

Digest of Science of Labour

労働の科学

May

2 0 2 5

Vol. 80, No. 5



角柱相貫体(水)／本城義雄

特集

多様性を生かす社会を目指して— 外国人労働者とともに

多文化共生の実現のために—働く人はみんな仲間／本多ミヨ子
排外主義と外国人の権利／田中 淳

タイプライターの歴史とタイピスト⑩

三宅章介

銀行と労働⑦

坂本恒夫

凡夫の安全衛生論議⑫

福成雄三

大原記念労働科学研究所

巻頭言

多様な人材の確保と
活躍を誰がどのように
支えていくのか

松田文子

労研アーカイブを読む③

椎名和仁

つれづれなるままに⑫

千葉百子

連載

経済理論とデータの力で、ビジネスはもっと強くなる！



実証ビジネス・エコノミクス

上武康亮・遠山祐太・若森直樹・渡辺安虎〔著〕

●2,970円(税込)

理論とデータを融合した、
構造推定の力を感じよう！

価格設定、新商品の導入、新規事業への参入など、ビジネスの現場でも活躍する実証手法＝構造推定を、事例とともに実践的に解説！

感染症との一盛和世 もう一つの闘い

一盛和世〔編著〕
●元WHOフィラリア症
対策統括官

WHOがリンパ系フィラリア症に挑む

リンパ系フィラリア症の制圧計画を通してグローバルな視点からの闘いを学ぶ。

●2,970円(税込)



やさしくまなぶ 超平面配置

数学セミナー
ライブラリー

組合せ論とトポロジーの交わる場所

吉永正彦〔著〕 魅力的で深遠な超平面配置の理論
をやさしく解説！ ●2,860円(税込)



現実の諸問題を取り上げつつ、公共経済学を学ぶ

入門 | 公共経済学

土居丈朗〔著〕

【第3版】

コロナ禍を経て変容する日本経済——
政策課題に経済学で正面から取り組む。

実際の政策を直視しながら、公共経済学の理論が体系的に学べるテキスト。

●3,410円(税込)



児童発達支援・放課後等デイサービスのための

発達障害支援の 基本

内山登紀夫〔著〕

●児童精神科医・臨床心理士・公認心理師

「一人遊びOK」「集団適応を目標にしない」……

子どもと家族、支援者の幸福のためのヒントが満載！

ニューロダイバーシティの時代の発達支援に活かせる、
必携のテキスト。

●2,750円(税込)



こころの科学 HUMAN MIND 245号 2026.1 Jan

特別企画
児童発達支援を耕す
就学前の神経発達症支援

吉川 徹〔編〕(愛知県西三河福祉相談センター)

発達支援へのよりよい体制を育んでいくために、支援の
現状と、現場の工夫を紹介する。

●1,496円(税込)



日本評論社

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

大原社会問題研究所雑誌

802号

2025年8月号

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

【特集】失対労働者とその運動(2)

ある女性失対労働者の、都市と労働の経験

——〈貢献〉と〈搾取〉の歴史像を越えて

1950年代の「ニコヨン」映像文化史

1950年代中期地方都市の失対事業・失対労働者運動——新潟市を事例に

西井麻里奈

鷺谷 花

中村 元

■書評と紹介

愼蒼宇著『朝鮮植民地戦争——甲午農民戦争から関東大震災まで』

山森亮著『忘れられたアダム・スミス——経済学は必要をどのように扱ってきたか』

有馬学著『「戦後」を読み直す——同時代史の試み』

栗田梨津子著『新自由主義時代のオーストラリア多文化社会と市民意識

——差異を超えた新たなつながりに向けて』

伊藤俊介

板井広明

鈴木健吾

塩原良和

社会・労働関係文献月録／月例研究会 藤原千沙／所報 2025年4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/>



多様な人材の確保と活躍を 誰がどのように支えていくのか

現在、日本では生産年齢人口が減少の一途をたどっている。必要な労働力を確保するためには、多様性を受け入れる姿勢がこれまで以上に求められている。「多様性」と一口にいつても、その中身はさまざまだ。男性中心あるいは女性中心だった職場に別の性別の人が加わることで、高齢者が活躍できるようにすること、外国人を雇用すること、障がいのある人と共に働くことなど、多様なケースがある。また、雇用形態や働く時間・場所の柔軟化によって、従来の制度では働けなかった人が働けるようになる。こうした多様な人材の確保と活躍を、誰がどのように支えていくのかは、大きな社会課題であろう。

例えば外国人労働者に目を向けると、日本で働く外国人は約230万人、労働者全体の約3%にあたる。特に若い世代が多いことが特徴である。外国人労働者への期待は、この30年で大きく変化してきた。かつては日本人でも敬遠しがちな重労働・単純労働の担い手として期待されていたが、現在では、人手不足を補うための労働力として雇用される場面が増えている。さらに今後は、生産年齢人口のさらなる減少を見据え、高い専門性・技術を持つ外国人に長く働いてもらい、技術を習得して戦力となつてほしいという期待も高まっている。

2019年には、一定の専門性・技術を持つ外国人を受け入れる「特定技能制度」が始まった。現在の在留資格の内訳を見ると、この「特定技能」を含む「専門的・技術的分野の在留資格」による労働者が最も多い。また、約30年続いた「技能実習制度」の廃止と、新たに「育成就労制度」を創設することが検討されるなど、外国人労働者を取り巻く制度は大きな転換期を迎えている。

2024年と2025年、大原記念労働科学研究所は岡山県倉敷市（人口47万人）で外国人労働者の実態調査に携わる機会を得た。調査から、いくつか興味深い点が明らかになった。外国人労働者の多くは職住近接であり、地域との関わりが深い。労働と生活は切り離せない関係にあり、地域の魅力や地域住民との交流は、今後の雇用継続意欲にも影響する。滞在期間が長くなるほど、町内会や消防団に加入する人の割合も高くなる。また、家族帯同が可能な在留資格を持つ人にとっては、子どもの教育が重要な関心事となる。

外国人労働者自身もスキルアップや日本社会になじむことを望んでいる人が多い。業務に必要な技術習得や資格取得をしたい、日本の習慣や文化を学ぶ機会を得たいとの声も聞かれる。こうした意欲を見極めながら相互理解を深めていくことは、企業側にも外国人労働者側にも、そして地域にとつても有益であろう。



松田 文子

まつだ ふみこ
大原記念労働科学研究所 特別研究員

具体的な取り組みとしては、「業務マニユアルや社内表示の多言語化・やさしい日本語化」「受け入れ側の教育・研修・啓発」などが上位に挙げられる。こうした基本的な取り組みを地道に積み重ねることで、確かな成果が生まれている。

外国人に限らず、多様な人材が活躍できる環境を整えるには、いま目の前で起きている課題に向き合い、着実に改善していくことが求められる。その際には、「現在を起点に未来を予測するフオアキャストイング」と、「ありたい姿から現在を見直すバックキャストイング」という二つの視点が欠かせない。中長期的な視点に立つて考えると、これからの日本にどのような人材が必要とされるのかについては、置かれている立場やこれまでの経験によって、さまざまな意見があるだろう。私たちも共に考え続けていきたい。

労働の科学

5
May
2025

Vol.80, No.5

巻頭言

俯瞰（ふかん）

多様な人材の確保と活躍を
誰がどのように支えていくのか

1

松田 文子 [大原記念労働科学研究所 特別研究員]

表紙作品：角柱相貫（水）／本城義雄

制作年：1986年

サイズ：1303×1620mm

材質：油彩・キャンパス

出品：第60回国展、北海道の美術・水展

表紙デザイン：大西文子



多様性を生かす社会を目指して— 外国人労働者とともに

多文化共生の実現のために
働く人はみんな仲間

..... [首都圏移住労働者ユニオン書記長] 本多 ミヨ子 5

排外主義と外国人の権利

..... [城北法律事務所 弁護士] 田中 淳 9

Series

「#教師のバトン」で伝わる (42)

教職員の過酷な勤務環境 藤川 伸治 14

タイプライターの歴史とタイピスト (16)

— [事例] 菊武学園におけるタイピスト養成の展開と卒業生の手記—

..... 三宅 章介 17

Series

つれづれなるままに 農薬裁判と省農薬ミカンのお話.....	千葉 百子	34
----------------------------------	-------------	----

Column

銀行と労働 (7) 死さえ招くウォール街若手銀行員の猛烈な働き方.....	坂本 恒夫	38
--	-------------	----

凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み] (12) メンタルヘルス問題について考える⑤ ～ストレスチェック義務化に対する疑問～	福成 雄三	40
--	-------------	----

労研アーカイブを読む (111) Safety Firstと安全第一 (2) ～Safety Firstの起源と鉄鋼王の直話～	椎名 和仁	42
---	-------------	----

BOOKS 『リーダーシップ理論の新機軸 スポーツマネジメントと組織論のダイナミズム』 スポーツ組織の改善策を最新研究に基づき提言	岸田 孝弥	51
---	-------------	----

『ヒューマンエラーを読み解く 産業事故を中心として』 望ましい事故調査の在り方とその対策	椎名 和仁	52
---	-------------	----

労働科学のページ		54
----------------	--	----

ろうけん川柳		63
--------------	--	----

次号予定・編集雑記		64
-----------------	--	----

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

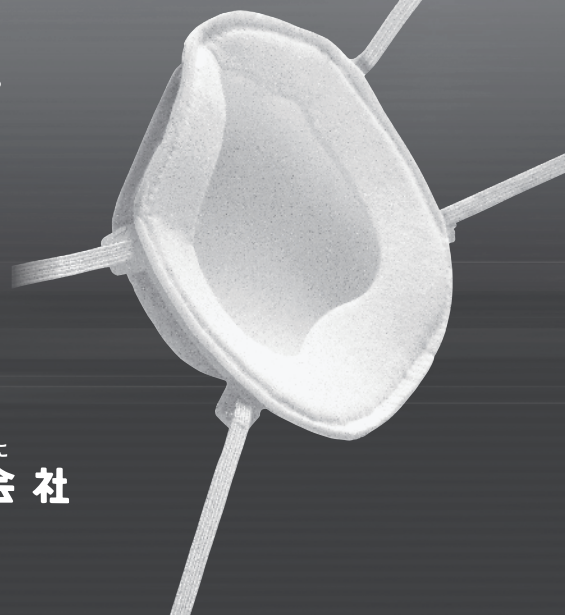
サカサ式

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**



多文化共生の実現のために 働く人はみんな仲間

本多 ミヨ子 首都圏移住労働者ユニオン書記長に聞く

はじめに

まず私自身のことからお話したいと思います。2001年11月16日、移住労働者の個人加盟労働組合「首都圏移住労働者ユニオン」が結成されました。結成にあたっては東京地評、東京労連、公共公務一般労組をはじめとする多くの方々や団体の協力がありました。この組合は、就労ビザを持って働いている定住的な労働者の組織化を図り、自らの労働条件を自らで守る力をつけていくこと、オーバーステイなど「不法滞在」の労働者には問題解決の具体的な援助を通して、劣悪な労働条件で働かせる日本の労働環境を変えていくこと、移住労働者が生活しやすい社会をつくることを目的としています。

私は、以前の職場で定年を待たずに50歳で繰り上げ退職し、組合の結成に関わってきました。外国人労働者を支援する活動をライフワークにしたいと考えて、組合結成に取り組み、現在は書記長として相談活動など運動の先頭に立っています。早期退職してまで組合を作ろうと考えたきっかけは、外国人労働者の過酷な状況を知ってしまったからです。前の職場で労働組合活動の経験はありましたが、日本で一番悪い労働条件で働いている人たちの力になりたいと、解決能力を身につけ



▲本多ミヨ子 首都圏移住労働者ユニオン書記長

るためにNGOのボランティアとなり、相談活動から始めました。外国人労働者の切実な声に耳を傾けながら、賃金未払いや解雇などの解決のために多忙な日々を送っていましたが、未解決の案件数が多く、ボランティアの活動では荷が重くなってきたことから、思い切って労働組合を結成しようと準備を進めることにしました。幸い力を貸してくれる仲間もいて、試行錯誤しながら2001年11月に個人で加盟ができる「首都圏移住労働者ユニオン」を立ち上げました。

結成して四半世紀が経ちますが、外国人労働者の労働環境は改善に向かうどころか、一層深刻な実態に陥っており、ユニオンの役割は重要であると、ますます気を引き締めています。

日本に滞在する外国人

現在、日本にいる外国人労働者は約230万人と言われています（2024年10月時点・厚労省外国人雇用状況届け）。2024年末時点の在留外国人数は、376万8,977人（前年末比35万7,985人、10.5%増）で、過去最高を更新、日本の人口の3%に当たります。ここで示す数字は「出入国在留管理庁」の報道発表より引用しています（図1参照）。

性別では、男性が、191万3,516人（構成比50.8%）、女性が、185万5,431人（同49.2%）、その他が、30人でした。「その他」というのは性別表記乱が空欄であった方々です。在留資格別では、「永住者」が最も多く「技能実習」、「技術・人文知識・国際業務」、「留学」、「家族滞在」と続いています。在留資格は特別永住を含めると30種類にも及びます。

国籍・地域数は、195で、中国の約87万人を筆頭に、ベトナム、韓国、フィリピン、ネパール、ブラジル、インドネシア、ミャンマー、台湾、米国が上位十カ国です。韓国を除きいずれも前年末に比べ増加、ネパールとブラジルの順位が前年と入れ替わりました。

日本は少子高齢化で、多くの産業では人手

不足が深刻な問題となっています。日本に滞在する外国人労働者の存在は、人手不足の大きな味方であり、外国人労働者をこの国とともに働く仲間として迎えていくことはまさに時代の要請です。そういう意味で、貴重な働き手を追い出そうとする排外主義がいかに時代錯誤の産物か、ご一緒に考えてみたいと思います。

排外主義とフェイク

排外主義を辞書で引いてみると「自分たちの属している集団の内的一体性を前提として、他の集団・民族・国家に対してとる排斥的・敵対的・攻撃的な態度・行動・イデオロギー・政策などを広く指す」と、記されています（世界大百科事典・平凡社）。

これまで排除の対象は障害のある人や高齢者、生活保護受給者、LGBTQなど社会的弱者でした。それが今はもっぱら「外国人を排除・規制する」という意味で使われ、排除のターゲットが外国人に向いているわけです。

良識ある市民を震撼とさせたのは、排外主義の政党が先の参議院選挙比例区で743万票も獲得したことです。若い人の支持が高かったようですが、時代の閉塞感が増す中で、憤

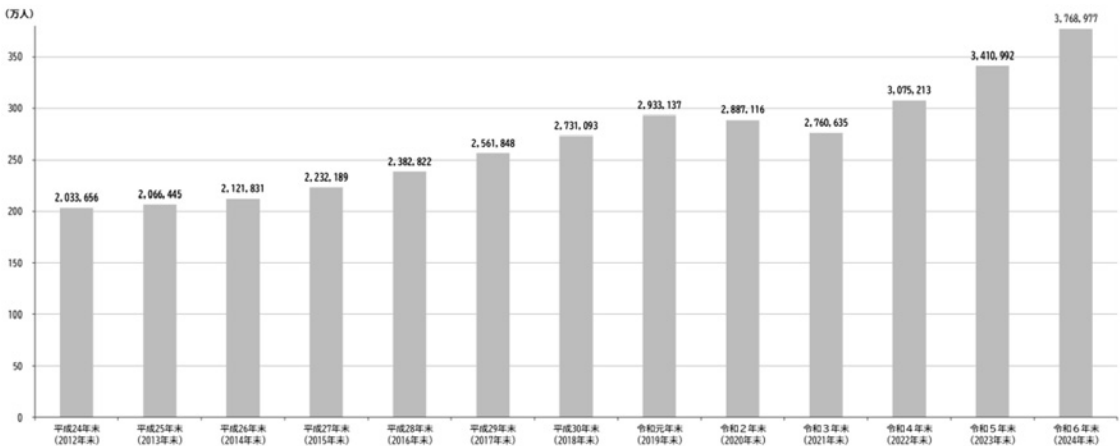


図1 在留外国人の推移
出典：出入国在留管理庁 2024年末公表資料

憑やるかたない思いを「日本人ファースト」と声高に叫ぶ政党にぶつけたのかもしれない。

そして票数を伸ばした背後にはSNSで拡散されたフェイク（虚偽情報）がありました。いくつか例にとってみると、外国人を貶めるために「外国人の国保未納は年間4000億円」という噴飯物のフェイクが流出しました。3ヵ月を超えて在留する外国人は国民健康保険の加入義務があることから思いついたであろうフェイクに対し、私たち「首都圏移住労働者ユニオン」では組合の機関紙である「LUM」誌上で、日本人を含めた未納額は1457億円（2022年度）という厚生労働省のデータを示しながら論破しました。怖いのはこのような嘘が150万回以上見られていることです。もう一つ、「生活保護受給者の三分の一は外国人」というフェイクも720万回以上見られています。国民保険や生活保護の問題は国民にとって身近であることから、外国人を排除する気持ちに安易につながっていくことを巧みに操った恐るべきフェイクです。私たちは、やはり機関紙「LUM」で、外国人が世帯主のケースは生活保護全体のわずか3%だという厚生労働省のデータを掲げて論破しました。

在留特別許可「在特」とは

外国人労働者を巡るさまざまな法律や制度は実に恣意的だと私は思っています。組合を設立して25年が経ちますが、少しは良い方向に向かったと思えた時期もありました。

例えば日本人がオーバーステイ等で在留資格を持たない外国人と結婚した場合、在留特別許可決定が出るまで5～6年かかっていたが、それが3年くらいで出るようになった時期があった記憶があります。

在留特別許可というのは、日本から退去強制され出国することを前提とした手続きの一環で行われる特例的な措置のことです。言い

換えれば、不法滞在やオーバーステイなどで退去強制事由に該当し、本来であれば日本から退去強制させなければならない人を、様々な事情を考慮して例外的に日本での在留を認めるのが在留特別許可です。

在留特別許可は、2024年6月10日「在留特別許可に係るガイドライン」が施行されたことにより、現在では法的に認められた申請として扱われています。

しかし、これ以前は、在留特別許可は法務大臣の例外的な恩恵的な措置であるため自由裁量による問題とされており、法律上では在留特別許可を外国人本人が申請する権利は無いものとされていました。

申請が可能になり、この点では一歩前進でしたが、同日難民申請3回以上で迫害の恐れのある国への送還が可能となるなど、重大な人権問題を含む大改悪法が施行されました。

さらに、永住者が例えば国保料の滞納などでも退去させられるような事態も生まれつつあります。外国人労働者を巡る法律や制度が恣意的だと言ったのはまさにこういうことなのです。ビザがない人たちにとって在特は頼みの綱です。この綱が切れることのないよう、私たちの運動を進めていかなければと思っています。

外国人追い出しありきの「不法滞在者ゼロプラン」

外国人労働者を巡る情勢は時々刻々変化しています。排外主義の台頭は単に選挙での議席増を狙っているだけではありません。本格的に排外主義を強め日本人と外国人の分断を図る動きがあります。それを具体的に示したのが今年の5月23日に発表された「不法滞在者ゼロプラン」（以下、ゼロプラン）です。ゼロプランは「入国管理」「在留監視・難民審査」「出国・送還」の3段階で、在留外国人の管理・監視を強化し、2030年までに難

民申請の処理機関を現在の平均22ヵ月から6ヵ月まで短縮、「送還忌避者」数の半減、護送官付き国費送還を3年後に倍増させるといった数値目標を示しています。難民認定の処理機関の短縮は、時間をかけ手当事者の事情を聴くことなく、型通りの書類審査だけで強制送還されてしまう危険性があります。紛争地から日本へ来た難民は、戻りたくても戻る場所がありません。有無を言わず追い返す行為は命にかかわることであり、非道な「ゼロプラン」に対し、断固異議を申し立てていきます。

護送官付き国費送還にしても、「不法滞在」のレッテルを張られながらも、日本人と結婚した等日本で暮らし続けたい切実な思いで在留特別許可の決定を待っている人達を本国に護送してまで追い返すことは人道上決して許されることではありません。

ゼロプランを推進していくために、新内閣は「外国人との秩序ある共生社会推進担当大臣」を設置しました。任命されたのが先の参議院選挙で「違法外国人ゼロ」を主張し、排外主義をあおってきた人物であったことに「ゼロプラン」の本質が見え隠れしています。

おわりに

前職を早期退職して、外国人労働者と真摯に向き合う道を選んで四半世紀が過ぎようと

しています。外国人の相談活動を通じてたくさんの方の人生に出会ってきました。働く人はみんな仲間であり、いろいろな国の文化が共生する社会こそ真に豊かな社会だと信じて歩き続けてきました。

これまでお話ししてきたように、不法滞在者ゼロプランの発表以来、本来在留特別許可が付与されてもよい人たちが次々に強制帰国させられています。「在留特別許可」は非正規滞在外国人の唯一の合法化手段なのです。繰り返しになりますが、深刻化する人手不足の中で、外国の働き手の力を借りなければならぬ産業が多い現状を誰もが知りながら、それでもなぜ排外主義が顔をのぞかせるのでしょうか。排外主義は外国人だけの問題ではありません。排外主義が行き着く先は、豊かさとは真逆の世界です。そこへ辿り着かないためにもまずは日本に暮らす外国人の実情を知ってもらいたいと思います。私たちが何をすべきか、一緒に考える機会を持つためにも、たとえ少人数でもよいですから学習会や懇談会を開いてください。私でよければいつでも駆け付けます。

■首都圏移住者ユニオン

首都圏移住労働者ユニオンは日本で働く外国人労働者の労働条件向上と権利擁護のために活動している労働組合です。

<http://lum.main.jp/>

排外主義と外国人の権利

田中 淳

外国人政策と外国人「問題」

日本では、移民政策はとらないという姿勢を歴代の内閣は堅持してきたが、実際のところ、2018年の入管法改定により「特定技能」の在留資格を導入したことで外国人労働者を積極的に受け入れたように、移民政策を実質的には推進してきたといえる。事実、移民労働者は、年間35万人以上増えているのである。外国人労働者を増やす以外に、日本の産業を維持することは極めて困難な状況にあることは認めざるを得ないであろう。一方で、技能実習生は、多額の債務を負って日本に来て生活を切り詰めてその返済をしており、妊娠を理由に解雇されるなど基本的人権は侵害され、欧米では典型的に難民として認定され生活が保障されるような者でも日本においては「仮放免」の許可や「監理措置」を受けて生きていかねばならないにもかかわらず就労が禁止され生活が困難であるというなどといった重大な問題が存在し、放置されてきた。

2025年の第27回参議院議員通常選挙では、上記のような重要性にもかかわらずこれまで政治の主たる関心事項となることがなか

った外国人政策がにわかに主要な政策上の争点になるに至った。在留外国人は、日本の総人口の3パーセントに過ぎないのであるが、各種調査によると、財政や福祉などの国政の重要問題をしのぐ、もっとも重大な問題であると認識されたのである。

石破政権に引き続き、高市政権は、「国民の不安や不公平を感じる状況」という抽象的な理由から（政府に対する質問主意書に対する答弁（内閣衆質218第2号，令和7年8月15日）では、政府は国民の不満・不平を基礎付ける統計や根拠は存在しないとしている）、外国人との「秩序ある共生社会」を目指すとし、医療保険利用や帰化要件の厳格化など、外国人に関する法制についての「既存のルールの遵守・各種制度の適正化」を目標に掲げた。こうした厳格化の流れとともに、地方議会を中心に「国民の安全・安心のための不法（国連機関は「不法」ではなく、「非正規」と呼ぶように求めている）滞在者ゼロプラン」推進を求めるなどの声も起こり、市民による移民排斥デモも各地で行われる状況になり、欧州での移民排斥の潮流が日本でも本格的に到来したかのようである。

その一方で、全国知事会議が多文化共生社会実現を目指す共同宣言を出しているように、地方の維持・発展のために、外国人との共生が欠かせないこともまた理解されている。実際のところ、外国人労働者が、日本人

の労働を奪い日本経済を悪化させる、治安を悪化させるといった言説は事実に基づいていない。外国人政策の厳格化を求める声は、市民が感じる脅威という主観的なものに基づいていると思われる。実際、欧米の研究でも、実際の経済的要因だけではなく、認識上・文化上の要因が排外主義につながっているという指摘はつとに見られるものである。外国人が増加することで外国人に対する偏見や差別が減少し好意につながるかどうかは研究上では不明確なところはあるが、良質な外国人との接触・交流の増加は外国人への親近感を高め排外主義を抑えることにつながるのは確かである。

政治家の発言やSNSにおいても、外国人が優遇されている、外国人の犯罪が多いといった言説がなされることがあるが、実際のところはそうではなく、外国人が日本国籍を持つ日本人より有利であるという事実は確認されていない。仮にそうした事実があったとしても、外国人を全体として一括りにして差別・排除することは当然許されないのであるが、事実を正確に理解すること、理解に基づいた議論がまず必要なことは論を俟たないであろう。

ヘイトスピーチと差別

筆者が参加している「クルドヘイト問題対策弁護団」では、川口・蕨市に集住するクルド人の民族団体に対するヘイトデモに対して差止めと損害賠償を請求している。「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」、いわゆるヘイトスピーチ解消法制定以降、東京都や大阪府、川崎市など各地でヘイトスピーチに関する条例が制定されているように、ヘイトスピーチの規制に対する理解は増進しているといえるだろう。

ヘイトスピーチとは、国籍や民族、人種な

どを理由に特定の人々に対して憎悪を煽ったり特定の人々を貶めたりする言動のことである。ヘイトスピーチ解消法では、ヘイトスピーチを害悪告知型（〇〇人は殺せなど）・侮蔑型（外国人を昆虫や動物に例えるもの）、排斥型（〇〇人は国へ帰れなど）に分類している。害悪告知や侮蔑型は以前から不法行為責任を問うことは可能であったが、排斥型は必ずしも裁判上で請求できるかは明かではなかった。しかし、近年の裁判（令和5年10月12日横浜地判）ではヘイトスピーチとして不法行為の理由に当たると認められている。日弁連のヘイトスピーチに関する意見書では、虚偽の事実摘示（〇〇人が略奪をしている）・当事者の意に反する識別情報の提示（〇〇は〇〇人だ）もヘイトスピーチに含むべきとしている。このように、ヘイトスピーチの外延は拡大しているのである。

差別が問題となる訴訟では、名誉権侵害（客観的な社会的評判の毀損）や名誉感情侵害（主観的な内面の尊厳の毀損）を理由に不法行為による損害の賠償請求ができるが、ヘイトスピーチ解消法や憲法上の平等権などに反して差別であると認定された事例については損害賠償額が高額になる傾向がある。私たちも自身の言動がヘイトスピーチや差別に当たらないかを省みる必要があるだろう。

しかし、上記のような外国人政策の厳格化や移民排斥デモの増加により、在日外国人の間での危機感は高まっている。著者の外国人の依頼者からも、外国人の間で不安が高まっていることは聞いており、特に、排外主義の対象とされている、埼玉県のクルド人には脅迫状の送付や嫌がらせが頻繁に行われており、今般の情勢は外国人にとって危機的なものである。外国人の間でも、日系外国人など「日本人」により立場に近い者の、他の外国人に対する優越意識が見られると聞き及んでおり、外国人政策の厳格化や排外主義の台頭により、外国人の中でも排除されるべき者は

誰なのかという意味で、外国人間でも分断が進んでいるおそれがある。

差別を受けた者は、幸福度が低下し健康は害され寿命が短くなることは知られている。差別的言動が野放しにされている職場では、差別を受ける人だけでなく、それを見聞きする従業員も含めて、生産性が大きく阻害されることは当然であろう。

社会心理学では、差別と権威主義は密接に結びついているという。そのため、差別を行う者はその者に影響を与えるような、権威者の言動に左右される。実際、政治家が排外主義を煽る発言をすると、市民の間での差別も増加することが知られている。つまり、学校や職場でも、教師や上司の言動が差別に対抗するうえで重要である。下記のフジ住宅事件は、組織内の地位の高い者が差別発言をしたという点で、被害者の尊厳だけでなく、他の従業員を取り巻く社内環境を悪化させたという意味でも問題がある。差別は社会的・組織的に望まれていない、やってはならないということを構成員の規範として共有しておくことが重要なのである。

外国人と労働

外国人の進学・就職においても明らかに観察されるように、言語と文化の壁、制度理解の点で、外国人は日本語を母語とする者より脆弱な立場に置かれている。外国人労働者は、日本の労災制度の理解が十分でないことが多く支援を受けられないこともままある。

職場では、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどのハラスメント防止に努めなければならないことは自明であるが、人種・国籍・民族等を理由とするレイシャルハラスメントもまた防止の対象となる。使用者は、労働者に対して職場環境配慮義務と安全配慮義務を負い、国籍等を理由とした差別は許されない。

フジ住宅事件（大阪高判令和3年11月18日）では、本件で問題となる言動を、①「〇〇は死ねよ」「野生動物」等の差別的言動解消法第2条にいう「本邦外出身者に対する不当な差別的言動」（「ヘイトスピーチ」）に該当するもの、②「在日支配売国マスコミ」「売国奴」等、ヘイトスピーチそのものではないがヘイトスピーチ同様の効果を持つもの、③特定の民族的出自を有する者などに対する侮辱的言辭、日本の民族的出自を有する者の賛美、特定の国家や政府関係者への批判等の表現内容が含まれているといった、民族属性をステレオタイプ化する表現の三つの類型に分ける。

①は民族的出自等に関わる差別的思想を職場において醸成する行為に該当し、表現自体が公序良俗に反するとし、差別を受ける者の人格的利益を侵害するものとしている。②は、民族間の相互理解、寛容及び友好を妨げる表現行為であり、人種間の分断を強化する効果を有し、民族的出自等に関わる差別的思想を職場において醸成する行為に該当するとされ、人格的利益を侵害するとされた。③については、使用者は、労働者らに対する指揮監督権や人事権を有し、優越的な地位にあり、職場で資料を「継続的にかつ大量に配布したとき」は、その閲読が強制されていなくとも、労働者らは、使用者において配布されているゆえに反論をなすことができないので、使用者は差別的思想を醸成し、人種間の分断を強化することがないよう慎重に配慮することが必要であり、会社は、こうした意識を醸成させたにもかかわらず、差別的思想を排除する等の措置をとらずに放置した場合は、職場環境に配慮すべき使用者としての義務に反するとした。①、②については、侵害行為の反復継続性も必要ないともしている。ヘイトスピーチに該当するような言動はもちろん、そうでない言動も違法になることは留意すべきである。

労働者の採用の現場では、ある属性に関す

る者は一定のある傾向にあるというステレオタイプや偏見が働くこともあるであろう。こうしたステレオタイプによる差別は統計的差別に当たりうる。

裁判例（令和6年3月18日東京地判）でも、「〇〇人は犯罪が多い」というような表現は、〇〇人に対する否定的評価を表明し、その属性にある者を侮辱し地域社会から扇動するものとしてヘイトスピーチに当たるとされている。上記裁判例では、虚偽の事実に基づくものであったが、たとえ特定の集団にある傾向が見られること統計的に有意であって、その判断が一見合理的に思えても、それを個人に当てはめて特定集団を不利に扱うことやそうした言明は、差別として違法に当たる場合があり、統計に基づいた推論であっても慎重な配慮が求められる。

他者の他者性

外国人に限らず、他者と交わるときに常に念頭に置いておかなければならないのは、他者を属性によりステレオタイプを用いて一括りに判断せずに、個別の有り様をそのままに

受け止めるべきということである。他者の言動や存在が、自分の予期に反していても、自分の常識を揺るがすものであっても、認知的複雑性をもって、多元的にとらえることが重要である。どんな他者も自分と同じ人間であり分かり合えると信じることも必要であるが、常に他者は自分の想像を超え出る、把握しきれない者であり、それゆえに固有の悩みや苦しみを持ち、私たちが知らない社会構造や社会制度によって不利に扱われていることがあることに想像を巡らせるべきである。他者に共感するだけでなく、人間は誰もが法によって人権が守られているということをあらためて各々が自覚することが求められる。

参考文献

- ・五十嵐彰『可視化される差別—統計分析が解明する移民・エスニックマイノリティに対する差別と排外主義』（新泉社、2025年）
- ・中井遼『欧州の排外主義ナショナリズム—調査から見る世論の本質』（新泉社、2021年）
- ・小井土彰宏『移民政策の失われた30年を超えて』『世界第9999号』（岩波書店、2025年）
- ・巢内尚子『非人間化と制度的排外主義』『現代思想第53巻第15号』（青土社、2025年）
- ・石橋学ほか『「帰れ」ではなくともに—川崎「祖国へ帰れは差別」裁判とわたしたち』（大月書店、2024年）
- ・奈須祐治『【判例研究】職場におけるヘイトスピーチ規制の可能性—フジ住宅事件をめぐって』『西南学院大学法学論集55巻3号』（2023年）

チェックポイント 125

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

なぜ

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

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

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

策を

リスク

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

どのように

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

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、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者支援する人は、若年労働



第2版【カラー版】

追加のヒント

- ー 若年労働者が法定の就

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

人間工学チェックポイント

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

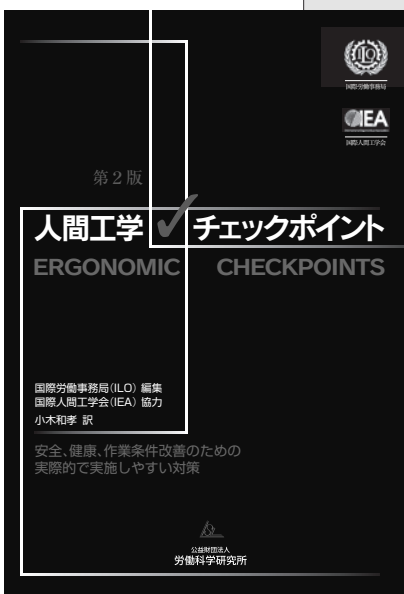
記憶ポイント

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



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

安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策



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

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

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製
総頁 338頁
定価 本体 2,500円＋税



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

「#教師のボタン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

42

藤川 伸治

文科省が給特法改正に対応した 指針公表（その1）

はじめに

学校現場の働き方改革を一層進めるため、文部科学省は9月26日付で「改正給特法（教職員給与特別措置法）」に対応した新たな指針¹⁾を示した。今回の改定では、教員の勤務実態を改善するための具体的な目標が明確化され、特に月の時間外在校等時間を平均30時間程度まで抑えることが重点として掲げられている。時間外在校等時間は、民間労働者、並びに他の地方公務員の時間外勤務の概念とは異なり、管理職の命令によらない時間外の業務を含んでいるが、便宜上、本稿では時間外勤務と解釈、記載している。

さて、この発表に合わせて、各教育委員会には「業務量管理・健康確保措置実施計画」（以下、実施計画）の策定が義務づけられ、計画の内容や進捗状況を公表することも求められるようになった。文科省は同時に、計画作成の参考となるモデルや留意事項も通知し、全国で取り組みが進むよう後押ししている。本稿では、教員の健康確保措置における重要課題であるメンタルヘルス対策の充実という観点から、新たな指針が、効果的であるかを検証してみたい。

安全配慮義務違反に対する 認識の希薄さは解消されるか

結論から述べると、新しい指針は教員の心身

の健康を確保するうえで、過大な期待を寄せることはできないと考えている。以下、その理由を、いくつかの教育委員会の実情を踏まえて述べたい。

第一に、安全配慮義務違反に対する教育委員会の認識が著しく希薄である点が挙げられる。在校等時間が80時間を超えた教員が過労死として公務災害認定された場合、服務監督権者である教育委員会（公立小・中学校では市町村教育委員会、都道府県立学校では都道府県教育委員会）および校長の安全配慮義務が当然問われる。この点は、改定指針でも明確に示されている。

しかし、この指針が通知された後も、すべての教育委員会が同じ認識を共有していると言えない。たとえば11月16日付の朝日新聞は、2023年に長時間勤務が一因となって過労死した教員（当時40歳）の遺族が、福岡市を相手取り安全配慮義務違反として損害賠償を求めた訴訟について報じている。記事によれば、発症前30日間の時間外勤務は95時間40分、その前月も97時間45分と、いずれも過労死ラインを大きく超えていた。

これに対し福岡市側は、「校長が長時間労働を防ぐための指導・声かけを行い、休暇教員の代替措置となる人員配置も適切に行っていたため、安全配慮義務違反はない」と主張している。

この事案で裁判の焦点となるのは、教員の生命・健康を害する可能性を校長が事前に予測し得たかという予見可能性、そして予測できた場合にそれを回避し得たかという結果回避可能性である。福岡市の説明を読む限り、市は「予見可能性も結果回避可能性もなかった」との立場をとっているように見える。

しかし、発症前30日間の時間外勤務が95時

ふじかわ しんじ
特定非営利活動法人 教育改革2020「共育の杜」理事長

間40分と明らかに過労死ラインを超えている状況で、「予見可能性がなかった」との主張は極めて疑問である。また、当該教員が病休者や産休代替の不在により、学級担任と教務主任の双方の業務を担っていた重い負荷についても、「人員配置は適切だった」とする市の見解は、実態と乖離していると考えられる。

仮に朝日新聞の取材内容が、指針通知前（9月26日以前）のものであれば、市の主張には一定の余地があったかもしれない。しかし、通知後も同様の主張を続けているのだとすれば、新しい指針の趣旨はすでに形骸化していると言わざるを得ない。

また、指針とともに発出された通知²⁾では、「教育職員の過労死等の公務災害が疑われる事案が発生した際には、服務監督教育委員会及び学校の校長は速やかに調査を行い、再発防止に向けた取組を講ずること」と明記している。福岡市教育委員会をはじめ、過労死等と認定された事案を抱える教育委員会には、過去の事例に遡って、過労死等が発生した要因を分析し、課題を明確化する責務がある。また、文部科学省においても、各教育委員会が行った要因分析や抽出された課題を取りまとめ、全国共通の改善策として共有・発信すべきである。こうした取り組みなしに、教員の健康確保措置の実効性は担保されない。

一人の人間の死から、組織として何を学び、どのように再発防止に生かすことができるのか。まさに、そこに教育委員会が自らを改革できるかどうか問われていると考える。

長時間時間勤務（在校等時間）解消だけでは精神的な健康は守れない。

教員の1ヵ月あたりの時間外在校等時間を2029年度（令和11年度）までに平均30時間程度へ削減することは、政府が掲げる明確な目標である。そのため今回の通知・指針では、教員の健康と福祉を確保する観点から、一層の時間外勤務時間の縮減に取り組むことが強調されている（傍点筆者）。

身体的・精神的な健康を維持するには、時間外勤務を削減すること自体は極めて重要である。しかし近年、精神的健康に関しては長時間

勤務そのものだけが精神疾患の発症と強く関連するわけではないことが明らかとなっている³⁾。

また、横浜市教育委員会は、精力的に長時間勤務の縮減に取り組み、着実に成果を上げている。こうした取り組みは中央教育審議会特別部会でも紹介された。しかし一方で、精神疾患による病気休暇者の数は増加傾向が続いている⁴⁾。これらの研究結果、並びに教育委員会における時間外勤務削減の取組状況から明らかなように、時間外勤務時間を削減するだけでは、教員の精神的な健康を十分に守ることはできない。

しかしながら、今回の通知および指針では、この点に対する認識が十分とは言い難い。むしろ教育委員会が、「働き方改革＝長時間勤務の解消＝教員の心身の健康維持」という一面的な図式を、いっそう強めてしまうことが懸念される。

休憩時間の確保については記載なし

指針では、給特法改正案の審議において、度々取り上げられた時間外勤務時間の虚偽申告、持ち帰り仕事について、次のように明記されている。

教員の勤務時間について形式的に上限時間の範囲内とすることや実施計画に定める目標を達成することが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。しかし、虚偽の時間を、記録させる事態が続いており⁵⁾。指針を示したところで、是正されるとは考えにくい。

さらに深刻な点として、今回の指針では休憩時間を確実に取得させることに関する記載が一切ないという問題がある。

休憩時間の取得については、教員にも労働基準法第34条が適用されるため、「あえて明記する必要はない」との考え方も確かに存在する。また、給特法により、勤務時間外の業務については緊急または臨時の場合に限って認められる「超勤4項目」⁶⁾以外では職務命令を出すことができない。そのため、これらに該当しない時間外の業務は、教員の自発的な行為として扱われる。

この考え方に従えば、休憩時間中に教員が何らかの業務を行ったとしても、それは自発的行為とみなされ、校長があらかじめ休憩時間を割り振っておけば、休憩時間中の業務従事は労働基準法違反とはみなされないと解釈される。

したがって、指針に休憩時間の確保を明記する必要はないという整理になるのだが、これは現場の実態とは大きく乖離していると言わざるを得ない。給特法を維持したままでは、法と実態との乖離が埋まることはない。

おわりに

今回示された新たな指針は、教員の働き方改革を推進するうえで一定の役割を果たすものの、教員の心身の健康を本当に守る仕組みとしては不十分であることを述べた。とりわけ、安全配慮義務に対する教育委員会の認識の希薄さ、長時間勤務の削減だけでは精神疾患の増加を食い止められない現実、さらには虚偽申告や持ち帰り業務が常態化している状況を前にすると、指針の実効性には大きな疑問が残る。今回、休憩時間の確保さえ明記されなかったことは、その象徴ともいえる。

教員が安心して働き続けられる環境とは、長時間勤務を減らすだけで実現するものではない。業務量管理、職場風土の改善、専門職チー

ムによる支援体制、管理職のマネジメント力の向上、そして法制度と現場実態のギャップを埋める不断の見直しが不可欠である。次号では、これらのテーマについて指針において、どのように提示されているかを検討してみたい。

各教育委員が指針の内容を形式的に整えた計画を策定するだけでは、教員の健康は守れない。今求められているのは、給特法という建て付けそのものを見直し、現場の実態に根差した「第二段階の働き方改革」に踏み出すことである。

注

- 1) 公立学校教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針 (https://www.mext.go.jp/content/20250929-mxt_syoto01-000044682_04.pdf, 2025年11月17日最終確認)
- 2) 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法令の制定等について (通知) (https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/mext_00026.html, 2025年11月17日最終確認)
- 3) 山本健也, 2019年2月, (<https://kaken.nii.ac.jp/file/KAKENHI-PROJECT-16K09094/16K09094seika.pdf>, 2025年11月18日, 最終確認)
- 4) 藤川伸治, 2024年12月, 労働の科学79巻9号
- 5) 教育新聞, 2025年11月5日, 【先生の特命取材班】勤務時間の過少申告が常態化休憩時間も取れず (<https://www.kyobun.co.jp/article/2025110501>, 2025年11月18日最終確認)
- 6) 公立学校の教員が正規の勤務時間を超えて勤務を命じられる校外実習, 学校行事, 職員会議, 非常災害時の業務の4つの業務

—〔事例〕 菊武学園における タイピスト養成の展開と卒業生の手記—

三宅 章介

このテーマを掲げた理由と目的

戦前のタイピストは、高等女学校を卒業して20歳過ぎまで働く「職業婦人」と呼ばれていた。しかし国体的には、上から与えられた「全体」の「分」を果たす「職分婦人」であった。また、大阪タイピスト女学校のテキストに見られるように、家庭においては夫に対して内助を尽くし、会社においては上司に逆らわず、家庭と同じように職務を通じて内助を行うように教育された。これを「内助の社会化」と概念化しておいた。

しかし、戦後、このことは一変する。日本国憲法は、いち早く、1946（昭和21）年11月に公布され、翌年1947（昭和22）5月に施行されるが、その第22条において「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。」と規定したのである。

そして、このことを受けて戦前より意識として底流にあった、特に女性の「職業による自立」を目指した学校が設立されることになる。その一つが、憲法施行後の翌年、1948（昭和23）年11月に設立された、今回取り上げる「菊武タイピスト養成所」である。

みやけ あきゆき
名古屋産業大学 特任教授
主な著作・論文：

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



本稿では、菊武学園のタイピスト養成の設立とその展開、及び卒業生である3人の元タイピストのその職業体験を「手記」という形で掲載することにした。また、それを受けて、当時の学校責任者からも、その立場からの「想い」をいただくことにした。年代としては、戦後よりワープロが出現し、タイピストという職業がなくなる1985（昭和60）年ごろまでである。以下、次頁の表1に基づいて説明していく。

菊武学園におけるタイピスト養成¹⁾

1) 菊武学園の概要

菊武タイピスト養成所は、名古屋市内において1948（昭和23）年11月に設立され、ワードプロセッサ、パソコンが出現する1984（昭和59）年まで、タイピストの養成を行ってきた。専門学校は技術の進歩と社会変化に敏感であり、それに併せた教育が求められる。

今日の菊武ビジネス専門学校は、1998（平成10）年に改称した校名であり、その名のとおりコンピュータをはじめビジネス全般の知識や普通教育、技術を教えている。さらに、今日では、大学院、大学、短大、専門学校、高等学校、幼稚園等を有する総合学園になっている。1999（平成11）年には、タイプライター博物館を設置し、アメリカの商品化第一号のショールズ&グリデンのタイプライターをはじめとする各種英文、邦文タイプライターを140台ほど展示し、公開している²⁾。

2) 菊武タイピスト養成所の設立

本養成所の創設者は、高木武彦である。その母は高木菊子であり、この武彦と菊子の名前の「菊」と「武」の文字を採り、「菊武タイピスト

表1 菊武学園におけるタイピスト養成の年表

年月	沿 革
昭和23. 11	名古屋市東区赤塚町に菊武タイピスト養成所創立
26. 6	愛知県より学校として公認
28. 2	愛知県より学校法人高木学園として認可。菊武タイピスト学校に改称
29. 5	労働大臣より全国各種学校最初の無料職業紹介所事業幹旋学校として認可
33. 4	菊武タイピスト学校高等科（中卒2年コース）新設
35. 3	菊武タイピスト女学院に改称（女子のみとなる）
35. 4	同秘書課（高卒1年コース）新設
37. 4	学校法人高木学園を学校法人菊武学園に改称
41. 4	中日文化センターに菊武学園中日タイプ教室開設
45. 2	文部大臣より菊武タイピスト女学院は技能教育施設の指定を受ける
45. 4	菊武タイピスト女学院本科（中卒3年コース）新設 （37. 4設置姉妹校守山女子商業高等学校通信課程新設） 菊武タイピスト女学院本科と連携
51. 4	教育基本法一部改正による専修学校令により、菊武タイピスト女学院は菊武タイピスト専門学校となる
59. 4	菊武タイピスト専門学校は菊武女子経済専門学校に改称 （ワープロやパソコンが普及して新しい時代を迎えることから、伝統あるタイピストの文字を廃して教育の場を広げることとした）
平成10. 4	菊武女子経済専門学校は菊武ビジネス専門学校に改称 現在に至る。

出典：『菊武学園三十年誌』学校法人菊武学園記念誌編集委員会編集，昭和53年11月15日発行，15～16ページより抜粋。菊武学園創立70年記念誌『愛情教育：特集創設者高木武彦』学校法人菊武学園 高木弘恵発行，2019年2月15日発行，65～68ページ

養成所」と名付けた。

菊子は1943（昭和18）年，42歳で早逝する。武彦はその時はまだ19歳であったが，母菊子は病床において，「お前は将来，女子に職業教育を与える仕事に専念しなさい」³⁾だけを残したという。この言葉が同養成所の教育理念になるのである。このことについて，武彦は「母が敢えて女子教育のことを訴えた気持ちを察しますと，自分が体験した女の哀れさ，くやしき，悲しさから将来，今日でいう女の地位の向上のためには，どうしても女子職業教育を高めていかなければならないと，日ごろ心中に思っていたのではないのでしょうか。」⁴⁾と述べている。菊子の嫁ぎ先の高木家は本家であるが，経済的にも苦しく，また夫の当時の「旦那衆」気質に妻

として苦勞したことにもよるようである⁵⁾。

このような想いは，菊子の「今まで生きてきた積み重ねの中で，澱（おり）のように漂っているようなものであった。」⁶⁾。当時は，「『社会』という概念を，一般の女性が言葉として口にしない時代であったから。ましてや，その社会における男女の不平等，女性蔑視，女性の地位向上などという意識が大多数の人々になかった時代でもあったから」⁷⁾。

このような意識の吐露が，「女子の職業的自立のための職業教育」としてのタイピスト養成に繋がっていったのである。

菊子の逝去の年は，終戦一年前になるが，女性も現場作業者として勤労働員され，これまでに職業選択は自由にならず，菊子の忸怩た

る思いが心中にあったことが読み取れる。そのとき、武彦は三菱航空機大江工場に勤務していたが、菊子の思いがあり、1947（昭和22）年に退職し、文房具店を開店する。その1年後の11月、この時は、まだ女子職業教育を意識していなかったが、女性の職業的自立のために、女子職業教育としてタイピスト養成の目的で名古屋市内に「菊武タイピスト養成所」を設立するのである⁸⁾。

写真1がそれである。左は広告であるが、判読できないので右のものだけを写真下の枠の中に記しておいた（左も同じ内容である）。手書きの日付が見られるが、これは生徒募集の広告として「昭和23年11月12日 名古屋タイムス記載」と書かれたメモである。



写真1 設立時の菊武タイピスト養成所（右）と生徒募集の広告（左）

出典：『菊武学園三十年誌』編集発行学校法人菊武学園記念誌編集委員会，昭和53年11月15日発行，17ページ

邦文 タイピスト養成 生徒募集
○欧文 十二月中旬より授業開始○
授業時間 九時 一時
四時 三回
東区赤塚商一ノ一（平田町・赤塚電停中間西側）電話（4）〇七三二番 株式会社菊武商店

話は戻るが、武彦の女子教育の切っ掛けは母菊子の言葉であろうが、現実的にはそれほどこの言葉を意識したわけではなかったという。戦後3年目はまだ市内は荒廃していたが、これから経済復興を目指す中において、現実的要請が先立ち「女性のあこがれの職業、タイピストの養成は、人気を呼ぶのでは」⁹⁾ と思い立ち、決断したと言われている。

設立1年前であるが、1947（昭和22）年、

武彦は関係者より三菱電機（名古屋市大曾根）の文具担当者田辺健次を紹介され、同工場に出向き取引の相談をすることになる。このことが契機になり、武彦は、タイプライターの販売にはタイピストを養成することが同時に必要だと考え¹⁰⁾、菊武タイピスト養成所を設立するのである。それと同時に、田辺より夜間コース指導員として英文2名と邦文1名のタイピストを派遣してもらい、同養成所はタイピスト養成を始める。生徒数は、昼間はがら空き、夜は超満員で80名であったという¹¹⁾。

タイプライターの販売にはタイピスト育成が要請されることは、1917（大正6）年設立の直接平盤式を開発した日本タイプライター社も同様であった。「販売者は同時に熟練したタイピストでなければならない。ところがいざ納品となると、どの事務所にも、使いこなす者がいないわけだから、機械一台にタイピスト一人を付ける必要が生じてきた。新会社にとって製造販売も大切だが、それ以上にタイピストの養成が焦眉の問題となった。」¹²⁾

菊武の場合と符合する。写真2は設立当時の和文と英文タイプライターである。

菊武学園における タイピスト養成の展開

1) 本格的な女子タイピスト養成に向けて

養成所の設立後、生徒数は着実に増えるが、その間も印字サービス業の注文も多く、養成所は順調に発展する。それに伴い1951（昭和26）年には愛知県より学校として公認され、続いて1953（昭和28）年には、学校法人高木学園が



写真2 創設当時の日本タイプライター社製の和文タイプライター（左）とアンダーウッド社製英文タイプライター（右）

出典：『タイプライター博物館TYPEWRITERS』学校法人菊武学園，1999年1月発行，32ページ

認可され、校名も「菊武タイピスト学校」に改称する。このことは学校が法人として公的に認められたことになる。「この時が本当に教育事業に足を踏み入れた時である」と、武彦は述懐している。それは母の遺訓を実現させようと決心した時¹³⁾であった。しかし、このときはまだ共学であった。

同年、武彦は「各種学校といえども、外見的には高校進学と何ぞ変わらない条件を整備して、なおかつ各種学校としての優位性・特色を発揮しなければならないという思いがありました。そこで実践したのが徹底したタイプライターの実技教育です。その結果、菊武タイピスト学校は『タイプの菊武』という高い評価を受けるようになりました。』¹⁴⁾とタイピスト養成の意義を語っている。

そして、その2年後の1955（昭和30）年には、労働省から「無料職業紹介所」として各種学校として初めて認可を受けることになるが、付帯条件として、「進路指導室」を設置することが義務付けられていた。これは、生徒の進路に責任を負い、タイピスト養成を通じて社会的役割を果たすということであった。この進路指導室は、当然、今日でも活発に活動している。

加えて、このころ、生徒たちも力を発揮し始め、1954（昭和29）年、1955（昭和30）年には、東海地方のタイピング競技大会において邦文・英文とも優勝し、「菊武」の名前が評価され始め生徒数も順調に伸びていくことになった。創設されて7年目の1955（昭和30）年は、発展の基礎期であったといわれる。

こうして、タイピスト養成で学校の基礎が固まった1960（昭和35）年、菊武タイピスト学校は「菊武タイピスト女学院」と名称を変えることになり、設立後12年目にして、ようやく、菊子の「女子職業教育に専念せよ」という言葉が実現したのである。この改称により、校名には「タイピスト」の名称があるが、それにとらわれず、幅広い女子教育を行うための方針もこのときに打ち出され、その一環として秘書科（高卒1年コース）が新設された。

2) 系列女子商業高等学校通信制との技能連携

1970（昭和45）年4月より中卒3年コース

を設け、高等学校と同じ修業年数とした。文部科学省学校基本調査によると、1960（昭和35）年の高校への進学率は57.7%であったが、1970（昭和45）年には82.1%になり、その4年後の1974（昭和49）年には90.8%まで上昇する。もはや中学生の90%以上は高校進学するのである。高等学校が義務教育化したようなものである。

このことに対応するため、菊武タイピスト女学院は、表1にあるように、1962（昭和37）年設置の系列高校守山女子商業高等学校の通信制と連携し、タイピストの職業能力を高めるとともに高校卒業資格も取得できるようにした。いわゆる「技能連携」であり、同女学院に入学後学んだことが通信制高校の科目履修が認められ、通信高校の卒業資格が得られるようになったのである。

1976（昭和51）年より学校教育法一部改定により専修学校となり、菊武タイピスト女学院は、「菊武タイピスト専門学校」に名称変更する。この名称では「女子」は取れたが、女子の専門学校に変わりにはなかった。当時の高木清秀校長は、「学校教育法の改正により、各種学校から専修学校に改正されたので、これまでの実績からもう『女子』を取っても女子教育を行っている学校として社会的に認知されているという考えからです。」と話している。

3) 菊武タイピスト専門学校から菊武女子経済専門学校へ校名の「タイピスト」の廃止

1984（昭和59）年には、学校名称に再び「女子」を入れて「菊武女子経済専門学校」に改称する。創立以来、この年度まで、学校名として「タイピスト」を冠していたが、ワープロ、コンピュータの普及に伴い、この伝統ある名称を廃することにしたのである。このことについて学校として次のように述べている。

「この頃から和文タイプライターに代わるものとして、ワードプロセッサ（ワープロ）が一般的になり始め、さらにはパーソナルコンピュータ（パソコン）の普及も目を見張るものがあつた。従って伝統のあるタイピストを冠した校名を廃し、脱タイプを図り新たな挑戦に取り組む姿勢を新校名で表明したものであつた。」¹⁵⁾。

それと同時に世の中は高学歴志向であり、このことは専修学校にも及んできたことにもよる。当時の学園理事長高木武彦は、専修学校の置かれた立場を教育雑誌『私学経営』（No.215）に次のように語っている。

「本校では幅広い要請にこたえるため、従来の職業指導に加えて短大、4年制大学への進路指導も含めた進路指導の充実を図っている。厳しい進学競争に打ち勝つためには、高校とはひと味違った進学指導が必要であり試行錯誤を重ねているのが現状である。」¹⁶⁾

1970（昭和45）年に、中卒3年コースに通信制を導入して高校資格が取得できるようにしたこと、これまで専門職としての「タイピスト」養成に特化していた教育方針から、汎用性の高いワープロ、パソコンの出現によって、これらの新しい情報機器が扱え、それとともに経済やビジネスの知識を有するキャリア意識の高い人材を育成することに舵を切るのである。専門学校と高等学校教育との差別化である。今回の学校名称の改称は、正に、技術変化と社会状況の一変定期における学校自身の改革期でもあった。

4) 共学の菊武ビジネス専門学校への転換

1990（平成2）年代になると、我が国の経済状況は激変する。1991（平成3）年にバブル景気が崩壊し、さらにその後の金融危機があり、加えて2008（平成20）年にはリーマンショックを迎える。我が国は「失われた10年」あるいは「20年」と言われるように長い不況を迎えるのである。これに加えて、少子高齢化が進展し、学校としても女子教育にこだわることは難しく、一時期「女子」を廃した名称もあったが、これまで冠してきた「女子」を廃し、新しく出発する現在の「菊武ビジネス専門学校」に改称されるのである。「創成期の一時期を除き女子教育を半世紀近く続けてきた菊武学園としては大英断でした。」¹⁷⁾

ただ、このことに関しては、長い高等学校経営を持つ経営者からは「男子の教育が分からない。」などの意見があったようである。なお、このことに関して、技能連携関係校である守山女子商業高等学校は1992（平成4）年に「女子」

を廃した菊華高等学校と改称し、さらに1999（平成11）年には普通科を設けて共学となる。

このように見ると、1948（昭和23）年に設立され、最後の名称変更をした1998（平成10）年までの50年間で「菊武タイピスト養成所（昭和23年）」「菊武タイピスト学校（昭和28年）」「菊武タイピスト女学院（昭和35年）」「（教育基本法の改正に伴う）菊武タイピスト専門学校（昭和51年）」「菊武女子経済専門学校（昭和59年）」「菊武ビジネス専門学校（平成10年）」の計6回、学校名称変更を行っている。

専門学校は、社会経済的、技術的進歩に対応するように学校改革を行っていることが分かる。

各コースから見たタイピストの養成

中学校卒業者、高等学校卒業者、夜間コース入学者のカリキュラムを概観しておく。

1) 中学校卒業者

表2は、中学校卒業者対象「高等課程商業科」の教育課程・教科変遷を示すものである。教育方針と教育目標は次のとおりである。

教育方針：慈母の如き愛情をもって、誠実なオフィス・レディの養成を目指すという建学の精神にのっとり、真の平和を愛する人間性豊かな女性を育成する。

教育目標：(1)良い個人を育成する。(2)市民を育成する。(3)良い職業人を育成する。

教育方針において、「オフィス・レディの養成を目指す」という文言がある。既に述べてきたが、大正から昭和初期にかけては、比較的裕福といわれた中流家庭出身の高等女学校卒業者が結婚前の25歳前まで主としてタイピストとして働くのであるが（実際は家計補助のためが多かった）、彼女たちを「職業婦人」と呼んだ。戦後は「ビジネスガール（OG）」と言ったが、東京オリンピックではこの言葉はふさわしくないということから、「オフィス・レディ」という言葉が生まれたといわれる。

最後の1978（昭和53）年度のカリキュラムは、1976（昭和51）年に菊武タイピスト女学院から菊武タイピスト専門学校になり、1984（昭和59）年にワープロやパソコンの普及に伴い「タ

表2 専攻科目の一覧

年度	科	期間	教 科
昭和23	邦文タイプ科		邦文タイプ
	英文タイプ科		英文タイプ
28	本科（新設）	1ヶ年	和文タイプ、和英文タイプ原理、国語、英語、社会、簿記、珠算、商通、商英、英文法
33	普通科（改称）	1ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、国語、英語、簿記、珠算、商英、職業倫理、HR、音楽、花道、茶道
34	高等科（新設）	2ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、カナタイプ、国語、英語、計実、商英、職業倫理、英会話、HR、ファイリング、エチケット
39	普通科（廃止）		
	高等科	2ヶ年	同上（高等科）に音楽、花道、茶道を追加
41	高等科（カリキュラム再編）	2ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、カナタイプ、国語、英語、道徳、家庭、体育、商一、商英、簿記、計実、ペン習字、チャーム講座、花道、茶道、HR
42	高等科	2ヶ年	同上（守山女子商業高等学校通信制に同時入学）
45	本科（中卒3年）	3ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ原理、現国、古典、倫社、政経、日本史、地理、数学、化学、生物、保体、音楽、英語、家庭、商一、簿記、計実、商法、文美、商英、HR、チャーム講座（高等学校商業科の単位同時履修）
50	高等科（廃止）		
51	商業科	3ヶ年	（学校教育法一部改正により菊武タイピスト専門学校高等課程商業科と改称）
53	商業科（カリキュラム再編）	3ヶ年	和英文タイプ、和英文タイプ概論、現国、古典、倫社、政経、日本史、地理、数学、化学、生物、保体、音楽、英語、家庭、商一、簿記、計実、商法、事務、商英、秘書実務、演習、必修クラブ、職業、HR

注1. 1984（昭和59）年より、ワープロやパソコンが普及してきているので、それに対応して名称も菊武ビジネス専門校になり、カリキュラムも変わるが、それはタイピスト養成ではなくなるので、ここでは記載していない。

出典：『菊武学園三十年誌』学校法人菊武学園記念誌編集委員会，昭和53年11月15日発行，28ページ

イピスト」を廃した菊武女子経済専門学校になるまでのものである。学科名は「商業科」であり、当然高等学校卒業資格が取得できたので、1970（昭和45）年以来の商業高校の科目編成とほぼ同じになっている。

2) 高等学校卒業者秘書科コース

高等学校卒業者に対しては、1955（昭和30）年度より専科（高卒6か月）が、1959（昭和34）年4月には、秘書科（1年コース）が設けられる。目標は「タイピストとして一流の技能を身につけるとともに、秘書としての資質を、あらゆる機会を通して養成する。」ことであった。科目履修は以下のとおりであるが、目標は

タイピストになることであるので、卒業までに全国商業高等学校協会（全商）和文2級，英文3級の取得を目指している。括弧内の数字は1週間の時間数である。

必須科目：和文タイプ（9）、英文タイプ（9）
秘書学（1）、ペン習字（1）、簿記（2）、計算実務（2）、経済（1）、国文学（1）、英文（1）、法学概論・労働法（1）

専門選択：貿易実務（1）、文書実務（1）、社会学（1）

特別選択：速記（1）、英会話（1）、フランス語（1）、オーディオタイプ（2）、茶道（1）、華道（1）

このコースは、菊武女子経済専門学校を経て

2003（平成15）年まで（菊武ビジネス専門学校）開講される。高等学校普通科出身者が8割以上を占めていたが、家庭科出身者もいた。菊武女子経済専門学校当時である1988（昭和63）年度における資格取得は、秘書検定2級、秘書実務士、ワープロインストラクター、ワープロ検定1級、ペン字検定2級などであった。

またこれとは別に、国際ビジネス科（2か年コース）があり、情報処理コースとインテリジェント秘書コースの2つのコースがあった。前者は「就職の花形」であり、情報処理技術者、コンピュータインストラクターの資格取得を目指した。後者は「究極の資格」と言われ、インテリジェント秘書資格として秘書検定、ワープロ検定、情報処理検定、英文タイプ、英語検定等の上級資格の4資格を取得するというものであった。

詳しいカリキュラムは割愛するが、そのため、COBOL、BASICなどが設けられ、もはや、タイピストは過去の専門職となったが、英文タイピストの場合は、キーボード入力と同じであり、ワープロ、コンピュータへの移行がスムーズであったという（現菊武ビジネス専門学校長鈴木悦子氏）。

3) 夜間コース

前述したように、設立当初、昼夜間コースがあったが、「昼間はがら空き、夜は超満員」であったという。1961（昭和36）年から1966（昭和41）年ごろは、高校進学率の上昇から、名古屋市内や三重県桑名市辺りの高等学校から2、3年生の多くの生徒が夜間1年コースにタイプライターの勉強に來たのである。しかしここ数年（昭和53年ごろ）、生徒の減少に頭を悩ませているという。1976（昭和51）年の菊武タイピスト専門学校夜間コースを概観しておく。

月曜日～土曜日：午後4時から8時までの間で、都合の良い時間を選んで90分の練習。性別、学歴、年齢を問わない。入学は自由。日本商工会議所資格取得を目指す。

社会人は仕事でタイプライターを使うので、キーの配列を覚えるために入ってきたが、「時には男の方も見えます。」¹⁸⁾というので、当然女性を中心であった。

- ・1年コース：日商英文検定Aクラスを目指す（スピードでは、プリントしたものをアレンジして打つ。平均1分間50語以上）

- ・6か月コース：同Bクラス（Aクラスと同一問題。平均1分間40語以上）

- ・3か月コース：同Cクラス（プリントしたものをそのまま打つ。平均1分間30語以上）

この外、「隔月6か月コース」があり、これは毎日登校できない生徒は月水金か火木土のいずれかを選んで訓練する。だいたい3か月コースと同程度か、それに近い力が付くといわれている。「随時コース」は、一綴り22回のチケットを購入して都合の良い日にチケット1枚を出して90分の指導を受けるというものであるが、これは登校時間が定まらない会社員が多かったという。また「土曜6か月コース」もあり、これは土曜日に2時間だけ練習する。別科は、本校の昼間に通う生徒が指導を受けるコースである。

写真3は、菊武タイピスト女学院の1961（昭和36）年当時の夜間コース（英文）と和文タイプの練習風景である。

4) 入学者数の概要

概要だけ述べておく。発足1年後は高等科だけであり、生徒数が28名だったが、1955（昭和30）年度は高等学校卒業生対象の「専門課程（6か月）が設けられて昼間だけでそれぞれ161名、50名計211名が入学する。さらに1959（昭和34）年には秘書コース（高卒1年コース）が設置され1965（昭和40）年まで募集する。その後、1968（昭和43）年度より専修科（高卒1年コース）が設置され、これは1975（昭和50）年まで続き、1年後の1976（昭和51）年より再び秘書科（高卒1年コース）が設けられることになる。

1984（昭和59）年になると、前述したように、ワードプロセッサ、パソコンの普及が顕著になり、これまで用いてきた「タイピスト」という名称を廃する。この年の入学者は高等科251名、専門課程62名、計313名であった。現在の菊武ビジネス専門学校になった平成10年度は高等科385名、専門課程42名、計427名である。

因みに、それまでの高等科に専門課程が加わ



写真3 昭和36年当時の夜間コースにおける英文
タイプ練習風景（上）と和文タイプの練
習風景（下）

出典：『礎 菊武学園50年誌：出合い ときめき 夢未来 1948-1998』発行者学校法人菊武学園 高木清秀, 27ページ。
『卒業記念』菊武タイピスト女学院, 昭和36年3月

った1955（昭和30）年以降，昼間で最も入学者数が多かったのは1965（昭和40）年の710名，最も少なかったのは，1957（昭和32）年の185名である。一概に比較することは難しいが，あえて言えば，景気との関係から，1957年度は「神武景気の山の時」，1965年度は「40年不況の底」である¹⁹⁾。この関係だけから推測すると，不況時には入学者数が最も多く，好景気には入学者数は最も少ない。

1964（昭和39）年4月5日（日）付，中部日本経済新聞では，入学式の写真を付けて次のような記事を配信する。「求人増で人気出る？ タイピスト学校マンモス入学式」が行われる²⁰⁾。

「菊武タイピスト女学院（伊藤五左衛門院長）の“マンモス入学式”が行われた。タイピスト学院の生徒はせいぜい五十人どまりが普通だが，この学院は新入生が七百二十人で在校生の

千二百人と合わせると二千人近くなる。式は伊藤学院長の式辞に始まり，新入生代表飯田邦子さんが宣誓，在校生代表山本ひとみさんの歓迎のことばがあった。最近，和文，英文のほかにテレ，カナタイプの需要が急速に高まり，求人を断るのにたいへんだそうだ。」

タイピストとしての卒業生の手記

最後に，学校の変革期と技術変化という二重の意味で変動の著しかった昭和50年前後に入学し，タイピストとして自立の道を選択をした3人の卒業生，K.S.氏，E.M.氏，現菊武ビジネス専門学校校長鈴木悦子氏の職業体験と，当時の学校責任者であった現常務理事高木清秀氏に3人のタイピストへの想いをそれぞれ「手記」という形でお願いした（文責：三宅）。

1) K. S. 氏の手記

昭和47年4月：菊武タイピスト女学院専修科（高卒1年コース）入学

昭和48年3月：同学院専修科修了

昭和48年4月：大手ゼネコン入社。総務部配属（和文タイピスト）

平成26年3月：定年のため同社退職（営業部事務職）

① 菊武タイピスト女学院への入学動機

高校卒業後，菊武タイピスト女学院に入学した理由は，タイピストになり，女性として自立して生きていこうと考えたためである。両親から，大学に行くと大手企業にはなかなか入れないけれど，しかし高校卒で事務職として入社しても，それだけでは専門的仕事能力が身に付かないので， $+\alpha$ としてタイプライターを覚えたらどうかと言われた。そこで，当時卒業生のほとんどが大手企業に就職していた菊武タイピスト女学院に入学することにした。母のいう $+\alpha$ は，私としては好奇心分野でもあった。母は銀行員で，そろばんで計算事務の仕事をしていたが，これからの事務職は，タイプライターとタイピストの時代だと話していた。仕事柄，そう実感していたのであろう。

学校生活では，1年間のほとんどの時間を英文と和文タイプライターの練習に費やした。そして，卒業前の1月から3月まで，大手ゼネコ

ン名古屋支店に和文タイピストとして入社するための実習期間が設けられており、それに応募して、4月に一般職として採用されることになった。

②大手ゼネコンへの就職

新入社員研修が終わり、総務部に配属され仕事は和文タイピストとして働くことになった。その頃は、電話交換手は即座に間違いなく通話を接続すること、タイピストはタイプライターを用いて組織横断的に、機密文書を含む文書作成がスピーディにできるという重要な仕事を受け持っていた。そのため、電話交換室とタイプ室は女性ばかりであり、会社では「女性の園」と言われていた。

採用面接では「何歳まで働くことができるか」「何歳で結婚されるつもりか」「何ができるか」などを問われた。私の答えは「結婚は相手もあることだし、また、不確定なことだから分からない。」「これまで和文・英文タイプライターを学んできたことを仕事にいかしていきたい。」と答えた。特に和文タイプは特殊技術として見られていたので、面接において、自信を持ってこのように答えたのである。面接時の個人的な質問は、今ではセクハラになる言葉であろう。しかし、このころは面接でも社内会話でも通常のやり取りの言葉であった。

③タイピストとしての仕事

・最初の仕事で戸惑ったこと

配属は総務部タイプ室であった。タイプ室には、8人のタイピストと1人1台の計8台のタイプライター、及び2台の予備機があった。タイプライターは、これまで学校で学んできたものと同じ日本タイプライター社製であったので、使い慣れていたため、型式は異なっていたがスムーズに仕事に入ることができた。

朝、出勤して直ぐの仕事はインクパットの減り具合を確認して、このままで使用上問題がないかどうかを確認し、問題がなければ大小の文字を使って「試し打ち」を行い、インクを馴染ませるようにすることであった。複写が多いので、カーボン用紙の大きさは3種類ほど用意していた。仕事を終え、文字盤が汚れているのでウェスでそれを拭き取り、摺動部分には油をさして帰宅することになっていた。

大手建設業であるのでその仕事範囲は広く、ビル建設、トンネル工事などの土木工事、不動産売買等多岐にわたっていた。そのため、全ての部門にまたがって見積書、請求書、契約書など多種あり、見積書の原稿だけでも常に数百枚はあった。それを8人で正式な見積書として作成していたのである。そこで、8人が自己判断で書類作成をすることはできないので、形式や体裁を整えることが求められた。例えば、文書の書き始めの挨拶文、1行は何文字入れるか、所定の枠の中に項目、数量、単価、材料などをどう印字するか、また、日本語は、漢字、カタカナ、ひらかな、吃音、数字、記号等種々にわたっており、このような多様な文字で文書が構成されているので、その行端や行間をそろえるだけでも相当苦労した。

この調整には縦と横の微動調整輪があり、容易に行えそうに考えるが、わずかな調整はそういうわけにはいかない。そのような時には微動輪を使わず、プラテンのストッパーを右手小指で外して左手の感覚で微調整するようにしたのである。このような作業で、それぞれの書類に合わせて行間、文字数を合わすと、体裁が極めてよくなるのである。体裁のよくない正式な文書は信用上のこともあり、外には出せなかった。

・タイピストの仕事で特に注意したこと

タイピストの仕事を担当して難しかったことは、見積書等の正式書類は5、6枚の複写が必要であるため、カーボン用紙を多いときは5枚ほど使う。契約書は和紙を用いるので、これには凹凸があり、活字の打ち付ける力が弱ければ文字がぼやけることがある。特に契約書などの書類は薄い和紙を使うので複写は2から3枚が限度であり、集中する作業であった。

印刷用紙にカーボン紙を挟み、それをプラテンに取り付ける際、用紙を伸ばさなければ活字がしわの上に打たれダブるようになる。その作業をする場合は、爪を伸ばすとそれが用紙に引っ掛かり破けることがあった。そのため爪は絶えず切っていた。今日のようにおしゃれのために爪を伸ばすことはできなかった。

また、見積書、請求書などは、数字が多く「0、6、9、凹凸」などは文字の枠が線になっており、タイピングに力を入れると打字力が集中し

て穴があくことがあった。画数の多い文字は、力を入れるときれいに印字できた。タイピストは感覚的にこの調整を行い、複写しても濃淡が同じような印字ができるようになると一人前と言われていた。さらに、和文タイプライターでも、印字スピードが速いのでリボンの回転が追いつかず、印字がダブってしまうことがあった。用紙に穴があいたり、文字が不鮮明になったりするとやり直しである。誤字は砂消しゴムなどで修正もある程度はできるが、重要書類は用紙を取り換え打ち直した。今日のようなパソコン作業のように修正、削除、保存、挿入、禁則処理などはできなかったからである。これらの作業には細心の注意を払ってきた。最後の段階で書類の体裁が不完全であると文書価値は低下しやり直しであり、それまでの労力が無になるからである。顧客との納期上の約束が守れなくなることの懸念もあった。

建設会社であるため、業務上、「木」偏や「金」偏の文字が多く、見たことも聞いたこともないような漢字が出てくることがあり、印字には苦勞した。そのため用字用語、常用漢字や送り仮名、固有名詞なども覚えなければならなかった。面積の表示では、「平米」と「m²」があるのでその統一も任されていた。仕事の合間に、タイプ室にいた8人の同僚たちとこの漢字のゲームをして覚えるように努力もしたが、机には常に建設用語辞典も置いていた。仕事は、和文入力であったが、業務上、使用する活字は特定のものが多く、文字の配列も覚えやすく、手を常にタイプライターの操作機構に置いて仕事をしてきた。もちろん文字配列を代えることもあった。

文書作成は、顧客との取引上の書類であるので、文字箱には2,201程度の活字と予備箱にその他の活字が備えられていたが、書面には漢字もときにはあるので、その対応もしなければならなかった。タイプ室では、このような状況に即応するため、原稿を見ながら、素早く印字することができる努力を全員で行ってきたのである。

タイプ室は重要書類が多く、仕事上の必要事項はノートに書き、メモ書きはしなかった。書類作成が終わると、カーボン用紙とともに依頼

された管轄部署に手渡していた。不要な重要書類は焼却処分などを行い機密が漏れないような配慮もしていた。タイプ室の窓は磨りガラスになっており、また誰が入ってくるかもしれないので、原稿などの書類は、伏せるようなこともしていた。このようにして、ともかく、顧客の立場で書類作成することが、私たちの役割であったと思っている。単なる清書、浄書ではなかったのである。

・事務作業への異動とワープロの出現

タイピストの仕事に就いて7、8年（昭和56、7年）経ったころ、これはワードプロセッサが出る前であるが、ひどい腱鞘炎になり手に包帯をしながら仕事をしていたのであったが、同時に肩こりや首筋の凝り等も併発して、経理課へ異動することになった。それ以降はタイプの仕事は必要に応じてする程度であり、タイプライターからは離れることになった。

丁度その前後に、シャープが東芝よりやや遅れて1977（昭和52）年のビジネスショウにワープロの試作品を出品する。これはキーボードでカナ漢字入力であった。その2年後の1979（昭和54）年にペンタブレット入力方式の商品化第一号WD-3000が出る。これは、ローマ字入力ではなかった。会社は、1985（昭和60）年、和文作成のため、シャープ製書院を導入するが、文字配列は日本タイプライター社製直接平盤式と、文字は逆ではなかったが、同じであり、入力はしやすかった。しかし、画面は小さく、また、見積書、注文書、契約書などの所定の書式がなく、それを作成しながら入力することになり、時間もかかり仕事にならなかった。当初は、和文タイプライターの方が、操作しやすかったのである。

しかし、その開発スピードは極めて速く、表作成等の入力作業も次第に慣れるにつれて、「書院」を見ながらこれからはタイピストの仕事はワープロに代わり、そのうち、この職業はなくなるのだろうと思うようになった。ワープロは急速に改善され使いやすくなるが、しかし、その能力は限定され、コンピュータの出現とともにパソコンとなり、一人に一台が割り当てられ、キーボードでローマ字入力となる。当然、和文タイプライターもワープロもなくなる。

タイプライターからワープロへの転換よりも、ワープロからパソコンへの短期間の移行の方が大変戸惑った。当時はパソコンも出始めであったので、名古屋市内にある専門学校に行き情報処理資格を取得するつもりでいたが、コンピュータに詳しい同僚に聞けば直ぐに分かるので、学校に行くことは止めることにした。

私がいたタイプ室であるが、経理課に異動して5、6年経ったころ、機械の進歩とそれに伴う仕事の変化は、対応が難しく、分からない時は、電算部門の人を呼んで対応したのである。その内、タイプ室がなくなり、その部屋は鍵がかかったままになってしまった。しかし、タイプの仕事はなくなったが、時にはそれが必要な書類もあったので、寿退社した元タイピストに依頼することにした。残りのタイピストは相対的に仕事量が増え、その仕事量に対応できず退社していった。最後は派遣社員が担当するようになった。

・タイピストになって思うこと

今、振り返ると、菊武タイピスト女学院で英文タイプライターを学んでいたのも、タッチタイピングができ、コンピュータに代わった今日でもそれは生きており、何の問題もなくそれに入力作業に対応することができたと考えている。今の人はキーボードのホーム・ポジションを知らない、また知っていても使っていない人が多いと思う。私の少ない経験ではあるが、情報処理において、基本的動作は技術変化に対応できるものと考えている。また、タイプ室での仕事は、組織横断的に会社の様々な専門用語を覚えるよい機会でもあった。そういう意味で、タイピストの仕事は、日本語力が必要であったと考えている。

そして、技術進歩は着実に進み、それまでの仕事は変わったり、なくなっていくことを改めて実感することになった。職業人は、その進歩に対応していかなければいけないと思う。

2) E. M. 氏の手記

昭和51年4月：菊武タイピスト専門学校専門課程秘書科（高卒1年コース）入学

昭和52年3月：同専門学校専門課程秘書科修了。日本商工会議所英文タイプB級、和文タイ

プ2級取得

昭和52年4月：東証一部上場企業（窯業）に入社（タイピスト）

昭和58年3月：結婚とともに退社（25歳）

①菊武タイピスト専門学校への入学動機

1976（昭51）年3月に、高等学校卒業と同時に菊武タイピスト専門学校に入学した。その理由は、就職に有利であったからである。実際、卒業生は、当時として一流企業（上場企業）や県、県警、市役所などの行政に多くが採用されていた。女性としてタイピストという職業人になり、職業的に自立していきたいという気持ちが強かったからである。

菊武タイピス専門学校では、英文・和文タイプライターを学ぶとともに、秘書、簿記、速記、計算実務などを学んだ。資格では、日本商工会議所検定英文B級、和文2級資格を取得したので、希望どおり大手企業に就職することができた。

採用後、配属されたのは、総務部電算課であった。仕事は営業担当者が受注した内容をタイプライターで注文書として作成し、製造部に回す作業であった。就職後3か月ほど経ったころ、コンピュータが導入され、それも半年ごとに機種変更があり、また穿孔テープ作業がなくなり、ワードプロセッサに移行するが、同時にタイプライターはなくなり、タイピストという職種もなくなる。1982（昭和57）年だった。

②タイピストとしての勤務-英文と和文タイプライターの違い-

英文タイプライターは、ホームキーとキー配置を覚えることが何よりも必要であり、それがタイピングのスピードを上げ、ミスタッチを防ぐことになる。キーボードを見ながら打つと、それにとらわれて索字するのでミスタッチにつながりやすい。タッチタイピングは指とその動きがキーの配列を覚えており、ミスが少なくなると考えている。したがって、英文タイプライターの印字は原稿だけを見ながら印字できる。英文タイプライターで習得したタッチタイピングこそが、パソコン時代になっても継続的な技能として応用され、伝達されているように考えている。

その点、和文タイプライターは、文字数が多

く、しかも文字は逆向きであるので索字が難しくタッチタイピングはできないが、慣れると活字の配置を覚えるので、英文には及ばないが索字も早くなる。

1973（昭和48）年ごろ、幾人かのタイピストで体調不良を訴える人が出てきたため、就業と休憩時間について次のように決められていた。

9：00～12：00までの3時間に1時間の休憩、13：00～17：30まで勤務し、この間に1時間休憩を取る。

しかし、このような就業時間は、一人が一台のパソコンで仕事をするようになり、1983（昭和58）年ごろには廃止され、タイピストは、その職種がなくなり、一般職として働くようになった。

③会社勤務で感じたこと

私は、入社6年目に結婚を機に退職するが、当時としては職場結婚がとても多かったように思う。「寿退社」であるので、退職当日は振袖を着て、職場の人たちへの挨拶回り際には紅白のまんじゅうを持参して配ったことを覚えている。このようなことは、習わしとしてごく自然に行われていたように思う。またこの当時は、「クリスマスケーキになってはいけない。それ以降は、たたき売りになる」という不文律もあったように覚えている。クリスマスは12月25日であるが、この「25日」を「25歳」に掛けて、女性は25までに結婚して退職するべきだという意味であった。

戦後、性別を問わず、職業選択の自由があり、本学でも教育理念がそうであったが、職業的自立が叫ばれていたにもかかわらず、女性に対してはこのよう社会慣習が残っていたと考えている。私が結婚退職したのは1983（昭和58）年であるが、それ以降も女性は社内結婚が多いので、25歳前でほとんど退職するものと思い込んでいた。しかし、だんだんと仕事を持って生きていく女性が増えてきたように思う。

3) 鈴木悦子氏の手記

昭和50年4月：菊武タイピスト女学院本科（中卒3年コース）入学

昭和53年3月：菊武タイピスト専門学校卒業

（昭和51年4月、菊武女子タイピスト学院は菊武タイピスト専門学校に改称）

昭和53年4月：自動車会社系列企業入社（昭和55年8月 同社退職）

昭和54年3月：M商業高等学校卒業

昭和56年4月：Y短期大学に入学及び事務職兼ワープロ補助教員として入職

昭和59年3月：Y短期大学（現N短期大学）家政科卒業

昭和59年4月：A学園にワープロ専任教員として入職（平成11年3月同学園退職）

平成12年4月：学校法人菊武ビジネス専門学校に専任教員として入職

平成27年4月：同校校長、現在に至る。

①菊武タイピスト女学院への入学動機

私は、1975（昭和50）年、高校進学を希望していたが、母より「これからの女性には手に職をつけなければいけない」というアドバイスがあり、菊武タイピスト女学院に入学することにした。3年間、英文・邦文タイプライターの技術を学ぶとともに、国語、数学、英語、専門の商業科目など商業高校と同じ教科を学修することになった。この間、毎週2時間ずつ、英文・和文各タイプライターの授業があり、その努力の甲斐があつて日本商工会議所和文検定1級、英文検定C級を取得することができた。

幸い1級が取得できたので、1978（昭和53）年3月に自動車会社系列企業に採用されることになった。大手企業へのタイピストとしての就職は、日商和文検定では3級の資格がある人は多くが採用されたが、4級だけではそのままタイピングするだけであるのでタイピストとしての就職は難しかったのが現状であった。

在学中、当時の卒業生名簿を見たことがあるが、そのほとんどが大手企業、裁判所、県庁等の行政機関、県警などに就職していた。就職先が示しているように、この当時、タイピストの文書作成は、事務部門において極めて重要な仕事であったのである。

②会社での仕事

会社では、タイピスト専門職として採用されたわけではなく、事務職として採用された。配属先は総務部文書課であり、和文タイピストとして仕事をするようになった。6,000人の従業員

の内200名が事務職、タイピストは私を含めてわずか2名しかおらず、極めて多忙であった。私は和文が主であったが、同学年の英文タイピスト専攻者の多くは、貿易会社に就職していった。

会社でのタイプライターの機種は、学校で練習してきた日本タイプライター社製の直接平盤式であった。文書作成は、取締役会議事録、定款等の作成が主なものだったが、総務部であるので事務用品の管理、社内報の校正補助、受付の補助、電話交換手の補助など総務部門の全般的な業務は何でもすることになった。タイピストという専門職としての職種はなかったのである。そういう意味では、何でもやった。

毎日仕事に追われ、極めて忙しかった。昭和50年は不況と言われたが、入社した当時は景気も上向きであったため取引上の文書量が大変増え、しかし、タイピストは数人であったこともあり、一人当たりの文書作成の量とスピードが要請されるようになった。書類作成が追いつかない時には、タイプライターをバイパスして「手書き」で済ませるようなこともあったと聞いている。ただ、定款や契約書など、後々に残すような重要書類は必ず和文タイプライターで書類作成をしていた。書類の重要性によってタイプライターによるか手書きによるかを判断していたのである。

③タイピストの仕事

先にも触れたが、当時の経済情勢から、和文タイプライターによる文書作成も英文と同様にスピードが求められたのであったが、英文タイプライターはキーポジションを覚え、それに慣れれば口述でもタイピングすることができるが、和文タイプライターは日本語という言葉の特殊性から、英文とは構造が根本的に異なり機体も大きく扱いにくく、英文のようにはいかなかった。英文のキーボードのキーはアルファベットと記号で済むが、和文の場合、文字盤の活字数は2,201ほどあり、それ以外の必要な活字は、別の予備箱から使用中の文字盤の専用欄に挿入する作業が生じ、極めて手間が掛かったのである。英文にはこのような作業はなかった。そして、この間は忙しい上にタイピング作業は止まる。

したがって、和文タイプライターは、早くタイピングできればよいというものではなく、文書レイアウト、余白、吃音は文字が小さいので、行末をそろえるため、縦・横微動輪で調整しなければならなかった。つまり、「体裁」を良くしなければいけないことに骨を折ったのである。書類の体裁が悪ければ、読みにくく対外的に信用にも結び付くからである。その点、英文は手書きの原稿を読み、内容はともかく、素早く原稿どおりにタイピングすることが求められた。また、それでも良かったのである。

和文タイプライターでは、漢字、ひらかな、カタカナ、数字、アルファベットなどの画数の少ない文字は強く打つと用紙が破れることがあり、その場合はやり直しになる。画数の少ない活字は印字の力を抑え、画数が多い活字はやや強く打つと用紙が破れることはなく、印字の濃淡が均一で全体がきれいな文書作成ができる。タイピングの力を加減してタイピングできるようになるとプロといえた。また、今日のコンピュータのように、タイプライターでは挿入、削除、保存などができないので、重要書類などは誤字があれば最初からやり直しである。

印刷もそうである。保存できないので、カーボン紙は複写が多いときは最高4枚を用紙に挟むが、当時の材質は薄く粗悪で触ると手が真っ黒になった。複写の後、挟んだカーボン用紙を抜き取るとき、印刷用紙に張り付いており、これを剥がすことに苦労した。今は簡単に何枚でも綺麗に印刷できるが、タイプライターではそうはいかなかった。タイピングの際、複写した用紙に穴が空くと、何枚もやり直しであるので、特に複写の場合は大変気を付けたのである。

タイピストの仕事は清書・浄書と言われたが、単に清書・浄書ができればよいというものではなかった。このことが、一人前のタイピストの要件であることを仕事を通じて知ることになった。英文の場合は、早ければよかった。ただ、指でキーを素早く叩くので英文タイピストは腱鞘炎になりやすく、和文タイピストは、労力が必要とされるので肩こりや首回りの炎症が起りやすかった。

④自己啓発と将来設計

このような会社生活であったが、卒業が専門

学校であったため高卒資格を取るために系列校のM女子商業高校に月に1回、1年間通学し、単位を取得しなければならなかった。働きながらの通学はなかなか大変で、同級生の中には高卒資格を断念した人もいたが、高等学校卒業資格だけは自らの人生と職業生活に必要不可欠だと考え、仕事と勉学に励み無事に卒業することができた。

会社勤務では、女性は22、3歳になると、当時の社会風潮として結婚退職が当たり前であった。同僚の女性たちの多くが結婚退職していった。25歳でほとんどが退職するので、この年になると職場では婚期が遅れたように思われ、何となく会社に居づらくなるような雰囲気があった。当然、女性管理者は一人もいなかった。午前10時と午後3時にはお茶汲みもあり、掃除もした。タイピストとして専門的技能を身に付けて就職しても一般職として採用され、タイピストとして仕事に配属されるが、それをいかして職業的自立を求めることは会社生活も短く難しかった。今から思うと、男性社会であった。

⑤短大勤務から菊武ビジネス専門学校へ

1981（昭和56）年4月よりY学園に入ったが短大が併設されており、その夜間に入学するとともに短大のワープロ実習補助教員として働くことになった。

この頃から和文タイプライターから日本語ワードプロセッサに変わってきたように思う。長年、和文タイプライターで仕事をしてきたタイピストは、キーボードに慣れなく、止む無く退職したという話を聞いていた。幸い、私は英文タイプライターの資格もあったので、キーボードには直ぐに慣れ、抵抗感はほとんどなかった。初期のワープロは画面が小さく機能が限られ文書作成には限界もあったが、挿入、削除、行間の調整など簡単にでき便利はよく、いずれタイピストは不要になり、このような事務機が主流になると思った。

その後、Y短期大学を卒業し、平成12年4月、母校である現在の菊武ビジネス専門学校に就職することになった。この時には既にワープロはなくパソコンの時代であった。それ以来、生徒には、ワードやエクセル、その他の書類作成の

ノウハウを教えているが、もう当時の和文タイプライターのような機械操作から始まり、できるだけ多くの文字を一字一字索字して活字の位置を覚えていく、正に職人技を教えるようなことは必要がなくなった。英文と同じQWERTY配列のキーボードで日本文の作成方法をローマ字変換で教えているので、そういう意味では和文も英文もタッチタイピングである。その区別はない。

授業では、ホームポジションキー（左指はASDF：右指はLKJH）に指を乗せてキーの位置を教えることを最初に教えている。これは、スピードのみならず、和文タイプライターからワープロに変る際、英文タイピストはその経験でキーボード入力に直ぐに慣れ、仕事も継続できたことにもよる。その反面、和文タイピストはキーボードに慣れなく退職者が多かった。

さて、そのタイピング方法であるが、私たちが入学したころは、英文タイプライターに慣れるために、キーが見えないように両手にハンカチを被せて練習したのであったが、現在の生徒たちもこの練習方法には変わりはない。文書処理の授業では、現在ではタッチタイピングのソフトがあるのでそれを用いて練習しているのであるが、その時間以外では、各自が発砲スチロールで製作したカバーをキーボードの上に掛けて練習するようにしている。

この連載の第7回（2025年7月号）においても、今から115年前の1910年の「ドイツのシュベンツァーの私立商業学校におけるタッチタイピングの授業風景」が掲載されていたのであったが、この写真では、手を隠すのではなく、全員が目を見え隠れするようなもので隠して練習していたのであった。キーボードがほぼ同じであれば、世界共通な練習方法が可能だということを実感したのであった。QWERTYキーボードが続く限りは、これに慣れることが、能率的な仕事を可能にするものと考えている。

⑥学生、生徒の皆さんへのメッセージ

母校へ戻ってきて、私のこれまでの企業、学校での少ない経験ではあるが、働くためには、技術や技能に加え、人としての当たり前のこと、挨拶や身だしなみ、一緒に働く人たちへの気配りや感謝、それを伝えるのが今日の私の仕事だ

と思っている。そして、生徒の皆さんに一番伝えたいことは、人間としての可能性である。誰もが持っている可能性は、小さな努力かも知れないが、出会った全ての人たちを大切にすることで広がっていく。

学校の一教師として、元タイピストとして、皆さんには、生涯を通じて、どこでも、また継続的にいかせる技術技能を身に付け、自分はこの仕事をしてきたんだ、という誇りを持てるような生き方をしていただきたいと思っている。

4) 高木清秀前菊武学園理事長の想い

昭和51年4月：菊武タイピスト女学院から菊武タイピスト専門学校へ名称変更。同校校長
昭和59年4月：菊武女子経済専門学校に改名
平成2年3月：同校長退任（菊武学園理事長を経て現常務理事、菊武学園タイプライタ博物館長、現在に至る）

①学校変革時代における三人の学校生活

Sさん、Mさん、鈴木悦子さんの3名の方の本校出身者として、また、タイピストとしての克明な記録を読ませていただきました。このことについて当時の学校責任者として感想を述べさせていただきますと思います。

さて、3人の方の学校生活と職業生活については、2つの大きな変革期が起きたころと考えております。というのは、昭和51年度は、高校進学率の上昇、学歴偏重の是正、個々人の個性に応じた進路選択等への教育的対応のために、学校教育法の一部改正により専修学校制度が設けられた年であったからです。

それまでの菊武タイピスト女学院は各種学校であり、もっぱらタイピストの養成に取り組んでおりましたが、この制度によって高校卒業後、専門分野を学ぶために1年ないし2年間学ぶ高等教育機関としての専門学校、及び中学卒業後、3年間学修する後期中等教育機関としての高等専修学校になりました。校名も菊武タイピスト専門学校になり「女学院」が取れました。

3人の方は、いずれも菊武タイピスト女学院に入学されましたが、Sさんは同女学院専修科（高卒1年コース）を卒業され、Mさんと鈴木さんは、先の法律改正に伴って昭和51年に専修学校になった菊武タイピスト専門学校の専修科

（高卒1年コース）と本科（中卒3年コース）をそれぞれ卒業されることになったわけです。特に、このお二人は、この法律改正で入学時の同女学院は「女学院」がなくなりましたが、各種学校をめぐる法改正という社会的教育的変化の中で学校生活を送られたわけです。またこのころは、3人とも話されておりますように、当時のタイピストの就職先は、製造業、金融機関、商社等を問わずほとんどが大企業であり、また県庁や市役所などの行政機関にも多くが採用されていきました。配属は文書課、タイプ室が多かったように思います。

本学は設立以来、女性の職業的自立を目指してきたわけですが、3人の方が卒業された当時は、女性も「手に職を付けることが大切」と言われた時代であり、特にこの傾向は製造業の基盤がしっかりした名古屋地域は強かったように考えております。このような中、三人とも御両親と相談されておりますが、早く学校を卒業して仕事に就き、自立したいという意志が強かったようです。本校は設立されて7年後には東海地区タイプライティング競技会で優勝するなどして「タイプの菊武」と社会的に評価されておりましたから、高校普通科に入るよりも大企業や行政に採用され、職業的自立がしやすいというお考えで、本校のタイピスト養成を選んでくれたのだと考えております。

先に、昭和51年には各種学校が専修学校になったと申しましたが、中学校卒業者の高等課程商業科（中卒コース）は、姉妹校の守山女子商業高等学校通信制に同時入学でした。昭和45年からは技能連携制度により高等学校商業科の単位が同時取得できるようになりました。Sさんは、専修学校制度以前になりますから、お話されているように「プラスα」、つまり、高校を卒業して1年間、職業的自立ができるタイプライターの技術技能の習得を目指されたのだと考えております。Mさんも鈴木さんも、同様に「手に職を付けて自立する」ことを目指されたようです。

②タイプライターからワープロへ

3人の方は、このような専修学校の変革期を卒業され、また企業に入っても事務の技術革新という変動期の中で職業生活を送られることに

なるわけです。それぞれ会社の文書課、タイプ室などで仕事をされたわけですが、書かれているように三者様にタイピストの仕事の特徴をよく述べられているようにうかがえます。オイルショック以後の昭和50年代から60年に掛けて我が国は技術革新に力を入れ、その結果、対外貿易黒字が増大し、それに合わせて企業は旺盛な投資に力を入れるわけですが、それは生産活動が活発になり、それに合わせて事務作業も増大することになります。Sさんの場合、見積書などの書類が数百枚も机に重なり仕事に追われるわけです。鈴木さんは6,000人の従業員の中で、事務は200名ほど、タイピストは僅か2人であったようで、これでは、皆さん、腱鞘炎になるなど職業病を心配されたということは当然のことかと考えます。

印字作業において、英文タイプライターはキーは少なく、単に速く打てればよいと言われ男性もタイプをしたようですが、実際は英語のスペルチェック、書類の形式もあり、また和文は漢字、ひらがな・カタカナ、大きさ（吃音などがある）など種々の活字がありますから、英文は英文で、和文は和文でその文書作成は大変だったようです。今日のパソコンでは、削除、挿入、禁則処理、印刷などほぼ問題なく自動的に行われますが、タイプライターは手作業による機械ですのでそういうわけにいきません。行間、字間の調整をして体裁よく作成しなければ対外的に信用問題になってしまいます。調整は機械的にもできますが、Sさんのように状況によっては手の勘で行う方が速く、機械に頼らないこともあったようです。

タイピストの仕事は「清書」「浄書」といわれますが単に原稿をタイプすればよいというものでは決してなかったように考えます。文書作成が上手なタイピストに嫌われると、よい書類ができないので、男性社員はタイピストに親切であった、ということも聞いております。そういう意味で、3人の方は、正に文書作成の「プロ」といってもよいようです。

③技術変革における3人の方への想い

こういう状況の中で、昭和60年前後はタイピストにとっては、その存在が問われるようなことが起きることになります。その意味で、三

人は事務の機械化による変革期を生き抜いてこられた方と言えますが、その変革を起こしたのはワープロとパソコンの登場でした。発売当初のビジネスワープロは、13～14インチの小さい画面のため、和文タイピストとしての文書作成の要領を取得した人でないと見積書、注文書のような枠のある公式書類は作成することは非常に難しかったのですが、その技術開発のスピードは大変速く、さらに昭和60年代に入りますと、パソコンが登場。先にも触れましたが、これらの事務機械によって、これまでタイピストが苦勞してこられた作業が画面上でほぼできるようになりました。

そしてその開発スピードは目を見張るものがありました。当時、このことについて和文タイプライターの先生は、タイプライターは印刷時にリボンを使うので印字の際の力の入れ方で濃淡が付き、このことが綺麗な文書になるがこれはワープロにはできない、と話されていましたが、結果的に濃淡のない様な印刷ができるワープロに代って行くことになったのです。文書に必要な綺麗さの認識の相違と言えるかと思います。

本校では昭和59年にそれへの対応のため、それまでの伝統あるタイピストの名称を廃して「菊武ビジネス専門学校」と改称して新しく出発することになりました。もちろん、授業はタイピスト養成を止めてワープロの授業になり、そして昭和60年以降、パソコンになっていきます。技術革新は学校名も技術分野の授業内容も変えることになりました。ということは、タイピストという職業も消えてゆくことになります。現校長の鈴木先生もこのことを述懐されておられます。

実は私も当時（昭和59年）、タイピストの先生に学校の今後のことを話した際、「いずれタイプライターはワープロに変わり、タイピストという職業はなくなる」と話したことがあります。現にそれまでの菊武タイピスト専門学校は、この年に菊武女子経済専門学校になり、校名から「タイピスト」という名称が削除されました。冒頭で、3人の元タイピストの方は二度の変革期を経験してこられたとお話しましたが、二度目とはこのことです。

④職業と家庭生活との関係

最後に、3人の方も同じように言われております女性の家庭生活のことです。タイピストとして採用されても25歳あたりでほとんどの人が結婚などで退職されていったわけです。戦後、労働基準法ができて定年は55歳でしたが、戦後30年経っても、法律はあっても、女性が職業を持って働いていくということが社会的慣習によってそれが難しかったということです。本学は特に女性の職業的自立を教育理念にしましたが、このようなお話を聞くにつれ、学校関係者として力不足を感じます。

しかし、学校は教育理念に従い、毎年、この理念で育った多くの生徒や学生を育成していることにより、いずれ、社会的慣習を改変していくことになるものと考えております。学校の責任者として、これからも職業的自立を目指した若い人たちを育成していくことが、より良い社会を築いていくものと思っております。

まとめ

1977（昭和52）年、当時の日本タイプライター社社長桜井繁雄氏は雑誌の対談で和文タイプライターは英文と異なり文字数が多いので、操作性に難しさがあると前置きして、「欧米には、日本流のタイピスト学校などというものは存在しないが、こちらでは街中にあふれるほどそれがある（笑）。ということは、学校に行かなければ打てない機械だ、という先入観が定着してしまっているんですね。」²¹⁾と語っている。

これによると、菊武学園もどこにでもあるタイピスト養成学校の一つであるが、それにもかかわらず、ここで取り上げた理由は、戦前の閉塞的な職業遂行から戦後いち早く、「職業選択の自由」に基づき、建学の精神として「職業教育を通して社会で活躍できる人材の育成」²²⁾「女性の職業的自立」のために、タイピスト養成を目指したその経緯を知ることであった。

このことは、タイピストは消えたが、現在でも本専門学校の一貫した教育理念であることには変わりはない。

参考

- 1) この内容は、2025年10月3日から5日まで開催された日本職業教育学会第6回大会の「自由研究発表」において配付した資料、「菊武タイピスト養成所におけるタイピスト養成と職業教育」を加筆修正した。
- 2) この博物館の概要をまとめた冊子が『タイプライター博物館 TYPEWRITER』（学校法人菊武学園、1999年1月発行）である。
- 3) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』学校法人菊武学園高木清秀、1999年1月3日、22ページ
- 4) 『菊武学園三十年誌』学校法人菊武学園編集発行、昭和53年11月15日発行、6ページ
- 5) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』20ページ
- 6) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』22ページ
- 7) 今日でも日本は「世間」はあっても「社会」がない国ともいわれる。例えば、菊谷和宏著『社会のない国、日本、ドレフェス事件、大逆事件と荷風の悲観』（講談社選書メチエ、2015年3月10日第1刷発行）など。
- 8) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』23ページ
- 9) 『菊武学園60年誌 この10年の歩み 教育愛 人間愛 地球愛』学校法人菊武学園創立60周年実行委員会、2009年1月1日、82ページ
- 10) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』23ページ
- 11) 『菊武学園三十年誌』2ページ
- 12) 『日本タイプライター：タイポコミュニケーションを広げて60年』（貿易之日本別冊）貿易之日本社、昭和52年5月1日発行、第24巻・通巻185号、40ページ
- 13) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』24ページ
- 14) 『菊武学園創立70周年記念誌 愛情教育』学校法人菊武学園高木弘恵、2019年2月15日発行、8ページ
- 15) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』35ページ
- 16) 同上、35ページ
- 17) 『菊武学園創立70周年記念誌 愛情教育』11ページ
- 18) 『菊武学園三十年誌』36ページ
- 19) 内野達郎『戦後日本経済史』講談社学術文庫、昭和53年12月10日、第1刷発行、「戦後の生産と物価の変動」より（ページはなし）
- 20) 『礎 菊武学園50年誌：出会い ときめき 未来.1948－1998』107ページ。入学者数は昭和24年から平成10年まで記載されている。
- 21) 『日本タイプライター：タイポコミュニケーションを広げて60年』25ページ
- 22) 『菊武学園創立70周年記念誌 愛情教育』3ページ

農薬裁判と省農薬ミカンのお話

千葉 百子

農薬裁判のこと

農薬による裁判事例は1969年に和歌山地方裁判所に提訴されたものが最初である。この起こりは1967年7月、ミカン農園で約5時間農薬散布の仕事をした17歳の高校生（男性）が痙攣を起こし、意識不明になった。病院で治療を受けたが3日後に死亡した。使われた農薬はニッソールという商品名の有機フッ素化学物質である（図1）。

ニッソールは日本曹達(株)が1966年に低毒性農薬として発売した有機フッ素化合物である。無色無臭の固体で、融点は86～88℃、水に対する溶解度は337mg/L(25℃)、LD50はラット、経口投与の場合67mg/kgとされている。薬効は果樹のハダニ、アブラムシ、カイガラムシに適用とされている。1965年2月に農薬登録され、1975年9月に登録失効している。

ミカン農園の所在地は和歌山県海草郡下津町、農場主は被災者（松本悟）の叔父にあたる仲田芳樹である。仲田は当時考えられる最も完全な服装で作業したにもかかわらず中毒が惹起されるなら、農薬を散布した者の責任ではなく、

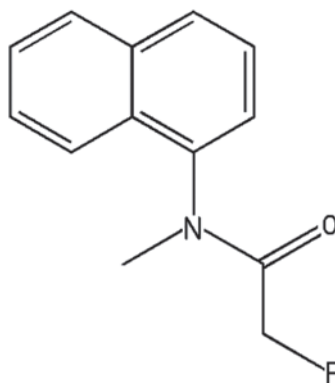


図1 ニッソールの化学式

N-メチル-N-(1-ナフチル)-モノフルオール酢酸アミド
(N-methyl-N-(1-naphthyl)-2-fluoroacetamide)

農薬の安全性に問題があると考え、被災者の両親（松本武・エツ子）と共に農薬メーカーとそれを認可した国を相手に和歌山地方裁判所に民事訴訟を起こした。裁判の結論としては17年後に裁判所（大阪高裁）が両者に和解を勧告し、1985年6月にメーカーが賠償金を支払うことで和解が成立した。提訴では3,200万円の損害賠償を求めたが、和解金は1,250万円が支払われた。

農薬メーカーが公式に賠償金を支払うのは、日本では初めてのことであったが、国の責任は問われなかった。裁判は順調に進んだように思われるかもしれないが決してそうではなかった。7年間の審議の結果、1977年、和歌山地裁の判決は完全敗訴であった。原告は1978年大阪高等裁判所に控訴した。この時代は大量の農薬を使って多くの作物を作ることに何の疑問も抱かれなかった。農薬による死亡事故も珍し

ちば ももこ

大原記念労働科学研究所 客員研究員
順天堂大学医学部 客員教授、元国際医療福祉大学薬学部 教授、ハルビン医科大学 名誉教授、カザフスタン国立医科大学 名誉教授

主な著書：

- ・『健康と元素：その基礎知識』（主編集）南山堂、1996年。
- ・『病気と健康の世界地図』（訳）丸善、2009年。



くなかったが、メーカーが多めの香典を出すことで大きな社会問題にはならなかった。この裁判を契機にして社会的に農業をめぐる諸問題の関心が高まった。農業が農家だけの問題ではないという理解も進んだ。老若男女を問わず勉強会があちこちで行われるようになった。京都大学の石田紀郎は裁判が始まって1年後ぐらいから毎回、この裁判の傍聴席に座るようになった。

ここに記した裁判の経緯、石田紀郎の関与や行動に関しては、毎年ミカンと共に送られてくる農業ゼミのNews Letter、石田氏から直接拝聴したことを参考にして調べたものである。

京大農業ゼミ

大阪高裁で裁判が継続していたころ、京大農芸化学科の教員と学生が農業を考える自主的な勉強会をはじめた。この会が発展して「農業ゼミ」となったようだ。筆者が石田紀郎先生を介して農業ゼミを知り、農業ゼミが販売する省農業ミカンの顧客となったのは2000年代になってからである。筆者が無謀にも言葉が通じず、直行便もないカザフスタンのアラル海問題を対象に「アラル海プロジェクト」^{注)}を立ち上げたのは1999年のことである。それから年に数回アラル海近辺に調査に行くようになった。石田グループはその数年前からアラル海付近で生態系の調査を実施していた。石田グループの同じ地域での調査が先行していたので筆者グループも大変お世話になった。

石田は京都大学を定年退職された2006年に退職金を元手にして大学近くのマンションの一室を借り、「特定非営利活動法人 市民環境研究所」を設立した。現在も継続していて農業ゼミの学生がよく利用している。筆者も京都へ行くことがあると必ず寄って、石田先生達と雑談してから帰京するのが常であったが、コロナ禍問題以来、京都へ行くことはなくご無沙汰している。

ミカン農家の葛藤と省農業ミカン園

ニッソール裁判の原告である松本は「裁判中にも関わらず、農業を使ってミカンを栽培して

いる」ことに葛藤があった。農場主である弟、仲田と相談し、農業をなるべく使わずにミカンを作ることに挑戦することにした。「作る人も食べる人も安心な、そして美味しいミカン」を作ることを目標とした。石田も仲間入りをし、省農業ミカン園が誕生した。1986年に松本夫妻は農業会社から得た和解金を使って省農業ミカン園の近くに「悟の家」を建てた。ゼミ学生20人ぐらいが宿泊できる施設だそうである。

ある時、ミカンの木が枯れてしまった。新たに苗木を植樹するための寄付金を募るお知らせが来た。コロナ禍で県境をまたいで移動することが制限されていたことから、農業ゼミの学生達は京都から和歌山のミカン園へ行かれずやきもきしていたのではなかろうかと想像した。この年は販売できる収量が購入希望量を満たすことができず、学生達はミカンの栽培はもとより、社会情勢、経済情勢等々いろいろな面で多くを学んだであろう。この時以降、1箱5kg入りとなった。このミカン園近隣のミカン農家のミカンの木は枯れなかったという。農業の意味、省農業の意味がよく理解できたであろう。省農業ミカン園のミカンの安全性を再認識する出来事であった。その後、植樹したミカンの木は順調に成長し、販売できるほどの成果を上げている。昨秋収穫されたミカンは以前のものよりかなり大粒であった。味も少し変わったように個人的には感じた。

省農業ミカンによる コミュニケーション

2000年代の初め、省農業ミカン園で収穫したミカン希望者に販売していることを知って筆者も購入するようになった。一箱10kg単位で市価よりかなり安価である。商品は小粒で、街の商店に並んでいる「ミカン」のようなべっぴんさんぞろいではないがお味はとてもよかった。小学生のころに味わった「ミカンの味」がした。酸味と甘味が懐かしさを呼びさましてくれた。ただ、若い人達にはあまり評判はよくなく、代金を払わない人もいたそうである。

一箱10Kg、懐かしい甘酸っぱいミカンをかつての同級生にお裾分けした。皆さん大変喜び、

「これが本来のミカンだ」「もっと食べたい」「省農薬だからママレードを作った」「皮をお風呂に入れた」等々の大合唱。次の年からはお裾分けではなく、10kgずつを好評だった友人に送ることにした。現在は5kgずつになったけれど今も続いている。その年にお世話になった知人にも感謝の気持ちを込めて送っている。旧友や知人とのコミュニケーション・ツールとして省農薬ミカンが一役買ってくれている。北海道からはアスパラガス、岩手県からはリンゴ、富山県からはお米、群馬県からは下仁田ねぎなどというようにご当地の名産品の時期になると送ってくれる。このミカンが届くと今年も終わりが近づいたと、歳時記の一つとなっているとお礼状に書かれていたりする。ミカンを介しての楽しみである。残念なことに寄る年波には勝てず、老人介護施設に入ったからもうミカンを受け取れない、という便りをもらったりして注文箱数はちょっと減ったけれども今後でもできるだけ続けたい。

農薬ゼミは自主ゼミサークルである。毎年「京大農薬ゼミ News Letter」が届く。これを読むと活動状況がよく分かる。ゼミ参加者数は増え、農薬ゼミの将来は安泰である。勉強会は京

都（大学又はその近辺）で原則週一回、夏と秋に現地で病害虫調査を行っているなど、十分な活動が行われていることがよく分かる。これからも長くつなげていって、安全で美味しいミカンを沢山作ってほしい。

注

アラル海は中央アジアのカザフスタンとウズベキスタンが領有する塩湖である。かつては世界4位の面積を誇った(68000km²)。琵琶湖の約100倍、北海道の面積の約8割の大きさを占める湖だった。漁業が盛んで20世紀半ばには、年間4万トン以上の漁獲量を誇り、周辺住民約400万人の暮らしを支えていた。1960年ころから湖面が縮小し始め、水位は40m低下し、必然的に塩分濃度が上昇するなど、目に見えて大きな変化が起きた。現在、小さな湖水が散在し、水のある面積は4000km²程度、もとの1/10以下になっている。旧ソ連時代に行われた、持続できないほど無謀な水資源計画の結果ではあるが、旧ソ連時代の政府は漁業よりも綿花栽培に切り替えようとしたことも事実のようである。乾いた湖底から塩混じりの砂が町村を襲う。漁村は次々と荒廃した。建物は砂で埋まり、健康被害も出ていた。人々の暮らしが脅かされている。「20世紀最大の環境破壊」とも言われる。このような変化は生態系や人々にどのような影響を及ぼしたのか。石田グループは生態系の調査、植生や野生動物の数の変化、アラル海の水質の調査などを実施していた。千葉グループは「アラル海の縮小に伴う付近住民の健康被害調査」を行った。ウズベキスタンのミルジョエフ大統領が提唱していた「アラル海地域を生態学的革新と技術のゾーンとして宣言する」が2021年5月18日の国連総会において全員一致で採択されたことを駐日ウズベキスタン大使館の書記官が教えてくれた。

Shift Work Challenge



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

本書の構成

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

好評 廉価版

〔普及版〕

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集
佐々木 司

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

■体裁 B5 判並製 112 頁
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

死さえ招くウォール街若手銀行員の 猛烈な働き方

坂本 恒夫

投資銀行業務労働

本連載は、これまで6つの金融事件と6つの労働を取り上げてきました。

- ・第1回 三菱UFJ銀行貸金庫窃盗事件
＜資金保管労働＞
- ・第2回 スルガ銀行不正融資事件
＜移転労働＞
- ・第3回 米国ウェルズファアゴおよび日本郵政の顧客情報流用事件
＜顧客情報管理労働＞
- ・第4回 メガバンク、暴力団融資事件
＜融資先信用調査労働＞
- ・第5回 HSBC・北国銀行マネーロンダリング事件
＜資金洗浄（マネーロンダリング）防止労働＞
- ・第6回 LIBOR不正操作事件
＜銀行間金融取引労働＞

今回は、米国で起きている若手銀行員の働き方と投資銀行業務労働について取り上げていきましょう。

『日本経済新聞（2025.5.9）』は、アメリカで起きた衝撃的な事件を伝えています。それは、米国投資銀行ジェフリーズの28歳の若手バン

カー、カーター・マッキントッシュさんが、自宅で亡くなっていたという事件です。マッキントッシュさんは、2023年にジェフリーズ銀行に就職し、テキサス州ダラスの事務所に勤務していました。テクノロジー、メディア、通信などの成長著しい業界の担当であったとされています。

若き銀行員の死について遡れば昨年には、バンク・オブ・アメリカの投資銀行部門に所属していたレオ・ルケナスさんが亡くなっていました。35歳でした。特殊部隊のグリーンベレーに所属したこともある退役軍人でしたので、丈夫で元気な方だと思われていました。

自らすすんで長時間労働

投資銀行の若い従業員のこれらの死は、米国金融界に深刻な問題を投げかけています。

それは、若手銀行員が、名声と高額報酬に憧れて、長時間労働をいとわずに働いているという現実です。＜過労死＞という言葉がありますが、この場合は上司から命令されての長時間労働です。しかし、米国投資銀行の若手銀行員の死は、自らすすんで長時間労働に従事した結果での死亡です。

若手銀行員、とりわけマネージャーともなると勤務時間の制限はありません。自ら仕事が終わったという気持ちにならなければ休まないと言います。

私の友人に英国のビジネススクールを卒業して、HSBC（香港上海銀行）の投資銀行部門で働いている者がいます。先日、このビジネススクールの同窓会パーティーが行われました。彼



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

は夕方6時にパーティー参加し、8時にまたオフィスに戻っていきました。「え！帰るの、2次会は？」という私の問いかけに、「みんな仕事をしているからね。明日の土曜日、日曜日も仕事だよ。」と答えていました。言い方は、残業をこぼしているのではなく、当然のことだという感じでした。「大変だね」という私の言葉に「いやいや」とニッコリ笑って、彼は会場を後にしました。

名声と高額報酬にあこがれて 身体を酷使

米国の投資銀行業界には、ワークライフバランスはないと言われています。仕事が終わるまで働くし、終わらなければ寝ることは許されないというわけです。激務のあまり勤務中に意識を失い、救命室に担ぎ込まれることもあると言います。それでも、毎年数人が意識を失いますから、同僚が倒れても誰も驚かなかったと言います。

新卒1年目銀行員の給与は日本円で2,300万円（2024年）だそうです。30代でマネージャーに就任すれば、年収は1億円近くになると言われています。20代のうちに数十億ドルのディールに携わり、大企業のCEOらと投資について身近に議論をする機会にも恵まれ、財務・会計データの分析や企業価値評価にも精通し、キャリア向上にも繋がる。さらに高級な投資ファンドなどに転職する道も開ける。自分自身の成長や報酬、さらに名誉のためには過酷な長時間労働もいとわないという社員も多いわけです。

求められる労働時間の上限設定

銀行業務と一言でいっても、それには商業銀行業務と投資銀行業務があります。

米国の銀行は、高い利益率を求めているので、高い手数料を得ることができる投資銀行業務に

とくに力を入れています。具体的には、資金調達支援、M&Aのアドバイス、証券引き受けなどです。これらの顧客は法人や機関投資家です。

若き銀行員が、これらの法人や機関投資家と接触する時は、当然、膨大な資料を準備しなければなりません。ここでは量だけではなく緻密な分析、収益の高い提案が求められます。

彼らは、この内容豊かな提案を作成するために、労力をいとわず時間を費やすのです。投資銀行業務の仕事は、深夜も土日も続きます。

米国では、現在、労働時間の上限設定が議論されていて、JPモルガン・チェースのダイモンCEOは、上限80時間で検討していると伝えられています。

日本でも懸念される過酷な プロフェッショナル職（オープンコース） の働き方

日本のメガバンクでの、新卒の求人欄を見てみましょう。三菱UFJファイナンシャルグループの投資銀行業務では、就業時間は8：40から17：10と明記してあります。しかし、＜時間外労働あり＞といういささか心配な注記も書かれています。初任給は30万円ですが、残業で総収入は跳ね上がります。

オープン・コースのファイナンシャル・エンジニアリング、ウエルス・マネージメント、そしてグローバル・マーケットなどの仕事は、近い将来、米国ウォール街の投資銀行業務と同じ問題を抱える可能性があります。

日本の大手銀行は、若き銀行員に労働時間の＜上限設定＞を示すべきです。＜上限設定＞は、意欲を削ぐものだと懸念する経営者もいますが、銀行業界の将来を考える時、若き銀行員の健全な業務活動は銀行ビジネスの発展を保証することになると思います。

しっかりと、検討してもらいたいと思います。

次の第8回は、「リスク潜む＜大谷翔平時代＞の働き方」です。

メンタルヘルス問題について考える⑤

～ストレスチェック義務化に対する疑問～

福成 雄三

国会での審議を垣間見る

今回は、ストレスチェック制度に関する労働安全衛生法（以下、安衛法）改正の国会審議に関連して筆者が疑問に思っていることについて取り上げてみた。

安衛法が第217回国会（令和7年常会）での審議を経て5月に改正・公布され、労働者数50人未満の事業場（以下、本稿では小規模事業場）でもストレスチェックが義務付けられた。ただし、附則で「事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける」ために「公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日」に施行されることになっている。第14次労働災害防止計画（計画期間2023年度～2027年度）の期間中に「小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする」としている行政目標の達成を後押しすることにもなる。

安衛法改正について審議した衆議院厚生労働委員会の記録を衆議院ホームページで確認してみた。ストレスチェックに係る審議の対象は、「附則第4条を削る」という1行の改正だけになる。その実は、小規模事業場でのストレスチェックを義務化（努力義務規定から義務規定に）することだけだが、委員会ではさまざまな視点でのストレスチェック制度全般が論議の対象になっていた。とりわけ、実施関連費用の負担や効果的な運用に関する要請が議論の中心になっていた。

費用負担の関係での議論では、高ストレス者の医師による面接指導を産業保健総合支援センターと地域産業保健センターによる支援強化を図ることにより対応するとした政府答弁だったが、どこまでできるのだろうか。面接指導の実効が上がらないケースが多くあつて、混乱の原因になりかねないといったことにならないか。過度に期待して無駄な支援の枠組みを作るということにならないのだろうか。

限られた時間の国会審議の中でストレスチェック制度の有効性についてしっかり突き詰めて検証することは難しいと思うが、「ストレスチェックは、そもそも意味があるものなんですか」と疑問を投げ掛けた議員がいた。これに対して、「学術論文であつたり研究報告書等におきまして、……ストレスチェックと職場環境改善により、心理的ストレスの低下であつたり生産性向上の効果が認められておりまして、これらは、いずれも統計学的に有意差があるというふうに考えております」と答弁している。この答弁の根拠にしている学術論文や研究報告書等は、この連載（80巻第2号～第4号）で筆者が報告内容やその引用の仕方に疑問を投げ掛けたもののことではないかと思われる。

審議では続けて、「これまでストレスチェックをやってきたことによる客観的な社会的な効果はどうだったんでしょうか。数値では是非お答えください」との議員の発言に対する答弁は曖昧だった。「因果関係はなかなか証明が難しくとも、相関関係ぐらいはあるんだということを言っていたらかないと……しっかりと答弁をいただきたい」「ふわっと、効果があるかもね」といった程度の制度なのだと議員の発言があつたが、ここで審議は中度半端に終わっている。このような制度の実施を求められる企業・事業

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）

所の関係者は辛い。

審議の中で、制度の目的は「ストレスチェックを通じて医師による面接指導の機会を提供する」こととの政府答弁もあったが、的が外れていたように思う。揚げ足取りはしたくないが、ストレスチェック制度の目的がここにあるとすれば、事業者ストレスチェックを義務付ける必要はなく、別のやり方があると思う。

改正案は成立したが

このような国会審議を経て安衛法改正は可決成立した。改正法の附則には「(検討) 第十条：政府は、この法律の施行後五年を目途として…必要があると認めるときは、これらの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」と規定されているが、「必要があると認めるとき」に限らず、しっかりと実態を把握をして検証してもらいたいと思う。無駄な労力を国民に課したり混乱を招いたりすることは避けたい。

衆議院厚生労働委員会では、改正法の可決に併せて32項目の付帯決議を全会一致で採択している。改正審議の対象規定がストレスチェック制度に関する規定以外に多くある中で、ストレスチェックに関係する項目が11項目に及ぶ。法改正の審議対象の範囲を超えてストレスチェック制度そのものに課題が多く、懸念があると国会議員が感じていることが分かる。なお、この中には産業医に過度に期待する内容もあり、筆者としては理解に苦しむ項目もある。

なお、ついでだが、この法改正によって多くが小規模事業場である学校の教員もストレスチェック制度の対象となるとのことで、運用がどのようにされるのか気になる。

前提に対する疑問

医師や保健師等といった医療関係者の医療面での専門性の高さや、それを維持向上させるための努力、患者等に対する真摯な姿勢などには感心させられることが多い。一方で、安衛法で規定された役割は、医師や保健師等が的確に対

応できるとは限らない。いくら優秀であっても、すべてのことに長けている訳ではない。一般的に医師や保健師等を国民が信頼し頼りにしていること、頼りにせざるを得ないことを通して生まれる「権威」に乗じて、過剰な役割を担わせることは適当ではないと思う。超人扱いするようなことは、医療関係者にとっても負荷が大きいのではないか。確かに専門性も高く見識のある対応ができる医療関係者がいると思うが、限定的だろう。

ストレスチェック制度に関して法令では、医師、産業医、保健師等が欠かせない医学面の専門家としてだけでなく、個人情報管理の要とされ、さらに職場環境改善(ストレス要因の緩和)にまで関わる位置付けになっている。医学的な視点での対応が欠かせないケースはあるとしても、医療関係者を過度に干渉させることは組織マネジメントに歪みを生じさせ、的確な対応を遠ざけてしまう恐れがあると思う。アプローチの仕方が間違っていると筆者には思える。産業医や保健師等がストレスチェック制度の中での確な役割を果たせるように研修などを充実としているが、現実の組織マネジメントはそんな容易なことではない。

国会審議の中では、守秘義務／プライバシー・個人情報保護／不利益取扱いについての議論もあったが、企業・事業所のマネジメントとしての職場環境改善は事業者が主体性を持って実施してこそ実効が上がるもので、その必要性の根拠となる個別データを事業者が必要な範囲で把握できない状態では的確な改善ができるとは筆者には思えない。

いずれにしろ、ストレスチェック制度の義務化は、法令の前提とすべき対象(事業場約108万事業所、労働者約4,100万人を対象)を勘案した有効な施策とは思われない。(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。次のアドレスをお願いします
ご意見送付先：publishing@isl.or.jp

Safety Firstと安全第一(2)

－Safety Firstの起源と鉄鋼王の直話－

椎名 和仁

はじめに

前回は日本製鉄とUSスチールの発足時の出来事を紹介した。当時、USスチールは全米で70%以上のシェアを誇っていたが、第二次世界大戦が始まる頃には35%までに落ち込み、次第に経営に陰りが見え始めた。その一方で戦後、新日鉄(旧名)を中心とする日本企業が徐々に台頭し、1970年(昭和45)頃にはUSスチールを抜く勢いになって行った。

さて、今回の2回目はSafety Firstの起源と鮎川義介^{a)}氏(日産コンツェルン創設者)がゲーリーと出会った際に聞かされた「鉄鋼王の直話」について触れてみる。これに関連して、京都産業大学の上野継義氏(博士:経営学)は、「安全第一の国際比較経営史」を専門にしており、綿密な調査のもと米国の「安全第一」の起源やUSスチールの安全運動に関する論文を発表されている。このため上野博士の論文¹⁾²⁾を参考にして紹介してみたい。

Safety First: 安全第一

1)米国の「安全第一」の起源

米国の「安全第一」の起源は鉱山業である。



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。

1910年代(明治43)に米国では鉱山業から3人の「安全第一の父」が生まれたという。1人目はH.C.フリック・コーク社(以下、フリック社)の社長トーマス・リンチ、2人目は連邦鉱山局の初代局長ジョーゼフ・ホームズ、3人目は連邦鉱山局の主任技師ハーバード・ウィルソンであり、特にリンチとホームズの2人が産業安全の発展に貢献したのであった。

「安全第一」の標語を最初に取り入れた企業は、フリック社の社長・リンチであった。同社は1900年(明治33)にカーネギー社に統合され³⁾、翌年にはUSスチールに統合されるが、USスチールという巨大独占企業に「安全第一」の標語が取り入れられたことで世界的に知れ渡ることになった。当時、人気女性作家だったアイダ・ターベル(Tabell, Ide M 以下、ターベル)は「安全の福音⁴⁾」と題する論説の中でフリック社の社長・リンチが“Safety the First Consideration”という標語に用いて災害防止活動を推進したことを伝えている。だが、リンチが「安全第一」の作者とは述べていない。そのため、フリック社の“Safety the First Consideration”がどのようにして“Safety First”に約められてきたかの経緯について説明する。

米国では1910年代(明治43)までは製鉄所の燃料は石炭であった。炭鉱工数の割合に対して生産量が伸びる一方で深刻な労働災害が多発していた。国際的に比較しても米国鉱山業における災害発生率は著しく高く、その原因は作業の機械化が進んでいなかったことや移民労働者間でのコミュニケーションの難しさによるものであった。

フリック社（鉱山業）の社長・リンチは、1908年（明治41）1月1日に公開された社則第1条の条文にあった“Safety the First Consideration”というフレーズを標語に用いて災害防止活動を推進した。だが、作家・ターベルの聞き取り調査によると、この社則の文言（safety must be the first consideration）は1899年（明治32）には使われていたという。しかも、この台詞は誰が使っても不思議でない、ありふれた言葉であり、イリノリ・スチール社でも似たような句を口にしていた。古いところでは1874年（明治7）の鉄道業界誌にもほぼ同じ表現がある。

話を続きに戻すが、フリック社ではこの標語（Safety the First Consideration）が坑内夫に対する安全意識喚起のため電光掲示に利用され、堅坑の底にエレベーターのカゴが到着して、坑内がカゴから出ようとする時、“Safety the First Consideration”のサインが灯り、さらに坑内の危険個所に“Safety the First”のサインが点灯する仕組みがあった。そのため、外部者の目には“Safety First”という単語が印象深く映ったのであった。この様に“Safety the First Consideration”が^{ツバ}約められて“Safety First”の標語ができたのではなく、両者にはそれぞれ別の起源があった。その後、フリック社は事業拡大のためペンシルベニア州やイリノイ州をはじめ他の州でも炭鉱を購入したことで、“Safety First”の標語が目されるようになり、ゲーリーが取締役をしていたイリノイ・スチール社にも影響を与えたと考えられる。なお、イリノイ・スチール社は、1898年（明治31）にフェデラル・スチールに統合された後、1901年（明治34）にはUSスチールに統合されるのであった。

リンチは1914年（大正3）12月に他界（享年60歳）するが、地元の日刊紙（ペンシルベニア州コナーズヴィル）に載った訃報の見出しには「“安全第一”の父」と書かれ、鉱山業の業界誌はリンチを「“安全第一”の父」として顕彰する訃報を相次いで発表した。また、翌年の

1915年（大正4）1月号からの「アメリカン・マガジン」には作家・ターベルの連載シリーズが始まり、最初の論説が「安全の福音」となって安全運動が国民的な関心事となる。

また、リンチの死から約半年後にホームズ（連邦鉱山局の初代局長）が56歳の若さで他界した。それから1年後の1916年（大正5）7月に炭鉱・コークス業の業界誌に「フリック社“安全第一”のスローガンを創設する」と題する記事が紹介された。この記事はホームズの下で働いていたジョージ・S・ライス（鉱山局主任技師）が“安全第一”の起源と普及を説明しているものであった。彼は安全問題の専門家で鉱山局の報告書などいくつも執筆していた。その記事を要約すると、次のような内容であった。

“Safety First”なる言い回しはピッツバーグのH.C.フリック社で“Safety the First Consideration”と一緒に使用されるようになったが、工場周辺で使われているだけであった。同社がイリノリ州でいくつか炭鉱を購入した時、それらの炭鉱でも同じサインが使われていった。その後、どなたか知らぬが、それを「安全第一」と言い換えた。我々の知る範囲ではフリック社の人達がこの言葉を最初に使っていたが、横断幕にして最初に広めたのが1911年（明治44）、鉱山局がペンシルベニア州ピッツバーグのフォーブス・フィールドで催した大集会でのことだ。それ以降、鉱山局はこのスローガンを広める方向で活動してきた。ホームズ博士の努力と「安全第一」の表現は深く結びついていると思うが、ホームズ博士がこの言葉を発明したとは言えない。

フォーブス・フィールドの大集会というのは、1911年（明治44）10月30、31日で新設連邦鉱山局の音頭でピッツバーグにある球場で開催された、最初の産業安全大会である。大統領も列席した同大会では、緊急手当やレスキュー活動の手際さを競う形式であり、鉱山会社や金属鉱山会社から100チームが参加して日頃の訓練を

競った。この時、「安全第一」の標語が、英語、イタリア語、フランス語など複数の言語で表記された。そして、ホームズ死後、「安全第一」がフォーブス・フィールドの大集会から全国に広まったという文献が増えていく。ホームズは、鉱山業における安全運動の普及に身を挺した人であり、炭鉱労働者の職業病を早くから着目したことで高く評価されていた。晩年は無理がたたって転地療養先で亡くなったこともあり、ホームズの貢献と「安全第一」が結びつけられるようになった。さらに1914年（大正3）にトーマス・ウッドロー・ウィルソン（米国第28代大統領）が、鉱山局の精力的な活動のお蔭で「孤立した地方的な安全運動」が「安全第一のため偉大な全国展開」へ成長した、という鉱山局の仕事を讃える言葉を手紙にしたのであった。また、1919年（大正8）のある論説では「安全第一」運動が全国展開したのは鉱山局の手柄であり、「全てはピッツバーグで開催されたささやかな鉱山集会から始まった」ということになっていき、ホームズの記憶と「安全第一」が結びつけられるようになった。

ところが、作家・ターベルが1925年（大正14）に出版したUSスチールのゲーリーの伝記（The Life Of Elbert H. Gary -the Story Of Steel）の中では、リンチの「安全第一」の標語と結びつけて記述したのである。それは、USスチール社が受け継いだ「最も貴重な無形の資産の一つにトーマス・リンチが創設した安全第一と安全政策であった」と前置きして、フリック社の“Safety the First Consideration”を“Safety First”に約したのがイリノイ・スチール社だと書いたのであった⁵⁾。彼女がフリック社たちの主張を採り入れたものと推測されるが、ターベルの「ゲーリー伝」は安全運動の創成物語として、繰返し引用されるようになった。

上記のような出来事を見ると「安全第一」の創案者はおらず、フリック社の取り組みが各地域に伝わり、連邦鉱山局という政府機関が「安全第一」を広める役割となった。さらにフリッ

ク社がカーネギー社に統合された後、USスチールに統合されたことで、「安全第一」が巨大企業の標語になったのである。そこには労働災害防止活動に貢献した人物と「安全第一」とが結びつけられるような物語が存在していた。

2)鉄鋼王の直話

ゲーリーはミシガン湖の南岸シカゴ地区に広大な土地を購入し、1906年（明治39）頃から新たな製鉄所（ゲーリー製鉄所）を建設した。そして、1908年（明治41）12月に操業開始するのであった。当時、海外からの多くの経営者が視察に訪れ、その1人である鮎川義介氏（日産コンツェルン創設者）も1918年（大正7）に米国に渡りゲーリー・シティー（持株会社の構想）を視察した。その際、ゲーリーに招かれ夕食を御馳走になった時に聞かされた内容をまとめた随筆（鉄鋼王の直話）がある。

この随筆の初稿は1933年（昭和8）に「櫻菱会ニュース」という会誌に公表されたが、現在では確認することができない。しかし、この会誌に掲載された記事が「日産コンツェルン読本」に「鮎川の工場経営論」と題して引用されている。その後、この随筆の改稿版が1937年（昭和12）に発刊した「道徳経済一元論⁶⁾」という本の中で見ることができる。しかし「鮎川の工場経営論（以下、初稿版）」と「道徳経済一元論（以下、改稿版）」では異なる箇所がいくつかある。

特に注視すべき箇所としては、初稿版では「自分をして青雲の志を遂げしめなば怪我人の少い最も理想的設備を有する工場を建てよう」というゲーリーが理想とする製鉄所を熱く語る箇所があるが、この箇所を鮎川氏本人が加筆修正し、「他日成功の暁には、世界に類例のない安全第一の工場を建ててみたい」と改めている。

これ以外にも鮎川氏は改稿版ではゲーリーの人間像並びに経営理念をも書き換えている。初稿版に描かれているゲーリーは「宗教家」であり労働者に善意をほどこす「慈善家」である。ところが、改稿版では、常に「他人の為め」を

考えて行動する人道主義者「真の仁者」になっている⁷⁾。以下に改稿版を紹介する。

■鉄鋼王の直話

「私（ゲーリー）がカーネギーとともにユウ・エス・スチール・コーポレーションを作り上げたのは、1901年の早春であるが、その当時のアメリカ製鋼界ときたら、生産過剰、乱売のあげく、倒産者が続出して、全く無残なものであった。それはベセマーとトーマスの発明がもたらした製鋼業の革命的ブームの波に乗って、呉服屋であろうが、地主であろうが、山気のある連中が皆これに手を出した成行きのものであった。さすがのカーネギーもご多分にもれず弱っていたので、トラストを作ることになった。ここに私が登場して、破産会社や休眠会社、半死半生の会社を幾十となくかき集めたのである。そして私は、これらの工場を親しく検分したのだが、至る所で、労働者がいかに悲惨な状態であるかを知り、そぞろ哀れを催した。設備は幾年も打ち続いた殺人的不況に禍されて、改良はおろかなこと、何の手入れもせず酷使され、したがって、怪我人の続出驚くべきものがあつたのを目撃し、実に製鉄業ぐらい残酷な仕事はないと痛感したのである。

〈労働者への同情〉

ここに、労働者に対する真の同情心が誘起され、私は、大きな決心を固めた。それは、私の力で、一つ、労働者にとって理想的な工場をこしらえて見たい。他日成功の暁には、世界に類例のない安全第一の工場を建ててみたいというのであつた。

爾来年（それ以降）と共に、私の志も成って、この理想の現実に着手し得るようになったので、私はミシガン湖畔の荒蕪地を選定して、いよいよ理想的工場都市の建設に乗り出した。私はまず技師長に命じて、唯一言「自分がかねがね、労働者の負傷率を最小限度に留め得べき工場を建て、家族を真に安心させながら、労働

者が存分働かれる楽土を建設したいと夙志を抱いていたのであるが、今これを達成しようと思う。金に糸目をつけないから、そのつもりで、君の思う存分に計画してくれ給え」－といったのである。

〈ゲーリー・シティー〉

ところが、この技師長はすこぶる有能な男であつて、大体次のように設備した。

1. 工場の排列、機械の配置を順序立てて、物資の移動にもつれを生じぜぬようにする。
2. 構内鉄道の延長哩数を、能う限り短縮する。また踏切や通路の曲角には、ゴー・ストップの安全標識を設置する。
3. ミルとミルの間にトンネルをこしらえることによって、従来のごとく、労働者が機械を跨ぐ必要がないようにする。
4. 職工の人種が10数カ国にわたっているから、英語が判らない者のために、緒記号は数カ国の国語に連ねて書く。
5. 各個の機械には必ず安全装置をつける。
6. 工場内を明るくし、かつ常に清潔に保つ。

工場内は大体以上のごとくにし、労働者の福祉のため、工場外の施設として－

1. 清そな社宅をこしらえて、一戸毎に幾坪かの花園やそ菜畑の土地を供給する。
2. 病院の施設を完備し、良医を採用する。
3. 労働者及びその家族のため専属の学校を設け、ワースト・システムにいる教育を施し、のびのびした人間をつくる。
4. その他、衛生、水道、ガス、交通機関などの設備を完全にする、などの努力を払つたのである。

これが今日のゲーリー・シティーであるが、この計画実施に対する投資の額は、当時において桁外れであつたから、他人から見れば実に割に合わぬことをするものと考えられたに違いない。しかし、私はこれで非常に喜んだ。私は、

この理想的な工場をもち得たことをもって満足し、何等他意はなかったのであるが、ご承知の通り世界大戦が1914年に勃発し、アメリカも1917年に参戦することになり、壮丁職工が続々と欧州に派遣されるようになった。そこでアメリカ工業界にも、労働者の大いなる不足を来したのであった。

〈仁慈と利益〉

当時、よその工場では機械が古いのと事故が多いのとで、熟練工を必要としていた。したがって熟練工にはすばらしい多額の賃金を払わねばならなかった。また普通の労働者は、家族が危なかるので工場に入るのを忌避した。しかるに、私の工場では設備が整頓しているから、熟練工を必要とせぬ上に、何国人でもやれるので、労働者の供給はこういう際でもまことに容易であった。そのために、他の工場が拱手傍観している間に、私の方では大いに能率を上げることが出来た。のみならず、その^{えいり}贏利はかの巨大な元入れを償うて余りがあった。

だから、私はつくづく思うのである。自分は、儲けようと思ってこのときやったのではない。これは労働者をいたわる慈悲や、親切心のほとばしりで、彼らのために楽園を作りたいという願望の一つの現れであったに過ぎない。しかるに、結果はその願望を満たすと同時に非常な利潤をもたらすことになった。つまり我利々々でやることは、結局において決して利益にならぬ、却って他人のためにすることが、大きな利益となるのである。是によって之をみれば、真の仁者は偉大なる経済家であり、真の経済人は偉大なる仁者であらねばならぬと言ひ得る」と。

以上が、私に語ったゲーリー氏の直話の概要である。ところが私の見方を以ってすれば、物資の移動にもつれを生ぜぬように工場や機械を配置するのは、表は、負傷率を低めて労働者のために計ることであるが、裏は生産能率を高めて、企業の利潤を増大することになる。

また、鉄道を最短にするのは、表からいえば、怪我人を少なくすることであり、裏からいえば、運搬費の節約を意味する。

前記の事々に就いて、かうして一々表と裏とを仔細に考え合わせて見ると、道德と経済との一致は自ら了解し得られるのである。

鮎川 (1937), pp.79-92. より

改稿版の随筆は、鮎川氏が意図的に「安全第一」を加筆したものではなく、おそらく「鉄鋼王の直話」を紹介すると言いながら自身における企業経営の体験を語ったものであった。この時期、鮎川氏は貝島炭^{b)}の経営に顧問代理として携わり、そこでの労務政策は温情主義を基調としていた⁸⁾が、温情主義の限界を悟るのであった。鮎川氏は慈恵的な温情主義から人道主義へと経営を転換した時期であり、それをゲーリーの台詞に託して表現したものであった。さらに、日本の安全管理分野では、昭和初期からゲーリーを人道主義者と描く伝承は複数あるもののいずれも詳しい内容に欠けていたため、鮎川氏の随筆はそれを豊かに埋める性格を有していたのであった。

3)野口三郎氏によるゲーリー語録の解釈

戦後、日本は高度成長期に入り、鮎川氏の随筆の存在は忘れ去られるようになった。

ところが、1967年(昭和42)6月に発刊された「安全」という雑誌の中で鮎川氏の随筆の一部切り抜きが、「特集 安全週間を考える」の中で「『安全第一』の故事—安全運動の基本—⁹⁾」という題で紹介されることになる。この記事は40回目全国安全週間の特集記事として、戦前の安全週間を振り返りながら当時の災害状況を紹介し、これからの安全活動に触れる内容であった。執筆者は中央災害防止協会(以下、中災防)の野口三郎氏^{c)}(当時専務理事)が、鮎川氏がゲーリーから聞いた話を紹介している。しかし、この記事には鮎川氏の随筆が剪定され「私の見方」が切り落とされている。その一方でゲーリー

一語録を紹介しつつ野口氏の解釈による「安全第一」が強調され、「総決算と再出発」の項目では、災害防止活動は経営者（ゲーリー）が率先して取り組んだと思える内容になっている。以下に記事を抜粋して紹介する。

「安全第一」の故事 －安全運動の基本－

第40回全国安全週間を迎えるに際し、私は永く言い古された「安全第一」という言葉を今一度かみしめて頂きたいと思う。この言葉はアメリカのUSスチールのゲーリー氏の故事を端に発しているが、その当時の事情を故鮎川義介氏が大正8年^{d)}にアメリカに渡ったとき、ゲーリー氏から聞いた話を紹介しよう。ゲーリー氏に招かれて夕食をご馳走になったとき聞かされたものである（中略：野口氏の剪定による「鮎川氏の鉄鋼王の直話」を紹介）。

私はこの一文を読んで、とくに留意を喚起したい点は、

1. 安全第一は経営者のスローガンであること。
 2. スローガンには実践が必要であること。
 3. 安全第一の目標達成の手段は、生産手段の改善であり、生産と安全は一体であること。
 4. ゲーリー工場で実施した項目は、今日の我が国の職場になお適用すること。
 5. ゲーリーの安全第一は、労働者に求むることではなく労働者に与えることである。
- という諸点である。

このゲーリーの安全第一思想が日本に移入されて、安全週間が展開されてきたが、先に述べた通り災害防止には労働者の注意力を喚起することが最も効果的……という思想が強く、経営者として実践すべき時間が等閑になりがちである点は大いに反省を要する。

総決算と再出発－今日的意義の存在

安全週間が産業界に安全に対する刺激を与え

る宣伝運動であることは、今も昔も変わらないことと思う（中略）。

安全界全般についてみれば、使用者の中には前述のゲーリー社長の経営理念とその実践に深く思いを致すべき必要のある人も多分に残されている（中略）。

災害防止の基本は、遠くゲーリー社長が実証したように、そして前述の赤松労働部長の講演にあるように、まずは経営者が自らの行うべき責任を果たした上で、労働者に協力を強制してまたは推奨すべきであって、この「経営者が実践し、次いで労働者およびその家族に求める」という態度が確立しなければならない（以下、省略）（図1参照）。

野口（1967），pp.16-22. より

野口氏の所属する中災防は1964年（昭和39）に労働災害防止団体法に基づき設立された団体である。しかしながら、この時期は高度経済成長の陰で労働災害は増加し、さらに災害の大規模化や新たな職業病が多発していた。同協会では「労働災害防止」と掲げつつ実態は機能不全であり、経営者に警鐘を鳴らすため野口氏は安全週間に合わせて、この記事を用意していたと思われた。そして、経営者に災害防止活動を理解させるためには、生産増加や品質向上などの「利益」に結びつくというストーリーが必要とされ、野口氏は鮎川氏の随筆を引用しつつ、彼自身が考える経営者の責任と実践という表現を使ったのである。後に野口氏は「安全管理¹⁰⁾」や「安全管理総論¹¹⁾」を執筆するが、その際にも「ゲーリー氏の述懐」を切り抜き紹介した上で、野口氏の解釈による災害防止が記述された。つまり、これらは「安全第一」の由来に関する歴史的証言として安全の専門家によって広まっていたのである^{e)}。

中災防は産業界に災害防止を指導する立場であったため、多くの安全担当者が野口氏の著書を読むことになった。そして、鮎川氏の随筆は、野口氏の解釈によって新たな物語として安全担



図1 安全週間を考える：安全第一の故事—安全運動の基本—
出典：野口（1967），pp. 16-22.

当者に知られるようになった。

おわりに

今回は米国のSafety First（安全第一）の起源と鮎川氏の随筆について触れてみた。ゲーリー語録の中にある「安全第一」は、野口氏の解釈によって経営者の模範的な災害防止の物語として伝えられるようになった。この時期、鉄鋼業や石油化学が経済を牽引する一方で災害要因が多様化し、1955年（昭和30）代だけでも労働安全衛生規則は14回も改正されたが、さほど効果が見られなかった¹²⁾。そのため、労働省は1969年（昭和44）頃から労働基準法の見直しを開始した。後の1972年（昭和47）に労働基準法から分離・独立した形で労働安全衛生法が制定され、この法律の条文には経営者の責任（事業者）が盛り込まれるのである。

野口氏によるゲーリー物語は新法制定に貢献したとも捉えることができるが、ゲーリーは有名な労働組合反対論者であり、野口氏が描いたような人物であっただろうか。そのため次回は鮎川氏の随筆の中でゲーリーが語った製鉄所について触れてみたい。

<注記>

本稿は参考文献に記載している上野継義先生の論文を参考にし、筆者が加筆しながら執筆いたしました。

注

- a) 鮎川義介：日産コンツェルンの創業者。戦前に日産自動車、日立製作所、日本鋳業、日本油脂、日本水産など141社を立ち上げ、戦後は中小企業の支援や育英会の創設などに心血を注いだ。
出典：致知電子版、<https://magazine.chichi.co.jp/articles/7484385703/>（2025/9/27アクセス）
- b) 貝島炭鋳：炭鋳経営で筑豊御三家の一つとされた貝島太助による炭鋳。貝島太助の息子である太市と、鮎川義介の妹を結婚させることで、貝島家と鮎川家の結びつきを強化した。
- c) 野口三郎：熊本高工卒後、1928年（昭和3）工場監督官補、警視庁工場課勤務、内務省社会局監督課勤務。1951年（昭和26）米国の産業安全事情視察、1957年（昭和32）福岡労働基準局長を経て中災防理事に就任する。
出典：野口（1965）、奥付。
- d) 鮎川氏随筆の中では初稿版、改稿版ともに渡米は1918年（大正7）と記しているため、おそらく野口氏が誤って大正8年と記載したと思われる。
- e) 上野（2022），p.207.

参考文献

- 1) 上野継義，安全第一運動の模範工場 その神話と現実：ゲーリー製鉄所 物語の成立，アメリカ経済史研究 2021；（20）：21-49.
出所：アメリカ経済史研究学会、http://www.aehaj.org/journal20/04_ueno2021.pdf

(2025/9/21アクセス)

- 2) 上野継義, アメリカ鉱山業における「安全第一の父」たち: 顕彰の定型句と記憶のかたち (井上一郎名誉教授 退職記念号), 京都産業大学マネジメント研究会 2020; (30): 99-117.
出所: 京都産業大学学術リポジトリ.
<https://ksu.repo.nii.ac.jp/records/10524> (2025/9/21アクセス)
- 3) 佐合紘一, 企業財務と証券市場: アメリカ株式会社金融の成立, 同文館出版 1986: 160.
出所: 国立国会図書館デジタルコレクション.
<https://dl.ndl.go.jp/pid/12006770/1/3> (2025/9/28アクセス)
- 4) Tarbell, Ida M. The Gospel of Safety. American Magazine 1915: 79(1): 29-34, 79-83.
- 5) Tarbell, Ida M. The Life of Elbert H. Gary -the Story of Steel. D. APPLETON AND COMPANY; 1925: 225-226.
出所: Internet Archive.
<https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.264194/page/n199/mode/2up?q=US> (2025/8/17アクセス)
- 6) 鮎川義介, 物の見方考へ方訂普及版: 道徳経済一元論, 実業之日本社 1937: 79-92.
出所: 国立国会図書館デジタルコレクション
<https://dl.ndl.go.jp/pid/1258006/1/53> (2025/9/16アクセス)

セス)

- 7) 上野継義, 「道徳経済一元論」の変容: 新しい読者層の成立, 京都産業大学マネジメント研究会 2022; 40: 205-216.
出所: 京都産業大学学術リポジトリ.
<https://ksu.repo.nii.ac.jp/records/10741> (2025/9/26アクセス)
- 8) 鮎川義介, 私の人生設計: 第7章労務問題について, 大蔵出版 1955: 48-49.
出所: 国立国会図書館デジタルコレクション.
<https://dl.ndl.go.jp/pid/2934054/1/28> (2025/9/26アクセス)
- 9) 野口三郎, 『安全第一』の故事-安全運動の基本-, 中央労働災害防止協会 安全 1967; 18 (6): 16-22.
出所: 国立国会図書館デジタルコレクション.
<https://dl.ndl.go.jp/pid/2211129> (2025/9/21アクセス)
- 10) 野口三郎, 安全管理, 中央労働災害防止協会 1965.
出所: 国立国会図書館デジタルコレクション.
<https://dl.ndl.go.jp/pid/2510257> (2025/9/21アクセス)
- 11) 野口三郎, 安全管理総論改訂, 中央労働災害防止協会 1973.
出所: 国立国会図書館デジタルコレクション.
<https://dl.ndl.go.jp/pid/12190928> (2025/9/21アクセス)
- 12) 中央労働災害防止協会, 安全衛生運動史: 労働保護から快適職場への七〇年 1984: 352-353.

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

メンタルヘル스에役立つ 職場ドック

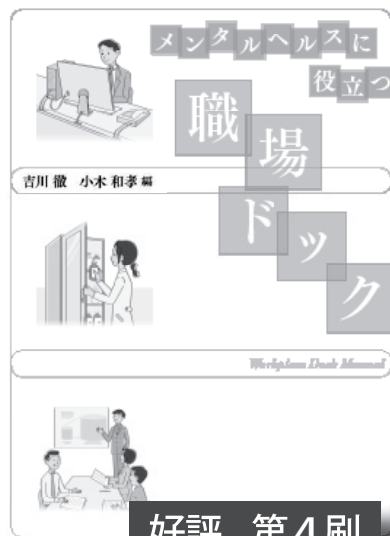
吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

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

これからの石綿対策

外山 尚紀

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

好評既刊！

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

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

これからの石綿対策

外山尚紀



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

体裁 A5 判 168 頁
定価 本体 1,000 円＋税

本書の構成

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

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

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

編集…WHO(世界保健機関)

翻訳…職業性呼吸器疾患有資格医師の会

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

目次構成
前書き

アスベスト関連疾患の克服
よくある質問と回答

追加情報

WHOのクリソタイル評価の専門的要約

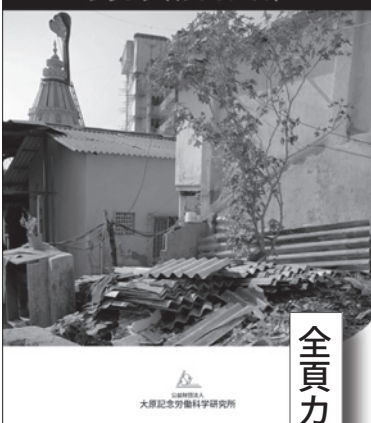
・採掘、製剤製造、使用、ばく露

・健康への影響(肺がん／中皮腫／アスベスト肺)

／世界の疾病負荷／クリソタイルの代替繊維

・参考文献

クリソタイル アスベスト



全頁カラー

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



体裁 A4 判並製 50 頁
定価 本体 1,000 円＋税
図書コード ISBN 978-4-89760-336-0

リーダーシップ理論の新機軸

スポーツ組織の改善策を 最新研究に基づき提言

スポーツマネジメントと組織論のダイナミズム

水野 基樹 編著

岸田 孝弥

本書は順天堂大学大学院スポーツ科学研究科のスポーツ経営組織学研究室（水野基樹研究室）で学び、研究を行ってきた研究室のメンバーがその成果を公開したものである。本書の全体像を概観するために目次を追っていきたい。

- 第1章 実践家の日常と持論―「知っているということ」―
- 第2章 スポーツ組織におけるリーダーシップ
- 第3章 リーダーシップ研究と史的展開
- 第4章 リーダーシップ特性論
- 第5章 リーダーシップ行動論
- 第6章 リーダーシップの状況適応論
- 第7章 変革型リーダーシップ
- 第8章 フォロワーに注目したアプローチ
- 第9章 新たなリーダーシップ理論のアプローチ
- 第10章 メンバーの知恵の結集を目指すアプローチ
- 第11章 グッドコーチのリーダーシップ
- 第12章 リーダーシップ開発
- 第13章 組織変革
- 第14章 組織開発―チームビルディング―
- 第15章 リーダーシップ研究に向けて―学術探究―
- 第16章 新しいリーダーシップの研究の潮流―脳科学・脳神経外科―

この目次を見れば、本書がリーダーシップの本質に迫り、その力をどのように発揮し、適切に活用すべきかについて探求したものであることが分かる。リーダーが持つ資質や効果的な影響力を発揮するための道を教えてくれる一冊である。

これまでのリーダーシップ理論の多くは、心理学や経営学の学問領域から研究が進められてきたが、近年では学問の学際化が進んでいる。著者らは経営学における組織論の視点から、リーダーシップ論に接近することでスポーツ組織のリーダーが環境変化に応じて即座に意思決定し、組織全体のビジョンを達成していくプロセスをダイナミックに引き出したいと考えたことから、本書を執筆したと述べている。

本書の内容を充実させている特徴として各章の終わりにコラムが設けられていることが挙げられる。例えばコラム6では野球の独立リーグにおける指導者は、選手個人をスキルアップさせる面がある一方で、その選手をどう売り出していかという営業職も兼ね備えていると指摘しており、現実社会でのリーダーシップの表れ方が明らかにされていて面白い。

第5章では日本初のリーダーシップ行動論として、社会心理学者三隅二不^{みすみふた}二^{ふた}の「PM式リーダーシップ」を紹介している。分かりやすいリーダーシップ論として、日本では多くの人に受け入れられ、



水野 基樹 編著

創成社, 2025年4月, A5判, 240頁,
2,860円（税込み）

記憶に残る理論である。リーダーシップ論はともすれば欧米の理論の紹介で終わってしまいがちであり、そういう意味でも多くの人に読んでもらいたい。同じく第5章の第5節「スポーツ現場への応用」では、トヨタ自動車硬式野球部の事例が紹介されている。社会人野球の名門チームの事例は、実際のリーダーシップがどのようなものであるかがよく分かりとても面白かった。

リーダーシップ理論を学びたいという人にお勧めしたい一冊である。

きしだ こうや
大原記念労働科学研究所 主管研究員

ヒューマンエラーを読み解く 産業事故を中心として

井上 枝一郎 著

望ましい事故調査の在り方とその対策

椎名 和仁

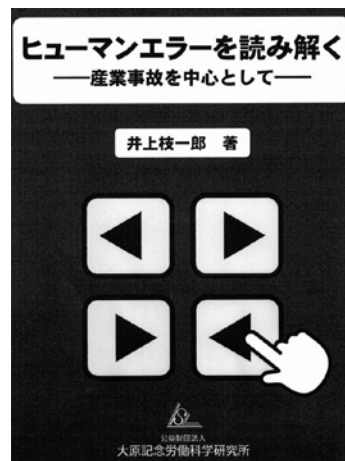
産業の現場では、一つの人的ミス（ヒューマンエラー）が重大事故に発展することがある。例えば「JR福知山線脱線事故」では、運転士の速度超過によって電車がカーブを曲がり切れず線路脇のマンションに激突し、107人が死亡、562人が負傷した。この直前の停車駅で運転士はオーバーラインを起こし、過去にも同様なことで何度も注意を受けていたという。その遅れを回復させようとした「焦り」によるものだった。さらにATSの不備、懲罰的な日勤教育など組織運営にも問題があった。このような人的ミスを防止するには個人と組織の両面からの対策（ハード面とソフト面）が重要となる。

本書はヒューマンエラーの要因とその対策をまとめた1冊である。著者は当研究所の井上枝一郎氏（専門：産業心理学）である。井上氏は慶應義塾大学大学院社会研究科博士課程を経て、1970年4月に当研究所に入所された。その後、心理学研究室長を経て1990年に関東学院大学に移られた後、同大学の人間環境学部教授に就任された。また、在職中は国内外の大学（横浜国立、上海応用技術学院など）で教鞭をとられ、学会（日本心理学会、日本応用心理学会など）でも要職を経験し、産業心理学に関する数多くの著書を執筆された。2015年に大学を定年退職した後も当研究所で産業事故防止の研究を続け、現在でも

精力的に執筆や講演活動を行っている。

本書の構成は、前半部が社会的な事故事例（羽田空港地上衝突事故など）を取り上げ、ヒューマンエラーが発生するメカニズムについて解説し、職場で起こりえる事故事例とその原因を紹介している。後半部は事故調査の進め方、再発防止の立案について解説し、安全文化の醸成について触れている。特に後半部の「望ましい事故調査の在り方」と「ヒューマンエラー対策例」は実務者（ライン責任者、安全担当者）には大いに参考になる。事故調査に携わった方ならば誰もが経験があると思うが、重苦しい雰囲気の中で断片的な情報をつなぎ合わせ、真の原因を究明することは重責を伴う。当事者本人が被災して入院していたり、関係者の当時の記憶が曖昧だったりするとなおさらである。さらに、被災者への対応、労基署の臨検、社内外の報告、再発防止策の検証があり、現場を平常に戻すまではライン責任者の心労は絶えない。

このため本書では事故調査時に留意すべき点、疑似的ヒューマンエラーを体験できるカードを使った作業のシミュレーション研修が提案されている。このような研修・訓練を日頃から受けることで、事故時の対応や原因究明の進め方も全く違う。また、それぞれの職場には独自の文化があるため安全文化の醸成と言っても簡単なものでは



井上 枝一郎 著

大原記念労働科学研究所，2025年8月，
B625年判，128頁，1,320円（税込み）

ない。労研が開発したSCAT（安全文化評価ツール）を使って、現在の組織における安全文化を評価し、そのアドバイスを受けるのも一つの手段である。SCATの評価MAPでは、管理者が現場の意見を吸い上げているかを視覚化されるので組織の活性化にもつながる。

失敗学で有名な畑村洋太郎氏によると、企業は成熟すると各役割の間に隙間が生まれ「結局だれもやらない領域」ができ、失敗が生まれるという。各職場でも同様に、ボトムアップとトップダウンの両輪がヒューマンエラーを防ぐ手掛かりとなり、それが安全文化の醸成となる。ぜひ、経営者や管理職の方にお勧めしたい1冊である。

しいな かずひと
大原記念労働科学研究所
協力研究員

働く人たちが現場ですぐに応用できる
対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



[著] トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝
[訳] 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹
体裁 B 5 判並製 130 頁
定価 1,320 円(税込み)
図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

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

労働安全衛生研修所
40年のあゆみ

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

1970—2009

1970—2009
The In-Service Training Institute
for
Safety and Health of Labor



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



編集：「労働安全衛生研修所 40 年のあゆみ」編集委員会

- 第1部 40年のあゆみ
労働安全衛生研修所のあゆみ／三戸秀樹
- 第2部 40年をふり返って
江口治男／圓藤吟史／金澤 彰／金原清之／桑原昌宏／小木和孝
近藤雄二／佐道正彦／徳永力雄／中迫 勝／藤原精吾／水野 洋
- 第3部 議事録・名簿
総会・理事会・評議員会議事録／歴代役員一覧／歴代顧問一覧
歴代講師一覧／修了者数年次推移・団体別推移
- 第4部 資料
関連文書：財団法人労働安全衛生研修所設立趣意書ほか／梶原三郎
講座募集案内：1970 年度／1999～2001 年度／2008 年度
国立生命科学センターの提唱：1978 年 8 月
研修所 30 年のあゆみ 1970～2000 日本語版：2000 年 3 月
運営資料

最新刊!

図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

体裁 A4 判函入上製 180 頁
定価 本体 2,500 円＋税

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

森下久美, 松山玲子, 渡辺修一郎, 中村桃美, 石橋智昭

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

表4 就業途上の重篤事故の発生要因 (n=154)

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

¹⁾ 警視庁「事故要因区分」により分類。

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

介護保険サービス利用者の生きがい就業における金銭的対価の意義

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

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

表1 調査対象者の概要

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

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

湯浅晶子

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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

大工職の建設作業者のハザード知覚スキル獲得プロセスに関する探索的検討

高橋明子, 三品誠

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

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

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

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

表1 主な調査対象者の概要(抜粋)

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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

介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援する意義

—通所介護事業所の所長が支援を始めるまでのライフストーリーの分析から—

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

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

電産賃金体系「能力給」に関する一考察 —能力給のあがり方・きめ方を中心に—

山口陽一郎

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

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

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

表4 推定初任能力給

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

備考：平均点数1,200点 平均能力給400円トシテ算出ス

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

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

大原さやか, 落合亮太, 大島巖

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

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

小規模事業所におけるトラックドライバーの労働環境・健康管理の実態調査

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

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

表3 事業所規模別の健康管理の比較 (χ^2 検定の結果)

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

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年2回刊 98巻2号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込, 送料不要)

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

恵濃雄一, 永井邦明, 石原俊彦

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

Table 1 Participant attributes

表1 対象者の属性

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

経済連携協定で来日した外国人介護福祉士候補者と受け入れ施設の歩み寄り

川崎一平, 永井邦明

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

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

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

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

尼：インドネシア、比：フィリピン

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

小野郁美, 三木明子, 山海知子

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

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

森泉慎吾, 蓮花一己

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

Table 1 Concrete items of the Sf-8

表1 Sf-8の具体的な質問項目

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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

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。

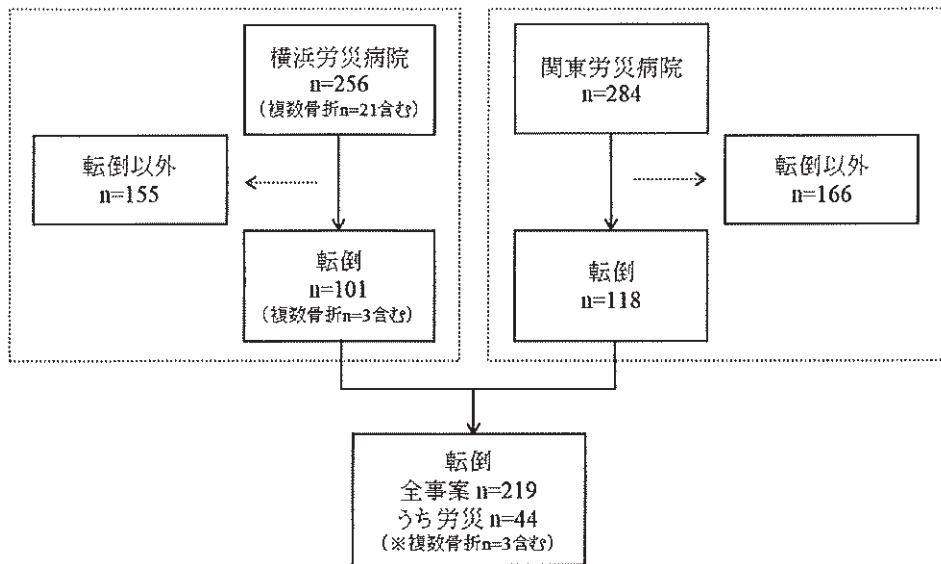


図1 分析対象とした転倒災害の抽出

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)

川柳

免許返納し 仰いだ空の 青さかな

(安全優先の高齢者)

歌舞伎界 映画のヒットに 支えられ

(日本の文化を愛する中年)

囲碁好きの 上司に勝って 気が引ける

(気の弱い会社員)

妻小言 組織内なら パワハラぞ

(恐妻家)

AIで 次の仕事を 探す日々

(若手社員)

自販機の 設定で知る 秋深し

(季節感のないこの国を憂える老人)

ポチが待ち タマが迎える わが帰宅

(寂しいサラリーマン)

夢にまで 出てくる母の 小言かな

(親不孝な男)

我が家でも 女性総理が ご就任

(補佐官を自認する夫)

青い目の 笑顔さわやか 大銀杏

(無類の好角家)

〈ろっけん川柳 評〉

小説家の田辺聖子は、あるとき川柳と出会い、たちまち魅せられ川柳の研究を始めました。その過程で近代川柳の確立に生涯をかけた川柳作家、岸本水府の存在を知ります。彼の生涯やライバルの川柳作家の群像、彼らを取り巻く環境などを連載小説として書き綴る内に、1500頁に及ぶ大作となりました。それが「道頓堀の雨に別れて以来なり(中公文庫・全3巻)」です。ぜひ一読を。

さて、(安全優先の高齢者)さん、その勇氣に拍手を送ります。(気の弱い会社員)さん、碁敵は 憎さも憎し 懐かしい」という有名な一句をご存じですか。(親不孝な男)さん、親とは本当にありがたいものですね。(無類の好角家)さん、いつか平和な祖国に凱旋できる日が来ることを祈るばかりです。

(N)

〈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 締切りは随時です。
- 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」ご所属、ペンネームを「ご希望ならその旨明記してください」。
- ⑤ 掲載は編集部人選の選考会議で決定します。
- ⑥ 年間を通じて優秀作品を発表します。

次号（6月号：80巻6号）予定

特集 医療分野の教育の充実を目指して

医学生によるがん教育授業……………編集部取材

未開発地域の公衆衛生教育……………編集部取材

巻頭言＜俯瞰＞……………福島 章

労研アーカイブを読む・112……………椎名和仁

軽労化で農業の再生・10……………宇土 博

タイプライターの歴史とタイピスト・17……………三宅章介

凡夫の安全衛生論議 [疑問と思ひ込み]・13……………福成雄三

銀行と労働・8……………坂本恒夫

歌舞伎で生きる人たち その27……………湯浅晶子

「#教師のバトン」で伝わる教職員の苛酷な勤務環境・43……………藤川伸治

[編集雑記]

○今号の特集のテーマである「多様性を生かす社会を目指して」と口にするのは簡単ですが、さまざまな意味で自分とは違う他者に対してリスペクトがなければ単なる言葉だけに終わってしまいます。最近、よく耳にする「排外主義」が、時代の歯車を進めるものではなさそうなことは誰でも分かることです。本多さんが25年前に外国人労働者を支援する組合を立ち上げたのは「過酷な状況を知ってしまったから」だそうですが、「ある事実」を知ってしまった後に自分に何ができるのか、じっくり考えていきたいと思います。田中先生と共に、タイトな日程でご協力頂きました。

○暉峻淑子先生が全国高齢者大会で講演されると聞いて、会場の大宮まで出かけました。コメ不足の話をつきかけにこの国の農業政策を憂えつつ、誰もが豊かに生きる権利を憲法で保障されていることをきっぱりと語られる凛とした姿に胸が熱くなりました。何度か書簡のやり取りはありますが、お会いするのは初めてで、講演の後、楽屋へ押しかけ、遠くからほんの一言だけ声をかけさせて頂きました。なかなか発行の遅れが取り戻せず、忸怩たる思いの中で、本誌を通じて素敵な方々とお会いできる「ぜいたく」に感謝の日々です。(N)

[購読のご案内]

○本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年 13,000円(税込、送料労研負担)

振替 00100-8-131861

発行所 大原記念労働科学研究所

〒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5号 (5月号)

定価 1,200円 本体1,091円

(乱丁、落丁はお取り替えいたします。)

働く人の安全・健康をサポート。

クラブウは、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っぱ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 1-12 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 1,200 円）

