

ILO総会『レポート』と日本

永野 秀雄



はじめに

法政大学の永野でございます。私は、これまでご登壇された先生方とは異なりまして、学者でありますので、よって立つ特定の立場というものがありません。そこで、まず、今回のILOレポートが求めているものと、わが国の法律や判例などとの間に、どのようなギャップがあるのかを、労働法学者の立場から明らかにしたいと思います。先ほど政府の立場からのご説明にありましてとおり、今回のレポートは、政府がなんらかの義務を負って、すぐに何かをしなければならないというタイプの勧告ではありません。ただ、政策課題としては、将来において検討・実施すべきであろうという点はいくつか存在していると考えておりますので、これらの点について、学者個人としての意見を述べさせていただきます。

以下、私の話の概要ですが、まず、今回の「雇用関係に関する勧告（197号）」がどのような内容であるかを説明させていただきます。続きまして、本日、会場にいられている方々は労働関係の専門家の方が多く、簡単にいたしますが、わが国における雇用関係の存在に関する決定方式（判断基準）を確認いたします。次に、わが国で明確にされるべき労働者性の判断基準が2つあるという点を、指摘させていただきます。その後で、先ほどから指摘されている三角問題、偽装雇用、女性労働者・移民労働者の問題に触れます。本来は、このほかにも多くの問題があるかと存じますが、時間の関係で省略させていただきます。最後に、私の個人的な政策上の選択肢を提言させていただきます。

「雇用関係に関する勧告（197号）」の採択

まず「雇用関係に関する勧告（197号）」についてですが、その中心的なテーマは、雇用関係の存在の不確実性をなくし、その判断基準を明確にすることです。ILOは、雇用関係について、この問題を一貫して討議してきました。学說的に言えば労働者性判断基準の明確化ということになるかと思えます。

また、このテーマから派生する問題として、偽装雇用や、派遣問題を中心とした複数当事者問題、さらに、これらの紛争を解決する方法の整備や、女性や移民等の脆弱な労働者を積極的に保護する必要性が重要なテーマになります。

わが国における雇用関係の存在に関する決定方式（判断基準）

それでは、わが国でどのような判断基準によって労働者性が判断されているかということですが、その中心となる規定は、労働基準法9条であります。しかし、この条文だけでははっきりいたしませんので、旧労働省が学者等を動員して判例等をまとめる形で基準を示したのが、有名な1985年の労基研報告であります。これまでのところ、判例もこの労基研報告の枠組みに沿って、労働基準法の労働者かどうかを判断しているように見受けられます。しかし、この基準だけでは不明確な部分が出てまいりまして、学者の間では新基準と呼ばれている建設手間請けおよび芸能関係の人々（スタッフ、俳優）の判断基準が1996年に出されております。

さて、先ほどから今回の「雇用関係に関する勧告」のうち、11, 12, 13が問題になっておりますが、私の見解としては、このうち12, 13というポイントは、労基研報告の総合的な判断基準によってすでにわが国では取り込まれていると考えております。典型契約等の契約名称などにとらわれず、多様な事実関係をもとにして、総合的な判断を用いて労働者性の有無を判断するという方式は、わが国の判例法上、あるいは、労基研報告等によりすでに満たされているというふうに考えております。

ただ問題点としては、多くの判断要素に基づいて総合的な判断を行うという基準ですから、常に不明確な領域の方が残ります。われわれ労働法学者が判例を分析しても、この裁判官の判断はおかしいというものが散見されます。また、地裁では労働者性が否定されたのに、高裁では肯定されるものもあるわけです。このような不明確な領域における労働者性判断を、いちいち裁判で争うということになりますと、結論が予想できないまま、膨大な費用と時間がかかることになり、労働者側にとっては、かなりの負担になります。このあたりは、労働法学者の共通した認識ではないかと思えます。

それでは、この不明確な領域に対応するために、どのようにすべきでしょうか。そこで、先ほどから話題になっている決定を容易にするための措置11が前面にでてくるわけです。この措置は、わが国の政府がすぐに実行する義務はありませんが、実際には、多くの問題が起きているわけですので、ここで示されている方策を、将来、どのように取組んでいくべきかという点が、政策上の重要なテーマになると思っております。

一方、労働組合法にも労働者性の判断基準がございまして、3条で規定されています。労組法上の労働者性は、判例上、労基法よりも広い労働者性が肯定されています。しかし、どこに差異があるかは必ずしも明らかではありません。

この点に関しては、いろいろな学説が存在しておりますが、ここでは、自分の学説に沿って説明させていただきます。私が重視しているのは、判例も労働委員会も、労組法上の労働者性判断については、労働者による経済的依存性を重視しており、この点から労基法上の労働者性よりも広い範囲の労働者性が肯定されていると考えています。

ただ、経済的に依存していれば労働組合法上の労働者といえるかということ、それでは範囲が広くなりすぎます。その外延をどこかで決めなければいけないというのが私の立場です。この外延を確定するための判断基準としては、独占禁止法の適用除外に基づいて判断すべきであろうというのが

永野説です。労組法上の労働者の外延に位置する人たちは、労働者ではない個人請負業者・個人事業者です。この人たちが、労組法上の保護を受けるとなると、事業者の協同ですので、最悪の場合は談合として評価されておかしいことになります。このような事業者が水平的な協同関係に立つことは、独禁法で禁止されているからです。

アメリカでは当然のように、独禁法と労働組合との適用対象区分の問題は、常に大きな争点となってきました。しかし、戦後、わが国の独禁法制・労働法制が作られる段階で、GHQの側は、当然、この点を問題にしました。しかし、当時の日本側の担当者の方々は、GHQに対して、それは労働者性の問題で解決できるからという説明をしております。そして、それ以上は、問題とされなかったことから、この独禁法との兼ね合いの問題は、労組法上の労働者性の問題に吸収されてしまったわけです。さらに、労働法学者も、私がこの点を問題にするまでは、あまりこの争点を掘り下げてきませんでした。このため、この区別に関しては、いまだはっきりした基準は、学説上も、存在していません。私個人は、他の労働者と同一の労働市場で競争関係に立つか否かということで一応の区分ができると考えております。競争関係に立つ場合は、労組法上の労働者として評価することになります。

この労組法上の労働者性に関しても、原則的には、労働基準法に類似した判断枠組みが用いられていることから、「雇用関係に関する勧告」の12、13に関してはクリアしておりますが、やはり11については問題が残ります。労組法は今回の勧告における直接のテーマではないですが、一応争点として考えておかなければいけないだろうということでもあります。

3 類型区分の明確化

それでは、労基法と労組法の労働者性が異なり、労組法上の労働者性のほうが広いということになりますと、労働者や個人請負業者はどのような関係にあるのでしょうか。これは、かつて労働法学会で発表させて頂いた私の学説ですが、2つの異なる労働者性判断基準により、3つの類型に区分されることになると考えています。

まず、一番きびしい労基法上の労働者性判断により、労基法上の労働者が確定する。そして、これより広い労組法上の労働者性判断により、労基法上の労働者ではないが、労組法上の労働者性が肯定される労働者がいる。私は、この労基法上の労働者性判断枠組みの外側にいる労働者が、準労働者、契約労働者であり、アメリカの用語ですと、先ほど経団連の方のご説明中にありましたインディペンデント・コントラクターに該当すると考えています。この人たちは、労基法上の労働者ではないものの、その経済的依存性から、労組法上の労働者性が認められるのです。たとえば、プロ野球選手が、この類型に該当します。彼らは労組法上の労働者性が認められて、ストが実施されました。最後に、先ほどの独禁法の基準等によって、経済的依存性もなく、他の一般労働者と同じ労働市場において競争関係にはない個人事業者は、労組法上の枠組みの外にあるというふうを考えております。これが、3番目の類型です。

私は、先ほどから労働者として認められるか否かということで、労働者側と使用者側のお立場で見解が分かれていた「あいまいな雇用関係」というのは、わが国では、おそらく労基法上の労働者性を肯定するかどうかという問題に置き換えられるのだらうと思います。すでに述べましたとおり、

労基研報告の基準が事実上効いているのですが、その具体的な適用や判断の広狭については、どうもはっきりしないまま現在までできているということでもあります。

「雇用関係に関する勧告」では、パラグラフ4(a)項において、雇用関係の存在の効果的な確立が求められております。条文をきちんと読む限り、政府がすぐになんらかの対応をすべき義務はないと思います。しかし、せっかく勧告が出ているので、政策的な問題として、労使あるいは政府にもお手伝いいただいて、わが国の問題を見直すいい機会になればと考えております。

偽装雇用、三角問題、女性労働者・移民労働者

パラグラフ4(b)項の偽装雇用に関しては、今後インディペンデント・コントラクターなどが増えれば重要な区分になると思います。これに対して求められているのは、雇用関係を偽装する動機を取り除くことを目的とした効果的措置を發達させるべきであるということです。偽装雇用に関しては、新聞等をにぎわしているとおおり、労基署から相当の告発等がなされております。もちろんまだ不十分だというご意見があるのは存じ上げておりますが、一応対処するための法的枠組みや組織は整っているというふうに考えております。

それから次のパラグラフ4(c)項の三角問題でございませけれども、これにはいろいろ問題がありますし、学者からも批判する方が多い。しかし、一応派遣法の枠組みがあつて、判例法も、最近では使用者側の責任を問うタイプの事例が出ているということで、この点の基本的な枠組みについても、わが国の制度は整っていると考えております。

今回の勧告では、女性労働者について、雇用関係の存在に関する不確実さの影響を受ける労働者の効果的な保護を確保する国内政策において、特に考慮すべきであるとされています。また、偽装雇用やあいまい雇用が多く、女性が圧倒的に多い特定の職業・部門における性差の側面に言及する国内政策に特別な考慮をすべきで、よりよい実施のために明確な政策を持つべきであるとされています。この点については、もちろん、さらなる保護を実現するための明確な国内政策を持つべきだのご意見もあろうかと思いますが、わが国ではかなりの程度の制度枠組みができています。そこで、不十分と思われる点については、労使協議のうえ、問題を洗い出して話し合っていくべきだろうと思います。

パラグラフ7を中心として指摘されている移民労働者の問題は、世界的に大きな課題になっています。先進国でいきますと、ヨーロッパ各地やアメリカで不法移民の問題が相当顕在化してきて、大規模なデモはよいとして、暴動まで起こっているのが現状であります。今回の勧告では、不確実な雇用の影響を被るかもしれない移民労働者を効果的に保護し、悪用を避けるため、適切な措置を採ることを考慮すべきであるとされ、また、加盟国間で、労働者保護のための現存の取決めを免れる目的をもつ悪用・詐欺行為を避けるため、二カ国間合意の締結を考慮すべきであるとされています。これも義務ではありませんが、いろいろな問題があることは事実です。わが国では、移民労働者ではないのですが、新聞報道によると、外国から研修生として来ている方々にも、今後労基法等を基本的に適用していこうというような方針が厚生労働省から出たようです。この移民労働者の問題は、非常に大きなテーマであり、論ずべき問題は多いのですが、時間の関係上、省略させていただきます。

その他の問題の中で中心的な課題

時間が限られておりますので、ここではその他の問題のうち、中心的な課題を2つだけ述べさせていただきます。まず、最初の課題は、パラグラフ4(e)項にある紛争解決手段・仕組みの整備です。ここでは、雇用関係の存在と条件に関する紛争を解決するための適当、迅速、費用のかからない、公平及び効率的な手続及び仕組みを、関係者、特に使用者及び労働者が効率的に利用できるように提供するための措置が求められています。わが国では、この問題を訴訟で争うことは当然できるわけですが、やはり労基研報告の枠組みに基づいて総合判断を行うと、ずいぶんと費用や時間がかかったりしますので、政策的な課題として、何らかの適当、迅速、費用のかからない制度枠組みを考えた方がよいと思われれます。

第2番目の課題として、パラグラフ15に出てくる管轄を有する機関の連携の問題が重要だと思えます。ここで挙げられている事例では、労働基準監督制度、社会保障行政及び課税当局との協働を通じた側面を考慮しつつ、雇用関係に関する法令の尊重と実施を確保するための措置を採択すべきであるとされていますが、これも義務ではありませんが、わが国では非常に弱い点ですので、政策課題として重視すべきです。わが国では、個人の労働者性判断に直接関係する個人情報、労働基準監督署、社会保険庁、税務署などにばらばらに保管されていて、有効な相互利用ができていません。この点については、あとで、私からの提案という形で述べさせていただきます。

国内政策の選択肢—勧告が求めていること

今回の勧告において、やはりもっとも中心的な課題というのは、雇用関係の存在に関する判断基準の明確化を促進すべきであるということだと思います。今後は、この政策課題について、使用者と労働者を代表する組織が協議して、国内法・慣行に従いつつも、具体的な判断基準を、順次、策定して実施することが、求められているのだらうと思います。

では、次に、どのような労働分野が、あいまいな雇用の領域に該当するかを考えてみたいと思います。

基準の明確化が必要な労働者の類型

この点については、このシンポジウムにおいて、3年前に参加された東洋大学法学部の鎌田耕一先生が、優れた研究をされています。鎌田先生は、多くの分野を分析していらっしゃいますが、その中でも、労働者性判断のための基準が問題となる類型として、企業専属型（建築コンサルタント、保険外務員、製造業の委託エンジニアなど）、フランチャイズ型（清掃器具等のレンタル、飲料・食料の委託販売など）、自営業者型（備車運転手、大工手間受けなど）、専門家・専門技術者型（芸能実演家、フリーのコンピュータ技術者など）、フリー・エイジェント型（在宅ワーカーなど）を挙げられています。

これらの類型に該当する職種では、偽装請負もかなり存在しますし、労働者性判断が、事実関係によって多く分かれています。労働法学では、かなり以前から、この中でも備車運転手や保険外務員の方々の場合が、限界事例の代表例とされてきました。

鎌田先生が挙げられている類型に入る方々が、労働者性に関して、いちいち訴訟を提起して争わなければならないというのは、問題があるかと思います。今回の勧告に従って、もう少し政策的に工夫がなされるべきであろうかと考えます。

決定を容易にするための選択肢の可能性（パラグラフ11）

次に、先ほどから問題となっているパラグラフ11の決定を容易にするための選択肢について検討したいと思います。この(a)項を見ますと「雇用関係の存在決定のための幅広い方法を認めること」とあります。しかし、この表現自体が非常に曖昧でありまして、特に政府に具体的な措置を求めているものとは考えられません。やった方がいいというレベルの話であろうと思います。

これに対して、賛成と反対とが大きく分かれるのは、実は次の(b)項であります。ここでは、「一つないしそれ以上の関連する指標が存在する場合、雇用関係が存在するとの法的推定（a legal presumption）を規定すること。」とあり、一定の労働者性判断要素が肯定される場合には、雇用関係が推定されるという規定をおくべきだということになります。使用者側はそれに対して異議がある場合には、反証しなければいけないというタイプが推定規定です。

このような推定規定の立法例として著名なのは、フランスのものです。このフランスの労働者性に関する推定規定については、野間賢先生や勝亦啓文先生の研究があります。フランスの労働法典では、公演芸術家、モデル、フリージャーナリスト、販売代理人、外交員などに、この労働者であるとの推定を及ぼしているようです。

私個人としては、わが国でも、鎌田先生があいまい雇用の類型として挙げられている諸分野のうちいくつかのものについては、このような推定規定があった方がよいと思いますが、簡単に実現できるとは考えていません。わが国の基本的な判断基準は総合的な要素判断に基づいています。ですから、あいまい雇用の類型のうち、特定のものについて労使で合意を形成していったり、推定規定を立法化できれば最善であろうと思います。これが可能になれば、判断基準ははっきりし、実務上も、司法判断も迅速かつ簡潔に行うことができるからです。

これに対して、このような推定規定の導入には短所もあります。これらの類型に入る方々に、労働基準法および、同じ労働者性判断基準が適用されている他の労働立法を、全面適用するのは適切かという点、そうではないと思います。ある意味で日本の労働基準法は適用範囲が狭いものの、私の専門であるアメリカ労働法制と比べると、その保護が非常に厚い。ですから、私は芸能実演家の方々についての労働者性の問題を研究してきましたが、これらの方々にも労災の適用はあるべきだと考えている一方で、その他の社会福祉法制を全面的に適用するのは、ほかの類型に入る方々もそうですけれど、かなり無理な部分があると思います。このため、あいまい雇用に入る方々については、労働者性の拡充は必要なものの、推定規定をかけるところまでいくと、現在の労働者保護法制のうち、広く薄く適用すべき部分と、適用しない部分というのを区分けする議論をきちんとしなければいけないと思います。そのための議論には、時間がかかるので、労働者性の推定規定の導入は、長期的な立法課題として捉えるべきだと思います。また、推定規定を導入すると、使用者側にとって、社会労務負担の増加や、紛争が起きた場合の反証等が負担になるだろうという点は、公平の観点から申し添えておきます。

さて、次に、勧告のパラグラフ11(c)ですが、ここでは、「最も代表的な使用者団体と労働者団体との事前協議に従い、特定の特徴のある労働者が、一般的又は特別な部門において、雇用されているか自営かに、みなされるべきである（must be deemed）と決定すること。」とあります。これについては、読んだ瞬間、「これには無理がある」と思いました。この規定は、みなし規定ですので、使用者側からの反証可能性がありません。また、事実関係に基づいて総合的な判断をすべきという基本方針から完全に外れております。さらに、簡単な事実関係上の要素や特徴に基づいて、ほんとうは労働者として扱われるべきでない人たちが、みなし規定に含まれる恐れも生じます。このため、実際にみなし規定を立法化しようとする時、対象となる類型や範囲が極度に狭くなる恐れも生じます。このため、導入する選択肢として不適切であり、せいぜい前述の推定規定の導入にとどめるべきであると思えます。

具体的な選択肢

あいまい雇用に関する立法的な措置については、選択肢が2つあると思えます。その第一は、現在の労基研報告の判断枠組みを維持しながら、長期課題ですけれども一部推定規定を入れるというものです。この点については、先ほど申し上げましたとおり、推定規定により労働者性が肯定されることとなる労働者については、現在の労働保護法制すべてを適用することは困難であることから、振り分ける作業が必要となると思えます。

第二の選択肢は、あいまい雇用のうち、従来の労働者性拡充運動とは別に、一定の種類の労働者を抽出して、この種類の労働者を保護するためだけの別の労働立法を制定してしまうという方法です。このような立法を制定するまでには、相当の時間を要するとは思いますが、労災法をはじめとして、労働者が人間として確実に本来保障されるべきボトムラインを列挙して、労基法から切り離れたうえで、独自の保護規制をするのは可能であると思えます。最後に、これらの立法を行う場合には、前述した独占禁止法との関係を考慮して、労組法上の労働者と個人事業者との区別も明らかにすべきであると考えます。

次に、法律を制定するのは大変なことですので、既存の体制の下で、より現実的な選択肢も追求されて良いと思えます。これにも、2つの選択肢があろうかと思えます。そのひとつは、労基研報告の詳細化という手段です。これまでも、一定の労働類型に適用される判断基準としては、建設手問請けと芸能実演家の判断基準が存在しています。しかし、そこで止まってしまっています。個別の判断基準を定める作業が大変なものであることは理解しておりますが、鎌田先生が指摘されている諸類型に関しては、早急に整備していくべきではないでしょうか。この選択肢は、非常に現実的なものでありますので、労働組合の方々にも、職種別の研究をされた上で運動をしていただいて、あいまいな雇用に該当する職業類型に関する労基研報告の追加基準をどんどん出してもらうことを要求し、厚生労働省に整えてもらう。そうすると、労基署の担当者の側でも運用がしやすいでしょうし、「この新基準があるから該当します」と言っただけだと思います。

現実的な第2の選択肢は、労働者性判断の紛争をどんどん処理して、その判断事例を公表していくというものです。簡易な紛争解決機関を設置するのがベストですが、これには立法措置が伴いますので、仲裁やその他の処理方法を積極的に活用するのがよいかもしれません。そうすると具体的

な判断が蓄積され、あいまいな雇用に関する判断基準が明確になると思います。これまでは、この労働者性判断が訴訟を中心に争われてきたわけですが、多くの労働者にとっては大きな負担であり、そのために労働者性判断基準を示した判例が非常に少ないという状況にあると思います。この点は、アメリカと比べると大きな違いであり、米国では、このような事実関係の下では、労働者か否かということが、判例や決定の蓄積から、かなり明らかになっています。

偽装雇用に対する措置の提案

次に、偽装雇用に関してですが、これにも2つの提案をさせて頂きたいと思います。まず第1の提案ですが、社会保障・税法上の負担を回避しようとする使用者の動機をつぶすために、労働法上の労働者性判断基準ばかりでなく、社会保障制度と租税法上の労働者性判断基準を明確にする必要があると思います。

これは、私の学説ですが、所得税法上の事業所得と給与所得の区分は、判例を全部見ましたけれども、労基法上の判断基準と一致していると思われまます。ただ、一部役員に関する収入が所得税となっている点が労基法上の判断と違うだけです。この点について、立法措置は大変かもしれませんが、厚生労働省は、関連省庁と話しあっていただいで、同じであるとか、ここは重なっているといった指針かなにかを公表して頂ければと思うのです。

この判断基準が整った上で、さらに提案があります。これは、先ほどの役所間の連携にかかわってくるのですが、労基署の監督官の方に聞きますと、税務調査が入ってある人の所得が給与所得であると判明して、「なんだ労働者じゃないか」ということが明らかになることが多々あるというのです。米国では、この基準が一致すると考える判例があり、マイクロソフト社による偽装雇用の問題が租税調査から明らかになったという例が有名です。ここで、給与所得であることが認定されると、同じ判断基準を用いている労働法の適用も確認されるということになります。

しかし、残念なことに、個別に判明する事例はわが国でもあるものの、システムとして、労基署と社会保険事務所、さらには税務署などの間では、このような情報が共有されていません。もちろん情報共有に関しては個人情報の保護が必要ですが、国民からすれば、国に情報を取られていることには変わりはないわけです。しかし、その情報が、官庁組織間の縦割りの壁に阻まれて、労働者性保護のために有効活用されていない。もしも、システムとして、この情報が共有できれば、特に労基署の監督官の方々にとっては、より簡便に早く労働者性の判断ができると思うのです。国民が、自分の情報を統一的に簡便な手続で請求できれば、なおよいと思います。このため、なんとかこの情報をシステムとして共有する制度を構築し、相互にリファレンスすることを可能にすべきです。その上で、官庁相互間で通知するなどの措置をとるとともに、労働者や個人事業者本人にも、各法制上の使用者による扱いを通知し、個人請求による情報開示も可能とする制度を作れば、偽装雇用の問題をかなり回避できると思います。そして、このような偽装雇用を行った使用者に対しては、労働法上の制裁と同時に、税法上も、このような租税回避に対する追徴課税をさらに重くするなどの立法措置をとるべきではないでしょうか。

偽装雇用を回避するための次の措置として、あいまい雇用に入る人たちの契約について、書面契約を強行法規化してもらいたいと考えています。労基法上の労働者でないと思われる方々で、

あいまい雇用の類型に入る事例をみると、口頭契約によりサービスを提供している事例がかなりあるのです。請負だというふうに口頭で言われ、細かい条件が決められていないままビジネスがうまくいかなくなり、本来は労働者性が肯定されるべきであるのに、その保護もなく、重要な証拠もないという場合が多々あります。これを改善するための方策として、個人がサービス提供をする契約の書面化を強行法規化するという政策を検討することは大切だと思います。

最後に、近年になってようやく下請法のサービスへの適用が認められましたが、この適用主体を拡充する必要があると思います。また、下請法は、はっきり申し上げて、かなり使いにくい法律ですので、偽装雇用・偽装請負の事例に入る人たちを外側から守るために、独禁法体系から独立させて、下請契約規正法といった法律を制定して、契約労働者・準労働者の保護を図っていくべきであると思っています。

以上ざっと急いで話しましたが、もし細かい点でまたご質問等があれば、質問のときにお受けできればと思います。急ぎましたが、以上で終わりにさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。（拍手）

（ながの・ひでお 法政大学人間環境学部教授）

<p>CFSI(蓄積的疲労徴候インデックス)マニユアル 労働と健康の調和 越河六郎 著 藤井 亀 著</p> <p>健康は各個人の問題ではあるが、職場の健康管理というときには、当該職場の組織制度や労働との関連をより直接的にとりあげるべきだと考える。予防的視点とはまさにこのことであり、広く労務管理の段階でもある。さしあたって、職場の様子を調べる必要がある。CFSI(蓄積的疲労徴候インデックス)は、その一つのスケールとして作成したものであるが、出来合いのものとしてではない使用の検証のために長い期間を要した。</p> <p>A5・286頁／3,990円</p>	<p>産業保健専門職のための 生涯教育ガイド ―付録・日本産業衛生学会 産業保健専門職倫理指針― 日本産業衛生学会 生涯教育委員会 編</p> <p>A5判・113頁・5000円</p> <p>国際的にも大きな転換期にある産業保健業務。企業経営と一体となった労使によるマネジメントシステムの取り組みが求められる。新時代にあふざわしい産業医、産業看護職、産業衛生関連技術の生涯研修の内容を一六ステップでわかりやすく示したガイドライン。</p>	<p>心理学の理解 井上枝一郎 編</p> <p>A5・300頁／2310円</p> <p>心理学をこれから学ぼうとする人のための入門書 主要目次：心理学の概観／情報の受容と認識／人の情報処理／知識の構造／環境と行動／発達を知る／個人の内面の世界／人間相互の関係／ヒューマンエラーの話／暮らしと職場の心理学／心理学からのアドバイス</p>
<p>財団法人 労働科学研究所出版部 〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 TEL 044-977-2125 FAX 044-976-8190 E-mail : shuppan@isl.or.jp URL : http://www.isl.or.jp/ (価格は税込)</p>		