

Digest of Science of Labour

労働の科学

2024
August
Vol. 79, No. 8



手の復権 / 菅沼 緑

特集

労研を支えた人たちの群像(その3)

「聞き書き」から労研の歴史を紐解く
遠藤幸男 / 増田富江 / 暁峻衆三

巻頭言

よい予防事例が横に広がる効果
小木和孝

連載

タイプライターの歴史とタイプスト⑧
三宅章介

凡夫の安全衛生論議③
福成雄三

労研アーカイブを読む⑩
椎名和仁

ILOインド南アジア産業安全保健通信②⑩
川上 剛

歌舞伎で生きる人たち その二十五
湯浅晶子

佐々木周作・大竹文雄・齋藤智也〔著〕

行動経済学で

「未知のワクチン」に向き合う

行動経済学者と感染症学者が、パンデミック下の「未知のワクチン」に挑んだ。はたしてワクチン接種はナッジすべきなのか？



2420円

経済学で読み解く

大相撲300年史 本所、そして両国の磁場

「歴史×文化×経済」で見てくる、新たな相撲像。相撲ファン必読！誰かに話したくなる「なるほど」の連続！

山村英司〔著〕



2640円

NBS Nippon Basic Series

公共経済学

豊富なグラフで直観的な理解を促進。経済学を初めて学ぶ人にも公共経済学の考え方のエッセンスや役立て方がつかめる。●予価2000円2月中旬刊

川出真清〔著〕

同性婚と憲法を考える(仮題)

現在世界的な潮流となっている同性婚を認める動きを受けて、日本で同性婚を認めるかどうかを憲法や人権や法の観点から考える本。●予価2660円2月中旬刊

松井茂記・白水隆〔著〕

2022日本…歴史的諸層位

時局を掴み、層を読む、知の巨人による時評集。国際社会と日本の構造を照らし出す事件・テーマをもとに、現代史分析に挑む。●予価3000円2月中旬刊

木庭顕〔著〕

響灘洋上風力発電に反対する

北九州市の響灘沖合に風力発電施設が建造されている。かつて好漁場だった響灘に巨大風車25基も造る無謀な計画に二石を投じる。●予価2000円2月上旬刊

梶原一義〔著〕

龍谷大学社会科学部研究別冊第147号

脱炭素地域づくりを支える人材

日欧の実践から学ぶ。パリ協定やSDGsを背景に、「脱炭素地域づくり」を支える人材の育成に関して日欧の事例を比較分析しつつ論ずる。●予価6000円2月中旬刊

的場信敬・平岡俊一〔編〕

子育てにとまどう母親たち

思春期外来で明かされたそれぞれの事情。思春期外来を訪れる母親たち。家族や周囲に振り回され、子育てに傷ついた彼女たちの苦しみへテラピ精神科医が優しく寄り添う。●予価10800円2月上旬刊

武井明香〔著〕

法学セミナー

2025 2月号 特集 公務員の働き方と法 ―民間との違いを考える― ●予価1540円

経済セミナー

2025 2・3月号 特集 女性活躍を阻む壁を、経済学で乗り越える ●予価15060円

〔座談会〕黒田祥子×近藤絢子×山口慎太郎司会・植田健一



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》

大原社会問題研究所雑誌

794号

2024年12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】世界のベーシックインカム運動の現状と課題——韓国

特集にあたって

韓国のベーシックインカム運動——回顧と展望

韓国におけるベーシックインカム運動

岡野内 正

安孝祥/影本剛 訳

朴峻喜

■論文

ドイツの「想起の文化」と移民統合——ユダヤ人・イスラエルとムスリム移民

昔農英明

■書評と紹介

林采成著『健康朝鮮』

今井小の実著『福祉国家の源流をたどる』

山本咲子著『女性非正規雇用者の生活の質評価』

松本武祝

富江直子

村上慎司

■書評への応答

拙著『マルクスの経済理論——MEGA版『資本論』の可能性』に対する

土井日出夫氏の書評へのリプライ

宮田惟史

社会・労働関係文献月録/月例研究会 鈴木 誠/所報 2024年8月

発行/法政大学大原社会問題研究所

〒194-0298 東京都町田市相原町 4342 Tel 042-783-2305 https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/



よい予防事例が横に広がる効果

小木 和孝

多くの職場で安全で健康に働くために、日々協力し合う努力が多彩に積み重ねられている。その成果は整備された職場環境や円滑な作業の流れ、効果的なりスク対策など、目に見える形で共有されていく。注目されるのは、そうした良い実践例を写真や事例報告で分かりやすく示すことにより、職場ごとの現場条件に合わせた改善への取り組みに役立つ点である。

こうした良い事例写真は、多くの業種で参加型の職場環境改善活動が普及していくさいに、大いに役立つ。同種職場の良い事例を参考にすると、職場内でよく行われる短時間の検討会などで、自職場で行いたい改善策が提案しやすくなる。私たちの経験でも、1時間ほどの検討会で、小グループに分かれて自職場の良い点と改善点をまとめるさいに良好事例写真をいくつも見ておくと、その職場ですぐ行う改善策に合意しやすくなる。ことが知られている。

こうした改善事例とともにすぐ提案できそうな改善策のリストを提供すると、職場ごとにすぐ行う改善策がまとまりやすくなる。この事例写真と提案用アクションリストの併用はどの業種でも行いやすい手順になって普及している。中小事業場や自治体組織の多くの職場で行った経験では、良好事例写真と提案用リストを併用すると、比較的容易に同じ業種の

他職場に、いわば「横に」伝わって応用されていきやすいことが知られている。

こうした経験から、私たちが行っている参加型改善の研修では、改善事例写真を示しながら提案用チェックリストを使っている。横に広まりやすいことを伝えるようにしている。こうした場合に、参加職場ごとに提案用チェックリスト配布と検討会の開催を支援する推進担当者を決めておくと、この横に広がる効果が得やすくなることも知られてきた。似た職場における改善事例をもとにしているの、分かりやすいく。横に広まりやすいことを実感している。

職場ごとにすぐに改善したい事項は当然にさまざまであるが、中小企業の多数の職場や同じ業種内の多くの現場で行われる改善策を集計してみると、それぞれほぼ同じように仕事しやすさ・作業環境・チームワークなどに広く分布していることが確かめられている。個々の職場ですぐ取り組むと合意するのは少数の改善策ではあるが、どこを改善しようかと職場内で対話するときに取り上げる改善策の範囲を広く視野に入れていくことが、このことから確かめられる。

もう一つ改善策の分布から分かる大事な点は、職場の連携、作業予定、助け合いやすさが必要な対策の内容など、職場内コミュニケーションについての改善策がだんだん多く取り上げられるようになって



こぎ かずたか
大原記念労働科学研究所 主管研究員

ている事実である。

こうした傾向を反映して、コミュニケーション関連の改善アクションが事例としてもチェックリスト項目としても多く含まれるようになってきている。どの業種でも情報のやり取りがさらに重視されるようになってきた現状を反映している。

参加型改善を話し合う職場検討会などでは、同じ職場の人たちと現状を一步前へ進めようとする対話が行われる。すぐ対処する改善策を目標にする姿勢を一緒にとる点が近未来志向となり、別の職場の良い経験からも触発されて「横に」広まる効果に結びつくことになる。すぐできる作業しやすさや職場内コミュニケーションに力点を置くなどダイナミックな対話が介在することが、同じような状況にある横への広がりを支えたい。そうした職場ごとの労使対話による広域改善活動が多くの職場に横に広まっていくことに期待したい。

労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

よい予防事例が横に広がる効果

小木 和孝 [大原記念労働科学研究所 主管研究員]

1

表紙作品：菅沼 緑「手の復権」

材料：木材

会場：神奈川県立近代美術館（神奈川・鎌倉）

年度：1996年

撮影：菅沼 緑

表紙デザイン：大西文子



労研を支えた人たちの群像 (その3)

私と労研

「労働科学」の真理は永遠なり

[元副所長、元総務部長] 遠藤 幸男 4

忘れられない人たち

[元研究員 (栄養学)] 増田 富江 8

つれづれなるままに

[農業経済学者] 暉峻 衆三 15

Series

ILOインド南アジア産業安全保健通信 (20)

インド、ラージャスタン州の採石場 川上 剛 25

「#教師のバトン」で伝わる (35)

教職員の過酷な勤務環境 藤川 伸治 28

Series

- タイプライターの歴史とタイピスト (8)
 —科学的管理法がもたらしたものとホーソン実験の影響—
 三宅 章介 31

Column

- 労研アーカイブを読む (102)
 労働科学へのメッセージ2 椎名 和仁 41

- 自由と想像 (20)
 手の復権 菅沼 緑 47

- 凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み]
 「巡視」について考える (3/3) ~巡視を活かす~ 福成 雄三 48

KABUKI

- 双蝶々曲輪日記~引窓
 歌舞伎で生きる人たち その廿五——水到渠成 湯浅 晶子 50

BOOKS

- 『ロックフェラー家と日本 日米交流をつむいだ人々』
 文化交流は人に始まり、人に終わる 椎名 和仁 53

- 労働科学のページ 54

- 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



「労働科学」の真理は永遠なり

遠藤 幸男

えんどう ゆきお
元副所長、元総務部長

労働科学への道のり

私は東北の一農村に育ちました。旧制中学の頃から、かの有名な宮澤賢治の詩「雨ニモマケズ風ニモマケズ……」を読み、深く感ずるところがあり、農村の貧困の現実を体験したり見聞したりするうちに何とか改善できないだろうかと思熟ながら大それた考えを持ったのでした。

そこで大学は農業経済を専攻（戦時下で勤労働員、徴兵で勉強はほとんどできませんでした）、1947年の春に理想を実現したいと農林省に入りました。今、考えると田舎育ちの幼稚で短絡的な道をとったわけです。ところが、現実はそのような甘いものではなく、最初の配置が総務局人事課で、毎日他人の履歴のチェックをしました。

その後、新設の統計調査局に移籍を希望して移りましたが、官僚機構にうんざりするばかりでした。だんだん考えが現実的になり、全農林労働組合青年部の活動に参加したのが今日の契機になったのです。

戦後間もない頃で、当時労組の活動は最低生活の保障が最大のテーマでした。「労働科学研究所（以下、労研）に『最低生活費』の研究の権威である藤本武先生がおられるから研究資料をいただいてこい」と言われましたが、

当時の私は労研の存在すら知りませんでした。

都心の有楽町から小田急線で郊外の世田谷区祖師ヶ谷大蔵駅までの道のりは、当時としては遠く感じられたものです。地図を頼りに行くと古めかしい学校のような建物が、めざす労研でした。

早速、藤本先生にお会いして「最低生活費」のお話をお聞き、研究資料をいただきました。帰り際、「労研を訪れたのは初めてです」と言いましたら所内をあちこち案内していただき、懇切にいろいろと説明していただきました。若造の私に親切に接していただき恐縮しての帰り道、「なんと理想的な研究所だろうか。このような所に入れたらなあ」と痛感したものです。

ところが人生とはわからないもので、はからずもご縁があり、約1年後の1949年10月、労研の農業労働研究室に入所できたのです。「よし！ 農民のためにがんばろう」と感激したことを今も覚えています。

農林業労働の実態調査

当初はなにもかも初体験なので「温故知新」とばかりに労働科学の先駆者である暉峻義等先生はじめ桐原葆見先生、勝木新次先生その他多くの諸先生、諸先輩の研究論文などをむさぼり読み、「労働科学」とは何かと学びな

がら農林業労働の実態調査に参加しました。

調査といっても当時は労働の実態は労働の現場で労働者に接し自分の目でしっかりと見、足で歩いて記録するという「労研流」のユニークな調査です。テーマにもよりますが、労働生理学、労働病理学、労働生化学、労働心理学など他の研究室と共同で行う学際的なチーム編成の総合調査でした。特に農村調査は長期間であるため、多人数で調査機器も多く、当時は運搬に自動車もないため、大八車に積み込みました。これで轍でも立てたら、まるで「労研一座」御一行様のようなものでした。

地方別に異なる農作業慣行調査は、例えば稲作の1ヵ年間の作業について事細かに聞き取り記録する調査、「タイム・スタディ」という労働の現場で記録板に紙と鉛筆で農作業の時間と動作や姿勢をいちいち記録する調査などを行いました。今日のように便利なビデオなどない時代のこと、「夜討ち朝駆け」のごとく1日かけての長時間調査でしたが、労働の実態に迫ろうと熱中したものです。

このようにして労研の諸先生や諸先輩の指導よろしく、労働科学の調査研究に段々となじむようになりました。

齊藤一先生との出会い

1960年頃からわが国も高度経済成長期に入り、第二次、第三次産業が飛躍的に発展しつつありました。1962年に勝木新次所長から齊藤一所長に代わると、私も請われて研究部門から管理部門へ移籍しました。齊藤先生の指導のもと、所長室主導で中小零細企業に対し労働科学のサービス普及活動（主に作業環境条件改善のための実態調査）をしようということになりました。当時中小零細企業は、大企業とは違いなかなか労働科学の恩恵にあずかることができなかつたからです。戸田弘一先生（元日本鋼管産業医、神奈川県予防医学協会理事）をチーフに私と岸田孝弥さんで取り組

みました。この活動によって齊藤先生や戸田先生の下で労働科学全般を学ぶことができ、労働対象の分野も広範囲にわたったことから、畑違いの私も大いに成長させてもらいました。

その後も齊藤先生に従って労働科学の調査研究にたずさわり続けたのですが、管理部門にありながら調査研究を継続できたのは、私自身の労働科学へのやむにやまれぬ思いがあったにせよ、これを容認し、励ましてくださった齊藤先生の寛大な計らいであったからこそと心から感謝しています。今日、私があるのも先生のお蔭です。

国際的な「労働の人間化」の趨勢下に労務管理の大家である森五郎先生を中心に竹澤信一先生、太田垣瑞一郎先生らと齊藤先生らが発起人となり、1970年に日本労務学会が創設されました。特筆すべきは齊藤先生の尽力で学会の構成分野に「経済学」「経営学」「労働法学」「産業心理学」と並んで「労働科学」が入ったことです。後に私も学会理事に選ばれました。

労働科学と「労働の人間化」

話は前後しますが、労研の初代所長暉峻義等先生が、「労働科学は資本主義経済の発展に伴って起こった」と指摘するように、欧米先進諸国では18世紀後半から19世紀の初めにかけての産業革命は機械制工業への発展を促進しました。労働生産性は飛躍的に発展し、資本主義が確立する契機となったのです。

しかし、その反面、労働者は過酷な労働条件のもと、疲弊し、疾病化し、身体的荒廃や精神的萎縮、道徳的退廃などがひどくなったことが世界的に大きな社会問題となりました。各国は社会政策としてこの問題に対し科学的解明に取り組む必要性に迫られ、欧米先進国では競って労働保護のために調査研究機関が1904年から1925年にかけて続々と設立

されました（労研創立は1921年）。

すなわちこのとき、「産業は労働生産性向上（利益追求至上主義）だけではだめであり、労働者保護も併せて十分に配慮をしなければ人間社会は成立しない」ことを資本主義先進国はこぞって学習したはずでした。

第二次世界大戦後、アメリカを先頭に経済恐慌対策として再び労働生産性の向上至上主義（基本的にはテーラーシステムによる労働効率の増大化）が台頭しました。その代表がコンベアシステムの導入です。その結果、1972年アメリカ最大のゼネラルモーターズの最新鋭ローズタウン工場（オハイオ州）において自然発生的に欠勤者が相次ぐサボタージュが始まりました。これが瞬く間に各工場に飛び火して史上最大のストライキとなり、工場を閉鎖するに至る「ローズタウン現象（労働による人間性疎外症候群）」と言われる大事件が起きたのです。つまり、再び労働生産性向上の追及（資本主義の本質）だけを行い、労働者保護が軽視された結果、必然的に発生したものでした。

1960年代末からアメリカだけではなく先進国すべてに大同小異の「ローズタウン現象」が発生し、大きな社会問題となり、ILO（国際労働機関）をはじめ各国挙げての国際的な「労働の人間化」運動に発展していったのです。

わが国でも1967年に労働省が「単調労働（労働の人間性疎外という問題意識）」の総合的な検討を進めるために人文科学、自然科学を網羅した学識経験者を集め、「単調労働専門家会議（委員長に尾高邦雄氏）」を設置しました。3年間にわたり経営側、労働者側と大がかりな実態調査に乗り出すこととなり、斉藤先生と私も参加しました。

それから斉藤先生をチーフに調査チームを編成、数多くの工場やオフィスの単調労働の労働科学的実態調査に取り組みました。＜労働の人間化＞問題はまさに労働科学の登場な

くしては解決しない問題だったのです。

調査研究のチャンスを活用

労研は財団法人でしたが元々原資に乏しく、財政的にはいつも火の車でした。私はそんな環境で育ったせいも、貴重な財源である委託調査研究はチャンスであると考え大いに活用を努めたものです。例えば、＜労働の人間化＞では単調労働の調査研究でしたが、研究が評価されたお蔭でその後も労働省から継続的に委託研究費をいただきました。それが「労働時間」や「労働と余暇」の私の研究テーマと結びつきました。

また、「高齢者の労働能力問題」は、最初、厚生省から委託された「所得保障の観点から見た高齢者の労働能力測定法に関する研究」で、若月俊一先生（長野・佐久病院長）と斉藤先生の共同研究であり、前者は農村サイド、後者は都市サイドの分担でした。労働科学的手法による総合的な調査研究に私も参加し、厚生省から継続的に科学研究費をいただき、それが「高齢者の職業歴や定年後の社会生活」に関する調査研究に結びつきました。労働科学研究を目的意識にチャンスとばかり何でもプラス志向に邁進したものでした。

思うに、アメリカ主導の「グローバル化」の下にわが国政府が行った「構造改革」や「規制緩和」により、この5か年に正社員労働者が約500万人も減りました。逆に今まで見られなかったニートやフリーターなど生活に将来性がまったく見えない悲惨な労働者たちが約500万人も増加しました。労働者間では「過労死」や「過労自殺」が多発、メンタルヘルスが社会的問題となり、絶対的賃金の低下やサービス残業の拡大などが顕著に見られるようになりました。今後、労働規制のさらなる緩和（時短促進法の廃止、解雇の自由など）が進めば、労働者全体の人権すら守られなくなります。

また、「ワーキングプア」も約400万人を数えるなどますます「格差拡大」が促進される傾向が強まり、憲法第25条の「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」を否定するような時代になりつつあります。

これらの実情を考えると「労働の人間化」問題の軌跡を見ると「第一次」が資本主義成立の20世紀初頭に発生し、「第二次」が戦後の1960年代末に発生しました。21世紀初頭の今が「第三次」の発生時期にあたるのではないかと考えます。

そして、再び「労働科学」がクローズアップされるような時代が到来すれば、まさに活躍のチャンスの場ではないかというような気がします。

労働時間短縮こそ命題

労研創立者の「労働科学の命題は『資本主義下の労働の諸問題について』の批判と実践である」ことを信奉してきた私にとって、「労働時間問題」は最大のライフワークであり、今日でも労働者の家族を含めて社会生活を大きく左右するものと考えています。労働時間制がILOでは1919年に1日8時間、週48時間制を、1960年には週40時間制を勧告しています。欧米先進国では48時間制勧告をいち早く批准、また、1970年代には多くの国々が40時間制への移行を実現しました。

しかし、わが国は労働時間短縮問題についてはまったくの後進国であり、週48時間制については政府が批准を拒否しました。ようやく戦後の1947年に制度化されましたが、40時間制についてはさらに遅れて1988年です。しかも労働省による年間総労働時間

1,800時間への時間短縮達成目標の年次も年々延期されました。さすがに1992年には労働時間短縮促進法が制定されましたが、政府の「構造改革」、「規制緩和」政策のもと、今日に至っても実現できないでいるのが実情なのです。

私は今までの調査研究から労働や生活（家族を含めて）における諸悪の根源は、過長労働時間にあると考えています。そして全労働者の年間総労働時間を少なくとも1,800時間に規制するならば労働者本人の「過労死」や「過労自殺」防止はもちろん、広範にみられるメンタルヘルスを含む健康保持と職業性疾患、労働災害の防止、労働意欲の向上、文化的生活の充実、男女平等参画、家族団らん、親子交流の緊密化、育児・教育への参画などの解決に大きく好転することにもなります。大局的には雇用破壊、少子化、子供の教育、非行化などその他多くの今日的な社会問題を解決するのに大きく貢献するであろうことは明白です。

私の研究所生活の終盤は、労働時間短縮の運動の実践として労働科学的「労働者の健康調査」を数多く実施し、その成果を広く労働者に還元普及することに努めました。

私は、「労働科学」が心身に染みこんでいるので、例えば地元で第一種低層住居地域に巨大マンションの建設工事が始まり多くの住民から騒音の被害がひどいとの声が挙がると、騒音計測機を担ぎ騒音の実態調査を実施するなど走り回り、住民運動・ボランティア活動に参加しました。

これは「労働科学」の三つ子の魂とでも言いましょうか。

「労働科学」の真理は永遠なりです。

「聞き書き」から労研の歴史を紐解く



忘れられない人たち

増田 富江

ますだ とみえ
元研究員（栄養学）

.....
労研との出会い

私と同期の人といえば木村菊二さんが私より1年後で、その次が遠藤幸男さんです。お二人の話聞いて下さればそれが一番良いと思うのですが、それぞれ視点が違うかもしれませんから、少しずつ思い出しながらお話ししたいと思います。

私と労研の出会いは、1940（昭和15）年から1946（昭和21）年まで労研におられて、後に国立栄養研究所の所長になられた有本邦太郎先生を介してでした。当時私が学んでいた栄養学校で有本先生が食品学の講義をされており、先生の講義の中で労研の存在を知りました。確か、学校の文化祭で使う資料をもらいに祖師谷にあった労研を初めて訪れました。まだ職員住宅が建設されていない頃で、雑木林を抜けて有本先生の研究室を訪ねたことを覚えています。

1941年の8月だったと思いますが、有本先生に卒論について相談するため労研に出向きました。有本先生の「自分は忙しくて力になれないけれど、後輩の高木和夫という面倒見のよい男が東京市（当時）の衛生試験所にいるから紹介するよ」という言葉に従って、有楽町のガード下にあった衛生試験所の栄養試験部に高木先生を訪ね、夏休みの間、動物

実験のお手伝いをしながら卒論の指導を受けました。高木先生はその後1944年に労研に入所されますが、高木先生のご縁で、私も1947年に労研へ入れていただきました。有本先生は私が入所する1年前に労研を退職されました。

当時、労研でも出征されている方がたくさんいました。お医者さんは軍医になる義務がありましたから、斉藤一先生や久保田重孝先生も戦地に赴いていました。斉藤先生は小柄な方なので長い軍刀を引きずって歩いておられたという話を聞いたことがあります。医者でない人は戦時研究員という形で兵役を特別に免除されていたそうです。

.....
暉峻義等という人

私が入所した頃の所長は暉峻義等先生でした。暉峻先生の秘書の岩崎さんに連れられて一度ご挨拶に伺ったことがあります。この頃の先生は本当に多忙でしたが、一介の研究助手に過ぎない私のために時間を作ってくれました。

1942年に労研内に日本勤労栄養学校ができ、先生はここの校長も兼務していたため、秘書から栄養学をやっていると紹介された私を、はじめは自分の学校の卒業生だと思ったそうです。先生は言葉の最後に「～したまえ」

とおっしゃるのが常で、私にも「これまでは戦争のために若い人が十分に学ぶことができなかつたけれど、やっと自由な時代になったのだからこれからは大いに勉強したまえ」と声をかけてくださいました。そして「この本を読みたまえ」と、先生が監修されたハーヴェイの『血液循環の原理』を差し出されました。いわれるがままに読んでみたけれど難しくて当時の私にはちんぷんかんぷんでした。

先生にご挨拶した時間は5分くらいだったでしょうか。緊張のあまり私は声を出すこともできず、ただ先生の前に突っ立っていました。先生の部屋には本が山のように積まれていて、その中から一番手元にあった一冊をひよいと渡してくれたのだと思います。

『血液循環の原理』は、労研の創立15周年を記念して1936年11月に出版されたもので、暉峻先生が監修、齊藤一、白井伊三郎、松藤元、勝木新次、古沢一夫、中村一男、上野義雄さんといった労研のそうそうたる顔ぶれがラテン語の翻訳を担当し、労研の総力をあげて作り上げた一冊でした。当初は非売品でしたが後に岩波文庫として再版されました。

私が労研に入所した頃、暉峻先生は奥様やご子息と労研の社宅に住んでおられました。一時は料理研究家の中江百合さんのお宅に住んでいたと聞いたことがあります。中江さんが疎開先から戻られたので労研に移られたとのことでした。中江さんをはじめ暉峻先生の周りには文化人がたくさんいらっしやっして、労研にも職員以外の方たちが頻繁に出入りしていたようです。

余談になりますが、中江さんのお姉さんが女優の東山千栄子さんであったことから、東山さんをはじめ俳優の滝沢修さん、映画監督の山本嘉次郎さんなども労研に顔を出したことがあったそうです。暉峻先生の周りには先生を慕う方たちがたくさんいらっしやいました。

暉峻先生には「産業大学」の創設という壮大な構想がありましたが、レッドパージで教職に就けなくなり、栄養学校の校長もできなくなって、学校は廃校、産業大学の構想も夢破れます。

私が労研に入った頃は暉峻先生の超多忙な時代で、挨拶に伺ったとき以外は親しく話をさせてもらった記憶はありません。ただ、体調を悪くされてからも杖を突いて労研へ顔を出された姿ははっきり覚えています。岩崎さんが祖師谷まで迎えに行き、帰りもやはり岩崎さんが駅まで送っていかれました。おもしろい話があつて、定期券を持っていらっしやるのにいつも顔パスで、定期券を見せたことがなかったそうです。あの強面でじろりとにらまれるのですから、文句を言える駅員さんはいなかったのでしょう。

日本勤労栄養学校設立

1939年に厚生省の外郭団体として日本勤労栄養協会が設立され、2年後には大日本産業報国会に合併されました。当時戦況が進む中で軍需工場がたくさんできましたが、そこで働く人たちのために栄養食の配給所を作る必要が生じ、その下準備として日本勤労栄養協会が創設されました。そして栄養士の養成が急務となって品川の鮫洲に日本勤労栄養学校が開設されました。

栄養士が国家資格となるのは戦後の1947年以降で、この頃はそれぞれの目的に沿った栄養学校がいくつかありました。例えば私が卒業した食糧学院は、病院で給食と栄養を管理する病院栄養士の養成を目的として設立されましたし、当時大変有名であった佐伯栄養学校は行政で働く人たちのための栄養管理をする栄養士の養成を目指していました。

日本勤労栄養協会が大日本産業報国会に合併されたときに労研も統合されますから、栄養学校の面倒を見てほしいということで労研

内に組織されることになりました。

冒頭、暉峻先生が私のことを自分の学校の卒業生と勘違いしたことを話しましたが、このような経緯で、労研の中に工場給食の栄養士を育成する日本勤労栄養学校ができたわけです。暉峻先生は喜んで受け入れられ、講義も積極的に担当されたとのこと。品川の鮫洲で学んでいた2回生の途中から労研に移り、6回生まで卒業させますが、1946年に廃校となりました。卒業生は100人近くになるでしょうか。少数ですが男性もいました。暉峻先生の人柄に惹かれて入校してきた人が多く、創立60周年を記念して暉峻先生の胸像を建立する際には栄養学校の卒業生有志からも寄付が寄せられたほどです。

暉峻先生の名文句というのは有名な逸話で、講義の前には「生きとし生けるものはみな労働す」とおっしゃってから話を切り出されたそうです。誰もが話を聞いているうちにすっかり酔わされて、まるで新興宗教の教祖様のような感じだと述懐される方もいました。

廃校に従って労研の栄養研究室が栄養学校の卒業生の面倒を見るような形になり、私も卒業証明書を発行するなどのお手伝いをしたことから、今でも卒業生の人たちと交流があり、ともに労研時代を懐かしむことがあります。

東京大空襲炊き出しの話

ちょうど5回生の人たちが卒業を迎えた1945年の3月10日、未曾有の被害をもたらした東京大空襲がありました。空襲は3月9日の夜11時頃から始まり、午前3時頃には空襲解除が出されたそうですが、私自身は内地にいなかったため、ここからは後で聞いた話になります。

下町が空襲によって大打撃を受けたことを知った暉峻先生の行動は迅速でした。まず学校主事を呼び出して、寮生の何人かに集合を

かけさせ、浅草あたりまで様子を見に行くことになりました。祖師谷駅の近くにアパートを借り上げて栄養学校の寮としていましたから、ここにいた寮生の何人かが暉峻先生に同行しました。

上野までは電車が動いていましたが上野からは徒歩で浅草に向かいました。浅草小学校に警察関係者が避難していたので、暉峻先生が何か困っていることがないかと聞くと、食べるものがないという答えが返ってきました。暉峻先生は焼け出されて困っている人たちに炊き出しをしようと提案され、空襲の翌日から2週間ほど炊き出しを続けたそうです。浅草小学校は当時では珍しくコンクリート建造物であったため焼け残っていたことから、学校の鍋や釜を使うことができました。5回生は卒業を控えていましたが、直前まで炊き出しの手伝いに総力であたりました。

当時栄養学校はたくさんありましたが、迅速に行動したのは労研の栄養学校だけで、当時の新聞で大きく報道されたそうです。暉峻先生の先見の明にただ驚くばかりです。

この時のことは「大空襲の炊き出しの話」として小冊子にまとめられており、実際に現場で手伝った人達はあの悲惨な状況を終生忘れることはないかと回想しています。その頃の栄養学校には企業から派遣されていた人もおり、年齢もまちまちでしたが、とりわけ若い人には過酷な体験であったと思います。

井上先生のこと

実は私は、労研の歴史の中できちんと取り上げていただきたい方がいまして、それは井上房江先生のことです。先生は戦争中の1941年から42年まで労研に在籍されて、戦後は1946年に再就職、1948年まで在籍されました。私は戦中のことは知りませんが、2回目のときは、井上先生が栄養の研究室にたびたび顔を見せられたので親しくさせていた

だきました。

井上先生が最初に労研に入所された当時、軍需工場では産業結核が問題になっていました。日本人の病気として脚気が下火になり、戦争中には結核が大問題になってきたにもかかわらず、労研には結核に詳しい人がいなかったことから、暉峻先生が岡先生という著名な先生を介して井上先生を招聘されました。

井上先生は女子医専を卒業の後、東大医学部の小児科に研究生として通われました。その時の指導教授が岡先生で、「学童の結核調査」を勧められたそうです。まだツベルクリンもない時代でしたから、検査する側も無防備であったのか、井上先生ご自身が結核を発症、1934年から中野病院で3年間、療養されました。

療養後は患者の立場が分かる研究者としていっそう結核の研究に没頭されるのですが、労研としても結核のことをしっかりやりたいと考えていた暉峻先生が、岡先生を通じて井上先生を労研に招かれました。最初に入所した時は労研には1年間しかいませんでしたが、すっかり労研色に染まって、愛着を持たれたとのことでした。この頃は安静療法について研究を進められていたようです。労研との約束は1年間であったため、1942年には川崎の結核予防会に移られました。ちょうど戦争が激しくなって埼玉に疎開しますが、埼玉から時間をかけて川崎へ通われたそうです。結核予防会の後、前にも言いましたが1946年から1948年まで労研に在籍、1949年からは川崎の中央保健所に勤めることになりました。

この時代には、1947年に日本社会党の参議院議員となった河崎なつという有名な婦人運動家がありました。河崎先生のお嬢さんと井上先生が女専の同期で親友でしたが、残念なことにお嬢さんは早逝されます。成城の大きな家で一人暮らしをすることになった河崎先生のことを気遣って、1947年から54年まで

の8年間、井上先生は成城に移り住んで河崎さんのお世話をされました。また、河崎さんが1963年に病に倒れた後は、井上先生が1954年に千歳に新築した自宅へ引き取り、1966年に亡くなるまで面倒を見られました。なかなかできないことだと思います。

井上先生は1961年に橋本タケさんという人を養女に迎え、同年からは、タケさんも一緒に河崎さんのお世話をすることになりました。橋本さんが結核療養所にいた時親しくなった人のご主人が川崎の中央保健所で井上先生の下で働いていたことが縁で、橋本さんは井上さんのお手伝いをするようになるのですが、その後30年という日々を一緒に過ごすわけですから人の縁とは不思議なものだと思います。

橋本さんは労研とも縁の糸でつながっていました。労研は高谷茂木さんが中心になって神奈川県成瀬村で農民の健康調査を展開していたことがありますが、橋本さんのお父さんが村の役職についていたことで、橋本家も調査対象の一つに選ばれたそうです。タケさんはまだ小学生でしたが、労研という言葉が耳に残ったとのことでした。

井上先生は川崎の中央保健所へ移られた後も時々は労研へ顔を出されましたし、OB会にも出席され、労研とのご縁はずっと続きました。1989年に井上先生が川崎文化賞を受賞されたときOB会でお祝いしました。確か12回目のOB会であったと記憶しています。

OB会は現在も続いています。1966年に暉峻先生が逝去されたとき、OBが各地から駆けつけたのを見た斉藤先生が、OBが集まる場を作りたいと考えたことがOB会発足のきっかけとなりました。以来所長の交代や何かのお祝い事などに合わせて開催され、現在では会を重ねて23回となりました。

井上先生は労研にいた時期は短いですが、多くの人からその人柄を愛されました。京大を出て共同通信の記者となった弟さんが

28歳の若さで事故死したこともあって、とりわけ年下の若い男性の面倒をよく見ておられました。

私は労研に25歳で入所しましたが、井上先生と初めてお会いした時、自分とたった13歳しか変わらないのにまるでお母さんのように思えたことを今でもはっきり覚えています。高谷茂木さんなどは寮の自室を掃除してもらったり、食事を作ってもらったりしたそうです。川崎文化賞受賞の翌年には、医療施設のネットワークを作るための基金にしてほしいと多額の寄付をされました。また、千歳のご自宅は後に労研に寄贈されました。誰からともなくマザーテレサのような人だと評された井上先生の足跡を、何らかの形で労研の歴史に残していただきたいと私は切に願っています。

思い出の中で生きる人たち

25歳で私は労研に入所しました。以来さまざまな上司に巡り合いましたが、忘れられないのは1959年から1983年まで長く理事長を務められた森戸辰男先生です。森戸先生は荻窪に住んでおられて、私の家から15分ほどだったので、先生から書類にハンコをもらうといったようなお使いをしょっちゅう頼まれました。通勤前にご自宅に伺うと、森戸先生は日課である乾布摩擦をされていました。奥様が入れてくださったおいしいお茶をいただきながら、乾布摩擦が終わるのを待っていたことなど懐かしく思い出されます。

それまで理事長を歴任された方の中には、官僚色が強くてとつきにくい人もおられましたが、森戸先生は気さくで優しい方でした。

歴代の所長にも思い出がたくさんあります。勝木新次先生は少し神経質なところがある方でした。とてもきれい好きな方で、朝、所長室に入られると、真っ先に窓の枠の所を指でなぞるなどといった話も聞こえてきたほ

どです。勝木先生はご自身がお金の苦勞をされたことがなかったので、戦後労研がお金で苦勞した時に、頭を下げるのがとても苦痛だったのではないのでしょうか。

勝木所長の後任となった斉藤一先生は、労研ひとすじの方で、労研のことを深く愛していました。必要であれば土下座も辞さないという方で、私たちは勝木先生が知の人であるなら、斉藤先生は情の人だと受け止めていました。

斉藤先生は交友関係も広い方でしたから、その人脈を生かして労研の財政の逼迫を切々と訴え、協力をお願いするために頭を下げ回っていました。それこそ土下座もいとわない気持ちだったのだらうと思います。労研を愛していたということでは人後に落ちない方でした。ただ、情が深い分感情の起伏が激しい一面もありました。第一印象が悪いとなかなかそこから抜け切れないとご自分で言っておられました。とにかく好き嫌いがはっきりしていて、例えば井上和衛さんは斉藤先生に可愛がられていましたが、越河さんとはウマが合わなかったようで、よく越河さんが「僕は斉藤先生に嫌われている」とこぼしていたものです。昔の話ですから笑い話として聞いてください。

斉藤先生は晩年には俳句を楽しみました。私が入った頃は短歌に夢中になられて、とても情熱的な歌を詠んでいました。まさに情の人でした。

本林富士郎先生にも思い出があります。先生とはよく帰り道が一緒になりました。息子さんのまさお（理郎）ちゃんが人なつっこい子で、動物実験などをしていると声をかけてきたりして、誰からも可愛がられていました。本林先生は海軍の研究所にいた方で、労研が1951年に海上労働研究室を発足させた時に移ってこられました。勝木先生と東大で同期でしたから、勝木先生が声をかけられたのではないのでしょうか。労研に来るときに海軍か

いろいろなものを持ってきてくださり、中でもタイガー計算機は重宝しました。社会科学では家計簿の研究もしていましたから、それまでそろばんでやっていた計算がずいぶん楽になったとのことでした。その後、海軍の研究所にいた大島先生や沼尻先生も労研に移ってきました。海上労働研究室は独特の雰囲気があって、本林艦隊などという人もいましたが、それだけ本林先生に存在感があったのではないのでしょうか。

労研の仲間と私の仕事

私が労研に入所して最初に手掛けたのは工場給食の栄養調査でした。労研ではすでに栄養に関する調査を進めていました。倉敷時代の最後の方で、学術振興会から補助金をもらって取り組んだのが「国民栄養調査」でした。この調査は国民の蛋白質の必需量をいくらにしたらよいかということを決めるための基礎資料ということで、国民を階層別に分けて24時間尿を集め、尿中に出てくる窒素の量を調べて蛋白質の摂取量を調査しました。私はその頃のことは話に聞いただけですが、労研の総力を挙げて2年間かけて調査したそうです。とにかく暉峻先生が栄養問題に関心が高く、その研究が営々と続けてこられました。その延長として工場給食の栄養調査がありました。

1944年に労研に入った高木和夫先生は、自分の学位論文のために「労働とビタミンB1に関する研究」というのをこつこつ進めておられました。

1948年、労研が資金難に陥ったことから、独立採算制が取られるようになりました。つまりそれぞれの部門が独自で食べていく方法を考えなさいということでした。一番お金を集められないのが社会科学で、給料も遅配になったというような話も聞いたことがあります。この頃、農業労働研究室の責任者だった

楠さんが「農家における保有米調査」という委託を農水省の統計局からとってきました。この時、統計局の大橋一雄さんと遠藤幸男さんと和崎信子さんの3人がお金と一緒に労研に来ました。金額は当時のお金で200万円だったと聞いたような気がします。

保有米調査というのは農家にお米を供出させるのに、農家に残すお米の量はどのくらいが妥当なのか調査するというものでした。米作地帯からは新潟県が選ばれ、麦作地帯からは愛知県が対象となりました。それぞれの地帯で1年間を通じて農家に張り付いて、規模別、あるいは所帯構成別に統計を取ろうというのですから、多くの人員を必要としたため、私たち栄養の人間も手伝いました。農家に迷惑をかけないためお寺などを借り切って合宿し、自分たちの食べるものは自分たちで確保しました。

私はたまたま遠藤さんと同じ農家を訪ねたことがあります。遠藤さんはタイムスタディの仕事で、私は兵糧調査といって、農家で食べる量をはかりで測って、それを栄養量に換算して栄養価を出すという仕事をしていました。長い時間、共に過ごすので農家の方とも仲良くなるのですが、独身だった遠藤さんは特に可愛がられていました。戦争中なので男性は兵隊にとられていましたから、婿に来てほしいといわれたほどです。

1949年から50年にかけては農家でさまざまな調査を行い、50年から52年にかけては低所得者層の調査を行いました。低所得者の調査では、水上労働者、生活保護所帯、失業者などさまざまな人に会いに出かけていきました。

まだ復興していない広島にも行ったことがあります。川べりに掘っ立て小屋を建てて暮らしている人たちから話を聞きました。掘っ立て小屋で暮らしている人たちの中には、被爆して連れ合いを失った人たちが子どもを連れて再婚しているケースも多かったようで

す。忘れられない光景でした。

林野庁の委託で北海道の飯場に山林労働者の調査に行ったこともあります。旭川からさらに奥に入った地域で、それまで見たことのない雪景色に思わず「クリスマスカードの世界だ」と声を出してしまいました。思えば不謹慎なことでした。

働いている人たちはむしろがけの小屋で寝起きしており、顔に雪が積もるような悪環境で生活していました。私たちは顔に雪こそ積もりませんが、お風呂に入っても芯から温まらずガタガタ震えて困りました。零下30度という世界では風呂場のお湯さえ凍るのです。

また、出稼ぎの調査に行ったこともあります。農閑期の冬場は農村の人も漁場の人も出稼ぎに行きます。飯場ではご飯とみそ汁しか出ませんから、おかずはそれぞれ自分で持ってきました。農家の人たちは沢庵や白菜漬など樽ごと持ってきていましたし、漁場の人はやはり魚を持参していました。一個のおにぎりの大きさが人間の顔の大きさであったのにはびっくりしました。

1952年から54年にかけては最低生活費の研究・調査を行いました。これは藤本先生が主に取り組まれた調査ですが、私たちは尿から体内の栄養価を調べるという調査を行いました。最低生活費についての調査・研究は1954年に本にまとめられました

海上労働研究室と一緒に船員の調査を行ったこともあります。私たちは船員の栄養調査を行ったのですが、とりわけビタミンの欠乏

について細かく調査しました。

1962年には「学校給食の作業員の適正な配置に関する調査」というのを行いました。これは学校の規模ごとに調理員を何名置くことが妥当かということ調べるものでした。この頃は脱脂粉乳から牛乳に切り替わる時期でした。また、地方では薪でご飯を炊いているといった学校もありました。学校によって差があったため、タイムスタディをとって、疲労調査や環境調査などの総合調査を行い、学校の規模別に必要な調理作業員の配置を決めていきました。この調査には文部省と自治労の両方からお金が出ました。

毛色が変わった調査も行いました。労研の財政が厳しい状態にあったので、お金をたくさんいただけるのならどんな調査・研究でもやろうというのが職員の共通の思いでした。私が携わった研究は養命酒の効果ということでした。動物を使つての実験で、2年間にわたり、動物に養命酒を飲ませて、運動させたり、させなかつたりして、寿命にどれくらい効果があるかというような研究でした。研究の結果、飲ませた方が長生きするという結論が出ました。

栄養の研究とは直接関係ないのですが、高木先生が図書館の館長をしていたことから、ゲッチンゲン文庫に興味を持たれてその整理を手掛けられたので、私も整理カードを作るなどのお手伝いをさせてもらいました。

思えばいろんな経験をさせてもらいました。いまはただ労研との出会いに感謝しています。

「聞き書き」から労研の歴史を紐解く



つれづれなるままに

暉峻 衆三

てるおか しゅうぞう
農業経済学者

<編集部から>

本誌79巻4号、5号、そして今回の8号と、3回にわたって9名の労研OB・OGからの「聞き書き」を掲載させて頂きました。最後にご登場頂くのは、暉峻義等ご次男の暉峻衆三さんです。酒井一博所長（当時）が所内のオーラル・ヒストリー研究会を代表してインタビューしていますので、その形式のまま掲載いたします。インタビューには、元研究部長の井上和衛氏も同席されました。

木造の研究所の思い出

暉峻 私は倉敷で生まれました。父と母がヨーロッパからアメリカに旅行しているときに関東大震災があつて二人は急ぎよ帰国、その翌年の1924年に私が生まれました。6月に94歳になりました。小学校6年のときに東京へ移りますが、それまではずっと倉敷で過ごしました。

研究所は倉敷紡績の万寿工場の中にあり、山陽線の線路を挟んだところに自宅がありましたから、父は踏切を渡って研究所に通っていました。書類の整理などで日曜日にも研究所に出かけていきましたが、そのときは必ず私を連れていきました。

休日の労研というのは木造の建物ということもあり、とても静かな佇まいであったことを覚えています。作業をしていた人が女工さんの売店で飴などを買ってくれるのが週に一度の楽しみでした。当時、所員はそんなにたくさんいなかったように思います。

酒井 つかぬことを伺いますが、先生は当時の研究所の屋根の色を覚えておられますか。

暉峻 覚えていませんね。家を探せば、倉敷時代の写真はどこかにあるはずですが、あったとしても白黒写真ですから屋根の色までは分からないと思います。

酒井 2年前のことですが、大原孫三郎の経営の片腕だといわれた原澄治とゆかりのある人に面識を得て、いろいろ話を聞かせてもらったことがあります。その人の倉敷市内の自宅に伺ったとき、労研の建物のスケッチを見せて頂きました。裏にはスケッチを描いた人の落款がありましたが、それによると労研の建物を設計したのは、当時大原家関連の設計を一手に請け負っていた薬師寺主計（やくしじかずえ）ということが分かりました。薬師寺は大原美術館を設計したことでも知られています。スケッチの屋根は赤く塗られていて、設計者が描いたものですから間違いのないものだと思います。真っ赤というより、非常に落ち着いた雰囲気の赤い屋根でした。

暉峻 原澄治さんは旧家の出の方でした。大

きな家で、道沿いに高い塀があったことを覚えていますが。残念ながら屋根の色については定かではありません。

大原孫三郎と暉峻義等

酒井 先生は大原孫三郎に会われたことはありますか。

暉峻 大原さんはしばしば父を訪ねて来られました。私は小学生でしたから直接お会いしたことはありませんが、両親が大原さんを非常に尊敬していたことは子ども心にもよく分かりました。皆さんご承知のように、労研の研究は経営的にはとても苦しいものがあるが、大原さんが援助して下さるのですが、お金の使い道など一切お尋ねになりません。

労研は労働者の生活をよくするためにいろいろ提案をするわけですが、大原さんはそれを現実のものにしていくことだけを考えておられました。当然、経営陣からは反発されますが、大原さんはそういう経営陣を押さえて、自分の理念に基づいて行動されました。しかし、そのような会社内のトラブルについて父に語るようなことは一切ありませんでした。お金を出しているのですから、本当は愚痴の一つもいいたいところでしょうが、そういうことは一切なかった。大原孫三郎という人の偉いところはそこだと私は思います。

井上 大原さんは、ご自分の会社である倉敷紡績の労働条件の改善を目指して暉峻さんを招聘したわけですが、暉峻義等の眼はそこだけを見ていたわけではありません。暉峻さんは戦時中に自分が出歩いてまとめたものを、戦後本にしました（「農業の労働科学」）。本当は3分冊を予告していたのですが、1958年に2分冊で国土社から出されました。その序文で暉峻さんは「筆者は農民の生活と労働に親しむこと20年になるが、私は私の持ち得た研究の時間を農民と農民の生活のために使った」と述べています。さらに、跋文では「日

本における農業労働科学の発展のために一方ならぬ援助をくださった方々に感謝したい」とあり、その冒頭に大原孫三郎の名前が挙げられています。跋文は続けて「大原孫三郎氏は自らが経営する倉敷紡績工場の婦人労働者の労働条件改善のために倉敷労働科学研究所を設立し、ここが私の生涯の研究典拠となった。紡績工場の婦人労働者は農村からの出稼ぎ者である。貧困な農家の家計を助けるために彼女たちは労働している。この事実が私を農業労働科学の研究に馳せさせたのである。農業の勤労条件を良くして、貧農をなくすことが先決問題である。これさえできれば農家の人が劣悪な労働条件の工場で働くことを拒否するであろう。そこで私は農業労働研究所を設立した。それは労研設立から13年後のことであった」とあります。また、序文の最後の部分がとても重要だと思われるのですが、そこには「この著作の目標は直に農民に迫り、農民に訴えることである。学会に訴えることより農民に訴え、農民に理解してもらうことがより重要であり、適切であると思われる事実の多くが本書の内容をなしている」と書かれています。

酒井 素晴らしい文章ですね。さて、先生は今の話も含めて、暉峻義等の農業に関する研究については、どのように評価されていますか。

暉峻 大原さんが大原農業研究所を作ったのは1914年のことでした。大原さんは真つ先に農業研究所を作られたわけです。彼は大資本家でしたが、その前に大地主でしたから、やはり大原さんは農民のことを始終考えておられたと思います。それは大原家の経済状態の改善にも役立つわけですから、少しでも農業生産力を上げて、農民の生活や労働条件をよくできないものかということはずっと考えてこられた結果、大原農業研究所を設立されたのだと思います。

ただ、大原農業研究所は技術的なことに限

定していて生産力的な観点での研究に力を入れていましたから、そこが大原農研と倉敷労働科学研究所との大きく違う点であるということが重要だと思います。

大原さんの農業問題に関する関心はとて高かったと思いますが、小作運動もありましたし、地主と小作の関係は絶えず対立を内包していましたが、難しいこともいろいろあったのではないのでしょうか。1918年に、日本初の民衆蜂起といわれた米騒動が起こりますが、大原家も農民に包囲されるということがありました。

農業労働調査所と暉峻義等

酒井 義等さんは大原社研の所員になっていた時代もありますが、大原農業研究所の所長をしていた近藤万太郎さんと交流というか、情報を共有されたことはあるのでしょうか。

暉峻 せまい社会ですから、当時大原農研と大原社研の所員同士は何らかの接触があったと思います。私の家にも大原農研の人がプライベートな形で訪れてきて父と親交を結んでいました。土壌微生物の研究者などのほか、勝木新次さんもよくわが家に来ていました。勝木さんはアメリカで専門の研究をされてから、大原へ入られた方です。大原農研でどうい研究がされていたかは父の耳にも入っていたと思います。

所長の近藤万太郎さんの家も比較的近所だったので、お付き合いがありました。ただ、その後父が設立した農業労働調査所については小さいときに連れて行かれた記憶はありませんが、特にお話しできることはありません。

井上 暉峻義等は1933年に岡山県高月村に農業労働調査所を作りますが、このとき労研に有栖川厚生資金や服部奉公会から研究助成金が提供されました。調査所といっても高月村の空き家を借り受けた程度の規模でしたが、現地に駐在してデータをとるなど研究と

しては充実していました。

高月村の調査所は2年後に閉所となり、1938年に神奈川県に農業労働調査所を設立しますが、この頃の方が資金繰りに苦労していました。小田急沿線の今の伊勢原あたりです。そこは1年ほどで閉所して、今度は栃木県筑波村に移りました。1940年のことです。衆三先生がまだ小学生のときのことで、農業労働調査所についてお分かりにならないのは無理のないことだと思います。

では、農業労働調査所についてどう評価していくかということですが、戦後に生活改良事業というものが展開されましたが、農業労働調査所は戦前にその先駆的なことをやってきたと、今あらためて思っています。労働科学のタイムスタディや生活記録の手法など労研が開発した手法が、戦後の生活改良普及事業の中に取り入れられていきました。今の人は知らないと思いますが、労研の先駆的な活動は当時の官僚からも支援されて、やはり暉峻義等という人はカリスマ的存在であったと思います。

暉峻 父の人脈は確かに広がったです。財部さんとはよく会っていましたね。農業については今お話したとおりですが、最晩年には漁業のことをやらなければと、漁民の労働状態を調査するために高齢にもかかわらず船に乗って東シナ海まで出かけていました。

私の父は決して理論家ではなく、むしろ実学家でした。実際の労働現場をととても大切にしていました。漁師さんたちとも付き合いがあって、いつだったか焼津の漁師がマグロの頭をぶら下げて「先生お一つどうぞ」とわが家を訪れたこともありました。

井上 暉峻先生とお付き合いのあった官僚に小沼さんという人がいました。この人が水産庁にいた時代に暉峻先生に漁民の調査をお願いしています。委託調査でないとお金が出ませんから、小沼さんが漁業の調査を依頼されて、先生の最後の仕事は漁業になりました。

当時、暉峻さんをサポートしていた助手も小沼さんつながりです。

大原孫三郎の仕事

暉峻 みなさんよくご存じなので私の話はあまり役に立たないかもしれませんが、大原孫三郎という人は、今に残る仕事をされたという意味で3つの点が特筆されるべきだと思います。彼は農民の問題に非常に関心を持っていて、真っ先に大原農業研究所を作りました。それが1919年の大原社会問題研究所設立につながり、2年後の倉敷労働科学研究所の設立につながっていきました。この3つの研究所の設立が大きな仕事の一つ目です。そして今もって命脈を保っているということに大きな意味があると思います。

それから2つ目としては、倉敷のすべての市民の健康に役立つようにと倉敷中央病院にも資金を提供しました。3つ目が、金持ちが持っている美術や工芸品は市民に公開しなければならないと考え、1930年に大原美術館を設立したことです。研究所も病院も美術館もちゃんと現代に受け継がれていることこそ大原孫三郎という人の偉大なところだと思います。

どうしてこういうことができたのかと考えるみると、大原さんのパーソナリティというか環境について考える必要があると思います。

歴史的背景に目をやると大原社研や労研が設立されたのは大正時代でした。第一次世界大戦を契機にもものすごい勢いで日本経済は発展を遂げました。急激な資本主義の拡大によって貧富の格差は大きくなっていき、第一次世界大戦が終ると新たな階級関係の問題が生じてきました。1917年にはロシア革命が起こり、翌年の1918年には、日本で最初の人民蜂起といわれる米騒動が起こりました。新しい時代の到来を国民の誰もが感じていたと

思うのですが、今までとは違った農民問題も生まれてきました。それを乗り切るための方策としては2つの潮流がありました。一つは生産性原理に基づき生産力を上げて事態を打破していこうという考え方であり、もう一つは農民問題や労働問題を弾圧・規制で乗り切ろうというものでした。

そういう時代にあつて大原さんはそういうことで本当に良いのだろうかと考えたそうです。これは大原さんの生い立ちと深くかかわってきますが、彼には3人の大切な友人がいたといわれています。その一人が山川均でした。山川は旧家の出で、小学校の同級生であり親友でしたが、知識が豊富でとにかく何でも知っているということで、大原さんは「知己友」と分類、山川の言動にはいつも敬意を払っていました。

2人目が石井十次です。やはり倉敷の旧家で、家は薬屋でした。石井は後に岡山孤児院を創設します。クリスチャンであつた石井の影響を受け大原さんも洗礼を受けるほど、石井の存在は大きかったようです。彼のことは「了友」と呼んでいました。

もう一人が「真友」と分類していた森三郎です。彼は静岡の農家出身で東京帝国大学の農学系の学生でしたが、大原さんが早稲田大学に通っていたところに同じ下宿で過ごした仲です。森は大原さんを足尾銅山に連れていき、公害の恐ろしさというものを見せました。大原さんは大きなショックを受けたそうです。また、森三郎は二宮尊徳に心酔していて、大原さんにも二宮尊徳に学ぶように強く勧めたそうです。

山川、石井、森という優れた友人がいたことは、大地主であり、大資本家であつても他と違う人間像が形成されることにつながりました。大切な三人の友人の影響を受けた大原孫三郎は、新しい時代に直面したとき、弾圧や科学的管理法で労働生産性を上げたとしても事態は決して改善されないだろうと考えま

した。新しい時代にこそ農民や労働者の環境を改善する新しい施策の科学的研究が必要だと考え、独立した社会問題研究所として、日本経済の中心地大阪市天王寺区に大原社研を作ることになりました。このとき真っ先に協力を依頼したのが河上肇です。河上肇は当時、権力層から大変睨まれていましたから、真っ先に彼に相談したということも特筆すべきことではないかと私は思います。そこには山川均の存在があったのではないかと私は考えています。

ただ、河上は大原社研の所長になることには首を縦に振りませんでした。その代わりに東大の経済学部にはいた高野岩三郎を推薦してくれました。1920年3月、高野岩三郎は大原社研の所長に就任しました。

さて、念願の大原社研をつくり、調査・研究が始まったものの、実際の労働者の改善には具体的に役に立たないことを大原さんは不満に思いました。自分が経営している倉敷紡績の現状を見ると、そこで働いている女工は昼夜二交替という厳しい条件のもと、イギリス製の機械を使いこなす重労働で、中には倒れる者もいるということに大原さんは悩みました。そういう中で私の父と出会い、大いに共鳴しようということがありました。

倉敷労働科学研究所設立まで

暉峻 父は浄土真宗本願寺派のお寺の息子です。本当なら寺を継がなければいけないところを東京帝国大学の医学部に進みました。そのころちょうど帝大では新人会という思想運動団体が台頭してきており、ロシア革命と米騒動に影響された学生たちが新人会に集っていましたが、父は、医学部からたった一人新人会に参加しました。

大学を卒業した父は、本所深川の貧民窟に入って、貧民の生活や衛生状態に関して調査を開始しました。ここが現場主義者の父の真

骨頂であり、貧民窟に住み込むようなことは私にはできないことです。驚くべきことに父と母は貧民窟で新しい所帯をもっています。

母は「どうして新婚なのにこんなところ住まなければいけないのか」と嘆いていたことを聞いたことがあります。

貧民窟の住まいに訪ねてきた人が「あなたたちあげるものなど何もないのだけれど、せめて漬物石に使ってくれませんか」といって、きれいな卵型の石を持参してくれたそうです。隅田川ででも拾ったのでしょうか。その石は重宝されて、今は私の自宅の庭の片隅に鎮座しています。

中には懐に茶碗と箸を入れて私の家へやってきて、食事をしては、ちゃんと茶碗と箸を洗って持って帰り、食事時になるとまたやってくるという人もいました。

これらのエピソードにヒューマン主義の側面が垣間見られますが、父は科学的管理法で生産力を上げていくことに対してそれを批判する論文も書いたことがあります。

大原さんにはとにかく現場を何とかしなくてはいけないという思いが強くて、貧民窟の父に使いを出しました。父は大原社研で研究者の道を歩み始め、そこで出会った大原さんと共鳴しあって1921年7月1日、倉敷労働科学研究所を創立しました。以上が倉敷労働研設立までのバックグラウンドのお話です。

井上 今までの話を聞いていて思い出したことがあります。斉藤一先生が何か書いておられたのですが、大原孫三郎はイギリスの実業家であり社会改革家であったロバート・オーウェンをちゃんと読んでいたのではないかと指摘でした。私はスコットランドに調査に行ったことがあります。スコットランドのニューラナークというところにロバート・オーウェンが経営している紡績工場がありました。そこへ行って驚いたのは、オーウェンが自分の工場で働いている女工さんたち

の労働環境の改善を考え、女工に教育をつけなければならないと考えていることでした。これは労働科学だと思ったことを今でも覚えています。イギリスと交流があったわけではないのに、労研も同じような展開を遂げましたから。ニューラナークにあるオーウェンの紡績工場は世界遺産になっていまでは見学コースもできています。労働科学をやる人はぜひ行って頂きたいですね。オーウェンは、10時間労働でも大活躍しますし、最低年齢を打ち出したのもオーウェンです。

暉峻 子どもたちは小さい頃からオーウェンについて学ばされるということを私も聞いたことがあります。イギリスも日本も同じ時代のなかでの潮流なのだと思います。それにしても大原さんのバックボーンにはたくさんものがあります。キリスト教であり、二宮尊徳であり。とても自由にさまざまな思想を自分の中に取り入れられていった、そういう意味では稀有な方だと私は思います。

青山から祖師谷へ

酒井 これまでなかなか聞く機会のなかったすてきな話をたくさんして頂きました。ちょっと先を急ぎたいのですが、昭和12年に青山へ移ってくる頃くらいからのお話を聞かせてください。この時代に義等先生が大変苦勞されたお話など聞いておられませんか。

暉峻 労研の社会的ニーズが高まって、資金的にも個人の手には負えないということで東京への移転が決まりました。倉敷時代は労働生理と労働心理が中心でしたが、移転をきっかけに、今までにはなかった社会科学の部門が新設されスタッフの層も厚くなりました。父はとにかく偏見を一切持たないで、良い研究をしている人を積極的に採用しました。

この頃よく父のもとに特高が来ました。一番目を付けられていたのは風早八十二さんで、この人を早く辞めさせろといわれていま

した。父は夕食の度に、「彼はよい研究者だからいてもらうのであって、それを『辞めさせろ』などというのはまったくもってけしからん」と憤慨していました。主義や思想で差別するようなことはなかったです。そういう父を頼っているいろんな人がやってきました。中には、あそこに入っていれば弾圧も受けないだろうとやってきた人もいました。ある人が当時の労研を「今や、日本の地平線に残る唯一のマルクス主義のピラミッド」だと評しましたが、なかなかうまいこと言うものだなあと感心した覚えがあります。ただ、所長でしたから、人件費を払う苦勞はいつもあったのではないかと思います。

井上 お金の苦勞のことでちょっと付け加えますと、これは若月俊一さんから伺った話です。若月さんは帝大を出て倉敷の研究所へ行くつもりでいた頃、ちょうど暉峻義等が本郷の旅館に泊まっていることを知って挨拶にいったそうです。その時財部海軍大将も同席していてまだ若かった若月さんは反発して盃を受けなくて帰ってきました。結局若月さんは労研を選ばず、長野県の佐久で無医村に病院を作り、名を知られるようになりました。

戦後、労研で齊藤一の講演会をやることになり、帝大で同級だった若月さんも講演会にやってきました。そのとき、上野まで迎えに行ったのが私です。その道すがら、若月さんが例の本郷の旅館での話に触れ、「あのときは盃を受けなかったけれど、今思えば経営の責任がある暉峻義等はああするしかなかっただろうし、だからこそ日本の労働科学は生き残ったのだと私は思っています。誰も暉峻義等を批判することはできません」とおっしゃいました。

暉峻 風早さんはよく私の家に来ていました。戦後になって風早さんは「自分が研究者として戦時中を生き延びられたのは労研が所員としての地位を守ってくれたおかげです」と何度もおっしゃっていました。1941年に

大日本産業報国会に統合され、戦争協力体制に入るわけですが、このような側面もあったことは申し上げておきたいと思います

井上 学問として生き残る道だったのではないのでしょうか。とにかく豪快な方でした。これも人から聞いた話ですが、暉峻さんももちろん特高に見張られており、旅行に行くときもついてくるそうです。暉峻さんは自分から特高を見つけると、自分の前に座らせ、ときには駅弁を買いに行かせたというような逸話も残っています。

暉峻 とにかく高級官僚から芸術家まで付き合いの広い人でした。マルクス主義者からリベラルな音楽家であった兼常清佐などとも親交がありました。彼は父から民謡にはリズムを発展させることで生産力を上げる力があるということの研究しろといわれたそうですが論文は残っていません。

井上 論文にはなっていますが、テープレコーダーもない時代に音盤を持参して全国を回り、田植え唄などを集めてきた報告をしたことはあったそうです。

暉峻 兼常さんはよくわが家へ顔を出していました。労研の中ではいろいろ批判もあったようですが、父は最後まで兼常さんをかばい通しました。兼常さんは平和主義者でしたから私にとっては戦争中のオアシスで、彼の研究室をよく訪ねました。とても面白い人で、当時、紀元2600年が奉祝されていましたが、兼常さんは「2600年なんか少しもめでたくない。私にとっては2601年がめでたいのだ。なぜなら3で割れるから」なんて時代を茶化していました。「脛にゲートルを巻いたらすぐに軍国主義者になれる」などいつも冗談を言っていましたね。

井上 音楽家だけでなく作家もいました。後に直木賞作家になる西口克己も労研の所員だったことがあります。暉峻さんから「関東の労働歌」の調査を命じられたけど結局何もありませんでした。月給日になるとやってきて、

労研の廊下をぐるぐる回って人の研究室をのぞいていたそうです。こういう人にも月給払っていましたが、暉峻さんの苦労は絶えなかったことでしょう。度量の大きな人だったのだと思います。私は1957年の入所ですが、その頃の暉峻さんはいつも顧問室におられ、月に一度の全体研究会では姿をお見掛けしました。

多彩な人生

酒井 話は先へ飛びますが、戦後の労研の国際協力についてお話し頂けたらと思います。

齊藤一さんには国際協力について論文としてまとめておきたいという意向があり、生前メモをずっと書いておられました。今はILOにいる川上君が労研にいたころ齊藤さんからそのメモを託されたという経緯があります。川上君はそのメモを齊藤一さんの名で「労働の科学」に残したいということで、最近論文の投稿がありました。それを読みますと、1953年のアジア労働衛生会議が始まりかと思うのですが、アジアから人を招聘するにはずいぶんお金もかかり、ご自宅の一部を抵当にされたというような話も出てくるのですが、そのあたりのことで聞いておられることはありませんか。

暉峻 その話は事実だと思います。家が抵当に入り、その結果かつての宅地には今は別の人が住んでいます。父はあんまり厳密には考えないで、二つ返事で「ああ、いいよ」といってしまう人ですから。その代わり、人にもずいぶん助けられて、交通公社の偉い人が友人とかで旅費を出してもらっていました。

井上 暉峻さんは吉岡金市の研究活動にもお金を出していましたね。吉岡は労研に1934年から1941年まで在職、1939年には「日本農業の機械化」という本を出しました。労研を辞めてからは金沢経済大学でイタイイタイ病の研究をしていました。労研でも招いて講

演会をやったことがあります。日本農業の機械化という歴史に触れたとき、名前の出てくる人ですが、研究の基礎になっているのは労研で体得した現場主義だと私は思っています。

酒井 先日「昭和研究会」という本を読んではいたら、暉峻義等という名前が2回出てきました。東亜研究所もそうですが、いろんなところで先生の名前が出てきます。日本産業衛生協会の仕事もされていまして、戦後の第一回の総会が労研で開かれたときは所員が総出したという話も聞いています。

暉峻 私は今94歳になったことは冒頭お話ししました。父は72歳で発病して77歳でこの世を去りましたが、その人脈の広さ、親交を結んだ人の多さは、私と比べ物になりません。多彩な人に支えられた多彩な人生であったと思います。大原孫三郎さんより10歳年下でしたから、倉敷労働科学研究所が設立されたとき、大原さんは41歳、父は若干31歳でした。

まあ、波乱万丈といますか、強運といますか、戦争中、日本海を船で渡っていたとき、魚雷に当たっていますが、幸いにして不発弾だったそうです。また、医者のかせにまったくの不養生で、種痘をしないで中国に行ったことがあります。家へ帰って来てから発熱が続くので医者に診てもらったら天然痘と診断されました。診てくれた医師は種痘もしないで海外へ出かけた父にあきれていま

た。伝染病ですから、家ごと隔離され、私たちも大変な目に遭ったことは忘れられません。

葬儀は青山葬儀場で執り行われ、森戸辰男さんが葬儀委員長を受けてくれました。

1966年12月6日、多彩な77年の人生を閉じました。とても寒い日でした。

暉峻衆三さん 略歴

1924（大正13）年

6月26日、岡山県倉敷市において、父・義等、母・文の次男として生まれる。父は倉敷労働科学研究所勤務。

1937（昭和12）年

父の研究所が「日本労働科学研究所」として東京に移転したのに伴って上京。

1947（昭和22）年

東京帝国大学卒業、大学院進学。

1953（昭和28）年

東京教育大学文学部助教授となる。農業経済論を担当。

1984（昭和59）年

農学博士学位授与（東京大学）。

1992（平成4）年

東亜大学大学院総合学研究科教授となる。開発経済学を担当。

2023（令和5）年

12月22日、逝去。99歳。

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

- 1 夜勤・交代勤務 Q A
 - 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/>

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

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

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

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 の実際的な応用
 - 第3章 アクションチェックリスト
 - 第4章 実際的な低コストの解決策
 - 第5章 グループワーク
 - 第6章 PAOT ファシリテーターの役割
 - 第7章 PAOT ワークショップの企画と運営
- 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 B5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

インド，ラージャスタン州の採石場

川上 剛

はじめに

インドで最も大きな州であるラージャスタンでは、砂岩をはじめとする採石および石材加工産業が盛んです。同州の石材加工職場におけるじん肺対策については以前に本誌で紹介しました（『労働の科学』77巻4号 2022年）。今回はずっと気になっていた採石場における産業安全保健対策を進める機会があり、報告します。

採石作業の実際

私が住んでいる首都ニューデリーから列車に揺られて6時間ほどで、ラージャスタン州東南部の中心都市であるコタ（Kota）市に着きます。コタにも長い歴史を物語るすばらしい城塞などがあるのですが、今回は観光の時間はありませんでした。到着の翌朝、ホテルから車で2時間走り、早速郊外にある採石場の一つを見せてもらいました。途中は草や灌木だけの乾燥地帯が続き、ところどころに採石場や石の加工場が見えます。夏季には気温が50度を超えることもあります。

写真1に採石場の概観を示します。トラックが入れる一番奥の岩の崖の部分で発破をかけ、崩れた砂岩の塊をドリルで穴を開けながら、大きさはまちまちですが、例えば縦1メートル、横2メートル、深さ50センチぐらいの塊に切り崩していきます。このドリル作業中（写真2）は高濃度の粉塵が発生します。切り崩された重量のある岩塊を小さめのものは人力で大きいも

のはクレーンでトラックに積み込み、敷地内の作業場まで運びます。岩塊は砂岩なので薄いいくつもの層からできています。写真3のように作業場では、のみとハンマーを使って人力で砂



写真1 採石場の概観。トレーニングでは、トラックが転落しないための安全で広い道路の確保が提案されました。



写真2 粉塵への暴露を減らすために、散水と適切なマスクの使用が提案されました。

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
アディーセントワーク技術支援チーム，ニューデリー



写真3 作業姿勢改善と適切なマスク使用が提案されました。

岩を薄い板にはがしていきます。これがこの採石場の最終生産物で、トラックで他の砕石場や加工工場に運ばれていき、砂利やセメント材料その他に加工されます。この採石場には、十分な広さの通路整備、電気の配線、自分たちで石を積み上げて作った休憩コーナー、マスクの使用など、労使協力による好事例がありました。

参加型トレーニングの実施

上記を踏まえて参加型トレーニングの内容を、表1のようにデザインしました。事前に労使から集めてもらった地元改善事例の写真や、たくさんの好事例イラストが役に立ちました。いつものようにアクションチェックリスト実習



写真4 石を積み上げて作った休憩コーナー。飲料水と紅茶もあります。

からスタートして、表1の4つの技術セッションをデザインして実施しました。

参加者たちがグループワークを通して確認した自分たちの職場における好事例は以下でした。十分に広い通路、定期的な通路の点検と清掃、休憩コーナーの設置(写真4)、マスクとヘルメットの使用、雨の日の作業中止、夏季は気温が上がる前に早朝から作業し昼には休止とする、などです。岩を砕く「のみ」に湿らせたクッションを付けて、発生した粉塵を捕らえて作業者の暴露を減らすという、地元のNGOが考案したとても興味深い工夫もありました(写真5)。

改善が必要な点として参加者は幅広い提案をしました。夜間作業中の照明、トラックの転落事故防止のための柵の設置、過積載の改善、労使の定期的な安全衛生協議、発破がけの際のサ

表1 トレーニングの4つのセッションの内容

セッション	主たるポイント
安全な作業場計画と物の運搬	安全な通路、崩落予防と毎朝のチェック、台車の使用、重要物吊り上げ時のクレーンの使用、作業姿勢、手工具
機械と装備の安全使用	ガード、安全な電気配線、掘削機・パワーショベル・クレーンの安全使用、安全な発破がけ
物理的環境	夜間照明、暑熱対策、雨の日の安全作業、粉塵予防、騒音、化学物質の保管と使用、適切なマスクと保護具の使用
福利厚生施設	安全な飲料水、男女別トイレ、食事場所と休憩コーナー、救急時の計画、災害報告、粉塵作業者への定期健康診断、職場暴力ハラスメント対策、安全衛生委員会



写真5 湿ったスポンジを付けて粉塵を捕らえるように工夫された「のみ」。
(写真提供：Daang Vikas Sansthan)

イレンの徹底，爆発物専用の貯蔵庫への保管，粉塵作業への定期健康診断の徹底と有所見の届け出，粉塵予防のための散水の徹底などです。男女別トイレと休憩設備の充実も強く望まれました。

おわりに

今回の参加者は地元の労働組合や作業の改善を支援するNGOの代表たちでした。それぞれ

豊富な現場経験があります。そんな彼ら彼女らから，この参加型トレーニングは採石場作業の安全衛生リスクを包括的にカバーしており，さらに写真やイラストを多用して低コストでできる改善事例をわかりやすく示している，と好評だったのはうれしいことでした。

一方で参加者から出た多くの改善提案は，実際にあった深刻な労働災害・職業病の発生経験に基づくものでした。ラージャスタン州ではじん肺救済プログラムを強化し，インドの他の州からも注目を集めているのですが，まだまだ取り残された職場と労働者が多数いる事がうかがわれました。そんな状況を改善するために今回の参加者たちは今から参加型トレーナーとして，それぞれのネットワークを通して安全衛生改善の草の根のトレーニングを続けていきます。

(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)

「#教師のバトン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

35

藤川 伸治

最新の教員の メンタルヘルス対策の現状

～2024年11月1日 那覇市における
シンポジウムから～

はじめに

2024年11月1日、沖縄県那覇市で教員のメンタルヘルス対策の進捗状況や課題をテーマにしたシンポジウム「学校にもウエルビーグな風を」（主催：教職員のメンタルヘルスプロジェクト・学校メンタルヘルス学会、後援：文部科学省・総務省など）が開催された。シンポジウムで発表された文部科学省、沖縄県教委の報告をもとに最新のメンタルヘルス対策の現状と課題を報告し、若干の考察を行いたい。

文科省はメンタルヘルス対策の柱を 5点提示

文科省初等中等局初等中等教育企画課の鏡味課長補佐は、2022年度の精神疾患による病気休職者数が6,539人（0.71%）で、前年度から642人増加し、過去最多となったことを指摘した。さらに、近年の特徴として、全国的に20代の精神疾患の増加率が著しく大きくなっていると述べた。文科省は2023年度からメンタルヘルス対策の調査研究事業を進めており、初年度の事業の現状を踏まえ、メンタルヘルス対策の重要なポイントを5点示した。

1) 予防と早期発見を進めるためには、校長がリ

ーダーシップを発揮し、セルフケアや管理職によるラインケアを推進すること、業務縮減など職場環境の改善が鍵である。

2) ストレスチェックの活用を進め、校規模を問わず実施し、メンタル不調の未然防止に努めることが重要である。

3) 相談体制の整備を進め、教職員への周知を進めることが必要であり、小規模自治体では公立学校共済組合等の相談事業の活用が挙げられる。

4) 産業医に学校での働き方や教職員の勤務特性について理解を得つつ、面接や復職支援等への関与が求められるとした。また、教職員が相談しやすい心理的安全性の高い職場環境づくりの推進が重要である。

5) 復職中の状況把握と支援、復職後も再発防止の観点から経過観察を強化することが必要である。

調査研究事業における新たな工夫

次に、調査研究事業の中で取り組まれているメンタルヘルス対策の新たな工夫が紹介された。1点目として、セルフケアの促進や相談体制の充実を図るため、SNSなどICTを活用した相談体制の充実が挙げられた。

2点目として、休職の原因や要因等に関する分析を行い、例えば、特別な支援を必要とする教職員の困りごとが負担となっている場合、それを解消する知見を持つ専門家による研修が行われた事例もある。

3点目には、ラインによるケア、ストレスチェックの受検率向上と集団分析を校内で活用し、働きやすい職場環境づくりに取り組むことが有効である。

ふじかわ しんじ
特定非営利活動法人 教育改革2020「共育の杜」理事長

4点目は、保健師や臨床心理士等の専門家による各学校への助言・相談体制の充実を図るため、各校で研修講師を招いたり、その専門家による教職員向けのお便りを配布したりするなど、普段から顔の見える関係づくりの工夫が必要である。また、休職者の支援として、校長による連絡だけではなく、保健師等の専門家が間に入る取り組みが進んでいることも紹介された。

文科省としては、これらの事業の効果検証と横展開を行うとしていたが、それを待っているのは精神疾患による病休者の増加に歯止めをかけることはできないと考える。ただ、文科省は、昨年度の調査研究事業の報告書をホームページで公開しており、各教育委員会は、先進事例の積極的な活用が望まれる。

沖縄県で調査研究事業の特徴

沖縄県教育庁働き方改革推進課の上江洲課長は、文科省の調査研究事業を沖縄県および那覇市教委で取り組んできた成果と課題を述べた。2023年度、沖縄県の精神疾患による病気休職率は全国平均0.71%の2倍という深刻な状態にある。休職率が高止まりしていることなどもあり、2023年度に働き方改革推進課が新設され、県全体の働き方改革の推進と教職員のメンタルヘルス対策の充実を図る体制が整備された。

全国的にも小中学校教員の休職率は高い。メンタルヘルス対策の責任は服務監督権者である市町村教育委員会にある一方で、休職・復職に関する判断と決定、復職支援プログラムについては人事権者である都道府県教育委員会が設計および運用を行うことになる。服務監督権者と人事権者が異なっている点が、市町村立学校におけるメンタルヘルス対策を進める上での課題となっている。上江洲課長は、この点について、文科省調査研究事業を県教委と那覇市教委が一体となって取り組んだのは、全国的にも初めての試みであることを強調した。

一方で、調査事業を本格的に実施するまでに、双方間の調整に時間を要し、スタートが11月になった点を指摘した。人事権者と服務監督権者が連携した沖縄での調査研究事業は、小中学

校における今後のメンタルヘルス対策のモデルとなるだろう。

昨年度の取組みと成果

昨年度、取り組まれたのは、主に①保健師など専門家によるオンライン相談窓口の設置、②オンデマンドの教員向けセルフケア研修の月1回、10本程度の配信、③管理職向けオンライン研修、④復職支援については保健師等の専門家が休職者にオンライン等を使いながら面談等で支援を行うことなどである。さらに、校長および全教員対象のアンケートや、学校訪問による校長へのヒアリング調査も実施された。

取り組みの成果として、以下の点が挙げられた。

1点目は、教員のストレス要因が保護者対応、対処困難な児童生徒の対応、事務的な業務量であることが明らかになり、メンタル不調は主に仕事の質と量、人間関係に起因しており、職場の環境が要因となっている点が、「肌感覚ではなく、調査を行ったことによって数字として明らかになった」という点である。

2点目として、メンタル不調の要因を踏まえると、メンタルヘルス対策と働き方改革を一体的に推進する必要がある。それぞれの担当課が分かれていても、各課が連携協働し、改革の立案・実行・検証がなければ、精神疾患による病休者増に歯止めをかけることは困難である。

3点目は、厚生労働省が示すラインケアはピラミッド型組織を前提にしているが、「なべぶた型組織」と言われる学校組織においてはラインケアの限界があり、それを踏まえたメンタルヘルスケアの必要性が指摘された。

4点目は、メンタルヘルス対策の大前提となる労働安全衛生管理にも非常に大きな課題があることである。そこで、那覇市教委は、保健師の力も借りながら労働安全衛生管理の活性化をはかるため、学校訪問をスタートした。訪問には県教委のメンバーも同行するなど、連携協働を進めている。

5点目としては、教職員は児童生徒のためを優先し、自身のメンタルヘルスケアの重要性に気づいていない状態があり、若い年代のうちか

らメンタルヘルスに関する正しい知識理解を身につけて、適切な対処行動がとれるようにすることが必要であるという点である。

信頼関係がメンタルヘルス対策の基盤

文科省、沖縄県教委からの報告は、厚生労働省が示すメンタルヘルス対策の視点に沿ったものであった。

次に、報告で触れられなかった重要なポイントを述べておきたい。心の悩み相談は、公立学校共済組合の相談窓口を含めると全ての教職員向けに用意はされている。では、相談窓口は十分活用され、相談、そして早期治療やメンタル不調を招いた職場の環境要因の解消まで、一体的な仕組みの構築と運用が行われているだろうか。

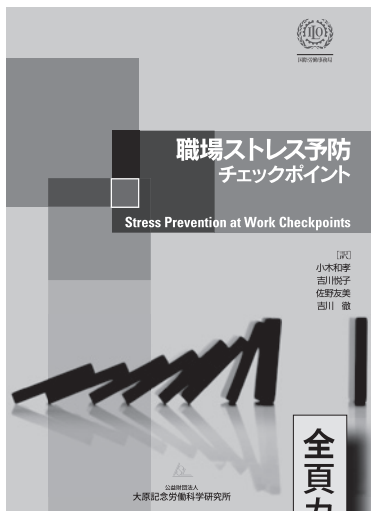
相談窓口の周知を図った、オンライン研修を行ったなどの個別の対策を講じても、効果は期

待できない。メンタル不調の要因が職場環境にある場合が多いことを踏まえると、相談と職場環境の改善の取組みを連携させる仕組みは必須である。

次に、教育委員会や教職員組合などの取材を通じて、課題と捉えているのは、相談件数が少ないという点である。心の悩みを相談できるのは、信頼できる相手であるかどうかという点が鍵になる。それには、相談を受ける専門家の顔が見える、その人柄を伝える仕組みをオンライン上であってもつくる必要がある。

教委のホームページ上で相談窓口の紹介、通知などだけでは周知は困難である。教職員が、相談窓口を設置、又は紹介している教委に対する信頼感の醸成が鍵になる。職場での人間関係、信頼関係が傷ついた教職員が必要としているのは、自分の辛さや思いを受け容れてくれる人、組織なのである。

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

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

【刊】 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

〒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



— 科学的管理法がもたらしたものと ホーソン実験の影響 —

三宅 章介

科学的管理法導入がもたらしたもの (続)

1) タイピングプールの意味

前回の終わりに次のことを述べておいた。すなわち、テイラーの科学的管理法の導入によって、タイピング作業における分業が一段と進み、「タイピングプール (typing pool)」と呼ばれる同形のデスクのある部屋で列をなしてタイピングするようになり、その一方で、1937年ではあるが、工場内ではなく、プールサイドでタイピングする「タイピングプール」の風景も見られるようになる¹⁾、ということであった。

そこで、この言葉の意味について、少々、付け加えておく。この「プール (pool)」であるが、今、『ジーニアス英和辞典』(1994)を引くと、「共同利用の施設」「(労働力の)要員」があり、その例として「a motor pool (配車用の自動車置き場)」「a typist's pool (タイピスト要員)」がある。研究社『新英和中辞典』(1994)では「a typing pool (タイピスト要員たち)」があり、見出し語「typing pool」を引くと「(会社・タイプ室などで) 大勢集っているタイピストたち」が掲載されている。『研究社新英和大辞典』(1960)、英英辞典の

Websters New World Dictionary of the American Language (1984)には掲載されていない。

この言葉は、科学的管理法の導入による一つの典型的な能率向上から出たものであり、本稿で取り上げてきたデーヴィスや、スミソニアン博物館「スミソニアン教育」における「カーボンからコンピュータ」などにも用いているが定義ではない。手元にある資料でこの言葉の定義をしているのは、サンドバル(Sandoval, Hannah)著『タイプライター発明史：その後の150年 (The Story of the invention of Typewriter: 150 years later)』(2017)だけであるので、この定義を紹介しておく。タイピングプール (typing pool) とは「作業者が同じ机に座り、手紙のコピー、契約書、事務書類などをタイプする場所」²⁾である。この定義では「要員」という「人」ではなく、「場所」を示している。

2) オフィスにおけるタイピング状況

さて、このタイピングプールであるが、このように、タイピストが一つの専門部署でタイピング作業やファイリング作業を行うことが可能になったのは、いうまでもなく科学的管理法による作業分業と標準時間の設定によるものであった。工場における科学的管理法の作業量は、「一日の最大の作業 (a large day's work)」ではあったが、事務作業では種々な課業から成り立っているためか、「公平な一日の作業 (a fair day's work)」ないし公平である「平均的作業量」とその標準時間であり、この設定によって事務作業では、作業能率が向上すると考えられたのである。

テイラーは「標準時間」のことを一流の作業者が行う作業時間であるので「最短時間」と同

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。



意義語として用いているが³⁾、「平均的作業量」の場合は「平均時間」になるものと考えてよい。

ここで、最も重要なことは、この分業によって作業の「単純化」が実現できたことである。例えば、タイピストは、カーボン用紙と印刷用紙との組み合わせや、剥がす作業を行っていたが、「ムダな動作」をなくするため、印刷用紙の角を切り取るなどの工夫をして剥がしやすくし、その仕事をより賃金の安い作業者に任せる、あるいは郵便による注文では、一日中、封筒を開いてそれをアルファベット順に並べる作業、そして、タイピストはタイプする作業に限定する、などである。タイピストはタイピングの周辺の作業も行っていたが、その必要もなくなった。つまり考えることをしなくてもよくなったのである。

これらは分業の結果であり、テイラーは『工場管理』の中で次のように言っていたのである。「できる限り、組長 (gang bosses) や職長たち (foremen)、そしてその特質から、多かれ少なかれ事務 (clerical) の全ての仕事において、可能な限り、計画の仕事から完全に取り去らなければならない。全ての可能な知 (頭脳) 的作業 (brain work) は、職長や組長、経営者からも取り去り、計画又は設計部門に集中させなければならない。」⁴⁾

この考えから、事務部門に入るタイピストは事務員であり事務作業者であるので、「知 (頭脳) 的作業」から遠ざけられることになる。

このことを反映してデービスも、「第6章 オフィスにおける科学的管理法」の結論で次のようにいうのである。「速記用口述録音機 (dictaphone) から、毎週、文書をタイプするタイピストは、大きなオフィスの中で日々、断片的な作業しかできない立場であった。なぜなら、彼らの活動は、その仕事範囲が非常に限られていたため、他のオフィスの仕事上の手続きや、彼らの特別な課業を仕事の流れの中に、いかに適合すればよいかを把握する機会がなかった。このようにして (より良い作業方法を) 奪われたので、彼らは、作業方法において、どのように組織化してよいかどうかを決定することもできなかった。彼らは、彼らの仕事の計画又は範囲を変えることの可能性を無視されたので、上

司の言うように仕事を強いられた。」⁵⁾

このデーヴィスの見解においても、科学的管理法の工場における導入の考え方が、オフィスにおいても色濃く出ていえると言えよう。タイピストとは、細分化されたタイピングという作業だけを行う事務員を意味しているのである。

3) タイピングプールにおける「ありふれた退屈な作業」の推進

a アランの見解

このような科学的管理法の事務部門への導入は、事務部門の生産性を高め、賃金を上げ、モチベーションを上げるという目的であったが、現実的には逆の現象も起きることになった。先に「タイピングプール」のことを取り上げておいたが、このことを含めてタイプライターの歴史を写真集でまとめたものが、アラン (Allan, Tony) の『タイプライター：歴史・機械・書き手 (Typewriter: The History. *The Machine. *The Writers)』(2015) である。これによると、「第4章 タイピストの時代」の「タイピングプール」で次のように述べている。なお、この内容は1938年の生命保険会社の例である。

「タイピストの需要は、急激な官僚組織の成長によるオフィス作業の広がりによって引き起こされた。文書はタイプされ、書類はコピーされなければならないなかった。それは、しばしば、複数枚ではなく10枚、又は12枚という大量であった。組長 (boss) は、作業をさせるためにタイピングプール (傍点筆者) を見回った。鷲の目を持った監督者 (supervisor) によって取り締まられながら、列をなしているタイピストはカチカチという耳障りな音 (傍点筆者) の中で大量の書類を作成した。タイピングプールは、生産のライン作業からホワイトカラーの作業環境まで、ありふれた退屈さ (the anonymity and boredom) を引き起こしたのであった。」⁶⁾

この文中で「カチカチという耳障りな音」については、後年になり、この改良型として「ノイズレスタイプライター」が開発される。このことは次回で紹介する。前回の写真2に見られるような、工場から離れてプールサイドで水着を着た二人の女性がプールの中でタイピングする「タイピングプール」のような風景も、この

時期に見られるようになる⁷⁾。しかし、工場から離れた所のプールの中で、なぜタイピングするのかの理由についての説明はないので分からない。作業が単純になり、しかも監督者から仕事を監視されている状況から、気分転換のためにプールが設けられて、そこでタイピングしたのではないかと推測される。

b デーヴィスの見解

このことについては、デーヴィスも次のように取り上げている⁸⁾。1930年までにファイル事務員、タイピスト、オフィスマシン作業員などの低レベルの事務員が生まれた。そのため、彼らは定型的な仕事をするだけでよく、計画に参画することは期待されなかった。仕事に対する自発性が喪失されたのであるが、しかし、逆に内部請負の下では、19世紀後半以前は、組長や職長との間で家父性的ではあったが仕事に対する自由度はあった。

このような職種と比べて、秘書は、仕事において比較的多くの独立性と統制を持っていたが、1930年までに昇進の機会や限られた範囲での仕事になったので楽しみもなくなり、「経営者の個人的召使い」(the personal servants of their executives)として働くようになる。個人秘書と他の職種とは仕事内容が大きく異なってくるのであるが、全ての事務作業は、経営者と共にチームとして働く、あるいは洗練された環境で働くという説明がなされ、このことが、これらの二つの職種間の相違性の重要性を強く主張することになった。

「結果的に、全てのオフィス作業は、『洗練された環境の中で退屈な (dull, 傍点筆者) 時間を決して持たず』、経営者とともにチームとして働くという魅力ある口調で述べられることになった。このようにして、タイピングプール又はファイル室 (the typing pool or file room) の単調な現実 (the drab reality) は、少なくとも新聞求人情報において効果的に偽装された (disguised) のであった (傍点筆者)。⁹⁾

19世紀後半になり、個人秘書は経営者の「召使い」のようになっていくのであるが、秘書には、タイピストなどと異なり、事務作業という自由裁量的な仕事であるので、この点において秘書もタイピストも同じであり、このことを新

聞の求人広告に出したというのである。そのため「偽装されたのであった」。

しかし、資本主義の発達による企業規模の拡大とそれに伴う行政機関の拡大整備は、通信や業務を記録するという仕事を急増していったが、読み書きのできる女性は、事務以外に就ける仕事はなかった。その一方で、読み書きのできる男性労働力は急成長を遂げる事務職以外にマネジメントや専門職分野にも選ばれていった。したがって、職種分野で男性と女性は異なる傾向があった、言い換えれば労働力の需要と供給によってタイピスト等の事務職員は女性が多くなっていったのである。

科学的管理法による事務作業の分業と、それに伴うタイプライター等の技術開発は中立的であり、女性に適しているのでタイピストは女性であるということではなかった¹⁰⁾。このことは、タイプライター開発当時は「手で書く」ということが礼儀上慣習であったこと、タイプライターそのものが障害者向けであったこと、ショールズとグリデンも聖職者や小説家が使用することを意図していたことからうかがえる。

さらに、このような「退屈な」「単調な」仕事であってもタイピストは女性がほとんどを占めることになった理由は、雇用者と管理職は男性が占め、タイピストを含めた事務職は女性であったということである。分業とヒエラルキーのため意義を唱えることもできなくなり、男性の優位な職場形成ができたことによる。

このことは、女性事務員の人生における役割は、まず女性であること、第2は労働者であることの実態は、多くの女性事務員が共有し、女性は、まず、結婚し家庭を持ち、子供を育てるということを生き方としたのであった。女性は、仕事に就き、適齢期に際して職場から離れること、それが女性の通常の生き方ないし意識になるのである。

分業と階層組織の発展と拡大化は、科学的管理法の導入と相俟って、女性の職業生活は男性のそれとは異なる位置付けにすようになった。速記者とタイピストは、「ありふれた」「退屈な」「単調な」仕事であるにもかかわらず、1930年には、95.4% (第4回表2) を占めるようになったことは、このような理由を物語って

いるのである。

デーヴィスの、オフィスにおける科学的管理法の導入前後に関して、タイピストにもたらした影響は以上のようなものであった。

c 「カーボンからコンピュータ」に見るオフィスにおける科学的管理法の経緯

これは、アメリカのスミソニアン協会 (Smithsonian Institution) が、1998年に「スミソニアン教育 (Smithsonian Education)」としてネットに掲載している記事である。この内容は、既に論じてきたが、チャンドラーやデーヴィスが言うように、アメリカでは1840年以降から鉄道の敷設とともに経済が急激に発達し、それに伴いオフィス業務も飛躍的に増大していく。そして、産業革命を経て20世紀後半までの情報化社会に至るまでのオフィスにおける組織とその管理、タイプライターからコンピュータに至るまでの歴史を通してオフィスの誕生と発展を論じたものである。その中で「科学的管理法」ではタイプライターとタイピストの関係と、「タイプライター」では、戦後の発展過程も述べられているので、今回は、特に多くを参考にすることにした。

これによると、「科学的管理法」では、その導入とそのもたらしたものが端的に論じられている。すなわち、科学的管理法が目的としたものは、旧来の請負者による古い伝統的職人文化から労働者を切り離すことを意図していた。新しい秩序は、労働者を訓練しマネジメントによって監視される簡単な一連の手続きができるようにスキルを分けることであった。つまり、分業であった。分業することはアダム・スミスも論じていたように、作業が簡素化され訓練を通して仕事への習熟が早くなり生産性が上がるが、スキルは身に付かない。分業は「指図カード」によって指示命令どおりに作業をすればよいので、科学的管理法は硬直的かつ「非人間化 (dehumanizing)」され、労働者階級から敵視 (hostility) されるようになったという¹¹⁾。

この記事の「非人間化」については、「人間的でない」、言い換えれば、感情のない「機械的」ということであり、その後で「敵視」されたところがあるので強い批判的な意味を持つ。このことについては、近代管理論の嚆矢といわれるバーナ

ード (Barnard, Chester I.) も「非人格」(non-personal, impersonal) を使っている。言葉は異なるが、この場合は批判ではなくあるべき人間像であるが、ともに重要な言葉であり関係する。このことは次回で取り上げる。

この「非人間化」は結局のところ、アメリカの労働構造を決める一般的戦略を提供し、かつ産業における科学的管理法の成果はオフィスへの適用へと導いたのであった。管理者は、時は金なりを知った。一日中、ファイリングするだけの事務員、ファイルを取り人から人へとファイルを配布する配達者などが出るようになる。タイピストは、速記者を不要にし、タイピングだけした。このことによって、ムダな時間は費やさないようにしたのである。

また、作業の標準化によって、タイピストの一時間当りのストローク数を数えやすくなったこと、オフィスはオープンスペースであり、パーテーションもなく、仕事は単一で、仕事中は話すことは最小限しか許されなかった。オフィス作業は、定型的でなかったためその把握が難しかったが、科学的管理法は、管理者による全ての労働者の仕事の流れを注意深く監視することをやりやすくしたのである。

このようなことから、1920年代までにオフィスの仕事と工場の生産ラインの現実の相違は失われてしまった。オフィスは工場のように、労働者にとって退屈 (tedious) なストレスの多い (stressful) 職場となり、そのため、管理者によって緻密に監視されたのである。

そして、1929年、大恐慌が突然起きる。「人々は、なぜ、このようなオフィスの作業状態に寛容なのか？」という疑問に対して「アメリカは大恐慌 (注. 1927年) に入ったとき、人々は、彼らの仕事を維持するために何でもしたのである。」¹²⁾ というように、まず生活を優先することになった。

科学的管理法の導入は、労働者にとって「非人間性」的な過酷な労働条件を強いることになり、その状況下において大恐慌は、労働者の職業生活を一層困難にすることになった。この過酷な「非人間性」を生んだ労働状況に対して、一つの新しい解決法を生んだのが、ウエスタンエレクトリック社ホーソン工場の一連の実

験結果であった。

人間関係論から見た人間性の回復

1) ホーソン実験の内容

人間関係論は、1924年から始まったシカゴ近郊のウエスタンエレクトリック社ホーソン工場実験から得られた知見によって、人間同士が真に協力して働いてゆくための職場における人間関係の理論的体系である。以下、このことを論じていくために、ホーソン工場実験者の一人であるレスリスバーガー (Roethlisberger, F. J.) による『経営と勤労意欲』(1941) によって考えてみることにする。

本書の目的は、ホーソン工場実験のリーダーであったメイヨー (Mayo, Elton) によれば、「人間同士が真に協力して働いてゆくための方途についての研究であり、実業家、あるいはさらに広く一般知識人を対象としたものである。」¹³⁾ と言い、続いて、次のように述べる。「人間同士の協力が決して手放しで実現されないということ、我々は過去一世紀の間、誤ってこの問題をなおざりにしてきたこと、さらに現在の混沌を生み出した原因が他の何ものにもましてこの問題の無視にあったことなどを論証している。」¹⁴⁾

ホーソン工場実験は、既に科学的管理法が工場、オフィスで成果と批判を受けた後に出たものである。レスリスバーガーは「あまりにもしばしばわれわれは、没人間的 (nonhuman) 方法でもって人間問題を解決しようと試みる。そしてさらに驚くべきことは、没人間的資料に基づいて解決しようと試みる。(中略) 人間問題は人間的解決を要求するというのが、私の主張にほかならない。」¹⁵⁾ という。科学的管理法が、職場の人間問題を短絡的に経済的報酬 (賃金) で解決しようとしたことへのアンチテーゼである。

① 照明実験：1924年にホーソン工場で、照明実験から始まる。この目的は、数年かけて照明の質と量が作業員の生産性にどのような影響を与えるかを調査するものであった。このことは、生産性と賃金額との関係を求めるようなものであり、従来どおりの人間の機械観と同じ立場である。

この目的のため、テストグループとコントロ

ールグループに分けて実験した。前者は三種の異なる照明の下で照度を24燭光から76燭光まで変動させ、後者は可能な限り一定にした。生産高は両グループとも上昇し、生産高の増加はほぼ同じであった。次にコントロールグループの照度は同じで、テストグループは10燭光から3燭光まで下げたが両グループとも生産高は上昇した。

さらに、照度を一定にしたままそれを上げると信じさせて実験したが、それほどの変化は認められなかった。今度はこれとは逆に照度を一定にしてそれを下げていくと信じさせた。その場合でも、作業員は暗いと不平を言ったが、生産高の変化は見られなかった。最後に月光に相当する照度である0.60燭光まで下げたが、それほどの減少は見られなかったのである。当初の仮説であった、人間の作業には最も適した照度があるはずであるという物理的変化と生産性との相関関係は認められなく、調査員たちは判断が付かなかった。確実なことは、仮説が証明されなかったので、実験は失敗したということであった。

「非人間的 (nonhuman)」条件において、「人間的 (human)」状態を取り扱うことに由来していたのである。

② 継電器組立作業実験室：次に五人の女子作業員が選ばれ、隔離された作業室で実験を行った。室内温度、湿度、休憩時間の設定とその変化、ランチの提供、作業員の睡眠時間、食事、身体検査等の情報が詳しく記録され、この作業条件と40個の部品からなる継電器組立作業 (平均1分) との関係によって5年間の生産高を調べた。その結果、生産高と作業員の物理的境変化とは何らかの相関も認められなかった。実験は続けて失敗した。

しかし、この過程において作業条件を一切なくし、週48時間労働に復帰したことがあったが、この時も生産高は高い水準を保ち続けたのである。その後、実験者たちの協力を得るために「おしゃべり (talk)」をしてもよい、監督者も置かず会議は重役室を使うなど、「怖いもの (bogey)」知らずの自由な作業環境を作った。科学的管理法の場合とは逆の状況である。

そして、これまでの実験から、「ある人間が

ある集団のために懸命に働く意欲があるかどうかは、その人間が彼の仕事、仲間および上長に対して抱いている感情—彼の周囲で起こるある事柄が彼に対して有している意味—によってほとんど決定されるということ¹⁶⁾が分かってくるのである。これは照明実験など照明、温度、生産高といった「非人間的」作業環境を用いた結果とは全く異なった結果であり、それは「人間的 (human)」資料を得ようとするとは逆の方向であったのである。

③面接実験：1928年、作業者に率直に語らせて、それを同情的に理解的に聴くという面接実験が行われた。このことは画期的な着想であり、この面接実験によって、「この年に、全く新しい人事管理の時代が始まった。」¹⁷⁾というのである。面接は、忠告的なことは言わない、誘導尋問を避けるなどであるが、この一連の面接実験の中で一番苦労したことは「人間にとって最も意義を持っているものが彼の直接的作業状況に関連した事柄であるとは限らない、という事実を悟る」¹⁸⁾ことであった。そしてこのような聞き方を「面接 (interviewing)」と名付けるのである¹⁹⁾。

いよいよ、面接実験を始めたのであるが、当初は、個々人の満足感と作業環境との間には単純な相関があるものと考えていた、つまり、不平や不満の原因を取りさえすれば不平や不満はなくなるだろうと考えていたが、現実はそのほど簡単なものではなかった。その原因を取り除いても不平不満は一向に変わらなかったからである。さらに不平の対象をそのままにしておいたが、面接の後では、不思議にその不平が消えてしまったのである。その原因は「彼らの憂鬱の種を同情ある聞き手に吐露する機会をつかむことであった」²⁰⁾からである。不平があつて、それが取り除かれなくても、ただ聴いてもらえるということであり、不平がありそれは経済的報酬で解決できるという「合理的な」「経済人 (economic man)」²¹⁾仮説とは異なる。「経済人」は、他者と競争して経済的報酬が高ければよいという「孤立した」人間像である。

ホーソン実験の調査員たちは、この人間モデルがあつたため、一連の実験結果が容易に理解できなかったのである。この経済人モデルは、科

学的管理法の人間モデルでもあり、これによると、当然、タイピストも「孤立した経済人」であった。

そして、実験者たちは、この実験結果により、それまでの固定的な概念を放棄せざるを得なくなるのである。「だが、こうしてつくりあげられていった労働者に関する概念はなんら新規なものではなく、また驚くべきほどのものでもなかった。」²³⁾このことは、よく言われるホーソン実験の気づきでもあった。

この経緯から、図1のようなことが導かれる。すなわち、「I」は、照明実験における仮説は、作業環境の「変化」である照度と、それに対する労働者の「反応」という単純な関係であるが、この仮説は成立しなかった。「II」は、継電器組立実験のそれであるが、作業環境の「変化」に伴う労働者の「反応」は、作業環境を落としても生産高は高い水準を維持したことから、作業環境の「変化」に対する労働者の「反応」は、それに抱いている「態度 (感情)」によってのみ理解されるということである。つまり、実験者によって意図的に変化されたことに対する理解である。この場合の労働者の反応は、それに対する「態度」を通してのみ理解されたと考えたのである。しかし、態度は心情から出る。

「III」は、面接実験において、労働者の「態度 (感情)」は、労働者の気持ちを「聴く」こ

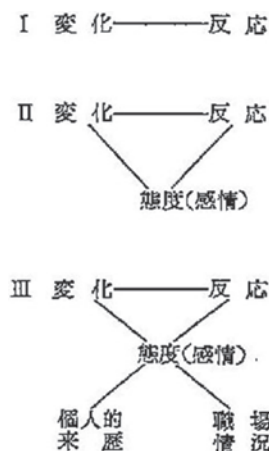


図1 労働者の物理的環境変化と反応との関係
 出典：F. J. レスリスバーガー著
 野田一夫・川村欣也訳『経営と勤労意欲』ダイヤモンド社、1965年3月27日改版発行、24ページ

とによって分かったことである。すなわち、態度は、人間の感情と価値によって満たされているので、その人が家庭生活や社会生活を通して現在の職場生活に抱く感情、及びその人が職場において仲間や監督者を通して得ている日常的な人間関係の上に及ぼす影響の二つが「態度」に影響して「反応」に至るのである。前者は「個人的来歴」、後者は「職場情況」を形成する。

④バンク巻取観察実験：生産高が社会的行動から出たものであることを明らかにした実験がバンク巻取観察実験である。巻線工、ハンダ工、検査工14人が請負制で労働していた。彼らは働けば働くほど報酬が得られる賃金制（出来高給）であったので、仕事の早いものは遅い者に対してせかせるようにすると考えられていたのであるが、しかし、そうではなかった。

そこには次のような五つの感情が働いていたのである²³⁾。「仕事に精を出してはいけない」「仕事をなまけすぎてもいけない」「誰かが迷惑するようなことを管理者に話してはいけない」「他の人のおせっかいをしてはいけない」「集団員であるためにはその集団の基準に従わなければならない」である。

生産高の最も低い者は知能では一番で器用さは3番目、最も生産高の高いものは器用では7番目で知能は最も低かった。さらに、職場の一員であるためには集団で決めた社会（集団）基準（social standard）に従わなければならない、集団の中で最も好かれる者は集団で定めた生産高を確実に維持していく者などである。こうした要因が、生産高や働きぶりに出ていたのである。

個々人の生産高の差を説明するには、彼らが職場内で自然に形成する非公式組織（informal organization）における個々人の強い感情（sentiments）がそうしていたのであり、この理解こそが必要であったのである。「人間の協力は論理の問題よりは、むしろ感情の問題であることを教えている。労働者とは、相互に孤立した無関係な個々人ではない。彼らは社会的な動物（social animal）であり、したがって当然、そのようなものとして取り扱わなければならない。」²⁴⁾この見解が「社会人（social man）」モデルの始まりになる。

「Ⅲ」は、「職場の社会状況」を示すものである。「環境変化」に対して「個人的経歴」と「職場の社会状況」が「態度」に影響を与え、それが「反応」すなわち生産高に影響を及ぼしていたのである。このことはテイラーが『工場管理』の中で、「本能的（natural instinct）に怠ける傾向を持つ人」と「他者との関係から怠ける人」がおり、前者は「自然的怠業（natural soldiering）」、後者は「組織的怠業（systematic soldiering）」という二種類に分け、特に前者は、人間は怠ける傾向がある、という人間性に求めたが、ホーソン実験の怠業の原因は、そうではなく「感情」と人間の「社会性」という「人間性」に求めたのであり、両者は、この点が異なる²⁵⁾。

2) ホーソン実験で分かったこと

ホーソン実験から得られた結論によって、タイピストがこの時代に置かれた状況の観点からまとめておく。

① テイラーの人間観は、「経済人モデル」であった。このモデルでは、人間は働くことによってより多くの経済的価値を得ようとする。これに従うと、タイピストは、きめ細かな分業が行われたために、作業はタイピングに限定され、例えば標準字数よりも多くできれば1時間毎に10セントの割増賃金を得ることになった。疲労回復のために休憩時間を多く与えられた。また、タイピングプールに見られるような、タイプライターとタイピストが列をなしたタイプライター室において、互いに話し合うこともできず退屈な仕事をするために、管理者によって鷲のような鋭い目で監視される。この場合は、図1「I」に示すように人間行動は、「変化」に対する「反応」という単純な因果関係となる。

② 社会人モデルによれば、経営は、人間は賃金の多い少ないではなく、職場の仲間から認められ、かつ管理者より職場の状況や不平不満を聞いてもらえるという職場を目指すことになる。テイラーの唱えた怠業原因は、人間の本能として怠けたいという「自然怠業」と、出来高を仲間に合わせるという「組織的怠業」とに分かれたが、ホーソン実験では、「自然怠業」はなく、管理者を含めた職場の人間関係や感情に起因すると理解された。

③ タイピストについては、社会人仮説とタイ

ピストとの関係の資料はないが、科学的管理法のオフィスへの導入は「硬直性 (rigidity)」と「非人間性 (dehumanizing)」を生んだというのは「スミソニア教育」の「カーボンからコンピュータ」における「科学的管理法」に対する見解であり、確かそうであった。ただ、この当時のタイピストに関する資料は手元にはないが、それは次のような状況によるものといえる。

大恐慌前後の労働市場をめぐる状況

1) 大恐慌の労働市場への影響とタイピスト

「カーボンからコンピュータ」には、次のような経済状況とタイピストとの関係記事がある。このことについては、先にも述べておいたが、科学的管理法は、タイピングは、退屈なストレスの多い仕事である上に管理者から監視されているにもかかわらず「なぜ、このようなオフィスの作業状態を人々は寛容なのか？（それは）アメリカは大恐慌（注. 1929年）に陥ったとき、人々は仕事を維持するために何でもしたのである。」ということであった。

このことについて、同「事務機器 (Office Equipment)」における「タイプライター (The Typewriter)」においても、次のように書かれている。「1940年前のほとんどのオフィス機器は、外観において明白に機械的であり工業的であった。1920年代遅くに始まった世界恐慌と1930年の経済的に困難な時代において、オフィスは労働者を引き付けることについての問題は全くなく、労働者はどこでも、どのような労働条件であっても働こうとした。」²⁶⁾

労使は、共に職場の人間関係や人間の感情を大事にした経営管理や作業を行うという社会人モデルの考え方を、ひとまず、脇に置いたようである。

そのためなのか、社会人モデルのタイピスト管理は出てこないのである。もちろん、筆者の現在の資料不足かも知れないことを予め断っておく。とはいえ、なぜそのようなことがいえるのかについて、当時の経済情勢を次のように分析しておくこと

にする。

表1は、1925年から1940年に掛けての「アメリカの国民総生産 (GNP)」と失業者数及び失業率を表したものである。ホーソン実験が始まったのは1924年であり、大恐慌は、その5年後の1929年10月に「暗黒の木曜日」と形容されるニューヨーク証券取引所において、それまでの好景気から一転して株価が急速に暴落したことに始まる。

ホーソン実験が始まった1年後の1925年は、国民総生産 (GNP) は905億ドルであり、大恐慌の起こる1929年には1,064億ドルまで上昇する。しかし、その影響から1930年には951億ドル、1932年には764億ドルまで下がり、1933年には最低の742億ドルまでになってしまう。このような経済変動に対して失業者数も失業率も大きく影響を受ける。

失業者数は、1925年は817,000人・失業率1.8%であったが、1926年には464,000人・失業率は1.0%まで落ちる。1920年代後半は、第一次世界大戦後であり、フランスを始めとするヨーロッパ経済は急成長し「狂乱の時代」といわれるが、同時に自動車、映画、ラジオ等の新技術によりアメリカ経済も「黄金の20年代」を迎える。1927、28年は失業者数は増えるが、1929年にはこの表で見ると、失業者数429,000人失業率0.9%まで共に最低まで減少する。

そして、同年10月突然ウォール街を襲った

表1 アメリカの国民総生産・失業者数・失業率 (1925-1940)

年次	国民総生産	失業者数	失業率	年次	国民総生産	失業者数	失業率
1925	90.5	817	1.8	1933	74.2	12,830	24.9
1926	96.4	464	1.0	1934	80.8	11,340	21.7
1927	97.3	1,620	3.5	1935	91.4	10,610	20.1
1928	98.5	1,857	3.9	1936	100.9	9,030	16.9
1929	105.4	429	0.9	1937	109.1	7,700	14.3
1930	95.1	4,340	8.7	1938	103.2	10,390	19.0
1931	89.5	8,020	15.9	1939	111.0	9,480	17.2
1932	76.4	12,060	23.6	1940	106.9	8,120	14.6

注. 単位は、国民総生産は10億ドル、失業者数は1,000人、失業率は%を示す。
出典：津田真澄著「アメリカの大恐慌と産業別労働組合組織の発展」『一橋大学研究年報』11, 197ページ「第I表労働者数、失業者数の変遷(1920-1943)」より作成（このデータは、W. S. Woytinsky and associates, *Employment and Wages in the United State*, 1953によっている。）

株価大暴落が起きるのである。この影響は、特に1933年がピークになり、国民総生産は最低に落ち込み、失業者数は12,830,000人・失業率24.9%と最大になる。この失業率はアメリカ全労働者数の4分の1に当たる。失業率は1940年まで14%以上である。

このようなことを検討すると、労働者はどのような条件であろうとも、生活のために仕事に就くということが何よりも緊急かつ最優先課題となる。「カーボンからコンピュータ」のいうとおりである。

ホーソン実験は1924年から始まり1932年まで行われるが、上に見たように、最も好景気の時期に始まり、大恐慌後の最も不況の最中に終了するのである。このようなとき、労働者の職場における感情や人間関係を大事にした経営は難しくなる。タイピストもそうである。

2) タイプライターのその後

戦後、ようやく経済が回復するに当たり、事務機器としてのタイプライターはカラー化され、ポータブル型、電動型、ノイズレス型などが相次いで開発された。経済も拡大し、もはやタイプライターは、タイピストの職業用専用機器ではなく一般に普及することになる。

「経済人」「社会人」などの人間モデルはベースになり、新しい人間モデルとしてマズローの「自己実現人」などが生まれてくる。

今回は、このことについて、タイプライターとタイピストの関係を考えてみたい。そして、当初はアメリカにおいて日本人による英文タイプライターのアルファベットを応用したひらがなタイプライターが開発される。1915(大正4)年には、それとは全く異なる入力方法の日本語タイプライターが世に出る。これが日本の事務機器の主流となってゆくのである。専門職としてのタイピストも生まれる。残り、4回でこのことを取り上げてみる。

参考

- 1) Tony Allan, Typewriter: The History *The Machine *The Writers, Shelter Harbor Press, p.p.70-71.
- 2) Hannah Sandoval, The Story of The Invention of the

- Typewriter: 150 Years Later, Atlantic Publishing Group, 2017, p.198.
 - 3) Frederick Winslow Taylor, Shop Management, 1911, p.59. (Frederick Winslow Taylor, Scientific Management, Harper & Row, Printed in Japan, 1961. 所収)
 - 4) Ibid., pp.98-99.
 - 5) Margery W. Davies, Womans Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers 1870-1930, Temple University Press, 1982, p.127.
 - 6) Tony Allan, Typewriter: *The History* The Machine. The Writers, Shelter Harbor Press, 2015, 「タイピングプール」は, pp.70-71.
 - 7) Ibid., p.71.
 - 8) Margery W. Davies, op. cite., pp.168-169.
 - 9) Ibid., p.169.
 - 10) 次回以降、日本語タイプライターとタイピストを取り上げることにしているが、このことは、その中にも出てくる。すなわち、「日本タイプライター創業60周年に寄せる」と題して当時の日本商工会議所会頭永野重雄は次のように話している。「タイピストが、女性の職業として極めて適しているということから、女性の新しい職場の開拓にも大きな貢献をされました。」『日本タイプライター：タイブコミュニケーションを広げて60年』貿易之日本別冊, 昭和52年5月1日発行, 第24巻・通巻185号, 31ページ
 - 11) Carbons to Computers (https://www.smithsonianeducation.org/educators/lesson_plans/carbons/text/intro.html 2024年12月22日参照)
 - 12) Carbons to Computers (https://www.smithsonianeducation.org/educators/lesson_plans/carbons/text/intro.html 2024年12月22日参照)
 - 13) F. J. レスリスバーク著, 野田一夫・川村欣也訳『経営と勤労意欲』(経営名著シリーズ4)ダイヤモンド社, 1965年3月27日, 改版発行, 12ページ (F. J. Roethlisberger, Management and Morale, Harvard University Press, 1965, p. xxii.)
 - 14) 同上, 12~13ページ (Ibid., p.xxii.)
 - 15) 同上, 10ページ (Ibid., p.8.)
 - 16) 同上, 15ページ (Ibid., p.15.)
 - 17) 同上, 20ページ (Ibid., p.16.)
 - 18) 同上, 21ページ (Ibid., p.17.)
 - 19) 同上, 21ページ (Ibid., p.17.)
 - 20) 同上, 23ページ (Ibid., p.19.)
 - 21) 同上, 23ページ (Ibid., p.19.)
 - 22) 同上, 23ページ (Ibid., p.19.)
 - 23) 同上, 27ページ (Ibid., p.22.)
 - 24) 同上, 31ページ (Ibid., p.26.)
 - 25) Frederic Winslow Taylor, Sop Management, pp.30-31 (Frederic Winslow Taylor, Scientific Management, Harper & Row, A Harper International Student Reprint, 1964所収)。怠業の原因については別の箇所でも三つ掲げている (Frederic Winslow Taylor, The Principles of Scientific Management, pp.15-16 (所収は上記と同様))
 - 26) Smithsonian Education, Carbons to Computers, 1998, (https://www.smithsonianeducation.org/educators/lesson_plans/carbons/text/intro.html 2024年12月22日参照)
- この引用文に続いて、1950年頃からほとんど全てのオフィス向けタイプライター各社は、メカニズムを隠し、優美さを引き起こすように色彩を施した鉄製のタイプライターを開発した、と述べている。

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

産業安全保健 ハンドブック

[編集委員]

小木和孝 編集代表

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

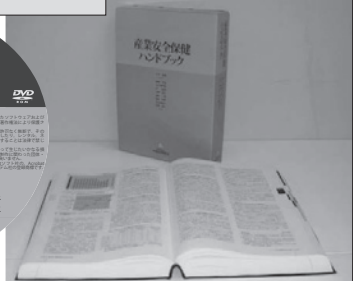
4頁と2頁の見開きレイアウト、
多数の図表・写真の挿入で、
読みやすく、使いやすく、
「大震災被災地の安全と健康」の
付章を設け、23編の報告を収載
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD・ROMを付録に

産業安全保健活動にかかわる
項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が
372項目を書下し
項目ごとに見出し区分を統一、
最後に担当者の心得を具体的に提言

待望の最新版!

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

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

労働安全衛生研修所
40年のあゆみ

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

1970—2009

編集:「労働安全衛生研修所40年のあゆみ」編集委員会

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



- 最新刊!
- 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

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

労働科学へのメッセージ2

椎名 和仁

はじめに

今回は、「労働の生産性：桐原葆見の労働科学¹⁾」論述集の中から「生産性向上施策と労働科学²⁾」の記事を紹介した。この記事は、昭和30年代の高度成長期に伴う合理化重視の社会の流れに警鐘を鳴らすとともに、労働科学の原点について言及されていた。

さて、今回は前回に続く第2巻として発刊された「労働の生産性. 第2部～桐原葆見の教育・技術論～」³⁾ (図1, 図2参照) 中から紹介してみたい。

太田垣瑞一郎（監修）・越河六郎・藤井亀（編）
労働の生産性. 第2部～桐原葆見の教育・技術論～.
労働科学研究所出版部 2008.

本書の特徴

本書は「労働の生産性：桐原葆見の労働科学」が発刊されてから、わずか2年後の2008年（平成20）に発刊されたものである。これは前回の記事で触れたように、越河は「桐原葆見の労働



しいな かずひと
博士（知識科学）
公益財団法人 大原記念労働科学研究所 協力研究員
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.

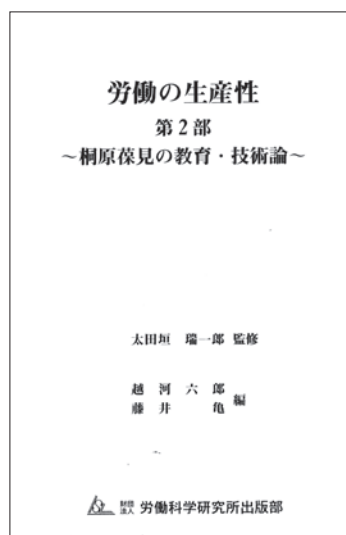


図1 「労働の生産性. 第2部～桐原葆見の教育・技術論～」の表紙

科学」研究会が開始されてから、毎回、桐原の著述物を精力的に調べ、そこから「桐原語録」を抜き出しながら整理してコメントを付け加えたのであった。さらに編集にパソコンによる卓上出版システム（DTP）を使い、出版をイメージしながら効率的に作業を進めたことが、このような偉業につながったと考えられる。そして、本書の監修は太田垣瑞一郎となり編者は越河六郎と藤井亀が担当しているが、二人のつながりについて若干触れてみたい（越河の経歴は前回紹介済み）。

藤井は1944年（昭和19）に広島県で生まれ、1967年（昭和42）に芝浦工業大学工学部の助手となり、1986年（昭和61）に「家兔のDRL学習過程における時間従属性⁴⁾」の研究において医

目次		ページ	ページ
まえがき(太田垣瑞一郎)	5	IV 諸外国の動向	
桐原葆見 画廊	7	1. ヨーロッパの職業適性検査の現状	175
桐原葆見「技術・教育論」からの メッセージ	15	2. 技術教育拡充5か年計画	180
I 生産性技術教育		V 適応ダイナミックス	
1. 方法の再検討を	31	1. 人材の育成と職業指導	195
2. 技術革新とこれからの教育	36	2. 適応ダイナミックスー作業と適正	200
3. 設備とオートメーション化と 教育訓練の問題	45	VI 「序文」集	
4. 技術の権威と労働の尊厳のために	49	1. 解題	211
5. 技術革新	57	2. はしがき	215
6. 生活技術か生産技術か	69	3. 序	217
II 中学校・高等学校(定時制) における職業教育		4. 序章 日本の産業心理学	221
1. 農村職業指導の諸問題	85	5. 序	231
2. 中学校 職業・家庭科の問題点	92	6. 狩野博士と人間工学	233
3. 人材育成論	97	7. 労研設立	235
III 企業内教育と訓練		8. まえがき	240
1. 生産性向上と職業指導	111	桐原葆見「技術・教育論」論稿検索	243
2. 年少労働者の実態	116	編集後記(越河六郎)	251
3. 従業員の新規採用と訓練のねらい	127		
4. 技能者養成の課題	143		
5. 職業訓練の諸問題	150		
6. 青少年労働者の管理と問題点	164		

図2 本書の目次とページ数

出典：本書の目次を参考に筆者が加筆して作成

学博士の学位を取得され、1994年(平成6)には芝浦工業大学工学部教授に就任された。1967年(昭和42)に越河が芝浦工業大学に勤務しているとき、その同僚であった藤井と共同で開発したCFSI(蓄積的疲労徴候インデックス)があるが、そのマニュアル作成まで35年を要している。このマニュアルは労研の協力を得ながら「労働と健康の調和：CFSI(蓄積的疲労徴候インデックス)マニュアル⁵⁾」として2002年(平成14)に発刊されている。このようなことの関係もあり藤井もまた労研の客員研所員であった。現在でもCFSIは多くの現場調査に利用され、近年では看護労働に携わる看護師の労働負担調査、特に三交代制から二交代制への切り替えなどの変化の研究調査や職場との労働環境を評価するための資料として活用されている⁶⁾。藤井は越河が89歳で逝去された際に応用心理学研究誌に追悼文を掲載しており、ここからも

二人の絆の深さが窺えられる。

さて話は本書に戻し、この論述集は桐原が1960年(昭和35)に発刊した「生産技術教育⁷⁾」がもとであり、桐原が各雑誌に寄稿したものを収集してまとめた形となっている。桐原が寄稿した先は、日本職業指導協会、青少年問題研究会、日本産業訓練協会などと多岐にわたるが主に人材育成の観点から執筆されている。この背景には、戦後日本の中学・高等学校における進路指導、そして青少年を受け入れる産業側でも教育訓練、将来の人材育成に多くの課題があった。

このことは本書の編集後記で越河が記述しているように当時は、中学校を終えただけで上京する“集団就職”の時代であって、少年たちは農村の子弟が多く、都会の生活もままならない状態であったという。就職指導担当の教師らが少年たちの就職先を訪問、雇用主に挨拶するほ

か、「生活指導・補導」をしばらく継続した事例もみられた。「生産技術教育」は当時の、学校教育における職業教育と就職後の産業訓練・指導との関連に触れた論説として、読者に少なからず衝撃を与えた書物であった。「労働の生産性 第2部 ～桐原葆見の教育・技術論～」は1950年代の雑誌記事を収録しており、「各記事」については越河ら（编者）の直接的な解説は加えておらず、読者の理解にお任せする、という形となっている。そして、「技術・教育論からのメッセージ」は、越河らが感銘を受けた「ことば」をそのままとしている^{a)}。

今回紹介する記事

本書に取められている数多い論述集の中から今回は「生産性向上と職業指導^{b)}」の記事を紹介してみたい。この記事は日本職業指導協会の「職業指導（昭和31年5月）」の協会創立30年記念号の巻頭言の次に掲載され、巻頭言では当時の文部大臣（清瀬一郎）⁹⁾、文部事務次官（田中義男）¹⁰⁾が寄稿していることから当時、桐原の論説は一定の影響力があったことが窺えられる。

日本職業指導協会（現在は日本進路指導協会^{b)}）についても少し触れておく。日本が学校教育に職業指導を取り入れたのは大正末期から昭和の初めにかけてであった。文部省が昭和2年4月に「少年職業指導に関する協議会」を開催し、広く関係認者を集めて協議を行い、その6ヵ月後の6月7日に「少年職業指導協議会意見」なるものから参加された各委員の動機によって日本職業指導協会が設立された。そして、戦後は教育制度や内容などが改善され、中学・高等学校の教育目標に「個性に応じて将来の進路選択（決定）する能力を養うこと」と規定され、学校教育で職業指導が行われるようになった^{c)}。その後、昭和21年に全国の中学校では「職業指導」という名称で教科書が使われるようになり、3年後には「職業の知識」という教科書が使われるようになった。そして、昭和24年に

教職員の免許法という法律ができ、その免許の科目に国語、社会、英語と同じように職業指導という免許状ができたのであった¹¹⁾。学校教育に職業指導が設けられたことで産業界からは期待される一方で、職業選択をただの金儲けのための手段、あるいは生活に必要な資金を得るための手段に過ぎないと考えような誤った職業観を両者（学校と企業）で排除し、職業と人生及び職業と社会との深い内面的なつながりを十分に自覚させる必要があった¹²⁾。

今回紹介する桐原の記事は、このような時代の中で寄稿したものである。今回も短い記事なので全文を以下に紹介する。

産業の生産性を決定する要因として、施設が20、技能が20に対して、人間関係は40の割合の重要度を持っていると、近頃アメリカの経営者は言っている。もちろんこれは厳密な計算による数字ではなく、多年の経験から割り出させた結論に違いないが、経営内の人間関係の良否がいかにかにその生産を左右するかということと、アメリカの経営者が今日これをいかにかに重視しているかを物語っている。

戦前から戦後に掛けて漸く盛んにアメリカで研究され、今日ではヨーロッパにおいても注目されているところの産業における人間関係の研究と調整とに対しては、往年のテイラー・システムが科学的管理法の名において結局人間機械観に徹底した労働強化の具にすぎなかったのと同様に、これは中世紀的な素朴な人道主義によって労働の搾取を策するものであるとの批判があるけれども、しかしこれが人間性の自覚の上にたつて、あくまでも労働者の人格を尊重し、その自主的な満足をもった協同体制を打ち立てようとするの努力である限り、それは企業のよって立つところの理論的原理の探求であって、単なる人事管理の技術ではなくして、そこに思想の問題が導入された点において、私はこれを重視し、かつ高く評価したのである。現にアメリカの大企業の経営者首脳の中には、真剣にこれについて深く考える人々がある。その真摯な態

度に敬意を払うにやぶさかでない。生産技術の進歩にしたがって、自動機械化がいよいよ進んで行く、原子力の実用も遠いことではないであろう。そこに働く人々の人間的な自覚と人間性に基づいた良い関係とは、どのような関係であって、どうしてそれを打ち立てるかは、いよいよ重要な問題であると考え。

良い人間関係とは、経営者と従業員と、また従業員相互が、各人互いにその人格が尊重されて、それぞれ自主的に、満足をもって目標にむかって協力するところの関係である。そうしてそれは親分子分とか、兄弟分と称した封建的な昔ながらの関係ではなく、また温情主義や精神主義で押しつけられた関係でもなくして、事実と批判の上に立った近代精神によって造出された関係でなくてはならない。

その事実を把握するために、従業員は態度調査とか、モラル調査など現に企業内で行われ、その技法も最近甚だ進んで来たのであるが、それらの多数の調査にあらわれたところを見ると、経営に対する従業員の態度も、監督者に対する監督される者の態度も、または職場集団内の各人の結合の度にしても、いずれも各相互のそれが相関していて、決して一方的に決まったものではない。一方の態度は他方の態度の反映と見てよい事実が証明されている。そうして一般にある企業経営においては、地位が高い者ほど、経験が長い者ほど、したがって年齢が高いもの程、その経営に対して協力的な好ましい態度を持っている。また近代的な産業従業者や、優秀な、かつ企業内で組織的な新しい養成教育を受けている青年には、帰属感が弱くて、協力的な態度得点が低小である、という結果も出ている。

しかしここに問題は、どんなものが経営によって好ましい態度であるか、どれが真に自主性をもった協力的な態度なのか、ということである。結局これはお互いの価値判断に関わることである。その態度やモラルを決定する要因であるところの各人の職務における満足と、した

がってそれに対する参与協力の程度の自覚とも、また各人の価値判断に関わる事項である。

ここに職業指導の重要な領野と任務とがある。それは個人の一生も幸福を左右すると同時に、将来の産業及び労働諸関係を決めかねるものであるからである。

職業上の満足は、仕事における誇りと仕事の自己管理との人間に根本的欲求が満たされるところに持ち得られる。良い人間関係造出の第一の要件としての人格尊重も人間性の理解も、畢竟^{ひつ}意^{きよう}^{d)} 従事者各人をしてそうさせることを出発すべきことはいまでもないけれど、態度もモラルも、人間関係はもちろんのこと、上記のようにいずれも相互の心と心との関係の上で出て来る現象なのである。そこで従業員各々が各自の立場において、よく満足を感じ、したがって幸福であり得るようにパースナリティが形成させるか否かが重要な側面である。

この職業満足度については、かつて R.Hoppock^{e)} が広範囲な詳細を調査した。その結論としては、その満足—不満足^{e)}の度合いを決める主要な条件をあげて、(1)不快な事態に対して反応する個人の能力と仕方と種類と、(2)職場内外の他の人々とうまく順応する能力、(3)職業の同一界層における地位、(4)仕事の性質と個人の能力および趣味、(5)経済的社会的安全保証の有無、(6)自己および社会に対する忠実さとサービス、の六つをあげている。この研究は20余年前に行われたものであるけれども、その調査対象が地域の職業を網らした広範なものであったことと、二百数十項目について面談又は質問紙法を用いて調べ、その処理は各項目をクロスさせて精密に行っている点で、信用のできるものである。そのあげている条件と満足との、どちらが因でどちらが果だか決められないものがあるけれど、少なくとも両者共にある個人の場合の表現した重要な兆候であることは確かである。そうしてこの六つのどれも職業に対する教育と指導の如何によって、良く悪くもなり得るものである点に注意しなければならない。

職業での成功の基底は結局この各個人のその職業における満足にある。これは主観的にそうであるばかりではない。客観的な職場社会の諸関係が良くなる基調であることは、上述の人間関係の産業における役割りから見ても明らかである。

日本職業指導協会が発足して30年、その間戦争によって仕事に多少の消長があったけれど、最近はとくに人間理解の方法や相談指導の技術の進歩に伴って、その実施が長足の伸展を示して来たことは欣びにたえない。が、しかしそのやっていることが、はたしてどれだけ実際に役立ち青年を真に幸福にしていたか、についてはなおこれから一層の研究と努力とを必要があることを痛感する。卒直にいて、方法の上では、協会発足の以前からあった形式主義が今なお横いつしているものではないか。端的に例をあげれば、いわゆる職業適性検査というのが時間と手数とをかけて実施されているが、これの成績が実際の就職や配置の上にどれだけ利用されかつその効果があったか。その方法にしても甚だ皮相的で、パーソナリティの全貌をとらえるにはあまりに小部分的である。職業上の成功をきめる要因として、あの適性検査で査定される能力はほんの一部であって、むしろその底に横たわっている深く大きな部分が大切なのである。職業についてのインフォメーションとして与えられているものは府県の商工課の野紙にかかれた報告のように、ただ産業の種類や生産品や労働者数などの統計的な概観にすぎない。そこでどんな能力と態度とが各層の従業者に要求され、どんな労働と生活とが営まれなければならないか、など、働く者にとって最も重要な事項に関しては多く伝えられていないようである。就職の相談となると競うて大企業へ志望が殺到させられるけれども、それに入り得るものは漸く20分の1であって、他の19はすべて中小企業へ進まなければならない現在である。設備においても労働条件にしても、すべてが後進的で不安定なこれら中小企業で働いて成

功して、幸福と満足とを得るためには、どんなことをどのようにしなければならないかについて、親切な指導を十分に受けることができないままで行っているようである。

仕事の上ではほりを持ち、自主的な仕事の自己管理を可能にして真の満足を持ち得るための指導こそが、職業指導の最も重要な事項であるまいか。職業指導はそれによって初めて役に立つというものである。

それがために必要なことは、近代精神の変革と現在生産技術の進歩の相についての深い洞察と広い知見とをもってしなければ、こと志とはちがうような始末になろうかも知れないことを附言しなければならない。

おわりに

職業指導は昭和33年に大きな転換を迎えるのであった。それは中学校学習指導領域の改訂により「職業・家庭科」が廃止されて、それに代わって「技術・家庭科」が設けられ、従来の職業・家庭科で取り扱われた職業指導は教科から外されたのであった。職業指導は進路指導と名称を変えて学級活動の中で計画的に実施されることになった。昭和44年の中学校学習指導要領の改訂、昭和46年の高等学校学習指導要領の改訂により進路指導は教育課程の全体において行うことになり、全教育活動を通して指導することが強調された。そして、教育活動全体を通し進路指導を補充、深化、統合する場として、特別活動としての学級指導（ホームルーム）を中心に展開されることとなった。この考え方や方針は、現在の新学習指導要領にも引き継がれている¹³⁾。

また、近年では科学技術の進歩、グローバル化、産業構造の変化に伴い多様な課題に対応できる問題解決能力を養成することが重要となっている。職業指導においても主体で、対話的で、深い学び、がキーワードになっており、具体的には企業と連携した商品開発、地域での販売実習、高度熟練技能者による指導などの対話を通

じて、学生の主体的な学びにつながる事が期待されている。さらに、この実践的な経験から仕事に対する正しい価値観や倫理観を学ぶことが可能となる¹⁴⁾。今回紹介した桐原の記事は時代が変わっても参考になるところが多々ある。

最後に本書の編集後記に生前、桐原と交友があった三枝博音¹⁾ (哲学者) の「技術とはなにか¹⁵⁾」について述べた記事があるので紹介しておく。

“自然法則なるものが存在するものを前提とし、その上で技術を説明するということは、ひとつの便宜であって、根本的な理解の要求を満足せしめることはできない。たとえば、「技術とは人間が発見せる自然法則の統合的把握とそれを行行使する手段である」(これは桐原葆見博士の試みられた企てである) という定義においては、自然法則の存在は既定の事柄として前提して行われるのである。この如き技術の定義は間違っているのではなくして、ある当面の問題を解くために便宜に一応とりきめられる定義とせねばならない。技術を理解することは、同時に科学も理解してかからねばならぬような根本的な仕事であると考えねばならぬと思われる⁶⁾。”

この2冊の論述集の中の記事については今後も時折紹介してみたいと思う。次回は越河の記事を紹介する。

注

- a) 太田・越河・藤井 (2008) 編集後記, pp.251-252.
- b) 公益財団法人日本進路指導協会: 戦後の名称は「日本職業指導協会」であったが、1979年 (昭和54) 5月に「日本進路指導協会」と改称した。

出所: <https://www.shinro-shido.com/pages/24/> (2024/12/1 アクセス)

- c) 田中 (1956), p10-11.
- d) 畢竟: 仏教用語である。さまざまな経過を経ても、最終的には一つの結果に落ち着くさま。
出所: <https://yain.jp/> (2024/12/1 アクセス)
- e) R.Hoppock (Robert Hoppock): ロバート・ホポック。米国の管理学者。従業員満足度を調査した書籍にJob Satisfaction (1935) がある。
出所: <https://kotobank.jp/word/> (2024/12/1 アクセス)
- f) 三枝博音: 1892年 (明治25) 広島県に生まれる。哲学、思想史、科学史、技術史の研究者。1922年 (大正11), 東京帝国大学西洋哲学科卒業。医学史の大家富士川游に師事。東洋大学, 立正大学, 法政大学などで教鞭をとる。
出所: <https://shoshi-shinsui.com/book-kintetsushi.htm> (2024/12/1 アクセス)
- g) 太田・越河・藤井 (2008) 編集後記, p.252.

参考文献

- 1) 太田垣瑞一郎・越河六郎編, 労働の生産性: 桐原葆見の労働科学, 労働科学研究所出版部 2006.
- 2) 桐原葆見, 生産性向上施策と労働科学, 労働の科学 1955; 10 (1): 巻頭言.
- 3) 田垣瑞一郎・越河六郎・藤井亀, 桐原葆見の教育・技術論, 労働科学研究所出版部 2008.
- 4) 藤井亀, 家兔のDRL学習過程における時間従属性, 東北大学医学博士乙第4154号 1986.
- 5) 越河六郎, 藤井亀著, 労働と健康の調和: CFSI (蓄積的疲労徴候インデックス) マニュアル, 労働科学研究所出版部 2002.
- 6) 藤井亀, 追悼越河六郎さんを偲んで, 応用心理学研究 2022; 48 (2): 118-120.
- 7) 桐原葆見, 生産技術教育, 国土社 1960.
- 8) 桐原葆見, 生産性向上と職業指導, 日本職業指導協会 職業指導 1956; 29: 4-6.
- 9) 清瀬一郎 (文部大臣), 創立30年に寄せて, 日本職業指導協会 職業指導1956; 29: 2-3.
- 10) 田中義男 (文部事務次官), 職業指導主事に期待する, 日本職業指導協会 職業指導1956; 29: 10-11.
- 11) 座談会, 職業指導協会三十年のあゆみ, 日本職業指導協会 職業指導1956; 29: 204-205.
- 12) 齋藤邦吉 (労働次官), 職業指導の将来に期待する, 日本職業指導協会 職業指導1956; 29: 31-32.
- 13) 吉田辰雄, わが国の職業指導の成立と展開, アジア・アフリカ文化研究所研究年報37 2002; 13 (142)-20 (135).
- 14) 石井純一, これからの時代における職業指導に関する一考察—教科指導と連動させた進路指導のキャリア教育を中心に—, 茨城大学全教職センター研究論集 2023: 75-84.
- 15) 三枝博音, 著作集第8巻 (哲学・技術), 中央公論社 1972: 449 (補論).

自由と想像 彫刻に向かって

20

菅沼 緑

手の復権

表紙の作品は1996年、当時鎌倉にあった神奈川県立近代美術館で行われた「道具と美術」と題された展覧会での様子の一部です。

この展覧会の副題は「手の復権」とあります。われわれがつくる作品というものは、手というアウトプットを通して、それぞれの想像を具体化したものです。手とその延長である道具に注目をして、作者がたどるそれぞれの制作のプロセスを改めて確認しようという趣旨だったと思います。

この展覧会は、作家たちがものをつくるのにも、さまざまな道具を使うけれど、みんなそれぞれの目的によって使い方も、道具そのものも違うはずで、その道具の使い方を披露し、作品というもののつくられ方に、新たな角度を与えて、眺め楽しむことができたと思います。

実際の展示では、表紙写真の作品の手前に、アトリエで使っている作業台が置いてあり、その上には、これらの作品をつくる時に使った道具も並んでいる、というわけです。

つまり、この部屋にアトリエが再現されて、製作の現場の一部が見られるというかたちになっていました。この展覧会に参加したそれぞれの作家たちの、そうした製作の現場が、それぞれの方法に合わせて再現されていました。

写真の作品は、電動のチェンソーでカタチを削り出したものです。3メートル近い堅い木の柱を、なだらかな曲線に削って、リズムカルなカタチをつくり出しています。右上の小さい写真に、その制作の風景を示しておきます。

この頃には、盛んにこうした作品をつくっていました。なだらかな線が少しずつ変化をして、



3メートル近い堅い木を電動のチェンソーを常に横にずらしながらカタチを削っています。この後、粗いやすりをかけて表面を仕上げますが、粗さは残したままになります。(写真・菅沼 緑)

太さを変えながら曲線のリズムをつくるのが楽しかったのです。

太いカタチが細いカタチへと繋がりながら変化をすることでリズムを感じさせると考えていました。そうした考えというのは、あくまで理屈です。でも実際にそれを見ると、やはりそこにはカタチの変化があつて、その変化はリズムを感じさせるのでした。

心臓の脈動は最も基本的なリズムですし、わたしたちの体という、命の基本から始まっています。あらゆるところでリズムという感覚は、脈動の感覚と同じで、基本的な命の証しとして感じられます。枯れてしまつて植物としての命は終わつてしまつているはずの、材木でこうしてカタチをつくるのが「感じられる命」として現れると思います。

さらにそのカタチの表面は、つるつるに仕上げるのではなく、わざと粗いやすりをかけてザラザラにしています。それは、手で触った時に、抵抗のある感触が確かにここにある、という実感に繋がるはずだと考えたからです。カタチのリズムという変化と、触った時の感触から受ける抵抗感が、見る人にもたらす存在するということへの実感に繋がりたい。そういう希望がカタチになったとも言えるのだと強く思います。

「手の復権」は美術館の考えでしたが、わたしは、わたしの内側で電気チェンソーや、やすりを動かしながら、そうした思いをこめ、手とカタチの復権を目指していたのだと思います。

1990年代、30年ほど前の記憶です。

すがぬま るく
彫刻家、「まちてくギャラリー」企画人

「巡視」について考える (3/3) ～巡視を活かす～

福成 雄三

「巡視」の視点

筆者が「巡視」をする場合の視点と、その考え方を簡潔に紹介したい。そもそも現場やそこで行われている仕事のことを詳しくは知らないのに、上から目線の指摘などはできない。さまざまな制約の中でどのようにすれば安全に仕事ができるかは、経験的という面があるかもしれないが、その仕事に直接関係している従業員が一番よく知っているのだと思う。このように考えると、効果的な「巡視」にするためには、現場第一線の従業員や管理監督者に「聞く」「教えてもらう」といった姿勢が欠かせない。分からないことを「聞く」だけでなく、気になることを確認するために「聞く」ことも必要になる。

安全衛生部門は、現場の課題を直接改善する立場ではないことが多いといった面もあるが、仕事に起因するケガや病気の予防について一定の知見があることは間違いなく、実際の現場での安全衛生管理に活かしていかなければならない責任がある。現場を見て、気付いたことは、第一線の従業員や管理監督者に伝え、どのように対応することができるのか、一緒に考え、対策に結び付けることになる。

なお、巡視後の検討の場では、巡視対象の安全管理や活動の良いところを「まず褒める」ことが大切だとまことしやかに言われているが、指摘することを第一にした上から目線の発想だと思う。巡視者は、巡視先で、自らの責任を感

じて改善に結び付けることが役割だとすれば、良いところを「褒める」ことは必要だと思うが、「まず褒める」といった発想はないだろう。

見るだけでなく

職場を見て、必要な「気付き」を得るためには、それなりの経験と知識がいる。しかし、その「気付き」が「単なる表面上の基準からの逸脱」であって、納得感のないことであれば、安全衛生管理の取り組みの形骸化を招くことになる。現場にとっては負担にしか感じられない「基準」もある。ケガや病気、事故を防ぐために必要なことであれば、現場の事情も確認しながら当事者にキチンと説明して理解を得るようにすればいいし、必要のないことであれば、「基準」を前提にした「指摘」を保留して巡視者自身が責任を持って対処（「基準」を変えるなど）する、あるいは暫定的な対応について考えることにするのだろう。コンプライアンスを前面に掲げて無理強いすることも避けたい。

現場のことは「見る」だけでは分からないこともある。見て気付き、想像力を逞しくして、目に見えない状況（実際に仕事が行われているときの行動や環境等）を考えて、課題を見出すことが必要だろう。併せて、第一線で働く従業員とその仕事についてアクティブに実態を把握したい。いろいろな方法があるが、次のようなことが例として考えられる。

- ・手にとってみる・持ってみる・使ってみる
…保護具、工具、部品、操作スイッチなど
- ・やってみる…姿勢、視線、力（負荷）など
- ・行ってみる…作業位置・場所（点検、段取替え、上下、内側・裏側など）、遠隔監視対象

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）

など

- ・他に、点検してみる、開けてみる、聞いてみる、調査してみる、照合してみるなど

アクティブに現場の実態を把握することは、現場の負荷を総合的に把握することに繋がる。実務を担う現場第一線の従業員にとっては、「巡視者」が自分たちの負荷（苦勞）を知ろうとして（思いを寄せて）くれていると感じることに繋がるのではないだろうか。共に課題に取り組んでくれる人として「巡視者」を受け止めることになると思う。

このようなアクティブな実態把握は、「巡視者」自身の気付きに繋がるだけでなく、監督者や従業員が日頃から気になっている課題等に対して、解決の糸口を自ら考えて巡視中の巡視者に提案したり、自ら改善しようとする契機になったりする。「聞く」「教えてもらう」「やってみる」ことの意味は大きい。

経験の浅い産業医などの安全衛生関係者や管理者が巡視を行うときは、おそらく「指摘しなければならぬ」といったプレッシャーから相当な緊張を強いられることになる。本稿で繰り返す巡視の考え方を示してきたように、巡視は課題を確認して、共に考え改善するための場だと考えれば、緊張する理由はない。「聞く」などの現場でのアクティブな振る舞いが、第一線で働く人たちと共に課題を解決していくといった巡視の本来の目的を果たすことになる。

「巡視」を活かす

巡視を通して、受入側に「刺激」を与え、職場でできる改善を促すだけでなく、巡視する側として活かさなければならないこともある。職場の管理責任者（工場長・事業所長など）に対応を求めるといった「伝え、実施に結び付ける」ことに加えて、自ら実施すべきことがある。

組織（会社、事業所など）の安全衛生管理に責任を持つ立場にいと、一つの現場で見出した課題について、他の職場でも同様の課題がないかを確認し、組織全体への対応に結び付けることが必要になる。関係先や他職場の責任者に伝えて類似の問題への対応を求める、現場で把握したことを詳細に調査する、基準や教育等の

見直しをする、設備面・制度面などの改善に結び付けるなどといったこともある。巡視の結果と対応を記録に残して、教訓とすることもあろう。

いずれにしろ、現場に不適切な状態（不安全な状態や行動など）があれば、安全衛生管理に責任を持つ立場にいる者として、そのような状態が生じたのは「自分の責任」と受け止めて、取り組み方を振り返る機会ともしたい。個別の指導としての「指摘」が必要なこともあると思うが、「ケシカラン」と言うだけの個別の職場の問題に留めておいては、組織の管理を担う者としては職責を果たしているとは言えない。

巡視を終えて、受入側から「ご講評を」などと言って所見を求められる場合は、巡視者の歓心を買う（褒められることに意義を見出す）ことになっていたり、「巡視」が行事化しているのかもしれない。受入側に「指摘を逃れたい」といった思いが潜んでいることがあるかもしれない。指摘を逃れるために実態を隠すなどといったことに繋がっている可能性もある。もちろん、「褒められる」ためにであっても、キチンとした安全衛生管理に取り組むことは、組織に働く者として違和感のない振る舞いで、全面的に否定するのではなく、このような対応を活かす仕掛けがあってもいいと思う。

安全衛生管理に関わる「巡視」についてあれこれ書いてきたが、「巡視」に力を入れている会社・事業所は、間違いなく安全衛生管理に熱心な会社だと思う。大きな視点と長い目で「巡視」のコストパフォーマンス（無駄をなくすこと）をよく考えてみるのが、より実効性のある（意味のある）「巡視」に結び付くとも思う。いずれにしろ、「巡視」は、「巡視者が自分の至らなさに気付く機会」と考えたい。

本稿では「巡視」という言葉に拘ってみたが安全衛生施策に用いる表現は、関係者の意識に影響を与えたり、施策の実効性を左右したりすることがある。慎重に考えたい。

<「わたしはこう考えます」…ご意見を>

執筆内容についてご意見をいただきたいと思っています。次のアドレスをお願いします。
ご意見送付先：publishing@isl.or.jp

歌舞伎で生きる人たち その廿五——水到渠成

湯浅 晶子

歌舞伎脇役という宝

現在、重要無形文化財「歌舞伎脇役」保持者の各個認定いわゆる人間国宝は二人おり、そのうちの一人が六代目中村東蔵（1938～）である。文化庁は「歌舞伎脇役」を、“歌舞伎を成立させる上で欠くことのできない演技の一つで、今日では一般に、主役を演じる立役や女方以外を指す呼称”“概して主役を補佐する立場であるが、作品の展開にとって重要な役割を果たしている場合も多く、その演技には老若男女様々な役柄が含まれる”“主役とは異なる芸風のもので、歌舞伎を構成する上で極めて重要な技法である”と表現する。もう一人の五代目中村歌六（1950～）は立役を主とし、東蔵は立役も女方も手掛ける。また、善悪問わず担い、その姿には気負いが無い。

静かなる情熱の焰

六代目東蔵は、15歳上の姉が日本舞踊家の初代藤間紫で、芸事にたしなむ環境で育った。新国劇の子役から始まり、時代劇映画で活躍した後、歌舞伎の世界に入る。戦後の名女方であった六代目中村歌右衛門（1917～2001）の芸養子となり、三代目中村玉太郎を名乗って初舞台を踏んだのが、1961年。その時、兄が歌右衛門の芸養子であったことが縁だという。1967年、東蔵を襲名。そして、初舞台から55年の月日が流れ、人間国宝に認定されたのが2016年。78歳になっていた。

記者会見では、「のんびり流れて身をゆだねているうちにこうなった。芝居が好きなので主役をやりたいと思ったこともあります。与えられた役に次々と取り組むうちに、幅の広い役者だといわれるようになり、おかげで今度のような文化財にもなった。流れに身をゆだねるのは悪くはない」と語っている。根っからの芝居好き、六代目歌右衛門の芸養子として得られた環境で、与えられた役を存分に生き、自分を活かしてきた。役の気持ちの大切さを語る歌舞伎俳優は多いが、それらを表現する技量をもたなくてはならず、熟達した歌舞伎俳優は役を深く細やかに自らに身体化する。2018年には旭日小綬章。

舞台に存在するだけで、物語の世界が立ち上がる。2023年の歌舞伎座（東京・中央区）の秀山祭九月大歌舞伎において『一本刀土俵入（いっぽんがたなどひょういり）』の老船頭の役で出演し、その時代、その職業、その土地で暮らしてきた人のもつ風情と香りを漂わせる演技によって物語に味わいをもたせたのが印象的であった。

2025年1月21日で87歳になる。一般的には身体の自由が利かなくなり舞台上を歩くことも容易くはない年齢ではあるが、2024年は1月から4ヵ月間、歌舞伎座に出演した。また、6ヵ月ぶりに出演した10月の『権左と助十』では、話の筋のキーマンである小間物屋彦兵衛の役で終盤に登場し、無実

の罪で捕らえられ折檻された自身のつらさと救ってくれた長屋の人たちへの礼をわずかな出番と科白できっちりと表現した。

いつだって舞台に、作品に、役に潤いを持たせる。近年の舞台では、役の性根の強さを含有した柔らかさが殊更に感じられ、神々しい。客席から手を合わせて拝みたくなることしばしばである。長男の六代目中村松江（1966～）は立役、成長著しい孫の五代目中村玉太郎（2000～）は女方を主とする。屋号は加賀屋。

角力と歌舞伎

歌舞伎の作品の中に、関取が出てくるものはいくつかある。角力と書いて“すもう”と読む。『双蝶々曲輪日記（ふたつちようちようくるわにつき）』もそのひとつである。主要な登場人物である濡髪長五郎と放駒長吉に共通の「長」の字から「双蝶々」とし、「曲輪」は廓であり遊郭に関連した筋が混ざる。

1749年（寛延2年）7月に大坂・竹本座で人形浄瑠璃として上演され、歌舞伎ではその翌月の京都・嵐三右衛門座が最初である。全部で九段あるが、上演は二段目「角力場（すもうば）」と八段目「引窓（ひきまど）」が圧倒的に多い人気演目である。俳優が立派な体格の関取を演じるために、衣装、履物、小道具、大道具など随所に工夫される表現技巧を知る楽しみもある。

双蝶々曲輪日記～引窓

作 竹田出雲, 三好松洛, 並木千柳
出演 六代目中村東蔵

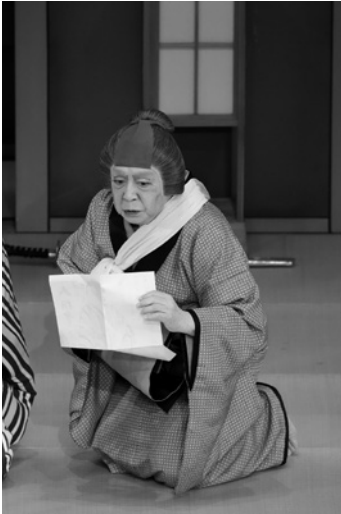


写真 舞台「双蝶々曲輪日記 引窓」でお幸を演じる中村東蔵 (2024年4月, 歌舞伎座)
©松竹株式会社

他には『幸助餅』がある。いずれも関取は強さとともに人気が肝心の商売でもあり、恩返しと人情が描かれている。『一本刀土俵入』は、相撲取りに向かないと破門された若い男が十年後に恩返しをする話である。

家族、暮らし、祭事

「引窓」は、訳があつて人を殺めてしまった角界の大スター濡髪長五郎が、ひと目だけ産みの母のお幸(こう)に会いたいと密かにやってくるころから始まる。長五郎は里子に出され、お幸は再婚した夫の息子の南与兵衛(なんよへえ)とその妻のお早と京の八幡の里で暮らしている。当時のこの地は竹藪が茂り日中でも薄暗く、

天井に明り採りの引窓がある家が多かった。お早もかつての廓暮らして長五郎とは顔なじみであった。二人は長五郎を家の二階に休ませる。そこへ南与兵衛が上機嫌で帰ってくる。亡き父の跡を継ぎ現代の警官にあたる郷代官に任じられ、父の名を名乗ることを許された。この慶事にお幸、お早とともに大喜ぶするが、与兵衛が召し捕り(逮捕)の命を受けた下手人の人相書には長五郎が描かれていた。与兵衛が庭の手水鉢の水に映る長五郎を見てしまう。察したお早が引窓を閉めて室内を暗くする。与兵衛は夜の当番を割り当てられている。お早は引窓を再び開け、まだ早い、と言う。

お幸は永代供養のために貯めてきたお金を与兵衛に差し出し、人相書を買ってくれるように頼む。二人の息子の行く末、血縁の情愛か、人の世の義理か。互いを想う。与兵衛は、自分の功立てよりも母の大事な人を逃がすことを決心するが、その気持ちに感じ入った長五郎は与兵衛のお縄にかかるという。与兵衛に諭される長五郎。関取の印である大前髪を剃り落とし、父親譲りの大きな黒子(ほくろ)は与兵衛が投げた銀(かね)包みで切り取られる。あまりにも目立ちすぎる外見をどうにか取り繕うが、なおのこと長五郎は自分に縄をかけることを懇願する。お幸がその願いを聞き入れ引窓の紐で縛る。与兵衛は紐を切り、月明りが差し込む。その光に事寄せて、

自分の役目は夜明け前まで、今日は放生会(ほうじょうえ)、と長五郎を逃がすのである。

石清水八幡宮では、旧暦8月15日の中秋の名月に「放生会」が催されていた。人間は生きるために殺生をする。この日は鳥や魚などを放して人間の罪を償うのである。不殺生戒という戒律からくる現代にも続く祭事である。

六代目東蔵は幾度もお幸を演じてきた。直近の2024年6月の歌舞伎座興行では、四代目尾上松緑(1975～)の長五郎、四代目中村梅玉(1946～)の与兵衛、それぞれがそれぞれに向ける愛に、観る者の眼は潤い滴り落ち、会心の芸を受け止めるのに必死であった。

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) 『四月大歌舞伎』筋書、歌舞伎座、令和6年4月
- 3) 「歌舞伎 on the Web」-「歌舞伎演目案内」-「双蝶々曲輪日記～引窓」
<https://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/504/>
- 4) 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/>
- 5) 「重要無形文化財の指定及び保持者の認定について」、文化庁、2016年7月15日 <https://x.gd/WqlMK>
- 6) 石清水八幡宮ウェブサイト
<https://iwashimizu.or.jp/>

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

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感じています。

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

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たちです。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。作業に加わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、トレー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す。

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】

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

追加のヒント

若年労働者が法定の雇

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

リスクの低減

- ・ 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。定期的な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

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接します。問題が深刻にな労働者が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的な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



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

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。

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

ロックフェラー家と日本 日米交流をつむいだ人々

加藤 幹雄 著

文化交流は人に始まり，人に終わる

椎名 和仁

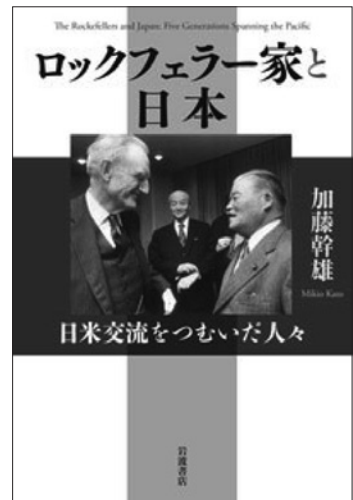
米国ではカーネギー，メロン，モーガン，デュポン，デューク，ロックフェラーらの大富豪たちが王朝に近いという。この中で巨額な富を活用してフィランソピー（社会貢献）においては，ロックフェラー財団（ロ財団）と並ぶ財閥はおらず，その拠点はニューヨークであった。日本は戦前からロ財団とは密接な関係があり，国立公衆衛生院設立の援助，ロックフェラー医学研究所での野口英世の功績などが挙げられる。本書ではロー族が富を築いていく過程，個性豊かな一族が社会貢献活動を展開していく様子が描かれている。著者は戦後，日本の文化交流の場であった「国際文化会館」に長く務めた加藤幹雄氏であり，ジョン（ロックフェラー三世：初代の孫）と松本重治（ジャーナリスト）が中心となって友好関係を築く過程を間近に見てきたという。なぜ，世界的な大富豪が日本最^{ひい}真^{まこと}だったのかを紹介してみたい。

1860年代，石油産業に参入したシニア（一世）は巨万の富を手に入れ石油王となる。だが，彼は子どもたちが富に押しつぶされないように年少児から信仰心，節約，勤労の習慣を徹底的に教え込む。その子であるジュニア（二世）は大学時代に知り合った女性と結婚するが，その姉は美術品に対する優れた鑑識眼があり，その影響でジュニア夫婦らは次第に東洋美術に興味を持つようになる。来日

すると彼らは一層，日本の芸術文化に魅了され，自宅近くに東洋美術商の出展を勧めるほどであった。そのため息子のジョンも幼い頃から身近で日本文化に触れながら育った。

ジョンと松本重治の出会い^は昭和4年に京都で開催された太平洋問題調査会（IPR）の会議である。ジョンはプリンストン大学を卒業して間もない23歳，松本は欧米留学を終えて東大で研究助手をしていた31歳の時であり，二人は直ぐに意気投合し「ジョン」「シゲ」と呼び合う間柄になった。その後，ジョンは実業家，シゲ（松本）はジャーナリストの道を歩むことになる。シゲは高木八尺（東大教授）と一緒に日米開戦回避の最後の試みに加わったが，その甲斐も虚しく日本は開戦に踏み切ったのであった。

二人が戦後再会したのは昭和26年にダレス使節団の一員としてジョンが来日した時である。シゲは開戦回避を深く省み，国民に対して米国への正しい理解の重要性を説き，ジョンもまた日米の相互理解が必要であることを認識していた。ジョンは講和条約などの骨子ができた後も滞在し，高木とシゲらが勧める日本の国際派知識人たちと対話する。そして，二人の思いは，ロ財団からの資金提供，諸団体や個人からの支援によって「国際文化会館」設立という形で実現する。以降，この機関を中心に第一級の米国知識人の来日や日



加藤 幹雄 著

岩波書店，2015年12月，四六判，302頁，2,750円（税込み）

本の知識人が米国に派遣されるなど活発な国際交流の場となる。また，ジョンの兄弟や子供たちも日本に強い関心を持ち，ジョンの末弟（チェース・マンハッタン銀行頭取：現在はJPモルガン・チェース）は戦後復興期の日本を支え，長男は国際基督教大学に留学する。

ジョンとシゲは「文化交流は人に始まり，人に終わる」という信念で説き，その信念はロー族の第五，六世代に形を変えながら現在でも引き継がれている。

しいな かずひと
大原記念労働科学研究所
協力研究員

婦人科がんを抱えた就労者における離職 およびQOLの関連要因

木全明子, 伊藤慎也, 落合亮太, 眞茅みゆき

本研究の目的は、婦人科がんサバイバーの就労問題、離職に関連する要因、および就労問題が就労者のQuality of lifeに及ぼす影響を明らかにすることである。18歳以上の婦人科がんサバイバー136名に対して横断的質問紙調査を実施した。就労群と離職群を対象に多変量ロジスティック回帰分析を行った結果、離職関連要因は、進行がん、全身状態不良、末梢神経障害、嘔吐による就労への支障、既婚が統計学的に有意な変数であった。線形回帰分析の結果、就労群のQuality of lifeに関連する要因として、高いソーシャル・サポート、高いセルフマネジメント、高い自己効力感はQuality of lifeを高めることが示された。(自抄)

表3 婦人科がん就労群と離職群における離職に対するオッズ比と95%信頼区間

Variable	Working (n=96)	Stopped Working (n=24)	Model [†] (n=114)	
	n (%)	n (%)	Adjusted OR (95% CI)	P-Value
Married (Reference: No)	61 (63.5)	21 (87.5)	222.65 (3.42 - 14491.82)	.011
Gynecological cancer stage (Reference: Less≤2)	17 (17.7)	12 (50.0)	19.26 (1.87 - 198.09)	.013
Performance status (Reference: 1)	46 (47.9)	19 (79.2)	25.34 (2.29 - 280.85)	.008
Symptoms and adverse events of gynecological cancer (Reference: Not at all)				
Peripheral nerve neuropathy	40 (41.7)	18 (75.0)	39.05 (1.96 - 777.58)	.016
Urinary incontinent [‡]	47 (49.0)	6 (25.0)	0.09 (0.01 - 0.85)	.036
Symptom and adverse events interfering with work (Reference: No problem)				
Vomiting	1 (1.0)	8 (33.3)	247.00 (9.59 - 6364.39)	.001
Motivation to work (Reference: None) [‡]				
Mild	3 (3.1)	2 (8.3)	0.01 (0.00 - 0.60)	.030
Moderate	36 (37.5)	7 (29.2)	0.00 (0.00 - 0.07)	.001
Marked	39 (40.6)	8 (33.3)	0.02 (0.00 - 0.63)	.025
Extreme	16 (16.7)	1 (4.2)	0.01 (0.00 - 0.33)	.011

[†]Baseline variables with $p < 0.05$ in univariate analysis were included; stepwise method (forward selection). Nagelkerke R^2 Model: 0.78, Hosmer-Lemeshow test Model: $P = 0.601$, percentage of correct classifications Model: 93.9% ; [‡]Correlated with a low risk of having stopped working; OR, odds ratio; CI, confidence intervals.

シルバー人材センターにおける重篤事故の発生状況：
10年間の全国データによる検討

森下久美, 松山玲子, 渡辺修一郎, 中村桃美, 石橋智昭

本研究では、全国のシルバー人材センターにおける2009年～2018年度に発生した重篤事故の発生状況・要因を整理した。その結果、就業中の事故では、男性75歳以上層、長期在籍層、「技能群」従事者で事故発生率が高く、約6割の事故が「保護具、服装の欠陥」に起因するものであった。就業途上の事故では、女性、高齢層、長期在籍層で事故発生率が高く、多くは第三者が関与する交通事故であり、「環境的要因」に起因するものであった。今後、シルバー人材センターでは、後期高齢層のさらなる増加が見込まれることから、体力チェックなど健康度の把握および自転車を含む車両による通勤の制限等の被災リスク管理が求められるだろう。

表4 就業途上の重篤事故の発生要因 (n=154)

分類 ¹⁾	カテゴリー ¹⁾	n	(%)	コード 番号	発生要因の内容	n	(%)
人的要因	発見の遅れ	85	(55.2%)	1	第三者の前方不注意	53	(34.4%)
				2	被災者の前方不注意	14	(9.1%)
				3	被災者の安全不確認	13	(8.4%)
				4	第三者の安全不確認	5	(3.2%)
	操作上の誤り	17	(11.0%)	5	被災者の操作不適	13	(8.4%)
				6	第三者の操作不適	4	(2.6%)
	健康状態不良	8	(5.2%)	7	被災者の健康状態不良	5	(3.2%)
				8	第三者の飲酒・居眠り運転	3	(1.9%)
車両的 要因 ²⁾	整備不良	1	(0.6%)	9	ブレーキ不良	1	(0.6%)
環境的 要因	道路的要因	34	(22.1%)	10	交通安全施設不備	30	(19.5%)
				11	線形不良	3	(1.9%)
				12	道路構造的障害	1	(0.6%)
	交通環境的要因	33	(21.4%)	13	視界障害	21	(13.6%)
				14	路面状態的障害	7	(4.5%)
	15	通行障害	5	(3.2%)			
その他環境的要因	1	(0.6%)	16	強風	1	(0.6%)	
分類不能 ²⁾						21	(13.6%)

¹⁾ 警視庁「事故要因区分」により分類。

²⁾ 自由記述データにおいて事故の要因に関する詳細が記述されていなかった事例。

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、仕上げの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

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

一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目的とした。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が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 (χ²検定の結果)

Table 3 χ² 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			
入社時の血圧測定	なし	45	70	64	37	216	1.54	.67	0.07
	あり	19	30	28	23	100			
入社時の 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、焦点を絞らない一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。

高齢ドライバーの運転と健康状態の自己評価が先進運転支援システムの評価に及ぼす影響

森泉慎吾, 蓮花一己

本研究の目的は、高齢ドライバーの運転や健康への高い自己評価が先進運転支援システム（ADAS）への評価を下げるかどうかを検証することであった。257名に対する質問紙調査への回答結果を分析した。参加者は、前方障害物衝突被害軽減ブレーキ（AEBS）や運転及び心身の健康などについて評価をした。その結果、特に運転の自己評価が高い場合、健康への自己評価が高くなるほど、AEBSの評価が悪くなる可能性が示唆された。一方、健康への自己評価が高い場合、運転の自己評価が高まるほど、AEBSの評価が低下する傾向が見られた。本研究で得られた知見は、高齢ドライバーの運転技能や身体的健康への過信という点から議論された。

Table 1 Concrete items of the Sf-8

表1 Sf-8の具体的な質問項目

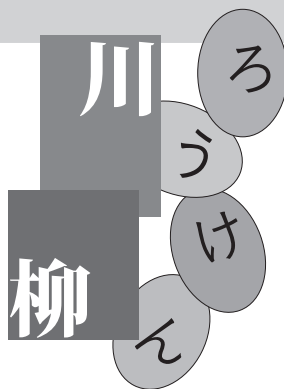
測定領域	項目	評価ラベル
全体的健康感	全体的にみて、過去1ヵ月間のあなたの健康状態はいかがでしたか。	「最高に良い」～「ぜんぜん良くない」
日常役割機能（身体）	過去1ヵ月間に、体を使う日常活動（歩いたり階段を昇ったりなど）をすることが身体的な理由でどのくらい妨げられましたか。	「ぜんぜん妨げられなかった」～「体を使う日常活動ができなかった」
身体機能	過去1ヵ月間に、いつもの仕事（家事も含みます）をすることが、身体的な理由でどのくらい妨げられましたか。	「ぜんぜん妨げられなかった」～「いつもの仕事ができなかった」
体の痛み	過去1ヵ月間に、体の痛みはどのくらいありましたか。	「ぜんぜんなかった」～「非常に激しい痛み」
活力	過去1ヵ月間、どのくらい元気でしたか。	「非常に元気だった」～「ぜんぜん元気でなかった」
社会生活機能	過去1ヵ月間に、家族や友人とのふだんのつきあいが、身体的あるいは心理的な理由で、どのくらい妨げられましたか。	「ぜんぜん妨げられなかった」～「つきあいができなかった」
心の健康	過去1ヵ月間に、心理的な問題（不安を感じたり、気分が落ち込んだり、イライラしたり）に、どのくらい悩まされましたか。	「ぜんぜん悩まされなかった」～「非常に悩まされた」
日常役割機能（精神）	過去1ヵ月間に、日常行う活動（仕事、学校、家事などのふだんの行動）が、心理的な理由で、どのくらい妨げられましたか。	「ぜんぜん妨げられなかった」～「日常行う活動ができなかった」

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年2回刊 100巻1号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込, 送料不要)



休み明け 渋滞の長さ 競い合い

(家族思いの会社員)

馬鹿じゃない 証拠に風邪の ふりをする

(気弱なOL)

ユーチューブ どんなチューブと 孫に聞く

(孫が頼りの高齢者)

宝くじ 買ってみなけりゃ 当たらない

(倨約家の主婦)

静かなり 誰もが携帯と にらめっこ

(通勤族)

残業の ない週末に 美酒を飲む

(働き方改革に乾杯)

人生は 追い風ばかりじゃ 味気ない

(気楽な編集者)

朝市に 活気よ戻れと ただ祈る

(輪島が故郷)

〈ろうけん川柳 評〉

伝統的な川柳には、「うがち」「軽み」「おかしみ」という三要素があるそうです。「うがち」とは、穴をあけるといふ意味の「穿つ」から来ており、つまり物事を正面からだけではなくさまざまな角度からとらえることです。「軽み」は文字通り「サラリ」とした川柳的な表現のこと、「おかしみ」は人間の弱さや愚かさなどをさらけ出しながら本質に迫ろうというものです。とはいふものの川柳は自由な文芸です。のびのびと詠んでください。

さて、(通勤族)さん、昔はラッシュでも上手に折りたんで新聞を読んでいる人がいましたね。(働き方改革に乾杯)さん、くれぐれも飲みすぎないように。(輪島が故郷)さん、震災から一年、まだ避難所生活をしている方もいます。一日も早い復興を一緒に祈りましょう。

(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 (publishing@isl.or.jp) でお願いします。
- ④ 応募時に、ご連絡先、ご所属、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（9月号：79巻9号）予定

特集 デジタル化時代の働き方を考える(3)

DXと人材育成	坂本恒夫
科学技術とAI	小野 治
生成AIと経営戦略	境 睦
医療と人工知能	尾又一実

巻頭言<俯瞰>	井上枝一郎
ILOインド南アジア産業安全保健通信・21	川上 剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・36	藤川伸治
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・5	佐藤有美香
自由と想像・21	菅沼 縁
タイプライターの歴史とタイピスト・9	三宅章介
労研アーカイブを読む・103	椎名和仁
労研アーカイブを読む・104	岸田孝弥
つれづれなるままに	佐藤友美子
凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み]	福成雄三

[編集雑記]

○今号の特集は「労研を支えた人たちの群像」の最終回となります。4号、5号、そして今回の3回にわたりお届けした9名の労研OB、OGの「聞き書き」は静かな反響を呼んでいます。本誌への執筆をきっかけに読者になってくださった方から、「労働科学研究所の歴史を知って思わず背筋を伸ばしました」といううれしい手紙を頂きました。労研の歩みや労働科学の世界を語って頂きたい方々がまだまだたくさんおられます。企画のアイデアがありましたらどうぞ声をお寄せください。歴史に学び、学んだことを現代に生かしていくことで未来の扉が開かれると信じてやみません。

○本誌で「芸能従事者は今」と題して芸能の世界における働き方の様々な問題に一石を投げ続けた森崎めぐみさんが、このほど岩波書店から『芸能界を変える 一たった一人から始まった働き方改革―』（岩波新書 新赤版 2047）を上梓されました。あとがきの中で本誌の連載について触れてくれています。サブタイトルの「たった一人」という言葉に胸が熱くなりました。作家の落合恵子さんは『世の中のあらゆる不条理に異議を申し立てることが大切』と語っています。今、連載は一体み中ですが、再開を心待ちにしています。(N)

[購読のご案内]

○本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年 13,000円(税込, 送料労研負担)

振替 00100-8-131861

発行所 大原記念労働科学研究所

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12

桜美林大学内3F

TEL. 03-6447-1330(代)

03-6447-1435

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

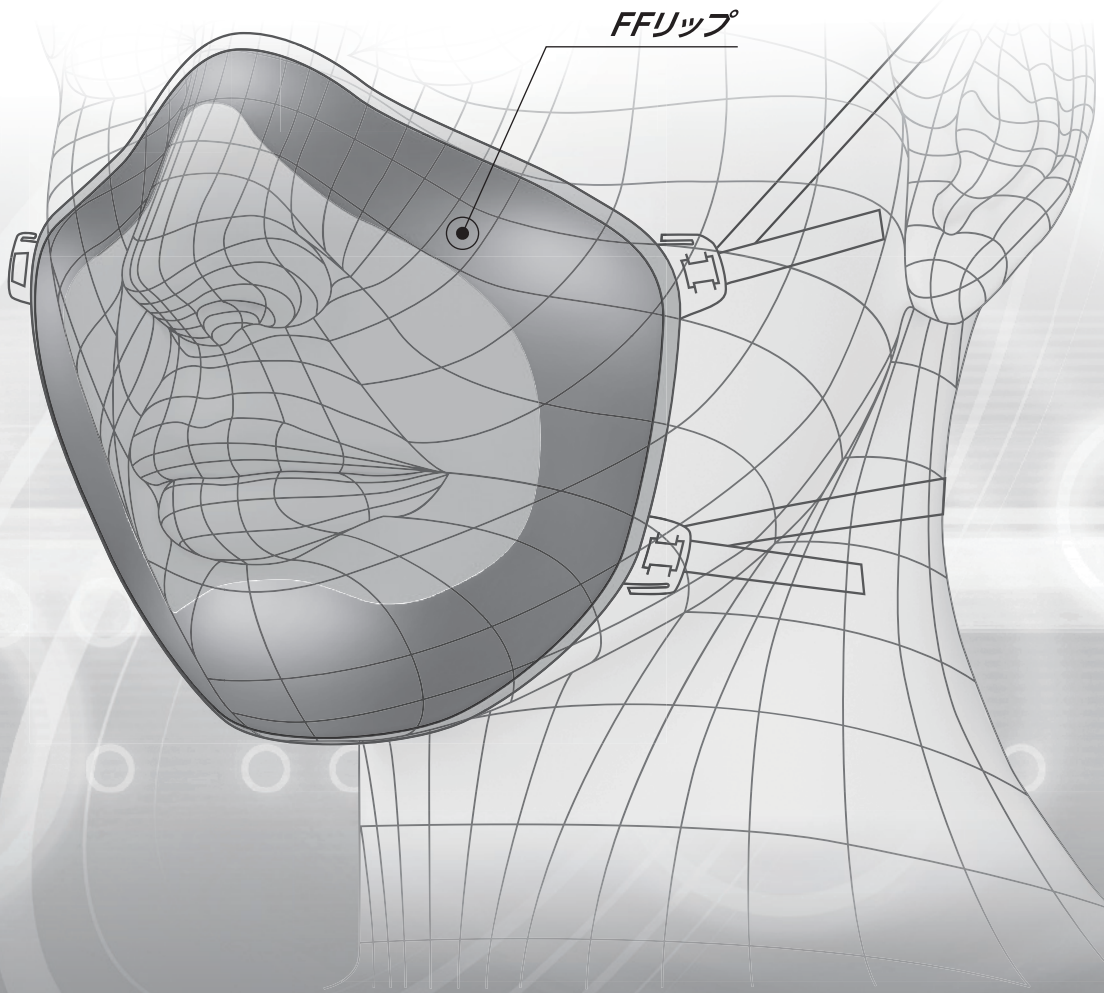
労働の科学 ©

第79巻 第8号 (8月号)

定価 1,200円 本体1,091円

(乱丁、落丁はお取り替えいたします。)

KOKEN



フィット性能で選ぶなら。

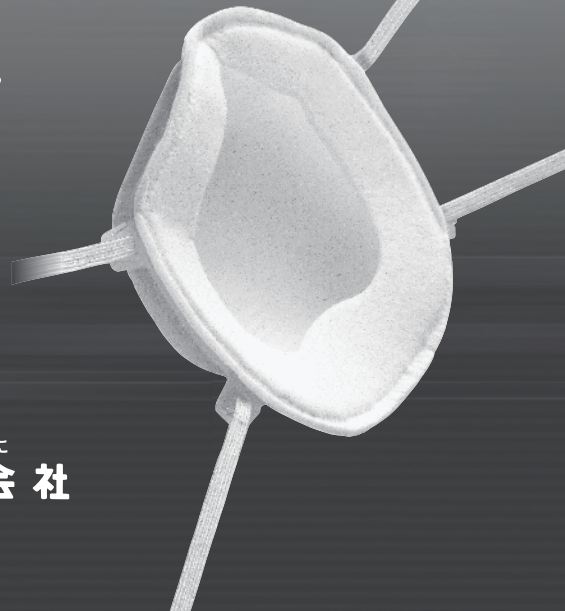
興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカ中式

ハイテックシリーズ

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



クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**

化学物質のばく露防止に!



リスクアセスメント対象物を製造又は取扱う事業場では、リスクアセスメントを実施する必要があります。リスク低減措置として個人用保護具を使用する場合は、作業環境中の有害物質やばく露限界濃度等に応じて、有効な個人用保護具を使用します。



フィットテスト



JIS T 8150:2021
フィットテスト対応



フィットテストの使用例

実施者

リスクアセスメントに基づくリスク低減措置として、面体を有する呼吸用保護具を労働者に使用させるときは、JIS T 8150:2021「呼吸用保護具の選択、使用及び保守管理方法」に定める方法又はこれと同等の方法によって、1年以内ごとに1回、定期に、フィットテストを実施します。

皮膚障害等防止用保護具



皮膚等障害化学物質の製造又は取扱い時には、厚生労働省「皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル」(第1版 令和6年2月)を参考に、化学物質の有害性に応じて、不浸透性の保護衣、保護手袋、保護眼鏡又は履物等の適切な保護具を使用します。

