

労働の科学

Digest of Science of Labour

2019
March
Vol. 74, No. 3



特集

女性労働の現在と男女平等の労働社会

ジェンダー平等を目指す仕事の未来—国際潮流と日本／木村愛子
働く女性の健康管理 ヘルシーワークプレイスへの取り組み／野原理子
育児や介護との両立・就労継続を可能にする法政策のあり方と課題／神尾真知子
ワーク・ライフ・バランス促進に寄与する上司・同僚の肯定的受容／細見正樹
働き方の男女不平等と男女平等政策・労働法制のあり方／長谷川悠美
「労研デジタルアーカイブ」で読む女性労働の100年—女性労働研究の変遷とこれから／毛利一平

大原記念労働科学研究所

巻頭言

科学における男女共同参画
川島慶子

連載

産業保健の仕事に携わって⑧
熊谷信二

[口絵] ディーセント・ワークを
目指す職場③

藤間精練株式会社

技術変化を通じたイノベーションの経済効果を測る

イノベーションと 技術変化の経済学

岡田羊祐 著

日本におけるイノベーションの特徴と実証分析の方法論、イノベーション・マネジメンツの課題について、幅広く鳥瞰する。

●A5判/2800円＋税



はじめよう 地域産業連関分析

〔改訂版〕基礎編 Exceで初歩から実践まで

土居英二・浅利一郎・中野親徳 編著

「はじめよう地域産業連関分析」(1996年)を20年振りに改訂し、基礎編と事例分析編の2分冊にて刊行。表計算ソフトExceに準拠。

●A5判/予価6000円＋税(2月中旬刊)

知性の4要素を使って、AIの本質をつかむ

AIにできること、できないこと

藤本浩司・柴原一友 著

現在のAI技術では何ができて何ができないのか、その実態を技術者がやさしく語る。実際にAIをビジネスで活用している事例も紹介。

●四六判/予価5000円＋税(2月中旬刊)

緊急出版 平和憲法の破壊は許さない

なぜいま、憲法に自衛隊を明記してはならないのか

寺井一弘・伊藤真・小西洋之 著

安倍政権は違憲の安保法制に続き、9条に自衛隊を明記する改憲をもくろんでいる。本書はそれを許さないための実践的ガイドブックである。

●A5判/8000円＋税

「なんでみんなのように読めないの？」

学習障害のある子どもを 支援する

宮本信也 編

発達性読み書き障害・算数障害などLDの概念、特徴、支援方法などを包括的に解説！
教師・保護者・支援者必携。DSM-5、ICD-11対応。

●A5判/16000円＋税



経済セミナー 2・3月号

特集
災害と経済学

地震、台風、大雨、噴火など、日本各地で多様な災害被害が発生している。これら自然災害に対して経済学は何かできるのか。〔鼎談〕齊藤誠×星岳雄

●B5判/13800円＋税



日本評論社

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

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4

ご注文は日本評論社サービスセンターへ

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

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

作品パンフのほか詳しいカタログ・試写用DVDでご検討いただけます。

労働安全衛生教育ビデオ(DVD)シリーズ

新作品のご案内！

■〔改訂II版〕心肺蘇生法とAEDの実技

～いざという時のために～

■〔改訂版〕ケーススタディー 有機溶剤による災害を防ぐには

～作業中の急性中毒の防止対策～

話題の最近作

■〔改訂II版〕自由研削用グラインダの安全

■やさしい化学物質リスクアセスメントのすすめ方

■〔改訂III版〕安全な有機溶剤作業の基礎知識

■〔改訂II版〕特定化学物質による障害予防の基礎知識

■正しい床上操作式 クレーンの取り扱い

■〔改訂版〕不安全行動と災害 ■〔改訂II版〕感電の基礎知識

■フォークリフト作業の災害事例と 安全作業のポイント

●公式HP//www.prcjp.jp [prcjp.jp]⇒[検索]⇒作品カタログ等をご参照ください。

〈総数約100作品〉



皆様のご愛顧で創業72年
Public Relations Consultant Co., Ltd.
株式会社PRC

〒104-0031 東京都中央区京橋3-6-12 正栄ビル 〈試写室 完備〉

TEL 03-3561-5101 FAX 03-3563-1427 E-mail prcjp@nifty.com



品質と環境を重視し、相互理解を深めながら働く多様な構成の職場

<https://tomaseiren.com/>

藤間精練株式会社



▲空調完備の製造現場

製品治具セット



▲中小企業診断士を招聘しての業績発表会、個人目標進捗発表



▲製品検査

▲懇親会



▼社会保険労務士を招聘

▼シニアアドバイザーによる研修

▼社員食堂のウィルス対策



▼AED導入後の講習会



弊社は1907年（明治40年）に染色工場として創業し、その後、裏絹精練から異業種であるメッキへと業種転換を繰り返してきました。いずれも製品の付加価値を高める表面処理であり、社員一同、老舗企業のプライドを持って仕事に取り組んでいます。

しかしグローバル化が進み、国内外の時代の変化に対応するには社員一人ひとりの意識改革が急務です。そのため各種専門家を招聘し、中小企業診断士による中間管理職への毎月の定例指導、シニアアドバイザーによる週一回の極め細やかな個別指導、必要に応じ社会保険労務士によるメンタルヘルス相談を行っています。

日頃より改善提案や5S活動を通じた生産性向上に取り組んでいますが、働き方改革法施行を控え、2月9日には「働き方改革」に関する説明会を開催しました。誰もが、いつでも有給休暇取得を可能とするためにも、多

能化が重要であることを再認識できたと思います。

決算時と半年後の年2回、業績発表会を開催し、その後に懇親会を行っています。また外国人技能実習生の受け入れ時と帰国時には、歓送迎会を行い社員同士の懇親に寄与しています。社員構成は多様性に富んで、年齢層は10代から70代までと幅広く、2002年から外国人技能実習生（ベトナム、インドネシア）を受け入れ累計40名以上となっています。10代の社員は定時制高校に通学する勤労青少年です。老若男女、日本人と外国人が相互理解を深めながら誰もが働きやすい職場です。

保健厚生の一環として、社員食堂へAED設置に加え、ノロ、インフルエンザ等のウィルス対策として消毒除菌液を噴霧しています。その他、マスク等を配布し社員の健康維持に努めています。

藤間一夫：藤間精練株式会社 代表取締役

PROKEEP®

防塵保護具保管庫

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シリーズ

- ・タイマーによる 24 時間周期（15 分間隔）の ON・OFF 設定が可能です。※1
- ・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。

※1、必要に応じて 50/60Hz の切り替えが必要です。

KC TYPE

- ・ファンモーター
- ・24h タイマー
- ・除湿機能
- ・殺菌灯 付



■ BM-120KC-T7
H1360×W458×D410



■ BM-60KC-T7
H950×W458×D410



■ BM-120C-T7
H1360×W458×D380

C TYPE

- ・ファンモーター
- ・24h タイマー
- ・殺菌灯 付



■ BM-60C-T7
H950×W458×D380

この他に、インバーター機能や光触媒パネルを採用したタイプなど豊富なラインナップを取り揃えています。（詳しくは HP を御覧ください）

防災・救護用品保管庫

・AED（自動体外式除細動器）とエアストレッチャーを保管できます。



AED+ エアストレッチャーキャビネット
■ AEL-01
H1300×W420×D350



避難用品保管庫（H880 タイプ）
■ 36116
H880×W880×D380



避難用品保管庫（H1790 タイプ）
■ 36117
H1790×W880×D380

※エアストレッチャーは、キャビーインターナショナル株式会社の登録商標です。

小物入れロッカー



■ CX4-8（40 口用）
H1600×W900×D300



■ CX4-8（32 口用）
H1600×W727.2×D300



■ CX3-8（24 口用）
H1600×W554.4×D300



■ CY4-4（16 口用）
H700×W1000×D360



HP は QR コードから

KOYO 光禁スチール株式会社

東京・長野・大阪・名古屋・仙台・福岡

製品のお問い合わせはこちら
お客様相談窓口 026-274-0808



俯瞰 ふかん

科学における男女共同参画

「自然（宇宙）は数学の言葉で書かれている」とは、異端の地動説を唱えたとして、宗教裁判にかけられた天文学者のガリレオのセリフである。科学の本質という問題からいうと「それでも地球は動いている」という（事実ではない）ものよりこちらのほうが重要である。なぜなら、先のセリフは、科学の根幹を変えたからである。じつに「理系なら数学ができなきゃ」という、現在の常識となつてくる考えは、近代科学が社会に根を張つてからのものであり、ほんの数百年の歴史しかない。

この話が日本の男女共同参画となんのか関係があるかというと、「数学のジェンダーイメージ」という点で関係がある。「リケジョ」という言葉で理科系の女子を増やそうという試みが散見される今日この頃だが、そもそもこんな言葉がでてるのは、理科系に進学する女性が少ないからで、「イクメン」と同じだ。そして理科系はまたの名を理数系ともいう。つまり、数学は科学の基礎というガリレオの思想がここにも生きている。でもって、正直なところを言ってしまうと、数学は学校教育の中でその優劣があまりにも残酷に出てしまう科目であり、多くの子どもたちがまっさきに落ちこぼれる科目でもある。

というイメージが巷にあるので、数学の苦手な男性は数学嫌いの女性以上にコンプレックスを持つようになる。結果どうなるかというと、数学のできる女性に対する激しい嫉妬、あるいは崇拜という結果になる。人気ドラマ「相棒」に出てくる美人女将が数学パズルの名手であり、周囲の男性から畏怖と羨望のまなざしを受けるというあの設定は、この構図にぴたりとあてはまる。しかし現実には崇拜より嫉妬の方が多い。男性社会の中で男に嫉妬されることがどんなに恐ろしいか、女の子は痛いほど知っている。減りつつあるのは事実だが、昔はそのせいで、才能があつても自分から数学を放棄する女の子がたくさんいた。「女の子らしくない」からである。じつは栄養学だって理系で科学なのだが、数学が不要と思つていて人が多い。こうした理系なら女の子は安心できる。男に嫉妬されないからである。

科学を学びたい女性が欲しいのは、もちろん嫉妬ではないが羨望でも畏怖でもない。ただ、周りの人、特に男性に普通に接して欲しいだけだ。日本初の女性物理学者にして、戦後初の頭脳流出知識人である湯浅年子が、1947年に出した『科学への道』というエッセイがある。湯浅は戦前のラジウム研究所（初代所長はマリイ・キュリー）には、女性科学者がたくさんいるだけでなく、みんなごく

かわしまけいこ
名古屋工業大学基礎教育類工学教育
総合センター教授
主な学術関係受賞…
・山崎賞（2010年）
・女性史青山賞（2006年）
主な著書…
・「マリイ・キュリーの挑戦——科学・
ジェンダー・戦争（改訂新版）」トラ
ンスビュー、2016年



川島 慶子

労働の科学

2019
March
Vol. 74, No. 3

巻頭言

俯瞰（ふかん）

科学における男女共同参画

川島 慶子 [名古屋工業大学]

1

表紙：「Animal life」 深沢 軍治
板材（共芯シナベニヤ5枚重ね）にカゼイン下地，ガーゼ張り，油彩
53.2×45.7cm(10号F)，2018年
表紙デザイン：大西 文子



女性労働の現在と 男女平等の労働社会

ジェンダー平等を目指す仕事の未来

国際潮流と日本

..... [日本ILO協議会] 木村 愛子 4

働く女性の健康管理 ヘルシーワークプレイスへの取り組み

..... [東京家政大学 家政学部] 野原 理子 8

育児や介護との両立・就労継続を可能にする法政策のあり方と課題

..... [日本大学 法学部] 神尾 真知子 14

ワーク・ライフ・バランス促進に寄与する上司・同僚の肯定的受容

..... [香川大学 経済学部] 細見 正樹 19

働き方の男女不平等と男女平等政策・労働法制のあり方

..... [東京法律事務所] 長谷川 悠美 24

「労研デジタルアーカイブ」で読む女性労働の100年

女性労働研究の変遷とこれから

..... [大原記念労働科学研究所] 毛利 一平 30

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 3 [見る・活動] (98) 藤間精練株式会社	口絵
---	----

Series

産業保健の仕事に携わって (8) クボタショック後の取り組み	熊谷 信二36
凡夫の安全衛生記 (27) 「景色が変わる」機械安全対策②	福成 雄三42
労研アーカイブを読む (41) W型問題解決モデルによる研究技能の習得	椎名 和仁44
産業安全保健専門職と活用⑩ 両立支援コーディネーター	谷 直道48
にっぽん仕事唄考 (66) 炭鉱仕事が生んだ唄たち (その66) 記憶再生装置としての「音頭」と「小唄」	前田 和男52

Column

Talk to Talk 移ろいに触れ	肝付 邦憲50
労働科学のページ	58
次号予定・編集雑記	64

ジェンダー平等を目指す仕事の未来 国際潮流と日本

木村 愛子

はじめに

筆者は、ILO（国際労働機関）の女性労働政策について、60年近くの間、研究を続けてきた。その立場から、本稿では、2019年に創設100周年を迎えるILOの歩みと、最近の「仕事の未来」についての諸提言について考察し、日本の状況と比較検討してみたい。

ILO の理念

ILOは、第一次大戦終了時に締結されたベルサイユ平和条約の「恒久平和は社会正義に基いてのみ達成される」という理念に立脚して創設された。「国際労働機関憲章(ILO憲章)」の前文には、「世界の平和を危うくするような社会正義に反する労働条件は改善することが急務」、「いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは他の国の障害となる」と

明記されている¹⁾。

ここで特記されている「労働条件の改善」とは、「労働時間の規制、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、雇用に起因する疾病・疾患・負傷に対する保護、年少者・女性・の保護、高齢者・廃疾に対する給付、男女同一価値労働同一報酬原則の承認、結社の自由原則の承認、職業的・技術的教育の改善」などで、100年前の世界の労働事情を窺い知ることができる。今日、「ジェンダー平等の仕事の未来」を考えるに当たっては、今一度ILOの原点に立ち帰り、現状と比較して検討しなければならない。

ILO の歩み

(1) 創設期

創設当初、日本も含め当時の列強42カ国がILOに加入した。この国際組織は、他に例を見ない政労使三者構成をとった。その最重要任務は、加盟諸国が遵守すべき労働基準を、条約や勧告などの国際文書の形式で採択し、その批准促進を要請するとともに、基準内容の適正な遵守を監視することであった。

発足直後ILOは、「ILO憲章」の要請に응えて、労働時間規制、女性の夜間労働規制、母性保護、年少労働者の保護など、労働者保護に関する労働基準を相次いで採択した。



きむら あいこ
日本ILO協議会 理事長
主な著書：

- ・『賃金衡平法制論』日本評論社、2011年。
- ・『ディーセント・ワークとジェンダー平等——男女平等社会の実現をめざして』日本ILO協会、2009年。
- ・『男女同一価値労働同一賃金原則の実体化』について『21世紀社会福祉学』（一番ヶ瀬康子編）有斐閣、1995年。

(2) 第二次大戦期

創設25周年を第二次大戦という世界的惨禍の中で迎えたILOは、1944年、「フィラデルフィア宣言（ILOの目的に関する宣言）」を採択し、ILOの理念を再確認した。「労働は商品ではない」という宣言の規定は、ILOの「人権尊重の理念」を端的に示すものとして極めて有名である。

(3) 人権意識の高揚期

第二次大戦戦後、ILOは国連の労働問題専門機関となり、国連と密接に連携して、「男女労働者の基本的人権を保障する活動」を推進することになった。1951年、「ILO憲章」が掲げた「男女同一価値労働同一報酬」の原則を、法的拘束力のある国際労働基準（第100号条約）として採択した²⁾。これは、ILO初の男女平等条約である。続いて、1958年には、「雇用・職業上の差別撤廃」を幅広く要請する第111号条約を採択した。この二つの平等条約は、今日、「ILOの基本条約」に含まれ、極めて重要な地位を占めている。加盟諸国の大多数が今日これらの条約を批准している。しかし日本は、政労使三者代表揃ってILO理事会の理事という要職にありながら、未だに第111号条約を批准しておらず、国内外から厳しい批判を受けている。第100号条約については、1967年に批准はしたもの³⁾、男女賃金格差はOECD加盟諸国の中で未だに最大で、条約遵守の実を挙げえていない。その原因は複雑であるが、日本社会特有のジェンダー差別意識や慣習の存在も否めない。

(4) ジェンダー平等意識の世界的拡大

国連の「女性差別撤廃条約」採択（1975年）を契機に、ジェンダー平等の機運が世界的に高まった。ILOは、1981年、初のジェンダー平等条約「家族的責任を有する労働者」（条約第156号、勧告第165号）を採択した⁴⁾。筆者は、

幸運にも、この文書の総会委員会審議の全過程を二年にわたって具に傍聴し、その歴史的な採択の場に立ち会うことができた。条約は、「家事・育児・介護などの家族的責任を男女が等しく担うことを要請する」ものであった。勧告は、「出産時の両親休暇、出産休暇直後の育児休暇、その間の雇用保障、1日当たりの労働時間および時間外労働の短縮など、ジェンダー平等に家族責任を果たす上で極めて重要な内容を定めたもの」である。日本は、この条約を批准して「育児・介護休業法」を制定した。しかし、日本の長労働時間は改善されず、また家庭・職場・社会におけるジェンダー偏見や慣習などが根強いために、ILO条約や国内法制の実効性は容易に挙がらない。

(5) グローバル経済の拡大と基本的人権の保障

20世紀末から21世紀初頭にかけて、経済のグローバル化、新技術の急速な進展、発展途上諸国の加盟増大などにより、ILOは雇用や貧困対策など、多様な難題に立ち向かうこととなった。

1998年には、「フィラデルフィア宣言」の現代版とも評される「労働における基本的原則と権利に関する宣言」を採択し、「結社の自由および団体交渉権の効果的承認」（第87号及び第98号）、「強制労働の廃止」（第29号、第105号）、「児童労働の撤廃」（第138号、第182号）、「雇用及び職業における差別の排除」（第100号、第111号）の四分野における8条約をILOの基本条約と定めた。加盟諸国は、批准・未批准に関わりなく、これら8条約の原則を推進する義務が課されることになった。

21世紀に入ると、インフォーマル経済の拡大、社会的保護や社会対話の欠如など、社会正義に反する労働諸状況が深刻となった。2008年のILO総会は、「すべての人々にディーセント・ワークをDecent Work for All」というスローガンを掲げ、「公正なグローバル化

のための社会正義宣言」を採択した。とりわけ、女性がディーセント・ワーク施策から取り残されることに配慮して、2009年の総会では、「ディーセント・ワークの核心にあるジェンダー平等」と題する決議を採択した⁵⁾。

相次ぐ試練を克服し、「社会正義の実現」を目指して歩み続けたILOの足跡は、必ずや、次の100年に向けて活かされてゆくであろう。

「ジェンダー平等の仕事の未来」

AIなどの高度な技術革新が目まぐるしく進展する中、世界の政治・経済・社会諸状況は日々不安定となり、地球環境も悪化し、人心は蝕まれて、差別・ハラスメント・暴力が蔓延し、安心・安全な労働環境が危機に瀕してきた。

国連は、2015年、「持続可能な開発のための2030アジェンダ Sustainable Development Goals (SDGs)」を策定した。その第8目標にジェンダー平等の達成が設定されている⁶⁾。国連の動きに呼応して、ILOも100周年を記念して取り組む7つのイニシアティブを定めた⁷⁾。その中で特に本稿に関わるのは、「仕事の未来」と「女性と仕事」のイニシアティブである。

(1) 「仕事の未来世界委員会」の設置と提言

ILOは、2017年、世界の有識者ら27人からなる「仕事の未来世界委員会 Global Commission on the Future of Work」(以下、世界委員会)を立ち上げて検討を重ねた結果、2019年1月22日、「より明るい未来のための仕事 Work for a brighter future」と題する報告書を発表した⁸⁾。これは「人間を中心にhuman-centered」という基本視点に立つもので、(1)働く人々の生涯にわたる可能性やジェンダー平等促進への投資、(2)「ILO憲章」が要請した労働時間短縮などの労働基本権を保障する諸制度拡充への投資、(3)ケア経済・環境経済・農村地域

の経済への投資など、ディーセント・ワーク拡充への投資が必要であると提言している⁹⁾。

加盟諸国がこれらを実体化することは容易ではないと思われるが、ライダーILO事務局長は、「ILOは、政労使三者構成の組織を持つ唯一の国際機関なので、三者の社会対話によってこの試練を克服できるのではないかと期待を示している¹⁰⁾。

(2) ジェンダー平等の仕事の未来

仕事におけるジェンダー平等の実情は、男女賃金格差の統計上の数字に端的に表れる。2016年現在の男女賃金格差は、世界的平均で23%で¹¹⁾、ILO第100号を174の加盟諸国が批准していながら、格差縮小の歩みは世界的に鈍く、格差解消には今後70年にかかるだろうと予想されている。

国連のSDGsは、同一労働同一賃金を2030年までに実現するために男女労働者の平均時間給を比較するよう要請している。これを受けて、ILO、UN Women、OECDなどが中心となって、2017年9月、「賃金平等世界連合 Equal Pay International Coalition (EPIC)」を設立した。これは、世界・地域・国内の各レベルで、政労使が協力して、ジェンダー平等賃金の実体化を推進しようとするものであり、今後の活動が期待されている¹²⁾。

「ジェンダー平等の仕事の未来」を拓くには、2018年のILO総会でライダー事務局長が述べた通り、「従来通りでない新しい一押し」が今こそ必要と考えられる¹³⁾。「世界委員会」も、「出生時から始めるジェンダー平等教育の拡充、女性の仕事に対する評価の見直し、給与制度の透明性確保、アフターマティヴ・アクションの強化、雇用形態に関わらない女性の発言権の強化、ジェンダー平等の新技術の活用」などを提言している。また、100周年総会で採択が予定されている新しい国際労働基準「男女労働者に対する職場における暴力・ハラスメントの排除」についても、「画

期的な一押し」になると高く評価している¹⁴⁾。

おわりに

日本が「ジェンダー平等の仕事の未来」を志向するのであれば、政府は先ず、国連やILOが採択したジェンダー平等の国際諸基準を誠実に遵守する覚悟を決めなければならない。例えば、「ジェンダー平等政策」を推進するカナダのトルドー首相の政治姿勢が示す通りである¹⁵⁾。

ILO基準については、既批准の第100号条約や第156号条約の規定内容を、国内において実体化することが急務である。同時に、未批准の重要条約である「雇用および職業における差別待遇禁止」(第111号)、「パートタイム労働」(第175号)、「母性保護」(第183号)、「家事労働者」(第189号)の批准促進が強く要請される。

ILO創設100周年を記念して、日本の政労使も、今一度ILOの歴史を振り返り、すべての男女が「ジェンダー平等のディーセントな仕事と生活」を実感できる諸施策の策定・実施に、本腰を入れて取り組むべきであろう。

文献

- 1) 労務行政研究所：『ILO条約・勧告集（第7版）』，労働省編，2000年，21頁。
- 2) 高崎（現姓，木村）愛子：「ILO条約第100号の採択過程と問題点」，季刊労働法，第37号，労働法学会研究所，1960年，145-161頁（早稲田大学大学院法学研究科，法学修士論文）。
- 3) 木村愛子：『賃金衡平法制論Pay Equity Legislation』，日本評論社，2011年，53-74頁。
- 4) 同書：86-90頁。
- 5) ILO: Resolution concerning gender equality at the heart of decent work, ILC, 98th Session, Geneva, 2009, Provisional Record No.13参照。
- 6) 国際連合広報センター：「グローバルな行動のとき」，UNDP, 2015, 参照。
- 7) ILO: ILO Centenary Initiatives, Initiatives on the future of work, the women at work, the end to poverty, the green, the standards, the enterprises, the governance.
- 8) ILO: Work for a brighter future, Global Commission on the Future of Work, Jan. 22, 2019, ILO.
- 9) ILO: Global Commission Report, pp. 11-14.
- 10) ILO: A human-centered agenda needed for a decent future of work, Global Commission on the Future of Work, News, 22 January 2019.
- 11) ILO/ Gallup: Towards a better future for women and work: Voices of women and men, 2016, p.46.
- 12) ILO: Powerful global coalition to boost equal pay for women at work, www.ilo.org/newyork/news/WCMS_575926/lang-en/index.htm
- 13) 木村愛子：「働く女性イニシアティブとジェンダー平等問題——総会に参加して」，日本ILO協議会『Work & Life 世界の労働』，2018年 Vol.4, 25頁。ILO: The Women at Work Initiative: The push for equality, Report of the Director-General, ILC, 107th Session, 2018参照。
- 14) ILO: Global Commission Report, pp.34-35.
- 15) 木村愛子：「ILO第106回総会に参加して」，日本ILO協議会『Work & Life 世界の労働』，2017年Vol.4, 26頁。

働く女性の健康管理 ヘルシーワークプレイスへの取り組み

野原 理子

働く女性の健康の現状

働く女性の健康状態は、現在どのような状況にあるのでしょうか？ 東京都産業保健健康診断機関連絡協議会が実施した「職域における定期健康診断の有所見率」に関する調査¹⁾によると、男性と比較して女性で有所見率が高いのは、貧血検査のみでした（図1）。この調査は協会に加入している健診機関で2015年度に健康診断を受診した約274.5万人（男性約171.3万人、女性約103.2万人）を対象として行われたものです。また、一般財団法人全日本労働福祉協会の2016年度の定期健康診断受診者約42万人の結果²⁾でも、男性より女性の有所見者率が高いのは貧血検査のみとなっていました（図2）。両調査から「貧血」

が働く女性の考慮すべき健康問題であることが分かります。女性には月経があるため、50代前半までは貧血になりやすく、月経や月経に伴う症状・疾患に対応する必要があります。その後閉経を迎えた50代後半からは、血中脂質の上昇などの変化が男性よりも早く急激に起こること、また、子宮がんや乳がんなど女性のがんの罹患年齢は男性より若い（図3）³⁾ことから、それらに対する対応も求められます。

また、日本の働く女性の睡眠時間は男性よりも短いことが知られています（図4）⁴⁾。日本の女性の睡眠の短さは生物学的な性差のみで説明できるものではなく、主に女性が家事や育児、介護を担っていることが大きく関連していると考えられています⁵⁾。このような社会的な要因についても考慮する必要があります。

しかし、現在の職場における健康管理は、生物学的、心理社会的性差によっておこる課題を十分に考慮して行われているとはいえません。それでは性差を考慮した健康管理を行うためにはどのようにしたらよいのでしょうか。

働く女性の健康管理

実際に働く女性の健康管理を行う時には、図5⁶⁾を参考にするとよいでしょう。なぜ性差

のはら みちこ
東京家政大学 家政学部栄養学科公衆衛生学研究室 准教授
大原記念労働科学研究所 協力研究員
主な著書：

- ・『看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン』（分担執筆）日本看護協会、2018年。
- ・『健康診査と健康教育』『「はたらく」を支える！女性のメンタルヘルス』（分担執筆）南山堂、2017年。
- ・『働く女性の健康管理と女性外来の在り方』『働く女性のストレスとメンタルヘルスケア』（分担執筆）創元社、2017年。



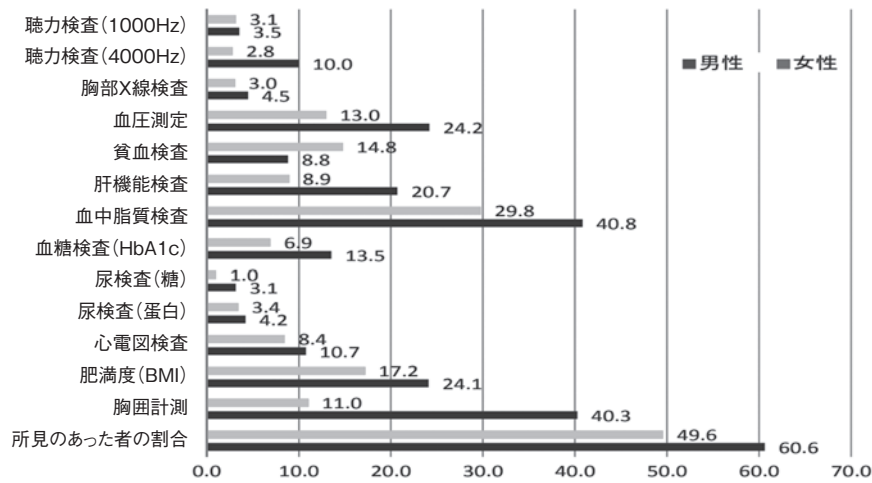


図1 職域における定期健康診断の性・項目別有所見率(2016年)

出典：東京都産業保健健康診断機関連絡協議会調査 2016

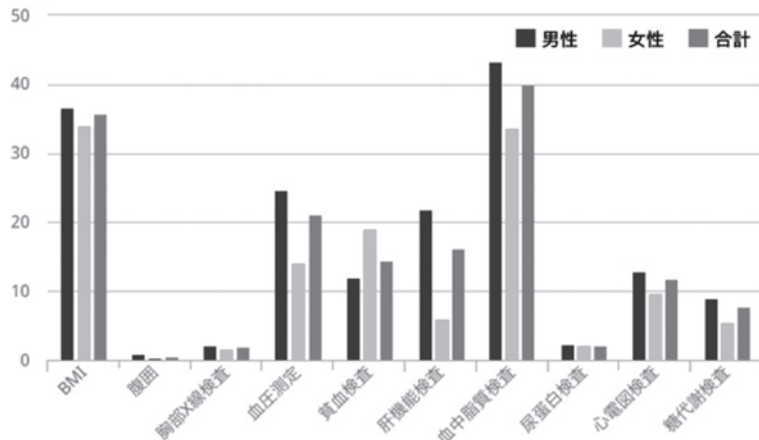


図2 定期健康診断の性・検査項目別有所見率(2016年度)

出典：一般財団法人全日本労働福祉協会 2016年度健診事業の実施状況 2017

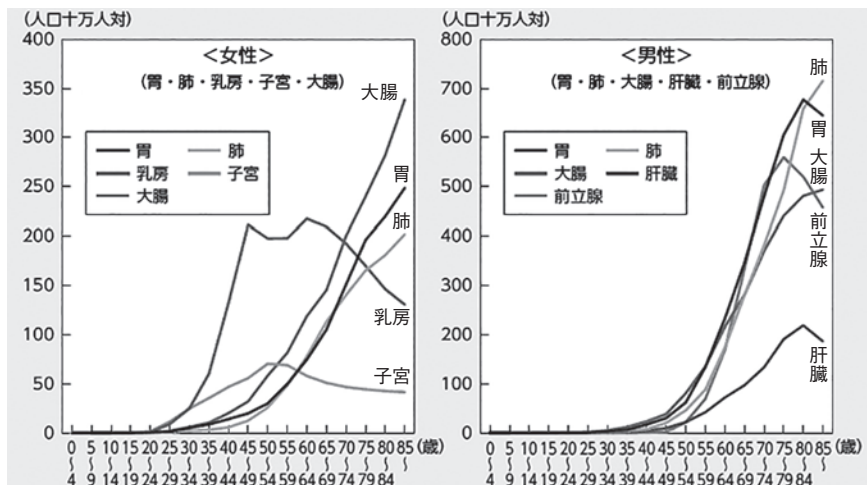


図3 年齢階級別がん罹患率(2013年)

出典：内閣府男女共同参画局：男女共同参画白書平成30年版 2018

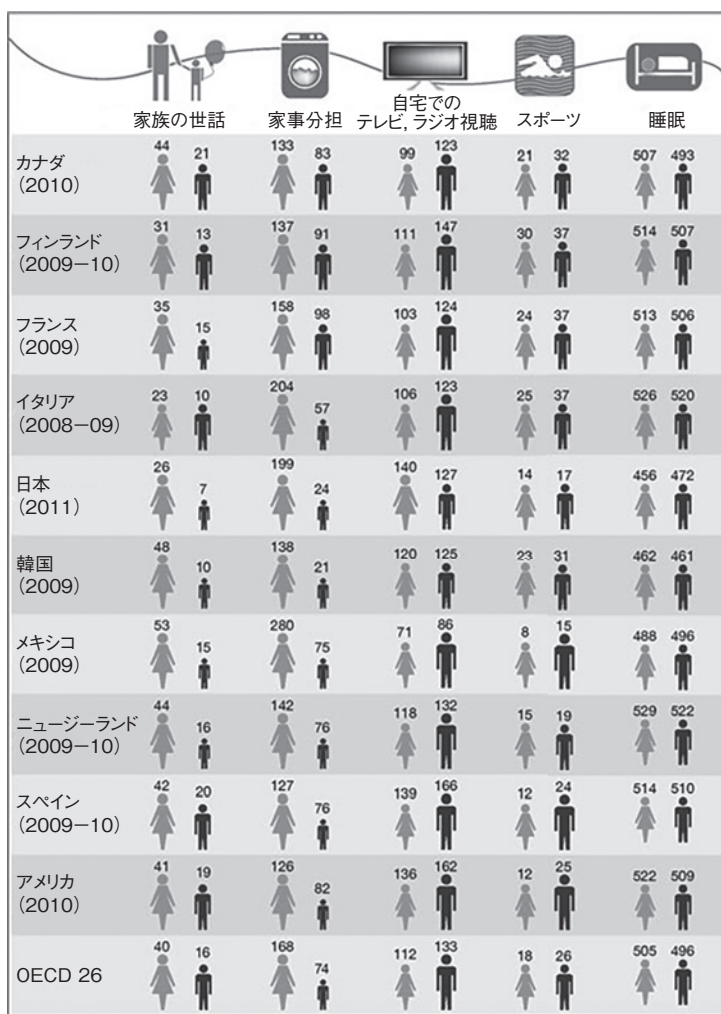


図4 1日の無償労働と余暇の時間（分）の国際比較

出典：Time spent in unpaid work and leisure Minutes per day. OECD based on data from National Time Use Surveys 2014

を考慮しなければならないかを理解したうえで、検討します。

①Why? なぜ性差を考慮した健康管理が必要なのでしょう。

上述のように、現在女性と男性では生物学的にも、心理社会的にも、職場環境においてもさまざまな違いがあります。生物学的には、女性は月経や月経に関連する貧血や月経困難症、閉経に伴ういわゆる更年期障害のほか、妊娠や出産を経験することもあります。女性で罹患率の高いがんは男性よりも若年で発症

しています。さらに体格や筋力も多くの場合男性とは異なります。また、社会心理学的には、「男性は外で働き女性は家庭を守る」という根強い固定的性別役割分担意識により、家事、育児、介護などの家庭役割を担っていることも多いでしょう。さらに、これまで男性中心社会であった職場においては、前例（ロールモデル）がないためキャリア形成をすることに男性よりも多くの負荷がかかることが予想されます。したがって、生物学的、社会心理学的性差を考慮した健康管理が必要なのです。

②What? 女性の健康管理のために何を考えればよいのでしょうか。

図5に示したように、生物学的性差 (Sex)・心理社会的性差 (Gender)・労働環境 (Work environment) の3つを念頭に置くと分かりやすいでしょう。これらの要素は女性特有

の健康問題に密接に関連し影響する要因です。図に記載されている内容を考慮して環境を整備していくことが女性の健康管理につながります。なお、管理の基となる働く女性の労働安全衛生に関する法規には、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法などがあり、それらを受けての政令、省令などがあります。法規の詳しい内容については本特集の別の頁で解説しているので合わせて確認していただけたいと思います。

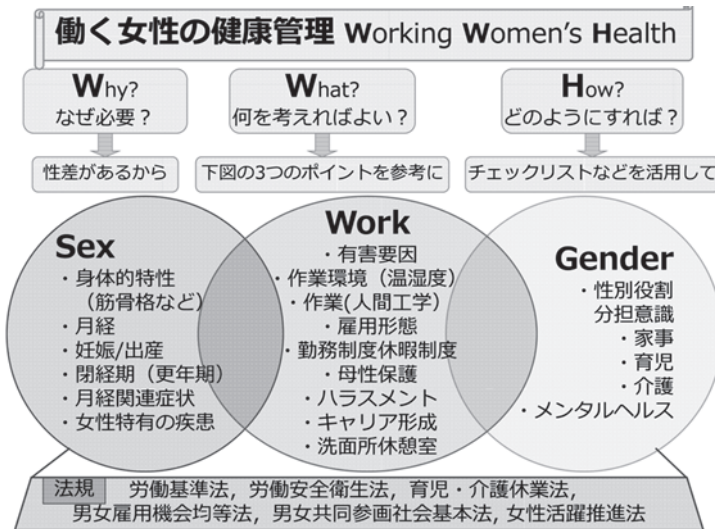


図5 就労女性の健康管理の進め方

(野原理子, 働く女性の健康管理, 季刊「ろうさい」, 2011;8:32-35より改変)

③How? 女性の健康管理はどのように進めたらよいのでしょうか。

図5の3分類を意識して、必要度の高いものから優先順位を決めて取り組むと環境整備を進めやすいでしょう。

また取り組みを進める際の資料やツールとして以下のようなものがあります。まず資料では、日本産業衛生学会が2018年にまとめた「提言 働く女性の健康確保を支援するために」⁷⁾が参考となるでしょう。この提言は、働く女性の健康確保のために必要なものが多面的に検討され、まとめられています。次にツールとしては、日本産業衛生学会の就労女性健康研究会と労働衛生国際協力研究会が作成した「男女労働者のための健康職場づくりチェックリスト」⁸⁾が使いやすいでしょう。このチェックリストは、職場環境の良否ではなく、具体的な改善策を選択できるアクションチェックリストの形式になっているため、労働衛生の担当者だけでなく現場の人たちにも充分活用できるようになっています。

ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)への取り組み

ヘルシーワークプレイスという言葉をご存知でしょうか。長期にわたって女性が活躍している看護の分野では、現在ヘルシーワークプレイスを目指した取り組みが始まっています。日本看護協会では2018年に「看護職の労働安全衛生ガイドライン」⁹⁾を改訂し、看護職が生涯を通じて健康に働き続けられるた

めの取り組みとして「ヘルシーワークプレイス」を紹介しています。どのような職場でも活用できるものなので概要を解説します。

①ヘルシーワークプレイスモデル(図6)¹⁰⁻¹²⁾

ヘルシーワークプレイスモデル(健康で安全な職場のモデル)はWHOが2007年に作成した「労働者の健康のための世界行動計画」(Global Plan of Action on Workers' Health) 2008-2017の達成を推進するものとして公表されています。ヘルシーワークプレイスモデルは職業性の物理的および心理社会的なリスクだけでなく、健康な行動の促進や支援、より広い社会的・環境的要因にも注目し、労働者の健康を統合的に増進する考え方に基づいています。つまり、職場の人々だけでなく、職場を取り巻く地域社会や利用者も含めたすべての人々が、互いの人権を尊重し合うことを基本としています。日本看護協会ではヘルシーワークプレイスを「職場の一人ひとりが健康で安全に自分らしく働きながら自己実現していくことができる職場環境・風土」「職場組織が職員を業務上の危険から守り、一人ひとりの健康支援に取り組む職場環境・風土」「職

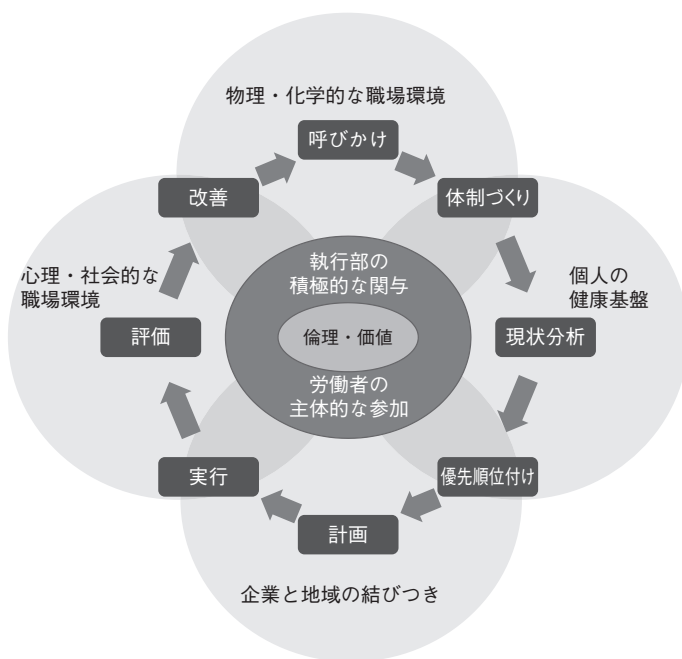


図6 WHOヘルシーワークプレイスモデル

(WHO healthy workplace model: avenues of influence, process, and core principles. WHO: Healthy workplaces: a model for action For employers, workers, policy-makers and practitioners. を参考に作成)

員と職場組織とが協力し、利用者に質の高い価値を提供し、社会に貢献を目指す職場」としています。したがってヘルシーワークプレイスには、職員、職場組織、利用者、地域社会のすべての人の関わりが必要です。

②ヘルシーワークプレイスへの取り組み⁹⁾

ヘルシーワークプレイスを実現するには5つのステップがあります。

第1ステップでは自分たちの目指すヘルシーワークプレイスを明確化し、共有します。組織の意思決定権を持つ人やさまざまな職位、年齢層の職員を構成メンバーとする取り組み推進チームを作り、どんな職場にしたいのかを決定し、職場内に公表します。

第2ステップでは職場の実態を把握し、課題の抽出を行います。ここで前述の「男女労働者のための健康職場づくりチェックリスト」など既存のチェックリストを利用すると、

課題抽出や優先順位づけまでをスムーズに進めることができるでしょう。

そして第3ステップでは具体的なアクションプランを作成します。いつだれが何をするのかを具体的に決めます。

第4ステップでは職場のすべての人々がアクションプランに基づいて行動（協働）します。職員一人一人が理解し納得して取り組むことができるような働きかけが重要になります。

ラストの第5ステップは実施内容の評価です。これまでの安全衛生の取り組みと同様に、PDCAサイクルを回し、次の行動に活かしていきます。

最後に

女性が働きやすい職場は、実は男性にとっても働きやすい職場です。なぜなら男性も今の働き方に多くの課題を抱えているからです。さまざまな性差を考慮した働く女性の健康管理を行うこと、働く人の人権を尊重したヘルシーワークプレイスづくりに取り組むことは、国籍や文化の違う人、体が不自由な人などこれまで対応が十分でなかったすべての人々の働き方を見直し、働くすべての人々の自己実現につながります。これら取り組みにより、すべての人たちが健康で生き生きと暮らせる社会が実現していくものと考えています。

参考文献

- 1) 東京都産業保健健康診断機関連絡協議会：職域における定期健康診断の有所見率. 2017年9月1日
<http://www.tosankenkyou.com/activity/pdf/2017.pdf>
- 2) 一般財団法人全日本労働福祉協会：2016年度健診事業の実施状況.2017
<http://zrf.or.jp/result>
- 3) 内閣府男女共同参画局：男女共同参画白書平成30年版.2018年6月

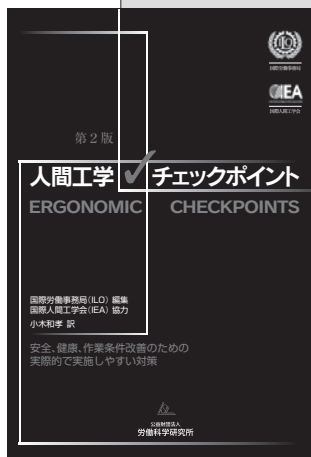
- http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-41.html
- 4) OECD: Time use across the world. Balancing paid work, unpaid work and leisure. 07/03/2014
<http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm>
- 5) 廣瀬一浩：女性の心身の健康を睡眠の観点から考える。たかが睡眠，されど睡眠。女性心身医学.2015.20 (2). 121
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jspog/20/2/20_KJ00010090581/_pdf-char/ja
- 6) 野原理子：働く女性の健康管理.季刊「ろうさい」2011年冬号. 18. p30-33
- 7) 日本産業衛生学会政策法制度委員会:提言働く女性の健康確保を支援するために. 2018年8月1日
https://www.sanei.or.jp/images/contents/370/Proposal_HWW_Policies_and_Regulations_Committee.pdf
- 8) 日本産業衛生学会就労女性健康研究会，労働衛生国際協力研究会：男女労働者のための健康職場づくりチェックリスト. 2008年7月
<http://www.1999.com/wp-content/uploads/2018/09/CheckList.pdf>

- 9) 日本看護協会：看護職の労働安全衛生ガイドライン. 2018年3月28日
<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/rodoanzeneisei.pdf>
- 10) World Health Organization: Healthy workplaces: a model for action For employers, workers, policy-makers and practitioners. 2011
https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf
- 11) World Health Organization: The model encompasses five main criteria which are outlined in the Five Keys to Healthy Workplaces flyer. 2011
https://www.who.int/occupational_health/5_keys_EN_web.pdf?ua=1
- 12) 日本学術会議基礎医学委員会・健康・生活科学委員会合同パブリックヘルス科学分科会：提言これからの労働者の心の健康の保持・増進のために. 2014年9月11日
<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-22-t197-5.pdf>

人間工学チェックポイント

国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力
小木和孝 訳

第2版【カラー版】



安全、健康、作業条件改善のための 実務的で実施しやすい対策

体裁 A4判並製
総頁 338頁
定価 本体2,500円＋税

各チェックポイントは、挿し絵付きで、「なぜ」「リスク/症状」「どのように」「追加のヒント」「記憶ポイント」で構成。「このマニュアル利用のための提案」の節を設けて使い方をわかりやすく説明し、巻末に「現地に合ったトレーニング教材の具体例」を豊富に掲載。

・照明
・構内整備
・有害物質・有害要因対策
・福利厚生施設
・作業組織
・ワークステーションの設計
・機械の安全
・手もち工具
・資材保管と取り扱い

広範囲の現場状況について応用できる実務的で低コストの人間工学改善策を以下の9つの領域に分けて、132のチェックポイントで解説。

〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
TEL: 03-6447-1435
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



育児や介護との両立・就労継続を可能にする 法政策のあり方と課題

神尾 真知子

はじめに—— 女性労働の現状と問題意識

1992年に育児休業法が施行されるまで、労働法は、労働者に家族がいて、育児や介護という「家族的責任」があることを「無視」していた。なぜなら、日本的経営は、家族的責任を負わない男性労働者を前提として成り立っていたからである。そして、労働者の家族的責任は労働者が個人的に解決すべき「私的な事柄」とされた。固定的性別役割分業社会では、その「私的な事柄」を担当するのは女性とされ、保育所は、「保育に欠ける」例外的なケースに対応するものと位置づけられていた。女性、特に育児や介護を担う女性の就労継続は困難だった。

1989年の1.57ショック以降、少子化対策

の下でワーク・ライフ・バランスが政府主導でいわれるようになり、育児支援の制度は充実した。最近、団塊の世代（1947年～1949年生まれ）が後期高齢者となる2025年が間近に迫ってきているので、介護支援の制度の充実もはかられた。

しかし、現状を見ると、女性の年齢階級別労働力率は、男性に見るような就労継続する台形型ではなく相変わらず就労中断するM字型を示しているし、過去5年間に出産・育児のために前職を離職した102万4800人のうち、女性は98.7%を占めている。また、2016年10月から2017年9月までの介護離職者9万9000人のうち、女性は75.8%を占めている（以上「平成29年総務省就業構造基本調査」）。

このように、今なお女性は育児や介護と仕事を両立し、就労を継続することは容易ではない。それはなぜなのか。法制度のあり方に何か問題はないのだろうか。そして、今後どのような法政策のあり方を考えていけばいいのだろうか。

本稿は、上記の問題意識に立って、育児・介護休業法を中心に現行法政策の問題点と課題を論じる。

かみお まちこ
日本大学法学部 教授

主な著書・論文：

- ・神尾真知子・増田幸弘・内藤恵『フロンティア労働法（第2版）』法律文化社、2014年。
- ・「雇用保険法の育児休業給付の再検討」『社会保障法・福祉と労働法の新展開—佐藤進先生追悼』（荒木誠之・桑原洋子編）信山社、2010年。
- ・「育児・介護休業法改正の意義と立法的課題——2009年法改正が残したもの」『季刊労働法』227号、2009年。



育児や介護との両立・就労継続を可能にする現行法政策の問題点

(1) 法的実効性が弱い育児・介護休業法

法律は規範なので、それを守らないこと＝違反が生じる。しかし、違反をそのままにしては誰も法律を守らなくなるので、違反に対して制裁がなされる。その制裁のあり方には強弱がある。労働法上最も強い制裁は、労働基準法にみるような刑事罰である。

育児・介護休業法違反に対する制裁は弱く、法的実効性が弱い。育児・介護休業法違反に対しては刑事罰がなく、「助言・指導・勧告」という行政指導（事業主に対する強制力はない）及び悪質な違反企業名の公表という社会的制裁によって守らせるという仕組みになっているからである。

厚生労働省の地方出先機関（地方支分部局）である都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）が8,980事業所を対象に雇用管理の実態把握を行ったところ、何らかの育児・介護休業法違反が確認された事業所は全体の93.9%にあたる8,434事業所におよび、当該事業所に対して4万142件の是正指導を実施した（「平成29年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」）。調査対象事業所のほとんどに育児・介護休業法違反が見られた。

(2) 事業主の措置義務として定められ、労働者の権利として定められていない「育児のための所定労働時間短縮措置」及び「介護のための所定労働時間短縮措置等」

育児・介護休業法の定める諸制度は、労働者の権利として定められているもの（①と②）と、事業主の措置義務（③）として定められているものがある。表にすると、次頁のようになる。

①や②は、育児・介護休業法が直接労働者に権利として付与しているので、たとえ事業

主が就業規則等で定めていなくても、少なくとも育児・介護休業法に定める育児休業等を労働者は権利として行使することができる。しかし、③は事業主に対して育児のための所定労働時間短縮の措置等をとることを義務づけているのにすぎないので、事業主が就業規則等に規定しない限り、労働者は権利として所定労働時間の短縮等を行うことはできない。

特に、中小企業では育児・介護休業法関連の就業規則等の整備が十分ではない。「育児のための所定労働時間短縮制度」を就業規則等に定めている事業所の割合を見ると、100人以上の事業所では90%を超えているのに対し、5人から29人の事業所では52.9%、30人から99人では78.4%となっている。「介護のための所定労働時間短縮等の制度」を就業規則等に定めている事業所の割合を見ると、100人以上の事業所では80%を超えているのに対し、5人から29人の事業所では51.2%、30人から99人では74.0%となっている（「平成24年度雇用均等基本調査」）。

なお、企業規模別にみると、女性雇用者総数に占める割合が最も多いのは1人から29人の27.7%であり、30人から99人は16.0%である。したがって、99人以下の企業に雇用される女性労働者は、全体の43.7%を占めている（「平成29年版働く女性の実情」）。

このように事業主の措置義務として育児・介護休業法が規定する制度は、特に中小企業の労働者には権利として使えないものとなっている場合が多くみられる。

(3) 育児・介護休業法から排除される非正規雇用労働者

育児休業や介護休業は、休業期間がある程度長期であるために、有期雇用労働者は当初一律に排除されていた。現在、一定の要件を満たす有期雇用労働者も育児休業や介護休業をとることができるが、その申出の要件は、

表1 育児支援の制度

法制度	対象の子どもの年齢	権利の性質
育児休業	原則1歳未満（場合によっては、1歳2か月、1歳6か月、2歳まで）の子	①労働者の強い権利（使用者は申出を拒否できない）
子の看護休暇（子1人の場合には年5日、2人以上の場合は年10日）	小学校就学の始期に達するまでの子	①労働者の強い権利（使用者は申出を拒否できない）
育児のための所定労働時間短縮（短時間勤務制度。原則6時間とする短縮措置）	3歳に満たない子	③事業主の措置義務

表2 介護支援の制度

法制度	対象家族	権利の性質
介護休業（対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限とする）	要介護状態にある配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母	①労働者の強い権利（使用者は申出を拒否できない）
介護休暇（対象家族1人の場合には年5日、2人以上の場合は年10日）	同上	①労働者の強い権利（使用者は申出を拒否できない）
介護のための所定労働時間短縮等の措置（①所定労働時間短縮、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④介護サービス費の助成等のうち事業主が一つ以上選択）	同上	③事業主の措置義務

表3 育児と介護共通の支援制度

法制度		対象家族	権利の性質
労働者の請求により所定外労働の禁止	育児 介護	3歳に満たない子 要介護状態にある配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫	②労働者の権利だが、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は拒否できる。
労働者の請求により1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の禁止	育児 介護	小学校就学の始期に達するまでの子 要介護状態にある配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫	②労働者の権利だが、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は拒否できる。
労働者の請求により午後10時から翌朝午前5時までの深夜業の禁止	育児 介護	小学校就学の始期に達するまでの子 要介護状態にある配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫	②労働者の権利だが、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は拒否できる。

緩和されたとはいえ厳しいものとなっている。

有期雇用労働者の育児休業の申出の要件は、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、及び②子の1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者、である。有期雇用労働者の介護休業の申出の要件は、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、及び②介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに、

その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者、である。

このような厳しい要件を有期雇用労働者に課している理由は、育児・介護休業法に定める育児休業や介護休業に対して、雇用保険の育児休業給付や介護休業給付を支給するという仕組みにしたからである。一定の有期雇用労働者にも育児・介護休業法が適用されるように改正された当時の雇用保険の被保険者資格には、雇用期間が見込みで1年以上

という要件があり、その要件を満たすために、「同一事業主に引き続き1年以上雇用されていること」が有期雇用労働者の申出の要件になった。また、育児休業給付や介護休業給付の受給要件等も考慮して、申出の要件が定められた。

(4) 家族的責任の男女不平等な配分

育児や介護は、男女不平等に配分されている。実際に育児休業の取得率を見ると、出産した女性の83.2%が取得しているのに対し、配偶者が出産した男性の取得率は5.14%にすぎない。他方、介護休業者の男女比は、女性57.1%、男性42.9%となっている（「平成29年度雇用均等基本調査」）。育児に比べると男性の参加が見られるが、「はじめに」で言及したとおり、介護離職者のうち、女性は75.8%を占めているという事実を忘れてはならない。

育児に関しては、男性の参加をうながす制度が育児・介護休業法に定められている。①パパ・ママ育休プラスと、②出産8週間以内に育児休業を取得した父親の再度の申出の特例である。

①は、父親も育児休業を取得した場合には、原則子が1歳の誕生日の前日までとれる育児休業を1歳2か月まで延長できる制度である。実際には、パパ・ママ育休プラスの利用は男性の0.3%にすぎない。また、②は、出産後8週間以内に育児休業を取得し、8週間以内に育児休業を終了する父親は、特別な事情がなくても再度育児休業の取得ができる（原則1歳の誕生日の前日まで）という制度である。②の制度を利用した男性は0.7%である。いずれの制度もほとんど利用されていない。

そもそも、男性正社員のうち、制度を知っている割合を見ると、①は10.8%、②は9.1%となっている（以上の数字は、「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱UFJリサーチ&コンサルティング）。

育児や介護との両立・就労継続を可能にする法政策の課題

(1) 育児・介護休業法の法的実効性の強化

育児・介護休業法の法的実効性が弱いことが、育児・介護休業法の違反を生じさせている。育児休業や介護休業は、労働基準法の「休暇」にあたり、就業規則の絶対的必要記載事項である。最低限の労働条件として、違反に対しては刑事罰を科すことによって、法的実効性を高めていくことが必要である。

法的実効性を強化することによって、事業主の育児・介護休業法を守る意識が高まる。

(2) 所定労働時間短縮制度を労働者の権利として定めること

現在、事業主の措置義務となっている制度のうち、育児と介護に共通する所定労働時間短縮制度は、労働者の権利として定めるように、育児・介護休業法を改正すべきである。

特に中小企業では、事業主が就業規則等で制度化していないことが多いために、労働者は権利として利用できない状況が生じている。所定労働時間短縮制度は、働きながら育児や介護を両立できる制度であり、労働者が権利として利用できるようにすべきである。

(3) 非正規雇用労働者の育児休業・介護休業の申出要件の緩和

今や、全労働者に占める非正規雇用労働者の割合は37.2%となり、女性労働者のうち非正規雇用労働者は55.5%と過半数になっている（「平成29年度版働く女性の実情」）。国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、2005年から2009年に第1子を産んだ女性正規労働者は52.9%（43.1%が育児休業利用）が就労継続しているが、女性パート・派遣労働者は18.0%（育児休業利用4.0%）にすぎず、就労継続が

低水準にある。

この背景には、非正規雇用労働者は人材育成すべき長期雇用労働者とはみなさないという人事労務管理上の扱いの問題があるが、前述したとおり、育児・介護休業法自体が、非正規雇用労働者の育児休業や介護休業の申出の要件を厳しくしていることにも原因がある。

その原因をつくりだしている育児・介護休業法の育児休業・介護休業と雇用保険の育児休業給付・介護休業給付を連動させる仕組みを抜本的に見直すことが必要となる。育児休業給付や介護休業給付を雇用保険制度から解放すれば、育児休業や介護休業の申出の要件を緩和することができる。そして、育児や介護による休業に対しては、雇用形態にかかわらず支給する社会手当とすることを提案したい。

(4) 男性の家族的責任の推進

現行法の男性の育児参加を推進する制度は、男性に知られていない。まず、周知することが必要である。育児・介護休業法21条は事業主に育児休業等に関する定めの周知を義務づけている。しかし、「努めなければならない」とする努力義務にすぎないことや周知すべきことは育児休業中における待遇等に

関する事項である。少なくともパパ・ママ育児プラス等の男性の育児参加を推進する制度についての周知も事業主の努力義務と定めるべきである。

また、育児に関しては男性の参加を促す制度があるが、介護にはないので、介護に関しても男性の参加を促す制度を設けるべきである。

おわりに

育児や介護と仕事の両立の問題は、女性の問題とされてきたし、現在もそうである。この問題を男女共通の問題とするためには、法政策のあり方を見直すとともに固定的性別役割分業の意識を変革していくことが不可欠である。

参考文献

- 1) 神尾真知子「パートタイム労働者と家族的責任——育児・介護休業と育児・介護休業給付」(古橋エツ子・床谷文雄・新田秀樹編『家族法と社会保障法の交錯—本澤巳代子先生還暦記念』信山社、2014年所収)
- 2) 神尾真知子「雇用保険法の育児休業給付の再検討」(荒木誠之・桑原洋子編『社会保障法・福祉と労働法の新展開—佐藤進先生追悼』信山社、2010年所収)
- 3) 神尾真知子「育児・介護休業法改正の意義と立法的課題——2009年法改正が残したもの」季刊労働法227号、2009年
- 4) 神尾真知子「労働法における育児休業と男女雇用平等」(「古橋エツ子先生還暦記念論文集編集委員会」編『21世紀における社会保障とその周辺領域』法律文化社、2003年所収)

ワーク・ライフ・バランス促進に寄与する 上司・同僚の肯定的受容

細見 正樹

はじめに

働き方改革の一環としてワーク・ライフ・バランス（仕事と仕事以外の領域の調和：以下、「WLB」という。）をどう実現するかが課題となっている。本来、WLBとは、性別や属性に関わりなく、すべての人のための概念である。ワーク・ライフ・バランス憲章（内閣府、2007年）によれば、WLBが実現されると、「人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現できる」。アメリカでも、優秀な女性を離職させないために、仕事と家庭の両立を目的としたファミリー・フレンドリーから、単身者や子どものいない従業員も恩恵を受ける

WLBに重点が置かれるようになった。

すべての人にとって恩恵があるはずのWLBであるが、わが国では子持ちの女性など、想定される受益者が限られていることが多い¹⁾。職場単位で見ると、WLB支援制度（従業員のWLBを向上させる個々の人事制度）を利用する従業員の周りには、上司や同僚の従業員がいる。こうした周囲の従業員は、利用者と比べると制度の恩恵を受ける度合いが少ない。たとえば、育児のための短時間勤務制度を利用する従業員が出現すると、周囲の従業員の負担が増加して、職場内の不満も高まりうる。また、こうした周囲への影響を気にして、制度を利用したいと思っても利用しづらい雰囲気にもなる。仕事と育児の両立も含めてWLBを実現できる環境をつくることは、男性の育児参加や女性活躍推進にもつながるため、従業員全体が制度の利用を肯定的に受容することが求められる。そこで本稿では、周囲の従業員に焦点を当てて、彼らが制度利用に対して寛容となるための条件を述べる。

周囲の従業員の寛容度

企業や官公庁では、WLB支援制度を整備してきたが、制度の利用率が低いという問題点がある。2015年の調査では、育児を目的としたWLB支援制度を整備している事業所のう

ほそみ まさき
香川大学経済学部 准教授
主な著作：

- ・『ワーク・ライフ・バランスを実現する職場——見過ごされてきた上司・同僚の視点』大阪大学出版会、2017年。
- ・「ミドルマネジャーの職場環境と従業員のワーク・ライフ・バランス——部下の家庭生活・個人生活の充実に対する寛容度についての実証分析」『経営行動科学』28巻1号、19-38頁、2015年。
- ・Predicting job crafting from the socially embedded perspective: The interactive effect of job autonomy, social skill, and employee status, Journal of Applied Behavioral Science, 53 (4), 470-497. 2017. (共著)



ち、制度利用者のいた割合は、在宅勤務・テレワーク (4.6%)、フレックス・タイム (7.0%)、短時間勤務制度 (13.3%) といずれも低い²⁾。

WLB支援制度の利用率が低いことは、周囲の従業員に配慮して、制度を利用しづらいと認識することも一つの原因である。たとえば、企業が整備した育児休業制度を取得しなかった理由として、女性従業員は「職場への迷惑がかかるため」(57.5%) という理由が最も多かった³⁾。また、制度利用者がいる職場のうち半数近くの従業員は負担がかかると回答しており、4割以上の企業も代替要員の確保などで負担がかかると回答した⁴⁾。こうした問題を無視すると、せっかく組織がWLB支援制度を整備しても、実際には利用されず、個人や組織に良好な効果をもたらさないことになる。

また、日本的な雇用環境もWLB推進の障壁となりうる。日本では、事前調整や擦り合わせをすることが多く、従業員が職場にいることを前提に仕事が進められる。ところが、在宅勤務により家で仕事をしたり、短時間勤務で早帰りをすると、仕事内容によっては業務を処理しづらくなる。さらに、わが国では、個人の業務分担があらかじめ明確ではなく、進捗状況や周囲の状況によって、職場の上司から追加的な仕事を振られるケースもある。このため、通常の場合や時間と異なる働き方の従業員には、追加の業務が発生せず、職場にいる人の負担が増加しやすい。

追加の業務負担が生じると、周囲の従業員の不満が高まることは、アダムズの衡平理論から説明できる⁵⁾。以下、図1に沿って不公平感が生じるメカニズムを説明する。

衡平理論によれば、〔アウトカム量 (仕事で得た量) ÷ インプット量 (仕事に投入した量)] の比率を、他の人と比較して、公平であるかどうか判断する。同僚従業員の視点から、制度利用者と同僚自身の比率を比較する。制度利用者は、職場にいれば与えられるはずの業

(得たアウトカム) ÷ (投入したインプット)
比較して、不公平感を抱く

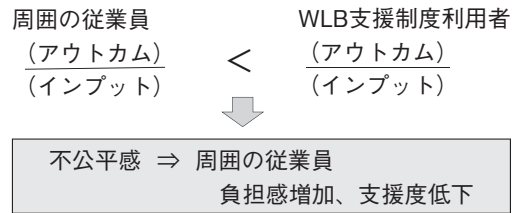


図1 衡平理論に基づく周囲の従業員の心理

務 (インプット量) が減少し、インプット量の割にアウトカム量が多い。一方、同僚自身は、追加の業務量 (インプット量) が増え、インプット量の割にアウトカム量が少なく受け止める。このため、周囲の従業員は、WLB支援制度の利用者よりも、インプットも考慮したアウトカム量が少ないため、不公平と受け止める。

実際、わが国でも育児期の女性に過度の配慮をすることの弊害が指摘されており⁶⁾、海外でも同様の問題が生じている⁷⁾。このため、周囲の従業員の心理に注目して、職場全体のWLBを実現する方法について探る必要がある。

同僚の寛容度

WLB支援制度を利用しやすい職場環境づくりのために、恩恵をあまり受けない周囲の従業員に着目する必要があるが、こうした視点からの研究はほとんどなかった。これまで私は、周囲の従業員の職場環境に着目して、周囲の従業員が肯定的に受け止めるための条件について研究してきた。以下、2つの研究を紹介する⁸⁾。

まず、職場の同僚を対象とした研究について述べる。この研究では、仕事と家庭の両立を目的として短時間勤務制度を利用する従業員が出現した際に、同僚が肯定的に受け止める職場要因について研究した。この研究で注

目をしたのは、上司との関係と、担当職務の自由度である。担当職務の自由度は、どの程度、自分が思った通りの手順で仕事を処理できるか、あるいは仕事のやり方を変えられるかというものである。以下、図2に沿って研究結果を説明する。

分析の結果、残業時間の少ない従業員や、上司と良好な関係の従業員は、制度利用者に対する寛容度が高かった。こうした従業員に加えて、職務自由度の高い、もしくは仕事と家庭生活の葛藤が低い従業員は、制度利用者が出現しても負担感は低かった。また、上司と良好な関係を築いている同僚は、自由度の高い業務を行っており、負担感も低い結果となった。この結果、同僚が肯定的に受容するためには、上司が部下（同僚）に対して仕事を委任することが必要であると示された。これは、仕事の手順を工夫することを通じて精神的にも余裕が生じるため、部下（同僚）の負担感が減少して、WLB支援制度の利用を受容するようになるためと考えられる。

上司の寛容度

続いて、上司を対象とした研究について述べる。上司たる者、部下が育児休暇の利用等を申し出れば、快く受け入れるべきという意見もあるだろう。ただ、現実には、上司と部下に挟まれた中間管理職は、プレイング・マネジャー化して忙しく、権限を有しているとも限らない。むしろ、上司の上司がどのような人であるかによって、部下のWLB制度を受容する度合いが変わると考えた。また、部下の申し出についても、家庭生活（育児・介護休暇等）と個人生活（趣味・大学院等で残業免除）のいずれであるかによって、寛容度が異なると考えて分析を行った。以下、図3に沿って説明する。

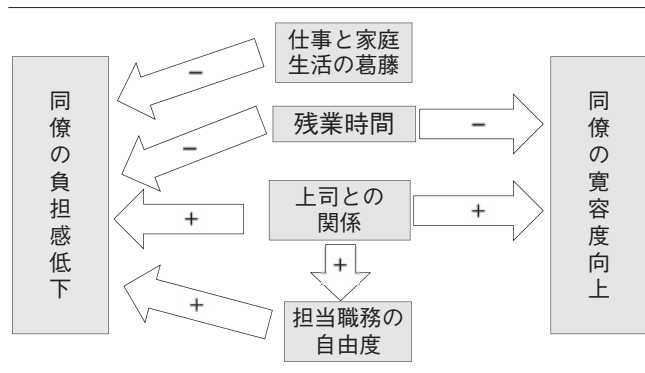


図2 同僚の負担感と寛容度に影響する職場要因

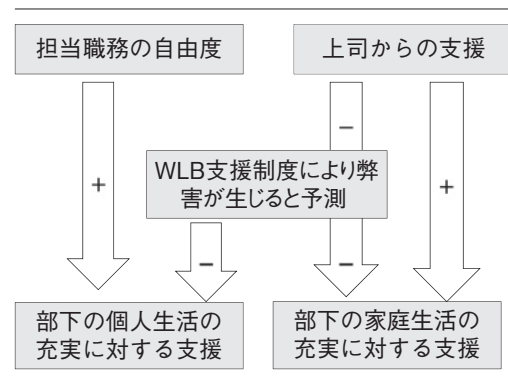


図3 上司の寛容度に影響する職場要因

分析の結果、上司の上司からサポートを受けている上司は、部下の家庭生活の両立に関する制度利用の申し出を肯定的に受容した。一方、自由度の高い職務であれば、部下の個人生活に関する制度利用の申し出を肯定的に受容した。この結果の違いは、同じWLB支援といっても、家庭生活と個人生活に関するものでは、周囲の理解度が異なるためと考えられる。

この結果が生じた理由を、ある係長が部下から制度を利用したいと告げられた例で説明する。部下が育児や介護休暇を取得すると、係内に長期間影響が及ぶ。このため、係長の上役の課長が、仕事が円滑に進むようサポートする人であれば、係長も部下の家庭生活に関する制度利用の申し出を肯定的に受け止め

る。一方、個人生活を理由に残業をしないと部下から告げられたときは、忙しくなると予想しても、係長の上司からのヘルプは期待しづらい。このため、上司自身が仕事のやりかたを工夫することにより仕事をまわせる場合は、従業員が個人的な理由で残業しないとしても、係長は容認するようになる。そこで、職務自由度の高い上司は、部下の個人生活に関する制度利用の申し出を肯定的に受容する。つまり、WLBの「ライフ」を一括りに捉えがちであるが、家庭生活と個人生活では、周囲の従業員の寛容度を高める要因が異なる。

レナウンのほほえみサポーター制度

次に、制度利用者の周囲の従業員に配慮した企業の事例として、株式会社レナウンのほほえみサポーター制度を取り上げる⁹⁾。ほほえみサポーター制度は、同僚の販売員に手当を支給する制度である。支給要件は、育児休暇から復帰した販売員が、短時間勤務・固定シフト・土日優先の休業取得といった弾力的な働き方をした際、代替従業員が補充されない場合である。支給されるのは、弾力的な働き方をする従業員の子どもが、小学校を卒業するまでの期間である。手当の支給額は1月あたり3千円となっている。2017年3月から制度が始まり、2019年1月末の支給実績は、20店舗、サポーター手当支給者56名、サポート対象者（同僚が支給対象となる育児中の従業員）20名であった。

この制度は、周囲の従業員の寛容度向上に寄与する。さきほど述べたアダムズの衡平理論では、比率（アウトカム量÷インプット量）を他人と比較することによって、従業員は衡平であるか判断する。同僚の肩代わりでインプット量が増えても、手当によりアウトカム量も増加する。また、会社が自分のことを理解・評価してくれていると思えば、その分アウト

カム量が多いと思う。こうして、インプット量に見合ったアウトカム量を受けているといい、公平と知覚する。このため支給額以上に、職場内の従業員が公平と認識するだろう。

また、ほほえみサポーター制度は、従業員に受け入れやすいものとなっている。この制度は、レナウンの従業員で構成されたダイバーシティ推進委員会の発案で生まれた。上層部からの押しつけではないため、従業員に受容されやすい。また、従業員の意見を聞いた上で支給額を3千円と決定しており、支給要件も厳格には運用せず、売り場への影響等を勘案して手当の支給を検討するとしている¹⁰⁾。このように、制度創設やプロセス面でも従業員の納得度を高めるものとなっており注目に値する。

最後に

ここまで従業員のWLBを促進するため、上司や同僚といった周囲の従業員の重要性と、周囲の従業員の寛容度を高める要因について述べた。上司や同僚に配慮することは、WLB支援制度の利用者を軽視することではない。遠回りのようであるがWLB支援制度を利用しやすい雰囲気を醸成して、男性の育児参加や女性活躍推進にも寄与する。今後も、在宅勤務やフレックス・タイムなどのWLB支援制度についても、周囲の従業員に焦点を当てて、WLB促進に寄与する要因について明らかにしていくことが求められる。

謝辞

本稿の作成にあたり、ほほえみサポーター制度の支給実績を株式会社レナウン人事部に確認した。協力いただいた従業員の方々に御礼申し上げたい。

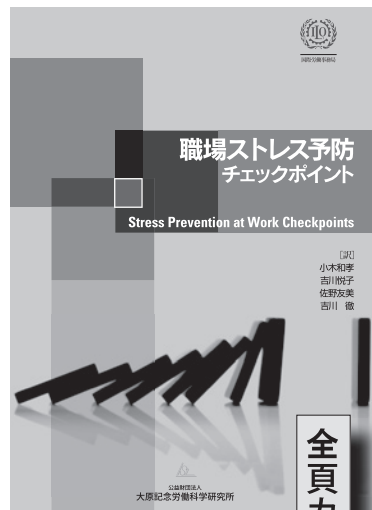
引用文献

- 1) 上林憲雄・厨子直之・森田雅也（2018）『経験から学ぶ人的資源管理（新版）』有斐閣。
- 2) 厚生労働省『平成27年雇用均等基本調査（事業所調査・確報）』。
- 3) ニッセイ基礎研究所（2003）『男性の育児休業取得に関する

- 研究会報告書】。
- 4) 厚生労働省『平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業所報告書】。
 - 5) Adams, J. S. (1965) Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
 - 6) 濱口桂一郎 (2015) 『働く女子の運命』 文藝春秋社。
吉田典史 (2014) 『悶える職場——あなたの職場に潜む「狂気」を抉る』 光文社。
 - 7) Eddleston, K. A., Baldridge, D. C., & Veiga, J. F. (2004) Toward modeling the predictors of managerial career success: Does gender matter?. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4) , 360-385.
Rothausen, T. J., Gonzalez, J. A., Clarke, N. E., & O' Dell, L. L. (1998) Family-friendly backlash – fact or fiction?: The case of organizations' on-site child care centers. *Personnel Psychology*, 51 (3) , 685-706.

- 8) 細見正樹 (2015) 「ミドルマネジャーの職場環境と従業員のワーク・ライフ・バランス——部下の家庭生活・個人生活の充実に対する寛容度についての実証分析」『経営行動科学』 28 (1), 19-38.
細見正樹 (2017) 『ワーク・ライフ・バランスを実現する職場——見過ごされてきた上司・同僚の視点』 大阪大学出版会。
細見正樹・関口倫紀 (2013) 「職場の同僚に着目したワーク・ライフ・バランス支援制度の利用促進に関連する要因の検討」『日本労働研究雑誌』 55 (6), 92-105.
- 9) 株式会社レナウン (2017年2月19日) 報道発表資料「ほほえみサポーター手当で3/1よりスタート」。
- 10) 独立行政法人労働政策研修・研究機構 (2018) 「子育てする販売スタッフを応援する同僚に「ほほえみサポーター手当」を支給 株式会社レナウン (賃金・人事処遇制度と運用実態をめぐる新たな潮流—第30回諸手当・福利厚生等の新たな動き)」『Business labor trend』 2018-8, 30-33.

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
TEL : 03-6447-1435
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

全頁カラー



職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

50のチェックポイントにまとめて取り上げ、なぜ必要か、どのように実施するかを示し、追加のヒントと覚えておくポイントを挙げ、カラーで図解。

監 小和和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

- 第1章 リーダーシップと公正さ
第2章 仕事の要求
第3章 職務の裁量度
第4章 社会的支援
第5章 作業環境
第6章 ワークライフバランスと労働時間
第7章 職場における貢献の認識
第8章 攻撃的行為からの保護
第9章 雇用の保障
第10章 情報とコミュニケーション
- 参考資料
メンタルヘルスアクション
チェックリスト

体裁 A4判並製 144頁
定価 本体 1,200円＋税
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

働き方の男女不平等と 男女平等政策・労働法制のあり方

長谷川 悠美

はじめに

世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数2017」の日本の順位は、144カ国中114位である。男女間賃金格差は73.4（男性を100とした場合。厚生労働省平成29年賃金構造基本統計調査の概況より）、非正規の職員・従業員の約7割が女性である（総務省労働力調査（詳細集計）平成29年平均（速報）結果より）。

なぜ、これほど男女の格差が大きいのか。なぜ、女性は低賃金なのか。非正規なのか。

本稿では、日本における女性の「働きづらさ」はどこからくるのかを検討し、今後の男女平等政策・労働法制のあり方を考えてみたい。

戦後の男女平等政策・労働法制が 歩んできた道

日本の男女平等政策・労働法制の歴史を見



はせがわ ゆみ
弁護士、東京法律事務所、日本労働弁護団事務局次長、日本労働弁護団女性労働プロジェクトチーム座長。
担当事件として、JALマタハラ訴訟、メトロコマース訴訟、首都圏建設アスベスト訴訟、ほか多数。

ると、女性は男性よりも「保護」しなければならない対象であった。

1947年、労働基準法が制定され、「一般女性保護規定」と「母性保護規定」が入れられた。「一般女性保護規定」とは、時間外・休日労働の制限、深夜業の禁止などである。すなわち、労働基準法36条によって時間外労働を認めつつも、女子については1日2時間、1週間6時間、1年150時間という上限を設定し、これを超える時間外労働を禁止した。深夜業については原則禁止である。「母性保護規定」とは、現在も残る、産前産後休暇の保障、妊娠中の軽易業務転換などである。

なぜこのような女性保護規定が置かれたのか。

それは、成人男性労働者に比して、女性労働者が体力的に劣っており、かつ、家事・育児負担を多く負い、母性機能を有していることに配慮してのことであったという¹⁾。

か弱いはずの女性は、結婚すると家庭責任を全面に負い、子どもを産むと育児に孤軍奮闘するという過酷な家庭労働に従事する。このような価値観から、男性の労働は家計維持、女性の労働は家計補助という社会的実態があった。

労働基準法4条が、賃金についての差別の禁を禁止し、採用・配置・昇進・教育訓練などの差別に由来する賃金の違いは禁止しなか

ったことも相まって、男性は仕事、女性は家庭という性別役割分担制が固定化した。働く女性は、主に未婚である。

このような法政策によって何が起こったか。戦前と戦後を貫く、結婚退職制度、妊娠退職制度、女子若年定年制などの、女子短期勤続制度である。

現在では考えられないが、結婚したことを退職事由とする結婚退職制度は、一般的な制度として各企業に導入されていた。

これに風穴を開けたのが、1966年に出された、住友セメント事件東京地裁判決²⁾である。この判決は、結婚退職制度を、性別による差別的待遇の禁止と結婚の自由という公序良俗に違反し、無効であるとした。しかし、その後も、企業は、結婚退職制度を継続し、妊娠した女性を退職させるという妊娠退職制度を設けていた。そのような制度を違法無効とする裁判例が、1973年ごろまでの間に相次いだ。

また、女性だけに30歳などの若年の定年を定める女子若年定年制。これも、東急機関工業事件³⁾を筆頭に、1969年～1974年ごろにかけて、違法無効とする裁判例が相次いだ。

さらに、男女の賃金差別を労基法4条違反としたのが、秋田相互銀行事件判決⁴⁾、1975年である。

この時期が女性労働運動の夜明けであったのだろう。なぜ、女性は、家庭を持つと働き続けられないのか。30歳を過ぎると働き続けられないのか。なぜ、女性は男性より賃金が低いのか。それは不当なことなのだ、不当と言ってよいのだということに、女性労働者は気付いたのである。

この「気付き」が、後述の世界的な潮流とも相まって、男女雇用機会均等法の制定に向かわせていく。

男女雇用機会均等法の制定

1967年の国連総会では、婦人差別撤廃宣

言が採択され、1975年を国際婦人年と定め、1985年までの10年間の世界行動計画が採択された。

それまでの女性差別に対抗する運動や、この国際的な動きを背景に、1975年以降、男女雇用平等法の制定を求める運動が盛り上がる。

しかし、1978年の労働基準法研究会第二小委員会「報告」を契機に、女性労働者は、「保護」か「平等」かを迫られることになる。

すなわち、男女平等を徹底するためには、男女が同じ基盤で就労することが前提条件となるので、男女雇用平等法の制定には、労働基準法の一般女性保護の廃止が必要であるというものである。経営側は、労働者に対して、保護を選ぶのか（そうすると平等は得られない）、平等を選ぶのか（そうすると保護は得られない）という二者択一を迫った⁵⁾。

一般女性保護規定が廃止され、残業が無制限となり、1日の労働時間が長くなれば、買い物や保育所の送り迎えの時間が確保できない。家庭責任を負っている女性労働者には、保護を犠牲にして平等を選ぶ決断は容易ではなかった。

世界的な動きを見ると、1979年、国連総会で「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女性差別撤廃条約）が採択され、日本政府は1980年7月に条約に署名し、当時の中曽根首相は、1985年までに批准できるように条件整備を行うと答弁した。

女性差別撤廃条約批准のための条件整備とは、国内法の制定である。完璧な雇用平等法にこだわる限り、1985年までに批准することは絶望的であった。

しかし、この機を逃すと、女性差別撤廃条約を批准する機会は二度と訪れないかもしれない。女性差別撤廃条約の批准は、労働者の悲願であった。女性差別撤廃条約の批准のために、労働者は男女差別平等法の制定をあきらめ、1985年、極めて不十分な内容の男女雇用機会均等法が成立した。

男女雇用機会均等法は、募集、採用、配置、昇進に関する均等が事業主の「努力義務」とされた。

一方、均等法制定と同時になされた労基法改正では、原則として一般女性保護規定を維持したが、例外的に、部分的規制緩和が行われた（一部の業種について、時間外労働の規制を緩和したり、深夜業を解禁した）。

まさに、「保護」と「平等」のそれぞれの犠牲にした妥協の産物であった。

男女雇用機会均等法の改正

このように、男女雇用機会均等法は不十分な内容であったが、「小さく産んで、大きく育てる」をスローガンに、労働者は運動を続

けた。

その結果、1997年、男女雇用機会均等法は改正され、募集・採用・配置・昇進について差別を禁止した。一方で、労基法における時間外労働、深夜労働といった女性保護規定を撤廃するに至る。

このとき、日本の法制度は、「保護」よりも「平等」を取ったのである。

では、日本は「平等」になったのだろうか。

男女平等政策・労働法制により 生じた男女不平等

図1は、1984年からの女性の正規雇用数と非正規雇用数の推移である。正規雇用者は、基本的に1,000万人あたりで一定している。

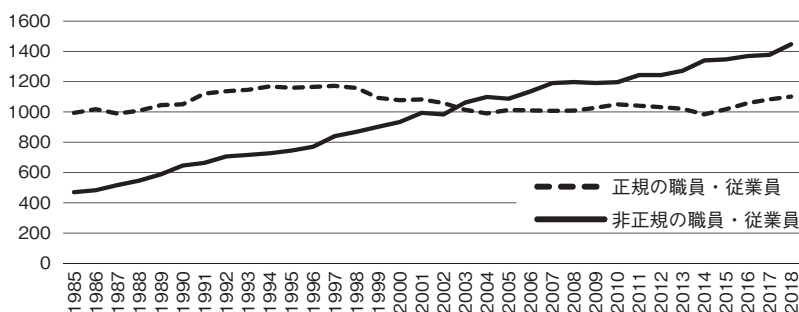


図1 女性の正規雇用数と非正規雇用数の推移
労働力調査長期統計より作成（2001年までは2月時点、2002年以降は1～3月の平均値）

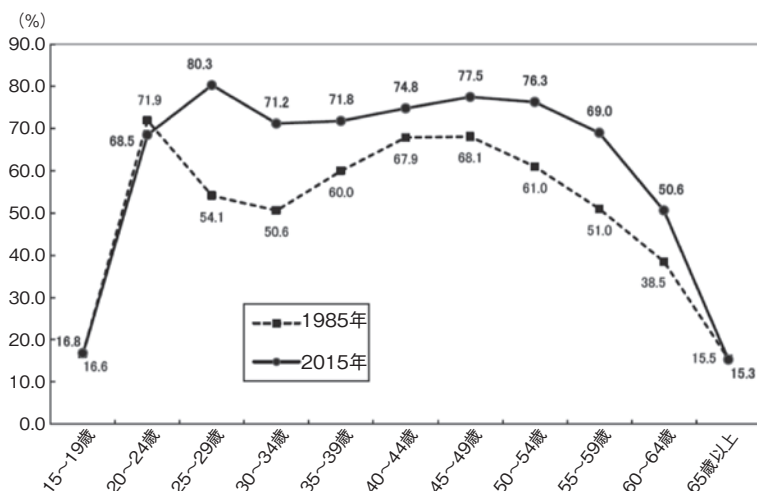


図2 女性の年齢階級別労働力率
資料出所：総務省「労働力調査」（昭和60年、平成27年）

1984年2月は998万人、2018年1月～3月平均では1,101万人であり、103万人しか増加していない。たったの10%の増加である。対して非正規雇用は、1984年2月は408万人、2018年1月～3月平均は1,447万人と、大きく増加している。1,039万人、約254%の増加である。正規と非正規の割合は、正規43%、非正規57%となっている。

なぜ、女性はこれほど非正規が多いのだろうか。

図2は、女性の年齢階級別労働力率の推移である。

いわゆる「M字曲線」といわれているものであり、25～29歳の若年期と45～49歳の中高年期に2つのピークを形成

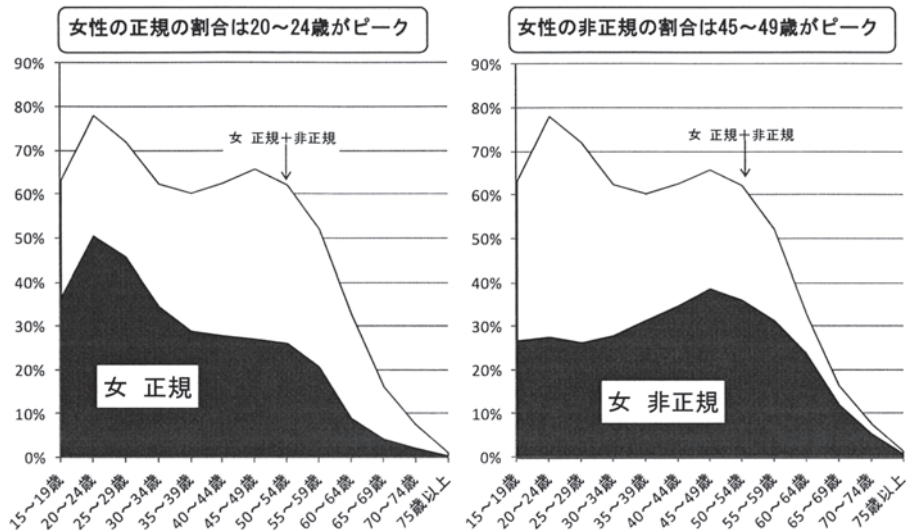


図3 女性の年齢階級別人口に占める正規・非正規の割合（2012年平均）

総務省統計局「非正規の約7割は女性が占める——男女・年齢階級別で著しく違う正規・非正規の割合——詳細集計 2012年平均結果から」より

し、その間は低下している。

若年期の後に労働力率が低下するのは、結婚や出産・育児による労働市場からの退出が原因である。その後の労働力率上昇は育児後の労働市場再参入による。

では再参入した女性労働者が就く雇用形態は何か、それは当然にパートを中心とした非正規雇用である。

図3は、2012年平均の男女・年齢階級別人口に占める正規・非正規の割合である。

女性の正規の割合は、20～24歳をピークにその後減少する。一方、非正規の割合は、25～34歳から増加する。20～24歳では正規の割合は5割を超えていたが、35～39歳になると正規と非正規の割合が逆転するのである。

次に、労働時間である。

図4は、男性の週実労働時間構成比率である。徐々に長時間労働は抑制されているが、それでも大半の男性労働者が時間外労働に従事していることが分かる。

週40時間労働だとすると、時間外労働に従事しているのは、週43時間以上働いているゾーンになるが、2012年を見ると

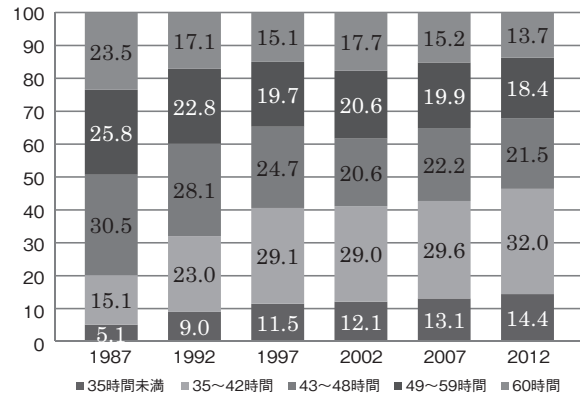


図4 男性の週実労働時間構成比率

池田心豪「労働時間と家庭生活」をもとに作成

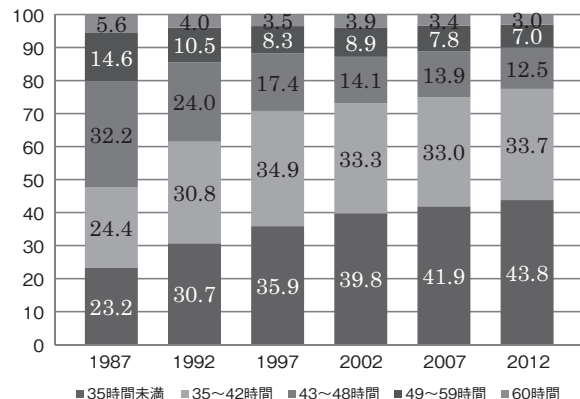


図5 女性の週日労働時間構成比率

池田心豪「労働時間と家庭生活」をもとに作成

53.6%である。

週に60時間以上の労働をしている男性労働者に絞れば、13.7%である。週60時間以上労働というのは、週5日勤務だとすると、毎日12時間働いており、4時間の時間外労働に従事していることになる。月に直すと、100時間を超える時間外労働をしていることになり、過労死基準の過重労働である。

男性の家事・育児参加を高めるのは1日10時間未満の労働といわれている。週5日勤務だとすると、週実労働時間は50時間となるが、49時間以上就労している男性労働者は32%である。男性の家事育児参加の障害は大きい。

それでは女性労働者はどうか。図5は、女性の週実労働時間構成比率である。

2012年を見ると、時間外労働に従事しているのは、22.5%であり、約4分の1程度である。週に60時間以上労働をしているのは、3%に過ぎない。パートタイム労働に相当する週35時間未満の就労は43.8%である。

次に見るのは、男女別の家事労働時間である。図6は、男女別家事労働時間の国際比較（1日あたり）であり、一番右が日本である。

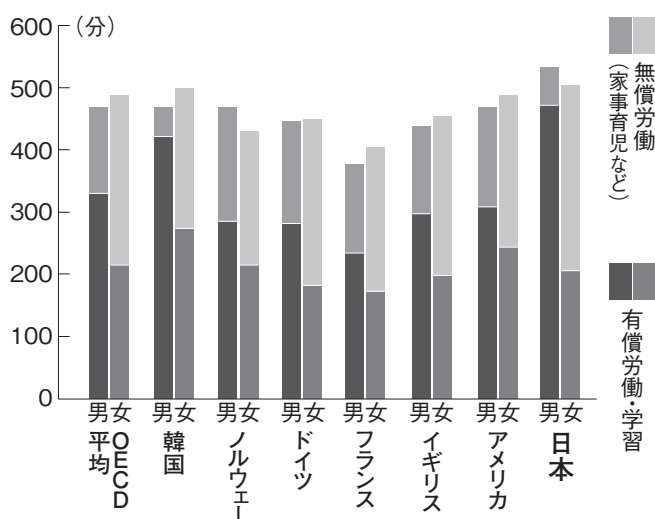


図6 男女別家事労働時間の国際比較（1日あたり）
OECDが2014年に公表したデータを基に作成

女性がいかに家事育児などの無償労働を担っているかが分かる。

以上のデータから、日本においては、性別分業が極めて強固であるという実態が浮かび上がる。

男性は長時間労働で家事育児を担うことはできない。そのため、家事育児の負担は女性にのしかかる。女性は働きながらも家事育児をしなければならないので残業をすることはできず、大半は退職に追い込まれ、非正規化していく。少数の正規として残った女性も、男性並みに働くことはできず、出世街道から外れる「マミートラック」に陥っていく。

今後の 男女平等政策・労働法制のあり方

「保護」よりも「平等」を取ったはずなのに、日本は「平等」になっていない。

均等法制定時に労働基準法研究会第二小委員会「報告」において示された「男女平等を徹底するためには、男女が同じ基盤で就労することが前提条件となる」という理論自体は筋が通っている。

しかし、その結論を「男女雇用平等法の制定には、労働基準法の一般女性保護の廃止が必要である」としたことは誤りであった。

まさにその当時の女性労働者が危惧したとおり、一般女性保護規定が廃止され、残業が無制限となり、1日の労働時間が長くなれば、買い物や保育所の送り迎えの時間が確保できない。その結果どうなるのかといえば、それに対応できない大半の女性労働者が退職に追い込まれ非正規化し、残った少数の正規女性労働者もマミートラックに陥るという、現代日本の状況である。

以上で見てきたことから明らかな

とおり、現在の性別分業を固定化している大きな原因は、長時間労働にある。

本年4月1日から、「働き方改革一括法」として時間外労働の上限規制が施行される（改正労働基準法36条）。上限規制は、36協定の締結により、原則として1ヵ月45時間、1年360時間まで労働時間を延長可能とするものである。しかし、臨時的な特別な事情がある場合には、それ以上の延長が可能となっている（最大で月100時間の時間外労働が可能）。

上述のとおり、男性の家事・育児参加を高めるのは1日10時間未満の労働、週5日勤務だとすると、月50時間の労働である。すなわち、上限規制の原則である月45時間は、男性の家事・育児参加を高め、女性を非正規化やマミートラックに追い込まないための限界である。これ以上の延長を認める上限規制

は、男女平等政策から見る労働法制的あり方としては不十分といわざるをえない。

今後の男女平等政策・労働法制的あり方として求められるのは、まず、男女共通のより実効的な時間外労働規制、そして、強い実効性を持つ男女雇用平等法の制定である。

均等法制定・改定時に、「一般女性保護規定」を廃止するのではなく、男性にも拡張していたら、すなわち、「保護」も「平等」も両立していたら、今の日本はまったく違った世の中になっていたのかもしれない。

注

- 1)『労働運動を切り拓く——女性たちによる闘いの軌跡』浅倉むつ子・萩原久美子・神尾真知子・井上久美枝・連合総合生活開発研究所編著、旬報社、2018年
- 2)東京地判昭41.12.20民集17巻6号1407頁
- 3)東京地判昭44.7.1労判82号9頁
- 4)秋田地判昭50.4.10労判226号10頁
- 5)前掲『労働運動を切り拓く——女性たちによる闘いの軌跡』

ワークデザイン

健康・安全・快適で
効率的な職場を設計する
世界の産業人間工学の精華

S・コンズ/S・ジョンソン著
宇土博/瀬尾明彦監訳
日本産業衛生学会作業関連性運動器障害研究会編

1章 技術社会
2章 マクロ人間工学
3章 ワークステーションの編成
4章 オフィスの人間工学
5章 ワークステーションの設計
6章 筋骨格系障害
7章 マニキュアルハンドリング
8章 手持ち工具
9章 制御
10章 表示
11章 エラーの低減
12章 安全
13章 時間の人間工学
14章 P.T.S法（動作時間標準法）
A4判並製 328頁
定価・本体価格4,000円＋税

〒169-0073
新宿区百人町3-23-1
桜美林大学キャンパス内1F
TEL：03-6447-1435
FAX：03-6447-1436
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



産業医、産業看護師、衛生管理者、安全管理者
衛生工学衛生管理者、産業衛生技術者、産業歯科保健関係者
福祉関係者、人間工学者、産業工学関係者、生産設備技術者
プロダクトデザイナー、学生のための産業人間工学テキスト

「労研デジタルアーカイブ」で読む女性労働の100年 女性労働研究の変遷とこれから

毛利 一平

歴史を振り返ることで、私たちは自分たちがいま立つ場所を知ることができ、また未来を想像することができます。「労研デジタルアーカイブ」は、労働科学研究の未来を照らす羅針盤。「ワープ」するときの景色を追うようなものかもしれませんが、『労働科学』誌創刊から約100年間にわたる女性労働研究を振り返ってみましょう。

労研誕生と女性労働

労働科学研究所の設立は、当時の女性労働の実態と深くかかわっていました。研究所が誕生するに至った「その時」の、大原孫三郎（倉敷紡績社長）と暉峻義等（労研初代所長）の物語は、研究所職員なら誰でも一度は聞いているはずで、例えば石津の「黎明期の婦人労働」（文献124）で詳しく紹介されています。長くなりますが、引用します。



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・論文：
・『産業安全保健ハンドブック』（共著）
労働科学研究所，2013年。
・『非正規雇用と労働者の健康』（共著）
労働科学研究所，2012年。
・「後ろを向いて、前に進め！——アーカイブで漕ぎ出す，労働科学の海へ」
『労働の科学』73巻4号，2018年。

……そのとき、大原社長は一つの提案を示した。それは、暉峻先生にとって、その後の人生に大きな影響を与えるものであったが、そのときは兩人とも気付かずにいた。

その提案とは、「倉敷にある工場を一つ提供しましょう。そして、もしも貴方が倉敷に来るのなら思うとおりの設備をもつ研究所を工場の中に建てましょう」というものであった。暉峻先生は驚き、かつ困惑し、「ちょっと待ってください。その前に、紡績工場なるものを見学させていただきたい」と頼んだのである。当時、工場に入ることが出来たのは警察と工場の当事者だけであったから、暉峻先生も見学したことはなかった。

大原社長は早速、都合をつけるから倉敷に来て見学せよといわれ、暉峻先生が倉敷に出かけて宿屋で待っていると、夜8時頃、社長が人力車で迎えに来たが、夜中の1時まで待てという。その理由は、あらかじめ知らせておくと、工場側が掃除などして準備するから抜き打ちに行くのだということで、暉峻先生は午前1時に大原社長と工場まで歩いて行ったそうである。当然、工場側は大騒ぎとなった。

監督者（男子）はいないし、女工は働いているが、半分居眠りをしながら機械を操作しているから、時々、ガクンと額を機械の握り手にぶつけ慌てて目を覚ますという状態であった。環境は当然劣悪で綿埃が立ち込め、

2m先も見えない。そこへ、糸が切れないように湿度を上げるから全体が靄（もや）のようにかすみ、照明は暗く、紡績機の摩擦音のために騒音がひどい。天井からは無数のベルトが垂れ下がり、なれない人には地獄絵を見たようであったという。

暉峻先生は言葉もなく、大原社長は、「これが実態です。あのように子供のような女工さんを使いたくはなかったのだが、貧農の家では義務教育を終えるか終えないうちに、一人でも口減らしをするために働きに出したいから……」と頼んでくる。「こちらも一人でも多く働き手がほしい。しかし、あの子達を何とかもう少し良い環境で働かせたいが、そのためにどうすればよいのか分からない。一つ何か考えてやってくれないか?」というのである。

そのとき、暉峻先生の目には涙が滲んでいたのではない。感動に震える大声で、「大原さん！やりましょう。ここへ来て早速やりましょう」といわれたのである。大原社長が喜ばれたのは当然で、「私も全力でやります」といわれ、労研創立へと走り出すことになった。

初期の研究課題

さて、100年間の女性労働研究の変遷をどのようにまとめましょうか。あれこれ紹介しようと思ってもスペースには限りがあります。データベースを上へ下へと眺めながら、結局論文のタイトルを一覧にして示してみました（表）。

「婦人」「女性」「女工」といったキーワードがタイトルに含まれる論文を数えていくと、全部で125本¹⁾。これが多いのか少ないのか、よくわかりませんが、それでも一覧にしてつらつら眺めていると、100年間の流れというものがおぼろげながら見えてくるように思われます²⁾。

初期の研究課題として見えてくるのは、「労働者としての女性の理解」とでもいえばよい

でしょうか。工場では当たり前のように男性と同じ条件の下で働かされているが、それは「生物学的に」正しいことなのか。そのことをまず明らかにしようとしていたように思われます。例えば、桐原の一連の論文（文献5～13）は、月経周期と作業能力との関係を、さまざまな角度から分析したものです。

また当時、女性労働者を、母性をどのように保護すべきかという問題がありました。国際的なルールが作られる中で、何歳までを深夜業の禁止など特別な保護の下に置くか、あるいは出産前後の女性が働く場合にどのような配慮が必要なのか、科学的な根拠が必要とされていました。体格、発育、発達そして出産や母性といったキーワードを含む論文が目立つと思いますが、背景にはこのような理由があったのです。

暉峻は労研での最初の10年間の女性労働に関する研究成果を、「産業における人的要素に関する研究 婦人労働に関する生物学的見解」（文献26）としてまとめており、その終わりには今にも通じる11項目の提案（うち8項目は法改正に関するもの）を掲げています。

生活時間への気づき

暉峻の論文（文献26）によって、生物学的に考えなければならない課題は整理され、必要な対策についても一定の科学的根拠に基づいて提示されたといつてよいのでしょうか。次に問題となったのは、生活の中での労働であり、睡眠や家事育児・余暇と労働との相互作用とでもいえるように思います。主婦であり、母親である女性がどのように働いているか、という視点ですね。

「生活」というキーワードがタイトルに現れてくるのは案外遅く、戦前の文献で労働のほかに睡眠時間や家事・余暇時間を測定して記述した論文はほとんどないようです。女性

表 労研デジタルアーカイブ掲載の論文のうち、タイトルから女性を主題としていることがわかる125本の一覧

番号	筆頭著者	論文名	発行年 巻(号)頁
1	松本圭一	国際労働問題としての「婦人夜業問題」	1924 1(1)293
2	松本圭一	国際労働問題としての「婦人夜業問題」(承前)	1924 1(2)559
3	松本圭一	国際労働問題としての「婦人夜業問題」(承前)	1925 1(4)1041
4	八木高次	女工手体重の研究から得た二三重要事項について	1924 1(3)583
5	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その1 掌握力の消長に就いて	1925 1(4)901
6	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その2 反応時間	1925 2(3)423
7	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その3 延長の目測	1926 3(1)111
8	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その4 紡績仕上部作業(晝間)	1926 3(2)265
9	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その5 紡績仕上部作業(昼夜交代)	1927 3(4)677
10	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その6 巻煙草作業	1927 4(1)63
11	桐原葆見	婦人労働者における生理的周期と作業能 その7 被服裁縫作業	1927 4(2)357
12	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その8 賃問票による統計的調査	1927 4(2)379
13	桐原葆見	婦人に於ける生理的周期と作業能 その9 調査結果の総括的考察—結論	1927 4(3)539
14	暉峻義等	労働階級婦人の出産に関する調査報告 (産業経営における生物学的事実の価値についての卑見)	1925 2(2)243
15	小西與一	婦人労働者選択の生理的標準に関する研究(其1)	1927 4(1)31
16	小西與一	婦人労働者選択の生理的標準に関する研究(其2)	1928 5(2)173
17	田辺秀穂	紡績婦人労働者のガス代謝について	1928 5(2)211
18	小川惟熙	婦人労働者の発育に関する研究(その1) —特にそれと出産との関係について	1928 5(3)455
19	小川惟熙	婦人労働者の発育に関する研究(その2) —紡績婦人労働者と海女との比較	1929 6(4)751
20	小西與一	婦人労働者の貧血及びその原因について	1928 5(4)721
21	田辺秀穂	婦人労働者の貧血に関する研究 —特に赤血球数並びに血色素量の生理値並びにその労働条件との関連について	1929 6(1)93
22	小西與一	紡績婦人労働者に於ける静脈瘤の発生並びにその原因及び予防に関する考察	1929 6(4)709
23	田辺秀穂	職業的聴力障害に関する研究 —紡績婦人労働者の聴力障害について	1930 7(1)111
24	杉浦一雄	紡績男子労働者における下肢静脈瘤に関する調査 —その女子労働者に於ける発生状況との比較的考察	1930 7(4)743
25	江田周三	海女潜水時の下降速度測定装置について	1930 7(4)793
26	暉峻義等	産業における人的要素に関する研究 婦人労働に関する生物学の見解	1931 8(2)295
27	川上六馬	日本婦人の基礎新陳代謝の年齢的变化に就て	1931 8(3)543
28	助川浩	婦人労働者の妊娠および出産の法的保護について	1932 9(4)489
29	川上六馬	紡織女工手の夏季作業室における体温と脈拍とに就いて	1933 10(2)221
30	松島周蔵	工場給食(主として紡績女工手)の栄養学的標準作成に関する一考察	1933 10(3)319
31	石川知福	百貨店に関する調査報告 報告第1 女子従業員の身体的性能の特異性について	1933 10(5)457
32	上野義雄	百貨店に関する調査報告 報告第2 女子従業員の作業負担及び作業配分に関する調査	1933 10(5)481
33	勝木新次	百貨店に関する調査報告 報告第3 女子従業員の疲労検査 其1 生理学的方法による疲労調査	1933 10(5)509
34	上野義雄	百貨店に関する調査報告 報告第3 女子従業員の疲労検査 其2 心理学的方法による疲労調査	1933 10(5)549
35	石川知福	百貨店に関する調査報告 報告第3 女子従業員の疲労検査 其3 女子従業員の神経性健康障害に就て	1933 10(5)565
36	上野義雄	百貨店に関する調査報告 報告第5 結婚及増殖についての女子従業員の解答 (女学生と職業婦人との比較)	1933 10(5)611
37	丸荒太郎	女子工場労働者の結核と採用時の体格について	1934 11(2)181
38	大塚 協	工場労働者階級における梅毒の蔓延状態に関する研究 報告第2 婦人労働者の梅毒罹患率に就いて	1934 11(3)305
39	暉峻義等	農村の栄養に関する研究 其5 婦人会員を指導して行いたる主食物改善 —農村婦人会の活動に関する一つの試み	1934 11(4)451
40	牧 亮吉	夏季における紡織女工手の軽症及び慢性鬱熱症について	1934 11(4)547
41	鷺野甚之助	婦人労働者最低年齢について(紡織方面より見たる)	1935 12(1)45
42	岩崎辻男	農家主婦の母性的活動に関する研究 其1 農村婦人の妊娠、出産、哺育に関する考察	1935 12(2)301
43	横川つる	農村婦人の母性的活動に関する研究 其3 農村における出産状況調査報告	1936 13(1)101
44	暉峻義等	農村婦人の母性的活動に関する研究 其4 農村婦人の産褥生活についての批判的考察	1936 13(3)427
45	横川つる	農家婦人の母性的活動に関する研究 其の3 乳児の発育	1937 14(9)827
46	小川惟熙	紡績婦人労働者の労働生理学的研究 —その労働当熱量並びに必要栄養供給量について	1935 12(3)393
47	船石幾久	農村における衣服の問題 其2 農家婦人作業服	1935 12(5)679
48	高橋章一	立業女工下肢殊に下腿疾苦に就て	1938 15(3)223
49	土方春彦	つちや足袋株式会社立業女工手の偏平足調査成績	1938 15(3)235
50	佐藤美實	立業に従事する婦人の子宮位置形態異常の特異性	1938 15(3)236
51	荒川浩一	女工の微熱と肺結核との関係について(第1報)	1938 15(5)392

52	湯本アサ	職業婦人の身体発育に就て	1938	15(5)	395
53	小中他計志	製紙女工の体格体力について	1938	15(5)	421
54	暉峻義等	農村婦人の妊娠過程	1938	15(9)	699
55	柚木祥三郎	結婚と同時に渡満移住せる内地婦人についての産科婦人科学的統計研究（其の1）	1940	17(9)	651
56	柚木祥三郎	結婚と同時に渡満移住せる内地婦人についての産科婦人科学的統計研究（其の2）	1941	18(1)	28
57	暉峻義等	工業に於ける婦人の従事せる作業部署の労働強度一覧表	1941	18(6)	499
58	西恒次郎	製糸女工手における心肺系数の研究	1941	18(8)	630
59	松井 毅	女子トレーニング従業員の偏平足発生率に就いて	1941	18(8)	640
60	別府義雄	繊維工業に従事せる女子労働者の体重、及び身長に就て	1941	18(8)	645
61	斎藤幸子	一人絹工場女工手の罹病率に就いて	1941	18(11)	958
62	斎藤幸子	人絹工業女子従業員衛生知識調査報告	1941	18(11)	968
63	三瓶孝子	農村における小機業と婦人労働	1941	18(12)	993
64	三瓶孝子	足利中小染・織業と婦人労働	1942	19(10)	889
65	安藤政吉	某化学工場における賃金並びに生活事情調査報告（その3） ——女子工員生活事情調査報告	1944	21(3)	209
66	安藤政吉	某化学工場における賃金並びに生活事情調査報告（その4） ——女子工員生活事情調査報告附帯調査	1944	21(3)	230
67	石井雄二	体育による体格体力の形成に関する研究 第3報 某体育研究所女子研究生の発育状況	1949	25(2)	14
68	楠 喬	農家における家族労働力の配分に関する研究（その1） ——農家の婦人の農業労働と家事労働との関連について	1951	27(12)	623
69	藤本 武	工場労働者特に婦人労働者の生活時間構造について——生活時間調査研究 第2報告	1952	28(2)	81
70	藤本 武	工場労働者特に婦人労働者の生活時間構造について（その2） ——生活時間調査研究 第3報告	1952	28(3)	130
71	大橋一雄	水田単作地における女子労働力の農業労働からの離脱に就いて ——農民の労働年齢に関する研究 第3報	1955	31(11)	742
72	中村喜美子	東北一農村における女子の農業労働及び母性的活動との関連より見た地位 その1 水稲作労働より見た女子の地位	1956	32(6)	463
73	中村喜美子	東北一農村における女子の農業労働及び母性的活動との関連より見た地位 その2 初潮、婚姻	1956	32(7)	544
74	中村喜美子	東北一農村における女子の農業労働及び母性的活動との関連より見た地位 その3 妊娠、出産、死産、乳児死亡	1956	32(8)	635
75	中村喜美子	東北一農村における女子の農業労働及び母性的活動との関連より見た地位 その4 産前産後の休養、月経停止	1956	32(9)	740
76	橋本郁夫	紡績工業女子従業員の握力、背筋力の夏季における操業による時間的消長に就て	1956	32(10)	825
77	小林一郎	富士吉田市の家内工業たる機業に於ける従業女子工員の婦人科的疾患	1958	34(2)	108
78	内田三郎	某紡績工場女子従業員の交替制勤務とプリンカー値に就いて	1958	34(7)	569
79	宮崎礼子	水田単作地における一農婦の農業労働及び生活時間の構造（その1）	1960	36(5)	263
80	宮崎礼子	水田単作地における一農婦の農業労働及び生活時間の構造（その2）	1960	36(7)	393
81	宮崎礼子	水田単作地における一農婦の農業労働及び生活時間の構造（その3）	1960	36(8)	442
82	斉藤 一	婦人労働保護放棄の医学的批判 (I) 重量物取り扱いについて	1961	37(6)	257
83	三浦豊彦	至適温度の季節変動に関する研究（第1報） ——女子軽作業者における温熱感、快適度及び罹病率と温度条件の関係	1962	38(7)	383
84	神田道子	女子労働とパートタイム（第1報）	1964	40(10)	487
85	神田道子	女子労働とパートタイム（第2報）	1964	40(10)	496
86	秋田 清	女子学生における生理的周期の心身に及ぼす影響（その1） 主として生理的な面	1964	40(7)	334
87	秋田 清	女子学生における生理的周期の心身に及ぼす影響（その2） 主として心理的な面	1965	41(9)	469
88	近松順一	女子労働の現状とその問題点（第1報）——毛織物中小企業的女子労働者（1）	1965	41(9)	441
89	近松順一	女子労働の現状とその問題点（第2報）——毛織物中小企業的女子労働者（2）	1965	41(10)	512
90	岸田孝弥	研修場面と女子の「情意不安」——場面変化が個人の情緒的緊張に及ぼす影響について	1966	42(6)	476
91	菅原まさ	妊婦・授乳婦の労働と疲労に関する研究（第1報） 妊婦・授乳婦のエネルギー代謝	1967	43(1)	58
92	菅原まさ	妊婦・授乳婦の労働と疲労に関する研究（第2報） 事務作業をする妊婦・授乳婦の疲労現象	1967	43(2)	102
93	増田富江	栄養状態と婦人生理に関するアンケート調査	1971	47(1)	31
94	新福祐子	婦人労働について（1）——婦人労働と家庭生活	1971	47(11)	676
95	新福祐子	婦人労働について（2）——婦人労働と健康	1972	48(1)	19
96	大森和子	女子における余暇の身体的活用に関する研究	1973	49(10)	611
97	藤本 武	中小企業における婦人労働に関する調査 (I) 婦人労働者の家族構成・勤務の中断と職業観	1974	50(8)	519
98	藤本 武	中小企業における婦人労働に関する調査 (II) 労働時間	1974	50(9)	585
99	藤本 武	中小企業における婦人労働に関する調査 (III) 年次有給休暇と母性保護	1974	50(11)	779
100	斉藤 一	女子の時間外労働と深夜業の規制の意義に関する労働科学的基礎	1974	50(8)	483
101	岩崎繁野	日本のあまの生態について (III) 海女の出産について	1975	51(2)	99
102	増田富江	交替制勤務が食生活に及ぼす影響について——若年婦人労働者の接種栄養状態	1975	51(6)	323

103 野村秀子	最近の女子労働者の体力について	1975 51(8)485
104 須田和子	病院付添婦の雇用と労働条件	1975 51(12)717
105 小木和孝	女子印刷労働者の時間外労働が生体負担と生活に及ぼす影響	1976 52(6)281
106 海老原勇	植物の葉による吸入性アレルギーに関する研究（第2報） 菊栽培婦人に多発する呼吸器症状の検討	1976 52(7)407
107 小木和孝	婦人労働者の労働生活と残業に関するアンケート調査	1976 52(10)599
108 藤本 武	婦人労働保護と男女差別撤廃問題——国際的動向について	1977 53(4)265
109 渡辺明彦	既婚婦人労働者の労働負担について ——大都市百貨店店員および自動車部品組立作業女子従業員についての事例	1978 54(4)189
110 増田富江	栄養状態と婦人生理に関するアンケート調査 第2報	1978 54(10)555
111 進藤弘基	作業形態と作業者が抱く作業間に関する研究——若年女子労働者の職種別比較	1979 55(8)403
112 安倍和則	乳幼児を持つ勤労婦人の生活時間（第1報） 1週間当たりの生活時間配分	1983 59(2)59
113 安倍和則	乳幼児を持つ勤労婦人の生活時間（第2報） 生活行動の生起時刻、出宅前と帰宅後の 在宅時間及び子供の迎えに関連した生活時間についての検討	1983 59(3)107
114 安倍和則	乳幼児を持つ勤労婦人の生活時間（第3報） 独身勤労婦人及び在宅主婦とのmatched pair分析	1983 59(3)115
115 安倍和則	総業製造工場に於ける婦人労働者：深夜パートタイム勤務の事例 生活時間と疲労徴候	1986 62(6)305
116 鈴木春子	個人対応型勤務制度化の女子パートタイマー——規模小売店でのアンケート調査から	1991 67(12)547
117 栗田明良	兼業農家における女子労働の現状と問題点——神奈川県下におけるアンケート調査から	1992 68(5)200
118 鈴木春子	役割分担意識と女子の農業労働力化——埼玉県K市における1991年調査から	1993 69(8)340
119 石井まこと	女性のホワイトカラー化と雇用管理——女性活用調査事例をもとに	1996 72(8)293
120 三浦豊彦	労働観私論（XII）——聞き書き労働観（4）：海女	1996 72(9)350
121 高橋 誠	女性による非雇用型在宅ワークの仕事と生活に関する実態調査	2002 78(3)134
122 高橋 誠	女性による非雇用型在宅ワークにおける健康影響とその要因	2002 78(4)189
123 熊澤光正	新入社員の自覚疲労に関する研究（第1報） ——立位作業姿勢を主とする新入高卒女性従業員における自覚疲労の推移	2003 79(5)251
124 石津澄子	黎明期の婦人労働	2004 80(1)23
125 黄 河	中国紡績業における女性従業員の労働負担に関する調査研究	2005 81(3)125

注) リストは発行順になっていますが、タイトルが同じで第1報第2報などシリーズでの掲載となっているものについては前後でまとめています。なお、各論文のページとして示しているのは先頭のページ番号です。

に焦点を当てた論文としては、安藤による論文2本（文献65, 66）がありますが、この調査の対象の95%は独身女性であり、労働以外の生活に関する記述はほとんど見当たりません³⁾。

これが第二次大戦後、一挙に増えることになります。端緒となっているのは、おそらく藤本の労働時間調査（文献69, 70など）なのではないかと思うのですが、詳細については読者の皆さんの研究にまかせたいと思います。

社会的にはきっと、主婦が、母親が働くようになってきた、ということに尽きるんだと思います。齊藤による論文、「女子の時間外労働と深夜業の規制の意義に関する労働科学的基礎」（文献100）には、女性が主婦として、あるいは母親としての役割を果たしながら、さらに働くことによって何が起こるかということが端的に示されています（図）。

ほんの少し前まで、私たちはこの図に示さ

れたような社会、女性が男性と肩を並べて働く一方で睡眠時間を削って家事や子育てをこなしていた社会に生きていました、と思います。

今、そうした構造はもはや維持できなくなり、少しずつ変わりつつある、そう感じているのですが、読者の皆さんの周りはいかがでしょうか。

「女性労働研究」から 「ユニバーサル・デザイン」へ

1980年代に入ると、女性に関するキーワードを含む論文タイトルはぐんと少なくなります。「保育士」「看護師」だとか「客室乗務員」など、女性が圧倒的に多い労働を主題としていれば今回の対象にはならないので、このリストを見ただけであれこれいうわけにはいかないのですが、それでもやはりあえて「女

性」にフォーカスした研究を行う必然性は、なくなりつつあるのではないかと思います。

生物学的な、あるいは社会的なハンディキャップなど誰もが何かしら持つもので、それらがあってなお快適に働く権利を誰もが持っている、それ（ユニバーサル・デザイン）が実現される社会を私たちは目指して努力している。それが私たち労働科学に携わる者の共通認識だと信じています。

最後に一つだけ。「男性労働研究」がもっとあるとよいのかもしれませんが。なぜ、(日本の) 男たちは家庭や地域を放り出して働き続けるのか。男たちをもう少しだけでも仕事から引きはがす手立てはないものか。自戒を込めて。

注

- 1) ちなみに、「男性」だとか「男子」をキーワードにしてタイトルを検索しても、ほとんどヒットしません。
- 2) もちろん、女性の労働を主題とした研究の論文タイトルに、かならず女性に関するキーワードが含まれるとは限りません。ただ、それを見極めるためには、膨大な数の論文に目を通さなければならず、今回は間に合いませんでした。でも、

案外「いい線いってる？」とも思っています。

- 3) 今回検索した範囲では、唯一、「眞木修平、所謂健康産業人の日常生活に就いて、19 (8) 679, 1942」の中に睡眠や家事労働、余暇時間などが記録されていて興味深いですが、やはり対象となっている女性労働者数はごくわずかで、労働との関連での分析・考察も行われていません。

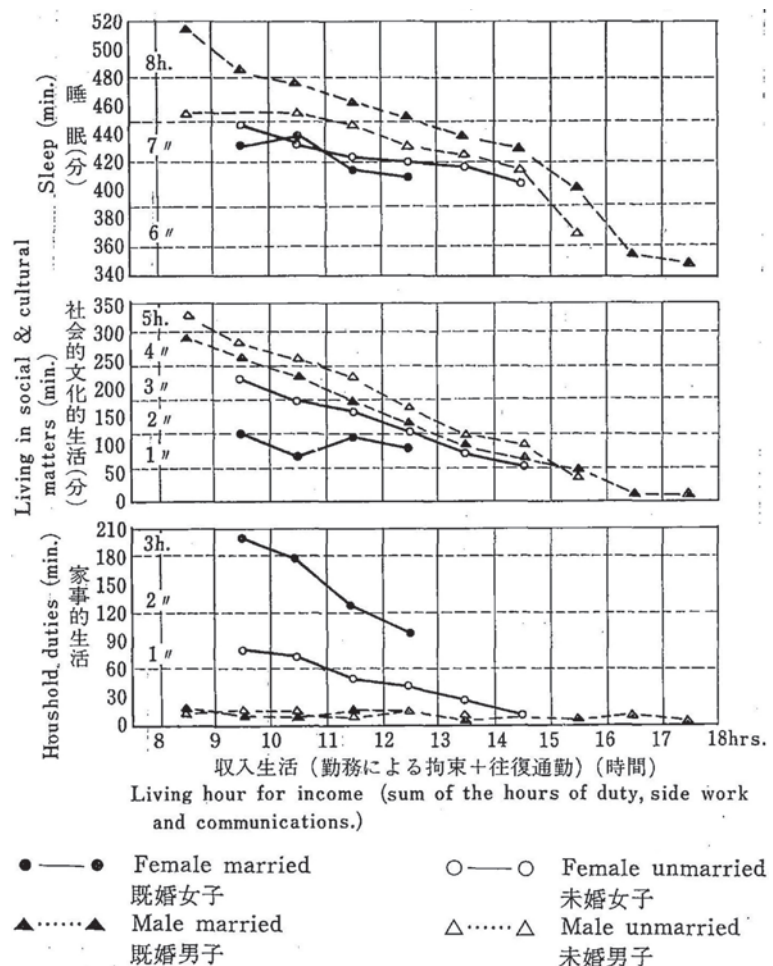


図 収入生活時間と睡眠、家事、社会的文化的各生活時間との関係——性別、未婚既婚別比較（斎藤一，論文番号100より。原データは藤本武による）
注）収入生活時間は仕事による拘束時間に通勤時間（往復）を加えたものと論文で定義されています。社会的文化的な生活時間は自分のための時間、余暇などと考えればよさそうです。家事的生活時間には、炊事・片付け・裁縫・洗濯・買物・掃除・育児・雑用が含まれます。

産業保健の仕事に携わって

8

クボタショック後の取り組み

熊谷 信二

石綿の毒性を広く知らせる

2005年6月に始まったクボタショックは、石綿に関する新しい状況を切り開いた。ひとつは、マスコミ報道を通じて、石綿の毒性を国民に広く知らせたことである。そのため労災申請者が急増した。図1を見れば一目瞭然で、労災認定者の数はクボタショックの2005年にどんと上がり、2006年にはさらに上がり、2007年以降は毎年1,000人前後が続いている。働いている時には、会社で石綿の毒性を教えられていなかった中皮腫患者らが、自分の病気が労災だと気が付いて申請したわけである。われわれ専門家がいくら学会などで研究発表しても、これほど広く知らせることはできない。マスコミによる報道が重要な所以である。

もうひとつは、労災の対象にならない石綿被

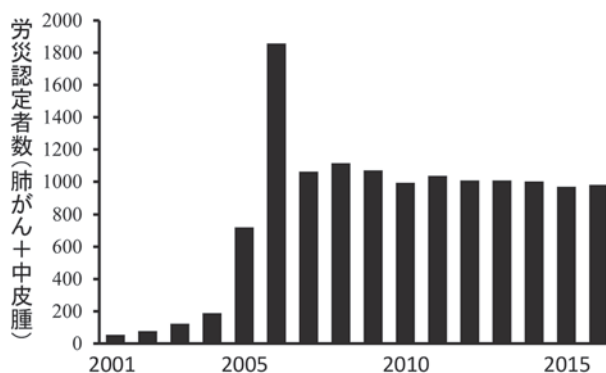


図1 労災保険による労災認定者数(肺がん+中皮腫)の推移
(厚生労働省のデータより筆者作成)

害者がいることを知らせたことである。そして石綿工場周辺の住民や自営業者の救済を目的として、石綿による健康被害の救済に関する法律(石綿健康被害救済法)が制定され、2006年3月から施行されている。ただし救済水準が低いことが問題として残っている。

また、クボタ以外の石綿工場の周辺住民にも焦点が当たり、被害が明るみになった。ニチアスの羽島工場(岐阜県)や王子工場(奈良県)、あるいは大阪府泉南地域の旧石綿工場などである。

ニチアス羽島工場

岐阜県の羽島市にあるニチアスの旧石綿製品製造工場では、1960年から91年まで白石綿と茶石綿を大量に使用して、建材などを製造していた。同工場の従業員の石綿被害者は2009年3月までの累計で少なくとも44人に達してい

くまがい しんじ

1953年愛媛県生まれ、1971年京都大学工学部入学、1975年卒業、1977年京都大学大学院工学研究科修士課程修了、同年社団法人関西労働衛生技術センター、1985年大阪府立公衆衛生研究所、2010年産業医科大学、2018年3月定年退職、博士(工学)

主な著書:

- ・『統計学の基礎から学ぶ作業環境評価・個人曝露評価』労働科学研究所、2013年。
- ・『産業安全保健ハンドブック』(共著)労働科学研究所、2013年。



る（同社ホームページより）。クボタショック後、周辺住民が「アスベストに関する地域住民の会」を結成してニチアスと交渉を行い、住民の健康診断を始めさせた。また2007年度から環境省が羽島市で健康リスク調査をスタートさせた。これは以前に石綿工場があった市町村を対象として、希望する住民の健康診断を行い、健康影響を把握するための調査であり、羽島市も調査対象地域となったのである。2007年度の調査結果では、仕事で石綿に曝露されることがない住民161人中、41人（25.5％）に胸膜プラークが見られている。胸膜プラークは石綿曝露の証拠といわれるものであるが、一般には数％以下なので、非常に多いといえる。したがってこの地域の住民は、過去に工場から飛散した石綿に曝露されていたと考えられる。

コホート調査の実施

環境省が健康リスク調査を始めたのとはほぼ同時期に、私はこの地域の自治会の協力を得て、住民のコホート調査¹⁾を行った。これは奈良県立医科大学の車谷典男氏らとの共同研究である。調査地域は工場から約400m以内とした。この工場では1991年まで大量の石綿を使用していたので、対象者は1992年1月時点の住民とし、さらに追跡の容易さを考慮して、2007年6月時点で家族が少なくとも1人は同地域に住んでいるものに限定した。観察期間は1992年1月から2007年6月までである。

まず質問紙調査により、対象者の性別、生年月日、居住歴、喫煙歴、生死などの情報を取得した。その結果、対象家族の87％にあたる502家族1,907人（男性951人、女性956人）の生死が判明した。そして、死亡者については、法務局から死亡診断書を取得して、原死因を確定した。さらに原死因が石綿関連疾患の場合は、ご遺族から本人の職歴の情報を得た。

周辺住民の肺がん死亡リスク

表1に対象者の属性を示す。観察開始時点の年齢構成は当時の羽島市民全体の構成とほぼ同様であり、また調査時点の喫煙率は当時の全国

表1 対象者の概要

	男性	女性
人数	951	956
平均年齢（歳） ^{*1}	37.8	40.7
平均居住開始（年）	1967.1	1969.1
生死状況（人） ^{*2}		
生存	834	843
死亡	117	113
生存者の喫煙状況（％） ^{*3}		
現在喫煙	38.8	5.1
過去喫煙	28.1	2.8
非喫煙	33.1	92.1

*1：1992年1月1日時点

*2：2007年6月30日時点

*3：2007年6月30日に20歳以上の中での割合

平均と同程度であった。

2007年6月までに死亡した者は男性117人および女性113人であり、その中で原死因が肺がんの者はそれぞれ22人および5人であった。肺がんの標準化死亡比（SMR、一般人の何倍かを示す指標）は男性2.15（95％信頼区間1.35-3.25）、女性1.47（0.48-3.42）といずれも高く、男性では統計学的に有意であった。これらの中で仕事で石綿に曝露された可能性のある者は男性7人（石綿工場3人、建設3人、自動車修理1人）および女性1人（石綿工場）であり、それらを除外すると、肺がんのSMRはそれぞれ1.46（0.82-2.41）および女性1.17（0.32-3.00）となった。

次に同地域の気象条件を基にして、工場周辺の石綿相対濃度を推定した。図2は調査地域を石綿相対濃度により4つの地区に分類したものである。この地域では北西の風が卓越しており、それを反映して工場の南東の石綿濃度が高かったと推定された。図2には、職業性石綿曝露のない肺がん死亡者の居住地をプロットしているが、石綿濃度がもっとも高いと推定された工場直近の地区Dに肺がん死亡者が集積していることがわかる。

表2は各曝露レベル別に男女合わせた肺がんのSMRを算出した結果である。石綿濃度がもっとも高い地区Dでは、SMRは3.08（1.54-5.51）と一般人の3倍程度であり、統計学的に有意に

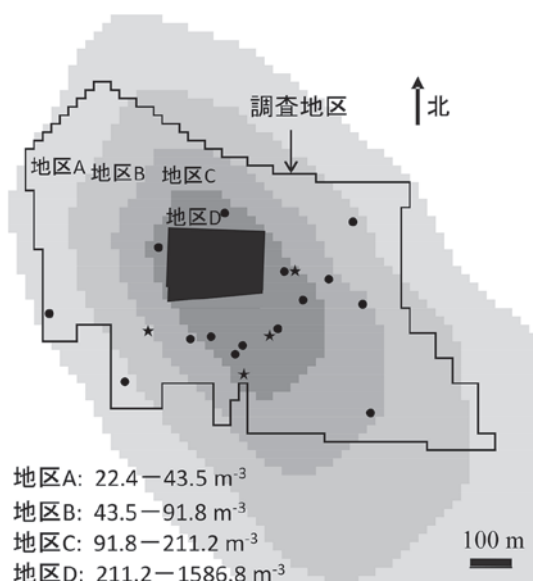


図2 ニチアス羽島工場の周辺地域の石綿相対濃度（推定値）と肺がん死亡者（職業性石綿曝露を除く）の居住地（1991年）
 ●：男，★：女
 （文献1より作成）

上昇していた。このことは工場から飛散した石綿への曝露により発症した可能性が高いことを示している。この調査結果はマスコミでも報道された（図3）。

石綿工場の周辺住民に中皮腫が多発していることを明らかにした疫学調査はいくつかあるが、肺がんの罹患リスクが上昇していることを示す調査はあまりなく、この調査結果は貴重なものと考えている。

環境省の試行調査

環境省の健康リスク調査は、羽島市では2007年度から2014年度まで実施された。その結果から周辺住民にプラークが多いことが明確になっているが、環境省はその原因を明らかにするつもりはないようである。そして2015年度からは試行調査に移行している。環境省は、この試行調査を、健康影響の実態把握を主な目的とする調査ではなく、石綿検診（仮称）の実施に伴う課題などを検討するためのフィージビリティ調査として位置づけている。仕事以外で石綿に曝露された者を対象とする検診の実施可

表2 地区別の肺がん死亡リスク（文献1より算出）

地区	死亡数*	期待値	SMR	(95% CI)
A	2	2.9	0.69	(0.08-2.48)
B	2	3.1	0.65	(0.08-2.35)
C	4	4.1	0.98	(0.27-2.50)
D	11	3.6	3.08	(1.54-5.51)

* 職業性石綿曝露のあるものを除く



図3 ニチアス羽島工場の周辺住民の疫学調査結果を伝える新聞記事
 （『毎日新聞』2008年10月27日朝刊）

能性を模索しているのであるが、自治体が実施する肺がん検診に収斂されてしまい、自治体の負担が増えるだけで終わる可能性があり、注意深く見守る必要がある。

イタリアの旧石綿管製造工場の跡地を訪問

クボタの周辺住民の疫学調査が一段落した後、私は石綿鉱山や石綿工場の周辺住民の健康影響に関する疫学論文を精読して総説²⁾を公表した。この過程で、イタリアの旧石綿管製造工場の労働者と周辺住民を対象とした疫学調査が質と量ともに優れていることに感銘を受けた。いつか同工場に行ってみたいと思っていたが、好運にも2008年に同工場の跡地（既に解体されていた）を訪れる機会があった³⁾。イタリア北



写真1 エタニット社のカザーレ工場（解体前）



写真2 カザーレ工場跡地(2008年3月, 右は事務所)

部のピエモンテ州カザーレ・モンフェッラート市にあったエタニット社（多国籍企業）のカザーレ工場である（写真1, 2）。1日のみの訪問であったが、カザーレ工場の労働組合の幹部や被害者の会の代表などから被害状況について話を聞くことができた。

この工場では、1907年から1985年まで青石綿と白石綿を使用して石綿管を製造していた。従業員はもっとも多い時に約1,500人であり、3交代で働いていた。カザーレ工場では1947年にじん肺患者が見つかったが、当時は石綿が原因というよりもセメントの影響と考えられていたそうである。

1960年代になると、従業員の健康被害が顕在化し始めるとともに、国際的にも石綿の毒性が明らかになるが、エタニット社は因果関係を認めようとしなかったとのことである。1960年代後半からは、労働組合が中心になって抗議行動を始め、1976年に87時間のストライキを

行った結果、翌年に作業環境調査が実施されて、生産工程の改善が行われた。

1980年代になってやっとエタニット社は石綿の毒性を認めるが、カザーレ工場では適切な対策を実施しているので問題はないと主張し、健康被害の責任を認めようとしなかった。また、その頃になると周辺住民の健康被害も顕在化し始める。しかし、経営陣は1987年に破産宣言をしてスイスに引き上げてしまう。

Magnani 疫学調査

その後、東ピエモンテ大学のMagnani 教授（写真3）らが、閉鎖された工場内に残されていた従業員名簿を見つけて、それを基にコホート調査を始める。同教授の2008年の論文⁴⁾によると、同工場で1950年から1986年までに短期間でも雇用された3,434人の従業員のうち、1965年から2003年までに1,809人が死亡しているが、そのうち肺がんが249人、胸膜の悪性新生物が135人、腹膜の悪性新生物が52人、石綿肺が186人となっている。胸膜および腹膜の悪性新生物をすべて中皮腫とすれば、石綿関連疾患による死亡者は計622人に及ぶ。

Magnani 教授らは、同地域で1987年から1993年までに胸膜中皮腫と診断された患者を対象とした症例対照研究⁵⁾も行っている。対象者は、症例102人（男性60人、女性42人）および対照273人（男性167人、女性106人）である。このうちカザーレ工場での職歴のあるものを除外した症例75人および対照260人を、同工場か



写真3 Magnani 教授（右）と筆者（2008年3月）

ら居住地までの距離で6群(工場から500m未満, 500-1,499m, 1,500-2,499m, 2,500m以上の市内, 隣接市, 遠方の市)に分類し, 遠方の市での居住歴を基準とし, 家族曝露(石綿労働者の家族が受ける曝露)を調整して近隣曝露のオッズ比を算出している。オッズ比は, 工場に近い居住地から27.7, 22.0, 21.0, 11.1および8.3と工場に近いほど高く, いずれも有意に1を超えており, 被害は工場から2.5km以上に及んでいることが明らかになった。

現在までに, 従業員と周辺住民の被害者を合わせると2,000人を超えているという。青石綿と白石綿を用いて石綿管を製造していた点や, 従業員と周辺住民に被害が出ている点はクボタと同じであるが, 被害者数はクボタの約4倍であり, 1つの石綿工場が引き起こした健康被害としては世界で最大である。

大阪府泉南地域の旧石綿工場

クボタショック後の重要な出来事のひとつに大阪府泉南地域(泉南市, 阪南市など)の旧石綿工場での健康被害に関する国家賠償請求訴訟(国賠訴訟)がある。私自身は直接関わっていないが, 簡単に紹介する。泉南地域には, 第2次世界大戦以前から中小零細の石綿紡織工場が集積し, 戦前は軍需産業, 戦後は船舶, 自動車, 機械などの基幹産業を支えていた。当然, 従業員の中から多くの石綿被害者が発生していた。しかし1980年代以降は生産量が徐々に減少し, さらに2004年の石綿の原則使用禁止によりほとんどの石綿工場が閉鎖された。そのような時にクボタショックが起こったわけである。触発された地域住民によって2005年8月に「泉南地域の石綿被害と市民の会」が結成され, 多くの元従業員や周辺住民の被害者が掘り起こされた。そして2006年5月に元従業員らが「石綿肺などに罹患したのは国が規制を怠ったため」として, 国に損害賠償を求める訴訟を起こし, 2014年10月に最高裁判所が国の責任を認める判決を下したのである。そして国が原告に謝罪し損害賠償

金を支払った。それ以降, 国は一定の条件を満たす石綿被害者に対して, 裁判を通して損害賠償金を支払うことになった。

建設労働者の国賠訴訟

もうひとつの重要な出来事は, 元建設労働者らが, 建設現場で石綿を吸い込んで健康被害を受けたとして, 国と建材メーカーに損害賠償を求めて提訴したことである。同種訴訟は全国で15件あり, 2017年10月に初めての高裁判決として, 東京高等裁判所が国と建材メーカーに賠償を命じる判決を下した(横浜1陣訴訟)。その後, 京都1陣訴訟および大阪1陣訴訟でも, 大阪高等裁判所が同様の判決を出している。ただし, いずれも双方が上告し最高裁判所で係争中であり, 今後の成り行きが注目される。

石綿問題は今後も続く

図4は日本全体の石綿輸入量と中皮腫死亡数を時系列で見たものである。2004年に石綿の使用が原則禁止されて, 現在は新たに使用はされていないが, 中皮腫は潜伏期間が非常に長いので, 年間死亡数は増加傾向が続いていることがわかる。

また建造物の解体作業では新たな石綿曝露が今後も発生する。2017年6月にはNHKが, 過去に石綿を使用していた公営住宅が全国に2万戸以上あり, そこに住んでいて, 石綿を吸い

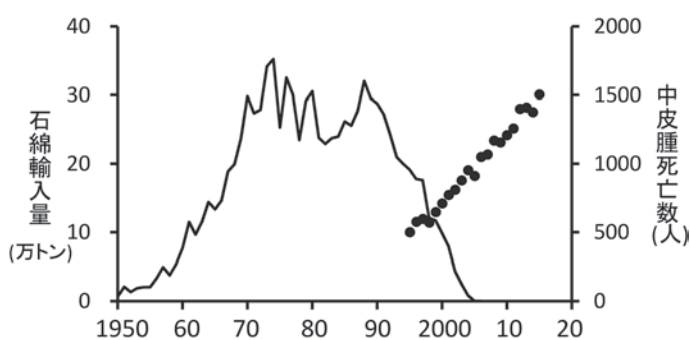


図4 日本の石綿輸入量と中皮腫死亡数の推移
—: 石綿輸入量, ●: 中皮腫死亡数
(財務省および厚生労働省のデータより筆者作成)

込んだ可能性のある人が23万人余りあると報じた。したがって、これからも長期間にわたる問題として残ると考えられる。最近は関心が薄れがちであるが、重要な問題であり、地道に取り組んでいく必要がある。

産業保健部門の縮小・消滅

第2回から今回まで、大阪府立公衆衛生研究所において、私自身が関わった仕事を紹介してきた。同研究所は1960年に大阪府立労働科学研究所と大阪府立衛生研究所が統合してできた経緯があり、地方衛生研究所としては珍しく、産業保健部門（労働衛生部、1985年の定数20人）があった。しかし大阪府庁内には、産業保健は国（労働省、厚生労働省）の所管なので、大阪府が実施する必要はないとの意見が根強く、私

が入所して以来、欠員不補充が続いた。そして組織再編のたびに定数が削減され、2003年には5人となり、私が産業医科大学に転出した2010年以降はほぼ消滅した。また大阪府には、自治体としては珍しく、労働者の健康相談に対応する職業病センター（1974年設立、後に「勤労者健康サービスセンター」に改称）もあったが、これも2001年に廃止されている。誠に残念なことである。

文献

- 1) Kumagai S, *et al.* Int J Occup Environ Health 2010; 16: 268-278.
- 2) 熊谷信二ら、産衛誌 2007; 49: 77-88.
- 3) 熊谷信二、労働の科学 2009; 64: 38-42.
- 4) Magnani C, *et al.* Occup Environ Med 2008; 65: 164-170.
- 5) Magnani C, *et al.* Environ Health Perspect 2001; 109: 915-919.

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

〒169-0073
新宿区百人町3-23-1
桜美林大学キャンパス内1F
TEL: 03-6447-1435
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

第1章 序論
第2章 測定値の取扱いの基礎
第3章 気中有害物質濃度の時間的・空間的変動
第4章 作業環境濃度の測定と評価法
第5章 個人曝露濃度の測定と評価法
第6章 作業環境測定と個人曝露測定
付録 正規分布
対数正規分布
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。

凡夫の安全衛生記

27

「景色が変わる」機械安全対策②

福成 雄三

機械安全対策は、長年企業で安全衛生管理の企画を担当してきた筆者にとってもっとも印象に残る取り組みの一つになる。考え方が合理的で腑に落ちる。経営者の判断、会社の関係者の持つ底力、MO氏をはじめとする設備設計部門や現業部門の真摯な取り組みが忘れられない。先月号に引き続いて、機械安全の取り組みの方法と成果について紹介したい。曖昧な記憶による部分もあり、前後関係など定かでないこともあるがご容赦願いたい。

後押しを得て

機械安全対策に関する欧州調査の前に、社内の関係者の理解を深めて円滑に取り組み始めるために専門家の力も借りた。機械安全の研究や普及に尽力されていた長岡技術科学大学NS教授（当時）に会社に来ていただいて機械安全対策についての会社の考え方を説明し、後押ししてもらった。A事業所の現場を確認して、事業所長KT氏とも意見交換してもらった。設備技術総括部門の責任者だったMO氏がNS教授に同行した。

事業所長のKT氏は、設備設計部門出身の役員で、従業員から不幸な災害を出したくないという思いが極めて強い人だった。NS教授から、個々の対策についての技術面での具体的な指導を得たわけではないが、A事業所関係者が機械安全対策の考え方について理解を深め、対策の第一歩を踏み出す契機となったと思う。

ふくなり ゆうそう

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）

横道に逸れるが、NS教授は、同業他社の事業所の生産ラインを見学してときに「どこでも大きなケガができると感じた」とも言っておられた。おそらく筆者のいた会社の現場を見ても同じ感想になったと思う。ただし、誰が見ても明らかに危険な場所でのケガはほとんど起きない。また、このような印象からだけでは、具体的な方策についてのイメージが湧くわけでもない。その後、MO氏がドイツの大手機械メーカーの英文パンフレットに筆者の会社と同業の工場の写真が載っているのを見つけて見せてくれた。何百メートルもある連続生産ラインがフェンスで囲われるなどの安全対策が実施されていた。日本では見られない光景だった。「連続ラインでも機械安全対策は実施できる」ということを分かせてくれた。

欧州調査のインパクト

欧州調査は、社外との技術交流の窓口だった本社の技術総括部門が道筋を付けてくれた。調査メンバーは、本社、A事業所、B事業所の設備設計部門の責任者などになる。短期間の調査だったが、調査メンバーが自分の目で機械安全対策が実施されている現場を確かめたというインパクトは大きかったと思う。特に設備設計部門からのメンバーは、技術者として設備面での安全対策の可能性を強く感じていたように思う。調査メンバーは、現地で撮った写真も使いながら社内報告会などで、機械安全対策が大型設備や連続生産ラインでも適用可能なことを説得力のある言葉で伝えてくれた。技術系役員会でも報告している。

欧州調査の後、事業所毎に設備設計担当部長や安全衛生担当部長をメンバーにした設備安全

衛生対策プロジェクトチームを作り、ISO12100の考え方に沿った機械安全対策を推進することになる。併せて、実務を担うワーキンググループも作って推進体制を整えていった。推進センターは、MO氏だった。MO氏は後に本社安全衛生部門に異動してもらうことになるが、当時は兼務で設備安全衛生対策を担当してもらっていた。

制度的に取り組む

欧州調査の実施から数ヵ月の間に、設備安全衛生対策に関する会社の規程・基準も整備した。設備新設・改造時の安全衛生対策の確認手続きに関する要領、本社安全衛生部門による安全衛生対策の確認手続きなどの手続きに関するものと、設備リスクアセスメントガイドライン、作業環境リスクアセスメントガイドラインや設備安全衛生方策ガイドラインなど多岐にわたる。設備を発注するときにISO12100の考え方に基づく対策を織り込むとした標準発注仕様書も決めた。

設備安全衛生対策（機械安全対策）の考え方を定着させるべく、欧州調査の結果やこのような規程・基準の説明を中心にした全社的な関係者教育も進めた。教育は、MO氏やYF氏（本社安全衛生部門）が中心になり、調査メンバーや上述のワーキンググループメンバーの協力も得て、「設計者等に対する機械安全教育」として始めた。事業所に出向いての教育は10数回に及ぶ。受講者は設備設計部門や生産関係の技術者を中心に、生産工場の管理監督者など数百人になる。関係者の琴線に触れる教育だったと思いたい。

モデル工場を決めて

従来とは違う発想での取り組みを広めていくためには、「モデル」があった方がいい。上司の指示もあり、機械安全対策を先行して実施する生産ラインを「モデル職場・モデル工場」として事業所ごとに決めて取り組むことになった。目に見える形で関係者の機械安全対策に関する理解を深めることになる。「モデル」といっても大型設備への対策は容易ではない。連続製造ラインもあるし、投資額も決して少額では

ない。年単位の取り組みになり、実施状況のフォローを会社として続けることになる。対策の内容については、ワーキンググループの会議を事業所持ち回りで実施して、知恵を出し合うなどして検討し、成果を共有しながら進められた。

進み方はさまざま

ここまでの取り組みで、すべてがうまくいって、会社としての機械安全対策の考え方が常識として定着しそうだが、容易ではなかった。常識が変わるためには時間が掛かると思う。特に、欧州調査メンバーに入らなかった事業所での実現のハードルは高かったようだ。関係者が教育を受けても、「理想は分かるが……」と教科書の考え方という理解に留まった面もあるように思う。技術的な問題だけでなく、大きなコスト負担になる対策は事業所規模による収益力の差なども「常識を変える」には壁になったのだろう。もちろん筆者にも責任がある。

このようなこともあり、事業所ごとに機械安全対策の進み方には差があったが、「モデル職場・モデル工場」の取り組みと併行して進められた機械安全対策もあった。

景色が変わっていく

A事業所やB事業所では、新設や大幅な改造の行われた生産ラインでは、機械安全対策が設計の段階から織り込まれた。欧州調査や全社方針を受けて、相当に進んでいた設計を大幅に見直したラインもあった。

完成した100mを超える連続製造ラインは、「ここまでのことができるんだ」と感じるほどの徹底した対策が実施された。知的財産の問題もあり、公開はできなかったが、従来の製造ラインと異なる景色になっていた。本質安全は容易ではなくても、高い安全フェンスで囲われた製造ラインには、電磁ロック式の扉が設けられ、集中管理もされていた。

設備設計部門や生産部門の技術者や管理監督者が侃侃諤諤の議論を重ねて、「あるべき姿」を実現していったということになる。MO氏やYF氏の果たした役割も大きい。もちろん投資を承認した事業所長や経営としての投資判断があつてのことになる。（次号に続く）

狩野広之. 技能の周辺; その生態と病態 (Ⅲ) 研究技能について. 労働科学 1980; 56 (3): 153-161 (文献番号800009)

W型問題解決モデルによる研究技能の習得

椎名 和仁

前回は、狩野が書いた「技能の周辺; その生態と病態 (Ⅱ) 生産的技能について」を紹介した。この論文は、高度な技能を持つ職人たちが、いかにして新しい知識を獲得してゆき、技能として身につけ完成物に仕上げていくかをまとめたものであった。

筆者は、知識はどのように生み出されていくかという「知識創造プロセス」について触れ、さらに、安全・衛生の分野においても展開することができる建設業における安全ナレッジマネジメント (AIAIモデル) を紹介した。狩野は、このシリーズの最後に「研究技能」というテーマで論文をまとめており、今回はこの論文を紹介したい。

・狩野広之. 技能の周辺; その生態と病態 (Ⅲ) 研究技能について. 労働科学 1980; 56 (3): 153-161

研究の技術とは、資料を探す、本を読む、整理する、考える、発想を定着させる、それを発

展させる、記録をつける、報告を書くなどである。そして、研究の技能は、フィールドリサーチ (野外観察、観測や実験など) で収集したデータをいかに効率良く整理するかである。その手法のひとつにKJ法というものがある。今回は、本論文を紹介する前にKJ法を振り返ってみたい。

KJ法の基本となる考え方はW型問題解決モデル¹⁾である。これは対象とするものから問題を発見し、立てた仮説を確かめるための実験や観察を通して問題解決を行うことである。図1に示すように問題提起から解決策の評価に至るまでには、思考レベルと経験レベルが行ったり来たりしながらAからHのプロセスがある。フィールドリサーチで集められたデータは、関連するものをつなぎあわせて整理し、そして統合する。その際に、カードを活用するところこの方法の大きな特徴があり、類似する情報をまとめ「表札」のようなものをつけ、「表札」同士の関係性を見ながらアイディアや解決策を導き引き出していく手法である。この手法は1960年代に考案されたものであるが、現在でも心理学分野をはじめ多くの分野で使われており、研究のひとつの技能と捉えることができる。

さて、心理学分野における技能の研究は、第二次世界大戦中に行われたさまざまな軍用機器の取り扱いに関連したものが多かった。当時、イギリスで手掛けられたものにビジランス・タスク (vigilance task) という研究があり²⁾、軍用レーダーを監視し、飛行機や潜水艦を見つけるために人間の注意力を維持するためのものであった。長時間レーダーを見続けることで、人間の知覚と手の動作とのズレを修正する過程を技能と捉えていた。当時は、これらの研究を生産

しいな かずひと
博士 (知識科学)
住友電設株式会社 情報通信システム事業部

主な論文:

- ・「電気通信工事における転落・転倒災害防止の取り組み——ヒヤリ・ハット活動による安全知識の創造・共有・活用」『労働の科学』69巻12号, 2014年.
- ・「屋外と屋内での電気通信工事現場におけるヒヤリ・ハットの比較分析 (第2報)——転落・転倒災害に関する作業内容との要因分析」『労働科学』89巻4号, 2013年.



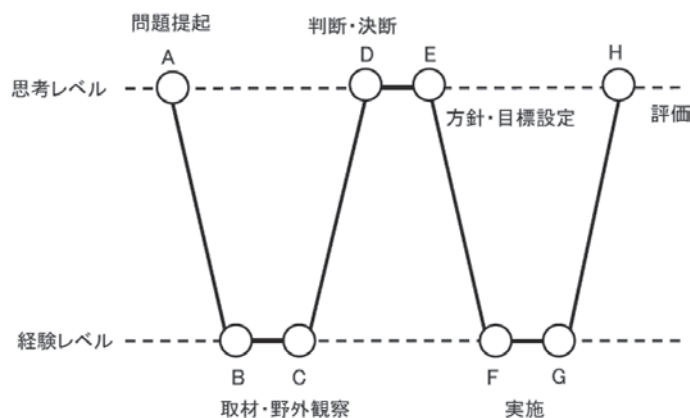


図1 W型問題解決モデル
出典：川喜田（1970），p.17.

現場に展開するという考えはなかったが、後にシーモア（Seymour,W.D.）が長年にわたって工作技能に関する実体調査を行い³⁾，そこから得られた知見が応用されるようになった。

労働災害が発生する時には、人間側の因子と環境側の因子との相互関係によるものという考え方が⁴⁾。狩野も長年にわたって両者との関係を調査し、KJ法を使ってデータを整理し、異質的なデータ群を組み合わせることで、数多くの仮説が生まれることを経験していた。これらは、彼自身が経験した2つのフィールドリサーチに活かされている。

1つ目はタイム・スタディである。1947年の秋に北海道の三菱美唄炭鉱に労研の支所が開設され、坑内の労働環境を調査するために狩野が派遣されている。そこからの知見では、落盤のようなことは日常茶飯事であり、坑内に何度も閉じ込められた経験談から炭坑内での人々は、いかに恐ろしく危険なところで作業をしているかを身近に感じており、また、自分自身が、ヒヤッしたりゾーッしたりという恐怖体験から、常に人間との関わり合いもつ環境事態の性質や、人間の行動を規制する外側の物の理論と人間との関わり方をどう考えるか、が重要あることを知ったのである。

2つ目はケース・スタディであり、1950年に

東京電力の災害事例調査に狩野は参加している。この調査は、事故が起こるつど、産業安全研究所の電気関係研究者と労研の研究者が参加するというものであった。被災者や関係者と面接して話を聞くうちに、報告書には表れてこない貴重な情報を見つけることができるようになり、このような調査を多数経験するたびに、事業場の事故の発生過程には、いくつかの類型のようなもの、つまりいわゆるパターンがあることに気づくようになったと述べている。

これらの経験から、産業事故の発生には、人間の外側の環境自体にきわめて多くの問題が潜んでおり、労働者が作業行動中に、突然日常的習慣行動が入る「タスクの中断」あるいは「二重タスク性の干渉」というものがヒューマンエラーに関係するという仮説が生まれた。さらに、職種によって事故の一つのパターンが存在するこのとの発見から、職種に応じたきめ細かい対策が必要であることが考えられている。つまり、W型問題解決モデルのように、研究所での思考レベルとフィールドリサーチでの経験レベルを繰り返すうちに、調査書分析やインタビューの仕方など、研究に必要とされる技能をそのような中から身につけていったと捉えることができる。

最近、ビジネススクールで取り入れられる問題解決手法にアクションラーニング⁵⁾というものがある。この手法の特徴は、問題解決に向けてグループで協働し質問を中心に進められるところにある。リーダーは、振り返りによる気づき、内省、学習の誘発に重きを置きながら、会議を進行させるのである。メンバー同士の質問によって新たな視点、違う視点を与えることでアイデアや解決策が生み出されていく。この手法をKJ法と組み合わせことで、さらなる効果が期待できるであろう。

参考文献

- 1) 川喜田二郎, 続・発想法:K J法の展開と応用 中央公論社 1970.
- 2) 西岡昭, Vigilance Taskに関する心理学的諸研究 日本心理学会編集委員会編 1962; 33 (3): 154-166.
- 3) Seymour,W.D. Operator Training in Industry. Institute of Personnel Management,1959

- 4) 狩野広之, ヒューマン・エラーについて 安全工学会 1979; 18 (4):186-191.
- 5) マイケル・J.マーコード, 訳: 清宮普美代, 堀本麻由子, 実践アクションラーニング入門 問題解決と組織学習がリーダーを育てる, ダイアモンド社, 2004.



〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
TEL: 03-6447-1435
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



周辺領域に著しく関連分野を広げている
現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

A5判 300頁
定価…本体価格2,300円+税

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

【応用編】

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

【基礎編】

主な目次

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

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

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

- 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

〒169-0073
 新宿区百人町 3-23-1
 桜美林大学キャンパス内1F
 TEL: 03-6447-1435
 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 A 4判並製 70 頁
 定価 本体 1,200 円+税
 図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

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

〒169-0073
 新宿区百人町 3-23-1
 桜美林大学キャンパス内 1F
 TEL: 03-6447-1435
 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 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

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047

両立支援コーディネーター



谷 直道

1. 治療と就労の両立支援

現在、病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人（およそ2200万人）といわれています。今後、定年の引き上げや高齢労働者の増加が予測されることから、病気の治療をしながら仕事をしていく方がますます増えると考えられます。

このような社会情勢を背景に、政府が主導する働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）では、病気を抱える労働者の治療と仕事の両立がテーマのひとつに挙げられています。この実行計画には「治療と仕事の両立に向けて、会社の意識改革と受入れ体制の整備を図るとともに、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する」ことが明記されています。つまり、両立支援コーディネーターには、病気を発症した方（支援対象者）の治療先である医療機関の主治医やソーシャルワーカー等の医療スタッフ、さらには勤め先（事業場）の会社の人事労務スタッフや、その会社の産業医をはじめとした産業保健スタッフと緊密に連携をとりながら、コミュニケーションのハブとして機能する役割を担うことが求められています（図1）。この社会的動向を踏まえ、厚生労働省は各都道府県労働局長あてに通達を行い、両立支援コーディネーターの養成について具体的な内容を示しています（平成30年3月30日付け基安発0330第1号）。このように、現在のわが国では病気を治療しながら仕事をする方を社会的にサポートする仕組みづくり

が推進されています。

2. 両立支援コーディネーターの担い手と役割

厚生労働省の通達文には、両立支援コーディネーターの担い手について「事業場の人事労務担当者や産業保健スタッフ、医療機関の医療従事者又は支援機関等が担うこと」を想定している旨が記載されています。

両立支援コーディネーターに求められる役割は、「支援対象者が治療と仕事を両立できるように、それぞれの立場に応じた支援の実施及び両立支援に関わる関係者との調整を行うことがその役割として求められる。具体的には、支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報等を得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供すること等が考えられる」とされています。つまり、両立支援コーディネーターとしてその役割を果たすためには、疾病や治療の特徴はもとより、事業場における労働者の健康管理の基本的な考え方や職場復帰支援等の理解、さらには利用可能な支援制度や福祉資源を把握しておく必要があります。また、支援対象者の疾病や治療に伴う心理的ストレスを理解して、相談や支援を行うための傾聴・コミュニケーションスキルも必要となります。このことから、両立支援コーディネーターには医療、産業保健、労務管理、社会資源の活用など多岐にわたる知識や能力が必要であるといえます（表1）。

3. 両立支援コーディネーターの育成

2015年より独立行政法人労働者健康安全機構が両立支援コーディネーターの養成を開始しており、現在は医療機関の医療従事者、事業場の人事労務担当者、産業保健スタッフ、支援機

たに なおみち
一般財団法人日本予防医学協会 OHソリューション室
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

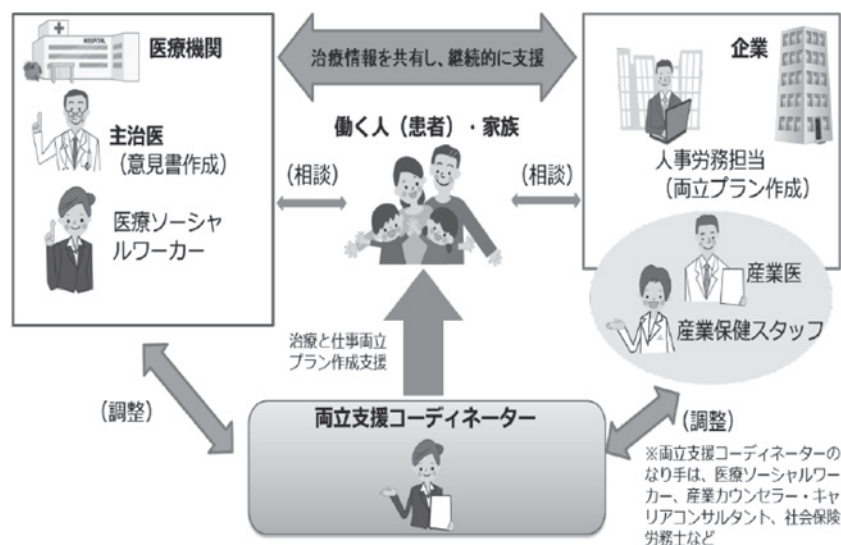


図1 病気の治療との両立支援に向けたトライアングル型支援のイメージ
(首相官邸HP 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定より転載)

表1 両立支援コーディネーターに求められる能力

(1) 両立支援コーディネーターの役割等に関する知識
・ガイドラインに基づく両立支援における、両立支援コーディネーターの役割、支援内容 ・支援に当たっての留意点 ・支援の過程で知り得た個人情報の適正な取扱いに関する知識
(2) 医療に関する基本的知識
・典型的な疾病や治療に関して、その特徴、経過及び就業に当たっての影響等に関する知識
(3) 産業保健に関する基本的知識
・事業場における労働者の健康管理の基本的考え方に関する知識 ・産業保健体制及び産業保健活動に関する知識
(4) 労務管理に関する基本的知識
・両立支援を行う上で必要となる労働関係法令に関する知識 ・事業場における就継続可否の考え方、就業上の措置・配慮事項に関する知識
(5) 社会資源に関する知識
・経済的支援を含む両立支援に利用可能な支援機関、支援制度等の社会資源に関する知識
(6) コミュニケーションスキル
・支援を行う上で必要なコミュニケーションスキル ・支援対象者の疾病や治療に伴う心理的ストレスへの理解

関等において両立支援に携わる方を対象として全国各所で基礎研修が開催されています。開催日等は、独立行政法人労働者健康安全機構労災疾病等医学研究普及サイト両立支援 (https://www.research.johas.go.jp/22_ryoritsu/coordinator.html) で確認することができます。今後、労働人口の変化に伴って様々な疾病を抱えながら働く方々が増えることが予想されることから、両立支援コーディネーターはとても重要な役割を担うと考えられます。興味のある方は基礎研修の受講を検討されてはいかがでしょうか。

参考資料

- ・首相官邸HP 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定
(<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>)
- ・働き方改革実行計画を踏まえた両立支援コーディネーターの養成について 厚生労働省労働基準局安全衛生部平成30年3月30日付け基安発0330第1号
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyo/0000203262.pdf>)
- ・独立行政法人労働者健康安全機構 労災疾病等医学研究普及サイト 両立支援HP
(https://www.research.johas.go.jp/22_ryoritsu/coordinator.html)

喉笛の鳥輪唱に秋深み

ほろろろう、と喉笛の響きに早暁の訪れを知る。心地よい鳥の呼びかけが三声四声、目覚めへの誘いか、すがすがしい。

自然に抱かれた丘陵地帯に起居していると、四季折々の息遣いが身近に感じられる。たとえ雑念が満ちていても、である。自然の変化に抗うことのできない季節の移ろいは、厳粛さと落ち着きの妙を滲ませている。

生態系からの恵みに誘われて、その心地よさを自分なりに表現しようと試みた。試行錯誤にも感性の鈍化が苦労の種となる。それでも努力を重ねて、少しは自分らしさを表現してみたい。会友の励ましと助言に背を押され、あえぎながらも歩み続けている。

我流の表現には、古語や類語、雅語等の大辞典類による検証と学習、修正が、指標となる。「らしさ」を磨こうとしても、韻を含ませる表現には素養不足が致命的だ。その補いに、座右の質と量が力となる。

これらに加え、会友の知が援軍となって多大な示唆を与えてくれる。ありがたい知己方である。その内容たるや硬軟にわたり、移りゆく季節の流れに沿った、表現力の豊かさを提示してくれる。近景から広大無辺な天を仰ぐ感性への切り替えにも、滑らかさがある。

清澄な天空を満たす星の輝きに触れれば、しばし吾を忘れるひと時となる。その余韻を句に載せてみたくなる気づきが、無趣味返上への発露となった。

ふとして

文の流れは冒頭に戻る。

自己評価でよしとなれば、安心して夢の中に舞い戻る。それは、何とものんびりとした朝である。が再度、目覚めたときには、迷句は忘却の彼方に幻となって遠ざかっている。

残念と、口惜しがってはみるが、感性を同好の氏と共有できるほどの水準には、ほど遠い。知性を磨く若年期を無駄に過ごした後悔は、先

に立たない。

無趣味に反し、身体を動かすことが好きでも、頭脳の働きの鈍い。それでも、人生を無駄にはできない。不足への気づきは、練磨を楽しみに変える切っかけでもあろう、と。これもまた楽しからずや、である。

長年の雑念を背負い込んでいても、断捨離には距離をおく。文字化された資料群を三面の壁に置けば、無言の励ましに囲まれている実感がある。その雰囲気の中で、心の落ち着きが知力に貧なる気づきを与えてくれる。

余命幾ばくもないであろうこの身の締めくくりに、蓮一輪でも咲かせてみたい。雑念の汚泥

Talk to Talk

移ろいに触れ

肝付 邦憲

に、純な気持ちの華を咲かせてみたいじゃないか。感性に留め得るならば、だが。

感性の磨きには純な意識を、と願っても、加齢に付随する汚泥への浄化力は、不足を否認ない。学問的な興味の幅にも、深める努力にも、知性の不足と劣化が邪魔をする。磨くべき才をもち得ていなくても、努力への葛藤が雑でも、意力だけは健在のようだ。

その一つが、五七五調への才足らずでの愛着であった。数少ない趣味の領域に紛れ込んできた老人性膠着症のせい。知性の磨きが鈍かろうとも、錆びさせないように、と日々鍛錬の機会を大事にしているつもりでいる。吟行の機会でもあれば、筋力鍛錬と成り得る。その機会の

きもつき くにのり
労働科学研究所 客員研究員

活用も忘れてはなるまい。

と、意識が揺すられ、ふっと目が覚めた。もうろうとしたままの文字つなぎであったのか。夢のなかでの発想は、荒唐無稽であるだけに、内容は支離滅裂。覚醒すれば、きれいさっぱりと忘れていることが多い。が、しばし記憶を薄めながらも、我ながら内容を吟味し直す覚醒の時であった。

逆もまた然り

いつか就寝時に、その日に受けたいくつかの印象を、暫しの反芻材料とすることがある。それらを五七五に組み立てよう、と苦勞するが、



調和こそ
人知に勝る知恵はなし
袖触れ合える
日々を身近に

寝つきの悪さに再び机に向かうことさえある。

今朝方の鳥の喉笛、これには心地よく目覚めさせられ、先の句につながった。

確かな鳥名は恥ずかしながら不知でも、喉笛の心地よさに、さわやかな朝の到来が感じさせられる。カーテンの隙間から差し込む微かな朝日に、良好な天候を謝しながら、深呼吸で身体を精一杯のばす。

この時点では、まだ、心身が弛緩したままだ。身も心も、ともに動きがにぶい。ハウスダストだって、それほど舞っていないだろう、と深呼吸に身体がほぐれる。

気まぐれに、昨夜は枕もとに手帳を置いていた。たまたま、思いつき用の雑記帳にと、そば

に置いていたのが、2017年版の御用済みの手帳であった。

その手帳を手にも、何気なく開いた一頁に、「真理を表す言葉は、現に苦悩している人間にはみずみずしい韻をもって語りかけてくる」という文言が、もうろうとした目に飛び込んできた。起きがけの脳が覚醒し始めた。

続けて、

「その韻に欠ける言葉の横行こそが、科学万能、効率優先の現代ではないか」と。

この文に著者名がない。どなたの発言だったか、記入を忘れたらしい。この文言は、筆者の才をはるかに超えていて含蓄がある。韻とは、まさに感性に訴えかける内容をもった意味深長な表現ではないか。その頁を開けたまま、考え込んでしまった。

首を片手で支えたままの無理な体勢で、上体を何とか起こそうと、何度か動かしてみた。すんなりとは起きない。腹筋や背筋力の劣化は鍛錬不足の楽な生活のゆえか。また、課題が見つかった。近い将来、周囲に迷惑な存在となつてはならない、と。

また先へ

考えを少しでも深めようと、どこかの記述文を書き写してきたのだろう。貴重な文言じゃないか。誰か著名人の文なのだろうか、いや考えすぎか。

「うーん、韻は心に響く表現だものなあ。詩歌にも、楽曲にも、話しことばにも、韻は心に響いてくる旋律と内容がある。韻には感性に共感を迫り、響き合える内容をもっている。現代社会は、その韻に欠けるが故に、人に潤いと希望、共生きの要を満たし得なくなっているじゃないか。」

言葉をかえれば、論理が幅をきかす理詰めの社会構成への批判か。賛否に、0・1の対決に、理詰めが社会の慣習や文化に浸透しはじめ、定着させようとしているからか。

これでは、人間らしい味わい深い付き合いが薄れていきやしないか。味気なしだ。喜怒哀楽と論理思考との絶妙な調和にこそ、人生を豊かにさせる妙があるであろうに。

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 66)

記憶再生装置としての「音頭」と「小唄」

前田 和男

●恐怖の納屋制度を今に伝える「高島節」

「石炭から石油へ」の国のエネルギー政策の転換によって1960年代以降、閉山があいつぐなか、全国各地のヤマから炭鉱離職者が去っていくと、労働組合歌や労働運動歌の歌声もヤマから消えていった。また、会社も清算され野球チームもなくなった常磐では、応援歌も「別離の替え歌」もうたわれなくなる。

では「閉山」から時間がたちヤマの痕跡が消えてしまったら、すべての唄が元産炭地から消えてしまったのか？ そんなことはない。かつてそこが炭鉱であったことを刻みこんだ唄たちが、どっこい居残って、盆踊りや酒宴などでいまにうたい継がれたのである。

産炭地の名を冠した「音頭」や「小唄」などが、それである。

今号では、前号につづき長崎県洋上の離島炭鉱(図1)を事例に、それらについて検証を試みようと思う。

まずは、組合のリーダーを自死で失うなかで「最期」を迎えた高島炭鉱である。高島は長崎



図1 長崎県洋上の4離島炭鉱(高島、端島、崎戸、池島)

半島の沖合15キロに浮かぶ1.21平方キロメートルの小島だが、最盛期には1万7千人を超えていた人口が、1986年の閉山による大量離職によってわずか2年で半減、その後30年を経過した2018年の住民登録者はたったの373人。マリンリゾート施設の誘致でなんとか消滅をまぬがれてはいるが、島民たちも観光客も、かつてここで労働組合歌や「がんばろう」がうたわれたことを思いだすことはない。

しかし、ここが炭鉱の島であった記憶をいまでも再生させて続けている装置がある。それは明治初期、ここに炭鉱が開かれたときにつくられたと伝えられる民謡「高島節」である。



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。

○高島節

♪島と名が付きゃ どの島も可愛い
 まして まして高島なお可愛い
 アラ ショカ ショカネ
 ♪わたしや高島の なよ竹育ち
 潮に 潮にもまれて なよなよと
 アラ ショカ ショカネ
 ♪わたしや高島の埋木娘
 いつか いつか世に出て炭となる
 アラ ショカ ショカネ
 ♪わたしや高島の 三五郎さんの娘
 嫁に 嫁にとるなと状が廻る
 アラ ショカ ショカネ
 ♪金でかためた ガラバーさんの納屋も
 一つ 一つ間違や 皆殺し
 アラ ショカ ショカネ
 *囃子(どうしよか御亭どん 五月の月どん
 孕まにやよかが 孕めば田植えの邪魔になる)
 アラ ショカ ショカネ

「ガラバーさん」とは幕末から維新にかけて活躍した政商グラバー。ここ高島は彼によって日本初の堅坑をもつ炭鉱が開かれ、後に盟友であった岩崎弥太郎の三菱に譲渡されて日本有数の炭鉱として繁栄をみた。「三五郎」とは、多くの炭坑夫たちを奴隷のごとく使役した「納屋制度」の親方のことである。そのため、かつては「一に高島、二に端島、三で崎戸の鬼ヶ島」と怖れられた。この「高島節」は、その恐ろしい納屋の親方の娘を「石炭」にたとえて、往時の高島の実態を、辛辣かつ悲哀をこめてうたいあげたもので、いまもなお高島だけでなく、ひろく長崎県の音楽イベントなどでうたいがれている。

●組合解散式で配布された「端島音頭」

次は、今や世界遺産登録され観光名所となったが、かつては高島炭鉱と同じく「鬼ヶ島」と怖れられた長崎市沖にうかぶ「軍艦島」こと端島炭鉱を検証する。

ここ端島も三菱の有力炭鉱で、面積は高島よりもはるかに小さく、わずか6.3ヘクタール

(0.063平方キロメートル)、最盛時の1959年の人口は6千人弱、日本一人口密度が高い島といわれ、通常の炭鉱のように平屋の炭住というわけにはいかず、高層アパートを建設しなければならなかったため、それが林立する形状から「軍艦島」と呼ばれるようになった。

1984年、ここも閉山という「最期の時」を迎えることになるが、1月20日の組合解散式でうたわれたのは、閉山撤回の集会のたびにうたわれてきた組合歌でもなければ、労働運動歌でもなかった。その光景を、朝日新聞長崎版は、「蛍の光 ただ涙 軍艦島労組解散式 28年の歴史に幕」の見出しを掲げて、次のように報じている。

「(前略)解散式では来賓の岩間正男三菱石炭鉱業社長、早立栄司全炭鉱委員長らもあいさつ。採炭、仕繰など職種ごとの組合部会旗や主婦会、青婦協の旗が返還されるにつれ、会場の壁の部会名を書いた紙がはがされ、あとに『さよなら端島労組』の文字があらわれた。端島中学女子生徒の歌う『蛍の光』に、六百人余りの組合員たちは涙声で唱和していた」

そのとき端島労働組合が「思い出の品」として組合員をはじめ関係者に配布したものが、なんとも興味ぶかい。それは組合歌でも労働運動歌でもなく、ソノシート版「端島音頭」。戦後すぐにつくられたもので、納屋制度という暗く辛い過去をうたった「高島節」とはちがって、全員が炭鉱関係者である島民が盆踊りなどで踊った「古き良き端島の思い出の曲」であった。

○端島音頭

作詞・淀川正二、作曲・光田藤雄、唄・田中久之、近藤敬子

♪野母のナー

野母の山から 端島を見ればヨー
 今日もくるくる 葉研が廻る
 炭が湧出る 宝島 ソレ
 ホンニヤレソレ 宝島

♪沖のナー

沖の三ツ瀬の 朝霧晴れてヨー
 今日もおひさん 笑顔でのぼりゃ

島に流れる 朝の唄 ソレ
 ホンニヤレソレ 朝の唄
 ♪空をナー
 空を飛んでる 水鳥さえもヨー
 つばさ休める あの^{たかどこ}高所は
 端島自慢の 九階建て ソレ
 ホンニヤレソレ 九階建て
 ♪あれはナー
 あれは夕顔 長崎通いヨー
 赤い三菱 波間にゆれて
 うれしい便りも 二度三度 ソレ
 ホンニヤレソレ 二度三度
 ♪色はナー
 色は黒いが きろてはならぬヨー
 炭で汚れた 自慢の顔よ
 端島男の 伊達姿 ソレ
 ホンニヤレソレ 伊達姿
 ♪端島ナー
 端島銀座の 灯ともしころはヨー
 胸もはずむよ 映画の便り
 恋^{いと}し彼女と 二人連れ ソレ
 ホンニヤレソレ 二人連れ
 ♪沖のナー
 沖の漁火 またたところはヨー
 二つ並んだ やぐらの上に
 逢いにきたよな 月が出る ソレ
 ホンニヤレソレ 月が出る
 （以下の「軍艦島コンシェルジュ」で試聴できる。
<https://www.youtube.com/watch?v=HdlSr1nAleo>）

なお、歌詞にある「端島自慢の九階建て」は、大正時代に建てられた島内最大の社宅、「夕顔」は端島と隣の高島と長崎を往復する三菱所有のフェリーの船名である。

閉山後、「軍艦島」こと端島は無人の島となり、住民は全員島外に去ったが、この「端島音頭」はいまも彼らの「思い出再生装置」となっている。

●閉山後も歌い継がれる「崎戸小唄」

つづいては、かつて高島、端島とともに「鬼ヶ島」と怖れられた崎戸炭鉱である。

高島、端島から北へ50キロほど、西彼杵半

島の沖合にうかぶ面積4.8平方キロメートルの蛸浦ノ島に、明治初期に開坑。それまでは捕鯨を主たる生業としていた漁村だったが、九州炭鉱汽船の経営から1940年（昭和15年）に三菱の傘下に入り、最盛期には人口は2万5千人超、出炭量は年間100万トン超。映画館をはじめとする娯楽演芸施設や商店・飲食店が軒を連ねる炭鉱町として大いににぎわった。

しかしここ崎戸炭鉱も、1968年3月20日、三つの「鬼ヶ島」の中では早々と閉山となる。

そのとき、どのような唄がうたわれたのか。

長崎の炭鉱の詳細な記録集『炭坑誌』を編まれた前川雅夫氏に問い合わせたところ、前川氏の友人で父親が崎戸炭鉱に勤務し閉山と共に一家で離島した中西徹氏から、「閉山時には炭住のスピーカーから『インターナショナル』がさかんに流れていた」との情報が寄せられたという。

♪起て飢えたるものよ いまぞ日は近し
 醒めよわが^{はらから}同胞 暁は来ぬ……

「がんばろう」よりもはるかに戦闘的な革命歌が崎戸の閉山時に流れていたとは、なんとも興味深い、いっぽうで「革命的歌声」はほんの仮初めであったようだ。

というのも、『朝日ジャーナル』1968年4月14日号（通巻478号）のグラビアには、7頁にわたって崎戸炭鉱の閉山式が取り上げられているが（誌上では「佐世保市湾外、離島のS島S炭鉱閉山式」と仮称で記されている）、写真（撮影・英伸三）とコメントからすると、“予定調和の閉山”であったことが窺われるからだ。

「壇上の炭鉱長、労組代表のあいさつ、感涙共ニ下ル調子ではない。閉山の対処は一年近く前から労資ともに着手。他産業への転進、同系系列炭鉱への配転……と五四〇人余の従業員の九〇％は去年中に決定という手の回し方（以下略）」

“予定調和の閉山”をうけて崎戸町（平成の大合併で西海市崎戸町）の人口は最盛期の2万5千から、閉山後10年で4千、さらに現在では2千を切るまでになる。これではここがかつ

て炭鉱町で栄えたという記憶が薄れるのは自然の流れであろう。ところが、幸いにも崎戸にはそれを押しとどめてくれるものがあつた。

閉山から10年後に刊行された『崎戸町の歴史』（崎戸町教育委員会「崎戸町の歴史」編さん委員会編、1978年）には、こう記されている。

「『崎戸小唄』が生まれて五十年になる。その歌詞を、希望に燃え、情熱を傾けて詩（うた）った若い作詩者も、いまでは島を去って久しい。小唄に曲をつけたのは、この唄だけだったといわれた、盲目の作曲者も、いまはすでに世を去っている。だが、当時の崎戸に生きた者たちの胸に、いまも『崎戸小唄』は生き続け、歌い続けられているのである」（343頁）

「若い作詩者」とは、1928年（昭和3年）に、東京帝大（現東大）を卒業して九州炭鉱汽船に就職、崎戸炭鉱に新任したての社員。「盲目の作曲者」とは当時既に箏曲界の大御所であった宮城道雄のことである。

さらに、『崎戸町の歴史』刊行から30年以上たったいまも、崎戸小唄は生き続け、歌い続けられている。

西海市商工会女性部崎戸支部のホームページには、自慢の地域活動の一つがこう謳われている。

「芸達者な部員の方々、崎戸小唄・ズンパ音頭は十八番です。崎戸納涼花火大会・デイスービス慰問などで披露しています」（<https://www.shokokai.or.jp/42/423131jyos/index.htm>）

崎戸小唄の歌詞を以下に掲げる。

○崎戸小唄

1928年（昭和3年）制定

作詞・秋元章好，作曲・宮城道雄

♪志々岐高穂のお山の間に

いとし崎戸はベニスの都

情け深海七浦八浦

日毎夜毎の想ひは解けて

男波女波に渡し船

ヨカヨカバイ ヨカヨカバイ

ホンニヨカヨカ ヨカヨカヨカタイ

♪響くサイレン男の意気地

黒いダイヤは御国の宝

網も踊るか大漁の叫

出船入船汽笛よドラよ

高いマストの旋風薫る（＊以下囃子繰り返し）

♪雨にけぶるか港が町が

可愛やマドロス御床を離れ

誰を偲ぶか涙の雫

白い衿足鹿の子の袂

濡れる塗下駄蛇の傘（＊以下囃子繰り返し）

♪夜は立島焼けるかやくか

闇の汐路に流し目横目

イルミネーション夜なしの港

バンカーカーゴ大船小船

沖にやいざり灯こぼれちる

なお崎戸には、この「崎戸小唄」に加えて、もう一つ記憶再生装置がある。「さきと音頭」である。『崎戸町の歴史』には、「昭和三十六年、町政二十周年を記念してさきと音頭の歌詞募集をした。（略）以後この唄も、広く崎戸町民に口ずさまれるようになった」（343頁）と記されている。以下に歌詞を掲げる。

○さきと音頭

1961年制定

作詞・岩瀬徹，作曲・宮本保

♪海の西海

みしまの崎戸

おどる黒汐 おどる黒汐

ヤレ、ドドント ドドント

ドドント ドン（＊以下囃子は繰り返す）

波に黄金の 花が咲く

♪掘り出す石炭 おいらが腕よ

光るツルハン 光るツルハン

港にや入船 黒けむり

♪あがる銀鱗 大漁のひびき

胸は赤銅よ 胸は赤銅よ

映える波間に 陽が燃える

♪浦の浜辺にや 男波女波

恋の汐路に 恋の汐路に

沖の漁火 灯がとる

●子どもたちの閉山の唄は「巢立ちの歌」

長崎の西海上には、さらにもう一つかつて有力な炭鉱で栄えた島がある。前述の高島・端島と崎戸のほぼ中間、西彼杵半島の西方7キロの洋上に浮かぶ面積0.9平方キロメートルの池島である。

最後はこの池島について検証を試みる。

「一に高島、二に端島、三で崎戸の鬼ヶ島」のいずれも三菱の経営であったが、池島は三井の有力炭鉱。開坑は戦後の高度成長を前にした1952年と新しいぶん、閉山も2001年11月29日と九州では最後となった。

そのときどのような唄がうたわれたのか。

石炭掘削用のドラムカッターなどの機械修理工として勤務し閉山を迎えた木山利昭さん（現在、島で唯一の宿泊施設、池島中央会館館長）によると、解散式すらなく、したがって仲間と別れの唄をうたうこともなかったという。木山さんによれば、組合が同盟系の中炭鉱ゆえに閉山がスムーズに受け入れられたせいもあったようだが、なんとも寂しい九州最後の炭鉱の“最期”であった。

それに代わるものは、子どもたちの間の「別離の唄声」だった。池島でただ一校の町立池島中学校（杉澤伸慈校長、148人、いずれも当時）の卒業式の光景を地元紙『長崎新聞』（2002年3月15日付）はこう報じている。

「3年生57人と、1、2年生の大半が3月末で島を去って各地に離散するだけに、会場は惜別の雰囲気包まれた。

全校生徒、保護者、来賓ら約100人が出席。元炭鉱マンの父親の姿も多く、子どもたちの門出を感慨深げに見守った。

西彼崎戸町出身で、高校卒業直後に三菱崎戸鉱の閉山を経験した杉澤校長は『ヤマの灯は消えても心の火は消えない。戦後の復興を支えたヤマの男たちの子どもとして、自信と誇りを持って歩んでほしい』と声を詰まらせながら式辞を述べた。

生徒会長の山下俊彦君（15）は門出の言葉で『暗闇で真っ黒になって働き、私たちを育てた

お父さん、お母さん、ありがとう』と感謝。『1、2年生が転校する学校の人たちは仲良くしてあげてください。池島を去る人も、残る人も、どんなに遠く離れていても心は一つです』と涙をこらえ、懸命に呼び掛けた。最後に全員が力強く『巢立ちの歌』を合唱。式後も生徒たちは記念写真を撮ったり、色紙を交換していつまでも名残を惜しんでいた。

炭鉱全盛時の池島中の生徒数は訳600人に上ったが、同町教委によると、新年度の生徒数は新入生を合わせて28人になる見込み」

卒業式でうたわれた「子供たちの閉山の唄」は以下のとおりである。

○巢立ちの歌

作詞・村野四郎、作曲・岩河三郎

♪花の色 雲の影

懐かしい あの思い出
過ぎし日の 窓に残して
巢立ちゆく 今日の別れ
いざさらば さらば先生
いざさらば さらば友よ
美しい 明日の日のため
(以下略)

●九州最後の炭鉱の記憶再生装置「池島音頭」

池島の最盛期の人口はおおよそ7,700人。閉山時には2,700人だったが、20年たらずでいまや157人に激減。ということは、7千人以上が島外に去ったわけで、それと共に、かつてここ池島が石炭で栄え戦後日本の成長を支えてきたという記憶もまた島外に散ってしまったのだろうか。

幸いなことにそうではなかった。記憶の雲散霧消を押し留めてくれた最大の功労者は、実は池島の最盛期につくられた「池島音頭」であった。より正確に言えば、閉山後も、それをうたい継ぐ創意工夫を島ぐるみ住民ぐるみこらしてきたからである。

ちなみに、池島では、2011年10月29、30日、閉山10周年事業「お帰りなさい 九州最後の

炭鉱、池島へ——ステップUP 池島まつり」が開催されたが、その掉尾をかざるフィナーレは、炭坑節総踊りとともに、池島音頭で打ち上げられた。

以下に歌詞を掲げる。

○池島音頭

1963年制定

作詞・小野温，作曲・天地真佐雄

♪ここは池島 石炭どころ

沖ぢゃ鯨がヨー 潮を吹く

五島の権十どんが 赤兵児しめて

相撲とりきた硯石 ショイ

※掘れごつとり炭の山

ホナコテ池島 ヨカトロコ

ショイ ショイ ショイ ショイ

♪月の出頃に 汽笛を鳴らし

船は出て行くヨー 鏡池

誰を松島 松原越しに

瀬戸の明かりが呼ぶ チラチラと

※繰り返し

♪波の荒さに 鍛へた度胸

切羽千尺ヨー 御安全

お前山 俺ら後向で

胸毛流れる玉の汗 ショイ

※繰り返し

♪島の鵜の鳥りゃ 日暮にゃ帰る

かかあ 嬢が待つぢゃろヨー 飯たいて

雲丹のうるかで 一杯やろか

小立 大立 夫婦岩 ショイ

※繰り返し

●「明るく楽しい記憶」だけの再生装置であってはならない

さて、これをもって「閉山と唄」といういささか重苦しいテーマの検証を終えるが、最後に

なんとしても付言しておきたいことがある。

閉山によって、多くの産炭地からは「かつてここに炭鉱で生きた人々の暮らしがあった」ことを伝承する歌声が消えていった。したがって、どんな唄であれ、記憶再生装置として残ることは僥倖である。

しかし、その先に重要な課題がある。

ひとつは、記憶再生装置としての唄が残っても、それをうたい継いでいく創意と工夫がなければ、やがてそれは消えていってしまうことだ。

もう一つは、ほとんどの場合、「明るく楽しい記憶」しか残されないことである。

ちなみに、「端島音頭」の「炭が湧出る宝島」、「崎戸小唄」の「崎戸はベニスの都」、「池島音頭」の「雲丹のうるかで一杯やろか」も、「在りし日のよき炭鉱暮らし」だけが切り取られて回顧されている。

「高島節」だけが例外で、高島が端島と崎戸と並んでかつて「鬼ヶ島」として恐れられたことが問わず語りに語られている。

前川雅夫氏の検証によれば、苛斂誅求の納屋制度の後にも、元「鬼ヶ島」には、強制連行された朝鮮人労働者の苦役があった。だが、彼らの悲哀は少なくともどの唄からも聞こえてこない。

もちろんかつて炭鉱でうたわれた唄が残らないよりはいいかもしれないが、「明るく楽しい記憶」だけでなく、その裏側には「暗く悲しい記憶」が隠されていることを忘れてはならない。また、それを歴史の闇に葬りさるための記憶再生装置であってはならない。

それゆえに、高島節は貴重であり、例外の記憶再生装置にしてはならない。

(つづく)

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

労働科学のページ

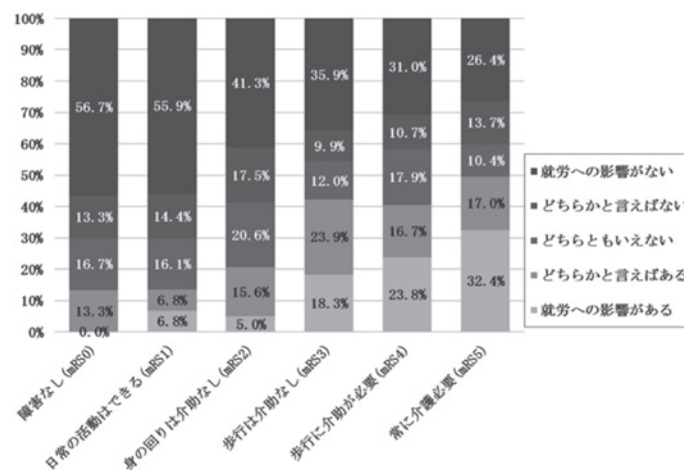
THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科学』94巻1号掲載論文抄録

難病患者および介護者の就労に関する患者 ADL の影響についての検討 ——平成 26 年度鳥取県特定疾患医療受給者 就労実態調査より

伊藤悟, 佐々木貴史, 原田孝弘, 林幸子, 瀧川洋史, 中島健二, 古和久典, 花島律子

アンケートにて鳥取県における難病患者の就労状況を調査した。平成26年度に、特定疾患治療研究事業対象56疾患、4,388名を対象に調査し、2,364人から回答を得た。平均年齢は62.3歳で、男女比1:1.38であった。modified Rankin Scale (mRS) を用いたADL評価では、介助不要のmRS0~1が51.1%、介助を要するmRS2以上が43.5%だった。全体の40.3%が就労中で、21.0%は病気を理由に失業していた。患者ADLがmRS2以上になると患者の就労率が有意に低下し、mRS3以上になると介護者の就労率も低下していた。患者のADLに応じて就業支援を調整する必要がある。(図5 表4) (自抄)



インターネットのうつ病の診断に関する情報は信頼できるか？

石丸知宏, 宮内健悟, 桑原恵介, 服部理裕, 根本博

うつ病の診断に関するWebサイトの信頼性を評価した。Google とYahoo!で「うつ病 (または鬱病・うつ・鬱)」と「診断」を組み合わせた単語を検索し、59サイトが対象となった。著者の名前や所属、引用文献や情報源、投稿日を記載していたWebサイトは約1-2割であった。独自の自己評価尺度(33.0%)、除外基準の記載がない(18.6%)、質問項目数や選択肢数の不足(16.9%)などの不適切な情報が認められた。Webサイト運営者の種類によってWebサイトの信頼性は異なった。運営者による医療情報の質の差を考慮しながら、適切な情報が提供されるように、インターネット上の医療情報の仕組みづくりや利用者の判断力を向上させるような啓発を促進する必要がある。(表3) (自抄)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 定価1,500円(本体1,389円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

労働科学のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科学』94巻2号掲載論文抄録

高さ可変デスクを使用したデスクワークへの立位姿勢の導入が 身体違和感、疲労、下腿周囲長に及ぼす影響2 立位作業の適切な挿入時間の検討

茂木伸之, 鈴木一弥, 山本崇之, 岸一晃, 浅田晴之

近年、長時間の座位姿勢の継続による健康リスク対策として、立位姿勢で作業を挿入する方法(sit-stand workstation)が提案されている。本研究は立位姿勢を挿入する適切な時間範囲を導くために、2時間のコンピュータ(文章入力)作業を(1)10分立位と50分座位の繰り返し、(2)40分立位と20分座位の繰り返し、(3)座位条件で比較した。測定項目は下腿周囲長、主観的疲労感、身体違和感、反応時間課題であった。その結果、10分立位条件は有効であった。一方、40分の立位姿勢の継続は下肢の負担が生じる条件となった。立位姿勢の適切な挿入時間は10分から30分になった。作業パフォーマンスは男性の10分立位条件の姿勢転換後にリフレッシュ効果が示唆された。(図6 表1) (自抄)



図1 座位姿勢および立位姿勢の作業風景

Fig. 1 Examples of posture in sitting and standing phase in the experiment

「児科雑誌」に発表された仮称所謂脳膜炎(鉛毒性脳症)に関する研究の足跡(13) 1931年から内務省令実施(1935年)まで(第4報)

堀口俊一, 寺本敬子, 西尾久英, 林千代

1895年(明治28年)、「所謂脳膜炎」と仮称される乳幼児の疾病が伊東祐彦らによって報告された。その後、主として小児科学領域における約30年にわたる研究を経て、1923年(大正12年)、平井毓太郎によって、その主たる原因が母親の用いる白粉中の鉛白による中毒であることが究明された。著者らは年代を追って、「児科雑誌」により、該疾患に対する研究の足跡を論考してきた。今回は、1930年(昭和5年)、鉛白使用化粧品に対する規制が明文化されて以降、1931年(昭和6年)から上記規則が実施に移された1935年(昭和10年)までの5年間に発表された関連文献のうち、実験的研究19編を取り上げて論考した。(写真1) (自抄)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 定価1,500円(本体1,389円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

労働科学のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科学』94巻3号掲載論文抄録

運輸業の宅配ドライバーにおける昼食摂取状況による生活習慣、健康状態 ——昼食が14時までの者、14時よりも遅い者、食べない者の比較

新保みさ、持田久実、赤松利恵

宅配ドライバーを対象に昼食摂取状況による生活習慣、健康状態の違いを調べることを目的とした。宅配ドライバーの男性447名を対象に、2016年6月、生活リズムや食習慣に関する自己記入式の横断的質問紙調査を行った。解析対象者は351名で、昼食を食べない群（54名、15.4%）は朝食摂取、バランスのとれた食事の摂取頻度が低く、不安、抑うつの得点が高かった。昼食が14時より遅い群（67名、19.1%）は14時までの群（230名、65.5%）と比べて夕食の食べ過ぎ頻度が高く、夕食や就寝時間が遅く、抑うつ得点が高かった。昼食摂取状況により夕食や睡眠などの昼食以降の生活習慣やストレス反応に違いがみられた。（図1 表4）（自抄）

自動車運転支援とパニック的行動の関連についての実験的研究

北島洋樹、曾我重司、黒田学

1 運転中のパニックは、意図せぬ加速などによる重大事故の要因と考えられているが、運転中のパニックを実験的に研究した例は少ない。シミュレータによる高速道路走行実験を実施した。実験参加者は18名の男女であった。突然出現する障害物を回避する課題において、障害物出現の1秒前に音声で回避方向が指示される試行を多数回繰り返した後、指示がない試行においてパニック行動やそのきっかけとなるとされる様々な動作スリップが高頻度で生じることが見出された。予測と実際の状況との不一致がパニック的行動の重要な要因であることが推定された。さらに、装置への過信を生じさせないことが、運転支援装置の重要な基本性能であることを考察した。（図2 表6）（自抄）

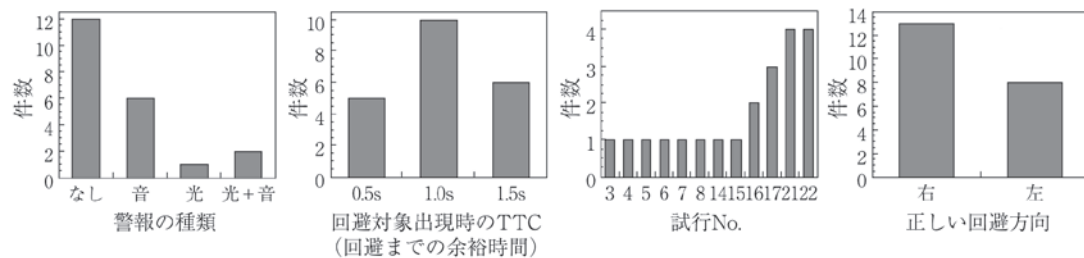


図2 警報種類、TTC、試行No.、正しい回避方向別のミス試行の件数

Figure 2 Number of Miss-Trial by alertness modality, TTC, No. of Trials, correct direction for avoidance

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 定価1,500円(本体1,389円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

労働科学のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科学』94巻4号掲載論文抄録

エラー体験型教育の効果

森泉慎吾, 臼井伸之介, 和田一成, 上田真由子

本研究では、急ぎ・焦りによって誘発される不安全行動に対して、体験型の安全教育を実施することで態度・行動について安全側への変容が見られるかどうかを実験的に検討した。参加者81名を教育群40名と統制群41名に割り当て、急ぎ・焦りエラーに関する体験型教育を教育群に実施した。教育群は、実施する課題について制限時間を設定することで、急ぎ・焦り状況下にて課題成績が低下することを体験した。統制群は、急ぎ・焦りと無関係な課題を実施した。質問紙にて測定された急ぎ・焦りに関連する態度や行動について、教育前（Time 1）、教育直後（Time 2）、教育から1か月後（Time 3）での変化を検討した。その結果、統制群はTime 1からTime 3にかけて態度、行動ともに変化が見られなかった一方、教育群はTime 1からTime 2にかけて態度が安全側に変容し、Time 3でも維持される傾向が推察された。本研究の結果を踏まえ、実施した安全教育の有効性や本研究の問題点について議論した。（図4、表1）（自抄）

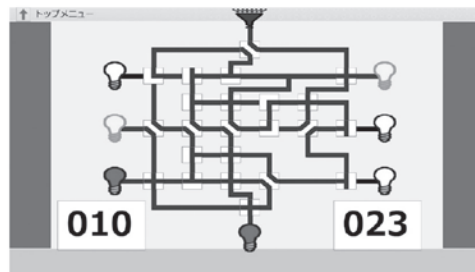


図1 水道管課題の提示画面

Figure 1 Diagram of the water-pipe game

配達ドライバーの勤務日における身体活動量と食事の実態

上田茉莉子, 長谷川爽, 赤松利恵

宅配便ドライバーの身体活動量と食事の実態把握を行った。2017年10月～11月、宅配運輸会社の男性ドライバー12人を対象に、勤務日5日間の食事・活動量調査を行った。平均エネルギー消費量（標準偏差）は3,227（218）kcal／日、平均エネルギー摂取量（標準偏差）は2,451（671）kcal／日だった。エネルギー収支の差が1,000kcal（エネルギー摂取量／日の約3分の1）未満の者は、差が1,000kcal以上の者に比べて、野菜摂取量が多く、たんぱく質エネルギー比率が高い食事を摂取している傾向があった。宅配便ドライバーの多くが1日に約3,000kcalを消費していた。エネルギー収支の差が1,000kcal未満の者は差が1,000kcal以上の者よりも、望ましい食事を摂取していた。（表2）（自抄）

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 定価1,500円(本体1,389円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

労働科学のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科学』94巻5号掲載論文抄録

追悼

労働科学研究所元副所長 木村菊二 医学博士

労働科学編集委員会

2018年6月13日、木村菊二先生は、かねてから療養のところ、すい臓がんのために逝去された。木村先生は1948年、財労働科学研究所に入所し、労働衛生学第2研究室で三浦豊彦先生に師事して粉塵の測定に関する研究を中心に研究・調査活動を進めてこられた。その業績は、粉塵測定法研究労研濾紙塵埃計の開発、粉塵測定法の高精度化と簡便化、粉塵用個人サンプラー、自動粉塵捕集装置、労研式自動記録インパクター、労研マスクテスターの開発など、誰でも簡便に使える利便性の良い粉塵測定器の開発に人生を捧げられた。その活躍は、晩年の『ほごりとともに50年』（労働科学研究所、2002）に詳しい。編集委員会では、これまでの労働科学への貢献に感謝するとともに、謹んで哀悼の意を表したい。そして今号で、先生のご功績を偲び、追悼企画を設けた。

医療に係る安全管理のための職員研修に関する事例報告： 研修義務化直後の6病院での取り組みを通して

安達悠子，松本友一郎，臼井伸之介

医療に係る安全管理のための職員研修（以下、安全研修）について事例的に把握するために聞き取り調査を行った。その結果、安全研修は対象を全職種にして義務で課された2回におさめる病院と職種限定の研修を含めて年3回以上を開催している病院があった。安全研修は医療安全管理室が主体になって開催していたが、テーマの選定や実施においては委員会が部門間をつなぐ役割を果たしていた。連携をはじめとする医療安全管理室が対面する困難には、委員会の調整や情報伝達の徹底などが挙げられ、職種間のコミュニケーションではマニュアルを活用しているなどの対応が報告された。ただし医療安全管理室がとる工夫への言及は少なく、担当者自身がまだ困惑したり解決策を模索したりしている段階にある様子であった。（図4，表1）

（自抄）

Table 6 Workshops organized and coordinated by the medical safety management office

表6 医療安全管理室が携わる安全研修の枠組みに当てはまらない研修の実施状況

病院	実施状況
A	開催なし
B	年32回（看護科委員会などの企画・開催を含む） 研修により特定の病棟や職種に対象を限定
C	年26回（主催したり携わりが多かった研修を抜粋） 研修により特定の職種や職位に対象を限定
D	医療安全管理室がないため非該当
E	年15回（全職種対象で主催した研修のみ抜粋） 医療安全管理室の下位組織である各委員会や人事課との連携で開催
F	回数記録なし 看護部から依頼を受けて研修を行うなどがある

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 定価1,500円（本体1,389円） 年間購読8,000円（本体7,407円）

KOKEN

FFリップ°

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

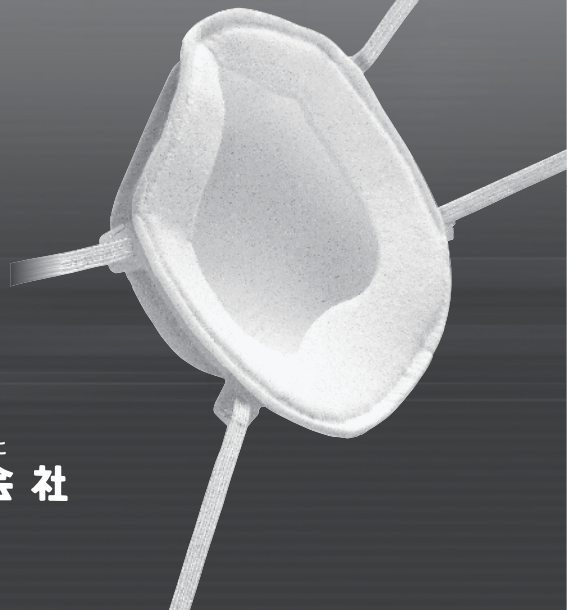
フィットを向上させる3次元構造のFFリップ
サカ中式

ハイテックシリーズ

顔のカーブに合わせたしなやかなFFリップは、
密着性が高く、顔の動きに追従しやすい設計のため、
顔に自然になじんで「ぴったりフィット」を実現します。

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**



次号（4月号：74巻4号）予定

特集

外国人労働者問題が問いかけるもの

- 巻頭言＜俯瞰＞ 諸外国における非高度外国人材受入制度が示唆すること…………… 天瀬光二
- 外国人労働者受け入れのあり方と多文化共生社会への課題…………… 鈴木江理子
- 外国人労働者が直面する問題状況と抜本的制度見直しの課題
 - 求められる外国人労働者が人間らしく働く権利と尊厳の保障…………… 四方久寛
- 医療から考える外国人労働者の安全・健康な労働と生活環境支援…………… 富田 茂
- 地方療養型医療施設における外国人労働者雇用の現状と彼らの心と睡眠に関する予備調査…………… 森松嘉孝
- 介護業種における外国人労働者受け入れの課題…………… 伊藤彰久
- 共に働く外国人労働者も参加する安全衛生活動と職場環境改善…………… 仲尾豊樹
- みんなで進める多文化共生のまちづくり…………… 特定非営利活動法人可児市国際交流協会

- 産業保健の仕事に携わって・9 印刷労働者の胆管がん事件（前）…………… 熊谷信二
- 凡夫の安全衛生記・28 「合理的に安心を生む」機械安全対策③…………… 福成雄三
- 労研アーカイブを読む・42 振り返りから学習することの意義…………… 椎名和仁
- にっぽん仕事唄考・67 炭鉱仕事が生んだ唄たち（その67） 釧路炭田と「うたごえ運動」…………… 前田和男
- 歌舞伎評：歌舞伎で生きる人たち その四 中村勘九郎…………… 湯浅晶子
- 口絵「見る・活動」 ディーセント・ワークを目指す職場・4…………… 英治出版株式会社

〔編集雑記〕

○急速にすすむ少子高齢化，労働力人口減少のなかで，働く人の43.7%を女性が占めるなど女性の社会参加が進んでいますが，女性雇用者の過半数は非正規雇用です（2017年，厚生労働省調）。しかも，賃金の男女格差は，男性1に対して女性0.54，女性の平均年収は151万円です（2017年，国税庁調）。女性の貧困化，特に若年女性の貧困化が進んでいると報告されています。

日本の最新ジェンダー平等指数は149カ国中110位，先進諸国で最下位ランクです（世界経済フォーラム2018年版）。女性の活用や登用を妨げている要因のひとつに日本独自の雇用・就業システムがあると指摘されています。高い離職率を示している子育てと介護も大きい要因です。子育てや介護を担うべき男性の長時間労働の是正も進まず，多くの職場で仕事と生活の調和が困難な状況です。職場では，ジェンダー・ハラスメントが増え続け，メンタルヘルスはじめ働く女性の安全健康問題も大きい課題となっています。

生きづらさ・働きづらさの根にある男性中心の社会風土・企業風土の改善，男性基準の働き方の見直し・転換が求められています。

3月号では，それぞれの分野と領域から，働く女性の置かれている現状と改革の課題，取り組みについて，男女がともに人間らしく働くことができる男女対等の職場，労働社会を展望しながら，提言・提案，実践事例を紹介します。（H）

〔移転のご案内〕

○当研究所は2019年3月11日より下記住所に移転しました。住所以外の変更はございません。今後ともよろしくお願いいたします。

●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

☎169-0073

東京都新宿区百人町3-23-1

桜美林大学キャンパス内1F

TEL. 03-6447-1330（代）

03-6447-1435

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労 働 の 科 学 ©

第74巻 第3号（3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。）

KURABO

着ごこちに
不満

環境負荷が
大きい

つつぱり、
動きにくい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい



BioNature

クラボウ バイオネイチャー

土に還すことのできるポリエステル「デュボン™」の環境配慮型分解繊維を使用し、コットンやウールと組み合わせたソフトな肌触りの環境配慮型素材です。

防災なのに快適な着ごこち

BREVANO

クラボウ プレバノ

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

ハードな動きにもジャストフィット

ONE BY TEN

クラボウ ワンバイテン

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

クラボウ
繊維事業部

大阪本社：ユニフォーム課 〒541-8581 大阪市中央区久太郎町2-4-31
東京支社：ユニフォーム課 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町2-7-1
<http://www.kurabo.co.jp/cotton/>

TEL.06-6266-5295
TEL.03-3639-7030

最強の発がん物質・石綿（アスベスト）の被害が止まらない！
20年の経験をもとに、石綿のリスク、曝露の実態、
石綿対策の課題を分析、検討し、提案する

これからの石綿対策

外山 尚紀

特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター／労働安全衛生コンサルタント／
日本作業環境測定協会インストラクター／日本環境測定分析協会インストラクター
建築物石綿含有建材調査社協会副代表理事／大原記念労働科学研究所協力研究員

日本では石綿による疾患である
中皮腫の死亡者は年間1、555人
に達し、世界では毎年22万人の命を
奪っている。石綿は建材に多用され、
身の回りに大量に残されている。現
存する石綿含有建材の対策を進めな
ければ被害は終わらない。
そのため本書は、あまり知られ
ていない石綿のリスクの大きさと特
徴を知ること、日本におけるこれま
での石綿対策の課題を示すこと、そ
して身の回り残されている石綿のこ
れからの対策に焦点をあてる。

話題の最新刊！

第1章 石綿と石綿のリスク

石綿とは 石綿の定義をめぐって
形態が発がんする 石綿のリスク

第2章 石綿曝露

石綿曝露の形態 職業曝露
建設現場での石綿曝露の実態
環境曝露 建物曝露
遅れた対策、広がる被害

第3章 石綿対策の現状と課題

日本の石綿対策の概要
把握（調査と分析）
管理 解体と除去 廃棄
リスクコミュニケーションをめぐって

第4章 震災と石綿

阪神・淡路大震災
東日本大震災 熊本地震
3つの震災と石綿

第5章 英国の石綿対策

石綿のない社会への目標設定
通常使用時の石綿含有建材の把握と管理
すべての石綿含有建材の除去の規制強化
公的資格とライセンスの整備と強化
石綿除去作業の監視の強化
罰則の強化



〒169-0073
新宿区百人町 3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1F
TEL : 03-6447-1435
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



ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047

