

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 9
April
V o l . 7 4 , N o . 4



特集

外国人労働者問題が問いかけるもの

18年改定入管法の施行を機に考える多文化社会の課題／鈴木江理子
外国人労働者が直面する問題状況と抜本的制度見直しの課題／四方久寛
医療現場から考える外国人労働者の安全・健康な労働と生活環境支援／富田茂
地方療養型医療施設における外国人労働者雇用の現状と心と睡眠に関する予備調査／森松嘉孝
介護業種における外国人労働者受け入れの課題／伊藤彰久
みんなでつくる多文化共生のまちー可児市／各務真弓 外国人支援ネットワークKAMEIDOの経験／仲尾豊樹

巻頭言

外国人材受け入れと社会統合
天瀬光二

[口絵] ディーセント・ワークを
目指す職場④
英治出版株式会社

はじめよう 地域産業連関分析

『Excelで初歩から実践まで』『改訂版』

基礎編

土居英二・浅利一郎・中野親徳〔編著〕

『はじめよう地域産業連関分析』（1996年）を20年振りに改訂し、基礎編と事例分析編の2分冊にて刊行。表計算ソフトExcelに準拠。

●A5判／2400円＋税



A-1にできること、できないこと

——ビジネス社会を生き抜くための4つの力

藤本浩司・柴原一友〔著〕

A-1、そこが知りたかった！

現在のA-1技術では何ができて何ができないのか、その実態を技術者がやさしく語る。実際にA-1をビジネスで活用している事例も紹介。

●四六判／2000円＋税



都市行政の最先端

久末弥生〔編〕

「シリーズ 都市経営研究叢書 第2巻」

新陳代謝し続ける現代の都市。新たなニーズを的確に把握し迅速に対応するため都市行政に求められるものは、新シリーズ刊行開始。

●A5判／2700円＋税

労働組合法の応用と課題

道幸哲也〔著〕

労働関係の個別化と労働組合の新たな役割

一見個別的事象であっても、実際には集団的な側面を備えている紛争は少なくない。著者自身の、生きる労組法体系を具体的に展開する。

●A5判／4200円＋税

スクールロイヤーにできること

ストツプいじめ！ナビスクールロイヤーチーム〔編〕

学校現場の問題の防止・解決を法律面からサポートするスクールロイヤーの利用法・活用場面を、学校関係者にわかりやすく紹介。

●A5判／1900円＋税



マンガでわかる！障害年金

青柳ちか〔マンガ・構成〕

もし病気で働けなくなったら？

中川洋子・白石美佐子〔監修・コラム〕

うつ病、がん、糖尿病から交通事故、発達障害等主な疾病を網羅。受給の基準や必要な書類、請求のコツもしつかり解説＆フオロ！

●A5判／1400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

作品パンフのほか詳しいカタログ・試写用DVDでご検討いただけます。

労働安全衛生教育ビデオ（DVD）シリーズ

新作品のご案内！

■〔改訂II版〕心肺蘇生法とAEDの実技

～いざという時のために～

■〔改訂版〕ケーススタディー 有機溶剤による災害を防ぐには

～作業中の急性中毒の防止対策～

話題の最近作

■〔改訂II版〕自由研削用グラインダの安全

■やさしい化学物質リスクアセスメントのすすめ方

■〔改訂III版〕安全な有機溶剤作業の基礎知識

■〔改訂II版〕特定化学物質による障害予防の基礎知識

■正しい床上操作式
クレーンの取り扱い

■〔改訂版〕不安全行動と災害
■〔改訂II版〕感電の基礎知識

■フォークリフト作業の災害事例と
安全作業のポイント

●公式HP//www.prcjp.jp [prcjp.jp]⇒〔検索〕⇒作品カタログ等をご参照ください。

〈総数約100作品〉



皆様のご愛顧で創業72年
Public Relations Consultant Co., Ltd.
株式会社PRC

〒104-0031 東京都中央区京橋3-6-12 正栄ビル

〈試写室 完備〉

TEL 03-3561-5101 FAX 03-3563-1427 E-mail prc.jp@nifty.com



仲間とつくる現実は、一人の理想を超えていく

<http://www.eijipress.co.jp/>

英治出版株式会社



▲耕作放棄地を開墾



▲絶版にしない出版社

▼海外著者来日



▲ロボットで会議参加

▼著者との交流会



▲社外からも予約殺到の会議室

▼英治出版海釣部



▲仲間限定! コーワーキングスペース

▼定番! ケータリング



▼フリーアドレス制



英治出版は、仲間の創造力を引き出すことに価値を置いています。

仲間を集める採用は、エッセイ重視。履歴書を送ると不合格。全社員でエッセイを読み、一緒に働きたいひとに○をつける。上位10%程度の方と面談します。経営理念に沿い、かつ多様な才能を発掘するのに適した方式です。

出版企画は、企画者の内的動機を大切にします。なぜその著者を応援したいのか。出版することで著者のどんな応援ができるのか。企画者へ疑問、意見をフィードバックします。そして、全員から拍手が起こると企画成立。拍手に至らない場合、フィードバックを受けて修正し、

同じ企画を再提出することが可能です。企画者が諦めない限り、没企画はありません。

社員およびアルバイト全員のエンゲージメント調査を定期的に行っています。定量的にもチェックすることで、小さな変化に敏感でありたいと願っています。

オフィスはフリーアドレス制で、社外の仲間も利用する会議室やスペースがあります。毎年の海外出張奨励、リモートワークのためのロボット導入、会社メンバーの交流イベント等、多様な刺激とコミュニケーション機会の提供に力を入れています。

原田英治：英治出版株式会社代表取締役

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）	



外国人材受け入れと社会統合

天瀬 光二

外国人材を労働力として受け入れるとき、一般的にその人材が高度であるか否かにより受け入れ方は大きく異なる。おおまかに言えば、受け入れる人材が高度である場合はできるだけ優遇し、そうでない場合は注意深く抑制的な政策をとる。これは、高度な人材であればできるだけ長くいて欲しいが、そうでない場合は予定された期間が過ぎれば速やかに帰国して欲しいという受け入れ国側の事情に起因する。

従って受け入れる人材が非高度人材である場合、基本的には就労期間終了と同時に居住権を失う。つまりその人材は定住の可能性がない。定住の可能性がないということは、業務に関する技術や必要最小限の言語だけを習得させればそれで足りる。また、非高度人材の受け入れにあたっては家族の帯同を許していないケースが多く、子女の教育を考慮しなくてよい。つまり、受け入れる労働者が非高度人材であって、受け入れ期間が短期に制限されているとき、そこに社会統合政策の必要性は生じ得ないということになる。

彼らは移民と見做されるだろう」と回答した。しかし、実はドイツもこの認識にたどり着くまでに長い年月を要している。

第二次世界大戦による戦禍で労働力人口が減少したドイツは、経済成長期を迎え労働力不足が顕著となり、1960年代より農業を皮切りに年間100万人規模の非高度人材を流入させた。だがこの大規模な受け入れは、石油危機を契機とする経済停滞により、1973年突如停止される。ドイツにおけるこれら労働者は、ガストアルバイター (Gastarbeiter) と呼ばれる人たちで、彼らはガスト (客) という呼び名の通り移民として定住するのではなく、受け入れ期間終了後に帰国する労働者であると当初は考えられていた。ところが受け入れ停止後も、彼らの一部は帰国することなくそのまま滞留し続け、さらに家族や知人などを呼び寄せ次第にその数を増やしていった。政府はこの状況を知りつつも看過した。この状況は水面下で静かに進行していったのである。先述のドイツ移民学者は、そのシンポの壇上でこれを、「ある日気付いたら隣にいたのは外国人だった」と表現した。ドイツがこうした状況を公式に認め、本格的な社会統合政策を開始したのは2000年代に入ってからである。現在、ドイツの社会統合講習は、300授業單位に及ぶドイツ語講座と、ドイツの法律、文化、歴史などを学ぶ市民教育講座で構



あませみつじ
労働政策研究・研修機構 調査部長
主な著作

・「欧州の移民政策に見るパラドクス」
『グローバル化の光と影』(高橋信弘編著) 晃洋書房、2018年
・「諸外国における外国人材受入制度」
「非高度人材の位置付け」序章
(IHLF資料シリーズNo.207) 労働政策研究・研修機構、2018年

成される。ドイツ政府がこれら統合教育にかかる予算は、2005年以降、総額で実に10億ユーロを超えるという。

トランプ大統領がメキシコとの国境に壁を築こうとしているらしい。壁は確かに、不法に国境を越えようとする者には有効であろう。しかし、壁は壁の内側にいる人、社会に対しては何の役にも立たない。壁の内側にいる人の生活を守り、異文化間のトラブルを防ぎ、社会の秩序を守るのは社会統合政策である。そしてこの政策の必要性は、外国人材を移民として受け入れているか否かにかかわらず、現に社会に外国人が存在するかどうかで判断されるべきものである。

労働の科学

2019
April
Vol. 7 No. 4

巻頭言

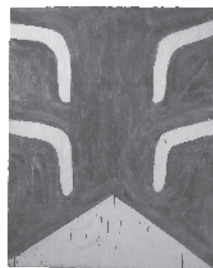
俯瞰（ふかん）

外国人材受け入れと社会統合

天瀬 光二 [労働政策研究・研修機構]

1

表紙：「半島 No.1」 深沢 軍治
板に油彩、91×73cm(10号F)、2018年
表紙デザイン：大西 文子



外国人労働者問題が 問いかけるもの

18年改定入管法の施行を機に考える多文化社会の課題

「共に生きる」社会とは？

..... [国士舘大学文学部] 鈴木 江理子 4

外国人労働者が直面する問題状況と抜本的制度見直しの課題

..... [四方法律事務所] 四方 久寛 10

医療現場から考える外国人労働者の安全・健康な労働と生活環境支援

..... [高田馬場さくらクリニック] 富田 茂 16

地方療養型医療施設における外国人労働者雇用の現状と 彼らの心と睡眠に関する予備調査

..... [久留米大学医学部] 森松 嘉孝 22

介護業種における外国人労働者受け入れの課題

..... [日本労働組合総連合会] 伊藤 彰久 26

みんなでつくる多文化共生のまち

..... [特定非営利活動法人可児市国際交流協会] 各務 眞弓 30

生活・労働・医療の多面的観点から、地域で外国人労働者を支える 外国人支援ネットワークKAMEIDOの経験

..... [特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター] 仲尾 豊樹 36

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 4 [見る・活動] (99) 英治出版株式会社	口絵
---	----

Series

産業保健の仕事に携わって (9) 印刷労働者の胆管がん事件 (前)	熊谷 信二 42
凡夫の安全衛生記 (28) 「合理的に安心を生む」機械安全対策③	福成 雄三 48
労研アーカイブを読む (42) 振り返りから学習することの意義	椎名 和仁 50
につぼん仕事唄考 (67) 炭鉱仕事が生んだ唄たち (その67) 釧路炭田と「うたごえ運動」	前田 和男 56

Column

KABUKI 義経千本桜 三段目「すし屋」 歌舞伎で生きる人たち その五——巡りゆく縁	湯浅 晶子 54
労働科学のページ	63
次号予定・編集雑記	64

18年改定入管法の施行を機に考える 多文化社会の課題 「共に生きる」社会とは？

鈴木 江理子

移民／外国人政策には、国境通過における「好ましい移民／外国人」と「好ましくない移民／外国人」の線引きによる移動局面の政策と、国境通過後、領土内において移民／外国人をどのように迎え入れるかという居住局面の政策の2つがある。

2018年12月8日に成立した出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）の改定法案は、前者に係る法律であり、改定法施行（2019年4月）に先立って、2018年12月25日に閣議決定された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」）は、後者に係る取り組みである。

本稿では、18年改定入管法を概観したうえで、多文化化する日本の課題を考察する。

中途半端な門戸開放

日本政府の外国人労働者受入れの基本方針は、1988年6月の第六次雇用対策基本計画の閣議決定以降、「我が国経済社会の活性化、国際化に資する」であり、労働力不足への対応という視点はない。同時に、いわゆる「単純労働者」は受け入れないことも、政府が堅持する方針（タテマエ）である。実際には、技能実習生や日系南米人、アルバイトする留学生などサイドドアからの外国人労働者や、合法的な滞在資格をもたないバックドアからの外国人労働者が、日本人では充足できない、いわゆる「単純労働」に分類された労働を担ってきたのは周知のとおりである。

18年改定入管法ではじめて、政府は、深刻な労働力不足を解消するために、フロントドアから外国人労働者を受け入れるとして¹⁾、在留資格「特定技能」を創設した。報道では「事実上の単純労働」などといった揶揄もみられたが、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務」（「技能実習1号」）と規定することで、いわゆる「単純労働者」は受け入れないというタテマエに固執している。

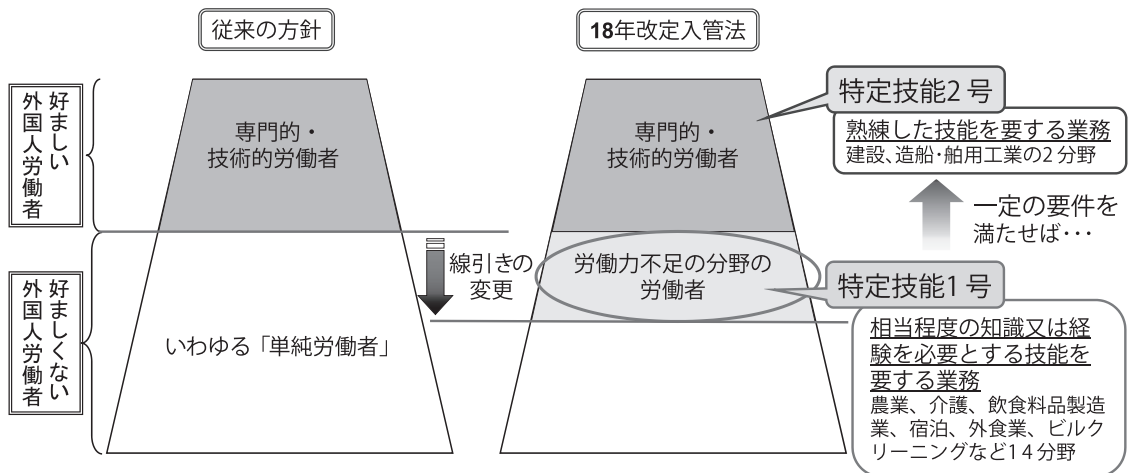
その一方で、特定技能1号の外国人労働者²⁾は、①最長通算滞在期間5年、②家族帯

すずき えりこ

国士舘大学文学部 教授、移民政策学会理事・事務局長、NPO法人移住者と連帯する全国ネットワーク副代表理事、認定NPO法人多文化共生センター東京理事
主な著書：

- ・『移民受入の国際社会学——選別メカニズムの比較分析』（共著）名古屋大学出版会、2017年。
- ・『外国人労働者受け入れを問う』（共著）岩波書店、2014年。
- ・『日本で働く非正規滞在者——彼らは「好ましくない外国人労働者」なのか？』（単著）明石書店、2009年。





出所：政府資料をもとに筆者作成

図 フロントドアからの外国人労働者受入れのイメージ図

同の禁止、③受入れ機関または登録支援機関³⁾による支援など、従来の専門的・技術的労働者とは異なる処遇であり、その受入れスキームは、むしろ技能実習制度の構造と類似している。加えて、技能等の移転を目的とする技能実習からの移行が可能な制度設計⁴⁾となっており、整合性のとれない中途半端な門戸開放である。

政府は、施行後5年間で最大345,150万人の受入れを見込んでいる。とすると、年平均7万人弱であり⁵⁾、かつ、すでに国内にいる技能実習2号修了者（試験なし）や留学生などのうち日本語や技能の試験合格者から特定技能1号に在留資格変更する者も少なからずいることを考え合わせると、今回の入管法改定の施行によって、外国人が急に増えるわけではない。

むしろ、筆者は、今回の入管法改定の意義は、移民／外国人への社会的関心の高まりではないかと考える。新聞やテレビなどの報道、雑誌の特集号や書籍の刊行など、まさに「移民／外国人バブル」のような状況のなかで、人々は、すでに日本社会で働き、学び、生活している多くの移民／外国人の存在に気づいたのである。

このような現実をふまえれば、居住局面の

政策は、18年改定入管法の施行にかかわらず、取り組むべき喫緊の課題であるといえよう。

解消されない差別

総合的対応策では、126の施策が示されている⁶⁾。項目は、地域社会づくり、医療福祉や住宅、金融などの生活サービス環境、コミュニケーション支援、子どもの教育、労働など多岐にわたっており、一見すると、網羅的な取り組みが提示されている。けれども、その対象として想定されているのは、主に、日本語に課題を抱え、日本での生活に十分に慣れ親しんでいない外国人である。

もちろん、ある国で生活するためには、当該国の言葉や法律、文化習慣を習得している方が、本人にとっても、周囲の者にとっても利便性が高いことは疑いようのない事実であり、ドイツやフランス、カナダや韓国などでは、言語政策は統合政策の重要な柱の一つとなっている⁷⁾。

けれども、それは必要条件であるとしても、十分条件ではない。

2017年に公表された法務省委託の『外国人住民調査報告書』によれば、過去5年間に外国人であることを理由に就職差別や入居差

別を経験した者はそれぞれ25.0%と39.3%にも上っているが、属性別で分析したところ、日本語に問題のない者であっても、40年以上日本で生活する者であっても、これら差別を経験していることが明らかになった⁸⁾。つまり、日本語の習得という本人の努力のみでは乗り越えられない、「外国人」であるという生まれによる差別が日本社会に根深く浸透しているということである。

このような差別の現実に対して、総合的対応策では、啓発活動、人権相談や救済手続きの多言語化、要請やリーフレットの配布、ハローワークにおける相談対応の多言語化など、従来と同様の取り組みが列挙されているのみであり、実効性という点では疑問を呈さざるをえない。

今なお残る制度の壁

言葉の壁に対しては、不十分ながらも、いくつかの取り組みが示されているが、制度の壁への取り組みはまったくみられない。

社会保障に関しては、1970年代後半から80年代にかけて、国際人権条約の締結・発効にともない、内外人平等原則のもと、外国人の権利が獲得されてきた経緯がある。つまり、制度の壁が一定程度解消されたのである。けれども、1980年代後半以降、在日外国人数が倍増しているにもかかわらず、制度の見直しはほとんど行われていない。

外国籍の子どもは義務教育ではないという政府見解ゆえに、全国的な就学実態調査が行われることなく、不就学の子どもが放置されている。毎日新聞の調査によれば、住民登録している就学年齢相当の外国籍の子どもの少なくともおよそ2割にあたる約1万6,000人の就学が不明である⁹⁾。そのなかには、すでに帰国したり、私塾的な外国人学校で学んでいる子どもも含まれるであろうが、それを考慮しても、少なからずの子どもが、学ぶとい

う権利を侵害され、自らが生きる社会の価値や規範を体得する社会化の機会を奪われたまま大人になっているということである。当然、彼／彼女らの将来の選択肢は限られたものにならざるをえない。

さらに、日本で生まれ育った者であっても、長期に日本で暮らす者であっても、外国人である限り、自らが生活する地域の代表を選ぶ権利がない、自治体によっては地方公務員になれない、管理職になれない、といった制度の壁が、今なお変わらずに存在している。

放置される格差

総合的対応策には、「適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生の確保」と「地域での安定した就労の支援」という項目があり、合わせて9の施策が提示されているが、前述したとおり、就職差別や雇用差別に対する実効的な措置は示されていない。

それら差別が放置されれば、当然、外国人の雇用の場は限られ、労働条件も低位にならざるをえない。日本全体で間接雇用が3%程度であるにもかかわらず、ニューカマー外国人労働者のそれは21.2%——ブラジル人56.0%、ペルー人45.8%——であることが¹⁰⁾、調整弁としての不安定な雇用を生み出している。彼／彼女らの雇用の脆弱性は、リーマンショック後の日系南米人の経験が端的に物語っているであろう。

さらに、労働市場に参入する前の教育課程において、すでに外国人と日本人との間に大きな格差が生じている。

不就学の問題はすでに指摘したが、一条校における日本語指導をはじめとする受入れ体制の不備ゆえに、15～17歳の在留外国人数を母数とすると、高等学校に在籍する外国人生徒は4割弱に過ぎない¹¹⁾。さらに、文科省による日本語指導が必要な高校生等に関する調査によれば、全高校生等と比較して中退率

が高い(9.6%, 全高校生等1.3%), 卒業後の進学率が低い(42.2%, 同71.2%), 就職者における非正規就職率が高い(40.0%, 同4.6%)ことなどが, 明らかになっている¹²⁾。

「共に生きる」社会とは？

総務省の『多文化共生の推進に関する研究会報告書』(2006年3月)では, 地域における多文化共生を「国籍や民族などの異なる人々が, 互いの文化的ちがいを認め合い, 対等な関係を築こうとしながら, 地域社会の構成員として共に生きていくこと」(傍点筆者加筆)と定義しているが, 総合的対応策には, 「ちがい」である母語や母文化を尊重する視点もなければ¹³⁾, 「対等な関係」を築こうとする取り組みもない。

前掲の外国人住民調査で, 子どもの教育に関する希望・心配ごとを問う質問(複数回答)に対して, 不十分な日本語に対する心配(15.0%)よりも, 子どもが名前や国籍などを理由にいじめなどにあうことへの心配(30.1%)や, 学校に多文化教育・人権教育の専門職を設置してほしい(25.4%), 母語・母文化を学べる場がほしい(21.6%)という声が多かったことを, 当局はどのように受けとめているのであろうか。

一方で, 対等な立場で社会参加するためには, まずは現状の格差の是正に取り組む必要がある。そのためには, 客観的な統計を整備したうえで, 積極的差別是正措置——例えば, すでに一部の高校で導入されている特別入学枠や入試の特別措置など——の導入を検討すべきであろう。

移動局面の移民／外国人政策を規定する法律として入管法¹⁴⁾があるのに対して, 居住局面の移民／外国人政策には, 包括的な法律がない。「国民」である日本人を前提とした分野ごとの個別の法律が, 必要に応じて外国人にも適用されているのみである。

加えて, 「共生のための」という看板を掲げながらも, 排除を目的とする施策が少なからず列挙されており¹⁵⁾, 一方で, 共生を目指すはずの取り組みは, 予算措置も含めて不十分で, 畢竟, 人口減少・高齢化という問題解決のための「外国人材の活用」の域を出ていない。移民／外国人が, 日本人と等しく自らの可能性を実現し, 日本社会で「活躍」できる環境を整備するためには, 「共に生きる」社会のビジョンを定めた基本法¹⁶⁾と差別禁止法の制定が求められる。

注

- 1) 例外的に, 2015年4月より, 東京オリンピック・パラリンピック開催と震災復興にともなう労働力不足に対応するため, 建設・造船分野における時限的な外国人労働者の受入れが開始されている。
- 2) 特定技能2号(「熟練した技能を要する業務」)の外国人労働者には, 従来の専門的・技術的労働者と同様に, 在留期間の更新や家族の帯同が認められている。
- 3) 登録支援機関とは, 出入国在留管理庁長官の登録を受け, 受入れ機関に義務づけられている特定技能1号の外国人労働者に対する支援の委託をうける個人または団体である。
- 4) 特定技能1号の在留資格をえるためには, 分野ごとに定められた日本語と技能の試験に合格する必要があるが, 技能実習2号修了者に対しては, 当該試験が免除されている。
- 5) 在留外国人数をみると, 2016年には1年間で125,400人, 2017年には305,029人も増えており, 2018年6月末現在の在留外国人数は2,637,251人である。さらに, 在留資格「外交」と「公用」や, 「短期滞在」など3月以下の在留資格をもつ外国人を合わせた総在留外国人数は, 3,214,187人である。
- 6) 重複があるので, 正確には施策は125である。
- 7) 日本では, 日本語が十分でない者に対する日本語教育機会が法的に保障されていない。そのため, ボランティア頼みの現状であり, 地域によっては, 日本語学習機会に恵まれない者も少なくない。このような状況に対応するため, 超党派の日本語教育推進議連が, 第198回通常国会(2019年1月28日召集)に「日本語教育推進法案」を上程する予定である。法案では, 希望するすべての者に対し, その状況と能力に応じた日本語教育を受ける機会を最大限に確保すること, 日本語教育の推進は, 国や自治体の責務であること, 政府は, 法制上または財政上その他の措置を講ずることなどが, 明記されている。法案成立によって, 日本語学習環境が改善することを期待したい。
- 8) 拙稿「法務省『外国人住民調査報告書』から読む差別という「暴力」」『Mネット』2017年6月号(移住者と連帯する全国ネットワーク, 2017年)。
- 9) 「外国籍の子就学不明1.6万人」(2019年1月7日付毎日新聞朝刊)。その後の報道によると, 文部科学省は2019年度, 初の全国実態調査に乗り出す方針を固めたとのことである(2019年3月5日付毎日新聞朝刊)。文科省の方針を評価する一方で, 制度の見直しにまで至らなかった点を指摘しておきたい。
- 10) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(平成30年10月末現在)」(2019年1月)。
- 11) 15～17歳の在留外国人39,907人(2018年6月末現在)に対して, 高校(中等教育学校の後期課程と特別支援学校の高学部を含む)に在籍している外国人生徒は15,690人(2018年5月1日現在)である。

- 12) 文部科学省「平成30年度 日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査 高校生等の中退・進路状況に関する調査結果（速報値）」（2018年10月）。
- 13) 母語への配慮は、コミュニケーション手段としての多言語対応のみであり、アイデンティティ尊重の視点はない。
- 14) オールドタイマーに対しては、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法という、ニューカマーの入管法とは別の法律が適用されている。

- 15) 例えば、社会保険の被扶養家族の制限や留学生（特に日本語教育機関在籍者）の在籍管理の徹底、法務省と厚生労働省間の情報共有による就労管理・在留管理の強化など。なお、総合的対応策の総予算（2018年度補正予算と19年度予算）211億円に対して、「不法」滞在者対策等が157億円であることから、当局の姿勢をうかがい知ることができるであろう。
- 16) 前述の積極的差別是正措置を導入するためにも、その根拠として基本法の制定が必要である。

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 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

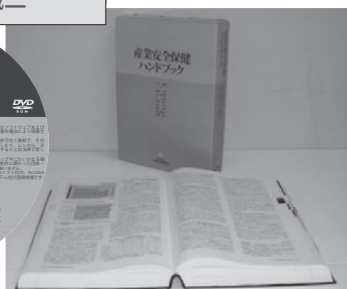
産業安全保健活動にかかわる
項目を完全に網羅した充実の構成
……
各領域第一線の執筆陣272名が
372項目を書下し
……
項目ごとに見出し区分を統一、
最後に担当者の心得を具体的に提言

25年ぶり
待望の最新版！

〒169-0073
新宿区百人町3-23-1
桜美林大学キャンパス内1F
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



大原社会問題研究所雑誌

727号 2019年5月号

定価1,000円(本体926円), 年間購読料12,000円

【特集】「朝鮮三・一独立運動100年」その歴史像の再検討

——民族運動史の新たな可能性を探る(1)

特集にあたって

朝鮮近現代史における3・1独立運動の位相

朝鮮女性の視点から見た3・1独立運動

三・一独立運動と朝鮮の社会的排除

愼 蒼 宇

康 成 銀

宋 連 玉

小川原宏幸

■論文

女性新入社員の管理職志向を低下させる要因——パネルデータを用いた検証

島 直子

■書評と紹介

石河康国著『向坂逸郎評伝——上巻1897～1950／下巻1851～1985』

飯田洋子著『九条の会——新しいネットワークの形成と蘇生する社会運動』

鈴木裕子

五十嵐仁

社会・労働関係文献月録／月例研究会 畠中 亨／所報 2019年1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/>

発売所／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

The 26th Japanese Society for Occupational Mental Health

第26回日本産業精神保健学会

コミュニティとメンタルヘルス

～働く人のLifeを支える連携と協働～

会 期 2019年8月30日(金)・31日(土)

会 場 東海大学高輪キャンパス(東京都港区高輪2-3-23)

大会長 錦戸 典子 (東海大学医学部看護学科 教授)

副大会長 三木 明子 (関西医科大学看護学部 教授)

大会HP <https://k-con.co.jp/omh26/>

● 演題募集期間 2019年3月1日(金)～5月10日(金)

● 事前参加登録期間 2019年3月1日(金)～7月10日(水)

【第26回日本産業精神保健学会 運営事務局】

株式会社ケイ・コンベンション 〒160-0022 東京都新宿区新宿1-27-2 山本ビル2F

TEL: 03-5367-2382 FAX: 03-5367-2187 E-mail: omh26@k-con.co.jp

外国人労働者が直面する問題状況と 抜本的制度見直しの課題

四方 久寛

はじめに

昨年（2018年）末に改正出入国管理法が成立し、この4月から外国人労働者の受け入れが拡大されることとなった。しかし、外国人労働者の受け入れをめぐるのは、既に技能実習制度を中心にさまざまな問題が発生していることから、受け入れ拡大後の問題拡大も懸念されるところである。

筆者は、弁護士として、これまで13年間、労働問題を中心に外国人を支援する弁護士、研究者、通訳人、労働組合関係者等のグループであるマイグランド研究会（大阪市）を主宰し、多くの外国人労働者からの法律相談を受け、裁判を担当してきた。本稿では、そうした相談や裁判を経験する中で見えてきた問題状況と、制度上の課題を検討する。



しかた ひさのり
弁護士、四方法律事務所
マイグランド研究会 事務局長

専ら労働者側で労災事故、過労死・自殺などの労災事件や残業代の不払い、不当解雇などの労働事件を扱うかたわら、外国人労働者の支援にあたる。

増える外国人労働者とその変化

わが国は、長年、外国人の単純労働力を受け入れない方針をとってきたが、少子化やアジア諸国の生産力の向上により、外国人労働者の単純労働力を用いなければその生産力や国際競争力を維持することができない状況にある。

このため、建前上は単純労働力の受け入れではないとする在留資格の拡大（日系人の受け入れ、技能実習制度など）によって実質的には外国人の単純労働力を受け入れてきた。その結果、外国人労働者は年々増加し、2018年10月末現在、約146万人にのぼっている。

外国人労働者の国籍、在留資格、就労する地域や業種には、その時々においてトレンドがあり、1990年代から2008年のリーマンショックまでにかけては、東海や北関東の製造業の工場日系ブラジル人をはじめとする南米出身労働者が増加し、2000年頃からは、金属加工業、縫製業や地方の農業、漁業などの零細な業種において中国人研修・技能実習生が多数受け入れられた。2010年代半ばになると、中国人に代わってベトナム人が多数、技能実習生として就労するようになり、また、資格外活動（週28時間以内のアルバイト）の許可を受けたベトナム人留学生が飲食店やコン

ビニエンスストアの店員として勤務する姿を見かけることが多くなった。これらの他、一定の知識や技能を要する業務に就く外国人労働者に認められている「技術・人文知識・国際業務」（技師、通訳人など）や「技能」（コックなど）などの在留資格をもって各国の労働者が就労している。今後は、入管法改正による在留資格「特定技能」の新設に伴い、介護、建設、飲食店、各種製造業などの現場で外国人労働者がさらに増えることが予想される。

しかし、外国人労働者は、一部の専門的・技術的分野の労働者を除いて、日本人労働者の嫌がる危険で低賃金の職場で就労していることが多く、外国人労働者が就労する職場においてはさまざまな問題が発生している。

外国人労働者が直面する問題状況

(1) 総論

外国人労働者が日本で直面する労働問題は、大きく、①職業安定（雇用形態）に関する問題、②労働基準に関する問題、③労働安全衛生に関する問題、④在留制度に関する問題、⑤その他の人権問題の5つに分類できるだろう。

以下、それぞれについて論じる。

(2) 職業安定（雇用形態）に関する問題

2004年に製造業について労働者派遣が解禁されて以降、間接雇用が拡大し、雇用が不安定化してきたが、外国人労働者についてはそれがいっそう顕著である。また、外国人労働者は、直接雇用されている場合でも有期雇用であることが多い。

特に、日系人（とその家族）労働者については、製造業について労働者派遣が解禁される以前から、工場主から工場内業務を請け負う業務請負の名目で工場に労働者を派遣するいわゆる偽装請負が横行していた。製造業について労働者派遣が解禁された後、偽装請負状

態を解消して適法な労働者派遣に切り替えた工場もあるが、その後も、工場内業務を業務請負会社に委託し続ける工場も多く、中には、依然として工場主が業務請負会社の労働者に直接指揮命令する偽装請負状態が継続していたり、工場内業務が何重にも下請け、孫請けに委託されている場合も少なくない。

労働者派遣にせよ、業務請負にせよ、日系人労働者の雇用主は、工場設備や機械などの生産基盤を持ち資金力のある工場主ではなく、実質的には外国人労働者の労働力を提供することによって報酬を得ているにすぎない派遣会社や業務請負会社である。景気が悪化し、工場が生産調整に入ると、派遣会社や業務請負会社は仕事を失い、日系人労働者を解雇したり、雇用期間満了時に雇い止めにすることになる。工場主は、自社の工場内で日系人労働者を指揮命令して就労させ、その労務提供によって利益を上げてきたのだとしても、法的には原則として彼らに対し雇用責任を負うことはない。昨年末に、大手電機メーカーの三重県にある工場で多数の日系人労働者が雇い止めにあっているという報道がなされたが、それが典型例である。

つまり、外国人労働者は、間接雇用や有期雇用のために雇用が極めて不安定な状態に置かれていることが多く、雇用の調整弁にされてしまうのである。

(3) 労働基準に関する問題

単純労働に従事する外国人労働者は、資金力、競争力のない零細企業に雇用されていることが多く、その職場では長時間労働や残業代の不払いといった労働基準法違反が横行している。中華料理店やインド料理店などでは、外国人のコックが単純な賃金の不払いにあっているという相談も多い。社会保険に加入させてもらえなかったり（労働者自身が加入を嫌がる場合もある）、有給休暇を取得させてもらえないことも少なくない。

特に技能実習生については、残業代の時給が一律300円や500円に設定されていたり、最低賃金違反、強制貯金（給与の一部を積み立てさせて雇用主が管理する）、趣旨の不明確な給与からの天引きといった、日本人労働者では通常考えられないような違法行為が横行している。

(4) 労働安全衛生に関する問題

単純労働に従事する外国人労働者は、日本人が敬遠するいわゆる3K職場で危険な作業をさせられていることが多く、また、雇用主に資金力がないために旧式の危険な機械を使用させられていることが多い。筆者が労災事故についての損害賠償請求訴訟を担当したフィリピン人技能実習生は、足踏みペダル式のプレス機を使って作業中に手指を切断したが、母国で日系の金属加工会社に勤めていたときにはそんな旧式の危険なプレス機を使ったことはなかったということであった。

また、外国人労働者は、日本語が十分に理解できないことが多いにもかかわらず、職場に通訳人がいることは稀で、日本人の上司と外国人労働者とのコミュニケーションは、片言の日本語と身振り手振りか、よくても多少日本語ができる外国人労働者の仲介に頼らざるを得ない。このため、作業指示が誤って伝えられたり、安全指導が徹底されなかったりすることも多く、必然的に労災事故が発生しやすくなる。労災事故が発生してしまってから、母国語で安全を促す掲示が行われることも少なくない。

日系人労働者が就労する工場では、既に述べたように、工場内業務が下請け、孫請けに委託されている場合が少なくなく、そうした場合には労働者の安全に関する責任の所在が曖昧になってしまうという問題もある。

外国人労働者にも、労災保険の適用はある。しかし、不法就労の場合や工場内業務の下請けの場合などを中心に、雇用主が、労災事故

の発覚を恐れて、治療費や休業中の給料を支払う代わりに労災申請に協力しないケースが散見される。

(5) 在留制度に関する問題

外国人は、「日本人の配偶者等」や、「永住者」、「定住者」といった身分に基づく在留資格を有する場合（日系人やその家族などはこれにあたる）を除き、原則として在留資格によって認められた範囲の活動しかできない。外国人についてこうした在留制度が採られている以上、自ずと外国人の就労には在留資格による制限がある。たとえば、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を有している外国人労働者が工場機械の単純なオペレーティング業務に就くことは許されないし、プレスの技能実習生が水産加工の業務（技能実習）に就くことは許されない。

したがって、就労先での仕事の内容が在留資格に見合っていないければ、その原因はどうかあれ在留期間の更新は認められないし、場合によっては在留期間の途中であっても入管法違反（資格外活動）として摘発を受け、在留資格が取り消されることもある。もちろん在留資格を失えば、日本に滞在することはできない。その場合、外国人労働者が来日のための費用を工面するためにした多額の借金だけが残ることになる。外国人労働者が就労先を解雇された場合も同様である。

しかし、外国人労働者の資格外活動は、必ずしも労働者自身に責任があるとは限らず、むしろ雇用主に責任がある場合が多いだろう。日本の在留制度について十分な知識のない外国人労働者が、在留資格に見合う仕事とそうでない仕事を区別できないことは無理のないことであるし、たとえ在留資格に見合わない仕事であったとしても、雇用主に指示されればそれを断ることは難しいからである。それにもかかわらず、資格外活動として摘発を受けると、外国人労働者は仕事と在留資格

を失って帰国しなければならなくなり、残った借金に苦しめられことになるのに対し、雇用主は雇用責任から解放されることになる。しかし、このような場合に、外国人労働者が雇用主の責任を追及することは、法律的に容易ではない。

また、外国人労働者は、就労先を不当に解雇された場合も、在留期限が迫っていれば、解雇の効力を争うことよりも新たな就職先を見つけて在留期間の更新を受けることを優先せざるをえない。

このように、外国人労働者の雇用は、在留資格との関係で非常に不安定なものとなっていることができる。

(6) その他の人権問題

単純労働に従事する外国人労働者が、母国で日本からの求人に応募し、日本の企業に採用されて来日する場合、そこには母国の斡旋業者（1社とは限らない）と日本の斡旋業者（派遣会社、業務請負会社や技能実習制度における監理団体など）が介在するため、国境を越えた労働者派遣の様相を呈する。

しかし、母国の斡旋業者には日本の労働法による労働者保護は直接及ばないため、さまざまな問題が発生することになる。外国人労働者らの中には、斡旋業者（ブローカー）から「日本へ行けば稼げる」と聞かされ、母国での給料の何年分かにあたるような多額の借金をし、多額の斡旋料や保証金（日本でトラブルを起こした場合には没収するとしてあらかじめ外国人労働者から徴収する金銭）、母国での研修費用などを支払って来日する者もいる。

しかし、いざ外国人労働者が日本で就労を開始すると、既に述べたような労働基準や労働安全衛生に関する問題に直面し、母国での借金を返済することすらままならない状況に置かれる。加えて、パスポートや在留カードを取り上げられたり、外部との連絡を制限されたり、職場のみならず寮でも監視カメラで

行動を監視されたり、雇用主からひどいセクハラやパワハラを受けたりというように、職場の内外で悪質な人権侵害に晒される場合もある。

それでも、外国人労働者は、日本語が十分に理解できず、他に頼る者もないため、就労と生活のすべてにおいて、雇用主や斡旋業者とその通訳人に依存せざるをえない。また、雇用主とトラブルになって帰国させられるようなことになっては、保証金を返してもらえず、借金も返済できなくなる恐れがある。このため、余程追い詰められない限り、人権侵害に黙って耐えるしかない。

特に技能実習制度においてはこのような問題が顕著に見られ、国際的には人身売買との非難がなされる所以ともなっている。

制度見直しの課題

(1) 制度上の問題点

ここまで見てきたように、外国人労働者の直面する問題には、外国人労働者に特有のものと日本人労働者にも見られるものがあるが、外国人労働者の雇用・就労環境が日本人労働者のそれに比べてかなり劣悪なものであることは疑いがない。

それにもかかわらず、外国人労働者保護のための立法は、雇用対策法のごく一部の条項とまだ2017年に施行されたばかりの技能実習法のみであり、その実効性には疑いもある。雇用対策法に基づいて「外国人労働者の雇用の管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（2007年）も定められてはいるが、ガイドラインにすぎず強制力はない。これは、外国人労働者を、あくまで法務省と入国管理局による在留管理の対象としてのみ扱い、外国人労働者保護の視点が欠けていたことによる。

また、既に述べた外国人労働者が直面する諸問題の多くは、本来、労働契約法、労働基

準法、最低賃金法、労働安全衛生法・規則、職業安定法、労働者派遣法等の労働関係法規の規制を受けるはずのものである。しかし、そうした労働関係法規に違反する行為について行政機関の監督が行き届いていないのが現状である。

このような状況が、改正入管法のもとで導入される「特定技能」外国人にまで引き継がれてはならず、制度の全般的見直しが必要である。

(2) 法令の見直し

まず、技能実習制度については、国際協力の建前をとりながら、実際には外国人の単純労働力を安い賃金で使うために利用されている現実がある。技能実習制度をめぐる諸問題はこのような制度の矛盾に由来するものであり、制度を廃止することによってしか解消されえない。

改正入管法によって導入される「特定技能」の在留資格については、人手が不足する特定の分野について外国人労働者を受け入れる必要性を一応認めた点では評価できるものの、外国人労働者の受け入れを基本的に民間に委ねる制度設計となっており、技能実習制度と大差ない印象も受ける。外国人労働者を雇用の調整弁としないためには、国が国内の経済状態を踏まえてある程度需給調整をしながら計画的に外国人労働者を受け入れるほうがよいと思われるし、外国人労働者について生じるさまざまな労働問題を回避するには、母国での求人、来日、日本での就労・転職、帰国のすべてについて、国が一定の関与と監視をすることが必要であると思われる。その点で、韓国の採る雇用許可制のような制度は考慮に値するであろうし、外国人労働者専門のハローワークを設けることなども検討されてよいのではないか。

また、言語の障壁に由来する労働安全衛生に関する問題や、在留制度に由来する雇用の

不安定性の問題、国外の斡旋業者（ブローカー）が引き起こす問題など、外国人労働者特有の問題については、強制力のないガイドラインにとどまらず、外国人労働者を保護するための基本立法を検討する必要があるだろう。

さらに、違法行為が行われ、それによって外国人労働者が損害を被った場合に最低限の補償がなされるよう、外国人労働者を受け入れる企業に資金を拠出をさせて基金を設けることも考慮されてよいであろう。ただし、それが結局、外国人労働者自身の負担にならないように注意しなければならない。

(3) 監督体制の見直し

また、法令は定めればそれでよいというものではない。いくら適切な法令が定められていても、その運用が杜撰であれば法令の目的は実現できない。実際、労働基準法や労働安全衛生法・規則などの労働関係法規が整備されているにもかかわらず、外国人労働の現場では、そうした法令に違反する行為が横行している。すなわち、外国人労働者の雇用主に労働関係法規を遵守させるため、監督体制を強化する必要がある。

そのためには、都道府県の労働局や労働基準監督署に必要な人員を配置し、職業安定に関する問題、労働基準に関する問題、労働安全衛生に関する問題のそれぞれについて監督を強める必要がある。外国人労働者については事業所が雇用状況の届出義務を負っているため、外国人労働者を雇用する事業所を重点的に監督することも可能なはずである。

それでも、行政機関の監督の目をくぐりぬけて違法行為が行われることは避けられない。他方、外国人労働者は、言葉の障壁のために、違法行為が行われたとしても職場の外の誰かに相談することは容易ではない。そこで、厚生労働省や都道府県の労働局、労働基準監督署に外国人労働者向けの相談窓口（来庁と電話の両方）を設け、通訳人を配置するか、

電話等の手段を用いてさまざまな言語の通訳に即応できる体制を整える必要がある。また、そのような相談窓口の存在を、外国人労働者の入国時や外国人労働者を雇用する事業所の巡回時に、リーフレットやカードを配布するなどして外国人労働者に周知する工夫も必要である。

おわりに

もはや、日本社会は、仮に日本人の労働力

を有効活用できたとしても、急速に進む少子高齢化のため、外国人労働者に頼らなければ社会を維持していくことができない状態にある。それにもかかわらず、現在のような、外国人労働者の頬を札束で張るような受け入れ体制をとっていたのでは、日本は、近い将来、外国人労働者から見向きもされない国になってしまうだろう。そうならない先に、外国人労働者が安心して就労できる体制を整えたいものである。

ワークデザイン

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

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳
日本産業衛生学会 労働環境学委員会 監修



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

〒169-0073
新宿区百人町3-23-1
桜美林大学キャンパス内1F
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



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

医療現場から考える 外国人労働者の安全・健康な労働と生活環境支援

富田 茂

はじめに

今年1月に新宿区の新成人のほぼ2人に1人が外国人（新成人4,109名のうち外国人は1,868名¹⁾）というニュースが流れた。日本の生産年齢人口は1995年をピークに減少が続いており、それを補うように1995年に114万人だった外国人住民は2018年6月には264万人に増加している²⁾。それでも日本の社会は労働力不足が深刻となっており2019年より新たな在留資格として「特定技能」が設置され、5年間で最大34.5万人の外国人労働者に来てもらおうと試みている。一方で外国人ツーリストや医療ツーリズムによる訪日外国人の増加も顕著で、こちらも2011年の622万人から2018年には3,119万人³⁾に伸びている。ひとくちに「外国人」といっても、日本で生活し働く外国人住民と、ツーリストなどの訪日外国人を混同しないように注意したい。



とみた しげる
高田馬場さくらクリニック
獨協医科大学公衆衛生学講座
主な著書・論文：
・『いのちに国境はない』（共著）慶應義塾大学出版会，2017年
・「外国人医療に関する多職種連携」『保健の科学』59巻9月号，2017年。

外国人労働者の重要性が社会的に高まっている中で、今年はじめに英医学誌『ランセット』に日本の外国人医療に対して以下のような警笛が掲載された。日本では外国人への医療サービス整備を進めているが、観光客や富裕層を対象とした施策が中心で、外国人住民は利用できる安価な医療通訳制度などが未整備で言葉や医療保険制度の障壁などにより健康格差にさらされている。とくに一部の難民申請者や在留資格をなくした外国人労働者は一部の病院で受診拒否も生じており深刻な状況にあると指摘されている⁴⁾。厚生労働省の統計⁵⁾によると2018年の外国人労働者数は146万人でその特徴は以下の通りである。中国、ベトナム、フィリピンなど非英語圏のアジア出身者が多い。日系人や日本人の配偶者、技能実習生、留学生のアルバイトが労働者の中心で製造業をはじめとした肉体労働者が多い。日本人労働者と比べて派遣・請負の割合が多い、などである。その他に、前述の難民申請者や在留資格のない外国人は6.6万人⁶⁾住んでおり、ほとんどが生活のために働いていると思われ、健康上最もリスクの高いグループの一つといえる。総じて外国人労働者は言語能力、経済状況、環境の違いなどから保健医療サービスへのアクセシビリティが低いといわれており、近年の日本の調査では病院側の外国人患者受け入れ時の課題として言葉

の問題と経済的問題が挙げられている⁷⁾。日本の社会が外国人労働者を本格的に必要とする時代となって、彼らの安全と健康はますます重要となっている。

保健医療サービスへのアクセスと言葉

外国人労働者が病気になったときに、病院で自分の言葉が通じなかったらどうなるだろうか。片言の日本語が話せたとしても、難しい医療に関する説明ができるだろうか、また具合の悪い時に頭が働くだろうか。外国人患者にとって保健医療サービスへのアクセスに3つの問題がある。1つ目は、母国語の通訳がいる病院は少なく、通訳を自分で探して行かなくてはならないことである。2つ目には母国と受診する仕組みが違い、よくわからないこともあげられる。例えば日本では誰もが自由にスペシャリストを選んで受診できるフリーアクセスが実現しているが、そのような国はまれである。3つ目には母国に健康保険制度がなく、言葉も通じないため、しくみを理解していないこともある。中には健康保険に加入できるにもかかわらず、よくわからないまま保険料を支払わず無保険になっている人もみかける。病院にとっても言葉の問題と診療費未収の問題が外国人患者受け入れ時の不安要素となる。開発途上国出身の外国人は保険がなく医療費を払わないのではという偏見や、診療に時間がかかりすぎて他の患者さんを診る時間がなくなってしまうのではという不安から受け入れに消極的になる施設も少なくないだろう。また、正確な問診ができればそれだけで診断がつくことが多くあるのだが、言葉が通じないために高額な検査を行わざるをえなくなることもあるだろう。結果として外国人労働者は病気になっても受診せずに我慢したり、自己診断で売薬を買ってしのいだりと受療行動の遅れから重症になってしまうことが少なくない。

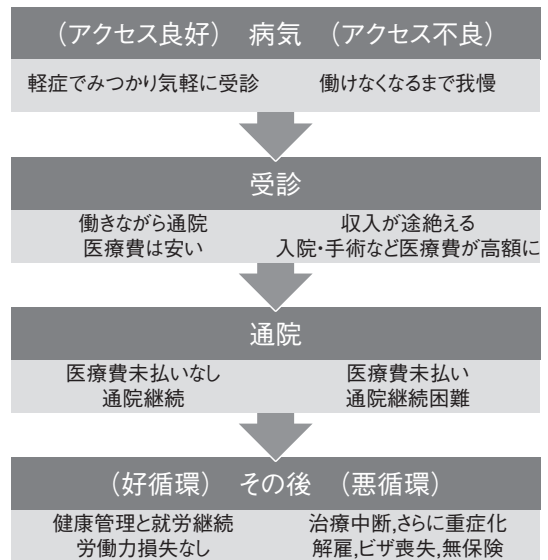


図1 医療へのアクセスと関連する好循環と悪循環

医療へのアクセスが良くない場合には、働けなくなって初めて病院に行くことが多くなり、経済的基盤の脆弱な開発途上国からの労働者は治療継続が困難になってしまう(図1右)。逆に、気軽に受診できる場があれば日本人同様に病状が重くならずに通院しながら就労を続ける可能性が高くなる(図1左)。日本社会も貴重な労働力の損失を防ぐことができ、病院も診療費未収が起こらなくなる。

では、なぜ通訳のいる病院がほとんどない、または英語や中国語に偏っているのだろうか。病院でCTやMRIなどを購入すれば検査を行う際に健康保険に設定された金額の収入が得られる。ところが、現在の医療保険制度の中では通訳の費用は認められていないため、患者が自費で支払うか、病院が負担をするか、通訳が無料で働くかのいずれかになってしまう。外国人だけは通訳費用が自費で上乗せされるなら、お金がかかるなら通訳は不要という人が多くなる。経済的に豊かな外国人でなければ患者負担を求めることは現実的に難しい。診療の上で医療通訳は高額な機器よりもむしろ有用な場面が多く、その価値が公的に認められるようになってほしいと思う。

生活環境の変化と労働者の健康

〔症例1〕Aさん 20歳代男性 爪周囲炎

- ・ 東南アジア出身、熱帯地域に住んでいたため来日前はサンダルでの生活が中心
- ・ 日本語学校に留学中
- ・ 授業を終えた後は飲食店でアルバイト
- ・ 2ヵ月前から足趾が痛くて仕方がない

Aさんは来日してから昼間は日本語学校、夕方から飲食店でアルバイトの生活を続けていた。飲食店では防水のコックシューズを履いて立ち仕事である。母国での生活はサンダルが中心で長時間靴を履いて生活するのは初めて。足趾のケアに不慣れで感染を起こしている（図2）。

日本人を対象にした学校給食の調理員や飲食店での厨房労働者の研究では腰痛や手指をはじめとした上肢などの筋骨格系の障害が多く報告されている⁸⁻¹⁰⁾が、足趾の感染が多いという話は聞かない。しかしながら、当院を訪れる東南アジアから来日して年月の浅い厨房労働者にはAさんのような例が多くみられている。

〔症例2〕Bさん 30歳代女性 めまい、頭痛、腰痛

- ・ 東南アジア出身、来日する際に仲介会社に100万円ほどの借金をした。
- ・ 母国では実家の干し魚や野菜の小売店の手伝いをしていた。
- ・ 朝5時に家を出て6時から8時まで清掃の仕事、10時から15時まで飲食店勤務、17時から20時まで居酒屋勤務、夜11時帰宅。週休1日。
- ・ 家族滞在の認められない滞在資格のため、スマートフォンによるSNSとチャットで毎日母国の家族とコミュニケーション。日本語を学習する機会も時間もない。



図2 慣れないコックシューズと爪周囲炎

Bさんの場合は明らかに過重労働と長時間のスマートフォン利用が原因と思われる。ところが、それぞれの職場では勤務時間が長いわけではない。もう一つの問題は日本語学習機会がないことと、それにともなう社会からの孤立と孤独感も労働衛生上重要な問題であろう。

外国人住民の健康課題と関連する要因は言葉の問題、周囲との関係、厳しい労働条件、生活の変化が重要と考えられる。健康に働くための知識は熱帯と日本では異なる点も多いであろう。また、家族と長期間離れて生活を余儀なくされるような就労資格も健康上の危険要因になりうる。AさんやBさんのケースにおいて、通訳がいてはじめて生活環境や労働状況の聞き取りを行うことができ、治療と指導につながった。

外国人労働者が 気軽に受診できる環境づくり

高田馬場さくらクリニックのある東京都新宿区高田馬場はビルマ（ミャンマー）人コミュニティの中心地で、「リトルヤンゴン」で検索すると真っ先に出てくる地域である。2014年の立ち上げ当初より日本では珍しい外国人による労働組合である「在日ビルマ市民労働組合（FWUBC）」と連携し、スタッフ



図3 高田馬場さくらクリニックの診療

通訳(左)は医師と受診者の両方を見ることができる位置
医療事務(奥)が電子カルテの入力補助を行い、これから行う検査や治療の金額提示もその場で可能



図4 多言語版血圧手帳(高田馬場さくらクリニック作成)

にはビルマ人が加わっている。ほかにも地域の要望に応える形でネパール人、タイ人、ベトナム人のスタッフが曜日を決めて医療チームを構成している。外国人住民当事者がスタッフとして参加していることがクリニックの特徴である。このことは外国人労働者の受療

行動へのハードルを下げることにつながっている。

医療通訳には3通りの方法がある。1つ目は病院で専属の職員として働く通訳、2つ目は派遣型の通訳でNGOや国際交流協会などがコーディネーターとなって依頼のあった医療機関に登録通訳を派遣する方法、3つ目は電話やタブレット端末を利用した遠隔通訳である。当院は1つ目の方法をとっている。診療の際は図3のように通訳が医師と患者の間に入る。日本の医療機関では最後の会計のときまで料金がわからないことが多い。このことも場合によっては外国

人労働者が受診する際の不安を高めることになると考え、患者が検査や治療に関わる意思決定をする際に費用を提示できるように医療事務がその場で計算を行えるしくみにした。

また、外国人住民のお祭りでテント出店し健康相談を行うなど、外国人コミュニティへの情報発信を行い、関心を高めてもらえるようにしている。その際には図4のような多言語版の血圧手帳やリーフレットを作成し、院内での診療とアウトリーチ活動において利用している。このような取り組みの結果、図5のように東南アジア・南アジア出身者を中心として受診者が急速に増加しており、2018年はのべ4,700人ほどの来院があった。

弱者が取り残されないように

当院に労災保険で受診する外国人労働者も少なくないのだが、気になるのは明らかな外傷など認定されやすそうな傷病に偏っていることである。日本の労働者においては2017年度の業務上疾病7,844人のうち76%が負傷に起因し、そのうち85%(5,051人)が腰痛で

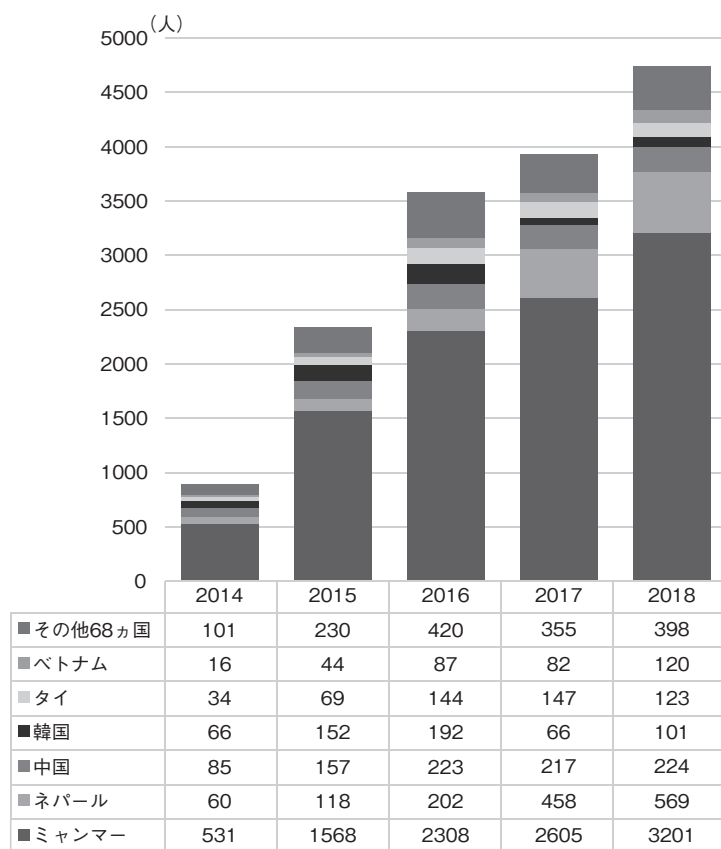


図5 高田馬場さくらクリニックにおける外国人受診者数の年別推移

あると報告されている¹¹⁾。外国人労働者も同様に腰痛の割合が多いと思われるのだが、労災になっているケースは少ない。この傾向は労災病院からも報告されており¹²⁾、どうやら当院だけではないようである。労災保険は国籍や滞在資格の有無にかかわらず適用されるしくみであるが、外国人労働者は適用されにくいという報告¹³⁻¹⁵⁾もあり、公正な運用が望まれる。

また、近年医療ツーリズムを念頭に保険のない外国人の診療費を保険点数の20割、30割に設定する病院が増えている。どういうことかという、保険点数で10万円に相当する医療費がかかった場合に国民健康保険を利用すると窓口で3万円を支払うしくみになっているが、保険のない外国人が受診した場合に20万円、30万円を支払うことになるわけ

である。対象となるのは2つのグループである。1つ目は医療ツーリズムで来日する経済的にゆとりのある外国人、2つ目は一部の難民申請者や在留資格のない経済基盤の脆弱な労働者である。この2つの全く異なるグループを一括りにするのは無理がある。公衆衛生上のハイリスクグループである後者に高額な請求を行い受診困難にしていると、結局は重症化してどこかの病院に運ばれることになる。弱者が保健医療から取り残されてしまわないような仕組みづくりが急務である。

おわりに

外国人労働者はすでに私たちの社会の一員であり、共に安全かつ健康に暮らすことが豊かな社会を創るために必要不可欠である。そのための生活環境を整える取り組みは、まだまだこれからである。一部の人たちが取り残されるようなことのないように、安心して働ける仕組みづくりが必要である。

注

- 1) 新宿区の人口 [cited 2019 14 March]. Available from: http://www.city.shinjuku.lg.jp/kusei/index02_101.html.
- 2) 法務省. 在留外国人統計 (旧登録外国人統計) 統計表 [cited 2019 14 March]. Available from: http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html.
- 3) 国土交通省観光庁. 訪日外国人旅行者数・出国日本人数 [cited 2019 14 March]. Available from: http://www.mlit.go.jp/kankocho/siryou/toukei/in_out.html.
- 4) Yasukawa K, Sawada T, Hashimoto H, Jimba M. Healthcare disparities for foreign residents in Japan. Lancet. 2019 Mar 2;393 (10174) :873-4. PubMed PMID: 30837142. Epub 2019/03/07. eng.
- 5) 厚生労働省. 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (平成29年10月末現在) 2018 [cited 2019 14 Jan]. Available from: <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.html>.
- 6) 法務省入国管理局. 本邦における不法残留者数について (平成30年1月1日現在) 2018 [cited 2019 14 Jan]. Available

from: http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00074.html.

- 7) 遠藤 弘. 【医療通訳士と保健医療】国際医療交流の現状と医療通訳. 保健の科学. 2014;56 (12) :832-5. 日本語.
- 8) Tomita S, Muto T, Matsuzuki H, Haruyama Y, Ito A, Muto S, et al. Risk Factors for Frequent Work-related Burn and Cut Injuries and Low Back Pain among Commercial Kitchen Workers in Japan. Ind Health. 2013 Feb 4. PubMed PMID: 23385436. Epub 2013/02/07. Eng.
- 9) Nagasu M, Sakai K, Ito A, Tomita S, Temmyo Y, Ueno M, et al. Prevalence and risk factors for low back pain among professional cooks working in school lunch services. BMC Public Health. 2007; 7 :171. PubMed PMID: 17650300. Epub 2007/07/26. eng.
- 10) Tomita S, Arphorn S, Muto T, Koetkhilai K, Naing SS, Chaikittiporn C. Prevalence and risk factors of low back pain among Thai and Myanmar migrant seafood processing factory workers in Samut Sakorn Province, Thailand. Ind Health. 2010;48 (3) :283-91. PubMed

PMID: 20562503. Epub 2010/06/22. eng.

- 11) 厚生労働省. 安全衛生関係統計・災害事例について. Available from: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/toukei.html.
- 12) 藤井 裕, 楠瀬 浩, 山中 誠. 労働災害により入院加療を行った外国人労働者に関する調査. 日本職業・災害医学会誌. 2013 2013.11;61(6):400-3. PubMed PMID: 2014086117. 日本語.
- 13) 鈴木江理子【労働災害統計を読む-変化する労働環境と予防対策の課題】外国人労働者と労働災害 彼/彼女らが直面する制約的状況. 労働の科学. 2017.09;72 (9) :536-41. PubMed PMID: 2018027267. 日本語.
- 14) 平野敏夫. 労働を科学する 外国人労働者の安全・健康. 労働の科学 2014.11;69 (11) :672-5. PubMed PMID: 2015075304. 日本語.
- 15) 毛利一平. 【外国人労働者と共に働き生きる】外国人労働者の安全・健康の課題と対策の視点. 労働の科学 2012.05;67 (5):274-8. PubMed PMID: 2012197444. 日本語.



〒169-0073
新宿区百人町3-23-1
桜美林大学キャンパス内1F
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 B 5判並製 280頁
定価 本体 2,286 円+税

[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

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

地方療養型医療施設における 外国人労働者雇用の現状と 彼らの心と睡眠に関する予備調査

森松 嘉孝

はじめに

これまで外国人労働者は、主に建設業や製造業などの職場で採用されてきたが、われわれが行った調査では、地方事業所にとって欠かせない存在となっており¹⁾、わが国の超少子高齢化を背景に、今後ますます存在価値が高まると考えられる。近年、介護の現場では、2008年に始まった経済連携協定（EPA）に基づき、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から医療福祉の現場でも外国人が雇用されるようになり、2018年8月末時点で累計受け入れ人数は3カ国合わせて5,600人を超えるも、この協定にて来日する人数は微増にとどまっている²⁾。EPAはわが国の看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、2017年9月からは介護職就労目的

の新たな「永続的在留資格である介護」、同年11月からは最長5年の在留資格である「技能実習制度における介護」が追加されたが、実際の看護・介護・福祉の現場は依然として人手不足であり、なかでも地方ではその傾向が顕著で、語学留学目的等の資格外活動にて来日する外国人の雇用を望む声は強い。

今回、地方にある医療機関が資格外活動の外国人を雇用した経緯・経過と、これまでに報告が少ない被雇用者である外国人労働者の心と睡眠に関する評価の、雇用者－被雇用者の双方の観点から現状を調査した。

なお、本報告は、久留米大学倫理委員会の承諾を得て、施設の管理者へ説明した後、紙面にて同意を得た。ヒアリング対象者は看護部長、外国人労働者に関する現場責任者、および事務職員から各々約30分間行った。

施設の概要

長崎県南地域の82床療養型内科系病院で、スタッフは常勤医師4名、非常勤医師12名、看護師38名、補助看19名で、医師、薬剤師、検査技師と看護部長を除き、全て女性である。勤務体系は2交代制勤務で、2階と3階のフロアに17時から19時まで8名、19時以降は5名が勤務を行っている。

もりまつ よしたか
久留米大学医学部環境医学講座
久留米大学医学部内科学講座 呼吸器・神経・膠原病部門
・2008年日仏共同博士課程戦略的コンソーシアムプログラム修了
・2017年産業衛生学雑誌優秀論文賞
主な論文：
・森松嘉孝・高城暁・石竹達也「就労後定期検査診断にて発見された肺分画症から見える外国人労働者を取り巻く現状」『労働の科学』74巻1号、2019年。

雇用の経緯と雇用条件

2017年5月、かねてから親交があった市内の日本語学校の校長先生より、資格外活動にて来日した外国人留学生の雇用相談を受け、2017年4月に来日した3名のスリランカ人女性（19～32歳）を、同年6月より雇用了。そのうち、夫と共に来日していた32歳の方は、夫の職場変更に伴い、既に中途退職している。

週27.5時間、勤務時間は30分の休憩を含む14時から20時までで、給与は当時、長崎県の最低賃金715円から開始された。加入保険は国民健康保険で、雇用者は特に他の保険には加入はしていない。語学学校からの通勤には自転車で一時間以上かかるため、語学学校が終わる時間に病院事務員が自動車で迎えに行き、就業後は男性スタッフが寮まで送る体制となっている。

受け入れ準備と入職後経過

ひらがなは読めると事前情報を得たため、業務内容を記載したひらがなのタイムスケジュール表を作成した。具体的な業務内容は、清掃、経管栄養のボトル洗浄、物品の整理・移動、ゴミ捨てなどとした。雇用が始まると、彼女たちに日本人スタッフがマンツーマンで教育・指導を行ったが、業務内容は上手く伝わらなかった。このため、スマホを片手に英語で内容を伝えることとなり、業務への支障が大きかった。しかし、2週間から1ヵ月経過し、仕事の流れを理解してからは業務がスムーズになり、患者家族とも会話するようになっていった。また、頭痛や腹痛といった軽度の症状を認めるも、事故や労災はなく、患者サイドからの苦情もみられなかった。

スリランカ人労働者の特徴

彼女たちは手先が器用なため、ベッドメイクなどは非常に上手で、業務に慣れてからは、週末など彼女たちが勤務しない日は逆に業務が捗らないと感じるほどであった。また、日本人スタッフからは、「彼女たちが来てからは、患者さんたちが元気になった気がする」といった声も聞かれた。特に高齢の患者さんたちは、彼女たちが自分たちの孫と同世代であることもあり、「遠い異国から来て大変だろう」と、日本人スタッフには普段見られないような声かけを行い、彼女たちを「〇〇ちゃん」と親しみをこめて呼び名で呼ぶようになった。ちなみに彼女たちは、2年目には忘年会へも参加した。

一方、仕事については、「与えられた仕事を時間内にやれば良い」というスタンスのため、通常のルーティン業務と別の業務を依頼すると、「その仕事をするにはお金が発生する」と、お金への強い執着が見られた。また、入浴・排泄介助について指導するも上手くいかず、業務から外さざるを得なかった。これらのことより、ある程度の業務を覚えて以降は、スキルアップが見られなかった。

外国人労働者に対するアンケート調査

今回の外国人労働者2名に対し、施設にて就労を終える就労21ヵ月目の彼女たちの心の健康と睡眠状態を評価する目的で、K6（6項目からなる心の健康評価の国際基準自記式質問）³⁾とアテネ不眠尺度（8つの睡眠に関する質問に対して4項目から回答を選択する国際基準の簡易型睡眠アンケート）⁴⁾を試みた。その結果、K6については、23歳の方が5点、27歳の方が10点で、アテネ不眠尺度は23歳の方が2点、27歳の方が14点と、後者でうつ病や不安障害の可能性と、睡眠状態不良を示唆する結果が

出た。

なお、彼女たちの進路であるが、1名はホテル関係の勉強のため、もう1名はシステムエンジニア専門学校進学のため関東へ移る予定である。

受け入れ側のヒアリング結果

今回、外国人労働者を受け入れるといった情報が噂された段階から、スタッフ間には言葉の問題、コミュニケーションに対する不安が広がった。肌の色に対する慣れといった抵抗もあったが、なかでも言語に対する不安は大きかった。しかし、事前にひらがなで勤務のタイムスケジュールを作成するなど、受け入れに対する努力がなされ、最終的には、彼女たちが勤務しない週末などは、業務が滞るほどとなった。また、現場からは、もっとさまざまな業務を行って欲しいといった、より広い範囲の介護現場へ携わって欲しいとの要望が聞かれた。これについては個人差はあるものの、決まった内容以上の仕事を行わないといった外国人の気質や、宗教の違いからくる業務に対する抵抗といった問題を、今後解決しなくてはならない。一方、方言を覚えるほど周囲とコミュニケーションが上手くとれるようになった時点で雇用契約期間が終了し、また新たに雇用される外国人を一から指導しなくてはならないといった問題が浮き彫りとなった。次に、2019年5月から3人の男性外国人が雇用される予定であるが、この施設のスタッフの多くは女性であるため、男性外国人労働者に対する接し方についての不安もある。

外国人労働者へのアンケート結果

アンケート調査の結果、年長者である27歳の労働者でK6とアテネ不眠尺度が高い結果となった。彼女は遅刻や欠勤など見られず、

勤務態度にも問題は見られなかった。しばしば頭が痛いと言っていたが、病気で休むこともなかった。また、彼女のほうが年齢が高いため、周囲からしっかりしている女性と見られており、勤務中の表情や行動にも異常は認めなかった。このことから、お金を稼ぐために来日している外国人労働者は、無理をして労働を継続している可能性があり、また、日本人同様、心身の不調を表面に表さずに就労している外国人労働者が多数存在する可能性もある。これから東南アジア・東アジアからの外国人労働者が増加すると予想されることから、今後も彼らに対する継続的かつ大規模な調査が望まれる。

特記事項

就労目的に来日する外国人は多くの収入を得たいという思いから仕事を休むことに対する抵抗が強く、少しでも給料が良い職場を望んでいる。彼女たちは県の最低賃金水準から雇用を開始され、基準の上昇に合わせて給与も上昇したが、それでもより条件の良いコンビニエンスストアなどのアルバイト募集を見て、複数の勤務先で就労している留学生もいるようである。近隣のグループホームでは以前から外国人を雇用しており、その中から介護に向いている人に対して介護福祉士の資格を取得するサポートを行っている（約150万円の学費を補助し、資格取得後、出資元のグループホームへ戻って、数年で返還するシステム）。これにより昨年からの現場へ戻って働いている外国人労働者も存在し、早く日本人と結婚して永住権を取るよう周囲から勧められている。

まとめ

日本の中小企業では依然として労働力が不足し、資格外活動にて来日した外国人に依存

しているのが現状であり、介護の現場も同様である。特に地方の事業所では人手不足が顕著であるが、近年、この地区の語学学校へ入学する外国人の数が減っており、彼らの雇いを望んでいる他施設との競合が起こっている。また、資格外活動にて来日した外国人の雇用は、雇用された外国人の紹介や口コミに頼るところもあり、この雇用形態は不安定なものである¹⁾。2019年4月より介護の現場で外国人が働く新たな制度「特定技能1号」が施行され、外国人労働者は今後ますます増加するが、外国人労働者はその出身国によって、就労に得意な分野や仕事、うまく従事できない業務がある。この問題を改善するためには、外国人労働者個々の適性を把握し、彼ら個々の能力を見極め、彼らが最も活躍できる分野で就労してもらう必要がある。同時に、彼らの国内への配置が適正でないかぎり、地方の

人手不足の解消は見込めず、短期間で入れ替わる外国人労働者への初歩的指導が繰り返されることとなるであろう。彼らを単なる労働力として見るのではなく、わが国の労働者と同様、その心身のケアを行うことで、わが国と外国人労働者の発展に繋がると考える。

利益相反自己申告：申告すべきものなし

文献

- 1) 森松嘉孝, 中山健太, 森美穂子, 他. 事業所におけるベトナム人・ネパール人労働者の現状——職種の異なる3事業所へのヒアリングより. 社会医学研究 2019; 36: 97-8.
- 2) インドネシア, フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて. 厚生労働省HP
- 3) Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, et al. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. Psychol Med 2002; 32: 959-76.
- 4) Soldatos CR, Dikeos DG, Paparrigopoulos TJ. Athens Insomnia Scale: validation of an instrument based on ICD-10 criteria. J Psychosom Res 2000; 48: 555-60.

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

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

〒169-0073
新宿区百人町3-23-1
桜美林大学キャンパス内1F
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 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

介護業種における外国人労働者受け入れの課題

伊藤 彰久

広がる介護分野の外国人労働

介護分野の外国人労働者には①在留資格「日本人の配偶者等」または「定住者」による配偶者や日系人、②在留資格「留学」による留学生アルバイト、③在留資格「特定活動」によるEPA介護福祉士候補者、④2017年9月に創設された在留資格「介護」による介護福祉士、⑤2017年11月に在留資格「技能実習」の対象職種として「介護」が追加されたことによる技能実習生がいる。これらに加え、⑥2019年4月に在留資格「特定技能」が創設され、年次には介護分野の特定技能1号外国人が加わる見通しである。

人数は、③4,302人（2018年度までの累計入国者数）、④177人（2018年6月末）、⑤247人（2018年11月末）とされ、①と②については明らかでない。群馬県「外国人介護職員就労状況等に関するアンケート調査結果」（2018年

10月31日）によると、外国人介護従事者245人のうち3人がEPAとされる¹⁾。昨今の在留資格等の制度改正以前より日本人の配偶者や日系人、学生アルバイトが相当数介護現場で働いている実態が浮かび上がる。

③⑤⑥については日本語要件があり、④には国家試験合格者であること、⑥は日本語要件と技能評価試験²⁾の合格または実務経験も要件とされるのに対し、①②に関しては日本語能力や技能水準を確認する仕組みはなく、日本語や技能の能力は専ら事業所の判断にゆだねられている³⁾。

介護サービス利用者に関する課題

介護業務は、体位交換や排せつ、食事、入浴などの介助、服薬の支援など、要介護者等の生命と健康を守るさまざまな業務で構成される。安全の確保は「介護の基本」と位置づけられ、介護の業務において最も重視されている。また、介護職員は利用者とのコミュニケーションを通じてこうした業務を行っている。さらに、医師その他専門職等との連携に必要な専門用語の理解が求められるほか、介護記録の作成も重要である。こうした業務の特性に照らし外国人介護人材によるサービス提供面の課題を述べる。



いとう あきひさ
日本労働組合総連合会 生活福祉局長
主な所属委員会等：
厚生労働省保障審議会介護給付費分科会
委員、同介護保険部会委員、外国人介護
人材受け入れの在り方に関する検討会構成
員等

利用者の安全の確保

公益社団法人国際厚生事業団の2014年度の調査では、就労開始時に必要な日本語レベルについて、施設の87.3%が日本語能力試験N3以上と回答している。介護業務を任せられる日本語レベルについてはN3が35.2%、N2が52.4%との結果であり、介護の現場では日本語能力の重要性が強く認識されている。また、群馬県の調査では、外国人介護職員を雇用している施設等の78.6%が介護記録の作成に支障があるとしている。

日本語能力に関して、EPA介護福祉士候補者については国別にN5からN3以上と設定され、技能実習生については入国時N4程度とされている。介護特定技能1号外国人については日本語能力判定テスト（仮称）の合格またはN4以上に加え介護日本語評価試験（仮称）の合格が要件とされる見通しである。技能実習においてN3の合格が1号から2号への移行要件とされていることについて、政府は不合格でも2号に移行できるよう要件緩和を2019年3月中にも行おうとしているが、利用者の安全確保と外国人定住者の人権擁護の観点から問題は大きいと考える。

サービスの質への影響の懸念

社会保険制度による強制保険で介護サービス提供の財源を賄い、サービス提供者に対する報酬を公定価格⁴⁾としていることは、提供されるサービスの質を制度的に確保することを要請する。介護サービスは対人サービスであることから、サービスの質を確保するには従事者の能力を客観的に評価し、一定水準以上の能力を持つ者のみが従事できることとする仕組みが必要となる。

技能実習「介護」の解禁にあたり改正された技能実習の適正な実施及び技能実習生の保

護に関する基本方針（2017年4月7日法務省・厚生労働省告示第1号）においても、「介護サービスの質を担保する等のため」「適切な対応を行うことが必要である」とする事項の一つとして、「必要なコミュニケーション能力の確保」を掲げている。

技能実習生による介護については歓迎する利用者の声が多く報道されている⁵⁾。一方、既出の群馬県の調査では、外国人介護職員を雇用している施設等の31.6%が利用者等との意思疎通に支障があるとしており、日本語能力の担保とサービスの質、利用者の満足度との関係などについての調査分析が必要である。

外国人介護人材の労働面の課題

2018年の臨時国会において、在留資格「特定技能」等を創設する改正入管難民法案の審議過程で、技能実習生の悲惨な実態が野党の取り組みにより明らかになった⁶⁾。全国の労働基準監督機関が2017年度に技能実習実施者に対して行った監督指導の結果では、70.8%に当たる4,226件の労働基準関係法令違反があった。以下、外国人介護人材の導入により懸念される労働問題について述べる。

極めて高いハラスメントのリスク

外国人労働者は日本語能力と日本の労働者保護ルールなど制度に対する理解の面で、使用者などとの関係において一般的に立場が弱い。特に技能実習生は、在留資格により目的外滞在ができないこと、母国で借金をしている場合が多いこと、実習先を変更できない制度であることから、著しい立場の弱さが以前より指摘されている。建設現場の技能実習生を中心に、実習実施者や日本人社員からの罵声や暴力など悲惨な報告が繰り返されている。

介護現場で同様のパワハラが起きることは

ないと考えたいが、日本の介護現場で働いていた外国人労働者から「張り切っていたら、日本人スタッフに『外国人のくせに出しゃばって』と差別的な言葉を投げ付けられた」との報告もある⁷⁾。連合にも介護職場で働く外国人からいじめを受けているとの相談がある。介護施設では夜勤など職員数が少ない時間帯もあり、管理者だけでなく、共に働くスタッフの間でもコミュニケーションを充実させ、差別的な言動や仕事量の配分などが行われないよう十分留意が必要である。

技能実習生のセクハラ事件の裁判では実習実施者側が「文化の違い」を主張し、実習生側が同意してしまったケースがある⁸⁾。また、「介護施設で高齢男性から突然、両手首をつかまれ、暴力を振るわれそうになったことも。『怖かったが、誰にも気持ちを打ち明けられずつらかった』」との元留学生の報告もある⁹⁾。介護現場で働く労働者はパワハラとセクハラを頻繁に受けており¹⁰⁾、雇用主や同僚、サービス利用者、その家族など多方面からのハラスメントの対策が極めて重要である。

労災発生の危険性

外国人労働者の立場の弱さが労災隠しにつながりやすいことも以前より指摘されている。2003年から外国人労働相談を常時受け付ける体制を整え、2008年には「外国人労働相談所」を開設した連合四国ブロックでは、2017年10月までに50件の労働災害に関する相談を受けており、労災・交通事故が起きたときに、会社が医療機関の受診をさせない、労災等申請をしないとといった相談が来ている。

厚生労働省は介護雇用管理改善等計画において、介護業務について、「夜間介護への対応等労働時間が不規則になる、腰痛が発生しやすい、介助のための身体的負担、精神的負担が大きい等の事情がある」として、メンタ

ルヘルス対策などの健康確保措置や相談体制の整備に対する支援が必要としている。

また、腰に負担の少ない介護介助法などを定着させ、腰痛を減少させるため、作業管理、作業環境管理、健康管理、労働衛生教育等について周知啓発を行うとともに、社会福祉施設等を対象とする腰痛予防対策講習会を開催するとしている。

外国人労働者を受け入れている事業所においては、日本語能力に配慮した健康確保措置や相談体制、研修等の実施に留意するとともに、労災発生時の事業主による補償責任の確実な履行が不可欠である。

適正な労働時間の管理

人材派遣会社が留学生に在留資格の虚偽申請をさせ、介護施設で単純就労として週28時間を超えた不法就労をさせた人材派遣社員らと留学生が逮捕された事件では、2018年3月までの3年間に留学生約100人に虚偽申請をさせたとされる。

また、職員数が少ない、労働時間が不規則であるなど、職員の負担感が重い事業所においては、外国人側により多くの賃金を稼ぎたいという動機が働きやすいことと相まって、外国人労働者の長時間労働が生じやすい構造があることに十分留意する必要がある。

そのため、公平・公正な勤務シフトの作成とともに、賃金や労働時間に関する法的ルールと就業規則等の社内規定の整備、外国人労働者が理解できる言語での周知、適正な労働時間管理などが重要である¹¹⁾。

早急な外国人の労働実態調査を

外国人労働者の増加に対して、その職場や労働の実態は十分に把握し、検証されているとは言い難い¹²⁾。事業者が労働基準監督署長に対し提出する労働者死傷病報告の様式の改

定により、2019年1月8日から国籍・地域、在留資格の把握が行われるようになった。今後、事故の事案の蓄積により分析が進められることになろうが、新たな事故の発生をただ待って対策を検討するのではなく、野党合同ヒアリングで示された過去の痛ましい記録を分析するなどして、職種別の雇用管理や労災防止の施策を進めるべきである。また、留学生アルバイトなど、日本語能力や技能に関する要件のない労働者の実態についても早急に把握、分析を行う必要がある。さらに、介護保険制度の下で行われている外国人労働者による介護サービスの質についても検証していくことが不可欠である。

おわりに

政府は、「人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業」として介護特定技能1号外国人の向こう5年間の受入れ見込数を6万人と設定した。65歳以上人口は2042年、75歳以上人口は2054年にそれぞれピークを迎え、介護需要は30年以上増加し続けることが見込まれる一方、生産年齢人口は減少の一途をたどるとされる。

この間アジア諸国でも高齢化の急速な進行が見込まれており、各国で介護需要の高まりが予想される。日本の介護福祉士養成施設の入学者数は、留学生が大幅に増加しているのに対し、日本人は2013年の1万3069人をピークに2018年には5,714人にまで減少しているという¹³⁾。人材確保とともに介護の質の確

保と介護技術のさらなる向上の観点からも、国内介護人材の育成支援政策の一層の強化を忘れてはならない。

注

- 1) 245人のうち介護福祉士6人、実務者研修相当5人、初任者研修相当71人、資格なし163人。
- 2) 「介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」に係る運用要領によれば、介護職種の第2号技能実習修了者は介護技能評価試験を免除することとされており、同試験の合格水準は技能実習2号修了相当で設定される見通しである。また、「替玉受験等の不正を防止する措置を講ずることができる試験実施団体を選定する」こととされているが、その実効性の確保が課題である。
- 3) 日本語学校の現状については『新 移民時代』（西日本新聞社編、明石書店、2017）に詳しい。
- 4) 福祉用具貸与は自由価格であった、2018年10月国が貸与価格に上限を設定した。
- 5) 「本場に優しいし丁寧、心で通じ合っているから何も問題ない」（『読売新聞』埼玉県版2019年2月19日）、「笑顔がいい。お話しするのが楽しみ」（『読売新聞』鳥取県版朝刊2019年2月9日）、「ビートルズやローリング・ストーンズを歌ってくれる。最高だね」（『産経新聞』東京版朝刊2019年1月6日）など
- 6) 法務省と厚生労働省は2018年12月13日の野党合同ヒアリングで、2010～2017年に技能実習生174人の死亡事案と2008～2017年の技能実習生を含む外国人労働者125人の労災死亡者の集計結果をそれぞれ示した。
- 7) 『東京新聞』朝刊2019年2月11日
- 8) 『月刊連合』2018.12での指宿昭一弁護士に対するインタビュー（女性実習生4人が受入れ先の農家の家族から身体を触られるなどの行為を受けたが、相手側はあくまで「日本の文化だ」と主張し、4人のうち3人は切り崩され、「日本の文化を誤解していた」という文書にサインをさせられ帰国した。）
- 9) 『東京新聞』朝刊2019年2月11日
- 10) UAゼンセン日本介護クラフトユニオン「ご利用者・ご家族からのハラスメントに関するアンケート」（2018年4月～5月実施）によると、回答者（2,411人）の74.2%が何らかのハラスメントを受けた経験があり、そのうち40.1%がセクハラ、同94.2%がパワーハラを受けたことがあるとされる。
- 11) 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示が2019年4月1日に施行され、外国人労働者が内容を理解できる方法による労働条件明示の努力義務化や、同様の方法による安全衛生教育の実施等の義務化が行われる。
- 12) 厚生労働省「平成29年労働災害発生状況の分析等」で技能実習生の死傷者数が639人であることだけが公表されており、その他の外国人の労災死傷者数や災害の内容などは明らかにされていない。
- 13) 『メディアファクス』2018年9月18日

可児市

みんなでつくる多文化共生のまち

各務 眞弓

可児市国際交流協会のなりたち

岐阜県の中南部に位置する可児市は、人口約10万の新興都市である。可児市の2019年3月1日現在の外国人居住者数は、過去最高の7,580人となった。そのほぼ90%が、定住者・永住者であり、日系人とその家族である。そしてまた、大半が派遣の労働者なのである。

岐阜の地方都市に外国人労働者として日系ブラジル人が転入しはじめたのは、1990年の入管法改正によるもので、右肩上がりに増加していった。理由として考えられるのは、交通の利便性がよく、中京圏、県内のベッドタウンであり、県下最大といわれる岐阜県可児工業団地があり市内、近隣に自動車関連やその他の製造工場が多く、派遣会社借り上げができるアパートが多くあったためだと考えられる。2008年のリーマンショックによる経済悪化で減少していったが、2010年あた

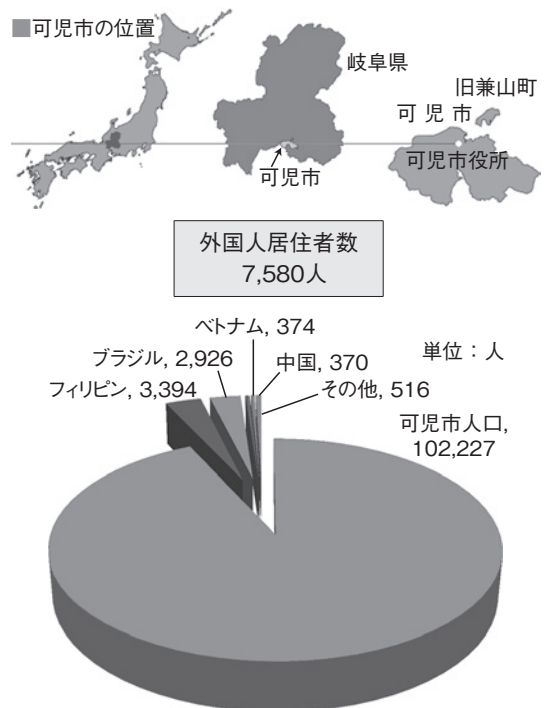


図1 可児市の外国人居住者数 (2019年3月1日現在)

りから日系フィリピン人の増加が顕著になり現在もフィリピンの人たちは3,400人弱が居住している。そして、2019年4月から運用される新しい在留資格によりさらに外国人の受け入れが進むといわれているが、それを待たず、毎月外国人の転入は続いている。

1999年可児市では、「国際交流協会」の必要性を感じた市民が国際交流協会設立の準備



かかむ まゆみ
特定非営利活動法人可児市国際交流協会
事務局長

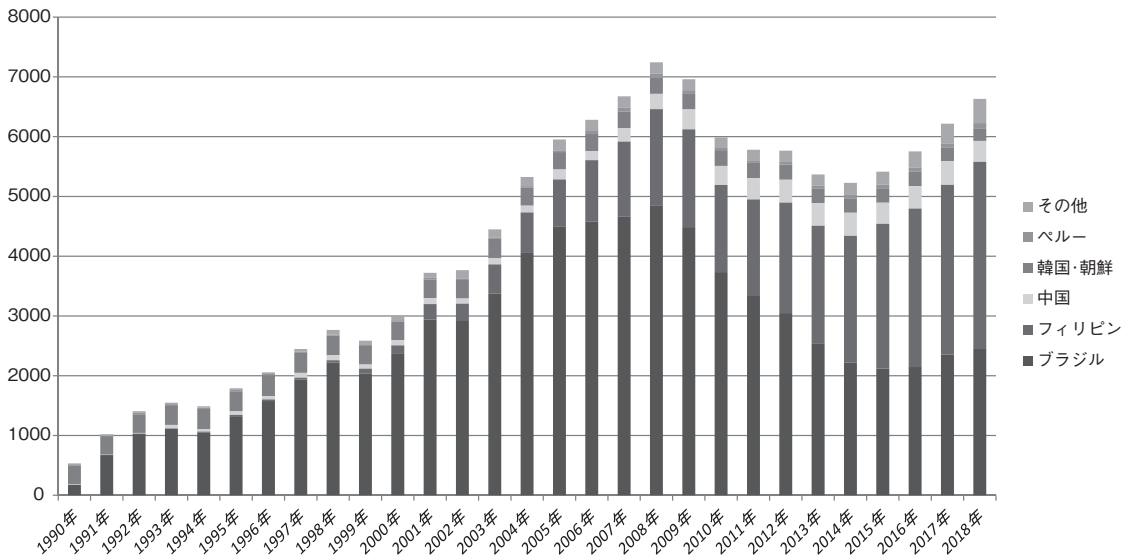


図2 可児市外国人居住者数の推移グラフ (各年4月1日現在)

を始めた。市の担当者の仕掛けであったとしても、民意の任意団体として独立した活動に向け「国際交流」と「内なる国際化」どちらを活動方針とするのか活発に議論された。地域課題を解決するために活動しようという意見が勝り、2000年「可児市国際交流協会（以下、協会）」は、「内なる国際化」をめざし設立した。

設立に向けた準備は、リタイヤした企業人が中心となって支え、準備会のメンバーが会員やボランティアスタッフを募り活動が始まった。協会設立により「日本語教室」「語学講座」「外国人相談窓口」など市からの委託事業の運營業務や自主事業が始まり、ボランティア活動という側面と、教室などの運營業務的な活動の中でボランティアスタッフの戸惑いも起きた。また、協会設立と同時期に開校したブラジル人学校の支援、その後大学と行政が協働で取り組んだ「外国人の子どもの教育環境による実態調査」の調査結果により、外国人の子どもたちの不就学や不登校の実態が明らかになり、可児市は、「不就学ゼロ」宣言をし、「外国人児童・生徒の学習保証事業」に取り組んでいく。その市の事業は、市民課

に登録する時から始まるシステムと、学校外に日本語の初期指導の教室をつくり、学校へつなげる指導のステップと学校に戻った後の指導について定められたもので、すぐに全国的に注目されることになった。

協会は、市の事業としてすぐに対応しきれない部分を担い活動を広げていく。ボランティア活動の枠を超え、コミュニティービジネスの枠組みでもない活動がどんどん展開していく。外国人支援やまちづくりの活動が非営利活動として広がって、急流に流されるように協会の活動も広がっていったのである。その活動が評価されたのか、協会が間借りしていた市の施設が耐震問題で立て替えが検討された時、当時の市長は在住外国人のための活動拠点が必要だと「多文化共生センター」建設を宣言し、2008年4月にオープンとなった。

可児市多文化共生センターの役割

「多文化共生センター」通称フレビア¹⁾（以下、フレビア）は、指定管理となったため、協会がNPOとして法人資格をとり指定管理者となった。任意団体から法人へ、ボランティアと

して活動していたことを専任スタッフが業務として行うことになり、団体としての体制とフレビアという建物の管理運営の体制も、働きながら整えていくということになった。こうした市民活動が、法人となり就労にも貢献していることも少し述べておきたい。しかし、体制的に整ってきた今でも、ボランティア活動の団体であるが、法人として持続可能な活

動をしていくことの課題はまだ解決しきれていない。そして、時代の流れは止まらない。

フレビア開館後は、体制を整えるという課題に向き合いながら、まず、フレビアの存在を、外国人を含む市民に知らせるための広報のあり方を検討しはじめたが、広報する間もなく徐々に日本語教室の学習者が増え始め、例年激減する夏でさえ、押し寄せるように日本語教室に学習者がやってきた。何が起きているのか、学習者に教えられポルトガル語のフリーペーパーを見ると「日本語ができないと仕事がない!」といったようなキャンペーン記事が掲載されていた。押し寄せる学習者への対応は、日本語教育のあり方を変えていくきっかけになった。毎週新たに参加する多くの日本語学習者たちに、教室形式では対応できないのだ。学習歴やレベルの違う学習者への指導法は、言語教育だけを考えて指導で



写真1 フレビアの外観



写真2 可児市国際交流協会 日本語教室



写真3 日本語作文コンテスト



写真4 高校進学支援教室：さつき教室：歴史ワークショップ発表会



写真5 就学前の子どものひよこ教室

きなかった。言葉は、コミュニケーションの一つのツールという考え方も改めて指導者が学ぶこととなった。

ともあれ、こうしてフリーペーパーの日本語学習キャンペーンにより、広報の心配もなく地域の外国人には、「フレビア」の存在は知れわたった。2000年前後の在住外国人の生活は、家族を呼び寄せ、車を持つことはもちろん、家を買うという人も増えていた。いわゆるデカセギバブルといわれ、地域の経済をも支えていた。ところが、リーマンショックの影響で派遣切りや雇止めと思われる仕事をなくした人たちの相談が増え始めていた。フレビアの前にあるハローワークの出先機関「パートセンター」に外国人の仕事に関するワンストップ相談窓口ができた。さらに失業により派遣会社の寮を出され家を探す人の増加や、同胞支援として食料支援なども始まった。

このように、国や県などの事業で、労働問題や教育問題などの相談窓口の開設や、緊急雇用事業により市の窓口やフレビアにも外国人スタッフが増員された。失業保険をもらいながらスキルアップしてもらおうと、フレビアでも仕事につながる日本語教室や介護ヘルパー取得講座、県主催の通訳や相談員の研修などが行われ、毎回多くの外国人が参加した。同胞への支援活動を企画する人もでてきたが、先行きの不安から帰国支援などを利用して帰国する人も多くなった。ブラジル人学校から公立の学校への転校も増え始め、教育現場も落ち着かなくなった。ブラジル人学校の生徒たちは、スクールバスでドアツードアの登校で、家を含むコミュニティーと学校しか知らない。日本にいながら日本語ができない、日本の文化を知らない子たちが、地域に増え始めたのだ。

協会は、いち早く国の施策である「虹の架け橋事業（経済危機によりブラジル人学校をやめた子どもたちの円滑な公立学校への転入を支援する

事業）」に手を挙げ、地域の現状を訴えつつ事業委託を受けることになった。この事業では、日本語指導者や事務局員を雇用し育成することができた。また、全国の同様の支援者たちと研修などで情報交換する機会もあり、それぞれの地域での様子を知るとともに、支援者間のネットワークも構築された。義務教育ではない外国籍の子どもは、ブラジル人学校の子もだけではなく、多様な背景の子どもたちが教育の機会や日本語指導を必要としている現状があることも明らかになった。また、5年間の虹の架け橋事業で協会が得られたものは、人材だけではなく行政や教育委員会との連携による相互の信頼関係があげられる。外国人の子どもたちへの支援を通じNPOが学校にかかわることで行政や、教育委員会から信頼が得られことは自分たちの活動の自信にもつながった。

外国人の子どもたちへの教育支援

虹の架け橋事業が終了し、国から地方自治体への交付金となり、市が予算化して国に申請してくれたことで、就学前の子どもの準備指導教室、不就学・不登校の子どもの支援教室、学齢超過の高校進学支援の教室は、市の委託事業として、学齢に合わせた包括的な教室を継続して実施することができるようになった。

これは、市の多文化共生推進計画などの施策をフレビアや協会事業が担う形になっているが、事業への協力は惜しまないという市との連携関係があるからこそできることであり、課題に柔軟に取り組んでいける体制ができていった。

経済が上向くと、フィリピンの人たちの来日が増え、家族呼び寄せと思われる10代後半の子どもたちが課題となってきた。対応としては、高校進学支援教室がある。この教室の対象者は、義務教育年齢を超えた子どもた

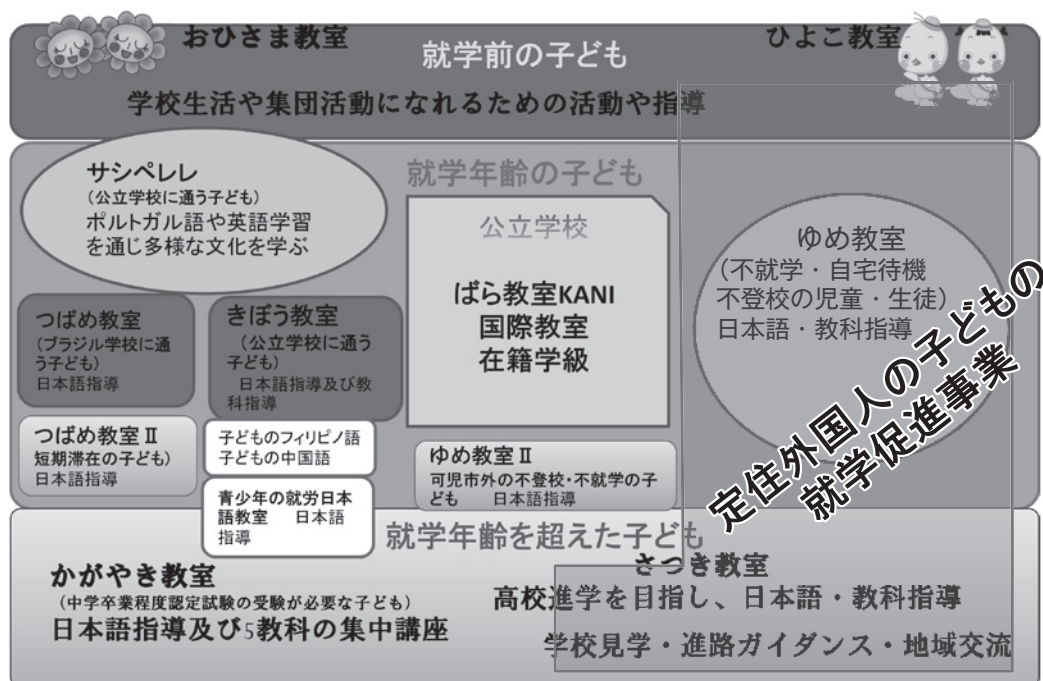


図3 2018年度就学（進学）支援の充実（NPO法人可児市国際交流協会）

ちで、来日のタイミングが15歳を超えていた子、日本の学校を退学したが、高校進学を希望する子、中学を卒業したが受験にいたらなかった子、外国人学校の中等部を卒業し日本の高校に進学希望する子などである。入室しても1年間通い続けることは、保護者の支援がなくては難しい。経済的な理由や言葉の壁、学習の壁をのり越えられず辞めていく子は多かった。モチベーション維持や、他者との関係づくりなどのため「演劇ワークショップ」に取り組んだ。

思春期で来日しうまく親子関係を築けず、ホームシックになったり、不眠症や昼夜逆転の生活になったりという子がいたことで、孤独感や生きづらさをセルフストーリーで語るという取り組みをした。その中で、生徒たちの表現力に圧倒された。他者に評価され、自己肯定感が得られたのか、クラスメートとの連帯感が生まれ学習意欲が感じられるという変化があった。それ以来毎年、将来を考えるきっかけづくりとして「演劇ワークショップ」

を実施している。課題に取り組みつつこの教室も11年目を迎え、221人が入室した。昨年までの高校進学率は35%である。来年度は、この221人のその後を追跡し、ロールモデルの発掘や検証、今後の支援のあり方の参考としたい。

多文化共生のまち可児への取り組み

可児市の外国人の子どもたちの教育が安定して実施できている今は、就労が一番の課題である。まだまだ派遣社員として働く以外の就労の仕方や将来の夢をえがくことができない人、もしくは生徒たちは多いからだ。市は今年度、市内企業の人材不足を定住外国人の雇用につなげる枠組みづくりとして雇用問題対策検討委員会を設けた。1年議論を重ね、人材の確保や定着についての仕組みづくりについて答申を出した。しかし、派遣会社を通じての就労でいいという考え方がまだまだ若者に根強い事が問題である。高校を卒業し、



写真6 多文化共生フェスティバル会場



写真7 演劇ワークショップ



写真8 企業フェア



写真9 ビジネスマナー研修

正社員として地域の企業に就職しても、中小企業の中で話される方言がわからなくて、習得した日本語に自信がもてなくなり辞めた子がいた。もしかしたら中小の工場には若者が少なく、会社での将来や居場所が見いだせないということがあるかもしれない。正社員をやめ多くの外国人が働く工場の期間工として働いている現状もあるのである。救いは、その会社が派遣社員や期間工から正社員に登用を始めたことだ。外国人の子どもたちが高校に進学し、地域での就職につなげていくためには、受け入れ側の環境も変えていく必要がある。「見て覚えろ」的な指導ではなく、何が理解できて何が理解できないのかを寄り添いながら育てていくという対応が必要である。暗黙の了解や、言葉以上に前提があるような表現は、外国人には理解できない。言葉だけの問題ではないしっかりとしたコミュニケーションの方法を日本人側も考えなければ

いけない。日本人と同じようなレベルの日本語力を求めたり、ビジネスマナーも必要であるが、私たちも彼らの母国の文化や、マナーを理解し摺合せ、職場に定着してくれるような受け入れを考えるべきである。可児市は、外国人が7.4%を超え、市政や産業界も彼ら抜きでは考えられない。工場の人手不足を補う労働力というだけではない。人として受け入れ、互いの文化を理解し、安定して働ける環境作りや、教育を受ける権利を享受し、地域を支えてくれる人財として育てる。彼らと共に可児が多文化共生のまちとなるよう活動を続けていきたい。

注

1)「フレビア」とは英語のフレンドシップとシビライゼーションから綴った新語で、友情の精神で親しく和やかに交じり合っていけば、互いの文化は徐々に理解され深まっていくという意味です。全国から公募した総数668点（市内369点、市外299点）の作品の中から、選ばれました。

生活・労働・医療の多面的観点から、 地域で外国人労働者を支える 外国人支援ネットワークKAMEIDOの経験

仲尾 豊樹

外国人労働者を 地域で支えてきた三団体

東京都江東区には、外国人の生活・労働・医療問題の無料相談窓口、「外国人支援ネットワークKAMEIDO」があります。このネットワークは、カトリック東京国際センター（CTIC）、東京東部地域ユニオン協議会（下町ユニオン）及び特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター（東京安全センター）という性格も活動領域も異なる三団体で構成され、2010年から活動を行っています。

東京安全センターは、労働災害や職業病の被災者支援から作業環境測定にいたるまで安全衛生の総合的支援を行っているNGOです。東京都江東区亀戸に事務所を持ち、同ビルにある「ひらの亀戸ひまわり診療所」と連携し

て活動しています。1979年に東部労災職業病研究会として発足し、2000年4月に特定非営利活動法人になりました。1980年代後半から外国人労働者労災問題に取り組み、1992年には全国労働安全衛生センター連絡会議¹⁾と共同して『外国人労働者の労災白書』を出版しました²⁾。

CTICは、カトリック東京教区が1990年7月に作った滞日・在日外国人支援組織です。外国人信者はさまざまな文化的、社会的背景を持つため、教会内では対応することが困難でした。文京区にあった東京事務所を、1996年亀戸に移設しました。亀戸に決めた理由は1980年代の指紋押捺拒否運動³⁾、韓国スミダ企業閉鎖撤回闘争⁴⁾等で培われた、教会と地域の労働組合、市民団体との協力経験に注目したためです。

下町ユニオンは江戸川、江東、墨田地域の一人でも加入できる地域労働組合（ユニオン）協議会です。ふれあい江東ユニオンは1988年につくられ亀戸に事務所を構えました。結成当初から外国人労働者問題に取り組み、中国語部会、英語部会がありました。2008年リーマンショックが起こり、多くの外国人労働者が解雇されました。CTICと協力して生活労働相談リーフレット（英語、スペイン語、日本語）をつくりました。カトリック習志野教会で出前相談会を行ったところ、船橋の軽

なかお とよき
特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター

主な論文・訳書

- ・辻裏、仲尾、小木、トアイ「ベトナム農村における青少年向け参加型環境教育プログラムの開発と実践」『労働科学』91巻3/4号、2015年。
- ・「某小規模ガラスリサイクル事業場における安全衛生活動の成果」『産業衛生学雑誌』56巻4号、2014年。
- ・カイ・川上・小木『これでできる参加型職場環境改善』（共訳）大原記念労働科学研究所、2016年。



金属工場で働くブラジル人労働者から、工場閉鎖で困っているとの相談があり、15名のブラジル人労働者が労働組合に入り、会社と退職条件について交渉しました。

ネットワーク KANEIDO 発足とその目的

軽金属工場で働くブラジル人労働者の解雇問題では、CTIC、下町ユニオン、東京安全センターが密接に協力しました。ブラジル人労働者は解雇と同時に寮の立ち退きを迫られていました。労災隠しがあったり筋骨格系障害など職業病が疑われる労働者もいました。彼らの悩みに、各団体の専門性を活かして対応しました。外国人相談を無料とする窓口があることが噂になり、ブラジル人以外の労働相談も増えました。特にアジアの技能実習生からの相談、難民申請中のアフリカ人労働者

からの相談が目立つようになりました。

2008年にCTICは亀戸事務所を閉じて目黒事務所に統合しましたが、亀戸での活動継続が必要と考えました。そして2010年、三団体は東京安全センターの会議室を利用して定期的な外国人相談会を行うことを合意しました。このネットワークの名称を「外国人支援ネットワーク KAMEIDO」（ネットワーク KAMEIDO）と名付けたのです。

ネットワーク KAMEIDOは活動目的を以下のように設定しました。「ネットワーク KAMEIDOは、相談者の抱える問題を労働、健康、生活など、多面的な観点からワンストップで把握し、解決に向けて各専門団体が連携し、対応方向を見出す相談活動を行います。また、苦境のなかにあっても懸命に家族を守り日本社会で生き抜いていこうとする外国人労働者が必要とする日本社会のさまざまな制度理解のための学習など、活動の幅を広げていくことを目指します。」（同ホームページより）

月例相談会の開催

相談会は月2回の土曜日（午前10時から午後6時まで）で、相談料は無料、予約制です。相談があるときは通訳がつきます。図1は2011年から2017年に行われた相談会の回数です。2016年から回数が減ったのは、毎月3回金曜日に行っていた相談会を、毎月土曜日2回に変更したためです。図2は相談事例の内容です。生活相談が155件、労災相談が105件、労働相談が89件で、合計349件でした。また相談者の国は24カ国で、ペルー、ブラジル、フィリピンは毎年、次いでバングラデシュ、エチオピアが多く、最近はウガンダが増える傾向にあります。

月例相談会以外の相談も飛び入りで入ることがあります。会社の劣悪な労働環境のために技能実習生が助けを求めてくることもあります。相談を受ければ、地方にも出かけてい

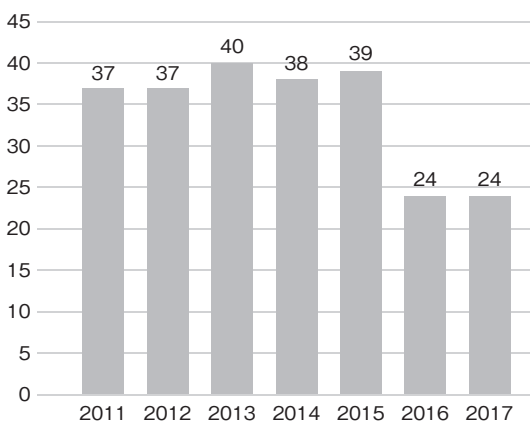


図1 ネットワーク KAMEIDO 相談会開催数

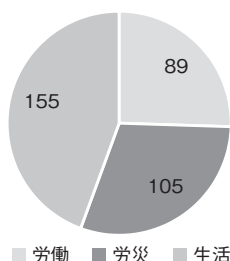


図2 ネットワーク亀戸相談内容（2011～2017）

きます。また各団体が相談を受けた外国人問題を共同で解決する場合があります。

「自分を守るプロジェクト」

国や地方公共団体が外国人向けに制度を説明するリーフレットをつくっていますが、語学能力や生活実態にあっていないケースがあります。近年増加が著しいベトナム人技能実習生のなかには、基礎的な日本が話せない人もいて、相談に来てても会社の名前や住所がわからない人がいます。しかしスマートホンは誰もが持っているので、スマホで会社の名前、住所を撮影する、給料明細書を捨てない、仕事でけがをしたら会社の人に報告する、など困ったときに役立つ知恵を盛り込んだリーフレットを多言語でつくることになりました。

「自分を守るためにあなたができること」プロジェクト（自分を守るプロジェクト）と名づけられたこの活動は、公益信託アジアコミュニティトラスト（ACT）のアジア民衆パートナーシップの助成を受け、英語、ミャンマー語、ベトナム語、ネパール語、タガログ語、インドネシア語、日本語のリーフレットがつくられ、外国人労働者が集まる場所でまかれています（写真1、2）。

参加型活動から学んだ労働生活改善

東京安全センターは、安全衛生活動に参加型手法を取り入れています。産業医、労働安全衛生コンサルタント、衛生管理者が、契約している事業場の安全衛生委員会に参加して、アクションチェックリストを使用した職

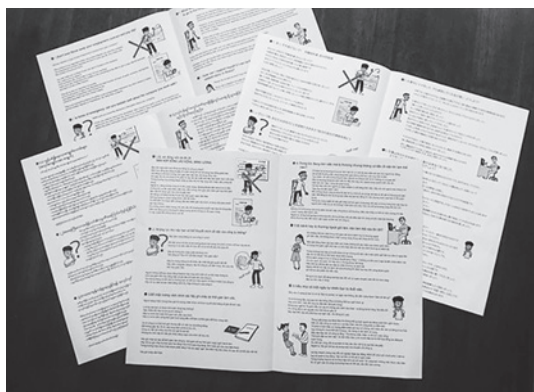


写真1 自分を守るプロジェクト各国語リーフレット



写真2 カトリック築地教会でミャンマー語圏対象者への配布



写真3 ウガンダ人Aさん壁紙の張替え



写真4 ウガンダ人Aさん台所収納スペース改善

場巡視を行います。2011年に外国人労働者が多数働く事業場で、公益財団法人労働科学研究所と連携して外国人労働者の参加型研修を行いました⁵⁾。また毎年4月行われる「職場改善事例発表会」で、改善活動を行った安全衛生委員会や労働組合が年間の成果を発表します⁶⁾。

難民申請中のウガンダ青年Aさんは、ネットワークKAMEIDOの活動地域である墨田区のペットフード原料をつくる小規模事業場で働いています。東京安全センターが労災支援をしたきっかけでAさんは参加型改善活動を知りました。まずAさんはアパートの改善に取り組みました。手先の器用なAさんは、壁紙を明るいものに張り替える、台所に収納スペースを作るなどの生活改善を行いました（写真3、4参照）。2017年の成果活動発表会でその活動を評価されたAさんは、続いて低コストで効果がある改善を工場で行いました。ペットフードの原料が流れる布のダクト接手が壊れやすいので、ラバー製のものに変えて安定させました。コンベアーにガードを設置して原料が機械の下部に入らないようにしました（写真5、6参照）。

地域のコミュニティづくりに 共同で取り組む

ウガンダ青年Aさんが働く東墨田地域は、小規模事業場がたくさんある皮革産業の町で、ウガンダの人たちが比較的多く働いています。彼らは地域に住む日本人との交流をする機会がありませんでした。墨田区が年に数



改善前



改善後

写真5 ウガンダ人Aさん工場ダクト継ぎ手の改善



改善前



改善後

写真6 ウガンダ人Aさん工場ガード設置の改善



写真7 地域クリーンアップ作戦に参加する

回行っている地域クリーンアップ作戦という一斉清掃活動に参加することを提案したとこ

ろ、彼らは積極的に清掃活動に参加しました(写真7)。東墨田地域の町会長は、「高齢化が進む町の活性化にウガンダの人たちが協力してくれれば大変すばらしい」と考え、神社の清掃、消防訓練などへの参加を呼びかけました。ウガンダの人たちは、町会長の呼びかけに応え、今では地域奉仕活動の一翼を支えるようになりました。

外国人労働者と共生する 地域社会をめざす

2018年12月、多くの問題が未解決のまま出入国管理法が改正されました。日本は2023年までに「特定技能」の外国人労働者を34.5万人受け入れるようです。ところが国も企業も地域もその受け入れのための整備が大変不十分です。

ネットワークKAMEIDOを構成する三団体は、30年以上にわたり外国人労働者問題と向き合い、地域で地道に受け入れ態勢を作ることが重要だと考え、自分たちでできることを提案し、実践してきました。外国人労働者問題は、外国人が労働力として入ってくるから条件を整備しなければならない、という問題意識では解決できないと考えています。国籍、肌の色、言語が異なっても人間として、地域で生活し働くための環境をつくるべきです。

外国人が住みやすい生活環境と働きやすい労働環境を保証する国の役割が重要なことはいうまでもありません。同時に外国人労働者が直面している多面的な生活労働問題を解決できるネットワークを、各地域でつくる必要があります。地域行政、地域自治組織、ボランティア団体の、外国人の生活労働環境構築のための協力が重要です。ボランティア団体

には、労働組合、宗教団体、NGOなどが入ります。

生活労働相談分野では、地方行政の相談窓口で、外国人が日本に増大してきた時期に、さまざまな相談を行った相談員が定年退職を迎えています。相談対応できる人が減っていることが気になります。次の世代に、貴重な経験を伝えていく機会を作るべきだと思います。

活動の方法では、外国人の労働生活全体に目を配ること、上から目線ではなく、今外国人労働者が直面している問題に対する具体的な解決策を提供することが大切です。「自分を守るプロジェクト」は、ネットワークKAMEIDOのそのためのチャレンジです。

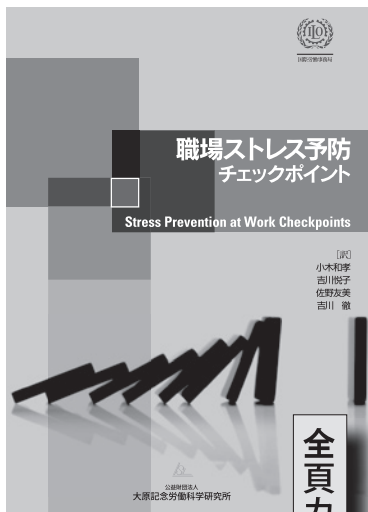
労働現場と生活現場の改善では、低コスト改善を段階的にステップアップする、改善成果を重視する、事業場のベネフィットや地域コミュニティの活性化をもたらしような参加型改善活動が重要です。

これらの活動を行うネットワークが地域で定着し、活動がらせん状に発展することが望まれます。そして、それが他の地域に伝播していくことで、外国人労働者と共生する地域が増えていくと思います。

註

- 1) 全国労働安全衛生センター連絡会議：1990年に設立された働くものの安全と健康の全国ネットワーク、北海道から九州まで23の安全衛生NGOが参加している。
- 2) 外国人労働者の労災白書92年版：全国労働安全衛生センター連絡会議／編、海風書房、1992年5月
- 3) 指紋押捺拒否運動：1980年代に外国人登録証の指紋押捺が差別であると拒否する在日韓国人朝鮮人が立ち上がり、廃止要求が高まって、1993年に指紋押捺制度は廃止された。
- 4) 韓国スミダ企業閉鎖撤回闘争：1990年韓国に進出していたスミダ電機が、450名の労働者を解雇したため、4名の女性労働者代表が訪日し、スミダ電機前でハンガーストを行い、カトリック教会、労働組合が支援して争議を解決に導いた。
- 5) 非正規雇用の一典型としての外国人労働者における労災・職業病リスクの解明と参加型手法による予防対策の確立：平成23年度研究報告書（平成24年 毛利一平、酒井一博、古川徹）
- 6) 安全と健康：東京労働安全衛生センター機関誌 2018年4-5月号

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



〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
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

全頁カラー

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
訳 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

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】

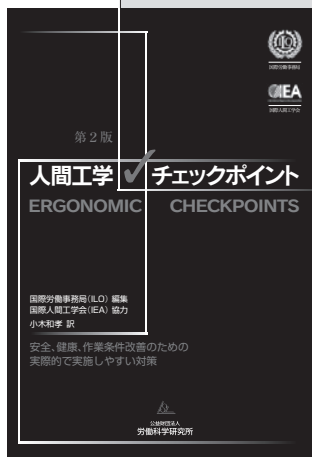
安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策

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。

- ・ 資材保管と取り扱い
- ・ 手もち工具
- ・ 機械の安全
- ・ ワークステーションの設計
- ・ 照明
- ・ 構内整備
- ・ 有害物質・有害要因対策
- ・ 福利厚生施設
- ・ 作業組織

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

体裁 A4判並製
総頁 338頁
定価 本体 2,500円＋税



〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
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

印刷労働者の胆管がん事件（前）

熊谷 信二

産業医科大学に赴任

2010年4月に産業医科大学に赴任した。所属は産業保健学部安全衛生マネジメント学講座である（写真1）。当時の産業保健学部長は保利一氏であり、大変お世話になった。同学部には看護学科と環境マネジメント学科があり、私は後者の学生教育を担当した。同学科は働く人々の健康を工学的な視点から守る人材を育てることを目的としており、卒業すると第二種作業環境測定士と第一種衛生管理者（いずれも国家資格）の資格が取得できる。

私は学生教育の経験がなかったので、1年目は授業用教材の作成に追われることになった。

2年目からは4年生の卒業研究の指導も担当することになり、毎年1人あるいは2人を受け持った。同学科の学生にとっては現場調査の経



写真1 産業医科大学産業保健学部

験が将来役立つだろうと考えて、大牟田市（福岡県）の職員厚生課の渡邊裕晃氏にお願いして、市立病院や下水施設における職員の化学物質曝露に関する調査をさせていただいた。同市は、全国の自治体に先駆けて労働安全衛生マネジメントシステムを導入しており、職場での安全衛生活動が活発で、学生にとっては実践的な勉強になったと思うし、私にとっても大いに勉強になった。

2011年3月には東日本大震災が発生して大きな衝撃を受けた。同時期に、関西労働者安全センターの片岡明彦氏から相談が持ち込まれた。相談の内容は、大阪市内の校正印刷会社の従業員にがんが多発しているが、仕事の原因ではないかというものである。2012年5月にマスコミで報道されて、大きな社会問題となった印刷労働者の胆管がん事件の始まりであった。しかし相談を受けた時には、これほど大きな問題になるとは思ってもいなかった。

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。



胆管がん患者発生の経過

この会社は1969年に創業し、何度か移転をして、1991年に6階建ての自社ビルを建設する。その地下1階に校正印刷作業場があり、そこで働いていた従業員の中から2018年末までに20人の胆管がん患者が出ている。

図1に経過を示す。1991年に自社ビルを建設し、その5年後の1996年に最初の胆管がん患者が発生する。さらに、翌97年には2番目の患者が発生する。ほぼ同時期に別の方が急性肝炎になった。肝臓関連の重篤な障害がこれだけ続くと、誰でも異常だと思うであろう。実際、職場のミーティングで、ある方が「有機溶剤が原因ではないか」と言ったところ、社長から「証拠もないのにそんなこと言うな」ときつく怒られたとのことである。そしてそれ以降は誰も言わないようになった。しかし作業環境が変わらないままなので、その後も次々と患者が発生し、2010年までに12人となる。翌2011年に私に相

1969年	会社創業
1991年	現在の自社ビル建設 地下1階に校正印刷作業場
1996年	最初の患者（在職中）急性肝炎（在職中）
1997年	2番目の患者（在職中）
1999年	3番目の患者（退職後）急性肝炎（在職中）
2003年	4番目の患者（在職中）
2004年	5番目の患者（在職中）
2006年	6番目の患者（退職後）
2007年	7番目の患者（在職中）
2008年	8番目の患者（退職後）
2009年	9番目と10番目の患者（退職後）
2010年	11番目と12番目の患者（在職中）
2011年	熊谷に相談
2012年	13番目、14番目、15番目の患者（在職中） 16番目、17番目の患者（退職後）
2015年	18番目の患者（退職後）
2017年	19番目の患者（退職後）
2018年	20番目の患者（退職後）

図1 胆管がん患者の発症経過

談があった。最初に患者が発生してから実に15年の歳月が経過していた。

患者Aさん

相談者は10番目の患者Aさんの友人である。Aさんは学校を出た後、運送会社に勤め、その後1994年にこの印刷会社に入社した。その2年後の1996年から職場では胆管がん患者が発生し始める。2001年に係長になったので、職場の環境改善を上司に強く訴えたそうであるが、会社は何もしてくれなかったようである。2003年には4番目の患者が発生する。そしてついにAさんは改善を諦めて、2004年に退職する。

その後は介護施設に就職して元気に働いていたという。ところが、2009年3月に全身倦怠感と心窩部の痛みを感じて近医を受診する。そして5月に大学病院で肝内胆管がんと診断される。ご両親によると、この時、Aさんは大学病院の医師に「同じ職場で25歳から35歳の4人が同じ病気で亡くなっており、原因は仕事で使用した有機溶剤だと思う」と訴えたそうである。後になって、私たちがカルテを入手して確認すると、確かにこの訴えが記録されていた。しかも、カルテにはAさんが原因として疑っていた有機溶剤の商品名まで書かれていた。それは後に私たちが調査の末にたどり着いた洗浄剤の名前であった。しかし、医師からは「因果関係を証明するのは難しい」と言われてしまう。6月からは郷里に帰り、ご両親のもとで療養を続けていたが、病気の進行は早く、翌年2月に亡くなられる。まだ40歳の若さであった。その後、父親が労働基準監督署に有機溶剤と病気の関連を相談したが、「証明は困難」とのことで、何もしてくれなかったそうである。

友人からの相談

ここで立派だったのがAさんの友人である。この方はAさんからこの会社の実態を聞かされていた。「同僚が次々と肝臓の病気で倒れる。インキの洗浄に有機溶剤をじゃぶじゃぶ使う。臭いがきつい。換気が不十分だと思う。社長に

訴えるが、聞く耳を持たない」と悩んでいたそうである。しかしこの友人も妙案は浮かばなかった。2003年には「25歳の後輩も肝臓がんになった」と聞いた。2004年にAさんが退職されたので、安心したそうであるが、結局、Aさんも胆管がんを発症して亡くなられたわけで、この友人は大変なショックを受けられたそうである。そしてこの会社をこのままにしていけないと決心し、元従業員からの情報をまとめて被害状況を明らかにしたのである。それによると、この会社の印刷部門にはがんを発症したものが9人おり、その部位は、胆管、肝臓、胃などであった（後の調査でこれら全員が胆管がんであることが判明する）。一方、事務・営業部門には患者はいなかった。

2011年3月にこの方が関西労働者安全センターに相談し、私に調査依頼がきた。その時の私の感想は、「本当のことだろうか」というもので半信半疑であった。しかし「もし本当だったら大変なことだ」とも思った。

自分で調査をしようと決心

私は医師ではないので、「胆管がん」に関する知識はほとんどなかったが、とりあえず文献などを調べてみることにした。胆管とは、肝細胞から分泌される胆汁を十二指腸まで運ぶ管であり、肝内胆管と肝外胆管に分けられる。この胆管の内面をおおう粘膜（胆管上皮）から発生する悪性腫瘍が胆管がんである。しかし「職業性胆管がん」「occupational bile duct cancer」「occupational cholangiocarcinoma」などのキーワードで文献検索をしても、有用な情報は何もなかった。胆管がんを専門とする医師に相談することも考えてみたが、彼らは治療法や既知のリスク因子に関しては詳しくても、新規のリスク因子については誰も知らない。仮に相談しても、「その情報が本当なのか調べてみなさい」「仕事で何を使っていたのか調べてみなさい」と言われることは分かっていた。それなら自分で調査をしようと決心した。

診断名の確認

調査を始めるに当たり、会社側に連絡することも考えたが、相談者から聞いた社長の横柄な態度から判断すると、協力は得られないだろうし、それどころか、証拠書類の隠蔽さえ行う可能性があると思われた。そこで元従業員のネットワークを通じて調査を進めることにした。

調査手順を図2に示す。まず診断名の確認から始めた。最初にAさんのご両親にお願いして、病院にカルテ開示請求をしてもらい、入手した医療情報を私に提供していただいた。こうして「胆管がん」であることを確認した。

次に住所が判明した2人の患者さんあるいはご遺族に、協力依頼の手紙を送った。私の名前で送ったのであるが、受け取られた方はびっくりされたと思う。見ず知らずの産業医大の熊谷から突然手紙が来て、「あなたの息子さんはがんで亡くなられたと聞いていますが、仕事が原

2011年3月 患者Aさんの関係者から熊谷に相談
従業員数名が胆管がん・肝臓がんなどを発症
仕事の原因ではないか??



Aさんの医療情報を入手（遺族によるカルテ開示）
胆管がんであることを確認

他の患者への連絡と医療情報の確認
4人と連絡が取れた
全員が胆管がんであることを確認

リスクの見積り
肝臓・胆管・胆嚢がんの標準化死亡比SMR=600

仕事で使用した化学物質の調査
1,2-ジクロロプロパン（DCP）
ジクロロメタン（DCM）

毒性調査
動物実験
疫学調査



意見書作成（業務に起因する、原因はDCP・DCMの疑い）
2012年3月労災申請

図2 調査手順

因の可能性があります」「ついては一度お話を伺いたい」というような内容なので、「詐欺かもしれない」と思ったであろう。実際、後で聞くと、「非常に怪しかった」と言われた。それでもうまく連絡が取れ、病院のカルテ開示請求をしていただき、診断名を確認することができた。2人とも胆管がんであった。

もう1人の患者さんは住所がわからなかったが、いっしょに働いていた兄の住所が判明したので手紙を送った。すると母親から電話が掛かってきて、「兄も弟も胆管がんで亡くなりました」と言われた。私は思わず「えっ」と声を上げていた。兄については、それまでがんという情報はなかったのである。早速、奈良県立医科大学の車谷典男氏の協力を得て、医療情報を確認するとふたりとも胆管がんであった。

こうして5人の医療情報を確認できたのであるが、全員が胆管がんであり、4人が既に死亡していた。しかも診断年齢は25歳から45歳と極めて若い。また医療情報から判断すると、共通する胆管がんの既知のリスク因子もなかった。もうこの時点で異常事態であることは明らかであった。

リスクの見積り

次にリスクを大雑把に見積ることにした。元従業員から得られた情報を基に従業員名簿を作成し、肝臓・胆管・胆嚢を合わせた悪性新生物の標準化死亡率（SMR）を算出すると、600（95%信頼区間 160–1500）となった。これらの部位のがんで死亡するリスクが一般人の600倍ということである。従業員名簿の情報には不確実なところがある上に、名簿から抜けている従業員もいると考えられるので、このリスクの推定値には大きな誤差が含まれている可能性があるが、それにもかかわらず、極めて大きなリスクがあることは明らかであった。しかも、もし胆管がんに絞ってSMRを算出すれば、その数倍になると予想された。さらには医療情報を確認できた5人以外にもがん患者がいるというのである。これはまさに事件なのだ。

原因は何か

原因として最初に考えたのは感染症である。罹患率が非常に高いためである。もちろんそのような感染症はこれまで報告されていないので、新種の感染症ではないかというものである。しかし感染症であれば、家族も罹患するはずだが、誰も罹患していなかった。

次に考えたのは、肝吸虫による胆管がんである。肝吸虫というのは、淡水魚の寄生虫である。ヒトが肝吸虫に寄生された淡水魚を生で食べると、肝吸虫がヒトの十二指腸から胆管を遡って、胆管内に寄生する。そして胆管の慢性的な炎症を引き起こし、胆管がんを発症させることがある。タイの東北部では淡水魚を生で食べる習慣があり、胆管がんの罹患率が高い地域がある。それで同社の印刷部門の社員旅行でタイに行って、生の淡水魚を食べまくってきたのではないかと考えたわけである。このため調査の最初のうちは「タイに行ったことはないですか」と聞いていたが、誰も行ったことがなかった。

次は化学物質である。化学物質で胆管がんとの関連が言われていたのは、トロトラストという造影剤である。放射性のトリウムを含むもので、かなり以前に日本でも医療用に使われていたことがある。しかし、若い方が使用しているはずはない。ただし私は放射性物質というのが気になった。印刷で使用する化学物質と電離放射線の相乗作用ではないかと考えてみたわけである。以前に台湾で、マンションの鉄骨に医療用放射性物質（コバルト60）が混入していて、住民が電離放射線に被曝された事件があったが、そのことが念頭にあった。それで工場の横で電離放射線の測定を試みたが、通常のレベルであった。

色校正印刷と化学物質

結局、原因は印刷に使用した化学物質しかないという結論になった。この会社の仕事が色校正印刷であることは、最初の相談時に聞いていたが、使用した化学物質の成分はわかっていなかった。

色校正印刷というのは、印刷の仕上がり色などを確認するために、前もって少部数を印刷することである。写真のメリハリや質感が大切な印刷物の場合に行われる。同社は色校正印刷を専門にする会社であり、外部の印刷会社からの依頼により、版を作製して10枚程度を印刷し納品していた。

オフセット校正印刷機による印刷の手順を図3に示す。オフセット印刷の版は、アルミの薄板の表面に感光剤を塗布したPS版と呼ばれる板の表面を、インキを乗せる部分を親油性に、乗せない部分を親水性に処理したものである。手順は、まず版に水を塗布し、次に版にインキを付ける。これにより親油性の部分のみにインキが乗る。そして版の上を、ブランケットと呼ばれるゴム製のロールを転がして、インキをブランケットに転写し、さらにそれを紙に転写する。

単色校正機による色校正印刷では、紅、藍、墨、黄の順に印刷するが、4色を一度に印刷するのではなく、1色印刷するごとに溶剤でインキを落とし、版とインキを変えて印刷を繰り返す。印刷枚数は1種類当たり10枚程度であり、このため洗浄回数は非常に多くなる。印刷作業場に校正印刷機が4～7台（時期により異なる）あったので、全体では1日（2交代16時間）に300～800回程度の洗浄を行っていた。

10月頃に元工場長と連絡が取れるようになった。彼は非常に協力的で、しかも幸運なことに、使用したインキや洗浄剤の商品名を鮮明に覚えていた。インターネットでそれらの商品名で検索すると、販売会社が判明した。そして販売会社に連絡した結果、商品の化学成分が判明したのである。様々な商品が使用されていたが、大量に使用されていたのはインキの洗浄剤であった。その化学成分は時期により変化していたが、5人の胆管がん患者全員が曝露されたのは1,2-ジクロロプロパンとジクロロメタンであった（図4）。また、洗浄作業時にはプラスチック製手袋をしていたが、呼吸保護具は支給されていなかったことも判明した。

毒性調査

1,2-ジクロロプロパンおよびジクロロメタン

① 版に水を塗布する



② 版にインキを付ける



③ インキを版からブランケットに転写しさらに紙に転写する



図3 オフセット校正印刷機の仕組み

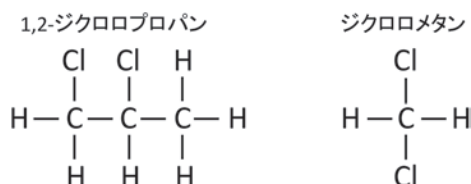


図4 1,2-ジクロロプロパンとジクロロメタンの構造式

の動物発がん試験で当時公表されていたものは、米国NTP試験であり、経口投与によりマウスに肝細胞腫瘍の増加が見られていた。また我国のバイオアッセイセンターの吸入曝露試験では、ラットに鼻腔腫瘍の増加が見られていた。ただし胆管の腫瘍は見られていなかった。

次にヒトへの健康影響に関する文献を検索した。1,2-ジクロロプロパンについては、急性中毒の症例報告はいくつかあったが、がんに関する疫学調査は見つからなかった。一方、ジクロロメタンについては、4つの工場での疫学調査結果が公表されていた。このうち曝露濃度が高い工場が2つあり、その1つでは胆道系のがんによる死亡リスクが有意に高くなっていた。またもう1つでも、肝臓・胆道の悪性腫瘍は2人であるが、いずれも胆道系であった。胆管での発がん性を疑わせる知見である。その他にメカ

ニズムなどについても文献調査した。

労災申請と疫学調査の開始

以上の調査より、①同社で発生した胆管がんは業務に起因する、②原因として、1,2-ジクロロプロパンとジクロロメタンが疑われるという結論に達した。そして意見書を作成して、2012年3月に患者および遺族が労災を申請した。相談を受けてから1年が経過していた。

実は労災申請の前に、関西労働者安全センターの片岡氏の名前で、会社に面談の申し入れを行った。労災の申請書類に必要な事業主証明を依頼するためと、私の疫学調査への協力依頼のためである。しかしながら会社側は弁護士を通じて、面談拒否を伝えてきた。

この時期から、私は大学の倫理委員会で承認

を受けて本格的な疫学調査を始めた。他にも患者がいるとのことであったし、また上述したリスクの見積りが大雑把なものだったためである。会社側から疫学調査への協力を事実上拒否されたため、引き続き、元従業員のネットワークを通じて調査を行うことにした。

また、患者の曝露状況などから1,2-ジクロロプロパンが原因と考えられたが、証拠をより強固にするために、労災申請後の4月に名古屋大学の市原学氏（現 東京理科大学）に1,2-ジクロロプロパンの動物実験を依頼した。過去に行われた動物実験では、胆管腫瘍の発生が報告されていなかったためである。とはいえ、私が研究費を提供できたわけではない。にもかかわらず、市原氏は依頼に応じて動物実験を始め、これまでにいくつかの重要な知見を見出している。

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

〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
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。

「合理的に安心を生む」機械安全対策③

福成 雄三

機械安全対策に関して、本社の安全衛生部門の責任者だった筆者が果たした役割があるとしたら、「仕掛け人」ということだったと思う。あまりよい例え方ではないが、「火を着けた」ことになる。ただし、どのように燃えるかは、燃える側の状態によって異なる。一番燃え上がったのはA事業所になる。

60km のガード

A事業所は全社的な動きに呼応することに留まらずに、さらに着実に対策を進めていった。事業所長のKT氏を中心とした取り組み方は感動的にすら思えた。

既存の大型設備や連続生産ラインに対する対策はいろいろな意味で難しい。A事業所が進めることにした主な対策は、安全距離を確保したガード（フェンス）と出入口のロックになる。500万㎡を超える広さの事業所の全工場を対象にガードを設置すべき範囲を調査した結果、設置すべきガードの長さ（総延長距離）は、60kmほどだったと記憶している（正確に覚えていない）。これだけの長さのガードを設置することは容易ではない。外部の専門業者に発注すれば、多額の費用がかかり数年の工事になっただろう。当時は、A事業所の業績は順風満帆とはいえず、多額の設備投資をすることは容易ではないこともあり、現場第一線の職場の社員の力でガードを設置することにした。現場第一線の人たちはさまざまな技能を持っていて、ほとんど

の人が溶接・溶断などによる工作や加工ができる。職場自主改善活動もさかに行われていた。

ガード本体は、A事業所の安全衛生部門と関係者でさまざまな面（高さ、網目＝よじ登れない＝足先が入らない、色＝フェンスの中が見やすい黒、価格など）から検討し、購入していった。

ガードの設置を基礎工事から始めると工数もコストもかかるため、多くの場所で既存の安全柵（中柵の入った高さ1mほどの柵）にクランプなどで固定する方法で行われた。設置すべき総延長に対して進捗状況を事業所として管理し、計画的に設置が進められた。

後述の出入口のロックの実施などまで含めて第一段階計画、第二段階計画と長期にわたる対策計画が策定された。今も段階を上げて対策水準を上げる取り組みが継続しているようだ。できることから始めて、最終的に安全防護としてのあるべき姿にたどり着くという道筋を描いた取り組み方で、現実を踏まえ、かつ先見性のあるユニークなものだった。設備設計部門出身のKT所長ならではの取り組み方だったと思っている。KT所長を筆者が訪ねたときに「これでいいんだよな」と言っていたことが思い出される。最初から完璧な状態にできないながらも、順次対策を進めていくという進め方に若干の不安を覚えていたのだろう。事業所全体を変えていくというある意味で壮大な改善の進め方だった。

技術者魂を感じる

機械安全対策は、「技術で安全を確保する」ことになる。技術者が技術を活かして安全水準を上げることになる。

各事業所の安全衛生部門の責任者の多くは、

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（アドバイザリーボード）

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）

工場や設備部門の管理者の経験のある技術者が多かった。技術者として設備そのものに起因する労働災害を防止することに寄与してきた。円滑に安定的に操業できることが安全につながるという意味で本質安全設計に貢献してきたといえる。このような技術者が安全衛生部門の責任者となつて事業所の安全の取り組みをリードする立場になると、取り組みの中心は「活動」だった。筆者は「技術者が技術的な安全衛生対策に熱心でない」とずっと思っていた。理由は技術者にあるのではなく、機械安全対策のような包括的な手法（考え方と技術）が確立されていなかったからだと思う。技術者の力を発揮できない状態で、ライン組織の管理経験を活かして安全衛生部門の責任者の活躍を期待される立場だったように思う。

機械安全対策を進めるという会社の方針は、技術者が前面に立って会社の安全水準を上げることに結び付けることになる。良識ある技術者の技術者魂に火を着けた面がある。

A事業所で機械安全対策を進める中心にいた安全衛生部門の責任者TY氏（保全部門出身の技術者で筆者と同期入社）のキラキラした目が忘れられない。安全衛生部門や設備設計部門のスタッフ、工場の安全責任者もイキイキとして機械安全対策に取り組んでいた。

ある精錬工場では、機械安全の考え方に基づいて工場の鉄道引込線のレイアウトまで変えるという大胆な企画をした。筆者に設備投資予算申請のための説明をしてくれた工場長の「あるべき姿を実現したい」という確信にあふれた姿も印象に残っている。

ある原料工場では、従来にはなかった発想で、工場の中にある移動機械の可動エリアへの立入管理を進めていることについて現地で説明を受けた。工場の技術者から、残された課題とその検討方向についての説明があり、「ここまで考えてくれている」と機械安全対策の発想の広がりを感じた。

課題を見出しながら

このようにしてレベルを上げていったA事業所の機械安全対策だがすべてが最初からうまくいったわけではない。

ガードに設けた出入口の管理についても苦労したと聞いている。ある工場では、ガード内への出入口は、当初はシリンダーキーで施錠管理して可動設備のあるエリアへの立ち入りを制限した。生産設備の制御を伴う電磁ロック式出入口を多数一気に導入することは現実的ではなかった。もともと、安全柵で囲われていたエリア（容易に出入りできる）にいきなり厳格な立入制限を施錠管理で実施することには無理がある。安全距離が確保できるのに設備に近付いた場所での仕事ができない。しかし、「極端に徹底した対策を実施する」ことを出発点にすることで、「あるべき姿も見えてくる」と工場の管理者が展望を示してくれた。その後、ガードをするエリアを見直したり、電磁ロック式を中心にした出入口の管理にするなどをリスクに応じて使い分けるなどして、順次より合理的な対策が進められていった。

電磁ロック式による出入口の管理を連続生産ラインに導入するためには、さまざまな検討が必要になる。連続している設備のどの範囲の機械の停止に結び付けるかも課題になる。当初はトラブルも発生していたが、検討を重ねて問題を解決していった。

ガードで囲われたエリア内に従業員が閉じ込められるという可能性に対する対策も必要だった。当初から完璧な機械安全対策が進んだのではなく、試行錯誤を重ねながら進んでいった。

おそらくそれぞれの職場に物語があると思う。A事業所の取り組みは「関係者の侃侃諤諤の議論」と現場第一線まで含めた関係者の当事者意識に支えられていたのだと思う。

安心して眠れる

退職後に機会があつて、機械安全対策が進められた工場を見学したことがある。工場の管理者が「枕を高くして寝られる」ようになったと誇らしげに対策の内容と残された課題を説明しながら案内してくれた。大型機械のある職場では、重篤な災害のリスクがある。「機械安全対策が進むまでは、自宅の電話が鳴ると災害のことがまず頭をよぎったが、今はない」と明るく説明してくれた。

（次号に続く）

細田聡, 井上枝一郎. 問題解決に及ぼす相互受容法の実践とその効果——集団討議と認知カウンセリングを中心として. 労働科学 2001 ; 77 (6) : 236-249 (文献番号 : 010011)

振り返りから学習することの意義

椎名 和仁

前回は、狩野が書いた「技能の周辺；その生態と病態 (Ⅲ) 研究技能について」を紹介した。これらの諸文献を通して、筆者は、KJ法の基本となるW型問題解決モデル^{a)}に触れ、研究の技能とは、思考レベルとフィールドリサーチでの経験レベルを繰り返すうちに、調査書分析やインタビューの仕方など研究に必要とされる技能を身につけていくものであることを教えられた。さらに、問題解決手法のひとつとしてアクションラーニング^{b)}を紹介することによって、この手法とKJ法と組み合わせるならば、さらなる効果が期待できることを述べた。

今回は、職場の問題に対して、本質を捉え解決に導くという問題解決研修の実践とその効果検証を試みた論文を紹介したい。

- ・細田聡, 井上枝一郎. 問題解決に及ぼす相互受容法の実践とその効果——集団討議と認知カウンセリングを中心として. 労働科学 2001 ; 77 (6) : 236-249.

しいな かずひと
博士 (知識科学)
住友電設株式会社 情報通信システム事業部
主な論文:

- ・「電気通信工事における転落・転倒災害防止の取り組み——ヒヤリ・ハット活動による安全知識の創造・共有・活用」『労働の科学』69巻12号, 2014年.
- ・「屋外と屋内での電気通信工事現場におけるヒヤリ・ハットの比較分析 (第2報) ——転落・転倒災害に関する作業内容との要因分析」『労働科学』89巻4号, 2013年.



実際の産業現場では、何らかの異常事態や想定外の事態の收拾には、その場に遭遇した人の対応力に大きく左右される。このような対応力を養成するには、日頃から職場に潜む問題の発見から解決策までを考えるという一連の研修が必要とされる。これらの研修では一般的に事例分析 (ケース研究) が使われ、参加者はグループディスカッションなどの共同作業を通して問題の本質と解決策までを考えていくという仕組みが多い。本稿では、巨大プラントに従事する作業員^{c)}を対象に実施した問題解決研修について紹介してみたい。

1. 問題解決研修の概要

本研修は、受講者が自ら考えることを促すことが大きな特徴であり、以下の4つの連続するセッションから構成されている。

1つ目の問題解決概念セッションでは、問題解決とはどのような状態なのか、という概念を考える場とした。まず各自が問題解決の概念を考え、そしてグループで討議を行う。次に各自が日常的な業務で発生したミスを振り返り、どこに間違いがあったか (以下、問題解決プロセスミスと呼ぶ) をグループ内で討議する。その後、問題解決概念と問題解決プロセスミスの規定について代表者が全体セッションで発表する。

2つ目の事例分析セッションでは、職場で過去に発生したトラブル事例を教材として、各自がトラブルにつながった要因を考え、次にグループ内で討議を行う。そして、討議した結果をグループの代表者が全体セッションで発表する。

3つ目の一般問題解決セッションでは、ロールプレイングゲームをシミュレーション課題と

して各グループで実施する。その際、講師はシミュレーション課題が達成された時点または達成されないことが判明された時点で課題を終了とする。その後、各グループでシミュレーション課題の遂行過程を振り返り、遂行上の問題点を討議する。最後にグループ内で結果をまとめ、代表者が全体セッションで発表する。

4つ目の問題解決の全体討議セッションでは、問題解決の概念、問題解決プロセスミスの規定、過去事例における問題点と解決策について全員参加による相互ディスカッションを行う。

なお、講師は問題解決概念や過去事例の解説を行わず、質問を通して、参加者が自ら問題の構造を把握し、知識や推論を動かして自身で意思決定をしてもらうようにしている。

研修後に効果を検証するために、各セッションで記録した映像やグループ発表時に使用した模造紙を分析している。さらに、研修前後で行った問題解決の「重要性の認識」、それに対する「自信の程度」を入れたアンケート結果を分析対象としている。

2. 本研修の効果検証について

まず、問題解決概念のセッションでは、各グループともに現状の初期状況と目標状況を設定し、目標状況に移行することを問題解決と捉えるという点は共通で認識された。しかし、問題解決プロセスミスの規定は、グループ同士の意見が一致しなかったため、講師は各グループの概念規定を明確にすることだけに留めている。

次の事例分析のセッションでは、事故の原因は当事者の対応ミスであったとする意見と、そこに原因はない、とする意見に分かれた。このため、講師は参加者との討議を通してミスを引き起こす環境要因について理解を促すようにしている。一般問題解決のセッションでは、各グループともにシミュレーション課題に取り組んだが、グループ間の競争のみに終始し、グループ同士の協働関係を築くことの重要性に気づく

ことが遅れ、制限時間内に課題遂行までには至らなかった。

本研修では講師が設問に対する解説はほとんど行わなかったため、最後の問題解決の全体討議セッションでは、問題解決概念や事例研究などの明確な解答を示さない講師に対して、強い感情的反発や不満を表す参加者が見受けられた。参加者は明確な問題解決概念などを「与えられるもの」として強く求める傾向にあった。

次に研修後のアンケート結果では、問題解決の「重要性の認識」として、「自己変革」「理想の追求」「表現力」が重要な側面であると認識されている(図1)。

「自信の程度」では、いくつかの項目で重要ではその存在が確認できたが、各項目ともに大きな変化が見られなかった(図2)。

これらの結果から、参加者は問題解決力にはさまざまな側面が重要であることを理解はするものの、まだ自分はその状態に至っていないことを認識していることが考えられた。

3. 本研修を振り返って

今回、講師に対して参加者からは、「問題解決のやり方を与えてもらいたい」ということが求められ、提供された教材についても「問題構造は何か、目標は何であり、こういったことが不明であるから、問題に取り組めない」、「正しい答えは何か」と固執するような意見が多かった。これは、参加者のほとんどは講義型の教育に慣れており、集団討議の中から、自分たちの問題の捉え方を明確にし、それについて自ら解決策を見出す、といったスタイルの教育に対して戸惑いが大きかったことが考えられる。

実際の場面で問題に遭遇し、問題解決者として行動することが求められたときに、どう対処するのか、それを解くためのマニュアルも存在しない。したがって、そういった事態に対処するためには、自らが能動的に問題に関与していかなければ、それを打開できない、という状況に陥ることがしばしばであろう。さらに、これから

の社会は必要とされる知識が高度化し、専門化する傾向にあり、それと同時に変動する社会に対応する問題解決力が求められる。これらに対応するために、今回のように自ら解決策を見出すといった研修は、将来にわたってますます必須になると細田・井上は結んでいる。

今回の取り組みと類似したものにケースメソッドという教育手法があり、それらは多くのビジネススクールで取り入れられている。この手法は、実際に起きた事例を教材として、学習者がこれまでの知識と経験をもとにグループ内で討議して、そこから自ら答えを導き出す方法である³⁾。ケースメソッドには、セッションごとに多くの振り返りの時間が設けられており、その実践状況に応じた行為を遂行しつつ、次にどのように行為するかを判断し、複雑で不確実な問題解決に取り組んでいくことが可能となるように仕組まれている⁴⁾。したがって、このような教育手法の中で、上述したような振り返りによって、解決すべき問題や、それに対する自分の行い、信念、価値観等を批判的に問い直すことができ問題解決力を高めるには有効な手法といえよう。

注

- a) 対象とするものから問題を発見し、立てた仮説を確かめるための実験や観察を通して問題解決を行うことである（川喜田 1970, p.17.）。
- b) アクションラーニングとは、問題解決に向けてグループで協働し質問を中心に進められる。リーダーは、振り返りによる気づき、内省、学習の誘発に重きを置きながら、会議を進行させる手法である（マ

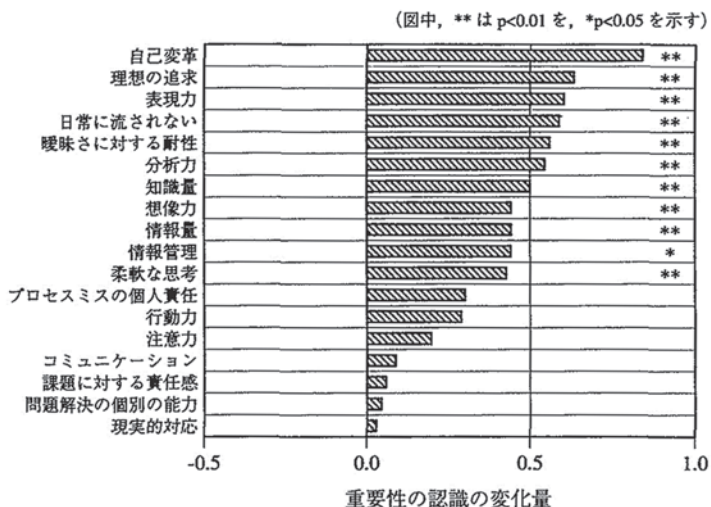


Fig. 1 Changes for rated points of importance understanding in problem solving before and after the programme.

図1 重要性の認識の変化量

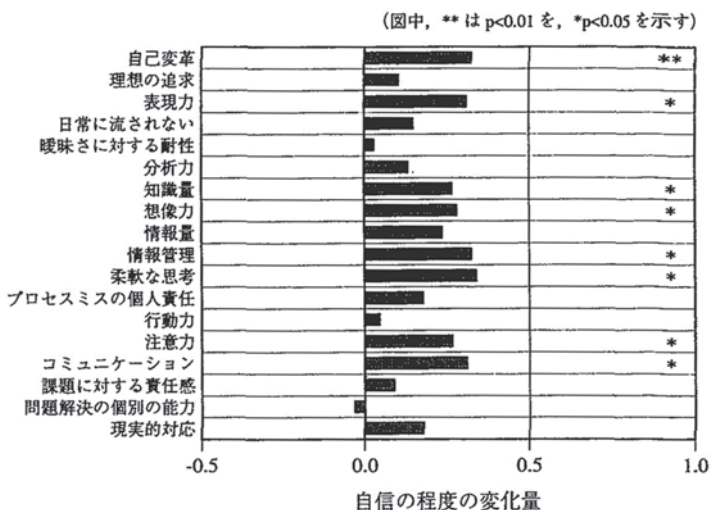


Fig. 2 Changes for rated points of degree of self-confidence in problem solving before and after the programme.

図2 自信の程度の変化量

イケル・J.マーコード、訳：清宮普美代、堀本麻由子、2004)。

- c) 参加したプラント作業員（年齢38歳～45歳）は合計68名であった。1回の研修は12名前後であり、6回にわたって実施した。今回のような問題解決研修に参加するのは全員が初めてであった。

参考文献

- 1) 川喜田二郎、続・発想法: K J 法の展開と応用、中央公論社、

1970。

- 2) マイケル・J.マーコード、訳：清宮普美代、堀本麻由子、実践アクションラーニング入門：問題解決と組織学習がリーダーを育てる、ダイヤモンド社、2004。
3) 竹内伸一著、高木晴夫監修、ケースメソッド教授法入門：理論・技法・演習・ココロ、慶應義塾大学出版会、2010。
4) ショーン、D.著、柳沢昌一ほか共監修、省察の実践とは何か：プロフェッショナルの行為と思考、鳳書房、2007。



〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
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



周辺領域に著しく関連分野を広げている
現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

主な目次

【基礎編】

第Ⅰ章 心理学の概観 心理学を見わたす

第Ⅱ章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第Ⅲ章 人の情報処理 わかることの仕組み

第Ⅳ章 知識の構造 どうやって使っているのか

第Ⅴ章 環境と行動 環境とのかかわり

第Ⅵ章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？

第Ⅶ章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第Ⅷ章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

【応用編】

第Ⅸ章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第Ⅹ章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁
定価…本体価格2,300円＋税

井上枝一郎 編著

尾入正哲 向井希宏

川畑直人 久東光代

北島洋樹 細田 聡

井戸啓介 菅沼 崇

著

歌舞伎で生きる人たち その五——巡りゆく縁

湯浅 晶子

平成最後の春

毎年4月に金丸座（香川・琴平町）である“こんぴら歌舞伎”。第35回になる今年は、六代目中村勘九郎（1981～）と二代目中村七之助（1983～）の兄弟が出演する。前回の出演は第25回で、父親の十八代目中村勘三郎（1955～2012）が率い、第30回に必ず戻ってくると誓ったが叶わなかった。祖父の十七代目中村勘三郎（1909～1988）が他界したのは、昭和最後の春であった。平成最後の春に、“中村屋”の若き者たちが琴平に想いを届ける。

真摯で実直な人柄、喪失と愛

NHK大河ドラマ『いだてん オリムピック騒』で主役の一人である金栗四三（かなくりしろう）を演じているのは、六代目勘九郎である。2012年2月の新橋演舞場（東京・中央区）での襲名披露興行の筋書で「まだ若いながらも礼儀をわきまえ、物事をまっすぐに見据える人柄」と海部俊樹氏が記しているが、金栗四三のピュアさは演じる俳優本人そのものと思えるほどである。

過去、若くして父親を失った歌舞伎俳優たちは、その後、それぞれに苦境に立たされ、自らのあり様を模索し、何ものかと闘ってきた。六代目勘九郎は、自身の襲名披露興行の途中であり、京都南座の口上で「父のことを忘れないでください」と声を張った。その後の各地での襲名披露興行では、そ

の場に居合わせるすべての人たちが“父親の永遠の不在の始まり”を絶えず意識せざるを得なかった。その1年前に母方の祖父である七代目中村芝翫を亡くし、約2年後には、日本舞踊の師匠であり父の盟友であった十代目坂東三津五郎と、祖父の代から“中村屋”の弟子であった二代目中村小山三を失った。しかし、“中村屋”の強みは、支えとなる人たちの層の厚さだ。弟・二代目七之助、母、妻、長男・三代目中村勘太郎、二男・二代目中村長三郎、部屋子の二代目中村鶴松と弟子たち、十五代目片岡仁左衛門や五代目坂東玉三郎といった先輩俳優たち、裏方スタッフ、浅草の人たち、など。松島奈巳が著書『歌舞伎座の快人』（196頁）で述べているとおり「歌舞伎俳優にとって、血縁は非常に大きなアドバンテージになる」が、父親はそれに加えて、徹底的に教え込んだ芸の基礎と、折に触れ各々ができる手立てで支えてくれる愛ある人たちを遺してくれた。家や親の最良客を充て込んで成功できるほど甘くない。父親が取り組んだ八月の納涼歌舞伎や平成中村座を続けられているのは、六代目勘九郎の背骨の通った裏表ない性格と絶えることのない周囲への感謝が遺された人たちに届いているからだろう。

2018年10月歌舞伎座（東京・中央区）、11月平成中村座（東京・台東区）で、父親の七回忌追善興行を務めた。この先、十八代目勘

三郎の名残としてだけではなく、六代目勘九郎独自の芸風で多くの人を魅了していくだろう。

『義経千本桜』の 無常観と廃れぬ人氣

歌舞伎三大義太夫狂言のひとつ『義経千本桜』は、人形浄瑠璃から始まった狂言で、物語は5つの段に分かれ、各々の段も複数の場からなり、人氣の場が独立して上演されることが多い。直近で複数の段をまとめて上演したのは、2016年歌舞伎座の六月大歌舞伎で、第一部で二段目「渡海屋」「大物浦」、第二部で三段目「木の実」「小金吾討死」「すし屋」、第三部で四段目「道行初音旅路」「川連法眼館」が組まれた。この狂言の主人公は、源義経ではない。二段目は“平知盛”（通称：淀知盛）、三段目は“いがみの権太”、四段目は“源九郎狐”（通称：狐忠信）で、源氏方であったり平家方であったりする。『平家物語』の影響を受け、いくつもの生と死がその背景とともに描かれる。演じる側に求められる技量として、役の性根をとらえることは他の役どころと同じだが、義太夫節の修練が求められる。科白や所作が義太夫節にのらなければ台無しである。この先もこの狂言が廃れず続いていくには、歌舞伎俳優と竹本義太夫のたゆまぬ技の鍛え上げと、作品の根底にある無常観を保って観客の情をひきつけていくことが肝心である。

義経千本桜 三段目「すし屋」

作者 二代目竹田出雲・三好松洛・並木千柳
出演 六代目中村勘九郎



図 第35回記念 四国こんびら歌舞伎大芝居 公演チラシ

複雑なキャラクター “いがみの権太”

今回、“こんびら歌舞伎”第一部で六代目中村勘九郎が『義経千本桜』の三段目「すし屋」の“いがみの権太”を演じる。2018年12月に京都南座で十五代目仁左衛門、2019年2月に歌舞伎座で四代目尾上松緑が演じており、この1年で3人目の“いがみの権太”になる。大いに発揮されるワルっぷりを愛嬌とバランスよく表現することが前半の鍵であり、そこから「権太はいったい何者なのか」という

わからなさを観る側に生じさせることで、その先にもたらされる驚きの展開を色濃いものとする。歌舞伎の不思議のひとつは、話のオチを予め知って観た方がより理解が深まる演目がかかなりあることだ。もっと言うと、解説がないと観ても中途半端にしか分からないものが少なくない。「すし屋」もそのひとつかもしれない。権太の父親はすし屋の主人で、道で死んでいた若者の首をすし桶に入れて持ち帰る。とある恩義ある人物の首として偽って敵方に渡すため

だ。にもかかわらず、権太は褒美目当てに、その恩義ある人物の首とその妻子を敵方にまんまと差し出してしまふ。そして権太は父親に刺される。ところが、実は、渡した首は父親が持ち帰った偽りの首そのままであり、敵方に差し出したのは権太自身の妻子だったのだ。六代目中村勘九郎は“いがみの権太”をどう演じるだろうか。さあ4月の琴平へ、お弁当を携えて、桜と歌舞伎を愛でに出かけよう。

参考文献

- 1)『歌舞伎手帖 2019年版』公益財団法人日本俳優協会・松竹株式会社・一般社団法人伝統歌舞伎保存会編集・発行、2019年1月
- 2)NHK大河ドラマ『いだてん 東京オリムピック噺』
<https://www.nhk.or.jp/idaten/r/>
- 3)熊本県玉名郡和水町サイト
<http://www.town.nagomi.lg.jp/Default.aspx?site=1>
- 4)『二月大歌舞伎 筋書』松竹株式会社発行、2012年2月
- 5)松島奈巳著『歌舞伎座の快人』淡交社発行、2018年5月
- 6)「歌舞伎on the web」—「歌舞伎演目紹介」—「義経千本桜」歌舞伎on the web事務局 運営
<http://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/1089?tab=home>
- 7)「文化デジタルライブラリー」—「舞台芸術教材で学ぶ」—「演目解説」—「義経千本桜」独立行政法人日本芸術文化振興会 運営
<http://www2.ntj.jac.go.jp/dglib/contents/learn/exp3/index.html>

ゆあさ あきこ
日本赤十字看護大学 助教
大原記念労働科学研究所 特別研究員

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 67)

釧路炭田と「うたごえ運動」

前田 和男

●「うたごえ運動」を下支えした炭鉱労働者

今回からは炭鉱の労働運動の中から生まれた唄について検証する。

先の大戦の敗北後、日本では、GHQによる民主化のテコ入れもあって、労働運動が一気に燃えさかる。その直後、米ソ冷戦の激越化をうけたGHQの方針転換で、レッドパージなどによる一時的な揺り戻しはあったものの、労働運動は、全体としては戦後復興のなか高度成長期までは坂を登りつづけ、多くの働く者たちに賃金だけでなく労働条件の改善をもたらした。

当初それを中心的に担ったのは、GHQと政府の石炭優遇政策（傾斜生産方式）をバックに戦後復興を下支えした炭鉱労働者たちであった。そして、その中から、たくさんの労働運動歌が生まれ、労働運動の盛り上りに一役も二役も買った。それは日本の戦後労働運動の大きな特徴の一つでもあった。

その推進力となったのは、「うたごえ運動」である。そもそも「うたごえ運動」は終戦直後の1948年、日本共産党が組織した中央合唱団

によって始められた「上」からのプロパガンダだったが、総評が1953年度の「日本のうたごえ」の後援団体となったことで、総評の最有力単産であった炭労もこれに加わり、「下」からの大衆的なひろがりをもつようになる。

すなわち「春秋の筆法」をもってすれば、炭鉱生まれの「うたごえ」が戦後日本の労働運動の高揚をもたらしたのであり、裏を返せば、炭鉱生まれの「うたごえ」がなかったら、戦後日本の労働運動は低調をきわめたままだったかもしれない。

そのもっとも説得力のある例証が、「総労働対総資本の全面対決」といわれた1960年の三井三池闘争のなかで生まれた「がんばろう」であり、そこで指導的役割を果たしたのはその作曲者である荒木栄（1924年～1962年）であろう。「がんばろう」はその後、閉山で炭鉱労働運動が消え去った後も、いまなお春闘など労働組合運動の集会、さらにはさまざまな住民運動のなかでうたい継がれている。

●謎の「うたごえ運動家」、釧路の佐藤広志

しかし、往時、「炭鉱発のうたごえ」の旗振り役となったのは、三池の荒木栄一人と荒木が生み出した唄だけではなかった。

三池の荒木にくわえて、宇部には花田克己、そして北海道の釧路には佐藤広志が、「うたごえ運動家」の“三羽鳥”として知られていた。

荒木は三池鉱山系列の三池製作所の機械組立



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。

工上がりで、戦後労働運動歌を代表する「民独」（民族独立行動隊、内容は後述を参照）に触発されて作曲家をめざし「がんばろう」のほか「沖縄を返せ」など数多くの作品を残した。花田は花田で宇部興産炭鉱労働組合役員をつとめるかたわらサークル運動の詩人と知られ、「炭鉱（ヤマ）の娘」「炭鉱（ヤマ）の子」などの作詞を手掛けた。荒木と花田はともに共産党員で気脈をつうじており、「宇部興産炭鉱労働者のうた」を作詞・花田克己、作曲・荒木栄で共作もしている。

いっぽう3人めの佐藤広志は、北海道は釧路の太平洋炭鉱の坑内夫上がり（後に安全灯担当）であったと伝えられるが、出自と活動については、ほとんど知られていない。荒木は作曲家であり、花田は作詞家であったが、佐藤は作曲も作詞も手掛けたマルチタレントであったことから、筆者としては個人的に、「うたごえ運動家」の「三羽鳥」の中でもっとも才気にあふれていたと高く評価したいのだが、荒木や花田とちがって評伝や研究論考もなく、関連資料もほとんど残されておらず、実に謎に満ちみちている。

そのために、佐藤広志と佐藤が創った多くの「うたごえ」は歴史の闇に消え去って久しい。

本号からは、その謎にみちた佐藤広志を中心にすえて、釧路炭田地区から生まれた労働運動歌について、可能なかぎり謎を解き明かしながら検証を試みたい。

まずは、佐藤広志を「うたごえ運動家」として全国デビューさせた「俺（お）らは炭鉱夫だ」の歌詞と譜面（図1）を以下に掲げる（なお、後述するように同歌の初出は太平洋炭鉱労働組合機関紙『地叫』であるので、それに拠ってタイトルは「俺（お）らは炭鉱夫だ」、歌詞は「おらは炭鉱夫だ」とした。また譜面は、後に「俺は労働者だ」と改題されたものを『うたごえ新聞』より転載した）。

●「俺らは炭鉱夫だ」は幻のうたごえ？

○俺らは炭鉱夫だ

俺は労働者だ

1954年日本のうたごえ組曲より

佐藤ひろし 作詞
作曲

力強く



図1 「俺らは炭鉱夫だ」改め「俺は労働者だ」譜面

作詞作曲・佐藤広志、1954年制作

♪腕は筋金 ホイ
まなこは黒ダイヤ ホイ
ほんにそうだ そうだ ホイ
おらは炭鉱夫だ
おらは労働者だ
ホーイホイ ホイホイ
それその腕つなごう
みんなきてつなごう
♪おらが掘らなきや ホイ
炭ころ出るもんか ホイ
ほんにそうだ そうだ ホイ
おらは炭鉱夫だ
おらは労働者だ
ホーイホイ ホイホイ
それどんと闘おう
今日も闘おう
♪赤旗ゆれば ホイ
ポリ公が棍棒ふる ホイ
それがなんだなんだ ホイ
おらは炭鉱夫だ
おらは労働者だ



図2 「俺らは炭鉱夫だ」を作詞・作曲した当時の
佐藤広志（太平洋炭鉱労働組合機関紙57号、
1954年10月6日より）

ホーイホーイ ホーイホーイ
それスクラム組もう
がっちり組もう

ところで、この「俺らは炭鉱夫だ」を探し出し特定するには、かなり苦労させられた。というのも、1954年12月に東京で開催された「うたごえ運動」の全国大会「日本のうたごえ」で組曲として発表されときには「俺は労働者だ」と改題され、「おらは炭坑夫だ おらは労働者だ」の歌詞も「俺は労働者だ 俺は労働者だ」のリフレインに改められ、その後もそのまうたい継がれているからだ。

ようやくのことで、オリジナルの「本歌」をたずね当てることができた先は、佐藤も組合員であった太平洋炭鉱労働組合機関紙『地叫』であった。同紙57号（1954年10月6日発行）には、「三井美唄では全山ゆるがす／歌声は斗いの中から／佐藤さん“炭鉱夫だ”を作曲」との見出しを掲げた記事と貴重な写真（図2）が掲載されていて、そこから歴史の闇に消え去って久しい「謎のうたごえ運動家」の出生をたどる手がかりをなんとか得ることができた。

●日鋼室蘭闘争を唄で励ます

『地叫』の記事は以下のイントロではじまる。

「札幌で開かれた第十一回炭労大会で、当太平洋の佐藤広志さん（春採坑、安全灯）の作曲作詞した「俺らは炭鉱夫だ」が各山のコーラス隊によって歌はれ、各代議員は興奮した面もちで、アンコールを幾度も要求したと言う」

そして、釧路炭田から「うたごえ運動家」が全国デビューする経緯が、記者のインタビューに答えて、佐藤広志本人の口から、こう語られている。

「今年の四月、雄別火山脈にのった「平和を返せ」に感動し、コーラスのための四部合唱を作ったのが始まりでした。楽器と言えば、坊やの木琴があるだけで音階がせまいために感じを出すのに骨を折っています。日鋼や、函館バスの闘いにこれを送りコーラスの人達から励まされてこんどの「炭鉱夫だ」「デモ行進」の二曲を作りました」

「メロデーはさきにつくり、作詩は後に作ります。節子（奥さん）に歌を聞かせ批評してもらい、自分の意見も入れて、完成して居ります。“歌声は斗いの中から”と言われておりますが、今後自分の日和見を克服し、情熱と誠意をもって皆さんの協力の中から歌声を拡めようと思います」

「雄別火山脈」とは、おそらく釧路の太平洋炭鉱に隣接する旧阿寒町に開坑された三菱系の雄別炭鉱の文化サークルの雑誌名と思われる。それに掲載された文芸作品に啓発されて、佐藤の「俺らは炭鉱夫だ」は生まれたことになる。

また「日鋼」とは日本製鋼所室蘭製作所のことである。戦前は戦艦長門の主砲や大和の装甲板などを製造した軍需企業で、戦後も軍事メーカーとして生き延びるが、朝鮮戦争特需の終了をうけて同年6月1,200人を超える人員整理が発表され争議が発生。太平洋炭鉱の労働組合からも支援が入るが、半年以上にわたる闘争を励ます「連帯の歌」として佐藤の「俺らは炭鉱夫だ」が持ち込まれたものと思われる。当時争議の支援活動には、文工隊（文化工作隊）による「うたごえ」は“必携品”であった。

ちなみに、水溜真由美『「サークル村」と森

崎和江』(ナカニシヤ出版、2013年)には、以下の指摘がある。

「当初、日鋼室蘭では青年行動隊や文化サークルは皆無に等しい状況で、『民独』(「民族独立行動隊」詳細は後述参照)を知っている労働者も少なかった。だが、オルグ団が居住地を回って熱心に歌を教え、炭労の闘争経験を語るなどして交流を重ねた結果、組合員の主婦は労働歌をマスターし、青年行動隊やサークルが続々誕生するに至ったという。その結果、うたごえを闘いの武器とした日鋼室蘭の労働者は、闘争中に警官隊と対峙した際、炭労のオルグ団が指導した『俺は炭鉱夫だ』の三番(「赤旗ゆればホイ ポリ公が棍棒ふるホイ」のフレーズを含む)を繰り返し歌って警官隊を鼻白ませた」(同書102頁)

●炭鉱仲間のうたごえサークルが伝達役に

つづいて『地叫』の記事には、同じ三井系の炭鉱である三井美唄の労組コーラスサークルからの「日本の歌声に出る」と題した「便り」が転載されている。ここからは、彼らが佐藤の「俺らは炭鉱夫だ」を釧路から北海道の産炭地へ、さらには全国の炭鉱(やま)の仲間たちへとひろめる重要な伝達役をはたしてくれたことが読みとれる。「便り」は「俺らは炭鉱夫だ」の絶賛ではじまる。

「この歌を唄っていると、百十三日の斗いが眼の前に浮んでくる。何んとも言えない心持ちであった、此の日から、私達は、毎日毎日この歌を唄った、そうして、私達一人ひとりがこの歌は、俺らのものだ私達の歌だと言う意気に燃えた、佐藤さんに深く感謝して、この歌を私達のヒットにする事に決議された」

「百十三日の斗い」とは、佐藤の「俺らは炭鉱夫だ」が生まれる前年の1953年、三井美唄炭鉱で闘われた合理化反対闘争のことである。それは113日間の長期にわたったが、太平洋炭鉱の仲間もふくめた道内外の炭鉱労働者の支援

をうけて組合側の勝利となった。佐藤の「俺らは炭鉱夫だ」は、前述の日鋼室蘭闘争で支援に入った文工隊オルグたちの交流のなかで、三井美唄の仲間に伝えられ、彼らに前年の「凱歌」を想起させ、それが彼らに伝達役を買って出させたのである。佐藤の「俺らは炭鉱夫だ」にたいする彼らの「便り」の共感と賛美はさらにつくづく。

「組合の大会に今までだったら民独を歌っていたが、この時の大会には、「俺らは炭鉱夫だ」を歌うことにした。皆んな一生懸命に歌った。その時、もう一回やって呉れと云う声がしきりに飛んだ、私達は、顔を見合わせ思はず、にっこりした。何んだか、私達がこの歌を作ってほめられた様な気がした。そこで一節づつ、五、六回歌った。皆んな大変に喜んで呉れた、組合の常任が来て、どこから、おぼえて来たと云ったので、「太平洋炭鉱の佐藤広志さんと言う人が作ったのだ」と言うと、やっぱり炭鉱夫の作った歌は炭鉱夫にぴったりして居るなあーと感心していました」

「民独」とは「民族独立行動隊」、以下に譜面(図3)と共に、一番の歌詞を掲げる。

○民族独立行動隊

作詞・山岸一章、作曲・岡田和夫、1950年制作

♪民族の自由を守れ

決起せよ 祖国の労働者

栄えある革命の伝統を守れ

血潮には正義の 血潮もて叩きだせ

民族の敵 国を売るいぬどもを

進め進め 団結かたく

民族独立行動隊

前へ前へ進め

この「民独」は日本共産党発の唄にもかかわらず、ここ三井美唄もそうだが、勇ましい歌詞とテンポのよさから、当時は総評・社会党系の組合の集会や闘争のなかでも人気があり、「定番」としてしばしばうたわれていた。しかし、興味深いことに、佐藤の「俺らは炭鉱夫だ」が

民族独立行動隊の歌

力強く 堂々と

きしあきら 作詞
岡田 和夫 作曲

みんぞくのじゆうをまもれけっせよそこのろ

うどうしやはえあるかくめいのでんとうをまも

れーちしおにはせいぎのちしおもてた

きだせみんぞくのてきくにをうるいぬども

をすすめすすめだんけつかた

くみんぞくどくりつこうどうたいまえ

へまえへすすめーへまえへすすめー

図3 「民族独立行動隊」譜面

これにとってかわったのである。

「民独」がうたっているのは「革命」という、「上」から与えられた大きな政治課題。その点、佐藤の「俺らは炭礦夫だ」のテーマは目の前の自分たちのリアルな職場。しかも悲壮感あふれる「民独」にたいしてどこかコミカルなところがある。日本共産党のオルグならともかく、炭鉱の組合員大衆にうけたのは、ある意味、当然であった。

●炭労大会、「日本のうたごえ」でさらに拡散・浸透

さらに、「俺らは炭礦夫だ」と作者の佐藤広志には幸運が重なった。折しも炭労大会が札幌で開催され、全国の炭鉱（やま）の活動家が集まっている前で、三井美唄労組コーラスサークルによって、おぼえたての「俺らは炭礦夫だ」が披露され、大絶賛をうけたのである。同サークルからの「便り」には、その状況がいきいきと語られている。

「今月の二、三、四の三日間炭労大会の時に、道炭労の指令により一日札幌に行きました。九州の各山の代議員が入れかわり、立ちかわり来て、“炭礦夫”を教えて呉れと言って来ました。私達は一生懸命に歌ってやりました。ある代議員は今年の日本の歌声に是非きてやって呉れと言って呉れました」

そして、三井美唄労組コーラスサークルは、その年の暮れに東京で開催された「日本のうたごえ」に参加、「俺らは炭礦夫だ」をうたって大好評を博し、それは全国から集まったのべ3万人の仲間によって地元へ持ち帰られ、全国各地にひろまっていったのである。

振り返ってみれば、佐藤の「俺らは炭礦夫だ」は、何重もの幸運に恵まれたことになる。すなわち、そもそも1954年4月、佐藤が太平洋炭鉱に隣接する雄別炭鉱のサークル文芸作品に触発されて曲の着想をえたこと。同年6月から始まった日鋼室蘭の争議へ全道の炭鉱労働組合が支援

オルグに入るなか、佐藤の「俺らは炭礦夫だ」が激励歌として持ちこまれたこと。それを持ち帰った三井美唄労組が「持ち歌」にしたこと。炭労の全国大会が北海道で開催され、そこで三井美唄のうたごえサークルがその「持ち歌」を披露して絶賛をうけたこと。さらに年末の「日本のうたごえ」に参加、“推奨曲”となったこと。そのうちのどれか一つでもなかったら、佐藤広志が「うたごえ運動家」の三羽鳥になることは、おそくなかったであろう。

●佐藤広志，“全国区”のうたごえ運動家へ

それから後は、佐藤の「俺らは炭礦夫だ」は、あれよあれよという間に“全国区”に育っていく。太平洋炭鉱労働組合機関紙の『地叫』とその他の文献にあたってみると、その軌跡は以下のとおりである。

翌1955年3月4日～6日、「第1回北海道炭

鉱のうたごえ」が全道から2千人をあつめて開催されるが、釧路の太平洋炭鉱からは56名が参加。初日の主催者・来賓挨拶の直後と最終日の打ち上げの両方で大合唱されたのは、「俺らは炭鉱夫だ」であった。(前掲水溜『「サークル村」と森崎和江』p96~98)

1956年10月、札幌で「第2回北海道のうたごえ」が開催。道内13地区、産別では炭鉱をはじめ13単産、合計8千人が参加。「道東うたごえ」からは150名、うち太平洋炭鉱21名。目玉は、道炭労傘下800人による「俺らは炭鉱夫」の構成組曲だったが、全員は舞台に上りきれず、一部は客席に立っての大合唱に、会場は興奮のるつぼと化したという。それをうけて、道炭合唱サークル協議会が発足、佐藤広志は副議長に選出される。(『地叫』162号(1956年11月9日))

そして、ついに炭鉱労働運動の、いや戦後日本の労働運動の総決算ともいえるべき山場がやってくる。1960年、総労働対総資本の全面対決といわれた三池闘争である。同年12月に東京で開催された「日本のうたごえ」に太平洋炭鉱から2名が参加。三池のうたごえ行動隊が「俺

らは炭鉱夫」を熱唱して感銘をうける。これこそ佐藤の「俺らは炭鉱夫」が三池闘争の盛り上げに大きな役割を果たしたことのまぎれもない証左であった。(『地叫』212号(1961年1月1日))

佐藤広志の「俺らは炭鉱夫」は、道東のはずれの炭鉱で誕生してから5年余で、押しも押されぬ“全国区のうたごえの定番”になったのである。

三池闘争とともに盛り上がりを見せた「うたごえ運動」のなかで、「俺らは炭鉱夫」がいかに彼らの愛唱歌となったか。それは、往時の炭鉱におけるサークル運動・うたごえ運動の東西のリーダーの証言――

「内容が明快で曲も明るく、皆が好んで歌っていた」(北炭夕張の森谷猛)

「うたごえサークルのメンバーが熱を入れて歌った」(福岡中間の大正炭鉱の小日向哲也)

からも明らかである。(前掲水溜『「サークル村」と森崎和江』111頁)

(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。

最強の発がん物質・石綿(アスベスト)の被害が止まらない!
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、提案する

これからの石綿対策

外山 尚紀

特定非営利活動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／
日本作業環境測定協会インストラクター／日本環境測定分析協会インストラクター
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

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。現
存する石綿含有建材の対策を進めな
ければ被害は終わらない。

そのために本書は、あまり知られ
ていない石綿のリスクの大きさと特
徴を知ること、日本におけるこれま
での石綿対策の課題を示すこと、そ
して身の回り残されている石綿のこ
れからの対策に焦点をあてる。

話題の最新刊!

図表・写真を多数収載
体裁 A5判168頁
定価 本体1,000円＋税

第1章 石綿と石綿のリスク

石綿とは 石綿の定義をめぐって
形態が発がんする 石綿のリスク

第2章 石綿曝露

石綿曝露の様態 職業曝露
建設現場での石綿曝露の実態
環境曝露 建物曝露

第3章 石綿対策の現状と課題
日本の石綿対策の概要
把握(調査と分析)

管理 解体と除去 廃棄
リスクコミュニケーションをめぐって

第4章 震災と石綿

阪神・淡路大震災
東日本大震災 熊本地震
3つの震災と石綿

第5章 英国の石綿対策

第6章 これからの石綿対策
石綿のない社会への目標設定
通常使用時の石綿含有建材の把握と管理
すべての石綿含有建材の除去の規制強化
公的資格とライセンスの整備と強化
石綿除去作業の監視の強化
罰則の強化
教育とリスクコミュニケーション

これからの 石綿対策

外山尚紀

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
TEL: 03-6447-1435
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

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

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）

海外勤務者の安全健康を支える

巻頭言＜俯瞰＞ 海外生活で学んだ私の安全健康管理術……………	長須美和子
海外勤務者の現状と健康管理のあり方……………	福島慎二
求められる海外事業場における安全衛生活動と体制の構築——必要な情報収集ツールの開発……………	梶木繁之
インフルエンザ等パンデミック対策——感染症予防と事業継続計画……………	鈴木英孝
海外を含む全従業員に標準的な産業保健サービスを提供するインフラ整備——海外事業所も訪問調査して……………	小山一郎
海外勤務者の安全健康管理体制の構築……………	小田上公法
海外勤務者のメンタルヘルスケア——労働者主体で進めるツールや体制の整備……………	
海外勤務者の労働災害防止と対策の課題……………	松丸 正
海外の仕事と生活の今どき事情と健康支援——新聞社の場合……………	高野光一郎
産業保健の仕事に携わって・10 印刷労働者の胆管がん事件（後）…………… 熊谷信二	
凡夫の安全衛生記・29 「意識を変える」機械安全対策④……………	福成雄三
労研アーカイブを読む・43……………	椎名和仁
にっぽん仕事唄考・68 炭鉱仕事が生んだ唄たち（その68）……………	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・5……………	

[編集雑記]

○日本で働く外国人労働者は増え続けて、2018年10月末で過去最高の約146万人に達しています（厚生労働省：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ）。しかし、外国人労働者の置かれている状況は、さまざまな調査等からも、安定した就労、自立した生活からはほど遠いといわれ、とくに国内外で批判されている技能実習制度は、外国人労働者を構造的に劣悪な状況に置くものであるとして、見直しや廃止の提言が相次いできました。そして、昨年12月の国会で、「特定技能」という新たな在留資格による受け入れ制度を設けた出入国管理法改正案が成立し、本年4月から施行されます。十分な法案審議もないまま、世論調査でも国民の86%が受け入れ態勢が整っていないと回答しています（朝日新聞12月29日付け）。外国人労働者受け入れのあり方が問われています。

一方で、外国人労働者がそれぞれの職場で日本人の労働者とともに仲間としてつながり合って働き、それぞれの自治体・地域社会で多民族・多文化を尊重し合いながら共生していくためのさまざまな取り組みも進められています。外国人労働者問題は、私たちの労働と生活、社会のあり方を見つめ直す大きな契機にもなっています。

特集では、それぞれの分野と領域から、多文化共生の社会を展望しながら、受け入れのあり方など外国人労働者問題が問いかけるものをテーマに提言・提案、取り組みを紹介します。（H）

[移転のご案内]

○当研究所は2019年3月11日より下記住所に移転しました。住所以外の変更はございません。今後ともよろしくお願いいたします。

●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

☎169-0073

東京都新宿区百人町3-23-1

桜美林大学キャンパス内1F

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4号（4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。）

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

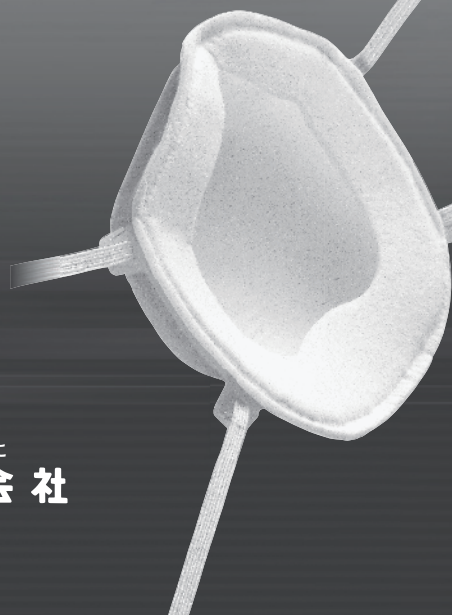
サカサ式

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**



呼吸に合わせて清浄空気

より安全に、より快適に。

コードレス!

断線の
心配なし。



コードが
ある場合
危険

フィルタ交換時期を
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、
粉じん等の吸入を防ぎ、
安全性が高いです。

呼吸が楽
経済的



Synchro

呼吸運動形
シンクロ

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

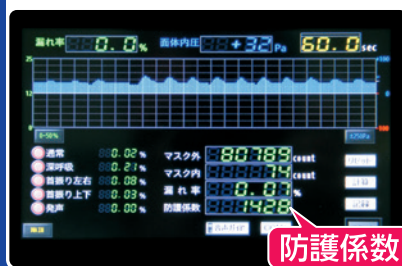
マスク内圧・フィッティングテスター

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)

