

Digest of Science of Labour
労働の科学

2 0 2 4
May
Vol. 79, No. 5



無責任な泉,1986 / 菅沼 緑

特集

労研を支えた人たちの群像(その2)

「聞き書き」から労研の歴史を紐解く
井上和衛 / 木村菊二 / 越河六郎

連載

タイプライターの歴史とタイピスト⑤
三宅章介

歌舞伎で生きる人たち その二十四
湯浅晶子

巻頭言

暉峻義等さんを葬った総墓に想う
斉藤 進

労研アーカイブを読む⑨
椎名和仁

自由と想像⑪
菅沼 緑

ILOインド南アジア産業安全保健通信⑪
川上 剛

◆激動する国際金融を理解するための必須知識をカバ―！

国際金融

植田健一・服部孝洋 著

豊富な実務経験を持つ著者二人が、理論・実証・制度そして頻発する危機など、激動の国際金融を理解するための必須知識を解説！



●定価2,400円税込

田中直毅・佐藤整尚 著

経済予測と因果解析

AIC（赤池情報量規準）が示す世界経済のこれから



●定価3,410円税込

國武英生・山川和義・山下昇・沼田雅之 編著

日本の雇用を問い直す

これからの労働法をどう考えるか



今までの働き方や労働法上のルールは、これからの妥当なのか。身近な事例や素朴な疑問を出発点に「日本の雇用」を問い直す。

●定価4,900円税込

大高 剛・大嶋正浩・大瀧和男 編

発達障害なんか怖くない

「特性」を「障害」にしないために



発達障害を地域で長年診続けている児童精神科医の本首座談会。発達障害を「特性」として子育ての本質を平易に問いかける。

●定価1,980円税込

高島聡子 著

乃南アサさん推薦！

家裁調査官、こころの森を歩く

離婚・親権・面会交流、そして少年非行



『虎に翼』で話題の家庭裁判所では、令和の今、どんなことが起きているのか。現役家裁調査官が現場のリアルを生き生きと伝える。

●定価1,980円税込

木谷 明 著

違法捜査と冤罪

袴田事件・ブレレンス元社長冤罪事件、大川原化工機事件を補充。

捜査官！その行為は違法です。【第2版】



●定価2,000円税込

「JINKO」科学・メンタル系サイバーシリーズ

井原裕・斎藤環・松本俊彦 監修

職場がアブナイ

職場でこのころの問題が多発している。私たちはどうしたら自分のこころの健康を守れるのか。



●定価1,430円税込

経済セミナー

2024 12 月号

特集 多様な海外大学院の世界を知ろう！

【座談会】北川梨津×林田光平×山口翔太郎×山口剛正 11月27日発売 ●予価1,595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

大原社会問題研究所雑誌

790号 2024年8月号

定価1,100円（本体1,000円＋税10%）年間購読13,200円（税込）

【特集】生活困窮者支援と生活保護の見直し

特集にあたって

生活困窮者支援制度と生活保護制度の見直し

生活困窮者自立支援制度に求められる役割と課題について

—— 自立相談支援機関における経済的困窮者への支援に焦点を当てて

若者の貧困と生活保護再考

—— 生活保護と若者支援の切斷，家族からの逃走，生活保護をめぐる闘争

外国籍者の貧困と生存権保障

■書評と紹介

佐藤忍著『日本の外国人労働者受け入れ政策』

嶋崎尚子・西城戸誠・長谷山隆博編著『芦別——炭鉱〈ヤマ〉とマチの社会史』

社会・労働関係文献月録／月例研究会 井上直子／所報 2024年4月

布川日佐史

布川日佐史

仲野浩司郎

渡辺寛人

大澤優真

小井土彰宏

市原 博

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 <https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/>



暉峻義等さんを葬った総墓に想う

斉藤 進

私は、いま八十歳を迎えています。今更、祝うべきことは何もありません。それでも、最近、存在に気がつかなかった文書等を思わぬことから読む機会を得て、知らないことを知るといふ嬉しい経験をしました。以下、いくつか例を述べますが、労研らしく敬称は略します。

1910年に生まれた私の父・斉藤一は、1935年に東大医学部を卒業後、直ちに大先輩の暉峻義等が率いる倉敷労働科学研究所(以下、労研)に入所しました。農村医学の泰斗、若月俊一と大学同期です。父は、労研一途に研究員、顧問等を歴任し、2014年に亡くなりました。享年104歳。

倉敷労研から祖師谷労研へ

私は、倉敷から世田谷区祖師谷に移転していた労研の二間の社宅で、斉藤一と美知子を父母に、1944年に生まれ育ちました。東北地方で学生や教員生活を過ごし、1982年に妻の治子等、家族ともども老いた父母のもとに戻りました。十年以上前に両親を見送り、私自身も余命を知り、実家に残る父母の遺品を整理することになりました。

父・斉藤一の遺品整理

我が家には、父の蔵書のドイツ語やラテン語等の医学書も多く、以前、医学書を引きとる古書店をネットで探し、段ボール数箱で送りましたが、活用されて

いないようでした。私自身の人間工学や、父の労働科学に関係する膨大な書籍類は、先方の了解を得て産業医大と労研に宛て、宅配便十箱で引取って頂きました。斉藤一の遺品整理をしているなかで、私が感銘した文書が二、三あります。桐原葆見が、重篤な病に臥している旧友石川知福との最後の別れ際に、「死んだあとにのこしたいから(199頁)」と仰臥した石川に頼まれた遺稿をまとめた「随想(昭和26年労研発行)」がその一つです。

石川知福と桐原葆見の随想

旧制松山中学出身のアララギ派の歌人でもある石川知福は、桐原葆見と倉敷労研の同僚で友人でもありました。桐原は、随想のあとがきで石川を評し、「げん虚であつたが故にゆたかであつたこの友の心の姿は、いつまでも私に安らかな愉しい思い出である(200頁)」と記しました。随想の巻末には、跋として義等が、「この小冊子が石川君が私に遺してくれた最良の「かたみ」になった(197頁)」と記しています。暉峻・石川・桐原は、倉敷労研発足の同僚でした。

義等はこの跋で、義等らしからぬ弱音を吐露しています。曰く、「わが親愛なる同僚は何故か労働科学という言葉を使問の言葉として使った人はなかったのである。：私はそれを限りなく淋しく思ひつけて来たのである。(196頁)」。石川は、



さいとうすすむ
大原記念労働科学研究所 主管研究員
IEA国際人間工学連合フェロー

旧制第七高等学校、東大医学部生理学教室、倉敷労研と、義等の後を追った後輩でした。石川を追悼する跋の執筆に、義等は、思わず鏝を脱いだように私には思えます。

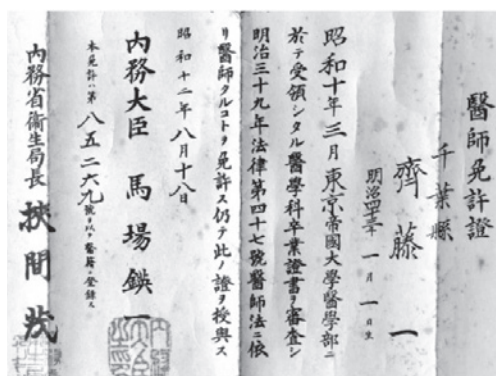
心に残った他の一つの文書は、義等が学生のとき生まれた暉峻凌三が、義等の没後に著した次の文書です。

暉峻凌三が語る父・義等のこと

父・暉峻義等のこと(1、2、3・完)を主題とした義等の長男、暉峻凌三の別刷りが遺されていた。表紙に留めた凌三の名刺に、「斉藤一先生 日本労働協会勤務の旧友に強制されて書いた雑文であります。『労働資料』(日本労働協会刊行、68年3月5日) 複写 11/V、(68)」と凌三のメモがあります。この資料は、現在の労働政策研究・研修機構の

労働図書館にあることを確認しました。凌三が遺したこの資料で、在野の「街頭の学」を謳っていた義等を彷彿とさせる個所も多く、以下、同資料No.39、9頁の一部を抜粋、転記します。

・義等は、1930(1931年ごろ、東大衛生学教授の横手千代之助の後任に擬せられたという。1931年にシベリヤ經由、陸路ジュネーブの国際産業医学会議に出た。広漠たる原野を行く旅行の途次、父はじぶんが官学教授などに向く人間ではないと熟とおもいに決心した、という私信をジュネーブから家族に発している。父は官途に就いたことはない。…結果として太平洋戦争に協力し、公職追放に遭った。



▲医師免許証

・遺族は義等の墓を設けず和田堀本願寺の「総墓」(コミュニオン)に葬った。経済的理由もあるが、同朋との談合を愉みとした人間好きの義等にふさわしい、ともかんがえられたからである。以上は、義等の長男で当時、東洋大学哲学教授の凌三が、父・義等について遺した文書からの転記です。なお義等は、享年77歳で、義等と人間としての親交があったと自ら言う森戸辰男労研理事長等々に、所葬で見送られています。

卒業証書と医師免許証

最後に、母が保管していた筒入りの父の卒業証書と医師免許証につき述べます。今回の遺品整理で、その存在を初めて知りました。父は、自分は医者ではなく研究者だと、割り切っていました。おぼろげですが、私には、父が軍医だった太平洋戦争から労研内の我が家に復員してきた風景が残されています。復員後、父から戦争での体験や医者であることを、私はひと言も聞いた覚えはありません。医者は食いはぐれがないと、母からは聞いたことがあります。しかし、労研社宅で肉などめつたにみない貧乏生活の我が家では、母の食いはぐれがないというのは、まったく迫力に欠けていました。魚屋さんや大相撲力士に憧れていた幼い私にとり、医者は食えない代表的な職業でした。

今回、初見した斉藤一の卒業証書と医師免許証を並べてみて、不思議に思ったことがあります。

卒業証書には、斉藤一 東京帝国大

学医学部規程ニ依り医学科ノ学士試験ニ合格シタリ仍テ之ヲ証ス 昭和十年三月三十一日

東京帝国大学医学部長 佐三位 勲二等 医学博士 医学士 永井 潜 及び同大学 総長 正四位 勲二等 医学博士 医学士 長 與 又郎の角印が押されています。

一方、医師免許証は、千葉県 斉藤一に宛て、昭和十二年八月十八日付で、角印が押された内務大臣 馬場 鉄一、内務省衛生局長 狭間 茂の前にある本文が次です(写真)。

昭和十年三月東京帝国大学医学部に於テ受領シタル医学科卒業証書ヲ審査シ明治三十九年法律第四十七号医師法ニ依リ医師タルコトヲ免許ス仍テ此ノ証ヲ授与ス、と記されています。なお、今回の文では、証書の漢字は新字体で記しました。私が不思議に思ったのは、内務省が、東京帝大の卒業証書を審査し、医師免許を与えているという文面です。医学教育と医師資格付与制度は、幾多の歴史の変遷を経ています(坂井他、医学教育、2010)。昭和十年代という軍人・官僚国家の時代故でしょうか。官学が対等ではない関係は、医学部長や学長等、東京帝大の教育者が、位階勲等を誇らしげに並べていることの裏返しにも思えます。暉峻義等が、官を捨てて民に徹した含意を慮り、改めて義等に敬服した次第です。

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、顔の動きに追随しやすい設計のため、
顔に自然になじんで「ぴったりフィット」を実現します。

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**

労働の科学



巻頭言

俯瞰（ふかん）

暉峻義等さんを葬った総墓に想う

齊藤 進 [大原記念労働科学研究所 主管研究員]

1

表紙作品：菅沼 緑「無責任な泉，1986」

材料：木

会場：ギャラリーホワイトアート（東京・銀座）

年度：1986年

撮影：安斎重男

表紙デザイン：大西文子



労研を支えた人たちの群像(その2)

私と労研

思い出すままに

..... [大原記念労働科学研究所 元研究部長] 井上 和衛 6

つれづれなるままに思い出すこと

..... [大原記念労働科学研究所 元副所長] 木村 菊二 15

学びあった懐かしい日々

..... [大原記念労働科学研究所 元副所長] 越河 六郎 21

Series

〈シリーズ〉日本スポーツ健康科学学会における職域の熱中症予防の取り組み(2)

造船業における熱中症対策 小島 信樹 28

ILOインド南アジア産業安全保健通信(17)

インド、ビハール州パटनाの建設安全衛生トレーニング 川上 剛 31

Series

グリーフケアとリーガルケア (4の2)

児童生徒編 (自死事案編) 細川 潔 34

タイプライターの歴史とタイプスト (5)

—タイプライターの普及の社会経済的状況と女性の職業的解放—

..... 三宅 章介 36

Column

労研アーカイブを読む (99)

労働科学関連の文献を概観して

—人間の疲労と障害:世界の安全衛生名著全集 [ハワード・パートレイ著] — 椎名 和仁 44

自由と想像 (17)

無責任な泉, 1986 菅沼 緑 51

KABUKI

一谷嫩軍記～熊谷陣屋

歌舞伎で生きる人たち その廿四——啐啄同時 湯浅 晶子 52

BOOKS

『よみがえる天才8 森鷗外』

鷗外が追求した「美の世界」..... 椎名 和仁 56

労働科学のページ 57

ろうけん川柳 63

次号予定・編集雑記 64

「聞き書き」から労研の歴史を紐解く



思い出すままに

井上 和衛

いのうえ かずえ
大原記念労働科学研究所 元研究部長

労研との出会い

私が労研を初めて知ったのは昭和30年のことです。その年の3月に東京教育大学農村経済学科を卒業、専攻科に進もうと決めていたのでぶらぶらしていました。そんな頃、「農村調査論」担当の龍野四郎先生から「労働科学研究所の大橋一雄さんに山形の酒田での農村調査に同行してくれる若い人を紹介してほしいと頼まれているが、君が行ってくれないか」という電話が入りました。暇を持て余していたので電話のあった翌日、世田谷の祖師谷にあった労研の農業労働研究室に大橋さんを訪ねました。大橋さんと一緒に行くはずであった遠藤幸男さんが肋膜炎で倒れたため、龍野先生に相談したとのことでした。農村調査の内容を尋ねると、調査票を使って、山形県の北平田村（現在の酒田市中部）で「東北農民における早老の研究」を実施するとのことでした。

労研が3年前から農林省（現・農林水産省）の委託でそのような研究を実施していることは新聞で読んで知っていました。1年目が秋田県の横手郊外、2年目が岡山県の可知村、そして3年目が有数の穀倉地帯である庄内平野、山形の酒田で実施することになり、それがちょうど昭和30年に当たったわけです。

研究の方法というのは、北平田村の500戸

を超える農家の一軒一軒に家族構成や経営状態などを調べていくというものでした。私と大橋さんは夜行列車に揺られて北平田村を目指しました。当時北平田村には10ほどの集落があり、集落ごとに区長がいました。また、山形県の場合は農家実行組合というものがある各集落にあったことから、区長と組合長に役場に集まってもらい、調査票の配布をお願いしました。回収は私と大橋さんが行い、その際記入の間違いなどを点検させてもらうこともお願いしました。今ならプライバシーの問題で実施不可能な調査のやり方でしたが、この頃は区長や組合長は自分の集落の農家については、まるで自分の家のことのように熟知していましたから、私たちが各農家を訪ねる前に彼らが調査票の内容を点検してくれました。

例えば、2町歩の農地面積を持つ農家の家族構成を見ることで、当時の労働過程の技術力から判断すれば、その家での必要な労働力というものが分かりました。1反歩（10アール）の田んぼを耕すのに大体20人の手間がかかりますから、20人が1日10時間働くことになると1反歩の田んぼをやるのに200時間要することになります。ある家では父ちゃんと母ちゃんが主となって働き、爺ちゃんと婆ちゃんが手伝う程度、子どもはまだ小さいというような家族構成であれば、2町歩耕作するのに必要な労働力から逆算すれば臨時雇いをどれ

だけ入れなければならないかということまで明らかになりました。

調査票の回収は大橋さんと手分けして回りましたが、1人が回収できるのが1日で1、2集落がやっとでした。3月でしたから農閑期でみなさん家にいましたから（当時はまだ出稼ぎありませんでした）、50軒ほどの調査票を点検させてもらいました。結局10日ほど泊まり込んだのでしょうか。車もないのですべてが歩いての調査でした。これが私と労研の出会いです。

東北農民における早老の研究

私が大学で学んだ農村調査実習とはけた違いの規模で行われたのが、労研の「東北農民における早老の研究」でした。私と大橋さんが500軒をつぶさに調べた調査票を年齢別、就業形態別、男女別に台帳に整理し、そのうえで健康診断の招集を掛けました。私たちはまず下調べをしたわけですが、本番の時には労研の生理学や生化学の人たちがみんな北平田村に入りました。生理学の高松さんは尿を集めて分析し、生化学の人たちは採血してヘモグロビンの濃度を測るようなことを行いました。それらの結果から、一人ひとりの農民について、実際の年齢と生理的年齢にどれくらい差があるのか解明しようというわけです。また、都会に暮らす人と農村で暮らす人を比べた場合、50歳を過ぎると10歳近い差が出るのが分かりました。比較材料となったのは前年調査を実施した岡山県可知村のデータでした。

なぜ、可知村が調査の対象になったかというと、日本の農業において最初に機械化が図られた地域だったからです。戦前から耕耘機を導入した可知村の農業労働と東北の労働を比べた場合どれくらいの差が出るかということで比較調査を行いました。全国の農村を歩いている大橋さんが入念に基礎調査を行った

後、生理学や生化学の人たちが現場に入ってさまざまな調査を行うというのが労研の「東北農民における早老の研究」でした。昭和28年から3年計画で着手して、集大成が北平田村だったわけですが、その基礎調査を私が手伝えることになったのも不思議な縁を感じます。

大橋さんが投じた一石

当時大橋さんは40代の初めでした。私は22歳の春のことです。2人で何日も寝食を共にするわけですからいろんな話をしました。帰る日が近づいたころ、大橋さんから「せっかく調査を一緒に行ったのだから集計を手伝ってくれないか」と声をかけられました。専攻科へ進むことになっていた私は丁重にお断りしましたが、大橋さんは週に1、2回でいいから、とか、労研での経験は将来きつと役に立つからなどとあきらめません。私も専攻科ですから毎日行く必要はないと思い直し、ついに折れてお手伝いすることを約束しました。

調査から戻って私は専攻科へ進学しましたが、4月から週に1、2回労研に通うことになりました。主な仕事は私と大橋さんが実施した基礎調査の集計でした。一応その作業に目途がつき大学に戻りました。

その年の夏、大橋さんたちが本番の調査から戻ってくると、それについての集計などを手伝ってほしいと電話が入り、また手伝えるようになりました。そうこうしているうちに北平田村で別の調査を行うので同行してほしいと大橋さんに依頼されました。

大橋さんは東北農民における早老の調査を行う中で、60キロ（米一俵）を担ぐ労働は労働科学的にとんでもないことだと考えていました。人間の重量物の運搬は自身の体重の半分くらいまでが限界だと。なぜワラで編んだ俵にする必要があるのかというのが大橋さんの主張でした。

その頃、北平田村の農家が仮に3町歩の田んぼを作ったとすると、当時は一反歩で10俵の米が収穫できましたから、約300俵ということになります。その分の俵を冬の間に作っておくわけですが、俵を編むのは女性の仕事で、火の気のない土間での手作業でした。

労研の久保田重孝さんも冬の間の厳しい藁仕事は神経痛を起こしても仕方がないと指摘しました。大橋さんが俵をやめた方がよいと考えたのにはもう一つ理由がありました。俵を編み終えると、食糧庁の職員がやってきて一つずつ検査をし、はんこを押していきしました。検査を通った俵に60キロの米を入れ終わると、今度は「さし米」です。これはサンプルをとって品質検査をするのですが、どうしても米がこぼれてしまう。そのため本来60キロを入れればよい俵にさし米分を上乗せしなければなりませんでした。「江戸時代であるまいし、60キロぴったりでいいじゃないか」というのが大橋さんの主張でした。

また、はんこを押してもらいたいから検査員に袖の下を渡すというようなこともあり、俵というのは一つもよいことがないのだから俵を廃止して紙パルプの袋にしよう和大橋さんは提案しました。しかしこの主張は農家からは簡単には受け入れられませんでした。というのも、米代金に加えて俵代も収入になるのに、どうして袋を買わなければいけないのかと反発されました。「大橋は農家の副業を奪い、大手の製紙業者を潤わそうとする独占資本主義の手先だ」などという乱暴な声も聞こえてきました。これを主張したのが全農の前身である全販連（全国販売農業協同組合連合会）、全購連（全国購買農業協同組合連合会）でした。大橋さんはそのような声にどう対応したかという点、「農林統計調査」という月刊誌に持論の連載を始めました。紙パルプ業界はこの連載を歓迎しました。

俵をめぐるこのような流れの中で、食糧庁から実際俵を作るのにどれほどの労力が必要

か調査してほしいとの依頼があり、それで私とその調査に加わるようになったのです。また、米の生産地から消費地までの過程でどれほど労力がかかるか、あるいはどれくらいの米がこぼれ落ちるかというような調査も行いました。農協の倉庫や貨車への積み込み、東京・深川の倉庫などに出かけストップウォッチ持参で調査したものです。

結論を急げば、現在は30キロの紙袋か麻袋が主流となっているわけですから、労研の仕事がいかに時代の先を見通していたかという証だと私は思っています。まさに革命的な仕事でした。

労研に入所

調査活動やその後の統計の仕事はだんだん楽しくなってきましたが、労研に入るつもりはありませんでした。大橋さんを見てみると大変だなあという思いもありましたし、ちゃんと食べていけるかどうか不安もありましたから。ただ仕事はやりがいがあるので専攻科に通いながらアルバイトは続けていました。

当時、私がアルバイトに通っていた農業労働研究室の隣に労働心理専門の太田垣瑞一郎さんがいました。太田垣さんの叔父さんは、関西電力の初代社長となった太田垣士郎さんであったことから、太田垣さんを通じて関西電力から委託の仕事が労研に出されていました。労研では労働心理の太田垣さんや労働生理の斉藤さん、生化学がチームを組んで関西電力の労働者のための調査をやっていました。心理は若いスタッフばかりでタイムスタディを行っていましたが、その要員が不足していました。心理と農業は隣り合わせていたので太田垣さんが大橋さんの所へよく顔を出しており、そこで私を見つけて「その若いのをぜひタイムスタディ要員に貸してほしい」と声をかけられました。大橋さんから「君、労働科学の基礎はタイムスタディだよ」とく

どかれて関西電力に出向くことになりました。私は旅行が好きだったので「関西に行けるからいいか」という軽い気持ちで引き受けました。

当時、関西電力では送電線の管理作業の労働負担の大きさが問題になっていました。そのため送電線の作業の人たちのタイムスタディをやることになりました。送電線の次は配電でした。その頃貧困層に向けた電気代の定額料金制というのがありました。西成地区辺りではメーターではなく1ヵ月が決まった電気代となっていました。それでも払えない人たちがいました。払えないとどうなるかというと電気が切られます。その切る作業にいく人たちのタイムスタディを取るように言われました。現場では「明日払いますから切らないでください」などといったやり取りがあるのですが、そのタイムスタディというのは正直つらいことで、今でも忘れることができません。

関西電力の調査は10日ほどかかったでしょうか。夜ともなればスタッフといろいろな話をするのですが、あるとき斉藤一さん（当時は労働生化学の第一研究室主任）から「君は普段何をやっているのか」と聞かれ、農学部の学生であることや大橋さんとの関係などを答えました。すると斉藤先生は「それでこれから何をやりたいのか」と尋ねるので私は農村の勉強や調査をやりたいと述べました。「じゃあ、労研へいらっしゃい」と斉藤先生。今思えば私も生意気盛りだったので「でも先生、労研で食べていけますか」と逆に聞きました。すると斉藤先生は「僕を見なさい。ちゃんと家族を養っているよ」とおっしゃいました。私もずいぶん無礼な質問をしたものです。

関西電力の調査から戻っても週に1、2回アルバイトの身分で労研に出かけていました。

そのうち2年間の専攻科を終え、さあどうしようかというときに、農業労働研究室の職員2人が退職するというできごとがありまし

た。その頃の農業労働研究室の主任は楠さんでしたが、勝木新次所長から総務部長になるようにいわれて、事務室に下りることになりました。そのため農業労働研究室は大橋さんと遠藤さんの2人の所員のみになってしまいました。そこで新たに人を採用することになり、大学の先生から今がチャンスだと勧められ、私は履歴書を提出しました。結局採用されますが、これには後日談があります。この頃、労研はまだ部長制ではなく主任制で、主任の中にも幹事会というのがあってここで人事を決めていました。勝木所長は農業部門での人員補充は考えていなかったそうですが幹事会のメンバーであった斎藤さんが私のことを強く押してくれたと楠さんから聞きました。おかげで昭和32年にアルバイトから正式な入所が決まり、私は斎藤さんには足を向けて寝られません。以上が労研に入るまでの私の長い物語です。

農村の研究調査に携わる日々

私が「東北農民の早老の調査」に関わったのはもう最後の方ですが、この研究調査は、農業労働の専門家はもちろん労働生理、労働心理、労働生化学の分野が一致団結して共同で調査研究に関わったからこそ実現した、まさに労研でなければできない仕事でした。同じ時期の労研の仕事としては経済学の藤本武さんを中心とした「最低生活費の研究」があります。これは当時の厚生省の委託で行った研究ですが、その背景には厚生省が戦後の生活保護費の水準を決めるための科学的根拠を必要としたということがあります。それで経済学の藤本さんを先頭に労研の自然科学部門を総動員して調査を行いました。この研究はその後、労働組合の賃金要求につながっていきました。当時は、労働組合は強かったですから、この最低生活費のデータをもとに、最低の生活ができる賃金を要求しました。その

一つがマーケット・バスケット方式という考え方でした。この研究も労研だからできたと言えるでしょう。

もう一つ触れておきたいのは若月俊一さんのことです。若月さんは長野県佐久市にある佐久総合病院を育て、農村医療を確立した医師ですが、労研の早老の研究に早くから注目していました。実は若月さんは農民医科大学構想という壮大な考えを持っていたのですが、これは結局挫折します。若月さんは佐久に研究所を作るときにやはり農民の労働の調査が必要だと思い、労研にタイムスタディの手法など教えてほしいと労研にやってきたことがあります。生理の森岡さんから農業労働研究室に話があって生理の若い人たちと私が佐久へ行ってタイムスタディのやり方などを教えました。1週間ぐらい泊まり込んだでしょうか。毎晩若月さんにごちそうしてもらったものです。

私が労研に入った頃、世の中は高度成長時代に向かっていきました。それまでは農業は人力・畜力・手労働が基本でしたが昭和35年頃から機械化が進みます。農業の近代化に伴って新たに生まれてきた問題が機械による事故の発生でした。昭和40年代に入ると耕耘機の事故が続出しました。また、この頃は農業の規制がなかったのが農業の事故も多発しました。ただ、農業はその後規制ができて少しずつ改善されていきます。しかし、機械による事故は増え続けたため、農水省と農業団体の委託で2通りの農業機械に関する調査を行いました。私が参加したこの調査は、農業機械の研究調査として労研が初めて手掛けたものでした。

昭和40年代は、農村がというか農業そのものが大きな変革を遂げた時代です。だから機械化の問題をはじめ農村環境など新しい問題に取り組まざるを得なくなりました。最も技術革新が進んだのは畜産の中でも養鶏でした。私が大橋さんと農村調査に出かけていた

ころは庭に鶏が何羽もウロチョロしていたのですが、40年代に入るとみんなゲージに入れられてしまいました。そして何万羽も飼育する農家が現れてきました。養豚もそうです。かつては副業的に5、6頭豚を飼っていた状況から1千頭飼育する農家も出てきました。

鶏や豚の飼育の数が圧倒的に増えると、何が起こるか。それははずばり、農村の環境破壊です。つまり、糞尿処理がうまくいかない。例えば豚の排泄量は人間の10倍といわれています。それが垂れ流し状態になれば即環境破壊につながります。そこで農村の実態調査が必要になって労研に調査委託が相次ぎました。

全国農協中央会からも畜産公害の実態を調べてほしいと委託が来ました。それで全国各地を飛び回ったものです。

1970年の大阪万博のとき、私と栗田は大阪の畜産公害の調査で大阪の吹田にいました。確か四国で調査を終え、大阪まで流れてきたのだと記憶しています。

調査を委託した全中の若い者も同行していました。余談になりますが、調査中に日曜日はさんだので私以外の若者は万博見物に行きました（結局会場の前まで行って帰ってきたようですが）。私は労研にいた世古口さんが芦屋に住んでいたので会いに行った記憶があります。

畜産公害の調査をする中でその結果を雑文に書きまくっていましたが、それを読んだ神奈川県庁から問い合わせが来たことがあります。神奈川は全国で最初に都市化が進んだところですから、都市化に伴う畜産公害の問題が顕著になっており、県内の畜産公害の現象形態をまとめてほしいとのことでした。

県内をくまなく歩きましたが、相模原での調査は忘れることができません。相模原に三菱キャタピラの建設予定地がありましたが長年放置されていたためネズミが繁殖して困るという付近の農民から訴えがありました。加えて相模原では原野火災が多く、消防車が間に合わないというようなこともありました。

また、都市化の過程の中で道路が増設され、その道路に付けられた蛍光灯がほうれん草の生育に影響を及ぼすなどありとあらゆる問題が山積していました。それを一つずつ調査して県に報告しました。その結果、相模原では全国でいち早く、地権者が買った土地をそのまま放置しておいたら罰金を取られるといった内容の「草刈り条例」が出されることになりました。面白いもので、地権者に代わって草を刈る商売も生まれました。確かスカイライト社という名前の業者だったと思います。

ともかくこの時代の労研は歴史に残るものであり、そこに携われたことは幸せなことだったと思います。

暉峻義等という人

これは正史に残すかどうかは分かりませんが、労研が生き延びてきたことを財政的に分析したものがないのは問題だと思います。草創期には大原孫三郎さんの力で財政的な心配はなかったけれど東京へ移ってからは大変でした。当時の倉敷紡績の重役たちは労研のことは大原さんの道楽だと思っていたことでしょう。東京へ移ったのは学問的な展開を目指すという目的があったものの、実際は倉敷紡績と手を切って、つまり手切れ金をもらっての出発でした。この後、初代所長・暉峻義等の奮闘が始まります。暉峻さんはこの頃すっかり著名人になっていましたから財界からお金を集めてきました。有難かったのは、初代所長は研究者にはお金の話を一切しなかったことです。

一つエピソードをお話ししますと、1971年、労研が東京・世田谷から川崎に移転して間もない頃、佐久病院の若月俊一院長に労研で講演をしてもらうことになって、すでに若月さんと佐久の調査を通じて顔見知りであった私が川崎の労研まで案内するよう当時の斉藤一所長から指示されました。高橋勘七さん

の運転で上野へ迎えに行き、精養軒で食事をしましたが、その際に若月さんから聞いた話を今でも覚えています。

若月さんが語るには、「実は自分も大学を出た後は倉敷の労研へ入るつもりであった。斉藤さんとは同期であったが事情があって自分は卒業が遅れたので、労研に入れてもらおうと本郷の旅館へ暉峻さんを訪ねていった。するとそこで暉峻さんは当時の陸軍の財部大将と話し込んでいた。漏れ聞こえてくる話では陸軍から労研に仕事してもらえないかというような内容で、私はとんでもないことだと思い、若気の至りからその場を失礼した」とのことでした。

暉峻初代所長をめぐっての評価はさまざまですが、とにかくみんなを食べさせていなくてはならないから必死だったと思います。若月さんもそのことは後から理解されました。昭和17年の戦時体制下で大日本産業報国会労働科学研究所となったことも、当時としては苦肉の策であり、それでなければ労研の火は消えていたと。戦後産業報国会になったことを批判する人たちもいましたが、決して暉峻初代所長を一面的に見てはいけなかったことを若月さんから教えられました。お二人とも亡くなられた今だからできる話です。

初代所長・暉峻義等はヒューマニストで、思想・信条で人を差別することなく、有能な人物と思えば、戦前・戦中に自由主義及び左翼思想の人物でも所員として採用しました。例えば西口克己（直木賞候補作家・政治家）は労研所員であったし、また、風早八十二（社会政策学者・弁護士・旧九州帝大教授）を社会科学部長に招請しますが、彼はすぐに憲兵に引っ張られていきました。その後憲兵が労研や暉峻初代所長の自宅までやってきて風早さんに給料を出さないよう忠告しますが、暉峻初代所長は巖として聞き入れなかったと、家でそのやり取りを聞いていた息子の衆三さんが後に語っています。

齊藤一所長時代のこと

昭和37年に齊藤一さんが労研の所長に就任しました。私が正式に入所して2年が経った頃です。齊藤さんの前の勝木所長はいわゆるインテリ文化人で、政財界に頭を下げて資金を集めるようなことはできない人でしたが、齊藤さんは違いました。政財界にも積極的に付き合いってお金を集めてきました。その結果文部省からの補助金がどんどん増えるというようなことになり、それを近くで見続けたのが農業労働研究室の遠藤幸男さんでした。遠藤さんは新所長の補佐をするよう言われ、研究室を出て事務に行くことになりました。うがった見方をすれば自然科学の研究員を潰すわけにはいかないから農業労働研究室に白羽の矢が立ったのだと思っています。齊藤さんが偉かったのは、事務の仕事をさせながらもちゃんと遠藤さんに研究者としての仕事をさせたことです。齊藤さんが取ってきた小さな委託の仕事を遠藤さんにさせていました。森岡さんなどはそのことを批判していましたが、私は、齊藤所長は立派だったと思っています。

齊藤所長になってから賃金も上がり、公務員並みに近づいていきました。確かに高度成長期に入ったということもありますが、暉峻流に政財界に頭を下げた結果でした。

その頃、労研は独立採算制をとっていましたが、維持会の創設から大きく変わっていきます。委託とは直接関係なく労研でファンドとして経常費を出していこうという維持会戦略と先に述べた文部省の助成金の増加が完全独立採算制をはずす根拠となりました。

労研の台所事情

暉峻初代所長というカリスマ性のある人がいなくなって、とにかく自前でお金を作って

いくことになり、いろんな対策が取られました。一つは昭和26年に海上労働研究室を作ったことです。これは旧海軍の中にあった研究所を労研に持ち込んだもので、その研究所の関係者には本林富士郎、大島正光、沼尻幸吉といった方々がいました。

また、社会科学では藤本武さんの人脈で仕事がくるようになりました。藤本さんは旧制三高から東大に進みますが、旧制高校で同じ寮にいた人がその後農水省で出世して食糧庁の要職にあったことから、食糧庁から定期的に仕事がきました。

話はちょっとさかのぼりますが、農業労働研究室の大橋さんは昭和16年に労研に入りますが、2年ほどしてもっと調査をやりたいということでいったん労研を退職します。そして中央農政機関の帝国農会に移りますが、そのとき指導をもらったのが近藤さんという東大教授でした。戦後農水省が統計調査部を発足させて日本における農村の調査のために近藤さんを囑託として農水省に招きます。その縁で帝国農会にいた人は大橋さんをはじめほとんどの人が統計調査部に移り、ここで農村の統計調査の基礎を作りました。

しかし、世の中が大きく動いて、統計調査部にいた人たちがレッドパージで追放されることになり、その中に大橋さんもいました。当時の統計調査部長から勧められ大橋さんは労研に戻ることになりました。戻るにあたってちゃんと予算を付けてもらったそうで、どういうわけか農業労働研究室にはお金が集まっていました。一時は7、8人の研究員がいたと聞いています。とにかく目まぐるしくいろいろなことが移り変わる時代でした。

労研のそれぞれの部門が委託を取るなど努力をして完全独立採算制を目指しますが、それでは仕事が取れない時はどうやって研究を維持していくのかということが問題となり、そこで維持会構想が生まれました。

私が入所した頃は各研究室に委託の割り当

てがありました。それをちゃんとやらないと欠員が出て人員が補充できないというような状況でした。斉藤所長は労研の財政について3分の1は文部省の補助金で賄うこと、また3分の1を委託や出版事業で補うこととし、残りの3分の1が維持会だとししました。文部省の助成金は大きかったです。何に使ってもよいのだから人件費にも反映できました。当時民間研究所の連絡会というものがあったことが文部省との窓口となるのですが、その後助成金をもらうのが労研を含め3つだけになってしまいました。これが目立つことになって批判もあり、結果としては打ち切られます。これによって労研の基礎が崩れていくことにつながったわけです。

維持会のこと

昭和26年に発足した維持会の基礎を作ったのは高木尚一さんだと思っています。高木さんは心情的には右寄りの人で、労研が大日本産業報国会の傘下に入ったときに労研にきた人です。東大の法学部を卒業、同窓生はみんな政財界の顔役となっていたことから、労研の維持会員となって力を貸してくれる人を集めることに力を発揮しました。神道だったので暉峻初代所長に勧められ神社の研究をして後に本も出しています。

維持会の事務局長は高木さんがやっていましたが、自分の後継者として東大法学部の後輩だった野沢浩さんを維持会に引っ張ってきました。ところが野沢さんは学者肌でしたからお金集めは得意ではありませんでした。数年で大学へ転職してしまいました。ある意味高木さんのミスキャストでした。高木さんのことを、労働科学のことも知らないでお祭りの寄付を集めるような話をしていると悪口という人もいましたが、これはとんでもない話です。じゃあ労働科学に精通した人間がお金を集められるかといったら、そんなことで

ないのですから。高木さんは政財界を本当にこまめに歩いていました。

野沢さんの後に維持会を担当したのは鎌田さんでした。鎌田さんはもともと倉敷の人で、岡山県の農業労働調査所で斉藤さんたちが調査研究していた頃助手として手伝っており、東京に移るとき一緒に上京した人です。顔が広がった高木さんが集めてきた人たちの中には、高木さんの退職に伴って維持会をやめる人もいましたから、鎌田さんは苦労したことと思います。鎌田さんの後は遠藤さんが引き継ぎました。しかし、維持会の仕事は正直なところ研究者には向きません。遠藤さんの次に私にお鉢が回ってくるような心配がありましたが、その頃、私は兼任講師をしていた明大から専任教員としての就任要請があり、残念でしたが、1979年4月に明治大農学部へ転職することにしました。

労研人脈裏話

来るものは拒まないという暉峻初代所長の考え方から、当時の労研には右から左までさまざまな人がいましたが、みんな仲が良かったです。海上労研の本林さんには「本林艦隊」などとあだ名がついて、志を同じくする人が集まったものです。本林さんは人のよいところがあって、いろいろな企業にも顔がききましたから企業の野球部と労研にあった野球部の草野球の試合を決めてくるのです。私も動員されました。本林さんの息子さんは学生の頃農業労働研究室でアルバイトをしていたことがあり、草野球試合の際は当方のピッチャーでした。

これも面白い話なのですが、1年間を通してタイムスタディを取るという調査がありました。田んぼの中に電柱が立っていることがありますが、電力会社はちゃんと地権料を払っています。ところが農民組合の方から電線があることで雀が止まり、その雀によってコメ

に被害が出るから電気事業連合会に架線補償というものを求めてきました。また、電柱があることで田植えに手間がかかることもちゃんと補償してほしいというのが農民組合の言い分でした。大阪での出来事ですが、電柱があることで余計にかかる労力の計測などこれまで例がないので、困った電気事業連合会は京都大学に相談しました。すると京都大学ではテニスコートを田んぼに見立て模擬労働で労力を計算しようとしたのです。これには電気事業連合会もあきれ果て、ついに東大へ行きます。東大ではその頃は武蔵大学に移っていた統計の大家である近藤教授を紹介されますが、近藤さんは労研の大橋の所へ行けと言ったそうです。それで労研の農業労働研究室にその仕事が回ってきました。

引き受けたもののどうすれば科学的に実証できるかみんなで考えましたが、土地基盤整備が終わった正規の田んぼで、1年を通した

タイムスタディを取ることにしました。それからはまず田んぼ探しです。遠出はできないので近郊を手分けして回りました。その結果、埼玉県越谷市の土地改良区の田んぼに模擬の電柱を立てさせてもらうことになりました。

電柱にもいろんなタイプがあるということでそれらの条件をすべて満たして1年間タイムスタディを取るようになりました。電気事業連合会は金に糸目はつけないというので要員を大動員しましたが、その中に、当時早稲田の学生であった本林さんの息子さんがいたわけです。

タイムスタディの結果をもって電気事業連合会は農民組合に交渉したとのことでした。「現場で困っていることは何でもやります」がうたい文句の労研だからこそやれたことだと語り草になりました。昭和33年頃のことですが、今も鮮明に覚えています。

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



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

「聞き書き」から労研の歴史を紐解く



つれづれなるままに思い出すこと

木村 菊二

きむら きくじ
大原記念労働科学研究所 元副所長

労研との出会い

労研のことは、拙著「ほこりとともに50年」の中で詳しく述べていますが、私と労研の出会いは労研に勤めていた友人が退職する際、研究室主任の三浦豊彦先生から代わりの人を探すように言われ、その友人が私を推薦してくれたことに始まります。1948（昭和23）年5月1日、暉峻義等先生から辞令を拝命しました。

当時の労研の組織は労働生理・心理学研究部が第一研究室で、労働衛生研究部が第二研究室、社会科学研究部が第三研究室というように分かれていました。私はその中の第二研究室に入ることになりました。この研究室は作業環境問題に取り組み、温度・湿度・騒音・粉じんなどの職場環境調査・実験・研究が主な仕事でした。

私は労研に入った頃すぐに、当時流行していた気胸になったため、労研に同居していた井上房江先生には大変お世話になりました。それまでは何ともなかったのですが、入所と同じくして体調を壊し、ずいぶん迷惑をかけてしまいました。井上先生はその後川崎保健所へ移られ、代議士の河崎なつ先生の成城のお宅で、河崎さんの面倒をずっと見られた方です。

何度かレントゲンをとって、もう大丈夫だろうというときに携わったのが高温実験でした。電気ストーブで温度45度、湿度50%ほどに設定した部屋に「ふんどし」一丁で入り、45分間じっとして、直腸で体温を測り、脈拍を心電図で測定するという実験ですが、あるときなど熱さに耐えかね、意識不明に陥ったこともありました。この頃の貴重なデータは今も残っていると思います。

その後、石油を輸入するためのバーレーン高炉での交替制をどうするかということで、2名の船員に実験者となってもらい、熱い部屋と冷たい部屋を作りました。熱い方は電気ストーブを焚けばよいのですが、冷たい方は祖師谷の水屋に頼んで水を届けてもらい冷やしました。いわば手動の人工気候室です。それぞれの部屋に何分か滞在してもらって、体温や直腸温、皮膚温などを測り、適正な作業時間、あるいは必要な休憩時間というものを導き出しました。作業途中にどれくらい休憩時間を取り入れた方がよいのか、当時の『労働科学』にも発表しました。

忘れられないのが、1954年に起きた第五福竜丸を契機とした放射線物質に対する調査研究です。国の委員会が求めたのは、汚染しやすい物質はどういうものか、除染はどのようにやればよいのかといった研究でしたが、どこも引き受け手がなく、うちの研究室主任

であった三浦先生が受けてきました。

早速、放射線測定のための器具を一式研究室に設置し、特別に部屋も作ってもらいました。日本医科大学から2名の医師がやってきて、その手伝いを私がすることになりました。

当時のメンバーの思い出など

私より2年遅れて入所したのが森岡三生さんです。また、航海訓練所の荒稲蔵さんという方も何年間か第二研究室におられたと記憶しています。この人は確か原子力船「むつ」の初代船長で、労研の海上労働研究室に入られました。荒さんは英語が堪能であったため、当時3階の研究室にいた荒さんを訪ねて、英語を教わったものです。

研究室主任の三浦先生は1940年頃に労研に入所したとき、靴の実験をするように暉峻義等先生から言われたそうで、労働衛生学の立場から、作業現場で使用されている履物に科学的検討を加え、改良のための実験を試みていました。委託先である神戸の明石ゴムという会社からたくさんの長靴や靴が送られてきました。私が入った頃はその延長で「はきもの」の研究が続いていました。当時私は新宿高校（旧東京府立第六中学校）に通っていたので、研究を手伝うのは夜になります。研究室には橘さんという方がおられましたが半年ほどで聖路加病院に移られたと思います。

靴の実験では、足の下に圧力計を入れて、どういうときに圧がかかるのかということもやりました。データ写真の現像も自分たちでやりましたが、現像液には酢酸が入っているので、真っ暗な部屋で作業をしていると気分が悪くなったものです。いつだったか、確かメーデーから帰ってきた日のことだったと思いますが、たまたま風邪をひいていたからか、酢酸の臭いに咳が収まらなかったこともあり、三浦先生の奥様から、歌手の藤山一

郎さんの声帯を手術したという名医を紹介して頂いて事なきを得ました。

靴の実験はゴムの会社が廃業したことで終了しました。

粉じんとともに

作業環境調査では、1960年頃までは労研式塵埃計が使われていました。これは1935年に発表されたもので、三浦先生からはこの塵埃計による採じんの方法や計数方法まで丁寧に教えて頂きました。粉じんとは粉のように気体中に浮遊する塵状の個体の粒子で、薄い板（デッキグラス）上に採取した粉じんを顕微鏡で観察しました。一番上の面は空気に浮かせるようにして、二番目の面の粉じんを計数するのですが、とにかくコンマ1ミリという世界ですから、その細い線がなかなか見えてこないのです。光をあてて暗視野観察でようやく粉じんの粒子を見つけることができたときは本当に嬉しかったです。それが、粉じん研究との出会いでした。

労研式塵埃計は、デッキグラスをきれいに処理しなければならないため、クロム硫酸で洗ってからよく拭いて、一枚一枚をきれいなシャーレに入れていきます。サンプルはスライドグラスにネームを張り付けなければならず、作業環境調査にいくときはその下準備に時間がかかりました。調査から戻っても顕微鏡による計数に膨大な時間がかかるため、もう少し簡単に測定できないかと検討して、新たに「労研濾紙塵埃計」を考案しました。各種工場の粉じん作業現場を10年間で数百ヵ所回りましたが、労研濾紙塵埃計によって準備も後の処理も便利になりました。

また、研究室と中庭で30分ごとに採じんし、その差を比較する実験もしました。粉じんの値は夜明けとともに上がっていくので、地球の自転と関係するのかと思っていたら、原因は大気汚染でした。その頃はまだ「かま

ど」でご飯を炊いていた家庭も多かったからそういうこととも関係していたのだと思います。

創立40周年を記念して電子顕微鏡が設置されたことで研究は一層進みました。普通の顕微鏡では分からなかった個体の粒子を見ることができ、例えば一般の粉じんは空間率の高い粒子で、鋳物工場などの粉じんは中がびっしり詰まっているのが分かりました。この頃から粉じんの受限度を示すのに、それまでの個数を計数する方法から重量法に変わりました。

話が前後しますが、1952年頃のことだったでしょうか。富山にある鉄工所に労研式塵埃計をもって調査に出かけたことがあります。数十メートルもあるクレーンの上まで私がとことこ上っていくのを見て三浦先生は大変心配されたそうです。私自身は高い所が平気で何ということにはなかったのですが、これがきっかけになって労研の主任会議で労災保険に加入することが決定されたとのことでした。

やはり1952年頃のことですが、齊藤一先生が静岡の清水の工場で泊まり込んで尿の検査をしていた頃、埃の検査をしてくれと頼まれて出かけたことがあります。やはり、同じ頃、齊藤先生が秋田で石油掘削の調査をされていた際、埃を測りに来てほしいといわれて夜行列車で行ったことがあります。朝、秋田へ着いたら大雪の中を齊藤先生が駅まで迎えに来てくださってびっくりしたことを覚えています。齊藤先生とは東北パルプという会社にも同行しましたが、どこへ行かれても先生は腰が低く、丁寧にあいさつされて、私たちの仕事がスムーズにいくようにアレンジしてくださいました。

ちょっと変わった思い出では大運動会というのがあります。1957年から2年続けてやったかと覚えています。パン食い競争や二人三脚など、まだ50代だった大島先生や久保

田先生等も元気に参加されていました。私は写真班担当で、ずいぶん写真を撮りました。写真はすべて処理してしまいましたが、少し前にフィルムが出てきました。

煙草と石綿（アスベスト）

煙草の煙についても計測しました。今ではすっかり禁煙が主流となっていますが、1970年代初頭は喫煙者が大手を振っていた時代で、ある事業所で測ったら所長室が一番高かったというようなこともありました。喫煙者の方が多かった時代ですから、会議室や事務室などの空気中に占める煙草の煙の割合について根拠を明確にした方がよいだろうと、労研分光式濾紙塵埃計を開発しました。これは、一般大気中の粉じんは黒色に見えるのに対し、たばこの煙は茶褐色に見えるという色の違いを利用して空気中の煙草の煙を計測しようというものでした。

1945年にはビル管理法が制定されました。正式名称は「建築物における衛生的環境の確保に関する法律」で、東京都は独自に「ビル衛生管理法」と略していました。この法律に従って、ビル管理技術者と一緒に立ち入り検査などを行いました。

1976年のことでしたが、新橋のビルで計測することになり、これをNHKが取材に来るということで待っていたのですが、なかなかやってこない。後から分かったことですが、ロッキード事件に世間が震撼となったときで、煙草の煙の実験どころではないということでした。今となっては懐かしい思い出です。

私が開発した分光式濾紙塵埃計は、斬新なものだということで日本とアメリカとイギリスに特許を申請しましたが、イギリスとアメリカで特許を取りました。労研が若手に研究費を出してくれましたので、当時日本橋近くの布団屋の2階に間借りしていた日本光学に通って研究を進めたことも忘れられません。

一方、石綿についてですが、最近一応の決着を見た大阪のアスベスト訴訟というのが1960年くらいから起こりましたが、当時はあまり注目されませんでした。1965年には粉じんの許容濃度が出されますが、これはいわゆる普通の粉じんに対する勧告にすぎませんでした。それが1968年にイギリスでアスベストの許容基準が出されたため、それに見習って日本でも産業衛生学会の許容濃度委員会が石綿粉じんに対する許容濃度の検討が始まったのです。私もその委員会の末席に名を連ねていたのですが、産業衛生学会の坂部先生から「木村君、原案を作ってくれないか」といわれ、私が石綿粉じんの測定法の原案を作ることになりました。

そのためにはイギリスの文献が必要なのですが、労研にはなかったことから、昭和大学医学部より本を借り受け、原文をコピーして薬品を揃え、基準の原案をつくりました。

防じんマスクの話

計測については一応の結果を示せたので、次は保護具に力を入れることになりました。当時、労働省には研究所がなかったので労研の中に労働省労働衛生保護具検定室を創立、1950年には防じんマスクの検定規格を出しました。そこには、できるだけ視野を障害しないものであるとかなるべく軽いものなどということを書き加えていきました。それから8年間は労研で検定を行いました。防じんマスクは呼吸が苦しくなることが敬遠される理由になるので、数種類の通気抵抗の異なるマスクを用いて、労働強度を変えて実験を行いました。それらの実験が規格を制定する際の基礎資料となりました。

アメリカなど外国では原子力との関連で防じんマスクは何よりも密着性が優先されましたが、日本では現場で簡単に密着できるものをということで研究を進めました。その結果

開発されたのが労研式マスクフィッティングテスターです。これは顔面とマスクとの間に隙間があればそこからマスクの中に粉じんが侵入することから、マスクの外側と内側の粉じん濃度を測定して、その比から粉じんのマスク内への漏れ率を求める測定器でした。一緒に開発した柴田化学の先代の社長は外国で売れると見込んでアメリカに売り込みに行きますがさっぱり売れませんでした。なにしろ一台150万円もするのですから。日本でも10台くらい普及しましたが、会社に置いておくと年末に税務署がやってきて課税するというようなことがあり、なかなか陽の目を見ませんでした。

しかし、私は粘りに粘って、密着テストだけをするために機械も小さくして価格も下げて開発を進めました。それが今のMT-03型につながっています。現在、MT-03型は、労働衛生現場での粉じんばく露防止や医療現場での空気・飛まつ感染防止対策に活躍しています。

専門性を超えて

塵埃の計測が必要なところにはどこへでも出かけていきました。北海道や九州には飛行機で行かせてもらいました。できるだけ同じ人が同じ手法で日にちを空けずに計測するというのが労研方式でした。労研はその頃、各専門部が互いに協力して調査・研究を進めていました。独立採算制ということも影響していたのかと思います。藤本先生の「最低生活費の研究」などは労研が総力をあげて取り組んだ調査・研究です。ただ私は埃が専門でしたから深く関わることはありませんでした。

労研の基本といいますか、精神とでも言いますか、例えば「測る」ということ一つとっても、測ることで差をつけるのではなく、よい方向に直していくことが目的でした。会社

によっては、「とにかく数値さえ出してくれれば、あとは会社の労使という土俵でやります」などと言われたものです。

当時、労研は独立採算性を取ってはいましたが、給料はどの部門も同じでした。ただ、お金が残ったら器材などに設備投資ができるということでした。

藤本先生の研究室は、「最低生活費の研究」を手掛けた頃はあまり予算がなかったのですが、藤本先生は大変お茶好きだったにもかかわらず、朝1回お茶の葉を新しくしたら、後は夕方まで一度も変えないなどという話も聞かえてきました。そのくらい節約していたということです。一番潤沢だったのは、久保田先生の病理部門だったと記憶しています。

暉峻義等という人

私は1948年5月1日に暉峻先生から辞令を頂いたことはすでにお話ししました。先生はとにかく厳格な方という一言に尽きます。入所して3年くらい経った頃、組合主催で所内の展覧会が開催されたことがあります。所員の絵や書を展示したのですが、暉峻先生も「理想とその実現」と書かれた色紙を2枚出品されました。先生が本当に素晴らしい字を書かれることは誰もが認めることです。私が入所した1948年の12月に先生は所長を退任されましたから、私は、暉峻所長に面接して頂いた最後の方の人間かもしれません。面接の際も、あまり多くは話されず「勉強しろよ」とおっしゃっただけですが、その言葉はずっと心に残っています。

暉峻先生は所長を退任されてからも国際的に活躍されました。1956年には「第1回アジア産業保健会議」というものが開催されますが、これは暉峻先生の提唱によるものです。第1回の会議は日本で開かれることになり、各国からのお客様が労研を訪れてくれましたが、その接待など、暉峻先生はおひとりです

切っておられました。

私たちの研究室でも塵埃の測定器や生体寒暖計などを展示して外国のお客様に見ていただきました。なかなか資金集めが大変だったようで、先生はご自宅を抵当にお金を借りられたと聞いています。

これも後に人から聞いた話ですが、大島先生が組合の委員長として暉峻先生に所長の辞職を迫ったことがあったそうです。暉峻先生の厳格な一面が、時として強引に見えたのかもしれない。

暉峻先生は1941年10月に労研が大日本産業報国会に統合されたとき、勤労局長という要職に就き、広報関係の仕事も一手に引き受けておられたようです。その一方で、共産党の活動家をかくまったりもしていました。実に度量の広い方でした。

国を動かした人々

暉峻義等先生が1948年12月に退任されると翌年の2月、勝木新次先生がバトンを引き継ぎ、2年ほど後、桐原葆見先生が所長に就任しました。暉峻所長を剛の人とするなら、桐原所長は柔の人というか、お坊さんだったこともあり、とても温厚で丁寧な方でした。所長の部屋に大原さんの肖像画が掛かっていたので私がそれを撮影したのですが、できあがった写真に「撮影・木村菊二」と丁寧に記してくれたことは忘れられません。

それにしても、戦前から戦後すぐにかけて、労研には国を動かす人たちが集まっていたという感があります。60年安保を影で動かしたといわれる大日本製糖社長の藤山愛一郎先生は労研の維持委員会の委員長を務めてくださったことがあります。

また、「廊」という小説で一躍名を馳せた作家の西口克己も、戦前10年近く労研に在籍したと聞いていますし、社会大衆党の代議士三輪寿壮や共産党の徳田球一などが労研の

講堂で講演会を開いたなどという記録も残っています。右から左まで多士済々の顔ぶれが労研に集まっていた。そういうこともきちんと記録に残しておくべきだと私は思います。

父のような人

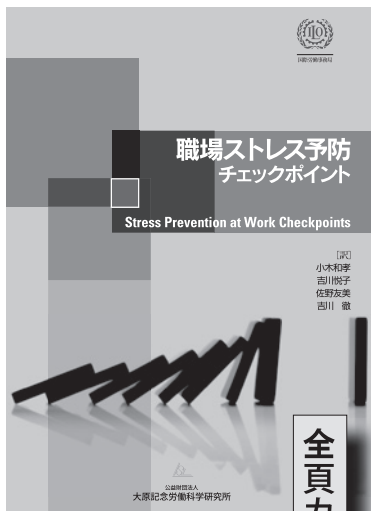
最後に三浦豊彦先生のことをお話します。私にとっては親父のような存在でした。ご自

分の子どもさんよりも面倒を見て頂いたのではないかと心から感謝しています。

新宿高校から研究室に戻ってくると、その日の宿題を手伝ってくれました。国語の問題などは先生自らが辞書をめくって丁寧に教えてくださったものです。数学はお手の物でしたから対数計算や相関係数など、先生から教わると実によく分かりました。

素晴らしい上司に巡り合うことができました。

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。

【刊】ILO
訳 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

「聞き書き」から労研の歴史を紐解く



学びあった懐かしい日々

越河 六郎

こすこう るくろ
大原記念労働科学研究所 元副所長

桐原葆見の現場主義に学ぶ

話を始める前に、ひとこと申し上げておきたいのですが、例えば労研の100年を記念して何か記念誌を作るというようなことがあるかもしれません。そのときは、これまで労研で労働科学の道を突き詰めてきたさまざまな方々のエピソードにぜひ触れていただきたいと思います。

司馬遷の「史記」が長い時代を経て読み継がれてきたのは、列伝に魅力があるからでしょう。ありがちな周年史ではなく読み物としての面白さを狙っていただきたいものです。

さて、そういう意味で、私が知っている労研の先輩や同期の人たちの人となりを出すまにお話ししたいと思います。

私は1961（昭和36）年に入所しました。その頃の労研は、私と同年配の人たちの中にはいわゆる左翼的な運動を中心に動いておられる人もいました。労研が、研究と運動の違いをどのようにわきまえてきたかということをきちんと分析しておくことは、これからの労研を考えていくうえでとても重要だと私は思います。

そこでまず思い出すのは桐原葆見先生と狩野広之先生のことです。私が入所して最初の仕事は、桐原先生が展開されていた青少年に

関する国の調査でした。

桐原先生も狩野先生も研究プロパーではなく、独自の研究領域で持論を展開していた方々です。実験生理心理学という基礎の上に立ちながら、誰かの意見に同調することは決してなかったです。桐原先生の書物に何度も出てくることですが、机上で考えた理論を労働現場というか企業で証明するために調査に行くというのは間違っているとはっきりおっしゃっています。そうではなくて、先に労働現場に問題があつて、その問題を突き詰めていくのが我々の仕事だと。これが桐原先生の現場主義です。

桐原先生が労働省の労働関係の部長をやっていた頃書かれた本に「女子勤労」というのがあります。実はこの本に対しては批判の本も出されました。批判をした人は労研にいたことがある女性です。批判の対象になったのは書物に対してというより新聞インタビューで桐原先生が「結婚までは否定しないけれど子どもを産まないようにしなさい」と答えたことでした。これはどういうことかという、戦争中の話ですから、農家の青年もみんな戦争に取られることになって、親たちは結婚もしないでかわいそうだからと見合いで駆け込み結婚というものをさせました。その結果男たちは戦地へ赴き、残された女性は子どもを

産み、農業を夫の分まで頑張ることが求められました。そのうち夫の戦死広報が届くと、例えば夫に弟がいたらその人と結婚させられるというようなことが実際にありました。「継ぎ縁」したら、実は広報が間違っただけで、後から本人が帰還したというような悲惨な例がたくさんありました。戦争の犠牲者は弾に当たって亡くなった人たちだけではないのです。農家で駆け込み婚をしたために、男にとっても女にとっても不幸な出来事がいくつも生まれました。

「子どもを産まないようにしなさい」という発言は、乱暴かもしれませんが、時代背景をきちんと分析した桐原先生の心の底からの言葉であつたと私は思います。

残念ながら、桐原さんを批判した女性はそのことをまったくわかっていません。私はこの批判に対し、「女子勤労の時代的背景」という短い論文を書きました。桐原先生を弁護するつもりはなかったのですが、物事を考えるときには常に時代背景ということをはっきり言っておきたかったのです。

桐原先生は物議を醸した『女子勤労』を燃やしてしまうように私に命じました。時代背景というものをきちんと理解すれば、先生の発言は間違っているとは思えませんし、燃やさなければならぬ書物とは到底思えませんでした。結局、私は燃やさず、こっそり手元に置きました。

戦争ということでお話しますと、昭和7年生まれの私は、いっばしの軍国少年でした。予科練で飛行機に乗り、敵の飛行機に体当たりしてお国のために死ぬのだと本気で思っていました。小学校のとき、乗員養成の試験を受けたのですが、その頃は今と違って小柄であつたため不合格でした。終戦を迎えたのは中学1年でしたが、玉音放送を聞いたときは子ども心にも異様な思いをしたものです。

ちょっと話がそれますが、私が桐原先生の

現場主義についてどれほど理解していたかというとは実はよく把握していなかったように思います。かつて誰かが現場主義ということを研究会で発表したりすると「現場、現場というけれど私たちはどれだけ現場のことを把握しているのだろうか」などとフロアから厳しく発言したものです。簡単に同調しないで批判しあうことの大切さを教えてくれたのも労研でした。

桐原先生からは多くのことを学ばせていただきましたが、正直なところ、それが実感として分かったのは60歳を過ぎてからです。ある時、狩野先生が「越河君もやっと分かってきたようだね」といわれたことを西岡昭さんから聞いたことがあります。

これはどういうことかという、私が厚生省の仕事で「精神薄弱者の作業特性」という研究を進め、その報告書の中で「精神薄弱者の人たちは動作レベルの仕事はできるが、作業レベルの仕事ということになると相当距離がある」と書いたことがあります。狩野先生は多分このことを指摘されたのでしょうか。それまで動作分析ということはやってきましたが、作業分析をやつてこなかった私が、作業特性という観点から研究を進めたことについて「やっと分かってきたね」というおほめの言葉だったのだと思います。

思い出す人々

桐原先生のお弟子さんで労研から仙台に来ていた樋口伸吾という助教授は口が悪いので有名だった人ですが、この樋口さんでさえ、桐原先生、太田垣瑞一郎先生、鈴木達也先生については一切批判めいたことを言ったことがありません。樋口さんはエピソードの多い人で、いろいろ論じ合っていて次第に激高してくると相手にお茶を掛けるような場面に私も出くわしたことがあります。私はその頃助手の身で、樋口先生も、相手の先生もよく知

っていましたが、「いいかげんにしてください」と声を荒げたことを今も覚えています。

お茶を掛けるような行為は論外ですが、ただ、しっかり批判しあうことはとても大切だと私は考えています。お互いに考えていることを率直にぶつけあってより良い方向を模索していくことが、とりわけ労働科学の研究には必要だと思いますが、そういう意味で最近の労研はどうかということを申し上げておきたいと思います。

私の所には論文の抜き刷りなどもあまり届きません。きっと私がすぐ批判するからなのでしょうが、批判を恐れては前に進まないとい私は考えています。

樋口さんにはいろいろ思い出があります。あるときバーで一緒に飲んでいて、私が「労研に入りたい」と話したら、即座に「君は無理だよ」といわれました。私は発達心理学を専攻していましたが、実験心理学プロパーで、ほとんど東大卒の集団である労研は無理だということだったのでしょか。桐原先生の本を読んで労研に憧れた私でしたが、即座に「無理だよ」といわれてしまいました。それでも樋口さんは、農家の出身である私に、労研の農業研究室の遠藤幸男さんと懇意にしているが、遠藤さんはとてもいい方だから、ここならなんとかかなるかもしれないなどと後押ししてくれました。いきさつは後述しますが、1961年、私は憧れの労研に入所が叶いました。

私が労研に入ったと同じ頃に京都大学に移られ、その後は非常勤として職務評価の仕事がされていたのが伊吹山太郎先生です。労研では社会心理学の主任をされており、私は先生の工場見学などに同行させてもらいました。2人で常磐炭鉱に潜らせてもらったこともあります。この頃の常磐炭鉱は「カップ採炭法」でした。これは穴を掘って、岩盤が崩れないように「カップ」という支えの柱を立てていく工法です。何しろ50度くらいの温

泉が沸いているほどですから、坑内はとても熱かったことを今でも覚えています。伊吹山先生も桐原先生同様現場をととても大切にされた方で、私も先生の近くで多くのことを教えていただきました。私の論文も読んでくれましたが、先生からも自分の書いたものを読んでもくれと言われました。当時、論文が「労働科学」に掲載されると、抜き刷りを配って研究会を行いました。フォーマルな全体研究会もありましたが、当時は研究室ごとに助手も含めた全員が集まってみんなで学びあいましたが、その雰囲気は私はとても好きでした。

この頃は自分の所の研究会だけでなく、外部の小規模な研究会にも、先生方が連れて行ってくれました。文字通り研究漬けの日々を過ごさせてもらえたことは幸せでした。

狩野広之先生の助け舟

桐原先生には信奉者がたくさんいました。青山大学の教授をされていた瀬川さんもその一人で、確か労研の近くに住んでいてよく桐原先生の所へ来ていました。先生が不在のときは、小田急線に面した桐原先生の部屋の前で最敬礼して帰っていったものです。

労働組合の人にもよく出入りしていました。先生は女性の生理について学位論文を書かれています。ある大きな労組の人が生理休暇の制度化について相談に来たことがあります。先生は「生理不順の人は休めばよいが、それを法律化するのはなかなか難しい」と答え、その人が帰ると「指導というか教育が必要だなあ」といわれたことを覚えています。これはどういうことかということ、当時の組合が闘争の局面だけを展開していたことへの批判であったのでしょうか。生理休暇というような問題をただ闘争の道具にするのではなく、その問題の本質を見極めることを指導・教育する必要があると考えられたのだと思います。

当時、労研は労働者の味方を旗印としてきましたが、ただ同調するのではなく、そこに科学的な成果を見出していくために教育が必要であると桐原先生は指摘されました。

話が前後しますが、桐原先生が教育に興味をもっておられたことが、発達心理学を学んでいた私が労研に入れる道を切り開いてくださったことになるのです。

樋口先生に「君は無理だ」といわれても労研に入りたい気持ちはますます強くなるばかりでした。幸いなことに、桐原先生が教育心理学に興味をもっておられたので「労研に来て勉強すればいいよ」と声をかけていただきました。そして桐原先生がご自身でポストを空けてくださって、やっと私がエントリーすることができました。当時労研に入るということは大変なことでしたから、若いがゆえに粋がっていたのでしょうか、給料の安さは気になりませんでした。確か給料は12,000円で、8,000円を下宿代として支払うといくらも残りません。給料日の2、3日前になると会計の所へ行って給料を前借りしたものです。のどかな時代でした。

前述したように私が労研に入って最初の仕事は桐原先生の調査のお手伝いでした。これは当時労働力不足を補うために集団就職でやってきた子どもたちに関する調査で、桐原先生の質問票を使って調査した結果を私がまとめさせてもらいました。私は宮城県北部の農村地帯からやってきた子どもたちの追っかけ調査をしました。中でも一人の男の子を追っかけまわして報告書を書きました。その中で私は「仕事への適応」ということに関し、「生活の中心が変化する子どもたちにとっては仕事を覚える前に都市生活に順応する手立てが必要である」と述べました。それは生活のコア、すなわち「コアオブライフが変化すること」に着目することだとまとめました。

桐原先生は私の調査報告書を読んで渋い顔をされましたが幸いなことにボツにはされま

せんでした。研究室で研究会を開いたとき、桐原先生はやはり渋い顔をされていましたが、そのとき助け船を出してくださったのが、狩野先生でした。狩野先生は「コアオブライフが変化する」という言葉を「君、この一言で十分だよ。立派なものだよ」とサポートしてくださいました。

狩野先生の思い出はたくさんあります。1968年に狩野先生が「精神薄弱者の職業適性」という本を上梓されました。その後私が厚労省の委託を受け、精神薄弱児の施設や授産所を回り、実際に行われている職業訓練などについて調査し、3本の論文を「労働科学」で3号に分けて発表しました。総合研究でしたが、1本目は私一人の意見をまとめ、2本目と3本目はほかの人の意見を取り入れました。1本目を読んだ狩野先生から「面白い」と丁寧なお手紙をいただき、気をよくしてその後も抜き刷りを送ったら、それらについてはケチョンケチョンに叱られました。これが狩野先生のいいところだと私は思いました。

知能検査の開発の仕事

どういう研究であったかというところ、1970年に入ったばかりの頃だったのでしょうか。確か3月末だったと思いますが、長野県の子供精神科の施設で2、3泊まり込んで、ジャガイモ畑の草取りの仕事をやるというものだった。草取りは普段は指導員がやっているとのことでしたが、様子を見てみると、一カ所から動かないで一生懸命草を取る人、あちこち動き回る人さまざまでした。刈った草は一カ所に集められるのですが、草の土を払ってから持っていく人、刈ったままの人、実にさまざまでした。

よく見てみると、ジャガイモの芽が出始めていましたが、さすがに芽を摘んでしまうような人はいません。ただ、農家ならば種芋のうえに乗った大きな土を柔らかくしてジ

ジャガイモの芽が出やすいようにしてあげるのですが、それを望むのは無理でした。そういう観点から作業分析を行った報告が1本目の論文でした。

これは、私が実際ジャガイモ畑で作業をした経験があったから見えてきたことです。私は農業をやるつもりで農学校を出ていますから農業体験は豊富にありました。私が桐原先生に「農業なら任せてください」というと、「農業経験があるというのは単なる農作業経験だけではなく、農業経営、すなわち生活体験があつてはじめて農業経験があるというのだよ」と言われました。では、どうすれば生活体験ができるかという話になって、私は現場でいろいろな仕事を丁寧によく観察することだと思いました。だからこそジャガイモ畑で種芋の上の土の塊に気づくことができたのです。

現場に触れるときはその仕事の経験があるものがとてもよく見えると桐原先生はおっしゃっていました。これこそ現場主義でした。

さて、雑草の処理の仕方でも分かるように、同じ精神薄弱者でも一言ではくくれません。狩野先生の「精神薄弱者の職業適性」によればIQ50なら農業ができると書いてありますが、IQ50なら立派なものだと思います。言葉は悪いですが今どきの大学生でもそれくらいの人があります。

IQ80がボーダーラインだといわれますが、私が慶應大学で知能検査を行ったときIQ80の人が出てきました。知能検査とは不思議なものでそれまでの試験などではIQが120以上はあるとされるのに、いざ知能検査をやってみると分布が崩れるということがありました。

桐原先生も狩野先生も知能検査を相当開発されています。ある時、クラブウの藤田会長から、その頃リクルートがやっていたテストでお金を儲けることを労研でもやってみないかと声かけられたことがあります。それは管

理職者の昇給、昇任させる研修システムを作ったかどうかという提案でした。これは相当難しいことなのですが、それまでの労研の知能検査開発の成果があるので、私などはやれと言われたらやるつもりでしたが、結果的には実現しませんでした。

リクルートの社長が私の後輩だったので、労研の代わりにリクルートが取り組んではどうかと持ちかけましたが、新入制度ならともかく、それは労研さんでなければできないことだとやんわり断られました。その頃の体制として、適性検査を直接やっていた人が誰もいなかったもので、無理な相談だったのでしょうが、せっかくクラブウからお話ががあったのにもったいないことでした。

森清さんとともに

私が労研に入所したときはポストが2つ空いていたため森清善行さんと一緒でした。森清さんは大柄な私を「大男、総身に知恵が回り兼ね」などとからかうものですから、私も負けずに「小男は知恵があつてもしれたもの」とやり返していました。この人は本当に好人物でした。後に海上労研の大橋さんと船の調査で良い仕事をしています。

私が調査・研究してきたのは「生活時間」で、仙台にいるときからやっていました。これは何のためにやっていたかというと、子どもの教育的環境のインデックスに使えるのではないかと考えたからです。労研も昔からずっと「生活時間」について調査・研究を続けており、こちらは労働条件の一つのインデックスとしてきたわけです。私も労働環境の改善になると思い研究を続けていましたが、心理学プロパーではないということで、西岡さんからは「越河君のやっていることは心理学ではない」と指摘されたこともあります。

私が労研の副所長になったときに労研に來られた鈴木達也先生から「労働負担という言葉

葉を使わないで研究しなさい」といわれました。その時はどういう意味がよく分かりませんでした。言葉だけを先走りさせないで研究を勧めなさいということだったのだと思います。

言葉という点では狩野先生も同じことを書かれています。「ホーソン実験の話」という一文で「モチベーションだとかモラルなどという言葉は簡単に使うな」と。ホーソン実験とは社会心理学の古典のようなフィールド研究で、休憩や労働時間の長さよりも人間関係が生産性に影響するという見解です。

狩野先生はホーソン実験について分析し批判されていますが、結局、人間関係が良いとか悪いとかいうことが大切なのではなく、人間関係の良し悪しを何で決めるかということが重要であるということです。例えばアンケートで「会社に忠誠をつくしますか」という問いに「尽くします」と答えたら、モラルが高いとするようなことは意味がないということです。

私は社会心理学が悪いとは思いませんが、即、労働科学にもってくる研究は安易だぞというのが正直な気持ちです。

齊藤一先生のこと

齊藤先生のお話を少しさせてください。桐原先生と狩野先生、そして齊藤先生のお三方と一緒に話をされている雰囲気は本当に素晴らしかったです。互いに先輩、後輩であったわけですが一緒に研究を進めてきた仲間という、なんとも言えない良い雰囲気にあふれていました。みんなにも見せてあげたかったと思います。

私が労研に入った年の翌年に所長選挙がありました。1962年8月の勝木新次所長の退任に伴い、齊藤先生が立候補されました。当時の選挙の方法は、今と違って、1回目は全員で行い、もう一度学術会議の選挙権を持つ

た研究員だけが投票できるというものでした。私も森清さんも一介の研究生でしたが、研究員という形でちゃんと文部省から承認されて投票できることになりました。

桐原先生の人間的な面という意味でのエピソードを一つお話しします。齊藤先生の対抗馬は三浦豊彦先生でしたが、廊下で桐原先生に出会ったとき「齊藤さんに入れてくれよ」とおっしゃるのです。日頃から絶対そういうことをいう人ではなかったの、私はとても驚きました。ちょっとイメージとは違ったのですが、後から考えてみると、やはり桐原先生は現場というか現実をしっかり見ておられたのだと思いました。三浦先生が良いとか悪いとかいうことではなく、三浦先生が実験的な研究者ではなかったこと、つまり評論的というか文献的な方向におられた方でしたから、やはり生化学の実験を大切にしていきたいという意味あいから廊下での言葉になったのでしょうか。

おわりに

桐原先生は絵が堪能な方でした。先生から色紙をプレゼントされた人はたくさんいます。私も、箱根で開かれたに若手の研修会に参加したとき、朝一緒に見た風景を色紙に描いてもらいました。森清さんはアジの干物の絵をもらいました。これはアジを見ながら描かれたのではなく、昼食に出されたアジを思い出しながら筆を執ったものでした。そういえばその日の昼食、先生がじつと皿の上のアジを見つめていて、なかなか箸をとらないので、私たちから「先生、ごはんを食べてくださいよ」と催促された一コマがありました。

また、あるときは太田垣先生がドジョウの絵皿をもらったのですが、描かれたドジョウが普通よりも長いというようなことを言ったら、しばらくして描き直されたという話もあります。何か、調査に行ったときに見つけた

ドジョウを、じっと見つめている姿が目には浮かぶようないい話です。

私はこの逸話も含めて、桐原先生の現場主義というものにあらためて思いを馳せます。フィールド調査をするとき、見る構えも必要ですが、現場の問題をしっかりと捕まえる力がこちらにあるかどうかということが何よりも問われます。現場に行ったからこれが現場主義だというのではなく、私たちの見る力が現場を決めるのだと。目に映ったものだけを捉えるのではないことがいかに大切か、私は桐原先生たちから身体で教えてもらいました。

現場主義ということでは、今の労研は少し認識が薄くなっているような気がします。

かつて研究室では常に真剣勝負で、お互いの研究の成果をチェックしあいました。みんな学びあった日々のことが懐かしく思い出されます。

私も組合に入っていましたし、運動にも加わっていましたが、運動と研究というものをきちんと見極めていかなければならないことを桐原先生や狩野先生の仕事から学びました。労研があえて労働科学という名前を冠していることを私たちは忘れてはなりません。

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・労働安全衛生学会・労働科学学会共同出版



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 マニピ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

(2) 造船業における熱中症対策

小島 信樹

はじめに

当連合会は、造船業における造船元請各社との連携を緊密に保ちつつ、造船協力事業者を会員にして、船舶建造現場における専門技能集団として、その要請に応えるべく労働災害の防止、人材の育成、技能の伝承、技術力の向上を奨め経営基盤の強化に努めています（写真1）。

造船業における熱中症の状況

2015年に日本スポーツ健康科学会で熱中症予防指導士の資格を取得しました。当時の造船現場の作業者は「造船現場では暑いのは当たり前、どのような対策をしても無駄」と発言する者も多く、熱中症について現場も打つ手がないところが多い状況でした。同学会の先生方からは「作業環境、職種、作業経験等によっても熱中症の罹患要因が違ってくるので、造船業は造船業ならではの予防対策が必要」との指導を受けました。

学会の先生方からは「まずは実態調査～WBGT計による作業環境測定の実施が必要」と



写真1

指導を受け、2015年に造船業の作業者約500人を対象に実態調査を実施しました。質問内容は、基本属性、基礎疾患、熱中症の知識の有無、作業環境、生活習慣等です。その質問項目と結果のいくつかを紹介します。

「熱中症の症状を知っていますか」の質問に対して約9割以上の人が「ある程度知っている」と回答しています。また、「熱中症にかかったことがありますか」の質問に対しては約6割が「かかったことがない」と答え、約3割は「かかったことがある」と回答がありました（約1割は「分からない」の回答）（図1）。

一方で「夏場にこのような症状にかかったことがありますか」と、熱中症の症状ということを隠して「めまいがした」「頭痛がした」など10項目程度確認すると、前の質問で「かかったことがない」と答えた人の中の約6割が「その症状を経験したことがある」と回答があった。



こじま のぶき
一般社団法人 日本造船事業者団体連合会 統括本部長
(日本スポーツ健康科学学会理事 熱中症指導士会会長)

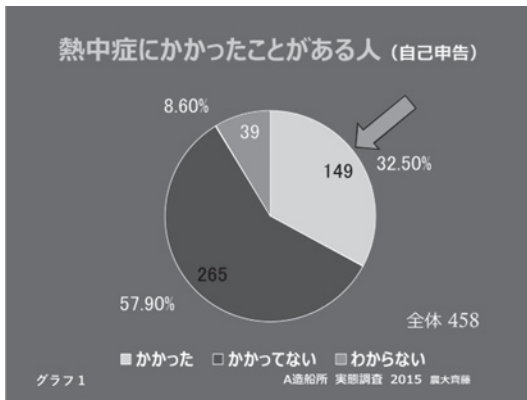


図 1

夏場の作業で熱中症の症状が出て、多くの作業者が熱中症に気づかないケースがあることも想定されます（図2）。

密閉度の高いブロック内の作業などもあります。また、造船に多い溶接（写真2）や塗装（写真3）は、火気を嫌う作業もあるため作業服は長袖、燃えにくい綿製品を推奨しているところもあります。さらに、夏期においても革の前掛け、手袋、脚絆、安全靴、ヘルメット、安全メガネ、マスクなども装着します。その状況の中で「作業現場の気温、湿度の確認はしていますか」の質問に対して「現場の気温も湿度も分からない」という回答が75%でした。気温と湿度によって状況（ある程度の暑さ指数）が掴めれば、状況に応じた適切な対策が分かることを理解してもらうことができました。

脱水については水分補給の必要性は理解して

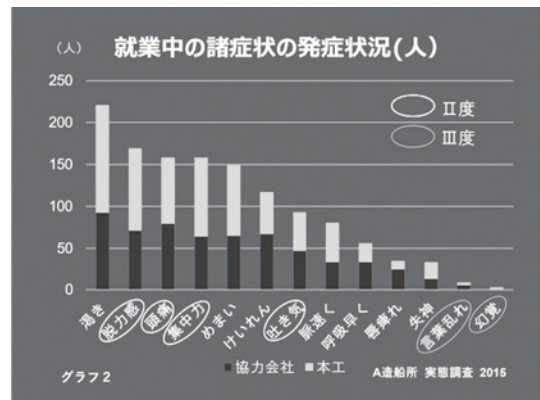


図2

いるが、どういう水分を取れば効果があるかという知識を持つ作業者は少なく、「水分補給には、何を飲みますか」の質問に対しては「お茶」或いは「水」が多くいました。適量の塩分や糖分の補給も必要なことを知らない作業者が多くいました。

また、学会の先生からのアドバイスでは、水分補給の心得として「水分は主に小腸で吸収し、水分が身体に到達するまで約30分かかる。小腸で吸収する水分量は1時間で200～700ml、一方、夏期作業中における発汗量は1時間800～1200mlなので同量の水分補給をしても身体は脱水する。また適度な塩分と糖分は体内への吸収を促進する」というものでした（表1）。

熱中症予防指導士の資格を取得して様々な知識が得られましたが、この得られた知識をどのように造船現場に落とし込んで行けるか常に考

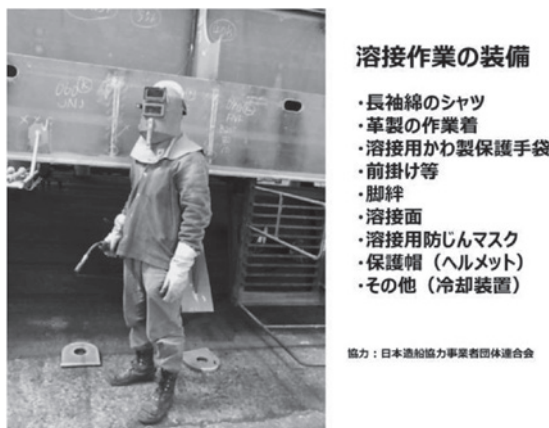


写真2



写真3

表1 作業前・中・後の水分補給

作業前／446人			作業中／446人			作業後／446人		
水分 未補給者	種類 水お茶	補給量 250ml 以下	水分 未補給者	種類 水お茶	補給量 250ml 以下	水分 未補給者	種類 水お茶	補給量 250ml 以下
11	226	172	32	263	125	35	246	154
2.5%	50.7%	38.6	7.8%	60.0%	28.0%	7.8%	55.2%	34.5%

A造船所 実態調査 2015 農大青藤

- ◆未補給者がいた
- ◆塩分を含まない水分補給が多い
- ◆発汗に対する水分補給の量が少ない

えて活動しています。

現在までの活動

2015年度のアンケートによる実態調査、熱中症の可能性のある現場を選定した環境測定(WBGT値)、全国造船所の協力企業(会員向け)への熱中症管理者教育、現場作業対象の熱中症教育、管理者が携行するポケットに入る熱中症予防対策小冊子の提供、毎年2月末頃に厚労省から出される「クールワークキャンペーン」の内容に沿ったポスターの作成(写真4)、会員向けに様々な熱中症予防対策用品の支給をし

ています。さらに2015年のアンケート調査から9年が経過しているので、改めて2023年にアンケート調査を実施して、今までの教育の効果を確認しています。以上の活動について、日本健康スポーツ学会の各専門分野の先生方の知識やアドバイスを頂きながら進めています。

おわりに

これからは、引き続き各専門分野の先生方からご支援いただくこともさることながら、熱中症予防指導士のつながりも重要と考えています。資格者には、各業界団体、熱中症予防対策関連用品のメーカー(測定器、保護具、環境設備機器、他)や、我々造船業界に予防対策用品を提供している販社(各業界の商社)等、さまざまな方がいます。その方々との連携も重要と考えています。年々、気象も変化している中で、予防対策の手段も日進月歩しています。常に新しい知識と情報を現場に届けることが重要と考えています。

以上、造船業における熱中症予防指導士報告が少しでもお役に立てれば幸いです。

ご安全に！

熱中症管理者用小冊子



クリエイター町口氏が作成した
熱中症注意喚起ポスター

写真4

インド、ビハール州パトナの 建設安全衛生トレーニング

川上 剛

はじめに

インド北東部に位置するビハール州では、同州内の建設労働者の安全衛生向上が課題となっており、ILOに協力要請がありました。具体的な要請は労働監督官のキャパシティ強化です。これまで建設担当の労働監督は労働省内の福利厚生担当部局が担当しているため、監督の内容も現場の福利厚生関連が主体となっていました。そこで直接労働災害に結び付く建設安全衛生の要素、高所作業の安全、機械電気の安全使用、温熱や粉塵暴露対策等を強化したいとの要請です。

WISCON プログラムの応用

要請に応じてILOのウィスコン（WISCON: Work Improvement For Small Construction Sites）プログラムを応用した参加型トレーニングを企画実施しました。参加者はこれまで主として建設現場の福利厚生の向上を担当してきた監督官計60名ほどでしたが、30名ずつに分かれてもらい、WISCON参加型トレーニングを2回実施しました。このWISCONマニュアルは労働科学研究所から2023年に日本語版も出版されています。

参加型トレーニングは建設現場の直接訪問から始まります。今回は1回目のトレーニングでは大学の施設および2回目のトレーニングでは地域の病院建設現場を訪問しました。

参加者はWISCONアクションチェックリス

1. Prepare and regularly update a safety and health plan (SHP).



Do you propose action?
☐ No ☐ Yes ☐ Priority
Remarks:

2. Organize the site layout to ensure efficient and safe work.



Do you propose action?
☐ No ☐ Yes ☐ Priority
Remarks:

3. Clear and mark transport passageways and walkways.



Do you propose action?
☐ No ☐ Yes ☐ Priority
Remarks:

4. Provide unobstructed escape routes for emergencies and for emergency vehicles.



Do you propose action?
☐ No ☐ Yes ☐ Priority
Remarks:

写真1 WISCONアクションチェックリスト（部分）

ト（写真1）を用いて、重量物運搬、作業姿勢、作業場の物理的環境、高所作業の安全、機械電気の安全使用、福利厚生施設等について、すでにある好事例および改善が必要な点を把握していきます。参加者の多くは実際の建設現場の安



写真2 アクションチェックリストを用いて職場点検をする参加者

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

全衛生ポイントをつぶさに見たり考えたりするのは初めてのようでした（写真2）。

好事例プレゼンテーションと グループワーク

アクションチェックリスト実習を終え職場に戻った後で、いつものように私の方から好事例紹介のプレゼンテーションを行いました。安全な通路の確保、重量物運搬の際の台車の使用、高所作業の際の安全帯使用の徹底等の好事例紹介がまず基本です。その上で衛生面での課題についてもできるだけ丁寧にプレゼンを行います。地球温暖化の影響で、もともと暑いインドの諸都市でもさらに気温が上昇し、熱中症対策が焦眉の急となっています。インド南部のケララ州の建設現場では、正午から午後3時までには建設作業を中断することが義務化されており、これも好事例の一つとして紹介されました。インドでは今なおアスベストが使用されており、アスベストを使用しないセメントや資材への転換も重要課題でした。また、現地の建設現場には女性が多く、頭の上に積み上げた煉瓦等の資材を運搬しています。

女性労働者が切実に必要としているのが、現場におけるトイレです。ある建設現場の社長さんが女性作業員のために現場に設置したトイレも好事例として紹介されました。また、多くの労働者は地方から家族と共に出稼ぎに來ています。隣接する飯場には女性や小さな子どもの姿も多く見られます。建設現場ではありませんが、以前にインド、グジャラート州で見た船舶解体作業の出稼ぎ労働者向けに用意された衛生的な宿舎も参考になる好事例として紹介されました。

好事例紹介の後で、参加者が小グループに分かれて、訪問した現場の良い点と改善が必要な点について話し合いました。雨でぬかるんだ通路の整備、裸電線を使用しない安全な電気配線、足場の定期点検、現場ですぐアクセスできる清潔な水飲み場の設置等、幅広い改善案が出されました。

参加者の感想として、今回のトレーニングを通してこれまでの監督活動では意識していなかった安全衛生の基本的なポイントについて知識

を得て、自信をもって今後の監督官活動を行えそうだと話してくれました。州境の町々から列車で一晩かけて参加した監督官たちもあり、みなさん高いモチベーションをもっていました。

今回のトレーニングを期に労働監督官による建設現場への改善支援が強化されればと願いました。ビハール州のみでなく他の州でも、建設監督を福利厚生担当部局が担当している状況があり、ビハール州での取組みが他州にとっても良いモデルになればと思いました。

おわりに

ビハール州はインドの中で貧困層の多い州として知られ、多くの労働者が国内でより賃金の高いデリーや南のケララ州等に出稼ぎに出ます。以前に本誌で紹介したケララ州の中小企業やグジャラート州の船舶解体作業で働く人たちにもビハール州からの出稼ぎ労働者が多くいました。ビハール州内でより多くのディーセントな雇用の場が創出され、働く人たちの健康と安全が守られることが必要です。

パトナの街を歩きながら、暑さ対策に運転手さんの頭上まで日除けを延ばした「リキシャ」（写真3）が多く走っていることに気づきました。誰が最初に考案したのでしょうか？ ニューデリーのリキシャでは日除けはお客さんの後部座席の上にだけあって運転手さんの頭上にはありません。その後ビハール州から戻ってしばらくすると、日除けを延ばしたリキシャがうちのアパートの前を走るのを時々みかけるようになりました。もしかするとビハール出身の運転



写真3 日除け付きの「リキシャ」

手さんが始めたのかしらと思ったりしました。

今回訪問した州都パトナ市は、ガンジス川沿いに開けた古い歴史の街です。紀元前4世紀に初めてインド全土をほぼ統一したマウリヤ王朝のアショーカ王の都、パータリプトラの遺跡が近郊にあります。しかし、二千年以上前の遺跡なのでガイドブックの写真で見ると土台しか残っていないようです。さらに足を延ばせばカー

スト制度を否定した仏陀が悟りを開いたブッダガヤの地も同州内です。今回も例によってこれら名所旧跡を訪れる時間はありませんでしたが、同州に足を踏み入れて地元の人たちと活動することで何か感じるものがありました。

(ここに記載した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 の実証的な応用
- 第3章 アクションチェックリスト
- 第4章 実証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

グリーフケアとリーガルケア

4の2

児童生徒編（自死事案編）

細川 潔

はじめに

令和5年度の自殺対策白書によると、令和4年の自死に関しては、「～19歳」の自死者数は798人。その原因・動機は、家庭問題166人、健康問題222人、経済・生活問題25人、勤務問題45人、交際問題80人、学校問題354人、その他114人であった。

児童・生徒の自死事案に関しては、文科省より「子供の自殺が起きたときの背景調査の指針（改訂版）」が発出されている。この冒頭に「子供の自殺が起こると、遺族はもとより多くの人々が『なぜ自殺にまで至ったのか』『どうすれば防ぐことができたのか』と自問します。その疑問に答えていくことは、子供の自殺を防ぐためにも重要であると考えます」とある。子どもが亡くなった原因・背景を知りたいという親の気持ちを直截的に表す言葉である。

基本調査

児童生徒の自死があった場合または自死があったと疑われる場合、まず、基本調査が行われる。基本調査は、自死又は自死が疑われるすべての死亡事案に対して行われるものである。基本調査は、事案発生（認知）後速やかに行われる。基本調査では、①遺族との関わり・関係機関と

の協力、②指導記録等の確認、③全教職員からの聴き取り（調査開始から3日以内を目途に終了）、④状況に応じて亡くなった子供と関係の深い子どもへの聴き取りが行われる。

ポイントは、自死が「疑われる」場合には基本調査を行わなければならないということである。自死かどうか明確でないという理由で基本調査を拒むことはできない。

詳細調査

学校の設置者（自治体や学校法人）は、基本調査の報告を受け、詳細調査に移行するかどうかを判断する。全ての事案について移行することが望ましいが、少なくとも次の場合に詳細調査に移行するとされている。①学校生活に関係する要素（いじめ、体罰、学業、友人等）が背景に疑われる場合、②遺族の要望がある場合、③その他必要な場合。

少しややこしいが、いじめが背景に疑われる場合には、いじめ防止対策推進法に基づく対応が必要になる。つまり、いじめによる自死が疑われる場合は、いじめ防止対策推進法28条の重大事態として調査が行われることになる。

詳細調査は、心理の専門家など外部専門家を加えた調査組織において行われる。事実関係の確認のみならず、自死に至る過程を丁寧に探り、自死に追い込まれた心理を解明し、それにより再発防止策を打ち立てることが目標とされる。

自死に至る過程や心理の検証には高い専門性が求められることから、中立的な立場の外部専門家が参画した調査組織によって「詳細調査」が実施される。この調査組織の構成は、職能団体からの推薦によるなど、公平性・中立性を確保することが必要とされる。例えば、弁護士との



ほそかわ きよし
弁護士
越谷総合法律事務所

委員ならば弁護士会、学者の委員ならば日本教育法学会、心理の委員ならば臨床心理士会等に照会を行い、それらの職能団体から委員を推薦してもらうことになる。

詳細調査では、①基本調査の確認、②学校以外の関係機関への聴き取り、③状況に応じ子供に自殺の事実を伝えて行う調査、④遺族からの聴き取り等が行われる。③については、児童生徒に対するアンケート調査や聴き取り調査が行われる。④については、遺族に調査の協力を求めるに際しては、信頼関係の醸成と配慮が必要とされている。具体的には、以下のことが行われるべきである。(1)遺族の協力が詳細調査の実施に不可欠であることや、基本調査で得られた情報の説明を丁寧に行う。(2)遺族の心情を理解し、遺族、調査組織、学校や設置者をつなぐ役割を担うキーパーソンを確保する。(3)調査とは別主体が遺族のケアをすることが必要であり、精神保健部局など地域の適切な機関につなぎ、遺族のケア体制を地域で組む。これらのことに留意しなければならない。

調査主体が調査で確認された情報を整理し、自死に至る過程や心理の検証（分析評価）を行い、今後の自死予防の改善策を検討する。その上で調査主体が、報告書を取りまとめ、遺族に対する説明を行う。そして、調査主体が調査結果を学校の設置者に報告し、調査の目標・目的に照らし、報告内容を今後の自殺予防・再発防止に調査結果を役立てることになる。

いじめ重大事態の場合の調査

いじめによる自死が疑われる場合は、いじめ防止対策推進法28条の重大事態として調査が行われることになる。

いじめ防止対策推進法28条の重大事態に基づく調査に関しては、「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」が存在する。

まず重要なのは、重大事態に関しては、事実関係が確定した段階で重大事態としての対応を開始するのではなく、「疑い」が生じた段階で調査を開始しなければならないということである。また、保護者から「いじめられて重大事態に至った」という申立があったときは、重大事態が発生したものとして報告・調査等に当たる

ことも重要である。これらが守られていないことは結構多い。

次に、調査を開始する前に、調査主体から、保護者に対して、①調査の目的・目標、②調査主体（組織の構成、人選）、③調査時期・期間（スケジュール、定期報告）、④調査事項（対象となるいじめ行為、学校の対応等）、⑤調査方法、⑥調査結果の提供について説明が行われる。

重大事故の調査結果は学校の設置者及び学校に報告されることになるが、調査結果及びその後の対応方針について、学校の設置者や学校は地方公共団体の長等に対して調査結果を報告・説明することになる。保護者は、調査結果に係る所見をまとめた文書を、地方公共団体の長に対する報告に添えて提出できる。調査結果については、特段の支障がなければ公表することが望ましいとされる。

調査結果でいじめが認定されている場合、学校は、加害者に対して、個別に指導を行い、いじめの非に気付かせ、被害児童生徒への謝罪の気持ちを醸成させる。調査結果で教職員の重大な過失等が指摘されている場合、当該教職員に対する聴き取りを行った上で、教職員の懲戒処分等の要否も検討することになる。

なお、いじめ防止対策推進法に基づく重大事態調査に関しては、再調査を要請することができる場合がある。①調査時には知り得なかった新しい重要な事実が判明した場合、②事前に被害者、保護者と確認した調査事項について、十分な調査が尽くされていない場合、③学校の設置者及び学校の対応について十分な調査が尽くされていない場合、④調査委員の人選の公平性・中立性に疑義がある場合には、再調査を要請することができる。

おわりに

何度も言及したが、子が亡くなった原因・背景を知りたいという保護者の心情には切実なものがある。これに応えるものが、背景調査の指針やいじめ防止対策推進法である。これらの制度がきちんと機能するように、学校や学校の設置者が誠実な対応をすることが、制度の趣旨から求められている。

—タイプライターの普及の社会経済的状況と 女性の職業的解放—

三宅 章介

今回の内容

タイプライターのステレオタイプ（キーボード型のフロントストライク）が出るのは1900年前後である。そこで今回は当時の社会経済的状況について検討し、その上でショールズとグリデンの社会的評価を述べ、併せてそれ以降のタイプライター普及に伴うその問題点や一層の能率化を目指した、テイラー(Taylor, Fredric .w. 1856-1915)の「科学的管理法(scientific management)」による改善状況を見ておく(ただし、紙面の関係から今回は次回への案内程度にする。)

タイプライター普及の社会経済的状況

タイプライターは、1874年にショールズとグリデンによって商品化第一号として販売され、1904年にはアンダーウッドによって一挙に市場が拡大していく。

しかし、ショールズとグリデンの機種はタッチタイピングのできるキーボード型ではあるが、アップストライクのブラインド（インビジュアル）型であり、印字しても直ぐにはそれが見えなかった。印字した字を読むには、キャリッジを持ち上げるので手間が掛かったし、訂正処

理も面倒であった。アップストライク型は、1908年ごろまでにフロントストライク（ビジュアル）に切り替わる。

アンダーウッドのフロントストライクにおいても、印字を直ぐに確認できても誤字があるなら訂正しなければならないが、今日のパソコンのように画面で直ぐに訂正できるというわけではなかった。これでは、業務量が増えると文書作成も増え、タイピストのタイピング能力がいかに優れていても業務量に追いつかなくなる。そのため学校では、タイピングの訓練と科学的管理法による能率向上が行われ、タイプライターの普及が一層促進する。

また、前回でも取上げたがマーク・トウエンが「新しい流行の機械（a new fangled writing machine）」（fangleはnewを付けて軽蔑的に使う）といい、タイプライター(Type Writer)は『（軽蔑的）気まぐれな仕掛け』（a fancy contraption）¹⁾という人間臭さの評価をされながらも急速に普及するのは、タイプライターの機能以外にそれを受け入れる社会的経済的条件があったということである。

そこで、今回はチャンドラー（Chandler, Alfred D.Jr. 1977）とデーヴィス(Davies, Margery W. 1982)の所論から、このことを見ておく。

チャンドラーの「マネジメントの 見える手（the visible hand）」の意味

チャンドラーは、1977年に『見える手：アメリカ企業の経営革命』²⁾を出版した。この書物の目的は、アメリカ合衆国において、生産と流通過程の変遷と、それがどのように管理されてきたのかを1840年から1920年までのおよそ80年間の歴史を見たものである。

みやけ あきゆき
名古屋産業大学 特任教授
主な著作・論文：

- ・『経営専門職入門』（共著）日本科学技術連盟，2021年。
- ・「ものづくり現場の技能伝承と人材育成」『企業と人材』1105号，産業労働調査所，2021年。
- ・「戦後我が国におけるタイプライターの歴史とタイピスト養成」（共著）『産業遺産学会誌』，160号，産業遺産学会，2023年。



本書は、このような目的であるので、その性格からタイプライターやタイピスト関係については、レミントンやアンダーウッド、ワグナー社など新会社設置や合併など経営戦略（行動）に重点をおいて述べているだけであり、タイプライターやタイピストそれ自体を分析しているわけではない。にもかかわらず、本書を取り上げた理由は、近代企業になり、それまでの市場の「見えざる手（the invisible hand）」に従って企業活動を行うのではなく、「マネジメントによる見える手（the visible hand）」によって市場に対応するという、この「見える手」が、タイプライターの「ビジブル」と年代的に対応していることによる。

1) 階層的組織構造の特徴

さて、本書では、「序論」の冒頭で「近代企業の特徴、その定義」として以下のように述べている。「近代企業（modern business enterprise）は、図に示すように定義される。それは二つの特徴的な性質、すなわち多数の明確な活動単位と有給経営管理者の階層より構成される。」³⁾

この一番目の階層的組織については、図1にあるように、縦方向には管理的分業が、横方向では業務の分業から成り立っている。つまり二つの分業によって組織が形成されているのである。

しかし、これでは単なるライン組織にすぎないが、このことを別の箇所では、ある工場所有者などは、テイラーの「職能的専門化の利点を

与えるために」⁴⁾にライン・スタッフ組織を導入したとあり、テイラーの組織観である職能別組織の考えをそのまま導入したと言っているのではない。テイラーの職能組織は命令が交錯して実用に至らなかったためであるが、ライン・スタッフ組織を導入していることは、テイラーの計画部門をスタッフ部門として組み込み、構造化したことを意味する。

とはいえ、チャンドラーの近代企業の要件としての階層的組織はスタッフを組み込んだものではない。その基本となるのは階層組織であるのでライン組織が原点であり、スタッフを組み込むことは必要条件ではなく、要は、縦方向と横方向が分業化されており、互いに関係しながらトップマネジメントで集権化する。近代企業の活動は地域がまたがり、情報量が増大し交錯するので、効率的な情報管理が必要不可欠であるということである。情報の分散と集約、企業活動の分業と統合が効率的になされなければならないのである。

2) 有給専門経営管理者とその役割

もう一つの特徴は、階層的組織は有給専門経営管理者（salaried executive）によって運営されるということである。企業規模の拡大に伴い、業務が飛躍的に増加するとともに分業化されるので、その組織単位を管理する専門経営者や管理者が必要となる。これが、図1の左側に上から順に記されている「最高経営層」「中間管理層」「低管理層」「監督者・その他の階層」である。

近代企業は、規模が大きいためそれを経営管理する専門経営者、管理監督者を多数採用しなければならないが、このことは報酬を支払うということである。この場合、特に経営者の場合は、所有経営者ではないので過半の株式を持つわけではなく、その目的も自ずから異なってくる。所有者の場合は、利益の最大化を求めるが、近代企業は規模も大きく株式は分散しており企業の所有意識はなくなる。報酬によって採用された経営者は、配当を得るわけでもないので企業そのものの持続性といった目的を持つようになる。経営目的は、社会性を持つということである。

これとは異なるのが、伝統的アメリカ企業で



図1 現代企業の基本的階層構造

出典：Alfred D. Chandler, Jr., The visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Harvard University Press, 1977, p.2

（注、左の文字（訳）は、上から最高経営層、中間管理層、低管理層、職長・監督者・その他）

ある。それは「単一的事業企業 (a single-unit business enterprise)」である。このような形態の企業は個人か少数の所有者が、単一の生産ラインで小規模で限定的な地域内で事業を営んでいたのが通常であった。これは、個人所有企業であり、親族で経営するか、あるいは少ない労働者によって経営が行われる。しかし、この種の企業でも管理者は必要であり、必要に応じて採用することになるが、その場合でも近代企業の低管理層クラスであったという。このようなことから、伝統的企業は、小規模で単一的な製品を単一の生産ラインで生産するため、市場の需要と供給により、それに対応した生産活動を行うのである。市場に対して受け身である。

こうした個人企業の行動原理について、アダム・スミスは、『諸国民の富』(1776年)で次のように書いている。「あらゆる個人は(中略)、公共の利益を促進しようと意図もしていないし、自分がそれをどれだけ促進しつつあるのかも知っていない。(中略)かれは、自分自身の利得だけを意図しているわけなのであるが、しかもかれは、このばあいでも、その他多くのばあいと同じように、見えざる手に導かれ自分が全然意図してもみなかった目的を促進するようになるのである。(中略)かれは、自分自身の利益を追求することによって、実際に社会の利益を促進しようと意図するばあいよりも、いっそう有効にそれを促進するばあいがしばしばある。」⁵⁾。

チャンドラーのいう伝統的アメリカ企業ないし個人企業は市場の需要と供給によって価格(自然価格)が決まり、それに応じた生産量を調整しながら企業利益を図るのであり、社会の発展という目的は個人企業の場合には見られないのである。アダム・スミスによれば、需要と供給はなぜ価格を決定するのかは分からないので正に「見えざる手」という言葉で表現したのであり、伝統的個人企業はそれにマネジメントを合わせていくのである。「見えざる手」に対するマネジメントの主体性は存在しない。彼はこのことを「市場の諸力の見えざる手 (the invisible hand of market forces)」と名付けている。

一方、近代企業は多数の専門的管理者を擁して、「新しい企業が行ったことは、原材料の生産

から最終消費者に販売するための幾つかの生産過程を通して製品とサービスの流れの調整と統合をマーケットから引き継いだのであった。」⁶⁾。

このことは、完全競争から市場の独占へと向かう、いわゆる経済学者が不完全競争と資源配分を不適切にすると批判した企業行動であるが、このことを担ったのが近代企業における専門経営管理者であり、これが「マネジメントの見える手 (the visible hand of management)」になる。

この「マネジメントの見える手」は、個人企業経営者や金融機関もその力はなく、有給専門経営管理者が、市場に対する調整機能を持っているという。この資本主義こそ「経営者資本主義 (managerial capitalism)」というものであり、それまでの家族ないし金融資本主義 (family or financial capitalism) に取って代わることになったと論ずるのである。

チャンドラーは、近代的企業は少なくとも1840年までは存在せず、もちろん有給専門経営管理者もそうであるが、第一次世界大戦(1914-1918)までには、米国社会での支配的な企業となると位置付けている⁷⁾。同時にこの年代以降、これまで述べてきた社会経済的状况の中でタイプライターが多数開発されてくる。階層構造でありかつ部門間の独立性が強く、しかもそれが統合される組織では、市場への対応は「マネジメントによるビジブル化」が急がれ、併せて、明確な情報伝達を可能にするタイプライターの機能が求められることを意味する。

3) 近代企業の出現過程とタイプライター

タイプライターの開発と発展は、この後のデーヴィスの所論でも明らかになるが、伝統的個人企業では小規模であり、情報は口頭での伝達で間に合ったのである。同時に、手書きの文書が信用されていたのであり、誰でも読める活字は必要性がなかった。このことから、アメリカのビーチ(Beach, Ery A.)は1856年であるが、「この早い時期の多くの機種と同じように視覚障害者の恩恵になるように、触って読むことができるような盛り上がった文字を印字した」⁸⁾というタイプライターを開発したが、近代企業の情報伝達に用いる文書作成に使うようなものでは

なかった。

しかし、近代企業の階層的組織になるとそういうわけにはいかない。分業と統合が行われ、しかも、単一製品生産ではなく多品種になると、組織も複雑化し情報も多様化する。しかもその組織は独立してはいるが互いに横の連携をとりながら生産活動を行うのであり、しかも最終的には業績という情報によってトップマネジメントに集中する。そのため、複雑化する情報伝達をどうするかということが、極めて大きな経営問題になるのである。

このことについて、メトカーフ (Metcalf, Hwnry) 大尉は、連邦兵器廠の工場長を歴任してきた人物であるが、1886年のアメリカ機械技術協会年次大会で、1815年以降のスプリングフィールド兵器廠で最初に開発された業務手続きの修正と精緻化を基礎にした提案を行った。その基本的命題は「調整と統制」であった。そして彼は、「製造工程における『浪費となる遅れ』」を述べるが、そのことは多くの場合、記録が『余りにもしばしば記憶 (memory)』に頼っている。⁹⁾ ことによる、というのである。

メトカーフは、テイラーの科学的管理法の端緒的位置付けになる人物であるが、1886年には既に組織における情報管理の問題を掲げているのである。彼の所属していた兵器廠は国のものであり、軍備という役割を持つ機関でさえ、「記憶」に頼る組織運営が行われていたのであり、この発表は、この問題点と改善についてであった。この改善策はタイプライターによる文書作成であることはいうまでもない。

1886年は、アップストライクではあるが、シフト機構を設けたレミントンNo.2が出た8年後のことである。タイプライターが次第に企業等で普及し始めるのは、こうした事情があったことを理解しておく必要があるといえる。

チャンドラーは、この書物において、以上のことを各産業別に議論を展開するのであるが、本稿ではこのことには立ち入らないでおく。

デーヴィスの「女性の場所は タイプライターの所」による見解

1)デーヴィスの問題認識

チャンドラーの所論によって、1800年半ばよ

り1900年前半に掛けてのアメリカにおけるタイプライター普及の社会経済的状况を見てきた。デーヴィスもまた、ほぼ同時期の19世紀後半から19世に前半にかけてのタイプライターとタイピストとの相互関係 (インターフェイス) を研究してきたが、その代表作が1982年に出版された『女性の場所はタイプライターの所：オフィスの仕事とオフィス労働者1870－1930』¹⁰⁾である。そこで、この書物を通して、特に職業人としてのタイピストの置かれた状況を見ておく。

さて、チャンドラーがいう近代企業は有給経営管理者によって経営されるようになり、それは個人企業である所有経営者によって経営されるのではないので、金融機関が入る余地はあったとしても専門家ではないので限定的のものであった。そのため、資本主義は、「家族ないし金融資本主義」から「経営者資本主義」に変化してきたということであった。

デーヴィスもこの点について同様の見解を示している。「1870年以降、政治経済の変化は、事務作業組織に大きな影響を与えた。資本主義企業はより広い地域をカバーするためにより大きな企業体となり、その結果拡大と統合を始めた。」¹¹⁾ というように資本主義と経営は変化し、その過程でタイプライターが普及し、仕事の質が大きく変わるのである。デーヴィスの所論は、このことをベースに、タイプライターとタイピストの関係を歴史的に展開していく。

このことを前提に本書は、「1 序文」「2 南北戦争前のオフィス」「3 南北戦争後のオフィス」「4 女性がオフィスに入る」「5 イデオロギーとしての議論」「6 オフィスにおける科学的管理法」「7 個人秘書」「8 結論」の8章から成り立っている。本稿ではこの全てを解説するわけにはいかないが、チャンドラーの所論をベースに、タイプライターとタイピストの出現とがどのような関係性があるかを中心に見ることにする。「6 オフィスにおける科学的管理法」は、次回で詳しく検討する。

まず、デーヴィスは女性労働についてある大学での出来事をモチーフに掲げている。それは今から数年前、ということは、この本の出版年が1982年であるので、1980年前後ということ

になろうが、大学で個人秘書を雇えるぐらいの予算を持っていたデーヴィスの友人が、ジムという男性を秘書として採用したところ、このことがセンセーショナルな話題になったという。それは、ある人物がやって来てジムに「秘書と話ができるか」と聞いたのである。そこで、彼は「私が秘書です。何かすることがありますか」と話したところ、訪問者は「私は秘書と話がしたい」と言い、ジムは「何かしましょうか」と言い、押し問答となった。訪問者は前のように、女性秘書だったら話がしやすかったけれど、男性であったので遠慮したのである。この逸話は、19世紀の話ではなく今日のものである。

デーヴィスは、冒頭からこのことを通して女性と男性の役割が「社会通念として定着」していることに、女性の職業問題として提示しているのである。その表現として次のように記している。「今日のアメリカ合衆国では、女性の場所（注：placeを使っているが、単なる「場所」ではなく「仕事の間」とした方がよい）」は、ストーブの所か、あるいは子供と共にか、あるいは小学校の教室の中か、あるいはタイプライターの所かが適しているようである。」¹²⁾

このような表現に見られる性別役割分業は、歴史的に固定されたものとして理解されがちである。しかし、職業が他の職業に移行した場合、性別役割分業は普遍的ではないことを示しているとデーヴィスは考え、本書を執筆するに当たり、オフィスにおいて女性が下で男性が上の地位にすることに疑問を持つ女性事務職に対してより意識することを願っているのである。雇用主から、「女性の場所はタイプライターの所である」と、彼女のボスがそう信じるならば、彼女はそのことは正しくないと知ることを願うのである。

実際に労働力において性別に平等であっても、今日でも女性は男性と比べて賃金や地位は低く、職業上性差別を伴っている。そのことから、タイプライターにおける「女性の場所」は、秘書が「オフィスの妻」¹³⁾と言われるように、家父長制関係や資本主義企業の拡大における政治経済という二重構造の中で研究されなければならない、と提言する。これは性別役割分業として、女性タイピストの地位が自然に定められ

たものではなく歴史的に定まったものであることによる。自然に定められたものであるなら、性差別は存在しないからである。このことが本書の研究目的となっている。

2) 南北戦争前の事務職

そこで、デーヴィスは労働がどのように変化したのかを、南北戦争（1861－1865）前後の社会経済環境の中で問うのである

100年ほど前（注：本書の出版年が1982年であるので1880年頃であろうか）はオフィス、この場合は弁護士事務所であるが、事務員は男性ばかりであった。デーヴィスはある作家が描いた弁護士事務所の状況から当時の職場の状況を次のように述べる。60歳の事務員は昼食の時間に酒を飲み、そのことに起因するのであろうか、インク瓶にペンを入れても不注意のためインクをこぼして書類を汚すとか、ある12歳の少年は雑用係や清掃係として週給1ドルで働いていたが、事務的な仕事はコピー作業であった。

この小規模事務所での様子は、農業が中心であった南北戦争前の行政組織にも共通する状況であった。大陸間横断鉄道は1869年に開通するが、それまでは多くの企業はチャンドラーのいうように、地域的な活動であり単一の製品を生産し、商業者は近隣の販売程度であった。しかし、企業を経営するためには事務は避けて通れない仕事である。当時の事務員である写字者（copyist）や代書人は法律文書や手紙の草稿を羽ペンで綺麗に読みやすく書くことが、彼らの能力であったが、それは単に写字する程度で高い能力を必要とはしないという評価であった。

そのためコピーを専門にする写字者が採用されたが、その仕事は南北戦争後に現れた「タイピスト」¹⁴⁾に似ており、綺麗に書く能力を必要としたが責任ある人ではなかった。また、写字者の仕事は、全般的事務担当者あるいは簿記担当者と異なり幅広い多くの事務を担当する能力や経験を身に付けていく機会も与えられていなかった。「雑用（chore）」とみなされていたからである。とすれば、先のタイピストと写字者の仕事は似通っていたのであるなら、後年のタイピストの仕事も「雑用」とみなされたとも考えられる。それに反して、簿記については未だ

簿記担当者を採用せず「記憶」に頼っていた企業家もいたらしいが、その重要性から高校でも教えるようになったという。

南北戦争前においては、組織は小規模であり業務は明確に分業化されておらず、写字者のように特定の業務を担当する者もいたが、それ以外の多くの者は、多様な業務に従事していたのである。全体として統合化された組織活動を行っていたと考えられる。しかしこのことのメリットは、あるにはあった。企業規模が小さければ経営者との距離は近く、仕事も覚えやすく、信頼関係が築きやすかったことが挙げられる。また、それは距離感がないだけに、経営者の考え方や行動を真似し、これはよい面もあるが逆のこともあった。

このことは、企業規模が小さいだけに企業経営が制度化されず経営者の考え方が直接的に行動基準として表れることを意味する。オフィスは工場と異なり、指示は機械がないため、機械が仕事のペースを決めることもなく、仕事が「非人間的」になることはなかった。そのため、雇用者と事務職員は信頼関係もあった。しかし、工場ではそうではなかった。「労働者は、企業所有者よりも機械によって仕事のペースを決められる。そして、結果的に過酷な労働条件を雇用者から転嫁され、それゆえ階級関係が曖昧にされていった。」¹⁵⁾ 企業者と労働者の関係でなく、機械と労働者の関係になるからである。

この引用文で分かることは、オフィスにおける事務員は雇用者と良好な関係が築かれる可能性があり、仕事のペースは任せられやすかったが、一方において、工場労働者は、仕事のペースが経営者ではなく機械によって左右されていたというのである。この意味は、雇用者は労働者の仕事ペースを、非人間的な機械に転嫁しているので、労働者は、機械に不平不満を言っても意味がなかった。このような弊害を改善していくために、工場における科学的管理法の導入が行われるが、その一つの理由として労使のこのような見解の相違があったことに起因すると考えられる。

その点、事務部門はやや異なる。機械と人間との関係ではなく、南北戦争後の企業規模の増大とそれに伴う書類作成とその整理からタイプ

ライターの導入とその能率改善から求められたと考えてよい。なお、経営者と事務員が、良好な関係を築きやすかった理由として、18世紀より普及してきた「徒弟制度 (apprenticeship system)」が、事務部門にも導入されていたことも関係するとデーヴィスはいう。

3) 南北戦争後のタイプライターとタイピストの出現

南北戦争は1865年に終結するが、南北戦争を通じて企業規模は拡大化し、1890年代は、合併運動が盛んになり、鉄鋼、石油、食品産業はほぼ独占化していく。それに伴い工場では生産設備が高度化していくが、これは工場のみならずオフィスの事務作業も増加し、国内国際業務が増大し、より正確に早く情報を記録する必要に迫られてくる。

事業が拡大化するに伴い、不正を防止するため正確な記録を残すことも求められた。経営の最終的業務は、専門経営者や所有経営者の判断に任せられ、日常的業務は分業化され組織的にも分散した。この顕著な例が鉄道会社であった。鉄道は安全のため、また、路線の拡大のため、このことが特にいえたのである。

「南北戦争前は、オフィスの四つの基礎的な事務業務は、写字者、簿記担当者、使者又は使い走り (mesesenger or office boy)、事務員であった。この比較的単純な職業は、戦後、拡大しファイル事務、発送事務 (shipping clerks)、請求事務、半熟連労働者が現れ始めた。」¹⁶⁾ そして、「最も人気のあった変化は、驚くことではないが、タイプライターの導入だったのである。」¹⁷⁾ そして、ひとたび、タイプライターが導入されると、それまでの写字者 (copyist) は不要になり、速記者とタイピストに取って代わる。

速記者の仕事は、経営者や管理者からの口述を受け、それを文書化することであった。しかし当時は、手書きが尊重されていたため失礼にならないように清書されたが、「そう長くないうちにタイプライティングは、ビジネス文書の通常の方法になり、手書きはタイプライターの文書に代わる。」¹⁸⁾ そして、経営者ないし管理者の口述を速記者が筆記し、その後で手書きし、それをタイピストが清書するという過程

は無駄であり、製造業者は、速記者は必要範囲に限定して採用し、タイピストが可能な限りそれを引き継ぐようにした。これは組織業務の再編でもある。デーヴィスは、これはオフィス業務の基本的変化であったというのである。

「(南北戦争後,)事務業務の様相を大きく変え、業務の本質を変化させた影響要因は、技術革新であり、タイプライターがはるかに最も重要な新しいオフィス機械ということである。」¹⁹⁾

当然、この場合のタイプライターは、ショールズ・グリデンの商業第一号機以降であるが、速記者を必要としない文書作成業務は、キーボード型フロントストライクの「ビジブル」なタイプライターを指すことはいうまでもない。このことが多数のタイピストを生むことになるが、組織の階層構造の中で、タイプライターで文書作成するというタイピストは昇進もなくその職位に固定されるのである。

しかし、幾度か取り上げてきたショールズであるが、デーヴィスは彼についてはタイプライター発明の経緯だけを述べているだけである。

ショールズの評価

最後にショールズの評価について、レミントンのあるハーキマーのハーキマー地域歴史協会(Herkimer Country Histrical Society)『タイプライターの歴史：1873-1923』によって述べておく。

1873年当時のビジネスは、女性にとって50年前よりも経済的制約が少なくなってきたが、それまでは、訓練もなく教育がなくても有給の職業は工場、店舗、家事サービス(家政婦か)などの作業員であり、家庭の外でキャリアを築くことはできなかった。教師と看護の二つが女性の「天職(calling)」といわれ、それも知的女性の能力をわずかにしかいかせない数少ない職業であった。

このような状況下において、「新しい不思議な機械(a new and strange machine)」²⁰⁾が表れ、女性の解放に対する保守主義と偏見を打ち破ることになる。タイプライターはビジネスの時間を節約し、事業活動を刺激し、このことが、やがて男性の事務員全てを、もはや必要としないまでに達する。そして女性(girl)速記者とタ

イピストに道が開かれ、それを契機に女性がビジネスに参入する。そこに「女性の経済的解放」とフェミニズムの原点が出てくる。

ショールズは1890年に亡くなるが、その直前に彼の義理の娘と次のような会話ががあったという。「お父さん、あなたは世界のために何と素晴らしいことをなしたのでしょ。」という、ショールズは「私は世界のことにについては知らないが、懸命に働いてきた女性たちのために何かをしたと感じている。このことにより生活費をより簡単に稼ぐことができる。」²¹⁾この言葉は、写真1の下に説明文として「タイプライターの発明者、クリストファー・レイサム・ショールズの表明」として表載されている。1923年のことである。

さらに、かつて記した最後の手紙の中で、ショールズは次のように述べている。「私は、初期のタイプライターの価値を感じたことは、人類、特に女性たちへの明確な祝福です。私は、それと関わりを持ってきたことが嬉しい。私は私が知っていたことよりもより賢明に築いてきた。世界はその恩恵を受けている。」²²⁾

確かにタイプライターの出発めは、新しい機

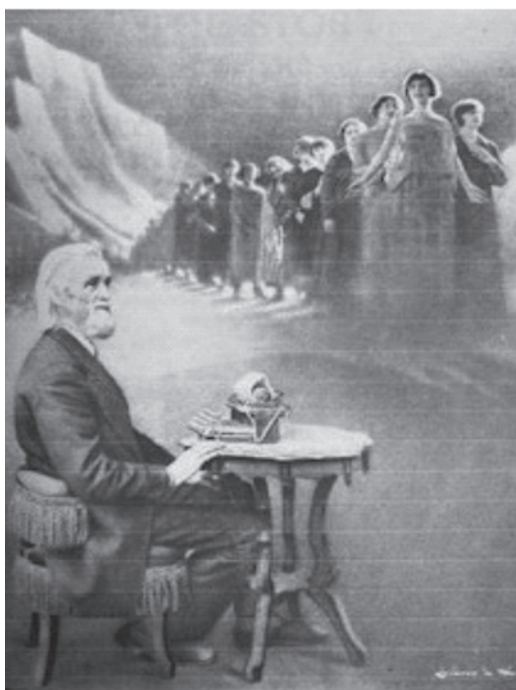


写真1 解放(EMNCIPATION)

出典：Herkimer Coutry Histrical Society The Story of the Typewriter: 1873-1923, Herkimer, 1923.

械であったため性別的にも誰が使用するかは分からなかった。しかし、ショールズのいうように、工場や商店、家庭の中だけに仕事が限られていた女性たちにとってタイプライターは、当初は性別が問われなかったが、企業が拡大していく中で事務の増大とともに、文書作成やコピー業務が増大し、そこに今まで職業を持たなかった、持っていて雑用的な仕事を担当してきた女性たちが受け持つようになったのである。

デーヴィスは、今日の「アメリカ合衆国では、女性の場所は、ストーブの所か、あるいは子供と共に、あるいは小学校の教室の中か、あるいはタイプライターの所である」といったが、フロイントストライクの出た1890年以降急速に女性タイピストが増加する（前回表2、速記者も含む。1880年は40%、1890年は63.6%、1930年は95.4%）。このことが、「女性の場所はタイプライターの所」になり、固定化する。それが性差別となっていく。デーヴィスがいうように差別は歴史的に作られる、ということになる。

科学的管理法との関係

ところで、20世紀になるころ、アメリカの企業は合併などを繰り返し巨大化していく。その過程で、現場作業は賃金支払いの合理化をめぐって労使が絶えず紛争を起こし、デーヴィスの分析にあるように、現場では機械に作業ペースを合わせることを「機械」に要請されていると考え、オフィス業務は書類の山となる。同時に商取引であるから、同じ書類を何枚も作成する必要がある。オフィスの能率向上のため、科学的管理法の導入が現実的になるのである。

周知のように、科学的管理法は、テイラーによって唱えられた。企業が大規模化するに従い、それまでの「経験と勘」に頼る経営や、家父長的な親方が作業者を集めて企業の中で請負労働に従事するという「親方システム (boss system)」ではその「因習的作業方法」や「成行管理 (drifting management)」では最早機能しなくなってくるのである。このことはオフィス部門も同様であり、特にタイピストの能率と事

務改善が求められた。

今回は、このことを中心に考えてみることにする。

参考

- 1) Richard Polt, *The Typewriter Revolution : A Typist's Companion for the 21st century*, The Countryman Press, p.67. また、後年の評価になるが2005年にもウェスラーヘンリー (Wershler-Henry, Darren) より “The Iron Whim: A Fragmented History of Typewriting” (『鉄の気まぐれ: タイプライティングの破片の歴史』) が出版された。タイプライターに対しては、このような極めて人間的評価が見受けられる。
- 2) Alfred D.Chandler,Jr., *The Visible Hand : Managerial Revolution in American Business*, Harvard University Press, 1977. 鳥羽欽一郎/小林製梁治訳『経営者の時代: アメリカ産業における近代企業の成立 (上) (下)』東洋経済出版社, 1995年7月31日, 第9刷発行.この訳書には、における本稿のキーワードである「visible」を使った「見える手 (The Visible Hand)」が訳されていない。
- 3) Alfred D.Chandler,Jr., op.cite., p.1.
- 4) Ibid., p.277.
- 5) アダム・スミス著, 大内兵衛, 松川七郎訳『諸国民植民の富(三)』岩波文庫, 昭和49年1月25日, 第10刷発行, 56ページ
- 6) Alfred D.Chandler,Jr., op.cite., p.11.
- 7) Ibid., p.3.
- 8) Herkimer County Society, *The history of the Typewriter: 1873-1923*, Herkimer, 1923, p.26 .
- 9) Alfred D. Chandler, Jr., op.cite., p.273.
- 10) Margery W.Davies, *Women's Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers 1870-1930*, Temple University, Press. 1982. この書物は、オフィス部門への科学的管理法を取り上げているので、主要文献にした理由でもある。
- 11) Ibid., p.4.
- 12) Ibid., p.3.
- 13) これは注10の2018年に再版されたファイン (Fine, Lisa M.) の序文による。家父長的な「Office Wife (オフィスの妻)」という表現は、戦前の日本でもある。「夫人が社会に出て銀行会社の秘書となり、内に在って良人の仕事を助くる如く、外にあって夫等の人々を助けたならば、どんなに愉快のものとなるでせうか。之が校長がタイピスト婦人秘書になることを娘を持つ方に御すゝめする所以です。」(編纂発行人橋田 園『タイピスト全集 英文タイピスト要論 (第一巻)』大阪タイピスト女学校内同窓会発行, 昭和15年3月5日発行, 12ページ。このことは、本連載の後半において取り上げる我が国のタイプライターの歴史の中においても、説明する。
- 14) Margery W.Davies., op.cite., p.14.
- 15) Ibid., p.20.
- 16) Ibid., p.30.
- 17) Ibid., p.30.
- 18) Ibid., p.30.
- 19) Ibid., p.31.
- 20) Herkimer County Society, Op.c ite., p.139.
- 21) Ibid., p.142.
- 22) Ibid., p.142.

ハワード・バートレイ 著ほか, 犬飼健児 訳
人間の疲労と障害 日本安全衛生協会1954.

労働科学関連の文献を概観して

一人間の疲労と障害：世界の安全衛生名著全集[ハワード・バートレイ著]—

椎名 和仁

はじめに

前回は、「疲労研究の共同実験¹⁾」の中から佐藤徳郎らが携わった「疲労合同実験における血液、尿成分変化」と「尿による疲労判定法について」の2つの論文を紹介してみた。これらの実験結果の検証は、「疲労研究の共同実験」が発刊された後も行われ、いくつかの検査法が追加されたものが1957年（昭和32）に発刊された「疲労判定のための機能検査法²⁾」の中で紹介されている。

さて、今回は世界の安全衛生名著全集の中から以下の著書を紹介する。

ハワード・バートレイ 著ほか, 犬飼健児 訳
人間の疲労と障害 日本安全衛生協会1954.

これまで筆者は「世界の安全衛生名著全集（10巻）」（表1参照）の中から「災害防止の科学的研究⁴⁾」, 「人事管理の心理学⁵⁾」の2冊を紹介してきた。本書は全集の中では第9巻となり、1954年（昭和29）に発刊された医学書である（図

1参照）。そこで本書を紹介する前に発刊された経緯について触れてみたい。

本書が発刊された経緯

戦後、日本はGHQの指導で1947年（昭和22）に労働基準法が制定された。この法律の中には就業規則、安全衛生教育、作業環境の改善、健康管理、災害時の補償が盛り込まれた⁶⁾。それと同時に作業が進められたのが「労働安全衛生規則」であり、国際労働機関（ILO）の条約や勧告、工場監督行政の体験などからの策定が進められている。だが、各業種に多くの規則があり、それらの整理や見直しが必要とされ、さらに各条文は全て英訳してGHQの許可を受けねばならなかったという事情があった⁷⁾。その後、1972年（昭和47）に労働基準法から独立した

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：

- ・単著「文系大学生の安全意識調査」『日本労働科学学会年報』2号、2022年。
- ・共著「工学系大学生における安全に関する工学教育の提案」『技術と経済』652号、2021年。



図1 「人間の疲労と障害」の表紙
出典：ハワード・バートレイ著ほか・犬飼（訳）（1954）³⁾

表1 世界の安全衛生名著全集（10巻）

巻	書籍	著者	発刊年
第1巻	人事管理の心理学	F.バウムガルデン 著 吉阪俊蔵 訳	1953年（昭和28）
第2巻	災害防止の科学的研究	W.H. ハイน์リッヒ 著 三村起一 監修	1951年（昭和26）
第3・4巻	安全衛生教育カード	ナショナル・セイフティ カウンシル 編 日本安全衛生協会 訳	出版年不明
第5巻	職長のマニュアル	日本安全衛生協会 編 諸沢肅 監修	1953年（昭和28）
第6・7巻	安全衛生必携	ナショナル・セイフティ カウンシル 編（上巻） 三村起一 監修（下巻）	1952年（昭和27）
第8巻	産業衛生工学	A.D.ブラン 著 石詞文雄 監修	1953年（昭和28）
第9巻	人間の疲労と障害	ハワード・パートレイ 著 犬飼健児 訳	1954年（昭和29）
第10巻	安全衛生指導票	ナショナル・セイフティ カウンシル 編 日本安全衛生協会 訳	出版年不明

出典：ハワード・パートレイ 著ほか・犬飼（訳）（1954）、奥付をもとに筆者が発刊を加筆して作成した。なお、発刊日は国立国会図書館の検索にて掲載した。

形として労働安全衛生法が制定されるが、労働安全衛生規則は世界的にもきめ細かい規則となっており、カナダの労働安全衛生法は日本の法律がモデルになったとされている^{a)}。

「世界の安全衛生名著全集（10巻）」は1951年（昭和26）～1954年（昭和29）の僅か3年間で発刊されているが、これは労働基準法の制定に伴い、各業種での労働災害の予防に関する指南書的なものが必要とされたのであろう。当時、日本にはハイน์リッヒの「Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach⁸⁾」のような労働災害を予防するような体系化された書籍はなく、日本安全協会が世界連邦建設同盟^{b)}や全米安全評議会（National Safety Council）の協力を得ながら著名な書籍を厳選して紹介したのが本書である⁹⁾。全集は「安全衛生」誌の中で翻訳されたものから順次発刊されたことが紹介され、

特に「災害防止の科学的研究（第2巻）」は売り切れるほど好評であったという¹⁰⁾。

発行元である日本安全協会は、三村起一^{c)}と蒲生俊文^{d)}が中心となって官民連携による安全運動を推進した民間の団体である。同協会は1921年（大正10）に設立されているが、これは安全第一協会（1917年～1921年：大正6年～大正10年）と中央災害防止協会（1919年～1921年：大正8年～大正10年）が統合されたものであった。その後、1952年（昭和27）4月に日本安全協会から日本安全衛生協会に改称し¹¹⁾、1964年（昭和39）に中央労働災害防止協会が設立されるまで日本における安全運動の中心的な役割を担った。なお、初代の中央労働災害防止協会会長には三村起一が就任している。

全集では主に労務管理、安全衛生教育、作業環境改善に関することがまとめられているが、

本書は疲労に関する医学書であり、出版前は「疲労研究¹²⁾」というタイトルであったが、発刊時には「人間の疲労と障害」というタイトルに変更されている。

この本が紹介された背景には労働基準法の中で従業員の健康管理が制定されたのと、第二次大戦中に行われた科学動員政策において疲労問題を取り上げた共同実験や国立公衆衛生院で行われた疲労研究などが影響していると考えられる。これらを裏付けるように1952年（昭和27）の「安全衛生」誌では疲労に関する記事¹³⁾が多く掲載されるようになり、1955年（昭和30）頃からは労働科学研究所の疲労に関する書籍も紹介されるようになっていく。

原文は1947年（昭和22）に発刊されたバートレイの「Fatigue and Impairment in Man¹⁴⁾」であり、日本安全衛生協会が翻訳権を取得して翻訳したのであった¹⁵⁾。

当時、バートレイは米国のダートマス医科大学ダートマス眼科研究所視覚科学研究教授であ

った。同大のシュート（Chute,E.）と一緒に本書をまとめ、さらに序文はアイビー博士（イリノイ大学シカゴプロフェッショナルカレッジ副学長）が執筆している⁹⁾。翻訳者は日本安全衛生協会所員の犬飼健児氏である。犬飼氏は「安全衛生」誌でも条件反射に関する記事¹⁶⁾を書いており、おそらく医学に関する何らかの知識を有していた方であったと思われる。念のため原文と翻訳書の内容を比較してみると原文に沿って正確に翻訳されているが（図2参照）、翻訳版の方が章ごとに参考文献が整理され見やすくなっている。

今回紹介する項目

本書の「第18章矛盾と挫折」は、「安全衛生：1954年（昭和29）8月号¹⁷⁾」誌で一部が紹介され、おそらく執筆者は犬飼健児氏（翻訳者）と思われる。このような医学書の中で「矛盾と挫折」というタイトルは、当時でも興味深かったようで、安全衛生の普及誌で取り上げたと考えられる。そのため本稿では第18章の内容を抜

CONTENTS	内容
I INTRODUCTION	第1章 序論
II VARIOUS VIEWS ON FATIGUE	第2章 疲労に対する種々の見解
III FATIGUE AND ALLIED CONCEPTS	第3章 疲労とその概念
IV ELETPHYSIOLOGICAL STUDIES	第4章 電気生理学的研究
V ANOXIA AND RELATED LIMITING CONDITIONS	第5章 アノキシアその他制約条件
VI LACK OF SUGAR IN THE BODY AS A LIMITING CONDITION	第6章 制約条件である糖の欠乏
VII TEMPERATURE EXTREMES AND WATER AND SALT LACKS	第7章 温度と水および塩の欠乏
VIII METABOLISM AND NUTRITION	第8章 代謝と栄養
IX CONVENTIONAL VISUAL-FATIGUE STUDIES	第9章 常套（一般）的の視覚疲労研究
X HOURS AND CONDITIONS OF WORK IN INDUSTRY	第10章 産業における労働時間とその条件
XI DRUG ACTION IN RELATION TO FATIGUE AND IMPAIRMENT	第11章 薬学作用と疲労、障害関係
XII ORGANIZATION IN NEUROMUSCULAR ACTIVITY	第12章 神経作用における体制
XIII SLEEP AND OTHER PERIODICITIES	第13章 睡眠その他の周期性
XIV THE LONG-TERM CHANGES IN THE INDIVIDUAL	第14章 人間の長期変化
XV MENTAL FATIGUE	第15章 精神疲労
XVI PERSNAL FACTORS IN THE WORK SITUATION	第16章 労働状況における個人的要因
XVII VISUAL PERFORMANCE AND FATIGUE	第17章 視作業と疲労
XVIII CONFLICT AND FRUSTRATION	第18章 矛盾と挫折
XIX CHRONIC FATIGUE AND RELATED SYNDROMES	第19章 慢性疲労と関連徴候群
XX CONCLUSIONS	第20章 結論
LIST OF VISUAL AIDS	資料：視覚援助
AUTHOR INDEX	参考文献
SUBJECT INDEX	

図2 原文と翻訳版の目次の比較
出典：原文と本書を参考に筆者が作成

粹して紹介してみたい（なお、原稿末においても触れるが、本引用は当時の書籍からそのまま引いたものであり、心理学、中でも精神分析学を専門としない方々には少々難解であるのかも知れない。ただ、疲労の背景概念として、これから紹介するような議論が歴史的には展開されている事は理解しておきたい点ではある）。

<第18章矛盾と挫折>

1) 概要

疲労が矛盾から起こるという断定は、矛盾とは何か、いかにしてそれは疲労となるかの問題を提出する。心理学の文献を見ると「矛盾」という言葉が人間の行動を述べるに当たって非常にいろいろな使われ方をしていることが分かる。しかし、疲労と矛盾の決定的な関係はほとんど指摘されてはいない。

ただ少数の者が疲労を特別な場合に限り矛盾と関係づけているだけである¹⁸⁾。1937年（昭和12）頃から矛盾の精神的、感情的、産業的、生理学的（運動神経）研究が盛んに行われるようになった。人間の有機体問題に起こるものと関連している「矛盾」という概念の使い方は比較的最近のことである。しかし、個体問題に起こる矛盾を扱う研究ですら、引照点がしばしば有機体からその外部的な環境へと前後に動揺している。今日では「挫折」、「不安」は以前に矛盾という語で区別した状況の共通点を表した方法となっているように見える。

個体の矛盾に対する実験的研究は非常に希であるが、矛盾という、ある概念は色々な行動困難を説明するのにしばしば使われるようになったのは明らかである。これはほとんどフロイドとその分析学者の直接的影響から生まれたということもできるが、人間行動研究に体制的な思惟を進めることは大勢のおもむく自然の結果である。

2) 矛盾の意味、その用法

矛盾の定義は、「相反する意欲または傾向の

存在」であるとされる。精神分析学上の用法では「相反、撞着する欲望の緊迫から起こるもので、無意義的（抑圧された）欲望が意識系に移行することを強制抑制されたことによって起こった苦痛の情緒状態¹⁹⁾」とされている。フロイドは矛盾をイド（無我意識）に共存している相反傾向の中で、エゴ（自我）の行った強制選択より生じたと説明している。個体の衝動力が矛盾という言葉で適切に表現できるという認識は、フロイドの人格研究に対する最も大きな貢献だとされている。

マレイの説²⁰⁾によると、矛盾（欲望の間の）は同時に共通的な主観的経験であるとしている。矛盾はまた、「欲望とその生就に対する社会その他の拘束との不一致、または二つの撞着する欲望、あるいは両立することができない欲望のくい違いをもっている不快な情緒態勢に特徴づけられた、精神作用の型」と定義されている。

以上が一般的な用法の特徴で、「矛盾」は、ある精神作用の型、主観的経験、情緒状態、対立などを説明していることが分かる。矛盾はまた一種の行動を指示するとしている。矛盾の研究は色々な形を取っているが、今まで述べたことで概ね想像できるとされており、それは「主観的」精神分析学的な分析から、一切を公然行動観察の犠牲に供する行動主義心理学研究まで多岐にわたっているといえよう。

3) 矛盾の分類

(1) 精神的、道徳的、社会的な矛盾

精神的矛盾は社会的順応の困難に含まれる矛盾を指している。その引照点は、ある時は個人であり、ある時は社会的環境である。その意味で成人に起こりうる全ての矛盾は少なくとも一部は社会的なものである²¹⁾。いわゆる道徳的矛盾は、その一要因としては罪の意識をもっている矛盾であろう。また、道徳的矛盾は、罪の意識が予期と現実とを問わず、その属する社会からある行動を認められないことから起こる、と

いう意味では社会的である。矛盾の分類はこのように恣意的なものばかりではない。しかしながら、特に疲労概念を理解するには有用なものとはなっていない。全ての矛盾を「道徳的」とは名付けられないが、おそらく全ての矛盾は精神的、社会的な矛盾であろう。

(2)組織的矛盾と本能的矛盾

精神分析家のアレキサンダーは、組織的矛盾と本能的矛盾とを区別している²²⁾。前者は、超エゴが拒否された時に本能的衝動が起こるものとしており、一方後者は、そういう過程が能動、受動というような対立関係で起こることであるとしている。これら二つのエゴのどちらか一方が拒否された場合、矛盾は不可避だとしている。アレキサンダーはまた第3の矛盾型、「外部的」矛盾についても言及している。それは外部条件を基礎におく矛盾である。彼は矛盾の分化が精神分析学的扱いに重要な意義をもつことを信じている。ある型の矛盾は他の矛盾によって強化されるので、組織的分化は二重効果を持つものと考えている。それは衝動を抑制すること、矛盾の諸傾向にバランスを得ようとすることで緊張するとしている。

全く変わった型の矛盾分類として、レヴィンは1931年三つの一次矛盾状況を「外圧」の空間図で説明した。三つの型は、①接近・近接、②接近・回避、③回避・回避、である。第1の状況は一つの刺激または双方の刺激に対する反応によって解決されるもの、第2、第3のそれは「外圧」から「離脱」することで解決されるものであるとしている。彼の行った矛盾に関する実験研究も多くは矛盾状況であった。

また、マズローは矛盾の四つの型を指摘している²³⁾。第1は単純選択と呼ぶ。重要でない同じ目標に至るまでの二つの道のどちらかを選ぶ場合である。第2の型は同じ重要な目標に至る二つの道を選ぶ場合に起こる。第3の型は二つの相異なった決定的な目標のどちらかを選ぶ場合に起こる脅威的矛盾である。この種の矛盾が継続すると種々の病的症候を導く。第4の型は

選択を伴わない破局的矛盾としている。

4)矛盾と疾病

矛盾は有機体の経験と行動の変化として現れる。それはいろいろな影響をもつと考えられている。矛盾の結果として起こり、そのための矛盾表現でもある疲労はそれらの影響を受けた一例に過ぎない。疲労に関する考察が我々の主たる目的ではあるが、矛盾によって起こり得る他の幾つかの変化について少し考えを進めてみよう。

今日多数の器質性疾病の原因及びその病状においては「心身相関」的であると見られている症状がある。そういう疾病は精神療法を最上とし、あるいはまた通常医療に精神療法を併用することが最適とされている。いわゆる心身相関病には胃カイヨウ、結核、心臓ケイレン、ぜんそく、大腸炎、その他多数がある。種々の心身相関病が矛盾を心の中に持っていることは共通である。それらは疲労と同様に、全て矛盾から起こると言われている。

5)挫折

近年、「挫折論」は心理学的思想に大きな意義を持ってきた。特にローゼンツバイク²⁴⁾は、それを有機体見解の明確の表現と考え、理論的定式化を提唱している。挫折は有機体がその本質的要求を満たそうとする時に、克服が難しい妨害物に遭遇する場合は常に起こるという。ローゼンツバイクは、挫折を軽い欲求から、その阻止、外傷的経験²⁵⁾にも至る状態を含む現状と見ている。

ローゼンツバイクは「挫折に対する反応」を論じて、個人に対する反応でなく、反応の機制、または型に関するものであると指摘している。そして、二つの主な反応には「必要固執」と「エゴ防御」とがあり、前者は挫折について必然に起こるという。後者はエゴ（自我）が脅かされる時に起こり、それらは三つの「主観的反応型」に分けられるという。その第1は外部懲罰と呼

び、ここでは挫折を個人外部の原因に帰する。第2は内部懲罰と呼び、ここでは挫折の原因を自己に求める。第3は懲罰と呼び、ここでは責任を回避しようとする企図があり積極性が全くないという。こういった反応は全て現存条件に裏付けられ、人格の発展的傾向(退行と対比して)を表す限り有害でないとしている。

また、マズローは、上述のような行動は、一般に挫折に帰せられるべき効果が人格にとって脅威的剥奪を意味する場合に限り起こると主張している。そして、これらの概念の理解としては、①剥奪、②人格に対する脅威の概念、という二つの考え方が単一の挫折概念より有用であるとしている。この分析はローゼンツバイクの「必要固執」と「エゴ防御」の分類とは必ずしも同じ事を論じているものではない。マズローは、尊敬、愛、威信、功績などが剥奪されることが個人の困難をきたし、挫折の相を現すのは、そういう場合に限って起こるとしている。

6) 機序破壊の相

矛盾と挫折に明確な区別をつけることは現在不可能である。この二つはしばしば同義語的に使われ、これが種々の引照規準、とくに物質的、行動的、個人な基準に混乱を起こしている。当面の問題は疲労が常に、ある種の機序破壊から生じるということであろう。挫折を矛盾の一種と見るならば、疲労は挫折から起こり得るよりも矛盾から起こると言った方が正確である。疲労は矛盾から起こる挫折全貌の一部に過ぎない。つまり、挫折は生体内部の矛盾に対する一切の反応を含むが、矛盾自体は衝突、または系統干渉自体を代表しているに過ぎない。

挫折の相異なる相、与えられた挫折の相を分離することは必要でもあり可能でもあるが、そういう分離は常に人工的である。挫折と言う概念は、ただ単に、全生体を表現したに過ぎない。我々は部分間の矛盾を語ることはできるが、その結果は同一体の立場から考察したものではない。挫折像、すなわち疲労の部分

形成する体勢もまた当然全生体像の体勢でなければならない。

おわりに

この章は哲学や心理学に近い内容が記述されており、一般的に理解しにくい部分が多々あるが、人間の葛藤や挫折が疲労につながることを説明したものだとして理解しておきたい。現在、「疲労」を引き起こす原因には、自律神経(呼吸、心拍、体温、血液循環、消化吸収)が深く関与していることが解明されており、「疲労」を抑えるには交感神経(緊張・興奮の神経)と副交感神経(リラックスの神経)のバランスを整えることが効果的だと考えられている。パートレイの1947年(昭和22)代は自律神経と疲労に関する研究が始まったばかりで、さらに脳内の疾患に関する研究も未発達だったため、自律神経失調症の原因を矛盾や挫折という言葉を使って説明したのではないかと考えている。いずれにせよ、本書は当時の日本における疲労研究に携わる医学者たちにも参考にされた1冊であり、大島正光の疲労の研究²⁶⁾の著書の中でも紹介されている。

今回は「人間の疲労と障害」の中から「第18章 矛盾と挫折」を紹介してきた。今後も引き続き「世界の安全衛生名著全集」の中から紹介してみたいと思う。なお、次回は田垣瑠一郎の業績を紹介する。

注

- a) 中央労働災害防止協会編 (2011), p.380.
- b) 世界連邦建設同盟：1945年(昭和20)、核兵器を使用した戦争を二度と繰り返してはならないという科学者、文化人の提起から世界連邦運動が胎動した。
出所：https://wfmjapan.com/about_wfm/ (2024/8/22アクセス)
- c) 三村起一：東京帝国大学卒業後、住友家に入り住友系各社の役員を歴任、就任先で熱心に安全運動を推進した。社外でも産業安全協会を設立するなど、戦前戦後を通じて、日本の安全衛生水準向上の大きく貢献した。
出所：<https://www.jisha.or.jp/anzen100th/history04.html> (2024/8/22アクセス)
- d) 浦生俊文：東京帝国大学卒業後、東京市事務員として勤務。その後、一時は大蔵省に務めたが、役所務めが肌に合わず、東京電気(東芝の前身)に入社し、「安全第一協会」の設

	<p>立など戦前，戦後において日本の安全活動に大きく貢献する。</p> <p>出所：https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2010/21-3.html (2024/8/22アクセス)</p> <p>e) ハワード・パートリー：米国の生理学者および心理学者。</p> <p>出所：https://www.whonamedit.com/doctor.cfm/2852.html (2024/8/16アクセス)</p> <p>参考文献</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 学術研究会議疲労研究班編，疲労研究の共同実験，創元社1950. 2) 日本産業衛生協会産業疲労委員会編，疲労判定のための機能検査法，日本産業衛生協会出版部1957. 3) ハワード・パートレイ著ほか・犬飼健児（訳），人間の疲労と障害，日本安全衛生協会1954. 4) 椎名和仁，労研アーカイブを読む（72）労働科学関連の文献を概観して：災害防止の科学的研究：世界の安全衛生名著全集 [ハインリッヒ著]，労働の科学 2021；76（1）：688-693. 5) 椎名和仁，労研アーカイブを読む（83）労働科学関連の文献を概観して：人事管理の心理学：世界の安全衛生名著全集 [パウムガルデン著]，労働の科学2022；77（12）：720-725. 6) 労働基準法昭和22年（1947年）4月，国立公文書館HP 公文書による日本のあゆみ， 出所：https://www.archives.go.jp/ayumi/index.html(2024/8/19アクセス) 7) 中央労働災害防止協会編，安全衛生運動史：安全専一から100年，中央労働災害防止協会2011. 8) Heinrich,H.W. Industrial accident prevention: A scientific approach. McGraw-Hill 1931. 9) 日本安全衛生協会，経営科学化のために安全衛生原書の日本版 世界安全衛生名著全集 安全衛生 第107号 2月号 1954：奥付. 10) 日本安全衛生協会，災害防止の科学的研究大好評売れ切れ「第一回配本分売切れ近し」国際安全衛生協会，安全衛生 第85号 4月号 1952：奥付. 11) 日本安全衛生協会，昭和26年10月の第6回全国安全衛生大会の席上で改称の提案が日本安全衛生協会と改称，安全衛生 第85号 4月号1952：31. 12) 日本安全衛生協会，世界安全衛生全集刊行全10巻，安全衛生 第86号 5月号1953：奥付. 13) 蒲生俊文，産業発展の要素としての疲労研究，安全衛生 第85号 4月号1952：2-5. 14) Bartley,S.H.,& Chute,E. Fatigue and Impairment in Man. New York McGraw-Hill 1947. 15) 日本安全衛生協会，ハワード・パートレイ著 人間の疲労と障害，安全衛生 第113号 8月号1954：目次. 16) 犬飼健児，「“かくれみの” 着る色一条件反射とその応用の基礎について－」，安全衛生第83号 2月号1952：25-26. 17) 日本安全衛生協会，安全衛生 第113号 8月号 1954：1-2. 18) Guthrie,E.R. The Psychology of Human Conflict. Harper & Brothers. New York 1938. Hornry,K. Self-analysis. W.W. Norton & Company,Inc. New York 1942. Miller,N.E. Experimental Studies of Conflict, in Personality and the Behavior Disorders. J.McV.Hunt,ed. Vol.I. The Ronald Press Company.New York 1944. 19) Warren,H.C. Dictionary of Psychology. Houghton Mifflin Company. Boston 1934. 20) Murray,H.A. Explorations in Personality. Oxford University Press. New York 1938. 21) Bentley,M. The Field of Psychology. D. Appleton Century Company,Inc. New York 1925. 22) Aleander,F. The Relation of Structural and Instinctual Conflicts. Psychoanal.Quart 1933; 2: 181-207. 23) Maslow,A.H. Conflict, Frustration, and the Theory of Threat. J.Abnorm.& Social Psychol 1943; 38: 81-86. 24) Wilson,G.W. A Study of Structural and instinctual Conflicts in Cases of Hay Fever. Psychosomatic Med 1941; 3: 51-66. 25) Rosenzweig,S. I.The Significance of Frustration as a Problem of Research. Character & Personality 1938; 7: 126-128. 26) 大島正光，疲労の研究，同文書院1964：284-285. 	

自由と想像 彫刻に向かって

17

菅沼 緑

無責任な泉, 1986

表紙の写真は銀座2丁目にあったギャラリーホワイトアートでの個展で発表した作品です。1986年のことでした。その1年前には日航ジャンボ機が墜落して大変な事件になりました。バブル景気とかが始まり、何となく落ち着きのない不安定で現実主義的な時代でもありました。

そんな中、私は40歳。このギャラリーホワイトアートは私を応援してくれて、盛んに展覧会をしていました。若くそれなりに体力もあり、材料の木材を2トントラックに満載してアトリエにため込んだりもしていました。この作品に使われている木材はケヤキ、樫、黒檀、パドックやブビンガなどの堅い木を多用していました。

その頃、アトリエには30種以上の木材がありました。それらは色も、臭い、堅さや、弾力とか削り心地などみな違います。カタチによって、どの木を使うか選ぶことも楽しいと感じていたものです。基本的に木材加工は直線的な使い方が多くなります。もっと曲線を多く使いたいと思っていたので、縦も横も曲線にするためにはどうしたらいいだろうかと、螺旋をつくることに腐心をして、この作品になりました。円弧を切り出して、平面上でつなぎ合わせれば元の円になってしまいます。そこで少しずつねじりながらつなぎ合わせると、螺旋状になります。

この作品では、中心にある大きな半円柱に沢山ついている突起と、となりの螺旋形が大きな要素になっています。写真には写っていませんが、この裏側にも多くの要素が沢山ついています。また、脇にもおまけのように小さなカタチが置かれています。写真では見えにくいですが、下にある台には象眼もあり、平面上の色とカタ

最近、軽い合板を材料に単純なカタチをつくり、アクリル絵の具で彩色。写真は2022年に自宅作業場で構成の試行をした時の一部分。

チも加わり、てんこ盛りに要素が詰め込まれ、にぎやかな作品です。しかもそれらの部分がすべて取り外せ、組立式になっています。作品をつくる時はひとりで作業をするものですから、搬入と展示の時まで、ひとりで完結することを学生の頃から決めていました。ひと塊のものは仕方がないとして、自分の体力と能力に合わせて物をつくるべきだと考えていたのです。

60歳を超えて体力が落ち、扱える大きさと重さがかなり限定されるようになってきました。それでも私がつくるものは「カタチ」です。重量のあるものはそれなりに質感も違いますが、現在は合板を使いながら、軽くするように努めています。

私の父親も彫刻家でした。二言目には「彫刻の基本は具象だ」、「抽象をつくるヤツは具象ができないから基本がなっていない」といいながら裸婦を生涯つくり続けていました。たしかに私は具象的な裸婦をつくることはできませんが、芸術の基本は想像力だと私は考えています。

最近世の中も不景気で作品が売れることもなくなりました。世界全体に不安が拡がり、抽象的洞察ではなく、より具体的で直感的なことに関心を求める傾向が目立ちます。だけど芸術は抽象的で不確定なことでできていて、社会にも抽象性も不可欠な要素だと考えています。昔も今も私は同じ考えで暮らしています。

すがぬま るく
彫刻家、「まちてくギャラリー」企画人

歌舞伎で生きる人たち その廿四——啖啄同時

湯淺 晶子

焼きそばと人間国宝

2023年（令和5年）7月21日、あらたな重要無形文化財「歌舞伎協役」保持者の各個認定、いわゆる人間国宝が誕生した。五代目中村歌六（1950～）。「歌舞伎協役」の人間国宝としては6人目である。舞台ではそれぞれの役が役割を果たす必要があり、そのために俳優の技術がある。「歌舞伎協役」はそのひとつである。認定に先立っての記者会見では、電話連絡がきた時に夕食のソース焼きそばを調理中で投入したばかりのもやしの状態が気になったこと、居合わせた家族が大号泣したことをにこやかに語っていた。同年9月に国立劇場大劇場（東京・千代田区）で開催された第39回俳優祭では、模擬店で焼きそばの販売コーナーを担当した歌六のもとへお祝いを伝えようとする人たちが殺到した。

日々精進

五代目歌六は、二代目中村歌昇（1925～1973、四代目中村歌六追贈）の長男として1950年（昭和25年）に生まれる。弟は三代目中村又五郎（1956～）。長男は五代目中村米吉（1993～）。屋号は播磨屋。

初舞台は5歳。祖父の三代目中村時蔵（1895～1959）は、初孫であった歌六（当時は四代目米吉）を大変にかわいがり、臨終の際にも気にかけていたという。父の二代目歌昇は病いによって早くに歌

舞伎俳優を廃業したため、歌舞伎の芸の師匠は祖父の弟である十七代目中村勘三郎（1909～1988）であった。幼少期から続く稽古ごとに加えて、高校卒業後には浅利慶太氏の許可で劇団四季にも通い歌やバレエのレッスンを受けた。

歌六を五代目として襲名したのは1981年（昭和56年）。主に三代目市川猿之助のちの二代目市川猿翁（1939～2023）が主演する興行に座組し、スーパー歌舞伎、復活狂言などで役を担ってきた。スーパー歌舞伎1作目の『ヤマトタケル』で演じたタケヒコの衣装には、歌六の定紋である揚羽蝶が描かれ、演じる俳優が変わってもなお引き継がれている。50歳代半ばからはさらに様々な座組で堅実に向き合い、近年では二代目中村吉右衛門（1944～2021）の舞台で脇を務めてきた。

芸への実直さが役に染み込み、まなざしと目元が変化し、科白が粒だって耳に入り込み思考に届く。近年の代表作としては『伊賀越道中双六』の雲助平作、『梶原平三誉石切』の六郎太夫、『松浦の太鼓』室井其角など。2018年10月の歌舞伎座『助六曲輪初花桜』の髭の意休も忘れられない。『風の谷のナウシカ』のヴ王、『ファイナルファンタジーX』のシドといった新作でも慎重と威厳をまとい、挑戦する若手を支える。

小川家と播磨屋

“中村歌六”の始まりは江戸時

代にさかのぼる。初代歌六（1779～1859）は、大坂三井の番頭の子として生まれ、播磨屋作兵衛の養子となる。屋号はここからきている。のちに三代目中村歌右衛門（1778～1838）の門下となり、女方として上方や江戸で人気の歌舞伎俳優となる。

播磨屋の歴史で鍵になるのは三代目歌六（1849～1919）、初代の三男である。初代中村米吉、初代中村梅枝、初代中村時蔵と名を変えて最後に歌六を名乗った。三代目歌六は脇の役者として幅広く役をこなしていく。現在の播磨屋の芸のルーツである。実子に、初代中村吉右衛門（1886～1954）、五代目歌六の祖父である三代目時蔵、十七代目勘三郎。吉右衛門と時蔵の母と、勘三郎の母とは異なる。本名では、初代吉右衛門と十七代目勘三郎は父親の姓“波野”を、三代目時蔵は母親の姓“小川”を名乗った。

三代目時蔵は子どもが多かった。長男が五代目歌六の父の二代目歌昇、次男に四代目中村時蔵（1927～1962）、三男が初代中村獅童（1929～2008）。四男に萬屋錦之介（1932～1997）、五男に中村嘉葎雄（1938～）。いま、長男、次男、三男の子、孫が芸の修練によって歌舞伎の舞台で存在感を示している。1971年（昭和46年）に小川家の俳優は屋号を萬屋に変えて新たな一門を興したが、2010年（平成22年）に歌六と又五郎の兄弟は播磨屋に復帰

一谷嫩軍記～熊谷陣屋

作 並木宗輔, 浅田一鳥ら

出演 五代目中村歌六



写真 舞台「一谷嫩軍記～熊谷陣屋」で白毫の弥陀六実(彌平兵衛宗清)を演じる中村歌六(2012年3月, 京都南座)
©松竹株式会社

し、二代目吉右衛門とともにあり続けた。よって、現在の小川家は播磨屋と萬屋とに分かれる。それぞれの紋には蝶の文様が用いられている。

名作にスパイス

歌六が取り組んできた役は、よい匙加減で話の折れをつくる人物が多く、のちに記憶の中でふっと浮かび上がる瞬間がある。二代目吉右衛門とともにつくりあげてきた至宝の舞台のひとつに『一谷嫩軍記～熊谷陣屋』がある。第五期歌舞伎座の新開場の記念すべき最初の月にもかけられた。『一谷嫩

軍記』は、1751年(宝暦元年)に人形浄瑠璃として上演されたのが始まりである。五段ある中の三段目にあたるのが『熊谷陣屋』で、時代物、義太夫狂言の名作である。吉右衛門が演じる熊谷次郎直実は源氏の武将で、彼の陣屋に植わる桜には武蔵坊弁慶が筆をとった「一枝(いっし)を盗むものは、一指(いっし)を切り落とす」とある制札が立てられていた。熊谷は敵方の平敦盛を討ち、主である義経に首を差し出す。その場には熊谷の妻の相模、敦盛の母であり熊谷夫婦にとって恩ある藤の方もいる。首桶が開けられ、彼女らはその首が敦盛ではなく熊谷の子の小次郎であることを知る。義経は首実検をした上で敦盛の首とし、受け取る。熊谷は制札から実父が後白河法皇で皇統である敦盛を助けるように義経に命じられていると悟り、歳の近いわが子を犠牲にして敦盛の身代わりにしたのだ。梶原景高は、義経が敦盛を助けたことに気づいて鎌倉の頼朝のもとへ走ろうとするが、飛んできた石のみが刺さって死ぬ。投げたのは白毫の弥陀六。義経は、その場を静かに離れようとする石屋の弥陀六がかつて幼い自分を助けた平家の侍である弥平兵衛宗清と見抜く。弥陀六は義経を助けたばかりに平家が滅亡したことを強く悔いている。義経に託され弥陀六は鎧櫃に入った敦盛を背負う。一方、忠義のために大切なわが子を失った熊谷は世の無常と嘆きによって

出家を決意する。「今ははや何思うことなかりけり、弥陀の御国へ行く身なりせば、はあ十六年はひと昔、夢だ、あああ、夢だ」丸めた頭を抱えて座り込み、そして花道を走り去って幕となる。

歌六は、五代目富十郎(1929～2011)、四代目左團次(1940～2023)、四代目段四郎(1946～2023)に続く弥陀六役者である。今となつては歌六にしか後進に指導できないものがある。大切な人なのである。「一生修行、毎日初日、という精神の上で真摯に舞台を務めていくのがわたしにできること」。どの役も彼の方だからこそその味わい深さとおおいがあり、それを同じ時代に生きて感じられることを幸せに思う。

主な参考文献

- 1)『かぶき手帖 2023年版』公益財団法人日本俳優協会・松竹株式会社・一般社団法人伝統歌舞伎保存会編集・発行、2023年1月
- 2)『柿茸落四月大歌舞伎』筋書、歌舞伎座、平成25年4月
- 3)『二月大歌舞伎』筋書、歌舞伎座、平成31年2月
- 4)「歌舞伎 on the Web」—「歌舞伎演目案内」—「熊谷陣屋」
<https://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/313/>
- 5)歌舞伎公式総合サイト「歌舞伎美人」、松竹株式会社運営
<http://www.kabuki-bito.jp/>
- 6)歌舞伎役者 中村歌六・米吉オフィシャルサイト
<http://ka6-yone-ryu.com/>

ゆあさ あきこ
東京女子医科大学看護学部 講師
大原記念労働科学研究所 特別研究員

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/>

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資格医師の会

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 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

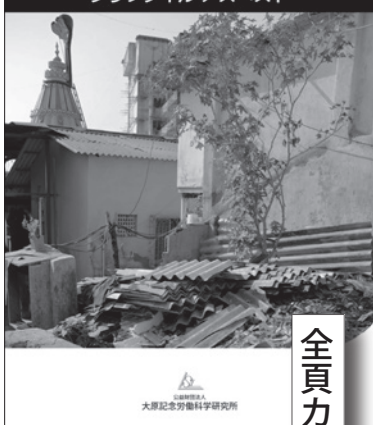
・採掘、製石製造、使用、ばく露

・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

鷗外が追求した「美の世界」

椎名 和仁

森鷗外（林太郎）の人生は軍医、作家、啓蒙家という3面の顔を持ち、数多くの作品や業績を残すことができたのは並外れた集中力と短眠者だったのである。だが、軍医鷗外は海軍で採用した麦食で脚気患者が激減したのにも関わらず、米食に拘り続けた結果、日露戦争では多くの脚気患者を出してしまう。本書では明治時代の医学の変遷を踏まえ当時、鷗外の立場では麦食への転換は難しかっただろうという。著者は海堂尊（作家・医師・医学博士）氏で、これまで「奏鳴曲 北里と鷗外」、「よみがえる天才7 北里柴三郎」などを執筆されており、医師の立場から森鷗外に焦点を当てた1冊である。

森家は代々、石見国津和藩（島根県）主の侍医であったが祖祖父の代に家政の不始末から閉門の処分を受け身分が降格された。母・峰子にとって森家の再建は宿願であり、鷗外は生まれながらにして医師になることが宿命づけられていた。少年から東大医学部時代までは神童と名を馳せ、教科書を翻訳できるほどドイツ語が堪能で卒業後は陸軍の軍医となる。鷗外の大きな転機となったのがドイツ留学であり、帰国後は陸軍で衛生学を定着させると伴にハルトマンの美学（西洋的価値観）を日本に移植しようとした。「舞姫」、「うたかたの記」、「文づかひ」は留学体験などを交えて書き上げ、後にスバルから発表した「キタ・セクスアリス」は恋愛や性をテーマにし

たものであったが、問題小説として発禁処分を受けている。その一方で鷗外は「筋」や「大義」を重視するところがあり、多彩な分野で論争として発露することがあった。脚気論争では石黒忠恵（森の上司）は「体内有機体病因論」を主張すると共に緒方正規（東大）の「脚気菌発見」を支持する。さらに石黒は海軍や部下から提案があった麦食採用を完全に無視した。陸軍の面子、派閥、エリート意識と言ったところが見え隠れする。海軍では脚気患者が激減するが、高木兼寛（海軍医）が主張した「炭素二素不均衡説」は学問的には間違っていた。鷗外は脚気と麦食の因果関係が科学的に実証されない異説には賛同できず、陸軍の面子もあることから、医学者の顔を捨てて陸軍総監の立場に徹するのであった。だが、明治天皇が崩御した際に、乃木希典夫妻が殉死したことに言及した「興津弥五右衛門の遺書」、「阿部一族」、大逆事件をモチーフとした「沈黙の塔」や「食堂」は鷗外としての受け止め方を小説で表現している。

鷗外は亡くなる3日前に旧友である賀古鶴所（医師）を呼び、遺言書を代筆させ、そこにはあらゆる肩書を外し一人の人間として死にたいという思いが込められていた。そして、死の床で「馬鹿馬鹿しい」とうわごとを言ったという。文京区の森鷗外記念館に行ってみると夏目漱石、芥川龍之介、太宰治、三島由紀夫、与謝野晶子、松



海堂 尊 著

筑摩書房、2022年4月、新書判、2022年4月、285頁、1,012円（税込み）

本清張など鷗外に影響を受けた多数の作家がいることが分かる。私たち日本人の根底にはおそらく鷗外が求めていた「美学」がしっかり根付いているのではないかと思えてくる。

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

介護保険サービス利用者の生きがい就業における金銭的対価の意義

永井邦明, 原田瞬, 川崎一平, 住川佳南枝, 森本誠司, 小川敬之, 小川芳徳

本研究は、生きがい就業における金銭的対価が、介護保険サービス利用者の生きがいにどのように寄与しているかを調査したものである。研究の結果、金銭的対価は、「対象となる活動を『仕事』であると認識する」「自信と責任を持って活動を行う」「良いストレスを得る」「主体的な試行錯誤によって得た知識や技術を継承する」「生活行為の範囲を拡大する」「自己の行った活動を振り返り、成果を認識する」「社会からの注目を受けて、社会性を発揮する」という種々の現象を誘発していることが明らかとなり、人生の意味付けにおける自己充足の側面および、公共善の達成の側面の双方から利用者の生きがいに肯定的な影響を与えていることが示唆された。

表1 調査対象者の概要

氏名	年齢	性別	要介護度	活動期間	就業経験の有無	障害高齢者の日常生活自立度	認知症高齢者の日常生活自立度
A	88	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A1	Ⅲa
B	86	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A1	I
C	78	女	要介護3	5ヶ月	有	A2	Ⅱa
D	73	女	要支援1	1年0ヶ月	有	J2	I
E	91	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A2	自立
F	89	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A2	自立
G	71	女	要介護2	1年6ヶ月	有	B2	自立

家業である歌舞伎俳優を継ぐ者たちにとっての健康：探索的ならびに質的記述的研究

湯浅晶子

質的記述的研究を用いて、伝統歌舞伎の技芸継承の中心的存在といえる、家業である歌舞伎俳優を継いでいる人たちにとっての健康について明らかにした。研究参加者3名に半構成的インタビューを実施した結果、5つのカテゴリ「舞台に立ち続けることで無意識のうちに健康をとらえる」「その時に得られている健康状態で舞台に立ち客に尽くす」「生まれてから死ぬまで歌舞伎俳優であり続ける」「舞台に応じて自分を整える」「自己管理によって健康を成り立たせる」が抽出され、家業である歌舞伎俳優を継いでいる人たちにとっての健康とは、＜歌舞伎俳優として、舞台に立つこと、舞台に立ち続けること＞であることがわかった。歌舞伎俳優の「健康」言説を明らかにし、さらには歌舞伎俳優が受け入れやすくなる産業安全保健の考え方を検討していく必要があることが示唆された。

大工職の建設作業者のハザード知覚スキル獲得プロセスに関する探索的検討

高橋明子, 三品誠

ハザード知覚スキルの獲得プロセスを分析するため、ベテランの大工職の建設作業者へインタビュー調査を行いM-GTAにより分析した。その結果11カテゴリーグループ、37カテゴリー、73概念が生成され、ハザード知覚獲得プロセスは3つの時期に分かれた。初心者期はハザードの知識不足、ハザード・周囲への注意不足、ハザードの低いリスク評価が見られた。初心者からベテランへの移行期は作業者の心理的变化と事故・ハザードの経験がハザード知覚スキル獲得や注視対象のパターン化を促進した。

通所介護事業所における生きがい就業支援の実態～具体的な支援の方法に焦点を当てて～

永井邦明, 川崎一平, 原田瞬, 佐川佳南枝, 森本誠司, 小川敬之, 小川芳徳

通所介護事業所における生きがい就業支援の実態をマイクロ・エスノグラフィーの手法を用いて調査した結果、通所介護事業所の内部では、利用者及び職員の【A生きがい就業に対する理解の促進】や【B利用者が活躍できる環境づくり】、【Cボランティアが活躍できる環境づくり】が生きがい就業の成立に重要な役割を果たしていることが示唆された。また、事業所と外部の連携にあたっては、【D近しい地域ネットワークの活用】と【Eコンサルティングの活用】という手段を用いて潜在的な協力企業を探索し、各ステークホルダーと連携しながら【F商品開発を行うにあたっての工夫】をすることで支援体制の構築を進めていることが明らかとなった。

表1 主な調査対象者の概要(抜粋)

氏名	年齢	性別	立場	備考
A	40代後半	女	所長	前職にて、介護福祉士および主任ケアマネジャーとしての勤務経験がある。生きがい就業の支援に必要な人的ネットワークの構築や、外部機関との交渉を行うなど、取り組み全体の統括を行っている。
B	40代前半	男	作業療法士	生きがい就業支援では、商品の管理や利用者の作業遂行支援に関する分析と職員やボランティアへの情報共有などを通して、現場のマネジメントを行っている。
C	30代後半	男	ボランティア	生きがい就業のボランティアと並行して、就労継続支援B型事業所を利用している。支援場面では、利用者の介助と共に、仕上げる作業や商品の仕分けを担当することもある。
D	60代後半	女	ボランティア	元、小学校教諭。現在は生きがい就業支援のボランティアと並行して、小学生の登下校のボランティアを行う。支援場面では、利用者の体温調整や疲労への配慮など一人一人に合わせた支援を実施。
E	90代前半	女	利用者	要介護度：4 生きがい就業の活動期間：1年0か月 就業経験：無 障害高齢者の日常生活自立度：J2 認知症高齢者の日常生活自立度：IIb
F	80代後半	女	利用者	要介護度：2 生きがい就業の活動期間：1年6か月 就業経験：有 障害高齢者の日常生活自立度：A1 認知症高齢者の日常生活自立度：IIIa

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年2回刊 97巻2号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込, 送料不要)

介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援する意義

—通所介護事業所の所長が支援を始めるまでのライフストーリーの分析から—

永井邦明, 川崎一平, 原田瞬, 佐川佳南枝, 森本誠司, 小川敬之, 田端重樹, 小川芳徳

本研究は、介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援している実務家が、どのような経験を経て、利用者の生きがい就業に対する支援が必要と思うに至ったのかを研究対象者の経験を重視したライフストーリーという観点から明らかにし、生きがい就業を支援する意義について考察することとした。生きがい就業の支援を導入した経験を持つ、通所介護事業所の所長にインタビューを行い、ライフストーリーを構築した。分析を行った結果、利用者の見えにくい主体性の排除という介護現場の抱える課題が明らかとなり、介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援することには、介護を受けるものが働く場面における見えにくい主体性の否定によって、働く機会を得ることが困難な利用者を支援するという意味があることが示唆された。

電産賃金体系「能力給」に関する一考察 —能力給のあがり方・きめ方を中心に—

山口陽一郎

「電産型賃金体系」は、「生活給賃金体系の典型」といわれ、戦後日本における年功給の出発点として高く評価されている。しかし、電産賃金体系は、「生活保証給」と「能力給」による依存型体系である。すなわち、能力給の活用を当初から意図して構想した体系系であった。月例賃金の約80%を生活保証給などが占める平均的構成割合のみをもって、生活給賃金体系の典型であるとみなす通説的な見解が定着したように思われてならない。

実証的な検討・分析に基づき、電産賃金体系における能力給の重要性に注目しつつ、本稿では能力給が労働者の賃金を刺激し、労働者の昇進を動機づける機能を十分にもっていたことを明らかにする。

Table 4 Estimated payment based on ability at the time of initial appointment

表4 推定初任能力給

	技能度		発揮度	合 計	能力給
	重要度	困難度			
大 学 卒 業 者	20	22	20×0.7	588	195
専 門 学 校	13	16	20×0.7	406	135
甲種中等学校	6	10	20×0.7	224	75
乙種	4	6	20×0.7	140	45
国民学校高等科	2	4	20×0.7	90	27
初等科	0	0	20×0.7	0	20

備考：平均点数1,200点 平均能力給400円トシテ算出ス

(資料出所)「能力給査定基準要綱」及び同別紙「困難度評定基準」日発資料4692『労務関係資料』日本発送電資料室より抜粋。

精神障害者が一般就労移行につながるための就労継続支援B型事業所における支援過程

大原さやか, 落合亮太, 大島巖

就労継続支援B型事業所に通所する精神障害者のうち「移行滞留型」の利用者が希望する一般就労につなげる効果的な支援過程を明らかにすることを目的とする。B型事業所管理者12名に対する半構造化面接を実施し、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチの手法を用いて分析した。その結果、一般就労につながる6段階<通所意思を確認する>、<作業を通じて生身の利用者像を把握する>、<成長に寄り添う>、<通所安定を成長と見る>、<就労を意識づけ、つなげる>、<就労継続を支える>の支援過程が抽出された。

本研究より、移行滞留型の利用者の様相と、個別支援計画の活用とストレングス・モデルに依拠した支援の重要性が示唆された。

小規模事業所におけるトラックドライバーの労働環境・健康管理の実態調査

永峰大輝, 仙波京子, 石井賢治, 石川智, 竹内由利子, 北島洋樹, 野原理子, 酒井一博

近年、トラックドライバーの労働環境と健康が問題となっている。トラックドライバーを対象とした従来の調査では、事業所の規模別の分析は行われておらず、全体像をとらえた分析が行われていた。本研究では30名以下の従業員で構成される事業所で働くトラックドライバーを対象に、労働環境と健康管理についてWeb調査を実施した。その結果、小規模事業所で働くトラックドライバーの労働環境が健康に与える影響は少ないものと考えられた。健康診断に関する項目では、個人事業主は健康診断を受診している人が少なく、事業規模が小さいほど健康診断の制度がないところが多かった。健康診断の受診と制度について、対策の必要性が示唆された。

表3 事業所規模別の健康管理の比較 (χ^2 検定の結果)

Table 3 χ^2 test for health management by the scale of businesses

健康管理		従業員数					χ^2	p	Cramer's V
		個人他 (n = 64)	2-10名 (n = 100)	11-20名 (n = 92)	21-30名 (n = 60)	合計			
健康診断の受診 (最近1年以内)	なし	35	50	35	14	134	15.97	<.001	0.23
	あり	29	50	57	46	182			
健康診断の制度	なし	40	47	20	8	115	46.02	<.001	0.41
	あり	24	53	72	52	201			
健康不安やストレス等の 社内相談窓口	なし	47	71	63	40	221	0.83	.84	0.05
	あり	17	29	29	20	95			
ハラスメントを 受けた経験	なし	42	68	57	34	201	2.30	.51	0.09
	あり	22	32	35	26	115			
運動の実施 (1回30分程度週2回)	なし	37	64	58	35	194	0.98	.81	0.06
	あり	27	36	34	25	122			
運転中の体調不良経験	なし	42	67	57	33	199	2.57	.46	0.09
	あり	22	33	35	27	117			
出社時の血圧測定	なし	45	70	64	37	216	1.54	.67	0.07
	あり	19	30	28	23	100			
出社時の アルコールチェック	なし	36	54	40	25	155	4.76	.19	0.12
	あり	28	46	52	35	161			

訪問看護ステーションに所属する専門職の離職率低減に関する検討
ワーク・エンゲイジメントと仕事の資源に着目して

恵濃雄一, 永井邦明, 石原俊彦

本研究では、離職意思に影響を与えるワーク・エンゲイジメントに焦点を当て、ワーク・エンゲイジメントの高い職員が認識している仕事の資源の特徴を明らかにした。また、この結果を基に離職率低減に向けた課題と対策について考察を行った。研究対象者は、訪問看護ステーションに勤務する保健師・看護師、理学療法士・作業療法士の64名であった。研究対象者を全対象者、30歳代以下、40歳代以上、専門職経験年数9年以下・10年以上、保健師・看護師、理学療法士・作業療法士ごとに日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメントの点が平均値よりも高い群と低い群に分類し、対象者らが認識する仕事の資源の各項目を比較した。研究の結果、全対象者ではワーク・エンゲイジメントの高い方で、作業レベル、部署レベル、事業場レベルのほぼすべての項目が有意に高く、焦点を絞らない全般的な対策を要することが示唆された。

Table 1 Participant attributes

表1 対象者の属性

		保健師・看護師の人数	理学・作業療法士の人数	人数	割合
年齢	20代	2	8	10	15.6%
	30代	5	16	21	32.8%
	40代	15	7	22	34.4%
	50代	8	1	9	14.1%
	60代以上	1	1	2	3.1%
性別	男性	1	30	31	48.4%
	女性	30	3	33	51.6%
役職	管理職	14	14	28	43.8%
	管理職以外	16	19	36	56.2%
職種	保健師/看護師			31	48.4%
	理学療法士			28	43.8%
	作業療法士			5	7.8%
勤務形態	常勤	28	27	55	85.9%
	非常勤	3	6	9	14.1%
専門職経験年数	3年以下	3	1	4	6.3%
	4年～9年	2	16	18	28.1%
	10年以上	26	16	42	65.6%
離職意思	あり	6	9	15	23.4%
	なし	25	24	49	76.6%

経済連携協定で来日した外国人介護福祉士候補者と受け入れ施設の歩み寄り

川崎一平, 永井邦明

本研究では、外国人介護福祉士候補者と受け入れ施設の間で発生する諸問題および問題解決方法を明らかにした。対象は、関東圏の3施設9名の外国人介護福祉士とその候補者及び、日本人6名であった。就労上の問題をアンケートによって聴取し、問題解決方法の詳細を明らかにするためのインタビューを行った。分析の結果、13個の諸問題とその対処方法が明らかとなった。問題の多くはイスラム教徒に関連するものであり、対処の方法では少なくとも一方向が自身の行動を変容させ、妥協点を探り合う姿勢が確認された。問題に対処する過程では、双方が就労現場の実際を理解したうえで、お互いの事情と尊厳を尊重し、補完し合うことで歩み寄っていた。

Table 1 Basic attributes of EPA care workers and EPA care worker candidates interviewed.

表1 インタビューに回答したEPA介護福祉士とEPA介護福祉士候補者の基本属性

	施設	国籍	性別	年齢	宗教	在日期間	母国看護師資格の有無	日本語能力試験レベル ¹⁾	日本の介護福祉士国家資格
A氏	1	尼	女性	20代	イスラム教	5年3ヶ月	有	N2	有
B氏	1	尼	女性	20代	イスラム教	2年3ヶ月	有	N2	無
C氏	1	尼	女性	20代	イスラム教	1年3ヶ月	有	N2	無
D氏	2	尼	男性	20代	イスラム教	5年3ヶ月	有	N2	有
E氏	2	比	男性	30代	キリスト教	5年3ヶ月	無	N2	有
F氏	3	尼	男性	20代	イスラム教	2年4ヶ月	有	N3	無
G氏	3	尼	女性	20代	キリスト教	2年4ヶ月	有	無	無
H氏	3	尼	男性	20代	イスラム教	2年4ヶ月	有	無	無
I氏	3	尼	男性	20代	イスラム教	2年4ヶ月	有	N3	無

尼：インドネシア、比：フィリピン

病院看護師におけるワーク・ファミリー・コンフリクト および看護実践環境とプレゼンティーズムとの関連

小野郁美, 三木明子, 山海知子

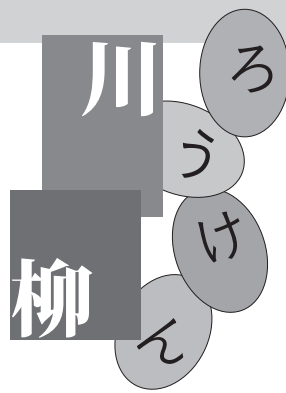
病院看護師1,418名を対象に、SPSとWFunを用いて、健康問題により労働力が低下している状態であるプレゼンティーズムを測定し、ワーク・ファミリー・コンフリクトと看護実践環境との関連について検討した。その結果、病院看護師のプレゼンティーズム対策としては、仕事と家庭の両立が図れるような制度の充実と、活用できる職場環境づくりや人員の適正配置、業務の分担、効率化を図ること、看護管理者からの支援的な対応や看護師の働きを認める姿勢が必要であると示唆された。

最 新 刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年2回刊 99巻2号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込, 送料不要)



ヘルパーが 来る前日に 拭き掃除

(気の弱い高齢者)

ヒヤリハットつて どんな帽子と また聞かれ

(若者が苦手上司)

健康食品 つい摂り過ぎて 絶不調

(CM大好き主婦)

「お昼行きます？」 隣の席から メールくる

(直接聞いてほしい先輩)

画面見て 愛想笑いが うまくなり

(リモート万歳)

席譲られ 我が家の鏡 じつと見る

(雇用継続サラリーマン)

いつもの席 見知らぬ人が 座りおり

(なぜか落ち着かない男)

草食系 男子がつなぐ 平和かな

(優男の美学)

〈ろうつけん川柳 評〉

先日大阪を旅した時、道頓堀で岸本水府の「頬冠りのなかに日本一の顔」という句碑に出会いました。これは初代中村鴈次郎が『心中天網島』の花道で頬冠りをして佇む美しさを詠んだものだそうです。水府は大正から昭和の初めにかけて活躍した川柳作家で、多くの名言を残していますが、中でも「川柳上達のコツは多読多作である」という言葉は知られています。「ろうつけん川柳」投句者のみなさんどうぞ肝に銘じてください。

さて、(気の弱い高齢者さん)、思わずうなずいてしまいました。私の所にも週1度ヘルパーさんが来てくれますが、前の日にはせつせと家の中を片づけています。(優男の美学さん)、胸を張って平和の大切さを語り続けてください。

(水仙)

〈募集要項〉

- ① 作品は一回につき三句まで。もちろん一句からお待ちしています。
- ② 締切りは当面は随時とします。
- ③ 応募はFAX (03-6447-1436) か、メール (ynagata@isl.or.jp) でお願ひします。
- ④ 応募時に、「ご連絡先」、「所属」、ペンネームをご希望ならその旨明記してください。
- ⑤ 掲載は編集部人選の選考会議で決定します。
- ⑥ 年間を通じて優秀作品を発表、賞品等については現在検討中です。

次号（6月号：79巻6号）予定

特集 障がい者のキャリア形成を支援する ー障害者が生き生きと働くために働きやすい職場とは

障がい者のキャリア形成を支える取り組み……………	奥田 訓子
障がい者にとって働きやすい職場とはー当事者の立場から……………	酒井 隆成
障がい者が生き生きと働くためにー働きやすい職場と同僚の理解がポイント……………	鈴木 文子

巻頭言＜俯瞰＞……………	寺園通江
ILOインド・南アジア産業安全保健通信・18……………	川上 剛
日本スポーツ健康学会における職域の熱中症の取り組み・3……………	村上和也
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・34……………	藤川伸治
Talk to Talk……………	肝付邦憲
自由と想像・18……………	菅沼 緑
タイプライターの歴史とタイピスト・6……………	三宅章介
労研アーカイブを読む・100……………	椎名和仁
軽労働化農業の再生・6……………	宇土 博

〔編集雑記〕

○前号に引き続き研究所のOBのみなさんの「聞き書き」をお届けします。掲載にあたり校正のお願いなど書簡や電話のやり取りにはその度に背筋が伸びる思いがしました。時代の荒波に抗しながら新しい地平を模索し続けてこられた労研OBの方々の言葉を紹介する企画が実現できたことにあらためて感謝します。読んでいて思わずほっこりした気持ちになるエピソードも満載です。どうぞゆっくり読んでみてください。

○「ILOインド南アジア産業安全保健通信」は毎回インドより原稿が届きます。と言っても今の時代、不思議がることではないのでしょうか、超アナログ人間を自認する編集子にとっては筆者からメールが届くたびインドの風を感じるのです。インドで働く人たちの安全衛生向上をはじめとする職場環境改善活動にエールを送ります。

○熱中症予防の取り組みをシリーズで掲載することになり、今号は造船業における熱中症対策です。発行がずれているため季節感がそぐわないというお叱りの声を承知でひとこと言わせてください。「1年を通じて熱中症のことを考えていきます」。この図々しさに呆れられた読者のみなさん、心の声をぜひ「ろうけん川柳」にお寄せください。(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79巻 第5号（5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。）

働く人の安全・健康をサポート。

クラボウは、快適・安全な労働環境を目的に職場の課題に合わせた素材・製品を開発。
働く人の安全と健康をサポートしています。

防災機能で安全サポート

BREVANO

ブレバノ

コットンとモダクリル繊維との混紡による優れた防災性と、導電性繊維による高い静電気帯電防止性、コットンのもつ心地よい肌ざわりを兼ね備えたユニフォーム素材で、様々な防災規格にも対応。

対応している防災規格などの
詳細はこちらから



作業姿勢・動作サポート

CBW

シービーダブリュー

サポーター 一体型アシストウェアにより、作業時に多い前傾姿勢や、持ち上げ姿勢などによる腰への負荷を軽減するとともに、腰部分や膝部分のパンツのつばり感を少なくする独自構造により動き易さも実現。

装着手順やサイズなどの
詳細はこちらから



暑熱作業リスク・健康管理サポート

Smartfit for work

スマートフィット

ウェアラブルデバイスより取得した労働者の生体情報などを解析・評価し、暑熱環境下での作業リスクや体調変化などの情報をリアルタイムに通知することで、リスク管理をサポートするウェアラブルシステム。

導入事例やシステムなどの
詳細はこちらから



ストレッチ や **涼感** などのクラボウの多種多様なユニフォーム素材を特設サイトで公開中。▶▶▶▶



製品の詳細や価格などについては、ユニフォーム課までお問合せください。

クラボウ

<https://kurabo-uniform.com/>

大阪本社：ユニフォーム課 大阪市中央区久太郎町2-4-31 TEL 06-6266-5292

東京支社：東京ユニフォーム課 東京都港区新橋6丁目19-15 東京美術倶楽部ビルディング6階 TEL 03-6371-1400

E-mail: osaka_workwear@kurabo-grp.com

建設現場に共通した安全で健康な建設仕事の
進め方のポイントを丁寧に解説し、
現場の状況に合わせて取り組める改善アクションを提案

シリーズ最新刊！全頁カラー

建設現場の 作業改善チェックポイント

Work Improvement For Small Construction Sites

発行●国際労働機関（ILO） 編集●川上剛（Tsuyoshi Kawakami）
協力●全国建設労働組合総連合東京都連合会
＜訳＞仲尾豊樹 小木和孝 佐野友美



図書コード ISBN 978-4-89760-338-4 C 3047
A4判 136 頁 定価 1,980 円（税込み）

〔構成〕
建設現場の計画とレイアウト
高所作業
機器と電気の安全な使用
資材の取り扱いと保管
作業環境
福利設備
作業編成とトレーニング
その他の安全な作業手順
〔資料〕
建設現場改善活動の手引き

好評既刊！全頁カラー

- 医療職場の人間工学チェックポイント
人類動態学会編集 A4判 定価1,980 円（税込み）
- 人間工学チェックポイント第2版
ILO 編集 A4判 定価 2,750 円（税込み）
- 職場ストレス予防チェックポイント
ILO 編集 A4判 定価 1,320 円（税込み）
- これでできる参加型職場環境改善
カイ・川上・小木著 B5判 定価 1,320 円（税込み）



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

定価 1,200 円
本体 1,092 円
（年々め 1,200 円）

