年7月19日、東京・撮影者不明）
半藤一利編著『米国立公文書館所蔵写真集 敗戦国ニッポンの記録（下巻）昭和20年～27年』（アーカイブス出版、2007年10月）より

ための出撃地であったが、難工事のため完成をみずに終戦を迎えたという。こんな「歴史秘話」があつては、徳島県としてはますますGHQに「付度」をせざるをえなかったのではないだろうか（小松島市史編さん委員会編『小松島市史』中巻、1975年、小松島市役所刊、166～167頁）。

●“マッカーサー元帥感謝盆踊り”も

もう一つ「付度」をはるかに超えた事例をあげよう。

それは、敗戦の翌年夏に東京某所で開催された盆踊りである。その光景がアメリカ国立公文書館所蔵の写真に残されているが、浴衣姿の踊り手たちに二重三重に取り囲まれた樽には、なんと次の英文が大書されている（図2）。

「MID SUMMER MASS DANCE PARTY In APPRECIATION of GENERAL MACARTHUR'S SINCERE AIDE for JAPAN FOOD CRISIS」（半藤一利編著『米国立公文書館所蔵写真集 敗戦国ニッポンの記録（下巻）昭和20年～27年』（アーカイブス出版、2007年10月、58-61頁）（昭和21年7月19日東京撮影者不明））

翻訳すると、「マッカーサー元帥による日本の食糧危機への支援に感謝する、真夏のマスダンス・パーティ（大盆踊大会）」である。

終戦直後の食糧難にマ元帥が故国に訴えて緊急支援を実施してくれたことへの、いわば「恩返し」という趣向だが、こうなるともはや「付度」をはるか超えた、臆面もない「ヨイショ」である。

このマッカーサー元帥に対する感謝の盆踊り大会は極端にしても、徳島の阿波踊りのようなGHQに対して腫物に触るかのように慎重に「付度」した「盆踊り復活」は、当時は全国いたるところで行なわれたものと想像される。

これに対して、わが北海道の盆踊りはどうだったか？

前掲の読者投稿が活写している往時の光景からすると、文部省体育局長から地方行政事務局長地方長官・各学校長宛に発令された「社会体育の実施に関する件」が指し示す「国民の健全慰楽として適当なもの」とはとてもいえず、GHQを「付度」する当局からは認めてもらえないことは明白である。にもかかわらず、北海道の庶民たちは為政者を「付度」するどころか、「我が世の春」ならぬ「我が世のお盆」を謳歌しているさまは、当局にとって「矯正指導の対象」と映ったのではないだろうか。

そこで長崎で大いに実践的成功をおさめたニブロに白羽の矢がたち、北海道へと招聘されたとみるのは、あながちうがちすぎではないだろう。

かくして、1948年11月、ニブロは勇躍、GHQの北海道本部がある札幌へとやってくるのだが、結論を先に述べると、長崎のような効果をあげることはできなかった。いや、できなかったどころか、北海道の卑猥な盆踊りはますます拡大・浸透し、猖獗をきわめるのだが、紙幅がつきたので、その経緯と理由と結末については、次号に譲ろうと思う。

（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。

2016年8月7日(日)は立秋。残暑は例年以上で、熱中症さえ他人事ではなくなっていた。秋の気配を、と念じて、独りよがりすぎない。暦にしるす季語、その一つ「残る蟬」が暫しの主役となる。

気候変動の人為的な蓄積に乗り、太平洋高気圧の張り出しで海水温は高い。居座った暑さが、日本近海の海水温を高めに誘導した結果でもある。

海水からの上昇気流が、熱帯性低気圧を台風にかえる。日本を襲う低気圧は、災害発生の元凶で、その動きは異常気象の常態化を暗示している。遠因は何か。史実にある第一次産業革命以降の経済活動ではないか。

自省すれば

「晴れ上がる深き青さに蟬時雨」

暫し遡る。ようやく梅雨が明けたと、昨日までの雨雲を掃き清めたような青空を仰いだ。吸い込まれそうな空の深み、気象も、常ならざるを常とするようだ。

と、勢いのある蟬時雨が、聴覚を覆い尽くす。「おう、季節の叫びだ」と、粹人のつもりで、暫し感じ入る。最後の夏、これを謳歌しているのか。残る蟬たち、命を絶つてふる里の土に戻る。次代に、自分の存在とその継承の証を託すためだ。

生態系の主、と勝手に思い込んでいる人間は、それを季語に組み込み、発句する。詠んでみたい気分は自己満足のためか。感性と表現力の素養に問題があれば、その跳ね返りは酷評となつて自分に向かってくる。

自業自得と、夢想満載の自分に、試練を課しえなかった若年時の怠惰を自戒する。恥を知れという自戒、持ち合わせている積もりでも、小賢^{こざか}しさが頭をもたげてくる。

世間体を気にしているからだ。自分の浅はかさを仮装用の虚飾で包み隠す。自分の抱える慢心さ加減に、気がついた振りをする。芯からの偽善者だ。

慢心は、人間としての可能性に重しを乗せる。

分かっている積もりが、自己凝視の劣化で、自分の品性を買い被っている。鼻高な思い上がりに制御がきかない。これはもう、知恵をもった積もりの、礼を失する自省のない哀れな生き恥さらし、か。

礼に始まり

いずれの国でも、人々の立ち居振る舞いは礼に始まり礼に終わる。礼は、自分の存在意義に気づきを与えてはいないか。礼は、物事の終始に自分の存在意義を明確化させる立ち居振る舞いである。同時に、係わりあう存在に、敬いと感謝の念を表わす。



敬うは

肝付 邦憲

礼に始まる全身的な挙動は、日本人の単なる慣習的な作法ではない。共生きの地球上で、歴史的に育まれ地域特性をもった正常な人間性の発露でもある。万人が認め合う秩序の中の立ち居振る舞いは、恭敬と慈愛で始まり、同じ思いで締めくくる。

締めくくる礼は何か。それまでの経緯を互いに敬い合い、寄り添ってもらった関係各位への、感謝の思いである。恭敬の念と共存する人々との・ことに対する慈しみ、それと愛情の真摯な体現でもある。

かつて、中国を訪問するたびに、多くの現地^{現地}の知己に、日本人の立ち居振る舞いの特徴を好意的に指摘された。それは、日本人らしい特徴

ある動きであった。

はじめは、訝しがった。何だろうと漠然とした疑問でしかなかった。それが、はっきりとした挙動の差異である事実に気づいたのは、何回目かの訪中のときである。礼の表現が極めて知的で恭敬の念に満ちている、と説明が好意的である。

全てを物語る挙動は、礼の全てを慣習として体得した、立ち居振る舞いにあったのか。

日本人が無意識のうちに振る舞う一挙手一投足は、恭敬と慈愛の念を表現している、というのである。歴史的な養育環境が、秩序ある慣習を良識化して一般化できれば、自ずと秩序ある



慙愧ゆえ 礼を尽すに 身を正す
生きる姿に 決意を込めて

文化を生む。

中国の一部の人(多くは知日家で日本語も堪能)たちが指摘する日本人の振る舞いを解説すると、以上ようになる。社会の秩序と安寧を維持させるためには、この礼が市民の共通の規範となる。それに加え、人間性の円滑な発露にもつながっていく。

その生活は

2016年8月30日、迷走した台風10号が観測史上初めて、東北地方に上陸した。

「台風の荒れゆく様に睡魔去り」

寝ている場合でもなかったし、自然の猛威を侮っているわけでもなかった。ここまで荒れ狂

わなくても、と睡魔を払いのけて、流れる情報に注視した。自然の猛威は猛々しく、防御の方策を危うくする場面もあった。

猛威発生の原因は周知の通り。それは人類が、倫理を失した科学技術で、自然界を荒らしまわっているからだ。自然界のもつ調整能力の限界を超えた経時的な要因の堆積が、現状につながっている。

人間中心のほしいままの物質文明を、人類が発展させたからだ。便利さと効率化が、自然界の調和力に、どれほどの歪ゆがみを生じさせているか。人間が獲得した知恵の活用が、この結果につながっている。科学の進歩が、自然界の自浄能力に歪ゆがみを与えている。

なぜか。人間の思考が、知恵を欲望実現に活用するのが本望、と短絡化させているからだ。新たな知見に喜びを感じ、成果を便利さと効率化、快適さの実現に直結させようとする。心の充実より、目の満足感に喜びを得ようと懸命なのだ。物欲に惑わされた人間性の浅はかさの表れでもある。

礼の基本にある恭敬愛の意識が、生態系のもつ恩恵への感謝、という想いへ結びつかない。地球全体が共生社会を支えている、という連帯感さえ、この全球化の時代に共有されていない。

地球上に現存する大小さまざまな国が、互いに主権を恭敬し合える関係にないからか。大国自任の国々が、勢力拡大を目指して、世界へ我流の慣習を、押しつけようとしているからか。恭敬愛の念に乏しい権力依存の故なのか。

相互理解

主権国家が国情の違いを互いに認め合い、理解し合い、平和のうちに共存し合う権利を尊重する。強権発動は、主権者の堅持する立憲主義と平等・平和、公共の福祉維持のために、厳格に拒絶する。という性善説を無視しては、全球的な安寧は実現しないのか。

権力者の良識を最大化させる主権者の総意が、常に活性化している社会を確立させる。この理想に近づく道は、礼に始まる主権者の良識発動とその活性化にかかっている。

夜勤研究のパイオニア 労働科学研究所主催

挑戦してみませんか？ 夜勤・交代勤務検定 シフトワーク・チャレンジ

合格へ導く事前講習会がセットになって登場！各回定員30名

■講 師：佐々木 司（ささき つかさ）大原記念労働科学研究所 上席主任研究員



世の中が24時間化社会と言われて久しいです。当然、「夜間に働く人」も必要になってきます。夜間に働くことは、昼間に働くよりもリスクが伴います。しかし、グローバル化、ICT化が加速する今の世の中にあって、ますますこの流れは強まると考えられます。受験をきっかけにして、夜勤や交代勤務への理解を深め、リスク管理に活かしましょう！



■日 時：第3回 2017年7月21日(金) 13:00～17:00(事前講習会+試験)
 第4回 2017年9月15日(金) 13:00～17:00(事前講習会+試験)

■会 場：公益財団法人 大原記念労働科学研究所
 〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F

■受講料：5000円（テキスト 1000円+事前講習 2000円+受験料 2000円）

■対象：年齢、学歴、実務経験にかかわらずどなたでも受験できます。

特に、以下の業種の夜勤・交代勤務に従事されている方、関係者の方、医療・介護、総務・人事・労務・安全衛生担当者、労働組合の方などの受験を想定しています。夜勤・交代勤務に従事していない方も歓迎です。

病院、消防、警察／運輸、通信・電力・ガス、水道、新聞、放送、有料道路管理、外食店、金融機関／合成化学、石油精製、鉄・非鉄金属、自動車製造、機械、各種製造業／医療・福祉、卸売業・小売業／バス・トラック、鉄道などの運輸関係／ほか

■試験内容：試験時間50分 出題数40題 選択式（テキストを見ながら回答可）

出題内容 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成／産業別の夜勤・交代勤務

夜勤・交代勤務の生理学・心理学／夜勤・交代勤務の知識

正解率が全体の80%を超えれば合格です。合格証を発行します。

お申し込み方法

お申し込みは、当所ホームページのWebフォームまたはFAX申込用紙からお願いします。

■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：03-6447-1436 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：大原記念労働科学研究所セミナー係 TEL：03-6447-1435（ダイヤルイン）

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・交代勤務検定を始めました。今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得る仕組みをつくりました。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。

本書の構成

- Ⅰ章 夜勤・交代勤務 Q A
- 1 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
- 2 産業別の夜勤・交代勤務
- 3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
- 4 夜勤・交代勤務の知識
- Ⅱ章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
- 索引 裏引き用語集

最新刊 廉価版

[普及版]

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

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 大原記念労働科学研究所
シフトワーク・チャレンジプロジェクト企画委員会

■体裁 B5 判並製 112 頁
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒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
HP : <http://www.isl.or.jp/>

AUDIT (Alcohol Use Disorders Identification Test) を用いた自己スクリーニングとセルフ教材が勤労男性の問題飲酒に及ぼす影響

足達淑子, 上野くみ子, 深町尚子, 足達 教, 神代雅晴, 杠 岳文

某企業の飲酒男性100名に対するクラスターランダム比較試験により、飲酒教材を配布する集団アプローチの効果を6ヵ月後まで追跡した。両群に行った自己スクリーニングはAUDITを含み、介入群54名に提供したセルフ教材は適正飲酒情報と行動変容ワークシートであった。主な評価指標はAUDIT得点、リスク飲酒者 (AUDIT $\geq$ 8点) の比率、問題飲酒者 ($\geq$ 12点) の比率、週間多量飲酒者 ($\geq$ 10合/週) の比率であった。Intention To Treat 分析により2群を比較した。その結果6ヵ月後に問題飲酒率は介入群のみが有意に減少し、簡易な集団アプローチでAUDITと問題飲酒が改善される可能性が示唆された。

(図3, 表5)

(自抄)

睡眠構築バランス理論からみた過労死発症モデルについて

佐々木司, 松元 俊

本論説では、過労死の発症メカニズムのモデルを睡眠の質の点から検討した。睡眠は、質の異なる徐波睡眠とレム睡眠から構成される。前者はホメオスタシス性、後者はリズム性で出現する特徴がある。通常の睡眠構築では、レム睡眠出現量が徐波睡眠出現量より多い。しかし労働時間が長くなり、その結果、睡眠時間が短くなると、徐波睡眠圧が強まり、レム睡眠出現量が減少する。同時にレム睡眠圧が高まり、やがて通常の睡眠では生じない睡眠開始時レム睡眠も出現する。この時、徐波睡眠のホメオスタシス性とレム睡眠のリズム性の同調が崩れ、アロスタシス負担状態となる。このアロスタシス負担状態が繰り返されると、やがて通常のレム睡眠時に亢進する交感神経が一層亢進し、循環器負担が強まり、過労死へ至ると考えられる。

(図2, 表1)

(自抄)

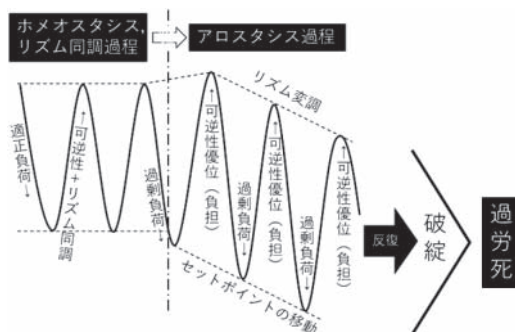


Fig2. Our model of karoshi based on the allostasis

図2. 著者らのアロスタシスを踏まえた過労死モデル

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 定価1,500円(本体1,389円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

産業事故の調査とその方法について—— ヒューマンエラーが関与する事故を中心として

井上枝一郎

産業事故の調査方法について述べたものである。指摘事項は、調査がさまざまな阻害要因によって真の原因把握に至らないこと、その結果、事故原因は「分かりやすい原因」、「早い結論が得られる原因」、「対策コストがかからない原因」となる。したがって、対策といえば、人間系に絡む「意識高揚」や「安全教育」となる。この認識から、事故調査には次の視点が必要である。1、調査スタッフは独立し、強い権限が与えられていなければならない。2、科学的な手法で行われなければならない。3、原因には必ず組織要因が存在すると考えておかなければならない。この観点を具体化するため、調査を行う側の備えるべき技法と態度とをRCA法を例に採って記述している。

(図2)

(自抄)

事故モデルの動向と各産業に適用できる事故モデル

福岡幸二

事故は、産業の種類を問わず発生し、毎年多くの人命と財産が失われ、事故防止は喫緊の課題である。本研究は、各産業が効果的な事故防止策を講じることができるようになることを目的として、事故モデルの歴史的背景と事故モデルの適用分野について紹介する。事故モデルは、連続的事故モデル、疫学的事故モデル及びシステミック事故モデルに分類され、産業の特質である追跡の難度及び結合の度合い並びに事故の形態に応じて選択すべきことを鑑み、事故防止策には、各産業に適した科学的事故調査、事故モデルの使用を含む体系的な防止策が必要であることを示した。

(図8、表1)

(自抄)

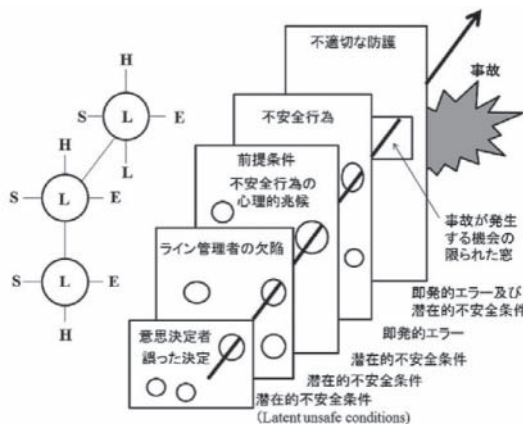


Fig.3 SHEL and Reason hybrid model (IMO,2000)

図3 シェル・リーズン・ハイブリッドモデル (IMO,2000

年) (文献42) より引用改変)

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 定価1,500円(本体1,389円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

働き方・休み方と人間らしい労働生活

睡眠・休養の意義とこれからの働き方……………	高橋正也
一日単位での人間らしい生活時間を確保する——労働時間設定への新しいアプローチ……………	坏由美子
中小企業における「働き方改革」の推進とその効果——社員の働き方と生き方を考える……………	新佐絵吏
新聞記者という働き方——ゆとりある職場が支える働くことの意味……………	中井正裕
いいコミュニケーションがつくる働きやすい職場づくり ——安全衛生委員会を軸に労使で取り組む過重労働対策……………	神谷順子
教職員が働きやすく、子どもたちが過ごしやすい環境を求めて……………	福永一文

労研アーカイブを読む・30 労働科学への旅（27） 労災職業病統計の源流を探る（その2）……………	毛利一平
凡夫の安全衛生記・9……………	福成雄三
にっぽん仕事唄考・45 炭鉱仕事が生んだ唄たち（45） 北海盆唄とGHQ・3……………	前田和男
報告：第2回労働時間日本学会研究集会……………	池田大樹
報告：第90回日本産業衛生学会……………	湯浅晶子
織という表現・6……………	阿久津光子
口絵「見る・活動」CSRがつなぐ地域社会と中小企業・42 さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	塩川設計測量株式会社

〔編集雑記〕

○今回の特集企画後に、安全衛生委員会のビデオを制作したことを思い出しました。制作は2005年、タイトルも「安全衛生委員会——活性化の工夫」。自治体職場の安全衛生にかかわる現場の人たちと専門家との協働作業ネットワーク団体の事務局当時のものでした。課題・職種ごとの10編の安全衛生シリーズでしたが、労使の協力で安全衛生委員会を活動のかねに、合い言葉だった「参加・工夫・改善」をはかった良好実践事例を現場取材したものでした。

大きい特徴のひとつは、働く現場の参加を支え、生かす仕組みでした。ある町村自治体では、各課・各職場から安全衛生委員を選任し、委員会の前には自分たちで作成したチェックリストを持って職場を巡回します。委員会で改善提案をまとめ、具体的な改善がはかれることで、職場の関心を高めました。「安全衛生の無法地帯」ともいわれた自治体職場でしたが、「参加・工夫・改善」と安全衛生委員会が結びついて、現場に変化をもたらしました。職場巡回に同行し、委員会にもオブザーバー参加して実感することができました。

特集では、それぞれの分野、領域、現場から、安全衛生委員会制度の沿革をたどりながら、安全衛生委員会がその役割にふさわしいちからを揮えるための提言・提案と、活性化を工夫して大きい成果をあげている民間職場の良好実践事例を紹介します。（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72巻 第5号（5月号）

定 価 1,200円 本体1,111円

（乱丁、落丁はお取替え致します。）

着ごこちに
不満

環境負荷が
大きい

つつぱり、
動きにくい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい



BioNature®

クラボウ バイオネイチャー

土に還すことのできるポリエステル「デュポン™」の環境配慮型分解繊維®を使用し、コットンやウールと組み合わせたソフトな肌触りの環境配慮型素材です。

防災なのに快適な着ごこち



BREVANO®

クラボウ プレバノ

コットンに自己消火機能を持つ合成繊維を混紡することで、コットンの持つ心地よい肌触りと、防災機能を備えた素材です。

ハードな動きにもジャストフィット



ONE BY TEN®

クラボウ ワンバイテン

優れた伸縮性と回復力を持つオペロンテックス社「T-400」と綿や綿／ポリエステル混紡糸を使用したストレッチ素材です。弾力のあるしなやかさと天然素材の穏やかな肌触り、心地よい着用感を実現しました。

- ◆ 防塵マスクの集中管理に適した引出しトレイ付きの防塵保護具保管庫です。
- ◇ タイマーは 24 時間周期で 15 分間隔ごとに入切の設定ができます。
- ◇ 材質ごとにリサイクルまたは廃棄時に分別しやすい配慮をした製品です。



■ BM-120KC
H1360×W458×D410

KC タイプ

ファンタイマー
除湿機能・殺菌灯 付



■ BM-60KC
H950×W458×D410



■ BM-120C
H1360×W458×D380

C タイプ

ファンタイマー
殺菌灯 付



■ BM-60C
H950×W458×D380

他にも、殺菌ランプの効率と寿命を良くする《インバーター機能付》・殺菌ランプと反応し効果的に循環する空気の流れと除菌を行う《光触媒パネル付》
消臭・除菌された空気が庫内の隅々まで効率よく平均的に循環する《気流最適化設計》の各種製品を取り揃えております。

▶▶▶ <http://www.koyo-steel.co.jp> ◀◀◀

防災・救護用品保管庫



AED+Airstretcherキャビネット
■ AEL-01
H1300×W420×D350



エアーストレッチャーキャビネット
■ HAS-10
H1600×W380×D350



避難用品保管庫
■ 36117
H1790×W880×D380



担架救護用品保管庫
■ TKN-03
H2000×W350×D300



Airstretcher® series

エアーストレッチャー・ラップ・ローパル

■ CYR-04T
約W1950×D800×厚さ55 / 収納時：約φ280×800

患者さんを包み込み安全ベルトで固定するラップ型です。
底部の特殊プラスチック板が路面の摩擦とショックを和らげます。



※ Air Stretcher・エアーストレッチャーは、
キャビーインターナショナル株式会社の登録商標です。

製造販売元

KOYO 光葉スチール株式会社

●ここに掲載した 防塵保護具保管庫・防災用品保管庫・プラスチックロッカーの 詳細カタログがございます。

製品の詳細
カタログの
お問い合わせ

お客様相談窓口

TEL 026-274-0808
FAX 026-274-0805

※ 掲載写真は使用例であり、製品仕様に表記の無い付属品・収納物は撮影用です。

