

Digest of Science of Labour

# 労働の科学



2021  
*June*  
Vol. 76, No. 6



特集

## 働く女性にエールを送ろう

世界の目標・水準を日本のあたりまえに—ジェンダー平等社会の実現を—寺園通江  
世界で出会った参加型職場改善活動に取り組む人々—長須美和子  
働きづらさを乗り越えてより豊かに生きるために—平山知子

連載

漂流者たち クミジョの肖像④  
本田一成

巻頭言

調査研究成果の公表・提供方法の提案  
角田信之

新連載 芸能従事者の今①  
森崎めぐみ

労研アーカイブを読む⑥8/⑥9  
椎名和仁/岸田孝弥

一般市民を対象に、労働組合の基礎を分かり易く解説!

## 労働組合の基礎 働く人の未来をつくる

仁田道夫・中村圭介・野川忍(編)

労働者が分断され疎外感を深める今日、労働組合の未来を語る意義は大きい。  
法学・経済学・社会学・組合員が分かり易く解説。●予価2420円(税込) 6月上旬刊

## 最後通牒ゲームの謎 進化心理学からみた行動ゲーム理論入門

小林佳世子(著)

最後通牒ゲームを題材として、進化心理学の考え方を、「経済人」ではない人間行動の原理に迫る。  
●予価2090円(税込) 6月中旬刊

過度な悲観論を超える!!

## A-1の経済学 「予測機能」をどう使いこなすか

鶴光太郎(著)

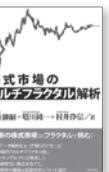
A-1は我々の仕事を奪うのか? それとも頼もしい味方なのか? A-1が経済や社会に与える影響と可能性を、身近な事例で平易に解説。  
●1870円(税込)



## 株式市場のマルチフラクタル解析

黒田耕嗣・増川純一・村井浄信(著)

## 再任拒否と司法改革 いま司法は



ビッグデータ解析で明らかになった、株式市場のマルチフラクタル性」に焦点を当て、データ解析の基礎と実証分析について紹介。●3960円(税込)

戦後司法を揺るがした「宮本判事補再任拒否事件」から半世紀。その当事者が事件の深層とその後、自身がかわった司法改革の真の意義を語る。●2200円(税込)

宮本康昭 大出良知(著)

## 新型コロナ危機に経済学で挑む

経済学セミナー編集部(編)

経済学は新型「コロナ」が突きつける様々な問題をどう理解し、今後の展望を描けるのか。最新の研究・実践の成果をふまえて考える。  
●予価1980円(税込) 6月上旬刊

## 経済学セミナー 2021 6・7月号 特集 社会の仕組みを経済学で創る

【鼎談】経済学を役立つ道具にするために……小島武仁×森脇大輔×安井翔太

マーケットデザインはビジネスや政策の現場にどんな利点をもたらすのか、実践の際に乗り越えるべき壁は何か。その可能性を探る。  
●1518円(税込)



日本評論社  
https://www.nippon.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 ☎03-3987-8621 FAX 03-3987-8590

ご注文は日本評論社サービスセンターへ ☎049-274-1780 FAX 049-274-1788 ※表示価格は税込価格

# 大原社会問題研究所雑誌

754号 2021年8月号

定価1,018円(本体926円+税10%) 年間購読12,000円(税込)

### 【特集】ロバート・オウエンにおける協同思想の再検討

特集にあたって

オウエン主義、協同思想、失敗の残像、あるいは神話の創作

後藤浩子 オフェリー・シメオン/結城剛志訳

アイルランドにおけるオウエン主義思想——ウィリアム・トンプソンとE.T. クレイグ

中川雄一郎

ロバート・オウエンのアイルランド訪問——クロンクリ卿とウィリアム・トンプソン

後藤浩子

### ■論文

鉄鋼業における業績連動型の一時金制度——一時金の支給水準の変動と上昇について

藤井浩明

### ■書評と紹介

平山洋介著『マイホームの彼方に』『「仮住まい」と戦後日本』

岩田正美

鬼嶋 淳著『戦後日本の地域形成と社会運動』

松田 忍

渋谷典子著『NPOと労働法』

笹沼朋子

社会・労働関係文献月録/月例研究会 恵羅さとみ/所報 2021年4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



### 参加型改善活動を20年続ける老舗の製缶会社

#### 仲尾 豊樹

#### 3Sビフォーアフターシート



▲江戸川製罐株式会社本社全景

ビフォー		アフター	
改善項目	毎 月 日	改善項目	2020年 7月 3日 担当者 小堀洋一・小澤
部門	製造グループ	改善結果報告	材料置き場の棚を撤去し、机の上を掃除機で掃除するように工夫した。
改善場所	材料置き場	改善の理由	材料置き場の棚を撤去し、机の上を掃除機で掃除するように工夫した。
部門・活動	ISO活動①・安全衛生委員 大掃除	記録日	2020年 7月 24日 担当者 宇野先生・岡山
改善効果		改善の継続	使用している机の棚を撤去して再配置する工法は、改善するに当たって準備が完了したところから実施できています。効果としては、スペースの確保が図れている事で引き続きその観点で改善も進めてまいります。

▲改善結果は3Sビフォーアフターシートに記録し保管する。



▲発生源付近で騒音測定を実施する。

▼最近の改善事例1：缶製造ラインの配線部にクッションをつける。



▼最近の改善事例2：ゴミ箱は中が見やすい網状に、タバコは固定の吸い殻入を自前で作成。



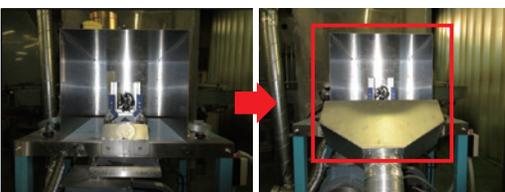
▲本社工場と白井工場合同で行った2020年安全衛生研修会



▲最近の改善事例3：クリーナー保管場所を作る。



▲アクションチェックリストを使った職場巡視。



▲溶剤ブース排気ダクトの改善。(左：改善前 右：改善後)

江戸川製罐株式会社は、1947年創業の老舗の製缶会社です。従業員は2事業場で37人。2002年から安全衛生活動にアクションチェックリストを用いた参加型改善手法を取り入れ、また、東京労働安全衛生センターを通じて毎年トレーニング（安全学校）に参加し、手法の習得者を増やし改善を蓄積してきました。ビフォーアフターシートという改善記録は百枚を越えました。製缶業は騒音対策が重要です。モーターの遮蔽、ベルトコンベアーの各部署にラバーを付けるなどを行った結果、最近の騒音A測定結果は86.8dB（A）でした。従業員の耳栓着用も定着しました。また通路表示、工具置き場、分煙など多領域の改善が行われました。

2020年は初めて参加型安全衛生トレーニングを時間

内で実施し、2事業場26名が参加しました。参加者は熱心にグループ討議を行い、10件の改善提案をしました。ふだん発言しない仲間が積極的に発言し、またやってほしいという感想がよせられました。

また安全衛生委員会では数年来、有機溶剤のリスクアセスメントを行っています。昨年、外注した溶剤ブースの排気ダクトがうまく機能しないことがわかり、委員会で討議し、外部の労働安全衛生コンサルタントの助言の下に、自分たちで改善しました。本格的稼働の前に、リスクを評価し対策をたてることができたのも、20年に及ぶ参加型改善活動があったからだと思います。

なかお とよき  
特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター

**KOKEN**

FFリップ

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカ中式

**ハイテック**シリーズ

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

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**

## 調査研究成果の公表・提供方法の提案

角田 信之

当研究所が7月1日に百周年を迎えたこと、誠に喜ばしく、関係者各位に敬意を表し、御礼申し上げます。また、私も理事の一員であることを誇らしく思っています。外部理事ですから四半期毎に開催される理事会と本誌「労働の科学」から研究所の活動状況を確認している立場にあります。

この度、事務局から「これからの労研のあり方について」の執筆を依頼されました。本誌の読者は自治体・民間企業・労働組合の労働安全・健康管理担当及び産業安全・公衆衛生領域の研究者・学生、医師・弁護士、関係団体等幅広い方々と聞いています。公益財団法人として広く公に貢献する組織の機関誌として、価値ある情報を提供している本誌の巻頭言に相応しいか分かりませんが、私がコンサルティング部門に所属した経験に基づき、研究所のウェブサイトで公表しているミッションや事業報告を踏まえて、財団の事業拡大と維持会員の増大に資すると思われる提案をさせていただきます。

当財団は維持会員の会費・国庫補助金に加えて公的機関や大手企業を中心とした組織からの受託研究が、財団を運営する収入源となっています。受託研究テーマは労働に関するものであることから、どこの組織であっても興味深い価値あるもので、事業会社にとっては、研究のプロセスも含めた研究結果は参考になり、

入手したいものであると思います。調査研究は経験豊かな研究員が対応して、質の高い報告書を作成しています。多くの時間を掛けた成果物は調査研究の発注者である組織に属します。発注者が公的団体であっても、その全ての内容を一般の民間事業者公表することはありません。

民間の事業者は経験をしたことのない想定外（コロナ禍）の社会の変容に対応しなければならぬ状況ですから、リアルタイムの研究プロセスや成果に価値を見いだす時代であると共に、自分たちにとって必要な情報は、整理してオーソライズされた情報を提供してもらうことは、活用するタイミングを逸してしまう恐れがあります。従って欲しい情報はリアルタイムに、ウェブを利用して、自ら情報を探し出すことに注力していると承知しています。このような状況を考慮すると研究所の調査研究の成果を早く、リアルな生情報を十分な情報セキュリティ対策をして、ウェブ上で開示する方策を検討する必要があります。研究成果の公表・提供は、課題が多いと思えますが、クライアントの多くは公的機関や大手の事業会社でありますから、固有な機密情報や個人情報を含むものは無理であっても、研究成果を広く公にして、公共の福祉に貢献したいと考える組織も多いと思えます。

研究成果の公表対象組織は発注者の了



つのだのぶゆき  
日本生産性本部 参与  
日本消費者協会 理事  
日本マテリアル・ハンドリング協会 理事  
大原記念労働科学研究所 理事

解を取り、クローズドなメンバーに対して、有償の提供も視野に入れ検討する事によって実施できる可能性があると思います。研究所のコアコンピタンスの調査研究の成果はウェブを活用して、より早く、よりリアルに公表・提供する方法の検討は、発想の転換に繋がると考えます。

また、研究テーマによってはクラウドファンディングのように、共同研究の事業者を募ることに、調査研究の付加価値を高められるかもしれません。当財団のミッションであり、強みである労働に関する基礎研究に多くの組織が参画できる環境を整える事は、財団の事業拡大と維持会員の増大に資する、新たな視点を見出すと考えます。今後の組織運営に少しでも役立てば、幸いに存じます。



俯瞰 ぶんかん

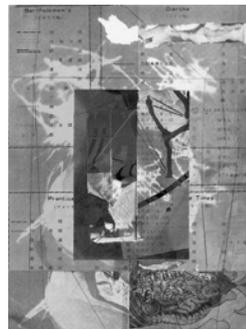
# 労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

創立百年——これからの労研の役割とあり方⑥  
調査研究成果の公表・提供方法の提案 ..... 1  
角田 信之 [日本生産性本部 参与]



表紙作品：山本美智代  
「生命と科学」  
プリント+コラージュ (15×23cm)  
表紙デザイン：大西文字



## 働く女性にエールを送ろう

世界の目標・水準を日本のあたりまえに

～ジェンダー平等社会の実現を～

..... [全国労働組合総連合 女性・社会保障局] 寺園 通江 ..... 4

世界で出会った参加型職場改善活動に取り組む人々

..... [慶應義塾大学経済学部] 長須 美和子 ..... 8

働きづらさを乗り越えてより豊かに生きるために

..... [あかしあ法律事務所] 平山 知子 ..... 13

### Graphic

広がる参加型職場環境改善 6 [見る・活動](125)

..... 仲尾 豊樹 ..... 口絵

### Series

芸能従事者の今 (1)

芸能従事者の安全衛生の実態 ..... 森崎 めぐみ ..... 18

## Series

- チャレンジ!SDGs (2)  
SDGsは「パーパス」を明らかにすることから始めよ ..... 泉 貴嗣 .....22
- ILOインド・南アジア こぼればなし (3)  
電子廃棄物リサイクル職場から ..... 川上 剛 .....24
- 労研アーカイブを読む (68)  
PCBによる曝露事例 ..... 椎名 和仁 .....28
- 「#教師のバトン」で伝わる (3)  
教職員の過酷な勤務環境 ..... 藤川 伸治 .....33
- 労研アーカイブを読む (69)  
労働者の意識を測る  
高度成長時代の労働者の意識 ..... 岸田 孝弥 .....36
- 漂流者たち クミジヨの肖像 (4)  
クミジヨ研究はなぜ存在しないのか(3)..... 本田 一成 ..... 44
- 清水を育てた風土  
大原孫三郎と清水安三(4) ..... 兼田 麗子 .....46
- 凡夫の安全衛生記 (53)  
「至らなさに気付く」安全衛生巡視について思う ..... 福成 雄三 .....52

## Column

- 産業安全保健エキスパート 座談会報告  
先輩エキスパートたち、思いを語る  
..... 濱田 一宏, 中野 和幸, 江口 剛史, 岡本 隆之 .....48
- 休息時間を法制化しよう  
副題: 過剰な長時間労働を抑制するもう一つの仕組み ..... 寺内 宏伸 .....54
- BOOKS  
『建設現場で 製造現場で 聴く力が職場を変える!』  
よりよい聴き手になるためのヒントが満載 ..... 草開 文緒 .....61
- 労働科学のページ ..... 62
- 次号予定・編集雑記 ..... 64

## 世界の目標・水準を日本のあたりまえに ～ジェンダー平等社会の実現を～

寺園 通江

### はじめに—ジェンダー平等は 「世界最大の人権課題」

1月28日、国連のアントニオ・グテレス事務総長は、国連本部の演説で、今年、国連が取り組む優先課題のテーマの一つとして、ジェンダー平等を挙げました。

ジェンダー平等は、「世界最大の人権課題」と述べ、女性のリーダーシップは、流れを変えるために必要な要素で、深く根を張って構造やモデルを変える時が来ている、女性の無給のケア労働、ケア経済への資金投入は経済成長とパンデミックからの復興の起爆剤だと呼びかけています。

2月23日、世界銀行が経済的な権利をめぐる男女格差調査が報告されましたが、日本は190の国や地域のうち、80位(昨年74位)に低下しました。世界がジェンダー平等社会の実現に向けて前進する中、日本の男女格差解

消のための取り組みの遅れが浮き彫りになりました。本調査は、2019年9月から翌年10月までの期間を対象に、職業や子育てなどの8分野における、女性の権利に関わる法律や規定を評価したのですが、日本は、報酬額の男女間格差などをみる「賃金」や、職場での性差別・ハラスメントを罰する法律に着目した「職業」の各分野で達成度が半分にとどまり、主要7カ国中、最下位となっています。

また「子育て」の分野では父親の育児休暇について、2019年に育児休暇を利用した父親がわずか7.5%であり、ジェンダー平等の実現には、職場と家庭内の負担を分け合うことが不可欠だと強調しています。

一方、新型コロナウイルス感染拡大により、失業、家事・子育ての負担増大、ドメスティックバイオレンスなどで多くの女性が深刻な状況におかれる中、約30カ国の政府が、女性の権利を守るための法律改定に踏み切っています。

3月30日、2021年のジェンダーギャップ指数が発表されました。日本は、156カ国中120位、その中でも、特に政治分野での社会進出の遅れが目立ち、依然として先進国の中では最下位となっています。ジェンダーギャップ指数を埋めることは、女性の人権問題であると同時に、健全な社会発展にとっても重要なことです。



てらその みちえ  
全国労働組合総連合 女性・社会保障局長  
日本医療労働組合連合会 中央執行委員

## 女性が真に輝く政策を

2020年12月25日、第5次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。計画には、社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題として8項目あげ、新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響、国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動、ジェンダー平等、法律・制度の整備（働き方改革）等が含まれています。

2003年、政府は2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とする目標を設定しましたが、上位のアメリカが40.7%に対して、日本は14.8%（2019年時点）と低値となり新たな目標は、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合30%程度と、後退させるものとなりました。

衆議院の女性比率は、クオータ制を導入しているフランスが39.5%に対して、導入をしていない日本は9.9%の低値となっています。

1979年に国連で生まれた女性差別撤廃条約は、あらゆる分野で、女性が性にに基づく差別を受けない権利と平等の権利を保障しています。日本は、1985年に批准しましたが、条約が目指すのは、誰もが性別にとらわれず自分らしく生きることであり、法律や規則のなかの差別はもちろん、社会慣習・慣行の中の性差別をなくすことも求めています。

1999年、条約の実効性を強化し、一人ひとりの女性が抱える問題を解決するために、女性差別撤廃条約選択議定書が採択されました。選択議定書には「個人通報制度」と「調査制度」の2つの手続きがあります。それらを利用するには、新たに批准が必要ですが、日本は未だ批准していません。

また、日本政府は、民法など国内法の差別規定（夫婦同姓の強制、女性だけに適用される離婚禁止期間、婚外差別など）を改め、ポジティブアクションを推進し、女性差別撤廃条約選択

議定書を批准するように国連女性差別撤廃委員会から度重なる勧告を受けていますが、無視し続けている上に、選択的夫婦別姓についても、「選択的夫婦別姓」の文言を削除しています。

6月23日、最高裁は、夫婦同姓を強制する民法750条の規定と戸籍法74条1項の規定について「憲法24条に違反するものではない」としました。15人の裁判官中、4人が「違憲」判断をしましたが、夫婦同姓を法で強制しているのは日本だけです。

女性の社会進出がすすむなかで、姓を自ら選択することを望む女性が増加し、世論調査でも選択的夫婦別姓導入を望む声は7割をこえ、選択的夫婦別姓制度の導入を求める意見書が地方議会で多数採択されています。

ジェンダー平等をと言うのであれば、政府は、政策に「クオータ制」を導入し、「選択議定書の批准」、「夫婦別姓」等、世界の基準を取り入れ、実行すべきです。

## 全労連女性部の取り組み

2020年4月～7月、全労連女性部は、5年に一度行う「健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」を実施しました。調査の開始時期がコロナ感染拡大、緊急事態宣言下にあったこともあり、組織において、取り組みの徹底等を図ることはきわめて困難でしたが、「コロナ禍だからこそ、実態をつかもう」と、男女平等調査は7,829人から、妊娠・育児調査は2,571人から回収することが出来ました。

3月5日には、調査結果をもとに厚労省要請を行い、調査結果を記者発表しました。

調査結果の特徴を上げると、夫の育児休業取得は、非正規労働者で「自分と配偶者が育児休業を取った」は、1.4%に過ぎず、正規労働者の夫の育児休業は、「配偶者がとった」

「自分と配偶者がとった」を合わせて5.3%でした。夫婦の育児休業取得期間の比較でも、女性は12ヵ月～1歳6ヵ月までが最も多くなっているのに対し、男性は2週間未満が28.9%、1ヵ月未満が59.9%でした。夫が希望通りの育児休業を取得しない、またはもっと長く取得したかったが期間を短くした理由で最も多い回答は「夫の職場に育休をとれる雰囲気がない」で35.6%、次いで、「育児休業の制度が職場にない」15.2%、「人員不足」14.4%となっています。また、妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験は非正規では56.4%の人が「ある」と回答しています。辞めた理由は、「家事・育児に専念するため希望してやめた」が最も多く18.9%、「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」「自分の体力がもたなそう」がそれぞれ17.7%、「勤務時間が合わなかった」16.5%、「つわりや体調不良」10.4%でした。「退職勧奨・解雇」については全体で6.1%にのぼっています。

また、労働実態調査では、「職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか」に22.7%の人が「差別がある」と回答。差別があるとする正規の回答のトップは「昇進・昇格に差別がある」で、非正規では「賃金に差別がある」でしたが、「能力を正当に評価していない」が正規・非正規ともに2番目に多いことから、女性の能力への正当な評価と処遇改善が必要です。また、非正規労働者が、非正規を選んだ最も強い理由は「子育て・介護などのため」が52.2%、「正規のような働き方ができないと思った」19.8%、「正社員になりたかったがなれなかった」11.6%の順で続き、「自分の専門・能力を生かすため」4.1%となり、子育て・介護のために非正規雇用を選ばざるを得ない女性の性別役割分業の姿が浮かび上がる結果となっています。

5月28日は、衆議院厚労委員会「育児・

介護休業法改正」では、参考陳述人して招集され、本調査の結果を基に、法改正にむけた改善を訴えました。

## 女性の地位向上とジェンダー平等実現を政府に要請

3月26日は、内閣府男女共同参画局に対し、女性の地位向上とジェンダー平等実現に向けて実効ある第5次男女共同参画基本計画の実施を求める要請を行い、要請書とともに組合員から寄せられた大臣あての一言メッセージ、「健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」を提出しました。

要請では、国連女性差別撤廃委員会からの文書を外務省が2年間も放置し男女共同参画局に報告していなかった件に関して経緯を問い、内閣府の見解を求め、第5次計画の見直しを求めました。また、刑法改正について、女性部が集約した一言メッセージに寄せられた事例を紹介し、性交の同意年齢が低すぎることを指摘。その他、「女性の要求実現には公務職場の体制確保が不可欠」「医師の女性比率が低すぎる」「包括的ハラスメント禁止法の制定を」「国会議員の女性比率の向上」などの指摘と、要望をしました。

また、「フォローアップを繰り返しながら認識を深めていくという方法を撤廃委員会は取っているのに、2018年12月の評価報告を確認しないで5次計画策定の議論を進めたのは大いに問題」「評価文書では選択的夫婦別姓について強調されていたのに、5次計画では後退した。国連から示された文書を示しながら審議を後押ししていくのが役割ではないか」と指摘し、今後、2018年の評価文書の内容を精査し、計画実施に反映させていくことを求めました。

## 沈黙しないで声をあげよう・男女平等 の実現にわきまえる必要はない

2月10日は、東京五輪・オリパラ組織前会長、森氏の女子蔑視発言に対して、加盟組織と関係団体に呼びかけ、都内で宣伝を行いました。全国的に女性部も加わって宣伝行動が行われましたが、この他にも運動は全国的に広がり、2月12日には、辞任表明に追い込みました。

3月10日は、国際女性デー中央大会に実行委員会として参加。スローガンである「コロナ禍 ひとりで悩まずつながろう！いのち・くらし・雇用・営業を守れ！改憲NO！核兵器禁止条約の参加を！世界の女性と手をつなぎ、平和・ジェンダー平等へ！」のもと、早稲田大学名誉教授・女性差別撤廃条約実現アクション共同代表者浅倉むつこさんが「ジェンダー平等の実現を目指して～女性の権利を国際基準に～」記念講演を行いました。

4月の国政選挙では、広島県労連女性センターが、他団体と共催で、「選挙に行こう」と9団体50人以上で街頭宣伝を行い、「女性の声で政治を変えよう」「女性参政権行使から75年 ジェンダー平等の実現を」「金権政治はもうごめん！」などを訴えました。

### 女性による女性のための相談会

3月12～13日は、コロナ禍で困窮した女性を支援しようと弁護士・市民団体・労働組合などの有志による実行委員会主催の「女性による女性のための相談会」が東京都内で行われ、122件の相談が寄せられました。

相談者が安心して来れるような会にしたい

と、実行員形式で1月中旬に発足。毎週、オンラインで会議を行い、相談者が参加しやすいように、Twitterでの呼びかけや、街頭でのチラシ配布と宣伝行動の他、事前記者会見、東京都への要請、物資支援のお願いも行いました。

相談者は、カフェエリアで寛いで頂いた後、生活支援員やDV相談員、保育士、看護師、保健師、弁護士などに相談を寄せて頂きました。また、マルシェでは、様々な支援物資をお渡しすることが出来ました。相談者からは、たくさんの声が寄せられ、生活保護の申請につながった人もいました。

相談会は、今後も何らかの形で行うことを目標にしています。また、6月4日には、参議員会館で報告集会を行い、各担当者からの報告と、各政党・ジェンダー平等担当議員へ、女性に対する政策に関する要望書を提出しました。

### おわりに

6月25日、ILOで、職場での暴力とハラスメントを禁止する初の国際条約「暴力及びハラスメント条約 (ILO190号条約)」が発効されました。世界の目標・水準を日本のあたりまえにすること、女性の視点を政策に生かすことは、女性だけでなく誰もが安心して生きる社会の実現につながります。

これらのことを、実現するためには、正しい情報を知ること、定期的に学習をすること、おかしいと思う事には、声をあげ共に行動をする仲間を増やすことです。そして、1人でも多くの人が選挙に行き、ジェンダー平等の視点に立つ、国民の命を守る政治家を選出することです。

## 世界で出会った参加型職場改善活動に 取り組む人々

長須 美和子

### はじめに

この18年、さまざまな職場の参加型職場改善活動を、その職場や産業で働く人々と一緒に行ってまいりました。参加型で行う改善活動ワークショップのニーズは日本だけではありません。ファシリテーターとして、いろいろな国に派遣されます。私は、インドネシアやインド、最近では中東のレバノンなどに行きました。よく「どうすれば、そういう仕事に就けますか？」と聞かれます。私の場合は、「たまたまこの活動を推進しているグループとご縁があつて、居心地がとても良かったからずっと続けています」と答えます。なぜ居心地が良かったかという、このグループの人々は、ワークショップの参加者が笑顔になり、楽しみながら改善活動を実施してもらえるよう深夜までいろいろなアイデアを出し合つてワークショップの準備をする人々で

す。ワークショップが終わった時に、参加者の皆さんに「次は、いつやるの?」「改善したから、写真見て!」「改善したら、ボーナスもらった!!」などと言われると、飛行機を乗り継いできた疲れも吹き飛びます。ワークショップを通じて、自分のスキルが、いろいろな国の人々のお役に少しでも立てることがうれしいと思う“利他の心”をもつ人々のお仕事は、とても居心地の良いものです。

### 「母親や子どもにもこのワークショップは必要だよ」—インドネシア

インドネシアは、たくさんの島々で構成されている緑豊かな国です。島と島は、飛行機や船で移動します。時には日本から片道4つもの飛行機を乗り継いで、山の中のセミナーハウスに参加者と一緒宿泊してワークショップを実施しました。一度、森の中のセミナーハウスに泊まった時、うっかり部屋の電気を消し忘れてました。“さあ、寝よう”という時、30匹ほどの虫がブンブン音をたてて、ベッドしかない狭い部屋の天井の電気の周りを飛び回っていました。見たこともないような大きさのトンボやきれいな羽の蛾がベッドの真上をグルグルと飛び回っています。イスラム教のお祈りのため既に寝ている管理人さんを起こすわけにはいかず、途方に暮れました。結局、見なかったことにして、頭から布団を



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

かぶって寝てしまいました。有難いことに、翌朝、虫は一匹もいませんでした。インドネシアでは、夜、電気のつけっぱなしは絶対にダメ！と思い知った事件でした。

ワークショップの日程は、その国の事情によってカスタマイズします。渋滞が予想される場所ならセミナーハウスに宿泊したり、お昼からのスタートにします。インドネシアのワークショップでは、1回目の参加者が、2回目にファシリテーターとして参加者のお手伝いをしてくれます。現地で覚えたインドネシア語の一つに「クルジャ サマ ティム」があります。“チームとして働く”という意味で、インドネシアの人々はあつという間にチームとして和気あいあいとワークショップに参加してくれます。イスラム教徒の参加者が多かったのですが、「ビチャラ ビチャラ（ぺちゃくちゃ）」と意見交換し、男女関係なく熱心にグループワークに取り組みます（写真1, 2）。

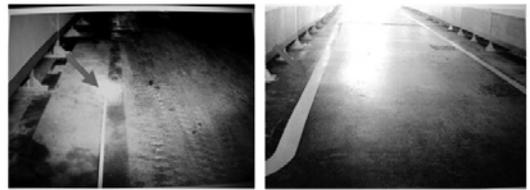
ファシリテーターとして何回も参加してくれたDさんという男性は、6人の子のお父さんです。このワークショップが開かれると聞くと、現地のファシリテーターとして飛行機に乗って参加してくれました。その時、彼は、「このワークショップの内容を子どもたちにも教えているんだ。整理整頓は、子どもたちにも大切だから。働いている人ばかりではなく、子どもたちや母親にも、このスキルを伝えてあげたい」と言いました。確かに、改善の極意は、整理整頓です。ワークショップの参加者だけでなく、家庭でも学んだことが活かされていると聞き、とても嬉しくなりました。

### なぜワークショップの参加者は男性ばかり？ —インド

南インドにあるチェンナイという街では、インドの労働組合に所属する組合員を対象に、1年間プロジェクトとして改善ワーク



写真1 発表原稿を書いている女性参加者の手元を見つめる班のメンバー（インドネシア）



改善前

改善後

写真2 ヌルバエティさんが持参してくれた改善前後の写真（インドネシア）

ショップを行いました。数日が経った時、「この街に、女性はいないのだろうか？」という疑問が、頭に浮かびました。実際のところ、チェンナイはタミル・ナドゥ州の州都。人口は700万人と言われる大都市です。が、毎日、工場とホテルの往復で、お会いするのは男性ばかり。参加者30名はすべて男性。工場訪問に行っても、お茶を運んでくれるのも男性。通訳のインド人の女性と共催している日本のNGO職員、私の合計3名が女性で、他には女性を見かけなかったのです（写真3）。後日談があり、街の中心部にお土産のサリーを見に行った時は、今度は女性ばかり。行く場所によるのだと思います。

改善活動ワークショップを実施する時、まず主催者には、「ワークショップの参加者は、できるだけ男女半々に」とお願いします。リクエストしないと、参加のチャンスはだいたい男性が獲得します。しかし、職場の改善は、



写真3 和気あいあいとした雰囲気のワークショップ（インド）

男性が必要と考える改善と女性が考える改善は、同じ職場で働いていても違うので男女の視点を取り入れることが重要です。この時の参加者は、車のエンジンや炊飯器を作っている工場に勤める人々が対象だったので、男性ばかりでした。その職場で働いているすべての人にとって働きやすい職場環境が作れるように、老若男女が参加して意見を出し合うことが重要です。

### 世界をつなぐオンライン職場環境改善 ワークショップ—13カ国

2021年3月、一般財団法人海外産業人材育成協会が主催する「使用者のための職場環境改善コース」が行われました。本来なら、来日して研修を受ける予定だったバングラディシュ、カンボジア、フィジー、ガーナ、インド、マレーシア、メキシコ、ミャンマー、ネパール、パキスタン、フィリピン、スリランカ、トルコ出身の19名が、オンラインでワークショップに参加しました。こんなにも世界中から参加者が集まるワークショップは、初めての経験です。日本時間午後3時に始まると、参加者の顔が次々にモニターに映し出されます。一つの画面に収まっても、例えば、ガーナは午前6時で「グッド

モーニング」と笑顔です。一方のメキシコは午前0時で、「グッドナイト」と言いたいのを我慢している笑顔です。本来なら工場を訪問するのですが、今回はオンライン講習です。グループワークの課題として、インドの工場の写真を15枚ほどお見せし、良い点3つと一つの改善点をフォームに記入し、発表もお願いしました。皆さん、工場の写真しか見ていないのに、イ

ンターネット上でグループに分かれて、英語でディスカッションをします。眠そうだったメキシコの女性もスイッチが入り、熱心に議論しています。20分経った時、自動的にグループワークは終了したのですが、「もう5分！」とお願いされました。発表用のパワーポイントに、改善点がわかりやすいよう写真を入れて工夫していました（写真4）。面白かったのは、女性参加者が「ご飯が入っているのに、蓋をしないなんてダメ！」と譲らなかつたことです。よく見てますね〜と、感心する改善提案でした。

このオンライン講習を実施する前は、コロナ禍で出かけられないので参加型講習会はあきらめていました。しかし、むしろオンラインだからこそ世界中の参加者が集い、熱心に議論する様子を見てみると、全く問題ありませんでした。諦めるより、オンラインでもできるかな？と考えることが大事と気づかされた貴重な経験になりました。

### キッチンや工具は使いやすく —ベトナム

私が1996年当時にベトナムの農村で撮影された改善活動の前と後の写真（写真5）を、公衆衛生学が専門の教授に見せた時、とても

# Kaizen Proposal Form

Submitted by (Date):  
1.3.2021

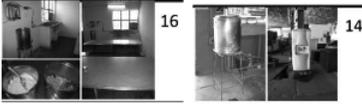
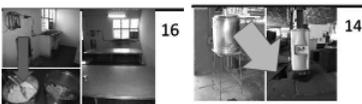
<b>Objectives (What):</b> Improvement of meals and refreshment areas of the factory	
<b>Location(Where):</b> Cafeteria and water dispenses	<b>Benefits &amp; Effect (Why):</b> Hygienic working enviroment, health of the employees
<b>Before</b>	<b>After</b>
	
<b>Procedure (How):</b> 1. Covers for pots with food (for 16) 2. Putting chairs for employees (for 16) 3. A rubber carpet for low-cost improvement(for 14)	
<b>When:</b> 1 week	<b>Who:</b> HSE Officer
<b>Cost (How much?):</b> 40 USD	<b>Memo:</b>

写真4 トルコ, ガーナ, スリランカ人の参加者が25分で作成した改善フォーム

なく、自分のアイデアで改善すると行動変容が起きると気づかされたのです。ベトナムのこの地域で改善活動を始めるまでは、地面から約10cmの調理台でかがんで調理していた(写真5左)のを、調理器具を台の上に置いて調理する方法に改善していました(写真5右)。きっとこの方が、腰への負担も少なく、やりやすい

驚かれました。彼女は、人々の行動変容を促すことでアフリカの衛生状態の改善に取り組んできたエキスパートです。最近は、“行動変容”という言葉が、あちらこちらで聞くようになりました。新型コロナウイルス感染症は人の命にかかわる新しいウイルスが原因のため、私達は外出時にマスクをつけたり、3密を避けるなど一気に行動を変容しなければなりません。が、通常は、いろいろな要因から長年培われてきた行動を変えることはとても難しいと考えられています。

しかし、このベトナムで撮影された写真をみると、考えが変わります。誰かの指示では

と考えたのでしょうか。実は、この方法は、人間工学的にも推奨されている方法です。でも、その当時は、斬新なアイデアだっただろうと思います。こうして写真を並べてみると、人々の改善の変遷がわかります(写真6, 7)。

ベトナムの農家を対象に改善ワークショップを実施する時の良い点は、ご夫婦や母と息子などの男女のペアで来ていただくことです。1家族1人でワークショップに参加し孤軍奮闘してもらうよりも、1家族から2人が参加して改善した方が、実際に改善する確率が高いのです。改善ワークショップは、参加して終わりではなく、実際に何かを改善して



改善前



改善後

写真5 1996年当時のキッチンと改善後のキッチン (ベトナム)



写真6 お鍋と蓋がとりやすく工夫され、薪が下に置かれた調理台（ベトナム）

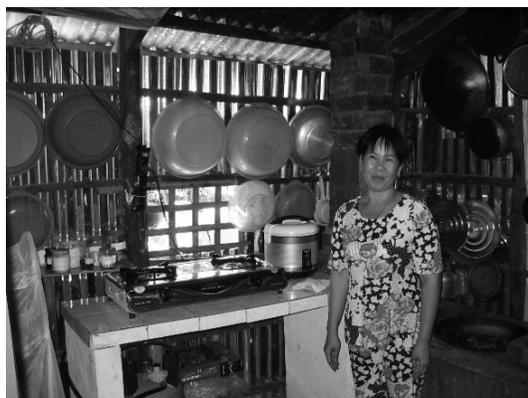


写真7 換気も考えたタイル貼りの台の上にガスコンロがのったキッチン（ベトナム）



写真8 使いやすいように工夫された工具（ベトナム）



写真9 たまたま見つけた水上レストランのキッチン（カンボジア）

もらうまでが勝負です。

ベトナムでは、男性は農機具や物置を、女性は自宅の改善、特に台所をいかに使いやすいするか、いろいろな改善を行っていました。そして、驚いたことに、鍋の蓋や洗い桶など、重ねて収納してしまうと後で取り出しにくくて困るものは、壁に引っ掛けると取りやすい

というアイデアは、工具にも、キッチンツールにも応用されていました（写真8）。写真9は、私が偶然立ち寄ったカンボジアのトンレサップ湖のゆらゆら揺れる水上レストランのキッチンです。“使いやすさ”を考える時の人々の共通の知恵を感じました。

## 働きづらさを乗り越えてより豊かに生きるために

平山 知子

### はじめに

2014年に設立した「あかしあ法律事務所」の「あかしあ」は国連・国際女性デーのシンボルフラワーである「ミモザの花」のことで、アカシアの木は2月から3月には黄色い房のような、香りのよい花をつけ、春の訪れを告げてくれます。「真実の愛」「友情」などの花言葉に、私たちは「平和」という言葉を加えました。開所以来さまざまなお相談を受けていますが、法律上の解決のお手伝いしながら、悩みを抱えた方や理不尽に紛争にまきこまれた方が、人間らしい真実の愛や友情、豊かな感受性を取り戻すことを喜びとしています。

最近の特徴としてはDVやモラルハラスメントの事件が増えています。コロナ禍以降さらに増加しており、女性がますます生きづらい時代になってきていることを痛感してい

ます。

私自身の弁護士としての歩みを振り返りながら、女性がいきいき働き続けるために大切なことをご一緒に考えてみたいと思います。

### ジェンダー平等への遠い道のり

東京オリンピック・パラリンピック組織委員会の森喜朗前会長による女性蔑視発言には世界から非難の声が挙がりました。驚いたのは森氏の発言に端を発して、日本の政財界から同じような発言が相次いだことです。ジェンダー平等にほど遠い日本の現実をあぶり出しました。以来、流行語にもなった「わきまえる女」という言葉ですが、ある意味私は「わきまえる女」として生きてきた部分も否定できません。例えば、若い頃ではありましたが、少なからず「なんだ、女性の弁護士か」といわれました。私は18期の司法修習生ですが約500人の中で女性の修習生は30人に及びませんでした。そういう中で女たちはいわゆる「わきまえる女」にならなければ自分の居場所を見つけることが困難でした。

かつてどんな現場であっても女性が男性と肩を並べて働き続けていくには、自分が男性化（つまり男性の発想で行動）するか、「わきまえる女」になるか2つに一つしかなかったように私は思っています。そして、その状況は



ひらやま ともこ  
弁護士  
あかしあ法律事務所  
主な著書：  
『女の事件簿シリーズⅠ～Ⅲ』  
『若きちひろへの旅』2002年、  
『家裁弁護士』2005年、  
いずれも新日本出版社

今もあまり変わっていないところにこの国の女性労働者の深い苦悩があります。

私は26歳のときに弁護士として第一歩を踏み出しました。法学部時代、女子学生は私のほかにたった一人という状況でしたが、入所した松本善明法律事務所は同期入所5名のうち3名が女性という画期的な事務所でした。入所の翌月に結婚、その後3人の子どもを育てながら働き続けてきました。

当時としては比較的恵まれた環境にありながらも、女性が仕事を続けていくためには、私自身「わきまえる女」を演じてきた場面も多々あります。森前会長の発言を聞いたとき、半世紀前の社会の風景の一コマを思い出し、愕然としました。

---

### 「女子30歳定年制」との闘い

では、労働分野において女性差別を克服してきた歴史を少し振り返ってみたいと思います。この国初の女性差別に関する裁判は、「結婚退職制」が争われたものでした（住友セメント事件）。結婚した女性が退職を強要される不合理を訴えたこの事件は、1966年に一審原告勝利判決があり、「結婚退職制」を2つの点から違法無効であると断じました。一つは性別による合理性のない差別の禁止（憲法14条他）に反するものであること、2つ目には、解雇されたくなければ結婚を諦めるということにつながり、結婚の自由の保障（憲法13条、24条、27条）に反するものであるということでした。法においての平等を高らかに謳った日本国憲法が施行されてから20年目の出来事でした。

いま、若い女性たちが知ったらいつの時代の話かと思うことでしょうか、わずか半世紀前の日本では「若年定年制」や「差別定年制」は当たり前のように横行していました。どれほど多くの女性労働者たちが悔し涙をのんで職場を去っていったことでしょうか。

「住友セメント事件」の翌年には、男性の55歳定年に対し女性は30歳で退職しなければならない「若年定年制」についても不合理だという裁判が提訴されました。この「東急機関工業事件」の主任代理人は法律事務所の大先輩の女性弁護士であり、私も代理人の一人でした。1969年7月1日、東京地方裁判所は「女子30歳定年制」について「著しく不合理なものであり、公序良俗に反するものであって無効である」との判決を下しました。私自身がちょうど30歳の誕生日を迎える直前の判決であったことから、今も鮮烈に記憶に残っています。

その後、会社は控訴しますが、原告は粘り強く闘い続けました。1971年11月には労働組合が女子30歳定年制の破棄を決議、翌年2月には職場復帰を果たしたのです。

このほか、1960年代から70年代にかけて「出産退職制」や「女子50歳退職制」、「女性であることを理由にした整理解雇基準」などについて次々に提訴が続きました。必ずしも原告の勝利判決だけではなかったものの、女性労働者たちが勇気を振り絞って立ち上がった結果、大きく見れば、差別是正の方向で事件は解決していきました。

---

### 世界の潮流の中で

世界に目をやれば1975年の国際婦人年以降、男女平等に向けての国際的な取り組みは目覚ましいものがありました。1979年12月、第34回国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択されました。この条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をと

ることを求めました。

本条約は、1981年に発効、日本は1985年7月に締結しました。

1999年には、本条約の実効性を強化するために「選択議定書」が採択されました。選択議定書には「個人通報制度」と「調査制度」の2つの制度があります。

個人通報制度は、条約で保障された権利が侵害されたとき、国内の裁判所による救済手続きがなされた後、女性差別撤廃委員会へ直接通報し、救済を求められる制度です。本人の申し立てが難しい場合は、代理人が通報することも可能となっています。調査制度は、女性差別撤廃委員会が、女性差別撤廃条約に定める権利の重大または組織的な侵害があるという信頼できる情報を得たときには、当該国の協力のもとで調査し、国に調査結果と意見・勧告を送るという手続きのことで、すでに世界114カ国がこの選択議定書を批准しているのに対し、日本はいまだ批准していません。

さて、男女格差の大きさを国別に比較した、世界経済フォーラム（WEF）による「ジェンダーギャップ指数2021」が3月31日に発表されましたが、日本は156カ国120位でした（前年153カ国中121位）。

WEFは世界の政財界のリーダーが集う「ダボス会議」を主催する国際機関であり、ジェンダーギャップ指数は、経済・教育・医療・政治の4分野におけるデータで、男女の格差を分析した指数のことです。ジェンダーギャップを埋めることは、経済発展にとっても重要との立場から、WEFはこの指数を発表しています。純粋に男女の差だけに着目して評価をしていることが大きな特徴ですが、日本は主要7カ国（G7）では引き続き最下位となりました。とりわけ衆議院議員の女性割合が低いことなど、政治参画における男女差が順位に影響したと思われる。

一方、教育と医療の分野では、日本にジェ

ンダーギャップはほとんどないと評価されていますが、実態はどうでしょうか。

医大入試をめぐる女性差別事件や、高校の男女比率の定数化によって優秀な女子が弾き飛ばされるような問題などいたるところに見られます。

また、世界全体の傾向として、コロナ禍の影響で世界のジェンダーギャップはさらに広がったと総括しています。その原因については、経済活動の停滞で、男性よりも高い割合で女性が失業していること、外出禁止の影響で女性の家事負担が増えていることなどと分析しています。日本でも新型コロナは、非正規雇用の女性たちに深刻な影響を与えていることが判明しており、シングルマザーが抱える貧困の問題など課題は山積しています。

### 小さな声に耳を傾けて

冒頭、私たちの「あかしあ法律事務所」は女性の依頼者によるDVの相談が多いと書きました。これは意図的にそうしたのではなく、とても自然に特化していったように思います。その背景には1982年に私が上梓した「女の事件簿」の存在があります。これは、最初にお世話になった松本善明法律事務所やその後12年間勤めた代々木法律事務所時代に手掛けた事件をもとに書いたものです。

「事実は小説よりも奇なり」といわれるように、人間の生活そのものがドラマですから弁護士は数多くのドラマに触れることになり、たくさんの事件簿を持っています。弁護士として持っている声なき声を「声」に高めていくことも弁護士の大切な仕事と考え、一冊の本にまとめました。女性の依頼者が大半であることと、たとえば男性の依頼者であっても、そこには妻や母、恋人や妹など必ず女のかかわりがあり、私もまた女性弁護士であることからタイトルを「女の事件簿」としました。

手前味噌ですが多くの方が読んで下さり、テレビドラマにもなりましたし、その後シリーズ化させて頂きました。

現在は私のほかに2名の女性弁護士がいますが、いつの間にか「あかしあ法律事務所」は女性の味方というような嬉しいキャッチフレーズも頂きました。「女の事件簿」第1作は1982年刊行ですから40年近く前の話になりますが、「女の事件簿」はますます複雑に、あるいは憤怒や悲しみに満ち溢れています。

どうして女性をめぐる状況は歴史の進化と同じようなテンポで進まないのでしょうか。進まないどころか3歩進んで2歩下がるような場面があまりにも多く、忸怩たる思いになるときがあります。

それでも、私たち「あかしあ法律事務所」は苦しむ女性たちにどこまでも寄り添っていきたくと考えます。一人で悩まないで気軽にドアをノックしてください。

## 前文が光る「DV防止法」

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(DV防止法)は、2001年、国際的な流れと被害者の声を受け、超党派の女性議員による議員立法で成立しました。この法律は、今まで家庭内に潜在してきた女性への暴力について、女性の人権擁護と男女平等の実現を図るため、夫やパートナーからの暴力の防止、及び被害者の保護・支援を目的として作られたものです。これまで、2回の法改正を経て、現行法が施行されています。

憲法のように前文が付いた珍しい法律で、格調も高いので、ここに紹介したいと思います。

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、人権の擁護と男女平等の実現に向けた取組が行われている。

ところが、配偶者からの暴力は、犯罪と

なる行為をも含む重大な人権侵害であるにもかかわらず、被害者の救済が必ずしも十分に行われてこなかった。また、配偶者からの暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を害し、男女平等の実現の妨げとなっている。

このような状況を改善し、人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である。このことは、女性に対する暴力を根絶しようとする国際社会における取組にも沿うものである。

ここに、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るため、この法律を制定する。

DVの相談で私たちのところに来られる依頼者の中で、この法律のこういう中身を知っておられる方は少ないでしょう。前文を含めてこの法律を周知してDVに苦しむ人たちに手を差し伸べていきたいと思えます。

## おわりに一より豊かな未来へ

これまで経験したことのないコロナ禍によって世界が一変しようとしています。コロナ禍による新たな貧困、周囲の差別の助長、加えて家庭の中で鬱屈するストレスのはげ口は、より弱い存在に向けられます。

「お金が尽きた。明日からどうしてよいか分らない」「DVがひどくなり、もう耐えられない」など、命を削るような深刻な相談が増えています。

一方、世の中も少しずつ変わってきています。日本全国に「子ども食堂」ができ、若者

を中心に「フードバンク」の活動が展開されています。苦悩する女性たちも、あらゆる差別と真正面から向き合い声を上げ始めています。

私たちは今こそ、人として何をすべきか立

ち止まって考える時ではないでしょうか。

日本における女性差別は極めて根深いものがありますが、あきらめることなく、手を取り合って、誰もが豊かに暮らせる世界を目指していきたいものです。

# ワークデザイン

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

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著  
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳  
日本産業衛生学会 / 労働安全衛生総合研究所 監修



健康・安全・快適で  
効率的な職場を設計する  
世界の産業人間工学の精華

S・コンズ / S・ジョンソン 著  
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳

日本産業衛生学会 作業関連性運動器障害研究会 編

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

〒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



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

## 芸能従事者の安全衛生の実態

森崎 めぐみ

### はじめに……

「健康な精神は健全な身体に宿る」とは誰もが知っている諺だが、芸能従事者にもそれが当てはまるなら、どのような健康状態なのか、ぞっとするような実態が思い浮かぶデータが、調査のたびに出てくる。

連載をはじめるとあたり、なかなか改善しにくかった問題を、この場で顕在化しつつ提起していきたいと思う。

### 音楽従事者の安全衛生

音楽家と音楽関係従事者を対象にした安全衛生の調査結果<sup>1)</sup>で、前述の通り、深刻な実態が浮き彫りになった。

仕事場に更衣室がないことで、どれほど苦勞するか、着替えが必要な仕事に従事する人にとっては日常的に悩まされる問題である。慣例で慣れてしまったから良いと言うものではない。自由記述には、「施錠できない部屋しかないことがある」「ドレスに対して狭すぎた」「トイレで着替えた。または着替えないようにした」「人の身体はプライバシーであることを当たり前

に思っ

### 俳優の場合

しかしながら筆者も俳優業で実際に着替えに苦勞したことが多々あった。衣装は制作側から提供される。撮影所やスタジオにストックされている衣装の中からサイズが合うものを選び、担当者が修繕したものを着るが、もちろん別の作品では他の俳優も使う共用の衣服であるため、汚したり壊したりしてはいけない。しかしながら、汚しやすいトイレで着替えるのは日常茶飯事だった。汚さないように、非常に気を使いながら着替えた。もし汚した場合は、弁償せざるを得ない。

衣装の素材によっては、時代劇などで、入手不可能になっている稀有な素材の和服や、高価で貴重なものもあり、おそらく値段がつけられない物もある。なおかつ服飾メーカーからリースをしている場合もあり、現状の状態で返却する義務があることもある。このリーススタイルの衣装はタグがついたままなので、着替える時や演技中に動いて、うっかりタグを破ってしまったり外れてしまい、弁償するように言われたこともある。

### 更衣室がない時の着替え

「更衣室がない時どこで着替えましたか」の質問の答えで一番多いのが、「トイレで着替えた」76.9%、次に「簡単な仕切りの奥で着替え

もりさき めぐみ  
俳優  
日本芸能従事者協会 代表理事  
全国芸能従事者労災保険センター 理事長  
主な出演作品：  
・映画『CHARONカロン』主演  
・映画『そして父になる』  
主な著作：  
・「コロナ禍のフリーランス芸能従事者の課題」『季刊労働法』271号、2020年



た」55.2%、「着替えないようにした」33.5%、「屋外で着替えた」も8.2%いる。

華やかなコンサートの衣装を、トイレや「簡単な仕切りの奥」や屋外で着替えているという実態は夢を壊すようだが、真実である。雇用労働者でない個人事業主に対して安全配慮義務はないのだが、だからといって人道的に許されるのか考えるべきではないだろうか。ただ現場の管理者に聞くと、もともとコンサートホールや劇場を建てる敷地が広くない場合が多いため、おのずと内部も狭くなり、控え室やトイレのスペースが足りなくなるそうである。どうしても客席や舞台上のスペースを優先した構造になってしまうことが原因らしい。収益を優先して考えるとやむを得ないかもしれないが、働く人の環境整備は二の次になっている（図2参照）。

### 不明確な責任の所在

劇場の設計上バックステージが狭く、余裕を持った更衣室やトイレの設計については、雇われて働く音楽家や芸能従事者の当事者には、どうすることもできない。俳優が屋外で撮影する時に、移動のためのロケバスの中にカーテンのような布で仕切りを作り、その奥で着替えるのも日常茶飯事だが、これも業務委託で働く俳優の当事者にはどうすることもできない。

その結果アンケートの回答にあるような「屋外で着替えた」「着替えないようにした」などの現実には、通常では考えられないが、そうするか致し方ないだろう。

これらの衛生問題の責任は、いったい誰にあるのか。

### 事故防止責任者の所在

さすがに事故があった場合に誰に言ったら良いのかは、統一見解があるのではないかと思わ

## 2. 仕事場に更衣室がないことはありますか

314件の回答

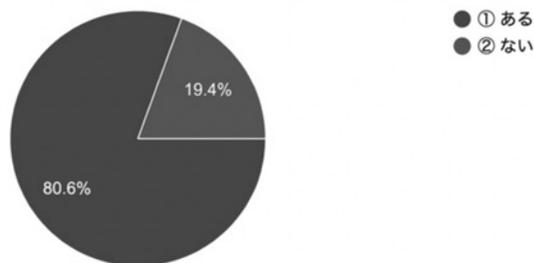


図1

### 2-3. 更衣室がない時どこで着替えましたか(複数回答可)

281件の回答

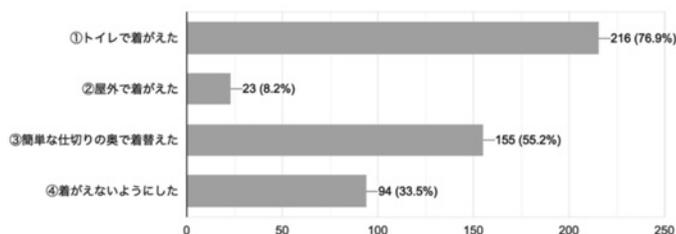


図2

れるだろうが、そうではない。「ケガや事故防止の担当責任者は誰だと思いますか?」の回答は、「制作会社」「広告代理店」が44.8%から11.3%までいくらか幅があるが、2割から3割の方が「制作担当」「監督・演出家」「テレビ局・映画会社」「マネージャー」「プロデューサー」「スポンサー・クライアント」と回答し、「わからない」方が36.5%もいる。

つまり回答がバラバラで、現場で働く人にとって、誰に事故の場合の責任があるか明らかになっていなく、おそらく緊急時の連絡先になる担当者すらわかっていない。非常に危険な労働環境であると言わざるを得ない（図3参照）。

### 未成年芸能従事者への影響

前述の更衣室の質間で「更衣室に関して困ったこと」の自由記述には、「異性と一緒であった」「ひとつしかない」「男女共用」などと、異口同音にジェンダー的に困る状況が容易に想像される記述が多数あった。

芸能の仕事の現場には、少なからず未成年や若年層の芸能実演家が働いている。成長段階に

ある、特に思春期の心の問題は、大人よりデリケートである。この世代への影響を考えると、この状況は芳しくない。

成人であっても、同じ部屋で着替えるのは、異性にかなりの気遣いをさせるため、ストレスの温床であることは容易に想像できるが、それはあまりにも現代的でなく非現実的ではなかるうか。そもそも芸能以外の業界で、男女がともに着替えをせざるを得ない業界は、今どきあるのか。

### トイレの未整備

更衣室に続き、驚くべき実態がトイレの未整備である。「仕事の現場に専用のトイレがないことはありましたか」の質問に、いつもトイレがないと答えた人が1割近くいた。ないことがあった人が約5割。繰り返しになるが、いくらフリーランスに安全配慮義務がないとは言え、安全衛生上、トイレを整備しないことは、誰が考えてもあってはならない。

現場で働く方に聞くと、近くで借りて用を足しているのだから「未整備」ではないという感

覚でいる方が多いが、それは仕事中に公共のトイレを借りていると理解するべきで、本来は建築業で既に行っているように、有料のポータブルトイレを整備するのが一般的である。

### 衛生観念のブレ

仕事の現場にトイレがない時に「公共のトイレに行った」が94.6%もいる。「屋外でした」「近隣の民家で借りた」それぞれ数%あり、このような手段でしか用を足せない労働環境が想像される。もはや衛生観念自体が一般的ではない域になっているとしか言いようがないが、恐るべきことにこれが一般視聴者の方々から娯楽として楽しんでいる音楽業界の現実である（図4参照）。

### 芸能従事者対象の事故防止対策通知

令和3年3月26日に厚生労働省基準局安全衛生部安全課から「芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について」という通達が出た<sup>2)</sup>。発出元は連名で、総務省情報流通行政局情報通信作品振興課長、文化庁文化経済・国際課長文化庁参事官(芸術文化担当)、厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課長、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長、厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課長、経済産業省商務情報政策局コンテンツ産業課長である。

タイトルにある「芸能従事者」とは誰なのかを考えるにあたり、一般的に言われる「文化芸術に携わる者」とは、具体的に誰を指すのか？を確認するため文化庁に質問文を送ったところ、文化庁からの回答は以下の通りだった。

### 「文化芸術に携わる者」とは誰か

「文化芸術に携わる者<sup>3)</sup>」という言葉は通知文に記載がなく、また文化庁で個別に定

5-6. ケガや事故防止の担当責任者は誰だと思いますか？(複数回答可)

310件の回答

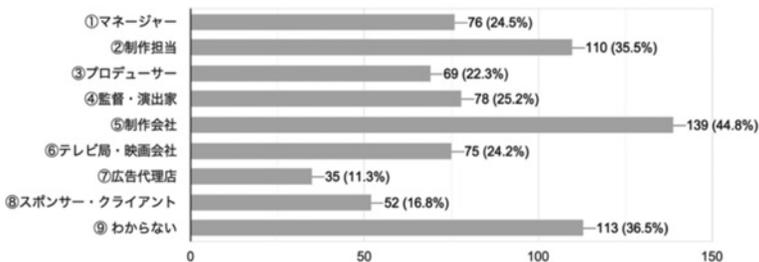


図3

3-2. 仕事の現場にトイレがない時どうしましたか(複数回答可)

202件の回答

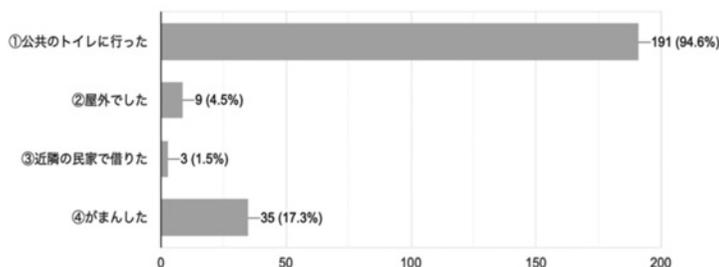


図4

義をしている名称でもありませんが、文化芸術基本法第16条では、「文化芸術に関する創造的活動を行う者、伝統芸能の伝承者、文化財等の保存及び活用に関する専門的知識及び技能を有する者、文化芸術活動に関する企画又は制作を行う者、文化芸術活動に関する技術者、文化施設の管理及び運営を行う者その他の文化芸術を担う者（以下「芸術家等」という。）」と定義しており、「文化芸術に携わる者」という言葉から想起されるのは、これらの「芸術家等」かと考えています。

以上の文脈からすれば、かなり幅広い芸術分野で働いている人々が該当することになる。通達での定義は、「放送番組（広告放送を含む）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその他演出若しくは企画の作業に従事する者」とあり、さらに「労働者ではないいわゆるフリーランスとして就業する者が含まれています」と前置きしており、労働者か否かを問わず対象としていることが、フリーランスが多い実態に正確に即しており、重要である。

## 安全衛生対策の通達

この通達は以下の3つで構成されている。

- 1) 計画段階における安全性の検討
  - 2) 現場における災害防止措置
  - 3) 安全衛生に関する対策の確立
- 3)の(5)は「作業環境・相談体制の整備等」で、

現場において、芸能従事者がストレスなく作業ができるよう、「トイレや更衣室も含めた環境整備、トラブルやハラスメントについて相談出来る体制の整備に配慮すること」とある。

この点もアンケート調査からうかがえる実態に即しており、非常に重要である。

## 芸能従事者の安全衛生の、これから

しかし個人事業主で業務委託されて働く芸能従事者が、どうやって更衣室やトイレの設備を管理できると言うのか。それは不可能だ。

全国芸能従事者労災保険センターは、東京都に「新設の劇場や施設にトイレや更衣室の余裕を持った設計をすること」と要望を出した。

上記センターは、全国の芸能従事者を加入対象としている。全国各地にある劇場やスタジオの設備が少しでも整い、加入者と、加入者のみならず全国に21万人以上いるとされる芸能従事者の労働環境が、一日も早く改善されることを願うばかりである。

### 参考文献

- 1)「音楽家と音楽関係従事者の実態調査アンケート」調査主体:全国芸能従事者労災保険センター、調査期間:2021年4月19日から5月5日、調査主体対象:音楽家と音楽関係従事者(318回答)、調査手法:インターネット
- 2)総情作第28号、2文経際第49号、2文参芸第242号、基安安発 0326 第1号、基安衛発 0326 第1号、雇均在発 0326 第1、20210305 情局第1号
- 3)令和3年6月3日、文化庁文化経済・国際課文化芸術活動基盤強化室から全国芸能従事者労災保険センター宛「令和3年5月27日付『ご質問』について(回答)」



## SDGsは「パーパス」を明らかにすることから始めよ

泉 貴嗣

### 2つの間に答えるために

「自社は何を提供している会社か？」という問いに対して、みなさんはどのように答えるでしょうか？多くの方は「自社が提供しているのは……」の後に主力事業や製品、サービスなどを挙げるのではないのでしょうか。もちろん、その答えは間違えではないのですが、ESG問題（環境、社会、組織統治問題）が深刻化し、SDGsの実現への努力があらゆる組織と個人に求められている現在、上記とは異なるアプローチから自社の「あり方」を考え、自社が何の会社か？という問いにしっかり答えることが求められています。

次に「自社が将来どのようになりたいか？」という問いに対して、みなさんはどのように答えるでしょうか？前述の問いと同じように、多くの方は「自社は将来……」の後に売上高や利益率などの経営指標を挙げるのではないのでしょうか。もちろん、その答えも間違えではないのですが、上記と同じように異なるアプローチで自社の「将来像」を考え、自社が将来どのようになりたいか？という問いにしっかり答えることが求められています。

この2つの問いはESG問題に直面し、先が見えない、いわゆる“VUCA（Volatility（変動性）、

Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字からなる略語”なビジネス環境で、自社は一体どのような会社になるべきか？への問いです。それ故、主力事業や経営指標以外のアプローチでこの2つの問いに答えるものを挙げるとすれば、1つ目は「自社が社会に提供している本質的な価値」、2つ目は「社会的価値を提供するためのあるべき姿」です。この2つの問いはビジネスでSDGsをどのように実践するかを考える際に外せないものです。

### SDGs実践の第一歩

この問いを考えるとときに欠かせないものが、「パーパス（purpose）」と言われるものです。

パーパスは通常「目的」や「意図」と訳されますが、とりわけビジネスの領域では「存在意義」を意味します。企業が社会の一員である以上、ここで言う存在意義とは「社会における自社の存在意義」のことです。SDGs実践の第一歩は、まずこのパーパスを明らかにすることです。パーパスを明らかにすることは、「自社が社会に提供している本質的な価値」と「社会的価値を提供するためのあるべき姿」を明らかにすることです。パーパスが明らかになるからこそ、自社がビジネスで取り組むべきESG問題、つまりSDGsの取り組みテーマが見えてきます。

パーパスの話を持ち出すと、経営理念や社是、クレドなどの企業の中核的価値観を思い浮かべる方がいると思います。これらにはさまざまな呼び方がありますが、重要なことは、どのような呼び方であってもその中核的価値観の中にパーパスが含まれているか？という点です。しばしば「組織は人なり」と言われますが、組織は

いずみ よしつぐ：

CSR（企業の社会的責任）エバンジェリスト。東証一部上場企業の社外監査役、公益財団法人の理事、中小企業の経営者団体のアドバイザーなどを兼務。自治体の中小企業政策、中小企業のサステナビリティ経営の支援が専門。著述に「CSRチェックリスト～中小企業のためのCSR読本～」（さいたま市刊）、『やるべきことがすぐわかる！SDGs実践入門～中小企業経営者&担当者が知っておくべき85の原則』（技術評論社刊）など

イラスト：ようこいずみ



1人で成り立つものではなく、さまざまな価値観を持つ人々で成り立っています。そのような多様性を前提としつつ、自社の目標実現に向けてメンバーをまとめ上げるのが経営理念のような中核的価値観です。しかし、その中核的価値観において無目的な自社の繁栄や目の顧客満足度の追求が謳われるだけで、自社が社会に提供しようとしている本質的価値やそのための自社のあるべき姿、つまりパーパスが示されていないければ、そもそも自社がSDGsを実践する理論的根拠が存在しないことを意味します。だからこそ、SDGsの実現に組織的に取り組むべく、中核的価値観の中にパーパスをしっかりと位置付ける必要があるのです。

世の中には環境マネジメントシステム(EMS)や品質マネジメントシステム(QMS)の認証の取得を目的とした環境方針や品質方針があっても、このようなパーパスを織り込んだ中核的価値観そのものを持っていない、あるいは経営者の頭の中にはあるが明文化していない、という企業も決して少なくありません。これは企業としてSDGsを実践する理論的根拠を持っていない状態だと言えるでしょう。そういった企業のSDGsのはじまりは、まず自社のパーパスを問い、それを中核的価値観の中に位置づけ、メンバーと共有することにあるでしょう。

### パーパスをいかに具現化するか

パーパスは単なるタテマエではありません。企業は中核的価値観に基づいて自社の一定期間のビジネスの方向性を経営計画や事業計画など

のアクションプランにまとめ、それに基づいて計画期間のビジネスを展開します。中核的価値観の中で示されるパーパスは、その計画に基づいた日々のマネジメントや業務で具現化することになります。

ただし、中核的価値観にパーパスが織り込まれていても、アクションプランにパーパスを具現化するための方法論が存在しなければ、中核的価値観とアクションプランは「ホンネとタテマエ」の関係に陥ってしまいます。そうなれば自社のビジネスは単なる「カネ儲け」に墮し、企業としてのSDGsの実践を形骸化させてしまいます。それは自社が本来立ち向かうべきESG問題に向き合わず、事業リスクを高めてしまうことを意味します。このようなリスクを回避し、全社的で具体的なSDGsを実践するためにも、パーパスを明らかにした後は、それをいかに具現化するか?という方法論をアクションプランに落とし込むという作業が不可欠です。

ちなみにSDGsの実践は自社だけで取り組むものではありません。複雑でスケールが大きなESG問題に立ち向かうためにはサプライチェーン全体で取り組む必要があります。だからこそサプライヤーのパーパスの有無は、サプライチェーンマネジメントの課題であるとも言えます。SDGsのゴール17は「パートナーシップで目標を達成しよう」です。これからの時代はパーパスを持ち、実践している企業との協業こそがサプライチェーン全体でのSDGsの実現に貢献するのです。

### 電子廃棄物リサイクル職場から

川上 剛

#### 電子・電気機器廃棄物 (E-waste)

電子・電気機器の廃棄物はE-waste (electrical and electronic waste) と総称されます。グローバルには毎年5千万トン以上のE-wasteが排出されると推定されています。インドは世界第5位のE-waste排出国でその量は年間180万トン以上、毎年30%ずつ増加していると推定されています。そのうちの95%以上はインフォーマル経済職場で、直接焼却や投棄などの科学的とは言えない方法で処理されています (IFC, ROAD-MAP2023, The India E-waste toolkitより引用)。

前回までに、南アジアではインフォーマル経済職場で働く人々が大変多く、家内労働者を例に、国の社会・経済に重要な役割を果たしていることを紹介しました。インフォーマル経済職場は幅広いのですが、見落としてはならないのがさまざまな廃棄物収集やリサイクルに関わる仕事です。世界的な環境問題への関心が高まる中で廃棄物の減量と効率的な収集およびリサイクルの重要性はもちろんですが、そこで働く人たちのディーセントワーク達成への支援を同時に考えていく視点が大切です。

廃棄物収集・リサイクルに関わる仕事の中でも、パソコンやスマホなどの電子廃棄物(E-waste)の収集・リサイクルには特定の安全衛生リスクがあり注意が必要です。私が住むニューデリーには電子廃棄物を収集し分解リサイクルする人々が集まっているコミュニティがありま

す。IFC (International Finance Corporation ; 国際金融公社) が資金援助してインド政府とともに電子廃棄物収集の効率的なリサイクルシステムを強化するプロジェクトがあり、これらの職場を訪れてILOの立場からリサイクルに携わる人々の安全衛生向上に関わる機会がありました。

#### ニューデリーの電子機器廃棄物処理 コミュニティ

実際にニューデリーで電子機器廃棄物を処理しているコミュニティに行ってみると、1階が小さな店で2階に住居があるインドの普通の商店街のような街並みですが、商品の代わりに収集されて来たパソコン類が置かれています (写真1)。それらを解体作業者が家の中や軒先



写真1 収集業者から買い取ったパソコンが限られたスペースにとこ狭しと置かれている。

かわかみ つよし  
労働安全衛生・労働監督シニアスペシャリスト, ILO南アジアディーセントワーク技術支援チーム, ニューデリー

で解体しています。ここも典型的なインフォーマル経済職場で彼らはまた家内労働者でもあります。行政への登録もなく、労働基準監督官が訪れることもありませんし、産業保健サービスがありません。行政の方でもフルタイムの職員ではなく、必要な時だけ一時的な契約で収集の仕事を任せられるある意味便利な存在になってしまっている側面もあります。収集は一軒一軒の家を回って行われ、解体作業は自分の家の中や前であり合わせの作業台を使ってあるいは直接地べたに座って行われます（写真2）。また私も見せてもらえなかったのですが、金属部分を溶解して高価に売れる金属部分だけを抽出する工程もあります。ここでは当然含まれている有害な重金属への暴露リスクがあります。

一方でインフォーマルであるという事は時には法に定めのない違法疑いのある仕事をしているとみられ、作業者の人たちも部外者を警戒します。部外から来た私たちのチームも懐疑的にみられることもあり、コミュニティの中を歩いていて、おまへたちは何をしに来たのだと聞かれたこともありました。また後で知ったのですがこのコミュニティは宗教的・宗派的にもマイノリティのグループで他の人々から差別的にみられる場合もあるようでした。

それでも実際に多くの作業の現場を訪れることができたのは、電子廃棄物処理をビジネスと

して継続的に成り立つように支援しているカラー・サンバブ（ヒンディー語で「make possible」という意味）というNGO的な民間企業があるからです。カラー・サンバブでは収集業者に効率性向上をアドバイスしたり、適切な解体業者を収集業者に紹介して安定して利益が出るようにしたりして、ビジネスとしての支援を実施してきました。その上で安全にまた環境に負担をかけずに解体・リサイクルが行えるように政府が設立した処理施設との連携を推進してきました。

実際に現場で処理に携わる人たちに聞くと自分たちの仕事を技術的にも安全で効率よいものとしてもっと安定させたいとの高い意欲が語られます。私たちのチームもコミュニティのいくつかの家を訪問してお茶をご馳走になりながら、ILOの目的は監視や取り締まりではなくて、仕事が安全で健康的で生産的に実施できて安定した収入がもたらされることを一緒に考え推進することです、と説明し理解を得ました。

## 参加型ツールの作成と トレーニング実施

インド・南アジアの様々な職場の産業安全保健改善に関わりながらいつも思うのですが、どこでも簡便に実践的に応用できる参加型トレーニング手法にいつも助けられます。そのおかげで現場労使とともに迅速リスクアセスメントや改善のためのグループ討論が実施でき、また労使の自主改善を支援でき信頼を得られます。もし参加型トレーニング手法がなければただ現場のリスクの把握と記述や問題提起で終わってしまい、一番大切な現場労使との協同改善作業へと進めません。今回の電子機器廃棄物処理職場でも参加型の進め方が生まれました。

見せてもらった現場を基に好事例を示すイラストを作成し、アクションチェックリストを整え理解しやすく使いやすいトレーニングマニュアルを作成しました。それを基に現地コミュニティで半日トレーニングを実施して、アクションチェックリスト実践（写真3）とそれを基にグループワークをしてもらいました。その結果、床での作業をやめて適切な作業台を使う、換気や照明の改善、通路の確保等、基本的な改



写真2 自宅前でパソコンを解体する。



写真3 アクションチェックリストを使って自分たちの職場の良い点と改善が必要な点を把握する。

善提案が多数出されました。さらにうれしかったのは参加者たちがこうした改善を進めなが

ら、自分たちのリサイクルを環境改善に貢献できるビジネスとしてしっかり定着・発展させたいという夢を語ってくれた事でした。

### より多くの廃棄物収集・リサイクル職場へ

インド・南アジア諸国には廃棄物の収集やリサイクルに携わる人々が大勢います。その多くがインフォーマル経済に属し時にはすぐには見えにくい形で、しかしとても大切な仕事をしています。今後地球環境の改善がますます焦眉の課題となる中で、その重要な担い手である廃棄物収集・リサイクル業者との協同作業の機会をもっと追及したいと思います（本稿に書かれているのは筆者個人の見解でありILOを代表するものではありません）。

# 統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4判  
総頁 254頁  
定価 2,200円(税込)

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

- 付録 正規分布
- 対数正規分布
- 資料 作業環境測定基準
- 作業環境評価基準
- 日本産業衛生学会の勧告する許容濃度

〒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



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

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ  
 確かめられた有効性。その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介

# メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

〒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



好評 第4刷

体裁 A4判並製 70頁  
 定価 1,320円(税込み)  
 図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

# 夜勤・交代勤務 検定テキスト シフトワーク・チャレンジ 普及版

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい80のこと

代表編集 佐々木 司

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

労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会の人々に大いに活用していただくために、夜勤・交代勤務に関する検定を始めました。今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得る仕組みをつくりました。検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを

〒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 B5判並製 112頁  
 定価 本体 1,000円+税

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

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047

熊谷信二, 田淵武夫, 小坂博ほか  
 蛍光灯器具用コンデンサーの破裂事故によるPCBs曝露事例  
 労働科学 2004 ; 80 (4) : 171-176.

## PCBによる曝露事例

椎名 和仁

前回はバーンアウトの重傷度を判定する論文を紹介し、最後にバーンアウトと反対の概念であるワーク・エンゲイジメントについて触れてみた。

さて、昨年コロナ渦による緊急事態宣言で外出が制限され、普段は入らない建物などで掃除や書類の整理している方もいると思う。古い建物での蛍光灯の安定器にはポリ塩化ビフェニル（以下PCB）を使った製品があり注意が必要である。そこで今回はPCBに関する論文を紹介する。

- ・熊谷信二, 田淵武夫, 小坂博ほか  
 蛍光灯器具用コンデンサーの破裂事故によるPCBs曝露事例  
 労働科学 2004 ; 80 (4) : 171-176.

### PCB が製品化された経緯

本題に入る前に、PCBが多くの製品に使われた経緯について見てみたい。

1881年ドイツの化学者であるシュミットと

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

Information and Telecommunications System Division, Sumitomo Densetsu Co., Ltd.

主な論文:

- ・「工学系大学生における安全に関する工学教育の提案」(共著)『技術と経済』652号, 2021年.
- ・「工学系大学生の安全教育とその効果検証」(共著)『工学教育』67巻5号, 2019年.



シュルツがPCBの合成に成功した。水に溶けにくく、化学的に安定で、電気絶縁性が高く、沸点が高い等の性質を有したことから1929年米国のスワン社（後にモンサント社に合併）が初めて工業生産を開始した。それ以降、全世界で合計100万トン以上が生産されたと推定されている<sup>a)</sup>。しかし、1968年に発生した「カネミ油症事件」<sup>b)</sup>、「ブロイラー中毒」<sup>c)</sup>、1979年には「台湾油症事件」<sup>d)</sup>をきっかけに生体・環境への影響があることが判明したのである<sup>1)</sup>。このため、国内では1974年化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（通称：化審法）が制定され、生産、輸入、新規使用が禁止された。使用中のPCB使用電気機器については電気事業法<sup>e)</sup>が適用され、保管中のPCB使用電気機器、PCB汚染物などについては廃棄物処理法上、特別管理産業廃棄物として収集運搬・処分の基準、保管の基準が定められている<sup>f)</sup>。しかし、無害化処理の難しさ、処理施設設置の難しさから処理が進まず、30年以上にわたりPCB廃棄物の処理ができず保管され続ける中で、PCB廃棄物の紛失等が発生し、環境汚染の進行が懸念される状況となった<sup>g)</sup>。また、世界各地の魚類や鳥類からPCBが検出され、地球規模の環境汚染をもたらしたことが明らかになった<sup>2)</sup>。

このような背景から2001年5月に「残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約<sup>h)</sup>」で採択され、日本は19番目の締約国として2002年に条約を締結したのである<sup>i)</sup>。この条約は、2025年までのPCB使用の全廃、2028年までの適正処分などが定めてられている。国内では、PCB廃棄物を適正に処理するため、2001年6月にPCB廃棄物の適正な処理に関する特別

措置法（通称：PCB措置法）を制定し、PCB廃棄物処理体制が整備され、環境事業団（以下JESCO<sup>j)</sup>が主体となり、国の施策としてPCB廃棄物の処理に取り組むことになった<sup>3)</sup>。

## PCBを使った 蛍光灯安定器による破損事故

現在の蛍光灯には、インバーター安定器（電子式）が使われており、最近では消費電力の少ないLEDが普及しつつある。しかし、昭和32年～昭和47年の期間に製造された蛍光灯の安定器には、力率改善用としてPCB入りコンデンサーが使用されていた。これらのコンデンサーは経年劣化によって破裂や液漏れをすることがあり、最近では、2014年に警察施設内（北九州市内）で蛍光灯安定器が破裂、2015年には高校（静岡県内）の調理室で蛍光灯の安定器から液漏れ、翌年にも同様な事故が中央公民館（北海道内）で発生している<sup>k)</sup>。

今回紹介する論文は、PCB入り安定器が製造中止になってから30年も経過した事例である。概要は、蛍光灯器具（1970年製造）の安定器で

あるコンデンサーには62g（約大きじ6杯分）のPCB充鎮されており、これが破裂し約10分間にわたり机上に垂れ続け、当時の曝露状況と被災者の経過観察を記録したものである（表1参照）。

### 【経過観察の考察】

本調査によると3名の血清中三塩化および四塩化ビフェニル濃度は一般人のレベルより上昇しており、破損したコンデンサーに封入されていた主成分によるものと考えられた。事故等で多量のPCBを摂取した場合の症状は、短時間内に吐き気、めまい、眼や気道の刺激、皮膚の疼痛、発汗、頭痛が生じに高濃度曝露では数週間または数ヵ月後、僅かな色素沈着、爪の隆起、尋常性ざ瘡の悪化、クロロアクネなど皮膚症状が報告されている。2002年2月4日の事故発生から3ヵ月経過した時点によると、C氏は胃炎や鼻炎が続いているが体調はほぼ回復したという。しかし、A氏やB氏は薬を用いなければ、激しい頭痛、吐き気が続いており、鬱病、自律神経失調症、偏頭痛と診断されている。これら

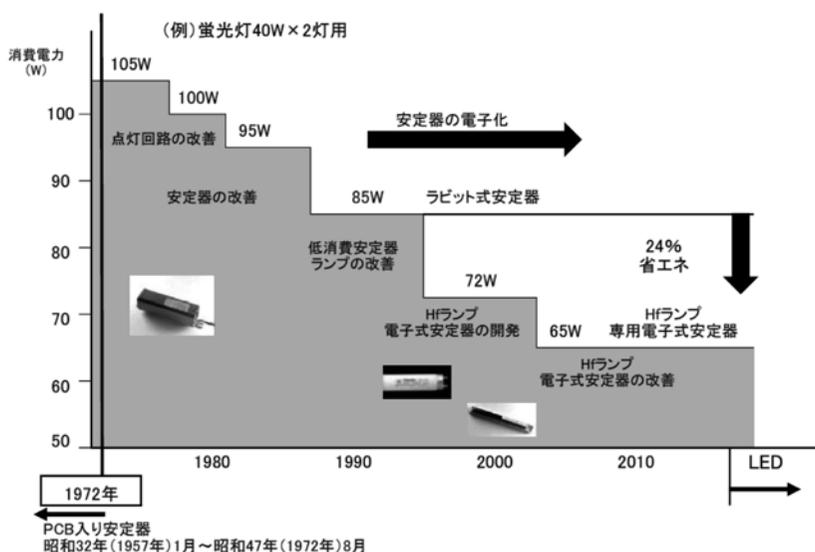


図1 蛍光灯安定器の開発履歴

出典：産業廃棄物処理事業振興財団（2019<sup>4)</sup>，p.6.

表1 事故概要と被災者のPCB曝露状況

事故概要と被災者のPCB曝露状況			
事故の経緯	<p>発生日時:2002年2月4日(金)18時15分頃                      発生場所:大阪市内貸しビル(10階建て、築30年以上)の人材派遣会社(社員3名)                      当時の状況:天井に蛍光灯2本をセットする蛍光灯器具(1970年製造、コンデンサーにはPCB62gが充填)が4つ設置されていた。午前中、蛍光灯1本が点灯しなくなっていたが、そのままにしていた。18時15分頃、コンデンサーが破裂し、中のPCB液体が飛び散る。その後10分間にわたり机上に垂れ続けた。ビル管理会社の連絡して後にPCBを雑巾で拭き取る。ビル管理会社は2時間後に到着。19時15分に消防署に連絡する。その後、消防、警察、電力会社が着て現場を検証。21時にビル管理会社の社員が来て、大きな破片を拾い雑巾でふいた。翌日3名とも出社して業務を行う。3回目に3名が病院に行く。</p>		
室内の状況	<p>室内は白煙がこもっている状態になり、強い異臭がした。蛍光灯器具に付着していた液体を採取し、測定器(GC-MS)にて同定したが、3塩化ビフェニル(TrCB)および4塩化ビフェニル(TeCB)が主成分であった。</p>		
被災者と被災状況	A氏(男性:32歳)	B氏(男性:27歳)	C氏(女性:24歳、妊娠4か月)
	PCBの飛沫が頭部及び衣服に付着する。	PCBを雑巾で拭き取り手に付着。PCB蒸気やミストを吸引した。	事故時は帰宅していたので直接的な曝露なし。但し、翌日の業務(9~16時)にてPCBを吸引した可能性があった。
症状の経緯	<p>事故時に蛍光灯器具の斜め下で仕事をしていましたため、PCBの飛沫が頭部および衣服に付着し、また、机や床に落ちたPCBを雑巾で拭き取ったため、手にも付着した。事故後および翌日も事務室で仕事をしたため、PCBの蒸気およびミストを吸入した。症状は頭痛、気分不良、吐き気あり、3日目の血液検査では白血球数(16,000)の増加が認められた。3日目以降も、頭痛が続き、その後、抑鬱状態となり、鬱病、自律神経失調症、偏頭痛と診断されている。</p>	<p>事故時はトイレにおり、約5分後に事務室に戻った。A氏と一緒にPCBを雑巾で拭き取ったため、手に付着した。事故後および翌日も事務室で仕事をしたため、PCBの蒸気およびミストを吸入した。症状は頭痛、気分不良、吐き気あり、3日目の血液検査では白血球数(16,000)の増加が認められた。3日目以降も、頭痛が続き、その後、抑鬱状態となり、鬱病、自律神経失調症、偏頭痛と診断されている。</p>	<p>事故時は既に帰宅していたので、PCB曝露はなかった。しかし、翌日、事務所で仕事をしたため、PCBの蒸気を吸入した。また、机に付着していたPCBを雑巾で拭いたので、手に付着した可能性もある。症状は頭痛、鼻水であり、3日目の血液検査は異常なし。3日目以降も、頭痛が続いていたが、徐々に回復した。8月に健康な女児を出産する。</p>

出典:本論文及び国立保健医療科学院HP<sup>1)</sup>から筆者が作成

表2 PCBの処理方式

	処理方式	技術の概要	特徴
1	脱塩素化分解方式	PCBと薬剤等を十分に混合し、PCBの塩素を水素や水酸基等に置き換えて(脱塩素化)して、分解する方法である。	主たる生成物は脱塩素化された処理済油。穏やかな条件下での処理が行え、反応中にダイオキシン類・排水が発生しない。
2	水熱酸化分解方式	PCBを高温・高圧の水中において分解する方法である。	PCBを含む有機物を、二酸化炭素、水、塩類(NaCl)の無機物にまで分解。主たる生成物は処理済水である。
3	溶融分解方式	プラズマトーチを熱源として、安定器等・汚染物を高温下において溶融分解する方法(処理技術名:プラズマ溶融分解法)である。	PCBを含む有機物を、二酸化炭素、水、塩化水素、または、一酸化炭素、水素等の可燃ガスに分解・脱塩素化し、金属等の無機物を溶融する方法。主な生成物は、溶融固化体、金属体である。

出典:環境省HP JESCOによるPCB処理事業の概要

の症状はPCB曝露による直接的な影響ではなく、カネミ油症のような症状がでるのではないかという過剰な心配を持っていたことが考えられた。さらに、勤務先である人材派遣会社が実質的に倒産状態に陥り、生活上の不安が強いストレスになって、現在も抑鬱状態が続いていることも要因と挙げられると報告されている。この論文を読むと少量であってもPCBは、いかに有害なものであることが分かる。

PCB特措法は2019年に改正され、高濃度PCB廃棄物はJESCOで処理、低濃度PCBは民間事業者（環境大臣の認定、都道府県市の許可）で処理することになった<sup>m)</sup>。さらに、各自体では事業者に対してPCB廃棄物の掘り起こし調査を呼び掛けており、一定の条件を満たす中小企業者に対しては負担軽減措置が行われている。また、PCB処理技術は、これまでは高温焼却炉処理方式が採用されていたが、処理温度によってはダイオキシン類の発生が懸念され、処理施設の設置が進まなかった。このようなことから最近では、ダイオキシン類の生成がない、運転管理が容易な脱塩素化分解処理方式が採用されている。

JESCOでは、高圧トランス・コンデンサー等の処理は脱塩素化分解処理方式、電気機器（低圧トランス・コンデンサーなど含む）などは水熱酸分解方式や溶融分解方式が採用されている（表2参照）。

最後にPCB措置法では、低濃度PCB廃棄物は2027年3月31日、高濃度PCB廃棄物は2023年3月31日まで処理期限が定められており、処分期間後に未処理の機器が確認された場合は、行政処分や罰則の対象となる。環境省のHPには、最新の情報やPCB処分手続きなどが公開されているので、一度、確認されることをお勧めしたい。

注

- a) PCB廃棄物処理事業評価検討会～中間とりまとめ～（環境省HP）  
出所：[https://www.env.go.jp/recycle/poly/kento\\_r/02\\_1.pdf](https://www.env.go.jp/recycle/poly/kento_r/02_1.pdf)

- (2021/5/23アクセス)
- b) 長崎、福岡両県を中心に西日本一帯で起きた大規模な食品公害。1968年10月、最初の患者が確認された。カネミ倉庫（北九州市）が製造した米ぬか油で調理した料理を食べた人に皮膚障害、頭痛、手足のしびれなどの症状が出た。製造過程で混入したPCBが原因とされたが、後にPCBの加熱によってできるダイオキシン類、ポリ塩化ジベンゾフラン（PCDF）が主因と判明した（東京新聞HP）。  
出所：[https://www.tokyo-np.co.jp/article/3112\(2021/5/9アクセス\)](https://www.tokyo-np.co.jp/article/3112(2021/5/9アクセス))
- c) 1968年鹿児島県で飼育中のブロイラー約200万羽がPCB中毒にかかり廃棄処分した（愛知県豊田市HP：PCB廃棄物を取り巻く状況）。  
出所：[https://www.city.toyota.aichi.jp/\\_res/projects/default\\_project/\\_page\\_/001/002/170/12\\_01.pdf](https://www.city.toyota.aichi.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/002/170/12_01.pdf)（2021/5/9アクセス）
- d) 台湾で起こったライスオイル中に熱媒体（PCB）が混入した健康被害である（九州大学皮膚科HP）。  
出所：[https://www.kyudai-derm.org/yusho\\_kenkyu/pdf/dai\\_04.pdf](https://www.kyudai-derm.org/yusho_kenkyu/pdf/dai_04.pdf)（2021/5/9アクセス）
- e) 高濃度PCB含有電気工作物の早期処分のための措置（経済産業省HP）。  
出所：[https://www.meti.go.jp/policy/safety\\_security/industrial\\_safety/sangyo/electric/detail/pcb.html](https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/sangyo/electric/detail/pcb.html)（2021/5/23アクセス）
- f) 一般社団法人日本電機工業会 HP  
出所：<https://www.jema-net.or.jp/Japanese/pis/pcb/kisei.html>（2021/5/16アクセス）
- g) PCB廃棄物問題の背景（JESCO HP）  
出所：[https://www.jesconet.co.jp/business/PCB/pcb\\_02.html](https://www.jesconet.co.jp/business/PCB/pcb_02.html)（2021/5/23アクセス）
- h) 特に早急な対応が必要であると考えられる残留性有機汚染物質の減少に向けけた取り組みである（外務省HP）  
出所：<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kankyo/jyoyaku/pops.html>（2021/5/22アクセス）
- i) 国立環境研究所 HP  
出所：<https://www.nies.go.jp/gaiyo/aisatu.html>（2021/5/16アクセス）  
なお、2020年時点では182ヶ国及び欧州連合が締結している。
- j) 中間貯蔵・環境安全事業株式会社（JESCO）は、国の監督のもと北九州事業をはじめ、全国5ヶ所においてPCB廃棄物の処理施設を設置し処理を推進している。PCB廃棄物が、保管事業者から収集運搬事業者により運ばれJESCOで処理され再資源化される。  
出所：<https://www.jesconet.co.jp/business/contents/characteristics/index.html>（2021/5/21アクセス）
- k) PCB飛散・漏えい等事故の事例（環境省HP）  
出所：<http://pcb-soukishori.env.go.jp/about/examples.html>（2021/5/13アクセス）
- l) No.915 蛍光灯器具用コンデンサーの破裂事故によるPCB曝露事例（国立保健医療科学院HP）  
出所：<https://www.niph.go.jp/h-crisis/archives/83703/>（2021/5/20アクセス）
- m) ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法に基づくポリ塩化ビフェニル廃棄物処理基本計画の変更について（環境庁HP：報道発表資料2016年7月26日）  
出所：<https://www.env.go.jp/press/102818.html>（2021/5/20アクセス）
- n) PCB廃棄物の早期処理に係る国の取組

出所：https://www.city.muroran.lg.jp/main/org3300/documents/h29pcb\_houkokukai\_shiryoku3.pdf (2021/5/20アクセス)

o) 国立環境研究所 HP

出所：http://pcb-soukishori.env.go.jp/facility/overview.html (2021/4/29アクセス)

p) ポリ塩化ビフェニル (PCB) 使用製品及び PCB廃棄物の期限内処理に向けて (環境省HP)

出所：https://www.env.go.jp/recycle/poly/pcb-pamphfull8r.pdf (2021/5/20アクセス)

#### 参考文献

- 1) 渡辺敦雄ほか ポリ塩化ビフェニル異性体の紫外線分解における反応速度式の一般化について 2005; 16 (6): 531-539.
- 2) 宮金満 高濃度PCB廃棄物処理の経緯と期限内処理完了に向けて 2017; 28 (2): 127-132.
- 3) 富坂隆史 特集電気設備における環境対策の現状と動向 PCB廃棄物の処理について 2016; 36 (9): 659-661.
- 4) (公財) 産業廃棄物処理事業振興財団: PCB使用安定器の掘り起こしと判別方法 出所: http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/2176/00004055/5\_kouhyouyou.pdf (2021/4/29アクセス)



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

## 心理学の理解

井上枝一郎編著

尾入正哲 向井希宏

川畑直人 久東光代

北島洋樹 細田 聡

井戸啓介 菅沼 崇

著

主な目次

【基礎編】

第I章 心理学の概観、心理学を見わたす

第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第III章 人の情報処理 わかることの仕組み

第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか

第V章 環境と行動 環境とのかかわり

第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？

第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第VIII章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

【応用編】

第IX章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁  
定価…本体価格2,530円(税込み)

〒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



# 「#教師のバトン」で伝わる

## 教職員の 過酷な勤務環境

3

藤川 伸治

### 「部活動指導」がもたらす現場の疲弊

部活動は、教育的意義がある生徒の自主的な活動であり、学校教育の一環である。NHK報道によると、開始から1ヵ月にツイッターで「#教師のバトン」というハッシュタグを含む投稿を分析したところ、投稿の数はリツイートも含めると22万5000件以上（含めないものは4万1,000件余り）にのぼったという。リツイートも含めて多かったのは「部活」や「部活動」で、このうち「部活」は4万件以上にのぼった。ツイートから浮かび上がるのは部活動指導で苦しむ教員の現状である。今回は、給特法、労働基準法上から見た部活動指導の問題点を整理しておく。

### 部活動指導に対する嘆きと憤りの声

まず、教員の無償労働の上に成り立っている部活動指導に対する告発を紹介する。

- ・彼氏も教師ですが、昨日一緒に寝ていると夜中突然バツと起きておかしい様子だったから「どうした?!」って聞いたら「明日の部活行きたくない…」って泣きながらポロッと一言。試合+審判で、審判の講習も自費、審判のための靴や服、小物まで自費。そして無給。

次は、土日の部活動指導が続き、半月連続勤務をしている教員の投稿である。

- ・憂鬱だけ来週でひとまず終わるので、今日は6時間部活です。なんと明日も部活です。来週は日曜日にコンクールのせいで土曜も部活、半月無休で勤務しています。夫もです。あり得ねえわ。(筆者注：投稿日は7月10日(土))

萩生田文部科学大臣が7月9日、閣議後の会見で「緊急事態宣言下でも部活動は継続してほしい」と述べた。それに対して反発の声が次々と投稿された。

- ・おかげさまで、緊急事態宣言下の学校現場で部活動を工夫した結果、部活動の分散実施、顧問の活動中張り付きが確定し、仕事量が倍増しました。

中学校教員の長時間労働の主な要因は、部活動指導である。OECD調査によると、参加国の中で1週間当たりの勤務時間は最長、授業時間は参加国平均と同程度であるが、部活動の指導時間が特に長く、1週間あたり7.7時間と平均の3.7倍になっていることが明らかとなっている<sup>1)</sup>。

教員の長時間労働の要因である部活動指導の過熱化に歯止めをかけるために、2018年3月にスポーツ庁が運動部のガイドラインを、12月に文化庁が文化部のガイドラインを策定した。いずれのガイドラインにも具体的には、週あたり2日以上以上の休養日（少なくとも、平日1日以上、土日1日以上）を設けること、また1日あたりの活動時間は、長くとも平日では2時間程度、土日は3時間程度とすることが明記された。ガイドライン上では、1週間の部活動時

ふじかわ しんじ  
特定非営利活動法人 教育改革2020「共育の杜」理事長

間は11時間が上限となる。

しかし、日本スポーツ協会が今年1月～3月にかけて実施した運動部活動に関わる調査結果<sup>2)</sup>では、中学校の約2割、高校の約6割では休養日が週当たり1日以下となっており、ガイドラインの基準である2日以上が守られていないことが明らかとなっている。ガイドラインで示されている週11時間を下回る活動をしているのは、中学校58.1%、高校で25.9%にとどまっている。また、土曜日、日曜日の休養日を土曜日に充てているのは中学校8%、高校11.6%、日曜日に充てているのは中学校83.4%、高校56.4%であり、土日両日とも部活動を行っている事例があること実態が浮き彫りになっている。

## 労基法からみた 部活動指導時間の問題点

部活動指導が勤務時間を超えて行われている実態も投稿されている。

・16:00～18:30部活 18:30～19:10  
PTA下校指導 ようやく翌日の教材指導と  
分掌業務分担 21:00～ようやく帰宅 明  
日は6:20～ 部活の大会

ある中学校<sup>3)</sup>の時程表では、8時15分に勤務開始、16時45分が勤務終了となっている。生徒は、部活動などを終えて18時30には下校することになっており、勤務終了時間から18時30分近くまで部活動などの指導が行われていると考えられる。

校長は、教員に対して限定4項目<sup>4)</sup>の業務に該当し、かつ臨時又は緊急のやむを得ない必要についてのみ時間外勤務を命じることができる。給特法改正<sup>5)</sup>を受けて条例・規則が改正され、所定勤務時間内外に学校で行った業務の時間を在校等時間と定義した。ただし、所定勤務時間外に行った限定4項目以外の業務である部活動指導などは、在校等時間に含めるが、労働基準法上の労働にはあたらず、教員が「自主的」に行ったものと整理されている<sup>6)</sup>。

さらに、土日に行われる部活動指導は、上記で述べた限定4項目以外の業務ではなく、当該

週休日に行われなければならない業務という要件をみたしていないため、学校長は、土日の部活動指導を命令できない。よって、土日の部活動指導時間も、「自主的」な活動である。労基法上、労働者には「毎週少なくとも1回の休日を与える」とされており、地方公務員の場合には、条例で勤務時間は月曜日から金曜日に割り振り、週休日は日曜日と土曜日になる。週休2日制のもとでは定期的(毎週決まった曜日)で連続した日を週休日とすることが原則である<sup>7)</sup>。日曜日・土曜日に勤務をさせる場合には、あらかじめ週休日を日曜日・土曜日以外に曜日に割り振っておくことが原則となる。部活動指導は、限定4項目に該当せず、教員の勤務ではないことから、他の曜日に割り振ることはできない。

ただ、土日の部活動指導に対しては、部活動指導手当が支給される。これは特殊勤務手当の一つで、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とするが、その特殊性を給料で考慮することが適当ではないことから支給される手当<sup>8)</sup>である。現在の支給額は、4時間以上指導した場合は3,600円、2～4時間1,800円を基本<sup>9)</sup>として各都道府県・政令市の条例等で定められている。東京都の場合は、週休日に部活動指導を行った場合、3時間以上3,000円の部活動指導手当が支給されているが、東京都の最低賃金1,013円を下回っている。

## 長時間の部活動指導に法的な規制を

以上のように、部活動指導の労働法上の位置づけは、あいまいなままであり、なおかつ従事した場合の対価もわずかである。このあいまいさがあるために、長時間の部活動指導に法的な規制をかけることができず肥大化してきたと言える。ガイドラインも法的な裏付けはなく、学校の裁量に任されている。

#教師のバトンへのツイートは、「労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」という労基法第1条に著しく逸脱した事態が放置されて続けていることへの告発である。人間としての尊厳を軽んじ、教員の献身性に依拠してい

る部活動指導は、労働法の観点から重大な問題を内在化している。今後は、部活動指導を勤務時間外や週休日に行った場合についての法的な整理、支給されるべき対価のあり方を検討するとともに、休日の部活動の段階的な地域移行などを急ぐ必要がある<sup>10)</sup>。

#### 参考

- 1) 2013年OECD国際教員指導環境調 (TALIS) [https://www.nier.go.jp/kokusai/talis/imgs/talis2013\\_summary.pdf](https://www.nier.go.jp/kokusai/talis/imgs/talis2013_summary.pdf) (2021年7月15日最終確認)
- 2) 公益財団法人日本スポーツ協会, 2021, 「指導者育成委員会学校運動部活動指導者の実態に関する調査」R3\_gaiyoban.pdf (japan-sports.or.jp) (最終確認21年7月16日)
- 3) 東京都荒川区立第一中学校<https://www.aen.arakawa.tokyo.jp/ARAKAWA-1-J/information/Schedule/>(最終確認21年7月17日)。
- 4) 限定4項目とは、①校外実習その他生徒の実習に関する業

務, ②修学旅行その他学校の行事に関する業務, ③職員会議に関する業務, ④非常災害等やむを得ない必要があるとき, をいう。

- 5) 2021年4月1日「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第7条」施行による。
- 6) 文科省, 2019, 「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針に係るQ&A」
- 7) 日本教職員組合, 2017『Q&A教職員の勤務時間』アドバンテージサーバー。
- 8) [https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/c-gyousei/j-k\\_system/wording\\_h22.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/j-k_system/wording_h22.html) (最終確認2021年7月16日)。
- 9) 義務教育国庫負担金の算定上の支給額。
- 10) 文科省, 2020, 「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革」[https://www.mext.go.jp/sports/content/20200902-spt\\_sseisaku01-000009706\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/sports/content/20200902-spt_sseisaku01-000009706_1.pdf) (最終確認2021年7月17日)。

## 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

# 労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

1970—2009

1970—2009  
The In-Service Training Institute  
for  
Safety and Health of Labor



〒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

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所



図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

体裁 A4判函入上製 180頁  
定価 本体2,500円+税

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

### 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/中迫 勝/藤原精吾/水野 洋

### 第3部 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

### 第4部 資料

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

最新刊!

## 労働者の意識を測る 高度成長時代の労働者の意識

岸田 孝弥

### はじめに

産業現場で働く人々の意識についての研究は、第一次大戦後の1924年から1929年の大恐慌を挟んで1932年まで、アメリカのウェスタン・エレクトリック社のホーソン工場で行われたホーソン実験が有名である。ホーソン実験を行ったG.E.メイヨーとF.J. レスリスバーガーは、研究成果をそれぞれ出版している。

まずメイヨーが1933年に「The Human Problems of Industrial Civilization」を著し、産業現場における生産性と従業員の間関係の問題について考えるべきことを述べ、現在多くの研究者が取り組んでいる人間関係論について唱導している。共同研究者のレスリスバーガーはW.J. ディクソンと共著で1939年に「Management and the Worker」を上梓し、産業現場で働く人々のことを考えるとき労使関係が一つのポイントになることを論じている。また、レスリスバーガーは1941年に「Management and Morale」を出版し、産業現場での従業員のモラルの大切さについて触れている。このホーソン実験についての研究成果が公開された時期と重なるように1939年9月にヨーロッパで第二次世界大戦

が始まり、1941年12月には日本も太平洋戦争に突入している。そのため、メイヨーの研究成果については、なんとか日本にも伝わってきたようであるが、レスリスバーガーの研究成果については、あまり情報として入ってこなかったようである。

太平洋戦争が開始されると、日本の産業現場では、戦時体制となり、国家総動員体制のもと軍需物資を生産することに力が注がれ、働く人々の労働と生活については、省みられることはなかったと言ってよい状態が続いた。1945年8月15日に太平洋戦争の終戦が昭和天皇によりラジオ放送で国民に知らされると、日本の産業現場を覆っていた戦時生産体制は終了した。終戦直後の日本の経済は混乱を極め、1945年9月2日（軍艦ミズーリ号上で日本が降伏文書に署名）から1950年6月25日（朝鮮戦争が開戦した日）までを戦後経済の混乱期とする考え方がある。この時期は敗戦により壊滅した製造業を立て直すと同時に、国民の生活を再建するためにも、農業・商業・製造業を戦前の水準にもどすように国をあげて努力した時期である。1950年6月の朝鮮戦争の開戦により、米軍の特需が発生し、日本経済は活気を取りもどし、特需が1953年6月までの3年間続いたことにより、日本経済は戦後の混乱期を脱し、復興していった。特に1951年9月のサンフランシスコ講和条約で日本の独立が認められたことは、国際社会の一員として、経済活動が行えるようになり、復興した日本経済を支えることができた。

このような状況下で、日本の産業現場で働く人々は、太平洋戦争前の団結権を始めとする労



きしだ こうや  
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  
主な著書：  
・『産業安全保健ハンドブック』（共著）  
労働科学研究所，2013年。  
・『実践 産業・組織心理学』（監修）創  
成社，2009年。

働者としての権利が不十分な状態から、終戦の年の年末1945年12月22日に労働組合法が公布され、次いで労働関係調整法が1946年9月27日に公布された。1947年4月7日には労働基準法が公布され、労働三法の公布をみた。これにより、日本の労働者は労働に伴うトラブルについて、法律により守られる形が整えられた。

このように法律が整備されたこともあり、戦後の日本経済の混乱期、復興期を通して、民間企業をはじめとして、国、地方公共団体等に働く人々は、労働組合を結成して、労働者の権利を守ることに努めた。1950年には日本労働組合総評議会（総評）が結成され、労働組合運動は盛んになった。その後1954年には労使協調を基調とした全日本労働組合同議が結成された。

一方、日本経済は1955年からの神武景気、1958年からの岩戸景気により、完全に復興期から脱却し、1960年代の高度経済成長期へと移行していった。高度経済成長期の日本は企業社会となり、働く人々の意識に関心が移っていった。

太平洋戦争終戦後の日本社会には、アメリカ社会の文化がドットと入ってきた。企業で働く人々の意識に多くの人々が関心を持つようになった。そのきっかけはホーソン実験の研究結果の紹介である。メイヨーが1933年に出版した本は1951年に勝木新次校閲・村本栄一訳「産業文明における人間問題」として出版され、レスリスバーガーの本は、リーダーシップやモラルを考える際の必読書として、多くの産業人に読まれた。ホーソン実験について産業社会学からのアプローチで、日本に人間関係論、リーダーシップ、モラルについて紹介した尾高邦雄は1953年に「産業における人間関係の科学」を、1956年に「産業社会学」を上梓している。以上の4冊の本は、戦後の産業社会において、多くの企業人に読まれ、働く人々の意識について関心が持たれるようになった。

本論文の著者、大須賀哲夫は労働心理学研究

部労働心理学第2研究室において、産業心理学的手法を用いて、労働者の疲労やモラル、リーダーシップの研究を行い、職場の問題解決に取り組んでいた。一連の研究の中で大須賀は、労働者の「労使への二重忠誠論」問題に気づき、それまでに実施した調査データを分析して、「労使への二重忠誠論」問題について考察を加えたのが本論文である。

## 労使への「二重忠誠論」研究について

1950年前後のアメリカ産業心理学界を中心に提起された、労使への二重帰属を意味する dual allegiance の問題として取りあげている。労使の階級的な対立をそのまま形式的に労働者心理にもちこむ立場からは、経営体と労組の双方に同時に所属せざるをえない労働者は、いずれか一方に忠誠であれば他方に対しては当然非忠誠であろうとのぼく然たる予想が従来もたれがちであったという。このいわば公式主義的な労働者観への批判として、労使への「二重忠誠論」問題は提起されたと述べている。

労使の二重忠誠論問題を提起したのは、D. カッツである。イリノイ大学労働・産業関係研究所のD. カッツやR. スタグナーらが1948年～50年にかけて行った Illinois City Studyの資料をもとに、カッツ（1950）は労働者が一方のみへの忠誠を必ずしも肯んじない点を示唆していた。一方、ロヨラ大学のV.V.Purcell（1953）も労働者の労と使への態度は従来ぼく然と想定されていたように、逆相関となるのではなく、労使双方に信頼と好感をもつ者が6～9割におよぶ事実から、労働者は労使への同時帰属になんらの葛藤も感じていないという dual allegiance の問題を提起していた。

この二重忠誠の問題については、我国でも太平洋戦争後、いち早く研究対象となっている。尾高邦雄（1956, 1957）は、製鉄・炭鉱・電力などの諸企業で労働者の労使への態度が正相関関係をとる事実を明らかにし、このような二重忠誠は一般的な傾向であり、かつこの人々は

「現実的で実直な、均衡のとれたパーソナリティの持主」であろうと述べている。

スタグナー（1954）も、経営帰属を労働場面の心理的平衡にとって最低限必要なものとみなし、職務満足が高ければ、経営帰属も当然に強はずだとしていた。このようなことから、経営帰属や二重忠誠の問題は労働者の職務満足の問題につながり、二重忠誠者は作業成績が一般によく、反経営＝組合一辺倒の者は仕事に不熱心、経営一辺倒＝反組合のタイプには、能力の低い者が多く、反経営＝反組合の二重非忠誠者では、勤務成績が最低であるといったミシガン大学の調査資料を兼子宙（1963）が報告している。

### 労使への「二重忠誠論」に対する 大須賀の問題提起

1. “いわゆる”二重忠誠現象の「一般性」を、その方法論上の吟味にもとづいて批判を試みる。
2. この二重忠誠の現象を「望ましいもの」であるとする、人間理解の発想法について批判を加える。

二番目の問題点については、尾高が二重忠誠者を「実直な均衡のとれたパーソナリティ」の持主と評していること、また安藤瑞夫他（1963）らも「労働者個人の心理的平衡という観点から考えても、理論的に望ましい現象」であると述べて、二重忠誠論への理論的な支持を与えていることに対して、労働心理学の立場から安易な人間理解の発想法ではないかと、大須賀は批判を加えたいとして、問題提起をしたようである。

### 批判の内容 二重忠誠の成立の認定法と サンプリングの問題

二重忠誠の成立を認定するための方法は、面接なり質問紙法で労働者の会社と組合への態度をそれぞれに測り、この二つの尺度をクロスさせて相関関係を調べるが、労使双方に好意的な

PP型<sup>1</sup>の者の%を調べるというやり方である（Pは好意的態度を、Cは非好意的態度を示す符号で、組合への態度にはダッシュをつけて区別する）。相関がプラスとなるか、PP型<sup>1</sup>の%が多い場合に、二重忠誠とよんでいるのである。

労働者の労と使への態度の正相関係数から二重忠誠の成立を認定する方法には、相関値の性質上問題がある。正相関が成立しうするためには、PP型<sup>1</sup>のみならず、労使双方に非好意的なCC<sup>1</sup>の者だけだとすると、相関係数の性質上その値は小とならざるを得ない。

大須賀は次にサンプリングの問題を指摘している。大須賀の経験によると、若年女子労働者の多い企業（例えば、デパート、紡績、薬品など）、地方出身の若い労働力が中心となる企業（製鉄・鉱業など）、組合幹部が経営寄りな企業、社内での地位が経営陣に近い集団などでは、正相関係数の例が多いようである。逆に、低賃金・流れ作業方式・労組の強い所などには逆相関が多いようであると述べている。

一般にアメリカでも日本でも、労組は産業心理学や社会学に対して警戒の念をすてていないから、調査可能なサンプルには二重忠誠が多く含まれているとも考えられようとまで述べている。これらのことを考えると、二重忠誠の傾向を一般化する前に要因追求的研究が正・逆・無の相関を示すそれぞれの事例について行われることが必要であろうと述べている。

### 二つの尺度の等価性の問題

二重忠誠の一般性を示すためには、母集団を代表しうる個別企業ごとに相関係数を算出し、その分布が母集団に近づいたときに、初めて二重忠誠の一般性を具体的に論じうると指摘している。

労と使への態度の好意的・非好意的で象元を区分した上で、双方に好意的な者の%を以て二重忠誠を認定する方法には、二つの態度尺度の心理学的原点とその等価性が前提とされているけれども、安藤ら（1963）や吉村（1954）の研

表1

Table 5 女子労働者に重視された項目の順位 (WK 社)  
Strength Rank of Need for Female Workers, and  
General Foremen, Union Leaders

Group グループ	項目 Need Area	体が健康であること	人から信頼されること	家庭の中が明るいこと	職場が明朗であること	よい友人にめぐまれること	将来の生活に希望がもてること	仕事にはりあいがあること	給料があがること	自分の頭や容姿がよいこと	自分に自信をもつこと	趣味や娯楽をたのしむこと	仕事のつかれが少ないこと	経営者が信頼できること	組合活動を活ばつにすること	(n)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Female Workers	(Private Opinion Prediction to General Foremens Expectation	1	2	3	4	5	6	7	8.5	8.5	10	11	12	13	14	(55)
		1	2	5	3	12.5	7	6	8	10	9	14	11	4	12.5	(55)
General Foremen	(Private Opin.)	1	2	3	6.5	10	5	6.5	9	11	8	12.5	14	4	12.5	(14)
Union Leaders	(Private Opinion)	1	3	5	7.5	6	2	4	7.5	9	10.5	13	13	10.5	13	(7)

究事例をみると、この前提が必ずしも保証されていないから、相対主義の誤りに陥る危険があるので注意を要する。

### 応答生起の機序について

労使への好意度の両尺度をクロスさせる前に、労と使への帰属が労働者自身にとっていかなる価値をもつかを、明らかにする必要がある。

表1は薬品関係のきわめて穏健な組合をもつ300名ほどの企業的女子一般工に、自分に大事な関心のある順序をランキングさせた事例である。男子課長と組合中執の委員にも回答を求めた。

結果をみると、「体が健康」が第1位に重視され、経営帰属に関連する「経営者への信頼」は女子では14項目中第13位にランクされているに過ぎない。一方課長クラスでは「経営者への信頼」は第4位であり、女子一般工も自分らに、それが上から期待され、要請されていることは重々承知していながら、経営帰属を13位としていたのである。むしろ女子一般工にとっては、「家庭生活」や「よい友人」・「頭や容姿」

「趣味や娯楽」などの自分を中心とする方面が、経営側の期待もしくはそれへの認知より以上に重視されていたのである。

組合帰属に関する「組合活動の活発化」については、中央執行委員みずからもこれを軽視し、女子組合員では最下位にランクされているにすぎなかった。男子の例では重工業関係の調査で同様の結果が得られている。

これらの資料から明らかなように、労働者は労使への帰属を低く価値づけていると思われる節がある。このことをR. H. シャッフアーの理論で検証したところ、労働者は経営帰属を弱い欲求領域の問題とし、組合帰属には比較的強い欲求を、そして賃金には最も強い欲求をもっているものように思われた。(図1～図3参照) 仕事への愛着と経営得点は $r=0.122$ と相関関係は認められず、組合評価と組合得点は $r=0.555$ と0.1%水準で有意な相関関係が認められ、賃金への評価と経営得点との間には、 $r=0.810$ と0.1%水準で有意な相関関係が認められていた。労働者が経営を意識するのは賃金を通してであることが改めて確認された。

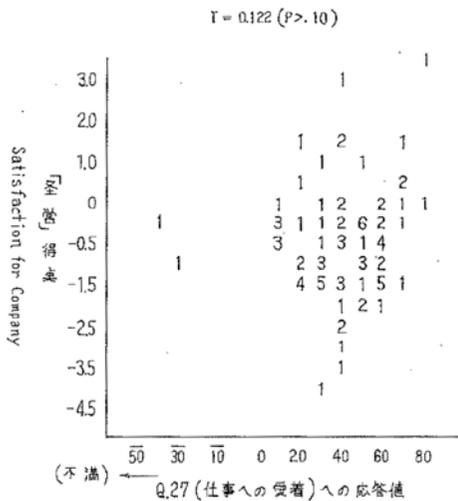


Fig. 1 経営帰属の指標 Q 27 と「経営得点」との関係  
The Correlation between Over-all Satisfaction for Management and Degree of Satisfaction of Need in Q. 27 (Allegiance to Company)

図 1

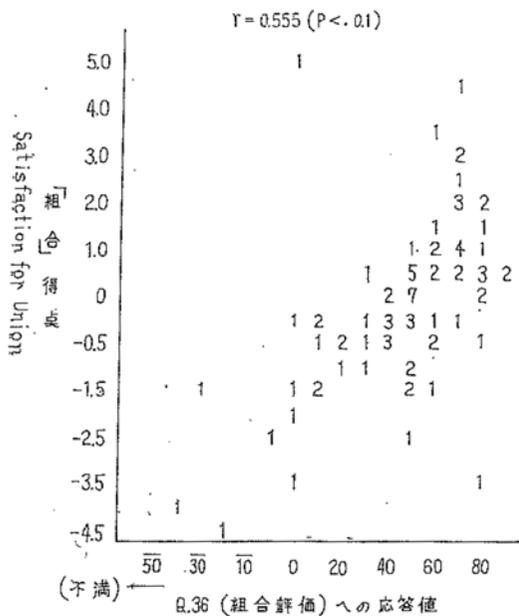


Fig. 2 組合帰属の指標 Q 36 と「組合」得点との関係

図 2

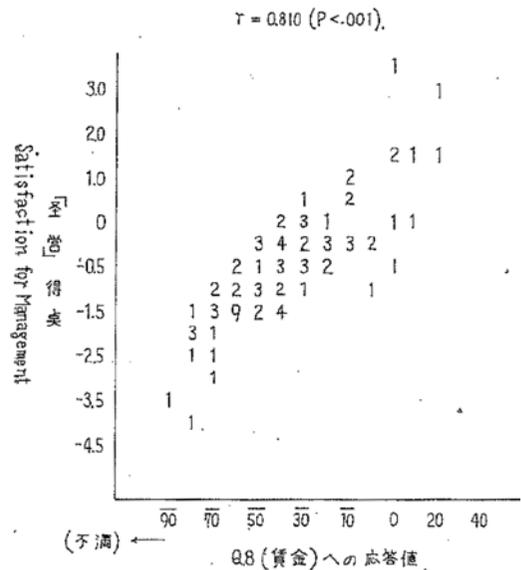


Fig. 3 賃金に関する Q 8 と「経営」得点との関係  
The Correlation between Over-all Satisfaction for Management and Degree of Satisfaction in Need in Q. 8 (Wage) (以上 3 図とも、男子 2079 名、女子 1126 名の 87 グループより算出)

図 3

## 二重忠誠と心的平衡

安藤ら (1963) の指摘した通り、二重忠誠者には情意不安が少なく、心理的に平衡していると思われた。表 2 に明らかなように、二重忠誠群 (PP) の情意不安得点は 16.3、これに対して、反経営・反組合 (CC) 群の情意不安得点は 22.6 であった。ただし、個人の心理的平衡を、いちがいに「望ましい」といってすまされるかという考え方もあり、検討を要する問題である。

## 価値規範への同調

この心理的平衡について、個人の集団規範への同調という観点から分析している。表 3 に示したように、権威主義的性格の強い群ほど「同僚」という権力の少ない弱い大賞には非好意的となり、逆に「上司」や「経営」という権力と

結びついた圧の強大な対象には好意的となる傾向がみられたのである。この事実については、A.Roland (1963) の「攻撃傾向の弱さは、攻撃欲求の弱さのためではなく、むしろ制止条件が強いためにこそ、高い被説得性と結びつき得るのだ」という実験結果から解釈できるだろうと大須賀は述べている。つまり権威主義的性格で

は、攻撃の対象を制止条件の弱いものへ向ける一方、その強い権力に対しては被説得性を高めて、その価値規範からの圧に容易に同調するのだと。

しかし、かかる同調が、前述の経営帰属をせまる強い圧と本人の側の欲求の弱さや、ここにみた他力本願的(被権威主義的)性格の上に成立しているものとすれば、これを以て言葉通りの「忠誠」と呼ぶには当たらないであろう。しかもこのような権威主義=高モラル群に、心的平衡(情意安定性)の保たれている事実には注目しておきたいと著者は述べている。

表2

Table 8 労と使への態度からみたタイプ別の情意不安の訴え数分布 (LI 社)  
Emotional Unstability by the Type of Allegiance to Union and Management

Emotional Unstability 情意不安の訴え数	Type of Allegiance	PP'	PC'	CP'	CC'
		Allegiance to Mgt.	+3 ~	+3 ~	~-1
	Allegiance to Union	+3 ~	~-1	+3 ~	~-1
0~4 (Stability)		1		3	1
5~9		4	1	3	7
10~14		5	0	8	5
15~19		2	3	6	9
20~24		4	2	13	14
25~29		1	0	6	11
30~34		2	0	3	5
35~39			0	2	6
40~44			1	1	2
45~49					
50~54					
55~60 (Unstability)					
(N)		(19)	(7)	(45)	(60)
M		16.3	20.1	19.9	22.6

### 価値の体系化

役割と価値の葛藤の中から、諸価値の統合をはかって、自分なりの中心的な体系を創りあげていくところにパーソナリティの進展があると考え、この観点から、いわゆる労使への二重忠誠を、価値に対する無感動と自己疎外にかかわるも問題として考えるべきだと著者は自分の考えをまとめている。

さらに、著者は、いわゆる二重忠誠の「一般性」が質問紙への応答の際に働く人間心理の機序そのものの一般性を示すにとどまって、何も二重忠誠そのものの一般性を示しているとは限らぬのではないか、との疑問を提示している。この言葉に続き、著者大須賀哲夫氏は、このような手法や人間理解の発想法にとどまる限り、あまりにもhappy(お人よし)な労働者把握に終わるのではないかと、この危惧を表明している。

表3

Table 9 権威主義的パーソナリティとモラル・プロヒール (HY 社)  
Morale Profile by the "F-Scale" (N=100)

F-Scale 権威主義傾向	Area 項目	経営 Management	上司 Supervisor	同僚 Co-Worker	仕事 Work Condition	組合 Union	モラル Total Score
Low		-3.6	-2.7	0.7	-1.2	2.4	-4.4
Middle		0.1	-1.8	0.3	1.4	0	0.0
High		-0.5	2.1	-0.9	1.7	2.7	+5.2

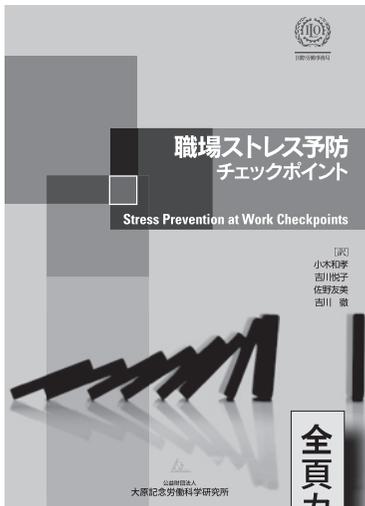
## おわりに

本論文で取り上げている労使の二重忠誠論は、日本が高度経済成長期に入り、所得倍増論をきっかけに、働く人々の賃金は上昇し、結果として多くの日本人が映画やテレビで見てきたアメリカの豊かな生活が現実のものとなった社会に生きていることが分かるにつれ、日本で働くこと、生きることについて改めて考えることを余儀なくされることになる。

高度経済成長期には、多くの企業の労働組合は労使協調路線になり、働く人々を守るための

活動をするというよりは、企業の収益を上げることに協調するような活動に移行してしまったといってもよい状況になった。その影響は現在にも続いており、過労死が問題になっても、裁量労働制の導入が進むなど働く人々を守る組織はなくなっているといっても過言ではない。産業現場で働く人々にとり、労働者の権利を守る労働組合が復活してほしいものである。労使の「二重忠誠論」を論じているうちに、現実ではPro-Managementの視点が強調されていくのは、なんとも切ない話である。

## 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 チェックポイント

話題の最新刊

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

【刊】— ILO

監 小木和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

第1章 リーダーシップと公正さ

第2章 仕事の要求

第3章 職務の裁量度

第4章 社会的支援

第5章 作業環境

第6章 ワークライフバランスと労働時間

第7章 職場における貢献の認識

第8章 攻撃的行為からの保護

第9章 雇用の保障

第10章 情報とコミュニケーション

参考資料

メンタルヘルスアクション  
チェックリスト

全頁カラー

〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F  
TEL : 03-6447-1435  
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判並製 144頁  
定価 1,320円(税込み)  
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

医療・看護現場の改善を支える参加型活動への応用と改善策

# 医療職場の 人間工学チェックポイント

シリーズ最新刊！ 全頁カラー

ISBN 978-4-89760-337-7 C 3047

体裁 A4判 172頁

定価 1,980円(税込み)

〔構成〕

資材保管と取り扱い  
医療機器と手持ち器具の  
安全性

人の安全な移送

ワークステーション  
作業環境

有害物質および有害要因

感染予防対策

福祉設備

緊急事態への備え

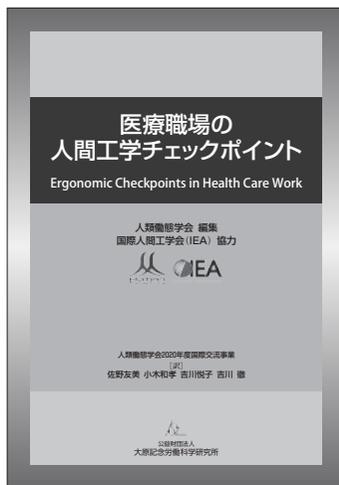
作業組織と患者の安全

〔資料〕

参加型トレーニングにおける使用方法

医療現場アクションチェックリスト

医療現場の改善実例



人類労働学会編集  
国際人間工学会（IIEA）協力  
人類労働学会2020年度国際交流事業  
〔訳〕佐野友美・小木和孝・吉川悦子・吉川徹



〒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

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

## 日本産業保健法学会第1回学術大会のご案内

テーマ：法知識を踏まえた問題解決を考える

大会長：三柴 文典(近畿大学法学部教授)

副大会長：香山 不二雄(自治医科大学名誉教授)

会期：2021年9月23日(木・祝日)～24日(金)

開催方式：オンライン開催及びオンデマンド配信を予定

※但し、日本医師会認定産業医更新単位希望者のみ現地聴講(都内)可の予定

事前参加登録・お問合せ：<https://www.jaohl2021.info>

後援：厚生労働省、日本医師会、全国社会保険労務士会連合会 ほか

セッション例：新型コロナ禍の労務と法/人格に偏りのある労働者への対応/産業医制度のこれから/社労士の役割/諸外国のハラスメント規制の効果 ほか

【日本産業保健法学会事務局】

〒162-0833 東京都新宿区筆筈町43 新神楽坂ビル2階

TEL: 03-5946-8844/FAX: 03-5229-6889 E-Mail: info@jaohl.jp

# 漂流者たち クミジョの肖像

## 4

### クミジョ研究はなぜ存在しないのか(3)

本田 一成

#### 隠しきれない企業社会の暗部で

前回取り上げた浅倉むつ子らの『労働運動を切り拓く』では、城間佐智子、柚木康子、鴨桃代らが、企業の枠を超えた労働運動や女性のためのネットワークによる活動について触れている。多くの場合は裁判に踏み切る活動となる。伍賀偕子は、屋嘉比（やかび）ふみ子の裁判も紹介している。

屋嘉比の著書『なめたらあかんで！ 女の労働』（明石書店）は京ガスを相手にした裁判の活動記録だが、同時に、女性にとって労組の活動の本質が女性差別の撤廃や人権を含む労働者の権利回復を求める活動であることを明示する。読み方によっては、クミジョの世界の広がりを見せてくれる点で有益である。

だが、裁判沙汰になると、企業別組合の役員たちは、事故や事件のように考え、異端の例として扱うことが多い。暗部をえぐるめつたにない機会なのに、それは非日常的な話だからと、特段何も言わなくなる。

京ガス事件は壮絶である。屋嘉比はマッチョな職場でどんなに虐げられてもそれをはね返すべく立ち上がる。企業別組合で「女は黙ってろ！」と罵声を浴びた後に労組の体質改善に挑んだがかなわず、地域合同労組に相談したが「女性だけではどうにもならない」と非協力的な扱いを受けた。

その間もあらゆる妨害、迫害にあいながらも、女性だけの「おんな労働組合関西」を結成して1995年に大阪地労委に提訴した。地裁判決で

は長年にわたる賃金や昇進の女性差別が立証された。ところが、会社側が控訴して高裁になると裁判長が代わり、今度は裁判にも「オトコ社会」が入り込んで苦境に陥る。だが、屋嘉比の言葉を借りれば「それでも負けなかった」地点で決着した。

屋嘉比は、何でもありの企業社会と距離を取り、何でもあり、では済まないように、ペイエクイティなど全企業に網をかけるような対策を練り、その実現にまい進する。だがその対策の実現は遅々として足踏み状態になる。それでもめげずに前進させようとする気概を失わない。

こういうクミジョは、これまで暗黙のうちに、企業別組合をベースにした、あるいは組合の組合である産業別組合やナショナルセンターにいるクミジョ像とは異なる。企業社会から離れた女性を助けるユニオンのクミジョである。

したがって、残念ながらあまり取り上げられないことがないが、浅倉らのような女性だけの営みになると、ごく自然に登場してくる。この事実自体がクミジョ問題の一端を表している。

#### 「Y」なクミジョたち

渋谷龍一『女性活躍「不可能」社会ニッポン』（旬報社）は、かの丸子警報器裁判の主体となった丸子警報器労組の活動とクミジョたちを描いた。裁判例ばかりが独り歩きしているが、実は卓抜な労働組合活動なのである。一方では名古屋銀行を舞台にしたクミジョの苦悩と活動の記録も収めている。

坂（ばん）喜代子は、主婦パートとして勤務していたが職業病を発症してしまう。銀行はいつものように退職勧奨で追い出しておしまいにしたかったが、その直前で外部勢力に救われる。

ほんだ かずなり  
武庫川女子大学 教授

坂はその経験から主婦パート雇用のからくりを痛感し、強烈な差別に立ち向かうことに目覚める。当初は少数派ユニオンに加盟して会社側と対峙したが、後に自ら女性ユニオンを立ち上げて、クミジョとして他の女性たちを救うようになっていく。坂は屋嘉比とも交流があり、京ガス裁判にも出かけていた。後に、穴だらけの「パートタイム労働法」を変えようと、志高く2009年の衆議院議員選挙にも出馬したが惜敗した。

坂の最大の貢献は、賃金格差のやり口を露わにしたことである。正社員と同じ仕事をしているのに同一賃金ではないことに我慢したり、泣き寝入りしたり、絶対にたたかえないはずの主婦パートがたたかったことで、何が起るかを詳細に見せた。

だが、坂には丸子警報器労組のような頼もしいバックはいない。徹底的に虐げられた坂がようやく団体交渉までたどり着いたのは、逡巡の末に自らがクミジョになってからであった。団交後には、坂が正社員になれないようにするための人事制度まで登場した。

それでも、こういう事件を知ろうともせず、あるいは、たたかうクミジョたちの昔話さ、と断じる向きが多いであろう。しかしながら、同じような事件は後を絶たず増えているし、クミジョたちが集うユニオンの活動も目立っているのはどういうことであろうか。

渋谷は『情報労連レポート』（2019年6月号）でクミジョに関するX理論・Y理論について書いている。クミジョのXは、読者の圧倒的多数がもつイメージそのもので、オトコ社会の労組の中で活動するクミジョである。それに対してクミジョのYは、オトコ社会の労組から距離を取り、男性の動きに影響されない活動を続けるクミジョたちである。XとYは、志は同じクミジョであるとしても、活動内容や戦略は似ても似つかない。

クミジョの多様性から考えれば、重複がはつきりしないずいぶんと粗い区分だが、それがなければ、Yのクミジョが消されてしまう懸念が拭えないから、ないよりはましであろう。クミジョの話をするのならYを忘れるべきではないし、Yとの対比でみた方がXの性格がよくわか

る。

また、Yはクミジョであるが、Yたちはそこに裁判の原告、支援者、女性運動家、ロビイスト、議員やその候補などが交錯するグループとみなすことができる。Yはネットワークづくりに長けている。うそだと思うのなら、一度でもよいからYたちが開催する集会に出てみればよい。数合わせではないことがすぐわかるほどの熱気と盛況ぶりを知ることができる。ということは、Yグループ、Xグループがあり、クミジョの多様性を言う前に双方のグループがあることになる。これは幸なのか不幸なのか。

伊藤みどり「女性ユニオンの目指すもの」(『日本労働社会学会年報』第9号)はそうしたYを知る題材の1つである。「現場の労働ではパートタイマーを含めて女性たちが労働の重要な担い手になっているにもかかわらず、女性たちが自分のことを自分で要求し、解決していくことができていない。そうした悪循環をどうやったら突破できるか」「女は安い賃金でこき使われている。それは組織されていないからだ。女は組織されない。それは安い賃金でこき使われているからだ」。これらの言葉の意味が語られ、労組の中の性別役割分業意識の浸透や性差別の存在にも触れている。伊藤には『賃金と社会保障』(旬報社)に連載中の自叙伝もある。クミジョが全人格を賭けてクミジョを語る読み物ほど腑に落ちるものはない。

なお、渋谷が記した丸子警報器労組の活動記録とクミジョたちの活躍を再読して、暗い気持ちになった。丸子警報器労組の最期を知る者は少ない。いや、誰もいないのではないか。私の知る限り、数年前から会社の内紛もあり、労組軽視が労組無視に変わり、裁判がもたらした「丸警ルール」の是非が目の的となった丸子警報器労組は見るともなげない。一方では、中途採用重視と有能人材の管理職抜擢による組合離れのだめ押しで活動は極度に停滞した。最後の委員長となった吉池恵子は、定年を機に労組の活動を停止する苦渋の決断をした。

栄光の丸子警報器労組は消滅した。だが、最後まで逃げなかったのはクミジョだったのである。

(つづく)

# 清水を育てた風土

## 大原孫三郎と清水安三

(四)

兼田 麗子



### 清水安三とは

前号までは大原孫三郎について、極力平易な文章表現で、関連情報にもふれながら記述してきた。ここからは、漸く清水安三〔1891（明治24）—1988（昭和63）〕について書いていくことにする\*。

#### (1)清水家

清水安三は、父、弥七と母、ウタの三男として1891年6月に滋賀県高島郡新儀村字北畑（現在の高島市新旭町）で誕生した。母のウタは、水田の除草作業から自宅へ戻る途中の畦道で清水を産んだということであるが、清水の家は、商いでも蓄財を行っていた。清水の祖父は米を高値で売るために水路を使って大阪に運んだという。

清水の家もいわゆる「半農半商」の家だったと伝えられている。ちなみに、宮本常一に師事した民俗学者であり宮司でもある神崎宣武氏は、日本の農村での聞き取り調査をまとめた『百姓の国』（河出書房新社、1995年）において、農村の多角経営、副業（「半農半商」「半農半工」、神崎氏は「合間の稼ぎ」と表現）は農家

の自助努力として通常のことであったと指摘している。「瑞穂の国といわれてきた日本だが、山がちの地勢では農業だけで暮らしが成り立つはずもなかった。農業のかたわら、やきものを作り、酒を醸してきた」こと、百姓（ひやくせい）とは、農家農民のことを限定して指すのではなく、一般の人民のことであり、様々な職業の人々の総称であると神崎氏は説明している。確かに、神崎の指摘に該当する例を思い浮かべることは簡単であろう。トヨタグループの創始者である豊田佐吉の父親、豊田伊吉は、農業だけでは生活が難しかったので、腕の良い大工として働いたことを知っている人も多いかもしれない。

さて、話を清水家に戻そう。清水安三の長兄が遊蕩によって財産を減らすまでは、財をある程度有していた家だと想像できる。清水には姉も3人いた。長姉は京都の女学校、次姉は東京の私立女子美術学校（現在の女子美術大学）、3番目の姉は、日本女子大学を卒業していたという。ただし、清水は大学の学費を家から得なかったということである。なお、3番目の姉については、あらためて少しふれることを前もって伝えておきたい。

#### (2)清水と郷土

清水は、1975（昭和50）年1月の新旭町制20周年の記念式典において、同町の名誉町

かねだ れいこ  
桜美林大学ビジネスマネジメント学群 教授  
大原記念労働科学研究所特別研究員

民に選ばれた。桜美林大学内にある清水安三の銅像と同じものが高島市役所の敷地内にも設置されているし、市役所からさほど離れていない生家跡には記念碑が建っている。また、高島市の広報誌『たかしま』には「偉大なる教育者 清水安三」という特集が組まれたり(2013年1月号, No.156), 清水安三顕彰会がつくられたりしている。果たして、清水の生まれ育った地元だけが一方通行で、清水を意識しているのだろうか。決してそのようなことはないだろう。「風土とは人間のあり方」と考えた和辻哲郎は、我々のものの考え方(思想)は、その人が住んでいる風土に強く影響されていると『風土—人間学的考察』(岩波文庫)の中で指摘していたが、清水に関しても環境から大きな影響を受けていたことは間違いないだろう\*\*。そこで、家に続いて、生まれ育った地域についても目を向けてみることにする。

### (3)郷土、高島市新旭町

高島市民会館や高島警察署近くにある近江今津駅は、JR湖西線新快速で京都駅まで48分、大阪駅まで80分弱、車利用の場合も、国道161号を経て名神高速道路の京都東インターチェンジまで約1時間ととても便利な地域と言えよう。

新旭町があった高島郡は、2005(平成17)年1月1日に近隣の町(マキノ町・今津町・朽木村・安曇川町・高島町)と合併して高島市となったが、この地域は、琵琶湖の北西に位置する。琵琶湖の対岸には、彦根や米原(琵琶湖の東側)、琵琶湖の南端近くには草津が、彦根や米原と草津の間(琵琶湖の南東辺り)には

近江八幡がある。

高島市は、福井に近い。越前敦賀と琵琶湖を結ぶ街道として、人や物資が行き交った。京都と若狭を結ぶ街道沿いに位置していた地理的、歴史的な要因をもって高島市は、早くから交通の要衝として発展した。前述の高島市の広報誌『たかしま』には「びわ湖源流の郷」という副題がつけられているが、高島市の全面積の72%が森林であり、琵琶湖へ注ぐ水のほぼ3分の1は高島市が起源だといわれている。

自然の恵みが豊かで、水運、街道のある地域は、産業文化において重要な位置を占めることを五味文彦が『日本の歴史を旅する』(岩波新書)で例示しているが、まさに清水の生まれ育った地域は、琵琶湖の水運利用、湿度が高い気候風土を利用した発酵食品づくりや琵琶湖でとれる湖魚(醤油、みそ、酒、酢、鮎寿司)などの食文化、高島縮、扇骨、木工などの伝統工芸などによって発展していた地域であり、特徴ある商人や人物を輩出した地域であったのである。

(つづく)

\*清水安三について示した事柄、言葉などは、清水畏三編『清水安三遺稿集 石ころの生涯』桜美林学園、2009年、太田哲男『清水安三と中国』花伝社、2011年、『清水安三・郁子研究』第6号~12号、桜美林大学「清水安三記念プロジェクト」編集・発行、2014~2020年、『学園史研究』創刊号、桜美林学園 IR・アーカイブスセンター学園史編さん室編集・発行、2021年他を主として参照した。

\*\*大原孫三郎は、柳宗悦などの民芸運動を推進した人物を支援したが、子息の總一郎も同様であった。柳に見出されたとも言える板画家の棟方志功と總一郎は、兄弟のような親交を持ったのだが、その棟方と風土について總一郎は次のようなことを言っていた。「棟方の力強い作風は、寒風厳しい北国の地で棟方が育まれたが故に生まれた」と。

## 先輩エキスパートたち、思いを語る

濱田 一宏，中野 和幸，江口 剛史，岡本 隆之

6月30日、エキスパート17期生募集にあたり、新たな受講生への参考となるべく、7期の4名の先輩エキスパートが受講当時から現在にいたるまでの思いを語りあいました。

大原記念労働科学研究所では、産業安全保健エキスパート®の養成を行っています。産業安全保健エキスパートR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。これまでに238名の修了者がおり、業界の垣根を越えて多くの人材が活躍しています。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とらえ、大学院レベルの講義と実践を行います。

## 受講のきっかけ、動機は？

濱田：ズバリ上司の代打です。

中野：ちょうど特定健診が始まった年でした。労働衛生を担当する機関にいて、当時の上司から、事業所の安全衛生担当者とのつながりをもってほしいと言われました。

江口：最初は人数が一杯で……。その後、空きが出たのでやっと受講できました。

岡本：まずは知識の吸収ということで中災防の各種研修を受講、他のメンバーがエキスパート6期生として受講したため、私は7期生の受講となりましたが、今思えば順番が逆になってよかったかなあと。私たちは上司の配慮（指示）や偶然ということでもたまたま集まったんですね。

## 研修が始まって

濱田：研修初日のことはよく覚えています。講師の先生方がすごい人ばかりなのと、受講者も安全の方もいれば健康の方、衛生の方もいる、業種もばらばら。そのうえ、すごい会社の人ばかりで、最初何を話したらよいのだろう、とすごく緊張しました。

江口：このメンバーの中で揉まれると成長するだろうと思っていましたよ。

中野：岡本さんがメンタルヘルスのプレゼンをしたのが印象的でした。

岡本：よく覚えていますね。あの時は、自分は、

安全衛生健康の初心者だったので、皆さんが全部先輩に思えました。最初から濱田さんや江口さんといった存在感のある方が少しずつリーダーシップをとりはじめ、ランチを一緒にしたり夜の懇親の声掛けをしてくれたりと少しずつ輪を拡大してくれて、徐々にみんなの距離が縮まった気がします。

濱田：すごいメンバーと知り合えて、研修が終わった後もいろいろと続けていきたいなと思って、江口さんに相談したら、「うんやろうよ」ということで、江口さんは「もっとみんなで活発に話しができればいいよね」と賛成してくれましたね。

岡本：名古屋にいる濱田さんが自分の時間を割いて自腹で何度も関東に来てくれる、あのパワーはすごかった。急に名古屋にいても濱田さんが仲間に声掛けしてくれる。そうした関係が13年間続いているのだなあと思うとすごいですね。

## 講師陣への印象は？

中野：黒田勲先生の講義が印象深いです。すでに、高齢でしたし、この先生の話聞くチャンスもそう多くはないかもしれないと思ったら、私たちはすごいチャンスなんだなと感じました。

江口：普通の講義とは別に経営トップ（元日本IBM会長本林理郎氏）との語らいの機会を設けていただいたことも思い出です。トップから見



濱田一宏さん

た『提言に関するお考え』をお聞きできたのは意義深いものでした。

濱田：安全衛生大会などで講演していた先生

やTVにも出ている先生、自分の会社のOBもいて、なんだかすごいなと思いました。

岡本：自分は逆に、講師陣の中で名前を知っている人は一人もいなかったのです。新鮮だったのは現場の安全を担当している先生かな。難しい言葉は使わずに泥臭いことを語り、現場のドロドロ、生臭さ、難しい生き物で一筋縄ではないかない、きれいごとではだめで、やっても、やっても終わりが無い、と言ってくれたことがとても印象深かったです。一方で大学の先生は論理的でスマートで分かりやすく説明してくれることがよく分かったんです。

### その後の人生を変えた出会い

中野：正直言えば、具体的にあの場で学んだことはすでにボンヤリしてしまっている部分もあります。でも、いろいろな会社の人や安全衛生について考えていたあの場にいられたこと、OB会（ネットワークの会）とか同期のつながりとかがあって、継続して今の仕事の仕方や考え方に繋がっていると思います。本当に、その後の人生が変わったなと思っていますよ。

岡本：研修期間だけじゃない、その後も含めた貴重な財産だな、と感じています。

濱田：いろいろな会社に押しかけて見学させてもらったのも貴重な勉強でした。

江口：みなさんが言われているエキスパートの交流はきっかけを作っていたわけですが、とても発展性がありますね。例えば、エキスパート同士が相互に安全講演をし合い、事業所の安全活動に協力して意識を変えることや、活動のヒントを提供するとか。

岡本：確かに、他社さんの見学や、体験など、普段ではなかなか経験できないことを経験させてもらいました。

### 研修のあとから活かされたこと

濱田：自分の会社の課題を見つけて対策を提案するなど、提案型の



中野和幸さん

仕事をするキッカケになりました。リスクアセスメントもいろいろと勉強させてもらい、鉄鋼関係はリスクが高いのでリスク低減に向けた検討につながっています。

中野：ずっと衛生畑にいた自分から見ると、安全は近くて遠い「となりの部屋」なんです。安全の人たちは外科医的で、事故が起これば自分の責任と考える傾向があるし、衛生は内科医的というか、作業内容や職場環境に起因するところもあるけれど、ある部分は自業自得と突き放すような考え方をするものです。その違いが見られたのが勉強になったな、と思います。

岡本：最初に、酒井所長（当時）の言葉で、講習を受けたらエキスパートとして経営に物申さねばならないと教わりましたよね。当時は、人事と安全衛生と健康管理はまったく違うものだと思っていたので新鮮でした。それは今も肝に銘じていて、実際、社内の禁煙対策では、かなり経営陣とやりあいました。将来人事部門の係長や課長になる人は、安全衛生を経験させなければと思っています。

濱田：12日間で学んだことよりもそこから先の方がいっぱい勉強させてもらった気がします。実際あちこちに行って現物を見せてもらって、一杯やりながらみなさんと語り合う中で、自分はまだまだだなあ、もっと真剣にやらなきゃいけないなあなど大いに勉強させてもらっています。

中野：安全衛生も高齢者や女性、AIが入ってきて新しい課題が増えました。いろいろ深掘りしなければならぬことがたくさんあります。特に大企業では業務が細分化し全体を俯瞰することができなくなっています。このエキスパートはいろいろな立場の人と知り合えて自分のやってきたこと以外のこと、隣接領域が見られるということが非常に有意義だったと思っています。



江口剛史さん

す。  
岡本：エキスパートは同じよう利害関係があるわけではないし、また、競争意識があるわけではなく、同じよう

なことで苦しんだり悩んだりしているので、愚痴を聞いてもらえるし相談もできる。そして強化することもできます。一杯やりながら。濱田さんにも、いろいろと聞いていただいて助けてもらいましたね。

濱田：そんなことがありましたね。みんな和気あいあいとやっていましたね。

岡本：みなさんよい人で、仕事だけのつながりではなくそれ以外のつながりも脈々と続いています。もちろん、結果として仕事にもたくさんよい効果がありました。今度の17期は、我々の10期後輩になります。その人たちに、当ても今も、変わらないものは変わらない、そういうことを伝えていければと思います。

## 仕事を超えて人生のつながりに

岡本：17期はオンラインですね。対面しか知らない私達から見ると、新鮮ではあるものの、反面怖さもあります。

濱田：名刺交換してその人がどういう人かが分かり、連絡先が分かります。面と向かって目を見て顔色を見ながら話をしないと分からないことがあるのも確かですね。一緒にご飯を食べたり、飲みに行ったり、それが重なって今があるのかなと思います。コロナ禍ではそうしたコミュニケーションが取りづらいのは確かですね。

中野：オンラインは受け身になりがちです。これから申し込まれる方には、かけがえない経験と得難い人脈ができるのは間違いないのでそれを実現するのは受け身ではなくて、あなたが積極的に動くこと、生かすも殺すも自分次第ということ伝えてたいです。そもそも、安全衛生部門って、収益が期待できないじゃないですか。だから、何か事故なり被害があれば、つらい部分が多いと思います。この研修に参加すること

によって、勇気をもって経営にモノ申せる自信がつくよ、と伝えたいですね。

濱田：異動で職場が変わる、その先で新たな



岡本隆之さん

出合いや旧友との接点ができる、なかなか面白いです。修了生240名はやっぱり伊達じゃないなと思いますよ。みんな会社や立場も変わっていく、そういう変化も面白いです。

岡本：少し、本題からは外れますが、山城にいった写真をとるのが趣味の私としては、愛機を中野さんの紹介で買いました。そのカメラを見るたびに必ず中野さんを思い出します。これもエキスパートのつながりの一つであり、とても奥が深いです。

濱田：仕事だけでなく人生のつながりになりつつありますね。

岡本：異業種交流もたくさん経験してきましたが、ここまで素晴らしいみなさんと出会え、仕事だけでなく仕事以外でも素晴らしい刺激を受ける、そんな素晴らしい会はありません。自分にとってはめっちゃくちゃでっかい存在です。

一同：うんうん、そう思う。

岡本：やはりそれは労研が作ってくれるものではないし、先生が作ってくれるものでもなく、自分たちでつくりあげるものなのかな、と思っています。240名近いエキスパートとの交流、活性化を労研のみなさんに考えていただき、われわれもそれに協力していきたい。期をまたいだつながりが17期、18期とつながって、みなさんにより影響を与えればよいかなと思っています。

## 最後にひとこと

濱田：エキスパートは少数精鋭でいろいろな人といろいろな対話ができるすばらしい機会です。私たちエキスパートが講師として支援し合える立場になってきてうれしいし、仕掛け側にまわってがんばりたいです。

中野：労研の創設者でもある大原孫三郎（倉敷紡績社長）に興味をもち調べたり研究所にいつ

たりしましたが、かつて存在していたすごい人とかかわる機会があったことはすばらしい経験だと思います。大原孫三郎の思いをこのあとの人たちにつないでいきたい、それをこれからみんなで作っていききたいと思います。

岡本：創立100年の節目を迎えた労研にエキスパートOBとして何かできたらいいなと思います。

江口：登録商標でもある『エキスパート』のさらなる発展を目指してベクトルを合わせて頑張りましょう！

## 番外編

16期（2019年の受講メンバー）の皆さんからも言葉を寄せてもらいました。

Q1：受講のきっかけ、動機を教えてください。

・本社環境部の上司から指名でした。ちなみに、その上司はエキスパートの受講生だった人です。

・会社の方針で、これまでは管理部門の人たちが受けていたのですが、ぜひ、実務部門からもどうぞと言われて、参加しました。

（きっかけは、会社からと言われてという方が多そうですね）

Q2：研修参加初日の気持ちを教えてください。

・どういった人が来るのかな、自分がこの場に適しているのか不安でした。

・充実したカリキュラムだなと思っていました。不安より期待の方が大きかったです。

・他業種の方と会うことができるため、貴重な機会だと期待を膨らませていました。

（時代は変わっても、同じような感じですね）

Q3：講師陣、研修会場などはいかがでしたか。

・大学という環境、新鮮、きれいな建物、飲み屋も近いし、よかったなと思っています。

・研修はこじんまりした環境でコミュニケーション

ンがとりやすかったので、講師との距離も近く臨場感がありました。最終報告はホテルの会議室で雰囲気があり、プレゼンの場としてよかったと思います。

・充実した講師陣でビッグネームも多数いらっしゃいました。普段の仕事では会えない人に会えて、安全から健康まで、日本から世界まで専門分野の幅が広いなと思いました。

・特に最終日の基調講演は非常に貴重なお話しを伺えてよかったと思っています。

・講義だけでなく、ワークショップがあるのがとてもよかったです。

（講師との距離感、いろいろな人に会える、学びの場が充実している、まさにエキスパートの伝統です）

Q4：研修の成果としてどのようなことをありましたか？

・自らの仕事の世界と視野が広がったと感じています。企業における管理だけでなく、学術分野の見識を伺えたのは大きかったです。

・一昔前は安全衛生スタッフが50代以上でしたが、現在はスタッフが若くなっており、安全をやって製造の課長になっていくプロセスがあります。会社の育成の仕方、安全スタッフの育成、考え方について再考する機会となりました。

・学んだことは自分から周りに広がります。ある程度経験を積んだ中堅が受講し、社へ持ち帰って広げていくのが有効なのかなと思いました。

（自分の引き出しが増える感覚、大きくなる感覚、そうした手応えを感じている方が多いですね！）

産業安全保健エキスパート養成コースに関する詳しい情報：

<https://www.isl.or.jp/service/education/expert.html>

（詳細・申込は、最終頁の広告をご覧ください）

## 「至らなさに気付く」安全衛生巡視について思う

福成 雄三

労働安全衛生法には、安全管理者、衛生管理者、産業医などの「巡視」についての規定がある。加えて、安全管理強化の施策として事業所独自の「巡視」が行われていることも多い。安全衛生管理の中で「巡視」は欠かせないということになる。筆者も事業所や会社で「巡視」を企画したり、「巡視者」になったりした。経験したことを振り返りながら「巡視」について考えてみたい。

### 巡視が日常だった

入社当初から安全衛生部門に配属になったため、若い時から「巡視して指摘する」機会が多くあるなど、「巡視」は身近なことだった。現場を巡視して管理監督者を前に、気付いたことを伝える。「巡視する側」と「巡視される側」という立場に分かれた取り組みだったように思う。

若い時には何も感じなかったが、「身内（同じ社内）の人間が現場に出向いて確認すること」を「巡視」と称することに、次第に違和感を覚えるようになった。法令で使われている用語とは言え、「巡視」（「職場パトロール」と言う事業所もある）という言葉が、「おい！コラッ！」と言って「悪者を見つける」イメージが頭から離れなくなっている。

### 社長巡視を受け入れる

「偉い人」が巡視するとなると受け入れる側

は大変だろう。30～40年前のことになるが、A事業所では、年2回の社長安全巡視の受け入れは年1回の一大行事だった。安全のことだけでなく、経営の課題などについての事業所幹部との会議や管理職等への講話なども同じ日に行われた。事業所トップにとっては遺漏なく進めたい行事だった。巡視対象の職場の整理整頓などだけでなく、広大な事業所内の移動経路の草抜きや塗装なども巡視の準備として行われていた。先導する車を配置するなどして、巡視を予定通りに進行させ、トラブルに備える体制もとっていた。

最寄りの鉄道の駅では駅長が社長の到着を出迎えてくれるとのことで、このような手厚い対応を誇りに思っている社員もいた。それだけ、社長は「偉かった」ということだろう。筆者のいた会社だけのことではないと思う。

社長巡視の受け入れに、筆者自身は積極的には関わる立場になかったが、担当者は「名誉ある」仕事として対応しているように見えた。筆者は社内の人を仰々しく迎えることに違和感を覚えていた。サラリーマンとしてのマインドが欠けていたのかもしれない。

社長巡視に対して否定的な書き振りをしているが、受け入れる側がいろいろな意味で実態を再確認して、改善したりリフレッシュさせたりする機会にもなっていた。「社長巡視まで無災害を続けよう」などと、安全活動の節目にも位置付けられていた。「安全に対する社長の真摯な思い」が事業所関係者に直接伝わる場になったこともあった。過剰な面だけでなく、プラスの面にも目を向けることが必要だろう。その後、時代の流れとともに社長巡視の形は変わっていった。

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）

## 総合巡視などと名付けて

A事業所の安全衛生部門では、日常的な現場確認などのほかに、全国労働衛生週間前後に、現業部門の衛生管理状態の把握と支援を目的に「衛生総合巡視」と名付けた巡視を企画して実施した。安全衛生部門の衛生担当者5、6人が2人ずつのペアで現業部門（30近くあった）に出向く。現場確認のほか、衛生管理に関わる書類の確認や衛生専門委員（各組織の衛生管理者）との意見交換なども行った。それぞれ半日程度をかけて、基本的な確認に加えて、重点的に確認する事項を決めて出向いた。特別な取り組みではないが、今から振り返っても総合的な巡視が、日頃気付き難い衛生管理上の課題を安全衛生部門として詳細に把握する機会となり、大規模事業所では有益な取り組み方だったと思う。1985年頃にスタートし、その後も基本形を残して毎年継続して実施したと聞いている。

B事業所の安全衛生部門の責任者だったときには、現業部門の責任者（室長、工場長）全員が参加する月例の安全衛生会議前の巡視のやり方を変えた。責任者同士でペアを組んで、職場マネジメント上の課題について現場で意見交換する交流の時間（「クロスマネジメント」と名付けた）にした。「指摘」する場を、学び、支え合う機会に変えたつもりでいる。本誌連載（凡夫の安全衛生記25）で取り上げたので、詳細は割愛するが、このやり方は好評で、その後も長く続けられたと聞いている。

## 考え方を整理

「巡視」について、筆者が考え方を最初に整理したのは、2003年の社内衛生担当者研修会での講義で、要点は次のようなことだった。

「手にとってみる」「行ってみる」「やってみる」「開けてみる」などアクティブに現場を確認する。課題はその場だけのこととせずに、他職場での対策、事業所としての基準化や教材化などに結び付ける。顕在化している問題を処理するだけでなく、問題の発生（再発）を未然に防ぐための気付きを得る機会にする。限られた巡視時間の中で、職場の重要な課題をすべて見出

すことは難しいことを念頭に、想像力をたくましくする。現場にある不適切な状態（不安全な状態や行動など）があれば、安全衛生管理に責任を持つ立場の者として、そのような状態が生じたのは「自分の責任」と受け止めて、取り組み方を振り返る機会とする。

## 巡視が苦手

B事業所で、新任の管理者から「安全巡視では何を指摘したらいいのか分からないので苦痛だ」という話を聞いた。「指摘する」ことが巡視の目的と考えてのことだが、「現場第一線の人に『分からないことを教えてもらう』『(安全衛生上の)課題を聴く』『疑問に思うことを尋ねる』ようにするといい」などと巡視者の心構えを話した。現場第一線の人たちが日頃から気にしていることを確認すると、よりの確に課題把握ができる。現場第一線の人たちの主体的な行動を促すことにも繋がるし、管理者への信頼も増すことになる。

産業医巡視についても、指摘や講評をすることを目的と考えずに、「観て、聴いて、実感し、頼りにされる関係を築く機会と考えればいい」と、経験の浅い産業医には話してきた。

## 至らなさに気付く

10数年間本社の安全衛生部門の責任者だったが、自分で企画した場合も含めて社長や副社長の巡視に同行した記憶がない。上司から「君が随行すべき」と言われたこともない。事業所トップと経営者が、それぞれの立場で安全衛生管理についてフランクに話をしてもらえればいいと思う。

「巡視」は、「上から目線」が性に合わず、“気の小さな”筆者とは相性が悪いのだと思う。ただし、「現場に出向いて、現場の人たちの声を聴いて課題を確認することは、職場マネジメントの基本だ」との思いは多くの安全衛生関係者と変わらない。現場に行って現場で働く人たちに接することは好きだったし、楽しかった。現場に行くことは、課題や「自分の至らなさ」に気付き、そしてたまには取り組んだことの成果を感じて、「よりよい状態を実現しよう」といった気持ちを高める機会だった。

# 休息時間を法制化しよう

副題：過剰な長時間労働を抑制するもう一つの仕組み

寺内 宏伸

この論文は2016年7月に国際労働事務局（ジュネーブ）から「Remembering rest periods in law : Another tool to limit excessive working hours（著者Naj Ghosheh）というタイトルで公開されたものを、本部の許可を得て訳出したものです（Copy right © International labor Organization 2016, 日本語版翻訳著作権2021：大原記念労働科学研究所）。

## はじめに一読者から

著者のナジ・ゴージェ氏は、スイスのジュネーブにあるILO事務局において、労働条件と報酬（特に賃金保護）がご専門の労働法政策研究者です。ILO三者構成委員会に世界中の国に関する労働法と政策の分析（特にヨーロッパとアジア）を提供しています。専門分野として、法社会的分析及び法と経済の相互作用に関する学際的研究に関心を有しているとのことです。

この論文では、「労働時間規制」とは異なる「休息時間規制」をすべての働く人のために罰則付きで法制化することを提案しています。

## まえがき

「近い将来、労働時間は今よりもさらに短縮され、休暇は長期化されるだろう。孫たちの世代は、おそらく1日の労働時間を3時間にできるだろう。1928年（昭和3年）」

孫たちの世代の経済的可能性

ジョン・メイナード・ケインズ

第一次世界大戦直後に著書「平和の経済的帰結」で、ドイツによる欧州大戦の再来を予言していた経済学者のケインズは、上記のように労働時間の将来を予言していました。ケインズの労働時間に関する予言は、19世紀を通じて広く電気や石油の使用、フォードシステムなどオートメーション式大量生産の技術革新の波（第二次産業革命）が押し寄せてきた事実に基づいていました。ケインズは、技術革新による世界経済の成長で1週15時間労働が普通のことになるだろうと考えていました。ケインズ以後、多くの学者が機械化による労働生産性の向上の影響で、労働者は長時間労働から解放されると予想していました。しかし、ケインズや他の学者は、労働時間短縮や労働者の休息の拡充については、大きく予想が外れたといえます。

現代の世界において、グローバル化とテクノロジーの進歩で労働者が叶えられた希望はわずかなものでした。労働時間の法規制は、いくらかは長時間労働の圧力に対する障壁とはなりましたが、不規則で変更されやすい労働のために法規制の実効性が弱められたのです。企業からの要求や問題のある労働契約、低い最低賃金に由来する残業代によって労働の内容が可変的で予測しづらいものに変えられました。付け加えると、多くのIT

てらうち ひるのぶ  
翻訳者  
過労死防止学会 会員  
元労働基準監督官

労働者にとって携帯電話やインターネットの使用は、本来取得すべき夜間、週末、休日などの「休息のための時間（＝非労働時間）」を妨げる結果にしかありませんでした。各国の労働法で週休制や年次有給休暇などの「休息のための時間（＝非労働時間）」が義務付けられていますが、それは労働者の幸福と健康にとって本質的に重要なことからです。しかし、労働者も使用者も、労働時間の上限規制についてある程度は知っていますが、「休息のための時間（＝非労働時間）」についてはほとんど知りません。

労働時間法に関する2007年のメッセージ他の研究（2005年の労働時間に関するILOの全世界的サーベイを踏まえた有名な調査研究）は既に存在します。しかし、休息時間に関する具体的規制とそれが労働時間規制をどのような補完関係にあるかという研究はほとんど行われていませんでした<sup>1)</sup>。この論文ではこの空白を議論しようとしています。最初に、労働時間の上限に関する具体的規制と、それがどのように各国の労働時間規制を補完しているかを検討し、「休息」が労働者の職務遂行能力にどのような影響を与えるのかを定義付け

ます。その後、ILOの国際労働基準と各国の労働法制において、休息期間の4つの型である「職場における休憩」、「日毎の休息」、「週毎の休息」、「年次休暇」について検討します。その後、最終観測として何が問題であるか結論を下します。

## 労働時間規制

### 1) 1 労働時間の国際基準と各国の労働時間法規制

#### 1) - 1 - 1 法定労働時間

1日最長8時間かつ1週最長48時間という原則は、1919年にILOが創設される前からの労働者からの切実な要求でした。(ILO 1958年) このため、世界で初めて採択された国際労働基準は労働時間に関する1919年ILO第1号条約(労働時間、工業的業種)でした。この条約は1日最長8時間かつ1週最長48時間労働を工場制労働者のために確立しました。その後ILOは、1930年ILO第30号条約(商業及び事務所 労働時間)を採択し、商業及び事務所に使用される労働者に工業的業種と同じ原則を適用しました。これらの原則は、

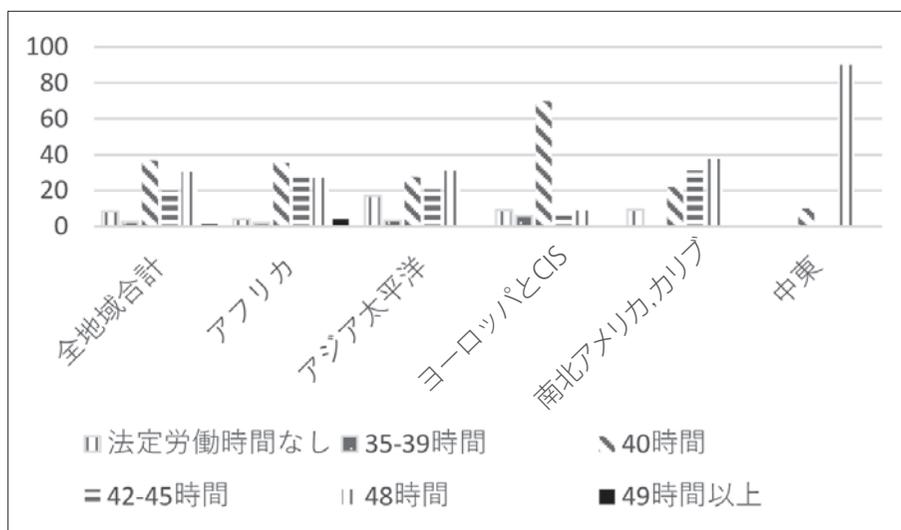


図1 地域別、各国の法定労働時間

世界中の多くの国の1日及び1週の労働時間規制の基礎となってきました。

しかし、この話はそれでは終わりません。「残業」がこの法定労働時間と総実働時間の上限のバランスを変えました。この話を理解するには、法定労働時間と総実働時間の上限規制との差を理解することが重要です。法定労働時間は、残業を含まずに合法的にその日やその週を働ける労働時間数です。

世界中の多くの国では、法定労働時間を規制しています。しかし、ILO労働条件調査（ILO 2013年、図1参照）によると、国及び地域によって法定労働時間の水準は大きく異なります。世界の中で最も大きい比率を占める国々は、週法定労働時間の一般的な上限規制時間を40時間とする国で全体の36%を占めています。しかし、週48時間とする国が次に多く、全体の31%を占めています。

地域的には、ヨーロッパとCIS諸国（ソ連崩壊後の独立国家共同体）で週40時間とする国が最も多く、南北アメリカとカリブ沿岸諸国では週法定労働時間を48時間としている国の比率が最も多くなっています（ILO 2013年）。例えばインドとパキスタンのように、国全体の一般的な（ユニバーサル・リミット）総実働時間の上限を定めていない国もあります。インドとパキスタンでは、その産業の業種により労働法が個別に成立しており、週法定労働時間は業種により大きく異なっています。

### 1)－1－2 総実働時間の上限規制

総実働時間の上限は、通常は1日や1週間など一定の期間に働くことのできる労働時間の上限で決まっています。どんな場合でも、「法で決められた総実働時間の上限時間>法定労働時間+残業時間」となるように法律で定められています。

しかし、中には総実働時間の上限を超えることのない限り、法定労働時間を1月から1年の間に平均して計算することすなわち変形

労働時間制を採用している国もあります。しかしながら、労働法の中の条項どうしの整合性に問題がある国もあります。特に法定労働時間を週40時間制としている国は、1962年ILO第116号勧告もあって変形労働時間制を積極的に採用する国が多いようです。

このような労働時間法の規定相互間の矛盾には問題がある国もあります。残業の法的上限が高く設定され過ぎて、法定労働時間と合計したときに、法で定められた総実働時間の上限規制を超過することがあります。

このような矛盾した法規は、労働者と使用者の間で解釈の違いで争いを生じ、裁判となる可能性があり、労働者の健康や幸福、ワークライフバランスが保障されません。矛盾した法規の実例として、1労働週における1日最長8時間かつ週最長48時間が確立されていますが、これには問題があると警告されています。ILO第30号（商業及び事務所労働時間）条約は第4条で1日あたり最長10時間という上限規制をしています。ILO第1号（工業的業種）条約は、第4条で交代制労働の場合週56時間までの労働時間を認めています。ILO第1号条約と第30号条約は適用対象が異なりますが、多くの国で（例えば週の総実働時間の上限は56時間なのか60時間なのかという）誤解を生じている可能性があります。この論文を執筆している時点でILO第1号条約は52カ国に、第30号条約は30カ国から批准されているにすぎません。ILO条約を批准していない国は、自国の労働時間法制の枠組みにILO条約を参考としていますが、不完全な上限規制を作っているために、労働者の健康や幸福を阻害するレベルの労働時間の上限が定められていることがあります。つまり、労働時間中の休息时间（=非労働時間）が考慮されていないために、しばしば問題事例となる例外が作られています。

世界の多くの国で、法定労働時間と総実働時間上限規制の両方の規制を設けています

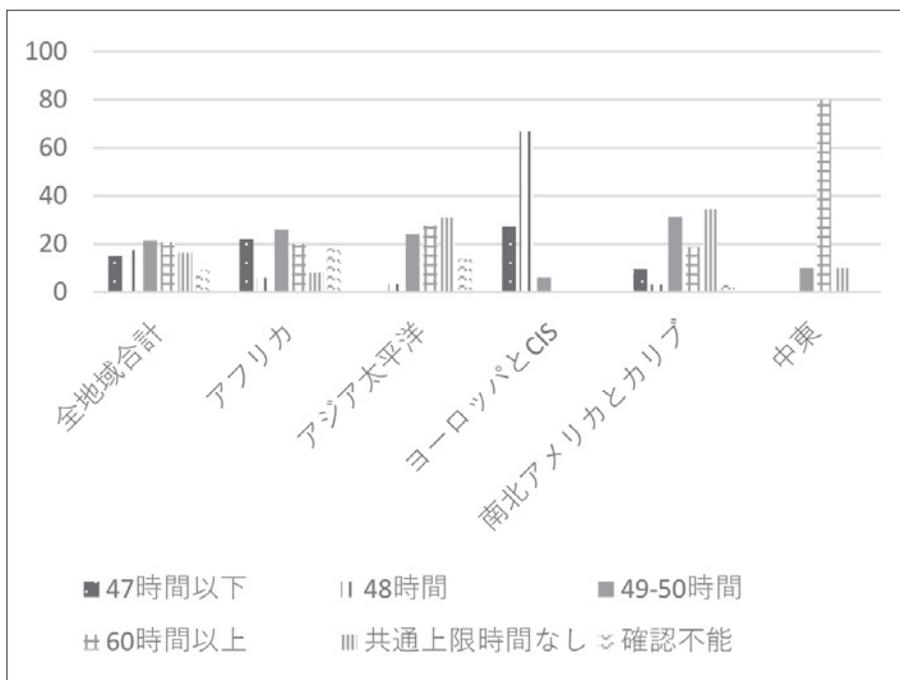


図2 残業を含む週総労働時間の上限

が、総労働時間の上限時間は国や地域で大きく異なっています。

例えば、図2を見てください。ブラジルとカナダでは週48時間以下の総実働時間上限規制があり、アンゴラ、インドネシア、トルコ、アルゼンチンは総実働時間上限規制が週49時間から59時間の間にあります。バングラディッシュ、ボリビア、エジプトは週60時間以上の総実働時間上限規制ですが、コンゴ、ジャマイカ、ミャンマー、イエメン、総実働時間上限規制がありません<sup>2)</sup>。地域的には図2のように、ヨーロッパとCIS諸国に週48時間を総実働時間の上限とする国が多く、中東地域<sup>3)</sup>及びアジア太平洋地域では週60時間以上を上限とする国が最も多くなっています。

### 1)ー2 現代；労働時間は長すぎる？短すぎる？不規則？そしてテクノロジーとは何か

「週法定労働時間」と「週総実働時間の上限時間」は、明らかに国によって大きく異なる

ています。この2つの要素の組み合わせが国によって大きく異なり、最悪の場合、労働者が健康を保持してワークライフバランスを維持できる「休息时间 (=非労働時間)」をとることができなくなる場合が考えられます。このようなケースのために、法律で休息时间 (=非労働時間) を詳細に決定することに大きな関心が寄せられています。

#### 1)ー2ー1 「残業」の問題

残業の問題をめぐっては多くの問題が存在します。一つは繁忙期の残業の問題です。繁忙期に企業が利益を上げて残業代が支払うことを労働者が歓迎することはあるかもしれませんが。その一方で、恒常的で密度の濃い残業時間は、総実働時間の上限規制の効果を無効にして、過労により労働者の健康と幸福にネガティブな結果を生じます。加えて、残業による過剰な収入は、不況期にはその減収によって労働者は生活に苦しむことになるでしょ

う。ついては、労働者は残業を受け入れるか、休憩時間をとるかの選択をしなくなります。ついには、労働者は残業か休息かという問題に興味を失ってしまうことになるでしょう。残業に関する健康問題の研究は、従来、「職場の疾病による欠勤率」と「労働災害の発生率」の分野で注目されてきました。ヨーロッパの労働者に関する実態調査によれば、月60時間を超える残業は、結果的に病気による欠勤の増加と労災事故を多発させることが発見されています（2010年ヨーロッパ連合委員会）。残業の多用は世界中の国の多くの産業で見られます。

地域的には残業はアジア諸国に多く見られ、単に長時間労働を許すだけでなく、広範な理由での残業を認めています。アジアの国では、特に日本では、残業が恒常的かつ広範な理由で行われているという評価が確立しています。日本は長時間労働文化のリーダーとされていますが、その理由は長時間の残業によるものです。2014年版の日本労働政策研究・研修機構作成の英語版日本の労働経済事情（Japanese Working Life Profile；2017）によれば、1970年（昭和45年）の労働者一人当たり平均所定労働時間は2039時間でしたが、（残業を含んだ）労働者一人当たり平均総労働時間は2239時間でした。結局のところ、一人当たり年平均所定労働時間は最近減少してきましたが、現在でも世界で最も長いといえます。2013年の一人当たり平均所定労働時間は1662時間でしたが、一人当たりの（残業を含んだ）年平均総労働時間は1808時間でした。日本の統計によれば、ほぼ85%の労働者が残業に従事しています（2004年小倉）。実際、日本で働くフルタイム労働者は2014年一人当たり174時間の残業に従事し、それは前年より7時間多くなっていました。（山崎2015年）

残業の極端な場合は死に至ります。Karoshi（過労死）は、働き過ぎによる死を意味する日

本の用語です。過労死の背景には、過剰なストレスと貧しい栄養状態があり、それが心臓発作や脳卒中、他の臓器不全の原因になっています。休息の欠落もまた一つの要素です。日本で過剰な残業を可能にしているものは、（残業を含む）週総実働時間の上限や残業の上限を規制する一般的な（ユニバーサルな）労働規制が存在しないことです。アジア地域では、世界で最も残業時間の長い国の一つである大韓民国、残業と長時間労働が成長し続けている中華人民共和国がありますが、これらの国も過剰な労働時間が労働者の健康と幸福に悪影響を及ぼすことを認識し始めました。

残業について、最も銘記すべき事実は「賃金」（時間当たり賃金単価）です。もし、賃金単価が低くて、実効性のある最低賃金制度が存在しない場合、労働者は生きるため、家族の生活を支える十分な収入を得るために長時間働く必要があります。そのような場合、労働者は肉体的限界を超えて働くことになるかもしれません。割増賃金とともに最低賃金制度は、労働者が残業代か休息かを選択する場合のより重要な、一般的原則です。

もし、残業が企業にとって必要ならば、他の要素は無視しても、労働者の「自由裁量」は重要です。なぜなら、使用者が残業を強制し、残業を拒否した労働者が解雇されるケースが存在するからです。解雇される危険があると、労働者は使用者が法律の上限を超えた残業を命じて、労働者は解雇の危険を予測して長時間労働に従事することになります。また、ある種の月給制労働契約は、残業を「仕事の一部」に組み入れています<sup>4)</sup>。

残業に関係するこれらの問題は、仕事自体が計画的でないか、または仕事が急ぎで要求されることから生じています。残業は、労働者に過大な負担を発生させ、健康と職場の人間関係に深刻な結果を生じさせています。（EPI 2015年）

一般的な話ですが、1日及び1週当たりの

労働時間の上限を規制することは、過剰な長時間労働を避ける一つの方法です。(ILO 2013年) しかしながら、法定労働時間と総実働時間の上限を規制した国においても、労働時間規制にのみ頼っていると問題が生じることが明らかになっています。残業を規制する他の方法は、休息时间 (=非労働時間) が国の法制上に明記され、休息时间 (=非労働時間) の取得が強制されることです<sup>4)</sup>。

休息时间規制法は、労働者が回復不能な過剰な長時間労働から彼ら自身を守るための補助になり得ることを示しています。休息時間法は、残業を制限するだけでなく、意図されず予見できない労働時間の計画を制限することができるので重要な意味を持ちます。

### 1) - 2 - 2 労働者にとっての労働時間と休息の問題、不規則な予定と非定型的労働契約

交代制労働の場合、不規則な勤務計画は労働者の勤怠に悪い影響があることはよく知られています。イレギュラーな勤務計画は、不規則な勤務の労働者と同様に時間給制及び月給制労働者についても悪い影響を与えます。アメリカ合衆国の調査によれば、イレギュラーな勤務計画は、ストレスを生み、家族との生活に悪影響を与え、短期においては日毎の休息や週休、長期的には年次休暇の取得に影響を与えます。

皮肉にも、短時間非正規労働者の労働時間と休息时间も同様に影響を受けています。本来ならば合理的な労働契約で、休息时间を保障するはずの労働時間の柔軟性は、現実では休息时间を保障するものではありませんでした。例えば、所定労働時間ゼロ時間の非正規労働契約では、1週間のうち保障された労働時間がありません。労働者にとっては、いつ働けばいいのかわからないという重大なストレスがあり、結果として週にどれだけの継続的収入があるかという予測もたたないことにもなります。(デ・ステファノー 2015年)

### 1) - 2 - 3 長時間労働と休息におけるITの影響

現代の情報テクノロジーの進歩は、そこで働く労働者にとっては、せいぜいのところまあ有難いといったところでしょうか。ラップトップ、タブレット、携帯電話などは職場以外のところでも労働できるので労働者の生産性を改善し得ます。出張する労働者や職場からしばしば離れる労働者には便利です。しかし、情報テクノロジーは次第に普及していき、職場に蔓延してきました。アメリカ合衆国の科学的統計によれば、パソコンのディスプレイを使用する労働者には、メラトニン(睡眠覚醒リズムの調節をするホルモン)の減少と睡眠の遅延を生じる事実が発見されました。(フィグエーロ 2014年) これらの機械の使用による生体リズムが日毎の休息に及ぼす悪影響は、特に夕方と夜間において非常に大きいことがわかりました。さらにギャラップボウルの研究によれば、パソコンなど情報機器を使用する労働者の中で、事務所外で働く労働者に対する影響が一番大きかったということです。(ギャラップボウル 2014年) 職場外でもパソコンに接続されて働くストレスは、もし労働者が職場の連絡から解放されず、週末や休暇中に働かなければならない場合、休息が満足にとれないという損害をもたらします。アメリカ合衆国の研究によれば、労働者は週末や休暇、場合によっては病気休暇中まで、職場との連絡から解放されないことに不満を感じています。休息时间にまで働かなければならないということは、労働者に重大なストレスとワークライフバランスの混乱をもたらします。(ダリィ 2013年) このように情報テクノロジーは、正常な時間帯の労働生産性を向上させる一方で、企業が労働者に対する要求を増大するために、結果として労働日や労働週の労働時間を過剰にしています。このようなITによる労働時間は記録されず、適切な問題解決は行われません。より本質的なア

アプローチを踏まえて、休息時間規制に関する適切な法律を推進すべきです。

注

- 1) この用語「労働時間規制」は、労働時間に関する国際労働基準と各国の労働法制を包摂して使用されている。この論文は、休息時間（＝非労働時間）に関する国際基準と各国の休息時間規制を労働時間規制と区別して、読者に明確に定義づけようという意図している。
- 2) ユニバーサル（一般的）な上限がないということは、労働法が法定労働時間を決めているが、残業時間の上限を定義していないか、明確に定めていないことを意味しています。この

ような場合、実際には労働時間の上限規制は機能していません。

- 3) イスラエル、イランを除く。
- 4) いくつかの国では、一定の月給制労働者を労働法の労働時間規制から適用除外しているケースがあります。

（以下第2回へ）

日本語翻訳文の責任は翻訳者と労働科学研究所にあり、国際労働事務局の見解を示すものではありません

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

# 産業安全保健 ハンドブック

【編集委員】

小木和孝 編集代表

圓藤吟史 大久保利晃 岸 玲子 河野啓子  
酒井一博 櫻井治彦 名古屋俊士 山田誠二

4頁と2頁の見開きレイアウト、  
多数の図表・写真の挿入で、  
読みやすく、使いやすい。

「大震災被災地の安全と健康」の  
付章を設け、23編の報告を収録

検索、カラー印刷に役立つ  
カラー版DVD・ROMを付録に

産業安全保健活動にかかわる  
項目を完全に網羅した充実の構成

各領域第一線の執筆陣272名が  
372項目を書き下し

項目ごとに見出し区分を統一、  
最後に担当者の心得を具体的に提言

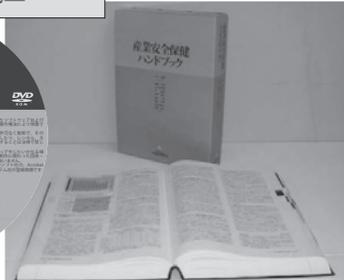
待望の最新版！

〒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 横2段組み 索引付  
付録 DVD-ROM カラー版  
定価 本体 50,000円＋税



## 建設現場で 製造現場で 聴く力が職場を変える！

田原 さえ子 著

### よりよい聴き手になるためのヒントが満載

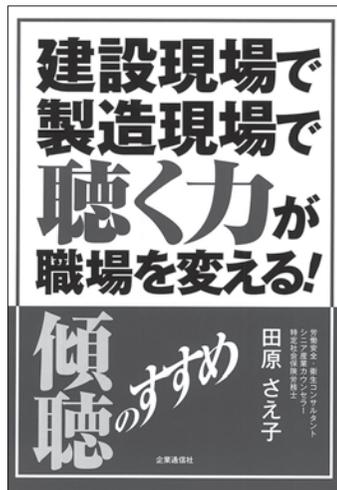
草開 文緒

本書は、建設現場や製造現場で管理の仕事をする方だけでなく、一般企業でリーダーとしての立場に立つ人、それだけでなく、例えば私は日ごろ弁護士業務しておりますが、筆者のご経験から得られた智恵の詰まったこの本を、日ごろ持ち歩いて読み返していくことで、自分の仕事も生活も豊かになるのではないかと、そのような爽やかな感慨を持たせていただきました。

本書には、そのタイトルからもわかりますように、建設・製造現場における傾聴の必要性がまとめられています。特に第一章「建設・製造現場に 傾聴のすすめ」は、大変簡潔に、傾聴の必要性が記載されています。昨今は、業種ごとの人事管理の本などを見かけることもありますが、本書のような、建設・製造現場にフォーカスして傾聴の必要性について書かれた本は非常にユニークだろうと思います。本書の著者である田原さえ子氏は、労働基準監督官として、東京労働局等で勤務された後、退官後の現在は、ご自身で労務管理事務所を開業され、様々な事業場の安全管理に携わってこられて、建設業や製造業の関係者に「傾聴」を取り入れた安全衛生教育やメンタルヘルスセミナー、ハラスメントセミナー等を実施していらっしゃいます。そのようなご自身のご経験に裏打ちされた、深い知見があるからこそ、第一章に記載されているとおり、労災事故の場面、

安全部門での聞き取り、職場におけるハラスメント防止のご説明に説得力があるのだと思います。現場で疑問や意見を聴取することが貴重な情報にもなること、自分の声が届く安心・安全な状態でこそ、現場で働く人が活かされることなど、建設現場で仕事をしていない私にとっても、いちいち膝を打つ言葉に満ちていました。

さらに参考になるのは、本書の中心部分である「第二章 傾聴のコツ 話す工夫」の部分です。人の話を聴くことや話すことが、あまりにも日常の行動であるために、コツやノウハウとして整理されずに、その都度自分の「人間力」で出たとこ勝負をしている方が、私を含め多いのではと思います。筆者は、第二章で、非常に具体的に、今日にでも使えるアドバイスを披露してくださっています。話し手と聴き手の位置や距離、「優しい顔」の作り方（私はこれを読んで、鏡を見て優しい顔を作る練習をしてみました、日ごろの顔よりは少し優しい顔ができました）、相槌の打ち方など、聴く際のポイントが書かれています。聞き方だけでなく、衝突を回避する話し方、ハラスメントにならない話し方についての記述もあります。また、ロールプレイングの具体的な実行方法、人の話を聴くことができるために聴き手の側のセルフケアが必要であること（「100の気晴らしリストを作ること」は、早速実践してみました。）



田原 さえ子 著  
企業通信社、2021年5月、A5判96頁  
定価660円（税込み）

等、職場においてよりよい聴き手、話し手となるために今日からでも実践できる智恵の宝庫であると思います。

著者が伝えたかったことは、「聴くこと」の重要性だと思います。話をよく聴くことで、話し手が救われることがある、聴き手も自分を見つめるきっかけとなる、現在コロナ禍で直接のコミュニケーションが少なくなっているとしても、それをマイナスに考えず、聴く力で乗り切っていこうという著者の願いと優しさが、本書を単なるノウハウ本にしていないのであると思います。

くさびらき ふみお  
弁護士、草開法律事務所

## 「児科雑誌」に発表された仮称所謂脳膜炎（鉛毒性脳症）に関する研究の足跡（14） 1936年から第二次世界大戦終期1944年まで（第1報）

堀口俊一，寺本敬子，西尾久英，林 千代  
労働科学，95（5・6），142～149，（2020）

1936年から1944年にかけて、「児科雑誌」（Acta Paediatrica Japonica）428号～437号までと、ここから巻号制に変更され、続く43巻1号～49巻2号までに発表された乳児鉛脳症の研究について検討した。今回は17編の論文を取り上げ、これらの論文は内容に基づいて分類し、総説2編、統計4編、症例11編、計17編について考察した。

## 東大寺大仏の金メッキに伴う水銀中毒の可能性 （リスクアセスメント手法による検討）

金原清之  
労働科学，95（5・6），150～162，（2020）

奈良・東大寺の廬舎那仏像（いわゆる奈良・大仏）は、鑄了後、5か年を要して金メッキが施された。このメッキ法は、金アマルガムを鑄造像の表面に塗り、これを加熱して水銀を蒸発させ、表面に金を残す「アマルガム法」であった。

このとき蒸発させた水銀蒸気により、多数の職人が水銀中毒に罹患したと言われている。しかしながら、中毒が発生したとする根拠は明らかにされていない。

そこで、本報では、金メッキ作業従事者の水銀中毒発生の可能性をリスクアセスメントにおけるリスク評価の方法を用いて検討した。

その結果、作業は危険な状況で、多数の作業者が中毒したと判断された。

## 日勤労働者男女2名における日常飲酒が睡眠に及ぼす影響

豊田彩織，木暮貴政  
労働科学，95（5・6），163～170，（2020）

研究内容を説明し同意を得た2名の自宅にシート型体振動計を設置して、それぞれ43夜、37夜の睡眠を客観的に測定し、総就床時間、睡眠時間、就床・起床時刻を含む8項目の睡眠変数と、活動量、呼吸数、心拍数を評価に用いた。自記式の記録から就床時の血中アルコール濃度推定値を算出し、各評価項目について、飲酒有無条件間の差と就床時の血中アルコール濃度推定値との相関を統計学的に検討した。2名に共通して呼吸数と心拍数の終夜平均値が飲酒により上昇し、就床時刻の後退と終夜の中途覚醒時間の増加が各々に認められた。無統制環境下においても数十夜の測定により、飲酒が睡眠に及ぼす影響を評価できることが示唆された。

## 電動ベッドによる入眠後の自動背下げが睡眠に及ぼす影響

椎野俊秀, 木暮貴政, 土屋みなみ, 大場拓己, 横山道央

労働科学, 96 (1・2), 1~8, (2020)

20~26歳の計12名(男性6名, 女性6名)を対象に, 自動背下げ条件と水平条件での睡眠状態を主観評価およびシート型体振動計(SBV: 眠りSCAN®)により比較した。前者条件では, 上半身(ベッドの背角度)を10度起こして就寝し, SBVが20分連続で睡眠を測定した後に間欠的な背下げ動作を水平になるまで行った。評価は対象者感で評価順序のカウンターバランスを取り2日間連続で行った。睡眠感およびSBVによる客観的睡眠評価, 起床時の肩と腰の具合, 睡眠中の姿勢と寝返り回数および寝返りのしやすさ, ベッドの動作感覚により評価したが, 有意差が認められた項目はなく, 本研究で行った背下げ動作の睡眠に及ぼす影響はほとんどなかったことが示唆された。

Table 1 Points of OSA sleep inventory MA version and sleep onset estimation

表1 OSA\_MAの各因子別得点と入眠感評価尺度の得点

	自動背下げ条件	水平条件	P値
夢み <sup>†</sup>	28.2±3.2	21.8±9.3	0.059
疲労回復 <sup>†</sup>	20.1±7.2	22.7±7.4	0.092
起床時眠気	23.7±5.0	21.3±6.8	0.137
入眠と睡眠維持	16.5±8.6	15.1±9.2	0.663
睡眠時間	15.4±9.8	15.9±9.0	0.828
入眠感評価尺度	17.2±7.2	17.5±8.9	0.922

n=12, 平均±標準偏差, <sup>†</sup>p<0.10  
得点が高いほど良い評価

Table 2 Sleep variables measured by SBV

表2 SBVによる睡眠指標

	自動背下げ条件	水平条件	P値
総就床時間 [分]	416.7±15.0	415.9±14.7	0.684
睡眠時間 [分]	389.4±26.4	394.4±15.7	0.428
睡眠潜時 [分]	10.8±3.4	9.8±1.9	0.359
睡眠効率 [%]	93.5±5.6	94.8±2.8	0.313
中途覚醒 [分]	13.8±24.1	9.5±12.0	0.405
離床回数 [回]	0.3±0.5	0.3±0.5	0.586
呼吸イベント指数 [回/時間]	6.1±2.4	6.3±2.6	0.785
活動量 [count/分]	25.1±10.2	21.3±8.8	0.155
呼吸数 [回/分]	15.8±1.8	15.7±1.7	0.686
心拍数 [回/分]	59.3±5.7	59.6±4.7	0.829

n=12, 平均±標準偏差

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

# 労働科学®

B5判 年6回刊 96巻1・2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（7月号：76巻7号）予定

特集

## 多様性を認め合い、より豊かに生きるために

障害を持つ人が生き生き働き続ける社会の構築を…………… 武田 元  
外国人労働者の心に寄り添って…………… 指宿昭一  
今こそ憲法24条から個人の尊厳を学ぶとき …………… 清末愛砂

巻頭言<俯瞰>創立100年—これからの労研の役割とあり方⑦…………… 南雲弘行  
凡夫の安全衛生記・54「コストと実効性」社内安全衛生会議の意味 …………… 福成雄三  
漂流者たち—クミジヨの肖像・5…………… 本田一成  
大原孫三郎と清水安三・5…………… 兼田麗子  
ILOインド・南アジアこぼれ話・4…………… 川上 剛  
「#教師のバトン」で伝わる 教職員の過酷な勤務環境・4…………… 藤川伸治  
チャレンジ!SDGs・3…………… 泉 貴嗣  
芸能従事者は、今・2…………… 森崎めぐみ  
休息時間を法制化しよう・2…………… 寺内宏伸  
Talk to Talk…………… 肝付邦憲  
口絵 [見る活動] 広がる参加型職場環境改善・7…………… 仲尾豊樹

### [ 編集雑記 ]

○2020東京オリンピックが開会中ですが、今から57年前の第18回大会の記憶は鮮明です。初めて家にテレビがやってきた日でしたから。同じく1960年代は女性労働者たちがさまざまな権利を求めて立ち上がった時代であることを今回の特集で学ばせてもらいました。世界の女性の現状報告もあり執筆のみなさまに感謝します。時代の課題とまっすぐに向き合いながら歴史の歯車を進めていきたいものです。

○今月号から2本の連載が始まりました。芸能従事者の世界は一般人には分かりにくいことも多いため現場からの臨場感あふれる報告を歓迎します。また、翻訳の掲載が実現しました。著作権などのやり取りで苦手な英語と格闘、それこそ前回のオリンピックの頃に帰って、英語の勉強を一から始めたいと思ったことでした。

○発刊の遅れがなかなか取り戻せず、読者のみなさまには申し訳ない気持ち一杯です。12月には労研100周年記念号を予定しており、そのためには9月号あたりから、せめて同じ月に当該号を出せるよう鋭意努力いたします。引き続きご愛読のほどよろしくお願ひ申し上げます。(N)

### [ 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76巻 第6号 (6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。)

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<sup>®</sup> 養成コース (オンライン併用予定)

## 【第17期】受講者募集

産業安全保健エキスパート<sup>®</sup>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 ▶ 2021年 10月14日 (木)・15日 (金)・16日 (土)  
前期 ▶ 2021年 11月11日 (木)・12日 (金)・13日 (土)  
前期 ▶ 2021年 12月 9日 (木)・10日 (金)・11日 (土)  
後期 ▶ 2022年 2月17日 (木)・18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<sup>®</sup> 養成コース担当事務局

URL <https://www.isl.or.jp> E-mail [expert\\_unei@isl.or.jp](mailto:expert_unei@isl.or.jp)

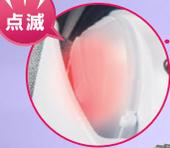
呼吸に合わせて清浄空気

# より安全に、より快適に。



呼吸連動形  
シンクロ

フィルタ交換時期を  
お知らせ



伝声器



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)

密着性を視覚化



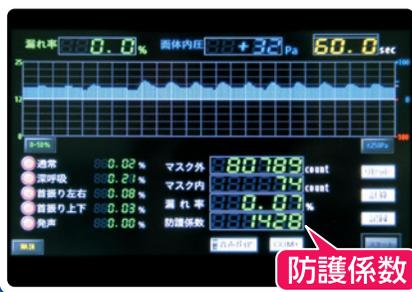
プリンター



マスク  
装着者

スピーカー

防護係数をスピーディーに表示!



防護係数

リアルタイムで  
マスク内圧・漏れ率を確認

POINT 1 測定結果の記録が簡単!

POINT 2 JIS 5種類の動作を順に  
音声アナウンス

MNFT ver.2(マスク内圧・フィッティングテスター)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。

株式会社 重松製作所  
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.  
www.sts-japan.com

本社  
〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-26-1  
TEL 03(6903)7525(代表)

