

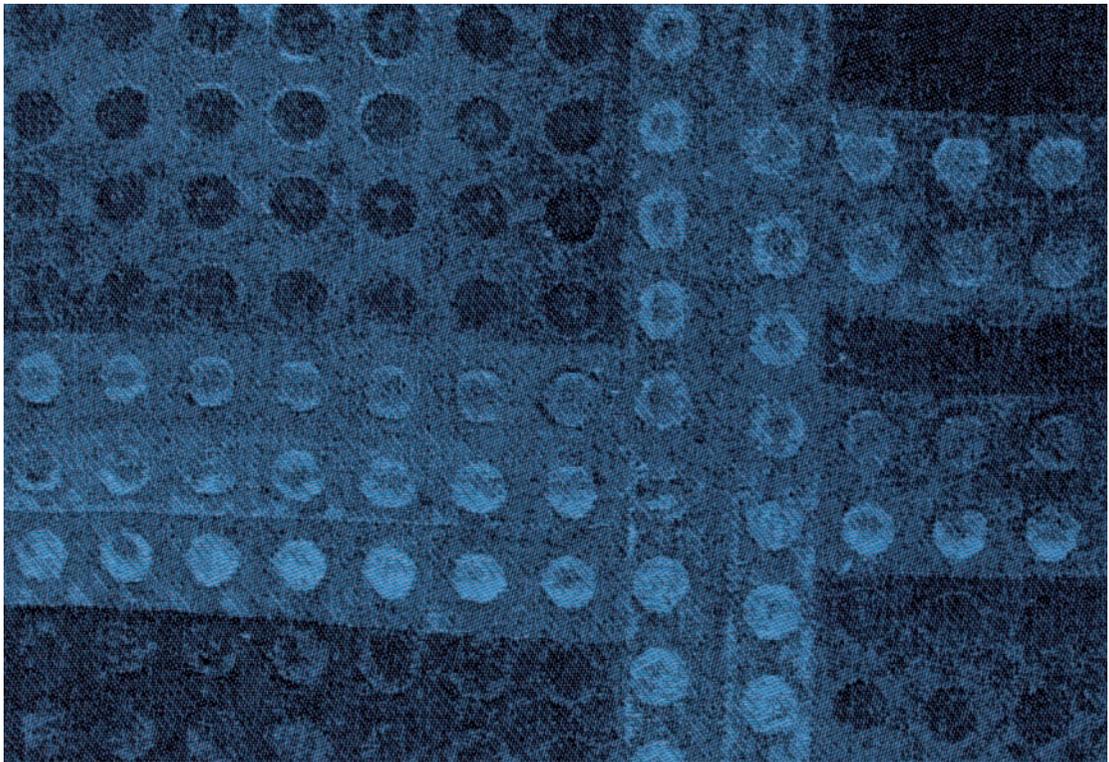
労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 8

May

Vol. 73, No. 5



特集

教職員の超勤・多忙化を解消する

教職員の超勤・多忙化解消の課題と改革への展望—給特法の廃止と教育政策の転換を— 藤川伸治

豊かな生活時間の確保と調整休暇制度— 教職員こそ労働時間法制の構造転換の先駆けとなれ— 毛塚勝利

長時間労働が教員の心と体に与える影響—教員に対する客観的疲労度評価結果より— 大川尚子

教職員の心身の健康を支える職場安全衛生活動のあり方— 山本健也

なぜ、日本の先生は忙しいのか、学校の長時間労働は改善するのか— 妹尾昌俊

学校にも働き方改革の風を—

過労死公務災害認定の取り組みで問われたこと— 工藤祥子

巻頭言

教職員の働き方改革への視点

高橋 誠

連載

広がる良好実践⑳

長須美和子

[口絵]安全な運行と

ドライバーの健康のために⑤

しずてつジャストライン株式会社

労働組合法の基礎と活用 道幸哲也「著」
労働組合のワークルール

労働組合法を基礎から学べるテキスト。労働法の第一人者が現代日本の労働組合の意義と役割を鋭く分析し、実践的な解説を行う。●本体3200円＋税

労働法

野川忍「著」

労働法改革、民法改正など最新の情報を取り込み、労働法の全体像を包括的に解説する。スタンダードで詳細な体系書。●本体6000円＋税

国際知的財産法入門

木棚照「著」

国際知財法の権威による学生向けの分かりやすく簡潔な入門書。ビジネス実務でも今後ますます必要になる分野の最適な概説書。●本体3000円＋税

■生存科学叢書

シニア・マルチメイジャーのすすめ

石井威望「著」

21世紀 高齢化への知恵
スマホ・タブレットなどの革新技術が浸透し長寿・高齢化する21世紀に必要な世界観・生き方とは。小型「伊能忠敬」へのすすめ。●本体2200円＋税

■生存科学叢書

ユマニチュードを語る

市民公開講座でたどるそれぞれのユマニチュードの歩み

イヴジネス・ストロゼット・マレスコッティ・本田美和子「編著」

哲学に裏打ちされた確かな技術によりケアのあり方に革命をもたらしたユマニチュード。大好評を得た市民公開講座を紙上で再現する。●本体1900円＋税

働き方と年収の壁の経済学

石塚浩美「著」

日本の法制度、税制度は公平なのか。経済社会システム、労働市場について実証分析し、「年収の壁」制度の正確な知識を提供する。●本体2000円＋税

経済セミナー 4・5月号

特集 経済学のリテラシーを高めよう

経済学を過去に学んだことのある社会人、経済学をこれから学ぶ大学1年生を対象として「経済学を学ぶ意義」などを解説する。

「対談」知れば得する経済学…大竹文雄×小巻泰之 ●本体1380円＋税



日本評論社

<https://www.nippon.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

The 25th Japanese Society for Occupational Mental Health

第25回日本産業精神保健学会

テーマ：産業精神保健の透明化と標準化

会期 平成30年6月30日(土)・7月1日(日)
会場 北里大学白金キャンパス(東京都港区白金5-9-1)
大会長 宮岡 等 (北里大学医学部精神科学主任教授/北里大学東病院院長)
副会長 田中 克俊 (北里大学大学院医療系研究科産業精神保健学教授)
事務局長 鎌田 直樹 (富士電機株式会社産業医)
大会HP <http://sanseiho25.umin.jp/>

◆事前参加登録(3/5~6/8)および一般演題登録(~4/22)の詳細は大会HP(<http://sanseiho25.umin.jp/>)をご覧ください。



【第25回日本産業精神保健学会事務局】

北里大学医学部精神科学(〒252-0380 神奈川県相模原市南区麻溝台2-1-1)

TEL: 042-748-9111内線(2716) FAX: 042-765-3570

Mail: k-psy@kitasato-u.ac.jp(大会本部事務局), omh25@kitasato-u.ac.jp(プログラム事務局)





しずてつジャストライン株式会社

<https://www.justline.co.jp/>



◀車いす、お年寄り、子どもたちが乗降しやすい「超低床ノンステップバス」の導入



▲国交省「マニュアル」に基づくタブレットによる問診、体温・血圧測定で健康状態を確認



▲大型モニターで出勤時間を共有

▼運転技術の見える化と安全運転の向上に訓練車を導入



▲高速バス・貸切バスには路線バスの経験豊富な運転士を抜擢



▲静脈認証と各種検査結果を点呼画面に表示



◀利用者や地域への感謝を込めて毎年9月に「バスフェスタ」を開催



◀社員のフットサル、野球、釣りなどクラブ活動を支援制度を設けて支援



◀乗合バスを小学校に持ち込み交通安全の啓蒙活動

▶ICタグ、ICリーダーで車両の鍵・金庫などセキュリティを強化



弊社は、静岡県中部エリアで乗合バス事業および貸切バス事業を営んでいます。また、近年では静岡より東京・新宿・渋谷・横浜・成田・京都・大阪へ高速バスを運行しています。路線バス、貸切バス、高速バスを安全に運行するうえで、運転士の健康管理は最も重要な業務であり、運転士がその日初めて乗務しようとするときは、運行管理者が対面で「点呼」を行って体調を確認し乗務の可否を判断しています。

また、2017年3月26日に弊社の西久保営業所の新築移転に伴い、国土交通省で作成した「事業用自動車の運

転者の健康管理マニュアル」に基づいた問診や体温測定・血圧測定にIT機器を取り入れました。IT機器を活用することで、日々の運転士の健康状態を客観的に確認することができ、「健康起因による事故」を未然に防ぐ一助となりました。

現在は、毎日の個人ごとの体温や血圧測定値を活用し乗務の可否判断をしていますが、今後は法定定期健康診断等のデータとの連携を行い、個人の特性に合わせた生活習慣病予防や健康意識の向上を図ってまいります。

電動ファン付き呼吸用保護具
ブレスリンクシリーズ



サカサ式
BL-321S

最軽量* コードレス電動ファン
(質量 約240g)

小型バッテリー内蔵

*日本国内発売PAPR
2018年3月現在(当社調べ)

サカサ式
BL-1005

溶接作業のスタンダード
(質量 約270g)

小型バッテリー内蔵



呼吸は
ここまで
軽くなる。

ブレスリンク

BLが叶えた3つのメリット

ブレスリンクシリーズの特徴は、常に化する作業者の呼吸にぴったりと追隨する送風技術。呼吸に対し「十分かつ無駄のない送風」を行います。

1 快適

作業者の呼吸にぴったり合う送風を行うため、息苦しさを解消します。

2 電池長持ち

無駄な送風を抑えるため、バッテリーの消費を低く抑えます。

3 軽い

バッテリーの消費が少ないため、小型バッテリーの利用が可能に。マスクと一体化しても軽量です。



サカサ式
BL-100S

頭部への負担を抑えた
セパレート型電動ファン
(面体部質量 約200g)

バッテリーセパレート

教職員の働き方改革への視点

高橋 誠

筆者らが2005年に実施した調査(教職員の健康調査委員会、2006)では、学校内での時間外勤務が過労死ラインといわれる月80時間を越えていたものは、小学校5・4%、中学校10・0%であった。ところが、文部科学省が一昨年公表した教員勤務実態調査では、この過労死ラインを越えている教員は小学校33・5%、中学校57・6%と、持ち帰り仕事を除いているにもかかわらず、信じ難いほどの異常な加重労働の実態が明らかになった。全国の教職員約92万人のうち精神疾患による病気休職者は2006年度からずつと0・5%以上の比率が続いている。全産業労働分野の平均0・4%より高い。

昨年12月、中央教育審議会が「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(中間まとめ)」を公表した。文科省はそれを踏まえ、学校における働き方改革に関する緊急対策を取りまとめた。そして今年2月、各道府県の教育委員会に対し「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等の取組の徹底について(通知)」を傳達した。

文科省の緊急対策では、文科省側が、(1)教員・事務職員等の標準職務を明確にしたモデル案を示し、省内で教職員の業務量の一元的管理を行う、(2)勤務時間の上限の目安を含むガイドラインを提示する、(3)緊急対策に掲げる取り組みについてはその進捗状況を把握する、としている。一方、教育委員会や学校長側は、(4)厚生労働省が2017年に定めた「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき勤務時間管理を徹底する、(5)登下校・部活動・会議等の時間設定を適切にして時間外勤務を抑制する、(6)教職員全体の働き方の意識改革のための研修を実施する、とした。そして学校における働き方改革の実現に向けて、教職員定数を合計1,595人改善、教員以外の専門スタッフ・外部人材の活用、学校の業務の効率化のためのアドバイザーや校務支援システム等の改善等のため、約86億円の予算案を示した。

中教審での議論の中間まとめは、総合的な方策というだけあって、さまざまな観点から教員の勤務実態の課題を議論している点、評価される。しかし問題は、教員の異常な長時間労働を解消するためには、いかにして具体的な対策に必要な財

政措置を講じるかである。時間外勤務を抑制するために、担当時間数の低減や生徒指導充実のための教職員基礎定数・加配定数の改善、教員以外のスクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカー・スクールロイヤーや部活動指導の外部専門人材の配置をするには、文科省の予算案では実効性を確保するにはほど遠い。全国の公立小学校は約2万校、中学校は約9,600校存在するのである。また、教職員の勤務時間の在り方に関する意識改革のための研修が必要としているが、異常な過重労働の現状を鑑みれば、教員個々の意識改革というより、例えば、長時間労働の要因となつている部活動指導の廃止や外部専門スタッフの活用は是非など、具体的な改善策についての国・教育委員会・学校、そして保護者を含めた議論と実施が直ちに必要な段階に至つていないのではないだろうか。



たかはしまこと
大阪教育大学 名誉教授



労働の科学



巻頭言

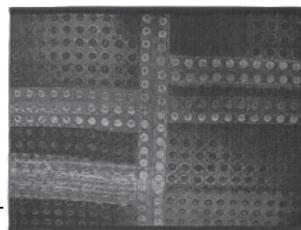
俯瞰 (ふかん)

教職員の働き方改革への視点

高橋 誠 [大阪教育大学]

1

表紙：「KODO J-01」 阿久津 光子
ジャカード織 (83×108cm) 2012年
表紙デザイン：大西 文子



教職員の超勤・多忙化を解消する

教職員の超勤・多忙化解消の課題と改革への展望

給特法の廃止と教育政策の転換を

[連合総合生活開発研究所] 藤川 伸治 4

豊かな生活時間の確保と調整休暇制度

教職員こそ労働時間法制の構造転換の先駆けとなれ

[法政大学大学院] 毛塚 勝利 10

長時間労働が教員の心と体に与える影響

教員に対する客観的疲労度評価結果より

[関西福祉科学大学 健康福祉学部] 大川 尚子 15

教育職員の心身の健康を支える職場安全衛生活動のあり方

[東京大学環境安全本部] 山本 健也 20

なぜ、日本の先生は忙しいのか、学校の長時間労働は改善するのか

[教育研究者、中教審「学校における働き方改革特別部会」委員] 妹尾 昌俊 26

学校にも働き方改革の風を

過労死公務災害認定の取り組みで問われたこと

[全国過労死を考える家族の会] 工藤 祥子 31

Graphic

安全な運行とドライバーの健康のために 5 [見る・活動] (88)

—輸送事業者の取り組み

しずてつジャストライン株式会社 口絵

Series

GP 広がる良好実践 (28)

レバノン北部における参加型Kaizenトレーニング 長須 美和子 36

産業安全保健専門職と活用④

作業環境測定士 谷 直道 44

にっぽん仕事唄考 (56)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その56)

炭鉱城下町の「校歌」と戦争の影④ 前田 和男 52

Column

人類働態学会 2017夏季研究会 ブラッシュアップ講座

職場環境における健康・衛生とは 堀 智博 40

BOOKS

『キャリアコンサルティングに活かせる働きやすい職場づくりのヒント』

人材を大切な「いきいき人財」とするための手引書 仙波 京子 43

織という表現 (17)

「地」と「柄」 阿久津 光子 47

KABUKI

神明恵和合取組 め組の喧嘩

歌舞伎で生きる人たち その参——粋でいなせな記憶 湯浅 晶子 48

Talk to Talk

またもや 肝付 邦憲 50

Information 58

次号予定・編集雑記 64

教職員の超勤・多忙化解消の課題と 改革への展望

給特法の廃止と教育政策の転換を

藤川 伸治

はじめに

『週間東洋経済』（2017年9月16日号）は、「学校が壊れる——学校は完全なブラック職場だ」と題した特集を行った。長時間労働や部活動、非正規教職員問題など教職員を取り巻く課題について多岐にわたって取り上げている。特集では前文部科学事務次官の前川喜平さんのインタビュー記事が掲載された（アンダーラインは筆者による）。

○学習指導要領改訂で授業時間数が増えた分を1人当たりの勤務時間の増加でカバーしている。文科省には学校の体制を整えないまま授業時間数だけ増やすなど言いたい。僕が言ってどうするんだとは思いますが、文科省はきちんとしてこなかった。これについては、現場に謝らなければならない。

○「給特法」（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法という。時間外勤務手当や休日給は支給しない代わりに給料月額4%分の教職調整額を支給）が学校をブラック化させている。僕は、制度を廃止して、時間外勤務手当にすべきだとずっと思っている。そうしないと際限ないサービス残業はなくなるならないし、教育委員会も管理職も本気になって勤務時間の管理をしない。

筆者も、この2点が長時間労働を生んでいる要因であると考えている。地方公共団体の職員の人事管理、勤務条件の管理の基本は、勤務時間・休日・休暇等に関する関係法令・規定等の適正な理解とこれに基づく適用とその運用にある¹⁾。教員の長時間労働が社会問題として注目を浴びている今日、教員の勤務時間・休日に関する関係法令等が適正であるか否かが問われている。

教員の勤務時間管理を 定めている給特法

教員については、時間外勤務や休日勤務をした場合に割増賃金を支給しなければならないことを定めた労基法37条が適用されない。そのかわり、教員には給特法が適用される。

給特法は、原則として時間外勤務命令・休日勤務命令をさせることはできないと定めて

ふじかわ しんじ
前・日本教職員組合 組織労働局長
現・連合総合生活開発研究所 主任研究員

主な著書：

- ・「教職員の超勤・多忙化解消につながる労安活動」『労働の科学』70巻11号、2015年。
- ・「これが平和学習だ!!総合学習の時間に生かす」（共著）アドバンテージサーパー、2001年。
- ・「広島発 平和・人権教育」（共著）明石書店、1999年。



給特法の構造

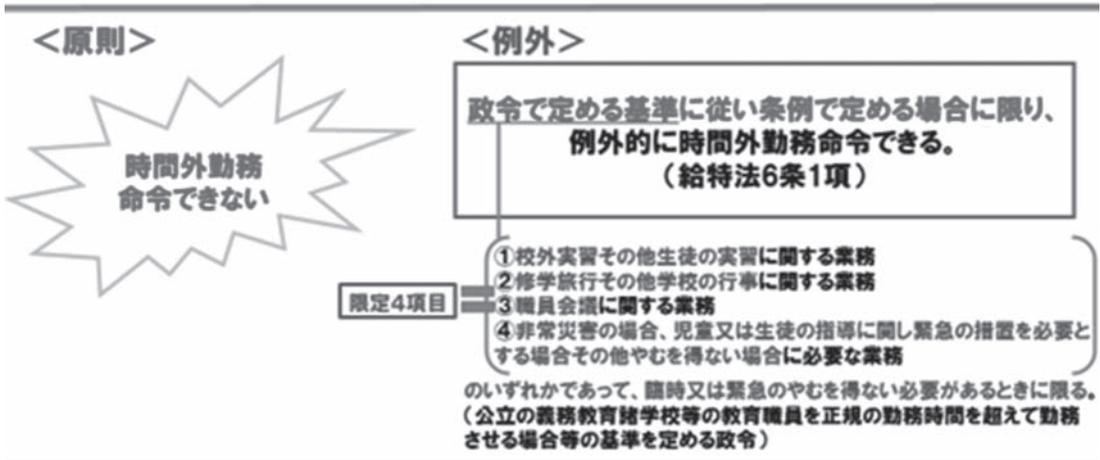


図1 給特法の構造

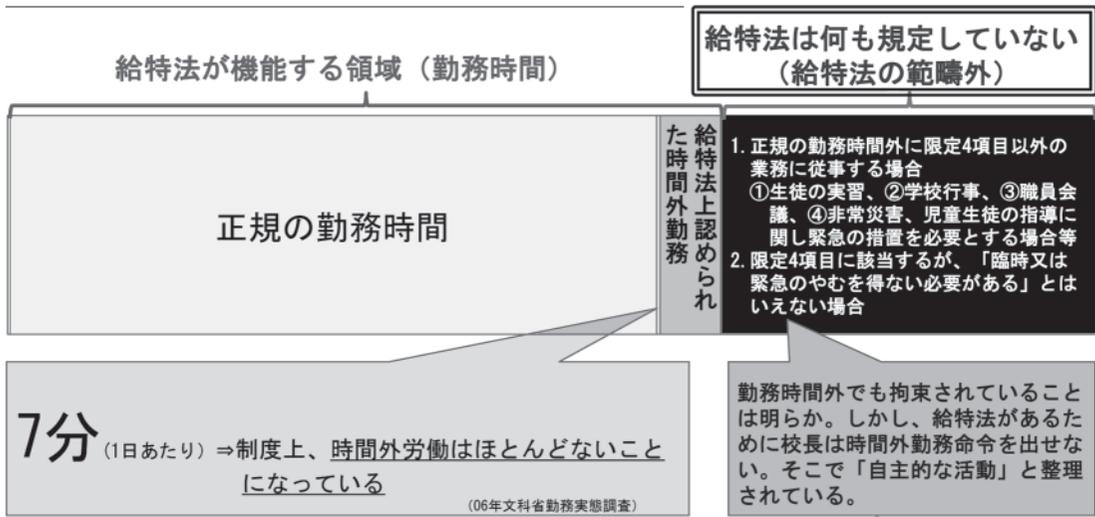


図2 給特法が定める教員の勤務時間

いる。例外的に、時間外勤務・休日勤務が命令できるのは、政令²⁾で定める「限定4項目」(図1)のいずれかに該当し、かつ、臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るという歯止めがかけられている。

その他、給特法は、次のように定めている。

- ① 教員に対して俸給月額額の100分の4に相当する額を基準として、条例で定めるところにより教職調整額を支給する(3条1項)。
- ② 教員については時間外勤務手当・休日勤務

手当を支給しない(3条2項)。

- ③ 政令を定める場合においては、教員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない(6条2項)。

給特法という「時間外勤務」とは、所定勤務時間と臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時に「限定4項目」の業務に従事した時間³⁾である。2006年文科省勤務実態調査⁴⁾では「時間外勤務」は1日7分であった。「時

間外勤務」とは認められないが、所定勤務時間外に業務に従事した時間は1時間49分であった。この時間は、教員の「自主的な活動」と整理されている(図2)。

給特法の制度的な限界

給特法の下では、教員が子どもの進学指導、職員会議の円滑な運営のために設けられた運営委員会、テストの準備及び採点などを勤務時間外に行った場合、自主的な活動と整理される⁵⁾。裁判所も「原告が正規の勤務時間外に教員としての職務を遂行していたことがあってとしても、それは教員の職務態様の特殊性に由来するものであり、原告が教師としての自覚に基づき、自主性、自発性、創造性、専門性を発揮してなしたものにほかならない」「教員の職務の範囲は、各教員の相違工夫によりどこまで広がる無限定な特性を持ち、各教員の教育にかける情熱、生徒に対する熱意や各教員の個性能力によるところが大きい」と判断⁶⁾している。

一般的な労働時間事案において最高裁は「労基法上の労働時間」を「使用者の指揮命令下に置かれている時間」とし、その判断基準を、明示黙示の命令だけでなく、客観的に当該職務の遂行に不可欠・不可分の行為をする時間と広く捉え、さらに、待機を義務づけられている不活動仮眠時間をも労働からの解放が保障されていないとして使用者の指揮命令下にあると判定している⁷⁾(図3)。教員は、一般的な労働時間に係る判示とは大きくかい離している。

このような実態とかい離を生んだ背景は、限定4項目以外の事由による場合や、限定4項目に該当する職務についても臨時又は緊急のやむをえない必要がない場合など、給特法の趣旨・規定に反して法定時間外労働が発生した場合については、給特法は何も規定していないからと解せる⁸⁾(図2)。その場合には、原則たる労基法の労働時間規制が全面的に適用される⁹⁾。労基法上の労働時間法制を踏まえた給特法の趣旨と法構造からは、給特法が機能する領域は極めて限定されている¹⁰⁾。つ

教員の労働時間に関する判例は、一般的な労働時間の認定における最高裁判例と全く異なっている。

(注) ○：労働時間と認められる。 ×：労働時間と認められない。	明示・黙示の 時間外勤務命令	職務遂行に 不可欠・不可分な時間等
民間労働者 教員以外の地方公務員	○	○
教員	超勤4項目のみ○	×

<p>給特法に関する裁判例 (例えば名古屋高裁2002年1月23日判決) 教員Xは勤務時間外に、学年末試験の日程に合わせて、「当該時期に自主的な判断で自発的にテスト用紙の作成及びテストの採点を行ったものであることが推認される。」</p>	<p>⇔</p>	<p>一般的事例における最高裁判例の認定姿勢 (最高裁2000年3月9日、2002年2月28日判決参照) 明示・黙示の命令があった場合だけでなく、客観的に当該職務の遂行に不可欠・不可分の行為をする時間や、労働からの解放が保障されていない時間(待機を義務づけられている不活動仮眠時間等)も指揮命令下にあると判断している。</p>
---	----------	---

図3 教員と一般労働者の労働時間に関する凡例の違い

まり、地方公共団体の職員の人事管理、勤務条件の管理の基本である、勤務時間・休日等に関する関係法令が、教員の勤務実態をふまえたものではないといえる。

教員には 長時間労働に対する規制措置がない

教員には、民間労働者、国家公務員、地方公務員と比較すると、長時間労働に対する規制措置がない(図4)。

民間労働者については、割増賃金、36協定、協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準(厚労大臣告示)による歯止めがある。36協定は、時間外・休日労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめるべきものであることを、労使協定で締結するものである。そして、労働基準監督署は、司法警察権を持つので、実効的な歯止めとなっている。国会に提出された労基法改正案では時間外労働の上限規制がかかり、刑事罰が課せられている。

地方公務員のうち、労基法別表1に定められている事業所で働く職員は、36協定を締結しなければ、時間外勤務を命ずることができず、今回の労基法改正の対象となっている。別表1で定めている事業所で働く職員には、

36協定を締結しなくても時間外勤務を命ずることができるが、割増賃金を支払わなければならない、一定程度の規制は期待できる。さらに、都道府県・政令市等には、人事委員会が置いてある。人事委員会は使用者に対して、勧告・指導・助言を通じて、長時間労働に対する歯止めをかけることができる。人事委員会を置かない地方公共団体の職員の労働基準監督機関は市町村長となっている。しかし、当該職員の使用者でもある市町村長が労働基準監督機関となることについては、監督者と被監督者とが同一人格となる点で、立法論としては好ましくないと指摘されており¹¹⁾、首長が労働基準監督機関として機能するとは考えにくい。

国家公務員は、労基法が適用されていないが、割増賃金、人事院による勧告・指導・助言がある。また、人事院において、労基法改正後には、それを踏まえた検討が行われる見通しである。

一方、教員には、長時間労働の規制について、上記に述べたような制度的な措置はない。教員にも、労基法32条は適用されており、週8時間、月40時間が法定勤務時間であり、使用者は臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時以外は、時間外勤務を命ずることはできない。組合は、使用者に対して労使交渉で

教員については長時間労働に対する規制措置が極めて弱い

	割増賃金による歯止め	厚労大臣告示による歯止め	労基法改正後の罰則による歯止め	規制措置
民間労働者	○	○	◎	◎(労働基準監督署)
国家公務員	○	×	労基法改正をふまえ検討?(注)	△(人事院)
教員以外 地方公務員 (別表第1に 従事する者)	○	○	◎	△(都道府県・政令市等の職員については人事委員会)
教員	×	×	×	×(市町村職員については首長)

図4 長時間労働に対する規制措置

給特法廃止の目的

教育行政当局が、教育政策を企画立案するに当たって、「**業務量＝要員マンパワー×労働時間**」の枠組みをしっかりと認識しつつ、新たな業務を現場に課すならば、その遂行に必要な要員パワーの確保について十分な措置を講ずるようしなければならない。

(連合総研「とりもどせ!『教職員の生活時間』」18頁:樋口修資(明星大学教授、元文部科学省スポーツ・青少年局長)

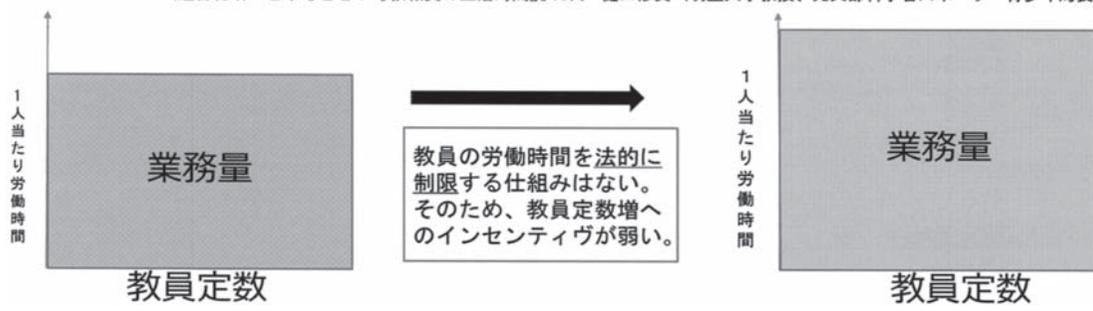


図5 給特法廃止の目的

何十年にもわたり、その遵守を求めてきた。しかし、文科省が、必要な定数改善を行わず、次々と現場に新たな教育政策を求めてきたこともあり、法定勤務時間内で業務を終了することはできないのが実態であり、時間外勤務が常態化している。

文科省・教育委員会が行うような仕組みをつくる必要がある。

日教組が給特法廃止をめざすのは、一人一人の教職員の命と健康を守る教育政策への転換を実現するためでもある。

おわりに

一人当たりの労働時間を いくらでも増やせる

教員については、過酷な長時間労働に起因する「心の病」による病休者は依然として高い水準にあり、過労死等が相次いでいる。しかし、文科省・教育委員会は、その抜本的解決をはかるための強いリーダーシップを発揮しているとはいえない。文科省・教育委員会が現場に新たな業務を求めても、一人当たりの労働時間をいくらでも増やすことで対応できることを可能としているという給特法がもつ構造上の問題がある(図5)。

やりがいや働きがいを感じるような学校職場にするために「働き方改革」を進めようという話を聞く。そして、働きがいがあれば、疲れなんか感じない、という言説が常識となっている。しかし、働く側が仕事に生きがいを感じる場合、仕事の緊張や面白さによって、疲労は容易に隠されてしまう¹²⁾。日々、成長する子どもたちとのコミュニケーションは、喜びも感じるが、一方で、神経をすり減らす場面も多い。だからこそ、長時間労働を解消し、一日の心身の疲労をそのうちに解消できるような労働環境を整備し、子どもとのコミュニケーションをさらに豊かにしていくことが必要であり、質の高い学校教育を持続発展させるための喫緊の課題である。

給特法を廃止し、時間外勤務の上限を設けることで、教員に新たな業務を課す時には、これまでやってきた業務をやめるか、それができない場合は、人を増やすかの政策判断を

注

- 1) 『地方公務員の＜新＞勤務時間・休日・休暇（第2次改訂版）』学陽書房，2017年3月
- 2) 公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令
- 3) 2017年5月15日参議院決算行政委員会における文科省答弁。
- 4) 2006年度文科省勤務実態調査報告書（東京大学，2007年3月）では，第5期（10月23日～11月19日）の限定4項目に該当する学校行事に従事した時間。
- 5) 大府市立中学校損害賠償事件（平成11年10月29日，名古屋地裁判決）
- 6) 同上
- 7) 大星ビル管理事件（平成14年2月28日，最高裁第一小法廷

判決)

- 8) 青野覚（とりもどせ！教職員の「生活時間」——日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書，連合総研，2016年12月）
- 9) 「なぜ公立学校教員に残業手当がつかないのか」『日本労働研究雑誌』585号，2009年4月
- 10) 青野覚（とりもどせ！教職員の「生活時間」——日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書，連合総研，2016年12月）
- 11) 橋本勇『新版 逐条地方公務員法 第4次改訂版』学陽書房，2016年
- 12) 梶本修身『すべての疲労は脳が原因』集英社新書，2016年4月

大原社会問題研究所雑誌

716号 2018年6月号

定価1,000円(本体926円)，年間購読料12,000円

【特集】福祉の契約主義と労働・家族・ジェンダー

特集にあたって

公正な条件と公正な結果？——ニューレイバー，福祉の契約主義および社会的態度に関する考察
原 伸子
ダニエル・セージ／藤田理雄訳

イギリスにおける福祉改革と家族

——「困難を抱えた家族プログラム (Troubled Families Programme)」とジェンダー
原 伸子

■証言：戦後社会党・総評史

もう一つの日本社会党史

党中央本部書記局長としてマルクス・レーニン主義の党を追求——細川 正氏に聞く

■書評と紹介

米澤 旦著『社会的企業への新しい見方——社会政策のなかのサードセクター』 桜井政成

衛藤幹子著『政治学の批判的構想——ジェンダーからの接近』 辻 由希

安藤 究著『祖父母であること——戦後日本の人口・家族変動のなかで』 筒井淳也

社会・労働関係文献月録／月例研究会 梅崎 修／所報 2018年2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

豊かな生活時間の確保と調整休暇制度

教職員こそ労働時間法制の構造転換の先駆けとなれ

毛塚 勝利

はじめに

筆者は、連合総研において教職員の労働時間の実情把握と対応策を検討する研究プロジェクトに参加する機会を得た。教職員の勤務実態に改めて驚くとともに、具体的な解決策として調整休暇制度の実現を求める報告書を取りまとめた¹⁾。その後、政府の働き方改革実現会議が教職員の長時間労働問題をも俎上にのせ、改革が模索されてきたことは評価することに吝かではないが、現時点の改革議論をみるかぎり、われわれの提言の背景にある問題意識が共有されるには至っていない。それゆえ、本稿であらためて調整休暇制度の意義を確認することにしたい。



けづか かつとし
法政大学大学院 客員教授
主な著書・論文：

- ・「労基法労働時間法制からの脱却を」日本労働研究雑誌690号、2018年。
- ・「クラウドワークの労働法上の検討課題」『季刊労働法』259号、017年。
- ・「事業再構築における労働法の役割」中央経済社、2013年。

働き方改革実行会議における長時間労働解消政策の問題点

(1) 的を射ない長時間労働解消政策

安倍政権の「働き方改革」の一環として、時間外労働の上限規制の導入が議論されている。しかし、長時間労働解消政策として適切なものとは思えない²⁾。月45時間年間360時間、特別条項を用いると月80時間年間720時間と、過労死認定基準にも達する上限規制は、罰則付きとはいえ、時間外労働が月45時間を超える事業所は現在でも1割に満たないことを考えれば、ほとんどの企業にとっては時間外労働の削減や働き方を変えるインセンティブを与えるものではない。

長時間労働解消政策は、過労死問題に代表される健康問題に焦点が当てられがちであるが、長時間労働がもたらしているのは、それだけではない。子育てや介護といった家族責任を引き受けることの困難さが、非正規労働やジェンダーバイアスをうみ、また、子どもの孤食や高齢者の孤独死、祭りやPTAの中止・解散等、家庭生活や地域コミュニティの劣化を生んでいる。政府が働き方改革に取り組んでいるのも、少子高齢化・生産人口の減少が「経済成長の隘路」との認識にもとづく（「改革実行計画」1.働き方改革の意義）。それゆえ、

長時間労働の解消は、労働者の健康や安全を確保するうえで必要なだけでなく、非正規問題を解消し、家庭生活や社会生活の貧困を解消するうえに不可欠なのである。とすれば、今日の労働時間法制は、家庭生活や社会生活にかかわる時間、すなわち、生活時間を確保することに基軸をすえるべきなのである。そのためには、労働時間を労働者個人の問題と捉えるのではなく、子育てや介護等の家族責任を担い、地域社会を豊かにする責務を担うことを国民が相互に確認しあうこと、つまり、生活時間の公共的性格を確認することが必要となる。

(2) 生活時間の確保を基軸に据えた

労働時間法制とは

生活時間に視座をすえ労働時間法制³⁾を考えたとき、まず何よりも求められるのは、1日単位の生活時間の確保である。8時間労働(拘束9時間)制とは生活時間15時間制に他ならないが、健康維持に不可欠な睡眠等の休息時間のほか、育児の責任を引き受け、家族と食事や団らんを行う家庭生活時間、市民として地域にかかわる社会生活時間、趣味や自己啓発に充てる個人生活時間を確保しようと思えば、1日の労働時間は最長10時間(拘束11時間)とし、最低13時間の生活時間を確保することが不可欠である。この生活時間確保の必要性は、裁量労働者であれ管理監督者であれ、何ら異なるところはない。

生活時間の確保は、管理監督者を含むすべての労働者に求められるだけでなく、それぞれの生活スタイルにあつてその配置を決めることができることも重要である。とりわけ、家庭生活時間の配置は、家族構成員の人数、年齢、健康状態等、その属性によって異なる。育児、病人看護、障害者のケアは、それぞれの個別事情に応じて生活時間をコントロールすることができることが望ましい。その意味で生活時間の配置を優先して労働時間の配分

や配置を決めることができること、つまり時間主権を最大限尊重することが、二つ目の柱である。情報通信技術の発達によって非現業部門においては働く場所を共にせずとも協業が可能となっている現在、生活主権＝時間主権は、労働時間の配置と配分にとどまらず、労働の場所についても労働者の選択に委ねることも視野に入る。

生活時間の確保を基軸にした労働時間法制の三つ目の柱が、時間外労働の時間清算(休暇調整)原則である。時間外労働とは生活時間の侵害に他ならず、時間外労働が行われた場合には、一定期間内に法定労働時間内に収める時間調整が求められる。生活時間の侵害は賃金支払いで贖えないからである。時間外労働の賃金支払は割増賃率分に限定される。翌月の調整を原則とし、賃金支払日までに使用者が労働者の希望を聞いたうえで調整日を指定する。もちろん、これまで労働者の多くが時間外労働手当に依存してきた経緯を考えれば、一定要件のもと一定範囲内で賃金清算を認める例外的措置を認めてもいい。しかし少なくとも月30時間を超えるような時間外労働は時間清算しか認めるべきではない

(3) 教職員の働き方改革議論における

労働時間法の議論の問題点

2017年3月の働き方改革実行計画に基づき、同年12月には中教審が、教師の担う業務の明確化・適正化、組織運営体制のあり方の見直しと並び、「勤務時間のあり方」を正面から議論し、厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日)が、「国公立を問わず、全ての学校において適用される」ことを指摘し、「勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務」であること、また、「業務改善を進めていく基礎としても、適切な手段により管理職も含めた全ての教職

員の勤務時間を把握することは不可欠」とする報告書（中間まとめ）を取りまとめたことは積極的に評価してよい。

しかし、肝心の時間外労働が行われた場合についての対応策については、明確な方針が示されていない。「登下校時刻の設定や、部活動、学校の諸会議等については……教職員の勤務時間を考慮して時間設定」や「超勤4項目以外の業務については、校長は時間外勤務を命ずることはできないことを踏まえ」「通常の勤務時間以外の時間帯に業務を行う場合」「正規の勤務時間の割り振りを適正に行うなどの措置を講じる」とするものの、正規の勤務時間の割り振りの方法については特段ふれていない。特に解せないのは、教師の時間外勤務の抑制に向けた制度的措置の検討項目で、教師については、働き方改革実現会議が月45時間年間360時間を原則的な時間外労働の上限とすることになり、「勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドライン」を設けるとしていることである。これは、超過勤務を前提にすることにほかならず、教特法の趣旨に悖るものであろう。超勤4項目にかかる上限時間を別とすれば、求められているのは、勤務時間の上限のガイドラインではなく、所定労働時間に収める手立てを考えることなのである。

調整休暇制度提言の趣旨と意義

教職員の長時間労働は正策として、「調整休暇」という具体的な解決策を求めたのは、すでにみたように、長時間労働が、個人の休息時間を奪うだけでなく、自己啓発にあてる時間を奪い、家庭生活や社会生活を営む時間を奪っている現実を直視し、法定労働時間を超える超過勤務は、公共的性格をも有する生活時間の侵害として、賃金精算ではなく、時間清算（休暇調整）を原則とするのが、長時間労働解消政策の柱になるべきと考えるから

である。とりわけ、教職員についていえば、良き市民や家庭人であるための生活時間の確保はもとより、良き職業人であるためには、自己研鑽にあてる個人生活時間の確保は不可欠である⁴⁾。

調整休暇制度は、このように、今日の労働時間法制のあり方に沿うのみならず、「教員の職務と勤務態様の特性」を考えたときに、きわめて適格的といえる。教員の職務は、一方で、授業や会議のように時間的場所的拘束性のある業務と授業の準備や課題評価等の裁量性の高い業務とからなる特性をもっているため、週日における時間調整も比較的容易であるほか、夏期休暇や冬期休暇等、授業業務のない期間があることから、かかる休暇中における時間清算が比較的簡単になしうるからである。

さらに、この時間清算（休暇調整）は、現行給特法とも整合性が取りやすいということである。給特法は、周知のように、「教員の職務と勤務態様の特性」をふまえ、超勤4項目（生徒の実習、学校行事、学生の教育実習、教職員会議）以外については、学校管理者が「勤務時間を適正に割り振り」することで時間外勤務をさせない（施行通達昭和46年7月9日）との考え方をとっている。「勤務時間の割り振り」が、勤務時間の事前調整のほか事後的調整をどこまで含むかについては、議論の余地はあるとはいえ、時間の調整によって所定労働時間に収めることを考えていたと読むこともできるからである。

調整休暇制度の実現に必要なこと

(1) 法的根拠の明確化

とはいえ、調整休暇制度を実現するには、その法的根拠を明確にしておく必要がある。給特法施行通達が、「正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じない」としたことの意味について、

「勤務時間の割り振り」が、週労働時間や週日労働時間を適正に配分し、時間外労働を発生させない「事前の割り振り」以外に、割り振った（特定した）週労働時間や週日の労働時間を現実を超える時間外労働が発生した場合には代替休暇により調整する「事後の割り振り」を含むことを明確にしておくことである。

同通達は、原則として時間外勤務は命じないものとしたうえで、実施に当たっての留意点として、①長時間の時間外勤務はさせないようにし、やむを得ず長時間の時間外勤務をさせた場合は、適切な配慮をするようにすること、②日曜日又は休日等に勤務させる必要がある場合には、代休措置を講じて週一日の休日の確保に努めるようにすること、③時間外勤務を命ずる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係職員の繁忙の度合い、健康状態を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすることの3点を「時間外勤務の回復措置」としてあげるのみであった。それゆえ、時間外労働に対する「時間による回復措置」について、裁判所は、「時間外勤務をしたことの代償としてその時間外勤務時間と同じ時間の有給休暇を与えることができる旨の規定はない」として勤務条件法定・条例主義（地公法24条5項）に反するとの解釈をとってきたからである⁵⁾。

(2) 時間管理の確立と労働時間概念の再確認

調整休暇制度を実現するうえで必要なことは、まず、時間外労働時間の管理を明確にすることである。この点、中教審報告書を受けて文科省が時間管理について、「自己申告方式ではなく、ICTの活用やタイムカードにより客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築する」ことを打ち出した（平成29年12月26日「学校における働き方改革に関する緊急対策」）ことは評価していい。ただし、教師の職務の専門性や裁量性を前提にしたとき、教

員の職務は、授業や会議、部活動といった職務以外に、個人指導・研修等の校外での職務や授業の準備・採点等の自宅で行う職務もある。それゆえ、在校業務以外の職務遂行時間をどう把握するかについては、ICT技術を用いて自宅での職務遂行時間を管理するのか、自宅での職務については書面協定等による「みなし時間」で対応するのか、より具体的な手法を示すべきである。

なお、かかる労働時間の管理を行う上での不可欠の前提は、労働時間の概念の確認である。給特法のもと、限定4項目以外に時間外勤務が行われても、これまで教師の自発的労働として時間外勤務とみない考え⁶⁾があるだけに、これを是正することである。教師の職務の性質から仕事遂行に裁量性がある以上管理者の指揮命令がなくても職務遂行をなしうるものであるから、自発的であれ客観的に業務の遂行に必要な不可欠な労働であれば労働時間とみるのは当然であり、さもなければ一般法理との整合性がとれない⁷⁾。かかる誤解が生じているのは、給特法は労働時間のうち賃金時間につき調整給にとどめる特別規制であっても、健康時間や生活時間に関する法的規制が無用になるものでないし、現行法のもとで所定労働時間や法定労働時間を無視してよいものでないことを看過しているからである。

(3) 運用にかかる法的整備

教育職員の場合は、長期休業期間がある「勤務態様の特性」から、夏期や冬期の授業のない時期に休暇による調整をはかることがもつとも実現可能性が高いとはいえるが、年次有給休暇の取得時期とも重なることが多いことを考えると、毎月、前月分の時間外労働の時間調整を行う原則を確認したうえで、弾力的取得を認めるべきであろう。

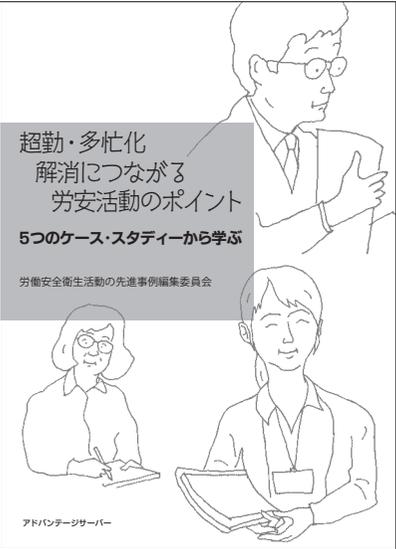
かかる弾力的取得を可能にするためにも、調整期間の設定や休暇取得時期の調整等を職

員代表の意見を聞いて定めるのが望ましい。その意味で教育職員にも代表制を導入することも併せて検討すべきであろう。代表制民主主義の原理は、構成員間の利害調整に適しているだけでなく、教職員のような専門職にあつては、教育環境の改善や職業能力の向上に向けた労使間協力を容易にするものだからである⁸⁾。

注

- 1) 連合総研「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書」(2016)。なお、その骨子は、毛塚「生活時間を取り戻す『調整休暇制度』を提言」女も男も129号(2017)52頁以下、同「教員の働き方改革と労働時間法制のあり方」月刊自治研695号(2017)32頁以下等参照。
- 2) 毛塚「長時間労働解消政策と労働時間法制のあり方」季刊労働法257号(2017)80頁以下参照。
- 3) 労働時間が健康のみならず、賃金、生活、雇用を左右することを踏まえて、総合的な労働時間法制を整備すべきことについては、毛塚「生活時間を基軸に労働時間法制の構造転換を」

- DIO330号(2017)4頁以下、同「労基法労働時間法制からの脱却を」日本労働研究雑誌690号(2018)76頁以下等参照。
- 4) 実際、前掲(注1)調査は、教員の睡眠時間は平均6時間、家族と夕食を一緒に取るのが週1~2回(3分の1強)、ボランティアにはほとんど参加せず、読書時間は1日30分に満たないという、教員の家庭人、市民、専門職人としての危うい現状を調査は浮き彫りにしている。
- 5) 横浜市人事委員会(市立浦島丘・鴨居中学校)事件・最1小判平10.4.30労働判例740号14頁等。給特法の形成過程と運用をめぐる問題については、藤川伸治「学校にも働き方の風を」季刊労働者の権利322号(2017)12頁以下参照。
- 6) 京都市事件・最3小判平23.7.12判例時報2130号139頁は、教育職員の時間外勤務は「それが自主的、自発的、創造的に行われるものではなく、校長等から勤務時間外に強制的に特定の業務をすることを命じられたと評価できるような場合」に「違法となる」とする。
- 7) 萬井隆令「公立学校と労働時間制」季刊労働者の権利322号2頁以下、長谷川珠子「労働時間の法理論」講座労働法の再生第3巻(日本評論社, 2017)129頁以下等参照。
- 8) 労使関係システムの原理には、交渉制民主主義、代表制民主主義、ステークホルダー民主主義の三つがあることを踏まえ、その特性に応じて今日の労働問題に取り組むことが不可欠であることについては、毛塚「公務労使関係システムの構築に関する議論の現在と問題点」季刊労働法230号(2010)73頁以下参照。



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

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データをデータによって解明し、社会的な関心を呼びました。

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。



長時間労働が教員の心と体を与える影響

教員に対する客観的疲労度評価結果より

大川 尚子

はじめに

学校教育は、教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるため、教職員が心身ともに健康で教育に携わることが重要です。しかし、文部科学省の学校教員統計調査¹⁾によると、精神疾患で休職する教員職員は、2016年度では4,891人になり、2007年度以降5,000人前後で推移しており、在職者に占める割合は約0.53%となっています。ここ3年は連続して減少しているものの、これは子どもたちの教育上の大きな問題となるとともに、地方自治体の予算にも深刻なダメージを与えています。そこで、疲労度を客観的に評価できる検診システムを用いて、精神疾患での休職率が高い大阪府（2009年度全国第2位：0.94%²⁾）のA市と低い兵庫県（2009年度全国最下位：0.24%²⁾）のB市における教職員の疲労病態を調査し、教職員の疾病予防プログラムの構

築に活用できる疲労の客観的な特徴を明らかにしたいと考えました。

対象及び方法

1. 対象

- 1) 大阪府A市教職員の中で、2013年10月～2014年1月に疲労検診を希望し、自覚的疲労調査、自律神経機能評価を受けた241名（男性105名、女性136名、年齢 42.3 ± 13.2 歳）を対象としました。
- 2) 兵庫県B市の教職員の中で、2014年5月～9月に疲労検診を希望し、自覚的疲労調査、自律神経機能評価を受けた122名（男性59名、女性63名、年齢 38.8 ± 11.0 歳）を対象としました。
- 3) 健常コントロール 関西地区において、2011年1月～2月に疲労関連症状が認められず、一般臨床検査にも異常がみられなかった健常者53名（男性25名、女性28名、年齢 40.1 ± 5.1 歳）をコントロール群として比較検討しました。

2. 方法

1) 自覚的疲労調査

自覚的な疲労関連症状は、文部科学省「生活者ニーズ対応研究、疲労と疲労感の分子神経メカニズムの解明」研究班が発表している

おおかわ なおこ
関西福祉科学大学 健康福祉学部 教授
主な論文：

- ・「東日本大震災被災地域における教職員に対する健康評価」（共著）『日本疲労学会誌』9巻2号、2014年。
- ・「教職員の客観的健康評価」（共著）『日本疲労学会誌』11巻2号、2016年。
- ・「児童生徒に対する客観的疲労度評価」（共著）『日本疲労学会誌』12巻2号、2017年。



問診票³⁾を用いて調査しました。この問診票では、「身体疲労」10項目、「精神疲労」10項目で構成されています。各質問項目に関して、選択肢は「全くない(0点), 少しある(1点), まあまあある(2点), かなりある(3点), 非常にある(4点)」の5段階で点数化され、その合計から評価する。問診票の項目から、「身体疲労」(40点満点)、「精神疲労」(40点満点)、両者を合わせた「総合疲労」(20項目)(80点満点)を評価しました。

2) 睡眠覚醒リズム解析

株式会社日立製のライフ顕微鏡を用い、0.01G/Rad/sec以上の加速度変化を1～5 Hzの範囲で検出し、加速度が1秒間に変化した回数を体動数(ZC)として活動量を算出しました。睡眠時間中における覚醒判定の回数を中途覚醒回数、睡眠時間から睡眠時間中に覚醒と判定された時間を引き、その値を睡眠時間で割ったものを睡眠効率、睡眠時間以外における睡眠判定の回数を居眠り回数、動きが安静と判定されて他の行動に遷移することなく続いていると推定される時間を睡眠時間としました。本調査では、被験者にはライフ顕微鏡を3日間装着してもらい、①覚醒時活動量(覚醒時Mets)、②覚醒時居眠り回数(回/日)、③睡眠効率(%), ④睡眠時中途覚醒回数(回/日)、⑤睡眠時間(分/日)の項目を評価しました。

3) 自律神経機能評価

株式会社日立システムズ社製「疲労・ストレス検診システム」を用いて、2 msecのサンプリングレートで2分間、脈波(PPG)・心電波(ECG)を同時に測定し、最大エントロピー法(Maximum Entropy Method: MEM)を用いて周波数解析を行い、交感神経系と副交感神経系の活動を示す指標としてLF(0.04～0.15Hz)、副交感神経系の指標としてHF(0.15Hz～0.40Hz)、自律神経系の全体的な活動の指標としてLF+HF、相対的な交感神経系の緊張度はLF/HF比を用いて評価しました⁴⁾。

結果

1. 自覚的な疲労度

疲労問診票を用いた自覚症状調査では、大阪府A市教職員、兵庫県B市教職員はともに、総合疲労得点($p<0.001$)、身体疲労得点($p<0.001$)、精神疲労得点($p<0.001$)は、健常者より有意に高値でした。また、両市の比較では休職率の低いB市教職員の方が、休職率の高いA市教職員と比較して総合疲労得点($p<0.001$)、身体疲労得点($p<0.001$)ともに有意に高値でした。A市教職員、B市教職員ともに、自覚症状調査結果では健常者と比較して身体疲労、精神疲労、総合疲労の全項目が上昇しており、教職員は慢性的な心身の疲労があることが確認されました。

小学校教職員と中学校教職員を比較すると、自覚的な疲労度調査では、総合疲労得点、身体疲労得点、精神疲労得点はすべて有意な差はみられませんでした。また、男性教職員と女性教職員を比較すると、総合疲労得点、身体疲労得点、精神疲労得点ともに男性教職員は女性教職員より有意に低値($p<0.05$)であることが確認されました。

2. 睡眠覚醒リズム解析

睡眠覚醒リズム解析では、A市教職員、B市教職員はともに覚醒時活動量が健常者と比較して有意に低下し($p<0.001$)、居眠り回数(1分以上)も、健常者より有意に増加していました($p<0.001$)。また、両市の比較では居眠り回数には差はみられませんでした。覚醒時活動量はA市教職員がB市教職員より低値でした($p<0.001$)。しかし、睡眠の質に関する睡眠に関する評価では、A市教職員、B市教職員ともに睡眠効率が健常者より有意に高く($p<0.001$)、中途覚醒回数(1分以上)もA市教職員、B市教職員ともに健常者より低値であり($p<0.001$)、疲労に伴う睡眠の質

表1 自覚的な疲労度

	大阪府A市	兵庫県B市	健常者
総合的疲労得点	17 (11-25)	21 (13-29)	9 (5-12)
身体的疲労得点	7 (4-12)	9 (6-14)	3 (2-5)
精神的疲労得点	9 (6-14)	11 (7-16)	5 (3-8)

中央値 (四分位範囲)

表2 睡眠覚醒リズム

	大阪府A市	兵庫県B市	健常者
覚醒時活動量Mets)	1.42 (1.36-1.49)	1.45 (1.41-1.51)	1.62 (1.54-1.71)
居眠り回数	6.00 (4.00-9.33)	7.00 (4.67-9.00)	2.50 (2.00-3.75)
睡眠効率 (%)	96.81 (95.44-97.94)	96.66 (94.89-97.84)	94.74 (92.45-96.75)
中途覚醒回数	2.33 (1.33-4.00)	3.00 (1.67-4.58)	5.00 (3.50-7.75)
睡眠時間 (分)	401.00 (358.00-447.67)	404.00 (359.50-440.83)	401.00 (375.50-432.25)

中央値 (四分位範囲)

表3 交感神経・副交感神経活動とそのバランス

	大阪府A市	兵庫県B市	健常者
LogLF	2.48±0.51	2.50±0.50	2.39±0.34
LogHF	2.28±0.54	2.25±0.48	2.44±0.39
Log (LF+HF)	2.42±0.49	2.02±0.45	2.75±0.32
LogLF/HF	0.25±0.44	0.30±0.48	-0.03±0.34

平均値 (標準偏差)

の低下はみられませんでした。睡眠時間については、A市教職員、B市教職員ともに健常者と比較して有意な差はみられませんでした。多くの教職員は自覚的な疲労感とともに、覚醒時活動量の低下、居眠り回数の増加という疲弊した状態で勤務している可能性が高いと考えられます。

小学校教職員と中学校教職員を比較すると、睡眠覚醒リズム解析では、中学校教職員の覚醒時活動量が小学校教職員より有意に低く ($p < 0.05$)、居眠り回数が有意に多い ($p < 0.001$) 状況でした。しかし、睡眠状態についての客観的な指標の睡眠効率は、中学校教職員は小学校教職員と比較して有意に高値であり ($p < 0.001$)、中途覚醒回数も少なかったです ($p < 0.05$)。このことは、中学校教職員

は小学校教職員と比較して、良質の睡眠を確保できていることを示唆しており、良質の睡眠を確保できていることが、疾病に陥るリスクを軽減しているものと思われます。また、男性教職員と女性教職員を比較すると、男性教職員は女性教職員より、覚醒時活動量が有意に少なく ($p < 0.05$)、居眠り回数が有意に多く ($p < 0.05$)、中途覚醒回数が有意に多い ($p < 0.05$) ことも判明しました。

3. 自律神経機能評価

自律神経機能を評価したところ、交感神経と副交感神経の活動を示すLog LFは、A市教職員、B市教職員、健常者の3群間に有意な差はみられませんでした。副交感神経の活動を示すLog HFは、A市教職員、B市教職員

ともに、健常者と比較して有意に低値であることが判明しました ($p < 0.05$, $p < 0.01$)。また、自律神経系の全体的な活動を示すLog (LF+HF) には有意な差はみられませんでした。また、交感神経と副交感神経の機能的バランスを反映するLog LF/HFは、A市教職員、B市教職員ともに、健常者より統計学的に有意に高値でした ($p < 0.001$)。このことは、両市の教職員ともに相対的な交感神経系の過緊張状態に陥っていることを示しています。

小学校教職員と中学校教職員を比較すると、交感神経と副交感神経の機能的バランスを反映するlog LF / HFは、中学校教職員は小学校教職員より有意に高値でした ($p < 0.05$)。自律神経機能では、中学校教職員は、小学校教職員と比較して、交感神経機能の亢進状態にあることも明らかになりました。また、男性教職員と女性教職員を比較すると、交感神経と副交感神経の機能的バランスを反映するlog LF / HFは、男性教職員は女性教職員より有意に高値であり ($p < 0.001$)、交感神経系の相対的な緊張度が有意に上昇していることも判明しました。

考 察

われわれは、これまでに2011年3月11日の東日本大震災を経験し、その後は被災者の支援にも従事していた東北地区の学校教職員を対象に疲労質問紙を用いた自覚症状調査、自律神経機能解析、睡眠覚醒リズム解析を実施し、被災地域の教職員の健康状態について報告しています⁶⁾。被災地域の教職員は健常者と比較して自覚症状調査において身体疲労、精神疲労、総合疲労尺度のすべてが有意に上昇しており、強い心身の疲労状態が認められました。また、自律神経機能解析では交感神経系の相対的な過緊張状態がみられました。

今回の調査では、震災の被害を受けていない大阪府A市教職員、兵庫県B市教職員でも、

自覚症状調査結果では健常者と比較して身体疲労、精神疲労、総合疲労の全項目が上昇しており、教職員は慢性的な心身の疲労があることが確認されました。

また、ライフ顕微鏡を用いた客観的な睡眠覚醒リズム解析では、A市教職員、B市教職員ともに健常者と比較して覚醒時活動量が有意に低下し、居眠り回数が有意に増加していることも判明しました。このことは、多くの教職員は自覚的な疲労感とともに、覚醒時活動量の低下、居眠り回数の増加という疲弊した状態で勤務している可能性が高いと考えられます。

客観的な疲労指標である自律神経機能解析でも、A市教職員、B市教職員ともに健常者と比較して相対的な交感神経機能の亢進状態にあり、関西地区の教職員は東日本大震災の被災地区の教職員と同様に、強い自覚的な疲労とともに覚醒時活動量の低下、居眠り回数の増加、自律神経系の機能異常が認められることが明らかになりました。

慢性的な疲労が持続する代表的な疾患である慢性疲労症候群 (CFS) 患者における自律神経機能評価では、相対的な交感神経系の過緊張がみられるとともに、副交感神経活動を表すlog HFが低下していることが特徴として報告されています^{3), 7)}。教職員でも、自覚的な疲労度の上昇、日中の活動量の低下、相対的な交感神経系の過緊張と副交感神経活動の低下がみられており、これらの変化はCFS患者と類似しています。

幸い、教職員では、睡眠評価において睡眠効率も極めて高く、睡眠中における中途覚醒回数の増加もみられませんでした。CFS患者では、睡眠効率の低下や中途覚醒回数の増加などの睡眠異常がみられることが多く、教職員では十分な睡眠がとれていることにより慢性的な疲労状態の悪化を防いでいる可能性が高いことが判明しました。このことは、疲労を強く感じている教職員は未病状態にあり、

教職員の疾病を予防していくためには、睡眠覚醒リズム解析による客観的な評価により睡眠の変化を早期に発見していくことが望ましいと考えます。

今回、調査に協力していただきましたA市教育委員会は、ホームページに、「A市立小・中学校教職員の勤務時間と疲労度について」として、A市教職員は、自覚的な疲労度とともに、相対的な交感神経機能の過緊張状態による自律神経系のバランス異常、睡眠効率の低下という疲弊した状態で勤務している可能性が高いことがわかり、小学校と中学校で比較すると、中学校の教職員の方が、中途覚醒が少なく、睡眠効率もよい結果となったことを受けて、超過勤務時間が長い中学校の教職員ほど、自律神経のバランスが乱れてはいるものの、それを睡眠で補っていますと考察しています。

各学校の実情に応じて、会議時間の短縮や効率化、校務分掌の再構築や構成員の精選、目標帰宅時間や定時退勤日の設定、共有フォルダによる文書の一括管理、原則朝練禁止やノー部活動デーの設定など重点目標の設定を行い、超過勤務時間の短縮に取り組んでいますが、さらなる超過勤務時間の短縮に向けた継続した取り組みが必要となりますと、保護者、地域の方々の理解と協力を求めています。

まとめ

今回の調査結果からは、教職員の疾病予防に向けては、自覚的な健康調査とともに自律神経機能評価や睡眠覚醒リズム評価などの客観的な疲労評価法の活用が有用である可能性が考えられました。学校という職場は、業務

量増加、生徒指導上の諸課題や保護者・地域への対応の困難化、教諭間の残業時間のばらつき、管理職やその他の教職員との間の認識ギャップ等の傾向があり、教職員の組織や業務の特徴としてメンタルヘルス対策についてラインによるケアが難しい面や、学級担任や事務職員など教職員が一人で対応するケースが多く、組織的な対応が十分ではない状況があります。そのため、教職員本人の「セルフケア」の促進が重要となり、今回の調査のように、個人の結果を一人ずつ返却し自分の疲労や睡眠の状態を客観的に評価することは、教職員自身が自らの疲労や睡眠の状態を客観視でき、安定した気持ちで仕事ができるようメンタルヘルスの自己管理に努めることが可能です。また、自身の疲労やストレスに気づき、これに対処する知識や方法の習慣化ができるようにメンタルヘルスの研修会を開催するなどの支援が有効になると考えます。

文献

- 1) 文部科学省：平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査について、2017
(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1399577.htm)
- 2) 朝日新聞デジタル「精神疾患の教員休職、都市部で高い割合文科省調査」2010.12.25
(<http://www.asahi.com/edu/student/news/TKY201012240567.html>)
- 3) 倉恒弘彦：平成21～23年度厚生労働科学研究障害者対策総合事業（神経・筋疾患分野）総合研究報告書、自律神経異常を伴い慢性的な疲労を訴える患者に対する客観的な疲労診断法の確立と慢性疲労診断指針の作成、2012：1-114、
- 4) 山口浩二，笹部哲也，田島世貴，他。疲労の生理学的計測：加速度脈波。医学のあゆみ 2009；28：646-653、
- 5) 自己診断疲労度チェックリスト、疲労科学研究所HP (<http://www.fatigue.co.jp/check.htm>)
- 6) 大川尚子，平田まり，倉恒大輔，他。東日本大震災被災地域における教職員に対する健康評価。日本疲労学会誌 2014；9（2）：21-29、
- 7) Yamaguti K, Tajima S and Kuratsune H. Autonomic dysfunction in chronic fatigue syndrome. *Advances in Neuroimmune Biology*, 2013；4：281-289

教育職員の心身の健康を支える 職場安全衛生活動のあり方

山本 健也

はじめに

本稿では、12年にわたるこれまでの筆者の経験をもとに、学校職場における安全衛生活動を現場の視点から紹介する。読みやすさを考慮して敢えて回顧録のような記述になることをご容赦願いたい。

回顧録

12年前の2006年から、ある教育委員会での産業保健に携わった。その自治体の首長事務部局では早くから安全衛生管理に対する理解があり、教育委員会でもその10年以上前より、学校職場巡視の際に当該学校の教育職員に事前アンケートを行い、組織評価とそのフィードバックを巡視の際に行うなど、当時としては新進的な取り組みがされていた。しかしその反面、人間ドックの判定や、ある年

齢を境にした若年層の健康診断の結果判定がされていない、健診結果に基づく事後措置がされていないなど、組織としての健康配慮義務に必要な手順は十分には整備されていなかった。任命権者が首長部局とは異なることや、数千人規模の教育職員を抱える組織でありながらコメディカルスタッフが確保できない諸事情、膨大な紙媒体を前に日々処理を進める判定作業など、マンパワーやインフラ整備不足ゆえのやむをえない対処ではあったのだろう。しかしながら、各学校の職員数の多くが50人未満であるためなのか、日本の将来を担う児童生徒を育む仕事に従事する彼らへの健康配慮の実態を目の当たりにした瞬間であった（もっとも、近年筆者が行った全国調査でも約1/3の自治体では同じような状況である）。

その後、教育職員の健康管理対策向上を目指して活動を始めたが、最初のハードルは「現場との物理的・心理的距離の遠さ」であった。折しも2006年は過重労働対策が厚生労働省から通達され、またその2年前には「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」が通知された時期である。復職支援や長時間労働対策として職場環境調整を行う際には職制との連携が不可欠であることは、今でこそ当たり前の認識であるが、それまで「主治医の復帰可能診断書→復職審査会→復職」という事務的な流れで済んでいたと



やまもと けんや
東京大学環境安全本部 助教・産業医
主な著書：

- ・『職場巡視ストラテジー』（副編集長）バイオコミュニケーションズ、2015年。
- ・『産業医の手引き』（共著及び編集委員）東京都医師会、2017年。
- ・『産業保健活動事典』（共著）バイオコミュニケーションズ、2011年。

ころに「産業保健職による職場環境調整」が入ることや、過重労働面談に伴い現場への助言がなされることに対して、当初は大変な違和感を持って受けとめられた。メンタルヘルス不調のように100%元の状態ではない段階で復帰することへの理解は、当時は社会一般的にも不足していたが、教育職でも例外ではなく、臨時任用の代替教員で安定している学校運営において復職者を迎い入れること（それはすなわち臨時任用者の任用終了を意味する）への心理的抵抗は少なくなかった。そもそも学校は分散事業場であり、役所本庁に居を構える健康管理部門まで復帰面談のために来庁するまでの物理的距離もそれを助長していた。

現場との距離感

こうしたことからまず取り組んだのは、産業保健職と学校現場との距離感をいかに縮めるかということであった。そのためには学校現場の状況を理解し、現場に即した制度設計をする必要があった。当たり前のように聞こえるかもしれないが、学校管理者は約3年で異動し、また児童生徒も小学校であれば毎年約1/6、中学校であれば約1/3が卒業・入学により入れ替わるため、学校を取り巻く環境は常に変貌している。また、教育委員会事務部門の担当者も3年前後を目安に異動していくため、それまでの制度や取り組みの継続的な理解を保つことは決して容易ではなかった。

また、4月から6月は新年度の学級づくりのため教員は超多忙であり、学期末の成績処理の時期も然りで、こうした時期に個人および組織に介入しようとしても反応が悪い。それ以外でも文化祭や体

育祭といった校内イベント、研究授業など、気を許すと「多忙であること」を理由に何もできなくなる。こうした学校事情の中に制度を浸透させるために、新たに産業保健スタッフが採用されれば必ず職場巡視に同行させ、復職時など職場環境調整の機会には必ず管理職を同席させるなど、現場とのコミュニケーションの機会を逃さず活用して「顔の見える健康推進室」の定着に腐心した。こうして当事者の理解を得ながら取り組んだメンタルヘルス対策の経過を図1に示す。

過重労働対策についても、都度の面談を実施しなければいけないというイメージを払拭するために、本人が面談を希望しない場合でも疲労度調査票や健診結果等でリスクが高いと考えられた場合には産業保健職から電話でまずは聴取をするという手段に切り替えた。もっともそのためには、お互いに相手の顔が分かることが必要であり、初回は面談等をして面識を持つということを前提にした。

このようにして学校現場との距離感を縮めていくうちに制度のスキームが全体に周知され、それが当たり前のこととして定着するには、実際4～5年はかかったと思われる。

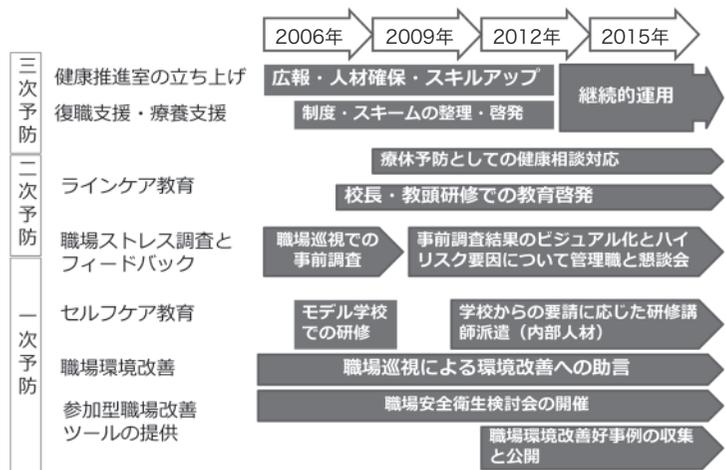


図1 メンタルヘルス支援体制の整備

職員室・事務所	相対的な広さ、照明、室温、机上・下の整理整頓、棚上・通路の整理整頓、電気配線・コード、机・椅子の種類や故障の有無、棚の固定状況、重量物の保管状況、“潤い”環境、など
更衣室	相対的な広さ、照明、室温、臭気、整理整頓清潔清掃、シャワーがある場合は水周りの衛生状態、洗濯環境、長椅子やソファなどの設置状況、入口施設用機器の有無と種類、など
保健室	相対的な広さ、部屋の快適性、照明、整理整頓、洗濯環境、など
印刷室	印刷用紙の高積みの有無、重量物の保管状況、印刷機の設置レイアウト、棚の安定性、整理整頓、など
職員用トイレ	便座数、臭気、便座及び洗面台の破損の有無、換気設備、など
教室	教卓周辺の整理整頓、掲示作業時の安全対策、など
用務員室・作業室	相対的な広さ、照明、室温、整理整頓、湯沸かし器の位置、工具の種類と収納状況、など
給食室	作業台の高さ、床の状態と靴底、作業着の衛生面、効率的な動線確保、休憩室の環境、など

図2 学校職場巡視での主な着眼点

教育職員に対する職場安全衛生活動

上記のほか、学校職場という特徴を踏まえ、物理的・心理的距離を縮めるための教育職員への健康支援のあり方として特に効果的だった内容をいくつか紹介する。

(1) 職場環境改善

職場巡視は現場との共通理解をつくるための重要な接点であり、その職場の特徴を知ることが次の活動の布石になる。特に学校職場は企業とは異なる視点が必要である。学校職場巡視での着眼点を図2に示す。

また、過重労働関連の疾患を含め、学校職場の健康リスクの多くは、その原因が多要因にわたるいわゆる「作業関連疾患」であり、その一因に職場環境要因が寄与している。従って、職場巡視は安全管理の面にとどまらず、多忙化に対する健康リスク管理の一翼を担う手段でもある。なお多くの学校職場はハード面でのインフラ対策に必要な経費が十分ではないため、設備改善がすぐにできない場

合などは、居室空間の快適性向上などのソフトインフラにも注目をする必要がある。

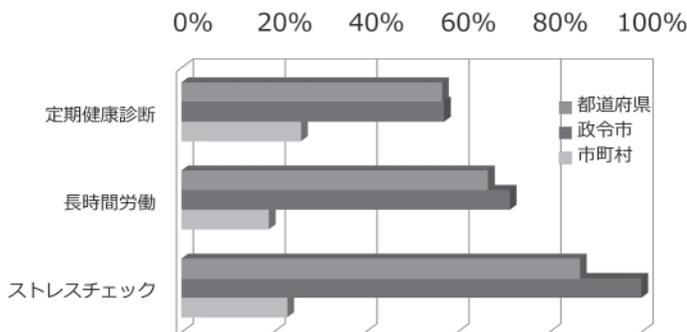
(2) 疾患や健診結果に基づく就業上の配慮

近年の調査によれば、教育職員の疾患や健康リスクに対する職務上の配慮にかかる取り組みは十分に実施されているとはいえない。例えば、健康診断結果に基づく就業上の配慮については、約半数で医師の意見聴取がされていない

(図3)。職域健康診断は単に従業員のメディカルデータを測定するだけではなく、その結果に基づく就業措置実施の検討をすることで、初めて事業者責任を果たすこととなる。長時間労働対策における面談やその対象者抽出の際はもちろんであるが、「治療と仕事の両立支援」などの制度の整備が進む昨今、現病歴や健診結果等より把握される健康リスクの評価に基づき、業務への配慮にかかる職場環境調整を検討する必要がある(図4)。

(3) メンタルヘルス支援

「復職支援プログラムの概要(2014年、文部科学省)」によれば、教育現場における復職支援体制は、教育職員のメンタルヘルスの社会



科研費「学校教員のストレスマネジメントプログラムおよびその支援体制に関する研究」より

図3 医師に対する意見聴取の実施率

的関心を背景に、任命権者のいる教育委員会においては概ね整備されたものと思われる。しかしその一方で、二次予防・一次予防対策については不明な点が多い。筆者らの調査によれば、一次予防対策について、教育・啓発を実施している自治体は多数あるものの、その内容の多くは研修等の機会による知識伝達であり、またその多くは外部講師によるものであった。教育啓発に際しては、一般的な基礎知識はもちろんであるが、現場の実態に即した臨調感のある内容を提供しないと改善に結びつきにくい。今後より実践的な一次予防対策が必要であろう。一例を挙げると、筆者のかかわる自治体ではストレスチェック制度が開始される10年以上前より、前述した職場巡視の際の事前アンケート調査にストレス関連項目(努力報酬不均衡モデル)を盛り込み、巡視の際に学校管理職に集団集計結果を解説することで、職場全体の課題の見える化と改善を促してきた(図5)。域内全体の分布と自分の学校の結果を対比することで現場からは高い関心が示され、その結果が職場で検討された群とされなかった群とを比較したところ、検討群では「努力要因」の有意な改善がみられた。ストレス調査結果のフィードバックと活用促進は、多忙化解消の一翼を担う効果があると考えられる。

教育職員の健康課題に関する考察

(1) 教育職員の健康リスクと多忙化対策

近年は病気休職者の半数以上を占めて漸増傾向にあるメンタルヘルス不調に多くの注目が集まっているが、教育職員の健康問題はメンタルヘルス不調ばかりではない。欧米では

職種	所見・傷病	事後措置の例
教員	未治療の重症糖尿病 未治療の重症高血圧 重症の貧血	夏季の校外授業制限、宿泊行事制限、体育の授業制限、準高所作業(掲示作業)制限、等
	動脈硬化性疾患ハイリスク	時間外業務制限
学校事務職員	動脈硬化性疾患ハイリスク 未治療の重症高血圧	時間外業務制限 重量物取り扱い制限
	未治療の重症糖尿病 未治療の重症高血圧 重症の貧血	高所・準高所作業(樹木剪定、蛍光灯交換)の禁止、電動工具(刈払い機等)取り扱い制限 等
現業職員	筋骨格系疾患	飯缶等の重量物取り扱い制限
	中枢神経系疾患	校外移動での自転車乗車制限

■健康診断結果の確認
 ■怪我や疾病の発生
 ■身体疾患・メンタル不調からの復帰

管理職(校長・教頭・副校長)と綿密な連携が必要

図4 学校職場における就業上の措置の例

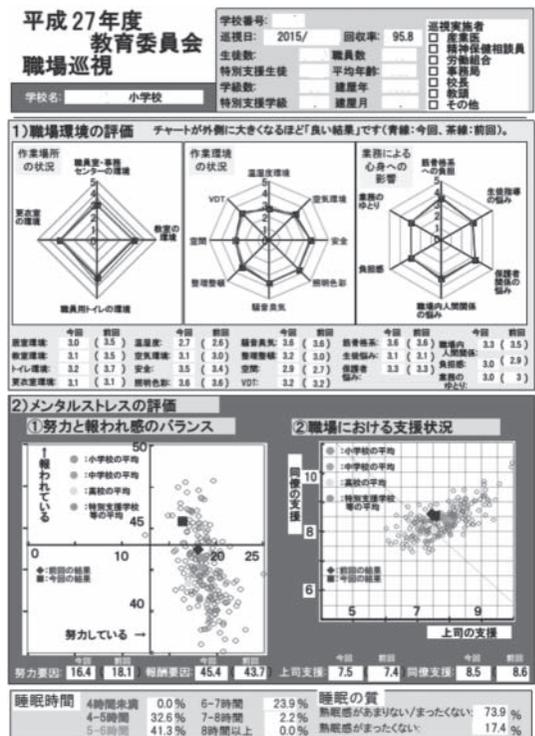


図5 職場巡視の際の資料

筋骨格系障害や発声障害、難聴などが指摘されており、また、「教育職員の公務災害防止対策に関する調査研究報告書(2011年, 地方公務員災害補償基金)」によれば、公務災害の型別分類において「転倒および無理な動作等」に起因するいわゆる筋骨格系障害が全体の

43%を、また墜落・転落・落下等による障害が15%弱を占めている。こうした業務上災害の多くは、一般的には環境要因と人的要因の相加相乗的な関与に伴い発生することが知られているが、教育職員の場合には不安全な職場環境などの環境要因と併せて、人的要因の一つとして「疲労の蓄積」があることは想像に難くない。

メンタルヘルス不調と共に過重労働の標的疾患とされている脳心臓疾患については、現時点では企業従業員等に比して教育職員の罹患が多いという証拠は得られていないが、長時間労働が常態化している現場の状況に鑑みると、当該疾患のリスクが高い状態であることは否めない。

従って、教育職員に対する健康支援としては、職場環境の改善を図ることと併せて、過重労働関連疾患にとどまらず広く健康リスク改善を図るための「蓄積疲労の軽減」という観点から、多忙化対策や長時間労働対策、また、いわゆる同僚性の醸成などを含めた職場の支援向上を進めることが必要である。

(2) 働き方改革のピットフォール

いまや国民運動の様相を呈する「働き方改革」であるが、その対象が教育職員の働き方にも向けられていることは注目に値する。しかし、この改革の流れが、実際に教育職員の健康障害の予防として作用するかという疑問が残る。それは、現在の教育職員は「本業回帰願望」が強く、業務の精選により創り出された時間は、教材研究や児童生徒と関わる時間といった、オープンエンドな教育業務に転換され、結果的に長時間業務は変わらないのではないかという懸念である。

従って、教育職員の健康リスク低減のためには、働き方改革と合

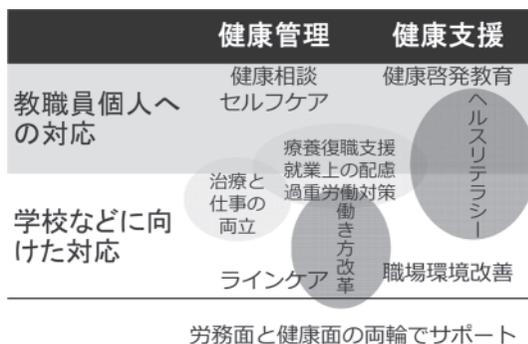


図6 産業保健としてどう関わるか

わせて、自身の健康を意識して働くことへの理解が必要である。折しも、企業では「健康経営」が謳われるようになり、ヘルスリテラシーの向上への取り組みが進みつつある。現時点では教育職員のヘルスリテラシー向上に効果的な手段にかかる知見には乏しいが、世論が働き方改革を認知している今、児童生徒・保護者の理解を得るためにも、積極的に対策を進めていくことが重要であろう(図6)。

(3) 教育職員を支援する組織の必要性

学校は分散事業場であるため健康管理スタッフの目が届きにくい。従って、学校職場における健康問題の早期対応のためには健康問題を見極める現場力を高める必要がある。ま



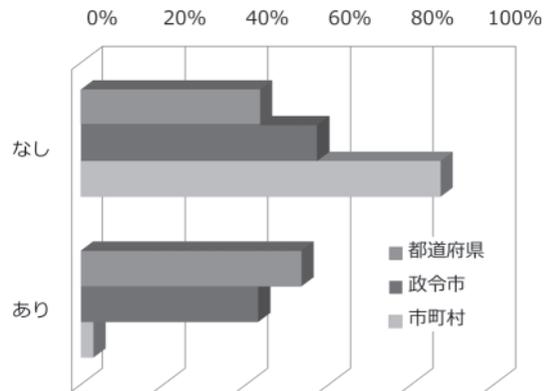
図7 自律的職場改善のためのGood-Practice

た、一次予防の観点では、学校側に当事者意識を持ってもらうために、職場が自律的に取り組めるようにリードすることも必要である。例えば筆者の関わる自治体では、健康管理活動の一環としての職場環境改善に際して、職場巡視で発掘された良好事例を“Good Practice”と題してHPに公開し、ヒント集としての水平展開を図ることで、各学校での自律的改善の支援を行って効果をあげている(図7)。

こうした事情や、教育委員会事務局や学校現場自体の人の入れ替わりの早さに鑑みれば、制度や教育職員の事情をよく理解して継続的に支援できる学外支援組織の存在は重要である。しかし、そうした組織は全国的には十分に整備されているとはいえず、これからの課題といえる(図8)。

終わりに

教育職場には「学校経営」という用語が存在し、教育を介した児童生徒の成長のためには、人材資源である教育職員のパフォーマンスを維持することが必須である。しかし残念



科研費「学校教員のストレスマネジメントプログラムおよびその支援体制に関する研究」より

図8 教員の健康管理を専門に実施する組織の有無

ながら、現在の学校経営ガイドラインには教育職員の健康に係る文言はほとんど見当たらない。教育職員志望者が減少し、求人倍率の低下が著しい学校職場において、魅力のある職場環境・労働環境のためには、職場構成員の健康を考慮した組織運営対策は必須である。そのためには、働き方の見直しが進む現状と、個々のヘルスリテラシー向上を両輪とした、教育職員への健康支援対策が求められている。

なぜ、日本の先生は忙しいのか、 学校の長時間労働は改善するのか

妹尾 昌俊

6、7割が過労死ラインという 異常な職場

今や、日本の学校が「ブラック」であることは多くの人が知るところとなった（本稿では主に小中学校、高校を対象とする）。2017年前後に、文科省や教育委員会、教職員組合等の調査結果が相次いで公表されたことで、データ上も明らかとなった。

文部科学省「教員勤務実態調査」（2016年実施）によると、小学校教員の33.5%、中学校教員の57.7%が週60時間以上勤務、つまり月80時間以上の過労死ラインを超える時間外労働をしている。これはすでに報道されているとおりでである。

しかし、ほとんど報道されていないのだが、このデータは自宅残業を含んでいない数値で

ある。調査結果によると、小中学校とも先生たちは、平均して週4、5時間程度自宅残業している。これを加えたラフな推計をすると、過労死ラインを超える人の割合は、小学校教諭の57.8%、中学校教諭の74.1%に跳ね上がる（表1）。

従業員の6割も7割もが過労死ラインを超えている業界は、学校を置いて他にはない。表は「労働力調査（2016年度）」をもとに週35時間以上働いている人を対象に比べてみたものだ。これを見ると、日本の小中学校の長時間労働は異常な多さである。

どうして忙しいのか、 改善しないのか

「なぜ、先生たちはこんなにも忙しいのでしょうか？」

先日あるテレビ局の取材で聞かれたことだ。この手の取材や質問はけっこういただくのだが、答えるのは非常に難しい。世の中は、われわれが思っているほど単純ではない。教員の多忙の問題は、多くの糸が複雑に絡み合っている。

それに、学校の多忙は、なにも今に始まったことではない。10年以上前から深刻だった。この10年の間に、ITは一層発達し、ま

せのお まさとし
教育研究家、中教審「学校における働き方改革特別部会」委員
senoom879@gmail.com

主な著書：

- ・「先生が忙しすぎる」をあきらめない——半径3mからの本気の学校改善」教育開発研究所、2017年。
- ・「思いのない学校、思いだけの学校、思いを実現する学校——ビジョンとコミュニケーションの深化」学事出版、2017年。
- ・「変わる学校、変わらない学校」学事出版、2015年。



表1 産業別1週間の労働時間の分布
他業界と比べても、学校の長時間過密労働は異常

	週60時間 (≡過労死ライン) 以上働いている割合	週80時間 (≡月残業160時間) 以上働いている割合
建設業	13.1%	1.5%
製造業	8.3%	0.7%
情報通信業	10.2%	1.2%
飲食店	28.4%	5.2%
医療業	7.5%	1.2%
国家公務	8.7%	2.2%
小学校教諭	57.8%	2.7%
中学校教諭	74.1%	15.8%

小中学校以外は「労働力調査（2016年度）」、小中学校は「教員勤務実態調査（2016年実施）」をもとに作成
※週35時間以上勤務の人のみを集計対象

だまだ十分ではないとはいえ、教師の仕事もある程度は便利になった。

文科省も放置していたわけではない。2007年に「学校現場の負担軽減プロジェクトチーム」を設置し、教育委員会や学校等に対して学校現場の負担軽減のための取り組みを促してきたし、「学校現場における業務改善のためのガイドライン」（2015年8月）、「学校現場における業務の適正化に向けて（通知）」（2016年6月）なども出している。

それなのに、データから確認できるのは、学校の多忙は改善するどころか、悪化しているのである。なぜなのか。

発達障がいや貧困家庭をはじめとして、ケアが必要な子どもが増えていることの影響なども大きい。しかし、もっと大きな根本的な背景もあるように思う。さまざまな要因があるが、ここでは4点に要約しよう（より詳しくは、拙著『「先生が忙しすぎる」をあきらめない』も参照いただきたい）。

(1) 子どもたちのためになるから
(学校にあふれる善意)

長時間労働の問題がなかなか改善しないのは、子どものためによかれと思って仕事を増やしているからである。たとえば、平日の時間外や土日をつぶしてでも、部活動指導や宿題等の丁寧なチェック・添削、補習や模擬試験監督などを行っている学校、教員は多い。

過労死ラインを超える水準で働いている小中学校教員の1日（週60時間以上働く人の平均像）を、そうでない人の1日（週60時間未満の人の平均像）と比較すると、授業準備、成績処理（通知表などの作業に加えて、採点、添削等）、部活動、学校行事などで差が大きく、かつ1日に占める比重も

大きいことがわかった（文科省・教員勤務実態調査）。また、どの教員にもほぼ共通していたこととして、給食、掃除、昼休みの見守りなどの集団的な生徒指導の時間も1日に占める比重は大きい。

これらの仕事はいずれも、児童・生徒と向き合っている時間であり、子どもたちのためになる教育的な活動である。だから、なかなかやめられないし、「働き方改革」などと言われても、いまひとつ、当の先生たちにとっては、削れないものを削れと言われているようで、ピンとこない。

愛知教育大学等の調査（2015年）によると、教員の仕事について97～98%の小中高教員が「子どもの成長にかかわることができる」と答えている。「子どもの成長に関わることなら苦でないし、多少長時間労働であっても負担は感じない」というのは多くの教師が話すことだし、データからも示唆される。しかし、こうした子ども思いと使命感のために、学校は、仕事の量も種類も増やしてきた。

会議が非効率なことや事務作業が多いこと

も多忙の原因とよく言われるが、調査データを見る限り、これらの1日に占める比重は先ほどのものと比べると、はるかに小さい。会議等も改善が必要なのは確かだが、もっと時間をかけているものにもメスを入れる必要がある。

(2) 前からやっていることだから(伝統、前例の重み)

2つ目の背景は、学校も教育行政も、伝統、前例をなかなか見直せていないということがある。つまり、スクラップ&ビルドではなく、「ビルド&ビルド」なのだ。

学校には“〇〇教育”があふれている(キャリア教育、食育、外国語教育、主権者教育などなど)。行事も一部見直しは進んでいるとはいえ、まだまだ大きな負担がかかっている学校も多い。

なぜ、伝統、前例を見直せないのか?

先ほど述べたように、「子どもたちのためになるから」ということも影響している。

加えて、伝統、前例は安全だからだ。学校教育は一般的な企業経営などと異なり、子どもを相手にしているので、子どもたちに、思いもよらないような悪影響や副作用があつてはならないし、実験も容易ではない。そのため、大きな問題が発生しなかった前例に従っていたほうが無難、というわけだ。

(3) 保護者や社会が、学校や教師にさまざまな荷物を背負わせてきたから

ここまでの話で、わたしは、何も「多忙になっているのは学校や教師自身のせいであり、自己責任だ」と言いたいのではない。

むしろ、教師の献身な姿と思いに、教育行政も、社会のわたしたちも、「甘えてきた」という事実こそ、注目したい。

保護者も世間も、「子どもたちのためになることは、ぜひ、先生方、頑張ってください」と言ってきた。たとえば、ある部活を廃止・

休止にする、休養日(ノー部活デイ)を増やすとなると、必ずと言っていいほど、保護者等から「なぜ、もっとやってくれないんですか?」「希望する子どもたちがかわいそうです」といった声があがる。

運動会をはじめとする行事も、去年並みか、それ以上の盛り上がりを期待する親、地域住民も多いのではないだろうか。進学校等では、子どもたちが希望する大学に行けるようにと、早朝や土日の補習、模試等も教師に依頼してきたのは誰なのか。学校が終わったあと、帰宅途中で生徒が万引きした。なぜ、親ではなく、教師が呼ばれて怒られるのか。

(4) とても少ない教職員数のなかで頑張っているから

加えて、特に小中学校では、教員数は少ないなかでさまざまな教育活動を幅広く展開している。各教員がもつコマ数を調べたところ(教員勤務実態調査)、小学校では週26コマ以上が40.9%、21~25コマも34.2%もいる。中学校では21~25コマが49.9%で、26コマ以上も20.8%である。

26コマというと、5時間×4日+6時間×1日ということなので、週で3コマ前後しか空き時間はないということだ。その空きコマも休憩ではなく、授業準備、宿題のチェックとコメント書き、各種事務、場合によっては会議なども入る。そして6時間目が終わったあとも、授業準備や部活動、会議、事務作業等もある。しかも、新しい学習指導要領になるなかで(小学校では2020年度から全面実施で今年度から移行期間がすでに始まっている)、小学校では授業数はさらに増える。

図は横浜市の資料で、小学校の時間割の変遷をイメージしたものだ。一部の教科は別の教師が担当する例もあるが(音楽など)、これらのコマのほとんどを各学級担任が担っている。しかも、新人の1年目であっても、

つまり、「子どもたちのためになるから」、



〔学習指導要領に規定されている標準総授業時間の変遷を踏まえた、小学校第6学年の時間割表〕

図 小学校の時間割表の変化（イメージ）

※実際には、各校の教育課程に基づき、 \boxtimes の枠を使って、国で定められている標準授業時数には含まれない「委員会・クラブ活動」が時間割に組み込まれている。また、これに加えて、標準授業時数に含まれない「学校行事」については、時間割には位置付けず必要に応じて確保する等、様々な工夫で確保。

出所：横浜市「教職員の働き方改革プラン——先生のHappyが子どもの笑顔をつくる」（2018年3月）

「前からやっていることだから」と言って、学校と教師に仕事を増やしてきたのは、個々の教師の意識や仕事の仕方の問題もあるが、それだけの責任にはできない。教育行政（文科省や教育委員会）もそう言って、少ない教員数のまま、現場に負荷を増やし続けてきたのである。これは意識の問題ではなく、教員定数という国の制度と国・都道府県等の予算の問題である。

以上のように、教師、保護者、地域、行政などの思惑や制度という糸がまこと、複雑に絡み合っているのが、学校の多忙化の背景にある。

だからと言って、 学校では働き方改革はムリなのか

では、どうだろうか、忙しい学校は、仕方がないことなのか。あきらめてしまってもよいのだろうか。

確かに、立ちはだかる問題はすごく大きい。しかし、大きな問題こそ、細かく分解して見ていく必要がある。そうすると、実は、子ど

もたちのためになる、伝統、前例の多くも、見直せるものは多いことに気づく。

それに、日本では教師がやって「当たり前」のことも、海外や国内の事例を見れば、「当たり前ではない」こともある。たとえば、登下校の見守り、清掃指導、休み時間の指導、部活動などは、学校や教師が行わない国・学校もある。

もうひとつ注目してほしい事実がある。登下校の見守り、清掃指導、休み時間の指導、部活動などについては、文科省はあれこれやりなさいと、指導要領等で細かく規制しているわけではない。たとえば、校長の判断で、「うちの中学校で体育はやりません」とか、「英語は昨年よりも週2コマ減らします」とはできない（学習指導要領に反する）。しかし、先ほどの活動については、基本的には、やるかやらないか、やるとしてもどこまで行うかは、各校長の裁量が大きく働く領域である。極端な話、運動会や修学旅行をやめたり、別のものでも代替させたりすることも可能である。

わたしは、学校（教職員）の仕事には3種類あると捉えている（表2）。①Mustなこと

表2 学校の3種類の仕事

①Must	学習指導要領上やらねばならないことや、子どもの命・安全に関わることで教職員が対応したほうがよいこと。これらを削るのは難しい。ただし、方法の改善や役割分担の見直し、家庭・地域との協働等は可能。
②Better	一定の教育効果はあり、やれるならやったほうがよいこと。ただし、Mustではないので、優先順位を検討し、やめたり、減らしたりすることも可能。学習指導要領上、必須とされていないものはこれに該当する。
③No Need	教育効果が薄く、必要性に乏しいこと。あるいは費用対効果が悪いもの。さっさとやめたほうがよい。

はやめることはできないが、やり方や分担を見直したりすることはできる。例えば、最低限の授業準備は必要不可欠だが、同僚等と協力したり、既存のものを活用したりすることで負担軽減の余地はある。また、部活動や運動会、修学旅行などの例もそうだが、現実的に学校に多いのは②Betterな仕事である。これはMustではないのだから、校長や教育委員会は勇気を出して、しっかりと優先順位を付けて、見直していくべきだ。

学校の業務として何がMustなのかなどの事実をひとつひとつ確認したうえで、中教審(中央教育審議会)では、「学校や教師の手から離せるものは離そう」、少ない人数のなかではあるものの、「もっと分業を進めよう」と、議論を進めてきた(筆者も委員として関わっている)。昨年12月には学校の働き方改革についての中間まとめを発表した。これを受けて、文科省も緊急対策を発表し、今年度もさまざまな支援を展開する。

さて、これらの改革の動きは成功するだろうか。

いくら国が言ったところで、当の教職員や保護者、それから世間の目と行動が変わらな

いと、これほどの長時間労働は、なかなか改善しないであろう。「子どもたちのためになるから」、「前からやっていることだから」とばかり言わず、次の点などを、関係者が一丸となって具体的に見直していくことが必要である。

- 真に学校に必要なことは何なのか。重要なことや教育効果のあることは多いとはいえ、どこに優先順位を置くべきか。特に国が義務づけていないものなどBetterな仕事は、もっと減らしたり、実施内容や方法を改善したりできるのではないか。
- 学校で行うとしても、教師が行うべきか。他のスタッフや保護者・地域等ともっと分担できないか。
- 教師が行うとしても、過熱していないか。負担や時間を減らしたり、生産性を上げたりすることはもっとできないか。

その際には、校長や教師が自らの仕事を振り返り、見直していくことも重要だが、学校の伝統や慣習に染まっていない、外部の違った視点から見つめ直すことも有効だろう(宣伝というわけではないが、わたしはそうしたコンサルティングを行っている)。

加えて、あまりにも少ない人数でマルチタスクな現状を改めるためには、教育にもっと予算をかけて、教師1人あたりの授業コマ数の負担を減らし、勤務時間中の空きコマの中で、ある程度仕事が終わっていくようにしていく必要もある。また、教師以外のスタッフ職をもっと充実させ、子どもたちのためになる活動に、教師以外にもより関わりやすくしていくことも必要だ。

学校の働き方改革に特効薬はない。しかし、今こそ、本稿で紹介した事実と方向性を多くの関係者で共通理解とし、学校の「当たり前」を見つめ直して、できることから直ちに改革に動き出すべきである。

学校にも働き方改革の風を 過労死公務災害認定の取り組みで問われたこと

工藤 祥子

わが家の事案

私の主人は、横浜市の中学校教師で、保健体育、特に生徒指導専任¹⁾に特化し、心身ともに元気一杯、死にはほど遠い存在だった。

しかし他界前の最後の2年間は普通では考えられない重責の兼務、部活動などなど心身の多忙を極め、転任した新しい学校でもありえない責務の兼務を担い、転任してたった2ヵ月目の2007年6月20日、具合が悪いとやっと思った病院の待合室で倒れた。病院からの電話で、急いで駆け付けたが、すでに心肺停止、そして倒れてから5日後、主人は40歳でまだ小さな愛娘たちを残して逝ってしまった。

他界1年前の脳ドックで「将来くも膜下出血を起こす可能性はほとんどない」という所見にもかかわらず発症したという、医学的にありえないことが過労によって起こってしま

った。

想像すらしない突然の死に、悲しみを感じることもできなかった。

お通夜、葬儀には教え子、保護者、同僚たちなど、のべ2000人ものご参列をいただき、主人は本当に慕われた先生だったと救われた反面、では何故死んでしまったのかという悔しさと、気が付いてあげられなかった自責の念で一杯だった。

でも、大好きなお父さんをこんなにも早く、突然亡くすというとても辛い経験をしている子どもたちを幸せに育てなければ、ただその思いだけだった。

公務災害の問題について

主人他界後1ヵ月頃、有志の先生方が「公務災害申請をしましょう」と仰っていただいた。

地方公務員の場合は労働災害ではなく公務災害といって、厚生労働省でも文部科学省でもなく、総務省管轄の地方公務員災害補償基金（以下、地公災）が補償機関である。

何もわからないまま、主人の先生としての仕事が認められたらという思いで、ご協力をお願いした。そして多くの皆様のご協力のもと、私も膨大な資料を作成した。

公務災害は自ら申請できず、被災当時の所



くどう さちこ
全国過労死を考える家族の会 公務災害
担当
神奈川過労死等を考える家族の会 代表

属長（校長）を通さなければできないという大きなハードルがある。

大体的場合、管理職が長時間労働やパワハラを見逃していた加害者側と捉えられ、自分や学校の過失を認めたくないで協力が得られないことが非常に多く、この時点でほとんどの被災者が泣き寝入りをしてしまう。

申請できても、所属長と地公災とのやり取りが証拠のほぼすべてを占め、被災者には開示されないで、当然のように所属長が有利な証拠を提出するということが起こる。

わが家の場合、幸いなことに学校にご協力いただき、関わった先生方が「当然認定される」と信じて、自分たちで100時間を超える長時間労働、重責のある役職の兼務などウソ偽りなく出し尽くしたが、申請をしてから何の連絡もないまま、約1年半後、突然管理職を通して地公災から「公務外」つまり不認定の通知が届いた。

あまりの突然さに、皆が驚き、不認定という採決に、主人の先生としての仕事が全否定されたような、主人の2度目の死亡宣告を受けた絶望的な気持ちになった。

当時の校長が「過重労働させてしまった」と陳述しても認めない地公災は、とても公正な判断をする補償機関とは思えない。

公務災害は1審基金支部処分庁、2審基金支部審査会、3審基金本部審査会と3審制で、決まらなければ地裁、高裁、最高裁となる。

1審で公務外となったが、大変ありがたいことに学校全体でご協力いただき、申請から5年かかったが2審で公務上と認定された。しかし10年以上かかっている方が少なくない。

公務災害にはたくさん問題があり、遺族の心身とも負担が大きく補償機関に、逆に気力も体力も奪われてしまう現実は、大変な問題点である。

公務の過重性について

この10年間、では教師の働き方は良くなったのかといつも思いながら活動をしてきた。

他界前の2年間は生徒指導専任と学年主任を兼務したが、これは普通ではありえない激務であった。3学年時はさまざまな理由から進路指導も兼務し、その毎日は、長時間労働の上に、大変責任が重く、心身ともに重労働だったが、当時の周りの先生方の支えもあり乗り切れた。

しかし、転任した学校では、着任1年目で1人で生徒指導専任の仕事をするというありえない業務に加え、膨大な仕事が主人にのしかかり、周囲の協力体制もないなか、たった2ヵ月ほどで、心身共に疲れ果て命を落としてしまった。

生徒と関わる仕事はどんなに忙しくても楽しいと話していたが、最期の方の仕事は、その他の分掌の仕事で疲れ過ぎ、しかも人材不足で過重に負担を背負って死んでしまうという、こんな理不尽で悔しいことはない。

主人の死が教え子に与えたショックも大変なもので、当時「自分たちのせいで疲れさせてしまっでごめんなさい」と口々に言われたことは、とてもショックであり、主人も天国で大変悲しく申しわけなく思っているだろう。

これからの未来を担う子どもたちに生きる力や希望をつくる場が学校なのに、先生の疲労感や死んでしまう姿を見せてしまうことは、一番あってはならないことである。

教員の業務量が年々多様化、多忙化し、業務の質も量もどんどん変わり、増えても削減されず、残念ながら10年前より状況はひどくなっていることは、とても悲しい。

認定への障害

そして、こんなに過重労働をして、いざ公務災害となった時、あんなに頑張っていた仕事がちんと評価されないことに愕然とした。特に時間外勤務についてである。

わが家の公務上で認定された時間外労働数は、私たちの主張に対してあまりにも少ない。

発症前1ヵ月に至っては、こちらが証拠を出せるものだけで208時間を主張したが、その中で時間外と認定されたのは97時間だけで、100時間も認められなかった。

発症前6ヵ月全てで、80時間にも満たない時間外数しか認められていない。

わが家は仕事の過重性が認められ認定に至ったが、多くの教員が時間外勤務が認められずに公務外となっている。

では、何故このような事態になってしまうのか、またどうして教員は長時間労働になってしまうのだろうか。

給特法について

給特法²⁾が教員の過重労働、特に長時間労働を助長する大きな原因の一つとなっている。

給特法は、47年前の1971年に、教員の勤務状態を学校長が監督することは事実上困難という理由で、簡単に言うと特殊な勤務だから、限定4項目³⁾以外は、命令はしない、教職調整額として4%多く給与をあげるが、その代り時間外労働手当は支給せず、時間外労働という定義もなくすということになった。時間外勤務についての労働基準法37条が除外されてしまった。

実はこの4%は月8時間の時間外労働に見合うもので、その10倍以上、月80時間を超す時間外労働を平気でしている今の時代に全く合わないものである。

授業準備、テストの作成、部活動などやなくて学校が動かない仕事も、時間外にやったものは「自発的勤務」とされてしまう。また時間外労働の概念がなく、記録や証拠もない為、公務災害で大きな障壁となる。

そのため、主人の認められなかった100時間もの時間外労働数は、「行ったか分からない仕事」と切り捨てられてしまい、多くの方がこの理由で認定外となっているのが悲しい現実である。

給特法により、教師の中で「時間外労働」「時間外手当」という言葉はすっかりなくなり、管理職をはじめ教師の中で労働時間に対する意識が大変低く、長時間労働をすることが当たり前になってしまった。

若手教員との学習会で、自分の勤務時間が分からない、休憩時間があることを知らなかったと聴いて驚いた。これは異常なことで、民間ではありえない。

また講演などで、本来8時に出勤したら5時には退勤、その間に連続45分間連続の休憩を取る旨のお話をすると、ベテランから若手の先生まで、自分はどれくらいオーバーしているか、指で数えて過労死ラインを超えていると驚かれる先生が多い。

労働基準法37条は除外されているが、教師にも32条の1日8時間の労働時間や36条の休日の確保、例外的に45時間を上限とした時間外労働、109条の労働時間の記録と保存などの労働基準法が適用され、むしろ守らなければ法律違反である。

労働安全衛生法も同じである。

今の学校現場、法律違反はないのだろうか。

文科省から出されたガイドラインや通達⁴⁾もたくさんあるが、残念ながらほとんどの教員が知らない。

このような法律があるということを、管理者である委員会、管理職は、ベテランから新任の教員に至るまで、周知啓発させ、守らなければ指導改善させるなど、もっと労務管理

意識を持たなければ、学校の働き方、長時間労働が変わることはありえない。

労働基準法37条が適用されないだけで、このような労務管理意識になってしまうことは恐ろしいことであり、また頑張ってもその仕事が公務災害で認められないことは許されない。

教員の働き方は、高度プロフェッショナル制と裁量労働制を合わせた働き方を、まさに先取りしている。先取りした結果が、現在の教育現場であり、この47年間で労務管理意識がなくなってしまった。

今後、民間でも教員のように、年取年齢に関係なく定額働かせ放題の対象になってしまうことは、絶対に避けなければならない。

教師の働き方改革へ

昨年5月下旬より、「教職員の時間外労働にも上限を設けて下さい！」という署名を教育、労働の専門家の方々、私も呼びかけ人となり、全国に呼びかけた。

そして7ヵ月後、寄せられた署名はなんと約50万筆も集まり、教職員のみならず、ネットのコメント欄には約5,700件に及ぶ意見が寄せられた。

私も拝読したが、教職員の方は苦しくなるほどの切実さであり、一般の方々は「何とかできないか」「わが子を安心して任せられない」との声、また「教師になる希望が薄れつつある」と学生からの悲しいコメントも多かった。

私たち全国過労死を考える家族の会は約6年前、同じく過労死を亡くす支援をする団体と共に、「過労死をなくすための法制定を」と50万筆を目標とした署名活動をはじめ、2年間で約55万筆も集まり、立法への理解を得るために国会、地方行政に働きかけ、その結果2014年、「過労死等防止対策推進法」が国会で成立した。55万筆の重みを私は今

でも感じて活動している。

今回集まった50万筆の重みは、教師の命、そして子どもたちの将来への重みと想いであり、もっと私たちも行政も大切に考える必要がある。

教師の仕事とは命を削らないとできない仕事なのだろうか。

学校は未来ある子供たちに遅く生きていく力を与え、知識や人との関わり、健康などを学ぶ場所で、その為には先生方が心身ともに健康で、余裕を持たなければ子どもたちに良い影響を与えるはずがない。こんな基本的なことが抜け落ちていないだろうか。

忘れてはならないことは、そこで学ぶ子どもたちのことだ。

保護者の皆さんは、安心して大切な我が子を託せるだろうか。

逆に入れてしまって、学校や先生にお子さんをお任せになってはいないだろうか。

教師の皆さんは、この仕事が好きなのはなのに、今の状況をどう思っているだろうか。

管理者の皆さんはこの状況を本気でどのように打開しようと考えているのか。

わが子の教育環境や、教える教員の働く環境がどうなっているのかも含め、保護者目線からも、ぜひ教員の働き方について知っていただき、ではどうすればよいか、教員、行政、保護者が一緒に考える機会をたくさんつくっていくことが今後とても重要である。

2020年、教育指導要領の大改訂により全校種の先生方がまた新たな仕事と責任を背負う。大切な改革かもしれないが、もうさすがに容量オーバーである。

教師は「子どものために何でもやってしまう」人種であり、自ら仕事を増やしてしまったり、好きでやっているのだからいいじゃないかという意見も多い。

しかしその強い聖職意識に、国も保護者も甘えてきた結果が現在の多忙化であり、きつ

とできるからと、国はまた新たな仕事を増やし、保護者地域の方々からの要求も増えるという悪循環になっていることに気づいて、働き方を見直していただきたい。

まとめ

家族の会は私も含め、被災時は何もできず悲しみと不安でいっぱいの一個人だったが、二度とこんな経験をして欲しくないと根気強く声を上げ活動した結果、法成立へと繋がった。

小さな声を上げることが無駄ではなく、大きな流れとなることを、私自身この10年大変苦しい中実感してきた。ぜひおかしいと声を上げていくことが、やがて大きな波となり、世の中を変えていく原動力になると信じていただきたい。

ここ1～2年の間で、現役の教員、各分野の専門家、私たち被災者などが、教員の働き方を変えようと声を上げ意見が集約され、大きな力となり文科省も動き出した。

今教育は大転換期である。

今変えなければ今後このようなチャンスはもうないかもしれない。

命の問題は超党派で協力して取り組まなければいけない。教師も、保護者も、行政も、みんなで教員や子どもたちの未来が守られる

様、一緒に協力していければ、こんなに心強いことはない。

今まさに、これからの将来を創るときである。

注

- 1) 生徒指導専任とは
 - ・文部科学省 公式サイト『生徒指導メールマガジン』第5号より
 - 「中学校への生徒指導専任教諭の配置等：中学校における生徒指導体制を強化するため、1973年度から、全市立中学校に生徒指導専任教諭を配置している。生徒指導専任教諭に対しては、週当たり授業時数を10単位時間以内に軽減し、生徒指導に専念させている。校内教育相談の推進役、担任や学年への相談支援やケースカンファレンス、地域や関係機関対応など、校内生徒指導における専門性の高いコーディネーターとして位置づけている。」
 - ・学校ネットパトロールに関する取組事例・資料集（教育委員会等向け）第2章 より
 - 「生徒指導専任教諭は、学校教育法施行 規則で定義される生徒指導主事と同義ですが、横浜市では生徒指導専任教諭設置要綱により その役割と学校組織の中での位置づけが、より明確に定められています。具体的には、生徒 指導専任教諭は学級担任を持たず、授業時数は10時間以内に定められ、区内あるいは市内の 生徒指導専任教諭が一堂に集まり警察などの関係機関と協議を行う機会が定期的に設けられています。機動性と専門性、組織的対応力が育成された生徒指導の専門教員と表現することが出来ます。」
- 2) 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法
- 3) 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（第6条）
 - (1) 生徒の実習に関する業務
 - (2) 学校行事に関する業務
 - (3) 教職員会議に関する業務
 - (4) 非常災害等やむを得ない場合に必要業務
- 4) ・2016年6月17日「学校現場における業務の適正化に向けて」（通知）／「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」（設置）
 - ・2017年6月1日「教職員の勤務時間の適正な把握と時間外勤務の縮減等について」（通知）
 - ・2017年6月22日「学校現場における業務改善に係る取組の徹底について」（通知）

主催：国際連合工業開発機関（UNIDO）

レバノン北部における 参加型Kaizenトレーニング

長須 美和子

2018年3月、国際連合工業開発機関（UNIDO）主催の5S/Kaizen（改善）トレーニングのトレーナーとして、レバノンで労働安全衛生参加型改善トレーニングを行いました。ミッションの目的は、レバノン北部で盛んな木工業に従事する大工さんを中心に、木工場の作業場改善活動を行うことでした。

どうしてトレーナー？

たまたま見たインターネットの人材募集に、UNIDOのトレーナー募集がありました。そこで、就職活動をしていた私は、安易に応募しました。広告に行先が書かれていなかったのに気付いたのはスカイプ面接の最中で、行先はリベリアでした。しかし、リベリアは選挙と重なり延期。次に紹介されたのは、レバノン。担当者から木工場のKaizen活動を進



図1 レバノンの地図

めるため5S/Kaizenトレーニングをしてほしいとの依頼でした。

近年、日本の5SとKaizenは、世界中から注目されています。5Sとは、整理、整頓、清掃、清潔、躰の頭文字です。職場環境を整備し継続的にKaizenすることで、生産性の向上、コスト削減、製品の質の向上を目的としています。

レバノンに到着して

カタール航空で成田からドーハを経由、レバノンの首都ベイルートまで約20時間（図1）。日本からドーハまでの飛行機はほぼ満員で、ヨーロッパに行く日本人観光客が楽しそうにおしゃべりをしていました。海外旅行

ながす みわこ
博士（保健学）
慶應義塾大学経済学部 特任講師
大原記念労働科学研究所 協力研究員、
主な活動：

- ・海外における労働安全衛生活動支援：インド、インドネシア、バングラデシュほか
- ・「Outcome of the POSITIVE Training Programme for Improving Working Conditions in India」32nd International Congress on Occupational Health, 2018.





写真1 広がるオリーブ畑

に興奮気味の人々と、初めての国で1人で仕事をする自分との温度差を感じ、海外旅行がうらやましくもあり、仕事が誇らしくもあり、いろいろな気持ちが複雑に入り混じったままドーハにつきました。

バイルート行きの飛行機に乗り換えると飛行機内はガラガラでした。この時、私が行った3月のバイルートは観光地としてはまだ機能していないことを改めて感じました。

レバノンの首都バイルート、 そしてゾハルタへ

レバノン共和国（アラビア語：الجمهورية اللبنانية）は、シリアおよびイスラエルと隣接し、西側は地中海に面しています。レバノン地域の歴史はとても古く、紀元前5000年前後からフェニキア人の住む街があり、レバノン杉でつくった船で地中海を航海し、各地に植民地をつくったと言われてい

ます。
長い歴史をもつレバノンですが、フランスから独立したのが1941年。1945年以降は金融業や観光業などが盛んな国際的なリゾート地でした。しかし、1975年からの17年間、内戦によってレバノンは深刻なダメージを受け、

また隣国シリアは現在も約8年に及ぶ内戦状態にあり、レバノンはシリア難民の流入により不安定な状況にあります。

空港に着くと、入国手続きの係官にパスポートを渡し、ビザをもらいました。若い女性の係官は、とても静かな声で「Welcome（ようこそ）」と2度繰り返しました。しっかりとお役にたたなければ…と、身の引き締まる思いがしました。

月曜日、UNIDOのレバノンオフィスから、2人のスタッフが迎えに来てくれました。昨年12月に飛行機のチケットを手配してからずっとサポートしてくれたニビンさん（Ms. Nivine Chahni）とポールさん（Mr. Paul Jatalian）に始めて会った瞬間でした。バイルートから会場のあるゾハルタまで約1時間半。道中、今回のKaizen活動を実施する予定の木工場2カ所を見学させていただいた後、会場であるトレーニングセンターに到着しました。

トレーニングセンターは、職業訓練学校の一階にあり、日本の援助により最新型の日本製の機械を用いた木工技術を学ぶことができます。訓練校の裏手には3,000m級の山々にまだ雪が残り、小鳥がさえずる中、オレンジやオリーブの畑が広がっていました（写真1）。



写真2 チェックリスト演習



写真3 埃まみれで大掃除したら、1時間でピッカピカ



写真4 不要な木材を大掃除



写真5 ペンキで通路の区画線を塗装



写真6 安全標識の設置

トレーニング開始

トレーニング初日、参加者は19名でした。トレーニングの内容は、これまでもアジア各国で行ってきた参加型アクショントレーニングアプローチを用いた改善活動の講義と実習です。レバノンにKaizenのネットワークが広がるようにとの願いをこめ、名称は、“WINFI (The Work Improvement Network in Furniture Industry) トレーニング”にしました。チェックリストの使い方を説明し、2カ所の工場を参加者とともに訪問しました。本トレーニングの“ゴールデンルール”として、「汚い・

危険・ダメ」などのネガティブな言葉は一切使わないことを約束してもらい、とても真剣に取り組む様子にトレーニングの成功を予感しました(写真2)。

2日目と3日目、ゲームで始まり、物の保管と移動、機械の安全を含むワークステーション(作業場)、作業場環境、休養と衛生の施設と環境保護に関する講義、4班に分かれてのグループディスカッションとその結果の発表が行われ、たくさんの良い点と改善点が発表されました。

大工さんや建築家を生業とする参加者はサ



写真7 オーナーと共に改善終了後の笑顔

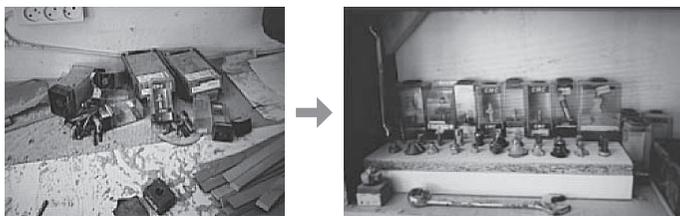


写真8 参加者が行ったKaizen

サッと素敵なイラストを混ぜての発表です。1時間で実行できる低コスト改善案を考え、最終改善案として発表。合計8案の中から投票で、1)大掃除、2)通路の区画線をペンキで塗装、3)安全標識の設置の3案が選ばれました。

4日目は、これまでに学んだ内容を活かして実習が行われました。何をKaizenされるのかも知らないまま、実習の場を提供してくれたオーナーには頭が下がります。

バスで移動し、改善提案、オーナーの快諾のもと、大掃除とペンキ塗り、標識の設置が始まりました。人の姿が見えなくなるほどの木くずが舞い、不要な材木の切れ端が山となってはごみ袋に消えていきました。1時間、全員がもくもくと埃まみれで作業すると、オーナーが「創業以来のきれいさだ!」と感謝するほど、床も壁も機械もピカピカになりました(写真3, 4)。

数日前には、顔さえ知らなかった参加者とは思えないチームワークの良さと、Kaizenの

前後で明らかにちがう木工所の様子に手ごたえを感じ、帰りのバスはとても賑やかでした。

5日目は、とても大きい工場の改善活動が行われました。参加者は皆汚れてもよい服装で気合十分です。前日のKaizen活動で要領を得たのか、さっとグループに分かれて床の掃除後、ペンキ塗り、標識を次々に貼り、工場が見違えるほど明るくなりました。再びオーナーから感謝の言葉をいただき、みんな笑顔で記念撮影をしました(写真5, 6, 7)。

この日は、大工さんを中心に各自の木工所で行ったKaizenについても発表がありました(写真8)。

6名が16件のKaizenを報告して称賛を浴び、とてもうれしそうでした。

あっという間の5日間、修了書を渡して、トレーニングは無事に終了しました。

トレーニングを終えて

レバノンに行く前は、情報不足や隣国シリアの内戦、難民キャンプの様子などに不安を感じ、何度もキャンセルしたいと思いました。しかし、一度は行くと言ったのだから、ちゃんとして行って働こうと決心したのは、これまでに実施したトレーニング後の参加者の笑顔です。数日だけでも、学ぶことの楽しさや自分もできるという自信を感じてほしいと思いました。

今回、始めてレバノンでトレーニングを実施し、人々のあたたかさ、文化や自然の豊かさをつよく感じました。「また、レバノンに行きますか?」と聞かれたら、何の迷いもなく「はい」と答えられる人々との出会いがありました。

職場環境における健康・衛生とは

堀 智博

はじめに

去る3月5日(月)に、人類働態学会2017夏季研究会ブラッシュアップ講座が学会と大原記念労働科学研究所の主催により、東京都千代田区のおカムラガーデンコートショールームにおいて開催されました。

今回のブラッシュアップ講座では、健康(衛生)、職場環境に軸足を置いた実習やグループワーク中心のプログラムで行われました。「安全」と「衛生」の違いと共通点を認識し、ブラッシュアップにつなげることを目的としています。

午前の研修では「今から健康を考える」、「オフィス環境を測定することの意義」というテーマでのミニ講演とオカムラショールームの見学が行われ、午後の研修ではオフィスエルゴ“オフィス作業における課題抽出と改善提案”というテーマでグループワーク、プレゼンテーション、ミニシンポジウムが行われました。その後、修了証授与や懇親会などが続きました。

ミニ講演

日立健康保険組合の小林誠氏による「今から健康を考える」と千葉工業大学の三澤哲夫氏による「オフィス環境を測定することの意義」というテーマで講演をしていただきました。

ショールーム見学

見学の前にショールームについて簡単に説明

していただいた後、見学は3チームに分かれて約1時間にわたり案内していただきました。

まず働き方改革エリアという「10の働き方」テーマが提案されている場所を見学しました。そのテーマは、1.愛着と誇りを持って働く、2.会議のスピード化、3.集中と交流、4.イノベーションを起こす、5.健康に働く、ストレスを和らげる、6.主体性と生産性、7.部門の壁を壊す、8.ペーパーレスな働き方、9.多様な人材を生かす、10.長時間労働の改善というものでした。これらのテーマは企業としての「ありたい姿」を実現するという目的のために、手段として働き方を変革するという考えのもとつくられています。また企業の「ありたい姿」を実現するほどの改革となれば、働く環境を変えるだけでなく、業務プロセスやコミュニケーションを支えるIT環境と、多様な働き方を実現する人事制度の改革が人間中心に設計されていることが重要だと考えられていました。現在、働き方改革という言葉が独り歩きしている中で、これから社会に出ていく身としては、非常に考えさせられるきっかけになりました。ただ働き方を変えるだけではなく、何のために働き方を変えるのか目的をしっかりとすること、さらには働く人を中心に考えることでより明確なビジョンを持って働き方改革に取り組めるのではないかと思います。

次に共創空間の場所ではファミレスのソファ一席や、カフェのカウンター席のように一見オフィスには似つかわしくないようなものがありました。しかし、それは多様なつながりやコミュニケーションを生むという目的でつくられて



写真1 活発だったグループワーク

班	照度 (lx)		騒音 (db)		WBGT (°C)	
	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN
1	1800	70	61.2	45	22.6	19.9
2	930	100	62.8	41.2	21.6	20.4
3	992	81	59.4	45.4	22.5	21.7
4	720	75	81.3	44.2	21.5	21.0
5	995	83.8	71	45	22	21

写真2 各班ごとに測定

います。働き方が変わることで働く環境がこんなにも変わってくるのかということを実感しました。

次にCMFというサーフェス（表面）を構成する3つの要素についての説明を聞きました。CMFはcolorとmaterialとfinishという赤や青などの色、木や金属などの素材、光沢やマットなどの仕上げのことです。オフィス素材の力ではたらし心地のよい空間とするためにCMFの視点から提案をしていました。人は見た目や触り心地に影響されやすいことを考えると、“集中したい”や“リラックスしたい”という行動に適したCMFがあるのではないかと思いますと同時に、そんなオフィスがあれば楽しそうだなと思いました。

他にも多くのオフィスチェアに座ったり、教育施設や研究施設での商品や建材など幅広い商品に実際に触れたりすることができる大変貴重な機会となりました。

今回ショールームを見学させていただき、まだ学生ながら働くということについて考える機会を得ることができました。これからの“働く”は大きく変わっていくのではないかと感じさせられる見学でした。

オフィスエルゴ

午後からはオフィスエルゴ「オフィス作業における課題抽出と改善提案実習」というテーマでグループワークを行いました（写真1）。オフィスエルゴというのはオフィスとエルゴノミクスを掛け合わせた造語です。事業所での健康・保健（衛生）課題となる「対象カテゴリーと改

善テーマ」を基に議論し、改善提案を行いました。

事前に5班に振り分けられており、他大学の人とグループを組むよう編成されていました。最初は測定機器操作実習を行いました。照度計、騒音計、WBGT計を用いて、どんな場所でそれぞれの値が最も小さくなるか、最も大きくなるかを探して測定しました（写真2）。照度でいうと明るければ良いというわけではなく、明るすぎれば逆に手元に影ができてしまいます。かといって暗いと手元が見にくくなってしまい、適切な明るさが必要だと気づかされました。

次にテーマにおける課題選択を行いました。オフィス、教室、研究室・書斎、実験室、医療（看護）処置・介護処置、フリーオフィスの6種類のオフィス作業に関する対象カテゴリーから、班ごとに関心のある対象を2つ選びました。そして、選んだそれぞれのカテゴリーについて、近年、オフィス労働で取り沙汰される健康・保健（衛生）テーマ内容を6つの中から選択しました。テーマ内容は1.「静」と「動」：作業動作や作業姿勢、2.「島」と「壁」：レイアウトと作業性、3.「個（別）」と「共（有）」：ストレージと管理、4.「休（み）」と「務（め）」：作業遂行と時間管理、5.「音」と「光」：作業環境の空間づくり、6.「上（司）」と「部（下）」：コミュニケーションと関係性です。多くの班が馴染みのある、想像しやすい教室や医療処置を選択していました。

その後は選択した「2つの状況」について、その課題を選んだ理由、その課題を解決するための提案と、その提案を実施することで、なぜ



写真3 各班ごとにプレゼンテーション



写真5 懇親会



写真4 議論を深めたシンポジウム

(どのように)働きやすい職場になるのかについてグループ内で議論しました。普段は交流のない他大学の学生や、他の専攻の学生の意見を聞くことができ、自分では思いつかないことが多々あり良い刺激を受けました。

最後にプレゼン資料作成を行いました。全ての班が決められた時間内にまとめることはできませんでした。時間管理の難しさや時間内で一定の成果物を作り上げる難しさを痛感させられました。

各班がプレゼンテーションを行った(写真3)後に振り返り討議を行いました。合計10の改善提案を聞いたうえで、「最も良い」と思った改善提案の一つ選びました。そして選択した改善提案について、評価した点、こうしたらさらによくなるという推敲を行い、最終提案にまとめました。自分たちの班では考えもしなかった案がいくつもあり、大変興味深かったです。

その後、各班の代表者1名がシンポジストとなり、班での討議結果を話しながら、会場全体

で議論を深めました(写真4)。ここでも多様な意見を聞くことができたのと同時に、健康や保健について考えるいい機会になりました。

午後の研修後には、夏季研究会とこのブラッシュアップ講座を両方受講した人に安全衛生の基礎を学び深めたことを証明する研修修了証が授与されました。

懇親会

研修終了後に、ニューオータニ・ガーデンコートにて懇親会が行われました。専門家の方や大学の教員、研究者の方々に加え、各研究室の学生が交わり、専門分野や大学の垣根を超えた交流の場となりました。学生である筆者も他大学の教員や研究者の方々、他大学の学生とじかにお話させていただく機会は大変貴重であり、有益な時間であったと感じています。

おわりに

学生である筆者からすると職場環境での健康(衛生)というのは少し遠いテーマのように感じていました。しかし研修を行っている中で、職場環境に限らず教育現場や医療現場など自分の身近にあるところ所でも健康は考えなければならぬと感じました。また、学生である今のうちに健康という視点を持つことができたのは、社会に出てからの大きな強みにもなると感じました。しかし視点を持っているだけでそれを発信していかなければ意味がないといえます。今回の研修を通して得たものを、今後活かしていくことで、より意義のあるものになることができると思います。

キャリアコンサルティングに活かせる 働きやすい職場づくりのヒント

櫻澤 博文 監修

人材を大切な「いきいき人財」とするための手引書

仙波 京子

本書は、企業の経営者や人事、安全衛生担当者が、働き方改革の号令の下、具体的に何をやっていったらいいのかを示しています。

例えばストレスチェックの実施後、社内に専門者がいない場合の対策。キャリアコンサルタント等の活用を通じて、定年まで健康社員として活躍してもらうための手引書としての活用が期待されます。内容は各分野の専門家による章ごとの共著となっており、概要は下記の通りです。さまざまな制度の導入に際しての認証制度や助成金・奨励金・給付金等の情報も得ることができるので、嬉しい一冊です。

- ・第1章 ストレスチェックの意義と導入方法、関連の助成金
- ・第2章 実施後の組織としての取組み方法
- ・第3章 メンタルヘルス不調者を出さないための、いきいき職場づくりの手法
- ・第4章 個人と組織の活力を高めるためのコンサルタントの役割と、AIへ代用されていく仕事を鑑みながら自己理解・キャリア形成を支援していく必要性
- ・第5章 キャリアに関する諸理論、並びにAIが起こす第4次産業革命の労働者への影響
- ・第6章 ストレスチェックとモラルサーベイを組み合わせた、樋口式ストレスチェックの効能
- ・第7章 職場環境改善の事例、メンタルヘルス不調者や長時間労働者への対策と安全衛生委員会の役割

働者への対策と安全衛生委員会の役割

- ・第8章 働きやすさ支援に向けての情報——キャリアコンサルタントや産業カウンセラーによる面談制度、心理専門家によるオンラインカウンセリングの導入事例、スマートフォン等を使ったストレス改善システム、コミュニケーション改善研修の提案
- ・第9章 障害者も働きやすい職場づくりのための情報——発達障害の行動特性への理解、就労支援機関、就業支援者の外部研修、障害者雇用における認証・助成金・奨励金・給付金制度
- ・第10章 安心して働ける職場づくり——人手不足による倒産・事業の機会損失を防ぐための施策、長時間労働者に対する医師面談、コンサルタントの活用、労働者自身のセルフケアの必要性
- ・第11章 健康経営のためのQOL向上の取組み——「働き方改革実行計画」の指針と、「健康経営優良法人」認定制度等
- ・巻末付録 「良い企業リトマス試験紙」——就業先が良い企業かどうか？判断チェックリスト

私は、第10章で業者の櫻澤氏が挙げられた米国デュボンの日本支社に新卒で入りました。南北戦争の頃、ダイナマイトの製造で財を成した会社です。30年余りの企業人としての活動の間、そこで最初に叩き込まれた安全意識と「社員は宝」の精神は染みついて



櫻澤 博文 監修

金剛出版、2018年3月、B5判並製、280頁、定価2,600円＋税

います。現在は高校や大学で就労支援を行っておりますが、学生が企業選びをするにあたって大事にすることは、「家族との生活や自分の時間を大切にできる」や「人間関係のよい職場で働く」なのです。

入社してきた若者を人財として育てるためにも、また障害者も含め社員全員に、心身共に健康社員として長く貢献してもらうためにも、今、ストレス対策や、若いうちからライフキャリアプランを考えてもらう仕組みづくりが必要です。本書はそのために有用な手引書です。

せんば きょうこ
大原記念労働科学研究所 特別研究員/
キャリアコンサルタント

作業環境測定士

谷 直道

前号の記事で、事業場には「労働者にとって有害な要因」が存在しているケースがあることに触れた。今回は、この「労働者にとって有害な要因」を適切に管理する、即ち「作業環境の測定」や「作業環境管理」の実施に役立つ資格として作業環境測定士を紹介する。

1. 作業環境測定と指定事業場

事業場では多種多様な生産活動に伴い、労働者にとって有害な要因（例えば、ガス・蒸気・粉じん等の有害物質や、騒音・放射線・高熱等）が発生していることがある。これらの有害な要因から職業性疾病の発生を予防するためには、事業場から有害要因そのものを除去するか、もしくは有害要因を一定レベル以下に管理するなど、いわゆる作業環境管理を実施する必要がある。

事業場の作業環境を適切に管理するためには、作業環境を測定することによって事業場の実態を把握しなければならない。労働安全衛生法（以下、安衛法）第2条第4号では作業環境測定について、「作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と定義している。また、安衛法第65条では、「有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場」対して作業環境測定や結果の記録の保存を義務づけており、安衛法施行令第21条では事業者が作業環境測定を実施しなければならない作業場を定めている。

さらに作業環境測定法では作業環境測定士（もしくは作業環境測定機関）が作業環境を測定しなければならない事業場（いわゆる指定事業場）を定めている（表2）。即ち、作業環境測定士とは有害要因が発生する指定作業場において、先述したようなデザイン、サンプリング、分析等の作業環境の測定と、作業環境改善の対策（例：局所排気装置の設置など）を講じる際に必要な資格である。

2. 作業環境測定士の資格取得

作業環境測定士には第1種作業環境測定士と第2種作業環境測定士があり、いずれも国家資格である。

作業環境測定士の免許取得には、まず全国の安全衛生技術センターで実施されている作業環境測定士国家試験に合格しなければならない。第2種作業環境測定士の資格取得には共通科目と呼ばれる4科目（1 労働衛生一般、2 労働衛生関係法令、3 デザイン・サンプリング、4 分析に関する概論）を受験し合格しなければならない。第1種作業環境測定士の資格取得にあたっては、先述の共通科目に加えて選択科目を受験し合格しなければならない。選択科目は5種類（1 鉱物性粉じん、2 放射性物質、3 特定化学物質、4 金属類、5 有機溶剤）に分かれており、5種類全ての第1種作業環境測定士になりたい場合は、受験時の選択科目で対応する5種類の科目全てに合格する必要がある（例えば、鉱物性粉じんの第1種作業環境測定士になりたい場合は、選択科目で1 鉱物性粉じんのみ受験すればよい）。

この国家試験に合格した後、厚生労働大臣または都道府県労働局長の登録を受けた登録講習機関が実施する講習を修了する必要がある。この講習の修了後に、指定登録機関で作業環境測定士の登録を受けることで作業環境測定士となることができる。第2種作業環境測定士はデザイン、サンプリングと一部の分析機器（簡易測定器）を用いた分析ができる。第1種作業環境測定士ではデザイン、サンプリングに加えて、すべての分析機器を利用した分析をすることができる。

事業場の安全衛生にかかわる方は、自身のスキルアップのためにも作業環境を最適化するための専門家である作業環境測定士の資格取得を目指してみたいだろうか。

たに なおみち

一般財団法人日本予防医学協会

独立行政法人 労働者健康安全機構 福岡産業保健総合支援センター 産業保健相談員・両立支援促進員



参考

- ・労働衛生のハンドブック
- ・労働衛生のしおり
- ・職場のあんぜんサイト (http://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo17_1.html)
- ・公益財団法人 安全衛生技術試験協会 (<http://www.exam.or.jp/index.htm>)
- ・公益社団法人 日本作業環境測定協会 (<http://www.jawe.or.jp/index.html>)

表1 作業環境測定

デザイン	生産工程，作業方法，発散する有害物質の性状その他作業環境を左右する諸因子を検討して，サンプリングの箇所，時間，回数やサンプリングした資料を分析するための前処理の方法，分析機器等の決定など，測定計画を立てること
サンプリング	測定しようとする物の捕集等に適したサンプリング機器をその用法に従って適正に使用して試料を採取し，必要に応じて分析を行うための前処理を行うこと
分析（解析を含む）	サンプリングした資料に種々の理化学的操作を加え，測定しようとする物を分離，定量，解析すること

表2 作業環境測定を行うべき作業場と作業環境測定士が測定する指定事業場

作業環境測定を行うべき作業場の種類 (安衛法施行令第21条)		測定の種類	作業環境測定士が測定する指定事業場 ³⁾
1	土石，岩石，鉱物，金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場	空気中の粉じんの濃度および粉じん中の遊離けい酸の含有率	○
2	温熱，寒冷又は多湿の屋内作業場	気温，湿度およびふく射熱	
3	著しい騒音を発する屋内作業場 ¹⁾	等価騒音レベル	
4	坑内作業場 炭酸ガスが停滞し，又は停滞するおそれのある作業場	炭酸ガス濃度	
	気温が28℃をこえ，又はこえるおそれのある作業場	気温	
	通気設備が設けられている作業場	通気量	
5	中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室で，事業所の用に供されるもの	一酸化炭素および二酸化炭素の含有率，室温および外気温，相対湿度	
6	放射線業務を行う管理区域	外部放射線による線量当量率または線量当量	
	放射性物質取扱作業室	空気中の放射性物質の濃度	○
	坑内の核原料物質の掘採業務を行う作業場	空気中の放射性物質の濃度	
7	特定化学物質（第1類物質又は第2類物質）を製造し，又は取り扱う屋内作業場など	第1類物質または第2類物質の空気中の濃度	○
	石棉等を取扱い，もしくは試験研究のため製造する屋内作業場	石棉の空気中における濃度	○
8	一定の鉛業務を行う屋内作業場	空気中における鉛の濃度	○
9	酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場 ²⁾	第1種酸素欠乏危険作業にかかる作業場にあつては，空気中の酸素の濃度	
		第2種酸素欠乏危険作業にかかる作業場にあつては，空気中の酸素および硫化水素の濃度	
10	有機溶剤（第1種又は第2種）を製造し，又は取り扱う屋内作業場	当該有機溶剤の濃度	○

注1)ただし，設備を変更し，または作業工程もしくは作業方法を変更した場合には，遅滞なく，等価騒音レベルを測定しなければならない

2)酸素欠乏危険作業主任者に行わせることが義務付けられている

3)作業環境測定士（または作業環境測定機関）が測定しなければならない指定事業場は○印を記載

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

〒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

資料 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



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。

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스에役立つ 職場ドック

- 吉川 徹・小木和孝 編
- 1 メンタルヘル스에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

全頁カラー

〒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

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



大好評発売中

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

織という表現 17

阿久津 光子

「地」と「柄」

矢印というモチーフを出発点にしてプレイング（組み技法）による作品制作を始めたのは2000年からだった。その2年前にジャカード織と出会い、「安息の地を求めて」という同じテーマで、矢印をモチーフにジャカード作品の制作を1999年にスタートさせていた。ジャカード織は年1回、モントリオール（カナダ）の夏期講習会へ参加することで少しずつ制作を重ねたが、同時に日々の生活の中でできる制作として、プレイングによる展開を試みた。

「四方耳」に代わる制作を模索していた頃、専門学校で染色講座を受け持っていた友人から、熱転写プリントの機材も使用できると案内され、写真をプリントした2枚の布をそれぞれタテ方向、ヨコ方向に切り、それを経糸、緯糸の代わりに組んでいくという方法を思いついた。ポリエステル布に分散染料で熱転写するという専門的な機材だった。ジャカード織と熱転写プリント、この2つの技法に共通しているのは写真というメディアを用いることだった。最初はその機材のA3サイズで実験作品を制作し、大きな作品は分割した画面をつなげてプリントしたがすぐ限界を感じ、大きな作品は分散染料を用いたインテリア布用インクジェットプリントを外注して制作した。

初めは定規とカッターを使って布を均一に切っていたが、出来上がった作品はその直線の持つイメージにより少しくールで硬い印象だった。もっと自由に見てみよう、切る幅を気にせずハサミで曲線を切っていった。上下の布が組まれてできるフォルム、コントラストが思いのほか面白く、ディテールのリズムにさらにこだわりが持てた。組み方は「平組織」ではタテヨコ1対1の関係で上下2枚の絵が完全に混じり合う効果が面白いが、上下2枚の絵の中のど

の部分により多く見せたいかを考え、作品の多くは「縞子組織」を基本に展開している。タテ方向の絵を見せたい部分は「経縞子」、ヨコ方向の絵を見せたい時は「緯縞子」で組み、また飛び数の過多による布としての弱さが出ないように、構造のバランスも判断しながら組み上げた。

これら矢印をモチーフにした作品群の中に、落書きをモチーフとした大作「Seeking a Land of Rest #26」（2017年8月号表紙）があるが、この作品に使用した2枚の写真は、いずれもモントリオール（カナダ）で撮影した。1枚は1999年夏に地下鉄の駅、もう一方は2000年夏の街角で出会った落書きの壁の写真の掛け合わせて制作したものだ。地下鉄の壁の落書きは翌年同地を訪れたときにはすっかりきれいに塗り替えられていた。1枚の写真でさえ記憶とともに「時」という出会いと移ろいを示している。

「地」と「柄」、切り取られたふたつの時間が、地と柄として交錯していく。ふたつはどちらも地であり柄であり、消えては現れる泡のようでもある。柄の裏には地があり、地の上（表）には柄があり支え合っている。私たちが表と見て見ている世界は、裏によって支えられているということかと、上・下・下・上……と数えながら、組みながら、私は考えていた。

日々、日常の中で見つめているものが私を育て、思考の手がかりとなる。イメージの実現が思い通りに進むことはなかなかないものだが、とにかく手を動かして模索するしかない。大きな誤算と格闘することもあるが、時にそれが私の想像を遥かに超える作品になることもある。そんな時は静かに深い喜びを感じることが出来る。

あくつ みつこ
織作家、青山学院女子短期大学 教授

歌舞伎で生きる人たち その参——粹でいなせな記憶

湯浅 晶子

逝ってしまった勘九郎坊や

2012年12月5日、十八代目中村勘三郎が逝った。1955年5月30日生まれ、前は五代目中村勘九郎。父は人間国宝 十七代目中村勘三郎(1909～1988)、母は六代目尾上菊五郎(1885～1949)の娘 久枝、妻は人間国宝 七代目中村芝翫(1928～2011)の娘 好江。

驚きよりも「ああそうか、もうあの人の芝居を観られないのか」という思いが先に浮かんだ。亡骸に接していない誰もが、「勘三郎が企てた最高級にたちの悪いいたずらだろう」、「みんな騙されちゃって、俺がほんとに死んだと思ったの?と数日後に姿を現すかもよ」と半ば本気で思っていた。しかし、看取った一人の劇作家・演出家の野田秀樹の追悼文が9日の日本経済新聞朝刊に掲載され、関係者が数百人も参列した11日の密葬を経て、事実であることは明らかだった。

築地本願寺(東京・中央区)で行われた27日の告別式には、澄み渡る冬空の下、敷地を取り囲んで列をつくった一般の弔問客が、十代目坂東三津五郎(1956～2015)の「肉体の芸術ってつらいね、そのすべてが消えちゃうんだもの」と亡き人に語りかけるのを聞きながら、互いに勘三郎への想いを吐き出していた。「あの勘九郎坊やがなんで俺より先に逝くのだ」。57歳、勘三郎を幼少期からラジオで知っていた地方に住む

年長者たちをもうろたえさせる、まさかの早逝であった。

小屋で魅せる役者の肉体と魂

勘三郎家の屋号は“中村屋”。中村屋一家のことは、テレビのドキュメンタリー番組で知っている人も多く、勘三郎が二人の息子六代目勘九郎と二代目七之助を叱る映像はお茶の間の馴染みだった。世間の勘三郎に対する印象は、当人との近しさや歌舞伎に詳しいか否かは、さほど影響していないように思う。少なくともテレビやラジオを通して知られる勘三郎は、幼少から晩年まで一貫して喜怒哀楽が明瞭で、ユーモアと創造性に富んでおり、生きている“人間”であった。時代劇のテレビドラマでも、演技に見えないほど生々しく存在し、芝居と現実との境がこの人にはあるのだろうかと感じるほどだったし、歌舞伎の舞台でもそれは変わらなかった。

勘三郎の死後、「一度、芝居を生で観てみたかった」という人たちが湧いて出てきたが、後悔は先に立たない。勘三郎には歌舞伎を観ることがない人々を劇場へ導き心をつかむ強力な求心力があったが、その魅力をまず味わってもらうには芝居小屋へ行くことを勧めただろう。特に、香川県琴平町にある重要文化財の金丸座、仮設でつくられる平成中村座、どちらも勘三郎の想いが宿る。劇場が小ぶりだと、演じる側と観る側がともに存在する空間の密度が濃い。

役者の声、息づかい、視線、手さばき、足さばき、涙、汗、匂い、音、緊張感が客席に波及し、舞台と客席の境が曖昧になっていく。演目や客によっては、客自身が物語の中にいる物言わぬ目撃者のように感じたりする。勘三郎がそこに飛び込むとその錯覚がひとときわ如実に起こり、自分が生きている“人間”の一人であることを強烈に感じる瞬間がある。

2004年7月には、平成中村座がニューヨーク・マンハッタンにあるリンカーン・センター内に設営され、『夏祭浪花鑑(なつまつりなわかがみ)』を上演。ニューヨーク・タイムズ紙には好評価の記事が載り、芸術に対して目の肥えた観客にも興奮と満足を与えた。チケットは完売。国連本部近くにある居酒屋では、現地に住む日本人たちが観に行った感想を交し合う光景があった。

最初で最後の辰五郎

2010年の末から突発性両側性感音難聴で休養していた勘三郎は、東京・台東区浅草の地につくられた平成中村座のロングラン公演がスタートした2011年11月以降、舞台上上がることでリハビリをしているようであった。復帰当初は体力が落ちていたこともあり、表情に硬さがあり、さほど多くない科白の量でもやや息が上がり、出番の終盤では疲労が伺える様子が客席から感じられたが、月ごとに少しずつ負荷を上げ身体を

神明恵和合取組 め組の喧嘩

作者 竹柴其水

出演 十八代目中村勘三郎



図 三社祭の神輿が祭の期間中登場した平成中村座『め組の喧嘩』の舞台
(©松竹株式会社)

慣らしていった。

2012年5月、ロングラン公演の最後の月に『神明恵和合取組(かみのめぐみわごうのとりにくみ)め組の喧嘩』を掛けた。1890年(明治23年)初演、五代目尾上菊五郎(1844~1903)によって浜松町め組の鳶頭辰五郎が演じられて以降の音羽屋(尾上菊五郎家)の家の芸である。勘三郎の母久枝は、六代目菊五郎の長女。つまり、現在の中村屋にとって音羽屋は所縁のある家。『め組の喧嘩』は、江戸に暮らす鳶の風俗、鳶や力士に代表される江戸っ子の粋、命がけの喧嘩を、話の筋、科白、音、視覚のいずれからも鮮やかに描いた作品で、現代に続く人気演目である。

今回は、十八代目勘三郎にとつ

て初めて演じる辰五郎であり、中村屋の長老弟子である二代目中村小山三(1920~2015)が保管していた六代目菊五郎の資料などを研究し、場面や付けの一部を復活させるなど意欲的に取り組んだ。5月18~20日、浅草は斎行700年の三社祭でにぎわい、『め組の喧嘩』が終わった直後に神輿一基が担がれて舞台上上がった。勘三郎は手を合わせて泣いていた。そして5月末に千穂楽を迎える。そのすぐ後、食道がんが見つかった勘三郎は、再び舞台から消えた。それから約7ヵ月後、肉体をなくし骨となった勘三郎は家族に付き添われ、平成中村座の跡地に集まった人たちに、祭囃子、神輿、大向うで迎えられた。

十八代目勘三郎の最期の舞台

『め組の喧嘩』は録画され、“シネマ歌舞伎”として2017年11月に初公開。次回の公開は未定だが、上映が決まればサイトに掲載されるので定期的に確認してもらいたい。“シネマ歌舞伎”には、勘三郎を観られる作品が他にも多くある。

2012年4月平成中村座の筋書で「春・桜にまつわる思い出を教えてください。」との問いに勘三郎は次のように答えている。“去年の春です。「散っている桜の花びらを掴むと願いが叶う」と聞きまして、「病気が治りますように」と願いながらやってみたら、掴めたんですよ。”

参考文献

- 1)『歌舞伎手帖 2012年版』公益財団法人日本俳優協会・松竹株式会社・一般社団法人伝統歌舞伎保存会編集・発行、2012年1月
- 2)『四月大歌舞伎 筋書』松竹、2012年4月
- 3)『五月大歌舞伎 筋書』松竹、2012年5月
- 4)『シネマ歌舞伎』-「作品一覧」-『め組の喧嘩』
<http://www.shochiku.co.jp/cinemakabuki/lineup/36/>
- 5)『歌舞伎 on the web』-「歌舞伎演目案内」-『神明恵和合取組 め組の喧嘩』
<http://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/1423?tab=home>

ゆあさ あきこ

日本赤十字看護大学 助教
大原記念労働科学研究所 特別研究員

2017年11月7日(火)は立冬、そのころ、またもや猟奇的な事件が、社会を騒がせていた。またもや、とは、以前もあつたし、現在も、ことの重大さを社会に投げかけている。加害者は、神奈川県座間市に在住の独身男性であつた。ツイッターを通して人をあやめるのに快感を覚えるようになった、と当時の新聞は報じていた。

その当人、結果的に飢えた獣の本能に回帰した人間性喪失者、ということか。何ゆえに、9人もの犠牲者を出すような野獣化した人間になっていったのか。その原因は、彼が27年の生き様の中で、出あつた縁の絡み合いにあつたのであろうか。

などなど、人間存在と社会のあり方が問われる課題を、われわれに突きつけている。野獣化させる過程は、生活の中で人間存在の尊さを捨てざるをえない身の置きどころにあつたのか。孤立無援の絶望と、恐怖の中にあつた、ということか。これらは、社会の有意なあり方に帰結されるし、社会人の一人として責任を痛感する惨状ともなる。

心に深い傷を背負って、孤立に不安に、恐怖と絶望で、思考・判断力を置き去りにしてきたからか。それらの傷を真摯に癒し、将来展望に望みを見出せる安住の地と支えが、なかったからか。

如何にせん

その切っ掛けは、という原因を、社会全体の問題として共有せざるを得ない。

その原因は、経済を優先した生存のあり方が、共生社会の存立をゆがめているからではないか。立憲主義やその理念をないがしろにした政治と日常が、人権を軽視する悪弊につながっている。自覚を深めえない者の人権への無関心が、共生への認識と理解をもちえていないからではないか。

などなど、筆者自身の反省も含めて、広く世に問うてみたいのである。

不運な犠牲者方の無念さを思うに、共生の意義を、日常に深く根ざす社会のあり方に活か

さざるをえない。それこそ、倫理観に根ざした社会常識の出番ではないか。

そう問う筆者自身も、人権尊重と人たる崇高さを意識しながら、生活しているつもりでいる。普段からそれらを問い直してゆけば、憲法の理念を無意識に活かしていけばいいか。憲法の理念は、筆者にとって哲学的文言として、味わい深い内容をもっている。

四面楚歌に追い詰められた孤独な人間は、理性を置き去り、野生へ回帰していく道しかないのか。その場に置かれた人間は、野獣性をむき出しに、思慮分別をかなぐり捨てていかざるをえないのか。



またもや

肝付 邦憲

言うは易く

巡り出合いの継続で、生じてきたであろう今回の状況が、心の闇から悪意を引き出した、としか思えない。

それは、最前線に送り込まれた人間の、生死の瀬戸際と同じ筋立てではないか。殺すか殺されるかの瀬戸際で生き残るための、野生むき出しの緊迫状態そのものではないか。

その原因をまたもや、社会的な背景に求めようとする。

現代のもつ社会的背景が、その原因をつくり上げている事実、間違いはなかるうから。それを因とする自覚を深める個々の努力が必要で

ある。社会を構成する主客は、尊崇し合える場の形成に邁進する。その範は、労働科学の理念にも通ずる。

残念ながら今は、社会的な飾りものに執着して、人間本来の生き方への気づきに関心が薄い。ここに問題がある。それを突き詰める良識の発動と市民的な言動が不可欠だ。

人間がこの世に生れた以上、生まれながらの人権と、その尊さを深める素養を持ち合わせている。これが、共生する主権者としての個人ということになる。人間生存の基本にある尊厳を、自覚できるような生活環境を、公と共が協力して整えざるをえない。



人権に 人格あふる 世となりて
豊かに生きる 人ぞほほえむ

公に共に、主権者自身が物心両面の生活環境の整備と自覚を深め、共生の普遍化を実践していく。自発的な生き方の中で、家庭環境で育まれた愛情を社会に活かして、感謝とその実働につないでゆく。

この実践を、労働科学の理念に結び付けて世に問うていきたいではないか。

繰り返されてきたこれらの事件をもとに、その教訓を自分に問いゆけば、何がかえってくるか。尋ね、問われ、ときには反発を受けても、実学で地域に、社会に、還元しようと努力する。このような生き方が、社会の共感を、協力を、掘り起こす。この継続が、共生の確たる実現につながるのではないか。

隗より始まる

日本国民は、正当に選挙された国会の代表者を通して行動する。これが、憲法の理念の隗である。読み返すたびに、哲学的な内容に惹かれゆく。市民は主権者の尊厳をもった個人であり、言動に責任をもつ立場にある。

この位置づけは、日本国民の一人として、身近な出来事を共有して、ともに取り組む始動者ともなる。当たり前の行動として、自分と社会との関わりに責任をもつ。

この責務を、実際の言動に移していく。勇気のいる言動には、周囲からの善意ある協働が必要だ。それに相当する人たちの助けも市民の力となって、社会を動かせる。

生活の中で、ときには事と物との特異な出会いで、状況が急変するかもしれない。

例えば、急に雨が降ってきた、とする。傘の用意がない。が、傘を差してくれる人がいた。その状況で出会った人と人が、それ以降の場面を、どう展開していくのか。これとて日常に起きる出会いのひとつコマで、出会いが演出する妙であろう。

出会いと状況の推移が、結果につながっていく。出会いは、それで終わりとなるかも知れないし、余韻が続いて物語をつむぐかもしれない。または、かつての「君の名は」のような人間模様となって、予想のつかない展開となるかも知れない。

前へ

そのような仮想のいくつか、ツイッターを媒介に猟奇事件に結びつけていった。居場所のない人間を輩出させない社会のあり方は、喫緊の課題だ。が、それを他人事として、放置しているのが現状ではないか。

本来の共生社会とは、自分同様に周りの人々にも、相互の関係を尊重する生活のあり方であろう。そのような言動が、如何なる状況にあっても、自然と滲み出る社会環境でありたい。社会哲学の一環として。

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その56)

炭鉱城下町の「校歌」と戦争の影④

前田 和男

●指標を「戦時色度」＋「炭鉱色度」へ

本連載53回では、北海道石狩炭田地区の戦前の小学校校歌を検証することで、以下の「推論」が得られた。

- ①戦時色が「純農村」よりも高い
- ②「戦時下」になるほどに戦時色が強まる
- ③日本が戦争から後戻りできなくなった「分水嶺」をも指し示している

ついで、北の産炭地で得られたこの「推論」を、53回と54回の2回にわたって、西の産炭地である筑豊・三池で検証を試みたところ、①は北の産炭地とほぼ同じレベルで確認できたが、②③についてはサンプル数不足もあって確認には至らなかった。

いったいなぜなのか？ 検証力不足によるものだろうか？ 筆者としては、検証対象である筑豊・三池の小中学校に対して、手紙、メール、電話などを駆使して精力的に新旧校歌の照会を行なったつもりである。それでも主に「資料散逸」などの理由からパフォーマンスを上げることができなかった。したがって、さらに照会の

頻度と精度をあげたとしても、これ以上の成果は期待できそうにない。さて、弱った、どうしたものか。

と、ここで興味深いことがひらめいた。筑豊・三池の小学校校歌においては、②③は、そもそも検証不能なのかもしれない。逆に、そこに筑豊・三池の戦前の小中学校校歌の特徴・特質があるのではないかと。そして、それは、筑豊・三池と北海道の産炭地の成り立ちの違いに由来しているのではないかと。

これまでは、もっぱら校歌における「戦時色の濃淡」を指標にして、「炭鉱と戦争の関係」を検証しようとしてきたが、ここでいったん、検証の視座を反転させたい。すなわち、校歌に託された「炭鉱」関連のキーワードを指標に、「炭鉱と戦争の関係」を検証し直してみようと思う。

そもそも歴史的には「石炭増産」と「聖戦遂行」はセットだったはずである。炭鉱地区の小中学校校歌を逆方向から見直すことは、検証作業の行き詰まりを打開し、より深い結論へ私たちを導いてくれるのではないかと期待されるからである。

●石狩炭田の「炭鉱色校歌」たち

それでは、「北海道石狩」→「筑豊・三池」の順で、両産炭地の小中学校校歌を、「炭鉱関連キーワード」を指標にして再整理、その上で両者を突き合わせて、検証をより深化させたい。

まずは戦前生まれの「旧校歌」だが、北海道は石狩炭田における全小中学校147校(2004年、



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。

北海道空知支庁『そらち・炭鉱の記憶集』調査時点による)のうち戦前生まれの旧校歌があると特定できたのは15校, さらにその中で「炭鉱をイメージさせる校歌」をもつのは, 以下の8校のそれであった。

- 赤平市百戸小 1番「輝ける炎の里に」
- 歌志内市歌志内小 1番「地に無限の たからあり 自然の恵み ゆたかにて げによき黒ぞ」
- 上砂川町上砂川小 1番「土に埋もるる炭鉱は」
- 同東小 1番, 2番「黒ダイヤ」
- 美唄市茶市内小 3番「自然の恩寵 あふるる郷に」
- 同沼東尋常高等小 1番「恵まれし自然の幸に」
- 三笠市幾春別中 3番「大地にきらめく 黒ダイヤ」
- 夕張市鹿島小 1番「うもるる宝かえさんと」

*

さらに後述の検証のために, 同じく石狩炭田の全小中学校147校のうち, 戦後に制定された「炭鉱をイメージさせる歌詞」をもつ校歌の当該フレーズを以下に掲げる。

- 赤平市赤平小 3番「黒いダイヤを生みだす丘に」
- 同赤間小 2番「黒いたからの満つところ」
- 同豊里小 3番「黒い宝の山めぐる」
- 同茂尻中 3番「あたらしき祖国を担うやまかに」
- 同住友赤平中 3番「尽きぬ宝よ黒ダイヤ」
- 同幌岡中 1番「黒い大地よ わがふるさと」
- 歌志内市歌志内小(新) 2番「無限なる炭脈たから」
- 同歌志内西小 2番「尽きせぬ炭鉱の宝あり」
- 同上歌小 1番「僕等は炭鉱の子 元気な子」
- 同神威小 1番「尽きせぬ宝 埋もれるところ」
- 同第二小 2番「掘り出す汗の 黒ダイヤ」
- 同歌志内中 2番「炭脈は彼方に展き」
- 同新歌志内小中 2番「黒ダイヤ 光るこの礦山むつびあい」
- 同神威中 2番「炭脈は彼方にめぐり」3番「かぐわしき協せしダイヤ」
- 上砂川町東小 1番「町はゆたかな黒ダイヤ」

- 同上砂川第二中 2番「科学の鉱山の名に負えば」
- 芦別市芦別小 1番「千古の森に斧を入れて 拓きし昔も夢の如」
- 同頼城小 1番「石炭の倉 頼城の」
- 同中の丘小 1番「無限の宝庫に槌打ちおろし」
- 同常盤小中 2番「自然の恵みたたえつつ」
- 同高根小中 2番「愛と力の黒ダイヤ」
- 美唄市富樫小 1番「熊笹分けて その昔 拓きし父母の恵み受け」
- 同旭小 1番「くま笹わけた つるはしの 歴史も遠い この鉱山に」
- 同沼東小 1番「恵まれし自然の幸に」
- 同栄小 2番「深く掘りて掘り進み」
- 同東明小 2番「すみなみめぐる このだいち」
- 同三井美唄小 1番「自然のめぐみ ゆたかなる」
- 同茶市内中央小 3番「ほりだす山に実る谷 豊に幸は あふれたつ」
- 同南美唄中 3番「大地の幸 限りなく」
- 同東明中 3番「地底に深く 埋もれる 山の幸なる」
- 同茶市内中 1番「ふるさとの富源を拓く鉱山 幸を」
- 同沼東中 2番「地底の宝庫 掘りだせる」
- 三笠市幌内小 2番「石炭列車がホロナイを」
- 同新幌内小 1番「宝の山の あけくれは」
- 同奔別小 3番「たんでんいつか はるめぐり」
- 同清住小 3番「山の幸 拓きつづけて」
- 同住吉小 1番「この炭鉱の大地には」
- 同幾生中 1番「やまの歴史をうけ継いで」
- 同幌内中 2番「豊かなる炭田ここに」
- 同弥生中 2番「ふげんのめぐみの ゆたかなだいち」
- 夕張市真谷地小 2番「掘り出せゆたかな 黒ダイヤ」
- 同丁末小 2番「地の幸炭を掘る祖の」
- 同第二小 1番「なびく煙よ 炭の里 地坑にこもる その汗を」
- 同登川小 3番「資源を求め 夜も昼も 生産ほこる」
- 同若葉小 3番「ほりだす黒ダイヤのまちを」
- 同夕張第一小 1番「国の力を生み出す山だ」
- 2番「炭を清めてはたらく水よ」

同夕張第二小 1番「なびく煙よ炭の里／地坑
にこもる その汗を」
同旭小 3番「煙にぎわう炭の町」
同夕張第一中 1番「炭都に育つ我らなり」
同幌南中 3番「大地の恵 きわみなく」
同登川中 2番「見よ砒山晴れて灯は明し」

●筑豊・三池の「炭鉱色校歌」たち

つづいては筑豊・三池の全小中学校138校（2017年現在）の「炭鉱色校歌」の検証である。そのうち戦前生まれの校歌があると特定できたのは11校、さらにそのうち「炭鉱をイメージさせる校歌」をもつのは以下の3校である。

飯塚市額田小 1番「天与の恵み 天与の恵み」
田川市後藤寺小 1番「文化のしるし 石炭の
うずまく煙 空をこめ 地に豊かなる恵あり」
田川市鎮西小 2番「炭ゆたかにて瑞穂みち
天産美しく人和して」

*

さらに後述の検証のために、筑豊・三池の全小中学校138校のうち、戦後に制定された「炭鉱をイメージさせる歌詞」をもつ校歌の当該フレーズを以下に掲げる。

飯塚市栗市小 3番「みんなの力試さんと冬
炭山の霜を踏み」
同片島小 1番「四方にとどろく鐘の音に／
祖国の幸を築く朝」 2番「玉なす汗の勤
労に」
同日尾小 3番「豊かな恵み天地に（略）働
く力養いて」
同若菜小 3番「雲居に煙る炭山の」
同穂波東中 3番「日に高く積もるボタ山」（同
校によると現在はうたわれていない）
同穂波西中 2番「自然の恵み地の栄えを」
田川市鎮西小 1番「炭都の歴史大地にきざ
み」
同大浦小 3番「はっばのひびきたくましく
／伸びる炭都のその力」
同伊田小 2番「炭の都をひらき」
嘉麻市稲築東小 2番「大地に響く豎坑の」

同熊ヶ畑小 3番「^{ボタヤマ}硬山のこだまの明け暮れに」
同大橋小 1番「山田小富士にボタ山に」
同山田南中 1番「黒き大地は火と燃えて」
福智町方城中 2番「生産の町方城に生まれた
る一千の」
大牟田市諏訪小 2番「海底ふかくダイヤほる」
同三里小 3番「炭のみなの船の上」
同船津中 3番「資源は深く地下に」
同米生中 3番「資源は深く地下に満ち」
同松原中 3番「あすの炭都を担いつつ」
大牟田南高 3番「海底に燃ゆる石あり」

●「戦時色度」「炭鉱色度」ともに“北高西低”

さて、ここまで「炭鉱色度」によって再分類された北と西の産炭地の小中学校校歌を一覧表にまとめてみた（表1）。すると、実に興味深い両地区の違いが浮びあがってきた。

まずは、北と西の産炭地の間の数量的・比率的な違いである。

表1 産炭地の小中学校校歌の「炭鉱色度」

市町村	小中学校数	戦時色あり				炭鉱色あり		
		旧校歌あり	戦時色あり	戦時下制定	戦後改変	旧校歌	現校歌	
北海道石狩炭田	赤平市	17	3	2	2	1	1	6
	歌志内市	9	1	1	1	1	1	8
	上砂川町	8	2	1			2	2
	芦別市	24	2				0	5
	美唄市	36	4	3	3		2	11
	三笠市	15	2	1	1		1	8
	夕張市	38	1				1	11
	合計	147	15	8	7		8	51
筑豊三池炭田	直方市	14	7	5	1			
	飯塚市	31	1	1			1	6
	田川市	17	2				2	3
	嘉麻市	14	0					4
	鞍手町	8	0					
	中間市	10	0					
	福智町	8	0					1
	若宮町	8	0					
	大牟田市	28	1					5
合計	138	11	6	1		3	19	
新潟中越地方	353	71	26	13				

「戦前生まれの校歌」でみると、北海道石狩炭田でそれと特定できた15校のうち石炭関連の歌詞があるのは8校（53.3%）、かたや筑豊・三池炭田では11校のうち3校（28.3%）である。

さらに戦後生まれの「新校歌」でみると、北海道石狩炭田地区の全小中学校147校うち炭鉱をうたいこんだ校歌をもつのは51校（34.7%）、かたや筑豊・三池では138校のうち19校（13.8%）である。

ここから浮かび上がってくるのは、戦前・戦中・戦後を通じて変わらぬ“北高西低”の構図である。

ただし、筑豊・三池では、閉山さらには平成の大合併によって、炭鉱地区の小中学校の廃校・統合が進み、炭鉱をイメージする校歌も失われた。たとえば伝説の炭鉱王・貝島太助が私財を投じて設立した旧宮田町の大之浦中は、閉山後に宮田中に統合され、さらに宮田町と若宮町の合併で宮田西中となるが、その旧校歌の2番には「♪あしたに響く機械音／ゆうべになびく煙あいの／なかに輝く黒ダイヤ」とうたわれていた。

そうした事情を考えると、筑豊・三池の校歌の「炭鉱色率」は13.8%よりも高くなると推定されるが、北の産炭地でも同様の傾向があることから、“北高西低”の構図に変わりはないであろう。すなわち、「北」では炭鉱が押しも押されぬ地域の「主人公」であるのに対して、「西」では炭鉱はさしずめ「主人の座」を狙おうとして果たせなかった「新規参入者」といったところだろうか。

数量的・比率的な違いだけではない、さらに興味深いのは、「北」と「西」の歌詞における「質的」な違いである。

ちなみに同じ産炭地なのに、「北」にあって「西」にないフレーズがある。「炭脈」(歌志内小、同中、同神威中、美唄市東明小)、「富源」(美唄市茶市内中、三笠市弥生中など)、あるいは「千古の森に斧をいれ」「拓く」(芦別小、美唄市富樫小、同茶市内中など)といった、無人の荒野に炭坑を開いたことを訴える歌詞である。

かたや、筑豊・三池の校歌では、しばしば農村と炭鉱が同居している。これは「北」の産炭地にはみられない。田川市鎮西小「旧校歌」2

番「炭ゆたかにて瑞穂みち」、また飯塚市穂波東中校歌の1番「美し稲 美し稲」の連呼がその典型であろう。

ここからも両者の炭鉱の成り立ちの違いがはっきりとあらわれている。

すなわち、「北」では「無人の荒野に炭層が見つかり、そこへ人が入って炭鉱町ができた」のに対して、「西」では「もともと農地や林野で人の営みがあったところへ炭鉱が開かれた」という決定的な違いである。

さらに重要なのは、両者における「炭鉱色度」と「戦時色度」とは連動している可能性がきわめて高いことだ。

前号と前々号で、北の産炭地の校歌と「中越地方の校歌」を比較対照して明らかにしたように、純農村は炭鉱地区よりも「戦時色」が薄い(表1の「中越地域」のデータを参照)。それは「石炭増産」が「聖戦遂行」に直結していたからと考えられるが、農村の中に炭坑が開かれた「西」の筑豊・三池では、そのぶん「戦時色」が薄められたと思われる。このことをふまえると、本連載53～55回で得られた「推論」は、次のように修正されるべきであろう。

- 「北」の産炭地の小中学校校歌については、
- ①戦時色が「純農村」よりも高い
 - ②「戦時下」になるほどに戦時色が強まる
 - ③日本が戦争から後戻りできなくなった「分水嶺」をも指し示している

だが、「西」の産炭地においては、農村に炭坑が開かれたという歴史的経緯から、①については、「純農村」よりは戦時色が濃厚であるが、「北」の産炭地よりは濃厚ではない、そして、②③については「不明不詳」である、と。

つまり、筑豊・三池の小中学校校歌は「炭鉱色」が「北」よりも薄いことから、「戦時色」も薄められ、「純農村の中越以上、石狩炭田以下」ということになるのではないかと。

●初等教育現場の戦時下風景も“北高西低”

では、以上で得られた「戦時色」「炭鉱色」ともに“北高西低”である例証を別の形で補強するとして。それは戦時中の初等教育現場の

表2 戦時下の住友赤平校学校行事

年(昭和)	月日	行事
16	8・20	勤労報国際出迎え(5, 6年児童)
17	7・1~7	鉱員激励見送り(会館前) 鉱員激励放送(朝2年男, 午後2年女)
18	3・12~13	採炭戦士激励日
	3・28, 31	会社増産激励日
	5・30~6・7	安全週間(入坑見送り)
	9・3	住友鉱決戦完勝大会(3, 4, 5年参加)
19	5・16	工業学校入山式(6年出席)
	5・30	決戦勤労安全強調週間(5, 6年参加)
	6・8	同上坑口見送り(5, 6年代表)
	6・15	産業戦士慰問画贈呈式(赤平各校5年以上参加)
	7・10	小樽工業生入山式(6年参加)
	7・28	増炭激励音楽を放送(1, 4, 5年)
	7・29, 30	増炭激励文と音楽を放送
	9・1	石炭増産目標完達式, 式場で激励文朗読。 一般児童の参加も会社より要請。
	9・2~28	早朝 児童による坑口見送り
	9・30	坑口慰問(少年団全員)
	10・7	石炭増産期間中の坑口見送につき鉱業所長より表彰状授与
	10・24	勤労報国際入山式
	10・27	転換応徴士入所式に参加
	12・7	応徴戦士慰問激励文, 画提出(5, 6年)
20	1・16	米英撃滅成績品炭推進発所に展示
	1・26	現員徴用台書伝達式(学校長)
	3・2	赤平鉱先山養成所開所式に参加

出典:『赤平市史』下巻, 902~903頁)

風景である。

政府は1940年(昭和15年)に「軍人援護教育要綱」を示し、「出征兵士の見送り」「英霊の出迎え」などが教育の重要な一環とされることになるが、産炭地ではこれに「聖戦遂行」のための「石炭増産支援」が加えられた。

これについても“北高西低”が顕著である。

『赤平市史』下巻(赤平市史編纂委員会編, 2001年)は,

「赤平でも各炭鉱に学徒勤労報隊が入山するようになった。このような状況下にあつて、小学校の児童は炭鉱の増産運動の時には『炭鉱戦士』である鉱員を坑口で見送りをして激励したり、激励の作文や絵を送ったり、学徒隊の入山式には児童が参加して激励をしたのである」

と記した上で、同地最大の住友系炭鉱の子供たちが通う住友赤平校の「学校日誌」から、戦時下から終戦にかけての学校行事の一部が紹介されているので、別表にして掲げる(表2)。

いっぽう、「西」の炭鉱町の戦時中の初等教

表3 三井田川国民学園行事表

年(昭和)	月日	行事
19	4・24	靖国神社臨時大祭につき第1時限後通拝・訓話後放課
	4・27	映画観覧「加藤隼隊長」於松原講堂5・6年
	5・6	護国神社祭典, 5・6年児童参拝, 奉納競技会参加
	5・27	海軍記念日, 全校行軍を行う
	6・10	映画観覧「水兵さん」3・4年, 「怒の海」5・6年 於典寿館
	6・12	落穂拾い開始
	6・16	敵機北九州空襲
	6・16・17・18	警戒警報発令中に付き授業なし
	6・22	「青少年学徒ニ賜ハリタル勅語」下賜記念日, 記念行事(作業)
	7・18	土俵開き, 横綱双葉山一行鏡里・鏡富士来校
	7・19	サイパン島玉碎 訓話あり
	7・20	(東条内閣総辞職)
	7・26	銃剣術錬成会
	8・4~7	体操実演会, 各学年各学級ごとに実施, 他に行軍を行う
	9・22	太刀洗飛行学校見学
	10・13	映画観覧「肉弾挺身隊」4年以上
	10・18	台湾沖航空戦大戦果奉祝々賀式に参加, 5・6年全員, 於中央グラウンド
	10・19	英彦山錬成会出発 6年全員
	12・7	「防空非常措置ニ関スル通報」に接し, 午後の授業を停止
	12・8~9	授業を停止す, 職員その間警防準備諸作業をなす
	12・23	市葬, 代表参拝 於田川工業学校
	12・28~30	職員, 石炭増産協力隊として第一坑入坑採炭
20	1・13	全校児童, 耐寒行軍
	2・28	体育用曳綱供出(九州製鋼所送り)
	3・31	三井田川国民学園, 公立移管(田川市田川国民学校, 大浦, 大藪両分教場)
	4・13	(児童在籍3839人)
	5・18	風治八幡宮, 春の例祭に付き参拝, 授業なし
	6・4	営造中の奉遷壕完成, 職員作業による
	6・29	学徒隊結成式挙行, 田川市田川国民学校学徒隊と呼ぶ
	7・2	落穂拾い(小麦5升, 裸麦5斗)
	7・7	日支事変記念日につき神社参拝
	7・8	大詔奉戴日 訓話および作業
	7・16~21	海洋訓練参加 94名参加する
	7・21	音楽挺身慰問行一職場慰問
	8・11	市葬(英霊93柱) 代表参列
	8・15	(終戦)

出典:『田川市史』75~76頁)「三井田川小学校史・年譜編」から抜粋

育現場の風景はどうだったか。

『田川市史』には、同地に三井鉱山が炭鉱従業者子弟のために設立した三井田川国民学園

(現・田川市立田川小学校)の戦時下の「学園行事」が紹介されているので再掲する(表3)。

この「北」と「西」の産炭地の戦時下の教育現場の風景を比較してみると、ここでも明らかな“北高西低”がみてとれる。

どちらの産炭地においても、往時の炭鉱の「少国民たち」が、農村や都市など他のどこよりも戦争に近いところにいたことが示されているが、北海道赤平のほうが「戦時色」「炭鉱色」ともにより高い。

それを象徴するのが田川の三井小の「落穂ひろい」である。これには前述した農村と炭鉱が「同居」をしている筑豊の地域事情が色濃く反映されている。農村部では「出征兵士の見送り」や「英霊の出迎え」とともに、河川敷や原野を開墾して学校直営の報国農場をつくり、農産物の増産にあたったが、同校の「落穂ひろい」もこうした農村的勤労奉仕の一つであったと推察される。

「落穂ひろい」をふくめて農村的勤労奉仕は「北」の赤平にはみられない。いっぽう、「増炭激励」の数では赤平が田川を圧倒している。このことから、農村の中に炭坑が開かれた筑豊

とちがって、無人の荒野に炭坑が開かれた地域が多い北海道の産炭地のほうが「産業戦士」たる炭鉱従事者を「少国民」たる児童たちが下支えするという点からも、戦争がより近くにあったといえそうである。

その上で、この“北高西低”には、もうひとつ重要な意味がある。これはすでに炭鉱会社の「社歌」や炭鉱町の「自治体歌」で検証済だが、産炭地の校歌においても地域によって個性と温度差があった——すなわち、校歌もまた世につれるだけではない、地域にもつれたことである。

ともすると、戦時下にあつては、「北」から「西」まで、全国一律に軍人という専制君主のもとにひれふして言いなりであったかのように語られ、鵜のみにされがちだが、今回検証をくわえた「北」と「西」の産炭地の小中学校校歌には、戦時下にあつても地域による多様性があったのである。それが戦後の自主的復興の原動力にもなった可能性があり、せめてもの救いだったといえるかもしれない。

(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。

2018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

ストレス・メンタル対策のコツ 産業医がいらない，動かない……

そのとき総務人事担当者は何にどう取り組めばいいのか？

■講 師：**鈴木 安名** (すずき やすな)

大原記念労働科学研究所メンタルヘルス研究センター 協力研究員・産業医

1979年旭川医科大学卒業し，山形大学助手，旭川医大助手などを経て，民間病院の経営にも携わる。2004年より労働科学研究所（現・大原記念労働科学研究所）の主任研究員等を経て，現在は協力研究員。診療，産業医活動，企業での人事担当者向けセミナーなど現場での実践も行っている。

お金と手間をかけて導入したストレスチェック制度。なのに，**個人の結果が見られない，産業医が動かない，うまく連携できていない**というご不満を感じたり，すでに諦めムードが漂ったりしている総務や人事の方も多いのではないのでしょうか。

協力的会社・中小企業・小規模事業所では，そもそも専従の産業医がいらないところも多いことと思います。

ストレス・メンタル対策の本質は人事労務管理なので，**実情に見合った自社らしい取り組みを展開することは可能**です。そのポイントは**総務人事-管理監督者-産業医間の役割分担の明確化と情報共有**です。セミナーでは，これらのポイントを**実例に即して解説**します。

■日時・会場：

東京：2018年5月11日(金) 14:00～16:30 日本教育会館 9F 第5 会議室

大阪：2018年5月15日(火) 14:00～16:30 大阪クロススクエア 3F 303 会議室

■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)

2018年度 第3回 労働科学研究所セミナー

今年もやります!
見学会

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

製造現場を見学して

明日から取り組める安全健康活動を学ぶ

ある日、会社が倒産。そこで、労働者が経営者となって、
再建したパワフルな会社「ハイム化粧品」を見学しよう

■場 所：ハイム化粧品株式会社

〒271-0064 千葉県松戸市上本郷289-3 JR 常磐線「北松戸駅」より徒歩10分
参考URL：<http://www.heim-cosmetic.com/>

■日 時：2018年6月12日（火）13:30～15:30（受付 13:00～13:20）

※集合場所は当所ホームページの申込用紙で確認できます。

■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

今年も、セミナー会場を飛び出して、 「見学会」を企画しました！

今年は、千葉県松戸市にあるハイム化粧品株式会社さんを訪問します。

創業以来60年近く身近な化粧品を製造、販売されているハイム化粧品ですが、10年ほど前に一度倒産しています。

その危機を、長年の愛用者の声援を受け、労働者自身が経営者となって乗り越えたという歴史があります。

ハイム化粧品株式会社さんには、その中で取り組んできた安全衛生活動について、『労働の科学』72巻5号（2017年5月号）に寄稿いただきました。



セミナーの申し込み方法

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

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

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

■お問い合わせ：大原記念労働科学研究所セミナー係 TEL03-6447-1435（ダイヤルイン）

2018年度 第4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

勤務間インターバルって何？ 交代制勤務のシフトではどうなの？

「しっかり働く」ために
「いつ、どれだけ、どう休む」か

- 講師：佐々木 司 (ささき つかさ)
大原記念労働科学研究所 慢性疲労研究センター長 研究主幹・上席主任研究員
- 日時・会場：
東京：2018年7月11日(水) 14:00～16:30 渋谷区文化総合センター大和田 2F 学習室1
大阪：2018年7月12日(木) 14:00～16:30 大阪クロススクエア 3F 303 会議室
- 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

■ 「働き方改革」では、勤務間インターバルが大きな話題になっています。

■ 「勤務間インターバル」とは、これまで焦点が当てられてきた労働時間ではなく、休息時間に焦点を当てて、「しっかり働く」けれども「しっかり休む」ことを目的にした制度です。

本セミナーでは、これまで蓄積されている科学的なデータを紹介するとともに、常日勤者よりも負担の高い夜勤・交代勤務者の勤務間インターバルのあり方も提案します。

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)

2018年度 労働科学研究所セミナー 年度計画

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

回	月	日		テーマ案	講師・コーディネーター
第1回	4月	4日	東京	からだの検診だけで十分ですか？ 中高年従業員の労務管理と離職防止に役立つ	新山賢司 (株式会社ミレニアア ライアンス事業部)
		10日	大阪	認知機能チェックのすすめ	
第2回	5月	11日	東京	ストレス・メンタル対策のコツ 産業医がいらない、動かない……	鈴木安名 (大原記念労働科学研 究所協力研究員)
		15日	大阪	そのとき総務人事担当者は何にどう取り組めばいいのか？	
第3回	6月	12日	東京	見学会：工場	労研事業部
第4回	7月	11日	東京	勤務間インターバルと睡眠、疲労の課題を考える	佐々木司 (大原記念労働科学研 究所上席主任研究員)
		12日	大阪	(仮題)	
第5回	9月	調整中	東京	見学会：オフィス	野瀬かおり (大原記念労働科学研 究所協力研究員)
第6回	10月	23日	東京	産業安全保健の課題解決に使えるICT, IOT技術	石井賢治 (大原記念労働科学研 究所研究員)
		26日	大阪	の実際 (仮題)	
第7回	11月	調整中	東京	産業安全保健に関する若年者教育 (仮題)	産業安全保健エキ スパートネットワ ークの会
第8回	1月	30日	東京	職業ドライバーの安全と健康の課題とその対応策	北島洋樹 (大原記念労働科学研 究所副所長)
		31日	大阪	(仮題)	

- ・開催時間は、原則的に14:00～16:30ですが、内容によって多少前後します。
- ・参加費は、維持会員および共催団体等の紹介者は無料です。一般の方は3,000円で受講いただけます。ただし、第4回はテキスト代が別途必要です。
- ・セミナー終了後に30分程度の交流の場を設けます。講師への相談、参加者間の名刺・情報交換などにお役立てください。



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申込用紙をお願いします。

■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)

「化学品を安全に取り扱うための動画」作品募集

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

GHSってなに？



あなたの動画で伝えて！

これは、化学物質の危険有害性を正しく理解し発信する試みです
あなたが作成した動画が、広く社会に貢献することになるかもしれません
化学は苦手、GHSってそもそも何？ そんなあなたにこそ作ってもらいたいです
動画をみた人がGHSの絵表示を理解し、安全な行動をとれるよう、力を貸してください



- 募集作品：国連勧告「化学品の分類および表示に関する世界調査システム（GHS）」の理解を深め、化学品の安全な取扱い方法を示す動画（2分以内）
- 募集期間：2018年2月1日～2018年5月15日
- 賞：最優秀賞1点 10万円ほか

詳細は当所ホームページをご覧ください。

<http://www.isl.or.jp/service/study/press-release/577-pressrelease20180115.html>

- 掲載ページ：ホームページ (<http://www.isl.or.jp>) >>提供サービス>>調査・研究>>リリース>>プレス>>「化学品を安全に取り扱うための動画」募集
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 事業部 動画教材担当
e-mail:education-training@isl.or.jp
TEL：03-6447-1435(平日9時～17時)

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

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、君に任せるといわれた
・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

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

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 Q&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



夜勤・交代勤務 検定テキスト シフトワーク・チャレンジ 普及版

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

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。

〒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 B5判並製 112頁
定価 本体 1,000円＋税

本書の構成

- I 章 夜勤・交代勤務 QA
 - 1 夜勤・交代勤務の人間学的な勤務編成
 - 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

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047

特集

発達障害者の就労を支える

巻頭言<俯瞰>発達障害者が就労することの意義と課題……………小島健一
 発達障害の人の就労を支える——人材育成と活用する職場……………鈴木慶太
 発達障害者と共に働くための視点——産業保健スタッフの役割……………塩田直樹
 発達障害当事者の立場から考える発達障害と就労……………ウイ クアン ロン
 特性を活かす——インクルージョン採用の実践について [三井化学株式会社の取り組み] ……高川智美
 障がい者一人ひとりにふさわしいキャリアアップを図って
 ——障がい者雇用の成功を目指す [パーソルチャレンジ株式会社の取り組み]……………佐藤謙介

労研アーカイブを読む・37……………椎名和仁
 凡夫の安全衛生記・18 「安全」か「危険」か——体感教育の冠……………福成雄三
 報告：第3回労働時間日本学会研究集会……………池田大樹
 産業安全保健専門職と活用・5 社会保険労務士……………山口恵美子
 につぼん仕事唄考・57 炭鉱仕事が生んだ唄たち（57）……………前田和男
 織という表現・18……………阿久津光子
 口絵 [見る・活動] 安全な運行とドライバーの健康のために 輸送事業者の取り組み・6
 ………………新潟運輸株式会社

[編集雑記]

○教職員の長時間労働・多忙化、メンタルヘルス不調は、学校業務の複雑化・増大化・困難化のなかでますます厳しい状況になっています。1ヵ月の時間外労働が100時間を超えている学校教員は、小学校で約5.5割、中学校で約8割、高校で約5割となっています（連合総研調査、2015年）。教育職員の精神疾患による病気休職者数は、2007年以降の10年間、約5,000人前後という高い数字で推移しています（文科省、2017年）。

深刻化している教職員の働き方を改善するために、多くの調査研究、ケース・スタディ調査が行われています。公立諸学校の過剰な働き方を常態化している給特法の見直し・廃止、教員の長時間勤務と生活時間の貧困を明らかにし、生活時間を取り戻す調整休暇制度等が提言されています。また、教育委員会、学校管理者、教職員組合が行動をおこし、安全衛生活動の活性化をはかりながら、ノー残業デー、ノー部活デーや定時退勤日等の取り組みをとって成果をあげた事例もあります。

教職員への安全健康配慮義務の履行、適正な勤務時間管理、生活時間を確保する労働時間規制のあり方、健康で働きやすい職場環境、子どもたちのゆたかな学びと育ちの保障、教育の質の向上が求められています。

特集では、それぞれの分野・領域から、喫緊の社会的な課題である教職員の超勤・多忙化解消のための実効的な取り組みに向けた提言、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 ©

第73巻 第5号（5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。)

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[®]

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[®]

クラボウ プレバノ

コットンに自己消火機能を持つ合成繊維を混紡することで、コットンの持つ心地よい肌触りと、防災機能を備えた素材です。

ハードな動きにもジャストフィット

ONE BY TEN[®]

クラボウ ワンバイテン

優れた伸縮性と回復力を持つオペロンテックス社「T-400」と綿や綿／ポリエステル混紡糸を使用したストレッチ素材です。弾力のあるしなやかさと天然素材の穏やかな肌触り、心地よい着用感を実現しました。

- ◆ 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・ローバル

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

患者さんをお包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。

