

労働の科学

Digest of Science of Labour

2019
February
Vol. 74, No. 2



特集

持続可能な社会のかたちと希望 社会・経済・環境をつないで

AIが示す日本社会の未来と持続可能性—2050年、日本は持続可能か?／広井良典

持続可能な社会と企業の役割—CSRと企業倫理の視点から／出見世信之

地方圏における多様な経済と自営業(地営業)セクターの創出／石井まこと

ディーセントワークと「持続可能な社会」実現の取り組み—ミャンマーから考える／中嶋 滋

双方向でつくるエシカルな生産と消費の持続可能なシステム／高橋宏通

ごみ問題とライフスタイルが問う地球と人類の未来／高月 紘

巻頭言

多様性を盛り込んだ
「もう一つの社会」の共創
大矢根 淳

【口絵】ディーセント・ワークを目指す職場②

株式会社 山岸製作所

イノベーションと技術変化の経済学

岡田羊祐 著

日本におけるイノベーションの特徴と実証分析の方法論、イノベーション・マネジメントの課題について、幅広く鳥瞰する。
●A5判／予価2800円＋税

ビッグデータ統計解析入門

照井伸彦 著

経済学部／経営学部で学ばない統計学
機械学習やデータマイニングといった代表的なビッグデータの分析手法を、統計学や計量経済学との違いを明確にしながらか解説する。
●A5判／2600円＋税

一帯一路からユーラシア新世紀の道

進藤榮・周瑋生・二帯一路日本研究センター 編

中国の広域経済圏構想「一帯一路」とは何か。中国は何を目指しているのか。構想の全貌を明らかにして、日中協力の可能性を展望する。
●A5判／2400円＋税

マンガでわかる家族療法2

東豊著 武長 藍 漫画編

家族療法の多彩な事例がマンガでわかる、シリーズ第2弾！
●A5判／1200円＋税

災害支援者支援

高橋 晶 編著

警官、消防士、救急救命士、自衛官、行政職、医療職などのメンタルヘルスを守るために、平時から知っておくべき基本マニュアル！
●A5判／2000円＋税

まごころの科学 203

仙波純一 編

医師と患者の共同作業である薬物療法では、両者の心理が効果に大きく影響する。様々な角度から効果的なコミュニケーションを考える。
●B5判／1370円＋税

経済セミナー 12月1号

特集 検証：現代日本の金融政策

黒田総裁就任以降のこれまでの日銀の金融政策は、物価の上昇、日本の景気回復に對し、どのような効果があったのか。現段階でのデータをもとに経済学者が金融政策を分析するにあたり、確かな研究に基づいて言えることを紹介する。
●B5判／1380円＋税



日本評論社

https://www.nippon.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

725号 2019年3月号

定価 1,000円(本体926円), 年間購読 12,000円(税込)

【特集】トランプ政権誕生とアメリカの労働運動、政治・経済状況の変化

特集にあたって

鈴木 玲

社会正義の闘いと右派の標的——公共部門労働組合とトランプ大統領就任

Charles Weathers / 鈴木 玲訳

アメリカ労働組合の構成と担い手の変化——産業、地域、人種・エスニシティの視点から

中島 釺

アメリカ労働史から捉えた「白人労働者」——「トランプ現象」を読み解くカギとして

南 修平

トランプ現象の経済的背景——ラストベルトの産業構造高度化と製造業労働者

山縣宏之

アメリカ労働政治研究サーベイからの「トランプ時代」への接近

篠田 徹

■書評と紹介

西村健著『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』

佐藤 厚

Elin Haugsgjerd Allern and Tim Bale eds.,

Left-of-Centre Parties and Trade Unions in the Twenty-First Century

大和田悠太

社会・労働関係文献月録／月例研究会 榎 一江／所報 2018年11月

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



技術力向上と人材育成をみんなで実践・共有して

<https://www.yamagishi-ss.com/>

株式会社 山岸製作所



▶▶ 中堅社員向け匠塾
▶▶ 新人向けヤマギシテクニカルセンター

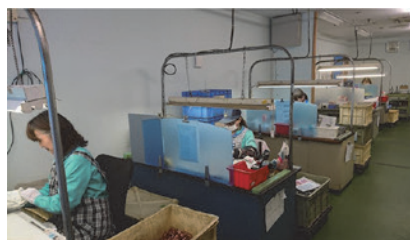


▶▶ 高齢者作業風景



▶▶ 先輩社員によるメンター制度

▶▶ 検査風景



▲ 新入社員歓迎会

▼ コミュニケーション研修



▶▶ 全員参加のヒカヒカプロジェクト



▼ 会社外観



▶▶ みんなでつくる社内報



▶▶ 企画管理課打ち合わせ



当社は、群馬県高崎市にある従業員は120名（派遣社員を含む）の金属加工・精密機械加工の会社です。

「企業は人なり。人材育成は企業力」の理念に基づき、「テクニカルセンター」や「テクニカルマイスター制度」で新人から幹部までの人材育成を実施しています。押しつけでなく、自己啓発、自己改革により個人の能力が発揮でき、技術だけでなく人として世界に通用する人材育成を目指しています。社員の不満や思いを聞く場として、社長が社員と面談する機会を週に1回設けています。キャリア・コンサルタント有資格者2名、産業カウンセラー有資格者1名が在籍しています。

ヒューマンスキルとテクニカルスキルの両方の能力を

育成する制度として、各部門に必要な職務を明示し、その進捗状況を評価し、次に何を習得すべきか明確化しています。半期に1度、成果発表会を実施し、表彰も行っています。当社の大きな特徴として、群馬県認定職業訓練校「ヤマギシテクニカルセンター」の運営があります。

2010年に開校した訓練校は、新入社員を中心に約130時間のカリキュラムで構成されており、機械加工の基礎知識を身につけるだけでなく、OJTをスムーズに進めることに繋がっています。高齢者雇用、女性活用にも積極的に取り組んでいます。現在、65歳以上の従業員11名、女性従業員は35名が活躍しています。

山岸祐二：株式会社山岸製作所専務取締役

KOKEN

FFリップ

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

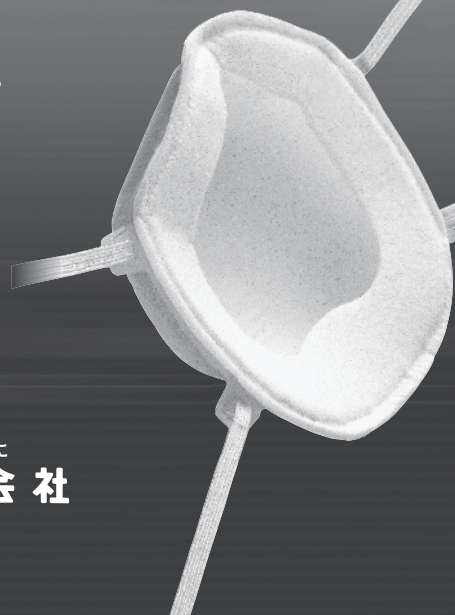
サカサ式

ハイテックシリーズ

顔のカーブに合わせたしなやかなFFリップは、
密着性が高く、顔の動きに追従しやすい設計のため、
顔に自然になじんで「ぴったりフィット」を実現します。

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**





多様性を盛り込んだ「もう一つの社会」の共創

大矢根 淳



おおやね じゅん
専修大学人間科学部教授
主な著作…

・「震災復興とレジリエンス」『産業復興の経営学』（石原慎士他編著）同友館、2017年。
・「マルチステークホルダーの参画する防災まちづくりの物語創成」『労働の科学』72巻12号、2017年。

2018年の「今年の漢字」（日本漢字能力検定協会）は「災」であった。わずか半年ほど前のことを思い起こしてみたい。残・酷暑の列島を相次いで風水害が襲い（西日本豪雨／逆走台風など）、関西（大阪府北部地震）や北海道（胆振東部地震）が激震に見舞われた。地球温暖化の指摘にはじまり、台風やハリケーンなどの強い熱帯低気圧の進路変化やその被害増加傾向、都心ではゲリラ豪雨が日常となり、南海トラフ巨大地震が懸念される。まさに『大地動乱の時代』（石橋克彦著、岩波新書、1994年）が四半世紀ぶりに再想起される。筆者の属する日本災害復興学会を含めて、現在、56学会が集う防災学術連携体では、いくつもの緊急調査、報告会、提言をまとめているので、是非、同連携体のホームページ（<http://janet-dr.com/>）を覗いて見ていただきたい。いずれの被災地も、まさにこれからが復興の正念場だ。

およそ四半世紀前、阪神・淡路大震災（1995年）の発生に際して、被災地には全国から延べ100万人を超える「若者」が駆けつけたことで、この年はボランティア元年と呼ばれた。これらボランティアの中には、その後、復旧諸事象から復興まちづくりに至るまで、「最後の一人まで」を標榜して関わり続けた者・グループも多くいて、被災者の生活再建に真摯に向き合う息長い取り組みは、次

第に、次の災害に備える哲学と実践に繋がっていくこととして認識されるところとなった。彼らの取り組みは、復旧から復興を経て防災の位相までが一つの円環の中に位置づけられるものとしてとらえられた。こうして減災サイクルが構想されたのが、21世紀初頭のことであった。その後この数年、世界では「No one is left behind」を謳ったSDGsが関心を集めるようになって、各国で政府レベルの取り組みが進められている。被災者の生活再建に真摯に向き合うその思想と実践は、例えば、SDGsを介して、時空を超えて共鳴し出している。

ところで、今一度、被災地に目を向けてみよう。そこでは「復興」に向けて公共土木事業の槌音が高らかに響いていることだろう。そしてその竣工に際して、近代的な社会空間が創出されることとなるが（政府の唱導する「国土強靱化」）、よく見てみると、居住階層（人口）は見事に入れ替わっていることに気づかされる。被災者Ⅱ従前居住者の生活再建の場は、そこに担保されることはなかった。瀟洒な（地価の高い）復興空間には、その地代・家賃を支払える中上層サラリーマンが住み移り、脆弱な社会環境ゆえに安価に居住していた層は、生き残ったとしても生活再建の場を喪失することとなつてしまった。結果的に福祉需要は減り、税収はアップして、災害に強い街が新設

された。これを麗しい復興ととらえる向きもあるが、被災現場で被災者は二度、生の危機を被っていることを忘れないでいたい。

今、そこにいて難儀している人を眼差していれば、彼らを消し去る（人口の入れ替え・蛮行は起こりえなかったはずだ。避難所の体育館で授乳できない母親、夜中にトイレに立つことを憚る老人たち、こうした人々の中長期的に継続する被災生活を、そのゴール（生活再建）にまで繋がる道筋として構想していくこと、それが人としての復興であり、「最後の一人まで」を標榜する減災サイクルの哲学であり、それに共鳴する復興・防災領域に関わるSDGsであろう。

労働の科学

2019
February
Vol. 74, No. 2

巻頭言

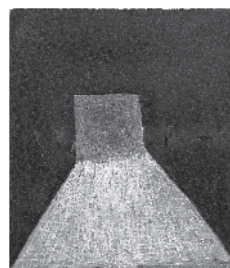
俯瞰（ふかん）

多様性を盛り込んだ「もう一つの社会」の共創

大矢根 淳 [専修大学人間科学部]

1

表紙：「半島 No.2」 深沢 軍治
綿布に油彩，53×45.5cm(10号F)，2018年
表紙デザイン：大西 文子



持続可能な社会のかたちと希望

社会・経済・環境をつないで

AIが示す日本社会の未来と持続可能性

2050年，日本は持続可能か？

..... [京都大学こころの未来研究センター] 広井 良典 4

持続可能な社会と企業の役割

CSRと企業倫理の視点から

..... [明治大学商学部] 出見世 信之 10

地方圏における多様な経済と自営業（地営業）セクターの創出

地域の維持発展性と回復する勤労倫理

..... [大分大学経済学部] 石井 まこと 15

ディーセントワークと「持続可能な社会」実現の取り組み

労働を軸に「アジア最後のフロンティア」ミャンマーから考える

..... [ILO活動推進日本協議会] 中嶋 滋 20

双方向でつくるエシカルな生産と消費の持続可能なシステム

心豊かな暮らしと共生の社会へ

..... [パルシステム生活協同組合連合会] 高橋 宏通 26

ごみ問題とライフスタイルが問う地球と人類の未来

..... [京エコロジーセンター] 高月 紘 32

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 2 [見る・活動] (97) 株式会社 山岸製作所	口絵
---	----

Series

産業保健の仕事に携わって (7) クボタショック	熊谷 信二38
凡夫の安全衛生記 (26) 「そこまでするのか」 機械安全対策①	福成 雄三44
にっぽん仕事唄考 (65) 炭鉱仕事が生んだ唄たち (その65) 閉山——それでも唄は残った	前田 和男54

Column

BOOKS 『労働安全衛生マネジメントシステム ISO45001実践ハンドブック』 企業の「労働安全文化」醸成につながる実践書	錦戸 典子46
『コーチングによる交通安全教育 メタ認知力の向上をめざして』 これまでの教育と異なった考え方と手法	岸田 孝弥47
第77回 全国産業 安全衛生大会 新たな視点で安全衛生活動に取り組もう！	江口 剛史48
産業・組織心理学会 第34回大会 刺激を受けた活発な知の交流	稲葉 健太郎51
労働科学のページ	62
次号予定・編集雑記	64

AIが示す日本社会の未来と持続可能性

2050年、日本は持続可能か？

広井 良典

はじめに—— AIは未来予測や政策に活用できるか

「AI（人工知能）」という言葉が、あらゆる場面に登場している。また、AIによって人間の仕事ないし雇用のお半が取って代わられ大量の失業が生まれるといった話題は繰り返論じられている。

しかし昨今の議論を聞いていると、いささかAIの能力が過大評価ないし“神聖化”されているように思われることが多い。私は1980年代末の2年間をアメリカ（東海岸のボストン）で過ごしたが、当時はAIの“第二次ブーム”といわれた時期で、医師などの仕事も全てAIに取って代わられるという議論がよく行われていた。そうしたブームはやがて沈静化し、再び現在の隆盛となっているわけだが、「AIができること」については少し冷静な視点が必要だろう。



ひろい よしのり
京都大学こころの未来研究センター 教授

主な著書：

- ・『持続可能な医療——超高齢化時代の科学・公共性・死生観』ちくま新書、2018年。
- ・『ポスト資本主義——科学・人間・社会の未来』岩波新書、2015年。
- ・『定常型社会』岩波新書、2001年。

一方、このようにAIに対する社会的関心が高まっている中で、私たちの研究グループ（私を含む京都大学の研究者4名と、2016年6月に京都大学に創設された日立京大ラボのメンバー）は—昨年（2017年）9月、AIを活用した日本社会の持続可能性と政策提言に関する研究成果を公表した（「AIの活用により、持続可能な日本の未来に向けた政策を提言」ウェブサイト参照）。その内容は、AIを活用して2050年頃に向けた約2万通りの将来シミュレーションを行い、併せて採られるべき政策の選択肢を提起するという趣旨のものだった。

こうした試みは他にあまり例がないものであったため、公表以降、政府関係機関や地方自治体、企業等から多くの問い合わせをいただき、たとえば長野県庁や、“里山資本主義”とも称される再生可能エネルギーへの取り組みで広く知られる岡山県真庭市とは同様のAI活用を連携して進めている（後述）。中央省庁では文部科学省の高等教育局と、上記の研究成果に高等教育を組み入れた新たなシミュレーションを協働で作成し、昨年11月の中央教育審議会大学分科会・将来構想部会合同会議に報告した。

ここではその概要を紹介するとともに、その先に展望される日本や世界の未来像について若干の議論を行ってみたい。

問題の設定—— 「2050年、日本は持続可能か？」

今回の研究の出発点にあったのは、現在の日本社会は「持続可能性」という点において“危機的”といわざるをえない状況にあるという問題意識である。

日本社会が持続可能性において危機的であるということは、多くの事実関係からいえることだが、特に次のような点が重要ないし象徴的な事柄といえると思われる。

1) 財政あるいは世代間継承性における持続可能性

しばしば指摘されるように、政府の債務残高ないし借金が1000兆円あるいはGDPの約2倍という、国際的に見ても突出した規模に及んでおり、言い換えれば膨大な借金を将来世代にツケ回ししていること

2) 格差の拡大と人口における持続可能性

生活保護受給世帯ないし貧困世帯の割合が90年代半ば以降急速に増加しており、格差が着実に広がるとともに、子ども・若者への支援——筆者が「人生前半の社会保障」と呼んできたもの——が国際的に見てきわめて手薄いことから、若年世代の困窮や生活不安が拡大し、このことが低出生率あるいは少子化そして人口減少の大きな背景ともなっていること

3) コミュニティないし「つながり」に関する持続可能性

著名な国際比較調査（ミシガン大学が中心に行っている「世界価値観調査World Values Survey」）において、「社会的孤立度」（＝家族などの集団を超えたつながりや交流がどのくらいあるかに関する度合い）が、日本は先進諸国においてもっとも高くなっていることにも示されるように、社会的な孤立やコミュニティ

の希薄化が進んでいること

こうした事実を示されるように、現在の日本は持続可能性という点において相当深刻な状況にある。そして、「2050年、日本は持続可能か」という問いをテーマとして設定した場合、現在のような政策や対応を続けていれば、日本は「持続可能シナリオ」よりも「破局シナリオ」に至る蓋然性が高いのではないか。

このような問題意識を踏まえ、AI技術を活用し、また「幸福度」といった主観的な要素も視野に入れた形で将来シミュレーションを行い、日本社会の未来の分岐構造がどのようなもので、またどのような対応がなされるべきかを探ったのが今回の研究である（図1参照）。

具体的には、以上のような関心から抽出した149個の社会指標についての因果関係モデルを構築し、その後、AIを用いたシミュレーションにより2018年から2052年までの35年間の期間にわたる約2万通りの未来シナリオ予測を行い、それらを最終的に6つの代表的なシナリオ・グループに分類した。分類にあたっては、①人口、②財政・社会保障、③都市・地域、④環境・資源という4つの局面の

A) 持続可能シナリオ

B) 破局シナリオ

財政破綻、人口減少加速（←出生率低下←若者困窮）、格差・貧困拡大、失業率上昇（←AIによる代替等）、地方都市空洞化&シャッター通り、買物難民拡大（現在 600～700万人）、農業空洞化

- ・これらについて AI を活用しシミュレーション……AI による社会構想&政策提言という新たな試み。
- ・①人口、②財政・社会保障、③都市・地域、④環境・資源という4つの次元の持続可能性に注目。
- ・「幸福」など主観的要素も考慮。
- ・2025年、2040年頃（高齢者数最大）、2060年頃（高齢化率最高）という節目・時間軸を視野に。

図1 2050年、日本は持続可能か？
——ビジョンと政策選択

持続可能性と、(a)雇用、(b)格差、(c)健康、(d)幸福という4つの領域に注目した。

AIが示す日本の未来シナリオ—— 「都市集中型」か「地方分散型」かが 最大の分岐点

さて、シミュレーションの結果として明らかになったのは次のような内容だった。

- (1) 2050年に向けた未来シナリオとして主に「都市集中型」と「地方分散型」のグループがあり、その概要は以下になる。

a) 都市集中型シナリオ

主に都市の企業が主導する技術革新によって、人口の都市への一極集中が進行し、地方は衰退する。出生率の低下と格差の拡大がさらに進行し、個人の健康寿命や幸福感は低下する一方で、政府支出の都市への集中によって政府の財政は持ち直す。

b) 地方分散型シナリオ

地方へ人口分散が起こり、出生率が持ち直して格差が縮小し、個人の健康寿命や幸福感も増大する。ただし、次項以降に述べるように、地方分散シナリオは、政府の財政あるいは環境(CO₂排出量など)を悪化させる可能性を含むため、このシナリオを真に持続可能なものとするには、細心の注意が必要となる。

- (2) 8～10年後までに都市集中型か地方分散型かを選択して必要な政策を実行すべきである。

今から8～10年程度後に、都市集中型シナリオと地方分散型シナリオとの分岐が発生し、以降は両シナリオが再び交わることはない。

持続可能性の観点からより望ましいと考えられる地方分散型シナリオへの分岐を実現するには、労働生産性から資源生産性への転換を促す環境課税、地域経済を促す再生可能エネルギーの活性化、まちづくりのための地域

公共交通機関の充実、地域コミュニティを支える文化や倫理の伝承、住民・地域社会の資産形成を促す社会保障などの政策が有効である。

- (3) 持続可能な地方分散型シナリオの実現には、約17～20年後まで継続的な政策実行が必要である。

地方分散型シナリオは、都市集中型シナリオに比べると相対的に持続可能性に優れているが、地域内の経済循環が十分に機能しないと財政あるいは環境が極度に悪化し、(2)で述べた分岐の後にやがて持続不能となる可能性がある。

これらの持続不能シナリオへの分岐は17～20年後までに発生する。持続可能シナリオへ誘導するには、地方税収、地域内エネルギー自給率、地方雇用などについて経済循環を高める政策を継続的に実行する必要がある。

研究を進めた私自身にとってもある意味で予想外だったのだが、AIによる日本の未来についての今回のシミュレーションが示したのは、日本全体の持続可能性を図っていく上で、「都市集中」——とりわけその象徴としての東京への一極集中——か「地方分散」かという分岐ないし対立軸が、もっとも本質的な分岐点ないし選択肢であるという内容だった。

言い換えれば、日本社会全体の持続可能性を考えていくうえで、ヒト・モノ・カネができる限り地域内で循環するような「分散型の社会システム」に転換していくことが、決定的な意味をもつということが示されたという点である。

「地方分散型」社会のイメージ ——国際比較から

以上が今回私たちが行った、AIを活用した日本社会の未来に関するシミュレーションの

概要だが、「地方分散型シナリオ」といっても、現在の日本はあまりにも一極集中が顕著であるため、そのイメージがつかみにくいという人が多いだろう。この点をもう少し明らかにするべく、以下では海外の例や戦後日本の政策展開を概括することを通じ、問題の所在と今後の方向性をクリアにすることを試みたい。

「地方分散型」社会あるいは「持続可能な地域」というもののイメージをもつため、まず写真をご覧ください。

これはドイツのニュルンベルク郊外にあるエアランゲンという地方都市（人口約10万人）の中心部の様子である。印象的なこととして、ドイツのほとんどの都市がそうであるように、中心部から自動車を完全に排除して歩行者だけの空間にし、人々が「歩いて楽しむ」ことができ、しかもゆるやかなコミュニティ的つながりが感じられるような街になっているという点がある。

そして何より、人口10万人という中規模以下の都市でありながら、中心部が活気あるにぎわいを見せているというのが印象深く、これはここエアランゲンに限らずドイツの中小都市すべてにいえることである。残念ながら、日本での同様の規模の地方都市はいわゆるシャッター通りになり空洞化しているのがほとんどという状況だ。

一般に、ヨーロッパの都市においては1980年代前後から、都市の中心部において大胆に自動車交通を抑制し、歩行者が“歩いて楽しめる”空間をつくっていくという方向が顕著になり、現在では広く浸透している。私はほぼ毎年ドイツを中心にヨーロッパの都市や農村を訪れているが、私が見る限りそうした姿がもっとも顕著なのはドイツの都市であり、加えてデンマークなど北欧、オランダ、フランスなど、概してドイツ以北のヨーロッパにおいて明瞭で、意識的な政策が進められ



写真 中心部からの自動車排除と「歩いて楽しめる街」
（エアランゲン〔人口約10万人〕）
→街のにぎわいと活性化にも。

ている帰結と考えられる。

そこでは上記の写真に示されるように、「福祉」（ないし「社会」）と「環境」と「経済」（街のにぎわいや活性化）が相乗効果をもつ形で機能し、これらが相まって地域の「持続可能性」を高めているのだ。

ちなみに、こうした点は概してアメリカの都市とヨーロッパの都市で大きく異なっている。本稿の初めで少しふれたように、私はアメリカに80年代の終わり2年間と2001年の計3年ほど暮らしたが（ボストン）、アメリカの都市の場合、街が完全に自動車中心にできており、歩いて楽しめる空間や商店街的なものが非常に少ない。しかも貧富の差の大きさを背景に治安が悪いこともあって、中心部には（窓ガラスが割れたまま放置されているなど）荒廃したエリアやごみが散乱しているようなエリアが多く見られ、またヨーロッパに比べてカフェ的空間などのいわゆる「サード・プレイス（職場と自宅以外の居場所）」も少なく、街の“くつろいだ楽しさ”や“ゆったりした落ち着き”が欠如していると感じられることが多い。

日本の場合、高度成長期以降、道路整備や流通業を含め“官民挙げて”アメリカをモデ

ルに都市や地域をつくってきた面が大きいこともあり、その結果、非常に残念ながらアメリカ同様に街が完全に自動車中心となり、また中心部が空洞化している場合が多いのが現状だ。

持続可能性と分散型システム・ローカライゼーション・ポスト情報化

さて、ここで持続可能性というテーマを大きな視座の中で考えてみよう。こうした話題に関しては、昨年6月に、国連のSDGs（持続可能な開発目標）の理念を日本国内のローカルな自治体レベルで具現化していくモデル的な地域として、29ヵ所の「SDGs未来都市」が選定されたことをご存じの方もいるかもしれない。そしてその一つに、“里山資本主義”や木質バイオマス資源の活用によるエネルギーの自給等で広く知られる岡山県真庭市が採択されたが、本稿の初めて述べたように、実は同市も私たちの研究結果に注目され、同市のSDGs未来都市関連の事業と、AIを活用した社会構想の研究をつないでいく試みを現在連携して進めつつあるところである。

このようにAIと地域、持続可能性、地域内経済循環といった話題が相互に結びつくようとしているのだが、読者の方の中には、そもそもなぜ「AI」と「地域」という（異質な）テーマが結びつくのか、という基本的な疑問を抱かれる方も多と思われる。この点について述べてみたい。

思えばAIやITなど「情報化」社会のイメージは、どちらかというと“一極集中”や“中央集権化”が一層進んでいく社会という印象があるかもしれないが、それは誤った認識である。ITなどが浸透する情報化の時代

とは、遠隔地にいても、それぞれ自分の地域にしながら相互に情報の伝達やコミュニケーションがとれる時代である。しかもそれは、原発のような集権型ないし中央制御型技術と異なって、情報技術やネットワークを活用しながら、それぞれの地域におけるエネルギーや食糧等の需給調整や地域内循環が容易になる社会であり、したがって情報化が進んだ社会とは本来「分散型」の社会システムに親和的なのである。

さらに整理して述べると、高度成長期の日本に象徴されるような「工業化」の時代は、鉄道の敷設や道路の建設など、“経済の空間的ユニット”がナショナル（国）・レベル中心であり、自ずと霞が関主体の中央集権化が進みやすい。続く「情報化」の時代は、一方において情報は国境を越えて流通する性格のもので、グローバル化というベクトルとつながると同時に、先ほど述べたように、技術の性格としてはむしろ「分散型」という特徴をもち、分権的な社会システムあるいは「ローカライゼーション（ローカライゼーション）」というベクトルと結びつく。そして、特に情報化の時代の“後半期”——今まさに私たちはこのステージに入ろうとしている——においては後者

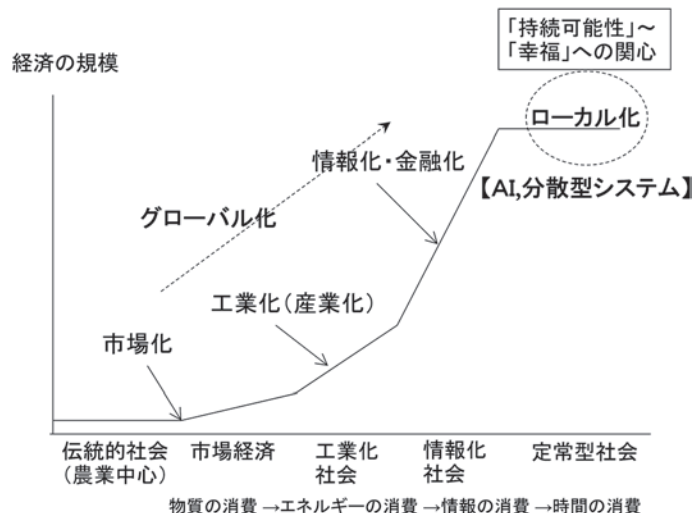


図2 経済システムの進化と「グローバル化の先のローカライゼーション」

のベクトルが次第に強くなり、さらにその先に展望される「ポスト情報化」の時代を含めて、ローカル化という方向が一層展開していくと考えられるのである（図2）。（なお「ポスト情報化」については拙著『ポスト資本主義』（岩波新書、2015年）を参照されたい）。

地域の豊かさとは—— 幸福度指標と幸せのモノサシ

加えて、日本社会そして地域の持続可能性を高めていくにあたり、重要となってくるのはそもそも「地域の豊かさ」とは一体何かという基本的なテーマであり、そこで浮上するのが「幸福」ないし幸福度指標という現代的な課題である。実際、私たちが行ったAIによる社会構想の中にも「幸福」や「つながり」といった主観的な要因を盛り込んでいた。

こうした話題に関し、「GAH」という言葉をご存じだろうか。これは東京都荒川区が2004年から提唱している「GAH（グロス・アラカワ・ハピネス。荒川区民総幸福度）」のことであり、同区は同概念を提起するとともに、それを単なる理念に終わらせず、独自のシンクタンクを設立して本格的な調査研究や指標づくりに着手した。そして2012年には6領域、46項目にわたる独自の幸福度指標を策定し、さらに「子どもの貧困」など関連政策の展開を進めている。

また荒川区の呼びかけのもと、「幸せリーグ（住民の幸福実感向上を目指す基礎自治体連合）」が2013年に発足し、現在では参加自治体は

100近くにまで増え連携の輪が広がっている。その他、岩手県など都道府県レベルでも同様のさまざまな展開が進んでいる。

私自身は幸せリーグの顧問の一人として関わりをもたせていただいているが、2016年7月の同実務者会議（62自治体が参加）でアンケート調査を行ったところ、幸福度指標を策定する意義ないし効果については、「政策課題の発見や優先順位づけ」「住民が参画するプロセス」「地域のプラスの価値の発見」「地域への愛着が深まる」が上位を占めていた。思えばこれらは“自分たちの地域の豊かさや価値を自分たち自身で考え、独自の『豊かさのモノサシ』をつくり、幸せを見つけていく”ことであり、こうしたことが「地域の持続可能性」の土台をなすのではないか。そしてこのような各地域の幸福度指標をめぐる展開は、AIシミュレーションが示した「地方分散型」社会という方向と重なっていると思われる。

AI、持続可能性、幸福そして分散型システムといったテーマは、一見異質なもののように見えるが、それらは新しい時代の潮流の中で互いに深く連動しているのである。本稿で論じたように現在の日本社会がさまざまな面で危機に直面していることは確かであり、「2050年、日本は持続可能か？」という問いを正面から設定し、従来よりもひと回り大きな視野に立って、日本社会の未来とその政策選択について議論を行っていくことがいま何より求められている。

持続可能な社会と企業の役割

CSRと企業倫理の視点から

出見世 信之

はじめに

持続可能な社会（Sustainable society）を実現するには、経済発展のみならず、地球温暖化、貧困、差別などの問題を解決する必要がある。そのために企業ができることは何だろうか。企業の役割が、より効率的に経済活動を行うことだとすれば、これらの問題を解決することは難しい。しかしながら、今日、企業はCSR（Corporate Social Responsibility; 「企業の社会的責任」と表記されることも多い）や企業倫理（Business Ethics）に取り組むようになり、CSR報告書やサステナビリティ報告書なども公表されている。

本稿においては、持続可能な社会の実現に必要な企業の役割について、CSRや企業倫理の観点から確認する。

企業・経営者に対する見方

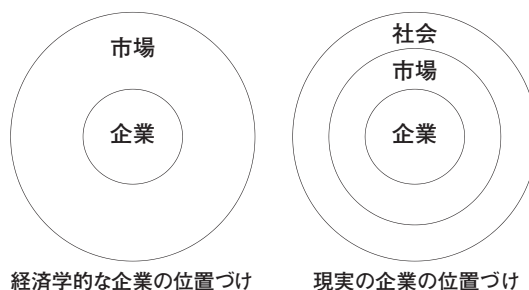
企業は社会の中で活動し、社会に有用な財・サービスを生産・販売するという役割を担っている。これは当たり前のことのようにであるが、伝統的な経済学の企業の見方では、企業は市場の中に位置づけられ、社会の中に存在することが想定されていない。現実の企業は、市場の中に存在し、市場は社会の中に存在する。社会が何を望むかにより、市場における企業の評価も変わる。たとえば、環境保護などの関心が高まった結果、ESG投資が行われるようになってきている。ESG投資とは、環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）に配慮している企業に投資を行うことを指す。こうした企業の位置づけを整理したものが図1である。



でみせ のぶゆき
明治大学商学部 教授

主な著書：

- ・『企業倫理入門』同文館出版、2004年、
- ・『企業統治問題の経営学的研究』文眞堂、1997年、
- ・『経営のルネサンス』（共著）文眞堂、2017年、



経済学的な企業の位置づけ

現実の企業の位置づけ

出所：筆者作成

図1 企業の位置づけ

株式会社形態をとった企業は、継続事業体 (going concern) と呼ばれる。投資家の立場を考えると、株式を購入する際に、その会社が存続していることが前提であり、存続が危ぶまれている会社に積極的に投資しようとする者は例外的な存在である。制度的には、株式会社の経営は、個人による経営から、株主総会、取締役会などの会社機関による経営に代わる。これらの仕組みが企業統治 (corporate governance) と呼ばれるものである。株式会社は、会社機関制度により経営が行われるため、創業者や大株主の寿命を超えた永続性を獲得し、社会と同じように持続可能な存在となる。

株式会社の経営は制度により行われるが、取締役会が社長やCEO (最高経営責任者) と呼ばれる経営者を選任する。経営者は、本来、資本の提供者である株主の受託者の側面を有している。しかし、企業が大規模化し、発行株式が増えるとともに特定の株主の所有割合が低下して、株式所有が分散する。やがては、会社を支配するのに必要な株式を単独で所有する者がいなくなる「所有と経営の分離」という現象が起きる。これにより、経営者は株主の受託者というよりは、社会の受託者としての行動が求められることになる。社会の中の誰でも株主になることができ、企業の社会性を考慮した社会的責任投資やESG投資なども行われていることから、経営者は単に経済的利益を追求するばかりでなく、社会性を考慮する投資家にも対応することになり、CSRを果たすことが求められることになる。

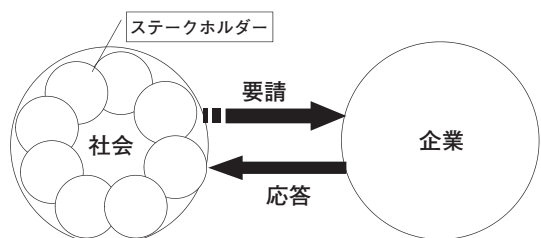
CSRの意味するもの

CSRの意味する内容は、経済学者のミルトン・フリードマンのように、法令を遵守して株主の利益を最大化することに限定するものから、事業活動とは別の社会貢献活動の意味するものまで、多様である。これは、責任

(Responsibility) が応答責任を意味し、社会が企業に対して何を要請するかにより、その内容が変化するためである。社会には、さまざまなステークホルダー (stakeholders; 「利害関係者」と表記されることも多い) が存在し、企業に対して多様な要請を行う。CSRが意味することは、ステークホルダーや社会の要請に応答することであり、その内容は、必ずしも固定も限定もされないものである。

たとえば、企業の発展のために必要な資本が稀少であれば、それを有する株主や債権者のようなステークホルダーを重視して経営が行われることになる。資本よりも、労働力が希少な存在であれば、企業は、従業員の要請に耳を傾け、従業員が長く働けるような制度を整え、従業員を重視した経営を行うことになる。さらには、社会が企業に対して環境保護や人権擁護などを求めれば、企業はそれらに答えることになる。企業がそうしなければ、政府により規制が強化されたり、NGOなどにより不買運動が起こされたりするからである。企業は、社会の要請に応答することで、事業活動を続けることができ、その持続可能性を高めることができる。社会と企業との関係を図示したものが図2である。

社会の中のステークホルダーからのさまざまな要請の内容について整理し、CSRを図示したものが図3にある「CSRピラミッド」である。フリードマンが指摘するように、企業は経済主体であるゆえに、法令を遵守して、事業活動を通じて利益をあげることが要求さ



出所：筆者作成。

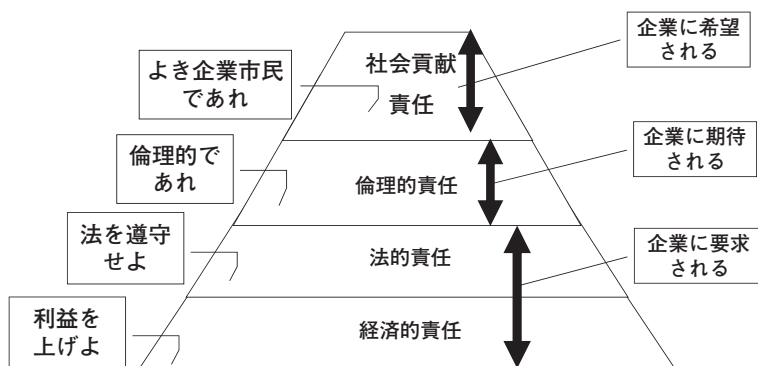
図2 社会と企業との相互関係

れる。次に、企業に期待されるのは、法令に明文化されていなくとも、他者に危害を与えないように、倫理的な行動をすることである。さらには、よき企業市民として、寄附やボランティア活動などの社会貢献活動にも取り組むことが希望されるのである。

今日、企業は、社会に多大な影響を与えてい

る。企業は、その影響力に見合った行動をとらなければ、その存続が危うくなる。「責任の鉄則」が適用されるからである。ここでの影響力は、人々を動かす力であり、権力と言い換えることもできる。そのため、政治史が証明しているように、責任なき権力は絶対に腐敗することから、そうならないために、企業はその影響力に見合った責任を果たす必要がある。それが、CSRなのである。

競争戦略で有名なマイケル・ポーターは、社会からの要請に応答するCSRではなく、社会的課題事項の解決が企業の競争優位につながるとし、CSV (Creating Shared Value; 「共通価値の創造」と訳される) を提唱している。経済性と社会性とはトレードオフの関係ではなく、企業が雇用差別をすれば、良い従業員を雇用できなくなり、環境規制は企業にとって新たな競争優位獲得の機会となる。明治時代の近代化、戦後の復興を経験した日本企業の中には、豊かさを実現するという、社会と共通する目的のために事業活動を行い、本業を通じた社会貢献活動をCSRとするところもある。すべての事業でないが、社会貢献活動と区別することなく、事業活動を展開している企業もある。CSRに取り組むことが経済的利益にもつながるのである。



出所：以下を参照して筆者作成
Carroll, Buchholtz (2003) Business and Society, p.40.

図3 CSRピラミッド

企業倫理の意義

日本では、2003年を「CSR元年」と呼ぶことがある。それは、経済同友会が『第15回企業白書』を「『市場の進化』と社会的責任経営」とのタイトルで公表し、一部の企業によりCSR報告書の発行、CSR担当部署の設置などが行われたからである。その一方で、個人情報の漏洩、インサイダー取引、不正会計、食品偽装、データ偽装などの企業不祥事が相次いで発覚している。それゆえ、今日においても、企業倫理の確立が求められ続けている。

「企業倫理」という言葉も、多義的である。エドウィン・エプスタインは、『企業倫理と経営社会政策過程』において、企業倫理を「『目的は手段を正当化しない』と言われるように、企業内で、個人が『手段』を選択する際に行なう『体系的な内省』(熟慮)である」とし、高巖は、『コンプライアンスの知識』の中で、「公正かつ適切な経営を行なうための組織内活動」であるとしている。前者では、経営者が意思決定を行う際の熟慮を意味し、後者では、経営者の下で行われる企業倫理の制度化を意味している。企業倫理の制度化とは、経営者のリーダーシップの下で、倫理担当部署

を設置し、倫理綱領を制定して、その浸透のための倫理教育を行い、倫理相談体制を整備し、倫理綱領が遵守されているかなどを監査することを指す。

その目的は、第三者の目から見て許容できるような公正さを確保しながら、利益が上がるほど十分効率的であるような経営を行うことである。企業不祥事が発覚した後で、当該企業が第三者委員会を設置し、その原因や責任の所在を明らかにすることが行われているが、企業倫理は、不祥事が起きないように、第三者の目を意識して経営を行い、意思決定が公正であるかを問うことである。しかしながら、倫理綱領を制定し、倫理教育を行えば、企業不祥事がなくなるわけではない。

マックス・ベイズマン等は、『倫理の死角』において、「身内への最良」「自己中心主義」「未来への影響の軽視」などのバイアスにより、人は倫理的に行動しようとしながら、誤った判断をしてしまうとしている。「忖度」という言葉が注目を集めたように、私たちは、自分が知らない人よりは、知っている人を優遇しがちである。また、無意識に自分を中心に物事を考えてしまったり、目先のことを意識するあまり、その将来への影響を考えなかったりするところがある。そのため、倫理的に行動しようとしながら、判断を誤ってしまうのである。

経営者には、こうしたバイアスを意識しながら、企業倫理を組織に浸透させる必要がある。企業の構成員は、「みんなやっている」「誰も傷つかない」などと考えることにより、不正に関わることになる。組織の中で、みんなが不正を行っていると考えた中で、正しいことを行うことは難しいからである。経営者は、組織に企業倫理を浸透させ、「みんなやっているから」と不正をさせないようにしなければならない。倫理相談体制を整備するのみならず、企業の構成員が不正らしい行動を見たら、気軽に声をあげられるような、「風通し

の良い企業風土」を醸成することである。

おわりに

持続可能な社会を実現するために、企業は、効率的に事業活動を行うばかりでなく、CSRや企業倫理に取り組み、社会からの要請に応える役割を果たす必要がある。日本企業は、これまで経済的に豊かな社会を実現することに一定の成果をあげてきたが、これからは、持続可能な社会を実現するために貢献することが求められている。2015年9月の国連サミットにおいて、SDGs（持続可能な開発目標）が採択され、日本企業も、機関投資家、自治体、NPOなどと政府が設置した円卓会議に参加している。

SDGsは、以下の17項目を内容とする。それは、「貧困をなくそう」「飢餓をゼロに」「すべての人に保健と福祉を」「質の高い教育をみんなに」「ジェンダー平等を実現しよう」「安全な水とトイレを世界中に」「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」「働きがいも経済成長も」「産業と技術革新の基盤をつくろう」「人や国の不平等をなくそう」「住み続けられるまちづくりを」「つくる責任つかう責任」「気候変動に具体的な対策を」「海の豊かさを守ろう」「陸の豊かさを守ろう」「平和と公正をすべての人に」「パートナーシップで目標を達成しよう」である。

これらの項目は、貧困問題、環境問題、人権問題などにかわり、途上国においてばかりでなく、先進国においても持続可能な社会を構成する要素である。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンは、2016年以降、日本企業のSDGsに対する報告を毎年、調査レポートの形で公表している。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンは、国連グローバル・コンパクトを推進するために、日本企業などにより組織された地域ネットワークである。

一部の日本企業ではあるが、こうした取り組みに積極的に関わり、持続可能な社会の実現により、企業の持続可能性を高めようとしているところもある。CSRや企業倫理も、形式的に制度を整えるだけでは、不十分である。企業は、実際にどのような活動を行っているかを社会に定期的に公表し、また、企業の内部においては、制度の整備のみならず、「風通しの良い企業風土」の醸成に日々取り組むことが必要である。

参考文献

- 1) エプスタイン, E. M. (1996) 『企業倫理と経営社会政策過程』 中村瑞穂他訳, 文真堂.
- 2) 高嶺 (2003) 『コンプライアンスの知識』 日本経済新聞社.
- 3) ベイザーマン, M. H. テンプランセル, A. E. (2013) 『倫理の死角: なぜ人と企業は判断を誤るのか』 池村千秋訳, NTT出版.
- 4) Carroll, A. B., Buchholtz, A. K. [2003]. Business and Society, South-Western College Publishing.
- 5) Porter, M. E and Kramer, M. R. [2011]. "Creating shared value: how to reinvent capitalism and unleash a wave of innovation and growth," Harvard Business Review, Vol.89. No.1-2. pp. 62-77.

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

産業安全保健 ハンドブック

[編集委員]

小木和孝 編集代表

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

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

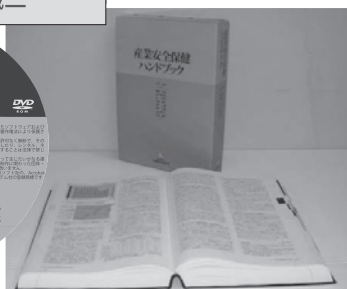
産業安全保健活動にかかわる
項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が
372項目を書き下し
項目ごとに見出し区分を統一、
最後に担当者の心得を具体的に提言

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
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



地方圏における多様な経済と 自営業（地営業）セクターの創出

地域の維持発展性と回復する勤労倫理

石井 まこと

「地方創生」を考える前に

私は起業や開業の専門家ではありませんが、私を含む社会政策関係の研究者6人で約3年前から、地方圏の若手创业者のインタビュー調査を行っています¹⁾。なぜかという、
「地方創生」と言いつつ、あまりにも地方圏に多様な仕事が少ないことを危惧しているからです。

今から10年ほど前の2008年リーマンショックのころから、地方圏の若者の生活や結婚（家族形成）に関する課題を調べてきました。当時、若者問題は都市圏のフリーター問題として理解されていましたが、私たち研究チームは、地方圏特有の問題があると考え、地方圏に定住する若者の生活設計の困難さを調べてきました²⁾。一昨年（2017年）、『地方に生

きる若者たち』（旬報社）に、その成果をまとめました。

「地方創生」は最近トーンダウンしている感はありますが、今でも重要な課題であり続けています。「地方創生」政策の方向性は賛同しますが、地方圏の若者、それも非正規を転々とする若者を調査してきた私たちにとって、やや空疎さが垣間見えます。それは、地方圏が抱える本当の課題が見えていないのではと考えられるからです。今の「地方創生」は人口学的に「地方消滅」させないことで、都市圏の経済活動を支えることが見え隠れしています。

都市圏に比べ、地方圏は高等教育や多様な就業の機会に恵まれていません。背景の一つは、周知のように、日本の教育財政の問題、高等教育参加に対して自助性が極めて高いことにあります。この自助性を担える地方人が都市圏の高等教育を受けて都市圏で活躍することになっており、地方圏には自助の困難な人が滞留しやすくなります。これに加えて、地方圏は市場化とグローバル化が80年代以降急速に押し寄せており、「将来に向けての自助困難な人」を増やし続けています。

見かけ上の「地方創生」の成功

地方圏間の往来を分断する国鉄分割民営化

いしい まこと
大分大学経済学部 教授
大原記念労働科学研究所 協力研究員
熊本学園大学水俣学研究センター 客員研究員

主な著書・論文：

- ・『地方に生きる若者たち』（石井まこと・宮本みち子・阿部誠編）旬報社、2017年。
- ・「ワーク・ライフ・バランスと労働組合」『ワーク・ライフ・バランスと経営学』（平澤克彦・中村艶子編）ミネルヴァ書房、2017年。
- ・「水俣病問題に向き合う労働組合の成立と労使関係史上の意義」『大原社会問題研究所雑誌』676号、2015年。



による赤字ローカル線の廃止は、行財政改革の一環として進められました。地方圏の公共サービスは維持が困難になり廃止か民営化、公務員も減少し、地方圏の安定就労先は縮小しました。また、農産物をはじめとする地方圏で生産される商品価格は市場化やグローバル化で生計は不安定になりました。地方に進出した、あるいは誘致された企業や工場も一時的な雇用は生み出しますが、市場化やグローバル化の影響を受け、雇用の流動化・不安定化にさらされます。こうして抵抗力の弱い地方圏は疲弊していくのですが、血縁や地縁の支え合いや僅かな福祉行政で何とか凌いでいるといえます。

地方圏の衰退が都市圏の衰退へとつながることから、リーマンショック以後、地方圏への支援政策は緊急雇用対策を何度も継ぎ足しながら、「地方創生」に辿りつきました。現在は功を奏して有効求人倍率も地方圏でも1倍を上回り、仕事の面では問題ないようにも見えます。しかし「将来に向けての自助」に不安を覚える人は多く、扶養費がかかる子どもを持たないこと、車や住宅はもちろん食費や交際費を抑える消費の縮小化が生存戦略として進行し、経済循環は滞っているといえます。

持続可能な地方経済社会とは？

「将来に向けての自助困難」とは今は何とか我慢できているが、いずれ綻びが出てくるという意味です。あらゆるところで流布している市場化やグローバル化は、地方圏の互助や互酬の基盤を変えており、人々はすべてではありませんが、それを行動規範に内面化しています。確かに市場化やグローバル化には表面的には対等な関係を表出させる民主化を促進する側面もありました。しかし、市場化やグローバル化が利潤追求という目的である限り、人々の生活は従属要件となり、利益追求に利用されていきます。政府をはじめ多く

の組織が市場化やグローバル化に従属し、拮抗する力が弱まった結果、さまざまな社会問題は噴出しつつも、社会問題とは感じないまま放置されています。社会問題の蛸壺化現象です。社会に原因があるのに個人の原因にする「認識論的誤謬」（ファーロン／カートメル、2009）が蔓延しています。

たとえば、「キャリア教育」は必要だとしても、その言葉が実証検証もないまま信奉され、教育に組み込まれています。「キャリア教育」で夢を持った若者の夢を支える教育支援や互助・互酬の公的基盤がないのに、達成できない場合は、本人の責任に帰されつつ、自分もそう感じていきます。これでは誰もがチャレンジなんかしません。

若者には移動すれば仕事があるとして、20世紀は若者への支援政策は少なく、かつ若者を育成する社会教育も生涯教育に置き換えられ、やや誇張していえば、若者は地方圏のなかで生きる術も、地方圏を出て生きる術も塞がれているのが21世紀初頭の日本で起きています。若者そして日本そして世界の閉そく感は、こうした移動することも滞留することも、また家族をつくり次世代へと継承することも困難なところから生じ、改善の糸口になる公的な社会基盤も見当たらないことに起因してはいないでしょうか。

「漏れバケツ」理論と地方若者政策

では、どうすればいいのでしょうか。幸せ経済社会研究所の所長・枝廣淳子は、その著書（枝廣、2018）のなかで「漏れバケツ」理論という英国のNEF（New Economics Foundation）が打ち出した考えを紹介し、いくらお金を地域に注いでも、地域経済のバケツに穴が大きくあいていれば、漏れてしまうことを指摘します。そうならないよう、地域内でお金が循環する仕組みづくりを説きます。ポイントは「地域内乗数効果」です。お金を渡す相手が、

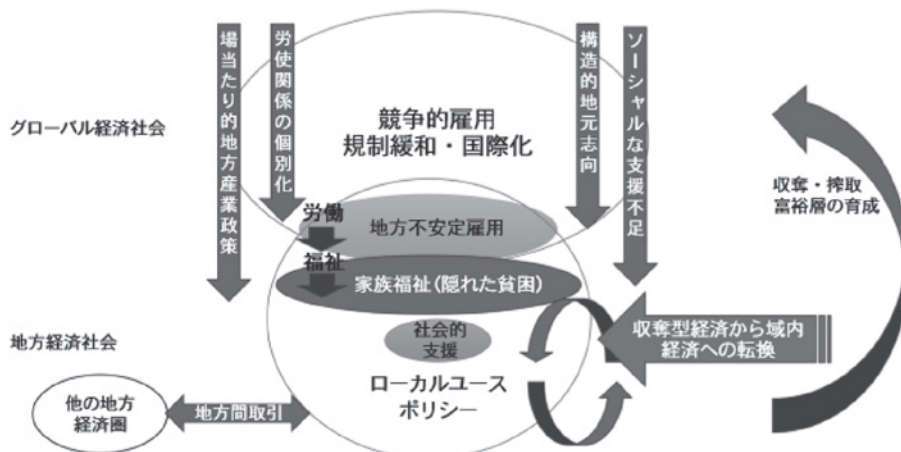


図1 地方若者政策の役割：収奪型経済から域内間循環・交流型経済へ
出典：石井（2016；59）

次にお金を渡すとき、地域内に渡す割合が高ければ高いほど、お金は地域内で何倍にも価値を生み出すと説明します。

図1として石井(2016)は、地方若者政策(ローカルユースポリシー)として地方圏での経済循環によって社会的有用でディーセント(生活可能)な仕事を産み出すことを述べました。疲弊する若者たちの受け皿が今や地方圏の福祉に落ち込んでいますが、就労問題を福祉で扱うことは難しく、結局は高齢化し疲弊する家族が最後のセーフティーネットになっていることを示しています。問題があっても声をあげることもできない地方圏の家族にとって、現在の「地方創生」は「ないよりまし」といった程度です。

地方圏は今も「公共セクター」(中澤, 2017)と呼ばれる医療・福祉を中心とした社会保障制度あるいは土木建築・教育・保育・文化・交通といった公的財政によって産み出される仕事で一定占められています。労働者にとっても利用者にとっても重要なセクターです。そこで産み出される雇用は地方圏の就業の大きな部分を占めています。しかし、公共セクターは、本来は資本主義や競争の弊害をなくすためのものであったのですが、市場化やグローバル化の波を内面化した公共セクターは

行財政改革あるいは構造改革という形で、自らの領域を狭める選択をしています。これに国民も節税になるということで加担する「恐ろしい決断」をしていると財政社会学者の井出英作(2015；16)は指摘しています。

公共・自営業セクターの成長が必要な地方圏

では、日本の地方圏は衰退する運命なのでしょうか。私たちの調査によれば、そのようには必ずしもならない動きが各地でみられます。社会科学的研究にはそうした動きを可視化することが求められています。

これまでの地方圏若者研究で、地方で家族形成も決断できる経済力を備えた仕事が極めて少なく、非正規公務員ですら、地方圏では公共セクターとして有用な仕事であり、かつ地方国では相対的に労働条件は「良い」仕事として存在しています。

こうした公共セクターの縮小が進むなか、もしかすると、進むからなのかもしれません。家族形成を展望できる仕事を創りだそうとする若者がいます。私たちが注目したのは自営業セクターです。半世紀前までは農業も含む自営業での就業が日本人の働き方でした

が、雇用労働はこの半世紀に主流化しながらも、その働き方では「将来に向けた自立」は困難になっています。雇用の論理、特に日本型雇用の論理に従属する脆弱な社会保障のため、雇用不安は社会保障に伝播し、少子化を加速化させています。

地方圏に住む者に必要なのは、利潤追求型企業（雇用セクター）の一方的成長ではなく、公共セクターや自営業セクターの成長です。公共セクターはすでに地方公務員をはじめ医療・福祉などで多数の就労者を地方圏は抱えています。これに加えて、農業やクリーニング・理髪・美容といった生活サービス業や観光・教育・デザインなどの多様な仕事を含む自営業セクターを創出する試みが各地で展開しています。ここでいう自営業は大きくなれば、雇用セクターに属していき、その境界戦は曖昧ですが、根本的に異なるのは利潤追求型かそうでないかです。

地方圏は人が生まれ・育ち・癒され・支えられ、その結果として愛着が生まれる空間になり、維持する力が生まれます。このコミュニティが無償で行ってきた活動の延長にあるのが公共・自営業セクターの仕事です。雇用セクターは経済的な支えになる面では必要ですが、その役割は限定的なものです。

経済の「冰山モデル」と自営業

私たち研究チームは、地方圏で疲弊する若者を救うには雇用セクターが産み出す市場化やグローバル化に従属した仕事とは一線を画する生活可能な「多様な仕事」を産み出そうとしている若者たちに着目し、その動力を探っています。私たちが注目しているのは「人的つながり」です。

私たちが調査した島根県江津市ではビジネスコンテストを町ぐるみで行い、UIターンの若者のつながりをつくっています。長野県上田市では、教育や演劇を軸に若者や地域の人

を巻き込み、「強い紐帯」ではなく、生活を豊かにするために存在している「弱い紐帯」多様な結びつきをつくっています（石井，2018）。

市場化やグローバル化の影響力は大きく、「強い論理」として利潤追求や成長を旗印に、関連する仕事を地方圏にも広げています。しかし、生存かつ継承可能な地方圏にするためには、利潤追求型の仕事の基盤にもなっているコミュニティ維持の「弱い論理」に着目する仕事も同時に必要とされます。

これを図示化したのが図2です。これは、J.K.ギブソン＝グラハムの「冰山モデル」を山本（2017）が、モノ・サービス、資本主義の区分で象限化したものに、筆者が公共・自営業セクターの位置づけを加筆したものです。ギブソン＝グラハムによれば、私たちが「経済」と呼んでいるのは氷山の水面上で、その下には必要かつ不可欠なさまざまなコミュニケーション労働・組織が存在しており、利潤追求型の「経済」に限らない「多様な経済」を可視化しています。私たちが日ごろ仕事として意識しているのは水面上の「経済」であり、このなかで「良い」仕事＝「稼得賃金の高さ」と認識させられています。水面下には市場と非市場があり、非利潤追求かつ市

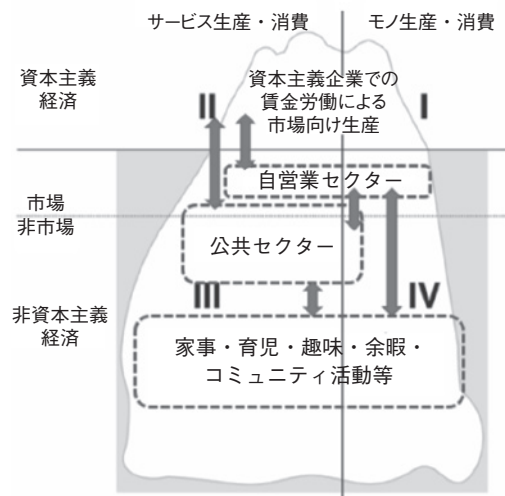


図2 経済の「冰山モデル」における自営業セクター
出典：山本（2017；67）の図に加筆・修正

場取引可能な部分に自営業が多く存しており、これらを担うことで生活できる仕組みを考えていかなければなりません。

今日の地方圏の有効求人倍率の高さは、氷山の水位が下がっていると考えられます。自営業はチェーン企業の雇用セクターに置き換えられ、公共セクターも利潤を追求する雇用セクターに組み込まれつつあります。

公共・自営業セクターは水面下に広がるコミュニティの世界と強く結びついていることも特徴であり、それを介在しているのが地方圏の「人的つながり」です。起業家たちは、自分たちの子育て・病気・介護といったライフイベントに合わせ、「人的つながり」もつくり、それにあう働き方を求めている、生活をするために地方圏で仕事起こしをしていることを私たちは観察しています。市場化やグローバル化に対峙する論理が生まれる可能性をもっているのではと期待しているところです。

回復する勤労倫理と自営業＝地営業

期待しつつも楽観視できないのは地方圏の経済状況です。地方圏内の経済循環による安定した地方経済社会をつくるために、水面下にある公共・自営業セクターを育てる必要があります。現在の「地方創生」政策のように、人口を増やすために目標値を掲げて合目的に実施する施策ではなく、そこで生活している人々の生活を愉しもうとする動きを支える体制をつくることです。自分や地方を見限ったりせず、地道に役に立つ面白そうな仕事を持続的に増やしていくことができる体制が必要です。その際、雇用セクターで働きながら仕事を産み出すことや、セクター間をまたがる二足三足の草鞋を履きながらも、経済基盤が確立することが大切です。

こうしたセクター間をまたがる就労経験によって、定住する生活者として、多様な「人的つながり」を活かした自営業セクターが産

まれてきています。こうしたなかで、自営業は自分の生活を維持する生業から地方圏の営みをつなぐという意味で、「地営業」という就労形態に転化していくことを期待しています。日本型労使関係のキャリア形成よりも魅力的なキャリアルートです。

組織の外に対しての倫理は声高に語られますが、日本の職場はハラスメントやメンタルヘルスが広がっており、組織内の倫理が十分保たれてはいません。いま日本の職場に広がっている競争や諦めや無関心は勤労倫理にマイナスに作用しています。倫理とは「仲間のルール」であり、「互いに嫌な思いをしないためのルール」です。私たちは生きるために働いており、労働によって嫌な思いをしないことを目指すべきです。競争に勝つことは、利潤を生み出すと同時に他者の利潤を奪うこととなります。そうならない仕事を創っていくことが「人間の利益」（井出，2015；218）であり、地営業はその役割を担っていると考えています。

注

- 1) 科研費基盤研究費（C）「地域における自営セクターの展開と生活保障に関する調査研究」（2016～18年，代表：石井まこと，課題番号：16K04072）
- 2) 科研費基盤研究（B）「少子化時代における若者の職業キャリアと家族形成に関する地域間比較研究」（2008～10年，代表：石井まこと，課題番号：20330105）および同「地方圏若年層の多様な就業機会と家族形成に関する地域間比較研究」（2012～2016年，代表：石井まこと，課題番号：24330155）

参考文献

- 1) 石井まこと（2016）「地方若年者が抱える就業・家族形成の困難さへの対応：地方若者政策の必要性」大分大学経済学会『経済論集』第67巻6号。
- 2) 石井まこと（2018）「地方圏における自営業セクターと多様な就業・生活：地方圏若手創業者インタビュー調査からの考察」大分大学経済学会『経済論集』第70巻3・4合併報。
- 3) 井出英策（2015）『経済の時代の終焉』岩波書店。
- 4) 枝廣淳子（2018）『地元経済を創りなおす』岩波書店。
- 5) 中澤高志（2017）「若者が地方公共セクターで働く意味」前掲『地方に生きる若者たち』旬報社。
- 6) ファーロン・グ・アンディ/カートメル・フレッド（乾彰夫西村貴之/平塚真樹丸井妙子訳）（2009）『若者と社会変容』大月書店。
- 7) 山本大策（2017）「サービス化はグローバル経済の抵抗拠点になりうるか——「多様な経済」論との関連において」『経済地理学年報』第63巻。

ディーセントワークと 「持続可能な社会」実現の取り組み

労働を軸に「アジア最後のフロンティア」ミャンマーから考える

中嶋 滋

ディーセントワークは 「持続可能な社会」実現のカギ

1) ディーセントワーク・CSR実現追求は労 使の不離一体の共通課題

ILOが提唱する「働き甲斐のある人間らしい仕事」(Decent Work, 以下DWと略す場合あり)は、企業の社会的責任(CSR)とともに「持続可能な社会」実現のカギとなる。両者は「国連グローバルコンパクト」(UNGC)の内容からも明らかのように、表裏一体の関係をなしている。労働以外の原則である環境、人権、腐敗防止についても企業が社会的責任を果たさなければ、そこに働く労働者のDWの実現は不可能であるからだ。そのことは労働組合が労働以外の3分野の原則についても不断にチェックしフォローしていく役割を果たしていくことを意味し、CSRとDWを不可分の実現を追求することは

なかじま しげる
ILO活動推進日本協議会 理事
ソーシャルアジア研究会代表幹事、元
ILO理事、元ITUCミャンマー事務所長
主な論文：

- ・「ILOの監視機構と憲章24条に基づく申し立ての意義」『労働法律旬報』特集「労働時間規制を考える」1831・32合併号、2015年。
- ・「ILOの過去」『Int'l ecowk』特集「ILO過去・現在・未来」(国際経済労働研究所)2014年7月。
- ・「ILOからみた公務員制度——労働基本権保障をめぐる」『法律時報』増刊「国公法事件上告審と最高裁判所」2011年12月。



労使共通の課題なのである。

2) グローバル化の「負の側面」克服に向けて

ILOが提唱しているDecent Work for All!は、「すべての人々が人間らしく働き暮らせる世界に!」の実現を目指すもので、1990年代後半に顕著になったグローバル化の「負の側面」を克服し公正なものに是正していこうとする取り組みである。その提起の重要な契機となったのは、1997-8年の「アジア金融危機」であった。コフィー・アナン前国連事務局長が、UNGCを2000年に提唱し翌年から実施し始めたのも、まったく同様な危機意識に基づくものであった。

3) ディーセントワークとSDGs

この危機はさらに深刻なものになりつつある。地球環境の急速な劣化と世代を超えて固定化する格差拡大に見られる富の著しい偏在が、人々が人間らしく働き生活していく当たり前の営みすらも危うくしているという事態が進行しているからである。そこで国連は、2030年に達成すべき目標として「持続可能な開発目標」(SDGs)を設定し、加盟各国に実施計画策定・実施を義務づけた。

その目標8で、「包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々が完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用<ディーセントワーク>を促進する」と掲げた。ILOは、この実現に向け積極的役割を果たす立場を鮮明にして全組織的活動を展開しつつある。2018年総会では「持続可能な開発目標を支えるILOの

効果的な開発協力」を議題にとりあげ、決議を採択している。

4) 5つの主要な計画で達成を

ILOは、DWを推進することで経済成長するだけでなく、尊厳・希望・社会正義が生まれ、平和の構築と維持につながると考えており、「誰一人取り残されない世界」をめざすSDGs達成には、DWの実現が不可欠と考えている。その考えに立って5つの主要な計画を立てて具体的に効果的な活動を進めている。それは、①児童労働をなくす（児童労働・強制労働撤廃国際計画）、②もっと安全で安心な労働を（労働安全衛生・グローバル予防行動計画）、③良い労働は平和も作り出す（平和と強靱性のための雇用促進計画）、④すべての人にセーフティーネットを（社会的保護の土台計画）、⑤働く人も、売る人も、買う人も、幸せに（良い仕事計画）である。

5) 重要なサプライチェーン全体のカバー

持続可能な開発目標（SDGs）の達成は、国際社会が取り組むべき喫緊の課題となったが、相互依存関係が深化したグローバル経済の下では、この課題の達成に向けた取り組みを一国内で進展させることは不可能である。サプライチェーン全体をカバーする活動でなければ実効性を持ちえないのであるから、投資元・発注側の国と投資受入・受注側の国（この関係も最早一方通行的ではなく相互補完的なものになっている）双方の共通課題化しなければ進展は望めない。国別実施計画の策定も実現に向けた取り組みも、このことを取り込んだものになっていなければならない。

6) MDGs失敗の教訓を活かせ

ミレニアム開発目標（MDGs）失敗を受けてSDGsが設定されたことを教訓化することが必要である。2000年の「ミレニアムサミット」と銘打った国連総会は、8項目からなるMDGsを設定した。極度の貧困を削減し安全でより繁栄した公平な世界を建設するという崇高な目標を掲げ2015年までに実現する工程表を確認した。しかし、それは実現されず、2015年の国連総会は「持続可能な開発サミット」と称し、

達成期間を2030年まで先延ばしにし、内容を豊富化した17目標169ターゲットからなるSDGsを設定したのである。MDGsは何故達成されなかったのかをきちんと総括し教訓化しなければ、SDGsの実現促進も困難となる。

7) 人間の営みの根幹である労働の現場での取り組みがカギ

MDGs実現に向けた取り組みにおいては、人間の営みの根幹である労働の現場が重視されなかった限界があった。労使間でCSRとDWの実現に向けた具体的な課題をめぐる交渉・協議がなされてこなかったのである。それを抜きにして「極度の貧困を削減し安全でより繁栄した公平な世界」の建設に向けた具体的な活動など成り立つはずがないにもかかわらず、である。

ディーセントワーク実現に向けた取り組みの意義

1) ILOがめざす「労働の未来」

本年、設立100周年を迎えるILOは、新たな100年に向けた7つのイニシアティブの中に「労働の未来」を位置づけ、Decent Work for All！（すべての人々が人間らしく働き暮らせる世界に！）実現を引き続き中心課題に据えた。提起された7つのイニシアティブ（労働の未来、貧困撲滅、働く女性、グリーン、基準、企業、ガバナンス）を推進し、社会正義の実現に向けて使命を果たすために、変化し続ける労働の世界を理解し、効果的に対応する必要があるとして、ILO加盟国政労使ならびに学識者をはじめ関係するあらゆる機関の参加が呼びかけられている。

ILOは、人間の営みの根幹である労働のあり方の急激な変化の要因を、①科学技術の飛躍的進展、②気候変動の影響、③生産手段と雇用の変化、④人口動態ととらえている。その上で、①仕事の意味・社会との関係性、②未来の仕事はどこから生まれるか、③仕事と生産が組織化されている仕組みの再検討、④仕事のガバナンス・国際ルールをどうするか、と4つの問題提起をしている。労働の現場からSDGs促進の取り組みを進める際に、労使でこの問題意識を共有しておかねば実効性ある取り組みは不可能で

ある。

肝要なことは、「労働のあり方」が如何に変化しようが、格差・差別が世代を超えて固定化し拡大することが決してあってはならないということである。また労働の質＝社会的な有用性が問われなければならない。「誰一人取り残されない」ことがDecent Work for All! の絶対条件であり、短期的利益追求のためのチープレーバ確保を容認すべきでない。社会的公正を担保するための規制は必要で、それはDWの基盤となる。

2) 新自由主義による雇用・労働条件・権利への劣化・引き下げ圧力

従来から雇用は経済社会が変化する中で常に圧力にさらされてきたが、近年さらに不安定化が強まっている。新自由主義が主導するグローバル化の急速な進展に伴った生産システムの国際化を背景に、解雇や労働時間などを制約する労働規制が経済成長に及ぼすマイナス面が過剰に強調され、雇用関係を柔軟化する非標準的雇用が激増し、派遣・短期間雇用など働き方の多様化が進み、雇用関係が保護されない状況が生み出されている。世界的な企業間競争の激化がそれに拍車をかけ、短期間の株価変動が企業の優劣を決定するという労働者の仕事と生活を見放した悪しき「株主資本主義」はチープレーバ確保のために労働条件劣悪化や諸権利を奪う圧力を日増しに強めている。それは労働市場の国際化も進展させ移民労働者（海外出稼ぎ労働者）を増加させているが、偏狭なナショナリズムによる排外主義や人種差別など根深い差別慣習による社会の分断化を招き、その影響は政治にも及び極右政党の台頭・政権転換など民主社会の存続の脅威となりかねない深刻な状況も生み出している。

3) SDGsを労使間交渉の課題に

こうした状況を克服していくために、国連グローバルコンパクト（UNGC）の10原則の中心をなす「中核的労働基準」（結社の自由、児童労働撲滅、強制労働廃絶、ジェンダー平等を中心とする反差別）の尊重遵守を基本とするCSRの発揮を通じたDecent Work for All! の実現に向け

た取り組みの強化が求められている。それは、投資・発注側国、投資受入・受注側国の双方で共通課題化したものでなければ実効性を伴わず、サプライチェーン全体をカバーするものにもならない。SDGsを労使間交渉の課題化すること、協議結果の実施をモニターすることにより、取り組みを継続・恒常化することが肝要である。MDGsはこれがなされなかったが故に達成されなかった。

4) ミャンマーから考えてみる

「アジア最後のフロンティア」と喧伝され急激に変貌しつつあるミャンマーの課題を取り上げ、日本との関係、特に多くの日系企業が投資元・発注側企業としてサプライチェーンを設置している状況から、SDGs実現に向けて二国間で共同して取り組むべき課題を考える。アジア、特にASEANにおける持続可能な社会について労働を中心に考える時、その基礎をなす諸条件は程度の差はあれ共通する問題を抱えており、ミャンマーから地域全体の課題を把握しうると考えるからである。

ミャンマーでの取り組みの実態と課題

1) SDGs実現促進の取り組みへの両国の対応

① 日本において、日系企業の投資先国に存在するサプライチェーンの動向に関心を払うことは、国際人権NPOや国際労働組織の活動によって問題指摘を受け批判・抗議行動の対象とされた企業など一部を除いて、ほとんどない。CSR・DW実現は「中核的労働基準」の尊重遵守が基本に据えられるが、多くのところは事実上それを無視してUNGCの10原則の内の他の3原則（環境、人権、腐敗防止）への取り組みをしているとして責任を果たしているかのように振る舞う。当該企業の労働組合もそれを問題にしていない。

② ミャンマーにおいては、SDGsを意識した取り組みはILOミャンマー連絡事務所による移住労働者（海外出稼ぎ労働者）の送り出し企業に関する評価・分類作業をステークスホルダー会議で実施する活動など極めて少数に限られ、企業レベルでの労使による取り組み

は皆無といってよい状況にある。

- ③ これまでもヤンゴン市内の工業団地に日系企業が、多くは地元資本との合併で存在したが、ミャンマー日本商工会議所の会員企業数が2008年の51社から2014年の222社さらに2018年の384社へととなっていることに示されるように、日本企業数は急増しており、その多くがヤンゴン管区に存在している。
- ④ ヤンゴン市郊外（ヤンゴン市中心部から南方20キロに位置）のティラワ経済特区の開発権は中国および韓国とのし烈な競争を経て日本が獲得した。2015年に一部開業したが、日本をはじめタイ・韓国・台湾・シンガポール・マレーシア・ミャンマー・香港・中国・インド・ベトナムのアジア諸国とアメリカ・ドイツ・スウェーデン・スイス・オーストラリア等欧米諸国の17ヵ国・地域から88社が入居契約している。88社のうち50社がミャンマー国内市場向け、29社が輸出企業、9社が流通企業となっている。日本企業は45社を数えるが3分野すべてにまたがっている。
- ⑤ それらの企業活動のあり方は、日本・ミャンマー両国の国民生活および労働の質に大きな影響を与える。日系企業で働くミャンマー人労働者は増加の一途をたどっているが、投資元・発注側（いわゆる「親会社」など）の労使が投資受入れ・受注側（サプライチェーン）のCSR・DWに関して交渉する事例はほとんどなく、組合結成を理由にした全組合員あるいは執行部全員解雇など過酷な攻撃がなされても放置する例が圧倒的に多い。「親会社」などの労働組合がサプライチェーンの労働者の仕事のあり様を点検し、その改善にむけ労使交渉する事例はほとんどない。「親会社」労使がチープレーバーク確保による利潤追求を共同目的とするがごとき対応である。この改革なしに、サプライチェーン全体をカバーすることによってSDGs実現に向けた取り組みに実効性を確保していくことなど不可能である。
- ⑥ 実態としてはCSR・DWを全く無視した不当極まりない労働組合攻撃が行われている。例えば、S社（日本のスポーツ用品製造・販売会社M社の生産委託先で日本企業）では、賃上

げを求めるストライキを実施したことに対して参加者全員を解雇し、組合解体攻撃を行った。解雇者に対し、「今後組合活動にかかわらないと誓約すれば解雇を撤回する。誓約しなければ組合活動の故に解雇したという回状を縫製工場の全マネージャーに回す。そうすればヤンゴン管区の工場で職を得ることはできない」と脅した。この攻撃は極めて効果的で家族の生活を支えている労働者は屈服せざるをえず、委員長を除き全員が脱退した。まったく同様な手口がB社（有名な女性下着製造・販売W社の生産委託先でミャンマー資本）でも行われ、執行部7名が解雇され組合は解体された。MPA社（TP社の子会社、管理職は親会社の組合員）では、会社側が結成した御用組合への加入が強要され、抵抗し闘った委員長と書記長が品質管理の職場にいたが「仕事が不十分であったがために会社に6,000万円の損害を与えたのでそれを賠償せよ」という攻撃がかけられ「退社すれば損害賠償はしない」という条件を呑まざるをえず一時組合が解体された。御用組合が全く機能しなかったことから組合は再建されたが、委員長と書記長は退職したままである。

2) 国軍による社会・労働支配

- ① ミャンマーの労使関係の実態を見る場合、背景にある国軍の労働行政支配を考えねばならない。軍事独裁政権時に制定された現行憲法によって「労働大臣」（正式名称は労働・出入国管理・人口省大臣）は、国防大臣や国境大臣とともに、大統領ではなく国軍最高司令官によって任命される。労働省の局長以上のポスト及びそれ以下であっても重要ポストは国軍出身者によって独占されている。労働立法・労働行政とも実質的に国軍の支配下にある。国軍の意向に沿わない事項の実施可能性はゼロといってよい。州・管区における労働行政も基本は同一で、アウンサンスーチー「国家最高顧問」率いるNLD（国民民主連盟）政権になっても、この構造は変わらない。この状況を見るとミャンマーにはDW実現やSDGs達成のための基本条件が欠けているかのように感じられる。

② しかも、半世紀にわたった軍事独裁の中でつくりだされた国軍支配を全社会的にいきわたらせる仕組みは、国軍の特権的利権集団（「クローニー」と呼ばれている）によるミャンマー経済の支配を通じ、表裏一体・相互補完的に機能している。「クローニー」は、銀行、航空、建設、交通・運輸、通信・マスメディア、プランテーション、ホテル、ショッピングモールなど、グループを形成し「財閥」的に経営している。これに対して民主化を求める闘いは、国軍支配を突き崩す意味を持つ。極めて困難な闘いではあるが、これへの挑戦は避けられない。

③ ミャンマーは、軍事独裁政権時（2000年）に、長年にわたる結社の自由侵害と国軍による強制労働を再三の改善勧告を無視して強行し続けたことにより、ILO史上初の憲章に基づく非難決議とそれに伴う厳しい制裁措置を受け国際的孤立を余儀なくされた経験を持つ。国軍は、欧米を中心とした厳しい経済制裁による深刻な経済停滞を生み出した責任を問われる立場にある。そのことから国軍は、国連など国際機関の決定に対応せざるをえないことを承知しており、SDGs実施に関する国別行動計画策定・実施について、少なくとも公然とした反対の態度は取り難い状況下にある。このことは、外相を兼任するアウンサンスーチー「国家最高顧問」も十分に承知している。

④ 一方、代表的労使団体であるCTUM（ミャンマー労働組合総連盟）とUMFCCI（ミャンマー商工会議所）は、ともにSDGs実現に積極姿勢を示しており、政労使3者の協議を可能とする余地はある。ここに展望を切り開く可能性を見たいが、それを確実なものにしていくのは、米国、EU、日本およびASEANからの働きかけであろうと思う。特にASEANには軍が強い政治的影響力を持つ国が多く、これが否定的な方向で結束すると大きな障害となる。加えて中国の存在を考えると、これを避ける方途を、SDGs実現の重要性を共有する諸国の政労使は共同して早急に打ち立てることが求められている。

3) 必要な労働関係法規の抜本的・体系的改正

① DWの基盤には適切な労働法制があらねばならない。しかし、ミャンマーの労働関係法規は、イギリス植民地化時代にインドの属州とされインド法の影響下にあり、独立後もそれが引き継がれた。現行の労働関係法規は、それらを社会・経済情勢の変化に対応して「弥縫策」として個別に改正されてきたもので、労働法制としての体系性はなく、国際労働基準とりわけ中核的労働基準の適用も明確でなく、DWの基盤たりうるものではない。

② 特に問題なのが労働組織法で、結社の自由を侵害する不当極まりない代物である。「労働組織」に使用者団体や労使関係のない自作農組合を含み、しかも非常に厳しい強制登録制度（一定の要件をクリアすれば法人格を付与するなどの特典を与えるが、それをしない労働組合の活動を認めないわけではない日本などがとっている登録制度とは全く異なる）をとっている。「労働組織」はすべて産業別とされ（表参照）、当局により区分された同一産別の中で、基礎単位組合、タウンシップ組織、州・管区組織、全国産業別組織、ナショナルセンターの結成が認められるという5層構造が強いられ、執行委員数や組合費水準など細目にわたる「準則」による「指導」があり、それに従わねば實際上登録ができず、非登録団体は活動が認められず解散を強いられ指導者が逮捕されることもある。

③ オバマ前米国大統領が2014年にミャンマーを訪問した際、民主化促進に対応する制裁解除のために「ミャンマーにおける労働者の基本的な権利と慣行の促進に関するイニシアティブ」を、デンマーク、日本、ILOとともにミャンマー政府と合意・協定して発足させた（後にEUが参加）。「イニシアティブ」は、労使団体やNPOなど市民社会との対話（ステークスホルダー会議）をベースに労働法制の抜本的・体系的改正を進めようとしている。この成果に期待したいが、ミャンマー政府の現実的対応は、相も変わらない「弥縫策」に止まっている。

表 CTUM（ミャンマー労働組合総連盟）加盟組合

2018年2月26日

	産業別全国組織	加盟基礎単位 組合数	組合員数	男性組合員数	女性組合員数
1	農業・農民組合連合	529	27,470	18,937	8,533
2	工業・製造業組合連合	54	13,484	1,822	11,662
3	交運労働者組合連合	74	15,946	15,478	469
4	建設・林業労働者組合連合	43	2,260	1,562	698
5	水産加工業労働者組合連合	15	714	650	64
6	鉱山労働者組合連合	12	3,850	2,722	1,128
7	サービス業労働者組合連合	5	187	79	108
8	メディア労働者組合連合	2	62	62	—
9	教育労働者組合連合	16	597	107	490
	計	750	64,570	41,419	23,152

註）サービス業以下3組織は、未登録の暫定産業別全国組織。

4) SDGs促進に向けた取り組みをディーセントワーク実現に向けた現状打開の契機に

- ① CTUMとUMFCCIの代表的労使団体間で協議し政府への働きかけを強め、SDGs促進に向けた政労使三者間協議の実現を追求する必要があるが、日本の政労使は、先に触れた「イニシアティブ」参加国と調整しつつ、日系企業のサプライチェーンでのDW実現を図る取り組みをミャンマーとの二国間で共同課題として追求する積極的役割を果たすべきである。
- ② 具体的な活動としては、在ミャンマー日系企業のサプライチェーン（子会社や生産受託企業）のうち労使関係で具体的な問題を抱えている企業（先に組合攻撃の実例として触れたS社など）について、(a)ミャンマーにおいては、労働団体（ITUC-APミャンマー連絡事務所、CTUM、各産業別組織など）、使用者団体（UMFCCI、MGMF=ミャンマー縫製業協会など）、労働事務所など政府機関、NLD労働委員会、ILOミャンマー連絡事務所など関係諸組織および在ミャンマー日本大使館の関係者などと連携し、(b)日本においてはサプライチ

ェーンの親会社や発注元企業の労使双方、連合や産業別労働組合、日本経団連や商工会議所、厚生労働省、人権NGOなどと連携して、実態調査を両国共同で実施する。それを通じ、人間の営みの根幹である労働の現場でSDGs促進に向けた二国間の共同課題として労使間交渉・協議を行い、CSR・DW実現に向け現状を打開していく契機とする。こうした取り組みなしには、新自由主義による雇用・労働条件・権利への劣化・引き下げ圧力に抗し、ミャンマーにおいてDecent Work for All!を基盤とした「持続可能な社会」建設は不可能である。

参考文献（ミャンマー関係）

- 1) 中嶋滋「ミャンマーにおけるSDGs実現促進に向けた取り組みの実態と問題点」『Work & Life 世界の労働』（日本ILO協議会）2018年10月。
- 2) 中嶋滋「労働組合の国際連帯をめぐる諸課題——ミャンマーにおける経験から」『労働調査』（労働調査協議会）2018年10月。
- 3) 中嶋滋：ミャンマー滞在中（2012年12月～2015年12月）には『労働法律旬報』『労働調査』『Work & Life 世界の労働』『月刊連合』『メールマガジン・オルタ』に社会・労働問題に関する動向報告記事を寄稿。

双方向でつくる エシカルな生産と消費の持続可能なシステム 心豊かな暮らしと共生の社会へ

高橋 宏通

はじめに

パルシステム生活協同組合連合会（以下、パルシステム）は1都11県（宮城県／福島県／茨城県／栃木県／群馬県／埼玉県／千葉県／東京都／神奈川県／新潟県／山梨県／静岡県）にまたがる13の地域生協を会員とする事業連合です。「組合員の暮らし課題解決」や「組合員の暮らしの生涯をサポート」という事業コンセプトにもとづいて、組織拡大を続け、会員組合員世帯総数はおおよそ150万世帯にのぼり、会員総事業高は2017年度約2,118億円です。

パルシステムは、事業の柱に「産直と環境」を据えて、組合員参加と産地・生産者との連携で「環境保全型農業」を積極的に推進し、食料自給率の向上を目的に事業を構築しています。

2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）は2030年までの国際目標、持続可能な世界を実現するため「地球上の誰一人として取り残さない」ことを目標に掲げています。また、それと連動して近年、エシカル消費（倫理的消費）の取り組みが注目されています。エ

シカル消費とは、人にやさしい消費、環境にやさしい消費、地域にやさしい消費と定義できます。農業分野において、もっともSDGsの考え方で合致しているのは「有機農業の推進、有機農産物の流通」です。

大手企業などは既にSDGsに注目し、企業価値を高めるため、商品の付加価値を高めるなどの目的で取り組みを始めています。しかし、エシカル消費、SDGsとも、単なる企業のCSR活動としてとどまる感がいけません。また、「免罪符」的な広告の手段であってはなりません。そうであれば、むしろ消費者にとってこの本質を見にくくさせることにつながってしまいます。事業全体をSDGsの17の目標にしっかりと位置づけ、「地球・環境・人・地域・貧困格差」などに配慮した事業を組み立てていかなければなりません（図1参照）。

第1回「ジャパンSDGsアワード」で、パルシステムは「ほんもの実感！くらしづくりアクション」の取り組みなどが評価され、「SDGs推進副本部長賞」を受賞しました（写真1）。280を超える団体、企業のなかで、生協や流通事業で受賞したのはパルシステムだけでした。「商品を選ぶ」ことで有機農業をはじめとする環境保全や地域の活性化につなげ、持続可能な社会づくりを目指すふだんの活動」などが表彰理由にあげられました。単に、「品ぞろえの一部に有機農産物を取りあついています」ではなく、生産、流通、販売、消費、廃棄にいたるすべての過程において、有機農業を核とした「人、環境、地域」の構築が求められています。



たかはし ひろみち
パルシステム生活協同組合連合会常務
執行役員

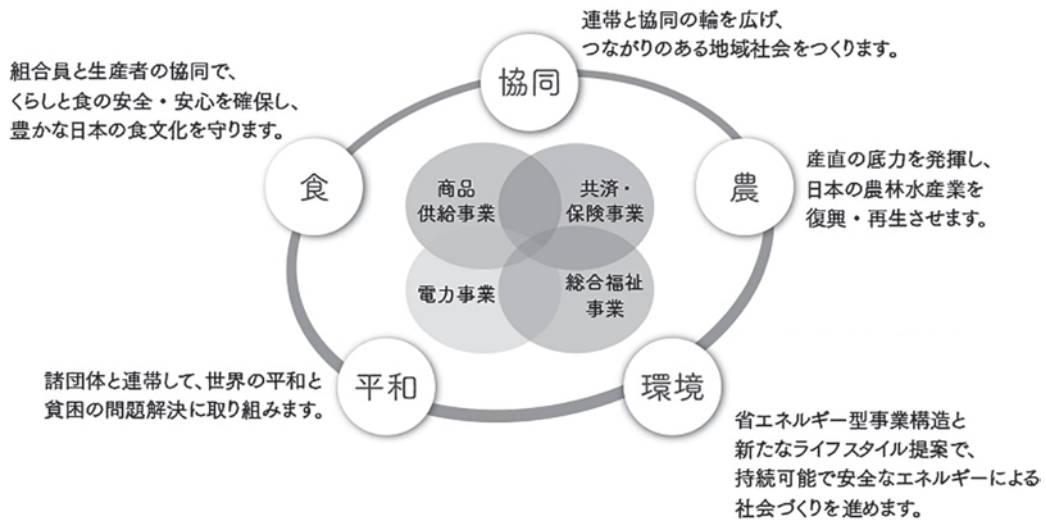


図1 パルシステムが5つの領域で取り組む2020年ビジョン



写真1 パルシステムは第1回「ジャパンSDGsアワード」受賞
(写真提供：パルシステム連合会)

「食のあり方」「安全・安心」「食料自給率」などについて考え、行動提起をしていきます。パルシステムはつねにここに立ち返ります。

商品づくりの基本

1. 自然や生き物の「本来の姿」を尊重しているか
2. 地域に根ざした食生産や暮らしに貢献しているか
3. 「作り手」との関係に、甘えや惰性、妥協はないか
4. 食べて「おいしい」、あって「よかった」を届けているか
5. 商品の裏側をきちんと伝えようとしているか

なぜ「国産」にこだわるのか

パルシステムでも、商品開発にあたり、原料を国産や産直品にこだわると、かならず「市販品」との価格差が大きな課題となります。安さのみを追求すると、輸入原料にかないません。しかし、パルシステムでは「安さの裏側にあるもの」「大量生産－大量消費がもたらしたもの」「原料を輸入にたよるその先は」「遺伝子組み換え問題」「TPP」などの課題を広く社会に問題提起していくことが重要と考えます。

パルシステムが商品づくりの指針としてきた、5つの「商品づくりの基本」を体現するパルシステム商品を通じ、多くの組合員とともに

パルシステムの「ほんもの実感！」 くらしづくりアクション

国産にこだわるのであれば、当然、価格以外の価値を伝え、多くの消費者に理解、共感をえなければ、事業はなりたちません。パルシステムは食べものや食べることは「本物」でなければならないと考えます。パルシステムの考える「本物」とは、「商品づくりの基本」に謳っている通りであり、こうした商品づくりに取り組む「本物の仕事」をする人々としっかりとつながり、商品の後ろに物語が見えることこそが、他にはない価値だと考えます（図2参照）。



図2 「ほんもの実感！」くらしづくりアクションのロゴ

(1)取り組み方針1：

パルシステム商品の価値を知り、一人ひとりが選択しよう！

TPPによる貿易自由化や規制緩和により、市場の価格競争が激化し、いのちの源である食やくらしの安全も脅かされかねない現状です。見せかけの安さや便利さに惑わされず「選ぶ」ことは、自らの健康やくらしを守るためにも大切な視点となり、国内の生産者や地域、製造現場を支える大きな力にもなります。消費者ができる大きな力となる「買い物は1票」を提案していきます。

(2)取り組み方針2：

パルシステム商品をつくる生産者・メーカーと会おう・話そう！

商品づくりの物語を共有し、「作り手」の想いを伝え広めるため、産地やメーカーから直接話を聞く機会を増やし、組合員との距離を近づけます。

経済効率のみを重視することのない、生産・製造のこだわりや努力を知り、その価値を実感し広めます。

(3)取り組み方針3：

パルシステム商品をおいしくムダなく使いこなそう！

商品を楽しみ、おいしく、ムダなく最大限に活用する。経済的で心豊かなくらしのあり方を提案し、多くの組合員とともにその価値を考えていきます。

ユネスコ無形文化遺産へ登録された「和食」

の価値を見つめ直し、気候風土に根ざした食のあり方や、保存食などのくらしの知恵を伝え残します。

「もったいない」について改めて考え、安売り商品を衝動的に大量購入し食べ切れずに廃棄してしまうのではなく、週1回の計画購入でパルシステムの商品を上手に使いこなすくらしを提案します。

農業が持つ「本来の機能」を発揮させること

もともと農業は、食べ物を作り出すという仕組み以外にさまざまな機能を持っています。

まず、自然界にあるものを活用し、微生物をはじめ多くの生きものを育み、その傍らで食べ物をつくる、これは、農業が本来持つ構造です。

耕種農業は、とするとゴミとなってしまう残渣を貴重な食べ物や資源にかえてくれるという機能もあります。畜産や地域の産業から出る廃棄物を微生物が分解することで、人間にとって必要な食べ物を生み出してくれているのです。

こうした、自然界の持つ機能や農業がもつ仕組みを最大限に発揮した農法が、パルシステムが目指す環境保全型農業であり、有機栽培の取り組みです。

「欲張る」ことで、失うもの

「本来の農業」は、自然界にある、ほぼただ同然のものを駆使して、人間にとってかけがえない安全な食べものをつくってくれるわけですから、欲張ってたくさんものを手に入れたり、見た目のきれいなものを手に入れたりすることはできないはずです。

しかし、ここ40～50年、農政は収穫量を上げ、外見などの品質を向上させ、経済性を追求した方針を進めてきました。農業が本来持つ機能以上の成果を追求したことで、農業や化学肥料の多使用に頼る農法を生み出してしまいました。

毒性の強い農薬の使用は、土のなかの多くの微生物を死滅させ、水の浄化機能や、生物の多様性を育む機能を損ないました。こうなると、農業が本来持つ「循環機能」が悪影響を引き起

こし、かえって土壌や水に農業や化学肥料による汚染が広がるという事態を招いています。私たち消費者は、「安く」「見栄えのいい」農産物を、「安定的に」手に入れられるようになった代わりに、多くの物を失っていったのです。

ポイントは「生・消の協力関係」 持続可能なシステムへの挑戦！

この現状に対し、もう一度農業の本来の姿に立ち返り、自然界の持つ機能を最大限に生かした「欲張らない農業」を生産者に実践していただき、その価値を正しく評価する。これが、環境保全型農業の推進においてパルシステムが心がけている最大のテーマです。

これは生産者だけが頑張てできるものではありません。農産物を受け取り、それをいただく消費者がきちんと理解し、一緒になって進めていくべき課題といえます。消費者自身も、食に対する考え方を見つめなおし、農業が本来持つ仕組みが最大限発揮できるような食べ方、消費のあり方を実践していかなければ、パルシステムの環境保全型農業は成り立たないのです。

運動と事業を共に歩む ——生産者・消費者協議会

パルシステムが「価格だけではない、商品の物語を大切に」生協として存在するために不可欠な仕組みのひとつが、生産者と消費者が連携する「パルシステム生産者・消費者協議会（以下、生消協）」です。生消協はパルシステムに農畜産物を供給する生産者と消費者や生協が対等な立場でともに協議し活動する、全国的にもめずらしい取り組みといえます（写真2参照）。

産直活動の課題を双方の努力によって解決していく中で、相互のパイプを太くし、「農民」と「都市生活者」の自主的な連帯の強化を目指しています。

さらに、パルシステムでは地域や行政・産地と協同で協議会を各地に設立しています。資源循環型農業や環境保全型農業の推進、交流会、商品開発などを行う協議会が15地域、農畜産



写真2 産直連続講座：消費者の元へ生産者が向かい率直な意見交換

（写真提供：パルシステム連合会）

と農商工の連携で交流と食品加工・商品開発を行い地域の活性化をめざす協議会が2地域、食料自給率向上を目的に地域の産物を生かした産直原料の加工品開発を進める協議会が2地域あり、協同しています。特に、沖縄県恩納村での取り組みは、恩納村漁協協同組合、恩納村、もずくメーカーと協同し、恩納村でサンゴの植え付け活動を通じ、都市と漁村の人的交流を推進する取り組みを行っています。

これからのパルシステム産直を担う 後継者の育成や地域の活性化

昨今、日本の農畜産業界の高齢化が進んでいます。農業従事者の平均年齢は60歳以上とも言われ、深刻な問題となっています。一方で安価な輸入農産物は依然台頭しており、これに合わせて国産農産物の価格は低迷。農業を主業として担う人口が年々減りつつあり、これが後継者不足へとつながっています。

こうした現状のなか、パルシステムではあくまでも国産農畜産物の供給にこだわっています。

後継者育成の最良の道は、農畜産業もひとつの産業として、経営がきちんと成り立つようにすることだと考えます。「経営がきちんと成り立つ」ということは、生活が成り立つというのはもちろんのこと、将来的にも展望があり、また仕事としての生きがいや魅力が感じられるということも含まれます。

また産直を行う以上、環境保全型の農畜産業に取り組む努力やコストは生産者・消費者がともに



写真3 産地をけん引する若手リーダー育成

(写真提供：パルシステム連合会)

分かち合い、努力に対して正当な対価が支払える仕組みをつくるのが大切です(写真3参照)。

若手の意欲を汲み取る 商品開発も

パルシステムの産直産地では、若い世代の農業後継者が育ちつつあります。青果の拠点的産直産地のいくつかでは、若い生産者同士の自立した組織も誕生し、お互いに技術交流や経営面での情報交換を行っています。新潟県のある産地では、有機農業を行ってきた親のグループとは別に、まったく新しい観点で若い生産者が集まって有機農業にチャレンジし、両団体で技術を競い合うというような、今までにない組織や農法が生まれてきています。

とくに実家が農業を行っている、いわゆる「後継者」の場合、親の姿を見て自らが農業へ進むかどうかを判断しています。そして親世代も、自らの事業の状況をみて、今後のことを考えます。きちんと経営が成り立つという確信が持てれば自分の子どもにも仕事を引き継ぐことを強く勧められますが、将来性に不安があれば、おのずと自分の代で終わりとしてしまうものです。

ひとたび若い世代が農業に従事すれば、新しい取り組みにチャレンジしようとする気持ちが非常に強く、環境保全への意識が高い生産者も多く見られます。パルシステムとしては、そうした意欲をきちんと汲み取り、応援していく必要性もあるでしょう。環境保全型農業や有機農業など、新しい技術でチャレンジしても、従来の市場出荷ではあまり評価されない可能性もあ



写真4 公開確認会

公開確認会2017年6月。全参加者で生産の理念と基準、生産の記録等や、行政に農業の空中散布中止を実現した歴史も確認。

(写真提供：パルシステム連合会)

ります。そうした生産物を販売するチャネルを用意しておくことで、やる気のある生産者が自信を持って農業を続けられる環境をつくることにつながります。

公開確認会(二者認証)で 生・消ともにレベルアップ

公開確認会とは、生産者が実際に行っている現場に消費者が直接出向いて栽培状況や圃場を確認し、生産にかける想いを共有するものです(写真4参照)。公開確認会のための監査人講習会は、消費者が監査人として産直を確認するということ以外に、消費者全体がレベルアップするという大きな意義を作り出しています。

パルシステムでは、有機農業を農業のあるべき姿と位置づけ、産地と生産者が一体となって農業を削減するプログラムに継続的に取り組んでいます。2017年度現在、パルシステムの産直産地における有機JAS認証取得面積は、国内総面積の18%を占めています。有機農業の推進は地域での広がりが必要不可欠です。これまで、有機農業は環境保全、食の安全性、品質などの面で評価される傾向がありましたが、有機農業を中心とする、全ての方が参加できる地域貢献としても大きな可能性を持っています。その一つとして「農福連携」があげられます。



写真5 パルシステムの産直産地での農福連携した野菜の袋詰め作業
(写真提供：パルシステム連合会)

有機農業を通じた「農福連携」の推進

「農福連携」とは、文字通り、農業の現場と福祉の現場が連携することです。具体的には、障がい者や生活困窮者などの社会的に弱い立場にいる人たちの支援を目的とし、農園で畑仕事に従事したり、農産物の加工・販売をしたりして、自分の働く場所と居場所を手に入れる取り組みを指します（写真5参照）。

パルシステムでは農福連携の取り組みを推進していますが、そのほとんどが有機農業を実践している産地です。

地域で当たり前の暮らしを実現するための所得を保障する。障害の有無に関係なく、人生の大きなテーマである“幸せ”を実現していくには、経済的自立、精神的自立、身体的自立が必要です。農業の現場は現在人手不足が大きな課題となっています。しかし、農福連携は単なる人手不足の代役ではありません。農業を通じて社会的弱者も地域参画し、地域住民と協同し、価値ある労働・誇りある労働を追求して地域コミュニティの形成と発展を目指します。農業と福祉の強みと弱みをクロスしてお互いの課題解決をはかる取り組みに注目していきます。

農・食を守るため、 三つの仕組みの変革を

食料自給率を上げるために、三つの取り組みをすすめています。

一つめは、生産の仕組みを変えてもらうこと。それは、効率重視で生産性を上げる農業ではなく、農業の持つ本来の価値を充分引き出した生産のありかた。食べものを中心とした多面的な価値も重視した農業を推進していくことです。

二つめは、流通の仕組みも同時に変えること。ある意味では系統流通も変わらないといけないと考えています。生産者の中でも努力した人がきちんと報われるような仕組みが必要です。

三つめが、組合員さんに消費の仕組みを変えてもらうこと。物の価値を見極める力を身につけ、食べ方を変えていただきたいと思います。『国内の生産者がつくったもので食事をつくりましょう。そのほうが結果的には経済的で低コストになる』ということを提起しています。異常天候と途上国の飢餓の拡大という状況のもと、将来的に日本へ確実に食料が回ってくるという保障はありません。

今こそ、農の重要性を生産者と消費者が双方で認識して、農の再生をはかり、農業の持つ多面的な機能を最大限に発揮できる仕組みをつくり上げていくときです。つくる人と食べる人が一緒になって実現していこうという運動を推進しています。

パルシステムは、大規模な人も小規模の人も、主業農家の人も準主業農家の人も、中山間地の人も、みんなが将来にわたって農業をすすめていける、そういう政策を目標としています。

おわりに

「ほんもの実感！」くらしづくりアクションの多面的な取り組みを通し、多くの取引先、産地、地域、自治体、組織とつながるようになりました。パルシステムと志を同じくする多くの人たちがくらしを豊かにし、地域から元気にしてきたことから、現在があります。これからも対等に話し合うこと、つながること、支え合うこと、共有することをすすめていきたいと考えています。



ごみ問題とライフスタイルが問う 地球と人類の未来

高月 紘

「ごみ」、廃棄物に何故注目するのか？

われわれ、人間は物を生産し、それを使い、消費することで生活を営んでいる。しかし、生産された製品はやがて役目を終えて、廃棄物すなわち「ごみ」になる。したがって、「ごみ」は最初から、ごみではなく使用済みの製品や商品によって構成されたものである。それ故、ごみを構成する製品や商品は当然ながらわれわれの生活の様式、ライフスタイルに直結している。そんなわけで、ごみをくわしく調査することによって、われわれのライフスタイルのあり様や変化を知ることができると考え、ごみに注目してきたのである。

また、ごみを構成する製品や商品は地球の資源やエネルギーによってつくられたものであるので、ごみの量の増減は地球の資源やエネルギーの消費、すなわち地球の環境負荷に

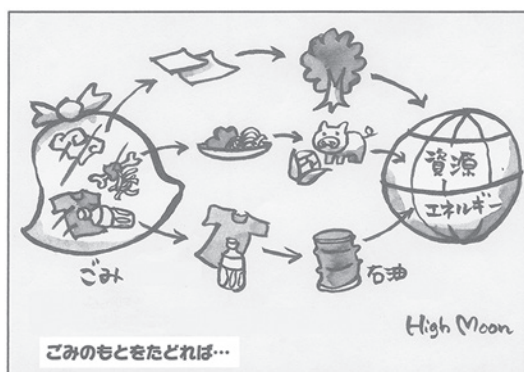


図1 ごみのもとをたどれば……

深く関わっている。そこで、ごみの量をいかに減らすことができるかは、地球の環境負荷をいかに減らすことができるかにかかわる重要な課題であることがわかる（図1）。

ごみから見た われわれのライフスタイル

筆者は京都大学在職中から京都市の協力を得て、家庭ごみの細組成調査を長年実施してきた。その調査結果から見てきたわれわれ日本人のライフスタイルの実態と課題について述べてみたい。

ライフスタイルにかかわる身近なテーマは「衣食住」である。まず「衣服」であるが、

たかつき ひろし
京エコロジーセンター 館長
主な著書：

- ・『ごみ問題とライフスタイル——こんな暮らしは続かない（シリーズ・地球と人間の環境を考える）』日本評論社、2004年。
- ・『絵エコロジー——地球にやさしく暮らすための絵本』合同出版、2002年。
- ・『環境安全学——これからの研究教育の必須学』丸善、2006年。



最近家庭ごみの中に衣服類の増加が目立つ。以前はごみ袋の中の衣服といえば下着や靴下程度であったが、最近はスーツやワンピースなどの上着類も堂々と捨てられている。さて、現在日本人はどの程度衣服を購入しているのでしょうか？ 経産省の調べによると最近の国内衣服の供給量は年間40億着だそうで、ここ20年で倍増したとのことである、一方で購入価格は半額近くになったようだ。日本の衣服の97%は海外からの輸入品である。したがって、海外の衣服製造従業員に大きなしわ寄せがもたらされていることは明らかである。

さて、日本人はこの大量の衣服をどのように着こなしているであろうか？ ものによっては、1～2回そでを通してポイされるものも多いのではなかろうか？ 衣服の廃棄量に関してはいろいろな推計があるようだが、現在衣服のリサイクル率が20%程度といわれているので、筆者の推計では年間20～30億着はごみになっていると思われる（図2）。

本誌『労働の科学』の趣旨や 国連の持続可能な開発目標（SDGs）に関しても、「経済成長と雇用」の実現のために労働環境と環境保護のリスクについてアパレル企業に対応を求めたいものである。また、最近の衣料製品の材質は繊維需要統計によれば、天然繊維が41.4%に対して化学合成繊維が58.5%と

徐々に化学繊維の方が多くなっている。化学繊維は当然ながらポリエステルなどの石油製品であるので、その意味でも化石燃料による地球温暖化への寄与度が高く、環境負荷を高める方向にある。

そんなわけで、私たち消費者は安さだけではなく「適正につくられているか」に関心をもって衣服を選ぶ必要があり、そもそも、日本人はこれほど衣服を使い捨てする必要があるのかを問わなければならない。

次は「食」についてごみから考察してみよう。家庭ごみの内、重さでいえば約40%を台所ごみが占めているが、その台所ごみの約40%は食べ残しによって占められている。いわゆる今話題の「食品ロス」である。この食品ロス問題は、日本だけでなく先進国の中でも大きな問題となっている。特に、日本の場合、食べ残しの中に占める「手つかず食品」の多さ(22%)が問題になっている。なぜこれほど食品に無駄が生じてくるのであろうか？

わが国で発生する食品ロスは、農水省の調べでは年間500万トン～800万トンと推定されている。食品ロスといえば、先ほど述べた一般家庭で発生する「食べ残し」をイメージしがちだが、実は発生量の半数以上は流通過程からなのである。

まず、食品の製造工程では原材料から、規格外や成型時の端材が食品ロスとして発生する。さらに在庫管理において期限切れで処分するのも食品ロスである。次の販売過程では、販売量予測のずれが売れ残りとして食品ロスを生む。また、日本の商慣習である3分の1ルール（納品期限、販売期限、賞味期限の間を3等分する）に基づく食品ロスもある。

現在の日本の食品流通はあまりにも消費者ニーズに合わせすぎているようである。必要なものを、必要な時に、必要なだけ常に供給することを優先させると当然、製造も販売も



図2 日本人は有服（ゆうふく）すぎる？

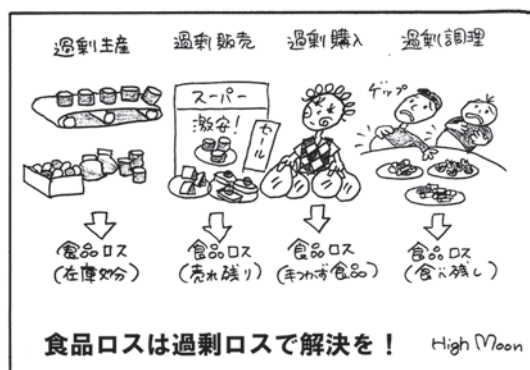


図3 食品ロスは過剰ロスで解決を！

過剰に製品を用意することになり、ロスが生まれる(図3)。

わが国の食品ロスの量は、実は世界の食料援助量(約320万トン)の2倍に相当し、国民一人当たり年間51kgの食品ロス量は米の消費量に匹敵する。

われわれ消費者も原点に戻って、食料の大切さについて見直し、過剰な食品流通を改める方策を検討すべきだと考える。

最後は「住」であるが、住の廃棄物は建設廃棄物という産業廃棄物になるので、これの実態は、家庭ごみからはなかなか見えない。しかしながら、建設廃棄物も最近の様変わりをしてきている。以前は建設廃棄物の発生現場では時間効率を求めることから、ほとんどがミンチ解体と呼ばれる建設廃棄物が混合された状態で排出される形態であった。しかしながら、最近では建設リサイクル法が施行されたので解体現場では、建設廃材の材質別に分別排出される状況が一般的になってきている。

このように発生した廃棄物がリサイクルされるとはいえ、建設廃棄物の発生量自体はほとんど変わらず、相変わらず大量に発生している。なぜ減らないのであろうか？ この点について統計資料から若干の考察を加えてみたい。



図4 家も使い捨て？

日本の建築物の寿命を統計で調べてみると、木造、コンクリート家屋をすべて包括して約30年である。これを他の国々と比較してみると、非常に短いことがわかる。日本の家屋は木造建築が多いといってもあまりにも大きな差である(図4)。

どうやら、日本人は家についても使い捨ての傾向にあるのではなかろうか？

最近、日本の各都市で空き家の多さが問題になっているが、この傾向を裏づけているのかもしれない。いずれにせよ、家に関しても過剰消費に課題がありそうである。

以上、ごみから見た日本人のライフスタイルを「衣食住」の視点で考察してみたが、いずれも過剰消費が課題として指摘せざるをえない。

現在の廃棄物問題

最近の廃棄物問題で注目されているのは、プラスチックごみ問題、有害廃棄物、災害廃棄物である。紙面の都合でここではプラスチックごみと有害廃棄物を取り上げてみよう。まず、プラスチックごみであるが、この問題がクローズアップされたのは海に流出したプラスチックが破碎、粉碎されて5mm以下のいわゆるマイクロプラスチックとなり、海の

生態系に大きな環境影響を与えているとの警告がサミット等で取り上げられことがきっかけになっている。最近、プラスチックごみの世界総量が63億トンに達したと米国カリフォルニア大学のチームが報告しているが、やはり問題なのは、海へ流出しやすい使い捨てのプラスチック製品である。世界経済フォーラムの報告書によれば、少なくとも年間800万トンのプラスチックが海に流れ込んでいるとのことである。

そこで最近、海外の国で、プラスチックごみによる海洋汚染を防止するために、使い捨てのプラスチック製品の使用を制限する政策がとられはじめた。具体的にはEU（欧州連合）はスプーン、フォーク、皿、ストローなどの使い捨てプラスチック製品の流通を禁止する法案を2019年5月までに加盟国で承認を得る方向だと聞く。また、英国やフランスも独自に2019年、2020年を目途に使い捨てプラスチック製品の使用や販売を禁止する法整備に踏み切ったという。世界第2位のプラスチックごみ排出国である日本も早く何らかのプラスチックごみ対策を打ち出してほしいものである（図5）。

次なる現代のごみ問題は有害廃棄物問題である。これまで、わが国では通常のごみや産業廃棄物に関してはそれなりに適正処理を行ってきている。しかしながら、有害性や危険性を伴う廃棄物については必ずしも十分な対応ができていないといえない。法制度上は特別管理廃棄物という枠組みの中で対応がなされることになっているが、豊島（てしま）廃棄物の事件のように不法投棄が見られるのが実態である。特に家庭系の廃棄物の中には電池、蛍光灯、塗料、シンナー、殺虫剤、洗剤、医療器具などのように有害な化学物質を含有する製品が捨てられずに保管された状態で存在していることは環境保全上も問題である。すでに欧米ではこれらの家庭系の有害

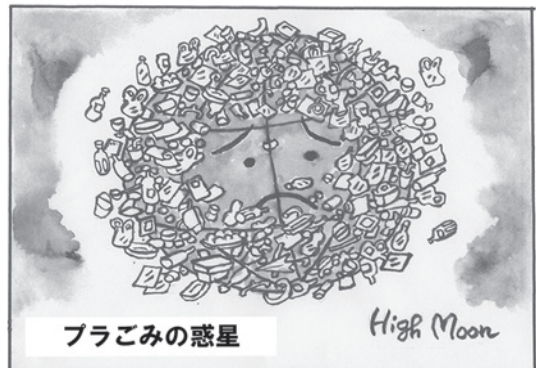


図5 プラごみの惑星



図6 「みんな便利な製品だったのに……」

廃棄物を一括回収し、適正処理を行うシステムが確立されている都市も多い。わが国では、まだこれらの有害廃棄物の適正処理システムはほとんど手付かずである。そろそろ、検討すべき課題であると考えられる。その際、製品の生産者責任のあり方を含めた検討が必要である（図6）。

持続可能な社会を目指して

ここまで、ごみを通して、われわれのライフスタイルの実情と課題をのべ、さらに現在のごみ問題の動向についても言及してきたところであるが、ここからはさらに、ごみを通して持続可能な社会のあり方について考えてみたい。

最初に述べた通り、ごみ、廃棄物はわれわ



図7 「あっちの方が長く続くのでは？」



図8 持続可能な社会とは？

れ人間の生産行動に関わるものであり、結果的には資源、エネルギーの消費という環境負荷を地球環境に与える環境問題に帰着している。したがって、ごみという環境問題は当然のことながらごみのもとを生み出す生産活動すなわち経済活動とその経済活動を支える社会システムと深く関わる問題である。

ところで、経済活動といえば日本はもとより、多くの国が経済成長のさらなる発展を望み、政策に躍起になっているのが実情である。しかしながら、地球環境や資源・エネルギーの制約の中でいつまでも「経済成長第一主義」が続けられるであろうか？ エコロジカル・フットプリントの理論を持ち出すまでもなく、現在の途上国が日本や欧米のライフスタイルを取り始めればたちまち地球の資源やエネルギーは枯渇してしまうことは目に見えている。経済成長は多くの場合、環境荷を高めることになるので「経済成長第一主義」はやがて限界に達するであろう。そこで、筆者が注目している考え方は、京都大学の広井良典氏の説く「定常型社会」あるいはエコロジー経済学の第一人者のハーマン・デイリー氏の唱える「定常経済論」である。いずれも経済の成長を重視するのではなく、環境や資源の

制約の範囲内で経済活動を行い、たとえゼロ成長であっても持続可能性を優先させる経済と社会を目指す考え方である（図7）。

この「定常型社会」や「定常経済論」は現段階ではまだ広く受け入れられている見方ではないが、持続可能な社会を目指す上では大変重要な方向性ではないかと考えている。また、これからの労働環境を考える上でも、経済成長を前提とした社会システムを目指すのではなく、いかに定常な社会を構築するかを検討すべきではなかろうか？

最後になるが、筆者の考える持続可能な社会をイメージ図で示すと図8のようになる。すなわち、可能な限り地産地消で食料を生産し、できるだけ再生可能エネルギーでエネルギーを確保し、使い捨ての道具や商品ではなく長持ちできる器具で生活を営み、移動手段も自家用車ではなく公共交通や自転車に頼る、まさに自然と共生するライフスタイルこそが持続可能な社会を実現する道ではないかと考えている（図8）。

本論文に使用したイラストはすべて著者（ペンネーム：High Moon）の作品である。

これからの石綿対策

外山 尚紀

NPO 法人東京労働安全衛生センター／労働安全衛生コンサルタント／建築物石綿含有建材調査協会副代表理事／大原記念労働科学研究所協力研究員

話題の最新刊！

最強の発がん物質＝石綿（アスベスト）の被害が止まらない。日本では石綿による疾患である中皮腫の死亡者は年間1、555人に達し、世界では毎年22万人の命を奪っている。石綿は建材に多用され、身の回りに大量に残されている。その対策は大丈夫なのか？

著者の20年の経験をもとに石綿のリスク、曝露の実態、石綿対策の課題を分析、検討し、これからの石綿対策を提案する。

これからの石綿対策

外山尚紀



ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047

体裁 A5 判 168 頁
定価 本体 1,000 円＋税

本書の構成

- 第1章 石綿と石綿のリスク
- 第2章 石綿曝露
- 第3章 石綿対策の現状と課題
- 第4章 震災と石綿
- 第5章 英国の石綿対策
- 第6章 これからの石綿対策

・関連図表・写真を多数収載

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

クボタショック

熊谷 信二

クボタショックとは

第5回で述べたように、1980年代後半から石綿が社会問題となり、その世論を背景に1992年に石綿の使用禁止法案が議員立法の形でまとまったが、日本石綿協会と自民党の反対で廃案となった。その後、再び石綿が社会問題になったのは13年後のことである。2005年6月に、兵庫県尼崎市のクボタの旧石綿管工場の周辺住民に中皮腫が多発していることが発覚したのであるが、この事件を「クボタショック」という。

中皮腫とは、胸膜、腹膜、心膜、精巣鞘膜の悪性腫瘍である。原因はほとんどが石綿といわれている。潜伏期間は20年から60年と非常に長い。中皮腫は治療が困難で、生存期間が短いがんであるが、それが住民に多発していることが発覚したので、

多くの人がショックを受けたのである。

写真1は操業当時の同工場を上から見たものである。すぐ横を国鉄（現JR）の線路が走って



写真1 クボタの旧石綿管工場（1961年）



写真2 石綿管（水道管）
（クボタのパフレットより）

くまがい しんじ

1953年愛媛県生まれ。1971年京都大学工学部入学、1975年卒業。1977年京都大学大学院工学研究科修士課程修了。同年社団法人関西労働衛生技術センター、1985年大阪府立公衆衛生研究所、2010年産業医科大学、2018年3月定年退職。

博士（工学）

主な著書：

- ・『統計学の基礎から学ぶ作業環境評価・個人曝露評価』労働科学研究所、2013年。
- ・『産業安全保健ハンドブック』（共著）労働科学研究所、2013年。





図1 クボタの石綿被害を伝える新聞記事
（『毎日新聞』2005年6月29日夕刊）

いる。この工場では、1957年から75年まで石綿管を製造していた。写真2が石綿管であるが、水道管として全国で大量に使われていた。セメントとシリカに石綿（青石綿、白石綿）を20%程度混ぜて固めたものである。したがって製造工程で大量の青石綿と白石綿が使われていた。

毎日新聞のスクープ

クボタショックの始まりは、2005年6月29日の毎日新聞の記事（図1）であった。クボタのこの工場では、1995年から2004年までの10年間で従業員51人が中皮腫や肺がんで死亡していたというものである。ものすごい数字であるが、もうひとつショックだったのは、周辺住民5人も中皮腫になっているという情報だった。翌日には、中皮腫患者3人が記者会見をした。前田恵子さん、土井雅子さん、早川義一さんである（写真3）。この後、洪水のようなマスコミ報道が起り、大きな社会問題になったのである。



写真3 記者会見をした患者
左から前田恵子さん、土井雅子さん、
早川義一さん
（今井明氏撮影）

クボタショック前史

世間の人には突然クボタショックが起こったように見えたであろうが、当然であるが、そこに至る過程があった。クボタショックの立役者は中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会（以降「患者と家族の会」）の副会長（当時）の古川和子氏である。患者と家族の会は患者同士の交流や、企業や国との交渉などを行うために、2004年2月に設立された。古川氏は夫を石綿肺がんで亡くしている。

クボタショックの前年の2004年10月に、古川氏は兵庫医科大学で中皮腫患者の土井雅子さん（当時57歳）に出会う。一般に中皮腫の原因はほとんどが石綿だと考えられているが、土井さんには石綿に曝露される機会が見当たらなかった。20歳まで、JR尼崎駅の近くに住んでいた。仕事は新幹線のワゴン販売やタコ焼き屋である。在籍した小学校や中学校にも吹付け石綿はなかった。

古川氏らは原因がわからないまま、土井さんが以前に住んでいたJR尼崎駅付近の地図を見ていた。その時、一緒に地図を見ていた関西労働者安全センターの片岡明彦氏が、以前に石綿を使用していたクボタの工場があることに気付いた。そして「もしかしたらクボタから飛散した石綿が原因ではないか」と考えて、古川氏らは尼崎駅周辺で聞き込みを始める。そしてあるガソリンスタンドに行った時に、2番目の患者さんと会うことになる。2004年12月のことで

ある。それが前田恵子さん（当時72歳）である。名古屋市生まれで、結婚後、JR尼崎駅の近くに住んできた。前田さんにも仕事で石綿に曝露される機会はなかった。

専門家の反応

古川氏らは年が明けて直ぐの1月5日に専門家に相談した。それが奈良県立医科大学の車谷典男氏と私である。この時のことは今でも鮮明に覚えている。

相談の内容は次のようなものであった。クボタの旧石綿管工場の周辺で中皮腫患者3人を見つけた（この時点で土井さんと前田さん以外にもう1人を確認していた）。3人とも仕事での石綿曝露はない。クボタの工場から飛散した石綿が原因ではないか。

われわれの反応は、「中皮腫は確かに稀な病気です。しかし3人では多いとは言いきれないですよ。新しいことがわかれば、また連絡してください」というものであった。古川氏にすれば実に冷たく感じたと思う。しかしその時点の情報ではわれわれはこのように反応せざるをえなかった。

クボタとの接触

しかし患者と家族の会は諦めずに調査を続けていった。そして早川義一さん（当時53歳）など新たな患者に出会う。さらには尼崎労働者安全衛生センターの飯田浩氏らと一緒に、クボタと接触を始める。こうして4月26日にクボタとの1回目の話し合いが持たれた。クボタショックまで2ヵ月の時点である。その後、クボタ内部では相当の議論があったようであるが、因果関係とは関係なく、見舞金200万円を出すことになった。患者と家族の会の中でも受け取るべきかどうかの議論があったようであるが、これを出発点としようということで、受け取ることになる。

そしてこの情報を毎日新聞が入手し、6月29日の夕刊のスクープになるのである。従業員51人が石綿関連疾患で死亡していることと、周辺住民5人が中皮腫であり、見舞金を検討し

ているというものである。その日にクボタは記者会見をした。翌30日に患者さんらが見舞金を受け取り、記者会見を行った。患者さんらの感想は「クボタに誠意を感じました。しかし謝罪はありませんでした。これが出発点だと思います」というものであった。

連日の報道

こうしてクボタショックが始まり、連日の報道が続く。それは石綿による健康被害を広く知らせるのに大いに役立った。後で聞いた話であるが、あるご夫妻は夕飯時にテレビのニュースを見ていて、驚いて顔を見合せたそうである。夫が中皮腫であったが、「なんでこんな珍しい病気に自分になってしまったのだろうか」と悶々と考えていた。そしてニュースで記者会見を見た時に、自分もクボタの工場の周辺に住んでいた過去が蘇ってきたのである。それは悶々と考えていた答えが突然わかった瞬間であった。霧が晴れたように感じたとのことである。

このようにして多くの中皮腫患者が「もしかしたら自分も」と思い、患者からの問い合わせが、患者と家族の会、尼崎市、クボタに殺到する。尼崎市は患者に患者と家族の会を紹介していた。またクボタは見舞金の支払い交渉の窓口を患者と家族の会に指定していた。こうして、被害情報が患者と家族の会に集中し、被害の全貌が見えるようになったのである。

もしわれわれ専門家と称するものが言った「3人では多いとは言いきれない」で終わっていたら、つまり、患者と家族の会が次の行動に進まなかったら、被害は闇の中に埋もれたまま、時間が経過し何事もなかったことになったはずである。そして被害者は、原因を知ることなく亡くなっていったと思われる。この事実は、専門家には限界があること、そして患者と家族の会のような非政府組織（NGO）や非営利団体（NPO）が重要な役割を果たすことを示している。

疫学調査の開始

車谷氏と私は、直ぐに疫学調査を始めた。通常の仕事もする必要があり、調査は平日は仕事



写真4 聞き取り調査 (左端が筆者)

が終わって夕方から、土日は朝から夜までということで、結構大変であった (写真4)。

調査方法は患者本人や遺族からの聞き取りである。病気のこと、職歴、居住歴、同居家族の職歴について、診断書、社会保険記録、住民票などの公的資料を基に聞いていった。公民館などで聞くことが多かったが、来られない方もおられ、自宅を訪ねたり、場合によれば、病院のベッドの横で聞き取ったりした。

聞き取りをした数日後に亡くなられた方もあった。調査時は比較的元気に受け答えされていたのであるが、それは最後の力を振り絞っていたのだと、後になって理解した。また、息子さんが中皮腫で闘病中の母親は、病気のことでは頭が一杯で、こちらの質問にうまく答えてもらえなかった。しかし疫学調査を進めるためには、聞く必要があり繰り返し同じ質問をした。このような時、しつこく質問する自分をとても冷酷に感じるがあった。

社長の謝罪と補償制度の確立

こうして調査を進め、8月下旬に車谷氏が調査結果の中間報告を行った。図2はその時の新聞記事である。見出しは「近所ほど中皮腫死者、居住500メートル以内9.5倍」となっている。

この後も患者と家族の会はクボタと交渉を続け、ついに12月に社長が謝罪する。そして翌年4月に補償制度を発足させることで合意した (図3)。問題発覚から1年以内に補償制度ができたのは、公害補償としては画期的なことであ

図2 疫学調査結果を伝える新聞記事
(毎日新聞 2005年8月28日朝刊)図3 補償制度の発足を伝える新聞記事
(毎日新聞 2006年4月18日朝刊)

った。そのもっとも大きな要因は、患者がひとつにまとまってクボタと交渉したことであるが、私たちが素早く調査を行い、中間の結果を早く公表したことも重要な要因と考えている。

調査結果は語る

われわれはその後も調査を続け、2008年に論文を公表した¹⁾。対象者は2006年までの中皮腫患者162人である。その中から、1995年から2006年までの死亡者で、職業曝露や家族曝

露がないもの、さらに自宅が工場から1,500m以内のものを解析対象とした。男性35人、女性38人、計73人である。

表1は工場からの距離別に見た中皮腫死亡リスクである。女性で見ると、工場から300m以内では、中皮腫死亡者は6人で、標準化死亡比(SMR)は41.4となった。つまり全国平均の41倍である。工場から離れるとSMRが低下する傾向が見られる。男性も同様の結果であった。

図4は、当時の気象条件を基にして、工場周辺の石綿相対濃度を推定したものである。この地域では北東の風が卓越しており、工場の南西の石綿濃度が高くなっている。同図には中皮腫患者の居住地(クボタが青石綿を使用していた時期)をプロットしているが、工場周辺に多数の患者が発生したことがわかる。

これだけ沢山の患者が出れば、誰かが中皮腫の多発に気がつきそうに思うが、プロットした場所はクボタが青石綿を使用していた時期(1957~1975年)に患者が住んでいた場所である。中皮腫を発症したのはその時から40年も50年も経過しているので、引っ越している方もたくさんいる。またこれらの人がある時期に一齐に発症したわけではなく、時期が少しずつずれながら、長期にわたって発症しているので、本人たちには多発していることが分らなかったのである。

図4の濃度別の各区域での中皮腫のSMRを算出して、石綿相対濃度との関連を見たものが図5である。石綿濃度がもっとも高い地域、つまり工場の直近の地域であるが、女性のSMRは47.7で

表1 クボタ旧石綿管工場からの距離別に見た周辺住民の中皮腫死亡リスク

石綿工場から 居住地までの 距離 (m)	1975年 時点の リスク集団	1995年から 2006年まで の死亡数	標準化死亡比 SMR (95% CI)	死亡年齢 (歳)
男性				
0—300	4,213	7	13.9 (5.6—28.7)	67.6 ± 10.1
300—600	17,963	12	5.6 (2.9—9.8)	52.6 ± 10.0
600—900	28,259	7	2.1 (0.8—4.3)	54.6 ± 9.7
900—1200	27,891	4	1.2 (0.3—3.1)	57.9 ± 10.4
1200—1500	32,568	5	1.3 (0.4—3.0)	
小計	110,894	35	2.6 (1.8—3.7)	57.3 ± 11.1
女性				
0—300	4,175	6	41.4 (15.2—90.1)	63.3 ± 9.8
300—600	17,804	7	11.3 (4.5—23.3)	66.7 ± 12.7
600—900	28,010	7	7.2 (2.9—14.8)	63.7 ± 10.0
900—1200	27,646	8	8.3 (3.6—16.4)	64.9 ± 17.8
1200—1500	32,280	10	8.9 (4.3—16.4)	67.7 ± 9.2
小計	109,915	38	9.9 (7.0—13.7)	65.5 ± 11.8
総計	220,809	73	4.3 (3.4—5.4)	61.6 ± 12.1

(文献1より作成)

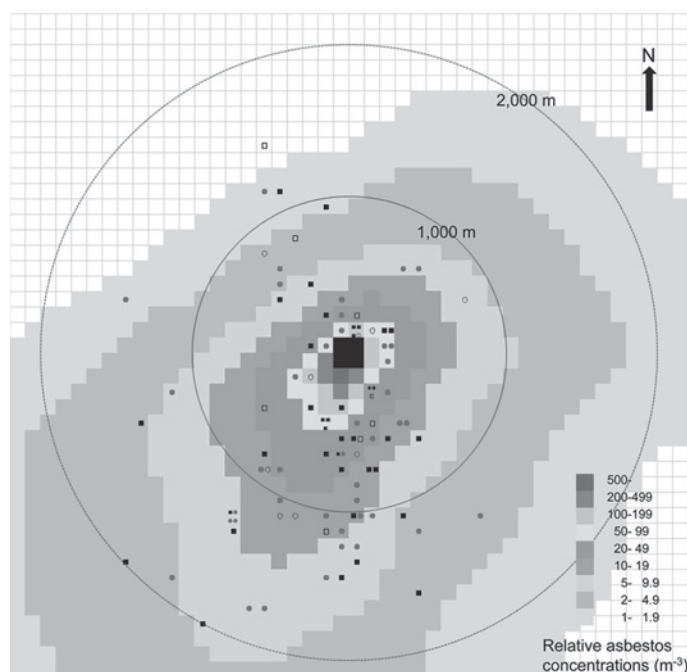


図4 クボタ旧石綿管工場の周辺地域の石綿相対濃度(推定値)と中皮腫患者の居住地(1957—1975年)

(文献1より)

ある。また石綿濃度の増加とともに、中皮腫死亡リスクは上昇している。両者には直線関係があり、これまでの石綿の疫学調査での知見と一致している。このことは工場から飛散した石綿が原因であることを示している。

記者会見をした3人のその後

前田さんは2006年3月27日に亡くなられた(享年74歳)。それはちょうど、クボタショックを受けて制定された石綿健康被害救済法が施行された日であった。土井さんは2007年10月に亡くなられた(享年59歳)。その3ヵ月前の新聞には、土井さんの肺組織から青石綿が検出されたという記事が載った。われわれの肺にも少しは石綿繊維が入っているが、それは白石綿であり、青石綿はめったに検出されない。まさに青石綿を大量に使用していたクボタが原因といえる証拠である。早川さんは2011年6月に亡くなられた(享年59歳)。

被害の全貌

図6はクボタのこの工場での石綿使用状況と周辺住民の中皮腫死亡状況を時系列で見たものである。仕事で石綿に曝露された方は除外している。石綿を使用し始めて、約30年後に患者が出始め、60年経過してもまだ発生が続いていることがわかる。あまり報道されないが、現在でも、周辺では、仕事で石綿を使用したことがない住民の中から毎年15人前後の中皮腫患者が発生している。そして患者と家族の会が彼らのためにクボタと交渉を行っている。この活動がなければ被害者が救済されなかったことを忘れてはならない。

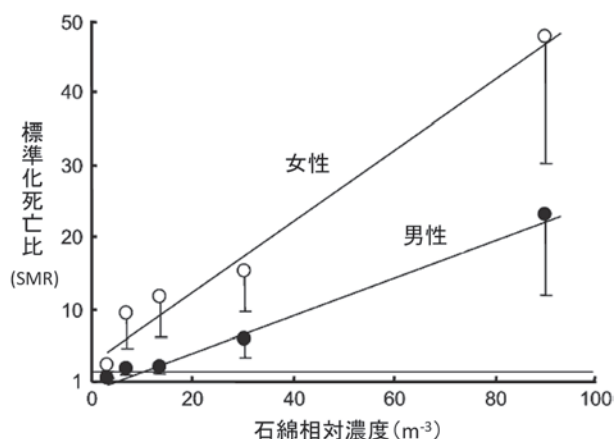


図5 石綿相対濃度と中皮腫死亡リスクの関係
(文献1より)

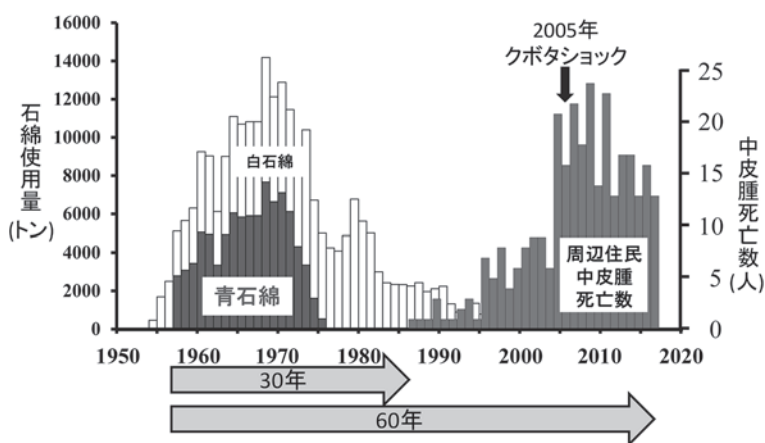


図6 クボタ旧石綿工場での石綿使用量と周辺住民の中皮腫死亡数の推移
仕事で石綿に曝露された方は除外している

なお、クボタの旧石綿管工場での、2016年12月時点の周辺住民の石綿被害者は累計317人であり、そのうち296人が既に死亡している。われわれが聞き取り調査をした患者さんもほとんどの方が既に亡くなられている。また、クボタの従業員の石綿被害者は累計206人である。従業員の数値はクボタの他の工場も含めた数値であるが、被害の大きさに唖然とする思いである。

文献

- 1) Kurumatani N, Kumagai S. Am J Respir Crit Care Med 2008; 178: 624-629.

「そこまでののか」機械安全対策①

福成 雄三

本社で安全衛生管理を担当していた1990年頃、「設備導入時に安全審査を行い、設備面の安全対策をさらに充実させるべき」と提案したら、上司から「そんな審査は無理だ」と叱責されたことがある。たしかに安全衛生部門が中心になって、法令の規定以上の対策を求める安全審査をすることは荷が重かったと思う。大型設備や連続生産ラインに対する安全対策を総合的に考えることは技術的にも容易ではない。提案は、具体的な展望のない非現実的なものだったと思う。

容易ではない

設備対策をすると労働災害が減るということは正しいが、前述のとおり、大型設備などに対する対策は、コストの問題だけでなく、技術的にも難しい面がある。理想を掲げても実現可能な具体的方策がイメージできていなければ前に進まない。また、成果の見えない対策に投資枠を設定しても意味がない。

もちろん、設備面の安全対策をないがしろにしていた訳ではなく、法令の規定に沿った対策にとどまらず、設備に付帯する安全対策は、安全衛生部門がリードして積極的に行っていた。また、当然のことだが、設備そのものが破損したりして操作が停止しないようにするための技術的な対策の知見は積み重ねられ、実施されており、設備起因の労働災害は減少していた。

モヤモヤを抱えながら

その後も、行動面の安全対策と付帯的な設備面の安全対策の強化を図る一方で、安全水準を上げていくことに限界を感じ、モヤモヤした気持ちを持ちながら安全衛生管理を担当し続けることになる。

事業所勤務などを経て本社に戻り安全衛生部門の責任者になった翌年の2001年に厚生労働省から当時の欧州規格をベースにした「機械の包括的な安全基準に関する指針」（機械包括安全指針）が出された。筆者は「個別機械の安全対策をセンサーを用いて確保する」ことぐらいにしか受け止めることができず、当初は、会社としてのアクションに結びつけることができなかった。筆者の理解不足からのスタートになる。その後、2003年にISO12100機械類の安全性が制定され、その内容を徐々に知ることになる。

機械安全対策に近づく

筆者は、設備設計や操業管理などの実務経験もなく知識も疎いが、2004年から設計部門経験があつて機械技術に詳しいYF氏が本社の安全衛生部門のメンバーに加わり、ISO12100の考え方に基づく安全対策（機械安全対策）への取り組みの一步を踏み出すことになった。2005年には機械安全対策への取り組みの必要性和対応方向を社内の安全衛生部門で確認した。2006年には機械安全対策に関してわかりやすく解説した啓発資料をYF氏が1年間通して毎月作成してイントラネットにも掲載した。

本社の設備技術総括部門は、安全設計ガイドラインを策定し、モデルケースを選定して高機能の安全装置による安全対策を導入するための

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）

検討を本格的に進めた。このときの本社の設備技術総括部門の責任者はMO氏で、大きな事業所の設備技術部門の責任者を歴任した人物で、熱心に安全衛生部門をサポートしてくれた。筆者と同期入社だが、この後も会社の機械安全対策を支えるキーパーソンになる。

社外から学ぶ

同じ2006年だったと思うが、ある会社を訪問したとき、会議室の本棚に置いてあった安全技術応用研究会が出版する本『基本安全規格に基づく安全構築技術』を見かけ、手に取って見せてもらった。「安全確認型の対策」という考え方を知ることになる。この会社の安全衛生部門の責任者とは長く親しい付き合いがあり、よく意見交換をしていた。帰社後、各事業所の安全衛生部門が機械安全対策についての理解を深める一助とすべくこの本を購入して配布した。その後、会社として安全技術応用研究会の会員になり、先進的な企業の取り組みに関する情報も得るなど知見を広げていくことになる。

さらに、各事業所の安全衛生部門責任者が、機械安全対策に熱心に取り組んでいる他社事業所を見学する機会も設けた。MO氏にも声を掛け同行してもらった。グローバルに事業を展開する自動車メーカーと世界トップシェアを誇る製品をつくる非鉄金属メーカーなどで、それぞれの生産ラインの機械安全対策を見せてもらい、その考え方も教えてもらった。欧州に工場を建設して生産を行う中で、欧州規格に沿った安全対策を取り入れ全工場で導入しているとの説明も聞いた。両社の安全衛生部門の責任者は以前からの知り合いで、快く見学を受け入れてくれた。

このようなことを通して機械安全対策への対応のイメージを膨らませていった。ただし、同業（重厚長大産業を代表する業種）の連続生産ラインで適用した例は聞いたことがなかった。

大きな一歩を踏み出す

このような取り組みを始めて間もない2006年に生産ライン内で従業員が被災するという重篤な災害が2件続いた。同業他社でも、大型の設備のトラブルが発生したとき、設備を囲って

いた高い安全柵を乗り越えてトラブル処理に入った従業員（監督者だったと思う）が設備に巻き込まれて重篤な災害が発生したとの情報もあった。高い安全柵があっても、操業に責任を感じた従業員は、設備を停めることによる影響の大きさを考えてのことだろうと思うが、トラブルを処理すべく危険を冒す。一生懸命に仕事に取り組む従業員を、ルールを無視したとして本人ばかりを責めることはできない。

2件の重篤な災害が続いたことに対して、会社の安全管理のあり方を総合的に見直すことになり、半年間にわたって経営としての検討が続いた。この機会にISO12100の考え方に沿った機械安全対策を具体化しようと考え、上述のMO氏と一緒に経営トップにISO12100の考え方をまとめた資料をつくって説明にいった。EUの取り組みが先行していることも伝えた。

指示は「すぐやろう」だった。「必要な投資はする」「技術者が足りないのなら、社外から来てもらえ」と積極的な姿勢だった。大型設備や連続生産ラインに関して高度な設備技術を持つ会社で、安全対策だけの技術者が増えても、実効上がる対応はできない。具体的な方策を、関係者と検討し、設計、発注、施工して実現していくためには、さまざまな調整も必要になる、時間も掛かる、納得してもらうのに少し議論したことを覚えている。

ヨーロッパに行け

次の指示は、国内の同業で前例がないのであれば、「欧州を見に行け」だった。おそらくこの一言が会社の機械安全対策を一気に進め、設備の安全対策に関する考え方を変えたと思う。とても大きな出来事だった。安全衛生管理の課題への解決のためだけに調査団をつくって欧州まで出向く企業などおそらくほとんどないだろう。自分が籍を置く会社だが「すごい会社だ」と思った。筆者が、それまで会社の持つ力を十分に引き出せていなかったということかもしれない。

2ヵ月後くらいになると思うが、MO氏をセンターに、事業所の設備設計部門の責任者などをメンバーにした調査団が欧州2ヵ国の同業他社の調査に出向いた。（次号に続く）

労働安全衛生マネジメントシステム ISO45001実践ハンドブック

企業の「労働安全文化」醸成につながる実践書

黒崎 由行 著

錦戸 典子

世界的に労働者の健康安全確保への認識が高まりつつある中、2018年3月に、労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）の国際規格ISO 45001が発行されました。本書にも記載のとおり、これまでわが国でのOHSMSの認証については英国規格OHSAS18001に基づくものが一般的でしたが認証件数は2千件に満たず、ISO9001（品質マネジメントシステム）の約4万4千件、ISO 14001（環境マネジメントシステム）の約2万3千件（いずれも2018年3月末現在）に比べて社会的波及力が少なかったといえます。このたびOHSMSが品質・環境と並ぶ国際規格であるISO化されたことにより、多くの企業が認証取得に関心を持ち、労働者の健康安全確保が進むことが期待されます。ちなみに、現在、ISO 45003「職場の心理社会的リスクのための指針」を開発中と聞いており、その動向も注目されるところです。

本書は、ISO 45001取得のための単なる解説書にとどまりません。第1章においてISO取得のためのペーパーワークに終始せずに「労働安全文化」を構築することが大切と説くとともに、第2章において英国OHSAS 18001からISO 45001発行に至るまでの経緯やISO 45001発行の意義などについて、大変丁寧に論じられており、企業の安全衛生担当者を始め関係者にとって非常に分かりやすい啓

発書となっています。特に、労働安全コンサルタントかつ労働衛生コンサルタントである筆者自身が、ISO 45001の開発を進めた中心人物である英国規格協会のCharles Corrie氏とともにISO 45001のセミナー講師を務めた際に直接聞いた話なども交えながら、「災害の8割はマネジメントの過失の結果であり、OHSMSのゴールはトップマネジメント（組織の最高責任者）のリーダーシップによる「安全文化」の向上である」と述べている部分には筆者の熱い思いが伺えます。第3章以降のOHSMS構築の具体的な進め方の解説内容のうち、リスクアセスメントは完全な科学ではなく最大の目的は「対話の場」をつくることと説いている箇所や、幹部のリーダーシップとともに重要なものとして組織内部および外部とのコミュニケーションの重要性や実践事例について多くの紙面を割いている箇所なども、大変興味深い点です。世界で最も安全文化が高い企業といわれている米国の化学会社デュポン社の「災害はチームメンバーの思いやりで激減できる」という格言に触れ、社員同士の「相互啓発型」の組織文化の重要性を強調していることも、読者の記憶に残るメッセージとなっていると思われます。

本書は、また、OHSMSの構築ならびにISO 45001の認証を取得するノウハウが数多く盛り込まれた実践書ともいえます。ISO



黒崎 由行 著

BSIグループジャパン 監修、労働調査会、
2018年10月、B5判並製、224頁、定価
2,500円＋税

45001の規格要求事項の解説に加え、マネジメントシステム構築のステップ、架空企業を対象とした構築事例、労働安全衛生法との関連、そして認証審査時の留意点が記されています。本書を参照することにより、目指すべき成果である「負傷・疾病の防止」と「安全で健康的な職場の提供」に寄与するOHSMSを構築することが容易になるでしょう。企業関係者、および労働安全衛生に携わる方々にとって一読の価値がある良書であり、多くの企業での「労働安全文化」の醸成につながることを期待しています。

にしきど のりこ
東海大学医学部看護学科 教授

コーチングによる交通安全教育 メタ認知力の向上をめざして

太田 博雄 編

これまでの教育と異なった考え方と手法

岸田 孝弥

日本で教育といえば教師がするもので、Teacherがするからteachingと多くの日本人は思っている。しかし本書はその考えを破壊し、新しい手法で、教育、特に交通安全教育に適用しようとして声をあげた本である。

本書の構成は2部に分れており、Part I 理論編は、4章に分れている。Part II 実践編は6章に分れている。まず、内容がどのようなものか、目次と執筆者を示し、全体像を示しておきたい。

Part I 理論編 01・コーチングの基本的考え方(太田博雄)、02・運転者教育目標と教育内容：GDEマトリックス(太田博雄)、03・GROWモデル(大谷亮)、04・コーチングの基本技法(加戸浩二)

Part II 実践編 05・初心者教育での活用：教習への応用(野藤智)、06・企業での安全教育(太田博雄)、07・プロドライバー教育への活用(奥山祐輔)、08・高齢運転者の免許更新時講習の手引き：双方向教育プログラムと個別指導(奥山祐輔)、09・コーチングを適用した教育プログラム開発(小川和久)、10・コーチングによる教育実践例(中西盟、望月章)

この他にも本書には、付録として、講習会、研修会、教習所でコーチングを用いた教育をした時のコメントや実施例、課題等をまとめたものを3例ほど掲載しているので、そのタイトルと著者を紹介しておく。

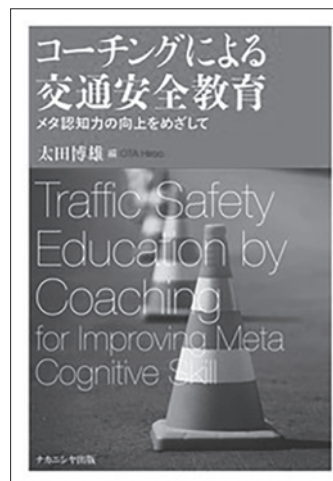
〔付録1〕後悔予期講習会に対

する受講者のコメント(望月章)、〔付録2〕コーチングを用いた企業研修実施例(名古屋武一)、〔付録3〕教習所でのコーチングによる教育の試みと課題(千葉知比古、中村光宏)

次に、本書を読んで興味深かった内容について、以下にいくつか紹介していきたい。「01・コーチングの基本的考え方」では、コーチングはティーチング(教え込みを基本とする教育)に対する教育思想の転換(パラダイムシフト)であり、これまでの教育とは異なった考え方・手法であり、その教育方法は、自らが自らの行動を「振り返り」、その安全度(あるいは危険度)に「気づく」ことを支援する方法をとる。具体的には指導者と学習者の間のコミュニケーションが重視されると述べている。

対象者別にみると、ティーチングは初心者向き、コーチングはベテラン向きとも述べている。さて、本書の副題にあるメタ認知力の向上をめざしてがどのように関わっているのだろうか？ 外側からもう一人の自分をみるというメタ認知機能をコーチングにより向上させるために、まず「自己理解」をさせる。その方法として「対話」があげられている。そして「振り返り」しやすいうように支援するのが指導員の役目とも述べている。

コーチングを行ううえでのキーワードは「対等」「責任」「対話」であると述べ、例をあげて分かりやすく説明している。



太田 博雄 編

ナカニシヤ出版、2018年11月、A5判並製、160頁、定価2,300円＋税

「02・運転者教育目標と教育内容」では、運転者行動階層モデルの4つのレベルと「知識とスキル」「リスク増加要因」「自己評価」をクロスさせたマトリックスにより、コーチングの大きな特徴である自己評価技能教育と高次レベルの教育を理解させる仕組みとなっている。実践編では、近年話題の高齢運転者の免許更新時講習について、08章で具体的にコーチングをベースにした手引きが紹介されており、コーチングが新しい交通安全教育の手法として理解しやすいように記述されている。本書はコーチングを理解するに恰好な書といえよう。

きしだ こうや

大原記念労働科学研究所 主管研究員
高崎経済大学 名誉教授

第77回 全国産業安全衛生大会

大会テーマ：安全・健康の決意新たに トップの率先 現場の改善

新たな視点で安全衛生活動に取り組もう！

江口 剛史

2018年10月17日～19日に横浜市内で開催された中央労働災害防止協会主催の第77回全国産業安全衛生大会に参加した。

25年ぶりに横浜市での開催

今大会は「安全・健康の決意新たに トップの率先 現場の改善」をテーマとし、大会参加者は11,200名、25年ぶりに神奈川県横浜市内で開催された（図1）。市内のホテルも相当早い時期から満室状態で会場周辺地は活気にあふれていた。

初日は、横浜アリーナにて総合集会（写真1）が行われた。第2日目、3日目は、横浜エリア、みなとみらい桜木町エリア、関内エリア、および中華街エリアの4つのブロックに分かれ、14の分科会で事業所の安全衛生に関する研究・事例発表、有識者による講演、シンポジウムなど229件の多彩なテーマが繰り広げられた。また今回はポスターによる発表にも力が注がれ、テーマ数は26あり、初日は横浜アリーナにて発表者が直接質問を受ける形をとっていた。2、3日目はパシフィコ横浜にて展示のみであったが賑わっていた。

初日の総合集会から

開会式、表彰式、大会宣言のあと厚生労働省労働基準局安全衛生部長・椎葉茂樹氏による『労働安全衛生行政の動向』についての講演、東京大学名誉教授の伊藤元重氏による「日本の未来



図1 大会パンフレット

——働き方改革、高齢化、技術革新」について特別講演があった。

大会宣言から

宣言は無事採択された。宣言文（図2）には「第13次労働災害防止計画の初年度に当たり、その目標を達成するためには、経営トップの率先のもと、安全と健康を守る現場での自主的な安全衛生活動を改善することが重要である」という文章があるが、これは改めて各事業場の労働



写真1 総合集会会場の舞台



写真2 ポスターセッション会場

災害防止活動への取り組みに対して原点に立ち返って見直す必要があると思う。

緑十字展—— 働く人の安心づくりフェアから

同時開催されていた緑十字展の会場には約170の出展者による展示・催しがあり、会場はスペースに対して見学者が多く賑わっていた。今回は特別企画として、安全保護具体験道場が開催された。

ポスターセッションから ——印象に残ったアイテム

・「はい、あなた。今日から衛生管理担当者！」

さてどうする？そんな時に使うマニュアル
原田祐二氏 神奈川労働衛生研究会事務局
本内容は、初任衛生管理担当者が取り組む業務に関して、重要事項を中心に作成した「マニュアル」の紹介だった。とても見やすく分りやすいもので直ぐに活用できると思う。発表の研究会は自主的な勉強会組織とのことで素晴らしい活動の成果物である（写真2）。

安全管理活動分科会の講演から ——印象に残ったアイテム

・講演：安全衛生スタッフのための入門機械安全——機械安全基準の制定と進め方
古澤 登氏

大会 宣言

本年七月に発生した豪雨、九月に発生した台風二十一号、北海道胆振東部地震をはじめ、本年中に発生した自然災害により、亡くなられた方々に哀悼の意を表するとともに、被害にあわれた皆様、そのご家族の方々に、心よりお見舞い申し上げます。

我が国の労働災害は、死亡災害が三年連続で千人を下回ったものの、前年に比べ増加し、死者数は第三次産業をはじめ増加傾向が続いている。これらの背景には、労働人口の高齢化、技術革新、急速な世代交代の進行による現場力の低下、若年層の危険認識の希薄化、雇用形態の多様化などに伴い、安全衛生教育、リスクアセスメント、危険予知活動などの安全衛生活動が低下している面があると考えられる。このため、本年策定された第十三次労働災害防止計画に基づき、国、事業者、労働者等関係者による重点的な取組が進められている。また、この秋には、我が国で定着している安全衛生活動をベースとし、ISO 45001と一体で運用できる日本版マネジメント規格（JIS規格）が制定されるとともに、製造業では、官民が連携し業種の垣根を越え、主要な業界の経営層の参画の下、行政とともに設立された「製造業安全対策官民協議会」の活動が本格化し、その検討の成果が、本大会において報告されることとなっている。

一方、職場におけるメンタルヘルス不調や過重労働、化学物質を原因とする健康障害といった課題に対しては、働き方改革の総合的な推進とともに、ストレスチェック制度や化学物質のリスクアセスメントの確実な実施とその活用が重要であり、さらに、病気を治療しながら仕事をしている方の増加に伴う就労支援の充実も必要である。

第十三次労働災害防止計画の初年度に当たり、その目標を達成するためには、経営トップの率先のもと、安全と健康を守る現場での自主的な安全衛生活動を改善することが重要である。

二十五年ぶりに、この横浜の地で開催される本大会を契機に、労働災害による犠牲者をこれ以上出さないという決意を新たにし、すべての関係者が一丸となって、労働災害防止対策に取り組むことをここに誓う。

右、宣言する。

平成三十年十月十七日

第七十七回全国産業安全衛生大会

図2 大会宣言

内容：安全衛生スタッフが取り組むべき「機械安全基準の制定と進め方」に関して、①現状認識と安全衛生の捉え方、②機械安全基準の制定と本質安全化実践事例（停止の原則、隔離の原則）、③まとめの解説だった。最後に①人は体験してこそ知恵がつく、②半歩前、一歩前の活動、③共育（教育）は企業活動の命ともいえる活動と語られた。

・講演：“安全の新しい時代”——機械と人間との協調安全（Safety2.0）

向殿 政男氏

内容：人間と機械と一緒に協調して作業を行う環境での協調安全（Safety2.0）について、①安全学について、②機械安全技術の流れについて、③Safety0.0について、④Safety1.0について、⑤Safety2.0についての解説だった。最後に未来安全構想に触れられ、①トップダウン、②コストでなく投資、③安全人材に投資、④最新安全技術に投資、⑤社会が安全を正しく評価、⑥国・企業・個人の全体で構築、⑦俯瞰的に総合的に、⑧開示を語られた。

延べ 20 事業所、 30 名による異業種交流会

初日および2日目の夜、恒例（第10回）のエキスパート修生が中心となる異業種交流会が開催された（写真3）。初日は新横浜にて11事業所による16名、2日目は中華街にて10事業所による14名の多数の参加を得て開催された。乾杯、簡単な自己紹介の後、「安全衛生の話題」「近況」「相談事」等について美味しい“つまみ”で大いに盛り上がり、アツという間にお開きとなり有意義な情報の交換が行われた。



写真3 異業種交流会

いつものことであるが、皆さんの活躍されている話を聴き、また新たなエネルギーを蓄えることができた。参加者は電気・精密機械・電力・建設・鉄鋼・自動車・機械・学術研究・コンサルティングをはじめ広範囲に及んだ。

おわりに

安全衛生活動は、日頃から維持向上を心がけて、問題意識を持って取り組むことがとても大切である。そのために各事業場はそれぞれの環境の下で自主的な安全衛生活動が求められる。今大会に参加して新たな視点で安全衛生活動に取り組む必要性を改めて強く感じた。熱意と情熱を持って努力していきたい。

次回第78回大会は2019年10月23日（水）～25日（金）の3日間、「平安の思いを込めた京の地で 新たに誓う 安全と健康」を大会テーマに初めて京都（みやこめっせ ほか）で開催される。

刺激を受けた活発な知の交流

稲葉 健太郎

はじめに

2018年9月1日(土)、2日(日)に名古屋大学東山キャンパスにて産業・組織心理学会第34回大会が開催されました(写真1)。当学会は産業現場における個人または集団の持つ課題や問題に対し、産業心理学の研究者や実際に現場に立っている企業人、また人や企業をサポートする立場の方など、さまざまな方がそれぞれの視点において議論を行う学会です。私自身、社会人大学院生として現場で発生する課題認識に対し、アカデミックな視点の重要性を感じており、今回の大会を非常に楽しみにしておりました。

大会実行委員長である名古屋大学の金井篤子先生の「日本のどまん中で『知の交流』を!」との大会HPによる呼びかけの通り、今大会も多くの発表がありました。残念ながら拝聴することができなかった発表もありますが、2日間の中で私が見て感じた大会の様子を紹介させていただきます。

大会1日目

大会初日は口頭発表、ポスター発表ならびに公開シンポジウムが開催されました。

・口頭発表

口頭発表は4つの会場において計16演題が発表され、リーダーシップやモチベーション、コミュニケーション、感情やパーソナリティと



写真1 大会ポスターと歓迎のこたば

いった組織心理学の分野に関する研究が多い一方、働き方改革に対応した社会生産性に関する研究や情報リテラシーに関する研究など、現在の時代の潮流を捉えた報告が印象的でした。

・ポスター発表

ポスター発表では野依記念学術交流館のラウンジ回廊にて21演題の発表があり、変化に富んだ発表でした(写真2)。まず研究対象が企業人のほか看護師、保育士、自衛官、大学生(就活生)などであり、また研究テーマについてもキャリアやジェンダー、モチベーション、ストレスなどさまざまな視点から報告がありました。会場も非常に盛況であり、ポスターセッションは60分間ではありましたがセッション終了後も意見の交換を行っている演題も散見される等、全体を通して活発な議論が展開されていました。

・公開シンポジウム

午後には会員総会を挟んだ後、「公認心理師の実質化と産業・組織心理学」をテーマとした

いなば けんたろう

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科スポーツ経営組織学研究室

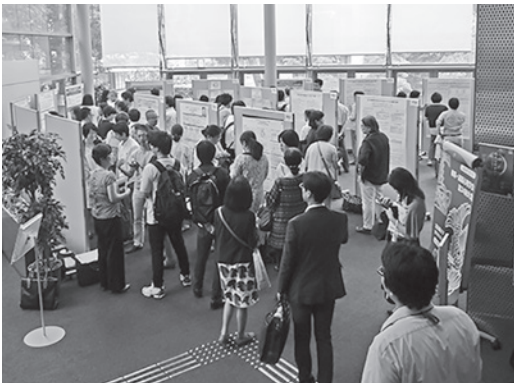


写真2 ポスター発表会場



写真3 公開シンポジウム風景

公開シンポジウムが開催されました。公認心理師とは、心理学領域における初めての国家資格であり、「公認心理師登録簿への登録を受け、公認心理師の名称を用いて、保健医療、福祉、教育その他の分野において、心理学に関する専門的知識及び技術をもって、次に掲げる行為を行うことを業とする者をいいます。

- (1) 心理に関する支援を要する者の心理状態の観察、その結果の分析
- (2) 心理に関する支援を要する者に対する、その心理に関する相談及び助言、指導その他の援助
- (3) 心理に関する支援を要する者の関係者に対する相談及び助言、指導その他の援助
- (4) 心の健康に関する知識の普及を図るための教育及び情報の提供」

(厚生労働省ホームページ<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116049.html>より引用)

シンポジウムでは、司会の金井篤子先生より企画の説明があり、その後3名のパネリストより話題提供がありました。

まず溝口晃壮先生(厚生労働省 公認心理師制度推進制度推進室長補佐)より主に資格の概要について説明があり(写真3)、続いて村瀬嘉代子先生(日本心理研修センター理事長)より公認心理師養成に対する制度や体制の発表がありました。そして再び金井篤子先生より今後の公認心理師普及(実質化)と産業・組織心理学の役割について講演がありました。最後に指定討論として産業・組織心理学会長である細田聡先生(関東学院大学)に登壇いただき、公認心理



写真4 公開シンポジウム会場

師と産業・組織心理学会のかかわり方などについて議論を交わしました(写真4)。

講演の中で、公認心理師は臨床心理士をはじめとしたこれまでの各種民間資格とは異なり、活動領域を特定の分野に限定せず、産業労働や医療保険、教育、福祉、司法など多岐にわたるとの説明がありました。昨今のこころに関わる諸問題への対応のため、公認心理師への期待が非常に高まるとともに、公認心理師の養成および定着が重要であると考えました。

大会2日目

2日目は初日と同様に4つの会場において23演題の口頭発表とワークショップが開催されました。

・口頭発表

口頭発表ではストレスやメンタルヘルスに関する研究が比較的多くありましたが、前年・前々年と比べると割合は少なくなっていました。近年は特に2016年に義務化されたストレスチェ



写真5 ワークショップ風景

ックに関する発表が多かったことから、各企業や研究者にとって義務化への対応が一段落ついたのかと感じる一方で、引き続きこころの問題は産業場面で重要な課題あることとストレスチェックで得た知見をいかに今後へ繋げていくのかも重要であると考えました。

また、他のご発表としてはワークモチベーションに影響を及ぼす要因に関する研究やキャリア（キャリア意識の変容プロセスや大学生の職業選択等）に関する研究が多くみられました。

・ワークショップ

ワークショップでは「看護師の臨床ラダー：育成と人事考課と処遇と人材活用の連動を考える」をテーマとし、看護師のキャリア発達促進と病院の看護水準向上に向けて、看護師特有の人材育成・教育支援ツールである臨床ラダーをいかに活用するか議論が交わされ

ました（写真5）。また、平岡翠先生（名古屋市立大学病院）よりラダー作成の経緯やコンセプトについて、仙石妙子先生（順天堂大学医学部附属練馬病院）より臨床ラダー運用の実際と課題について、加藤恭子先生（日本大学）より一般企業における評価と処遇について講演がありました。

最後に

今回の大会は名古屋大学の広々としたキャンパスに多種多様な方々が集いました。特にシンポジウムでは官民学が一体となって議論が展開されました。公認心理師の制度は時代のニーズに応えるべくして生まれたものであり、今後より複雑となる産業現場におけるこころの問題に必要な不可欠な資格となることと思います。

さらに例年のごとく、演題発表では研究者、企業人間問わずさまざまな視点で発表がありました。大会長の言葉通り、活発な知の交流があったと感じました。その中で、現場が抱える問題や課題はいつの時代でも変わらないものがある一方、新しい知見や現場の人間による独自の感性によってそれらへの解決を図っているとも感じました。

若輩者の研究者として今回の大会は非常に刺激になったため、今後の研究に十二分に役立てていこうと思います。

写真提供：写真1～5すべて、産業・組織心理学会事務局

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 65)

閉山——それでも唄は残った

前田 和男

●三橋美智也の原点は父親の落盤死

まずは前号でとり上げた三橋美智也の「俺ら炭坑夫」にまつわる、ある因縁話を補足しておきたい。

「炭鉱」について、三橋は、「落盤によって死をもたらす危険な場所」という過酷なイメージを抱いていたのではないと思われる。というのも、三橋は1930年（昭和5年）に、北海道の函館に近い上磯郡（現・北斗市）に生まれるが、幼少時に父を落盤事故で失っているからである。父親は、同地に浅野セメントが経営していた峯朗鉱山で石灰石の採掘に従事していた。

三橋は自叙伝で次のように記している。

「私が満四歳の誕生日を迎える前日に落盤事故で亡くなったのです。（略）父は岩の下敷きになっていたため全身がガチャガチャ、見るも無惨だったといひます。その遺体を包帯でグルグル巻きにして野辺送りをしたのを覚えています。若い衆を二十五人ほど使っていた父は、仕事が終わったあと、若衆を家に呼んで酒盛りをするのが好きでした」（三橋美智也『ミッチーの人

生演歌』翼書院、1983、13～14頁）

かねてから炭鉱研究者のあいだで「噂」になっていることだが、「若い衆を二十五人ほど使っていた」というくだりからも、三橋美智也の父親は「友子の親分」だったのではないかと推測される。

「友子」とは、「仲間」の意味で、会社側に労働安全対策もなく、労働側に組合もない時代、全国の炭鉱や鉱山の危険な地底坑内作業に従事する坑夫たちが互助救済と技術の研鑽・伝承を目的として、自主的につくり上げた「互助扶助システム」の俗称である。江戸時代初期、鉱山を渡り歩く鉱夫たちによって自然発生的に生まれたものがオリジンだといわれている。

3年3月10日間、掘り子としての修業を積むと「兄分」を持ち、さらに3年3月の修業を経ると「親分」を持ち、そこで「一人前の坑夫仲間」、すなわち「友子」として認められる。そして「友子」になれば、「免状」が発行されて他の炭鉱や鉱山に移っても当地の「親分」の斡旋で職につくことができ、坑内の爆発や落盤などの深甚な労災にあうと「奉願帳」「寄附帳」が発行され所属の当該友子組織はもちろん全国の友子ネットワークから手厚い補償をうけられた。

おそらく三橋美智也の父親が働いていた鉱山の友子組織は肝心要の「三橋親分」を失ったことで弱体化、皮肉にも、親分の一家の面倒を見ることができなかったのであろう。困窮した母親は男爵イモで名をなした近隣の川田男爵の農場に住み込みで働くかたわら、息子に民謡を特



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。

訓、その甲斐あって美智也少年はわずか9歳で「江差追分コンクール」で優勝、小学校を卒業すると民謡一座の団員となって家計を支える。やがて美智也少年は腕試しに上京、ボーラーマンなどをして下積みをつづけながら、25歳のときプロ歌手デビュー、1955年、「おんな船頭歌」の大ヒットで一躍、歌謡界に輝く彗星となる。

そして、その2年後、「俺ら炭坑夫」を吹き込むことになったとき、三橋には強い感慨がわいたはずである。おもえば、自分が歌手になる原点は友子の親分であった父親の落盤事故死にあったのだ、と。

それまでGHQと日本政府によって演出されてきた「明るい炭鉱」が実は苦役に満みちているのだと気づかせる「炭鉱苦役歌謡」の先鞭をつけたのは、父親をヤマの事故で失った辛い過去をもつ戦後歌謡界の巨星だった、というのはなんと興味深い因縁ではないか。

●「老兵」は消えゆくのみ?!

さて、唄は世につれというのが、「炭鉱の落日」を先取りしていたのが三橋美智也の「俺ら炭坑夫」であり、その後の「炭鉱歌謡」は「暗くて辛い炭鉱の嘆き節」になっていき、島倉千代子の「炭鉱の子守歌」をもってそれにとどめを刺したことは、すでに前号と前章で検証した。

この時期から全国の炭鉱で閉山がはじまり、「炭鉱の落日」はもはや「暗い予感」ではなく「まぎれもない現実」となって、その流れを止めることはついにできなかった。したがって、当然にも、この島倉の悲歌（エレジー）をもって大衆的な流行歌に炭鉱がうたわれなくなった。閉山によって、「炭鉱」が流行歌の需要者である一般国民の関心から消えていったからである。

しかしながら、閉山によって炭鉱は「老兵」として消えゆく運命にあったが、それでも唄が消えることはなかった。「炭鉱流行歌謡」からは消えても、それ以外の形で閉山に寄り添って「ヤマの挽歌」として残ったのである

では、どんな唄たちが、あいづく閉山のなかでうたわれ、その後それらはどうなったのか？

そこにはそれぞれのヤマの「終わり方」がう

つしだされていて、実に多彩かつ多様で、なかなか興味深い。

以下、それらを検証していこう。

●「閉山反対歌」の誕生

閉山が現実的な危機として迫ってくるなかで、「炭鉱流行歌謡」に代わって産炭地の人々をはげましたのは、「労働運動歌」であった。労使の間で天下分け目の闘争が繰り上げられた三池では、こんな「閉山反対歌」が生まれ、それを歌いながらスクラムを組み「閉山反対」を叫ぶ非妥協的な光景が繰り上げられた。

○閉山反対さけぼうよ

作詞：松尾アイ子、作曲：島恵子

♪戦争反対 時はすぎ

焼け野が原の この町に

働くものの、生命と汗で

炭の都の灯がともる

三井はこの町つぶすのか

炭坑マンも 主婦も子も

みんなみんな こぶしを上げて

閉山反対 さけぼうよ

♪日本のエネルギー 黒い炭

地の底這って掘ってきた

家を追われ 仕事を追われ

見知らぬ土地では 暮らしていけん

三井はこの町つぶすのか

下請け仲間も 商店も

みんなみんな こぶしを上げて

閉山反対 さけぼうよ

炭坑の灯を 町のあかりを 消さないで

●「闘いの唄」ではなく「追憶の挽歌」として

それでも日本の多くのヤマは、次々と閉山を余儀なくされる。その「断腸の時」にあたってしばしばうたわれたのは、当該の「労働組唱歌」であった。それは、もはや「闘いの歌」ではなく、「栄光の時」を記憶している「追憶の挽歌」としてであった。

たとえば、三井三池と並んで、過去に何度も

長期ストを打ちぬいた「九炭労」の戦闘的組合として知られた日炭（日本炭鉱）高松だが、その「最期の時」について、組合の幹部であった井上英夫はこんな「回想」を寄せている。

「1971年（昭和46）3月6日、労資双方の代表と共に六堅の坑底に下がり、二度と再び入る事のない坑内での神上式を行った。形ばかりの祭壇をつくり、組合旗を飾り、これまで、どれだけの同志がこの地底で散っていったことか、そのみ霊に届けとばかり、こみ上げる涙とともにスクラムを組んで組合歌を歌ったが、その時の感激は今も忘れ得ぬ思い出の一つとして脳裏にしみついている」（日炭回顧録の会編『日炭回顧録』2012、弦書房、32頁）

文中の「組合歌」とは次のような内容であった。

○日炭高松労働組合歌

作詞・光末光、作曲・大庭寿雄

♪ ああ革命の 嵐吹く
民主日本の 曙に
先駆け立てり 筑紫野の
日炭高松 われらが労組
♪ 燃ゆる希望だ 団結だ
我らが挑む 炭壁は
日夜に流す その汗は
明日の日本を つくるのだ
♪ この勤労の 誇りと権利
侵すはたれぞ 何者ぞ
苦難も陰阻も うち砕き
断固とわれら ゆかんのみ
♪ ああ自由と愛の 大道を
スクラム固き 組合の
先頭高く へんぼんと
われらが旗幟は 進み行く

●「がんばろう」は炭鉱組合の葬送曲

閉山にあたって、多くのヤマでは、当該の労働組合歌とともに、歌声運動の中で生まれた「労働運動歌」もうたわれたが、そのなかでもっと

も愛唱されたのは、三池闘争の中で生まれ、やがて東京の安保反対のデモ隊にも伝えられ“たった一枚の楽譜が国会を取り巻いた”といわれた労働運動歌の白眉「がんばろう」であった。

1987年1月28日、三菱の有力炭鉱であった長崎高島炭鉱が106年の歴史に幕を閉じたとき、それをうけた組合の解散式でうたわれたのも「がんばろう」だった。

○がんばろう

作詞・森田ヤエ子、作曲・荒木栄

♪ がんばろう 突き上げる空に
こみあげる男の こぶしがある
輪をつなぐ女の こぶしがある
闘いはこれから 闘いはこれから
♪ がんばろう 突き上げる空に
くろがねの男の こぶしがある
燃え上がる女の こぶしがある
闘いはここから 闘いはつぎから

実は、この「がんばろう」がうたわれた三菱高島炭鉱労働組合の解散式の一月前、書記長の山崎清嗣が雲仙の国民宿舎で自ら命を絶っていた。山崎は組合長代行として「閉山白紙撤回運動」を牽引してきた。「高島を、閉山した端島（軍艦島）のように無人島にするな」として、島ぐるみで閉山反対を訴えて、24時間ストを打ちぬくが、時代の流れには抗しきれず、閉山を受け入れて組合員を好条件で退職させる条件闘争に戦術転換、東京の本社で協定調印にこぎつける。その心労によるリーダーの自死のなかでうたわれた労働運動歌「がんばろう」は、もはや「闘いの歌」ではなく「葬送の歌」であった。

その感涙のシーンは、山崎の自死をテーマにした長尾三郎のノンフィクション『二つの墓碑』（講談社、1988、1996年『鎮魂』と改題されて徳間文庫化）に、次のように活写されている。

「組合長の池田が倒れ、書記長の山崎が不慮の死をとげた組合の悲運、そして解散式。内田（忠男、組織厚生部長）が代表して四十一年の組合の歴史に終止符を打った。

『ヤマを守るために必死に運動したにもかかわらず、その甲斐なく、産業構造調整という時

の流れとはいえ、ヤマを閉じることになり、組合員のみなさんには誠に申し訳ない。そのうえ閉山闘争に精魂を傾けた山崎書記長の死を思うと、万感胸に迫るものがあります。炭鉱労働者の不屈の精神と経験を生かし、第二の人生で頑張ってほしい。いつの日かまた再会しましょう」

このあと開さく以来の犠牲者の霊に対して一分間の黙禱を捧げ、輝かしい高島礦労組のシンボルだった組合旗が焼かれた。スクラムを組んで「頑張ろう」の労働歌を大合唱しながら、みな男泣きに泣いた。ヤマの男たちが最後に流す男の涙だった。高島礦の歴史は名実ともに閉じられた」

●三池閉山の鎮魂歌「炭掘る仲間」

さらに三菱高島炭鉱の閉山式から10年後の1997年3月20日、日本最大の炭鉱として日本の近代化と戦後の奇跡の復興を支えてきた三井三池抗が閉山、124年の歴史に幕を下ろす。ここでも「がんばろう」がうたわれたが、石炭合理化の嵐が吹き荒れて閉山が相次ぐなかで、それはもはや「歌声」とは呼べない低調なものになっていた。

最盛期の1970年代には従業員2万5千人超、出炭量750万トンと日本全体の2割弱をほこっていたが、打ちつづく合理化と人員整理によって、閉山時には1,207人に。さらに、そのうち労使対決派の「第一組合」は、会社側からの切り崩しにあい、わずか15人の超少数派になっていた。

そんな彼らの「最期の歌声」を小さな記事ながらも伝えたのは、全国紙ではただ一つ、三池闘争やその後の炭塵爆発事故などで労働側に好意的であった『朝日新聞』でも『毎日新聞』でもなく、皮肉なことに、総評系の「戦闘的第一組合」から距離をおく『読売新聞』であった。同紙は「“日本最強の労組”15人の終幕」の見出しを掲げて、こう報じた。

「一九六〇年の三池争議を闘い、“日本最強の組合”と呼ばれた三池労組の決起集会が三十日午後、福岡県大牟田市労働福祉会館で開かれた。かつて二万人を超した組合員はわずか十五人

になったが、芳川勝組合長（五四）は閉山の日まで旗を守り抜いたことで『私たちは会社に勝った』と総括。OBや共に闘った旧総評系の仲間たちと労働歌『がんばろう』を合唱し、半世紀の歴史に区切りを付けた」

（『読売新聞』1997年3月31日朝刊）

同じ閉山の日、三池ゆかりのもうひとつの労働歌が3、40人ほどの組合OBたちによってうたわれた。場所は三池港近くの丘の上に建てられた「故久保清君殉難乃碑」。「総資本対総労働」といわれた三池闘争の最中、会社側に雇われた暴力団に刺殺された「仲間」を慰霊・鎮魂するモニュメントの前である。

それを目撃していたルポライターの鎌田慧は、その情景を次のように記している。

「集まってきた三池労組のOBたちは、アコーディオンやバイオリンをとりだした。ベレー帽をかぶった、すこし大柄で、実直そうな老人が前にでて指揮棒をふるうと、年老いた男や女たちが、

へみんな仲間だ、炭掘る仲間

と歌いだした。声はさほど元気がいいものではなかったが、かつて全国の労働者によく歌われていた馴染みぶかいメロディーが、丘からすぐ下にひろがる石炭ヤードにむかって、ゆっくりと降りていった。おそらく、かつての職場コーラスの仲間たちは、歌いながら、憤死した久保さんの記憶ばかりか、まだ三〇代、血気さかんころ、全身を包んでいた、闘争の昂揚といったようなものに想いを馳せていたであろう」（奈賀悟『閉山』の「解説」より。岩波書店、同時代ライブラリー、1997年）

うたわれていたのは、三池闘争の前哨戦から生まれた「炭掘る仲間」である。

○炭掘る仲間

作詞・三池労働組合、作曲・小林秀雄、1956年

♪みんな仲間だ 炭掘る仲間

ロープ のびきる まおろし切羽

未来の壁に たくましく

この つるはしを 打ち込もう
 ♪みんな仲間だ 炭掘る仲間
 たたかいすめた おれたちの
 闇を貫く 歌声が
 おい 聞こえるぞ 地底から
 ♪みんな仲間だ 炭掘る仲間
 つらい時には 手を取りあおう
 家族ぐるみの あと押しが
 明るいあしたを 呼んでいる
 ♪みんな仲間だ 働く仲間
 煙る三池の たてよこ結ぶ
 旗に平和と 幸せを
 三池炭鉱労働者
 三池炭鉱労働者

日本の産炭地の雄である三池をおそった歴史的な閉山の日にうたわれたこの二つの労働運動歌は、もはや「闘いの歌」ではなく、あの天下分け目の労使決戦を闘った「ありし日の栄光」をしのぶ「追憶の唄」であり、闘いで散っていった仲間への「鎮魂の唄」であった。まさに唄は世につれて、石炭産業と労働運動の衰微を如実に物語っていたのである。

●野球チームの応援歌でヤマを閉じる

いっぽう労資協調型の常磐においては、労資対決型の九州の三池や筑豊と違って、「閉山」をめぐる「唄の光景」も対極的であった。後者がマイナーな調べの悲歌・挽歌であるのに対して、前者はあくまでも明るいメジャーな調べであった。

常磐最大手の常磐炭礦では1976年に「最期の時」をむかえる。連載25回で紹介したように、4ヵ月にわたる閉山闘争の集会などでは「組合歌」がうたわれたが、閉山後の数々の集まりでは「組合歌」よりも、日頃うたい慣れていた「常磐炭鉱節」や会社の野球チームの応援歌である「オール常磐応援歌」（正式名称「若きいのち」）を口ずさむ人が多く見られたという。

○オール常磐応援歌（正式名称「若きいのち」）
 作詞・野村俊夫，作曲・古関裕而

♪若き生命の燃えたつところ
 紫紺^{しこん}の空に雲白し
 起てば火を吐く闘志に満てる
 颯爽^{さつそう}の意見見よや君
 フレフレフレ常磐 覇者たれ常磐
 ♪行けよ競えよ力の限り
 貫き進め覇者の道
 炭鉱^{やま}の精神^{こんこう}を鍛えし技を
 知らずは今ぞこの時ぞ
 フレフレフレ常磐 覇者たれ常磐
 ♪花^{かんばせ}の顔 輝くところ
 鉄腕岩も砕き去る
 清き血潮の誇りを持して
 闘いとらむ栄冠を
 フレフレフレ常磐 覇者たれ常磐

●替え歌で別離を惜しむ

さらに常磐では「替え歌」で閉山にともなう別離を惜しんだ。たとえば戦中の軍国歌謡「ラバウル小唄」からこんな替え歌がつくられた。

○さらば常磐

作詞・藪内喜一郎，作曲・島口駒夫
 ♪さらば常磐おいらの炭鉱^{やま}よ
 二度と来る日はなかりうけれど
 笑顔交わしてツルハシ振った
 黒い切羽が忘らりよか
 ♪黒いダイヤといわれた頃は
 国のためよと命をかけて
 夢も希望も地の底深く
 捨てたこの身がいじらしい
 ♪事故の出た日は涙もかれる
 暗い寂しい明かりの下で
 こぶし固めて肩抱きおうて
 泣いたあの夜が目に浮かぶ
 ♪西に東にこれから先は
 別かれ別かれの生活^{くらし}だけれど
 炭鉱^{やま}に居た日の力と意地で
 生きて行こうぜいつまでも

また同じく常磐では、独特の結束力で炭鉱を守り育ててきた技術系の学卒者たちの間で、当時大流行していた「知床旅情」の替え歌をもつ

て別離を惜しんだという。

○炭砦^{やま}と別れる

作詞・寺本格

♪いわきの山路にしゃくなげの咲く頃
思い出しておくれ俺たちのことを
飲んで歌って窓にもたれりや
はるか湯の岳に入日が沈む
♪地の底深く黒ダイヤ求めし
父の汗知るやハワイアンの乙女よ
やしの葉かげにしぶき舞飛び
タヒチのリズムに夜は更けゆく

♪別れの日^{やま}は来た湯本の町にも
君は出てゆくズリ山をあとに
忘れちゃいやだよ炭砦の仲間よ
私を泣かすな白い湯の香よ
私を泣かすな白い湯の香よ

ここ常磐では「閉山」が労使融和的な決着を
みるなかで、唄もそれにつれて、労使融和のな
かでヤマの歴史を閉じたのである。

(つづく)

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

夜勤・交代勤務 検定テキスト シフトワーク・チャレンジ 普及版

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

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

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

50のチェックポイントにまとめて取り上げ、なぜ必要か、どのように実施するかを示し、追加のヒントと覚えておくポイントを挙げ、カラーで図解。

【刊】ILO
小木和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

- 第1章 リーダーシップと公正さ
 - 第2章 仕事の要求
 - 第3章 職務の裁量度
 - 第4章 社会的支援
 - 第5章 作業環境
 - 第6章 ワークライフバランスと労働時間
 - 第7章 職場における貢献の認識
 - 第8章 攻撃的行為からの保護
 - 第9章 雇用の保障
 - 第10章 情報とコミュニケーション
- 参考資料
メンタルヘルスアクション
チェックリスト

全頁カラー

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁 A4判並製 144頁
定価 本体 1,200円＋税
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

人間工学チェックポイント

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】

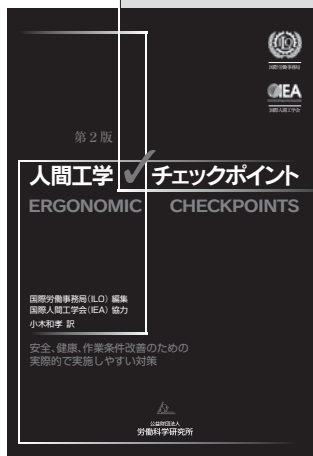
安全、健康、作業条件改善のための
実際的で実施しやすい対策

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。

- ・ 人材保管と取り扱い
- ・ 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。

総裁 A4判並製
定価 338頁
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
TEL: 03-6447-1435
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

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

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

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

公益財団法人
 大原記念労働科学研究所



好評 第3刷

体裁 A 4判並製 70 頁
 定価 本体 1,000 円 + 税
 図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

働く人たちが現場ですぐに応用できる
 対策志向トレーニングの実践マニュアル

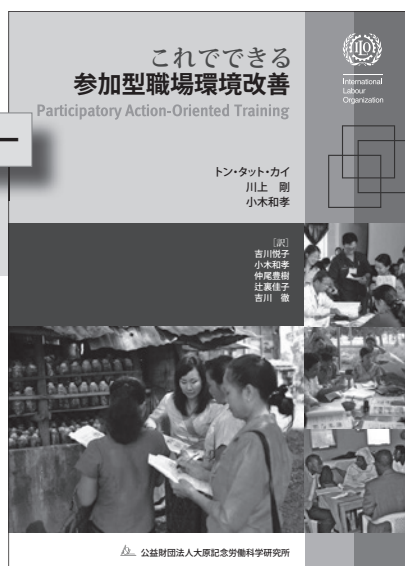
これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

- 第1章 参加型対策指向トレーニング (PAOT)
 - 第2章 PAOT の実地的な応用
 - 第3章 アクションチェックリスト
 - 第4章 実地的な低コストの解決策
 - 第5章 グループワーク
 - 第6章 PAOT ファシリテーターの役割
 - 第7章 PAOT ワークショップの企画と運営
- 特別付録 参加型職場環境改善のためのアクションチェックリスト例

〒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



[著] トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝
 [訳] 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

体裁 B 5判並製 130 頁
 定価 本体 1,200 円 + 税
 図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

エラー体験型教育の効果

森泉慎吾, 臼井伸之介, 和田一成, 上田真由子

本研究では、急ぎ・焦りによって誘発される不安全行動に対して、体験型の安全教育を実施することで態度・行動について安全側への変容が見られるかどうかを実験的に検討した。参加者81名を教育群40名と統制群41名に割り当て、急ぎ・焦りエラーに関する体験型教育を教育群に実施した。教育群は、実施する課題について制限時間を設定することで、急ぎ・焦り状況下にて課題成績が低下することを体験した。統制群は、急ぎ・焦りと無関係な課題を実施した。質問紙にて測定された急ぎ・焦りに関連する態度や行動について、教育前（Time 1）、教育直後（Time 2）、教育から1か月後（Time 3）での変化を検討した。その結果、統制群はTime 1からTime 3にかけて態度、行動ともに変化が見られなかった一方、教育群はTime 1からTime 2にかけて態度が安全側に変容し、Time 3でも維持される傾向が推察された。本研究の結果を踏まえ、実施した安全教育の有効性や本研究の問題点について議論した。（図4、表1）

（自抄）

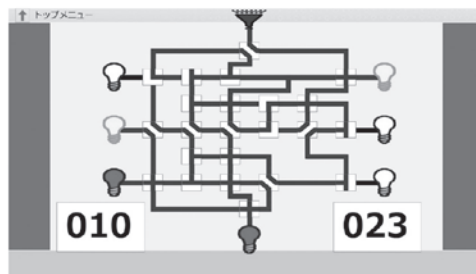


図1 水道管課題の提示画面

Figure 1 Diagram of the water-pipe game

配達ドライバーの勤務日における身体活動量と食事の実態

上田茉莉子, 長谷川爽, 赤松利恵

宅配便ドライバーの身体活動量と食事の実態把握を行った。2017年10月～11月、宅配運輸会社の男性ドライバー12人を対象に、勤務日5日間の食事・活動量調査を行った。平均エネルギー消費量（標準偏差）は3,227（218）kcal／日、平均エネルギー摂取量（標準偏差）は2,451（671）kcal／日だった。エネルギー収支の差が1,000kcal（エネルギー摂取量／日の約3分の1）未満の者は、差が1,000kcal以上の者に比べて、野菜摂取量が多く、たんぱく質エネルギー比率が高い食事を摂取している傾向があった。宅配便ドライバーの多くが1日に約3,000kcalを消費していた。エネルギー収支の差が1,000kcal未満の者は差が1,000kcal以上の者よりも、望ましい食事を摂取していた。（表2）

（自抄）

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）

追悼

労働科学研究所元副所長 木村菊二 医学博士

労働科学編集委員会

2018年6月13日、木村菊二先生は、かねてから療養のところ、すい臓がんのために逝去された。木村先生は1948年、財労働科学研究所に入所し、労働衛生学第2研究室で三浦豊彦先生に師事して粉塵の測定に関する研究を中心に研究・調査活動を進めてこられた。その業績は、粉塵測定法研究労研濾紙塵埃計の開発、粉塵測定法の高精度化と簡便化、粉塵用個人サンプラー、自動粉塵捕集装置、労研式自動記録インパクト、労研マスクテスターの開発など、誰でも簡便に使える利便性の良い粉塵測定器の開発に人生を捧げられた。その活躍は、晩年の『ほこりとともに50年』（労働科学研究所、2002）に詳しい。編集委員会では、これまでの労働科学への貢献に感謝するとともに、謹んで哀悼の意を表したい。そして今号で、先生のご功績を偲び、追悼企画を設けた。

医療に係る安全管理のための職員研修に関する事例報告：

研修義務化直後の6病院での取り組みを通して

安達悠子，松本友一郎，臼井伸之介

医療に係る安全管理のための職員研修（以下、安全研修）について事例的に把握するために聞き取り調査を行った。その結果、安全研修は対象を全職種にして義務で課された2回におさめる病院と職種限定の研修を含めて年3回以上を開催している病院があった。安全研修は医療安全管理室が主体になって開催していたが、テーマの選定や実施においては委員会が部門間をつなぐ役割を果たしていた。連携をはじめとする医療安全管理室が対面する困難には、委員会の調整や情報伝達の徹底などが挙げられ、職種間のコミュニケーションではマニュアルを活用しているなどの対応が報告された。ただし医療安全管理室がとる工夫への言及は少なく、担当者自身がまだ困惑したり解決策を模索したりしている段階にある様子であった。（図4，表1）

（自抄）

Table 6 Workshops organized and coordinated by the medical safety management office

表6 医療安全管理室が携わる安全研修の枠組みに当てはまらない研修の実施状況

病院	実施状況
A	開催なし
B	年32回（看護科委員会などの企画・開催を含む） 研修により特定の病棟や職種に対象を限定
C	年26回（主雇したり携わりが多かった研修を抜粋） 研修により特定の職種や職位に対象を限定
D	医療安全管理室がないため非該当
E	年15回（全職種対象で主催した研修のみ抜粋） 医療安全管理室の下位組織である各委員会や人事課との連携で開催
F	回数記録なし 看護部から依頼を受けて研修を行うなどがある

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）

女性労働の現在と男女平等の労働社会

女性労働の現在とジェンダー平等の未来——国際潮流と日本……………木村愛子
子育て・介護との両立と就労継続を可能にする法政策のあり方と課題……………神尾真知子
働く女性の健康管理と男女ともに働きやすい健康職場づくり……………野原理子
ジェンダー・ハラスメントのない職場、ジェンダー平等の労働社会……………内藤 忍
働き方の男女不平等と男女平等政策・労働法制のあり方……………長谷川悠美
仕事と生活の調和と向上を支える職場環境——求められる上司と同僚の肯定的な受容……………細見正樹
労働科学アーカイブで読む女性労働の100年——女性労働の変容と改革への視点……………毛利一平

産業保健の仕事に携わって・8 クボタショック以降……………熊谷信二
凡夫の安全衛生記・27 「景色が変わる」機械安全対策②……………福成雄三
労研アーカイブを読む・41 振り返りから学習することの意義……………椎名和仁
産業安全保健専門職と活用・10 産業カウンセラー……………谷 直道
にっぽん仕事唄考・66 炭鉱仕事が生んだ唄たち（その66）……………前田和男
Talk to Talk……………肝付邦憲
口絵 [見る・活動] ディーセント・ワークを目指す職場・3……………

[編集雑記]

○私たちの社会、経済、環境をめぐる実状は、社会と地球の未来、持続可能性を危うくしています。進行する少子・超高齢化社会への評価と対処、一極集中と崩壊する地方と地域コミュニティ、増大する職場と社会のいじめ・ハラスメント、ブラックな働き方、拡大する格差と貧困、温暖化と激甚化する自然災害、免震装置データ改ざんなど相次ぐ企業不正、環境汚染の広がりなど、取り上げればきりが無い深刻な課題を抱えています。

2015年に国連では「不平等と貧困の是正、ジェンダー平等、働きがいのある人間らしい仕事と雇用、持続可能な生産と消費、ライフスタイルの見直し、気候変動の対策、多様な生態系の保護、平和等」の2030年のあるべき未来を指し示す持続可能な17の開発目標（SDGs）が採択されました。

社会・経済・環境はつながり合っています。それらを融合しながら社会的責任を有する当事者たちが参加し、助け合い・支え合い、ローカルからグローバル、ユニバーサルに広がり、長期に持続する取り組みが求められています。その取り組みを支え、実効あるものにしていく考え方の一つとして、地球倫理、企業倫理、勤労倫理、生産者・消費者倫理など「倫理」がうたわれています。

特集では、それぞれの分野と領域から、持続可能な社会を展望しながら、社会・経済・環境をつないだ持続可能な社会をめざす取り組みの提言、提案、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

FAX 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労 働 の 科 学 ©

第74巻 第2号（2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。）

労研式マスクフィッティングテスター MT-05型



- 防じんマスクと顔面との密着性を測定します。
- マスク内外の粒子数を自動計測し、粒子数や漏れ率を数値で表示します。
- 取り替え式マスクやN95マスク等、防じんマスクでの測定が可能です。
- フィットテスト、フィットチェック、トレーニングの3つのモードから用途に応じた使い分けが可能です。
- 試験ガイドによる測定（マスク非破壊）とチューブジョイントセットを使用した測定（マスク穴開け）のそれぞれに対応します。

仕様

測定対象	マスクと顔面との密着性の評価
測定項目	粒子個数と漏れ率、防護係数
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	0.3 μ m以上、0.5 μ m以上、0.3~0.5 μ mから選択
測定範囲	計数範囲0~9,999,999カウント 漏れ率0~100%、防護係数1~10,000
測定時間	標準でマスク外側、マスク内バージ各10秒、測定各3秒（合計約26秒）
内部機能	漏れ率・防護係数演算機能、加熱管温度調節機能 ドライヤー機能、RS-232C出力機能
使用環境	温度0~40℃、湿度30~90%rh（結露がないこと）
電源	AC100~240V、50/60Hz、約0.5A
寸法	210(W)×240(D)×232(H)mm（突起部除く）
質量	約3kg

フィットチェックの基本的な手順



ミニポンプ MP-W5P型



積算流量測定機能、定流量機能を内蔵した携帯型のアサンプリング用吸引ポンプです。**設定流量範囲は0.050~5.00L/min**と広範囲をカバーしており、個人ばく露測定や作業環境中のエアサンプリングなど幅広く使用いただけます。

仕様

流量可変範囲	0.050~5.00L/min	
定流量使用範囲	0.050L/min : 0~7.0kPa	3.00L/min : 0~8.0kPa
	0.100~2.00L/min : 0~10kPa	5.00L/min : 0~3.0kPa
	2.50L/min : 0~9.0kPa	
ポンプ方式	ダイヤフラム方式	
電源	AC100~240V、50/60Hz、約0.5A	
寸法	210(W)×240(D)×232(H)mm（突起部除く）	
質量	0.45kg（ニッケル水素二次電池含む）	

呼吸に合わせて清浄空気

より安全に、より快適に。

コードレス!
断線の
心配なし。



フィルタ交換時期を
お知らせ



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

呼吸が楽
経済的



JIS T 8154:2018 適合品
区分 大風量形/PL3/IS級
防じん機能付き有機ガス用(L級)

Syx099PV3/OV-H

国家検定合格品
型式検定合格番号 第TP99号 区分 大風量形/PL3/S級



密着性を視覚化

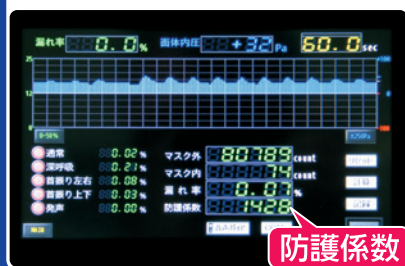
MNFT
マスク内圧・フィッティングテスター

プリンター

マスク
装着者

スピーカ

防護係数をスピーディーに表示!



防護係数

リアルタイムで
マスク内圧・漏れ率を確認

POINT 1 測定結果の記録が簡単!

POINT 2 JIS 5種類の動作を順に
音声アナウンス

MNFT ver.2(マスク内圧・フィッティングテスター)とは、
顔とマスクの密着性の良否を確認するための装置です。
漏れ率と同時にマスク内圧をリアルタイムに確認できます。

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)

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

定価 二,二〇〇円
本体 一,一〇〇円
年々 二,一〇〇円

