

A市高齢者事業団の 損害賠償裁判と安全管理

—— 問題点と今後の課題

小林 謙一

はじめに —— 事件の概要と論点

- 1 事業団就業の特質と安全管理の本質
- 2 新しい高齢者就業と安全管理の推進
- 3 事業団への入会と工場での就業
- 4 ベンダー機の操作と事故の原因

おわりに —— 今後の課題

はじめに —— 事件の概要と論点

A市シルバー人材センターに対するB氏の損害賠償の請求に対し、C地裁は、2003年5月、B氏の請求をかなり認め、同センターがB氏に対し1,620万円余を支払うことを命じ、訴訟費用は、原告60%、被告40%をそれぞれ負担せよとする判決を下した。同センターはこれを不服とし、D高裁に控訴したが、同年11月、和解が成立し、同センターは、1,500万円余を支払うことになった。もともと原告側は合計3,860万円ほどの損害賠償を求めていたが、判決は原告の「過失」も認め、上記のように減額したのである。いずれにせよ、シルバー人材センターは初めて自分の会員に対し損害賠償を支払うことになった。この事件は、被告のセンターがまだ国庫補助の対象ではない高齢者事業団の時に発生した。原告B氏が同事業団の会員として工場からの受注で作業中、左手の親指を除く4本の指を切断するという痛々しい傷害を受けたのである。

同事業団は1995年6月設立されたが、当時61歳だったB氏は、事業団の設立者であるA市役所の高齢者福祉課員から事業団の目的などの簡単な説明を聞き、早速、入会申込書を記入し、提出したとのことである。その際、事業団への依頼がありそうな仕事の種類や報酬（時間単価）の説明もあったが、B氏はホワイトカラーの出身なので、自宅の庭木の手入れ程度の経験しかないことや、植木の手入れなどに興味があることを話したということである。

同事業団設立後、B氏は95年こそ8～10月に3日ほどしか就業しなかったが、96年の4～7月には植木の剪定や草刈に25日間就業したあと、本件で事業団とともに被告となったE工業所において同年10～11月に、事故が発生した日も含め、13日間、工場内のいろいろな作業に従事した。製品の整頓や安全装置付きのプレス機も操作したが、11月29日、事故が発生したのは安全装置の付いていないベンダーという鉄板を曲げる機械を操作して3日目のことだった。事故直後、E工業所の社

長夫人が直ちに止血の手当をし、連絡を受けて駆けつけた事業団の職員、B氏夫人とともに比較的近くの大学病院に行き、接合手術を受けた。E工業所の社長は不在だったので、その夫人と事業団職員はB氏夫人とともに深夜まで手術の終了を待ったとのことである。そして、接合することはできたが、機能は十分に回復せず、後遺症を残すことになった。例えば、パソコンの操作などは以前の3倍も時間がかかるとのことである。

E工業所では事業団会員の労働保険料をかけていたので、病院側の要請もあり、B氏の労働者災害補償保険の療養補償の給付を申請した。その申請は、C労働基準監督署で受理され、入院した日から3ヶ月間、471万円余の給付を受けたが、その後、高齢者事業団の会員は雇用労働者ではないので、労働者災害補償保険は適用されないということになり、上記の給付金は返納させられた。退院後は労災保険の休業・障害補償を請求したが、98年に入ってそれも「不支給」と裁定された。その後、C県の労働保険審査会に再審査を申請したが、99年3月末、棄却されてしまった。その後、国の労働保険審査会に申請中である。

さらに99年5月、B氏はC地裁民事部に提訴し、A市シルバー人材センターとE工業所を被告として、損害賠償を請求することになった。そして4年近くの歳月をかけてやっと結審したあと、03年11月、A市シルバー人材センターとの間で和解が成立した。なお、それに先立ちE工業所との間ではすでに和解しており、一度支給された労災の療養補償金を少し上回る500万円の損害賠償が支払われている。本件はA市高齢者事業団の時に発生した事件だったが、同事業団が国庫補助対象のシルバー人材センターとなって法人化した時、それまでの権利能力がない社団の時の資産や負債を引き継ぐことになったので、A市シルバー人材センターが被告になったのである。

たまたま筆者は、多数の論点をかなり明確に把握しているC地裁の「主張整理案」や「判決文」を始め、「訴状」、「答弁書」、「陳述書」、「予備書面」、「和解調書」などの裁判資料の大部分を閲覧する機会を持ったが、主要な争点に検討を加え、公共政策のほか、シルバー人材センターや“ミニ・シルバー”といわれる高齢者事業団などの今後の課題を明らかにしようとした。

主要な論点はつぎの5点である。(1) 事業団会員が雇用労働者かどうかが議論されたが、会員に対する「安全配慮義務」は雇用・非雇用に関係なく、人間労働の特質上、働く者の自己管理も含め、組織としての集団的安全管理が否応なく必要になるのではないか。(2) 雇用の決定的指標はなにか。事業団会員の就業の特質はなにか。(3) シルバー人材センターの安全就業の推進については、80年、同センターが国庫補助の対象になった時から旧労働省の行政指導のもとで、繰り返し強化されてきたが、こうした行政指導にはいかなる規制力があるか。設立間もないA市事業団の安全管理は遅れていたのではないか。(4) 原告のB氏は希望もしていない工場でなぜ作業することになったか。そしてどのような状況で事故が発生したのか。(5) このような考察を踏まえて、シルバー人材センターなども含め、今後の課題はなにか結論を少し先取りしておこう。

まず、自分の会員に対する損害賠償金を支払うことができるように、センター・事業団の民間保険を変えなければならない。だが、将来は国際的動向も踏まえて労災補償保険の適用をもっと柔軟にすべきだろう。

つぎに、センター・事業団と会員の契約関係を明確に文書化すべきだろう。その際、請負と委任の差異を明確にすべきである。それによって安全管理の責任のあり方も異なることになるだろう。

さらに、会員には低年金や無年金などで雇用などを希望する会員もいるので、それへの対応を工夫すべきだろう。

1 事業団就業の特質と安全管理の本質

判決文にもまとめられているように、原告側によれば、A市事業団の会員は「労働者派遣法」の登録型と同様に、時間単価で労働報酬が支払われる準委託契約の雇用労働者であり、完成した仕事量で報酬が支払われる請負とは異なるとのことである。それに対し、被告側は、事業団の就業は非雇用型の「三者間労務供給契約」（馬渡淳一郎，1992）に基づいており、発注者から事業団が請負か委託で引き受けた仕事を会員に再請負・委託しているので、雇用労働ではないと主張している。その点は判決でも事業団会員の就業は任意の就業であって、労働者災害補償保険法の適用対象ではないと判断されている。ただし、この判断は労働保険審査会の裁定に影響を与えないとコメントしている。

まず、原告側の主張から検討していこう。「労働者派遣法」を前提すれば、派遣元と会員は雇用関係にあることになるが、その証明はなされていない。さらに労働者派遣では、労働者の使用権の多くが派遣元から派遣先に移動されることになるが、その証明もなされていない。また、出来高賃金のことを考えれば仕事量で労働報酬が支払われる雇用もあれば、時間単価で労働報酬を分け合う自営就業もありうる。そのうえ、のちにもみるように事業団の会員への配分金は仕事種類別や時間単位で一律に決められており、雇用管理のように給与・賃金が能力や能率などの評価や年功などで従業員個々に決定されるのではない。さらに、A市事業団の規約でも明記されているように、会員は事業団の事業計画・実績や役員の選任などの議決権を持ち、自らも役員に選任されうるので、一般の雇用労働者とはかなり異なるとみてよいだろう。

他方、被告側の請負・委託と再請負・委託の「三者間労務供給契約」という主張にも証拠はない。とくに本件の場合、E工業所から提出された「委託事業申込書」しかないが、それをみると、(1) 発注者名・住所、(2) 仕事内容：「工場内軽作業」、(3) 仕事の場所：「発注者の所在地」、(4) 仕事の期間：「平成8年10月4日から」、(5) 労働時間：「9～16時」、(6) 仕事量：「4人でローテーション」、(7) 希望人員：「2人」、(8) 委託金額：空白、(9) 内訳：「配分金：750円、事務費5%」、(10) 条件・注意事項：空白 (11) 会員：「B, F, G, H」と書き込まれている。

ここで注目されるのは、まず「仕事の期間」が「10月4日から」としか書いていないことだが、これではA市事業団の定款に書かれている「臨時的かつ短期的」の発注かどうかかわからない。2人の仕事を「4人でローテーション」ということだから、やり様によっては会員は「臨時的かつ短期的」就業になりうるが、この受注がいつまでも続くようでは、80年の労働省職安局長発の後出の通達のように「労働者等の雇用または就業の場を侵蝕」するおそれなしとしないだろう。ただし、拘束時間8時間で実働7時間以内であり、他の雇用労働者の所定労働時間より短いのは、会員向けとみてよい。しかし、委託金額、仕事量、条件・注意事項が空白では、「臨時的かつ短期的」かどうかも不明だし、のちに触れるように委託ならば請負とは異なり、仕事の方法にも注文がつくはずだが、その「条件・注意事項」なども不明になっている。

実は上記の「10月4日」は事業団職員 I 氏の引率で会員たちが初めて工場の下見に行った日であるが、会員たちは社長の案内で工場全体をみながら、部品や加工品などの片付けなどの説明を聞き、プレス加工などの実演をみたとのことである。その日に社長は「委託事業申込書」を書いたそうだが、仕事内容については職員 I 氏が「工場内軽作業」と書いて欲しいといったので、社長はいずれの作業も重い物を持つわけではないから軽作業と書いたと証言している。他方、事業団としては、請負にせよ委託にせよ、見積書を提出し、金額や期間などについて発注者と交渉して契約を結ぶことになるはずだが、そういう手続きをとった形跡は全くみられない。

さらに被告側は、事業団と会員の関係には雇用関係のような「使用・従属」関係はないのだから、安全配慮の義務もないと主張している。こうした考え方は、理論上も判決上も通説になっている（星野雅紀，1993）。他方、80年代後半のバブル期の労働力不足やバブルが弾けた90年代不況期にも、中小工場からシルバー人材センターや事業団への発注が増加したのに比例して会員の事故も増加し、労災補償保険の申請も増加した。そして、94年のJ高齢者事業団会員の荷崩れによる死亡に対し、国の労働保険審査会が適用の裁決を下した（土田道夫，1995）のを始め、96年のKシルバー人材センター会員のプレス機械操作による事故死に対して、労働基準監督署としては初のL労基署の適用認定、そして96年のMシルバー人材センター会員の警備中の転落死に対する国の労働保険審査会の認定採決（秋田成就，1997）が行われた。いずれも発注者が会員を指揮・監督していたというので雇用関係が成立し、雇用関係だから安全配慮の義務があるのだという論理が主要な論拠になっていた。いずれも死亡事故であったので、遺族補償が給付されることになった。

なるほど発注者側の「指揮・監督」あつての安全衛生管理であろう。しかし、「指揮・監督」は雇用関係があるゆえに行われるとはいえない。雇用関係がなくても人間の労働が集団で行われる場合に必要不可欠になるはずである（小林謙一，2000）。それに対し機械の場合も、多数の機械を連動させるためには相互の調整や統制が必要だが、それは1人の人間の意思と能力でも可能なのに対し、人間の集団労働の場合はそうはいかない。参加者すべての意思と能力の調整と統制がなされなければ、成果が上らないからである。

すでに触れたように、日本の法律論や裁判では、労使間に「使用・従属」の関係があり、使用者の「指揮・監督」に労働者が従うような関係になっていなければ雇用関係とは認識されない。ただし「従属」とはいっても人格的従属ではないが、労働者は罰則付きの「就業規則」のもとで「使用」され、厳しい「指揮・監督」に従うのはなぜか。それは、そうしなければ自分や家族の経済生活が成り立たないし、そうかといって雇用されるのではなく、独立して自営業などの事業者になることは容易なことではないからである。ただし、現代の雇用労働者はかつての“無産のプロレタリア”とは異なり、さまざまな社会権を持ち、それ相当の私的資産を持っている場合も多いが、雇用されることによって経済生活を安定させ、また雇用のなかで職業能力を開発したり、地位を向上させたりして、自己を実現しようとしているに違いない。こうした労働者の経済生活と職業生活のあり方が、雇用労働者の決定的な指標なのではないか。

そういう視点から高齢者事業団やシルバー人材センターの会員を見直してみると、高齢者なりに自己実現の志向は持っているだろうが、多くは年金生活者であり、経済生活を支えるために自営業などの事業を行ったり、雇用労働者として就業しなければならないような会員は少ないとみてよい

（小林謙一ほか，1997）。ただし，女性などのなかには無年金か低年金で，しかも一人暮らしなのに親族からの仕送りも少なく，そのうえ雇用先も見つからず，事業団やセンターの就業でおもに収入を得ようとしている事例もみられる。それ以外にも，収入だけが目当ての会員もないことはない。そうした会員のなかには，月に20日以上もセンターの仕事を就業し，ちょっとした風邪などをひいても通院する余裕がなく，悪化させて入院せねばならなくなっている事例もみられる（小林謙一ほか，1998）。

さらに，本件の被告側は主張しなかったが，シルバー人材センター側には自らを自営業者の連合体のように認識しており，安全管理は会員の責任であり，センターには責任はないという考え方もある。しかし，会員が自営業者というにしては，自分の使う機器を保有したり，自分で営業している事例はほとんどない。大工などの職人出身の会員が愛用の道具を持っていたりする事例はあるのだろうが，草刈機や掃除機などの機器はセンターが保有し，管理するようになっている。また，なかには会員がかつて雇用されていた企業から仕事を受注する場合もあるだろうが，会員が請負や委託の交渉をしたりして営業することは，のちに触れるように禁じられている。

このようにみえてくると，自営業者のような事業者はシルバー人材センターそれ自体であり，センター会員は自営業者ではなく，NPOの法人のメンバーのように自発的な有償ボランティアのような任意就業者と理解すべきであろう。そのうえ，上記の死亡事故について，なによりも注目しなければならないのは，労働災害は機械などの破損などとは決定的に異なり，契約した分の労働能力だけの災害ではなく，労働能力の所有者自体が死亡してしまうかも知れないということである。これこそ所有者と不可分な労働能力の特性であり，人間労働の特質である。だからこそ労働の安全衛生管理は，就業者の自己管理も含め，雇用関係の有無に関係なく，集団労働ではこうした人間労働の特質を熟知し，十分な安全衛生管理の技術などを踏まえた指揮・監督が望まれるのである。さらに，労働能力はその所有者と不可分であるので，一日一日労働能力を消費すると同時に，就業の要領などとともに安全衛生の要点も習得することになる。つまり労働能力は消費されつつ開発されることが可能なのである。だからこそ，安全衛生の就業者による自己管理が重要であり，それなしに集団管理も完結しないはずである。

2 新しい高齢者就業と安全管理の推進

東京都に誕生した高齢者事業団をシルバー人材センターとして国庫補助するに当り，旧労働省は始めからそれまでの雇用や就業との関係について配慮すると同時に，安全就業の注意を喚起していた。80年の職安局長発，都道府県知事あての通達では，故大河内一男教授たちがまとめた“自主・自立，共働・共助”という理念を意識しつつ，「新しい発想のもとに高齢者の就業の希望と地域社会のニーズを結合させる」仕事は「主として……補助的，短期的な仕事であって，一般の職業安定機関にはなじみがたいもの」であり，「常用雇用，日雇，パートタイム，家内労働等」の仕事を取り扱うことによって「雇用または就業の場を侵蝕したり，労働条件等の低下を引き起こすおそれのあるもの」は取り扱わない，また「事故が発生した場合のセンターの損害賠償額が多額となることが見込まれる仕事」や「危険または有害な作業」は取り扱わない，さらにセンターが「引き受

ける仕事の対価」は「当該地域における類似の仕事の対価に比べ、著しく低くならないように配慮する」などの注意を促していた。

このように、既存の労働者や就業者との競合のほか、「労働条件の低下」も注意されていたので、シルバー人材センター・事業団の配分金の時間単価は地域などの最低賃金を上回るように設定された。さらに創立当初の高齢者事業団は労災補償保険に加入することが認められていたが、80年以降、同じ通達にしたがって、「会員への仕事の提供は請負または委任という形式で行う」ことになったので、労災補償保険は不適用ということになった。そこで民間の「団体傷害保険」と「賠償責任保険」に加入することになったのである。

この間の経緯を調べてみると、東京都高齢者事業団は、1974年、創立されたのだが、「会員の安全を保護する義務」は事業団の「創業に当っての絶対的要件」と考えていたとのことであり（小山昭作，2003）、「労働者災害補償保険法」の適用について旧労働省労働基準局の係官と相談したとのことである。そこで得た感触に基づいて、75年に創立された江戸川区高齢者事業団が所轄の労働基準監督署に同法への加入を申請し、適用を受けることになった。当時の状況はつぎのように記されている。「労災補償保険法」は、政策的に対象を一人親方などにも拡大し、事故を通勤途上へまで拡大しているから、高齢者事業団の会員に対する拡大は現行措置でも可能といえる（東京都労働経済局，1979年）。つまり、事業団会員に建設業などの「一人親方」と同様の性格づけがなされたのである。

しかし、1980年から旧労働省の「高年齢者労働能力活用事業」として各地に設立されつつあった高齢者事業団の大部分をシルバー人材センターと改称し、事実上ほぼセンター事務局人件費相当分を国費で助成するとなると、国会などで立ち入った議論が行われることになり、上述のように自主的な理念を掲げるセンターの会員を「一人親方」などと同等に雇用労働者と擬することは難しいと旧労働省は判断し、同法の適用を取り止めたのである。それまで会員の地位は「事業団の内部関係はともかく、高齢者が請負を通して、独立して、企業の中で働いている」（佐藤進，1979）というようにあいまいだったが、同法の不適用とともにセンターが「請負・委任」を受けた仕事を会員に再「請負・委任」する関係に明確化されたのである。

さらに81年、旧労働省の失業対策部企画課長から都道府県主管課長にあて、「シルバー人材センターの適正な事業運営の確保について」という通達を送られた。それによれば、「例えばフォークリフト、クレーン、プレス機械等の重量機器の操作、足場の不安定な高所での作業、皮膚疾病等を伴う有害物質の取扱い作業」のように「重篤な災害に結びつくおそれのある作業……の引受けは厳に慎むこと」という具体的な要請が示されていた。さらに傷害事故の事例も提示されており、いずれもシルバー人材センターの会員は工場内の作業で正規従業員とともに上司の指揮・命令下で、月に20日以上も勤務していたと記されている。そのうえ「会員にとっては、就業の実態が雇用関係と異ならないのに、工場の正規従業員と違った処遇」なので、会員の「不満に結びつき、ひいてはセンターの理念や基本的仕組みに大きな影響を及ぼすこと」を強調していた。

ここで全国のシルバー人材センターと高齢者事業団の会員の就業上の事故状況をみておこう。会員の就業延日数で事故の延件数を割って1000日当りの件数を算出してみると、81年の厳しい通達のあとも、83～84年には0.16件から0.20件に上昇し、80年代後半から90年代初めのバブル期には、

0.18, 0.19件の大台がつづいており、通勤途上の事故も増加していた。

そうした事態に対し、93年から旧労働省の補助を受けて全国のシルバー人材センターで、兼任も含めてだが、事務職員として安全就業推進員が配置できることになった。それによって計画的に安全就業を推進し、受注の安全性を確認したり、現場を巡回して安全就業について発注側に技術指導をしようということになった。また、会員の地区安全対策員を選任し、巡回指導や災害の原因の調査などに協力してもらえることになった（全国シルバー人材センター事業協会編，1994，95）。こうした体制のもとで、94年にはまだ0.15件を上回っていたが、96年には0.13件に低下し、さらに新世紀を迎えてすぐ0.11件に低下し、その後も低下しつつある。20年近く以前に比べ、実に半減したのである。

こうしてみると、本件はちょうど安全就業推進員が登場し始める頃に発生したが、原告側は、それまでの旧労働省の通達などに基づいてA市事業団は受注する仕事の「安全確認」をし、危険な仕事は受注すべきでなかったと主張している。それに対して被告側は、旧労働省からの通達は「行政機関内部の指針、理念」なので、「被告の会員との契約における義務を導入する根拠になりえない」と反論している。さらに被告側は自分たちが「安全確認を負う旨、定めた法令はない」と主張している。それはそのとおりだが、しかし行政指導は単に「行政内部のルール」に過ぎず、「私法的な権利義務」を律するものではないと言い切ってよいだろうか。こうした被告側の法律論には反論も提出されており（土田道夫，1999），実態論としても準法的な効果を持つ日本の行政指導は「私法的な権利義務」も規制しているのではなかろうか。

だからこそ、まだ「設立中の会社」のようになんら権利能力のないA市事業団も、設立時の広告では、「高い樹木や屋根、斜面での作業、除草剤の散布など、……事業団で有する資機材では対応できない仕事、昼間から夜間に及ぶ仕事、長時間勤務を要する仕事、深夜に及ぶ仕事」は「お断り致します」と明記している。ただし、現実には「設立中」の段階で、いかに「現場確認」するのか、事業団側にそれだけの能力が備わっていたかとなると疑わしい状態だったのであろう。

しかも、A市事業団が作成した96年の「職種別配分金の見積り基準」をみると、「技術群・技能群」として、経理事務、ボイラー運転、調理師、大工、植木、造園、塗装、板金とともに、溶接、旋盤も掲げられており、時間額800円以上と記されていた。因みに「屋内軽作業」の清掃、草刈、雑役、内職、家事手伝いは700円以上と記されていた。したがってE工業所の「工場内軽作業」は750円だったので、両者の中間に位置づけられていたことになる。さらに、ふすま張りの場合は、1枚両面2400円、片面1300円のように出来高の単価が決められている。それはともかく、旋盤などは「重量機器」を使うことが多いので、A市事業団の「安全配慮」は一貫性を欠いていることになる。というのも、A市は大きな工業地帯に隣接しており、A市内にも工業団地があり、「地域社会のニーズ」に応え、会員の就業希望の多くを充たそうとすれば、工場での作業を除外することができなかったであろう。

さらに一般論として就業の危険性を考えてみると、草刈でも刃物を使うし、草刈機器を使う時の「安全基準」は、シルバー人材センターの取り決めによると、互いに10メートル以上離れて作業することになっているし、機器を扱う本人自身の危険にも十分注意しなければならない。そういう意味で、判決文のとおり「作業内容等の客観的事情と当該高齢者の年齢、職歴等の主観的事情」に

よって、個々の危険性は一概に規定することはできないのである。

それにしても本件の事故発生時にはA市事業団に安全委員会すら設置されておらず、「現場確認」は不十分であり、個々の作業の「安全基準」も作成されていなかったのである。折も折、A市事業団も加入しているC県シルバー人材センター連合会で前述の安全就業推進員の配置などのための第1回安全推進会議が開催されたのが、本件事故の4日前の10月25日であり、当事業団の役員も出席していた。そして当事業団に安全委員会が設置されたのは、本件事故のあとの12月であり、同委員会の決定によって工場内作業の受注を全部断ることになったのは、97年1月末のことであった。工場の作業を辞めれば安全就業が推進されるというほど、事は単純ではないが、本件の事故発生時までの事業団の安全就業体制は明らかに不十分であったとみてよい。

3 事業団への入会と工場での就業

これまで事故発生のいわば「客観的事情」を考察したが、原告B氏の「主観的事情」というか、個人的状況にも立ち入って考察しておかなくてはならない。

前述のとおり、B氏はA市事業団が設立される以前にA市役所の職員と面接し、直ちに「入会申込書」を書いたのだが、それをみると、(1) 主な職歴は証券会社の研究所、仕事内容は経営戦略の分析、(2) 健康は普通以上、(3) 希望職種は第1(大工仕事)、第2(植木・造園)、第3(文章作成)、(4) 入会動機は健康と社会のためと多少の小遣いと記入されている。そして口頭で、ボランティアもしているので、週2日程度しか働けない、自家の菜園で夫人の手伝いをしたり、庭木の手入れもしているので、ぜひ講習を受けて植木の剪定をしたいと申し入れたとのことである。

しかし、すでに記したとおり、入会した95年はB氏はあまり事業団の就業をせず、96年になって植木の剪定や草刈をしたあと、10月8日からE工業所で就業することになった。しかし、なぜB氏が希望もしていないし、経験もない工場の仕事が事業団の職員I氏からB氏に紹介されたのだろうか。I氏の証言によれば、B氏には8、9月と仕事の紹介が途切れていたもので、B氏を含め、そういう会員に連絡してみたとのことである。それに対しB氏も下見に行くことに応じたが、連絡された10月4日の午後はB氏の都合がつかず、I氏とほか3人の会員と一緒にE工業所には行けなかったのである。

10月4日午後は、事業団のI氏のほか、会員のF、G、Hの3氏が下見に行き、E工業所の社長から工場全体の仕事の説明を受けたり、プレス機器などの操作の実演をみたりしている。こうした下見を皆と一緒にB氏ができなかったことが重要な意味を持つことになったのではないと思われる。というのは、下見に行った会員1人が自分は不適と申し出てE工業所での就業を辞退しているので、B氏も同席していたら辞退したかも知れないからである。そして、B氏は10月8日からE工業所で就業することになったわけだが、当日午前9時にはE工業所に行っているもので、職員I氏からB氏に下見の様子が伝えられ、「工場内軽作業」だからというので、B氏自身、場合によってはその場で就業する積りで工場に出向いてきたのではないだろうか。

E工業所に着くと、社長が待ち構えており、工場について大した説明もなく、社長の指示でB氏は簡単な作業を始めたのである。その仕事は、自動プレス機で加工された小さな部品が大きな箱の

なかに落ちて山盛りになっているのを小さな熊手でならすという誰でもできる作業だった。社長は、B氏が午前9時に間に合うように来たのだから、当然、E工業所で就業する積りで出勤してきていると思ったに違いない。B氏の方もなんとなく工場での就業を断ってはいけないような雰囲気だったと証言している。こうした曖昧な状況のなかで就業することになったので、裁判では事業団が具体的にどのような仕事を受注したのか、原告B氏のE工業所での就業意思を具体的に確認したのかどうか問い直されることになったのである。

ただし、B氏が安全装置付きのプレス機を操作していた時、最初の下見で就業を断った1人の代りの会員を連れて事業団の職員I氏がE工業所に訪問しており、B氏と会話したとI氏は証言している。その内容は、プレス機に鉄板をセットしたりしているB氏を見かけたI氏は大丈夫かというようなことを話しかけたところ、B氏は従業員が休んでいるので、臨時にこの作業をさせられていると答えたとのことである。だが、裁判ではB氏はこうした会話はなかったと、I氏の証言を否定している。この間に、始めから下見をして就業していた2人のうち、1人はプレスの鉄板のセットの仕方が不正確で不良品が多いなどの理由で就業を断られており、もう1人は逆に成果を上げているので、常勤並みの就業を求められ、週5日就業していた。他方、B氏はプレスの作業に10日近く就業したあと、安全装置の付いてないベンダーの操作に移されている。ただし、週2、3日の出勤というB氏の希望どおりの就業だが、E工業所から就業の継続が期待され、B氏もその積りで就業していたと考えられる。

しかしながら、ベンダー作業の3日目に大きな傷害事故が発生してしまったのである。その具体的な状況は後で考察するが、こうした痛ましい結果を目の前にして、原告側はA市事業団の会員募集のチラシのように「事業団は、60歳以上の働く意欲のある方……の希望と経験、技術を活かして、能力、体力にふさわしい仕事に従事する」ようにはしてくれなかったことを訴えることになり、被告側は「事業団から連絡を受けた仕事の中から、自分で選んで働くことになります」とチラシに記したとおり、選んだ会員の方にも責任があることを主張することになったのである。

さらに事故発生後、すでに前述のとおり一度は労災補償保険の療養給付が支給されたのに、事業団の会員は雇用労働者ではないということになり、給付金を返還させられてから、E工業所の社長はこのように労災補償保険が不適用と知っていたら、事業団には発注しなかったとか、また原告側でも同様の理由で事業団に入会しなかったと言いつけている。この点も前掲の会員募集のチラシには、会員は「事業団が請負った仕事に従事します」につづいて「会員はすべて団体傷害保険に加入します」と書かれてある。B氏はそれも見落してしまっていたのだろうか。

筆者は事業団の職員だったI氏ではなく、B氏夫人などとともにB氏が大手術を受けた病院に付き添っていった元職員のN氏に面接し、当時の事務局の状況などについて若干の聞き取りをした。それによると、その頃は事務局長が病気で退職し欠員だったり、事務職員は4名いたが、受付と会計を担当する女性1名だけが常勤で、他の男性3名は非常勤であり、前述のように安全委員会もなく、仕事の受注に追われ、仕事の安全性や会員の能力や職歴などを十分に確認する余裕や能力はなかったようであるが、N氏の証言によると、原告のB氏はなかなか積極的で、好奇心の強そうな人物という印象だったとのことである。

なお、E工業所の雇用状況などにも触れておこう。原告B氏が就業していた96年秋は、常用従業

員4人、「アルバイト」の短時間従業員3人、そしてセンター会員4人の計11人が就業していた。工場の1階と2階を社長と社長夫人が手分けして管理し、その下で工場長が管理・監督に当たっていた。『賃金台帳』をみると、週休2日制は導入されており、とくに工場長は年末には月に50時間以上も超過勤務し、税・保険料控除後、40万円ほどの月収を得ていたが、他の常用従業員は女性も含め、超過勤務も月10～20時間程度で、月収も20万円前後に止まっていた。短時間従業員にはカタカナ表記の男女の外国人も含まれており、月100時間前後の就業で、税・保険料はほとんど控除されず（社会保険不適用）、10万円前後の月給が支給されていた。未経験者の初任給は、事業団会員の時間額と同様の750円であり、経験を増すごとに少しずつ昇給するように管理されていたとのことだった。

96年はたまたま20年近くも勤続した高齢者が2人も退職したのを含め、常用従業員が3人退職し、2人入職しており、「アルバイト」は9人退職し、12人入職している。全体として単純労働を中心とする工場とはいえ、このように労働移動率が高ければ、労働の習熟はほとんど期待できなかったであろう。さらに社長の証言では、職業安定所から紹介されてくる労働者には、雇用保険の失業給付を目的にしているような事例が多いとのことだった。したがって質量両面で人材不足の状況にあったとみられるが、上記の工場長などを別とすれば、長時間労働が強行されるような状況ではなかったとみてよい。

4 ベンダー機の操作と事故の原因

原告B氏は、E工業所での13日間の就業のうち、11日目から事故を起した安全装置のない機械の操作を始めた。その機械はO製作所が製造したプレスブレーキという名の鉄板を曲げるベンダーであった。その説明書の発行は82年だから、製造年もそれくらい古い機械だった。説明書やE工業所が提出したビデオテープ（乙第3号証）をみると、ちょうどアップライト・ピアノのような形をしており、油圧式で75トンの圧力を持った横幅2メートルの機器である。椅子に腰かけ、右足でペダルを踏むと、鍵盤のような下の金型の上に上の金型が降りてきて、下の型の上に置かれた鉄板を曲げるのである。だが、鍵盤のような下の型の手前には折り曲げた加工品を置くようになっており、さらにその手前には材料の鉄板が置かれてある。したがって作業者は手をかなり伸ばさねば鍵盤のような下の型には届かない。またペダルもピアノとは異なり、右足用の1つだけで、鍵盤の下ではなく、一番手前の材料が置かれてある場所の下に置かれてある。

その加工品は自動車のドアエッジなどに使われるとのことだが、機械の操作はつぎのとおりである。まず作業者は軍手をはめた両手で手前の材料の鉄板を取って下の型の上に置き、片手で滑らすように鉄板を押し、奥の方の突き当てに当てれば「カチッ」と音がするので、片手をひっこめ、右足でペダルを踏むと上の型が降りてきて鉄板を曲げる。上の型の凸のV字型の突出部分と下の型の凹のV字型の溝の部分とで挟んで鉄板を曲げるのである。ペダルから足を離すと上の型は上昇するので、曲った鉄板を片手で取り出して手前に置くのである。ゆっくりした動作でも1サイクル30秒程度の作業である。

この作業はE工業所の工場長がB氏に実演してみせつつ15分間くらいかけて説明し、B氏にも練

習させながら教えたとのことだが、その際、①上の型と下の型の間に手や体を絶対に入れないこと、②フットペダルの操作は、1加工ごとに必ず足をペダルのカバーから完全に出し、ベンダーに材料をセットする際もペダル・カバーに足を入れないこと、③間違って踏んでも、踏むことを止めると型の下降は同時に止まり、しばらくすると自動的に型は上昇するから、ペダルを踏まないこと、④作業は焦らず、着実にやることという重要な注意事項をB氏にしっかり伝えたとのことである。なお、ペダルのカバーというのは、重量物が落ちてきてペダルを押すことを防ぐために、厚い鉄の板がかまぼこ形にペダルを被っているのである。

こうした操作に先立って、突き当ての位置決め、加工時間、曲げる角度などの機械の調整は、プレス機器操作主任の資格を持つ社長と工場長が担当し、あとは起動ボタンを押せば作業できることになる。曲げ作業そのものは単純であり、コツは材料を突き当てにきちっとセットすることだが、B氏も1日目はうまくセットできないために斜めに曲げてしまい、不良品を6～7個出したそうであるが、2日目は1個しか発生させなかったとのことである。それだけに3日目の作業はB氏も自信を持って迎えたことだろう。

だが、3日目の作業は前2日より少し難しい作業だった。B氏の証言によれば、前2日の鉄板は横200ミリメートル、縦80ミリメートルの小物だったが、3日目は横700ミリ、縦71ミリの大物だが、厚さは1ミリなので重くないものの、錆止めの油が付いており、1枚1枚はがしにくかったとのことである。さらに手前と奥とで2度曲げる作業だった。1度目は奥の方の突き当てに「カチッ」とセットして鉄板の手前の部分を曲げ、上記のように上の型は自動的に上昇するので、2度目は手前の方が曲った鉄板を手前の突き当てに「カチッ」と引きつけてペダルを踏み、鉄板の奥の方を曲げるのである。そのうえに、曲げる角度が大きいので、2度目に曲げた加工品は上の型から自然と離れない場合が多く、しばしば型から取りはずさなければならなかったので、作業しにくく、能率も上がらないので、ストレスを感じたということである。判決でも指摘されているように、「加齢によって」「自己の身体的諸機能の低下について評価が甘くなって、つい無理をしてしまうこと」などの「身体的心理的特性」によって、余計、ストレスが高じたのであろう。

そして事故は11月29日午前9時から作業を開始して1時間ほど経った頃に発生した。前述のように手前から材料の鉄板を取って下の型の上を滑らせ、奥の突き当てに「カチッ」と当て、材料をセットする時に、誤って材料の左側を深く突き込み、突き当ての下に入れてしまったのである。そこでB氏は左手の手の平を下向きにして伸ばし、上下の型の間に入れ、材料を引き出していた途中に、あろうことか、フットペダルを踏んでしまい、親指以外の4本の指を上下の型で挟んでしまったのである。

では、なぜ、そんな時にペダルを踏んでしまったのだろうか。原因の一つはB氏も認めるように、もっと能率を上げるため、右足をペダル・カバーに入れたまま作業をつづけていたことである。そして工場長の推察では、そのためにB氏の姿勢は崩れやすくなっており、材料の左側を深く入れてしまい、それを引き出すためにバランスを失い、ペダルを踏んだのではないかということである。原告もペダル・カバーのなかで「足を浮かせていたので疲れた」と証言している。

E工業所側の証言によれば、ベンダーの上下の型の間に手などを入れる必要のない作業なので、安全装置は不要とのことだが、現にこうした事故が発生しているのだから、必要がないとはいえない

くなったわけである。しかも原告側は、両手で押さなければ作動しない安全装置や光線式的安全装置が販売されていることを調べて知っているのに、なぜか、原告側はその点を訴えなかったので、裁判の対象にはならなかったのである。それに対し、E工業所側は、事実上、工場長などの安全管理の不十分さも認めたが、それ以上に「労働安全衛生法」第26条の当の作業者のミスを強調し、01年3月、原告との和解を成立させ、原告に500万円の慰謝料を支払った。その後、裁判はA市事業団の安全配慮義務を追及すると同時に、原告B氏による「過失相殺」も問うことになったのである。

おわりに —— 今後の課題

これまで、本稿では、労働の指揮・監督は、雇用に限らず、集団労働には必ず必要であり、雇用の決定的指標は主としてその雇用によって労働者の経済生活を保ち、能力開発や地位の昇進などによって自己を実現させようとする労働者の状態に基づくべきであることを始め、つぎのことを明らかにした。旧労働省の行政指導により、シルバー人材センターや高齢者事業団の安全就業が推進されてきていたが、A市事業団は設立間もない状態で、安全委員会さえ設置されていなかった。原告B氏はなにゆえ希望していなかった工場の作業に従事することになったか、そしていかなる状況と原因で痛ましい傷害事故が発生したのかは上記のとおりである。

最後にこうした考察を踏まえて、今後の公共政策を始め、シルバー人材センターや高齢者事業団の取り組むべき課題について明らかにしておこう。

第1に、シルバー人材センターとしてはすでに「団体傷害保険」によって会員のセンターが受注した就業などによる傷害に対して、死亡は900万円、後遺障害は死亡の3～100%などの保険給付を行っているが、本件のようにそれを不満とし、労災補償保険やセンターへの損害賠償が請求される事態への対応が問題になる。それに対するセンター側の対応はのちに問題にするが、ここでは労災補償保険の適用について問題にしておこう。本稿では新しい雇用概念を提案したが、前述のようにセンターの会員には無年金や低年金などの理由で、センターなどでの就業中心に生計を立てようとしている事例もあり、とくにこれまでの長期不況のなかでそうした会員が増加している。そうした生計者が労災補償の保険給付を請求する場合は給付されるべきなのではあるまいか。そうしてこそ、災害を受けた「労働者の社会復帰」や「労働者及びその遺族の援護」などにより、「労働者の福祉の増進に寄与する」同法の「目的」が達成されるのではあるまいか。

それに関連して、日本の「現在の労働法の体系」が、あまりにも同一の「典型的」な「労働者の概念」で、「労働基準法」も「労災保険法」も「最低賃金法」も、統一的に律するあまり、「正規従業員」「モデルに収斂して」しまうのではないかという批判がすでに提出されている。というのも、日本の雇用労働者の法的規定が「契約の形式」は無視して、「使用従属関係」を始めとする複雑な基準を設定しているので、「判断」が難しくなり、裁判でも「一審と二審、三審で判断が変わる」とか、「結論まで長い時間」がかかるからである。それに対し「ILOの契約労働条約案」のように「必要性に応じ」「合理的な範囲で」、例えば「労災保険で……別に典型的な労働者でなくても、多少自己の裁量をもって働いている人たちでも」適用しようとする「考え方」が注目されている（鎌田耕一、2004）。

その点で、すでに紹介した3件のセンター・事業団会員の死亡事故に対する労災保険の適用による遺族補償の給付は、相変わらず「使用・従属」基準に基づく判断ではあったが、遺族補償の「必要性に応じ」、その意味で「合理的な」判決だったのかも知れない。

第2に、改めて発注者・センター・会員の間で、相互の関係を明確にするために、請負・委託と再請負・委託の契約書を取り交わすことが求められる。そのためには明確な立法措置も必要だろう（秋田成就，2003）。さらに、請負と委託の差異も明確にすべきである。実は本件のE工業所の仕事でも、A市事業団が受注していた加工品を自動車部品工場に配送する仕事は請負のような形で行われており、期日や金額は決まっていたが、配送のコースや所要時間などは配送者に委ねられていた。それに対し、工場内の作業は委託であり、受託者側が労働時間の短い「工場内軽作業」と限定した上で、仕事は主に発注者の指示のもとで行われていたのだから、安全管理も発注者と受託者の共同で行われるべきだったのである。建設業の実例によると、請負は完成体の内容と完成期日や予算は原則として事前に契約されたとおりだが、委託は事前の契約が事後的に調整される場合が多い。というのは、請負は技術などが成熟しており、受注者に工事のすべてを委せても完成体がえられるのに対し、委託の場合は技術などが未熟で、発注者と受注者が共同開発しつつ工事が進められたり、受注者の技術や管理能力が不十分なので、発注者の技術協力や共同管理が必要になったりするからである。こうした共同開発・技術協力・共同管理のあり様によって、完成体と完成期日や予算も、事後調整されざるをえないからである（小林謙一ほか，1992）。

第3に、今後の課題としては、まず仕事ごとに、センターから会員への再請負か再委託かを明らかにし、文書を取り交わすべきである。そのうえで、つぎのような「就業規約」を作成すべきである。ただし、雇用の「就業規則」のように罰則はないが、会員の就業の仕方のルールやセンターとしての管理責任などについて明らかにしようということである。すでに『シルバー人材センターの運営の手引』にも掲載されているが、要点だけまとめておこう。（1）会員は発注者と受注や作業の条件について直接交渉しない。（2）センターは就業希望の会員と事前に仕事の手順、作業時間、完了予定日、配分金などについて打合わせをし、合意したことを文書に記録する。その際、センターは会員の就業に対し適切な助言をする。（3）共同作業の場合は、就業会員のなかからリーダーを選し、リーダーは就業会員の作業手順、安全衛生、会員相互の連携および発注者との打合わせなどについて、センターに協力する。（4）傷害・損害保険については、センターの「団体傷害保険」と「総合賠償責任保険」の約款の定めにより補償される（全国シルバー人材センター事業協会，1994）。

このように、（1）、（2）で、発注者—センター—会員の関係を規定し、とくに（2）では「適切な助言」というソフトな表現で、センターの会員に対する安全管理を含む就業管理について規定している。さらに、（3）の共同作業は、すでに問題にした安全管理を含む集団労働であり、センター職員・発注者・リーダー・会員の協力や共同管理について規定している。なお、この「就業規約」案は、1980年、前述のように労災補償保険法が不適用になった時に作成されたものである。

第4に、請負・委託以外に会員が臨時・短期あるいは長期の軽易な仕事に雇用されることを希望する場合は、会員以外の高齢者も含め、センターは無料の職業紹介ができるわけだが、最近の「高齢者雇用安定法」の改定で登録型の派遣労働も可能になっている。それによって、一段と高齢者就業の多様化が推進されることになるが、同法はシルバー人材センターを対象としているので、高

高齢者事業団には適用されない。B氏の事故が発生した後、A市事業団は97年1月末に工場からの受注をすべて止めることになったが、それまで就業していた会員は事業団を退会し、E工業所に雇用された。04年3月末、全国でシルバー人材センターは957団体に対し、高齢者事業団は1161団体が設立されているので、今後は高齢者事業団でも職業紹介や労働者派遣ができるよう改革されるべきだろう。さらに、上記のように低年金や無年金などで生計のための収入を必要とする会員には、雇用以外にもセンター・事業団の独自事業でその必要を充足できるよう工夫すべきである。

第5に、本件によって初めてシルバー人材センターが自らの会員に損害賠償を支払い、訴訟費用を負担することになったのだが、多くの場合、それを上記の「団体傷害保険」で支払うことはできない。本件では和解前に「団体傷害保険」が原告に支払われていたので、被告側はその分は和解金から控除すべきだと主張したが、判決では傷害保険金は損害賠償義務の有無に関係なく支払われたのだから控除されないということになった。それに対し「総合賠償責任保険」は一般に会員の工作中に他人の身体や財物に与えた賠償事故を担保する保険であり、各センターが任意加入する保険となっている。さらに「傷害保険」にも任意加入している事例があり、判決でも指摘されているように、幸いA市センターの場合も任意加入しており、「傷害保険」で会員の損害を補填することになっていた。原告側はそのことを調べて知っていたのだろう。ただし、損害保険会社やその代理店が違えば、契約内容も違うので、それを全国的に調整して再契約するとか、新しく会員に対する傷害保険以外の賠償保険の契約を結ばなければならない。多くのセンターや事業団の今後の課題だろう。上述のように労災補償保険法が適用されるようになって、不適用の事例が残るだろうからである。

第6に、すでに触れたシルバー人材センターの安全就業体制のもとで、会員全体が安全就業のための意欲、知識、能力を高めねばならないが、そうしたソフトウェアに対し、就業に使用されるハードウェアの機器に対する知識などについても、とくに安全就業推進員などは十分に研究しておくべきである。前述のとおり、本件では原告側は問題のベンダーになぜプレス機器のような安全装置が付いていないかということについて問題にしたが、明確に訴えなかったのが十分に究明されなかった。

その点についてメーカーにも問い合わせてみたが、「労働安全衛生規則」に規定されているように問題のベンダーは、その製造者が安全装置を付けるのではなく、それを使用する事業者が「作業を行う労働者の身体の一部が危険限界に入らないような装置を講じなければならない」（「労働安全衛生規則」第131条）と規定されているのである。その規定は同「規則」第2編「安全基準」、第4節「プレス機械及びシヤー」の（プレス等による危険の防止）に記されている。いずれにせよ、安全装置など、作業者の身体を防護する装置を講じていなかったのは、明らかにE工業所の法律違反である。

原告側は、安全装置を付けると設備投資の負担が増加し、そのうえ能率が下がるので、最近の不況ではとくに売れなくなっていることを調べ、陳述もしているのに訴追せず、和解しているのである。会員は雇用労働者と同じだと主張する原告側としてはおかしい行動であった。そして、被告側はその点について全く問題にしなかったわけだが、こうした問題に対する労災補償保険の適用に向けて、どう対応をすべきか、今後の研究課題になるだろう。

（こばやし・けんいち 日本大学大学院グローバル・ビジネス研究科講師）

【参考文献・資料】 ほぼ引用順

- 馬渡淳一郎（1992）『三者間労務供給契約の研究』総合労働研究所。
- 星野雅紀（1993）「安全配慮義務の適用範囲」、『裁判実務体系』第8巻，青林書院。
- 土田道夫（1995）「高齢者事業団における就業と安全配慮義務」、『ジュリスト』No.1063。
- （1999）「本件への意見書」，C地裁，平成11年（ワ）2631，甲第64号証。
- 秋田成就（1997）「シルバー人材センター会員の就業中の労災保険法の適用」、『労働裁判』No.709。
- （2003）「シルバー人材センターにおけるセンターと会員との法的関係について」，東京都高齢者事業振興財団研修レジュメ。
- 全国シルバー人材センター事業協会編（1994）『シルバー人材センター運営の手引』。
- （1995）『シルバー人材センター安全就業の手引』。
- 小山昭作（2003）「原点に立ってシルバーの現状と将来について考える」兵庫県連合研修レジュメ。
- 東京都労働経済局（1979）『高齢者事業団事業に関する第2次法制問題研究報告書』。
- 佐藤進（1979）「高齢者事業団をめぐる法的課題について」東京都高齢者事業団第7回評議会報告。
- 鎌田耕一（2004）「雇用関係の範囲（労働者性）－ILO討議と日本」、『大原社会問題研究所雑誌』4月号。
- 小林謙一（2000）「新世紀へのシルバー人材センターの課題と現状」，三浦文夫編『図説高齢者白書2000』全国社会福祉協議会。
- ほか（1992）『建設業のエンジニアリング事業に関するケース・スタディ』建設業振興基金・日本産業構造研究所。
- ほか（1997）『会員の就業実態と意識等に関する調査』全国シルバー人材センター事業協会。
- ほか（1998）『シルバー人材センター会員等の健康保持に関する基礎調査』同上。

第5巻 金融システムの変容と危機
SGCIME編（世話人：稲富信博・清水敦） 菊判 三二六頁 三二五五円

序 金融システムの脆弱性の理論と現代の金融危機
1 金融脆弱性の理論と現代の金融危機
2 信用・貨幣制度の原理と現代の金融危機
3 電子マネーと日本における電子マネー実験
4 欧州通貨統合の理論的検討
5 世界貨幣と国際通貨の資金調達（1970～2000年の構造変化）
6 現代アメリカ法人企業の資金調達（1970～2000年の構造変化）
7 イギリスにおけるビッグバンとその挫折（シェリーのライフルン化）
8 日本では不良債権問題がなぜ容易に解決しないのか
9 金融機関の再編とリテラル戦略の動向
10 日本における金融政策の動向
11 中国における銀行制度の変容と国有商業銀行の不良債権問題

マルクス経済学の現代的課題 第II集現代資本主義の変容と経済学 第三回配本

第1巻 資本主義原理像の再構築
SGCIME編（刊行世話人：小幡道昭） 菊判 三三〇頁 三三五五円

序 グローバル資本主義と原理論
1 原理論における多様性と原理論の一般性
2 資本主義の原理像の転回と意味
3 原理論の原像の純粋な意味
4 労働過程の原理像の転回と意味
5 労働過程の原理像の転回と意味
6 労働過程の原理像の転回と意味
7 労働過程の原理像の転回と意味
8 労働過程の原理像の転回と意味
9 労働過程の原理像の転回と意味
10 労働過程の原理像の転回と意味
11 労働過程の原理像の転回と意味

●先進資本主義国の税制と比較検討した力作！
曹瑞林（立命館大学太平洋大学）著 AS判 三三〇頁 六三〇〇円

現代中国税制の研究 中国の市場経済化と税制改革
八四年と九四年の税制改革によって租税国家化しつつある中国税制の実態と問題点を本格的に分析。『宮本憲一氏序』より

●熟練労働と生産管理を労働の社会的結合という概念で関連付ける
平地一郎（佐賀大学経済学部）著 AS判 二六〇頁 五二五〇円

労働過程の構造分析 鉄鋼業の製造スケジューリング作成という領域に踏み込むことによって、働の実相へと迫り得る新しい分析枠組みの提起を行なう。
管理・労働・賃金 現場労働

御茶の水書房 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20
電話 03(5684)0751 / <http://homepage1.nifty.com/ochanomizu-shobo/>