

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 5
March
Vol. 70, No. 3



特集

巻頭言 [俯瞰]

いじめ・ハラスメントの防止と法制度の課題
三柴丈典

いじめ・ハラスメントのない職場

労使で取り組むいじめ・ハラスメントのない職場 — 実状と課題 / 内藤 忍
パワーハラスメント防止に向けた組織的対応 — 医療機関の取り組み / 三木明子
いじめ・ハラスメントによる健康影響・組織への影響と防止対策 / 津野香奈美
いじめ・ハラスメントは急性・慢性的に心身に影響を与える / 永田耕司
ハラスメント対策と職場オンブズの導入 —
組織が持つ「問題を解決する力」を高める / 多田記子
ハラスメント対策を労働条件改善の中心的な課題として / 浜田紀子

労働科学研究所

緊急
集中連載

医療従事者を

エボラウイルス感染症から守る⑧⑨
ガウン等の選定基準と使用上の注意点
／長瀬 仁

西アフリカにおける
エボラ臨床ケア研修の実際(1)
／吉川 徹

連載

労研アーカイブを読む⑪

労働科学への旅(9) / 毛利一平

にっぽん仕事唄考⑱

炭鉱仕事が生んだ唄たち(その18) / 前田和男

都市工学の数理：基礎編

浅見泰司／著

都市工学に必要な最低限の数理的な知識を学習するためのテキスト。数学的厳密さよりも、使えれば良いという割り切った発想で記述。

●1900円＋税

風きつて進め 魔法の足こぎ車いす

鈴木堅之／著

足こぎ車いすは、足の不自由な人とその家族の夢を叶える。多くの善意と情熱の絆の中で実現したベンチャーの産物はいま世界に飛翔する。

●2月中旬刊 ●予価1400円＋税



閉め出さない学校

鈴木文治／著

すべてのニーズを包摂する教育へ

特別支援教育の現状をインクルーシブ教育の立場から批判し、障害の有無で子どもを区別せず、個別ニーズに応える教育のあり方を示す。

●2月中旬刊 ●1800円＋税

不安症の事典

貝谷久宣・佐々木司・清水栄司／編著

抑えられない強い不安、理由なく突然襲う不安。不安症に罹る人は全人口の1割以上。正しい理解と予防・軽快・治療の全てを解説。

●こころの科学増刊
●2月中旬刊
●1800円＋税

こころの科学 no.180

「特別企画」統合失調症治療の現在

福田正人・村井俊哉・笠井清登／編

●2月25日発売
●予価1420円＋税

一〇年ぶりの統合失調症特集。座談会・統合失調症治療の未来―人生も脳も「こころもリハビリ」―恒例の精神科主任教授アンケート他。

日本評論社
http://www.nippyo.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4
ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 03-3987-8621 / FAX: 03-3987-8590
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

話題のDVDビデオ作品

〈総数約100作品〉

- 正しい床上操作式
クレーンの取り扱い
～安全運転の基本手順を復習しよう～
- 〔改訂Ⅱ版〕感電の基礎知識
～その危険性と救急手当～
- 〔改訂Ⅲ版〕労働安全衛生法とは
- 〔改訂版〕不安全行動と災害
- 安全衛生の基礎事典

- 〔改訂Ⅲ版〕ふせげ！酸欠災害
～酸素欠乏症等とその対策～
- 〔改訂Ⅱ版〕安全な有機溶剤作業の
基礎知識
- 〔改訂版〕心肺蘇生法とAEDの実技
～いざという時のために～
- 〔改訂版〕特定化学物質による
障害予防の基礎知識

●公式HP//www.prcjp.jp●

[prcj.jp]⇒[検索]⇒作品カタログをご覧ください。

皆様のご愛顧で創業68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 prcj.jp@nifty.com



株式会社 中央測地



▲水準原点の見学

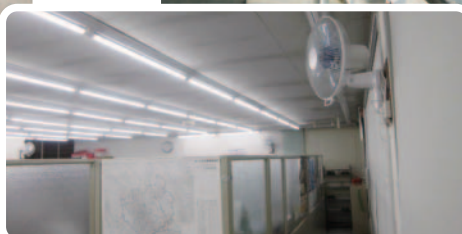
教育の一環として水準原点や経緯度原点の見学をしています

▶路上作業風景
道路上で作業するときは安全のため安全チョッキを着用し交通整理員を配置しています



◀LED照明と扇風機

事務所の照明を全てLED照明にし扇風機を数箇所設置し省エネを推進しています。



▲社長による教育指導

定期的に社長からのCSR活動の説明及び指導があります

▶さいたまクリテリウム法人サポーター
法人サポーターとしてさいたまクリテリウムに協賛しています



▲GSP観測風景

GSP測量では長時間作業のため 歩行者等に配慮した器械等の設置をしています

弊社は1988年6月に創立し、創業26年を迎えます。さいたま市内の本社及び技術センターを拠点として活動している会社です。

業務内容としては、測量業務、設計業務、そして補償業務になります。業務場所は主にさいたま市内であり、地域密着型の企業として活動しています。

弊社の業務は地域住民の方々の利用される道水路・公園等の整備に関わる測量、設計、そして公共工事に係る補償となるので、地域住民の生活に直結した業務を行っ

ています。

通常業務そのものが弊社のCSR活動と考えており、つねに市域住民の方々の安心・安全な生活を考えて業務を遂行することにより社会に貢献できればと考えています。

CSRチャレンジ企業としては1年目であり未熟な部分も多々あると思いますが、CSR活動を通じて社会貢献と従業員満足の両立を目指して努力したいと思っています。



▶さいたま市CSRチャレンジ企業認証書



▲東部技術センター

▶本社



それにしても
今度の1005は
想像以上だ

溶接と
いえば
1005



ブレスリンクブローマस्क
BL-1005



防じんマスク1005型

「高・シンクロ」BSFS搭載
小型軽量なブレスリンクブローマस्क登場

サカマシ

BL-1005

軽量・薄型バッテリーを内蔵し、首への負担を軽少化 マイティミクロンフィルター採用 会話を明瞭にする伝声器内蔵

漏れ率/等級: S級 (0.1%以下) フィルタの粒子捕集効率/等級: PL95 (95%以上)

電動ファン付き呼吸用保護具 JIS T 8157-2009 準拠 標準形/通常作業用



いじめ・ハラスメントの防止と法制度の課題

三柴 丈典

私は普段、筆が遅い方ではないが、この課題では、僅か1,000字余りの巻頭言を書くのに2日かかった。否、書き始めるまでに2日かかった。

いじめ・ハラスメントは、本質的にはとても人間的で複合的な現象であつて、本人の素因や性格、置かれた条件などの掛け合わせにより、誰が加害者になつても被害者になつてもおかしくない。異なる常識観念や認識を強引に埋め合わせようとすると、特に生じやすい。

パワー・ハラスメントという用語は和製英語で、概ね欧州ではモラル・ハラスメントと呼ばれるものに相当する。EUやその加盟諸国の多くでは、精神的な暴力と理解されており、「人格や尊厳を傷つける」「差別的である」「敵意がある」「不快感により雇用環境を悪化させる（場合によっては心身の健康を悪化させる）」「ひいては雇用不安をもたらす」などのキーワードを織り込んだ条文を設けて規制している国も多い。規制法は、雇用差別禁止法か労働環境法が多いが、個別に防止法を設けている国もある。フランスの場合、刑法典と労働法典の双方で、罰則付きの規制を設けている。

他方、日本では、厚生労働省のワーキンググループが打ち出したパワーハラ

の定義がよく知られているが、基本的には社会啓発・紛争防止目的であり、裁判に直接影響するものではない。司法では、多くの民事判例が出され、パワー・ハラスメントの用語を用いるものや、独自に定義を示すものも出ている（ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件札幌高裁平成24年10月19日、労働判例1064号37頁）。裁判上は刑事犯罪の周辺（一等前後賞付近）で不法行為構成が採られることが多いが、時に安全配慮義務違反や人格権侵害の構成も採られる。パワーハラ加害者「とされる」労働者への懲戒処分などの不利益措置の法的効力が争われることもあるし、人事評価や降格、配転などの人事措置がパワーハラの一環としてその法的効力が争われることもある。そして何より、労災認定を巡る訴訟が少なからず起き、判例と国の認定基準（内部通達）の相互作用を生んでいる。特に「適正な業務の範囲」の確定をめぐる価値判断が戦場となることが多い。教科書的にはこのような説明になるのだが、昨年、衆議院の参考人として意見陳述させていただいた折、某議員から防止の法制化の是非を問われ、実は一瞬悩んだ。現に悲惨な結果を生む社会問題でもあり、簡潔な回答を求められ、「個人



みしば たけのり
近畿大学法学部教授、一般社団法人産業保健法学会理事
主な著作…
『産業精神保健法学の狙い』『学術の動向』19巻1号、70頁75頁、2014年。
『諸外国のメンタルヘルスと法』『日本労働法学会誌』122号、42頁50頁、2013年。
『裁判所は産業ストレスをどう考えたか』労働調査会、2011年。

的に予防目的であれば原則賛成」と述べたが、例に挙げたフランスでも、立法と司法の制度的な背景もあつて、「ハラスメント概念の独り歩き」が指摘されている。要は、不用意な規制は諸刃の剣になりかねない。そもそも本質的には、犯人捜しと問責も必要だが、組織の新陳代謝の促進、加害者臨席などの観点も必要な課題である。

これからの労働者の健康・福祉関係立法には、人・組織の成長や環境適応を促す装置ないしコミュニケーションとしての役割が求められ、現に少しずつその方向に舵が切られているように思われる。

労働の科学

2015
March
Vol. 70, No. 3

巻頭言

俯瞰（ふかん）

いじめ・ハラスメントの防止と法制度の課題

三柴 丈典 [近畿大学法学部]

1



表紙：近藤 あき子
表紙デザイン：大西 文子



いじめ・ハラスメントのない職場

労使で取り組むいじめ・ハラスメントのない職場

実状と課題

..... [独立行政法人 労働政策研究・研修機構] 内藤 忍 4

パワーハラスメント防止に向けた組織的対応

医療機関の取り組み

..... [筑波大学医学医療系] 三木 明子 10

いじめ・ハラスメントによる健康影響・組織への影響と防止対策

上司のリーダーシップ形態との関連から

..... [和歌山県立医科大学医学部衛生学教室] 津野 香奈美 16

いじめ・ハラスメントは急性・慢性的に心身に影響を与える

..... [活水女子大学 看護学部] 永田 耕司 21

ハラスメント対策と組織オンブズの導入

組織が持つ「問題を解決する力」を高める

..... [GUIDEA, IOA認定組織オンブズ] 多田 記子 26

ハラスメント対策を労働条件改善の中心的な課題として

..... [UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）] 浜田 紀子 30

Graphic

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 15 [見る・活動] (50)

さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業

株式会社 中央測地 口絵

Series

医療従事者をエボラウイルス感染症から守る (8)

ガウン (サージカルガウン・アイソレーションガウン),
ブーツカバーの選定基準と使用上の注意点

..... 長瀬 仁 34

医療従事者をエボラウイルス感染症から守る (9)

西アフリカにおけるエボラ臨床ケア研修の実際(1):

COLDトレーニング 吉川 徹 38

労研アーカイブを読む (11)

労働科学への旅 (9)

労研の戦争 (その1) 毛利 一平 45

につぼん仕事唄考 (18)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その18)

常磐炭坑節以外にも炭坑節はあった!? 前田 和男 50

Column

Cinema

昭和の映画と映画館③ イングリッド・バーグマン

音楽の力が呼び起こす心に残る情景 北里 信太郎 56

Talk to Talk

育ち上手 肝付 邦憲 58

INFORMATION & NEWS 60

労働科学のページ 15, 62

次号予定・編集雑記 64

労使で取り組む いじめ・ハラスメントのない職場 実状と課題

内藤 忍

職場いじめをめぐる現状

近年、職場のいじめ・嫌がらせやパワーハラスメント（以下、（職場）いじめ、もしくは、パワーハラスメント（パワハラ）という）と呼ばれる問題が社会問題の一つとして取り上げられることが多くなった。都道府県労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、2002年度に6,627件（5.8%）であったものが、2013年度には59,197件（19.7%）へと急速に増加しており、全ての相談内容の中で、今や第1位となるほどである（厚生労働省「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」2014年5月30日発表）。

2013年の労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）の調査でも、実に3人に1人（34.0%）が過去1年に「怒鳴られたり、暴言をはかれ

た」「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」「陰口や噂を広められた」など、いじめと見られる行為を受けたと回答した（JILPT「第2回日本人の就業実態に関する総合調査結果」2014年11月25日発表）。

2012年の厚労省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（以下、厚労省調査）でも、4人に1人もの労働者（25.3%）が過去3年間に職場で「パワハラを受けたことがある」と回答しており、企業が職場のパワハラを適切に予防できていない状況が浮かび上がる。このうち、約半数（46.7%。男性に限れば53.5%）の労働者はパワハラを受けた後、相談や休職も「何もしなかった」と回答しており、深刻なケースであっても、ただ我慢している場合が含まれていると考えられる（表1）。

そしてこのような職場いじめが個人や企業にもたらす影響はとても大きい。海外の調査では、職場いじめは仕事の能率、仕事に対する満足度、組織への貢献、モチベーションと強く関連していることが明らかになっており、いじめは仕事のパフォーマンスにマイナスの影響を及ぼしていると考えられている。

いじめが企業内で適切に対処されないことによってその後にメンタルヘルスを損なうケースも多い。個別労働紛争解決制度における都道府県労働局のあっせんを利用した2011



ないとう しの
独立行政法人 労働政策研究・研修機構
副主任研究員（労働法専攻）
主な論文：
「イギリスにおけるハラスメントの救済——差別禁止法の直接差別から平等法26条のハラスメントへ」『日本労働法学会誌』123号、2014年。
「パワー・ハラスメント」『労働法の争点』ジュリスト増刊、2014年。
「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する労働組合の取り組み現状と促進の方向性」『労働法律旬報』1791号、2013年。

表1 パワーハラスメントを受けた後、とった対応

		(n)	担当部署に相談した	人事等の社内の相談した	社内同僚に相談した	社内の上司に相談した	労働組合に相談した	会社が設置している相談窓口	会社が設置している専門家に相談した	会社とは関係のない弁護士に相談した	公的な機関に相談した	しばらく会社を休んだ	会社を退職した	その他	何もしなかった
全体		2279	3.9	1.8	14.6	13.6	2.4	1.4	2.3	0.9	2.1	5.4	13.5	12.2	46.7
性別	男性	1325	2.9	1.8	11.2	10.7	2.6	1.5	2.3	1.1	1.9	5.7	10.1	10.7	53.5
	女性	954	5.2	1.7	19.3	17.5	2.0	1.2	2.4	0.7	2.4	5.1	18.1	14.2	37.3
年齢	20歳～29歳	442	3.6	2.7	19.9	19.0	2.0	1.1	2.9	0.5	2.3	6.6	20.1	7.2	42.1
	30歳～39歳	666	3.9	2.3	17.0	12.8	3.6	2.4	2.7	1.1	3.2	5.6	13.5	11.1	45.0
	40歳～49歳	526	4.9	1.1	12.7	14.1	1.7	0.8	2.7	1.1	2.3	6.8	11.8	11.2	50.0
	50歳～64歳	645	3.1	1.1	9.9	10.2	1.9	0.9	1.2	0.9	0.8	3.4	10.2	17.4	49.0
性・職種	管理職	240	3.3	1.3	10.4	10.4	2.5	0.8	1.7	1.3	2.5	3.3	2.9	10.0	60.0
	男性正社員	946	2.5	1.9	12.1	11.2	3.1	1.8	2.3	0.8	1.8	6.2	9.5	10.4	52.5
	女性正社員	522	4.8	1.3	20.1	17.8	2.1	1.1	3.1	1.1	2.9	4.8	12.6	14.6	40.8
	男性正社員以外	157	3.8	1.9	8.3	8.9	1.9	1.9	3.2	1.9	2.5	5.1	24.8	15.3	4.2
	女性正社員以外	414	6.0	2.2	18.1	17.1	1.2	0.7	1.4	0.2	1.4	5.8	25.4	13.3	33.8

資料：厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（2012年12月12日）57頁。

年度のいじめ紛争事案282件（6労働局）を対象にしたJILPTの調査では、申請人がいじめ行為によってメンタルに何らかの不調をきたしていたケースは、35.3%と、3件に1件に上っていた。

労働安全衛生の観点から問題であるだけではない。それが休職や退職等に至れば、企業にもたらす損失は甚大になる。イギリスの研究では、典型的な職場いじめ1件が企業にもたらす金銭的コストについて、約28,109ポンド（約504万円）と試算されている¹⁾。また、職場いじめによる休職、退職、生産性の低下がイギリスの全企業にもたらすコストは年間137.5億ポンド（約2.5兆円）との試算もある²⁾。パワハラに対する対処は企業にとって今や喫緊の課題であるといえる。

国の対応

こうした事態を受けて厚労省も対策に着手し、2011年7月、「職場のいじめ・嫌がらせ

問題に関する円卓会議」を発足させた。同会議の付託を受けて発足した「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」（筆者も委員として参加）は2012年1月に報告をまとめた。これを受け、円卓会議は同3月、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめて発表している。

ワーキング・グループの報告では、職場からなくすべき行為について「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案し、これについて「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と概念化した。

そして、裁判例等をもとに、典型的と思われる次の6つの行為類型を整理した（ただし、6類型は、「職場のパワーハラスメント」に該当する行為のすべてを網羅するものではない）。すなわち、①暴行・傷害（身体的な攻撃）、②脅迫・

名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）、③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）、⑥私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）の6つの類型である。その上で、ワーキング・グループでは、労使の取り組み方について例示した。

企業の取り組み状況

それでは現在、どのくらいの企業がこの問題に取り組んでいるのだろうか。厚労省調査（2012）によれば、全体では45.4%の企業が現在何らかの取り組みを行っていると回答している。しかし、企業規模別にみると、大企業では既に取り組んでいる企業が76.3%にのぼる一方、従業員99人以下の企業では18.2%と2割以下しか取り組んでいない。

従業員側からみると、企業の態度はさらに消極的に見えている。厚労省調査の従業員調査によれば、勤務先が「積極的に取り組んでいる」は4.6%、「取り組んでいる」は19.5%、「ほとんど取り組んでいない」は22.9%となっている。企業調査のとおり、たとえ4～5割の企業が取り組みを実施しているとしても、その約半数は、実際は「ほとんど取り組んでいない」と従業員に評価されるレベルにとどまっている。

労働組合の取り組み状況

労働組合の取り組み状況については、大規模な調査が存在せず、よくわかっていないが、JILPTが2012年5月に29の労働組合（産業別労働組合と大企業の企業別労働組合）から回答を得たアンケート（第29回ビジネス・レーバー・モ

ニター特別調査）では、取り組みを実施している組合が31.3%（9組合）、実施していない組合が65.5%（19組合）となっており、約3分の2の労働組合がこの問題に取り組んでいないという結果が得られた。

従業員側からみても、この問題における労働組合の対応は、必ずしも積極的とは見えていないようである。厚労省調査（従業員調査）において、「労働組合があり、加入している」と回答した1,981人（22.0%）に、「労働組合は、従業員の悩み、不満、苦情、トラブルなどについて相談にのってくれたり、解決に向けた支援をしてくれますか」と尋ねたところ、「相談にのったり、解決に向けた支援をしてくれる」と答えたのは49.9%、「してくれない」は6.3%、「してくれるかどうか分からない」が43.8%となった。半数近くの組合員は労働組合が相談等に対応してくれるかどうか確信が持てないままにいる。

また、厚労省調査で実際にパワハラを受けたと回答した2,279人のうち、労働組合に相談した人はわずか2.4%、55人であった（表1）。

労使の主な取り組み

このように、労使の取り組みは全体として進んでいるとはいえない状況にあるが、一部の企業や労働組合では、積極的な取り組みを行っている。JILPT「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査」（2010）によれば、パワハラ問題に関する労使の三大対策は、①相談窓口の設置・運営、②アンケート調査による実態把握、③啓発・研修・教育であった。

積極的に対策を展開している組織では、この問題に労使が共同で取り組んでいることが多い。上記のJILPTヒアリング調査では、例えば、労使双方の担当者を配置したハラスメント専用の相談窓口を設置・運営し、定期的

に窓口対応を含むハラスメント対策に関する労使協議を実施している例（グンゼ）、アンケート結果の勉強会を労使共同で開催したり、職場のコミュニケーション促進のため、労使共同で職場の握手・挨拶運動に取り組んでいる例（YA労組）、「パワーハラスメントに関する労使協定」を締結し、後に組合の要求により、会社が就業規則の細則として「ハラスメントに関する規程」を導入した例（日本介護クラフトユニオンYB分会）、パワハラが相次いで発生したことをきっかけに、労使間でパワハラによる人権侵害について話し合う「労使人権委員会」を発足させ、事件の原因や解決策についての検証を行った例（YC労組）、月に数回、労使の苦情処理委員会を開催し、労使がそれぞれ受けたハラスメントに関する相談について情報共有・対応協議している例（YD労組、以上の事例はJILPT（2012）に収録）などがある。

労使が協議する場合は、できれば継続的な協議ができる常設の委員会が望ましい。いじめの問題はメンタルヘルス不調の背景に存在する場合があり、職場環境の問題でもあるため、常設の労使委員会である衛生委員会で話し合うことも大いに検討されるべきである。既に、衛生委員会を中心にハラスメントのアンケート調査、相談対応、研修等に取り組む労使もある（成田赤十字病院及び全日赤成田労組。詳しくは、鈴木郁雄（2014）「安全衛生活動を医労連の柱に」医療労働574号参照）。

実際、労働安全衛生規則22条においては、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が衛生委員会の付議事項とされ、労働安全衛生法70条の2第1項に基づく指針である「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（2006年3月31日付け基発第0331001号）においては、「メンタルヘルスケアの推進に当たっては……労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用することが効果的である」とされて

いる。なお、同指針では、「労働者の心の健康には……職場内のハラスメントを含む職場の人間関係……等の職場環境等が影響を与えるものであり」、「事業主は、メンタルヘルス不調の未然防止を図る観点から職場環境等の改善に積極的に取り組むものとする」ことも明記されている。

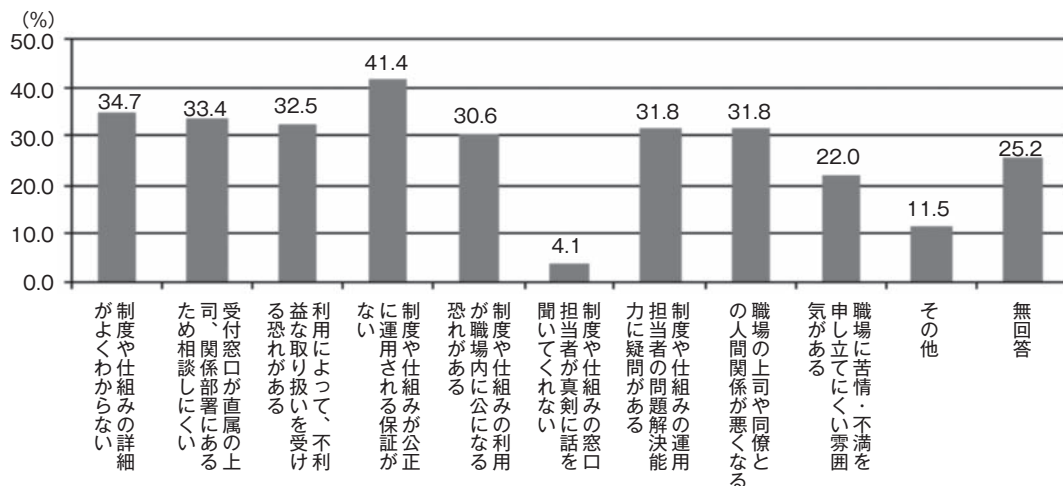
上部団体による単組支援の重要性

単組の取り組みを進めるには、産別労組等の上部団体による支援が重要である。JIPTのヒアリング調査では、ハラスメントに関する労使協定のモデルを提示するなど、協定締結の促進や支援を行う産別労組がみられたほか（本特集所収のUAゼンセンの取り組み事例を参照）、ハラスメント防止規程の導入や相談窓口の設置に関する一斉要求を呼びかける産別労組（映画労連の取り組み、JILPT（2012）に収録）もある。また、加盟組合を対象にハラスメントのセミナーを開催し、啓発を図る産別労組も多い。現状においては、個々の単組にハラスメントに関する知識や対策の経験がほとんど蓄積されておらず、取り組みが進んでいない労働組合が多い。こうした現状において、産別労組の支援は加盟組合の取り組みの大きな推進力になっている可能性がある。今後、上部団体のさらなる支援が望まれる。

相談窓口の運営のあり方

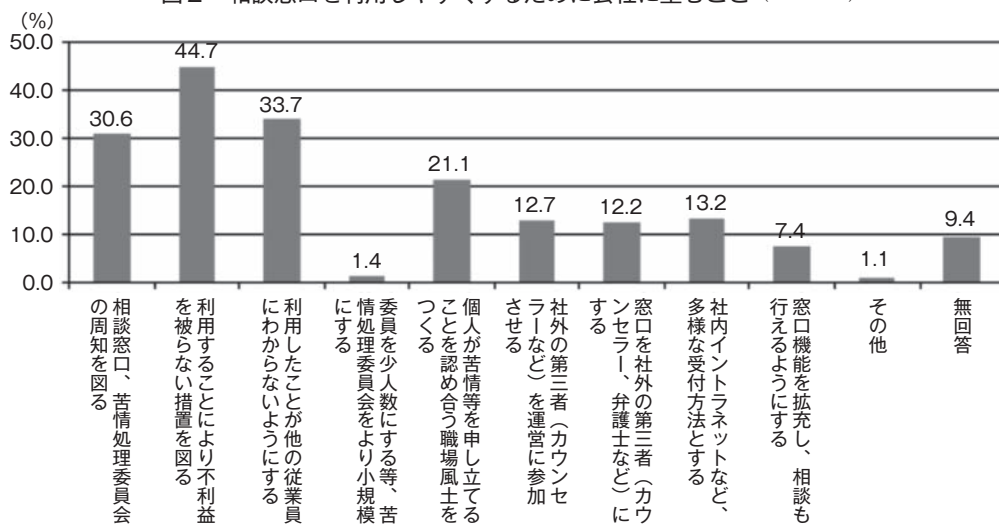
労使の取り組みにおける大きな問題は、相談窓口である。厚労省調査によれば、相談窓口は、社内・社外をあわせると73.4%の企業が設置しているが、過去3年間に1件もパワハラに関する相談を受けていないとする企業が52.9%と過半数を占めている。相談があったとしても「1～5件」が34.0%と、ほとんどの企業が3年間に0～数件しか受け付けていない。従業員調査でも、図表1のとおり、

図1 相談窓口、苦情処理委員会の利用経験がない理由 (N=862)



資料：労働政策研究・研修機構(2008)『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書No.98(89頁)。

図2 相談窓口を利用しやすくするために会社に望むこと (N=3235)



資料：労働政策研究・研修機構(2008)『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』労働政策研究報告書No.98(90頁)。

パワハラを受けた後に「社内の相談窓口相談した」人はわずか1.8%、「会社が設置している(社外の)相談窓口相談した」人も1.4%しかいない。パワハラ経験率は25.3%にのぼるのに、である。

JILPTが2007年に実施した企業内の苦情(パワハラ以外を含む)に関するアンケート調査(従業員調査)で、相談窓口、苦情処理委員会のどちらも利用経験がない従業員に、利用しない理由を聞いたところ(複数回答)、不満が

ないとするもの(63.6%)を除くと、「制度や仕組みが公正に運用される保障がない」が41.4%と最も多く、次いで、「制度や仕組みの詳細がよくわからない」(34.7%)、「受付窓口が直属の上司、関係部署にあるため相談しにくい」(33.4%)、「利用によって、不利益な取り扱いを受ける恐れがある」(32.5%)、「制度や仕組みの運用担当者の問題解決能力に疑問がある」(31.8%)、「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなる」(31.8%)、「制度や仕組

みの利用が公になる恐れがある」(30.6%),「職場に苦情・不満を申し立てにくい雰囲気がある」(22.0%)等の懸念が示された(図1)。

また、同じ調査で、相談窓口がある企業の従業員に、相談窓口を利用しやすくするために会社に対して望むことを聞いたところ(2つ選択)、「利用することにより不利益を被らない措置を図る」(44.7%)が最も多く、次いで、「利用したことが他の従業員にわからないようにする」(33.7%),「相談窓口の周知を図る」(30.6%),「個人が苦情等を申し立てることを認め合う職場風土をつくる」(21.1%),「社内イントラネットなど、多様な受付方法とする」(13.2%),「窓口を社外の第三者(カウンセラー、弁護士など)にする」(12.2%)などが挙げられた(図2)。

以上の調査結果から窓口運営に必要なことは、①公正な運用、②窓口利用後の不利益取り扱い・報復の禁止、③プライバシーの確保(相談内容の秘密保持)、④受付者、受付窓口部署の工夫(業務に直接関係しない人物や独立した部署を受付窓口とする等)、⑤受付担当者の相談対応力の向上(担当者のスキル・知識の向上のための研修の定期的な実施や、窓口担当者として社外の専門家の採用)、⑥窓口制度の周知(特に、①～③についてしっかり周知)、⑦苦情等を言いやすい職場風土・雰囲気づくりといえる。

これらに留意して窓口を運営すれば、相談が増え、問題が深刻化する前に(解決の難しいハラスメント問題となる前に)、予防もしくは解決することが、より可能となろう。⑦については、「ささいなことでも気になることがあれば気軽に相談してください、周囲の人による相談でもかまいません」といったものや、男性や年配者からの相談が比較的少ないことへの対処として(表1参照)、「誰でもハラスメントを受ける可能性があります。悩まずにまず相談してください」というようなメッセージを積極的に発信することが重要であろう。⑥については、窓口のしくみの周知だけ

ではなく、①～③についての方針や実績についてももしっかり伝え、従業員の懸念を払拭することが肝要であろう。

今後の課題

日本においては、現在、職場いじめに関する特別法や法規定は存在しない³⁾。上記円卓会議等の提言や報告も、「関係者の取組を支援する」ことを目的として示されるにとどまり、法的な定義や判断基準を示したものではない。現在国(厚労省)が実施しているパワハラに関する周知・啓発事業は重要ではあるが、それだけで急増するこの職場いじめ問題に対応するのは難しい。やはり、労使の取り組みの確実な後押しとなる何らかの基準作りということを今後は検討していく必要があるのではないだろうか。

注

- 1) Hoel, H & Cooper, C. L. (2003) Organisational effects of bullying. In Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis.
- 2) Giga, S.L., Hoel, H. & Lewis, D. (2008) *The costs of Workplace Bullying*. London: Unite the union / Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- 3) なお、職場いじめに関する法規制を持つ国も増えてきている。「特集:いじめ・嫌がらせの実情と課題——欧州諸国と日本の対応」Business Labor Trend2013年6月号2頁以下参照。

参考文献

- ・内藤 忍 (2015)「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをいかに予防・解決するか——相談窓口の運営を中心に」産業訓練 2015年3月号。
- ・労働政策研究・研修機構(JILPT) (2015)『職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの実態——個別労働紛争解決制度における2011年度のあつせん事案を対象に』JILPT資料シリーズ、近刊。
- ・労働政策研究・研修機構(JILPT) (2012)「職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策に関する労使ヒアリング調査——予防・解決に向けた労使の取り組み」JILPT資料シリーズNo.100, <http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2012/12-100.htm>で全文公開。

※本稿は、労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究サブテーマ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する研究」(平成24～28年度)の成果の一部である。

パワーハラスメント防止に向けた組織的対応

医療機関の取り組み

三木 明子

パワーハラスメントのない職場を目指すには……

パワーハラスメント（以下、パワハラ）は、どの職場でも発生する可能性がある。その中でも、医療機関はパワハラが起きやすい職場といえる。3つの職場のタイプを紹介しながら、パワハラのない職場を考えてみたい。

①独裁型・コミュニケーション不全型

専門職集団だけの閉鎖的な職場。臨床経験や資格、さらには職種による力関係が絶対的で、下から意見が出しにくく、反論することが許されない。

②過重労働強制型

長時間労働が常態化し、1人当たりの仕事量の負荷が過大な職場。人手不足を理由に無理なシフト勤務を組む、あるいはサービス残

業を強いるなど、労務管理が健全でない職場。

③個人攻撃型

緊張を強いられ仕事に追われ、ミスの許されない職場。医療ミス、医療事故、あるいはそれにつながる危険な行動は、繰り返し責められる傾向があり、加害者はその攻撃の正当性を主張する。仕事のペースが遅い、仕事ができないとみなされても攻撃の対象となる。

では、パワハラを防止するために必要な組織的対応は何か。まず独裁型・コミュニケーション不全型に対し、職員間のコミュニケーションの機会を増やし、下からの意見を集約し、それを反映させるシステムが必要である。私はアメリカで、マグネットホスピタルと認定された3つの病院を視察させていただいたことがある（マグネットホスピタルとは、患者や職員を惹きつけてやまない磁力がある魅力的な病院のこと）。そこで驚いたのは、医師と看護師が互いにリスペクトしあい、看護師の助言や提案を受け入れ、治療方針に反映させる医師の存在だった。看護師はケアのエビデンスを示し、患者の合併症発生を防止し、入院日数を短縮させることに力を発揮していた。ライン（上下関係）よりもフラット（flat）な横の関係をいかに構築し、意見を集約するのが大事だということである。

次に過重労働強制型である。前述したマグ



みき あきこ
筑波大学医学医療系 准教授
主な著書・論文：
『医療機関における暴力対策ハンドブック』（共著）中外医学社、2011年。
『職場のいじめ・暴力・ハラスメント』『職場の暴力・ハラスメントへの緊急時対応』『産業安全保健ハンドブック』（分担執筆）労働科学研究所、2013年。
『11病院看護師のパワーハラスメントの被害経験が外傷性ストレス反応に及ぼす影響』（共著）『労働科学』90巻1号、2014年。

ネットホスピタルでは、長時間労働が常態化していることはなかった。日本の病院で長時間労働が常態化しているのであれば、師長がいなかったかと尋ねられた。師長がいれば、長時間労働が続くことはないとのこと。長時間労働は、疲労を生み出し、患者のケアの質を低下させ、ミスが増え、患者にとっても看護師にとってデメリットである。また、病院の方針や労働組合があれば、長時間労働が続くことを認めないはずで、サービス残業があるとしたらそれは法に違反すると、耳の痛い話を伺った。日本の病院においても、毎週あるいは月に1度、ノー残業dayを導入しているところがある。誕生日は家族と過ごせるような「バースディ休暇」、結婚記念日などその人にとって記念の日は休める「メモリアル休暇」、3ヵ月のリフレッシュ休暇がとれる制度など、病院としても努力をしている。

最後に、個人攻撃型である。医療機関は、人命に関わる仕事をしている以上、ミスの許されない職場である。しかし、長時間労働を含めて疲労困憊している状況では、ヒューマンエラーによる医療事故が発生するリスクは高く、長時間高いレベルの緊張を強いられても限界がある。そもそもミスや事故を起こしたいと思っている医療従事者はいない。個人を責める文化では、防ぐことが難しくなる。また、パワハラ防止の観点からすると、二次被害（事故は一次被害）は避けることができるものである。ミスや事故を起こした職員を、指導という名のもとに、繰り返し攻撃するような文化は排除していくべきである。また、仕事ができない、ペースが遅いという理由で、人を攻撃することは正当化できない。パワハラを許さない文化を醸成していく必要がある。

以上、医療機関に限定されることばかりではないが、スライドに合言葉を示したので（図1）、パワハラのない職場のために、ご活用いただきたい。

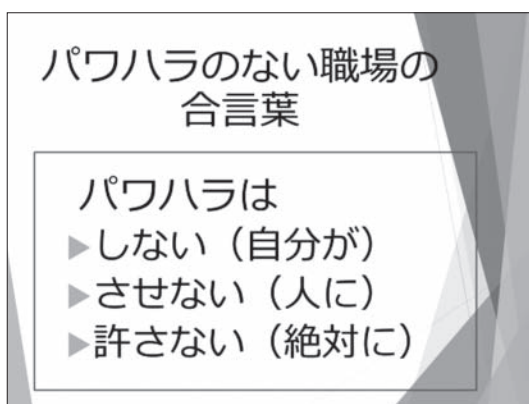


図1 パワハラのない職場の合言葉

パワハラにより自殺した 看護師の3事例

厚生労働省が職場のパワーハラスメントの定義を示したのは2012年であるが、その前に判決がおりた事例には、いじめという言葉が用いられている。2014年、さいたま地裁の判決では、いじめを行った先輩看護師に対して1,000万円、病院に対して500万円の慰謝料の支払いが命じられた。被害者は21歳の男性准看護師で、3年にわたる職場でのいじめにより、縊死自殺をした事件である。厚生労働省のパワハラ防止のためのホームページ「あかるい職場応援団」に掲載されている（<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/judicail-precedent/archives/3>）。

2例目は、29歳の助産師が上司から言葉によるパワーハラスメントを受け自殺した事例である。弁護士などによると、2005年、師長が「私が辞めさせようと思えば辞めさせられる」「あなたはブラックリストに載っている」などと被害者を中傷。職場でのレクリエーションに参加させなかったことも重なり、被害者は同年、アルコールと睡眠薬を大量に飲んで自殺したとしている。

3例目は、女性看護師に退職を迫り、人格を否定するパワハラがあったとしている。

2010年2月の採用後、勤務中に突然倒れ、病歴を病院側に事前に伝えていなかったことが判明した。同年7月、35歳の看護師は自殺した。遺書はなかったという。院長らの説明によると、最も重い処分は、「辞めるしかない」と退職を迫った前看護部長の停職3ヵ月。責任者として院長を戒告処分にし、パワハラを受けていると看護師から相談があったのに対応しなかった総務室長を文書厳重注意とした。看護師に「うそをついた」などと発言した元副院長兼看護部長（退職）に「戒告処分相当」と伝えた。2013年、地方公務員災害補償基金県支部は、自殺を公務上の災害と認定し、パワハラと自殺の因果関係を認めた。

これらの3事例はすべて自殺事例であるが、このことから分かるように、パワハラは職場の安全健康リスクともいえる。いかに組織としてパワハラを防止していくかは、重要な課題である。

パワハラ防止には具体的な行為を 禁止することがポイント

坂口ら¹⁾の11病院の看護師のパワハラの被害と外傷性ストレス反応を検討した結果では、情報を与えてもらえなかった被害経験がある者は1.62倍、外傷性ストレス反応が有意に高かったことが示されている。同様に、「仲間はずれにされた」被害経験は1.87倍、「間違いや誤りを、繰り返し思い出させられた」被害経験は1.65倍、「無視された」被害経験は1.65倍、外傷性ストレス反応が有意に高かった。「仕事や努力を何度も批判された」被害経験は1.40倍、「不可能な目標や締め切り設定の仕事を与えられた」被害経験は1.64倍、「仕事を監視された」被害経験は1.73倍、「沢山の仕事を与えられた」被害経験は1.65倍、外傷性ストレス反応が有意に高かった。

パワハラ防止のための組織的対応で大事な点は、加害者に対する説明と再発防止である。そのためには、加害者にただ「パワハラを止

めてください」と伝えても、パワハラをやっていないと返答されるだけである。2012年1月、厚生労働省はパワハラの定義を初めて示した。それによると、職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為をいう。つまり、加害者に対して、パワハラという曖昧な表現ではなく、具体的な行為を挙げて、行為を禁止することが必要である。前述した研究結果で例を挙げると、「仲間はずれにされた」被害経験は1.87倍、外傷性ストレス反応が高く、「仲間外し」を止めるように相手に説明するということである。自殺した2例目では、「辞めさせることができる」という発言や、職場のレクリエーションに参加させないことを止めてほしいとし、一定期間、禁止行為がなかったか確認してくことで、パワハラを封じ込めていく。

そして具体的行為は、頻度の多いものではなく、被害者が最もつらいと感じたパワハラ行為を優先する。私たちが行った調査では、被害経験の頻度が高かった行為は、情報を与えてもらえないであったが、最もつらいと感じた行為は、怒鳴られた、いきなり怒りを向けられたであった。そのため、被害者には「相手に一番止めてもらいたい行為は何か」と尋ね、その具体的行為を防止するように組織的対応をすることを約束するのがよい。

フィッシュ哲学の理論を 導入することで パワハラを起こさせない

ここで簡単にフィッシュ哲学について、説明する。アメリカの病院の看護部でもフィッシュ哲学を取り入れていたことを確認した。文字通り読むと、魚に哲学があるのかと誤解を受けそうであるが、フィッシュ哲学の要素は、①態度を選ぶ、②遊ぶ、③人を喜ばせる、

④注意を向けるである²⁾。

本²⁾によると、マクドナルドから米国陸軍まで世界中で4,000もの組織が本書で成功！魚市場に学ぶ、オフィスを変える4つのコツと紹介されている。同じ時間、働くのであれば、相手に注意を向け、また笑顔で仕事をするのか、怒った顔で仕事をするのか、態度を選ぶのも自分次第である。また、過酷な労働や緊張を強いられる職場環境であっても、遊び心を取り入れ、人を喜ばせることはできる。現に、アメリカから持ち帰り、日本でまずフィッシュ哲学を取り入れたのは東京慈恵会医科大学附属病院である。可愛い魚のユニフォームを着たり、大漁旗を作成したり、当病院がフィッシュ哲学の考えを普及させ、多くの病院の看護師たちにその理論が浸透していった。実際に、ルーツとなったアメリカのシアトルにあるパイクレイスマーケットの魚市場に行ってみた（写真1）。

早朝から寒い中で、魚の処理をする過酷な労働であるが、客は毎日、「何かいい魚はある？」と同じ質問をするだけで買っていかない。このように衰退した魚市場が、遊び心やお客を喜ばせるパフォーマンスを取り入れたことで、活気に満ち溢れた魚市場に変貌を遂げたのである。実際に、魚が売れると切り身を投げたり、歌を歌ったりと、職員が生き生きとしていたことが印象的で、日本人だけでなく、他国の観光客もいて、大変賑わっていた。このフィッシュ哲学の理論を取り入れた玄々堂君津病院（千葉県）の取り組みは、2013年の看護部長通信（日総研出版）で連載を書いているので、参考にしていただ



写真1 フィッシュ哲学理論のルーツとなったパイクレイスマーケットの魚市場（アメリカ・シアトル）

TOPICS-3

**Fish理論を
取り入れ
職場風土を大切に。**

サポート体制

新人ナースをプリセプター、部署の先輩、部長・主任が中心になり部署全体で成長を支援します。看護技術ばかりでなく、精神的なサポートにも力を入れています。専門職業人として、生涯仕事が続けていけるよう働きやすい職場作りに向けて、子育て支援、職場メンタルヘルス対策などに取り組んでいます。職員のメンタルヘルスサポートには、病院職員ではない外部心理学専門講師にカウンセリングが受けられるようにしています。また、Fish理論を取り入れ、お互いが気持ちよく働ける職場風土作りを大切にしています。

Fish 理論（いきいきと働ける環境作り、職場の活性化に効果があります）

- ① 楽しく遊び心をもつ
- ② 人を喜ばせる
- ③ 注意を向ける
- ④ 態度を学ぶ

この4つの行動原理を各自が自分の方法で実践することで、自分の仕事の価値を見出せたり、思いやりのある前向きな姿勢を取ることができ、組織の活性化をめざします。

図2 Fish理論の取り組みを伝える玄々堂君津病院のパンフ

きたい。当病院のパンフレットを示しておく（図2）。

終わりに

私は、2014年度全国赤十字医療施設看護部長研修会で、パワハラの実態や防止のための対策について話をさせていただいた。全国の看護部長が一堂に集まる場で、パワハラ研修を行うということは、日本赤十字社がパワ

ハラ防止のために、組織を挙げて取り組む強い姿勢が伝わり、感銘を受けた。すでに16病院において、パワーハラスメント防止規程やハンドブックなどを独自に策定していたが、日本赤十字社の姿勢をより明確にするために、2014年8月、「日本赤十字社セクシャル・ハラスメント防止規程」を改訂し、パワーハラへの対応も含めた「日本赤十字社ハラスメント防止規程」を制定した。パワーハラのない職場では、トップがパワーハラを許さないと

いう明確な方針が必要であり、職員が一丸となって、組織的対応をしていくことが改めて重要であると強調し、本稿を終える。

注

- 1) 坂口舞, 三木明子, 11病院看護師のパワーハラスメントの被害経験が外傷性ストレス反応に及ぼす影響, 労働科学 2014; 90(1): 1-13.
- 2) スティーヴン・C/ランディン、ハリー・ポール&ジョン・クリステンセン(相原真理子訳), フィッシュ!, 早川書房, 2000.

大原社会問題研究所雑誌

No.677 2015.3

定価 1,000円 (本体926円, 年間購読 12,000円 (税込))

【特集】日本と韓国の若年労働者問題, 若年労働者の社会・労働運動

特集にあたって

首都圏青年ユニオンの地域を重視した活動

労働NPOの活動がどのように労働問題を社会問題に変えたのか

世代別労働組合の発生と社会運動的労働組合運動の新たな可能性

韓国のアルバイト労働者の運動: 要求とビジョン

質疑応答

鈴木 玲

河添 誠

今野晴貴

チョン・ジュンヨン

グ・キョヒョン

■論文

1920年代の炭鉱業における技術革新と労働力構成

佐川享平

■証言

私がみてきた社会党の防衛政策——前田哲男氏に聞く (下)

■書評と紹介

伊藤セツ著『クララ・ツェトキーン』

赤堀正成著『戦後民主主義と労働運動』

大沢真理著『生活保障のガバナンス』

高田 実

五十嵐仁

小宮山洋子

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所 報 2014年11月

法政大学大原社会問題研究所

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

発売/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

11病院看護師のパワーハラスメントの被害経験が 外傷性ストレス反応に及ぼす影響

坂口 舞, 三木明子

看護師におけるパワーハラスメントの被害経験が外傷性ストレス反応に及ぼす影響を明らかにすることを目的とした。無記名自記式質問紙調査を実施し、11病院の看護師1,890名を分析した。外傷性ストレス反応を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果、情報を与えてもらえなかった、仲間はすれにされた、間違いや誤りを繰り返し思い出させられた、無視された、仕事を監視された、沢山の仕事を与えられた等の行為を経験した者において、有意に外傷性ストレス反応が高かった。看護師へのメンタルヘルスクアを推進する上で、パワーハラスメント防止に向けた職場環境改善の必要性が示唆された。

病院看護師における仕事のストレス要因、コーピング特性、社会的支援が ワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響

—経験年数別の比較—

佐藤百合, 三木明子

病院看護師の仕事のストレス要因、コーピング特性、社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響を検討した。無記名自記式質問紙調査により1,194名を分析した。ワーク・エンゲイジメントを従属変数として重回帰分析を行った結果、共通して役割の曖昧さ、視点の転換が、経験年数1～3年で上司の支援、認知的要求、積極的問題解決、問題解決のための相談が、4～9年で上司の支援、婚姻状況、雇用形態が、10年以上で回避と抑制、婚姻状況、勤務形態が有意に関連していた。仕事の役割を明確にし、適切なコーピングを選択し、上司の支援の充実化を図ることが、仕事に対する活力や熱意が高い職場環境につながる可能性が示唆された。

「労働科学」誌は労働科学研究におけるわが国唯一の専門学術誌で、労働と生活と職場環境に関する総合誌を目指しています。

投稿原稿は、日本語または英語による記述とし、他誌に掲載または投稿中でないものに限る。種類は次のとおりとする。

原 著：労働科学分野に題材を求めたフィールドあるいは実験等によって調査研究を行った論文で、新たな科学的な知見や独創的な学術成果を取りまとめたもの。

資 料：産業現場における働き方や労働環境の実態、労働者の生活などを調査・記録し、論文として取りまとめたもので、必ずしも新知見や高い独創性は要求されない。

総 説：取り上げた分野（テーマ）に関する国内外の研究論文を総括し、その分野（テーマ）の研究の到達点と今後の研究課題を取りまとめたもの。

論 説：産業界の健全な発展、働くすべての人の安全と健康、働きがいのある人間らしい仕事づくりを目指した労働科学分野の将来構想あるいは歴史に関して意見を取りまとめたもの。

短 報：労働科学分野の新たな知見や技術等を取りまとめた研究論文で、速報的な報告であることが望ましい。

症例報告：症例等について記載した研究論文で、速報的な報告であることが望ましい。

研究ノート：労働科学分野の題材について、研究経過あるいは萌芽的で挑戦的な発想について取りまとめたもの。

翻訳論文：外国語で発表された研究成果を紹介するもので、学術的価値が認められ、かつ翻訳権に関する疑義の生じないもの。

上記の他に文献紹介、書評、編集者への手紙、学会報告、その他がある。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 定価1,400円(本体1,296円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

いじめ・ハラスメントによる 健康影響・組織への影響と防止対策 上司のリーダーシップ形態との関連から

津野 香奈美

はじめに

職場におけるいじめ・嫌がらせやパワー・ハラスメントは、労働者の健康及び組織に対して大きな影響を与える問題の一つとなっています¹⁾。職場のいじめ・嫌がらせが原因だとして、精神障害に関する労働災害認定（支給決定）された件数は2010年・2011年ともに年間40件程度、2012年・2013年は年間55件と、「特別な出来事」に次いで2番目に多い件数であり、増加傾向です²⁾。では職場のいじめ・ハラスメントを防止するためには、どのような取り組みをすればよいのでしょうか。本稿では、いじめ・ハラスメントの健康影響・組織への影響を紹介した後、いじめ・ハラスメントの発生要因として着目されてい

る上司のリーダーシップ形態との関連から、効果的な防止対策を考えたいと思います。

職場のいじめ・ハラスメントと その健康影響

職場のいじめ・ハラスメントと抑うつ³⁾、うつ病との関連は、複数の研究によって明らかになっています（図1）。例えば、いじめ・ハラスメントを受けていると、受けていない人に比べ、抑うつ症状の発症リスクは男女ともに8倍強になると報告されています。さらに、いじめ・ハラスメントを受けた本人だけでなく、目撃した人も、受けたこともなく目撃もしていない人に比べ、抑うつ症状の発症リスクが約3倍高かったという結果も報告されています。つまり、職場のいじめ・ハラスメントというのは、行為を受けた本人だけでなく、その周りの人の精神健康にも悪影響を及ぼすことが明らかになっているのです。

また、いじめ・ハラスメントと心的外傷後ストレス障害（PTSD）との関連も、研究が進んでいます。これは他の職業性ストレスにはない特徴であり、いじめ・ハラスメントが被害者にいかに心理的ショックを与えるかを表しているといえます。具体的には、いじめ・ハラスメント被害者の76%がPTSDを示す症状を表現しており、そのうち29%が精神疾患の診断基準（DSM-IV-TR）を全て満たしてい



つのかなみ
和歌山県立医科大学医学部衛生学教室
助教
連絡先：
Tel/Fax：073-441-0646（内線5402）
E-mail: tsuno@wakayama-med.ac.jp
主な著書・論文：
『産業安全保健ハンドブック』（共著）労働科学研究所，2013年。
『ストレス学ハンドブック』（共著）創元社，2015年。
Tsuno K, et al. 『Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: a national representative sample in Japan』PLoS ONE 2015年。

たと報告されています⁴⁾。加えて、いじめ・ハラスメントが終わって5年経ったあとにおいても、被害者の65%がPTSDに関連する症状をもっていたという報告もあります⁵⁾。このことは、被害者が一旦心に傷を負うと、長期間にわたってそれが継続する可能性があることを示しています。

日本でも筆者らの研究において、職場のいじめ・ハラスメン

トを受けた集団では、受けていない集団と比べ、心理的ストレス反応リスクが5～8倍、PTSD症状の発症リスクが約11倍高くなることが明らかになりました⁶⁾。近年では追跡研究も行われるようになっており、うつ病、精神疾患、睡眠障害について関連が報告されています⁷⁻⁹⁾。いずれの結果も、いじめ・パワハラを受けていない場合に比べ、受けている場合は疾病の発症リスクが1.7～4.2倍高いという結果であり、職場のいじめ・ハラスメントが精神的健康に影響を与え、しかもその効果が長期間にわたって継続する可能性があることが一貫して示されています。

職場のいじめ・ハラスメントは、精神的健康だけでなく、身体的健康へも悪影響を及ぼします。いじめ・ハラスメントを受けることと眩暈、胸痛、腹痛などの心身愁訴とは関連があると報告されていますし¹⁰⁾、職場でいじめ・ハラスメントを受けた人は、受けていない人に比べ、虚血性心疾患と診断されるリスクが2.3倍、線維筋痛症と診断されるリスクが4.1倍高くなることがわかっています^{7, 11)}。

職場のいじめ・ハラスメントと組織への影響

職場のいじめ・ハラスメント行為を受けることによってメンタルヘルス不調になり、仕

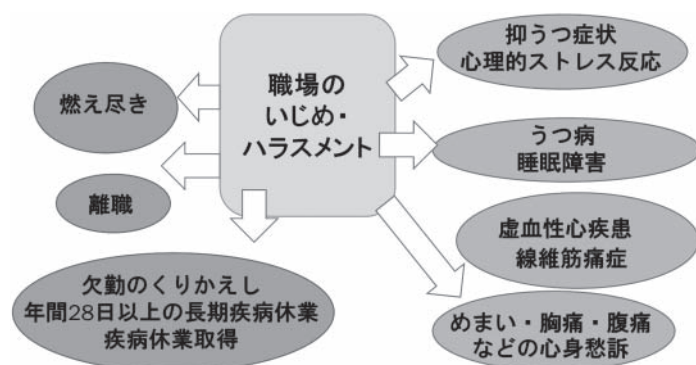


図1 職場のいじめ・ハラスメントがもたらす影響

事を休んだり仕事を離れたりとすると、労働力が減少し、組織にとって大きな損失となることは自明のことです。例えば労働者を1～3年間追跡した研究では、初回調査時に職場でいじめ・ハラスメントを受けていた人は、受けていない人に比べ、追跡期間中に欠勤を繰り返すリスクや28日以上長期疾病休業を取得するリスクが1.5～2.3倍高かったことが明らかになっています¹²⁻¹³⁾。休みがちの人がよく出る職場があったら、職場のいじめ・ハラスメント行為が起こっていないか疑ってもよいかもしれません。

また欠勤だけでなく、無力感による意欲の低下、仕事の生産性の低下や離職意思の上昇ももたらします。休職という状態にならなくても、職場のいじめ・ハラスメントを受けることで疲弊感が増し、逃避的になり、職務効力感が低下する可能性、つまり燃え尽きの状態になることが示されているのです¹⁴⁾。また、いじめ・ハラスメント行為を受ければ受けるほど、離職意思が高まることも報告されています¹⁵⁾。

職場のいじめ・ハラスメントの経済的損失

職場のいじめ・ハラスメントが組織にもたらす経済的損失についても、さまざまな報告があります。例えば、組織にいじめ被害者が

一人いると、組織に対し年間約30,000ドルから100,000ドルの費用を発生させると計算されています¹⁶⁾。被害者の数が多ければその分さらに多くなるという計算です。被害者が一人いるだけで他に従業員一人を雇用できる費用が余分に失われることになり、組織への影響は大きいといえるでしょう。また、ILO（国際労働機関）の報告書の中に、イギリスにおいては、いじめ・ハラスメントによる欠勤と引き継ぎ・交代のみで、年間130億ポンドの費用が発生していると報告されています¹⁷⁾。日本円に変換すると驚くほどの金額であり、国レベルで考えると想像がつかないほどの莫大な損失をもたらしていることが指摘されているのです。こういった面からも、防止対策の必要性を訴えていくことができます。

上司のリーダーシップに着目したいじめ・ハラスメントの防止対策

(1) どのようなリーダーシップ形態が職場のいじめ・ハラスメントと関連しているのか

上司のリーダーシップに着目するのはなぜかといいますと、そこには大きく2つの理由があります。一つは、行為者として最も多く報告されるのは「上司」「職位が上の人」である、という点です¹⁸⁾。もう一つは、ある特定のリーダーシップ形態が、いじめ・ハラスメントを発生させる要因として既に報告されているからです。

ハラスメントと関連する上司のリーダーシップ形態の筆頭は「専制型」¹⁹⁾です。「俺の言うことを聞かないと……わかっているんだろうな」というように、絶対服従を命令する、一国の王様のように振る舞うタイプです。ただ実は、全く正反対のマネジメントスタイル

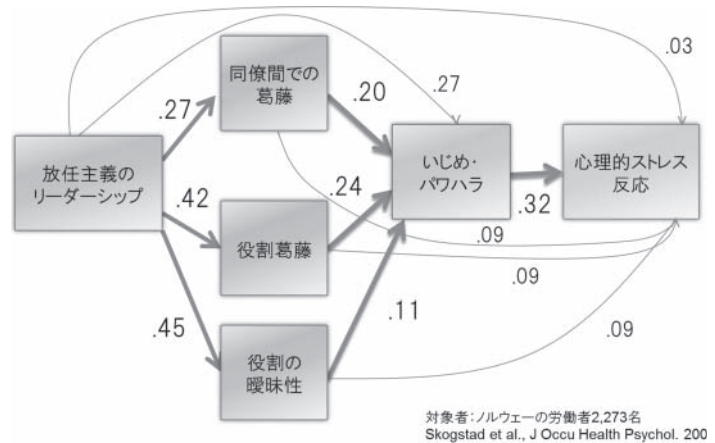


図2 消極／放任型のリーダーシップと職場のいじめ・ハラスメントとの関係

も、パワハラや部下のストレスと関係があることがわかっています。それは「消極／放任型」です²⁰⁻²¹⁾。簡単にいえば、管理職というポストにはついていけれども「何もしない」上司のことです。例えば必要とする時に不在であったり、重要な問題に介入するのを避けたり、見て見ぬふりをするタイプのことを指します。なぜ消極／放任型がハラスメントと関連しているのかのメカニズムは、図2の通りです。直接的な影響としては「関心を示してもらえない」「指導してくれない」と部下が感じ、いじめ・ハラスメントを受けていると感じること、間接的な影響としては、明確な指示がないことで、安心して仕事ができる環境が失われ、従業員同士の葛藤が増えることにより、職場内で部下同士によるいじめ・ハラスメントが発生すると報告されています²⁰⁾。

(2) 上司のリーダーシップに着目したいじめ・ハラスメントの防止対策

まずポイントとなるのは、各自のマネジメント認識・改善とリーダーシップスキル向上です。まずは行為者となりやすい管理職や管理職候補者に、現在の自分自身のリーダーシップ形態について、アセスメントツール等を用いて認識してもらい、部下を適切にマネジ

メントする方法を教育・研修する機会を増やすことが重要です。現在のハラスメント防止教育・研修は、「この行為をするとハラスメントになる」「これもいけない」等、上司を委縮・疲弊させてしまうようなものが多いと感じています。監督者研修では常に「では、どうしたら良いか」の解決策をセットで提示しないと、上司をさらに追い込んでしまいかねません。その結果、上司が部下と関わることを躊躇し、放任的なマネジメントスタイルをするようになってしまったら、それこそがいじめ・ハラスメントを発生・増加させることに繋がりがかねません。消極／放任型リーダーシップは、全くの逆効果であることを伝えていくと共に、どのようなものが最も効果をもたらす適切なマネジメントなのかについて、教育研修を充実させていく必要があります。企業は上司のリーダーシップ・マネジメント教育にもっと費用と時間を費やすべきなのです。

もう一つは、ストレスマネジメント力強化です。実は、上司自身のストレス度も部下のハラスメント認識と関連があることがわかっています²²⁾。上司自身が「ストレスを感じている」と報告すればするほど、その部下は「上司からハラスメントを受けている」と報告していたのです。イライラしていると、どうしても余裕をもった対応はできません。ハラスメントの裁判例においても、ついカッとなっていった言葉が問題になったりするケースが多く見られます。そのため、上司のストレスを減らすことができるような業務・職場環境改善はもちろん、上司自身がストレスサーへうまく対処できるようにサポートすることが、ハラスメント防止対策には大切だといえます。逆にいえば、上司がストレスサーにうまく対処できるようになれば、部下がハラスメントを受けたと感じることも減る可能性があるのです。部下へのマネジメント方法で困ったり悩んだりした時に、いつでも相談を受

けられるような、人事とは独立したサポート部門をつくるのも一つの方法です。上司に対するセルフケア教育や相談体制の充実・強化が、ハラスメント防止対策にも有効であるといえるでしょう。

おわりに

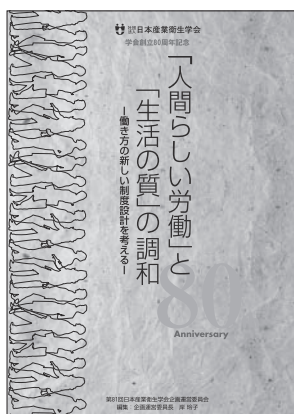
いじめ・ハラスメントは、行為を受けた被害者側にはもちろん、行為者側、使用者側にも心理的・身体的・時間的負担を強めます。精神的・身体的健康が損なわれれば、仕事の生産性も低下する危険性が大きく、職場全体の士気低下も免れません。現在、どこの組織においても、人員削減により恒常的に忙しい事態が続いており、ストレスフルな状況であることは否めません。そのような状況だからこそ、余裕のなさから、不必要な職場のいじめ・ハラスメントをしてしまう上司や労働者を減らすために、企業・組織はより防止対策に力を入れる必要があるといえます。管理職、従業員それぞれがお互いを尊重して気持ちよく働くことのできる環境をつくること、皆がいきいきと働くことのできる職場、生産性向上への近道であり、会社や組織、そして個人が担う使命の一つではないでしょうか。

文 献

- 1) 津野香奈美：職場のいじめ・パワーハラスメントの健康影響と組織への影響。産業ストレス研究 20: 207-216, 2013.
- 2) 厚生労働省：平成25年度「脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況」まとめ。厚生労働省、東京、2014.
- 3) Niedhammer I, David S, Degioanni S: Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. J Psychosom Res 6: 251-259, 2006
- 4) Mikkelsen EG, Einarsen S: Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. Eur J Work Organ Psychol 11: 87-111, 2002
- 5) Einarsen S: The nature and causes of bullying at work. Int J Manpower 20: 16-27, 1999
- 6) 津野香奈美、森田哲也、井上彰臣、安部陽子、川上憲人：労働者における職場のいじめの測定方法の開発とその実態、健康影響に関する調査研究。産業医学ジャーナル 34: 79-86, 2011
- 7) Kivimäki M, Virtanen M, Vartiainen M, Elovainio M, Vahtera J, Keltikangas-Järvinen L: Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. Occup

- Environ Med 60: 779-783, 2003
- 8) Lahelma E, Lallukka T, Laaksonen M, Saastamoinen P, Rahkonen O: Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study. J Epidemiol Community Health 66: e3, 2012
 - 9) Lallukka T, Rahkonen O, Lahelma E: Workplace bullying and subsequent sleep problems - the Helsinki Health Study. Scand. J Work Environ Health 37: 204-212, 2011
 - 10) Mikkelsen EG, Einarsen S: Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. Scand J Psychol 43: 397-405, 2002
 - 11) Kivimäki M, Leino-Arjas P, Virtanen M, Elivainio M, Keltikangas-Järvinen L, Puttonen S, Brunner E, Vahtera J: Work stress and incidence of newly diagnosed fibromyalgia: prospective cohort study. J Psychosom Res 57: 417-422, 2004
 - 12) Godin IM: Bullying, workers' health, and labour instability. J Epidemiol Community Health 58: 258-259, 2004
 - 13) Vingård E, Lindberg P, Josephson M, Voss M, Heijbel B, Alfredsson L, Stark S, Kygren A: Long-term sick-listing among women in the public sector and its associations with age, social situation, lifestyle, and work factors: a three-year follow-up study. Scand J Public Health 33: 370-375, 2005
 - 14) Laschinger HK, Grau AL, Finegan J, Wilk PJ: New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. Adv Nurs 66: 2732-42, 2010
 - 15) Simons S: Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. Adv Nurs Sci 31: E48-59, 2008
 - 16) Leymann H: Mobbing and psychological terror at workplaces. Viol Victims 5: 119-126, 1990
 - 17) Hoel H, Sparks K, Cooper CL: The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. International Labour Organization, Geneva, 2001
 - 18) 津野香奈美, 稲尾和泉, 岡田康子: 企業におけるパワー・ハラスメントの実態, 問題が起こった際の対応, 予防対策の実施状況—企業規模別による比較検討—. 産業精神保健 20: 221-236, 2012.
 - 19) Einarsen S, Aasland MS, Skogstad A: Destructive leadership behaviour: a definition and conceptual model. Leadership Q 18, 207-216, 2007.
 - 20) Skogstad A, Einarsen S, Torsheim T, Aasland MS, Hetland H: The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. J Occup Health Psychol, 12: 80-92, 2007
 - 21) Tsuno K, Kawakami N: Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study. Ind Health, 2015
 - 22) Mathisen GE, Einarsen S, Mykletun R: The relationship between supervisor personality, supervisors' perceived stress and workplace bullying. J Business Ethics 99: 637-651, 2011.

日本産業衛生学会 学会創立 80 周年記念 「人間らしい労働」と「生活の質」の調和 働き方の新しい制度設計を考える



第 81 回日本産業衛生学会企画運営委員会 企画運営委員長・岸 玲子 編集
A 4 判 353 頁 定価：本体価格 1500 円＋税

学会創立 80 周年記念

- 1 日本産業衛生学会創立 80 周年を記念して
- 2 第 2 次大戦末期と終戦直後の労働衛生事情の回顧
- 3 井上善十郎の業績：特に労働衛生行政におよぼしたもの

I 特別講演

- 1 Globalization and Workers' Health—国際化と労働者の健康について
- 2 ILO で考える世界と日本の労働衛生—アジア, アフリカを視野に
- 3 つらい介護からやさしい介護へ—北欧の知恵

II 社会医学的視点から：学会の役割

- 1 「人間らしい労働」と「生活の質」の調和—働き方の新しい制度設計を
- 2 「decent work for all」を実現するための産業保健システムと労働安全衛生法制度の今後の課題
- 3 労働時間と生活の質, ワークライフバランス
- 4 非正規雇用労働者の健康と安全をどう守るか
- 5 ワーキングプアを考える

III 産業医学と労働衛生学の課題

- 1 過重労働と働く人のメンタルヘルス
- 2 アスベストによる健康障害と対策—過去, 現在そして今後
- 3 産業職場におけるメタボリックシンドローム・生活習慣病対策
- 4 多様化する化学環境と見逃されやすい健康障害への対策
- 5 我が国の労働安全衛生政府統計の現状と利活用の課題

〒 216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



いじめ・ハラスメントは 急性・慢性的に心身に影響を与える

永田 耕司

現在、私は活水女子大学の教官として教鞭をとる傍ら、精神科医・心療内科医として医療機関での診療（クリニック、病院）、また非常勤産業医（長崎県庁、長崎市役所、九州電工、長与町教育委員会、ニッポンハム諫早工場）、およびメンタルヘルス専門医（長崎新聞社）として職員の健康管理に長年携わっています。

今回は、これまでの心身の健康にかかわる相談や健康管理にかかわる活動をふまえ、「いじめ・ハラスメントのない職場」という特集テーマにそって、1) いじめ・ハラスメントによる急性期の事例（消防職員の自殺事案）と、2) いじめによる慢性的な心身への影響調査の実施と、いじめ・ハラスメントの急性・慢性的な心身への影響について報告し、最後に、3) いじめ・ハラスメント対策、健康教育や人権委員会の活動について紹介します。



ながた こうじ
活水女子大学 看護学部 教授

いじめ・ハラスメントによる 自殺の事例

事例は、消防職員の自殺について、遺族の方から公務災害認定請求にあたって、業務との関連について相談を受けたものである。

消防職員の20歳後半Nさんが2013年、午前7時すぎA岳山頂付近の展望台2階から、首をロープにかけ、飛び降りた。その状況から自死と判断されている。

Nさんは真面目で、不器用で自分から愚痴を言わないタイプの人間で、自己表現が苦手な性格であった。2007年公務員ビジネス専門学校卒業後、関東の消防局に勤務するが、地元での就職を希望したため退職する。その後、携帯電話会社での勤務をしながら、採用試験に三度目で消防局に救急救命士として2012年4月に採用された。配属は、中央消防署消防第〇小隊であった。2013年には同署救急小隊への異動になっている。地元で就職して、将来結婚を約束した婚約者もあり、両親や婚約者からもプライベートではストレスとなるような出来事はみられなかった。また将来は救急救命士の学校の教員になりたい夢をもっていた。消防士長であったT氏が、就職したときの直属の上司となった。その後T氏がNさんに対して行った言動を列記する。

- ・Nさんが挨拶や報告をしても、無視していた。
- ・時折、頭を叩いて「辞めろ」と言われたりして、周りから見て行き過ぎていたと思うような場面があった。
- ・車両手入れのときに、「車を触るな」と発言し、ワックスがけをさせなかった。
- ・Nさんのことを、「不器用で使いものにならない」と触れ回っていた。
- ・朝食用のおにぎりを作るときに、T氏がNさんに「汚いからおにぎりを作るな」と言っており、Nさんは「手は洗いました」と言うとし、「お前の存在が汚い」と言われ、Nさんはおにぎりを作らずにどこかへ行ってしまった。弁当のお釣りをNさんが渡すときには、毎回アルコールで消毒をしていた。
- ・汗をかいて臭くなったTシャツを着替えるとNさんにだけ言っていた。
- ・署内のゴミを集めていた時に、時間より少し早めに集めていたのが、T氏に、「今やることではない」といい、ゴミを全て元の場所に戻されたりしていた。
- ・2012年9月から、翌年1月末まで指導がひどくなっていた。査察に同行させずに、査察が終わるまで車両のそばに立たされていた。2月から救急隊に移動になったところから、朝の挨拶から無視されたり、口を開くときは怒鳴られていた。
- ・2013年2月ごろより、T氏のNさんへの態度が以前にもましてひどくなった。Nさんが朝のあいさつをしても、無視したり、Nさんから弁当のお釣りを受け取った手を洗ったりしている。
- ・2013年9月、ポンプの操作訓練について小隊長協議がもたれたが、T氏が「Nがおらんとおもしろうなか」と救急隊勤務で参加の必要もないNさんを参加させている。Nさんが訓練に入ったのはまわりも納得ができていなかったが、ポンプ操作訓練の企画はT氏が作成していたので、Nさんが入

ったことを誰もが進言できなかった。訓練中できなかったことに対して、厳しく叱責された。同僚も「あれだけ怒られてよく耐えているな、平然としていられるな」と感じているほど、その暴言は平然としておられない状況であった。

- ・冬の寒い日に汗だくになるまでに、ハービースクワットをさせられていた。
- ・隊本部の車両を拭いておけと言われたが、救急出動があつてできなかったら、救急隊のカウンターで拭いていないことを怒られていた。まわりも叱責に仕方がひどいと驚いていた。
- ・宴席のときもNさんだけが「酒を注ぎに行っても断られた」と言っていた。
- ・その他、「バカ」「使いものにならない」「何もするな」「指導をあきらめた」と大声で叱責したり、皆に吹聴したりしていた。

このようなことあつて、まわりも、指導が行き過ぎているという認識をもっていた。また2013年度に自己申告の際に、同僚は署長と面談する機会があり、その席で「T氏のNさんに対する言動は、個人的な感情が強く、厳しすぎる」とまで進言までしている。署長は、その際に「わかった。話をしておく」と回答していたが、Nさんが同じ救急隊への配置替えだけに終わっていて、十分な対応がなされたとはいえなかった。

このような状態で、家では2013年に入つて、怒鳴るような声の寝言を言ったり、タバコの量も増えて、9月頃には8本ぐらいから20本吸うようになった。また7月頃から飲酒量が増えてきていた。また、朝の目覚めも悪くなり、ほとんど母親から起こされていた。「顔色がさえない」「ぼーっとしている」「じっとしていることができない」などみられた。10月になると、無口になっていたり、気の抜けたような笑いや、独り言をつぶやくようになっていた。

また、2012年7月3日、2013年1月11日には自覚症状はなかったが、2013年7月3日の健康診断の健康調査票で、「イライラする」「ストレスを感じる」「なんとなく不安である」「ゆううつなことがある」「何をするにも面倒だ」にチェックしている。

以上のような出来事から、Nさんは、2012年4月にB市消防局員に就職、第〇小隊配属に配属後より、上司T氏との人間関係に悩んでいた。2013年2月に第〇係救急小隊に異動になって、直属の上司からは外れたが、同じ第〇係とのことで、そのいじめやパワーハラスメントに値する暴言などで追い詰められていった。2013年7月には、問診票からも抑うつに〇がついている。婚約者や両親の供述からも、寝つきの悪さ、中途覚醒、気力や意欲の低下などの抑うつ症状が認められている。また、職場では「疲れているのを隠すタイプ」ということで疲れやつらさを表に出さなかったと考えられる。さらに10月5日、救急小隊に異動になっているのにもかかわらず、消防ポンプ操作訓練に上司Tに抜擢させられて、そのストレスはピークになっていった。職場の支援もなく抑うつ気分のさらに増して、ついに10月7日には就職以来はじめて事前の届け出なしに仕事を休んでいる。仕事にも行けない状態であったと考えられる。そしてついには、自殺するしか、それから逃れられる方法はないと思い込み、2013年10月11日自殺に至ったと考えられる。

その後、書き残したメモに「もう無理。ほんとうにごめん。それにしてもあの人だけは絶対に許せない。心が汚れて、体が蝕まれていく。人を恨まらずに心情だった。あの人は何とも思わないし、せいせいしていることだろう。そういう人間を野放しにしている組織も悪だよ。絶対に許さん。T。絶対に許さん」と走り書きもしている。人格を否定され続けてきた本人の思いが伝わってくる。

パワーハラスメントとは、管理職や上司にあたる者が、就労上の関係を利用して、部下などに基本的人権を侵害することをいう。その言動への対応によって、被行為者に就労上の利益、不利益を与えることを含んでいる。今回の事例は、「お前の存在が汚い。不器用で使い物にならない。バカ」等人格を否定するような言動や感情的な言動を行っており、明らかな就労上の権利の侵害を行っている。職権などの権力差を背景にし、本来の業務の範疇を超えて継続的に、人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を持続的に悪化させている。さらに救急救命に異動になっても、直属の上司から外れていても、ポンプ訓練の担当にさせられて、そこでも皆の前で、強い叱責を受けている。本人も、もう逃げられないという追い詰められ感があつたと考えられる。

さらに、この状況をまわりは見えていながら、なんら対処をしてこなかったことにも大きな問題がある。

この事案について遺族は、3月20日に公務災害認定請求をしている。

いじめによる 急性・慢性的な心身への影響

単位制の高校で長年、スクールカウンセラーとしてカウンセリングを行っている。対人関係で悩んだり、高校が合わないとのことで中途退学した生徒もいる。その相談の中で体調不良を訴える生徒も多い。その体調不良を訴える生徒の中で、小・中・高でいじめを受けた経験のある生徒が非常に多いという印象があつた。

体調不良というのは、頭痛、イライラ、不眠、腹痛、疲労感、めまい、吐き気などさまざまなものである。いじめなどで、脳が興奮状態になり、夜も熟睡できなくて、脳の疲労がとれない状態といえる。不思議であるが、このような症状に対しては、降圧剤である脳の興奮

を抑える交感神経遮断剤が効果的な場合が多い。これらの経験から、いじめなどの体験は、脳の疲労状態を引き起こし、長年にわたって心身症状に影響を与えているという仮説を立てて、大学生を対象に「いじめ」に関する体験を、被害者側、加害者側、傍観者側に分類して、その経験の有無、および現在との心身症状との関連性についての調査を行った。

対象はK女子大学学生（D学部1, 2, 4年、計220名、E学科1, 2, 4年 計214名、F学科2年他44名）、N大学学生（1, 4年 計99名）で合計607名に対して、2011年10月～2012年

7月にかけて、授業開始前に無記名にて質問紙配布・回収して調査を行った。有効回答者（率）はK女子大学502名（98.8%）、N大学82名（82.8%）であった。

その結果、「いじめ」を受けた被害経験者が176人（28.8%）みられた。そのいじめ被害経験者は、それ以外の者よりも、1.5倍から2倍も自覚症状が有意に高かった（図1）。このようにいじめ体験は、長年にわたって心身の症状に影響を与えている可能性があることが示された。

このように、いじめやハラスメント行為は、自死を引き起こす原因になったり、長年にわたって心身の不調に影響していることが明らかになった。

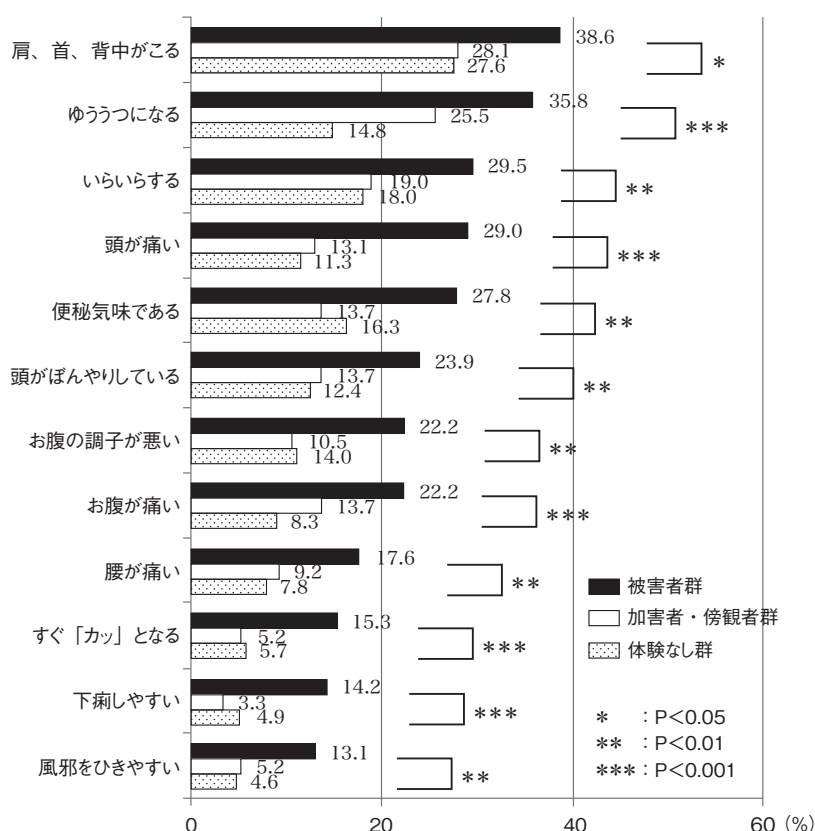


図1 いじめ被害者、加害者・傍観者、体験なし別の心身の自覚症状の比較

いじめ・ハラスメント対策の実践

いじめ・ハラスメント対策についてであるが、まずは予防としての健康教育である。傾聴訓練など、管理職・一般職に対してのカウンセリング研修を継続して行っていく。職員からの相談に対して、「頑張れ」などの励ましの赤いボールを投げるよりも、今大変な状況について「大変だよな。頑張っているね」という、理解的態度の白いボールを投げるような言葉かけをまず行うことを学んでもらう。また、管理職がストレスをためていたり、イライラしてまわりに攻撃的になってくるので、ストレス対処術の研修を行うことも大切である。

このように、いじめ・ハラスメントを起こさないための、コミュニケーションスキルやストレスコーピング（対処）のスキル学習をしていくことが重要である。もし、パワハラがあった場合は、上司には、「今、〇〇さんがストレスで減入っているの、申しわけないが、言葉かけに配慮していただきたい」とお願いをするようにしている。「あなたの言動はハラスメントである」とはまずは言わないようにしている。明らかにハラスメントがある場合は、意見書を書いたり、総務に相談などを行っている。ハラスメントを行った上司が途中で異動になったケースもあった。

一方で、ハラスメント委員会や人権委員会など、委員会をつくって審査する場合もある。スタッフとしては産業医、保健師など産業保健スタッフ、総務や人事担当者が入る。大学

では、人権委員会をつくっている。ハラスメントの疑いがある場合は、人権委員会に申し込んで、加害者・被害者から聞き取りを行い、最終判断を学長が行うようになっている。人権委員会の委員としては、学内の法律関係、精神科医、各学科からの委員などで構成されている。ただ、職場内だけで委員を構成すると、加害者や被害者との利害関係があるために、聴取が難しかったり、委員がその聴取にストレスを感じたりすることもある。利害関係のない外部スタッフが入った方がよい。

以上のように、いじめやハラスメントは自殺や長年にわたる体調不良と関係しており、社会全体でなくす取り組みをしていく必要がある。

ワークデザイン

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

A4判並製 328頁
定価・本体価格 4,000円＋税

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
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

ハラスメント対策と組織オンブズの導入

組織が持つ「問題を解決する力」を高める

多田 記子

仕事や職場のことなら なんでも相談できる

日本ではほとんど知られていませんが、「組織オンブズ」という組織内の問題解決のための相談窓口制度があります。特に、アメリカでは企業だけでなく、政府機関や大学、医療施設にも設置されています。また、国連機関にも、組織オンブズのプログラムが導入されています。

組織オンブズには、さまざまな役割や機能があります。基本の役割は、

1. 組織の個人やグループが抱えている問題、悩みの相談にのり、対応策の選択肢を探ること
2. 組織のシステム上の問題を見つけ、組織に伝えること

です。組織オンブズは国際オンブズマン協会¹⁾の定めた倫理規定、行動規範（4原則：独立、中立、守秘、非公式）に則って活動します。日

本企業では、2006年より製薬企業のエーザイ株式会社が、このプログラムを社外相談窓口制度として取り入れています。

組織オンブズのプログラムの導入は、例えば従業員がハラスメントを受けたと感じた場合、そのことを相談できる社内あるいは社外の「公式な相談窓口」があること。そして、そこでは、法律や社内規定に照らし合わせ、公平、公正に対応するシステムがあり、そのシステムが機能していることを前提としています。組織オンブズは、「非公式に相談を扱う相談窓口」として用意され、相談者が希望した場合は、匿名等、それぞれのケースに合わせて、柔軟に対応できる選択肢を探っていきます。

組織オンブズは、仕事や職場に関わる内容であれば、どんな相談でも受けます。組織オンブズは、「ハラスメントか、ハラスメントではないか」ということを、評価する役割はありません。ハラスメントでなくとも、相談者が困っているのであれば、相談にのり、対応策を一緒に考えていきます。「ハラスメントがどうか、はっきりさせたい」という相談者には、会社としての正式な調査を行い、社内規定に則って対応ができるコンプライアンス相談窓口を紹介します。紹介する場合も、ただ紹介するのではなく、相談者の不安や心配に配慮しながら、状況に応じて、それらの



ただ のりこ
GUIDEA, IOA認定組織オンブズ
主な論文：
「組織オンブズを活用したエーザイ㈱の
ハラスメント対策」『ここからだの
オアシス』2012年秋号。
Informality for an Organizational
Ombudsman in Japan. JIOA 2012 ; 5 (1).
Experience from Japan. JIOA 2010 ; 3 (1).

部署と連携することもあります。

難しいハラスメントの判断

個別労働紛争解決制度の総合労働相談に寄せられるいじめ・嫌がらせの相談件数は、ここ数十年飛躍的に増加し続けているそうですが、同時にハラスメントに対する意識も高まり、研修を通して啓発したり、相談窓口を設置するなど、積極的に対応をされている企業においては、悪意のあるような、はっきりとしたハラスメントと認定されるようなケースは、あまりないのではないのでしょうか。2012年厚労省が行った職場のパワハラの実態調査²⁾では、70%以上の企業が「パワハラかどうかの判断が難しい」と答えています。とは、いっても、ハラスメントを受けたと感じている側が、メンタルヘルス不調になってしまうケースもあり、ハラスメントと認定できても、できなくても、企業としての対応を求められると思います。

さまざまな企業の人事担当者やコンプライアンス担当者と話をする機会がありますが、そこでもよく聞くことは、「ハラスメントを受けた」と相談がきても、「ハラスメントと判断するには、難しいケースがたくさんある」ということです。業務中、同じようなまちがいや何度も繰り返したり、他の社員と円滑な人間関係を築けなかったりして、指導の一環として厳しく指導した上司の言動をハラスメントととらえる人もいますので、対応に困っているという話もよく聞きます。「ハラスメントと指導の境界線はどこにあるのか明確にするのが難しい」「上司側が委縮して、しっかりとした指導ができなくなるのが困る」という声も、聞こえてきます。「ハラスメントと指導のちがいについての研修」を行っている研修会社もあると聞きます。また、社内調査した結果ハラスメントとは認定されなかったことを相談者に伝える際、どのように伝える

のか、またその後、どのようにフォローアップをするのか。ハラスメントと認定され、行為者が処罰された場合も、その後当事者は同じ企業で仕事を続けている場合、どのようにフォローアップをしていくのか。企業の担当者のもとより、現場の上司も、悩みながら対応しているということも、よく耳にします。

ハラスメントといっても背景はさまざま

「ハラスメント」といっても、それぞれのケースには、それぞれの背景があり、「ハラスメント」とひとくくりにはできない事情があると思います。それぞれのケースには、それぞれの人の思い、過去の出来事、経験、不安、恐怖、ストレス等々、さまざまなストーリーがあります。法的解釈や過去の事例に当てはめて対応することは、ひとつの指針になると共に、組織のリスク管理上においても大切なことです。それを基本としつつ、それにプラスして、一人一人と丁寧に向き合いながら、当事者の言葉になっていない思いを聴き取り、今、何が起きているのかをしっかりと理解することで、よりよい対応策を見つけ出すことも大切ではないかと思います。

ハラスメントとは、大きくくりでいえば、「組織内の力の異なるメンバー間」の「コミュニケーションの問題」であり、「人間関係の問題」です。同じ言動でも、人によってその解釈は異なります。しっかりとした信頼関係があれば、強い口調で叱られることがあったとしても、真意を汲み取ることでハラスメントを受けたとは思わない人もいますでしょう。ただ、信頼関係はなく、一方的に押し付けられていると日頃から感じているような人間関係であれば、強い口調で叱られることが続くと、傷つき、メンタルヘルス不調になることもあるでしょう。

上司、部下の間の言葉になっていないそれぞれの深い思いは、相手を傷つけることでは

なく、「相手に理解してほしい」という強い思いであることがあります。しかし、いくら話しても「理解してもらえていない」という上司の強い苛立ちが、ハラスメント行為を誘発してしまうこともあるでしょう。また、「どうせ理解してもらえない」という部下のあきらめてしまう気持ちが、コミュニケーションをとること自体をあきらめ、より状況を悪くしてしまう場合もあるかもしれません。また、ハラスメントを受けていると思っている当事者が、「会社に対し、正式な調査をお願いし、ハラスメントかどうか会社に判断をしてもらい、その結果に応じて処罰をしてほしい」と望む場合もあれば、相手に処罰を与えることを望んでいるわけではなく、ただ、どう対応したらよいかわからず、困惑し、傷ついているということもあります。また、「その言動は、ハラスメントだ!」と部下から言われた上司が、不適切な言動を繰り返す部下へのマネジメントに悩んでいる場合もあります。

組織内のネットワークを活用

組織オンブズは、状況に応じて、相談者の許可をとりながら、コンプライアンス相談窓口、人事、組織長、執行役、ユニオン、外部EAPなどとも連携しながら、対応していきます。組織オンブズは、その組織の企業弁護士とは異なる弁護士から法的アドバイスをもらうこともできます。法的なリスクに関しても理解し、それに応じた対応をすることも大切です。

組織オンブズは主にアメリカで発展してきたプログラムですが、組織のネットワークを使い、非公式に問題に対応したり、人間関係を調整していく役割は、もともと日本の組織では、それぞれの社員が自然に行っていたことではないかと思います。組織には、何か問題が生じた場合、この問題であればこの人に相談すればうまく対応してくれる、あるいは、

いいアドバイスをもらえるといった人が、昔はいたと思いますし、今でもいると思います。ただ、日本の組織も昔と比べると、現在ではさまざまな雇用形態の従業員が同じ職場で働くようになり、転職したり、中途で入社する人も増えました。また、グローバル競争を勝ち抜くために、今までよりも少ない人数で同じ量の業務を行わなければならないなど、一人の負担も増え、余裕もなくなってきています。そのような状況において、問題に応じて、どの人にアドバイスをもらったらいいいのか、よくわからなくなってきているようにも思います。そんなとき、組織オンブズは問題に応じて、適切な人や部署を紹介します。組織の中にすでにある、問題対応／解決システムを紹介するのです。組織オンブズが日頃から築いているネットワークを使用して紹介する場合もあれば、相談者が相談してみたいと思う人を紹介する場合もあります。

例えば、上司とのコミュニケーションがうまくいっていないことに悩んでいる相談者がいるとします。この場合の対応策の選択肢は、

1. 相談者が上司と効果的なコミュニケーションをとれるように、組織オンブズが相談者にコーチングを行う
2. 組織内の誰かに相談し、その人からアドバイスをもらう
3. 上司と相談者の間に、組織内の誰かにはいってもらい、人間関係を調整してもらう
4. 組織オンブズが上司に話を聴き、その後相談者と次の対応策を考える
5. 組織オンブズ同席のもと、相談者と上司が話し合う
などが考えられます。

また、相談者に、「あなたが信頼して相談できそうな人は、社内にはいますか」と聞いたところ、となりの部署の部長Aさんの名前をあげたとします。そのA部長に相談してみることが、問題対応の選択肢の一つになる可能性があります。もし、A部長に相談す

る場合、どのように相談するか、相談するにあたって心配事はあるかなど、さまざまなことを相談者と組織オンブズの間で話し、次のステップの準備をします。相談者自らが、直接そのA部長に相談する場合もあれば、相談者の希望で、まずは組織オンブズがA部長に連絡をとり、相談者を紹介する場合もあります。その場合は、相談者の許可をとった上で、状況をA部長に詳しく話し、相談者の話を聴いてもらえないかお願いします。いずれにしても、人間関係の悪化の初期段階では、相談者が信頼できる組織の人に直接相談し、適切なアドバイスをもらったり、励ましてもらうことで、相談者が前よりも自信をもって、上司とコミュニケーションがとれるようになることが多くあります。

ここで大切なことは、相談者が、漠然とA部長に相談することではなく、相談する準備をしっかりとすることです。上司とのコミュニケーションがうまくいっていない相談者は、組織内の自分より力が上の人とコミュニケーションをとることに自信をなくしている場合があります。相談者がA部長に相談するということは、A部長とコミュニケーションをとるということです。ここで、A部長とうまくコミュニケーションがとれたとすることが、とても大切です。ですから、そのための準備をしっかりとします。

組織オンブズは、コーチングの手法を使用して、相談者がA部長に、何を相談したいのか、なぜ相談したいのか、相談することで何を期待しているのか、不安はあるか、など相談者にさまざまな質問を投げかけます。具体的にどのように相談するかなど、ロールプレイをすることもあります。また、メールで相談する場合は、メールの文面も一緒に考えることもあります。また、相談後のフォローアップも行います。組織オンブズがA部長と事

前に連絡をとっている場合は、相談者の許可を得た上で、A部長に対しても連絡を再度とり、様子を確認します。このように、組織オンブズは社内でのコミュニケーションを間接的にサポートすることもあります。

相談者や組織の問題対応力を高める

組織オンブズの仕事は、相談者の問題を相談者に代わって解決することではありません。あくまでも、相談者自らが問題に対応できるように、黒子のように陰でサポートをします。そして、組織がすでに持っている「問題に対応する力」を最大限活用します。また、組織オンブズは、言葉になっていない相談者の深い思いをできる限り聴き取る努力をします。相談者自身が、自らの深い思いに気がつくことで、その人にとって、よりよい問題対応策を見つけることができます。

そして、忘れてならないのは、組織文化や組織システムが組織内の問題をつくっていることもあります。そのような場合、組織オンブズは、「組織の問題」として、組織に働きかけをします。このような積み重ねが、例えば組織内に問題が起きたとしても、組織内で問題を解決できる組織の力を高めていくのだと思います。

注

- 1) 国際オンブズマン協会。
www.ombudsassociation.org
- 2) 厚生労働省、職場のパワーハラスメントに関する実態調査委
報告書、2012：24。
www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t-att/2r9852000002qx99.pdf

参考文献

- ・メアリー・ロウ、高橋良子、組織内オンブズパーソン——健全な問題解決のためのコミュニケーションルート、日本労働研究雑誌 2006；546：46-56。
www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2006/01/pdf/046-056.pdf

ハラスメント対策を 労働条件改善の中心的な課題として

浜田 紀子

はじめに

近年、職場におけるいじめや嫌がらせ（ハラスメント）により、心身の不調を訴えたり、離職を余儀なくされる労働者の増加が社会問題化している。また、昨年10月にはいわゆる「マタニティハラスメント」に対して、最高裁の判断が示され、注目されたところである。ハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題である。

この背景には、雇用区分が多様化し、職場にさまざまな働き方や役割を担う人が混在してきたことや、正社員の人員が絞り込まれ、特定の人に長時間・過重労働が集中していること、さらに成果主義的な人事制度がひろま

り、従業員間の競争意識が高まったことなどが挙げられている。いずれにしても、余裕がなくストレスの多い職場環境が、ハラスメントの増殖につながっていることは確かであろう。

しかし、どのような環境下でも有害なハラスメントの発生を防止、撲滅にむけた毅然とした対策をとることは誰もがいきいきと働くことのできる職場環境の整備には不可欠である。

2014年7月施行の改正男女雇用機会均等法においては、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について、事業主が講ずべき措置がさらに強化されることとなった。これをセクシュアルハラスメントだけに止めず、セクシュアルハラスメント以外のハラスメントに対しても、労使で対策を強化しなければならない。

UAゼンセンは、2015労働条件闘争方針の総合的な労働条件の改善において、「職場のハラスメント対策」を掲げ、対策を強化しているところである。

特にパワーハラスメントの判別にあたっては、その基準が曖昧なため、ハラスメントと特定しにくく、加害者がハラスメントをしているという意識がないことも多い。まず、これらの概念や具体的事例等を理解した上で、ハラスメントが発生しづらい職場環境の整備



はまだ のりこ
UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）政策・労働条件局

と発生した場合の早期の対策を実施していくことが重要であり、そのことを支援していくことが、産業別労働組合の役割である。

多種多様な産業の労働者が結集

UAゼンセンの正式名称は、「全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟」であり、繊維・衣料、医薬・化粧品・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負業など国民生活に関連する多種多様な産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合である。

現在の組合員数は、約152万人、そのうち正社員組合員は47.5%、それ以外の52.5%は、直接雇用かつ有期雇用の短時間社員や契約社員、嘱託社員、派遣社員等、多様な就業形態の組合員である。さらに、男女の割合を見ると、女性が58.4%、男性が41.6%であり、女性が多い点も特徴である。また、組合員が全国に存在しているため、東京に本部を置いている他に、全国47都道府県に支部を設置している。

労働条件闘争方針への組み入れ

UAゼンセンは2012年11月に「UIゼンセン同盟」と「日本サービス・流通労働組合連合」が産別統合し、現在の組織となった。統合する前の組織でもハラスメント防止への取り組みは進めており、旧UIゼンセン同盟においては2009年からパワーハラ対策の取り組みをはじめている。当初、ハラスメント対策について、専門委員会等、さまざまな機関での協議を経て、年間を通して継続的に取り組むことが明確になっていった。

前述のとおり、職場には、多様な就業形態があり、それがハラスメント発生の要因の一つと考えられること、弱い立場である組合員

の労働環境を整備するという狙いがある。

そこで「職場のハラスメント対策」を2009年春から「労働条件闘争方針」における「総合的な労働条件改善」の中の一項目に加え、取り組んでいくことを確認した。この「総合的な労働条件改善」とは、「全ての組合が毎年、点検しなければならない項目であり、改善が進んでいない課題を自ら抽出して、それぞれが取り組まなければならない」としている。

「職場のハラスメント対策」の具体的内容は、

- ①労使の方針の明確化およびその周知・啓発
 - ②相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - ④その他、労使で講ずべき措置
- の4項目としている。

これらは、男女雇用機会均等法11条に定められた「職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置」として、厚生労働大臣が定める指針における9項目（現在は10項目）がベースとなっている。ハラスメント対策として、当組織が加盟組合に求めているのは、まずこの法律上の措置義務の全項目をすべての事業所で継続的に実行されているのかの確認と不十分な部分の改善である。本来、すべての加盟組合で常に全項目を整備、運用されているべきであるが、いぜん改善すべき点があるところが見られる。

同指針では「セクシュアルハラスメント」と記されているが、UAゼンセンでは、これを「ハラスメント」と置き換え、労使で取り組むことが有効と捉えている。このことから、加盟組合に対しては「パワーハラスメント」についても同じ対応を求め、セクシュアルハラスメントもパワーハラスメントも同じ体制の整備と運用をすべきと強調している。

ハラスメント対策セミナーの開催

「職場のハラスメント対策」を労働条件改善の要求へ組み入れたと同時に、本部主催で「ハラスメント対策セミナー」の開催をスタートし、啓発活動を進めている。当時、加盟組合から寄せられた相談の中で、パワーハラスメントの判別にあたっての基準がきわめて曖昧なため、ハラスメントと特定しにくく、多くの加害者は「自分がパワーハラスメントをしているという意識がない」というものがあつた。まず、これらの概念や紛争事例等を正しく理解することが必要であると考え、セミナーで専門家（コンサルタント、カウンセラー、臨床心理士等）による説明を受け、今後のハラスメント対策につなげようという趣旨で実施してきた。現在でも継続して年に2～3回、東京と大阪、愛知等の会場で実施している。なお、このセミナーには、会社側の人事・総務担当者も全体の1割程度参加している。

また、セミナーでは、ハラスメント対策の専門家による講義だけでなく、具体的な相談対応に特化した内容や、実際の紛争事例を扱っている弁護士による講義、加盟組合の取り組み事例の発表など、毎年さまざまな工夫を行いながら実施してきた。セミナーの中で紹介された具体的な取り組みの事例については広報紙に掲載する等、全加盟組合に向けた良い取り組み事例の共有化につなげている。

このようなセミナーは、本部主催で行う以外に各地の支部、各加盟組合からの要請を受け、出前教育方式でも実施をしている。出前教育では、講義だけでなく、労働組合としての対策等をテーマにグループワークを中心に行うこともある。こうしたセミナーによる啓発活動を継続し、ハラスメントの課題と対策の周知を少しずつ進めている。

『職場のハラスメント対策 ハンドブック』の発行

2009年5月には『職場のハラスメント対策ハンドブック』を発行。以降、2012年6月、2014年1月に改訂版を発行し、全加盟組合宛に配布するとともに、セミナー開催時に配布をしている。このハンドブックは、大きく3部構成としており、「ハラスメントの概念」「職場のハラスメントの実態」「労使のハラスメント対策」について掲載している。

「労使のハラスメント対策」の中では、先述の「男女雇用機会均等法に則したハラスメント対策」を解説し、労使で確実に遂行すべきことを強調している。その上で「ハラスメント発生防止に向けた労働組合の取り組み」として、

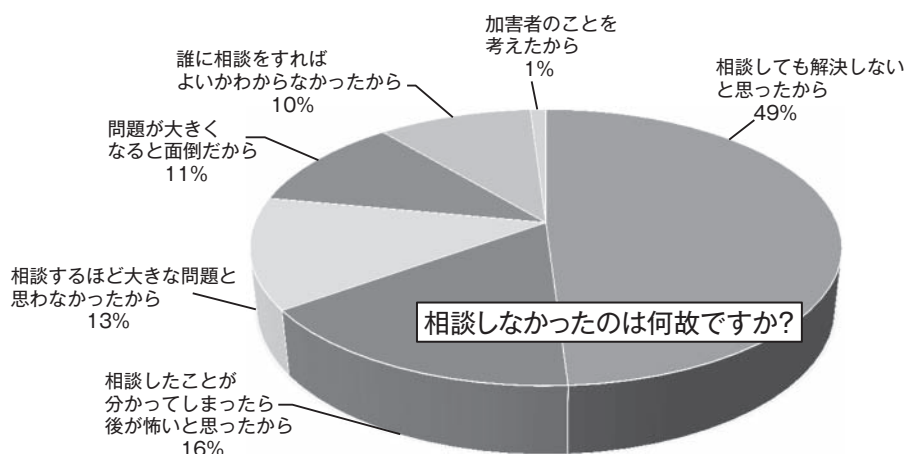
- ①ハラスメント発生防止のための研修会の実施
- ②積極的なPR活動の実施
- ③アンケート調査の実施
- ④ハラスメント発生防止についての労働組合・会社の考え方の明確化
- ⑤ハラスメントの相談・苦情の対応
- ⑥ハラスメント被害遭遇時の留意点

の6点を提唱し、それぞれについて具体的に例示を含めた解説をしている。

また、参考資料として、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントそれぞれに対する労使協定例を掲載し、労使協定化を促している。この他、ハラスメントに関する法律や指針、チェックリスト等を掲載している。さらに、2010年にはハラスメントと関係の深いメンタルヘルスに関して『職場のメンタルヘルス対策ハンドブック』を同様の形式で発行している。

実効性のあるハラスメント対策を

2012年に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告



UAゼンセン日本介護クラフトユニオン調査 2014年6月24日～7月7日 329名回答

図1 「職場のハラスメントについて」のアンケート

書」によると、従業員調査においてパワーハラスメントを受けた後でどのような対応をしたかという質問に「何もしなかった」が46.7%と最も多くなっている。

また、UAゼンセンの加盟組合である「日本介護クラフトユニオン」が、2014年6月末に組合員を対象にしたハラスメントに関する緊急アンケートを行っている。その中で、ハラスメントを受けても何も対応しなかった理由として「相談しても解決しないと思った」が49%、次いで「相談したことが分かってしまったら後が怖いと思った」が16%であった(図1)。これらの結果を見ても、ハラスメント対策は単に相談窓口を設置するだけではなく、全ての従業員が「ハラスメント」を理解し、気軽に安心して相談できる環境を整えていくことが重要と考えられる。

継続した活動で ハラスメントのない職場へ

UAゼンセンは、職場での体制づくりや啓発活動としてのセミナー開催、ハンドブックの発行等、さまざまな角度から取り組みを進

めているが、今後も創意工夫をしながら、継続した活動を進めていく。

職場からハラスメントを失くしていくためには、労働組合だけでなく、労使一体となって取り組むことが不可欠である。またハラスメントの予防・解決に取り組むことが、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながることも共有しておく必要がある。

ハラスメント対策には、さまざまな角度からの取り組みで、管理職のみならずすべての従業員が「ハラスメント」を理解・共有し、「ハラスメントは許されない」という風土・文化を職場につくっていくことが重要である。UAゼンセンでは、働く者の尊厳を守る立場から今後もハラスメント対策への取り組みを継続していく。

参考資料

- 1) UAゼンセン『職場のハラスメント対策ハンドブック』
- 2) 「UAゼンセンにおけるパワーハラスメント対策」『労働法律旬報』No.1791, 2013年5月上旬号。
- 3) UAゼンセン日本介護クラフトユニオン「『職場のハラスメントについて』のアンケート」

ガウン（サージカルガウン・アイソレーションガウン）、ブーツカバーの選定基準と使用上の注意点

長瀬 仁

はじめに

エボラウイルスは患者の血液や体液に接触・ばく露することにより感染する。特に患者のケアや処置に関わる医療従事者はそのリスクが高くなる。そのため接触の機会を減らし、全身を完全に覆う个人防护具を装着する必要がある。

ガウン（サージカルガウン・アイソレーションガウン）とブーツカバーもゴーグルや手袋などの个人防护具と同時に使用することで隙間なく、皮膚が露出しないようにカバーできる。本稿ではエボラウイルス感染症対策に使用するガウンとブーツカバーの選択と注意点について述べる。

ながせ ひとし
小牧市民病院 医療の質・安全管理室、
感染管理認定看護師

ガウン（サージカルガウン・アイソレーションガウン）

WHOでは、「いくつかある防護服の形状から、使い捨てガウンとエプロンまたは使い捨てカバーオールとエプロンを選択すべきである。ガウン及びカバーオールの素材は、血液、体液または血液媒介性病原体に対する耐浸透性を試験したものでなければならない」と推奨している。そのため、着用者が血液や体液などの湿性生体

表1 AAMIレベル

ANSI/AAMI PB70 : 2012 最高レベルは4			
レベル	試験ID及び内容	要求事項	より良いのは
4	ASTM F1670 : 人工血液噴霧による透過性検査	合格	合格
	ASTM F1671 : 血液由来病原体の透過性：透過した液体中のバクテリオファージウイルス数	合格	合格
3	AATCC 42 : 衝撃耐水性-水滴を落としたときの透過量 AATCC 127 : 静水圧-水の透過に要する圧力	<1.0 g ≥50 cm	より低値 より高値
2	AATCC 42 : 衝撃耐水性-水滴を落としたときの透過量 AATCC 127 : 静水圧-水の透過に要する圧力	≤1.0 g ≥20 cm	より低値 より高値
1	AATCC 42 : 衝撃耐水性-水滴を落としたときの透過量	≤4.5 g	より低値

*AAMI：米国医療器具振興協会の略で安全使用及び安全な環境の為の機器製品企画やガイドラインを作成している。

*PB70：AORN（米国周手術期看護師協会）の推奨方法をサポートする規格のひとつで医療用途に使用されるガウン&ドレープの液体に対するバリア性能を示すもの。

サージカルガウンとアイソレーションガウン

WHOとCDCでは「ガウン」とされており、サージカルガウンやアイソレーションガウンなどの記載はないが、推奨要件は示されているので、それを満たすものが、推奨されるガウンということになる。サージカルガウンとアイソレーションガウンの違いについては、

CDCの「The National Personal Protective Technology Laboratory (NPPTL)」に記載がある。

CDC： <http://www.cdc.gov/niosh/npptl/topics/protectiveclothing/#selecting>

サージカルガウンとアイソレーションガウンは

「Critical zone」に違いがあり、アイソレーションガウンは潜在的なばく露の可能性も考慮され、前面だけでなくガウン全体にバリア性が考慮されている。それに対してサージカルガウンは、図1にあるように、前面と背面ではバリア性に違いがある。サージカルガウンは、いくら前面がバリア性に優れていても、背面のバリア性が低い場合は、例えばAAMIなどではバリア性が低い方に分類されてしまう。つまりWHO推奨レベルにはなりにくいと考えられる。いずれにしても、「サージカル」か「アイソレーション」と言うより、推奨要件を満たすかどうかのポイントになる。

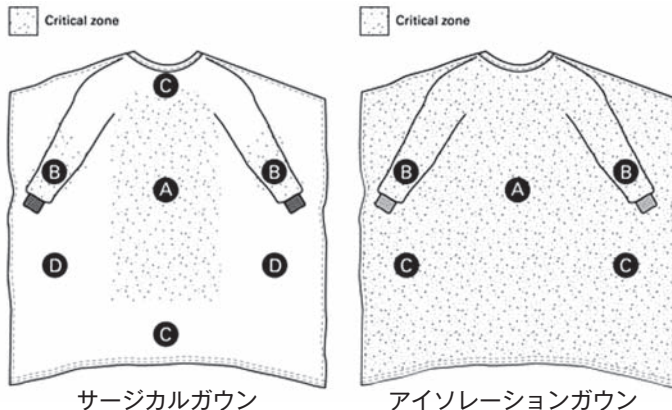


図1 サージカルガウンとアイソレーションガウンのCritical zone

表2 WHO, CDCが推奨している個人防護具の性能〈ガウン〉

	WHO	米国CDC
ガウン	・単回使用 ・文化的に受け入れられない色は避けること 例：黒 ・汚染した場合は見つけやすい明るい色が望ましい ・袖がずれないための親指の指通しがついていること ・素材の耐性により、品質が次の2つのいずれかの規格に適合していること ①体液に対する浸透性が試験されていること：EN13795高性能レベル、AAMIレベル3または同等であること ②血液媒介病原体に対する浸透性が試験されていること：AAMI PB70レベル4または同等であること	処置中及び患者のケア中に、血液、体液、分泌物または排泄物との接触が予測されるときには、皮膚を保護し、衣服の汚れや汚染を予防するために、業務に適しているガウンを着用する

物質でばく露しないように、液体防御性能が高いガウンを使用する。液体防御性能基準はAAMI (Association for the Advancement of Medical Instrument: 米国医療器具開発協会)において、水、合成血液、バクテリオファージなどで設けられ、レベルで分類されている(表1)。

ブーツカバー

医療機関で用いられるブーツカバーは、一般的には靴の上から装着するカバーであるが、WHOの推奨内容は防水長靴(いわゆる「ゴム長靴」)である。おそらく西アフリカ現地の状況

表3 WHO、CDCが推奨している個人防護具の性能〈ブーツカバー〉

	WHO	米国CDC
ブーツカバー	・滑り止めがついており、完全密閉されたPVC性靴底があるもの ・膝までの高さがあるものガウンの裾より高さがあるもの ・汚染した場合は見つけやすい明るい色が望ましい ・履き心地がよく、足への負担がないようにサイズが豊富であること	・ふくらはぎの中央程度までの長さのあるもの ・液体耐性もしくは不浸透性のもの ・作業者が動きやすいもの ・滑りにくいもの ・靴下が統合したカバーオールを使用する場合のみ、上記のようなブーツカバーを使用することが認められる

※WHOの推奨は防水長靴

表4 日本で入手できる商品の例

種類	ガウン		
メーカー	製品名	特長等	写真
ハリヤード・ヘルスケア・インク	マイクロクール サージカルガウン	液体抵抗性と微生物抵抗性の2つが挙げられ、それぞれで最高位のAAMIレベル4の承認を得ている	
メドライン・ジャパン合同会社	プリベンションプラスガウン	ASTM F1671, ASTM F1670に合格（AAMIレベル4）しており、液体および細菌、ウイルスに対して不浸透な素材を使用している	

種類	ブーツカバー		
メーカー	製品名	特長等	写真
ハリヤード・ヘルスケア・インク	ハイガード ウルトラシューカバー	・3層構造SMSファブリック ・膝上までカバー ・全体耐水加工 ・滑り止め付き	
エイブル山内株式会社	マックスガード 2815	・耐水性に優れた素材を使用 ・膝下まで覆う長さがあり、滑り止めがついている	

(株) 重松製作所	SC4000L	・多層構造の生地で耐透過性に優れている ・接合部は超音波溶着とテープで縫合され高い防護性能を有する	
メドライン・ジャパン合同会社	防水性ハイトップシューカバー	・膝までしっかりと覆え、かつ防水性素材を使用している ・靴底には帯電防止フォームストリップがついており、濡れた現場でも滑りにくい構造になっている	

として、屋外および屋外に設置されたtentでの作業が中心となるため、と思われる。CDCはディスポーザブルの耐水性ブーツカバーを推奨しており、最低限の長さとして脛中央部くらいまでのものを求めている。

おわりに

これまでシリーズでエボラウイルス感染症対策に用いる個人防護具の選択基準と使用上の注意点を述べてきた。各医療機関・自治体・保健所等で規格にあった個人防護具を準備する参考にしていただきたい。個人防護具は準備するだけでなく定期的な着脱訓練を実施し、特に感染症病室を有する医療機関のスタッフや保健所職員は訓練を重ねておくにより安全に処置やケ

ア、搬送などに集中して従事できる。今後も継続してエボラウイルス感染症対策に組織が一丸となって取り組む必要がある。

引用・参考文献

- 1) WHO : Personal Protective Equipment in the Context of Filovirus Disease Outbreak Response. Rapid advice guideline,
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/137410/1/WHO_EVD_Guidance_PPE_14.1_eng.pdf?ua=1
- 2) CDC : Guidance on Personal Protective Equipment To Be Used by Healthcare Workers During Management of Patients with Ebola Virus Disease in U.S. Hospitals, Including Procedures for Putting On (Donning) and Removing (Doffing),
<http://www.cdc.gov/vhf/ebola/hcp/procedures-for-ppe.html>
- 3) 個人用防護具の手引きとカタログ集 職業感染制御研究会 ホームページ
http://www.safety.jrgoicp.org/index.php?option=com_content&view=article&id=134&Itemid=502

西アフリカにおける エボラ臨床ケア研修の実際(1): COLD トレーニング

吉川 徹

はじめに

筆者は2014年11月19日から2015年3月1日まで世界保健機関（WHO）の専門家として西アフリカのリベリア共和国でエボラウイルス感染症（EVD）対策に直接関わる機会を得た。リベリア労働安全衛生コーディネーターとして、エボラ対策にあたるWHOスタッフ／コンサルタントや多様な国内外の組織における労働者の安全と健康の支援を行った¹⁾。

リベリアでは2014年7月末から首都モンロビアを中心にエボラ患者が急増し、9月のピーク時には週あたりの新規患者数が365名に達した。当時はエボラ患者のエボラ治療ユニット（Ebola Treatment Unit, 以下をETU）への収容が間に合わず、路上に疑い患者が放置されるなど混乱を極めた。そこでWHOをはじめとする国際機関や国境なき医師団（MSF）などのNGOの支援により、リベリア国内にETUの設置が急速に進められ、2015年2月15日にはETUは19ヵ所、合計480床が確保された。また、リベリアでは2014年3月から2015年2月18日までに9,007名のEDV患者と3900名の死亡例が確認

されている（死亡率43.3%）。驚くことに、この感染者数には372名の医療従事者が含まれ、うち180名が死亡している（死亡率48.4%）。現代における感染症アウトブレイクにおいて、人口400万人ぐらいの地域／国で400名近い医療従事者が感染し、その約半数が死亡したことは、歴史に残る出来事である。シエラレオネ、ギニアでも同様の状況を呈した。

筆者はETUに勤務するWHOスタッフ／コンサルタント等の労働環境を評価し、彼らの安全健康支援ニーズを確認するため、エボラ臨床ケア研修コース（The Ebola Clinical Care Training Course）に参加すると共に、実際にETUで患者の診療にあたった。

これらの経験を本誌で2回に分けて読者の皆さんと共有したい。合計8日間の研修コースの概要と、実際に経験した模擬ETUと実際のETUでの研修について、現地ではどのように医療従事者を守る取り組みが進められているか紹介したい。

本稿では前半5日間の研修を取り上げる。

リベリア保健省／ 世界保健機関（WHO）による エボラ臨床ケア研修コースの概要

エボラ臨床ケア研修はモジュール形式となっており、座学と模擬ETUでの演習を含む集中5日研修（Cold研修）と、実際にEVD患者が入院しているETUでの3日間の臨床ケア実地研修とで構成される。技術獲得目標の視点からみる

よしかわ とおる
公益財団法人労働科学研究所 国際協力
センター、元世界保健機関 リベリア労働
安全衛生コーディネーター

と、この研修コースは3つのフェーズで構成されている。

- ・フェーズ1：EVDの疫学・病態，管理手洗い，PPE着脱，問題解決型の臨床事例検討の教訓的研修（3日）
 - ・フェーズ2：模擬ETUにおける模擬患者を対象とした研修（2日）
 - ・フェーズ3：ETUで指導者付実地研修（3日）
- 2014年12月までにフェーズ3まですべてのコースを修了しているのは267名である。うちリベリア人が3分の2，あとは国際支援スタッフ等である。表1に研修スケジュールの概要を示した。

本コースの研修プログラムおよび研修パッケージは、WHOが作成したエボラ臨床管理ガイドブック²⁾を基本にして、WHOの「若者／成人疾患統合管理と小児疾患統合管理アライアンス（Integrated Management of Adolescent and Adult - Integrated Management of Childhood Illness (IMAI-IMCI) Alliance)」と「地球規模感染症に対する警戒と対応ネットワーク（The Global Outbreak Alert and Response Network (GOARN)）」、「国境なき医師団（Médecins Sans Frontières (MSF)）」等の専門家によってレビューされ、開発されている。リベリアでは研修の実施主体は保健省とWHOで、対象はETUに勤

表1 臨床スタッフ向けエボラ臨床ケア研修コースの日程
——リベリア保健省／世界保健機関（WHO）による※1

Coldトレーニング（EVDの基礎，PPE，感染管理，模擬ETUトレーニング）		
	日	内 容（分）※2
フェーズ1	1	オリエンテーション／自己紹介（30） プレテスト（30） (1)「エボラ概観：生物学，今回のアウトブレイク，治療」（60） (3)「感染管理の基本，エボラの感染予防と管理」（60） (4)「エボラのPPEについて」（30） PPEデモンストレーション（30） 技術ステーション1：手洗い，手袋着脱，PPE着脱（90）
	2	リキャップ／昨日の研修の振り返り（15） (2)「エボラウイルス感染症の予防と管理のための戦略」（75） (9)「ETUに勤務する医療従事者の準備（熱中症対策）」（60） 技術ステーション2：手洗い，手袋着脱，PPE着脱（90） (5)「エボラ患者のスクリーニングとエボラ治療ユニットの組織」（30） グループケーススタディ：スクリーニング・トリアージ（90）
	3	リキャップ／昨日の研修の振り返り（15） (6)「ETUでのエボラ患者の臨床ケア」（75） (7)「血液サンプルの採取と安全な移送」（60） グループケーススタディ：エボラ臨床ケア（90） サバイバー（エボラ生還者）パネル（60）
フェーズ2	4	リキャップ／昨日の研修の振り返り（15） 技術ステーション3：エボラ患者模擬診療（120） 模擬ETUの施設見学，PPEステーションと患者の動線確認（90） 技術ステーション4：模擬ETUでの実地研修，2症例（150）
	5	リキャップ／昨日の研修の振り返り（15） 技術ステーション5：模擬ETUでの実地研修，5症例（150） 模擬ETU研修のフィードバック（30） ポストテスト（30）／総合討議（30）
Hotトレーニング（実際のETUでの臨床研修）		
フェーズ3	6	実際のETUでの研修，トリアージ，施設案内
	7	実際のETUでの研修，患者診療1，エボラ患者治療戦略
	8	実際のETUでの研修，患者診療2，ETUでの緊急時対応（針刺し，失神等）

※1 Interim WHO, Ebola Clinical Training, Participant Training Manual, Version 1, 30 July 2014より

※2 フェーズ1，2の(1)～(9)は研修パッケージのモジュール

務または勤務予定の医療従事者である。筆者が参加した2014年12月には2ヵ所で並行して実施されていて、WHO内部資料で確認すると参加者は、現ETU勤務者16名、リベリア軍部隊36名、民間医療機関(Aspen) 7名、国連開発計画(UNDP)・リベリア国連クリニック2名、NGO 1名、WHO 2名(筆者含む)の合計64名であった。筆者の研修会場は全体で30名強であった。Aspenは米国国際開発庁(USAID)の資金援助をもとにリベリア国内でETUの運営や診療業務を展開している。

配布テキストは臨床スタッフ用と非臨床スタッフ用で別となっている。医師、看護師、検査技師等臨床スタッフ向けには、2014年7月30日の日付でWHOとリベリア保健省のロゴつきで「Interim WHO Ebola Clinical Training: Participant Training Manual」。なお、筆者が研修を受けた後に、リベリアでは新しい臨床ガイドラインがウェブで公開された。シエラレオネ版も2014年12月に公開されている。衛生・清掃担当等の非臨床スタッフ向けは若干テキストが異なる。演習の時には臨床スタッフと非臨床スタッフは分かれ、例えば非臨床スタッフは0.5%と0.05%の塩素系消毒薬の作成の仕方、安全埋葬・遺体取り扱い(Safe burials)の演習が2, 3日目にある。同時時間帯には臨床スタッフは症例検討やトリアージなどの演習を行う(表1参照)。

フェーズ1の研修の様子(第1, 2, 3日目)

初日のプレテストは9項目で、エボラの4つの感染経路の記述、PPEの着脱手順の選択枝、ETUにいるときに次のどの出来事が起きたらETUから出るべきか(ゴーグルにハエが入る、ゴーグルが曇って見えない、めまいを感じる、トイレに行きたくなる、等選択)、リベリアにおけるエボラ患者の確定診断法は?を記述、incubation periodとは何か記述、標準予防策に関係ないのはどれか選択、等。最終日に全く同じ試験が行われた。

初日午前中の講義は、(1)「エボラの感染経路や今回の流行の基礎知識」、(3)「標準予防策、手洗いの方法、手袋の着脱の

方法」など、講義と質疑の形で研修は進む。今回のアウトブレイクに使われているPPEとその着脱方法の解説において個人に配布されたPPEは、手袋2着(ニトリル)、カバオール(Tyvek)、足カバー、N95マスク(スリーエム、カップ型、型番8201)、ゴーグル、エプロン(POLY APRON, 使い捨て)ほか、感染性廃棄物用の赤いビニール袋、包装アルコール綿2つ。非臨床スタッフの衛生担当者(Hygienist)は使い捨てエプロンではなく、再生利用のエプロン。想像していた頭からかぶるフード、フェイスシールドはなかった。12月の研修ではWHOが公開した2014年10月末の改訂版PPEの解説はまだ反映されている感じではなかった。午後からは手洗い、手袋の着脱の実習。WHOの手引きに沿って、繰り返し、繰り返し、丁寧に実習が行われた。非臨床系スタッフの参加者は、何度も繰り返し手袋の着脱指導を受けるが、なかなか上達しない印象であった。



写真1 参加者に配布されたPPEキット(左)とエボラ臨床ケアマニュアル(WHO)(右)等



写真2 研修会場の様子



写真3 エボラ対策用個人防護具（PPE）の着脱訓練の様子



写真4 一人一人、丁寧に手洗い指導、手順通りにできるまで、次の人に変われない

2日目は、(2)「エボラウイルス感染症の予防と管理のための戦略」の講義で、エボラアウトブレイク時の5つの管理手法、① Find and identify case, ② Separate them in the treatment unit, ③ Contact tracing and early references, ④ Community mobilization ⑤ Reduce viral exposure, co-ordinationについて講義と解説。(9)「自分自身の健康管理のセッション」は熱中症対策が中心。エボラアウトブレイク時の対応・支援者の安全確保は必須であり、リスクは管理可能であるということが強調され、エボラと間違えるような発熱疾患はできる限り避けること、マラリア予防策は必須であること、女性は妊娠を避けること、食事は細心の注意を払うこと、握手する習慣は控えること、手洗いをこまめにし続けること、など、基本的内容が網羅されていた。当地はラッサ熱の流行地域でもあることから、ネズミに関する注意もあった。熱中症については、Apparent Temperature (AT) についても表を示して解説があった。

午前後半は、昨日に続き、手洗いと手袋着脱、PPEの着脱の全く同じ訓練を繰り返す。繰り返し、繰り返し同じことをする訓練は重要である。参加者も昨日よりスムーズに着脱できているようだった。昼食前には、(5)「エボラ治療ユニットにおけるすべての組織でのスクリーニング」のセッション。現地の文脈で、エボラスクリーニングのとらえ方など、これは勉強になった。症例定義については、Suspected Case, Probable Case, Confirmed Caseとは何か、Contactには

DirectとIn directがありどう区別するのか、今回のアウトブレイクでのHigh Risk GroupはBurial team, Health care worker, Ambulance worker等であることなど理解が進む。一点、PPEはなしかりかという単純図式を、リスクアセスメントベースやETU別でなく、通常のクリニックや病院などで発熱患者がどういった症状があれば、どのようなPPEを選択するか等の日常の診療や活動の中にいれていくためには、症例定義や運用手順などは当地におけるEVD対策において重要なポイントとなると考えられた。

午後からは、技術ステーション1のParticipant's Manualが配られ、9つのケースについて、それぞれSuspected Case, Probable Case, Confirmed Caseなのかグループに分かれて判定、討議を行う。9つの症例は、いずれも今回のアウトブレイクで実際にあったケースに基づいている。これは日本での研修にも活用



写真5 エボラ臨床ケア用PPE（モデル、吉川）

できそうである。

エボラ患者の臨床ケア演習

3日目の午前中はETUにおける臨床ケアについてWHOの臨床ガイドブックに従って講義。20名弱の臨床スタッフ参加者のうち、医師は国連クリニックに勤務するリベリア人のDr Kamara, Aspenの派遣医師としてフィジーから来たDr Jo, WHOインドネシアのDr Oscar (出身、コロンビア), WHOの吉川の4名のみ。リベリア人の看護師・准看護師10名 (RN, NA), 外国籍看護師3名, ほか臨床心理士, 検査技師等。

臨床ケア対応では、緊急的徴候のある患者のトリアージ、非侵襲的積極的循環管理が強調されている。消化管からの体液減少性ショック、敗血症性ショック、出血性ショックの3つの主要なエボラ患者のショックの臨床管理について、今回の事例などから具体的に解説。女性の不正出血に関して最終月経の確認、妊娠の疑いと流産の可能生のある場合は、misoprostolの舌下投与を早期に行って人工流産をすることなど新しい情報である。今回、エボラ患者では妊産婦の死亡率が極めて高いことから、特に強調されている印象があった。治療薬の種類は多くなく、脱水には経口補液 (ORS), 必要に応じて点滴静注で補液, 発熱の症状緩和にparacetamol (日本ではアセトアミノフェン), 発熱には経験的治療として抗マラリア薬artemetherの開始, 敗血症が疑われれば抗生剤のCeftriaxone, 下血があればアメーバ赤痢などの原虫疾患を疑ってmetronidazole, 胸焼けや腹痛にはomeprazole等, WHOの治療ガイドラインの内容に沿った内容であった。(7)「安全な採血の方法と、パックの方法」についてレクチャーは、具体的な器具などを用いて演習があるとなおよいと思った。

講義のあと、3つのグループに分かれて、10症例の臨床的対応のポイントを検討会。中には複雑なケースもあった。ケース4はニンバ郡の事例。顔面浮腫を特徴とするケースで、最終診断は「ラッサ熱」という種明かしである。子供の症例については、マネジメントはその後も含めて大変だなと感じた。症例検討後のファ

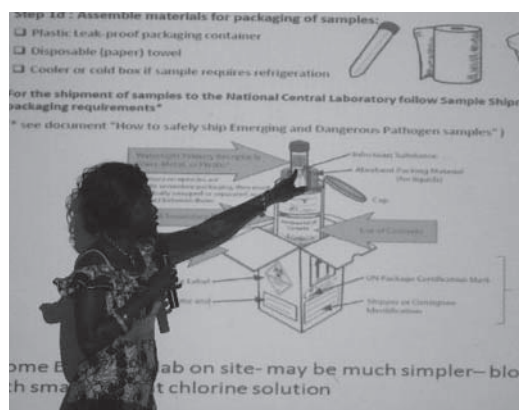


写真6 安全な検体輸送の講義

シリテーターの助言では、カウンセリング、カウンセリング, と強調されていて、患者教育も主要な臨床的マネジメントの一部である。それぞれの事例の討議のあと、発熱で施設に入院した子供は比較的助かっているが、発熱で入院した大人は半数が亡くなっているという、臨床サイドの医師からの印象のコメントがあった。子供は感染するとすぐ症状がでて、早めに経口補液などの対応ができるので救命できているが、大人は受診した段階ですでに進行していて助からないのではないかとコメントであった。真偽は定かでないが、興味深かった。

サバイバーパネルでは、エボラに感染し、生還した5名と参加者とのパネルディスカッションが行われた。ファシリテーターがそれぞれの生還者の方に、ETUではどんな気持ちだったか、PPEを着た医療従事者にどのように感じたか、あなたはどのように感染したのか、家族は感染したのか、退院したときの気持ちは、コミュニティの反応はどうだったか、などそれぞれ尋ね、それぞれ回答するという感じで進んだ。サバイバーの方は、家族を沢山失っている人も多く、孤独でまた地域に戻れない状況になっている方もいる。サバイバーの方は、ETUトレーニングに参加したあとは、ETUでの勤務など検討されているとのこと。エボラ患者のサバイバー支援は、今回の西アフリカで起こっている出来事のいろいろな意味で象徴的な出来事だと感じた。

フェーズ2 (第4, 5日目)

フェーズ2は模擬エボラ患者に対する医療面接、模擬ETUでの治療練習等が中心となった。

医療面接研修では、3つのグループに分かれ、模擬患者に対してインタビュー。どの患者も臨床的管理視点から大いに勉強となった。

症例1, 30歳前後の男性。おなかを押さえながら診察室に入ってきて、何を聞いても「マービン」, 「マービン」と自分の名前を連呼。ジェスチャーでおなか痛いのか、熱はあるのかと聞くと、子供が10日前から下痢して、昨日亡くなった(首を手で切るようなジェスチャー)。下痢しておなか痛いので、なんとかしてくれ、というジェスチャー。疑い事例として入院措置。

症例2, 24歳の女性。3日前から悪寒, 2日前から発熱, 受診時39度。10日前に夫が死亡した。原因は不明。伝統的な葬式に参加した。下痢なし, 不正出血なし。疑い事例として入院。

症例3, 息子に連れられて60歳前後の老人が来室。発熱なし, 3日前から右上下肢の脱力感あり, 地区でエボラ患者が発生しているので, 心配でクリニック受診。水分摂取を推奨し, 自宅療養を指示。

症例4, 20代男性。発熱なし, 消化器症状なし。エボラに感染しているのではないかと極度の不安で来院。地区でエボラ患者が発生した。知り合いが亡くなった。彼とは発熱するまえに一緒にお酒を飲んだ。彼と一緒にだったので, 感染しているに違いないので, なんとかしてほしいとのこと。カウンセリングで帰宅方針。

症例5, 30代の女性, 不正出血ありので来院, 発熱38.0度, 10歳の一人娘が昨日亡くなった。夫も具合悪くて, 家で寝ている。親戚に頼み葬式の準備をはじめたが, 自分是不正出血があり具合悪いのでクリニックに受診した。エボラのことを尋ねると, 知らない, という。最終月経はいつか, おなか痛くないか, 娘はどうして

死んだのか, 夫はどんな症状か, と問診を続けていると, 白目をむいて, 倒れてしまった。ファシリテーターから, ショックの疑いがある患者は問診で接触歴などゆっくり聞くよりも, 臨床的対応を直ちに行うことが重要との助言。

午後から, 模擬ETUの施設を見学して, 5つのチームに分かれ, 模擬ETUでPPEの着脱, 入室, 退室の訓練。



写真7 エボラ患者の医療面接のトレーニング



写真8 模擬ETUのスタッフステーションでの説明



写真9 模擬ETUのPPEを脱ぐ場所でのトレーニング



写真10 模倣ETUで模倣患者に対して治療研修。臨場感がある（左）
ETUの清掃の訓練、わざと注射針が落ちていたりする（右）

最終日

模倣ETUでの実地研修。5つのチームに分かれ、模倣ETUでPPEの着脱、入室、退室の訓練。続いてPPEを着用したまま、疑い患者病棟に入室している患者への問診、臨床的対応4事例、エボラ確定例に入室している患者への対応一例、回復病床から退院予定の患者への説明練習、エボラで亡くなった方の死亡宣告（医師が判断）と、運び出しの指示、実際の運び出しの練習など。実地に近い感じでの練習であった。実地研修では疑い症例病室の入室・退室基準、確定症例病室への転室基準、回復室からの退出基準など勉強になった。

研修を受けてみて

全体的にプログラムは非常によく練られており、エボラ対応のいろはを学ぶ非常によい研修である。安全衛生に関連しては、熱中症対策等の資料はちょっと難易度高い印象である。基本的に文字が多く、どのぐらい参加者が理解できていたかは不明である。実例写真やイラストなど工夫できる余地が十分ありそうとの印象を持った。たとえば、熱中症対策では水分摂取が重要であるが、リベリア国での文脈でどのようなドリンクがよいのか示し、朝食をきちんととることが熱中症対策で重要であることなど、図表



写真11 模倣ETUでの模倣遺体の消毒と取り扱いの訓練

入りや参加者とのやりとりなどのバスセッションを設けることで、質の向上が図れる。これらの助言については、臨床管理チームと共有し、その後、資料の改訂が図られることとなった。

次回はフェーズ3の実際のエボラ治療ユニットでの患者治療の具体的な様子を紹介する。

注

- 1) 西アフリカ諸国におけるエボラ出血熱の流行に対する専門家の派遣（外務省）http://www.mofa.go.jp/mofaj/af/af1/page23_001160.html
- 2) Clinical management of patients with viral hemorrhagic fever: pocket guide for the front-line health worker http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/130883/2/WHO_HSE_PED_AIP_14.05.pdf

（本稿で述べられている見解は著者個人のものであり、WHOを代表するものではありません。）

労働科学への旅 (9)

労研の戦争 (その1)

毛利 一平

まずは読者の皆さんにお知らせです。

労研デジタルアーカイブに新しい資料が加わりました。1931年から1940年までの「労働科学」誌の論文297編です。訳あって英文抄録がある論文のアーカイブを先行させたため、すっぽりと真ん中が抜け落ちた、ちょっとカッコ悪い状態でした。残りは1941年から51年までの10年分と1962年以降、2010年までの論文となります¹⁾。

予定では今後1～2年ぐらいで「労働科学」誌のアーカイブを完成させる予定です。新しい資料の準備が整い次第お知らせします。お楽しみに。

改めて、労研デジタルアーカイブのURLをご紹介します。ぜひ一度アクセスしてみてください。

<http://darch.isl.or.jp/>

さて、今年は第二次大戦後70年ということで、関連する話題をよく見聞きします。節目節目に歴史をしっかりと振り返っておくことはとても大切なことだと思いますし、ちょうど資料が加わったところでもあるので、この機会に労研にとっての戦争がどのようなものだったのか、アーカイブの資料を頼りにたどってみたいと思います。

日中戦争を経て太平洋戦争へと向かい、終戦に至るまでの時期は、大日本産業報国会の結成とそこへの協力など、日本の労働科学にとって

決して忘れてはならない歴史がありました。この時期の研究者、学会、そして労研に対してさまざまな批判があることをご存じの方も多いとは思いますが、労働科学の分野でどのような研究が行われていたかについては、私自身これまで調べたことがなかったですし、読者の皆さんにとっても同様だろうと思います。

今回はまず、日米開戦の1年前、1940年12月9日、10日に開催された日本産業衛生協会²⁾の「紀元二千六百年奉祝大会」での、協会年次大会の報告集を紹介したいと思います(表)。

この時の発表は全部で55演題。最も多かったのは戦時下の労働力をどう補強するか、その対策について議論した第4分科会で20演題、感染症や栄養など、労働力の低下の原因となる要因についての議論となった第3分科会が15演題、そして戦時下の職業病・労働災害の実態を議論した第1分科会、成人男性が徴兵された後、労働力として期待された女性や年少者の問題を議論した第2分科会が続きます。

全体を見渡してまず気づくのは、現場からの報告が圧倒的に多いことです。第4分科会では労研からの報告が多く、テーマとしては生理学や心理学に関するものもあるのですが、抄録を見る限り過去の知見の解説が主で、新たな実験データは少なかったようです。各報告の冒頭部分を読んでいると、戦時下という特殊な条件の中で、現場で生じるさまざまな問題に対して解決方法を見つけ出すことを求められていたことがよくわかります。

その問題というのは分科会のテーマに反映されている通り、(1)労災・職業病の多発、(2)女性・

もうり いっぺい
労働科学研究所 特別研究員、ひらの亀戸ひまわり診療所

表 社団法人日本産業衛生協会 紀元二千六百年奉祝大会プログラム

社団法人日本産業衛生協会 紀元二千六百年奉祝大会（昭和15年12月9～12日）

- 行事日程 1) 日本産業衛生協会年次大会（12月9日、10日）
2) 産業労働者・結核撲滅対策 産業保健関係者動員大会（12月11日）
3) 橿原神宮参拝（12月12日）

日本産業衛生協会年次大会プログラム（分科会演題のみ抜粋）
12月9日

第1分科会 時局下職業病及び産業災害対策	第2分科会 時局下婦人及び少年労働
1 最近に於ける工場災害の動向（心理学的研究）（抄）*	OK紡織工場における寄宿女工手健康低格者の生活観察およびその擁護方策（抄）
2 戦時下の産業災害及統計的観察（原）	紡織労働者中（主として女工手）の健康低格調査ならびに対策（抄）
3 戦時体制下における鉄道職員と災害率（原）	女子使用の現状（抄）*
4 最近の化学工業における2,3の職業性疾患について（その1）（抄）*	女子労働に関する文献について（その1）（抄）*
5 最近の化学工業における2,3の職業性疾患について（その2）（抄）*	女子労働に関する文献について（その2）*
6 発塵作業員についての内科的検査（抄）	中小工場業に従事せる少年工の健康調査
7 高温作業場の衛生学的調査（第一報予備的臨床調査成績）	戦時体制下における徒弟工の健康状態について（抄）
8 高熱化作業工具の健康診断について（抄）	産業戦士としての保護少年の価値（抄）*
9 工場ガス分析について*	
10 木炭自動車ならびに車庫内空気のCO量（原）	
11 木炭自動車の危害防止に関する作業動作基準について	
12 作業環境問題に関する1,2の考察	

12月10日

第3分科会 時局下産業労働力を低下せしむる疾病およびその対策	第4分科会 時局下労働力補強対策
1 昭和15年度工場における伝染病発生状況（精製痘苗，腸チフスワクチン，赤痢ワクチンの三者混合液の使用について）	体力に関する研究（第1報）（抄）
2 戦時体制下における法定伝染病問題（抄）	重筋労働者の体力指標について
3 労働者採用標準における法定伝染病問題（戦時体制下における労働力確保の調査のうち）	シュナイダー・テストの研究（抄）
4 最近3か年入社時身体検査統計的観察 附工具維持培養に関する意見	労働の肉体的強度測定の意義（抄）*
5 採用時身体検査の概況（抄）	労働の精神的強度測定の意義*
6 戦時体制下における商店従業員の健康状態について（抄）	労働強度による作業の分類について（抄）*
7 戦時体制下における労働と結核罹病の対策について（抄）	各種作業に要する必要熱量について（抄）*
8 戦時体制下における労働と罹病率（抄）	職種別労働者一日必需熱量について（抄）*
9 支那事変と一二結核疾患（抄）	労働の強度に対する栄養の分配*
10 工場労務者赤血球沈降速度に関する調査成績（抄）	工場集団栄養の傾向に対する批判（抄）*
11 重工業員の体温脈拍および血沈について（抄）	結核労務者の社会経済的考察
12 BCG注射前後2ヶ年間の工場結核の観察	結核従業員住宅調査*
13 健康保険における脚気調査成績について（抄）	工場建築の換気について*
14 ビタミンB ₁ 剤服用による工場労務員の脚気予防に関する実地調査について（抄）	労務者住宅について 1. 住宅敷地について*
15 工場食米と脚気罹病率との関係について（抄）	労務者住宅について 2. 住宅平面計画について*
16	労働者住宅について 3. 住宅居住密度および就寝時有効率について*
17	戦時下産業疲労防止の具体的方法（原）
18	戦時体制下における労働力確保に関する分担調査（原）
19	某炭鉱における満人工員特別採用者の動向調査（抄）
20	国有鉄道における戦傷遭職員の労働力保持対策とその現況について

（抄）抄録が掲載されています。（原）原著論文が掲載されています。

* 労研研究者が演者あるいは共同演者となっています。

なお，一部演題と抄録／論文タイトルが異なっています。

年少労働者の増加、(3)感染症の蔓延と栄養状態の悪化です。

労災・職業病の多発に関しては、例えば眞木脩平（愛知県警察部健康保険課、第4分科会第17演題「戦時下産業疲労防止の具体的方法」）は以下のように記しています。

戦時体制下においては生産力拡充の為殊に重工業方面においては作業の強化労働時間の延長が余儀なくせられ、其の結果工場災害発生甚だ多く時局下我国産業の発達上真に寒心に堪えざる所である。

生産力の増加と持久を図り東亜新秩序建設といふ重大使命を達成するには人的資源の充実強化にまたねばならぬ。此れを達成するには産業疲労防止策として工場従業員の就業時間を適当に制限し、労働環境の改善、栄養食の補給並に体育的運動を実施し国家生産の源泉たる労働力の保持伸張を期する事は現下喫緊の要務である。

自らの不勉強を恥じないといけないのですが、戦時下では労災の多発をデータで明らかにしたり、そのことを論じたりしてはいけなかったと思ひ込んでいました。例えば、佐久総合病院の院長として知られた若月俊一が、戦時中軍需工場における労働災害統計を学会発表したことなどを理由に、治安維持法違反で逮捕されたことがあった³⁾ ぐらいですから、こうした議論が学会のような場所で行われるなど、極めて例外的だと思っていました。

しかしこの特集号を見る限り、戦争の影響によって（本来健康上の理由などで適格とはいえない者まで労働に動員され、また従来以上に厳しい労働条件下で働かなければならないことで）、労災が多発し、生産に影響を与えていたことについては、あくまで戦争の遂行を可能とするという目的のもとにおいて、案外オープンに議論されていたのかもしれませんが。

例えば、第3分科会第10演題「工場労務者

の赤血球沈降速度に関する調査成績」で、演者の籠山京（日本鋼管予防医学研究所）は、戦争が進むにつれて労働者の赤沈値が亢進する傾向を示したことについて、以下のように考察しています。

かかる差違をもたらしたのは、何かというに、即ち支那事变勃発後における非常時局の重圧（原文は重壓）に他ならないと思う…（中略）…。かかる差をもたらした直接の原因は結局、事変に依る作業量の増加と、労務者の労働能力の低下とであると思う。さらに労務者の労働能力の低下は、一つは、熟練工の応召に対する未熟練工の補充に原因する技術の低下と、二つは優秀なる体位者の応召に対する劣悪なる体位者の補充に原因する身体的な低下とに分つ事が出来ると思う。

もっとも、この年次大会が開催されたのが太平洋戦争の開戦前であったことも、きっと少なからず影響していたのでしょう。1941年以降、どのような変化があったのか、なかったのか、とても興味がありますが、その議論は資料がそろうまでお待ちください。

もう一つ、原著論文として詳細なデータが紹介されている、「戦時下の産業災害及疾病統計的観察」（平岡寛、藤永田造船所）を見ておきましょう（図）。データは恐らく平岡が所属していた藤永田造船所のものと思われます。この造船所は海軍指定工場として駆逐艦などを建造していたようですが、1930年を過ぎてから、急速に拡大され、作業量が増えていることがよくわかります。ただし、災害に関しては全体数が増えてはいるものの、あくまで労働者の増加によるものであり、頻度としてはむしろ低下していて、それは収入が向上していることによる効果だと主張しています。

皆さんはこの主張をどう思われるでしょうか？

東京鉄道病院の馬渡一得による、「戦時体制

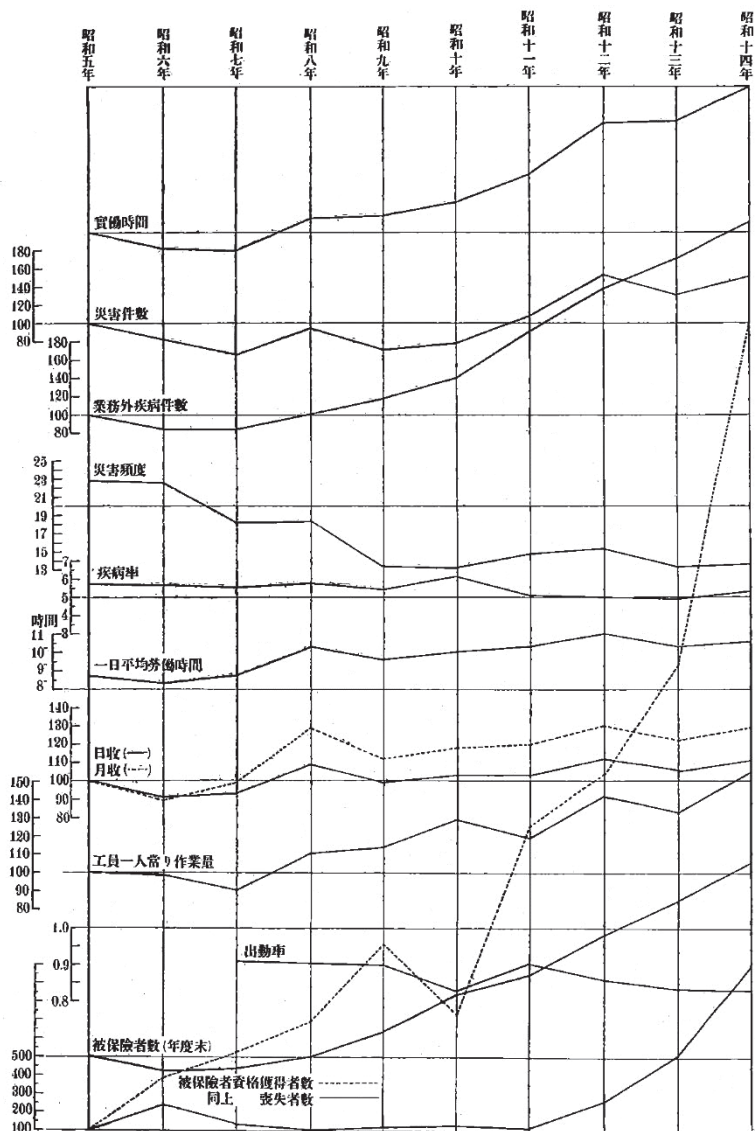


図 某工場（藤永田造船所と思われる）における労働条件および労災発生状況に関する統計の推移
上から、実働時間、災害件数、業務外疾病件数、災害頻度、疾病率、一日平均労働時間、日収・月収、工員一人当たり作業量、出勤率、被保険者数を示しています。

下における鉄道職員と災害率」でも同様に、満州国建設に伴う鉄道事業の急速な拡大と、それに伴う労働者数の急増にもかかわらず、災害発生率はわずかに上昇しているに過ぎないとし、「国有鉄道は大丈夫」という印象を与えていま

す。

さて、この時代、何が真実だったのか。ここを起点として歴史を前後することで、少しは核心に迫ることができるでしょうか。

今回、タイトルを「労研の……」としたのですが、ちょっと外れてしまいました。次回以降、こうした雰囲気の中で労研がどのように調査研究を行っていたのかという点にスポットを当てたいと思います。今回十分に紹介できませんでしたが、労研の吉江、藤本、斉藤による一連の女性労働に関する発表（第2分科会第3～5演題）などは、他の発表とかなり趣が異なります。特に藤本は、戦争経済の進展が機械工業への女性労働者の進出のきっかけとなり、そのことが女性の労働者としての適性、そして母性保護の問題の存在を浮き彫りにした、などと論じていてとても興味深いです。

次号でも引き続きこの時代（太平洋戦争前夜）を旅してみようと思います。

注

- 1) 2011年以降の『労働科学』誌はJ-Stage (<https://www.jstage.jst.go.jp/>) で無償公開されています。併せてご利用ください。
- 2) 現在の産業衛生学会の前身です。
- 3) 若月俊一の発表は、論文として『民族衛生』誌第10巻第5号（1942年）に掲載されています（「某工場における災害の統計的並に臨床的研究」（上・下））。『民族衛生』誌もJ-Stageで無償公開されています。若月が発表したデータは、非常に詳細なもので、「某工場」とはいつていますが、その作業環境・作業条件が透けて見えるほどです。また、工場による統計を批判していると思える記述もあり、当時としては突出した内容となっているのではないかと思います。こちらもぜひ一度読んでいただきたいです。

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】最新刊

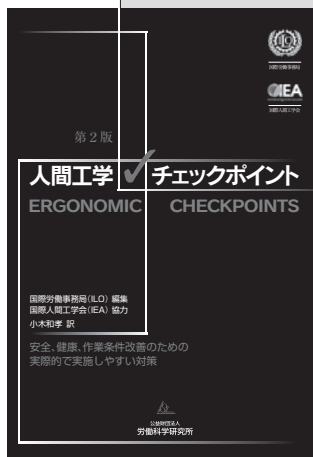
安全、健康、作業条件改善のための
実際的で実施しやすい対策

体裁
総頁 338頁
定価 本体2,500円＋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。

広範囲の現場状況について応用できる実
際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。

- ・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



〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 18)

常磐炭坑節以外にも炭坑節はあった!?

前田 和男

●炭坑節の卵はいくつもあった!?

これまでは、常磐炭田地域で「炭坑節」といえば、「ヤロヤッタナ」の囃子詞の「常磐炭坑節」であることを大前提に論をすすめ、その誕生から洗練のプロセスを前号で検証し終えて一息どころか大きく息をつき、さて今回からは常磐炭田が生んだ他の仕事唄について記そうと資料をあたっていると、その大前提が崩れそうな証言にぶちあたった。「常磐炭坑節」以外にも「炭坑節」があったらしいのである。

それは、18歳から3年間平（たいら）炭砒で働いていた元選炭婦（聞き取り当時は52歳）の証言である。以下にその一節を掲げる。なお平炭砒とは、旧平市外の旧好間町で磐城砒業が1935年（昭和10年）8月より操業していた炭砒であるが、まだ“手選炭”の時代で、その人間くさい作業にも着目しながらお読みいただきたい（草野日出雄『ヤマはふるさと 常

磐炭田物語』＜常磐生活協同組合、1975年＞所収「第22話 炭坑節唄いながら手選炭」）。

「上から選炭場へ『うわおし』という係が石炭を落とすと選別アミに載せるの。それを『まいだし』係がスコップでほおった。選炭婦がこんごまった熊手に似た「ガンツメ」で搔き、ボタは捨て、いい炭は下のポケットへ落とすんです。ポケットには『したおし』という係がいてトロに積む作業をしていたわ。選炭すつときは、男の噂話をしたり歌を唄ったりしたね。歌ははやり歌や炭坑節だったわね。唄って見ようか。マムロ川音頭のような節だったわ。

へ鳥が鳴く鳥が鳴くどこで鳴く

平砒選炭場の屋根で鳴く

鳥をまねるでないけれど

主さんこがれてわたし鳴く

へわたしゃ平砒の花電車

男なら乗せますどなたでも

まして主さんのことなれば

お金もとらずにただ乗せる」

この選炭婦のいう「炭坑節」の節回しは現在知られている常磐炭坑節のそれとは、どうも違うようだ。彼女によれば、それは「マムロ川音頭のような節」であったという。「マムロ川音頭」とは、山形県内陸北部新庄地方



まえだ かずお
翻訳家、ノンフィクション作家
主な著書：
C・アンダーセン『愛しのキャロライン——ケネディ王朝復活へのオデッセイ』（訳）ビジネス社、2014年。
『男はなぜ化粧をしたがるのか』集英社新書、2009年。
『足元の革命』新潮新書、2003年。

の民謡——

♪私しや真室川の梅の花

あなたまた真室川の鶯よ

の「真室川音頭」のことであろう。ちなみに彼女が証言した歌詞をこの真室川音頭の節に乗せると過不足なくうたうことができる。逆にこの歌詞を現在の常磐炭坑節のメロディに乗せてうたおうとすると“歌詞あまり”になって難しい、というより不可能である。

ということは、これはどうみても「炭坑節」ではない、真室川音頭の替え歌ではないか。

では、彼女はウソをいったのか、思い違いをしたのか。あるいは聞き取りをした編者が聞き間違えたのか。それも考えにくい。いちばん妥当なのは、当時18歳の彼女が、年増の先輩選炭婦たちから「これが私たちの炭坑節よ」と教えられて、素直に口伝えにおぼえたのではないか。

このことは何を意味するか？ 彼女が常磐炭田で働いていた時代には、「炭坑節」はいくつかあったということではないか。すなわち、往時ここ常磐では「炭坑節」は固有名詞ではなく一般名詞だった。つまり炭鉱でみんながよくうたう唄、ひとつになれる唄、苦役を一時忘れさせてくれる仕事唄である。そんな「炭坑節」がいくつか、あるいはいくつもあって、その中でもっともポピュラーだった唄が選炭・アレンジされ、戦後に完成したのが現在の常磐炭坑節だったのではなかろうか。

●“危な唄”の真室川花電車

その仮説に立って、彼女が「炭坑節」だと信じて疑わない「真室川音頭」の由来を調べてみて実に興味深いことがわかった。



画・菅原正之（草野日出雄『ヤマはふるさと 常磐炭田物語』より）

図1 “手選炭”時代の作業風景

長田暁二・千藤幸蔵著『日本民謡事典』（全音出版社、2012年）は、「真室川音頭」の元唄を「明治末期から大正にかけて樺太（現・サハリン）や北海道の東海岸方面で流行していた『ナット節』」とした上で、真室川に入ってくるのには「二つの流れがあった」として、概略以下のように解説している。

一つの流れは、真室川出身で美声で評判の近岡仲江が、宮城県の女川漁港の料亭に住み込みで働いていた時、北海道の船乗りより伝えられた「ナット節」を習い覚えた。1931年（昭和6年）、日本鉱業真室川鉱山が全盛を極め、2,000人もの労働者が鉱山で働くなど、郷里が鉱山景気で良くなったのを知って真室川に帰省。料亭の「山水」で働きながら、「ナット節」に適当な歌詞を付けて「山水小唄」と称して歌って人気を博した。

もう一つの流れは、こうだ。1932年（昭和7年）の満州事変をうけ、真室川町に陸軍宇都宮飛行学校の訓練用飛行場が建設されるこ

とになり、兵隊や労働者が大勢やってきた。その中に北海道からの移住者がいて「ナット節」を持ち込み、それに卑猥な歌詞を付けて囃し立てた。これを「真室川花電車」といい、「真室川音頭」の基調になった。戦後、生き残った特攻隊訓練生たちがそれぞれの故郷へ持ち帰って全国に広まるようになった。

すなわち近岡の「山水小唄」と労働者が持ち込んだ猥褻な「真室川花電車」の二つの流れが上手く合体し、真室川の酒席唄として成長し、土地の花柳界に定着することになった、としている。

この解説からすると、常磐は平炭砦の選炭婦が「炭坑節」と証言しているのは、後者の「真室川花電車」の系譜であろう。

なお、この『日本民謡事典』の解説のウラをとろうと、『真室川町史』にあたってみたが、巻末の年表に「昭和5年、料亭山水（か開業）。ここから真室川音頭が流行」とたったの1行記されてあるだけで、これに関する記述は本文には一切ない。おそらく町としては不名誉な事象なのだろう。その不名誉の所以は「花電車」にあると思われるので簡単に説明をしておく。「花電車」とは、「習字」と称して女性器に挿入した筆で字を描いて見せる、あるいは「生け花」と称して女性器に花を活けてみせるなど女性器を用いた“危な芸”で、発祥は大阪有数の遊郭の飛田新地といわれる。一方、本来の「花電車」は車体を花で飾った客を乗せない宣伝用のチンチン電車のことで、「客を乗せない」を「芸は売るが春は売らない」にかけたものだ。いずれにせよ、この「花電車」の名を冠しているからには、相当に危なくきわどい唄であり、もっとも“穏便”な一節を紹介すると、ちなみにこんな歌詞であった。

♪わたしゃ真室川の花電車

お客なら乗せますどなたでも

まして貴方のことなれば

お錢など取らずにただ乗せる……

●選炭場はエロスの解放区!?

今一度、冒頭に引用した証言の中で、元採炭婦が「炭坑節」だといって歌ってみせた歌詞と比較していただきたい。2番のバレ唄の部分は真室川を平炭砦に代えただけで、ほとんど「真室川花電車」の替え歌である。

たしかに元選炭婦が往時をしのんでうたってみせた「炭坑節」は、女性からの唄としてはかなりきわどいが、筆者としては、往時の選炭作業の人間臭い生活感あふれる雰囲気をよく伝えていて大いに感じ入った。

本連載中で何度か指摘をしているように、炭鉱唄にはバレ唄が多いが（9割がたそうだという人もいる）、それは仕事が楽しくて浮かれているわけではない。野卑な春歌やバレ唄まがいが多いのは、ヤマ仕事がつねに死と隣り合わせの苦役だからこそそれを吹き飛ばそうとする地底の労働者の知恵といっている（“安全な”地上の選炭場でもそこで働く女性たちの“主さん”たちは危険な地底で働いているのだから気が気ではなからう）。

さらにその上で思い起こすべきは、この女性証言者が働いていた「時代」である。彼女は彼女の回想が収録された本が出版された1975年（昭和50年）当時で52歳。18歳から3年常磐は平炭砦で選炭婦をしていたというから、往時は戦前の1941年（昭和16年）～1944年（昭和19年）。まさに“聖戦”遂行に向けた石炭増産指令のもと、半島からも多くの人々が連れてこられ過酷な労働を強いられた暗黒の戦時体制下である。ただでさえ死と隣り合わせの危険な職場なのに、そこへ戦時という非人間的な非常態勢。それでも、いやそれだからこそこんなバレ唄を女性たちは明るくうたって“苦境”を忘れようとしたのではないだろうか。そう思うと卑猥な歌詞もまた別の意味と哀感をもって迫ってくるではないか。

●炭坑夫たちはなぜ近隣からやってこなかったか？

この選炭婦の「炭坑節」をめぐる証言には、さらにもうひとつ興味深い炭鉱事情が隠されている。常磐炭鉱の開発が進むなかで必要となった労働力をどこから補給したか、それを語っているかもしれないのである。

NPO法人常磐炭田史研究会・副会長の菅野勝雄さんは、戦後入山してから閉山まで炭坑マンとして働き、閉山時の労働組合書記長として離職者の処遇について会社側と交渉した経歴を踏まえて、炭坑夫をふくむ常磐炭鉱関係者の出身について、興味深い話をしてくれた。

彼らは通常なら近隣からやってくるはずである。ところが、常磐炭田の労働流入事情はそうではなかった。まずは北隣りの双葉・相馬地区だが、そこからはあまりやってこなかったという。双葉・相馬地区と常磐炭田の北限の富岡地区の間には急峻な山脈や大河があるわけではない。平坦な陸続きで、常磐本線と国道6号が通り楽々往来できた。政治的にも中選挙区時代は旧福島3区で一つであった。ところが、こと炭鉱になると人的な交流・流入はあまりない。

興味深いことに、菅野さんによると、その逆もしかりだったという。隣接の双葉・相馬地区は3・11以降、帰還不能地区を多くかかえる“原発銀座”で知られるが、1971年(昭和46年)に常磐炭鉱が閉山後、原発関係の仕事があるそこへ再就職した炭鉱関連離職者はほとんどいなかったという。ちょうどエネルギー転換の最中での閉山であり、しかも同じ福島県内であれば、炭鉱から原発への労働移動があったはずだと誤解された。最近も朝日新聞からそんな予断に基づいて取材の申し入れがあったそうだが、これは事実と反するという。

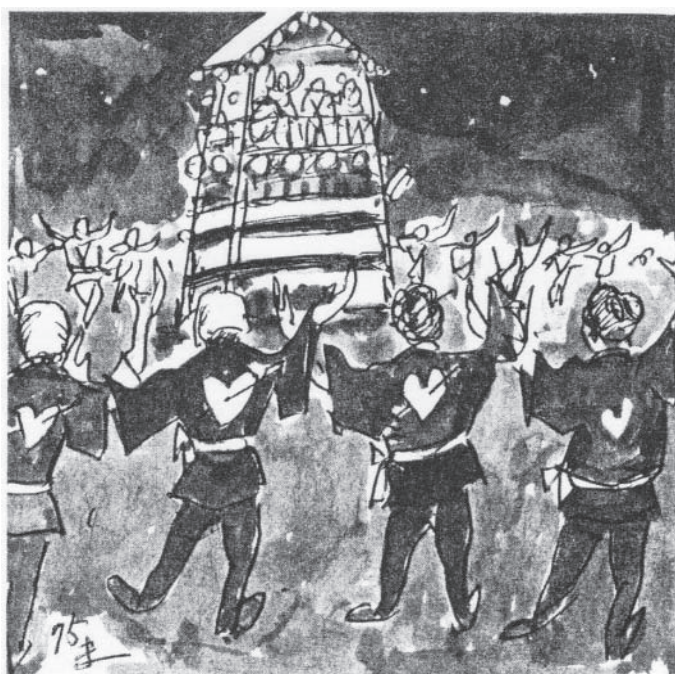
北隣りからの労働移入があまりなかったと

すると、南隣りからはどうか。常磐炭田史研究会・会長の野木和夫さんによれば、南隣りの小名浜からの炭鉱就職者もあまり見られず、むしろ南隣りをふくめ周辺地区の人たちからは、湯本・内郷の炭鉱地区は“別世界”として暗に敬遠されていた。高賃金だが危険な仕事を求めて外からやってくるよそ者が多い町というイメージによるものではなかったかという。

最近NHKの「震災後の特番」に女優の秋吉久美子が地元出身(旧県立磐城女子高校、2001年より共学化で磐城桜が丘高校)のコメンテーターとして出演していた。番組では常磐炭鉱閉山とフラガールのアーカイブス映像が流されたが、小名浜地区出身の秋吉は、同じいわき市に住みながら炭鉱をめぐる物語はほとんど初めて知ることばかり、高校時代は炭鉱のある湯本・内郷地区は“別世界”だったと述懐し、こう付け加えた。「いわき」とは自分の住んでいた小名浜のことで、漁港に水揚げされた魚を満載したトラックが行きかい、しばしば荷台から魚がこぼれ落ちてそれを拾って夕食の足しにする「魚がタダでとれる町」だったと。

同じいわき市の住人の中にあるこの「落差」をどう考えるか。水利をふくめた農業利権の対立などで、「近いほど仲がよくない」は日本の地域では古来よく見られることだが、思うに、北隣りの双葉・相馬地区も南隣りの小名浜地区も、それぞれ農業、漁業、工業で十分に生活できるために、いくら賃金が高くても危険がともなう炭鉱仕事は敬遠されたのではないかと思われる。ちなみに炭鉱が集中する内郷地区の盆踊りは、回転櫓を建ててそのまわりで踊る独特なスタイル(図2)で、北隣りと南隣りの地区のそれとは一線を画すのも、ここが“別世界”であった証しであろう。

では、常磐炭田の労働者たちは北隣りの双葉・相馬地区からもすぐ南の小名浜地区からもほとんどやってこなかったとすると、この



画・菅原正之（草野日出雄『ヤマはふるさと 常磐炭田物語』より）

図2 独特な内郷地区の盆踊り

湯本・内郷地区で「内部補給」していたのか。
そんなことは考えにくい。

常磐炭硯閉山後、同社と同社組合の協力を
得て、早稲田大学の研究者たちによって長年
にわたって取り組まれてきた「炭鉱労働者の
閉山離職とキャリアの再形成」という壮大な
プロジェクトがある。これ

までに膨大な聞き取りをも
とに10冊もの分析レポ
ートが作成されているが、こ
のうちに興味深い数字を見つ
けた。それによると、ヒア
リングができた784人の元
炭硯員たちの約71.0%の
557人がいわき市内出身、
約13.2%の104人がいわき
市以外の福島県出身、そし
て約15.7%の123人が県外
出身である（表1）。なお、
いわき市内在住者のうち

69%が父親も坑夫であり、父親
の多くは県外から来た可能性が高
い。つまり2世代前まで遡ると、
少なくとも3割以上は「県外」か
らやってきたとみていいかもしれ
ない。

この推理を補強してくれる有力
なデータを常磐炭田史研究会の野
木さんからいただいた。戦前の
1941年（昭和16年）3月の好間高
等尋常小学校の卒業アルバムであ
る（好間は現いわき市平地区に隣接し
古河財閥により炭硯が開坑されて大い
に栄えた）。このアルバムに記載さ
れていた卒業生の「本籍」（表2）
によると、「県外比率」は32.6%。
「3割以上は県外」という前記の
推理をどんぴしゃりで裏づけてい
る。さらに、北隣りの双葉・相馬
郡からも南隣りの小名浜や北茨城

表1 元常磐炭硯証言者の出身地分布

福島県	いわき市	557 (71.0%)
	いわき市外	104 (13.2%)
福島県外		123 (15.7%)
計		784 (100%)

「炭鉱労働者の閉山離職とキャリアの再形成」より作成

表2 1941年（昭和16年）3月好間高等尋常小学校卒業生の本籍地分布

	1組	2組	3組	4組	5組	総計
福島県	52	45	46	44	40	227
そのうち好間村	(16)	(6)	(11)	(9)	(9)	(51)
そのうち双葉・相馬郡	(4)	(2)	(3)	(1)	(1)	(11)
そのうち現在のいわき市	(7)	(12)	(14)	(10)	(6)	(49)
北海道	1	3	0	2	0	6
福島県を除く東北5県	12	11	14	15	10	62
うち山形県	(2)	(2)	(5)	(5)	(0)	(14)
茨城県	2	2	1	5	1	11
栃木県	2	2	2	2	4	12
群馬県	0	0	1	0	0	1
それ以外の都府県	3	6	4	2	8	23
合計	72	69	68	70	63	342

野木和夫氏提供の資料より作成

地区からも常磐炭田にはあまりやってこなかったという前述の菅野さんの証言も裏づけているのではないか。

その上で興味深いのは「県外」の内訳である。この表2によると、最も多いのは福島を除く東北5県の62名（全体の18.1%）であり、そのうち真室川音頭発祥の地の山形が14名もいる。

これについて菅野さんは「地元以外では東北——それも福島県の中通り、会津、宮城、岩手、山形の農家の出稼ぎが多かった」（野木さん提供の資料では、東北5県62名の内訳は、青森3、岩手9、秋田11、山形14、宮城25）とした上で、その背景をこう説明してくれた。すなわち、毎年農繁期を終えると多くの農家出身者が炭鉱に出稼ぎにやってきた。経営側も彼らを貴重な労働力として来山を固定化するために手立てを諸々講じ、やがて彼らは国元には帰らずに定着をみた。これが地元出身者よりも地元以外の福島をふくむ東北出身が多い理由ではないか、と（なお、菅野さん自身も親子2代にわたる炭鉱夫であったが、父親は福島県の中通り田村郡の寒村の農家の3男であったため跡取りを断念、常磐へ出稼ぎにきてそのまま炭鉱に居ついたのだという）。

さて、野木さんにいただいた好間高等尋常小学校卒業アルバムと、この菅野さんの証言とを、冒頭の選炭婦の「炭坑節」をめぐる回想に重ねると、こんな類推ができないだろう

か。

炭鉱の坑内外で一緒に歌える唄は、新潟の佐渡おけさでも、群馬の八木節でも調子がよければなんでもよかったはずである。それがなぜ山形の奥地の真室川の花電車なのか。前述したように、真室川花電車は、1931年（昭和6年）の鉱山景気、1932年（昭和7年）の軍用飛行場建設を契機に歌われはじめるが、好間高等尋常小学校卒業アルバムに本籍地として数多く記載されている岩手・秋田・山形の県境には以前から多くの鉱山があり、そこから東北一円へも伝播していったはずである。いっぽう常磐炭田の開発が進み、また戦時下の石炭増産のなかで、常磐は東北の鉱山とその周辺の農村から男たちを呼び寄せた。常磐の黒ダイヤに魅せられた彼らとともにやってきたのが真室川花電車であり、その替え歌がいつとき平炭鉱の選炭場で「炭坑節」としてうたわれたのではなかろうか。

田植唄や牛追唄など農作業から生まれた唄たちは民謡としてその土地に定着するが、鉱山^マの唄は鉱夫たちと共に全国を移動しながら変容を遂げていく。元選炭婦の「炭坑節」をめぐる証言は、そんな鉱山唄のありようを問わず語りに語っていて、実に興味深い。

（この項つづく）

* 文中で記した出典以外の参考資料については「炭鉱の項」の最終回で一括して掲げる。



昭和の映画と映画館③

音楽の力が呼び起こす心に残る情景

北里 信太郎

映画音楽というジャンルを定着させた『七人の侍』以後、邦画でもすぐれた映画音楽が次々と現れてきた。洋画では、いくたの名画が名映画音楽に彩られてきた。今年生誕100周年になるイングリッド・バーグマン（1915～1982年）の主要作品もそうである。同じスウェーデン出身で「神聖ガルド帝国」との異名をとる大女優グレタ・ガルボ（1905～1990年）は1948年の作品を最後に引退したが、バーグマンは終生女優であった。

バーグマンは渋谷をはじめたくさんの映画館で観た。作品数が多かったせいだけでなく、質の高い人生の深淵にふれた面白さだったから、年月を隔てて何度も観ている。昭和20年代中期から30年代にかけて都内の映画館は増える一方だった。渋谷駅周辺でも20館前後を数える。B級を含む洋画の封切館、多くの個性的二番館と名画座が渋谷の特徴だった。

渋谷で観たバーグマンは、『誰が為に鐘は鳴る』は昭和30年代中頃に渋谷東宝の階上4,5階のスカラ座で、『さよならをもう一度』は東急文化会館の南壁面いっぱいの垂れ幕に誘われパンテオンで。何回目かの時は同館4階の渋谷東急だった。『追想』は渋谷国際。『黄色いロールス・ロイス』はしばらくしてから自由が丘武蔵野館。『カサブランカ』は都内各地各館で上映され、何度も観に行った。観るたびに新たな発見があり、まさに映画とともに歳を重ねられる大人

の名作といえる。バーグマンの代表作を年代順に追ってみよう。

『カサブランカ』1942年

監督：マイケル・カーチス 音楽：マックス・スタイナー 共演：ハンフリー・ボガード

日本人好みの名画である。大義と友情、情愛の三竊み、あるいはそれ以上の人間模様を描く「人生劇場」である。泉鏡花の新派の世界さえ思わせる閉塞された世界での舞台劇といえよう。

反ナチス・ファシズムを正面に押し出した、アメリカ主導の民主主義賞讃の「宣伝映画」との批判が当初からつきまとっていた。ナチスドイツに占領されているフランスの植民地モロッコのカサブランカの酒場を舞台に、戦乱下の使命と情炎が絡み合う二転三転はスリリングで、映画として素直に面白い。「空港別離の場」は数あるラストシーンの中でも傑出している。

また、劇中映画の進行にアクセントをつける黒人ピアニスト、ドゥーリ・ウィルソンの奏でる「時の過ぎゆくままに」（原題は「時が経っても」As Time Goes By）はその後、映画音楽のクラシックともいうべきスタンダード・

ナンバーとして残されたといえよう。それ以上に、カサブランカの代名詞といってもいいだろう。

他にも酒場のシーンで、ナチス将校を制圧する市民による「ラ・マルセイエーズ」の一大合唱の場面は、このメロディ・シーンを見たいがために映画館に足を運ぶ人がいるほどであり、「映画を超えた映画音楽」の代表といえよう。

『誰が為に鐘は鳴る』1943年

監督：サム・ウッド 音楽：ビクター・ヤング 共演：ゲイリー・クーパー

ヘミングウェイ原作のスペイン市民戦争を背景に反フランコ・バルチザンに合流したバーグマンと国際義勇軍の青年クーパーとの限られた日数の中での交情を物語とする。スクリーンの幕切れ、脱出させるバーグマンを見送るクーパー。「イデオロギー」や「祖国」ではない、「彼女のためならでき



写真 『誰が為に鐘は鳴る』の映画看板（久保板観氏に加え明星大生も手伝って映画看板が並ぶ青梅市映画看板街道にて）

イングリッド・バーグマン

る」と、迫り来るフランコ軍に対して機関銃を連射し、死守する姿はヒロイズムの化身といえる。

ビクター・ヤングの音楽は、軽快に山岳地帯を疾駆するときリズムに悲劇的結末を予感させるメロディを重畳させた壮大な叙情的名曲だ。ビクター・ヤング調の屈指の名曲である。

『追 想』1956年

監督：アナトール・リトバック
音楽：アルフレッド・ニューマン 共演：ユル・ブリunner

有名な20世紀の伝説、生死不詳とされるロシアのロマノフ王朝最期の第五皇女アナスタシアをめぐる恋と陰謀譚である。記憶喪失のアンナは皇女アナスタシアに仕立てられ、皇太后と涙の対面をする。皇太后が、アンナが本物の皇女であることに気づくのは、その緊張する場面でのアンナの“咳”（心因反応）である。アナスタシアに扮したバーグマンは、2度目のアカデミー主演女優賞を獲得する。最初は『ガス燈』（1944年。監督：ジョージ・キューカー 共演：シャルル・ボワイエ）であった。映画音楽はすでにビンテージ・ポップスの地位を不動のものにしている。パット・ブーン之音盤とともに、日本公開の頃は笈田敏夫が盛んに唄い上げていた。

『さよならをもう一度』1961年

監督：アナトール・リトバック
音楽：ジョルジュ・オーリック

共演：イヴ・モンタン、アンソニー・パーキンス

フランソワーズ・サガンの原作『ブラムスは好き』を巧みに映像化した。バーグマンが“思秋期”の中年女性の心理と肉体の機微を演じ、夫（モンタン）と若い恋人（パーキンス）との葛藤が表現される。この三者がまさにはまり役であった。ラストシーンに近いうところ、螺旋階段のうえから駆け下りていくパーキンスに向かい、「わたしは17も違う、おばあさんよ」と叫ぶバーグマンが全編のすべてといってもよい。また次第に関係がぎくしゃくしてきた若い恋人を降ろし、一人運転する車のフロントガラスが水滴で濡れてくる。いくらワイパーで拭いても落ちない。涙を流しつつワイパーを動かし続けるバーグマンのクローズアップ。ここも名シーンである。

メロディは、ブラムスの「交響曲三番第三楽章」がアレンジされ、絶え間なく流れる。NHK「ラジオ深夜便（大人のリクエスト）」で、ある音楽家は「この曲を聴かないと秋になった感じがしない、実にじっくり合う」と惚れ込んでいたが、メロディの名曲性に合致した映像の代表作ともいえる。

『黄色いロールス・ロイス』1965年

監督：アンソニー・アスキス
音楽：リズ・オルトラニー 共演：オマー・シャリフ

一台の黄色いロールス・ロイスを狂言廻しとした三話のオムニバス映画で、第一話がジャンヌ・モロー編、第二話がシャーリー・マクレーン編、バーグマン編は第三話である。

バーグマンは、黄色いロールス・ロイスの最後の所有者となったアメリカ人大富豪の未亡人役で、はからずもユーゴスラビアの反ナチ・パルチザンの志士を同乗させた。彼を祖国に送り届け、ナチの爆撃による負傷者の救出にあたるが、今度はそこから脱出するためにトランクに彼を隠し、雪のアルプス国境越えに成功。そして二人は別れる粋な話した。バーグマンが脱出行で見せる状況判断やフットワークの良さから、かつてはレジスタンスのメンバーでもあったかと推測させる演技でもある。

メロディも風を切る爽快感にあふれ、スクリーン・スタンダード・ナンバーの一つである。

バーグマンは世紀を越えて高い評価で生き続けてきた女優である。出演する映画は、その多くのスクリーン・ミュージックが名曲である。音楽は人の感情と記憶を呼び起こし、鮮やかに心に残る情景を髣髴させる。バーグマンのいくつかの主要作品からも、映画に永続性を与え、一体化して相乗作用を有する、音楽の偉大な力があらためて感じられる。

きたざと しんたろう
精神科医

自業自得

歳月は馬齢を重ね、次第に物忘れに引かれゆく。その程度は「免許証更新時の講習」で判明する。検査の対象は、安全な運転を維持するための心身機能となる。

確かに、高齢者の「まさか」が運転事故につながる。講習で、心身機能の低下具合とその可能性を、認知機能や記憶力、反応時間で査定する。

記憶力ねえ、不安を抱えたまま、構えざるをえない。確かに、記憶力の維持か再生を心がけることは大切だ。それでも、にわか仕込みなんて、効果は期待できない。

そのさ中、必要に迫られて、切れ味のいいハサミを買ってきた。目的成就の後、切れ味の保持にハサミを仕舞い込んだ。その後がいけない。馬齢の引きずる物忘れが、その場所を勝手に隠してしまったのである。

どうしても思い出せない。と、わが家の山の神が、そのハサミを道具に使っているじゃないか。「それは、どこにあった」と聞くと、本棚の隅を指す。

ああ、思い出した。置くはずのない処を、忘れっぽさが消している。自業自得だ。自分で仕掛けた意地汚いからくりで、見事にしてやられた。見つけてくれて嬉しいやら、後味が悪いやら。老化現象の進み具合が、ひどくなってきた証なのか。こんな状態での受講では、ちと心細い。

その記憶力。検査の結果は、予想外の好成績であった。理由は、種別の表示に誘導されたからである。家具には戸棚、楽器にはギターなどが、例示されていた。記憶再現への手がかりか。自己評価は、いまでも複雑。

安全を

運転に係わる現象だって、日常の生活には欠かせない身近な安全問題である。

環境保護や安全の維持・活動が、社会の安寧に必要な条件となってくる。安全への気配りは、

日常生活での迅速対応を正確に維持させる基本にもなる。

車の挙動は、その性能のもつ特性とともに、運転者の来歴と素養の発動に忠実である。その人の素養が、無機質な車を生きもののように、演出することになるからだ。

交通心理学に触れるまでもない。密室内の孤独な運転者の心理状態が、車の挙動を左右する。この状態で、衝動的な危険行為の抑制を、どこまで発揮しうるか。

幸いに、慣習としての安全運転と的確な対応の必然性を、熱心に説く先輩格の友がいる。彼の存在は、もう70年もの運転暦をもつ米寿の

Talk to Talk

育ち上手

肝付 邦憲

齢域にある。その彼は現場で理論と実践を積み上げてきた専門家であり、環境保護の実証者でもある。

車の実務屋を自覚しているせいか、「環境と安全の調和」が信条となっている。

知る人ぞ知る存在は、自分に厳しく、人に優しい。言い回しは穏やで、いまだ加齢を感じさせない。体験と経歴が、確たる信念を丸く包み込んでいるようだ。そのせいか、人をそらさない、奥ゆかしい存在でもある。

もう公の場には縁遠くなったが、内輪の交わりでは未だ軽妙洒脱を身上とする。生涯の至上課題へ向けた、自分なりの仕事場を構えている。そこへ、彼に惹かれる旧友たちが、時に勝手な

飲み会を催す。

酒は百薬の長と、たしなみながらも、安全運転への思い入れを披瀝する。

- 1) 危険行為の遭遇や目撃体験は反面教師、そこに通底する教訓を自覚せよ。
- 2) 人と車と環境に安全、これらの関連を調和させる運転法を、自分の技に活かせ。
- 3) 自らの危険行為は素養の問題。運転席に座りうるのか否か、厳しく自問せよ、と。

育ちの間に

話し上手に聞き上手のその尊兄、共生きへの思い入れは、何にもまして強い。それは、自分



生きるほど 巡り合わせに 支えらる
謝する気持ちを 何に活かすや

の生い立ちにまつわる苦難との出会いにあったようだ。

時には興に乗り、多芸である一端を披瀝することがある。個性的な言い回しや穏やかさのなかに、意外な一面をのぞかせる。その文人まがいの才能は、いつしか、わが仲間の輪を盛り上げる芸となる。

酒が入れば、時に即興詩人よろしく、心に浮かぶ興趣の、その一端を口ずさむ。

その師匠格の老友、見かけによらず何とまあ詩情豊かであることか。感じたままの印象は平凡さが、これでもまだましかという衣を纏っているかのような風情なのだ。

そのような風貌でありながら、身の内からで

てくる品の良さが、立ち居振る舞いに隙を与えない。人は見かけによらない、という標本を直に見ているような人物である。

外見だけ賢ぶりがたる愚者からみると、羨ましがすすり飛んで憧れとなる。それに加えて、あるがままの姿を一縷の望みとして、愚者の生身にも可能性を与えてくれる。

出自には真実と、派生した噂話がある。いずれも、心身を磨く立ち居振る舞いを常行とした養育環境の存在を示している。そこで、非凡さが磨かれ続けてきたのであろう。

何たって何世代にもわたって、つねに三世代同居の由緒ある名家なのである。その上、耳学問と実学に恵まれた家庭環境で育つたらしい。そのような隔世伝承の好事例が、ここで健やかに生きる意義を披瀝している。

生まれによらない

彼が生まれて間もない頃、お世辞ながらに周囲から「可愛い」とほめられていた。そのたびごとに、実母が素直にお礼を言っていたそうだと、幼少期の遠い思い出を、にこやかさの中にも、感慨深げに話す。

4番目であっても、親心として懸命に生きるわが子に、当然な愛情を注いでいたのであろう。ご両親の愛情に、差異はなかったようだ。共生きの中で、生来から培ってきた両親の良識が、「生きる平等」の真実を見抜いていたからか。

ご両親は、形見の写真を見る限り、品のいい美男美女なのだ。この出生は、自称・突然変異であつたらしい。誰にも似ていない容貌を当人は、劣等感に始まり、後年は、冷静に自認できるようになった、という。

冷静になれるまでの心身の遍歴は、容易ではなかったようだ。思春期には、社会的弱者の一人と自認するほど、自分を追い詰めていた、と淡々と告白する。

「人は生まれより育ち。両親に感謝したい。生きる意義への恩返しは、『社会現象への哲学的なまなざしと共生の確立だ』。その足跡を後世のために残しておきたい」と。

2015年度 第1回 労働科学研究所セミナー

主催：公益財団法人 労働科学研究所

新しいコンセプトのオフィス&働き方を見学しよう！

見学会

働く時間と場所を 自分で選択する働き方の実践 “ワークライフバランス”の実践

■会 場：株式会社シグマクシス

〒105-0001 港区虎ノ門4-1-28 虎ノ門タワーズオフィス9F <http://www.sigmaxyz.com/>

■日 時：2015年4月22日（水）15：00～17：00（集合14：50）

コーディネーター・メッセージ

最新のオフィスを見学する企画も、4回目を迎えました。

今年は経営コンサルティング企業である株式会社シグマクシス様のオフィスにお邪魔します。知識社会といわれる現代社会ですが、その中で、企業の経営資源である「人財」が価値を創造するための環境を具現化したワークプレイスです。

社員ひとりひとりがプロフェッショナルとして協働するため、また、成長するために必要な自由度の高いオフィスや、さりげないけれども行き届いた気配りのあるオフィスサービスなど、他では見ることのできない事例です。

■コーディネータ：野瀬 かおり（労働科学研究所協力研究員）

■受講料：維持会員 無料 ※「無料クーポン」が維持会専用ページより印刷可能です。
一 般 3,000円

■対 象：総務・人事・労務・安全衛生担当者、労働組合、自治体関係者の方など
定員20名（応募者多数の場合は、先着者・維持会員を優先の上、調整）

セミナーの申し込み方法

お申し込みは、当所ホームページのWebフォームまたはFAX申込用紙からお願いします。

■お申し込み：Webフォーム ホームページ（<http://www.isl.or.jp>）>>提供サービス>>セミナー・イベント>>受講申し込み

FAX 044-976-8659 FAX申込用紙はホームページからダウンロードできます。

■お問い合わせ：労働科学研究所セミナー係 TEL044-977-4390（ダイヤルイン）

株式会社 クラレ 寄附講座 産業安全保健エキスパート養成コース

第15期受講者募集

労働科学研究所が主宰する「産業安全保健エキスパート養成コース」は、「知の市場」において、早稲田大学規範科学研究所の連携講座として開催いたします。これらのコースは大学・大学院の成績評価に準拠した方法で評価し、一定の基準を満たした受講者に対しては、その科目を修了したことを証明する聴講修了証を授与します。是非、奮ってご応募ください。

【本養成コースは、2005年～2009年まで開講していた「産業安全保健エキスパート養成コース」継続講座として目的を同様に掲げています。2015年度の開催は（第15期）となります】

●開催期間：2015年9月5日～11月7日

●募集人員：各コース25名（参加締切：8月1日）◇受講者は選考基準に従って決定します。

●応募資格：安全管理や衛生管理の経験が5年以上あり、ご所属企業の推薦を受けた方。

●受講料：無料（連携：知の市場、早稲田大学規範科学研究所）

★開講日：	◆安全コース(RT422a)・・・9/5(土)、9/10(木)～12(土)、11/6(金)～7(土) 全日9:30～18:30
	◆健康コース(RT422b)・・・9/5(土)、9/17(木)～19(土)、11/6(金)～7(土) 全日9:30～18:30
	◆職場環境コース(RT422c)・・・9/5(土)、10/1(木)～3(土)、11/6(金)～7(土) 全日9:30～18:30

●会場：早稲田大学西早稲田キャンパス

●講師陣：28名（産業界、学界などから専門家を厳選）

●申込方法：「申込書」によりお申し込みください。（労働科学研究所ホームページよりダウンロードできます）

全科目一括の受講をお勧めします。科目別（安全、健康、職場環境の3コース）の受講も可能です。ご希望の科目を指定いただきお申し込みください。

●カリキュラム：短期集中講座・各科目（安全、健康、職場環境）それぞれ11コマ+12コマ（共通講座）

※共通講座（1、2）についてー3科目に共通の講座です（各コースの受講者全員で取り組みます）。

※1	総括的講義 (共通講座Ⅰ)	産業安全保健分野に共通する重要課題を取り上げ、「いま」と「これから」の全体状況を読み解きます。(9/5・共通開催)	4コマ
※2	共通講座 (共通講座Ⅱ)	3科目受講者による一実践実習のためのグループワーク／上級コースのためのワークショップ。(11/6～7・共通開催)	8コマ
3	講義	各コースに設定した骨太の重要課題と取り組み、最新情報と技術の修得を目指します。1コマは、講義、グループワーク、小テストを標準仕様にします。	6コマ
4	ケース スタディ	社会の耳目を集めた災害や健康障害事例をヒントに、ケーススタディを受講者のグループワークによって原因究明と対策の構築を図ります。講師の謎解きにご期待ください。	2コマ
5	演習	コースごとに調査の設計、測定、分析、評価に関わる方法を学びます。測定機器の使い方からデータ採取、分析、統計処理、評価などについて実習します。	3コマ

★上級コースのご案内【開催日：12/10～11、3/13～14（予定）……11月後半、2月末も検討】

現場における実践学習とワークショップ

労働科学研究所では、安全、健康、職場環境の3科目（中級コース）を修了した方、または、認定試験を合格した方を対象に上級コース（有料）の開講をします。

☆知の市場「再教育講座」とは

総合的で実践的な学習機会を提供するために、社会の広汎な領域で活動を展開する多くの大学、学会、専門機関、企業などの幅広い協力と参画により、実社会で実践してきた多彩な講師によって開講します。

学生・院生を含む広範な分野の多様な社会人に広く開放し、強い学習動機と積極的な参加意思を有する者が、自己責任により自由な受講科目を選択して受講する学びの場です。「知の市場」ホームページ（<http://www.chinoichiba.org/index.html>）

【問い合わせ】〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 E-mail:newexpert@isl.or.jp

公益財団法人 労働科学研究所 事業部（人材） TEL：044-977-4390（直通）FAX：044-976-8659

特集 学会報告「第2回労働科学フォーラム」

「労働科学」編集委員会

第2回労働科学フォーラム「職場力の向上」が2014年10月18日（土）に国際ファッションセンター（東京）で開催された。同フォーラムは公益財団法人労働科学研究所に設置されている研究推進会議（委員長 櫻井治彦慶応義塾大学名誉教授）が主催するものである。フォーラムでは昨年（2013）年の第1回フォーラムに引き続き産業界労働界大学研究機関関連団体等において産業安全保健を担う中核人材88名による活発な討議が行われた。「労働科学」編集委員会では同フォーラムの総括をとりまとめるとともに各講演者の発表抄録を学会報告「第2回労働科学フォーラム」として「労働科学」特集号により公開することにした。

新規開発された使い捨て呼吸用保護具の装着教育効果に関する研究

飯田 裕貴子吉川 徹

本研究では呼吸用保護具の着用教育未経験者11名着用教育経験者1名に折りたたみ式使い捨て呼吸用保護具を着用させ着用方法の教育前後での全漏れ率を評価した。また着用教育未経験者から観察された代表的な着用方法の間違いについて検討を行った。漏れ率の測定は米国労働安全衛生局の定量的フィットテスト手順に従い測定器は労研式マスクフィッティングテスターMT-03™を使用した。着用方法の教育後漏れ率の減少が確認された。また着用時の動作よりも着用教育の有無が漏れ率に大きく影響していた。代表的な着用方法の間違いとしては折りたたみ面体を立体にしない締め紐の位置不適切等が確認された。

リスクコミュニケーションツールとしてのシフトワーク・チャレンジの試み

佐々木 司松元 俊松田 文子酒井 一博

電車運転士83名保健師100名に対してシフトワーク・チャレンジの20問の練習問題を行った。その結果職種年齢階層夜勤経験の有無にかかわらず正答率の高い問題と正答率の低い問題の傾向は似ていた。また正答率は夜勤経験のある者でない者より高かったが夜勤経験率が低い保健師の方が夜勤経験率が高い電車運転士よりも正答率は高かった。この理由として夜勤経験の有無よりもたとえば保健師ならば日ごろの業務で夜勤者の健康管理を行っているという夜勤・交代勤務に対する関心の高さが正答率を上げていることが考えられた。これらのことからシフトワーク・チャレンジは有効なリスクコミュニケーションツールになりうることが示唆された。

マスク内圧・フィッティングテスター（MNFT）と防護係数の測定について

渡邊 雅之

呼吸用保護具の漏れ率を確認する定量フィットテスターは日本では「労研マスク・フィッティングテスターMT-03（柴田科学株式会社製）」欧米では「PortaCount Pro（米国TSI社製）」が主に使用されている。本研究では株式会社重松製作所からの提案のもと柴田科学株式会社が開発した定量フィットテスター「マスク内圧・フィッティングテスター（MNFT）」のマスク内圧および漏れ率について検証を行った。対象マスクは代替式防じんマスク（DR）と電動ファン付き呼吸用保護具（PAPR）を使用した。結果よりMNFTは呼吸用保護具の漏れ率をリアルタイム観察できるため装着状況の改善や呼吸用保護具の性能評価に有用であることが示された。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 定価1,400円（本体1,296円） 年間購読8,000円（本体7,407円）

斉藤 一博士と労働科学研究の進展

小木 和孝

故斉藤一医学博士（1910-2014）は、1935年倉敷労働科学研究所に入り、労働科学研究所において研究を続け、1982年に所長を退任後までにわたって、労働科学研究を先導し、支えてきた。産業現場調査をもとに労働負担に着目して、その実態と改善策について実証的研究を行った。とりわけ、高温環境における水分喪失と内部環境の調整、労働時間と交替制のあり方、技術革新下の労働生活実態にそくした健康対策について半世紀を越えて研究を続けた。労働の生理的負担とそれに伴う血液性状など内部環境の調整を睡眠時を含む生活実態に見合って調査する研究手法が基盤になっている。研究成果をもとに、これからの産業労働のあり方についての労働科学的見地から多くの提言を行い、広く応用された。アジア地域との国際協力にも積極的に取り組んだ。人を惹きつける人徳に根差した指導と洞察力により、労働科学研究の発展に大きく貢献した。

腹部および心臓超音波検査における負担の大きい作業姿勢の分析

茂木 伸之、鈴木 一弥、酒井 一博、鈴木 浩之、尾本 きよか、谷口 信行

超音波検査は筋骨格系障害のリスクを抱えている。本研究の目的は、検査部位と被検者の体型を考慮したリスク低減のための改善方策を探ることである。病院の検査室に勤務する超音波検査技師7名を調査対象とした。腹部検査と心臓検査の作業姿勢を分析した。被検者モデルの体型は2条件（標準と太め）であった。

腹部と心臓の超音波検査において筋骨格系障害のリスクのある姿勢が同定された。一部の姿勢角度に被検者モデルの体格差による影響がみられた。被検者の体格が大きい場合に、腕の拳上や上体の傾きの出現が増大した。

超音波検査者の筋骨格系障害を予防するためには、超音波診断装置の人間工学的な調節をする改善が重要である。周辺で使用する機器の改善も必要であることが本研究で示唆された。特に、検査台の高さの調節が姿勢負担を軽減することが示唆された。

経営状況の追跡調査による“技能経営”の有効性の実証的検討

中村 肇、高野 研一

わが国の中堅中小ものづくり企業の経営手法の一つとして著者らが提案している「技能を活かした経営戦略（“技能経営”）」について、技能経営の実施レベルが高いと判定された企業の追跡調査によって有効性を把握した。技能経営の実施レベルが高いと判定された企業について企業情報データベースより得られた3～8年後の利益との関連を分析した結果、技能経営を実践している企業は同種の企業全般と比較して黒字企業の割合が大きいこと、技能経営の実施項目の中でも「自社の技能の広範かつ継続的なアピール」を行っていることが中期的な利益状況に好影響を与えていること等が明らかとなり、技能経営が有効な経営のあり方であることが示唆された。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 定価1,400円(本体1,296円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

ロボット共に働く場所

産業用ロボットの安全運用とリスクアセスメント……………	池田 博康
産業用ロボットの安全性を確保する……………	小平 紀夫
介護・福祉用ロボット開発の現段階とその未来……………	可部 明克
安全性を確保した農作業ロボットの活用——コンバイン、トラクターロボットの安全……	菊池 豊
パワーアシストスーツの実用化が変えるもの……………	八木 栄一
レスキューロボットコンテストの意義と役割——「ものづくり」と「ことづくり」の 融合の観点から……………	土井 智晴

医療従事者をエボラウイルス感染症から守る 最終回（共同編集：和田耕治・吉川 徹・黒須一見）

10 西アフリカにおけるエボラ臨床ケア研修の実際（2）……………	吉川 徹
深読みILO安全衛生国際基準・18……………	川上 剛
労研アーカイブを読む・12 労働科学への旅（10）……………	毛利 一平
にっぽん仕事唄考・19 炭鉱仕事が生んだ唄たち（19）……………	前田 和男
書評『1973 筑豊・最後の坑夫たち』……………	大神あゆみ
シネマ評 昭和の映画と映画館・4 戦後復興を象徴した渋谷の映画館……………	北里信太郎
口絵 [見る・活動] CSRがつなぐ地域社会と中小企業・15……………	ツルゲン情報株式会社

[編集雑記]

○2011年に連載した「職場のいじめ・暴力・ハラスメント防止対策」の企画をしているときに、パワーハラスメントによる市役所職員自殺事案が審査請求で公務上災害に認定されたという連絡が届きました。今回も特集の原稿依頼を終えたところで、いじめ・嫌がらせ、ハラスメントによる市役所職員自殺事案が基金県支部長より公務上認定されたとの連絡がありました。どちらも認定請求にあたって相談を受けていた事案で、それぞれ自殺から5年、7年の時間が経っていました。支えてきた人たちにとっても長く重い時間でしたが、ご遺族の方が過ごされた長く苦しい時間、これからのことを考えれば胸が痛む思いです。

事案はどちらも職場で解決できるはずのものでした。いじめ・ハラスメントの相談件数が飛躍的に増加し続けている今、あらためて、労使で取り組み、対応できる組織の力を生かして、社会的にも大きい課題となっている「いじめ・ハラスメントのない職場」づくりが求められていることを強く感じます。そのために本特集が活用されることを期待しています。

(H)

●本誌購読ご希望の方は

直接下記あてにご予約下さるのが便利です。

予 約 1ヵ年 12,000円（本体11,111円）
購読料

振 替 00100- 8- 131861

発行所 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. 044-977-2121（代）

（編集：977-4390 ダイヤルイン）

FAX. 出版部 044-976-8659

研究部 044-976-8659

総務部 044-977-7504

E-mail address shuppan@isl.or.jp

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労 働 の 科 学 ©

第70巻 第3号（3月号）

定 価 1,100円 本体1,019円

（乱丁、落丁はお取替え致します。）

着ごこちに
不満

環境負荷が
大きい

つつぱり、
動きにくい

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。

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

定めたリスク低減戦略

ISOに定めた機械安全国際規格に従って製造を行うのが常識になりつつあり、なかで特に重要なのが、機械安全に一般原則を示したISO12100です。こ

クに対しては、リスクを低減させる。ここで、安全保護装置（安全）付加保護力

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

3	職場保健と職場適応の支援
4	ストレス対策（個人および組織レベル）
5	メンタルヘルズに関する教育・研修
6	産業保健スタッフ同士や人事・労務との円滑なワーク
7	メンタルヘルズに関する法制度や規則の理解のプライバシーへの配慮
8	緊急時や自殺発生時の対応
9	研究の推進への参加

2.2 メンタルヘルズ不調への相談対応

メンタルヘルズ専門職には、治療的なアプローチもケースワークやコンサルテーションを重視し、の適応支援を行うことが求められます。到達目としては、以下の3点があげられます。



待望の最新版、発売中



産業安全保健活動にかかわる項目を網羅した充実の構成
安全衛生の領域で活動する
各界第一線の執筆陣272名が
372項目を書下し
項目ごとに見出し区分の統一をはかり、最後に担当者の心得を具体的に提言
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
付章を設け、23編の報告を収載
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD-ROMを
付録に

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

図書コード ISBN 978-4-89760-323-0 C 3547



〒216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL: 044-977-2121(代)
FAX: 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail: shuppan@isl.or.jp
HP: http://www.isl.or.jp/

二〇一五年三月二日発行（毎月一回一日発行）
一九四九年二月二日 第三種郵便物認可

編集人／酒井一博（〒216-8501）神奈川県川崎市宮前区菅生二八二四
発行人／酒井一博
発行所／労働科学研究所出版部

定価、一〇〇円
本体、一〇九円
送料 八六円
（年々め、一〇〇〇円）

