

労働の科学

Digest of Science of Labour

2020
July
Vol. 75, No. 7



特集

労働組合の社会的役割と未来

チッソ労使関係史から見えてくるもの—責任ある労働運動が拓く地域社会の未来／石井まこと
両立支援から女性活躍へ：これからの労働組合の役割／池田心豪
労働組合という選択肢—身近な労働組合の可能性／本田一成
コーポレートガバナンス改革と労働組合の存在意義／麻生裕子
若者の組織化のために—ワークルール教育と労働組合／清水亮宏
労使・市民の協働でつくる働き方改革・地域づくり—つながる自治研活動と労働組合／後藤紀行
男女が平等に参画し、多様性が尊重される職場と社会づくり—誰もが参画できる労働組合活動／齋藤久子

巻頭言

労働組合は産業保健活動の主役
熊谷信二

連載

凡夫の安全衛生記④
熊成雄三

歌舞伎で生きる
人たち⑩
湯浅晶子

労働法制の改革と展望

野川 忍 編
働き方改革関連法に代表される労働法制の動きを総合的に評価し、今後実効性のある、有意義な労働法制の構想を広く展望する。



● 本体5,000円＋税

労働法の定評ある基本書。働き方改革関連法などの法改正に対応、労働法の全体像を基本原理に立ち返ってわかりやすく解説。

● 本体4,800円＋税

「よりよい生存」

ウエルビーイング学入門

藤原成一著
人間の究極の願いはウエルビーイングよりよい生である。最も基本の人間学・生存学「ウエルビーイング学」の構想を提起する。

● 本体2,600円＋税

場所・関係・時間がつくる生存科学叢書

高密度プラズマの物理

金属水素から中性子星・ブラックホールへ
一丸節夫著
太陽や中性子星・ブラックホールにおける高密度状態のプラズマ現象を扱う「プラズマ物理学」の泰斗による原書を初邦訳。



● 本体4,800円＋税

経済セミナー 2020 6・7月号

特集 ナッジで社会は変わるのか

社会の様々な制度や仕組みに適用されてつあるナッジ。その手法はどこまで進み社会をどう変えるのか、具体例を通して紹介する。

【鼎談】社会で活きるナッジの手法…竹内幹×星野善宏×山根孝子 ● 本体1,380円＋税



メンタル系サイバルシリーズ

メンタルの科学 SPECIAL ISSUE 2020

いまこそ語ろう、

それぞれのひきこもり

林恭子・斎藤環 編
ひきこもり100万人時代が迫っている。支援とニーズにすれはたないのか。まずは当事者・経験者の声に耳を傾けることから始めよう。

● 本体1,300円＋税



メンタルの科学 212 号

特別企画 ひきこもりに現場で向き合う



長期化・高年齢化するひきこもり問題にどう向き合うか。多様な現場の取り組みを伝え、ひきこもり支援とは何かを明らかにする。

● 本体1,370円＋税



日本評論社

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4

TEL: 03-3987-8621

FAX: 03-3987-8590

<https://www.nippon.co.jp/>

ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 049-274-1780

FAX: 049-274-1788

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

最新作品のご案内!

<総数約100作品>

- [改訂Ⅱ版] 心肺蘇生法とAEDの実技
～いざという時のために～ (ガイドライン2015)
- [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



講演とDVD映写による
ご案内 労働衛生教育研究会 入場無料
大阪 9月14日(月) 天満橋・エル大阪 申込み制
東京 9月16日(水) 麹町・東基連 中労基協ビル

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



皆様のご愛顧で創業73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



ナマステ! 南インドの機械産業の工場で働く人々とKaizen活動[2]

「ナマステ」はサンスクリット語で、インドやネパールなどで交わされる挨拶の言葉。

長須 美和子



▲トレーナーとして、手際よくポイントを説明する。



▲皆さん、とっても真剣にグループワーク。



▲改善のアイデアを発表。イラストでわかりやすく説明するのがポイント。



▲セミナー後に、同僚と改善計画を練る。



▲改善後の工場。

SAFETY IMPROVEMENT	CELL	MACHINE	MONTH
	OCF	Drilling Machine	SEP-12
BEFORE			
PROBLEM > Manual door(Cover) plating for each cycle.		IMPROVED > Sliding door provided	

▲機械の間口部分の工夫。そのつどカバーで覆っていたが、固定されたスライド式のものに改善。



◀壁一面に貼られた改善事例写真。

▶セミナー開始当初、パワーポイントは未経験だったが、デジカメで撮った写真を入れて、改善のビフォー&アフタの様子を説明する参加者。



南インド・チェンナイで、日本のNGO国際労働財団とインド全国労働組合会議 (INTUC) が共催し、2013年11月から、Participation-Oriented Safety Improvements by Trade-Union InitiatiVE セミナー (通称POSITIVEセミナー) を行いました。

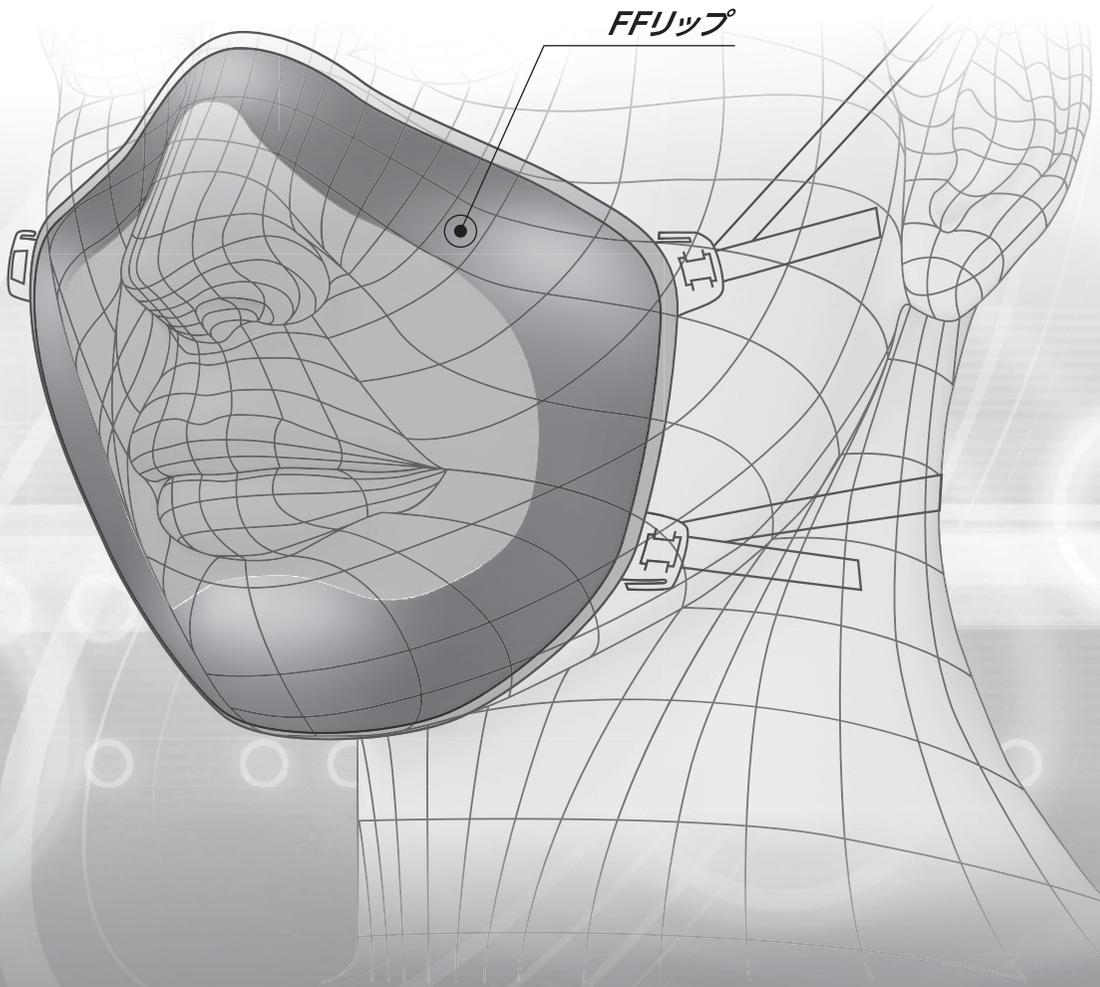
労働組合員を対象に、労働安全衛生の知識に基づいた改善活動です。1年間で4種類のセミナーを実施。ハイライトは、1つの工場から派遣された2名の参加者が、セミナーを2回受講し、3回目のセミナーは、その参加者がトレーナーとして30名の同僚のためにセミナーを行う“1日セミナー”です。いつもは車の部品などを

作っている人々が、トレーナーとしてデビューし、パワーポイントも操作。13工場で1日セミナーが行われ、なんと372名が参加しました!

1年間プロジェクトの最後の“評価セミナー”では、各自が行った改善写真が、所狭しと会場の壁一面に貼られ、132事例が報告されました。たった4回のセミナーでしたが、「マネジメントや同僚との関係が良くなった」「もっとセミナーをやりたい」との感想がたくさん寄せられました。

ながすみわこ 慶應義塾大学経済学部 特任講師
大原記念労働科学研究所 協力研究員

KOKEN



フィット性能で選ぶなら。

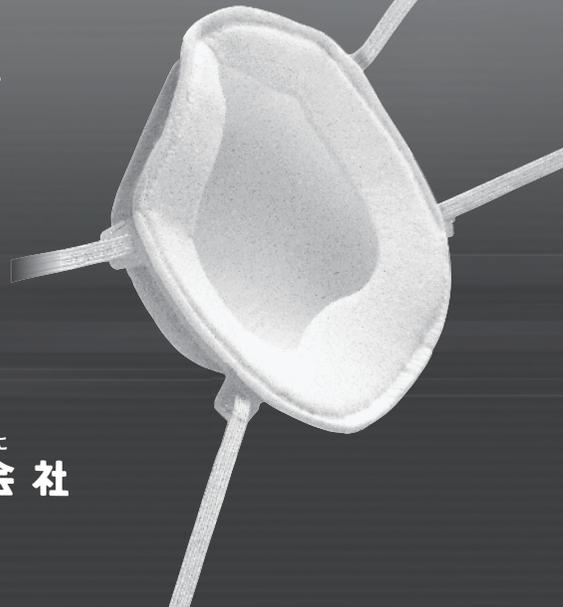
興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカ中式

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

労働組合は産業保健活動の主役

熊谷 信二

私は学生時代（1971年入学）に、労働組合の産業保健活動（当時は労災職業病闘争と言った）に触れたことから、産業保健の仕事に携わることになった。当時の労働組合は非常に活発で、被害者の労災認定のために、労働基準監督署を相手に団体交渉を行っていた。また「災害源除去」をスローガンとして掲げて、職場での産業保健活動を活発に展開していた。私そこから受け取ったメッセージを本稿の文脈でいえば、「労働組合は産業保健活動の主役であるべきだ」ということになる。

大学卒業後、労働組合と共同で取り組んだ事例がある。例えば1990年頃に実施した自治体の水道局職員の石綿曝露評価である。当時の水道管には石綿管が使われていたが、割れて漏水が発生すると、水道局職員が道路を掘り起こして、石綿管を切断し、新しい石綿管を繋いでいた。この時に石綿粉塵が飛散し、職員が曝露する。当時、私は大阪府立公衆衛生研究所の研究者であったが、K市水道局の労働組合がこの問題に取り組んでおり、共同で調査を行った。切断作業時の石綿曝露濃度を測定するとともに、この作業の頻度を質問紙調査で明らかにし、石綿曝露による過剰死亡生涯リスクを算出した。その結果、全国の自治体の水道関連職員の中で、この作業が原因で肺がんあるいは中皮腫で死亡するものが数十人発生すると推定された。実際に、その後2015年度までに、少なくとも17人

が中皮腫で公務災害に認定されているが、上記の調査結果は業務起因性を証明する資料として役立つ。また質問紙調査では切断作業時の防塵マスクの着用率が低いことも判明したため、労働組合が着用の徹底を呼びかけた。この事例では、労働組合が産業保健活動に積極的に関わることで、問題解決に向けて進むことができた。

一方、労働組合があれば、問題が早く解決したと考えられるケースも経験した。2012年に大阪市内の校正印刷会社の労働者に胆管がんが多発した事件が社会問題になった。経過は次のようである。1996年に最初の胆管がん患者が発生し、翌97年には2番目の患者が発生した。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。そしてそれ以降は誰も言わないようになった。しかしその後も次々と患者が発生し、2010年までに12人になった。

2011年に、被害者の友人が労災支援団体に相談し、私に調査依頼があった。最初に患者が発生してから実に15年が経過していた。もし労働組合があったら、もっと早く外部に相談できたに違いない。産業保健活動における労働組合の重要性について述べてきたが、労働組合があればいいわけではない。重要なことは、産業保健活動に現場の労働者が積極的に参加できるようにすることである。なぜ



くまがい しんじ
元・産業医科大学産業保健学部教授
主な著作
・「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
・「産業保健の仕事に携わって」労働科学 73巻8号、74巻9号、2018〜2019年

なら産業保健管理が不十分なために被害を受けるのは常に労働者であり、しかも現場のことを一番知っているのも労働者だからである。また専門的な知識や知見が必要な場合もあり、専門家と連携することも重要であろう。

近年、職場では労働者の権利が蝕まれ、過労死、メンタルヘルス、ハラスメントなどが問題になっている。化学物質による健康障害も、印刷労働者の胆管がん、化学労働者の膀胱がんなど、最近、立て続けに新しい職業病が発生している。このような労働環境の悪化には、労働組合の組織率の低下と弱体化が関連している。今後、多くの職場で労働組合が組織されて、労働者の権利意識が向上し、産業保健活動の主役として活躍することを願っている。

労働の科学



巻頭言

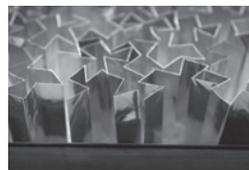
俯瞰 (ふかん)

労働組合は産業保健活動の主役

1

熊谷 信二 [元・産業医科大学産業保健学部 教授]

作品 Frost : 高見晴恵
素材 折り紙
2016年8月12日~27日
Gallery Gallery / 京都
撮影 高見晴恵
表紙デザイン : 大西 文子



労働組合の社会的役割と未来

チッソ労使関係史から見えてくるもの

責任ある労働運動が拓く地域社会の未来

..... [大分大学経済学部経済学科] 石井 まこと 4

両立支援から女性活躍へ：これからの労働組合の役割

..... [独立行政法人労働政策研究・研修機構] 池田 心豪 10

労働組合という選択肢

身近な労働組合の可能性

..... [國學院大學] 本田 一成 14

コーポレートガバナンス改革と労働組合の存在意義

..... [公益財団法人連合総合生活開発研究所] 麻生 裕子 18

若者の組織化のために

ワークルール教育と労働組合

..... [関西合同法律事務所] 清水 亮宏 23

労使・市民の協働でつくる働き方改革・地域づくり

つながる自治研活動と労働組合

..... [自治労西東京市職員労働組合] 後藤 紀行 28

男女が平等に参画し、多様性が尊重される職場と社会づくり

誰もが参画できる労働組合活動

..... [情報産業労働組合連合会] 齋藤 久子 33

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 19 [見る・活動](114)	長須 美和子 口絵
----------------------------------	-----------------

Series

労研アーカイブを読む (58)	
労働代謝と労働量算定 (3)	
時間研究と労働量	岸田 孝弥38
労研アーカイブを読む (59)	
中小企業の安全衛生における支援組織	椎名 和仁 44
凡夫の安全衛生記 (43)	
「多様な業務を見て③」 他産業から学ぶ	福成 雄三 48

Column

日本人間工学会東海支部特別講演会 コロナ禍のオンライン講演会の新しいスタイルを創る COVID-19の危機に対して人間工学ができること	松田 文子50
BOOKS	
『こんな対応絶対ナシ！ パワハラセクハラ イラスト事例集』 ハラスメント対応のコツとイメージ作りをイラストの力で	草開 文緒54
Between (7)	
「印」について	高見 晴恵55
KABUKI	
祇園祭礼信仰記 四段目 金閣寺 歌舞伎で生きる人たち その十——紡がれる糸 織りなす布	湯浅 晶子56
Talk to Talk	
生きるにも	肝付 邦憲 58
労働科学のページ	62
次号予定・編集雑記	64

チッソ労使関係史から見えてくるもの 責任ある労働運動が拓く地域社会の未来

石井 まこと

水俣病と向きあった労働組合

今も続く水俣病問題。発生源であるチッソ株式会社（現JNC）では、戦後から高度経済成長期にかけて、激しい労使紛争が長い間続いていました。その中心にいた新日本窒素労働組合（以下、新日窒労組）は2004年に解散します。当時の膨大な組合資料が熊本学園大学水俣学研究センターに保管されることになりました。チッソの労使関係は、それまでほとんど注目されることはありませんでした。組合機関紙『さいれん』（1951～2003年）が復刊出版され、「水俣病と向き合った労働者」として組合資料展が開かれ注目されるようになりました。

その寄贈資料と当時チッソで働いていた元労働組合員からの聞き取りを通じて、チッソ労使関係の全体像を明らかにするプロジェク

いしい まこと
大分大学経済学部経済学科 教授
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の仕事・結婚・暮らしの未来」（石井まこと・宮本みち子・阿部誠編著）旬報社、2017年。
・「労働災害・職業病・安全衛生とジェンダー：労災統計の性別分析からわかること」中央大学経済学会『経済学論纂』59巻5・6号合併号、2019年。



トであるチッソ労働運動史研究会が2006年に上述の水俣学研究センターで始まります。

筆者は2012年より、このプロジェクトに参加し、いくつかの論稿を発表しました（石井2015, 2019）。本稿は労働運動を知らない人が多数になった今日において、過去の労働運動をいかに現代につなぐか述べていきます。

注目されてこなかった チッソ労使関係史

さて、資料寄贈を受けて、チッソの労働組合である新日窒労組をめぐる労使関係史は花田・井上・山本（2013）に丁寧にとまとめられました。水俣で生まれ、水俣で働き、水俣で生活するという、ごく当たり前の労働者の営みのなかに、職員と工員の差別、組合分裂、リストラ合理化、水俣病、労災・職業病とどう向き合ったのかが記録されています。

この組合は最初から最後まで会社と対抗し続けた組合でした。特に、労働運動の分水嶺でもあった1959-60年の三井三池闘争の翌々年1962年に会社が出した「安定賃金」（安賃）という交渉によらない賃金決定方式の受け入れをめぐる、三井三池闘争と同様、組合分裂を経験し、1962年2月から63年1月まで、その間半年ものストライキを実施した

組合です。

興味深いのは組合分裂後、一般的に対抗型の組合は少数派組合へ転落していきませんが、新日窒労組はそうなりません。分裂後もしばらくの間、組合員数は新しい組合との間で拮抗します。安賃闘争以後、長期抵抗路線をとり、賃上げの度にストライキを構え、超勤拒否等の違法闘争も駆使し、80年代まで、その体制を崩さずに活動を続けていました。

下記に新日窒労組の歴史を一覧にした年表をつけています。年表ではこの組合が生まれた戦後直後46年から水俣病と関わりはじめて59年まで（Ⅰ）、次に水俣病と距離を置

ていた67年まで（Ⅱ）、そして工場撤退阻止・水俣病支援・労災改善に取り組んだ90年まで（Ⅲ）、最後に組合の解散まで（Ⅳ）と分けています。新日窒労組にとっての水俣病問題は1959年の漁民の工場乱入から始まります。一旦、組合は漁民への理解を示しますが、公害原因がチッソの工場排水であることが固まってくるまで水俣病については関与しない「空白」の時期を過します。

しかし、組合は水俣病に対し「何もしてこなかったことを恥とし水俣病と闘う」とする「恥宣言」（1968年）を出します。さらに、水俣病訴訟への証言や水俣病補償が不十分であるとして全国初の公害スト（1970年）を行い、

表 チッソ労使関係年表——新日本窒素労働組合の活動をもとに

Ⅰ 1946～59年：長期闘争の準備と水俣病との接点	
1946.1	日本窒素肥料株式会社水俣工場労働組合を結成（組合員3,241名）
1951.7	賃上げを求め48時間スト
1953.10	身分制撤廃（従業員呼称・月給制・定年制の一元化）を求めた43時間スト
<1956.5	水俣病公式発見>
1959.8	漁民の漁業補償の闘い支持を表明（可能な範囲で支援）
1959.11	会社の交渉拒否に対し1,500人以上の漁民が工場へ押し掛け投石（漁民紛争）
1959.12	水俣病患者互助会へ貸し出した組合テントを組合は返却要求
Ⅱ 1960～67年：「恥宣言」までの水俣病関連「空白の8年」	
1960.8	組合運動方針から水俣病関連の方針（59年度運動方針：水俣病対策を進めよう）が消える
1962.4	会社が組合に安定賃金制度を提案
1962.7	会社によるロックアウト、第二組合「新日窒水俣工場新労働組合」結成
1963.1	地労委による斡旋案を新日窒労組は受諾し、183日間のスト解除（組合員2,400名）
<1963.2	熊大研究班、水俣病の原因はメチル水銀化合物と発表>
1964.10	組合機関紙『さいれん』に水俣病記事を掲載
1967.8	68～72年に従業員約半減にあたる1,500名もの人員削減をする水俣工場5ヵ年計画を発表
Ⅲ 1968～90年：工場存続と水俣病支援・労災運動への傾斜	
1968.1	水俣病（対策）市民会議が発足（組合員も自主参加）
1968.8	水俣病と関わらなかったことを恥とする「恥宣言」を決議（組合員1,278名）
<1968.9	政府が水俣病を公害病と認定>
1969.11	削減計画未達のため93名に自宅待機命令・24時間スト抗議
1970.5	補償額増額を求めて8時間スト（公害スト）
1972.3	新日窒労組員5名が原告側証人として法廷証言
1973.5～74.7	組合間等の差別撤廃をもとめて断続的にスト・超勤拒否
1973.6	水俣病・労災・職業病の健康調査実施の宣言
1973.10	チッソ五井工場爆発事故
1974.2	労働大臣に水俣工場の安全指導を申告（労基法、安衛法違反）
1974.10	組合間および子会社との差別撤廃協定の締結（1975.9に再度締結）
1975.10	組合員大会で原田正純による水俣病と労働安全衛生に関する講演会
<1976.1	労働安全衛生法施行令で塩ビ作業者に健康管理手帳交付>
1976.3	水俣病患者と労働者の切り捨てと闘う大集会開催（組合員423名）
1976.6	組合による塩ビモノマー対策の要求
1977.3	塩ビ病労災申請者の熊大診断結果を会社が否定
1978.2	水俣工場維持存続協定「二月協定」を新日窒労と会社で締結
1981.4～12	水俣工場の縮小化反対で断続的にスト・超勤拒否
1981.7	職場実態調査に基づき労基署立入検査
1983.11	組合執行部職場パトロール
1986.6～9	医師による組合員の健康調査（組合員100名）
1990.5	最後の24時間ストライキ
Ⅳ 1991～2004年：組合の整理段階	
2003.3	組合機関紙『さいれん』廃刊
2004.3	組合解散大会（組合員6名）

注：組合機関紙『さいれん』、新日本窒素労働組合写真集編集委員会（2006）『創ったそして闘いぬいた：新日本窒素労働組合59年のあゆみ』年表、花田・井上・山本（2013）年表より抜粋して作成。また、年表<>内は水俣病・労災関係事項。

その運動は、チッソ内の労災・職業病問題を告発・改善する運動へと発展し、社会運動の側面を兼ね備えていきます。他の労働組合には見られない活動を展開していきます。

こうした特徴ある労使関係史であったにもかかわらず、菊池（1983）や星野（1973）といった反公害運動という分析は行われましたが、なぜか、労使関係史として本格的な研究は行われていませんでした。

チッソ労働運動の特徴（1） 連帯と財政と工場存続

このような特徴ある労働組合運動がさまざまな圧力・攻撃を受けながらも持続してきたには特殊な条件がありました。

まず、一つ目は強い同質性をもった組合だったことです。組合分裂により採用者はすべて新しい組合に入ったため、先の「恥宣言」を起草したといわれる岡本達明（1970～78年委員長）という東大卒の組合員は例外として、地元出身の中卒中心で係長や課長に昇進することがない労働者が中心でした。一方、新しい組合には、高卒者を中心の係長や課長へと昇進する層に分かれていきます（富田2015：89）。そうした同じ境遇の労働者集団であり、このメンバーで安賃闘争という長期の労使紛争をともに経験していったことが連帯の基盤となりました。

安賃闘争後も紛争は続きます。従業員の半数近い1,500人以上を削減する合理化が進み、この合理化をめぐる司法・労働委員会を巻き込んでの労使紛争が続きます。最終的には、会社の計画通り、合理化が遂行され、多くの組合員が別会社に出向させられています。しかし、出向しても組合を辞めることなく、親会社の新日窒労組のままで出向し、組合は、企業グループ間で待遇格差が起きないように、交渉を行う方式を編み出していきます。会社の労務管理が同質性を強めていた

ともいえます。

2つ目は、財政基盤の強固さです。ストライキを実施することを前提にした組合財政が作られていました。1952年に罷業金庫規程を作り、毎月組合員が一定額を積み上げていきます。1960年代に3,000人近い従業員がおり、70年代にかけて1,000人近くまでの大リストラが実行されますが、かなり潤沢な積立金がありました。

3つ目は、公的資金の注入の結果でもありますが、チッソを水俣から撤退させなかったことです。経営が危機的な状況であると判断されるときには、水俣での操業継続の約束を会社からとりつけます。だからといって賃上げを緩めることはなく、賃上げも水俣病の補償も目一杯に要求する運動を展開します。補償金の支払いに窮するチッソに対し、1978年に公的資金を熊本県を迂回して間接的に投入される仕組みが国により考案され実施されました。この公的資金の投入により公害認定基準が厳しくなるという重い副作用はありましたが、職場は残りました。

この条件のなかで、毎年春闘や一時金闘争や反合理化闘争を組んで、一定の成果を収めます。その一つは、組合員差別撤廃の成功です。1974-75年には衆議院議員の故馬場昇の尽力のもと、組合分裂以降の賃金格差や出向者の退職金差別を3年以内に是正する協定書が調印されます。分裂した組合の差別是正を解決にこぎつけたのも特筆すべき点の一つです。

実はこの組合分裂、経営にとっても大きな痛手であったことが1967～73年まで専務であった故入江寛二の手記（『真実の記録』1991年）に記されています。当時の経営者が労働運動を理解せずに力で押し切ろうとした結果、「10億とか20億とか、到底計算できるようなものではありません」「厄介でした」（pp.246-247）と述べ、経営にとって大きな損害と認識される労働組合にしてしまったことが反省

されています。さらに、水俣病についても当時の経営者たちが聞く耳を持たず、特に当時の水俣工場長たちが工場による原因を疑えないかとの入江の質問に対し全く聞く耳をもたないことを挙げ「水俣病は起こるべくして起こった」(p.260)としている点は現代にも通じる興味深い記録ではないかと考えています。

こうした会社にとって「少数勢力」になっても「厄介」な組合でしたが、組合員が加入しないわけですので、労使関係史の幕を閉じることになります。

チッソ労働運動の特徴 (2) 水俣病と労災

労働条件をめぐる対抗的な労働運動の結果、新日窒労組は経営にとって手ごわい抵抗力を培っていきます。この抵抗力は、富田(2019:63)が指摘するように、会社は組合間で格差をつけることはできないようになり、この抵抗力が患者への支援活動や自企業での労災・環境問題に取り組みにつながっていきました。

先に紹介したように新日窒労組は1968年、組合が水俣病と闘わなかったことを恥とする「恥宣言」の採択と前後して、水俣病と向き合うようになります。当時は企業内で水俣病はまだタブー視されていたなかで、個人の資格で組合員4人が水俣病訴訟支援の「水俣病(対策)市民会議」の設立メンバーになっています。「恥宣言」以後は、1970年には補償額が不十分として8時間の公害ストを、1971年にチッソのメインバンクであった日本興行銀行での患者と一緒に座り込み抗議を、1972年には水俣病訴訟ではチッソの内実を語るために立ち、1973年に水俣病第一次訴訟での勝訴とつながっていきます。徐々に水俣病と向き合う組合になっていきます。

また、水俣病とのかかわりは、組合での健

康調査実施につながります。「チッソは労災、職業病の巣」(『さいれん』1973.6.12)として、「外にあれだけの公害をひき起こし、内にあつては労働災害、職業病のなかりははずはなく」とし、健康調査を実施します。同時期に子会社の千葉県五井工場で爆発事故、チッソの関連会社でも死亡事故が発生し、安全軽視かつ合理化優先を批判する運動が展開します。その後、それまでの危険作業は作業手当という金銭の問題であったものが、事故が起きないように生産第一主義を見直す安全対策の要求になっていきます。

1974年2月に労働安全衛生法規違反で労働大臣へ告発、1975年には熊本大・故原田正純の講演会を実施し、その後も職場実態調査や職場パトロールを実施し、労災認定に向けた活動も行っています。

チッソ労使関係史から見えるもの

この新日窒労組の記録を辿ると、賃金交渉、水俣病問題、労働安全衛生、工場存続に相当な労力が投下されていることが分かります。組合員がいなくなり、組合はなくなりますが、経済力を持った会社組織のなかで労働者が辿ってきた活動史から見えるものがあります。それは、生産活動に携わる労働者が脈々と流れる「経済主義」から、いかに自立すべきか、という姿勢です。

新日窒労組は1990年5月に最後の24時間ストを行うまで対抗的な姿勢を続けました。日本の大企業でこれほど長い間スト権の脅威にさらされた企業はないでしょう。日本の主流の労働組合では、雇用維持のために会社と協力する生産主義的な労使関係が主流であるなかで、新日窒労組は会社と絶えず対峙する路線を崩さずにほぼ最後まで、その姿勢を貫徹できました。

ほぼ全員が長期間にわたる安賃争議を経験し、会社への信頼感が喪失するという特殊条

件のなかで、職場討議から始まり代議員会で決まった運動方針とスト権投票を忠実に実行する組織文化を持ち続けました。組合員は同じ環境で育ち同じ価値観を共有しながら、会社に属して、経済的な生活は保障される一方で、会社から差別された被差別者の組織でした。

近年の労使関係史研究の金字塔の一つ2012年に翻訳されたアンドルー・ゴードンの『日本労使関係史1853-2010』（岩波書店）では、日本の労使関係史は日本の労働者が企業の正規の構成員（フルメンバー）であることに組合活動の原動力を見出します。労働組合と経営は「両者間の絶えざる応酬によって生まれた」（p.497）としています。チッソ労使関係史もそのように描くことが可能です。

消えゆく労働運動？

新日窒労組は同質性、財政、また総評・化合労連といった全国の労働運動からの支援といった要素に加えて、入江メモにあるような会社の組合へのまづい対応もあり、対抗性が持続する組合になり、日本の労使関係史において特殊な労使関係を構築します。この持続的な対抗性は、会社から経済的にも文化的にも自立をしていくなかで育っていきます。

その自立の財政基盤である組合費ですが、組合員が減少して組合費の収入が減るなかで1970年には組合費の値上げが大きな反対もなく実施されます。1969年から70年にかけて当時の金額で300万円程度増え、組合費収入が年1,562万円、罷業積立金も値上げで4,000万円もの積立になっていました。当時、チッソの経営に対して組合役員の一部では、チッソの「自主経営」を考えていたという話もあり、会社にいながら高い自立性を確保していました（石井2019：92-93）。

高度経済成長期の「経済主義」によって、日本の民間大企業は男性労働者にフルメンバ

ーを提供し、会社との応酬は整序されていきます。一方でその整序過程で「経済主義」は、会社と組合の区別を不分明にし、「経済主義」にとって都合の悪い側面に切り込む力をなくしていったのではないのでしょうか。

フルメンバーが獲得されるなかで、かつてどこにでも見られたデモやストを交えた目に見える労働運動の姿はなくなっていき、今やその研究も消えてしまっていくのかもしれない。

筆者が労働科学研究所で研究員として勤務していた1990年代後半、ある県の担当者から、アンケートにおいて「労働組合」とはわからない人（若者）がいるので注釈をつけてほしいと言われたことがありました。

また、それから大分大学に異動後、すぐに大分県労働運動史の編纂に関わらせてもらいましたが、これも戦後から10年区切りで作成したのですが1986～1995年の第四巻で打ち止めとなりました。労働運動は労働行政の対象から消えていきます。

チッソ労使関係史の先に見えるもの

しかし、労働運動は消えても、労働問題は次々に起きていきます。その解決手段としては人事・労務管理や労働行政による対策は行われていますが、労使関係や労働運動による解決は語られなくなっています。労働運動とは、同じ職場や同じ職業や同じ境遇の労働者が行う会社への要求運動です。それは職場に限らず文化活動やボランティアや懇親行事などを通じて同質性を確認し労働者が主体的に行動を起こしていく運動です。しかし、職場や職種や雇用形態が多様化・流動化して労働者同士の同質性を確認する時間と空間がないと労働運動は困難になっていきます。

90年代からみられる労働運動の衰退や消失は、こうした労働組合的自立の衰退・消失であり、その自立を組織化する同質的な集団

の条件が企業内では整わなくなっているのではないかと考えられます。

この間の多様な働き方の広がりや労働運動にとって自立の基盤を作る阻害要因になっていった可能性は高いと考えられます。かつて新日窒労組員は「経済主義」によって低賃金や危険な作業という差別を受けつつも、その「経済主義」から生活の糧を引き出す取り組みを労働組合によって作り出しました。その結果、同質の集団が連帯感を醸成し、さらに、それを支える家族や地域の旧来からのつながりによって、運動が継続していきました。労組の婦人組織や親世代の農民会といった地縁、血縁者との交流がそうです。また、新日窒労組は生産点で労働者の「生き残り」を考えた結果、水俣病や労災とも向きあう特筆すべき運動が生まれることになったのではないかとみています。

この生産点での運動は今やなくなりました。しかし、チッソ労使関係が生み出したものは継承され、チッソの労働運動はその先にある活動へとつながっていったのではと考えています。それは労働運動の連帯経験が新しい社会運動へと昇華していく経路が存在するからです。会社と対峙しつつ、会社の「経済主義」とは一定の距離をおいた結果、多様な社会運動へと展開していきます。

新日窒労組では、岡本達明は退職後、文筆業で地域を語り、山下善寛（78～90年委員長）も環境に負荷をかけない水俣のせっけん作りに携わります。その先駆的存在として、チッソの滋賀県の別会社で労使紛争の経験し、琵琶湖の環境問題に対して労働組合での活動を活かして、県内初の生協を立ちあげ、環境に優しい粉石けん運動を展開した細谷卓爾が挙げられます。

この細谷の活動を研究してきたのは、環境社会学者の大門（2019）です。大門は、細谷の活動について、格差を不運として受け入れるのではなく、不正義に声を挙げていく「受動的不正義の克服」（p.61）によって、社会を変える責任主体になったことを評価します。その原点には、不正義を是正する労働運動での経験があるとしています。こうした不正義の克服は労働・生産現場でまずは試され、市民運動を通じて、労働運動の経験が活かされることで持続可能な社会への認識が深まるとすると、労働運動に期待される社会的使命は大きいことを改めて感じます。

差別のなかにあつた労働者が不正義を克服する責任主体として振る舞うことで、社会問題の解決主体になり、そこに地域に根を張った持続可能な労働社会が実現していくのではないのでしょうか。責任ある労働運動の展開は地域社会の未来を担う重要な社会資源と位置づけられるのではと、チッソ労使関係史を振り返るなかで考えています。

参考文献

- 1) 石井まこと「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』No.676, 2015.
- 2) 石井まこと「チッソ労使関係の特質（1）1968-72年の大合理化期と水俣病による労使関係変化」『経済論集』70（3・4）, 2019.
- 3) 色川大吉編『水俣の啓示（下）』筑摩書房, 1983.
- 4) 大門信也「草の根サステイナビリティの論理とその条件：滋賀県粉せっけん運動に着目して」法政大学サステイナビリティ研究センター『サステイナビリティ研究』9, 2019.
- 5) 富田義典「戦後労使関係史における安賃闘争の位置」『大原社会問題研究雑誌』No.675, 2015.
- 6) 富田義典「1980年前後チッソ（株）における合理化の形態変化と労働組合の対応」『佐賀大学経済論集』52（1）, 2019.
- 7) 花田昌宣、井上ゆかり、山本尚友編『水俣病に向きあつた労働者の軌跡』熊本日日新聞社, 2013.
- 8) 星野芳郎「チッソ労働者の反合理化闘争——労働者階級にとって石油化学化とは何であったか」星野芳郎『反公害の論理』勁草書房, 1973.

両立支援から女性活躍へ： これからの労働組合の役割

池田 心豪

女性と労働組合

今年6月に改正女性活躍推進法が施行された。日本企業は今もなお女性差別的だとよく言われる。女性活躍推進法は、その体質改善に個々の企業が自主的に取り組むことを求めている。

だが、使用者である企業経営者がそのような批判を受ける一方で、労働者の利害を代表しているはずの労働組合が、その女性差別とどのように向き合い、差別撤廃に向けてどのような運動をしているのか、ということは、あまり問題にされない。

本稿では、この問題を取り上げ、女性活躍推進法との関係で、労働組合が女性の待遇向上にどのように関与しているのかをデータで示し、今後の労働組合運動に向けた展望を示すことにしたい。

いけだ しんごう
独立行政法人労働政策研究・研修機構
主任研究員
主な著書：

- ・「出産退職を抑制する労使コミュニケーション——企業の取組みと労働組合の効果」『大原社会問題研究所雑誌』655号、2013年。
- ・「非典型化する家族と女性のキャリア」JILPT第3期プロジェクト研究シリーズNo.9（共著）2018年。
- ・『労働・職場調査ガイドブック』（共編著）中央経済社、2019年。



伝統的な日本の雇用慣行の特徴とされる、終身雇用（長期雇用）・年功賃金は主として男性正社員を対象としていた。女性は正社員であっても男性に比べて勤続年数が短く、賃金も低かった。勤続年数が短いのは、いうまでもなく、結婚や出産・育児を理由に退職する女性が多いからである。年功的な処遇は昇進管理と結びついているが、管理職に占める女性の割合も低い。

今日でもなお男女の待遇格差はみられるものの、1986年の男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）施行から30余年間に女性差別的な雇用慣行を改革する取り組みが重ねられてきた。企業においては2000年代の半ば頃から、女性活躍は企業の競争力強化につながるという認識が広がり始め、女性が働きやすい職場づくりという文脈でワーク・ライフ・バランスに取り組むことを経営戦略の一つとする企業が目立ち始めた。

折しも2005年に次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法と略す）が施行され、300人を超える大企業を中心に、仕事と育児の両立支援に取り組むことが企業に求められていた。これは少子化対策として企業に課されたものであったが、経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスという考え方を受けて、企業が女性の両立支援に力を入れる契機となった。次世代法は10年の時限立法であったが、

2015年からさらに10年延長されている。

女性活躍推進法は、こうした時代の流れを受けて2016年に制定されたものであり、企業が自主的に行動計画を策定し、優良企業が認定を受けるという仕組みは次世代法を踏襲している。

しかし、一連の動向の中で労働組合の存在はあまり目立っていない。日本の労働組合のナショナルセンターである連合（日本労働組合総連合会）には男女平等を専門にする部局があり、厚生労働省の労働政策審議会等では、女性の待遇向上に向けた発言をしている。だが、個別企業の労働組合（単組）はどのくらい女性の待遇向上に取り組んでいるだろうか。

男性中心的な労働組合

実は、企業よりも労働組合の方が男性中心的であるということは、労働組合研究者の間では常識である。

企業別労働組合は日本的雇用慣行の特徴の一つであるが、その組合は男性組合員の雇用と所得を保障し、一家の大黒柱として妻子を養える待遇を使用者に求めてきた。いわゆる「男性稼ぎ主モデル」である。

一方、女性については「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業を前提に、雇用と所得が不安定であっても、労働組合がその声をすくい上げて待遇向上を要求するということが広がらなかった。反対に、男性の雇用と所得を保護するための調整弁として女性の待遇が低く抑えられることを労働組合は黙認してきた。女性は、雇用と賃金が不安定であっても、夫である男性労働者の雇用と賃金が安定していれば安定した経済生活を送ることができる。そのような企業と家庭の関係が想定されてきた。

こうした労働組合活動のジェンダーバイアスは、有名な発言—退出モデルにもみられる。フリーマン&メドフ（1984）によれば、労働

組合の発言による従業員の不満解消は、離職防止につながる。しかし、女性には、この発言—退出モデルがあてはまらない。

筆者は、女性の出産退職抑制効果が労働組合にあるといえるか、データ分析によって検証を試みたことがある。結果は、やはり効果なしであった。代わりに、会社からの声かけ、具体的には育児休業等の両立支援制度を周知することが出産退職を抑制していた。近年出産退職が減っているのは労働組合の発言効果ではなく企業が女性の離職防止に力を入れた結果だということができる（池田2013）。

その証左として、前田（2002）は労働組合の活動において仕事と家庭の両立支援の優先順位は高くないという。しかしながら、労働組合に女性役員がいる場合は、育児休業等の両立支援に積極的であることも明らかになっている（首藤2011）。

労働組合の役員は組合員を代表して会社への要求内容を取りまとめることが仕事である。女性が役員にいる組合は、女性の利害を会社に伝えることに熱心であるということができる。だが、そのような労働組合は多くない。そのことが、女性にとって働きにくい職場風土の黙認につながっているのである。

一例として、賃金と労働時間の関係を考えてみる。伝統的な男性組合員の立場で考えれば、両立支援を拡充する余裕が経営側にあるなら賃上げして欲しいという話になるだろう。残業手当が生計費に組み込まれていたら、残業削減は家計を圧迫しかねない。つまり、労働組合の中核で要求事項を取りまとめる役員が男性中心的な考え方を持っているとき、残業をしたくないという女性組合員の声は無視されてしまう可能性がある。反対に、女性が役員にいれば女性の声は組合の要求として使用者に伝わりやすくなるだろう。

そうであるなら、女性活躍についても、労働組合の女性役員の存在が企業の取り組みに影響している可能性を考えることができる。

女性の管理職登用と労働組合

これまで管理職に占める女性割合が低かった企業が、女性の管理職登用に積極的になるということは、それだけ男性の昇進機会を制約することになる。労働組合にとっては、男性組合員の利益を損なう施策であるから、男性中心的な労働組合は使用者の女性活躍施策に組まないだろう。反対に、女性役員がいる労働組合は女性活躍に積極的になっても不思議ではない。

しかし、女性活躍施策には、仕事と家庭の両立支援と異なる側面もある。両立支援は原則としてすべての女性組合員が平等にその便益を享受しうる。一方、女性の管理職昇進は組合員が平等にその便益を享受できるものではない。例えば育児休業を取れない人をなくすことはできるが、昇進できない人をなくすことはできない。昇進機会は平等にできても結果には差がつく。組合員に格差をもたらしかねない施策を労働組合は積極的に要求するだろうか。

いうまでもなく、組合員には管理職昇進の対象とならない労働者もいる。大学卒業以上のホワイトカラーを管理職候補の典型とするなら、組合員には高校卒業等の学歴やブルーカラーの労働者もいる。労働組合の本来の役

割は、管理職候補生ではない「ノンエリート」の待遇向上にあるという考え方もある。その観点に立てば、労働組合にとって、女性の管理職登用の優先順位は両立支援よりなお低くても不思議ではないだろう。

実は、この点で労働組合の活動が変わってきている可能性がある。

表1を見よう。筆者が勤務先の労働政策研究・研修機構（JILPT）で全国の企業を対象に行った「女性活躍と両立支援に関する調査」（2018年）のデータであるが、2016年の女性活躍推進法施行を機に「数値目標を定めた」事項と「以前から取り組んでいた」事項を、労働組合における女性役員の有無別に示している¹⁾。「女性役員いる」企業の割合が「いない」「組合なし」より5%以上高いものを太字にしている。

「以前から取り組んでいた」事項をみると「継続就業」「配置」「教育訓練」「多様なキャリア」において、労働組合に「女性役員いる」企業の割合が高い。仕事と家庭の両立支援は「継続就業」に含まれる。女性役員が労働組合にいる企業では、こうした取り組みを早くから行ってきたことを再確認できる。

だが、ここで割合の高い事項は管理職候補になる女性に限定した取り組みではない。管理職にはならなかったとしても、長期勤続し良質な就業機会を得るための施策という見方

表1 労働組合の女性役員有無別 女性活躍推進法に関わる取り組み割合（M.A.）
企業規模300人以上

	▼組合役員	採用	継続就業	長時間労働是正	配置	教育訓練	評価	登用	多様なキャリア	男女間賃金格差	その他	いずれもない	N
以前から取り組んでいた	女性役員いる	64.1%	58.5%	61.2%	48.8%	47.1%	42.6%	35.6%	37.6%	39.4%	0.9%	0.9%	340
	いない	55.9%	48.0%	59.4%	40.2%	39.5%	33.1%	31.7%	25.3%	35.6%	0.7%	2.8%	281
	組合なし	60.0%	52.0%	51.1%	42.1%	41.2%	36.1%	31.3%	27.4%	37.7%	0.6%	1.2%	485
数値目標を定めた	女性役員いる	27.9%	15.0%	15.6%	8.8%	10.9%	2.1%	60.3%	7.6%	0.3%	0.9%	340	340
	いない	43.8%	14.6%	14.6%	10.0%	12.1%	3.2%	49.8%	7.1%	1.4%	0.0%	281	281
	組合なし	24.7%	17.7%	18.8%	8.2%	12.4%	6.0%	46.0%	7.8%	3.5%	1.4%	485	485

資料出所)「女性活躍と両立支援に関する調査」(JILPT 2018)

ができるだろう。その意味で、労働組合に女性役員がいることは、ノンエリートを含む多様な女性のキャリア支援にとってプラスであったといえる。

一方、女性活躍推進法に基づく行動計画において数値目標を設定した事項としては、「登用」が「女性役員いる」企業において目立って高い。ノンエリート女性の待遇向上から管理職としてリーダーシップを発揮する女性の輩出へと労働組合の関心が移ってきている可能性を指摘することができるだろう。

労使で女性が活躍できる企業づくりを

今後の日本企業において女性がリーダーシップを発揮しうる職場風土を醸成し、多様な女性の活躍を推進していくためには使用者側の管理職だけでなく、労働組合においても女性がリーダーとなる取り組みが重要である。

そのためには、個々の労働組合が積極的に女性を役員にしていくことが重要である。

労働組合があるのに女性役員はいないという企業においては、女性の声が労働組合の要求に反映されないことから、女性の待遇向上やキャリア支援が遅れ、結果として女性従業員や女性管理職が新たに増えないという悪循環に陥る可能性がある。現状は女性組合員が少数であってもその声を拾い上げて女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいくことが重要である。つまり、将来は増えるであろう潜在的な女性組合員のリーダーとして女性を組合役員に登用していくという考え方を持つ

ことが重要である。

もう一つ、女性比率の高い企業に労働組合をつくっていくことも重要である。

女性比率が高く管理職候補者となる女性人材のプールが大きければ、労働組合がなくても、管理職に占める女性比率は高くなる。その点だけをみれば労働組合はそれほど必要でないと思われるかもしれない。しかし、労働組合が声を吸い上げる範囲は管理職候補者に限定されない。

職業キャリアに関する女性の意識は多様であり、管理職を目指すことだけが女性のキャリアではない。また管理職候補の女性であっても、長い職業人生の中では仕事でより家庭に力点を置きたいという時期はあるだろう。そうした多様で流動的な女性の声をすくい上げることのできる労働組合が増えれば、より多くの女性が生き生きと働き活躍できる職場をつくることのできるのではないだろうか。

注

i) 調査結果の詳細は労働政策研究・研修機構（2020）を参照。

文献

- 1) 池田心豪（2013）「出産退職を抑制する労使コミュニケーション——企業の取組みと労働組合の効果」『大原社会問題研究所雑誌』No.655, 48-61頁。
- 2) 首藤若菜（2011）「女性組合役員の増加と組合運動の変化」『大原社会問題研究所雑誌』No.633, 20-35頁。
- 3) 前田正子（2002）「ファミリーフレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』No.503, 43-53頁。
- 4) 労働政策研究・研修機構（2020）『女性活躍と両立支援に関する調査』JILPT調査シリーズNo.196。
- 5) Freeman, Richard B. and Medoff, James L. (1984) What Do Unions Do? Basic Books, (=島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部, 1987年)。

労働組合という選択肢

身近な労働組合の可能性

本田 一成

はじめに

本誌編集部からこのテーマでの執筆を打診され、すぐさまある労働組合のことを思い出した。著者は日頃からさまざまな労組と交流しているが、身近な労組の可能性について考えるのに格好の「ものがたり」を知っている。KDDI労働組合（以下KDDI労組）である。

KDDI労組といえば、成熟した事前協議制やインターバル勤務制度の導入などで、先覚的な労組として知られている。非正規労働者の組織化や賃金格差是正の実績などでも見るべきものがある。多くのクミジョ（女性労組役員）が活躍し、職場会も活発である。

しかし、そうした進取の気性は、幾多の危機を越えてきた激動の経験と自信に裏打ちされていることはあまり知られていない。読者の皆さんの参考材料の一つになれば幸いである。



ほんだ かずなり
國學院大學 教授
主な著書：
・『チェーンストアの労使関係』中央経済社、2017年。
・『オルグ！オルグ！オルグ！』新評論、2018年。
・『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』新評論、2019年。

「1分でわかる」KDDI労働組合史

KDDI労組の結成はKDD、DDI、IDOの3社が合併してKDDIが誕生した2000年である。情報労連（情報産業労働組合連合会）に加盟している。当時、DDIとIDOには労組がなく、KDD労組のみが活動していた。KDDは国際電信電話株式会社であり、1958年に日本電電公社から分かれて国際通信事業を担う会社として設立された。会社発足とともに、電電公社労働者たちの労組である全電通の役員たちが主導してKDD労組（組合員約3,000人）が結成された。

通信産業は大規模施設を必要とし、また次々に新技術の波をかぶる。このため、常に合理化の危機を自覚せざるを得なかったKDD労組は、とりわけ初期には会社側との交渉が対立的となり、頻繁にストライキを敢行するなど激しい活動で鳴らしていた。その一方では、毎年合理化に関する経営計画について事前に労使で協議する画期的な協約を結んで着実に運営してきた。

KDDの通信事業は、電報、電話、データ通信などを主軸とした国際事業から、通信の規制緩和を経て、移動体通信に比重を移した。国際事業だけでなく国内事業も許可され、続々と新しい通信企業が参入し、業界再編が

進んだ。合理化の波をかぶってきたKDD労組だが、会社合併の波が高まってきたのである。

こうして上記3社合併でKDDI労組が誕生した2000年以降も、さまざまな会社との合併があり、KDDI労組の組織は変遷してきた。現在は5支部体制をとり、組織現勢は約1万2,000人で、結成20周年を迎えたところである。

KDDI労組「ものがたり」

さて、KDDI労組のものがたりである。「ものがたり」と言っても紙幅の都合で全編を書けないが、身近な労組、という点に関する大事なポイントを中心に描いてみよう。

2000年、KDDI労組の誕生を目前に控え、その準備に動いてきたKDD労組を激震が襲った。会社側とのユニオンショップ協定を巡る交渉で、経営者の理解が得られず不調に終わったのである。これによりKDD労組が慣れ切ったユニオンショップと決別し、KDDI労組はオープンショップでの門出となることが確定した。

2000年10月の3社合併のおよそ2年前の1998年、KDDがテレウェイと合併した時、テレウェイには労組がなかった。だが会社側との交渉の末にユニオンショップ協定の締結に至った成功体験がKDD労組にあった。3

社合併ではKDDIの存続会社となったDDIと、IDOには労組がなく、KDD労組はユニオンショップ締結に向けて努力したが、テレウェイの場合と同じ結末にならなかった。

もともと労組のない時期など経験していないKDD労組にとっては、大量の未組織労働者が社内に出現したのは緊急の異常事態と言ってよい。KDDI労組誕生となる第1回全国大会は、計画より大幅に遅れて11月末となった。オープンショップになり、代議員の選出基準となる組合員数の確認とそれに基づく代議員選挙に時間がかかったためである。これが、「いばらの道」を予兆することになった。

果たして、KDDI労組は生き残りをかけて、本部、支部の役員たちが手分けして全国一斉の未組織労働者の加入活動に乗り出した。同時に、未組織が多いまま会社統合後の賃金、資格、評価、昇進昇格、退職金、年金などあらゆる人事制度の統合交渉に入らざるを得なくなかった。

3社合併により組織率はKDD労組時代の100%から約57%に激しく下落した(表参照)。さらに2001年、無組合企業であったauおよびセルラー7社との合併で未組織層は増えて組織率は約45%と、瞬く間に過半数を割ってしまった。

その間、KDDI労組は組織拡大に血道を上

KDDI労働組合のショップ制と組織率

1953年	KDD労働組合結成, KDDとユニオンショップ協定の締結	ユニオンショップ	
1998年	テレウェイと合併	〃	
2000年	KDD, DDI, IDOが合併しKDDI誕生, KDDI労働組合結成	オープンショップ	組織率約57%
2001年	auと合併	〃	組織率約45%
2005年	ツーカーと合併	〃	組織率約57%
2006年	パワードコムと合併	〃	組織率約63%
2010年	KDDI労働組合結成10周年	〃	組織率約67%
2011年	KDDIとユニオンショップ協定の締結	ユニオンショップ	
2020年	KDDI労働組合結成20周年	〃	

* 主な合併のみを記載している。

げるが、新入社員への組織勧誘に一定程度の成果がある以外、著しく組織率が上がった形跡はない。労組があることが常識であった側が、労組など見たことも聞いたこともない側へ組織化に取り組むという苦境が想像できるであろうか。それは労組の力を信じてきた労組役員たちが、労組への無理解、先入観、偏見などを存分に味わう絵図である。組織拡大を優先課題にしたKDDI労組役員は次第に疲弊し、財政は悪化していった。だが、ついにその効果が表れはじめ、組織率はじりじりと上がっていったのである。

例えば、無組合企業ツーカー3社と合併した2005年の組織率は、しぶとく約57%まで持ち直してきていた。電力総連に加盟していたパワードコムユニオンがあったパワードコムと合併した翌2006年には、組織率は約63%となった。

2008年の子会社合併以降、合併による大幅な組織率変動は止まったが、KDDI労組は組織拡大の手を緩めない。地道な努力が実を結び、2010年時点の組織率は約65%となり、良くも悪くも安定期に入った。

だが、そこで、KDDI労組は大きな賭けに出る。2011年、KDDI労組は、ユニオンショップ協定締結提案という刀を抜いたのである。折しも東日本大震災の発生直後の春闘交渉が信頼感のある合意に至ったことを受け、労組としての一体感の必要性を提起したものであった。

この提案を受けた会社側は一刀両断に拒絶せず協議を重ね、ついに2011年11月にユニオンショップ協定の締結を決定し、KDDI労組は同12月に臨時大会を開催して同協定を機関決定した。2012年1月1日、再びユニオンショップ協定が発効し、結成以来11年越しの悲願成就にKDDI労組は沸いた。以後、組織率は2013年に約94%、2014年に約97%というように急上昇した。

KDDI労組は組織拡大に費やしてきたエネ

ルギーを労働条件および就労環境の点検と向上、それらを実現する労使交渉に振り向けるような活動を続けている。「組合員たちにとってそこに労組があること」の証明を重ねているようにも見える。

教訓

たとえ1人でも仲間を増やしたい、と全国をまたにかけ、足を棒のようにして組織拡大に努力を注いだ時期のKDDI労組役員たちの苦渋に満ちた営みや、ユニオンショップ復帰ゆえの新たな悩みがあるが、本稿では割愛した（まるで「プロジェクトX」のような話をいずれ書く時がくるかもしれない）。

KDDI労組の組織率は現在限りなく100%に近い。組合員にとっては労組がすぐそばにある。KDDI労組の経験から、そこにとどめず、日本で圧倒的多数を占める企業別組合への教訓として、身近な労働組合の可能性について述べるとすれば、次のようになる。

第1に、身近な労働組合など、はじめからそこにはない。いやうちにはある、というのなら、何か変だな、と思うべきであろう。また第2点もよく読んでほしい。そんなに簡単に手に入るのなら、KDDI労組があればほど苦勞するはずがない。実践としては、まずは労組が結成され（多くは社外オルグ（組織拡大担当者）による）、その次に労組による不断の組織拡大・維持の活動があり、最後に、職場の活動を通して身近な存在へと仕上げるという至難の連続技である。身近な労働組合は膨大なエネルギーを必要とする。

第2に、したがって組織率に一喜一憂するのはやめるべきである。KDDI労組のものがたりは、実は組織率を上げた武勇伝ではない。一進一退の状況下で、労組のことを一人ひとりの組合員に理解してもらった結果である。組織率が気になるというのなら、「潜在的未組織率」の方をきちんと測定すべきである。

自組織に、「労組と関わり合いたくない」「組合費は払いたくない」「労組はなくてもよい」と考えている、潜在的に未組織といえる組合員が何%いるかである。それがわかればリアルな組織率が算出でき、身近な労働組合の本当の指標となる。

第3に、このように日本の労組が厳しい情勢にあるからこそ、ぜひ援護射撃が必要である。身近な労働組合を現実にするエネルギーは、労働者の学習によって最大限に生かされる。それはKDDI労組が「臨死体験」の渦中で痛感したことである。労組への無理解、先入観、偏見はいったいどこから来るのか。学校、会社、家庭などすべての教育ルートを洗い出し、他ならぬ労組が積極的に仕掛けて、労組とは何かを知る機会を潤沢にしないと、身近な労働組合など夢のまた夢である。「NPOに就職したい」という多くの若者に「労組で働きたい」と言わせる策を打ち出すべきである。

おわりに

だんだん、厳しい話になってきたが、

KDDI労組のものがたりの教訓として指摘した3点をつなぐ隠れた有効策がある。「経営者教育」である。

著者は経営者とも交流がある。日頃感じるのは、よほどの事情がない限り、労組のことを嫌気している経営者は案外に少ないことである。現実には、労組のことをよく知らない経営者が多い。確かにまだ付き合いもない集団と率先して付き合う必要はない。だから、「労組はよく知らないけれど、ないに越したことはない」という鉄則を固めてしまう。少なくとも経営者の立場からすれば労組という選択肢が消え、労働者にとっての身近な労働組合の可能性を著しく低下させる。

労組を求める立場からすれば、経営者に対して、体験しないと判断できないものを体験する前にわかってもらうのは難しい。だが、優れた経営者ほど、労組の役割や意義を直感し、組織率の低下を秘かに危惧しているのも事実である。労働者教育に熱心になる時、同様に経営者教育のことを忘れるべきではない。日本は、生まれながらの経営者などいない、労働者が経営者になる国なのである。

コーポレートガバナンス改革と 労働組合の存在意義

麻生 裕子

近年のコーポレートガバナンス改革の 問題点

1990年代後半以降、日本においてもコーポレートガバナンス（企業統治）をめぐる改革論議が盛んにおこなわれるようになり、会社法制の見直しも繰り返し実施されてきた。それにともない、コーポレートガバナンスという言葉も一般的に浸透しつつある。

ただし、コーポレートガバナンスの定義は必ずしも一様ではない。「株主価値最大化に貢献する適法性遵守と経営効率向上のための経営モニタリング・システムといった狭いものから、経営ミッションの自主的選択とその達成をめぐるステークホルダー間の利害調整・監視システムといったゆるやかなものまでが含まれる」といわれる¹⁾。

しかし現実には、この十数年もの間、企業

不祥事の頻発を背景にして、コーポレートガバナンスは前者のように狭義にとらえられる傾向がよくみられる。このことは近年のコーポレートガバナンス改革の動きをみれば、より一層明らかである。

2014年の会社法改正において、社外取締役の資格要件の厳格化、監査等委員会設置会社の創設等の新たな規定が追加され、社外取締役の位置づけが重視されることとなった。

また、東京証券取引所は、政府の「『日本再興戦略』改訂2014」での方針を受け、2015年6月からすべての上場会社に対して、コーポレートガバナンス・コードの運用を開始した。このコードは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、5つの基本原則、すなわち①株主の権利・平等性の確保、②株主以外のステークホルダーとの適切な協働、③適切な情報開示と透明性の確保、④取締役会等の責務、⑤株主との対話から構成されている。

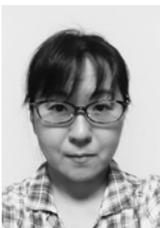
その後、コードの実施・定着状況のフォローアップ等を目的として、金融庁に「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」が設置されたが、そこでは、取締役会の構成・運営、企業と投資家の対話等が議論の対象となった。

ここで注目したいのはコーポレートガバナ

あそう ゆうこ
公益財団法人連合総合生活開発研究所主
任研究員

主な著書・訳書：

- ・「共助と連帯－労働者自主福祉の意義と課題－増補改訂版」（共著）明石書店、2016年。
- ・「図表でみる世界の社会問題4 OECD社会政策指標－貧困・不平等・社会的排除の国際比較」（共訳、OECD編著）明石書店、2017年。



ンス・コードの第2の基本原則である。「多様なステークホルダーとの協働」が原則として掲げられながらも、従業員の位置づけは、近年のコーポレートガバナンス改革のなかで軽視されつづけている。労働組合に至ってはまったく登場しない。しかし実態として、企業・職場の状況を最も把握しているのは従業員であり、労働組合である。社外取締役には現場の実態まで把握することは難しい²⁾。

従業員は重要なステークホルダーであり、従業員の利益を代表する労働組合と企業の対話が不可欠であることはいうまでもない。

前述のとおり、コーポレートガバナンスという言葉の定義はきわめて幅広いが、短期的な視点からの株主利益の最大化、経営効率化をめざすのではなく、長期的な視点から誰の利益を優先させて企業を管理・運営するかということが重要であるといえる。

本稿では、こうした視点に立ち、コーポレートガバナンスに対する労働組合の関与のあり方を検討する。

労働協議の現状

労働組合がコーポレートガバナンスに関与する方法として最も重要なのが労働協議である。実際に、労働組合は労働協議を通じて経営チェック、経営側への提言等をおこなっている。ここでは連合総研が2018年に実施したアンケート調査をもとに、連合傘下单組の労働協議の現状をみることにする³⁾。

まず組合本部にたずねたところ、団体交渉とは別に労働協議の仕組みがある組合は全体の96.1%、そのうち2017年度中に労働協議を開催した組合は94.1%だった。労働協議の開催頻度は年平均13.3回、そのうち定期開催は年平均6.9回という結果が出た。若干の例外はあるものの、大多数の組合で労働協議の仕組みをもち、実際に開催していることがわかる。

しかも労使協議以外にも、組合本部と本社間で非公式なやりとり、日常の事務折衝をおこなっている組合がほとんどである。月1回以上が38.6%、週1回以上が35.0%、年数回程度が21.0%だった。労働組合は、公式、非公式ともに会社とのチャンネルをもち、活用している。

表1は労使協議に付議する事項とその取り扱いを示している。経営に関する事項、例えば経営の基本方針、生産・販売の基本計画、会社組織機構の新設改廃については、説明報告の付議事項になっている組合が40%前後と多いのが特徴である。一方、労働条件に関する事項、例えば労働時間・休日・休暇、賃金・一時金、あるいは人事処遇に関する事項のなかでも人員整理・解雇、定年・勤務延長・再雇用制度については、同意の付議事項になっている組合が70%前後と大多数である。

労働条件や雇用に関する問題は労働組合活動の基軸であるため、労使双方の同意がなければ決定できない事項とされている。しかし経営の基本方針や生産・販売の基本計画等については経営権の範疇とされていることが少なくなく、労働協議での取り扱いも会社から説明報告をおこなうのみにとどまるケースが多い。しかし見方によっては、経営事項であっても、同意、協議、意見聴取を足し合わせれば30~40%程度に達し、これらの組合では少なくとも意見を述べるができる。

さらに組合支部調査をみると、組合支部と事業場間の労使関係も明らかになる。組合支部と事業場間で、団体交渉とは別に労働協議をおこなっている組合支部は81.0%だった。大多数の組合支部は、事業場との労働協議の仕組みをもち、協議をおこなっている。

表2は組合支部と事業場との労働協議で話し合う項目をあらわしている。職場環境改善や労働時間・休日・休暇といった労働条件に関する項目が80%を超えているが、年間生産(売上)計画や経営方針など経営に関する

表1 労使協議に付議する事項とその取り扱い（組合本部調査）

（単位％）

事項		付議事項である				付議事項でない
		同意	協議	意見聴取	説明報告	
経営事項	A 経営の基本方針	3.6	15.3	14.2	42.5	19.7
	B 生産・販売等の基本計画	2.6	14.7	15.5	36.8	24.4
	C 会社組織機構の新設改廃	6.2	16.9	16.4	36.6	18.4
人事処遇	D 採用・配置基準，昇進・昇格基準	10.4	17.3	13.5	26.7	25.7
	E 個々の従業員の配置転換，出向	8.5	18.4	17.1	20.4	30.6
	F 大規模な配置転換（事業所統廃合等）	23.9	32.6	12.5	10.7	14.2
	G 転居を伴う転勤	8.0	16.6	14.3	17.4	37.0
	H 人員整理，解雇	50.5	27.0	3.7	4.1	8.8
	I 定年・勤務延長，再雇用制度	48.7	23.3	6.0	6.2	10.3
	J 教育訓練，自己啓発	4.6	16.6	16.4	20.8	35.0
	K 育児や介護などの両立支援	29.8	29.6	11.1	9.0	14.2
	労働条件	L 労働時間，休日，休暇	66.9	20.2	2.8	2.1
M 賃金，一時金		70.2	19.7	1.5	1.3	3.6
N 福利厚生，職場環境改善		44.5	35.2	7.7	3.7	4.7

注：(1)組合本部調査は連合の民間構成組織の調査登録組合945単組を対象，そのうち614枚を回収（有効回収率65.0%）。

(2)A～Nまでの各事項で最も割合が高いものに網掛け。

資料出所：連合総研編（2019）『個々のキャリア形成と職場組織の関与のあり方』

表2 組合支部と事業場との労使協議で話し合う項目（組合支部調査）

（複数回答，単位％）

職場環境改善	84.7	大規模な配置転換（事業所統廃合等）	30.9
労働時間，休日，休暇	82.2	人事処遇制度の運用	30.4
要員計画	51.2	育児や介護などの両立支援	29.0
福利厚生	49.3	教育訓練，自己啓発	28.3
年間生産（売上）計画	42.4	人員整理，解雇	25.3
経営方針	37.9	転居を伴う転勤	23.8
個々の従業員の配置転換，出向	36.8	企業組織再編（合併，売却，分割等）	21.9
定年・勤務延長，再雇用制度	31.3	その他	2.7

注：(1)回答数734。

(2)組合支部調査は連合の民間構成組織の調査登録組合2,835支部を対象，そのうち906枚を回収（有効回収率32.0%）。

(3)経営事項に網掛け。

資料出所：表1に同じ。

項目は40%前後を占めている。前述した組合本部と本社の労使協議と類似する傾向といえる。

組合本部と本社，組合支部と事業場というカウンターパートの間で，労使協議の仕組みをもち，さらには非公式なやりとりもおこなわれているが，問題となるのは労使協議等に

おいて労働組合の発言力は向上しているかという点である。ただし，労働組合がおかれている状況がそれぞれ異なるため，その評価を定量的に示すのは困難である。そこで以下では，コーポレートガバナンスに関する労働組合の取り組み事例をとりあげる。

労働組合の発言力を高めるための 取り組み事例

労使協議等において経営側への組合の発言力を高めるためには、まずは組合員の声を収集し、現場の実態を把握する必要がある。そのためにさまざまな工夫をしながら、取り組みを進めている労働組合も数多い。そのような労働組合を対象にして、連合総研が実施した聞き取り調査のなかから2つの事例を紹介する⁴⁾。

(1) 組合員との対話活動の推進と職場組織の活性化

自動車製造企業のX労働組合は約13,000名の組合員を組織している。企業の不正行為の発生がきっかけとなり、二度と同じ失敗を繰り返さないように、労働組合運動のあり方を模索することになった。不正行為発生以前にも、組合として相談窓口を設置する、組合が内部通報制度の窓口になる仕組みをつくるなど取り組んだが、結局のところ利用者は少なかった。議論の末、職場に出向き、組合員との日常の会話を重ね、そのなかから職場の問題を引き出していくしかないという結論に至ったという。

執行部のみによる対話活動では不十分なため、X労働組合では、各支部におかれている職場組織を軸にした対話活動の推進に取り組んでいる。職場委員が主体となって職場組織を運営できるように、職場委員数の平準化やブロック体制の整理などの見直しも図った。

その結果、対話活動の地道な積み重ねによって、各方面にさまざまな効果がみられるようになった。本部役員は頻繁に支部に出向くようになり、支部役員は他支部の組織運営のあり方を見て学び、横の連携をとるようになった。本部役員、支部役員、職場委員それぞれの意識と行動に変化があらわれたといえ

る。

労使協議のあり方にも変化がみられた。不正行為の公表をきっかけに、本部レベルでの労使協議においてフリーディスカッションの時間が手厚く確保されるようになったため、X労働組合は以前にも増して、face to faceの対話活動により吸いあげた現場の声を経営側に伝え、経営側もそれをよりいっそう真摯に受けとめるようになった。

(2) 組合員教育を中心とする経営政策活動

協同組織金融機関のY労働組合は約500名の組合員を組織している。一つの特徴は、職場集会である。労使協議における経営側への意見具中には組合員の声が不可欠であるため、職場に最も近い支部レベルでの活動を重視している。具体的には、週1回、朝の10～15分程度、28の支部ごとに職場集会を開催している。Y労働組合では毎週開催が相当以前からルール化されており、組合員自身の意識が高く、参加率もきわめて高い。ただし、朝の短時間だけでは十分な意見交換は難しい。むしろ朝の職場集会は、毎週、組合員全員が顔を合わせることの意義が大きいという。十分な意見交換の時間を確保するため、月1回、業務終了後1時間程度の職場集会の開催にも取り組んでいる。

もう一つの特徴は、階層別に確立された組合員教育カリキュラムである。そのなかに、経営政策活動に関連する研修が新任監督職の組合員を対象に組みこまれている。Y労働組合が加盟する構成組織が作成した「経営政策活動の手引き」のエッセンスをわかりやすく伝えると同時に、やりがい・働きがいのある職場とは何かなどを参加者に問いかける研修内容になっている。

具体的には、労働組合における経営政策活動の基本として、労組のネットワークで集約した組合員の生の声をもって経営側への意見具申・提言することが、ステークホルダーと

しての労働組合の役割であるということを通じて述べている。組合役員だけが経営チェックすればよいのではなく、組合員一人ひとりが経営チェックをおこなうことに大きな意義があるという。これらの基本的な取り組みをもとにして、実際に経営側への意見具申・提言につながっている。

残された課題—— 労働組合の存在意義を高めるために

事例からも明らかなように、組合員の声を吸いあげ、職場の実態をしっかりと把握すれば、本部・支部・職場などいずれのレベルの労使協議においても確信をもった発言ができ、労働組合の発言力の向上につながっていくことが期待できる。これには、労働組合の規模は関係ない。

ただし現在の日本では、圧倒的多数が労働組合のない企業・職場である。そもそも労働組合がなければ、従業員の利益を代表して企

業経営について発言できないという問題が残る。欧州などで制度化されている従業員代表制の導入はその解決の選択肢の一つであるが、日本ではまだ本格的な議論には及んでいない。

さらにいえば、労働組合は企業グループ全体のコーポレートガバナンスにどう関与すべきか、そのグループのなかに海外に進出したグローバル企業が存在する場合にどう対応すべきかといった今日的な課題が残されている。企業組織形態の変化にともない、労働組合の対応のあり方も問われるだろう。

注

- 1) 稲上毅 (2000) 「新日本型コーポレート・ガバナンスと雇用・労使関係」 稲上毅・連合総研編『現代日本のコーポレート・ガバナンス』東洋経済新報社、p.5.
- 2) 小池和男は、社外取締役よりも労働組合の経営への発言を重視しており、これが企業の生産性向上に寄与し、長期的に競争力を高め、雇用の安定にもつながると主張している。小池和男 (2018) 『企業統治改革の陥穽』日本経済新聞出版社。
- 3) 連合総研編 (2019) 『個々のキャリア形成と職場組織の関与のあり方』を参照。
- 4) 連合総研編 (2019) 『企業危機の克服と労働組合の存在意義の最大化に向けて』に掲載されている第2章と第10章の事例を参照。

若者の組織化のために ワークルール教育と労働組合

清水 亮宏

はじめに

長時間労働による過労死やメンタル破壊、若者を使い潰しにする企業（いわゆる「ブラック企業」）、非正規の増加と格差の問題など、労働分野の課題は山積みになっています。

一方で、労働組合の組織率は低下し、非正規の組織化や集团的労使関係形成が十分に進んでいないなど、悩ましい局面にあります。近年、コミュニティユニオンが労働者の駆け込み寺として活躍していますが、集团的労使関係を築きにくいという限界も指摘されているところではあります。

筆者は、労働組合運動を立て直し、山積みの課題を解決するためには、自己の働き方が「おかしい」と感じた労働者が積極的に労働組合に加入するための地盤作りが必要だと考えています。そのために重要なのが、本稿で

取り上げるワークルール教育です。

筆者は、所属する大阪弁護士会の出張授業事業や、政府の「過労死等防止対策・労働条件に関する啓発授業」（過労死防止啓発授業）等を通じて、相当数の授業を担当させていただきました。本稿では、これらの経験を踏まえて、あるべきワークルール教育の内容と、労働組合の役割について整理を試みました。

アンケート調査から見えてくる 若者の感覚

(1) 厚労省のアンケート調査

あるべきワークルール教育の内容を考えるに当たっては、現在の若者の感覚を知っておく必要があります。参考になるのが、厚労省が実施した「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」（2015年11月 厚生労働省）です。

この調査は、週1日以上、3か月以上にわたってアルバイトを行った経験のある大学生等1,000人を対象にしたアンケート調査です。学生1,000人が経験したアルバイト（のべ1,961件）のうち、人ベースでは60.5%の割合で、件数ベースでは48.2%の割合で、労働条件等で何らかのトラブルがあったという回答結果でした。

アルバイトをしていて経験した出来事（ト

しみず あきひろ
弁護士、関西合同法律事務所
ブラック企業対策プロジェクト、特定非
営利活動法人働き方ASU-NET 幹事、日
本労働弁護団
主な論文：

・「ワークルール教育の実践と法案成立
後の展望」『季刊・労働者の権利』326
号、2018年。
・「社会を巻き込んだ労働運動とワーク
ルール教育を！」『労働法律旬報』
1877号、2017年。



ラブルに関するもの)は、「一方的に急なシフト変更を命じられた」「採用時に合意した以上のシフトを入れられた」など、シフトに関するものをはじめ、「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった」「実際に働いた時間の管理がされていない」「1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった」など、労働時間や賃金に関するトラブルもありました。社会人になる前の学生アルバイトの段階で、学生がさまざまな労働問題に直面していることが浮き彫りになりました。

ただし、これらの問題に直面した学生がどのように対応しているのかも重要です。「あなたは労働条件などに関して困ったことがあった場合、どうしましたか。」との質問項目について、「困ったことがなかった」と回答した者(38.5%)以外の回答結果は次のとおりでした(なお、複数回答可の質問です)。

- ・知人や友人に相談した (32.0%)
- ・家族に相談した (23.6%)
- ・そのアルバイトを辞めた (10.7%)
- ・インターネットで調べた (10.1%)
- ・何もしなかった (10.1%)
- ・学校や職場の先輩に相談した (9.6%)
- ・同僚に相談した (5.7%)
- ・自分で会社との話し合いの機会を持った (2.8%)
- ・専門の相談窓口相談した(労働局、労働基準監督署) (0.7%)
- ・専門の相談窓口相談した(労働条件相談ホットライン) (0.5%)
- ・専門の相談窓口相談した(自治体) (0.3%)
- ・専門の相談窓口相談した(その他) (0.1%)
- ・その他 (0.3%)

アンケートから見えてくるのは、家族や友人等に相談する学生は比較的多いものの、労働問題の専門家に相談したり、自ら会社と交渉したりする者が非常に少ないということです。本来であれば、労働トラブルに直面した際の解決手段として、労働組合や弁護士などが挙げられるべきところですが、これらは「専門の相談窓口相談した(その他)」(0.1%)

或いは「その他」(0.3%)に該当するものであり、かなりの少数派と言えるでしょう。

また、上記の厚労省調査は学生を対象としたものですが、2008年にNPO法人POSSEが約500名に対して実施した「若者の雇用調査」というアンケート調査(必ずしも学生を対象としたものではありません)からも同様の傾向が見えてきます。調査の内容を見ると、全体の半数以上が違法状態を経験したことがあると回答していますが、そのうち7割以上が「何もしない」と回答し、労働組合や弁護士などに相談した者は皆無でした。

さらに、「何もしない」と回答した者に対して、その最も重要な理由を質問したところ、最も多かった回答は「是正させることができないとは思わなかった」(約21%)というものでした。2番目は「そのときは違法だとわからなかった」(約18%)というものです。3番目以降は「職場の人間関係が壊れると思った」「どうすればいいかわからなかった」「解決が困難そうなので何もしなかった」と続きます。

(2) 「諦める」から「行動する」へ

これらの結果から、法律が守られていないとわかっていても、家族や友人への相談に留まってしまっている現実が見えてきます。家族や友人に相談しても、現実には直面している問題は基本的には解決しません。問題の解決のためには、自ら行動したり、専門家に相談したりすることが必要ですが、これらの行動には繋がっていません。上記のNPO法人POSSEのアンケート調査も踏まえると、若者の現実的な選択肢は「諦める」(耐える・辞める)になってしまっているようです。

「他の会社でも同じような働き方」「みんな我慢している」という感覚も、労働組合に相談することを阻んでいるように感じます。「諦める」から「行動する」に変えるための意識改革が必要であり、そのためにどのような働きかけが必要かを考えなければなりません。

筆者の実践例

筆者は「諦める」から「行動する」に変えるために何が必要か、ワークルール教育の実践を通じても試行錯誤を重ねてきました。参考までに、筆者のワークルール教育の実践内容の一部を簡単に紹介したいと思います（図1・2、なお、講演形式ではなく、1クラス単位を想定した実践内容になります）。

授業では、グループディスカッション形式を取り入れています。早出残業に対する賃金が支払われていないという事例を出題し、賃金を支払わせるために雇用主とどのように話をするか、1人で話をする以外に良い方法がないかをグループディスカッション（4～6名程度）で議論してもらっています。

ここでは、レジュメとは別に、活用場面の多い労働法の条文を一覧にしたペーパーを配布し、事例に活用できる条文を学生自らが探して活用できるように工夫をしています。こ

の中に労基法104条（監督機関に対する申告）や憲法28条（労働基本権）を忍ばせておくことで、講師からあえて説明しなくとも、学生の側から、労働基準監督署への申告や、労働組合による団体交渉による解決が提起されることも珍しくありません。

活用できる法律や解決方法を自ら検討してもらうことを通じて、ワークルールや労働組合（などの解決手段）の意義を感じてもらえることを狙っています。また、講師が一方的に話をするよりも、グループディスカッションを取り入れた方が、学生の反応も良く、記憶に残りやすいという利点もあります。

議論の後、グループごとに議論の結果を発表してもらい、講師が解説する流れにしています。もちろん、解説の際には、労使で対等に交渉するために労働組合があることを指摘するとともに、憲法28条の労働基本権、実際の団体交渉の様子、団体交渉を通じた解決事例（後述）などを説明するようにしています。

コンビニで働くAさんのケース

- Aさん
「すみません、風邪をひいてしまい…、今日のバイト入れません」
○店長
「仕方ないな…。罰金5000円を次の給料から引いておくれ。」
○Aさん
「えっ!? 罰金ですか…?」
○店長
「そうだよ。契約書にもちゃんと書いてあるでしょ!？」
○Aさん
「は、はあ…」

Question

Aさんは、実際に罰金5000円を給料から引かれてしまいました。

- ①これって問題あり!? 問題なし!? 
②（問題ありの場合）なぜ問題??

図1 ワークルール教育実践例（筆者作成）

スーパーで働くAさんのケース

勤務開始時間はスーパーが開店する9時とされています。しかし、スーパーが開店するまでの間に、制服への着替え、店内の掃除、商品の品出しを行うように指示されていたため、開店の30分前の8時30分頃には店に到着して作業を開始しました。



Question

- (1) 8時30分から9時までの給料は?
- (2) 給料が支払われなければならないとしたら、いくらになる?（時給1000円の場合）
- (3) 店長にどのように言う?
- (4) 1人で店長と話をする以外に方法は?

図2 ワークルール教育実践例（筆者作成）

団体交渉の雰囲気を知ってもらえるようなビデオ教材があるとわかりやすいと思うのですが、まだ実現できていません。

重要なのは 「労働組合で交渉すれば改善できる」 というイメージ

(1) 実践を通じて感じたこと

すでに説明したとおり、授業ではグループディスカッション形式を取り入れており、未払いの給料をどのように請求するかを考えてもらうことにしています。ディスカッションの様子を聞いていると、「働かせてもらっているのに権利を主張してよいのか」「本当にこの方法で改善できるのか」「嫌われてクビにされてしまうのでは」「辞めて別の仕事を探すが現実的では」など、率直な意見が出てきます。当事者自身のことを考えた際には、退職して転職先を探した方が合理的なケースがあることは否定できませんし、むしろそれが通常の感覚といえるかもしれません。

しかし、現状はあまりに「諦め」が先行しています。

「辞めるとしてもひと言文句を言ってから辞める」「改善したうえで働く道があるなら交渉してみる」「労働組合で交渉してみる」という選択肢がもっと現実的に検討されてよいはずです。

そのためには（労働組合への相談に繋げるためには）、「労働組合に相談すれば改善できるかもしれない」と具体的にイメージできるような働きかけをすることが重要でしょう。

単に労働組合の意義や役割を説明しても、「大変そう」「よくわからない」「そこまでやっても……」という感想になれば、なかなか労働組合には繋がりません。労働組合に相談した後の流れ（相談→加入→交渉→解決）を具体的に説明し、ゴールまでの流れをイメージできるように働きかける必要があります。

また、「労働組合に相談して本当に改善するのか？」「働きにくくなるだけではないか？」という素朴な疑問に答えるためにも、実際に労働組合で交渉して解決したケースを具体的に示すことが重要でしょう。

(2) ブラックバイトユニオンの解決事例

筆者のワークルール教育の授業では、コンビニエンスストア「サンクス」で働く高校生がブラックバイトユニオンに加入し、サンクスを運営するフランチャイジーと交渉し、賃金を15分単位で計算するという労基法に反する計算方法を改善させた事例を取り上げることが多いです。

この解決事例では、ユニオンを通じて、サンクスのフランチャイザーであるサンクス本社に公開要望書を提出し、サンクス全店舗の改善に繋げることに成功したという波及効果もありました。勇気ある1人の高校生の行動によって、会社全体、コンビニ全体の改善に繋がったという点で、画期的な取り組みでした。高校生自身が当事者としてたまたまだったケースということもあり、まさに、「労働組合で交渉すれば改善できる」というイメージを持ってもらうために、知られてほしい解決事例です。

(3) 解決事例の社会的発信が重要

近年、ストライキの件数も減ってしまい、労働組合の活動をニュース等で見ることは減ってしまいました。労働組合がどのような活動をしているか、普段のニュースだけではなくなかなか見えてこない現実があります。

しかし、「労働組合で交渉すれば改善できる」というイメージを持ってもらうためには、労働組合の解決事例や取り組みをもっと知ってもらう必要があります。ワークルール教育の中で取り上げるだけでなく、SNSやニュース等で取り組みを知ってもらい、労働組合が社会的な存在・身近な存在として認知される

ことで初めて、実効的な解決機関として認識してもらえるのだと感じます。

そのためには、労働組合・弁護士をはじめ、労働問題に取り組む者が、SNSやメディアをより一層活用し、「労働組合に相談し、会社と交渉したことによって、過酷な労働環境を改善することができた」という解決例を、繰り返し社会に発信することが重要になるでしょう。

近年、労働組合のSNSの活用等が話題になっていますが、労使紛争における活用だけでなく、労働組合が社会的に認知され、労働者が労働組合に結集するための地盤固めとしても有効です。

おわりに

筆者の実践も踏まえて、ワークルール教育の内容と、労働組合の役割について整理を試みました。

現在、厚労省がワークルール教育の教材を作成したり、労働法の知識や活用法に関する教育を推進するための法律である「ワークルール教育推進法」制定に向けた動きが見られるなど、ワークルール教育への関心が高まっています。

ワークルール教育が普及し、労働組合が従来以上に身近な存在として認知されることを願ってやみません。

大原社会問題研究所雑誌

742号 2020年8月号

定価（本体926円＋税）年間購読12,000円（税込）

【特集】スポーツをめぐる政治——社会問題としてのスポーツとオリンピック

特集にあたって	市井吉興
強制収容所の「スポーツ」	有賀郁敏
国際労働者オリンピックとイギリスの運動	青沼裕之
オリンピック・パラリンピックは開催都市に何を「遺す」のか？	金子史弥
「創造的復興」と延期された2020東京オリンピック	市井吉興

■書評と紹介

古川美佳著『韓国 ^{ミンジョン・アート} の民衆美術』	真鍋祐子
姜徳相著『呂運亨評伝3』『呂運亨評伝4』	長田彰文

社会・労働関係文献月録／月例研究会 渋谷淳一／所報 2020年4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

労使・市民の協働でつくる働き方改革・地域づくり

つながる自治研活動と労働組合

後藤 紀行

はじめに

新型コロナウイルス感染症拡大の「緊急事態」の中で私たちの心に刻まれたのは、医療、介護、福祉、子育て支援の職場で働く仲間、インフラ・公益、物流・生活必需品の供給を担う仲間が感染のリスクを負いながらも生命と暮らしを守ったことです。

連合等が実施した最前線で働く仲間「感謝とエールを伝えよう」という活動に大きな反響がありました。一方で感染対策の不備や雇用不安に対し、安心して働ける環境を、連帯の力で整備していくことも大変重要になってきています。また、新型コロナ感染症の影響による休業や失業により多くの方が生活困窮に陥り、生活支援を求めています。

私は、4月に西東京市に開設した、「福祉丸ごと相談窓口」で、生活サポート相談員と

して働いています。多くの皆さんが「収入が減って生活費のことで悩んでいる」「家賃が払えなく困っている」等切実な相談に来庁します。住民に身近な自治体として、市民の健康と生活を支えていく地方自治体の役割の重要性を日々実感しています。

そのような中、西東京市職員労働組合として、新型コロナウイルスの感染症緊急対策に関する制度政策要求とあわせ、生活困窮者、子ども食堂等へ食料支援するフードドライブ、介護事業所への医療用防護服等衛生用品の提供等の活動も実施しています。

このような時代を迎え、私たち自治体職員には、何が求められているのか、労働組合として何ができるのか、結成後20年を迎える私たちの活動の実践から考えます(写真1)。

ごとう のりゆき
自治労西東京市職員労働組合 執行委員長
西東京自治研究センター 理事長
主な論文：

- ・自治研賞「「まちの里山」東大農場が残った——市民による東大農場存続運動の成果と求められる公務員像」『月間自治研』50巻591号、2008年。
- ・「労働市民の協働で安心して働ける環境づくり」『労働の科学』66巻12号、2011年。



写真1 子ども食堂に食料支援

「西東京市ワークライフバランス 労使推進宣言」で進めた働き方改革

西東京市は、21世紀最初の都市型合併で、2001年1月21日に誕生しました。自治労西東京市職員労働組合は、合併に伴い、2001年4月に旧保谷市職と田無市職が統合し結成され、今年で20年を迎えます。

究極の行政改革といわれる合併に伴う人員削減の中、働き方改革に取り組み、10年目には、労使で「ワークライフバランス労使宣言」を締結しました。職員が、仕事にも生活にも喜びを見出し、お互いに助けあい、支えあいいきいきと働くことのできる職場環境の構築を労使の共通の目標としました。

「自分が変わる」「まわりが変わる」「上司が変わる」「どこから変わる」を合言葉に、「ワークライフバランス」を職場に根付かせるとともに、社会全体に広げることも宣言し活動してきました。

私自身このような取り組みがきっかけで、次女が生まれた2005年10月に産後24日間、西東京市の職員として初の育児休業を取得することができました。今では、後輩の男性職員が、当たり前のように、育児休業を取得する職場風土ができ、大変うれしく思います。

私たちは、子育てにとどまらず、介護やスポーツ地域活動などと仕事を両立する多様な生き方、働き方を後押ししてきました。結果として、職員として働きながら、パラリンピックに2010年、2018年と出場する組合員も輩出することもできました。

この流れは、2016年3月31日には、「健康な職場環境を目指す健康市役所」宣言を労使で締結、2017年5月には、市長、組合委員長、管理職が、「健康」イクボス、ケアボス宣言をするというように発展し進化しています。

「ワークライフバランスを通じ、働き方生き方について、労使で学び、実践し、地域に広



写真2 「健康」イクボス・ケアボス宣言

げる」私たちが、労働組合として果たしてきたひとつの社会的役割の成果だと思えます。

私自身、地域に関心を持ち、PTA活動、おやじの会等の活動に参加し、つながることで、生き方が変わり、人生が豊かになりました。貴重な財産です(写真2)。

東日本大震災復興で実感した 組合員の連帯の力、地域のつながり

2011年3月11日の東日本大震災後、私たち自治労は、「被災者の支援・援護を行っている自治体職員・組合員の業務を支援すること」を目的に、全国から連日300人規模の職員を被災地に派遣、避難所の運営業務、行政支援業務、支援物資の仕分け、医療支援業務等の支援活動を展開しました(写真3)。

西東京市職労としても、4月10日から、組合員を派遣、支援活動を実施しました。具体的には、福島県相馬市の避難所での保健師の健康相談、心のケア、福島県新地町での避難所の運営、岩手県大槌町での被災家屋の片づけ、瓦礫の撤去等のボランティアを実施しました。

地域住民の生命と健康を守り、不眠、不休で復興にあたる現地の職員を支えるという気持ちで活動しました。

全国の仲間とともに、被災地の仲間を支える労働組合の社会的意義を実感した貴重な体験でした。これらの経験で、私たちの組合活



写真3 復興支援ボランティアで新地町役場へ

動も大きく進化したと思います。いくつかの活動を紹介します。

(1) 福島県新地町に復興に向けて「生涯フェスティバル」を支援

新地町と西東京市の交流の始まりは、東日本大震災直後4月に開始された自治労の復興支援活動からです。360度見渡す限り瓦礫の山という想像を絶する被災状況。厳しい状況の中でも住民同士で助け合っている住民と支え合う地域の強い絆。住民から信頼を得て、避難所としての機能と住民をつなぐ地域の拠点としての機能を担っていた公民館、不眠不休で住民と連携し、公共サービスを守る職員の姿に感動しました。このまちの住民、職員と結びついていたという西東京市の組合員の思いから、公民館を通じた交流が開始しました。

2011年11月に開催された芝久保公民館まつりでは実行委員会が、支援バザーを実施、翌年から「しんちまち生涯学習フェスティバル」の「復興支援カフェ」の運営支援等の活動が開始、2013年には、田無公民館まつり実行委員会も支援に加わり、市民と組合員が新地町へ訪問、大豆雑を仮設住宅の皆さんにお届けする活動、「えほんうたライブ」を図書館、児童館、保育園で実施、交流を深めました(写真4、5)。



写真4 絆音楽交流会



写真5 西東京市民からのメッセージ

2014年には、公民館の組合員、市民、総勢50名で参加。「絆音楽交流会」では、ウインズパストラーレ吹奏楽団、江戸前かつぼれ西東京道場の皆さんが笑顔と涙の感動的なステージを演出、新地町民と西東京市民の交流が、双方の生きていく力になっているのを感じました。

2013年には、新地町生涯学習課長、2014年には、村上さん(語り部・被災した新地町旅館「朝日館」女将)に西東京市に来ていただき、防災についての講演と紙芝居をしていただきました。村上さんは、震災で140年続く旅館も家も全て流された当日の様子、避難所での暮らし、町や仮設住宅での様子、孤独死を出さないための取り組みなど映像を交えてお話されました(写真6)。

市職労の活動から、公民館活動を通じた交流に発展しました。交流の輪は広がり、さら



写真6 語り部による講演と紙芝居



写真7 今年もかりんとう・クリスマスローズを持って交流

に交流の絆が強まり私たちの財産となっています。西東京市にあるクリスマスローズ農場ふみやさんから、毎年寄贈いただいているクリスマスローズは、新地町の地に根を張り、毎年、東日本大震災の発生した3月頃花を咲かせています。

地域のコミュニティーを再生する拠点としての公民館、災害時の役割も再認識することができ、活動の輪は、公民館から、児童館等さまざまな分野に広がりました。

「生涯学習フェスティバル」を通じ、新地町の住民、職員と、西東京市職員、旭製菓さん、公民館利用者、クリスマスローズ農場ふみやさん等市民の交流は、9年を経過した現在も継続しています(写真7)。

また、西東京市民、職員が、自分事としてどのような防災対策をしていくのか交流し学んだ成果は、さまざまな活動、政策に結びついてきています。防災対策、まちづくりに確実に反映しています。私も、地元の小学校の避難所運営協議会の会長として、地域の皆さんと防災対策等地域活動をしています。

(2) 産業支援のかりんとう誕生

新地町の仮設住宅の皆さんと和やかな時間が過ごせればと西東京市に本社のある「旭製菓」のかりんとうをお土産に訪問したのがきっかけで始まった「しんちまち生涯学習フェ

スティバル」での「復興支援カフェ」と旭製菓の寄贈によるかりんとう大抽選会。交流の中で、「風評被害に負けず、雇用と産業が元気になるよう特産品をつくりたい」と新地町町長、農協関係者等から意見が出されたことを契機に、JAそうま新地支部、旭製菓守下社長等関係者の熱い思いでニラ、トマト、りんご、ネギ味噌、ごぼう人参、いちご、そばといった新地町産の特産品が、「復興応援キリン絆プロジェクト」の助成を受け、旭製菓とJAそうま新地支部で共同開発され、販売されるようになりました。市民交流から、雇用、産業づくりに発展した好事例だと思えます。

(3) 児童館で「若者たちの防災会議」を実施

復興支援活動の中で学んだ防災への備えについて、西東京市子どもたちに伝えたいという思いで、2015年8月8～9日、児童館において「若者たちの防災会議」を開催しました。特に、若者同士(大学生から小学生)が自分たちで、情報を共有し話し合い、共感と共同作業を通して、交流し絆を深めていきました。児童館職員の組合員が子どもたちと一緒に、大学生をコーディネーターに据えて、泊りがけで、会議が進められました。

自分たちで地域の防災情報を調べ、実際に震災で被害にあった大学生たちから話を聞

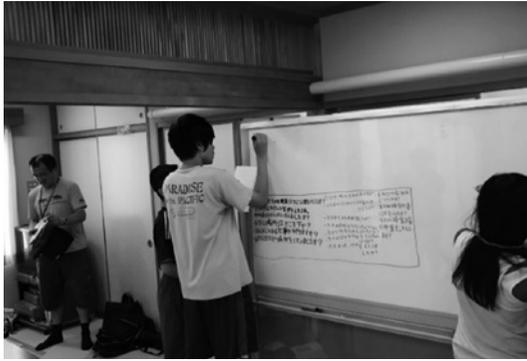


写真8 子どもたちの防災会議

き、自分たちができることについて意見を出し合いました。家族で逃げる避難所を決め、必ず集まる待ち合わせ場所にする、など考えることは大人にも引けを取らない内容でした。

市職労からは、自炊用食材や飲料、非常食などの食糧の配給をし、真剣に取り組んでいる子ども達の力の源になる物資の支援を通して、頭を使ってへとへとの子どもたちの一助になりました(写真8)。

地域とつながり、まちを創る 西東京自治研究センター

私たち西東京市職員労働組合は、復興支援活動を通じ、多くのことを学びました。

第1に、現場を知り、絶えず現場の声を大切することの大切さです。日々変化するニーズを把握することの必要性を活動の中で再認識しました。

第2に、市民協働の実践の中で、市民と職員がつながり、成長するということです。市民との活動の中で、生活感覚、多様性の受容、コーディネート能力といったスキルを学ぶことができたと感じています。

第3に、今、行政に求められる役割についてです。市民ニーズを実現していくためにはさまざまな機関が有機的に連携していくことが必要となります。行政には、コーディネー

ト役が求められます。災害時は、特に日常的に培った能力と関係性が問われると思います。質の高い公共サービスの実現に向け、人をどうつなげていくのか、そのための、感性と能力を高めていく必要があると思います。職員が現場で汗をかき共に議論し考え、「地域の力」「人の力」をつなげていくという協働のまちづくりの実践の積み重ねが「最後まで地域で暮らしたい」と感じるまちづくりにつながることを学びました。

第4に、市民からの市職労へ信頼性への増大です。活動の中で得られた信頼は、公共サービスを支える職員を守る力となります。

第5に、さまざまな立場を超え連携することで、さまざまな力、可能性が生まれてくるということです。市民、行政、市民団体、企業等の連携でそれまで想定できなかった活動が生まれてきます。

第6は、政策提言のできる自治研究センターの必要性です。活動の中でさまざまな人、団体がつながり必要性が明らかになった事項を政策に反映させるその力を自治研センターが持ち、地域を変える原動力になっていくことが求められています。

おわりに

2015年12月、組合内に西東京自治研究センターを設立しました。現在、市民とともに福祉、災害環境等さまざまな分野で活動を展開しています。

福祉、子育て、環境、生活支援、被災地支援、産業振興、平和等さまざまな課題を市民、関係機関等とともに学び、活動し、まちを創っていくのも自治体職員である労働組合の社会的役割だと考えます。

「住んでよかった」と思える西東京市を、市民とともに構築する拠点としての自治研センターにしていきたいと思います。

男女が平等に参画し、 多様性が尊重される職場と社会づくり

誰もが参画できる労働組合活動

齋藤 久子

はじめに

市場の多様化やグローバル化、労働人口の減少など、変化の激しい時代の中、ダイバーシティの推進は多くの企業において重要な経営課題として捉えられており、女性の管理職登用や継続就労支援の取り組みが進められている。

一方、世界経済フォーラムが2019年12月に発表したジェンダー・ギャップ指数では、153か国中121位と、日本における男女平等の現状は厳しく、大きな課題を抱えている。非正規雇用の多くは女性が占めており、賃金や昇進・昇格、与えられる仕事の違い等による男女間格差等が是正されないなど、実質的な男女平等が進んでいるとは言い難い。また、その環境改善を担う労働組合においても、運動の担い手が圧倒的に男性に偏っているという実態にある。



さいとう ひさこ
情報産業労働組合連合会 政策局 中央執行委員

本稿では、情報労連のダイバーシティ推進の取り組みを紹介するとともに、男女が平等に参画し、多様性が尊重される職場と社会づくりに向けた労働組合における課題等について述べたい。

情報労連における ダイバーシティ推進の取り組み

情報労連は、NTTやKDDI、ソフトバンク、通信建設各社、情報サービス企業等、情報通信・情報サービス産業を中心とするさまざまな職種で働く労働者が加盟する産業別労働組合（情報産業労働組合連合会）である。

情報労連は、運動の方向性や政策立案における基本的なスタンスを示した「情報労連21世紀デザイン」において、「性別や年齢の違い、障がいの有無、貧富の差などにかかわらず、『ケイパビリティ（選択可能な生き方の幅）』が誰にでも平等に保障される社会」を実現することを掲げており、情報労連の運動の根幹をなす重要な考え方となっている。

情報労連では、その一環として、誰もがその個性と能力を十分に発揮できる、ダイバーシティが受容される社会や組織、職場をめざす観点から、ダイバーシティ推進に取り組んでおり、その中核をなす男女平等参画推進とハラスメント防止に向けた取り組みを中心に

紹介したい。

情報労連「第2次男女平等参画推進計画」の取り組み

情報労連では、2009年から「男女平等参画推進計画」を策定し、現在は第2次計画まで取り組みを進めている。第2次計画の期間は2013年から2021年（2020年度）までとなっており、3つの運動目標に対して数値目標を段階的に設定し、取り組んでいるところで

ある（表参照）。

情報労連では、2018年12月～19年2月にかけて、「第2次計画」の進捗調査を実施し、165組織から回答を得た。その結果、すべての項目において目標達成に至っておらず、2020年までの目標達成は厳しいという実態はあるものの、各組織においては、女性を対象としたイベントの開催や意識調査、男女がともに働きやすい職場環境づくりなど、職場実態を踏まえたさまざまな創意工夫が行われていることがわかった。

表 情報労連「第2次男女平等参画推進計画」

運動目標1

男女平等参画の必要性を組織全体・組合員一人ひとりに浸透させる。

〈数値目標〉

- (1) 次期定期大会（2014年開催）において、すべての組織が、運動方針に男女平等参画に取り組む意思を明記する。
- (2) 本計画に基づく自組織の「男女平等参画推進計画」を策定している組織を2013～2014年度の2年間で100%にする。

運動目標2

仕事と生活が調和し、いきいきと働き続けられる風土と環境をつくり、企業・職場における女性の活躍を促進する。

〈数値目標〉

- (1) すべての加盟組合において、遅くとも2015年までに男女平等参画について「労使で話し合う場」を設置する。
- (2) 2016年までに労使間で数値目標を設定してポジティブ・アクションの取り組みを進める。
- (3) 指導的地位に占める女性の割合「2020年・30%」をめざした取り組みを労使で進める。

運動目標3

男女がともに参加し、行動することで、労働組合運動を充実・発展させる。

〈数値目標〉

- (1) 各種会議や集会・イベント、研修等、あらゆる取り組みへの「女性参画率30%」を、すべての組織で2020年までに定着させる。（対象：中央本部・県協・加盟組合）
- (2) 女性役員を選出している組織を、遅くとも2017年までに100%にする。（対象：中央本部・県協・加盟組合）
- (3) 情報労連の役員および機関会議の女性参画率を2020年までに30%とする。（対象：中央本部の役員および機関会議、県協の議決機関（構成員・傍聴））
- (4) 加盟組合は、2020年までに女性組合員比率の女性参画率（役員および議決機関）の達成をはかる。さらに、女性組合員比率が30%未満の組織もできる限り「2020年30%」をめざし取り組みを進める。（対象：加盟組合の役員および議決機関）

また、「組合活動への女性参画」および「女性役員選出」の阻害要因については、「なり手がいない」「(職場に)女性が少ない」「家庭の事情」が上位を占めており、性別役割分担などの社会構造的課題や産業構造上の実態が各組織における女性参画率の低さ等に反映されていることがうかがえる結果となっている。

加えて、これらの課題の克服に向けて、必要あるいは有効と思われることについては、「呼び掛け」「職場(組合)での協力や相互理解の醸成」「女性自身の意識改革」が上位を占める結果となった。

「女性自身の意識改革」が必要との回答からは、女性に組合役員になるようお願いしても、家庭の事情等を理由になかなか引き受けてくれない、といった背景が想定される。育児・介護・家事が女性に偏っている中で、拘束時間が長く、就業後や土日の活動もある組合活動への参画を尻込みするのは、当然とも言える。だからこそ、女性は役員をやりたがらない、ということも女性の消極性に結び付けてしまうのではなく、どうすれば女性が参画しやすい組合活動になるのか、女性役員が定着・活躍しやすい環境はどのようなものか、求められるサポートや人材育成は何か、といったことについて、労働組合全体で向き合っていかなければならない。

これらの結果と符合するように、単組から「そもそも職場に女性が少なく、女性の参画を確保するのは難しい」という現場の声を聞くこともあり、その度に、女性の組合活動への参画を確保していくことが理想と掛け声だけで済むようなものではないことのリアリティを痛感する。

しかしながら、労働組合の活動は、今ある環境に順応する、ということの枠を超えて、現実と理想の間の隔たりを埋めるための具体的な取り組みを行うことに意義がある。理想を持ちつつ、現実を直視し、労働者を取り巻

く課題を現実的に改善していくことこそ、労働組合がなしえてきたことである。そしてそれは、組織体制そのものについても言える。構造的に女性が少ない職場だから労働組合への参画が難しい、あるいは、性別役割分担意識から女性の労働組合参画が望めない、という現実を超えて、多様な声を組合活動に反映するために何ができるかを焦点に、建設的な議論を展開できる組織風土を醸成していきたいと考える。

とりわけ、数値目標の一つに掲げられている『女性参画率30%』については、情報労連の組合員に占める女性の割合からしても、決して簡単ではない目標である。企業の取り組みにしる、労働組合の取り組みにしる、数字ありきの取り組みになっているのではないかと、といった声もあるかもしれないが、自然体では、運動に多様性を十分反映するだけの女性の参画は望めない。

女性が意思決定の場に増えることにより、多様性が意思決定に反映され、働き方をはじめとするさまざまな事項に多様なニーズが取り込まれるということも考えられる。仮に労働組合が旧態依然とした男性・正社員中心の組織であった場合、この先、すべての働く仲間の組合員の共感を呼ぶ運動を展開することはできない。男女がともに働きやすい環境づくりのために、労働組合自身が活動の幅を広げ、主体的に男女平等参画を推進していくことは、労働組合の社会的な信頼を高めるとともに、情報労連が将来にわたって発展するために欠かせない取り組みである。

まずは、一人でも多くの女性に参加を呼びかける、あるいは、女性役員に対して積極的に育成機会をつくるなど、取り組みの積み重ねを着実に進めていくことが重要である。また、男女平等参画推進が組織全体を巻き込んだ実効性のある取り組みとなるよう、各組織トップのリーダーシップの発揮を要請しているところである。

職場におけるあらゆるハラスメントの 防止に向けた取り組み

職場における男女平等やダイバーシティ推進の課題は、ハラスメントとして立ち現れることも多い。2019年度に各都道府県労働局などに寄せられた労働相談のうち、パワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」は8万7,570件と、相談内容では2012年以来、8年連続で最多となっている。ハラスメントは、労働者の尊厳を不当に傷つける許されない行為であり、ハラスメントを受けた個人や周囲の能力発揮を妨げるだけでなく、健全な職場風土の形成と円滑な業務遂行を阻害し、社会的評価にも影響を与え得る重大な問題であり、実効性の高い防止策の強化が急務となっている。

2020年6月には労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワーハラスメントの防止対策が事業主に義務づけられるとともに、これと併せ、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産や育児・介護等に関するハラスメントに係る規定も一部改正された。

一方、法律ができたからといって、いきなり偏見や差別、それに基づく不当な扱いがなくなるわけではなく、多様な労働者を積極的に受け入れようとする態度が自然と定着するものではない。多様な人材が職場に増えれば、躊躇や遠慮、戸惑い、働き方の違いからくる不協和音も発生するだろう。とりわけ、長時間労働を前提とする男性中心の働き方が主流化している職場であればあるほど、出産や育児、介護を抱える労働者をはじめ、多様な人材とのコンフリクトも大きくなりやすく、ハラスメントの温床にもなりえる。

ハラスメントは、価値観の相違や個人の意識の問題として扱うのではなく、その発生源に、個人の尊厳や多様性を否定する職場風土の存在がある可能性を受け止め、ハラスメン

トが起こる土壌そのものを変えていくことが重要である。そしてそれは、とりもなおさず、ダイバーシティ推進に取り組むことに他ならないと考える。

そして、その足元を変えていけるのは、まさに労働組合である。職場において実効性ある対策を実施するためには、労働組合の積極的な関与とプレゼンスの発揮が極めて重要である。情報労連では、労働組合による職場実態の把握やチェック機能の発揮はもとより、労使協議や安全衛生委員会等を通じた意見提起、労働組合の相談窓口の信頼性を高める取り組みなど、職場実態を踏まえた取り組みを展開しているところである。

性別や国籍の違い、障がいの有無、性的指向・性自認に関わらず、多様な人材が参画し、その能力を十分発揮し得る労働環境をつくっていくことは、人権尊重の観点はもとより、労働力人口の急速な減少という観点からも、極めて重要な労働組合の取り組みである。労働組合には、多様な人材が安心して働くことのできる職場づくりに向け、職場で発生する不協和音や戸惑いをマネジメントし、集団的な共感と理解を生み出していくことが求められる。そしてそれを会社や社会へと発信し、職場風土に現実的な変化を起こしていかなければならない。

ダイバーシティ推進にあたり、職場は、長時間労働を前提とする職場風土をはじめ、これまでの主流の価値観、生活スタイルとは沿わない個人に対峙し、コンフリクトを体感することもあるだろう。そのたびに、多様性に対してどのように対応するのかを職場は試され、問われている。労働組合は、これらのコンフリクトを否定的に捉えるのではなく、今後、私たちがどのような社会、会社、職場を希求するのかを考える契機として、あるいは、さらなる組織強化を図っていくためのチャレンジとして、しなやかに受け止めていく強さをこれまで以上に育んでいく必要があるのだ

はないだろうか。そして、それを推進する労働組合の政策決定の場においても、多様性が求められることは言を俟たない。

誰もが参画できる 組合活動をめざして

労働組合の担い手に多様性を確保していくためには、参画を促進するだけでなく、多様な人材が活躍しやすい環境整備を図ることも必要である。

これまでの組合活動は、就業時間外の活動や夕方以降の懇親会への参加が求められ、対応できない層が組合活動の意思決定に参加しづらいという課題もあった。今後、働きながら介護・育児・家事を担う人がますます増加することを踏まえれば、労働組合自身が、真に誰もが参画できる活動になっているのかという観点から、その活動スタイルについて冷静に見つめ直すことも、重要な意義を持つのではないだろうか。

今般の新型コロナウイルス感染症により、

従来のface to faceを基本とする活動が困難になる中、労働組合においても、必要に迫られる形で活動スタイルや組織運営等のオンライン化が進められている。対面での活動の重要性は言わずもがなであるが、他方、オンラインでの組合活動を促進していくことは、組織のダイバーシティ推進の一助にもなるのではないかとの可能性も感じている。

私たち労働組合は、この気運を逃すことなく、組合役員のスタンダードとして想定される人物像があまりにも狭くなっていないか、育児や介護などのケアを抱えながら組合活動に携わるといことが現実的に想定されてきたかを改めて見つめ直し、これまで以上に多様な労働者の声を吸い上げ、意思決定に反映していくための契機にしていかななくてはならない。

情報労連は、引き続き、女性の労働組合への参画促進や課題改善はもとより、すべての働く仲間の共感を呼ぶ運動展開へとつなげていくべく、ダイバーシティ推進の取り組みを着実に進展させていく所存である。

労働代謝と労働量算定 (3) 時間研究と労働量

岸田 孝弥

2 編 時間研究と労働量

本書のタイトルは「労働の強さと適正作業量」である。労働の強さについては、エネルギー代謝率 (RMR) として、前2報で紹介してきた。もちろん労働の強さをカバーする要因として作業持続時間、休憩時間についても前報でふれた。本稿で取り上げるのは、本書のもう1つの柱である労働量についてである。

戦後の日本の復興と高度経済成長を支えた経済活動を可能にしたのは、真面目な日本人の労働の賜物である。その日本人の働き様を明らかにしてくれたのが、本書に書かれている産業現場における作業毎の労働量である。その労働量算定のための方法のキーとなるのが時間研究である。著者沼尻が労働量算定について書くにあたって、まず時間研究の歴史から始めていることは興味深い。時間研究は人間の労働を作業という観点から把握しようとしたもので、記録する方法として作業時間を中心に据えたのが特徴といえよう。以下に著者の視点を中心に紹介していきたい。

I 時間研究の歴史

著者はまず19世紀末のアメリカの社会状況



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
主な著書：
・『産業安全保健ハンドブック』(共著) 労働科学研究所, 2013年.
・『実践 産業・組織心理学』(監修) 創成社, 2009年.

にふれている。「アメリカの工業経営は19世紀末にはすでに相当機械化されたのであるが、人間の管理は賃金による労働刺激と労働時間の延長に終始するような状態であった。従って労働者は組織的怠業を以て、それに対抗するという実情にあった。こうした経営に不満を感じて時間研究による作業の科学的管理法を案出しようと努力した最初の人はい泰勒であった」と述べ、次に泰勒 (F.W.Taylor) と時間研究について紹介している。

泰勒の時間研究に関する業績については、多くの研究者が論文や書籍で紹介しているので、ここではあえてふれない。ただ著者が泰勒の時間研究をどのように捉えていたかを次に紹介しておく。

「(泰勒は) 今迄の作業時間が過去の不安定な経験によって決定されていたのに対しストップウォッチを使用し、作業を要素作業に分析し、それらの時間の正確な把握に努力した。この時使用したストップウォッチは1分が60秒単位のもので、作業を基本作業毎に要素に分析し、各々の時間の長さを測り、同時に短時間に完成した場合はその原因を探究して、それが常に実現できるように改善し、標準化をはかり、再びこれを組合せて標準作業を考えたのであった。そしてこれら一連の数多くの時間研究の結果から、作業と名のつくものは無数にあるが固有の基本作業は限定され、いくつかの基本的なものから構成されていることに気がついた。」

この泰勒の時間研究についての研究成果は、トンプソン (S.E.Thompson), メリック (D.V.Merrick), ハサウェイ (H.K.Hathaway) により発展させられたと述べている。

トンプソンは建築業の作業研究を行っているが、その際に動作を100分の1分単位で観測しており、現在10進法の時計（デシマル計）を使用して時間研究を行う方法を展開していたことで知られる。メリックは作業時間を標準時間、正味時間、余裕時間に分類し、これらをもとに再構成して標準作業時間を作成した。さらにメリックは時間研究には心理学の素養が必要なことを喝破していたのは興味深いことである。

また著者はテラーシステムの発展過程に言及した後、テイラーシステムに対する批判的見解についてもふれている。

まずエネルギー代謝の面からの批判としてアマール (J.Amar) がテイラーの選んだ作業者シュミット (Schumit) が異常に頑健な体格保有者で一般の人はこの労働量に耐えないと述べており、1924年には暉峻義等博士も作業量をエネルギーの面から論じ、賃金の増加量が労働量に合致しないことを指摘していた。

心理学の面からは1938年に桐原葆見博士がマイヤー (Myers)、ハリソン (Harrison) の批判を紹介し、異なった作業から取り出した要素作業を結合してつくった標準動作は、何れもが最優秀者の最短時間を抽出して作ったもので万人にこれを強いることはヒューマンズムの意味からも科学的意味からも是認できないという考えを述べていたとまとめている。

エルマンスキー (J. Ermanski) も1928年に、テイラー、メリックの時間研究に批判を加え、作業研究は実に精密に行うが、余裕時間の決定は粗雑であり、異常時間の抹殺が機械的であり、余分動作を量的に考え過ぎ質的の面を忘れている。ストップウォッチ法は作業速度が最適であるという前提条件があつて、そのもとで観測が行われるのではなくては意味がない等と広範囲の反論を加え、時間研究の上に大切なことが省略されていると批判していることを紹介していた。

次にテイラーの時間研究とともに作業研究の基本的手法として位置づけられる動作研究につ

いても、ギルブレス (F.B.Gilbreth) の業績を紹介している。サーブリックやサイクルグラフ、クロノサイクルグラフ等のギルブレスが提唱した動作研究用の手法について、著者は時間研究を行う前の基本的な前提条件をなすものとみるのが正しいと述べている。

著者の沼尻は、この他にいくつかの時間研究に関わる研究成果について、コメントしているので参考までに紹介しておく。

シュルツ (G.E.schulz) は時間研究を行うにあたって、実務面を考えて作業者と協定して研究をすすめる方法を採用した。この方法は基本的作業時間を決めることに力を集中し、固有な要素作業を抽出して組合せ実験を行い、時間を決定した。このために観測は毎回5回行い、用達余裕と疲労余裕とを加算したが平準係数の修正は行わなかった。この方法は機械治工具、検査具には適用しうるが、手作業には適していないと指摘している。

その他では1924年に設立されたドイツの作業時間設定全国委員会 (Refa) についてふれている。Refaはドイツにテイラーシステムを導入するために結成された組織である。著者はRefa方式はテイラーの時間研究を深化させたメリック式時間研究を採用しており、作業時間の事前決定を重視し、余裕時間に対しては一応の忠告を与えるという方法を取っていると述べている。

1927年にウェスチングハウス (Westinghouse) 式の時間研究が発表されている。この方法はメリック式を実際の工場に適用しやすいように変えたもので、製品ならびに基本的時間研究が主となっている。非常に変わっているのは、標準時間は中ぐらいの熟練者が普通の調子で働いた場合の時間としていることで、これ以外の作業者の場合は、中ぐらいの者に補正をすることを条件としていた。なお余裕率、平準係数等は一応考慮することになっている。

ホルメス (W.G.Holmes) の動作時間研究はギルブレスのサーブリック (17の基本動作) にさ

らに6つ動作を加えて、23項目のサブブリックを提案している。ホルメスによれば基礎単位により指、手、前膊、腕、頭、足、脛股、脚、作業者の回転、曲げる、立つ、坐る、眼の動作、神経反応、歩行等の動作について方法、距離毎に所要時間を示し、さらに生理学的にカロリー計算をして24時間で6,540Calを重労働とし、8時間のエネルギー消費を4,800Calとした。また心理学的に作業者の条件として五官の作用、習慣、熟練、リズム等を考慮していた。

著者が時間研究の歴史でここまでに取り上げていた人々はテイラーの時間研究に代表されるように作業を直接に観察して作業研究する方法として時間研究を行ってきた。

これに対して動作時間標準法 (Preetermined Time System, PTS) を1935年に提唱したクイック (J.H.Quick) は時間研究とはいいいながら作業前に標準時間を予め組立てる方法であって、分析単位は動かす距離、使用する身体部位、腕の調整、運ぶ重さに分類し、これらの各々をさらに細分して時間を組立てる方法としたものである。このクイックの動作時間標準法 (PTS) について、著者はサブブリックを単位にして広範囲の手作業を主にした基本的な作業研究であると述べている。

1948年にPTSの新しい方法としてのMTM (Method Time Measurement, 動作時間測定法) がメイナード (H.B.Maynard) らによって提案された。MTMは手をのばすなど7つの基本動作に組立、分解を加えた9つの項目で作業分析を行う方法であるが、著者はクイックの動作時間標準法と比較して適用困難な手作業の場合もある。なお両方法とも余裕率に関してはハッキリしたことが述べられていないと指摘していた。

この他1935年にティペット (L.H.C.Tippet) が比率時間研究法を発表していたことにふれている。

今までの時間研究が単位を時間の長さでとっていたのに対し、ティペットの方法は分析の単位が比率になっている点である。また時間研究

の結果を活用するのに推計学を用いたのも特徴といえよう。具体例として標準作業の異常時間の検定にトンプソンの棄却検定を実施し、正味時間の観測回数を95%の信頼度で決定し、作業者の選定に層別法を行い、さらにランダムサンプリング法を実施し、測定回数その他にも推計学を応用している。また管理図による検定法も行っていて、時間研究に新しい視点を提供していると述べている。

著者は時間研究の歴史について上述した内容を紹介しているが、テイラーやギルブレスらの直接観察法による時間研究からPTS (動作時間標準法) へと移行していることに危機感をもって、次のように述べている。

「しかし以上の何れの時間研究者も技術者であり、作業時間研究が主であって、生体にかかわってくる負担としての労働量を把握するための内容の吟味に欠ける所が多く、このままの時間研究を以てしては労働量の計算は正確を期し難い。」

著者はこの考え方を踏まえて、『労働量算定の時間研究』を執筆し、労働量の計算及びこの上に立つての作業の合理化に活用されることを期待していると述べ、「2編 時間研究と労働量」執筆の意義を述べている。

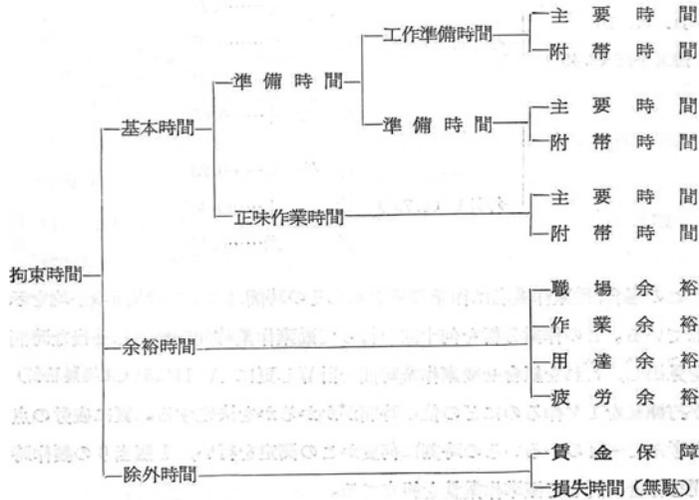
II 労働量算定の時間研究

A 労働量算定のための時間単位のまとめ方

時間研究をいかなる形式で行っても、これから労働量が計算されるように考えている人がいるが、労働量把握には、そのための時間研究の方法があることを知るべきであると著者は述べている。そのためには、労働強度の測定が可能であるような時間の長さのまとまりに単位をとり、必要以上に細かい動作を単位にとったり、あまりにいろいろな動作を一まとめにした大まかなあり方であったものでは、この目的は達せられない。

各作業場で作業実施上必要な標準動作が決定していない場合、真の労働量算定が困難である

[表1]
R. M. R. 測定単位の作業時間の内訳



が、作業労作についてエネルギー代謝率が測定可能な単位に区切ってあれば労働量は計算できる。

B RMR測定単位

日常の作業は基本時間、余裕時間、除外時間の3つに大別しさらにその中を表1に示したように分ける。表1の右端の主要時間、附帯時間は、さらにいくつかの単位作業時間の集積からできており、それにはそれぞれ作業名がある。即ち、1つの独立した作業名称を持ったいくつかが集まって準備または正味作業時間中の主要時間か付帯時間かを構成している。この独立した最小の作業名称を単位作業、この単位作業をさらに細分して幾分動作的な観点から分けた要素作業となり、さらに分析して主として動作的な動きから分けた動素作業となる。これをさらに細分した動作研究もあるが労働量把握のためにはこれ以上細かにしたものは先ず必要ない。

本書では著者が実際に製鉄所の煉瓦作り作業で実施した労働量算定のための時間研究が示されているので表2に示した。この表をみると、単位作業、要素作業、動素作業に細分していく様子が見つかると思われる。現場で時間研究を

[表2]
製鉄所の煉瓦づくり作業の時間研究の例

単位作業	要素作業	動素作業
D. A. 16 煉瓦手打 (2.49')	杵整備 (0.36')	杵取り出し……0.10'
		杵組立……0.26'
	手打 (1.40')	土つめる……0.33'
		たたく……0.24'
		返す……0.05'
		土つめる……0.13'
	杵外し (0.73')	たたく……0.65'
		杵外し……0.23'
		仕上……0.40'
		移動……0.10'

実施して作業を直接観察することにより、作業の全体の流れをたどる中で動素作業が要素作業となってまとまり、さらに単位作業となって1つの独立した作業名称をもつ作業となっていることが理解いただけると思われる。

RMRの測定について考えると、一般的には動素作業は対象とならない。エネルギー代謝の測定を1分以下の時間で行ったのでは正確な値

が得られない。対象となる作業の1サイクル時間が1分以内で終了となる場合は、1分以上になるように2～3回作業を行わせて、RMRを測定することが必要になることもある。

労働量を算定するために作業現場で時間研究を行うわけであるが、時間研究を行っている時の作業時間とRMR測定時の作業時間が異なる時がある。生産現場で作業中にRMRを測定しようとする、作業者の行動に影響を及ぼし、製品の質の低下をもたらすなどのマイナスの影響も出るので、就業中はさけて、昼休みや就業後に測定を行うことも多い。そのようなときに時間研究時の作業時間とRMR測定時の作業時間が著しく相異なることがある。その際には実験的に種々の速度で作業を行ってもらいテンポとRMRとの関係を示す図を作成して時間研究に合うような作業時間のときのRMRを作図したグラフから読みとるというようなことで測定

できなかった作業のRMRをもとめることもしている。

サイクル作業の場合は、その1サイクルの時間的長さ、さらに要素作業、動素作業の長さを吟味して、どのようにとったらRMR測定に適するかを決めることは大切である。一般的には動素作業はRMRの測定の対象とはならないことが多いが、サイクル作業の場合、その1サイクルの時間的長さ、さらに要素作業、動素作業の長さを吟味して、どのようにとったらRMR測定に適するかを決めることは大切である。動素作業でも作業が断続することなく数分間持続すればRMR測定の対象となることは当然ありうる。

このように労働量算出のために行う時間研究では、単位としてRMR測定単位でまとめることがポイントである。

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帯を設け、23編の報告を収録」
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

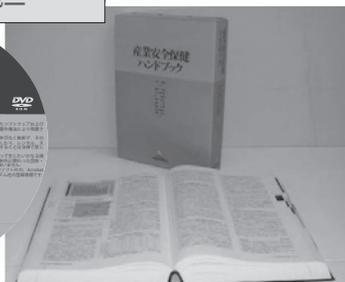
産業安全保健活動にかかわる項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が3772項目を書き下し
項目ごとに見出し区分を統一、最後に担当者の心得を具体的に提言

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



ワークデザイン

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

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



産業医
労働安全衛生学研究会

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 オフィス人間工学
- 5章 ワークステーションの設計
- 6章 筋骨格系障害
- 7章 マニキュアルハンドリング
- 8章 手持ち工具
- 9章 制御
- 10章 エラーの低減
- 11章 安全
- 12章 時間的人間工学
- 13章 P T S法(動作時間標準法)
- 14章 判並製

〒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



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

大阪の地で「労働安全衛生大学」開講から40年にわたった
講師団と労働者の熱意が呼応した一大研修事業の意義と全体像

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

労働安全衛生研修所
40年のあゆみ

1970—2009

1970—2009
The In-Service Training Institute
for
Safety and Health of Labor



〒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



編集:「労働安全衛生研修所40年のあゆみ」編集委員会

- 第1部 40年のあゆみ
労働安全衛生研修所のあゆみ / 三戸秀樹
- 第2部 40年をふり返って
江口治男 / 圓藤吟史 / 金澤 彰 / 金原清之 / 桑原昌宏 / 小木和孝
近藤雄二 / 佐道正彦 / 徳永力雄 / 中迫 勝 / 藤原精吾 / 水野 洋
- 第3部 議事録・名簿
総会・理事会・評議員会議事録 / 歴代役員一覧 / 歴代顧問一覧
歴代講師一覧 / 修了者数年次推移・団体別推移
- 第4部 資料
関連文書: 財団法人労働安全衛生研修所設立趣意書ほか / 梶原三郎
講座募集案内: 1970年度 / 1999～2001年度 / 2008年度
国立生命科学センターの提唱: 1978年8月
研修所30年のあゆみ 1970～2000日本語版: 2000年3月
運営資料

最新刊!

図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

体裁 A4判函入上製 180頁
定価 本体 2,500円 + 税

中小企業の安全衛生における支援組織

椎名 和仁

前回は、開かずの踏切とリスクテイキング行動との関係を調査した論文を紹介し、踏切内はいかに危険な場所であるかということ再認識させられた。最後に筆者は、鉄道総合技術研究所におけるヒューマンエラー防止のトレンドについて触れた。今回は、中小企業における安全衛生の課題と支援組織についてまとめた論文を紹介する。

- ・柴田英治 中小企業の安全衛生——組織と担い手に注目して. 労働科学 2004 ; 80 (6) : 292-298.

日本の企業全体のうち圧倒的な割合を占めているのが中小企業^{a)}である。その数は、個人事業主を含むと企業数の全体で99.7%、さらに、従業員数では68.8%を占め^{b)}、中小企業が日本の産業を支えているといえる。これらの企業には、航空宇宙の部品、来日者に人気のある食品サンプル、美術工芸品など大企業には真似できない、さまざまな匠の技をもっている。このように産業の発展には欠かせないのが中小企業であるが、この論文を紹介する前に、少し過去の災害統計状況をたどってみたい。

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 :

- ・「工学系大学生の安全教育とその効果検証」(共著)『工学教育』67巻5号, 2019年.
- ・「工学系大学生の安全意識調査と今後の取り組み」(共著)『工学教育』67巻2号, 2019年.



1955 ~ 1965 年の労働災害傾向

図1は、1955年から2018年までの死亡災害発生状況の推移であり、特に1955~1965年を見ると死亡者数が多いことが分かる。死亡者数が多い業種の順番として、建設業、製造業、陸上貨物運送事業が挙げられるが、この業種以外でも労働災害が多く発生していたことが推測される。

この期間に多く発生した労働災害の一つに、ベンゼン中毒^{c)}やノルマヘキサン中毒^{d)}が挙げられる。これは、1958年にオードリー・ヘップバーンが主演した『ローマの休日』の映画がきっかけとなり、流行したヘップサンダルの製造と関係がある^{e)}。当時サンダルの裏底を接着するゴムのりの原料に有害性の高いベンゼンが含有されていた。しかし、内職者たちは、このことを知らず高濃度のベンゼン蒸気を毎日吸い続けたことによって、再生不良性貧血やベンゼン中毒を生じた^{f)}。さらに、同時期にビニールサンダル製造の際に使用したノルマヘキサン暴露による中毒も多発し、内職者らは病院での治療が必要となった。しかし、家内労働者は労働基準法が適用されず、治療費を工面できず病状を悪化させることが多く見受けられた。このため、労働省は1959年にベンゼンを含有するゴムのりの製造や使用を禁止し、1961年には家内労働に関する行政措置を通達した。そして、1970年には家内労働法^{g)}が施行されたのである。

1972年に労働安全衛生法(以下、安衛法)が施行されてからは、徐々に死亡災害発生状況は減少傾向に転じていった。この法律には2つの

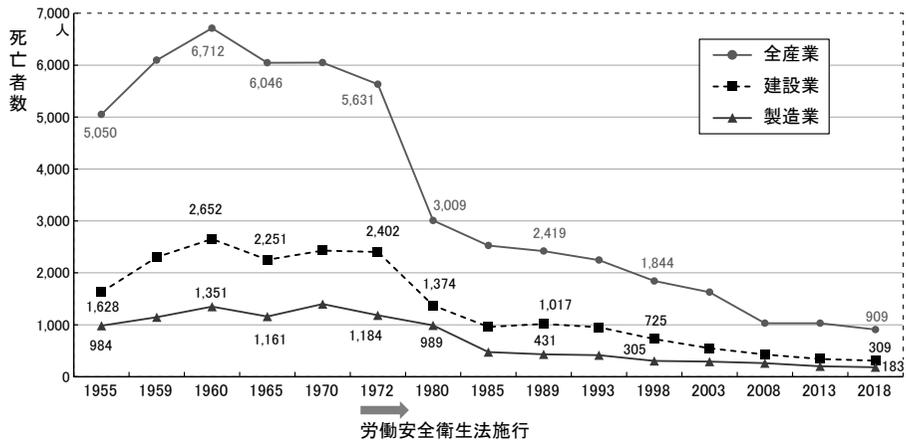


図1 死亡災害発生状況の推移
出典：厚生労働省HPを参考に筆者が加筆

特徴がある。一つ目は、安衛法の全ての条文中に事業主（経営者）が率先して安全衛生管理を行うことを明文化したことで、経営者の責務として、従業員の安全と健康、さらには快適な職場環境づくりに努めるものとした。二つ目は、事業主に安全教育の実施を義務づけ、雇入れ時の教育や危険作業などにさまざまな教育が必要としたことである。その一つの施策として、厚生労働省は、1973年に安全衛生教育機関を設立し、各種の安全衛生教育や各職場で安全衛生のリーダーとなりうる人材の養成など教育の充実に向け取り組みを行った。また、1964年に日本産業衛生学会では中小企業衛生問題研究会を立ち上げた。この研究会では中小企業を対象に、有機溶剤、有害有機物、金属といった有害物が人体に及ぼす影響を調査し指針を示すものであった。その指針に沿って中小企業では作業環境の改善が進められた。同研究会は2001年には、中小企業安全衛生研究会と改称され、現在でも継続している。このような取り組みや各業界の安全技術・工法の開発が進んだこともあり、今では安衛法施行前と比べ、死亡災害が8割以上も減少したのである。

中小企業における安全衛生の実態

2017年に日本産業衛生学会が調査した報告書によると、50名未満の小規模事業場には労働安全衛生法上、産業医の選任義務がないため、産業保健サービスが不十分なことや多様な業態などから労働災害、作業関連疾患が多く発生すると推測されている²⁾。この要因としては、中小企業は、親企業または元請けからの指示に基づいて生産活動を行う傾向があり、ごく一部の特殊な技術を持つ中小企業以外は経営基盤の弱さが影響しているという。そのため、安全衛生への投資の優先度は低く、対策そのものをほとんど行っていない場合も少なくない。しかし、中小企業では、経営者の影響力が大きく、自らの意見を安全衛生方針で表明することで、さまざまな活動を進める原動力となり³⁾、多くの良好事例⁴⁾もある。経営者の方針しだいでは、働きやすく、快適な職場環境が整うことができ、大企業とは異なる、魅力的な企業となりうる。

中小企業における安全衛生の支援組織

評論対象論文の著者である柴田においても長年、中小企業安全衛生研究会のメンバーとして、

中小企業における安全衛生の改善に取り組んできている。そのような活動の中から柴田は、中小企業を取り巻く環境や経営状況を十分に理解しつつ、今後の安全衛生向上に向けて以下の項目を提案している。

(1) 一般健康管理・疾病管理

地域保健機関，地域医療機関・医師会，企業外労働衛生機関などで従業員の健康診断や生活習慣病対策の相談が可能となる。

(2) 職場のリスクに基づいた安全衛生管理

産業保険推進センター，企業外労働衛生機関，研究機関などで職場におけるリスク対策（有害物資，作業環境の整備，最新の情報）の相談や情報が入手できる。

(3) メンタルヘルス対策

労働衛生機関，EAP(Employee Assistance Program)機関¹⁾，嘱託産業医契約を結んでいる地域医療機関などがある。従業員のメンタルヘルス対策，心身症，家庭問題への対応の相談が可能となる。

中小企業が、これまで成功した事例を見ると、それぞれの環境の中で最適な組織的な活動なども効果的である。例えば、事業所が立地している地域での活動や同業種ごとの活動がある。効率的な健康診断や業種ごとで災害情報などが共有でき、類似災害が防止できる。表1に安全衛生の組織的な活動一例を示す。

柴田は、今後の中小企業の安全衛生支援策を活発化させるためには、大企業産業保健スタッ

フOBの活用や安全衛生の専門家（産業医，研究者，外部アドバイザー）との情報共有の必要性に言及している。

また、中小企業安全衛生研究会の取り組みは、2000年に厚生労働省が策定した「21世紀の労働安全衛生研究戦略」にも活かされている³⁾。この戦略では、①今後の産業社会の変化により生じる労働生活と健康上の課題，②職場有害因子の生体影響，③リスク評価と労働安全衛生マネジメントシステム，の3領域に関する研究が不可欠とした。これらの研究は、現在でも優先課題を見直しながら継続され、日々、働く人々の安全と健康を守るために医学，工学，産業心理学の分野で研究が続いている⁴⁾。

大原記念労働科学研究所においても安全衛生のスペシャリストを育てる産業安全保健エキスパート養成コースがある。職場の問題解決力や課題提案力を効果的に高める教育体系になっており、かくなる筆者も本コースの修了生である。

このコースでは、大企業・中小企業（個人事業含む）の人事部・安全衛生部門の責任者，産業医，法律の専門家，研究者などが参加し、ワークショップを通して様々なテーマをデスクッションする。受講者は修了後も交流が継続するため、会社間の垣根を超えて、さまざまな情報が共有できるメリットがある。中小企業の経営者においても、これからの人材戦略にもつながるので、ぜひ、受講をお勧めしたい。

表1 安全衛生の組織的な活動一例

組織的活動の種類	特徴
地域による活動	商工会，工業団地など集合している事業場では労働衛生機関などのサービスを効率的に活用できる。(例：定期健康診断など)
業種による活動	同業者団体の組織力を使った安全衛生活動ができる。(例：災害情報の共有化など)
請負関係・資本関係による活動	下請け・孫請けにある企業，関連企業などの組織力を活用した安全衛生活動ができる (例：作業手順書など)。
健康保険組合による活動	健康保険組合による組織を生かした生活習慣病対策などができる。
労働組合による活動	労働組合による職場のパトロール活動ができる。

出所：本論文を参考に筆者が加筆

注

- a) 中小企業の定義は業種によって異なり、製造業は資本金3億円以下または従業員300人以下、サービス業は資本金5千万円以下または従業員100人以下などである。
出所：中小企業庁HP <https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html> (2020/5/20アクセス)
- b) 日本経済新聞 (2020年5月20日朝刊 p.2)
総務省統計局HP 平成28年経済センサス活動調査より
出所：<https://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/kekka/gaiyo.htm> (2020/5/24アクセス)
- c) ベンゼン中毒は、蒸気の吸収によることが多く、頭痛、嘔吐、呼吸困難、意識障害などの状態になる。
出所：<https://kotobank.jp/dictionary/mypedia/779/> (2020/5/24アクセス)
- d) ノルマヘキサンは、石油の中に天然に存在する炭化水素で、かつて接着剤やシンナーに主成分として含まれていた時期があった。現在では接着剤やシンナーはノルマヘキサンからトルエンが主体の成分におきかえられ、有毒性は減ったが、シンナー遊びの常習者で散発的にみられる。
出所：<https://kotobank.jp/dictionary/mypedia/779/> (2020/5/24アクセス)
- e) 中央労働災害防止協会HP
産業安全運動100年の歴史 昭和33年ヘップサンダル製造の内職者の中毒
出所：<https://www.jisha.or.jp/anzen100th/nenpyou01.html>

- (2020/5/27アクセス)
- f) 委託者や家内労働者の法律 (厚生労働省HPより)
- g) 日本産業衛生学会政策法制度委員会ほか (2017), A108.
- h) 労働の科学[見る活動]などを参照
- i) メンタルヘルス不調の従業員を支援するプログラムのことである。
出所：厚生労働省HP
<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/heart/yk-085.html> (2020/6/25アクセス)

参考文献

- 1) 上野晋, 化学物質 (金属・有機溶剤) の毒性学と産業医としての対応, Journal of UOEH 35 (Special Issue) 2013 : 91-96.
- 2) 日本産業衛生学会政策法制度委員会ほか, 産衛だより中小企業・小規模事業場で働く人々の健康と安全を守るために: 行政, 関係各機関, 各専門職に向けての提言, 産業衛生学雑誌 2017 ; 59 (6) : A108-124.
- 3) 21世紀の労働衛生研究戦略協議会 編, 日本の労働衛生研究の課題: 二十一世紀の労働衛生研究戦略協議会・最終報告書 (要約版), 21世紀の労働衛生研究戦略協議会事務局 2000.
- 4) 労働安全衛生重点研究推進協議会, 労働安全衛生研究戦略 2011 : 42-49.



周辺領域に著しく関連分野を広げている
現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

井上枝一郎 編著

尾入正哲 向井希宏

川畑直人 久東光代

北島洋樹 細田 聡

井戸啓介 菅沼 崇

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

第IX章 【応用編】 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

〒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

「多様な業務を見て③」 他産業から学ぶ

福成 雄三

他産業の多くの事業所を訪問する機会があった。それぞれの会社にとっては当たり前のことであっても、筆者のいた鉄鋼業とは安全衛生管理の前提となる事業内容・作業内容が異なり、新鮮に感じ、印象に残っていることも多い。前号に続いて断片的になるが、訪問した他産業事業所で感じたことなどを紹介したい。

24時間操業の調査

1991年末から約2年間、空気が調和・衛生工学会近畿支部が、1994年の関西国際空港の開港予定に合わせて企画した「24時間都市の設備・環境研究委員会」の取り組みに協力し、労働環境・設備保全WGのメンバーとして、24時間操業の事業所等を訪問した。多くが先進的な考え方で運営されていた事業所等だった。

見学した工作機械製造工場は、当時最先端の技術を駆使した生産を行っていた。「機械（ロボット等）ができることは徹底して機械にさせる」という考え方で、人と機械の分業が行われていた。夜間操業はほぼ無人で複数の並列のラインで行われ、部分的にトラブルがあっても、他のラインに操業を移して全体としての生産量を大きく減らさないですむようになっていた。徹底した予防保全と、製品仕様の標準化に支えられ、夜勤という従業員の負荷を減らすことにもつながっていた。昼間は夜間操業の段取りを含めて人が関わらなければできない業務が行われていた。

自治体が運営する稼働2年目の新鋭ゴミ処理（焼却、発電）工場を見学し、運営上の課題の説明を聞いた。24時間稼働を交代勤務が支えていた。多くの業務は自動化されており、中央制御室での監視業務と設備の点検保守が主な業務になっていた。ゴミの自然発火への対応や、紙類ゴミの増加で燃焼温度が設計温度より高くなることを防止するための温度コントロールが特異な管理ポイントとのことだった。

宅配便の集配センターも見せてもらった。集荷された荷物がベルトコンベアと直結した自動装置と人の共同作業で仕分けられていた。夜間には、全国各地からトラックで送られてきた荷物が各戸への配送に向けて仕分けされるとのことだった。現在に比べて人力に依存している作業が多くあったと思われる、作業が集中する夕刻から夜間は、契約社員とアルバイト従業員が主力となる体制になっていた。

1泊だけだったが、横浜から神戸まで大型クルーズ客船に乗船して、船員の業務について説明を受けた。運航は日本人、保守はフィリピン人、接客は欧州出身の船員が中心だった。運航部門は3班6交代で航海中は休日なしで運用されていた。クルーズ船は、千人を超える人が生活する一つの町と言ってもよいだろう。機関系は冗長な設備構成で故障に対応するとともに、ゴミの処理まで基本的に船内ですべてのことを完結させるシステムとなっていた。豪華客船の旅への憧れを強く感じた調査でもあった。

新鋭の火力発電所も見せてもらった。数十人という少人数で操業されており、5組3交代の勤務体制が取られていた。その内の1組は昼の勤務で、教育等が重点的に行われていた。4組3交代に比べ余裕のある体制で羨ましく感じた。

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）

安全衛生管理を焦点に

安全衛生部門を担当する立場でも、他産業のさまざまな事業所を訪問させてもらった。

鉄道会社、自動車会社、送電工事会社などの研修施設はすばらしかった。安全衛生教育もそれぞれの事業・業務での課題を踏まえて実践的な訓練型教育も行われており刺激を受けた。ガス会社と自動車会社の健康保持増進施設も印象に残っている。専用の施設で医療系のスタッフ体制も充実していた。社員を一定の周期で集めて身体機能測定を行うとともに運動指導等を行う施設だった。同レベルの施設を作って運営することは、多くの企業ではなかなか難しいと思う。投資効果や従業員の前向きな気持ちを引き出すことの意味を考える機会にもなった。

生産業務の自動化・機械化の取り組みを学ぶために自動車会社の新設の製造ラインを見学させてもらった。製造ラインの一部に不自然に広いスペースがあったが、作業を機械化できるようになったときに機械を据えるためのスペースだとの説明だった。運搬や整備の車両が通りやすくするために幅の広い作業通路が工場建屋内にあった。これらは、先を見通した経営の発想と経営資源があつてのこのように思えた。また、従業員が白いつなぎの作業服を着ていたことも印象的だった。整理整頓や汚れ対策を徹底しながら生産に取り組むためとの説明だったように思う。1990年頃だった。

大手家電メーカーの生産ラインを見学したときライン内で補修作業が行われていた。「電源を入れるな」と記載のある大きな看板を操作盤に掛けて作業をしていたが、電源は入ったままだった。戸惑いを覚えた。2002年頃だったと思う。おそらく重篤な災害には繋がらない作業だったのであろう。日常接するリスクの大きさによって安全意識が異なるということかもしれない。

大型タービンの製造工場では、高い精度で加工された翼を一枚ずつホイストで吊り上げ、変形させないように慎重に時間を掛けて組み立てが行われていた。数mの高所で作業台や脚立を使いながら不安定な姿勢でせざるを得ない作業もあった。2005年頃だったと思う。安全体感教育設備も見せてもらった。

化学プラントの運転では、原材料や製品の切り替え時と定期修理期間以外は、計器監視と点検等が中心の業務だった。挟まれ巻き込まれや転落などが安全上の課題と聞き、意外に感じたことも覚えている。化学物質は、さまざまな視点での管理がレスポンスブルケアとして行われており、事業所見学とは別に、本社を訪ねて詳しく教えてもらったこともある。

乳製品の製造工場では、食品衛生のための業務が欠かせない。毎日の生産ラインの洗浄が重要な業務となっていた。床面がぬれていることによる転倒のリスクもあった。惣菜用の野菜を加工する小規模な工場では、パートの主婦が見事な包丁さばきで野菜を切つて、水を張った大きな容器に流し入れていた。包丁による切創と転倒が課題だった。今では機械化が進んでいるのだらう。いずれも1995年頃のことになる。

最近、造園業の街路樹剪定作業を見せてもらう機会があつた。住民や通行車両と交錯する中で行われ、「第一」に位置付けられる「安全」は、通行人等に対して(いわゆる第三者災害)になる。「誰の安全か」を序列を付けてしまうことになっているように感じ、どう考えるべきか悩ましい課題だと思った。安全帯のフックを掛けたり、足場にしたりするのは木の枝になり、安心感はない。高所作業車も使われるが、すべての作業で使えるわけでもない。

他にもさまざまな業種の工場・研究所や関係施設等を数多く訪問させてもらった。製造業と縁遠いところでは、魚の加工工場、戦闘機の整備場、鉱山、病院、交通や電力関係の中央指令所、大規模工事などがあつた。

学んだことは多い

他産業から得た知見などを自社で十分活かすきれなかったことの方が多いとは思いますが、発想の幅を広げ、展望を持った安全衛生管理を志向することに繋がったように思う。実効を上げるための柔軟な考え方や「関係者をその気にさせる」工夫が大切なことについても学んだような気がする。安全衛生管理という面に限らず、日本の社会を支えるさまざまな仕事の現場の一部であつても知る貴重な機会を与えてもらったことにとっても感謝している。

コロナ禍のオンライン講演会の新しいスタイルを創る

松田 文子

はじめに

2020年5月30日(土)に、一般社団法人日本人間工学会東海支部主催による特別講演会「COVID-19の危機に対して人間工学ができること」がオンラインで開催されました。コロナ禍においては、このようなオンラインによる講演会が、人間工学関連でも、いくつか開催されており、ポスト・コロナ、ウイズ・コロナ時代の新しい講演会スタイルとして今後浸透すると考えられます。

今回の特別講演会には、定員を上回る85名(事前に告知された定員は80名)が参加し、従来通りの対面での講演会であったならば、さしずめ、立ち見も続出という大盛況ぶりで、成功を取めました。成功の主な要因は、企画の中身(コンテンツ)が魅力的であったこと、チャットの活用による双方向性を感じさせる運営スタイルであったこと、遠方からの参加も多く参加者同士、互いに新鮮みがあったことの3点ではないかと筆者なりに考えています。

人間工学は、人間の健康・幸福とシステムの総合的性能との最適化を図るため、理論・原則・データ・方法論を広義のデザインに応用する学際領域です。相反すると考えられがちな「安全・健康」の側面と「生産性・経済性」の双方の調和を図るためにも、人間工学の存在は欠かせません。今回の企画は、COVID-19に対して国内外の人間工学コミュニティがこれまでに取り組

んできた内容を9名のパネリストが紹介し、今後、人間工学がどのような貢献を果たせるのかを共に公開討論するというものでした。

企画趣旨について、特別講演会の冒頭に、榎原毅先生(名古屋市立大学)から丁寧な説明がありました。「世界中で新型コロナウイルス(COVID-19)への対応が迫られ、社会・経済活動の低迷及び社会不安が広がっているという状況」「人間工学という領域の再確認」「人々の健康を守る公衆衛生対策と社会経済活動のバランスをとりポスト・コロナの新しい労働・生活様式をデザインすることに寄与できるという決意」など、企画趣旨として語られたことがらを参加者がよく理解し、共有できたことも、この講演会の成功を手助けしたように思います。

9名のパネリストによる プレゼンテーション

9名のパネリストを図1に示します。当日は、それぞれの自宅や職場からプレゼンテーションしました。登場順に発表の概要を紹介します。

この原稿の筆者でもある松田文子(大原記念労働科学研究所)は、日本人間工学会(以下、JES)広報委員長の立場から、人間工学の良好事例の収集の一環として、COVID-19に関連した良好事例(GP)の募集、既存データベース内におけるCOVID-19対応として適した事例のピックアップを行っていること、「タブレット・スマートフォンなどを用いて在宅ワーク/在宅学習を行う際に実践したい7つの人間工学ヒント(以下、7tips)」「(翻訳版)の普及をプレスリリース、学会facebook、会員向けニュースレタ



図1 コーディネータおよびパネリスト (当日のスライド資料 (榎原毅先生作成) より転載)

一、雑誌掲載などによって行っていること、関連する情報の一元掲載化を進めていることなどを紹介しました。

石橋基範先生 (日本大学) は、JES総務理事の立場から、新型コロナウイルス感染拡大防止に貢献するための学会運営として、第61回大会 (6/13-14) の現地開催中止および誌上開催の調整、2021/2022年度大会開催の調整を行ったこと、2020年定時社員総会のオンライン開催方法を策定 (現行法解釈や総会運用ガイドを踏まえて) したこと、学会改革・戦略委員会の活動サポートとして、2020年3月中旬に主に大学等に所属する学会員を対象として実施した「新型コロナウイルスに対する教育機関における人間工学対応状況の調査」のWeb調査サイト実装およびデータ収集を行ったことなどを紹介しました。Web調査は2回実施されました。Web調査 (1回目) の結果からは、手洗いの勧奨は8割程度周知されているものの、マスクの廃棄方法、帰宅時の感染防止策、テレワークの導入、オンライン会議といった予防に関する行動変容や労働環境整備について周知されていたのは4割以下であったことが分かりました。2回目の結果については、後述します。

鳥居塚崇先生 (日本大学) は、JES国際協力

委員長の立場から、7 tips (オリジナルは、英語版でJESによって執筆され、日本語の翻訳版も作成しました) の国際人間工学連合 (IEA) 加盟 Societyへの展開として、7 tipsの正式出版 (ISBN : 978-0-9976041-4-6) が行われたこと、これらは、引き続き、アジア地域、BRICS諸国等を含め、積極的な展開を行っていくこと、すでに、中国語、スペイン語など複数の翻訳が進められていること、各国がどのような対応をしているかの動向調査、意見交換も含めたオンラインによる会合への参加などを紹介しました。

申紅仙先生 (常磐大学) は、JES若手支援委員長の立場から、COVID-19に関連するさまざまなキーワード (例えば、ソーシャル・ディスタンス、2 m/1 m15分、換気、マスク、在宅勤務 (WFH : Work From Home)、リモート&テレワーク、新しい生活様式、8割削減など) の多くは、人間工学で培ってきたトピックスばかりである



図2 長机も使い方によっては距離が確保できる (当日のスライド資料 (申紅仙先生作成) より転載)

ことを取り上げ、自身の大学での経験から、長机の対角線上に座って学生と面談をする事例(図2)や、遠隔授業を受けている学生の声(目が疲れるようになった、肩こりがひどくなった、課題が大すぎる、対面授業に戻りたいなど)などを紹介しました。また、突然の研究中断、自分や研究代表者が感染した場合の対応などについても想定することが必要であると説明しました。

山田泰行先生(順天堂大学)は、今年度から新設されたJES科学コミュニケーション部会長の立場から、これまでご自身が行ってきた科学コミュニケーション活動(子どもの成長を支えるためのサイエンスミーティング(エコチル調査)、カッコ悪く勝つためのサイエンスミーティング(日本自転車競技連盟)、SDACインフォグラフィックス部門(日本統計学会)、エルゴノミクソネットワークショップ(日本人間工学会)の取り組みを、今回のコロナ禍への応用を踏まえて紹介しました。また実践的な研究として、震災に強い地域社会の実現に向けた科学コミュニケーションの実践的研究を行ったこと、その中で実施した災害科学情報のシステムティックレビューや災害科学リテラシー醸成に向けたアプリ活用についても述べました。人間工学会科学コミュニケーション部会は、2020年6月に発足したばかりですが、今後、アクションチェックリスト開発、科学教育機会の提供、参加型・共創型の市民科学の展開、科学コミュニケーションの社会実装、科学情報発信の指針策定、関連学会との連携と共同企画、グッドプラクティスの収集と発信などを行っていくとのことです。

松岡敏生先生(三重県工業研究所)は、この企画を主催したJES東海支部の支部長で、地元の三重県内企業より、医療関係の製品試作(アイソレーションガウン、フェイスシールド等)に関する相談が寄せられていること、急なニーズ、初めての製品ということに加えて、移動制限がありサンプルが入手できないなど、ご自身の研究所で苦勞されていること、それを解決するために、東海支部の先生方に協力を仰ぎ、試作にこぎつけられたこと、オープンデータとして、繊維関係の企業からさまざまな型紙が公開されるなど、地域社会が連携して取り組んでいるこ

となどが紹介されました。商談がオンラインへ移行する中、製品紹介方法の相談も増えており、実物に触れられない状態で、布の風合い、使いやすさをいかに伝えるかも課題になっているとのことでした。今後は、より一層、地域連携を大きく進めたいという意欲的な発言もありました。関連して、コーディネータからは、医療用個人保護具として安心して使ってもらうための社会動向(<https://medical.nikkeibp.co.jp/leaf/all/report/t344/202005/565458.html>)も紹介されました。

庄司直人先生(朝日大学)は、ご自身の論文「人間工学ナッジを事例としたCOVID-19による社会不安軽減に向けたリサーチイシューの提案」の内容を大変分かりやすい形で紹介しました。この論文は、2020年4月に人間工学誌に掲載されたもので、速報性を重視した早期公開によって、会員・非会員を問わず、どなたでも無料で読めるようになっています(https://www.jstage.jst.go.jp/article/jje/56/2/56_49/_article-char/ja)。CBRNE災害(化学、生物、放射線、核、爆発物による災害)に対応した人々の研究成果をもとに、COVID-19による社会不安の軽減を目指し人間工学ナッジの活用などの提案を行ったもので、例えば、危険な環境下のリスクが何倍になりますという表記よりは、対策を立てた場所ではリスクがこれだけ減りますなど、行動・解決指向にもっていくことなどが紹介されました。

福住伸一先生(理研)は、人間工学専門家認定機構の機構長として、実務、企業活動として何をすべきかという視点からの情報収集を進めて国際社会に発信する試みや、認定人間工学専門家を対象に行ったアンケートの結果として、組織内の実務者または個人としての実践や専門分野の活動での影響などを報告しました。業務そのものは、コロナ禍の前後で変わらないという人が大半でしたが、対応するビジネスの製品開発やサービス開発を行っているとの回答も見られました。また、社内対応の推進や施策づくりに関わっている人もいました。今後は、アンケート結果を深掘するとともに、認定人間工学専門家がどのような意識でどのような取り組みをしているのかを共有し、セミナーなどを通じて議論を深めていくとの方針を示しました。

<公開討論>

COVID-19に対しJESが取り組んできたHigh-Quality HFEのアクション

情報の発信と社会への普及

- 学会HP・SNSを活用した情報の発信（社会発信コメント欄、お知らせ欄、特設サイト）【広報・副理事長】
- GPの収集と社会発信
- IEAへの発信・海外展開【国際】
- ステークホルダ（関連学会・学会員など）との情報共有【総務】

人間工学のデザイン（実践）

- 7 tips の国内外への展開戦略【国際・総務・広報】
- アウトリーチ活動・社会実装の戦略検討【国際・広報・総務】
- 産学連携・地域連携・開発支援やソリューション提供【東海支部】
- レジリエントな組織マネジメント（理事会・総会等のオンライン化推進）【総務】
- 教育・研究のdesign-drivenな良好実践【若手支援】



情報の収集・分析

- COVID-19に対する教育機関における人間工学対応状況の調査（第1・2回）【学会改革・総務】
- 企業実務者へのアンケート【CPE】
- 諸外国の人間工学コミュニティにおける動向【国際】

人間工学研究の提言と原則の創出（理論）

- 理論・原則・データ・方法論の創出【学会誌】
- リサーチ・イシューの公開【研究者】
- 7 tipsガイドライン策定【JES】
- 科学コミュニケーション部会の設立【科学コミュ】

図3 High Quality HFEアクションに基づくCOVID-19に関連したJESの活動
（当日のスライド資料（榎原毅先生作成）より転載）

山田クリス孝介先生（慶應義塾大学）は、JES学会改革副委員長として、「新型コロナウイルスに対する教育機関における人間工学対応状況の調査」のweb調査（2回目）の報告を行いました。年度末時点では、オンライン講義は10%強しか予定されておらず、手探りの状況だったこと、また、多くの教育機関で開講日が変更（多くの教育機関で3月中の開講を見込んでいたが、そうはならなかった）されたこと、回答者の子どもについて小学生以下との回答が多く、子どもが通学する学校が休校状態の時のワークライフバランスについて困っていることについては、回答者自身よりも子どもに関する回答が多かった点などが紹介されました。

公開討論

COVID-19に対しJESが取り組んできたHigh-Quality HFEのアクション

公開討論では、COVID-19に対しJESが組織対応してきたHigh Quality HFEに基づくアイデア出しが行われました。High Quality HFEとは、「情報収集・分析」「理論」「実践」「情報発信・分析・社会への普及」をうまく回していく、質の高い人間工学実践のための要求事項開発プロセスのことです。パネリストが紹介したように、JESでは多くの取り組みがなされています。

High Quality HFEアクションに基づくそれらの位置づけをコーディネータの榎原先生が整理されたものを図3に示します。このどの部分を補強すればよいか、部会、委員会、個人などレベルにかかわらず、「こういうことに着手するとよいのでは?」「こういう取り組みをしたい」など、さらなるアイデアを、チャットと音声を使いながら、参加者が自由に発言し討論を行いました。

おわりに

コロナ禍の中、企画立案から、運営に至るまで、それこそ何度もオンライン会議を重ねて、素晴らしい企画を創り上げてくださったJES東海支部の皆様には敬意を表します。退室時に、感想をチャットに書きこむアイデアも素晴らしく、そこでも参加者同士の交流が見られました。参加者がそれぞれの課題をどう受け止め、今後の自身の活動や研究にどう応用しようとしているのかが、ダイレクトに見えてよかったのではないかと思います。あえて課題を挙げるならば、9名のパネリストによって切り口の多様性は十分すぎるくらいあり、限られた時間の中で運営するには、やや時間が不足していたように感じました。また、是非、これに続く企画を計画してくださることを願っています。

ハラスメント対応のコツと イメージ作りをイラストの力で

草開 文緒

こんな対応絶対ナシ！

パワハラセクハラ イラスト事例集

森井 梢江 著

2020年6月施行の女性活躍推進法の改正等により、ハラスメントに対する更なる防止策を企業が取るのが法的義務として規定されました。企業は、社内方針の明確化、周知、啓発、相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケア等の方法の整備、社内研修等の実施等が求められます。近年、ハラスメントを受けた労働者が精神障害を発症して労災認定を受ける、退職に追い込まれるなど、裁判等の法的紛争となる事例が頻発しています。ハラスメントの事実がSNSや報道により社会に拡散することもあります。ハラスメント問題の影響が益々増加することが懸念されます。

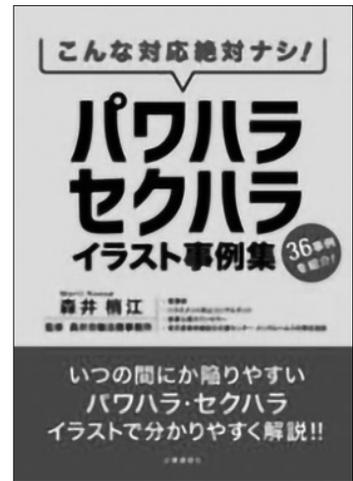
そのような時期に出版される本書の著者である森井梢江氏は、看護師・ハラスメント防止コンサルタント・産業心理カウンセラー・東京産業保健総合支援センターメンタルヘルス対策促進員として、ハラスメント防止、職場の安全や心身の健康等についての講演を数多く手掛けておられます。労働分野のイラストレーターとしても活躍をされています。

本書は、全3章の構成となっており、第1章はハラスメントの基礎知識の簡潔なまとめです。第2章、第3章が本書の特徴となる部分で、パワハラ、セクハラ各18例について、見開き2頁で、左頁にはイラストが、右頁には事例についてのポイントが記載されています。

筆者も、企業に依頼されてハラスメント研修の講師を担当することがよくありますが、研修での重要な目的の一つは、「ハラスメントとは何か」のイメージづくりです。企業風土の違い、業務内容の違い、構成員の違い等により、必ずしも一義的ではないハラスメントのイメージをもっていただき、さまざまな労働者が働く職場内で起こるハラスメントのイメージを持ちながら適切なコミュニケーションを模索することでハラスメントの問題は少なくなっていくと考えるからです。ですが、イメージづくりは実際には難しく、ともすれば、何もかもハラスメントにあたるように思えるという萎縮効果を生じがちです。そのため、研修も工夫をさせていただくわけですが、本書を拝見し、この「イメージを作る」という点において、とてもわかりやすい本だと感銘を受けたものです。

本書のわかりやすさの要因の一つは、イラストの力であると思います。本書には、事例と共に、ハラスメントが行われている場面のイラストが添えられているのですが、当事者の顔つきや心情、周囲の状況等がイラストで描かれることによって、ハラスメントに該当するか否かのイメージをより鮮明につかむことができます。

また、更なる本書の特筆すべき点は、簡潔にして要を得た解説部分です。単に従来の一般的な解説書やパンフレットに記載があるよ



森井 梢江 著

企業通信社、2020年5月、A5判並製、104頁、定価500円＋税

うな法的知識の説明にとどまらず、実務上実際に問題になり、頭を悩ますようなポイントが記載されています。著者が企業側でハラスメント対応の指導などをされているご経験に裏打ちされた記述として、企業として取るべき姿勢、整備しておくべき事柄などまで記載されているということも注目されます。

このように、ハラスメント対策をすべき人事・総務の担当者とはもとより、研修の際にこの本を従業員の方々に配布というような使い方とされることもできると思います。企業の担当の方はぜひ手に取っていただきたいと思います。

くさびらき ふみお
弁護士、草開法律事務所



Rumskulla (スウェーデン), 2019年7月14日, 撮影・高見晴恵

Between 7

高見 晴恵

「印」について

狩猟を行う時、参加者は互いの誤射防止のために目立つ色のキャップをかぶる。森の中にはよく似たオレンジ色の印が点在している道がある。「印」は手書きで木の幹や大きな岩肌につけられている。次の印は何処に、と思うと、前方にひょっこり現われ、分かれ道には行くべき方向に同色の矢印が示されている。これを見つけた当初、私はこの「印」の意味することが分からなかった。調べると、これはスウェーデン/ SEVEDELEDENと呼ばれるもので、印はその道順を示すものだった。道は地図にも明記されており、全長は約50kmにも及ぶ。道中には氷河期の氷の移動と共に動き、土中より露出した大きな岩石のさまざまな姿が見られる。それはこの土地特有のものである。

オレンジ色の「印」の意味を知ってから、私はそれを追いかけて歩くようになった。道は整備されていない箇所も多く、時にはこれを道と呼ぶのかと目を疑うような所もある。「印」と次の「印」との間隔は決まっておらず、次を見つけれず迷うこともよくあった。備え付けのロープを頼りに岩場を登ったり、板が渡してある

だけの小川を越えたりと、それはかなりワイルドなものである。初めて訪れる鬱蒼とした雑木林の中の、足幅くらいの道でもこの「印」に沿って歩くということは、必ずそういうところから脱出できる保証を得た安心感があった。そして、この「印」は道と共にあり、私は次第に道を見るだけで次の「印」の位置の予想がつくようになっていた。

「印」を追いかけて一人で森を歩くと考え事をするようになる。街中のいたるところに「印」はあるが森の「印」はそれらとはどこか違うもののように思う。森の「印」には権威も価値も何かの象徴的な意味合いも何もない。それは私にとって、人の手があまり入っていないと思われる自然の時空に体から入り込む扉なのである。「印」の先には小動物の発する音、囀る小鳥の声、倒れて苔むす木々、流れる小川、そして時折目にする生き物の亡骸があり、これらと私との間に違いは何もない。人が明日を生きるに必要なものは何か、その「印」となるべきものがそこに潜んでいる。この森の「印」は街中にある「印」のように皆同じ形ではなくバラエティーに富んでおり、芸術的でさえある。ブランドのマークのついたものを集める人がいるが、私はこのオレンジブランドのマークを歩きながら蒐集している。

たかみ はるえ：インスタレーション作家

歌舞伎で生きる人たち その十——紡がれる糸 織りなす布

湯浅 晶子

父への想い

歌舞伎ではお姫さま役を、身に着ける衣装の色味から“赤姫”と呼び、赤姫の中でも大役、特に重たい役とされる、『鎌倉三代記』の時姫、『本朝廿四孝』の八重垣姫、そして『祇園祭礼信仰記 金閣寺』の雪姫を“三姫”とよぶ。五代目中村雀右衛門（1955～）は襲名披露興行で務める役の中に、父である四代目雀右衛門（1920～2012）が長きにわたり取り組んできた役をいくつも選び、この“三姫”も含めた。幼き頃より父から女方の芸を教わり続け、父亡き後に雀右衛門の名跡と芸を受け継ぐことへの強い決心、静かな決意表明でもあった。2016年3月歌舞伎座（東京・中央区）、襲名披露興行の口上には、18名の歌舞伎俳優が列座した。圧巻であるとともに、先代の辿ってきた道を思い起こさせた。当代雀右衛門は、心根優しく、芸に忠実な人である。何と向き合い、何を追っているのか。父の教え、父の姿。父の、そして49歳で他界した母のさまざま苦労や懸命な思いを理解している。「父あつての自分」という言葉には、奥深く重たい意味が込められている。

導かれる歩み 戦争、父から息子へ

先代の四代目雀右衛門は、六代目大谷友右衛門（1886～1943）の次男である。大谷廣太郎を名乗って6歳で初舞台、その後、名子役として評判をとり、友右衛門家

の後継者として立役（男性の役）の修業を積む。1940年、20歳の時に第二次世界大戦に出征しインドネシアに赴く。スマトラ駐屯中に、新聞で父の死を知る。巡業先の鳥取で地震に遭い倒壊した建物の下敷きになって亡くなったことを知るのは後のことである。歌舞伎俳優として修業するのに極めて重要な時期を、兵隊、捕虜として過ごしたのである。1946年11月に復員後、七代目松本幸四郎（1870～1949）の付き人から役者修業を再開し、七代目幸四郎の薦めによって、立役から女方に転向、27歳の時である。1948年、七代目大谷友右衛門を襲名。七代目幸四郎は、三重県出身で幼少期に上京し、九代目市川團十郎（1870～1949）の門弟となり、門閥厳しい世界で生きてきた不出世の弁慶役者である。息子たちが、十一代目團十郎（1909～1965）、八代目幸四郎・初代白鸚（1910～1982）、二代目尾上松緑（1913～1989）であり、娘・晃子が七代目友右衛門のちの四代目雀右衛門の妻となる。七代目友右衛門は、岳父に引き立てられて再び歌舞伎俳優として身を立てていく。しかし、東宝からの強い誘いに経済的理由から映画に出演し、『佐々木小次郎』の友右衛門として映画スターになってしまう。映画から歌舞伎に正式に復帰するまでに約5年を要し、その後、大阪の関西歌舞伎に所属を移すことになる。当時、演劇と映画、松竹と東宝、友

右衛門への評価の3つの対立に、友右衛門が巻き込まれたのであると演劇評論家の渡辺保が著書『名女形・雀右衛門』で述べている。雀右衛門は関西の歌舞伎俳優の名跡である。三代目雀右衛門（1875～1927）の嫡男であった中村章景（1922～1939）は、友右衛門と幼少期からとても仲の良い関係であったが、日中戦争に出征して戦死してしまう。三代目の未亡人の遺言によって、関西から東京に戻った後の1964年、友右衛門が四代目雀右衛門を襲名する。屋号は京屋。長男・八代目友右衛門（1949～）を友右衛門家、次男・五代目雀右衛門（前名：芝雀）を雀右衛門家の後継とする。1991年、重要無形文化財（人間国宝）認定。91歳で鬼籍に入る。女方の修業を始めたのが27歳からであり、岳父から言われた「女方の芸は60歳にならないものにならない」との言葉を道しるべとし、戦争から生きて戻った後の生涯を謙虚に芸に捧げた。80歳に近づく頃にやっと芸というものの形がおぼろげに見えた気がしたがそれは錯覚であり、81歳の年にやっと女方の芸はこれなんだと身体で感じる事ができたと、芸談『私事（わたくしごと）』に記されている。

ふりそそぐ桜の花びら

『祇園祭礼信仰記』は、1757（宝暦7）年に大坂豊竹座で人形浄瑠璃によって初演された作品であ

祇園祭礼信仰記 四段目 金閣寺

作者 中邑阿契, 豊竹応律, 浅田一鳥ほか
出演 五代目中村雀右衛門



写真 舞台『祇園祭礼信仰記 四段目 金閣寺』
(2016年3月) 雪姫の五代目中村雀右衛門 (©松竹株式会社)

り、翌月に歌舞伎でも上演されてから今日まで続く人気演目で、通称『金閣寺』は四段目にあたる。前半に『暮立て』、後半に『爪先鼠』と呼ばれる見せ場がある。天下乗っ取りを企てる松永大膳が金閣寺の楼上に大名の朝倉義景の生母である慶寿院尼を押し込め、絵師である狩野雪舟の孫であり狩野之介直信の妻である雪姫を幽閉している。大膳は雪姫に下心を抱き、自分のものになるか、夫の代わりに金閣寺の天井に狩野家秘伝の墨絵

の龍を描くかを迫る。秘伝の書を紛失して描けないとする雪姫は、自らの殺害を望むも、大膳は嫉妬し、直信の殺害を部下に命じる。大膳は太刀を抜いて瀧に龍の姿を現し、それを見て描くように雪姫に命じるが、この太刀こそ家の秘伝の書の宝剣 俱利伽羅丸(くりからまる)、それを持っている大膳が父の雪村の仇であることを悟る。雪姫は手向かい、桜の大木に縛りつけられ、眼前を夫が引っ立てられていく。桜ふぶきの下、涙を流す雪姫。ふと我に返り、涙を墨代わりに爪先を筆として描いた鼠が現実のものとなり、縛った縄を食いちぎって自由の身となる。そして、大膳の殺害と慶寿院尼の身を此下東吉後に真柴筑前守久吉に託し、俱利伽羅丸を抱いて夫の救出に船岡山へ駆け去る。夫への愛情、亡き父・祖父への敬愛、絵師としての誇り、恩ある尼への忠義が、雪姫の性根として示され、いくつも役のしどころがある故、大役とされる。当代雀右衛門の愛らしさと真の強さを持ち合わせた女方の芸は、先代の教えどおりに雪姫を丁寧に描いた。最後の花道で夫のもとに駆け出す

ときの、刃に顔を写して髪を整える様などは、本当にかわいらしい。京屋の雪姫は、天からふりそそぐ桜の花びらの枚数がすさまじい。芸に添えられる桜ふぶきは、雪姫の悲哀を鮮やかに浮き立たせる。

先代の芸が縦糸、当代の芸を横糸として、それぞれに紡がれた糸が、雀右衛門の名跡を、京屋の芸を、女方の芸を、歌舞伎の芸の神髄を、そして観る人たちの心や魂をあたたく覆う織物になっていくであろう。縦と横の人間関係が、糸のように組み合わせあって、歌舞伎という華麗な敷物ができていると先代も述べているとおりに。

参考文献

- 1)『かぶき手帖 2020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、2020年5月
- 2)『三月大歌舞伎』歌舞伎座宣伝部編集、2016年3月
- 3)『第三十三回 四国こんびら歌舞伎大芝居』2017年4月
- 4)中村雀右衛門著『女形無限』白水社、1998年3月
- 5)中村雀右衛門著『私事(わたくしごと)』岩波書店、2005年1月
- 6)渡辺保著『名女形・雀右衛門』新潮社、2006年2月
- 7)歌舞伎公式総合サイト『歌舞伎美人』松竹株式会社運営
<http://www.kabuki-bitto.jp/>
- 8)「歌舞伎 on the web」-「歌舞伎演目案内」-「祇園祭礼信仰記 金閣寺」
<http://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/338>
- 9)「五代目中村雀右衛門オフィシャルサイト」
<https://jakuemon.com/>

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

かえりみる

地球誕生46億年の流れの中で、人類は750万年のいのちを紡いできているにすぎない。人類は生きるための二足歩行に端を発し、言葉と文字を常用化しつつ、安寧な集団生活を営んできた。

食物連鎖を人類以外の生態系に置き去りにし、己が地位づけと自然界との棲み分けを定着させてきた。獲得した知恵と技を欲望に絡ませ、文化に文明を創出させる現代の華やかさをつくり上げてきている。

いつしか、自然環境を我がものとする傍若無人の生き様が、我欲活用の現代模様を演出している。自然に生かされている人類が、自分の立場を忘れて、我がもの顔で望むままの生き方を刻んでいる。いまでも、快適性と効率化の追求に余念がない。それらの成果が、自然界に多くの難題を投げかける要因をつくり出している。

立ち止まれば

その間、ことばと技を介した歴史的な流れが、種々の文化・文明を定着させてきた。それらの成果が、生態系へ有益に作用しているのかどうか。知恵ある人類として振り返り、おもんみる必要性を常に深めたい。

客観的な史実として、現代文明から自然界への働きかけが顕著となってきている。この生き方が、自然界に生ずる諸現象を平衡状態の共生範囲に維持させてはいない。

自然界の働きに順応しているはずの人類は、共生に価値ある自戒を、忘れてはならない。生態系は、地球上に棲み分けの場と糧を産出する領域を創出させている。それらの相互作用が、共生を維持させているからだ。

ここでは、知恵と技の創出による繁栄を常態化させ、豊かな文化文明を推し進めてきた。それらの流れが歴史の推移で洗練されつつ、便利性、効率化の推進につながってきた。この流れをどう評価するのか。これも将来展望に対する重要な労働科学上の課題である。

現代は、人類の有益な未来に、知恵ある生きかたに伴う新たな共生への文明慣習を形成しているのか。

そのはずの自然と生態系に活かされている人類が、生存の意味合いを客観的に問い続けえているのか。

そこから引き出せる文化醸成が、生態系にとって有益なのかどうか。

また、生態系に役立つ自然環境の維持に、人類の創出した生き方が、意義ある役割を果たしているのか。

自然環境の維持発展に、文明を調和させる生物種としての責任を、人類が自覚し、堅持しえ



生きるにも

肝付 邦憲

ているのか。

はたまたそこに、生態系との共存共栄を全地球的な倫理観に生かし、実践しえているのか。かつ、地球上で共生しえている微生物類との対応が、安寧に成就されているのか。

これらを共通文化の骨組みとして普遍化しえているのかどうか。

人類は、自問し続けなければならないもろもろの重要課題をかかえ込んでいる。これらはいずれも、しすぎることはない客観性の高い重要課題と位置づけられる。

が、筆者にとっては能力を超越した、難解にして重要な検討課題が多すぎる。これらに対応するには、先達の業績に学び、謙虚に引用・活

用させていただく以外に方法はない。

だが、どうも怪しい

なぜなら、棲み分けしているはずの人類と野生生物類との不整合が、両群の重なり合いを生じさせているからだ。

これらの不整合で、人間とウイルス類との感染が蔓延しはじめる。それが、忘れたところに繰り返されている。飽きることのない野生生物類の活用で世界中に蔓延し、パンデミックを惹き起こしている。

従来、日本では人間と野生生物類は、里山を境界領域として、共生しているはずであった。



四季に満つ 命豊かな とも生きに
恵み尊び 謝するところを

その里山が、厳然と自然発生的な分割生存の機能を果たしていた。それぞれが、不文律としての不可分の領域を維持していたはずである。が、人口増と乱開発などの近代文明の作用で、互いを侵食しはじめていった。

現在でもある地域では野生動物を珍重し、食に供する習慣を持ちつづけている。その限られた地域での生活慣習の故か、いまだに、食物連鎖の慣習から抜けきれていないようだ。今回も、それら地域・小集団の連鎖的な生き方が、現存している結果なのか。

その故は、筆者がかつての外国訪問で、幾多の露天での商いに出会った奇異な実体験による。

街を歩いていると、路上で野生動物類を檻に入れたまま、売り物としていた。その動物類は、野生生物類にうとい筆者には、ほとんどが未知の種で、食に供される珍味な生き物という。それら商いの継承が、今回のパンデミックの遠因なのかどうかは、わからない。

が、現在のパンデミックは、過去の体験をよみがえらせた。それは、先の敗戦前後でさえ、国内で体験しえなかった野生動物類の食用への転用であったからだ。

記憶から

2020年が明けてから、その猛威は発生源と思われる中国だけに留まりえなかった。このとき、何度となく遭遇した記憶が、かつての場面をよみがえらせていた。筆者にとっては過去の体験が衝撃的であったが故に、今回、その場面がよみがえってきたのである。

連日の新聞報道によれば、武漢での初動の対応に問題があったようだ。その後の経過対応にも、拡大発生の遠因があったようだ。それらが今回の発生要因で、パンデミックにつながっていた、という。

とくに、一帯一路を掲げた政策に協力関連のある国や地域に、それらの被害が拡散している。当該地域では、中国からの負債を抱え込んでいる関連域でもある、という。

2020年5月現在でも、その猛威は沈静化されえていない。

それら感染の流れが、観光事業を介して日本にも例外なく蔓延してきている。それは、国境を越えた幾多の海外客がウイルスを共に、入国してきているからである。

そこで発生する三密（閉、接、集）による接触感染が、人口密集の高い都市群を中心に、群発・拡散している。

何を学ぶ

人間界では、生態系からの貴重にして重大な情報を教訓とせねばならぬ。その原因を客観的に受け止め、冷静に対応する責任がある。

それらとの調和なしに、人間社会の安全も安寧も望みえない。共生への厳しさは明白だ。

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 実務的で実施しやすい対策

体裁 A4判並製
総頁 338頁
定価 本体2,500円十税

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。

- ・ 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

広範囲の現場状況について応用できる実務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。

〒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
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

体裁 A4判並製 70頁
定価 本体1,200円十税
図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

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

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

- 第 1 章 本書の構成
- 第 2 章 石綿と石綿のリスク
- 第 3 章 石綿曝露
- 第 4 章 石綿対策の現状と課題
- 第 5 章 震災と石綿
- 第 6 章 英国の石綿対策
- 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



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

体裁 A5 判 168 頁
定価 本体 1,000 円＋税

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。

話題の最新刊！

看現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動

高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦

化学物質を取り扱う職場で働く現場作業者を対象に、GHS絵表示の示す危険有害性の理解度と文字情報の確認を促進する要因を検討した。シンボルが単純で危険有害性の性質を表す絵表示は理解度が高かったが、全体的に理解度は非常に低く、他の絵表示と混同されるものや一般的なイメージと一致せず理解度の低いものも見られた。また、文字情報の確認行動には絵表示に関する知識や学習経験、絵表示の付いた化学物質に対するリスク認知、絵表示の示す危険有害性の想像しやすさが関連した。文字情報の確認行動を高めるには、教育訓練においてGHS絵表示が一定の危険有害性を示すことを強調し、リスク認知を高めることが有効と考えられた。(図1, 表7) (自抄)

簡易型シミュレーターによる競争場面を用いた 若年運転者における攻撃行動の実験的研究

今井靖雄, 蓮花一己

本研究では、テレビゲームを用いて、運転場面における感

情と生理反応の攻撃行動への影響を検証した。実験参加者は、16名の若年群と15名の中年群であった。実験参加者は、カーレースゲームをプレイし、普段の運転やゲームに関する質問紙に回答した。ゲーム中の攻撃行動とゲーム中の生理指標が測定された。重回帰分析を行った結果、若年群の攻撃行動は、主観的欲求不満感情と複数の生理反応が有意になったものの、中年群の攻撃行動は欲求不満感情も生理反応も影響を及ぼしていなかった。(図2, 表7)

(自抄)



図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

高齢者介護施設における介護職の離職要因の実態： Healthy Work Organization の概念モデルを用いた質的研究

富永真己, 中西三春

Healthy Work Organization (HWO) の概念モデルを踏まえ、介護老人福祉施設の介護職の離職要因の実態解明を目的に、施設のユニットリーダー計14名への半構造化面接による質的研究を実施した。逐語録から離職に関わる記述をコードとして抽出し質的帰納的に分析した。抽出された62コード23サブカテゴリーから成る3カテゴリーのうち、[介護業務の特殊性]はHWOモデルの「作業・職業特性」、[労務・人事管理の未確立]と[組織の方針と体制の未整備]は「組織特性」に該当していた。介護人材の離職対策において、作業・職業特性と背景にある組織特性の実態が明らかとなり、その取り組みの必要性が示唆された。(図2, 表2) (自抄)

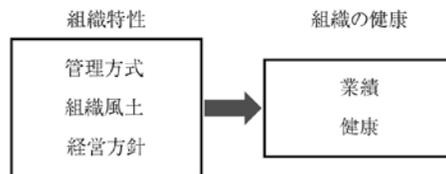


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

Fig. 1 Conceptual model of the Healthy Work Organization (HWO);

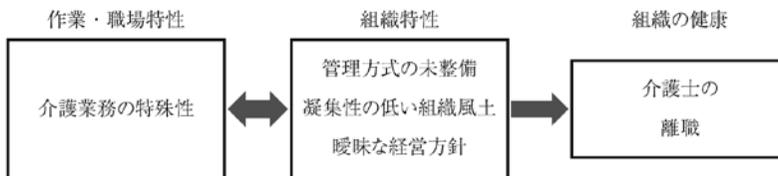


図2 本研究の結果に基づく概念図

Fig. 2 A conceptual diagram based on the results of this study

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 95巻4号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込, 送料不要)

特集

新型コロナウイルスと新しい労働生活(1)

人間工学の寄与

巻頭言<俯瞰> 実践科学として社会に貢献する人間工学	吉武良治
新型コロナウイルスの危機に人間工学ができること	下村義弘
在宅ワーク・在宅学習で実践できる7つの人間工学ヒント	松田文字
新型コロナ危機対応で広がる人間工学の応用と工夫——労働生活を支える多様な事例	八木佳子
ウイズ&アフター・コロナにおける教育現場の実践	加藤麻樹
地域の中小企業と連携したコロナ対策のものづくり	松岡敏生
COVID-19による社会不安の軽減を目指す人間工学ナッジの活用	庄司直人
身の丈に合った社会貢献製品づくりを進める——従業員の感染症対策とともに	市川慎次郎

労働科学の未来と日本労働科学学会創設の意義	坂本恒夫
労研アーカイブを読む・60 労働代謝と労働量算定（4）	岸田孝弥
労研アーカイブを読む・61 桐原葆見の創造的余暇論	鈴木一弥
凡夫の安全衛生記・44 「考え方を伝える」安全施策手引きの作成	福成雄三
Between・8 「犬」について	高見晴恵
口絵 [見る活動] ディーセント・ワークを目指す職場・20	
インドネシアにおける職場環境改善活動	長須美和子

[編集雑記]

○労働組合をとりまく環境は大きく変化しています。非正規雇用と低賃金・不安定雇用の増大、個人請負型・非雇用型など雇用類似の働き方の拡大、少子化・人口減少等による労働力人口の減少、IoT・AIなど技術革新の進展とそれに伴う産業構造の変化などが指摘され、社会貢献責任・倫理的責任を逸脱した企業も増加しています。その中で、労働組合の組織率は低下し、社会的な機能は弱体化しています。連合による18～25歳の若者層対象の調査（2014年）では、働いて困った経験がある58%のうち最も多いのは36%の「何もしなかった」でした。ワークルールを生かす権利行使を支援する仕組みが求められます。最近の調査（2019年）では「職場でハラスメントを受けたことがある」38%のうち「何もしなかった」が44%、最も多い理由は「相談しても無理だと思った」からでした。労働者が置かれている職場状況の一端が示されています。

過労死、ブラック企業、いじめ・ハラスメントなど、今も大きな社会的課題です。労働者が労働と生活における人間らしい尊厳を取り戻すために、職場、地域、社会をつないだ多くの人たちの協力・協働が求められています。これからの労使関係のあり方も重要な課題です。労働組合の社会的役割と存在意義が問われています。

特集では、それぞれの分野・領域から、労働組合の可能性と未来を構想・展望しながら、労働組合の存在意義、社会的役割を担うための提言・提案、実践事例を紹介します。(H)

[購読のご案内]

○本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年 13,000円(税込, 送料労研負担)

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75巻 第7号 (7月号)

定価 1,200円 本体1,091円

(乱丁、落丁はお取り替えいたします。)

着ごこちに
不満

つつぱり、
動きにくい

環境負荷が
大きい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい



BioNature[®]

クラボウ バイオネイチャー

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

防災なのに快適な着ごこち



BREVANO[®]

クラボウ プレバノ

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

ハードな動きにもジャストフィット



ONE BY TEN[®]

クラボウ ワンバイテン

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



国際労働事務局

全頁カラー

職場ストレス予防 チェックポイント

Stress Prevention at Work Checkpoints

[訳]

小木和孝
吉川悦子
佐野友美
吉川 徹

- 第10章
- 第9章
- 第8章
- 第7章
- 第6章
- 第5章
- 第4章
- 第3章
- 第2章
- 第1章

- リーダーシップと公正さ
- 仕事の要求
- 職務の裁量度
- 社会的支援
- 作業環境
- ワークライフバランスと労働時間
- 職場における貢献の認識
- 攻撃的行為からの保護
- 雇用の保障
- 情報とコミュニケーション

このマニュアルは労働生活におけるストレスを確
認し、その有害な影響を減らすために、取り上げやす
いチェックポイントをまとめたものです。また、職場に
おけるリスクアセスメントをストレス予防策と結びつ
けて行う方法を解説しています。

提示してあるチェックポイントは事業場にとって、また
組織一般にとっての良好実践を示している、ストレス
予防を産業安全保健ポリシーとそのマネジメントシス
テム全体の一部として取り上げたい企業や組織にとつ
てとくに役立ちます。

本書は、職場ストレス予防にかかわる経営者、管理監
督者、労働組合、監督官、安全保健担当者に、また多
くの実務者に大いに役立つ内容になっています。

■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



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or>

