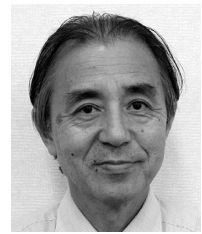


社会を変革する労働科学の 歴史と今後の展開

酒井 一博



労働科学研究所所長の酒井です。いま大原奨農会（岡山大学資源生物科学研究所）、大原社研（法政大学大原社会問題研究所）の順で、村田さん並びに五十嵐さんの話を聞かせていただいて、私も大変勉強になりました。こういう会をもっと早くやれたらよかったのにと感じたくらいです。

ネットワークをつくって、情報共有と相互支援をしようとして準備してきましたが、当初、肩肘が張ってしまって、「社会を変革する労働科学の歴史と今後の展開」という壮大なタイトルをつけました。しかし、午前中から皆さんと意見交換をしているうちに同じルーツをもつ親戚同士なのだという気持ちを強くもちました。この先、倉敷中央病院や大原美術館の皆さんからも話題提供はつづきますが、肩肘を張るのはやめ、里帰りくらいの軽い気持ちで話をさせていただきます。

私たちの研究所は大原社研の2年後、1921年、大正10年7月に設立され、つい半月くらい前に創立87周年を迎えたところです。現在、川崎市宮前区にあります。研究所の50周年のときに移転していますので、すでに37年経過したことになります。木がうっそうとした環境にあります。この写真は移転直後に撮られたものですが、本館は地上4階、地下1階で、このほかに別館を持っています（写真1）。別館は主に図書館で、12万冊の蔵書を所蔵しています。

これが1921年（大正10年）、創立時代の倉敷労働科学研究所の建物です（写真2）。大原孫三郎さんが経営していた倉敷紡績万寿工場の一角にこういった建物を提供してもらい、このなかで調査研究活動をしました。街なかではなく、日々、生産を行っている工場敷地内に研究所を定めた意義については、後ほど触れたいと思います。

その後、五十嵐さんの話にもありましたが、昭和恐慌の後に倉紡自身の財政状況が厳しくなりました。最初は倉敷紡績のお金で研究所が運営されていたようですが、その後、研究所運営に対する社内の批判が強くなったため、孫三郎さんの個人資産によって会社時代と同額の運営費を提供していただいたようです。このことは大変なことだったと思います。いまの時代から見てもこの英断に拍手を送りたい気持ちです。それでも、早晩、研究所を持ちきれなくなって、孫三郎さんは、当時の日本学術振興会に人と設備の全部を寄付して、労働科学研究所はそれ以降、財団法人として研究活動が続けることになります。

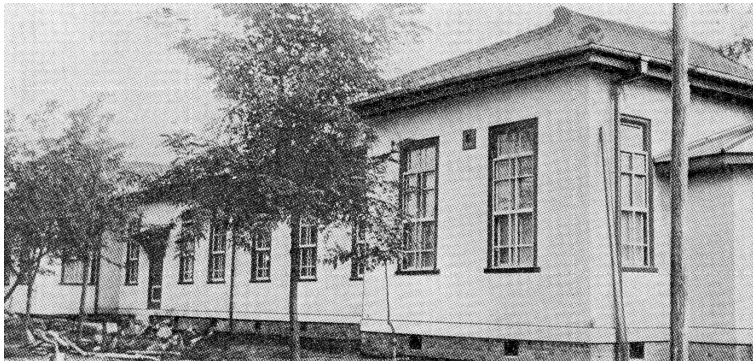
*早稲田大学大学院理工学研究科博士課程修了後、1973年4月に労働科学研究所入所。

1986年9月フィンランド産業保健研究所へ留学。帰国後、教育・国際協力部長、労働環境保健研究部長、副所長をへて、1999年9月に所長就任。2007年9月に所長に再就任、現在に至る。

写真1 移転直後の労働科学研究所の建物



写真2 倉敷労働科学研究所の建物



東京進出によって、最初は青山に居を構えましたが、その後、祖師谷大蔵に移りました。戦前から戦後、多くの職員たちは、研究所敷地内の社宅や寮に寝泊まりしながら、研究活動をつづけました。その様はさながら共同体そのものであったようです。私は現役のなかで古参の1人ですが、労研が川崎に移って以降の入所ですので、祖師谷時代を経験している人は、OBのなかには多数いますが、現役ではごく少数です。祖師谷の立地は大変によく、跡地に東京で最初の億ションが建ったと言われているようなところです（笑）。

労研の所長室には、白馬会の中沢弘光画伯による孫三郎さんの絵とともに、もう1枚、同じような大きさの絵が掛かっています。どなたが描かれたのかはよくわからないのですが、これが若いころの暉峻義等です（写真3）。暉峻義等は労研の初代所長です。

中沢画伯の絵は描き慣れた、安定した絵ですが、こちらは筆使いが非常に速く、絵に勢いが感じ

写真3 暉峻義等の肖像画



られます。おそらく、モデルの暉峻義等の内面の迫力が画家に伝わったように思います。実は暉峻義等の義理の娘にあたる暉峻淑子先生がこの絵を見て、若いころの父の雰囲気がよく出ているというようなお話を聞きました。この絵とは別に、先輩たちが義等さんの胸像を贈ってくれました。研究所で大事にしていますが、淑子先生はその胸像を見て、お父さんにぜんぜん似ていない（笑）、絵の方は雰囲気が非常によく似ているというような話を、ついこの間、うかがいました。

暉峻義等は、東京大学医学部生理学教室の出身ですが、労研の所長に就任する前に大原社会問題研究所に入所しています。そのへんの事情について暉峻義等自らがこんな文章を残しています。「なぜぼくが一緒（大原社研に入ったこと）になったかということ、私が貧民窟におったときに月島の労働者街で、労働者の家計調査が高野先生を中心に大学の持続活動として始まっていた。労働者の大衆娯楽の大家の権田保之助というような連中が集まって、労働者の家計調査、生活時間調査をやっていたのですが、そこに呼び寄せられて」、「謀議」と書いてあるのですが、「謀議に参加した。こういう意味でコネクションがついたわけです」というような言い方をしています。

義等は医学部出身の生理学者ですが、若いころ、おそらく27～28歳のころに書いている文章だと思いますが、こういう社会的なものに目があって、そして孫三郎さんとの出会いで大原社会問題研究所を経由したわけです。

この時代、暉峻義等は『日本社会衛生年鑑』を編んでいます。これは研究所に残っています。見ますと、手書き印刷で、1年間の年鑑としては大変な厚さです。こういうテーマとの関連で、日本でどういう文献が出たか、外国にどんな文献があるか。それらを全部読み、丹念に抄録を作って、こんな厚さです。年鑑を見てみると、ほとんど義等一人で編纂したと書いていますが、大変な勉強の量だったし、またそういうものをつくって、すぐに社会へ発信しようとしたセンスはすごいものでした。

労働科学研究所の創立は1921年ですが、前史が伝わっています。それは労研では世代を超えて伝承されている話で、孫三郎と若き義等の深夜の工場視察についてです。当時、紡績業であれば、そこで働いていたのは、女工さんです。女工といってもご存じのように、小学校を出てすぐ工場働きます。しかも当時は、12時間の2交代勤務でした。

また、当時の職場環境はひどいものでした。糸を切らないためにわざわざ加湿をします。今だったら冷房装置が付いていますが、当時の夏の職場はとんでもない暑さでした。騒音も、ほこりもひどい。そういう環境のなかで12時間の交代勤務に12～13歳の若い女性、といっても子どもたちが就労していました。そういうことを孫三郎は知っていて、その職場環境改善に暉峻義等と呼んだわけです。孫三郎は暉峻義等を自分の工場に招聘するために、一度、二人で一緒に、夜間、工場を視察に行こうと誘います。ただし、今でもそうでしょうが、当時の社長が夜間に工場へ視察に行くこ

とはあり得なかったことです。社長自らが工場へ行くとなったら、きれいに清掃をして赤じゅうたんを敷く、という世界になります（笑）。孫三郎は、義等にありのままを見てもらいたいから、まず倉敷へ来い。そして旅館で落ち合おうと約束します。孫三郎は義等を倉敷の旅館に迎えに行き、一緒に深夜工場を視察します。

記録に残っているものを読むと、子どものような女工たちは夜中に働いていますから眠いわけですね。居眠りをするのです。こっくりこっくり、そして目の前にある機械に頭をぶつけます。びっくりして目を覚まします。そしてまた仕事を続けるというような様子を2人で目にします。職場環境も推して知るべしといった状態です。孫三郎は義等にこの状態の改善に取り組むよう懇請します。義等も現実を目にして孫三郎の要請を受け入れようと決断します。

労研設立前の1919年、20年時代に義等は仲間を誘います。心理学者の桐原葆見。労働科学研究所の3代目所長です。それから衛生学の石川知福です。石川は戦後、東京大学医学部公衆衛生学教室の初代教授を務めます。義等は生理学、衛生学、心理学という枠組みで、夏の昼夜交代勤務予備調査を実施しました。その当時のスナップが何枚か残っていますが、ダンディな男だったようです。工場現場で女工さんと一緒に義等と葆見のスナップも残っています。

先ほどと同じ写真ですが（写真2）、創立時代の研究所で、今見ても、センスのよい建物です。私たちから見ると、それ以上に工場の敷地内に研究所が立地されたということに誇りを持ちます。ということは、工場で働いている管理者の皆さん、女工の皆さんたちと一緒に寝泊まりしながら、生理学的な、衛生学的な、そして心理学的なデータを集めて分析をした。労研にとって、ここはDNAとしてとても大事な点です。先ほど基礎研究ということも言われましたが、労働科学研究所の伝統は現場の問題に密着して調査研究を実施し、現場で解決していくという方法論が創立時代からあった。これは日本で、そして国際的に誇れる方法論だと自負しているしだいです。

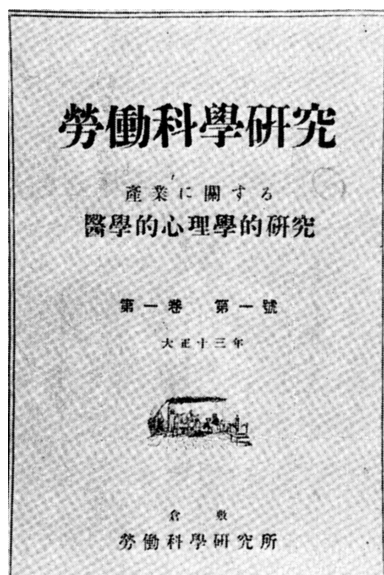
研究所の名前の付け方についてですが、ILO（国際労働機関）が1919年に設立されたとはいえ、その時代状況を顧みたとし、大正10年（1921年）に、よくぞ「労働科学」という名称を研究所の冠に付けたなと思います。

当時は、ヨーロッパで労働科学的な方法論が盛んでしたが、暉峻義等が留学するなかでベルギーのイオテイコの『The Science of Labor and Its Organization』（この翻訳は私たちの研究所から『労働科学の方法』として出版されています）の「The Science of Labor」を暉峻義等、桐原葆見、石川知福らが取り上げ、孫三郎さんに提案したといわれています。伝わっている話としては、孫三郎は、別にたじろぎはしなかったでしょうが、一瞬、「うん？」というような感じで若干のタイムラグがあって、よし、それで行けというような反応であったと、聞いています。

大正13年から『労働科学研究』という学術誌を創刊しています。研究所の設立から3年目のことです。その後、戦中も含めて『労働科学研究』は名称こそ「研究」を取って、『労働科学』という雑誌になっていますが、現在まで継続しています。

特に初期的なものを私なりに読み込んでみますと、現在の学術研究とは相当に様相が異なっていたことがわかります。義等らは孫三郎の支援を受けて、工場の敷地内に研究所を作って、そこで繰り広げられるリアルな働き様と職場環境の問題を取り扱って、その解決のためにデータを生かすという方法論を展開しました。『労働科学研究』のなかにある論文も非常にユニークで、そこにある

写真4 『労働科学研究』創刊号



労働の記述をしながらデータでものを言って、そして対策を必ず提案します。つまり社長にその対策を届けます。それが論文になっているのです。私たちはこの問題解決型の研究のすすめ方と、論文のかたちを誇りとしています。

ざっとですが『労働科学研究』誌の特徴を見てみますと、第1にメッセージが込められていると感じます。あえて言ってしまうと、大正時代から現在に至る労働科学の旗があるという感じで、単に学術的なものが抽象的、一般的に書かれているわけではありません。そこに私は「社会変革」というような言い方をしてみました。

それから交代勤務、つまり人間が夜働くということについては、現在に至っても国際的、国内的に議論はありますが、創刊号(写真4)のなかにすでに交代制勤務の労働負担が取り上げられ、研究されています。ということは、当時の倉紡が昼夜操業をしていて、交代制改善というニーズの解決のため

に研究が行われていたにちがひありません。決して研究者たちの学問的な興味だけで始まったものではありません。

それと非常に感心するのですが、毎号、研究者たちが交代で外国論文の翻訳を紹介しています。たぶんこれは暁峻義等が研究者たちに割り振って、順番につないだものだと思います。これを読んでみて、当時の若い研究者たちはとてもよく勉強していたということを感じます。

また、工場の主な労働力が女工たちでしたから、女性労働の研究がこのときから始まっているというのもユニークだと思います。

それから作業環境の測定と評価が当初から始まっているという意味で、これも現場実践に立ったユニークな研究といえます。以上の特徴をひと口でいえば、現在に通じることですが、安全・健康・環境に関する三位一体アプローチがあったと評価できます。

話の流れとしては脈絡がありませんが、労研饅頭(まんとう)のことを少しだけ取り上げて結論に行きたいと思います。いま松山の繁華街に、労研饅頭という非常に大きな看板があります。この饅頭が作られたのは、戦前、暁峻義等が中国の食生活、栄養の研究をしていて、簡易に食べられ、栄養価の高い中国のまんとうの製法とその成分の分析をしています。義等らしい実学ですね。それを論文にするとともに、職人を養成し、その種の利用を全国各地で認め、広めました。竹内という職人が戦後、松山で「労研饅頭」の店を興します。とても人気があるということです。懇親会で賞味してください。

初代所長の暁峻義等から始まりまして、勝木新次、桐原葆見ということで、現在、私が12代目の所長です。現在の執行部は、所長、副所長2人、総務部長、総務部長代理の5人で、本日全員が参加しています。

現在、研究部は研究グループ制を採用しています。システム安全研究グループ、疲労・労働生活

研究グループ、人間工学研究グループ、職場環境リスク研究グループの4つです。実際の調査研究は、社会のなかでの安全、健康、そして職場環境を総合的に扱っていきますので、テーマによって研究グループから人が集まってプロジェクトを作って実施することになります。本年度でいえば、世の中の動向、状況から見て、慢性疲労研究とメンタルヘルスとエルゴノミクス（人間工学）に力を注いでいます。日常的なことは研究グループのほうで扱いますが、実際の、たとえばどこかの産業とか企業と組んで行うような具体的な活動は、これらの研究センターに人が集まって、実践していきます。

最近では、研究活動とともに、教育活動を労研のもう一つの柱にしています。産業のなかの人材育成を中心に、あわせて国際協力活動をすすめています。教育事業に関しましては、現在、科学技術振興調整費という競争的研究資金を獲得しています。産業安全保健エキスパート養成コースということで、現在、1年間に2回、約半年をかけて、産業界における安全衛生の中核人材を教育したいということで、毎回25人ぐらいずつ、外部の協力も得て、教育活動をすすめています。この事業は産業界、学术界に評判がいいので、所長としてはこれを将来、事業化させて財政に貢献していきたいと考えているところです。

そのほかメンタルヘルス、作業環境登録講習、ヒューマンファクター、それに国際協力として、特にアジア諸国との連携、さらに最近では日中二国間で研究協力をすすめています。

労研運営の5つの課題をあげますと、研究と教育を2大柱で確立したい。それと産業界のニーズにこたえられる成果を出すことによって、研究所を黒字体質にしていくことが、私の役割だと思っています。また、中堅、若手を登用して、研究所のなかでの世代継承を早くすすめたと思います。

それから学術成果を挙げていくこと。そして、いまターゲットにあるのは創立90周年です。建物が37年も過ぎて老朽化していますので、移転ということも念頭に置いて、抜本的な議論を進めているところです。

私は、時代が労研にとって追い風だと考えています。日本の労働力は、女性、高齢者、外国人の力をいっそう借りなければ立ちゆかないというように、決定的な構造変化が求められています。そこで企業からは、労働力の変化を見込んで、企業の維持のために、今の生産性をさらに上げていくにはどうしたらよいかという要請があります。これは大事なテーマです。

まだまだトップメーカーでも事故が頻繁に起きています。そういう意味でヒューマンエラー起因の事故、企業の不祥事も実際に起こっていますので、そういうものへの対応。それからメンタルヘルス、自殺、過重労働。企業は安全配慮に加えて、社会的責任と言っているわけですから、私たちもその切口の具体化が急がされます。そういうことも重要です。かつ労研の伝統を生かした問題解決型の取り組み。健康、安全、職場環境の三位一体ですすめていくことを考えています。

私たちの労働科学研究所は、大原孫三郎と暉峻義等との出会いから始まっていますが、87年の歴史が遺したもの、それから受け継いでいくもの、新たに作り上げるものと、たて軸、横軸入り交えてやりがいのある課題が山積しています。確かに、いま、研究所は財政的に厳しいですが、創立以来のプライドと意欲のある研究所を継承していきます。

そういう意味で本日のシンポジウムをきっかけに、5兄弟の皆さんとネットワークをつなぎ、取り組みと実績を学びながら、労研も発展していきたいと考えています（拍手）。