労働の科学

2 0 2 0 Vol. 75, No. 4



〈 特集 〉 いじめ・暴力・ハラスメントのない仕事の世界

職場のいじめ・暴力・ハラスメント対策の課題と国際動向/津野香奈美

いじめっ子をつくらない

学校風土中村和子

巻頭言

^{甲杓和子} 誰もが生き生きと働ける

社会を創る(上)

村木厚子

Between ④ 髙見晴惠

医療と在宅の現場における暴力・ハラスメント対策/三木明子ジェンダー・ハラスメント/中野麻美公務職場のパワハラ対策―問われる実効性/金子雅臣精神障害労災認定事案に見るいじめ・ハラスメントと防止対策への視点/木内敬太・吉川 徹感情労働とカスタマーハラスメント防止対策―感情労働者保護の課題/大島秀利ハラスメントのない芸能界のために―ハラスメント実態と雇用類似の働き方保護の課題/森崎めぐみ

を伝える。■田中久美子/工藤 拓/

佃

●B5判

数理的なアプローチを用いた言語の研究が深化している。今回は、言語に潜む数 2020 3 月号

語 の数理

いかける。■カジノをめぐる憲法的視点…岡田順太 他 ●B5判/1400円+税か。各法律分野から総合的な分析を試みることにより、-R誘致の是非について問日本にカジノがやって来ることによって、どのような法的効果や問題が生じるの

3 月号

基づく合理的な犯罪学・刑事政策の構築の方策を、総合的 現代社会における犯罪を諸科学により解明し、対人支援に 2020 ●A5判/6000円+税 ── **-** R誘致をめぐる法的課題 ノがやつて来る

共生の時代における合理的刑事政策を求めて 石塚伸一編著 前時代の犯罪学

新時代 糸川昌成 薯

→ 四六判/2500円+学者・精神科医である著者があえて人文諸科学に越境し 心の病は脳という臓器の異常に還元できるのか。分子生物 統合失調症とは何だろうか

心はどこまでたんぱく質なのか心の謎に迫る! ●四六判/2500円+税

基づく実証分析で、市場創造のメカニズムに迫る。
■A5判/2800円+税着メロ・着うた等の携帯音楽市場登場の時代。新たな視点=メガマーケティングに 携帯音楽配信サービスの誕生 勝又壮太郎[著]

●A5判/2800円+税

経済の近代化に伴い、伝統的な村落共同体は機能不全を起こしつつある 経済の近代化は伝統的な共同体の役割をどう変えたのか? アジア農村の近代化にみる役割の変化 ノグによる 場 ●A5判/4500円+税 メガマーケティング 共同

体の役割の変遷を、緻密な現地調査に基づき分析する。

敬匿

国家

構造や数学を用いて言語を研究する事例を紹介し、数学と言語の交わる領域の魅力 /1090円+税 https://www.nippyo.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 ☎03-3987-8621 風03-3987-8590 ご注文は日本評論社サービスセンターへ 2049-274-1780 M 049-274-1788 ※表示価格は本体価格

原社会問題研究所

739号 2020年5月号

定価(本体926円+税) 年間購読12,000円(税込)

【特集】世帯のなかに隠れた貧困――女性の貧困をいかに捉えるか

特集にあたって

鳥山まどか

世帯内資源配分に関する研究にみる「世帯のなかに隠れた貧困」

丸山里美

DV 研究と経済的暴力 「世帯のなかに隠れた貧困」へのアプローチ

吉中季子

マネープロブレム(借金・滞納)に関する研究にみる「世帯のなかに隠れた貧困」

鳥山まどか

「世帯のなかに隠れた貧困」に関する子育て世帯研究の再構成

田中智子

■書評と紹介

韓載香著『パチンコ産業史』

五十嵐千尋

社会· 労働関係文献月録/月例研究会 伊東久智/所報 2019年12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/

発売所/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



ディーセント・ワークを目指す職場

16 [見る・活動] 111

さぁ、やってみよう! レバノンの木工所のKaizen活動[1]

長須 美和子



木工所は、木くずが出るのが当たり前 ばる木くずをゴミ袋へ。巨大なちり取りを廃材で作り、 安全のためには大掃除が大切。 床に散ら

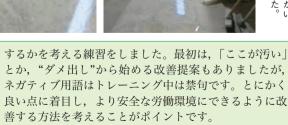
▶改善のための時間は ●大掃除。 ②安全のためのサインを付ける。 デアが提案され、 決まったのは3つ間は、たった1時間。 ❸通路をペン

たくさんの改善アイ





◀さすがは大工さん。即席で作った木枠をつかいる通路をペンキで区分け。 通路の幅を決め、 木工所の動線を考えて 一気にペンキで線を書いた。 矢印も作成



この、まず"良い点"に着目することが、人々のやる気 を損なわない,「良い点がいっぱいあるのだから,次も できるぞ!」という前向きな気分にさせてくれる大事な ポイントなのです。

> ながす みわこ 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

中東のレバノンで、国際連合工業開発機関 (UNIDO) が主催する5S/Kaizen(改善)トレーニングが、椅子や テーブルを作る大工さんを対象に行われました。日本の "改善"は、"Kaizen"として、レバノンでも人気があり ます。でも、実際のところ何から始めればよいかわから ず、日本人トレーナーを呼んでトレーニングを実施する ことになりました。

まず、5S:整理・整頓・清掃・清潔・躾から説明します。 事前に現地の木工所で撮影した良好事例の写真とイラス トを使い、現地でも既に実践されている5Sがあること を説明し、どこが良いポイントで、どのようにKaizen

安全・健康・職場環境の課題を総合的にマネジメント

産業安全保健エキスパート® 養成コース

【第17期】受講者募集

産業安全保健エキスパート®とは、産業現場における安全、健康、職場環境に関わる課題を総合的にマネジメントする各職場における中核人材です。養成コースでは、安全・健康・職場環境の課題を三位一体的に捉え、大学院レベルの講義と実践を行います。講師は、産業界、学界より厳選された専門家や産業安全保健エキスパート有資格者が務めます。

開講日

前期▶ 2020年 10月15日 (木)・16日 (金)・17日 (土)

前期▶ 2020年 11月12日 (木)・13日 (金)・14日 (土)

前期 ▶ 2020年 12月10日 (木)・11日 (金)・12日 (土)

後期▶2021年 2月18日(木)・19日(金)

科目例

過労死の実態と防止対策/産業事故・転倒事故/産業安全総論/産業機械の災害防止手法/健康経営/企業で安全と取り組む/企業で健康と取り組む/企業で職場環境の改善と取り組む/外国人労働者の安全と健康/女性労働者の安全と健康/高年齢労働者の安全と健康/自動運転と社会受容/健康的で生産性の高い働き方とオフィスづくり/IoTを職場改善に生かす/外資系企業で安全保健と取り組む/海外進出企業の安全保健活動を支援する/アジアで職場環境改善に取り組む/BCPで自然災害に備える/暴力・ハラスメントの組織的対応/これだけは知っておきたい熱中症対策/ワークショップ

申込 詳細

■公益財団法人 大原記念労働科学研究所■産業安全保健エキスパート®養成コース担当事務局



いじめっ子をつくらない学校風

り、自分の価値を見出せないとき他者へ 持つことがある。それは自分に自信がな するときがある。それが暴力である。 だろうか。しかしこの自己有用感が暴走 の攻撃性が生まれやすいといわれている。 かったり、十分な満足を得ていなかった ない言葉ではあるが、暴力の根源だ。 は小さな達成感や自己有用感を持たない 議で自分の意見がとおったとか、私たち の言うとおりにさせたい」という考えを 人は「誰かを思う通りにしたい」「自分 人は他者を支配しコントロールすると いじめっ子は、この自己有用感を求め 「支配とコントロール」あまり意識 無意識下で自己有用感を感じる。 会

運営されるものだ。そうでないと目的が よる「支配とコントロール」システムで 言わないが、リスクがある。 達成できない。このシステムがダメとは ところが残念なことに、学校は教師に がいなければいじめは起きない。いじめ

っ子を生まないことが最大のいじめ対策

ているのではないだろうか。いじめっ子

同じことができるかできないか、 ころでもある。つまり教師は間違いを指 ことをなおすところだ。 きることを求める。○か×か、みんなと に子どもたちに伝わってしまう価値観が 学校は正しいことを教え、正しくない なおさせ、 、みんなといっしょにで 同調性の強いと 無意識

> が持つリスクだ。 とをまねているだけで、これが学校文化 いと考えても仕方がない。教師のやるこ をする子、同調性の低い子は排除してい こまれる。そうなると、正しくない行動 ある。当たり前なこととして善意ですり

世界に類を見ないほど低い。そういう状らだ。日本の子どもたちの自尊感情は、 響力がある。 ない。しかも先生もしているから、いじ自己有用感を得ようとしてもおかしくは けない。自分の価値観、 安易な評価ダメ出しに気を付けないとい い。だから教師はこのリスクを認識し、 めっ子は悪いことをしている意識が低 況にある子が、友だちを排除することで 庭でさまざまなストレスをためているか う。なぜかというと、子どもは学校や家 文化は容易にいじめっ子を生んでしま 支配とコントロールが生み出 行動は大きな影 す排除の

ことも大事だと思っている。 自尊感情育成の取り組みについては拙稿 自尊感情に焦点を当てていくしかない。 に詳しく書いているが、主体者にさせる リスクを回避するためには、子どもの

だけでなく自己決定を促す。自己決定力 この問いかけは、子どもを主体者にする けても改善しない。教師が×だと言わな か」と問いかけ、問題の主体者にさせる。 で「提出できていない自分をどう思う 例えば宿題をしてこない子を注意し続

Esteem) 代表 オフィスEEE (Equity/Empowerment) 主な著作

・「いじめ等防止条例で人権を尊重するまちづくり」『労働の科学』するまちづくり』『労働の科学』するまちづくり』『労働の科学』が応』(共著)金子書房、201

だけで自己決定力を育むのは難しい。 は自尊感情に直結している。教師の評 価

るなかで変容は、容易になった。Aさん うになった。 は、本当はどうしたいのか、そのために なるとほめられるようになり、肯定され 自分はどう行動するかまで考えられるよ て問題を整理できるようになった。そう Aさんは、この「問いかけ」で落ち着い 友だちとトラブルをよく起こしていた

生まない風土をつくるのは、大人の責任だ。 が暴走することで暴力が起きる。 会社や家庭でも「支配とコントロール」 暴力を

中村

労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

いじめっ子をつくらない学校風土

中村 和子 [オフィスEEE (Equity/Empowerment/Esteem) 代表]

作品 Between Sky and Earth: 髙見 晴惠

素材:綿布

1997年7月25日~8月17日

オーヴェルガーデン・コペンハーゲン/デンマーク

Overgaden · Copenhagen 撮影 ベント・リベルグ

表紙デザイン:大西 文子





いじめ・暴力・ハラスメントのない 仕事の世界

職場のいじめ・暴力・ハラスメント対策の課題と国際動向 [神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科] 津野 香奈美
医療と在宅の現場における暴力・ハラスメント対策 [関西医科大学看護学研・看護学研究科] 三木 明子
ジェンダー・ハラスメント [弁護士法人りべるて・えがりて法律事務所] 中野 麻美
公務職場のパワハラ対策 問われる実効性 [職場のハラスメント研究所] 金子 雅臣
精神障害の労災認定事案に見る いじめ・ハラスメントと防止対策への視点
感情労働とカスタマーハラスメント防止対策 感情労働者保護の課題 [毎日新聞福井支局敦賀駐在(原発担当)] 大島 秀利
ハラスメントのない芸能界のために フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態と雇用類似の働き方に関する保護の課題

	Graphic			
I	ディーセント・ワークを目指す職場 16 [見る・活動] (111)	須 羊	: ₩ -	口給
		次 大	:YH J	ᅳᄱ
١				
	Series			
I	大原記念労働科学研究所セミナー再録 4			
I	誰もが生き生きと働ける社会を創る(上)	村木	厚子	40
l	\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\			
I	労研アーカイブを読む (54) 労働代謝と労働量算定			
l	産業現場の労働の実態を明らかに	岸田	孝弥	46
I				
I	凡夫の安全衛生記 (40) 「 求めるだけでなく」監督者への期待	福成	雄三	52
	Column			
l	Between (4)			
l	「木」について	髙見	晴惠	55
	BOOKS 『健康教育・労働衛生教育 65選』			
	『廷母 秋 月 ・ 万 関 仲 土 秋 月 00	福田	吉治	56

『海で働き、海で生きる』

職場のいじめ・暴力・ハラスメント対策の 課題と国際動向

津野 香奈美

はじめに

2019年6月, 国際労働機関 (ILO) の年次 総会において、仕事の世界における暴力とハ ラスメントを禁止する条約と勧告が圧倒的多 数で採択された。これは190番目のILO条約 であり、職場などでの暴力・ハラスメントを なくすための初めての国際労働基準である。 またわが国においても、 労働施策の総合的な 推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活 の充実等に関する法律の一部改正により, 2020年6月から事業主にパワー・ハラスメ ント防止のための雇用管理上の措置が義務付 けられることになった。これらにより、職場 のいじめ・暴力・ハラスメント対策が大きく 前進することが期待されている。そこで本稿 では、 改めて職場で起こりうるハラスメント の種類を整理し、国際動向としてILOの条約

つの かなみ

神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイ ノベーション研究科 講師 主な著作:

- ・『ストレス学ハンドブック』(分担執筆) 創元社,2015年.
- 『職場の健康がみえる――産業保健の基礎と健康経営』(監修)メディックメディア、2019年。
- ・『産業保健の複雑データを集めてまとめて伝えるワザ』(監修)メディカ出版, 2018年.

内容を紹介するとともに,現状の対策の課題 として考えられることを述べる。

職場で起こりうるハラスメントの種類

(1) セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

男女雇用機会均等法第11条により、「職場 において行われる性的な言動に対するその雇 用する労働者の対応により、 当該労働者がそ の労働条件につき不利益を受けること、また はその性的な言動により当該労働者の就業環 境が害されること」がセクハラであると定義 されており、事業主には防止措置が義務付け られている。主に「対価型セクハラ」と「環 境型セクハラ」に分類され、職場での上下関 係等を利用して, 下位にある者に対して性的 な言動や行動を行った際、その従業員の対応 (拒否や抵抗等)により、その従業員が解雇、 降格,減給等などの不利益を受けることを「対 価型セクハラ」, 職場で抱きついたり, 性的 なカレンダーやポスターを貼ったり、性的な 冗談や噂を流したり、嫌がっているにも関わ らずジロジロ見たりする行為を行ったため に、その従業員の就業に支障が出るものを「環 境型セクハラーという。

精神障害・自殺に関する労働災害認定基準¹⁾では、最も強い心理的負荷として下記の具体例があげられている。例えば、「胸や腰など



への身体接触を含むセクハラであって、継続して行われた場合」、「胸や腰などへの身体接触を含むセクハラであって、行為は継続していないが、会社等に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった、または会社等への相談後に職場の人間関係が悪化した場合」、「身体接触のない性的な発言のみのセクハラであっても、発言の中に人格否定を含み、かつ継続してなされた場合」、「身体接触のならであった場合」、「身体接触のなられた場合」、「身体接触のないを発言が継続してなされ、かつ会社等がセクハラであると把握していても適切な対応セクハラであると把握していても適切な対応がなく、改善されなかった場合」であり、会社としての対応も心理的負荷に含まれることが特徴である。

(2) パワー・ハラスメント(以下、パワハラ)

当初「職権等のパワーを背景とした嫌がらせ」と定義されていたが、2012年に厚生労働省職場のいじめ・嫌がらせ円卓会議ワーキンググループによって「職場のパワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※「上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。」と定義され、いわゆる「いじめ」の概念も含むものになった⁵⁾。なお2020年6月に施行される改正労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律では、「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定義されている。

パワハラに関しても、労働災害認定基準に最も強い心理的負荷として「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という項目が設定されている。具体例としては、「部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸

脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」、「同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた」、「治療を要する程度の暴行を受けた」があげられており、身体的暴力以外は継続して行われる行動を指すことが特徴である。

(3) ジェンダー・ハラスメント

性役割の強要、ともいわれ、個人の能力や 特性、希望を無視して、社会的な性差で一律 に判断して行われる差別的な言動や嫌がらせ のことを指す。例えば、女性だからという理 由で、お茶くみや酒席でのお酌、掃除当番を やらせたり、昼食やタバコを買わせに行かせ たりするような行為であったり、これまで女 性が主に担当してきた事務員という仕事に応 募してきた男性に対して「君、男なのになん でこんな仕事するの?」と言ったりするよう な行為が含まれる。なお、女性労働者のみに お茶くみやそうじ当番等をさせることは、男 女雇用機会均等法上、配置に係る女性差別(第 6条)にあたるとされ禁止されている。

(4) マタニティハラスメント(マタハラ)

マタハラは、働く女性が妊娠・出産に関連して受ける精神的・肉体的嫌がらせ、あるいは育児休業取得に関する不利益取扱いのことを指す。妊娠中や産休・育休後に職場で受ける心ない言葉・行動を中心として、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導が行われることもあり、雇用問題に直結するだけに深刻な問題となっている。なお厚生労働省はマタハラを「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」と表現しているが、これは育児休業・介護休業に関するハラスメントは女性だけでなく男性も受けるため、あえて「マタニティ(母性)」という言葉を使用していないという背景がある。なお従業員の妊娠・

育休取得に伴い,解雇やパートへの契約変更 等の不利益な取り扱いをすることは,男女雇 用機会均等法及び育児・介護休業法によって 禁止されている。

(5) SOGIハラスメント (ソジハラ)

SOGIとは、Sexual Orientation (性的指向: 恋愛対象の方向性) とGender Identity (性自認: 自分自身を男性と認識しているか、女性と認識して いるか, その中間か, あるいはどちらでもないか) の略で、SOGIハラは性的指向や性自認に関 連して、差別やいじめ、暴力などの精神的・ 肉体的な嫌がらせを受けること、あるいは、 望まない性別での学校生活・職場での強制異 動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会 生活上の不利益を被ることを指す。2020年 1月に公布されたパワハラ防止指針では、性 的指向・性自認は、機微な個人情報やプライ バシーであると明記されている。これは、従 業員の性的思考や性自認を本人に許可を得る ことなく他者に曝露するアウティング行為を 防止するためのものである。同時に、パワハ ラ防止指針によってSOGIハラはパワハラの 一部であると位置付けられたため、2020年 6月から事業主にはパワハラと同じように SOGIハラ防止のための雇用管理上の措置が 義務付けられることとなった。

国際動向

国外においては、1980年代にスウェーデンのLeymannが職場のいじめに関する研究を始め、それから北欧諸国を中心に研究が活発になるとともに社会的認知が拡大し、1993年にはスウェーデンで、1994年にはノルウェーでいじめ対策法が制定されるなど、90年代から国ベースでいじめ対策への取り組みがなされている。そして2019年6月には、国際労働機関(ILO)の年次総会において、仕事の世界における暴力とハラスメントを禁

止する条約と勧告が圧倒的多数で採択された。これは、職場などでの暴力・ハラスメントをなくすための初めての国際労働基準である。本条約における「仕事の世界における暴力とハラスメント」の定義、保護すべき対象の範囲など、主な内容を表1に示す^{2,3)}。

仕事の世界における暴力とハラスメント は、人権侵害または虐待になりうること、機 会の平等を脅かす許容できないものであり, ディーセント・ワーク(働きがいのある人間ら しい仕事)と相容れないものであることが認 められている²⁾。また、家庭内暴力が仕事の 世界に影響を与えうることも留意されてい る。日本を含むILO加盟国は、条約の定義の 規定を妨げることなく、また、それに従い、 仕事の世界における暴力及びハラスメント (ジェンダーに基づく暴力を含む)を定義し、禁 止するための法令を制定しなければならな い。具体的には、仕事の世界における暴力・ ハラスメント防止のために、下記に取り組ま なければならないとされる²⁾。わが国ではパ ワハラの雇用管理上の措置を事業主に義務付 ける法律が施行されるところであるが、セク ハラも含めて、ハラスメント自体を禁止する 法律は存在しない。そのため、日本が批准す るにはさらなる法改正が必要とされている。

- ①暴力とハラスメントの法律上の禁止
- ②関連する政策における暴力とハラスメント への対処の確保
- ③暴力とハラスメントを防止しこれと闘うた めの措置の実施に向けた包括的な戦略の採 用
- ④執行及び監視の仕組みの確立または強化, 被害者の救済利用及び支援の確保,制裁の 規定
- ⑤必要に応じた,利用可能な形式における, 手段,指針,教育及び訓練の確立並びに意 識啓発
- ⑥労働監督機関または他の権限を有する機関

を通じたものを含め、暴力とハラスメント の事案の監督及び調査のための効果的な手 段の確保

職場のいじめ・暴力・ハラスメント 防止対策における課題

わが国における職場のいじめ・暴力・ハラ

ま1 Ⅱ ○仕車の冊界における暴力とハラフィント防止条約の主な内容^{2,3)}

表 1 ILO仕事の世界における暴力とハラスメント防止条約の主な内容 ^{2,3)}					
項目	内 容				
暴力とハラスメントの定義	単発か繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的若しくは経済的 損害を目的とした、若しくはこれらの損害を引き起こす若しくは引き起こす 可能性がある一定の範囲の許容できない行為及び慣行又はその脅威をいい、 ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む				
保護される者の範囲	仕事の世界における労働者及び他の者(国内法令及び国内慣行により定義される被雇用者,契約の状態にかかわらず働く者,インターン及び見習いを含む訓練中の者,雇用が終了している労働者,ボランティア,求職者並びに仕事の応募者を含む。)並びに使用者としての権限,義務又は責任を行使する者				
暴力とハラスメントの発生場所	職場内のみならず、賃金が支払われる場所や休憩・食事の場所、トイレやシャワー室、更衣室、仕事に関連した出張・研修・行事・社会活動中、電子メールなども含む仕事に関連した連絡・通信の過程、使用者の提供する居住設備、通勤中も含む				
核となる原則	加盟国は、自国の法律及び状況に従って、また、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議の上、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的で、統合され、ジェンダーに配慮したアプローチを採用しなければならない。 ※上記のアプローチを採る際には、適用可能な場合には、第三者が関わる暴力及びハラスメントを考慮することとされている。				
保護及び防止、執行・救済等	 ○加盟国は、この条約の定義の規定を妨げることなく、また、それに従い、仕事の世界における暴力及びハラスメント(ジェンダーに基づく暴力を含む)を定義し、禁止するための法令を制定しなければならない。 ○各加盟国は、使用者が、その管理の度合いに応じて仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するために適切な措置をとり、及び特に、合理的に実効可能な限り、次のこと(抜粋)を求める法令を採用しなければならない。 ※労働者及びその代表者と協議の上、暴力及びハラスメントに関する職場の政策を採用し、実施すること等 ○各加盟国は次のこと(抜粋)を行うために適当な措置をとらなければならない。 ※仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視及び執行すること ※仕事の世界における暴力及びハラスメントが生じた場合に適切かつ効果的な救済、安全かつ公正で効果的な報告並びに紛争解決のための制度及び手続(職場レベルの申立て、調査手続等、職場外の紛争解決のための制度、裁判所等)を容易に利用できることを確保すること ※適当な場合には、仕事の世界における暴力及びハラスメントが発生した場合における制裁を定めること ※家庭内暴力の影響を認識し、合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和すること等 				

スメント防止対策において最も大きな課題 は、ほとんどの対策がハラスメント発生後の 対応に偏っていることである。例えば、セク ハラやパワハラ防止対策として事業主に義務 付けられている「雇用管理上の措置」の内容 を見ても,①事業主の方針の明確化及び周知・ 啓発、②相談・苦情への対応、③事後の迅速 かつ適切な対応、④プライバシーの保護から 構成されており、未然防止に関わるものは① のみである。しかしながら、ハラスメントは 一旦発生してしまうと基本的にエスカレート する性質があり、加害者・被害者関係が固定 されてしまうため、その状態で関係改善等の 対策を行うことは難しい。加害者と被害者を 物理的に離すしかない状況に陥ることが多い ため、本当の意味での防止対策には繋がらな い。本来ならば、そもそもの発生を防止する 対策が必要である。

現在事業主が実施しているハラスメント防止研修も、行動変容を促すようなものではなく、知識を強化したりするものがほとんどである。もちろん防止対策を進めるにあたって正しい知識を得ることは重要であるが、知識

を得ただけでは行動変容に至らないことは、 行動科学の研究においても指摘されている。 また、ストレスを感じていると無意識のうち にパワハラをしがちになることも、海外の研 究で報告されている。そのため今後は、個人 を対象にした知識を得る研修だけでなく、ストレスマネジメントの研修や、自分自身の行 動を自覚できるようなワークを入れた参加型 の研修を実施することがより求められるだろ う。法制化等によっていじめ・暴力・ハラス メント防止の機運が高まりつつある今、ハラ スメント対策も変革が必要とされているので ある。

参考文献

- 1) 厚生労働省. 精神障害・自殺に関する労働災害認定基準. 2011. http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/ rousaihoken04/dl/120215-01.pdf
- 2)ILO駐日事務所、仕事の世界における暴力とハラスメントの 撤廃に関する条約(第190号)。https://www.ilo.org/ wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-tokyo/ documents/normativeinstrument/wcms_723153.pdf
- 3) 厚生労働省。ILOの「仕事の世界における暴力及びハラスメント」に関する条約・勧告(第190号条約/第206号勧告)に ついて、https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000540272.pdf

医療と在宅の現場における暴力・ハラスメント対策

三木 明子

医療と在宅の現場における 暴力・ハラスメントの被害実態

平成30年 (2018年) 版過労死等防止対策白書によると,看護師等について精神障害の事案の割合が多く (脳・心臓疾患1件に対し精神障害52件),性別では女性 (52件のうち,51件),約半数が30代以下と報告されている¹⁾。また,その発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は,患者からの暴力や入院患者の自殺の目撃等の「事故や災害の体験・目撃をした」が,約8割 (52件のうち40件 (76.9%))と公表されている。この白書を受けて,2019年2月,厚生労働省から医療現場における暴言・暴力等のハラスメント対策についての情報提供が通知された (https://www.mikikmu.com/notice/harassment201900228.pdf)。

全日本病院協会の調査では、過去1年間に

みき あきこ

関西医科大学看護学部・看護学研究科 教 授

へ 主か著書:

- ・『訪問看護・介護事業所必携!暴力・ ハラスメントの予防と対応』(監修・著) メディカ出版,2019年.
- ・『ガマンしない、させない! 院内暴力対策「これだけは」』(編著) メディカ出版, 2017年.
- ・『医療機関における暴力対策ハンドブック』(編著) 中外医学社,2011年



院内暴力を経験した職員は52%で,暴力の種類では精神的暴力の被害が一番多かったことが分かっている²⁾。また、病院職員の中で最も暴力の被害を受けていた職種は看護職であったとの報告があるが³⁾、前述した通り、暴力の影響は大きい。

介護従事者の調査では, これまでに利用者 とその家族から受けた身体的・精神的暴力の 経験率は全体で55.9%であり、そのうち施設 介護職員は77.9%に対し、訪問介護員は45.0 %と施設介護職員の経験率が高いことが報告 されている4)。その一方で、セクシュアルハ ラスメントの経験率は全体で42.3%であり、 施設介護職員は44.2%に対し、訪問介護員は 41.4%と差がなく4, 在宅の現場では密室環 境下でセクシュアルハラスメントが発生しや すいことが分かっている。平成30年(2018年) 度老人保健事業推進費等補助金による介護現 場におけるハラスメント調査では,これまで にハラスメント(身体的暴力,精神的暴力,セク シュアルハラスメント) を受けたことがあると 回答したのは介護老人福祉施設が70.7%と 最も多かったことが分っている50。

2019年、大阪で70歳の女性介護ヘルパーの全裸遺体が発見され、介護サービスを利用していた住人の男性が傷害容疑で逮捕された事件が報道された。また、その後も利用者による訪問看護師や訪問介護員に対する薬物混

入事件等が続いている。在宅の現場で は、看護師や介護員が被る暴力・ハラ スメントの被害の実数や頻度が医療機 関の職員に比べ少ないが、 事件等の重 大な案件もあり、十分な安全対策を講 じる必要がある。訪問看護師・介護員 は原則、利用者宅に1人で訪問し業務 にあたり、女性職員が多く性別に偏り があること、24時間訪問巡回サービス を展開している事業所が多い等, 危険 性が高いことが指摘されている6。全 国訪問看護事業協会による「訪問看護 師が利用者・家族から受ける暴力に関 する調査研究事業 | の委員長として実 施した全国調査60では、利用者や家族 からの暴力等(身体的暴力、精神的暴力、 セクシュアルハラスメント)の影響で訪 間に行きたくないと思った訪問看護師 が73.4%、仕事を辞めたいと思った訪 問看護師が25.8%であった⁶⁾。

このように、全日本病院協会の院内 暴力調査、厚生労働省委託の介護現場 のハラスメントに関する全国調査、全 国訪問看護事業協会による訪問看護師 の暴力等の全国調査の実施で、医療と在宅の 現場における暴力・ハラスメントの被害実態

訪問看護師・介護員のための 包括的暴力防止対策

は明らかになってきたといえる。

医療機関では暴力等が発生しても複数人で対応することができるが、在宅の現場では1人で対応するため、表1に示すように対策が異なる。在宅現場での暴力・ハラスメント防止方策の詳細については、ホームページを開設しているので参照いただきたいっ。6種類の啓発ポスターもダウンロードできる(図1)。

2018年3月,兵庫県委託訪問看護師・訪問介護員の安全確保・離職防止対策事業とし



図1 啓発ポスター

て訪問看護師・訪問介護員が受ける暴力等対策マニュアルが作成された⁸。2020年2月,滋賀県委託事業で暴力・ハラスメント対策マニュアルが作成された⁹。いずれも著者が委員長や委員を担当し作成した成果物であり,詳細はホームページを参照いただきたい。また,介護現場におけるハラスメント対策マニュアル(https://www.mhlw.go.jp/content/12305000/000532737.pdf) もここで紹介しておきたい。

医療機関における 包括的暴力防止対策

2万人の病院職員の調査によると、院内暴力の経験率は44.3%であり¹⁰、約半数の職員

表 1 訪問看護師・介護員のための包括的暴力防止対策

1. 暴力に対するゼロ・トレランス・ポリシーの周知

暴力に対して毅然と対応する意思表明をし、周知することで、暴力を発生させない ように取り組みましょう。

2. スタッフの安全を守る方針と計画を保障

管理者は、スタッフを守る方針と計画があることを保障しましょう。

3. あらゆる暴力を報告する体制

小さな暴力でも曖昧にせず, あらゆる暴力をインシデントとして報告するようにしましょう。

4. 地域ケア会議等で対応策の検討

利用者・家族にかかわっている多職種や関係者とともに対応の具体策を話し合いましょう。地域ぐるみで考えることが大切です。

5. 高リスク時は2人訪問

暴力の既往があったり、夜間の訪問が危険な場合には、2人で訪問しましょう。セキュリティサービスの利用を検討しましょう。

6. 防犯ブザーを持つ

個人を守るためのなんらかの保護具を持ち運びましょう。手持ちの警報装置と事業 所が連動しているシステムはより安全です。

7. 定期的な研修

新人スタッフの雇用時と年に1回は暴力防止のためのトレーニングを実施します。

が何らかの暴力等を経験していることが明らかとなっている。また、院内暴力を受けた際の個人の対応では、「我慢した」が最も多く24.8%で、病院内のルールに従い人を呼ぶという適切な対応は11.8%と低く、院内のサポート体制が7割の職員に理解されていないこと¹⁰が課題であった。

院内暴力対策の調査では、警察OBの雇用は未実施の施設が67.8%と多く、暴力対応のための職員研修の実施が3割程度にとどまっている¹¹⁾。最も実施率が低かった対策は、被害者への心理的ケアを行う体制であり、被害者支援が整っていない現状が明らかとなっている¹¹⁾。それに対し、最も実施率が高かった対策は、暴力事例発生時の警察通報体制であった¹¹⁾。警備体制の強化は人件費を要するが、警察OBを複数配置しオンコール体制をとっている施設もある。いずれにしても、医療機関の状況に応じて警備体制の強化が進んでいる。

医療機関における包括的暴力防止対策のポイントを5つ挙げる。前述した在宅の現場で

の対策と比較していただきたい。①組織の安全文化・風土づくり、②警備体制の強化、③トップの暴力防止に向けた明確な方針の提示、④対応マニュアル・ガイドラインの改訂、⑤職員の研修・訓練の実施である。暴力発生後の組織の支援において、被害者への対応は「あなたを守ります」という対応方針、加害者への対応は「暴力行為を許さない」という対応方針を明示する必要がある。被害者の落ち度を責めず、二次被害をゼロにすることが重要で、10種類のポスターを活用いただきたい(http://www.kmu.ac.jp/faculty/fon/field/topics/seishinkango/index.html)。

パワーハラスメントのない職場を 目指して

看護師のパワーハラスメントの調査によると、「仲間外れにされた」「手に負えないくらいの沢山の仕事を与えられた」「間違いや誤りを繰り返し思い出させられた」「仕事をす

る上で影響を及ぼすような情報を与えてもらえなかった」経験がある者は有意に外傷性ストレス反応が高いと報告されている¹²。

介護老人福祉施設の介護職員では、男女ともに半数以上が「必要な情報を与えない人がいて仕事が困難になる」いじめを経験していた¹³⁾。女性介護職員で陰口やうわさを経験した人は活気が低く、疲労が高く、必要な情報を与えてもらえなかった経験をした人は抑うつ気分が高く、性的ハラスメントを経験した人は不安感が高かった¹³⁾。一方、男性介護職員ではいじめを経験している人のほうが、活気が高かった¹³⁾。つまり、仕事上でのいじめが活気を下げるという因果関係よりも、活気のある男性は仕事上での妬みを受けやすく、必要な情報を与えないといった仕事上でのいじめにあいやすいのではないかと考察されていた。

過去6ヵ月間の看護師のパワーハラスメントの経験率は11.2%,相談行動をとる者は男性看護師,20代看護師で有意に少ない結果が報告されている¹⁴⁾。一般的に男性は相談しない傾向が高いが,病院で男性看護師が安心して相談できる体制が必要で,20代の相談率が最も低いことも考慮し,周知方法を工夫し,相談しやすい体制を整えるべきである。

厳罰の強化や罰則化ではパワーハラスメントはなくなるとは思えない。医療・介護の現場では,職種や職位による力関係が絶対的で,下から意見は出しにくい。ハラスメントのない職場づくりを進めるために,①コミュニケーションが活発なオープンな職場,②長時間労働のない職場,③失敗を認める職場を目指せばよいと考える。①は人間関係からの切り離し防止,②は過大な要求の防止,③は精神的攻撃の防止と置き換えることもできる。看護の現場では、フィッシュ哲学を導入し、職場が活性化したこと15が報告されている。全職種を巻き込んだ対策の導入により、コミュニケーションが促進し、ハラスメントを起こ

させない職場づくりを進めたい。長時間労働を常態化させない対策もハラスメントの予防策になる。労務管理を健全にし、職員一人ひとりの健康を守る。仕事の負担の軽減といった既存のモデルではなく、仕事の資源に注目し、強みを生かす新しいマネジメントスタイルへとパラダイムシフトしていくべきである。長時間労働、交替勤務、人手不足で、緊張を強いられ仕事に追われている環境では、ミスや事故が増える。ヒューマンエラーが起きないような職場環境へと改善し、ミスをした個人をするとが必要である。

医療従事者等への支援の充実を

連日、新型コロナウイルス感染症に関する ニュースが流れ、「医療崩壊」という言葉が 現実味を帯びてきている。同時に、医師や看 護師等の医療従事者や介護施設職員におい て、新型コロナウイルス感染者の報道も相次 いでいる。その結果、病院や施設の職員に対 する差別,人権侵害,風評被害が深刻化して いる。あからさまに病院関係者の子どもは保 育園や小学校への登園・登校が拒否され、登 校してもいじめに遭う等の被害が発生してい る。しかしその一方で、各団体や学会が差別 や人権侵害を無くすように声を挙げ、ある県 では知事が風評被害根絶に向けたメッセージ を公表している16)。防護服のない医療従事者 の命を守るために、大阪市の呼びかけに2日 で約10万着の雨合羽が無償提供され、クラ ウドファンディングによる【#マスクを医療 従事者に】の寄付が募集期間1日で目標金額 を超えた¹⁷⁾。2020年4月17日の首相の会見 では、新型コロナウイルス感染症の対応をし ている医療従事者のために、診療報酬を倍増 し処遇の改善に取り組むことが表明された。 今後,医療従事者等への支援の充実に向けて,

さらに前進していくことを願う。

最後に新型コロナウイルス感染症に関わる 医療・在宅現場の従事者にエールを込めて. 本稿を終える。

- 1) 厚生労働省:「平成30年版過労死等防止対策自書」を公表し ます(平成30年10月30日) https://www.mhlw.go.jp/stf/ houdou/0000179592_00001.html (2020.4.15閲覧)
- 2) 全日本病院協会:院内暴力など院内リスク管理体制に関する 医療機関実態調査 (2008年) http://www.ajha.or.jp/voice/ pdf/other/080422.pdf (2020.4.15閲覧)
- 3) 友田尋子, 三木明子, 宇垣めぐみ, 河本さおり: 患者からの 病院職員に対する暴力の実態調査――暴力の経験による職種 間比較 甲南女子大学研究紀要 4:69-77, 2010
- 4) 篠崎良勝:介護現場にある「ケアハラスメント」 訪問看護 と介護 22:828-834, 2017.
- 5) 平成30年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金:介護 現場におけるハラスメントに関する調査研究報告書https:// www.mhlw.go.jp/content/12305000/000532738.pdf (2020.4.15閲覧)
- 6) 三木明子監修・著:訪問看護・介護事業所必携!暴力・ハラ スメントの予防と対応.メディカ出版,2019.
- 7) 在宅ケアを受ける患者・家族からの暴力・ハラスメント防止 方策の構築 http://www.miki-kmu.com/ (2020.4.15閲覧)
- 8) 兵庫県看護協会:平成30年度兵庫県委託事業 訪問看護師· 訪問介護員安全確保・離職防止対策事業 訪問看護師・訪問 介護員が受ける暴力等対策マニュアルhttps://www.hna.

- or.jp/for_nurses/n_visiting_nursing/against_violence/ entry-1526.html (2019.9.6閲覧)
- 9) 滋賀県 訪問看護・訪問介護事業所における暴力・ハラスメ ント対策マニュアルhttps://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/ kenkouirvouhukushi/irvo/310599.html (2020.4.15閲覧)
- 10) 岩尾亜希子, 他17名: 都内私立大学病院本院の職員が患者・ 患者家族などから受ける院内暴力の実態(私大病院医療安全 推進連絡会議共同研究) 日本医療・病院管理学会誌50(3): 35-43, 2013,
- 11) 小野郁美、三木明子、吉田麻美: 医療安全研修会での院内 暴力対策に関する実態調査, 第89回日本産業衛生学会, 408, 2016.
- 12) 坂口舞, 三木明子:11病院看護師のパワーハラスメントの 被害経験が外傷性ストレス反応に及ぼす影響。労働科学 90(1): 1-13, 2014.
- 13) 谷口敏代, 高木二郎, 原野かおり, 他:介護老人福祉施設 に勤務する介護職員のいじめ、ハラスメントとストレス反応. 産業衛生学雑誌54:1-9, 2012.
- 14) 三木明子, 坂口舞: 看護師が経験する職場いじめの実態と 情動的知能および社会的支援との関連。産業精神保健24(3): 244-256, 2016.
- 15) 黒田梨絵, 三木明子: 看護職員におけるフィッシュ哲学の 概念を基盤として職場環境改善――自由記述の質的分析を通 して一、産業ストレス研究19:389-400,2012
- 16) 宮城県:新型コロナウイルス感染症に対応する医療従事者 や療養中の患者及びその家族に対する風評被害根絶に向けた 知事メッセージ 2020年4月13日更新https://www.pref. miyagi.jp/soshiki/iryoujinzai/message.html(2020.4.15 閲
- 17) #マスクを医療従事者に https://readyfor.jp/projects/ JapanMaskProject (2020.4.16閲覧)

夜勤・交代勤務 検定テキスト シフトワーク・チャレンジ

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 8() 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

〒 151-0051 〒131-003 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL: 03-6447-1435 FAX: 03-6447-1436 HP: http://www.isl.or.jp/

公益財団法人

正しくしく知ることで、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。

体裁 B5 判並製 112 頁 本書の構成

|章 夜勤・交代勤務 QA

夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成 1

産業別の夜勤・交代勤務 2

3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学

4 夜勤・交代勤務の知識

||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 定価 本体 1,000 円+税

ジェンダー・ハラスメント

中野 麻美

ジェンダー・ハラスメントとは どういうものか

性別により期待される社会的役割が異なっているという固定観念はまだまだ根強い。こうした性役割や性別による「らしさ」の規範(ジェンダー規範)は、人々の精神と行動をソフトに支配している。法規範とはちがって、人々を「自発的に」「無意識に」制約する力をもち、それだけに、この規範からの逸脱には、社会(集団)から厳しい制裁が加えられる。

こうした固定観念・ジェンダー規範から生じる差別や嫌がらせをジェンダー・ハラスメントという。一般的には、女性従業員にだけお茶くみ・掃除・整理整頓・接遇をさせ(作為)、重要な情報を共有する会議やネットワークからの明示・黙示の排除をはじめ女性にメインの仕事で力を発揮することを求めない(不作為)などの言動が例示されている。民間や公共部門の調査では、7~8割の女性が呼称を



なかの まみ

弁護士,弁護士法人りべるて・えがりて 法律事務所

主か薬書・

- ・『新しい労働者派遣法の解説』旬報社, 2017年.
- ・『労働ダンピング――雇用の多様化の 果てに』岩波新書,2006年
- ・『ハラスメント対策全書:職場における人権保障と活性化のために』エイデル研究所、2010年.

「ちゃん」などで呼ばれたり「うちの女の子」「おばさん」と言われたり、「まだ(どうして)結婚しないの」、体型・容姿・髪型・化粧に関する意見を言われるなどの経験をしている。そして、その精神的健康に及ぼす影響を指摘する調査研究も行われ¹⁾、意欲や自信を喪失させられ、ストレスを高め、職務満足度を低めるなどして、女性の就業の継続に困難を与え、ジェンダー平等の阻害要因となることが共通の認識となっている。

ジェンダー規範は、性別問わず当てはめられるが、経済や社会、政治の仕組みが男性中心に形成されて、いまだに世界を支配しているから、「男らしさ」の規範に順応する集団にはそれほどの不自由・不快・苦痛を強いるものではないように見え、「女らしさ」の規範を適用される集団にはより強く不自由・不快・苦痛を加えられる傾向を示す。しかし、それは見せかけのことで、この規範から逸脱しないようにする精神的葛藤を余儀なくされたり、「自分らしさ」の追及の代償として、周囲から制裁²⁾を受けたり「ハードワーク」を強いられたりする³⁾。

労働基準法4条や均等法に基づいて平等を 求めた賃金・昇格・仕事・雇用差別事件をみ ても、職場は、恒常的に夥しいジェンダー・ ハラスメントに晒されていることが把握でき る。そして、当事者たちは、これに抵抗して、 仕事を求めたり、資格をとったり、仕事や組 織について提案したり問題を指摘したときか ら、ジェンダー規範による暗黙の力が働いて 締め付けられていくという経験をさせられて いる。営業担当のトラブルを責任転嫁される. その結果理不尽な低査定を受ける, 発案や企 画を無視されたり否定されたり、成果まで盗 られてしまう,会議で発言を封じられたり非 難されたり、公然と能力や人格を貶められ、 虚偽の(性的)噂話を振りまかれたりする。 規範の当てはめへの対処法は、「受け入れる」 「無視する(なかったことにする) | 「抵抗する | など、人それぞれであるとしても、抵抗に対 する周囲の反応が前述のようなものである と、自分のことのようにつらい思いをさせら れ、声を挙げられなくなってしまう。こうし たジェンダー規範の性質や労働者に与える作 用, それへの対処法による反作用によって, ジェンダーに基づく不平等はより強固に、そ して拡大させられる。

この「規範の当てはめ」によるハラスメン トの性質を見逃したり、拒否や抵抗に加えら れる制裁の厳しさやハードワークなどを放任 するときは、ジェンダーを強化して不平等・ 格差は拡大する。日本の男女間格差がなかな か縮小しない要因4)には、こうした問題が解 消されていないことがある。実際、訴訟の場 面で、女性であることを理由とした賃金等の 差別性やハラスメントの違法性や責任が争い になったとき、この規範の当てはめを、当時 の社会一般の傾向として免罪したり、それに 抵抗して仕事や昇進・昇格・賃金を求めたこ とに対する制裁的ハラスメントやハードワー ク (男性と同じように評価され待遇を受けるには4 ~5倍働かなければならない)について、差別性 判断の対象から除外したり、「企業の裁量の 幅 | を超えて違法かどうかを問うモノサシを 当てて、結果的に容認してしまうことがある。 このような判断は、社会規範としてのジェン ダー規範を強化する。

どのように規制されているのか

性別に基づく差別については、 労働基準法 4条で賃金差別が禁止され、男女雇用機会均 等法5条・6条でその他の性差別が禁止され ている。いずれもジェンダー規範の適用によ る差別的取り扱いを禁止するが、賃金、配置、 昇進などの取り扱いという「法律行為」の禁 止という形式をとっている。女性だけにお茶 くみ、掃除、接客などを担当させる「担務指 定 | であれば配置差別に該当するものとされ るが、単なる言動については、これに該当し ない。ハラスメントのような事実行為につい ては、セクシュアルハラスメントに関する防 止措置が既定されている(男女雇用機会均等法 11条)が、「性的な言動」を性的な内容の発 言及び性的な行動を指す(指針2(4))として いるため、性的ではないが、性別に起因する 不快な言動は除外される。なお、国家公務員 のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関 する人事院規則10-10は、性別により差別し ようとする意識等に基づく発言(例えば、「男 のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」 「女性は職場の花でありさえすればいい」などの発 言や,「男の子,女の子」「僕,坊や,お嬢さん」「お じさん、おばさん」などと人格を認めないような呼 び方をすること) や行動 (例えば, 女性であると いうだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要す ること) については、セクシュアル・ハラス メントになりうる言動としている。

この6月1日から施行される改正労働施策総合推進法(中小企業については努力義務で2022年4月1以降義務化)では、パワーハラスメントを中心としてハラスメント対策を強化した。パワー・ハラスメントもジェンダー・ハラスメントを含むものであるが、ジェンダー・ハラスメントの全体をカバーはしていないし、前述のような形態や性質に着目した規制にはなっていない。

改正法では、パワハラを、①優越的な関係 を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な 範囲を超えた言動、③労働者の就業環境が害 されるというすべての要素を充足するものと しているが、前述の一般的に「ジェンダーハ ラスメント」とされる例示はこれに当てはま らない。①は同僚または部下による言動を含 むが、例示では「これに抵抗又は拒絶するこ とが困難」「当該者の協力を得なければ業務 の円滑な遂行が困難」といった関係性を要件 としている。しかし、ジェンダー・ハラスメ ントの構造や性質は、そうした「関係性」よ り、人々の思考や行動を意識・無意識問わず 決定づけている「ジェンダーという規範」で ある。包括的差別禁止法を制定しているイギ リス (2010年平等法) では、性別、年齢、障害、 性転換、人種、宗教・信条、性的指向といっ た保護特性に関連する望まれない行為で、そ れが尊厳を侵害し、または、脅迫的な、敵意 のある、品位を傷つける、屈辱的な、もしく は不快な環境を生じさせる目的又は効果を持 つ行為をハラスメントとみなすと定めている (同法26条1項)。対する改正労働施策総合推 進法は、ハラスメントについて、「禁止」ア プローチをとらず、「防止」アプローチをと った。それなら、「改正」法は、行為が違法 であるかどうかを問わず、相当広範囲にわた るハラスメントを防止対象とし、対策の一環 として従業員に対して該当する言動を就業規 則などを通じて制限・禁止するなど、ジェン ダー規範に基づく言動の解消に向かうシステ ムを構築できるはずであったが、全く度外視 された。また、パワハラとなる行為の類型を みると, ジェンダー・ハラスメントと重なる 部分もあるが、該当するケースと該当しない ケースの例示をみる限り、同じ限界性が指摘 できる。

ジェンダー規範を当てはめようとする圧力 や,規範の逸脱に対する制裁としての性質を 有する言動や環境も含めて,広く根絶に向け た法政策の対象とする必要がある。そのうえ, ジェンダー規範の解消は,男女共同参画社会 基本法の趣旨目的とするところであった。「改 正」労働施策総合推進法が,仕事の世界にお けるハラスメント根絶をはかろうとするので あれば,ジェンダー規範に基づくハラスメン トの解消をメインに据えるべきであった。

何が求められているのか

ILOは、昨年6月の99回総会で、「仕事の 世界における暴力とハラスメントの撤廃に関 する条約 (第190号) | と同勧告 (第206号) を 採択している。この条約と勧告は、「ジェン ダーに基づく暴力とハラスメント」の根絶を, あらゆる人の権利を認識するためのメインの テーマに据えた。そして、ジェンダーに基づ く暴力とハラスメント⁵⁾ は、女性と女児に不 均衡な影響を与えることに留意し、仕事の世 界における暴力とハラスメント⁶⁾ に終止符を 打つには、ジェンダーに基づく固定観念、複 合的及び横断的形態の差別, ジェンダーに基 づく不平等な力関係を含む、根本的原因及び リスク要因に対処するための, 包摂的で, 統 合され、かつジェンダーに配慮したアプロー チが必須であることを明確に示した⁷⁾。「ド メスティック・バイオレンス」についても, 雇用、生産性、健康及び安全に影響を与え得 ること, また政府, 使用者団体及び労働者団 体並びに労働市場に関する制度においてドメ スティック・バイオレンスの影響力を認識し, 他の諸措置の一環として, それに対応し及び 対処するための支援を可能にするよう求めて いる。

ジェンダーに基づくハラスメントの解消は、男女の平等と人権の確保に向かうメインのテーマに据えられるべきであり、性別規範とこれに関連するハラスメントの根絶には、包括的な政策が求められる。そのためには、現行の防止法の規制枠組みをとったとして

も、防止すべきハラスメントの範囲を権限関係を超えた固定観念にまで拡大し、ジェンダー規範に基づく、あるいはこれへの対処に向けられた、不快であったり、意欲や自信を低下させたり、過大な頑張りを暗黙にも求められるような言動を「防止すべきハラスメント」として、その解消に向けた周知と解決に向けたシステムを構築することである。

また、そもそも日本の法律が禁止するジェンダー差別の対象は狭すぎる。そのうえに司法判断が企業の裁量の幅を超えて「違法な性差別」と判断する範囲はさらに狭い。経済社会の分配を決してきた日本型雇用システムは、ジェンダー規範を構造化しており、それが契約法理にも影響を与えている。ハラスメントについても同じように、司法救済の可能性は非常に狭く限定されている。しかもその司法判断は男性中心の規範から解放されずに国際基準を無視している(セクハラ・性暴力に対する司法判断の歪みをみれば明らか)。これらの問題を抜本的に改善すること、その中にジェンダー・ハラスメントの禁止を包括的差別禁止法を展望しながら位置付ける必要がある。

最後に、ジェンダー・ハラスメントからの 救済には、専門的知見が必要であり、ジェン ダー平等規範とは何か、またいかに救済する かについての教育訓練が不可欠である。その 対象には、労働監督官をはじめとする行政救 済手続きに関与するスタッフや弁護士・裁判 官・検察官を含む司法関係者が含まれるべき である。

注

- 1)経営行動科学 第25巻第3号,2012,185-199ジェンダー・ ハラスメントが就業女性の精神的健康状態に及ぼす影響(社 会問題調査分析センター小林敦子他)。風間書房「ジェンダー・ ハラスメントに関する心理学的研究」小林敦子(2015)
- 2) 制裁の典型としては、無視や否定、仲間外れがあるが、仕事 上生じるトラブルの責任を押し付けられたり、それを口実に 低査定を受けたり、その損失をカバーするために長時間働か

ざるをえない。

- 3) ハードワークの典型としては、「男並み以上」に働くことを明示・黙示に要求されたり、自身が求める仕事や役職を実現するにはそうせざるをえないと思わせられる。しかし規範からの逸脱に対する制裁的圧力が大きいときには、それを反発力にして頑張って働いても、圧力が強まるばかりで、規範に順応している女性より低査定を受けて賃金・格付けが抑制されていくケースもある。
- 4)世界経済フォーラム (World Economic Forum) が2019年 12月,「Global Gender Gap Report 2020」を公表した,各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index: GGI) では日本の順位は153ヵ国中121位(前回は149ヵ国中110位)で,とくに経済が115中とと政治が144位となっている。日本の経済と政治は男性中心でその決定権が男性に集中していることを示している。
- 5)条約は第1条(b)で、「ジェンダーに基づく暴力とハラスメント」とは、性またはジェンダーを理由として、直接個人に対して行われる、または特定の性若しくはジェンダーに不均衡な影響を及ぼす暴力およびハラスメントをいい、セクシュアル・ハラスメントを含むとしている。
- 6) 条約は第1条 (a) で、仕事の世界における「暴力とハラスメント」とは、単発的か反復的なものであるかを問わず、身体的、精神的、性的又は経済的害悪を与えることを目的とした、またはそのような結果を招く若しくはその可能性のある一定の許容できない行為及び慣行またはその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを含むとしている。
- 7) 具体的には、第4条で、加盟国に、暴力とハラスメントのな い仕事の世界に対するあらゆる人の権利を尊重、促進及び実 現するよう求め、また2項で、国内の法律及び事情にしたが い、かつ、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議の上、 仕事の世界における暴力とハラスメントの防止及び撤廃のた めの包摂的で、統合され、かつジェンダーに配慮したアプロ ーチを採用するよう、(a) 暴力とハラスメントの法律上の禁 止, (b) 関連する政策における暴力とハラスメントへの対処 の確保, (c) 暴力とハラスメントを防止しこれと闘うため の措置の実施に向けた包括的な戦略の採用, (d) 執行及び監 視の仕組みの確立または強化, (e) 被害者の救済利用及び支 援の確保, (f) 制裁の規定, (g) 必要に応じた, 利用可能 な形式における, 手段, 指針, 教育及び訓練の確立並びに意 識啓発,(h)労働監督機関または他の権限を有する機関を通 じたものを含め、暴力とハラスメントの事案の監督及び調査 のための効果的な手段の確保 を求めるなどしている。

また、これらの執行及び救済として、第10条で、(e) 仕 事の世界におけるジェンダーに基づく暴力とハラスメントの 被害者が利用できる、ジェンダーに配慮した安全かつ効果的 な申立及び紛争解決の制度,支援,サービス及び救済の提供, (f) ドメスティック・バイオレンスの影響の認識, 及び合理 的に実行可能な範囲での仕事の世界における影響の緩和、 (g) 労働者が、暴力とハラスメントにより生命、健康または 安全に緊急かつ重大な危険があると信ずるに足りる合理的な 根拠がある仕事の状況から、報復若しくは不当な結果を被る ことなく、また管理者にこれを報告する義務を負った上で離 脱する権利の確保,(h) 労働監督官及び他の関連する機関が, 適当な場合には、法律によって定められることのある司法機 関または行政機関に対するあらゆる上訴権に服する, 即時の 強制力のある措置を要求する命令、及び生命、健康または安 全への差し迫った危険がある場合に仕事を停止させる命令を 発することを含む、仕事の世界における暴力とハラスメント に対処するための権限が与えられていることの確保を求めて

特集:いじめ・暴力・ハラスメントのない仕事の世界

公務職場のパワハラ対策

問われる実効性

金子 雅臣

公務職場のパワハラ対策

2019年5月29日、職場でのパワーハラスメ ント(以下「パワハラ」という)の防止に向けた、 いわゆるパワハラ防止法 (労働施策総合推進法 の改正,以下「防止法」という)が成立しました。 防止法の柱は、パワハラの定義と事業主のパワ ハラ予防に向けた措置義務です。

一方, 国家公務員も民間企業のパワハラ規 制の動きに歩調を合わせて2018年に人事院は 規則の改正に向けた取り組みを始めました。 2018年に人事院に寄せられたパワハラ相談は 過去最多の230件に上っており、放置できない 現状から3月に「公務職場におけるパワーハラ スメント防止対策検討会 |を発足させています。 そして、2020年1月14日には報告書が出され ており、この報告書を受けて2020年3月7日、 国家公務員の懲戒処分の指針を改正し、パワハ ラで相手を精神疾患に追い込む悪質な事例は免 職を含む厳しい処分とする方針を固めました。

現行の懲戒処分の指針にはパワハラに関す



かねこ まさおみ 職場のハラスメント研究所 所長 労働ジャーナリスト 主な著作:

- ペワー・ハラスメントなんでも相談』 (共著) 日本評論社, 2012年.
- ・『パワハラ・いじめ 職場内解決の実 践的手法』日本法令, 2013年.
- ・DVD『セクハラを生まない職場コミ ュニケーション対策』(監修) アスパ クリエイト.

る記載はありませんが, 処分基準を明示して未 然防止につなげ、各省庁に相談体制の整備や職 員研修の実施を求める方針です。この改正指針 は、パワハラ防止策を大企業に義務づける法律 の施行に合わせ6月から適用することにしてい ます。

改正指針では、「著しい精神的・身体的苦痛 を与えた場合は停職や減給、戒告に、注意を受 けたのに行為を繰り返した場合は停職や減給に する。相手を強いストレスで精神疾患に追い込 んだ職員は免職や停職、減給とする」などが盛 り込まれています。

都道府県や市町村は人事院の指針に沿って 地方自治体職員の懲戒処分の基準を定めている ところが多く, 国の改正を受け, 地方公務員の パワハラに対しても同様の処分を科す自治体が 増えると思われます。

法規制への動き

そもそも、パワハラの法規制をめぐっては、 2009年度に厚労省の「職場のいじめ・いやが らせに関する円卓会議」が立ち上げられ、そこ で議論が開始されました。しかし、その円卓会 議のワーキング・グループが「同じ職場で働く 者に対して、職務上の地位や人間関係などの職 場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超 えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環 境を悪化させる行為」と定義してから、実に9 年の年月を経ています。

こうした時間経過の背景には、規制法に関

しての根深い労使の意見対立があり、ようやく 合意に達したという経緯があります。

そもそも、このパワハラ規制をめぐる労使対立の2つの立場の違いはパワハラ規制に向けた基本的な姿勢の違いがありました。経営側の主張は「あくまで職場の単なるコミュニケーションギャップであり、指導上の個人の行き過ぎの問題であり、厳しい法規制はなじまない」とする見解です。それに対して、もう一つの立場は「職場の重大な人権問題」であり、「うつ自殺に発展しかねない深刻な労働問題だ」として、背景にある企業のモラルダウンやそれによって引き起こされる「人権侵害に焦点を当てる規制が必要だ」という主張です。

そして、こうした国内の労使の意見対立があり、進まなかった議論を、法律の成立へと促進させた背景には「職場のあらゆる暴力を規制しよう」という国際的な動きがありました。時期を同じくして、ILOが条約によって世界的な取り組みを強めようとしており、その意味では国際的な状況に押されてパワハラ規制法が成立することになったとも言えます。

こうした経緯で成立した法律は、成立過程が示すように、さまざまな問題を抱えたままであり、極めて不十分なものです。そうした妥協の産物ともいえる法規制が、本当に職場でどのような効果を発揮できるのかは、まさにこれからの課題となっています。大きくは今回のパワハラ規制法が国際的な取り組みとの比較でどのような水準のものであるのかという国際水準との関係と、国内法として果たしてどのような効果が期待できるのかという内外からの課題が問われているといってもよいでしょう。

パワハラ規制をめぐる基本的な問題

今回の法律の抱える基本的な問題点は、国際労働機関のILO108回総会で6月21日に採択された「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」と国内法の対比で理解できます。つまり、今回のパワハラ規制法とILO条約の内容との齟齬が課題に重なります。

大きな違いとして3つのポイントがあります。まずは条約の「暴力とハラスメント」の定

義ですが、条約の第1条では「身体的、精神的、性的または経済的危害を引き起こす許容しがたい広範な行為」としています。わかりやすい言い方をすれば、ILO条約は「暴力とハラスメント」を人権侵害という視点でとらえて、それに関わる広範な行為のすべての禁止を求めていることです。

日本のように、「セクハラ」「パワハラ」「マタハラ」といった個別のテーマでバラバラにとらえて、しかも人権侵害というよりも起こされた事象別に問題をとらえて、個人的な問題という括りで狭くとらえようとしていることとの違いは一目瞭然です。

こうした法規制のやり方は、それぞれの起きるバラバラな現象にとらわれて、基本的な視点である人権侵害という視点が揺らぐことはもちろん、個別テーマごとの対応では「法に規制される以外ハラスメント」を見逃してしまうことになります。

第2には、第4条の「制裁規定を設ける」というサンクションの面からの問題です。麻生財務大臣がいみじくも言ったように「日本にはセクハラ法はない」というのが日本の現状です。セクハラを禁止し罰するという法律は日本にはなく、日本の法律はあくまで使用者に措置義務を求めるだけです。そこで被害者は独自の救済策のない中で既存の民事の損害賠償によって対応するしかないというのが現状です。

そうした現状に加えて、今回のパワハラ規制法も、すでに触れたように厳しいサンクションは回避して、あくまで使用者の措置義務を求め、行政指導中心でいく手法を踏襲しています。

3点目は第4条の「基本原則」にある「第三者を含む暴力とハラスメントを考慮に入れるべき」という部分です。ここは、今回の法規制からはずしたカスタマーハラスメントなどいわゆる顧客等第三者からのハラスメントが該当することになり「カスハラ(顧客・取引先等の第三者からのハラスメント)」や訓練生、インターンなどが規制の対象外になっていることが該当します

いずれにせよ、ILO条約の要請していることは、ハラスメントや職場の暴力全般を規制する一般法を求めるものです。

あいまいな概念

こうしたさまざまな限界を抱えたまま成立 したパワハラ規制法だけに、その成立施行を巡 って現状は依然として混乱している状況だとも 言えます。その最たるものは、今回の法律の成 立で期待されたパワハラ概念の提起が極めてあ いまいなことです。今回の法律に各方面から期 待されていた最大のものは、現場でのパワハラ の解釈をめぐる混乱を断ち切るための解釈の整 理であったわけですが、その期待は見事に裏切 られました。

すでに、円卓会議からの長い年月の間でパ ワハラをめぐる裁判も多数起こされており、職 場でのパワハラをめぐる認識も深まりつつある にもかかわらず、その定義はむしろ後退した感 を抱かせるものになっています。

パワハラ裁判で示されている職場での数々 の人権侵害、そして現実に起きているブラック 職場などのパワハラの実態、こうした事実を踏 まえた概念整理が行われることへの期待はまっ たく果たされていません。その原因は何度も指 摘したように、パワハラが企業における人権侵 害の問題であるという基本的なポイントをスル ーして、パワハラを個人的な逸脱と表面的にと らえて、その根本的な原因に迫る規制法になっ ていないことです。

あらためていうまでもなく、パワハラが起 きる典型的な職場やその特徴を見れば、その原 因は明らかです。典型的にパワハラが起きる職 場の特徴を図1に示しました。今、まさにパワ ハラで問われているのは企業利益優先のあまり 過度に行き過ぎた企業競争がもたらす数々の横 行する人権侵害です。

そして, そのことが表面化する事態がパワ ハラなのです。その意味では、こうしたパワハ ラという事象をとらえて、その背景にある人権 侵害を引き起こしてしまう働き方を問い直す視 点こそが求められているといえるでしょう。そ うなれば、企業の働かせ方の問題=企業責任は 免れないテーマです。そしてそこにはILOが求 めているように、厳しい罰則を含めたサンクシ ョンがないかぎり、こうした働き方の是正は難 しいことは明らかであるといってもよいでしょ

指針の混乱

成立した改正労働施策総合推進法による防 止策を来春にも義務付けるための検討が労働政 策審議会の分科会で開始され、判断事例が示さ れました。

しかし、ここでも基本的な問題点を押さえ ないまま、職場でのパワハラの該当、非該当事 例を示そうという無理は、現場判断に更なる混 乱を持ち込むことになっています。

そこで出されている例示は、すでに触れた ように、あくまで個人的な逸脱であることを前 提に,一定の条件下で起こされたパワハラが問 題とされています。したがって、果たして、職 場でのパワハラ判断に役立つかどうかについて は疑問が多いといえます。その一部と問題点を 指摘すると、次のようなものです。

〈身体的な攻撃〉(暴行)

- (イ) 該当すると考えられる例
- ①殴打,足蹴りを行うこと。
- ②相手に怪我をしかねない物を投げつけるこ と。
- (ロ) 該当しないと考えられる例
- ①誤ってぶつかる、物をぶつけてしまう等によ り、怪我をさせること。
- 〈精神的攻撃〉(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)
- (イ) 該当すると考えられる例
- ①人格を否定するような発言をすること (例え ば相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言 動を行うことを含む)。
- ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわた る厳しい叱責を繰り返し行うこと。
- ③他の労働者の面前における大声で威圧的な叱 責を繰り返し行うこと。
- ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の 電子メール等を, 当該相手を含む複数の労働 者宛てに送信すること。
- (ロ) 該当しないと考えられる例
- ①遅刻など社会的ルールを欠いた言動・行動が みられ、再三注意してもそれが改善されない

労働者に対して一定程度強く注意をすること。

②その企業の業務内容や性質等に照ら して<u>重大!な問題行動</u>を行った労働 者に対して、強く注意すること(以 下略)。

いずれも、アンダーラインのような条件(判断要素)をつけることで(×)としたり(○)としていますが、そのつけられた条件によってすでに(×)であったり(○)であることが自明となるような事例であり、(×)は誰が考えても(×)であることが当たり前のような事例になってしまっています。

そもそも、そのアンダーライン部分の条件 自体の判断が難しいのがパワハラなのです。つ まり、アンダーライン部分の是非によって人権 侵害になるかどうかの判断ができるのであり、 その判断が現場では難しいことから、パワハラ か否かの対立が生まれているのだとも言えま す。それなのに、その条件を前提にした事例を 提出されても、果たして判断基準と言えるだろ うかということです。さらに言えば、このアン ダーライン部分はそれぞれ個人的な判断に任せ てしまえば、判断基準にはならないことになっ てしまいます。

業種・職種で違うパワハラ

判断基準をめぐる混乱は、すでに指摘してきた基本的視点の問題、つまり職場の人権侵害という点にフォーカスせずに、現象面にこだわった結果であるといってもいいでしょう。その一方で、職場の人権侵害の起き方は、すでに図1で示したように、業種や職種での働き方の違いを反映して現れ方はいろいろです。

そして、人権侵害は現れた事象や言葉を禁止する「べからず集」的な発想でのモグラたたきで予防はできません。そうした実態を無視して、どこの職場でもダメな例を「べからず集」的に示そうとすれば、当たり触りのない事例にならざるをえないということです。

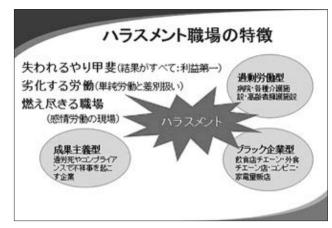


図1 ハラスメント職場の特徴

こうしたことについては、円卓会議・ワーキング・グループの報告書も、パワハラについては、「業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい」としています。

これは、例えて言えば「バカ野郎、気をつける」という怒鳴り声が交わされていても、ガテン系の職場と事務やサービス職場では受け止め方に違いがあるようなことを指しています。つまり一般の職場であれば「バカ野郎」という言葉がパワハラになるとしても、危険と背中合わせで働くガテン系の人たちにとっては、一種の符丁のようなものと受け止められるようなことです。

こうした例を挙げるまでもなく、パワハラ への対策や防止を考える場合には、言葉などに とらわれるのではなく、人権侵害の現れ方に注目して、業種や職種や働き方の違いなどはもち ろんのこととして、職場の実態に応じた的確な 対応であることが大切です。それだけでなく、職場でのコミュニケーションをも視野に入れる必要があります。したがって、これからは業種 別にかぎらず、さまざまな場面でのパワハラの 実態についての解明が行われることが必要になるでしょうし、そうした取り組みが早急に進められない限り有効な対策も難しいということです。

公務職場のパワハラの実態

さて、こうした法律の抱える混乱を前提に、公務職場の実態に沿った検討を進めることが大切になりますが、まだ公務職場の実態に迫る調査データは圧倒的に少ない状況です。公務職場では、労働組合がやや先行的に取り組みを進めており古くは「パワーハラスメント10万人実態調査」(2010.5「自治労調査」)、「セクハラ・パワハラアンケート」(2009.5「自治労連調査」)などがあり、近年では国公労連の「セクハラ・パワハラ調査」(2018.6)などがあります。

他方、いわゆる当局側の調査としては、国家公務員関係では、人事院の「一般職の国家公務員のパワーハラスメントに関するアンケート調査」(2012.1)や最近では「次世代の行政を担う30代職員の育成と公務全体の活性化」(2018.2.2)の中でパワハラアンケートが実施されています。地方自治体でも富山県をはじめ散発的に調査を実施しているケースがみられます。

さて、公務職場でも、こうした取り組みは まだはじまったばかりであり、職場の特徴を議 論するための素材がそろっているとは言い難い 状況です。

また、そもそも公務職場は、事務系職場は もちろん、病院や保育園、学校までも含む広い 職域をもっていることから、そうした職種別調 査は不可欠です。

こうした限られた調査結果から、公務職場の特徴を概観してみることにしましょう。まず、パワハラをめぐる全体的な傾向ですが、これについては国公労連調査の指摘する特徴を拾ってみると以下のようになっています。

①パワハラの実態(過去3年間)15%超が直接被害,②男性よりも女性の方が被害を多く受けている,③勤務地別は「施設等機関」「独立行政法人」で約3割がパワハラ被害,④正職員は微増,非常勤,派遣職員は約4人に1人がパワハラ被害,⑤50歳代が最多,年齢層が高くなるほどパワハラを直接受ける傾向にある,⑥どんなパワハラを受けているか「人格否定,差別発言,怒鳴る」が最多の64.2%,⑦「暴力や

無視等」は女性が男性の2倍、⑧パワハラを受 けたことがある人の対処法「誰にも言わずに耐 えた」が約3割、⑨パワハラを見たことがある 人の対処法「相談・助言等」が最多の約4割、 ⑩パワハラを受けたことがある人の対処の結果 はどうなったか「何も変わらなかった」が約6 割、⑪パワハラを見たことがある人の対処の結 果はどうなったか「改善された」は2割超、パ ワハラの内容については「適切でない表現で指 示. 指導を受け(てい)た(人格否定, 差別発言, 怒鳴るなど)」(64.2%)、「適切でないタイミン グや場所での指示, 指導を受け(てい)た(部 下や大勢の人の前で)」(46.1%),「職務外の仕事, または過重な仕事を押し付けられ(てい)た| (17.3%), 「暴力や無視等の対応を受け(てい)た」 (16.3%),「私生活について非難や不当な干渉 があった | (10.4%) となっていると分析して

職域別でのパワハラについて分析を加えている自治労調査では、「自分が受けたパワーハラスメント」というアンケート項目で、「病院・診療所・保健所では『大声で感情的に叱る』、消防署では『性格や容貌をからかったり非難する』、『大声で感情的に叱る』、清掃センターでは『性格や容貌をからかったり非難する』がやや多い」など職種での違いを指摘しています。

パワハラと職場環境の変化

一方,こうしたことが起きる背景について「次世代調査」は、世代間の認識ギャップに注目して「約4割の課長級職員が、部下に指導すべき場面で指導を躊躇したことが『ある』と回答しており、躊躇した理由として『ハラスメントと受け止められないか不安があった』(24.3%)のほか、『部下がかえってやる気をなくす不安があった』(65.9%)、『人間関係に悪影響を及ぼす不安があった』(28.0%)など全体として部下の受け止めを気にして指導を躊躇したとする回答が多くなっている」と指摘しています

そしてこうした背景として、「省内のコミュニケーションの様子については、業務上・業務外ともに、30代職員は入省時と比べて『変わ

っていない | との回答が約6割に達しているが、 課長級職員はいずれも『希薄になった』と答え る割合が比較的高かった。30代職員との回答 割合の差をみると、業務上のやりとりについて は約15ポイント、業務外のやりとりについて は約46ポイントとなっており、認識に大きな 乖離が見られる | としています。

そしてこうした希薄になった理由として「30 代職員、課長級職員ともに、『懇親会など職務 外での付き合いが減ったため』が最も多いが、 課長級職員は『メールや電子決裁など業務の電 子化により対面で話をする機会が減ったため (30代職員と13.8ポイント差),『プライバシーや ハラスメントを気にする必要があるため』(30 代職員と13.8ポイント差)を多く挙げている。 課長級職員(40~50代)が入省してから30代職 員が入省するまでの10~20年の間で、業務の 電子化・効率化、ハラスメントの概念普及、仕 事と家庭の両立支援の必要性の浸透等, 職場環 境が大きく変化していることがうかがえる。| としています。

公務職場の特徴

そこで、詳細な分析は省いて、ざっとこれ らの調査に目を通した印象で、公務職場の特徴 と思われることについてだけ触れておくと、① 非正規雇用,女性,高齢者に向けて行われがち, ②出先機関や外郭団体など中小規模で起きやす い、③職種により現れ方に特徴がある、④パワ ハラを受けても周囲に相談をせず、抱え込むパ ターンが多い、⑤こうしたパワハラが起こされ る背景には近年の仕事環境の大きな変化とそこ に生じるコミュニケーションギャップがある. などの傾向が指摘できます。

こうした現状に対して、国家公務職場では 冒頭に指摘したように「検討会」を立ち上げ、 その報告書に基づいた取り組みを進めようとし ています。その報告書は、幾度か指摘してきた パワハラのとらえ方の基本に触れて、公務職場

でのパワハラの定義について次のように述べて います。

「『職務に関する優越的な関係を背景として 行われる,職員に精神的又は身体的苦痛を与え, 職員の人格や尊厳を害する、あるいは、職員の 勤務環境を害することになるような、業務上必 要かつ相当な範囲を超える言動』をパワー・ハ ラスメントと捉え、その旨を人事院規則におい て定めるべきではないかとの結論に至った…… 人格や尊厳を害する言動は、パワーハラスメン トに該当する。これは、社会一般においてもあ ってはならない言動と判断されるものであり. 個別の職場の風土によって許容されるものでは なく、懲戒処分に付されうるものである」とし ています。

そして、「公務職場は国民に行政サービスを 提供するために運営されていることからすれ ば、より一層、そこで勤務する職員がその能力 を最大限に発揮できる職場であることが期待さ れる。その意味で、公務の職場は、パワー・ハ ラスメントの防止が十分に図られる必要がある だけでなく、パワー・ハラスメントの防止につ いて、模範となる職場であるべきである。」

として、「公務におけるパワー・ハラスメン ト防止についても,新たな人事院規則を制定す べきものと考えられる。」と、人事院規則によ る民間法制より厳しいサンクションを求めるも のになっています。

この報告はすでに見てきたパワハラ規制法 の不十分性や混乱を視野に入れながら議論され てきた経緯があり、定義での人権侵害の強調や 厳しいサンクションを求めることで、幾つかの 限界を克服しようとする視点が提示されていま す。

しかし、こうしたさまざまな課題が山積す る今回のパワハラ規制法は、まだその第一歩踏 み出したにすぎません。本年は、こうした現実 と向き合いながらいかに実効性のある法規制を していくのかが問われる年にならざるをえない でしょう。

精神障害の労災認定事案に見る いじめ・ハラスメントと防止対策への視点

木内 敬太. 吉川 徹

はじめに

改正労働施策総合推進法が2020年6月1 日に施行され、パワーハラスメントの防止の ために、雇用管理上必要な措置を講じること が事業主の義務となる(中小企業は2022年3月 まで努力義務)。同法に加え、男女雇用機会均 等法, 育児・介護休業法が改正され、セクシ ュアルハラスメントを含むジェンダーや出 産・育児・介護に関連したハラスメントの防 止における事業主の役割が明確化された。こ れらの法整備の背景には、わが国において職 場でのいじめ・ハラスメントによって精神障 害に罹患する労働者が減少していないこと, 国際的にも職場におけるいじめ・ハラスメン ト防止が重視されてきたことなどがある。厚 生労働省は2019年12月17日に「精神障害の 労災認定の基準に関する専門検討会 | を立ち 上げ、特にパワーハラスメントを取り上げて

精神障害の労災認定基準における出来事類型 等を明確化する検討が始まっている。

本稿では、過労死等防止調査研究センター が行ってきた精神障害に伴う労災認定事案の 調査分析の結果を紹介しながら、職場におけ るいじめやハラスメントの実態と求められる 防止策について検討した。

労災認定事案に見る いじめ・ハラスメント

精神障害の発症に係る労災認定では、「心 理的負荷による精神障害の認定基準」(以下「認 定基準」という)1) に基づいて、申請された精 神障害の業務上外が判断される。精神障害は 「業務による心理的負荷」や「業務以外の心 理的負荷」、「個体側要因」など様々な要因で 発病すると考えられている。 認定基準では、 このうち「業務による強い心理的負荷」につ いて、生死にかかわる事故や災害への遭遇な



きうち けいた

独立行政法人労働者健康安全機構労働安 全衛生総合研究所 過労死等防止調査研 究センター 特定有期職員 主な著書:

- ・『コーチング心理学概論』(分担執筆) ナカニシヤ出版,2015年.
- ・『ポジティブ心理学コーチングの実践』 (分担翻訳)金剛出版,2019年.

よしかわ とおる

独立行政法人労働者健康安全機構労働安 全衛生総合研究所 過労死等防止調査研 究センター センター長代理, 大原記念 労働科学研究所 特別研究員兼アドバイ ザリーボード

どの心理的負荷が極度の「特別な出来事」と、 特別な出来事には該当しないが職場で生じた 「具体的な出来事」(6類型・36項目)に分けて 評価している。

図1は、2010年1月から2015年3月に精 神障害により労災認定された事案における, 具体的な出来事の6類型の内訳(重複あり)を、 業種ごとに集計したものである2)。全業種合 計1.362事案に対して、「①事故や災害の体 験」は350件 (26%),「②仕事の失敗,過重 な責任の発生等 | は307件 (23%), 「③仕事 の量・質 | は539件(40%),「④役割・地位 の変化等 | は50件 (4%), 「⑤対人関係 | は 488件(36%),「⑥セクシュアルハラスメント| は89件 (7%) で認められた。6類型の中で、 いじめやハラスメントに最も関連するのは. 「⑤対人関係」と「⑥セクシュアルハラスメ ント」といえるが、全業種では、特に「⑤対 人関係 | は、具体的な出来事のうち「③仕事 の量・質 | に次いで2番目に多い。

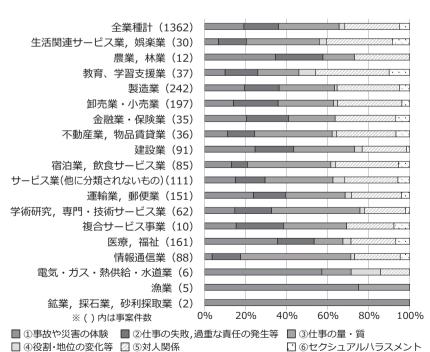
さらに、「⑤対人関係」は、卸売業・小売、

教育・学習支援,金融業・保険業,製造業などで,最も多く労災認定された出来事の類型であった。一方,セクシュアルハラスメントは,他の類型に比較すると総数では少ないが,「生活関連サービス,娯楽業」(17%),「教育,学習支援業」(14%),「複合サービス業」(10%)において,1割以上の事案で認められていた。

認定基準で挙げられている36の出来事のうち、「⑤対人関係」に分類されるものには、「33理解してくれた人の異動があった」など、いじめやハラスメントには該当しないと考えられる出来事も含まれている。一方、「②仕事の失敗、過重な責任の発生等」や「④役割・地位の変化等」に分類されている出来事で、いじめやハラスメントと認められるようなものもある。そこで、認定基準の36の出来事のうちから、いじめやハラスメントに関連すると考えられる10項目の出来事の事案件数と、そのうちの自死(死亡、自殺)事案の件数を確認し、図2にまとめた。

件数では、「⑤対人関係」に分類される「29

(ひどい)嫌がらせ、い じめ、又は暴行を受け た」と「30上司との トラブルがあった」が 突出しているが,50 ~100件の間に、「12 顧客や取引先からクレ ームを受けた | 「20退 職を強要された | 「36 セクシュアルハラスメ ントを受けた | の3つ の出来事が含まれてい る。最も少ない「7業 務に関連し、違法行為 を強要された 一でも、 約4年の間に全国で 11件認定されており、 うち1件は自死事案で あった。



出典:文献2)を基に作成。新基準(平成23年12月)による認定事案のみ。

図 1 業種ごとの出来事の類型別労災認定件数の割合(2010年1月~2015年3月)

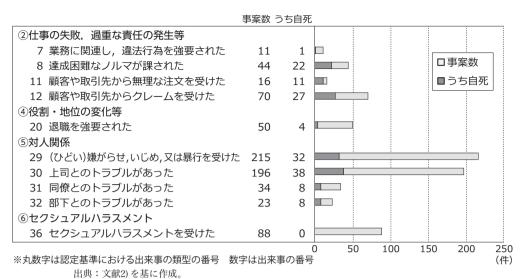


図2 いじめ・ハラスメントに関する労災認定件数 (2010年1月~2015年3月)

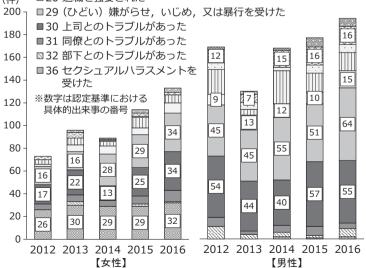
事案数に対する自死の割合については、出来事別でかなりのばらつきが認められた。 「36セクシュアルハラスメントを受けた」については、88件の事案数に対して、自死の割合は0%であった。一方、「8達成困難なノ

ルマが課された」は50%、「11 顧客や取引先から無理な注文を受けた」は69%と高かった。発症の契機となった出来事によって予後が異なる可能性を否定することはできないが、例えば、セクシュアルがその事実を知らされている。事実を知らされている。無理な注でのことがなければないのはばかられるなどといった背景が推察される。

次に、いじめやハラスメントに関連した労災認定事案の件数の経年変化と男女差について、2012年から2016年のデータを図3にまとめた。男女ともにいじめ・ハラスメン

トに関する出来事の労災認定件数は増加しているが、女性の増加が顕著である。男性の認定件数は、2013年に一度減少しているが、これは、景気回復の勢いに伴い、一時的に職場環境が改善されたことを反映しているかも

- ■7 業務に関連し、違法行為を強要された
- 図8 達成困難なノルマが課された
- □11 顧客や取引先から無理な注文を受けた
- □12 顧客や取引先からクレームを受けた
- (件) □20 退職を強要された



出典: 文献3) を基に作成。

図3 いじめ・ハラスメントに関する労災認定件数の男女別経年変化 (2012年~2016年)

しれない。

男女ともに「29 (ひどい)嫌がらせ、いじめ、 又は暴行をうけた」「30上司とのトラブル」 が最も多い。女性では、「36セクシュアルハ ラスメントを受けた」がそれと同等に多いの に対して、男性では、「8達成困難なノルマ が課された」「12顧客や取引先からクレーム を受けた」「20退職を強要された」が、件数 は下がるが、やや多くなっている。

精神障害の労災事案分析結果から 見えること

精神障害の労災事案分析の主な結果を表1 にまとめた。いじめやハラスメントには、行 為者, 直接の行為者でないが事例発生に関わ る者、被害者といった、複数の関係者の存在 が想定される。多くの場合は、上司が、稀に は同僚や部下が加害者となり、嫌がらせ、い じめ、暴行などが行われる。それは、直接的 に心身に影響を与える行為の他に、 違法行為 の強要や達成困難なノルマの設定、退職の強 要といった形を取ることもある。また、顧客 や取引先が加害者となる、いわゆる「カスタ マーハラスメント (カスハラ)」が行われるこ ともある。加害者の背景には、いじめやハラ スメントを許容し助長する組織風土を維持し ている、事業主や経営者の存在がある。場合 によっては, 加害者である上司は, 事業主や 経営者から過度なノルマを課せられていた り、違法行為を強要されたりしている被害者 で、その矛先として部下に対するいじめやハ ラスメントが行われていたのかもしれない。

さらに、いじめやハラスメントと境界があいまいな問題に、上司、同僚、部下とのトラブルがある。基本的には、業務の適正な範囲内のやり取りを伴うものは「トラブル」、その範囲を超えたものが、「嫌がらせ、いじめ、暴行」といえるだろう。ただし、その境界は曖昧で、客観的には「業務の範囲内」と認め

表 1 精神障害労災事案分析の主な結果

- 1) 6 類型の「⑤対人関係」は、「③仕事の量・質」 に次いで多い。
- 2)教育・学習支援,製造,卸売・小売,金融・保険など,事故や災害,仕事の量的・質的負担が比較的抑えられている業種で、「⑤対人関係」が多い。
- 3)生活関連サービス・娯楽,教育・学習支援,複合サービスなど,個人企業比率や小規模事業者 比率の高い業種で,「⑥セクシュアルハラスメント」の認定が比較的多い。
- 4) いじめ・ハラスメントに関しては、「29 (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」「30上司 とのトラブルがあった」の件数が突出している。
- 5) 出来事の内容によって、認定事案数に対する自 死の割合が異なる。
- 6) 女性では、「36セクシュアルハラスメントを受けた」の割合も多い。
- 7) 男性では、「8達成困難なノルマが課された」「12 顧客や取引先からクレームを受けた」「20退職 を強要された」の割合もやや多い。

られる出来事でも、被害者には、その範囲を 超えた行為だと認識されることもある。これ らを踏まえ、以下の防止策を検討した。

防止への視点

(1) 企業に期待される取り組み

企業には、労働者の長時間労働や連続勤務 等を含む仕事の量的・質的負担を適切に管理 するだけでなく、いじめやハラスメントを禁 止し、対人関係の問題を軽減するという、事 業主の明確な意思表示が求められる。近年, ハラスメントについては、法整備が進み、ハ ラスメントの定義や事業主の役割が明確化さ れ、職場での対策が義務づけられている。事 業主には、法令遵守だけでなく、積極的に、 いじめ・ハラスメント、対人関係の問題の解 消に向けて取り組み、これらの問題を防止す る組織風土や仕組みを構築することが期待さ れている。特に、事故や災害、仕事の量的・ 質的負担が比較的抑えられている業種では, いじめ、嫌がらせ、暴行を含めた、対人関係 の問題への対処が事業主の主な役割となるだ

ろう。また、個人企業や小規模事業では、セクシュアルハラスメントが起こりやすい可能性にも配慮する必要がある。

(2) 研修や教育

事業主が、いじめ・ハラスメント、対人関 係の問題を無くすという姿勢を示すととも に、それを管理職や従業員に浸透させるため には、適切な研修や教育が必要である。 研修 や教育では,「何がいじめやハラスメントに 該当するかということについての認識 | 「業 務の範囲内で行われた指導や叱責でも、労災 や自死に発展しうるという事実の理解 | 「性 差や労働条件や就業環境によって精神障害の 発症の程度が異なる, つまり, 強い心理的負 担を生じうる出来事の起こりやすさが異なる 可能性についての理解しを、深めてもらえる といいだろう。さらに、いじめ・ハラスメン ト防止を含む風通しのよい職場づくりのため に、従業員参加型のグループワーク4)などの 対話型の職場環境改善の取り組みを活用する ことができる。

(3) 明らかにすべきこと

今後、いじめやハラスメントを含む対人関係の問題への対策をより効果的に行うために、いくつかの研究課題が考えられる。

第1に、労災認定事案の分析からは、それぞれの心理的負荷の出来事が単独でなく複合的に生じている。いじめやハラスメントと長時間労働との重複に関して検証することで、対人関係の問題が単独の場合と長時間労働と重複した場合とで、どの程度重大さが異なるのかを明らかにできるだろう。

第2に、ハラスメントとは判断されなかった上司、同僚、部下とのトラブルによって精神障害を発症した事案について、職場でどのように注意喚起し、防止するかを検討する必要がある。法規制が難しい問題なだけに、重

要な検討課題だろう。最後に、認定事案に対する自死事案の割合のばらつきに関連して、潜在的な労災自死案件数を推定する研究なども必要であろう。労災申請が行われていない業務に関連した自死事案も相当数あるものと推計される。

おわりに

働き方改革によって,長時間労働を中心とした過剰な仕事の量的・質的負荷が軽減されることが期待される。一方,いじめやハラスメントを含む職場の対人関係の問題が今後はより注目されてくる。事業主には,法令遵守に留まらない,よりよい職場環境の実現に向けた積極的な取り組みが求められる。その際,事業場の規模別での対策の検討など,細やかな対策の例示も必要だろう。

また、労働者自身も、よりよい職業生活の 実現に向けて、主体的に安全衛生に関する知 識を身に付け、事業主との対話を進めていく 必要がある。このような労使双方の取り組み が、いじめやハラスメントを撲滅し、誰もが 安心していきいきと働ける社会を実現するこ とにつながっていくだろう。

本報告は労災疾病臨床研究事業費補助金 (180902-01) による研究の一部である。

注

- 1) 厚生労働省. 心理的負荷による精神障害の労災認定基準について(基発1226第1号平成23年12月26日). 2011.
- 2) 高橋正也 (研究代表者). 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究, 平成28年度総括・分担研究報告書, p.30-32. 労働安全衛生総合研究所, 2017.
- 3) 高橋正也 (研究代表者). 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究, 平成30年度総括・分担研究報告書, p.51-52. 労働安全衛生総合研究所. 2019.
- 4)川上憲人(主任研究者). 【2018改訂版】いきいき職場づくりのための参加型職場環境改善の手引き(仕事のストレスを改善する職場環境改善のすすめ方). 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究平成27~29年度総合研究報告書, p.215-239. 2018.

特集:いじめ・暴力・ハラスメントのない仕事の世界

感情労働とカスタマーハラスメント防止対策

感情労働者保護の課題

大島 秀利

多くの仕事が持つ感情労働の側面

窓口や電話での相談,販売店員,介護・看護職をはじめ,接客で自分の気持ちをコントロールすることを迫られる仕事を「感情労働」と呼ぶ。感情労働は,ストレスを伴いやすく,精神衛生上の配慮を促す意味が込められている。そうしたサービス産業などの職場から今,顧客による度が過ぎたクレーム「カスタマーハラスメント(カスハラ)」に悩む声が寄せられている。実態は深刻で,過去10年間で精神障害による労災認定者は78人,うち24人が自殺している(表2参照)。現場の取材などで見えてきた対策の方向性を示したい。

感情労働は、米国人女性の社会学者、アーリー・ホックシールド博士が旅客機の客室乗務員らの調査を基に1983年に提唱した概念。職務上求められる表情や身ぶり、話し方をするため、心の管理が必要な仕事とされた。肉



おおしま ひでとし 毎日新聞福井支局敦賀駐在(原発担当) また業作・

- ・『アスベスト 拡がる被害』岩波新書, 2011年
- ・『なくせ! 労災隠し』(共著) アットワークス, 2004年.
- ·『報道現場』(共著)慶應義塾大学出版 会,2010年

体労働, 頭脳労働と並ぶ第3の労働形態とも言われる。多くの仕事が感情労働の側面を持つが, 度合いが高いとされる職種は別表「感情労働30選」の通り(表1)。

認識されにくいカスハラの深刻さ

カスハラは表面化しにくい。なぜなら,企業にとって客からのクレームは本来,商品やサービスの欠陥を知り,改善につなげる「宝」という側面があり,サービス競争にも関係するからだ。対応を誤ると,「クレーム対応が悪い」などと企業の評判の低下や,欠陥放置による深刻な事態を招く。

そんな中で、関西のスーパーA社のレジ係を取材できた。リーダーの女性は「レジでミスして謝っても、今度は『申し訳なさそうな顔をするな』と言われる。笑っても怒られるし、反省しても怒られる。どういう顔をしたらいいのか途方に暮れ、どこまで尽くす必要があるのかと疑問も持つ」と感情労働の一端を説明した。

個人攻撃が繰り返されるケースも。ちょっとした説明のミスをきっかけに若い女子店員が、客から執拗に「責任を持て」「上司を呼べ」などと、にらみつけられた。「でも、どんなに高圧的な態度を取られてもお客さんなので、怒らせないように対応せざるをえません」

表1 感情労働の度合いが高い職業30選

コード	職業名	平均点数						
1241	航空機客室乗務員	4.70						
1054	広報アシスタント・販促員	4.60						
1032	通信サービス・移動通信機販売員	4.50						
1223	葬儀相談員・指導士	4.49						
863	アナウンサー・リポーター	4.46						
181	飲食サービス関連管理者	4.44						
1154	検札係 (乗車券など)	4.43						
882	マジシャン	4.39						
1321	ファーストフード店員	4.39						
282	コールセンター相談員	4.38						
1212	美容師	4.35						
1034	販売促進の電話業務	4.35						
323	出納窓口事務員	4.34						
675	応急救助士	4.34						
641	看護師(助産師含む)	4.33						
651	理学療法士	4.20						
291	秘書	4.19						
1274	スポーツ・レクリエイション講師	4.18						
614	歯科医師	4.16						
711	社会福祉士	4.16						
1233	旅行および観光通訳案内員	4.15						
531	警察官	4.15						
1221	結婚相談員・プランナー	4.13						
471	幼稚園教師	4.13						
881	芸能人・スポーツ選手のマネージャー	4.13						
1111	警護員	4.12						
331	保険営業員	4.12						
721	保育教師	4.12						
631	薬剤師ら	4.11						
1231	旅行商品開発者	4.10						

(2013年,韓国職業能力開発院の調査)

と女性は語った。後日、同じ客が店を訪れると、女子店員の体が震えていて、顔がこわばっていたという。「実習中」の札を胸に付けた高校生や大学生のアルバイトが、「遅い」などと容赦なく罵声を浴びせられ、涙を流すことも経験した。女性は「気持ち良く接客して次につなげたい。でも、人権を傷つけるような言葉は許せません」と真情を吐露した。

労災認定されたカスハラ

市町村なども、住民の苦情や要望に耳を傾けるのが当然だが、カスハラ対策が見過ごされがちだ。関東地方のB市役所では、道路整備担当の男性職員(当時30代)がうつ病を発症し

た。特定の市民から道路維持での苦情や改善要望を2009年に何度も受け、「現場に来い」などと威圧的な態度を取られた。だが、対応を続けた。というのは、苦情に一定の根拠があったからだった。対応は当初、上司の課長(当時)と一緒だったが、途中から単独で任された。

やがて勤務時間外や休日も対応した。課長の指示で自分の携帯電話の番号をこの市民に教えたためだった。多い月で11日間対応した。同僚らの証言では、組織的に対応するような指示はなかった。男性は約6ヵ月後、うつ病と診断されて仕事を5ヵ月以上休み、その後も断続的に休暇をとった。

男性は2017年、地方公務員災害補償基金から「公務上、強度の精神的負荷により精神疾患を発症した」と公務災害認定された。支援した自治労加盟の市職員組合元委員長は「市は職員の健康と安全を守り切れなかった責任がある」と指摘している。

看護、介護、福祉に携わる人の多くも利用者らから暴言やセクハラなどのカスハラを経験している。中部地方のC障害者施設の女性職員が労災認定された経緯は、いたたまれないものだった。女性は生活支援をしていた2015年春、複数の利用者から人格を無視するような言動や罵倒を受け、上司に助けを求

表2 顧客や取引先から受けた精神障害の労災認定数

-	の						
	年 度	認定	(うち自殺)	可否決定数	認定率		
	2009	6	(2)	14	42.9%		
	2010	10	(6)	28	35.7%		
	2011	6	(2)	26	23.1%		
	2012	13	(4)	35	37.1%		
	2013	8	(1)	22	36.4%		
	2014	17	(6)	35	48.6%		
	2015	2	(0)	19	10.5%		
	2016	7	(1)	28	25.0%		
	2017	4	(1)	34	11.8%		
	2018	5	(1)	21	23.8%		
	合 計	78	(24)	262	29.8%		
_	(Fig. 1) Market also a Market at the Market No. 10.						

(厚生労働省の資料を基に作成)

めた。ところが、上司は「気にしなくていい」などと取り合わない。なおも暴言などが続き、 食欲が減退し、吐き気がして仕事中に涙が止 まらなくなった。

女性はたまらずに休暇を願い出た。しかし, 休ませてもらえず,約3ヵ月後,適応障害と 診断された。労働基準監督署は「強度の精神 的負荷があった」と2017年夏,労災認定した。

悪質クレームに対策を求める声

約5万人が回答した産業別労働組合「UAゼンセン」流通部門の「悪質クレーム対策アンケート調査」(2018年9月報告)では、「迷惑行為(悪質クレーム)に遭遇したか」の質問に70.1%が遭遇と答えた。業種別で高率なのは、百貨店84.5%/家電関連82.9%/住生活関連77.9%だった。

「顧客からの迷惑行為は近年増えているか」の質問では、「増えている」48.4%/「あま



写真1 UAゼンセンの啓発動画 [悪質クレームを, 許さない] の一場面

り変わらない」29.5%/「減っている」3.2%と、増加の認識が多かった。「迷惑行為への対応」方法では、「謝り続けた」48.0%/「上司に引き継いだ」37.6%/「毅然(きぜん)と対応した」25.7% — などだった。一方、「身を守るため必要な措置」(複数回答可)は、円滑な対応のための企業の組織体制40.8%/企業の対策教育37.8%/法律による防止

表3 感情労働やカスハラに関連する国内外の出来事

- 1983 飛行機の客室乗務員ら職務上,表情や話し方の管理を求められる「感情労働」の概念を米 国の社会学者アーリー・ホックシールド博士が提唱。ストレスが伴うと指摘した。
- 2013.4 韓国の国際線機内で大企業役員が食事をめぐり女性客室乗務員に暴行。社会問題に(翌年 12月のいわゆるナッツリターン事件とは別)。
- 2013.9 北海道のアパレルチェーン店員が土下座させられ、客は後に名誉毀損罪で略式起訴された。
- 2014.9 大阪府のコンビニ店長が土下座させられ、客は後に恐喝罪で有罪判決を受けた。
- 2016.1 ソウル市が感情労働従事者の保護条例を制定。顧客の甚だしく不当な要求に応じない権利を保障するよう関係機関に求めた。
- 2018.5 韓国政府が感情労働保護の対策を事業者に義務付ける法改正。顧客向けのカスハラ防止を呼び掛ける掲示、顧客対応マニュアルの作成、健康障害発生時に業務の一時中断か転換などを課した。罰則も。同年10月施行。
- 2018.8 流通やサービス産業などでつくる産業別労働組合「UAゼンセン」が悪質なクレーム対策を求め署名約176万筆を厚生労働相に提出。
- 2018.9 UAゼンセン流通部門の約5万人調査で「70.1%が迷惑行為に遭遇」と結果を公表した。
- 2019.5 国内でパワーハラスメント防止を義務付ける改正労働施策総合推進法が成立。カスハラ対策は含まれず。
- 2019.6 国際労働機関でハラスメント禁止条約を採択。カスハラ考慮も求める。
- 2019.10 顧客らの苦情対応(カスハラ)に伴う精神障害で2018年度までの10年間に労災認定が78 人, うち自殺24人と毎日新聞が報道。
- 2020.1 厚生労働省が顧客などによるカスハラ対策の指針を告示し、「望ましい取組」を例示。

37.5%/消費者への啓発36.0% — だった。 組合員の関心は極めて高く、UAゼンセンは 2018年8月、カスハラ対策を求める署名を 176万筆も集め、政府に提出した。

社会的背景と対策の課題

カスハラ増加の背景は何か。関西大学の池 内裕美教授(社会心理学)は「『スマイル0円』 などと過度に期待を高めるキャッチコピーが ある。また、ソーシャル・ネットワーキング・ サービス (SNS) で消費者同士の情報交換が 広く行われ、クレームがエスカレートする側 面がある | と指摘する。さらに、池内教授は 「働き過ぎに加えて、電子メールやLINE(無 料通信アプリ)のチェックを迫られる『1億総 疲労社会』にあり、怒りのコントロールが利 きにくい『不寛容社会』の状況がある。この ため、謝り方が悪いと不満のはけ口にするこ ともある」と分析する。

カスハラ問題は、国際労働機関 (ILO) で も議題になった。その結果、2019年6月に 採択されたハラスメント全面的禁止条約で, 顧客ら第三者によるパワハラに考慮するよう 求めた。国内では同年5月、パワハラ対策を 企業に義務付けた改正労働施策新総合推進法 が成立したが、カスハラ対策は規制の対象に ならなかった。

では、対策は具体的にどうあるべきか。

B市やC障害者施設などのケースでは、労 働者が職務上、対応せざるをえない状況でク レームやカスハラを受け、苦境に陥っている ことを知りながら、上司が手助けせず、本人 任せにしていた点が共通する。クレームなど に対応させているのは雇用主であり、労働者 の安全に配慮するのが当然だろう。

韓国では労働者保護は事業主の義務

参考になるのが、日本と同様かそれ以上に

カスハラ問題で長年苦慮してきた韓国。「感情 労働保護法 | ともいうべき法規制が生まれた。

感情労働など職業病を研究してきた「緑色 病院 | (ソウル市) の仟祥赫 (イム・サンヒョク) 院長によると、以前、企業などがサービスを 競い、どんなカスハラがあっても無条件で顧 客にひたすら謝るのが通例だった。自治体な どの行政機関も,顧客からの要望への対応が、 どう評価されるかばかりを気にしていた。

ソウル市のコールセンター (市民のさまざま な電話相談窓口)の女性相談員は市民からセク ハラを受けた。このため、途中で電話を切っ たところ,対応を放棄したとして解雇された。 この相談員が任医師に支援を求めてきた。飛 行機の客室乗務員が食事の作り方が悪いと乗 客から暴行を受けたケースなどもあり、労働 組合や市民団体,学者らが10年以上,カス ハラ対策に向け、地道な活動を繰り広げた。

その結果, 行政で最初に改善に乗り出した のがソウル市だった。2016年に「感情労働 従事者の権利保護などに関する条例」を制定 した。各機関に対し、環境改善計画を定めて 「顧客の甚だしく不当な要求に応じない権利 の保障」を含むマニュアルの作成を義務付け た。コールセンターも変革された。暴言など に対し、「相談できません」と2度伝え、繰 り返されると「電話をかけ直してください」 と告げて電話を切れるルールができた。今は、 暴言1回で電話を切ってもよくなった。

同条例に基づきソウル市は2018年10月、 感情労働の実態把握と研究,心理相談支援な どを担う「感情労働センター」(運営委員長・ 任医師)を設立した。ソウル市方式は他市に も広がっている。

政府レベルでは,産業安全保健法(労働安 全衛生法に相当) とその関連法令が2018年5 月に改正された (同10月施行)。特徴は、適正 な範囲を超える暴言や暴行などの行為から労 働者を守るために、事業主に対策を義務付け たことにある。具体的な「予防措置」として,

顧客に暴言などをしないよう要請する文書の 掲示や、音声案内、顧客対応マニュアルの作 成を課した。「健康障害発生時の保護措置 | では、業務の一時中断か転換、休息時間の延 長、治療や相談支援を義務付け、違反すると、 罰金を科す。措置を求めた労働者に解雇など の不利な処遇をしても罰金となる。

今,韓国の地下鉄や病院,商店には「顧客 の暴言・暴行から職員を保護します」などの 掲示がある。同じような文言が総合スーパー のレジ係の胸のバッジに書かれている。航空 会社や銀行などのコールセンターでは、定型 のアナウンス「暴言を吐いたりすると、処罰 を受けます……」が最初に流れる。ロッテ百 貨店なども含め、ほとんどの店舗がカスハラ 対応マニュアルを作った。

日本では企業や自治体独自に 対応マニュアル作成

法制化を見送った日本では、厚生労働省が 2020年1月、顧客などによるカスハラ対策 の指針を告示した。それは強制力がなく、事 業主の「望ましい取組」として、適切な相談 先を定め/著しい迷惑行為には一人で対応さ せない/対応マニアルの作成――を例示する にとどまる。

一部の企業や自治体は独自に対策を始めて いる。例えば、先述のスーパーA社では労働 組合の要求もあり、対応マニュアルを作った。 それは「基本対応」と、悪質クレームなどに 対する「イレギュラー対応」に分かれ、基本 対応では「クレームは貴重なお客様の声。話 を聞くことから始めましょう」などと記述。 解決できない場合は「上司に入ってもらう」 などとし、暴力行為に及んだ場合や返品の繰 り返しなどは、悪質クレームとして対応する とした。夜の11時に「謝りに来い」と言わ れた時は、「これ以上、対応しかねます」と 告げてもよいとした。

スーパーA社のレジ係リーダーの女性は, 暴言などによる理不尽な目に遭った時は「家 に持って帰らず、職場の仲間とちょっと話し て『それはないわ』『しんどかったね』『あな たは悪くない』と共有すれば心がすっとして 楽になる。アルバイトにも『何かあったら, すぐに呼んでね』と伝えている | と職場独自 の対応を紹介してくれた。

自治体でも水面下などでクレーム対応のマ ニュアルを作っている。大阪府枚方市 (人口 約40万人) の場合、2017年1月、内規を作成 した。 スーパーA社と同様に同市は、「通常 の対応」でクレーム対応の重要性を説明した 上,「社会的妥当性を逸脱した苦情等への対 応しを示した。「逸脱」ケースでは、担当者 の負担や孤立に気を付け,「複数の者で話を 聞くなど課全体で対応する」「職員の安全の 確保を最優先にしなどと規定した。「職員個 人の気力や体力には限界がある」とも記して おり、もし、B市でこのマニュアルが適用さ れていれば、男性職員の被害は防げていた可 能性が高いとみていいだろう。

枚方市は対応の打ち切り基準を定め、「当 初伝えた時間が経過」「従前の主張の繰り返 しのみ」「担当外の事項に関する主張のみ」「職 員個人を誹謗(ひぼう)中傷する発言の繰り 返し | ― の 4 ケースを挙げた。

課題は感情労働者の保護

残念ながら、マニュアル作成などカスハラ 対策をとっている企業や自治体のほとんど は、一定規模以上のところとみられる。サー ビス産業などの多くは、規模が小さいか、規 模が大きくても労働組合がない会社も多い。 大半の職場での被害を防ぐには厚労省の指針 程度では実効性がないだろう。政府が対策を 義務付けて, 意識を喚起し, 中小を含む企業 など雇用主が、労働者の安全を守る体制に責 任を持つよう導く必要がある。

特集:いじめ・暴力・ハラスメントのない仕事の世界

ハラスメントのない芸能界のために

フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態と 雇用類似の働き方に関する保護の課題

森崎 めぐみ

はじめに――日本から世界へ

2019年ILO「仕事の世界における暴力とハ ラスメントの根絶に関する条約 | が採択の方向 に動き、日本でもハラスメント防止法が整えら れると大いなる期待が寄せられていたが、フリ ーランスには適用できない方向にあった。それ はすべての人が対象であるはずの世界条約に反 する。まだ1年前の話だが、日本では、そもそ もフリーランスという言葉が、やっと浸透し始 めていた頃だった。

日本俳優連合 (JAU) は、42年前に二谷英明 氏が専務理事を務めていた頃、FIA (国際俳優 連合)に加入し、以来、理事国を務め続け、毎 年国際会議に参加している。例えば2019年に はアメリカのブロードウェイで、AEA(アメリ カ・エクイティ)という俳優の労働組合が、11 年も俳優の賃金が上がらなかった運動に支持声 明を出した。このような国際間の助け合いが頻 繁にあるのだが、日本から世界に声明文を願っ たことはなかった。しかしながら、このILOの 精神に反するハラスメント防止法への日本政府 の動きは、他のILO加盟国から顰蹙を買ってい たため、2019年4月14日、日本から初の声明 文を出した。

声明文(図1参照)の日本語の部分を再録す ると以下のとおりである。

「ご報告と支援のお願い」

ILOの「仕事の世界における暴力とハラスメ ントに関する国際基準設定に向けた議論」が条 約として実を結ぼうとしています。日本政府は この動向に呼応し,国内法の整備を始めました。 ところが日本では労働者の範囲が狭く、フリー ランスの労働者, これには多くの俳優が含まれ ますが、現在のところ、新法案の保護の対象と はなっていません。労働者の範囲を広げるよう 運動して参りますが、人権に関わる問題に関し て,正規労働者,フリーランスなどの壁を設け る事はおかしい事であると、FIA (国際俳優連合) の立場からご支援いただけると幸いです。

平成31年4月14日 理事長 西田敏行

欧米のハラスメント対策

ハラスメントの問題は,人権に定義されて いる。人として、されたら嫌なこと、辛いこと を他人にしてはいけない。当然のことだ。ハラ スメントのある職場では作業効率は低下し、ハ ラスメントのない職場では、相当心地よく、仕 事がしやすいらしい。正直, 日本の芸能界での 後者のそれは、私には想像ができなかった。



もりさき めぐみ 協同組合日本俳優連合 国際事業部長 主な出演作品:

- 映画『人間交差点・不良』主演
- ・映画『CHARONカロン』主演
- テレビ『暴れん坊将軍』『相棒』など.



FIA SE

International Federation of Actors Rue Joseph II 40, Box 4 1000 Brussels, Belgium ブリュアセル ベルギー

Geinou-kadensh 3F 6-12-30 Nishi-shinjuku Tokyo,Shinjuku-ku 160-0023 Tokyo Japan

TOKYO.14 APRIL 2019

Dear FIA and colleagues,

The Japanese Labor law about harassment bill begun deliberations in the diet from last week until 18th April, in order to ILO treaty "Ending violence and harassment in the world of work"

However almost actors defined as freelance workers, are currently not eligible for the protection of the new bill.

If we had the human rights, we believe the law is fair to us. And we hope the new law will not discriminate according to the kinds of way of working.

Please give us your full support and the message from you and the fellow members promptly.

ご報告と支援のお願い

ILO の「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する国際基準設定に向けた議論」が条約として実を結ぼうとしています。日本政府もこの動向に呼応し、国内法の整備を始めました。ところが日本では労働者の範囲が狭く、フリーランスの労働者、これには多くの俳優も含まれますが、現在のところ新法案の保護の対象とはなっていません。労働者の範囲を広げるよう運動して参りますが、人権にかかわる問題に関して正規労働者、フリーランス等の壁を設けることはおかしい事であると、FIA 国際俳優連合の立場からご支援頂けると幸いです。

平成31年4月14日

日本俳優連合 理事長 Toshiyuki Nishida,President

西田教行

存務理事 沧水通洋

Michihiro Ikemizu, Executive Director

図1 日本俳優連合が日本から初の声明文

しかし海外の多くの俳優の組合では、2004 年前後にすでにハラスメント対策のためのリサーチを終え、労使間のCode of Conduct (行動規範)の策定、ハラスメント防止法の整備などが、かなり進んだ状態だった。

それ以前に、製作現場での労働災害補償保険、社会保障(各種手当、年金など)、著作権の所在と二次利用料の分配収入体制も整えられていた。芸能実演家が、普通の人並みに生活できることを保証する社会をつくることが、特に欧米ではかなり進み、日本から見たら豊かな人生を送っているのが、1980年ユネスコ条約制定時の、「アーティストの地位に関する勧告に伴う国際調査(Culture & Working Conditions for Artists)」からも、明らかになっている。

フリーランスと芸能関係者の 実態調査

2019年6月21日、ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」がスイス・ジュネーブの総会で採択された一方で、フリーランスがほとんどを占める日本の芸能界で、ハラスメント防止法を適用するに至らないのならば、実態を掴んで報告するほか手立てはない。

7月16日,ついに私たちは国内のフリーランスと芸能関係者の実態調査のために、アンケートを始めた。それまでアンケート自体が成立しにくい芸能界で、他言しにくいこのテーマでの調査はかなりの野望なのだが、驚いたことに最終的に1218名の回答があった(図2)。

40日後、アンケートの自由記述には犯罪レベルとも思える凄惨な被害が寄せられた。今まで実態が明らかになっていなかった闇に光が当てられ、出口のない思いが噴出している感があった。

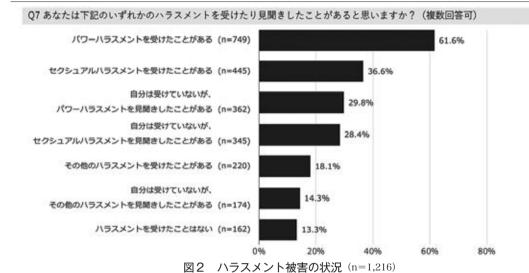
行動規範等のルールや法律が適用されていない当時の,欧米の過去の例に全く違わないデータが出た(図3)。詳しく見ていくと次のとおりである。

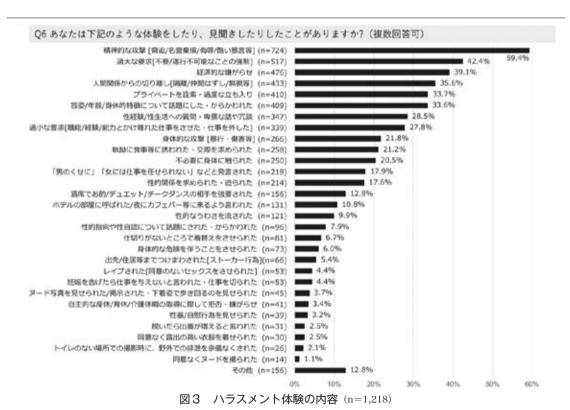
- ・精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい 暴言など) 59.4% (724名)
- 過大な要求(不要・遂行不可能なことの強制)42.4%(517名)
- ・経済的な嫌がらせ39.1% (476名)
- ・人間関係からの切り離し(隔離・仲間はずしな ど)35.6%(433名)

また,セクシュアル・ハラスメントも相当 にひどく,

- ・性体験・性生活への質問・卑猥な話や冗談 28.5% (347名)
- ・レイプされた(同意のないセックスをさせられた) 4.4% (53名) などが挙げられた。 さらに、芸能界独特のものとしては、

(227)





- ・仕切りがないところで着替えをさせられた6.7% (81名)
- ・身体的な危険を伴うことをさせられた6.0% (73名)
- ・脱いだら出番が増えると言われた2.5% (31 名)
- ・同意なく露出の高い衣服を着せられた2.5% (30名)
- ・トイレのない場所での撮影時に、野外での排泄を余儀なくさせられた2.1% (26名) などが挙げられている (この回答の一部は女性の俳優やモデルの答えが多いと思われるが、芸能

関係者全体が回答していることから、割合はも う少し高いと考えられる)。

また,ハラスメント経験がある人で,「誰かに相談しなかった」が45%(432名)というのも驚きである(図4)。

これは日本の芸能界に見られる特殊性で、 古くからの縦社会による慣行があり、横の繋が りがなく、友だちがつくりにくいため、相談する相 手が狭まれることが原因の一つかもしれない。

一方,被害後の状況としては,

- ・怒りや不満,不安などを感じた85% (813名)
- ・仕事に対する意欲が減退した64.1% (613名)
- ・眠れなくなった34.3% (328名)
- ・無かったことにして記憶から抹消しようとした37.7% (361名)
- ・心身に支障をきたし,通院または服薬をした 21.6% (207名)
- ・お酒やたばこが増えた20.3% (194名)
- といった、相当な精神的負担が見受けられる。 仕事に対する影響が見られた回答も多く、
- ・この業界にいるのが嫌になった, 仕事を辞め た25.5% (244名)
- ・仕事を休むことが増えた11.2% (107名) など, およそ3分の1の人がハラスメント被害経験後 に仕事を辞めており,貴重な労働力への影響に,

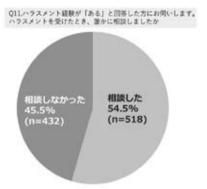


図4 ハラスメントの被害者の相談状況 (n=950)

検討が急務といえる (図5)。

雇用類似の検討会

あまりに凄惨なハラスメント状況に、読者 もさすがに驚かれるかもしれない。しかしなが らこれは現実に起こっていることで、無法状態 で放置したら、人間社会がハラスメントに溢れ 返るのか、という真実を表わした姿であろう。

厚生労働省ではフリーランスを「雇用類似」 と呼んでいる。要するに雇用の類似、雇用に似 たもの、類するもの、として、検討会が開かれ ている。しかしながら2017年に「雇用類似の

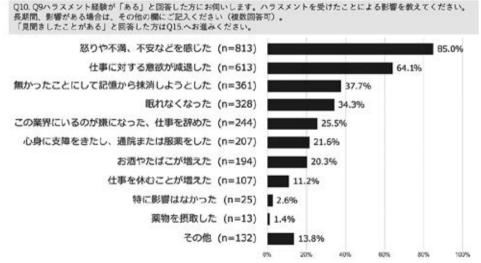


図5 ハラスメント被害者の事後状況 (n=957)

調査期間:2019年7月16日~8月26日

調査主体:日本俳優連合、MICフリーランス連絡会、プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会

働き方に関する検討会」が始まったにもかかわ らず、半年足らずの間に4回しか開催されず、 そのあと2018年から「雇用類似の働き方に係 る論点整理等に関する検討会 が始まっており、 論点整理の方があとから検討されたということ は、雇用類似=フリーランスの実態が、かなり 掴みにくかったのであろうことが窺える。

昨今, 新型コロナウィルス感染症の影響で, 全世界の仕事の状況を混乱させているが、真っ 先に打撃を受けたのは、演劇公演、コンサート、 ライブイベントなどの自粛で収入を絶たれた各 国の芸能界である。仕事そのものが奪われてし まったのだから, 文化芸術分野で働く人の生活 を直撃したことは言うまでもない (日本芸能実 演家団体協議会(芸団協)によると、自粛が始 まって3週間で公演キャンセル約5,600回,損 失額約522億円という数字が挙げられている)。

ここで明るみに出たのが、厚生労働省で検 討されていたにもかかわらず、まだまだ曖昧な ままで放置されたフリーランスの仕事のやり方 についての実態である。日本俳優連合が実施し

た「新型コロナウィルス感染症拡大防止措置に 伴う俳優・声優の影響に関するアンケート」で は、仕事のキャンセルについて、「キャンセル の連絡すら来ない | 方が13.8% (98名/919名中) もいる。これは正規雇用の方にとっては想像も できないだろう。しかし前に述べた厚生労働省 の検討会では、新型コロナウィルスが蔓延する 以前, すでにこのことについて議論があった(図 6の第14回「雇用類似の働き方に係る論点整理等 に関する検討会 | (2019年10月30日) 資料参照)。

「契約条件の明示, 契約の締結・変更・終了 に関するルールの明確化等について」の検討で は、図6のように、「契約の変更に当たっても、 変更後の契約条件の明示等が必要との意見「原 則として(雇用類似からの)一方的な変更はで きないとの指摘 | が挙げられ、改善に向けて「ご 議論いただきたい点」としては、

- ・就業条件を変更する際の委託者から雇用類似 就業者への変更後の条件の明示を流す方策 を検討してはどうか。
- ・原則として契約内容の一方的変更ができない

契約の締結・変更関係

<中間整理における主な意見・指摘>

- 契約の締結に当たっては、契約内容を明確化し、契約適合性の判断等の紛争を予防する観点から、契約条件の 書面等での明示が必要であり、その際には、特に仕事の内容については、両者の認識が食い違いやすいため、 具体的に明示することが必要と考えられる
- 契約条件の明示や契約変更時の対応に関しては、対象となる雇用類似就業者を広くとらえるべきとの意見
- 契約の変更に当たっても、変更後の契約条件の明示等が必要との意見
- 原則として一方的な変更はできないとの指摘
- 契約成立時期の明確化に関する指摘や、下請代金支払遅延等防止法(以下「下請法」という。)における下請 代金の減額の禁止、消費者契約法等の他法令における不当と考えられる契約条件の変更に関する規定や考え方 が参考になるのではないかとの意見 等

<中間整理を踏まえ、主に御議論いただきたい点>

- 委託する際の委託者から雇用類似就業者への就業条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
 - ※ 下請法等の他法令にも留意が必要ではないか。
- 就業条件を変更する際の委託者から雇用類似就業者への変更後の条件の明示を促す方策を検討してはどうか。
- 原則として契約内容の一方的変更はできないにもかかわらず、一方的な変更がトラブルとして見られることに ついて、どのように考えるか。
- 対象となる雇用類似就業者について、更なる要件を設ける必要があるか。
- 図6 厚生労働省の検討会資料「契約条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化等について」

にもかかわらず,一方的な変更 がトラブルとして見られること について,どのように考えるか, などとなっている。

あまりにも前時代すぎる内容だ。 実際の雇用類似フリーランスの職場 のルールがここまで曖昧で,世界規 模の緊急事態であっても,ルール以 前に常識と考えられる「仕事のキャ ンセル」の連絡が来なくても当たり 前な世界とは,どれほどルーズな世 界なのか。それでもその業界で働き 続け,収入を得て生きている341万

人(2019年内閣府調査による)の人々をどれだけ不幸にしているか、よく考えてほしい。「そんな業界ならやめればよい。自分で選んだのだから仕方がない」という自己責任論は通用しない。なぜなら、この雇用類似フリーランスによって日本のエンターテインメント産業が成立しているのだから。逆にこんな曖昧な働き方でも、3週間で約522億円も収益を上げている、フリーランスの芸能関係者を褒めていただきたい。

ハラスメントの語源は、HARASS「繰り返し嫌がらせをしたり苦しめたりすること」である。フリーランスにとっては、働く現場の状況そのものがハラスメントではないか、と思われる事象が、繰り返し起きている。いい加減にこの連鎖を止めないと、新型コロナウィルス感染症の影響も相まって、日本の芸能界が滅亡する危険を感じる。

おわりに

最後に、日本よりもハラスメント対策が進んでいるヨーロッパで、2年前から提唱されている、映画製作におけるメソッドNEROPAを紹介しよう(図7)。

NEROPA (ネロパ) はNeutral (中立の意味), Rules (法則の意味), Parity (均衡の意味) の 3 語を合わせており,「中立で均衡のとれた法則」 を意味している。

映画製作は、長い期間(各国のシステムによるが、最長1年以上)、さまざまなパートのスタッ

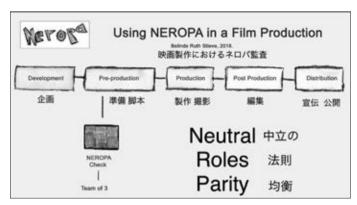


図7 ネロバメソッド

フが携わる総合芸術産業と言われている。それぞれの製作段階で、作業の分野が違うので、各専門技術を持った別のスタッフが関わる。例えば企画、脚本、撮影、編集、宣伝、公開。各段階において全く別のスタッフが編成されるのだが、このネロパ・メソッドでは、各段階それぞれを監査し、第3機関として、均衡が保たれているかをチェックする。均衡とは、ダイバーシティー、男女比、人種、貧富、障がいの有無など、あらゆる人間の格差に対しての均衡である。

例えばキャスティングでは、登場人物の均 衡もさることながら、俳優の均衡、加えてキャ ストを決めるキャスティング会社やプロデュー サー、監督の均衡も保たれる。そうすることで、 観客の誰が見ても違和感を持たない均衡のとれ た世界が画面に溢れることになる。

近年のハリウッド映画は、かつてはありえなかったであろう、主人公がLGBTの Queenをモデルにした『ボヘミアン・ラプソティー』や、主人公の夫が聴覚障害をもつ『アリー/スター誕生』など、大ヒット作でありながら、今まではマイナーだと敬遠されそうなキャラクターが、惜しげもなく堂々とストーリーの中心にいるのである。しかも、とても自然に。これは素晴らしいことだと、私は思う。

ハラスメントのない世界は幸福だ。誰もが 違和感を持たない心地よい世界。すべての人が 苦しまずに、苦しんでも、すぐに正せる世界が 実現できますように。

誰もが生き生きと働ける社会を創る(上)

村木 厚子

はじめに

私が労働省(現厚生労働省)に入省してから 一番長くやってきたのは女性政策ですが、働く ことの意味を一番考えさせられたのは障害者の 就労政策でした。そこで、お話しの切り口とし て、障害者雇用の問題から始めたいと思います。

私は37年役所にいましたが、メインとして 障害者の問題に関わったのはその中の4年にす ぎません。今から20年ほど前、私は障害者雇 用対策課長になりますが、そのとき大変戸惑っ たことを今でも覚えています。何か不用意なこ とを言って障害のある人の気持ちを傷つけるの ではないか、障害者団体の関係者の中には難し い人がいるのではないかなど、実にさまざまな ことを思い悩みました。気持ちが委縮して、ま るで甲羅の中に自分を閉じ込める亀になったよ うな気がしたものです。

障害者雇用分野との出会い

労働分野における政策決定には三者構成の原



むらき あつこ 元厚生労働事務次官,2015年退官. 困難を抱える若い女性を支える「シ

困難を抱える若い女性を支える「若草 プロジェクト」代表呼びかけ人, 累犯 障害者を支援する「共生社会を創る愛 の基金」顧問, 伊藤忠商事社外取締役, 津田塾大学客員教授

- ・『あきらめない――働く女性に贈る愛 と勇気のメッセージ』 日経ビジネス 人文庫, 2014年
- ・『日本型組織の病を考える』角川新書, 2018年.

則というものがあります。これは、労働者、使 用者に加えて公益の三者が対等の立場で協議体 を構成するというものです。それが障害者雇用 対策課長になったとたん、そこに障害者団体が 加わり四者構成となり、経験のない私は困り果 てました。そんな私の気持ちを解きほぐしてく れたのが、障害者をたくさん雇用している中小 企業のある経営者でした。彼の「社員の良いと ころを引き出すのが社長の仕事であり、 そこに は障害の有無はまったく関係ない。一人ひとり の社員にあった仕事を与えるのがプロの経営者 である」という言葉にハッとしました。私は 20年近く労働問題をやってきて、人が働くと いうことを支援してきましたから、そういう意 味では障害があろうがなかろうが、自分が今ま でやってきたことと何一つ変わらないのだと気 づかされたのです。それからはとても自然体で 障害者雇用に向き合うことができました。

かつて社長さんが語ってくれたことは、最近ではアメリカで、社員の強みを生かすというストレングスファインディングという雇用管理の手法として実践されていることを知りました。これは経済学でいえば比較優位という理論と同じで、他者との比較ではなく、それぞれが自分の中で強い部分を活かすことで全体が利益を受けるという考え方です。

福祉の世界を見た驚き

2年間,障害者雇用対策課長を務めましたが, 役所という所は大体2年で担当部署が代わりま す。当時,労働省には障害者政策に携わる部署

主な著書:

は一つしかなく、その課長を経験した私は障害者の分野には二度と関われないだろうと思っていました。

ところが、2001年に省庁再編が行われ、労 働省と厚生省が合併して厚生労働省に移行、そ の中に障害者福祉を担当する部局があり、 そこ の課長を拝命しました。この分野の仕事がまた できると、とてもうれしく思ったことを覚えて います。その後、私は積極的に施設の視察に出 かけるようになります。それまで、さまざまな 企業で働く障害者にたくさん出会ってきました が、とても驚いたのは彼らよりもずっと障害の 軽い人たちが福祉施設にいたことです。それが 不思議でならず, あるとき, 障害者のお子さん がいる障害者団体の役員の男性に「施設にいる 人たちの多くは社会へ出て働けるのではない か」と尋ねてみました。その人の「施設にいる 9割は働けると自分も思っている」という回答 を聞いて、かつて秋田県能代で高級外車の部品 を製作して海外に輸出している工場を見学した ときのことを思い出しました。その会社は多く の障害者を雇用しているため視察に出向いたの ですが、工場を案内してくれた社長が、大きな 機械の前に立って操作しているたくさんの従業 員の後ろ姿を見ながら「村木さん、どの人に障 害があって、どの人に障害がないか分かります か」と聞きました。「まったく分かりません」 と答えると、社長はにっこり笑ってどんどん工 場の奥に入っていきます。一番奥に畳敷きのス ペースがあって、その真ん中にはランニングシ ャツを着て何やら作業している若者がいまし た。ざるを抱え, エンドウ豆か何かの豆の皮を 懸命にむいている彼を指さした社長は「彼は今 年の新入社員です。この子がいつか今見ていた だいたような仕事ができる社員になります」と 胸を張りました。この時の光景が、それから長 く障害者雇用に携わっていく私の原点となりま した。

「障害者も働ける」と確信した私は、さまざまな場面でそのことをお話しするようになりました。あるとき、特別支援学校高等部の保護者の皆さんに、この話をして、「みなさんのお子さんも働けますよ」と言いました。話し終えて帰ろうとすると私に近づいてきた一人のお母さ

んが「今の話を、うちの子どもが小学校に上がる前にお聞きしたかった」とおっしゃいました。その言葉に私はハッとしました。障害のある人が働くためには、教育や福祉、ひいては社会全体のあり方が変容していかないと実現できないのだと痛感したのです。

障害者に対する視点の相違

もう一つお話ししておきたいことがありま す。あるシンポジウムで山崎泰広さんという方 の講演を聞いたことがあります。彼は身体障害 者用の車いすの輸入販売などを手がける実業家 ですが、自身も車いす生活を送っており、かつ てパラリンピックに水泳で出場した経験もある 人です。義務教育終了後米国の高校に留学、学 生時代にボストンで脊椎を損傷し、 車いすを使 うようになりました。彼の話の中で「私はアメ リカで障害者になってよかった」という言葉に 私は大きなショックを受けました。けがの手術 の直後、アメリカの担当医師はこう言ったそう です。「あなたはこれから先も自分の夢をあき らめなくてもよい。しかし、夢を叶える方法は 変わる」と。その後日本に帰国しますが、日本 の医師たちが口を揃えて言うのは「早く自分の 障害を受け入れて、現実的に考えなさい | とい うことでした。「アメリカで障害者になってよ かった」という言葉の意味がここにあります。

講演の中で山崎さんは一枚の写真を見せてくれました。それは車いすの座面が持ち上がることで立った姿勢を保持できる車いすでした。どういう人が使うのかというと、理容師、美容師、あるいは歯科医など立って仕事をする人たちです。そういう車いすが今から20年も前に外国にはあったのです。

脊椎損傷という障害が同じようにあったとしても、例えば途上国では車いすの入手も難しく移動も困難です。ところが、経済状況のいい国では車いすを入手していろんなところへ移動できます。最近は階段を上ることができる車いすもあるそうです。日本でもここまでなら可能ですが、立てる車いすで自分のやりたい仕事をするという発想や技術にはまだまだ追いついていないのが現状です。障害のある人が移動などの

活動ができるだけでなく、自分のやりたい仕事 に就ける、完全な社会参加ができる社会を創っ ていかなければなりません。結局、問題は障害 ではなく、社会の在り方なのだということを山 崎さんの講演で学びました。さまざまな人から 学び続ける中で、障害者雇用、障害者福祉の経 験を重ねることができたと思っています。

日本の福祉分野の現状

日本の障害者福祉の分野は世界に比べて遅れ をとっているといわれますが、昔と比べるとず いぶん進歩したと私は思います。現在、日本の 障害者総数は約960万人で総人口の7~8%を 占めており、そのうち生産年齢人口に当たる 18歳~64歳の障害者の数(入院してる人などを 除きます) は約360万人です (図1)。この360 万人のうち従業員50人以上の企業で働いてい る障害者は約50万人で、中小企業や商店等で 雇用されている人も大体同数と推計されるの で、約100万人が一般企業で就労しています。

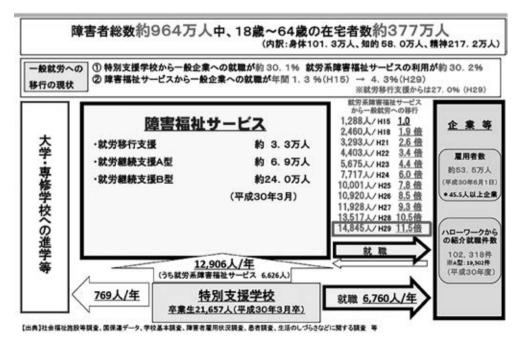
一方,福祉制度に基づく事業場で働いている, または働く訓練を受けている障害者は35万人 強となっています。こちらは年々増えています

が、一般企業と合わせても135万人が就労の機 会を得ているだけで、生産年齢人口の360万人 という数字を見れば、その割合はまだまだ低い というのが日本の現状です。社会参加が可能な 人がまだまだたくさんいることを私たちは忘れ てはなりません。

では、法律はどうなっているのでしょうか。 日本における障害者の雇用に関する法律は 1960年に制定された「身体障害者雇用促進法 | に始まります。その第5条には「すべて事業主 は障害者の雇用に対し、社会連帯の理念に基づ き……障害者職業人として自立する努力に対し て協力する責務を有する……」とあり、昭和 30年代の社会保障の考え方である社会連帯の 理念が強調されています (図2)。

1) 障害者雇用率とは

障害者雇用対策の柱は、事業主に一定割合の 障害者の雇用を義務づける障害者雇用率制度で 1976年に始まりました。現在の法定雇用率は、 民間企業の場合2.2%です。いわば雇用を強制 するわけで賛否両論がありますが、私としては、 これは学校教育における宿題のようなものだと とらえています。どういうことかというと、優



就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ

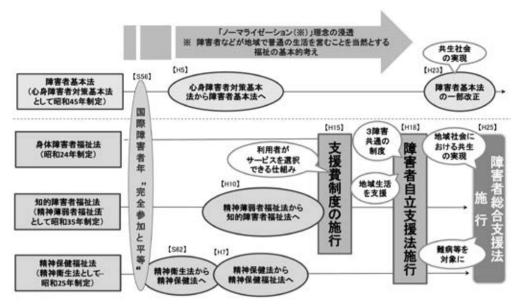


図2 障害者福祉施策の歴史

秀な生徒はさておいて、一般的な子どもたちは 宿題を出されるから家でやむをえず勉強すると いうことがあるように、雇用率制度も勉強のき っかけになる宿題のようなものではないかと考 えています。実際、障害者雇用率の高い企業の 中には、最初の段階で役所から叱られてやむを えず障害者を採用したが、障害者の仕事ぶりを 見て障害者雇用の大切さに気づき、自主的にど んどん雇用率を上げていった企業がたくさんあ ます。こうした企業が増えることが法定雇用率 の目指すところだと思います。

この雇用率制度は大変よくできていまして、 分母は働いている人と失業している人のトータ ルで、分子は障害があって働いている人と、失 業している人のトータルです。例えば、不況で 従業員が解雇されるようなことがあったとき、 雇用率がどのように作用するかというと、障害 のある人が一方的に解雇されるということを防 ぎます。経済が厳しいとき、あるいは逆に良好 なとき、どのような場合においても障害のある 人もない人も同じチャンスがあるようにつくら れているのが雇用率制度といえます。

もう一ついえるのは、自分は重い障害がある から働かない、働けないという人は、雇用率の分 子には含まれませんが、意識が変わって重い障 害があっても働きたいと考え、求職活動を始めた段階で分子に入ってきます。つまり障害者の意識が変わっていけば数字は上がっていくわけで、世の中の変化や理念、働きたい人の願いをちゃんと反映した数式になっていると思います。

そうはいっても、制度は世の中の理解のレベ ルを反映していますから、1976年に雇用率制 度ができたときは身体障害者だけを対象としま した。その後、1998年に知的障害者を算定基 礎の対象に追加しました。精神障害者はずいぶ ん遅れ、2018年4月に法定雇用率の算定基礎 の対象に追加されました(図3)。今、ハロー ワークで一番就職者数が多いのは精神障害者で す。なぜこのように変わってきたかというと. 障害があってもちゃんと働けることが証明され たからです。知的障害者を算定基礎に追加した とき, 私は担当部署の課長でした。その頃, 知 的障害者が社会に出て働くなど無理だという声 が圧倒的であったため, 一種のインターンシッ プといえるトライアル雇用制度を導入しまし た。これは1ヵ月研修を受けた後、3ヵ月の期 間限定雇用となり、3ヵ月が終った時点で本採 用に移行するかどうかを本人と会社側で決める というものです。

この制度をつくったときのことは今でも忘れ

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定 雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算 定基礎の対象に追加(※)。

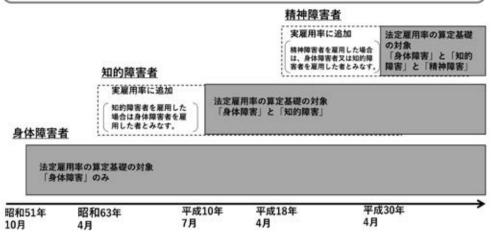


図3 法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

られません。というのは全国のハローワークが ストライキのような状態になったのです。理由 は障害者が一生安心して働ける仕事を紹介する のが自分たちの仕事であって、3ヵ月で首を切 られるかもしれない仕事をあっせんすることは できない、というものでした。さあ、困りまし た。どうすればよいのか、このとき、応援して くれたのは企業の経営者のみなさんでした。日 経連を中心に受け入れ企業探しを始めてくれる ことになって、何とかスタート、いざやってみ れば、9割が本採用に漕ぎつけました。これを 知ったハローワークの職員たちは、この制度の 活用を開始し、その結果、障害者の雇用状況は 右肩上がりになっていきました。

2) 障害者自立支援法制定

一方で、2006年には障害者自立支援法が制定されました(図4)。これは福祉サービスの財政基盤の強化や就労支援の強化など重要な内容を含むものでしたが、一方で利用者も応分の費用を負担するという内容もあったことから反対の声も相当大きかったです。担当課長の私は、当時、障害者から就労支援に関して3つのことを言われました。一つは、最初にハローワークの門を叩くか福祉事業所の門を叩くかでその人の一生の道が決まってしまうということでした。

2つ目は、福祉事業所は訓練の場ということ になっているけれど永遠の訓練というのはおか しいのではないか、3つ目は最低限の労働者と しての権利を保証してほしいというものでし た。そこで制度を見直し、まず訓練専門の事業 を新たにつくり、訓練には2年または3年の期 限をつけて、永遠の訓練というものをやめまし た。また、雇用契約を結んで働き、最低賃金も 保証され労災保険も適用される就労継続A型の 事業をつくりました。そして, 雇用契約の下で 労働法制の適用を受けて働くのが無理でも自分 が通う作業所に「働く場」という看板がかかっ ていることは誇りにつながるという声に応え, 就労継続支援B型の事業をつくりました。働く ということは人間にとってこんなにも大切なこ となのだと、看板の話は強く心に残りました。

3) 障害者基本法の見直し

2011年8月に障害者基本法(1970年制定)が 改正されました。改正に当たって「障害者制度 改革推進会議」が発足、当事者である障害者の 方も多数議論に加わりました。ユニークだった のは知的障害の方が議論の内容が難しくなって くるとさっとイエローカードを出すルールを作 ったことです。そのときは議論をストップして もう一度易しい表現に置き換えました。もとも

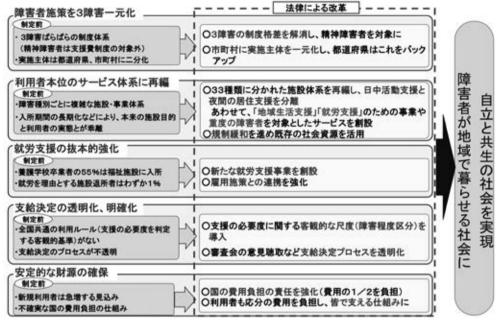


図4 障害者自立支援法(平成18年)のポイント

との障害者基本法というのは、障害者の福祉の 増進を図るというのが基本理念ですが、このと き障害者のみなさんからこの「福祉の増進」と いう文言を削除してほしいと言われました。理 由を聞いてみると「福祉の増進」と言い続ける と障害者は福祉の対象というイメージが固定化 してしまう、そして障害者もこの社会を共に支 える仲間であるということが忘れられてしまう からということでした。基本法の根幹の規定を 削除するというのですから驚きましたが、「社 会を共に支える仲間」という言葉は私の胸にス トンと落ちました。そして、障害者基本法の1 条に「共生社会」の理念が初めて書き込まれま した(図5)。障害がある人が議論に加わるこ とで大きな変革が起こることに気づかされまし た。私は障害者政策の最前線にいながら、知ら ず知らず「障害者のためにやっている」という 思いが先に立ち、共生という概念に正面から向 かっていなかったことを大いに反省しました。

障害者基本法(昭和45年法律84号)

第一多

この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのつとり、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔でられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

図5 改正された障害者基本法第一条

本稿は、2019年11月28日に開催された「2019年度第7回労働科学研究所セミナー」の講演記録を編集部責任で文章化したものです。

労研アーカイブを読む······54

沼尻 幸吉, 労働の強さと適正作業量――その測定方法 労働科学叢書7 (増補3版), 労働科学研究 所出版部. 1962.

労働代謝と労働量算定 産業現場の労働の実態を明らかに

岸田 孝弥

本書の成り立ち

本書の序で著者は本書がどのようにしてでき たのかを述べる。

「過去10ヵ年あまりエネルギー代謝の調査を 主目的に研究室を留守勝ちにして工場、作業場 を出歩いた。日本ではいつの間にか吾々の足跡 を残さない所の方が少なくなったようである。 辛いこと楽しいこと、みな懐かしい想出である。 数多くの工場、作業場の関係者で協力下さった 方々に感謝すると共に, うるさい条件下で快よ く被検者になって下さった現場の人達に御礼の 言葉を述べたい。

又一方出張調査中でも時間の許す限り, 更に 出張しない場合は研究室で、いくつかの実験研 究を行った。が研究の方はいろいろな制約が強 く、特に経済的に恵まれず満足とまで行かなか った。隨って書成って意満たざる所甚だ多い。

然し一応エネルギー代謝に関して労働科学の 上からみた現状は、これで充分に把握できると 思う。|

著者は日本全国の産業現場で働く人々の作業 の様子を, 労働生理学の手法を用いて記録して



大原記念労働科学研究所 主管研究員 高崎経済大学 名誉教授

- ・『産業安全保健ハンドブック』(共著) 労働科学研究所, 2013年.
- ・『実践 産業・組織心理学』(監修) 創 成社, 2009年.

きたのである。

本書の構成

本書は著者が先に出版した『労働の軽重と必 需熱量 の続編ともみられるが、内容は一変し て広汎なものとなっており、しかも同書の重要 な部分はほとんど網羅している。

そこで次に本書の目次を示して, まず全体像 を明らかにしておく。

序 第3版発行に際して

1編 エネルギー代謝

I 基礎代謝

A物質代謝とエネルギー代謝 B基礎代謝 C呼吸比 D呼吸比の変動 E基礎代謝を左 右する因子 F睡眠時の代謝,その他発育期, 妊娠期等の代謝

II 労働代謝

Aエネルギー代謝率 Bエネルギー代謝率算 出に際しての基礎代謝 C安静値 Dエネル ギー代謝の恒常性に影響を与える因子 Eエネルギー代謝率と疲労 Fエネルギー代 謝率実測例 G実測RMR 職種の内容説明 H各種RMRの実測値

事務従事者 農夫 伐木夫 採鉱 採石的 職業 運輸的職業 特殊技能工 生産工程 従事者 金属及び金属製品関係職業 紡績 関係職業 木材及び木製品関係職業 据付 機関 建設機械運転及び類似従業者 その 他の特殊技能工及び類似従業者 その他の 特殊技能工及び生産工程従業者 単純労働 者 サービス職業

Ⅲ 筋労作の呼吸による酸素摂取への影響

A定常状態と酸素債 B定常状態の成立しな い場合の酸素摂取

- IV 各職種にあらわれる頻度率の多い作業
- V 単位作業の負荷とRMRとの関係
- VI 単位作業の労働強度と持続時間
- VII エネルギー代謝率と休憩時間
- VⅢ 高熱作業の作業持続時間及び休憩 汝献
 - 2編 時間研究と労働量
- I 時間研究の歴史
- II 労働量算定の時間研究

A労働量算定のための時間単位のまとめ方 BRMR測定単位 C時間調査前の予備知識 Dストップウォッチ時間調査法 Eスナップ リーディング時間調査法 F両調査法の比較 G標準的な作業時間の決定に際しての吟味 H労働量算定に関する日本産業衛生協会エネ ルギー代謝委員会の協定事項

- Ⅲ 各種産業の労働量算定実例
- IV 婦人の労働量
- V 労働量の許容限界(上限)
- VI 生活時間内消費エネルギー量
- VII 職種における単位作業の労働強度と勤務時 間内労働量との関係

文献

- 3編 エネルギー代謝測定
- I RMR決定方法
- II エネルギー代謝の測定法

Aエネルギー代謝測定法の概要 B閉鎖式間 接熱量測定法

- 1. Krogh 基礎新陳代謝測定法
- (1)装置 (2)方法 (3)計算
- 2. Knipping 新陳代謝測定法
- (1)基礎実験 (2)測定法
 - A. 予備操作 B. O₂消費量の測定(実 測) C. CO2発生量の測定(実測)
 - D. 計算
- (3)Knippin 計算例

C開放式間接熱量測定法

1. 呼気採集法

- a 基礎代謝の呼気採集法 b 安静代謝の 呼気採集法 c 労働代謝の呼気採集法
- d 作業と呼気の時間についての注意事項
- 2 呼気量測定
- 3 呼気分析法

a 労研ガス分析器 (大型) b 携帯用ガ ス分析器(小型) c Hanldaneガス分析 器 dガス分析器の吟味

- 4. 計算
 - a 熱量計算 b 簡略熱量計算 c エネル ギー代謝計算例 dエネルギー代謝率よ りの熱量計算

D労働強度測定法に関するエネルギー代謝率 研究委員会協定事項

文献 追補

目次はかなり細かく項目を拾って掲げてある ので,この目次を読むだけで,本書に何が書か れているかが分かるという読者もいらっしゃる と思うが、実際に測定したデータを元に書かれ ている部分が多いので、その部分を強調して紹 介していきたい。

本書は産業現場の労働を労働生理学の考え方 をベースに、その手法を用いて科学的に説明し、 一般の人が労働というものを生身の人間が身体 を駆使して行った結果としての産物であるとい うことを、実体験を踏まえた人ならば誰でも理 解できるように書かれている。

「1編 エネルギー代謝 I 基礎代謝 A物 質代謝とエネルギー代謝」は本書の冒頭部分を 示す目次である。この目次を見て何が書かれて いるかが分かる人は、生理学の心得がある人で あろう。これに対して著者は読者の中に生理学 の心得がない人々がいるであろうことを想定し て,物質代謝とエネルギー代謝について日常生 活の中に題材をもとめて, 平易な言葉で説明す ることを試みている。これによって、基礎代謝 以降の生理学的内容について少しでも理解が深 まるようにという配慮があったのかもしれな

次に著者の意図を汲んで「物質代謝とエネル ギー代謝」についての説明の導入部について紹 介したい。

「見上げる程度の大樹を、名もない雑草も陽 光に向って緑の葉をかかげている。彼等はこの 太陽光線のエネルギーを利用し、根から吸い上 げる水と空気中から摂取する炭酸ガスとを材料 として澱粉を合成する。この作用即ち光合成は 最近にいたり人工的にも可能となりつつある が、この植物の営みは物理的エネルギーを化学 的エネルギーへ、言葉をかえていえば動的エネ ルギーを静的エネルギーへ転換するものであ る。これに対し、動物はこの植物を直接或は間 接に食物として摂取し、それによって自らの活 動のエネルギーが物理的エネルギーに転換され るのである。(中略) 即ち動物の生命現象の根 底には常に物質代謝があり、物質代謝は又エネ ルギー代謝をともなっている。そしてこのエネ ルギーの給源となるのは主として糖質, 脂質, 蛋白質であって, 我々はこれらの三養素を食物 として摂取し、これを消化吸収して活用してい るのである。(中略) このようなエネルギー代 謝は労働時は勿論安静時にも行われているので あるが、朝眼がさめてなお床中にあるとき、即 ち前夜の食事から10~18時間隔ていて空腹状 態であり、心身ともに安静であるときのエネル ギー代謝を基礎代謝といい、この状態を基準と してエネルギー代謝を考える慣習となってい る」と述べて、まずエネルギー代謝とはどのよ うなことをいうのかを分かりやすく説明してい る。

次に「B基礎代謝」では、基礎代謝は平常覚 醒時の最低水準のエネルギー代謝であると述 べ、このエネルギー代謝の45~50%は骨格筋 によって、5%は心臓によって、7%は消化器 によって、12%は肝臓によって、5%は腎臓、 3%は脳によって行われているといわれると述 べて、基礎代謝といわれる所以を示し、分かり やすく説明している。

基礎代謝値は性年齢,体型によって異なり, また身体鍛錬、体質(特に内分泌状態)によっ て左右される等が記述されている。次にこの記 述に合わせて、第1表の体型の異なる人の基礎 代謝比較 (川崎) が掲載されている。第2表は、 男子と女子の基礎代謝値比較 (川崎), 第3表は, 日本人の平均体格及び基礎代謝の標準値(国民 食料栄養対策審議会,1949)の表が一頁を費し て掲載されている。同様に第4表も一頁で、日 本人平均基礎代謝量(1日量,カロリー)の表 が新生児から0歳、1歳から20歳までは1歳 きざみで以降は21~30のように10歳きざみで 掲載されており、最後は71歳以上となってい た。高齢社会の現代なら81~90,91~100, 101歳以上となっているところであろう。

「C呼吸比」では、呼吸によって摂取する酸 素量と排出する炭酸ガス量との比は、体内で糖 質,脂質,蛋白質の何れが燃焼するかによって 異なるわけでこのCO₂/O₂を呼吸比と呼んでい る。基礎代謝における呼吸比は日本人では普通 0.86程度の値を示し、脂質摂取の多い欧米人よ り僅かに高いと日本人の呼吸比について基礎代 謝に関わる指標として関心を示していた。

そこで、この呼吸比の変動について、(a) 呼 吸比の高くなる場合、(b) 呼吸比の低くなる場 合について、例をあげて説明している。特に静 的筋労作の際は、労作中の際は、労作中呼吸が 抑制され、労作終了後体内に蓄積された炭酸ガ スが一度に呼出されるので、このときも呼吸比 は1.0を超えると指摘している。呼吸比が低く なる例としては、後述するエネルギー代謝測定 (呼吸ガス代謝試験) の手技に関することで、呼 気分析が正確に行われなかった場合には、しば しば納得し難いような呼吸比が出てくることが ある。この場合は分析の結果、異様な呼吸比が 得られた場合は、分析手技に欠陥がなかったか どうか反省してみる必要があると述べている。 実際に手技が熟達していなかった時の筆者が出 した呼吸比は低く出ており、分析をやり直した ことがあり、呼吸比が分析結果の信頼性のチェ ックに使われていたことを思い出した。

「E基礎代謝を左右する因子」では、(a) 年 令的変化, (b) 性差, (c) ホルモンの影響, (d) 食物との関係, (e) 体格並に身体鍛錬と基礎代 謝,(f)暑熱寒冷の影響,(g)精神労作の影響 についてふれ、必要に応じて文献もあげられて いた。

「F睡眠時の代謝、その他発育期・妊娠期等 の代謝 | では、睡眠時のエネルギー代謝につい て諸家の研究成果を概括して基礎代謝の6~8 %減とみるのが妥当のように思われると述べて いる。身体発育とエネルギー代謝の関係につい ては、身体発育期においては組織の増殖、体重 の増加にともなう物質の体内沈着があり、細胞 の機能亢進により、基礎代謝値が大きくなると 考えられると述べている。

妊娠授乳とエネルギー代謝では, 妊娠時にも 代謝は亢進するが、それは主として胎児に原因 し、その他ホルモンの影響等も考慮に上ると述 べ, しかしこの亢進は一般体重増加に並行する ので、単位体重当りの代謝値は殆んど変化しな いといわれると記述している。代謝値の増加は 妊娠初期で4%、中期で10%、後期は20%程 度で、全体として考えると、大体前期が5~ 10%, 後期15~20%の増加と考えておけば大 過ないとまとめている。授乳期については、摂 取していた食物の母乳へのエネルギー転換が効 率的に行われるので基礎代謝は増加しないと書 きとめている。

「II 労働代謝」は、筋労作の頻度の強度に 対応する値であって, 労働科学上極めて重要な 意味をもっている。この労働代謝の大小は疲労

と深い関係を持っているので、労働の合理化を 考える場合の重要な目安となり、また労働者の 一日消費熱量、栄養必需熱量の算定や一日の労 働負担量の規制, 職務評価等の労務管理上の 種々の問題に関連して近来注目されてきたと述 べ、労働代謝が労働科学を考える上で重要な項 目となることを記述している。

Aエネルギー代謝率(Relative Metabolic Rate) エネルギー代謝率 (RMR)

_ 作業時間消費熱量-安静時消費熱量 基礎代謝值

エネルギー代謝率とは上記の式で表される筋 労作の強度を示す指標で古沢によって提唱され た。

労働代謝値 RMR = -基礎代謝值

このRMRは同一の作業の労働代謝にみられ るような個人差はみられず、この数値は多くの 人に共通して用いられる筋労作の強度指数なの である。このRMRの特徴を述べると

- ①一定の条件の満足された範囲内においてでは あるが、個人差がないこと。
- ②作業が同一であれば日時を異にしても同値が えられること。季節差も殆どない。
- ③性別の差も一定の範囲内で大してない

代表的な用途を次に示しておく。

- ①種々な作業及び職種のエネルギー消費の上か らみた格差の判定、等級づけによる分類
- ②職務評価、適正配置等のための作業分析の一 部資料の作成
- ③作業負担の規制,作業条件改善,標準作業量, 定員設定の基礎資料の作成
- ④作業方法,生産設備,用具等の改良の基礎資 料作成
- ⑤一日消費熱量を算定し、栄養に関する資料の 作成等

「Bエネルギー代謝率算出に際しての基礎代 謝」では、基礎代謝を実際に一々実測すること

は容易ではないのと、実測定が安定しないこと もあるので、基礎代謝値には標準値を用いる方 が妥当であろうと述べている。

「C安静値」,即ち安静時代謝値は通常は食事後2時間程度以上経過した時刻に実測を行うこととし、常温下基礎代謝の20%増を一応の目安としてよいであろうと述べている。

「Dエネルギー代謝率の恒常性に影響を与え る因子」として、同一の作業でもそれを行う作 業動作や条件が異なれば、エネルギー代謝率は 異なってくる。しかし熟練者においては、人体 の構造や特性にもとづき,動作が自然に一定の 類型に集中する傾向があるので、エネルギー代 謝率は一定値を示すことが多い。このことから、 同一作業でも習熟度が異なれば、エネルギー代 謝率は異なる場合がある。体力に差のある場合 も同様である。これらを考えると、エネルギー 代謝率の実測に当たって被験者の選定には特別 の注意が必要である。また、男女により体力に 著しい差のある場合,作業強度が大である場合, 女子の方のエネルギー代謝率が高く出るので, 性差を考えねばならないケースがある。その他 では、作業並に運動における特殊の動作では, その体重の大小がエネルギー代謝率に影響する

可能性がある。例外的なケースではあるが実際 にあったので、指摘されていた。

「Eエネルギー代謝率と疲労」について考えるとき、エネルギー消費の大小を示すエネルギー代謝率の大小と、その労作によって起きる疲労の程度との間には、一定の条件の下では深い関係がある。しかし、エネルギー代謝率が低くても、精神作業や静的筋労作では激しい疲労が起きる。これらの例から疲労の程度はエネルギー消費の大小のみによって定まるものではない。エネルギー代謝率を考えるときに重筋労働と疲労の例に目がいって誤まった一義的な考え方に捕われないように注意を喚起している。

「Fエネルギー代謝率実測例」は、著者等が過去拾数年間に数千の作業及び至動作についてエネルギー代謝率を測定した結果を、1950年の国勢調査の職業分類(総理府)に従って整理排列し、そのうち主要なかつ特徴的なものを選んで本書に収録したものである。

「F実測例」のところでは、第1図として各産業の生産部門の単位作業のRMR頻度分布とその生産部門をサポートする部門を協力部門と呼んで、そこに属する作業者の単位作業の

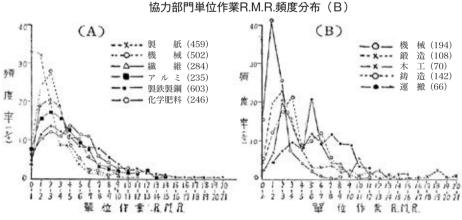


図1 生産部門単位作業R.M.R.頻度分布(A) 協力部門単位作業R.M.R.頻度分布(B)

RMRを示している (図1参 照)。この協力部門は木工 や旋盤工等が属していて各 産業に共通していることか ら産業別の枠外において職 種に示している。第2図で は未熟練者, 熟練者の肩か つぎ運搬のRMRが示され ている。また、第5表のみ 熟練者,熟練者の線材 RMRが示されていて, 現 場の作業の実態をそのまま 記録しており, 実用的価値 の高いものであると著者は 現場調査の結果を紹介した 意義を述べている。

「G実測RMR職種の内容 説明」では、どのような職 種について測定されたかを 目次にある業種ごとに細か く記載している。例えば金 属及び金属製品関係職業に は自動車組立工、鋳造工、 鍛造工, 圧延工など合計 21の職種の名前があがっ ている。その他の特殊技能 工及び生産工程従業者とし ては, 文撰植字工, 印刷工, 塗装工等12職種の名前が あがっていた。また生産工

程従業者としては、煙草製造業、パルプ紙及び 板紙製造業, 化学肥料製造業等9業種の名前が あげられていた。この内容説明を踏まえて,「H

表1 RMRの実測値

職種	作業名	姿勢	使用部位	作	樂	内	容	性	RMR
	小型プレス	弦	手先	0.4kgのフ	テンを毎分	}5個プレス	する	男	0.9
7	打貨機	坐	"	ミシンのア	"	0.8			
и х	ポンス	37.	上肢	鉄板に穴あ	け		A1510 Secret	"	1.8
	水圧プレス	坐		1.5kgの鉄				"	0, 6
	バープレス	"	上肢	足を使用し	℃2.5mm	の銅板を切る 毎分	5 12枚	"//	2.9
挺	ターレット	立	上肢	プロペラシ	ャフトを引	ガる。1ケ	1'24"	"	2.3
	奖 盤	"	"	フロントハ	プを6ヶ取	付け1時に	削る	"	1.0
		"	"	ミシン面部	総型削 4	ケで 5′30″		"	1.4
盤	ターレット	"	"	6cm×2cm	のねぢを見	JS		"	1.9
	旋線	"	"	8尺旋盤で	r → 1·(50g	のネチ。5	/30"で4ケ	"	1.7
	# (取付)	"	"	材料を取付	け寸法を	出し、バイト	取付,4分	"	2.2
板金工	平打縁曲げ	蹲	上肢	2ポンドハ:	ノマー打に	より鉄板フ	チ曲げ	"	2.5
	関し	"	"	1ボンドハ:	ノマー打も	,每分140回	1	"	1.8
	フランデ曲げ	"	"	2ポンドハ:	ノマーで和	く速くたた	<	"	3.3
	即し	"	"	ニュマチッ	クハンマ	- (7kg) で写	Pにする	"	2.5
	ブリキ切断	"	"	0.8mm7 9	十級を鋏	で切る	060.0	"	4.3
	木ハンマーたたき	"	"	2ポンド木	ヘンマー打	ち, 毎分 7	0回	"	5.6
メッキエ	仕上バフ	坐	上肢	1.6kg の材	をバフ階	きする		"	1.6
	ッケ作業	立	"	16kg の品8	ケを槽の	中につける作	常	"	5.8
	ニッケル鍍金	"	"	穿孔機の錆 に入れる。	をおとし 一枚 14°	水洗、チアコ	ノカリの液	"	1.7
フラ	ターニンガ	立	上肢	けがきをし	乍らハン	ドル操作		"	2.2
	ミーリング	"	"	手動溝ほり	, 把手			"	1.6
イス	フライス	"	"	ションガー	ヘッドの	フライス削り)	"	2.2
工	"	"	"	ミシンアー	ム天秤サ	グリ, 1ケ	51'4"	"	1.5
其他	スロッター	立	上肢	関車の満作	り,油酸	り、ハンド	レ操作	"	1.5
	5/ 36 /5-	"	手先	手動, ハン	Fル操作		200000	"	0.8
	ポーリング	"	"	自動車ビス	トンに孔	あけ, 1ケ1	'12"	"	1.7
金		"	"	ミシンアー	ムベット	孔あけ,2ヶ	7'35"	"	1.7
民	ラヂアール ボール祭	, ,,	"	ハンドルを				"	1.0
加工	鋼板切断機	"	"	14kg のハ: ケ切断	ンガースラ	・ップを 足翼	で毎分7	#	3.7
I	"	"	"	6kg の鉄板 分 5枚	の角を自	動的に切りま	8とす。毎	"	1.2

各職種RMR実測値」が30頁から62頁まで、33 頁にわたり、ぎっしりと掲載されていた。表1 にその一部を紹介する。

凡夫の安全衛生記

40

「求めるだけでなく」監督者への期待

福成 雄三

入社して、A事業所の安全衛生部門に配属になり、30歳代の前半に、部門長を補佐する立場で衛生管理に加え安全管理も担当することになった。安全水準が徐々に向上していく過程にはあったが、機械安全の考え方も生まれておらず、安全防護という意味でのハード面の対策にはまだまだ課題があった。このような中で、現場第一線の行動面の安全管理が強調され、求められ、筆者も従業員の安全行動や監督者の的確な指導を期待した要請文の発出や施策に関わってきた。その後の取り組みも含めて、いくつかの例を取り上げて振り返ってみたい。実効性に疑問がある要請や施策もあったと思う。

"安全優良人"に向けて

1987年頃だったと思う。今ではよく目にする施策だが、「個々の従業員の安全行動に関して上司が面談指導する」制度をA事業所として始めた。詳細は覚えていないが、"安全優良人育成活動"といった施策名で、定期的に監督者が部下の日頃の行動を踏まえて面談し、目標の設定・見直しを繰り返す取り組みだった。監督者の指導力を期待した施策になる。今思えば、もう少し適切な施策名にできればよかった。

筆者が発案したのではなく、保全部門の課長 YT氏が部門独自の取り組みとして始めた制度 をベースに事業所の活動にした。事業所として 取り組むにあたって、YT氏が"コミュニケー ションとリーダーシップの重要性"について"考 えていること"を筆者に熱心に話してくれた。 YT氏は筆者がA事業所から転出した後、事業所 の安全衛生部門の責任者になった。

健康管理の面談も

同じ頃、健康管理についても各職場の監督者 に委ねたことがある。既に定着していた健康問 視 (健康KY, 部下の日々の健康状態を確認して必 要な対応を行う)に加えて、健康要管理者(治 療や就業上の配慮などを要する疾病等を持つ従業 員)と監督者の定期面談を制度化した。部下の 健康を大切にし、健康状態の改善を後押しする という職場の上司として当然のことを制度化し たつもりでいる。医学的な指導をしたり、個人 的な経験や思い込みを押し付けたりする面談で はない。本人が産業医等の指導を踏まえて自ら 健康管理に前向きに取り組むよう後押しする面 談になる。大規模な事業所で産業医等の健康管 理スタッフが行う個別指導には限界があり、そ の指導を補完して実効性を高める役割を期待し ての制度だった。制度の趣旨, 面談時の注意事 項,個人情報管理の留意点等を面談要領にまと め、記録様式も作って実施に結び付けた。よい 制度だったと思うが、監督者の精神的負担は大 きかったと思う。

"徹底"したい?

事故や災害があると類似の事故・災害防止のために各職場に点検を依頼する。そのときに"総点検"という言葉がしばしば使われていた。例えば、「〇〇装置のカバーの不具合に起因した事故が発生した。各職場で類似の装置の一斉点検をして、結果を安全衛生部門に報告する」ように"総点検"を要請するといったことになる。

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員 (アドバイザリーボード)

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

"総点検"して不具合があれば改善され、その後は「同じような事故・災害は発生するはずがない」が、実際には"抜け"があって類似の事故・災害が起きる。過去の取り組みも含めて、"総点検"の限界を感じた。調査等の仕方が悪かったのかもしれない。すべての課題を安全衛生部門が直接現地で確認することができればいいが、大規模な事業所では容易ではないこともあり、もどかしさがあった。

安全衛生管理計画等では、"徹底(する)" "周知(させる)"という表現を乱用していたように思う。具体的な実施方法を提示できなかったことの裏返しだったかもしれない。1990年頃本社で、全国安全週間の社長メッセージの原稿を担当として書いていたときに、"要所要所で"という言葉を繰り返し使った。指差確認喚呼(指差呼称)などについてだった。抽象的な表現で、現場の判断に依存し、現場に責任を求めるニュアンスがあり、後ろめたさを感じていた。

"危険正面"という言葉もよく使っていた。"危険"があることが前提で、"その正面を避けて仕事をするように"という、これも現場の判断に頼った表現になる。他にも似たようなことがある。これらの表現は決して間違ってはいなかったと思う。会社として「現場で実施すべきことを伝える」という意味でも必要だったと思う。現場第一線の従業員の意識を高めて安全行動に結び付く面もある。ただし、筆者には"引っ掛かる"言葉として思い出される。

造語「キーマンシップ」

その後異動したB事業所では、1995年頃に現業系の職場では職長(監督者)が部下の安全行動を支えるキーマンで、その自覚を強く持たせることが必要だとして、事業所副所長が全職長と懇談する場を設けた。数百人の職長を対象に交代勤務に合わせて何回かに分けて実施した。職長に期待する役割を記した簡単な資料も準備した。懇談に前後して、職長の安全管理での役割発揮を求めることを事業所活動として"キーマンシップ向上活動"と名付けた。リーダーシップとキーマンを組み合わせた造語で、その後も、職長の役割を強調する際に使われた。職長にはプレッシャーの掛かる施策(言葉)だった。

当時のB事業所で、墜落災害が続けて発生したときには、副所長の指示で高所作業を行うときは「墜落災害絶滅事業所」や「安全帯着用作業」という幟や垂れ幕を掲げることにした。高所作業を行う協力会社やその従業員の安全意識が高まったことは間違いない。

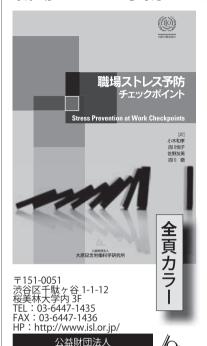
求めるだけでなく

2007年(本社安全衛生部門の責任者だった)全国安全週間の社長メッセージの原稿を社長に見せた。その場でペンで修正が加えられた。「安全確保のためには"設備を止める""作業を中止する"ことを躊躇なく実施してもらいたい」といった内容の原文に「操業に関わるロスは、全社の力でバックアップして取り戻すことが可能ですが、災害によるロスは取り戻しがききません」と書き加えられた。"求める"だけでなく、"確実な実施を支える"という経営としての意思表明だった。担当者では書くことができない表現が強く印象に残っている。

同じ頃に、会社の階層別安全衛生教育の体系と内容を見直した。本社安全衛生部門のTS氏をリーダーにして全社ワーキンググループを作り、座学の内容を見直し、訓練も織り込んだ。"求める"だけでなく、"求める"ことを実施するノウハウを提供すべく、監督者教育では「年配の部下の指導訓練」「若年の部下に話しかける訓練」「ミーティング時の指示訓練」など(試行の要素は強かった)も実施することにした。教育資料を準備するとともに、講師育成の研修も実施してもらった。監督者がその役割をより的確に果たすためのツールになっていればよいと思う。

安全管理には、上述の例のように的確な現場第一線の行動や監督者の指導力発揮を "期待する" 施策や表現がある。「自分の身体は自分で守る」というスローガンも典型的な例の一つになるだろう。 "期待する" ときには、これを支える教育や制度に加えて、会社として実施できるハード面の対策を進めることが、現場第一線のより前向きな気持ちを引き出し、安全衛生活動の実効を上げることに繋がるのだと思う。経営の判断がこれらを支えることになる。

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



職場ストレス予防 ックポイン

プと公正さ

第 第 7 章 章 第6章 第5章 第4章 第3章 第 2 1 章 章 労働時間 作業場環境 社会的支援 職務の裁量 仕事の要求 ダーシッ 度

チェックリストメンタルヘルスアクション 情報とコミュニケーショ 雇用の保障 攻撃的行為からの保護 職場における貢献の認識

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

定総体 価頁裁

第 10 章 第9章

A 4 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

るかを示し、追加のヒントと覚上げ、なぜ必要か、どのように50のチェックポイントにまとめ くポイントを挙げ、 小木和孝· **☞示し、追加のヒントと覚えておなぜ必要か、どのように実産す** 吉川悦子・佐野友美・吉川 カラーで図解。 で取

好評シリー

GIEA 人間工学 🗸 チェックポイント ERGONOMIC **CHECKPOINTS** 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

大原記念労働科学研究所

本体2、500円+税338頁

〒 151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F 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2版 【カラー版】

機械の安全

資材保管と取り扱

ワークステーションの設計

安全、健康、作業条件改善のための

実際的で実施しやすい対策

し、巻末に「現地に合ったトレーニン。節を設けて使い方をわかりやすく説にこのマニュアル利用のための提案」な加のヒント」「記憶ポイント」で構成。 教材の具体例」を豊富に掲載。 各チェックポイント 「なぜ」「リスク/症状」「どのように」「追 · 作業組織 · 福利厚生施設 · 精内整備 · 斯明 設有 害 は 要因対策 挿し絵付きで、

グ朗の

クポイントで解説。

の9つの領域に分けて、132のチェッ際的で低コストの人間工学改善策を以下広範囲の現場状況について応用できる実



Halsebo (スウェーデン), 2020年3月18日, 撮影・髙見晴惠

Between

4

髙見 晴惠

「木」について

子ども向けの本を読む。樹高が111.4メート ルのコースト・レッドウッド、砂漠地帯にあっ て幹の周囲が57.9メートルにもなるメキシコ ラクウショウ、たった一本で5LDKの家が40軒 建てられるというジャイアント・セコイア、計 測樹齢4773年のブリッスルコーン・パインと、 そこには多種多様な木の生態が紹介されてい る。森を歩いていると気づくことがある。幹の 多くは暗い色調なのに、白樺だけは白い。その 理由は同種で林を形成し、光を反射し合い少し でも多くの光を取り込むためだといわれてい る。この世の多くのことは謎めいている。科学 的にはまだ数%しか解明されていないという が、木は自らが生きてゆくために他の命を奪わ ず、地球のために酸素を放出しているのは確か である。

樹木の幹の生きている細胞は樹皮のすぐ下だけだそうだ。大木や老木に樹洞があっても生存できているのは、露呈している部分の細胞は死んでいるからである。そこは硬い細胞群であり、木を支え枝の先まで水を運ぶ管にもなっている

のだという。木は死を内包しながら,それを自 らの生のシステムに組み込んでいる。そして倒 れたのちも他の生物の宿ともなり,それらの命 をも支えている。風が吹くと揺れ,雪の重みで たわむ。やがて木が倒れたのちもその側に実生 を見る。春夏秋冬厳しい自然の中で,たたずむ 木を眺めるのが好きである。そこからは心安げ なものを感じる。

樹木と同じように生き抜く力を授かった,自然循環のひとつとして存在している私はこの世でどうあるべきなのか,その真理を木に見る。それが見えてくると,心には意識が生まれる。美意識とは,何をするのかではなく,何をしてはいけないのかなのだと教わったことがあるが,この意識もそれと同じだと思う。どのような過酷な状況に陥ろうが,立ち続ける木に目を向けることは,この世を借りて生きてゆくものの在り方を考えることではないだろうか。生物の大きな目的は生殖と生存である。ここにあるのは,死をも取り込んだ「生」そのものである。それを意識することこそが生きてゆくことなのかもしれない。今日も木を眺めようと思う。

参照文献

・『大きな巨きな木』月刊たくさんのふしぎ 270号, 福音館 書店, 2007年9月.

たかみ はるえ:インスタレーション作家



健康教育・労働衛生教育 65選

産業医科大学産業医実務研修センター 編

産業医・産業保健スタッフにとって健康教育の最高のネタ本 福田 吉治

産業医を含めて医師が健康教育 を頼まれることがままある。しか し、一般の人は知らないが、残念 ながら、多くの医師は健康教育が 下手であり、 苦手である。 安全衛 生委員会で産業医の講話を毎回設 ける事業場もある。私の場合もそ うである。産業医の講話はなくて も委員会は成立するし、法律で決 められているわけではない。ただ. なんとなく、やめようと言い出せ ずに続いている(ことが多い)。 春は花粉症、夏は熱中症、秋は食 事(食べ物の秋だから)、冬はイ ンフルエンザとノロ、毎年変わら ぬ(しかも、皆そんなの知ってる 的な)ネタを毎年続けたりする(も ちろん、重要なことは繰り返し伝 えるべきではある)。参加者はた いていつまらなそうに聞いてい る。ただし、学生とは違い、社会 人なので居眠りもせず、真面目に 聞いている。それがまた申し訳な いと思ったりする。年に1度,30 分で従業員の皆さんに産業医の特 別講話をしてほしいと頼まれると 1週間は不眠になる。

医師が、健康教育が下手で苦手な主な理由は、健康教育を学んだことがないことと準備にかける時間がないことである。その問題を解決してくれるのが本書であり、健康教育や衛生教育について悩みを抱える産業医や産業保健スタッフなどにとって、まさにとっておきの本である。

本書はいくつかの場面・目的で 使用することができる。まず,本 書の想定通り,産業医や産業保健スタッフが,管理職や一般労働者等に対して健康・労働衛生教育を行うときである。すべての項目が15枚以内のスライドにまとめているため,安全衛生委員会などでちょっとした講話をするのにぴったりである。長く話す機会であれば,複数の項目を組み合わせて使えばよい。

産業保健だけではなく, さまざまな健康教育でも使用できる。教員の私としては, さっそく大学・大学院の授業に使いたくなる(おそらく使う)。

そして、自分の学習にも大いに 役立つ。今の産業保健にとって重 要な項目が、非常にコンパクトに、 エッセンスのみにまとめられてい る。知識の整理にはうってつけの 内容である。また、わかりやすい スライドの作り方もお手本になる。

なお、初版の2009年35選、2013 年50選, 2014年55選, そして, 今回65選のように、項目が追加、 アップデートされているのがすば らしい。また、それぞれの項目は、 その分野の専門家が作成している ため,情報が正確で,過不足なく まとめてくれている。何よりお得 なのが、そのままでも、そして、 自由に編集しても使用できること である。これだけのものを自由に 使わせてくれることに対して, 作 成した多くの先生方に感謝した い。また、著者のほとんどが所属 する, あるいは出身である産業医 大の人材の豊富さもあらためて感



産業医科大学産業医実務研修センター

日本労務研究会, 2020年2月, B5判並 製, 411頁, 定価3,800円+税

じた。

本の紹介は、褒めるだけでなく、問題点も指摘することが多いのだが、本書については、残念ながら問題点が指摘できない。しいて言えば、項目が多くなり、厚くなったところくらいだろうが、それは問題にはならない。

実は、本書のことは、この書紹を依頼されるまで知らなかった。 もし、もっと早く知っていたら、 これまで健康教育の準備にかけた 時間がどれほど節約できただろうか。

ふくだ よしはる 帝京大学大学院 公衆衛生学研究科 教 授・研究科長



海で働き、海で生きる 大橋 信夫 著

制約下で日々の生活を営み、危機対応を考えて貫徹する仕事大神 あゆみ

2020年は、これまでになく「クルーズ船」に注目が集まった。日本での新型コロナウィルスの感染の対応からである。そこで目の当たりにしたのは、次のような特殊性だった。豪華客船とはいえ「閉鎖空間」であること、「寄港」が簡単でないこと、非常事態の対応では陸上に比べて困難の多いことなどである。

本書は、かつて労働科学研究所 および海上労働科学研究所に在籍 された大橋信夫先生が、1965年 から1988年までに乗船調査した 知見を一般の方にも読んでものだ。 るようにとまとめられたものだ。 調査時期からすでに30年以上経 っているものの新鮮さを感じてし まうのは、著者の「労働と生活」 を全般的に俯瞰するという一貫し た姿勢に裏打ちされた、その"働 く人の傍ら"で描写されるリアル さによるものと思われた。

取り上げられているのは、「外航船」である。多くの人にとってはあまり縁のない仕事に思えるかもしれないが、食料、エネルギー、資源、製品等私たちの輸出入の99.6%は海上労働が支えてくれていて、私たちの重要なライフラインを支える仕事といっても過言ではない。

まず前半に、実際の航海例として横浜からギリシャまでの40日間の様子が描かれている。この間に通航・入港・出港する諸国での手続きや荷役、燃料補給、時化等天候に応じた操船やエンジンやボ

イラーなどの調整, 航海当直(ワッチ)等仕事と休息, 食料の調整, 航海当直 (ワッチ)等仕事と休息, 食料の綴られる。 この間「起きるはずがないいたこと」が実にいろのたちでも普通の人たちでも普通の大ちに、圏を遠るをえない「職場」も「おかさざるをえない「職場」も「おいては、困ったことがおき」たもいては、困ったことがおき」ないでは、困ったことがおき、は、困いと自分たちを守る」に自分たちを守る」に自分にある。加えて、閉鎖空間ゆえにチームワークはより重要になる。

その特性は、一般の産業場面で も行われる「安全衛生委員会」の 事例の紹介にもみることができ る。「航海の安全衛生上の方針」「貨 物特性の説明 | 「船内の水質管理 | 「ゴキブリ等害虫駆除の方法」「ラ ジオ体操の実施曜日」「担架の使 い方 | 「船内生活のレクリエーシ ョンについて」等々,船長,一等 航海士, 司厨長, 一等機関士, 甲 板長,操機長等乗組員それぞれの 立場での情報発信とその内容の理 解と共有, そして解決策の議論は 一丸となって行わざるをえない。 滞空時間の長い職場であり生活の 場なのである。制約下でいかにう まくやっていくか? どんな仕事 においても重要な考え方だが、よ り意識しないわけにはいかない仕 事であることがわかる。

そして、後半部には、1960年 代以降乗組員が少人数化していく と同時に混乗船が増えていく(乗 組員の多国籍化の)様子について



大橋信夫 著 福村出版,2020年3月,四六判上製, 288頁,定価2,500円+税

描かれている。海上労働こそグローバル化の先駆けであった。異文化接触には摩擦がつきものである。文化や言葉、挨拶、歴史認識の異なるメンバーで仕事をしていく上で、何を意識すればよいのか? 他国籍乗組員への聞き取りから、現在の他の仕事にも通じるヒントが垣間見える。

2020年。私たちは海上労働の 課題がまだまだあることを知り、 一方で、どの仕事においても今後 のあり方の変換を何かと痛感する 年になった。本書は、制約下で見 えない課題に対峙する方法につい ても、海上労働のありようから考 えさせてくれる可能性がある。

おおがみ あゆみ 保健師, 労働衛生コンサルタント

安全衛生活動のあらゆる場面で手引きとして活用できる 新機軸・新構成のハンドブック

付章を設け 読みやすく、使いやすく多数の図表・写真の挿入で ·版DVA р^ф 23編の安全 コーROMを付足印刷に役立つ の報告を収め 録に 載の

ハンドブック

[編集委員]

小木和孝 編集代表

圓藤吟史 大久保利晃 岸 玲子 河野啓子 櫻井治彦 名古屋俊士 山田誠二

25 年ぶり 待望の最新版!

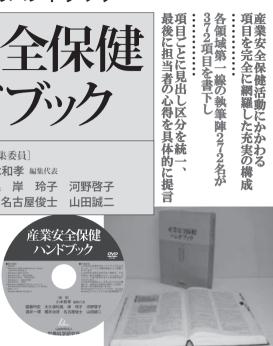
〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL: 03-6447-1435 FAX: 03-6447-1436 HP: http://www.isl.or.jp/

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

体裁 A4 判 函入り 総頁 1,332 頁

本文 構2段組み索引付 付録 DVD-ROM カラ一版

定価 本体 50,000 円+税



最項

後に担当者の心得を具体的、目ごとに見出し区分を統一

に提

大阪の地で「労働安全衛生大学」 開講から 40 年にわたった 講師団と労働者の熱意が呼応した一大研修事業の意義と全体像

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

1970 - 2009

for Safety and Health of Labor

<u> 162</u>

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

2009

編集:「労働安全衛生研修所40年のあゆみ」編集委員会 第1部

40年のあゆみ 労働安全衛生研修所のあゆみ/三戸秀樹 最新刊!

The In-Service Training Institute 第2部 40年をふり返って

> 江口治男/圓藤吟史/金澤 彰/金原清之/桑原昌宏/小木和孝 近藤雄二/佐道正彦/徳永力雄/中追 勝/藤原精吾/水野 洋

議事録・名簿

総会·理事会·評議員会議事録/歴代役員一覧/歴代顧問一覧 歴代講師一覧/修了者数年次推移・団体別推移

関連文書:財団法人労働安全衛生研修所設立趣意書ほか/梶原三郎 講座募集案内:1970年度/1999~2001年度/2008年度

国立生命科学センターの提唱:1978年8月

研修所 30 年のあゆみ 1970 ~ 2000 日本語版: 2000 年3月

運営資料

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

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



図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

A4 判函入上製 180 頁 体裁 定価 本体 2,500 円+税

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 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



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

〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F TEL:03-6447-1435

伎美M人子P\| 3F 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



働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

第1章 参加型対策指向トレーニング (PAOT)

第2章 PAOTの実際的な応用

第3章 アクションチェックリスト

第4章 実際的な低コストの解決策

第5章 グループワーク

第6章 PAOTファシリテーターの役割

第7章 PAOT ワークショップップの企画と運営

特別付録 参加型職場環境改善のためのアクションチェックリスト例

〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F TEL: 03-6447-1435

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

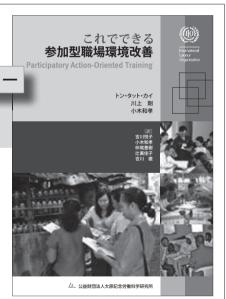


[著] トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝

[訳] 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

体裁 B 5 判並製 130 頁 定価 本体 1,200 円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047



THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻 1 号掲載論文抄録

製造業男性労働者におけるAUDIT を使用した 有害なアルコール使用リスク評価とメタボリック症候群の関係

彌冨美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

男性製造業労働者(2978名)に対してAUDITで評価した有害なアルコール使用リスクとメタボリック症候群との関連性について検討した。AUDIT得点により低リスク群(0-7点)、中リスク群(8-14点)、高リスク群(>15点)に分類し、下位尺度のアルコール消費領域を3群、アルコール依存症状・有害なアルコール使用領域を2群に分けて検討した。低リスク群を基準としたメタボリック症候群の調整後オッズ比は、中リスク群、高リスク群では1.50(1.05-2.92)、1.75(1.03-2.18)であった。アルコール消費領域では、中リスク群、高リスク群の調整後オッズ比は1.06(0.73-1.55)、1.61(1.10-2.43)、アルコール依存症状・アルコール有害使用領域では、高リスク群のオッズ比は1.46(1.05-2.03)であった。(表2)男性労働者においてAUDITとその下位尺度で測定される有害飲酒指標とメタボリック症候群に関連がみられた。(表2)

Table 2. Odds ratio (OR) and 95% Confidence intervals (CIs) for metabolic syndrome according to AUDIT score. 表 2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

	Crud	Crude OR		Multivariate Olk Model I*		Multivariate OR Model []**		Multivariate OR Model III***	
	OR	695% CD	OR	(95% CD)	OR	(95% CD	OR	(95% CD	
AUDIT score									
0.7	1		1		. 1		1		
8-14	1.41	(1.00-1.93)	1.44	(1.00-2.07)	1.53	(1.06-2.29)	1.50	(1.05-2.92)	
>15	1.83	(1.19-2.81)	1.82	(1.10-2.99)	1.82	(1.09-3.04)	1.75	(1.03-2.18)	
	Trend	Trend p<0.01		Trend p<0.01		Trend p=0.01		Twend p=0.01	
Subgroup of AUDIT		100000	5.000000		6500.000		0.000		
AUDIT alcohol consumption domain	n.:								
0-3	1		1		- 1		1		
4-6	1.00	(0.73-1.38)	1.06	(0.73-1.54)	1.07	(0.73-1.56)	1.06	(0.73-1.55)	
>7	1.54	(1.10-2.16)	1.56	(1.05-2.33)	1.64	(1.09-2.47)	1.61	(1.10-2.43)	
	Trend p=0		Trend p=0.04		Trend p=0.03		Trend p=0.03		
AUDIT alcohol related problems do	main						10,000		
0-1	1		1.		1		1		
>2	1.31	(0.99-1.73)	1.45	(1.05-2.01)	1.49	(1.07-2.08)	1.46	(1.05-2.03)	

^{*} Adjusted for age and BMI.

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯淺晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

参加型職場環境改善の評価における課題と生産性・職場活力向上に資する指標について文献検討した。3つのデータベース(医中誌、PubMed、CHINAL)から1999~2016年に発表された原著論文のうち、参加型職場環境改善の介入研究において何らかの評価結果が記載されている文献を分析対象とし、コーディングシートに従って文献に記載されている内容を整理した。その結果、32編の論文が抽出された。評価指標は、「身体的な健康アウトカム」「心理社会的な健康アウトカム」「職場風土・職場文化に関する指標」「生産性に関するアウトカム」「労働災害・災害休業・職業性疾患の発生件数」「その他」に分類され、すべての研究が複数の評価指標を設定していた。この中で12編は介入により有意な改善がみられた。参加型職場環境改善に対する評価指標の選択には、改善する動機や目的を主効果として測定しており、それぞれの取り組み背景や主目的により設定する評価指標のの設定と体系的な評価方法を用いることが重要である。(表1)

B5判 年6回刊 95巻1号 定価(本体1,389円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

^{**} Adjusted for age, BML smoking, enting habit and exercise.

^{***}Adjusted for age, BMI, smoking, eating habit, exercise, occupations, shift work and overtime work (hours)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻2号掲載論文抄録

看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求: テキストマイニングによる臨床経験5 年未満の看護師の記述文の解析から

今井多樹子, 高瀬美由紀, 中吉陽子, 川元美津子, 山本久美子

看護実践能力向上に不可欠な主要因子を明らかにする目的で、看護師522名に無記名の自記式質問紙を配布し、記述文で回答を求めた。253名の回答者から臨床経験が5年未満の看護師71名を抽出し、テキストマイニングで分析した。結果、言及頻度が高かった主要語は『職場環境』「向上心』「知識』「意欲』「能力」「経験」「患者」「コミュニケーション」などで、構成概念として【学習意欲に寄与する医療チーム内の教育・指導体制】【知識・技術力】【研修参加機会と人間関係を基盤とした職場環境】【自己の学習に寄与する先輩看護師の存在】【主体的な行動力】が判明した。看護実践能力向上においては、養育的な職場環境因子を軸に、個人因子と、自分以外の他者による支援因子が上手く噛み合うことの重要性が示唆された。(図2、表3)

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀, 鈴木一弥, 茂木伸之, 斉藤 進, 酒井一博

本研究では昼寝を想定した椅子での短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響を調べた。仮眠は昼食後の20分間とし、ベッドでの仮眠を比較対照とした。測定項目は睡眠ポリグラフ、パフォーマンス(選択反応課題、論理課題)、精神的作業負担とした。分析対象は夜間睡眠統制に成功した6名(20.8 ± 1.6歳)であった。ベッド条件に比べ、椅子条件では中途覚醒数が有意に多く(p < 0.05)、徐波睡眠が少ない傾向にあった。両条件で仮眠後に眠気スコアは有意に低下した(p < 0.001)。パフォーマンスは条件間で有意差はなかった。昼寝椅子における短時間仮眠は睡眠が深くなりにくく、ベッドとほぼ同様の眠気の軽減効果が得られることが示された。(図5、表8)

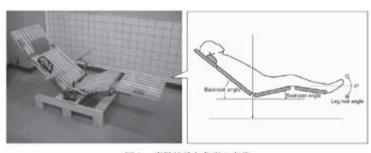


図1 実験椅子と角度の定義 Fig.1 Experimental chair and definition of each angle

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

B5判 年6回刊 95巻2号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『勞働科學』95巻3号掲載論文抄録

看現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動

高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦

化学物質を取り扱う職場で働く現場作業者を対象に、GHS絵表示の示す危険有害性の理解度と文字情報の確認を 促進する要因を検討した。シンボルが単純で危険有害性の性質を表す絵表示は理解度が高かったが、全体的に理解度 は非常に低く、他の絵表示と混同されるものや一般的なイメージと一致せず理解度の低いものも見られた。また、文 字情報の確認行動には絵表示に関する知識や学習経験、絵表示の付いた化学物質に対するリスク認知、絵表示の示す 危険有害性の想像しやすさが関連した。文字情報の確認行動を高めるには、教育訓練においてGHS絵表示が一定の た験有害性を示すことを強調し、リスク認知を高めることが有効と考えられた。(図1.表7) (自抄)

簡易型シミュレーターによる競争場面を用いた 若年運転者における攻撃行動の実験的研究

今井靖雄, 蓮花一己

本研究では、テレビゲームを用いて、運転場面における感

情と生理反応の攻撃行動への影響を検証した。実験参加者は、16名の若年群と15名の中年群であった。実験参加 者は、カーレースゲームをプレイし、普段の運転やゲームに関する質問紙に回答した。ゲーム中の攻撃行動とゲーム 中の生理指標が測定された。重回帰分析を行った結果、若年群の攻撃行動は、主観的欲求不満感情と複数の生理反応 が有意になったものの、中年群の攻撃行動は欲求不満感情も生理反応も影響を及ぼしていなかった。(図2、表7)

(白抄)

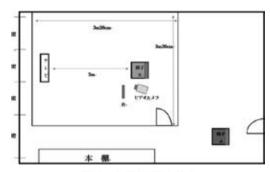


図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

B5判 年6回刊 95巻3号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻4号掲載論文抄録

高齢者介護施設における介護職の離職要因の実態: Healthy Work Organization の概念モデルを用いた質的研究

富永真己, 中西三春

Healthy Work Organization (HWO) の概念モデルを踏まえ、介護老人福祉施設の介護職の離職要因の実態解明を目的に、施設のユニットリーダー計14名への半構造化面接による質的研究を実施した。逐語録から離職に関わる記述をコードとして抽出し質的帰納的に分析した。抽出された62コード23サブカテゴリーから成る3カテゴリーのうち、[介護業務の特殊性] はHWOモデルの「作業・職業特性」、[労務・人事管理の未確立] と [組織の方針と体制の未整備] は「組織特性」に該当していた。介護人材の離職対策において、作業・職業特性と背景にある組織特性の実態が明らかとなり、その取り組みの必要性が示唆された。(図2、表2) (自抄)

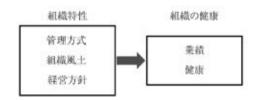


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

Fig. 1 Conceptual model of the Healthy Work Organization (HWO)

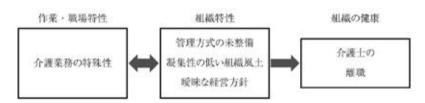


図2 本研究の結果に基づく概念図

Fig. 2 A conceptual diagram based on the results of this study

最 新 刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

B5判 年6回刊 95巻4号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

次号(5月号:75巻5号)予定



消防職員の仕事と安全健康

一自治体消防の持続発展と消防職員の未来

巻頭言<俯瞰>災害に立ち向かう労働者の安全衛生を考える……………………………… 甲田茂樹 公共緊急サービスにおけるディーセントワークと消防の課題……………………… 宮崎伸光 ハラスメントのない民主的な働き方を確保する職場環境の構築を 防災における消防活動:防災を担う他団体等との連携、消防職員の安全と健康保持………中村義彰 これからの消防職員の働き方と民主的な職場づくり――女性の参加と生活環境の改善…… 長谷川亜純 労働科学研究所セミナー再録・5 誰もが生き生きと働ける社会を創る(2) …………村木厚子 労研アーカイブを読む・55 安全ナレッジマネジメント(AIAIモデル) ………… 椎名和仁 凡夫の安全衛生記・41 「多様な業務を知って①」社内鉄鋼関連事業 ……………福成雄三 報告:第11回日韓参加型安全保健ワークショップ ………………………………… 石丸知宏・原 邦夫 口絵 [見る活動] ディーセント・ワークを目指す職場・17 自分の職場でやってみた! レバノンの木工所のKaizen活動 (2) …………………………… 長須美和子

「編集雑記]

○個別労働紛争解決制度へのいじめ・嫌がらせの相談件数は飛躍的に増加し続け、2018年度は過去最高を記録しました。精神障害・自殺の労災認定では、具体的出来事のなかで「ひどい嫌がらせ、いじめ、暴行」がここ数年1位を占めています。2019年6月発表の連合調査では、「職場でハラスメントを受けたことがある」は全体の38%、うち44%が「誰にも相談しなかった」と回答し、最多の理由は「相談しても無駄だと思ったから」でした。2010年6月には、東業者によります。

2019年6月には、事業者にパワーハラスメント の雇用管理上の措置を義務付ける法律が公布され ました。しかし、セクハラ防止指針制定以降もセ クハラ相談は高水準が続き、パワハラ防止指針も 実効性など問題点も指摘されています。2019年6 月に初の国際基準として採択、勧告されたILO条 約は、第三者によるハラスメントに対する考慮を 求め、韓国ではカスハラからの感情労働従事者保 護を企業に義務づける法制化が進んでいます。雇 用類似の働き方におけるハラスメントからの保護 も重要な課題です。2013年には、学校でも児童・生 徒へのいじめ防止対策推進法が制定されています。 いじめ・暴力・ハラスメントは、生命・健康・尊 厳など人として最も大切なものを傷つけます。ま た, 職場環境を悪化させ, 家族や地域とともに安 心していきいきと営む労働生活を阻害し、ますま す大きな社会的課題になっています。

特集では、それぞれの分野と領域から、職場と 社会のあり方を展望しながら、防止対策について の提言・提案、実践事例を紹介します。 (H)

[購読のご案内]

○本誌購読ご希望の方は 直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年13,000円(税込、送料労研負担)

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

FAX. 03 - 6447 - 1436

労研ホームページ http://www.isl.or.jp/

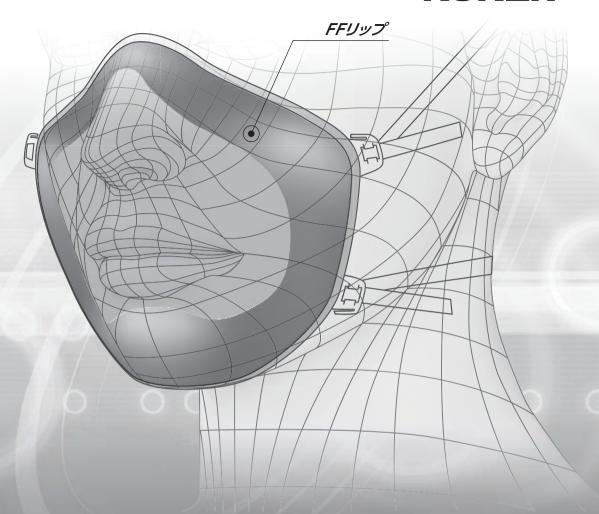
労働の科学©

第75巻 第4号 (4月号)

定 価 1,200円 本体1,091円

(乱丁, 落丁はお取り替えいたします。)

KOKEN



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

サカヰ式

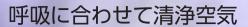
777

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、顔の動きに追随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。



有毒ガス用電動ファン付き呼吸用保護具

G-PAPR: Powered Air Purifying Respirator for Toxic Gases



より安全に、より快適に。



コードレス! 断線の 心配なし。



安全性が高い

面体内圧を陽圧(正圧)に 保持するため、 粉じん等の吸入を防ぎ、 安全性が高いです。

呼吸が楽

経済的

Sy11FV3/OV

国家検定合格品 型式検定合格番号 第TP23号 区分 大風量形/PL3/S級 JIS T 8154:2018 適合品 区分 大風量形/PL3/IS級 防じん機能付き有機ガス用(L級)



防護係数をスピーディーに表示!



リアルタイムで マスク内圧・漏れ率を確認

POINT 測定結果の記録が簡単!

POINT JIS 5種類の動作を順に 音声アナウンス

MNFTver.2(マスク内圧・フィッテングテスター)とは、 顔とマスクの密着性の良否を確認するための装置です。 漏れ率と同時にマスク内圧をリアルタイムに確認できます。



株式重松製作所 SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本 社

〒114-0024 東京都北区西ケ原1-26-1 TEL 03(6903)7525(代表)

26-1 (Fig.) (

01091

本体一、〇九一円