

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 7
June
Vol. 72, No. 6



特集

働き方・休み方と人間らしい労働生活

睡眠・休養の意義とこれからの働き方／高橋正也

一日単位での人間らしい生活時間、生活コアタイムを確保する――

労働時間設定への新しいアプローチ／坪由美子

中小企業における「働き方改革」の推進とその効果――社員の働き方と生き方を考える／新佐絵吏

夜回りはつらいよ――新聞記者という働き方／中井正裕

教職員が働きやすく、子どもたちが過ごしやすい環境を求めて／福永一文

いいコミュニケーションがつくる働きやすい職場づくり／神谷順子

巻頭言

働き方を見直す
吉住正男

連載

にっぽん仕事唄考④⑤
前田和男

労研アーカイブを読む③⑩
毛利一平

入門「財政学」

土居文朗「著」

経済学の視点から、財政について考えていく力が身に付く入門書。日本の財政の制度的な側面もしっかりと学べる。

●本体2800円＋税

●シリーズ 新エコノミクス

マクロ経済学入門 [第3版]

二神孝一「著」

『マクロ経済学入門第2版』の改訂。図表データ、文献情報、経済状況などを更新する。非伝統的金融政策についても触れる。

●本体2200円＋税

司法と憲法9条

朝日新聞編集委員
永井靖二「著」 自衛隊違憲判決と安全保障

自衛隊違憲判決（長沼裁判、1973年）を軸に社会背景と人物を丹念に描き、改めて憲法9条の深意を問う。朝日新聞好評連載「新聞と9条」の単行本化。

●本体1900円＋税

力学 御領潤「著」

■日評ベシツクシリーズ

物理で最初に学ぶ力学を、初学者が詰まりそうなところに配慮して丁寧に解説。多くの例題を通して、具体的なイメージがつかめる。

●本体2400円＋税

衛星画像で読み解く

●本体2400円＋税

噴火しそうな

日本の火山

福田重雄「著」

JAXA外部研究員



日本にあるすべての火山をNASAの資源探査衛星ランドサットによる画像で読み解く。鮮明なカラー画像から火山の活動状況がよくわかる。(オールカラー)



日本評論社

<https://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

705号 2017年7月号

定価1,000円(本体926円)、年間購読料12,000円

【特集】企業パターナリズムの国際比較

特集にあたって

石原俊時

信頼、忠誠および交渉

ビヨン・ホリビィ、クリステル・エリクソン / 石原俊時 監訳

フランス企業パターナリズムの歴史的位置

齊藤佳史

近代日本のパターナリズムと福利施設

榎 一江

■特別寄稿

画家・新海覚雄と戦後社会運動——《真の独立を闘いとうろ》までの道

武居利史

■論文

戦前期日本における経営理念——武藤山治とバーナードにおける組織観の分析を通して

中川宗人

■読書ノート

竹中恵美子著作集（全7巻）を読む

北 明美

所 報 2017年3月

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

<http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp>

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



塩川設計測量株式会社



▶ ボーイスカウト指導者として活動風景
▶ 弊社職員が講師を務める、さいたま市新人研修風景



▶ 人工衛星を使ったGNSS測量風景



▲ 測量風景



▶ 大型印刷機でプリントされる測量図



▶ 新入社員歓迎会の集合写真

さいたまスタジアム2002の用地測量は弊社で行いました。



▶ 埼玉県多様な働き方実践企業にも認定されています。

▶ 塩川設計測量株式会社本社写真



弊社は、創業50周年、「土地の測量から住宅設計、土木設計」と「住まいのトータル的な業務」を行っています。大切な財産を守る土地問題、隣接地権者との境界問題、建築に関することから、国土院、埼玉県、さいたま市等官公庁の業務を中心に、従業員39名が一丸となって「埼玉県一番の技術屋集団」を目指しております。

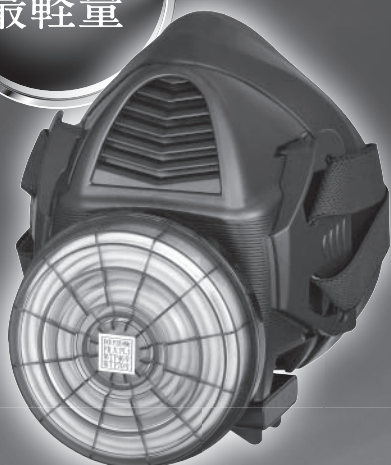
弊社のCSR活動は、旧浦和市の頃から、より良い都市整備の一端を担っていることに誇りを持ち、また地域社会に貢献できるように日ごろから社員全員が心がけております。

まず、次世代を担う若者に対し、毎年「ものづくり大学」の学生を2ヵ月間のインターンシップ受け入れ実施、さいたま市新人職員に対する「土木系技術職員研修会」への講師や技術者派遣、ボーイスカウトさいたま211団の指導者として活動支援、社会福祉法人ふらっと保育園に図鑑全集の寄付等、今後の活動として、ホームページにCSR活動の報告や、弊社の備品リスト（発電機、スコップ等）を公表して災害時に近隣住人に貸し出します。社内作業環境のさらなる整備を考えております。

国家検定合格品

Clean, Health, Safety
KOKEN

国内
最軽量*



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-321S

約230g 大風量形/PL1/B級

※ 日本国内発売コードレスPAPR
2017年2月現在 (当社調べ)

コードレスなのにこの軽さ



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-1005-02

約270g 通常風量形/PL1/A級

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! 呼吸に追従する送風を行い、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 TEL.03-5276-1911 (大代表) FAX.03-3265-1976

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



働き方を見直す

連合は、昨年12月から今年の1月末までの2カ月間で「ストップ長時間労働」の一環として、ツイッター上で、「定時で帰れたらしたいこと」を一般の方からツイート（つぶやき）してもらおう取り組みを行った。「家族とそろって夕食を！」や「娘の幼稚園のお迎えに行きたいな：」「そんな奇跡が起こるなら、とりあえず掃除したい」など定時で帰れない実態と共に切実な「つぶやき」が短期間の取り組みにもかかわらず900件超寄せられた。

日本では長年、「残業は当たり前」「遅くまで会社に残ることが美德」という悪しき習慣の中で多くの人たちは働かされてきた。また経営効率化の名の下に各職場においては人員の削減が行われ余裕もない。さらには昨今の人手不足の深刻化から現場はさらに厳しい状況におかれている。

そんな中、働き方改革実現会議の半年に及ぶ議論の末に、2017年3月28日に「働き方改革実行計画」が発表された。会議には連合の神津里季生会長も参加し、非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金）、賃金の引き上げと労働生産性向上、長時間労働の是正、多様な働き方がしやすい環境整備など9つのテーマで議論がなされ、実行計画では19の改革項目とロードマップが示された。

いずれも、私たち労働者の働き方に影

響があらう、大きなテーマであり、その中には、これまで連合が求めてきた政策についてもかなりの部分で書き込まれたことは、大きな意義があると考ええる。

とりわけ、長時間労働の是正については罰則付き時間外労働規制の導入ということで、残業時間の上限規制である月100時間のところにはばかり目が行きがちだが、長時間労働は正に資するであらう、職場環境整備についても示されているところにも注目している。勤務時間インターバル制度導入の推進やメンタルヘルス、パワーハラスメント防止対策の取り組み強化、長時間勤務労働者への産業医の関与など、労働安全衛生の観点からも歓迎すべき内容で、今後はいかに実効性をあげていくかであらう。

これまでも長時間労働については、厚生労働省の調査（平成25年度労働時間等総合実態調査）からもわかるように特別条項付き36協定を結んでいる事業場のうち15%が年800時間超で協定され、年1000時間超の協定も1・2%の事業場でみられるなど、いわゆる過労死ラインを超えての協定化が行われてきた。

実行計画は、その改革の第一歩を踏み出したに過ぎない。今後は法整備とともに、個別労使が原則的な上限時間を踏まえて、各現場での時間外労働の削減に向けた不断的努力をはかることが必要となり、本気度が試されることとなる。

吉住 正男



よしずみ まさお
日本労働組合総連合会 総合労働局
雇用対策局長
公益財団法人大原記念労働科学研究
所 評議員

私たち連合は、今後も長時間労働は正の取り組みを継続して行うこととしている。実行計画には「5年後の法律の実施状況について検討を加え、必要があるときは見直しを行う」とする見直し規定が定められている。組織内においては、まずは各労使が36協定の締結にあたっては、できる限り短い時間での協定化を行い、組織労働者の長時間労働は正をより前にすすめる必要がある。そのことにより5年後の見直しの機運が高まり、労働組合のない企業で働く人たちにも波及できる。

長時間労働の是正をいかに実効性あるものにするのか、そしてその先にあるのは、短縮してできた時間をどのように自分や家族のために有効に使うのか、働き方改革は、生き方そのものを変える改革でもある。そのことが私たちに問われているのだと思う。

労働の科学

2017
June
Vol. 72, No. 6

巻頭言

俯瞰（ふかん）

働き方を見直す

吉住 正男 [日本労働組合総連合会]

1

表紙：「Life #02」 阿久津 光子
カード紙（96×29.5cm）2013年
表紙デザイン：大西 文子



働き方・休み方と人間らしい労働生活

睡眠・休養の意義とこれからの働き方

..... [独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所] 高橋 正也 4

一日単位での人間らしい生活時間，生活コアタイムを確保する 労働時間設定への新しいアプローチ

..... [旬報法律事務所] 坪 由美子 8

中小企業における「働き方改革」の推進とその効果

社員の働き方と生き方を考える

..... [株式会社浅野製版所] 新佐 絵吏 15

夜回りはつらいよ

新聞記者という働き方

..... [毎日新聞労働組合] 中井 正裕 20

教職員が働きやすく，子どもたちが過ごしやすい環境を求めて

..... [鹿児島県志布志市立伊崎田中学校] 福永 一文 24

いいコミュニケーションがつくる働きやすい職場づくり

安全衛生委員会を軸に労使で取り組む過重労働対策

..... [奈良県生駒郡平群町健康保険課] 神谷 順子 30

Graphic

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 42 [見る・活動] (77)

さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業

塩川設計測量株式会社 口絵

Series

労研アーカイブを読む (30)

労働科学への旅(27)

労災職業病統計の源流を探索 (その2) 毛利 一平 44

凡夫の 安全衛生記 (9)

「前頭部を打つ」VDT管理から得た視点 福成 雄三 50

につぼん仕事唄考 (45)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その45)

北海盆唄とGHQ③ 前田 和男 54

Column

第2回労働時間日本学会研究集会

働き方の改革が求められる社会：

問題点とグッドプラクティス，そして科学

..... 池田 大樹，久保 智英，高橋 正也 37

第90回 日本産業衛生学会

産業保健近未来図の一部を垣間見て 湯浅 晶子 40

織という表現 (6)

空引機からジャカード機へ 阿久津 光子 43

BOOKS

『働く女性のストレスとメンタルヘルスケア』

医学的エビデンスに基づく産業保健現場の実践的視点 足立 浩祥 52

『ブルースと話し込む』

危ういリズムに魅せられて 田中 通洋 53

Information 60

次号予定・編集雑記 64

睡眠・休養の意義とこれからの働き方

高橋 正也

はじめに

職場の安全衛生ほど大切なものはない。とはいえ、文字通り、職場にとどまりがちである。もちろん、いくつかの危険源に囲まれながら働くわけだから、労働の環境や条件を整えるのは重要である。しかし、それで充分であらうか。

働くことだけに注目し過ぎると、それ以外のことが疎かになる。長時間労働はその典型である。24時間という枠の中で仕事に費やす時間が過剰に長くなると、他の活動に費やす時間が自ずと短くなる。睡眠や休養はとれなくなり、労働者本人の健康が損なわれやすくなる。パートナーや子どもともコミュニケーションがよくとれず、家庭内の問題にも発展しかねない。このような事態は誰も望まない。

たかはし まさや
独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所 産業疫学研究グループ 部長
労働時間日本学会 会長
主な著書：

- ・「睡眠障害とその対応」『産業医の職務Q&A 第10版』（共著）産業医学振興財団，2015年。
- ・「安全衛生のための睡眠研究動向」『睡眠マネジメント』（白川・高橋監修）エヌティーエス，2014年。
- ・「休憩時間」『産業安全保健ハンドブック』（共著）労働科学研究所，2013年。



い。

そうすると、従来から尽力してきた働き方の改善に加えて、働いていない時をいかに改善するかが問われる。今回は睡眠と休養という面から、この課題を検討する。

なぜしっかり 眠らなければならないのか

1) 健康な労働生活

健康に、そしてイキイキと働くためには、準備しなければならないことがいくつかある。良好な職場環境はもちろん、職場以外での生活が上質でなければならない。仕事以外（＝余暇）の活動として最も長い時間を費やすのは睡眠である。とすれば、睡眠の状況は余暇の価値を決めるといえる。睡眠がよくとれたかどうかは翌日からの仕事を左右することにもなる。

良好な睡眠は健康に働くための第一条件である。「過労死等」のメカニズムはまだ解明されていないが、睡眠が量的に質的に損なわれたせいである可能性はとても高い。そもそも、過労死等が業務上で判定される基準である発症1ヵ月前の時間外労働がおおむね100時間超、もしくは発症前2～6ヵ月間の平均で80時間超という数字は、「時間外労働＋睡眠＝10時間／日」という方程式からはじき

出されている。

この式によると、時間外労働が5時間になると、睡眠は5時間しかとれない。こうした短い睡眠では脳や心臓疾患が起こりやすいと一貫して示されている。時間外労働が一日当たり5時間というのは月に20日働くとすれば、一月当たり100時間に上る。同様に、一日当たりの時間外労働4時間では睡眠が6時間となり、一月当たりの時間外労働は80時間に換算できる。

睡眠の長さだけでなく、質も大切である。寝つきが悪いなど睡眠問題がより頻繁である群では、健康上の理由によって早期退職しやすいことが分かっている。労働者である限り、定年まで働き続け、労働生活を全うしたいはずである。もし主たる稼ぎ手が働けなくなったら、家計は大きな打撃を受ける。職場にとっても、その仕事をよく知り経験のある労働者がいなくなるのは大きな損失である。そのような優秀な労働者の後任を探すのもかなり難しい。

睡眠は身体面の健康ばかりでなく、精神面の健康に深く関わる。脳波や眼球運動等を測定する終夜睡眠ポリグラフ検査によって睡眠を客観的に調べた結果、入眠まで時間がかかる（＝寝つきが悪い）ほど、睡眠効率が悪い（＝横になっているのに眠れてない時間が多い）ほど、客観的な睡眠時間が短いほど、その後に抑うつを発症する確率は高まることが示されている。いったん精神的な不調になると、なかなか治りにくい。日々の睡眠を確保することは精神的な健康の維持に役立つと考えられる。

2) 仕事の安全

労働者の大半は「もっと長く眠りたいのに眠れない」と感じている。睡眠が一日当たり数時間短い状態が慢性的に続くと、ごく単純な課題（例、ランプがついたらボタンを押す）ですら誤りの増えることが知られている。都合の悪いことに、慢性的に短い睡眠で過ごすと、

それに慣れてしまうようで、主観的な眠気はそれほど高まらない。そうすると、自らの睡眠を見直す機会が失われてしまう。

睡眠は業務上の災害と密接に関連する。睡眠が7時間から短くなるにつれて、労災は増えることが大規模な調査から明らかになっている。また不眠症状に着目すると、朝の早過ぎる目覚め、あるいは起床時リフレッシュ感のなさは労災の起こる確率を高めることが示されている。

3) 社会人として真つ当な行動

職場では社会人として高い倫理観をもって仕事をしなければならない。しばしば報道されるように、不正や悪事を働くと、そのような行動をとった労働者が罰せられるだけでなく、企業や事業所全体の責任問題に発展する深刻な事態を招く。

睡眠の善し悪しは職業倫理とどのように関連するかが検討されている。睡眠が長いほど、仕事の倫理性を問われるような場面で、正しく判断できることが確かめられている。さらに、同僚による倫理的でない行動に対して、その不適切さをより敏感に認識できるようになる。

もっと興味深いのは、労働者群の睡眠とその上司からみた労働者群の善悪の判断との関連である。両群から集めたデータを突き合わせたところ、睡眠が短かったり質が悪かったりする労働者では、善悪の判断は甘くなることが分かった。

どのような仕事であっても、確実にこなすべきこと、絶対にやってはいけないことが決められている。上司や同僚がそれぞれの場面での判断を間違わないように注意してくれる時もあるが、原則として、自身の適切な意思決定が求められる。良好な睡眠はそれを支えるといつてよいだろう。

なぜしっかり 休まなければならないのか

余暇の中で睡眠が重視されるべきではあるけれども、それ以外の活動も大切な意味を持っている。例えば、家族と豊かな時間を過ごす、お互いに幸せな気分になる。同居者がなくとも、自分の趣味や生きがいを持って私生活を充実して過ごすことが望まれる。

休むことの大切さはスポーツを例にとると分かりやすいかもしれない。野球であれサッカーであれ、いかなるスポーツも試合の時間に比べて、試合をしていない時間が圧倒的に長い。この試合以外の時間にスポーツ選手は練習やトレーニングをしっかり行うとともに、十分な休息をとる。試合以外のより長い時間をどのように過ごすかによって、いざ試合の時に最高のパフォーマンスを出せるかどうかが決まる。労働というのはスポーツとは異なるが、休みの価値は本質的に同じである。

余暇の内容はもちろん重要であるが、そもそも余暇の時間がとれないとしたら意味はない。近年注目されている勤務間インターバル制度というのは、まさに「働かない時間」を確保するものである。この制度の効果検証と平行して、実際に導入した事例から学んでいくことが期待される。

これからの働き方： 労働時間日本学会からの提言

経済であれ、雇用であれ、勤務体制であれ、今後ますます複雑になっていくはずである。その中でどのような働き方が望ましいかについて方向性を定めるのが肝要である。昨年4月、私どもは労働時間日本学会（Working Time Japan Society）を立ち上げた。その詳細は本誌に掲載済みである（久保ら、労働の科学、

71巻7号）。簡潔に述べると、国際労働衛生学会（International Commission on Occupational Health）の科学委員会の一つであるShiftwork and Working Timeによって運営されている労働時間学会（Working Time Society）を親学会として、この学会は労働時間のあり方を中心としながら労働生活の改善を目指している。

近年、働き方の見直しが繰り返し指摘され、最近では今年3月に政府が「働き方改革実行計画」を打ち出した。こうした流れを受け、今後の検討に当たって労働時間日本学会として重要と考えるいくつかの見解をまとめた（資料）。

一つ目は科学的な裏付け・データの活用である。議論が経験則に頼りすぎたり、定性的になり過ぎたりするのは望ましくないからである。二つ目は生産物やサービスを提供する側、受容する側ともに、人間らしい働き方を重視することである。私たちは働き、休み、そして様々な役割を持って生きているからである。三つ目は一斉規制の有効性を認めつつも、仕事内容の違いをよく考慮した対策の考案と実施である。さもないと、生産性が下がるばかりか、せつかくの対策が無効になりかねないからである。

この提言（案）は本年5月に開いた第2回研究集会（詳細：池田ら、本号）で参加者に示した。同時に、全会員に通知して意見等を募っているところである。集まった意見等に基づいて、最終的な提言をまとめる予定である。

おわりに

仕事と休養は表裏の関係にある。良い仕事には良い休養がなくてはならない。休養の中核となるのは睡眠であり、その量と質を改善していく価値がある。このような理解が社会で浸透していくためにはなにが必要かを見極める時である。

【資料】

働き方の改善に関する労働時間日本学会からの提言（案）

平成29年 5月26日

労働時間日本学会

わが国の働き方は今、見直すべき時に来ています。どのように働くかはどのように生きるかにつながる重要な問題です。労働のあり方を上質にするために、あらゆる知恵と工夫が必要になっています。過重労働や職場の人間関係などによって、健康な心と体が損なわれることは本来、決してあってはなりません。

近年、わが国全体として働き方を修正しようとする動きが活発になっています。これは喜ばしいことです。直近ではこの3月末に政府の働き方改革実現会議より、働き方改革実行計画が創られました。雇用、賃金、労働時間などについて改革の方向性が示されています。今後、法案や制度の成立に向けて様々な審議がなされていくでしょう。

こうした現状を踏まえ、労働時間日本学会は労働時間のより良いあり方を目指す団体として、これからの検討における留意点を次のとおり述べます。

1. 政府、関係機関、職場など各層での審議は科学的な裏付け（根拠）に基づいて行くと、合意の形成に役立ちます。例えば、労働時間と脳・心臓疾患との関連は積極的に調べられています（Kivimäki et al. Lancet 2015）。労働時間またそれ以外の職業要因とメンタルヘルスとの関連も深く検証されています（Watanabe et al. Occup Environ Med 2016; Harvey et al. Occup Environ Med 2017）。もし適当な根拠がなければ、調

査研究を早急に実施したり、良好実践の成果を活用したりすることが望まれます。

2. 各種の条件を設定する際には、労働者の健康と安全を害さないということはもとより、働きがいがあるという人間らしく仕事ができるということも重要になります。そのためには、労働生活の中で休息、特に睡眠を充分にとれるとともに（Czeisler, Sleep Health 2015; 高橋, 労働安全衛生研究 2014）、家族や地域に対して責任を持つという視点も大事になります（Fagan et al. International Labour Office, 2012）。また過剰なサービスや便利さを求める消費者のあり方も見直す必要があるでしょう。そうすると、「働き方」の改善というより、「働き方・休み方」ひいては「働き方・休み方・生き方」の改善を目指すのが望まれます。

3. 雇用や時間外労働に対する規制を一斉に行うことによる利点はあります。その一方で、かえって働きにくくなってしまいう可能性も懸念されます。例えば、モノを作る仕事、モノを運ぶ仕事、人にサービスを提供する仕事はそれぞれ大きな違いがあります。働き方であれ、休み方であれ、「どのような仕事で働いているか」を十分に考慮に入れながら（Kogi, Ergonomics. 1991）、改善の方向を定めることが望まれます。

以上

文献

- ・ Kivimäki M, et al. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. Lancet. 2015;386(10005):1739-46.
- ・ Watanabe K, et al. Working hours and the onset of depressive disorder: a systematic review and meta-analysis. Occup Environ Med. 2016;73(12):877-884.
- ・ Harvey SB, et al. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. Occup Environ Med. 2017;74(4):301-310.

- ・ Czeisler CA. Duration, timing and quality of sleep are each vital for health, performance and safety. Sleep Health. 2015;1(1):5-8.
- ・ 高橋正也. 余暇の過ごし方と労働安全衛生. 労働安全衛生研究. 2014;7(1):23-30.
- ・ Fagan C, et al. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence. Conditions of Work and Employment Series No. 32, Geneva, International Labour Office, 2012.
- ・ Kogi K. Job content and working time: the scope for joint change. Ergonomics. 1991;34(6):757-773.

一日単位での 人間らしい生活時間, 生活コアタイムを確保する

労働時間設定への新しいアプローチ

坏 由美子

労働時間問題を問い直す—— 人にとって「時間」とは何か

わが国において、労働時間の問題が、ここまで社会問題化したことはあったでしょうか。しかし、過労死の悲惨さは報じられても、継続審議中の労働基準法改正案など労働法制そのものへの国民的議論には行きついていません。

そもそもわが国では、欧米の人々と比べても、時間そのものに関する意識が希薄に思えてなりません。

時間とは、人が生まれてからこの世を去るまでの、「限りある命の断片としての一刻」です。30歳であれば30歳であるのはその一

瞬限り、二度と同じ時期は取り戻せません。

そして、人はモノではなく人格ある存在である以上、その一刻は「心身の健康はもちろん私生活も充実した、人間らしい生活が維持できる一刻」でなければなりません。

さらにそれは、個人への帰属を超え、「他の者にも共有されるべき代替不可能な一刻」ともなります。人は一人では生きていけず、人々の営みで支え合う存在であって、その一刻はもはや自分一人だけのものではないからです。例えば、パパ・ママと過ごす時間といった「家族が共有すべき一刻」のほか、自治会や子ども会、震災等のボランティアなど、地域と共有すべき一刻、主権者として適正に権利を行使するために欠かせない情報収集、議論などに割かれるべき一刻など、「一市民として社会でも共有されるべき一刻」という一面も有します（後述のプロジェクトでは、これを「市民的公共的時間」と呼んでいます）。

このように、人にとって時間とは、そうした多面的価値を有する唯一無二の一刻であるところ、わが国では、多くの労働者の一日の時間の大半が、職場によってすっかり独占されています。一日は誰しもひとしく24時間、これは裏返せば、職場が、本来の労働時間を超えて個人、家族、地域から時間を奪っている病的状況とみるべきです。

しかも、多くの労働者は、職場に対して、

あくつ ゆみこ
弁護士、旬報法律事務所
東京弁護士会男女共同参画推進本部 事務局次長、日本労働弁護団 常任幹事、「かえせ☆生活時間プロジェクト」発起人
主な受任労働事件：

・日本マクドナルド店長管理監督者性（「名ばかり管理職」）事件

主な論文：

・「マタハラ問題が投げかける本質的問題提起——「ダイバーシティ」のあるべき姿と課題」『季刊労働法』253号、2016年6月。

・「いのちの一刻を、職場独占から、個人・家庭・社会に取り戻そう」『労働法律旬報』1884号、2017年3月。



ごく丁寧にもそうした時間について無償提供をしている状況にあり、命も生活もただで差し出す「時間奴隷」になり果てています。

人は生きるために働いており、過労死など、労働により命が奪われる事態など言語道断、それに至らずとも目的と手段が逆転してはなりません。

労働時間問題を問い直す—— 今こそ、労働時間のルネッサンスを

働き方改革の機運が高まっている今こそ、原点回帰、いうなれば、労働現場における人間性解放としての「(労働) 時間のルネッサンス」を起こすべき、と考えます。

もちろん、働き方に対しては、多様な価値観が存します。24時間を労働に使おうが俺の勝手だという人もいるでしょう。しかし、唯一ぶれない普遍的な軸は、労働の担い手がロボットではなく、人格ある生身の人間であるという点です。労働時間についても、今一度、この軸に立ち返って考える必要があるはずです。

労働者モデルの転換—— マタハラ対策は 労働者全体の働き方改革に通ず

「24時間戦えますか」のCMに象徴されるように、これまでわが国では、「無制約社員」すなわち、場所、時間ともに無制約で働くことのできる社員が重用され、それに対応できない者は職場から排除されるか、派遣など非正規として低水準の雇用に落とし込まれてを余儀なくされてきました。

国は、今、少子高齢化、労働者不足の現状を受け、女性や高齢者などに「活躍」してほしいとしています。しかし、これまで多くの女性たちは、性別役割分担あるいは分担意識のもと、職場を去らざるをえませんでした。

彼らのなかには、労働時間に関し「制約」ある者も多く存します。

国が、本当に、「一億総活躍」を望むのであれば、今後は労働者モデルを「無制約社員」から「制約社員」に転換すること、そして、企業においても、これまでは、労働者が時間や生活を投げ打ち、企業に合わせてきたものの、今後は企業が労働時間を労働者の生活スタイルに合わせざるをえない時代となることでしょう。

労基法も「制約社員」として扱う一例が妊産婦です。彼らは、労働者でありながら自らの身体で命をはぐくみ続けるという、生身の人間としての機能が現在進行形で変化し続ける特殊な存在です。妊産婦に対するハラスメントは「マタニティ・ハラスメント(マタハラ)」として社会問題化しましたが、私はこの流れも、労働現場における人間としての原点回帰であり、人間性解放としての「(労働) 時間のルネッサンス」のワンステップととらえています。

これまでも存したはずのマタハラ問題は、無制約社員をよしとする風土の中で、男女平等という概念に縛られ、心身の不調があろうと、「性」による不調は職場に持ち出さないで無制約に働くという女性たちの決意と生きざまに乗り、封じ込められてきました。

しかし、労働者も生身の人間、その側面が顕著な妊産婦について、もはやマタハラは道義的にも許されないとし、妊産婦の「ありのままを受け入れよう」という世論の流れは、確実に、それ以外のさまざまな制約を有する労働者、そしていずれ労働者全体について、個々のありのままを受け入れる、というステップに、そして、最終的には各人がライフステージごとに働き方を自由に選択しうるステージへとつながることでしょう。

逆転の発想で、人間としての最も生来的な姿を職場で併存させる妊産婦を中核とし、彼らが働き続けられる職場環境を構築できれ

ば、すべての労働者にとっての真の働き方改革の実現となるはずです。

「かえせ☆生活時間プロジェクト」の 立ち上げ

「かえせ☆生活時間プロジェクト」は、浅倉むつ子教授（早稲田大学）、唐津博教授（中央大学）、毛塚勝利教授（法政大学）、長谷川聡准教授（専修大学）、浜村彰教授（法政大学）の5名の労働法学者（五十音順）と、実務者である私が加わった6名が発起人となり、2015年3月6日にプロジェクト発足準備会シンポジウム「『生活』から考える労働時間規制」を開催、4月16日には厚生労働省で発足記者会見を行いました。

折しも同時期となる4月3日、政府は「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」（なお、「成果型」とは名ばかりで、メディアも用いる「成果で報酬を支払う」といったものは何ら制度化されていないことに注意）の創設や企画業務型裁量労働制の対象業務拡大などを含む改正労働基準法案を閣議決定し、同法案を通常国会に提出しました。安倍首相は、「岩盤規制にドリルを」と繰り返しており、第一次安倍政権で断念した労働時間規制緩和を今度こそ実現しようという、リターンマッチです。

かつてアメリカの労働者たちがメーデーでスローガンに掲げ、勝ち取った、「8時間の労働、8時間の睡眠、8時間の自由時間」を軸とする労働時間規制へのドリルは、「8時間の自由時間、8時間の睡眠」へのドリルであり、いわば人々の命、生活を壊すドリルです。このままでいくと、命や生活を守る壁に穴があけられ、1日24時間が労働で溢れてしまう、そういう危機感を抱いたことが、発起人メンバーの一人である私自身の、プロジェクト参加の出发点です。

これまで、労働時間の議論は、労働組合な

ど労働分野に携わる者など「仲間同志」で語られ、生活者目線での問題提起の打ち出し方が弱かったように思います。

私たちは、視野を労働時間のみに狭めるのではなく、人としての根本的な生活時間の確保という観点から、残るところの労働時間はどうかというアプローチ（後述する「生活時間アプローチ」）を展開しています。

このプロジェクトを通じ、生活時間・労働時間の議論の輪を労働者のみならずその家族、市民全体に広げること、すべての人が自身や周囲の生活時間、そして労働時間のあり方について、自分事として考える気づきの機会となることを望んでいます。目指すは、すべての人々に時間主権の意識が根づき、これまで時間奴隷になり果てていた人々が、自らの24時間を、自身の意思で割り振り、操縦される側から操縦する側に転換することです。これによって、個人のみならず、家族、地域も豊かになり、やがて人々に真の民主主義が取り戻されることでしょう。

発足から2年、本プロジェクトでは、勉強会の開催や、有識者を招いての討論など、積極的に取り組んできました。私たちは、このプロジェクトを通じて、今後も根本的な問題提起を行っていきます。

生活時間アプローチの観点から—— 一日単位の視点 問われる労働側の視点の転換

健康的かつ人間らしい生活を送るためには、先程述べた「8時間の睡眠、8時間の自由時間」というように、一日単位の生活リズムをどう確保するか、という視点が欠かせません。

しかしながら、今年3月の「働き方改革実行計画」も、今年6月の労働政策審議会建議でも、生活者目線を欠くせいか、一日を単位

とした規制は存しません。

まず、「8時間の睡眠」についてみていくと、今年6月にNHKでも「睡眠負債」と題する番組が報じられたように、一日単位での一定時間（標準7、8時間とされる）の睡眠確保の必要性が科学的に立証されつつあります。

次に、「8時間の自由時間」についても、労働の生産性、効率性などへの影響につき、科学的研究が進められているようで、さらなる科学的検証が望まれます。素人目にみても、一日が労働単色で染まり疲れ果てた労働者と、8時間の自由時間を自身で掌握し、趣味、スクール、家庭、地域など、労働以外のさまざまな場面で時間を送る、ハイブリッドな「リアジュー」（現実社会が充実している）労働者とは、どちらが翌日の労働の生産性、効率性が上がるか、という問いを出せば、概ね答えは一致するのではないのでしょうか。現に、働き方改革を率先して実践する企業のトップのなかには、労働者に労働以外のことを積極的にやるよう推奨する者も少なくありません。

この「8時間の自由時間」については、むしろ、労組側に、先駆者から受け継いだものを守り切ろうという決意はなかったのか、と問いたいところです。各企業が率先して時短等に取り組む中、労組が意識を転換し、安倍首相とここで真正面からリターンマッチするのかどうか、時間に関し意識の高い国民は固唾をのんで見守っています。

これまで、労組など労働側も、家庭的責任などをほぼ女性などに任せることで、差し迫って終業時刻に帰宅せねばならぬ状況にもないせいか、終業時刻後に常設会議を設定するなど残業含みの労働スタイルに漬かり、仕事を8時間で切り上げようという覚悟がいまだに希薄な者もいる気がしてなりません。

NPO法人ファザーリングジャパン代表理事の安藤哲也さんは「生活スタイルの変化に適應するためのアプリを揃え、新しいOSに入れ替えよう」ということを提唱されました。

これが自らのOSの転換ということです。

人は労働一色ということになると単調な発想しかできませんが、家庭あるいは地域もしくは趣味などさまざまなことを自分の中にハイブリッドに設定することにより、クリエイティブな発想ができるようになることでしょう。クリエイティブな発想は、労働現場の中で新たな生産性や効率性を生み出します。そちら側に価値をシフトできたら、日本におけるルネッサンスは実現され、日本の未来はますます明るくなるはずです。

労組も、組合員に対してハイブリッドな自分を目指していくこと、自分の価値を高めていくような世の中にしていこうということを促していけば、労組自身もまた活性化していくことでしょう。

生活時間アプローチの観点から—— 一日単位の視点 生活コアタイムという時間帯を創設する

一方、育児、介護をしながら働く者にとっては、一日単位の「8時間の自由時間」の堅持は必須、さらに進んで、一定の時間帯が「コアタイム」として確保される必要があります。

そもそも残業ありきで仕事をする者とは、時間に対する意識が違います。常に「お迎えデッドライン」までに仕事を切り上げねばならないという内制的上限規制が立ちはだかり、複数人の一日を無事にやりくりせねばならないというミッションが課されているからです。育児される者、介護される者も生身の人間、生活リズムがあり、そのリズムに基づく生活時間の時間帯の確保を最優先とし、それに合わせ、残りの時間を自分の労働時間にあてる、という形で、限りある時間を割り振らざるをえない状況にあります。副次的に、時間当たりの労働生産性、効率性は、労働一色の時代より格段に上がったという声もよく聞きます。

ところが、今の日本の労基法において、一日24時間の中で法的に意味づけを設定しているのは深夜の時間帯だけです。

生活時間アプローチの視点でみると、先程述べたように、例えば、育児、介護する者にとっては、深夜時間帯以外にも、ケアをせねばならないコアの時間帯が存します。

家族的責任を負わないその他の労働者であっても、7、8時間といった一定の睡眠時間を確保し、一日の生活リズムを保つためには、深夜時間帯前に少なくとも寝入りまでのコアの時間帯の確保が不可欠でしょうし、人間らしい生活を送るためには、すべての人にとって、それぞれの「生活コアタイム」の確保が必要です。

そういった、新たな価値ある時間帯を創設せねばならないという発想から、私は、この譲れない時間帯を「育児・介護コアタイム」、総称して「生活コアタイム」として新たに観念するよう提唱しています。

「育児コアタイム」の時間帯も人それぞれでしょう。私の例で述べてみます。4歳の次男を迎えに行くため、17時頃には職場を出て、駅から駐輪場までダッシュ、自転車で保育園まで走り、18時お迎え、家に戻ってバタバタと夕飯を作り、食べながらうろうろしてしまう子どもにどうにか夕食を与え、いやいやと言われながらなんとかお風呂に入れ、逃げる子を捕まえて歯を磨き、寝かしつけとなるのが22時頃です。この時間帯は子供にとって譲れない時間帯であり、反射的に親にとっても譲れない時間帯となります。そして、朝1時に起き、仕事をします。もし17～22時の時間帯に労働時間

が設定されてしまうと、仕事との両立は不可能となるため、法的にも「コアタイム」を創設し、その確保をめぐる法整備も必要といえます。

パートナーも含め、「Aさんのある一日」として、育児コアタイムの必要性を図示してみました。「Aさんのある一日」、「復帰後のAさんのパートナーの一日」そして、「法規上の定め」を並べています。これらの図を見ていただくと、Aさんのパートナーも、Aさんも労働で埋め尽くされてパンパンの状況で、せめて17時～22時だけは守り切りたいという思いが「育児コアタイム」の発想につながりました。

生活コアタイムという新たな時間帯の創設は、家族的責任を持たぬ者が抱く不公平感の是正にも資するものと考えています。「資生堂ショック」としても話題になりましたが、例えば、育児をする者が17時以降のシフトに入らず、それ以外の者の時間帯がそれ以降の時間帯に固定化してしまうという場合に、仮に17時～22時に生活コアタイムという新たな価値を付加すれば、これまで差をつけることのできなかった時間単価をその時間帯に



図 Aさんのある一日とあるべき「生活コアタイム」

は引き上げインセンティブとするといった措置も可能なのではないのでしょうか。それにより、カバーする者も上乘せの取り扱いをしてもらっているという納得感が得られることになるはずです。

労働者は労働者である前に生活者です。生活者の視点から労働時間を考えれば、こうした一日単位の視点は欠かせません。まずは睡眠時間帯の確保、次に、各人の生活時間の確保、生活コアタイムの時間帯の確保を前提として、残りの労働時間はどうかあるべきか、という発想となるのが自然の流れであり、決して特異なアプローチではない、と考えます。

プロジェクトの発起人の一人である毛塚勝利教授の言葉を借りれば、本プロジェクトが試みるのは、生活時間の有する市民的公共的性格に鑑みた「生活時間アプローチ」です。ここで改めて、私たちが想定する「生活時間」をまとめると、仕事に従事している時間（休憩時間、拘束時間、通勤時間を含む）以外の時間全体を指しています。具体的には、①個人の睡眠時間などの健康確保のための時間、②自己啓発のための自由時間、③家庭での家事、育児、介護及び団らんなどに費やす「家族との共有時間」、④さまざまな地域活動、社会活動に参加するための「社会との共有時間」などから構成されるととらえています。

働き方は本当に変わるのか—— 残業上限規制の実効性

今年3月の「働き方改革実行計画」に続き、今年6月の労働政策審議会建議にて、これまで青天井だった36協定特別条項につき、「単月で月100時間未満」との上限を設定するとの方針が示されました。確かに青天井という不備状況を国が放置し続けるのは妥当ではありません。しかし、今回示された「月100時間」といった過労死ラインレベルの設定には到底賛同できず、私たち実務家からすると、かえ

って弊害も危惧されます。

裁判例を見た場合、たとえば月95時間分の時間外労働を義務付ける定額時間外手当の合意の効力が争われたザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（札幌高裁平24.10.19判決・労判1064号）や、月83時間分のみなし残業手当の効力が争われた穂波事件（岐阜地裁平27.10.22判決・労判1127号）では、月95時間、月83時間という設定そのものが公序良俗に反するとの判断を下しています。日本労働弁護団も、それを超える月100時間などという設定は、「公序良俗に違反するとされるおそれが強い」としています。もし、これが法制度化された場合、こうして裁判例など実務が積み上げてきた過重労働に関する判断基準が、100時間という水準まで合法化し、上振れしてしまうことを危惧しています。また、例外の例外といった枠組みの設定は、1日8時間労働という最も基本的な原則そのものを著しく空虚な存在にしかねません。さらに、今回法制化しようとする現行の時間外限度基準告示における上限時間（例えば月45時間、年360時間）は、時間外だけで休日労働を含んでおらず、実質月80時間、最大960時間を許容してしまうことなど、問題点はいくつかあり、この上限規制については、これからも大いに議論していく必要があります。そもそも、具体的な労災基準の運用の調査もなく、かような方針が提示されたのでは、と見ざるをえません。

おわりに—— 「モモ」との再会

最後に、お読みになった方も多いと思いますが、「時間泥棒から盗まれた時間を人間にとりかえしてくれた女の子モモのふしぎな物語」『モモ』（岩波少年文庫）を紹介します。人間本来の生き方を忘れた現代の人々に時間の真の意味を問うミヒヤエル・エンデの名作で

す。

訳者の大島かおり氏はあとがきで、テーマにつき、次のように説明されています。「人間の心のうちの時間、人間が人間らしく生きることを可能にする時間、そういう時間がわたしたちからだんだんと失われてきたようなのです。このとらえどころのない謎のような時間というものが、このふしぎなモモの物語の中心テーマなのです」。

私の『モモ』との出会いは小学校4年生のとき、母からのクリスマスプレゼントでした。

主人公のモモは、現代人が失ってしまったものをゆたかに持っている自然のままの人間で、どんな人の心も開かせてしまうという存在です。ある日、「灰色の男たち」が現れ、「よい暮らしができる」、「将来のためになる」と騙され、大人は必死であくせくと働き、子どもたちは勉強を強制され、モモを除く周囲の人々は、どんどん時間を奪われていきます。彼らは時間を奪われることで、真の意味での「生きること」を奪われ、心はますます、荒廃していきます。それとともに、見せかけの能率のよさと反映とほうらはらに、都会の光景は砂漠と化していきます。

当時の私は、「灰色の世界」が現実化したらなんて恐ろしいのだろうと心が凍りました。

かえせ☆生活時間プロジェクトの活動開始後、改めて読み直してみました。「印象操作だ」とする反論を忖度せずに申し上げれば、今回のリターンマッチである労働基準法改正案こそ、いよいよ「灰色の男たち」の登場だと私

自身は受け止めています。

そして、今こそ日本中の人々に熟読していただき、普遍的なメッセージを受け取ってもらいたいとあらためて思いました。

今、まさに労働基準法改正案によって、労働時間規制が緩和されようとしています。諫早湾にたとえていえば、時間主権の根付いていないわが国においては、堤防排水門を上げてしまえば、労働時間が一斉に生活時間に流入する事態は必至です。

しかし、わが国の大半の方々には迫りくる「灰色の男たち」に気づいていません。このまま手をこまねいていたら、時間泥棒にどんどん追われ、「灰色の世界」が到来しかねないという大きな危惧を抱いています。

2005年、第一次安倍政権が今回の法案の前身ともいえるべき労働時間規制緩和策として、米国の「ホワイトカラーエグゼンプション」をわが国にも導入せんとする時、私は米国調査に行きました。複数のアメリカ人から、なぜ日本人は死ぬまで働こうとするのか、自分の意思はないのか、理解ができないなどと素朴に質問され、個々人が一定の時間主権の意識を有する米国とはそもそも風土が違っていると痛感して帰国したことが思い出されます。

今ならまだ間に合います。未来の担い手に「灰色の世界」をもたらすことのないよう、時間の本質につき立ち返った議論を行い、誰もが人間らしく生きる時間を確保できるよう、専門分野や立場を超え、皆様とともに、生活時間からアプローチした新しい労働時間法制を求めていると思います。

中小企業における 「働き方改革」の推進とその効果

社員の働き方と生き方を考える

新佐 絵吏

はじめに

中小企業が「働き方改革」を推進するにあたり、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得の促進など、仕組みづくりだけでもかなりの負担となる。しかし、これからの時代、働きやすさを前面に押し出していかなければ生き残れなくなる可能性があるため、頭を悩ませている企業も多いと思う。

私たちはこの「働き方改革」がスタートするよりも、少しだけ早く、ワークライフバランスを推進する取り組みを始めた。推進していくにあたり、当社で最も大きな壁となったのは、社員の働き方に対する意識を変え、組織を再構築することだった。

もちろん最初から全て上手くいったわけではないが、長い取り組みの中で試行錯誤するうち、さまざまな気づきを得ることができた。そしてそれらは現在の組織改革へとつながっ

ている。

まだ道半ばではあるが、中小企業の働き方改革の事例として、当社の取り組みの一部を紹介したい。

業務コントロールの難しさと 先の見えない働き方

株式会社浅野製版所は大手広告代理店をメインクライアントとした新聞・雑誌広告のデザイン、製版、印刷を行う企業である。

広告業界は精神的にも身体的にも過酷な労働環境であり、当社でもほとんどの社員が30歳までに退職していく状態が続いていた。理由はさまざまだが、毎月平均で40時間程度発生する残業に加え、品質、納期、売上に対する過度なプレッシャー、いつ仕事が来ても対応しなくてはならないという業務のコントロールの難しさといった、先の見えない働き方も原因であったと思う。

このような状況の中でも、残業を含めて長時間働き、売り上げを上げることができる人材を高く評価していた。社員たちも日本の広告業界を支えているというプライドと責任感だけでこの過酷な状況を乗り切っていたのかもしれない。

結局、忙しさゆえ、人の育成もままならず、せつかく採用しても数年で辞めてしまうとい



しんさ えり
株式会社浅野製版所 経営企画部
産業カウンセラー

う人材の自転車操業が続いた。

そこで2013年から組織改革を開始した。新入社員の採用基準を変え、教育担当者制度、360度評価制度、コミュニケーション制度などを導入し、社内で精神的に支え合える環境を構築した。これらは社内の人間関係を向上させるという意味ではかなりの成果を生み出した。しかし、長時間労働を削減し、社員を精神的、身体的な疲労から守り、効率よく働くための根本的な解決にはつながらない。

2015年には稼働状況の「見える化」を推進するため業務支援システムや勤怠管理システムなどを導入した。残業を承認制にして、長時間労働者を会議で報告するなど管理職の責任を明確にする取り組みも始めた。しかし、根本的に下請けである当社では、業務の量や発生のタイミングは顧客の都合に左右される。ルールが形骸化していることも多く、管理職も含めて社員一人ひとりの努力で頑張るにも限界があった。

面談で判明した 「働く目的は全員違う」という現実

2016年3月、まず現状を把握するために、全社員と1時間程度の面談を行った。その中でわかったことは、社員一人ひとりの目指す方向が違うということである。

「いろいろなことにチャレンジしてたくさん経験を積みたい」という社員もいれば、「必要最低限、言われたことだけやっていたい」という社員もいる。「明日やればいいことは明日やろう」と思う社員もいれば、「明日何が起こるかわからないから今日やろう」と思う社員もいる。

たった40数人の企業だが、それぞれの能力も、理想とする働き方も違う。制度の導入だけでは誰かに業務のしわ寄せがいくことは明らかである上、必ずしも社員が望む働き方や生き方と一致するとは限らない。そこにた

だ「残業をしてはいけません」「有休を使いましょう」と会社が表面的に制度を導入してもどこかで歪みが生じるのは当然だった。

企業を取り巻く「負のスパイラル」

面談では管理職とスタッフそれぞれの立場の意見で大きく2つに分かれ、多くの不満や不安の声を聞くことができた。概要を簡単に述べると下記のようなものである。

【管理職】

「もともと広告が好きで、技術を極めたくて入社したが、ある程度年齢がいった管理職になった。どうすれば売上が上がるか、どう部下を育てるかということを考えながら、今でも実務を行いつつ、部下の管理を行うなど幅広くこなしている。最近では経営に近いことも考えなければならなくなった。毎年やることが増えていき、結局、忙しくてどれもこれも中途半端になる。結果が出せず、どんどん自信を失っていく。もともと管理職は向いていないので辛い。」

【スタッフ】

「社内を良くしようとさまざまな提案をした。でも全く取り入れてもらえなかった。会議に議題としてあげられることもなく、いつの間になかったことにされる。いつまでこんな無駄なことをやっていくのだろう。管理職は不甲斐ない。自分だったらこんな風に部内を運営していくのに。」

管理職もスタッフも、それぞれが与えられた仕事を一生懸命やっている。しかし、忙しい管理職が現状を変えるほど余裕があるはずもない。そして変わらない現状に全員が疲弊していく。このような組織の仕組みの中で「時間内にバリバリ仕事をこなし」「残業は無駄だと思い」「自ら学び、自走する」人材が生まれるだろうか。

誰をどこに配置すれば 能力を活かせるのか

当時の面談記録を見る限り、彼らは決して人任せで何かをしてほしいとは言っていない。むしろほとんどの社員は社内での自分の立ち位置と強みをよく認識しており、きちんと役割さえ与えてもらえれば、自分でやると宣言していた。つまり今よりも効率良く働き、自ら学び、企業に貢献できる社員をつくるヒントは、すでに彼らの口から述べられていたのである。

となると、今の組織の形ではどの社員も理想とする働き方はできない。現状の年功序列制度で配置された組織図に縛られず、期待と役割を明確にし、誰をどこに配置すれば最も効率的で能力を発揮できるのかを全社的な視点から見直す必要があった。

そこでまず私たちが行ったのは、組織の舵をとる「管理職」という立場の見直しだった。

一人ひとり望む働き方と強みに着目して組織図をつくった結果、スタッフの業務をコントロールし、人と企業を育てる「管理専門職」と、技術と品質を高める「技術専門職」の2つのコースができあがったのである。

個人の「生活サイクル」に配慮した配置

業務内容に合わせて細かくシフトを設定。
社員の生活サイクルも考慮して勤務時間を選択できる。

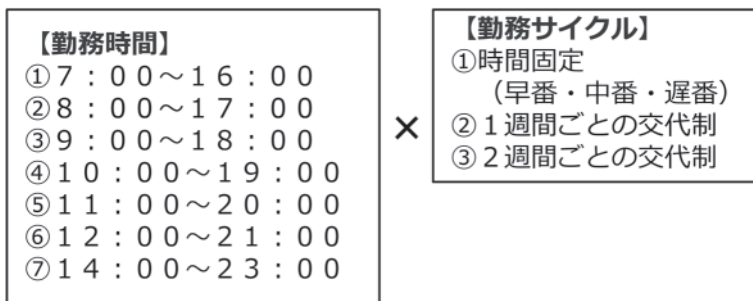


図1 個人の「生活サイクル」に配慮した配置

業務をコントロール する管理専門職

管理専門職というと、部下の目標管理といった従来の管理職の仕事イメージするかもしれないが、彼らの業務で重要なのは入ってくる業務を把握し、それらを最も適したスタッフに割り振るという、いわゆるコントローラーとしての役割である。そのため業務内容を把握し、人材の能力を把握し、各部署と調整するという能力が必要になる。また、このポジションには子育て世代がついているため、彼らは子育て時間の確保のためにも効率化を目指した組織づくりを進めており、何かあれば部署を超えて助言とサポートを行う協力体制が構築されている。現在、当社で導入している7種類の始業開始時間設定(図1)やフロアの集約なども彼らの発案であり、従来のルールに固執しない柔軟な発想で新たな制度をつくっている。

技術専門職の活躍

技術専門職はその名の通り技術を深めて品質を高めることを目的としたスペシャリスト

である。当初、これまでの管理職として行っていた部下の管理業務から外れることにより、周りの目を気にしてモチベーションが下がるのではないかと心配していた。

しかし、専門に特化することにより、時間的にも精神的にも余裕ができ、研究開発の時間が確保できるようになった。これまでの実務経験にプラスして、新しい技術を

学ぶ環境ができたことにより、高い技術と品質を併せ持つ製品を生み出すことができるようになったのである。

当社では、キャリアコースとしていずれ管理専門職か技術専門職に分かれることになるが、試行錯誤しながら研究開発を進める姿は、個人事業主化していた他の社員にも大きな影響を与え、今では彼らの活躍のおかげで技術専門職を目指したい、という社員も多くなった。

組織全体の無駄を ボトムアップで見直す

社員の不満の声から始まったこの新体制は、当初、管理職という立場を見直すことで業務の効率化を目指した。しかし、それはあくまでも管理職の立場からのものであり、スタッフの立場からでは見え方が違う。

全社員面談の際にもスタッフからの業務効率化の提案がいくつか出ていたため、2017年5月、営業部員を集めて部内改善ミーティングを実施した。テーマは「ムリ・ムダ・ムラをなくして働きやすい職場にする」である。

ミーティングを開催するにあたり、スタッフには「必要があれば就業規則も含めて社内のルールを変えることも検討する」と伝え、それを踏まえて「もしもあなたが『売上を上げつつ働きやすい職場』をつくるために、営業部の体制を自由に変更できる全ての権限を持っているとしたら、何をどのようにするか？」という質問シートに意見を記入してもらった。出た意見は全部で53。もし自分だったらこうする、という視点で書かれているため、比較的前向きで、実行可能なものが多いのが特徴である。

ミーティングではその場にいる参加者全員で、採用、不採用、保留に分けていく。採用するものはその場で決定し共有。不採用のものはその場で理由を述べて理解してもらい、保留はミーティング後に確認して結果を全員

に報告した。

さらに実行するのに時間がかかりそうなものを6つの分類にまとめ、それぞれをプロジェクト化。スタッフそれぞれが携わりたいものの担当者として立候補してもらった。

現在動いているのは、

①【ムリをなくす】

営業部組織体制構築チーム（業務の難易度と個人能力から担当業務を決定し、量と質の偏りをなくす組織体制を構築中）

②【ムダをなくす】

業務改善チーム（業務を行う上で無駄な動きや書類はないかを調査し、改善実施中）

③【ムラをなくす】

営業力強化チーム（営業部員の知識と能力を上げるための教育体制を構築中）

の3つである。自分だったらこうしたい、というところがベースとなっているため、若手スタッフが積極的に行動してくれている。働きやすい組織にするために何が必要かを真剣に話し合っている姿は頼もしく、現在、管理職も協力して順調に進んでいる。

働き方改革推進のまとめ

2017年3月の全社員面談の際に、組織体制の変更および働き方改革の取り組みについて聞いたところ、ほぼ全員が「現時点で不満はない」と答えた。約1年で大きく組織風土を変えることができたのは、それぞれの社員がそれぞれの立場で自走しはじめたことが大きい。

約5年にわたる私たちの取り組みは、全てが最初から計画的に実行されたものではない。必要だという社員の声に応える形で進めていった結果、さまざまなものがつながっていったというほうが正しい（図2）。

まとめになるが、目の前の仕事をこなすことに追われ、家と会社を往復するだけの生活や、無理な働き方をして結果として体を壊す



浅野製版所 組織改革の流れ

【2013年】

- ・女性の積極採用開始
- ・新入社員フォロー開始
- ・教育担当者制度開始
- ・コミュニケーション施策実施

【2014年】

- ・評価制度改革（360度評価含む）
- ・フォロー面談
- ・横断プロジェクト開始
- ・全社員面談（社内の問題点）

【2015年】

- ・ワークライフバランス制度導入
- ・中堅社員の管理職候補育成・登用
- ・情報システム構築（業務・勤怠・評価）

【2016年】

- ・全社員面談（個性と能力の把握）
- ・組織体制変更
- ・専門職コース導入
- ・「働き方改革」開始
 - 年間休日の増加（109日⇒114日）
 - 時間単位有休制度
 - 記念日等休暇制度
 - リフレッシュ休暇制度（5年ごと）
 - 短時間勤務制度

- ・業務フロア集約

【2017年】

- ・全社員面談（効率化と能力活用）
- ・組織改善ミーティング

声があがったものは
すぐに対応します！



ことは、本人だけでなく企業にとってもメリットはない。働き方改革を推進するには、それを社員の努力だけに委ねないことが重要だ。社員の意識改革だけでなく、企業全体を俯瞰し、さまざまな部署が連携していく仕組みをつくり上げることがポイントになるであろう。

おわりに

中小企業の強みは、いつでも、いくらでも変わり続けられることだ。当社は今年、創業から80周年を迎えた企業であるが、組織としてはまだまだ発展途中であり、変わり続けなければならぬことを改めて思い知らされた5年間だった。

最後に、若くして管理専門職の部長についての社員の面談記録を引用したい。

「一人ひとりの目指す方向が違って、最終的に組織として同じ方向に進んでいければ良いと思う。」

おそらく、これも働き方改革の答えのひとつなのではないだろうか。

図2 浅野製版所 組織改革の流れ

夜回りはつらいよ

新聞記者という働き方

中井 正裕

住宅街に立つ人影

人通りの少なくなった深夜の住宅街で、道端にじっとたたずむ人影があれば、それは新聞記者かもしれない。新聞記者の基本動作とされる通称「夜回り」。昼間のうちに取材相手からおおっぴらに聞くことができないような類いの話を、取材相手の自宅にアポイントなしで押しかけて、こっそりと教えてもらおうという取材手法だ。

夜回りの対象は、警察官、役人、政治家、経営者、学者など多岐にわたるが、もちろん記者の担当分野による。午後7時を回り、朝刊用の原稿執筆を終えた記者たちは、夜回りに出動する。あらかじめ夜回り先の帰宅時間が分かっていたらいいが、取材相手に帰宅時間を調整してもらうことなどできるはずもなく、取材相手と接触できる時間は、午後7時ごろから深夜0時過ぎまでまちまちだ。運よ

く取材相手が早く帰宅して取材が済めば、次の夜回り先に向かう。いきおい、夜回りの待機は長時間に及ぶことが多くなる。取材の最前線に立つ新聞記者は、夏は防虫スプレーを常備し、冬は携帯懐炉を背中や脇に張り付けながら、記者人生の多くを路上で過ごしている。

食器を洗う音、野球中継の歓声、赤ちゃんの泣き声、住宅街でたたずんでいればさまざまな生活の音が聞こえてくる。そして深夜になれば窓の明かりがポツリポツリと消え、街は沈んでいく。そんなとき、すべての新聞記者が「いったい自分は何をやっているのだろうか」と夜空に向かって自問自答することになる。夜回りというこのうえなく理不尽な取材方法を導入した新聞社（一説には毎日新聞であったという）は、数多の新聞記者の恨みをかっているはずだ。

スマートフォンの登場で、夜回り待機中の過ごし方は劇的に変わった。インターネットでニュースをチェックしたり、SNSで友人と会話したり、音楽やゲームで時間をつぶすこともできる。今どきの記者は、夜回りの悲哀を自問自答するのではなく、SNSにぶつけるようになった。精神衛生上、どちらがいいのか分からない。そもそも、その手にあるスマホで取材相手に電話かメールをすれば夜回りをする必要はないのだが、携帯電話での取材



なかい まさひろ
毎日新聞労働組合 本部執行委員長

に応じない取材先も多く、取材先から携帯電話を教えてもらえるまでは夜回りをせざるを得ない。

職務質問は当たり前

新聞記者が自問自答しようがSNSで愚痴をこぼそうが、周辺の住人にとっては明らかに不審人物である。記者の方もこっそり話を聞きに来ているわけだから、近所の人に声を掛けられたとしても、自分が路上にいる理由を理路整然と説明することははばかられる。このため用心深い住人は警察に通報し、記者は職務質問を受けることになる。職務質問に来る地域課の若い巡査は、新聞記者の夜回りという行為を知らないケースが多く、「何をしていますか」「身分証明書を見せて下さい」「いつまでここにいますか」と職務に忠実だ。治安の悪い地域であれば、所持品検査までされることもある。それでも記者は取材先に迷惑をかけないように、お巡りさんの円滑な職務遂行に協力する。職務質問を一通り受けた後は、さすがに同じ場所で待ちぶたくなり、頻繁に待機場所を変えてみたりするのだが、近所の住人にはますます怪しい人物に映るはずだ。この場をお借りして、すべての新聞記者に代わってお詫びしたい。

この迷惑千万な訪問者に対し、夜回り取材を受ける側はどのように対応するのか。もちろん夜回り取材をまったく受け付けない取材先もある。居留守を使ったり、無視したり、怒鳴って追い返したりと、取材相手の人柄がよく表れる。しかし、夜回りという仕事が現在も続いている理由は、夜回りを受ける取材先がいて、夜回りで得た情報が新聞記事に生かされているからにほかならない。

取材受ける側にも利点

夜回り取材を受ける側にもメリットはあ

る。記者とのやりとりを通じて、新聞社がどんな情報を持っているのか、何を知りたいのか、どんな記事を書こうとしているのかをつかむことができる。場合によっては、意図的に情報を流して関係者をけん制したり、世論を誘導することも可能だ。それは記者の方も織り込み済みで、一人の情報がそのまま新聞記事になるわけではなく、複数の関係者に情報が正確かどうかを確認する「裏取り」をしたうえで新聞記事として世に出ることになる。

一方、夜回り取材を受ける側のデメリットはほとんどない。夜回り取材での発言は基本的に非公式かつ「オフレコ」で、記者はネタ元を絶対に明らかにしないことが暗黙のルールとなっている。情報源の秘匿は記者の鉄則であり、このオキテが守られなければ記者たる資格はない。夜回りを受ける側は、記者が信頼に足ると判断すれば、取材に応じるリスクはほとんどなく、取材を受けるメリットの方が大きいと思われる。夜回り取材をする側とされる側は、持ちつ持たれつの関係といえるだろう。ある警察幹部は、夜回りに来た若い女性記者に玄関前で泣きつかれ、近所の住人に怪訝な顔をされて冷や汗をかいたそうだが、それはまあ、特殊なケースである。

動力源は競争意識

夜回り取材は、玄関先や玄関のなかで立ち話というケースが多い。記者対応に慣れた取材先では担当記者を自宅に招き入れ、一緒に晩飯を食べたり、酒を飲むこともある。ちなみに、過去の判例などでは、仕事相手と酒を飲んだ場合は労働時間とみなされないそうだが、手練れた記者ほど酒席で情報を得ることが多くなる傾向がある。

一対一で取材する場合を「サシ」、複数で取材する場合を「囲み」という。夜回り先で複数の記者が待っていた場合、どのように取

材するのかは、取材を受ける側の意向や、記者同士の談合で決める。複数の記者がサシ取材をする場合、夜回り先に到着した順番に玄関に上げてもらったり、駅から自宅までの帰宅ルートにある電柱ごとに記者が待機し、電柱ごとに記者が入れ替わって歩きながら話を聞くこともある。囲み取材の場合、自分の知りたいことを他社にばれないように記者同士がけん制し合うため、とりとめのない世間話をしたり、質問が途切れがちになったりする。

記者がサシの取材を狙ったり、囲み取材でけん制し合うのは、「特ダネ」を取りたいためだ。重要な情報を他社に先駆けて報道することが、記者の勲章であり、新聞社の誇りである。逆に、すべてのライバル紙に載っている情報が自分の新聞にだけ掲載されていない「特オチ」は、記者の力量不足を白日の下にさらし、新聞社の信頼性を傷を付ける（というのが新聞業界の通説である）。

その日の朝刊に特ダネを書いたライバル紙の記者が、囲み取材に混ざっていることもある。高笑いをかみ殺した特ダネ記者の高々と伸びた鼻を引きちぎりたい衝動にかられるが、いずれ別の特ダネ記事でお返してやるしかない。新聞記者が今日も明日も取材に駆け回る動力源は「社会正義の実現」といった高尚なものではなく、案外と身近な競争意識であったりする。

夜回りとセットで語られることの多い「朝駆け」とは、取材相手の出勤を自宅前で待ち受ける取材方法である。夜回りに比べて待機時間が短いというメリットはあるが、取材時間が夜回りに比べて短いことや、記者が未明に出勤しなければいけない、というデメリットもある。夜回りの後、朝駆けに出かけるため、記者が自宅に戻る時間は数時間のみということはままあることだ。

長時間労働の温床に

さて、本稿の主題は「新聞記者の働き方」であり、社会問題となっている労働時間について触れざるを得ない。

まず新聞記者の働き方の前提となる、新聞の締め切り時間について紹介する必要があるだろう。締め切り時間とは新聞紙面のレイアウトや見出しをつける紙面制作を終えて、印刷工場に紙面のデータを送る時間である。かつて新聞社の地下に印刷工場があった名残から「降版時間」という。印刷工場に送られた紙面データは輪転機で印刷され、各地の新聞販売店にトラックで配送され、新聞配達員がバイクで各戸に配達する。輸送に時間のかかる遠隔地向けの締め切り時間は早くなり、輸送に時間のかからない都市部など近隣地域向けの締め切り時間は遅くなる。

どの新聞社も営業戦略に関わるため詳細な締め切り時間は公表していないが、全国紙の場合、夕刊の最終締め切りが午後1時ごろ、朝刊の最終締め切りは午前1時ごろとされる。つまり、午前1時ごろまではぎりぎり朝刊に記事をつまみこむことができる。朝刊に載せるべき重要な情報を確認しなければならない場合、夜回り記者は朝刊の締め切り間際まで取材相手の帰宅を待ち続けることになる。

新聞記者の所定労働時間は午後6時までの場合が多いため、夜回りは時間外労働にあたる。夜回りに関して上司から具体的な指示があるケースはほとんどなく、記者が自分で夜回り先を判断し、待機をあきらめて帰宅するのも自由である。夜回りの待機時間が果たして労働時間といえるのか記者の実感としても微妙なところであろう。しかし、新聞記者の業務であるからこそ路上に立ち続け、職務質問に素直に応じ、風雪に耐えているのである。夜回りの待機時間も立派な労働時間である。

夜回りや朝駆けの待機時間を積み重ねる

と、その時間は膨大になる。多くの新聞社は週休2日制を導入しているので、公休は年間104日。一ヵ月の稼働日数は平均で約21日となる。出勤日に連日、午後7時から午前0時まで夜回りをした場合、なんと待っているだけで計100時間を超えてしまう。職務質問を受けたり、携帯ゲームに励んだり、SNSで愚痴をこぼしているうちに「過労死ライン」を超えてしまうのではないか。

これが新聞社の直面する長時間労働問題の典型である。「夜回りを止めてしまえばいいではないか」という議論もある。夜回り取材に関しては「守秘義務違反をうながしている」とか「マスコミと権力の癒着の温床」など左右からパンチを浴び続けており、記者の間からは「時間の無駄遣い」というボディーブローも受けている。一方で、夜回りが欠かせない取材先は、事件捜査中の刑事、政策立案中の役人、夜の会合にいそしむ政治家や財界人など、昼間に取材することが難しく、締め切り時間ぎりぎりでも確認すべき重要な情報を持っている相手である。夜回りの代替手段を見つけることは難しい。実に頭の痛い問題である。

是正の鍵「手空き時間」

しかし、長時間労働の是正やブラック企業の撲滅を訴える新聞社として、自ら長時間労働の是正に取り組むのは当然だ。すでに新聞各社は夜回り回数を減らすなどの取り組みを進めているが、夜回り時間の抑制には自ずと限界がある。そこで長時間労働を是正する有力な手法の一つとして多くの新聞社が取り組

んでいるのが、勤務時間中に業務から離れることが保障されている「手空き時間」「中抜け時間」の確保である。

新聞記者は日常、記者発表や取材のアポイントが入っていなければ、かなり自由に過ごすことができる。例えば「朝駆け」の後に出版社してきた記者は、夕刊に出稿する仕事がないければ、会社や記者クラブのソファで仮眠を取る。平穏な日の午前中、警察本部の記者クラブの共用ソファはマグロの競り市のような状態だ。仮眠を取るために上司の許可を受ける必要はなく、慣習として容認されている。ただし、仮眠中でも事件事故が発生したり、取材先から連絡が入れば、すぐに業務に戻ることになる。これでは仮眠をしても事実上の指示待ち時間であろう。そこで、これまで事実上の待機時間であった時間を、業務に戻らなくてもよい「手空き時間」として制度化するのだ。

しかし、いくら手空き時間を制度化しても実態が伴わなければ意味がない。これまで「新聞記者は24時間365日新聞記者である」とされてきた。医師が急診に対応するように、新聞記者は事件事故の取材に駆けつけなければならない。急診ほど切迫性はないと思われるかもしれないが、世の中の出来事を報道することには社会的な意義があるはずだと大抵の新聞記者は信じている。いくら手空き時間制度を作っても、事件記者は殺人事件が発生すればすぐに現場に出動するだろう。どのように業務にメリハリをつけ、長時間労働を是正していくべきか。これからも業務の実態に合わせた働き方改革を続けていく必要がある。

教職員が働きやすく、 子どもたちが過ごしやすい環境を求めて

福永 一文

はじめに

相次ぐ教員の過労死問題を契機として、教育現場にも超勤・多忙化解消につながる労働安全衛生活態の重要性・必要性が認知されるようになって久しい。その後、少子化問題とも相まって、次世代育成支援対策推進法ができ、特定事業主行動計画の策定が課せられました。しかし、依然として業務の効率化、簡素化及び勤務の縮減は成しえていません。超勤・多忙化が教育活動への意欲を削ぎ、命を蝕んでいる教育現場。ここ10年余り、アンケートを通して職場実態を明らかにし、少しずつ働き方の改善につなげる取り組みを進めてきました。

職場実態を明らかにする

「行事が多い」「調査・報告ものが多い」「市



ふくなが かずふみ
鹿児島県志布志市立伊崎田中学校
鹿児島県教職員組合大隅地区支部鹿屋地区協議会

費事務が複雑だ」など、鹿屋市に赴任してきた教職員が漏らします。組合役員には「何をしているの？」と聞こえました。しかし、本腰を入れるのは躊躇されました。何となく道は遠そうで、「恩讐の彼方に」よろしく岩を鑿で穿つ、そんな様子が浮かびました。労働安全衛生法。次世代育成支援対策推進法、毎年度当初に出される「校務処理改善」についての県教育委員会通知、文部科学省も出している「子どもと接する時間の確保（ゆとり）」と「学校現場の負担軽減のための取組について」——法律もあり通知もいっぱい出されているのに教育を取り巻く状況は何ら変わっていません。

鹿屋地区協（鹿児島県教職員組合大隅地区支部鹿屋地区協議会）に異動してみると、前地区協で一緒だった女性の先生がいました。「鹿屋は大変だよ。何とかして」。時を同じくして、前支部長が組織内候補として市議選に立候補することになりました。これらを機会に、根底から教育行政を変えるために、地区協議長として、市教育委員会との関係づくりと当選後の議会活動の支援をはかっていくことにしました。

そこで、教職員の労働実態を把握し、超勤・多忙化を解消していくために、「教職員にとって働きやすい職場か?」「子どもたちにとって過ごしやすい教育環境になっているの

か？」というテーマでアンケートを行うことにしました。

アンケートは、まず市教委主催の無駄な行事の削減を求めて、①授業を中断して会合に参加したことありますか、②鹿屋市に來られて「必要?」と疑問に感じられる会合がありますか、③統合できる会合はありますか、④地域、校区ごとの会合の実態とを考えを聞かせてください、⑤会合の多さに一言下さい、などの内容にしました。ぼつぼつ集まってきましたが、最初は期待したより少なく30件程。気を取り直して集約・分析しました。

「急いで給食指導をして、休憩もできず時間を気にしながら会場に向かう」教師。「複数名が出会されると、職員の少ないところは授業が成り立たない。職員室には誰もいない。不審者・泥棒が侵入してもおかしくない」「7月はとても会合が多かった。管理職が共に不在の日が2日あった」学校の状況。さらに、「会合が重なり補教に誰も行けなく6時間授業を4時間にしたこともあります」「教諭は3人いますが、1人だけになることも多いです」という子ども・教育不在の状況。アンケートに協力してくれた方々の文面からほとぼしる憤懣やり場のない強い憤りがひしひしと伝わってきました。

アンケートを踏まえて、市教委への要求項目を次のように決めました。

会合の開始・終了時間

- ・休憩を確保し、ゆとりを持って参加できる時間の設定
- ・市定例監査事前審査及び予算ヒアリングの時間設定

縮小・廃止に関するもの

- ・教科部会
- ・市宣誓式
- ・体育関係実技研修会（水泳実技講習会）

統合に関するもの

- ・生徒指導に関する会合（地区・市・校区の統合）

・小中高連携事業

- ・小中連携事業（かのや英語大好き事業と）

その他

- ・就学時健康診断（学校から市へ）
- ・「挨拶まわり」の自粛

「特定事業主行動計画」への参画

市教委とのたび重なる協議の結果、20の行事や会議を廃止・統合など見直しをすることができました。

しかし、学校規模適正化問題（学校統廃合）をはじめ、3年後の北部学校給食センターの整備計画、予算化率の低い特別支援教育支援員配置や学習支援員等の教育をめぐる課題と命と健康の問題（労働安全衛生体制、特定事業主行動計画など）等多くの課題を抱えています。

そこで次の年は、教育を取り巻く問題は言うに及ばず、事務職員・養護教諭・栄養教諭・支援員など専門職が抱える問題にも焦点を当てていく取り組みを進めたいと考えました。担当メンバーも、養護教員の部2名、特別支援教育の部3名、事務職員の部3名、栄養教諭の部1名を含む5分野総勢19名でスタートしました。

今年は、アンケートに参加していただいた方は全体で100名を優に超えました。全体の部のアンケートの中で「子どもにとって過ごしやすい」「あなたにとって働きやすい」学校になっていますか、という設問をしました。多くの方から多くの実態報告を受けました。このことを背景に、市教委との協議をとおしてより良い教育環境と職場環境を構築していくことができました。協力してくれた未組織者からも「アンケートはどうなったんですか?」「どう活用していくんですか?」と聞かれるように、注目される取り組みになってきました。5分野のアンケート結果と分析を網羅して『教育白書』を250部作成し、職場に配布しました。

難産した総括安全衛生委員会の設置

年を追うごとにアンケートへの理解と期待が高まっています。管理職のアンケート参加も増えてきました。そしてついに、「総括安全衛生委員会」の設置を市教委に提案して7年目の2012年9月、教育長から設置に向け

て協議を開始したいとの回答がありました。多忙化や職場のさまざまな問題について教育委員会や学校側との交渉はどこでもやって解決をはかっていますが、交渉相手が異動などで変わると一からやり直すことの繰り返しを何度も経験してきました。また、市教委に対して、管理職が労働安全衛生法、次世代育成支援対策推進法、文科省・

資料1 「楽しい学校づくりのための職場巡視」事前調査票(学校管理者用)

鹿屋市立学校職員総括安全衛生委員会

職場巡視は、鹿屋市内の小中学校及び鹿屋女子校・看護専門学校に常時勤務する職員の安全と健康を保持増進するとともに、快適な職場を形成するため、総括安全衛生委員会により行います。その結果により、必要な事項を市教育長及び各校に提案・指導する事を目的とします。この調査はその為に、事前に学校の状況を把握する目的で行います。ご協力をお願い申し上げます。

1 学校名を記入下さい

学校

管理職氏名を記入下さい

校長氏名

教頭氏名

2 学校の職場環境についてお答えください

1) 次の部屋の有無及び状態についてお答えください

施設	有○無×	状態・要望課題がありましたら
休憩室(男女別)		
職員専用トイレ(男女別)		
用務主事室		
事務室		
普通教室空調		
職員室空調		
特別教室空調		
校長室空調		
事務室空調		
保健室空調		
用務主事室空調		
休憩室空調		
保健室シャワー		
職員更衣室(男女別)		

2) 学校の職場環境について、以下の手順で○をつけてください

a) 「今のままでよい」が「改善が必要」のどちらかに○印をつけてください

b) 次に、「改善が必要」に○印をした項目の内、優先度が高いと考える項目は「優先する」に○をつけて下さい

場所	環境改善要因	今のままでよい	改善が必要	優先する	場所	環境改善要因	今のままでよい	改善が必要	優先する
職員室	部屋の広さ				職員室からの距離				
	照明・採光				部屋の広さ				
	什器(机・椅子)				シャワー				
	電気配線・床コード				洗面台				
	作業スペース				整理整頓				
	休息・談話スペース				ドア				
事務室	室内の整理整頓				便座の数				
	手洗い洗面スペース				洋式便座の設置				
	部屋の広さ				臭気・換気状況				
	照明・採光				その他()				
印刷室	什器(机・椅子)				部屋の広さ				
	電気配線・床コード				照明・採光				
	作業スペース				什器(机・椅子)				
	用紙の保管状況				シャワー				
用主務事室	給湯施設				洗面台・洗濯機周辺				
	部屋の広さ				作業スペース				
	照明・採光				部屋の広さ				
	給湯施設				照明・採光				
給湯施設	部屋の広さ				什器(机・椅子)				
	照明・採光				電気配線・床コード				
	給湯施設				その他()				
	給湯施設				その他()				

県教委の通知などを理解できるように伝え、校長が職員に伝えるように指導することを求めてきました。しかし、校長への理解が進まないことも大きい課題でした。

そこで、2005年に、労働安全衛生法も活用して改善を進めるために、組合支部に労安対策委員会をつくりました。そして、市教委に対して労働環境の整備には学校だけでは解

決できない課題もあり、市教委が主体となって組織的に解決を検討する場が必要ではないかということで、総括安全衛生委員会の設置を求める提案をしたのでした。

しかし、市教委から示された素案は、総括安全衛生委員会設置の必要性を説いてはいたものの、総括安全衛生管理者の業務内容・その組織、運営内容には到底賛同できるもので

c)その他、優先度の高い「改善が必要」箇所がありましたら、記入ください

3 健康管理対策について

年度当初全教職員を対象に、学校に於ける労働安全衛生管理体制について「学校における労働安全管理体制の整備のために(文科省)」「鹿屋市立学校職員安全衛生管理規程」などを活用して説明を行っていますか。

① 今年度実施した

実施月日及び所用時間を教えてください →

② 実施していない

できなかった理由を →
教えてください

b) 「健康管理のための勤務記録カード」を毎月集約し、結果を分析し、超過勤務縮減等に向けての方策を職員に指示していますか。

① 毎月行っている

② 行っていない

実施できない理由を →
教えてください

次世代育成支援対策推進法による「鹿屋市教育委員会特定事業主行動計画」では「ワーク・ライフ・バランス」(「ディーセント・ワーク」※「生き甲斐のある人間らしい仕事→人間らしい生活を継続的に営める労働条件」)の推進のための諸施策が示されています。また、総論の「計画の趣旨」の6項目には【管理職は、この計画を全職員に周知・徹底させることにより適正な勤務時間の管理等に務め、職員の健康の保持増進に努めていただくことを期待しています」とあります。このことに基づき、貴職が実施されていることを教えてください。

c)

d) 「定時退庁日」は設定してありますか。①曜日と退庁時間を教えてください。 () 曜日 時 分

② 全員が定時退庁できるための具体的な取組を提示されていますか。具体的内容を教えてください。

③ 職員の「定時退庁日」の遵守状況を教えてください。

はありませんでした。委員会の構成は13名中教職員組合代表はわずか1名。会議記録、開催状況及び議事の結果は教育長報告のみ。7年も待たされました。いい加減なものにはできない、実効あるものにしないといけない。委員会構成の労使対等、次に総括安全衛生管理者の業務内容に各学校への指導権限を付与すること、これは絶対に譲れません。

「労使対等」についての協議を先行させましたが噛み合わず、繰り返し「労使対等」の意義を訴え、やっと妥結したのが年明けの1月末。その後、総括安全衛生管理者の業務内容に各学校への指導権限を付与する件も譲りません。越年の覚悟を伝え、年末ぎりぎりによく市教委が了承しました。

「総括安全衛生管理者は議事の結果を全学校に周知するとともに、実効ある措置が講じられるように指導する」——指導是正する権限の有無はまさに総括安全衛生委員会の命綱です。組合主導で、2013年度から年2回の総括安全衛生委員会が開催されています。

総括安全衛生委員会による職場巡視

2014年第2回総括安全衛生委員会で、懸案であった「委員」に

よる「職場巡視」を提案しました。労使一体となった安全衛生の体制の構築と活動が必要だと考えていました。

職場巡視は、教職員にとって働きやすい・快適な職場環境を形成する取り組みをさらに前進させるためです。目的は、①職場環境の現状を明きらかにし、空調整備をはじめとする施設設備の財政的課題に市当局を向き合わせる、②校内労働安全衛生体制の構築に管理

資料2

平成28年度「楽しい学校づくりのための職場巡視」実施計画(案) 鹿屋市立学校職員総括安全衛生委員会事務局

1 目的

鹿屋市立の小学校、中学校、高等学校又は専門学校に常時勤務する職員の安全と健康を保持増進するとともに、快適な職場環境を形成するため、総括安全衛生委員による職場巡視を定期的に実施し、必要な事項を提案することを目的とする。

2 実施の流れ [平成28年度]

- (1) 第1回市総括安全衛生委員会で職場巡視実施計画を協議(共通理解)
- (2) 10～11月に総括安全衛生委員(産業医は除く)による職場巡視を実施
- (3) 12月16日(金)第2回市総括安全衛生委員会にて実施報告を基に、産業医の専門的見解も加味しながら、実施校及び各職場に対する指導事項を決定する。

3 実施方法

- (1) 対象校への事前調査(学校管理者[資料1]・教職員用[資料2])

- (2) 職場巡視(一校当たり90分程度)
・・・総括安全衛生委員を3グループに分け、1グループ当たり2校実施する。

	A	B	C
委員	委員長	委員	委員
	委員	委員	委員
	委員	委員	委員
施設係			
事務局			

- ① 学校長面談
事前調査票を基にした学校長説明及び質疑応答
- ② 施設観察(写真等による記録)
- ③ まとめ

- (3) 市総括安全衛生委員会にて実施報告及び産業医見解
- (4) 実施学校長への報告及び各職場への指導

4 実施校計画

	A	B	C
平成28年度			
平成29年度			
平成30年度			
平成31年度			

<平成29年度以降について>

- | | |
|--------|--------------------------|
| 6～7月 | 職場巡視①(1グループ:2校×3グループ=6校) |
| 9月 | 第1回市総括安全衛生委員会にて職場巡視実施報告 |
| 10～11月 | 職場巡視②(1グループ:2校×3グループ=6校) |
| 12月 | 第2回市総括安全衛生委員会にて職場巡視実施報告 |

職が指導的役割を果たしているか検証することがあります。このことを通して、教職員の意識の底上げもはかります。

委員会において職場巡視を提案したい、「何のこと?」「どういうこと?」と悩んでいる委員の姿もあり、委員長を務める教育次長はおもしろくない表情をしていました。2年間一緒に取り組んだ産業医は頷かれており、少し安堵しました。実現するまで時間がかかるだろうが、拙速な導入はしない。十分な論議と理解を得ようと長期戦は当初から覚悟していました。

それが翌年の5月に入って急転します。総括安全衛生委員会の事務局を務める指導主事から「教育次長と教育総務課長が職場巡視に大変関心を持たれました。実施に前向きです」と連絡がありました。教育次長と教育総務課長が替わったのです

その後の総括安全衛生委員会で職場巡視実施計画案が提示されました。その折り産業医が鹿屋市医師会の事務局の方を連れてこれ、産業医の役割について話をされました。具体的な議論を重ねて職場巡視の実施を全体で了承しました。そして4月当初に、新メンバーによる校長会への実施趣旨説明、校長による職員への実施趣旨説明を最終確認しましたが、実施するにあたり職員・校長が十分に趣旨を理解する必要を感じていたので有り難かったと思いました。

実施時期は主に夏休みになり、勤務実態把握には制約があるものの、実施することで改善点は見えてくるはずです。労働安全衛生体制確立の向けて一歩前進しました。私は今春定年退職したので、「職場巡視」に参加でき

なくて寂しい思いがあります。

おわりに

職場実態調査、集約・分析、市教委協議・交渉の取り組みは10年以上にわたり継続してきています。医療機関での健康診断、血液検査の年齢撤廃、労働安全衛生法に基づく検診種目の拡大、学校統廃合問題、学校応援団、土曜授業、学校給食センター問題、すべての表出する問題は根っこがくっついていているとの思いで市教委協議の対象にしています。

教職員組合の柱は護憲平和を中心に民主主義を守り、民主教育を充実発展させること。そして、労働者の生活権。このことが一体的に問われる団体です。その上で行政と共に語り合うことを継続することが大切だと感じています。

教職員にとって良い執務環境は、子どもにとっても良い学習環境である——このことを行政と共有できたことは大きな成果でした。この関係が、一致して市財政当局に要求していく新たな局面も開いてくれました。市議会での質問には、市教委との連携のもとで臨むことができました。

教育行政で働く人たちも、もともとは子どもたちがかわいくて成長に関わりたいと願って教職を志したはずです。どんな人であっても、話し合っていけば共感できる場所が見つかります。語れば必ず分かり合えます。この信念が私の活動の原点です。職場実態の集約・分析、市教委との協議を続けていきたいと思っています。

いいコミュニケーションがつくる 働きやすい職場づくり

安全衛生委員会を軸に労使で取り組む過重労働対策

神谷 順子

はじめに

私たちは24時間を平等に与えられています。その配分として労働に8時間、休息に8時間、自分の自由のために8時間が理想であると考えられています。そして最後の自由な時間には自己実現のために費やす人も多くおられると思います。しかし近年わが国では労働の長時間化が進み、一日を三等分した時間の使い方の理想は崩れています。

豊かさとは何か？という問いに、自己実現は中心的な必要条件といえるのではないのでしょうか。この自己実現は生きがいと言い換えられると思います。一昔前でいうところの「仕事が生きがい」などのように、仕事を通じて自己実現を得ようとする考え方がありましたが、現代では社会の成熟とともに余暇時間の充実が求められています。

定年が60歳であれば二十歳前後から働き

始めると、約40年間の務めで現役からの引退となります。その後、いわゆる老後といわれる期間は、平均寿命からすれば男性で約20年、女性で約25年が第二の人生といったところでしょうか。しかし近年さまざまな社会情勢の変化に伴い、定年の延長など実質的な生産年齢の幅が増大しつつあります。65歳から人によれば70歳までが現役世代としてカウントされ、長く見積もると、約50年程度何らかの労働に携わる人も出てくることになります。当然、第二の人生の期間が短くなり、積み上げてきた生きがいが昇華する期間が少なくなります。一日の労働時間は長時間化し、定年までの年数も長期化したような、働くだけの人生に豊かさを見いだすことは難しいのではないのでしょうか。

一日の労働時間を長くしている、また、生涯の労働期間を長期化している事由として、社会経済の景気要因と人材・人員不足が挙げられると思います。私たち労働者にはこの二つの要因を根本的に解決することは難しく、また直接的な役割でもありません。しかしこの二つの要因により健康被害が出るケースが年々増加しています。制度などの整備や人員確保を訴える一方で、長期化した労働期間を健やかに乗り切るために働き方を見直すことが喫緊の課題となっています。平群町でも働きやすい職場環境をつくるには、また仕事と



かみや じゅんこ
奈良県生駒郡平群町健康保険課 保健師
平群町職員労働組合 執行委員長

家庭生活をいかに調和させるかを考え、ここ最近に実施した主な取り組みについて以下にまとめました。

平群町の概要

平群町は、奈良県北西部に位置する生駒郡に属し、西の生駒山地、東の矢田丘陵の間に竜田川が北から南へ流れる盆地で、「たたみごも平群の山」と記紀や万葉集に詠われた山の起伏は、自然環境の美しさを示しています。

総面積は23.90km²(東西約5.5km, 南北約6.0km)であり、奈良時代の有力な豪族・平群氏の本拠地であったこともあり古くから文化が開け、町内には多くの歴史的文化資源が存在しています(44寺院, 16神社, 古墳71基)。気候は奈良盆地の特色を示した「内陸性気候」で、年平均の気温14.9℃, 降水量は1316.0mm(奈良測候所1981～2010年平均)となっています。

平群町では、2013年度を初年度とする平群町第5次総合計画が策定され、目指すべき平群町の将来像を高齢者から子どもまでが安心して暮らせる「緑豊かで心豊かな 子どもの歓声がきこえるまち」とし、これを実現する町づくりを展開しています。

人口は2012年から2万人をきり、人口減少が始まっています。出生率は微増減を繰り返している一方、高齢人口割合(65歳以上の人口割合)は毎年1%ずつ上昇し少子超高齢社会となっています。第5次総合計画の人口割合の将来推移では、2035年に高齢化率33.7%と予想していましたが、2015年度ですでに超過しています。

平群町役場

- ・職員数：181人(2017.4.1現在。2007.7.1時点196人)
- ・職場：役場本庁舎、中央公民館(教育委員会)、水道庁舎、保健センター、こども園2園、学校給食センター、清掃センター、斎場等

平群町職員労働組合

- ・組合員数：137人(組織率100%)
- ・執行部：17人

安全衛生委員会

- ・構成：22人(総括安全衛生管理者1人、衛生管理責任者1人、組合選出衛生管理者1人、当局選出衛生管理者1人、組合選出委員7人、当局選出委員7人、安全責任者2人、産業医2人)
- ・産業医：2007年度まで内科医1人のみの配置。2008年度から精神科医も配置。
- ・年間の取り組み：毎月委員会を開催してはいますが、「毎月安全衛生に関わる取り組みをおこなおう」ということで年間計画に沿って取り組みを行っています。

働きやすさとコミュニケーション

職場の中でコミュニケーションが取れていることは、その組織の仕事の効率化と結びつきます。コミュニケーションの中から情報を共有化し、このことが事業遂行の高効率を生み出すからです。しかしながら年々、職場においてコミュニケーションが十分に行われていない状況が見受けられるようになりました。

その理由のひとつとして、業務の専門分化が挙げられます。専門的な知識やスキルが必要とされた業務が増加しているのです。さらにこのような業務が遂行しにくくなっている要因として、人員が増えないことも影響しています。業務量が増大し内容も専門分化しているにもかかわらず、少ない人員で組織を動かさなければなりません。このような場合、人事は硬直しやすい状況になりますが、特に熟達した経験が求められることで、輪をかけて人事の硬直を直撃しています。これまでのように十分に相談し相互的に補い合っていたような仕事の進め方は、細分化した仕事内容や、人員の縮小されたグループ環境により崩れており、比較的コミュニケーションの取りやすかった小さな規模の自治体でも、深刻なコミュニケーション不足が蔓延し

つつあります。

以前のチームワークから一人での職務遂行が増大し、相談し合うことが少なくなったり、また相談する時間そのものが取りにくくなる

状況の中で、この弊害として、①休暇が取得しづらい、②超過勤務の縮減が難しい、などが挙がってくるようになりました。

働きやすく働きがいのある職場を

1. 職員参加型ポスター制作とその効果

以前、新規採用者の獲得や組合活動の活性化について、南雲聡樹先生（レーベン企画プロデューサー／当時）をお招きして学習会を実施しました。「働きやすい職場をつくるため、組合員の参加型でポスターをつくっており、そのことで効果を得ている」といった具体策を学びました。労働安全衛生のテーマで、職員が自らモデルとなり本格的な撮影をプロの方をお願いして作成したところ、ポスターに対しての注目度が上がり広報活動も効果的になったというお話でした。初めはモデルになることを恥ずかしがっていた職員も、本格的な撮影ということもあって立候補者が出てくるまでになったとのことでした。

この学習会を経て、平群町でも職員参加型のポスターを作成することにしました。予算的なこともあってカメラマンをお願いするこ



図1 平群町安全衛生委員会「挨拶を」ポスター（作成：平群町職員労働組合）

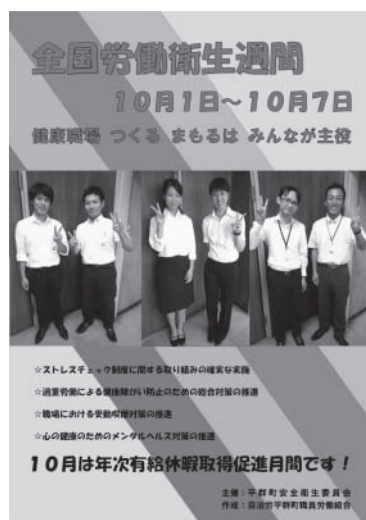


図2 平群町安全衛生委員会「全国労働衛生週間」ポスター（左より2014年度、2015年度、2016年度 作成：平群町職員労働組合）



図3 平群町安全衛生委員会「夏休ALL取得！キャンペーン」ポスター（左より2014年度、2015年度、2016年度 作成：平群町職員労働組合）

とはできませんが、2011年に安全衛生委員会メンバーの写った写真から始まったポスターを皮切りに、毎年制作を継続しており年々定着しています。それぞれの職場では「今年はこの人か」「この人はどこの課？」「次は私もポスターに載せて！」など話題提供にもなっています。また素人の手づくりではありますが、若手の組合員に制作をお願いし、ポスターのクオリティーも上がってきました。

年次有給休暇はなかなか平均取得日数が増りにくいのですが、夏休みは比較的取得しやすく消化率もいいことから、さらにこの夏休みの取りこぼしがないように2013年からは「夏休みオール取得キャンペーン」と題して、若手職員を中心にモデルになってもらいポスター制作しています。顔の見える手づくりポスターには注目も集まりやすく、毎回評判が良い上に、ポスターをきっかけに別の課の職員同士でも顔を知ることができコミュニケーションが取りやすくなっています。

また夏休みを分散して取得できるよう取得期間を1ヵ月延長し、7月（清掃職場は6月）から10月の設定に変更しました。これにより取り損ねた残りの夏休みが取得しやすくな

りました。

2. 働きやすさ・働きがいにに関する実態調査

もう一つの大きな取り組みとして、2015年度には「働きやすさ・働きがいにに関する職場実態調査」を実施し、職場環境や働きがいについての意識調査を行いました。本調査は厚生労働省が中小企業に対して実施した「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」（2014年5月に報告書として発表）を下敷きにして平群町バージョンで作成したものです。元来中小企業に対して行った調査であったこと、また項目がかなり多岐にわたっておりボリュームもあったことなど、平群町にマッチした調査票に変更するにはかなりの工夫が必要でした。また入力や分析作業にもかなりの時間を費やした調査となりました。

調査目的

平群町では人材の確保や若年層の職場への歩留まりが課題となっており、これを改善するためには、働きやすい職場や働きがいのある、魅力ある職場づくりをしていくことが大切だと考えました。この魅力ある職場づくりに向けて取り組む際に参考とするため、職員

が職場の働きやすさや働きがいについてどのように感じているかを調査しました。

調査期間

調査票を2015年12月24日に配布し、翌2016年1月20日を回収期限としました。調査内容についてはすべて2016年1月現在の状況について回答してもらっています。

調査対象の基本属性

調査票は職員192人に配布し84.9%の163人から回収し、男女比は男性50.6%、女性49.4%でした。男女比が均衡している理由として、女性が多い職種であるこども園・調理職場が直営であることが起因しています。

年齢・配偶者やこどものありなし・役職や勤続年数は別表（問3～7）のとおりです。

調査結果

休日と労働時間のバランスとして約7割の職員が適切・どちらかといえば適切と答えた一方、3割の職員は不適切と感じていることが分かりました（問10）。仕事の量・質については約3割がとてもきつい・きついと答え、ややきついと答えた職員は5割弱いました（問12）。この大きな理由として行財政改革を推し進め人員を減らし続けたことと、仕事内容の高度化が挙げられると思います。実際に

問3 年齢

	人数(人)	割合(%)
20代	13	8.0
30代	37	22.8
40代	56	34.6
50代	51	31.5
60代	5	3.1
合計	162	100.0

問6 役職

	人数(人)	割合(%)	配布数
一般	115	71.4	182
管理	40	24.8	
再任	4	2.5	5
臨時	2	1.2	5
合計	161	100.0	192

問4 配偶者

	人数(人)	割合(%)
あり	126	78.8
なし	34	21.2
合計	160	100.0

問7 勤続年数

	人数(人)	割合(%)
0～4年	26	17.8
5～9年	11	6.2
10～14年	9	6.1
15～19年	23	15.8
20～24年	28	19.2
25～29年	17	10.3
30～34年	15	10.3
35～39年	15	10.2
40年以上	2	1.4
合計	146	100.0

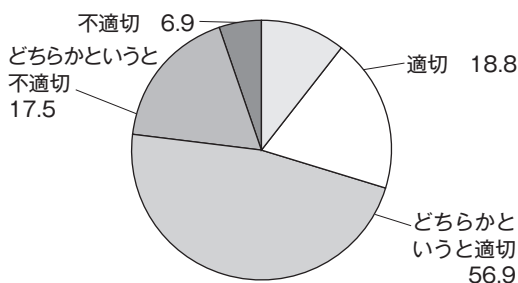
問5 子ども

	人数(人)	割合(%)
あり	123	78.8
なし	33	21.2
合計	156	100.0

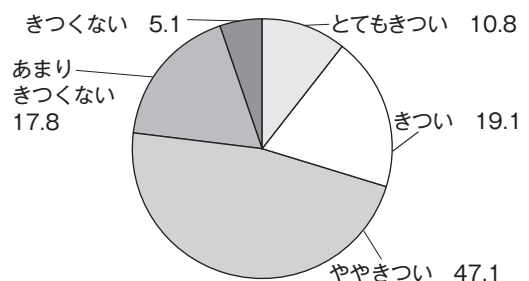
約8割の職員が人員の不足を感じていると答えました。

しかし、現在の仕事に満足していると答えた職員は約75%で（問18）、約8割が「働きがい」があり（問19）、仕事に対する意欲も高いと答えています。この職場で働き続けたいかどうかの問いには約6割が今のままずっと働き続けたいと答え（問25）、その理由として約5割が「今の職場で働く以上、今の職場で頑張りが続けるべきだと思うから」、約3割が「今の職場に愛着を感じているから」と答えました。しかし少数ではあるものの消極

問10 休日と労働のバランス (%)



問12 現在の仕事（量・質）について (%)



的な理由もあり、転職しても条件が下がるといった不景気な社会情勢が背景にあることは明らかな不安材料となっています（問26）。

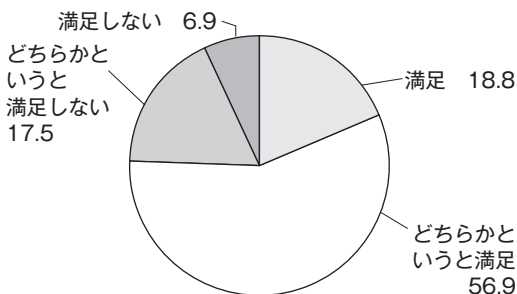
この結果から見てきた一点は、職場の中で休みが取りづらかったり仕事量や内容にきついと感じる職員が約3割いたという点です。これを少ないと評価するのか、多いと評価するのかについては現時点では難しく、引き続き職場の現状を聴く中で考察したいと思っています。もう一点は「今の職場で継続して働きたい」という意向です。この意識には公務員特有の生真面目さであったり、またそれによって行き場のない袋小路に入り込んでいるような精神構造が存在していると考えます。ここに公務員ならではのメンタル不全を引き起こしやすい労働環境が見てとれるのではないのでしょうか。

厚生労働省の調査では、どのような雇用管理が職員の「働きがい」「働きやすさ」を向

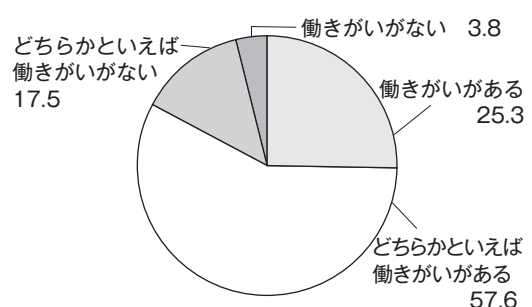
上させるかについて、①本人の希望ができるだけ尊重される配置、②自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修がある、③上司以外の決められた先輩担当者（メンター）に相談できるなどの3点で管理側が取り組んで効果を得ていると評価している場合、「働きがい」「働きやすさ」を感じている職員が多いと考察していました。

平群町ではここ数年、採用3年目までの職員が退職を選択しているケースが出始めています。若年層の早期退職に歯止めをかけたいという課題に取り組むべき具体策は、前述の「メンター制度」を活用することであると労使で共通認識しています。その他の2点についても厚労省の考察のように雇用管理に同様の課題があると考えています。官民立場は違えど、労働者としてまた雇用者として共通点も数多くあり、中でもコミュニケーションが重要な点であることを再認識できました。

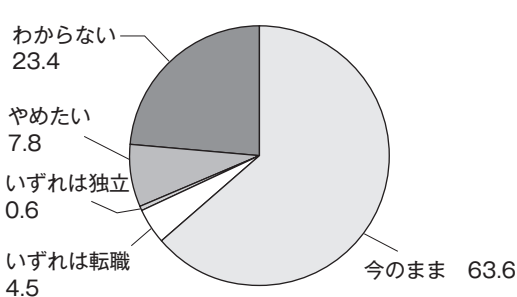
問18 現在の仕事に満足しているか（％）



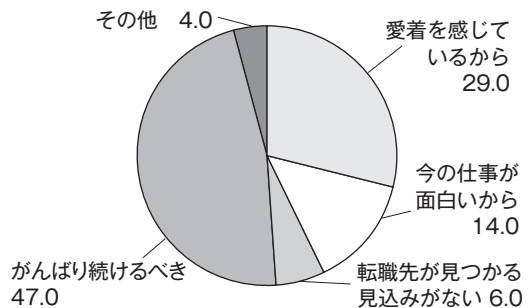
問19 現在の職場の「働きがい」について（％）



問25 貴方の今後の働き方（％）



問26 働き続けたい理由（％）



今後の課題

ポスター制作に関しては一定の到達点に来ていると思いますが、さらに完成度を上げるために制作に携わる職員のスキルアップが必要と考えています。そのためには研修会に参加したり、同じような実践を重ねているところがあれば、情報交換などの交流も効果的だと思います。また印刷にもう少し予算をかけてさらに完成度を上げることはできると思います。いずれにしてもこの取り組みで年次有給休暇や夏休みの取得率が上がったかどうか重要な評価点です。安全衛生委員会では経年の取得日数動向を共有していますが、日数は増えたり減ったりし特段の変化は見受けられていない状況です。ポスター制作は継続して実施するとしても、伸び悩む休暇取得日数にさらに効果的な起爆剤を投入する必要があります。

ここ数年、組合側からリフレッシュ休暇の充実・拡大を訴えてきました。しかしなかなか有給休暇を今以上に拡大することは、難しいといった回答しかもらえませんでした。そこで年次有給休暇の取得促進、特に連続取得を促すような方策として、職員がリフレッシュのために月に1日休暇を取得できるよう管理職側から積極的に声かけ・シフト調整を行う仕組みをつくってはと提案しています。また誕生日や記念日などをリフレッシュ休暇（年次有給休暇を使用）として登録し、人事部局からその時期が近づいてくれば、本人と所属長に遺漏の無いよう通知するといった仕組みも併せて提案しています。当局としても有給休暇の取得促進に頭を悩ませており、同じ方を向いているので提案は早晚実現すると思っていますが、現時点では未だ実行に移されるには至っておりません。近隣の自治体で同様の仕組みづくりが先を越された形でプレスリ

リースされていました。この波に乗って引き続き具体的な仕組みづくりの提案を行って行きたいと考えています。

アンケート調査に関しては、当局は当初「職員の声を聞けば、聞くだけに終わるわけには行かなくなる。何らかの解決をしなければならなくなっても、どこまで応えることができるか不透明」と負担感を露にし、実施に二の足を踏んでいました。しかし実際は実施したことで職員の意思をつかむことができ、有用であったと評価しています。そして今後もこのようなアンケート調査を労使で定期的に継続して実施することになりました。ボリューム・内容などをもう少し精査し、その他のアンケート調査（セクハラやメンタルヘルス）とまとめる形で整備していきたいと考えています。

おわりに

年々厳しくなる職場の労働環境ではありますが、何とか工夫を凝らしてこの環境を整えなければ、冒頭に提起したように長期化する「働く世代」を乗り切ることは難しいと考えます。特にメンタルヘルスの不調が深刻化する待ったなしの状況にあり、長期休暇ともなれば本人はもとより当局側の運営や、職場の仲間に大きな損失を与えることになります。この損失を避けるためには労使でともに同じ方向を見て対策を講じることが功を奏します。当たり前のことですが、それにはコミュニケーションの中から信頼関係を築きこれを礎にしてその上に対策が成り立つものだと考えます。ともすれば労使のコミュニケーションは理事者側と労働者側という立場により垣根ができてしまいがちです。しかし働きやすい職場環境は双方の利益につながることから、協力し合いながら工夫を凝らして今後も労使対等のコミュニケーションを取りながら対策を講じていかなければならないと思います。

働き方の改革が求められる社会： 問題点とグッドプラクティス，そして科学

池田 大樹，久保 智英，高橋 正也

はじめに

第2回労働時間日本学会研究集会が5月26日（金），東京都の桜美林大学内にある大原記念労働科学研究所において開催された。労働時間日本学会は，「研究と実践が両立できるよう，医学や心理学などの自然科学，法学や経済学などの社会科学，そして産業保健学という学際的な視点から，労働時間のあり方を改善することを目指す」学会で，2016年4月28日に産声を上げた新しい学会である¹⁾。

昨年の第1回研究集会では，学会設立総会とともに，「過重労働と労働時間・休息時間のあり方」というテーマのもと，労働衛生学，法学，経済学を専門とする研究者が発表・討論を行った²⁾。そして今回の研究集会では，従来の研究者の他，新たに，中小企業において先進的な職場環境改善の取り組みを行っている実務家や，労働問題に携わってきた弁護士の発表も加わって，「わが国の働き方を考える——時間管理を中心に」というメインテーマを掲げて，より実践的で，かつ多角的な視点からの発表が行われた。

第2回研究集会の構成

本研究集会は，第一部の総会と第二部の研究集会に大きく分かれており，総会は学会長挨拶，会計報告，そして“働き方の改善に関する労働時間日本学会からの提言”から構成されていた。学会長挨拶は学会HPにも掲載されているので

そちらをご覧ください¹⁾。提言に関しては，本号掲載の「睡眠・休養の意義とこれからの働き方／高橋正也」に詳しく記されているため，そちらをぜひ読んでいただきたい。

第二部の研究集会は，一般演題とシンポジウムで構成されていた。先に述べた研究者や実務家が発表し，討論を交わした。以下に，一般演題，シンポジウムにおける講演内容の概要を紹介していく。

一般演題

一般演題は，前回集会ではなかったもので，本研究集会から新たに始まった。学会ホームページや雑誌，他学会等での広報により本学会会員内外から広く参加を募り，最終的に以下の3演題が実施された。

1. メンタルヘルスのための参加型職場環境改善の中で勤務時間制改善を取り上げる効果
佐野友美（公益財団法人大原記念労働科学研究所）
2. あるべき労働時間法制——人たる原点に立ち返った生活時間アプローチ
あぐつ 由美子（旬報法律事務所）
3. 労働者における働く時間に対する裁量度と疲労について
久保智英（独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所）

佐野氏の発表は，職員同士で実施する参加型の職場環境改善の取り組みのうち勤務時間に焦点を当てて，その実例や利点・効果を紹介した。

いけだ ひろき，くぼ ともひで，たかはし まさや
独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所

参加型職場環境改善は、労働時間の改善につながると同時に、職務ストレス低減に有効であることを報告した。

坏氏の発表は、労働時間、余暇時間について、人としての営み（家族や地域活動など）という大きな観点から「コアタイム」を考え、その生活時間からのアプローチがなぜ必要なのかを、自身の経験を基にした生活スケジュールを図示しながら解説した。なお、坏氏は、本号掲載の「一日単位での人間らしい生活時間、生活コアタイムを確保する——労働時間設定への新しいアプローチ」を執筆している。ぜひご覧いただきたい。

久保氏の発表は、北欧で提唱された概念であるworktime control（WTC：労働者自身が持つ労働時間や休暇取得に対する裁量権）についての発表を行った。日本人労働者を対象に行った自身らの研究成果として、WTCが疲労や睡眠、ワークライフバランスに及ぼす影響を報告し、その功罪について考察した。

シンポジウム

シンポジウムは、“グッドプラクティスに学ぶ人間らしい働き方とは”とのテーマのもと、以下の発表が行われた。

1. 働く時間の自律性をめぐる職場の課題

高見具広（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

2. 参加型職場環境改善事例にみる働き方の視点

竹内由利子（公益財団法人大原記念労働科学研究所）

3. 中小企業における「働き方改革」実践

新佐絵吏（株式会社浅野製版所経営企画部）

4. 労働時間法制の動向と長時間労働削減の課題

池添弘邦（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

高見氏の発表では、過重労働の対策として、会社・上司との関係から自律的に働けばという提案とともに、そうであっても取引先・顧客都合により、業務量が増えたりすることで、労



写真1 総合討論、総括の場面

働時間が長くなり休日労働が発生する場合も多いことを報告した。この対策として、競争力のある企業であれば、会社・上司が壁となって従業員を守るという方略が取れるものの、そうではない企業では、取引先・顧客の意向により長時間労働に陥ってしまうという問題点を挙げていた。

竹内氏の発表では、“働きやすい職場”づくりを目指し、職員同士で行う参加型職場環境改善（職場ドック）の実践例が紹介された。北海道から九州まで職場ドック事業が行われており、自治体での職場ドックを例に挙げ、取り組みや作成されたマニュアル等の紹介があった。この職場ドックにより、仕事のしやすさ、オン・オフのバランス等さまざまな視点での改善報告があり、メンタルヘルスの一次的予防につながる重要な取り組みであることが示唆されていた。

新佐氏の発表は、自社の紹介から始まり、典型的な中小企業であるその会社で5年前に起こったメンタルヘルスや離職問題を契機に、実際に会社で行われた働き方の改革の実際を挙げていった。働きやすい環境は人によって異なるため（仕事重視でバリバリ働きたいという意見や生活重視できっちり早く帰りたいという意見もある）、全社員面接を行うとともに、会社・各従業員にあった細やかな取り組みが行われた。その結果、従業員の役割意識や職場環境の満足度が向上したとの報告がなされた。なお、新佐氏は、本号掲載の「中小企業における「働き方改革」の推進とその効果——社員の働き方と生き方を考える」でも執筆されているので、ぜひご覧いただきたい。

池添氏の発表では、働き方改革に潜む問題点について、働き方改革における労働時間法制と労働基準法における法定時間外労働規制などの実際を挙げながらの解説があった。働き方改革において長時間労働の是正が検討テーマとして挙がっているが、そこで設けられている特例が、年6回という上限はあるものの単月100時間未満や2～6か月平均80時間以内となっており、逆にそこまでの長時間労働を容認することになるのではという懸念が述べられていた。

4名の発表の後、1時間にわたる総合討論の時間がもたれ、フロアや発表者同士からの質問、意見交換等が行われた。

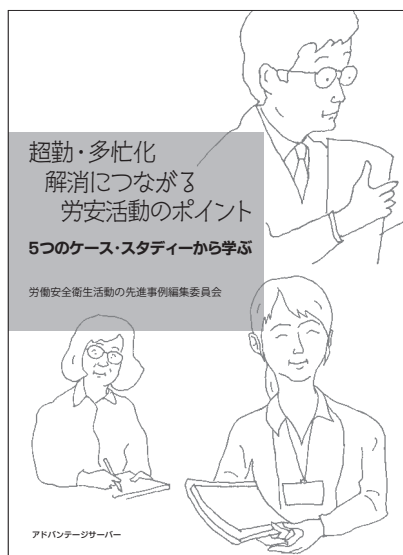
最後に、大原記念労働科学研究所の佐々木司氏の総括により、第2回研究集会は終わられた(写真1)。

おわりに

本研究集会は、グッドプラクティスに着目したシンポジウムテーマということもあり、第1回研究集会と比べ、より実践的な取り組みが多く報告された。労働時間日本学会は学術から実践へと裾野を広げているという印象を持った。その広がりが次回研究集会において、さらなる発展につながることを期待される。

文献

- 1) 労働時間日本学会
<http://square.umin.ac.jp/wtjs/index.html>
- 2) 久保智英、高橋正也、池田大樹(2016) 学会報告 第1回労働時間日本学会研究集会 労働時間にかかわる問題を多角的に議論する場。労働の科学 71, 422-425.



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

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」を含め大きな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。



産業保健近未来図の一部を垣間見て

湯浅 晶子

節目の第90回日本産業衛生学会が東京ビッグサイトTFTビル（東京江東区）を会場とし2017年5月11日～13日に開催されました。

ここ数年、本学会ではセッションごとのテーマ設定の多様化が図られている印象があります。従来から継続して取り扱われてきた主要なテーマに関しては視点を変えた内容で複数設定される一方で、関わったり探求してきた経験のある産業保健スタッフや研究者が多くないと思われるテーマも重要な課題として取り上げられ始めています。今回はその中から4つのセッションについて報告します。

〔自由集会〕

多様な雇用形態と健康管理のあり方 ——好事例を共有する

このテーマは前年度の学会で取り上げられ盛況であったことから今回は自由集会として設けられたものです。雇用形態の多様化とそれぞれの労働の特徴、健康管理の困難さを中心に4人の演者から話題提供ならびに演者間および演者とフロアとのディスカッションがありました。

まず、非正規雇用者にあるヘルスリテラシーの低さ、セルフレギュレーションの困難さ、学習性無力感を誘発させてしまう職場環境・労働条件、事業場規模300人未満になると一気に健診未受診率が上がる、非正規労働者の喫煙率の高さといった調査結果が研究者から紹介されま

した。それに続いて、労働者派遣事業者側の取り組み、派遣労働者が働いている事業場側の認識など、立場と視点の異なる演者から過去の経験や未来に向けた意見・提案が述べられました。

演者の個別の話題提供とディスカッションで一貫して感じたのは、従来の法制度で重点化されてきた大規模事業場に属する労働者、正規労働者、常勤労働者の労働安全衛生施策は、雇用形態の多様化に伴い社会にそぐわないものであることが顕著化している事実に対し、具体的な対策・対応を講じる必要性でした。昨今の雇用形態を「正規・非正規」と二分化した上で論じることさえも、もはや社会を反映していないこと、つまり、雇用する・雇用されるという関係性のない非雇用な労働も含め、雇用形態ではなく働き方全体をカバーする政策・保障制度、すべての労働者がコミットできる一体感のある取り組みが求められるとの経営者の意見にすべてが集約されていました。

〔フォーラム6〕

農業従事者の労働安全衛生

これまで、農業は個人あるいは家族・親族の少人数で営まれ、農業従事者の労働による事故や健康障害の発生を把握する仕組みがなく、国内全体の実態が明らかにされてきませんでした。近年、2009年の農地法改正による企業の直接的な農業参入が可能になるなど、農業という事業を取り巻く政策・施策の変化が起きており、今後、農業の労働安全衛生を取り扱う産業保健スタッフが増えるとの予測のもと、本フォーラムが開催されました。過去、農業の労働安

ゆあさ あきこ

日本赤十字看護大学 助教、公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員

全衛生に関わってきた医師や研究者からすると、農業従事者の労働災害の発生は昔から存在する問題であり、決して目新しいものではありません。死亡件数は建設業の2.5倍、全産業の10倍で、6割は80歳代という調査結果があり、農業機械による事故や熱中症などが多いとされます。農業や化学物質取扱いによる呼吸器障害・中毒などの健康影響、植物に接触して起こる皮膚障害などもあります。

そして、農作業は農作物の成長・収穫・出荷など作業内容が変化し続け、気象などの外的かつコントロール不可能な要素から大きく受け、常に作業と作業環境が一定でないという大きな特徴があります。さらに、ひとり作業が多く、高齢化による身体・認知機能の低下、長年使用することによる農業器具の老朽化など、農業従事者の労働状況は厳しいものがあります。

農業を取り巻く環境変化に伴い、企業に属し管理される農業従事者が増えていくことで農業における労働安全衛生管理が精度を上げて普及していくことが期待されると同時に、企業に属さない大多数の農業従事者に労働安全衛生活動が普及していく取り組みが進展していくことが望まれます。

[公募シンポジウム 17] これからの海外勤務者の 健康支援のあり方

本シンポジウムでは、海外勤務者の健康支援に関し、新たな健康管理対策システムとして、企業外の資源を活用する方法を中心に話題が進みました。

日本企業が海外へ社員を赴任させるようになって久しいですが、労働安全衛生法令による海外派遣労働者健康診断の実施だけでは充足しない実状があります。本健康診断の対象である渡航期間が連続6ヵ月以上には満たない労働者、つまり海外出張を繰り返しているケース、6ヵ月未満の長期出張をしているケースが存在していること。また、海外勤務者でも長時間労働、深夜業勤務など本邦内労働者と同じように従事しているケースがあっても、これらは海外で発生している労働であることから日本の労働安全衛生法令の対象から外れることなどがあげられ

ます。つまり、日本の企業が海外であるいは海外と日本を往来して働く社員の労働実態や健康状態を把握し適切な対策を構築していくには、海外派遣労働者として労働安全衛生法令の適応を受ける労働者だけではなく、出張、赴任、留学など派遣の理由とその期間を問わず渡航者すべてを健康管理の対象とし、その労働をアセスメントしていくことが求められます。

海外勤務者の健康管理に関連するサービスを提供している医療機関では、現地の健診機関でスタッフを受診させ国内で受診した結果と比較するなどの評価方法を用い日本企業や労働者に紹介してよい健診機関か否かを選別するなど、独自の取り組みを行っている事例が紹介されました。外務省からは、衛生状態が悪く質の高い医療を提供することが困難な国・地域においては、医務官が在外公館に駐在あるいは巡回して邦人の健康管理に努めていることも報告されました。また、大手企業では海外勤務者担当の産業保健スタッフを配置し、積極的なシステムを構築・運用していることが説明されました。

海外勤務者の健康管理は、社会的なニーズに対応して公的あるいは民間の組織が提供するサービスが徐々に整備されていますが、今後も派遣される国や地域に応じた安全衛生の課題と長時間労働、生活習慣病、メンタルヘルスなど国内外問わず共通する課題の双方への取り組みの必要性が示唆されました。

[シンポジウム 7] 外国人労働者を取り巻く諸問題

現代の日本の大企業の視点で日本から海外へ働きに行く人をイメージするといまだに「選ばれた特定の人たち」であるかもしれませんが、海外から日本に働きに来る人たちの背景は多様です。駐在する国のひとつが日本であったに過ぎない人たち、技能訓練のために期間限定でやって来た人たち、出稼ぎで来た人たち、派遣元企業は海外企業もあれば日本企業の現地法人の場合もあり、違法就労者・違法入国者も少なくありません。

本シンポジウムでは、日本国内で厳しい労働環境・労働条件で働いている、あるいは働かされている外国人労働者に焦点をあてた報告が演

者からあり、フロアから外国人労働者の労働実態を日常的に見ている医師らの投げかけによって、活発なディスカッションが繰り広げられ、行政・政策側の見解と研究者・専門職の見解の乖離が見えたことが印象的でした。具体的には、最低賃金以下の報酬、過剰な長時間労働かつ労働時間の未記録、賃金の未払い、社会保険の未加入など、技能訓練生がさらされている劣悪かつ悪質な労働状況は、「外国人技能訓練制度」が招いた結果であるところが大きいにもかかわらず、政府が対応をとられずに今日に至っています。

また、言語、食事、しきたり、人間関係、価値観、家族の不在などから起こるストレス・不安・不適應は、あらかじめ予測した対応が取れるものと、調整を図っても解消できず帰国を余儀なくされるケースがあることも事例を通じて報告されました。

外国人労働者を雇用している企業の経営状況と労働環境ならびに外国人労働者を身近でみている研究者や産業保健専門職は、法令遵守を企業や労働者に求め続けるだけでは解決に結びつかない根深い実状に着目した対策の必要性を強く感じており、フロアからは賛同の反応が返っていました。

まとめ

今回、筆者が取り上げたセッションは、「法令遵守」では解決できない、あるいは解決してこなかった問題をテーマとしており、労働安全衛生法令から漏れていく、一部の産業保健専門職・研究者からはマイナー扱いされている労働者あるいは労働の種類である点が共通しています。

日本産業衛生学会が、すべての働く人たちが享受できる成果を産み出す学術組織と場であるためには、これらの問題に継続的に向き合い取り組んでいく必要があります。また、日本特有の「法令遵守」の文化を基盤としながらも、企業規模、業種、職種問わずすべての働く人たちの中に労働安全衛生の浸透と発展を目指した「自主的な対応」が育まれていくことを期待します。

参考文献

- 1)『特集 外国人労働者受入れのあり方』, Vol.70, No12, 2014., 労働の科学
- 2)『安全な農作業・豊かな農業 (10 最終回)』 - 「農業の特殊性と農作業事故」, 大浦栄次, p24-30, Vol.69, No.5, 2014., 労働の科学
- 3)『特集 農業従事者の安全と健康』, Vol.70, No.2, 2015., 労働の科学
- 4)『特集 安全・健康な農作業とゆたかな農業』, Vol.72, No.2, 2017., 労働の科学

織という表現 6

阿久津 光子

空引機からジャカード機へ

ジャカードとは、1801年にジョセフ・マリー・ジャカルが^{もんかひ}発明した紋紙を使用した紋織の装置で、同年、彼のジャカード織機はパリ産業博覧会で発表され、直ちにその可能性が認められた。

ジャカード織機は、中国で精巧な柄の絹織物を織るために用いられた^{はなばた}花機（または^{ていかばた}提花機）とよばれる^{そらひきばた}空引機を直接受け継いだものといえる。文様を出すために必要な経糸を引き上げる操作を、織機の上部に人（空引工）が上がり、織り手と呼吸を合わせ製織していた。シルクロードを経て西欧へと伝わり、フランスの空引機はさらに時を経て、19世紀初頭のジャカード織機へと受け継がれた。

西欧では空引工をドローボーイ（引き手）と呼んでいたが、空引工に代わる装置を求めて数々の工夫がなされた。1603年頃、フランス人のM.シンプロットがサンプルと呼ばれる紐を使用する方法を考案して以降、フランスからリヨンに誘導されたミラノの織物職人のひとり、クロード・ダンゴンが滑車装置によって経糸を引き上げる方向を水平方向に変更した織機を1605年に発明。これにより機上のドローボーイは地上に降りて織機の側面で経糸の開口を操作できるように改良され、さらに大きな柄も織れるようになった。

その後の改良に次いで、1725年にブションが孔のある紙を使用して織り始め、1728年にはファルコン・ルームが発明され、これがジャカード機の考えの第一歩となっているとされる。1746年、さらにジャック・ド・ヴォーカンソンが改良して現在のジャカード機にきわめて近いものにした。しかし、操作の煩雑さや当時失業を恐れた織工たちの強い反対などから普及しなかった。

その50年後、ジョセフ・マリー・ジャカル（1753-1834）は博物館に眠っていたヴォーカンソンの織機を掘り起こし、入力に使っていた巻紙を、糸で繋ぎ合わせた厚紙のカードに替えて操作を簡便化した。ジャカルは初めて紋引き部分の装置を織機の頂上に設置し、直接経糸を引き上げる型式に改善したジャカード装置を1801年に完成させた。この型式は現代でも使用されているものであるが、18世紀になされたさまざまな工夫、改良の集大成といえる。1812年までにフランスでは11,000台ものジャカード織機が使われるほど普及し、1830年代半ばまでにリヨンのほとんどの織機がジャカード織機へと転換したが、やはり発表当時、ジャカード織機によって職を失うことを恐れた絹の機織り職人たちが織機を破壊したという。彼の死の6年後、織機が破壊されたその場所にジャカルの銅像が建てられた。

ジャカード装置とは、紋紙に孔を開けることで経糸を引き上げるか否かのプログラムを記録し、織機に動きを指示するものである。紋紙1枚の全体の孔が緯糸1段分に対応し、模様の1リピート分が繰り返されるように、すべての紋紙がキャタピラー状に繋ぎ合わされている。絵柄の大きさに応じて緯糸段数分の紋紙が必要で、その装置により1枚ずつ^{ひぐち}回転して経糸を引き上げることで緯糸を入れる杼口が開き、織り進むことができる。

1枚の紋紙に孔を開ける（経糸を引き上げる）、孔を開けない（経糸はそのまま）、オンオフまたは1か0か、というこの紋紙の2進法の考え方は、現在のコンピュータの原型といわれる計算機へと繋がる。

あくつ みつこ
織作家、青山学院女子短期大学 教授

関東地方会災害統計委員会. 産業災害の統計方法に関する報告. 労働科学 1940 ; 17(3) : 193-203 (文献番号 : 400013) 他

労働科学への旅 (27)

労災職業病統計の源流を探る (その2)

災害統計の到達点1940年まで

毛利 一平

前回の予告では今回、第二次大戦が終わるまでに日本の労災統計がどれだけ進歩したかを振り返ってみることにしていました。

気づくのが遅かったのですが、注意して検索してみると¹⁾労災・職業病統計に関する『労働科学』誌の文献は、思っていたよりもずっと多いです。紹介したい論文が多いのですが、それらはまた次回以降として、今回は労災統計の手法に注目した論文に絞って紹介したいと思います。

前回、南満州鉄道の工場医であった岩田穰が、おそらく日本で初めて国際的な標準化の手法を用いて、所属する工場の労災統計を作成していたことを紹介しました。一方で、当時の工場法によって現在の死傷病報告の原型が作られており、個別の事例については詳細な情報が収集されていたものの、比較可能な統計を作るための方法、つまり標準化のために必要な情報、実労働時間数であるとか、労働損失日数などといった情報については収集が困難なままで、標準化の手法は広く用いられるには至らなかったことを書きました。

岩田の論文を読むと、災害事例（労災統計の分子となるデータ）の収集よりも、分母となるデータの収集のほうが、当時はよほど困難であ

ることが理解できました。

しかし、だからといって当時の専門家たちが立ち止まってしまっていたかという、そうではありません。悪戦苦闘しながら、より良い労災統計を作り出すための努力は、少しずつですが行われていました。

今回はその痕跡を、読者の皆さんと一緒にたどってみたいと思います。取り上げる論文は以下の二本です。

- 1) 関東地方会災害統計委員会. 産業災害²⁾の統計方法に関する報告. 労働科学1940; 17(3) : 193-203 (文献番号 : 400013)
- 2) 八木高次. 産業災害統計について. 労働科学 1933; 10(1): 73-82(文献番号 : 330004)

八木論文は、当時労災統計を作成するにあたってどのような課題があるか、海外の動向も参考にしながら整理したものです。関連する資料が見当たらず、よくわからないのですが、どうやら日本産業衛生協会か何かの場で討議のための資料として提出された論文（あるいは報告の記録）だったようです。そのため『労働科学』誌での発表に先立ち、昭和7年12月、日本産業衛生協会会報23号³⁾として刊行されています。

目次を見てみましょう。

1. 緒言
2. 産業災害統計の利点－疾病、死亡統計との比較
3. 産業災害統計の目的
4. 産業災害統計に於ける目下の諸難点－問



もうり いっぺい

大原記念労働科学研究所 特別研究員、
ひらの亀戸ひまわり診療所 医師

主な著書：

- ・『産業安全保健ハンドブック』（共著）
労働科学研究所，2013年.
- ・『非正規雇用と労働者の健康』（共著）
労働科学研究所，2012年.

題の示唆

5. 国際的統一運動の成果と限界

6. 結語

「産業災害統計の利点」とは一体何かと思いますが、要は職業病統計の作成と比べると、発生をつかむことであるとか、仕事との関連を明らかにすることがより容易だということのようです。何しろ労働災害というのは、みんなの目で見ている前で起こることも少なくありませんからね。

一方、ポイントとなるのは「4. 産業災害統計に於ける目下の諸難点」でしょうか。少し長くなりますが、大切なところなので詳しく紹介しておきましょう。

「4. 産業災害統計に於ける目下の諸難点」は全部で8つ挙げられています。

イ) 産業災害の定義の不明確：産業災害の定義は十分に確立されたといえるものではなく、国内外で解釈にばらつきがあるといえます。

……「災害とは突然予期せずして発生したる外部の出来事にして負傷、欠陥及び不具を結果するものを云ひ、産業災害とは雇主及び使用人の契約関係に由来する災害を云ふ」。

然し、前掲の災害の定義における原因的諸要素にしても、産業災害の定義における諸制約にしても、その限界が必ずしも明確不動でなく、国際及び国内的に法規、規則又はその解釈が甚だしく不統一であるばかりでなく、各国立法の一般の情勢は漸次災害の包括範囲を拡充するに傾いている。……

ロ) 報告、補償の範囲並びに分類上の不統一：とりわけ、①災害危険度の表示方法（災害率）、②産業及び職業分類、③災害原因の分類、④障害の部位および性質の分類、⑤廃疾の期間及び程度の分類については、国によって方法が様々に異なっていて、とて

も比較検討できる状態にないとしています。

ハ) 災害率の基底単位 basic unit 問題：度数率の単位をどうするか、実働300万時間当たりとするのか、100万、10万、1万時間なのか、という問題です。また、「労働へのばく露時間」の指標としての実労働時間数だけではなく、「ばく露濃度」の指標として、作業速度や生産高を分母として考えるべきという議論があることも紹介しています。

ニ) 産業及び職業分類の不純：産業や職業を正確に分類することができれば、産業ごと、職業ごとの統計も正確になり、それだけ産業・職業に特異的な問題を明らかにすることができます。しかし実際には、分類にはどうしても一定のあいまいさが生じてしまうことを問題としています。例えば、リスクの高い作業を同定しようと思っても、職業分類の過程でリスクの低い作業と混ざり合ってしまうと、リスクが過小評価されてしまいます。一方で、それを避けるためにより詳細に分類しようとする、今度は区分ごとの集団の規模が小さくなってしまい、安定したデータを得られなくなってしまいます。

ホ) 死亡及び廃疾程度の評価に関する疑義：死亡や障害が残った場合の損失日数の見積もりが、国や機関によって大きくばらついていることの指摘です。さらに、死亡や後遺障害を伴うような重大災害は非常にまれな出来事であるので、その指標としての強度率（論文では「酷度」）に目を奪われてしまうと、本質的な問題を見逃してしまうことがあるとも指摘しています。

……統計理論の上からいへば、死亡其他重大なる災害は概して稀に発生するもので一種の極端変因子又は之に近いものと見るべく、即ち危険率を表示するものとしては重大なる災害ほど意義の乏しいものとなるの

である。而も其作業には概して重大なる災害を起す特質ある（重大災害数の軽微災害数に対する比は各産業に於て同一でなく、例へば炭鉱、電気災害等にては大）為でなくして、単なる偶然の事情によって案外重大なる災害を結果する如き例も少くないのである。斯（か）の場合普通の算術平均を以てすれば、たとへ一例の重大なる災害のみにて、その「酷度」は不当に高いものとなることを免れない。……

へ）軽微災害の問題：軽微な災害であるからといって、重要でないわけではありません。むしろ災害防止の観点からは、軽微災害の統計を作成することには十分な理由があるのですが、その数は膨大であり、主に手続き上の理由で無視されてしまっているといえます。

……報告義務を規定せられた災害の範囲は各国区々であるが、日常最も頻発する軽微なる災害については、公私統計とも特殊なる場合を除き集計より漏れているのが普通である。だが微傷は軽疾と同様に、損失時間及び医療費の上からいえば相当重要性を有する許（ば）かりでなく、他面、疾病の場合と異り軽微なるの故を以て蔑視するを許されない理由がある。即ち……（中略）……軽微災害と重大災害との間には、一般に、疾病の同様な場合に見られない密接な関連があるものと思はれる。……

ト）労働移動および労働者年齢の影響：集団の年齢分布や移動率も、災害の発生率に影響を与えるので、これらを調整する必要があると指摘しています。

チ）影響因子の錯綜－原因検索の困難：災害発生には様々な要因が関連しているけれども、現状では統計学的方法によって、それを突き詰めることは難しいといっています。

正直なところ、この当時、ここまで労災統計

について議論がされているとは思っていませんでした。私が言うのもなんですが、すべての論点が出尽くしているように思います。今日多くの人は、「確立されたもの」として大して疑うこともなく労災統計を見ているかもしれません。しかし、高木がこの論文で示した「産業災害統計の難点」の多くは、実は今でも「難点」のままであることを理解しておく必要があると思います。

もちろん、長い時間が経過する中で、違った形で解決されるようになった「難点」もあります。例えば「原因検索」ですが、これはそもそも記述的な統計でどうにかなるものではなく、疫学の発展と応用が必要でした。「軽微災害の問題」も、統計的に扱おうとするととても大掛かりになってしまいますが、ヒヤリ・ハット事例の収集と分析など、より早い段階でのローカルな取り組みが、予防対策に生かされるようになっていきます。

前回紹介したとおり、1923年に国際労働統計家会議が開催され、労働統計の標準化が議論されています。その後1926年に工場法の改正があつて「職工死傷報告」の様式が定められ、1927年には南満州鉄道の工場医である岩田穰によって、日本で初めて標準化した労災統計データが作成・発表されました。高木の論文は1933年の発表ですが、日本における労災統計の制度設計が順調に進むかに見えていたところ、実際には標準化どころかその土台作りの段階で、まだまだ右往左往している様子を映し出しているところとらえてよさそうです。

この後、1937年の第10回日本産業衛生協会総会第五分科会（災害に関する分科会）において、産業災害の問題の調査研究を、地方会ごとに分担して進めることになり、関東地方会が災害統計の方法を担当しています。

関東地方会による調査研究がどのように行われたのか、今回検索した限りではほとんど資料が見つかりませんでした。唯一見つけたのは、

第一回産業医学会（1938年）の追加討論の記録（『日本産業衛生協会会報』No.89）で、以下の記述があります。

梶原三郎氏

災害問題の調査研究に対してまず必要なのは、その統計的整理方法を定めることである。そうでないと異なった調査を互いに比較することができない。

勝木新次氏

只今勝木教授の御話の中に災害統計の整理

方法の統一の必要という事項があったが、このことは日本産業衛生協会に於いても従来災害問題討究の出発点として幾度も議論に上ってきたのである。最近協会内に災害問題研究の常設委員会が設置せられ、関東、近畿、九州の各地方会が各々得意の事項を分担研究することになり、統計に関する問題は関東地方会の所管となっている。併（しか）し此の統計の様式就中整理方法の統一は實際上いろいろの困難をとともなう点があり、各工場にあって現場の事情に精通しておられる方の協力な

昭和 年 月 日

災 害 報 告

No.

作製者

負傷	昭和 年 月 日第 時 分	〔24時間〕 通算		診断		災害	生命の危険	有、無、疑		
所属部課		職場				程度	推定入院	推定休業 日		
工場		職名		身分		入所後、今までの災害頻放	回（休業 日間）			
氏名	男女	かぞへ年	歳	災害当時の 共同作業者	(計 人)	最近の負傷、昭和 年 月 日	(休業 日間)			
出生	明治 大正 昭和	年 月 日	満 歳 月	当日勤務 時間	時より 時まで	規定の休憩 時間	時	当日の休憩 時間	時	
本人 の 状 況	日給	円 銭	前日の勤務	時 時		仕事 場 及 環 境	天候	晴、曇、雨、 風、雪	通路	広、常、狭
	採用	大正 昭和 年 月 日	当日迄の連続 作業日数	日（内、夜勤 日）			負傷の場所 の温度	暑、常、冷	ガス	多、小、無
	現職就任	大正 昭和 年 月 日	最近の休業日	月 日（公、私、休）			一般外界 の温度	暑、常、寒	塵 埃	多、中、少
	住所	市 町村	最近の賃金支払日	月 日			湿度	大、中、小	音 響	騒、常、静
	入所後の 前職名		入所以前の 職業	(1)	(2)		採光又は 照明	明、常、暗	換 気	良、常、悪
	配偶	有、無、死別、離別（備考）		通勤距離			ス ペ ー ス	広、常、狭	作 業	忙、常、閑
	家族	男 人（内、死亡 人）	前日帰宅 後の動静							
		女 人（内、死亡 人）								
	其の他 同居人	人（本人の ）		前日の睡眠	良、悪		負傷前日又は 当日の飲酒	有、無		
	摘 要	負傷場所					当時の作業 名			
負傷発生 の状況		(但、裏面見取図参照)								
原因		公 号、物 号、人 号				備考				
	予防対策 其の他所感									

〔備考〕(1) 数量記入はアラビア数字を以てする事。(2) 表記に際し、不用又は錯誤を招く文字は必ず斜線を以て抹殺する事。(3) 表中「負傷の場所」欄には、何工場、何主要機械の距離、何m等、又は場内の何処を通行中などを記入する事。(4) 「原因」欄には、公何号、物号、何合等の番号を書き入れる事。

図 日本産業衛生協会関東地方会災害統計委員会による災害報告様式

当時、災害に関連する要因として認識されていた項目が網羅的に詰め込まれています。

表 損失労働日数表（抜粋）

日本産業衛生協会関東地方会災害統計委員会による損失労働日数調査結果のうち、骨折に関する結果を示します。

	単純			複雑				単純			複雑		
	件数		生存者 平均休業日数	件数		生存者 平均休業日数		件数		生存者 平均休業日数	件数		生存者 平均休業日数
	生存	死亡		生存	死亡			生存	死亡		生存	死亡	
1 頭蓋穹	10		78.3	4	17	95.0	23 指骨						
2 頭蓋底	8	1	108.7	4	20	217.2	イ 1 個所	193		29.8	140	1	43.6
3 顔面骨	8		32.0	1		51.0	ロ 2 個所	13		64.4	13		65.0
4 頬面骨	0						ハ ソレ以上	7		41.8	3		41.0
5 上顎骨	12		32.6	1	2	41.6	ニ 不明	139		26.2	111	1	39.2
6 下顎骨	27		20.4				24 大腿骨						
7 歯欠損	0				2		イ 上部	7		254.1	5	5	346.6
8 其他	7		52.7		1		ロ 中央部	4		332.0	4	3	457.2
9 頸椎	59		73.0	3	2	168.3	ハ 下部	8		93.1	6		216.3
10 胸椎	31		78.9	5		131.2	ニ 不明	12		178.9	12	11	241.6
11 鎖骨	75		45.8	5	4	53.4	25 下肢二骨	25		145.0	26	4	326.7
12 肋骨	10		56.9	1		90.0	26 脛骨	35		96.7	15		128.8
13 肩甲骨	48		108.5	3	3	64.6	27 腓骨	30		56.5	9		111.4
14 腰椎	5		42.4	0			28 膝蓋骨	3		62.6	7		101.2
15 薦骨	16		105.8	3	4	69.6	29 跟骨	18		74.4	8		141.5
16 上膊骨	20		93.0	16		235.4	30 距骨	3		128.3			
17 前膊二骨	6		136.3	7		327.0	31 足根骨	14		65.7	14	1	206.0
18 橈骨下端 〔尺骨下端損傷ヲ 伴フモノヲ加フ〕	53		42.2	4		56.7	32 趾骨						
							イ 1 個所	119		45.9	17		78.4
19 橈骨（下端以外）	44		46.4	4		114.0	ロ 2 個所	13		63.8	15		89.4
20 尺骨	22		63.4	1		49.0	ハ ソレ以上	14		79.6	8		118.7
21 手根骨	6		58.5	1		77.0	ニ 不明	56		42.7	17	1	103.5
22 掌骨							33 趾骨						
イ 1 個所	28		46.9	8		99.2	イ 1 個所	243		31.9	73		54.4
ロ 2 個所	4		102.5	5		136.2	ロ 2 個所	35		56.6	18		57.6
ハ ソレ以上	1		33.0	2		64.0	ハ ソレ以上	6		52.0	5		110.4
ニ 不明	4		152.7	12		91.6	ニ 不明	123		25.2	69		57.5

しには到底実現し得べくもない。茲（ここ）に該委員会の意を受けて所見のご援助を懇請する次第である。

そして今回のもう一本の論文、日本産業衛生協会関東地方会産業災害統計委員会による報告、「産業災害の統計方法に関する報告」（以下、委員会報告）へとたどり着くわけです。

この委員会報告ですが、災害発生時に報告すべき項目と様式、そして作成すべき統計指標を提案しているほか、独自に労働損失日数の統計調査を行い、それを一覧表として示している点がとても重要なポイントです。

まずは委員会によって提案された災害報告様式を見てみましょう（図）。

一見してわかっていただけたと思いますが、考えるすべての要因を詰め込んだ感があります。前日の勤務時間や最近の休業日が入っているのは、疲労との関連をみようとしたのでしょうか。また、作業環境についても非常にたくさんの項目が設定されています。

発生状況や原因に関する記載スペースが、職工死傷報告に比べてずいぶん小さくなってしまいました。これについては一覧表から番号を記入することで解決しようとしたようです。

統計の作成にあたっては、6つの指標の導入

を提案しています。「件数率（千人率）」「頻度率（度数率，10万日当たり）」「失日率（強度率，10万日当たり）」というスタンダードな指標に加えて，

重篤率＝損失労働日数／災害件数

扶助額率＝扶助額／全支払賃金

危険率＝災害件数／生産高

の3つの指標を加えることを提案しています。

最後に損失日数調査の一部，骨折に関する表を示しておきましょう（表）。本文には以下のような解説があります。

従来我国では実績に基く休業日数即ち損失労働日数の統計的調査が存在せず，本委員会で始めて作製したものである。従ふて相当の煩勞が伴ふたが前述の如く決して推定でないのと材料とした職務上の災害件数 13,785，内生存13,647，死亡 138の多数に上るに加へ，此等の資料が異なる種々の産業部門から蒐集せられたのに意義がある。即ち鉄道省及八幡製鉄所を主とし，之に芝浦電気，足尾鉾山，国鉄鷹取工場，富士瓦斯紡績，住友本社及大阪鉄道病院からの材料である。

さて，前回の岩田論文を出発点として，第二次大戦が終わるまでのところで，日本の労災統計が制度としてどの程度まで発展したのかを追ってみようと思いました。標準化へと向かう国際的な潮流を受けて，どのような統計制度を確立すべきか，学会レベルで繰り返し議論しながら，

一つの到達点として示された産業衛生協会の委員会報告は，洗練された内容とはいえず，当時の研究者たちの願望を目いっぱい詰め込んだもののように見えます。

おそらく，特定の災害の原因を明らかにするための疫学が未発達であったがために，本来全体像を経時的に記録するためのマクロな統計にその役割を負わせようとして，未整理なまま災害につながる可能性のあるすべての要素を測定しようとしたのではないか，などと想像しています。

この後日本で，そして世界で，どのような議論が行われて，どのような労災統計制度が出来上がっていくことになるのか，たぶん『労働科学』誌からだけではあまりわからないのかもと思いながら，もう1～2回ぐらい追いかけてみようと思います。

そして次回は，一度災害から離れて，職業病の統計についての文献を紹介してみたいと思います。ここでもカギを握る人物は……。お楽しみに。

注

- 1) 労研アーカイブの弱点は検索機能です。なかなか思うように検索できず，リストを片っ端から眺めることが多かったのですが，すでに全部で2,682論文が掲載されています。検索なしでは到底目的の論文にたどり着けなくなりました。今後，改善していきたいところです。
- 2) 今回紹介する論文では，労働災害ではなく産業災害という用語が使用されています。ここでは引用する際には産業災害とし，他では労働災害（あるいは労災）を使用します。
- 3) こちらはいつもの通り，国会図書館デジタルコレクションで確認できます。もちろん内容は全く同じものです。

「前頭部を打つ」VDT管理から得た視点

福成 雄三

自宅のノートパソコンを使って原稿を書く（キーボードで入力する）ことが増えた。ローマ字入力で、キータッチのミスも多い上、変換ソフトの能力を活かし切っていないため、出力文字数の数倍キーを叩いていると思う。自己管理できる作業だが、手首から先に熱を持った感じがあり（おそらく軽い腱鞘炎だろう）、頸や肩に痛みを感じることもある。日本人間工学会の「ノートパソコン利用の人間工学ガイドライン」を全く無視した作業による負荷は大きい。

最近、気づいたことがある。使っているノートパソコンにはテンキーが付いており、文字入力のキーは中心から左寄りに配置されている。ホームポジションの中心は画面中心から5cmほどずれている。どうしても画面の中心を顔の正面に置くため、キー入力する身体（肩）はわずかに左を向いている。ホームポジションを身体の前側に持ってくると、視線（実際は顔）は微妙に右を向いてしまう。身体の向きと顔の向きがずれている。

ノートパソコンは、大量の文字入力用ではないことなどを実感しながら、VDT作業に関連して思い出すことがある。

シャッターに頭をぶつける

中学1年生の時、学校の中庭から渡り廊下に入ったところで、中途半端に下ろされていたシャッターの下端に前頭部を打ち付けて転倒した。5cmほど切れて出血し、病院で縫合処置

をされた。丸坊主の頭に目立つ傷跡が残った。シャッターが中途半端に下ろされていた理由は分からない。それ以来、「気をつけよう」とは思ったが、その後、私生活でも事業所内でも、歩いていて頭をぶつけたことが何回もある。

他の人も同じだろうと思って、ある講演で「頭をぶつけたことのある人はいますか？」と聞いたところ約80%の受講者が手を挙げた。約20%の人は経験がないとすれば、自然な視線や視野には個人差があるのだろうか。

キーパンチャー病、CRT問題、VDT問題

筆者が会社に入った頃には、生産管理でのコンピューター利用が広がっており、システム部門で画面を見ながらコンピューターの作動状況を監視したり、入力やプログラミングをしたりという作業が増えていた。パソコンも導入され始め、頸肩腕症候群（キーパンチャー病）の要素に、「画面」の問題が加わった時代になる。この時代のディスプレイ画面はブラウン管で、労働衛生上の問題は、CRT（Cathode Ray Tube）問題といわれ、その後、VDT（Visual or Video Display Terminals）問題といわれるようになった。学会でも侃々諤々の議論があったことを覚えている。

発想を学ぶ

この頃に研修会・講演会、学会などで、この問題に関する話を聞く機会が多くあった。興味深く思い、その後も作業現場を見るときなどの視点に繋がっていることをいくつか紹介したい。記憶だけに頼った内容なので、必要な場合は真偽を確かめていただきたい。→は、筆者の

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザリーボード）

日本人間工学会認定人間工学専門家、労働安全コンサルタント（化学）、労働衛生コンサルタント（工学）

拡大解釈（理解）を書いている。

○**視線**：自然な姿勢での視線は水平より下方を向いている。→上方を見るときは、顔を上に向けることになり頸に負荷がかかる。立っているときの自然な視線も下方を向いており、筆者の中学生時代のように前頭部をぶつけることになる。

○**自由度**：ふんぞり返ってVDT作業をする人の写真を見せられ、作業姿勢には自由度を持たせることも大切だと説明があった。→姿勢に限らず、あるべき姿を示すことも大切だが、自由度を持たせることを忘れてはいけない。

○**単色光**：当時のCRT画面は、黒の背景に緑字の表示が多く、単色（単一波長の緑色）と合成色（さまざまな波長の光の合成による緑色）では、眼の負担が異なる。→省エネで多用されていたナトリウム灯が気になった。

○**5本脚イス**：転倒のリスクが減り、バランスを取るための負荷が減る。→無用な負荷を減らすことが、本来の仕事に集中しやすくする。／4本脚だと脚の開きが90度だが、5本脚だと72度になり、イス脚部に足を乗せた時の股関節の開きに無理がない（などという説もあるとの笑いがらの説明だった）。

○**座面**：座面が高く大腿部が座面に押し付けられる（足が床に着かない）と血流等が阻害され、無意識に身体を動かす（脚を組むなど）ことになる。→血流の阻害は、集中力を落とす。

ほとんど人間工学の知識がなかった筆者には新鮮な話が多くあり、VDT作業という事務作業だけでなく、生産現場やマネジメント面に必要な視点がたくさんあると感じた。

知見を活かして

事業所での対応についても検討した。1980年代の前半になる。VDT作業実態の調査に加え、従業員の眼科疾患や疲労についての簡易な調査も実施した。コンピューター作業従事者その他の従業員に差異はなかった。関係するコンピューターメーカーには参考資料の提供を求めたが、国内メーカーにまとまった資料はなく、米国メーカーから小冊子を提供された。

対策の一つとして、座面高さ変更可能な5本脚のイスをシステム部門に導入することにした

が、4本脚のものに比べ5～10倍位の価格だったことを覚えている。今では信じられないような価格差だった。グレア防止のフィルターも使用したが、汚れが付きやすいものもあった。補色作用への対策として橙色のブラインドを付けた職場もあった。いろいろな対策を取り入れたが、成果はわからない。労働省（当時）からVDT作業ガイドラインが出された時期になる。

ゴルフか家庭菜園か

筆者自身は、VDT作業管理にそれなりの知識はあったと思うが、10年間ほど、慢性化した指の多発性腱鞘炎（ばね指）で、ステロイド注射のお世話になった。文書やテキスト作成などでキーボードによく向き合っていた時期になる。通院していた整形外科医は、「ゴルフ」「家庭菜園」「楽器演奏」が原因になるとしきりに言っていたが、筆者は無縁だった。「キーボード入力が原因ではないか」と言っても首を捻るだけだった。筆者自身は、身体構造上の個体差によって、症状の現れ方は変わっている。臨床医も治療だけでなく、予防にも的確なアドバイスをしてもらえるといいと思っていた。

次の段階へ

VDT等の教育で、負担の少ないキーボード入力方法についての教育等があってもいいと思うが、筆者のように無駄の多いキー操作をしているのは少数派という可能性もある。また、技術の進歩に伴いキーボード入力は激減していくと思われるので、今さらのことかもしれない。VDT作業という表現も、現在のICT利用ツールの進化の中では、マッチしなくなっている。これらのツールの使い方に関して、仕事に限定せずに、子どもの頃からの心身の健康問題への対応という捉え方が求められているということだろう。

いずれにしろ、筆者にとって、VDT作業に関連した知見は、人間工学の発想を安全衛生管理のベースにしていく契機だった。VDT作業等の教育は、基本となる人間工学的な視点をキチンと伝えとともに、現場への人間工学応用の入り口として活かせるといいと思っている。

医学的エビデンスに基づく 産業保健現場の実践的視点 足立 浩祥

働く女性のストレスと メンタルヘルスケア

丸山 総一郎 編

本邦において女性の社会進出とその課題が議論されるようになって久しく、日々さまざまな媒体を通して、女性労働者の現状と年次変化を示すさまざまな数値を目にすることも多い。また、TVや新聞では働く女性に関する特集が多々生まれ、インタビューを通じた事例紹介などもしばしばみかける。しかしながら、産業医学的視点からこの問題にアプローチした情報に接する機会は非常に少ないと感じていた。このような中、2017年3月に本書が刊行された。

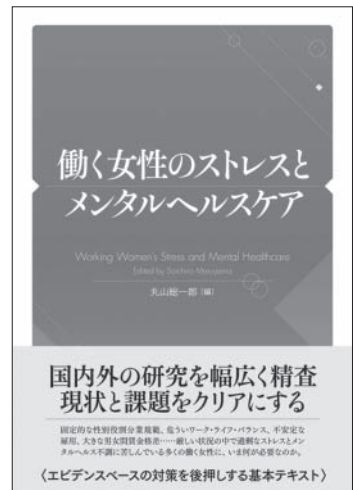
本書は4部構成となっており、第I部では本邦における女性労働者のストレスの実態とその背景をさまざまな角度から詳細なデータとともに示し分析している。これは単に企業などの組織内の問題にとどまらず、日本社会全体の人口動態や国民のライフスタイル、文化的背景と意識の変化にも影響を受ける課題が多数含まれており、専門書でありながら現在の時事問題をわかりやすく解説した読み物としてもとても興味深い内容に感じられる。一般的に、研究のための基礎資料を集めるだけでも骨が折れるが、この第I部を読めば初学者でも容易に働く女性が置かれた現況とストレスに係る課題を俯瞰することができる。

第II部では女性労働者のメンタルヘルス不調について、より具体的な医学・医療的な視点を交えながら解説がなされている。性差や職業性ストレスの関連要因、抑う

つ・うつ病についての先行研究は特に詳細・簡潔にエビデンスレベルに沿ってまとめられている。さらに、女性労働者で特徴的な労災認定事案の実態が示され、業務上の出来事の特徴と事例を通じた労災認定の業務上外の解説がイメージしやすく書かれている。また、生物学的変化ともいえる更年期女性の心身の変化とその前後で重なりやすい職業性ストレスの関連性と症状・治療の詳述もあり、第II部全体を通して女性労働者が直面する産業精神保健上の医学的課題がわかりやすい。

第III部には、女性労働者のストレス要因の背景とメンタルヘルス不調の特徴を念頭においた上で、さまざまな産業保健活動場面での実践的な対応法や具体的なノウハウの解説がなされている。ストレスチェック制度の運用や日頃からの職場づくりと健康管理、女性のライフステージごとの対応と支援、事業場や産業保健部門と外部医療機関との連携、キャリア支援まで、幅広い視点からの方法論と課題が述べられており参考になる。

最終部の第IV部では女性のメンタルヘルスケアを考える上で、近年のトピックス的なテーマが選ばれ、LGBT、母性保護の観点からの職場・社会の支援、海外の取組み事例などを深掘りし紹介している。また、その後に掲載されている資料「働く女性の産業ストレス対策関係年表」はこれまでの経緯がまとめられており、個人的にも



丸山 総一郎 編

創元社、2017年3月、A5判上製392頁、
定価5,000円＋税

とても有用に感じた。

本書は一般的な精神医学症候学や治療学の専門書とは視点を異にし、産業保健現場における実践的な視点が全体を通して取り入れられている。女性労働者のメンタルヘルスの課題全体を俯瞰するためのテキストにもなりうるし、日頃の臨床・研究における疑問や先行研究のエビデンスを調べるための辞書的な存在にもなりうる。どこから読んでも入っていきやすい構成となっており、医学的エビデンスに基づいた数少ない女性労働者のメンタルヘルスの解説書として推奨したい。

あだち ひろよし

大阪大学キャンパスライフ健康支援センター 保健管理部門 准教授

ブルースと話し込む

ポール・オリバー 著・写真

日暮 泰文 訳

危ういリズムに魅せられて

田中 通洋

そもそものきっかけは、小学校3年の時に、ザ・フォーク・クルセダーズの「帰ってきたヨッパライ」を耳にしたことだった。その後10代の後半は、ギターを片手に自ら作詞・作曲をし、仲間内でコンサートもどきのイベントを開き、今思えば赤面するような唄を歌う日々を送っていた。そして、アコギの魅力に取りつかれ、落ち着きのない井の音が交じり合う危ういリズムに身体から絞り出すような声を乗せていく音楽にたどり着く。一時期は、一杯やりながら仲間とギターを手にし、一人は7(セブンス)の入ったスリーコードでシャッフル(タータ、タータ……)、あるいは三連譜(タタタ、タタタ……)のリズムを延々とギターで刻み、もう一人はそのリズムにブルーノートと呼ばれるスケールをベースにアドリブを弾きまくるといったことに多くの時間を費やしていた気がする。琴線に触れた音楽……それは「BLUES」!

ブルースは、奴隷制の中、過酷な労働を忘れるために……というか、過酷な労働を繰り返す中、自然と身体から発せられたものがルーツであるとされている。本書は、ブルース研究家であった著者が、いったいブルースという音楽は何なのか、ブルースを歌う人間にとってブルースはどういう意味を持っているのかといった問題意識に立って著した本が、出版から約60年経ってようやく日本語に訳されたものである。中身は、著者

がブルースの進化の足跡に沿ってアメリカ南部、中西部、北部の都市を三ヵ月間旅して録音したテープ(無名も含むさまざまなブルースシンガーから聞き取った話、演奏)を丹念に起こし、彼らの言葉を、取材時の写真とともにまとめたものとなっている。ブルースに関わる著作がほとんどなかった時期に、単に音楽的関心にとどまらず、ブルースシンガーそのものを取材してまとめたという点で、類似書と一線を画している。読み進めるにあたっては、訳者のあとがきにある……取材した時期には人種差別が法的に存在し、公民権運動が活発化していたことを頭においておく必要がある。

「……この綿なんだけどな、その仕事始める時、最初に植え付けるときだけど、地主が「前供給」って言って二週間分の生活費と食料をくれるんだ。栽培してチョップして育てていくわけだけど、収穫期がくるともうこの前貸しはストップされちゃう。綿いくら摘んでもかろうじて生きてるってなもんで……」,「……農園でのシェアクロップ(1960年代までアメリカ南部で広く普及した刈分け小作人制度)仕事、どうみてもこれが生きていくたったひとつの方法ですな。それだけ、親父にとっちゃそれしかない。ってことでそれ以外の労働なんて知りませんでした。キツイ人生、なんたって一年中働き詰めのシェアクロッピング……」,「……おれらの仕事ってい



ポール・オリヴァー著・写真

日暮 泰文 訳

土曜社, 2016年6月, A5283頁, 定価1,850円+税

うことだと、綿摘みだよ。秋に摘むんだけど春には雑草除け、綿の成長がうまくいくように周りを刈るわけだ。これをやるんで子供たちは早くに学校をやめちゃう……。少年時代に畑仕事を優先していたブルースマンが語る「I is」,あるいは「She knowed」といった言葉を、訳者はイイ感じに日本語に置き換えている。

今夜も、安いウキスキーをちびちびやりながら、ロバート・ジョンスンでも聞いてみようかな。若い頃に感じとった何かが、今の仕事に何気に結びついている。

たなか みちひろ

労働安全・衛生コンサルタント

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 45)

北海盆唄とGHQ③

前田 和男

●ベッチョ節の矯正指南としてニブ ロ来道

1948年11月、卑猥きわまりないベッチョ節(踊り)をフォークダンス(スクエアダンスとも称した)によって矯正すべく、米諜報部隊の特別エージェントであるウィンフィールド・パンティネ・ニブロが軍政部教育課長として長崎から来道。GHQの北海道本部がある札幌に着任する。しかし、前任地とはちがって、GHQの目論みは実効を上げることができなかったどころか、皮肉なことに卑猥なベッチョ節(踊り)はかえって浸透する。今号では、その経緯と理由について検証する。

ニブロ来道の2、3ヵ月ほど前の当地の盆踊りは、どのような状況だったのか? 地元紙に掲載された投稿によると、卑猥なベッチョ節(踊り)はさっぱり「改善・改良」の跡は見られず、以下のような「惨状」であった。



まえだ かずお
翻訳家、ノンフィクション作家
主な著訳書:
・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。

「◇老幼男女なんの制約もなく一家そろって夏のひとときを楽しむことのできるのは盆踊りである。しかもそれが民族的、宗教的、文化的意味も含まれているとあればこれを単なる低級なもの野蛮なものとしてあるがままに放任しておくことはいけないと思う。いままでのゆき方があまりにも近代感覚から遊離したものであつたことは否めない。とりわけ敗戦後のそれは盛んというよりはいささか乱脈にすぎる面も看取されることは真に遺憾である」(札幌・浦口鉄男) (『北海道新聞』1948年7月30日)

この投稿にもあるように、市民の間からも「健全化」を求める声があがっており(これもGHQの情報操作の可能性、あるいは新聞社の「忖度」の疑念なしとはしないが)、卑猥な盆踊りの「健全化」へ向けて、「子供の分離」には成功したようだ。これは、ニブロの来道へのプレゼントともとれるし、激励(だから「かんばれ」との)ともとれる。

ちなみに地元紙は、「子供だけの盆踊り」の見出しに3段ぬきの写真を大きくかかげて、こう報じている。

「にぎやかな盆踊りのはやしにつれて子供盆踊りの幕が開かれた——これは十一日から毎晩札幌豊水小学校で行われているヨイ子だ

けの盆踊り。卑わいな大人たちの盆踊りに入らずにボクらアタシたちの踊りをと市内コードモ協議会の申し入れにPT会と先生方の奉仕で会場も美しくつくられ踊る児童も●（保存状態が悪いため判読不能、以下同）ち●●としている」（『北海道新聞』1948年8月12日）

そんな中で、ニブロはさっそくフォークダンス普及に取り組む。その熱心な姿勢を地元紙は「盆踊りに代つて軍政部肝入りのスクエア・ダンス」の見出しで次のように紹介している。

「健全なレクリエーション、スクエア・ダンスを本道に普及しようと道軍政本部民間教育課長ニブロ氏の提唱でモデル・スクール一条中学伊坂校長以下教官たちを集めて説明会が八日午後二時から道軍政本部で行われた。

軽いリズムにのって踊るこのダンスは、社交ダンスと全く違い、ちょうど日本の盆踊りのようにやさしい踊りでわずか二時間でおぼえられ、教官たちも今年はぜひ生徒たちに普及しようとハリキッている。

ニブロ教育課長は、『男女四人づつ八人ーグループの踊りで九州では老人も子供も愉快に踊っています。本道もまず学校の生徒たちからはじめ全道に流行させたいと思う』と語っている」（『北海道新聞』1949年1月9日）

当初、ニブロの試みはある程度は奏功、とりわけ「矯正の本丸」である産炭地でもそれなりの成果をあげたようである。

北海道空知総合振興局地域政策課が運営するサイト「そらち産業遺産と観光」(<http://www.sorachi.pref.hokkaido.jp/so-tssak/html/index.html>)には、当時空知の炭鉱で娘時代を送った女性たちの座談会が掲載されていて、そのうちの一人がこう証言している。

「若い人の娯楽がないので、組合青年部で

何かしようということ、昭和29年か30年ころ、東光に教える人が2、3人いて、スクエアダンス、フォークダンスに毎回100人ぐらい集まったの。盆踊りみたいに2重ぐらいになって、組合に人を借りて管理してもらわなきゃならんぐらいに盛んだったの。それがワッと広まって、1週間に1回ずつやったの。空知（炭鉱地区）ばかりでなく、中村とか、神威とか、みんな集まって、それがだんだん盛んになったら、ほかの学校の方でも交流会をやって」

●フォークダンスによる盆踊りの健全化は奏効せず

しかしながら、ニブロの成功は一時的なものであったようだ。前々回紹介したように、ニブロが来道して2年たった1950年7月27日、北海道は帯広で第4回全国レクリエーション大会が開催され、ニブロもGHQ道政本部長と共に来賓に招かれるが、その席で全米レクリエーション協会代表から「卑猥な踊りは困る」の指摘があり、翌日の北海道新聞に「米側から警告」と4段抜きの大見出しで報じられたのが、なよりの証左であろう。

つまり、ニブロのフォークダンスによる盆踊りの「健全化」はさっぱり実効を上げられなかったのである。なかったどころか、皮肉なことに卑猥な盆踊りはますます猖獗をきわめていく。

その年に、ニブロは5年の日本滞在生活を終えて故国アメリカに帰国、その1年後の1951年9月にはサンフランシスコ講和条約が調印され、翌52年4月の同条約の発効をもって、GHQによる足かけ7年にわたる占領統治は終わり、晴れて日本は独立する。

しかし、さらにそれから2年後1954年には、GHQ肝入りのニブロのフォークダンスで健全な娯楽の普及につながると大いに期待されたが、なお盆踊りの「健全化」にははる

かに遠かった。当時の地元紙は、「ここ数年来子供盆踊りの指導や大人の踊りの自粛も一部に見られますが、問題はまだ解決されていないようです」とした上で、道教育委員会関係者の厳しいコメントを次のように紹介している。

「子供の教育を破壊してまで卑猥な踊りに満足しているのは大人の恥です」

「どうしても古い慣習から脱却できないところでは、学校が中心になって校庭で踊らせる。この際、歌詞はききなれた歌詞で品のあるものを選び、会場の照明はできるだけ明るくして時間や方法を子供本位にすることを校下の社会団体と協議してやれば大人も自然とこれに協力していく」（『北海道新聞』1954年8月13日）

さらにそれから3年後の1957年、前年には経済白書が「もはや戦後ではない」とうたい上げたにもかかわらず、北海道の盆踊りに限っては、「いまだ終戦直後のまま」であった。地元紙にはこれまで同様の論調の読者投稿が掲載されている。

「（盆踊りの本義から）かけはなれているような気がする」として「炭鉱踊りもことしを契機として考えてみてもよい時期ではないだろうか。またこどもたちにもどうかと思うようなみだらな歌や炭鉱労務者を侮辱したような流行歌を無意識に歌う主婦たちなど、口を開けば民主主義を強調する労組幹部がこのことを傍観している態度にも問題があると思う。盆踊り歌は、だれでも歌えるような明るくて健康的なものでなければならぬし、関係者も明るい、楽しい歌を選定し、新しい踊りをふりつけて指導するのも一つの方法だと思う」（三笠市・一市民）（『北海道新聞』1957年8月18日）

なお、「みだらな歌」とはもちろんベッチョ節だが、「炭鉱労務者を侮辱したような流行歌」とは、三橋美智也の「俺ら、炭坑夫」のことと思われる。後者については、いずれ「流行歌と炭鉱仕事」の項を設けて改めて検証したいと思っているので、それまでお待ちいただきたい。

さて、ここまで太平洋戦争終了後の北海道の産炭地由来の盆踊り唄に対するGHQと当局の「健全化」の動きをみてきたが、いくら手をつくしても「暖簾に腕押し」であったことは明白である。絶大な権力をもっていたGHQをもってもさっぱり「健全化」ができなかったどころか、「卑猥化」がむしろ浸透したのは、いったいなぜなのだろうか？

それはこう解釈するのがもっとも妥当なのではなかろうか。

すなわち——「日本の戦後復興は石炭から」のGHQの大方針のもと、産炭地には「高給」と「米や醤油や酒の特配」というインセンティブによって多くの人々が集められた。しかし、ヤマの仕事は、死と隣り合わせの過酷な労働である。事実、終戦直後の劣悪な労働環境のなかでこの「苦役」を昇華するのに、フォークダンスではあまりにもヤワすぎる。暗い地底の「苦役」から解放された後の唯一の楽しみである酒盛りのときに、仲間とうたう炭坑節が健全な歌詞では盛り上がるはずもない。卑猥なベッチョ節でうたって踊ってこそ明日の「苦役」にも耐えられる。

さらにいうと、さまざまな資料を渉猟してみたが、これほどGHQが盆踊りの健全化に躍起になった産炭地は北海道をおいてないようだが、これは北海盆唄の元唄であるベッチョ踊りの卑猥性が群をぬいていたという逆証ではないか。

GHQによる「健全化」がさっぱり実効を上げられなかったのは、人間の根源にひそむ性的エネルギーが北海道の産炭地にはマグマのごとく強烈であったということではないだ

ろうか。そして、それはフォークダンスの伝道師のニブロが帰国し、GHQの占領支配が終わり、日本が高度成長の入り口に立つまで続くのである。

●「盆踊り健全化」の動きは明治の開坑から

ここで、時計の針をさらに戦争以前へと巻き戻してみると、興味深いことが判明する。そもそも卑猥な踊りに対する「健全化」の動きは、戦後になって始まったものではなく、戦前の1940年（昭和15年）に今井篁山が幾春別でベッチョ踊りに出会って健全化を試みるはるか以前、明治中葉に北海道に炭鉱がひらかれたときからあったのである。1896年（明治29年）8月30日付け『北海道毎日新聞』には、「幾春別の盆」と題するこんな記事が掲載されている。

「空知郡幾春別の盆の景気は四五年以来未曾有の景況にて盆踊りは秋田連と熊本連の二手に分れ宵の中は村内を踊り廻り仕舞には郷社にて合併して夜の明けるまで踊り明し目も当らぬ惨状を極めしと」

幾春別は、北海道民謡界の大御所である今井篁山が後の1940年（昭和15年）に、ベッチョ踊りに出会って健全化を試みた炭鉱地域であるが、明治の開坑当時は、それぞれの出身地の盆踊りを踊っており、まだ「ベッチョ踊り」は誕生していなかったことがわかる。ただし、記事からは、それはかなり猥雑なもので、それが後に誕生する「ベッチョ踊り」に受け継がれたことは間違いないようである。

さらに下って昭和に入り、石狩地域に続々と炭鉱が開かれるなかで、これまで検証してきたように、ベッチョ節（踊り）が産炭地の盆踊りの「定番」として定着していくが、すでに「健全化」の動きが「上」からあった。

それは、『北海道新聞』の前身である『小樽新聞』の1928年（昭和3年）7月26日付けの、「夕張の盆踊りと唄の改良 坑夫から募る」の見出しを掲げた記事に明らかで、「一等」と「二等」に選ばれたのは、それぞれ次のような歌詞であったという。

♪嬢は選炭婦で 私は坑夫 炭に石入れや
嬢が泣く

♪男ぶりより 働きぶりで 惚れて添い度い
あの人に

さらに同紙の1928年（昭和3年）8月15日夕刊には、「夕張の盆踊り神社境内にて踊り抜く」の見出しで次の「続報」が掲載されている。

「(略) 地獄の釜の蓋もあく三日間は化粧廻しに豆電球をあしらつて白粉にまみれて唄ひ踊抜く本道一の盆踊の地だが今では卑猥歌詞の多いのに鑑み夕張礦では石井迷花氏に依頼して代表的なのが出来上がったので今年は十四日午後五時から夕張神社境内に高さ三十尺の三段櫓をしつらへて各区毎に選手を出して踊抜いた」

だが、歌詞の「健全化」は実効が上がりなかったようだ。行政だけでなく、炭鉱会社もそれには大いに手を焼いていたらしい。北海道最大手の「北炭」（北海道炭礦汽船）の社内報「炭光」の108号（昭和12年8月1日）には、「盆踊の起源 郷土色豊かな民衆芸術への推移」と題する以下の長文が掲げられている。

「(略) 野外にあつては夜遅く迄踊り狂う風は、自然男女の心を開放し亦一方には歌垣風な要素もあつて風俗を壊乱する虞れも多かつたので明治時代には警察権を以てこれを弾圧し、次第に衰微の機運を辿っておりましたが、大正末期になつて民俗の尊重、民衆娯楽の推

奨が識者に依つて唱へらえるやうになり、盆踊は茲に復興したと共に歌や踊りも野卑なものや、猥褻な内容が變つて農村男女の娯楽として適当な健全無邪気なものとなつたのは、やはり時代の力であるといふことが出来ませう」

とした上で、最後にこう呼びかける。

「炭礦踊も古の様な情勢に則り、郷土色豊かな気品ある踊にしようではありませんか」

つまり炭鉱では「歌や踊りも野卑で猥褻なまま」で、なんとかしなければならぬと訴えている。

なんのことはない、炭鉱の盆踊りに対して、戦前は軍部と行政と炭鉱会社が、戦後はGHQが手を焼き、あれこれ手を打ったものの、さっぱり実効があがらなかったのである。

●卑猥性の真骨頂は「踊り」にあり

さて、ここまでは盆踊りの健全化について主に歌詞について検証してきた。しかし、「卑猥性」は第30、31回でも紹介したように、踊りにこそ真骨頂がある。それが実際どれほど「卑猥」だったのか？ 1993年以来、北海道民謡連盟最高師範の吉田源鵬氏らの尽力によって、ベッチョ踊り発祥の地とされる三笠市で「北海盆唄全国大会」が開催されているが、それに合わせて往年の踊り手たちから振り付けを学んで「踊り」も「復元」されている。

気鋭の音楽学者・斎藤完がそれを現地で体験をした様子を活写しているので、少々長くなるが紹介する。

「『さあ、いくよー』

斎藤優子（三笠甚句を広める会）会長の掛声で、笛、鉦、太鼓による小気味よい伴奏が

CDから流される。みんな輪になり、右足で地を蹴り上げて一步前進、腕で『シェー』に似たポーズを決める。そして左足を蹴り上げて一步前進でシェー。輪の中心に背を向けてワン・ステップ。バック。ステップ。バックするまえの位置にすばやく足を戻すと、腕をぱつと開く（野球の審判の「セーフ」のポーズ）。それから、くるりときびすを返して二歩後退し、再び向き直ると同時に手を勢いよくパンと鳴らす。

実際に目にする《べっちょ踊り》は颯爽とした躍動感あふれるものだった。このあと、お姐さま方の輪に加えていただき、踊ってみた。これがけっこう楽しい。ただ前進するだけの『普通』の盆踊りと違って、いろいろと複雑そうに見えるのだが、不思議と覚えやすい。『こんなこともできるんですよ』ひと踊りすると、それぞれがヴァリエーションを披露してくれる。これはまさに炭坑町が煌々と輝いていた時代、盆踊りに集う人たちが、いかに目立つかを歌だけではなく踊りでも競い合ったというところに通じている。



写真 復活をみた三笠の「北海盆唄全国大会」のシンボルの三重櫓

ただ、一つ気になることがあった。音楽がどう一聞いても〈北海盆唄〉ぽくないのだ。

『音楽は《北海よされ》を使っているんです』

踊りのあとに斎藤さんが説明してくれた。現在の〈北海盆唄〉はテンポが遅くなってしまっていて、どうしても『べっちょ踊り』が踊りにくいらしいのだ(『民謡秘宝紀行』白水社、2004年、60-61頁)

「踊りぶり」だけでなく、テンポももっと速かったという指摘は、ベッチョ踊りの「原型」を知るために貴重な証言であるが、そもそも斎藤がタイムスリップ体験したそれは、いったいいつまで健在だったのだろうか？

おそらくは、日本が高度成長に入る1950年代後半、すなわちエネルギー転換で石炭産業が斜陽化し、やがて閉山が相次ぐことになる前あたりであったようだ。それを知る手がかりを、前掲の北炭の社内報「炭光」115号(1957年(昭和32年)11月)に見つけることができた。

同号には「炭砦の盆踊り」に関するアンケートが企画され、以下の回答が寄せられている。

「二、三年前から自然に踊る人も観る人も減少している傾向にある」(新夕張労組・小山三郎(37))

「若い人たちはダンスなどをやっているせいか、あまり踊らなくなったようです」(真谷地砦選炭婦・鈴木節子(35))

この二人の回答から、エネルギー転換と石炭産業の合理化が始まるあたりに「転機」があったのは間違いないと思われる。さらに興味深いのは次の回答である。

「昭和25、6年頃ごろが最盛期ではなかったかと思う。あのころは、3日間とも朝の6時ごろまで踊りつづけたものだった。その後はあまり盛んとはいえない状態だが、これはほかに娯楽が多くなったのが原因だと思う」(真谷地砦坑内運搬・只野吉秋(25))

最盛期が昭和25、6年頃ごろというのは、GHQの日本占領が終わる時期にあたる。つまり、GHQがあればほどベッチョ節(踊り)の健全化に躍起になったのに、それはかえって盛り上がりをもたただけであった。そして、その後、エネルギー転換→石炭産業合理化→閉山の流れのなかで、卑猥なベッチョ節(踊り)は自然消滅、結果として「健全な」歌詞の北海盆唄だけが人口に膾炙し、多くの国民からはそれが炭鉱由来であったことも忘れ去られてしまったのは、歴史の皮肉というほかない。

*なお、本稿の『小樽新聞』記事と北海道炭礦汽船社内報『炭光』は夕張地域史資料調査室長の青木隆夫氏よりご提供をいただいた。誌上を借りて感謝を申し上げたい。

(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。

2017年度 第2回 労働科学研究所セミナー

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所



働きざかりの 40代から考える 認知症予防

団塊ジュニア世代の健康を考える

■講 師：新山 賢司（しんやま けんじ）株式会社ミレニア 取締役

認知症には、予備軍があることをご存じですか？

物忘れと認知症が別物であることは、今日では、多くの人が知っています。「でも、この2つって、やっぱり似ているし、区別が付きにくいし、切り離せない気がするなあ」という声も聞かれます。実は、物忘れと認知症の間のグレーゾーンに、軽度認知障害（MCI）というものがあります。ほとんどの日常生活や社会活動は、今までどおりにできているため、発見が遅れがちです。しかし、実際は、認知機能の低下が起り始めています。放置してしまうことは、あなたの会社にとっても損失になります。これを機に企業でも取り組める予防策を学んでみませんか？

是非ご参加ください。

■日時・会場：

東京：2017年7月24日(月)14:00～16:30 日本教育会館 9階901

大阪：2017年7月28日(金)14:00～16:30 大阪クロススクエア 3階303

■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：人事・労務・総務部門担当者、安全衛生スタッフ、産業保健スタッフ、その他興味のある方
※事前にFAXまたはWEBにてお申込みの上、お送りする受講票をご持参ください。

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：03-6447-1436 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：大原記念労働科学研究所セミナー係 TEL：03-6447-1435（ダイヤルイン）

夜勤研究のパイオニア 労働科学研究所主催

挑戦してみませんか？ 夜勤・交代勤務検定 シフトワーク・チャレンジ

合格へ導く事前講習会がセットになって登場！定員30名

■講 師：佐々木 司（ささき つかさ）大原記念労働科学研究所 上席主任研究員



世の中が24時間化社会と言われて久しいです。当然、「夜間に働く人」も必要になってきます。夜間に働くことは、昼間に働くよりもリスクが伴います。しかし、グローバル化、ICT化が加速する今の世の中にあって、ますますこの流れは強まると考えられます。受験をきっかけにして、夜勤や交代勤務への理解を深め、リスク管理に活かしましょう！



■日 時：2017年9月15日(金) 13:00~17:00(事前講習会+試験)

■会 場：公益財団法人大原記念労働科学研究所

〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F

■受講料：5000円（テキスト 1000円+事前講習 2000円+受験料 2000円）

■対 象：年齢、学歴、実務経験にかかわらずどなたでも受験できます。

特に、以下の業種の夜勤・交代勤務に従事されている方、関係者の方、医療・介護、総務・人事・労務・安全衛生担当者、労働組合の方などの受験を想定しています。夜勤・交代勤務に従事していない方も歓迎です。

病院、消防、警察／運輸、通信・電力・ガス、水道、新聞、放送、有料道路管理、外食店、金融機関／合成化学、石油精製、鉄・非鉄金属、自動車製造、機械、各種製造業／医療・福祉、卸売業・小売業／バス・トラック、鉄道などの運輸関係／ほか

■試験内容：試験時間50分 出題数40題 選択式（テキストを見ながら回答可）

出題内容 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成／産業別の夜勤・交代勤務

夜勤・交代勤務の生理学・心理学／夜勤・交代勤務の知識

正解率が全体の80%を超えれば合格です。合格証を発行します。

お申し込み方法

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

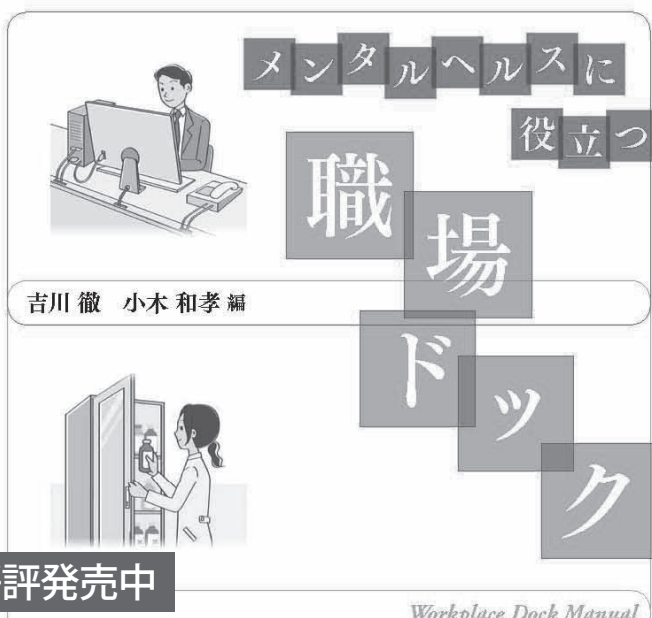
FAX：03-6447-1436 FAX申込用紙はホームページからダウンロードできます。

■お問い合わせ：大原記念労働科学研究所セミナー係 TEL：03-6447-1435（ダイヤルイン）

「ストレスチェック制度」で大注目！ 確かめられた有効性

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ
「職場ドック」の効果的な仕組みとすすめ方

- 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その使い方
 - 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

吉川 徹・小木和孝 編

- 体裁 A4判並製 70頁
- 定価 本体1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

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 3階

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
HP : <http://www.isl.or.jp/>

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、夜勤リスクをに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・交代勤務検定を始めました。今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得る仕組みをつくりました。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。

本書の構成

- Ⅰ章 夜勤・交代勤務 Q A
- 1 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
- 2 産業別の夜勤・交代勤務
- 3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
- 4 夜勤・交代勤務の知識
- Ⅱ章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
- 索引 裏引き用語集

最新刊 廉価版

〔普及版〕

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

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 大原記念労働科学研究所
シフトワーク・チャレンジプロジェクト企画委員会

■体裁 B5 判並製 112 頁
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒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
HP : <http://www.isl.or.jp/>

安全運行力を高める労務・健康管理最前線

巻頭言＜俯瞰＞新「事業用自動車総合安全プラン」への視座……………平井隆志
安全運行サポーター協議会が目指すもの……………酒井一博
「体調予報」の取り組み——ドライバーの体調を加味した事故防止モデルの構築に向けて ……北島洋樹
安全・健康プラットフォーム構想① 安全運行を支えるドライバーの健康、未病対策……………新藤幹雄
安全・健康プラットフォーム構想② デジタコを活用した労務管理のこれから ……増田一英・佐保博樹
バス事業の安全・安心の向上を目指して……………船戸裕司
貨物事業における輸送現場の現状と課題……………藤原秀行

労研アーカイブを読む・31 労働科学への旅（28）……………毛利一平
凡夫の安全衛生記・10……………福成雄三
にっぽん仕事唄考・46 炭鉱仕事が生んだ唄たち（46）……………前田和男
報告：日本人間工学会第58回大会 ……………松田文子
Talk to Talk ……………肝付邦憲
織という表現・7……………阿久津光子
口絵〔見る・活動〕CSRがつなぐ地域社会と中小企業・43
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………有限会社プラナエンジニアリング

〔編集雑記〕

〇働き方が、労働時間問題も問いながら社会的課題として論議されています。労働時間問題は、近代産業の発展とともに生じし、推移・変遷してきました。労働科学研究所も、その創設から労働科学の視点で取り組んできました。

第二次大戦前から続いていた残業という労働慣行の弊害について、労働科学研究所・斉藤氏は1948年の著書で、疲労を増大せしめ、欠勤、罹病を高め、モラルの低下をもたらし、能率の低下に結びつき、また、残業収入による家計の維持は断ち切れない悪循環に陥り、労働条件の改善には値しないと指摘しました（『労働時間』東洋書館）。

斉藤氏は、1962年より20年間所長を務め、1981年には労働科学視点に立った労働時間問題の調査・研究、分析・提言を集成した『労働時間（労働科学叢書59）』（労働科学研究所）を監修しました。そこでは、労働生活、労働負担（一連続作業時間、休憩・休息、交代勤務、残業）、作業環境・作業方法、生活時間（睡眠時間、勤務間隔時間、余暇生活等）などと労働時間とのかかわりについて取り上げられています。

特集では、人間らしい労働生活のために、そのあり方をどのように変えていくのか——労働科学視点とも通じ合っている問題の所在と取り組みの方向性について、それぞれの分野・領域から、提言・提案、実践事例を紹介します。（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 1ヵ年 12,000円（本体11,111円）
購読料

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 ㊄

第72巻 第6号（6月号）

定 価 1,200円 〔本体1,111円〕

（乱丁、落丁はお取替え致します。）

労研式マスクフィッティングテスター MT-05型



- 防じんマスクと顔面との密着性を測定します。
- マスク内外の粒子数を自動計測し、粒子数や漏れ率を数値で表示します。
- 取り替え式マスクやN95マスク等、防じんマスクでの測定が可能です。
- フィットテスト、フィットチェック、トレーニングの3つのモードから用途に応じた使い分けが可能です。
- 試験ガイドによる測定（マスク非破壊）とチューブジョイントセットを使用した測定（マスク穴開け）のそれぞれに対応します。

仕様

測定対象	マスクと顔面との密着性の評価
測定項目	粒子個数と漏れ率、防護係数
測定原理	レーザー光散乱方式による粒子個数計測 室内粉じんおよびマスク内粉じんの粒子個数の比率測定
対象粒子径	0.3 μ m以上、0.5 μ m以上、0.3~0.5 μ mから選択
測定範囲	計数範囲0~9,999,999カウント 漏れ率0~100%、防護係数1~10,000
測定時間	標準でマスク外側、マスク内パージ各10秒、測定各3秒（合計約26秒）
内部機能	漏れ率・防護係数演算機能、加熱管温度調節機能 ドライヤー機能、RS-232C出力機能
使用環境	温度0~40℃、湿度30~90%rh（結露がないこと）
電源	AC100~240V、50/60Hz、約0.5A
寸法	210(W)×240(D)×232(H)mm（突起部除く）
質量	約3kg

フィットチェックの基本的な手順



ミニポンプ MP-W5P型



積算流量測定機能、定流量機能を内蔵した携帯型のアサンプリング用吸引ポンプです。**設定流量範囲は0.050~5.00L/min**と広範囲をカバーしており、個人ばく露測定や作業環境中のアサンプリングなど幅広く使用いただけます。

仕様

流量可変範囲	0.050~5.00L/min	
定流量使用範囲	0.050L/min : 0~7.0kPa	3.00L/min : 0~8.0kPa
	0.100~2.00L/min : 0~10kPa	5.00L/min : 0~3.0kPa
	2.50L/min : 0~9.0kPa	
ポンプ方式	ダイヤフラム方式	
電源	AC100~240V、50/60Hz、約0.5A	
寸法	210(W)×240(D)×232(H)mm（突起部除く）	
質量	0.45kg（ニッケル水素二次電池含む）	

涼しい



冷却力
UP



調整テープ

本体はダブル(2本)

VTW-7K2T

●調整テープで、体形に合わせられます。
(チューブの長さ: 1.4m)

チューブタイプ

チューブにあけた
細孔から冷風が
出ます。

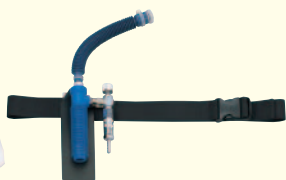


本体はシングル(1本)

VT-7KII

●体に巻きつけて使用します。
(チューブの長さ: 1.5m)

標準タイプ



VT-7KII

●クールスーツに冷気が
流れ込みます。

※VT-7KII+CS-7の
組み合わせ例です。

CS-7、CS-1、HD-ED、HD-EDH と組み合わせて使用します。

分岐タイプ



冷風量が2分され、2方向へ
ほぼ同量の冷風が送られます。

VT-7KW

●吸気エアが冷たく、
クールスーツにも冷気が
流れ込みます。

※送気マスク(一定流量形)です。

個人用冷却器
クーレット

必要なのは
圧縮空気だけ!

冷媒
不要



株式会社 重松製作所
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本 社

〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-26-1

TEL 03(6903)7525(代表) FAX 03(6903)7520

定価、二〇〇円
本体、一一〇円
送料、八六円
(年々め、二、〇〇〇円)

