

トピックス

1. ホワイト企業への道 (2)
2. 梔子の花～ほろ苦い青春の思い出～



福留経営労務管理事務所
姫路龍馬会
社会保険労務士・行政書士
福留章

龍馬通信

No. 7

2018年7月号

梔子の花～ほろ苦い青春の思い出～

七月の和名は「文月（ふみづき）」。ふみひろげづき語源については諸説あるが、一説には短冊に歌や文字を書いた七夕の行事から文文月抜月。それから文月に変化したものというのが本命のようです。他にも七夕月、七夜月、めであいづき愛逢月など。どちらにしても七夕にちなんだロマンチックな和名です。

梔子と書いて「くちなし」と読みます。夏の初めを飾る花。真緑の葉に真っ白な優雅な花が映える。そして何よりもたお媚やかな艶っぽい香気がこの花の最大の魅力である。闇夜でもこの花の存在を知ることができると言われる程、そこはかとなく匂う有様は、真に床しい女性の姿や所作を彷彿とさせる。青春をともに過ごした女性たちは一般に床しくたお媚やかであったと記憶されている。うまくいかない恋愛のもどかしさ、あと一歩がどうしても進まない歯がゆさ。この花にはそんな青春が似合うような気がする。



七月は一年の折り返し点。暑さに負けぬよう夏に立ち向かっていく気概で、乗り切っていきましょう。

随筆 『龍馬と私』～脱藩～

若き龍馬に決定的な影響を与えた人物として、まず第一に長州の久坂玄瑞をあげる人も多い。文久三年（一八六二年）長州を旅した龍馬は玄瑞の言葉に衝撃を受ける。「今や大名や公卿もたのむに足らず。野にある志士糾合義挙の他なし」「失敬ながら尊藩も弊藩も滅亡しても、大義なれば苦しからず」歴史的に見て幕藩体制の終えんに近い社会的状況とは言え、この玄瑞の言葉は革命そのものであり言わば、究極の反社会的言動であった。若き龍馬にとって、土佐の身分制度の中に誕れそして生き、数知れず受けてきた侮辱。辛酸をなめ続けてきた。痛んだ心に秘めていたうつうつとした気分。それをいっぺんに吹き飛ばすような、明快な変革の思想に触れた龍馬。身も心も震えたに違いない。手紙を持ち帰ったものの、武市瑞山（土佐勤王党）は一藩勤皇の夢を追い挫折していく。同年三月二十四日龍馬は土佐の国を捨て、自由を求めて「脱藩」する。

「脱藩」。当時では主君に対する最大の罪であり自殺行為に近いものであった。当然、坂本家の人々は連帯責任を負わされることになり、武士の身分を取り上げられ、家も取り潰される運命であった。実際には、坂本家はその財力を最大限に駆使して、懲罰を免れる。やはり幕藩体制の内実は相当に疲弊し、本来の厳しさを維持することが不可能という程に崩壊していたことが推察される。

さて、龍馬の運命を変えた脱藩の道については、同時に脱藩した沢村惣之丞の口述を、龍馬の姉千鶴の夫、高松順蔵が書いた「閔雄之助（沢村の変名）口述之事」に記述されており、ほぼ正確なルートが定説となっている。翌二十五日、檜原村から国境菲が峠を越えて脱藩、伊予大洲領の小屋村（野村町）



から榎が峠（河辺村）さらに泉が峠（五十崎町）。宿泊後、宿間村（五十崎町）から川舟に乗り、大洲町（大洲市）を通過して長浜村（長浜町）宿泊。二十八日には瀬戸内海を渡り、二日後、三田尻（山口県防府市）に至り、脱藩を成功させている。現在でも通過した各市町村の保存活動により殆どは、当時のまま（地道）で「脱藩の道」として観光化している。険しい四国山脈を踏破して成功させた龍馬の脱藩の思いが胸に迫ってくる。

脱藩後の龍馬は水を得た魚のように東奔西走、獅子奮迅の働きをして、ついに明治維新を成功させるのである。この脱藩がなければ、土佐勤王党の一志士としてその一生を終わっていたかもしれない。歴史の不思議はまさに龍馬をしてその大きな時代背景と坂本家の財力、天性の奔放な性格など様々な要因が絡まり、維新への道を紡いでいった。まさに龍馬の脱藩の道は、日本の維新回天の道でもあった。



ホワイト企業への道（2）

メンタルヘルスケアとは、心の病気に対する事業主の衛生配慮義務ということができる。近年ITやAIの画期的な進歩は、利便性の向上や経済の活性化などに大きなプラスとなった。反面、その大きな情報量や便利さは人々の人間性を奪う結果となり、現代人の心の荒廃は社会問題として色々な形として現出している。溢れかえる情報は、その要否を分別する能力を越え、ゆっくりと考えることや、正しい判断を困難にしている面がある。人々は人と人との双方向性のコミュニケーションを嫌い、無機質な機器とのコミュニケーションに多くの時間を割いている。社会的にみれば多くの物事がデジタル化し、アナログは過去の遺産として、葬り去られようとしている。スマートフォンを例にとれば、あり余る程の機能を備えた高級機材を購入したとしても多くの人々が、その機能を使いこなせていない。余程達人な人でも、50%も使えていないと言う人が多い。スマホ各社でもその契約時には多くの時間を割くが、その操作手順については「そのうちに慣れますから。」と言って購入者任せになっている。

先進国の多くが、ストレス社会になっており、その対策に注力しているが、なかなか改善するに至っていない。ストレス過剰は様々な形で人々の心を痛めつける。現代的うつは、その予備軍を加えると概して労働者の3割近くになると言われている。職場からうつ発症者を出さないようにするのに重要な役割を果たすのがメンタルヘルスケアである。使用者は事業場におけるメンタルヘルスケアを継続的かつ計画的に行い、衛生委員会等において十分審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが義務付けられている。業務を原因とする精神障害に関する労災補償の請求件数は毎年のように増加しており、労災認定件数も同様に増加し続けている。このような状況から、50人以上規模の事業所では、心の健康診断である「ストレスチェック制度」が平成27年から義務化している。制度内容、その実効性については、個人的には懐疑的な評価になってしまいます。しかしこの制度の実施に伴って各事業所での、ストレス解消への関心や、メンタルヘルスケアの重要性について、その認識を高めるという面では一定の効果があつたと評価できていると思います。「うつ病」の労災認定にあたって具体的な数字があり、一カ月だけでも80時間以上の長時間労働があれば認定へのハードルをひとつ越えたこととなります。他要因との総合判断となっていますが、何よりも長時間労働の有無が大きなポイントです。時間外労働はその必要性の有無の検証から始めなければなりません。人手不足と言われる昨今、ワークライフバランスについて会社をあげての取り組みが、ホワイト企業への道と言って過言ではないと思います。（つづく）



（参考）

安全委員会、衛生委員会又は、安全衛生委員会は50人以上規模事業所に設置義務があります。その他、常用雇用者が50人を超えると次のような規制がかかります。

- ①産業医の選任
 - ②安全管理者・衛生管理者の選任
 - ③ストレスチェックの実施
 - ④健康診断の結果報告書の届出
- 尚、詳細については当事務所までお問い合わせください。