

# 労働の科学

*Digest of Science of Labour*

2 0 1 6  
*January*  
Vol. 71, No. 1



特集

## 若者の働く環境をまもる

労働と教育の新しい関係

若者就労とワークルール／道幸哲也

若者の働き方と生き方を問い直す／石井まこと

「マタハラ」を制度化するブラック自治体／上林陽治

ブラックバイト問題とその対策／大内裕和

高校と労働社会をつなぐ／成田恭子

大原記念労働科学研究所

連載

新生労研—これからの労働科学①

浜野 潤

難病患者の治療と仕事の両立支援を考える⑨

伊藤美千代

にっぽん仕事唄考⑳

前田和男

巻頭言

# アジアの開発と地域統合

新しい国際協力を求めて

朽木昭文・馬田啓一・石川幸一〔編著〕

本体2700円＋税

▼週刊『東洋経済』10月31日号にて書評！

本体1800円＋税

# 真説 経済・金融の仕組み

横山昭雄〔著〕 最近の政策論議、ここがオカシイ

重版！

▼第58回日経・経済図書文化賞 & 第55回エコノミスト賞受賞！

# アウトソーシングの

# 国際経済学

グローバル貿易の変貌と  
日本企業のミクロ・データ分析

富浦英一〔著〕

重版！

本体3200円＋税

# 非正規公務員の現在

上林陽治〔著〕 深化する格差

本体1900円＋税

# 人間ドラマから会社法入門

高田晴仁・久保田安彦〔編著〕

本体2500円＋税

# 法学セミナー12月号

特集 派遣労働社会

本体1330円＋税

# 経済セミナー12・1月号

本体1380円＋税

特集1 これからの通貨問題

特集2 追悼青木昌彦教授

 **日本評論社**  
http://www.nippyo.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4

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

ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 049-274-1780 / FAX: 049-274-1788

# 大原社会問題研究所雑誌

No.688 2016.2

定価 1,000円 (本体926円, 年間購読 12,000円〈税込〉)

## 【特集】職業能力の間主観的構造(1)——訓練、資格、報酬

特集にあたって

戦後における資格給の形成

フランスにおける教育・資格・職業能力の連関

三菱電機における職能資格制度の形成

コメント——フランス職業教育研究の立場から

小野塚知二・榎 一江

禹 宗 杭

松田紀子

鈴木 誠

清水克洋

## ■論 文

プロフェッショナル労働市場の分析枠組みの検討

西村 健

## ■書評と紹介

園部雅久著『再魔術化する都市の社会学』

橋本健二

中澤高志著『労働の経済地理学』

久木元美琴

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2015年10月

発行／法政大学大原社会問題研究所  
発売／法 政 大 学 出 版 局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



### 株式会社 チェリービー



▶子ども大学SAITAMA：地域の大学や企業が連携して、小学生に学びの機会を提供



▶さいたま市ニュービジネス大賞仲間と：起業仲間との語らいはいつも熱いです



みんなの畑プロジェクト

主催：もくもくファーム協議会



▶ドローン…最新の技術ドローン撮影も可能



▶製造業動画…日本の技術力を発信するため製造業動画をスタート

▶プロモーション動画…市内のNPO団体と食育を伝える映像を作っています



▶トイレ掃除：スタッフと一緒に社内清掃。社長の役目はトイレ掃除です



▶在宅ワーカー推進：在宅ワーカー活用企業としてキャリア・マム社長とパネルディスカッション  
▶イベント動画：森ヒルのイベント撮影。当日のダイジェストをその場で編集します



弊社は2008年12月に設立した映像制作会社です。お客様の想いとこだわりを映像を通してカタチにし、お客様に喜んでいただけるよう日々精進しております。これまでも多くの大手・中小企業から、埼玉県・さいたま市等の行政の映像などを制作いたしました。

現在は、日本のモノづくりの美しさに魅了され、日本の技術力を世界へ発信する製造業動画の制作に力を注いでおります。

さらに、2016年はWEBや印刷、デザイン会社などと協力し、製造業を支えるプロ集団を形成いたします。

「CSRは経営そのもの」と考え、できることからコツコツと取り組んでおります。弊社のCSR活動としましては、「子ども大学SAITAMA」に実行委員として関わり、さいたま市の小学生に学びと経験を月に一度のプログラムで提供しています。その他、社内清掃・就業規則の策定を進めております。

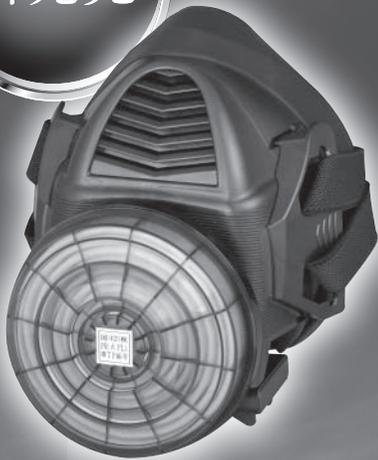
映像は「人と人を繋げるツール」です。映像を通して、お客様の課題を解消し、もっともっと埼玉の企業に貢献できるよう、スタッフ一同邁進してまいります！

これからもチェリービーをよろしく願っています！！

興研の電動ファン付き呼吸用保護具  
「BLシリーズ」

Clean, Health, Safety  
**KOKEN**

新発売



電動ファン付き呼吸用保護具  
サカサ式 BL-321S (大風量形)  
約230g 国内最軽量<sup>※</sup>

※ 日本国内発売 PAPR 2015年3月現在 (当社調べ)  
国家検定合格 第TP46号



電動ファン付き呼吸用保護具  
サカサ式 BL-1005-02 (通常風量形)  
約270g 国家検定合格 第TP1号

コードレスなのにこの軽さ

1. 長時間の作業でも首の負担がより少ない軽量タイプ
2. 当社特許技術!呼吸に追随する送風を行い、ランニングコストも抑えられる独自の「BSFS」技術を搭載

興研の特許 特許第3726886号 取得済み

興研 BL

検索

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**

安全衛生ディビジョン

〒102-8459 東京都千代田区四番町7番地

<http://www.koken-ltd.co.jp>

TEL.03-5276-1911 (大代表) FAX.03-3265-1976

## 新生労研の課題

浜野 潤

労研の新生を機に理事長に就任しました。どうぞよろしくお願いいたします。

### 新生労研のキーワード

第一に「創業の原点に帰る」。労働科学をこの国に根付かせたいとの創業の志、問題の答は常に現場にあるとの現場志向を貫くことです。第二に「伝統と革新」。先人の築いた歴史を活かしつつ、それに安住することなく、経済社会の潮流変化に果敢に対応し、新機軸を打ち出していくことです。第三に時代の変化の「半歩先を行く」。企業や労働の実践の場で役に立つには、正確な現状分析に基づく先見力、日々の活動をどう変えていくべきかを示唆するヒントを提供し続けるてはなりません。

### 研究活動の課題

研究活動における第一の課題は、少子高齢化、グローバル化、高度情報化というメガトレンドへの対応です。少子高齢社会における労働力の需給マッチングと産業の活性化、グローバル時代の人材育成と安全衛生の新展開、ICTの進展によって変容する働き方と労働の質などの

問題に取り組みなくてはなりません。第二に、産業構造の変化にも対応が不可欠です。労研にとつて製造業は原点であり、改めて何が求められているかを問い直すことは当然ですが、製造業で培った労研のノウハウを非製造業にも広げ、その成果を製造業にフィードバックするという好循環を生み出していく必要があります。第三に、産学との協働です。これまでの労研の産業界との連携の輪を桜美林大学の場を介して学界に広げていきます。

### マネージメントの課題

マネージメントの課題の第一は、労研の発信力を高めることです。労研はこれまで素晴らしい研究成果を挙げ、その活動は「知る人ぞ知る」ですが、世の中で十分に知られているとは言えません。研究成果を「見える化」し、発信していくことは、労研の研究活動と労研を支えてくださる皆様、クライアントを結ぶ鍵です。インターネット社会でいかに訴えていくかが問われています。第二に、人を活かす組織を作ることです。労研とは何か？ 人です。労研に集う人的資本こそ最大の資産です。人を育て、人的ネット



はまの じゅん  
公益財団法人大原記念労働科学研究  
所理事長

ワークを活用する柔構造の研究体制と研究を支えるスリムな体制を構築しなければなりません。第三に、財務基盤の確保です。労研の全活動は財務によって支えられています。将来に向けた投資が可能になる収益を確保し、財務を健全に保つことこそ歴史ある労研を維持発展させていく前提にほかなりません。

課題は山積していますが、所員の士気は旺盛です。所員が生き生きと活動できるように環境整備に努めてまいります。これまでの労研に対するご指導、ご鞭撻に深く感謝申し上げますとともに、倍旧のご支援とご協力を新生労研に賜りますようお願いいたします。



# 労働の科学

2016  
January  
Vol.71, No.1

巻頭言

俯瞰 (ふかん)

新生労研——これからの労働科学 (1)

## 新生労研の課題

浜野 潤 [公益財団法人 大原記念労働科学研究所]

1



表紙: 「斜面の出来事」

深沢 軍治

表紙デザイン: 大西 文子



## 若者の働く環境をまもる 労働と教育の新しい関係

### 若者就労とワークルール教育

[放送大学 教養部] 道幸 哲也 ..... 4

### 若者の働き方と生き方を問い直す

仕事と暮らし, 労働と教育の新しい関係と仕組み

[大分大学 経済学部 経済学科] 石井 まこと ..... 10

### 「マタハラ」を制度化するブラック自治体

2015年非正規公務員ワークルール調査結果を読む

[公益財団法人 地方自治総合研究所] 上林 陽治 ..... 14

### ブラックバイト問題とその対策

ブラックバイトの背景と高校・大学教育の課題

[中京大学 国際教養学部] 大内 裕和 ..... 20

### 高校と労働社会をつなぐ

神奈川高校生アルバイト問題調査ワーキンググループの5つの提言

[神奈川県高等学校 教職員組合] 成田 恭子 ..... 24

**Graphic**

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 25 [見る・活動] (60) さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業 株式会社 チェリービー .....	口絵
--	----

**Series**

時評：労働科学 増加する働く若者の精神疾患による労災 若者の命が奪われない職場・社会を .....	細川 潔 .....30
GP 広がる良好実践 (26) ひきこもり者の方で地域づくりを 「藤里方式」で福祉の可能性が広がります .....	菊池 まゆみ .....36
難病患者の治療と仕事の両立支援を考える (9) 難病のある方の就労支援に利用できる支援機関, 制度, ツール .....	伊藤 美千代 .....40
にっぽん仕事唄考 (28) 炭鉱仕事が生んだ唄たち (その28) 補遺「盆踊りと炭鉱唄」②.....	前田 和男 .....46

**Column**

Cinema 映画から考える「保健師」① 『孤島の太陽』 あらためて脚光を浴びる保健婦「初子」 .....	大神 あゆみ .....52
BIZ SAITAMAさいたま市産業交流展 イノベーションする都市さいたま市の新たな技術商談会 .....	浅見 正太 .....55
Talk to Talk 移りゆくまま .....	肝付 邦憲 .....58
労働科学のページ .....	62
次号予定・編集雑記 .....	64

## 若者就労とワークルール教育

道幸 哲也

多様な労働問題が発生している。労働裁判をみても、労働組合がからむ集団紛争が減少する一方、長時間やパワハラ事案が増加し、その延長としてのメンタルヘルス事案も増えている。職場において適正な人間関係を形成することが困難になっているわけである。その最大の犠牲者は、人間関係形成力が低下している若者に他ならず、意に反する退職や失業状態の長期化の傾向が見られる。同時に、増加する非正規労働者に占める若者の割合も多く、雇用保障をめぐる紛争も増加している。そこで、近時若者就労を促進する多様な施策が打ち出され、その一環として労働法教育の必要性も指摘されている。

とりわけ2015年に成立した青少年の雇用促進等に関する法は、その20条で「国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない」と規定し、さらに事業主に対しても、

労働法制に関する基礎知識の付与として、「青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。」をあげている（厚労省告示第406号（平成27年9月30日）「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」）。遅きに失したとはいえ労働法教育の必要性が社会的に承認され始めたといえる。

本稿では、若者就労を巡る近時の労働問題を紹介し、それをふまえてワークルール（労働法）教育のあり方を考えていきたい<sup>1)</sup>。

### 若者就労をめぐる労働問題

雇用政策にせよ労働法にせよ「若者就労」は独自の論点として議論されてこなかった<sup>2)</sup>。ところが、労務管理や就労構造の変更により若者雇用をめぐる労働問題が顕在化したために青少年雇用促進法<sup>3)</sup>等で具体的政策が打ち出されている。

一方、主要な労働紛争としては次のような2つのパターンがある。

第一は、採用過程をめぐる紛争であり、採用の自由、労働契約の成立時期、採用内定の



どうこう てつなり  
放送大学教養部教授  
主な著書：

- ・『ワークルールの基礎』旬報社、2009年。
- ・『労働組合の変貌と労使関係法』信山社、2010年。
- ・『労働委員会の役割と不当労働行為法理』日本評論社、2014年。

取消事由、試用期間の意義等が問題になっている。これらについては昭和50年代までの最判によって判例法理は確立している。その後は内々定の法的性質（コーセーアールイー事件・福岡高判平成23年3月10日、労働判例1020号82頁）、内定辞退のあり方（アイガー事件・東京地判平成24年12月28日、労働判例1121号81頁）等が問題になっている。

最近では、労働条件の明示のあり方（労基法15条、労働契約法4条）が主要争点となり、裁判例こそ少ないが、この種の紛争は日常的に発生していると思われる<sup>4)</sup>。さらに、ブラック企業対策として企業からの求人ハローワークで受け付けなかったり、正しい就業情報を企業に提出させることが構想されている（青少年雇用促進法）。

第二は、いわゆるブラックバイト問題である。学生アルバイトをめぐる紛争が純粋な？労働問題化し次のような事項が争われている。①長時間労働や割増賃金の不払い・定額給制、②恣意的な解雇や退職自由に対する制限、③仕事上のミスを理由とする損害賠償、④一方的なシフト配置や変更等。①②については判例法理はほぼ確立しているが、③についてはやや流動的である。学生生活を維持するためにもワークルール教育が緊急に必要とされる事項である。

それ以外に、非正規雇用をめぐる、①雇用保障、②同一賃金、③キャリア形成、④社会保険・福利厚生等をめぐる問題、正規雇用で主に問題になる①長時間労働、②パワハラ等の問題がある。これらは若者特有の問題ではないが、非正規については若者の割合が増加し、正規雇用を巡る事案でも若者が対象となるケースが散見されるようになっている。

### ワークルール教育が なぜ必要になってきたか

ワークルール教育については、その対象や

目的に応じて概ね次の5つのパターンが想定される<sup>5)</sup>。

その一は、学校教育レベルであり、特に、高校の公民において学ばれている。教科科目以外では、総合学習や進路指導でも取り上げられることも多い。

その二は、職業教育レベルであり、主に職業高校・専門学校等において学校教育の一環として学ぶ。就職前教育として独自の試みもなされている。

その三は、就職した後の社員教育・組合員教育レベルである。権利教育的側面では組合員教育が重要であるが、実際にはそれほど実施されていない。

その四は、大学教育レベルであり、労働法の体系的教育がなされる。専門基礎的な側面と働く市民向けという2つの側面がある。

その五は、専門家教育レベルであり、大学院教育が中心となる。弁護士や労働法に関連するパラリーガル、さらに研究者に対する教育である。

以上からワークルール教育につき基本的に2つの型があることが判明する。働く市民を対象とする教育と専門職に対する教育である。前者に関しては、基盤としての学校教育をふまえて働く主体たる組合員・従業員に対する教育さらに大学教育において一定の法的ルールが教えられる。その一とその二はいわゆるキャリア教育の一環として展開され、権利教育的側面は希薄といえる。最近「ワークルール教育」として議論されているのはこの領域であり、権利教育的側面が重視されている。

ではなぜワークルール教育の必要性が強調されるようになってきたか。

第一は、多様でかつ身近な労働問題の発生である。その割合が増加している非正規労働者に関しては、雇用不安や低賃金、正規労働者についても長時間労働やメンタル不調、さらに追い出し部屋等の退職強要の問題があ

る。同時に全体として、労働条件の不利益変更やハラスメントさらに労働者概念をめぐる紛争も増加しており、労働紛争は日常化しつつある。

第二は、ワークルール自体の複雑化であり、その理解のためには一定の体系的教育が不可欠となっている。たとえば、労働者派遣や労働時間に関する条文を理解するのは専門家でも困難である。また、紛争の多様化により判例法の重要性を増しているが、その理解も容易ではない。

第三は、自主解決能力の低下であり、労使の対立が紛争化しやすいになっている。まず、個人レベルでは、対立した場合のコミュニケーション能力の低下が顕著である。対立の初期段階において相互の話し合いで解決することが難しくなっている。学校教育や就活ではコミュニケーション能力は重視されているが、対立構造を前提としたものではなく、相手（実際は会社）に寄り添う態度が重視されている。これでは紛争化した場合には自主解決はできない。とりわけ、最近の若年労働者については、就活の激化によって、自己分析の浸透や「勝者」と「敗者」の二分化によって自己無力感もしくは過度な責任感を持つ者が多くなっているといわれる。権利主張と最も遠い性格が形成されているわけである。

さらに企業内では、労務管理の個人化等により孤立化がすすみ、同僚との結びつきや連携が希薄になっている。上司の役割や組合機能も低下し、職場内での対立は紛争化しやすくなっている。とりわけ、最近増加しているセクハラ・パワハラ事案については上司が当事者なのでそういえる。他方、労働局の個別斡旋、労働委員会の個別斡旋、労働審判制度等企業外の紛争解決機構は充実している。紛争の外部化が促進されることになる。

全体として、早期の自主解決のためには個々人が紛争解決基準としてのワークルールを適切に知る必要があり、知らなければ自分

を守れない状況になっている。自助努力・自己責任が強く要請されるようになっているのでとりわけそういえる。しかし、実際には不満や対立があれば会社を辞める（退出）ことによる「解決」が多く、これでは、職場においてワークルールが根付くことはない。

---

## 権利実現の仕組みと ワークルール教育

ワークルール教育の具体的あり方を考える前提として権利実現はどのようになされるかを知る必要がある。それは次の5つの側面から考えることができる。

その一は、法に関する知識や情報である。権利について知らなければ「権利主張」ができないのは当然である。条文や主要な裁判例を知る必要があり、そのためには一定の体系的学習も必要とされる。

その二は、権利意識である。権利をわがものに置かれた状況で行動を起こす資質といえる。そのためには、権利についての理解、それを他人に適切に伝えるコミュニケーション能力、さらに対立をおそれない態度が必要とされる。

その三は、権利行使を支援する仕組みである。権利行使は個人の主体的行為に他ならないがそれを社会的に支える労働組合や外部の団体（労働NPO）の役割、さらに同僚の支援も重要である。また、権利行使を促進する仕組みとして、特定の権利行使や申立・申請をしたことを理由とする不利益取扱いを禁止する規定の存在も重要である。

その四は、権利を実現する機構・手続きである。種々の相談体制以外に、労働局による個別斡旋制度、労働委員会、労働審判さらに裁判所等が整備されている。

その五は、具体的権利内容を規定する実定法である。とりわけ、労働基準関係の立法が重要であり、ほとんどが強行規定なので知る

必要性も高い。もつとも、労基法上の労働時間規定や労働者派遣法の規定は、複雑難解であり、普通の労働者にとって理解が難しいものである。

以上の諸側面のうち、その一とその二は個人的資質・能力の向上である。その三は社会的支援、その四とその五は制度的仕組みの整備といえる。法学教育では、もっぱらこの制度的仕組みを学ぶことになる。

次によりリアルに労働者サイドから見た権利主張・実現のプロセスを考えると具体的に以下の事項が問題になる。①基盤的知識・態度、②紛争化を回避し、紛争化した場合に解決する知恵、③ベーシックなワークルールの知識、④具体的事案に関する法的な知識、⑤裁判レベルでの法的知識、である。

①基盤的知識・態度。これは社会的仕組みや働くことについての基礎的な知識・態度といえる。「働く自信」といえるかもしれない。他人と最低限の信頼関係を持つことも重要である。

②紛争化を回避し、紛争化した場合に解決する知恵。具体的な利害状況に応じて適切なコミュニケーションをする能力といえる。また、コミュニケーション能力とは、「コミュニケーションが不調に陥ったときに、そこから抜け出すための能力」ともいわれている<sup>6)</sup>。しかし、実際には、目立たないこと、対立しないことが志向され、それが自分らしさを維持するための自己防衛となっている<sup>7)</sup>。

①②は社会人基礎力ともいうべきものといえる。このような能力が適正に獲得されていなければ実効性のあるワークルール教育はできない。

③はベーシックなワークルールの知識である。労働法の全体的な知識であり、労働契約、労働条件の基礎的ルール、雇用終了、団結権等のアウトラインである。この知識がなければ④以降の問題に適切に対処できない。

④個別的テーマに関する法的な知識。労働

時間については、労基法上の関連条文・規定、ハラスメント事案については労働者人格権のアウトラインを知る必要がある。条文以上にどのような利益・権利がなぜ保護されているか、さらに関連した重要な裁判例の知識といえよう。法学部における「労働法」の講義内容といえる。

⑤具体的裁判レベルでの法的知識。紛争化し明確な対立状態になれば、関連裁判例や学説についての詳細な検討も必要になる。また、具体的紛争を前提とした、事実関係の解明・理解、相手側の主張への理解、反論の仕方等も要請される。ロースクールのケーススタディや実務研究レベルといえようか。

学校教育ではとりあえず③が中心となるが、教育の仕方について次の諸点にも留意すべきものと思われる。法律論に特化した教育だけならば労使紛争の適切な解決ができないからである。

第一に、③が適切になされるためには①②、とりわけ②の教育が不可欠である。また、①②と③とを架橋するような知識、例えば労使関係、労務管理、労働運動等に関する理解も必要とされよう。ワークルールが機能するフィールドに関する知識といえる。また、ハラスメント事案は人間関係の紛争ともいえるので、その点に関する洞察も不可欠である。

第二に、②に関する教育をどうするかは最大の難問である。それを独自に教えることは難しいので⑤のような明確な対立状況にある具体的紛争を想定したケーススタディも有用といえる。抽象的一般的な論議だけでは十分な理解が得られにくいからである。労働判例には教材となる事例が豊富にある。しかし、それを適切に指導する力量のある教師は少ない。

第三に、ワークルールの教える教師に関しては少なくとも④レベルの知識が必要である。裁判例の捉え方を中心としたシステムチックな研修を要する。テレビの特番や新聞報

道でお茶を濁すわけにはいかない。

注

- 1) 詳しくは、拙稿「ワークルール教育の課題」『季刊労働法』244号(2014年)4頁、拙稿「権利主張を支えるワークルール教育(一)(二)(三)」『労働法律旬報』1837号42頁、1838号30頁、1839号44頁(2015年)参照。
- 2) 背景については、濱口桂一郎『若者と労働』(2013年、中公新書ラクレ)。
- 3) 同法については、紺屋博昭「青少年の雇用促進等に関する法

- 改正について」『季刊労働法』251号(2015年)80頁。
- 4) 詳しくは、拙著『成果主義時代のワークルール』(2005年、旬報社)72頁。
- 5) 拙稿「労働法教育の課題」『日本労働法学会誌』107号(2006年)153頁
- 6) 内田樹『街場の共同体論』(潮出版、2014年)166頁
- 7) 職場において権利行使に対する解雇・処分というハードな対応以外に、処遇上の不利益やなにげない排除まで多様な抑圧手段に事欠かない。最近の傾向については、拙稿「権利主張を支えるワークルール教育(二)」『労働法律旬報』1838号(2015年)参照。

# ワークデザイン

OCCUPATIONAL ERGONOMICS  
**WORK** 第7版  
**ワークデザイン**  
**DESIGN**

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著  
 宇土 博 / 瀬尾明彦 監訳  
 日本産業衛生学会・労働安全衛生学会共同編集



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 マニユアルハンドリング
- 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

〒151-0051  
 渋谷区千駄ヶ谷1-1-12  
 桜美林大学内3F  
 TEL: 03-6447-1435 (事業部)  
 FAX: 03-6447-1436  
 HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人  
**大原記念労働科学研究所**



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

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

# 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

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編の報告を収録  
検索、カラー印刷に役立つ  
カラー版DVD-ROMを付録に

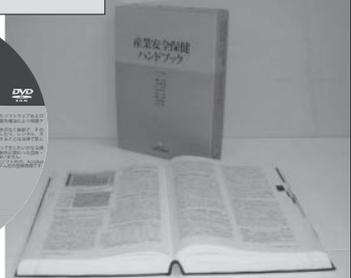
産業安全保健活動にかかわる  
項目を完全に網羅した充実の構成  
各領域第一線の執筆陣272名が  
372項目を書下し  
項目ごとに見出し区分を統一、  
最後に担当者の心得を具体的に提言

25年ぶり  
待望の最新版!

〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F  
TEL: 03-6447-1435 (事業部)  
FAX: 03-6447-1436  
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

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



## 改訂 産業医学100話

—働く人の健康と病気—

野村 茂 著

公益財団法人 大原記念労働科学研究所出版部

〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F  
TEL: 03-6447-1435 (事業部)  
FAX: 03-6447-1436  
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

## [改訂] 産業医学100話 働く人の健康と病気

野村 茂

- 1 働く人々の健康と疾病
- 2 職業生活と循環系・血液系の疾患
- 3 労働と職業性呼吸器系疾患
- 4 職業生活と消化器系の疾患
- 5 労働と職業性皮膚疾患
- 6 職業生活と内分泌系その他の疾患
- 7 産業化学物質の作用と毒性
- 8 化学物質（無機化合物）による産業中毒
- 9 化学物質（有機化合物）による産業中毒
- 10 物理的要因による職業性疾患
- 11 生物的要因による職業性疾患
- 12 職業性ストレスとメンタルヘルス
- 13 これからの産業医学の課題

体裁 B5判並製 280頁  
定価 本体 2,286円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

## 若者の働き方と生き方を問い直す

仕事と暮らし、労働と教育の新しい関係と仕組み

石井 まこと

### 若者が育たない労働市場

高等教育を受けた若者は増加している。こうした教育にもかかわらず、若者が仕事を通じて将来設計を描くことが困難な状態が続いている<sup>1)</sup>。

この国は企業が人材育成を掲げ高卒・大卒の新卒若年者を囲い込み、内部で競争させながら生産性を引き上げることを基本としてきた。内部に囲い込まれた若者は正社員としての身分を受け取り、会社への帰属性を増していく。勤続者の年功賃金カーブや手厚い福利厚生は企業への帰属性を支える労務管理として機能してきた。しかし、正社員という身分は、企業内の労働市場からの排除圧力が強くなるにつれて、その安定性は揺らいでいる。

現在若者といわれる層、例えば1985年以降に生まれた30歳までの若者がみてきた現

実は、1990年代以降の企業での成果主義のもと一層の排出圧力の強まりであり、マスメディアや親・教育機関の言説を通じて、正社員身分は幻想であることを認識しつつ、排出(排除)への自己防衛策を意識してきた層である。仕事を通じて自立をすることを前提としている社会に対し多様な生き方を切り開こうと努力する若者がいる一方、「絶望」して刹那的に今を楽しむことでバランスをとる若者も多い。若者の意識調査でみると、現在に満足、将来に不安という結果は刹那的に今を楽しむ層の存在を示唆している(厚労省「若者の意識に関する調査」2013年)。ネットの仮想現実のなかに閉じこめることもバランスをとる一つの方法と考えられる。

若者は青年と成人の間にあり、被扶養者の側面と扶養者の側面の両面を持ち、徐々に後者へと軸足を移すことができる社会が健全な社会である。この移行期間における若者の労働市場に問題があることは再三指摘されてきたが、改善はまだ緒についたばかりである。この間、若者の労働市場は非正規化による貧困化が進んだ。貧困化を逃れても必死に労働市場に順応しようとして過労自殺に追い込まれるケースも増えている。

このように現代日本の労働市場をめぐる状況は若者を健康な状態に置くことにおいて看過できない問題を抱えている。若者の経済的



いしい まこと

大分大学経済学部経済学科 教授

主な論文：

- ・「水俣病問題に向き合う労働組合の成立と労使関係上の意義」『大原社会問題研究所雑誌』676号、2014年。
- ・「雇用流動化と若者」『生活経済政策』201号、生活経済政策研究所、2013年。
- ・「地方圏における若者の非正規化と雇用・就労支援策」労務理論学会『若者の雇用と人材育成』晃陽書房、2012年。

自立がいかに困難かを示し、その結果もたらされる負のスパイラルを述べ、若者のライフコースを自立軌道に載せるための教育や支援の意義についてみてみたい。

### 生活保障にならない雇用の増加

若者を取り巻く最大の問題は、若者が労働市場で「まともな参加」ができていないことにある。「まともな参加」とは努力すれば自立できる生活保障につながる雇用である。雇用量は増加しつつも、生活保障を伴う雇用は少なくなっている。「まともな参加」を困難にしているのは、非正規雇用ならびに請負・派遣といった間接雇用の増加であり、森岡(2015)は「雇用身分社会」と呼ぶ。

若者の非正規化の拡大はキャリア形成や生活設計に悪影響を及ぼし続けており、不可逆的な変化のなかにある。非正規雇用率はどの年齢層でも増加しており、若者特有の問題ではないが、これから長く続く将来の生活へ積み重なって影響するという面では他の年齢層よりも問題は大きい。また、若者は集团的規制の弱さから経済の調整弁的な役割をもち、経済の不安定性の影響を直接的に被りやすい。OECDは2013年に行動計画(Action Plan)を提示し若者雇用政策を重視した。経済のツケが若者雇用へ転嫁されることで、将来社会に深刻な影響がもたらされないようにする予防的警鐘といえる。

雇用増加を否定することはできないが、現代の雇用情勢は非正規の拡大に示されるように「悪貨が良貨を駆逐する」現象が広がっており、失業率が低いからといって喜ぶことはできない。特に、「ワーキングプア」という言葉で象徴される問題にはじまり、「名ばかり正社員」、「ブラック企業」というキーワードの広がり雇用は質の劣化が止まらないことを示している。

若者雇用の実態をみてみよう。若者の非正

規雇用比率の増加テンポは大きく、雇用環境は改善しているとはいえない。年々非正規雇用就労確率は高まっており、かつコーホートでみると10年後も非正規雇用のままである確率も高まっており、ライフコースを通じて非正規から抜け出せない状態が続く。非正規雇用の待遇も改善されていない。厚労省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2014年)によれば、健康保険の正社員加入率が99.3%に対し、パートタイム労働者は37.6%、退職金は正社員の80.6%に対し同3.1%、賞与も正社員の86.1%に対し23.9%である。契約社員や常用雇用型派遣ではパートよりは比率は上がるが、正社員との格差は歴然としている。雇用保険もパート労働者では60.6%(正社員92.5%)しか加入しておらず、契約期間が切れた後の生活保障がない労働者は多い。賃金水準も総務省「就業構造基本調査」(2012年)によれば、ワーキングプア層とみなせる年収200万以下の労働者に占める非正規雇用者の割合は82.2%に達する(森岡2015:172)。

### 増田レポートとは異なる 「地方消滅」

若者はこうした厳しい労働市場に対し、希望が見出しえなくなっている。特に地方は雇用機会に恵まれず、若者を中心に人口流失しやすい。増田レポートで有名になった「地方消滅」(増田2014)のシナリオでは若者が流失し2040年には869もの自治体が消滅すると予測した。さらに、都市圏も地方圏から人材が供給されずに共倒れする。そこで地方への人口定着、特に若い女性が流出しない取り組みを促している。

地方圏の若者に対して仕事と家族形成に関するインタビュー調査を科研費により長年行ってきた筆者も地元で展望のある仕事を作り出すことでは増田らと同じである。しかし、

インタビュー調査から見えるのは、すでに地元に戻らざるをえない構造的地元回帰であり、増田が描く地方消滅のシナリオとは違う地方消滅が展開することも考えられる。

このことに関して少しばかり述べると、第一に、都市圏で展望がない仕事を続けていくなかで、地元へ戻ってくる若者である。特にリーマンショック後の不況は企業活動を不安定化させ、そのしわ寄せは最も就業年数も短く抵抗力の弱い部分にみられる。ある都市圏の大学を卒業した女性は正社員として雇用するとしていた国際運輸業でアルバイトをしていたが、いつまでたっても正社員にならずに地元へ戻って仕事を探すことになった。第二に、労務管理に問題のある「ブラック企業」からの脱出先として地元へ戻ってくるパターンである。都市圏で就職したものの、周りはメンタル疾患で病んでいる人が多く、地元への転職を決めた若者がその一例である。最後に、親等の病気や介護を機に地元へ戻ってくるパターンである。中高年になっては、介護離職として難しい選択になるが、若者の移動は労働市場に展望が描けなければ移動は容易である。

これら3点にみられるのは、家族形成しておらず移動しやすい若者ゆえの現象でもある。地元へ戻ってくる若者、地元を出ない若者は多い、そこで受け皿になるのが地方でも広がる非正規労働である。

ここ10年地方若者の非正規雇用が広がっている。ここ10年の就業者数の変化を「労働経済白書」(2015年)でみると、南関東・甲信越などを除き、2002-12年の間に就業者が減少している。また21世紀初頭の全国的な正社員雇用をみると減少傾向であり、特に地方の正社員は雇用減のテンポが大きい。地方の非正規化が進んでいる。地元の非正規労働市場の成長はUターン者や移動しない若者を吸収していく。

先に紹介したインタビュー調査において地

元で働く若者に対して将来の展望を語ってもらうと、自立できる労働条件の展望がないため、結婚や家族形成への展望はなかなか語られない。また、賃金は低い上に、仕事で疲れていることもありオンラインゲームやDVD鑑賞で休日を過ごしている。移動しない若者、都市圏から戻る若者の受け皿は乏しい。

### 就職一辺倒から 多様なキャリアの繋ぎ手へ

増田のいう「地方消滅」シナリオとは異なり、若者は労働の現場に可能性を感じられないままに地方に留まっている。それを支えているのは「親との共働き」であり、ともに暮らすことで貧困であることを覆い隠している。

ビッグイシュー基金が行った調査では年収200万円未満の若者の8割が親同居であり、3人に1人は結婚の展望はないとしている。さらに驚くことは年収200万円未満層の3人に1人は大卒であり教育の無力さも露呈している(住宅政策提案2014)。かつて、濱口(2009)は「日本型ワークシェアリング」として男性稼ぎ主と女性の家計労働の組みあわせで女性労働の貧困さが隠蔽されている構造を指摘した。今は新たなワークシェアリングにより、若者が自立しないまま家に残って家計補助をしながら生計を維持している。さらに、親も収入の減少のなかで子どもに依存する傾向もみられる。

展望を見出すためのアイデアを出し、行動を始める必要がある。まず、これまでの企業社会型のキャリアルートが崩れていることを認識しなければならない。企業社会はいまや森岡言うところの「雇用身分社会」に変わっている。にもかかわらず、若者はまともな参加ができない労働市場に押し込まれていく。いい雇用からあぶれた若者は「ブラック」な労務管理に押し込まれやすく搾取されやす

い。若者を搾取する「ブラック」な労務管理をはびこらせない社会的ルールを作ることが必要である。この国には労働に関するルールを社会に広げる組織が欠けている。教育機関は就職という企業キャリアに繋げる単線志向では「ブラック」な労務管理にみすみす手を貸すことになる。企業の不当行為を守る仕組みづくりには多様な社会参加のルートを揃える必要があり、教育機関が単なる職業紹介機関にとどまらずに、多様なキャリアを開拓する機関としての役割をもつ必要がある。就職に強い学校よりも、多様なキャリアに繋げる学校が評価されるべきである。

ハーバード大学のメアリー・ブリントン(2008)は1つの場でべったりとキャリア形成をするストロングタイズ (strong ties) の基盤が崩れるなかで、多様なキャリアをわたっていくために、社会への信頼感や多様な人と関係がもてるウィークタイズ (weak ties) の基盤を強化することを説く。具体的には対人関係能力をつけさせる教育を行うことである。

### 雇用政策・労働法制を機能させるために

アメリカの政治学者ロバート・パットナム(2006)は「社会関係資本」という用語を使い、地域や市民のつながりの崩壊を警告した。政府は昨年2015年、若者雇用対策として、若者雇用促進法を施行させ、若者雇用を優遇した「ユースエール企業」<sup>2)</sup>の認定に取り組み始めた。パワハラ防止にもつながる「ストレスチェック制度」<sup>3)</sup>も始まった。しかし、こうした労働行政による規制や指導は企業の努力次第という限界がある。これらを社会に浸透させるには、企業の枠をこえた中間組織＝社会運動の後押しが必要である。その担い手は少なく、育成が遅れている。

組織率でみると衰退する労働組合であり、現在その存在意義が問われている。たとえば若者雇用対策に企業は努力するとして、労働組合はどのように関わるとだろうか。地方に貧困状態で留まる若者が労働市場から排除されている現実に対し、政府、企業は動きだした。この取り組みに対して、労働組合はこれが社会的規制として機能するように企業内外へのチェックを担っていくことが期待される。日本の主要な労働組合はストライキを抑制して、生産主義的な傾向を持っている。その生産主義は短期的には正しくても、その結果、非正規の労働市場拡大のようにますます分断化されていることを看過しているとすれば、大いに問題である。いまこそ労働組合、学校、行政、企業が新しい社会関係資本を地域で作る取り組みを進める時期である。

(付記) 本稿は科研基盤研究 (B) 「地方圏若年層の多様な就業機会と家族形成に関する地域間比較研究」(課題番号24330155)の成果にもとづいたものである。

#### 注

- 1) 宮本・小杉 (2011) 『二極化する若者と自立支援』(明石書店) では、移行困難層を推計している。無業者、中途退学者、早期離職者を集計すると単年度で約66万人にもなる。
- 2) 常用雇用者300人以下の企業で、離職率、有給休暇取得率、育児休暇などの一定条件を満たす企業を厚生労働大臣が認定する。2015年1月末現在で4社が登録されている。
- 3) 改正労働安全衛生法に基づいて2015年12月から労働者が50人以上いる事業所で義務付けられた制度である。労働者は質問票による回答を行い、ストレスの高い人に対しては医師の面接指導などが実施され、職場のストレス予防対策に活かされることになっている。こうしたデータが人事選別にしないよう配慮されているものの、運用においてはそうしたことが起きない保証はなく、労働組合や過半数代表といった企業内でのチェックも必要と考えられる。

#### 参考文献

- ・住宅政策提案・検討委員会 (2014) 『若者の住宅問題』ビッグイシュー基金。
- ・濱口圭一郎 (2009) 『新しい労働社会』岩波新書。
- ・増田寛也編 (2014) 『地方消滅』中央公論社。
- ・宮本みち子・小杉礼子編 (2011) 『二極化する若者と自立支援』明石書店。
- ・メアリー・C・ブリントン (2008) 『失われた場所を探して』NTT出版。
- ・森岡孝二 (2015) 『雇用身分社会』岩波新書。
- ・ロバート・D・パットナム (2006) 『孤独なボウリング』柏書房。

# 「マタハラ」を制度化するブラック自治体

2015年非正規公務員ワークルール調査結果を読む

上林 陽治

自治体に勤務する非正規公務員の処遇改善を、市民運動の立場からめざすNPO法人「官製ワーキングプア研究会」（白石孝理事長、筆者も当会理事）が実施した非正規公務員ワークルール調査がまとめられ、昨年12月17日に公表された。

回答を寄せた自治体（166団体）の34%（56自治体）で育児休業制度が未整備で、また、労働基準法に定めのある産前産後休暇も、まったく制度化していない自治体が9自治体あることが判明した。

自治体に勤務するすべての職員の3人に1人は、臨時・非常勤職員といわれる非正規公務員である。その人数は、総務省調査で約60万人（2012年4月1日現在）。そして、その4分の3にあたる約45万人は、女性である。すなわち自治体に勤務するすべての職員の4人に1人は、女性の非正規公務員なのである。

彼女たちの多くは、育休制度等がないこと

により妊娠したことを理由に雇止めされるのであり、このような状態を放置している自治体は、「マタニティハラスメント（マタハラ）」を制度化するブラック自治体といわざるをえない。

## 調査の結果の概要

調査は、2015年8月～10月の期間、都道府県、政令市、中核市、県都市、東京特別区、東京市町村、大阪市町村の221団体に調査票を郵送、166団体（回答率75.1%）から有効な回答を得た。

調査項目は、非正規公務員の種類（特別職非常勤、一般職非常勤、臨時職員）ごとに、採用や解雇（雇止め）、育児休業・介護休業制度、産前産後休暇、年休、労働安全衛生上の取り扱いなどについて50のワークルール項目を設定し、その制度化状況について○×で回答していただいた。

設定した50のワークルール項目は、法令、行政通知、判例において確定しているもので、したがって50項目を措置していないことは、違法・不法な取り扱いをしていることにつながるというものである。

調査の結果、全166自治体のワークルールの平均達成度は68.9%。都道府県平均75.4%、政令市平均74.3%、中核市平均71.7%、



かんばやし ようじ  
公益財団法人地方自治総合研究所 研究員  
官製ワーキングプア研究会 理事  
主な著書：  
・『非正規公務員の現在——深化する格差』日本評論社、2015年。  
・『自立と依存』（共編著）公人社、2015年。  
・『非正規公務員という問題』岩波ブックレット、2013年。

表1 自治体別・任用種別別ワークルール整備状況（上位・下位3団体）

(1)都道府県

	全非正規職員			
	特別職	一般職	臨時	
1. 福岡	91%	94%	—	88%
2. 北海道	90%	—	96%	84%
2. 秋田	90%	94%	—	86%
2. 鳥取	90%	90%	90%	90%
∴				
∴				
38. 福島	61%	48%	—	74%
千葉	61%	59%	—	64%
熊本	61%	61%	—	—
39. 石川	57%	67%	—	47%
40. 東京	48%	42%	56%	46%
全体	75%	73%	82%	76%

(4)東京特別区

東京特別区	全非正規職員			
	特別職	一般職	臨時	
1. 足立区	88%	88%	—	—
2. 文京区	81%	81%	—	—
3. 江戸川区	71%	78%	—	64%
∴				
∴				
∴				
16. 台東区	52%	74%	—	29%
17. 品川区	48%	64%	—	31%
18. 目黒区	46%	71%	—	21%
全体	62%	79%	—	43%

(2)政令市・県都市（中核市除く）

	全非正規職員			
	特別職	一般職	臨時	
1. 鳥取市	87%	90%	—	84%
2. 横浜市	86%	86%	—	—
3. 新潟市	84%	91%	—	76%
∴				
∴				
25. 札幌市	66%	76%	—	57%
26. 佐賀市	65%	65%	—	—
27. 熊本市	47%	58%	—	36%
全体	74%	81%	77%	67%

(5)東京市町村（中核市除く）

東京市町村 （中核市除く）	全非正規職員			
	特別職	一般職	臨時	
1. 三鷹市	74%	83%	—	65%
2. 西東京市	74%	85%	—	63%
3. 青梅市	68%	70%	—	66%
3. 日野市	68%	68%	—	68%
∴				
∴				
19. 国分寺市	44%	57%	—	31%
20. 瑞穂町	43%	49%	—	38%
21. 武蔵村山市	43%	46%	—	40%
全体	59%	68%	60%	50%

(3)中核市

	全非正規職員			
	特別職	一般職	臨時	
1. 豊中市	92%	—	92%	—
2. 松山市	87%	—	88%	86%
3. 長野市	85%	88%	86%	80%
∴				
∴				
24. 高松市	55%	76%	—	34%
25. 東大阪市	54%	48%	78%	38%
26. 柏市	51%	—	—	51%
全体	72%	74%	82%	64%

(6)大阪市町村（政令市・中核市除く）

	全非正規職員			
	特別職	一般職	臨時	
1. 茨木市	83%	83%	—	83%
2. 交野市	80%	—	80%	—
3. 羽曳野市	76%	—	76%	—
4. 熊取町	76%	79%	—	72%
∴				
∴				
32. 田尻町	44%	—	—	44%
33. 千早赤阪村	42%	—	42%	—
34. 箕面市	40%	—	—	40%
全体	65%	66%	74%	59%

注1) 順位は、当該自治体群の回答自治体数内のもの。

注2) —は、任用実績がないものを示す。

県都市（政令市・中核市除く）平均72.3%，東京特別区平均62.2%，東京市町村（中核市除く）平均59.3%，大阪市町村（政令市・中核市除く）平均64.9%で、東京の地方自治体における非正規公務員のワークルールの未整備状況が際立つ結果になった。

ワークルールの整備状況は、自治体間で相当程度の格差があり、たとえば都道府県では、

福岡県が91%と高かった一方、東京都は48%で、その整備状況は福岡県の約半分であることが明らかになった。また政令市でも横浜市の86%に対し、熊本市は47%、中核市では豊中市が92%に対し、柏市は51%だった。

ワークルールの整備状況を任用種別・自治体階層別にみると、整備度合いが高いのは、一般職非常勤職員78.4%、特別職非常勤職員

73.5%だったのに対し、臨時職員は62.3%で、とりわけ東京特別区の臨時職員に関しては整備状況43%で、勤務条件の劣悪さが明らかになった。

**育児休業制度なし 56 団体 (34%)**

地方自治体に勤務する非正規公務員に関しては、地方公務員育児休業法に基づく条例を制定することにより、一定の要件（①1年以上勤務、②子が1歳に達する日を超えて引き続き勤務することが見込まれる者、③週3日以上勤務）を満たす一般職非常勤職員は、育児休業と部分休業を取得することができ、また、常勤の臨時職員は、部分休業を取得することができる。

一方、特別職非常勤職員に関しては、民間労働者に適用される育児休業法も地方公務員育児休業法も非適用であるが、総務省公務員部は、2010年12月15日付けの事務連絡で、「今般の同法（地方公務員育児休業法）の改正が民間との均衡を踏まえたものであり、育児・介護休業法の趣旨が労働者性のある者についての最低基準を設けるものであることにかんがみ、労働基準法が適用される者であれば、各地方公共団体において今般の法改正を踏まえた対応が図られるべき」としている。特別職非常勤に育児休業制度を適用している自治体は、労働組合があるところは労使協定等で、ないところは規則や要綱等で規定している。

このように条例や規則等に基づき、一定要件を満たす非正規公務員も育児休業や部分休業を取得できる。だが、少なくない地方自治体で制度が整備されておらず、同制度を利用できない事態が続いている。

調査では、回答自治体166団体のうち、まったく育児休業制度がない団体が56団体で、未整備率は34%。すなわち、3分の1の自治体では、非正規公務員は育児休業や部分休業を取得できないのである。

これを任用種類別に見ると、一般職非常勤

表2 育児休業制度の整備状況

育児休業	回答自治体	未整備自治体	未整備率
都道府県	40	13	34%
特別職非常勤	36	17	47%
一般職非常勤	8	1	13%
臨時職員	35	19	54%
政令市	20	2	10%
特別職非常勤	19	3	16%
一般職非常勤	3	0	0%
臨時職員	18	7	39%
中核市	26	9	35%
特別職非常勤	14	5	36%
一般職非常勤	13	2	15%
臨時職員	22	18	82%
県都市（政令中核除く）	7	2	29%
特別職非常勤	5	1	20%
一般職非常勤	2	1	50%
臨時職員	6	5	83%
東京特別区	18	3	17%
特別職非常勤	18	4	22%
一般職非常勤	0	0	—
臨時職員	16	15	94%
東京市町村（中核市除く）	21	11	52%
特別職非常勤	19	9	47%
一般職非常勤	1	0	0%
臨時職員	21	20	95%
大阪市町村（政令中核除く）	34	16	47%
特別職非常勤	19	8	42%
一般職非常勤	10	3	30%
臨時職員	23	21	91%
全体集計	166	56	34%
特別職非常勤	130	47	36%
一般職非常勤	37	7	19%
臨時職員	141	105	74%

職員は、地方公務員育児休業法の適用があるにもかかわらず、回答自治体37団体のうち7団体（19%）で制度化されていない。

また常勤の臨時職員は、条例を制定すれば部分休業は取得できるにもかかわらず、回答自治体141団体のうち105団体（74%）で未整備である。

特別職非常勤職員は、130回答自治体のうち47団体（36%）が未整備である。

特に深刻なのは、東京特別区ならびに東京市町村自治体で、常勤の臨時職員の部分休業を整備しているのは、渋谷区と日野市だけである。

2012年の総務省の調査によると、東京特別区ならびに東京市町村自治体には、6ヵ月

以上勤務するフルタイムの臨時職員が約650人在職していた。これら臨時職員は、自治体の不作為により育児に関わる権利を不当に剥奪されているのである。

### 臨時職員に産前産後休暇なし 39 団体 (28%)

産前産後休暇は、労働基準法に根拠を有する、必ず取らせなければならない労働条件だが、166回答自治体のうち、まったく制度を置いていない自治体が9自治体(5%)あった。

任用種類別に未整備状況を見ると、特別職非常勤で8団体(6%)、一般職非常勤で1団体(3%)だったのに対し、臨時職員で39団体(28%)である。

産前産後休暇制度は、出産後において、職場に復帰することを前提として制度化されている。逆に言えば、産前産後休暇を制度化していない自治体は、結果的には、妊娠・出産した非正規公務員は働き続けられないこと、雇止めすることを前提としているといわざるをえない。

表3 産前産後休暇の未整備状況

	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県	40	0	0%
臨時職員	35	1	3%
政令市	20	0	0%
臨時職員	18	3	17%
中核市	26	1	4%
臨時職員	22	3	14%
県都市(政令中核除く)	7	0	0%
臨時職員	6	0	0%
東京23区	18	0	0%
臨時職員	16	11	69%
東京市町村(中核市除く)	21	3	14%
臨時職員	21	12	57%
大阪市町村(政令・中核除く)	34	5	15%
臨時職員	23	9	39%
全体集計	166	9	5%
特別職非常勤	130	8	6%
一般職非常勤	37	1	3%
臨時職員	141	39	28%

### 空白期間(=雇用中断)を置くことによる臨時職員の不利益

筆者が知る限り、横浜市ならびに町田市の市立図書館では、臨時職員について、2月の期間雇用の後、2月の空白期間を置き、再び同市に2月間雇用するという取り扱いをしている。東京都では、任期2月の雇用を3回繰り返したのち、1月の空白期間を置き、再度任用するという取り扱いをしている。臨時職員の任用の根拠である地方公務員法22条5項は、「(前略)任命権者は、緊急の場合又は臨時の職に関する場合においては、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、任命権者は、その任用を6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない」と定める。この条文からは一回の更新はできるが、再度更新することはできないと読める。前述の自治体では、この地公法22条5項の規制を免れて繰り返し採用するために、2月の空白期間を置くと説明する。

空白期間の長さは区々であるが、臨時職員の繰り返し採用に際し空白期間を置くという運用は、どの自治体でも一般的に行われている。だが、このような運用は地公法22条が求めるものではなく、そもそも「空白期間」を置く必要はない。それは更新と再度の任用は異なる概念で、1回更新し最長1年の勤務期間を終えた後は、再度の任用であって、更新ではないからである。

総務省が2014年7月4日に発出した通知では、「新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない」と明記している。

にもかかわらず地方自治体では、空白期間を置き続けている。ワークルール調査で臨時職員に関して回答した自治体139団体のうち

表4 空白期間が置かれる臨時職員

空白期間	回答自治体数	未整備自治体数	未整備率
都道府県全体	39	7	18%
臨時職員	33	27	82%
政令市全体	20	6	30%
臨時職員	18	17	94%
中核市全体	26	3	12%
臨時職員	22	19	86%
県都市（政令中核除く）全体	7	1	14%
臨時職員	6	6	100%
東京23区全体	18	1	6%
臨時職員	16	12	75%
東京市町村（中核市除く）全体	21	0	0%
臨時職員	21	9	43%
大阪市町村（政令・中核除く）	34	3	9%
臨時職員	22	7	32%
全体集計	165	21	13%
臨時職員	138	97	70%

97団体（71％）に、置く必要のない空白期間があることが判明した。

「空白期間」を置くことにより、非正規公務員はさまざまな不利益を強いられている。

たとえば、社会保険組合資格の喪失である。空白期間を置いたとしても、短時日であれば、社会保険の組合員資格は失わない。（平成26年1月17日付厚生労働省通知「厚生年金保険及び健康保険の被保険者資格に係る雇用契約又は任用が数日空けて再度行われる場合の取扱いについて」）。しかしながら、多くの地方自治体で、上記の法令上の取り扱いを無視し、空白期間を置き、形式上の雇用中断期間を置くことで、社会保険の組合員資格を剥奪している。

ワークルール調査でも、臨時職員について回答した自治体140自治体のうち、資格を継続しない自治体は82団体で、約6割の自治体で被保険者資格が継続していない実態が明らかになった。とりわけ政令市の臨時職員に関しては、回答自治体18団体のうち13団体

（72％）で社会保険の組合員を継続させていない。

また、年休繰越という労働債権も剥奪されている。

労働基準法における年次有給休暇の付与に係る「継続勤務」の要件は、「期間の定めのある労働契約を反復して短時間労働者を使用する場合、各々の労働契約期間の終期と始期の間に短時日の間隔を置いているとしても、必ずしも当然に継続勤務が中断されるものではないことに留意すること」（平成19年10月1日付厚生労働省通知「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」）としている。

年休の繰越に関する質問について回答した166自治体のうち、特別職非常勤か、一般職非常勤か、臨時職員かにかかわらず、その繰越を認めない団体は11団体（7％）に及ぶ。これらは労働基準法の定めを明らかに逸脱している。

臨時職員についてこの状況を見ると、回答した141自治体のうち、年休を繰り越さない自治体は40団体で、およそ3割の回答自治体で、労働基準法に反し、年次有給休暇の繰越という労働債権を剥奪している。特に東京23区では、回答自治体16団体中11団体（69％）で臨時職員の年休繰越を認めていない。

多くの自治体は非正規公務員のような期間任用職員については、期間満了とともに、年休請求権が消滅すると考えているのである。

さらに、東京都の臨時職員、熊本市の臨時職員、中央区、台東区、目黒区の臨時職員、清瀬市の特別職非常勤、門真市の特別職非常勤には、年休そのものが付与されていない。労働基準法に定める勤務期間（6ヵ月）等を満たさない、短期間の繰り返し任用のためと考えられる。

## おわりに

2015年8月25日可決・成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、国や地方公共団体、民間事業者（300人以上雇用）は、その従業員を対象とした「女性の職業生活における活躍についての事業主行動計画」の策定を義務づけている。

同法には国会審議において附帯決議が付けられているが、女性労働者に非正規雇用が多いという状況に鑑み、その点を重視した計画策定を求めるくだりがある。

### ○参議院 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議

政府及び地方公共団体は、本法の施行に当たっては、次の諸点について適切な措置を講ずるべきである。

三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとする

九 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべて

の女性の活躍を促進する観点からも、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるように引き続き配慮すること。

本稿冒頭に記したように、地方自治体に勤務する職員の4人の1人は、女性の非正規公務員である。

2012年の総務省調査から、ワークルール調査の回答自治体における女性非正規公務員の依存率を導き出すと、大阪府島本町が全職員541人に対し、女性非正規公務員は265人で、女性非正規公務員の依存率は49%に上る。つまり島本町に勤務する職員の実に半分が、女性非正規公務員なのである。また東京の国立市は、全職員830人に対し女性非正規公務員は396人で、約4割を占める。この2つの自治体のワークルール整備度は、それぞれ64%と59%で、けっして芳しいものとはなっていない。

地方自治体は、「女性の職業生活における活躍についての事業主行動計画」において、これら女性の非正規公務員の処遇改善方策等を記述すべきである。

※NPO法人「官製ワーキングプア研究会」が実施した「2015年非正規公務員ワークルール調査結果」については、同会HP <http://kwpk.web.fc2.com/> に掲載されています。

# ブラックバイト問題とその対策

ブラックバイトの背景と高校・大学教育の課題

大内 裕和

「ブラックバイト」とは、2013年7月に私がつくった言葉である。私は2011年4月に、愛媛の松山大学から愛知の中京大学に異動した。そこで出会ったのは、試験前や試験期間中に「アルバイトで勉強できない」という学生の悲鳴である。こういう悩みを訴える学生の多くは真面目である。真面目だからこそ、試験勉強ができないことに悩んでいる。

もっと驚いたのは、アルバイトのために試験そのものを欠席し、単位を落とした学生が出たことである。また、アルバイトのために、大事な就職の面接に行けない学生も出てきた。嘘のような話だが、どちらも本当である。私は「これでは大学教育はできない」と考えて、2013年6月～7月に学生のアルバイト調査に踏み切った。



おおうち ひろかず  
中京大学 国際教養学部 教授  
主な著書・論文：  
・『ブラックバイト』（今野晴貴との共著）  
堀之内出版、2015年。  
・『ブラック化する教育』青土社、2015年。  
・『「全身〇活」時代』（竹信三恵子との  
共著）青土社、2014年。

## 学生アルバイトの実態と その社会問題化

そこで驚くべき実態を知ることができた。未払い賃金、サービス残業、自爆営業、本人の希望を無視したシフト設定、辞める時の罰金請求、パワハラ、セクハラなど、違法行為や劣悪な働かせ方が横行していた。そこで私が個人名を伏せて自分のフェイスブックに、大学生のバイトの実態を掲載した。それに対して大きな反響があった。

すでに大学を卒業してかなりの年数がたっている世代の方からは、「これが本当にアルバイトなのか？」という驚きの反響がほとんどだった。一方で現役の高校生や大学生からは、北海道から沖縄まで「私の地域も同じです」との反応が返ってきた。そこで私は、これは自分の身の回りだけの現象ではないと判断し、「ブラック企業」になぞらえて、「ブラックバイト」と名づけた。

ブラックバイトの定義は次のようになる。「学生であることを尊重しないアルバイト。フリーターの増加や非正規雇用労働の基幹化が進むなかで登場した。低賃金であるにもかかわらず、正規雇用労働者並みの義務やノルマを課されたり、学生生活に支障をきたすほどの重労働を強いられることが多い」。

バイトといえば、フリーターもいる。しかし、ここではフリーターのことは含めず、高校生や大学生の学生アルバイトに限定している。そこには、狙いがある。高校生や大学生などの学生アルバイトに限ることによって、「学業との両立不可能性」と「将来の労働力の再生産不可能性」を社会問題化したかったからである。

## ブラックバイトの社会的背景

ブラックバイトの登場には社会的背景がある。第一に、日本社会の貧困化である。高校生・大学生の学費の主たる担い手である保護者の経済状況は、急速に悪化している。たとえば、民間企業労働者の平均年収は、1997年度の467万円から2013年の414万円に低下している(国税庁「民間給与実態統計調査」)。また、1世帯あたりの平均所得金額は、1994年の664万円をピークとして2012年には537万円にまで低下した(厚生労働省「国民生活基礎調査」)。

この状況下で、学生のアルバイトはかつての「自分で自由に使う」お金を稼ぐためのものから、「それがなければ学生生活が続けられない」お金を稼ぐものへと変わった。大学生の多くが授業の教科書代、自動車免許取得費用、就職活動の交通費などをアルバイトで稼いでいる。高校生のアルバイトの重要な理由の一つに、専門学校や短大・大学の入学金が入っている。入学金を払えない親が増加したことから、「入学金をバイトで貯めること」を生徒に指導せざるをえない高校もあると聞く。親の所得減によって、学生が「遊ぶ金を稼ぐ」以外の理由で働かなければならない状況が広がっている。

第二に、労働市場の劣化である。1990年代以降、政府・財界の規制緩和政策などによって、正規雇用の急減と非正規雇用の急増が進んだ。非正規労働者の数は2014年11月に

2012万人と2000万人を突破し、正規労働者の減少もともなって、非正規労働者の全労働者に占める割合は38.0%に達した(総務省「労働力調査」)。

かつては、非正規労働者の多くが、正規労働者の「補助」労働の役割を果たしていた。しかし、非正規労働者の増加と正規労働者の減少は、労働市場における非正規労働者の位置付けを変えた。正規労働者の減少によって、非正規労働者は職場の「基幹」労働を担うことを余儀なくされるようになった。

「基幹」労働になってしまった非正規労働者は、かつての「補助」労働の時のように、自分の都合で休んだり、シフトを調整することが容易ではなくなる。バイトリーダー、バイトマネージャーなど、学生バイトであるにもかかわらず、正規労働者並みの義務やノルマを課されることが、めずらしくなくなっているのもそのためである。

特にここで強くなっているのは、「職場への組み込み」である。さまざまな手法を使って高校生と大学生の「職場への組み込み」が強化されている。職場の人間関係のあり方は、学校の部活動をモデルにしているところも多い。先輩後輩や同級生同士の関係などである。高校生と大学生の多くは部活動の経験があるから、それと類似する人間関係を職場で構築することによって、帰属意識を持たせ、容易には抜けられない状況をつくり出している。

売り上げのノルマをアルバイトに課したり、店の売り上げ目標へ向けて働かせるのは、利益追求主義であると同時に、学生アルバイトを職場により強く組み込む手段となっている。会社の利益と自分の喜びを同一化させ、「やりがい」意識を持たせることによって、より職場へのコミットメントが強められる。これによって高校生や大学生はブラックバイトを自然なものとして受け入れていく。

第三に、フリーターとの競合とアルバイト労働の高度化である。経済的に厳しくてバイ

トを辞めることが難しくても、すべてがブラックバイトではないのだから、バイトを替わればよいのではないかと思われる方もいるだろう。しかし、それも容易ではない。

私が一人の学生が余りにもひどいアルバイトをしているので、「他のバイトを探したら」と聞いたら、「次のバイトを探したくない」と言われた。「どうして」と聞くと、「またバイトを見つける苦勞をしたくないから」という答えが返ってきた。

聞いてみると驚いたことに、その学生は今のアルバイトを見つける前に、アルバイトを50社ほど落ちているという。その学生はとても真面目でしっかりしているので、アルバイトの面接で問題があったようにも思えない。詳しく事情を聴いてみると、その学生は理科系の学部に通っていたこともあって、実験や必修の時間はバイトには出られないので、その時間はバイトを入れられないと雇用主に明確に伝えていたようだ。

すると「それなら結構です」とバイトに落とされてしまう。こうしたことが起こる背景には、フリーターの急増によって、フリーターと学生アルバイトとの競合が起こっているということがある。学校との両立が必要でないフリーターは、学生よりも時間に自由が利く。そこで学生よりも便利な労働力なのだ。

そのためフリーター並みの条件を飲まないとなかなかバイトが決まらない。「就活」ならぬ「バイ活」が必要となっている。バイトを見つけることが難しくなれば、学校との両立を犠牲にせざるをえないし、ブラックバイトに直面しても他の職場に移ることが困難となる。

アルバイト労働の高度化も、ブラックバイトを辞められない理由になっている。かつてのアルバイトと違い、現在の多くのアルバイトは責任が重いことに加えて、かなり高度な労働を要求される。職場の人間関係の構築も加えれば、アルバイトとして慣れるのに2カ

月から3ヵ月を必要とすることも稀ではない。それだけの苦勞をもう一度するくらいであれば、ブラックバイトであっても、我慢して働き続けようとする学生も少なくない。このことが、多くのブラックバイトを結果的に温存させることになる。

## ブラックバイト対策の課題

以上のように、日本社会の貧困化、労働市場の劣化、フリーターとの競合とアルバイト労働の高度化を背景として、ブラックバイトが大量に生み出されてきた。この状況においては、私たちに次のような対策が求められる。

第一に、ブラックバイトの現状を認識することである。ブラックバイトはすでに「当たり前」のものとして定着しているから、多くの学生は自分のアルバイトがひどいということを知っていない。高校生や大学生より上の世代の人々は、自分たちの時代のアルバイトと現在の学生のアルバイトが全く異なっていることを理解し、現在のアルバイトが劣悪であることを彼らに伝える必要がある。

学校現場では、勉強や日々の生活において、「努力」の重要性を強調する傾向がある。職場での「適応」や「忍耐」へ向けての「努力」を強調し過ぎると、アルバイトの違法で劣悪な現実を見逃す危険性がある。生徒・学生が不満や批判を伝えてきた場合に、それを「わがまま」と切り捨てるのではなく、職場の実態により注意を払うべきである。

第二に、高校生や大学生自身が、ブラックバイトを理解するための知識を提供することである。ブラックバイトを理解するためには、自分の働き方が違法であることを認識する必要がある。しかし、多くの高校生や大学生には労働法の知識がない。それは、彼らの多くが労働法を学んだ経験がないからである。

必要なことは彼らが労働法を学ぶ機会をつくることである。高校生向けや大学生向けの

労働法の教材は近年、次第に充実してきている。ブラックバイトについては、私が作成に関わったブラックバイト対策マニュアル「ブラックバイトへの対処法」が、ブラック企業対策プロジェクトのホームページ (<http://bktpr.org/>) にアップされていて、無料ダウンロード可能である。また、弁護士などの専門家が、労働法に関する講演や出前講義などを行うのも効果的だろう。

第三に、ブラックバイトに直面した時に、相談する窓口をつくっていくことである。労働法の知識を学んで、自分の職場がブラックバイトであることを認識しても、それに対して声を上げることは容易ではない。違法で劣悪な条件で働かされていても、あきらめて泣き寝入りしている高校生や大学生が多いのが現状だろう。

こうした現状を変えていくためには、高校生や大学生がブラックバイトに直面した場合に、気軽に相談することができる相談窓口をつくっていくことである。私の地元の愛知県では、全国初のブラックバイト専門の弁護士団「ブラックバイト対策弁護士あいち」が結成され、高校生や大学生の労働相談に無料で応じるなど、活動を広げている。それぞれの地域で、ブラックバイトの相談窓口を設置することが大切だと思われる。

## ブラックバイト根絶のために

ブラックバイトは「学生であることを尊重しないアルバイト」であるから、それを容認することは高校教育や大学教育を不可能にしてしまう。すでにアルバイトによって、部活動が困難になっている高校やゼミ活動が困難となっている大学は、数多く登場している。ブラックバイトが高校生や大学生の「教育を受ける権利」(憲法26条)を奪っている現実を、放置することは許されない。

また、ブラックバイトの広がりや、非正規雇用労働の増加と基幹化を意味するから、正規雇用労働の減少と待遇の劣化をもたらす。そのことは高校生や大学生の卒業後の就職にも悪影響を与える。正規雇用で就職しにくくなり、またその正規雇用の処遇も悪化する。就職難や学卒労働市場の劣化を食い止めるためにも、ブラックバイトを根絶することは重要な課題である。

ブラックバイトは、1990年代以降の日本社会の貧困化と非正規雇用の急増に見られる労働市場の劣化から生み出された。その点で、歴史的・構造的に生み出された根の深い問題である。解決することは容易ではないが、この現実から目をそらすことなく向かい合って対処していくことが、強く求められている。

## 高校と労働社会をつなぐ

神奈川高校生アルバイト問題調査ワーキンググループの5つの提言

成田 恭子

労働社会で若者が使い捨てられている。厚生労働省が発表した2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートや派遣などの非正社員が労働者に占める割合が4割に達したという。大学生のアルバイトの劣悪な労働条件も話題になっている。では、高校生はどうなのか。若者が社会にできるためのセーフティネットとして労働教育が必要であるとし、2014年労働教育研究会が立ち上がった。研究会で高校生対象の労働教育の鍵の一つはアルバイトにあるという話になった。高校生のアルバイトに関しては、学校単位の実態調査はあるものの全体像がつかめない。神奈川県立高校に勤める教職員7人で神奈川高校生アルバイト問題調査ワーキンググループ（以下、アルバイト問題調査WG）を作りとりくむことになった。アルバイト問題調査WGでは、2種類の調査を行った。「高校生のアルバイト実態調査」（調査時期：2015年10月13日～24日、調査対象神奈川県立高校に35校在

籍する高校2年生1,311人）と「高校生のアルバイトに対する学校の対応調査」（調査時期：2015年9月12日～10月24日、調査対象91校）である。以下、調査の概要を見ながら論をすすめたい。

### 高校生アルバイト実態調査から

1,311人中677人（51.8%）が在学中から現在までにアルバイトをやっていたと答えている。職種（複数回答、割合はアルバイトをやっていたと答えた生徒に対する割合）については、コンビニ、スーパー（231人、34%）、ファーストフード、コーヒー店（116人、17%）、ファミリーレストラン（110人、16%）、居酒屋（65人、10%）の4職種が非常に大きな割合を占める。アルバイトをやっている生徒の1割が居酒屋に勤めていることに驚かれる方も多いのではないだろうか。

労働時間はどうだろう。学校がある日（回答数629人）の1日あたりの労働時間は3～4時間が最も多いが（355人、57%）、3割近くが5～6時間働いている。休日（回答数619人）の1日あたりの労働時間は4割の生徒が5～6時間（242人、40%）働いており、3割の生徒が7時間以上（205人、33.1%）働いている。週あたりの労働時間（回答数588人）は、6割の生徒が11～20時間働いている。注目すべ



なりた きょうこ  
神奈川県高等学校教職員組合 執行副委員長  
主な論文：  
・「普通職業教育の構築に向かって」『経営民主主義』50号、2012年。  
・「学習指導要領と労働法教育」『季刊労働法』244号2014年。  
・「高校から広げる労働教育」『DIO』292号、2014年。

きは1割超の生徒が21～30時間働いていることである。普段学校がある日の放課後アルバイトをしていると考えると、シフトに入るのは5時くらいであろう、3時間働き帰宅は9時だ。食事・学習・入浴・就寝は早くても11～12時くらいになるのか。

翌日6時には起きないと、学校には間に合わない。休日、7時間以上労働するとまさしく過労死ラインに届く働き方である。

賃金（回答数615人）はどうか。アンケート実施当時の神奈川県で最低賃金は887円である。6割超の生徒が時給900～999円（379人、62%）で働いている。しかしながら、最低賃金以下で働く生徒が5%にあたる29人いた。1ヵ月あたり賃金（回答数573人）は2～3万円（96人、16.8%）、3～4万円（102人、17.8%）、4～5万円（98人、17.3%）、5～6万円（92人、16.1%）が代表的なところだが、8万以上と答えた生徒が29人（5%）おり、週21～30時間働いていると答えた生徒が1割いる回答と符合する。生徒が7時間近く学校にいることを考えると明らかに働き過ぎだ。

給料の使途（複数回答、割合はアルバイトをやっていたと答えた生徒に対する割合）については、交際費（344人、51%）が高い割合を示しているが、学費（163人、24%）・部活動費（61人、9%）・家計（75人、11%）・進学費用（110人、16%）という必要経費を挙げる生徒が少なくない。

では、生徒たちは実際不当な扱い、違法もしくは違法に近い扱いを受けているのだろうか（表1）。

実際に働いてみて経験したことについて、おかしいと思ったことがない生徒は37%である。63%の生徒が何らかの「おかしさ」を感じている。

表1 実際に働いてみて経験したこと

複数回答、割合の分母677人

	人数	割合
希望していないシフトに勝手に入れられた	137人	20%
急にシフトや勤務時間を減らされた	127人	19%
夜10時を過ぎて働かされた	90人	13%
給料明細がもらえなかった	83人	12%
辞めたいと言ったのに辞めさせてもらえなかった	55人	8%
準備や片づけの時間に賃金が支払われなかった	53人	8%
商品販売のノルマがあった	36人	5%
ミスをした分を支払わされた	35人	5%
上司や他の社員（アルバイトも含む）から暴力・嫌がらせを受けた	32人	5%
有給休暇がとれなかった	31人	5%
お店の商品を買わされた	17人	3%
セクシュアルハラスメント（性的な嫌がらせ）を受けた	16人	2%
遅刻などの理由で罰金を支払わされた	2人	0.3%
おかしいと思ったことはなかった	250人	37%

表2 勉強や生活に支障を来したこと

複数回答、割合の分母677人

	人数	割合
アルバイトのせいで睡眠時間が十分にとれず、授業中に眠くなる	102人	15%
事前に試験勉強に時間がとれなかった	101人	15%
定期試験の当日も仕事を入れられた	74人	11%
アルバイトのせいで普段から勉強に時間を割けない	67人	10%
友達や家族と過ごしているときに急に呼び出された	49人	7%
急に呼び出しが入る可能性があるのもその他のことに時間を割けない	29人	4%

表3 困ったときの相談先

複数回答、割合の分母677人

	人数	割合
友人	247人	37%
親・家族	237人	35%
職場の先輩・同僚	90人	13%
店長・責任者	45人	7%
インターネット	14人	2%
学校の先生	10人	2%
労働組合	4人	1%
労働局・労働基準監督署	3人	0.4%
弁護士	2人	0.3%
NPO	2人	0.3%
誰にも相談したことがない	108人	16%

「おかしさ」を感じた時、生徒たちはどんな対応をするのか？「辞めたいと言ったのに辞めさせてもらえなかった」と8%の生徒が答えているが、63%の生徒が「おかしさ」を感じているが、アルバイトを替えるという対応はあまりとられていない（回答数618人）。

アルバイトを入学以来替えていない59%（364人）、1回替えた26%（161人）、2回替えた9%（55人）、3回以上6%（38人）。

やめた理由は（複数回答，アルバイトを替えた254人に対する割合）、職場の人間関係（82人，32%）、仕事の内容が合わなかった（80人，32%）、体力的にきつかった（69人，27%）が主な回答である。ちなみに同時期の神奈川県立高校1学年の授業で実施されたアンケートでアルバイトをやってよかったこと、よくなかったことどちらの上位も人間関係であった。

労働時間の回答からも賃金の回答からも多くの生徒が週11時間程度働いているのではないかと考えられる。働く上で何らかの「おかしさ」も感じている。勉強や生活に支障を来すのも当然と考えられる。

初めて自分の力でお金を稼ぐ喜び、アルバイトで人間関係が広がっていく喜び、アルバイトは否定的な側面ばかりではないのだが、1割強の生徒のおかれている労働環境は決して楽ではない。労働安全衛生の観点からも問題が大きい。

半数以上の生徒は、いったん就いたアルバイト先を替えない。「おかしさ」を

表4 生徒の労働法の知識

設問	内 容	正答率
神奈川県最低賃金は798円です。	最低賃金	85%
会社は最低賃金以上の賃金を払わなくてはなりません。ただし、トレーニング期間である最初の半年間は最低賃金の8割が基準となります。	研修中の賃金	47%
会社は6ヵ月以上働いている正社員には有給休暇を与えなければなりません。アルバイトは労働時間が短いため、有給休暇は与えられません。	有給休暇	47%
1日8時間を超えて働いた場合、原則時給の25%以上を請求できます。	長時間労働	57%
労働時間が6時間を超えた場合、少なくとも30分の休憩が必要です。	休憩	17%
夜10時以降働いた場合、35%以上の深夜手当を請求できます。	深夜割増	36%
アルバイト従業員がバイクでピザの出前をしていた時、転倒した時のけがの治療費やけがが原因で休んだ日の治療費は労災保険から支払われます。	労災	74%
アルバイト中、任されていたレジの合計が合わないときは賠償責任が生じるため、賃金から差し引かれることがあります。	損害賠償	64%
バイト先の売上げが悪い時は労働者の同意なしに時給を下げられます。	賃金カット	84%

感じている生徒の割合より大きい。つまり、何らかの「おかしさ」を感じつつアルバイトは継続している。せめて、誰かに相談はしているのであろうか（表3）。

アルバイトを替える生徒の多くが、職場の人間関係を理由にあげる。職場の上司や同僚に相談できる人間関係を構築している生徒は問題ないだろう。16%の誰にも相談できない生徒が心配である。労働者の相談先としてよくあげられる労働組合、労働行政、弁護士、

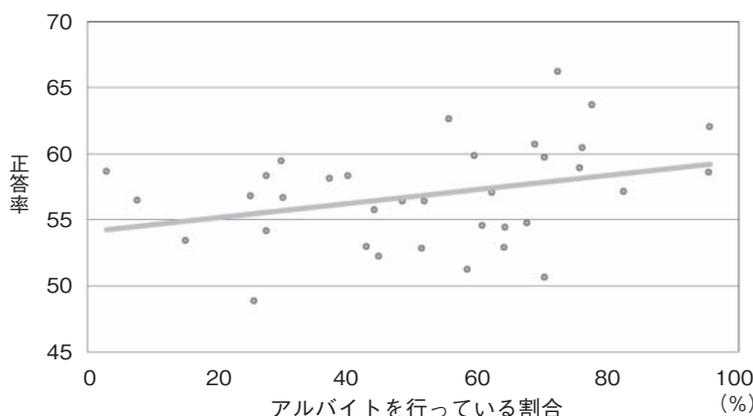


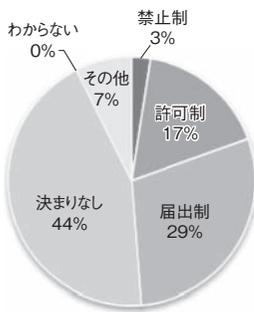
図1 アルバイトを行っている生徒と正答率

NPOは高校生には敷居が高い。孤立させず、身近な相談相手がそこにつながることが大切である。身近な相談相手の中で学校の教員は最も割合が低い。

生徒に労働法の知識はどのくらい身につけているのだろうか。表4のクイズを行ったところ、平均正答率は、57%である。アルバイトを行っている生徒のほうがそうでない生徒より若干正答率が高い(図1)。ワークルールは働きながら身につけていく側面が大きい。しかしながら、そこにあやまったワークルールを身につけてしまう危険性が潜んでいる。

### 高校生のアルバイトに対する学校の対応調査から

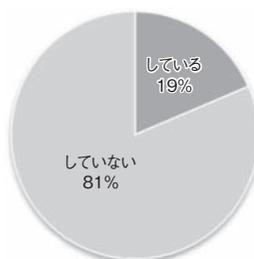
#### 1. 生徒のアルバイトに対する指導の原則



高等学校の生徒のアルバイトに対する対応は、大きく3つに分けられる。許可制・届出制・禁止制の3つである。神奈川県のおおむね許可制・届出制である。この設問に対しては無回答が多かった。生徒手帳等にアルバイトに対する規則が記載されているとしても、形骸化しているところが多いからであろう。ちなみに、東京都は原則禁止と聞いている。

高等学校の生徒のアルバイトに対する対応は、大きく3つに分けられる。許可制・届出制・禁止制の3つである。神奈川県のおおむね許可制・届出制である。この設問に対しては無回答が多かった。生徒手帳等にアルバイトに対する規則が記載されているとしても、形骸化しているところが多いからであろう。ちなみに、東京都は原則禁止と聞いている。

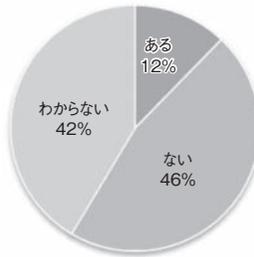
#### 2. 許可届け出の際にアルバイトをする際の指導を行っているか



- ・アルバイトをしてはいけない職種を徹底
- ・口頭での一般的な注意
- ・学校生活との両立について生徒保護者に確認

- ・ワークルールの簡単なプリントを配布
- ・学校生活に支障がないように注意する
- ・届出制は形だけで現実は無届け。担任によっては一対一で話をしている。

#### 3. 過去1年間で、報告や相談を受けた生徒のアルバイトのトラブルはあるか



- ・話をよく聞いて本人にできることを一緒に考えた。
- ・アルバイトが生活の主体となり学校生活が普通に送れない生徒がおり、保護者と

連絡をとってアルバイトを辞めさせた。

- ・就業時間が22時を越える事例に対して、アルバイトを替えるか行政機関に連絡するように指導した。
- ・体調不良でアルバイトを休みたいと申し出た時に、替わりのバイトを探してこなければ休ませないと言われたなどの相談あり、それはアルバイトをしている本人の仕事ではない、などの指導をした。
- ・総合学習で労働教育を行った結果、違法バイトの報告や訴えが数々あった。行動や方法を教えているが、呼応する生徒は今のところない。おかしいと分かっても声を上げない、上げたくないと言うのが現状。

#### 4. 基本的なワークルールを教える学校全体のとりくみはあるか



- ・全校集会
- ・「産業社会と人間」の授業
- ・総合学習での単発のとりくみ
- ・現代社会 学校設定科目

## 2つの調査からわかること

ここに社会人（18～25歳アルバイトを除く）対象の調査（連合「学校における『労働教育』に関する調査」）と大学生対象の調査（ブラック企業対策プロジェクト「学生アルバイト全国調査」）がある。

社会人 働いて困った経験がある 58%  
 大学生 不当な扱いの経験率 66%  
 高校生 「おかしい」ことを経験した 63%

すべての質問項目が同じではないが、ほぼ三者は同傾向を持っている。おかしいと思っても声をあげられず、誰にも相談できない若年労働者の課題は既に大学生にも高校生にも内在している。

高校生にとってワークルールの正答率はかなり高率と考えるとよい。必要なのは詳細な労働法の知識ではない。自分たちの権利を守る力が必要である。その第一は困った時に誰かにつながる力である。そして、職場の環境を自分たちで変えていく力を育成する必要がある。

現在、学校は生徒たちの相談先にはなりえていない。労働教育の実践もほとんど行われていない。その理由は、教職員の多忙化や教職員が一般の労働法の世界にいないことが主

表5 困ったときの相談先

	社会人	大学生	高校生
友人	37%	27%	22%
親・家族	35%	26%	22%
職場の先輩・同僚	13%	10%	31%
店長・責任者	7%	6%	20%
学校の先生	2%	0.5%	—
誰にも相談したことがない	16%	4%	36%

な理由と考えられる。しかし、生徒にとって、身近な相談先として機能し、地域の労働行政、労働組合、弁護士等専門家、NPO等と連携しながら、学校がとりくみを一歩すすめて違法なアルバイトから生徒を守るワンストップサービスのハブになることが求められるのではないだろうか。

最後に、アルバイト問題調査WGの5つの提言を付す。

- (1) 学校で生徒たちのアルバイトに関与する必要性があり、学校が子どもたちのワンストップサービスになること
- (2) 困ったことがあったときの相談窓口が必要であること
- (3) アルバイトと学業との「ワークライフバランス」を教える必要があること
- (4) 嫌なことを嫌といえるような人間関係を構築できるコミュニケーション能力を身につけさせること
- (5) 職場の環境を自分たちで変えていく力を育成する必要があること

# できることから着手して効果をあげられるように ツール化、マニュアル化をはかったメンタルヘルス対策のベストセラー

## 人事・総務担当者のための メンタルヘルス読本

鈴木安名著

ISL Paperbacks <4>

新書判192頁 定価：本体価格810円＋税

こういう担当者の方はぜひお読みください。  
・セミナーや研修に参加してもどうもピンとこない  
・わが社にはそんな予算や人材はない  
・メンタルヘルス問題だけにかかわるヒマはない  
・どうすればいいんだと、管理職や現場から泣きつかれる  
・予算はつかないのに、君に任せろといわれた  
・保健職のマンパワーがとぼしく産業医が機能していない  
・メンタルヘルス問題を自分のスキルアップにつなげよう

### 1 経営の視点からメンタルヘルスを考えよう

- 1 メンタルヘルス氷山の三角
- 2 企業収益への悪影響
- 3 自覚症状は「3つの「い」
- 4 発見のための「ケチな飲み屋サイン」
- 5 受診の勧め
- 6 日々のメンタルヘルス対策

### 2 メンタルヘルスの実務

- 1 病名の意味と主治医との交流
- 2 休職中の社員との情報交換
- 3 職場復帰の判定
- 4 復帰後の対応法
- 5 安全配慮義務と個人情報保護
- 6 メンタルヘルスと就業規則
- 7 迷惑をかけて攻撃的なケース

### 3 産業医をブッシュする

### 4 対策の実践

### 5 O&Aと理解度チェック

参考文献  
付録1 リーフ「メンタルヘルスのすすめ」  
付録2 頼りになる相談機関

〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F  
TEL：03-6447-1435（事業部）  
FAX：03-6447-1436  
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所



## 参加・工夫・改善—— 学校現場での教職員の多忙化解消に向けた 取り組みの成果事例に学ぶ

# 超勤・多忙化解消につながる 労安活動のポイント

5つのケース・スタディから学ぶ

労働安全衛生活動の先進事例編集委員会 編

教職員の超勤：多忙化は相変わらず厳しい状況です。教職員の心身の健康状態は、「メンタルヘルス」を含め大きい課題となっています。

労働科学研究所では、長年にわたり教職員の労働安全衛生に関心をもち、何度か全国調査を行い、超勤・多忙化に関する実態を明らかにし、教職員の働き方・休み方に関する提案を行ってきました。とくに、2005年には、労働科学研究所に「教職員の健康調査委員会」を設け、教職員の勤務環境・労働条件と心身の健康状態との関係をデータによって解明し、社会的な関心呼びました。

今回は、「労働安全衛生活動の先進事例編集委員会」を立ち上げ、日本教職員組合のバックアップのもと、5つのケース・スタディを現地取材によって実施しました。編集委員会では、この結果について繰り返し議論を行い、『超勤・多忙化解消につながる労安活動のポイント』をまとめました。ポイントの活用・普及を願っています。



超勤・多忙化  
解消につながる  
労安活動のポイント  
5つのケース・スタディから学ぶ

労働安全衛生活動の先進事例編集委員会



アドバンテージサーバー

体裁 A5判並製 112頁  
定価 本体 600円＋税  
発行 アドバンテージサーバー

大原記念労働科学研究所で  
取り扱っています。

〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F  
電話：03-6447-1435（事業部）  
FAX：03-6447-1436

## 増加する働く若者の精神疾患による労災

若者の命が奪われない職場・社会を

細川 潔

### ●はじめに

近時、若年労働者に関する精神疾患の労災事件が散見されます。2015年には、裁判所において注目された和解・判決が出されています。ここでは、まず、世間的に注目された若年労働者の労災事件をとりあげて、順に労災請求・認定の現状、若者のおかれている労働環境と精神疾患、及び、労災の予防方法について述べたいと思います。

### ●和民事件とJR西日本事件

#### 1 和民事件

2015年12月8日、「和民」の若年労働者が自死したことに係る損害賠償事件について、遺族とワタミ・創業者との間で和解が成立しました。和解の内容は、ワタミが遺族に1億3000万円を支払い、ワタミと創業者個人のウェブサイトにて謝罪声明と和解内容を1年間掲載するというものでした。

この事件は、2008年4月に「ワタミフードサービス」に入社した当時26歳の女性従業員

が、入社2ヵ月後に飛び降り自死したというものです。女性従業員の遺族が労災の認定申請をしたところ、労基署は労災と認めなかったのですが、労災保険審査官が改めて審査を行ったところ、月141時間の残業があったとして労災が認められたものです。認定後、遺族が、元女性従業員が自死したのは会社側の安全配慮義務の懈怠によるものであるとし、ワタミ、創業者らに対し、損害賠償請求を行っていたというものです。

#### 2 JR西日本事件

2015年3月20日、JR西日本に勤めていた当時28歳の男性従業員が自死したのは長時間労働のためであるとして、遺族が同社に約1億9千万円の損害賠償を求めていた訴訟について、大阪地裁で判決がありました。大阪地裁は、JR西日本に約1億円の支払いを命じました。

判決では、自死1ヵ月前の残業時間が約162時間だったことが指摘され、「労働時間管理が十分ではなかった」として、逸失利益や慰謝料などの支払いが命じられました。

なお、遺族は労基署に労災の申請もしていましたが、2013年8月には労災と認定されていません。

### ●若者の精神疾患による労災請求・認定の現状

厚労省の平成26年度「過労死等の労災補償状況」によると、2014年度に精神疾患による労災の認定請求があったのは1,456件、そのう



ほそかわ きよし  
弁護士、自治労法律相談所

ち497件が労災と認められています(図1)。ともに過去最多となっています。その内、自死によるものは、請求が213件で、99件が労災と認められています。

年齢別の内訳をみると、認定請求を行った者は、10代から30代では731件、うち労災と認められたのは251件でした(図2)。自死に関するも

のは、請求が93件、労災と認められたのは42件となっています。請求をした者、労災と認められた者、いずれについても、10代~30代の若者で約半数が占められています。

## ●若者のおかれている労働環境と精神疾患

### 1 若者のおかれている雇用の実態

厚労省の「平成25年度若年者雇用実態調査の概況」によると、若年者(15歳~34歳)のうち、在学していない労働者の割合は93.4%となっています。雇用形態としては、「正社員」が68.2%、「正社員以外の労働者」が31.8%となっています。

若年労働者の労働時間については、2013年9月最後の1週間(9月24日~30日)において、正社員では「40~45時間未満」が31.7%、正社員以外の労働者では「35~40時間未満」が22.2%と最も高くなっています。

もっとも、60時間以上とする者も、「正社員」では7.2%、「正社員以外の労働者」でも3.1%に昇っています(表1)。

### 2 労働環境と精神疾患罹患の関係

過労自死を含む精神疾患の労災は、仕事による過労・ストレスが原因となって引き起こされ

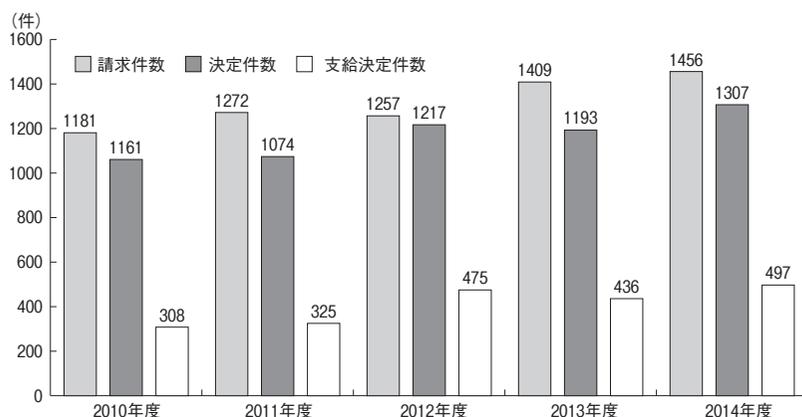


図1 精神障害に係る労災請求・決定件数の推移

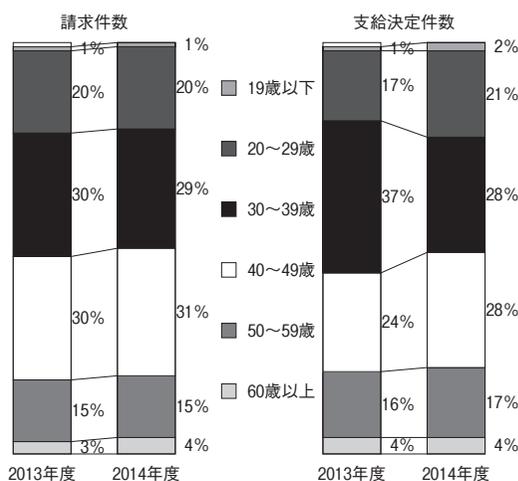


図2 年齢別構成比

ます。

#### (1) 長時間労働

過労・ストレスは、睡眠不足と長時間労働が最大の要因となっています。

厚労省も、精神疾患の労災(過労自死を含む)に関して、精神疾患発症前1ヵ月間に160時間または発症前3週間におおむね120時間の時間外労働を行った場合、発症直前の2ヵ月間連続して1月当たりおおむね120時間以上ないしは発症直前の3ヵ月間連続して1月あたりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合、または、具体的な出来事が発生した前後に月100

表1 雇用形態、性・正社員以外の就業形態、9月最後の1週間の実労働時間数階級別若年労働者割合

(単位：%)

雇用形態、性・ 正社員以外の 就業形態	雇用形態 別若年労働者計	9月最後の1週間の実労働時間数階級										
		20時間 未満	20～25 時間未満	25～30 時間未満	30～35 時間未満	35～40 時間未満	40～45 時間未満	45～50 時間未満	50～60 時間未満	60時間 以上	働いてい なかった	不明
正社員計	100.0	1.1	0.7	1.1	3.9	17.0	31.7	21.2	15.3	7.2	0.4	0.5
男	100.0	1.3	0.5	0.9	2.5	14.8	28.6	23.1	17.9	9.6	0.3	0.5
女	100.0	0.8	1.0	1.4	6.0	20.3	36.2	18.4	11.4	3.5	0.5	0.6
正社員以外計	100.0	7.4	10.5	10.9	13.0	22.2	15.6	8.8	5.3	3.1	1.4	1.8
男	100.0	3.2	9.1	10.0	9.3	19.9	20.0	12.4	8.1	5.4	2.3	0.3
女	100.0	9.4	11.1	11.3	14.7	23.3	13.5	7.1	4.0	2.0	1.0	2.6
正社員以外の 就業形態												
フルタイム	100.0	1.6	3.2	3.8	11.5	29.6	22.2	12.5	7.7	4.1	1.6	2.1
短時間	100.0	19.1	25.1	25.1	15.9	7.2	2.3	1.5	0.5	1.1	1.1	1.2

注：2013年9月24日～9月30日の間の実労働時間数である。

時間程度の時間外労働があった場合には、労災が認められるとしています（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（平成23年12月26日付け基発1226第1号））。

つまり、毎月100時間以上の残業をしていた場合は、労災と認められる場合が多くなるということです。月100時間以上の残業は、週に直せば25時間以上の残業、残業を含む週労働時間でいえば65時間以上の労働にあたります。先述した厚労省の雇用実態調査では、週60時間以上の労働をしている若年労働者は約10%いるとされています。この中で65時間以上労働している若年労働者も多くいると思われますので、約10%の中のかなりの割合が潜在的な労災予備群であるといえるでしょう。

なお、平成26年度「過労死等の労災補償状況」には「精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧」が掲載されており、そこには、労災の原因となった「具体的な出来事」が記載されています。

この「具体的な出来事」は、先述した「認定基準」によるもので、それによると精神疾患の労災と認められた事案のうち「月に80時間以上の時間外労働を行った」ことが原因の1つと

されたものは55件で、そのうち自死は13件となっています。

## (2) その他の影響

### ア) 過剰なノルマ

情報化・グローバル化等の影響により、仕事のスピードが速くなり、また、財やサービスの種類とともに仕事の量が増え納期や取引における競争が激しくなり、結果、労働者に過剰なノルマが課されることがあります（なお、過剰なノルマにより長時間労働が発生するという事態も生じます）。

平成26年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神疾患の労災と認められた事案のうち「達成困難なノルマが課された」ことが原因の1つとされたものは5件、うち自死にかかるものは4件でした。

### イ) ハラスメント

情報化・グローバル化による競争の激化や労働者の業務量の増加および、成果達成に迫られることによる部下に対する適正な指導の困難化等により、職場の人間関係の希薄化がすすんでいます。その結果、職場でハラスメントが発生するという状況もあるようです。

平成26年度「過労死等の労災補償状況」の「具

体的な出来事」にいわゆるパワーハラスメントは挙がっていませんが、実質的には嫌がらせ・いじめやトラブルがこれにあたる考えられます。平成26年度「過労死等の労災補償状況」では、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」ことを理由の1つとしたものは69件、うち自死にかかるものは4件でした。また、「上司とのトラブルがあった」ことが原因の1つとされたものは21件、うち自死にかかるものは4件でした。さらに、「同僚とのトラブルがあった」ことが原因の1つとされたものは2件でした(自死にかかるものは0件)。

平成26年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神疾患による労災と認められた事案のうち「セクシュアルハラスメントを受けた」ことが原因の1つとされたものは27件でした(自死にかかるものは0件)。

#### ウ) 若年非正規労働者の問題

先述したように、若年労働者においては、「正社員」が68.2%、「正社員以外の労働者」が31.8%となっていて、約3割の若年労働者が非正規社員となっています。

非正規の労働者は、本来補助的役割を担う存在であるにもかかわらず、32.8%の若年非正規労働者が週40時間以上労働し、8.4%が50時間以上労働しています。このように若年非正規労働者においても、長時間労働が問題となっている現状があります。情報化・グローバル化からくる競争の激化等により、正規から非正規への切り替えがすすみ、本来は正規社員が担っていた業務も非正規社員が担うようになったことが一因と考えられます。

また、非正規労働者に対する差別的待遇やそれに伴う差別的な感情から、非正規若年労働者がハラスメントの対象になることも多くなっています。

#### エ) 労働組合の弱体化

長時間労働・過剰なノルマ、ハラスメント等を防止するためには、労働組合が会社に対して過重労働等を解消させるように働きかけること

が有効です。しかし、厚労省が2015年12月17日に発表した調査結果によると、労働組合の組織率の推計は17.5%に過ぎず、労働組合の活躍は必ずしも期待できない状況です。

## ● 精神疾患の労災の予防

### 1 労災(精神疾患発症)の予防

労災は予防対策をとることが最も重要です。特に自死の場合は取り返しがつかなくなる以上、予防措置についてどれだけ重要視しても、し過ぎるということはありません。

たとえば、精神疾患にかかる労災の大きな原因である長時間労働の予防については以下のような対策が考えられます。

まず、時間外労働をできるだけ削減することが考えられます。36協定についても時間外労働が月45時間以下になるよう締結し、業務の内容もそれに合わせて設定されるべきです。

また、会社は年次有給休暇をとりやすいような職場環境づくりを行うべきでしょう。そのために、会社の方から具体的な有給休暇取得促進方法を講ずるべきです。

その他にも、会社が労働者の健康管理に関する措置を徹底したり、常日頃から長時間労働が起きる理由を究明する努力をすべきでしょう。

また、仮に、不幸にして労災が発生したとしても、その再発防止の具体的な処置をとるべきです。

### 2 ストレスチェック制度

労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が、2015年12月1日に施行されました。「ストレスチェック」は、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

労働安全衛生法が改正されて、労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施

することが義務付けられました。もともと、契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。

ストレスチェック制度が導入された目的は、労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、また、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、その他職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するということにあります。

ストレスチェック制度は、従業員が50人未満の事業所では努力義務にとどまっていたり、対象外の労働者がいたりして不十分な点がありますが、精神疾患にかかる労災予防のためには有効な制度だと思われます。

## ●おわりに

厚労省によると、日本では、2008年になって初めて持続的な人口減少を迎えたとのこと。そして日本では、人口減少の具体的な影響は未だ経験されることがないところ。今後日本が直面する人口減少については、人口全体の数が減ることに加え、「少子高齢化」が急速に進んでいくことになるでしょう。それに伴い、労働力人口も大幅に減少していくことが懸念されています。

そのような中で、必然的に若年労働者の需要も高まると思われませんが、若年労働者が仕事による過労・ストレスに曝され精神疾患に罹患するようでは、当該若年労働者にとってもマイナスであるばかりでなく、社会全体にとってもマイナスになってしまいます。

若年労働者に対する労災予防が社会として検討すべき事項であることを改めて認識すべきでしょう。

# メンタルヘルス不調を予防する 新しいアプローチ

確かめられた「職場ドック」の有効性。  
その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介。

メンタルヘルスに

役立つ

職場

ド

ック

ク



吉川 徹 小木 和孝 編



- 1 メンタルヘルスに役立つ職場ドック
  - 2 職場ドックが生まれた背景
  - 3 職場ドックのすすめ方、計画から実施まで
  - 4 職場ドックがとりあげる領域
  - 5 職場ドックで利用されるツールと使い方
  - 6 職場ドックに利用する良好実践事例
  - 7 職場ドックチェックシート各領域の解説
  - 8 職場ドックをひろめるために
- 付録 職場ドックに用いるツール例
- コラム 職場ドック事業の取り組み事例

## メンタルヘルスに役立つ

# 職場ドック

全頁カラー版

吉川 徹・小木和孝 編

図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

■体裁 A4判並製 70頁

■定価 本体1,000円＋税

産業現場に広く普及しつつある職場ドックは、メンタルヘルスのための職場検討会をもつ手順を職場ごとに行いやすくした、新しいかたちの参加型改善活動です。すぐできる問題解決をめざす、ポジティブな視点が、職場ドック方式の進展を支えています。自主的な職場改善活動をすすめる、効果的な方法として注目されています。



〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435 (事業部)  
FAX : 03-6447-1436  
検定担当 : sc@isl.or.jp

# ひきこもり者の力で地域づくりを 「藤里方式」で福祉の可能性が広がります

菊池 まゆみ

### 「こみっと」支援のはじまり

2010年4月、秋田県最北端の人口4,000人に満たない過疎の藤里町で、ひきこもり者等支援の「福祉の拠点こみっと」がオープンしました。

正直、ひきこもり支援を始めるつもりはなかったのです。気になったのは現代の若者たち。ほんの少しの失敗やつまづきで普通のラインから外れたと思ひ込み、再びのきっかけも方法も分からず身動きがとれずにいる、そんな若者の存在です。

ですから、目指したのは若者支援で次世代の担い手づくり事業でした。ですが、補助金をいただく社会福祉協議会として対象者を明確にせよの指示があり、正式名称は「ひきこもり者及び長期不就労者及び在宅障害者等支援事業」となりました。「等」を加えることでさまざまな対象に対応したかったのです



きくち まゆみ  
社会福祉法人 藤里町社会福祉協議会 会長兼 上席事務局長  
主な著書：  
・「藤里方式」が止まらない』（市民力ライブラリー）萌書房、2015年。



写真1 「こみっと」オープン

が、「ひきこもり支援」部分だけがクローズアップされた感があります。

「ひきこもり支援」に対しては、想像以上の強い拒否がありました。精神医療等の専門家に任せておくべきで福祉職が行う事業ではない、との指摘も多くありました。

そのつど、福祉でもできる支援・福祉だからできる支援を目指していると説明しました。風邪の患者さんを例に、福祉職は治療もできず薬の処方もできないけれど、食欲がない方には献立の工夫ができるし汗をかいた方の着替えの手伝いはできます、と。

ひきこもり状態でも地域で暮らす方には違いがなく、このままの状態では厭だと思った時、外に出たいと思った時、いつでも誰でも受け入れる地域の居場所づくりは、社協の得

意分野ですから。

## ひきこもり者は無力だという思い込み

福祉制度はそれぞれ、一人暮らし高齢者、身体障害者などと対象者を定めます。ですが、地域で暮らす方々を支援する実践現場ではいつも、対象者を定めた弱者支援の発想では限界を感じておりました。

福祉の対象者は、不便な部分や弱い面を抱えていても、決して無力な方々ではないのです。だから、地域での暮らしを支援する場合、福祉制度の対象者だから常に支援される側だと決めつけてはならないのです。実際にほとんどの方が、今日は支援される側でも、明日は支援する側になれる人たちだったのですから。

そして、ひきこもり支援も同じく、無力な人たち支援ではないという考え方から始めたつもりです。

家から一步を踏み出したのなら、その人は既にひきこもり卒業生。だから、ひきこもり支援ではなく社会的経験値が少ないことに対する支援。ひきこもり状態イコール能力の劣る方ではないから、本人が望まない限り、特別なひきこもり支援は不要な場合もあるはずだと、考えました。もちろん精神障害や知的障害の方には障害者支援が必要ですが、福祉職のひきこもり支援とは別物と考えております。

そんな思いで、「こみっと」支援事業は試行錯誤を繰り返しております。

## 「こみっと」支援の特徴

福祉の拠点「こみっと」はさまざまな事業を独自の視点で展開しており、全てを語りたいのですが、特徴のみをお話します。

### 【アウトリーチについて】

誤解されますが、ひきこもり者等のお宅へ

の訪問はあくまでも情報提供が目的で、職員にはむしろ、ひきこもり相談もカウンセリング的対応も禁じております。福祉職としての支援を徹底し、地域で快適に暮らすためのさまざまなご提案やご案内で、そのための相談支援です。ご家族の悩み相談なら場所を変えて別職員が対応するし、ご本人のココロの問題解決の相談なら、精神科医やカウンセラーを紹介します。

「こみっと」開設時に、「こみっと」設立の趣旨を説明して情報提供のための訪問活動の了解をとって歩いたのです。本人には会えないままご家族経由で了解を得たケースも多く、積極的な受け入れではありませんでしたが、ほとんどの方は継続訪問を了承して下さいました。そして、多くの方が家から出て自立したことを考えると、皆さん、情報とほんの少しの支援を必要としていたのかも知れません。

### 【こみっと共同事務所について】

こみっと事務所は、地域のさまざまな団体の共同事務所になっております。ですから開設当初から、老人クラブ会員やボランティア団体等の地域の方が出入りする場所になっております。

小さな田舎町での「ひきこもり支援」は、利用者の匿名性を守ることは困難で、人の出入りを禁じることも考えましたが、開放することを選びました。

勇気を出して外に出て仲間だけでひっそり集まれば、さらに地域に出るための勇気が必要になる。家から出る勇気を出したその時が、そのまま地域デビューの場所になればと、思ったのです。

それが、予想以上の好結果に繋がっております。

### 【こみっとの5つの主な事業】

1. 週1回のレクリエーション活動

2. 自由に使えるパソコン
3. お食事処「こみっと」での就労訓練
4. 白神まいたけキッシュの製造販売業務
5. こみっとバンク登録生としての派遣業務

上記5事業の詳細と波及効果をお話しいたのですが、今回は『4. 白神まいたけキッシュ』の製造販売業務について、お話しします。

お食事処「こみっと」の手打ちそば作りやウェ이터業務で意欲は向上しても工賃向上には繋がりません。そこで2012年度、工賃アップを目指して「町民全てが営業マン」をコンセプトに始めたのが、『白神まいたけキッシュ』の製造販売事業でした。

そして、初年度の売り上げは450万円。

小さな町で始めた事業でその売上額は、町民に衝撃を与えて、「こみっと」を見る目が確かに変わったのです。

いくら説明を重ねても、「こみっと」は弱

者支援の場で、厄介な若者を集めている場所のイメージでした。ですが、売上額を聞いて印象がガラリと変わりました。確かに、身体も健康そうで受け答えもしっかりした若者たち。彼らが集まれば可能だろう、と。

そして、そんな若者たちが活躍の機会がないままに埋もれていたことに思いを馳せ、改めて「こみっとと支援」を応援して下さる気になったようです。

### 【求職者支援事業と職業体験プログラム】

「こみっと」開設と同時に始めた、ヘルパー養成を主軸にした求職者支援事業ですが、特にひきこもり支援を考えた事業ではなかったのです。ところが、「こみっと」支援を受けるために出てきた人はごく少数で、求職者支援事業を受講するために出てきた人が圧倒的に多かったのです。

昼夜逆転のまま、髭も髪も伸び放題のままに受講を始めた人たちが、数ヵ月後には就職を決めて爽やかな笑顔で去るのを見送りました。それだけではありません。

最初の1～2年は、家庭訪問を繰り返して会ってもらえた人たちが出てきたのですが、2年目以降は会えずにいた人たちが自ら出てくるようになりました。求職者支援事業の募集のチラシを置いてきた3日後くらいに唐突に電話で、「あのさ、社協さんが結構うるさ



図1 白神まいたけキッシュのチラシ



写真2 マルカリ実習（葬儀店）

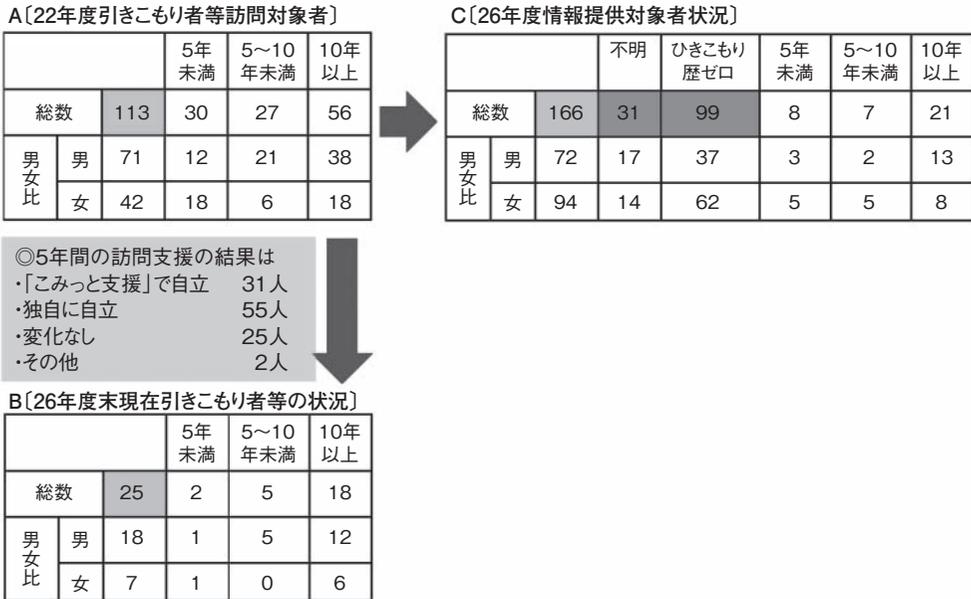


図2 ひきこもり者等状況推移 5年後成果

く来るしさあ、受講してやってもいいかなと思っさ」と。

ですが、福祉職を目指す人たちに限定した職業訓練としての求職者支援事業が、どうしても合わない人たちもいました。そこで、厚労省補助金を得て2013年度から始めたのが、藤里社協独自の職業訓練というより職業体験カリキュラムの、通称『マルカリ』事業です。

町内のさまざまな職業の方を講師に迎えた『マルカリ』が、面白い波及効果をもたらし、県内外に『マルカリ』を開放する等の新たな展開を検討しております。

5年間の成果表で、でひきこもり者等113人のうち86人が自立し、うち60人以上が一般就職しました。その成果以上に、さまざまな実態や課題が見えてきました。

B表の通り、社協の情報提供のための訪問対象は、ひきこもり歴ゼロや仕事を持って

る人たちが多くなっています。

安定した職業に就いている人ばかりではなかったのです。3ヵ月後に契約が切れた後が不安で、情報が欲しい人がいるのです。

高校の卒業式は迎えたけれど就職は決まらず、ゲームに明け暮れる息子が心配で「こみっと」で受け入れて欲しいという母親の依頼があるのです。

「こみっと支援」から見えたのが、想像以上の若者の不安定さでした。日本という国は職場とか学校とかに所属していることが当たり前で、所属する場所がなくなり、成す術を知らずにいる若者がいました。

ひきこもりか否かに捕られる前に、社会に自分の活躍の場を見つけるために少しの支援が必要な若者の存在を知っていたと、思っています。

## 難病のある方の就労支援に利用できる 支援機関，制度，ツール

伊藤 美千代

### はじめに

難病医療の発展に伴い、難病のある方の就労可能性が拡大すると共に、国連総会で障害者権利条約が採択され、(2006年)、日本の署名(2007年)を受け<sup>1)</sup>、難病を含む障害者に関する法律の整備が進められています。

障害者基本法の改定(2011年)では、障害者の定義が、心身機能の障害だけでなく、社会的障壁により継続的に日常生活、社会生活に相当の制限をうける状態にあるものとされ、地域社会における共生を目指し、雇用の促進(第19条)や職業相談等(第18条)を含め、15の基本的施策が盛り込まれました<sup>2)</sup>。さらに、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律が制定され、その具体化が【障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が講ずべき措置に関する指針(差別禁止指針)】と、【雇用の分野における

障害者と障害者でない者との均等な機会もしくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(合理的配慮指針)】<sup>3)</sup>です。

本稿では、難病のある方の特徴に配慮した支援活動において活用できるツールや、地域の支援機関を紹介します。

### 難病のある方の就労支援

#### 1) 就労実態の特徴

「難病」と聞くと、寝たきりイメージが強く、「働く状況にない」、「働けない」と思われがちです。実際、障害のない方と比較すると就労率は低い状況にあります。しかし、クローン病(消化管に潰瘍ができて出血やイレウス、栄養吸収障害などを繰り返す若い男性に多い疾患)は68%、潰瘍性大腸炎(大腸の潰瘍による腹痛、出血、低栄養になる疾患)は65%、モヤモヤ病(脳内の毛細血管が発達し、頭痛、吐き気その他、脳内出血により発見されることの多い疾患)は69%と、半数以上の方々が就労しています。一方、パーキンソン病(振戦(ふるえ)、動作緩慢、姿勢保持障害をおこす疾患)は22%、脊髄小脳変性症(ふらつきや手の震え、呂律不良等の運動失調を起こす疾患)は25%と低く、就労率は疾患により差があります。また、フルタイムの正規



いとう みちよ  
東京医療保健大学 医療保健学部 看護学  
科 講師

雇用が難しく、短時間勤務で無理のない働き方をされている方もいますし、福祉的就労等を視野に入れることで、難病のある方の就労がより可能となります(表1参照<sup>4)</sup>。

就労率や働き方は、多くが疾患による機能障害の程度や範囲に影響されています。疾患によりどのような機能に障害が起こるかを理解することは、正しい病状理解と安全配慮、合理的配慮の実践基盤となります。表2はその一部を示したものです。

クローン病では、消化器機能と全身のスタミナ、疲れやすさに障害を自覚する一方、パーキンソン病は、精神機能、視覚機能、聴覚・平衡機能、味・臭・触覚・温度感覚機能、全身や身体の部分の痛み、音声言語機能、心臓・血管系機能、呼吸機能、全身のスタミナ・疲れやすさ、消化器機能、代謝・ホルモン・体温調整機能、腎・排尿機能、関節・骨の機能、運動機能と、多様な機能に障害を自覚しています。就労率の低い疾患は、多様な機能に障害をもつことが分かります。これらの詳細なデータは「調査研究報告書N103難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」<sup>4)</sup>にあり、障害者職業総合支援センターHPからダウンロードできます。

2) 効果のある就労支援  
この実態から「多様な機能障害をもつ難病のある方は働けない」と思われるかも知れませんが、必ずしもそうではありません。実際に、パーキンソン病のある方で内服薬の効果時間に合

わせた出勤時間や休憩時間の設定で、これまでの仕事を継続している方もいらっしゃいます。

研究結果から代表的な難病26疾患ごとに、①職場の雇用管理・配慮のポイント、②地域の社会資源活用のポイント、③地域の社会資源活用のポイントを具体例で紹介した「難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン」が作られ、厚生労働省のホームページからダウンロードできます<sup>5)</sup>。ぜひ活用ください。

パーキンソン病は、①上司・同僚の病気や障害についての正しい理解②職場内の移動の

表1 疾患別就労状況

就労率 (%)	クローン病	潰瘍性大腸炎	全身性エリテマトーデス	強皮症・MCTD等	重症筋無力症	多発性硬化症	パーキンソン病	モヤモヤ病	後縦靭帯骨化症	慢性炎症性脱髄性多発神経炎
就労率	68	65	49	47	56	37	22	69	43	48
フルタイム	72	70	46	54	56	63	61	72	66	72
20時間未満の仕事の割合	10	17	35	25	29	21	28	15	17	19
障害者雇用率制度での雇用	14	3	5	5	6	18	14	27	5	15

調査報告書No.103難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のある方に関する研究から抜粋

表2 疾患別機能障害

手帳	クローン病		全身性エリテマトーデス		モヤモヤ病		神経線維腫症I型	パーキンソン病	脊髄小脳変性症
	有	無	有	無	有	無			
精神機能	20	14	27	22	55	21	16	51	37
視覚機能	5	7	27	21	29	13	16	32	41
聴覚・平衡機能	8	6	13	11	11	9	13	32	27
味・嗅・触覚, 温度感覚等	7	5	25	21	12	5	7	38	23
全身や体の部分の痛み	5	41	78	52	42	14	44	66	39
音声言語機能	7	2	10	8	34	12	8	78	73
心臓・血管系機能	5	2	24	17	13	8	10	26	23
血液・免疫機能	14	15	36	32	4	3	4	10	11
呼吸機能	3	2	18	8	3	2	7	22	22
全身スタミナ, 疲れ易さ	82	65	55	41	55	41	33	81	61

調査報告書No.103難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のある方に関する研究から抜粋

施設改善③仕事の内容や仕方の個別的な調整や変更④勤務時間帯の変更（時差出勤・フレックス勤務等）⑤ユニバーサルデザインなど、誰もが使いやすい機器・機材など有効とされる支援が記されています（図1参照）。

### 3) 働きやすい職種

難病のある方の多くは、専門的・技術的職業と事務職に就いており、一般の方々が多くつくサービス業種は多くはありません。これらの特徴は疾患により異なります。安全配慮に基づく適正配置時に、「調査研究報告書N103難病のある人の雇用管理の課題と雇用

支援のあり方に関する研究」を参考にさせていただき<sup>4)</sup>。

### 4) 地域の就労支援機関の活用

難病のある方が多く就く事務職は、求人倍率が高く、一般の方でも就くのは難しい現実があります。難病のある方が、自分にあった仕事を見つけることができない場合、ハローワークに、職場開拓や職探しを依頼し、就労についての助言をもらうことができます。また、ハローワークには、障害者雇用のノウハウが蓄積されています。配置転換や無理のない作業工程など、難病のある方を採用する際に、事業者が合理的配慮を行う上で有用な情報を得ることもできます。

さらに、2015年7月から各都道府県ハローワークの障害者専門援助窓口で難病就業サポーターが設置され、難病相談・支援センターと連携しながら難病のある方の就職と職場定着支援を始めています<sup>6)</sup>。図2がそのイメージです。

その他にハローワークでは、事業者が利用できる「障害者トライアル雇用奨励金（実践的な能力を取得させ、常用雇用への移行のために短期間試用する制度<sup>7)</sup>」「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援（職業カウンセラーによる支援計画を基に事業所の支援体制整備を促進し職場定着を図る事業<sup>8)</sup>」「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（一般被保険者として雇い入れる事業主への費用面での支援<sup>9)</sup>」なども紹介いただ



・<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/nanbyou.html>

図1 難病のある人に必要な職場や地域での配慮や支援の具体的内容

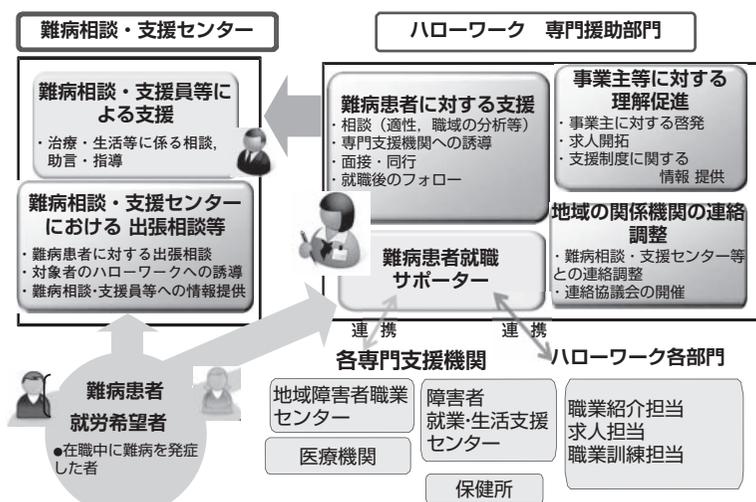


図2 難病相談・支援センターと連携した就労支援

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000094335.pdf>より抜粋一部修正

けます。

また、病気による職業能力が低下した場合や、新たに職業能力の向上が必要な場合は、各都道府県の障害者職業センターまたは、広域障害者職業センター/障害者職業開発校に相談ください<sup>10, 11)</sup>。専門家が職業評価・指導、準備訓練、職業能力や資格の取得を支援します。但し、障害者手帳の有無により利用サービスが異なりますので、相談時に確認ください。

病気を理由に離婚され、給食の調理をなさっていた脊髄小脳変性症のある方が、障害者職業センターでPCでの編集スキルを修得し、資格を取り、障害者雇用制度を利用して就職し、自立した生活を送ることができた例もあります。

地域の就労を支援する機関を労働者本人だけでなく、支援者、事業者も活用することで、多様な課題の解決につながる可能性は高まります。

### 難病のある労働者に必要とされること

難病は、珍しい（希少性）、治療に終わりが無い（難治性）、急な体調悪化、良くなったと思ったらまた入院（再燃性）、見た目では機能障害が分からない（不可視性）、治療効果の個人差が大きいなどの不確かさを持つ病いです。これらの特徴と付き合いながら働くためには、関係者に理解してほしいことや得たい配慮を伝えるコミュニケーション能力や支援を申し出るなどのセルフマネジメントが必要となり、支援者はそれを促すことが大切です。図3は、地域の支援機関と関わりながら、ステップバイステップで難病のある方の就労生

活に必要とされるセルフマネジメント能力を養うワークブックです<sup>12)</sup>。ワークブックには、利用できる地域の支援機関や制度も載っていますので、事業者は、ワークブックの内容を労働者に尋ね、一緒に考える機会をもつことが合理的配慮にもなります。現在は難病情報センターHPからダウンロードできます<sup>12)</sup>。

#### 1) 病気や治療が説明できる（ステップ0）

病名に加え、今後の見通しを含めた病状、症状の特徴、通院/服薬の必要性、入院の可能性について、患者経験のない人が分かるように説明することが必要です。

そのためには、医師や看護師、栄養士、薬剤師などに尋ね、自分の理解が正しいかを確認することが必要です。医療従事者による就労支援は始まっています。医療ソーシャルワーカーは生活のために利用できる制度を紹介できます。また、同病者の経験は、生きた知識として活用できるため、必要に応じて患者団体や難病相談・支援センターで支援を受けることを提案することも大切です。

#### 2) 仕事内容の検討（ステップ1）

症状や治療が仕事に与える影響を検討した

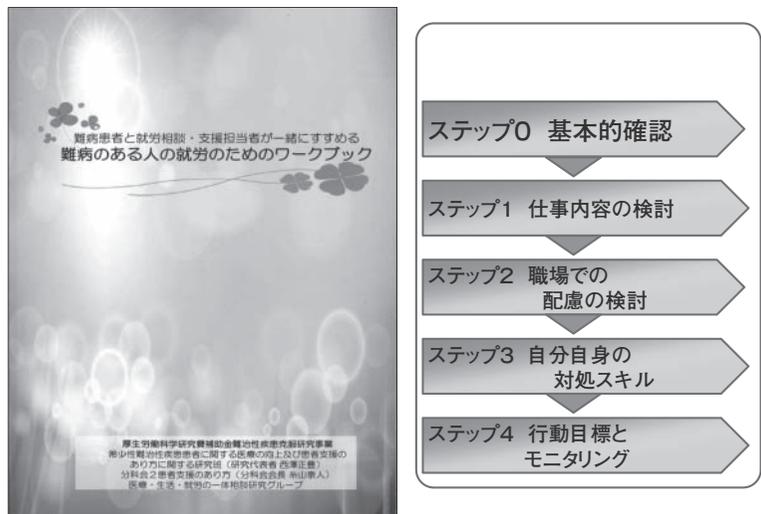


図3 就労のためのワークブック

上で、働きたい理由や職業的関心を明確にします。ここでは「無理なく働く」だけでなく、キャリアを前向きに検討することが必要です。ハローワークや障害者職業センターに加え就業・生活面における一体的な相談支援を実施する障害者就業・生活支援センター<sup>13)</sup>、難病相談・支援センターも利用できます。キャリアを考えた支援は、安定した生産性にもつながると考えられています。

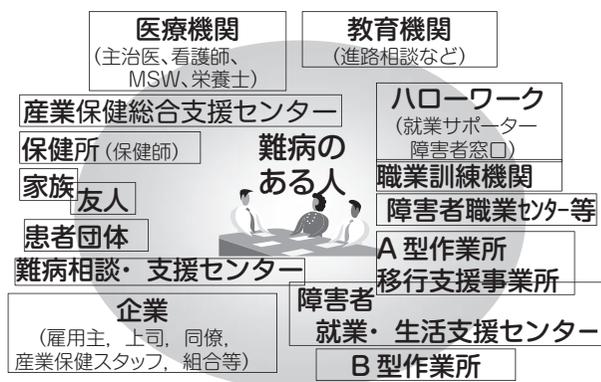


図4 難病のある方の就労支援関ネットワーク

### 3) 職場の理解や配慮の確保 (ステップ2)

職場で理解と配慮を得るためには、必要な配慮と自分が貢献できることの両者を職場や会社、職場の上司、同僚への影響を確認しながら、主に自分が働く職場の関係者と話し合います。ここでも事業者が抱え込まず、事業者が利用できる制度を紹介いただくなど、就労支援機関の支援を受けながら検討を進めます。

### 4) 自分自身の対処スキル (ステップ3)

職場で健康管理を確実に行うためにはどうしたらよいかを考え、上司と話し合うスキルをロールプレイなどで養います。この場合、医療面と職場のことを理解している産業保健スタッフが力になります。

### 5) 行動目標とモニタリング (ステップ4)

人生や生活において大切にしたいことや取り組みたいことと、課題の確認をします。病状が安定しにくい疾患が多いため、どのような状況でも一貫して大切に思うことをもつことは重要です。

## 最後に

このように難病のある方の就労支援は本人を中心にした支援ネットワークをつくり、支援者も事業者も抱えこまないことが大切です(図4参照)。これまでの研究結果から根拠を基にした効果のある支援が導き出されていますので、ぜひ活用いただきたく思います。

文献 URLは (2015年9月19日閲覧可)

- 1) [http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index\\_shogaisha.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinken/index_shogaisha.html)
- 2) <http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kihonhou/pdf/gaiyo.pdf>
- 3) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html>
- 4) <http://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkoku103.pdf>
- 5) [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaihakoyou/06e.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/06e.html)
- 6) <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000094335.pdf>
- 7) [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/shougai\\_trial.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/shougai_trial.html)
- 8) <http://www.jeed.or.jp/disability/person/person05.html>
- 9) [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/hattatsu\\_nanchi.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/hattatsu_nanchi.html)
- 10) <http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html>
- 11) <http://www.jeed.or.jp/disability/person/person07.html>
- 12) [http://www.nanbyou.or.jp/upload\\_files/workbook.pdf](http://www.nanbyou.or.jp/upload_files/workbook.pdf)
- 13) <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000093502.pdf>

## チェックポイント 125

若年労働者のために適切な作業負担を割り当て、チームワークを促進し、適切な訓練を行います。

### なぜ

若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体的および精神的な能力において経験が十分ではないと感じています。

若年労働者が作業場課題をこなせるようになります。十分な作業経験を解決できるように、

作業場のリスクに対処するとき、最も影響を受けやすい労働者は仕事の経験が最も少ない人たちです。この「新しく加わったばかり」という要因は、しばしば若年労働者の「年齢」要因と混同されます。作業に加わ

調

策  
す  
二  
な

### リスク低減

- ・ 負傷率の増大
- ・ ストレスによる健康障害
- ・ 不十分なコミュニケーション
- ・ 不十分な理解
- ・ 労働者の健康低下

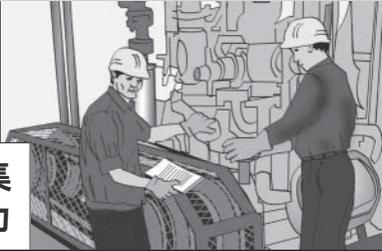
### どのように

1. 若年労働者が新しく作業場に配属されたら、作業システムの説明と若年労働者の支援策を含む、適切な訓練を行います。定期的に彼らの相談に応じるのも役立ちます。

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、トレーニングを実施します。適り、若年労働者の場合、を低減することができます

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働



## 第2版【カラー版】

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

### 追加のヒント

— 若年労働者が法定の雇

図125a 若年労働者に対して、彼らの背景経験、知識、スキル、体力を考慮しながら、作業中にリスクに対処する方法を訓練します。

# 人間工学チェックポイント

— 若年労働者の支援が、行われるように確保し安全と健康に危険となると相談すべきです。

### 記憶ポイント

若年労働者が十分な作業接します。問題が深刻にな労働者が若年労働者にオン支援します。



図125b 若年労働者が作業場の問題を話し合い、自分たちのニーズを反映した実際的な改善策を提案する機会を提供します。

## 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



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

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。

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製  
総頁 338頁  
定価 本体 2,500円＋税



〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷1-1-12  
桜美林大学内3F

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435 (事業部)  
FAX : 03-6447-1436  
検定担当 : sc@isl.or.jp

## 炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その28)

### 補遺「盆踊りと炭鉱唄」②

前田 和男

#### ●「炭鉱」が盆唄の歌詞に

前号では、いわき地域の夏の風物詩である盆行事と当地の炭鉱との関係について検証を行い、以下の推論に至った。

- ①当地の盆行事には、共に少なくとも江戸時代からつづく先祖供養のための「じゃんがら念仏踊り」と農作業の慰労と慰安のための「盆踊り」という異なるルーツをもつ二つの流れがある。
- ②明治10年代に当地に炭鉱が本格開坑されるが、当初、炭鉱関連コミュニティの人々は従来の二つのルーツの盆行事にそれぞれ個々に参加をしていた。
- ③やがて昭和10年代になって、炭鉱地域独自の盆行事が取り込まれるようになる。
- ④そのなかから生まれたものが炭鉱の技術を存分に生かした「回転櫓」による盆踊りで、これは炭鉱が閉山になっても現在に受け継がれて、いわき地域の盆行事のシンボルと

なっている。

- ⑤さらに従来の「盆踊唄」の歌詞にも炭鉱色が反映されるようになる。

前号では、①～④を資料に基づいてほぼ認定し、⑤を「仮説」として掲げたところで筆を擱いたので、今号では、この⑤の「盆踊唄」と炭鉱の因縁と相関について検証を深めようと思う。

そもそも当地では、炭鉱が隆盛をみるまでは（おそらく隆盛してからもしばらくは）、「盆唄」の歌詞は、昔ながらの男女の色恋の掛け合いやご当地の物産や風景自慢であった。それが、炭鉱が「良きもの」として新たにうたい込まれるようになるのである。

まずは、その証左として、いわき地域を代表する盆踊唄である「磐城盆踊」（「平盆踊」）に追加されたと思われる炭鉱関連の歌詞の数節を以下に掲げる（日本放送協会編『東北民謡集 福島県』日本放送出版協会、1963年、16～17頁）。

♪あの娘濱から この娘は炭鉱よ  
拍子揃えて 盆踊り  
♪濱と炭鉱とを 両手の花に  
伸びる平の 晴れ姿  
♪炭鉱は夕焼 七濱小やけ  
磐城平は 盆踊り

これは、かなりの時期までは「新参者」と



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。

して敬遠されてきた炭鉱がいわき地域全体に受け入れられたことの証しとみていいだろう。そういえる有力な論拠は、実は、当の盆唄自身の中——次の古くからうたい継がれてきた最もポピュラーな歌詞にある。

♪盆にや来て見ろ 磐城の平  
町は灯の海 人の波

この盆唄の出自である平地区はいわき地域の中心市街地で、お盆ともなると周辺地区から人がわんさと押し寄せ、歌いおどる情景が目に見えるではないか。そこで踊られる盆唄の歌詞に「炭鉱」が随所にうたいこまれるようになったということは、いわき地域全体では多数をしめる「非産炭地区」の人々にも「産炭地区」が「良きもの」として受け入れられたことに他ならない。

では、それはいつ頃からののか。引用した日本放送協会編『東北民謡集 福島県』には、二ヵ所で採取したデータが次のように記されている。

<平盆踊>昭和32年8月7日(唄)佐藤日出子, (笛)根本一信, (大太鼓)小菅栄助, (鉦)根本幸次郎

<磐城盆踊>昭和28年11月19日(唄)小菅孝雄, 高山ハナ, (笛)根本一信, (大太鼓)小菅栄之助, (鉦)中島湖舟

また、高木誠一『磐城北神谷の話』(日本常民文化研究所, 1955年)にも、ほぼ同じ歌詞が記載されているので、少なくとも戦後の石炭産業最盛期には、すでに「炭鉱発」の新作の歌詞が追加されていたことがわかる。ただし、いつ頃からののか? 探索をつづけたところ、それを特定できそうな「証言」に行き当たった。

## ●炭鉱発の「新作盆唄」

その「証言」とは、前回紹介した『炭坑くヤマ>はふるさと常磐炭田物語』(草野日出雄編, ヤマニ書房, 1975年)の以下のくだりである。

「いわき盆踊りは、いわきのまちやむらで踊られていたが、やがて炭鉱だけでそれを行うようになったのが昭和十年代」(同書「9炭坑盆唄と背後の世相」, 35頁)。

「お盆が来る節になると、会社や組合などが盆唄の新作歌詞を募集して、盆踊りの櫓の上で入選作を披露していた。曲はいわき盆踊りと同じだ」(同上, 35頁)

つまり、昭和10年代というから、遅くとも戦時中の石炭増産時代には、メロディはいわき地方に江戸時代からつづく盆唄のまま、そこに炭鉱発の独自の歌詞をつけてうたい踊っていたというのである。

では、実際、それはどんな歌詞だったのか? ちなみに同書は、戦中の「盆唄」を「炭鉱特有の用語よりも国策的なことばが歌の中へ入って来る」として、こんな歌詞を披露している。

♪今宵一夜は踊りにふけて  
明日は張切る増産に  
♪椰子の葉蔭に銃とる友に  
炭鉱の誉れを聞かせたい

(なお、二首めの『やまの誉れ』というのは、その年にある坑夫が、初めて大臣賞をとったからだという)

それが戦後となると、「戦争による抑圧から解放されて、人々はひたすら自由を楽しんだ」例証として、以下を掲げる。

♪あなたごらんよ先山さんが  
粹なゆかたで音頭とる

♪恋の道行きホテルに追われ  
お炭砒踊りを遠く聞く

一方で、戦争の傷跡が未だ癒えていない証  
拠にこんな歌詞を掲げ、

♪炭砒の桜と散りたる人に  
せめて供養の盆踊り

「声白慢の先山は櫓の上で音頭をとっていたが、遺骨で還った仲間たちは踊りの輪にも入れない」とコメントを付す。

これらの「炭砒発新作盆唄」には、炭砒をめぐる社会事情と時代背景がよく映し出されていて実に興味深い。炭砒地区外でうたい踊られる「元唄」との相関はどう理解すべきだろうか。それは、こう推論できないか。まず、炭砒地区で、従来の盆唄の曲に炭砒独自の歌詞が次々とつけられ、やがてそのうちの一部が炭砒地区外の盆唄にも持ち込まれ、いわき全域の人々に受け入れられていった、そしてそれが始まるのが戦前・戦中の昭和10年代であった、と。

### ●炭砒最盛期の雰囲気伝える「盆踊り歌詞集」

「石炭と時代」の関連を知る上では、むしろ「元唄」よりも貴重な歴史資料といえる「炭砒発新作盆唄」だが、前掲の『炭坑くヤマ>はふるさと 常磐炭田物語』では終戦直後の紹介で終わっている。その後訪れる常磐炭砒の絶頂期では、どんな「炭砒発盆唄」がつくられ、うたわれたのだろうか。そんな関心がわいたところへ、常磐炭田史研究会の野木和夫会長からどんぴしゃりの情報がもたらされた。常磐炭礦磐崎労務係選の「盆踊り歌詞集」である(写真1, 2)。正確な制作時期は不明だが、内容からして最盛期のものと思われる。往時を知る貴重な手がかりになると思われるので、少々長いが全てを掲げる。

♪陽気に踊れよ病気も逃げる  
夫婦笑って仲よく踊る  
♪一度来てみよ磐崎砒へ  
保安と衛生のモデル砒  
♪見たか皆さん常磐炭砒  
中でも自慢の磐崎砒

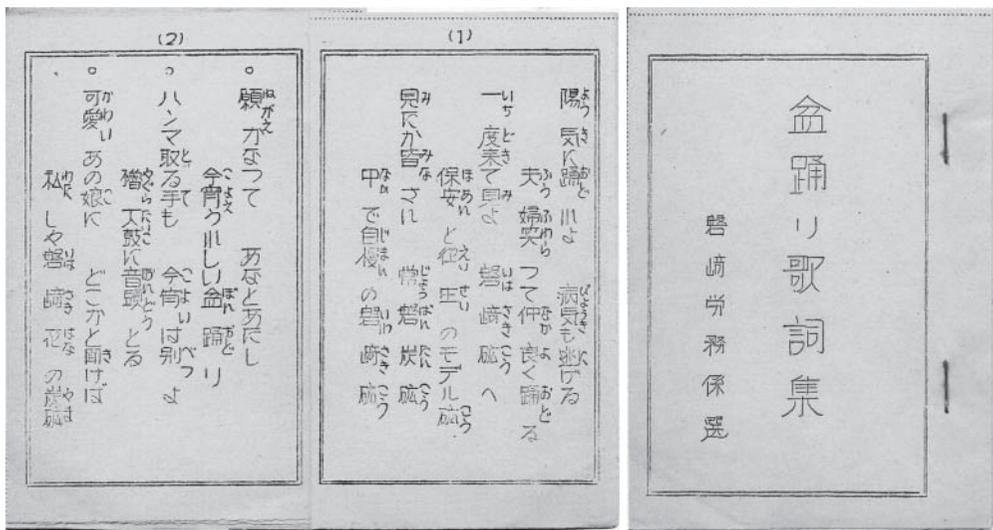


写真1, 2 常磐炭礦磐崎労務係選『盆踊り歌詞集』の表紙と歌詞の一部 (提供: 常磐炭田史研究会会長・野木和夫氏提供)

♪願かなってあなたあかし  
 今宵うれしい盆踊り  
 ♪ハンマ取る手も今宵は別よ  
 櫓太鼓に音頭とる  
 ♪可愛あの娘にどこかと聞けば  
 私しや磐崎花の炭砧  
 ♪磐崎名物踊りの櫓  
 響く太鼓に気もはずむ  
 ♪いつか踊ったあの娘のことを  
 思い出させる盆踊り  
 ♪西に湯の岳東に浜よ  
 中に保安の磐崎砧  
 ♪揃いの浴衣で踊りが揃た  
 磐崎繁昌の盆踊り  
 ♪今宵一夜はこの伊達姿  
 明日は又掘る黒ダイヤ  
 ♪去年逢ったも今月今夜  
 月に輝くあですがた  
 ♪いきなあの娘の前髪ゆれて  
 やぐら太鼓は月の影  
 ♪つるを取る手を踊りで明かし  
 明日は保安の模範砧  
 ♪嫁に行き度い磐崎砧へ  
 主は炭砧での模範工  
 ♪あの娘よい子だお嫁にもらって  
 おやま繁昌と踊り抜く  
 ♪おらがおやまで自慢が二つ  
 黒いダイヤに山つゝじ  
 ♪進む切羽に保安の楯を  
 立てて無事故の花が咲く  
 ♪故郷を出るときゃ涙で出たが  
 今宵笑顔で盆踊り  
 ♪磐崎よいことなさけと意気が  
 解けて踊りの輪が結ぶ  
 ♪月が招くよ長倉橋へ  
 踊りつかれた二人づれ  
 ♪美人揃いの今夜の踊り  
 気立て良い娘は品もよい  
 ♪月はてるてる櫓の上に  
 一山一家の盆踊り

♪嫁にするならお炭砧の方に  
 保安で自慢のおらが炭砧  
 ♪北の貴男と南のあかし  
 結ぶ恋路の橋の上  
 ♪母の手を取り坊やを背中に  
 主人はやぐらで音頭とる  
 ♪おらが炭砧で見せたいものは  
 山神つゝじに黒ダイヤ  
 ♪一度来てみな磐崎砧に  
 お山つゝじに黒ダイヤ  
 ♪出せよ石炭出すなよ事故よ  
 皆なで守るよ緑十字  
 ♪保安輝く無事故の山で  
 晴れて今宵の盆の踊り

この常磐炭礦磐崎労務係選「盆踊り歌詞集」の情報提供者である野木氏は、当研究会会員だった故永山亘氏から随分前に提供されただけで内容的なことは不明だとした上で、当時の炭鉱マンが書いた本からこんなエピソードを披露された。

「このころは常磐炭礦の最盛期で、若者たちは女装して女性の輪に交じり踊り明かした。夜を徹して踊った朝方は誰の顔をもみても砂埃で真っ白となりお互いの顔を見合わせて笑っていたものだ」

また、なぜこれほど長大な叙事詩ともいえる新作盆唄がつくられたのかという筆者の疑問に対しては、野木氏はこう解説された。

「当時盆踊りは最高の娯楽だったようで各砧競って盛り上げたのだろう。そんななか家庭用石炭が売れに売れた磐崎砧（銘柄名は『長倉炭』）は労務係としても誇りが高かったのではないか。そんな気分が歌詞にも現われていると推察できる」

たしかに野木氏のコメントのとおり、湯本・

内郷地区で採炭していた最大手の常磐炭礦には、最盛期で磐崎砒をふくめて5つの鉱区があり、それぞれ生産を競い合っていたが、いい意味でのライバル意識がもっとも刺激されるのが年に一度の盆踊りであったようだ。

1954年8月10日の『いわき民報』はそんな様相を伝えている。

「常磐炭礦恒例の盆踊り大会は12、13（特別公休）14（公休）の3日間にわたって行われる。炭鉱独特の趣好（ママ、筆者）をこらして昨年以上の盛況が予想される。ヤグラは湯本砒では湯本二小校庭、内郷砒は内郷二中グラウンド、磐崎砒では長倉小グラウンド、鹿島砒は竜が沢グラウンド、川平では川平グラウンドと、それぞれ場所が決定し懸賞金付き仮装大会と併せて12日から各砒一斉に実施されるが時間は午後7時から同12時まで」

私からも、若干の感想的コメントを加えておこう。まずなによりも、最盛期の炭鉱社会にみなぎっていた圧倒的な生活感が表現されていることである。前掲書『炭坑くヤマ』はふるさと 常磐炭田物語』では、「お盆さまがやって来ると、炭鉱の人たちの心がはずんだ。（略）野趣と郷愁の笛と太鼓に、ヤマを唄い込んだ盆唄に調子が乗ると、人々は踊りに駆け込んで輪が大きくひろがった」（35頁）と記されているが、やはり文章だけでは臨場感にかけぬ。今一度歌詞をご覧ください、その楽しげで賑やかな様が映像となって目に浮かぶではないか。その意味で、この「盆踊り歌詞集」は、炭鉱関連の社史や証言録などよりも、往時の炭鉱事情を生き生きと伝える一級の歴史資料であると私は評価したい。

その上で、さらにコメントを重ねると、石炭のゴールデンエイジにあって会社側がいかにか自信にあふれていたかを窺わせるいっぽうで、さかんに「無事故」「安全」「保安」が強調されているのは、裏をかえせば戦後の大増

産の中で多発していた「炭鉱労災」への危機感の表われでもあろう。しかし、その数年後には5つの身内ライバル砒のうち内郷砒が閉山に追い込まれるが、石炭斜陽に向かうそちらへの危機感はまだ感じられない。ここからは、労使をふくめて炭鉱当事者たちにとってはおそらく閉山は「青天の霹靂」であったものと推察される。

### ●地域融和に貢献した「炭鉱盆唄」

最後に、前回紹介した「回転櫓」と今回の「炭鉱発新作盆唄」を手がかりに「炭鉱と盆行事の相関」についてまとめておこう。

それまで純農村だった地域に石炭という近代工業化を担う「新参者」がやってきた。そうなれば農村と炭鉱との生活文化に不可避的な軋轢が起きる。しかし、ここ常磐では炭鉱の側が融和のために内なる力を働かせた。そのシンボルが、「回転櫓」と「炭鉱発の新作盆唄」であった。「じゃんがら念仏踊り」と「盆踊」という二大盆行事は、本来当地の圧倒的な主産業であった農業と深い関わりのある「習俗」であることはいままでもない。土着の民俗文化の代表イベントに炭鉱も参加し寄り添いながら、炭鉱の独創性を巧みに織り込んでいったのが、今まで検証してきたように回転櫓と炭鉱発の新作盆唄であった。九州と北海道とならぶ三大産炭地でありながら、ここ常磐では地域と巧みに折り合いをつけてソフトランディングを果たし、いまなお筑豊や石狩・夕張などと比べれば昔ながらの生活文化が持続している背景には、炭鉱という「近代」と農村という「前近代」が敵対的にならず融和的であったからではないだろうか。

その点对照的なのが、九州は筑豊の盆踊りと炭鉱の関係かもしれない。本連載9回で詳述したが、筑豊では、戦前まではいわき地方と同じく念仏踊りを起源とされる「口説き」と呼ばれる語り文句と太鼓にあわせた盆踊り

が踊られていたが、戦争を挟んで消滅、いまでは炭鉱生まれの「♪月が出た出た」の炭坑節にとってかわられた。これについて、田川市教育委員会の福本寛学芸員は、戦争による中断や高齢化などで「口説き」の語り手がいなくなり座敷踊りだった炭坑節が野外に「転用」されたのが一因ではないか、と指摘している。

片や常磐では、筑豊と同じく「念仏踊り」をルーツとする「じゃんがら」が戦争を乗り越えて生き永らえ、これまでみてきたように、それを新参の炭鉱も支えつづけた。もし、いわきの「じゃんがら」が戦後に担い手を失って消滅していたら、炭鉱生まれでお座敷育ちの「常磐炭坑節」の「♪朝も早よからヨー」が筑豊と同じように盆踊りの定番になっていたかもしれない。

しかし、常磐ではそうはならず、回転櫓でお盆を一層スケールアップすると共に、従来の盆唄に「炭鉱発の新作歌詞」をつくって溶け込ませ、いわき地域全体の盆行事をさらに豊かにしていったのである。

したがって、回転櫓と炭鉱発新作盆唄という歴史事跡は、炭鉱をめぐる地域産業史的な観点から興味深いだけでなく、地域文化をめぐる民俗学的な観点からも重要な意味をもつ

と評価できるのではなかろうか。

今年で62回を迎える「いわき回転櫓盆踊り大会」だが、全山閉山からすでに半世紀近くが経過、参加者の中に、これが炭鉱によって生まれ育てられてきたことを知る人は残念ながらほとんどいない。また、櫓の上でうたわれる盆唄から炭鉱がらみの歌詞が消えて久しい。炭鉱の隆盛時代を知る野木氏からすると「寂しい限り」かもしれないが、炭鉱は自らを滅してもなお豊かな地域社会と文化を残したのである。

\*

さて、これをもって常磐炭田を舞台にした「炭鉱仕事が生んだ唄たち」の検証を終え、次号からは津軽海峡を渡って北の大地の炭鉱へと舞台を移す。最後に、この場をお借りして、資料提供をはじめさまざまな情報とご助言とご教示ご指導をいただいた常磐のみなさん、とりわけ常磐炭田史研究会の野木和夫氏、菅野勝雄氏、小宅幸一氏、渡辺文久氏らに心より御礼を申し上げます。

(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。

## 映画から考える「保健師」①

### あらためて脚光を浴びる保健婦「初子」

大神 あゆみ

専門職で10年程度現場の仕事の経験を重ねると、「いっぱしな」気持ちになるものようだ。私も産業保健師として10年が経った頃に不遜な発言をして、叱責されたことがある。若気の至りで、「保健師<sup>1)</sup>なんて……」と言ってしまったのだ。

「あなたは『保健師』のどこまで理解して、そんなことを言っている？」と語気強く、かつての恩師に釘を刺された。加えて、自身の資格について唾を吐くような言い草が、自分だけでなく、その資格で世に貢献してきた諸先輩方を傷つけるものであるとも叱責されて、自身の浅慮さを恥じた。

それからである。「保健師のことをとことん知って、保健師の活動を突き詰めてみたい」と、思ったのは、この映画もその教材の一つだった。

残念なことに、1941年（昭和16年）からの歴史ある国家資格でありながら、保健師の活動に関する歴史的資料は、保健師の基礎資格である看護師に比べて、圧倒的に少ない。その理由には、①養成されてきた絶対数の少なさ、②公僕であったこと、③個人と地域の自律性に着眼した働きかけの特殊性などがあったのではないかと、考える。

1)「保健婦」は「保健師」の旧称（2003年まで）。「荒木初子」＝「保健婦」の呼称が浸透しているため、荒木初子さんについての記載には「保健婦」を用いている。

#### 駐在保健婦「初子」

ところで、高知の保健師活動は、「駐在保健婦の活動」で歴史的に全国的にも有名だが、その中でも沖の島の「荒木初子さん」（1917年－1998年）を知らない人はいない。高知県に隣接する愛媛の町の出身の私でもなんとなくお名前を耳にしたことのある人だった。

奇しくも昨年4月、沖の島に「保健婦 初子の像」が初子さんの生誕100年を前に建立されたと聞いた。初子さんの功績を後世に継ぎ、初子さんの生家の保存、その他知的財産の管理運営を行う目的で、地元住民と地元出身者からなる「保健婦初子の会」が手掛けたそうだ。

沖の島は、高知県宿毛市沖合約25kmの地点に位置する「絶海の

孤島」と言われた島で、初子さんが保健婦として赴任した1949年当時は、乳児死亡率が全国平均の4倍、地域的に風土病のフィラリアが猛威をふるっていた無医村だった。当時の全島人口3,000人、そのうち子ども約300人の衛生管理や健康管理、また出産まで、一人で担っていたという。長年の取り組みで、乳児死亡率ゼロ、フィラリア症撲滅に貢献し、自治大臣賞の受賞やテレビでの活動紹介で一躍脚光を浴び、伊藤桂一著『「沖ノ島」よ私の愛と献身を 離島の保健婦荒木初子さんの十八年』（講談社、1967年）で小説化され、そして映画化されたのが、この『孤島の太陽』（製作：日活、公開：1968年、監督：吉田憲二、主演：榎山文枝）である。



写真1 映画『孤島の太陽』の一場面。初子さんと島の子どもたち（©日活）

# 孤島の太陽

製作 日活

公開 1968年

監督 吉田憲二

主演 櫻山文枝



写真2 初子さんの生家からの風景

## 『孤島の太陽』に見る保健婦の活動

保健婦の活動は、昔から、わかりにくいものだったことが、よくわかる。赴任して、いきなり島民に話しかけても、不審がられるのは今も昔も同じ。コミュニティが強固な昔ほど、「よそ者」への風当たりが強かった可能性は大きい。

信頼関係を得るために、そして「普段」の人々の生活をリアルに把握するために、初子さんも起伏の激しい島内を歩きまわる。今の保健婦教育でも基本とされている地域の健康状況や生活状況を把握する「地区診断」や「地区踏査」の姿である。

時に島民から暴言を浴びせられる初子さんに、ふと社員から暴言を浴びせられた職場巡視中の自分と姿を重ねることもあった。病院

の臨床場面とは異なり、生活の場での主導権は、そこに生活している人にあり、そこでの「生き方や生活のあり方」の敬意なしに進めることはできないのを目の当たりにする。

目の前の一人一人のくらしに誠実に対応し、運動会の中に一緒に加わったり、時には業務に直結するわけでもない夫婦げんかの仲裁もしたりして信頼を勝ち取り、島内の健康状態を改善していく姿は想定どおりではあるが、そこでも困難にぶつかる。当時奇病の扱いだったフィラリアに獣医師とあたるも島内の名士の父親の死は避けられなかった。その死をきっかけに原因究明のため、専門的助力の適いそうなところ（県庁や大学病院等）に掛け合い、衛生環境改善に奔走する。住民の検診の参加も要請する。保健婦の職能として「アウトリーチ」という働きかけがある。顕在的ニーズとして求められなくても、長期的視点で生命や健康を損なう潜在的ニーズを把握したときに「出向いていく」方法である。求められて出向くものではないから、当然反発はある。反発があっても、目的である「公衆衛生(人々の命と健康、くらしを守ること)」のための取り組みは惜しまない。やがて、フィラリアの特効薬と巡り合う

ことができ、撲滅につながられる。

保健婦の仕事は「疾病性の縮小」ばかりを目的とするのではない。人が生きていく中では、障がいを抱えて生活していくこともある。人々が生き抜くための生きづらさや生活のしづらさへの支援も含まれる。映画には身寄りのない弱視の少女が出てくる。初子さんは少女を自身が引き取り、その後の生活が成り立つように養護学校の入学に結び付ける。島を離れるべき時が来ても、結局島への愛着から島に引き返し、島を見守り支える立場を貫きつづける。

初子さんの「献身ぶり」は、今どき流行らない、と一笑されるかもしれない。また、そのような献身を要請するのは道義上ためらわれるのが現代だろう。しかし、保健婦の仕事への取り組み方の原点は同じで、引き継ぐべきものも変わらずにあることを、この映画は教えてくれる。



写真3 乳児(故・横山やすしさん?)を抱える初子さん

### 「沖の島」に行ってみた

「沖の島」は今でも交通の便が決してよい場所ではない。高知県宿毛市の片島港から市営定期船が、1日朝と夕に2便。初子さんの生家のある弘瀬まで約1時間20分。船が着くと、島の人から声を掛けられた。「荒木初子さんの……」と言えば、生家までの道を教えてもらえた。島の人、島にやってくる人が何者なのか、今でもしっかり把握されている。

「この間も新潟から保健婦さんが来たよ」。聞かなくても雑貨屋の主人が教えてくれた。映画に出てきた急勾配の坂道を上がると、半世紀近く経っても変わらない沖の島の風景がある。太平洋の深い碧さや遠景の四国本土や九州の姿に「絶海の孤島」だった時代がイメージできる。家の管理をしている人に初子さんの生家の鍵を開けてもらおうと、部屋に上がることができ、そこには貴重な資料がそのままに残されている。



写真4 昨年建立された「保健婦 初子の像」

### 建立された「保健婦 初子の像」

昨年建立された「保健婦 初子の像」は、初子さんを囲む子どもたちの姿とともに、台座には「福祉は何人にも平等であらねばならない」の精神と併せて、初子さんが自ら課していた5箇条が刻まれている。島の公衆衛生を守るために初子さんが各家庭を訪問し続ける上での行動規範としてきたものだ。

1. 保健婦はいつも笑顔を忘れない
2. 苦情を言わない

3. 無言で実行する
4. 美しい心を持つ
5. 住民の秘密を守る

あまりにストイックで聖人を感じさせる5箇条は、現代の保健師活動には必ずしもじっくりこないものかもしれない。しかしながら、公衆衛生を生業として第一線で活動する者の「行動規範：現場への向き合い方、コミュニケーションのあり方」こそが、活動の一番の基盤であることを示唆してくれる。それは、活動のフィールドが地域だろうと職域だろうと変わらないものとする。

### 『孤島の太陽』の視聴について

現在、この映画はDVD・ブルーレイに商品化されておらず、地元の高知県内では、時々各地で上映会が行われているという情報もあるが、視聴するための方法は大きく次の2通り。

#### 1. 日活株式会社への上映会の相談

日活株式会社へのHPの「お問い合わせ」からフィルムの貸し出しを相談する。  
<http://www.nikkatsu.com/contact/regist.html>

または、電話で「版權営業グループ ライツ営業チーム」まで直接問い合わせる（電話：03-5689-1018）。上映会の人数等で価格は異なる。

#### 2. ケーブルテレビ「チャンネルNECO」へのリクエスト

チャンネルNECOへの番組リクエストにより、放映されることがある。  
<https://www.necoweb.com/neco/request/>

※本稿執筆にあたり、保健婦初子の会の「保健婦 初子の像 建立趣意書」を参考にさせていただきました。また、保健婦初子の像の写真は、公益財団法人正光会御荘病院院長長野敏弘先生より、ご提供いただきました。

※「保健婦初子の会」連絡先  
〒788-0678  
高知県宿毛市沖の島町弘瀬335  
代表 岡崎正勝

おোগあみ あゆみ  
保健師、労働衛生コンサルタント

## イノベーションする都市さいたま市の 新たな技術商談会

浅見 正太

2015年11月5日(木)～6日(金)にさいたま市にあるソニックシティ及びパレスホテル大宮にて「BIZ SAITAMAさいたま市産業交流展」(主催:さいたま市, さいたま商工会議所, 公益財団法人さいたま市産業創造財団) (以下, BIZ SAITAMA) を開催しました。

### BIZ SAITAMA とは

BIZ SAITAMAとは, さいたま市の重点施策に基づき, 成長性の高い産業分野(今年度は医療・ヘルスケア, 環境・新エネルギー, 防災)にテーマを絞り, ビジネスマッチングを中心に企業の新事業の展開及び成長を支援するものです。昨年度までは商工見本市として「コラボさいたま」を開催しており, 企業や産業支援機関などから一般市民まで, 幅広い方々を対象に, 「ビジネス支援」と「商工業の市民PR」を目的とし, その実現に一定の成果を果たしてきました。その一方で, 北陸新幹線延伸, 上野東京ラインの開業など, 東日本の交通結節点としてのさいたま市の利便性が向上するにつれ, ビジネスの拠点としての重要性が増大し, 東日本の中枢都市としてのさいたま市の役割もますます高まっています。こうしたことから, 商工見本市開催事業を抜本的に見直した結果, さいたま市の強みを生かし, 市内企業のビジネス支援の強化, さらには, 新幹線沿線都市との広域連携による取引機会の拡大など, 新たな視点から産業振興のための事業を展開することとし, 今年度よりビ

ジネス支援に特化する形で衣替えをしました。会場には企業関係者を中心に400名を超える方にご来場いただき, 300件を超える商談等が行われ, 活況を呈していました(写真1, 2)。

### さいたま市 CSR チャレンジ企業認証式

BIZ SAITAMAでは企業間のマッチングなどの他に, さいたま市の産業支援施策のPRとして, 獨創性・革新性に優れた技術を有する市内



写真1 オープニングセレモニー



写真2 展示会の様子



写真3 CSRチャレンジ企業認証式

の研究開発型ものづくり企業を認証する「さいたま市リーディングエッジ企業認証式」、さいたま市を元気にするビジネスプランコンテストである「さいたま市ニュービジネス大賞表彰式」、そして、「さいたま市CSRチャレンジ企業認証式」を執り行いました(写真3)。本稿では「さいたま市CSRチャレンジ企業認証式」について取り上げさせていただきます。

さいたま市ではCSRを労務管理や財務の健全化等といった企業の経営基盤に係る取り組みから、世間でCSRのイメージをもたれることの多い社会貢献活動まで、あらゆる企業活動に係るものとして捉え、市内中小企業を中心としたCSRの推進をしています。その一環として、CSRの推進を図ろうとする意欲があり、かつ一定の基準を満たす市内中小企業を「さいたま市CSRチャレンジ企業」として認証する「さいたま市CSRチャレンジ企業認証制度」を2012年度に創設しました。同認証制度は、これまでに38社を認証しており、今年度は新たに29社を認証し、認証企業は計67社となりました。認証企業は製造業や建設業はもちろん、労働環境が厳しいといわれる介護業や飲食業まで、幅広い業種の企業が認証されています。このことから、CSRは特定の業種に偏って求められている取り組みではなく、あらゆる業種において必要とされている

ことがお分かりいただけるかと考えています。認証式では、認証を受けたそれぞれの企業代表者が清水市長より認証書を受け取り、これから約3年にわたる認証期間におけるCSRの取り組みへの思いを胸にされていました。

認証式終了後は、認証式参加企業だけでなく、商談会参加企業など、BIZ SAITAMAに参加した全ての企業を対象とした交流会を実施しました。参加者は積極的に交流を図っており、この交流会をきっかけに新たなビジネスにまで発展したという声も聞かれ、大変賑やかな雰囲気でした。

### CSRの普及・啓発

また、会場内ではCSRのPRブースも設けられ(写真4)、来場者に対しさいたま市が推進しているCSR施策及び認証企業のPRを行いました。ブースには大原記念労働科学研究所様の



写真4 CSRのPRブース



写真5 『労働の科学』誌掲載の口絵も展示

---

ご協力も得て、これまでに月刊誌『労働の科学』で取り上げていただいた20社以上のCSRチャレンジ認証企業の口絵（タイトル：CSRがつなぐ地域社会と中小企業）を展示しました（写真5）。「CSR＝社会貢献活動」といった認識をされている方はいまだ少なくないですが、来場者に実際の認証企業のCSRの取り組みなどを紹介し、正しいCSRの考え方やCSRに取り組む市内企業のPRをすることができました。

さいたま市が推進するCSR施策は企業やCSRに携わる方々を中心に徐々に浸透されてきていま

すが、その認知度はまだまだ低いと考えています。今回開催されたBIZ SAITAMAをはじめ、さまざまな場面でCSRを広報・周知し、地域にCSRが普及していくように今後も努めていきます。

最後に、さいたま市のホームページでは「さいたま市CSRチャレンジ企業認証制度」をはじめとするCSRに関する情報を掲載しています。少しでもご興味をお持ちいただければインターネットで「さいたま市 CSR」と検索していただければ幸いです。

## 年輪とともに

遠来の友・N君は、本来、甘党氏。豊かな知性の尽きることのない彼が、加齢とともに酒精と共存する習いとなった。それが、遠慮がちであった若年時の表情を豊かにし、味わい深い人柄に仕立て上げている。

酒を口にする習いでも、節度を保つ。「雰囲気を楽しむ」というたしなみ方である。それに、甘党の味覚に、飲兵衛の辛味が加わる。ゆっくりと杯を口に含ませながら、人格者然とした振る舞いに乱れない。

酔いにまかせ、呑めるようになった経緯を聞くと、相好を崩し、喋り出す。

早熟な若年時代には、片思いの苦さが途切れることはなかった。が、奇遇にも、身を案じ合える人にめぐり合えたのだ、と。

聞かずもがな、彼の方がぞっこんであったのであろう。かの奥方様に会えば、その機微が何となく領ける。思いやりへの感謝の念が、祝酒に饒舌を加えさせたいらしい。

感興に任せて、お気に入りの詩の一つも口ずさむ。ポール・ヴェルレーヌの詩の一節がお気に入りのようだ。史料によれば、彼の人生は決してほめられた足跡ではなかったようだ。それでも、尋常でない感性の、その詩に惹かれるという。若年時の体験に共通した不安感が、詩を通して甘党氏を、密やかに粹人の域に踏み込ませたのか。

それにおしゃべりだけでなく、書も我流、と自認しながらも味がある。その表す詩歌にも、素養の深さを滲ませる。味わい深い三十一文字の内容は、目にするたびに、新たな共感を呼び覚ます。

散文にだって、清楚で感性豊かな魅力は何気なく漂わせている。彼自身の魅力がそのまま、字面になっているようだ。

失礼ながら、発酵食品に例えるならば、材が熟成してまろやかな芳香を放っているような状態だ。人格形成にとって、全環境条件と心身との整合性は、生きゆくものに有意義な影響を与

えるものらしい。

ここでの整合性とは、互いの人となりを敬い合う無償の生き方への教示である。ついで、言動の微妙な整合性。その醸し出す雰囲気には、思いやりと信頼感が、人格に年輪の発露を加え、温かみを醸し出す。

## 触れゆけば

時に、視線を宙に浮かせる。若年時とは違い、考えあぐねて示唆を仰ぐ仕草なのか。焦点の定まらない何気なさは、自然の雄大きさに意識をゆだねているのか。仕草は、感性豊かな味のある振る舞いとも見てとれる。



## 移りゆくまま

肝付 邦憲

成るがままの、自然態の「包容力に秘めた奥深さ」を感知しての、振る舞いなのか。彼の秘めた感性は、成るがままの、自然のおおらかさに向き合っているのか。

人間は、意識の葛藤に「思いのままならずを戸惑うばかり」、と自戒する。

それが、自然の法則から逃れようのない自分の存在を、自覚させる気づきとなる。と、分かっている、自我を抑えきれない自分にうれう、と真顔の甘党氏。

自覚している才のなさは、貧なるさまを覆い隠す衣で、自分を飾りつけている。問わずとも、人間って本来は「悪」という性を抱え込んでいる。それが、自分という生きものの正体じゃな

いか、と。

それに気づく人は、慙愧の念に責められることだってある。意識のどこかで、良心の残り火に気づく良識旺盛な人なのかも、と。

巷に雨のふるごとく

わが心にも涙降る

かくも心に滲み入る

この悲しみは何やらん

ふと、記憶を呼び覚まして、口ずさむ彼。

## 悲しみ

この続きに、チャーリー・チャップリンの画像作品が二作。それらが、共通の気づきとなっ



いく星霜  
歩み続けし  
飾りなきまま  
野辺路にて  
今を生きゆく

てつながってゆく。

一つは、前にも取り上げた『殺人狂時代』だ。百万人殺せば英雄、一人殺せば殺人犯。いずれもあつてはならぬこと、彼の真意は、無益で残酷な戦争批判なのだ。

この悲しみは何やらん。

続くは、『ライムライト』。この作品は、最晩年の遺作ではなかったか。

今では落ちぶれた大酒飲みのアル中まがいの、かつては喜劇王の役がチャップリン。彼が、ガス自殺を図ろうとしていた若きヴァレリーナの命を救う。これだって、支え合いの中での巡り合せだ。

若き命に再生を、と自身の体験で得られた哲

学的な思索を交え、共に努力してゆく。酒を控えた苦闘の末に、開かせた花がマドンナとなる。その前座でチャップリンが、かのキートンと無声映画の時代そのまま、演技力の回復をみせる。苦闘が、かつての栄光をよみがえらせようとしていた。

彼が、台本通りに、舞台下に転落して見せる。その演技が、老齢に深酒が重なった予想外の衝撃となって、救急手当てが現実となる。それでも、マドンナの舞いが見たい、と舞台の袖に寝かせてもらう。ライムライトを浴びる優雅な舞いが、安らかな葬送となったのか。彼は、静かに息を引き取ってゆく。

ああ、この悲しみは何やらん。

悲哀と栄光を併せ呑む。感慨深い演出に、彼はビデオまでもそばに置いている。

主人公なりに、自分の人生を必死に歩みゆく。その姿が、この凡才にも、それなりの勇気を受けてくれるじゃないか、と。

## 加齢の極み

全盛期を過ぎると、命あるものの常として身体の機能は衰える。だが、人格は芳醇さを失わない。人間としての真の残り香を感じ合える人生も、また楽しからずや、だ。

その芳醇さは、歳月とともに心身の奥底から醸し出されてくる。当人の豊かな人格形成には、自己を知りえた謙虚さが、なお多大の影響を与え続けているものらしい。

その雰囲気は、端正な姿勢に目線が水平か仰角であるならいを、当たり前としているようだ。加齢は、ますます自覚を深める知恵を引き寄せ、世上の飾り物を皆無なまでに洗い落とす。自己凝視が、自分の存在意義と社会的な役割に気づかせるものらしい。

それは、自己超越の域に常住している人でも、かつてはそうでなかった。という、自分の歩みを顧みての慙愧かも知れない。己の人間性をきわめる道にも通ずるのか。

その気づきは、加齢現象下での己を知ろうとする努力にもなる。多くの体験から発せられる彼の教訓と語り口に、飽きはない。それは、彼が積み上げてきた人徳の「ほとぼり」であるからだ。

# Shift Work Challenge



労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会の人々に大いに活用していただくために、夜勤・交代勤務に関する検定を始めます。公式問題集と検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを正しく知ること、健康対策や事故の予防につながり、夜勤に関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

## WEB 検定を開設

2015年11月開始

検定受験ID付き

- 本書の構成
- 1 夜勤・交代勤務 Q A
  - 2 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
  - 3 産業別の夜勤・交代勤務
  - 4 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
  - 5 夜勤・交代勤務の知識
  - 6 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
  - 7 参考資料 夜勤・交代勤務ガイドライン
  - 8 索引 裏引き用語集

# 夜勤・交代勤務 検定 シフトワーク・チャレンジ 公式問題集

体裁 A 5判並製 160頁  
定価 本体3,000円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-329-2 C 3047

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集  
佐々木 司

公益財団法人 労働科学研究所  
シフトワーク・チャレンジ プロジェクト企画委員会

### この検定に合格するための出前講習を実施

- シフトワーク・チャレンジに挑戦していただくため、90分の出前講習を行います。  
20名を対象とした講習（20名分のテキスト代を含みます）の費用は5万円（税込・旅費別）です。
- ・20名を超える場合は、1名につき2,550円（通常のテキスト代の15%引き）にて申し受けます。
  - ・20名を下回る場合は、20名分の費用で講習をいたします。
  - ・テキストにはWEB検定受験IDが付いています。

話題の新刊



〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷1-1-12  
桜美林大学内3F

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

TEL: 03-6447-1435 (事業部)  
FAX: 03-6447-1436  
検定担当: sc@isl.or.jp

# 統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4判  
総頁 254頁  
定価 本体 2,000円＋税

- 第1章 序 論
- 第2章 測定値の取扱いの基礎
- 第3章 気中有害物質濃度の時間的空間的変動
- 第4章 作業環境濃度の測定と評価法
- 第5章 個人曝露濃度の測定と評価法
- 第6章 作業環境測定と個人曝露測定
- 付 録 正規分布
- 対数正規分布
- 作業環境測定基準
- 作業環境評価基準
- 日本産業衛生学会の勧告する許容濃度

〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F  
TEL: 03-6447-1435 (事業部) 資料  
FAX: 03-6447-1436  
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所



あなたは  
・作業環境評価法の理論を完全に理解していますか？  
・有害物質濃度の分布が対数正規型であることを自分で確認  
しましたか？  
・有害物質濃度の変動の大きさがどの程度か知っていますか？  
・欧米の個人曝露評価法について知っていますか？  
この本を読むと、  
これらの質問にYESと答えられるようになります。

周辺領域に著しく関連分野を広げている  
現代心理学の偏りのない全体像を集成

# 心理学の理解



〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F  
TEL: 03-6447-1435 (事業部)  
FAX: 03-6447-1436  
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所



A5判 300頁  
定価…本体価格2200円＋税

【応用編】  
第IX章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか  
第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心  
終 章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

【基礎編】  
第I章 心理学の概観 心理学を見わたす  
第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること  
第III章 人の情報処理 わかることの仕組み  
第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか  
第V章 環境と行動 環境とのかかわり  
第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？  
第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく  
第VIII章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

主な目次

井上枝一郎編著  
尾入正哲 向井希宏  
川畑直人 久東光代  
北島洋樹 細田 聡  
井戸啓介 菅沼 崇  
著

## 高さ可変デスクを使用したデスクワークへの立位姿勢の導入が 身体違和感、疲労、下腿周径に及ぼす影響

鈴木 一弥, 落合 信寿, 茂木 伸之, 山本 崇之, 岸 一晃, 浅田 晴之

高さが可変できるデスクを使用した立位の挿入がデスクの作業者の下腿周径、主観的疲労感、作業パフォーマンスに及ぼす影響を検討した。12名（男性6名、女性6名）の被験者が実験に参加した。2時間のパソコン作業（文章転写）を(1)座位条件、(2)20分間の立位と40分間の座位の繰り返し（転換条件）、(3)立位条件、の3条件で実施した。左足の下腿周径、主観的疲労感、身体違和感、反応時間課題が作業開始前、作業開始後20分、60分、80分、120分に測定された。左足・足首および膝・下腿の違和感は立位と比較して座位および転換条件で有意に低下した。臀部の違和感は座位条件と比較して立位および転換で低下した。眠気の平均評定値は、座位>転換の傾向差を示した。下腿周径は、座位と比較して転換条件で有意に低下した。

## 先行車と追従車の車種が高速道路走行中の車間時間に及ぼす影響

中井 宏, 白井 伸之介

本研究では、先行車の車種と後続車の車種が車間時間に及ぼす影響を検討した。高速道路における観察調査を実施し、先行車両を追従中の7,370台の車間時間を計測した。先行車種の影響については、大型先行車を追従する場合に車間時間が長くなるとの仮説を立てたが、支持されなかった。一方で、追従車種の影響が認められ、大型乗用車や大型貨物車は普通乗用車よりも車間が長いことが示された。この観察結果を、わが国で発生した追突事故データと比較し、追突事故が生起する過程について、車種の観点から考察した。

## 「児科雑誌」に発表された仮称所謂脳膜炎（鉛毒性脳症）に関する研究の足跡（10） 1931年から内務省令実施（1935年）まで（前編）

堀口 俊一, 寺本 敬子, 西尾 久英, 林 千代

わが国において、1895年（明治28年）に所謂脳膜炎と仮称される乳幼児の疾病が報告された。1923年（大正12年）、京都大学小児科教授平井毓太郎によって、その原因が主として母親の用いる白粉中の鉛白による慢性中毒であることが究明された。1930年（昭和5年）、鉛白使用化粧品に対する規制が明文化され、1935年（昭和10年）から上記規制が実施に移された。私どもは、小児科領域の文献を使って、1931～1935年における当該疾患に対する研究の足跡をたどり、この期間に「児科雑誌」に発表された当該疾患の論文132編を調査した。論文は総説、統計、症例、臨床、検査、病理、実験の7項に分類することができた。この研究ではそのうち総説、統計、症例を取り上げて論考した。

## エラー体験型教育の効果

森泉慎吾, 臼井伸之介, 和田一成

ヒューマンエラーや違反といった不安全行動のメカニズムに関して報告する心理学の論文はこれまで数多く存在するものの、そのような行動の抑制を目的とした安全教育に着目した研究は少ない。本論文では、臼井（2008）が開発したエラー体験プログラムを用いた体験型の安全教育の有効性を検証することを目的とした。87人の消防士を対象に、「注意の偏り」あるいは「違反」をPCベースにて体験させる教育を実施した。その結果、日常のリスクテイキング行動については教育後において態度が安全側に変容し、違反とリスクテイキング行動については教育から約6か月後において教育前よりも抑制される傾向が見られた。これら2つの研究結果より、エラー体験プログラムの有効性について議論された。

## バンコクにおけるインフォーマル労働者の労働環境と労働災害： タクシー運転手、バイクタクシー運転手、美容師、仕立屋における ケーススタディーを通して

アーポーン サラ, 石丸 知宏, ノーチャナ コッチャパン,  
ブアチュム シリサック, 吉川 徹

タイなどの開発途上国では、労働者の大部分が労働法や社会保障の適応外であるインフォーマル部門に属している。本研究の目的は、インフォーマル労働者における労災の種類・重篤度、労働による健康問題を明らかにすることである。タイでインフォーマル部門に属するタクシー運転手、バイクタクシー運転手、美容師、仕立屋300名に自記式質問紙調査を実施した。サンプル数は限定的だが、各職業とも労災事故や不適切な労働環境による健康問題を高頻度で経験していた。インフォーマル労働者の労働環境向上のために、既存の地域住民向け医療サービスを活用した安全衛生統計の整備を行い、安全衛生上の課題や特性を一層明らかにしていく必要がある。

## 看護における組織安全研修体制が医療安全文化の醸成に与える影響

相撲佐希子, 山田泰行, 鈴木初子, 榎原 毅

本研究は、医療安全文化の醸成に効果的な組織安全研修体制を検討することを目的とした。対象施設は、某県下200床以上の病院20施設（地域カバー率：67%）の協力を得て、自記式質問票により看護職者1,475名から回答を得た（回収率81.4%）。アウトカムの測定には信頼性・妥当性が検証され看護の安全文化が測定できる医療安全文化尺度（PSCS）を用いた。傾向スコアによるロジスティック回帰分析を行った結果、研修会未受講に比べ、各安全文化要因に対する体験型研修の調整済オッズ比は1.90～2.78であった。多様な研修を組み合わせさせた体験型研修の導入は安全文化の醸成に寄与することが示された。

最新刊

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)

特集

## 文具製品の現在

アクセシブルデザインへの文具製品の変遷とその意味……………星川 安之  
 快適な労働生活を支える文具製品の開発……………プラス株式会社  
 人間工学を応用した人に優しい文具製品の開発——Dr. GRIP開発の背景と意義……………宇土 博  
 仕事とつながる文具の変遷と現在……………稲沢 裕子  
 鉛筆・定規からCADへ——製図道具と製図作業の変容……………古市 雄二

巻頭言 新生労研——これからの労働科学・2……………塩谷 隆英  
 難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（共同編集：和田 耕治・江口 尚）10  
 難病患者の就労支援と法的制度——社会保険労務士の視点から……………五十嵐典子  
 労研アーカイブを読む・19 労働科学への旅（17）……………毛利 一平  
 につぼん仕事唄考・29 炭鉱仕事が生んだ唄たち（29）……………前田 和男  
 報告 NPO法人大学院連合メンタルヘルスセンター：第4回臨床心理ワークショップ…松尾 哲朗  
 報告 NPO法人まちポットセミナー：「多様な市・区庁舎／公共施設建設方式」早わかり  
 ………………畑山 弘  
 映画評 映画から考える「保健師」・2 『明日は咲こう、花咲こう』……………大神あゆみ  
 口絵 [見る・活動] CSRがつなぐ地域社会と中小企業・26 さいたま市CSRチャレンジ企業  
 認証企業……………有限会社二木屋

### [ 編集雑記 ]

○18～25歳の若者を対象にした連合調査(2014年12月発表)では、働いていて困った経験がある人は58%、その対応では「何もしなかった」が最も多く36%でした。多くの若者は職場での深刻な労働トラブルへの対応を知らないまま社会に出てきたのか、またできなかったわけです。

働く人の約半数が非正規労働者で、特に男女ともに若年者の上昇が顕著です。長期にわたる非正規労働は年収200万円以下のワーキングプアを生み出し、正社員を中心とするフルタイム労働者は働きすぎで過労自殺を含む過労死の労災請求件数は増え続けています。とくに近年は、ブラック企業、ブラック自治体、ブラックバイトなど若者に対する酷い働き方が広がっています。

一方、若者の働く環境をまもるために、さまざまな取り組みが始まっています。学校教育のなかで、職業教育と、労働法および労働者の権利とその行使方法について学ぶ労働教育の二つの面で、労働と教育の新たな関係が模索されています。また、相談体制を設け支援するNPO法人がつくられ、若者自身による労働組合が組織され、若者と連携する研究者からは労働と生活にかかわるさまざまな政策提言がなされています。職場、地域、社会とつないでの協働が求められています。

特集では、さまざまな分野と領域から、より良い労働社会を展望しながら、若者の働く環境を改善していくための提案、提言、具体的な実践例を紹介しします。(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。

予約購読料 1ヵ年 12,000円(本体11,111円)

振替 00100-8-131861

発行所 大原記念労働科学研究所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12  
桜美林大学内3F

TEL. 03-6447-1330(代)  
03-6447-1435(事業部)

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

## 労働の科学 ©

第71巻 第1号 (1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。)

着ごもちに  
不満

つつぱり、  
動きにくい

環境負荷が  
大きい

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**<sup>®</sup>

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もち

**BREVANO**<sup>®</sup>

クラボウ ブレバノ

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**<sup>®</sup>

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。

- ◆ 防塵マスクの集中管理に適した引出しトレイ付きの防塵保護具保管庫です。
- ◇ タイマーは 24 時間周期で 15 分間隔ごとに入切の設定ができます。
- ◇ 材質ごとにリサイクルまたは廃棄時に分別しやすい配慮をした製品です。



■ BM - 120KC  
H1360×W458×D410

### KC タイプ

ファンタイマー  
除湿機能・殺菌灯 付



■ BM - 60KC  
H950×W458×D410



■ BM - 120C  
H1360×W458×D380

### C タイプ

ファンタイマー  
殺菌灯 付



■ BM - 60C  
H950×W458×D380

他にも、殺菌ランプの効率と寿命を良くする《インバーター機能付》・殺菌ランプと反応し効果的に循環する空気の流れと除菌を行う《光触媒パネル付》  
消臭・除菌された空気が庫内の隅々まで効率よく平均的に循環する《気流最適化設計》の各種製品を取り揃えております。

▶▶▶ <http://www.koyo-steel.co.jp> ◀◀◀

## 防災・救護用品保管庫



AED+Airstretcherキャビネット  
■ AEL-01  
H1300×W420×D350



エアーストレッチャーキャビネット  
■ HAS-10  
H1600×W380×D350



避難用品保管庫  
■ 36117  
H1790×W880×D380



担架救護用品保管庫  
■ TKN-03  
H2000×W350×D300



## Airstretcher® series

エアーストレッチャー・ラップ・ローパル

■ CYR-04T  
約W1950×D800×厚さ55 / 収納時：約φ280×800

患者さんを含み込み安全ベルトで固定するラップ型です。  
底部の特殊プラスチック板が路面の摩擦とショックを和らげます。



\*Air Stretcher・エアーストレッチャーは、  
キャビーインターナショナル株式会社の登録商標です。

製造販売元

**KOYO** 光葉スチール株式会社

●ここに掲載した 防塵保護具保管庫・防災用品保管庫・プラスチックロッカーの 詳細カタログがございます。

製品の詳細  
カタログの  
お問い合わせ

お客様相談窓口 TEL 026-274-0808  
FAX 026-274-0805

※掲載写真は使用例であり、製品仕様に表記の無い付属品・収納物は撮影用です。

