

Digest of Science of Labour
労働の科学

1
January

2 0 2 5

Vol. 80, No. 1



静止せる刻／本城義雄

特集

芸能従事者の働き方を考える

特別インタビュー 森崎めぐみ

連載

労研アーカイブを読む⑩

椎名和仁

銀行と労働③

坂本恒夫

グリーフケアとリーガルケア⑥

細川 潔

凡夫の安全衛生論議⑧

福成雄三

ILOインド南アジア産業安全保健通信②⑤

川上 剛

巻頭言 仲間を支えられた闘い

武田 仁

知っておきたい医療リテラシー

日本の医療の効率と公平を問う

林行成著

がん検診の見つけすぎ問題、日本は検査機器大国!? 不採算医療を担う公立病院……。医療のしくみや問題をやさしく解説。

1680円

よみがえる美しい島

産廃不法投棄とたたかった豊島の五〇年

大川真郎著

わが国最大の産廃不法投棄に見舞われた瀬戸内海の豊島。自然豊かな島を取り戻すために立ち上がった住民たちの勇姿を描く。

2890円

紛争が戦争とならないために

国際法による制御の可能性

西平等編著

国際法は、紛争を抑え、収束を導くことが出来るのか? ロシア・ウクライナ・パレスチナなど、現下の紛争制御に関する論文も収録。

7480円

家族への公的関与

支援・介入・制裁

水野紀子・深町晋也・石綿はる美編

家族に公的関与を求める社会の声が高まるなか、法はとつあるべきか。児童虐待や子の養育の場面にフォーカスし、理想の姿を探る。

6000円

発達障害も愛着障害もこじらせない

もつれをほぐすアプローチ

村上伸治著

その生きづらさの背景にはグレイゾンの発達障害や愛着の問題があるかもしれない。するする読めて、臨床の解像度が上がる一冊。

6970円

製薬企業のイノベーションと経営戦略

日本の医薬品開発

小磯明著

内資系大手製薬企業を対象としたイノベーションを通じた新薬創出の可能性について、企業業績との関係性を検証する。

6000円

離散幾何解析へのいざない

数学から物質科学へ

小谷元子・内藤久資著

「微視的構造」と「巨視的性質」の関係は離散幾何解析が解き明かす。基礎から物質科学への応用例までを平易な言葉で伝える。

2600円

数学とAIのこれまで(とこれから)

数学セミナー増刊

過去10年の『数学セミナー』掲載記事がつづこれからの人工知能(AI)研究の進展や研究者の思索の過程を見つめ、数学の未来を考える。

2600円

AIの科学

242

特別企画

「支援なんていらない!」——本人・家族の思い、支援者の葛藤

太田順一郎編

ひきこもりや依存症を抱える人など、他者からの助けを拒む人はいらぬ。その背景に思い巡らせ、支援者になることを考える。

1460円



日本評論社

<https://www.nipponyō.co.jp/>

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 ☎03-3987-8621 ❷03-3987-8590

ご注文は日本評論社サービスセンターへ ☎049-274-1780 ❷049-274-1788

《表示価格は税込》

大原社会問題研究所雑誌

798号 2025年4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】第37回国際労働問題シンポジウム 新たな社会契約に向けて

特集にあたって

2024年第112回ILO総会について

総会の概要

政府の立場から

労働者の立場から

使用者の立場から

SDGsの達成に向けた取り組みを加速化するために、何ができるか

企業の社会的責任はどう問われてきたか——ドイツの事例から

ESG、インパクト投資と企業開示

ディスカッション

■資料紹介

環境アーカイブズと所蔵資料

■書評と紹介

吉田誠著『戦後初期日産労使関係史』

法政大学大原社会問題研究所／榎一江編著『無産政党の命運』

小笠原信実著『韓国における公的医療保険と財政』

田中洋子編著『エッセンシャルワーカー』

マシュー・デスモンド著／栗木さつき訳『家を失う人々』

社会・労働関係文献目録／『大原社会問題研究所雑誌』2024年度総目次／月例研究会 鈴木健吾／所報 2024年12月

鈴木 玲

高崎真一

秋山伸一

則松佳子

長澤恵美子

田中洋子

小木曾麻里

渡邊麻里・玉土大悟・武内 保

久本憲夫

中村 元

松田亮三

禰あや美

岡田徹太郎

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/>



仲間を支えられた闘い

武田 仁

本誌のこの欄では、2023年6月号で、私の兄である武田元が「働く障害者に寄り添う社会の実現を目指して」と題して、障害者が働いて暮らせる賃金の実現について書かせて頂きました。兄は、2023年6月に引退するまで「社会福祉法人 はらから福祉会」(宮城県)の理事長として40年障害者に寄り添ってきました。兄に続いて、この欄に書かせて頂くことにまず感謝申し上げます。

さて、私は兄の背中を追うようにして、2006年に東京都板橋区で知的障害者就労支援施設を立ち上げました。33年の教職生活の中で障害児教育と出会い、障害者が安心して人間らしく生き生きと自分の住みたいところで生活していくための基本は、働くことがしっかりと位置づけられることだと確信した私は、どんなに障害が重くても、働くことが生活の中にならなければならない、親亡き後も少しでも自立につながる工賃アップを目指すことのできる施設運営に努めていくと考えました。兄の「はらから福祉会」の支援も得て、障害のある人たちとリヤカーで豆腐の引き売りを始めるなど少しずつ前に進んでいきました。

的障害者就労支援施設で、利用者の一人Aさんから性的虐待があったことを訴えられたのは2019年10月初めのことです。当時、私は体調不良で自宅療養を余儀なくされ、施設立ち上げ以来の理事長から副理事長になつていましたが、臨時職員Iさんに付き添われて自宅に訪ねてきたAさんの話には耳を疑いました。施設での理事長であり施設長であったN氏から数年にわたり、性的虐待を受けていたというのです。Aさんの勇気ある告発に私は急遽理事長代理に就き、監督官庁の板橋区障がい福祉課に「不祥事報告書」を提出しました。当初はN氏が謝罪し、和解交渉も始まりましたが、紆余曲折があり度重なる和解は決裂、N氏と法人(私を除く理事会)は居直りを続け、Aさんの人権を無視した暴挙に出ました。

2022年2月、Aさんは自ら裁判に訴えることを決意、Aさんを支えていくことと「Aさんの性虐待損害賠償請求裁判を支援する会」が発足しました。2024年9月26日、東京地裁の判決はN氏の数々のわいせつ行為は性虐待であると認定しました。すぐに控訴されますが、結論を急げば、2025年1月24日に東京高裁において和解調書が交わされ、Aさんは勝利しました。2年7ヵ月に及ぶ裁判をAさんはぶれることなく最後まで被害実態の主張を貫きました。そのAさんの勇気に、支援する会の仲間の輪は450名にも広がっていきました。また、障害のある女性被害者に対して真摯に向き合ってくれた女性弁護士と女性裁判官の存在にも助けられました。知的障害がある人の性被害の事件は困難が付きまとうことはこれまでの事例を見ても明らかですが、身を挺して、人間の尊厳を訴え続けたAさんに私は今、心から拍手を送りたいと思います。障害のある人もない人も共に、人権が尊重され、誰もが人間らしく生きていける社会への道筋を、Aさんが示してくれました。そのことを胸に刻んで、私も自分ができることから行動していこうと思います。



ただいま
たけだ まさし
Aさんの性虐待損害賠償請求裁判を支援する会 事務局長

労働の科学

January
2025
Vol. 80, No. 1

巻頭言

俯瞰（ふかん）

仲間を支えられた闘い

武田 仁 [Aさんの性虐待損害賠償請求裁判を支援する会 事務局長]

1

表紙作品：静止せる刻／本城義雄

制作年：1994年

サイズ：1620×1940mm

材質：油彩・キャンパス

出品：第68回国展

デザイン：大西文子



芸能従事者の働き方を考える

特別インタビュー

〔俳優〕森崎 めぐみ5

Series

〈シリーズ〉日本スポーツ健康科学学会における職域の熱中症予防の取り組み (8)
炎天下でヘルメットをかぶって仕事をされる方の熱中症対策

谷澤 直人12

ILOインド南アジア産業安全保健通信 (25)

ILO世界安全衛生デーにおけるテーマの変遷..... 川上 剛15

「#教師のバトン」で伝わる (39)

教職員の過酷な勤務環境..... 藤川 伸治18

グリーフケアとリーガルケア (6)

災害編..... 細川 潔21

Series

- タイプライターの歴史とタイピスト (13)
 —戦前におけるタイピストの状況—
 三宅 章介24
- 芸能従事者の今 (22)
 労働法の改正と芸能従事者の熱中症対策 森崎 めぐみ37

Column

- 銀行と労働 (3)
 米国ウェルズ・ファーゴおよび日本郵政の顧客情報流用事件
 坂本 恒夫43
- 凡夫の安全衛生論議〔疑問と思い込み〕 (8)
 メンタルヘルス問題について考える①
 ～組織マネジメントの問題だと思う～ 福成 雄三46
- 労研アーカイブを読む (107)
 ルネ・サンドの「社会医学の原理」下巻を読む 椎名 和仁48
- BOOKS
 『假面の告白 初版本復刻版』
 三島由紀夫生誕100年の記念本 椎名 和仁56
- 労働科学のページ57
- ろうけん川柳63
- 次号予定・編集雑記 64

KOKEN

FFリップ°

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

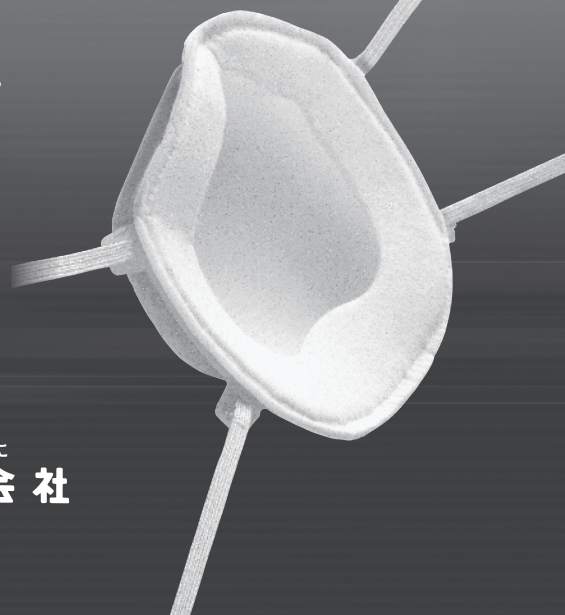
サカサ式

ハイテックシリーズ

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

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**



特別インタビュー

森崎 めぐみ

もりさき めぐみ

俳優

一般社団法人日本芸能従事者協会代表理事, 映画『人間交差点』で主演デビュー, キネマ旬報「がんばれ! 日本映画スクリーンを彩る若手女優たち」に選出, テレビ『相棒』, 舞台『必殺!』など多数出演。代表作の映画『CHARON』は, ドーヴィル・アジア映画祭で「彼女は気高く, 感動的にうっとりするほど美しい高潔なカロンの存在に, ただ単に素晴らしいとしか言いようのない演技で息を吹き込んでいる」と評される。2021年全国芸能従事者労災保険センター設立, 文化庁文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議委員 (岩波新書「芸能界を変えるーたった一人から始まった働き方改革」参照)。

はじめに

2024年12月, 一冊の岩波新書の発刊に『労働の科学』編集担当の胸が高鳴りました。「芸能従事者の今」というタイトルで21回にわたり『労働の科学』に執筆を続けてくださった森崎めぐみさんが, 岩波新書から『芸能界を変えるーたった一人から始まった働き方改革』を上梓されたのです。

新書は刊行以来大きな反響を呼び, おりしも森崎さんが取り組んできた芸能界の性加害問題やパワハラ, 過重労働の実態が社会的な問題としてクローズアップされたことと相まって森崎さんの勇氣ある行動に熱い視線が注がれています。

編集部は新書の「あとがき」を読んで目頭が熱くなりました。新書上梓の背景に『労働の科学』の連載があったことを森崎さんはわ



ざわざ名前を挙げてくださったのです。「あとがき」では編集部が「岩波の門をたたいてはどうか」とアドバイスしたとあります。もちろん, 岩波書店さんにつてがあるわけなどないのに, たった一人で芸能界に挑み続けてきた森崎さんの歩みに岩波書店が応えてくれないはずはないという妙な確信があったから不思議です。

森崎さんの岩波新書は新赤版 (2047) で, (2046) は斎藤文彦さんの『力道山ー「プロレス神話」と戦後日本』です。複数の書店で,

この2冊が仲良く並んで平積みになっているのを目にしました。空手チョップを武器に外国人レスラーと激闘を繰り広げ、戦後日本を熱狂させた力道山の孤独で長い闘いと、「たった一人」で芸能界の重い扉をこじ開けた森崎さんの闘いが重なり、しばらく本の前に立ちつくしてしまったこと、覚えています。

このほど念願が叶い、『労働の科学』で森崎さんのインタビューをお届けすることになりました（2025年4月、弊所で実施）。

読者のみなさんに少しでも多く森崎さんの言葉を伝えるため、質問の部分は省いています。どうぞお楽しみください。

森崎めぐみさんと『労働の科学』

まず、弊誌と森崎さんの出会いから今に至るまでを報告します。

2020年4月号の特集「いじめ・暴力・ハラスメントのない仕事の世界」に「ハラスメントのない芸能界のために」という論考を執筆して頂いたのが弊誌とのお付き合いの始まりでした。「特集」で森崎さんは、フリーランスと芸能関係者のアンケート調査をもとに、日本の芸能界における特殊性が生み出したハラスメントの実態を報告してくださいました。

翌年の2021年2月号で、弊誌は「新型コロナウイルスと新しい労働生活」という特集を企画しますが、そこで森崎さんは「コロナ禍を乗り越え文化・芸術の灯を灯し続けるために」と題してコロナ禍に苦しむフリーランスの芸能従事者の実態を伝えてくれました。

芸能界の働き方に対しては多くの読者が未知の世界であったことから、森崎さんの2本の特集記事は衝撃的でした。とりわけコロナ禍が芸能界はじめ文化芸術に携わる人たちに大きな打撃を与えていることを知り、この問題は「特集」で終わらせるのではなく、「文化芸術の灯を消さないために」引き続き警鐘

を鳴らし続ける必要があると編集部は判断し、2021年6月号から連載をお願いすることになりました。連載のタイトルを「芸能従事者の今」としたのは、文字通り芸能従事者が抱える問題をできるだけリアルに伝えて頂こうという編集意図がそこにありました。連載は21回続きましたが、森崎さんの仕事は日に日に膨大になり、2023年9月号でいったん小休止することになりました。

読者からは再開を待つ声が聞こえてきましたが、このインタビュー記事と同時に再開が叶いました。以下に21回のタイトルを示します。今回のインタビューをきっかけに連載を再読して頂ければ望外の喜びです。

- ①芸能従事者の安全衛生の実態
- ②芸能従事者の過重労働の実態
- ③特別加入労災の地域要件の緩和と沖縄
- ④ハラスメントと契約問題
- ⑤製作現場の安全衛生の契約としての「インティマシーコーディネート」の考察
- ⑥俳優の働き方の実際とインボイス制度



森崎めぐみ 著
岩波書店 2024年12月、
新書判、234頁、1034円（税込み）

- ⑦ストレスの実態と希死願望
- ⑧フリーランスの働き方と契約の実態
- ⑨精神医療の受療機会の不均衡
- ⑩令和3年度の労災調査①
- ⑪令和3年度の労災調査②
- ⑫令和3年度の安全衛生調査①
- ⑬令和3年度の安全衛生調査②
- ⑭ハラスメントの現況
- ⑮コロナ第7波の影響
- ⑯インターネット上の誹謗中傷とストレス
- ⑰フリーランスにも産業医を！
- ⑱フリーランスのストレスチェック
- ⑲AIによる雇用機会損失の危機
- ⑳AIによる健全な労働の危機
- ㉑顕在化した過重労働と白書

「労働の科学」との出会い

2024年12月、岩波新書『芸能界を変える一たった一人から始まった働き方改革』の出版を記念して、今回のインタビューを企画してくださったことに感謝します。

私は2021年6月から21回にわたり本誌で

「芸能従事者の今」を連載させて頂きました。連載のきっかけとなった「特集」でも3回にわたり、芸能従事者の過酷な実態を報告しました。一見華やかに見える芸能従事者の長時間労働や、トイレ問題など、アンケートに寄せられた切実な声をもとに報告した私の論考は、『労働の科学』の読者のみなさんに好意的に受け止めて頂き、新書の「あとがき」でも触れましたが、本誌の連載が今回の岩波新書につながるきっかけの一つになりました。今思えばとても高いハードルへの挑戦でしたが、岩波新書に芸能分野の一冊がラインアップされたことに私自身が驚いています。

最近の芸能従事者を巡る環境の変化は目まぐるしいものがあります。直近では職場における熱中症による死亡災害が増加していることに伴い、2025年6月に労働安全衛生規則の一部が改正されます。熱中症は適切な対処を怠ると死亡することもあるおそろしい疾患ですが、近年の世界的な温暖化や夏が酷暑になるにつれ、ますます危険性を増しています。6月から「労働安全衛生規則612条」が改正され、事業者（現場を管理する人）が、現場で働く（個人事業者を含む）人が熱中症にならな

芸能従事者の熱中症レベル 3



スマートフォンなどに保存して、お仕事中に症状がないか、まめに確認してください。

分類	主な症状	対応
I度 (軽症)	熱疲労：めまい、立ちくらみ、筋肉のこむら返り（熱けいれん）集中力が低下するため演技等の業務は難しい	涼しい場所で休み、経口補水液や水分・塩分を補給
II度 (中等症)	頭痛、吐き気、倦怠感、体のだるさ、虚脱感など、体に力が入らない	作業から離脱して、速やかに救急車を呼ぶ。判断に迷ったら#7119(救急安心センター事業)に電話相談を
III度 (重症)	意識がない、けいれん、運動障害（ふらつき等）、高体温（体に触ると熱い）など命に関わる症状です	ただちに医療機関に連絡し、緊急対応を依頼する

©一般社団法人日本芸能従事者協会
芸能従事者の熱中症対策ガイドライン全文

いように、予防策を講ずることが義務化されます。芸術・芸能分野の制作現場も対象となり、気温31度以上の場所で1時間以上作業する場合は熱中症対策が必要になります。つまり、野外収録や長時間の外撮りが多いタレントやスタッフには休憩時間の確保など、さまざまな対策を取らざるを得なくなるのです。時代は少しずつ変化していることに自信をもって、『労働の科学』の読者のみなさんと一緒に私の小さな歩みを振り返ってみようと思います。

気が付けば俳優の道に

少し私自身についてお話をさせていただきます。私の父は劇作家で、東京都新宿区で「早稲田小劇場」（現早稲田小劇場ドラマ館）という名の劇場を運営していました。劇場は早稲田大学正門のすぐ近くにあり、小学生の頃、学校の帰りに立ち寄っては掃除を手伝ったり、劇団員のみなさんに遊んでもらったりしたことなど懐かしい思い出です。

早稲田の学生アングラ演劇から生まれた「早稲田小劇場」は小劇場運動第一世代の象徴であり、「早稲小（わせしょう）」の名で親しまれていました。時代の先端に行く演劇が創造され、ここを出発点としてその後名を馳せた役者さんたちにたくさん出会いました。

個性的な演劇人に囲まれ少女時代を過ごした私は、不思議なもので主張の強い演劇よりもホームドラマに憧れるようになりました。反抗期の中学時代には父と芝居のことで口論した記憶もあります。自由人の父に対して、母は大企業のバリバリのビジネスマンで家計を支えていました。普通家庭とは少し違った環境が、池内淳子さんや京塚昌子さんが出演するホームドラマに傾倒していったのだと思います。

中学時代から劇団に所属、18歳の頃1年ほど新劇劇団の研究生になりました。世の中

は好景気で、コマーシャルをはじめ、舞台、ラジオ、テレビと私の仕事量も増えていきました。映画でも主演をさせて頂くなど私の芸能界での歩みは時代の勢いもあって順風満帆でした。

転機となったシンポジウム

芸能人としての生活が充実していく中で、カトリック系の学校で学んだ私は「社会奉仕」について考えるようになっていました。自分が生きる芸能界で社会奉仕をするとしたらいったい何をすればいいのだろうか真剣に考えたものです。加えて、キャリアを重ねる中で、芸能界という社会の環境に少しずつ違和感を持つようになっていました。長時間労働は当たり前で、ハラスメントも特別なことではありませんでした。ただ、華やかな世界とは裏腹に現場環境は劣悪で、精神や身体に不調をきたす仲間をたくさん目にするようになりました。冒頭の「社会奉仕」といった概念が私の中で広がっていきましたが、では何をすればいいのか皆目わかりませんでした。

人生にはエポックがあります。私にとってのエポックは、2018年、海外の俳優たちが設立した国際NGOの日本におけるシンポジウムとの出会いでした。岩波新書の冒頭で、「私は雷が落ちたような衝撃を受けました」と記したほどです。このシンポジウムでは、欧米の芸能界で俳優たちが自ら国際機関や政府に訴えかけ、待遇改善を実現した事例が次々に紹介されました。フランス、カナダ、ケベック、イギリス、アメリカ、デンマークから集まった世界中の俳優のレジェンド達がわざわざ日本でシンポジウムを開いてくれた熱意の背景には、働き方改革が何よりも必要な日本の芸能界の存在があったのかもしれない。

このシンポジウムをきっかけに私は日本の芸能界でハラスメント対策をすることを自ら

に課し、その後の長い闘いの第一歩を踏み出すことになりました。岩波書店の編集者が新書に「たった一人から始まった働き方改革」というサブタイトルを付けたのは、このシンポジウムには日本の俳優がたくさん参加して触発を受けたにもかかわらず、その後すぐに「日本でも声を上げよう」と立ち上がったのは私一人だったからでしょう。

初めてのアンケート調査を実施

今思えば、小さい頃からアングラの小劇場に日々接してきたことが、労働問題に関心を深めていったきっかけになったような気がします。今では考えられないというか、許されないことですが、当時は、演出上必要だと、演出家が「非常口」の看板を黒く塗ることもありました。また、舞台の袖は暗くて狭く、役者のケガも頻繁にありました。消防法も守られていない実態に、私は子どもながら心配していた記憶があります。シンポジウム体験の後、私がさまざまな法整備に乗り出していくのは父の小劇場の体験が根底にあるのかもしれない。

私が雷に打たれたくらいの衝撃に出会ったのが2018年のシンポジウムですが、2019年にかけて芸能従事者に大きな波が押し寄せてきました。それは2019年6月21日にILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」がスイス・ジュネーブの総会で採択されたのです。しかし労働法令の外に置かれたフリーランスは適用外という不条理に直面しました。そこで私たちは同年7月16日、国内のフリーランスと芸能関係者のためにハラスメントの実態のアンケート調査に着手したのです。ハラスメントというテーマではなかなか答えてもらえないのではという懸念をよそに、最終的には1,218名の回答があり、アンケートの自由記述では凄惨ともいえる実態が明らかになりました。紙幅の都

合で詳しく紹介できないのが残念ですが、ハラスメントの経験がある人で「誰かに相談しなかった人」が半数近く存在することに愕然としました。

古くからの日本の芸能界にみられる縦社会による慣行が、芸能界という世界を限りなく息苦しくしているのです。また、芸能界で働く多くの人がフリーランスで、労働基準法などが適用されない事実をアンケート調査でつかんだことで、新たな法整備が必要と考えた私は、政府への働きかけに動き始めました。

労災保険加入への道のり

2021年4月、厚生労働省が行っている働き方改革の流れでフリーランス保護の一環として、労災補償保険法施行規則が改正されました。前年の、ILOの「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」がスイス・ジュネーブの総会で採択されたときと同じように私たちに追い風が吹いてきた実感がありました。この法律が改正されるまでは、労災保険は企業などに雇われて働く人が対象のため、芸能関係者には適用されませんでした。何の補償もないことから、けがやハラスメントによる精神疾患などが原因で若手がやめてしまうケースが頻出していました。

夢を抱いて芸能界に飛び込みながら、夢をあきらめざるを得なくなった人たちをほんとうにたくさん見てきました。

芸能の現場では、俳優もスタッフも高度で特殊な技術を求められます。後継者を育てるという意味でも、安心して働けるセーフティネットを整える必要があると私は痛感していました。そこで芸能従事者の労働環境の実態を明らかにするとともに、保護の必要性を訴え続けた結果、制度改正によってようやく労災保険加入の道が開けたのです。

改正と同時にフリーランスとして活動する芸能従事者の労災保険の加入窓口となる「全

国芸能従事者労災保険センター」を東京労働局の承認を得て発足、私は理事長に就任しました。さらに2021年9月には全国芸能従事者労災保険センターの母体となる法人として、一般社団法人日本芸能従事者協会を立ち上げ、代表理事を拝命しました。願って行動すれば必ず道が開けることを胸に刻んで、多忙な日々が始まりました。

「芸能従事者」に込めた思い

『労働の科学』で連載が始まったとき、読者のみなさんの中にはタイトルの「芸能従事者」という表現に違和感を持った方がいるかもしれません。一方、「芸術家」という言葉があります。「芸術家は労働者ではない」という考えは当たり前のように浸透しているように思います。その根拠を挙げるなら、「文化芸術基本法」という法律の第一条である「目的」に「文化芸術に関する活動」と規定されていることにあります。「労働」ではなく「活動」なのです。だからこそあえて私は「従事者」という言葉を使いました。働く人でないと労災保険がもらえないなら、「従事者」という言葉を使い「労働」と認めてもらおうと。次第にこの言葉は浸透していき、厚労省の通達文などにも「芸能従事者」という言葉が使われるようになりました。繰り返して言い続けていくことの大切さを痛感しています。

コロナ禍との闘い

少し視点を変えて、コロナ禍という私たちがこれまで経験したことのなかった問題についてお話しておこうと思います。2020年2月、内閣府が新型コロナウイルス感染症拡大防止措置のために、人が大勢集まるイベントや公演への自粛要請をしたため、芸能界は大打撃を受けました。自粛開始直後のアンケートには「生活を保障してほしい」「とにかく現金

を給付してほしい」「家賃、光熱費を一定補助してほしい」「芸術家を守る方法を長期的に考えてほしい」など生活費を懸念する切実な声がたくさん寄せられました。

2020年9月、文化庁は「文化芸術に携わる方々へのアンケート」を実施します。このようなアンケートを文化庁が集めるのは前代未聞のことでした。同時期に実施した私たちのアンケートには「コロナ禍で死にたいと思ったことがありますか」という質問で3割を超えた人が「ある」と答えたことは衝撃でした。痛ましいことにコロナ禍で6名以上の芸能人が自殺した報道もありました。

『労働の科学』は2021年2月号で「新型コロナウイルスと新しい労働生活—社会的課題と向き合う」特集を組み、私は「コロナ禍を乗り越え文化・芸術の灯をともし続けるために」という論考を寄せました。胸の痛みをこらえて、「文化・芸術の灯を消さないために」と訴えました。コロナ禍は芸術分野にあまりにも大きな犠牲を強いましたが、一致団結して声を上げられた側面もあります。そこに希望を見出していきたいと思っています。

どんな時も前を向いて

おかげさまで、今、私たちの「一般社団法人日本芸能従事者協会」には団体会員を含めると、約5万4千人の会員がいます。10人ほどのスタッフは、芸能に従事するみなさんが心身ともに元気に働ける職場環境の構築を目指して、できることからコツコツと着手しています。少し前、BBCから取材依頼が飛び込んできました。日本において芸能人の権利のために活動しているのはあなたたちしか見つからなかったからといわれて喜んだのですが、よく聞いてみると元ジャニーズのタレントでBBCが制作するドキュメンタリー番組の出演者を紹介してほしいとのことでした。「#Me TOO」運動を進める私たちは、

そのルールに則って、ハラスメントの被害者を個人で表に出るリスクを負わせたくないと丁重にお断りしたのですが、結局複数の当事者の顔が明らかにされました。その後の彼らは本当につらい思いをしました。今振り返っても胸が痛いです。明らかにすべきことはたくさんあるのですが、自分だけでなく関係者の身の安全などを考えると、断念しなくてはならないことがたくさんあります。

こうして成し遂げてきた一連について精魂込めて書き上げた岩波新書が大学の図書館などでも購入して下さっていることを知り、ぜひ若い人に読んでいただきたいとワクワクしています。

俳優の仕事を進めながら、労災保険や研修、労働問題の研究や執筆、海外の対応、省庁への協力、国会議員からの問い合わせの対応なので、いくら時間があっても足りません。国会期間中はほとんど霞が関にるのが私の日常です。

最後に、もう一度、今回の新書の発刊のきっかけの一つに『労働の科学』があること、お伝えしたいと思います。編集部と読者のみなさまに心から感謝しています。また、本が出るや否や、労研とご縁がある齊藤進先生がとても温かい書評を本誌に執筆頂きました。

あらためて感謝申し上げます。

もうご存じかもしれませんが、小休止していた「芸能従事者の今」がこの号から再開いたします。最近にない嬉しい出来事だと申し上げて、私のお話を締めくくらせて頂きます。

＜インタビューを終えて＞

お会いするのに5年の月日を要した。たったひとりで巨大な力に立ち向かってきた森崎めぐみさんはとても柔らかい笑顔で颯爽と現れた。そう、この人は女優だったのだ。

どの話も斬新で、目からうろこの連続であったが、私は父上の話が一番気に入った。「かつて小劇場はパワハラが横行していた。母は苦勞させられながらも父に好きなことをやらせていたが、方や大企業の労働者、方や自営業の芸術家というアンバランスな夫婦だった。この二人の真ん中くらいの働き方が実現すればいいなと思っていたら法律に詳しくなった。」と語る森崎さんの目は優しかった。

政府関係のさまざまな委員も引き受けて多忙極まる森崎さんが、快く本誌に登場して頂いたことに心から感謝申し上げます。

(編集部)

(8) 炎天下でヘルメットをかぶって 仕事をされる方の熱中症対策

谷澤 直人

はじめに

真夏の炎天下にヘルメットをかぶって仕事をすると、ヘルメット内部の温度が上がり、頭部が熱せられる。さらに吹き出した汗により湿度が上がり、熱中症を発症する危険が増す。本稿では、そのような状況下での熱中症対策について、ヘルメットメーカーの立場から提案したい。

ところで、真夏に屋根のない場所に駐車することになったら、皆さんはどうされるだろうか。

私はまず、フロントガラスに日よけを取り付ける。そうすれば、車に戻った時の車内の温度が違出し、ハンドルが熱くて触れないということもない。そして、車に戻ったら窓とドアをあけ放ち、速やかに車内の空気を入れ替える。そうすることで、エアコンの効きが早くなる。

炎天下でヘルメットを使う時の熱中症対策も、それと全く同様である。一つはヘルメット内部の温度をできるだけ上げないようにすること、もう一つがヘルメット内部の空気を効果的に換気して温・湿度を下げることである。



たにざわ なおと
株式会社谷沢製作所 取締役

帽体内部の温度上昇を抑える

1) 遮熱塗装

太陽の赤外線は物体に当たると熱エネルギーに変化するが、ヘルメットの表面に遮熱塗料の塗膜を作ることにより、この赤外線を反射して、内部の温度上昇を抑えることができる。

現在、ヘルメットメーカーの多くが採用している遮熱塗料は遮蔽材に酸化チタンを用いたものであり、着実な効果が期待できる。

なお、一般にヘルメットの帽体に用いるPCやABS樹脂は有機溶剤に侵され易い特性がある上、塗膜により衝撃吸収性能を悪化させる可能性があるため、メーカーは遮熱塗料の選定には慎重を期している。従って、使用者が製品に遮熱塗料を塗布することは厳禁である。

2) 遮熱ヘルメットの遮熱効果

遮熱塗装により、どの程度の効果を期待でき

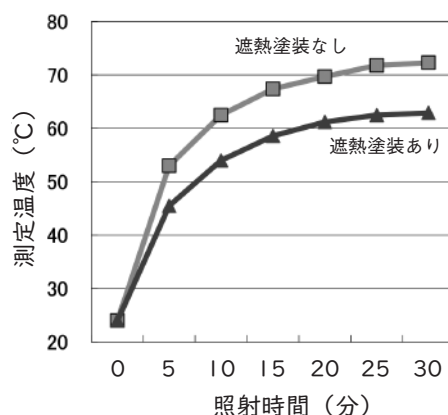


図1 遮熱塗装の有無による温度比較

るのか。それは帽体の材質によって差が出るが、ここではPC製ヘルメット（ST#142型）を用いて当社が行った実験結果を示す。

図1は遮熱塗装あり、なしの同形ヘルメットに熱源照射を行った時の帽体内部の温度変化を示している。熱源として300Wのハロゲンランプを30cmの距離から照射した。試験帽体の色は白、測定位置は頭頂部の帽体内の表面である。

この実験では、遮熱塗装を施すことで、30分後の帽体内部の表面温度が72.3℃から62.9で、9.4℃下がることが示された。

3) 帽体色による遮熱効果

真夏には白や薄い色のシャツを着ると涼しいと感じることは、体験的に知られるところだが、図1の試験を帽体の色を変えて行ってみると、想定どおり顕著な差が生じた（試験に用いた製品はFRP製のST#108型で、試験方法は同じ）。

紙面の都合上、30分後の結果のみを示すと、

- ・ 青：（遮熱なし）91.1℃ → （遮熱塗装）75.9℃
- ・ 緑：（遮熱なし）90.2℃ → （遮熱塗装）78.8℃
- ・ 黄：（遮熱なし）78.7℃ → （遮熱塗装）65.0℃
- ・ 白：（遮熱なし）73.6℃ → （遮熱塗装）60.6℃

この結果から、濃色のヘルメットを白色に替えるだけで、炎天下での有効な熱中症対策になることが分かる。また、遮熱塗装を施していない青色から白色の遮熱ヘルメットに切替えることにより、30.5℃も下がる効果が期待できる。

帽体内部を効果的に換気する

1) 帽体内部の空間を広げる工夫

従来、墜落時保護兼用のヘルメットには、発泡スチロール製の衝撃吸収ライナーが入っていたが、それが風の流れ込みを阻害し、内部の空気を滞留させていた。

近年、発泡スチロールの代わりにプラスチック製の衝撃吸収体を用いた、図2のようなヘルメットが生まれた。そのような製品は、ヘルメット内部の空間が広く、通気性がよい。内部の空間容積を実測すると、発泡スチロール入りのST#161-EZVでは972cm³、図2

のST#161-JZVは1,454cm³と、ほぼ1.5倍となっている。

風がある屋外では勿論のこと、屋内でも歩いたり体を動かしたりすることで、顔面に当たった風を帽体との隙間から効率よく内部に取り込むことができる。

2) 帽体内部が広いヘルメットの換気効果

人頭模型にかぶせたヘルメットに対して、真正面から時速3.6kmのゆっくりとした歩行に相当する秒速1mの風を当てて帽体内部頭頂部の風速を測定すると、従来型の発泡スチロール入りヘルメット（ST#161-EZV）では秒速0.15m、図2の新型着装体付きヘルメット（ST#161-JZV）では秒速0.8mと、帽体内部を流れる風の速さに大きな差があることが分かった。

また、図3は室温26℃の風洞実験室内で、37℃の蒸気を発散するサーマルマネキンに上記二種類のPC製ヘルメットをかぶせ、帽体内



図2 発泡スチロールを用いない新型着装体付きヘルメット

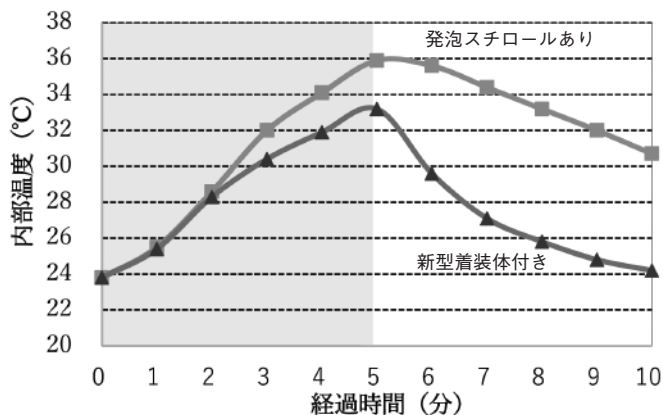


図3 通風の有無による帽体内部の温度変化の比較

部の内装体頂部1 cm上に取り付けたセンサーで温度変化を記録したものである。

初めの5分間は無風、次の5分間はヘルメットの正面に向けて秒速1 mの風を流した。

図2のヘルメットは、無風時には内部の温度上昇速度が遅いこと分かる。さらに、注目すべきは、風を当てると速やかに換気が進み、室温とほぼ同じ温度まで下がることである。

湿度については計測が難しいが、内部の換気が進むことにより、同様の効果が期待できる。

おわりに

本稿ではヘルメットにおける熱中症対策を簡単に紹介した。炎天下の作業では、遮熱ヘルメットの効果はとても大きい。また、発泡スチロール製の衝撃吸収ライナーを用いないヘルメットの換気効果も高く、好評価をいただいている。

実効性のある熱中症対策として、皆さんの参考になれば幸いである。

医療・看護現場の改善を支える参加型活動への応用と改善策

医療職場の 人間工学チェックポイント

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

体裁 A4判 172頁
定価 1,980円(税込み)

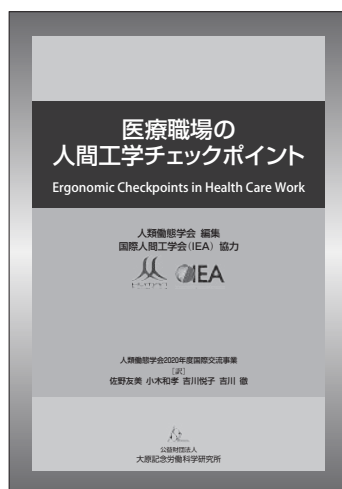
〔構成〕 資材保管と取り扱い
医療機器と手持ち器具の
安全性
人の安全な移送
ワークステーション
作業環境
有害物質および有害要因
感染予防対策
福祉設備
緊急事態への備え
作業組織と患者の安全

〔資料〕
参加型トレーニングにおける使用方法
医療職場アクションチェックリスト
医療職場の改善事例



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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



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

シリーズ最新刊！ 全頁カラー

ILO世界安全衛生デーにおけるテーマの変遷

川上 剛

はじめに

日本産業衛生学会国際協力研究会において、21世紀に入ってから25年間の産業安全保健の進展とアジア協力について話題提供させて頂きました。そこでこの機会に、ILO世界安全衛生デー（World Day for Safety and Health at Work）の過去25年間のテーマを振り返って発表の中に加えました。

ILOは2003年から4月28日を世界安全衛生デーとして毎年テーマを決めて、各国政労使と協力して啓蒙活動を進めています。この世界安全衛生デーに定められた4月28日というのは元々1914年にカナダで包括的な労働者災害補償法が成立した日です。その後1984年のカナダに始まり各国の労働組合が労働災害職業病で命を落とした労働者を悼む日としてきました。1996年に当時の国際自由労連（ICFTU）が死傷労働者を追悼する日と定め2001年からILOもその活動に加わってきました。

テーマの変遷

表1にILOが世界安全衛生デーとして定めた2003年からのテーマをまとめました。これらのテーマは各国の政労使の意見を反映して毎年決められますから、その年における労働安全衛生の世界に共通する重要なテーマであったといえます。毎年テーマを解説したレポートが発刊され、日本語版もILO駐日事務所のホームページから入手できます。テーマ別では、安全衛生

の土台を包括的に構築するための安全衛生文化の創造と維持が繰り返して出てきます。2004、2005、2015、2022年と4回取り上げられています。そしてディーセントワークが2006、2007年、また2009年には人権と安全衛生が取り上げられています。これらの包括的なテーマでは、安全衛生における予防活動の重要性、政労使三者協力、安全衛生が働く人々にとっての基本的な権利である事が共通して取り上げられます。さらに2008、2009、2011年にはリスク管理の概念からマネジメントシステムが取り上げられています。

一方でその年に課題となっていた各論的なテーマも取り上げられていきます。まず2012年にグリーン経済（green economy）における安全衛生の推進という、現在でもILOのフラッグシップのひとつとして継続するテーマが取り上げられます。グリーン経済とは環境に負担のない産業と雇用を推進しようという事ですが、労働安全衛生の観点からは一般環境と職場環境の共同改善、例えば有害な化学物質の使用を減らして一般環境にも労働者の健康にもよりよい状態を目指すという事があります。さらにもうひとつの重要な活動として廃棄物の収集リサイクルを進め同時にその作業に関わっている労働者の安全衛生改善も目指されています。インド、南アジアでもこうしたプロジェクトは多様に実践されており本誌においても紹介してきました。

2013年の職病性疾病の予防と2017年の安全衛生データの収集と活用の最適化では、効果的な予防対策づくりに生かすために特に職業病および労働災害データの収集とその報告制度の強化の重要性が取り上げられています。多くの開

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

表1 ILO世界安全衛生デーにおける各年のテーマ一覧

2003年	労働災害・職業病の予防
2004	安全衛生文化の創造と維持
2005	予防的安全衛生文化の創造と維持
2006	ディーセントワークー安全衛生ーHIV/AIDS
2007	安全で健康的な職場ーディーセントワークの実現ー
2008	私の生活、私の仕事、私の安全な仕事ー職場環境におけるリスク管理ー
2009	職場における健康と生活ー基本的人権ー
2010	変化する仕事の世界における新たなリスクと予防の新しいパターン
2011	労働安全衛生マネジメントシステム：継続的改善のためのツール
2012	グリーン経済における安全衛生の推進
2013	職病性疾病的の予防
2014	職場における化学物質使用の安全衛生
2015	安全衛生予防文化の構築に参加する
2016	職場のストレスー集団的課題ー
2017	安全衛生データの収集と活用の最適化
2018	世代毎の安全と健康
2019	安全衛生と仕事の未来
2020	パンデミックを食い止めるー職場の安全衛生が命を救うー
2021	危機を予測し、準備し、対応する：災害に強い安全衛生に今こそ投資する
2022	積極的な安全衛生文化を構築するためにともに行動する
2023	職場の基本原則・権利としての安全衛生
2024	気候変動が安全衛生に及ぼす影響
2025	安全衛生に革命を：AIとデジタル化が職場で果たす役割

発途上国ではデータ収集システムが不十分で信頼に足る労働災害職業病データが整わず、その事が効果的な予防対策を作る上でのネックとなっています。途上国のみならず日本でも、例えばアスベスト関連疾病はじめいまだに十分な報告把握がされていない職業病があります。

2018年には世代別の安全衛生（Generation Safe and Healthy）が取り上げられています。日本では高齢者対策がしばしば取り上げられていますが、ILOではこのテーマを通して若年労働者の安全衛生の重要性を強調しています。多くの途上国では毎年多くの若者が労働市場に参入します。しかし各国の調査から若年労働者の高い労働災害発生率が報告されています。

2019年はILOが創設されて百年目でした。そこで安全衛生と仕事の未来という将来へ向けた4つの課題が取り上げられました。それらは、
1. テクノロジー（デジタル化とICT、自動化と

ロボティクス、ナノテクノロジー）、2. 人口動態（若年労働者、労働力人口の高齢化、ジェンダー、移民労働者）、3. 持続可能な開発と労働安全衛生（気候変動・大気汚染及び環境悪化、グリーン経済、気候変動・持続可能な開発及び労働安全衛生に関連したILOの国際労働基準）、4. 作業組織の変更（労働時間、非定型的雇用、インフォーマル経済、デジタルプラットフォーム）の4課題です。

2020年には、新型コロナパンデミックが取り上げられています。職場における予防対策はもちろんですが、特に保健医療従事者自身が安全に患者の治療に専念するための環境・設備・保護具供与の徹底や検査治療が叫ばれました。開発途上国において、必要な保護具を供与されず仕事を通して感染して生命を落としたり補償も受けられない保健医療従事者が増加し、そうした状況の改善が叫ばれました。

2024年にはいよいよ気候変動、地球温暖化です。従来から産業保健における中心課題のひとつであった職場の暑熱対策が改めてその深刻さと共に脚光を浴びました。私が赴任しているインドの国土にはもともと熱帯に属する地域が多く、労働者・経営者は長い間工夫しあいながら適応して労働を続けてきました。しかしそこにさらに強い暑熱の負荷がかかった事から、近年では野外で働く建設、廃棄物収集、農業等の労働者における熱中症の報告ニュースが相次ぐようになっていきます。私がインドに赴任した2017年当時は熱中症の報告はあまり耳にしませんでした。

そして2025年にはAIとデジタル化がテーマとなりました。これらの活用による労働者への安全衛生リスク低減の可能性が期待される一方で、新たな安全衛生リスクの発生や労働者がAIによってコントロールされ労使関係が希薄にな

る懸念等が課題です。

おわりに

こうして21世紀に入ってからILO世界安全衛生デーにおけるテーマを振り返ってみると、その時々政労使が専門家とともに取り組んできた各論の重要課題が改めて浮き彫りになります。グリーン経済、データ収集と活用、若年労働者の安全衛生等、その後長くILOの技術協力と各国の努力が続いているテーマもたくさんあります。各国の安全衛生行政の枠外にあるインフォーマル経済を含むすべての職場への到達も繰り返し取り上げられています。政労使協力を通じた安全衛生文化の構築が常にいつも土台にあります。

(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)

働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

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

「#教師のボタン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

39

藤川 伸治

教員のメンタルヘルスは守られるのか ～給特法改正と健康確保措置の実際～

はじめに

2025年6月10日、教職員給与特別措置法（給特法）改正案が、参議院において賛成多数で可決・成立した。今回の改正の趣旨の一つに、「教員の健康確保の実効性の担保」が掲げられているが、果たしてその実効性は確保される改正となったのだろうか。とりわけ、近年深刻化している教員の精神疾患による病気休職者の減少に向けて、労働安全衛生体制の整備がどこまで促進されるのかが問われている。本稿では、参議院での審議における質疑の内容を紹介しながら、この点について検討していきたい。

争点は勤務実態調査の実施

閣議決定された本法案（閣法）の審議では、給特法の改廃が中心的な議論となった。野党は給特法の廃止を強く求めたのに対し、政府・与党側はその維持を主張した。論点自体は、第200回国会（2019年10月4日召集）における改正案審議時と大きく変わっていない。

歴史的に見ると、文部科学省（文科省）は勤務実態調査を実施した際には、その結果を踏まえて給特法の見直しを検討してきた。勤務実態調査の実施の有無は給特法見直しに直結する可能性があり、文科省は調査の実施を求める野党の追及に対して強く抵抗してきた。与党が過半数を占めていない衆議院では、野党の要求が一

定程度受け入れられたものの、勤務実態調査に関しては、次のような付帯決議が付されるにとどまった。

「三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。」

参議院でも、衆議院での審議を受けて勤務実態調査を求める野党側の追及が続いた。6月6日、文教科学委員会において斎藤嘉隆委員（立憲民主党）の勤務実態調査を求める質疑に対して、あべ俊子文科大臣は、次のように答弁を行っている。

「一義的にはこの教師のサービスを監督する教育委員会の責務でございまして、近年、全国のエducational委員会におきまして、客観的な方法による教師の在職等時間の把握が徹底されてきたところでございます。こうした状況を踏まえまして、今後の教師の勤務状況の把握につきましては、学校現場の追加の調査負担を生じさせない、生じさせることがないように、毎年度、教育委員会が一年を通じて把握している在職等時間の状況を調査することとしていただいております。今回の調査につきましては、調査に関わる学校現場の負担、また、従前の調査にも留意させていただきながら適切な内容、方法を検討しています」。

この答弁に対して、斎藤委員は、教育委員会への聞き取り勤務状況の調査の場合、休憩時間が取れているか、持ち帰りの業務がどれくらいあるかが、教育委員会によって状況把握がまちまちになり、国として正確な状況把握ができな

いと指摘した。それに対して、政府参考人の望月禎文科省初等中等局長は、在校等時間の精度をICTも活用して正確に取れるものかどうかを自治体と話をしていきたい旨の答弁を行った。

ICTを活用し在校等時間を把握しても、出勤時刻と退勤時刻が分かるだけであり、休憩時間を適切に取得しているかどうかまでは把握できない。また、自宅での持ち帰り業務については、教育委員会が定めるオンラインによる業務実施体制が整備されている場合に限り、在校等時間に含めることができる。

しかし、文科省が毎年度実施している「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」においては、オンライン業務の体制整備の有無や休憩時間の取得状況は、そもそも調査項目に含まれていない。今後、時間外在校等時間を月30時間以内とする目標が設定されることから、各教育委員会は学校長に対し、その時間の削減を強く求めるようになると考えられる。業務量が軽減されないまま、学校長が教員に早期退勤を強く促すことにより、持ち帰り業務が増加することは十分に想定される。にもかかわらず、文部科学省および教育委員会は、当該業務を正規の勤務時間として認めるために必要なオンライン業務体制の整備をほとんど進めていない。このため、教員が実際に従事した業務時間を的確に把握する仕組みは依然として整っておらず、実態把握の不備が続いている。

また、休憩時間の取得については、6月18日の衆院文部科学委員会で望月禎局長は「勤務時間の割り振りにより、労働基準法34条に規定されている休憩時間が与えられていないという場合には、労働基準法違反になる。われわれとしては教師の休憩時間の確保についても、引き続き各教育委員会の指導助言を徹底したい」と答弁している（傍点筆者）。

この答弁のポイントは、給特法のもとでは、勤務時間の割り振りにおいて休憩時間が与えられていれば、実際に休憩を取得できなくとも労働基準法違反には当たらないという点である。つまり、実態調査を行わないのは、形式的には休憩時間が確保されているものの、実態として取得されていないという乖離が明らかになることを避けたいという意図があると筆者は考える。

教育委員会任せの健康確保措置

前号では、教員の健康確保措置について各教育委員会は計画の策定、実施、評価、公表の責務が明記された。この点について、自治体の財政力格差、健康確保措置を実現するために必要な産業医や産業保健師の地域偏在性があることから、それを埋める国の支援が必要なことを指摘した。参議院の審議において、この点についてどのような質疑があったのだろうか。

5月29日の参議院文教委員会において金子道仁委員（日本維新の会）が「健康確保措置の計画がおざなりな、形式的な計画を立てて終わりではなくて、実効性を伴う計画にするためにはどうしていったらよいのか」と資した。あべ文科大臣は次のように答弁を行った。

「規模の小さい市町村におきましては、教育委員会として働き方改革に関する方針やこの取組が十分に検討されていないこと、また、対応策の事後的な検証が不十分である（後略）。規模の小さい市町村におきましても働き方改革を確実に実施することができるように、広域自治体であるこの都道府県においての市町村への助言、指導に努めることとしたところでございます。文部科学省といたしましては、引き続き、各教育委員会の取組状況についてのフォローアップを通じまして課題の把握に努め、必要な支援に取り組んでまいりたいというふうに思っております」。

文科省「学校基本統計調査」によると、2024年度5月1日現在の市町村立校は18,506校、中学校は9,033校であり、公立の小・中・高等学校など全体の85.0%を占めている。規模の小さい市町村が設置者である公立小中学校においては、健康管理を推進するために必要な産業医・健康管理医・産業保健師を確保するための財源および人材の確保に、相当な困難を伴うことは十分に想定される。都道府県教育委員会による助言や指導だけで、これらの課題を解決することはできない。

6月5日の参議院文教委員会では、斎藤委員が小規模な学校における産業医などの選任につ

いて資している。それに対して、あべ文科大臣は次のように答弁している。

「教職員数が50人以上の学校におきまして、産業医の選任率は93.6%でございます。また、教職員数が50人未満の学校におきましてのこの教職員の健康管理を行う医師や保健師等の選任率は73.2%でございます、その向上がまさに課題となつているところでございます。

この課題の背景におきましては、地域における産業医等の担い手不足があるというふうに私も認識しているところでございまして、文部科学省といたしましては、教育委員会単位で産業医を確保するなどの方策の周知徹底に加えまして、選任が進んでいない自治体に関しましては、私も個別に聞き取りを実施いたしまして、地域の実情に踏まえましたきめの細かい指導を行っていくなど、引き続き、教育委員会における労働安全衛生管理体制の整備と充実をしっかりと推進してまいりたいというふうに思います」。

斎藤委員は、「小規模な自治体だともう選任できる医師がそもそもいないというところもあるので、そういった実情も踏まえて小規模自治体への支援も是非お願いをしたいと思います。」と要望した。

以上の文科省の答弁から明らかなように、今回の法改正では、健康管理措置の実施を各教育委員会に義務付けただけであり、小規模自治体が抱える諸課題の解決に不可欠な財源の確保に

ついては、何ら具体的な前進が見られなかった。言い換えれば、教育委員会の自助努力に委ねたに過ぎないと言える。

おわりに

2回にわたり行われた給特法改正案の国会審議の中で、特に健康管理措置に関する議論を整理してみた。先日、九州地方のある政令指定都市教育委員会において、労働安全衛生体制の整備を担当する所管課と意見交換を行う機会があった。教職員の健康管理に関する「計画・実行・評価・改善」のサイクル（PDCAサイクル）が確立されており、筆者がこれまで面談した教育委員会の中でも、特に完成度の高い事例であった。

しかし、それほどの体制を整備していても、精神疾患による病気休暇・病気休職者数は依然として増加傾向にある。従来型の健康管理体制の整備だけでは、この状況を改善することは困難であることを、その場でも助言した。にもかかわらず、その教育委員会ですら、今回の法改正を受けた文部科学省からの「通知」を待って対応したいとの意向を示していた。文科省が実証データに基づき、教員の精神疾患による病休者を着実に減らす方策を、各教育委員会に具体的に提示できるのだろうか。実際、国会審議の中でも、実証データに基づいた答弁はなされなかった。今後は、給特法改正を受けて文科省が示す予定の「健康管理確保の計画モデル」の内容とその効果について、慎重な検証が課題となる。

グリーフケアとリーガルケア

6

災害編

細川 潔

はじめに

近時、大きな災害が頻発している。すぐに思い出せるものでも、2011年の東日本大震災（死者・行方不明者約22,000人。原子力発電所の事故も）、2016年熊本地震（多くの建物が倒壊。死者211人）、2018年7月豪雨（西日本を中心に記録的な豪雨。死者237人、行方不明者8人）、2019年台風19号（死者99人、行方不明者3人）、2020年7月豪雨（九州地方を中心とした豪雨。死者84人、行方不明者2人）、2024年能登半島地震等がある。

災害が心に与える影響

大規模災害は被災者・その遺族、あるいは災害そのものを体験していない者に対してまで、その心に大きな影響を与える。災害の直後には精神的なショックを受けたり、混乱したりするなどの心理的反応をきたす者も現れる。災害派遣精神医療チーム（DPAT）と地域精神保健システムの連携手法に関する研究・研究班の手による「自治体の災害時精神保健医療福祉活動マニュアル」（以下「マニュアル」）は、災害で生じる健康被害には以下のようなものがあるという。「一次被害としての負傷、窒息、ショック」、「二次被害として避難環境における感染症や既

往症悪化などの身体的問題に加えて、個人の対処を超えた精神的衝撃（トラウマ）と地域の被災による支援（サポート）の喪失によって個人のメンタルヘルスを悪化させる（こと）」。

災害発生以後は、超急性期（発災後数日）、急性期（数日から数週間）、中期（1ヵ月～数ヵ月）、復興・再建期（数ヵ月以降）の4時期に分類することができる。超急性期には「急性ストレス障害、適応障害、不安障害、心身症、既存精神障害の悪化など」、急性期には「急性ストレス障害、双極性障害（躁うつ病）、悲嘆反応、認知症の心理行動症状など」、中長期以降には「うつ病、心的外傷後ストレス障害（PTSD）、アルコール問題、自殺企図など」が、各々生じ得る。

マニュアルによると、被災後のこころのケアに関する支援は、「レベル1 基本的支援と安全」「レベル2 コミュニティ及び家族の支援」「レベル3 より支援を必要としている人への支援」「レベル4 専門的支援」という階層から成り立つという。マニュアルに明示されているわけではないが、「レベル3」と「レベル4」が主にグリーフケアの領域に入り、「レベル1」には「基本的支援」とあるので、これにリーガルケアと重なる部分があると思われる。

被災時のリーガルケア

では、被災時のリーガルケアについて、法はどのような規定をおいているのか。

大規模災害が起きた際には、被災者本人や遺族の生活面、特に経済状況が著しく不安定になる。そのために、法などで以下のようなケアが図られている。

(1)災害救助法

災害救助法は、その目的を「災害が発生し、



ほそかわ きよし
弁護士
越谷総合法律事務所

又は発生するおそれがある場合において、国が地方公共団体、日本赤十字社その他の団体及び国民の協力の下に、応急的に、必要な救助を行い、災害により被害を受け又は被害を受けるおそれのある者の保護と社会の秩序の保全を図ること」としている（同法1条）。

そして、その「救助」の種類は、①避難所及び応急仮設住宅の供与、②炊き出しその他による食品の給与及び飲料水の供給、③被服、寝具その他生活必需品の給与又は貸与、④医療及び助産、⑤被災者の救出、⑥被災した住宅の応急修理、⑦生業に必要な資金、器具又は資料の給与又は貸与、⑧学用品の給与、⑨埋葬、⑩政令で定めるもの、である（同法4条1項）。大規模災害が起きると仮設住宅や避難所がメディアで取り上げられたりするが、その仮設住宅や避難所の提供にも、このように法の根拠があるのである。

(2)災害弔慰金の支給等に関する法律（災害弔慰金法）

同法により、災害弔慰金の支給、災害障害見舞金の支給、災害援護資金の貸付けが根拠づけられている。災害弔慰金の額は、死亡者一人当たり500万円を超えない範囲内（同法3条3項）、災害障害見舞金の額は、障害者一人当たり250万円を超えない範囲内（同法8条2項）、災害援護資金の貸付け限度額は災害弔慰金の支給等に関する法律施行令で350万円とされている。以下、注意点について述べる。

まず、災害弔慰金は、災害による直接死だけでなく、いわゆる災害関連死も支給対象となる。災害関連死は、政府の定義によると「当該災害による負傷の悪化又は避難生活等における身体的負担による疾病により死亡し、災害弔慰金の支給等に関する法律（昭和48年法律第82号）に基づき災害が原因で死亡したものと認められたもの（実際には災害弔慰金が支給されていないものも含めるが、当該災害が原因で所在が不明なものを除く。）」とされている。そして、災害関連死とされたものには以下のような事例がある。

①避難中の車内で74歳女性が、疲労による心疾患で死亡した例、②78歳男性が、地震後の疲労等による心不全で死亡した例、③83歳女性が慣れない避難所生活から肺炎状態とな

り、入院先の病院で死亡した例、④32歳男性が、地震による疲労が原因と思われる交通事故により死亡した例、⑤43歳女性が、エコノミー症候群の疑いで死亡した例、⑥88歳男性が地震による栄養障害及び持病の悪化等により死亡した例、⑦83歳女性が地震のショック及び余震への恐怖が原因で、急性心筋梗塞により死亡と推定された例等々。

また、災害援護資金の貸付けに関しては一定所得以下の世帯が対象となっている。資力が十分でない被災者に対して貸与が行われるのであるから、フォローの制度が必須となる。そこで、法では、災害その他やむを得ない理由により、貸付けを受けた者が支払期日に償還金を支払うことが著しく困難になったときは、市町村が償還金の支払を猶予することができるとされている（法13条）。また、災害援護資金の貸付けを受けた者が死亡したとき、精神若しくは身体に著しい障害を受けたため災害援護資金を償還することができなくなったと認められるとき、破産手続開始の決定若しくは再生手続開始の決定を受けたときは、全部又は一部の償還を免除することができるとされている（法14条）。もっとも、「できる」とされているように、免除するかどうかは貸付けをした自治体の裁量になっているようである。

(3)被災者生活再建支援法

同法は、自然災害によりその生活基盤に著しい被害を受けた者に対し、その生活の再建を支援し、もって住民の生活の安定と被災地の速やかな復興に資することを目的として制定されたものである。被災者に最大300万円の支援金が支給される。具体的には、住宅が「全壊」「大規模半壊」した被災世帯に基礎支援金（全壊世帯100万円、大規模半壊世帯50万円）が支給され、さらに、住宅が「全壊」「大規模半壊」「中規模半壊」した被災世帯に、住宅再建方法に応じて加算支援金（建設・購入200万円、修理100万円、賃借（公営住宅を除く）50万円／中規模半壊はその半額）が支給される（世帯人数が1人の場合は4分の3）。

(4)その他被災者を救済するための制度

まず、激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（激甚法）がある。同法は

著しく激甚である災害が発生した場合における国の地方公共団体に対する財政援助又は被災者に対する特別の助成措置について規定するものである。同法25条には、みなし失業給付の規定がある。すなわち、激甚災害により事業所が災害を受けたため、やむを得ず、事業を休止し、又は廃止したことにより休業するに至り、労働者が労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、就労することができず、かつ、賃金を受けることができない状態にあるときは、失業しているものとみなして基本手当を支給することができる」とされているのである。

また「自然災害による被災者の債務整理に関するガイドライン」(被災ローン減免制度)も存在する。自然災害によりローンの返済に窮した被災者が、一定の要件を満たす場合、債務の免除・減額を申し出ることができる。法的手続きの方法(自己破産、個人再生)と比較すると、この制度のメリットは、この制度を利用しても、個人信用情報として登録されないため、新たな借入に影響が及ばないこと、国の補助により弁護士等の「登録支援専門家」が無料で手続きを支援すること、財産の一部をローンの支払いに充てずに手元に残すこと等である。

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

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

—戦前におけるタイピストの状況—

三宅 章介

女性タイピストの進出とその限界

1915（大正4）年に、邦文タイプライターが開発される。当時、書類作成は男性の業務であったが男性の本来業務の関係から、次第に女性向きだということで、女性タイピストが生まれることになる。この現象は我が国もアメリカも同様であった。しかし、文書作成は、男性が計画書である文案を作成し、それを女性タイピストが誰にでも読めるように、また、関係部門に配布するため複数枚必要とするのでそれをタイプライターで「浄書」という役割であった。いや、そうではなく、「体裁」よくタイプすることはタイピストしかできない仕事であるとも言われたが、外部とは遮断されたオフィスの中で、単に与えられた文書を「体裁」よく浄書することは、補助業務でしかありえなかった。自ら計画を立案し、それを文書化するという仕事ではなかったのである。

「〔企業小史〕日本タイプライターの六十年」の中で日本タイプライター社は次のように書いている。それは、杉本の発明した邦文タイプライターの営業は、当初は役所関係に出向くことになるが、そこでは「顔がきく」ことが求めら

れ、その際のタイピストは男性の仕事とされたのである。とは言っても、この場合は、男性の営業担当者であった。当時の役所の書類作成は毛筆であり、誰かにそれを浄書してもらうということは、毛筆であるので考えられなかった。同時に他の者に依頼することは、秘密が漏れるという懸念もあった。

しかし、いつまでも男性がタイピング作業を行うということは、人事管理上問題があるということになった。「欧文タイプのように、全くペン代わりとなるなら別だが、邦文タイピストには“浄書専門職”の役割が求められ、適応性からも若い女性の登場は、必然的なすう勢となった。創業期の日本タイプライターは、こうした時代の要求に応え、女子タイピストの養成に全力を挙げることになる。それはある意味で、小さな社会変革といってもよいできごとだった。¹⁾この学校は、日本タイピスト女学校である。このことは、後述する。

明治以降、欧風の文化の影響を急激に受けながら、文書作成については驚くほど保守的であり、特に公文書は太政官布告で墨書、毛筆が要求されたが、その廃止後も戸籍、登記の原本は墨書、毛筆書きでなければならなかった。官庁の役人の就任には硯箱を支給、貸与することが習わしで東京府庁では戦争半ば頃まで続いていたということである²⁾。

「大正末期に至るまで、公文書の大部分は毛筆で書かれ、役所の部局には『浄書係』が置かれ外部へ出す文書はすべてその係の手を経ており、達筆であることが、この面でも出世する最大の要諦となっていたのである。タイプライターの導入は、単なる事務の合理化、スピード化以上に、ある種の価値転換をせまる内容を含んで

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。



いたといえる。』³⁾。

このことを掲載している『日本タイプライター：タイプコミュニケーションを広めて60年』の中で、当時の日本商工会議所会頭永野重雄は、「日本タイプライター創業60周年に寄せる」の中で、「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。』⁴⁾と一文を寄せている。この文面に見る限り、この発表時点（昭和52年）においてもタイピストは女性に「極めて適している」と認識されていたと考える。

邦文タイプライターの発明は、文書作成業務の機械化による男性のそれからの解放は「価値の転換」を迫り、同時に女性の職業的進出は「小さな社会変革」であるというのである。別言すれば、この二つの引用文の中に、手書きからタイプライターという機械による印字への転換というイノベーションとそれによって促された女性タイピストの「浄書専門職」というその職業的限界が全て現れていると考えてよい。

そういう意味では「小さな社会変革」であったのであり、女性タイピストは、「浄書」という限界があったのである。これには、文面にある業務内容とその計画性は、タイピストの「外」にあるので、結局は、男性業務の支援であり、これから結論的に述べる女性の「内助の社会化」に繋がるものと考えてよい。

前回では、女性タイピストは大正末期から昭和初期にかけて「職業婦人」といわれたが、しかし歴史的には「職分婦人」であったことを述べておいた。今回では、このことについて、なぜそのようなことがいわれるのかを、新聞記事やタイピスト学校のテキストによりながら考えてみることにする。

新聞記事に見る女性タイピストの現状

このことを考えるに当たり、前回でも新聞記事によって検討してきたが、今回も議論の関係上、ひとまず、前回の新聞記事をまとめて「職業観」検討の手掛かりとする。その上で、節を改めて学校教育におけるテキストから職業観を検討する。なぜなら、学校教育は、タイピストの育成機関であり、そこでの指導方法を検討す

ることが、職業観研究に大いに関係するからである。

1) 前回の東京朝日新聞の記事のまとめ

前回取り上げた記事は、明治後期から第2次世界大戦までのタイピストをめぐる内容であった。そのことから、要点として次のことが言える。必要な言葉は括弧を付けている。

①【1906（明治39）年10月15日】では東京神田一ツ橋の共立女子職業学校では、高等女学校卒業者を対象に1年間の修業期間に毎日2時間、教授することにした。資格は「英語の素養」があることである。

②【1912（明治45）年3月31日】二葉亭四迷がインド洋上で客死したので、妻の柳子は生活が苦しくなり育児や義母を養うために実家に戻り、「健気にも」嘉悦孝子の設立した女子商業学校に通学してタイプライターの練習によく励みよい成績を残したので、卒業後は働くによい職場が見つかるだろうということである。この記事では「雄々しくも女の腕一つで何処迄も亡夫の名を汚さじと決心し」という文言がある。

③【1915（大正4）年10月3日】杉本京太の直接平盤式のタイプライターの記事である。簡単に使用上、印字が鮮明で便利なことを評価している。「1分間に32字から51字まで印刷」して高評を博しているという内容である。（筆者注：1978（昭和53）年出版の『和文タイプライティング』（一橋出版）によると、「印字の速さは、練習の時間や機械の調子などによって変化はあるが、約50時間の練習によって1分間平均18字から20字程度の速度が得られる。」という。）

④【1919（大正8）年11月10日】二荒芳徳伯爵がヨーロッパに行き、タイプライターの普及から日本も漢字を止めて「ローマ字表記」にすることを進めている。

⑤【1923（大正12）年8月26日】見出しは「女の為に犠牲になる男達」である。「職業婦人の勢力は甚だしく伸び且広がっていきつつある。」ということであるが、それに従い、安い賃金で働く女性が進出し、男性は解雇されているという記事である。女性たちの多くは「女学校を出て、簿記やタイプライターの實業を修めている知識階級」という。アメリカでも男性から仕事

を奪うということで批判もされた。

⑥【1936（昭和11）年11月27日】見出しは「仕事を通じて女性の立場を識れ タイピスト柳川さんの話」である。これは東京府庁官房主事室の柳川八重子を取材した記事であるが、この中で、機械的にタイプするだけでは良いタイピストではない、機械の性能をよく研究して少々故障は自分で修理し、またタイプする書類もよく理解することが「働く婦人としての喜びがある。」嫁入り前に軽い気持ちで仕事をするのではなく、仕事を尊重してこそ自分自身も尊重することになるというのである。男女間の問題は、仕事中心で考えれば問題は起こらない。これは信念の問題だという。同時に、婦人全体の文化の向上にY.M.C.A.などがたくさんできればよい、とあって「口をつぐむ」という内容である。職業に生きようとする女性の立場であるが、当時の時代背景から、口に出して言えないこともあり「口をつぐむ」のである。

⑦【1939（昭和14）年5月20日】「満州の新戦場へ 軍国家庭の四女性」という見出しであり、タイピストの若い女性が戦場に向かうという記事である。「余暇があれば兵隊さんの慰問もし、あちらの女の人達とも交流し日支親善に盡します、とタイプ部隊の意気や軒昂である。」と、時代背景から、従軍タイピストの意気込みを述べている。

2)二つの追加の記事（東京朝日新聞）

①の記事は「家庭」欄に、②の記事は「女子職業講座」として記載されている。前者は当時の状況が幅広く取材されているので、ネットでも読みやすくするため全文を現代文に直して説明している⁵⁾。なお、この記事に掲載の学校は次の節で取り上げる大阪タイピスト女学校と考えられる。②は女性タイピストの軍隊的応援である。前回と同様に、解説不明な文字は○を付けている。常用漢字にない漢字については、常用漢字に修正している。

①【1931（昭和6）年6月13日】

「働く女は」「1931年の女性のほこり タイピスト学校御紹介」

「イギリスのやうに女大臣や女巡査が出るまでにはまだ相当の年月がかかりさうですが、女

性の職業は日を追うて開拓され、1931年の女性のほこりは『働く女』であるときへいはれております。現在女性に拓かれた職業は数にして百を超えるが、田舎から出て来たり女学校を出ただけの資格で働く。「愉快さのある」（注：見出し）職業といへば、さう澤山あるわけではありません。専門的な技術を修得するか心にもない愛嬌をふりまかなければ、少なくとも女一人が自活したり、嫁入支度に十分之満足が得難いやうです。比較的修業時間が短く、学費でも低廉で、就職の暁には働きに嫌味がなく収入も比較的多い商売の一つにタイピストが挙げられませう。今から三、四年前、大阪のある女学校が希望者にタイプライティングを課外に教えたのがはじまりで、現在女学校でタイプライターを正科にしてゐるところが、「随分あるのも」（注：見出し）道理でせう。またタイピスト養成所は全国各府県に設けられてゐますが、東京だけでも十数カ所文部省の認可を受けたタイピスト女学校さへ二、三出来ました。その一つを紹介しますと本科と専科に分かれ、修業年限は本科が一年、これは邦文、英文の外に計算、簿記、〇も教えています。専科は邦文、英文とも数ヵ月で卒業。授業は毎日午前八時から正午までの午前部と、「午後一時から」（注：見出し）五時まで之午後部と、午後五時から九時までの夜間部の三部制ですから、昼間勤めに出てゐる人を許してゐますから、タイピストたらんと志す人は、直ぐに希望の実現へと進めるわけです。入学の資格は制限がありません。邦文なら小学校卒業程度の漢字、英文なら女学校程度の英語を知つてゐればそれでいいので、生徒さんも十四五歳の「お下げ髪の人か」（筆者注：見出し）ら二十二三の娘さんが大部分といった有様です。授業料は大抵一月五、六円程度、他に紙代、教科書等がせいぜい二三圓掛かるだけです。こうして専科ならば四ヵ月の日子と二十五六圓の〇〇で卒業証書を〇〇。」

②【1932（昭和7）年12月21日】

「女子職業講座 タイピストとその将来
前途洋々たる新女性の職業 竹内甚一」

「東京でいへば、丸ノ内の様なオフィス街とか官廳やビルディングの廊下などを通して見ますと、どこの窓からも、パチパチボンボンとい

ふ誠に氣持のいい勇ましい響きが聞こえて来ます。これははつらつたる女性諸君のかなでる事務行進曲であるタイプの響きであります。この行進曲につれて打ちだされる書類の数は毎日おびたゞしいものであらうと思います。◇……◇でこのタイプが完成されてから外國では約五十年、我國では約二十年を経ました今日では、異常なる発展普及を見まして、文書事務の大部分がこれによって處理されてゐる譯であります。當初發明者の預言の中にも、『タイプの發達が事務上に大なる革新を起す以上に、新しい職業を興へる事が大であらう』といはれましたが、果たせるかな今日では我國だけでも、数萬の女性がこれに携はつてゐる事は誠に偉大なるかなであります。◇……◇この重要な役割を持つ以上、この職にあるものは、益その責任の重大なるを痛感して、常に自重し、仕事に忠實であると共に道徳的にもそう明であることが肝要であります。今後文運の隆盛に伴うて文書事務は益多忙を極めるにつれまして、女性にもっともふさはしいこの種職業は實に洋々たる前途を持つて居るのであります。しかして、タイピストとしての地位の向上を計る事は諸君の職業的自覺とたゆまざる研究心にまたねばなりません。』

3) この二つの記事と前回の記事から言えること

①「1931（昭和6）年6月13日付「働く女は」
「1931年の女性のほこり タイピスト学校御紹介」における日本でも女性が職業に就ける種類は100を超えるが、それに対して「田舎から出て来たり、女学校を出ただけの資格で働く」という内容から、女性は能力がなくても、あるいは学歴だけでも「働く」ではなく「働ける」という記事である。若い女性に対する温情的表現である。

一方、1923（大正12）年8月26日の見出しは「女の為に犠牲になる男達」にあるように、安い賃金で働く女性が進出し、男性は解雇されているという記事である。女性タイピストに対する二面性である。この場合の女性たちの多くは「女学校を出て、簿記やタイプライターの實業を修めている知識階級」であつた。ただ、大正末期の女性タイピストは平均月給は約40円、他の事務員や店員の月給は32円から33円程度

であつた。当時のコーヒー1杯は10銭程度であつたという⁶⁾。

②このことに関連して、女性が職業に就く場合、「専門的技術を修得するか心にもない愛嬌を振りまかなければ少なくとも女一人が自活したり、嫁入り支度に十分満足が得難いようです。」ということから、学校を出たばかりでは先にもあるとおり職務遂行能力がなくても働けるのであるから、それは「愛嬌を振りまく」ことを「採用」しているのである。学校を出たばかりでは、職務遂行能力は付いていないのが当然である。

このような女性への見方は、1912（明治45）年3月31日付二葉亭四迷の妻柳子が生活費を得るために「健気にも」喜悅孝子の女子商業学校に入学し、「雄々しくも女の腕一つで何処迄も亡夫の名を汚さじと決心し」という文言と似通っている。それは女性は男性の下で守られている、という内向きの当時の女性の「生き方」である。本来、働く必要性がなかった二葉亭四迷の妻柳子の置かれた立場をよく表している。

この理由は、上述の我が国における家族制度における女性、とりわけ嫁いできた「嫁」の立場をよく言い表している。次の引用文は、磯野誠一・磯野富士子が1942（昭和17）年に文部省社会教育局編『家庭教育指導叢書』より引用しコメントを付けた次の文章によく表れている。ただ、二葉亭柳子の記事は1912年であり、『家庭教育指導叢書』は第二次世界大戦中の1942年であり約30年後になるが（磯野の引用文は1944（昭和19）年）、それでも1909（明治32）年発布の旧民法と比較しても女性の立場は変わりはない。

「夫婦和合の道は『合して夫婦といふ人間生活を実現するにも夫は本婦は末であるを正常とし、互いに敬愛しながらも婦は夫を上に取り夫は婦を率ゐる従へるは順当な情である。』『君は本臣は末、父は本子は末といふことと一統に天は本婦は末であり従つて夫は尊婦は卑である。婦は夫を天とするので、天は逃げられないもの、いづくに行くのも天の下である如く、婦はいづくに行くも夫の下であつて、夫を余所にして自分の幸もなく、自分の名誉もない。』」⁷⁾。（筆者注：この「天」については「天職観」から次回に述べる。）

この文脈から、二葉亭柳子に対する記事は、

本来は夫である四迷に従った「婦」であるが、夫の死というやむを得ない事情からタイピストになり夫に代わり義母や子供を育てなければならなくなり仕事を持ったという同情を記した記事であったといえる。

③原 克はその著『OL誕生物語－タイピストたちの憂鬱』の「新興職業婦人の定義」で、当時のオピニオンリーダーの『婦人公論』（大正14年4月春期特別号）に掲載された東京駅前の最先端ビジネスセンター丸ビルに焦点を当てて平林初之輔が寄稿した「新興職業婦人の注意と警戒を望む」で、平林が職業婦人は中流階級出身のことを指していることについて、それを引用し参考にしながら次のように述べている。これは二葉亭四迷の妻柳子のことよりも14年ほど後になるが、女性の、それもタイピストという学歴もある専門職としての状況をよく表している。明治以降の社会秩序は家族制度によって保たれており、それがゆえに女性が、特に学歴をいかすために職業を持つことは、女性が「外」に出ることを意味し社会秩序が壊されるという危惧があったからである。

『『これまで中流階級の家庭』は『社会秩序の支柱』であり、『家族制度の最後の堅塁』でありました。そして、『家族制度の破壊』も、これまで逃れていた。なぜなら、『一家の戸主たる男子の収入が家族の生活を保証する事ができた』からであり、『家庭における主婦の仕事が十分に』あったからであり、『中流階級の家庭では最も保守的道德が厳守され、婦人を職業につかせることは男子にとっては名折れであり、婦人にとっても世間体見ともないといふ一種の誇りが強くはたらいてゐたからです。（傍点筆者）』ところが、『近代の経済組織は、この最も伝統を重んずる堅実な中流階級の独立を容赦なく脅かして来た。』⁸⁾というのである。以下のことはそのことの一面であるが、最後は引けた文言となっている。

④1932（昭和7）年12月21日付「女子職業講座 タイピストとその将来 前途洋々たる新女性の職業 竹内甚一」の記事は、女性が社会に出て職業を持つことに、見出しと内容は肯定的である。

ところが、「最後の女性にもっともふさはし

いこの種職業は實に洋々たる前途を持って居るのであります。しかして、タイピストとしての地位の向上を計る事は諸君の職業的自覚とたゆまざる研究心にまたねばなりません。」ということである。

このことと関係するのが東京府庁官房主事タイピスト柳川八重子の記事である。彼女はタイピストという仕事に打ち込んでいるのであり、「働く婦人」であり、「よいタイピスト」の条件は、タイプライターの性質をよく知り少々故障なら自分で修理することが要件であるように述べていたのである。しかし、それ以上のことは「口をつぐむ」ということであつた。発言を遠慮しているのである。しかし彼女の発言には限度があるとはいえ、タイピストの専門家として自覚しての発言と言える。同様に、竹内の記事も、タイピストに自重を求めているのである。

さらに大正末から昭和初期に掛けて「職業婦人」が登場してきたと、前回でも述べておいた。そこで、このことについて、もう少々述べておく。これは教育勅語や民法、「修身」を教え込まれている時代であるにもかかわらず、学歴も女学校を出て欧文ができるタイピストになることを希望するが、こうしたタイピストに変化が出て来たのは、関東大震災後であるという。

これは、原 克『OL誕生物語』において、「国民新聞」1924（大正13）年2月9日の記事「需要が増えてきた婦人タイピスト 英文に走りたがる女学校出」という記事を引用して、このことを詳しく取り上げている。詳細は本書に譲るが、必要な文言だけ引用していく⁹⁾。

○「（震災で）婦人タイピスト市場に変化が出て来た」

○「ドイツ語のタイピストの如き今日迄皆無だったのが日独貿易の復活と共に受容されてきた。これだと黙って月給100円位出すさうである。従って遅蒔きながら英文タイピストで独文タイピストの速成修業を始める者もちらほら見えて来た。」

○「今一番需要が多いのは邦英両方打てるタイピストで、これだと人が少ない為に五十円から六七十円は出すさうである。

○「女学校出は何うも英文タイピストをやらね

ばタイピストでないやうな気である。」

この4つの記事において、邦文タイピストよりも欧文タイピストの方が、学歴も高く給料もよく「英文タイピストをやらねばタイピストではないやうな気である。」という仕事意識も出てくるのである。

一方、邦文タイピストの場合は、「高等小学出身で容易になれる」が、原稿の文章は草書もあり、これが読めなくてはタイピングが出来ないので高等小学校ではタイピストになることは難しいという考え方もあった。英文の場合は、「草書」が判読できなければタイピングが出来ないので、結局は英文の場合は高学歴にならざるを得ないということである。

明治になり、国語もローマ字化する考え方が出て来たり、ヨーロッパ文化に影響されたり、あるいは民法（明治の当初の民法案）においてヨーロッパがモデルになったりするが、国際化という現象が押し寄せてきているということであろう。タイピストはその最前線にいた。

⑤一方、これまで「家」に閉じ込められていた女性が学歴を付けると、それをいかそうとする意欲が出てくるのも当然なことである。仕事に出るということは、服装もそれに相応しいことが要求される。言葉遣い、礼儀作法もそうである。そして何よりも大事なことは他の職業よりも高い賃金が支払われるということである。それは自由に使える範囲が増えるということの意味する。

「職業婦人」という言葉が最初に雑誌記事になったのは、1923（大正12）年に『婦人画報』によるものと言われている¹⁰⁾。丁度、その年に東京駅前に丸ビルが完成し、そのオフィスで働く女性タイピストを「丸ビル小町」と紹介されたというのである。先に、1932（昭和7）年12月21日の東京朝日新聞記事において「丸ノ内のようなオフィス街とか官庁のビルディングの廊下などを通して見ますと、どこの窓からも又部屋からもパチパチポンポンという誠に気持ちのいい勇ましい響きが聞こえて来ます。」というのは東京駅前の丸ビルを指している。このビルは三菱関係のビルである。

さて、この「職業婦人」と並んで1924（大正13）年にある雑誌で関東大震災で復興した丸

ビルや銀座界隈のオフィスで働く職業婦人のことを「丸ビル小町」から「モダンガール」という呼称で紹介したという。この「モダンガール」は服装やショートヘアなど粋な姿であったので、彼女らのことを略して「モガ」とも言う。なおこのような男性のことを「モダンボーイ」、略して「モボ」と言ったという。終業後は、着物から洋服に着替えて銀座を闊歩したということである。

先述の新聞記事では、「タイピストとその将来 前途洋々たる新女性の職業」と見出しを付けて職業婦人としてのタイピストに期待すると同時に「この職にある者は、益その責任の重大なるを痛感して、常に自重し、仕事に忠実であると共に道徳的にも又知識的にもそう明であることが肝要であります。」と述べ、最後に「タイピストとしての地位の向上を計る事は諸君の職業的自覚と、たゆまざる研究心にまたねばなりません。」と家族制度や、「修身」の教えからはずれないように行動の自重を求めているのである。家族制度と教科書「修身」に付いては、この後で取り上げる。

学校教育における タイピストの養成とその限界

さて、東京朝日新聞1931（昭和6）年6月13日付では、「働く女は」「1931年の女性のほこり タイピスト学校御紹介」が掲載されていた。この中で、「今から三、四年前、大阪のある女学校が希望者にタイプライティングを課外に教へたのがはじまりで、現在女学校でタイプライターを正科にしてゐるところが随分あるのも道理でせう。」とあるが、これは大阪タイピスト女学校ではないかと考える。このテキストでは、当時の女性タイピストの指導について極めてよく世相を反映しているので、これを取り上げ、そこから、戦前におけるタイピスト養成の特徴を考えてみることにする。その理由は、これまで見てきたように、学校が、タイピスト養成を通して、当時の国体としての一員を生む再生産機構であるからである。

このようなことから、前回で日本タイプライター社でタイピスト養成所を設立たと述べておいたが、その当時の状況を記した書物がある

ので、まずそれを紹介した後で、大阪タイピスト女学校のタイピスト養成をみることにする。

1)『邦文タイピストの手ほどき』（日本書字機商会編纂部、大正5年8月5日発行）の内容

既に述べてきたが、杉本京太は1915（大正4）年直接平盤式という邦文タイプライターを発明する。同年6月に特許が認められ、そのためその機種を生産と販売を行う会社を杉本京太、文字を整理してきた従弟の杉本甚之助、甚之助の主人であった帝国地方行政学会という法令出版業者であった大谷仁兵衛と三人で、同年10月に日本書字機商会を立ち上げる。その後、いっそうの発展のために1917（大正6）年、「日本タイプライター株式会社」を設立するのである。

そこで営業活動に力を入れることになるが、当時、営業活動で見本を示すタイピストが不在であったため、また、書面は代筆が主流であったためタイピストの養成を急ぐことになる。それが1916（大正5）年出版の大谷仁兵衛のテキストである。本書は、「緒言」「機械の据付方法」「文字盤」「機械使用方法」「機械使用上の細説」「機械の手入れ法」から成るが、ここでは課題上、「緒言」が相当する。内容は、直接平盤式の取り扱いである。写真1は表紙と奥付である。

「緒言」では、邦文タイプライターを次のよ

うに紹介している。「邦文タイプライターは機械力を以て邦文の字體を正確に、且つ迅速に筆者に代つて自動的に印書するのが目的である。而して其目的に叶つて充分な能力を発揮するにはタイピスト技術を修得せねばなりません。」それにはタイピスト養成部が社内に設けてあるが、自らいっそう学んでいこうとする人に本書を提供していると述べる。続いて、邦文タイプライターの技術は、まず文字の位置を記憶することが眼目であり、大変難解なことと思うかも知れないが、活版印刷では「教育のない子供までが、六七千種もある活字を手早く出し入れするのを見て案外に思ふであらう。」活字は活版印刷によく使用される五號活字ではなく、それよりも大きい四號活字であり、又活字を覚えるには通常は業務用であるから五百から千字記憶すれば足りるので、文字の暗記はそれほど難しいことではないという。

手の運動も初めの二三日は注視する必要があるが、それ以降は自然と熟達してくる。欧文と邦文との違いは、欧文は邦文とは逆で字数が少ないので、キーの位置は直ぐに覚えられすが、手指を速やかに動かすことが難しく、例えば「ペン先の一振動より早く一打せねば其の能力が認められぬのである。即ち欧文機では1分間に100、邦文では二、三打たねば各普通の筆記と

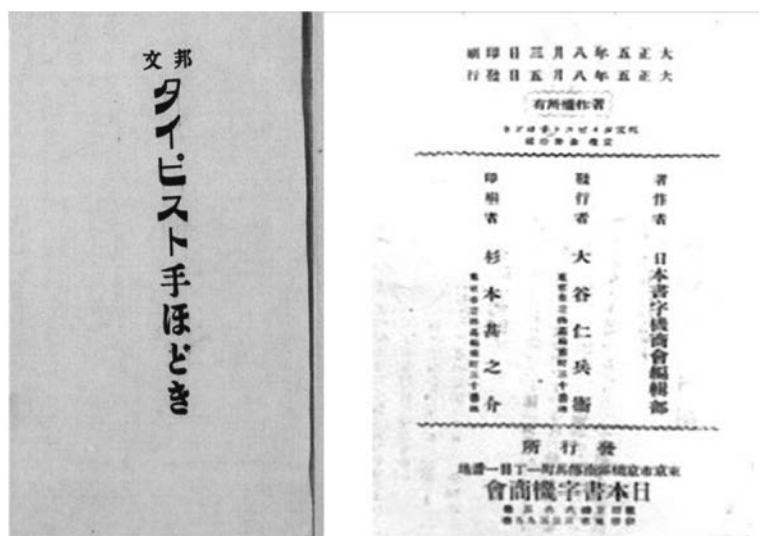


写真1 日本書字機商会の最初の邦文テキスト：表紙（左）奥付（右）

出典：[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:NDL948410_邦文タイピストてほどき](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:NDL948410_邦文タイピストてほどき.pdf)

.pdf 2024年4月8日参照

同一の速度に達せられぬ譯であるからである。」
(筆者注：上記に「二三打たねば」とあるが、これは「二三十」ではないか)

表1は、練習量と印字数の関係を示している。
因みにこのスピードであるが、日本商工会議所検定試験用テキスト『和文タイプライティング』(昭和53年)によると、機械の調子や練習時間により異なるが1分間平均18字から20字のスピードが得られるという¹¹⁾。後年になるが、杉本京太の子息である杉本京次(1977(昭和52)年当時の日本タイプライター社取締役・岩井製作所長)は、「タイプライターを使いこなすマスターして、自分の手で書くのと同じ早さまでに到達できる機械をつくれば、必ず普及する。」¹²⁾と述べている。表1のスピードと『和文タイプライティング』の両者を比較すれば、「専門業務用文書」及び「一般文書」の50時間の練習時間量にほぼ対応していると言える。スピードは、大して差はない。

最後にこのテキストの目的として、見たことのない機械を購入して、荷物を開けて一人で練習して使えるように考えて編集したものである。これを実行すれば「全く立派なタイピストになる事が出来るのである」と結んでいる。

本書の出版は1915(大正5)年8月であり、杉本のタイプライターが特許を取得したのは大正4年6月で、生産もこれからという時期であった。そのため、女性タイピストに関する記事は記載されておらず、当時の国体と女性タイピストの置かれた社会関係は見られない。

表1 練習時間と印字数の関係

練習時間	1分間の印字数	
	専門業務用文書のみの練習	一般文書の練習
時	字	字
20	15	10
50	20	18
100	25	22
200	40	32
500	45	40

出典：『邦文タイピスト手ほどき』日本書字機商会編纂部、大正5年8月5日発行、3ページ

2)『現代女子職業読本』(経済知識社、昭和10年3月24日発行)掲載「日本タイピスト女学校」の女性タイピストの養成

これは、上述の日本書字機商会から改称した日本タイプライター社の学校案内である。本書の目次を挙げると、章立てではなく、女性の勤め先の案内と職種、職業内容、その後で職業学校が掲げられている。

まず、勤め先と当時の女性に対する表現を見ると、「郵政省貯金局女事務員」「内閣印刷局女子工員」「三越女店員」「列車食堂の女給仕人」など13、職業名として「箏曲の先生」「三味線の師匠」「書道の先生」「日本舞踊の師匠」「西洋舞踊家」「女写真師」「バスの車掌」「看護婦」「マネキン」「喫茶ガール」など17である。ここでは「女事務員」「女子工員」「女店員」「女給仕人」「先生」「師匠」「師」「家」「女」「婦」「ガール」など、女性職業人には「男性」にはない多様な「女性」の呼び方が付けられている。

最後に、「附録 女子職業学校案内」として職業学校を8校、すなわち「共立女子職業学校」「東京女子医学専門学校」「女子美術専門学校」「東洋音楽学校」「東京女子薬学専門学校」「昭和女子薬学専門学校」「女子経済専門学校」、そして、ここで取り上げる「日本タイピスト女学校」である。先の『邦文タイピストの手ほどき』(日本書字機商会編纂部)より約20年後に紹介されたものである。

前置きが長くなったが、上述の『邦文タイピストの手ほどき』と比較しながら要約しておく。

冒頭において、今日(筆者注：昭和10年)、女性の職業戦線は無限に拡大しているのであるが、そのため、女性にとってはその職業がどのようなものか分からない人がますます増えてきている。そのため、就職に当たって、その職業に対する予備的知識を獲得することができるようにとの思いから、単行本にして、職業婦人を目指す人や親御さんたちのために本書を世に送った、とあり、これが本書の目的となっている。

「然し婦人は體質と能力の点に於て男子のそれとは異つて居ります為に、或る種のものは廃れ或る種のものは榮へて次第に男子の職業形態と異つた一つの新しい職業形態をとって延びつゝあります。これは婦人全體から申しまして

真に喜ばしい現象でありまして、将来も更に延びる可能性のある方面に自分自身を生かして行くことが利巧なやり方であらうと信ずるものがあります。」「而して是等新しき婦人職業形態の中に最も堅実味を持ち、特に茲数年間に著しく加増して来たものにタイピストがあります。これはタイピストが婦人職業として、婦人に適するのみならず、男子の進出すべき餘地が全然ないからであります。」

こう述べて、本書で、「日本最古の学校として又最初の認可校として年に二千名の卒業生を社会に送りつつある日本タイピスト女学校を參觀することに致しました。」と学校説明する。

この文脈の中で、「タイピストが婦人職業として適するのみならず男子の進出すべき餘地が全然ないからであります。」とのことであった。このことについて「女性が適している」という前に、杉本の邦文タイプライターが発明されたころは、行政機関などは大正末期までは公文書の殆どは浄書係で毛筆が主流であったが、これは男性の仕事であった。既に引用してきたことであるが、この当たりの事情を検討すると、果たして女性が適しているからタイピストになったのかどうか分かる。以下の引用文は既に用いているが、再度掲げておく。

初期の営業は初代社長（『邦文タイピストの手ほどき』発行人）大谷仁兵衛や桜井兵五郎（邦文タイプの開拓者といわれる）などの販売先は、主として役所であった。しかし、「男性をいつまでもタイピストの地位に置いていくことは、役所や会社の人事管理上に問題を残すおそれがあった（中略）邦文タイピストには、“浄書専門職”の役割りが求められ、適応性からも若い女性の登場は必然的なすう勢となった。」

このような経緯を踏まえると、最初から女性がタイピストに適しているということではなかった。むしろ、男性が業務を計画し実行するに際して書類作成が必要であり、その浄書を男性がしていたが、人事上そうするわけにいかず、女性が行うようになったということである。もちろんその過程で女性の丁寧な文書作成により、浄書は女性に向いているということが分かってきたということもあろうが、しかし、当初のタイピストは、営業上からも、また女性の職

業人は限定的であり、結局、男性の担当者がタイピストになり売り込んでいった事実からすれば、もし女性タイピストが日本タイプライター社にいれば彼女が担当していた可能性もある。

新しい機械であり、しかも女性不在の職場では男性が仕事を計画し実行するが、女性タイピストが増えるに従いその文書を浄書することは当時の業務上自然の流れである。タイピストは女性の適職だということは、後になって、タイピストは女性が殆どを占めることになり、そのことから後付けした理由と言えるのではないかと考える。

そう考えればデーヴィス（Davies, M. W.）が言うように、タイプライターという新しい機械は最初は誰も使えないので性別には中立であったのであり、「女性に適している」という理由ではなかった¹³⁾。したがって、この議論からすれば、女性タイピストが大多数になり、タイピストや秘書と言えば「女性」になり、ここに「性差別」が生まれることになる。女性タイピストが殆どを占める理由は、「自然ではなく歴史的に作られた」と言うことになる。

しかし、日本とアメリカでは事情が異なるが、相違点は、我が国では家族制度による政治社会的影響により「女性差別」がこれに加わっていたと考えてよい。このことは、次の大阪タイピスト女学校のテキストからも、よくうかがえる。

3) 大阪タイピスト女学校テキストに見る、タイピスト養成の内容

東京朝日新聞朝刊、1931（昭和6）年6月13日付において、「働く女は」「1931年の女性のほこり タイピスト学校御紹介」が掲載されており、記事の中で「今から三、四年前、大阪のある女学校が希望者にタイプライティングを課外に教へたのがはじまりで現在女学校でタイプライターを正科にしてゐる所が随分あるのも道理でせう。」とあった。ただ、学校名を掲げていないのでこの女学校名は特定できないが、手元に大阪タイピスト女学校の邦文と欧文のテキストがあり、当時の社会情勢をよく反映しているので、まず邦文タイピスト養成を取り上げ、次いで欧文タイピスト養成を取り上げる。邦文と欧文テキストは同時に発行され、タイピスト

養成の在り方の大部分は重複している。しかし、欧文では日本の「醇風美俗」に従うことを加えている。欧米の文化に接することへの警戒心の現れからであろう。

□編輯発行人橋田 園『邦文タイピスト要論』大阪タイピスト女学校内同窓会発行、昭和15年3月15日発行)の内容

このテキストは、「第一篇 タイピスト自覚論」において「第一章 若き女性の自覚論」「第二章 タイピスト自覚本論」「第三章 タイピスト各論」、「第二篇 練習法」「第一章法文タイプライター練習問題」から構成され全174ページである。ここでは女性タイピストの養成の考え方を取り上げるので、「第一篇」22ページ分の解説をすることにする。写真2は、本書の表紙と奥付である。まず第一篇の内容を取り上げて全容を見ておく。

【第一章 若き女性の自覚論】

「第一節 形式的教育より實際教育へ」「第二節タイピスト婦人秘書全盛」「第三節 タイピストは婦人の最適職業」「第四節 日本人とタイピスト」「第五節 職業婦人調べ」「第六節 将来に於けるタイピスト全盛時代」

【第二章 タイピスト自覚本論】

「第一節 人類進化論」「第二節 経済的原理」「第三節 タイピストの出現」「第四節 タイピストは教育的資格」「第四節 タイピストは単

なる機械の使用人ではない」「第五節 タイピストと常識」「第六節 タイピストと教育」「第七節 タイピストと常識」「第八節 タイピストと秘書」「第九節 タイピストと学校論」「第十節 タイピストと人格論」

【第三章 タイピスト各論】

「第一節 印書法」「第二節 タイプライターの特色」

以上のような構成になっている。「第二篇 練習法」では「第一章 練習法」だけであり、これは三節からなる。この章と節だけ見ても、先の『現代女子職業読本』と同様に、昭和10年代の女性の職業に対する世相をよく反映している。

学校教育は、これまで形式的教育を行ってきたが、女学校を卒業しただけでは、その能力をいかして職業生活をすることはできない。本学では女子にタイプライター、英語、速記等の実際教育を教え、卒業後、銀行や会社などに就職して生活することが出来るようにしているが、もし一家に不幸なことが起き、働かなければ生活が出来ないことが考えられる。これまでの女子教育は、裁縫、茶、生け花、音曲等であったが、このような職業では「耐え得ざる程度まで婦女子の知識は向上発展し、知識的な、技術的な、学究的職業に目覚めて来たのである。」この文脈は、教育を受けるということは、職業を

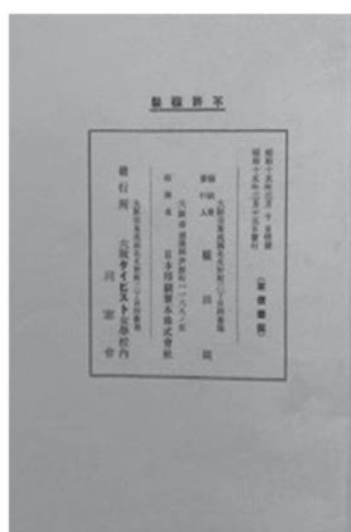


写真2 大阪タイピスト女学校の邦文テキスト:表紙(左) 奥付(右)

出典：国立国会図書館デジタルコレクション 2024年4月8日参照

持ち自立することが自然の成り行きである、と言っているのである。

そこで女性の最適職業であるが、タイピストと婦人秘書が最も適した職業であると考えられるというのである。それは「日本人とタイピスト」に記載してあるが、「手が優しいこと、先手の仕事の巧みなことでは、世界中で殆どその比を見ない位で、よく外国人が感心するところである。」。その理由は、「西洋人には、婦人などでも、毛のむしゃむしゃした、ごつゝした手をもってゐるのをよく見受ける。日本人のすっきりと、小じんまりした、所謂白魚のような指とたとえられるのは、西洋人の間では全く見られない。」。日本人の優美な手は小細工が出来ることは世界でも有名であるので、このような立派な手を持つ日本人が「指先ばかりで仕事をするTypewritingに相当な練習さへ重ねたら、外国人に劣らない立派なTypistとなれるものであることは直ぐに想像されよう。」

外国人の手と比べて優しいので、指先だけの仕事であるタイピストには適職だというのである。このことは女性を指しているのであるから、既に「性別役割分業」によって、女性の学習意欲を高揚させようとしている文面であるが、しかし、このテキストは邦文であり、外国人は英文タイプライターであるのでこの両者の構造は全く異なり、単純に比較することはできない。それにもかかわらず敢えてしていることは、戦時体制下において欧米に対しての鼓舞を図っているのではないかと考える。

このことについては、前回でも取り上げたが、この頃の世相をよく反映したタイピストの職業生活が「第一章 若きタイピストの自覚論」における「タイピストは婦人の最適職業」の中に記載されている。職業婦人にあつてはタイピストと婦人秘書が最適な職業であるという説明である。なお、後段ではタイピストは、口述をそのままタイピングする「タイピスト秘書」を最高位と位置付けている。

「昔から婦人の特性に内助の功（傍点筆者）と云ふのがありますが之も取りも直さず婦人のセクレテリアル・メリットに外ありません。」婦人が社会に出て、銀行會社重役の秘書となり、内にあつては夫等の人々の勤労を助けたなら

ば、どんなに愉快的なものとなるでせうか。之れ私がタイピスト婦人秘書になることを娘を持つ父母におすゝめする所以です。」

この文章は、前回でも取り上げたが、家庭での内助を職場まで広げてそれを擬制化した「内助の社会化」こそ、戦前の女性秘書、タイピストの位置付けだったと考えてもよい。女性は家族制度の下では、嫁ぎ先の上下関係に従い、外にあつては、それと同様に職場の上司に従うのである。

このことは『英文タイピスト要論』に掲載されているが、『邦文タイピスト要論』にはない。文脈上、ここで引用しておく。「本校の教育方針」として、女子に実生活に即する教育を行うため、英邦タイプライター、簿記、速記を中心に、また普通教育として常識修養にも力を入れ、人格学識ある職業婦人として愛と誠と活力を備えた婦人を職業戦線に送り出していると前書きしている。

その上で、「本校は實力教育に力を注いで居ると共に、教育に関する勅語の聖旨に則りまして、女子に須要なる國民道德の涵養と婦徳の達成に努め更に学校を社会の大道として何時如何なる場合にも、愛と誠を以て其の職分を全うして上長に對しては決して理屈を言はず、自ら進んで至難な仕事を為し、其働きにより人格を練り、勤勞の中に輝かしい品格ある婦徳を養ふことを目標としてゐるのであります。」（傍点、筆者）。

上の傍点の「教育に関する勅語の聖旨」「職分を全うして上長に對しては決して理屈を言わず」であるが、特に「勅語の聖旨」「職分」「上長に對しては決して理屈は言はず」が、『邦文タイピスト要論』にはかなった言葉である。先の日本女性と欧米人との体の比較と同様に、上の言葉も日本人の「醇風美俗」を掲げてことさらに欧米よりも優れた民族として教えているものとする。

さて、上述の「勅語の聖旨」であるが、これは文部省著作兼発行者『高等科修身 男子用』¹⁴⁾の「高等科修身 二 男子用」の「七 聖旨奉体」として掲載してある。これは男女とも共通である。1890（明治23）年、明治天皇が皇国の天壤無窮を扶翼するために皇国民に対する教育の

趣旨を定めたものである。この聖旨によって第二次世界大戦終結まで教育が行われたのであるが、これは「忠孝」と国に対して「滅私奉公」を説いたものである。大阪タイピスト女学校もこの聖旨によって教育しているのであるから、国家に対して理屈は言わず従うのであり、これは家庭でも同じであり、それが職場にもたらされたものと言える。特に女性はこの全てに「従う」ことになる。「内助の功」を敷衍した「内助の社会化」がそれである。

さらに前回も職業の類似語として取り上げた「職分」であるが、このテキストでは上述のように英文テキストでは、「教育勅語の聖旨により（中略）愛と誠を以て其の職分を全うして上長に對しては決して理屈を言はず」にあるように教育勅語に結び付けて「職分」を用いているのである。しかし、邦文テキスト第一章第五節「タイピストは単なる機械の使用人ではない」においては「日本に於て今日までによき教育的指導者がなかったので、職業婦人の価値を下落せしめた」という文章の中では「職業婦人」を用いており、「職分婦人」とはいわないのである。しかし「聖旨」によって愛と誠を以て其の職分を全う」するのであるなら、「職分婦人」が相応しいと考える。

『高等科修身』では、次のように言う。「皇国の民は詔のまにまにつかえまつるということによって、この世に生まれた喜びと尊さをかんずるものである。もちろん、日々の生活に於いては、はっきりと上下の区別を正し、秩序を守ることを、わきまえていなければならない。しかし、この上下の区別は、私どもが励精職務を奉行する職分（傍点筆者）にもとづいたもので、勤労とは別に考えなければならないことである。」¹⁵⁾

これによると、自ら選んだ社会的役割が「職業」になり、上から、ここでは教育勅語による聖旨によって与えられたと考えた社会的役割が「職分」と理解してよい。このことに立脚すれば、「職分」とは、天皇制家族国家から分け与えられた役割であるので、単に自らやりたい仕事を見つけて生活のために職業を持つこととは、体制にとっては意味のないことである。それに反して職分では、上から役割が与えられ、それを

尊重して遂行していくのであるから、体制にとっては自然である。

次回では、タイピストの「職業観」と「職分観」を理論的に比較検討し、併せて、邦文と英文タイプライターの扱い方を取り挙げて、当時のタイピストをめぐる社会思潮を考えてみる。

参考

- 1)『日本タイプライター：タイプコミュニケーションを広げて60年』貿易之日本社、第24巻第185号、40ページ。このことは、本誌は記念号であり、当時の日本商工会議所会頭永野重雄は「日本タイプライター創業60周年に寄せる」の中で、「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。」と一文を寄せている。
- 2) 同上、40ページ
- 3) 同上、40ページ
- 4) 同上、31ページ
- 5) ①②は「言葉マガジン」である。梶田育代が現代風にコメントを付けている。www.asahi.com/Special/kotoba/archive2015/mukashino/2011101800011.html 2025年6月7日参照
- 6) 同上、梶田育代のコメントによる。
- 7) 磯野誠一・磯野富士子『家族制度—醇風美俗を中心にして—』岩波新書、1974年12月10日、第16刷発行、104ページ
- 8) 原 克『OL誕生物語：タイピストたちの憂鬱』講談社、2014年、第1刷、272ページ
- 9) 同上、94-95ページ
- 10) トントン雑雑誌「働く女性～モダンガールからOLまで」<https://chocramastudio.hatendiary.org/entry/20110908/1315489841> 2025年6月4日参照
この資料によると、「職業婦人」の名称の変遷については、以下のとおりである。雑誌『文学時代』1931（昭和6）年に掲載された「女性職業の先端を行く」では、美容師以外は全て「～ガール」が付いているという。（注：「看護婦」にはどう付いたのかは現在の手元の資料では分らない。）1950年代になると職業婦人は「サラリーガール」に変わる。日本橋兜町の証券市場で働く女性のことを「兜町のBGたち」というように「BG」が付き、1957（昭和32）年に「ビジネスガール」という言葉が初めて使われたという。この言葉が、「サラリーガール」に代わっていく。1959（昭和34）年に東京オリンピックが決定されるが、多数の外国人が来日することが予想され、日本語表記をどうするかという問題が生じ、特に「ビジネスガール」は「商売女」と訳され、これは英語圏でも問題となる言葉であるので、ローマ字表記と同時に、NHK放送用語委員会が、1963（昭和38）年に禁止用語に指定した。しかし、1967（昭和42）年の雑誌の見出しでは使われていたのである。その年の週刊誌「女性自身」で初めて出たのが「OL（オフィスレディ）」である。それ以後、この言葉が用いられている。
- 11)『和文タイプライティング』一橋出版、昭和53年4月1日発行、88ページ
- 12)『日本タイプライター：タイプコミュニケーションを広げて60年』136ページ
- 13) Margery W. Davies, *Woman's Place Is at the Typewriter: Office Work 1 and Office Workers, 1870-* Temple University Press, 1982, p.170.
- 14) 女子用は「男子用と重複しない章のみ収録」している。
- 15) [復刻版] 文部省『高等科修身 男子用』令和5年3月7日、第1刷発行、26ページ（これは昭和20年1月15日発行である。）

Shift Work Challenge



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

本書の構成

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

好評 廉価版

〔普及版〕

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集
佐々木 司

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

■体裁 B5 判並製 112 頁
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

安衛法の改正と芸能従事者の熱中症対策

森崎 めぐみ

はじめに

この連載は2021年から2023年にかけて21回にわたって寄稿させていただいた。芸能界の労働問題を科学的に論じたい趣旨を受け止めていただいた編集部に、心より感謝している。この内容は、岩波新書『芸能界を変える たった一人から始まった働き方改革』にまとめて、2024年に12月に上梓した。本誌79巻9号に斉藤進氏が書評を執筆してくださった通りである。

その後も個人事業者への労働行政の取り組みは着々と進んだ。ついに2025年5月には、国会で労働安全衛生法が一部個人事業者に適用となる法案が可決した。その直後の6月1日には、熱中症予防対策が個人事業者を含む労働者に、対策の強化のための安全衛生規則の改正が施行された。

熱中症対策強化のための安全衛生規則改正の背景

1) 個人事業者の安全衛生対策

働き方改革の流れで、フリーランスに新しい働き手として社会保障の拡大が検討されていく中で、自ら手を挙げて、労災保険の特別加入制度を求めたのが「芸能従事者」だった。2020年に、筆者は当事者として、労働政策審議会のヒアリングに出席し、調査した死亡者を含む重篤な労災事故54例を発表した。翌年の2021年には労災補償保険法施行規則の改正により、芸能、アニメ等のこれまで法的保護がなかった業種の従事者が、初めて社会保障を得ることができた。同時期に一人親方の建設アスベストの被災者の遺族が提訴した国賠償裁判が勝訴した。これにより個人事業者も危険有害物質対策をすることが妥当と認められた。これをきっかけに、2022年には厚生労働省で「個人事業者等の安全衛生対策のあり方に関する検討会」が新設され、その報告書に則って、次々に個人事業者の安全衛生対策における保護策が取られている。

2) 芸能従事者の待遇

文化芸術分野は、これまで劇場や文化そのものの発展のための文化行政がメインであった。根拠となる法は文化芸術基本法や知的財産に関する著作権である。この中に担い手の保護や安全に関する記述はない。

世界の施策とは大きく乖離しており、1980年、ユネスコ国際教育機関が「芸術家の地位に関する勧告」で芸術家に労働者と同等の社会保

もりさき めぐみ

俳優

一般社団法人日本芸能従事者協会 代表理事／全国芸能従事者労災保険センター 理事長／文化庁「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議」委員

主な出演作品：

・映画『CHARONカロン』主演

主な著作：

・『芸能界を変える たった一人から始まった働き方改革』岩波新書、2024年。



障と報酬の保証が文化の発展に必要なとしている。日本はこれに批准しながら、具体的な政策はとられなかった。

全世界的に芸術分野には会社に雇われないフリーランスが多い。日本も同様で87.3%が雇用されないで働いている（2020年、文化庁調べ）。前述の特別加入労災保険制度の拡大時に、2021年に芸能従事者が対象となったことで、ユネスコ勧告の施行後41年目によりやうやく社会保障の一部が実現したと言えよう。

2024年に国連ビジネスと人権委員会が出した訪日調査報告書でも、俳優等が労働法令による保護をされずにフリーランスとして働かされている問題や、児童や未成年の子役やアイドル等の性被害や過労自死等が指摘された。

3) 労働安全衛生法の改正

2025年、厚生労働省は第217回国会に標記法案を提出した。

改正の趣旨は、「多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる」ことである。

概要は1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、2 職場のメンタルヘルス対策の推進、3 化学物質による健康障害防止対策等の推進、4 機械等による労働災害の防止の促進等、5 高年齢者の労働災害防止の推進である。

この中で芸能従事者にとって特筆すべき事項は、個人事業者への労働安全衛生法（安衛法）の一部適用があったことだ。10年に1度しかないと言われている本法の改正で、おそらく類を見ないことであっただろう。

国会で法案通りに可決後、公布後に出された労働局長通達¹⁾では、個人事業者の定義を「事業を行う者で労働者を使用しないもの」として安衛法に位置付け、個人事業者等が講ずべき措置としては次のとおりである。

①労働者以外の者で労働者と同じの場所において仕事の作業に従事するものは、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。

②労働者と同じの場所において仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者は、事業者が安衛法第20条から第25条まで及び第25条の2第1項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならないこととし、当該者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める。（安衛法第26条及び第27条第1項関係）

③事業者は、安衛法第42条第1項の機械等について、同項の規格又は安全装置を具備しなければ、労働者に使用させてはならないこととし、作業従事役員等（厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する者に限る。）又は個人事業者（これらの者が法人である場合には、その代表者又は役員である作業従事者）は、自ら当該機械等を使用して、労働者と同じの場所において仕事の作業を行う場合には、当該規格又は安全装置を具備していない当該機械等を使用してはならない。（安衛法第42条第42項及び第3項関係）

④個人事業者に係る作業従事役員等は、労働者と同じの場所において仕事の作業を行う場合には、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法第45条第1項の機械等について定期自主検査を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。また、個人事業者に係る特定自主検査の実施方法を定めた。（本法案第2条による改正後の安衛法第45条第2項及び第3項関係）

一方国会では、厚労委員会の審議で、衆参双方の議員がともに少なからぬ附帯決議をつけた。個人事業者に関するものは以下のとおりである。

「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」
○参議院（先議）令和七年四月十日
政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。

二、新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。

三、労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。

四、個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォームに対する規制の在り方について、本法の施行状況を踏まえ、特殊健康診断・熱中症対策費用等の労働安全経費に係る負担の在り方を含めて検討すること。

○衆議院 令和七年五月七日

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。

三、新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。

四、労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。

五、個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォームに対する安全衛生対策について、本法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行うこと。

六、個人事業者等が改正法に基づき受講する講習費用等の安全衛生経費が適正に価格転嫁されるよう、ガイドラインの策定を含め、

関係省庁と連携し対策を実施すること。

十二、ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。また、個人事業者等においても自身のストレス状況を把握しメンタルヘルス対策を講ずることは重要であることから、個人事業者等が労働者と同等水準のストレスチェックを実施することができるよう環境整備を図ること

二十九、芸能従事者の健康確保を図るため、芸能従事者の業務の特性を踏まえたガイドラインの策定等必要な対策を行うこと。また、一定の要件を満たせば使用することができる児童の労働環境について、実態を把握し、必要に応じて労働災害防止対策を講ずること。

以上、参議院では16のうち4つが、衆議院では32のうち7つが、個人事業者あるいは芸能従事者について触れられている。

数年にわたって議論されてきた表面化しづらい個人事業者の過労死や、実は石綿等の危険有害物質と背中合わせで働いている課題の解決に向けて、相当に踏み込んだ内容だと感じる。

熱中症の実態

1) 芸能界の熱中症の実態

かつて芸能界では、8月の映画やテレビドラマの撮影は御法度とされていた。その理由は、屋外で長時間にわたって演技をしたり、スタッフが作業をしたりすることで、重度の熱中症災害が必ず起こるから、と語り継がれていた。実際に夏をまたいだ撮影期間が設定されても、8月はロケをしないのが業界の常識であった。しかし、近年これまでにない制作費の削減により、季節を問わず撮影をせざるを得ない状況が続いている。その結果、熱中症災害は非常に多い。

芸能従事者を対象にしたアンケートでは、業務中の熱中症の経験が6割以上、事業者が対策を取らないことで、不安に思った経験が約7割もいる。

夏場の映画のロケ撮影や舞台公演、エアコン

の温度が高めに設定されている施設での熱中症災害が報告されている。場面設定が同じ季節とは限らないため、夏に厚手の冬服の衣装を指定されたり、録音中に雑音が入るためクーラーを撮影中は禁止されるなど、熱中症対策が取りづらい制作現場の実態が報告されている。

2) 政府の熱中症対策

2025（令和7）年2月28日に厚生労働省労働基準局安全衛生部長から「STOP熱中症！クールワークキャンペーンの実施について」というタイトルの通達が出た（基安発0228第4号）。

前年1年間の職場における熱中症の発生状況は、死亡を含む休業4日以上之死傷者数が1,195人、うち死亡者数は31人となっていること。死傷者数の全体の約4割が建設業と製造業であることなどが述べられ、対策の強化を指導している。（図1：東京都環境局気候変動対策部環境都市づくり課「令和7年度職場における熱中症対策強化に関する勉強会資料「職場における熱中症対策について」独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所 化学物質情報管理研究センターばく露評価研究部部長 齊藤宏之）

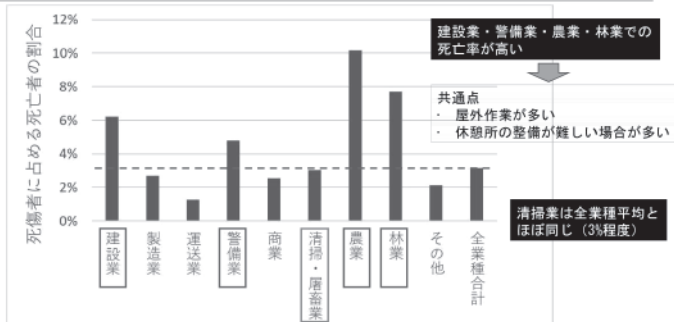
同年6月1日には、労働安全衛生法安全衛生規則の改正が施行された。熱中症防止のために事業主が「気温31度以上の環境下で連続1時間以上、又は1日4時間を超える作業」に対策をとることが義務化された。違反した場合は懲役6ヵ月または罰金50万円の罰則が付く。

前述のように、現在、政府は安全衛生対策の対象に個人事業者を含んでいる。この熱中症対策に関しても、同じ考え方を表している。したがってフリーランスが多い芸能従事者も対象と考えられる。

他方、熱中症の死亡災害は大企業ではほとんど起きなくなっている。芸能界のような比較的小規模な制作現場では、対策が不十分な可能性が高いことから、死亡災害の大半は小規模事業場で発生していると言われている。そのため殊さらに対策が必要とされる（図2）。

したがって参議院の附帯決議の四にも、「熱中症対策費用の負担の在り方を検討する」ように記載されているところである。

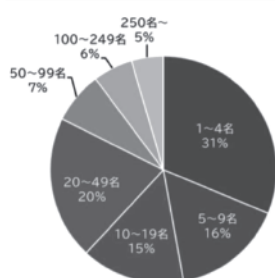
業種別の死傷者に占める死亡者の割合



東京都環境局「令和7年度職場における熱中症対策強化に関する勉強会」
職場における熱中症対策について
独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
化学物質情報管理研究センター ばく露評価研究部 部長 齊藤宏之

図1

事業所規模と熱中症死亡者数



2011～2020年の熱中症死亡災害176件の解析結果

- 熱中症死亡災害の大半は小規模事業場で発生。
 - 10人未満の零細企業で47%、50人未満の小企業で82%を占める。
 - 大企業では熱中症死亡災害はほとんど起きなくなっている
 - 小規模事業場では熱中症対策が不十分な可能性が高い。
- 小規模事業場ならびに小規模現場における対策が必要。

東京都環境局「令和7年度職場における熱中症対策強化に関する勉強会」
職場における熱中症対策について
独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
化学物質情報管理研究センター ばく露評価研究部 部長 齊藤宏之

図2

児童と高齢者

こども家庭庁では、熱中症に関する、こどもの特徴・行動等について、大人と違うリスクや特徴および行動を把握して、予防・対策をとるように指導している。

例えば、①こどもは大人より暑さに弱い、②こどもは周囲の環境の影響を受けやすく、熱しやすく冷めやすい、③こども自身では予防できない、などの特徴が挙げられている。

実際にこどもの熱中症による救急搬送人数の

数は、季節を問わず7.8%から23%まで一定数いることが確認されている²⁾（表1参照：こども家庭庁ホームページ「熱中症による救急搬送人員数」）。

芸能界では、幅広い年齢層が働いていることが特徴である。例えば、子役、アイドルなど、若年層の児童や青少年は非常に需要が高い。加えて定年がないため、どんなに高齢になっても働くことができる。祖父母・曾祖父母の役や、歴史上の高齢の人物の配役等には代替えのでき

表1 熱中症による救急搬送人員数

		搬送人員計	うち、 こども	年齢別			こどもが 占める割合
				新生児 (生後28日 未満の者)	乳幼児 (生後28日 以上満7歳未 満の者)	少年 (満7歳以上 満18歳未満 の者)	
令和元年	5月	4,448	1,048	0	77	971	23.6%
	6月	4,151	785	0	66	719	18.9%
	7月	16,431	2,115	0	127	1,988	12.9%
	8月	36,755	3,769	0	275	3,494	10.3%
	9月	9,532	1,625	1	89	1,535	17.0%
	計	71,317	9,342	1	634	8,707	13.1%
令和2年	5月			(調査データなし)			
	6月	6,336	569	0	48	521	9.0%
	7月	8,388	781	1	39	741	9.3%
	8月	43,060	3,343	2	192	3,149	7.8%
	9月	7,085	892	0	50	842	12.6%
	計	64,869	5,585	3	329	5,253	8.6%
令和3年	5月	1,626	267	2	19	246	16.4%
	6月	4,945	723	0	45	678	14.6%
	7月	21,372	2,380	3	174	2,203	11.1%
	8月	17,579	1,351	2	96	1,253	7.7%
	9月	2,355	255	0	25	230	10.8%
	計	47,877	4,976	7	359	4,610	10.4%
令和4年	5月	2,668	545	0	44	501	20.4%
	6月	15,969	1,981	1	133	1,847	12.4%
	7月	27,209	3,139	1	216	2,922	11.5%
	8月	20,252	1,763	0	121	1,642	8.7%
	9月	4,931	776	0	52	724	15.7%
	計	71,029	8,204	2	566	7,636	11.6%
令和5年	5月	3,655	759	0	103	656	20.8%
	6月	7,235	1,127	0	107	1,020	15.6%
	7月	36,549	3,887	2	306	3,579	10.6%
	8月	34,835	3,284	1	186	3,097	9.4%
	9月	9,193	1,327	2	94	1,231	14.4%
	計	91,467	10,384	5	796	9,583	11.4%

出典：こども家庭庁ホームページ
「熱中症による救急搬送人員数」
<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety-actions/cases/netchusho#02-02>

ない需要もある。したがって熱中症などの体に
 負荷のかかる年齢層の者が少なからず働いてい
 る業界と言える。しかし相応のルールや規制は
 ないのが現状だ。

他方で、労働法令で守られているかというと

そうではなく、1988年に旧労働省が発出した
 基収355号（通称「芸能タレント通達」「カーテン
 コール通達」）によって、雇用契約がなく、芸術
 性、人気性、代替性の有無の要件を満たすと、
 労基法上の労働者ではないと判断される。

実に87.3%（2020年、文化庁調べ）が雇用契
 約なしに働いている当該分野で、児童や高齢者
 を守るルールがないのは問題であろう。特に高
 温期の夏休みは学校が休みであることから、撮
 影や公演で未成年の子役の出番が増える時期で
 ある。夏場の気温が年々高まる中、早急な保護
 整備が不可欠だろう。

おわりに

今回の労安法改正に高齢者の労働災害防止の
 推進があることは非常に歓迎すべきことであ
 る。その一方で、児童や青少年の保護は抜け落
 ちがちであると言わざるを得ない。

実際に未成年が働く業種は、芸能界以外には
 ほとんどないかもしれない。しかし、近年の性
 被害やハラスメントが原因とされるような自殺
 は、残念ながら若年層のアイドル等に頻発して
 いる。コンプライアンスやビジネスと人権デュ
 ーデリジェンス等の意識が高まっている今こ
 そ、未来ある若年層への積極的な保護整備が進
 むことを願ってやまない。

参考

- 1) 2025（令和7）年5月14日基発0514第1号「労働安全衛
 生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について」
- 2) こども家庭庁ホームページ
<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety-actions/cases/netchusho#02-02>

米国ウェルズ・ファーゴおよび 日本郵政の顧客情報流用事件

坂本 恒夫

顧客情報管理労働

銀行員の大切な仕事の一つに「顧客情報管理」があります。

顧客の属性に関する情報、つまり氏名、住所、電話番号、性別、生年月日および職業などの事項は厳しく管理され、ほかへ流出することは許されません。

銀行など金融機関では、これらの情報は顧客の了解のもと、本来の目的のみで利用され、他の目的で利用されることはない信じ、顧客は安心してこれらの個人情報を提供しているわけです。

したがって、ほかの部署で、しかも「本人の了解」なしに領域を越えて利用されることは、あってはならないことです。

ウェルズ・ファーゴの 「クロスセル取引」

ところが、いくつかの分野や国では、これらの事柄が勝手に使われていました。

＜クロスセル＞という手法で、本人の了解なしに関連商品やサービスを提案する際に使われていたのです。



さかもと つねお
大原記念労働科学研究所 主管研究員
明治大学名誉教授
静岡県立大学講師

この販売手法が米国で大きな問題になったのが大手銀行ウェルズ・ファーゴの＜クロスセル取引＞です。

ウェルズ・ファーゴは、設立当初、サンフランシスコに拠点を置き、銀行業務と郵便業務の2つを本業として、アメリカ全土を活動の場としてきました。1918年、連邦政府が第一次世界大戦の戦時体制を理由に郵便事業を国有化しました。同行は郵便事業からは撤退し、銀行業務一本で顧客サービスを続け、きめ細かいサービス、そしてデジタル化を踏まえた多様なサービスを展開し、米国4大銀行の一角を占めるまでに成長しました。

1998年、ウェルズ・ファーゴはノーウエストと合併しました。これを契機に、小売業での経験を持つ＜ディック・コバセビッチ＞をシティーコープから迎えました。彼は小売業での経験を活かして、徹底したセールス・カルチャーを銀行業務に持ち込みました。これが、いわゆる＜クロスセル＞です。

＜クロスセル＞とは、別名「抱き合わせ販売」とも言われます。当座預金口座のある顧客に対し、住宅ローンや資産運用サービス、クレジットカードなどを売り込む手法です。通常、関係の深い取引先で利用する商品の数は平均で3つを下回ると言われますが、ウェルズ・ファーゴでは、1所帯当たり平均で6つ以上の商品を提供していました。

「抱き合わせ販売」のインセンティブ

ウェルズ・ファーゴは、インセンティブを採用することで「抱き合わせ販売」を推進してき

ました。支店の従業員は追加で商品を販売すれば賞与を受け取ることができ、こうした賞与は給与の10%以上に達したとも言われています。

米国ユタ州の同行の顧客は、行員が無断で口座を開設したとされる問題で、損害賠償などを求めて、州内の連邦地裁に提訴しました。原告は今回の不祥事で、顧客の保有口座数を平均8つに増やす「グレイトエイト（偉大なる8）」と呼ばれる同行の取り組みに問題があったと指摘しています。この戦略で顧客の資金が知らないうちに作成された口座に許可なく移され、同行がこうした口座に手数料を課すことにつながったとしています。ウェルズ・ファーゴのノルマは多くの行員にとって、不正で詐欺的な戦術をとらない限り達成困難なものでした。日々の営業ノルマを満たせない行員は幹部が接触し、しばしば叱責するか、何としてもノルマを達成するように強く促していたと言われています。

従業員・スタッフの労働環境

ウェルズ・ファーゴでは、行員に対し営業目標を示し、それに到達しなかった場合、下から順番に解雇をするという厳しい制裁が行われてきました。営業成績が伸びず困った行員が、苦しまぎれに顧客に無断でクレジットカードを注文するなどの不正行為を行ったというのです。このことは、多くのメディアは2007年頃から問題化していたと報道しています。こうした大量の営業不正は個人の仕業でできることではなく、コンプライアンス部門も巻き込んだ組織的な不正だと言われています。

こうした営業不正を実行した同行のすべての行員が、まったくモラルの欠如した従業員・スタッフとは思えません。ではなぜ、このような不正を行ったのでしょうか。それは、銀行員の置かれた労働環境にあると言われます。米国の銀行員の多くは、名門の大学やビジネススクールを卒業していますが、彼らの多くは、大学、ビジネススクールを銀行ローンの利用で生活しています。アメリカの学費は日本と比較して高額です。カレッジボードによると、2012年当時の1年間の学費平均で270万円程度、日本は50から100万円程度ですから、2倍近いと言わ

れます。とりわけ、日本人にも知名度の高いハーバード大学やスタンフォード大、MITなどの名門大学は大体430万円程度、生活費を含めると年間2000万円は下らないと言われています。

こうした生活環境の中で、ローンの返済を考え、銀行で勤務していれば、ノルマ営業は労務管理ではなく、圧力であり、脅迫です。「銀行強盗が来ても営業の電話を続けろ」と言われたり、献血所の前で顧客を勧誘させられたり、かなり深刻なエピソードが報じられています。

日本でも広告大手・電通の女性社員の過労死が問題になりましたが、こうした事態を受け、労働環境・働き方が大きな議論を呼びました。米国の銀行の労働環境も深刻であることを物語っています。

日本郵政の顧客情報不正流用

2025年3月18日、日本郵政はゆうちょ銀行の顧客情報を営業の際に不正流用していたと発表しました。のべ約1,000万人分の顧客情報をリスト化していたと明らかにしました。顧客情報の不正流用問題を巡っては、2024年9月、郵便局で本人の同意を得ずに、ゆうちょ銀行の顧客情報を使って、かんぽ生命保険の保険商品を販売したり、顧客のリストを作っていたりしたことが分かっています。約155万人の名前が流出していました。

問題を受けてゆうちょ銀行が販売する投資信託や国債などにも対象を広げ調査したところ、投資信託では約775万人、国債では約52万人の顧客をリスト化していたことが分かりました。かんぽ生命以外での保険募集でも約16万人をリスト化しており、のべ人数が約998万人に上るとしています。

保険募集人への厳しいノルマ、そして成績主義

この調査の中で、国から一時払い終身保険の販売認可を得る前に、かんぽ生命や日本郵便の生命保険募集人が顧客の勧誘行為を行っていたことがわかりました。これは保険業法に違反しています。現在、再発防止策が検討されていま

す。

顧客情報の不正流用問題の背景には、増田寛也・日本郵政株式会社社長は、第1に、経営陣の多くが外部出身者であることから現場感覚が欠如している、また第2に、郵政を取り巻くステークホルダーが国会議員などとの結びつきが強くガバナンスが正常に機能していない、そして第3に、特殊な経営構造で自由な経営判断ができにくい、などの要因を指摘しています。

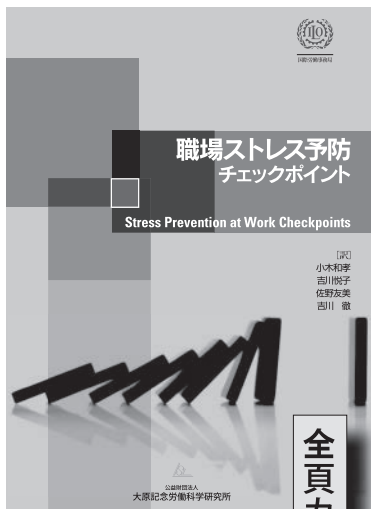
しかし、国会では、これらの他に、さらに深刻な問題は、保険募集人に厳しいノルマが課せられていること、また、募集人の講習会などでインストラクター（過去の保険募集成績優秀者が

多い）の不適切な手口の指導などが指摘されています。日本郵政でも、ウェルズ・ファーズと同じように、募集人に対し過度な営業目標を課し、それに到達しなかった場合、厳しい制裁が行われてこなかったか、その実態について厳正に調査すべきであると思われます。

保険募集などの業務に携わる者が、その仕事の社会的役割を認識し、「顧客情報管理労働」の重要性を習得し、慎重に扱っていたか、関係者も含めて強い反省が求められます。

今回は、銀行員の融資業務環境―「メガバンクの暴力団融資事件」です。

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

全頁カラー

職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

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

訳 刊 ILO
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 作業場環境
- 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

メンタルヘルス問題について考える①

～組織マネジメントの問題だと思う～

福成 雄三

生き生きと働きたい

生き生きと働くことが生活を支え、より豊かな人生を送ることに繋がって欲しい。働く人たちはもとより、多くの事業者を始め、関係する行政機関や研究者がこのように願っている中で、様々なメンタルヘルスに関する取り組みが行われていると思う。

このような思いがある中だが、事業場（企業等の組織）で取り組むメンタルヘルス問題へのアプローチは的確なのだろうか、法令によるストレスチェックの制度化がメンタルヘルスの取り組みを歪めてしまったのではないか、医学的な視点での対応が前面に出過ぎていないだろうか、などと思うことが少なくない。

筆者は某企業の事業所・本社で実務担当者としても、責任者としても長年安全衛生管理を担い、さまざまな取り組みも行ってきた。さらに中規模の会社とは言え、経営者として2社のマネジメントを経験するなど、さまざまな立場で企業組織に関わってきた。このような筆者の考えるメンタルヘルスへの対応の視点についてまとめてみようと思う。

最初に、行政が主導する安全衛生管理の一環としてのメンタルヘルス対応を筆者自身の思い出話とともに大まかに振り返りたい。筆者がメンタルヘルス問題を労働安全衛生管理の問題としてはっきり認識したのは、1986年（昭和61年）頃のことになる。この年に、労働省労働衛生課編の「労働衛生管理におけるメンタルヘルス」

というテキストが（公財）産業医学振興財団から発行され、このテキストを元に各都道府県でメンタルヘルスケア研修実行委員会（医師会や労働基準協会・連合会等が中心）等の主催で研修会が開催された。受講対象は、産業医、衛生管理者・保健師等、人事労務管理担当者だった。テクノストレスという言葉が注目されたのもこの時期になる。

当時はメンタルヘルスという言葉が新鮮に感じられた。精神疾患・精神病に限定した課題ではなく、職場のストレスが心身の不調につながることを避け、働く人たちが「はつらつと」職業生活を送れるようにすることだと筆者は理解し、会社として取り組むべきことがあると認識した。ストレス関連疾患の医療面での対応は、診療科で言えば、垣根が高いと感じていた精神科だけでなく、身近な課題への対応に結び付く心療内科が知られるようになり始め、心身症が広く認知され始めた時期でもあった。

社内では、「自分たちの手に余る」と言っていた産業医や人事担当者が大半で、社内におけるメンタルヘルスの取り組みに消極的だったことが強く印象に残っている。このような中だったが、中災防の書籍を含めた文献なども参考にして社内用にテキストを作り、教育や啓発などに取り組んだ。ストレスへの気付きと職場マネジメントに主眼を置いた内容にしたつもりでいる。1989年には全社方針として「企業内メンタルヘルスの考え方」をまとめ、その中で、「メンタルヘルス問題とは従業員が健康に生き生きと職場生活・人生を過ごせるようにするかという問題」と整理している。今から振り返ると、経営としての職場マネジメントの視点が十分ではなかったが、的を射た方向性を持った取り組みだったと思う。30歳代半ばの担当者として

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）

は限界もあったように思う。この時期には、予防的な心身の健康管理を強化するために保健師の採用・配置も進めていた。

指針が示され、次いで法規制に

その後、1988年に労働省が「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）を制定し、その中にメンタルヘルスの取り組みを織り込んだ。心理相談員といった資格を作り、企業における個別のメンタルヘルスケアの取り組みを促した。目指すところには共感するが、提示された精緻な取り組み方が全国の事業場の働く人たちの健康状態の改善に繋がったとは言い難いと思う。

2006年には厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（以下、「心の健康保持増進指針」）も制定し、事業者にメンタルヘルスの取り組み方について望ましいとする枠組みが提示された。この指針の内容を検討する場に社内の保健師も参加したためか、社内の取り組みに酷似した内容があり、嫌な思いをした記憶がある。併せて、現実には指針に沿った対応のできる事業場はほとんどないだろうとも感じた。

筆者が組織から離れてからになるが、2015年にはストレスチェック制度が法令で義務付けられた。背景には、ストレス起因と考えられる問題が一向に減らないことに手を打ちたいという各方面の意向があったのだろう。ただし、多くの事業場にとっては、ストレスチェック制度の義務化は「コンプライアンスの問題として処理すべきことだ」という受け止めになってしまったように思う。

ストレスチェックという手法に問題があるのではなく、制度に従うことを義務付けたことが課題を生んでいるように思われる。ストレスチェックを手法として活かすには、ストレス問題や職場マネジメントのあり方に関して事業者や働く人の中で理解がある程度深まった状態を醸成していくことが前提として必要だと思う。制度の義務化は拙速な取り組みに見える。

このような一連の行政の動きに呼応して各事

業場でのメンタルヘルスへの対応に関する産業医の職務のウェイトが著しく高まり、加えて制度の運用に医療関係者が深く関わるようになった。メンタルヘルス（ストレス）の問題が、医療関係者が中心に関わる問題として扱われるようになったと言ってもいいだろう。これは、後述するような事業者が本来果たすべき役割から目を反らす（正面から見据えなくなる）ことに繋がった面があるのではないかと思う。

事業場におけるストレス問題

職場におけるストレスには「ケア」の必要な対象に関する課題と「ケア」の対象だけに留まらない課題がある。前者は対象を絞ることができ、医療関係者の支援が必要なこともあるが、後者は全従業員を対象にした的確な職場マネジメントが対応の基本にあると整理できると思う。ただし、後者は安全衛生管理の対象範囲を超えている（担当部門の手に余る）だろう。職場マネジメントはメンタルヘルスケアを含む健康の問題を包含するが、逆は真ではない。産業医や担当者に委ねてリードさせる性格のものでなく、組織全体の問題であり経営の問題だと考える。

的確な職場マネジメントは、「職場環境改善（ストレスチェックを活かし事業場内産業保健スタッフ等が助言しながら進めるとされている）の対象に含まれているとする考え方があるが、期待し過ぎだと思う。また、ストレスチェック制度は、予防医学で言う一次予防の取り組みだと厚生労働省の資料等で強調されており、それは「職場環境改善を促す」という意味だと思うが、現実には多くの事業場でそのような機能は果たせているのだろうか。ベストプラクティスとして紹介される好事例はあるかもしれないが、多数の事業場で実施できないのが現実で、机上の理想論に留まっているのではないだろうか。

（次号に続く）

<「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。次のアドレスにお願いします
ご意見送付先：publishing@isl.or.jp

ルネ・サンドの「社会医学の原理」下巻を読む

椎名 和仁

はじめに

前回はルネ・サンドの「社会医学の原理：上巻（1940）」について紹介した。その際、筆者は著者と翻訳者の略歴並びに、この本が発刊された時代背景についても触れてみた。さて、今回は下巻（1941）の内容について紹介する。



上巻目次		下巻目次	
序	石川知福	第八章	遺伝的諸因子
序	エルオ	第九章	職業的諸因子
譯者序	譯者識（翻訳者の挨拶）	第十章	家庭的諸因子
第一章	社会医学の誕生	第十一章	経済的諸因子
第二章	社会医学の諸源泉	第十二章	衛生的諸因子
第三章	社会の諸階級	第十三章	教育的諸因子
第四章	疾病と死亡に関する賃借対照表	第十四章	人間経済
第五章	社会階級の身体と精神の不均衡	(附) 文献	
第六章	疾病と死亡に関する社会階級間の不均衡		
第七章	遺伝と環境		

図1 「社会医学の原理」の表紙と目次（上下巻）

ルネ・サンド著・白石信尚・田多井吉之介 共訳。
社会医学の原理 上巻，下巻
白揚社 1940-1941.

は現在のロシアとなる。

社会医学の原理（下巻）の概要

前回紹介した上巻は、社会医学というものを大局観で見える内容であったが、下巻では社会医学で必要な項目を分け、具体的な施策まで踏み込んでいる。そのため今回は、各章ごとの要所を抜粋して紹介してみたい。なお、文中にソビエト連邦という箇所があるが、これ

(1)第八章 遺伝的諸因子

この章の前半部では、メンデルの法則などから優生学遺伝に関することが述べられているが、現在の倫理観に適さない部分があるので、後半部を中心に紹介する。

出生率と死亡率との関係は、経済性、心理的要因によって決定される。ファウルバックが調査したスウェーデンの貴族2,474家族の中、1,905家族は225年後にはその子孫が絶えていた。すなわち第6代において配偶者の70％は子孫を失った。生物学的因子（遺伝や環境）が出生率と関係あることは疑えない。これら諸因子の中には全人口へも影響が起りえるが、これは数百年にわたり変遷していく。その一方で経済性、心理的要因は家族の制限（産児調整）は、あらゆる時代に通じて行われており、その徳義は宗教上でも意見が分かれるところである。理



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。

化学的避妊方法は、オランダ、アングロサクソン、ゲルマンとスカンディナヴィアの諸国、スイス、ハンガリー、ポーランド、ソビエト連邦、インド、日本、メキシコに設けられた相談所で産児調整を教えてもらえる。新マルサス論者の論旨は、豊かでない家族達が母親や前に生まれた子供たちの健康を犠牲にしてまで子供を増やすことは、全く人間性を忘却した公益に反することではないかと言う。避妊について法律で定めたオランダ、それが禁止されないベルギーを比較すると、オランダの出生率は4分の1という高い値を示し、ベルギーでは1901年以降1929年まで出生率が35%減退したが、オランダの低下は28%に過ぎず、しかもベルギーよりオランダの道徳がすたれているとは言えない。

人口問題は、宗教、死亡、政治、経済や生物学、心理学、社会学をもつから極めて複雑かつ微妙であるため、1つの観点から見てもいけない。人口問題の科学研究を目的とする国際総合組織、国立委員会の創設は、必ずやこの問題に新しい見解を示すことができる。

(2)第九章 職業的諸因子

ここではイギリスの災害統計（1921年～1923年）から4つのグループに分け、各職業の従事者における災害の傾向とその対策を述べて

いる（表1参照）。

表1から分かることは産業別危険率であり、これには「作業場における危険と作業自体の危険」、「作業によって受ける健康状態や疾病（職業病）」の要因が挙げられる。

そのため社会医学では、「災害を避ける」、「職業病の防止」、「作業諸条件の改善」の3つの使命があり、その具体的な対策を表2に示す。

職業性災害防止は、機械的なものよりもむしろ心理的面が左右され、ある産業の「安全運動」は、災害数を半分、場合によっては4分の3も減少することに成功した事例がある。また、婦人労働や幼年労働にも注意が必要である。紡績産業では、罹患率・死亡率とも男子より女子の方が高く、婦人の長時間労働は家庭にも影響が出ることもあり、その結果、乳児死亡率が高くなる。出産後の手当、労働時間の短縮、良い託児所・保育学校などの整備が必要になる。また、幼年労働は発育に影響をきたすので、その職業に就くのは15～16歳とし、そして対象となる労働に適しているかの医学的検査を行い、合格した者だけ就かせた方がよい。

過去、多くの経営者は工場で生産を高めるには機械を改良すれば良いと考えた。だが、経験を積むに従い、労働時間の制限（8時間制）や健康が生産の能力を高め、職業教育は生産の技術を向上させ、従業員の満足は生産への意欲を

表1 イギリスにおける職業別死亡率

	※平均死亡率	職業
第1グループ	80%以下	牧師、教師、銀行員、保険員、土木技師、測量士など
第2グループ	80%～110%	鉄鋼労働者、鍛工、製造工、電気組立工、活版職工など
第3グループ	110%～160%	硝子工、石切工など湿気・熱・塵埃・アルコールでで充満された産業
第4グループ	160%以上	深酒の習慣に陥りやすい職業、危険率の高い災害や結核、性病、熱帯病等の感染が受けやすい職業（船員、金属研削工、鋳夫など）

※平均死亡率：20～65歳に至るイギリスの全男子人口の平均死亡率を100として算出したものである。
出典：ルネ・サンド（1941）¹⁾，pp.44-47.を参考に筆者が作成

表2 災害予防の内容

1. 工場の障害物の除去、照明の改善、機械に対する安全施設の適用、ボイラー、ベルト、クレーン、コンバイヤー、杭道昇降機、電気装置、災害防止装置等の定期的検査による災害の機械的諸原因の除去。
2. 職業の指導、訓練及び選択。
3. 作業の生理的及び心理的諸条件、疲労及び作業単調を防止する諸手段の改良。
4. 工場外における生活諸条件の改善。
5. 災害防止諸手段に関する労働者の教育。
6. 労働者に常に用心する習慣を教え込むこと。パンフレット及び幻燈使用の講義によって危険性を教える新しい教育。「安全代議員会」、「安全委員会」の形成と定期的な開催など。

出典：ルネ・サンド（1941），pp.56-57. を参考に筆者が作成

高めることが分かってきた。その具体策には、福利的特殊施設（社宅や社員食堂）、安全施設（安全教育）、医学的施設（診療所など）、人事施設（各施設との調整役）、教技施設（技術・スキル教育）、社会施設（社会保障・託児所など）が挙げられる。また、労働と疲労（精神状態含む）に関する産業心理学は各国で研究されつつある。日本の倉敷労働科学研究所では1万人の従業員に対して精神技術的検査の実施、ロンドンの国立産業心理研究所では産業心理学者が生産性向上に貢献している。生産の目的は単に金儲けの手段として捉えるべきではなく、資本家、技術家、労働者、消費者が一体となった社会的機能である。

以上のことから経営者は従業員を協力者と考え、従業員が健康でかつ幸福に暮らしていけるような経営方針は、結果的に安全性と発展性の保護を享けることになる。

(3)第十章 家庭的諸因子

この章では住宅政策の重要性について言及している。不良住宅（スラム街など）は身体の劣悪化以外に伝染病（結核、風疹など）の温床になり、その結果、疾患率と死亡率増加、乳児死亡率上昇につながる。そのため、住宅政策には以下の4点が基礎となる。

①住宅の必要数を確かめること。

②国立、府県立、市町村立が主導で住宅供給事業を行う。その目的は資金の調達、計画の樹立、資材の供給、さらに特別の場合には建設も行う。

③建築法規の制定^{注1)}、住宅監督事業を行う。

④必要を満たすに足る住宅の建設と貧民街の根絶に要する特別法案を成立させ、資金を捻出する^{注2)}。

注1) 建設規制は既に古代ギリシャにあった。ドイツでは1924年以降中庭の建築は禁止されている。

注2) イギリスの最近の法律は、都会並びに田舎を通じて自治当局に命じて貧民街根絶の5ヵ年計画を遂行させている（以下、省略）。

上記政策は最後の目標に到達するまでは緩和してはならない。立ち退きを命じた家族が動くのを嫌がり近接地域に住み着くことがあるが、今度はそのが過密になる。標準住宅が建てられても家賃が上がると住もうとしない。そのためこれを実施するための費用（補助金）も考えなければならない。

また、大小都市部では部分的に建設物が過密になる。この対策として、新地区、衛生都市、郊外地区の住居開設が必要になり、理想的には

田園都市の開発が望ましい。これは中央幹線道路を商業や公共建築に専用し、その他の地域に直線状を避け並木路を開き、それに面して住宅専用地区を設定する。住宅の配列、大きさ、様式など定め法律で規制していく。そして、各家屋には庭園と菜園をつける。これは家庭生活向上と健全な休養をとるためぜひ必要である。田園都市の所有は自治体、会社、借家人の協同組合のいずれであっても良く、鉄道会社、工場などが個人的に田園都市を創ることもある。田舎においても計画の重要性は都市に劣るものではない。多くの地方では田舎も純然たる農村でなくなった。都会の人間や産業の侵入を受けた結果、伝統と個性を失い、固有の精神と美点が失われつつある。その対策として一般設計の企画化や建築規則を定めることで、田舎地方でも幸福な健康生活を確保することができる。

また、都市計画は生活（心身的、精神的）以外に、公共性（学校、講演、病院など）に及ぶので産業、商業、居住は区別する必要がある。この区別は保健や美学の観点から見ても有益であり、所有者の側としても騒音や悪臭を発する工場建設を規制することで、土地や建物の価格が低落する心配はない。以上のことから都市計画は、社会全体の健康を維持するために重要な施策となる。

(4)第十一章 経済的諸因子

この章では、健康と貧困の関係性、相互扶助、社会補償制度について述べられている。

極貧階級の死亡率は裕福階級の2倍に達する。同じ都市の中でも地域が異なるにつれて乳

児死亡率は3倍にもなり、結核死亡率は20倍以上になる所もある。経済的地位がある程度以下のものでは、小児の発育は阻害され健康は損なわれ疾病が侵入し病弱状態が生み出される。これには「食料の不足」、「衣類及び靴類の不足」、「休息の不足」の3つの要因が挙げられる。生活費研究の開拓者であるエンゲルは、所得が低下するにつれて所得のうち食物に消費される部分の比率が増大するのを見た。この「エンゲルの法則」によって収入不足を認識できる。米国フォード工場労働者、ベルギーの中流家庭と労働階級のエンゲル係数の比較を表3に示す。

貧困家庭では食料に費やされる生活費は75～80%に達することもあり、しかも食料の量、質、種類のいずれにおいても不十分なものが多い。これ以外に家賃、医療費を引くとほとんど残らない。

貧困の諸要因に対しては3つの障壁を設ける必要がある。1つ目は予防的手段である。衛生、住宅政策、生活及び労働諸条件の改善である。安全対策は災害数を減らし、職業指導、職業訓練により有利な職業に就くことができる。2つ目は社会保険である。これは病人や負傷者に対して手当や年金を当てるものである。しかし、これは万人に対して対応しているものでないので、今後も拡充する必要がある。3つ目は公共扶助である。法律的に義務化されている国もあるが、十分に救済されていないこともあるので、継続的に見直しをしなければならない。また、失業問題については、まずは一時雇用形態を検討しなければならない。具体的には労働紹介所制度の設立、失業保険、臨時で働ける場所など

表3 エンゲル係数の比較

	食料	家賃	衣類
フォード工場労働者（デトロイト）※1	30.2%	22.6%	12.6%
ベルギーの中流家庭	48.9%	11.7%	14.0%
ベルギーの労働者階級	58.2%	6.3%	14.4%

※1：1年につき225日を通じて最低7ドルを稼ぐ
出典：ルネ・サンド（1941），pp.123-124. を参考に筆者が作成

	の手続きを日頃から整備しておく必要がある。 次に貧困の影響を阻止又は軽減させる手段として、「社会保険」と「小児保護及び扶助」が挙げられる。「社会保険」は、その仕組みに縛られ不自由（一定の出費）を感じることがあるが、その権利を全員が得ることができる。この保険には、社会保険、職業病保険、疾病保険、塵埃保険、養老保険、寡婦・育児に対する保険、失業保険があるがこれが全てではない。だが、現在の社会保険のシステムは、あまりにも厳密すぎ、又はあまりにも細分化しており決して十分な機能はしていない。「小児保護」も同様で所轄が分散しているが、網状組織を全国に繰り広げ以下の4つに留意して同一の管理下におかねばならない。 (イ)寡婦、家庭内の問題で離婚した婦人、窮地に陥った小児たちに個別的援助に当たること。 (ロ)乳児健康相談所から青少年に対する運動場や宿舎に到るまで全ての小児保護機関を増やし、常に取り組みを見直していくこと。 (ハ)労働条件、アルコール中毒、不道德な書物や青少年に不適当な映画を制限すること。 (ニ)少年団や少女団、少年赤十字社などその他類似する機関の創設及び発展を促進すること。 一般的に経営者は社会諸施策を重荷とみなしがちである。理由は費やした額に対しての効果などの比較すべき数字が存在しないからである。それはヒューマン活動のみならず、犯罪の防止は刑務所の維持費より少ない額である。社会的目的のために費やされる額は国民の経済生活を維持するので、今後は達成された事業の成果の貸借対照表（バランスシート）を作成することも必要となる。 (5)第十二章 衛生的諸因子 この章では、公衆衛生事業を推進する上で役目を担う各種機関について触れている。例えば、	病院・診療所は疾病を防ぎ、健康相談所と学校で行われる健康診断は母と子を保護する。医療は作業能力を回復させ、生存期間を延長し、伝染病を阻止する。予防医学は予防接種と定期的健康診断によって、健康状態が把握できる。だが、ある程度まで個人の知識に左右されるため保健事業は次の4つに重点を置き促進する必要がある。 a. 個人への衛生教育と普及。 b. 下水道管理、住宅・都市計画、飲食物・家畜の検査、伝染病疾患の発見など、あらゆる公衆衛生の監督。 c. 母性及び小児保護の促進。結核、性病、アルコール中毒、精神的障害に悩む人々の診察、治療及び再教育。診療所は通常の病院とは異なり、医者と保健婦又は保健訪問婦が所属すること。 d. 予防接種と検査。 個々の健康状態を連続的に観察（出生時から青年期に達するまでの追跡調査）するために乳児健康相談所、学齢前児童健康相談所、学校健康診断などの健康保護事業の整合性を統一する必要がある、これらを所轄の保健所に集中させるべきである。 また、保健事業は衛生統計局、公衆衛生研究所、調査局の3つの機関を設置し、これらの機関が疫学的・衛生学的研究などの資料を保健所に提供する。そして、保健所には人口に応じて中央施設、地方施設を設け、その機関には保健婦を配置する。保健所の実験施設、X線検査などの設備が必要な場合は、近隣の病院と連携するのも一つの方策である。財源確保が課題であるが、ソビエト連邦では国家予算で計上しており、スカンディナヴィア諸国では公共の諸手当で安い費用で治療が受けられる仕組み、あるいは健康保険制度によって財源を確保するなどが挙げられる。 (6)第十三章 教育的諸因子

この章では主に学校、家庭での衛生教育の重要性について述べられている。一般的にどんな幼い子供でも、学校で専門家が健康、食事、清潔を指導することで知能や性格は向上する。衛生的な秩序にたった環境、自己の利益に囚われない仕事、共同作業、勉強と規則正しい生活は必ず幸福につながる。若い婦人は家庭経済、育児法、看護法をもとに生活し、生年男子はそれぞれ社会施設で修業し労働の尊さを悟り、人生の真実の道を認識するに至る。衛生の進歩は、科学上の発見、保健組織の普及、予防医学の介入と住民の衛生思想教育の4つに左右される。これを実現させるためには、中等学校、高等専門学校における衛生教育は大切であり、子供が生理的、心理的動機付けになるような内容にしなければならない。ドイツの午後の授業では、見学（博物館、工場、保健社会施設など）、体操、スポーツなどに割り当てている。また、性教育も必要である。ここでは微妙かつ根本的な問題には深入りできないが、最初の知識には母親が穏やかな気持ちで子供の質問に答えればよい。そして、教師が科学、衛生学の観点から講義を通じて知らせてやるのが良い。

現在、衛生教育が最も発展しているのがアメリカである。州邦農務省と各州の農産局は移動展覧会、会合、指導員の巡回を行い、時には粗品と一緒にパンフレットを配る。また、新聞やラジオも利用する。大学では家庭学部を創設し、そこで教育を受けた者が病院、診療所など衛生管理が必要とされる施設に入り監督・指導に当たっている。さらに主婦達には、家庭経済大学の学生たちが相談を受ける仕組みがある。

フランスやイタリアでは、職業教育を受けないで農業や工場に従事する者が多いことに驚く。そのため食料の収集や保存法が放任されている。ソビエト連邦では栄養研究所を設立して食の安全・衛生の研究と従事者に対して教育・訓練が行われている。衛生学を志す者は、公衆衛生院大学院で理論と実技の訓練を受けるのが良い。また、社会事業家たちは医学校の付属と

して保育学校を設立するのも良い。

疲労を回復させるため休養が必要であり、これには家族の休養（快適な住宅など）、集団休養（スポーツ施設など）、児童休養（運動場・図書館など）が挙げられる。ドイツ、イギリス、ベルギーなどでは国が主導となって余暇に関する組織をつくり、住宅の提供、安価に演劇や演奏会を楽しめるようにしている。この方法によって住居・園庭の管理、牧畜、さらに芸術的、知的、道德教育ができる。これを実現させるためには、その国の保健事業に携わる者、経営者、教師たちの連携が重要となる。

(7)第十四章 人間経済

この章は、上巻、下巻の総括となり、改めて社会医学の重要性について述べている。

社会医学研究所の根本的課題は、社会的の不均衡と生物学の不均衡との平行関係にある。いかなる年齢、時代、国において身体的、精神的発達 は全体的に見て社会的機会の曲線に追随している。独立生活階級から中流階級、熟練労働者、普通労働者と下にいくにつれて疾病と死亡の割合は徐々に増大していく。そのために、まずは第一に遵守すべき法則は、いかなる場合でも必要最低生活を維持できないものが絶対に1人もないように保護することである。

社会医学は集团的諸手段によって、好ましき労働諸条件、よき住宅、適正賃金、保険、衛生上、技術上、教育上の施設を用意し、これらが組織と個人の両方から活動が行われることである。経済的利益が人間的利益に対して優越していくと、その結末は貧困であり経済恐慌を引き起こす。人間的要素を優先することで我々は窮地から抜け出すことができ、そのためには社会医学は公共諸局、個人活動、経営者、従業員との連携が必要になる。その目的とする所は、絶対的平等や妄想的正義にあるものではない。生まれた時は皆に平等に才能が配分されているにもかかわらず、不均衡な非人間的な生活条件が人為的に作り出されているならば、それを

変える組織づくりが重要となる。

原始人は、小屋を建て、衣服をつくり、道具をつくることで自らが自らの運命の支配者であることを主張した。今日の疾病、貧困、無知、怠慢を撲滅するには、彼らの子孫である我々の義務であり、社会医学はこれらの撲滅というゴールに近づけていく一つの手段である。

おわりに

今回、2回にわたり「社会医学の原理」を紹介してきた。この本が発刊されたのは、1940年（昭和15）と1941年（昭和16）であるが、この時代の日本は、戦時色が強まる時期であり、本書の提言は、理想と捉えた人も多かったのではないだろうか。また、第九章の「職業的因」の災害防止の具体的な対策は、1931年（昭和6年）に米国で出版されたハインリッヒの「Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach³⁾」に該当する所であるが、これは当時、工場内の安全対策として損害保険会社が発刊した実務書だったためサンドは引用しなかったのではないか、と思われる。

今こうして「社会医学の原理」を読み返してみると、サンドが提言していたことが何らかの

形で実現されていることが分かる。最後に改めて「社会医学」とは、予防医学、風紀、秩序、教育、インフラ整備、セーフティネット（社会保障）であり、現在、我々はこれらの施策によって恩恵を受けていると言える。

今回は「社会医学の原理」の書評を掲載³⁾した小宮山新一^{a)}の業績を紹介してみたい。

注)

a)小宮山新一：1905年（明治38）に生まれ東大医学部に進学する。在学中に治安維持法により逮捕退学となった。東大に復学後に労研に入所し農村保健調査を行った。その後、全国協同組合保健協会で保健婦養成を始めた。これは全国の農協単位に保健婦を配置する壮大なものであった。だが、再び治安維持法により逮捕され1年拘留された。戦後は北信病院院長、川崎市高津保健所長として保健婦活動に大きな影響を残し、1967年（昭和42）に病没（没年62歳）した。出典：長野県佐久穂町.広報さくほ 2023年11月号2023；206：29。
https://www.town.sakuho.nagano.jp/oshirase/koho/koho/year_list.html（2025/5/27アクセス）

参考文献

1) ルネ・サンド著、白石信尚田・多井吉之介共訳、社会医学の原理（下巻）、白揚社1941。
2) Heinrich, H. W. Industrial accident prevention: A scientific approach McGraw-Hill 1931。
3) 小宮山新一.ルネ・サンド原著、白石信尚・田多井吉之助共訳『社会医学の原理』二巻、社会事業1941；25（11）：63-66。

チェックポイント 125

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

なぜ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

わ

假面の告白 初版本復刻版

三島 由紀夫 著

三島由紀夫生誕100年の記念本

椎名 和仁

本書は三島由紀夫（本名：平岡公威^{きみだけ}）生誕100年記念出版となる。三島は東京帝国大学法学部卒業後、1948年（昭和23）に大蔵省に勤務する。同年8月下旬の土曜日に河出書房の若手編集者・坂本一亀氏は大蔵省を訪問した。学生時代から作家活動をしていた三島に長編小説を書いてもらうためであった。この依頼に三島は二つ返事で快諾、「この長編に作家的生命を賭ける」と宣言し、正午のベルが鳴り（当時は半ドン）、三島は「食事をしようや、前祝いだ」と言いつつ、二人は銀座に繰り出し三島が薦めるハンバーグステーキを食べたという。翌年、三島は大蔵省に辞表を提出し、代表作となった『仮面の告白』が世に出たのは、1949年（昭和24）7月であった。この期間、作家・三島由紀夫としての色々な苦悩があり一時は完成を危ぶまれたが、後半は連日徹夜状態で一気に仕上げた。この編集を手掛けた一亀氏は、世界的音楽家である坂本龍一さん（令和5年没）の父君であり、三島をはじめ多くの名作を世に送り出した昭和を代表する文芸編集者である。本書には、三島が広告宣伝のために書いたという「作者の言葉」、三島の死去の直後に書かれた一亀氏による回想エッセイ『「仮面の告白」のころ』の小冊子が封入されている。

この作品は森鷗外^{ウイ}の「キタ・セクスアリス（性欲的生活）」を連想させる自伝的作品であり、自身

を主人公（私は）に見立て、年少期から23歳ぐらいまでの青年期の性的な感情を詳細に描写し、独特の美意識や欲望が展開されている。そのあらすじは、幼年期に肌白く、病弱だった私は祖母の溺愛を受けながら女の子のように育てられ、少年期になると同性に対する性的欲望に悩むが、やがて私は荒々しい「男らしい」学友の1人に思いを寄せる。だが、思春期の同級生と違う性的指向を抱く私は特異な存在なのではないかと、次第に悩み深く傷ついていく。戦時中の青年期に私は徴兵を免除され、友人の妹である園子に対して文通を通じて、プラトニックな愛情を抱くようになり、園子の家族からの結婚の申し出があるが、自分の性的指向を確信した私は結婚を断る。そして、戦争が終わり園子は見合いで他の男と結婚した。その後、私は人妻となった園子と偶然にも再会し、情を交わすことなく密会を重ねる。ある日、別れ間際に夫に対する罪悪感から受洗を考えていると言う園子を誘い、私たちは30分だけダンスをするために踊り場に行く。息苦しい熱気の中、汗まみれになって顔を寄せ合って踊る男女を見る一方で、荒っぽく、美しい肉体に刺青が入った若者に私は情欲が襲われ、園子の存在を忘れてしまう。「あと5分だわ」という園子の哀切な声を聞いたとき、私の中で何かが残酷な力で二つに引き裂かれたのであった。



三島 由紀夫 著

河出書房新社、2025年1月、284頁、四六変型判、3,960円（税込み）

最近、三島が石原慎太郎（作家・政治家）に宛てた簡易書が見つかり、そこからは作家として互いにリスペクトしていた様子が生き生きと綴られているという。だが、やがて両者は政治や天皇を巡り激しく対立し、三島が自衛隊駐屯地で自決（昭和45年11月）する5ヵ月前に二人は新聞紙面上で意見を闘わせた。ただ、石原は三島の没後20年以上が経ってから、三島との思い出やその文学論を「三島由紀夫の日蝕」という形でまとめ、敬愛する作家への思いを繰り返して語ったのであった。

しいな かずひと
大原記念労働科学研究所
協力研究員

大工職の建設作業者のハザード知覚スキル獲得プロセスに関する探索的検討

高橋明子, 三品誠

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

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

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

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

表1 主な調査対象者の概要(抜粋)

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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

介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援する意義

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

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

小規模事業所におけるトラックドライバーの労働環境・健康管理の実態調査

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

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

表3 事業所規模別の健康管理の比較 (χ^2 検定の結果)

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

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

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

恵濃雄一, 永井邦明, 石原俊彦

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

Table 1 Participant attributes

表1 対象者の属性

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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

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、双方が就労現場の實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 Sf8

表1 Sf-8の具体的な質問項目

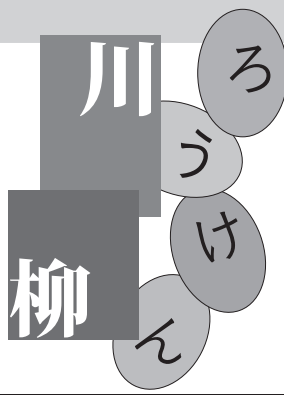
測定領域	項目	評価ラベル
全体的健康感	全体的にみて、過去1ヵ月間のあなたの健康状態はいかがでしたか。	「最高に良い」～「ぜんぜん良くない」
日常役割機能（身体）	過去1ヵ月間に、体を使う日常活動（歩いたり階段を昇ったりなど）をすることが身体的な理由でどのくらい妨げられましたか。	「ぜんぜん妨げられなかった」～「体を使う日常活動ができなかった」
身体機能	過去1ヵ月間に、いつもの仕事（家事も含みます）をすることが、身体的な理由でどのくらい妨げられましたか。	「ぜんぜん妨げられなかった」～「いつもの仕事ができなかった」
体の痛み	過去1ヵ月間に、体の痛みはどのくらいありましたか。	「ぜんぜんなかった」～「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につきあいが、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)



呑もうかと 誘えば請求 残業代

(空気の読めない上司)

田植え歌 小泉節を 囃し立て

(心配性のコメ農家)

アンチ巨人も 好きだった あの人が

(不滅を信じるファン)

セクハラの 境界知らない わが上司

(転職したい新卒女子)

献血を させてもらえぬ 高齢者

(役に立ちたい70歳)

足元を まず片付けて 安全職場

(まじめな職人)

コンビニの 名札が告げる 国際化

(応援したい日本人)

あれとそれ 代名詞だけで ことが足り

(寂しい老妻)

〈ろうつけん川柳 評〉

最近では、幅広い階層の川柳愛好者が増え、国民的な文芸として人気も高まっています。川柳の一層の普及を図り、質の向上と地位の確立を目的として、1992年には社団法人全日本川柳協会が設立されました。協会は1994年から川柳誌上大会を開催、秀句を収めた「柳多留」を刊行しています。その中で見つけた一句「焦げぬよう 愛をとろ火で かき混ぜる」―川柳の世界にはこんなドラマが見え隠れしています。

さて、(空気の読めない上司)さん、つらい時代になりました。(心配性のコメ農家)さん、「古古古米」がそのうち辞書に載るかもしれません。(まじめな職人)さん、安全を守る第一歩に敬服します。(応援したい日本人)さん、店頭でもたくさん会話して、エールを送りたいものです。(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) でお願ひします。
- ④ 応募時に、「ご連絡先」、「所属」、ペンネームをご希望ならその旨明記してください。
- ⑤ 掲載は編集部人選の選考会議で決定します。
- ⑥ 年間を通じて優秀作品を発表、賞品等については現在検討中です。

特集 災害を他人ごとにならないために(3)

能登はやさしや土までも―復興を信じて……………編集部
記憶すること、記録すること……………松下英爾

巻頭言＜俯瞰＞……………高原久美
凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み]・9……………福成雄三
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・40……………藤川伸治
労研アーカイブを読む・108……………椎名和仁
労研アーカイブを読む・109……………岸田孝弥
タイプライターの歴史とタイピスト・14……………三宅章介
ILOインド南アジア産業安全保健通信・26……………川上 剛
軽労働化で農業の再生・8……………宇土 博
日本スポーツ健康科学学会における職域の熱中症予防の取り組み・9……………下村寿邦
銀行と労働・4……………坂本恒夫

〔編集雑記〕

○今号より表紙を飾って下さるのは、北海道歌志内市在住の本城義雄さん（国画会会員）です。2年間、お世話になった菅沼緑さんは花巻市のご出身ですから、さらに北上することになりました。この欄で何度も触れていますが、本誌の表紙は読者に大好評で、読者になってくれた編集子の友人は「何よりも表紙が楽しみ」などと言い切るほどです。先日、国画会の「国展」が開催され、本城さんの作品に会いたくて国立新美術館まで行ってきました。緻密で温かみのある絵の前に立って、これからの表紙のことを想像するだけで胸が高鳴りました。ご期待ください。

○表紙絵の企画は前任者である原さんがこれまで紡いでこられた縁の糸によって実現しています。縁と言えば今号から久しぶりに再開した連載の筆者、森崎めぐみさんに会わせてくれたのも原さんでした。森崎さんのご活躍は読者のみなさんもお存じだと思いますが、積年の念願であったインタビューが叶いました。お会いするまでは、大いなる力に一人で立ち向かう力強いイメージを抱いていましたが、チャームिंगな人柄に一瞬で魅了されました。編集者冥利に尽きるとはこういうことですね。きっと。(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80巻 第1号（1月号）

定価 1,200円 本体1,091円

（乱丁、落丁はお取り替えいたします。）

働く人の安全・健康をサポート。

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

防災機能で安全サポート

BREVARNO

ブレバノ

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

対応している防災規格などの
詳細はこちらから



作業姿勢・動作サポート

CBW

シービーダブリュー

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

装着手順やサイズなどの
詳細はこちらから



暑熱作業リスク・健康管理サポート

Smartfit for work

スマートフィット

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

導入事例やシステムなどの
詳細はこちらから



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



製品の詳細や価格などについては、ユニフォーム課までお問合せください。

クラボウ

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

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

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

E-mail: osaka_workwear@kurabo-grp.com

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

シリーズ最新刊！全頁カラー

建設現場の 作業改善チェックポイント

Work Improvement For Small Construction Sites

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



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

好評既刊！全頁カラー

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

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

定価 二、〇〇〇円
本体 一、〇九二円
（年々め 三、〇〇〇円）

