

Digest of Science of Labour
労働の科学

March

2025

Vol. 80, No. 3



黒の鬼畜物など「火用心」／本城義雄

特集

災害を他人事にしないために(3)
能登はやさしや土までもー能登半島地震を忘れない

巻頭言

連載を終えて
細川 潔

連載

労研アーカイブを読む⑩⑨
椎名和仁

歌舞伎で生きる人たち 廿六
湯浅晶子

児童養護施設における労働組合の役割
堀場純矢

特別寄稿
(2)

凡夫の安全衛生論議⑩
福成雄三

銀行と労働⑤
坂本恒夫

タイプライターの歴史とタイピスト⑮
三宅章介

ILOインド南アジア産業安全保健通信②⑦
川上 剛

教員の「働き方改革」はなぜ進まないのか

教育・教員の特殊性をふまえた改革提言

高橋 哲〔編〕 井本佳宏・北田佳子・鄭修娟・高橋 哲・高橋 望・丸山和昭・宮澤孝子・山崎洋介〔著〕

2025年給特法改正の不充分さを徹底分析。学校で教員が生徒に教えることを中心に仕事をする本来の姿を取り戻すため改革提言。 ●2,530円(税込)



数理とデータで読み解く日本政治

浅古泰史・善教将大〔編著〕

数理モデルとデータを駆使して、日本の政治・経済の問題と政策決定過程の謎を解く! ●2,860円(税込)



統計的仮説検定の方法論

星野匡郎〔著〕

重版

統計的仮説検定に焦点を当て、その基礎から最新のトピックまで、手法の発展の歴史や背景を確認しつつ、統一的な視点から解説。 ●2,860円(税込)



「AIと経済学」で もつとよくなる保育政策

サイバーエージェント AI Lab 森脇大輔〔編著〕

竹浪良寛・富田耀志・松木一永・山田直行〔著〕

保育政策現場の実態に寄り添い、サイエンスとテクノロジーの力で問題を解決する社会実装の実践プロセスを明らかに。 ●2,200円(税込)



GDP推計の新たな展開

菅 幹雄〔編著〕

供給・使用表の概念とその応用

日本で新たにGDP統計の基盤となる供給・使用表。その概念や産業連関表との違いを演習付きで基礎から徹底解説。 ●2,970円(税込)

世界経済論

用語解説で学ぶ

清水 誠〔著〕

●2,970円(税込)

国際経済の理論と実際について要点を解説。主要国の経済を捉え、さらにはグローバルな課題について課題ごとの解決策を提案する。

経済セミナー 2025年 10・11月号

特集 国際機関で活きる経済学

国際機関で専門知を活かして働く魅力とキャリアの可能性を、現役エコノミストと過去に在籍し今は学界で活躍する研究者が語る。【座談会】国際機関で働く醍醐味とキャリアの可能性…植田健一×齋藤美香×鍋嶋郁×吉野裕／中谷恵一・安東宇・柴田一平・吉田信生ほか ●1,595円(税込)

日本評論社 〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 ☎03-3987-8621 <https://www.nippyo.co.jp/>

大原社会問題研究所雑誌

800号 2025年6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】公契約をめぐる理念と実践——日本と英国の事例から

特集にあたって

恵羅さとみ

公契約条例の制定、公契約適正化の取り組みを広げるために

——北海道での実践、調査・研究に基づく試論

川村雅則

日本における公契約——公契約条例制定の意義と課題

永山利和

自治体公共調達の日英比較——ガバナンス論からの示唆

原田晃樹

■論文

カテゴリーの交差に現れる居住支援の課題——住宅確保困難事例の分析から

高橋麻美

■書評と紹介

中原雅人著『自衛隊と財界人の戦後史——支援ネットワークの形成とその意味』

菊池信輝

社会・労働関係文献月録／所報 2025年2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/>



連載を終えて

9回にわたる「グリーンケアとリーガルケア」の連載が終了した。読者の皆さまと編集長には心より感謝申し上げます。『労働の科学』では、「グリーンケアとリーガルケア」以前にも、書評や特集で何度か執筆させていただいたが、ほとんどが編集者からの依頼によるものであった。これに対して「グリーンケアとリーガルケア」は私の方から編集者に持ち込み、掲載していただいたものである。もともと私は過労自死をはじめとする自死問題を多く扱う弁護士であり、また、一般の事件においても相続や交通死亡事故など、人の死に関する問題を扱うことが多い。人が死亡すると、多くの場合、大きな哀しみが伴う。また、遺された者は、死に伴う様々な（時に煩雑な）手続きを行わなければならない。さらに、人の死に伴い、紛争が生ずることでもある。哀しみの中で手続きを行うことだけでも大変なのに、紛争となるとさらに負担が増す。紛争を通じて、遺された者が精神的疾患を発症する（又はもともとあった精神疾患が重症化する）ことも、ままある。遺された者だけで紛争を解決することには困難を伴うことが多い。過労自死だったら会社、学校問題だったら学校法人や自治体、鉄道問題だったら鉄道会社とかかわりを持たなければならぬ。いずれも大きな組織が相手になる。

また、相手が大きくなくても、例えば相続問題であれば、親類と争うことになるのである。その精神的ストレスは、赤の他人と争うよりも過大なものとなる。人が死亡した場合の心のケアに関する情報は多い。書店に行けばグリーンケアに関する書籍は多々あるし、インターネットで「グリーンケア」を検索にかければ様々なページがヒットし、YouTube等でも精神科医が解説していたりもする。グリーンケアの重要性については、言葉では尽くすことができない。しかし、グリーンケアのみでは事態が解決しないことも多々ある。例えば、親が死亡して相続問題で悩んでいるときに、カウンセラーに話を聞いてもらったり、精神科医から薬を処方されたとしても、一時的に心が軽くなるかもしれないが、それのみでは悩みの根本である相続問題には解決しない。相続問題を解決するためには、相続の制度を知ったり、弁護士等に相談し、相続問題そのものの解決を図らなければならない。

相続は比較的わかりやすいが、過労自死問題にしても、例えば夫が死亡した場合、夫が死亡したという事実だけならばグリーンケアに対するケアで十分かもしれないが、過酷な労働環境により死亡したのではないかと疑っていたり、妻が経済的に困窮したりしている場合は、やはり、カウンセリングや薬の処方では不十分であろう。この場合も、労災の制度を知ったり、労災の各種手続きをとったり、行政の支援を受けたり、場合によっては、債務整理をしたりする必要があったりするだろう。数は必ずしも多くはないが、グリーンケアの現場から「法的な問題があるのでは？」と考え、私に繋がったケースもある。グリーンケアの現場でも実は埋もれている法的問題も多いのではと考えている。そのような考えから、私の考える「グリーンケアとリーガルケア」を掲載させていただいた。遺された方やグリーンケアの現場にいる方に、人が死亡した際の「リーガルケア」の内容を明らかにし、法的問題を抱えている遺された方にリーガルなケアを受けていただきたい。この度の連載が遺された方の役に立てればと思っている。



ほそかわ きよし
弁護士
越谷法律総合事務所

細川 潔

労働の科学

March
2025
Vol. 80, No. 3

巻頭言

俯瞰（ふかん）

連載を終えて

細川 潔 [弁護士]

1

表紙作品：黒の鬼畜物など「火用心」／本城義雄

制作年：2017年

サイズ：1620×1940mm

材質：油彩・キャンパス

出品：第91回国展

表紙デザイン：大西文子



災害を他人事にしないために(3)

能登はやさしや土までも—能登半島地震を忘れない

編集部 5

Special contribution

特別寄稿 (2)

児童養護施設における労働組合の役割

—労働組合の有無別にみた職員の意識

..... [日本福祉大学社会福祉学部教授] 堀場 純矢 10

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 (10)
熱中症予防指導士活動報告

..... 齊藤 雄司 20

ILOインド南アジア産業安全保健通信 (27) (最終回)

インド・南アジアにおける産業安全保健の進展とこれから

..... 川上 剛 24

Series

「#教師のバトン」で伝わる (41) 教職員の過酷な勤務環境	藤川 伸治27
---	---------------

タイプライターの歴史とタイピスト (15) —タイピスト等に見る職業婦人とは何か—	三宅 章介34
---	---------------

Column

銀行と労働 (5) HSBC, 北陸銀行, ロシア銀行によるマネー・ロンダリング事件	坂本 恒夫51
--	---------------

凡夫の安全衛生論議〔疑問と思い込み〕 (10) メンタルヘルス問題について考える③ ～ストレスチェック制度の効果検証 (続き) ～	福成 雄三54
---	---------------

KABUKI 新作歌舞伎 刀剣乱舞～月刀剣縁桐～東鑑雪魔縁 歌舞伎で生きる人たち その廿六——風ぐ心, 光待つ影	湯浅 晶子56
--	---------------

労研アーカイブを読む (109) 地域保健の実践者:小宮山新一 その2「新訂 保健婦読本」について	椎名 和仁58
---	---------------

BOOKS 『ユーミンと「14番目の月」 荒井由実と女性シンガー・ソングライターの時代』 自立した女性像	椎名 和仁65
--	---------------

労働科学のページ	66
----------------	----

ろうけん川柳	67
--------------	----

次号予定・編集雑記	68
-----------------	----

KOKEN

FFリップ°

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

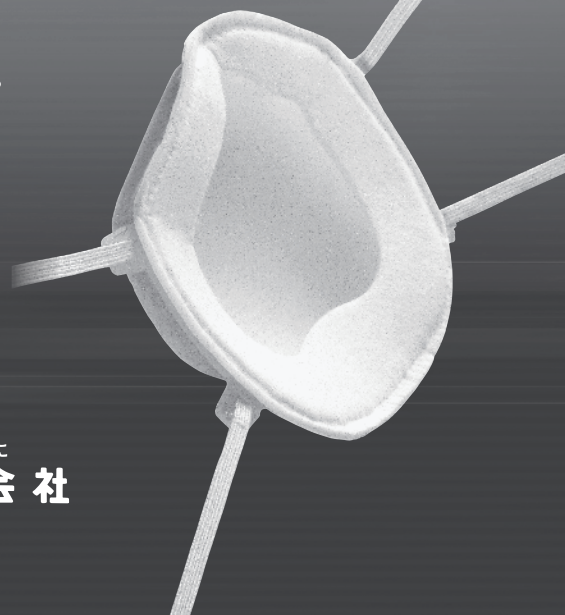
サカサ式

ハイテックシリーズ

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

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**



能登はやさしや土までも

—能登半島地震を忘れない

編集部

はじめに

2024年1月1日、石川県能登地方を震源とした能登半島地震が発生しました。2024年12月時点での被害は、死者489人（うち災害関連死261人）、全壊家屋は6,445棟にのぼります。今回の地震では、断層の上下方向の動きによって陸側がせり上がり、輪島市沿岸では最大約4mも隆起しました。火災を起こした地域もありましたが、道路や水道管などのインフラが甚大な被害を受けたため、消火が遅れ、火災の被害は拡大しました。

さらに、山間地を結ぶ道路が各地で寸断されたことから、地震発生後、人や物資を送ることが難しく、インフラや住居の再建に時間を要しました。震災から1年9ヵ月が過ぎた今も、被害に遭われた人たちが震災前の生活に戻るにはまだまだ時間がかかる状況です。

とりわけ、土砂災害や地盤の変動による被害が大きく、道路の本格的な復旧には数年かかる見込みとされています。

これまで『労働の科学』では「災害を他人事にしないために」を合言葉に、災害列島と言われるこの国の災害対策の課題などを積極的に取り上げてきました。

震災から8ヵ月経った2024年9月、被災地能登半島をようやく訪れることができまし

た。その時撮影した写真とともに、能登半島の地震のことを、読者のみなさんと一緒に考えてみたいと思います。

「能登半島支援ツアー」に参加して

このシリーズの(2)で紹介した東京都板橋区の旅行会社「ラッキートラベル」は、2011年の東北大震災以来、被災地支援ツアーを数多く企画してきました。社長以下全社員が参加して、売り上げ度外視でさまざまな企画を立案し、陸前高田、気仙沼、大船渡、福島県双葉町など各地へ数回にわたりバスを出しました。とりわけ「陸前高田を勝手に応援する会」と銘打って陸前高田へ通り、現地のボランティア事務局から参加者全員に10回参加記念の感謝状を頂きました。私もその一人で、小さな感謝状は今も大切にしまっています。

熊本地震でも支援ツアーを組みました。遠方だけに参加者は少なかったようですが「勝手に応援する」心意気は健在でした。能登半島地震のときも必ず被災地応援ツアーの開催があるだろうと心待ちにしていました。ラッキートラベルは早い段階から準備していたものの現地の受け入れ態勢など諸事情の関係で、ずいぶん時間がかかり、地震発生から8ヵ月後の2024年9月1日、27名の参加でようやく「能登半島支援ツアー」が実現しまし

た。それまでの被災地の受け入れ態勢と比べて能登半島への支援がスムーズに進まなかったことを思うとき、甦るのは能登半島地震から4日後に公にされた「民間のボランティア、能登への通行をやめてください」という石川県の馳浩知事の発言です。もちろん現地の事情こそ最優先されなければなりません、一刻も早く支援に駆け付けたい人たちにとっては、はやる心に水を差されたような形になりました。この発言はその後のボランティアに

も大きく影響しました。

「能登半島支援ツアー」がこれまでの支援ツアーと大きく違ったのは、バスから下車してゆっくり視察できたのは輪島朝市のエリアだけで、後はバスの車窓からの見学となったことです。輪島朝市通りのあまりにも変わり果てた姿に涙ぐむ年配の参加者もありました。たった一つ希望を見出せたのは、輪島朝市通り唯一の酒蔵である日吉酒造が営業を再開していたことです。日吉酒造店は1912(大正元)



写真1



写真3



写真2



写真4

年から石川県輪島市の朝市通りで営業してきた酒蔵です。酒蔵は倒壊しましたが、店舗は火災の被害を免れたことから、朝市通りの復興を願って営業を再開したとのことでした。蔵の地下から湧き出る井戸水を使用し、「日本海に近い井戸水で仕込んだ日本酒」として知られています。ツアー参加者の誰もが代表銘柄の「金瓢白駒」など、手に持てるだけ買い込みました。被災地に足を運びながらバスに乗っているだけの悔しさを紛らわすように、早速紙コップを取り出した辛党もいましたが、「もったいなくて酔えないねえ」と誰かがぼつんと言いました。

能登半島地震の状況と 被災者支援センターの活動

支援ツアーのバスには「能登半島地震被災者共同支援センター」（以下、支援センター）のボランティアの一人、庄見二三男さんが同乗して、被災の詳細な状況と日々の活動について話してくれました。共同支援センターは全国の労働組合、医療、女性、農業、政党など専門多職種の団体で構成されています。主な活動は支援物資を届けることや、被災者の声に耳を傾けること、そこから明らかになった課題を行政につなげることです。庄見さんの名刺の裏には「お困りごとはありませんか。ぜひ、ご要望や悩み事をお聞かせください。全国の仲間とともに、支援の方法を考えています」と書かれていました。以下は庄見さんのお話の概略です。

①被災地の状況

能登半島地震ではこれまでの災害と比べても数多くの困難が生じました。一つには三方を山に囲まれ、山が多い半島の地理的な制約があります。道路の寸断、大規模な土砂崩壊での孤立集落、断水の長期化等挙げればきりがありません。珠洲地域では三崎地区が津波の被害に遭いました。外浦では地盤が隆起し

たため崩落が起こり、孤立する集落が出現しました。輪島地域は朝市エリアが264棟焼失しました。10人の犠牲者も出ています。輪島港の隆起で200隻以上の船が動けなくなりました。七尾地域では江戸時代から続く和倉温泉20数件の旅館やホテルが全滅、従業員は職を失い、ゴーストタウン化しています。内灘地域は地盤が砂地のため液状化による家屋被害がありました。16キロにわたる液状化は日本で初めてでした。

また、厳冬期という季節的な制約もありました。暖房のない体育館に300～400人があふれ、1日1個おにぎりが支給されただけの日もあり、被災者の過酷な状況は増幅するばかりでした。さらに、人口が減少し、高齢化の割合が極めて高いエリアでの災害でした。7市町（輪島市、珠洲市、七尾市、能登町、穴水町、志賀町、羽咋市）で、65歳以上が5割を超える地区は49%に上っています。さらに、避難所での生活は雑魚寝のため、起き上がれない症状や運動不足、食生活も炭水化物中心のためタンパク質不足が続きました。免疫が低下することで、コロナやインフルエンザ、ノロウイルスなど、注意しなければならないことが山ほどありました。



写真5

②避難生活の状況

避難所生活は1次避難所、1.5次避難所、2次避難所があります。学校、公民館などの公的施設が1次避難所であり、1月4日には34,173人が避難、5月末には1,623人となり、8月末では398人まで減りました。1.5次避難所とは高齢者など配慮が必要な人たちを対象とした一時的な受け入れ先です。6月には50人がいましたが8月末には17人になりました。2次避難所は旅館やホテルで、高齢者や障害者のうち介護が必要な人の福祉避難所です。2月のピーク時には5,275人いましたが、8月末には321人となりました。

③被災者の声

- ・避難所の移動の連続で疲弊している。
- ・今後を考える余裕がない。
- ・自宅避難の人から「仮設だけ支援してもらえろ」と言われ分断が起きている。
- ・地元に帰りたい。
- ・支援金の申請が進まない。
- ・行政の対応が遅い。
- ・老後の資金を震災で使い果たした。
- ・避難所ではプライバシーが守れない。
- ・災害関連死が怖い。
- ・紙での情報が欲しい。

やさしい気質が復旧にも影響

「能登はやさしや土までも」という言葉は、能登地方で古くから伝わる言葉で、人はもとより土までやさしい、つまり純朴で温かい気質を表しているものです。この言葉が生まれた過程には諸説ありますが、1696（元禄9）年に能登をめぐった加賀藩士、浅加久敬が書き記した『三日月の日記』の中にこの言葉が



写真7



写真6



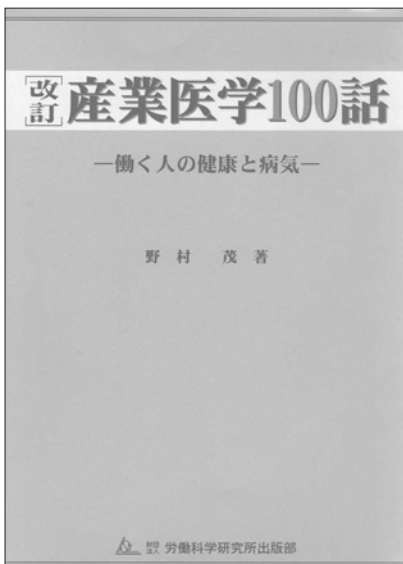
写真8

出てくるという説があります。また、労働の時の唄の一節だともいわれ、正解は分かりませんが、能登の人なら誰でも知っている言葉です。地震発生から半年ほど経った頃、テレビでこんな場面を見たことがあります。高齢者夫妻の自宅の片付けを手伝う青年たちに、夫妻が「ここまでして頂いたら十分、後は2人で頑張ります。助かりました。ありがとう」と声を合わせていました。画面で見る限り、手伝ってもらうことは山ほどありそうですが、同じ青年が「ほかのお宅でもそういわれることが多いです」と答えていました。能登の人のやさしい気質がもしかしたら復旧の遅れにつながっているのかもしれませんが。テレビを観ながら思い出したことがあります。東

北大震災では復旧が早かったのは陸前高田地域で、反対になかなか進まなかったのが気仙沼でした。気仙沼で漁港に近いアパートの片づけを手伝っていた時、「気仙沼の漁師は人様の世話になるのは申し訳なく思う」と話してくれた漁師さんがいました。災害は多くの悲しみを生みますが、人間の根源的なやさしさに光を当ててくれます。

馳知事の「ボランティアはいらない」というミスリードをものともせず、若い世代を中心にボランティアに入り、能登半島はゆっくりと復旧に向かっています。

まずは訪れることが支援の第一歩です。土までもやさしい能登の人たちに会いに出かけませんか。



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



体裁 B 5 判並製 280 頁
定価 本体 2,286 円 + 税

野村 茂

[改訂] 産業医学 100 話 働く人の健康と病氣

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

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

児童養護施設における労働組合の役割

——労働組合の有無別にみた職員の意識

堀場 純矢

研究の背景と目的

児童養護施設（以下、施設）は、前号で述べたように、設立された経緯から同族経営が多く、封建的な施設運営のもとで職員が住み込み制や断続勤務という特殊な勤務形態で働く状況が長年続いてきた（皿海1972）。近年は制度が改善されつつあるものの、施設の小規模化・地域分散化が進む中で職員の労働環境が変化・悪化している（堀場2025：176-205）。このため、職員の労働条件・労働環境を改善するための労働組合（以下、労組）を含めた議論を抜きにしては、子どもの最善の利益に立った施設運営は実現しないといえる（堀場2016：54）。

この点について前号では、拙著（堀場2025）の概要と労組の有無別の傾向の違いを取り上げたが、施設における労働問題の背景には、措置費や職員配置基準など制度の脆弱さがある。したがって、労働条件・労働環境や制度

を改善するための労組の役割とそれに対する職員の意識についても分析する必要がある。しかし、関連する先行研究（鷲谷1968；皿海1972；小川1973）は、約50年前のもので現在の状況と比較することが困難であることに加えて、調査を通して労組の役割と職員の意識を明らかにしているわけではない。

そこで、本論文では拙著（堀場2025）のうち、アンケート調査の労組の役割に関する項目（労組の必要性を感じる及び感じない理由）を取り上げ、施設で労組が果たしている役割と労組に対する職員の意識が労組の有無別にどのように異なっているか及びその背景について述べる。

労働組合の役割

調査対象の20施設（職員565人）のうち、「労組有（以下、有）」は7施設（職員206人）、「労組無（以下、無）」は13施設（職員359人）で、「有」は労組の分会が存在する施設である。「有」の組織率は、回収できた7施設の206人と事業所に労組がある場合の「入っている」と回答した104人を基に算出していることや、無回答の調査票もあるため、実際とは若干の違いがあると考えられるが、50.5%である（A園100%、B園93.3%、C園75.0%、D園53.8%、E園34.4%、F園33.3%、G園12.7%）。

これらの労組が加盟する上部団体は、全国福祉保育労働組合が5施設、全日本自治団体労働組合総連合（自治労）が1施設、地域労

ほりば じゅんや
日本福祉大学社会福祉学部教授、放送大学客員教授

金沢大学大学院人間社会環境研究科博士後期課程修了。博士（学術）。社会福祉士。児童養護施設の児童指導員、他大学の専任教員などを経て現職。

主著：

・『児童養護施設の労働問題—子ども・職員双方の人権保障のために—』ミネルヴァ書房、(2025年、単著)

・『階層性からみた現代日本の児童養護問題』(2013年、単著) ほか。



表1 労働組合の必要性

%(度数)

項目	感じる 37.3 (211)	感じない 40.5 (229)	無回答 22.1 (125)	合計 100.0 (565)
労組有	63.6 (131)	19.9 (41)	16.5 (34)	100.0 (206)
労組無	22.3 (80)	52.4 (188)	25.3 (91)	100.0 (359)
正規	40.3 (198)	40.1 (197)	19.6 (96)	100.0 (491)
非正規	19.0 (12)	50.8 (32)	30.2 (19)	100.0 (63)
無回答	9.1 (1)	0.0 (0)	90.9 (10)	100.0 (11)
男	48.1 (88)	36.1 (66)	15.8 (29)	100.0 (183)
女	32.3 (120)	43.7 (162)	24.0 (89)	100.0 (371)
無回答	27.3 (3)	9.1 (1)	63.6 (7)	100.0 (11)

出所：堀場（2025：241）。

組が1施設である。このように、本調査では組織率が50%台～100%の施設と10～30%台の施設があるなど、組織化が進んでいる施設とそうでない施設があった。

まず、アンケート調査の労組の必要性については、「感じる」(37.3%)と「感じない」(40.5%)がほぼ同率だったが、「無回答」も約2割いた(表1)。労組の有無別では、「有」は「感じる」が全体の割合(37.3%)を大きく上回る63.6%である一方、「無」は「感じない」が全体の割合(40.5%)を大きく上回る52.4%と対照的である(表1)。これは、労組がないとその意義を実感しにくいからといえる。次に、労組の必要性を感じる及び感じない理由の自由記述から、労組に対する職員の意識を具体的にみていく。

(1)労働組合の必要性を感じる理由

労組の必要性を感じる理由の自由記述数は157で、労組の有無別の内訳は「有」が96、「無」が61である。これらの自由記述をコード化・カテゴリー化¹⁾したところ、9つのカテゴリーとそれを構成する72のコードに分類された(表2)。ここでは、カテゴリーを《》，コードを【】で表記した。なお、本項と(2)では、前半は「無」を中心に、双方に共通したコー

ドを取り上げた上で、後半は「有」の特徴的なコードを示した。

カテゴリー別にみると、《労働条件・労働環境》は記述数が68(有33,無35)と最も多く、13のコードが抽出された。ここでは、労働環境や労働時間、賃金に関する記述が多い。まず、「無」からは、【労働環境を改善するため】【労働時間が長いため】【給与改善のため】【男性職員は家庭との両立が難しいため】【有休・残業・人事について泣き寝入りが多すぎる】などの記述があった。一方、「有」からは、「無」と同じく賃金・労働条件や労働時間に加えて、【労組を通して労働条件を変えていくことができる】【労働条件について話ができる】【働き方の改善や要望ができる】や、【労働条件の改善につながっているから】【組合の存在が不当な扱いを防ぐ抑止力になっている】などのように、労組があることによって労働条件について話や要望ができた、労働条件の改善を改善したり、不当な扱いを防ぐ抑止力になったりしていた。

《意見・交渉・相談・要望・発信》は、記述数が33(有21,無12)と2番目に多く、18のコードに分類された。内容をみると、「無」からは【不満があっても交渉しにくい】【理事会に対して現場の意見を伝える機会がな

い】【どこに訴えていいのかわからない】【相談できる人がいない】など、経営側に対して意見を伝えたり、交渉したりする場がないことが指摘された。一方、「有」からは【意見を聞いてくれる】【経営者や自治体と交渉できるから】【個人ではなく大きな組織として声をあげ、変えていく力がある】【要望できるため】のように、「無」とは逆に経営側に対して意見を出したり、交渉したりすることができていた。さらに、【話し合いの機会や制度について学びが深まる】や【集まる場として、社会に発信する場としては必要】のように、話し合ったり、社会に発信したりする役割に関する意見もみられた。ただし、「有」からも【意見を協議する場がない】【労働条件の交渉などが曖昧で活動も不明確】という記述もあった。

《状況を改善するため》は記述数が23（有20，無3）で、16のコードで構成された。労組の有無別にみると、「無」の記述が3つと少なく、「有」の記述数が多い傾向にある。まず、「無」からは【自分たちの処遇を確保し、意欲を持って臨むためには必要】【改善する部分もあるため】【独断経営があるため】という意見があった。一方、「有」からは【施設をより良くするため】【職場の健全さを保つため】【労働の質の向上のため】など職場の労働環境を良くするためや、【実際に助けられたことがあり、安心して働くことができる】のように、実際の経験を踏まえた労組の意義に関する記述がみられた。さらに、労組があることによって【団結が生まれ、通常ではできない経験ができる】【世間に対し、児童養護施設を理解してもらうため】【他施設の労組から情報を得る機会がある】など、労組があることによるさまざまなメリットも指摘された。

《労組の役割と意義》は記述数が10（有9，無1）で、同じく10のコードで構成された。具体的には、「無」の組合員から【労働者の

いる組織には必須だと思うから】という意見があった。他方で、「有」の組合員からは【助け合いが大切】【集団の力が大事だから】などの労組の役割に関する内容に加えて、【組合のない職場でしか働いたことがないため、より重要性を感じる】という記述があった。さらに、非組合員からは【労働法や雇用問題に精通している職員が少ないから】【就労形態が一般企業と比べて特殊だから】こそ、労組が果たす役割が重要という指摘もあった。

《もしものときのため》は記述数が7（有6，無1）で、【もしものときのために】【入れば安心につながる】【いつ何が起こるかわからないため】という3つのコードが抽出された。ここでは、労組が保険に近い捉え方をされていた。

《職員の意識や考え方》は記述数が6（有0，無6）で、同じく6つのコードに集約された。ここはすべて「無」からで、【施設内のみの考え方に凝り固まっている】【働く意識に差がありすぎるため】【古い慣習に囚われており、理不尽なことも多い】という施設の旧態依然とした体質に加えて、【施設長等の考え方で労働環境が左右されやすいから】のように、トップの考え方次第で状況が変化しやすいという意見があった。また、【労組があればみんなの意識がより高まると思うから】【外部団体から話した方がメッセージ性が強くなるから】のように、労組があれば状況の改善につながりやすいという意見もみられた。

《職員の権利》は記述数が4（有2，無2）で、【自分の生活の保障も必要】【職員の価値観と現実のバランスをとるため】【職員の権利も大切だから】という3つのコードが抽出された。ここでは、数は少ないものの、「有」「無」ともに2つずつ近似した記述がみられた。

《わからない》は記述数が4（有3，無1）で、【わからない】という1つのコードに集約され、「無」だけでなく「有」からもわからないという記述があった。これは、職場に労組

表2 労働組合の必要性を感じる理由

カテゴリー	コード
労働条件・労働環境	・労働環境を改善するため ・労働時間が長い ・給与改善のため ・男性職員は家庭との両立が難しいため ・職種において条件が違うから ・有休・残業・人事について泣き寝入りが多すぎる ・第三者的立場から見ると必要 ・労組を通して労働条件を変えていくことができています ・労働条件について話ができる ・働き方の改善や要望ができる ・労働条件の改善につながっているから ・賃金・勤務時間の相談など何かと助けになると感じている ・組合の存在が不当な扱いを防ぐ抑止力になっている
意見・交渉・相談・要望・発信	・不満があっても交渉しにくい ・パワハラがあった場合、相談する所を探している ・職場だけでなく、主に県向けに必要性を感じる ・理事会に対して現場の意見を伝える機会がない ・一般職員の声を管理職に届けにくい環境だから ・どこに訴えていいかわからない ・相談できる人がいない ・賃金・労働条件の維持・改善のためには団体で交渉の方が効果的だから ・意見を聞いてくれる ・意見が反映されているから ・問題点があるときは声をかけることができる ・経営者や自治体と交渉できるから ・個人ではなく大きな組織として声をあげ、変えていく力がある ・話し合いの機会や制度について学びが深まる ・要望できるため ・集まる場として、社会に発信する場としては必要 ・意見を協議できる場がない ・労働条件の交渉などが曖昧で活動も不明確
状況を改善するため	・自分たちの処遇を確保し、意欲を持って臨むためには必要 ・改善する部分もあるため ・独断経営があるため ・施設をより良くするため ・職場の健全さを保つため ・労働の質の向上のため ・実際に助けられたことがあり、安心して働くことができる ・働き方について自主的に考えることが可能になる ・団結が生まれ、通常ではできない経験ができる ・世間に対し、児童養護施設を理解してもらうため ・他施設の労組から情報を得る機会がある ・違った角度で物事をみるため ・政策的視点が重要 ・常に考え続ける必要があるため ・施設長だけでなく、職員も一緒に施設運営を考えていくため ・個人では解決できそうにないことが多い
労組の役割と意義	・労働者のいる組織には必須だと思うから ・助け合いが大切 ・まとまりがないから ・集団の力が大事だから ・あつてしかるべきと思う ・組合のない職場でしか働いたことがないため、より重要性を感じる ・実践されているから ・労働法や雇用問題に精通している職員が少ないから ・就労形態が一般企業と比べて特殊だから ・何事も相対化することが大切
もしものときのため	・もしものときのために ・入れば安心につながる ・いつ何が起きかわからないため
職員の意識や考え方	・施設内でのみの考え方に凝り固まっている ・働く意識に差がありすぎるため ・古い慣習に囚われており、理不尽なことも多い ・労組があればみんなの意識がより高まると思うから ・外部団体から話した方がメッセージ性が強くなるから ・施設長等の考え方で労働環境が左右されやすいから
職員の権利	・自分の生活の保障も必要 ・職員の価値観と現実のバランスをとるため ・職員の権利も大切だから
わからない	・わからない
その他	・プレブレだから ・今ある組合が必要かどうかは疑問に思う

出所：堀場（2025：243-244）。

があったとしても、働き始めて間もなかったり、組織率が低く活動が停滞したりしていることが影響した可能性がある。

《その他》(計2:有2,無0)は、記述数が2(有2,無0)で、同じく2つのコードで構成された。具体的には、「有」から【ブレブレだから】【今ある組合が必要かどうかは疑問に思う】という意見が出た。このうち、前者は施設運営の方針が定まっていないという意味だと考えられるが、後者のように職場にある労組に対する疑問に関する記述の背景には、勤務している施設の組織率が低かったり、活動が停滞したりしていることがあるといえる。

ここまでみてきたように、「有」では労組があることが影響して、労組の必要性を実感していた。これは、「有」の施設で労組が労働条件・労働環境を改善してきた実績があるからだといえる。その一方で、「無」からも《労働条件・労働環境》と《意見・交渉・相談・要望・発信》で労組の必要性に関する記述が一定数みられたのは、施設の労働環境が厳しいからだと考えられる。

《意見・交渉・相談・要望・発信》では、「有」の職員は労働条件だけでなく、制度の改善や社会に発信することの必要性などを実感していた。他方で、「無」も《労働条件・労働環境》や《職員の意識や考え方》で出た記述にあるような実態があるからこそ、労組が必要といえる。

一方、《労組の役割と意義》において、「有」の非組合員から出た就労形態が特殊で労働法に精通している職員が少ない状況があるからこそ、大学・短大など職員の養成課程において労働法や労組に関する内容を学ぶことができるようしくみが必要である。

また、《職員の権利》では、施設でなおざりになりがちな職員の権利や生活の保障に関する記述があった。この点については、職員の自己犠牲では持続可能性がないため、子ど

も・職員双方の人権を一体的に保障(井上2010)するしくみが不可欠である。実際に、職員が自らの人権すら守られていない状況におかれていては、子どもの人権を守ることは困難といえる(堀場2016:55)。

(2)労働組合の必要性を感じない理由

労組の必要性を感じない理由の自由記述数は120で、労組の有無別の内訳は「有」が25,「無」が95である。これらの自由記述をコード化・カテゴリー化したところ、9つのカテゴリーとそれを構成する56のコードに分類された(表3)。

カテゴリー別にみると、《わからない》は記述数が37(有8,無29)と最も多く、9つのコードに集約された。労組の有無別にみると、「無」の記述数が多い傾向にある。具体的には、「無」から【労組について詳しく知らないため】【考えたことがない】【わからない】【気にしたことがない】【組合のある職場で働いたことがないため】のように、労組がないことが影響して労組の役割が理解されていないかった。その一方で、「有」からも同様に【まだよくわかっていないから】【存在を意識したことがない】などの記述がみられた。

《問題や不満がない》は、記述数が26(有3,無23)と2番目に多く、11のコードが抽出された。労組の有無別では、「有」の記述が3つと少なく、「無」の記述数が多い傾向がみられた。内容をみると、「無」から出た【満足している】【施設長・主任が意見を吸い上げ、改善を行ってくれる】【労働条件の平等性が明白で疑問の余地がない】【なくても今のところ問題ない】【特に不満がない】や、【他施設より労働条件が良いから】【とても良くしてもらっている】などの記述のように、問題や不満がないだけでなく、経営者が労働条件・労働環境を改善してくれていることにも感謝している様子が窺えた。一方、「有」からも【労働に対する問題があまりないため】

のように、「無」と同じような意見が3つあった。

《職場内の話し合いで解決できる》は記述数が15(有1, 無14)で、6つのコードに分類された。労組の有無別にみると、「有」の記述が1つのみで、「無」の記述数が多い傾向にある。ここでは、「無」から【施設内のあらゆることを職員全員で検討して決定するため】【民主的な職場である】【日常的に施設長と話し合えるから】など、職場の話し合いで解決することができるという意見がみられた。加えて、「無」と共通した内容のためコードにはないが、「有」からも同じく話し合いができるからという記述があった。

《必要性がない》は記述数が9(有1, 無8)で、5つのコードで構成された。労組の有無にみると、「有」の記述は1つのみであった。内容を見ると、「無」の非組合員から【特に必要性を感じない】【意味がない】という意見の一方で、【人事考課を検討しているため、今後必要かもしれない】【以前は組合に参加していたが、今は必要性を感じない】などの記述もあった。さらに、「有」の非組合員からも【意見を集約する必要性を感じない】という意見がみられた。ここで出た意見は、《職場内の話し合いで解決できる》で出た意見と同様の背景があるといえる。

《機能していない》は記述数が9(有9, 無0)で、5つのコードに集約された。ここは「有」のみの記述で、内容を見ると【活動していない】【存在が薄い】【組合が機能していないから】【加入者数が少ない】のように、当該施設の組織率が低かったり、活動が停滞したりしていることが影響したと考えられる意見が出た。加えて、【組合員のグループが本来の目的の逆のことをしているため】という指摘もみられた。これらの記述は「有」のうち、組織率が低い施設(30%台以下)の職員から出た意見で、1人は組合員である。

《解決が困難》は記述数が7(有1, 無6)で、

6つのコードが抽出された。具体的には、「無」から【意見が通る状況とは思えないから】【法人が宗教関係で一般的な労組と意味合いが異なるため】【解決が難しいことが多すぎる】【不規則な勤務の中でまとめることが難しい】【給与は交渉しても限界があるため】【同族なので無理だと思う】のように、施設ならではの問題を解決することの困難さが指摘された。一方、「無」と共通した内容のためコードにはないが、「有」の非組合員からも給与面は補助金の関係で難しいという記述があった。

《負担増と摩擦》も記述数が7(有1, 無6)で、5つのコードに分類された。内容を見ると、「無」から出た【時間外の活動が増える】【役員等の仕事が増える】【時間と労力が必要なため、組合を組織化する困難さがある】のように、労組の活動をするゆとりすらない実態が浮かび上がった。加えて、「無」の施設長からは、【組合があると強く自己主張したり、組合員と非組合員の対立が生じたりする恐れがある】という指摘もあった。一方、「有」の非組合員からも、「無」と同じく【他の活動を行う余裕がないため】という記述がみられた。

《特になし》は記述数が2(有0, 無2)で、【特になし】という1つのコードに集約された。ここでは「有」の記述はなく、「無」の非組合員から労組がないからか、特になしという記述がみられた。

《その他》は記述数が8(有1, 無7)で、同じく8つのコードで構成された。具体的には、「無」から出た【統一性を必要としない世代が増えているため】【労働面が強くなりすぎるため】のように、時代の変化や労組への一般的なイメージが影響した意見の一方で、【管理職の独断的なものを感じるため、就業規則の見直しで知識や知恵がほしい】や、【大きな問題は県・国へ要望書として提出している】【国・自治体が努力しなければいけない段階】のように、管理職の姿勢への疑問

表3 労働組合の必要性を感じない理由

カテゴリー	コード
わからない	・労組について詳しく知らないため ・考えたことがない ・わからない ・気にしたことがない ・組合のある職場で働いたことがないため ・まだよくわかっていないから ・活動内容がわからない ・特に存在を意識したことがない ・入っていないから
問題や不満がない	・満足している ・労使間のわだかまりを感じないから ・友好的な職場で融通が利くため ・施設長・主任が意見を吸い上げ、改善を行ってくれる ・労働条件の平等性が明白で疑問の余地がない ・なくても今のところ問題ない ・特に不満がない ・他施設より労働条件が良いから ・勤めやすいよう配慮されているから ・とても良くしてもらっている ・労働に対する問題があまりないため
職場内の話し合いで解決できる	・施設内のあらゆることを職員全員で検討して決定するため ・雇用側と職員が一体となっているため ・民主的な職場である ・小規模な施設だから ・職員間の協議で解決が可能のため ・日常的に施設長と話し合えるから
必要性がない	・特に必要性を感じない ・人事考課を検討しているため、今後必要かもしれない ・以前は組合に参加していたが、今は必要性を感じない ・意味がない ・意見を集約する必要性を感じない
機能していない	・活動していない ・存在が薄い ・組合が機能していないから ・加入者数が少ない ・組合員のグループが本来の目的の逆のことをしているため
解決が困難	・意見が通る状況とは思えないから ・法人が宗教関係で一般的な労組と意味合いが異なるため ・解決が難しいことが多すぎる ・不規則な勤務の中でまとまることが難しい ・給与は交渉しても限界があるため ・同族なので無理だと思う
負担増と摩擦	・時間外の活動が増える ・組合があると強く自己主張したり、組合員と非組合員の対立が生じたりする恐れがある ・役員等の仕事が増える ・時間と労力が必要なため、組合を組織化する困難さがある ・他の活動を行う余裕がないため
特になし	・特になし
その他	・おそらく入っているなど存在があいまい ・統一性を必要としない世代が増えているため ・管理職の独断的なものを感じるため、就業規則の見直しで知識や知恵がほしい ・大きな問題は県・国へ要望書として提出している ・労働面が強くなりすぎるため ・労組に似た組織があるため ・国・自治体が努力しなければいけない段階 ・義務も果たさず、権利ばかり主張しているイメージ

出所：堀場（2025：249-250）。

や国・自治体の役割に関する指摘もみられた。さらに、「有」の非組合員からは、【義務も果たさず、権利ばかり主張しているイメージ】という意見があった。

ここまでみてきたように、労組の必要性を「感じない」の自由記述では、「感じる」とは逆の傾向があり、労組がないことが影響して「無」の記述数が顕著に多い傾向にある。まず、《わからない》では、「無」の記述に多くみられたように、労組の役割が理解されていなかった。これは、職場に労組がないことが大きく影響しているが、ここからも労組に対する職員の認識が約60年前の状況（鷲谷1968：139-140）とそれほど変わっていないことが浮かび上がった。この背景には、労組の存在感や必要性などの評価の低さ（間淵2005）、組織率の低さに加えて、施設に労組がない場合、労組について考える土壌がないことや、職員の多くが大学・短大などの社会福祉系学部・保育系学科の出身で、そのカリキュラムが対人ケアを軸にした技術主義的な内容であることも影響している（野澤1980：203；加藤ら1992：235）。

《問題や不満がない》でも「無」の記述が多くあり、労働条件・労働環境に問題や不満を感じていなかった。しかし、それは問題がないわけではなく、労組がないと労働条件・労働環境の問題点に気づきにくいことも影響していると考えられる。これは、村上（2023）に掲載された村上らによる調査において、労働の負担感は労組の未加入者より加入者の方が高い傾向がみられたこととも共通している。

また、《必要性がない》で「無」の職員から出た記述については、《問題や不満がない》や《職場内の話し合いで解決できる》で出た意見とも共通するが、今は良かったとしても施設長や理事長が変われば状況が悪化することもありえるため、必要がないとはいえない。こうした意見の背景には、《わからない》で

も述べたように、「無」は労組がないため、労組が果たしている役割を認識することが困難であることや、日本における労組のイメージも影響しているといえる。

一方、《機能していない》で「有」の職員から出た意見の背景には、組織率が低かったり、労組の活動が停滞していたりしていることが影響したと考えられる。しかし、伊原（2019：314-315）が指摘するように、組織率が低い労組は無力なわけではなく、組織が小さいがゆえに労働者の苦情に対して個別に対応することが可能ともいえる。

《解決が困難》では、諦めに近い記述が複数あったが、だからこそ労組による経営者や国・自治体との交渉・運動が必要である。このうち、【給与は交渉しても限界があるため】という意見については、労組の必要性を「感じる」の《労働条件・労働環境》では実際に改善している施設があることや、《意見・交渉・相談・要望・発信》にあるように、労組は国・自治体に対する交渉も行っている。実際に、予算や手当などが改善された事例もみられるため（堀場2022）、給与についても改善できる余地はある。

《負担増と摩擦》では、労組の必要性を実感しながらも、労働環境の厳しさからそのゆとりすらない実態が浮かび上がった。それが施設で労組を組織化する上での障壁となっているため、労組の上部団体が分会や組合員をどのようにフォローしていくかが課題である。

労働組合の意義と課題

本論文でみてきたように、「有」の職員は「無」と比較して労働条件・労働環境を改善する意識が高く、労組や制度の改善に向けた社会運動の重要性を強く認識していた。その一方で、「無」の職員は労組に対する認知度が低く、労組の必要性を感じていなかった。

これは、労組がないとその役割や活動がわかりにくいからだといえる。この点については、「有」の自由記述においても、労組の存在や活動への疑問に関する意見が一部あったため、組織率が低い施設で労組の意義をどのように可視化していくかが課題である。

前号で述べたように民間施設の組織率は顕著に低いため、社会的な影響力が強いとはいえないが、労組の拠点がある施設では労働条件が良く、勤続年数も長い (Goodman2000=2006)。さらに、労組には賃金及び雇用保障の効果 (野田2005) や、経営側へのチェック、職場での細かい世話役、苦情処理 (設楽・高井2010:251) などの機能もある。何より、労組がないと施設の経営者と対等に交渉し、労働環境を改善することは困難である。

施設では、経営者が労組を敵視する傾向 (Goodman2000=2006) があるが、①措置費の限界から賃金・労働条件の過度な要求は考えにくいこと、②制度の改善は労使双方の課題であること、③組織率が高い労組があれば、職場の要求が一歩化され、職員集団もまとまりやすい (堀場2016:55)。このため、労組は労使双方にとってメリットがあるといえる。いずれにしても、施設における労働問題の背景にある措置費や職員配置基準の改善に向けた社会運動を展開する上で労組の役割は大きい。それをどのように喚起していくかが課題である。

他方で、労組がある施設は、組織率が高く民主的で労働条件も良い施設がある一方で、何か問題があって労働争議が起きたことを契機に組織化された施設及び個人加盟の施設のいずれかに二極化している場合が多い。このうち、争議が起きた施設では一時的に組織率が高まったものの、争議が収まった後に組織率が大幅に低下した労組もある。

これは、個人加盟労働運動でもよくみられることだが (東2010:223; 文2019:29)、だからこそ職員間で労組への組織化が重要であ

るという共通認識をどのように築き、組合活動を発展・継続していくことができるかを検討する必要がある。次号では、前号で取り上げた施設の労働実態、本号の労組の役割を踏まえ、施設の労働問題を改善するための課題を提示する。

注

- 1) コード化・カテゴリー化は、高木 (2007:73-89) の先行研究を踏まえて、自由記述を整理した上で、安部ら (2013)、永田・笠原 (2013) を踏まえて行った。なお、コード化・カテゴリー化した部分の本文の記述方法は、増井・岩本 (2022) を参考にした。

文献

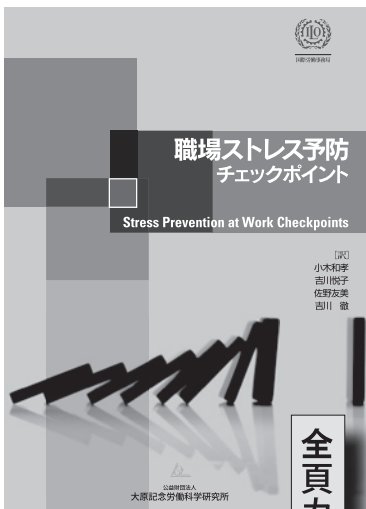
- ・東洋志 (2010)「日本における『新しい労働運動』——非正規・個人加盟労働運動を中心に」石井まこと・兵頭淳史・鬼丸朋子編『現代労働問題分析——労働社会の未来を拓くために』法律文化社, pp.208-225.
- ・安部慎吾・有村大士・永野咲・山内陽子 (2013)「児童養護施設における子どもと家族の最善の利益に資する職場環境づくり——職員のワーク・ライフ・バランスの視点から」『子どもと福祉』6, pp.127-133.
- ・井上英夫 (2010)「人権の旗を掲げよう——にない手の人権が侵害されている」『医療労働』526, p.6.
- ・伊原亮司 (2019)『合併の代償——日産全金プリンス労組の闘いの軌跡』桜井書店.
- ・小川政亮 (1973)「福祉労働者の権利と子どもの権利を守るたたかい」『福祉問題研究』編集委員会編・鷲谷善教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, pp.291-305.
- ・加藤蘭子・鈴木政夫・上野悦子・岸田孝史 (1992)「座談会——社会福祉と人権を考える」『日本の福祉はこれでいいのか』編集委員会編『日本の福祉はこれでいいのか——最前線から福祉労働を問う』あけび書房, pp.212-238 (加藤蘭子発言).
- ・皿海碩 (1972)「児童福祉施設の現状と闘い」『東京の社会福祉運動——平和と幸福への道標』都政新報社, pp.157-185.
- ・設楽清嗣・高井晃 (2010)「壊死する企業別労働組合——再生の道はあるのか」設楽清嗣・高井晃編『いのちを守る労働運動——最前線9人の証言』論創社, pp.239-274 (高井晃発言).
- ・高木和美 (2007)『社会福祉労働者政策——ホームヘルパーの労働・生活・健康の質を規定する社会的条件』桐書房
- ・永田祐・笠原千絵 (2013)「データを集める、読みとくII——ひとつを掘り下げる質的アプローチ」笠原千絵・永田祐編『地域の〈実践〉を変える社会福祉調査入門』春秋社, pp.112-127.
- ・野澤正子 (1980)「養護と養護問題」『社会問題研究』30 (2・3・4), pp.199-214.
- ・野田知彦 (2005)「労働組合の効果——賃金と雇用調整に対する効果の検討」中村圭介・連合総研生活開発研究所編『衰退か再正か——労働組合活性化への道』勁草書房, pp.71-84.
- ・堀場純矢 (2016)「児童養護施設の小規模化と子ども・職員双方の人権保障」『月刊福祉』99 (1), pp.54-55.
- ・堀場純矢 (2022)「社会的養護における労働組合の役割」『社会的養護研究』2, pp.29-38.
- ・堀場純矢 (2025)『児童養護施設の労働問題——子ども・職員双方の人権保障のために』ミネルヴァ書房
- ・増井香名子・岩本華子 (2022)「児童相談所がDVと児童虐

待が併存するケースに対応する際の支援課題と工夫——職員に対するグループインタビューより』『司法福祉学研究』22, pp.33-50.

- ・間淵領吾 (2005)「労働組合離れと組合意識の変容」中村圭介・連合総研生活開発研究所編『衰退か再正か——労働組合活性化への道』勁草書房, pp.123-145.
- ・村上英吾 (2023)「労働組合についての意識に関するアンケート調査——ネット調査と労働総研調査との比較」『労働総研クォーターリー』126, pp.74-88.

- ・文貞實 (2019)「序章 ユニオン・ウェイブと新しい社会運動」文貞實編『コミュニティ・ユニオン——社会をつくる労働運動』松籟社, pp.19-42.
- ・鷺谷善教 (1968)『社会事業従事者』ミネルヴァ書房
- ・Goodman, R. (2000) Children of the Japanese State : The Changing Role of Child Protection Institutions in Contemporary Japan, Oxford University Press. (=2006, 津崎哲雄訳『日本の児童養護——児童養護学への招待』明石書店)

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

全頁カラー

職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

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

刊 訳 ILLO
小本和孝・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

(10) 熱中症予防指導士活動報告

齊藤 雄司

はじめに

近年の地球高温化は、氷河の大崩落や海温上昇など気象の変化が大きな自然災害につながっている。日本国内においても、4月から気温30℃を越す地域もあり、5月には農業ハウスでの熱中症による死亡災害が起きている。今年のテレビの天気予報やインターネットニュースでは、翌日の熱中症の危険性がある時期には、暑さに身体を慣らすことの必要性「暑熱馴化」についても、語られることが多くなった。

このように一般の人にも熱中症の情報提供が行われている一方で、労働者に対する熱中症予防対策に国や専門家も注力しているが、その死亡災害は30名前後から減っていない。その要因を分析した結果では「暑さ指数（WBGT値）が把握されていないこと」「緊急時体制の不備（早く対応していれば助かった可能性がある）」「雇いやすく重症化しやすい基礎疾患者を把握されていないこと」「作業員への教育の未実施」等であった。今年6月厚労省から施行される法令化（厳罰化）を期待するところである。



さいとう ゆうじ
興研株式会社 常務執行役員
日本スポーツ健康科学学会 理事
環境共生学博士

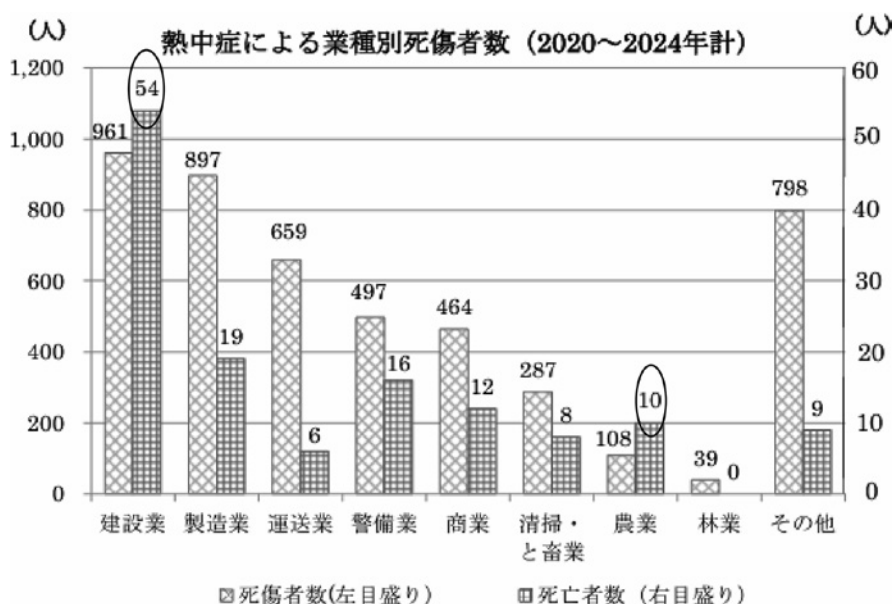
熱中症の業種別死傷者数

この法令化に伴い、私が講義のお手伝いをしている建設業労働災害防止協会では、3月、4月、5月に熱中症管理者養成講座が実施され、定員40名のところ80名以上の応募があった。キャンセル待ちの応募者の救済で6月にも講座が行われた。このように、多くの管理者が養成されているので、とくに厚労省が発表する業種別で一番多いとされる建設業の熱中症災害が減少することを期待している。

図1を見ると建設業や農業の死亡者数の割合が他業種に比較して高いことに気がつく。これには共通点があると考えている。一つは「高齢者が多いこと」である。例えば農業従事者の平均年齢が約70歳と言われている。また、建設業も人手不足により高齢者や未経験者を雇うことが多くなっているため注意が必要である。2つ目は「屋外作業であること」である。農業においては、屋外作業だけでなく、安定した生育環境を作れるハウス栽培が多くなっているため、熱中症時期以前から注意が必要である。3つ目は、中小零細企業、農業においては個人経営が多く「教育を受ける機会がないこと」である。とくに置き去りになる家族経営の農業従事者に、今回の法令化の内容を届けられるかということも大きな課題である。

適切な対応を

私の在籍する日本スポーツ健康科学学会の「熱中症予防指導士養成講座」では、熱中症の



グラフ1：令和6年厚労省

図1 熱中症による業種別死傷者数 (2020～2024・厚労省)

メカニズム、熱中症の実態、法令化された対応、対策用品の取り扱い方法、医師による救急処置、指導士の役割、脱水状況の実験、他を教育する。主に、業界団体、熱中症対策用品のメーカー、販売店・商社が多い。実際のユーザーは、それら用品を併用する場合も多く、自社製品の説明だけでは選定が難しくなっている。

例えば、一人作業をなくすためのIoTを使ったウェアブルデバイス、深部体温を下げるプレクーリング、機能性を持たせた水冷服、気化熱を活用するインナーウェア等数え切れない。したがって、新しい対策用品の登場で対策用品の選定には豊富な知識が必要になっている。

その対策用品取り使いの講義で、受講者が比較的関心を示すのが「水分補給」である。「どのような時に」「どのようなものを」「どの位飲むことが必要か」であり、その一部を紹介する。水分は主に小腸で吸収され、1時間で吸収する量は人によっても異なるが200mL～700mL（平均するとペットボトル約1本）と言われている。一方で暑熱作業環境下での発汗量は、1時間で800mL～1400mL（平均するとペットボトル約2本）である。単純に考えて暑熱作業環境下では、誰であっても水分を充分取っても

ペットボトル1本の脱水状態になるため、その環境やその人の体調に対応した休憩時間と水分補給方法を摂る必要がある。当然、発汗によって水分だけではなく、塩分の損失で自発的脱水を起こさないために塩分の補給も必要になる（図2参照）。

適切な水分補給を怠ると、脱水症状を起こすことになる。その脱水は個人差もあるが約2%低下すると作業能力の低下が始まり、3%を超えると体温の上昇が始まると言われている。例えば体重60kgの人が2%の体重減少1.2kg、水分で換算すると1200mLである。作業能力は約5%の低下である。それでは3%脱水の場合は1.8kg、水分換算は1800mL、作業能力は約10%～15%の低下である（図3参照）。

作業能力の低下とは、身体を動かす脳の働きの低下であるため、機械の操作ミス、ボタンの押し間違い、車両運転ミス、判断力の低下など、さまざまな災害要因につながることも考えられ、重大な労働災害を起因するケースも見られる。実際に（一社）日本造船協力事業者団体連合会の協力で2023年にA造船所で行ったアンケート調査では、夏期暑熱環境下の作業で判断力が低下した経験（症状の重症ではⅡのレベル）

水だけの補給はだめ！ ヒトには、カラダの塩分濃度を一定に保つ機能がある

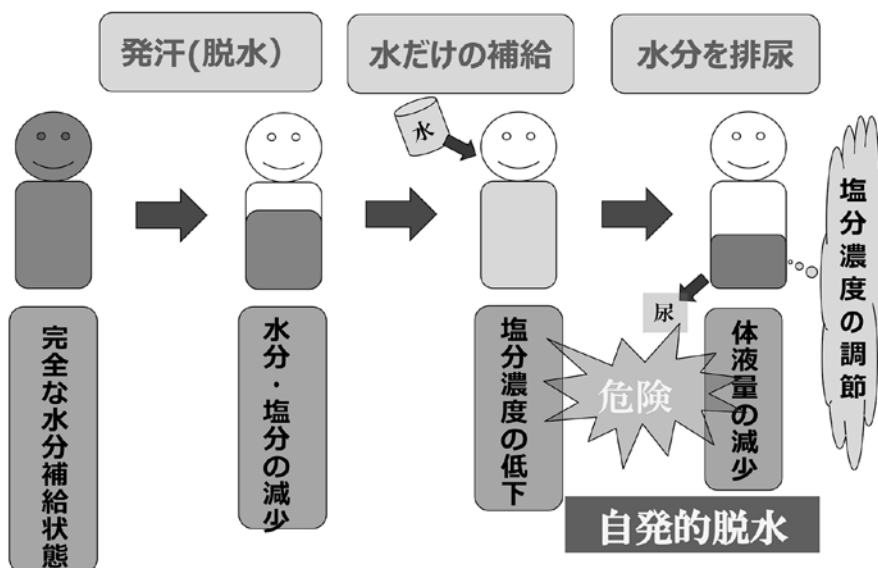
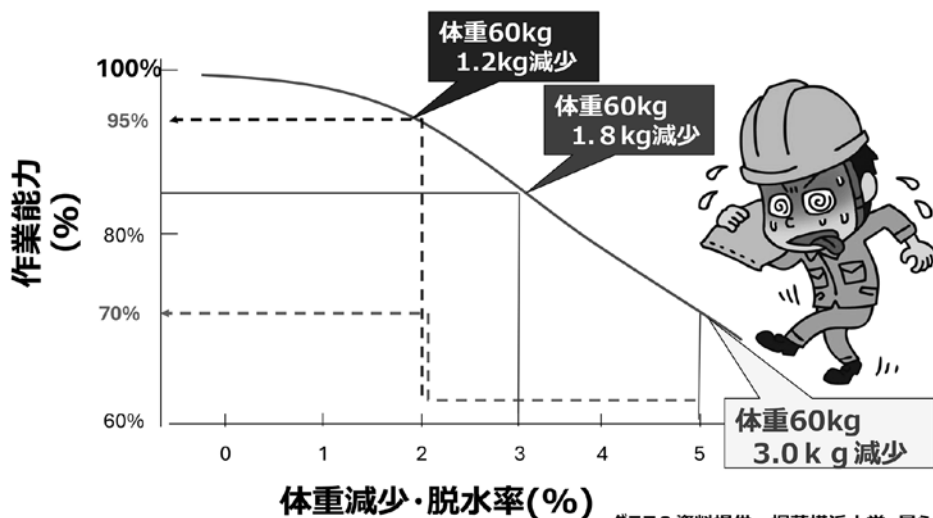


図1資料提供：桐蔭横浜大学 星5

図2 自発的脱水（桐蔭横浜大学・星名誉教授）

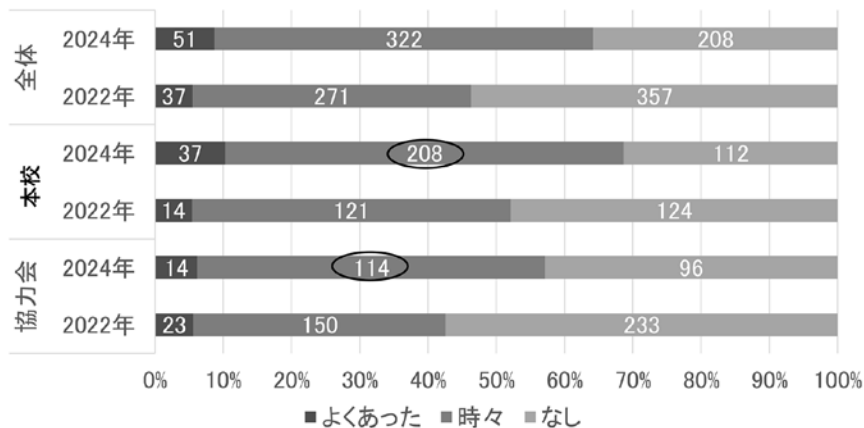
**体重の2%以上脱水になると作業能力は低下。
3%は危険！水分摂取は、厳密に監視が必要**



グラフ2 資料提供：桐蔭横浜大学 星5

図3 作業能力の低下（桐蔭横浜大学・星名誉教授）

夏季作業時に「判断力の低下」を感じた経験



・2024年は2022年と比較し、本校は52.1%から68.7%、協力会は42.6%から57.2%に増加。
熱中症との因果関係は不明であるが、作業時の判断力の低下は労働災害の危険性を高める。

図4 夏季作業時に「判断力の低下」を感じた経験（2024・京都女子大 坂手教授）

の有無を聞いたところ、驚くことに経験者は「時々経験した」を含め50%以上存在した（図4参照）。

熱中症予防指導士の役割

水分・塩分補給については、スポーツドリンク、経口補水液、塩飴、塩分タブレットがあるが、その選定も難しくなっている。厚労省ではプレクーリングの一つとしてアイススラリーの活用も推奨している。知っておきたいのは、それぞれ特徴があるということである。厳密に言う、スポーツドリンクと経口補水液の機能を発揮させるには、使用する場面が少し違う。また、スポーツ飲料は、メーカーや製品によって

塩分・糖分の濃度がさまざまであり、味も違う。その人の健康状況（基礎疾患等の有無）、環境状況（作業内容、作業環境）にあったものを選定することが必要になってくる。塩分タブレットや塩飴では、必ずその製品に適した水分量を確認して使用することである。これら特徴を知らずに熱中症になってしまったケースもよく耳にする。

ここでは、主に水分補給を一例として紹介したが、熱中症予防対策用品には、ヘルメット、作業服、ウェアブルデバイス、その他、さまざまなものがあり、それぞれ特徴がある。その選定はますます難しくなるため、それをサポートする熱中症予防指導士や熱中症予防管理責任者等の役割は一層大きくなると考えている。

インド・南アジアにおける 産業安全保健の進展とこれから

川上 剛

はじめに

本号と同じ2025年3月をもって、私は25年間勤務したILOを定年退職いたしました。それに伴いこの連載も今回まででひとまず終止符を打ちたいと思います。日本であまり知られることのなかったインドや南アジアの草の根の職場における労使の改善努力を伝えたい、という気持ちで筆を取り続けてきました。お付き合い頂き誠にありがとうございました。また、連載執筆の機会を頂いた『労働の科学』編集部に心よりお礼申し上げます。

連載最後の本号ではこれまでに紹介してきた内容を振り返りながら、まとめとしてインド・南アジア諸国における産業安全保健の進展とこれからについて述べたいと思います。

私がILOのニューデリーチームに所属して、アフガニスタン、バングラデシュ、インド、モルディブ、ネパール、パキスタン、スリランカの南アジア7カ国への技術協力を担当したのは2017年から2025年まで足かけ8年間です。この間の進展で特に印象に残ったことを3つ挙げるなら、①すべての職場に到達するための労使協力、②現場改善に役立つ参加型トレーニングの活用、③政労使の協同作業を支える国際的な基準・枠組み、となります。

すべての職場に到達するための 労使協力の進展

南アジアの多くの職場がインフォーマル経済

に属し既存の安全衛生法的枠組の外にあって行政サービスが届かない中、一方で労働組合や使用者団体のネットワークを通して多くの職場に到達できるようになってきました。その背景には労使双方における産業安全保健を向上したいという認識の高まりがあります。私がインドチームに所属していた8年間で、ILOは多くの産業安全保健改善を手伝ってほしいという労使からの依頼を受けました。そしてその多くが政府によるサービスの行き届かないインフォーマル経済職場、具体的には、家内労働を含む小規模製造業、小規模建設現場、廃棄物収集リサイクル業、下水処理業あるいは農業への支援でした。

ILO総会ではたびたびインフォーマル経済職場のフォーマル化を進めることを議論してきました。その結果として労使の間における認識が高まっています。使用者にとっては多くのインフォーマル経済職場は大切な取引先・ビジネスパートナーであり、労働災害や職業病を防止することは健全なビジネスの継続にとって不可欠です。さまざまな技術協力プロジェクトに資金援助を行うドナーの側でもこれまで顧みられることの少なかったインフォーマル経済職場の安全保健改善に関心が高まっています。

従来からの国単位の資金援助に加えて、民間の資金を開発技術協力に活用するPPP（Public Private Partnership：官民連携）の一環として企業の側がドナーになるプロジェクトも増えてきました。その背景として自社の、特に発展途上国につながるサプライチェーンを見直し、そこに安全保健上の課題があればその改善を後押ししなければならないということがグローバルなビジネスにおいて重要な要件になってきたことが挙げられます。

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

こうした動きは欧州各国における人権デュー
ディリジェンス関連法規の整備によって鮮明に
なりつつあります。

職場改善に役立つ 参加型トレーニングの幅広い活用

上記のようにインフォーマル経済職場における産業安全保健改善活動やプロジェクトが増えました。実際の改善活動が成果を上げるためには応用範囲の広く効果的な方法が必要となります。そこで応用が進んだのが、本シリーズでもたびたび紹介してきたILOのワイズプログラム(WISE: Work Improvements in Small Enterprises)をはじめとする参加型アプローチです。参加型アプローチは、地元ですでにある改善実例をまず収集紹介し、参加する労使自身がアクションチェックリストを用いて自身の職場点検を行って自身の職場の強み・好事例と改善が必要な点を提案していきます。

参加型アプローチの強みは、紙と鉛筆さえあればどの職場でも簡便に実践でき、すぐの改善が進むことです。同時に労使の直接参加と協同作業を促進します。トレーニングを実施する場所もできるだけ参加労使の職場で行い、トレーニング時間を長くても半日ほどと短くすることで、女性を含む多くの草の根の職場の労働者の参加が進みました。電気がない農村やパソコンやプロジェクターのない職場でも、紙に印刷した好事例写真を紙芝居のようにプレゼンして実施できます。

参加型アプローチによる安全保健改善活動を継続拡大するために、たくさんの職種の労使リーダーやボランティアが参加型トレーナーとして養成されてきました。養成された労使トレーナーは自身の組織のネットワークやメンバーとの協力を通して、参加型トレーニング活動を広げていきました。

このように地元労使トレーニングを養成することで行政や労働監督の法的枠外の職場にも、産業保健サービスと活動を拡大できることが明らかになりました。職場安全衛生委員会を新たに設置して、そこでリーダーシップを発揮して参加型アプローチによる職場改善活動を継続する職場も増えていきました。

政労使の協同作業を支える
国際的な基準・枠組み

産業安全保健分野を巡る近年の国際的な基準や枠組みの進展は、政労使による国の政策制度強化および職場改善活動双方への追い風になりました。中でも大きなインパクトがあったのは、2022年にILOが労働安全衛生を、結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の廃止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除と共に「労働における基本的原則と権利」に55本目の柱として加えたことでした。これに伴い、ILO労働安全衛生条約（1981年、第155号）および安全衛生における促進的枠組み条約（2006年、第187号）が、ILO中核的労働基準に加えられました。

こうした中、南アジア諸国でもILOの第151号条約および187号条約の内容に沿って国の安全衛生計画(National Programme for Occupational Safety and Health)の策定が進んでいます。国としての安全衛生計画を策定する際には政労使の代表が一堂に会して自国の産業安全保健の現況を共同でレビューし、次の5年間ににおける優先課題を決定していきます。結果として政労使が産業安全保健について包括的に討論する機会が生まれ、政労使間の対話・協力が深まります。安全衛生計画策定そのものはもちろんですが、この政労使対話機会の増加とさまざまな職種を視野に入れた詳細な議論の過程が、各国における産業安全保健の重要性に対する認識を高めていきました。安全衛生計画の議論を通して合意された優先課題を見ると、法制度や労働監督官のキャパシティ向上あるいは労働災害職業病報告制度の整備等に加えて、産業別の取り組み、特にサプライチェーンの底辺にある中小企業、家内労働、小規模建設現場、農業等への産業保健サービスの拡大が各国共に取り入れられています。

環境問題あるいはグリーンジョブとの連関から、廃棄物収集リサイクル業への支援も重要課題として進展してきました。

おわりに

本連載を終了するにあたって、インド・南アジア諸国における産業安全保健活動の進展の背景にある3つのポイントについて簡潔に私見を述べました。この3つの要因は今後も継続して効力を発揮すると思います。

その上で実はもうひとつ最も重要な要因があります。それは南アジアのどこの職場に行っても労働災害職業病を予防し、職場の同僚の安全と健康を向上したいという意欲を持って地道な活動をしている人たちが労使の中に必ずいることです。そしてどの職場にもすでに多くの改善努力や改善例が存在します。実際に各国の産業と労働の現場で技術協力活動をする中で、産業保健サービスの全く届かないインフォーマル経済職場労使と協同作業をしてきましたが、そのような多くの素晴らしい人々に出会いました(写真1)。これからもその多くが参加型トレーナーとして産業保健サービスの裾野を広げ続けています。



写真1 パキスタン、ラホール市下水道清掃労働者組合のシャフィクさん(右端)。南アジアの多くの職場で地道な改善活動を続ける労使リーダーとの協力が進みました。

(ここに記載したのは筆者、個人の見解でありILOを代表するものではありません)

働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



これでできる
参加型職場環境改善
Participatory Action-Oriented Training

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

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

41

藤川 伸治

教文研調査から見えてきた 教職員の健康管理上の課題

はじめに

前号では、神奈川県教育文化研究所（以下、教文研）が2023年に実施した「教育実態総合調査」（以下、本調査）の概要を紹介した。今号では、筆者がもっとも注目した教職員の睡眠時間の短さと、ある一定の睡眠時間を下回ると睡眠によって疲れがとれなくなる割合が急増する、という結果について述べたい。

睡眠は健康維持にとって最も重要な時間である。しかし、文部科学省（以下、文科省）や各教育委員会（以下、教委）が、教職員の睡眠実態を把握し、それが学校教育活動にどのような影響を及ぼしているかを調査・検証した事例は見当たらない。だからこそ、本調査が示唆する内容は極めて重要であると考える。

一般国民と比較すると 教職員の睡眠時間は短い

適切な睡眠時間は個人差があるが、厚生労働省が2024年2月に公表した「睡眠づくりのための睡眠ガイド」（以下、厚労省睡眠ガイド）では、6時間以上の睡眠が推奨されている。そこで、本調査においては睡眠時間6時間を基準として検討した。

睡眠時間6時間未満の割合は全体で50.7%、男性49.5%、女性51.6%であった（図表1）。睡眠時間6～8時間の割合は、男性では29歳

以下51.8%、30歳代53.7%といずれも5割を超えていた。一方で40歳代は43.3%、50歳代は24.3%と、年代が上がるにつれて低下していた。女性では、6～8時間の割合は29歳以下52.0%、30歳代55.8%、40歳代43.2%、50歳代31.4%であり、30歳代以下では過半数が適切とされる6～8時間を確保していた。

しかし、年代が高くなるにつれて男女ともに6時間未満の割合が増加する傾向がみられた。40歳代以上では男女ともに6時間未満の割合が5割を超え、特に女性では50歳代で57.6%、60歳代では73.3%が6時間未満の睡眠時間であった。

次に、他の調査との比較について述べておきたい。同じ設問による「国民生活基礎調査」（2022年）の結果は図表2の通りである。睡眠時間6時間未満の割合は、全体で40.2%、男性39.0%、女性41.2%であった。年代別・男女別にみると、「国民生活基礎調査」では、男性は20歳代30.9%、30歳代36.4%、40歳代41.1%、50歳代43.9%であった。女性は20歳代30.2%、30歳代35.0%、40歳代41.8%、50歳代49.9%であった。

本調査と「国民生活基礎調査」（図表2）を比較すると、教職員と国民一般では全体で－10.5ポイントの差があった。教職員は、男女別・年代別のいずれにおいても、一般国民と比べて睡眠時間6時間未満の割合が高かった。

教職員は国民一般より 睡眠による休養感が大幅に低い

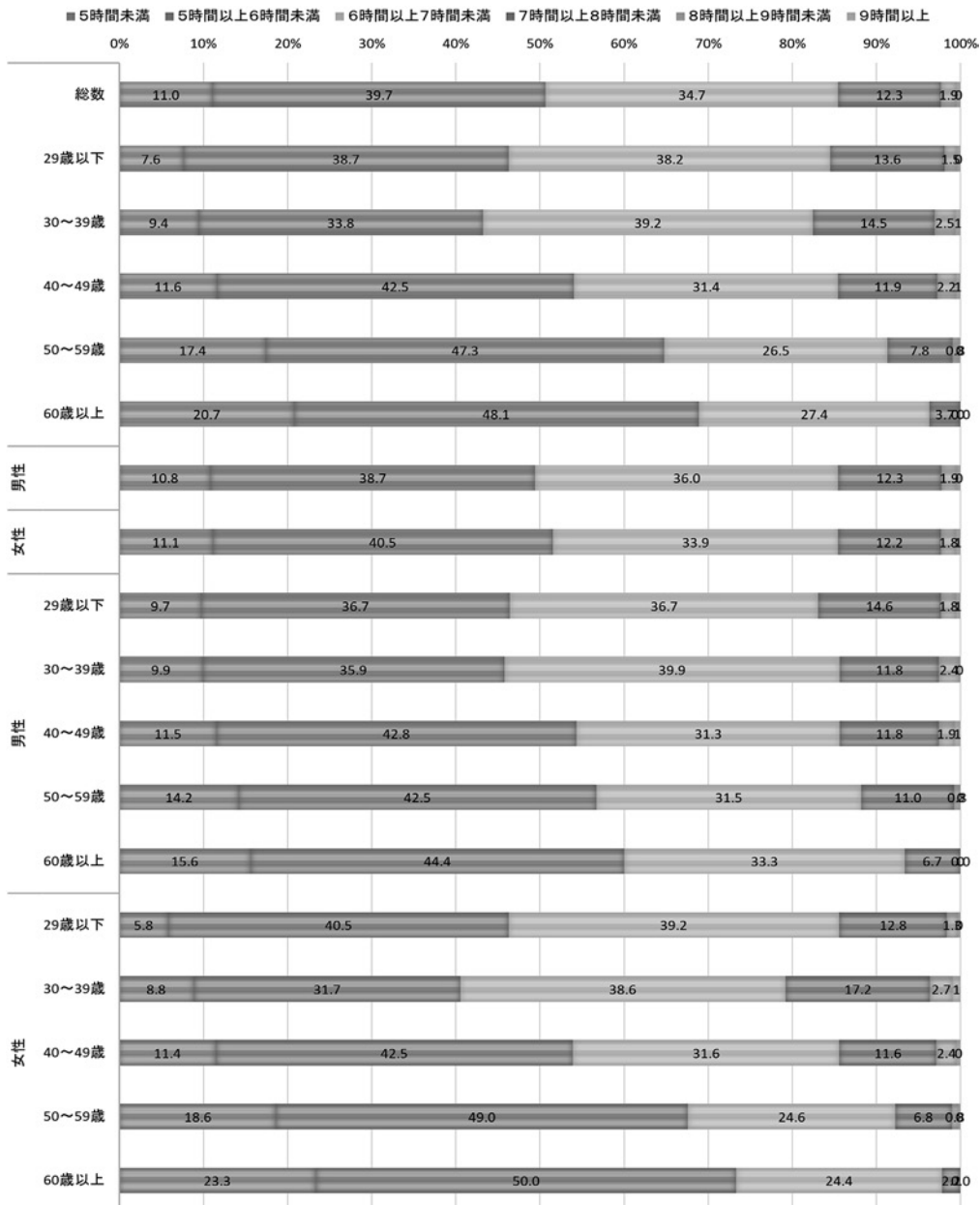
図表3によると、過去1ヵ月間に「睡眠によって休養がとれた」と回答した肯定的割合は、全体で58.2%、男性58.8%、女性57.8%であっ

た。年代別にみると、男性では29歳以下60.2%、30歳代58.7%、40歳代58.8%、50歳代55.9%、60歳以上55.5%であった。女性では29歳以下66.9%、30歳代64.0%、40歳代52.3%、50歳代46.8%、60歳以上48.9%であった。

男女ともに年齢が若いほど、睡眠によって十分に休養がとれているとする割合が高かった。また、29歳以下および30歳代では女性の肯定的回答が男性を上回っていたが、40歳代以上

では男性の肯定的回答の方が高かった。特に女性は若年層で休養感が高い一方、中高年層では急激に低下している点が特徴的である。

同じ設問による「国民生活基礎調査」(2022年)の結果が図表4である。過去1ヵ月間に「睡眠によって休養がとれた」と回答した肯定的割合は、全体で75.0%、男性76.4%、女性73.7%であった。教職員と比較すると、国民一般の方が全体で+16.8ポイント、男性+17.2ポイン



図表1 あなたの過去1ヵ月の1日の平均睡眠時間はどのくらいでしたか。

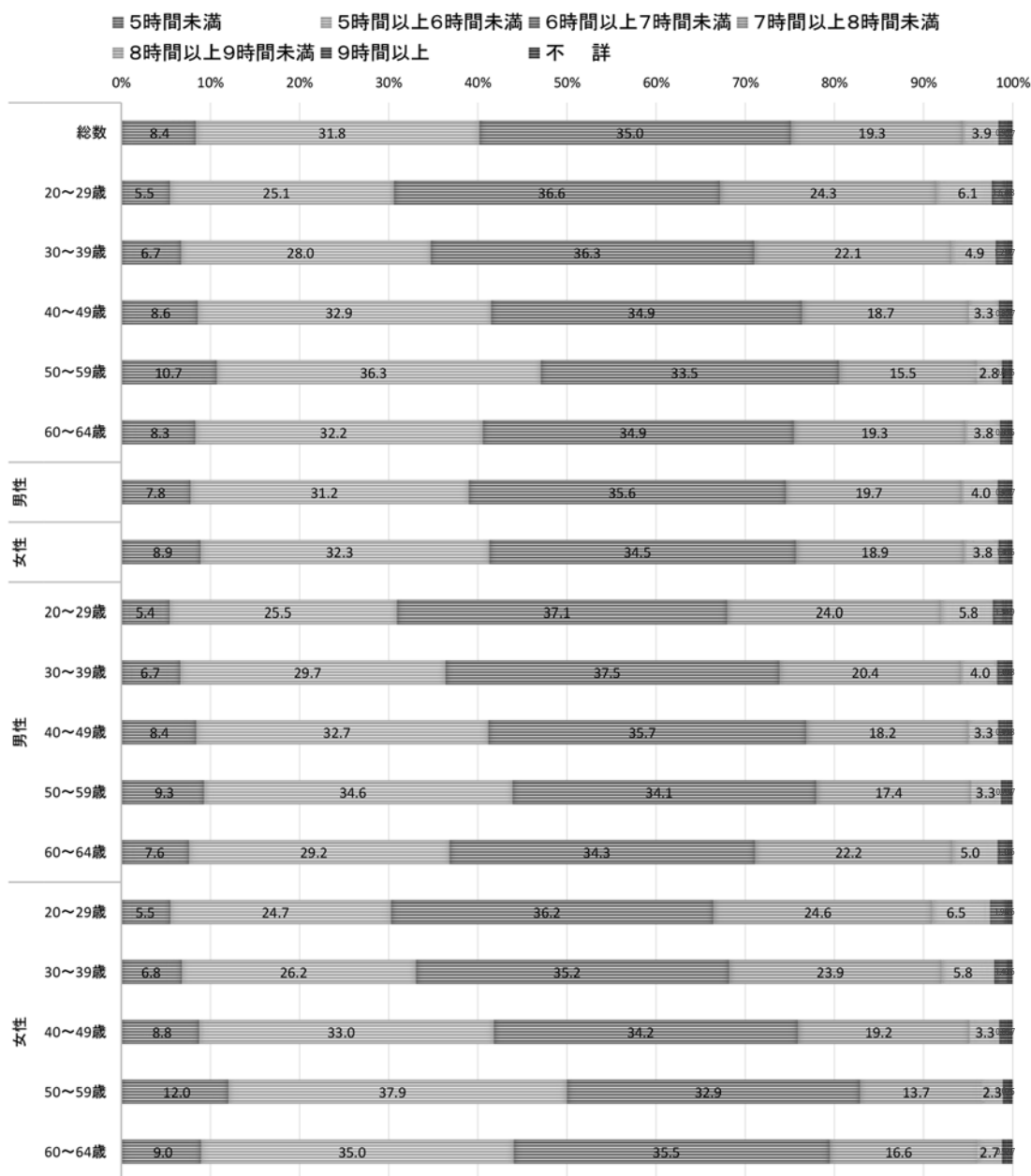
ト、女性+15.8ポイントと大きく上回っており、教職員は国民一般と比較すると睡眠によって休養が十分にとれている割合がかなり低いことが明らかになった。

年代別にみると、男性では29歳以下81.4%、30歳代75.1%、40歳代74.2%、50歳代75.1%、60歳以上90.2%であった。女性では29歳以下78.1%、30歳代73.2%、40歳代71.8%、50歳代71.2%、60歳以上78.1%であった。

教職員と国民一般を比較すると、性別・すべての年代において国民一般の肯定的回答率が高く、教職員の休養感の低さが際立っている。

休養感を感じるのは 睡眠時間 7 時間以上

図表 5～7 は、それぞれ全体、男女別の平均睡眠時間と「睡眠によって休養が十分にとれたか」とのクロス集計を示している。



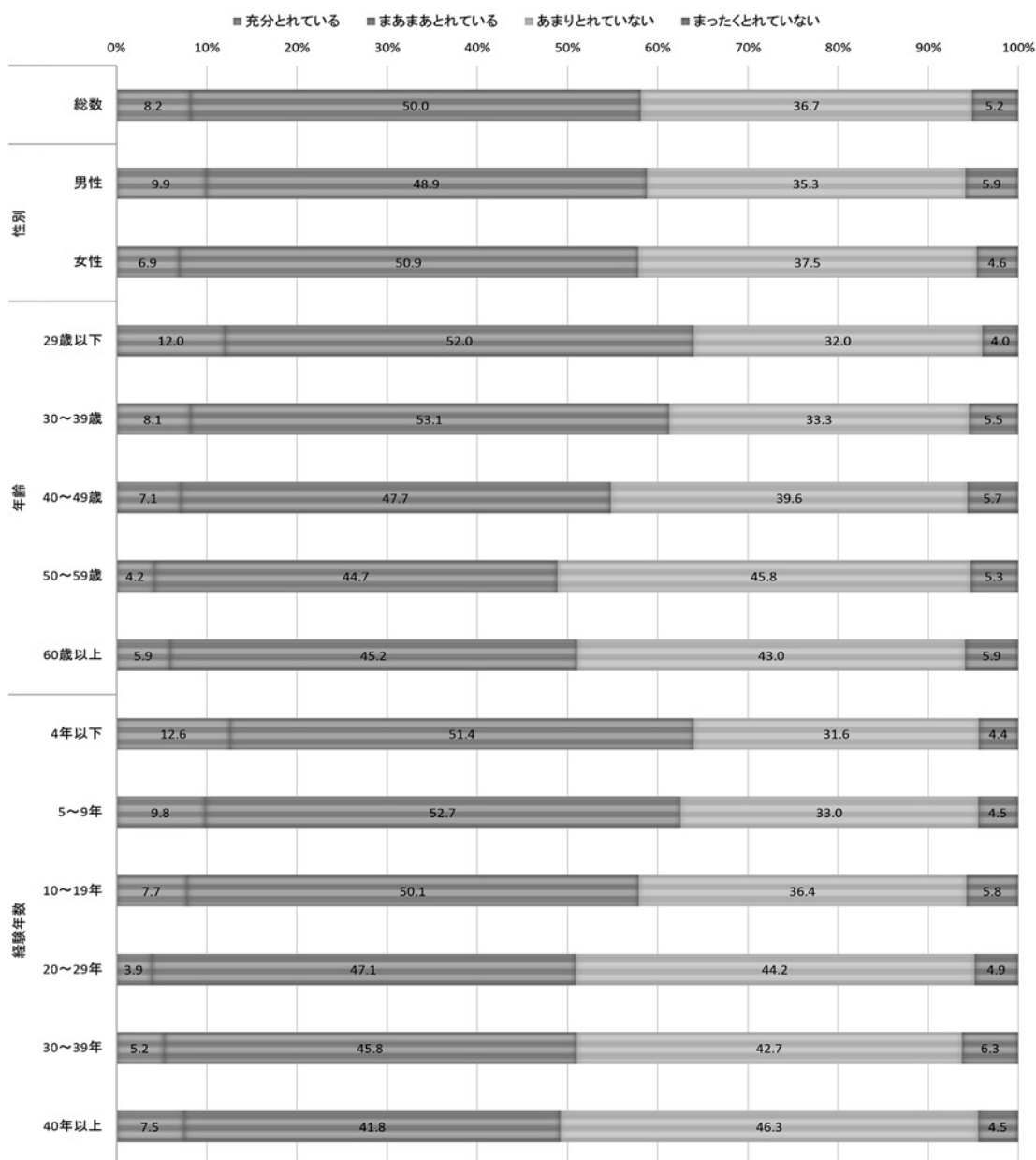
図表 2 あなたの過去 1 カ月の 1 日の平均睡眠時間はどのくらいでしたか。国民生活基礎調査（2022）

全体・男女別いずれにおいても、平均睡眠時間が6時間未満のグループでは肯定的回答が50%未満であった。全体では、睡眠時間6時間以上～7時間未満のグループで73.4%、7時間以上～8時間未満のグループで80.0%が肯定的に回答していた。男性では、6時間以上～7時間未満が74.0%、7時間以上～8時間未満が88.9%であった。女性では、6時間以上～7時間未満が73.5%、7時間以上～8時間未満が

84.0%であった。

以上のことから、全体および男女別にみても、睡眠によって休養を十分にとるためには、少なくとも6時間以上の睡眠時間を確保することが必要であると考えられる。

睡眠時間が6時間未満の教職員は、過去1ヵ月間に「睡眠によって休養がとれた」と回答した割合が5割を下回っていた。一方、6時間以上睡眠を確保できた教職員のうち7割以上が



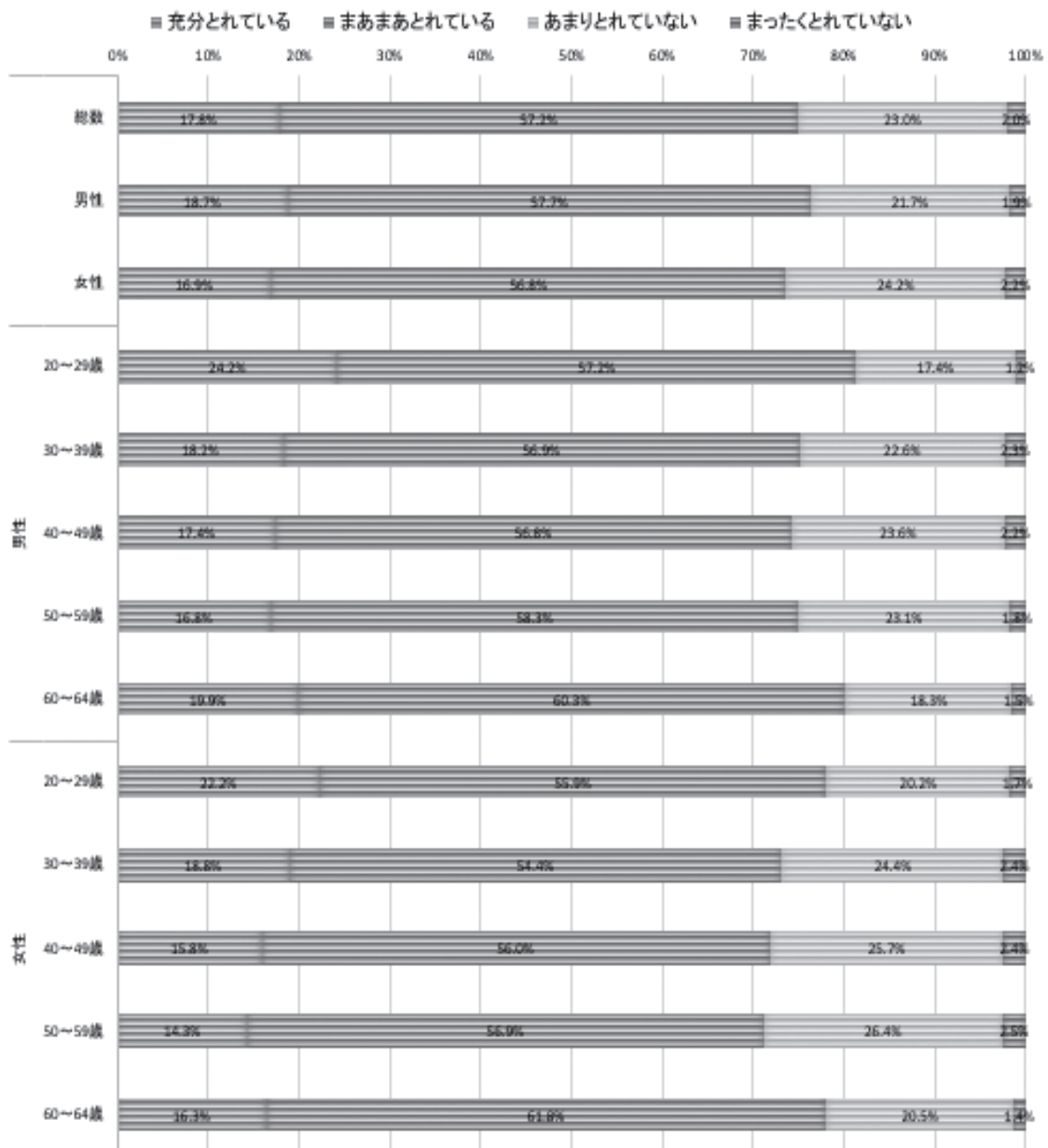
図表3 あなたは過去1ヵ月、睡眠によって休養が充分にとれていますか。

「睡眠によって休養がとれた」と回答していた。つまり、本調査においては、6時間以上の睡眠を確保できるかどうか、疲労をためないための大きな分岐点となっていることが明らかになった。

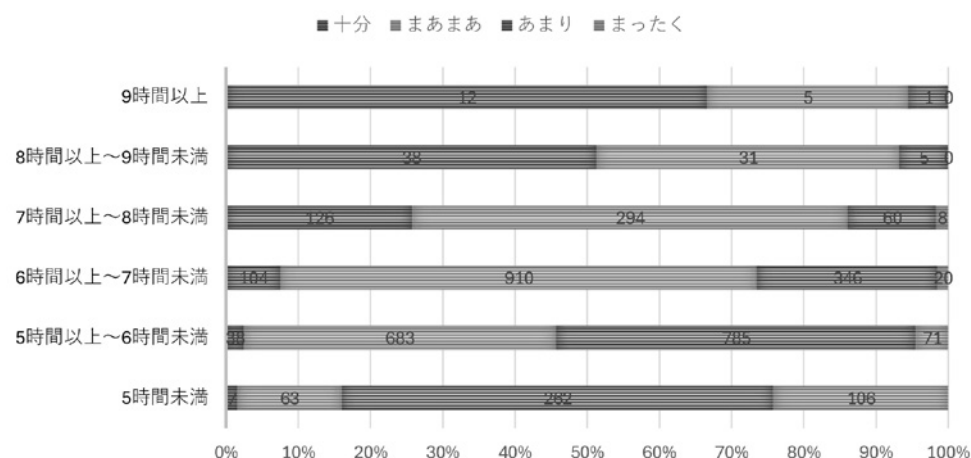
睡眠不足の状態が続くと、疲労が蓄積（蓄積疲労）し、相手の表情（特に「幸せ」と「怒り」）を読み取る能力が低下するという研究成果もあり、児童・生徒や同僚の表情をうまく読み取れ

ないことは、教職員にとっては円滑な業務を妨げる一要因になる¹⁾。

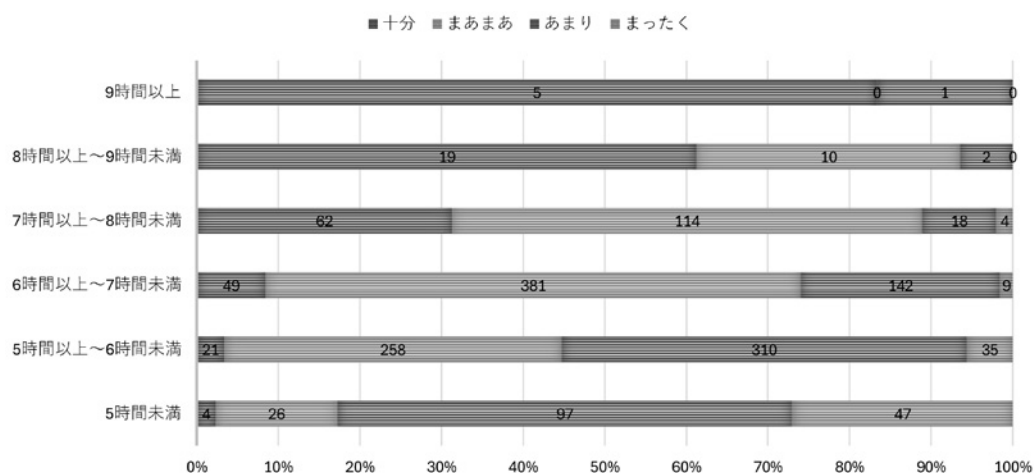
さらに、最近の脳科学の研究を踏まえると、「睡眠不足になると、脳の中でも『怒りの発生源』である扁桃体の真ん中のAmg部分が活性化し、怒りやすくなる。さらに睡眠不足は前頭前野（扁桃体の活動を制御する部位）の機能を低下させるので、怒りをコントロールできず、いわゆる『キレて』しまう状態になりやすくなり、パ



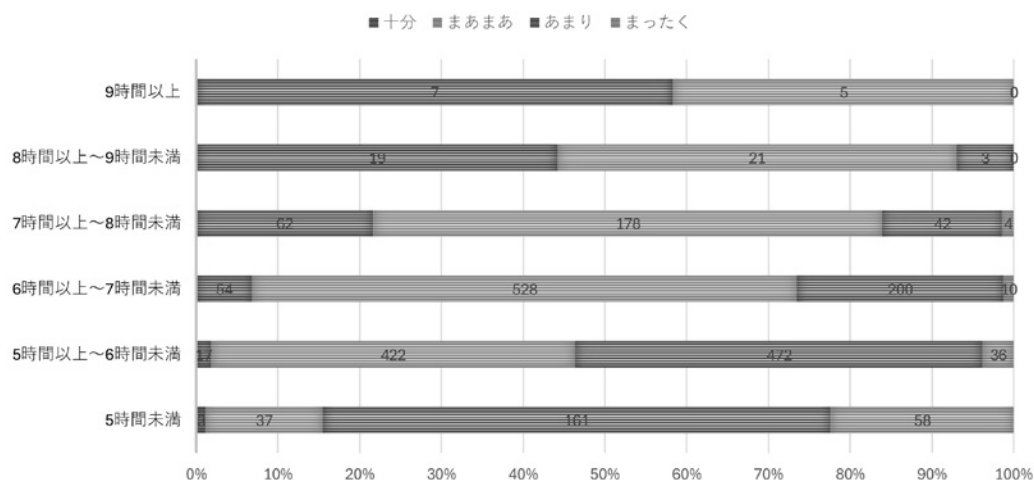
図表4 あなたは過去1ヵ月、睡眠によって休養が充分にとれていますか。国民生活基礎調査（2022）



図表5 〈平均睡眠時間〉×〈睡眠休養〉



図表6 男性の〈44 平均睡眠時間〉と〈45 睡眠休養〉



図表7 女性の〈44 平均睡眠時間〉と〈45 睡眠休養〉

ワハラ・セクハラ・不祥事等のモラル崩壊の引き金になる。」という指摘もある²⁾。

また、同書では、「もともとおだやかで、頑張り屋で真面目で、子どもたちへの愛情にあふれた教員こそが長時間労働に飲み込まれて自己コントロールを失ってしまい、その結果子どもたちは、『教員の睡眠不足がもたらす、深刻な怒り・イライラ・躁鬱状態』を直接、毎日ぶつけられてしまう。多様でイノベティブな子どもほど、怒りによる抑圧的な管理が不登校の引き金になる。」と述べられている。

本調査で浮かび上がった睡眠不足と疲れを翌日に持ち越す教職員がかなりの割合で勤務している現実を文部科学省、並びに教育委員会は重く受け止め、給特法改正後の健康管理の施策において、睡眠時間と疲労度の指標化、睡眠不足の要因分析の必要がある。

おわりに

文科省は、今後、各教育委員会で設けられる健康確保の方策において、勤務間インターバル11時間の導入を求めている。勤務間インターバルは「勤務終了から次の勤務開始までの休息時間」を指し、その中には通勤時間も含まれる。

したがって、例えば往復通勤に1時間を要する場合、実際に自宅で休息できる時間は10時間程度にとどまる。国民一般の1日の時間配分(令和3年「社会生活基本調査」)を見ると、食事時間は1.3～1.4時間、身の回りの用事1.1～1.3時間、家事1.23時間、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌は2.15時間となっている。

これらのデータから推測すると、勤務間インターバルが11時間の場合、教職員の平均的な睡眠時間は約6.5時間にとどまる。本調査結果からは、それでは、疲れをためたまま出勤する教職員はかなりの割合になる。現実には、自宅での持ち帰り仕事をしている教職員も多く、勤務間インターバル11時間を導入するだけでは、教職員の健康確保につながらないのではないだろうか。

注

- 1) 一般財団法人「地方公務員安全衛生推進協会」はじめての一步から、より良い学校へ～公立学校の安全衛生ハンドブック（公立学校職場における安全衛生管理体制に関する研究チーム編）2025年4月
https://www.jalsha.or.jp/pub/pub04/pub04_04/22953/（2025年4月12日最終確認）
- 2) 小室淑恵（他）、『共著・先生がいなくなる（PHP新書）』、2023年。

—タイピスト等に見る職業婦人とは何か—

三宅 章介

問題提起－タイピストの職業観

前回では、大正から昭和に掛けて出現した職業婦人といわれるタイピスト、教師、看護婦、電話交換手、デパート店員、事務員などにおいて、その代表的ともいえるタイピストに限定して、タイピスト養成学校での養成内容と彼女たちの職業選択や生活、賃金、また、職場でどのような労働問題や希望を抱えていたのかを、調査資料によって検討してきた。

そこで、この点に鑑みると、戦前におけるタイピストは、1920年代、即ち大正の中ごろから昭和初期にかけて「職業婦人」として一つの社会経済的現象として風靡されてきたのであるが、なぜこのことがこの時代に出現し、昭和にかけて巷で言われてきたのかの因果関係はそれほど明らかにされているわけではなかった。今回は、この点について、少々検討しておくことにする。

さて、このような社会経済的現象は、その時代の特有な政治的社会制度に起因するものとして考えられるが、それだけでは、彼女たちが、何ゆえに、「台所から街頭へ」と意識を変え、専門的職業を持つようになったのかは、つまび

らかなるとはいえない。さらに、当時の職業意識ないし職業観と職業との関係性に立ち入って明らかにしておく必要があると考える。このことについては、本稿では職業婦人に対応する言葉として「職分婦人」、また、職場での「内助の社会化」という言葉を折に触れて使用してきたが、これはその背景が生み出したところの政治的背景が影響していたものと考えてよい。

卓近な例ではあるが、かつて女性は自動車の運転をほとんどしなかった。女性運転手を見かけた男性は、物珍しそうに眺めたり冷やかしていたことがあったが、今日では女性も車に乗らなければ生活や仕事ができないまでになってきた。

したがって、そのような光景は良くないことであるにしても、まず見かけられなくなった。このことと同様に、女性タイピストを含めた職業婦人の出現は、当時としては、高学歴者で専門的職業を持つ女性全てに対して用いられた言葉であり、また、ある特定の「生き方」、例えば就業時間後は、洋服に着替え、化粧もして自由な時間を楽しむといった行動が珍しかったから、そのような女性たちに向けられた言葉であった。だが、その現象は一般化したのか、あるいは広がらず、一時期の流行であったのであろうか。

さらに、「職業婦人」は、例えば、同じタイピストであっても上述とは異なる「生き方」をした女性も存在したのではないかということも考えられる。つまり、第一次世界大戦後の経済的不況時であり、同じタイピストであっても、家庭の事情等により家計の補助のため働かざるをえなかった者も多数いたと考えられる。そうであるなら、就業時間後、街に出て自由を楽し

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。



むタイピストを基準に、一括して「職業婦人」と呼称することがよいのかどうかということである。このことも調査データより比較検討しておく必要がある。

そこで、今回は、この問題を次の3点に絞って考えてみることにする。

- ① 当時の職業婦人の代表的職業であるタイピストを取り巻く社会経済的状況はどうであったのか。
- ② 「職業婦人」の出現と衰退にはどのような政治的理由があったのか。また、「職分婦人」という言い方ができるとすれば、それはどのような理由によるのか。
- ③ 調査データから、いわゆる「職業婦人」と呼ばれるものと、そうではない「職業婦人」がいるならその違いはどのようなものか。これは職業婦人の職業を持つ意義である「職業観」の問題にもつながる。

この3点を検討することによって、英文タイプライターの輸入に始まり、本格的な邦文タイプライターの発明とその普及に伴うところの我が国における社会経済的諸環境と、職業人としてのタイピストの置かれた状況が理解できるのではないか、ということである。

職業婦人とは何か

1) 資料分析による前田 一の見方

前回では、タイピストを職業婦人としてその属性を明らかにしておいたが、職業婦人とは何かについては深く掘り下げてこなかった。今回では、まずタイピストを含む全体としての職業婦人というものはどのような職業人であり、どのような社会経済的状況の中に置かれていたのかを考えてみる。これは「職業婦人」を生んだ社会経済状況との関連性を分析することでもある。

そのことから、これまでのまとめの意味も兼ねて、前回取り上げた前田 一『職業婦人物語』（昭和4年。表を含めて国立国会図書館ウェブサイトより）にあるタイピストを含む職業婦人の特徴を中心に上げ、その後で、原 克『OL誕生物語—タイピストたちの憂鬱』（平成26年）に見る職業婦人としてのタイピストの特徴を取り上げ、両者を比較検討してみる。このことは、

両者は中央職業紹介事務局の同じ調査資料を用いていることにもよる。今回、前田の所論を再び取り上げた理由は、以下に見るように、タイピストを含む通説としての「職業婦人」の特徴に、調査データの観点より多くの疑問点を投げ掛けているためである。

さて、前田は本書「職業婦人のアウトライン」の中で、職業婦人とは何か、その定義はあるのだろうかと自問して、以下のように説明していく。自分は職業婦人と言ったとき、差し当たって思い浮かべるのは、丸ノ内辺りで出入りする事務員、タイピストが思い付く。そして静かに考えてみると、職業婦人には、教員、看護婦、産婆、店員等があり、さらに詮議していくと女優が現れ、藝者がおり、果ては娼妓、酌婦、女工、女中に至るまで考えようによっては、彼女たちは、全て職業婦人であるように思える、というのである。職業に貴賤はないので、このことは当然のことである。

しかし、とはいっても、よく考えてみると、職業婦人という言葉に何か制限があるのではないかと問うのである。藝者を捕まえてタイピストと同じように職業婦人とは、いいかねる。「職業婦人」というと、職業を持つ女性は全て職業婦人であるからである。その上で、京都市役所社会課が職業婦人の調査に当たりその定義を掲げているので、それを取り上げて分析するのである。このデータの発表期日は分からないが、同書「五、ビルディングの花『事務員』と『タイピスト』」にある文中の「京都市における事務員、タイピストの給料」の箇所は、1927（昭和2）年発表中央職業紹介事務局調べによるものと考えられるので、掲載年はこれと同じと考えてよい¹⁾。

前田の取り上げた京都市役所の職業婦人の定義は少々長いが、次のとおりである。

「職業婦人なる言葉は、未だ比較的新しい用語であつて、人に依りその意義並びに範囲を異にするけれども、広義に之をみるときは、産業革命の影響、及び之に伴う婦人の自覚に依り、苟も何等かの職業に於て、精神的、若しくは肉體的勤労に従事する婦女子、即ち男子勤労者に對する婦人勤労者の総称である。然し、此等婦人勤労者は、その技術的乃至事務的能力の有無、

或はその勤労乃至職業の性質に依って大體次の三種に分つことが出来る。

(イ)多少智能を要する職業に携わる所の比較的有識者階級

(ロ)無識者階級に属する所の純粹なる女子労働者
(ハ)純粹なる女子労働者には非るも比較的無識者階級に属する者²⁾

前田はこのような定義から、しかし「近代社会の通念として職業婦人といふものには何等かの制限がありはせないか」³⁾と疑念を持ち、(ロ)と(ハ)は「無識階級」と「比較的無識階級」に関わるのでこれを除いた(イ)の「多少智能を要する職業に携わる比較的有識者階級」を職業婦人として理解するのである。ただ、この定義では、「多少智能を要する職業」とか、「比較的有識者階級」(注：傍点筆者)というように、職業婦人に対してこのように理解するが、これは男性と比較しての相対的評価のことなのか、絶対的評価であるのかは不明であるが、前田は「職業婦人」をこのように理解する。この場合は、人間として高い智能を持っている女性でも、多少智能を要する職業に就いていることも意味する。

さらに、前田が先の「職業婦人といふものには何等かの制限はありはせないか」と自問したことについては、大正デモクラシー当時においても婦人参政権の要求で既に平林らいてうや市川房枝などの社会活動家がいたことなどが前提になるが、次のように考えてよいのではないだろうか。それは「婦人」という言葉は「成人女性」を指す。敬称はご婦人であり、英語圏ではMs.に相当する。一般的には成人女性全般または大人の女性への総称である。上流階級の女性には貴婦人があてがわれる。⁴⁾

このことから、専門的技術や知識を持つ女性の職業人の敬称として「職業婦人」というこの言葉が使われているのであろうから、「女工」「女中」も職業であるが、それとは異なる、という考え方があったからともいえる。先に挙げた、「藝者を捕まえてタイピストと同じように職業婦人とはいいいかねる」からである。職業の貴賤感がある。

一方、東京市社会局の解釈も次のように取り上げている。「一職業婦人とは一般にある種の職業に携はる婦人の総称であって、之を男子の

職業に比較してその間何等の差別を見出さない。従つて別に職業の種類に依つて分類されたのではないが、男女間に於ける特性の相違が、自然に分類の端となり、或は又幾多の経験によつて、男子よりも職業の性質上比較的優秀の地位を占め得られる方面に発達してゆくのは當然である。要するに職業婦人とは、婦人がその天分に適応した生産的行為に継続的に与る意義に外ならない」⁵⁾

この定義についても前田は、京都市役所の定義と同様に「職業婦人とは職業に関与している婦人のことなり」として職業婦人を詳述したに過ぎないので、「どうも近代人の頭に深くも印象されて居る『職業婦人!』といふことを説明するに役立っていない。」⁶⁾というのである。「藝者とダンサー、女工と女車掌、下女と派出婦、一見して同じ型のものであるが、社会通念はどこ迄職業婦人の中にいれるであらうか。」⁷⁾と考える。

2)職業婦人に対する調査

(1)職業を持つ理由

そこで、前田は、ひとまず職業婦人の定義を別として、全国にどの程度の職業婦人といわれるものがあるかを公益職業紹介所が取り扱った婦人の紹介数を見る。それによると、1922(大正11)年には約22万人であったが、1926(昭和元)年には約33万人であり、紹介数は年々増加している、また、実際の職業婦人数は、1919(大正8)年は女子人口の約13%を占めていたのでこれは358万人になる。しかしこの中には「純粹労働婦人」が含まれているので、これを除外した「精神労働者」数は約92万人、1929(昭和4)年には100万人を突破している。二昔前では、「女が職業を持って働くなどは小学校の先生を除いては極めてまれな現象であった。(中略)しかし欧州大戦を劃期として、殊に、大震災を劃期として我國にも婦人の経済的進出が一段と際立ってきた。」⁸⁾

この中で、現場労働者である「純粹労働婦人」と、いわゆる知的労働者であるタイピスト等の「精神労働者」を分けていることは、後者を狭義の職業婦人と見ているものと考えてよい。

また、職業婦人は当初は小学校の教師であつ

たと述べているが、これはデーヴィス (Davies, Margery W. 1982) が「アメリカでは、今日、女性の居場所はストーヴの所か又は子供と共に、又は小学校の教室の中か、又はタイプライターの所かである。」⁹⁾と述べていたが、先の前田の「二昔前」(おおよそ1900年頃か)では女が職業を持つことは、小学校の先生を除いて極めてまれだった、ということは、デーヴィスの所論と符合する。またデーヴィスは、1930年までに管理された少数の定型業務を担う「下級従業員」(low-level employees)と多くの業務を担当する個人秘書のような「上級従業員(a higher level employee)」に大別されるようになったというが¹⁰⁾、このこととも符合する。女性労働者の置かれた状況は、日本と米国は、おおよそ同様な傾向を示しているのではなかろうか。

ともあれ、前田は、このように述べた後、関東大震災(1923)以降、婦人の経済的進出が一段と際立ってきたが、その理由として次の10点を掲げている。現代的には女性蔑視の俗っぽい記述内容が見受けられるが、その中で必要のない文言は削除して要約しておく¹¹⁾。

- ① 端的に言えば、何時までも男の奴隷になっていることはごめんだ。
- ② 思想の独立は経済から生まれる。男の経済に頼ってでは男に隷属するより外はない。経済生活へ思想的にうながされた。
- ③ 結婚は恋愛の墓場であるので、晩婚でもよいという傾向がでてきた。
- ④ 権力服従関係の家庭生活は時代錯誤の象徴であり、街頭の華やかさを称える個人主義的思想が家庭生活を風靡したこと
- ⑤ 「お召し」(筆者注：格のある着物)を着たいが金がなく、親も生活に苦しいという中産階級以下の経済的逼迫が起こってきた。
- ⑥ 仕事はたくさんあり、婦人なら尚よいという職業分野が広がってきたこと。
- ⑦ 東京大震災で焼け出されて無一文になり、一家全員で働かなくてはならなくなってきた。採用する方も女なら給料も安い「後くさり」もなくよい、という需給の関係が広まってきたこと。
- ⑧ 友達の華やかな生活を見て乙女心も羨ましくなり、自分で自由に金が使えようになり

たいという気持ちが出てきた。

- ⑨ 平凡な生活は現代の婦人にとっては禁物だから、刺激を求めて街頭に出ようという気持ちが出てきた。
- ⑩ 結婚時失敗し、恋に破れた女、迷信と因襲の世界の中に丙午の不遇を啣つ女、かれらが執るべき道やいづこといふ。

このように、10点を掲げている。これをさらに要約すると、次の3点ばかりになると考える。その一つは、東京大震災を契機に、男性の経済力にいつまでも頼ることはできないということ。これには採用者の需要に関わるが、女性なら給料が安いので受け入れやすいという両者の需給関係によるもの、二つ目は家庭生活における権力への服従関係より自由になり、職業を持ち自活したいという新しい考え方が芽生えてきているということ。これは家族制度への反発と考えてもよい。後で取り上げる。三つ目は、結婚も大事だが、仕事を持ち自由になりたいという気持ちが芽生えてきているということ、である。

しかし、当時の女性が専門的職業を持ち、しかもそれはタイピスト、教師、看護婦、デパート店員など知的労働に属するのであるが、その場合はその仕事能力、言い換えれば学歴が必要となってくるのであるが、この分析ではそのことが看過されている。学歴は、「職業婦人」として位置づけられる重要な要件であるが、前田は、このことについては全体的に検討していない。調査資料がなかったのかもしれない。

女性が職業を持つなら、家庭生活を離れることにもなるから、家族制度の下で、そのことに理解される家族であることが条件となる。家計が苦しいなら働くことは当然である。また職業能力付与のために進学しなければならない。経済的にも比較的ゆとりのあることが要請される。しかしその反面、ゆとりがあることは外で働くことは理解が得られないということも想定される。

前田自身が職業婦人とは何かという定義上の「範囲が解らない」と問うたのであるが、彼のいう「労働婦人」と「精神労働」婦人との二者に分けているその判断基準は、上記の2点目に関わるものと考えられる。彼の分析では、この

最も重要な判断理由が看過されているのである。

前田は職業婦人は何かを問うとき、この10点を掲げたのであるが、続けて、それを検証するために、中央職業紹介事務局調の資料を取り上げて「果たして何が彼の女を職業婦人にしたか」を分析する(表1)。これによると、まず最も多いのは、「家計補助のため」が全体で46.2%を占めており、特に「官公署」に勤務するものは半数以上の53.3%を占めている。それに対して、銀行は34.0%、会社は32.6%、商店は30.0%であるので、民間企業は官公署よりも少なく、そのほぼ60%程度である。

経済的に独立したいという「自活のため」というのは、全体では12%にしか過ぎない。この理由でも「会社」は17.2%、「官公署」は11.5%、「商店」は12.3%、「銀行」は9.5%である。

自活のためには仕事遂行能力が必要になるが、そのための「業務修業のため」は、全体では6.0%である。業種別では、「商店」11.7%、「銀行」7.8%、「会社」5.4%、「官公署」4.4%である。このことから仕事能力付与は民間企業、それも商店が最も多くなっている。この「商店」は小規模の店舗かデパートのような大規模の販売業かの区別はこの資料だけでは区別がつかないが、官公署よりも、仕事能力は付くということである。

さらに、職業婦人の勤務年数は短い、これは結婚年齢があるからである。そのための「嫁入仕度のため」も、全体では5.5%である。最も多いのは「商店」の10.6%、次いで「会社」8.2%、「銀行」6.6%、「官公署」3.8%程度である。民間企業の方が「嫁入仕度」に都合がよいということであろうが、その理由は書かれていない。前田は「自活のため」という理由を職業婦人になる大きな理由と考えていたのであろうが、これは「僅か1割2分にすぎない」といい、それに反して「家計補助のため」は「4割6分をしめている」ので、職業婦人とは何かといふかるのである。

この点について、前回でタイピストの「家計補助のため提供する金額」を取り上げておいたが、そこではタイピストの60%、事務員の70%以下が20円未満まで家計補助をしていたのであった。平均月額賃金が男性よりも3割から5割安いタイピストを含む職業婦人の平均賃金は、30円から40円であるので、賃金の半数以下を家計に回している勘定であったと、「同情に値するのではないか」¹²⁾と考える。

前田は、このことから次のように言う。

「彼らの多くが、一般世間で考えてゐるやうなお転婆でなくして、真面目な収入の途を講ぜんがための勤めであることを物語つてゐるのであるまいか。(中略)折角働き得た収入を衣装代ともせず、大半家計に提供するといふ事

表1 職業婦人の就職理由

	官公署		銀行		会社		商店		計	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
家計補助のため	2,965	53.3	247	34.0	225	32.6	394	30.0	3,831	46.2
扶養すべきため	98	1.8	13	1.8	24	3.5	28	2.1	163	2.0
自活のため	641	11.5	69	9.5	119	17.2	162	12.3	991	12.0
不時の準備のため	306	5.5	53	7.3	55	8.0	84	6.4	498	6.0
業務修業のため	246	4.4	57	7.8	37	5.4	153	11.7	493	6.0
趣味修養のため	349	6.3	84	11.5	78	11.3	154	11.7	665	8.0
嫁入仕度のため	213	3.8	48	6.6	57	8.2	139	10.6	457	5.5
別に理由なし	637	11.5	147	20.2	82	11.9	169	12.9	1,035	12.5
不明	103	1.9	10	1.4	14	2.0	29	2.2	156	1.9
合 計	5,558	100.0	728	100.0	691	100.0	1,312	100.0	8,289	100.0

注1. この表は、昭和2年3月の「中央職業紹介事務局調」による。
2. 出典にあるこの表は、合計が合わない箇所が見受けられたので計算をし直した。また、小数点以下は省略されていたので二桁目を四捨五入した。片仮名表記は仮名表記に直した。
出典：前田 一『職業婦人物語』東洋経済出版部、昭和4年5月28日発行、32～33ページ

實は同情に値するではないか。』¹³⁾

前田には、就業後、仕事着である着物から洋服に替えて化粧もし、銀座を闊歩するいわゆる職業婦人（大正12年『婦人画報』の「丸ビル小町」等）のイメージがあり、その観念と比べてデータから見るとそうではないと言うのである。

とはいえ、前田の意識は古い価値観に支配されているようにも見える。大正半ばから後期にかけては、大正デモクラシーの時代であり、進歩的女性たちは普通選挙権取得や女性の社会参加を求めて社会運動に力を入れたが、前田は、「かれらの『性』を疑ふ。女は矢張り女であって欲しい。（中略）女三人寄ってかしましといふが、女の出しゃばりぐらい困るものはない。』¹⁴⁾

こう述べた後、結論的に「働くことは貧乏による家計の補助をするため」「家族が多いから、一飯でも減らしたい」で働くことが、心を打たれるのであるから「婦人経済進出の使命は、どうかそこら辺であって欲しい。男性に対する戦ひではなくして、善良なる主婦足らんがための体験として男性のエネミー（注、「敵」）でなくして、そのパートナーとしての活動であることを望む。』¹⁵⁾

本書の冒頭で、「職業婦人の進出が男性の失業苦を増大にする—その點に於てだけでも、かの女らの存在は社會に向つて、問題の巨弾を投じて居ると謂ふべきである。本書を上梓する目的は以茲にある。」としているのであるが、このことは先の職業婦人の働く目的に対する批判と符合する。なお上述の「自活のため」は「自立のため」とも言えるが、アメリカでは、速記者とタイピストによって女性のビジネスへの道が拓かれ、「経済的解放 (economic emancipation)」が実現できた、ともいわれる¹⁶⁾。日本の実情とはやや異なる。

(2)職業婦人の年齢

さて、前田はこう述べた後、続いて職業婦人の年齢を取り上げる。表2は職業婦人の年齢と配偶関係である。これによると、20歳以下が67.6%であり25歳以下25.1%を合計すると92.7%が25歳以下である。高等女学校の入学年を12歳として5年間の修学後卒業すると17歳になる。卒業時に官公署や企業に採用されて働いても、20歳以下で退職すると職業生活は

3年程度しかない。25歳では8年間の勤務年数になるが、当然当時としては、結婚適齢期を過ぎた頃になるので、この時には既に93%程が退職していることになる。なお、26歳以下は6%である。

結婚後の配偶者関係を述べたものが、下の表である。上の「年齢」の調査と同じであるので、総数は8,280人である。これを前提に分析すると、未婚者は88.9%を占めている。先にも分析したように25歳以下が92.7%であった。未婚者はこの範囲にあるので、まず殆どの職業婦人が25歳までに結婚していることが分かる。「離婚」「寡婦」もそれぞれ1%を占めている。人数にしても、同様に80数人である。

このことから、職業婦人という言葉は、華々しく聞こえるのであるが、就業年数も1年から長くて8年間ほど、年齢で言えば17歳から25歳、しかも既に離婚・寡婦になったものも合わせて160人以上いるのである。短い職業生活である。これでは職業能力は身に付かない。前田は、職業婦人は年が若くて未婚者が殆どを占めていると言いつつ、「此の事實は職業婦人の進出が、一部に高潮せらるゝやうな婦人の自覚とか独往とかの結果ではなくして、単純な家庭的動機、または主婦となるまでの精心（神）的物質的準備のためであることを物語る資料となる。』¹⁷⁾と判断する。

結婚適齢期になると、良い縁談の話があると

表2 職業婦人の年齢と配偶関係

年齢					
20歳以下	25歳以下	26歳以上	不明	計	
5,597	2,075	488	120	8,280	
67.6	25.1	5.9	1.4	100.0	
配偶関係					
未婚	有配偶	離婚	寡婦	不明	計
7,358	287	57	57	521	8,280
88.9	3.5	1.0	1.0	6.3	100.0

注1. この表は、昭和2年3月の「中央職業紹介事務局調」による。総数は表3と同じ8,280人である。

2. 上段は人数、下段は%である。少数点以下は省略されていたので、計算して二桁目を四捨五入して一桁として記載した。数字は漢数字であったので、アラビア数字に直した。

出典：表1に同じ。36ページ

直ぐに辞めてしまい、男のように頭の禿げるまで働かない、昨日まで電話で「もしもし」と言っていたが、結婚後は「あなた」などの言葉になる。このことは、やむを得ないのであろうが、雇主から言えば職業婦人の欠陥の一つであるという。仕事ができるようになった頃に退職することは、身の変わりようが早く、業務に支障を起こすことになるからである。

前田は、これらの分析の中で、女性をあげつらう文言で分析しているのであるが、雇用者が考えているように、職業生活を続けてほしいという気持ちがないとは言えないのである。しかし、この年齢からしても、20歳以下が67%以上占めるということは、職業を持つ婦人であるとは、なかなか理解しがたいということであろう。

(3)職業婦人の勤続期間

次に前田は、表3に示した勤続年数を見るのである。これによると、勤続「1か年以内」は全体では24.8%、ほぼ4分の1が新卒者と考えてよい。業種別では、「商店」は42.4%、次いで「会社」39.2%、「銀行」27.6%、「官公署」は18.4%である。この数字を見ると、「商店」では「1か年以内」が半数近くにのぼっているのである。逆に官公署は5人に一人の割合である。行政の方が勤続性があるものといえる。

そこで、このことを確認するために高等女学校を卒業して「5か年以内」、年齢では22歳ご

ろであるが、これによると「官公署」は76.0%、「銀行」83.8%、「会社」81.8%、「商店」82.8%、「合計」では78.4%である。この数字から、勤続「5か年以内」に、官公署、銀行、会社、商店ともほぼ同じ程度の勤続数の者がいることになる。

さらに勤続「10か年以内」を合計すると、「官公署」93.0%、「銀行」93.8%、「会社」93.2%、「商店」88.6%、「合計」92.5%である。「商店」は88.6%で最も少ないが、これは早期退職者が多いからである。いずれにしても勤続「5か年以内」で全体の78.4%が退職し、「10か年以内」で92.5%が退職するのであるが、見落としてならないのは、「官公署」「銀行」「会社」「商店」ともほぼ同じ割合で退職していることである。つまり、職業婦人といわれる年代は職業を持つ20歳前後の女性といってもよい。そして、職業能力が付かないうちにそのほとんどが結婚退職するのである。

前回、タイピストの勤続年数と給料との関係を見てきたが、これによると、勤続2年半未満で40円以下が最も多かったが、続いて、勤続2年半未満で45円が多かった¹⁸⁾。このように考えると、職業婦人は給料の観点から見ると、高等女学校を卒業後、採用され、およそ勤続2年半、年齢にして20歳頃が最も多いといってもよい。前田は、このことについて、嫁入り先があり、退職するなら話は別だが、単純な馬鹿げ

表3 勤続期間

	官公署		銀行		会社		商店		合計	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
1か年以内	1,022	18.4	201	27.6	271	39.2	556	42.4	2,050	24.8
3か年以内	2,100	37.8	278	38.2	185	26.8	398	30.3	2,961	35.8
5か年以内	1,101	19.8	131	18.0	109	15.8	132	10.1	1,473	17.8
10か年以内	943	17.0	73	10.0	79	11.4	76	5.8	1,171	14.1
11年以上	104	1.9	8	1.1	12	1.7	17	1.3	141	1.7
不明	279	5.0	37	5.1	35	5.1	133	10.1	484	5.8
計	5,549	100.0	728	100.0	691	100.0	1,312	100.0	8,280	100.0

注1. この表は、「中央職業紹介事務局調」（昭和2年3月）による。
2. この表の調査対象者は表1と同じであるが、官公署の合計が9人の差があるので合計も9人の差がある。表1と同様に、割合は小数点二桁目を四捨五入して一桁とした。片仮名表記は仮名表記にした。また、数字は漢数字であったのでアラビア数字に直した。
出典：表1と同じ。38ページ

た動機で仕事を辞める者も多いとした上で次のように結論している。「落ち着いて仕事を仕切らないのは、矢張り『職業人』として女の不適正を示して居るもので、おしなべて研究心もなければ、向上心もないといふのがかれらの特性である。』¹⁹⁾と厳しく批判する。

そして、日々機械的な仕事に追われてゆくと、ここだけは日が照らぬといって、気に食わなければ「直ぐにめそゝと泣きじゃくって、妾(私)、止めますわ、とくる。』²⁰⁾

そうすると、それを聞いた男は、どうして辞めるのかと、聞いてみたくなる。「土臺、真面目な退職の理由など聴かうたつて無理である。女子と小人とは養ひがたし。人事部や庶務部の監督も、此れでは骨が折れる。』²¹⁾と、ここでも職業婦人は使いようがない、とでもいうように批判的に論じるのである。

(4)職業婦人の読み物

さらに前田は、職業婦人が、雑誌の低級な記事に影響されなければよいかと気に掛けながら、彼女たちは、心の糧にどのような雑誌記事を読んでいるのかを取り上げている。これは東京市、名古屋市、京都市の調査であるが、京都市については読まれている雑誌の割合だけである。

表4から、三市とも「婦人雑誌類」が最も多く読まれている。東京市は41.0%、名古屋市は65.8%を占め三市の中では一番多い。東京市は、2番目に多いのは「文芸雑誌類」26.3%、3番目は「一般思想雑誌」18.0%である。名古屋市は2番目は「少年少女雑誌」9.7%、3番目は「一般思想雑誌」と「その他」8.5%である。京都市では2番目は「少年少女雑誌」19%、「その他」13%である。「教育学術雑誌」は東京市4.7%、名古屋市5.2%、京都市2%である。

この結果、全体では「婦人雑誌類」が最もよく読まれており、「教育学術雑誌」は最も少ない。多くが高等女学校を卒業しているとはいえ、書名とその内容は不明であるが、読者は20歳前後であるので、このことは無理からぬことではなかろうか。

前田は、この結果から、職業婦人の大部分は雑誌を読んでいる。「『婦女界』『主婦の友』『婦人公論』『婦人世界』といふような婦人大衆向

きの雑誌が飛ぶように売れるというふのも評判ばかりではないかも知れぬ。』²²⁾というのである。

前田の議論の中には、職業婦人は当時としては高学歴者ではあるが、この観点からの批評はない。しかし、「教育学術雑誌」も東京市、名古屋市でもそれぞれ4.7%、5.2%読まれているのであるから、これは今日的ではあるけれども、評価してもよいのではないかと考える。彼のものとの疑問点は、職業婦人とは何かを問うたのであるから、この読書傾向は、その差別化のためには避けることはできない要因であるからである。なぜなら、そのために彼のいう「精神労働」に従事しているからである。

(5)これまでのまとめ

前田は、「職業婦人のアウトライン」において、職業婦人とは何か、その定義はあるのであろうかと問い、既に引用したように、「わたくしたちが、差し当たって思い浮かべるのは、丸ノ内あたりに出入りする事務員、タイピストである。それから静かに考えて居ると、いろいろの種類が浮かんでくる。教員、産婆、店員、だんだん厳密に詮議立をしていると女優が現れ、藝者が出てくる。(中略)女工、女中に至るまで考えやうによつては職業婦人であるような気持ちになる。然し、職業婦人はそんなに意味の広汎なものであろうか。近代社会の通念として職業婦人といふものには何等かの制限がありはせないか。藝者を捕へて、タイピスト同じ意味に於て職業婦人とは謂ひかねる。」と問題提起したの

表4 職業婦人の読み物

	東京市		名古屋市		京都市	
	数	%	数	%	数	%
婦人雑誌類	630	41.0	935	65.8		62
文芸雑誌類	388	25.3	33	2.3		3
教育学術雑誌	73	4.7	74	5.2		2
少年少女雑誌	53	3.7	140	9.7		19
一般思想雑誌	277	18.0	122	8.5		1
その他	113	7.3	122	8.5		13
合計	1,534	100.0	1,426	100.0		100

注1. 表は「各市社会課調」のデータである。調査年月日は不明である。

2. 表は、合計も入れて作成し直した。京都市は、%だけしか掲載されていない。

出典：表1に同じ。41～42ページ

であった。

しかし、職業婦人の現実の姿を資料によって分析しても、これまで見てきたように、結局は前田の納得するような定義付けする理由は、見出すことが出来なかったのではあるまいか。彼の発言は、むしろ、職業を持つ女性、いわゆる職業婦人に対する同情も見受けられるが、「女性 は 家庭」という観点からほぼ批判に集中することになる。これでは定義付けできない。

本稿では、この観点より、まず「婦人」という語から検討してきたのであったが、この「婦」にはもともと敬称の意味があり、その言葉を、高等女学校を卒業した女性とはいえ、採用後、わずか5年前後で退職する女性たちであり、また就業後、銀座界隈に繰り出す、ある特定の女性たちに対して、その敬称である「婦」を付けることに抵抗感があったのではないかと考える。

さらに、「職業」という意味もある。身分差別があれば、職業とはいわず、伝統的な「生業(なりわい)」であり、これは世襲的であり、「食わんがため」の仕事であったと考える。職業は、自らそれを選択して自活していく糧を得ること、社会的貢献を果たすこと、自らの成長を期するものであるとするなら、前田には、高等女学校を卒業した高学歴者であり、しかも教師、看護婦、タイピスト、事務員などを職業婦人として見るのができて20数歳でほぼ退職し、また、就業時間後は、自由な時間であるため、洋装に着替え、化粧をして銀座を闊歩する女性が職業婦人とは言えなかったのかもしれない。

しかし、「教育學術雑誌」を読む者もいたことも確かである。そうであるなら、彼女たちは就業後には、学ぶ時間に当てていた者もいたと考えてよい。彼女たちこそ、家計補助者であっても、就業時間後の自由時間楽しんでいたとしても、真の「職業婦人」であったといっても言い過ぎではない。そういう意味では、巷の評価に惑わされることは問題であり、そのため前田の言うように職業婦人の定義は難しいといっても差し支えはない。

3) 原 克による職業婦人の特徴

これまで何度か参考にしてきた、原 克『OL

誕生物語—タイピストたちの憂愁』には、前田が用いてきた中央職業紹介事務局や「表4」における京都市役所社会課等の実態調査データを用いて職業婦人を分析している。このことはここでは割愛するが、同書には、文化学院河崎ナツ『職業婦人を志すために』(1932年)にある職業婦人を取り上げて次のようにまとめている。

河崎は職業婦人を「智能的業務に属するもの、技術的業務に属するもの、肉体的業務のみ属するもの」の三種類に分類して「これである。多言は要しまい。」²³⁾としてこの分け方を評価している。智能的業務は女医・歯科医・薬剤師、作家・美術家・音楽家、女教員・図書館員・保姆・事務員、技術的業務ではタイピスト・交換手・速記者・美容師など、肉体的業務は工場労働者・作業員などである。

原 克は、これに対して、「黎明期、職業婦人の定義をめぐっても、さまざまな視点や論点が提示されていたのである。(中略)そのなかから、職業婦人を語る際に欠かせないポイントが浮かび上がってくる。」²⁴⁾としてそれを3点掲げている。ここではそれらを要約しておく²⁵⁾。

- ① 職業婦人とは中流階級出身の者のことをいう。
- ② なにがしかの知識、技能を修養した者のことをいう。つまり、学歴ないし実業教育を積んだ者のこと
- ③ 男性社員とのライバルとなる者をいう。

この3点である。ただ、①については、前回取り上げておいたが、前田はタイピストの「家計補助のため提供する金額」について、「タイピストの約6割、事務員の7割4分は、20圓まで家計補助として提供して居る。平均収入を30圓乃至40圓と見て、その半額を出している勘定である。」²⁶⁾

そう考えると、一般的に言われているようなお転婆ではなく「真面目な収入の途を講ぜんための勤めであることを物語っているではあるまいか。」²⁷⁾という。

これは「表1 就職理由調」では「家計補助のため」が46.2%を占めていることから職業婦人の生活は、「一般世間で考えているようなお転婆」ではないということになる。

②の学歴については、前田の所論では取り上げられていなかったのも、コメントは出来ないが、彼の言うタイピスト、教員、看護婦、産婆等は当然、専門的知識習得のため学校に行かなければならない。特に英語、ドイツ語のタイピストは語学力を有するので、その意味で、前田もそれまでの工女、藝者、酌婦問うとは異なるというので、議論はしていないが、職業婦人は教育を積んでいることは理解していると考え

る。

③の男性社員とのライバル関係になる者であるが、前田の言葉も、職業婦人が男性の職場を奪うのではないかという危機感から『職業婦人物語』を書いたというように、女性が男性と同じように机を並べ、またそれまでの男性の仕事まで進出するなら、男性は仕事なくなり、家族が生活に困窮するということになる。これは言い換えれば、女性が性別を問わず職業能力を持ってきたということである。このことは「女の為に犠牲になる男達 会社や工場が経費削減に焦り抜いている影響 職業婦人の大鼻息」(東京朝日新聞、1923年8月26日)の記事からもうかがえる。

ただ、原のいう男性との「ライバルになる」のは、簿記を修めた事務員などであろうが、ライバルにならない職業婦人がいる。それは女性にはほぼ特化したタイピスト、看護婦、デパート店員などである。②が学校教育を受けた者とするなら、③はむしろ時代背景から女性に特化した専門職としての職業人である、とした方が適していると考え

る。

このように考えると、これまで幾度か述べてきたが、就業後、洋装に着替え街頭に出ていく者を新しく進出してきた職業婦人として見ることは、余りにも狭すぎ、本質を見逃すことになるのではないかといえる。中央職業紹介所事務局の調査において、タイピストの「化粧品、結髪、入浴に費やす費用」は、前田も指摘したように案外少なく、濃厚な化粧をするものは一部の者に限られ、大部分は髪も自分で結んでいるといい²⁸⁾、さらに衣服にしても事務員よりも多少多い程度で「予想以上に乏しいことを証している。」²⁹⁾と分析したのである。そのようなことから、本稿では、職業婦人の特色を次のように

まとめておく。

- ① 主として高等女学校卒業者として家計補助と自立のために働く女性
- ② 新しく生まれた専門的職業に従事している女性
- ③ 就業時間外は比較的に自由に時間を使うことができ、学びと娯楽を楽しむ女性

なお、これも既に取り上げてきたことであったが、アメリカにおけるタイピストの状況はやや異なる。デーヴィス(Davies, M. W.)によれば、タイプライターは新しい機械であったので歴史的に性別的に労働との結び付きがなく、女性タイピストは男性の機械を操作しているという意識は持つことはなかった³⁰⁾、というのである。ただ女性タイピストが通常になると、性別役割分業に理解されることになる。また、前田と原の見解では、職業婦人は男性との仕事でライバル関係になるというのは、労働力不足や同じ職種によると考えてよい。この場合は、競争であるので、性別役割分業にはなりにくい。

家族制度と職分思想 －職業選択の自由－

ともあれ、これまで言われてきた「職業婦人」は、大正期の1920年の邦文タイプライターが英文タイプライターとともに普及しつつあった時代に出現した。数は少ないけれども、専門的職業を持つ新しい女性たちのことを指す言葉であることは、先の前田のような時代背景から後ろ向きの分析にとらわれず、「自活のため」「業務修養のため」もあるので、前向きに理解することもできる。あるいは「家計補助のため」も大きな働く理由でもある。

問題は、確かに事務機械としてタイプライターが発明され女性の職場進出が促進されたとしても、それを可能にする社会的背景がなければ、実現しないことである。そこで、タイピスト等の職業婦人は、その職業を選択し、何ゆえに活動することが出来たのか、また、それは昭和10年頃には話題にのぼることはなくなっていく。この理由は職業婦人が一般化したのか、あるいは政治的な背景なのか。次にこのことを考えてみることにする。

1) 川島武宜の家族制度の分析

(1) 二つの家族制度と職業との関係

さて、これまで女性は家庭において、家事や育児などの役割を担ってきたのであるが、電話機やタイプライター、医学などの科学的技術的進歩によって新しい職業が生まれてきたことに伴い、それらに関わる仕事に就くことができるようになった。しかし、明治以前は身分制度があり職業は身分とともに固定され、自由に職業を選択できるいわゆる「職業選択の自由権」というものはなかった。職業という観念があったとしても曖昧で、在るのは「生業」か身分によって割り当てられた「職分」というものであった。

ベラ (Bellah, Robert N.) は『徳川時代の宗教』(1957年)の中で、この「職分」について次のように述べている。「shokubun (職分) という言葉は, occupationとして (英語に) 翻訳できるが、英語の意味よりも幾分異なっている意味を持っている。英語のoccupationは単にそれ自体に終わるのではなく、社会的役割であることを意味する。occupationは社会の中で認められたことを実現することであり、人が社会的利益を受け取れることを正当化する役割である。」³¹⁾

ここでいう“occupation”は、個々人が主体的に選択する社会的役割であるので、上位者から与えられた全体の一部ではない。

そういう経緯があるので、職分はoccupationという同じ言葉を使うとはいえず、日本の「shokubun: 職分」とは異なるというのである。先述したように、日本の職分は為政者から与えられた全体の中の一部であるが、英語のoccupationは全体 (社会) の一部の役割であるけれども、それは自らが自由に主体的に選択した社会的役割であるという点が根本的に異なるのである。このことは、本稿のキーワードでもあるので、後でも取り上げる。

さて、明治になると士農工商の身分制度は廃止され、新しく制定された大日本帝国憲法に従って天皇を中心にした家族的な国家として統治されることになる。そこで、この国の統治の仕方である。人々は、家族制度の醇風美風は「家族が仲良く暮らす」ということであると考えているが、川島武宜は、実はこの「仲良くする」仕方が問

題だというのである。我が国の家族制度は、武士階級と一般民衆のものとの二つに分かれるが、1899 (明治32) 制定の明治民法では、前者の武士階級の家族制度をモデルとして規定したのであった。このことについて、川島は、以下のように説明する。

まず、武士階級のそれは儒教的家族倫理が取り入れられ、その社会関係の基本的原理は「権威」と「服従」であり、この関係こそ秩序であり権威になるという。その順位は家長 (戸主)、父、夫であり、彼らは、服従する家族に対して、絶対的な力、それは権威として発現し、その結果、家長 (戸主) 以下の家族の「服従者はこれを抗しがたいものとして意識し、すすんでこれに服従する。いいかえれば、そこでの服従は、心の中で反抗しながら外的力に制圧約されてやむをえざる服従ではなくて、心のなかで自らをひくきものとして無力なものとして意識しつつ甘んじてなされる服従である。」³²⁾

そのため、この関係においては「個人責任」が存在しない。服従者は権威者によって行為が規定され、ただ服従するだけであり、その結果としての責任の取りようもないのである。一方、権威者もこのことは同様で、単に権力のみを持つ支配者であるので絶対に正しく、責任を負う必要はないのである。民主的な社会関係は互いの人格を等しいものとして認識し、互いの主張を尊重することで成り立つが、ここではそれは見られない。そして、このような社会関係は法で規定され、さらに「大正昭和になっても多くの人々はそれでもあきたらず、もっと権威的にしようとしたのであった。」³³⁾

この時期は大正デモクラシーが生まれた時代であり、タイピストなど職業婦人が登場してきた時期でもあった。

もう一方の民衆の家族制度であるが、これについても前者と同様に、調査が不完全であることを前提に、自らが見るところでは、儒教的家族制度とは異なるようだと次のように述べる。儒教的家族制度は権威者に財産や生活を含めて家長に寄生するが、民衆の家族生活は生活力の問題から、例えば農民では家族全員で協力して耕作するので権威者は存在しない。したがって、構成員は家族内における分担された役割

を果たすのであり、そこには権威と服従は見られない。戸主権、父権、主婦権は支配服従ではなく、それぞれが分化して成り立っているのである。これらは集団における横の関係である。

ここでは互いに「仲良くする」「睦み合う」関係が成立している。しかし、ここでもまた、前近代的家族制度というのである。なぜなら、儒教的家族制度における家長（戸主）のような絶対的権力による専制、すなわち「伝統的専制がないだけのことである。これらの者はやはり伝統によって固定した職分（傍点筆者）をもっているものであり、それはやはり犯しがたい抗しがたい権威を備えている。」³⁴⁾

この制度では、個々人の権威は薄くなり、家族全員の「秩序」のみが全体に対して権威を持つことになる。一部が非協力なら全体が成り立たないからである。集団主義の一面であろう。このような家族制度は、儒教的家族制から見れば『『礼儀』のない・だらしない・なれ合った・『変な下等動物』の集合だと思われるのである。』³⁵⁾

儒教的家族制度においては、「個人」は存在しないということであったが、この民衆的家族制度においても、構成員は、全体を離れて存在することはできないので、自らを独立した「個人」として認識することはできない。「すべての意識と行動との根拠であり原因であるのは雰囲気である。何びとにも責任はなく、責任があるのはただ雰囲気である。（中略）自主的な個人を不可能にするところの全体的雰囲気の中においてのみ存在している。」³⁶⁾

(2)家族制度と職業選択

以上が、川島のいう二つの家族制度の概略であるが、この記述の中で、本稿に関わる三つの重要なことが書かれてある。すなわち、その一つは、「内助の功」であり、二つ目は上位者には理屈を言わずに仕えること、三つ目は職分を果たすこと、に関することである。

まず一点目であるが、前回で大阪タイピスト女学校のことを取り上げ、そのテキスト『邦文タイピスト要論』の中で次のことが書かれてあったことに関わる。「昔から家婦の特性に内助の功と云ふのがありますが之も取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、内にあつては良人の仕事を助くる如く、外にあつては夫等の人々の勤務をたすけたならば、どんなに愉快のものとなるでせうか。」³⁷⁾

二点目と三点目については、同『英文タイピスト要論』にある次の文章に関わる。「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（傍点筆者）に則りまして、女子に須要なる國民道德の涵養と婦徳の養成に努め更に學校の大道として何時如何なる場合にも、愛と誠を以て其職分（傍点筆者）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ヲ養ふことを目標としてゐるのであります。」³⁸⁾である。

この中で「聖旨」は天皇の言葉であるが、それを基に「上長に對しては決して理屈を言わず、自ら進んで至難な仕事をなし」という文言は家族制度にある、絶対的に正しい、家族でいえば家長（戸主）に相当する職場の上位者に対して、この場合は校長であるが、自らを低くして恭順にそれに従え、ということである。この考え方は、家族関係の主従関係を企業の上司と部下との関係に擬制化しているのである。一つ目と二つ目の関係は近似しており、このことについては『女大学』にある「三従の教え」に関わる文言「女は夫を以て天とす。返々も夫に逆ひて天の罰を受べからず。」³⁹⁾とも符合する。

三つ目の「職分」は、後の尾高邦雄による「職業観」の箇所でも説明するが、ここでは、全体的権力者の下で割り当てられた役割であり、「職業選択の自由」において個々人が社会の中で果たすべき職業ではない。このことについては、今日の日本国憲法第22条では「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」と規定されているが、歴史的には次の経緯がある。

1868（明治元）年、明治が始まり、1871（明治4）年に太政官布告第449号が發布される。この中において「穢多非人ノ称ヲ廃シ身分職業共平民同様トス」という「廃止令」によって江戸時代より続いた士農工商の身分制度が廃止され、それとともに職業選択も、ひとまず自由になることになった。ここでは「職業」という文

言が見られる。

続いて、1889（明治22）年に明治憲法が公布されるが、この中には職業選択の自由はなく、営業の自由が居住移転の自由の中に含まれると解釈されていた。ところが、1916（大正5）年の大審院の判決では、居住移転の自由には営業の自由を含まないとしたのであったとすれば、職業選択の自由はあるのかないのかは極めて曖昧である。

では職業ないし職業選択の自由について、どのように考えればよいのであろうか。このことについては、1899（明治32）年の明治民法が参考になる。「883条 未成年ノ子ハ親權ヲ行フ父又ハ母ノ許可ヲ得ルニ非サレハ職業ヲ営ムコトヲ得ス 父又ハ母ハ第六條第二項ノ場合ニ於テハ前項ノ許可ヲ取消シ又ハ之ヲ制限スルコトヲ得」とある。

これによると、成年である20歳になると自由に職業を営むことができることになる。「職業」という文言もある。ところが家族社会学の立場から、先の川島によると、我が国の家族制度には、封建武士的＝儒教的、及び民衆の家族制度の二つがあり、いずれも権力者ないし「雰囲気」が存在し、服従者としての家族の各々は低き者としてこれに「恭順」に従う。この論理に従うと、成年なっても家長の意思に従うことになる。

この経緯から、職業選択の自由は規定されず曖昧に存在していたといえることができる。このことは、職業婦人が生まれやすい要因ともなるが、一方において1898（明治32）年制定の民法における家族制度にある「職分」思想がその代わりをするようになる。川島は、人間行為の価値は内心によるものではなく、外形によって判断され、だからこそ政治的権力による命令、特に法律によって強行されることと結び付き、かつそのことを矛盾と感ぜないという。「すなわち、そこには孝や貞は決して人間の内心の問題であるのではなく、法律によって強制されるのであり、道徳は同時にそのまま法律である。」⁴¹⁾

このように考えれば、職業選択の自由は明治憲法では規定されていなかったが、家族制度で規定されることになる。しかし、この場合は、自ら職業選択を行ったのではないので、これは

「職分」である。家族内でいえば、家長の判断による役割であるので「家」全体を前提として割り当てられた役割、即ち「職分」となる。

このことは1890（明治23）年に教育方針と国民道德の基準を期して、天皇を中心とした家族的國家建設を目指した「教育勅語」が發布されたことと関わる。『高等科修身：男子用』には次のことが書かれている。「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。しかしこの上下関係は、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ものである。」⁴²⁾

「私どもは、勤労が皇国のための勤労であり、榮譽であり、喜びであることを十分にわきまなければならない。更に又、考えるべきは、勤労が常に道義と不可分であるということである。」⁴³⁾

これらのことは「自己滅却」が前提となり、「身のほどを知れ」「分をわきまえる」を教えることになる⁴⁴⁾。

このように考えると、個人の自立にとって基本的に必要な「職業選択の自由」は、明確には存在せず、家族的國家の一員としての役割、すなわち「職分」は家族制度の中で存在することになる。國家一家族という縦の関係の中において「職分」もまた縦の割り当てられた役割となる。それは教育勅語を聖旨とし、全体が前提でその中の部分を上から与えられて個々人が担うという考え方になる。この逆は本来の「職業」である。

とすれば、曖昧に規定された「職業選択の自由」は經濟發展段階で職種も少なく、選ぶことは限定された中で、また、1918（大正7）年に終結した第一次世界大戦後の輸出が停滞し經濟が低迷する中で、1920年代、高學歷の少女たちが家計補助(表1)のため働かざるをえない状況下になり、職業を持ち社会進出したというのが実情ではないだろうか。しかし、これまで見てきたように、国、言い換えれば「全体」を前提としたその一部、「職分」が与えられ、それを担ったというのが為政者の上からの見方になろう。この経緯を下から見れば職業選択を自ら行ったような「職業婦人」になり、上から目

線では「職分婦人」になるのである。曖昧な双方の考え方を持ち合わせてはいるが、そのことが特に「職分婦人」という位置付けが意識化されなかつただけであつたのではないか。

このことについては、「職業観」の立場より、次に検討する。

2) 尾高邦雄の職業観と「職分観」

(1) 職業観の類型—個人本意の職業観

尾高邦雄は、明治以降から戦前までの職業観の変遷である『職業観の変革』（昭和19年）を著わしている。これは明治以降から支那事変を経て第二次世界大戦までの職業の在り方について述べたものである。なお、ここでいう「変革」とは、尾高によると、職業に対する一定の見方に対して、この上に何らかの革新が行われ、これが社会一般の通念として要求されるとき「変革」が行われることになる、とその意味を規定している。以下、この書物を中心に、戦前の職業の考え方を、本稿の観点より見ておく。

さて、尾高は、今日、労務総動員計画に関する法令が出てきているが、これは職業の時代性を見るのに好適である、と述べる。その例は、「國民職業能力申告例」（1934年）、「國民徴用令」（1939年）、「労務徴用令」（1939年）、「工場事業場技能者養成例」（1939年）がある。これは職業自由制度に一定の制限や修正を加えるものであるが、この職業自由制度は、明治維新後以来、採用されてきたものである。

このような、職業選択の自由や雇用の自由契約をそのまま認めておくと、国家目的のために必要な処置を取ることができない。そこで、この自由制度に制限を掛け、国家自らが人的資源を調整し、さらに国家の意思に従って強権を用いて再編成し、又専門技術者を養成して生産力を高めることが、今日の職業行政の主旨になっているのであり、そのため「職業観の変革」が求められるのである、というのである。

このように述べた後、明治以降の職業自由制度における職業観を「個人本意の職業観」として規定するのであるが、これには三つの手段があるとして、「一 物質主義」「二 営利主義」「三 成功主義」を掲げて次のように分析する。

まず「物質主義」であるが、これは「食わん

がため」の職業であつて、これには「生業」が最もよく当てはまる。そのため職業選択のときには、できるだけ楽ができる仕事を選ぶし、賃金が上がれば労働時間を少なくして、当初の賃金を得ようとするので、職業は文字どおり「労働」であり、機械的に働き、ひたすら趣味娯楽に生きるのである。

二つ目の営利主義は、これは「万人が商人」であり、「金のための職業」となる。したがって、「最高級給料と最低労働時間」が職業選択の基準となり、この判断基準は、金儲けという経済的合理性と打算の価値観による。

三つ目は、栄達を求めて職業に就くため立身出世を目指すことになる。自らの出世のためには人を押しのけることもするので、生存競争に勝利するためには手段を選ばないのである。職業には貴賤があり上下の別がある。こう考えると、この成功主義は、金儲けに繋がり、これは「営利主義」と関係をもち、更に成功して、より良く「食わんがため」であるので「物質主義」ともいえる。

このような「個人本位の職業観」は、明治までは職業は世襲であり、身分そのものであったために見られなかったが、明治維新後は、身分制度が廃止され、職業世襲制度もなくなり、代わって職業自由制度が入ってきたために、新しい職業観として生まれたのである。世襲制度では、不適格者でも世襲し、適格者でもやりたくない生業を営まなければならない。職業自由制度の下では、このようなことはなく、「適材は適職に就く」というのであるから、個人主義であり自由主義の現れでもあつた。しかし、失業の自由もある。

尾高は、このように説明するが、とはいえ、個人主義、自由主義の下では、先に掲げた家族制度において家長の命令や、企業では上司の命令に従わないことも想定される。両立は難しい。また、職業選択が自由である場合は、やりがい感を持つので生産性が上がり一定の合理性もあるが、命令による運営が感情と連動し、実際どう折り合いをつけるのが難しい。この点から、次に述べる職業間の変革が行われる。

職業婦人という場合、尾高のこれまでの議論から、彼女たちは「個人本位の職業観」の三つ

の内、どの観方の持ち主であったかどうか、またこれには相当しないのではなからうか、議論の要するところである。

このことについては、戦後に書かれた『職業の倫理』がある。この中に「仕事本位の職業観」というのがある。非人格的な職業に自己を投入するという職業観である⁴⁵⁾。職業婦人の短い職業人生と置かれた状況を鑑みると、先の物質主義、営利主義、成功主義も、そして仕事本位から見ても、これらは何れも男性の職業観と考えられるからである。

(2)職業から職域奉公としての職分への転換

そこで、今日（出版当時）の政治経済状況下において、職業自由制度を否定するのではなく利己主義になった職業選択を修正し、これまでの職業世襲的身分観より自由観になった職業観を「奉仕観」へ変革することが求められているというのである。それは、「個人本位の職業観」には「分」がなかったため職業蔑視の通念も生んだことによる。ではなぜ「分」として性格が失われたのか。

『分』とは『全』における『個』の分担であり役割である。それは『個』の側から選択されるにしても、『全』を忘却せるときは『分』の意味をもつことはできない。』⁴⁶⁾

「分」をこのように考えると、「個人本位の職業観」は「物質主義」「営利主義」「成功主義」のどれも「個」は存在するが、「全」は存在しないのである。「食わんがため」では労働はやむを得ないものであり、「金儲け」「栄達」は単なる名誉欲や金儲けである。これでは、現下の政治経済状況下では対応できないというのである。ではどうすればよいか。つまり職業観の「変革」が要求されるのである。

それが「職業の奉仕観」である「国家本位の職業観」である。この職業観は、職業によって何かを享受するのではなく、国家に寄与するのであり、職業によって君国に報ずるのである。「個人本位の職業観」では、それで失敗しても失業しても個人の自由であるが、職業は個人にゆだねられた国家の活動であり、「個」に表れた「全」であり、「私」に表れた「公」であるので、職業は「国家奉仕」になるのである。そうであれば、「個人本位の職業観」にあった飢

餓の自由や失業の自由はなくなる。

二つ目の特色は、職業は国家への奉仕なら、それは経済的価値ではなく倫理的意味を持つことになる。職業は生活のために賃金を得るのではなく、国に対する勤めであり、それを果たさなければならないということから義務になり、倫理となる。こう考えると、各人の与えられた「分」は職場で果たすことになり、職場は「臣道実践の道場」になるのである。そのため、各人の役割は全体の中の役割、つまり「職分」と理解されなければならない、それは「全体」があつての「分」であるので、公益が私益に優先する。この逆ではないのである⁴⁷⁾。

家族制度にあつては、上位者は絶対的に正しいので責任はなかった。また、それに従う者も、絶対正しい者に従うのであるから行為の責任はなかった。家族制度は、このように無責任体制であつたが、それを擬制化した国家において絶対者が治世するので正しく、これに奉仕することは、公益優先の義務であり倫理となるのである。

そして、このような「国家本位の職業観」は、1937（昭和12）年における支那事変を契機にして「職域奉公」の理念と相まって、個々人の職業は国家に属するようになる。つまり、職域奉公とは『みづから選択した職業での奉公』よりも『国家が必要なりとして要求する職業での奉公』を重視する。』⁴⁸⁾ということである。

これは、職業選択の自由ではなく、労務総動員計画に関わる法令によって、個々人の職業を配分するという考え方に繋がる。すなわち「個体の幸福は全体の幸福に依存する。国家の繁栄が国民各自の繁栄となるのであつて、その逆ではない。個人的には如何に有利に見える事業であつても、国家が必要としない以上はこれを断念すべきであり、個人的には如何に不利と考えられる仕事であつても、国家が要求する以上は進んでこれに従ふべきである。』⁴⁹⁾

これは教育勅語にある「一旦緩急アレハ義勇公ニ奉シ」⁵⁰⁾の実践である。ここにおいて「職業」という言葉は「職分」に変わることになる。それはこの時代に初めて唱えられたのではなく、このことが唱えられるための土壌が明治以降、既に存在していたのであつた。それは言うまで

もなく「教育勅語」であり「家族制度」であった。

そして、支那事変を契機として、労資が一体となり、労働生産性の向上を目的とするため、職分を通して職域奉公を実践する組織としての産業報国会が、1940（昭和15）年に設立され、全国一斉に産業報国運動が行われることになる。我国は、戦時体制へと舵を切ることになる。

3)「職業婦人」と概念上の「職分婦人」との一体化

尾高によるこのような経緯を見ると、我国には「職業」ないし「職業観」は存在しなかった、ということである。職業については、バルト（Barth, Karl）のいうような、「神の召命としての『職業』」⁵¹⁾というような意味はなく、あるとすれば、特に明治以降は天皇によってあるいは国家によって上から与えられた役割、即ち全体の中の部分としての上からの仕事、「職分」があったということである。

そして、1920年代に「職業婦人」が現れたが、憲法の中に「職業選択の自由」が見えない中で、このことは教育勅語、家族制度において曖昧に規定されたため、国民（臣民）の立場からでは「職業選択の自由」が存在し、職業婦人が現れた。またそのように喧伝された。しかし、国家の立場からでは、むしろ概念上は「職分婦人」と解釈されるが、職業婦人には、無意識的にこのことが一体化されていたと考える。曖昧に規定された「職業選択の自由」は、支那事変を境に労務動員計画によって各種法令が制定され、そこでは尾高のいうように「職業選択の自由」が否定ではなく修正され、かつ制限されて、上から与えられた全体の役割の一部としての「職分」へと変わってゆく。

したがって、この段階で、いわゆる「職業婦人」は存在しなくなる。同時に「職分婦人」は、概念上の用語であるので、当然、この言葉も存在しない。職業選択の自由は曖昧であったが、これまで見てきたように尾高の立場は「職業選択の自由」が存在したという解釈であり、したがって、戦時体制になりそれが修正されるという立場をとる。川島はこれまでの議論に限定すれば、職業選択の自由については述べていない

が、民法の理解の仕方では、職業選択の自由が阻害されるという立場である。

こういう経緯で、職業婦人が1920年代に現れたのである。それは、第一次世界大戦後の不況時に賃金の安い女性労働者を採用したことも言えるが、タイプライターの発明、簿記の習得等により学歴のある事務関係の専門的職業担当者が、新しく求められてきたこと、大正デモクラシーが起こり、女性の職業的自立に影響したということ、などがその要因として挙げられる。学校教育が進めば進むほど、社会進出が促進されるということである。そういう意味で、職業婦人としてのタイピストは職業意識が高かったと言えるし、たとえどのような理由であろうが、職業を持つということは自然の流れであった。

そして、事務職以外の職種は、男性とは競合しないので、前田や、今日では原が言うようにライバルではなく、男性とは競合しない専門的職業担当者が職業婦人であったと考える。しかし、そのことは性別役割にも繋がる。

最後に、職業婦人についての定義は難しい。前田もしていないし、原も特徴を述べているだけである。本稿も、そのような立場で特徴を述べておいた。

参考

- 1) 前田 一『職業婦人物語』東洋経済出版部、昭和4年5月28日発行、107ページ。このデータの発表期日は記載されていない、同書「五、ビルディングの花『事務員』と『タイピスト』」にある文中の「京都市における事務員、タイピストの給料」の箇所は、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）によると、中央職業紹介事務局編「東京大阪両市に於ける職業婦人調査」（昭和2年3月）に同様な記事があるので、この昭和2年が該当するものと考えてよい。
- 2) 同上、26ページ
- 3) 同上、25ページ
- 4) <https://ja.wikipedia.org/wiki/婦人>（2025年8月14日参照）この「婦人」は敬称であるが、この「婦」は主婦、看護婦、家政婦、酌婦などにも使われている。この場合の「婦」は、接尾語として職業や役割を表している。さらに、この語は、大正デモクラシー当時、婦人参政権要求の普通選挙権運動とあいまって「意識の高い成人女性」の響きをもったという。しかし、「婦人」という語感が「年輩女性」の意味をもつようになり、次第に「女性」が一般的言葉として用いられるようになった。「女」の意味は多種多様であり敬称ではないが、「女性」は「婦人」との関係から敬称の意味がある。1990（平成2）年9月、東京都議会構成文教委員会において、三井マリ子議員は、女偏に「帯（ほうき）」を持った女性の「婦」は性別役割分業の観点より問題である言葉であるので、行政から率先して直すことが大切と、都側に要請したという。
<https://ja.wikipedia.org/wiki/婦人>（2025年8月14日参照）

- 5) 前田 一, 前掲書, 27ページ
- 6) 同上, 27ページ
- 7) 同上, 28ページ
- 8) 同上, 30ページ
- 9) Margery W. Davies, *Woman's Place Is at the Typewriter: Office Work and Workers, 1870-1930*, Temple University Press, 1982, p.3.
- 10) Ibid., p.5.
- 11) 前田 一, 前掲書, 30～32ページ
- 12) 同上, 131ページ
- 13) 同上, 130～131ページ
- 14) 同上, 34～35ページ
- 15) 同上, 35ページ
- 16) Herkimer Coutry Historical Society, *The Story of the typewriter: 1873-1923*, Herkimer, 1923 p.140.
- 17) 前田 一, 前掲書, 37ページ
- 18) 同上, 126～127ページ
- 19) 同上, 38ページ
- 20) 同上, 39ページ
- 21) 同上, 40ページ
- 22) 同上, 41～42ページ
- 23) 原 克, 前掲書, 276～277ページ
- 24) 同上, 277ページ
- 25) 同上, 277ページ
- 26) 前田 一, 前掲書, 120ページ
- 27) 同上, 130～131ページ
- 28) 同上, 128～129ページ
- 29) 同上, 132～133ページ
- 30) Margery W. Davies, op. cite., p.58.
- 31) Robert N. Bellah, *Tokugawa Religion*, Beacon Press, 1957, p.115.
 なお, The Oxford English Dictionaryのoccipationを引くと, 「地位・役割を占めること。雇用されていること。人が雇用や企業経営における何かに従事していること」などの意味がある。これだけでは分らないが, 我が国における伝統的な身分と関係する「職分」の意味とは異なる。
- 32) 川島武宜『日本社会の家族的構成』日本評論社, 昭和42年12月15日, 第1版第24刷発行, 7～8ページ
- 33) 同上, 9ページ
- 34) 同上, 13ページ
- 35) 同上, 14ページ
- 36) 同上, 15ページ
- 37) 編輯兼発行人 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, 昭和15年3月15日発行, 3ページ。同『英文タイピスト要論』12ページ
- 38) 同上『英文タイピスト要論』6ページ
- 39) 福沢諭吉『女大学評論・新女大学』講談社学術文庫, 2001年1月10日, 第1刷発行, 42ページ。この書物は, 貝原益軒著といわれる『女大学』について, 福沢が評論したものである。このことについては, 川島武宜『日本社会の家族的構成』8ページにも取り上げられている。
- 40) <https://ja.wikipedia.org/wiki/職業選択の自由> (2025年8月28日参照)
- 41) 川島武宜, 前掲書, 9ページ
- 42) 文部省『[復刻版] 高等科修身:男子用』令和5年3月7日, 第1刷発行, ハート出版, 26ページ
- 43) 同上, 27ページ
- 44) 尾高邦雄『職業観の変革』河出書房, 昭和19年7月20日, 初版発行, 39ページ
- 45) 「仕事本位の職業観」とは, 「仕事に生きる」「職業に生きる」という職業観である。尾高邦雄『職業の倫理』中央公論社, 昭和45年7月25日, 初版, 238ページ
- 46) 尾高邦雄, 前掲書, 16ページ
- 47) 同上, 19～20ページ
- 48) 同上, 69ページ
- 49) 同上, 22～23ページ
- 50) 伊藤哲夫『教育勅語の真実』致知出版社, 平成23年10月18日, 第1刷発行, 129ページ
- 51) カール・バルト, 佐々木悟史訳『キリスト教倫理IV: 制約における自由』新教出版社, 1990年4月1日, 第1版第8刷, 83ページ

HSBC、北陸銀行、ロシア銀行による マネー・ロンダリング事件

坂本 恒夫

マネー・ロンダリング防止労働

日本労働科学学会は、5年前の2020年に設立されました。学会の設立には準備をしなければならないことがいくつかありますが、必ずしなければならないのが、「口座の開設」です。会員の方々から会費を納めていただくためです。

桜美林大学新宿キャンパスに近いということで、(株)ゆうちょ銀行の新宿本店に開設をしようと希望しました。「口座の開設」は簡単に出来ると思ったのですが、私個人の口座ならともかく任意団体である「日本労働科学学会」ですと大変でした。

事情を説明し、少し時間をおけば開設してもらえと思っていましたが、数日後、ゆうちょ銀行からは次のような書簡をいただきました。

「(略)先日、開設のお申込みをいただきました人格なき社団口座につきまして、下記必要書類の不備・不足のため、口座開設のお手続きを一時見合わせております。

つきましては、誠に恐縮ではございますが、下記必要書類を青梅新町郵便局に、本書右上の日付から2週間以内にご持参いただきますようお願い申し上げます。

なお、下記の必要書類をご持参いただけない場合は、口座開設いたしかねますので、ご了承ください。

お客様にはお手数をおかけいたしますが、近年、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与対策の重要性が増し、金融機関に対して対応強化が求められていることを受けての措置でありますことをご理解くださいますようお願い申し上げます。」

そして、「持参すべき必要書類」には、団体規約、代表者の本人確認書類、小生の確認書類、小生と団体との関係、取引目的、活動実績、団体名簿、総会議事録、収支報告書などが記載されていました。

学会活動のスタートがせまっているなかで、次々に要求するゆうちょ銀行の姿勢、それにはるか遠い<青梅新町>郵便局に行けという要請には、堪忍袋の緒が切れる寸前でした。「これは、失礼きわまりない。いやがらせだ。まったく理不尽だ」と。

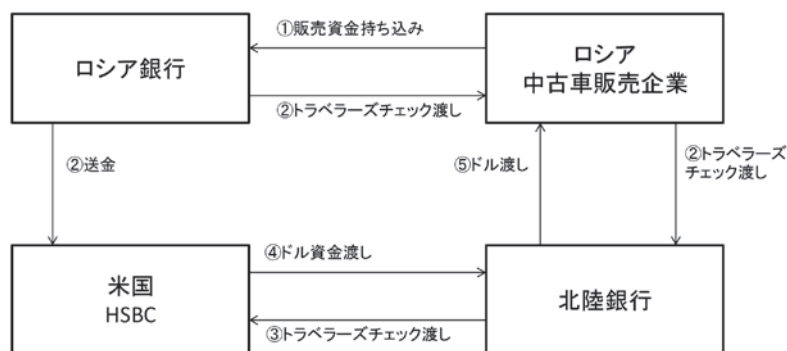
新宿本店の責任者が応対して、日本労働科学学会の口座はやっと開設されましたが、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与対策も、私のような顧客にとっては大変な障害だと感じました。

マネー・ロンダリングとは

マネー・ロンダリングとは、資金洗浄とも呼ばれ、詐欺、脱税、粉飾決算、裏金など犯罪行為によって得た現金から、出所を消し、正当な手段で得た資金と見せかける行為です。捜査機関や司法機関による口座凍結、差し押さえ、摘



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



↑
OCC(米通貨監督庁)トラベラーズチェック発見
・ 10億ドルの制裁金

図 資金洗浄の流れ (HSBC, 北陸銀行, ロシア銀行のケース)

出所：米上院委員会の資料をもとに、『日本経済新聞』2012年7月20日。

筆者加筆して作成

発、徴税などを逃れる目的で行われます。

不正に得た資金の汚れを消したように見せかけることがマネー・ロンダリング＝資金洗浄の定義とされ、実際には、違法な起源を偽装する目的で行われる不正行為です。

日本では、規制薬物取引に関する資金洗浄行為は「麻薬特例法」、その他の資金洗浄行為および組織的な資金洗浄行為は、「組織的犯罪処罰法」により、それぞれ禁止されています。

2004年には、シティグループ傘下のシティバンク、エヌ・エイ在日支店のプライベートバンキング部門において、融資と債権の違法な抱き合わせ販売や株価操作のための資金提供が行われました。組織犯罪関係者の資金洗浄の手助けや匿名口座と知りながら、大口顧客の口座開設などを行った不祥事が金融庁に摘発されました。拠点の認可取り消しなど、金融庁の行政処分が行われました。と同時に同部門の閉鎖が行われ、同行は全面撤退に追い込まれました。

HSBC, 北陸銀行, ロシア銀行の マネー・ロンダリング事件とは

HSBCや北陸銀行は、盗難車などの販売で不当に得た利益を、ロシア銀行などを通じてトラベラーズチェックに引き換え、いわゆる洗浄した上で、HSBCに送付、それに見合う代金を北

陸銀行に送金してロシア銀行に還流していました。

OCC（アメリカ通貨監督庁）によれば、同庁はHSBCのニューヨーク支店で大量のトラベラーズチェックを発見したと報告されています。これは、日本の北陸銀行からもたらされたもので、この見返りにドル資金が送金されていました。北陸銀行は、このドル資金を、ウラジオストックのロシア中古車販売業者に渡していました。またこの業者は、北陸銀行に対し、HSBCに渡されていたトラベラーズチェックを渡していました。このトラベラーズチェックは、同業者が、販売代金を持ち込んだ見返りに、あるロシアの銀行によって発行されたものでした。そして同ロシア銀行は、米国HSBCにこの販売代金を送金していました。

なぜこのような資金の循環をさせていたのでしょうか。これは、ロシアの中古車販売業者の販売代金を「洗浄」するためのもので、この販売代金が洗浄しなくてはならない「不浄のおカネ」であったと見られています。

マネー・ロンダリング防止労働

銀行業務において、従業員が関わる業務の種類は数多く存在しますが、マネー・ロンダリング防止労働は、きわめて特殊な問題を含んでい

ると思われます。

それは、犯罪組織が関わっていたり、個人の注意義務を越えた問題を内包したりしているということです。また、マネー・ロンダリングは、銀行のトップ層や国家権力が関わっていたりします。

したがって、マネー・ロンダリング防止労働は、銀行トップ、国家・政府が、絶対に禁止するという強い姿勢がなければ遂行できません。

法制度、司法、警察などに守られているという安心感と、それに立ち向かう正義感が存在していなければなりません。

マネー・ロンダリング防止労働は、われわれ顧客に委ねて遂行されるのではなく、銀行トップの強い意思と犯罪に対する国家権力の姿勢と覚悟で防げるのです。

今回は、「銀行間金融取引労働」です。

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

産業安全保健 ハンドブック

[編集委員]

小木和孝 編集代表

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

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/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁 A4判 函入り
総頁 1,332 頁
本文 横2段組み 索引付
付録 DVD-ROM カラー版
定価 本体 50,000 円＋税



メンタルヘルス問題について考える③

～ストレスチェック制度の効果検証（続き）～

福成 雄三

効果検証を垣間見る③

前号に続けて、厚生労働省が「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」に提出した資料（以下、検討会資料）に引用された論文・報告書（本稿では【出典〇】と記載）を取り上げて、気になるところを断片的だが紹介したい。

【出典3】令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」報告書（令和3年度厚生労働省委託事業：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）

<気になるところ>

・『全国の事業場、事業場票対象事業場経由でそこに勤務する労働者にアンケート調査を実施』しており、事業場票配布10,698件に対して回収数は3,633件（回収率34.0%）、労働者票は10,700に対して2,428件（22.7%）となっており、回収率が低い。さらに、調査の背景に行政機関があり、様々な要因から回答に偏り（付度）がある可能性がある。なお、2023年「労働安全衛生調査（実態調査）」によると、対象総数は約108万事業所、労働者約4,127万人となっている。

・労働者対象の調査は、選択した調査対象事業場が抽出要件（アンケート実施者が提示）を満たす範囲で事業場が指名した労働者を対象に行われており、例えば管理的職業13.6%、事務の仕事39.2%などとなっている。前号で取り上げた【出典2】と同様に、実際の国内労働者の仕事

の分布とは大きく異なっている。労働政策研究・研修機構HPに掲載されている職業別就業者数（資料出所：総務省統計局「労働力調査」）によると、就業者（6,781万人、労働者に限らない）では2024年度平均で管理的職業従事者1.8%、事務従事者20.9%となっており、構成比率が大きく異なる。労働者を代表したデータとして結果を評価することはできないと思う。

・労働者調査では、『ストレスチェックの個人結果をもらったこと』が『とても有効』16.5%、『いくらか有効』57.5%と回答があり、併せて『ストレスマネジメントのヒントの提供を受けたこと』は『とても有効』7.5%、『いくらか有効』42.4%となっている。この結果を以って『労働者からみたストレスチェックの有用性』を評価できるかは意見が分かれるところだと思う。

・また、高ストレス判定を受けた者（197名、10.4%）の中では、『高ストレス状態に気付くことができた』と受け止めた回答は41.1%しかない。さらに、この中で希望して医師面接を受けた者は29名（14.7%）と少なく、かつ、希望して面接を受けたに関わらず『適切な指導を受けた』との回答は31.0%（9名）に留まっている。

・『規模が大きい事業者の方が高ストレス者と判定される者の割合が高い事業場が多かった』との調査結果に対する解釈が見当たらない。

・広範囲に文献調査がされているが、『1つの事業場におけるストレスチェックの実施状況等を、施行後5年間通して調査・分析したものはなかった』とのことで、制度の継続を検討するための資料としては物足りない。

○この報告書を受けて検討会資料では、

『事業者は、「社員のセルフケアへの関心度の高まり（53.1%）」や「メンタルヘル스에理解のある職場風土の醸成（27.8%）」を効果とし

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（アドバイザリーボード）

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）

て感じており、労働者の半数以上が、ストレスチェック制度の効果として、「自身のストレスを意識することになった（50.2%）」ということ挙げた。』としているが、上述の通り調査対象の偏りなどの問題があり、都合のいい数値を以って判断するのは適当ではないと思う。50%程の数値を高評価したり、職場風土の醸成が30%弱だったことを以って、義務化しているストレスチェック制度が高い評価を得ているとはならないと思う。

『ストレスチェックの実施だけでも、約7割の労働者から「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」を有効とする回答が得られた。』としているが、実際は『とても有効』16.5%、『いくらか有効』57.5%との結果であり。これを合わせて約7割（74.0%）が有効としていると見做すのは乱暴すぎると思う。『いくらか有効』といった選択肢を選ぶのは、「当たり障りのない選択肢を選んだ」だけと筆者には思える。

また、『医師面接を受けた労働者の過半数から「医師面接（対面）を受けたこと」を有効とする回答が得られた。』としているが、『とても有効』20.7%、『いくらか有効』34.5%を合わせて過半数として評価して、全体を結論付けていいのだろうか。医師面接（対面）を『あまり有効でない』『全く有効でない』という回答（計20.7%）や医師面接（オンライン）では79.3%が否定的回答をしていることに着目すべきだと思う。

効果検証を垣間見る④

【出典4】令和3年度厚生労働省委託事業：ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業報告書：「先進事例に関するヒアリング調査」＜気になるところ＞

・ストレスチェックを活かすことのできた事業場も当然あり、大いに参考にすることができる事業場もあると思うが、すべての事業場で同様のことができる訳でもない。ストレスチェックをうまく活かせば成果が上がることは事実だろうが、制度の義務化の根拠にはならないと思う。○この報告書を受けて検討会資料では、

ヒアリングで「①労働者数約1400人の建設

業でメンタルヘルス不調者が5分の1に減少した。」「②労働者数約100人の製造・卸売業で、上司からの支援や総合健康リスクが改善し、メンタルヘルスに理解のある風土が醸成された。」「③労働者数約27000人の製造業。職場環境改善実施後のアンケートで、物理的環境と身体面の負担感が低下。労働者から経営層や直属の上司に対する認識がプラスに変化した。」という3事例が『ストレスチェック+集団分析+職場環境改善』を実施した事業場の例として紹介されている。調査対象事業場は、この委託調査の委員等の推薦によって選ばれた11事業場に対して行われたものの中から「さらに選ばれた事業場」の例（グッドプラクティス）であって広く実施できることにはならないだろう。

また、①の例は素直にその結果を受け止めることができないほどの大きな成果だし、③の例は回答した事業所ほどの大企業の職場環境改善をストレスチェック制度による成果としていることには違和感がある。

制度を義務化する前に

法令でストレスチェック制度が義務付けられて（指針等で実質的に義務付けていることも含めて）から、上述のような制度の適格性に関する議論が実施されている。細かいことまで義務付けるのであれば、有効性があることを確認してから施行するべきだと思う。EBPM（証拠に基づく政策立案）の考え方にもそぐわないのではないだろうか。法令の義務化を小規模事業場まで拡大するための検討と位置付けているのかもしれない。

いずれにしろ、上述の論文・報告書からはストレスチェック制度が全事業場に実施を義務とするほどの効果は読み取れないと思う。論文・報告書の執筆者は検討会資料に示された解釈を是とするのだろうか。（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

歌舞伎で生きる人たち その廿六——風ぐ心，光待つ影

湯浅 晶子

麗しのひと

2011年12月，平成中村座（東京・台東区／隅田公園）で上演された『芦屋道満大内鑑〜葛の葉』で安倍保名を演じた二代目尾上松也（1985〜）は，当時26歳であった。歌舞伎俳優として若くはあるが幼くはない歳であり，舞台と役の経験数とその効果が顕著に出始め，個人差が広がる時期でもある。保名は，狐を救う。その狐が葛の葉となって恩返しにくる。狐が情を寄せるだけの憂いと儚さ，優しさがあり色香を備える人物である。歌舞伎の作品に登場する男性の役の外見，性格，気質，職業，生い立ちなどは多彩であるが，この保名は秘めたものの表現が難しい役である。松也の保名と三代目中村扇雀（1960〜）が演じる葛の葉との夫婦として子の親としての心の通い合いと葛藤に客席は静かに息をのんだ。なお，この子は後の陰陽師安倍晴明であるとする説話が存在する。

翌年4月，新橋演舞場（東京・中央区），若手中心の『仮名手本忠臣蔵』において松也は顔世御前を演じた。浅野内匠頭をモデルとする塩冶判官高定の妻で気高い役である。吉良上野介をモデルとする高武蔵守師直が顔世に横恋慕し，そのことが発端で夫はいびられて刃傷に及び切腹となる。松也の顔世は，若き女房がもつにおいを強く漂わせ，人物像が際立っていた。端正で憂いははらむ表情が役の魅力と相まって強く心象づけ

られた。松也が描く女方をもっと見たいと願ったが，当人は持て余していたのかもしれない。ある頃から立役に傾倒し，さらには歌舞伎以外の舞台や映像作品にも出演するようになる。

歌舞伎への愛と導き

松也の父，六代目尾上松助（1946〜2005）はテレビドラマ『赤胴鈴之助』で主演した名子役の尾上緑也であった。緑也の歌舞伎の初舞台は1954年（昭和29年）。二代目尾上松緑（1913〜1989）の部屋になり研鑽を積む。そして，1990年5月，歌舞伎座で六代目松助の襲名披露興行を行う際，息子の龍一も二代目尾上松也として初舞台を踏むことになる。しかし，松也が20歳の時に他界する。

父親を早くになくすことの影響ははかり知れず，ましてや代々続いてきた歌舞伎俳優の家でもない。松也は20歳にして一門の長となる。今日の活躍と知名度は，模索を続け，多くの人たちとのかわりによって，歌舞伎への情熱を失わずにやってきたことによる。他者への敬意や感謝を忘れず，穏やかでユーモアにあふれる人柄である。

歌舞伎俳優としての基礎は菊五郎劇団で仕込まれ，『NINAGAWA 十二夜』（歌舞伎座，2005），コクーン歌舞伎の『三人吉三』（シアターコクーン，2014），『あらしのよるに』（京都南座，2015）

など，先輩たちの挑戦，つくりだされる歌舞伎に加わり，多くのことを学んでいく。導いてくれた人たちは，歌舞伎界内外に及ぶ。

継続から積み上げる

歌舞伎俳優の自主公演は，やる機会を得にくい役の勉強（修練）を主目的にする。プロデュース，宣伝，資金などは，やろうとする俳優自身が背負うもので，相当なエネルギーを要する。尾上松也・歌舞伎自主公演『挑む』の第1回は，2009年，副題「若き歌舞伎役者の舞」として，二代目澤村精四郎（1978〜），三代目市川蔭之助（1979〜），尾上菊次（1986〜）とともに（いずれも現在の芸名），前進座劇場（東京・武蔵野市）を借りて2回行われた。以降，毎年，会場を替え，座組と番組を工夫し，上演回数を増やし，重ねられていく。2013年の第5回は，日本橋公会堂（東京・中央区），副題「傾（かぶ）く者の繋ぐ技量（わざ）」，ポスターのデザインも気合い充分であり，前年末に十八代目勘三郎を失ったわれわれは，自己研鑽を超えた松也の強い意思を感じ取った。第10回まで続けられた最後は2021年，新作歌舞伎『赤胴鈴之助』をつくった。高校のクラスメイト生田斗真を迎え，下北沢の本多劇場（東京・世田谷区）で計14公演。現在，Netflixでその時の舞台映像とドキュメンタリーを視聴できる。

さらには若手で座組される新春

新作歌舞伎 刀剣乱舞～月刀剣縁桐 ～東鑑雪魔縁

原案 「刀剣乱舞 ONLINE」(DMM GAMES/NITRO PLUS)

脚本 松岡 亮, 演出 尾上菊之丞, 尾上松也

出演 二代目尾上松也



写真 舞台「刀剣乱舞 月刀剣縁桐」で三日月宗近を演じる尾上松也
©NITRO PLUS・EXNOA LLC／新作歌舞伎『刀剣乱舞』製作委員会

浅草歌舞伎で2015年から10年間、座頭として貢献し、多くの役に挑戦し実績を残した。それらの経験がすべて血肉となっている。

古典を礎に

松也の構想によりゲーム「刀剣乱舞ONLINE」を歌舞伎化した新作が生み出されている。2022年に1作目「月刀剣縁桐(つきのつるぎえにしのかりのは)」を東京で上演、2025年7月から2作目「東鑑雪魔縁(あずまかがみゆきのみだれ)」が東京、福岡、京都で上演された。1作目は室町時代後期の十三代将軍足利義輝の死

が、2作目は鎌倉時代の三代将軍源実朝の暗殺が取り扱われている。歴史改変を目論む時代廻行軍から、審神者(さにわ)に呼び出された刀剣男子たちが歴史を守る。刀剣男子とは歴史的な銘刀が付喪神として人間化したものである。

歌舞伎には刀剣が登場する作品がいくつもある。2.5次元の舞台でも人気であったコンテンツを歌舞伎化することに違和感も驚きもなかったが、人気ゆえに制作には細部にわたって相当の検討が重ねられている。そこに古典歌舞伎がもつ精神、表現、技術を用いて様式美を徹底的に追求していることは感動であり、古典歌舞伎にあるしなやかさへの信頼があり、美意識を感じた。松也は2作品とも演出などの制作を担い、髪、衣装、大道具のデザインなどに細心の注意と情熱を注いだ。俳優としては刀剣男子の一振である三日月宗近を演じた。共演者には『挑む』や新春浅草歌舞伎などとともにやってきた俳優たちが加わり、人間国宝の四代目中村梅玉(1946～)の出演も大きな話題になった。新作歌舞伎『刀剣乱舞』は、これからも古典歌舞伎の魅力を基盤として描かれ、新たな創造が続けられるであろう。

2024年の末から東京と博多で上演された『歌舞伎NEXT 朧の森に棲む鬼』のライ役でも強く認識したが、「見得をする」、「六方で引っ込む」などを、筋肉と骨格・

関節をしっかりと使って表現した松也の姿、形に惚れ惚れする瞬間がある。歌舞伎の動的・静的な形のよさの追求と体現は見事である。

新作と同時に古典の役を少しでも多く見たい。古典歌舞伎には積み重ねることのできる身体化しない表現がある。とりわけ『義経千本桜』の「渡海屋・大物浦」の渡海屋銀平実は新中納言知盛、通称「碇知盛」はニンである。松也の古典の大役に歌舞伎座の大舞台で出会えるその時を心待ちにしている。

主な参考文献

- 1)『かぶき手帖 2025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、2025年1月
- 2)『新作歌舞伎 刀剣乱舞 月刀剣縁桐』筋書、松竹株式会社、令和5年7月
- 3)『新作歌舞伎 刀剣乱舞 東鑑雪魔縁』筋書、松竹株式会社、令和7年7月
- 4)『新春浅草歌舞伎』筋書、松竹株式会社、令和6年1月
- 5)『KabuKabu 八代目尾上菊五郎・六代目尾上菊之助襲名披露特集』、産経新聞出版、2025
- 6)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/>
- 7)尾上松也公式サイト
<https://onoematsuya.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

地域保健の実践者：小宮山新一
 その2「新訂 保健婦読本」について

椎名 和仁

はじめに

前回は保健婦の歴史、小宮山新一の略歴と「保健婦読本」が発刊された経緯を紹介した。さて、今回は前回の続きとして「保健婦読本」のベースとなった「農村保健状態調査報告」の中から、小宮山らが調査した「健康状態の概要」と「乳児死亡について」を紹介する。この報告書は倉敷労働科学研究所（以下、労研）が1933年（昭和8）から1942年（昭和17）まで発刊した「農業労働調査所報告」の中の一つである（図1参照）。農村女性に関する本格的な著書としては、1937年（昭和12）に発刊された丸岡秀子^{a)}の「日本農村婦人問題¹⁾」がある。これには労研が調査した報告書^{b)}が用いられ、農業労働が妊娠中の農村女性の重い負担となり死産・流産、乳児死亡を増大させる原因になったことが強調されている^{c)}。このようなことからこの報告書が作成された経緯について触れてみたい。

■農業労働調査の経緯

1929年（昭和4）、労研の所長であった暉峻義等は岡山県知事（香坂昌泰）から農村調査を委嘱された。翌年（昭和5）に岡山県における陸軍大演習を機に「県下農民の生活実態」を天

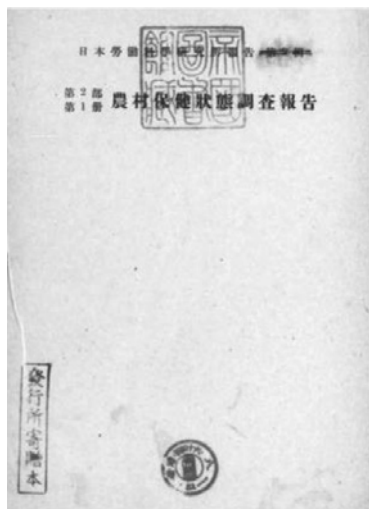
皇に報告するためであった。これを受けて暉峻は、岡山県下の2ヵ村で栄養調査と農業労働調査を1年間行い、天皇に資料の供覧と説明をした。この調査が委嘱された背景には、昭和恐慌や東北大凶作により、農村における生活や乳児死亡率の高さが社会的な問題となり、その改善策に政府関係者が焦点を当てるようになったからである²⁾。

1933年（昭和8）1月に労研は「農村婦人の労働並びに生活の改善の基本的研究」のテーマで有栖川宮記念厚生資金^{d)}と服部報公会^{e)}から助成金を受けた。有栖川宮記念厚生資金は、1932年（昭和7）秋に「農山漁村の福祉を増進する目的」で設置されたものであった³⁾。

暉峻は前回の調査で農村女性の農業労働と「母性的活動」の重要性を知り、この農村調査では「農村生活に関する全面的なる研究」を行うこととし⁴⁾、1933年（昭和8）6月に岡山県赤磐郡高月村に2ヵ所の農業労働調査所（本所と支所）を設置した⁵⁾。所長は暉峻で農家を借り上げ調査所に4名（勝木新次、横川つる、船石幾久、吉岡金市）の所員を常駐させた^{f)}。村民（青年団、婦人会、女子青年団、尋常小学校など）の協力を得るという調査形式は、それまでに例のないものであった。調査項目は大きく3つに分けられ、①農民の栄養・食料、体力、病気、②農村女性の妊娠・出産・育児、家事、衣類、③農業労働（農具、作業方法、農業経営など）であった。農村女性の調査については、2名の女性調査員（横川つる：医者、船石幾久：家事作業調査主任）が一緒になって調査を行った。この調査を実施するため暉峻は2年間の約半分は高月村で過ごした。



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。



第2部と第3部の目次	
第2部 人口の健康状態：健康状態の概要	第3部 乳幼児の保護状態：乳児死亡について
第1章 はしがき	第1章 はしがき
第2章 出生及び死亡率について	第2章 調査方法
第1節 出生率及び有配偶婦人年齢構成	第3章 調査の結果及び考察
第2節 死亡率	1. 乳児死亡率附産及幼児死亡率
第3章 疾病による労働力損耗の状況	2. 出生順位と乳児死亡率
第4章 各種疾病罹患状態	3. 出生の時期別乳児死亡率
第1節 各種疾病を併有する者について	4. 死亡の時期と死因
第2節 部落別罹患状態	5. 生存期間別乳児死亡
第3節 資産状態と各種疾病罹患率	6. 栄養方法と乳児死亡
第5章 主要なる疾病について	7. 資産状態及び経営規模と乳児死亡
第1節 結核	8. 死因
第2節 梅毒	9. 乳児死亡を繰返した家庭
第3節 胃腸疾患及び急性伝染病株に疫病	10. 産婆及び医療施設と乳児死亡との関係
第4節 四肢痛、腰痛及び半身不随	第4章 要約及び結語
第5節 寄生虫病	
第6節 トラコーマ	
第6章 要約	
第7章 結語	

図1 「農村保健状態調査報告」表紙と第2部と第3部の目次
出典：日本労働科学研究所（1941）の目次を参考に筆者が抜粋して作成

これに続く調査を1938年（昭和13）に神奈川県と農林省の援助を受け、神奈川県中郡成瀬村でも実施することになった。高月村と同様に農業労働調査所⁵⁾が設置され、所長が暉峻、4名の研究員（吉岡金市、内海義夫、小宮山新一、高谷茂木）と2名の助手（野呂満美、田原誠）で構成され、高月村での調査方法を参考にし、成瀬村の村民の協力を得ながら行われた⁶⁾。

第2部と第3部について

小宮山は昭和13年10月から昭和15年の春まで成瀬村に住み込んで保健状態調査を行い、その記録が第2部の「健康状態の概要」と第3部の「乳児死亡について」となる。その要約を以下に紹介する。

1)健康状態の概要

この調査では先行調査を参考にし、成瀬村の健康状態について4つの見解をまとめている。

■家庭内感染による影響

一つ目は、農村における伝染病罹患の蔓延は、家庭内感染が極めて高く、結核、赤痢、寄生虫病、トラコーマが顕著に表れていた。結核の感

染経路は都市に出稼ぎした際に罹患するケースが多く、帰郷すると家族内に感染し、結果として家族全員がツペリクリン反応陽性となっていた。寄生虫感染は、人家の人糞尿を肥料とするため他の地域でも見られる同様な傾向であった。トラコーマの大部分は幼児時代に感染する傾向があり、さらに山間部の飲料水は衛生面で不良なものが多く、飲料水に適した水が必要とされた。そのため疾患の予防については、まずは家庭内感染防止や衛生対策が挙げられている。

■農業労働特有の疾病

2つ目は農業労働に起因する疾病が存在することが確認された。例えば、胃カタル、四肢痛や腰痛などであり、十二指腸潰瘍もこれらの範疇に入る。胃腸疾患は過食または食事過誤による胃炎、腸炎が最も多く、これらの要因として、激しい農業労働に必要な熱量を補給するため多くの食事を摂取しなければならないという事情があった。胃カタルは不良な飲料水や不潔なる調理方法によるものであった。死因別では脳出血による死亡の占める割合が高く、既に半身不随になっている者もいたという。また、四肢痛

や腰痛を訴える者も多く、これの大部分は長年の激しい労働の結果からと見ることができた。農業における労働方法の改善は、疾病予防の観点からも必要であり、農村保健を考える上での重要な取り組みとなると述べている。

■資産状態と健康状態の関係

3つ目は資産状態が家族の健康を強く支配するという事実があった。成瀬村においては経済事情が結婚年齢と関係性があり、資産状態が下になるにつれて男女とも出稼ぎのため婚期が遅れる傾向にあった。また、下級者の健康に関しては上級者に劣り、特に寄生虫病、トラコーマ、下痢腸炎、赤痢、疫痢などは下級者に著しく多い傾向があった。これには、経済的不遇の重圧が直接的に健康に作用するばかりでなく、衛生文化の高低にも影響を及ぼしており、保健問題が広く生活問題全般につながっていたのであった。

■衛生知識普及のための組織的な取り組み

4つ目は、文化的向上が衛生活動につながるが、この傾向は成瀬村に限らず一般的に存在していた。このため農村の保健衛生指導に当たっては留意すべき一面であると指摘している。

今回の調査から農村における疾病の防止、保健衛生の向上には衛生知識の普及のみでは不十分であり、農村の中によく農村生活を隅々に浸透する合理的指導できる機関をつくり、その活動を推進していかなければならないと提言している。だが、これには多大な労力が必要となり、農村保健所の使命は重要であった。

2) 乳児死亡について

この調査は暉峻が八王子市で調査した方法をもとに乳児死亡を経験した家庭を訪問し、妊娠中の母の生活状態、乳児教育の状況と保育養護を調査している。乳児死亡原因の考察には、早期死亡及び晩期死亡、あるいは先天性弱質とその他の2つに分類し、母体の体格及び健康状態、血清ワッセルマン反応（梅毒検査）、妊娠中の母の生活状態なども併せて調査されている。ま

た、暉峻が岡山県高月村で行った調査についても再検討を試みている。

■乳児出生時期と死亡時期

乳児出生時期別は収穫期に高く、次に農閑散、低い時期は田植養蚕期農繁期であった。これらは単なる気候影響ではなく、妊娠後期の母体の生活状態、過激なる労働、非生理的、非衛生的生活が最も根本的なものであった。

次に乳児死亡の時期は冬と秋に高く、春と秋は少なくなるが、これは農村型を示している。その死因との関係では、先天性弱質によるものが冬と春に多く、下痢及び腸炎によるものは夏と秋に多く、肺炎、気管支炎によるものは冬に多い傾向であった。死亡のほとんどが夏の期間であり、多数は腸炎又は疫痢である。下痢及び腸炎が夏と秋に多い理由は、農繁期における母の過激なる労働が母乳の分泌不足を招き、同時に哺乳に可能性を奪い母性及び哺育能力を低下させ、気候の影響と重なり結果として死亡につながっていた。

栄養方法と乳児死亡との関係は、死亡乳児82件の中、混合又は人工栄養によったものは31件（38%）にして、この外に哺乳に至らずにして死亡するものは18件（22%）あり、母乳十分なものは33件（40%）しかなかった。母乳不足や栄養方法の過失が乳児死亡の重大な問題であった。

■資産状態と乳児死亡率との関係

資産状態別乳児死亡率は、資産上級に最高にして、下級がこれに次ぎ、中級が最低であった。しかも、この原因は成瀬村における上級の家庭は保健上から見て上位に家庭としての見なし難く、母体の体質遺伝的条件と深い関係があるように思えると指摘している。これをさらに死因別死亡率に分解して見ると、先天性弱質以外による死亡率は資産下級になるにつれて高くなり、農業婦人と農業外婦人を比較すると乳児死亡率は前者の方が高い。表1は資産状態別と乳児死亡率との関係を検討したものである。この表は資産については昭和13年の納税額（村税戸

表1 資産状態別、耕作面積別、死因別、乳児死亡率

資産状態	農業婦人を母とする者										農業外婦人を母とする者				合計		
	上			中			下			計	上	中	下	計	上	中	下
	耕作面積（単位：反）	15以上	10以上	10未満	15以上	10以上	10未満	15以上	10以上		10未満	-	-		-	-	
出生数	17	22	16	216	185	76	32	112	174	850	16	55	68	139	71	532	386
乳児死亡数	2	1	3	16	14	6	4	9	17	72	5	2	3	10	11	38	33
乳児死亡率	12%	5%	19%	7%	8%	8%	13%	9%	10%		31%	4%	4%		15%	7%	9%
	10.9%			7.5%			9.4%			8.5%	-			7.2%	15.5%	7.1%	8.5%
先天性病弱による死亡	4			16			12			32	1	1	1	3	5	17	13
同上死亡率	7.3%			3.4%			3.8%			3.8%	6.3%	1.8%	1.5%	2.2%	7.0%	3.2%	3.4%
先天性病弱以外による死亡	2			20			18			40	4	1	2	7	6	21	20
同上死亡率	3.6%			4.2%			5.7%			4.7%	25.0%	1.8%	2.9%	5.0%	8.5%	3.9%	5.2%

出典：日本労働科学研究所（1941），p.146.

敷賦課額）が50円以上を上級，8円以上を中級，8円未満を下級とし，農業と農業外職業との区別は，実際に少しも農業に従事しない者のみを農業外として，兼業農家で5段以上を耕作するものは農業に包含している。

死亡原因を大別すると①先天性弱質，先天性奇形，早産，先天性微毒ほか，②下痢及ぶ腸炎，食事に関するもの，③肺炎，気管支炎，百日咳，④脳炎症などであった。この項目は母体の体格，健康状態，血清ワッセルマン反応，家庭における生活の状態，妊娠後半期の過激な労働に有無などを考慮し，先天性弱質と環境に影響されるものを区別している。

最後に乳児死亡を繰り返した家庭18件を観察すると，遺伝的要因が主になっていると考えられるものが3件，先天性微毒によるものが3件，多産による母体の衰退と多子養育のため保育養護の欠陥が原因と思われるのが8件，妊娠後半期の過激な労働の影響を重視すべきものが4件として分類された。

■この調査から得られた見解

早期死亡の先天性弱質による死亡の中には，妊娠中の母の生活状態に影響されるものが相当多く存在していた。さらに晩期死亡の中には保育能力不足と保育養護に十分な余裕がないことが多数であり，これには小宮山は強く心を打たれたと述べている。これは妊娠，産褥，保育の各時期を通じて，農家の主婦の過度な労働負担に深く関係しており，都市部と比較しても遙か

に大きく衛生的文化が影響していた。この調査から得られたことは，農村乳児死亡対策の根幹は母性保護であった。それは農繁期における労働を中心に母性保護対策を検討すべきと強調している。その対策と同時に産婆，保健婦及び医療施設の整備がなされてこそ，初めて乳児及び母性保護は成し遂げられることを示した。

おわりに

小宮山の成瀬村の調査は，保健婦養成の強い動機づけとなったのである。小宮山は1940年（昭和15）に黒川泰一の誘いで全保協（全国農村保健協会）の技師となって，翌年（昭和16）1月に第1回農村保健婦養成講習会を東京で開催した。対象は全国農業組合病院に勤務している看護婦で1ヵ月間コースの保健婦の講習であった。小宮山は保健婦読本上巻（昭和16）と下巻（昭和18）をつくり，これを推薦書とした。以降，年2回開催し，地方講習会を昭和16年の中頃から昭和18年2月まで1ヵ所1週間位のコースで回り，医師不足の農村地区で保健婦のレベルアップを図ったのであった。図2は1948年（昭和23）に新訂された保健婦読本上巻⁷⁾であるが，目次を見ると農村衛生，乳児衛生と母性保護，結核予防が盛り込まれていることが分かる。

戦後，1948年（昭和23）に「保健婦助産婦看護婦法」の制定により，従来別々に行われていた保健婦・助産婦・看護婦教育が一本化された。だが，「駐在保健婦」や「開拓保健婦」の



上巻：目次	
第一章 人体の構造とはたらき	第五章 栄養の理論と実際
第一節 人体の構造	第一節 栄養素
第二節 物質代謝	第二節 消化吸収作用
第三節 体格と作業能力	第三節 保健食量
第二章 環境と個人衛生	第四節 栄養の改善
第一節 自然環境	第六章 母性乳幼児の衛生及びその保護
第二節 個人衛生	第一節 妊娠について
第三節 住宅の衛生	第二節 出産及び産褥
第四節 衣類の衛生	第三節 新生児と母乳の分泌
第三章 都市衛生及び産業衛生	第四節 乳児の教育と栄養
第一節 都市特有の環境	第五節 離乳の必要とその方法
第二節 都市住民の罹病率及び死亡率	第六節 乳幼児の主なる疾病とその予防
第三節 集団生活と遺伝病	第七章 児童の衛生
第四節 産業衛生	第一節 学童期衛生の特質
第四章 農村衛生	第二節 学童の疾病とその予防
第一節 日本の農業と農業人口	第三節 虚弱児童の保護
第二節 農村民の罹病率と死亡率	第八章 結核の予防
第三節 農村の乳幼児	第一節 結核蔓延の現状
第四節 農村民の体力	第二節 結核の感染
第五節 農村における保健医療の施設	第三節 結核の発病と経過
	第四節 結核の予防及び療法

図2 新訂保健婦読本上巻の表紙と目次
出典：小宮山（1948）を参考に筆者が作成

表2 学位申請書に添付された論文

項目	題名	著者	概要
1	農村民の不健康と疾病の原因に関する考察	小宮山新一	農村保健状態調査報告.日本労働科学研究所第2集（昭和17-19年）における「第2部人口の健康状態 健康状態の概要」に該当する論文である。
2	農村における乳児の発育に関する研究	小宮山新一	上記「第3部乳幼児の健康状態 乳児死について」に該当する論文である。
3	川崎市登戸地区における鉤生虫感染について	小宮山新一	川崎市登戸地区における鉤生虫保有度（昭和27年11～12月）を調査したものである。昭和28年9月の公衆衛生学会にて発表し、翌年の昭和29年の「寄生虫学会誌 1954;3(3):197-204」にて論文を掲載した。
4	麻疹及び百日咳の疫学的調査	小宮山新一,草間京子,小浜泰子,富井久子	麻疹と百日咳が昭和24～25年に大流行したため昭和26年5月に疫学的調査を行った。その結果を昭和26年の「公衆衛生 1951;10(5):231-233」にて論文を掲載した。
5	受胎調節の現状	小宮山新一,小浜泰子,飯島玲子	川崎中央保健所として受胎調節に関する調査を行った。その結果を昭和26年の「公衆衛生 1951;10(3):128-130」にて論文を掲載した。

出典：小宮山（1954）を参考に筆者が加筆して作成

活動に見られるように、当時は無医村などが多く点在し、保健婦には地域の実態に沿った衛生指導が必要であった。このようなことから新訂保健婦読本は保健婦にとって重要な役割を果たしたのである。

また、小宮山は戦後、北信病院院長を勤めたのち、地域保健に取り組むまいという本人の強い希望で1948年（昭和23）12月に川崎市中央保健所に転籍した。その後、1953年（昭和28）には新設の高津保健所に就任した。翌年（昭和

29）に医学博士を取得⁸⁾するが、学位申請書に添付された論文には成清村での調査報告書の他に寄生虫、麻疹・百日咳、受胎調節（避妊）に関する論文が添付されている（表2参照）。この3つの論文は川崎市保健所時代に調査されたものだが、その中の2つの論文は保健婦との共著であり、調査や執筆の過程を通して保健婦の育成にも努めたことが考えられる。

今回、2回にわたって小宮山の業績を紹介してきた。筆者は「保健婦読本」とルネ・サンド

の「社会医学の原理⁹⁾」の目次を比べて見ると類似する点が多く、「保健婦読本」の方がより詳細に地域医療を論じた内容になっている。ここから労研と小宮山の取り組みは、社会医学における地域保健の先駆者であったと言える。

注

- a) 丸岡秀子：女性解放運動の先駆者。戦前から戦後にかけて農村女性の自立と解放を訴え続けた。出所：NHKアーカイブHP。
https://www2.nhk.or.jp/archives/articles/?id=D0009250457_00000 (2025/7/27アクセス)
- b) 「農村保健状態調査報告」は、1933年(昭和8)から1942年(昭和17)まで、通巻59号発刊されており、その内の38号分が高月村に関する報告である。出典：大門(2022), p.89.
- c) 大門(2022), p.89.
- d) 有栖川宮記念厚生資金選奨録第1輯1933：185-186, 助成金は6000円
- e) 服部報公会：1930年(昭和5), 株式会社服部時計店の創業者初代社長服部金太郎が私財300万円を投じて設立した公益事業団体である。現在でも工学に関する研究を奨励助成し、学術及び科学技術の振興と進歩発展に寄与している。出所：公益財団法人服部報公会HP。
<https://www.hattori-hokokai.or.jp/> (2025/7/21アクセス)
- f) 大門(2022), p.94.
- g) 農業労働調査所：労研が倉敷から東京に移り、日本労働科学研究所となって以降は、成瀬村(神奈川県), 筑波村(栃木県)と設置場所をかえて続けられた。

参考文献

- 1) 丸岡秀子, 日本農村婦人問題, [第1] (主婦・母性篇), 高陽書院 1937, 出所：国立国会図書館
HP. <https://dl.ndl.go.jp/pid/1222488/1/4> (2025/7/25アクセス)
- 2) 大門正克, 1930年代における農村女性の労働と出産－岡山県高月村の労働科学研究所報告をよむ－エコノミア 2002；56 (1)：89-116.
- 3) 有栖川宮記念厚生資金選奨録第1輯1933, 出所：Wikimedia Common
HP. https://commons.wikimedia.org/wiki/Main_Page (2025/7/28アクセス)
- 4) 暉峻義等著, 産業と人間：労働科学の回顧と展望, 理想社 1926：346, 出所：国立国会図書館
HP. <https://dl.ndl.go.jp/pid/1277898/1/181> (2025/7/20アクセス)
- 5) 倉敷労働科学研究所編, 倉敷労働科学研究所農業労働調査所報告1号, 倉敷労働科学研究所 1933(昭和8)－1936(昭和11), 出所：国立国会図書館
HP. <https://dl.ndl.go.jp/pid/1072796/1/13> (2025/7/26アクセス)
- 6) 岡岡金市, 農業労働調査報告書第48：田植え作業の合理化に関する研究, 日本労働科学研究所 1925：341, 出所：国立国会図書館
HP. <https://dl.ndl.go.jp/pid/1116022/1/2> (2025/7/25アクセス)
- 7) 小宮山新一, 新訂保健婦読本上巻, 南江堂 1948.
- 8) 小宮山新一, 農村民の不健康と疾病の原因に関する考察, 1954 (昭和29年10月13日)：岡山大学 医学博士, 出所：国立国会図書館HP。
<https://ndlsearch.ndl.go.jp/books/R100000002-I000011011275#bib> (2025/7/20アクセス)
- 9) 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,

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。

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、必要だと感じています。

若年労働者が作業場課題をこなせるように、十分な作業経験を解決できるように、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

策す二な

- ・ 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

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

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、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

4. 年輩労働者に若年労働
支援する人は、若年労働



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。

- 若年労働者が法定の就

人間工学チェックポイント

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

若年労働者が十分な作業
援します。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 実質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

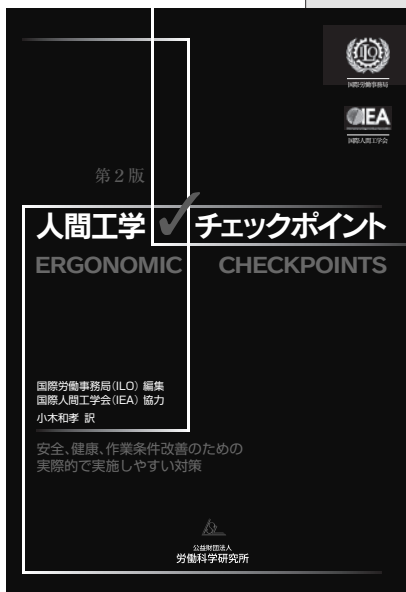
• 照明

- ・構内整備

・有害物質・有害要因対策

- ・福利厚生施設

各チエックポイントは、挿し絵付きで、
「なぜ」「リスク／症状」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

ユーミンと「14番目の月」 荒井由実と女性シンガー・ソングライターの時代

ラッセ・レヘトネン 著

自立した女性像 椎名 和仁

本書は、ユーミン（松任谷由実さん）の「14番目の月（アルバム）」に焦点を当てた、ジェンダーの視点からの論考となる。著者は日本学と音楽学を専門するフィンランド出身のラッセ・レヘトネン博士であり、本書は彼が東京大学で博士研究員を務めていた頃に執筆され、原書は英国の学術出版社から発刊された。その後、日本語版の出版となり翻訳者の2人（加藤賢、アニータ・ドレックラスター）は、著者の意向で原文を精査した上で数多くの増補改訂を行った。

ユーミンは1972年（昭和47）に美大在学中に「返事はいらない」でデビューし、その4年後に荒井由実（旧姓）最後となる「14番目の月」がリリースされる。全曲をユーミンが作詞・作曲を手掛け、後に夫となる松任谷正隆さんが編曲を担当し、バックコーラスには大貫妙子、尾崎亜美、山下達郎、吉田美奈子といった後にソロでも成功するアーティストが集結した。「14番目の月」というタイトルには、成就する（満月^{しきちゅう}）閾値^{きぎ}までには無限の可能性を秘めており、それが達成されると過去のものになるという意味がある。そのため収録曲には主人公たちが抱く感情や印象に焦点が当てられている。例えば、「中央フリーウェイ」はドライブする恋人同士がまるで飛行機に乗って、未知の未来に向かい滑走路を走り抜けていくような解放感、「天気雨」はその瞬間にフォーカスし、「グッド・ラック・

アンド・グッドバイ」ではヒロインが過去に愛した人と予期せぬ再会と別れ際の複雑な感情を描き、「朝陽の中で微笑んで」では、幸せなはずのヒロインが将来への予期せぬ不安を抱いている。そして、全曲に登場するヒロインたちには、自己主張を持ちながら感性豊かな自立心がある。

ユーミンがデビュー当時の1970年前半は、女性は結婚すると専業主婦になるということが社会的通念であり、出産後の職場復帰や昇進の機会なども制限され、女性は経済的に男性へ依存せざるを得ない状況をつくり出していた。ユーミン自身も結婚を機にシンガー・ソングライターから一旦は引退を考えたという。ところが、1970年後半になるとリベラル・フェミニズム（女性権利保護）を支持する潮流となり、「翔んでいる女（自立を求める自由な女性）」という流行語からも見られるように、女性の生き方にも大きな変化が起きてきた。また、この時期に竹内まりや、矢野顕子、大貫妙子など著名なシンガー・ソングライターがデビューを飾り、ユーミンも新たな女性像を描こうと決意する。5枚目のアルバム「紅雀」は新たな幕開けとなり、それに続く「流線形'80」、「OLIVE」、「悲しいほどお天気」は短期間でリリースされ、男性と対等な魅力的な女性が曲の中に多く登場する。これらの曲はシティ・ポップの源流をつくることになり、現在でも楽曲は



ラッセ・レヘトネン 著

平凡社、2025年3月、四六判、224頁
本体2,420円（税込み）

多くのアーティストにカバーされている。作品は仮面舞踏会のような虚構の世界だとユーミン自身が語っているが、デビューから約50年経った今でも、その歌詞とメロディーには全く古さを感じられない。

以前、NHK-FMでユーミン特集があり、あるリスナーから番組にメッセージが寄せられた。「大人になったら誰もがユーミンの曲のような綺麗びやかな恋愛をするものだと思っていた。でも、現実とは違っていた。もしかしたら私、まだ大人になっていないのかも」と。

しいな かずひと
大原記念労働科学研究所
協力研究員

運動器外傷データを用いた転倒の発生状況と関連要因

菅知絵美, 高木元也, 三上容司, 東川晶郎

本研究は、運動器外傷データを用いて転倒発生状況を分類し、性別や受傷時年齢などの個人基本情報、受傷箇所、受傷程度などの医学的情報との関連性を検討した。全対象者および労災保険適用者を対象とした解析の結果、転倒発生状況によって、個人基本情報、骨折部位や受傷後の医学的な情報との関連性に差異が認められ、両群間で共通点と相違点が明らかとなった。これらの結果は、転倒が日常生活および労働環境において頻繁に発生し、加齢の影響に加え、周囲環境が転倒発生の重要な要因であることを示唆しているため、転倒予防策を策定するための基礎資料として有用であると考えられる。

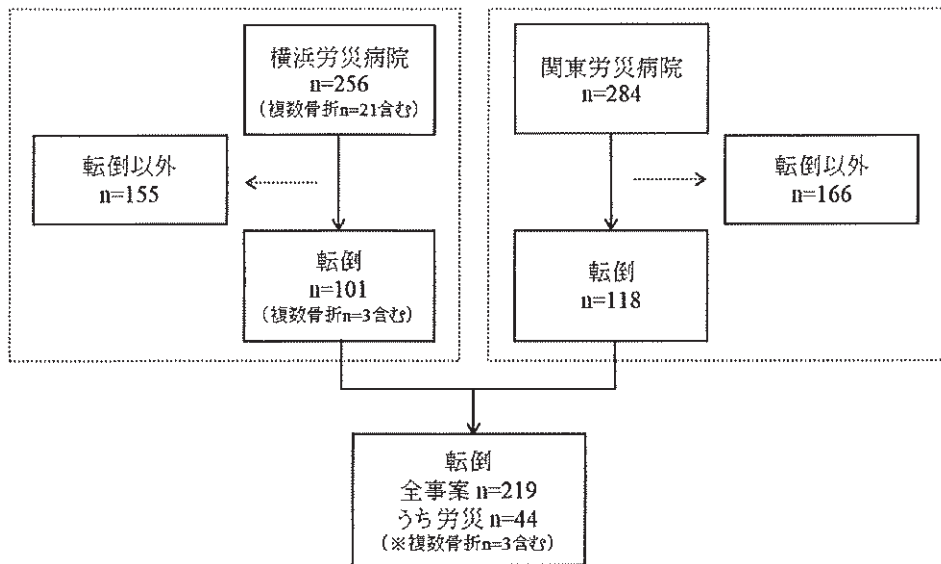


図1 分析対象とした転倒災害の抽出

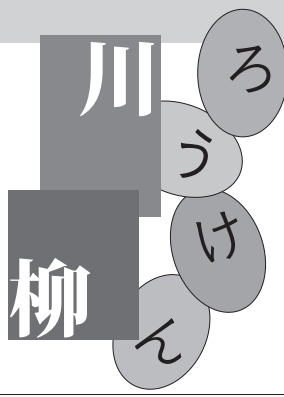
Figure 1 Extraction of fall-related accidents for analysis

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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



老いてこそ 出し合う知恵の 多きこと

(誇り高き高齢者)

四季の歌 歌える国で あるように

(猛暑が堪えた中年)

ヒヤリハット 呪文のように 繰り返し

(まじめな建設労働者)

IT化 今はイイかと 洒落てみる

(時代遅れの管理職)

速達を 今出しましたと ラインする

(慎重な上司)

縁日の 射的の腕を 褒められる

(往年の「ゴルゴ13」ファン)

食べ放題 まあダイエットは 明日から

(前向きな母)

熱中症 乗り越えて聞く 虫の声

(風流人)

〈ろっけん川柳 評〉

このコーナーがスタートして1年が経ち、お約束通り優秀作品を発表いたします。79巻6号の「仙人の 如く落ち葉を 掃き清め」(はなみずき)が選出されました。はなみずきさんは1年で6句の作品を寄せて頂いたことも併せて評価されました。賞品として川柳コーナーの助っ人でもある弊所の研究員、井上枝一郎が先日上梓した「ヒューマンエラーを読み解く」を送らせて頂きます。これからも優れた観察力で作品をご投稿ください。お待ちしております。

今号は紙幅の関係で講評ができませんが、「クスリ」と笑える作品が多く、川柳は社会の風通しを良くすること、改めて感じた次第です。世界は今なおいたるところで人を殺すための武器が使われていますが、縁日の射的なら誰も傷つきませんから。

(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します。

特集 職場のメンタルヘルスを考える(2)

職場におけるセルフケアとセルフマネジメント…………… 山田圭介

職場におけるメンタルヘルス戦略…………… 浅野憲一，藤枝砂月

巻頭言＜俯瞰＞…………… 石井賢治

特別寄稿・3…………… 堀場純矢

労研アーカイブを読む・110…………… 椎名和仁

タイプライターの歴史とタイピスト・16…………… 三宅章介

凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み]・11…………… 福成雄三

銀行と労働・6…………… 坂本恒夫

「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・42…………… 藤川伸治

つれづれなるままに…………… 千葉百子

軽労働化で農業の再生・9…………… 宇土 博

[編集雑記]

○能登半島は昨年9月に取材にいきながら、なかなかまとめることができず今になったことをまずお詫びします。編集子は東日本大震災の時は震災2ヵ月後から、陸前高田を中心に10回東北に通いました。また、熊本地震の時には妹が暮らしている町でもあることからやはり震災2ヵ月後から5回は通っています。比べるわけではありませんが、能登半島へは震災から9ヵ月を経た頃ようやく訪れることができました。それもボランティアとしてではなく、支援センターの方の案内のもと、被災地をバスで回っただけです。それでもその時の衝撃はやはりきちんとお伝えすべきだと今号の記事になりました。今年6月に再訪した際は、被害の大きかった七尾市にある能登演劇堂と、前号で紹介した石川県立図書館に足を延ばしました。復興の道のりはまだまだ遠いようですが、生活の立て直しを図りながら、文化の灯を守り続ける石川の人たちにエールを送りたいと思います。

○「歌舞伎で生きる人たち」は、本誌の中でも異彩を放っていて、掲載の間隔が空くと楽しみにしている読者からお叱りを受けます。映画「国宝」の大ヒットで、今、歌舞伎界は熱く盛り上がっています。いつか筆者インタビューをぜひ！ (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

☎170-0005

東京都豊島区南大塚2-26-7

ME新大塚ビル10F

TEL. 03-6447-1330(代)

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3号 (3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。

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

防災機能で安全サポート

BREVANO

ブレバノ

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

対応している防災規格などの
詳細はこちらから



作業姿勢・動作サポート

CBW

シービーダブリュ

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** などのクラブ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。

クラブウ

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

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

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

E-mail: osaka_workwear@kurabo-grp.com

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

シリーズ最新刊！全頁カラー

建設現場の 作業改善チェックポイント

Work Improvement For Small Construction Sites

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



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

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

好評既刊！全頁カラー

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

定価 1,200 円
本体 1,092 円
（年々め 三〇〇〇 円）

