

Digest of Science of Labour

労働の科学



2 0 2 1
July
Vol. 76, No. 7



特集

多様性を認め合い、 より豊かに生きるために

働くことを生活の柱に一たとえどんなに障害が重くとも／武田 元
外国人労働者の権利を守るために／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

連載

H.Oインド・南アジアこぼれ話④ 川上 剛

巻頭言

ポスト・コロナを見据え、
高まる期待と役割
南雲弘行

連載

芸能従事者の今②
森崎めぐみ

休息時間を法制化しよう②
寺内宏伸

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、社会学の視点から幅広くわかりやすく解説。 ●24200円(税込)



炭素排出ゼロ時代の地域分散型エネルギーシステム

大島堅二(編著)

2020年までのエネルギー政策転換の動きを総括し、具体的課題と地域分散型エネルギーシステムへの戦略を提示する。(7月中旬刊) ●予価35200円(税込)

ロシア革命とソ連型社会Ⅱ政治体制の成型

藤田 勇(著)

ソビエト社会主義共和国連邦史研究 1917-1937 ソ連研究の第一人者である著者の生涯をかけた研究。ロシア革命からソ連の社会Ⅱ政治体制が成型された1937年までを丹念に検証。 ●82500円(税込)

高齢者うつを治す

上田 諭(編) (精神科医)

高齢者の病氣は治りにくいなどの誤解を正し、言いようのない心身のつらさをもたらす身体性のうつへの治療論を提案する。希望の書! ●17600円(税込)

共生社会をひらくシニア世代の子育て支援

子育てひろば「あい・ぽー」と2003〜2021

大日向雅美+NPO法人あい・ぽーとステーション(著)

家庭だけでなく、親だけで、まして母親だけで子育てはできない。社会の皆で支えあう子育て実践の場「あい・ぽー」の設立から現在までのルポ。 ●22000円(税込)

なぜ君は総理大臣になれないのか

大島新十

『なぜ君制作班』(編)

2020年夏、コロナ禍の中で異例のヒットを記録した1人の国会議員を17年間追い続けたドキュメンタリーのシナリオを完全収録。 井手英策と大島新の対談も収録。 ●15400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

755・756号 2021年9・10月号 定価2,036円(本体1,852円+税10%) 年間購読12,000円(税込)

【特集】オリンピックムーブメントの「転換点」としての2020東京オリンピック

特集にあたって

「復興五輪」をめぐるポリティクス——災害バタナリズムに抗する被災地
コロナ禍のメガイベントとその検証——迷走する2020年東京大会と日本社会
「換骨奪胎」のスポーツ政策

——「スポーツ市場15兆円」計画、スポーツガバナンス、そして「2020東京オリ・パラ」

オリンピック・ウォッシング?

——サーフィンがオリンピック競技になるとき、ジェンダー平等/公正は実現するのか

オリンピックが生みだす「資本主義リアリズム」——現代オリンピックと資本主義の諸相への一考察

■講演

『悪党・ヤクザ・ナショナリスト』を執筆するまで

エイコ・マルコ・シナワ

■書評と紹介

樋口直人/松谷満編著『3.11後の社会運動』

井上ゆかり著『生き続ける水俣病』

石山徳子著『「犠牲区域」のアメリカ』

市井吉興

笹生心太

小澤考人

棚山 研

水野英莉

市井吉興

西城戸誠

宮内泰介

藤川 賢

法政大学大原社会問題研究所2020年度の歩み/社会・労働関係文献月録/月例研究会 鈴木 玲/所報 2021年5・6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4-342 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



当事者参加型の安全衛生活動を展開する全建総連東京都連

仲尾 豊樹



▲協力企業も含めて参加型安全研修を実施する。

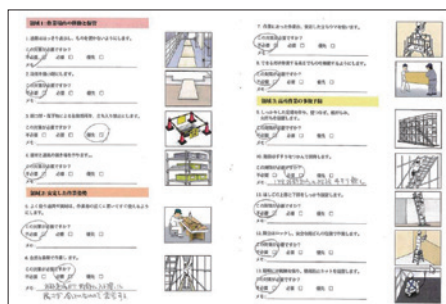


▲ボディマッピングを取り入れた組合の安全研修。



▲現場改善活動で仲間の建設現場の好事例から学ぶ。

▶現場改善活動に用いるアクションチェックリスト



▶現場改善活動報告書

	良い点	改善点
1	作業現場が広々としている 1) コードや器具などが整理しておらず、安全がとれていない 2) ゴミは毎日事務所にも持ち帰る	1 隅から足場に出る際に足場と離れすぎずに注意
2	作業現場が広々としている 1) ベース・壁が崩れ、壁・天井・大工など 2) さまざまな作業を兼ねて、安全な作業環境を築いていた	1) 隅の隅の養生をしっかりと 2) 注意喚起の表示など
3	作業現場が広々としている 1) 電線工事も同時に使用され、最悪な状態で人にも危険な状態に 2) 作業台が各機に置かれていた	1 電線工事も同時に使用され、最悪な状態で人にも危険な状態に



▶局所照明を使う。



▶はしこの固定。



▶段差解消のための工夫。



▶安全な配電盤を設置する。



▲現場見学を通じて組合の団結を固める。

建設産業での労災死亡は毎年全体の3割を占めています。全国建設労働組合総連合（全建総連）は、「建設・住宅産業」にたずさわる「職人・労働者」「親方」の産業別労働組合で、東京都連合会は、14組合13万5千人です。各組合は、労働基準監督署と一緒に安全パトロールを行う一方、組合員自らが参加する「現場改善運動」を推進しています。

これは、安全パトロールの「法律準拠型」とは異なる「当事者参加型」の安全衛生活動です。現場の好事例をもとに作ったアクションチェックリストを使い建設現場訪問、グループ討議を行い、良好な事例を各建設現場に普及させ、自らが働く現場を安全・衛生・環境などすべての分野で改善していくことを目指します。

現場改善活動では、組合員の現場を組合の労働対策部が訪問し、現場の良い点をほめ、改善対策を提案します。建設現場の作業は日々変わり、新たな現場に移動するので、提案された改善対策は、次の現場に活用され、安全衛生のスキル向上につながります。「現場改善活動は、ほめることを強調するので受け入れられやすい」とある組合書記は話していました。

新型コロナウイルスのため活動は多くの支部で中止となりましたが7月の定期大会では、引き続き現場改善活動を推進することが決まり、発展が期待されます。

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

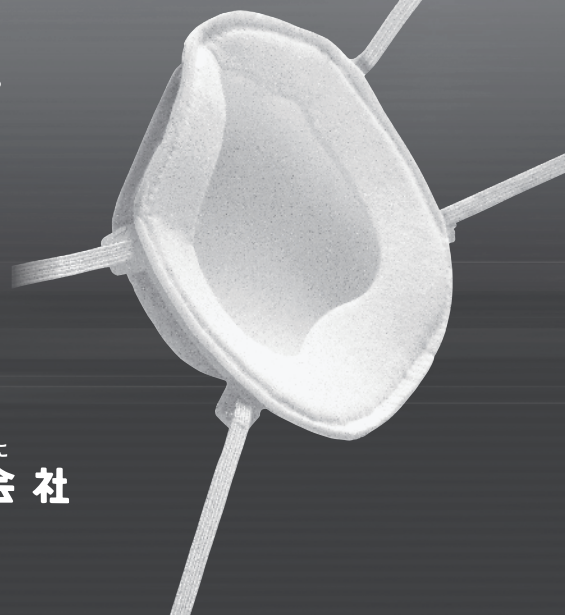
サカサ式

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**



ポスト・コロナを見据え、高まる期待と役割

南雲 弘行

一世紀に亘り、産業界の健全な発展、中でも働く全ての人の安全と健康や「働きがい」のある人間らしい仕事の在り方を研究軸として、安全・安心で豊かな労働生活実現の為に活動してきた公益財団法人大原記念労働科学研究所以下、労研に改めて敬意を表し、創立100周年を共によろこび合いたい。

現下の新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延により、労研が「丁目一番地」として推進してきた「安全」「健康」「職場環境」という三位一体の取り組みや、それを担う人材育成の重要性が更に高まっていることは言を俟たない。

振り返れば、筆者が理事長を務める公益財団法人国際労働財団（以下、IJLAF、1989年、連合により設立され、開発途上国の自由で民主的な労働運動の発展、各種開発協力や人材育成等を通じ、社会経済の発展に貢献）は、労研との緊密な連携のもと、90年代中盤からPOSITIVEプログラム（Participation-oriented Safety Improvement By Trade Union Initiative）を、日本（連合北海道が導入）を含むアジア14カ国で展開してきた。POSITIVEプログラムは、労働組合主導の参加型労働安全衛生（OSH）トレーニングプログラム（TOT）であり、その目的としては、①職場の安全衛生状況の改善はむろんのこと、②労使関係の改善、労使間の対話の機会を増やすことによって労使関係の改善を図る、③労働者の意識改革、④労働組合の組織

強化にも副次的に寄与してきた。ILOのWISE（Work Improvement in Small Enterprises）の労働組合向け兄弟プログラムとも言え、①資材の運搬・保管、②ワークステーション、③安全な機械操作、④作業環境、⑤福利厚生施設、⑥環境保護の六つの技術領域を対象に、各領域にチェックポイントを設定してアクションチェックリストを用いて現場訪問し、その後グループ討議や発表等の参加型手法を通じてトレーナーを育成する実践的なものであった。この手法は、連合が2017年6月中央委員会報告の「国際労働戦略」の「実践に向けた具体策」の中で、キャパシティー・ビルディングのための実践的な手法として推奨していることに加え、ITUCAPも2017年8月にモントゴルで開催された執行委員会で労働安全衛生のためのプログラムとしてエンドース（裏書き）した。

日本では、50人以上の従業員が働く事業所では安全衛生について従業員代表と協議しなければならない枠組みがあるが、開発途上国にはないため、団体交渉で決めるような対立的事項以外について話し合うきっかけがないともいえる。パキスタンの某工場では、当該プログラムを開始した翌日、労働者が自主的に工場周りの掃除を始めたのでびっくりした経営者からIJLAFにアプローチがあった。経営者は労働者の意識が変わる、安全や衛生に留意して働くことについて大変喜

んでいた。そういう意味では、労働安全衛生は労使が共通の目的として取り組むことができ、「社会対話」の実現にも良いきっかけとなる。

現在、POSITIVEプログラムは諸般の事情により休止中であるが、現地からの再開要望も多いことから、これまで蓄積してきたノウハウ等を時代に即した形で再活用する検討を鋭意進めている。話が少々脇道にそれたが、労研にはポスト・コロナを見据え、生理学、心理学、医学、衛生学等の方法によって労働に関する基礎的な研究と現場への成果普及にこれまで以上に取り組むとともに、関連科学の方法を駆使し、①現場における労働者個人のデータ収集を基本とする調査研究、②複数分野の研究者による学際的研究連携、③職場で役に立つ実践的・具体的な対策提言等を、人間中心の持続的発展の見地から更に期待したい。



なぐも ひろゆき
公益財団法人 国際労働財団 理事長
大原記念労働科学研究所 理事



労働の科学

2021
July
Vol. 76, No. 7

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⑦

ポスト・コロナを見据え、高まる期待と役割

1

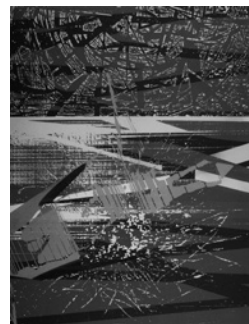
南雲 弘行 [公益財団法人 国際労働財団 理事長]

表紙作品：山本美智代

「夜明の剣」

シルクスクリーン（64×48cm）

表紙デザイン：大西文子



多様性を認め合い、 より豊かに生きるために

働くことを生活の柱に

～たとえどんなに障害が重くとも～

..... [社会福祉法人はらから福祉会] 武田 元 4

外国人労働者の権利を守るために

..... [暁法律事務所] 指宿 昭一 10

今こそ憲法24条から個人の尊厳を学ぶとき

..... [室蘭工業大学大学院工学研究科] 清末 愛砂 14

Graphic

広がる参加型職場環境改善 7 [見る・活動](126)

..... 仲尾 豊樹 口絵

Series

ILOインド・南アジア こぼればなし (4) インドの船舶解体・リサイクル職場から	川上 剛	18
「#教師のバトン」で伝わる (4) 教職員の過酷な勤務環境	藤川 伸治	22
チャレンジ!SDGs (3) SDGsの社内浸透で最初にやるべきことと、それが失敗する理由	泉 貴嗣	26
芸能従事者の今 (2) 芸能従事者の過重労働の実態	森崎 めぐみ	29
漂流者たち クミジヨの肖像 (5) クミジヨ研究はなぜ存在しないのか(4).....	本田 一成	46
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	48
郷土、近江と出会い 大原孫三郎と清水安三(5)	兼田 麗子	50

Column

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(2)....	寺内 宏伸	36
Talk to Talk ものいえば	肝付 邦憲	44
BOOKS 『エネルギーシフト 再生可能エネルギー主力電源化への道』 再生可能エネルギーで環境先進国を目指す!	椎名 和仁	56
労働科学のページ		57
次号予定・編集雑記		64

働くことを生活の柱に ～たとえどんなに障害が重くとも～

武田 元

はじめに

16,369円—令和元年度就労継続支援B型事業所を利用する人の全国月額平均工賃です。

1ヵ月働いて手にする工賃（障害福祉サービスの就労継続支援B型では、通常の賃金を工賃と呼びます。）が、16,369円です。はらから福祉会がある宮城県は最低賃金が時給825円ですから、16,369円を825円で割ると19.84時間分、日数では2.48日分ということになります。

さらに詳しく見てみます。16,369円の内訳です。ある県ではB型事業所の31%が10,000円未満です。20,000円未満は80%です。全国的に見ても同じような傾向だと思えます。

1ヵ月仕事をして手にする報酬が1万円未満。現実にはこういう状況下で生活せざるを得ない人たちがいる。しかもこの状況は長年続いてきている。一般就労と福祉的就労という

分け方があるとしてこの事実をどう考えればいいのでしょうか。

働く場が欲しい

昭和58年（1983年）私たちは宮城県柴田町に無認可の小規模作業所を開所しました。障害があるために一般就労ができなかった人たちの働く場でした。はらから共同作業所と名付けました。以下は当時の設立趣意書です。

設立趣意書

現在、重度の障害者は在宅か施設に入るかのどちらかを選ばざるをえない状況にあります。働きたくとも働く場がないのです。

私たちはどんなに障害が重くとも働くことが、人間を人間たらしめ働くことが、明日への希望と活力を生み出し働くことが、生きている証であると考えております。

私たちは障害者も人として生まれた以上、地域社会の中で、学校へ通い、遊び、働き、結婚し、医療を受け、余暇を楽しむことは当たり前のことだと考えております。

私たちは、生活のすべてを家族や社会に頼るのではなく、できる限り自分の力で生きていきたいのです。そのためにも働きたいのです。しかし、働く場はありません。でも働きたいのです。

どうしても働く場がほしい。私たちはそんな想いで、はらから共同作業所を設立しました。



ただ はじめ
社会福祉法人はらから福祉会 理事長
主な著書：『豆腐作りは夢づくり』発行：
きょうざれん 発売：明文社、2007年

ここでいう施設とは入所施設です。当時宮城県に限らず全国的に通所施設はほとんど皆無の状態でした。従って養護学校の高等部を



写真1 800gの木綿豆腐。2年前にTVで介され知名度がアップしました。



写真2 豆腐製造作業

卒業すると就職できなければ在宅という選択肢のみという地域が少なくなかったのです。はらから共同作業所は働く場が欲しいという願いから生まれましたが、全国的に見ると中には卒業後の居場所が欲しいという動きから生まれた作業所も少なくありませんでした。重度の障害児のご家族とすればやむを得ない動きだったかと思います。低工賃の伏線です。

何故、工賃16,369円にこだわるのか

人は何故働くのでしょうか、まずは生活のためです。人は働いて収入を得、それで生活するからです。このことに障害の有無は関係あるでしょうか。ありません。障害を理由に働くことが保障されなければそれは生活が保障されないことと同じです。様々な理由で職を失い収入が途絶えると、人はどのような状態になるか現実の社会を見れば一目瞭然です。生きるために人は働くのです。16,369円、生活できる金額ではありません。

人は何故働くのでしょうか。2つ目には社会的役割を果たすためです。世の中はさまざ

まな役割を分担することによって成り立っています。絶海の孤島で一人暮らしをしているわけではありません。障害を理由に働くことができないということは社会的役割がない、存在意義がないことになります。16,369円、社会的役割を果たしたとは到底言えない金額です。

B型事業所の原価構成は次のようになります（表1）。

福祉事業ですので利益はありません。売上から原材料費と経費を差し引いた金額は全額工賃として支払うことになっています。

16,369円は工賃として受け取った額ですが、それはまた外部から購入した原材料と経費を基に新たに生み出した価値でもあります。新たに生み出された価値が世の中の人々の生活を支えることになります。16,369円はそういう金額でもあります。

人は何故働くのでしょうか。2つの観点から考えてきましたが、自分のために働くことが他人のため、社会のためであることが分かります。障害があることや障害が重いことで働くことが実現できないとしたら人間としての存在そのものが否定されてしまうことにな

表1 B型事業所の原価構成

売上		
原材料費	経費	工賃



写真3 仔牛の牛タンはオランダ産使用でオランダ大使が視察に来ました。ふるさと納税の返礼品で大好評！



写真4 牛タンの加工作業

るのではないかと危惧します。

何故、低工賃なのか

就労継続支援B型事業所の工賃の実態を知った人は、初めは皆びっくりします。1万円に満たない場合、日給と間違われます。

ところが、段々慣れてくるとそれが当たり前の金額に見えてきます。何故でしょうか。

原因を一つ上げるとしたら、関係者の考え方だと思います。障害があるのだから、障害が重いから工賃が低くても仕方がないという考え方です。制度も関係していると思います。一般就労やB型と同じ福祉サービスである就労継続支援A型は雇用契約を結びますので雇用主は最低賃金を支払わなければなりません。B型は雇用契約を結びません。制度上は月額3,000円以上の工賃を支給することになっているだけです。

もちろん、障害が重ければ仕事をするうえで限界がありますから、障害からくるさまざまな困難さをそのまま仕事に持ち込んだとしても不自然ではありません。

障害が重い人の仕事は単純、粗大作業で繰り返しがよいとよく言われます。障害が重い⇒仕事上の限界⇒単純・粗大作業、という図式です。ここから見えてくるのは、障害から

生じる不自由さや限界をそのまま仕事上の限界にしていることです。

障害が重い⇒障害から生じる不自由さや限界⇒仕事上の限界⇒単純・粗大作業、ということになります。障害から生じる不自由さや限界をそのままにできる仕事ということになれば、単純作業であり少量生産もやむを得ない。低工賃は当然の帰結です。

低工賃を克服するために

低工賃を克服するためにはどうしたらよいのでしょうか。前述の図式のどこをどう変えればよいのでしょうか。障害が重い⇒障害から生じる不自由さや限界⇒工夫⇒仕事上の限界を取り払う⇒質の高い仕事⇒低工賃からの脱却、というのはどうでしょうか。何より大事なのは低工賃からの脱却が「できるかできないか」の問題ではなく、できるようにするためにはどうすればよいのかの問題であることとらえることです。工賃10,000円の生活に豊かさや安心、安定を見出すことはできるでしょうか。できるはずがありません。だとしたら低工賃の世界から抜け出すための方法を考える以外道はありません。可能性の議論をするのではなく方法論を議論するべきです。障害から生じる不自由さや限界を克服して質の高い仕事を可能にするのはそう簡単ではない

でしょう。しかし、困難さは不可能とは違います。困難さは困難なだけです。

人間をどう見るか

例えば集中力がない人をどのように評価するかです。普通は飽きやすく、仕事をするのが好きではないと判断されがちです。はらから福祉会は次のように考えます。今、どういう状態を呈していたとしても、①人は皆、やりがいのある仕事をしたいと思っている。②人は皆、誰かの役に立ちたいと思っている。③人は皆、認めてほしいと思っている。特に大好きな人には。このように考えると、今、仕事ができないでいるのは本人のせいではなく、仕事の内容や支援法に問題があるのだということになります。そう考えると責任は障害当事者ではなく支援者側にある訳でいくらでも努力することができます。言い方を変えれば、やりたい仕事が確保されていて、その仕事が魅力的で、仕事をした結果が認められ、高い工賃がもらえればみんなやる気を出すはずだということです。

仕事は難しければ難しいほどいい

障害が重い人にとっての仕事は難しければ難しいほどいいと思います。高い工賃を生み出すためには質の高い仕事をする必要があります。だからです。付加価値の高い商品づくりです。



写真5 地元の小中学校の給食用のおからパンは子どもたちに大人気！

それは当然難しい仕事になります。難しい仕事をするのが低工賃から脱却する唯一の方法です。そうすると課題は障害の重い人がどうすれば質の高い仕事、難しい仕事ができるようになるかです。

課題の一つ目は集団化です。仕事をチームで行う。作業工程を分解し障害の実態に応じて分担するやり方です。作業工程を分解すれば必ず単純な作業工程が生まれます。障害の重い人にはまず単純な作業工程から取り組んでもらいます。仕事をチーム化するということは、どんなに単純な作業工程もなくてはならない工程だということ、そして細分化された作業工程が単純作業であったとしてもでき上った商品は高品質だということです。1カ所でも欠ければ商品にはなりません。したがって利益の配分は原則的には平等にします。

2つ目は機械化です。仕事を手作業でやろうとすると、障害から生じる不自由さや限界がもろに仕事に影響します。障害が重ければ単純作業が適しているのは前述しました。障害の重い人が質の高い仕事をするとしたら機械にやらせるべきです。機械は人間がやるとしたら職人技ともいえる仕事をいとも簡単にやってくれます。量産もお手の物です。機械化は人間から仕事を奪うばかりではありません。使い方によっては障害の重い人の新たな仕事を生み出してくれます。科学技術の進歩



写真6 おからクッキー作業風景



写真7 レトルトエックス線検査

は人間が持っている不自由さや限界を補うためにこそ使うべきです。

3つ目の課題は、仕事を選ぶ基準です。必要な工賃を生み出すためにはどんな仕事をするかが重要なのは、工賃を保障する売上と収益が確保できるかどうかが問われるからです。はらから福祉会が仕事選定の基準としている原価構成を示しておきます。売上の30%が工賃にできる仕事をするという考えです。私たちは「30%の原則」と名付けています(表2)。

仕事を選ぶ上で重要なのは工賃を生み出せるかどうかです。障害が重くともできるかはありません。何故なら人間にできる仕事は障害があってもできると考えるからです。

働くことを生活の柱に

学校を卒業したら就職をして収入を得て生活をする。当たり前のことです。ところが障害があるとこの当たり前のことが当たり前でなくなります。特に重度になると事態は深刻です。働いて収入を得ることが特別なことに



写真8 ピザレストランのメニュー 東京目黒のイタリアンシェフ直伝(宮城県出身)のメニューです。

なるからです。

働く意義は明らかです。働くことを抜きにして自立、自分らしい暮らしの確立はありません。問題は仕事の内容であり、仕事の仕方です。また、働くは「傍楽」、傍らにいる人を楽にするに通じます。働くことを生活の柱にすることに例外をつくらない、今、正に求められていると思います。

おわりに

社会福祉法人はらから福祉会は来年、無認可時代を含めて創立40周年を迎えます。振り返るに、実に遅々とした歩みでした。無認可で開所したはらから共同作業所の壁に模造紙に書いた設立の趣意書(前掲)が貼られていたのを今でも鮮明に覚えています。障害があるために、障害が重いために一般就労できず働く場がなかった障害者5名の暮らせる賃金を手にするための働く場としてのスタートでした。

それから約40年、未だ道半ばですが、分かったことがあります。

一つ目は、就労支援事業所で多様な実態の

表2 仕事選定の基準としている原価構成

売上100			
原材料費	経費	工賃	その他
30	30	30	10

人たちが集中して仕事をするために必要なのは、仕事の量と質そして工賃だということです。

2つには、原材料の購入先や商品の販売先その他関連業者との関係はこちらの力量次第、力量が高まれば高まったりの、力量が下がれば下がったりの相手とのつきあいになるということ。考えてみれば当たり前のことですが。

はらから福祉会が目指す工賃は月額7万円です。7万円はグループホームの1ヵ月の生活費です。基本となる生活費を自分で稼ぎ、余暇や将来に備えての準備は年金でという考え方です。はらから福祉会の就労継続支援B型事業所は現在7ヵ所、目標を達成したのは

1ヵ所です。

働いて暮らせる収入を得る、この当たり前のことを実現するのに何年かかるのか、法人の存在意義が問われています。

【社会福祉法人はらから福祉会】

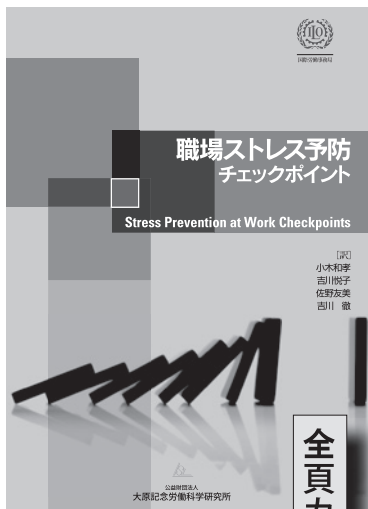
設立：1996年8月

住所：宮城県柴田町船岡中央1-2-23

電話：TEL. 0224-58-3443

- ・宮城県内に8施設の障害福祉サービス事業所を運営し、約260名の利用者が通所している。「働く事を生活の柱に」を理念に掲げ、全施設で利用者工賃月額平均7万円の支給を目標にしている。
- 豆腐・豆乳・油揚げ等大豆加工食品製造やレトルト食品製造、菓子やパンの製造、食肉加工業務（牛タン・豚肉・プロテイン製造）、ピザと牛タンレストラン運営など幅広く事業を展開している。

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



〒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

全頁カラー

職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

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

監 小木和孝・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

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

外国人労働者の権利を守るために

指宿 昭一

はじめに

本稿が読まれる頃、世の中はパラリンピックが閉幕し、多くの日本人はアスリート達の活躍の余韻に浸っていることだろう。東京オリンピックが開催される直前、オリンピックについてどう思うかと聞かれたことがある。私は「人権を重視している五輪を開催するのだから、日本の人権侵害状況をチェックして、そういうものをなくしたうえで受け入れるべきだったと思う。そんな議論がほとんど行われていないのがとても残念だ」と答えた。

この思いは今も変わらない。

私事で恐縮だが、先般、アメリカ国務省から、「2021年度人身売買と闘うヒーロー」として表彰され、7月1日（日本時間7月2日午前2時）、オンラインで授賞式があった。2013年の鳥井一平さん（特定非営利活動法人移住者と連帯する全国ネットワーク、以下移住連）の

受賞に続き日本人では2人目ということであった。受賞の報には正直驚いたが、技能実習生の救済と技能実習制度廃止に向けて取り組んできた私が、鳥井さんに続いてこの賞を受けたということは、日本の技能実習制度が人身取引の温床になっていることを社会が認めてくれたのだと考えて、お受けした。もちろん、私個人が受けたものではなく、ともに闘ってきたすべての仲間たちに贈られたものだと思っている。私は、報告書発表に伴うオンライン会合に寄せたメッセージの中で「外国人技能実習制度は人身取引と中間搾取の温床になっている。この制度を数年内に廃止に追い込むつもりだ」と強調したが、この思いは私の中でますます大きくなるばかりである。

2つの思いをベースにして、外国人労働者の問題、とりわけ本稿では5月18日に廃案に追い込んだ入管法の問題点を明らかにし、直近の事件にも言及しながら、技能実習生の過酷な現状について考えていきたい。

国際人権法に違反する 日本の入管の問題点

前述の「人身売買と闘うヒーロー」はこれまで各国で人身売買を終わらせるために闘う人たちを称えているが、その多くは政府関係者や政府と協力して人身取引問題に取り組む



いぶすき しょういち
弁護士・曉法律事務所
日本労働弁護団常任幹事、外国人労働者
弁護団代表
主な著書：
・『使い捨て外国人～人権なき移民国家、
日本～』朝揚会、2020

NGOのメンバーであった。それに比べて私たち日本人の2人の受賞者は政府の技能実習制度と対峙するという点で特異であると言える。私は本誌2月号に「コロナ禍のもとでの外国人労働者との現状と課題」と題して、コロナ禍で苦しむ外国人労働者の実態について報告させて頂いた。今回は、もう一步踏み込んで、日本の「出入国管理及び難民認定法、以下入管法」の実態と技能実習制度の闇の部分に光を当てたいと考える。

2021年5月の通常国会で入管法「改正」案が廃案に追い込まれたことは記憶に新しい。そもそも入管法は出入国管理にしても難民認定にしても、収容が無期限であることや司法審査が入らないことなど外国人の人権保障を考えていないという点が根本的な問題であった。加えて、現行法では難民申請中には送還されないことに対し、改正案ではこれに例外を認めるとした。また、送還拒否罪の創設など多くの問題点があったが、収容の悲惨な実態をメディアが報道したことで世論が盛り上がり、今回の通常国会で事実上の廃案となった。その背景には多くの市民団体の運動と市民の声があったことは言うまでもない。さまざまな団体が「#入管法改悪反対」などのハッシュタグをつけたメッセージを拡散して入管法改正の問題を広げてくれたことは大きな力となった。

他人事ではないウィシュマさん事件

入管法「改正」案反対の世論が高まる中、3月6日に名古屋入管に収監されていたスリランカ人女性ウィシュマ・サングマリさんが、体調悪化の末、死亡するという不幸な事件が起きた。その後遺族代理人となった私はこの事件にかかわってきたひとりとして、彼女の死が意味することに触れておきたいと思う。

ウィシュマさんは英語教師になるという夢を抱いて2017年に留学生として来日、その

後何らかの事情によって在留資格を失い、2020年8月に名古屋入管に収容された。今年になって体調不良を訴えるようになったが、適切な治療が施されず、彼女が求めている栄養剤の点滴も受けられないまま3月6日に帰らぬ人となった。入管はこれを「死因は不明」としたが、数少ない公開された情報だけでも「避けられた死」であることは明らかだ。5月1日に2人の妹が来日、コロナの待機期間を経て5月16日に葬儀を行った。翌日には名古屋入管局長と面会、翌々日には法務大臣、入管庁長官と面会するなど一連の動きがマスコミでも大きく取り上げられた。遺族の2人の妹と上川法相が面会した5月18日、それは入管法「改正」案が通常国会で廃案となった日でもあった。

日本で学び、母国で教師になることを夢見たウィシュマさん、その願いは叶わなかったが、葬儀には彼女の死を悼む市民の姿があった。結果としてウィシュマさんの死は市民社会の中に入管の問題を突きつけたことになる。彼女のような死がくり返されてはならないと、気を引き締めている。

技能実習生の実態

本誌2月号でも触れたことであるが、私は弁護士になってすぐに担当したのが外国人研修・技能実習生の事件であった。岐阜の縫製工場で20代の女性たちが時給300円で奴隷のように働かされていた。労働審判を申し立て、結果としては調停が成立したが、この問題は私の中で大きな宿題となった。そして今でも私はこの宿題と向き合う日々を過ごしている。

外国人労働者の数は増え続けており、2020年10月末には約172万人で、過去最高を更新した¹⁾。そして、外国人労働者数の増加はさらに進むものと思われる。増加率の高い国はベトナム、インドネシア、ネパールで

あるが、中でもベトナムは44万3,998人で前年より10.6%増となっている。その内訳は、「技能実習」が49.2%、次いで「資格外活動(留学)」²⁾が28.7%である。

ここで問題にしたいのは「技能実習」の実態である。日本の技能実習制度にはいくつか構造的な問題があり、一つは「技術移転を通じた国際貢献」という目的は虚偽であるということである。

確かに法律では実習制度の目的は、「開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進すること」とされ、「労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」と定められている。しかし、実際に受け入れているのは建設や食品製造などの中小零細企業が中心で、企業側にとっては「労働力の補充」、実習生にとっては「出稼ぎ」が実態である。受け入れ企業(実習実施機関)の半数は従業員数10人以下の企業³⁾であり、これらの企業が、技能実習生を受け入れる目的が「技術移転を通じた国際貢献」であるとは考え難く、労働力確保の目的で行われていることは明らかである。

2つ目は職場移動の自由がないことである。技能実習生は、「技能実習計画」に基づいて最長5年間、受け入れ企業で働くことになるが、最初の3年間は勤務先を変えられないのが原則である。そのため、職場において労働基準諸法令が守られていなかったり、ハラスメントの被害を受けたりしても、職場を移動することが困難である。技能実習生は、職場で違法行為があっても改善を要求することができず、また、抗議することができない状況に陥っている。

3つ目は、求人・求職の過程での中間搾取である。他人の就業に介入して利益を得ることは、中間搾取として労働基準法6条により禁止されているが、この規制は送出し国には及ばないとされているため、送出し機関は実習生から、渡航費用や在留資格の手続きに必

要な実費をはるかに超える報酬を徴収している。ベトナムの場合であれば、これは約100万円(ベトナムの平均年収の4年分相当額)が徴収されることが多く、技能実習生の多くは借金をしてこれを支払っている⁴⁾。

このことをまず念頭に置いてから、次に紹介する事案について一緒に考えて頂ければと思う。

ベトナム人技能実習生の有罪判決

2021年7月、熊本地裁は一人のベトナム人女性に執行猶予付きの有罪判決を言い渡した。裁判官は、被告のレー・ティ・トゥイ・リンさん(22歳)が2020年11月、死産した双子の遺体を自室に1日放置したとして、死体遺棄罪として12月に起訴された。この事件は技能実習生の実態を象徴するものとしてぜひ多くの人に知って頂きたいと思う。

リンさんは妊娠が発覚すれば帰国させられると思い、誰にも相談できずに一人で出産したという。遺体は「安置」していただけだとして無罪を主張したが、認められなかった。ベトナムでは土葬が一般的であり、リンさんの行為は適法の安置行為であったと思われる。

私は外国人技能実習生問題弁護士連絡会の共同代表の一人であるが、私たちは2021年7月20日付で声明を出し、この有罪判決に強く抗議した。実習生は最初の3年間は勤務先を変えられないことは前述したが、リンさんの場合、妊娠に気付いたのは実習3年目にさしかかる頃であった。実習先の監理団体から「妊娠などしないように」と釘を刺されたというが、理解ある職場に移りたくても制度上困難で、孤立出産に追い込まれる結果になった。

そもそも技能実習生が出産することは、人が人として生きる上で当然に認められる権利である。もし、今回のようなケースが有罪に

なれば、基本的な人間の権利さえ剥奪されることになり、そのようなことは断じて容認することはできない。リンさんは現在保釈され、舞台は福岡高裁へと移っていくが、私はこの事件から目をそらさず、私たちのできる方法で支援し続けたいと思う。

おわりに

日本の技能実習性制度は海外からも問題視されている。アメリカ国務省は世界各国の人身売買に関する2021年版の報告書で、日本国内の業者が実習制度を「外国人労働者搾取のために悪用し続けている」と批判している。

日本政府は2020年10月に「ビジネスと人権に関する行動計画」をつくり、企業にサプライチェーンの人権リスクを管理する「人権デューデリジェンス」を導入するよう表明したが、企業がこれに対応するには時間がかかるだろう。

もちろん、外国人労働者の問題は労働力不足の解消というところがあり、「特定技能」の外国人を受け入れた方がいいという考え方

もある。ただ、「特定技能」はブローカーが儲かりにくい仕組みなので、供給源が少ないのが問題である。ブローカーに頼らない受入システムを作り上げる必要がある。

技能実習生の問題は課題が山積しており、前述した私の宿題は片付くどころか、ますます増える一方である。しかし、今回「人身売買と闘うヒーロー」に選ばれ、これはやはり私の仕事なのだと再確認した。

私は一人ではない。ウイシュマさんの無念を忘れず、リンさんの怒りを共有し、外国人労働者がいきいきと働ける職場環境を創出するために、仲間たちと協力し合って、前進していきたいと思う。

注

- 1) 厚生労働省「『外国人雇用状況』についての届出状況」(2020年10月末現在)
- 2) 留学の在留資格で、就労が可能になる資格外活動許可を得ている者という意味である。留学は就労が禁止されている在留資格であるが、資格外活動許可を得れば、週28時間以内の就労が可能になる。
- 3) 公益財団法人国際研修協力機構「平成29年度技能実習実施機関従業員規模別構成比」
- 4) 巢内尚子「奴隷労働 ベトナム人技能実習生の実態」, 花伝社, 2019年。

今こそ憲法24条から個人の尊厳を学ぶとき

清末 愛砂

はじめに

「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。」—日本国憲法の前文第2段の後半部分ですが、この部分は、コロナ禍で苦しむ今、何より心にとめておきたいものだとは私は考えています。新型コロナウイルスというこれまで経験したことのないいわば新たな恐怖と日々闘っている私たちは、この前文に一筋の光を見出したいと思います。

そこで、憲法の話からはじめたいと思います。それも多くの人が語る憲法9条ではなく、家庭生活における個人の尊厳と両性の本質的平等を定めた憲法24条が本稿の主役です。

この24条を巡っては、2012年に自民党が家族の結び付きを強調した改憲草案を公表し

たことを考えると、為政者にとっては24条の存在がいかに大きいものなのか再び明白になりました。「平和な社会の構築になくはない」という観点から、あらためて憲法24条を見ていきましょう。次に掲げます。

憲法24条に込められた思い

まずは現行の憲法です。

〔家族関係における個人の尊厳と両性の合意〕

第24条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

次に改正案について見ていくと、改憲草案24条1項では、現行憲法には存在しない「家族は社会の自然かつ基礎的な単位として尊重される。家族は、互いに助け合わなければならない。」という規定を新設しました。

現代社会は価値観の多様化が進んでおり、個々人に家族を形成しない自由も認められて

きよすえ あいさ
室蘭工業大学大学院工学研究科教授
主な著書：

- ・『ペンとミシンとヴァイオリン—アフガン難民の抵抗と民主化への道』（単著、寿郎社、2020年）
- ・『自衛隊の変貌と平和憲法—脱専守防衛化の実態』（共編著、現代人文社、2019年）
- ・『右派はなぜ家族に介入したがるのか—憲法24条と9条』（共著、大月書店、2018年）



いるのですから、「家族の尊重」を新設することは家族のあり方を国民に押し付けるものです。また、現行憲法24条1項の「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し……」という部分が改憲草案24条2項により「婚姻は、**両性の合意に基づいて成立し…**」に変更されています。「のみ」という2文字が消されただけだと思うかもしれませんが、ここに大きな危険が隠されています。つまりこれまで当事者の合意があれば婚姻が成立したのに対し、改憲草案では、「のみ」の削除によって当事者以外の介入をほのめかしています。戦前、婚姻をするには「家長」の同意が必要だったことを反射的に思い出してしまう条文になっています。

本稿は憲法論争をする場ではないので、ほかには触れませんが、憲法の問題は私たちにとって決して他人事ではありません。日本国憲法に盛り込まれた人権条項や平和的生存権は、近代立憲主義の歴史と現代立憲主義の歴史に鑑みるならば、数多の貴重な生命を犠牲にしながら、人類が得た英知を総結集させたものです。

時には憲法に触れてみるのも大切なことではないかと私は思います。

私はNGOの一員としてアフガニスタンやパキスタン、パレスチナで難民や女性運動の支援を行ってきました。その実体験からジェンダー差別を支えてきた家父長的な考えこそが戦争と密接に結びつくという確信を得ました。その観点から考えると、24条とは、家制度の廃止をもたらしただけでなく、戦争の放棄を前提とする、家族内でのあらゆるジェンダー差別やジェンダーに基づく暴力を根絶することを目指した重要な条文なのです。だからこそ、為政者に標的にされてきたのでしょう。

24条と25条

近代市民法の大原則は私的領域には権力は

入り込まないということがあります。言い換えれば私的自治というものが家族には認められているのですが、そこには暴力がはびこることもまた現実です。だからこそ家族の構成員個々の尊厳を守るために公権力が介入していかないと、今家庭で暴力を受けている人は守れません。

そういう意味で一番身近な条文は24条なのですが、社会ではあまりにも知られていません。

例えば憲法9条について何か聞かれたら多くの人は「戦争放棄」と答えられると思います。ところが憲法24条について何かを聞かれたとき、咄嗟に「家庭生活における個人の尊厳と両性の本質的平等」と答えられる人がどれほどいるのでしょうか。

24条に比べ比較的知られているのが25条と言えます。

次に示します。

〔生存権及び国民生活の社会的進歩向上に努める国の義務〕

第25条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

憲法学という概念から見ると、憲法上の権利を大別した場合に、主には自由権と社会権というものにわけることができます。自由権とは原則としては国家から介入されないことで個人の自由が保障されるという権利です。それに対して社会権とは公権力が介入することによって人権を達成しようとするものであり、社会保障の根拠条文となる憲法25条は社会権と言えます。では24条はどうかというと1項は自由権ですが、2項は自由権と社会権（特に社会権の側面を強く有する）を合わせたものだと考えられます。社会権を持ち合わせた24条とはいえ、実際の社会保障制度上

の根拠を与えるのが25条なのです。この2つが並んでいることに意味があり、24条の精神を受けて25条があると捉えるべきです。

コロナ禍の影響が続く私たちの生活にとって憲法25条2項はとても重要な意味を持っていると思います。2項に照らし合わせるなら、コロナ禍に苦しむすべての人は国によって救済されなければなりません。とりわけ25条2項の「公衆衛生」に着目してきちんとした施策を取ることを私たちは要求していくべきでしょう。

公衆衛生という概念は本来広い意味を持っています。深刻な感染症の拡大防止策だけでなく例えばコロナ禍でシングルマザーは過酷な暮らしを強いられています、ともに暮らし子どもの環境を整備することも公衆衛生の仕事なのです。

平和とは恐怖と欠乏から免れること

戦後の平和運動に敬意を表してやみませんが、誤解を恐れず護憲運動に限って言わせてもらおうと9条に特化しすぎてきたのではないかと私は思っています。

私は、2016年に結成された「24条変えさせないキャンペーン」の呼び掛け人も務めています。戦前の軍国主義を内面的に支えたのは、男性優位の価値観に基づく家制度や家父長制であり、これを否定するのが憲法24条だと思うからです。

スイスの心理学者アリス・ミラー（1923～2010）は、社会的暴力の根源には、権威主義的な家庭での虐待体験があると結論付けています。

家庭のDV、学校のいじめ、職場のハラスメントもすべては暴力の形態の中に入るものであり、その構造を見逃さないことが大切です。とりわけ、ファミリーバイオレンスといわれるものには、DVだけでなく児童虐待や高齢者虐待も含まれ、一層深刻です。ファミ

リーバイオレンスを辿っていくと、もとより家庭内に権威主義がはびこっているとか、家父長制が残ったままであるとか、ジェンダー差別があるとか、さまざまな要因があぶり出されてきます。

コロナ禍の影響で、ストレスが溜まり、より弱い者へ矛先を向けることがDVや児童虐待の主な原因として指摘されることがよくありますが、この問題についてはもう少し丁寧に検討すべきです。それではコロナが収まれば、DVが収まるのかと言ったらまたそれは別の問題だと私は思います。いくら自分にストレスが溜まっても暴力を振るわない人は存在するのであります。

確かに知人の弁護士たちに聞くとコロナ禍でDVの相談案件は確実に増えているようですが、暴力が起こる構造の根本を見ないで、すべてを新型コロナ・ウイルスの感染拡大のせいにしてしまうのは危険な兆候だと私は考えます。この感染症問題に比重がかかって暴力の本質が見えなくなるからです。

DVの被害者は圧倒的に女性が多いので、家族の中におけるジェンダー差別やカップル間の経済格差から生じる権力関係が大きく影響しています。もっと言えば家庭内における性別の役割分担は根強いものがあります。この辺から、コロナ禍との関係を見ていかないとDVとの闘い方法も見えてきません。

日本は今、とても幸いなことに直接的なリアルな戦争はしていません。そのような環境の中で、冒頭に掲げた憲法の前文第2段後半の部分である「平和のうちに生存する権利」の文言にある「平和」について考えると、単純に戦争や武力行使、武力による威嚇のない世界のことを指しているわけではないということがよく分かります。果たして、リアルな戦争体験がない私たちにとって何が平和なのかという疑問が出てきます。私なりに結論を言えば、ここでいう平和とは「ひとしく恐怖と欠乏から免れる」ことなのだと考えています。

現実の世界で、DVやいじめやハラスメントにあっている人にとっては、今自分が受けている暴力から逃れることが当面の平和につながるのではないのでしょうか。言い換えれば、「ひとしく恐怖と欠乏から免れる」ことなくして、憲法9条を守ろうという道へはたどり着けないと私は考えています。憲法9条は世界の宝物だと言われていますが、前文も24条も、ほかの条文も含めて宝物であり、私たちの行く手を示してくれる羅針盤だと私は思います。

おわりに

私はジェンダー視点から個人の尊厳という問題を考える上で、刑法の「堕胎罪」を廃止したいという強い気持ちを持っており、そのことについて最後に触れておきたいと思います。あまり知られていないのですが、実は日本という国では「自己堕胎」は違法行為なのです。(刑法212条)。ただ、事実上は空文化し

ているのでこの条文によって罰せられる人は今ではほとんどいません。実際には、人工妊娠中絶は母体保護法(旧優性保護法)によって、一定の要件の下で適法性が認められているからです。それでもなお、女性の自らの身体に対する自己決定権を認めない刑法上の条文が、100年以上も前から存在していることに私は忸怩たる思いがあります。

近年では少子高齢化対策の名のもと、産むことが奨励されており、かつての「産めよ殖やせよ」を思い起こすような心理的圧力がかかる可能性もあります。また、将来的に何らかの規制が加えられると可能性が全くないとは言えません。

個人の尊厳という観点から物事を見つめていくことが今ほど求められているときはありません。自分たちのアンテナを高く張りめぐらして、情報を素早くキャッチすること、そして、許せないことにははっきりNO!ということ。憲法24条を力に前に進んでいきたいと思います。

インドの船舶解体・リサイクル職場から

川上 剛

多くの船が南アジアで解体されている

前は電子廃棄物リサイクル職場について触れましたが、産業としてのリサイクリングは多岐にわたりその重要性が高まっています。南アジアで際立つのが船舶の解体・リサイクルです。国連貿易開発会議（UNCTAD）の統計によると、2020年に世界中で解体・リサイクルされた船舶総量は17,400,564グロストン（GT）ですが、そのうちバングラデシュが7,004,595GT、インドが5,295,403GT、パキスタンが3,023,775GTを占め、これら南アジア3国で世界の船舶解体・リサイクルの88.1%が行われていることになります。この中にはもちろん日本で造られた船の解体・リサイクルも含まれます。

船舶の解体・リサイクルには、環境への影響に加えて労働安全衛生上の多くの危険が伴いました。児童労働等の深刻な実情もあることから、ILOでも何度も議論され取り組みが行われてきました。

2001年にILOが作成した「Shipbreaker（船舶解体労働者）」というビデオにはバングラデシュにおける悲惨で危険な作業の実態が記録されています。2004年には船舶解体における労働安全衛生のガイドラインが発行されました。また、2009年に採択された「船舶の安全かつ環境上適正な再資源化のための香港国際条約」（略称:シップ・リサイクル条約）の作成において、国際海事機関（IMO）等と共にILOは重要な役割を果たしました。

インドにおける政労使の経験

2019年に船舶解体・リサイクルに携わるインドの政労使はILOと共にワークショップを開催し、労働安全衛生の現状と改善に向けて率直な議論を行いました。グジャラート州海事局の担当者の話では重大な事故要因は3つでした。すなわち、高所からの転落、切り出した重量のあるブロックとの接触、さらに作業中の感電事故です。ここ10年ほどの間に、トレーニングを受けた安全衛生担当者を各解体作業現場に配置し、労働者へは安全衛生トレーニングへの参加が義務付けられ、またヘルメット・安全靴等の個人保護具が配られ使用されてきました。児童労働はなくなり、労働者向けの病院や診療所ができ、インド各地から来る出稼ぎ労働者向けに宿舎も設置されました。こうして労働災害の防止と労働条件の向上に政労使が協力して取り組んできたことから重大な労働災害は確かに減少しました。一方で労働組合からは職場における安全衛生委員会の活動と労働者参加の機会が弱いこと、死亡災害は減ったがその他の労働災害や職業病が報告されていないこと等が課題としてあげられました。また、公式の解体作業場の外側でさまざまな作業に携わっているインフォーマルな労働者への支援の必要性も述べられました。

解体・リサイクルの現場

翌2020年には実際の船舶解体作業現場を訪れて仕事を見せてもらい労使の話を聞く機会を得ました。ILOとEUが地元政労使を支援して労働環境改善のための包括的なプロジェクトを形成できないか可能性を検討するための予備調

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南アジアディセメントワーク技術支援チーム、ニューデリー



写真1 作業者は船上で船体をブロックに切断していく。

査です。インドで船舶の解体・リサイクルが最も盛んに行われているのは、アラビア海に面した西部のグジャラート州アラン地区です。現地に行くと長い海岸線に沿って会社・作業場が並び、浜辺に引き上げた大きな船が解体されています(写真1)。これらの船はビルの高さぐらいありますし、解体される船内は手すりもない段差が多く転倒や転落のリスクがあります。また船上で船体をブロックに切断し地上へ落下させそれをウインチで引き揚げさらに切断する工程も重大事故につながるリスクがあります。またアスベストや溶剤等、船内にある有害物質の安全な回収と廃棄の徹底も重要課題となっています。

訪問したどの会社・解体現場も私たちの訪問を歓迎し、自由に作業を見学させてくれました。何か改善が必要な事があれば教えてほしいと言われました。先に述べたシップ・リサイクル条約の必要事項を見越して、環境汚染防止と労働安全衛生対策を先取りして実行し、船の受注を確保しようとしていました。

労働組合からは安全衛生委員会活動の強化と労働災害・職業病の報告予防強化等への支援が求められました(写真2)。

現地の船舶リサイクル業者組合が困っていたのは対策のために投資した分、解体作業コストが割高になって競争力を失うことでした。皮肉なことです。シップ・リサイクル条約を批准していないバングラデシュやパキスタンの方がコスト安となってしまう、船主が節約のために解



写真2 アラン地区の船舶リサイクル労働組合事務所で安全衛生の課題を説明する労働者代表。困難な中で結成された労働組合は安全衛生・労働条件の改善に重要な役割を果たしている。

体する船を売ようになるのです。たとえコスト高になっても国際的な合意に即して適切な対策をとっている会社で解体がなされるように、船舶を売る船主側の対応が問われています。ILOとしてもバングラデシュやパキスタン政労使との協同作業を視野に入れて、環境・労働の3国における同時改善を進めていく視点が必要です。

地域全体への視野と再生工場

アラン地区の地元には船員たちが船の中で使用していた中古の家具や日用品を売る店(写真3)や解体して得られた鉄材を再生する中小工場も多くあります。廃船からの鉄材は再生され



写真3 周辺には船から回収した家具類や日用品を売る店がたくさんある。

てインド中で使用されます。ILOの報告書でも、鉄鉱の原石から鉄を産生するよりも少ないエネルギー消費で再生できることから、環境により負荷の少ない作業であるとの指摘も紹介されています。また、船舶解体・リサイクル業が、環境に負荷が大きかったり安全上の課題があったりする旧式の船舶を、地球上から取り除いて再生するという重要な役割を果たしているという意見もあります。一方、現地の鉄材再生工場も

見せてもらいましたが危険な作業工程もあり安全衛生上の課題は多く残されています。技術協力プロジェクト形成の際には、解体・リサイクル作業場だけでなく、こうした地域全体の関連産業の使用者・労働者への支援も同時に視野に入れる必要があります（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）。

働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

- 第1章 参加型対策指向トレーニング（PAOT）
- 第2章 PAOT の実地的な応用
- 第3章 アクションチェックリスト
- 第4章 実地的な低コストの解決策
- 第5章 グループワーク
- 第6章 PAOT ファシリテーターの役割
- 第7章 PAOT ワークショップの企画と運営
- 特別付録 参加型職場環境改善のためのアクションチェックリスト例

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



〔著〕 トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝
〔訳〕 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

体裁 B 5判並製 130頁
定価 1,320 円(税込み)
図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

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 (税込み)

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。

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

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

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、使いやすく
……
「大震災被災地の安全と健康」の
付録を設け、23編の報告を収載
……
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD・ROMを付録に

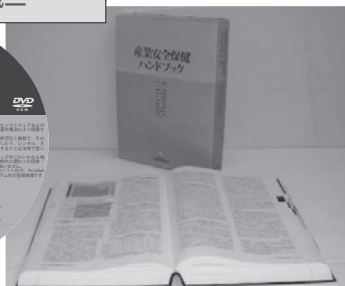
待望の最新版！

〒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



「#教師のボタン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

4

藤川 伸治

GIGA スクール推進の混乱から 浮かび上がった課題

安倍晋三前首相は、2020年2月27日の新型コロナウイルス感染症対策本部で、全国の小中学校と高校、特別支援学校に臨時休校を要請する考えを表明した。この要請は、全国の学校に大混乱をもたらした。特に、休校中の子どもたちの学びをどのようにして保障するのか、各学校は重い課題をいきなり突き付けられた。そこで、一気に注目を浴びようになったのがパソコンやタブレット端末を使ったオンライン学習である。

3月4日の朝日新聞には、教職員がインターネット上で子どもとつながって指導したり、民間業者がオンライン教材を無料で提供したりする動きが広がっている、と報じた。また、3月23日の紙面では、熊本市、東京都渋谷区、つくば市の公立学校では、オンライン学習が先進的に実践されていることが報じられた。

政府は、児童生徒向けの1人1台端末と、高速大容量の通信ネットワークを一体的に整備し、オンラインで学ぶ環境を整備するGIGAスクール構想の実施を3年前倒しし、総額4,600億円を投じ、2020年度末には公立小中学校に整備をすることを決定した。

コロナ禍がもたらしたGIGAスクール推進は、教職員の働き方にどのような混乱をもたらしたのか、その責任は誰にあるのかを#教師のボタンへの投稿から検討してみたい。

校務のICT化による多忙化解消？

文部科学省は、学校のICT化推進化によって、多忙化解消につながっているという事例を積極的に広報している。例えば、#教師のボタンを担当する事務局は、8月6日に、教職員間の連絡をチャットを使って行うことで業務の短縮につながった、デジタル化によって朝の電話による業務の中断が減り、業務に集中できる環境が整ったなどの事例を投稿した。この投稿に対して、すぐに#教師のボタンに次のようなツイートがあった。

・#教師のボタン：教師のボタンが始まって数ヵ月。ひたすら事例紹介やピントのズレたことを発信してますが、肝心の働き方改革は、私の職場ではほぼ何も進んでません。むしろGIGAやタブレット対応の影響で明らかに多忙になってます。事例紹介よりも先に労働環境の改善という本質に切り込んでください。

さらに、文科省は、7月13日に都道府県・政令市教委などに向けて事務連絡を出し、GIGAスクール構想で整備された端末の利活用について、夏季休業中に集中的に取り組むべき事項を示した。クラウド利用のためのアカウント配布や家庭への持ち帰りの試行、教職員研修などを挙げ、1学期中のICT活用の現状や成果・課題などを確認するとともに、2学期以降に向けた準備を進めるよう求めた。

#教師のボタンには、夏休みに入ってもGIGAスクール構想を着実に実践しようとする学校体制の中で、追い込まれていく教員の投稿が相次いでいる。

○本市は文科の予算がないという理由で（タブレット端末などについて）職員は担任分のみ配置ですが……持ってないのにどう研修しろと……これも免許更新と同じく自己負担？ 通信費も？ 私物は校内Wi-Fi不可ですよ。

○GIGAスクールの取り組みで、持ち帰ってるiPadがちゃんとつながるかどうかが点検。明日すると。夏休みやのに。ずっと体調不良なんやけど、休んでもいいかな、しんどい。

○今日から夏休み。教員の労働時間のこともあり、夏の研修は最低限だけ。本校社長はゆっくり休んでくださいという神様のようなお言葉でも、GIGAのせいで、機器の整備やパソコンの更新など子供がいなくてしかならないことをやらねば。敵は校内ではなく文科なのだ。現場丸投げ。

これらの投稿からは、巨額の国費を投じ、コロナ禍であっても、子どもの学びを保障する方法としてタブレット端末、通信回線の整備が図られた中で、学校現場では教職員の懸命な努力が続いていることが伝わってくる。

タブレット端末配布直後の学校現場

教育の情報化について積極的に発信している豊福¹⁾は、「一人一台」というのは、すべての子どもが常時使える状態であり、学校の保管庫にしまったままではもったいないという。また、今後ICTの活用に関する学校間の格差が広がることも指摘している。筆者もこの点は同感である。次に、豊福は、保護者は学校に積極的な活用を働きかけることを推奨している。そして、教育のICT化や社会のデジタル化で他国で追いつく貴重な機会を失ってしまうと述べている。

GIGAスクールの推進の目的が国際競争に負けないためであることにすり替わり、そして競争に負けないよう保護者が学校に積極的な活用を要望しようと叱咤激励するような教育学者の姿勢こそ、教職員の長時間労働に拍車をかける要因につながるのでは、と懸念する。

保護者が学校に積極的な活用を呼びかけなければならぬほど、教員はGIGAスクールの推進

に抵抗をしているのだろうか。全国にタブレット端末と通信回線の整備が行われた4月～5月の学校内の様子を伝えるツイートを紹介する。

○GIGAスクールの配線、ワイハイ設定、充電作業、設定を先ほどもやっていました。会社なら専門業者が入って配線や設定をしますが、何もかも教員でやっています。パソコン1クラス37台を充電しようとしたら学校の電源が古くてヒューズがとび、前に進みません。心身共に辛い。

○学校の全教員で数百台のタブレット端末に番号をふって配布したり、充電器が入った保管庫を整備したり、一台一台の端末のネット接続の初期設定をやった結果……数日間の教材研究ができませんでした！ 教員がやる必要があるの？ 業者と契約を結んでやってもらえばいいことではないの？

○GIGAスクールで教員の負担が減るっておっしゃってますけど、そんな実感ないですよ。タブレットを現場に放り投げ、セッティングや使用ルールは学校任せ。我々の仕事を一方的に増やすな。文科省の行っていることは、我々の声を無視した「自己満足」。

このような投稿に対して、民間企業で働く人や保護者からこのような声がツイートとされている。

○私の会社（零細）でも専門の業者に依頼しています…ましてや100台とは厳しいです。

GIGAスクールの推進をするために教員が懸命に努力していることをわかっている保護者もいる。しかし、それは一部だろう。配布されたタブレット端末を充電しようとしたらフューズが飛ぶ。その後始末を行うのは教員の業務だろうか。端末の設定も教員の業務だろうか。零細な民間企業ですら、専門業者に委託する業務を教員に担わせていること自体から教職員の長時間労働を生んでいる要因が浮かび上がっている。それは、学校の施設・設備などの教育諸条件を整えるのは設置者である教育委員会が、その責務を十分果たしていないという点である。

学校設置者である教育委員会の責任

豊福が、ICTを活用した教育活動の格差が生じさせないよう、保護者が各学校に積極的な活用を働きかけてほしい旨を述べた媒体は、保護者が抱く子どもの学習や学校教育に関するさまざまな迷いや悩みを共有し、よりよい選択を共に考えることを目的としている。このような媒体で、有識者が各学校に対して保護者からのさまざまな要望を寄せることを呼びかける言動が、保護者から学校への要望の増加へとつながっていくと考える。

小中学校教員の8割以上が「保護者・地域からの要望・苦情への対応」が負担と感じている²⁾という現状を踏まえると、単に保護者が学校へ要望すればいいというものではない。保護者と学校とが、共に子どもたちの教育条件を整備する活動を進める関係に変えていくことが必要であり、それが学校の働き方改革につながる。

地教行法³⁾第21条7項には、教育委員会が執行、管理するものとして、「校舎その他の施設及び教具その他の設備の整備に関すること。」が定めてある。#教師のボタンでは、GIGAスクールを進めるための十分な教育条件整備がされないことを明らかにしている。この法律に従えば、このような訴えは起こるはずがない。

妹尾⁴⁾は、教育行政に関わる方々は今こそ本腰を入れて、一人一台端末環境の推進に取り組んでいただきたいと述べている。さらに、兵庫教育大学大学院学校教育研究科教授であり、大阪府堺市の教育長でもある日渡⁵⁾は、教育行政関係者が関係法令を学び、それに沿って教育行政施策を行うことが必要だ、とも強調している。

ICTを活用した教育活動の格差が生じさせない責務は各教育委員会にある。文科省以上に、各教育委員会は、#教師のボタンで投稿される学校現場の実態を受け止め、関係する各学校の実情を真摯に聞く必要があるのではないだろうか。

今回は、#教師のボタンで投稿される学校の働き方改革の現状と、改革を先進的に進める教育委員会の非常に優れた実践を紹介し、改革のポイントを提示する。

参考

- 1) 豊福晋平 (国際大グローバル・コミュニケーション・センター准教授), 朝日新聞エデュア 2021年7月号
- 2) とりもどせ! 教職員の「生活時間」ー日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書, 連合総研, 2016年12月 (<https://www.rengo-soken.or.jp/work/bcf009507f36983a485217ed230437e742fb5082.pdf> 2021年8月9日最終確認)
- 3) 地方教育行政の組織及び運営に関する法律
- 4) 妹尾昌俊, 教育新聞, 2021年5月10日
- 5) 7月30日にNPO法人「共育の杜」が開催したオンラインセッション「教育長の本音トーク」における発言

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 A 4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



周辺領域に著しく関連分野を広げている
 現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

A5判 300頁
 定価…本体価格2,530円(税込み)

【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

【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

主な目次

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

〒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





SDGsの社内浸透で最初にやるべきことと、それが失敗する理由

泉 貴嗣

リテラシーの向上を目指して

身を焼くほどの酷暑、連年の風水害とその被害の甚大化、コロナ禍による社会的弱者のさらなる困窮化、社会の人権意識の向上によってさらに求められる、高水準の企業倫理。世の中のESG問題（環境、社会、組織統治問題）を数え上げればキリがありませんが、これらは確実にビジネスのリスクになっていると共に、わたしたち個人にとっても「他人事」ではない、切迫した暮らしの問題になっています。また、この問題は現在社会を背負っている世代だけでなく、確実に次世代に引き継がれる問題でもあります。

だからこそ、あらゆる組織と個人がSDGsの実現に向けて長期的な視点に立ち、具体的に実効的なアクションを起こす必要があるのですが、企業の場合、まずは何から手を付ければよいのでしょうか？企業がSDGsの実現に向けて具体的に実効的なアクションを起こし、そのアクションを成長可能性の追求や各種リスクの低減につなげるには、組織一丸となった取り組みが絶対的に不可欠です。だからこそ、企業がSDGsの実践で最初に行うべきは、「全社的なSDGsリテラシーの向上」なのです。

SDGsの実現に向けた取り組みでは企業が自

社の組織統治問題（G）だけでなく、従来「外部不経済」とされてきた環境問題（E）や社会問題（S）を経営課題として取り組む必要があります。もちろん、この取り組み自体は企業のビジネス環境のサステナビリティに寄与するのですが、これが意味する所は「ビジネスの定義の拡張」です。従来は顧客満足を高め、自社と顧客との【Win-Win】関係によって企業価値を創造することがビジネスの一般的な定義でした。しかし、SDGsではESG問題への取り組みによる社会のサステナビリティへの貢献が求められているため、「自社と顧客と環境・社会」の【Win-Win-Win】を目指し、ビジネスの定義を拡張することが不可欠です。

そして、SDGsによるビジネスの定義の拡張は、従業員の視点から見れば「働き方の定義の拡張」をも意味します。上記の【Win-Win】は、現場レベルでは顧客満足度の追求という形で実現します。つまり、この追求プロセスが従業員にとっての労働の一般的なイメージだったのです。そこにはESG問題への配慮や関心は含まれていません。

SDGsの実現に向けてアクションを起こすとは、企業だけでなく、従業員にとっても未体験の取り組みです。だからこそ全社的にSDGsを推進するには、まず自分たちが何に？なぜ？どうやって？取り組むのかを学び、組織的なリテラシーを高めることが欠かせないと言えるでしょう。

いま、自社の将来にとってSDGsの実現が重要な経営課題だと認識し、そのために自社がやるべきことを模索している企業は、規模や業種に関わらず多く存在しています。そして、そのような企業ではSDGsリテラシー向上のために

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

さまざまな研修やワークショップなどを行っています。また、このような企業側のニーズに応じた教育サービスも多く登場し、さながら「SDGs商法」の観を呈しています。

しかし、それらの企業の多くでは実際のSDGs推進に関わる取り組みは、極めて表面的なものに留まっています。例えばSDGsのカラーバッジを着用する、自社の既存事業にSDGsのアイコンを当て嵌める、などが「あるあるネタ」の定番です。しかし、これではESG問題を解決する新しい動きは増えません。つまり、リテラシーを高めても、実際には期待通りになっていないのです。

従業員の立場に立って

企業がSDGsの社内浸透に努力しても、実践につながる動きが増加、加速しないのはなぜでしょうか？SDGsを経営計画などで位置づけていないなどのいくつか理由はありますが、その中でも今回は「従業員レベルでの自分ごと化」に関するものを挙げたいと思います。

それは【SDGsにチャレンジする＝未知のチャレンジ】です。大多数の人は「一般論」として環境問題や社会問題の重要性を分かっていますが、リアリティを持っていません。リアリティがないものを業務と結び付ける、つまり自分ごと化する、ということはかなり難しいものです。そこで、適切なリテラシー向上のためには「SDGsに取り組まないと自社がどうなるか？」だけでなく、「SDGsに取り組まないとアナタ（従業員自身）がどうなるか？」を考えてもらい、それに対して何をすべきか？をさらに考えてもらう、いわゆるアクティブラーニング（AL）やプロブレム・ベースド・ラーニング（PBL）的な学びが必要になります。所詮、企業目線の一方的なリテラシー向上策には限界があります。だからこそ、従業員の生活レベルでSDGsの重要性を考えてもらい、家庭に次いで重要な生活の場でもある自社で何をすべきか？を考えてもらい、実際の行動を促すことが必要になります。

そして、SDGsの重要性をリアルに理解して



もらっても、それを実際の行動につなげるには、既存の業務方法にメスを入れる必要があります。先述の「働き方の定義の拡張」とは簡単に言えば、【既存業務+ESG問題への配慮】です。そのため、現在の業務方法を改善しながらSDGsを推進しない限り、取り組み自体が業務量の増大を招いてしまいます。そうなれば従業員サイドからは自主的なSDGs推進の動きは出てこなくなります。また、SDGsのゴール8「働きがいも経済成長も」から遠ざかってしまうことにもなります。だからこそ、従業員がSDGsを自分ごと化するための「物理的余裕」を作り出さなければ、せっかく高めたリテラシーも発揮する機会が失われてしまいます。そのため、従業員が積極的にSDGsにチャレンジするためにも、DX（デジタルトランスフォーメーション）や合理的根拠を持たない業務習慣の廃止などをどんどん進める必要があります。

SDGsの実現は企業の生存戦略に必要不可欠です。だからこそ取り組む企業が増えています。その取り組みは従業員にとって新たな業務の登場を意味します。この取り組みを失敗させないためには、従業員の立場に立ってSDGsリテラシーを高めると共に、現在の業務方法を大胆に改善していくことが非常に重要と言えるでしょう。

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 作業関連性運動器障害研究会 監訳



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 監訳

- 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 マニピュルハンドリング
 - 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

[改訂] 産業医学100話

—働く人の健康と病気—

野村 茂 著

労働科学研究所出版部

[改訂] 産業医学100話 働く人の健康と病気

野村 茂

- 1 働く人々の健康と疾病
- 2 職業生活と循環系・血液系の疾患
- 3 労働と職業性呼吸器系疾患
- 4 職業生活と消化器系の疾患
- 5 労働と職業性皮膚疾患
- 6 職業生活と内分泌系その他の疾患
- 7 産業化学物質の作用と毒性
- 8 化学物質（無機化合物）による産業中毒
- 9 化学物質（有機化合物）による産業中毒
- 10 物理的要因による職業性疾患
- 11 生物的要因による職業性疾患
- 12 職業性ストレスとメンタルヘルス
- 13 これからの産業医学の課題

〒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/>

体裁 定価 B5判並製 280頁
本体 2,286円＋税

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

芸能従事者の過重労働の実態

森崎 めぐみ

はじめに……

令和2年12月、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で、芸能従事者¹⁾は特別加入労災保険制度の対象とするべきと答申がなされ、翌年の本年4月1日に労災補償保険法第46条の18第6号が新設され、施行された。つまり私たち芸能従事者が法的保護を受け始めたのは、たったこの数ヵ月前のことである。

この朗報は、突然降って湧いた話ではなく、長い間、労働災害に遭って泣き寝入りをしてきた当事者の、悲願の結実だった。

労災保険適用までの長い歴史

29年前、参議院労働委員会で、講談師でもあった西野康夫議員が、カメラマンが撮影中に脳梗塞を起こして過労死した事件と、テレビドラマの撮影中に、交通事故で7名の俳優とスタッフが死傷した事件を指摘し、芸能界で働く人々を特別加入労災保険制度で保護する提案をした。25年前の通信委員会で、元俳優の横光克彦議員が、再度この事故を指摘し、芸能関係者が労災給付の対象から外されている実態を指

摘した。

重篤な労働災害

筆者が調査して前述の審議会に報告した事故は、かなり重篤なものを含んでいる²⁾。

例えば、以下の通りである。

- ・昭和38年(1963年)、俳優O氏が、戦争映画の撮影中、爆薬に直撃し、両足が飛んだ俳優の例(以後廃業されている)。
- ・昭和39年(1964年)、川で映画撮影中、脱獄囚役の女優T氏と俳優A氏が手錠をつないで川を渡っていくシーンで行方不明になり、2人とも死亡。(「手錠水死事件」)。
- ・昭和59年(1984年)、オートバイと乗用車2台の並走シーンのリハーサル中に転倒し、14mスリップして倉庫の門に激突、スタッフが死亡した³⁾。
- ・昭和59年(1984年)、ホテル内の撮影において、照明用配線準備のため、ホテル変電室で高圧配電盤にふれて感電⁴⁾。
- ・昭和62年(1987年)、発注者からの要求により、スタッフが湧水池にアクアラングで潜水し撮影中、湧水坑に入り、2名が溺死⁵⁾。
- ・平成3年(1991年)、美術監督I氏が映画「I」制作中に撮影所の美術倉庫2階から転落、翌日まで見つけられず、首から下が不随の重症になり、休業7ヵ月の後、死亡⁶⁾。
- ・平成17年(2005年)、連日19時間以上の過重労働の撮影中、スタッフが睡眠不足で深夜に移動の運転中に居眠りし、トンネルの壁に衝突。割れたフロントガラスで腕を擦傷、同乗者が打撲し、スタッフ2名が休業。

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



公表可能な54の事例だけ発表したのが、このような痛ましい重篤な事故が、ほぼ毎年散見され、被災者のうち24名がお亡くなりになっている。

仕事中の睡眠不足

これら重篤な事故の背景にあるものは何かを検証していく中で、まず芸能製作の労働実態に着目すると、芸能従事者を対象に調査したアンケート結果⁷⁾に過重性が垣間見える(図1～3)。「仕事中に睡眠不足で困ったことがありますか」では7割近くがあると答え、「徹夜で仕事をした事がある」と答えた方が6割近くいる。さらに「仕事の睡眠不足が原因で事故やケガをした事がある」または「見聞きした」が合計で3割近くいる。

フリーランスの闇

フリーランスといえば新鮮で聞こえはいいが、雇用類似とも称される雇用に近い働き方をしているフリーランスで、芸能従事者のように特殊技能を有し、古くからある業種は、仕事を業務委託で受注し、都度請け負うのが通例で、その労働形態はかなり過酷であることが浮かび上がる。

指揮命令の多さ

俳優は自由に演技をして、笑い、泣き、ドラマ出演時の画面に見える奔放な振る舞いは、演技が自然であればあるほど、仕事をしていると思えない程楽しそう、と思われがちだが、実際はそうではない。テレビドラマの撮影中、転倒して大腿骨転子部骨折をして歩けなくなってしまった俳優O氏が、休業補償を

求めて労働保険審査会に提出した資料に、自身が受けた指揮命令のチャートがある(図4)。

【第一指令】撮影前に受ける指揮命令は3次に分かれ、第一指令として脚本に定められた指令が6種以上ある。与えられた役の氏名、年齢、居所、家族構成、キャラクターに影響を及ぼすそれまでの人生全般の事柄、そしてストーリーの舞台となる季節。いずれも俳優自身がこれらを自由に決めて演技上の条件とするのではなく、脚本に記載のある5W1Hと、脚本から読み取

5 仕事中に睡眠不足で困った事がありますか
316 件の回答

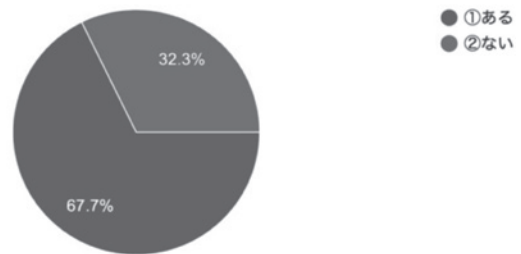


図1

5-3. 徹夜で仕事をした事がありますか？
316 件の回答

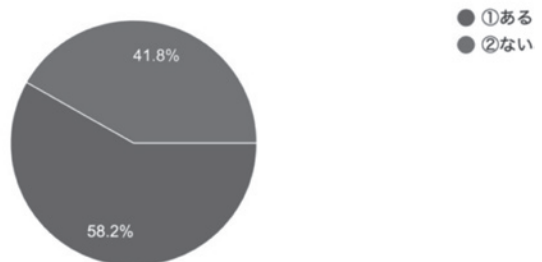


図2

5-4. 仕事の睡眠不足が原因で事故やケガをした事がありますか？
315 件の回答

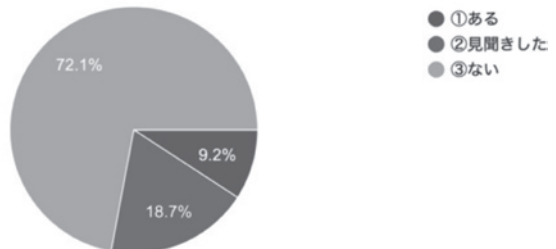


図3

れるさまざまな具体的な物事を、専門的読解方法で読み取り、立体的な人物像を自身に投影して表現するのが俳優の仕事である。

【第二指令】2つ目に、脚本に書かれている登場人物のうち、どの役を演じるかは、監督またはプロデューサーが決定し、決定後に配役をマネージャーから知らされる。スケジュールや撮影場所は、同じ流れで監督やプロデューサーまたはその補佐らが決定し、マネージャーを通して知らされる。報酬額も監督またはプロデューサーが、撮影日数や配役した役の演技量などを考慮し、マネージャーと協議して決定する。

【第三指令】3つ目に、脚本の内容から適切と考えられる撮影場所を監督とプロデューサーらが選定し、決定する。次にプロデューサーが指示を下す制作、監督が指示を下す助監督らが、それぞれの支度場所や待機場所などを決定し、俳優に指示をする。俳優はこのそれぞれのポジションの担当者から別々に指示を受けることになるので、俳優にとっての指揮者は、脚本、プロデューサー、制作、監督、助監督（ファースト、セカンド、サード、他）⁸⁾、マネージャーなど、少なくとも8つの部署から指揮を受ける。

撮影当日の指揮命令

撮影当日はさらに指揮者が増える。撮影現場には少なくとも数十人～100人単位のスタッフや俳優などの実演家がいる（図5）。

【第一指令・撮影日】監督撮影時は監督から数多い演出上の指示がなされる。演技上の動作・所作・言い回し（場合によっては方言などを含む）は詳細で多岐に渡る。古くから「映画は監督のもの」と言われ、演出上の権限は監督にあるというのが共通認識である。決して権力者という意味あいではないが、監督の名のつく作品が成果物であり総指揮者なのだから、自ずと作品に監督の個性や芸術性が反映するのは当然である。

【第二指令・撮影日】俳優の外見の指示は監督が各スタッフにイメージを伝えながら具体的に決め、各部署が準備する。例えば、衣装、持ち道具、俳優の動作など、すべての映像に映るものと録音される台詞や動作音は指示通りに管理され、スクリプターにより記録される。

【第三指令・撮影日】第二種指令を出した各部署と連携する助監督や制作の各パートは、指揮の内容を共有し、連動してスケジュールや撮影場所、待機場所を決定して俳優に指示し、メイクの担当者は、俳優の顔が監督の指示通りの顔になるように化粧を施す。衣装は撮影の前に衣装担当と打ち合わせを行い、俳優はマネージャー立ち会いのもとで、指示通りに候補の衣装を

ドラマ出演俳優への指揮命令 ①撮影前

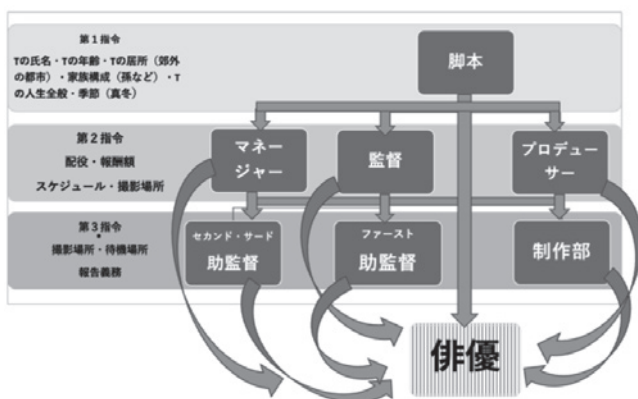


図4

ドラマ出演俳優への指揮命令 ②撮影当日

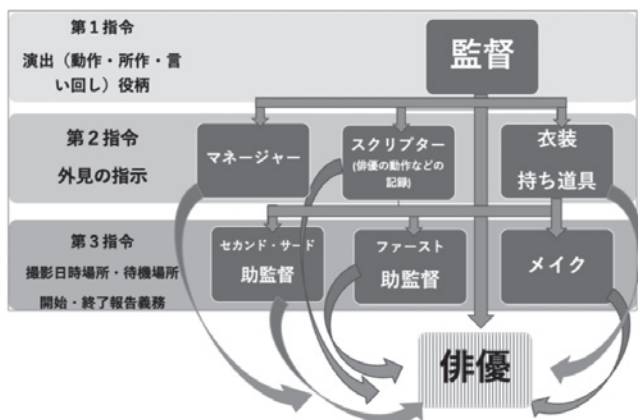


図5

複数試着し、その姿を見て監督が選び、決定する。俳優は撮影当日までに体重の増減やヘアカットをして、サイズや外見に変化を及ぼしてはならない。

O氏の陳述書によると、撮影の当日、家を出てからケガをするまでの約6時間の間に、26の指揮命令を受けていた。これほどまでに多い指揮命令を受けたら、どんな人でも窮屈に思うはずである。働き方の実態を知れば、俳優は自由で楽しく働くフリーランスというイメージは払拭されるのではないだろうか。

不自由で被災者の多い労働実態

窮屈なほど指揮命令を受け、長年労災保険もなかったのに、芸能従事者の労働災害は多い。

ケガや事故に関する実態調査⁹⁾で、「仕事の現場で事故に遭い、ケガをしたことがある」、または「自分はないが見聞きたことはある」芸能実演家が6割近くおり、スタッフもほぼ同数いる(図6)。

通勤災害も多く、芸能実演家は約6割、スタッフは約5割の方が、「仕事の現場の行き来の中に事故(通勤災害)に遭い、ケガをしたことがある」または「自分はないが見聞きたことはある」と答えている(図7)。

疲弊した当事者の悲鳴

「芸能の仕事での事故の原因は、なんだと思いますか?」¹⁰⁾の質問に、芸能従事者から以下の声が届いている。

- ・「会場がいつも違うので、注意すべき点が毎回違う」
- ・「石綿や塗料での健康被害、安全面での不備が多いのではないのでしょうか」
- ・「疲労、無茶なスタッフワーク」
- ・「舞台の危険性」
- ・「疲れからくる注意散漫」
- ・「撮影に時間がないこと、不注意」
- ・「荷物がとても多かったり、

急いでいたり、休みがなく疲れていたり(代わりがない)など」

- ・「スケジュールが詰まりすぎるなどの特異な状況が発生した際に時間を優先し、人および環境の準備が万全ではない状態で作業を行ってしまうことがあるため」
- ・「無理をしすぎ、無茶をさせすぎ、そしてそれを言えない空気が原因かと思います」
- ・「長時間の作業による注意力低下」
- ・「安全管理者が存在しないこと」
- ・「どんなに気をつけていても、肉体的疲労などがケガにつながることもある」
- ・「人件費を削るために、人手を削るのが当たり前になっている。そのため、スタッフ及び俳優(演技以外で)の受け持つ仕事量が増える為だと思う」

上記に類する多数の自由記述が寄せられた。時間のなさ、安全管理のなさにより、疲れが蔓延している様子が見てとれる。これらの声が、きらびやかで、「夢を売る」と言われる芸能の製作現場で働く人々の生の声である。

Q1

芸能実演家の方で、仕事の現場で事故に遭い、ケガをしたことはありますか？
218件の回答

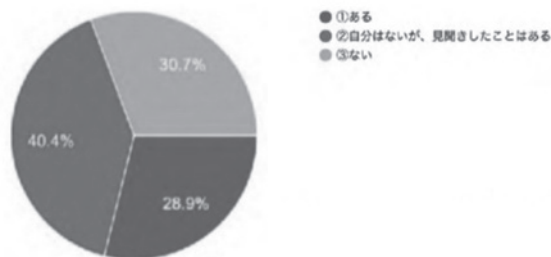


図6

スタッフの方で、仕事の現場への行き来の中に事故(通勤災害)に遭い、ケガをしたことはありますか？
139件の回答

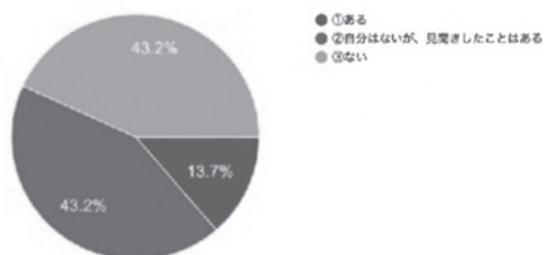


図7

芸能従事者の過重労働の、今

これまで過重労働や過労死は、主に企業や会社には雇われて働く人々を対象に調査が行われ、保護されてきたように思われる。

しかしながら前述のような実態から、過重労働は雇用類似フリーランスである芸能従事者にも起こっていると考えられる。

7月30日、厚生労働省の過労死防止推進協議会で令和3年度の新しい大綱が閣議決定した。「1 調査研究等の基本的考え方」に、「音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野のように、長時間労働の実態があるとの指摘がある業態等については、社会情勢の変化に応じて、調査研究の対象に追加していく必要がある」と記載された。

労働法令による保護がない芸能従事者の労働過重性は、労働者にある既存の尺度がないため、調査が困難だと容易に想像できるが、だからこそ、知られざるの危険が潜んでいると推察する。

これまでの調査対象から抜け落ちた業種であることから、今後の研究は非常に意義があり、重要であると考えられる。

参考

- 1) 芸能従事者は新設された労災補償保険法で「放送番組組(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演出若しくは企画の作業をする芸能実演関係者及び芸能政策関係者を指す」と定義され、その詳細は令和3年3月9日の厚生労働省労働基準局長通達(基発0309第1号「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令及び労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について」)で具体的に、以下のように定められた。
(ア)芸能実演関係として、俳優(舞台俳優、映画及びテレビ等映像メディア俳優、声優等)、舞踊家(日本舞踊、ダンサー、バレリーナ等)、音楽家(歌手、謡い手、演奏家、作詞家、作曲家等)、演芸家(落語家、漫才師、奇術師、司会、DJ、大道芸人等)、スタント、その他類似の芸能実演に係る作業に従事する者
(イ)芸能製作関係として、監督(舞台演出、映像演出)、撮影、照明、音響・効果、録音、大道具、美術装飾、衣装、メイク、結髪、スクリプター、アシスタント、マネージャー、その他類似の芸能製作に係る作業に従事する者
- 2) 第88回厚生労働省労働政策審議会労働条件分科労災保険部会資料1
- 3) 平元3.3.13基発第117号 テレビ番組等の制作の作業における労働災害の防止について「テレビ番組等の製作の作業における労働災害等事例」に既出。
- 4) 1)に同じ。
- 5) 2)に同じ。
- 6) S労災事件(平成13年7・17 平成9年労第106号)
- 7) 芸能従事者の実態調査アンケートvol.1～音楽編～
調査期間:2021年4月19日～5月5日調査対象:音楽家と音楽関係従事者 回答数:318回答
調査方法:インターネット 調査主体:全国芸能従事者労災保険センター
- 8) 助監督は通常複数おり、サード(第3)、第4フォース(第4)程度までいるが、各チーム編成により異なる。
- 9) 2)に同じ。
- 10) 2)に同じ。

Shift Work Challenge



労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクを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・交代勤務検定を始めました。今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得る仕組みをつくりました。検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを正しく知ること、健康対策や事故の予防につながり、夜勤に関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

本書の構成

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

好評 廉価版

〔普及版〕

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集
佐々木 司

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

■体裁 B5 判並製 112 頁
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

チェックポイント 125

若年労働者のために適切な作業負担を割り当て、チームワークを促進し、適切な訓練を行います。

なぜ

若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体的および精神的能力において経験が十分ではないとされています。

若年労働者が作業場課題をこなせるようになります。十分な作業経験を解決できるように、

作業場のリスクに対処するとき、最も影響を受けやすい労働者は仕事の経験が最も少ない人々です。この「新しく加わったばかり」という要因は、しばしば若年労働者の「年齢」要因と混同されます。作業に

策は、

リスク

- ・ 負傷率の増大
- ・ ストレスによる健康障害
- ・ 不十分なコミュニケーション
- ・ 不十分な理解
- ・ 労働者の健康低下

どのように

1. 若年労働者が新しく作業場に配属されたら、作業システムの説明と若年労働者の支援策を含む、適切な訓練を行います。定期的に彼らの相談に応じるのも役立ちます。
2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、ニングを実施します。適り、若年労働者の場合、を低減することができま

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働



第2版【カラー版】

図125a 若年労働者に対して、彼らの背景経験、知識、スキル、体力を考慮しながら、作業中にリスクに対処する方法を訓練します。

人間工学チェックポイント

- ・ 若年労働者の支援が、行われるように確保し安全と健康に危険となると相談すべきです。

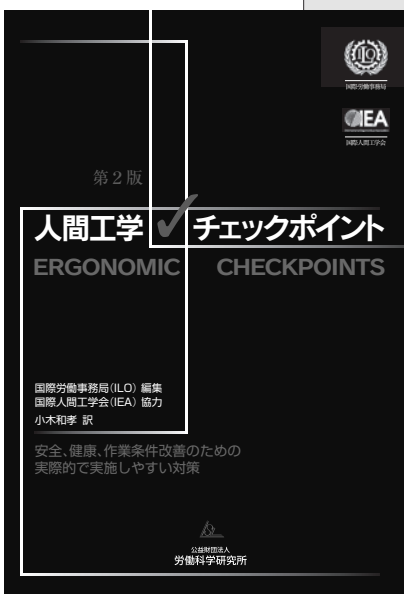
記憶ポイント

若年労働者が十分な作業支援します。問題が深刻になると若年労働者にオン支援します。



図125b 若年労働者が作業場の問題を話し合い、自分たちのニーズを反映した実際の改善策を提案する機会を提供します。

安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策



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

- ・ 広範囲の現場状況について応用できる
- ・ 実際的で低コストの人間工学改善策を以下の9つの領域に分けて、132のチェックポイントで解説。
- ・ 資材保管と取り扱い
- ・ 手もち工具
- ・ 機械の安全
- ・ ワークステーションの設計
- ・ 照明
- ・ 構内整備
- ・ 有害物質・有害要因対策
- ・ 福利厚生施設
- ・ 作業組織

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製
総頁 338頁
定価 本体 2,500円 + 税



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
検定担当 : sc@isl.or.jp

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

2

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）。

休息時間；何が必要か 4つの種類の休息時間

前述のように労働者には適切な休息時間（＝非労働時間）が必要だということは自明です。しかし、どのような休息時間（＝非労働時間）が必要かについては議論があります。労働者が必要とする休息の種類は一つではありません。労働者の肉体的及び精神的健康を保護するしくみとして、休息には4種類の型があります。

- i) 職場における休憩
- ii) 日毎の休息 daily rest（職場から離脱する休息 通常は夜間）
- iii) 週毎の休息 weekly rest（毎週1日またはそれ以上の休日 通常は週末）
- iv) 年次休暇

それではそれぞれの休息時間について説明します。

1) それぞれの休息時間

1)―1 職場における休憩

休憩時間は、特に作業中、肉体的・精神的に要求され、疲労の回復のために必要とされ、

職場の安全と同様に、労働者の個人的欲求と安全のために与えられます。休憩の問題は新しいものではありません。19世紀末から20世紀初頭における労働生理学の研究は職場における休憩の重要性を示しています。1920年代の研究者グラフは、作業の種類と強度に応じた作業場の照度を実証研究しました（グラフ 1922年, 1927年）。実際、労働者にとって労働日における作業中の短い休息は、職場から帰宅してとる休息より必要でした（ロマー 1960年 欧州委員会 2010年）。これらの初期の研究は、労働者にとって職場の精神的、肉体的要求を和らげるため重要な働きをしていることを示しました。また、これらの初期の研究は作業中の休憩が、精神的・肉体的な作業の効率に重要な役割を果たしていることを示しています。

さらに現代の研究では休憩の重要性と労働災害の防止との関係を実地調査しています。タッカー、フォルカード、マクドナルドらによる研究では8.55時間のシフトにおいて、2時間おきに休憩時間を設けた場合どうなるかを調査しました（タッカーら2003年）。彼らは作業の開始時に比較して作業終了時の災害発生リスクが2倍になり、定期的な休憩がリスクを減少させるという結論を出しました。この結論は、最新の調査結果からも裏付けられています。アメリカ合衆国における時間当た

てらうち ひろのぶ
翻訳者
過労死防止学会 会員
元労働基準監督官

りの労働災害発生に対する休憩の効果の研究では、休憩をとらなかった場合と比較して、より長くかつ繰り返された休憩では、無災害時間が長くなる傾向にあることが発見されました（エーリングハウスほか2012年）。同様に中華人民共和国における研究においても、休憩をした労働者は休憩のなかった労働者と比較して、より長時間無災害で勤務を終えることができることが発見されました（ロンバルディーら2014年）。もし、労働者が予定された休憩をとることができない場合、職場における重大な失敗を生じるリスクがあることが言及されました（ミトラら2008年）。労働者が自分勝手に休憩をとるようにすると、休憩のタイミングが徐々に遅れることになり、結果的に労働者が疲労する前に休憩をとることができなくなり、休憩の効果が減少することも判明しました。

今までのところ、労働日を通じての短い休憩について、論点は単純です。しかし、他のタイプの休憩、例えば食事休憩も労働者の健康と福祉に重要です。作業を計画する上で食事休憩は欠くべからざるものと考えられています。アメリカ合衆国の研究によれば、看護師の35%がほとんど、または全く食事休憩をシフト中にとっていないと報告されています（ウィスコスキー、ディクソン2010年）。加えて、職場が食事休憩をとるために適切でない場所であるときは、健康や衛生を考慮し、精神的物理的な仕事との分離を図るために、病院のワークステーション以外に食堂を設ける必要があります。

1)ー2 日毎の休息 daily rest

日毎の休息は、通常勤務時間と次の勤務時間との間の休息する時間（勤務間インターバル）に分類されます。それは通常は勤務時間と次の日の勤務時間の間隔に対応します。交代制労働や残業が増加する場合は、作業終了と次の作業開始の間に睡眠をとることが重要になります。交代制労働は労働者の勤務間休息を

窮屈にし、睡眠に影響を与えます。交代制労働者の睡眠障害は知れ渡っており、過労や睡眠への悪影響に関するエビデンスがあります（ケックランドら2013年）。ノルウェーの研究によれば、シフトと次のシフトの間に11時間未満の休息しかない看護師は、不眠症と疲労について問題があると暴露されました（エルデビックら2013年）。ヘルスケアの分野の交代制労働の必要性に応じ、休息の問題はこの職種に一般的な共通の問題となっています。また、交代制労働が一般的なほかの職種でも同様な問題があり、例えば警察官ではしばしば仕事時の眠気が問題になります。アメリカ合衆国のある研究では、4000人の警察官のうち、28.5%に過剰な眠気があり、少なくとも月1回は運転中に居眠りをしたとの報告があります（ラジャラトナム2011年）。1日中グローバル金融市場を監視する金融サービス職種にも同様な傾向があり、2011年イギリスロンドンのロイズグループのチーフ・エグゼクティブが過労により勤務後8ヵ月で退職しました（BBC2011年）。

交代制における睡眠の欠落は、労働者個人にとっての問題だけでなく、職場やコミュニティの安全にも大きな意味を持っています。現在はウクライナにあるチェルノブイリ原子力発電所の労働者は、1986年（昭和61年）に欧州全土を汚染した核爆発事故の直前に1直当たり13時間以上の長時間労働に従事していました。1979年（昭和54年）スリーマイルアイランドで、労働者の睡眠不足によりアメリカ合衆国を深刻な核爆発事故に導きました。また、1989年（平成元年）のアラスカ湾岸でのエクソン社バルディッツ号環境汚染事件では、乗組員は原油積み込みで22時間の連続勤務に就いており、操舵手は沈没の直前16時間にわたり短い睡眠しかとっていませんでした。これらの例を見ると、日毎の休息は労働者が自身の職務を適切に果たし、労働者自身を守るだけでなく、コミュニティや

環境を守るためにすべての労働者に何らかの形で日毎の休息が保障される必要があると示唆しています。

1)―3 週毎の休息 weekly rest

週毎の休息は、もう一つの意味で重要な休息時間です。7暦日に1日かそれ以上の休日、労働者にとって職場を離れて疲労を回復させる意味で重要です。この24時間ないし48時間の期間は、通常は週末に配置されます。休憩時間とともに1週間を通じての週休制は、労働者の精神的、肉体的幸福や職場の安全に影響を及ぼします。

週休制については、疲労との関係性に関する実証研究は実はあまり多くありません。しかし、タッカーらの研究によれば、一直12時間の交代制勤務で、24時間しか週休日をもらえなかった場合、疲労の回復が十分行われず、長い睡眠時間になることが判明しました(タッカーら1999年)。スウェーデンでは、週末休みは医師が自分の仕事について考えることから解放され、離脱することに有益であることが示唆されました(タッカーら2013年)。24時間の休息が不規則な長時間労働にとって十分なものではなく、長時間勤務を行う交代制労働者には一般よりも長い休日が必要であることを銘記すべきです(アッカーシュテット2000年)。週休制は労働者の疲労だけでなく、ワークライフバランスのためにも重要です。

1)―4 年次休暇 Annual leave

職場から離れて長期間の休息期間を持つ年次休暇制度は、労働者に休息と回復のため職場から一時的に離脱することを保障し、労働者の幸福を本質的に高めています。年次休暇の権利が一般的となったのは1950年代から1960年代で、比較的最近に世界的に普及しました。年次休暇はかつてホワイトカラー労働者に限定されてきましたが、今では他の職種にも適用されより共通の権利になっています。休息する権利としての年次休暇には、どうしたら年次休暇制度が労働者にとって利用し

やすくできるか、という点に課題があります。

労働問題研究者たちは、年次休暇の必要性に着目し、注目に値する医学的仮説を立てました。確かな臨床研究によれば、休暇の欠落は深刻な心臓病の問題に関連しています。9年間の死亡原因調査によれば、冠状動脈心臓病のリスクの高くなる中年男性層は、年次休暇の頻度が高まるにつれて心臓病リスクを減少させることが判明しました(ガンプ、マシュー1992年)。女性中年層に関する研究によれば、休暇の欠落は心臓麻痺起因の要素だったことが判明しました(ベイカーら1992年)。最近の調査では、職場から離脱できる短期間の休暇の取得が雇用者の健康を改善することが示唆されています(ブルームら2012年)。

しかしながら、このように労働者にとって有益な年次休暇の取得を阻害する2つの重大な心理的要因が存在します。一つは「プレゼンティーズム presenteeism」の問題です(プレゼンティーズムとは、健康上または家族上の問題で、パフォーマンスが悪いにもかかわらず無理して出勤する気持ちや行動をいう。労務管理上、ズル休み absentismと同様に悪いとされる。)。これは労働者が仕事を完了させるために職場に残りたいとき、労働者がその組織に献身的であるときに発生します。これは世界中の労働者にとって非常にやっかいな問題です。例えば日本では、働き過ぎによる死亡は、プレゼンティーズムとそれに続いて起こる精神疾患とうつ病による休業に関係することが一般的に知られています(鈴木ら2015年)。日本の労働者は職場から離れることにためらいがあります。日本の労働者は18.5日年次休暇を取得できる権利があるにもかかわらず、9日間しか取得しないとの報道がありました(ジャパントイムズ2015年)。日本政府はこの問題に対しカレンダー上の祝祭日を増加させて、企業を休ませ労働者を職場から無理やり引きはがすこととしました。アメリカ合衆国でも年次休暇取得についての問題があります。ヒューマンリ

ソース・マネジメント学会では、234の組織を調査して、62%の企業において雇用初日から権利を有する年次休暇を申し込んだにもかかわらず、35%の労働者しか休暇を取得できなかったことが分かりました（SHRM 2008年）。入社直後の労働者は、年次休暇をとると目立ちやすく、会社から忠誠を疑われるために年休の利用が阻害されるようになります。

2番目の要素は、最新のテクノコミュニケーションの機能です。労働者は職場にいるときだけでなく、職場から離れても職場からの緊急連絡によるプレッシャーを受けており、休暇を満足に利用できていません。すでに述べましたが、日毎の休息や週毎の休息だけでなく、年次休暇についても言えることです。ブルームの研究によれば、労働者は年次休暇中に健康を回復できるが、休暇中にも仕事から切り離されないとその効果は弱められるとのことです（ブルーム2012年）。肉体的には休息していても、緊急連絡により休暇が妨げられたら友人や家族と休暇を過ごしている労働者にとって深刻な問題です。

2) 休息に関する国際労働基準

これまでの章で休息（＝非労働時間）の問題が、労働者にとって重要になってきたことが明らかになったと思います。世界人権宣言や国際労働基準においては、労働者の健康と福祉のために労働者の休息の重要性が認められています。労働者の休息する権利は、基本的な人権として国際連合によって認められています。世界人権宣言は、1948年12月10日国連総会において採択され、世界に向けて宣言されました。世界人権宣言における30箇条の規定は、多くの重要な人権を網羅しています。その第24条には、「すべて人は労働時間の合理的制限と定期的な有給休暇を含む休息及び余暇の権利を有する。」と定めています。これは、休息が人間の基本的権利であり、適

切な休息をとることで人権が保障されることを意味しています¹⁾。

（日本政府は1952年昭和27年サンフランシスコ講和条約前文で当該部分を含め世界人権宣言の実現に向けた努力を宣言している。また、1979年昭和54年9月21日多国間条約としても同趣旨の「国連経済的社会的及び文化的権利に関する国際規約（A規約）」第7条（d）の当該部分を批准し、漸進的に達成すべき努力義務としている。なお、日本政府は第7条（d）の「公けの休日についての報酬」については批准の際に留保している。）

ILOもまた、国際労働基準の中で労働者の権利としての休息時間（＝非労働時間）を強調しています。先に述べた4つの種類の休息は、国連とは異なるアプローチで決定されています。例えば週休制は、すべての労働者に適用される原則として確立しています。1921年のILO第4号条約（週休制 工業的業種）の第2条には、7暦日ごとに連続する24時間の休息を工業的業種に使用されるすべての労働者に、その国の慣習に応じた適切な方法によって与えることとしています。他の産業（非工業的業種）の労働者は、1921年のILO第14号勧告（週休制 商業及び事務所）²⁾に頼らなければなりません。勧告は条約と異なり、強制力はなくガイドラインの意味しか持ちません。したがって、長い間非工業的業種に従事する労働者及び企業には、週末の休息は存在せず、休息を強制されることもありませんでした。

1957年にILO第106号条約（商業及び事務所週休制）³⁾が適用され、ようやく週末の24時間の休息が拡張されることになりました。この1957年のILO第106号条約（商業及び事務所週休制）の第6条は、1921年の第14号勧告とほとんど変わりがないように見えますが、工業的業種の7暦日ごとの連続24時間の休息を非工業的業種の労働者に拡張するものです。機能上、週末の24時間の休息は宗教的信条と共に、キリスト教国の日曜日、イスラ

ム教国の金曜日として強調されてきました。付け加えれば、1957年のILO第103号（週休制）勧告は36時間の週休を推薦しており、可能であれば連続させることを求めています。

4つの種類の休息のうち、年次休暇もまた国際労働基準に規定されています。もともとは有給休暇として1936年のILO第52号条約（有給休暇条約）に規定されていました。この条約にはいくつかの問題点が含まれていました。元は数多くのカテゴリーの労働者に対する週休日として確立され、1年間継続勤務した労働者に対し6日間の有給休暇を許していました。しかし、労働者がまとまった期間、有給で職場から退去する権利は断念されていました。そして、使用者には労働者が何日有給休暇をとりいくら給与を支払ったかを記録を保存するよう要求していました。

しかしながら、1970年のILO第132号条約（有給休暇改正）⁴⁾はILO第52号条約を廃止し、置き換えた新条約です。新しい条約は、カテゴリーに応じた労働者への適用から、全般的な一律の適用へ変更され、かつ1年間の勤務で最低限3週間の休暇（少なくとも2週間の連続休暇を含まなければならない。）へ拡張しました。第132号条約は休暇を取得する前に、資格取得期間の最低日数を1年間から6ヵ月に短縮しました。また、第132号条約では、病気休暇と出産休暇に使用されてはならないことを定めています。最後に年次休暇に支給する賃金は、通常の賃金もしくは平均賃金でなければならないことも定めています。これらの附属的保護規定は、年次休暇を適切に使用することに役立っています。ILOの休憩に関する国際基準に明白ではありませんが、2つの問題が存在しています。

1日のうちの休憩で、15分から20分の短い休憩または食事休憩についてはILOの労働基準では明らかにされていません⁵⁾。これは非常に重要な問題です。たぶん、工作中的の休憩は初期のILOにとって、労働協約の問題や

職場の決定に任せることがベストであると考えられたものでしょう（標準労働日の労働時間が8時間かつ標準労働週の労働時間が48時間である限りであるが）。国際労働基準が沈黙している間に、多くの国で労働法規により、工作中的の休憩時間が決定されました。

4種類の休息の共通の問題は、特定のILO条約の中に明確に規定されていないことです。もし、日毎の休息が国際労働基準条約に定義されていないならば、日毎の休息は貧弱な権利とを感じるかもしれません。例えば、ILO第1号条約は1日最長8時間かつ週最長48時間の労働時間の上限を規定しています。ILO条約第30号条約は同様の権利を保障しているだけでなく、週全体で48時間である限り1日に最長10時間までの延長を認めています⁶⁾。ILO第1号条約と第30号条約だけ見れば、労働者が働いていないだけの非労働時間は権利として確定されていない貧弱なものと言わざるを得ません。きちんと休息時間として確定された厳格な日毎の休息は、1979年ILO第153号条約（労働時間と休息時間 道路貨物運送業）及び2006年の海事労働条約が一昼夜において最低10時間の休息時間を特定しているだけです⁷⁾。しかし、これらは2つの経済セクターだけに部分的に適用される条約にすぎません。国際労働条約に関してはこのような状況ですが、多くの国では日毎の休息は、個人的セクターを超えた法律用語として国の法律に規定されています。

2)―1 多国間労働基準条約；EU労働時間指令

国際労働基準ではなく、労働時間（休息時間を含む）に関する多国間労働基準が2003年平成15年からEU連合の法律となっています。EU労働時間指令（2003年 EC第88号）が28のEU諸国の法的規制として労働時間と休息に関する重要な原理として確立されました。EU労働時間指令のコアとなる部分は、基本的人権に関するヨーロッパ憲章であり、

第31条第2項に、「すべての労働者は、週最長実働時間が制限される権利、適切な日毎及び週毎の休息期間を持つ権利、そして年次有給休暇の権利を有する。」とされています(2010年)。2003年EU労働時間指令第5条には非常に明確に労働者は適切に休息期間を有すべきであり、法で定める休息期間(=非労働時間)は分割されてはならないとしています。これは休息期間を法的規制と見なす重要な意思です。最も重要なことは、各国ごとに法律で「休息期間」として決定されてきた特定の非労働時間の単位について、あいまいさを否定して明確な定義づけを優先したことです。

EU労働時間指令はメンバーの国家間でいくつかの議論があります。その中のある国は、労働時間と休息時間に関する規制が労働力にとって重要であると信じていますが、それは公共サービスなど特定の職種についてより重要になってきており、そこでは労働時間の柔軟性が必要と考えられています。労働時間指令第22条は、EU参加国家の労働者に、個人の同意または国家の安全衛生部署の許可があれば週48時間以上労働させることを許しています。EU国家のメンバーの一部は、この上限規制の柔軟化をより積極的に捉えています。例えばイギリスでは、労働者はオプトアウトにより、国家安全衛生部署の証明機関の許可または一定の期間についてのみ週48時間労働を延長することができます(英国政府2015年)。そこで起こったことは、あるイギリスの利用者は、オプトアウトを認める労働者について個々の個人の労働契約書を書き換えなければなりません。ファイナンスや銀行などの産業では、オプトアウトは、オプトアウト促進のために仕事に就こうとするすべての労働者の労働契約に書き込まれました。労働時間指令のオプトアウトについて、主要な問題は労働者が必要とする休息を欺

き、生産性を保持していく現象です。これは休憩時間、日毎の休息、週毎の休息にとって特に問題です。休憩が延期されるような職場では、計画された勤務時間が実行できないかもしれません。例えば、仕事の完了が優先され、勤務時間の終了が延期されるような部署では、社会的活動や家族のための週末休み、代休などが与えられなかったりします。これは労働者のストレスとワークライフバランス上の深刻な問題になります(タッカーら2013年)。

注

- 1) 世界人権宣言第23条は仕事に就く権利だけを問題にしている訳ではない。(1)すべて人は労働し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な労働条件を選択し、失業に対する保護を受ける権利を有する。(2)すべて人はいかなる差別もされことなく、同一の労働に対し平等な賃金を受ける権利を有する。(3)すべて人は自己及びその家族に対し人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ必要な場合には他の社会的保障手段によってその補充を受けることができる。(4)すべて人は自己の利益を守るため労働組合を結成し、これに加盟する権利を有する。
- 2) 論文執筆時点では有給休暇に関するILO第14号条約を120ヵ国が批准している。
- 3) 論文執筆時点では有給休暇に関するILO第106号条約を63ヵ国が批准している。
- 4) 論文執筆時点では有給休暇に関するILO第132号条約を36ヵ国が批准している。
- 5) ILO第1号条約第8条は「すべての使用者は、(b) 就業中の労働時間に与えられる休憩時間にして労働時間とせられざるものは政府の承認する方法により揭示すべきである。」と定義している。また、ILO第30号条約第11条(2)は「使用者は、使用される者に与えられる休憩時間で、第2条に従い労働時間に含まれないものを政府の承認する方法により揭示すべきである。」としている。このようにこれらの基準は使用者に休憩に関する情報を与えるよう要求しており、休憩時間の長さを定義するよう要求してはいない。
- 6) 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)及び1930年ILO第30号条約(労働時間 商業及び事務所)を参照されたい。
- 7) ILO第153号条約(労働時間と休息時間 道路貨物運送)は、ドライバーの日毎の休息は、勤務開始から24時間以内に10連続時間でなければならない(第8条)としている。また、ILO海事条約の第2.3基準A2.3第5段落には、労働時間の上限及び休息は以下のとおりとし、ii) どの7日間においても最長72時間の労働時間、または(b) i) どの24時間においても10時間かつii) どの7日間においても77時間以上の休憩時間でなければならないとしている。

(以下第3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

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

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

体裁 A4 判 172 頁
定価 1,980 円 (税込み)

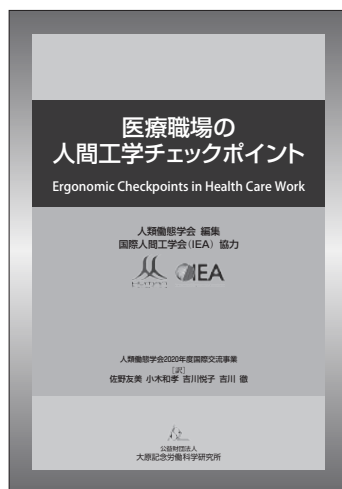
〔構成〕
資料保管と取り扱い
医療機器と手持ち器具の
安全性
人の安全な移送
ワークステーション
作業環境
有害物質および有害要因
感染予防対策
福祉設備
緊急事態への備え
作業組織と患者の安全

〔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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



人類労働学会編集
国際人間工学会 (IEA) 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

シリーズ最新刊！ 全頁カラー

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

これからの石綿対策

外山 尚紀

NPO 法人東京労働安全衛生センター／労働安全衛生コンサルタント／建築物石綿含有建材調査社協会副代表理事／大原記念労働科学研究所協力研究員

好評既刊！

最強の発がん物質Ⅱ石綿（アスベスト）の被害が止まらない。日本では石綿による疾患である中皮腫の死亡者は年間1、555人に達し、世界では毎年22万人の命を奪っている。石綿は建材に多用され、身の回りに大量に残されている。その対策は大丈夫なのか？

著者の20年の経験をもとに石綿のリスク、曝露の実態、石綿対策の課題を分析、検討し、これからの石綿対策を提案する。

これからの石綿対策

外山尚紀



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

体裁 A5 判 168 頁
定価 本体 1,000 円＋税

本書の構成

- 第1章 石綿と石綿のリスク
- 第2章 石綿曝露
- 第3章 石綿対策の現状と課題
- 第4章 震災と石綿
- 第5章 英国の石綿対策
- 第6章 これからの石綿対策

〒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

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

毎年約22万人が肺がんなど関連疾患で死亡しているアスベストは、最重要な職業性発がん物質のひとつである。アスベスト使用は減少しているが、特に発展途上国では未だにクリソタイルが広く使われている。本書はクリソタイルへのばく露に伴う健康リスクの管理に関わるすべての関係者に必須の一書。

編集…WHO(世界保健機関)
翻訳…職業性呼吸器疾患有症医師の会

高藤孝太 柴田英治 田村昭彦 名取雄司 春田明郎 久永直晃
平野敏夫 藤井正實 舟越光彦 細川蒼至夫 水嶋潔 毛利平

目次構成
前書き

アスベスト関連疾患の克服
よくある質問と回答

追加情報

WHOのクリソタイル評価の専門的要約

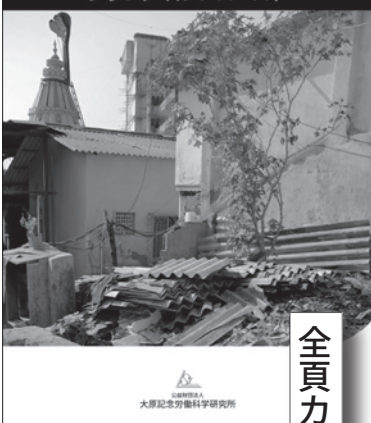
・採掘、製剤製造、使用、ばく露

・健康への影響(肺がん／中皮腫／アスベスト肺)

／世界の疾病負荷／クリソタイルの代替繊維

・参考文献

クリソタイル アスベスト



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 50 頁
定価 本体 1,000 円＋税
図書コード ISBN 978-4-89760-336-0

何やらの

床しさは、体験に由来する自省の深みを物語る。片や、健やかな若年層が創出する慣習の変遷は、時代ごとの映像でもある。そこから発する新たな刺激に、加齢者たちは驚愕することもある。かつて、己が体験してきた筈の年代変遷譜の一つであることを忘れて。

年代の変遷に無縁らしさを貫き通す、没時代的な規則にブラック校則がある、という。恥ずかしながら、それらは中高等学校の校則である、と記事等で知ることができた。

人間が生まれながらの尊厳と個性保持への蔑視か、認識の欠落か。それらの多くは伝統校の校則に生きている、という記事に触れて、憲法の理念を反射的に反芻してみた。前文の理念は衆知の通り。第3章には、尊厳のもつ本質とその意味合いが明記されている。

校則にある児童の毛髪の色合いとかちぢれ具合は個性である、と毎日新聞の社説²¹、4、20(火)で取り上げていた。

ようやくか、と思いながら目を通した。当然ながら、当の社説には日本国憲法の理念が活かされている。さすがに公器のもつ良識か、と安堵する。

が、それら校則には旧態依然とした価値観が、管理責任者側に染み込んだままであるらしい。現憲法下でも、その理念が生活の中で機能していないからであろうか。

社説は、旧態依然たる社会現象を明らかにして、是正すべきは正す、という提言でもあった。自問するこれらの課題には、若年時の未熟さをいまだ引きずっている旧弊を戒める意味合いも込められている。何やらはやる気持ちの根幹をさぐり、改める手がかりは何かを自問したかったからでもある。

このような書き出になったのは、個人の尊厳が脅かされている事例に対する筆者自身の懸念表出でもある。

なぜ、そうなるのか。わが身にも、個性にたいする人権と尊厳への理念が、いまだ自然発生

的な共通認識となっていないからか。

わが身の内に蓄積し、秘したままの陋習と理念の忘却が恥も外聞もなく、老害となっていないか。尊厳という基本的人権への自習・自覚が、心身の糧となって根源的な役割を担っているのか、どうか。

いや、かつての秘めた出来事からのくすぐりなのか、悔悟なのか。いつの間にやら深い我流の宿命的な印象と化してわだかまっていないか。振り返り、老ゆく記憶の、その片隅で、記憶の薄まっていたはずの忌避的共鳴物が出番を計っていたのか。

図々しくも共鳴し合う経歴は、物心のついた頃

・Talk to Talk・

ものいえば

肝付 邦憲

からの出来事とその影響でもあるようだ。怪しげで、人品に疑問符のつくこの噴飯ものにご容赦あれ。当人はいたって正常な積りなのである。

がと、自虐的な吐露を制止しようとしても指先が勝手に動く。如何ともしがたいこの意識のたかぶり、我が儘ぶり。この流れに、その積もりの自戒が表出したふりをする。

そこには、伝統的な没個性の習性と全体主義からのろう習が、無意識下に生きながらえているからか。われも人の子でありながら、再考・自省に余裕なきままなのか。

かつての大戦時代に「男児と生れたからには、国のために命を捧げよ！」と。

何ゆえか、回顧すれば、戦役を免れた訳あり

げな教師が、修身の時間に教壇から檄を飛ばしていたのである。

そこには、多くの真剣な表情の同級生たちがいた。中には、家族に、親戚に、犠牲を蒙った悲劇の舞台に身を置く友もいたはずだ。

「僕もあと8年しか生きられないのか」と、かすかな覚悟を自分に言い聞かせていた。小学生当時の、その体験が、いまだ戦後76年経っても無意識のうちに潜在化している。そのせいかも知れない。

冷えてきた

個々人の違いを認めない、いや遺伝子のもつ



ひとやひと
欲にすぎりつ
病にふしつ
齢ふみゆく歩みにて

個性の違いを認めたがらない。その致命的な意識が衆知化したまま、未だ底流となっている。百人百様がいての生来の世の中、遺伝子的にも個性の証しはあって当然である。

原則的にはあり得ないはずの没個性としての生態のあり方。いつの世でも人間は、個性豊かな自己を当然として、共生社会の中で活動している。それが現世の生き方であり真実だが、例外とての生存態様もある。

没個性なんて、客観的にあり得ない生き様である。これへの否定は、個としての存在自体が、厳然とないがしろにされている社会のあり方ではないか。これこそが。

これでは、多様な共生社会の存在と生き方を

認めない優性保護的な社会制度となる。ついには、暗黙のうちに戦前の、専制の状態に戻そう、とでもしているようにも映る。

いやと、頭を振ってみても、これが現実だ。小中高校の校則の中に、いまだ厳然とした否定的な決まりがあった、とは。

個性とは、個のもつ稀有でも当然な生存の証しである。これに反する存在を、全体の中での特異な現象として、無知な見解が否定している。これほど先天的な当然の個性と人権がないがしろにされた非論理的な視点が、規則化されているとは。

しかも、それを校則としている。個々人の生まれながらの尊厳を、なるがままの慣習の中で、ないがしろにしているではないか。いずこの人に、その権威らしきの行使と権限がある、というのか。

いつの世でも、生れくるいのちの流れがある。これを主権の一つと認めない、無知で硬直な振る舞いが当たり前となっている伝統に、注視する必要がある。ここでは、生き心地にかげりが湧き上がってくるだけだ。

人権、生存権に関するいわれ無き言いがかりは、厳につつしむ。この言行こそが身に染み込んで当たり前の自然態である。これらの日常性こそが、法の前の平等を生かしている生来のあり方であろう。

ようやく

ここまで整理してきて、もやもやしていた気持ちもいづらか晴れてきたようだ。

が、現状はコロナウィルスの変異化と拡散が進行中だ。共生社会の幸せと維持向上に向け、個性ある全人の協力で、人なりに歩みゆく。その平等観に満ちた自然態は、これはこれで美しい共生の歩みだ。

自分を見つめる眼力で自分なりの分をわきまえ、社会に貢献する。これらの協力の輪が共助を生み、自然発生的に公助と各自の役割を維持して、それぞれの分を果たしていく。

そういう状態の中での日常生活と慣習が、人間本来のあり方に磨きをかけていく習いとなるう。

漂流者たち クミジョの肖像

5

クミジョ研究はなぜ存在しないのか(4)

本田 一成

先進的な労組とクミジョ

女性労働活動を議論するのならクミジョが登場するはずだから、クミジョは研究されてきたはず、と言う向きもあろう。しかし調べてみると、そんなに甘くはない。その通り、クミジョはそこにいる。ただし、主に労組活動の方を分析するから、クミジョは活動の関与者としての役割がもう与えられていて、クミジョとは何かを知ろうとすると、遠目で見ているようになる点は否めない。つまり、クミジョについてはその役割しか見えてこない。一方で女性活動はいかようにも分析できるから、クミジョが何者かわからなくても、成立するのである。

例えば、首藤若菜「女性組合役員と組合運動の変化」(『大原社会問題研究所雑誌』633号)は、女性労働運動の課題を探るために、女性役員の登場と増加が労組の活動スタイルをどう変えているか、といった視点で分析している。整序された議論である。

クミジョ個人にも着目しながら、クミジョが誕生するプロセスのケーススタディの後、男女平等への取り組み、労組の体質、活動スタイル、非正社員の組合員化の変化を指摘する。ほんの一例だが、酒量、ゴルフ、マージャンが減った、ガンバロー三唱がなくなった、会合や出張が簡素化された、などはいちいちその通りである(もちろん、そうではないケースはある)。

女性活動はそれでよいとして、クミジョのことを知りたい立場になると、首藤も認めるように、クミジョになるには壁があって、なかなか

増えない。ということは、クミジョに会うのも難事となり、当然、先進的な労組の先進的なクミジョに焦点を当てざるを得なくなる。そこで例の優等生クミジョが登場する。女性活動の分析へと進み、将来展望とならざるを得ない。

しかし、現実問題の方はどうするのか。それを考えたいのに、優等生たちですらクミダンがこしらえる壁に手を焼き、時に幸運に頼みながら、結局は労組の男性組織ぶりの問題に帰着し、先進事例であることとの矛盾が生じる。

それなら先進事例でなくても良かったのかも、と思ってしまう。例えば極論すれば、フロントランナーは、そうではない二番手、三番手、最下位、いや予選落ちや参加していないクミジョにとって、どう映るのか。それが首藤のいうロールモデルなのか。首藤のトビックスは盛りだくさんで、それらを混合させたバランスが求められる論考であることに気づく。そうした女性活動論は、端麗ではあっても読みごたえには欠ける。

蛇足だが、小売流通産業の労働を追ってきた身からすれば、私見も述べたくなる。日本最大級の小売労組が分析事例に入っていて、先進的な活動スタイルへ変わった例が書き込まれている。だが、クミジョが労組を変えたと言われると、ちょっと待てよ、と言わざるを得ない。この大労組は会社が経営危機に陥った他社を再生支援した結果、両労組は合同し、再生企業側労組がもともと追及し危機の中で鍛錬された現場主義に引っ張られて、様変わりしたのである。首藤はまったくその点には触れないが、着目しているクミジョたちの多くは再生企業労組側であり、後に労組トップとなったクミジョを輩出した。

念のため、首藤の主張は間違っているとは言っているのではない。門外漢からすれば、先進事例を突破口にする手法には限界があることがよく見えるというだけである。私だけではなくクミジョの多くもそう考えるのなら、あるいは多くのクミダンが落ち着く心地よいから首藤の手法の通りでよい、と考えるのなら、再考すべきであろう。

正義のユニオン

もう1人、女性と労働運動の関係を問う研究が多い山田和代を取り上げよう。山田和代「ジェンダー雇用平等と労働運動」藤原千沙、山田和代編『女性と労働』（大月書店）は、ジェンダーギャップによる男女の権限や上下関係という意味でジェンダー化した組織、男性化した組織こそが労組であるという事実から出発する。すると、企業別組合は、組合員の女性比率とは不釣り合いの女性役員比率になる。企業内のジェンダー化が投影され、女性が多数を占める非正規問題の解消には無力御免となり、しかもこれらの自覚も弱い。このため、それらが該当しない、正義を行うユニオンが注目されることになる。

そうすると、丸子警報器裁判で勝ち取ったはずの賃金格差は正の機運は消え、シングルマザーの苦境や最賃と生活保護費の逆転現象などを許す現在では労組の実質的な不在が鮮明になる。これらは目に見える形になっているが、まだ見えない、隠された形の女性労働者がありうる。雇用や差別賃金の裁判では、それらの差は男女の違いではなく仕事の違いである、と企業だけでなく企業別組合もそう同意することが露呈する。

以上のことを山田は指摘しながら、もちろん連合や企業別組合もあれこれ努力しているけれど、ユニオンの活動と対比してみたら、女性にとってはユニオンに軍配があがる、と述べる。女性にとっては非常にわかりやすい話だが、クミダンからみれば、理解不能な許せないレベルの与太話であろう。この労使コミュニケーションならぬ労労コミュニケーションの格差こそが、山田が言いたい「女性と労働組合の貧困な

る関係」を象徴している。大胆に言い換えれば、「クミジョと労組の不都合な関係」となり、クミジョが語る「労組あるあるネタ」と合致する。

すると労組がどんな女性活動を行うべきかの答えは出ている。労組の脱ジェンダー化であり、女性が生きる権利を保障できるような政策内容に改良することである。具体的には、ジェンダー監査を入れ、労組内のあらゆるジェンダーバイアスをチェックした結果をもって労組を改革することである、と山田は述べる。もう1つは、たとえ企業別組合であっても閉鎖性にこもるのではなく、非正規労働者の姿をきちんと見よ、企業外で活動している労組や団体と接点を持つ、ということである。

最後の最後まで、クミジョが登場しないが、クミジョとは何か、と問う視点があれば、むしろ、わかりやすいクミジョ研究のように見える。要するに、わざとクミジョというピースを外して、労組の男性化が封じているクミジョを煽っているのである。

そんな大胆な発想で、クミジョのことを知り尽くしたように書けるのはなぜか。それは山田の本分と言える労働運動史に依拠した別の論文を見ればわかる。山田和代「労働運動に見る男女雇用平等実現への課題」（『大原社会問題研究所雑誌』635・636合併号）である。

山田は、「男女雇用機会均等法」制定の前後の総評婦人局の動きを追いながら、山野和子の資料を詳細に分析している。「男女雇用機会均等法」は、前史、本意ながらの制定時、制定後の巻き返しなどの経過やクミジョの仕事ぶりがよくわかる。同時に私は、山野が自問した「女性たちには要求はないのか？」や、心情を吐露した「女性が組織化されず、女性の連帯のたたかいがまったくない」などの言葉にこそ、山田のクミジョに対する見方のベースがあると見ている。

クミジョを明らかにして労組の男性化を問う首藤と、クミジョのことなど自明のように労組の男性化を問う山田。主に前者がXを見て、後者はYを見ている（第4回参照）。やはりクミジョは漂流していると思う次第である。

（つづく）

「コストと実効性」社内安全衛生会議の意味

福成 雄三

「会議（時間）に無駄が多い」と聞けば、無条件に正しいことのように思ってしまうそうだが、現実にはいろいろなケースがある。関係した社内の安全衛生関係会議の中から、いくつか取り上げて振り返ってみたい。

監督署の指摘

入社当初のA事業所（協力会社を含めて従業員3万人規模）では安全衛生部門が主催する月例会議には、中央安全衛生委員会、安全専門委員会、衛生専門委員会、安全専任者連絡会議（後に安全衛生主任指導員会議）があった。安全／衛生専門委員や専任者（主任指導員）の会議は、現業組織（課・工場）のメンバーを中心に、事業所の安全衛生管理について実質的な議論をする場として運営されていた。

中央安全衛生委員会は、事業所長、労働組合長、協力会会長、構内関係会社代表、産業医、現業部門の課長・工場長など70～80名位が構成メンバーだったと思う。関係者一体になって安全衛生管理に取り組むことを目指した委員会構成にしていた。協議の場というよりも、事業所長や労働組合長などの考えを関係者が直接聞く（指示を受ける）場であり、安全衛生部門としては、提示した施策のお墨付きを得る場だった。この委員会は、労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会と位置付けられていた。

安全衛生委員会の委員は、法令で労使同数とすべきことが規定されている。A事業所では、

労働組合側の出席者は数名で、圧倒的多数が事業者側委員だった。1980年代前半だったと思うが、労働基準監督署の立ち入り（いわゆる臨検）のときに、委員構成について適当ではないといった指摘があった。この対応のために、「労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない」との法令の例外規定に基づいて、委員構成に関して現状を是認する労働協約を締結した。労使協議の場は他にもあり、労働組合から異論はなかった。労使がともに真摯に安全衛生管理に取り組んでいるという現実が前提にあったと思う。

事業所規程も見直して、協力会や関係会社の出席者をオブザーバーと位置付けるとともに、事業所内のすべての安全衛生関係会議を体系として整理した。実態を変えずに「形式を整えた」ことになる。

こんな会議もあった

1988年に本社に異動した頃、全社で事業所関係者を集めて開催する安全衛生管理関係の定例会議としては、安全衛生課長会議、衛生担当者会議、産業医会議、協力会会長・事務局長会議などが開催されていた。

事業所から出席者を集めて行う会議はコストが掛かる。多くはコストに見合ったパフォーマンスに繋がっていたと信じているが、そうでない会議があったことも間違いない。主催側と出席者側の双方に問題があったと思う。

幹部出席の会議

その後の異動を経て、2000年に本社に戻り、安全衛生部門の責任者として全社会議などに関わるようになった。従前からの定例会議のほか

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）

に、2008年頃だったと思うが、全社安全衛生審議会と中央安全衛生労使懇談会を始めた。これらの会議の段取りや資料作成のほとんどは、同僚のTS氏が担っていた。

前者の審議会は、年2～3回、社長、副社長、事業部門責任者、事業所長、安全衛生担当役員と事務局での会議だった。全社で展開する安全衛生施策の意義や展開の仕方について、経営トップと各事業責任者に直接説明する場合は、全社で一貫した取り組みを進めるためには有益だったと思う。事務局からの説明に対して出席者が質問したり出席者同士が意見を交わしたりということもよくあった。後日聞いた話だが、社長の発言に対して筆者が「社長、そうおっしゃいますけど…」と発言すると、場が少し凍り付いたらしい。全体にフランクに議論できる場だったと思いたい。財務・営業部門担当副社長が、出席者に向けて「がんばっていき。現場を本社がバックアップしていく。」と発言したことを心強く感じたことも覚えている。

後者の労使懇談会は、労働組合連合会委員長以下の安全衛生委員会委員（各単組責任者）と本社安全衛生部門の意見交換の場で、労務担当部門が事務局だった。この場合も、上述の審議会と同様の意義があったと思う。全社安全衛生委員会といった形での労使協議の場を設けている会社もあるが、あまり実効が上がるとは思えず、筆者の場合は企画しなかった。

他部門が主催し、筆者が出席する会議もあった。全役員や本社の全部長が出席するリスクマネジメント会議などで、安全衛生管理や感染症を含めた健康管理に関連したリスクについて説明することができた。思いもよらぬところに経営のリスクがあることを直接社内の各部門責任者に伝える機会になり、会社にとって意味があったのではないかと思っている。この点に関しては、会議メンバーになる役職に就いている意義を感じた。

アドホック会議から

状況に応じて課題を検討する会議もいろいろと思い出される。安全管理強化を図る上で、一番意味があったと思っているのは、全社安全タ

スクフォース（TF）会議だった。2006年末から半年間に4回だけの開催だったが、筆者には充実した時間だった。直前の重篤な災害を受け、社長の指示で作られた全副社長、安全担当役員と本社安全衛生部門（筆者など）の少人数のTFになる。被災者には申し訳ないが、実施施策の実効性を高めることに加え、構想として温めていた施策を一気に実現に結び付ける機会になった。多少強引だったかもしれないが、実施すべき施策を次々に議題とし、まとめていった。機械安全対策、教育、関係会社・協力会社支援、管理体制、職場活動など、安全管理全般に及んでいた。このTFで決まった方針は、全社方針となり、事務局は大変だったが、実態としても、社内関係者の意識面でも会社が大きく動いていたと思っている。

活性化する？

産業医を含めた安全衛生関係者の中で安全衛生委員会などの「活性化」が話題になっていることがあるが、違和感を覚えることもある。活性化させようにも、議論の意義が感じられる議題がなかったり、議論できる委員がいなかったりすれば難しい。議題、開催頻度（毎月）、委員構成について法令の規定があるが、工夫の余地はある。議題が少ないときには、会議時間を短くしたり、他の会議と抱き合わせたりといったことも可能だろう。

一方で、筆者自身のこととなれば、事業所としての本社の衛生委員会（本社組織管理部門主催）の委員だった時期があったが、毎月委員会を開催する意義を感じなかったし、充実した内容での議論を期待することもしなかった。労力を割いて活性化させる意味も感じなかった。このことに関しては、形骸化した安全衛生管理を容認していたことになる。

いずれにしろ、形式だけに囚われるのではなく、本質的なところから「あり方」を考えることができると思う。委員会に限らず、法令に従うことは必要だが、それぞれの事業所に適した安全衛生管理のやり方があるはずだと思う。法令や規格などをうまく活かしながら安全衛生水準の向上に結び付けたい。

郷土、近江と出会い

大原孫三郎と清水安三

(五)

兼田 麗子



近江商人と近江聖人

(1)近江商人

都から近い水のある場所(琵琶湖)が近江、都から遠い水場(浜名湖)が遠江と呼ばれていたと聞いたことのある人もいるだろうが、清水が生まれ育った滋賀県高島市は、旧国名の近江に位置する。「滋賀県は昔、近江の国と呼ばれ、政治、経済の面でも大変重要な役割を果たしてきました。特に江戸時代には、こんにちの日本経済の発展に大きく貢献した近江商人と呼ばれる人々が生まれました。高島商人、八幡商人、日野商人、湖東商人がそれで、特定の地域から少しずつ時代を違えて、大量に特徴的な出方をしています」と説明しているNPO法人三方よし研究所(『近江商人の理念と商法』2012年、同研究所発行、3、4頁)は、近江商人の経営理念は、「滋賀の最大ブランド」であり、「滋賀県の無形文化財と言える」とも示している(筆者注:この研究所は「世界AKINDOフォーラム」を牽引した滋賀県のAKINDO委員会を引き継ぐ形で2002年に滋賀県彦根市を主たる事務所として設立された)。

現代社会の問題一例えば「強欲」資本主義

や社会貢献、持続可能な発展などーに関連して、近江商人が話題に上ることも多い。「売り手よし、買い手よし、世間よし」という三方よしの理念の下での商いを追求した近江商人の話を講義で取り上げると、知っている、という反応を示す学生が以前よりも多いように感じている。近江商人をルーツに持つ企業が現存していることを知る学生も多い。

清水の出身地、高島市の広報誌「たかしま」の2017年10月号には、「高島屋ゆかりの地として手を携えて」という特集が組まれていた。高島市と百貨店、高島屋洛西店の連携を記念してのこの特集の中で、同店の小山店長(当時の表記のまま)は、「高島屋と高島市との縁は、初代新七が近江国高島郡(滋賀県高島市)出身の米穀商・飯田儀兵衛の長女 秀と縁あって結ばれ、飯田家の婿養子になったことが始まりであります。天保二年(1831年)に本家より分家独立して、屋号は同じく本家の出身地由来である『高島屋』とし、古着と木綿の商いを妻の秀と二人で始めました。これが高島屋の創業です」と説明していた。

京都の河原町で創業された高島屋は、創業家の出身地、高島が屋号の由来であったが、実際に、高島からはその他にも「小野組」と称した小野一族など、多くのいわゆる高島商人が出ている。三方よし研究所によると、近江商人は「近江全土から出たのではなく、ご

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

く限られたいくつかの地域から発祥し」たということである。

近江商人は、高島商人の他に八幡商人、日野商人、湖東商人などから構成され、「機に臨み、変に応じて、近江商人は雄飛した」と同研究所は伝えている。江戸時代には、「近江泥棒伊勢乞食」という表現も存在したようであるが、これは、近江商人から派生した伊勢商人とともに、その才覚、成功を妬まれての揶揄であった。実際の成功の要因は、勤勉と工夫などに基づく商売熱心にあったが、その根本には、仏教信仰をベースにした求道のようなもの（人の道の追求のようなもの）があったと言えよう。財団法人近江商人郷土館館長も務めた末永國紀は、「ふとんの西川」の西川産業や伊藤忠、丸紅の創業者などの近江商人の事例にふれながら、その特徴を次のように紹介していた。

- ・儲けについては「高利を望んではいけない」と言っていた。
- ・薄利で良い、目先の利益に迷わない、長期的に平均でみるように、と言っていた。
- ・「あとでもう少し高く売っておけばよかったと悔やむような値段で取引しておけば、それを仕入れた商人は必ず利益が上がる…売って悔やむというのは商人の極意なのだ」と言っていた。

近江商人たちが、儲けることに対して欲望をおさえなければならないと言っているその主たる理由は、信仰心の篤さだとの見解を末永は示している。近江商人というと天秤棒と行商というイメージを持つ人が多いと思われるが、近江商人たちは行商の際に高さ10センチほどの携帯用仏像を懐に入れていたというのである。末永は次のように説明していた。「近江というところは浄土真宗が非常に盛んなところですね。浄土真宗というのは、『阿弥陀如来を信じる人はすべて救われる』と考

えているわけです。その絶対能力を信じるといって、信者はみな極楽浄土へ行けるという、その報恩の業として、家業を一生懸命やらなくてはいけないということを教えた」というのであった（末永國紀「現代に生きる近江商人」早稲田大学日本地域文化研究所編『日向の歴史と文化1』行人社、2006年）。

前述の高島屋のホームページには、「確実なる品を廉価にて販売し、自他の利益を図るべし」、「正札掛値なし」、「商品の良否は、明らかにこれを顧客に告げ、一点の虚偽あるべからず」、「顧客の待遇を平等にし、いやしくも貧富貴賤に依りて差等を附すべからず」という、創業から引き継がれてきている「店是」が示されているが、清水はこのような、利己至上主義ではなく、他者のことも考えながら、流通経済、商品経済を発達させた商人が活躍した地域に生まれ育ったのであった。

(2)近江聖人

近江は、また、聖人と呼ばれた有名な人物も輩出していた。清水の遺稿集『石ころの生涯』には、「藤樹祭の思い出」と題して次のような記述がある（なお、本号の拙稿で引用した清水の回顧は、特記のない限り、この遺稿集からのものであることを断っておく）。「幼いころの記憶の中で、伯父（筆者注：村長を務めていた）につれられて、藤樹祭に行ったことを、はつきりおぼえている……中江藤樹の村と私の村は、安曇川をへだててとなりあっている……今調べて見ると、明治三十年九月二十五日に藤樹先生二百五十周忌の大祭が開かれているから、たぶんその時におまいりしたのであろう。そうすると私の満六歳のときのことである」と。

ここに出てきた中江藤樹（1608－1648）は、この旧国名、近江の聖人と称えられている儒学者である。知識を先とする（優先）江戸幕府の官学、朱子学ではなく、知ることと行うことは別物ではないとする知行合一を説く陽

明学の日本の祖と目される人物である。中江藤樹は伊予の国（愛媛県）で藩主に仕えていたが、近江に住む母親をケアしながら共に暮らすために20代後半で脱藩し（帰郷を許されなかったため）、生活をどうにかやりくりしながら近江で暮らした人物である。

日本初の「庶民のための学校」となった閑谷学校（岡山県備前市に現存）を創建した岡山藩の初代藩主、池田光政（1609～1682）に仕え、影響を及ぼした熊沢蕃山（1619～1691）は、中江藤樹の下で陽明学を学んだことがあった。また、名君と言われた池田光政は、熊沢を通して中江藤樹を尊崇し、中江藤樹の私塾に立ち寄ったこともあった。

儒教的人道主義を重視した人物として現代でもよく知られている人物の一人は、渋沢栄一であろう。渋沢は「事の大小軽重に拘らず、論語を人生行路の標識としていた」と子息（渋沢秀雄）が指摘していたが、渋沢は、二松学舎の創設者、三島中洲の影響を多々受けていたことが知られている。倉敷出身の三島中洲は、山田方谷、さらに遡ること熊沢蕃山、そして中江藤樹の流れを継いでいると目される人物である。渋沢栄一もやはり、知ること（知識）と行うこと（実践）は同一のことであって、分離して存在するものではないという陽明学の知行合一の教えを重視しており、陽明学の祖、王陽明を「絶大の偉人」、陽明学を「日用常行の間に於て躬行履踐する実用の活学」と呼び、日本では「中江藤樹先生創めて之を開き、熊沢蕃山・淵岡山・二見直養・三輪執斎・佐藤一斎・大塩中斎・春日潜庵・吉村秋陽・山田方谷・池田草庵・奥宮慥斎・東沢瀉等の諸人、祖述継承薪火を伝へて今日に至れり」と説明していた（『渋沢栄一伝記資料』41巻87頁）。「彼の有名なる近江聖人、中江藤樹先生」という表現を渋沢も用いていた（同上30巻21頁）。

また、内村鑑三がキリスト教国に劣らない人物が日本にも存在することを欧米諸国に訴

えながら、日清戦争は義（正義）の戦争であると主張するために英語で著した『代表的日本人』（鈴木範久訳、岩波文庫）の中にも中江藤樹は西郷隆盛、上杉鷹山、二宮尊徳、日蓮上人とともに登場する。余談であるが、当時は他の多くの国民と同様、義の戦争と考えていた内村ではあったが、欲の戦争であるとみてとったその後は、そのような主張に与することなく、絶対非戦論を展開するようになった。いずれにしても、「村の先生」中江藤樹の人間教育について内村は高く評価していた。内村がふれた中江藤樹の弟子の正直な馬子のエピソード（鞍につけてそのまま忘れられていた大金を持ち主に馬子をはるばる返却しに来て、謝礼の受け取りを断ったという話）については渋沢も同様にふれている（『渋沢栄一伝記資料』51巻34頁）のでよく知られたエピソードであったものと考えられる。なお、京セラを創業し、日本航空の立て直しもリードした稲盛和夫は、内村のこの『代表的日本人』を最も感動した本の1冊に掲げており、稲盛翻訳版の『代表的日本人』も出版されている。

話を清水に戻すが、清水は6歳のときに郷土の聖人にふれ、将来はその人になりたいと思ったと伝えている。藤樹祭に行く道すがらでの清水は、将来は陸軍大将になりたいと答えたそうである。近隣で行われていた実弾演習で見かけた「連隊長は、黒地に金モールの蛇腹の上衣に、赤いズボン、髪はまんなかから分け、あごひげをしごきながら、馬にまたがっていた。それは実に威風堂々たるものであった」と清水は陸軍大将への子どもながらの憧れの気持ちを表現していた。ところが、藤樹祭の帰り道では清水は、「藤樹さんになってこまそうか」「藤樹さんになるのにや、どうしたらよいんけ？」と伯父さんに尋ねたというのであった。藤樹さんの何がどれくらいインパクトがあったのだろうか、と思いをさせるエピソードである。

学びの場と出会い

(1)地元の小学校

清水は、安曇川近くの安井川尋常小学校（4年生まで）、そして隣村の安曇小学校の高等科で学んだ。太田哲男によると、「安井川小学校は合併などによって今は存在しないが、安曇川小学校は滋賀県高島市に今も存続している学校である」（『清水安三と中国』花伝社、2011年、339頁）。地図を見ると、現在の高島市新旭町安井川という住所には、高島市立新旭南小学校があり、県営の安井川団地がある。「安井川小学校にはプールの設備はなかったが、すぐそばに安曇川という大きい川が流れていて、そこへ泳ぎに行くことは、夏の最も楽しい学校行事であった」と清水は回顧していたが、すぐ南には安曇川が流れている。ちなみに、中江藤樹の出生地高島郡小川村は現在は高島市安曇川町になっている。

最初の学びの場であった安井川小学校は、唱歌や体操の授業（これらの教科を新たに取り入れた文部省などの動きについては、後述するキリスト教宣教に関連して考察した手代木俊一などの研究に詳しい）、前述した安曇川での遊泳や校庭の木陰、花園での課外授業、はたまた鎮守の森までの散歩なども取り入れていた。後年、清水は、「卒業生は上の学校へ行っても主席を占める。なぜ安井川小学校出身者は体が丈夫で、よみ書きがよくできたのであろう。不思議なことである」、「……同志社大学、ついには米国オハイオ州オベリン大学にまで学んだが、私はかの安井川小学校ほどよい学校はなかったと思われる」（と振り返っていたが、安井小学校での経験によって清水の教育観の一部（人格者による自然の中での知育偏重ではない伸び伸び教育重視の姿勢）が形成されたと考えることができよう。「校長さん……この方は実に人格者であった。実に優しい、しかしこわい先生だった……先生らしい先生は校

長一人きりであっても、何一つ設備がなくとも、広い校庭をもち、近所に天然の美しい林があれば、それでまず、学校としては充分であることを幼年時代に体験しているのである」と清水は示していた。なお、後述するが、大原孫三郎も「自然の中の学校というようにした方が良い」ということを清水に言っていた。

(2)膳所中学校へ

中学進学時は清水にとって「人生の分かれ道」であったという。入学試験に失敗したら、丁稚奉公（大阪の紙屋）に行くことになっていたというのであった。無事に滋賀県立膳所中学校に入学できたことによって清水は、キリスト教に接し、その後の大学進学へと歩む道筋ができたのであった。

1691（元禄4）年に作成された日本海山潮陸図（版元は相模屋太兵衛）で琵琶湖周辺に目を向けると、「彦根」という文字と同様、「膳所」という大きな表記も目に飛び込んでくる。清水が入学した膳所中学は、何度か少しずつ改称され、現在の天津市膳所にある滋賀県立膳所高等学校（2006年度からスーパーサイエンスハイスクールに文部科学省によって指定されている）となっている。

ここで清水は、もっとも偉大な影響を受けたと後年に吐露していたウィリアム・メレル・ヴォーリズ（William Merrell Vories）（1880～1964）（日本に帰化した後は、一柳米来留＝ひとつやなぎめれと改名）と出会った。清水は、「もし私がボリッさんを知らなかったならば、私はあるいはイエス・キリストにも出会わなかった」と回顧していた。

ヴォーリズと聞けば、建築家、と思う人達も多いかもしれない。教会関係のみならず、明治学院大学や同志社大学、関西学院大学、神戸女学院大学などの大学の建物をはじめ有名な建築物の設計をヴォーリズは手掛けた。米国で生まれ育ったヴォーリズは、元々は建

築家を志していた。ところが大学時代に学生YMCAの活動に参加したことに端を発し、キリスト教伝道に従事する道を選択するに至った。滋賀県立商業学校での英語教師のポストを得て、1905（明治38）年に来日し、滋賀県立彦根中学、膳所中学でも教鞭をとった。下宿で行われたバイブルクラスに清水も参加するようになった。清水は欠席なしで毎回出席したことを明かしている。

キリスト教禁教の高札が撤廃された明治6年から年月は経過はしていたが、家族がキリスト教信者になることへの人々の抵抗感が残っていた。仏教界が力を持つ京都での同志社創設が大変だったことを思い起こさせられるが、近江八幡を拠点にしたヴォーリズの宣教活動にも困難はつきまとった。バイブルクラスを中心にした盛んな宣教活動が原因でヴォーリズは教職を失ってしまった。

ヴォーリズ達の宗教活動に対する妨害、暴力、いやがらせなどの詳細については、後述する留岡幸助が日記に記録している。余談であるが、ダイレクトなキリスト教伝道の難しさから、讃美歌のメロディーに伝統的な日本風の歌詞をつけた唱歌（両者の折衷の策）が誕生したことなどを手代木俊一や安田寛などの研究が示していることを付け加えておきたい。「讃美歌の曲が《たんたんたぬき》や《真白き富士の根》になっている。その上、文部省唱歌や軍歌にまで讃美歌の曲が採用されている……近代史そのものに〈讃美歌〉が深いところで関わっているのである……欧米では音楽とキリスト教は不可分の関係にある……教育の場面でも音楽とキリスト教は不可分なのである。必然的に音楽教育（唱歌教育）を伝えようとした人たちはキリスト教も伝えようとした」と指摘しながら（『讃美歌・聖歌と日本の近代』音楽之友社、1999年、7頁）、欧米化を進めたい日本のいわゆる「開明派」とみなされた官僚などのリーダーと「儒教派」の人たちとのせめぎ合いなども考察している。

失職したヴォーリズは、建築設計で糧を得ていこうとヴォーリズ建築事務所を1908年に開いた。さらには、ヴォーリズ合名会社、及び近江基督教伝道団（近江ミッション）を設立した。この合名会社は、ヴォーリズの米国の知人、アルバート・ハイドが発明したメンソレータムの事業を遂行するための近江セールズ株式会社（後に近江兄弟社と改称）設立の際に解散されたが、ヴォーリズはその他にも、近江療養院（民間では日本初の結核療養所）を開設、近江兄弟社学園（小さな保育園に端を発して幼稚園から高等学校までに及んだ）など、医療・教育分野の事業の展開もリードした（近江兄弟社グループの詳細などは、一粒社ヴォーリズ建築事務所のホームページを参照。<http://www.vories.co.jp/vories/>）。近江兄弟会社のホームページには、「事業を通じて社会奉仕をしていく」という経営方針が示されているが、ヴォーリズは、キリスト教の伝道活動、社会奉仕のための経済基盤を整えることを目的として様々な事業に着手したのであった。

第2次世界大戦中もヴォーリズは日本に留まり、日本への帰化と日本での永眠を選択した。ちなみに、「上から目線」でめぐむという意味合いが強い慈善から科学的な社会事業への日本での転換に大きな役割を果たした留岡幸助は、大正12年5月に近江八幡を訪問したことを次のように記録している。「五月十日夜行にて、近江八幡ボリス氏及吉田悦蔵氏等が設立セル近江ミツシヨンの為ニ、声援ニ出発ス。……十三日 午前十時半八幡教会堂ニテ説教す。来会者教会員及西洋人も七、八名出席す。ボリス氏『オルガン』を弾かる。与よ然らば増殖せん。十二時閉会」（筆者注：ボリス、ボリスという表記はそのまま）。また留岡は、次のような見解も認めていた。「近江八幡と近江ミッション、近江セールズ会社とは不思議の因縁である。八幡は近江商人の巢窟であり、金儲けにかけては辣腕を持て居る人々の集会所である。其処へ近江セー

ルズ会社が出来て、金儲けをして、その金で神の御旨を実行する。近江『ミッション』が存在するのは如何にも神の奇しき着手といはねばならぬ」と（『留岡幸助日記』第5巻，11，12頁）。

清水は、ヴォーリスのことを「夢見る人」，「偉大なる空想家」，「教派が大嫌いである。…多くの教師，伝道師に憎まれながらも断然

主張を貫かれた」，「平和を好み，安息日を重んじ，しろうとでありながら事業に手を出す人であった」と振り返っていた。そして，「ヴォーリス精神を最も多く体得して，衣鉢を継げるものは，はばかりながら不肖私であろうと思う」という見解を清水は有していたのであった。

（つづく）

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

労働安全衛生研修所
40年のあゆみ

1970—2009

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

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

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！



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

エネルギーシフト

再生可能エネルギー主力電源化への道

再生可能エネルギーで環境先進国を目指す！

橘川 武郎 著

椎名 和仁

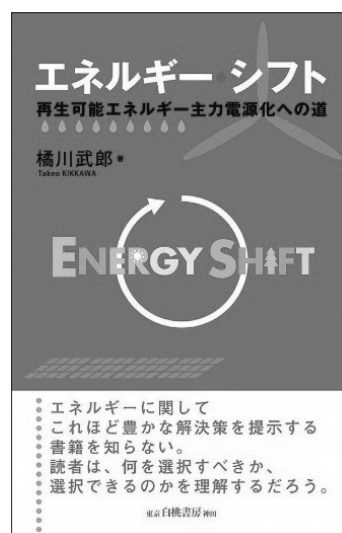
我が国は2050年までに温室効果ガスの排出量実質ゼロを目指す。昨年11月に行われたG20サミットで日本が国際社会に向けて決意を表明した。今後、グリーン社会の実現に向け取り組むことになるが、国内の二酸化炭素（CO₂）の排出量は経済活動に伴うエネルギー起源が9割以上を占め、CO₂削減には太陽光、風力、バイオマスといった再生可能エネルギー（以下、再エネ）普及が必要不可欠である。そこで今回は、再エネの普及を考える1冊を紹介したい。

現在、国内の電源構成は、火力全体81%（LNG、石油、石炭）、原子力3%、再エネ16%であるが、政府は2030年度までに火力全体56%、原子力20～22%、再エネ22～24%に引き上げることを目標に掲げている。さらに、第5次エネルギー基本計画では、2050年までに再エネを主力電源化する方針を打ち出しているが、その比率は2030年度の数値が据え置かれている。ここに、エネルギー産業論を専門とする著者は強い問題意識を持ち、本気で主力電源化にする施策を真正面から論じている。以下に章を追って内容に触れてみたい。

まず1章では、第5次エネルギー基本計画を検証し、再エネ各種の共通する課題として、発電コストの削減、系統制約の解消、再投資（廃棄含む）の確保、FII制度の見直しが挙げられる。続く第2章では、再エネを普及させる施

策として、地域間送電網の増強、電気を熱の形で蓄える「パワー・トゥ・ヒート」システム導入が必要となる。第3章では、国策民営方式で進められてきた原子力政策の課題を挙げ、今後、これらを解決するには民間電力会社が主導で責任を持ち取り組むべきことを論じている。さらに、第4章では、火力発電の役割を3つのフェーズに分けて説明し、2050年以降はCO₂を分離し回収するカーボンリサイクル発電の必要性に言及している。そして、第5章では、水素、燃料、アンモニア発電のロードマップを確認した上で、メタネーション（CO₂と水素を利用しメタンを生成）遂行には都市ガス会社の役割が重要となる。最後の第6章では、東京電力が柏崎刈羽発電を完全売却することで実現する送配電分離のメリットを挙げ、将来、系統運用能力を中核に据えた「ネットワーク重視型」のビジネスモデル出現が予測される。そして、再エネ拡大を牽引する新リーダーには、電力・ガス会社や新規事業者が挙げられるが、ここには地方自治体と政府の積極的な関与が求められることになる。

最近のニュースによると、4月に地域間送電網の容量を現行の2倍にする計画、5月には2030年度までに再エネを36～38%に引き上げることが発表されたことで、著者の提言が活かされつつある。



橘川 武郎 著

白桃書房、2020年9月、A5判、169項、
本体2,500円（税込み）

はじめに

序章 人類が直面する二律背反

第1章 「再生可能エネルギー主力電源化」と直面する課題

第2章 再生可能エネルギーを
どうするか

第3章 原子力発電をどうする
か

第4章 火力発電をどうするか

第5章 水素への期待

第6章 再生可能エネルギー主
力電源化の担い手は誰か

おわりに

しいな かずひと
住友電設株式会社
情報通信システム事業部

昭和期における労働科学研究所の国際協力

斎藤 一, 川上 剛

昭和期（1939年より1987年）の労働科学研究所の国際協力活動を概観，記述した。次の5つが主要な活動であった。第一に戦前および戦中に中国東北地方に研究所分室を開設し，中国人，ロシア人，日本人ほか民族の異なる農民の労働と生活実態の比較研究および鉱山労働研究を行い人間的な労働条件を探索した。第二に前所長，暉峻義等の熱意により1956年に第1回アジア労働衛生会議がアジア6カ国の参加を得て東京で開催され今日まで続くアジア労働衛生協会の礎が築かれた。第三に人間的な労働条件を実現するためのILOのプロジェクトに参加し所員を派遣した。第四にJICAの韓国における労働衛生向上プロジェクト形成と実施，ペルーにおける塵肺対策プロジェクトに協力した。第五に1957年に国交回復前の中華人民共和国への訪中医学団に参加し労働衛生分野における日中協力の基盤作りに貢献した。（表3）

（自抄）

表2. カソリック医科大学・産業医学センターからの労働科学研究所への研修生受入れ

Research fellows from the Catholic University of Korea received in the Institute for Science of Labour

氏名	年・期間	領域	研修事項
医博 李 匡黙 Dr. Kwang Mok LEE	1973. 1.14 ~ 3.14	産業衛生	1. 環境測定（大気および工場内） 2. ガスクロマトグラフィーおよび原子吸光スペクトロ・フォトメーターによる分析 3. 産業衛生領域に置ける研究方法 4. 工場視察
医博 裴 基澤 Dr. Ki Taek PAI	1973. 1.14 ~ 3.14	産業保健管理	1. 塵肺の病理と診断 2. 肺大切片標本の作成 3. 職業性疾患の診断と管理 4. 工場視察
医博 尹 任重 Dr. Im Goong YUN	1973. 10. 9 ~ 12. 8	産業医学	1. 塵肺の病理，診断と処置 2. 兎塵職場の健康管理視察 3. 塵肺の補償

表3. ペルーからの労働科学研究所への研修生受入れ

Research fellows from the Peru received in the Institute for Science of Labour

医博 金 声天 Dr. Sung Chun KIM	1973.10. 9 ~ 12. 8	産業保健	1. 労働者の健康管理と補償 2. 産業における職業性疾患防止のための管理視察 3. 工場視察
沈 在章 Mr. Jae Wee SHIM	1973.10. 9 ~ 11. 8 （但し，労働省が主となる）	保険管理	1. 労働者の補償の管理 2. 医学的保険の管理 3. 病院管理
医博 李 崇浩 Dr. Yung Ho LEE	1977. 6. 2 ~ 8. 1 （但し，労災病院が主となる）	労災リハビリテーション	1. 労災リハビリテーション 2. 労災・職業病

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 94巻6号 定価（本体1,389円＋税） 年間購読料9,000円（税込，送料不要）

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

彌富美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

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

Table 2. Odds ratio (OR) and 95% Confidence intervals (CIs) for metabolic syndrome according to AUDIT score.

表2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

		Crude OR		Multivariate OR Model I*		Multivariate OR Model II**		Multivariate OR Model III***	
		OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
AUDIT score									
	0-7	1		1		1		1	
	8-14	1.41	(1.03-1.93)	1.44	(1.00-2.07)	1.53	(1.06-2.22)	1.50	(1.05-2.92)
	>15	1.83	(1.19-2.81)	1.82	(1.10-2.99)	1.82	(1.09-3.04)	1.75	(1.03-2.18)
		Trend p<0.01		Trend p<0.01		Trend p<0.01		Trend p<0.01	
Subgroup of AUDIT									
AUDIT alcohol consumption domain									
	0-3	1		1		1		1	
	4-6	1.00	(0.73-1.38)	1.06	(0.73-1.54)	1.07	(0.73-1.56)	1.06	(0.73-1.55)
	>7	1.54	(1.10-2.16)	1.56	(1.05-2.33)	1.64	(1.09-2.47)	1.61	(1.10-2.43)
		Trend p=0.02		Trend p=0.04		Trend p=0.03		Trend p=0.03	
AUDIT alcohol related problems domain									
	0-1	1		1		1		1	
	>2	1.31	(0.99-1.73)	1.45	(1.05-2.01)	1.49	(1.07-2.08)	1.46	(1.05-2.03)

* Adjusted for age and BMI.

** Adjusted for age, BMI, smoking, eating habit and exercise.

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

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯浅晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

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

看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求：

テキストマイニングによる臨床経験5年未満の看護師の記述文の解析から

今井多樹子，高瀬美由紀，中吉陽子，川元美津子，山本久美子

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

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀，鈴木一弥，茂木伸之，斉藤 進，酒井一博

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

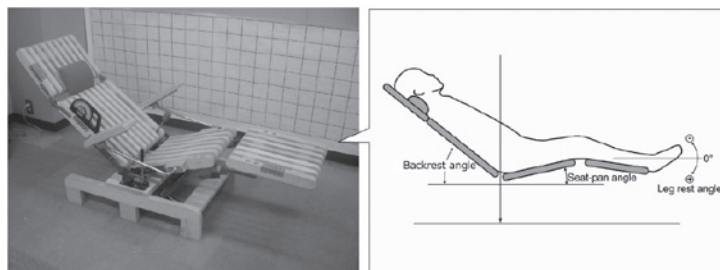


図1 実験椅子と角度の定義

Fig1 Experimental chair and definition of each angle

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

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

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

富永真己，中西三春

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

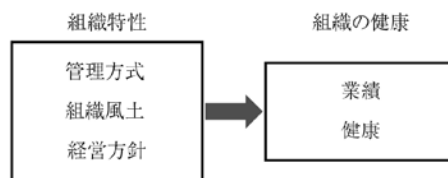


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

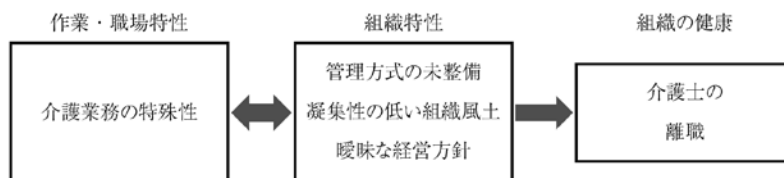


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

「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。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 95巻5・6号 定価（本体1,454円＋税） 年間購読料9,000円（税込，送料不要）

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 [†]	28.2±3.2	21.8±9.3	0.059
疲労回復 [†]	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, [†]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)

人生100年時代，生涯現役を目指して

生涯現役で働ける職場環境の構築を……………中村みちこ
自作のバイオリンでオーケストラに参加……………塚本義房
定年制の廃止が会社発展の契機に……………株式会社広研

巻頭言＜俯瞰＞創立100年—これからの労研の役割とあり方⑧……………柴田眞利
凡夫の安全衛生記・55「情報共有を力にしたい」啓発資料の作成……………福成雄三
労研アーカイブを読む 70……………椎名和仁
漂流者たち—クミジヨの肖像・6……………本田一成
大原孫三郎と清水安三・6……………兼田麗子
ILOインド・南アジアこぼれ話・5……………川上 剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・5……………藤川伸治
チャレンジ！SDGs・4……………泉 貴嗣
芸能従事者は、今・3……………森崎めぐみ
休息時間を法制化しよう・3……………寺内宏伸
口絵「見る活動」 広がる参加型職場環境改善・8……………仲尾豊樹

〔編集雑記〕

○2020東京パラリンピックの日本人メダリスト
第1号は競泳の選手でした。14歳の少女は、インタビューに応じて「水の中では自由だから」と、にっこり。「多様性」が周知されつつあるのはよいことですが、誰にとっても「水の中」のような自由な環境の創出こそ求められています。

○宮城県の「はらから福祉会」の存在を初めて知った時、工賃7万円という数字に感動しました。写真の大きな豆腐は本当においしいです。今回原稿を寄せて頂いたことで、一緒に未来を手探りしていけると、内心わくわくしています。

○多様性を認め合う—というのは今回の特集のテーマに限らず、『労働の科学』という雑誌が目指していく一つの方向であるような気がします。

誰にとっても明日がより豊かな日であるために、一人ひとりに何ができるか、ちょっと立ち止まって考えてみたいものです。(N)

＜お詫び＞

6月号「凡夫の安全衛生記」52頁右段3行目「年1回の一大行事」の「年1回の」を削除して頂きますようお願いして訂正いたします。

〔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 ㊄

第76巻 第7号（7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。）

着ごここに
不満

つつぱり、
動きにくい

環境負荷が
大きい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい

BioNature®

クラボウ バイオネイチャー

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

防災なのに快適な着ごち

BREVANO®

クラボウ プレバノ

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

ハードな動きにもジャストフィット

ONE BY TEN®

クラボウ ワンバイテン

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

安全・健康・職場環境の課題を
総合的にマネジメント

産業安全保健エキスパート[®] 養成コース (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[®]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／高齢労働者の安全と健康／自動運転と社会受容／健康的で生産性の高い働き方とオフィスづくり／IoTを職場改善に生かす／外資系企業で安全保健と取り組む／海外進出企業の安全保健活動を支援する／アジアで職場環境改善に取り組む／BCPで自然災害に備える／暴力・ハラスメントの組織的対応／これだけは知っておきたい熱中症対策／ワークショップ

申込 詳細

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

URL <https://www.isl.or.jp> E-mail expert_unei@isl.or.jp

編集人／永田佳子
発行人／坂本恒夫

〒151-0005 東京都渋谷区千駄ヶ谷一-1-2 桜美林大学内三階
発行所／大原記念労働科学研究所

定価 1,200円
本体 1,090円
年々め 1,000円

