

Digest of Science of Labour
労働の科学

September

2 0 2 5

Vol. 80, No. 9



人の形(Ⅱ)／本城義雄

特集

医療現場で働く人たちは今

特別インタビュー

日本医療労働組合連合会 佐々木悦子委員長に聞く

連載

タイプライターの歴史とタイピスト⑱

三宅章介

凡夫の安全衛生論議⑯

福成雄三

芸能従事者の今②④

森崎めぐみ

巻頭言

人権を守ること
—配偶者と労働災害—

本多ミヨ子

AI 大格差

宮本弘暁 [著]

最先端の研究が明かす
仕事と給料の未来

「AI大格差」は、もう始まっている——あなたの仕事は、なくなるのか。それとも、価値が上がるのか。AIと雇用の未来を、歴史と最先端研究から解き明かす。 ●2,420円

推薦! (慶應義塾大学教授) 中室牧子氏
AI時代は「学び続ける力」



カーボンニュートラルの経済分析
大島堅一 [編著] ●3,740円
エネルギー安全保障と電力需給問題が重要な論点となるいま、課題の理解とともに新たな政策を提示する。



レジリエンス——変化をおこす力を編む——
生存科学叢書 ●3,080円
地域の再生と生存
AI、気候危機、分断の時代——
清水美香 [編著] いま、自然・人・地域の「関係性の質」を問い直す。



DCDの支援を知る・分かる 行・広げる

(発達性協調運動症)

手先や運動の不器用のある子どもを
みんなで支える

黒川駿哉 [編] 発達特性として手先や運動の不器用さをもつDCD。参加につなげるための、今日からできる小さな調整のヒントがここにある。 ●2,420円



実践! 児童発達支援ガイド
桑野恵介・館農幸恵 [著] ●2,750円
エビデンスに基づく支援で質の向上を目指して



発達特性として手先や運動の不器用さをもつDCD。参加につなげるための、今日からできる小さな調整。

こころの科学 HUMAN MIND 247号 ●1,496円
2026.5 May

特別企画 どうして 大石 智 [編]
頑張りすぎてしまうのか?

一般に前向きな意味をもつ「頑張り」も、すぎてしまえば負の作用をもたらす。その背景やケアに活きる視点を多様な立場から探る。■「頑張り」が「すぎてしまう」私たち 他



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/>
※表示価格は税込価格です。

大原社会問題研究所雑誌

807号 2026年1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】戦後 80 年 加害の記憶と追悼・継承をめぐる現在地 (2) ——博物館・資料館・記憶追悼運動の歴史と継承

市民による市民のための高麗博物館

戸田光子・荻原みどり・加藤 真

長崎人権平和資料館の歩み

新海智広

筑豊の在日朝鮮人をめぐる記憶・追悼・継承——キム・グアンヨル 金光烈、横川輝雄の足跡をめぐって

朴 康 秀

■書評と紹介

安周永著『転換期の労働政治——多様化する就労形態と日韓労働組合の戦略』

李 旼 珍

田中佑弥著『学校に行かない子どもの社会史——不登校とフリースクールの源流』

平塚真樹

杉本弘幸著『ヨイトマケとニコヨンの社会史——戦後失業対策事業・失対労働者研究序説』 大西祥恵

瀨砂孝弘著『安保改定と政党政治——岸信介と「独立の完成」』

長谷川隼人

社会・労働関係文献月録/月例研究会 小野寺研太/所報 2025 年 9 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/>



人権を守るといふこと——配偶者と労働災害

本多 ミヨ子

日本政府・入管庁の人権感覚はどうなっているのかと疑わざるを得ない出来事が、2つ立て続けに起きた。一つは日本人配偶者のビザ更新が不許可になったこと、もう一つは労働災害で休業中にそれまでと同じビザの更新が不許可になり、帰国を迫られたインドレストランコックの事例である。

日本人配偶者ビザが不許可になったのはベトナム人女性、それまでの配偶者ビザがなぜ今回は不許可なのか、いっしょに入国管理庁に理由を聞きに行くと、返ってきた答えは「夫が生活保護受給者だから」。

これはおかしな話である。生活保護は国民の権利である。日本人がその権利を行使したことを理由に、配偶者ビザが取り消されることなど理屈に合わない。配偶者ビザの最大で唯一の要件は「配偶者」であることのはずで、それが満たされているのに、他の理由をつけてビザを与えないなどあってはならない。

ましてやベトナム人の妻は日本滞在中に精神的に不安定になり、治療が必要な状態である。配偶者ビザを付与する条件の中に、「その他人道的に配慮する必要があるもの」との一文があり、「この条文を適用してビザを与えよ」と入国管理庁に要請してきたが、それが容れられず、

変わって与えられたのは30日間の「出国準備」、文字通り国に帰るための準備をする期間である。その期間を過ぎても帰国しない場合は、オーバーステイとして収容されてしまうこともあり得る。精神的に不安定な妻が、収容に耐えられるはずはなく、人権問題であり、看過できない。なんとか日本に残れる方策はないか探っている状況である。

もう一つのインド人コック（仮にAさんとする）の事例も、常識的に見れば、なぜ不許可になるかわからない事例である。Aさんがケガをしたのは、オーナーが運転する車で食材の買い出しに行った際、オーナーが交通事故を起こし助手席にいたAさんが大ケガをしたもので、ドクターヘリで病院に運ばれ手術を受けた。当然労働災害と認定され、休業し治療に努めてきた。肋骨を16本も折る大ケガで、治りも遅く、事故後1年以上経過した現在でもまだ仕事ができる状態ではない。労働基準監督署も休業を認め、休業補償を給付してきた。Aさんも一日も早く職場復帰できるよう、治療に専念してきた1年半だった。

在留資格更新の時期が来て、私もサポートしながらこれまでと同じ「技能」ビザを入国管理庁に申請した。問題なく更新できると思っていたが、出た結果は



ほんだ みよこ
首都圏移住労働者ユニオン 書記長

「不許可」。Aさんといっしょに理由を聞きに行くと「この1年間、仕事をしていないから」と説明された。労働災害で休業しているのだから仕事をしていないのは当然のことである。しかも労働基準監督署という国の機関が認めて休業しているのに、同じ国の機関である入国管理庁が「仕事をしていない」ことを理由に「国へ帰れ」とは、こちらも理屈に合わない。その上、まだケガは治っておらず、国へ帰れば実質的に治療を中断せざるを得ないことになる。こんなことがあつてはならない。この事例ではなんとか「医療目的の短期滞在」に変更することができたが、大変な苦勞を強いられた。

配偶者ビザといい、労災時の更新といい、日本政府およびその行政部門を担う入国管理庁の人権感覚を疑わざるを得ない。人権が守られる入管行政を強く望む。

労働の科学

September
2025
Vol.80, No.9

巻頭言

俯瞰（ふかん）

人権を守ること——配偶者と労働災害

本多 ミヨ子 [首都圏移住労働者ユニオン 書記長]

1

表紙作品：人の形（Ⅱ）／本城義雄

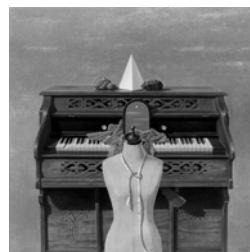
制作年：1993年

サイズ：1303×1303mm

材質：油彩・キャンパス

出品：第48回全道展

表紙デザイン：大西文子



医療現場で働く人たちは今

特別インタビュー

日本医療労働組合連合会 佐々木悦子委員長に聞く

日本医療労働組合連合会 5

Series

芸能従事者の今 (24)

芸能従事者の働き方と制度

—カンボジアとの国際対話— 森崎 めぐみ 11

「#教師のバトン」で伝わる (45)

教職員の過酷な勤務環境 藤川 伸治 15

タイプライターの歴史とタイピスト (19)

—高橋エスヴァイン三貴子教授による
ドイツ語タイプライターについての寄稿—

三宅 章介 18

Column

つれづれなるままに
今、気になるリチウムのお話 千葉 百子37

凡夫の安全衛生論議〔疑問と思い込み〕(16)
マネジメントシステムの認定・認証
～安全衛生管理を担う中で①～ 福成 雄三40

労研アーカイブを読む(115)
Safety Firstと安全第一(6)
安全第一と幸福増進 椎名 和仁43

労働科学のページ56

BOOKS

『職業がん』
職業がん研究の歴史と現在を簡明に解説 圓藤 吟史61

『チョコレート イギリス史 企業フィランソロピーの源流』
「キットカット」の奥深い味わい 椎名 和仁62

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**

特別インタビュー 日本医療労働組合連合会 佐々木悦子委員長に聞く

はじめに

急速な高齢化社会の到来によって医療需要は増加し続けています。コロナ禍を経験したことで医療と社会の深い結び付きがより明確になる中、医療従事者の過剰な負担をはじめ、さまざまな社会問題が浮き彫りになりました。中でも医療従事者の離職率が高いことはこの国の医療体制の基盤を大きく揺るがすものであり、医療の社会的側面を自分事として深く理解することは、私たち一人ひとりの健康な暮らしの実現のためにも不可欠です。

前号で紹介した介護施設「我が家」が掲げる「働く人が幸せでなければ利用者も幸せになれない」という経営理念を心の片隅に置き

ながら、今回は第一線で働き続ける医療従事者の過酷な勤務実態に耳を傾けて頂こうと思います。そして、この国の医療の未来をみなさんと一緒に考えてみようではありませんか。

日本医療労働組合連合会佐々木悦子中央執行委員長が快くインタビューに応じてくださり、齋藤由美子中央執行委員も同席してくださいました。お二人のご協力に感謝申し上げます。なお日本医療労働組合連合会は以降、「医労連」とさせていただきます。また、文末に齋藤執行委員の記載がないものはすべて佐々木委員長の発言を示しています。

「看護職員の入隊職に関する実態調査（2025年）」から

まずお話ししたいのは、医療・看護の現場から労働者が他の産業に流出しているという状況があり、慢性的な人手不足となっている現状です。コロナ禍以降毎年、医労連では「看護職員の入退職調査に関する実態調査」を実施していますが、退職者が増加したと回答する医療機関が年々増えています。同時に入職者が少なく募集定員が満たせないという切実な声も聞こえてきます。2026年度の調査は現在取りまとめ中ですが、2025年度の調査結果がまとまりましたので、それをもとにお



▲日本医療労働組合連合会 佐々木悦子中央執行委員長（左）、齋藤由美子中央執行委員（右）

話します。

この調査は看護職に限ったものですが、36都道府県、145医療機関から回答が寄せられており、ここに示される数字は如実に現在の医療現場が抱える問題をあぶりだしています。例えば2024年度の年間採用者数と2025年度4月の新規入職者を比較すると79施設で年間退職者数が年間採用者数を上回っており、約6割の施設が必要な看護職員数を確保できていないことが分かりました。

看護職員不足が医療現場に何をもたらすかと言えば、病棟や病床の削減、入院の制限など医療提供体制の縮小につながっています。医療提供体制への影響について、約4割の施設が「患者サービスの低下」と回答、人手不足によりベッドサイドに行く時間が限られ、入浴や清拭の回数を減らさざるを得ない、患者の話を聞く時間が取れないなどの声も多く聞かれています。

労働者の視点で見れば、「夜勤回数の増加」を7割の施設が回答しており、時間外労働の増加についても6割の施設が挙げるなど、医療現場が直面する厳しい現状を私たちの調査は明らかにしています。

もう一つ、女性労働者の実態調査については齋藤が報告します。

女性労働者の労働実態調査に着眼

(1)女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調査

私からお話させていただくのは、全国労働組合総連合（以下全労連）が5年に1回実施している女性労働者の2つの労働実態調査のうち、医労連の組合員の回答を抽出したものです。全労連は1992年から5年ごとに「女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調査」（以下健康調査）と「妊娠・出産・育児に関する実態調査」を実施、2025年で8回目の調査となります。

まず、健康実態調査から見ていきますと、回答のあった46都道府県7,942人のうち医労連は3,217人（40.5%）で全体の約4割を占めています。職種の割合は、看護職員45.6%、技術職19.6%、介護・福祉職14.6%、事務職、保育、調理と続きます。回答の内容を見ていきますと、働く女性にとっては切実な問題である「生理休暇」の取得については、取得できている人の割合はわずか15.2%です。5年前の同調査では取得率が33.7%ですから大きく後退していることが明らかになりました。約7割の人が鎮痛剤を服用しながら働いている背景には、人員不足や多忙により制度があっても使えない状況があります。また、自分の健康状態について「健康」と回答した人は35.9%で、6割以上の人が健康に不安を感じながら日々の過酷な業務をこなしていることになります。睡眠時間については、平均睡眠時間が6時間以下と回答した人は6割を超えており、疲労が回復されないまま長時間勤務を余儀なくされているのです。

「健康実態調査」では「職場で今もっとも切実な要求」を複数回答してもらいましたが、「賃金引上げ」が78.5%を占めました。前は64.3%でしたから賃金引き上げの声は高まるばかりです。2023年の春闘から他産業では1万円を超える賃上げが実現しており、医療・介護の現場と格差が広がっています。専門職にふさわしい賃金への要求は当然であり、人手不足の要因の中に賃金の問題が含まれています。

(2)妊娠・出産・育児に関する実態調査

一方の「妊娠・出産調査」は45都道府県1,664人のうち、892人（53.6%）の医労連関係者が回答しています。職種の割合は、看護職員61.0%、技術職21.1%、介護・福祉職、7.0%、事務職、調理、保育と続きます。

「流産経験あり」と答えた人は26.3%で、4人に一人が流産を経験しています。5年前の調査よりも約5%増えており、命を守る医

療現場でありながら安心して出産できる職場環境が整備されていないことが明らかになりました。また、看護師の3人に一人が深夜業に従事していることも分かりました。自由記載のコメントからは「時短勤務や深夜免除が言いづらい環境にある」という声も聞かれ、慢性的な人手不足が、妊娠しても夜勤免除されない職場環境につながっていることが明らかになりました。労働基準法第66条第3項は、「使用者は妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない」と定めていますが、医療現場ではたとえ請求したとしても、患者さんのケアや他のスタッフの過剰勤務などを持ち出され、強制ではないけれど、夜勤をお願いされるといったようなことがまかり通っているのです（齋藤由美子中央執行委員）。

母性保護制度の周知と利用しやすい 職場づくりが課題

今、齋藤が報告したのは全労連の調査から医労連関係を抽出したものになります。驚くべきは2つの調査のさまざまな項目の中で全労連よりもマイナスポイントが高いということです。これは全労連が対象とする全産業で働く女性労働者に比べて、いかに医療現場の実態が過酷であるかということを如実に示しています。6割以上の人が慢性疲労を抱えていると報告しましたが、そういう過酷な労働環境が離職率の高さにもつながる、いわゆる悪循環となっているのです。

とりわけ母性保護制度や両立支援に関する制度が十分に活用されていないという状況が明らかになったことは看過できません。深夜業免除、時間外労働の免除、休日労働の免除などは比較的知られていますが、通勤緩和の措置や妊娠中の休憩時間延長等の措置については5割を超える人が「知らなかった」と回答しています。改善の方法としては、働く人

自身の学習や周知の強化はもちろんのこと、事業主に対しても、制度活用の徹底を図るとともに、利用を前提とした職場運営を徹底させていくことが求められています。

深刻なのはマタニティーハラスメントが一向になくならないという現状です。約5人に一人が経験しており、内容では「ことばによる嫌がらせ」が7割を超えています。自由記載によれば「育休に入ると迷惑と言われた」「異動を強いられた」という声も挙がっています。言葉による嫌がらせは前回の調査の方がひどかったように思います。「職場で流産したと伝えたら、また働けるようになってよかったねと言われた」という声には愕然としました。ベテラン看護師長から「昔は赤ちゃんを負って夜勤したものよ。私もそうだった」と言われた人もいるそうですが、時代が違います。というか時代の変化の中で私たち労働者が一つひとつ勝ち取ってきた権利を後戻りさせては絶対にいけないと私は思うのです。妊娠・出産を迷惑ととらえる職場意識の改善が急がれます。

さて、医療・介護の現場で切り離せないのが夜勤という働き方です。私たち医労連は毎年医療機関で働く看護職員等の夜勤実態を全国的規模で把握するために「夜勤実態調査」を実施しています。2025年度の夜勤実態調査がまとまりましたので、こちらから報告してもらいます。

2025年度夜勤実態調査から

毎年実施する夜勤実態調査ですが、2025年度は324施設・2,472職場・看護職員90,153人、看護要員110,646人を対象としました。まず知って頂きたいのは8時間以上の長時間勤務となる「2交替」病棟の割合は5割を超え、過去最多となったことです。「2交替」職場での16時間以上の長時間夜勤は看護職員数の5割弱に上ります。また、看護

師確保法の基本方針で「夜勤は月8日以内(2交替では4日以内)」と明記されているにもかかわらず、夜勤要員不足により、3交替、2交替とも日数が増えています。とりわけICU、CCU等では回数オーバーの割合が増えています。

さらに「働き方改革関連法」により、疲労を回復するために勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務とされましたが、インターバル協定を結んでいるところはまだまだ少なく、勤務間隔8時間未満は4割にも及んでいます。私は組合の役員になるまで27年ほどの看護師経験がありますが、長い看護師生活の中では「日勤・深夜」という働き方をしたことがあります。夕方17時に日勤を終えて家に帰り、24時にまた病院へ戻りました。これは私だけではなく多くの看護師が経験しています。

また、労使間で夜勤協定を結ぶ必要がありますが、夜勤協定がない施設は3割強を占めています。調査から見えてくるのは、過酷な労働環境の中で日勤と夜勤を繰り返しながら働いている看護職員の姿です(齋藤由美子中央執行委員)。

働きがいのある職場を目指して

4つの調査報告を俯瞰してみると、医療・介護の現場が慢性的に人手不足なのはやむを得ないことかと思わずにはいられません。今、若い人たちが就職先を決めるにあたって規準とするのはまず賃金であり、勤務時間や年休、制度の充実、働き方の柔軟さだと思います。賃金は安い、長時間勤務、夜勤が多い、母性保護の制度があっても活用できない等々、看護師の職場環境をみれば看護師を目指す人が減少傾向にあるのは理解できます。看護師養成校の入学希望者も減り、定員割れが続く中で閉校に至った学校もあります。かつて女の子の将来になりたい職業の第一位は「看護婦さ

ん」でした。憧れの職業だったのです。もちろん今でも高い志をもって看護師を目指す人は必ずいます。患者さんに寄り添って、病気と共に闘おうとする看護師の仕事の尊さは多くの人が認めています。だからこそ、医療現場で働く人たちのよりよい職場環境の構築が急務なのです。

インターバルについても他の産業が労働安全衛生法に基づいて11時間とする中で、過酷な勤務である医療の現場において、ILO(国際労働機関)は第157号の勧告で看護職員のインターバルを12時間を規準としました。繰り返しになりますが12時間どころか8時間未満が4割を占めている状況を変えていかなければなりません。

齋藤と同じく、私も20年以上看護師経験があります。日本医労連本部の女性役員は全員が看護職です。いずれも過酷な現場で働いてきました。医療の現場は7割から8割を看護職が占めます。言い換えれば8割の看護師一人ひとりが日本の医療の担い手だからこそ離職率の高さには身を切られる思いがしますが、労使が協力して山積する問題を一つひとつ解決していけば医療現場の未来が見えてくると私は思います。

医労連女性部 女性協議会の輪を広げて

医労連には女性部として女性協議会の活動があります。子供を産み、育てる女性として、人のいのちと健康を守る医療・介護労働者として、平和を守る活動など幅広く行っています。女性協議会では1年ごとの活動方針を決め、誰もが参加しやすい活動を目指しています。全国に8つのブロックがあり、それぞれが交流会などをもち、楽しく学び、交流しています。2年に1度、全国女性集会を開催しています。

これまでお話したように、せっかく母性保

護の制度があってもそれを知らない人が多く、活用されない現状を鑑み、情報発信には力を入れています。宣伝物を作成し、幅広くアナウンスすることで組合に加盟するみなさんを支えていければと思います。

女性協議会では学習資料としてパンフレット「みんなの権利ノート」を作成、みなさんに配布しました。当初は「女性の権利ノート」としていましたが、男女2つの性別にとらわれず、多様な性の在り方を包摂し、多様性を尊重する目的で「みんなの権利ノート」に名称を変更して発行しました。この「みんなの権利ノート」でしっかり学び、法律で保障された権利を知って職場改善に活かしてもらおうというのが狙いです。

少子高齢化はますます進むことが予想されますが、高齢者の命を守るために医療の提供体制を確立しなければなりません。①賃金を上げ、②働き方の改善を進めることで労働者の確保や定着につながっていければと思います。組合専従になって14年目を迎えました。課題が山ほどあることがかえって日々の活力です。ここにいる齋藤はじめ仲間にも助けをもらいながら、医療のあるべき姿を模索していきます。

おわりに

佐々木委員長は「現場に戻ることは多分ないかな」と言われますが、齋藤中央執行委員は今でも看護師の仕事に熱い思いがあります。幼稚園の頃、とてもお世話になった耳鼻



▲みんなの権利ノート

科の看護師さんに憧れて、その頃から将来の仕事と決めていたというのですから筋金入りです。とにかく患者さんと触れ合うことが大好きで、デイスサービスの車が止まっているのを見るとうらやましくなるそうです。それでも組合の専従になって2年が経った今、かつての自分を思い出しつつ、現場でさまざまな困難と対峙しながら、患者さんと向き合い、安全と安心を提供するために奮闘する仲間たちを組合の専従として支えていきたいという思いも日ごとに強くなっているそうです。

賃上げや働き方改善が叶い、人手不足の解消が実現すれば、「白衣の天使」が子どもたちの憧れの職業となる日が再びやってくるかもしれません。

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/>

芸能従事者の働き方と制度

—カンボジアとの国際対話—

森崎 めぐみ

はじめに

カンボジアの首都プノンペンには、王室や大学、博物館、病院などが集まっている。その中心部に位置する文化芸術従事者で構成される団体CICADA（正式名称：Creative Industries in Cambodia Association for Development and Advocacy）は、国際交流基金の支援を受けて2025年に訪日し、日本の芸能従事者の社会的地位と制度について調査を行った。

その際、筆者は、個人事業者の待遇や芸能従事者の保護整備についてヒアリングを受けた。国ごとの状況は異なっている、働くうえで必要だと考えるルールについては、きわめて近い認識が共有されていた。文化芸術に関わる人びとの働き方をめぐる課題が、国を超えて共通していることに、筆者は強い印象を受けた。

これが国際対話の始まりだった。

国際対話は何を語る場か

2022年9月、日本芸能従事者協会は韓国・

釜山国際映画祭に参加し、映画制作者による国際対話を行った。日本からは是枝裕和監督、西川美和監督、本木克英監督、深田晃司監督らが参加し、韓国側からも主要な映画団体が出席した。

その冒頭で、韓国側からは、「私たちがあなた方と意見交換をする理由はない」という厳しい言葉を告げられた。

一方で、日本の映画制作現場の労働実態には強い関心が示され、日本芸能従事者協会が有する調査結果を共有してほしいとの要請があった。

筆者が、ハラスメントや安全衛生に関するトイレ・更衣室の不整備、制作者の睡眠不足、労災の実態などを報告したところ、韓国側から強い共感が示された。そこから、韓国の映画監督が、労働問題について語ろうと口火を切り、議論は3時間に及んだ。

この経験は、芸能従事者当事者による国際対話において、労働問題が不可欠の論点であることを示していた。

カンボジアの就労実態報告書

カンボジアの文化芸術団体CICADAは、ユネスコ国際文化多様性基金（IFCD）の支援を受けて、文化芸術従事者の就労実態に関する報告書 Cultural and Creative Industries in Cambodia: Mapping Human Resources and Socio-Economic Conditions（『カンボジアにおける文化・クリエイティブ産業——人材と社会経済状況のマッピング』）を公表している。これは、2005年ユネスコ「文化的表現の多様性の保護及び促進に関す

もりさき めぐみ

俳優

一般社団法人日本芸能従事者協会 代表理事／東京労働局承認：全国芸能従事者労災保険センター・フリーランス安心ネット労災保険 理事長／文化庁「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議」委員／厚生労働省「個人事業者等安全衛生推進協議会」委員

主な出演作品：

・映画『CHARONカロン』主演

主な著作：

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



る条約」の枠組みに基づく取組であり、日本は同条約を批准していない。

同報告書は、非公式な文化・創造産業に従事する芸術家や労働者の社会経済状況を把握することを目的として実施された調査であり、オンライン調査および対面調査によって414名の文化芸術従事者から回答を得ている。

概括すると次のような内容である。カンボジアでは、文化・創造産業は国内総生産（GDP）の約1.53%を占めるとされるが、その多くは非公式な経済活動として行われている。とくに舞台芸術や音楽などの分野では、正式な雇用制度の外で活動する芸術家が多く、統計や制度の枠組みに十分に組み込まれていないと指摘されている。

調査によれば、文化芸術従事者の多くは男性であり、女性は結婚や育児を契機に職業を離れる傾向がある。また教育水準は必ずしも高くなく、大学教育を受けた者は少数である。図2に示されるように、就業状況には男女差が見られ、女性の継続的な就業には課題が残されている。多くの芸術家は家族や地域の指導、あるいは独学によって技能を習得しており、文化芸術の分野では非公式な訓練が一般的である。

雇用形態を見ると、文化芸術従事者の約86%が自営業またはフリーランスとして活動している。さらに約90%が書面契約を持たず、口頭の合意や非公式な報酬によって仕事を行っていると回答している。こうした働き方は、カン

ボジアの文化芸術分野における典型的な労働形態である。

また、文化芸術従事者の約93%は協会や団体に所属しておらず、多くの人がそうした組織の存在を知らないと回答している。社会保障についても同様であり、健康保険や社会保険などの制度の恩恵を受けていない者が大半を占める。実際に、雇用主やクライアントから福利厚生を受けたことがないと回答した芸術家は約78%に達している。

収入も不安定である。文化芸術従事者の仕事の多くはイベント出演や作品販売などの不定期の業務であり、仕事の機会は友人や知人のネットワークを通じて得られる場合が多い。文化分野のみで生計を立てている者は半数程度であり、約4分の1は農業など他の職業を併せて行っている。

さらに、COVID-19の影響により収入は大きく減少した。報告書によれば、文化芸術従事者の平均年収は2019年の約1914ドルから2020年には約1188ドルまで落ち込み、その後も回復は緩やかである。文化産業は観光産業と密接に結びついているため、観光の停滞は芸術家の生計に直接影響を及ぼした（図1～図3参照）。

このように、カンボジアの文化芸術従事者の多くは非公式な労働形態のもとで活動しており、契約、社会保障、職能団体などの制度的基盤は十分に整備されていない。文化の継承や観光産業に重要な役割を果たしているにもかかわらず

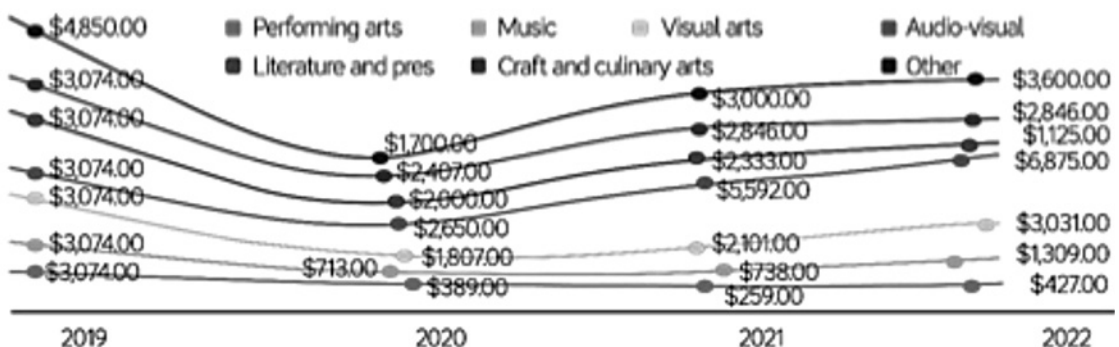


Figure 21: Trend of average annual income earned by artists and workers in each cultural industry category

図1 各文化産業分野における芸術家・労働者の平均年間所得の推移

Up to 90% of artists and workers worked for their clients without written contracts or agreements.

最大90%の芸術家労働者が書面契約や合意なしにクライアントのために働いていた

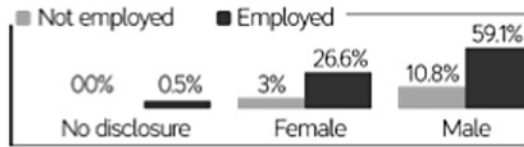


図2 過去6ヵ月間の雇用状況（性別別）



Figure 14: Contractual and working conditions

図3 契約条件と労働条件（約90%が書面契約なし）

らず、その労働条件はきわめて不安定であり、制度整備の必要性が指摘されている。

こうした状況は、日本のフリーランス芸能従事者が置かれている条件とも重なる部分がある。以下では、日本の芸能従事者の実態との共通性を見ていきたい。

日本のフリーランス芸能従事者との共通課題

一方、日本でも、カンボジアと同様に文化芸術分野の就業条件には制度上の課題が残されて

いる。日本は1980年のユネスコ「芸術家の地位に関する勧告」を支持しているものの、前述のように2005年の「文化的表現の多様性の保護及び促進に関する条約」は批准していない。そのため、社会保障、デジタル対応、契約、ジェンダー、LGBTQへの対応など、ダイバーシティに関する制度整備を含め、世界水準として十分とは言いがたい。

特に契約の問題は深刻である。業務委託契約書が締結されている割合は12.7%にとどまり（2022年文化庁調べ、2024年フリーランス・事業者間取引適正化法施行前）、書面契約のないまま口約束で業務が行われてきた実態がある（図4参照）。また、社会保障の軸と言える労災保険についても、芸能従事者を対象とする特別加入制度が整備されたのは2021年であり、それ以前は法的保護がほとんどなかった。

さらに、カナダの芸術家地位法やドイツの芸術家社会保険制度に準ずる包括的な制度は、日

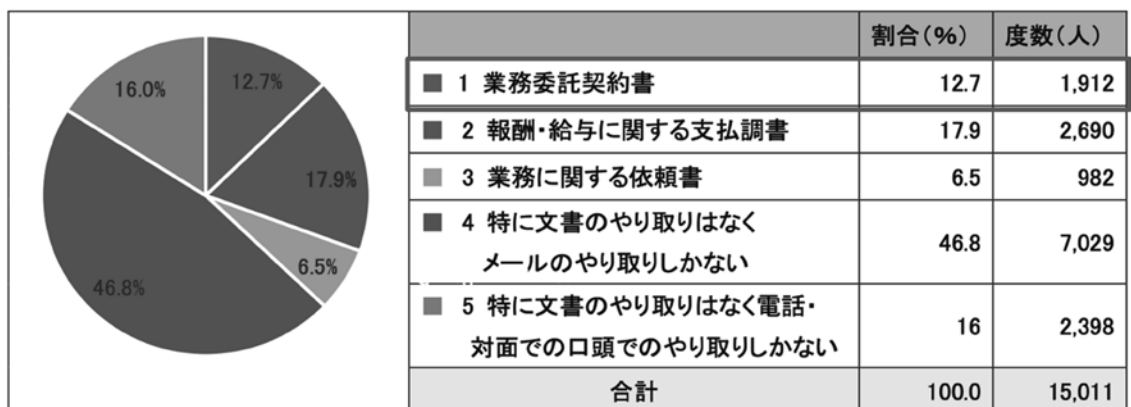


図4 2020年文化庁 文化芸術に携わる人々へのアンケート

本ではいまだ整備されていない。

安全衛生の面でも、芸能従事者の多くは個人事業者として働いているため、労働法令による保護の外に置かれやすい。実際、トイレがないことがあるとする回答は61%、更衣室がないことがあるとする回答は83%に達しており、芸能従事者の就業環境は十分に整備されているとは言いがたい（2023年、日本芸能従事者協会調べ）。

また、2024年および2025年の厚生労働省「過労死等防止対策白書」によれば、芸術・芸能分野では、芸術活動による月収が8万円程度であり、世帯年収400万円未満が半数以上を占めている。さらに、労働者性が認められうる働き方をしている者が相当数存在するにもかかわらず、十分な保護の対象となっていない実態がある。

このように、日本のフリーランス芸能従事者の就業実態には、契約、社会保障、安全衛生、所得保障の不十分さという点で、カンボジアの

文化芸術従事者の就労実態と通じる部分があると言えよう。

おわりに

カンボジアは王国である。王子がバレエダンサーとして活動していることから、芸術への造詣の深さがうかがえる。

2026年2月、筆者はプノンペンに招聘され、現地で国際対話とワークショップを行ったが、参加者同士が打ち解けるのに時間はかからなかった。

ワークショップが行われたプノンペンの中心部からはメコン川を望むことができた。人びとの営みと文化の蓄積を支えてきたこの大河の風景は、文化の源を想起させるものでもあった。一方で日本は文化芸術立国とされている。しかし、その文化を支える従事者の就業実態に目を向けると、両国には看過できない課題が残されている。

国際対話の内容については、次回に続く。

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

職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

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

【刊】ILO
訳 小木和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

- 第1章 リーダーシップと公正さ
 - 第2章 仕事の要求
 - 第3章 職務の裁量度
 - 第4章 社会的支援
 - 第5章 作業環境
 - 第6章 ワークライフバランスと労働時間
 - 第7章 職場における貢献の認識
 - 第8章 攻撃的行為からの保護
 - 第9章 雇用の保障
 - 第10章 情報とコミュニケーション
- 参考資料
メンタルヘルスアクション
チェックリスト

体裁 A 4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

「#教師のボタン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

45

藤川 伸治

教職員のメンタルヘルス対策 ——3年間のモデル事業は、 病休者減少につながったのか——

はじめに

2023年度に始まった文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策調査研究事業」（以下、本事業）は、3年間にわたる事業を終了し、調査研究事業を実施した沖縄県・神戸市・枚方市・千葉市の各教育委員会による最終報告書が、文部科学省のホームページで公開されている。

今号から数回にわたり、各教育委員会の最終報告の概要を紹介するとともに、本事業が、深刻化する一方の教員のメンタルヘルス問題、特に精神疾患による病気休職者を減らすための施策を全国に広げていく契機となるのかを検討してみたい。

本事業の目的は何だったのか

教職員のメンタルヘルス不調は、教育の質の低下や教職の魅力低下を招き、人材確保にも悪影響を及ぼす喫緊の課題である。そこで本事業は、病気休職者の増加による教育現場への影響を最小限に抑え、教職の魅力を維持するため、効果的なメンタルヘルス対策について、労働安全衛生体制、復職支援、専門職活用等の観点からモデル事業として調査研究を行うことを目的として実施された¹⁾。

つまり、単に調査研究を実施しただけではなく、病気休職者の減少につながる成果が求めら

れていたと言える。仮に「調査研究は実施したが、病気休職者の減少にはつながらなかった」という内容であれば、本事業の本来の目的を十分に達成したとは言い難い。

この視点から、沖縄県・神戸市・枚方市・千葉市教育委員会の最終報告書を読むと、病気休職者の減少につながったと評価しているのは、千葉市教育委員会のみであった。いずれの教育委員会も創意工夫を重ねながら対策を講じていることは報告書からうかがえる。しかし、3年間で約3億円の税金を投入したにもかかわらず、当初の目的達成を明確に示したのが1教育委員会にとどまったことは、極めて重い結果として受け止める必要がある。

本号では、沖縄県・神戸市の報告書の特徴とそれに対してコメントしておく。

沖縄県教育委員会²⁾

<報告書の特徴>

沖縄県教育委員会の報告書の特徴は、メンタルヘルス対策を「相談」「研修」「復職支援」だけでなく、「労働安全衛生管理体制の活性化」と一体で進めようとしている点にある。報告書では、メンタルヘルス対策の基本として、一次予防から三次予防までの取組に加え、学校における労働安全衛生管理体制の整備を重視していることが繰り返し示されている。

具体的には、那覇市立学校の教員を対象に、産業医・保健師・公認心理師によるオンライン相談窓口「メンタルクラウド」を設置し、スマートフォンを活用した「セルフチェック」や、新規採用教員への保健師面談などを実施した。また、全教員向けのセルフケア研修動画の配信や、管理職向けラインケア研修も継続して行わ

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

れた。

三次予防では、休職者に対し、保健師等による面談、ICTを活用したリワークプログラム、復職後のフォローアップを実施した。報告書では、専門職が休職者本人や管理職と連携しながら支援を行うことで、復職支援に一定の有効性が確認できたとしている。

さらに、沖縄県教育委員会は、市町村教育委員会との連携を重視している点も特徴である。「市町村教委保健スタッフミーティング」や「市町村教育委員会労安活性化会議」を開催し、情報共有や好事例の横展開を図った。特に、小規模自治体や離島地域では、人員体制や産業医等の不足が課題であることも明記されている。

一方で、報告書では課題も率直に記載されている。相談件数や研修利用は増加傾向にあるものの、「活用実績が少ない」「相談窓口や復職支援の認知度が低い」といった指摘があり、理解啓発や周知の必要性を強調している。

〇コメント

報道では、那覇市において精神疾患による病気休職者が減少したと伝えられている。

しかし、沖縄県の報告書には、この点に関する記載が見当たらない。記載しなかった理由は不明であるが、病気休職者が減少した要因を報告書に明記しない限り、本事業が当初の目的を達成したかどうかを十分に評価することはできない。

しかも、沖縄県教育委員会から再委託を受けた那覇市教育委員会は、一次予防から三次予防までの取組において、産業医・保健師・公認心理師による研修、相談、復職支援を一体的に運用していた。それにより、産業保健の専門職と教職員との間に「顔の見える関係」を構築し、相談への心理的ハードルを下げるとともに、復職支援につなげる取組を進めていた。

全国のエデュケーション委員会でも、相談体制の整備やLINE等を活用した相談支援の充実が進められている。しかし、それによって精神疾患による病気休職者が減少したとの報告は、筆者の知る限り多くない。そうした中で、那覇市の取組は、現状を打開するための重要なヒントを示した可能性がある。だからこそ、病気休職者減少との

関係性や要因分析が報告書に十分記載されなかったことは、効果的な対策として全国に展開される機会を狭めかねない、極めて惜しい内容であった。

神戸市教育委員会³⁾

<報告書の特徴>

神戸市教育委員会の報告書の特徴は、「相談支援体制の拡充」と「保健師体制の構築」を中心に据え、若手教員と特別支援学校教員への対策を重視している点にある。令和5年度の精神疾患による休職者は100名、休職率は1.21%で全国平均を上回り、政令市ワースト2位であった。特に20代教員や特別支援学校教員の休職率が高く、若手教員では「業務負担過多」、特別支援学校では「人間関係（同僚）」が大きな要因として挙げられている。

一次予防では、特別支援学校を対象に産業保健専門職による職場環境改善支援を実施した。管理職ヒアリングや教員面談を通じ、コミュニケーションの複雑さや業務の専門性・多様性が課題として整理された。また、セルフケアアプリやLINEを活用した支援も導入され、LINE登録者は390名となり、相談窓口利用の増加につながった。

管理職向けラインケア研修では、実際の相談事例を活用し、「気づく」「声をかける」「つなぐ」を重視した内容とした。その結果、研修後に管理職からの相談が増加し、管理職支援の必要性が明らかになった。

二次予防では、「こころと身体 の健康相談窓口」を拡充し、非常勤産業医2名と保健師5名を配置した。相談延べ件数は令和6年度215件から令和7年度1,221件へと大幅に増加した。新規採用教員面談では447件の面談を実施し、「相談しやすい風土」や「規則的な生活習慣」が重要であることが確認された。

三次予防では、保健師による休職者面談やオンラインリワークを実施し、復職支援体制を強化した。利用者からは、生活リズムの改善や復職への前向きな意識につながったとの感想が報告されている。

一方で、報告書では「休職率や復職率の改善は短期的には見られない」と記載されている。

その上で神戸市は、「神戸市教職員のこころの健康づくり指針」を策定し、未然防止から復職支援までを一貫して行う支援体制の基盤づくりを進めたことを、本事業の成果として位置付けている。

〇コメント

特に20代教員や特別支援学校教員の休職率が高く、若手教員では「業務負担過多」、特別支援学校では「人間関係（同僚）」が大きな要因であると分析した点は評価できる。

また、相談窓口を整備した結果、相談延べ件数は令和6年度215件から令和7年度1,221件へと大幅に増加した。さらに、新規採用教員面談では447件の面談を実施し、「相談しやすい風土」や「規則的な生活習慣」が重要であることが分かったと報告している。

相談がなかなか進まない教育委員会にとって、神戸市の取組は参考になると考えられる。また、若手教員のメンタル不調者増加は全国的な課題となっており、新規採用教員への面談を実施した点も注目される。

しかしながら、新規採用教員から聞き取った個別の悩みに対し、教育委員会としてどのように解決を図ろうとしたのかについての記載は見当たらない。相談を受けても、その要因に対して教育委員会、管理職、同僚などによる支援体制が構築されなければ、相談者にとって得られる効果は限定的である。

例えば、精神疾患の治療の一環として行われるカウンセリングには、「治癒」という明確な目標が存在する。一方で、教育委員会が実施する相談支援は、一時的に気持ちを和らげたり、専門医への受診を促したりする効果は期待できるものの、精神的な不調の要因となった職場環境や業務上の課題そのものの改善には、必ずしも結びついていない可能性がある。

相談件数も増加、保健師の増員、管理職ヒアリングなどを実施しても、結果的には精神疾患

による病休者は減らなかった神戸市教育委員会の取組みであった。報告書では、病休者が減るには時間がかかると結論づけているが、本事業費は、税金で賄われており、納税者への説明責任という面では十分とは言えない。

おわりに

沖縄県教育委員会と神戸市教育委員会の報告書からは、産業医、保健師、公認心理師などの専門職を活用し、相談体制、研修、復職支援を一体的に進めようとした姿勢が共通して見られた。特に、神戸市が若手教員や特別支援学校教員の休職要因を分析したこと、那覇市が一次予防から三次予防までを連動させ、「顔の見える関係」を重視した支援体制を構築したことは、全国のエducation委員会にとって重要な示唆を含んでいる。

一方で、両報告書に共通する課題は、「相談件数が増えた」「研修満足度が高かった」といった取組評価と、「精神疾患による病気休職者が減少したのか」という本来の目的との関係が十分に検証されていない点である。特に沖縄県は、報道で那覇市の病気休職者減少が伝えられたにもかかわらず、その要因分析を報告書に記載していない。

また、相談支援についても、相談しやすくなっただけでなく、不調の背景にある業務負担や人間関係などの課題改善につながったのかを検証する必要がある。3年間で約3億円の税金が投入された以上、「何を実施したか」ではなく、「教職員を守る成果につながったのか」が問われている。

注

- 1) https://www.mext.go.jp/content/20240516-mxt_syoto01-000036019_01.pdf
- 2) https://www.mext.go.jp/content/20240516-mxt_syoto01-000036019_03.pdf
- 3) https://www.mext.go.jp/content/20240516-mxt_syoto01-000036019_05.pdf

—高橋エスヴァイン三貴子教授による ドイツ語タイプライターについての寄稿—

三宅 章介

はじめに

1. 今回の目的

これまでは英文タイプライターと和文タイプライターを取り上げ、その発展過程と、その社会的影響、及びタイピストという主として女性の職業を生み出したことを論じてきた。しかし、タイプライターはヨーロッパが発祥の地であるが、そこでのドイツ語タイプライターについては、これまで取り上げていなかった。

そのような時、ある学会の同じ会員であり現ドイツのカイザースラウテルンで教鞭を取っておられる高橋エスヴァイン三貴子教授（以下、「エスヴァイン教授」）と研究会を通して出会うことができた。早速、ドイツ語タイプライターの歴史とタイピストについての論考についてお願いをしたのであるが、急なことであったにもかかわらず快くお引き受けしていただくことができた。

2月初旬、同教授と話し合いの結果、その学友であり夫でもあるエスヴァイン・エカート（Eswein Eckart）氏と共に、まずドイツでいつごろからタイプライターが発明され使われるようになったのか、その発展を明らかにすること、

そして、それを通してタイプライターが、社会的にどのような影響を及ぼしてきたのか、また、女性の職業としてのタイピストは、どのような働き方であり、その職業的位置付けや職業的疾患はどうであったのかを論じていただくことにした。

2. エスヴァイン三貴子教授の略歴

これまでのヒヤリング調査の方々とは異なり、普段はドイツの大学で教鞭をとっておられるので、なかなかお目に掛かれることはできない。そこで議論に先立ち、どのような職業経験を持ち、その経歴の中でタイプライターとの出会いや仕事との関係性などをやや詳しく述べていただくことにした。

1981年：ループレヒト カールス大学・ハイデルベルク（Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg）文学部（Neuphilologische Fakultät）ドイツ語学科と教育学科の修士課程卒業する。
1980年から国民大学で日本語を教える。
1980年から1982年までハイデルベルク大学の文学部で、1984年から1986年まで同大学の行動科学部で研究助手として勤務する。

1987年：ループレヒト カールス大学・ハイデルベルク大学の行動科学部（Fakultät für Verhaltenswissenschaften）の博士課程を修了する。担当教授はフェーリックス・フォン・クーベ教授（Prof. Felix von Cube）で博士論文の表題はGemeinschaftserziehung in japanischen Betrieben.（日本企業の共同体教育）である。

1988年～1993年：ループレヒト カールス大学・ハイデルベルク大学の行動科学部（Fakultät

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。



für Verhaltenswissenschaften)で講師として比較教育学分野で教鞭をとる。

1989年～1990年：ドイツ学術振興協会(Deutsche Forschungsgemeinschaft, 略 DFG)の援助を受けて実施されたカイザースラウタン工科大学(Technische Universität Kaiserslautern)の社会科学学部(Sozialwissenschaftliche Fakultät)でのプロジェクト „Bildung in Japan“ (日本の教育)で研究・調査を行う。担当教授はヨアヒム・ミュンヒ教授(Prof. Joachim Münch)

1992年～1993年：フォルクスワーゲン財団から援助を受けたプロジェクト「日本における教育と雇用の関係―国際比較の観点から」(Beziehungen- und zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan in vergleichender Perspektive)において、プロジェクト責任者ウルリッヒ・タイヒラー教授(Prof. Ulrich Teichler)の部分プロジェクト「日本における教育と雇用の調整と制御」(Teilprojekt „Abstimmung und Steuerung von Bildung und Beschäftigung in Japan“), であるボン大学社会学ゼミナール(Seminar für Soziologie der Universität Bonn)担当教授フリードリッヒ・フェルステンベルク教授(Prof. Friedrich Fürstenberg)の下で調査・研究をする。

2004年：カイザースラウタン工科大学(Technische Universität Kaiserslautern)の社会科学学部(Sozialwissenschaftliche Fakultät)で、一般教育学(Allgemeine Pädagogik)の専門で教授資格取得する(Habilitation)。その後この大学で比較職業教育学分野(vergleichende Berufspädagogik)個人教師(Privatdozentin)として教鞭をとる。

2006年～2009年：ループレヒト・カールス大学・ハイデルベルク大学の行動科学部(Fakultät für Verhaltenswissenschaften)において、比較職業教育学分野で講師として教鞭を取る。

2020年：カイザースラウタン工科大学(Technische Universität Kaiserslautern)の社会科学学部(Sozialwissenschaftliche Fakultät)で比較職業教育学分野で特任教授(außerplanmäßige Professorin)に任命され、現在に至る。

以上がエスヴァイン教授の略歴である。同教授は、ハイデルベルク大学で学び、当初は通訳・翻訳科に籍をおいていた。しかし、ハイデルベルク大学にはタイプライターの使い方、またタイプライターを使って文書作成する方法を学ぶコースはなかった。タイプライターを使って文章を書くことは、翻訳家としては不可欠である。エスヴァイン教授は、そのような経緯から1980年代にタイプライターで文書作成することをハイデルベルク市の国民大学(Volkshochschule)で学ぶことにした。

その当時、同じ科に籍を置いて一緒にゼミや講義を受けていた学友のエスヴァイン・エカート氏も、この国民学校のタイプライターを教えるコースに入り、一緒に学ぶことになった。この時期は、表1で分類した第4期「電動化と電子化(1950年代～1980年代)」にほぼ当たるが、当時のハイデルベルク市の国民大学では、電動化したタイプライターではなく、まだ手動のタイプライターで文書作成することを教えていたのである。とはいえ、10本指でタイプすることは、指導法として標準化されてはいた。

今回(第19回)では、ドイツのハイデルベルクでエスヴァイン教授によって、ドイツは、いつごろからタイプライターが開発されて使用されるようになり、それがどのように発展していったのかをまとめていただき、その上で、エスヴァイン・エカート氏と共に1970年から80年代に掛けて、どのような環境でタイプライターによって文書作成を学んだのか、さらに、タイピストによる職業問題と職業疾患等の問題を、論じていただくこととした。

このことによって、タイプライターとタイピストとのインターフェイスの国際比較ができることになる。以下、その寄稿である。

ドイツにおけるタイプライターとタイプライティングの発展過程

ドイツにおけるタイプライターの発展過程は、印字方式から言えば、表1のように、第1期は、19世紀半ばに始まる手動方式、第2期は20世紀前後の機械化とキーボード方式、第3期はキーボード配列とタイピングの標準化、第4期は電動化による高速化、第5期はワーブ

表1 ドイツのタイプライターの発展過程

発展段階	中心的課題	必要な技術
1:1850 年以降	印字スピードの向上	ゾーネッケンの丸文字 (Rundschrift)、インデックス機 (index-order Zeigermaschine、例 Hammonia, 1884)
2: 1900 年前後	機械化 (Mechanisierung)	活字レバー (Typenhebel、例 Adler No. 7)、QWERTZ配列 (QWERTZ-Layout)、
3: 1920年代	標準化 (Standardisierung)	QWERTZ配列 (QWERTZ-Layout)、10本指打法 (10 Finger System)
4: 1960年代	高速化 (Geschwindigkeit)	電動駆動 (elektrischer Antrieb)、IBMのタイプボール方式 (Kugelkopf)、名称に「女性」を付けたMadame400)
5: 1990年以降	デジタル化 (Digitalisierung)	PCキーボード (PC-Tastatur)、ワープロソフト (Textverarbeitungssoftware)

F. SOENNECKEN's
Rundschrift



写真1 丸文字 (Rundschrift)

注1. 上の図と下の図の間の両端にある文字は以下の名称である。
左側 Lith. v. F. W. Jung, Iserlohn
右側 Geschr. v. F. Sonneck
出典: https://upload.wikimedia.org/wikipedia/de/2/22/Rundschrift_%28Soennecken%29.png

ロソフトに見られるデジタル化、という5段階を経るものとする。順次、このことを説明していく。

なお、ドイツのメーカーはアメリカほど多くはなく限られる。このような事情から、ここでは、特にアドラーとオリンピアの歴史を中心に取り上げることにする。

1. 第1期 (1850年以降): 手動による文書作成

1-1 ゾーネッケンの丸文字の発明

商業的成功を収めたタイプライターは、1874年のアメリカのレミントン&サンズ社 (E. Remington & Sons) によるショールズ・グリデンタイプライターであるが、このような機械的な発明ではないが、ドイツでも重要な先駆的発明が行われていた。

1848年にザウアーラント州のイゼルローン・ドレシュデで鍛冶屋の息子として生まれ、1875年に出版会社を創設したフリードリヒ・ゾーネッケン (Friedrich Soennecken) は、写真1のような「丸文字」(Rundschrift) の開発者として知られ、オフィスワークの書類作成の標準化に大きく貢献した (WIKI Rundschrift参照)。この文字は機械ではなく筆記具としての羽ペンで書くので、正確にはタイプライターの発明にはならない。しかし、タイプライターは文字を「機械で書く」が、ゾーネッケンの場合は文字

を「道具で書く」ので、ともに標準化された分かりやすい文字を書くということでは、同じ理念として理解できる。そういう意味で、このゾーネッケンの「丸文字」とその筆記具 (ペン) を取り上げることにした。

さて、当時の文書は尖った羽ペンでクレント文字 (spitzfederige Kurrentschrift) (写真2) によって書かれていたので、彼はこれを改善したいと考えたのである。これは、ゲーテ (Johann Wolfgang von Goethe, 1749–1832) がクレント文字で書いた手紙である。この文字は、独特の角度をもっており、日本語の草書体と同様に誰でも読めるというものではなかった。ドイツでは、今日でも、古い手紙などはそれを読み解く代筆家がいるといわれる¹⁾。

そのことから、ゾーネッケンにとっては、この文字は複雑な装飾や羽ペンの扱いが難しかった

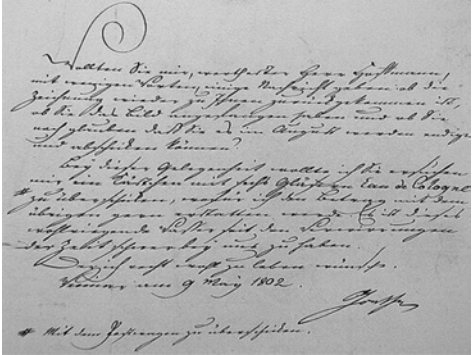


写真2 ゲーテの手紙 (Brief Goethes, 1802)

たため、記述が非効率的で読みにくい文字だったのである。彼は、このクレント文字よりも読みやすく、習得しやすく代替となるような「綺麗な書き方」(Form der Kalligrafie)ができる、写真1のような「丸文字」を考案し普及させることにしたのである。

このような文字を書くためには、従来のような羽ペンでは先が尖っており難しく、より幅が広いペン先を持ったペンを考案したのであった(写真3の上, WIKI Rundschrift参照)。そして彼は、現代の事務やビジネスに適した合理的で学びやすく、何よりも読みやすい書体を作ることを主な目的で、1876年にこの文字を文書作成に導入することにしたのである(Soennecken 1881参照)。

さらに、ゾーネッケンは、1913年に、教育学者フレーベル(Friedrich Wilhelm August Fröbel, 1782-1852)が子供の主体性や創造性等を育むために与えた積み木などの教育用具(恩物)における球体、立方体、ピラミッドなどに影響を受け、小学生向けの大文字の線と円に基づく文字体系である製作キットを開発した。この組み立てキットには、格子状の枠組が下に敷いてあるので、子供たちはまっすぐで円形の金属要素を用いて文字活字を正しく配置すること学ぶことができるようにしたのである。写真4は、このキットである。

タイプライターとは関係しないが、この丸文字は、日本でも1970年代から80年代に掛けて角を丸めた「丸文字」が女子小中学生に流行ったという²⁾。

1-2 最初のタイプライターのリニアインデックス型のハモニア³⁾

ドイツで最初の大量生産タイプライターは、ハモニア(Hammonia)であり、また、この機種はヨーロッパで最初に大量生産されたモデルでもある。このハモニアは、1882年から84年に掛けてハンブルクのミシン工場グール&ハーベック(Guhl & Harbeck)によって生産されたが、この名称ハモニアは市の「守護聖人女神の名前」(Name der Stadtpatronin)でもある。この名称を付けることによってタイプライターを擬人化し、ハンブルク出身の製造者たちが自らの



写真3 ザーネッケンが考案したペン（上）とそれで書いた文字（1876）



写真4 ザーネッケンの文字システム87

町をハモニアの製作拠点として誇りを持っていることを強調しようとしたものといえる。なお、ハモニアの原語はラテン語からきている。

このドイツで最初のタイプライター、ハモニアは、一方においてロンドンのアンドリュウハンソン(Andrew Hanson)によって発明され、1882年にイギリスの特許を取得したという記述もある⁴⁾。このミシン工場グール&ハーベックであるが、アメリカにおいて商品化第一号のショールズ・グリデンタイプライターを製作したE. レミントン&サンズ社もミシン会社(兵器も製作)であり、さらに我が国における英文タイプライターメーカーであったブラザー工業株式会社もミシン会社であった。精密な部品と複雑な仕組みをもつミシン製作はタイプライターにも応用できると考えたのであろう。

このハモニアの構造であるが、写真5にあるように、手でハンドルを持っているのが真鍮製の細長い板状のブレード(blade)である。この下に文字が刻まれており、文字を選ぶ際は、このブレードを持ち上げて上下に移動させ、必要な文字を選択し、木製の黒色のハンドルを「チ

ーズスライサー」で切るように真っ直ぐに下に降ろして印字する極めて簡単な構造であった。インクは、カーボン紙かインクを染み込ませた布のバンドを使用した。

この機種は、牽引式 (index type) と呼ばれ、この後に開発される鍵盤式 (キーボード) に比べて構造が簡単でタイプライターが未だ普及に至っていない時代にはこれが主流であった。視覚障害者が使いやすいように文字が浮かび上がるようになっていた。この検索式は、線形 (linear)、円盤 (circular)、四角形 (square) などの方式がある⁵⁾。これによれば、ハモニアはエッジの形からいえば「線形型」に入り、簡単な構造である。

当時主流だったアメリカの輸入品のキーボードタイプであるレミントン (Remington) No.2 (1887年に製作された大文字と小文字のシフトキーをもつショールズ・グリデンの改良型) は、およそ500マルクもする高価であったが、それに比べてハモニアは、初期は45マルク、後に60マルクになり、およそ10分の1程度であった。これは購入者の二者択一をねらったものであるが、安価であったので、ドイツの小規模企業が機械通信できるようになった。しかし、文字選択の際、エッジを上下させるなど厄介な操作法とインデックス機 (ポインターマシンともいう) のため、印字スピードは手書きよりも早くトラブルも少なかったという利点があったが、短期間の生産で終わり、1888年にコスモポリット

(Kosmopolit) に移管するのである。

写真5は、鉄製ペンメーカーのペリー (Perry) という卸会社の英文によるハモニアタイプライターのPRである。名称は「タイプ-ライター

(TYPE-WRITER)」になっている。この連載の2回目に、タイプライターの名称を論じているので、それを参照すると、この名称の最初は1856年にビーチ (Aly Beach) が発明したタイプライターの図と共にテープのようなものがあり、それに「TYPE WRITER」が書かれてあるが「- (ハイフン)」はない⁶⁾。1874年のショールズ・グリデンタイプライターは「Type・Writer」であったが、大文字と小文字が初めて打てるシフトキーを設けた1878年の「レミントン スタンダード タイプライターNo. 2」から「typewriter」になり、この機種が一般的となり、名称も広く用いられるようになる。

これらの名称は、厳密に定義して用いたものとは考えにくい、名詞としての「typewriter」がこれを機に定着していくのである。このことは、タイプライターが社会の中で必然的な機械として定着していく過程を示しているものと考えてよい。しかし、1884年発売のハモニアは、未だ英語では「TYPE-WRITER」を用いていた。

1-3 スクエア型タイプライターのオリンピア⁷⁾

先述したように (表1)、ドイツでは、精密機器の代名詞ともなったアドラーの外に、ヴィルヘルムスハーフェンの工場でオリンピア (Olympia) が生産されるようになる。オリンピアタイプライターの初期の歴史は、オプチマ (Optima) タイプライターの歴史でもある。このタイプライターは、最初は、1903年に「ミグノン」 (MIGNON) として生産されるが、'PLUROTYP'が1933年に生産されるまで徐々に性能を向上させていった。ハモニアは線形文字盤型 (リニア インデックス) であったが、ミグノンは、写真6に見るように、方円型盤 (スクエア インデックス) であり、最後の生産モデルであった。35万台のミグノンタイプライターが生産され販売された。

この仕組みは、左手前にある四角形が文字盤であり、この上にあるポインター (細い棒) で必要な文字を選択すると中央後方にあるタイプ

PERRY and CO.'S
TYPE-WRITER,
"HAMMONIA."
£4 4s. each.

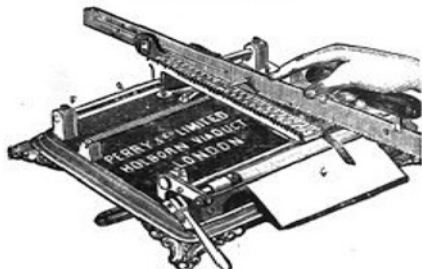


写真5 ドイツで最初のタイプライターのハモニア (1884)

出典: <https://www.antiquetypewriters.com/wp-content/uploads/2021/01/Hammonia-ad-1.jpg>

スリーブに連動する。次に、手前中央にある二つのキーのどちらかを押すと、タイプスリーブがプラテンに打ち下ろされて印字される。この印字スピードは熟練者の場合、1分当たり250字から300字ほど打てたという。割安であり、そのため、35万台も売れ長い間評判であった⁸⁾。

2. 第2期（1900年前後）：機械化

2-1 アドラータイプライターの生産⁹⁾

タイプライティングの機械化がまだ軌道に乗っていなかった段階の後に続く第2期は、20世紀初め頃になる。この時代の中心的課題は、機械化（Mechanisierung）であり、その場合の重要な技術は、「活字バー」（Typenhebel）、いわゆるキーボード型の開発である。これは1874年、アメリカではショールズ・グリデンによって、キーボード型が商品化されていたので、ドイツでは、年代的にはそれよりも20年以上遅れることになる。

この時期の近代的な事務管理の象徴となったヴィルヘルムスハーフェン（Wilhelmshaven）のオリンピア（Olympia）や、フランクフルトのアドラー（Adler）などは、ドイツブランドを製作する精密機器の代名詞として世界的に有名になった。そこで、印字方法が特徴的である「アドラー7（Adler 7）」とオリンピアについて取り上げておくことにする。

ルカス・ヘンケ（Lukas Henke）によると、「アドラー7」は、ハインリヒ・クレイヤー（Heinrich Kleyer 1853–1932）というダルムシュタットの工場主の息子によって生産された。彼はまず1880年に自転車の生産を始め、その後1898年

にタイプライターの量産も開始することにした。この目的のために、クレイヤーは、既に1896年、「ウェリントン・P・キダーからカナダの『エンパイア』（Empire）タイプライターの特許」（Patente an der kanadischen „Empire” Schreibmaschine von Wellington P. Kidder）を取得していた。彼はその設計を改良し、1898年から1900年に掛けて約3000台の「ドイツのエンパイア」（deutsche Empire）を製造した。

1898年より生産した、この最初のモデルはキダーの発明した「水平押し出し機構」（horizontale Schub-orden Vorwartsschubbewegung）という印字構造である。これは、キーを打つとそれに対応した活字バーが直線的に伸びてプラテンに巻かれた紙に印字するという方式であり、ビジブル（visible）型である。しかし、クレイヤーはこの性能に満足せず、2年後、すなわち1900年に実質的な改善をしたタイプライターであるアドラー（Adler）を開発し、それまでの「エンパイア」という名称はなくなる。

これは、キーボード型であり、キー数は30ある。キーの配列であるが、表1にもあるように隣り合う活字棒が絡まないように設計された「QWERTZ」配列であり、シフトキーがあるので大文字と小文字が打てる。ショールズ・グリデンは英語であるので「QWERTY」配列であるが、ドイツ語の特性に合わせて、最後の「Y」と「Z」が入れ替わっているのが大きな特徴である。「Y」は、キーボードの最下段の左端に置かれている。

初期のアドラーは自転車店によって販売される。これが先に掲げた「アドラー7」である。しかし、この販売は、他の国々においてしばしば問題を起すが、タイプライターと自転車を含めて会社の商標になり、会社は発展する。すなわち、1909年までに5000台のタイプライターを市場に出し、1913年までには倍の量になった。その時の価格は、300マルクであり、これは一般の労働者の週給のおよそ15倍に当たった。

1913年には小型アドラー（Klein-Adler）が開発され生産される。これが、携帯用のケース付き「アドラー7標準モデル」（写真7の下）であり、多くの国々で販売されるが、名称は国によ



写真6 ミグノン タイプライター（1903）

出典：『タイプライタ博物館 TYPEWRITERS』 菊武学園、1999年1月、16ページ



写真7 上は最初のアドラー (1898), 下はアドラー7 (1901)

出典: Wilfred A. Beeching, Century of the Typewriter, Heinemann, 1974, pp.93-93.

って異なり, イタリアでは「アドラー ‘Piccola’, スペインでは‘Adlerita’, フランスでは‘Adlerette’」で販売された。そして, これ以降, アドラーは, 1900年前後の手動標準型タイプライターから, ポータブル型 (携帯用), 1957年以降の電動型タイプライターへと開発が進んでいく。

2-2 オリンピアの生産

この会社は, 元はドイツのA.E.G. (Allgemeine Electrizitäts-Gesellschaft) によって所有されていたが, 1912年にこれまでキーボードが伝統的に「4段のキー列 (vierreihig)」をもつA.E.Gタイプライターを設計し, 1914年に生産の準備をしていたが, 戦争が勃発し生産を延さざるを得なかった。1921年に「A.E.G.モデル3」として市場に出るが, 工場はベルリンからエアフルトに移る。1921年から33年までミグノン(写真6)と共に生産される。キーボードは, これまでのように, 4段のキー列をもっていた。

この, オリンピアという名称であるが, 1930年に使用され始め, 1年後にキーボードが同様の4段のキー列をもつ携帯用タイプライターの生産を始め, 1936年に会社名を「オリ



写真8 オリンピアタイプライター: モデルAEG (1921-33)

出典: Wilfred A. Beeching, Century of the Typewriter, Heinemann, 1974, p.150.

ンピア」(Olympia) として変更するのである。このオリンピアタイプライターは, 初期の手動の標準モデルから, 携帯用, さらに電動化へと進むことになる。

ドイツにおいても, このような機械式タイプライターが発明され, それによって文書を作成するタイピング技術の普及により, 女性が事務職として労働市場に参入する道が開かれることになる。

写真9は, 第7回 (2024年7月号) でも取り上げてある, 1910年, シュベンツァーの商業学校において, ドイツ語キーボードでタッチタイピングの練習をしている風景である。ハンカチで目隠しをしている。タイピングのスピードを上げるためには, 文書の文字を印字の都度見えては, その分だけ時間が掛かり, また文書の位置確認にも手間取る。これでは, スピードは上がらないので, 目隠しをした練習をしてい



写真9 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 (1910)

出典: <https://de.wikipedia.org/wiki/Zehnfingersystem#System>

るのである。このことは、話し手の言葉を、そのままタイピングできる「ステノタイピスト(速記タイピスト)」という職業が誕生する契機ともなり、女性の社会進出に大きな影響を与えることになる。このことは、アメリカでも日本でも同様の女性専門職の職業的歴史的事実である。

3. 第3期(1920年代):標準化, 10本指打法, 女性タイピストの専門職化の発展

1920年代以降から1960年頃までがこの時期に当たる。この年代は、タイプライターによる文書作成が通常となり、この仕事を担当してきたのが女性タイピストである。したがって、多方面で文書作成が機械的に行われるためには、作業の標準化(Standardisierung)が問題になってくる。書類のやり取りには共通性がなければ、事務能率が落ちてくるためである。

その場合の重要な技術となるのは、先述したショールズ・グリデンタイプライターのキーボードのキー配列を応用した「QWERTZ配列」(QWERTZ-Layout)と「10本指打法」(10-Finger-System)の一層の普及であった。このQWERTZ配列は、ドイツ、オーストリア、そして東ヨーロッパの広範囲で標準的なキーボード配列であり、上段の最初の6文字(Q-W-E-R-T-Z)にちなんで名付けられた。英語のQWERTY配列と比べて、ZとYの文字は逆で、ドイツ語のウムラウト(äöü)とエスツエット(ß)も含まれる。

このようなことから、1920年代に標準化が広がり、タイプライターを打つ専門家は、高度な知識や資格を備えた「プロフェッショナル(専門職)」としての地位を確立していく。また10本指打法(タッチタイピング)も広がっていった。この専門職化は、スキルの向上、品質基準の導入、アカデミートレーニングの導入によって活動や個人を一層向上させるプロセスになる。

かつては「自己流」でタイプを打つ人も多かったが、徐々に標準化が進んでいった。また、10本指タイピング、いわゆる10本指入力をする「ブラインドタッチ」(Blindschreiben mit zehn Fingern)を普及させるための教育システムが確立された。写真9は、1910年当時の訓練風景であるが、その端がけとみてもよい。

その他にも、ドイツ工業規格(DIN)により、

キーの配置が厳格に定められた。この規格は、細かな修正を加えながら現代のキーボードにも受け継がれている(DIN 2137)。

4. 第4期(1960年代):電動化と電子化

1960年代の第4期では、高速化(Geschwindigkeit)がこの時期の問題点として生まれてきた。この問題を解決するために開発された重要な技術は「電動駆動」(elektrischer Antrieb)と「タイプボール方式」(Kugelkopf)であった。写真10の上段は、電動化されたアドラーのモデル200であり、下段はオリンピック Traveller de Luxe Sである。第二次世界大戦後、電力の導入が事務作業を一変させた。電動タイプライターが導入されて、打鍵に必要な力が大幅に軽減されることになった。

このアドラーであるが、1954年にハノーバーの博覧会(Ausstellung)に最初の電動タイプライターを出品し、それ以降、東ヨーロッパ諸国と関係を築きながら80か国以上輸出するのである。1956年には、アドラー‘Tippa’の製造権を獲得するが、これは最も評判のよかったプラスチック製のケースをもつ小型携帯用タイプライターの一つであった。

1966年、トリウンプ(Triumph)は、アドラーのほとんどの資本を獲得し、1982年には82%のシェアをもつことになったが、タイプライターは、二つの名称で販売される。1969年、トリウンプとアドラーの資本はリットン



写真10 上はアドラーのモデル200(1963) 下はオリンピックのTRAVELLE DE LUXE(1976)

出典:『タイプライター博物館TYPEWRITERS』菊武学園, 1999年1月, 19ページ

(Litton) によって保有されることになる。アドラーは、それまでの名声によって、事務用品、計算機、会計簿記関係、事務機に活路をもち、工場ではリットンの管理の下、ドイツとオランダにおいてアドラータイプライターを生産するのである。

そして、リットンの管理の下で、アドラー・トリumpf電動タイプライターは、アメリカでは「ロイヤル(Royal)」, イギリスでは「アドラー(Adler)」, 「トリアumpf(Triumph)」 「インペリアル(Imperial)」として販売されたのである。

このように競争の激しい中、アドラーは独特の機能を持ち合わせていたタイプライターを考案し生産し、そして市場で大きなシェアをもっていたにもかかわらず、最後はトリumpfと共にリットンの傘下で事業を行うことになる。このことはメーカーの多かったアメリカでも同様であり、タイプライター製作は競争が激しかった製造業であった。

ところで、この時期、旧東ドイツではポータブルタイプライター「Madame 400」が世に出る。第1期では、インデックス方式のハモニア(Hammonia)が発売されているが、これはハンブルク市の女性守護神の名称を付けたものであった。そして、この第4期においても「(裕福な女性)」という名称である「Madame」を付けた「Madame 400」が発売されるのである。タイプライターに女性名詞を付けた機種はなかったが、ドイツだけは生産されたのである。このことは後で詳述する。

5. 第5期: デジタル時代 (1990年代 - 現在)

1980年代には、トリumpf・アドラー(Triumph-Adler)などのメーカーが、液晶画面で1行分を確認し修正できるように、また打力の軽減とスピードアップのために電動化を目指した。そして、PCの普及により、タイプライターは瞬く間に博物館の展示品となってしまうことになった。「タイプ」は、「データ入力」へ、紙から画面へと変容した。

最後のこの時期は、1990年から始まり今日まで続いているが、ここでは「デジタル化」(Digitalisierung)が問題の中心となり、PCキーボード(PC-Tastatur)とワープロソフト

(Textverarbeitungs-Software) 技術が導入された。そのため、機械と人間とのインターフェースとしてのキーボードは残ったが、内部構造は機械式からメンブレン式やメカニカルスイッチへと移行した。

今日ではタイピングは基礎的なスキルとなり、多くは学校や日常生活(ゲームやチャット)を通じて自然に習得される。しかし、職業訓練の場では依然としてDIN規格に基づいた正式なテキスト作成技術が教えられている。

タイプライターの普及と 女性の職業としてのタイピストの出現 - 5つの発展過程を通して -

ドイツのタイプライターの発展は、以上のような5段階の過程を経ることになる。そして、このことは、両世界大戦間期(特にワイマル共和国時代)のドイツにおいて、タイピストなどの女性事務職が誕生し定着していく過程でもあった。

そこで次に、このような社会現象を起きたその背景を、以下の5つの要因から考えてみることにする。(Zeitklicks参照)

1. 女性の社会進出の5つの要因

1-1 事務作業の合理化と技術革新

(Rationalisierung und Technisierung)

タイプライターの普及により、事務作業の性質が劇的に変化した。かつて「書記」は男性の仕事であり、美しい筆跡や文章力は将来の出世につながる高度なスキルとみなされていた。しかし、タイプライターの登場で「書く作業」は「機械的な反復作業」へと変わり、当時の価値観では「低スキルな仕事」として定義された。その結果、これらは女性の仕事とされ、男性は管理職や「知的な」業務に特化するようになった。

1-2 低賃金によるコスト削減

(Kostenersparnis)

女性は男性に比べて圧倒的に安価な労働力だった。当時の社会では、女性の収入は夫の家計を助ける「補助的なもの」と考えられていたため、企業は男性よりも低い賃金で女性を雇用するこ

とができた。激しいインフレや経済危機に直面していた企業にとって、間接業務である事務コストの削減は死活問題であったからである。

1-3 第一次世界大戦によって女性の事務現場への進出が促進される (Katalysator/ Prozessbeschleuniger: Erstern Weltkrieg)

第一次世界大戦中、戦地へ赴いた男性の業務を補うため、多くの女性が事務現場に進出した。彼女たちが実務能力を証明したことで、戦後も女性が事務を担う体制が定着した。復員した男性の多くは、もはや「補助的」となった事務職には戻らなかった。

1-4 「新しい女性」像の出現 (Ideal der „Neuen Frau“)

1920年代には、短髪でモダン、そして自立して働く「新しい女性」(Die Neue Frau)という理想像が生まれた。タイピストや事務員は、工場労働や家事奉公に比べて社会的地位が高く、清潔な環境で働けるため、若い女性たちにとって非常に魅力的な職業であった。

1-5 結婚退職慣行 (Heiratsklausel)

当時の公務員や多くの企業には、結婚すると退職しなければならないという慣習や規定があった。雇用主にとっては、女性が結婚で次々と入れ替わることで、勤続年数に伴う昇給を抑え、常に若い(低賃金の)労働力を確保できるというメリットがあった。

2. 「新しい女性」の出現

先の第4に挙げられた「新しい女性」像の出現については、タイプライターの発明とその発展によるところが極めて大きい。このことについて、以下のように考察しておく。

タイピストは、1918年以降、若い女性に開かれた職業の一つになった。2つの世界大戦戦間期にはこの職業に就いていた女性は、多くの文学作品や映画に登場するキャラクターにもなっていた。

この女性タイピストの増加は、1907年から1925年の18年間にドイツの女性商業労働者数

は501%の増加(276,000人に達した)をもたらした。この職業は中産階級の女性にも開かれていった。したがって、タイピストの職業は、「プロレタリア的」な職業ではなかったが、他方では「複雑な資格を必要としなかった」職業であったので、女性にとっては入職しやすく人気を博したのである。

しかし、賃金は非常に低く、25歳未満の女性オフィスワーカーのほぼ半数が生活水準以下の給与しか得られなかった。(Frevert参照)。低賃金ではあったが、少なくとも女性タイピストは当時の新聞、雑誌などのメディアで「新しい女性」(Die Neue Frau)のイメージをもつようになる。1920年代、事務職に従事する女性たちは、単なる労働者以上の存在として、メディアやポップカルチャーの中で「時代の象徴」となっていた。

1920年代のドイツにおいて、タイピストという職業は、単なる仕事ではなく「近代化(モダン)」そのものであった。彼女たちはメディアを通じて、女性の新しい生き方や価値観を社会に提示する重要な役割を果たした。彼女たちは次のような3つの特徴を持っていた(Zeitklicks参照)。

2-1 ボブヘアと短いスカート

当時の雑誌や広告では、タイピストや事務員は以下のようなスタイルで描かれていた。外見は、伝統的な長い髪を切り落とした「ボブ・カット」(Bubikopf)、膝丈のスカートをはいて、口紅をつけていた。これは、家事や育児に縛られていた伝統的な「母親・妻」像からの脱却を意味していた。彼女たちは、自ら稼いだお金で最新のファッションを楽しみ、都会的で活動的なライフスタイルを送る存在として描かれた。

2-2 大衆文化の中の「事務員」

小説や映画、流行歌の中で、女性事務員は主役として登場することが増えてきた。1920年代後半のベルリンを舞台にした映画では、自立して働く女性が、夜のカフェやダンスホールでジャズを楽しむ様子が頻繁に描かれたりした。小説ではハンス・ファラダ(Hans Fallada)のベストセラー『小さな男、どうする』(Kleiner

Mann – was nun?) に登場する女性ラムヒェン (Lämmchen) のようなキャラクターは、厳しい経済状況の中でも、夫を支えつつ賢く事務仕事をこなす「現代的なパートナー」として描かれ、多くの共感を呼んだ。

2-3 「自立」と「消費」の新しいシンボル

タイピストたちは、雑誌などのメディアでは、「新しい消費者層」としてターゲットされた。オフィスで働く女性向けの雑誌 (例: 『Die Dame』や『Das Blatt der Hausfrau』) が登場し、仕事帰りの娯楽、化粧品、手軽な既製服などが宣伝された。また、「自分の給料で映画を観に行き、タバコを吸う」という姿は、当時の保守的な層からは批判されたが、若者にとっては憧れの自由な生き方であった。

しかし、このような当時のメディアが描く像と彼女らの現実とは、大きなギャップが存在していた。それは、低い賃金との二重の負担である。彼女たちの給料は、華やかな生活を維持するには十分ではなく、実際には質素な生活を強いられていた。また、仕事と並行して家事も期待されるなど、メディアが描く「自由な女性」と、過酷な労働環境との間には大きな開きがあった。

3. 「Madame 400」の影響と女性の職業問題

3-1 経済的独立の象徴

1920年代のドイツの女性の社会進出と女性の地位向上、実際は低賃金労働として働くことになったので、地位の向上とは言えないが、このことについては国の体制からも大きな影響を受けることになる。

第2次世界大戦後のドイツでは、2つの国、社会主義的な国 (Deutsche Demokratische Republik: DDR) と民主主義的な国 (Bundesrepublik Deutschland: BRD) に分断された。そのような中において、1960年代から70年代にかけて、先のドイツ (主に旧東ドイツ「DDR」) で製造・販売されたポータブルタイプライター「Madame 400」があった。この機種が東ドイツ社会において、女性の社会的進出と地位の向上に大きな影響をもたらすのであるが、その理由と意味を3つの観点から考えてみることにする。なお、先にも触れた

が、「Madame」とは、ドイツ語の「裕福な婦人」の意味である (『新訂独和辞典』博友社、1973)。

東ドイツでは、女性の雇用はイデオロギー的にも必要であり、経済的にも必要とされていた。1989年までに、女性の90%以上が雇用就いていた。タイプライターを習熟することは、管理職や秘書職への昇進の重要な能力であった。タイプライター「Madame 400」は、女性が自宅でこれらのスキルを習得したり、在宅勤務 (例: タイピスト) で自費を稼いだりすることを可能にした。また、1970年代には女学生の割合が大幅に増加し (1960年の約25%から80年代末には50%以上に増加)、「Madame 400」のようなポータブルタイプライターは、女学生がセミナーのレポートや論文を作成するための重要な道具であった。

3-2 仕事と私生活の橋渡し

「Madame 400」は、持ち運びが出来るタイプライターとして設計されていたので、フルタイムの仕事と家庭の「二重の負担」を背負うことが多い東ドイツ女性の現実に合致していた。つまり、コンパクトなフォーマットとケースのおかげで、キッチンテーブルで柔軟に使い、仕事が終われば直ぐに収納して食卓へと変わり家族全員でいつでも使えるスペースを提供した。

さらに、「Madame 400」は、女性に役所との連絡やボランティア活動 (例: ドイツ民主女性同盟) の組織化のための手段を提供し、女性の社会参加を強化した。そういう意味で、この機種は女性の社会進出の後押しの役目を担った。

3-3 民衆に近いという意味で生産されたタイプライター

興味深いことに、「Madame 400」はしばしば「人民所有企業 ゼントロニク」(VEB Kombinat Zentronik) の輸出製品であり、西ドイツのモデル (例: トリウムフ・アドラー「Triumph-Adler」) と部分的には構造が同一であった。「マダム」という名称は女性の買い手を明確に狙い、現代性と優雅さを間接的に表現していた。これは、しばしばグレーの日常の労働生活とは対照的だった。

また、「Madame 400」は、同じく東ドイツ

で生産された有名な「エリカタイプライター」(Erika-Schreibmaschine)が「タイプライター界のメルセデス」と呼ばれていたのに対して、より手頃な価格の代替品であり、技術的に扱いやすく、女性が切り盛りする家庭へ普及することを加速させた。

なお、エリカ(Erika)は、Madame400よりも早く1910年に、ブルーノ・ナウマン(Bruno Naumann)という人物の妹の名前にちなんで名付けられた旅行用タイプライターである。したがって、このタイプライターも女性名である。この機種は、ポール・ケプラー(Paul Käppler)によって開発され、1991年までに800万台以上が生産された。ドイツで最も多く製造された小型タイプライターとして、「インクもペンも要らない、エリカなら誰でも書ける」というキャッチフレーズの下、多くの小規模事業所や一般家庭で使用された。30種類以上のモデルが、様々な仕様、色、特別装備で製造され、顧客の要望に応じて109種類の異なるキーボードも用意された。

「エリカ」は国際的にも成功を収め、「ビジュール」(Bijou)、「グロリア」(Gloria)、「アイデアル」(Ideal)などの様々な名称で輸出された¹⁰⁾。

4. 「Madame 400」の社会的影響

ところで、「Madame 400」は、これ以外にも驚くべき意外な影響を社会へ与えていたのである。

4-1 東ドイツのサミズダート文化とタイプライター

それは「サミズダート文化」(Samisdat-Kultur)、つまり「地下出版」の文化、又は「秘密出版」文化というが、それは、もともと、ロシア語の「自身で(Sami)」と「出版(Izdatelstvo)」を組み合わせた言葉であり、旧ソ連や東欧の共産圏において、検閲を逃れるために秘密裏に複製・流通された文書や書籍を指すのである。

当時の東ドイツでは、タイプライターを個人で所有することは、手書きよりも迅速かつ公的な形式で情報を記録・複製できる手段を持つことを意味していた。さらに、作家や知識人だけでなく、一般市民が自分の考えを「活字」とし

て残せる機械であり、そのポータブル機は、プライベートな空間における知的に自由の道具であり、個人の表現手段として活躍した。そのため、「秘密出版」やそれに関連した文化が社会で広まることに貢献した。

そこで、1960年代から1980年代にかけての東ドイツ(DDR)における、地下出版(サミズダート)と教会の関係は、国家の検閲が届かない「自由な空間」を教会が提供したことによって両者は密接に結び付くことになった。社会主義統一党(Sozialistische Einheitspartei Deutschlands、略してSED)の一党独裁下で、教会は唯一、国家からある程度の自律性を認められた組織であり、批判的な知識人や若者たちの活動拠点となった。東ドイツの教会(主にプロテスタント)は、国家との緊張関係にありながらも、独自の印刷機を所有し、宗教的なパンフレットや教区報告を出版する権利を保持していた。宗教目的の印刷物は、公式な国家検閲の対象外となるケースがあり、これが地下出版の物理的な基盤となったという事実がある。

特に1970年代後半から1980年代にかけて、教会内部から生まれた環境運動や平和運動が、地下出版を加速させることになった。具体的にはベルリンのプレントラウアー・ベルク地区などを中心に、芸術家や作家が手作業で制作した数百種類の非公認雑誌や詩集が、教会のネットワークを通じて流通した。こうした教会の動きに対し、国家保安省(シュタージ[Staatssicherheitsdienst、略してStasi])は警戒を強めたが、最後には「壁の崩壊」にまで至る。

つまり、この時期の教会が育んだネットワークと情報の蓄積は、後の1989年の「ベルリンの壁崩壊」(Mauerfall in Berlin)につながる「月曜デモ」(Montagsdemonstrationen)などの民主化運動の重要な土台となった。

4-2 西ドイツの女性運動とタイプライター

戦後、「Madame 400」が東ドイツ社会に及ぼした影響は先のとおりであるが、西ドイツではこれとは全く異なった方向に女性解放運動は展開していくことになる。ここでの展開方向は、アメリカ合衆国や日本のような西側の民主主義国での「タイピストは女性、という考え方が差

別に繋がった」傾向と一致していた。

ミリアム・マウリッツ (Miriam Mauritz) によると、1960年代から70年代の女性解放運動は西ドイツと東ドイツは違った方向に分かれて展開したが、西ドイツでは、1968年の「新女性運動」が保守的な「主婦理想」(Hausfrauenideal) に反対して、性的自己決定権を主張した。この権利の主張とは、「刑法第218条」(Strafgesetzbuch §218) における中絶禁止は、1871年のドイツ帝国刑法典 (Strafgesetzbuch des Deutschen Reiches von 1871) に組み込まれて以来、しばしば激しい社会的・政治的議論の対象となっていた。それに反して、東ドイツでは女性の雇用が国家目標として定められ、高い雇用率を意味したが、同時に多重の負担も伴ったという (Mauritz 2020 参照)。

西ドイツでは、特にこの時代には伝統的な「家長制構造」(patriarchale Strukturen) との闘いがあり、1960年代には「女性が主婦になる結婚」(Hausfrauenehe) というモデルが主流であった。1977年までは、女性は家事が許す場合にのみ働くことが許されていた。結婚と家族法の改革によって法的平等が実現したのは、1977年になってからだった。

そのような背景の中でタイピスト (Schreibkraft) は、女性解放運動の象徴的な文脈で重要な役割を果たした。西ドイツにおける1960年代から70年代の女性タイピストの地位は構造的に不利で、明確に性別特有の階層構造が特徴だった。この職業を通して女性は、ビジネスの世界へ参加する機会を得たが、しばしば行き止まりで昇進の機会は無に等しかった。タイプライターの仕事は、大勢の女性が請け負うと、すぐに機械的で単調かつ低技能の仕事と分類されるようになった。男性の事務職従業員は、「秘書」として経営職への初期段階を経ていたが、女性タイピストはキャリアの見込みのない「アシスタント」とみなされていた。

多くの企業では、女性タイピストたちはいわゆるタイピングプール (typing pool)¹¹⁾にまとめられ、実際のビジネス活動から空間的に分離された。そのため女性は社会的にも孤立して、ただ単に「命令を受ける者」としての地位を固めていった。さらに、日常の仕事は男尊女卑的な

雰囲気があり、助手の女性はしばしば男性上司のために個人的な仕事 (例えばお茶を出したり、コピーをする雑用) を引き受けなければならなかった。

このように女性たちは、自分自身の職業的役割を損なっていた。1970年代のフェミニストたちは、女性がこうした「補助職」に固定される社会構造を打破しようとしたのであった。(Brewer 2017, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002)

タイプライター学習－ドイツの ハイデルベルクでの学習 －体験を通して－

次に、我々が経験してきたドイツのハイデルベルクにおける1970から80年代に掛けてのタイプライターの学習状況を掲げておくことにする。

1. タイプライターを教えていた5つの教育機関

1970年代から1980年代にかけて、ドイツではタイピングが事務職の主要な資格となっていた。訓練は厳格に標準化され、様々な教育機関においてこの訓練に参加することができた。具体的には、以下の5つの種類の学校でタイプライターによって文章作成を学ぶことができた。

- a. 職業学校 (Berufsschulen) と商業学校 (Handelschulen) においてはタイプライターで文章を書くことは、秘書としての事務 (Sekretariatsaufgaben) を遂行するためや商業実務に従事する従業員になるための訓練の一環として履修されていた。
- b. 国民大学 (成人教育センター) (Volkshochschulen, 略してVHS) は、夜間や週末のクラスを開催して10本指システムに基づく古典的な「タッチタイピング」(10-Finger-Tastschreiben) を教える場を提供していた最も重要な公立教育機関であった。
- c. 実業学校 (Realschulen) とギムナ (Gymnasien) でも、選択必須科目 (Wahlpflichtfach) や放課後の自由な選択研究会 (Arbeitsgemeinschaft) としてタイプライターで文章を書くことを習うことができた。
- d. 私立のタイプライター学校 (private Schreibschu-

len) は、特殊な教育機関としてタイプライターを使う外にも、速記 (Kurzschrift又はStenografie) を習うことができた。

- e. 自己啓発の場である通信教育でも、家で自分の自由時間に通信教育教材 (Studienbrief) を使ってタイプライターで文章を書くことを学ぶことができた。

2. タイプライターで書くことを習う過程とその授業内容

トレーニングの方法は、主にタイプライターのキーボードを見ないでタイプする「10本指システムに基づく古典的な『タッチタイピング』」(10-Finger-Tastschreiben) に従っていた。また、多くのコースでは、均一なストロークで文字が書けるように音楽やメトロノームを使ってリズムに合わせてタイプができるように練習をさせられた。また、キーボードの基本の列 (asdf jklö) にそれぞれ4本指を置いて、この列から一文字ずつ、上段と下段へと進んでいった。

これは、1分間に一定回数のキーストローク (例: 120回または180回) をできるだけ間違った文字を書かないようにすることが目標だった。個人的経験では、タイプライターを持っていなかったので、練習できるのは学校にいる時だけだった。そのため印字スピードが上がらなかった記憶がある。

3. コースの期間

我々が履修したハイデルベルクの国民大学のコースの期間は、一学期は約12から15週間であり、週に1回から2回、通常は夕方 (例えば、午後6時～7時30分) に開催され、学生や社会人が参加できるようになっていた。

今でもコンピューターのキーボードを使って、いろいろなレポートや論文作成において、ドイツ語も日本語もアルファベットで入力している。当時タイピング練習をしていた賜と考えている。

4. ドイツ語と英語及びドイツ語と日本語のタイプライターのキーボードの違いーそのための使いづらさー

最後に、ドイツ語のキーボードと日本語でコン

ピューター入力する際に使われる英語のキーボードとの入力の違いについて感想を述べておく。

4-1 ドイツ語と英語のキーボードの違い

ドイツ語 (QWERTZ) と英語 (QWERTY) タイプライターキーボードの主な違いは、YとZが入れ替わっていること、英語キーボードに欠けているキーが、ドイツ言語のキーボードにはある。さらに、しばしば異なる特殊文字の割当てがある。そこで、ドイツ語と英語のキーボードの違いをまとめておく。

- a. 文字配置 (Y/Z) : ドイツのキーボード (QWERTZ) では、「Z」が「T」の隣にあり、「Y」は下段に配置されている。英語キーボード (QWERTY) では文字が逆になる。
- b. ウムラウトと特殊文字 : ドイツのキーボードにはÄ, Ö, Ü, ß専用のキーがある。これらは標準的な英語キーボードには全くない。
- c. 句読点/特殊文字 : 特殊文字 (例えば@, ", /, :, :) は、ドイツ語キーボードではウムラウト用のスペースが確保されているため、英語とは大きく異なっている。
- d. キーラベル : コンピュータキーボードでは、「Enter」キーは英語で「Enter」、ドイツ語では「Eingabetaste」であり、矢印で表示されることが多い。「Caps Lock」キーは英語では「Caps Lock」、ドイツ語では「Feststelltaste」と呼ばれる。(図11参照)。

4-2 ドイツ語と日本語のキーボードの違い

日本ではコンピューターのキーボードは英語が普通なので、一番困るのは、文字を書くときウムラウトのある文字を打つのが面倒なことで

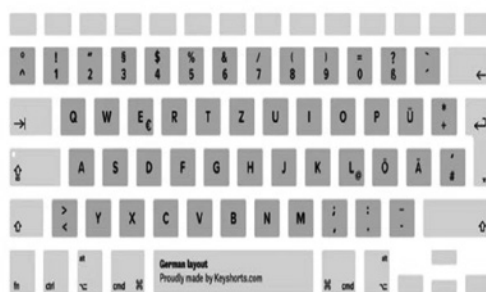


写真11 ドイツ語キーボードのキー配列 (QWERTZ)

ある。直ぐに場所が分からないので、2、3回は間違ったキーを押してしまうことがある。また、特にYとZの場所が違うので、これもドイツ語の文章を書くとき大変不便に感じる。

ドイツ語の文章をコンピューターで書く場合も、日本語の文章をコンピューターで書く場合も、問題はある。私は昔の日本語タイプライター、つまり2,000～3,000個もの活字が並んだ大きな活字盤（文字のトレイ）をもつ和文タイプライターを使った経験がないので、それについては何の見解も書けないが、コンピューターではアルファベットのキーボードを使って、和文を書いている。そのため、まず、和文タイプとドイツ語のタイプと異なる点を以下にまとめておく。

コンピューターを使うときの和文タイプは、かな漢字変換（IME）による「入力・変換・確定」のプロセスが中心であるが、カナではなくローマ字で入力し、自動的に漢字・かなに変換する。漢字変換の場合、適切な漢字を選択して確定する変換操作が必須となる。句読点では、「。」「，」「」を使用してスペースは余り入れないのが普通である。

ドイツ語はQWERTZ配列を使用し、特殊文字のウムラウト（ä, ö, ü）やエスツェット（ß）の専用のキーがあり、これを使って直接入力する。また、全ての名詞の頭文字を大文字（Großschreibung）にする必要がある。これによって、名詞が直ぐに目に入る。読点として、「.」「,」「」を使用して、文末には必ず句点であるピリオド「.」を打つ。

日本語の文書作成では、アルファベットのキーボードで打っているのが、しばしば間違った文字を入力すると書きたい漢字が選択できないことが多々あるのが、大変不自由に思える。例えば、「続ける」を書きたい時に「tsudukeru」ではなく「tsuzukeru」と書かねばならないなど、慣れない内は相当の試行錯誤が必要である。そのため、日本語の文章をアルファベットのキーボードを使って書くのには、ドイツ語の文章をアルファベットのキーボードを使って書くより時間が掛かる。

秘書の腱鞘炎に潜む歴史的問題 －パートナーの体験談より－

最後に、ドイツの会社で働く女性秘書の腱鞘炎に関わる歴史的問題を考察しておく。エスヴァイン・エカート（Eswein Eckart）によると、「叔母はシーメンス社の社長秘書をしていたが、たびたび腱鞘炎に悩んでいた。」ということ話を話していた。この話には、当時の女性の職業として認められていた秘書という仕事の歴史的な意味が隠されていた。1960年代のドイツにおける腱鞘炎は、単なる医療問題以上のものであった。それは、戦後の奇跡的経済成長の時代に労働界で起きた技術的・社会的激動の中で象徴的な問題でもあった。以下、重要な歴史的側面を掲げておく。

1. 事務作業の機械化

1960年代は秘書の「黄金時代」であり、機械式タイプライター、後には電動タイプライターの大量導入が特徴的だった（表1参照）。この機械式タイプライターは、キーを打つ際、指に相当の打力を掛ける必要があった。日々の仕事は、何時間も速いタイピングと速記で構成されており、前腕の腱に極端な片側性の負担がかつたのである。

2. 社会現象としての「秘書病」

この病気は、この職業に典型的に現れ「秘書病」（Sekretärinnenkrankheit）と呼ばれていた。秘書はほぼ女性が担っていたため、この病気に関する議論は「男性優位の企業世界」において、女性は男性に比べると負担する力がないという議論と密接に結び付いていた。更なる要因として、1960年代には、オフィスにおける合理化圧力が大幅に高まり、休憩時間が短縮されたこともしばしばあり、この病気になる秘書の数が増加していった。

3. 職業病としての認識－人間工学の必要性－

法的分類をめぐる闘いは、歴史的にも重要である。腱鞘炎は、慢性的な過負荷が原因であれば「職業病」（Berufskrankheit）として認識された。これにより、企業は長期の病気休暇（しば

しば2〜3週間)を避けるために「職場での人間工学」(Ergonomie am Arbeitsplatz)の導入を考え始めた。

ドイツでの「職場の人間工学」(Ergonomie am Arbeitsplatz)は、「労働安全衛生法」(Arbeitsschutzgesetz, 略すと ArbSchG)によれば、雇用主は従業員の健康と安全を確保する義務があるだけでなく、これにはコンピューターや(製品を生産する現場ではない)「オフィスワークステーション」(Büroarbeitsplätze)の人間工学的設計も明確に含まれている。この法律は1996年8月7日に施行され、2023年夏に最後に更新された。

これは、従業員を労働に関連する健康被害から保護し、労働環境を改善するための法的根拠を形成している。そのため、雇用主に対し身体的及び精神的健康へのリスクを最小限に抑えるように職場を設計することを義務付けている。

この法律の3から14条 (§§3-14 ArbSchG)には労働環境の評価、防護処置の取り方、従業員に安全訓練を実施すること、「事故予防処置の策定」(Einrichtung von Maßnahmen zur Unfallverhütung)が規定されている。一方で、従業員はこれらの処置を自ら実施し支援する義務があり、労働安全衛生の改善に関する提案を行う権利がある(ArbSchG第15条第17条)。法的義務の根拠として、「労働保護法」以外にも「職場条例」(Arbeitsstättenverordnung, 略すと ArbStättV)と「職場条例」に2016年に統合された「スクリーン作業条例」(Bildschirmarbeitsverordnung, 略して BildscharbV)がある。(Dössel & Rademacher 2026 参照)

「労働安全衛生法」は、ドイツ国内のほぼ全ての活動分野及び従業員に適用される統一された仕事を遂行する際の安全性確保の基準を初めて制定した。この中で、最も重要な革新の一つは、全ての雇用主に対して、従業員の遂行する仕事に関連する危険性を判断し、そこから必要な労働安全衛生対策を導き出す義務を負っていることを「労働安全衛生法」第5条 (Section 5 ArbSchG)で成文化したことである。

この法律は、「EC労働安全衛生枠組指令」の89/391/EEC (EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz 89/391/EEC)を国内法に移行する上で重要な役割を果たした。また、2008年には「ドイツ

共同労働安全衛生戦略 (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 略してGDA)」が法制化され、連邦政府、州、事故保険機関間の協力強化が図られた (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 参照)。

これらの法的義務は、例えば、事務管理分野においては、職場は身体的・精神的にそこで働く者にできるだけ負担がなく自分の仕事が遂行できるように工夫されなければならないことが、具体的に示された。例えば、コンピューターのディスプレイ、つまりモニターや職場の椅子や机などはそこで働く者が正しい姿勢で仕事ができるように調整されなくてはならないことなどが記載されている。また、心理的ストレス (例えば「情報過多」(Reizüberflutung)や騒音など)もその際に考慮される。ホームオフィスにおいて、契約で働いている者にも、最低限の人間工学基準を満たす必要がある (Dössel & Rademacher 2026 参照)。

人間工学的に設計された職場は、働いている者が快適に仕事を遂行することができるだけでなく、病気や怪我をして仕事ができない日数も減らし、生産性の向上にも効果があることをも意味している。しかし、職場で働く人間自体も定期的に運動し、座り方を変えたりするなど、自からの健康を保つことを常に意識して行動に移すことも重要になる。

また「労働安全衛生法」の外に、さらに具体的に安全基準を設定した「職場条例」(ArbStätt V)の事務管理分野では、オフィスの大きさ、照明、換気の最低要件、コンピュータワークステーションの要件 (まぶしさを押さえたノングレアー設置 (blendfreie Aufstellung)やモニターまでの距離など)、テーブル、椅子、スクリーン機器のエルゴノミクス設計などの作業場所の設備を規制している。また、オフィスで働く者に、その健康を維持できるように、それらをどのように使用するべきかについて定期的な指導を受ける必要があることも規定している。その他にも従業員は、希望に応じて眼科検査を定期的に受けることが決められている。

ドイツにおいては、特に「スクリーン作業条例」が、身体的・精神的ストレスを最小限に抑えるためにコンピュータワークステーションの

人間工学的設計を規制した。雇用主は、従業員に対して視力検査を定期的を実施し、コンピューター用眼鏡の着用を義務付けた。

4. 医療的背景

当時も今も、タイピストの主な症状は、手首の刺すような痛みと腫れだった。1960年代の治療は主に固定が中心で、しばしば添え木やギプスを用いて行われ、長期間の欠場が続いた。

5. 歴史的教訓ーサリドマイド事件ー

ドイツでは、「社長秘書が腱鞘炎に悩んだ」というエピソードは、「一見ありふれた体調不良（腱鞘炎など）の背後に、深刻な薬害が隠れている可能性がある。」という教訓を含んでいる。もし初期の「手のしびれ」を訴える患者たちの声に誠実に対応していれば、その後に続く数千人規模の胎児被害は防げたかもしれない、という痛恨の歴史を象徴している。このことは、1950年代後半にドイツで起きたサリドマイド薬害事件（Contergan-Skandal）の予兆、あるいは初期の被害報告としての歴史的意味を持っている。

「サリドマイド」（Thalidomid, 当時の商品名：コンテルガンContergan）¹²⁾は、当初、副作用のない「安全な睡眠薬・鎮静剤」としてドイツのグリュンエンタール社（Grünenthal）から発売された。しかし、服用した人々の間で、手足のしびれや痛み、マヒを訴える例が相次いだ。

当時、知的労働の象徴であった秘書（特に激務をこなす社長秘書など）が、タイピングによる「腱鞘炎」だと思い込んでいた症状が、実はサリドマイドによる神経ダメージであったという事例が、薬害の広がりを出す象徴的なエピソードとして語られることがあった。この事件が指しているのは、単なる職業病としての腱鞘炎ではなく、サリドマイドの副作用による「末梢神経障害」(periphere Nervenschädigung), 略して「多発性神経炎」(Neuropathie又はPolyneuropathie) だったという悲劇的事実にある。

1959年頃から、ドイツの医師たちは「手足のちくちくする痛みやしびれ」といった末梢神経障害の報告をグリュンエンタール社に送っていた。しかし、会社側はこの警告を無視、あるい

は過小評価し、パッケージに軽い注意書きを加える程度にとどめた結果、その後の壊滅的な胎児被害（サリドマイド胎芽症）へとつながった。

まとめ

最後に、これまでのエスヴァイン三貴子教授の論点を8点ばかりにまとめておく。

① ドイツのタイプライターの発展史はおおよそ五段階を経て、最終的にワードプロセッサに移行する。この過程の中において、1884年のインデックス型のハモニアから始まるが、これは当初は視覚障害者向けでもあった。能率もよくなく余り売れなかったが、価格はアメリカのキーボード型に比べて10分の1程度であった。

② この時期は、アメリカでは既にキーボード型であった。キーボード型はアドラーが発売するが、このキーボードはドイツ語の使用上の観点より「QWERTZ」であり、最後は「Y」ではなく「Z」である。この点が英語と異なる。

③ 五段階の発展過程において、キーボード型の普及、電動駆動、IBMのタイプボール式の印字機構などを見ると、全体的にアメリカの技術に依っている。

④ アメリカでも日本でもタイピストは女性であり、戦時下等において、男性の労働力不足を補うようになったことと関係し、男性であった事務職は女性に代わっていく。また、事務作業はきれいな文字を書く男性の仕事であったが、タイプライターが文書作成に使用され始めると、「機械的な反復作業」であり「低スキルの仕事」として、女性の仕事として定着していく。

⑤ このような事情であったとはいえ、1920年頃は、「新しい女性像（Die Neue Frau）」は工場労働者ではなく事務職であり、社会的地位が高く中産階級の女性にも自立の観点より開かれてゆく。このことについても、アメリカでも日本でもほぼ同じ現象であったと言える。日本では大正半ば以降から昭和初期に掛けて「職業婦人」と言われた。本連載では、「職業婦人」は「職分婦人」とも言えると述べておいた。

⑥ アメリカでもイギリスでも、タイプライターに女性の名前を付けたものはなかった。1882年から発売された「ハモニア」はハンブ

ルクの女性守護神名であり、1910年に発売された「エリカ」も女性名であった。また、1960年から70年にかけて販売された「Madame 400」は訳すと「裕福な婦人」である。これらは旧東ドイツの社会主義体制下での機種である。政治体制がタイプライターの名称までもに影響を及ぼしていたといえる。

⑦ その体制の下で、「地下出版（サミズダート文化）」が生まれ、体制崩壊へと結び付いていく。かつてゲーテンベルクの印刷機が、ルターが訳したドイツ語聖書を大量に印刷し、宗教改革を引き起こしたことと一脈通じている。

⑧ 秘書はタイプライターを使うが、そのため指を酷使し、秘書病（腱鞘炎）という職業病を引き起こす。この解決のため、人間工学（Ergonomie am Arbeitsplatz）が導入される。しかし、タイピストは女性が多かったため、睡眠薬・鎮静剤としてサリドマイドを服用したが、この副作用が末梢神経障害を併発し、女性であるため、壊滅的な退治被害（サリドマイド胎芽症）へと繋がる。メーカーは、サリドマイド被害を腱鞘炎による症状と言いつけたのである。この負の歴史は、銘記しておかなければならない。

注

- 1) https://www.instagram.com/p/CcCfyYKv_9f/（2025年4月1日、検索）
- 2) この丸文字は、ルンルン文字、ネコ字、まんが字、丸字、ブリッコ文字などと呼ばれていたという。
<https://ja.wikipedia.org/wiki/丸文字#丸文字概要>（2026年4月8日検索）
- 3) ハモニアについては、主として次の資料によった。
<https://www.antiquetypewriters.com/typewriter/hammonia-typewriter/>（2026年3月21日検索）
- 4) 「1882年頃」の生産と「1882年」の特許取得については次の資料による。
<https://www.antiquetypewriters.com/typewriter/hammonia-typewriter/>（2026年3月21日検索）。またロンドンのサウスケンジント科学博物館の記録では、H.A.H.Guhlによって1884年に特許取得となっている
- 5) G.Tilghman Richard, M. I. Mech. E., The History and Development of Typewriters, Science Museum, London, 1964, pp.8-10. これによると、最初は1850年のフューズ（Hughes）の円盤式であり、視覚障害者向けのタイプライターである。
- 6) 三宅章介「タイプライターの歴史とタイピスト（2）」『労働の科学』大原記念労働科学研究所, 2024年2月1日発行, 2月号, 79巻2号, 39～40ページ。Herrimer County Historical Society, The Story of the Typewriter 1873-1923, Herkimer, 1923, pp.25-26, 82.
- 7) Wilfred A. Beeching, Century of the Typewriter, Heinemann, 1974, pp.149-151.
- 8) 『タイプライタ博物館 Typewriters』菊武学園, 1999年1月,

16ページ

- 9) Wilfred A. Beeching, Century of the Typewriter, pp.92-95.
- 10) <https://www.badulaisschreibmaschinen.de/lexikon/schreibmaschinen/seidel-naumann/erika>
- 11) 「タイピングプール（typing pool）」という言葉は、見出し語として説明も付けている書物もある。すなわち、タイピングプールとは、「作業者が同じ机に座り、契約書やその他の文書をタイプする場所」などである。Hannah Sandoval, The Story of the Invention of the Typewriter: 150 Years Later, Atlantic Publishing Group, Inc., 2017, p.198.
- 12) <https://www.theguardian.com/society/2014/nov/14/sp-thalidomide-pill-how-evaded-justice>

参考文献

- Bild Bundarchiv(1928): Telefonistin, Bild 102-09292, Februar 1928). [https://www.bild.bundesarchiv.de/dba/de/search/?query=Bild+102-09292\(23.3.2026\)](https://www.bild.bundesarchiv.de/dba/de/search/?query=Bild+102-09292(23.3.2026))
- Brewer, Kirstie(2017): How the Tech Industry wrote Women out of History. In: The Gardian.
<https://www.theguardian.com/careers/2017/aug/10/how-the-tech-industry-wrote-women-out-of-history>
- Brief Goethes(1802): “Johann Wolfgang von Goethe im Mittelpunkt seiner Zeit” Verzeichnis der Goethe-Sammlung H. Lempertz sen., Köln 1899. [https://de.wikipedia.org/wiki/Deutsche_Kurrentschrift#/media/Datei:1802-Goethe.jpg\(23.3.2026\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Deutsche_Kurrentschrift#/media/Datei:1802-Goethe.jpg(23.3.2026))
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2026): Rechtsgrundlagen.
[https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefahrungsbeurteilung/Handbuch-Gefahrungsbeurteilung/Grundlagenwissen/Grundlagen/Grundlagen_dossier?pos=2#:~:text=Das%20am%2021.8.1996%20in,erforderlichen%20Ma%C3%9Fnahmen%20des%20Arbeitsschutzes%20abzuleiten.\(26.3.2026\)](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefahrungsbeurteilung/Handbuch-Gefahrungsbeurteilung/Grundlagenwissen/Grundlagen/Grundlagen_dossier?pos=2#:~:text=Das%20am%2021.8.1996%20in,erforderlichen%20Ma%C3%9Fnahmen%20des%20Arbeitsschutzes%20abzuleiten.(26.3.2026))
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend(2002): Dokumentation der internationalen Konferenz „Equal Pay: Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit“ des BMFSFJ vom Juni 2002 in Berlin. [https://share.google/JYhqwHxvgmMoXEF5G\(23.3.2026\)](https://share.google/JYhqwHxvgmMoXEF5G(23.3.2026))
- Deutsche digitale Bibliothek(1930): BÜRO 1880-1930: Frauenarbeit und Rationalisierung. Die Büroarbeit und der Anteil der Frauen sowie die Wertigkeit ihrer Arbeit vom 19. Jahrhundert bis 1930.
[https://www.deutsche-digitale-bibliothek.de/item/XKHAETDKRZQSAAZHJ7KPIOXV5JDILTA4\(28.3.2026\)](https://www.deutsche-digitale-bibliothek.de/item/XKHAETDKRZQSAAZHJ7KPIOXV5JDILTA4(28.3.2026))
- Dössel & Rademacher(2026): Ergonomie & gesetzliche Grundlagen – Verantwortung und Pflicht für Arbeitgeber. [https://www.doessel-rademacher.de/tw-bs-cms-gesetze-ergonomie\(28.3.2026\)](https://www.doessel-rademacher.de/tw-bs-cms-gesetze-ergonomie(28.3.2026))
- Frevort, Ute(1984): Vom Klavier zur Schreibmaschine. Weiblicher Arbeitsmarkt und Rollenzuweisungen am Beispiel der weiblichen Angestellten in der Weimarer Republik. In: Annette Kuhn/Gerhard Schneider(Hrsg.): Frauen in der Geschichte I. Frauenrechte und die gesellschaftliche Arbeit der Frauen im Wandel. 3. Auflage. Schwann, Düsseldorf 1984.
- F. Soeneckens Rundschrift(2026): Remscheid 1875.
[https://de.wikipedia.org/wiki/Rundschrift#/media/Datei:Rundschrift_\(Soenecken\).png\(28.3.2026\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Rundschrift#/media/Datei:Rundschrift_(Soenecken).png(28.3.2026))
- Hammonia Typewriter(2026). Guhl & Harbeck, Hamburg,

Germany, 1884 – no serial number.
<https://www.antiquetypewriters.com/typewriter/hammonia-typewriter/> (28.3.2026)

Henke, Lukas (2015): Historisches Museum Frankfurt. Blog. „Adler 7“ – Die erste deutsche Schreibmaschine kam aus Frankfurt.
<https://blog.historisches-museum-frankfurt.de/adler-7-die-erste-deutsche-schreibmaschine-kam-aus-frankfurt/> (23.3.2026)

Maonline (2026): Wir zeigen Dir wie sich deutsche und internationale Tastaturlayouts voneinander unterscheiden und wie man die Tastaturbelegung am MacBook umstellen kann.
<https://maonline.de/blog/deutsche-qwertz-und-internationale-tastaturlayouts-qwerty-azerty> (28.3.2026)

Mauritz, Miriam (2020): Geschichte der politischen Bildung. Die Neue Frauenbewegung der 1960er und 70er Jahre im Verhältnis zur politischen (Frauen*) Bildung: Zwischen Selbsterfahrung, Politisierung und Emanzipation
<https://profession-politischebildung.de/grundlagen/geschichte/frauenbewegung/#:~:text=%E2%80%9DPrivate%20ist%20politisch%E2%80%9C%20Die%20Entstehung%20der,Bevormundung%2C%20Ungerechtigkeiten%20und%20soziale%20Ungleichheiten%20zu%20beseitigen> (28.3.2026)

Meinfelder, Laura (2022): DDR-Geräte in deutschen Haushalten: Welche nutzen Sie noch?
<https://www.mdr.de/geschichte/ddr/alltag/retrotrend-haushaltsgeraet-werkzeug-aus-ddr-immer-noch-beliebt-100.html#:~:text=Diese%20DDR%2DGer%C3%A4te%20wurden%20besonders%20>

oft % 2 0 g e n a n n t & t e x t = Z u % 2 0 d e n % 2 0 u n v e r w % C 3 % B C s t l i c h e n % 2 0 % 2 2 B e s t % 2 0 D o f s , d e r % 2 0 M u l t i b o y % 2 0 (2 1 % 2 0 P r o z e n t) (2 0 . 3 . 2 0 2 6)

Museum digital ostwestfalen-lippe (2025): Hammonia New Typewriter.
<https://owl.museum-digital.de/object/3898> (27.3.2026)

Room: The Gridded Section. Source collection The Gridded Section.
<https://www.palaceoftypographicmasonry.nl/poetics/the-gridded-section/source-collection/friedrich-soennecken/> (28.3.2026)

Rundschrift Von Rculus, Robert Hösel (1919) : Friedrich Soennecken † . In: Seidels Reklame, Jahrgang 1919, Heft 3 (Juli), Jahrgang IV, S. 69. (online bei ANNO).

Soennecken, Friedrich (1881): Das deutsche Schriftwesen und die Notwendigkeit seiner Reform: Mit Abbildungen.
https://books.google.co.jp/books?id=XNN2liHQTykC&pg=PA11&hl=de&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false (28.3.2026)

WIKI: Harmonie (2026).
<https://de.wikipedia.org/wiki/Hammonia> (26.3.2026)

WIKI (2026): Rundschrift.
<https://de.wikipedia.org/wiki/Rundschrift> (23.3.2026)

WIKI (2026): Schreibmaschinen-Tastatur, hergestellt 1964, deutsche Version mit „ß“-Taste.
https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Keyboard_of_a_German_Olympia_typewriter_1964.jpg (23.3.2026)

Zeitklicks (2026): Die Neue Frau.
<https://www.zeitklicks.de/weimarer-republik/alltag/gesellschaft-wohnen-und-essen/die-neue-frau> (19.4.2026)

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

検索、カラー版DVD-ROMに役立つ

「大震災被災地の安全と健康」の付録を設け、23編の報告を収載

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、使いやすい

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

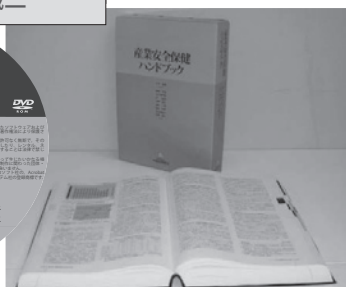
産業安全保健活動にかかわる項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が372項目を書き下し
項目ごとに見出し区分を統一、最後に担当者の心得を具体的に提言

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



今、気になるリチウムのお話

千葉 百子

はじめに

最近、リチウム電池が原因と思われる発火（火災）のニュースが珍しくない。自治体の清掃工場でも火災の原因となり、消防車が消火に当たる例もある。3月～4月は人の移動が多い時期で、去っていく人から電気製品をもらい受けることもよくあることである。新聞紙上でも「リユース家電 火災に注意」「リチウムイオン電池・劣化品 事故多発」などの見出しのある記事が見られる（2026年3月31日 朝日新聞夕刊）。その記事の中に「製品評価技術基盤機構（NITE）には2020～2024の5年間にリユース品の事故情報が310件寄せられ、その内9割は火災につながっていた。リチウムイオン電池が絡むもの3割」とある。リチウム電池は短絡（ショート）によって急速に放電して過熱することで爆発が起こる危険性がある。リチウムはあたかも「悪玉元素」にされてしまいそうだ。いえいえ、心臓ペースメーカーもリチウム電池で動いているのだ。リチウムは周期表では3番目、原子量6.941、小さい元素でありながら、私達の生活に不可欠な元素である。

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』（編集集）南山堂、1996年。
- ・『病気と健康の世界地図』（訳）丸善、2009年。



リチウムの効用とリスク

リチウムイオン電池が開発され、技術の発展に伴い携帯電話、パソコン、電気自動車など私達の日頃の生活がかなり便利になった。2019年、日本人（吉野彰）を含む3人に「リチウムイオン二次電池の開発」としてノーベル化学賞が授与されたことはまだ記憶に残っている。受賞理由は電池の発明に加えて、科学技術の進歩も伴いリチウムイオン電池による社会的な影響、一般的生活に多くの便利さを普及させた技術革新を称えるものである、とされているリチウムイオン電池は、軽量で高エネルギー密度を持つので、スマートフォンやノートパソコン、電気自動車などの小型化と性能向上を可能にした。この技術の発展は、私たちの生活様式を大きく変え、持続可能なエネルギーの利用にも寄与している。

リチウムは医学・薬学の分野でも50年以上前から使われている。「今日の治療薬」（南江堂電子辞書版）には「炭酸リチウム：抗精神病薬、抗うつ薬、気分安定薬、精神刺激薬」とある。精神科領域ではリチウムは「気分安定薬（ムードスタビライザー）」として知られている。すなわち炭酸リチウム（ Li_2CO_3 ）が精神科領域で重要な役割を持っていることがわかる。その主な用途をみると：双極性障害（躁うつ病）の治療、双極性障害は再発しやすい疾患であるので、リチウムを継続的に服用することで再発予防、そのほか自殺予防効果があげられている。使用上の注意としては至適濃度範囲（作用doseと中毒

doseの範囲)が狭いことである。継続使用の場合には定期的な血中濃度測定(モニタリング)が不可欠である。副作用情報としては、手が震える(振戦)、口が渇く、多尿などのほか、長期服用により腎機能への影響や甲状腺機能低下症を引き起こすことが報告されている。

リチウムとアルツハイマー病

それではリチウムとアルツハイマー病の関係はどうか見ていきたい。

アルツハイマー型認知症は主として異常タンパク質「アミロイドβ」と「タウ」が脳内に蓄積することによる神経細胞の破壊により生じるとされている。もの忘れなどの症状が出る10年から20年以上前から、原因物質の1つであるアミロイドβが脳にたまり始める。脳にアミロイドβが異常にたまると、脳神経が減り、その結果もの忘れが増えるなど、認知機能や日常生活に支障をきたすようになる。リチウムはこの2大原因とされるタンパク質の蓄積に対して、直接的な抑制作用を持つと考えられている。双極性障害でリチウムを長期服用している患者は、認知症リスクが低いという報告がある。リチウム濃度が高い水道水の地域では他地域と比較し相対的に、自殺率が低いことが明らかとなっている(松丸さとみ, 2020年8月4日, “水道水に含まれるリチウムが自殺防止に?” ニューズウィーク日本版 2023年4月7日閲覧)。2006年には大分大学の調査で、大分県下において同様の調査を行ったところ、リチウム濃度の高い水道水の地区では自殺率が低いことが明らかにされた(水道水のリチウム濃度が自殺率に関係—大分大 [株式会社メディカルトリビューン, (2013年7月29日), 2023年4月7日閲覧]。)

アルツハイマー型認知症の治療は、症状の一時的な改善を目的とした対症療法が中心だったが、病態進行を抑制する抗アミロイドβ抗体薬へとシフトしてきた。2025年から2026年にかけて多くの知見が報告されている。

ハーバード大学からの論文が2025年8月6日 Nature オンラインに掲載された。Aron L. et al: Lithium deficiency and the onset of Alzheimer's disease. Nature. 2025 Sep; 645

(8081): 712-721. doi: 10.1038/s41586-025-09335-x. Epub 2025 Aug 6. リチウムをアルツハイマー病治療のサブリティとして使う可能性を示唆する研究である。アルツハイマー病患者や軽度認知障害(mild cognitive impairment=MCI)の脳内リチウム濃度が著しく低下していることを明らかにした。その理由は脳内に蓄積したアミロイドプラークが、脳内の遊離リチウムを捕獲(トラップ)してしまい、神経細胞が利用できるリチウムが不足するという説である。このリチウム欠乏がアルツハイマーの暴走を招き、病態をさらに悪化させる「悪循環」を生んでいる可能性を示唆した。リチウムの欠乏が神経細胞の恒常性を破綻させ、結果として病的タンパク質の蓄積を促進していると考えられる。リチウムの補充は有効な治療手段となり得る。従来のリチウム塩(炭酸リチウムなど)ではアルツハイマー病治療に効果は認められなかった。炭酸リチウムはアミロイドプラークにトラップされてしまうから。リチウムオロテート(lithium orotate)が最も効果的であることを発見した。メカニズムを含む詳細が本論文に記載されている。

認知症有病率に関する国際的な統計(OECDやWHOによる2021~2026年データ, 年齢調整を行わない粗有病率)では人口10万人当たり、日本は約2,637人、イタリアは約2,387人、ドイツは約2,337人、アメリカは約1,466人、中国は約1,194人、インドは約295人となっている。インド人に認知症が少ないのはカレー粉にリチウムが多く含まれているからであろうか? 単純な思考であるが、食品中のリチウムを検索してみた。わかさぎ、いわし、あさり、穀物、小麦胚芽、根菜類などに特に含まれているが、野菜は産地(土壌)由来でばらつきが大きい、という記述はある。実測値があるものでは、ヒジキ 3400±626ng/g, ワカメ 2000±1020ng/g, コンブ 1210±492ng/g, カタクチイワシ(生魚) 1800±730ng/g, カタクチイワシ(干物) 5400±3800ng/g (出典: 玉利祐三他Biomed Res Trace Elements 15 (4) 373-376, 2004) など報告がある。カレーについては鉄とモリブデンが多いという記述はあったがリチウムについては不明である。カレーは多種類の材料が使われるの

で、常在元素であるリチウムはかなり含まれているのではないかと考えられる。ただしばらつきが大きいであろう。

温泉とリチウム

「温泉法に基づく水質基準」があり、リチウムは「1 mg/kg以上」となっている。温泉中リチウムに関する報告は以下に示す岡山県と宮崎県の2報が入手できた。「本州西部の温泉のリチウム含有量」[逸見吉之助他 岡山大学温泉研究所報告 第36号15-21 (1966)]によると、本州西部の温泉のリチウム含有量最高値は有馬温泉天神湯の50.8mg/kgであった。一般的なコメントとしてリチウムイオンの含有量は、温泉の種類や地域によって異なるが、一般的にリチウム含有量が高い温泉は、特に火山性の温泉に見られる。

宮崎県衛生研究所の論文「県内温泉におけるリチウムイオン濃度調査」(野中勇志他)によると62件のうち基準値以上を含むものは26件であり、宮崎市周辺を中心に濃度が高い温泉がみられた。また、リチウムイオン濃度の平均値は2.2mg/kg、中央値は0.7mg/kg、最大値は16.6mg/kgであった。

他にも最近の分析精度の向上した測定器を使った報告があるに違いない。ちなみにリチウムのクラーク数は 6×10^{-3} (第27位)である。海水中のリチウムに関しては世界中の海洋でほぼ一定で、約0.17～0.18mg/L (ppm) ということである。非常に低濃度ではあるが、海水の総量を考えるとリチウムは膨大な量である。「都市鉱山」ならぬ「海水鉱山」と言えるかもしれない。

では、温泉中のリチウムは皮膚から吸収され

るのであろうか。温泉中ではリチウムイオンとして存在している。リチウムイオンは健康な皮膚の脂質を通過するのは難しい。しかし、お湯に浸ると皮膚の角質層が柔らかくなり、物質が通り抜ける間隙がわずかに広がる。温熱効果で皮膚の毛細血管が拡張し、吸収された成分が全身へ運ばれやすくなる。15分～20分といった単位で全身を温泉水にさらすため、短時間の接触よりも吸収量は増える。温泉水を飲む「飲泉」もあり、吸収量は経皮より多い。治療に使われるリチウム製剤は数100mgであることから考えると、温泉水に含まれるリチウム濃度から考えて、入浴でリチウムの薬理作用を期待することには無理がある。

リチウムに関係なく、以下に筆者が考える温泉の一般的な効用を掲げるので温泉でリラックスして頂ければと思う。

「リチウムイオンを含む温泉は、ストレスやうつ症状の緩和に役立つとされている。リチウムイオンは抗酸化作用があり、活性酸素を除去し、細胞の老化や損傷を防ぐ効果が期待されている。また、リチウムイオンの濃度は温泉の種類によって異なり、塩化物泉や炭酸水素塩泉に多く含まれている。リチウムイオンを含む温泉は、心身のリラクゼーションや健康維持に効果的な温泉として人気がある」。

おわりに

リチウムは、現代社会において「エネルギーの主役」としての産業的側面と、「心のバランスを整える」という医療的側面の2つの非常に重要な顔を持っている。リチウムイオン電池という体外の世界と心を安定させ命を救うという体内の世界で活躍するユニークで不可欠な元素である。

マネジメントシステムの認定・認証

～安全衛生管理を担う中で①～

福成 雄三

マネジメントシステムとの関わり

本稿の内容は筆者個人の考えであって、筆者と関わりのある組織の見解ではないことを最初にお断りしておきたい。

今回から4回にわたって、ISO/JISのマネジメントシステム規格の認証に関わった経験などを紹介しながら筆者の考えるところをまとめてみた。分かり切ったこともあれば、関係者からいろいろな視点でのクレームが出てきそうなこともあると思う。本音のところでは筆者と近い思いを持っている人がいる一方、代替案を具体的に考えて公の場で意見を言うことは難しいとも思う。認証審査に関わることなので、審査権限（権威）の前では従順であることが必要なのかもしれない。なお、筆者は「認証」や「規格」の専門家ではないこともあって用語の使い方などが間違っていることがあるかもしれないが、ご容赦いただきたい。

まず、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の認証に関する国内外での動き（流れ）を筆者の分かる範囲で大まかにだが振り返っておきたい。OSHMSの考え方が生れた英国で1996年にBSI（British Standards Institution）がBS8800（労働安全衛生マネジメント指針）を制定した。これを受けて1999年にOHSAS18000（OHSAS：Occupational Health and Safety Assessment Series）が国際コンソーシアム規格として制定され認証制度が始まった。

同年に日本では労働安全衛生規則（省令）が

改正され、「自主的活動の促進のための指針」を労働大臣が公表できるといった規定が制定され、これを受けて「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（労働省公示）が制定された。2001年にはOSHMSのガイドラインとしてILO（International Labour Organization）がILO-OSH 2001を採択している。

労働安全衛生規則とこのガイドラインが後ろ盾になった面があると認識しているが、2003年に中央労働災害防止協会（中災防）がJISHA方式適格OSHMS認定（現在は「認証」と変わっている）基準を設け認定制度を開始している。1999年には建設業労働災害防止協会（建災防）は建設業特有の課題への対応を勘案した「建設業労働安全衛生マネジメントシステム」（COHSMS、通称：コスモス）ガイドラインを制定し、2008年から認定制度を開始している。

2018年にISO（International Organization for Standardization）がISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）を規格として制定したことを受けて、日本産業規格JIS Q 45001並びにJIS Q 45100が制定され、OSHMSに関する日本の認証制度が始まった。これらの認証規格制定以前には、前述のOHSAS18000が日本国内でも認証規格として運用されていた。なお、OHSAS18000は現在のISO45001に発展的に引き継がれたとされている。

筆者は、2001年頃になるが海外のユーザーとの関係があつて、会社として何らかの形でOSHMSの認証を受ける必要性を感じ、規格の勉強、審査認証機関（以下、認証機関）との接触、他社の調査などを行った。英国がOSHMSを活かした安全衛生管理を志向する端緒となった1972年のローベンス報告（日本語訳「労働における安全と保健－英国の産業保健制度改革－」（財

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザーボード）

日本人間工学会認定人間工学専門家、労働安全コンサルタント（化学）、労働衛生コンサルタント（工学）

労働科学研究所出版部1997年)についても読み込み、OSHMSが求める真髓を感じ取ったつもりでいる。また、認証機関が用いていたOHSAS18000(和訳)は筆者には馴染みのない言葉遣いが多くすっきりと理解できなかったために日本語対訳の原文(英文)を読み込んだ。余談になるが、マネジメントシステムで使われている規格用語は独特で日本語として馴染みにくく、改善の余地があるのではないかと今でも思っている。

傍観者としての「認証」の印象

筆者が勤務していた事業所ではISO9001(品質マネジメントシステム)の認証を受けた後に、ISO14001(環境マネジメントシステム)の認証を取得するために専従の担当者を置き、マニュアルなどの整備に大きな労力を割いて審査を受けた。事業所内の各工場事務所や現場詰所にたくさんの関係書類がきれいに整理されていたことを覚えている。同時に現場からは、その負担が大きいことをぼやく声も聞こえてきていた。そして、傍観者の筆者には「実質的な向上よりも、審査に合格する形を整える」ことに重きを置いていると見えていた。「形式(要求事項)の意義を理解して整えれば、実質が付いてくる」といった意図を持った仕組みだとは思いますが、その「意図通りになっていない」ことがありそうに思えた。

マネジメントシステムは、認証機関の説明によれば、品質や環境などの分野について、方針や目標を定めて、その目標を達成するために組織が取り組む「仕組み」ということになる。マネジメントシステム規格に示された取り組み(要求事項)が適格に運用できていることを認証機関が客観的に審査して認証することになる。こうして得た認証が社会的評価を受けたことになり、ユーザーなどが安心して取引を行うことができることを外形として示すことになる。このために多くの組織(事業所)が商取引上の理由から大きな労力を掛けてでも認証を得るための取り組みを行っていると筆者は認識している。これらの認証は、結局のところ商取引を円滑に行うためのものであって、「適格な」マネジメントであつても「的確な」なマネジメ

ントを担保するものではないといった面があるということではないかといった疑問を持っている。

取引先から認証の取得を要求されることがあるために認証審査を受ける組織もある。取引先は自らの力で取引の前提とする品質や環境に関する評価を客観的に確認することが難しいために第三者機関(認証機関)に頼っているということだと思う。マネジメントシステム規格の要求事項が実質的な品質や環境の管理が的確に行われていることを担保するものだという前提に立っているのだろう。

認証審査に合格した大半の組織は、要求事項を活かして的確なマネジメントを行っているとは思ふものの、更新を必要としないという判断をする組織があつたり、世間を騒がせる品質や環境上のデータ改ざんなどの不正を行うなどのトラブルを生じさせる組織があつたりするという実態がマネジメントシステムの限界を示しているとも思う。

規格自身の的確性

関係者から猛烈な批判を浴びそうだが、いくつか気になることがある。一つは、マネジメントシステム規格に示された「仕組み」に沿うことが目標達成のために最適なのか分らないということになる。多くの組織にとって有効な「仕組み」かもしれないが、最適とは言えない組織があつてもおかしくない。国際的に議論を重ねて最終的には加盟各国の多数決を経て制定されたからと言って、地球上には数えきれない組織があり、そのすべての組織に最適だとは限らないのではないかと。代表的な組織形態である企業数は日本国内でも500万社前後あるようだがどうだろう。目指す姿が明確に示された方がよいということではあつても、個々の「最適」は組織毎に違うという意味で幅がある。この幅を認識しての審査基準であればいいと思う。ただし、幅があるために審査員の裁量に委ねられる範囲が広がると、審査員ごとに異なる審査結果になりかねず、審査の信頼性が失われることになるので慎重に考えることが必要になる。

なお、現状の規格とその認証審査の下で審査合格を目指す限り、自ずと審査を受ける側も「審

査基準に合致する」「不適格と判断されない」ことが目的化して優先され、品質や環境の実質的な管理向上の優先度が下がることがあるのではないかとといった疑問が生じてくる。認証を受けて更新を重ねることが実質的管理を向上させていくということだろうが、実質的管理の向上を図るためにマネジメントシステムは必須なのだろうか。

筆者はマネジメントシステム規格を意味のないものだとは考えていないが、この規格を活かして実質（品質や環境など）を改善していこうという意志のない組織が審査を受けても、目的が形式（要求事項）への適合に留まり、実質的な改善・向上に結び付かず不毛な結果にしか結び付かないケースがありそうに思う。このようなことが生じないように要求事項は組み立てられているとの反論があると思うが、現実が付いてきていると言えるのだろうか。

トップが方針を表明する？

言い方を変えると、認証を受ける以前の問題として、組織として品質や環境などを改善することの意義をトップを含めた組織の関係者が自分事として捉え、認証を受けることとは関係なく良くしていこうという意志を持っていることが前提として必要なのだろう。

マネジメントシステム規格では、トップが方針を確立し伝達することを求めており、トップの方針の下にさまざまな取り組みが展開されるという構図になっている。「ここ（方針）にトップの意志が示されている」といったこと（外形）ではあるが、「トップの方針」をトップの意志に関わりなく形式的に整えて示すことを規格が要求していること自身が、形骸化を生むことにつながる可能性がある。

認証の要求事項のことではないが、安全衛生関係では法令に根拠を持つ場合を含めて事業者が「方針の表明」などを求めていることがいろいろとある。前述の労働安全衛生規則には自主的活動の一つとして事業者による「安全衛生に関する指針の表明」を掲げているほか、公示や行政通達に示された場合を含めて「健康保持増進方針の表明」、「高齢者労働災害防止対策に

関する事項を盛り込んだ安全衛生方針を表明」、「治療と仕事の両立支援に取り組む基本方針を表明」、「メンタルヘルスケアに関する方針を明示」、「経営方針に基づく健康経営の推進方針の設定」などがある。もちろん、これらの他に事業所では品質や環境、コンプライアンス、人材育成などに関する方針の表明も求められているのだろう。

あれこれ方針を制定することにどれだけ意味があるか筆者には分からない。大組織ならいざ知らず、中小の組織などさまざまな組織がある中で、適切な取り組み方とは思えない。事業所のそれぞれの担当部門にとっては、事業者の方針を受けての取り組みということになって他部門を巻き込んで組織全体で施策を展開しやすいのかもしれないが、仕事を進めるのにいちいち方針が必要なのだろうか。受け止める側（ユーザーや従業員など）にとってもどれだけ意味のあることなのだろうか。覚えきれない数多の方針は無いに等しいのではないか。形式重視を求めていることにならないのだろうか。

さらに、過剰で精緻な要求事項は表面的な対応を生むだけでなく、規格全体への信頼度を下げることになるのではないか。また、規格の制定や運用に関係する人たちは、解釈に幅を持たせることを「よし」とせず、融通の利かない判断をして「完璧」を求めがちだが、結果としての品質、環境、安全衛生などの実態の水準が高くなるとは限らない。拘りの強い発想に引きずられないことが規格や規定の内容を検討する場や審査の現場では重要なこともあると思う。

<「わたしはこう考えます」・・・ご意見を>

この連載では、執筆内容について読者のみなさんからご意見をいただきたいと思っています。e-mailで、以下のアドレスまで送付してください。

ご意見送付先：publishing@isl.or.jp

読者のみなさんと一緒に考えることを大切にしたいと思いますので、場合によっては、誌面にご意見を要約して掲載させていただくことも考えたいと思います。

Safety Firstと安全第一(6)

安全第一と幸福増進

椎名 和仁

はじめに

前回は日本における産業安全活動のもう1つの源流である「安全第一協会」の設立経緯について紹介した。また、同協会が設立された1917年(大正6)4月の7ヵ月前は「工場法」が施行された時期と重なっているため、両者の関係についても触れてみた。

さて、本シリーズの最終回である今回は蒲生俊文(以下、蒲生)に焦点を当て、彼が生涯にわたって推進した安全運動について説明してみたい。また、蒲生と出会い、西で安全運動を推進していく三村起一(住友伸銅所:以下、三村)は良く知られている。そのため、本稿の前半では蒲生の略歴と彼が追求した安全運動について、後半では三村の略歴といくつかのエピソードについて触れてみたい。今回も長文になることをご了解いただきたい。なお、堀口良一氏(近畿大学国際学部教授)は「安全第一の誕生:安全運動の社会史 増補改訂版¹⁾」という著書を執筆されており、今回はこの著書を参考にしながら紹介する(図1参照)。



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。

蒲生俊文について

「安全第一協会」は内田嘉吉の働きかけによって設立されたが、設立後は徐々に内田は同協会から遠ざかっていくのであった。その一方で蒲生が同協会の中心的な存在となり、日本の安全運動の歴史を振り返る時、蒲生なしでは語れないほどの大きな足跡を残している。

ただ、内田嘉吉(官僚)、小田川全之(古河鋳業)、三村起一(住友伸銅所)は、それぞれの組織の中で出世とともに、地位を築いていくが、これと対照的に蒲生は出世とは無縁な人生を歩むのである。彼は組織の要職に就くという目立った存在はなかったが、どのように工夫すれば事故を防げるかといった実務的な知識に強い関心を示し、それが一企業の安全活動の枠を超えて、社会的な活動に発展して行くのである。その源泉は、蒲生の生い立ちや東京電気(現・東芝)時代の体験が大きく関係している。そのため、まずは彼の生い立ちや安全運動に挺身するきっかけについて触れてみる(表1参照)。

1)生い立ち

蒲生は1883年(明治16)4月に現在の栃木県宇都宮市に生まれた。これは父親が裁判官として宇都宮治安裁判所判事補長を務めていたからであった。父親の赴任先が変わるごとに各地の学校を転々とし、仙台の第二高等学校(現・東北大学)英法科に進んだ。語学が好きで独語はトップの成績でラテン語、英語にも興味を持ち、聖書にも親しんだという。

また、彼の父親は熱心な浄土真宗(真宗大谷派)で実直な^{まが}気質であった。幼い頃から蒲生も影響を受け、^{まが}枉つた事を嫌う父親を尊敬し、不

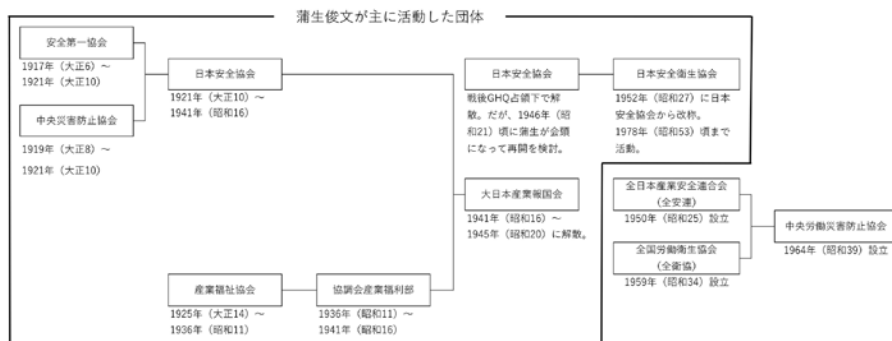


図1 蒲生俊文が主に活動した安全団体

出典：堀口（2015）^{a)}，p.4. を参考に筆者が加筆して作成

正を嫌い良心に恥じない生き方が後の安全活動と関係することになる。

第二高を卒業後は、1903年（明治36）9月に東京帝国大学法科大学政治学科に進んだ。同大学を卒業後は東京市事務員として勸業課に勤務するが1ヵ月もたず依願退職し、大蔵省主税局に勤めるが翌年には依願退職した。1911年（明治44）に東京電気(株)に書記として入社し、庶務掛に勤務した。東京電気に入社するまでの間に蒲生は生死に関わる深刻な病に冒され、医師からは余命が十二年と告げられたのであった^{b)}。そこで彼は健康に関する書物を読み漁り、人間の生命を防護することに敏感になるのである。

2) 安全運動の原点

蒲生が安全運動に強い関心を持ったのは、1914年（大正3）に起こった自身の職場での職工の事故死である²⁾。実際に蒲生は、この事故体験が安全運動の原点であることを繰り返し語っている。その事故は次のような状況であった。

偶々感電即死事件が発生した。けたたましい電話の通知に急いで職場に行った余は兎も角も遺族に人を走らせたのであった。口から泡を吹きながら死んで行った。高圧電流が手から心臓を貫き流れたのであった。未亡人が駆け付けて、その死骸に取縋って泣くより外は無かった。余はただただ胸を打たれ自然に涙のにじみ出るのを禁じ得なかった。余の安全運動はこの涙から

出たものと言ふことが出来る。「さうだ！安全運動猛然と起こして彼等を助けよう」斯う言ふ心持ちであった。

後日、大阪で級友の川田順君から安全運動の動機を聞かれたとき、この事を話したところ、君の涙はダイヤモンドの様なものだと推称してくれた。

涙もろき我せが故と語らへば、

涙たたえてやずも君は
蒲生（1942），p.4.

この事故で衝撃を受けた蒲生は、さっそく工場内に「安全揭示」、「安全通知」の配布、機械に「安全装置」を取り付けるなどの対策を行った。だが、このような活動は社内では容易に進まず、安全委員会を立ち上げたが、現場と委員との間に反感が生ずることになった。そこで、経営者のもとで構成された「中央安全委員会」を設置し、各工場の現場には「工場安全委員会」を設けたことで、次第に安全運動が社内に根付いて行った。これは蒲生の上司であった新莊吉生^{c)}（大正8年：同社社長に就任）の支援によるものであった。蒲生を東京電気に呼び寄せたのも新莊であり、蒲生は入社時から強力な支援者がいたのであった。さらに、彼が入社した1911年（明治44）は工場法が公布された時期であり、各企業は労働者への安全配慮義務の対応を検討せねばならなかった。このような中で東京電気

表 1 蒲生俊文の略歴

西暦	和暦	年齢	蒲生俊文の略歴
1883年	明治16年		4月9日栃木県宇都宮で生まれる。
1907年	明治40年	24歳	7月:東京帝国大学法科大学政治学科卒業。
1908年	明治41年	25歳	3月2日に東京市事務員として勤業課勤務するが28日に依願退職。4月11日に大蔵省主税局勤務。
1909年	明治42年	26歳	5月:統監府属兼大蔵属を依願退職。
1911年	明治44年	28歳	12月:東京電気(株)に書記として入社し、庶務掛勤務。
1913年	大正2年	30歳	2月:東京電気(株)工業部庶務課長として工業部長秘書事務、労働問題の調査研究、福利増進事業の施設に従事。
1915年	大正4年	32歳	東京電気内に工場安全委員会を創設。
1917年	大正6年	34歳	内田嘉吉らと安全第一協회를総轄し理事として専らその衝にあたり、雑誌「安全第一」を発行、安全運動の社会化に努力。また、上京してきた三村起一を工場内を案内したのをきっかけに互いに意気投合する。
1919年	大正8年	36歳	5月:文部省教育博物館が災害防止展覧会を開催中に広く社会の賛助を得て、東京市及び隣接町村を区域として日本で最初の安全週間を実施。このとき緑十字の安全マークを定める。7月:中央災害防止協会設立とともに幹事に就任。
1922年	大正11年	39歳	4月:明治大学講師として法学部の労働法講座、商学部の工場管理講座を担当(1947年3月まで)。
1923年	大正12年	40歳	11月30日:東京電気依願退職。12月1日:東京電気総務部事務嘱託(1924年3月31日まで)。
1924年	大正13年	41歳	3月:内務省社会局第一部事務取扱として同監督課勤務。
1925年	大正14年	42歳	11月:産業福利協会幹事、産業福利協会(後に財団法人)にて安全運動、産業福利施設を指導。
1927年	昭和2年	44歳	国際労働委員付として渡欧し、専ら欧米各国の安全衛生博物館を調査、または米国全国安全大会に出席。
1928年	昭和3年	45歳	1道3府21県連合安全週間の立案、趣旨宣布のため各府県を巡回。この時、緑十字を全国安全マークと決定。
1936年	昭和11年	53歳	3月:財団法人産業福利協会と財団法人協働会の合併に伴い、財団法人協働会産業福利部副部長に就任。協働会産業福利部で安全運動、一般福利施設を統括。
1937年	昭和12年	54歳	3月:財団法人協働会産業福利部長に就任。4月:財団法人協働会評議員・常議員・理事、または常務理事就任、産業福利部長再任。
1941年	昭和16年	58歳	3月:財団法人協働会産業福利部と大日本産業報国会の合併に伴い、大日本産業報国会中央本部事務局労務局安全部長に就任。9月:大日本産業報国会安全委員会委員。12月:大日本産業報国会理事。
戦後			大日本産業報国会中央理事であったことにより公職追放。GHQ労働顧問委員会の特別労働顧問として勤務。全国産業安全連合会顧問・名誉会員、日本安全衛生会会長、日本安全研究所所長。
1950年	昭和25年	67歳	労働大臣功労賞受賞。
1957年	昭和32年	74歳	藍綬褒章受賞。
1959年	昭和34年	76歳	4月:総理府の産業災害防止対策審議委員(1964年3月31日まで)。
1964年	昭和39年	81歳	勲二等瑞宝章。
1966年	昭和41年	83歳	9月9日死去。贈正四位。

出典：堀口（2015），資料遍pp.3-6.を参考に筆者が加筆して作成

の安全運動は模範的な取り組みであった。

蒲生は内田嘉吉が東京朝日新聞に掲載した記事³⁾で「安全第一の普及」を知り、彼は内田と会い二人はたちまち意気投合したのであった。

内田はこれを普及させるための組織として1917年（大正6）に安全第一協회를設立し、蒲生は同協会の理事に就いたのであった。安全第一協会では、機関誌・「安全第一」を通して広

範な安全情報を提供する傍ら、2年後の1919年（大正8）には安全週間運動を最初に企画・開催し、その際、産業安全のシンボルマーク・緑十字を定めるなどの活動を行った。新莊は蒲生が参加した安全第一協会への賛助も惜しまなかった。後に蒲生は新莊の労務管理をモデルにした方法をS式労働管理法と称し、これを提唱するのである。

中央災害防止協会は日本で初めて安全週間開催後に発足した団体であった。しかし、安全第一協会と双方の幹部が同一であり、活動内容も同じであったことから1921年（大正10）に安全第一協会に統合され、名称は日本安全協会となった。その際に会長は内田で、彼の右腕となって蒲生が専務幹事になった。つまり、安全第一協会で確立された内田＝蒲生体制が日本安全協会に引き継がれることになり、大日本産業報国会に統合されるまで活動が続けられた。

ところが、蒲生は1923年（大正12）11月に東京電気を依願退職するのであった。その理由は同年9月に発生した関東大震災と関係していた。当時、蒲生はたまたま自宅で病床に伏せていて一命をとりとめることができたが、会社に出勤すると数多くの同僚が不慮の死を遂げたことを知り、蒲生は大きなショックを受けたのである。この中に一緒に社内で安全運動に取り組んでいた同僚もいたのであった。さらに、震災の2年前の1921年（大正10）3月に強力な支援者であった新莊が49歳の若さで他界したことも重なり、蒲生は安全活動の場を見失っていた。

3) 産業福利の精神

東京電気を依願退職した翌年の1924年（大正13）、蒲生は河原田稼吉^{d)}（内務省社会局第一部長、のち労働局へ改称）に勧誘され、内務省社会局に嘱託として勤めた。それ以降、彼は生涯にわたり安全活動に挺身するのである。

1925年（大正14）11月に内務省社会局内に産業福利協会^{e)}が設立されると、蒲生はこの協会の理事に就任した。この協会は、内務省社会局の外郭団体としてイギリスの産業福利協会を

模範にして設立された、日本で最初の労資協調と安全運動を融合した協会であった。その目的は労働争議を未然に防ぎ、労働者の安全や健康を守り、さらに労働者の福利増進を推奨することであった。ここで蒲生は月刊誌・「産業福利」を発刊、安全管理論の執筆、技術的な報告書をまとめるなど安全思想の普及に努めた。その後、同協会は協調会産業福利部へ再編されたが、「産業福利」は引き継がれ、同部の副部長になってからも蒲生は執筆し続けた。

産業福利協会の理念は、イギリスの産業福利協会に深く関わったシーボーム・ラウントリー（Benjamin, S. R.）が提唱した「貧困－都市生活の研究⁴⁾」に影響を受けていた。この研究の特徴は「貧困」の中に「第一次貧困」と「第二次貧困」の区別を設け、一世帯ないし一生涯における「貧困サイクル」を発見し、とりわけ低賃金者の貧困状態を浮かび上がらせたものであった。

シーボームは父・ジョーゼフ（Joseph, R.）が経営するイギリスのラウントリー社^{f)}（チョコレート・ココア企業）の二代目社長で、彼は父同様に自社で働く労働者に福利厚生を導入と充実を務めたフィランソロピスト^{g)}であった。父・ジョーゼフは企業内福祉政策を進めたばかりでなく、ヨーク市（イギリス）で成人教育運動を推進した。さらには貧困や失業、ギャンブルや飲酒の撲滅などの社会問題を考察して、その解決策を模索したのであった⁵⁾。同社では労働者の健康維持のために常勤工場医・歯科医を雇用、企業年金の導入、社内に家政学校の設立など多様な福利厚生を充実させていた。そして従業員を「共に働く仲間」と捉え、従業員が労働組合活動することを承認し、むしろ奨励していた。これらの企業福利活動は会社の外側に広がり模範部落を建設し、この部落には自社のチョコレート企業の従業員だけでなく一般市民も対象にしていた。

シーボーム社長の経営方針は、①社会一般にとって有益な商品を生産しサービスを提供す

る、②富の生産において社会一般への福祉を考慮する、③生産された富の分配において社会一般の最高の目的に奉仕できるように配慮すること、であった^{h)}。実際にラウントリー社は利潤の大部分を、従業員への福祉と社会への福祉に当てていた。つまり「世のため、人のため」に企業経営を行っていたのである⁶⁾。当時、日本においては大原孫三郎もラウントリー社と同じような経営方針であったⁱ⁾。

だが、ラウントリー社は激しい競争の中で売上が低迷し、経営戦略の1つに新たな海外市場の開拓を求めた。シーボームは日本の森永製菓からの招待を受けて、1924年（大正13）秋に日本に1ヵ月滞在し、商談以外に各工場視察や講演を行った⁷⁾。その際、内務省社会局は昼食会を開催し河原田と蒲生も参加したのであった。その後、彼らはラウントリー社の福祉政策に影響を受け、「産業福利の精神」^{j)}を執筆したのである。

堀口氏によると1927年（昭和2）に河原田が掲載した「産業福利の精神」⁸⁾は、大部分を蒲生が執筆し、海外の文献やラウントリー社の思想を参考にしつつ、日本の実情に合うように労働者の福利を雇主に説いたものであった。それを河原田が同協会の長として月刊誌・「産業福利」に掲載した（図2参照）。

しかしその後、10年が経過するがこの思想は実社会では浸透しなかったため同協会の理事となった蒲生が再び執筆し「産業福利の精神」⁹⁾を説かねばならなかった^{k)}（図3参照）。その内容は、福利施設とは労働者の健康、安全、幸福、能率に関することを全て含み、良い労働環境を提供することは雇主の社会的義務であるとしている。雇主は従業員の人格を尊重し、雇主と従業員が平等で共に心が1つ（融合帰一）となって事業を発展させることが、互いの幸福につながるというものであった。つまり、平和に幸福に働ける環境を工場主が作り、その結果として事業が発展するような労資協調を雇主に推奨するものであった。二人が産業福利協会で目指したのは、労働者を労働災害から救う安全運動だけではなく、雇主には労働者の福祉につながる幸福増進運動を推奨することであった。

これを実現するためには雇主の考え方が最も重要であったため、当時、日本にはこのような思想を受け入れる土壌が整っておらず、白眼視

労働者の福利を雇主に説いたものであった。それを河原田が同協会の長として月刊誌・「産業福利」に掲載した（図2参照）。

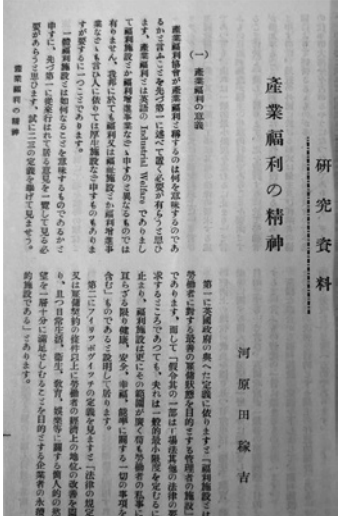


図2 産業福利の精神（河原田稼吉）
出典：河原田（1927）法政大学大原社会問題研究所蔵

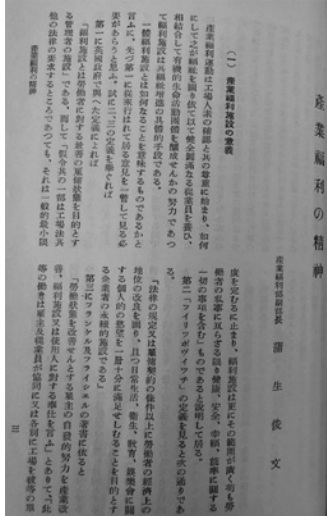


図3 産業福利の精神（蒲生俊文）
出典：蒲生（1936）法政大学大原社会問題研究所蔵

されたり、摩擦を起こしたりして根付かせることができなかった。

河原田が産業福利協会を去ると、今度は蒲生を大日本産業報国会に誘うのであった。二人が去ってから、その思想を引き継ぐ人はおらず協調会産業福利部は1941年（昭和16）に廃止となって、産業福利運動は終わりを告げたのであった。

大日本産業報国会は1938年（昭和13）に「産業報道連盟」の発足をもってスタートした産業報国運動であり、企業・事業所単位で会社役員・職員・労働者が全員加盟の組織であった。蒲生は労務局安全運動部長として安全運動の責任者となった後に、戦争遂行のための安全運動を推進したのである。彼はここでも「産業福利研究会」を設立し、この20年間にわたりほぼ毎号執筆したのであった¹⁰⁾。

4)戦後の活動

大日本産業報国会は、終戦と同時に1945年（昭和20）9月に解散した。その際、蒲生は安全運動から一旦身を引いたのであった。これは大日本産業報国会中央本部理事であったことから公職追放によるもので、長年勤めていた明治大学講師も1947年（昭和22）3月をもって辞めた。公職追放であったがGHQに勤務することができ、戦後の混乱期の生活は一応安定した。ただ、戦前のような組織としての安全活動は止め、自宅を拠点に個人で経営する「日本安全研究所」で講演活動や出版事業などを活発に続けた。

その一方で日本安全協会は戦後、GHQ占領下で解散となったが¹¹⁾、労働基準法草案の中で内田が日本安全協会の会頭として「建議」しており¹²⁾、日本安全協会の再開を検討していたのであった。さらに同協会は1948年（昭和23）7月1日に第3種郵便物許可を受け、機関誌・「安全衛生」を毎月1回発行したのである。初刊は確認できないが、1952年（昭和27）4月号の「安全衛生」には日本安全衛生協会に改称したことが記載¹³⁾されており、戦後、三村ら10名足らずの同志と苦労しながら日本安全協会の

活動を再開したのであった¹⁴⁾。

日本安全衛生協会では、安全と衛生の普及活動以外に世界の安全衛生名著全集（全10巻）を1951年（昭和26）から1954年（昭和29）の僅か3年間で発刊した。この全集の中で一番はじめに発刊されたのは「災害防止の科学的研究¹⁵⁾」であった。これは米国で出版されたハインリッヒの「Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach¹⁶⁾」を翻訳したものであり、産業災害防止の実務的な知識がぎっしりと詰め込まれていた。戦後、新時代の安全衛生規則を考える上でも参考になると共に災害防止を推進する各企業にとっても指南書のような役割があった。また、この全集の中には米国の安全性評議会であるナショナル・セイフティ・カウンスル(NSC)から提供された資料もある。これは安全第一協会での交流をきっかけに蒲生が長期にわたり親交があり¹⁾、それによって提供された資料であった。

晩年の蒲生は、1958年（昭和33）10月に75歳にも関わらず米国安全大会に招かれ、1964年（昭和39）まで政府の産業災害防止対策審議会の委員を務めた。1950年（昭和25）に設立された全日本産業安全連合会（全安連）では名誉会員¹⁷⁾となり、同会の機関誌に寄稿したりもした。

このような活動から1950年（昭和25）に労働大臣功労賞、1957年（昭和32）に藍綬褒章、1964年（昭和39）に勲二等瑞宝章が授与され、蒲生の功績を称えた。

1964年（昭和39）に蒲生は地下鉄の四ツ谷駅へ入る階段で足を踏み外し、入院を余儀なくされ、その2年後、肺炎のため1966年（昭和41）9月に83歳で他界した。死後に贈正四位が贈られた。なお、日本安全衛生協会の機関誌・「安全衛生」は、蒲生が他界した後も続けられたが、1978年（昭和53）3月号（386号）をもって廃刊となった。

幸福増進運動：安全と能率の両立

蒲生は温情主義であるとともに現実主義でもあ

った。それは安全第一主義が社会的行為であり、安全が個人にとって権利である以上、社会に対する義務であると考えていた。そのため、蒲生が追求した安全運動は「安全」の実現と「能率」の増進が同時に達成されるような「積極的」な運動であった（図4参照）。すなわち「人道問題」と「経済活動」を同時に解決することを意味し、安全運動を通じて「能率」が増進し、雇주가経済的利益を獲得でき、労働者の福祉につながる運動であった。これは労働者を事故から守ると共に労働者の福祉を増進することを可能とした。しかし、この考え方は雇主や労働者に恩恵を与える一方で状況次第では利益相反の関係に陥る危険性があり、福利増進と能率増進の調和は容易ではなかった。ここには雇主と労働者という異なる立場の利益が混在しているため、安全運動を推進していく過程で利害が一致しない場合があった。安全運動には「人道問題」と「経済活動」の二元的矛盾と対立があり、これを解消するには労使関係に依存していた。蒲生が取り組んだ産業福利運動は、「融合帰一」という言葉に表れているように労使双方にとって共通の利益を追求できる運動であった。

これを実現させるために、蒲生は新莊社長の下で体験したS式労働管理法¹⁸⁾の実践に他ならなかった。それは以下のような労務管理であった。

S氏（新莊社長）は、「会社には序列というものがあるが、会社を離れれば、互いに1個人で

あるので相手（職工）を見下してはならない」と常に言っていた。当時、工場で働く職工は約2,500人おり、S氏は彼らの父であった。

S氏は職工よりも早く出社し、職工よりも遅く退社して業務に精励すると共に、できるだけ1日一度は工場を巡回し、職工から提案や改善策があれば耳を傾けた。工場の監督者に様々な欠点があるときは、その監督者を社長室に呼んで是正を指導した。S氏は、このような態度であったから職工たちからは大いに信頼され、それが業績に影響していた。

一度、ある工場が不振に陥り閉鎖に追い込まれたときは、S氏は職工を含む関係者を集め、現状を説明した上で製品提案や業務改善を依頼した。それを聞いて職工たちは感激し、彼らから様々な提案が挙がり、S氏はそれを採用し、工場は持ちこたえたのであった。次第に職工たちは仕事を楽しくて没頭するようになり、製品の品質は良好かつ工作中に様々な発明があった。

日東社編(1927), pp.244-253. から筆者が要約して紹介

新莊は工場で働く人々の人格を尊重し「共に働く仲間」とし、「一方の幸福は他方の幸福となり、他方の悲哀は一方の悲哀となる関係」に変え、それによって日本の全ての工場を苦役の場から幸福な仕事場に変えようとしたのであった。蒲生が理想とした上司像をS式労働管理法と名付けたが、これには工場主の「人格」が大きく左右された。しかし、この労務管理によって安全運動を単なる効率運動に還元する危機を回避し、広義の産業福利運動として位置付ける中で、工場を「有機的生命活動団体（共に働く仲間）」に変え、労使の「共存共栄」の実現が可能になった。つまり安全活動によって労働災害を防ぎ、生産高（能率）を上げ、それによって得た利潤を労働者や社会の福祉に還元しながら、さらに企業は発展し続けるという持続可能な取り組みであった。これが蒲生の追求した安

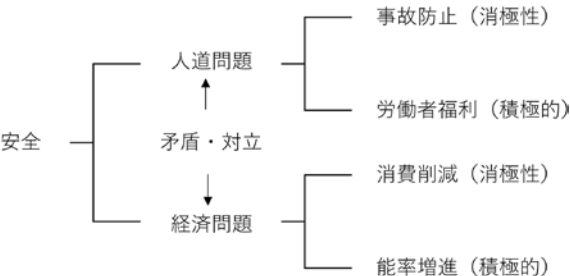


図4 安全概念における人道問題と経済活動の関係
出典：堀口（2015），p.234.

全思想であり、工場の中から社会全体に「福祉」を広げていく試みであった。それゆえ、蒲生の安全運動は、工場から社会へ、労働者から国民全体へ「福祉」を押し上げていく幸福増進運動であった。

三村起一について

蒲生と生き方が対照的だったのが三村であり、財界人としての道を歩むのである。しかし、彼のいくつかの回想記や随筆を見ると蒲生と同じような事故体験や共感できる上司が存在していたことが分かる。そのため以下に略歴（表2参照）と随筆・回想記の中から、いくつかのエピソードを紹介してみたい。

1) 生い立ち

三村は1887年（明治20）8月に東京銀座にて山口の姓で生まれた。父親の実家は信州上田の松平藩士で祖父は城代家老であった。三村は生まれる前から父親の妹の嫁ぎ先であった三村直の家に養子に行くことが約束されていた。生後40日目にして日向の国（現・宮崎県）の三村家に養子に出され、幼年期は宮崎で過ごした。

母親は三村の将来を考え上京して早稲田中学に入学させ、彼は卒業後は東大に進みたいことを母親に相談するのであった。しかし、母親からは家庭の事情で7年間の学費の見通しがつかなくなったことを聞かされ、4年制度の高等商業学校（現・一橋大学）を受けざるを得なくなったのである。ところが、中学卒業の時、恩師宅に友人と二人でお礼の挨拶に行ったとき、恩師からは東大に進み官吏になることを強く勧められ、足らぬ学費は援助すると申し入れがあった。三村は恩師の支援もあって第一高等学校（旧制：帝国大学の予科）に合格することができ、そして、東京帝国大学独法科に進むことができた。当時、第一高等学校の校長は新渡戸稲造^{m)}であった。三村は大学卒業の前年、新渡戸を訪ね進路について相談したところ、「これからの時代は民間に出るべき。住友が良い」と勧められたのであった。これは新渡戸の親友である久

保無二雄が住友の理事をしていたためである。官吏ではなく民間企業を選んだ三村に母親や早稲田中学時代の恩師はひどく落胆したという。

2) 人格尊重

三村は住友に入社後、住友伸銅所（以下、伸銅所）の庶務課に勤めることになった。だが、次第に同所の職員間、職員と工員間にある封建的な階級差別が何よりも気になりだした²⁰⁾。採用時の面接では、「住友は人格を尊重する企業」だと役員に聞かされたが、実態は違っていたのであった。当時、職員には高等1等から10等での身分の階級があつて、相手の階級によって片手から4本、3本と指の数で答札の区別をつけるほど徹底しており、これが日常の人間関係にも影響を与えていた。工員は職工と呼ばれ、さらに低い待遇を受けていたのであった。「人格尊重」を信条としていた三村にとっては、このような慣習に対して反抗心が芽生え、彼なりに改善を試みたのである。守衛長兼務となった三村は、係員が守衛と門番を軽蔑して挨拶しなかった慣習を是正したり、職工が帰宅前に身体検査を受けることを廃止したりした。だが、住友という大企業の中では三村の試みは微力であった。絶望的になった三村は、住友の機関誌・「井華」に「住友は人材のムシブロなり」という刺激的な論文を発表したり、キリスト教的社会主義者の講演者を招いて社内講演をしたため、その思想的背景が問われたりした。

しかし、三村にとって大きな支えだったのは当時、所長であった小幡文三郎ⁿ⁾であった。小幡は退役の海軍少将で工学博士の肩書を持ち、呉海軍工廠^{こうしょう}長をしていたので住友に迎え入れられた。彼は徹底した精神主義者であったが、三村は共感することが多々あった。

ある日、三村が書類にハンコをもらうため所長室に行くといきなり、「そんなものはどうでもいいよ。そこに置きたまえ。三村君、会社は人間が一番大事です。工場の機械を動かすのも全て人間が動かし、会社を大きくするのも人間です。人間を大事にしましょう。それには労働

表2 三村起一の略歴

西暦	和暦	年齢	三村起一の略歴
1887年	明治20年		8月15日東京銀座尾張町に生まれる。
1914年	大正3年	27歳	7月:東京帝国大学独法科卒業。8月:住友総本店入社、住友伸銅所（後に住友金属工業、現在は日本製鉄）に勤務。
1917年	大正6年	30歳	恩師の新渡戸から東京電気㈱の工場見学を勧めら、上京し蒲生俊文と出会う。
1921年	大正10年	34歳	5月:住友伸銅所工場課長。
1927年	昭和2年	40歳	1月:住友伸銅管㈱副支配人。
1928年	昭和3年	41歳	3月:住友伸銅管㈱支配人。
1931年	昭和6年	44歳	4月:住友伸銅管㈱取締役。
1932年	昭和7年	45歳	7月:住友別子鉱山㈱常務取締役。
1934年	昭和9年	47歳	7月:住友別子鉱山㈱専務取締役並びに住友化学工業㈱取締役、四国中央電力㈱取締役を兼務。11月:住友機械製作所㈱常務取締役兼務。12月:倉敷組織（現・クラレ）㈱取締役兼務。
1935年	昭和10年	48歳	1月:渡川水力電気㈱並に大日本鉱業㈱取締役兼務。
1937年	昭和12年	50歳	6月:住友石炭㈱吸収合併、住友鉱業㈱専務取締役兼別子鉱業所長。
1939年	昭和14年	52歳	2月:満州住友金属工業㈱監査役兼務。
1940年	昭和15年	53歳	11月:大日本産業報国会理事。
1941年	昭和16年	54歳	1月:㈱住友本社理事。11月:住友鉱業㈱社長制実施とともに初代社長並びに松尾鉱業㈱取締役兼務。
1946年	昭和21年	59歳	1月:住友本社解散とともに住友事業の他、全ての役職を辞任する。10月:鴨川化工㈱社長。
1951年	昭和26年	64歳	6月:公職追放解除。
1952年	昭和27年	65歳	5月:石原産業㈱相談役、富士工業㈱（現・スバル）監査役。7月:労働大臣より安全功労賞を授与。10月:オリエンタルコンクリート㈱（現・オリエンタル白石）監査役。
1953年	昭和28年	66歳	11月:日本冶金工業㈱社長、鴨川化工㈱取締役社長を辞任。
1954年	昭和29年	67歳	9月:日本冶金工業㈱会長。
1955年	昭和30年	68歳	9月:石油資源開発㈱設立委員。12月:石油資源開発㈱初代社長。
1956年	昭和31年	69歳	9月:経済団体連合会理事。
1957年	昭和32年	70歳	11月:藍綬褒章受賞。
1960年	昭和35年	73歳	6月:北マストラ石油開発協力㈱創立とともに初代会長兼務。
1963年	昭和38年	76歳	12月:経済団体連合会常任理事。
1964年	昭和39年	77歳	4月:勲一等瑞宝章。8月:中央災害防止協会会長。
1966年	昭和41年	79歳	5月:石油資源開発㈱会長。8月:ジャベックス・カナダ社社長兼務。
1967年	昭和42年	80歳	8月:石油開発公団設立委員。10月:石油開発公団初代総裁。
1970年	昭和45年	83歳	10月:石油開発公団相談役、石油資源開発㈱及び北マストラ石油資源開発㈱各相談役。
1972年	昭和47年		1月28日死去（享年84歳）、従三位を追賜され銀杯1組を賜わる。

出典：三村（1972）¹⁹⁾，pp.222-228. を参考に筆者が加筆して作成

者諸君を大事にしましょう。労働者の生活を安定させるためにもっと貯金をさせようじゃありませんか」などと語りかけたのであった。三村もすっかり嬉しくなり、「所長大変賛成です。気持ちいいですな」と二人は共感し合ったのである。

また、小幡が主張するひとつに「ガンバリゼ

イション」があった。手を固く組合せ、目をつぶって顔の前で力を入れて合掌する。そうすることで工場の中には怪我人もせず、仕事が上手く運ぶと信じていた。さらに彼は1日に二度は工場を巡回し、毎朝誰よりも早く工場に行き、門の所に立ち出勤する工員一人ひとりに「ごころうさん」と声を掛けたのであった。これを続

けた結果、1年間もするうち生産高が向上したのであった。小幡は呉海軍工廠時代にも幾度も同様の成功体験があった。だが、1918年（大正7）に工員7名が次々と死亡したとき、小幡は責任を取って辞職したのであった。当時、会社は小幡の功績に対し金一封を贈ろうとしたが、「私は金鶏勲章（当時、軍属に与えられた勲章）も貰っていますし、恩給もついています。だから、これはお返しします」と言って受け取らなかった。僅かな退職金（住友での勤務は5～6年）だけ受け取り、座禅をしに鎌倉の建長寺へこもったのであった。小幡は汽車には必ず三等にしか乗らず、大阪に来てても小幡を親とも慕っていた親しい工員の家に泊まる習慣があり、工員たちからは慕われていた。

「小幡さんは嘘つかん。しかも先が見える人だ。そしてきれいな生活をしている。部下はこの人なら間違いないという気持ちで心服します」と三村は後々まで懐かしがったという⁹⁾。

3) フォード社での経験

小幡が去ってから三村にとって伸銅所の生活は張り合いがなく、同所を辞めたいと思うようになった。ところが三村は渡米してフォード社で研修を受けることになるのである。当時、住友の総理事（鈴木馬左也）がフォード社を視察した際、その経営、労務管理には学ぶべきことが多いと考え、住友からも人を派遣することとなり、その白羽の矢が入社5年目の三村に当たったのであった。その内容は半年くらいフォード社で研修を受け、その後の1年程は労務研究のため世界中どこに行っても良いとのことであった。

三村は渡米し、フォード社に行く前にUSスチール社長のゲーリーとベスレヘム・スチール社長のチャールス・シュワップに会う機会があった。三村は単独で5分程度であったがシュワップと面会する約束をし、労働組合が経営方針について要求があった場合の対応を聞いたところ、シュワップは組合には経営方針には絶対に触れさせていけないと明言した²¹⁾。

三村はフォード社ではマーキス博士の指導を受けた。当時、最高統治者であったヘンリーは人間として自分のやり方は正しいか、を助言してもらうために牧師でもあったマーキス博士を迎え入れたのであった。マーキス博士はフォード社が不況の煽りで窮地に陥った時、外注していた部品を自社自給に切り替え、さらに彼は約2,000人の事務員を一人ひとり呼んで事情を話して懇願し、大部分の事務員を現場に配置したのであった。こうしてフォード社は一人もレイオフせず、不況を乗り越えたのであった。マーキス博士は人を大事にする信条と合理性を持ち合わせていた。

三村は工場で職工と事務員として働いた後、米のフォード社の関係工場をこまなく見て歩いた。フォード社はベルトコンベヤー方式による合理化で生産性を上げる一方で人間が機械に合わせるという批判もあったが、三村を魅了したのは高能率・高賃金の労務管理であった。当時、日本では温情主義の労務管理で労働者には宿舍や貯金などの支援を行い、それなりに成果を上げていた。だが、アメリカの労働者の気質は、「我々は独立した人間であり、会社の恩情を受けたくない」というのが一般的であった。フォード社は当時、アメリカでも画期的な最低賃金を支払う一方で会社は彼らの生活態度に注文をつけたのである。それは彼らの家庭を訪問し、博打を打つな、細君や子供を放っておくな、だらしない生活をするな、といった具合に家庭生活まで干渉したのである。このお蔭で有資格者が50%から後に95%に達するのであった。

しかし、この頃から会社の方針に反発があり、会社側は労働者の私生活への干渉を止めて、最低賃金に条件をつけないで支給するようになった。小幡から精神主義の影響を受けた三村にとって個人主義を基礎とした、高能率・高賃金の労務管理は大きな刺激を受けたのであった。

4) 労使問題に対応

1921年（大正10）に三村は伸銅所の工場課長になった。当時は第一次世界大戦後の反動不

景気で銀行の破綻が相次ぎ、各工場でも人員整理に絡んで労働争議が頻発しており、伸銅所でも労使関係は不安定であった。他の住友系列の企業でも労働争議が勃発し、伸銅所も極度に敏感になっていた。小幡所長時代 of 精神主義的な労務管理の成果もあり、労働者はそれぞれ蓄え（貯金）を持っていたので、闘争実力は他の工場と比べて力があつた。新任の三村はストライキだけは避けようと決意し、労働代表者と協議した末、経営協議会をつくり、労使関係を合理的な話し合いで解決する前例をつくることに成功した。フォード社の工場 で体得した合理主義が活かされたのであつた。こうした労使問題解決を含め、伸銅所における数々の実績は三村の評価を高めることになった。

1932年（昭和7）に三村は本社に呼ばれ別子鉱山への転勤が命じられた。別子銅山閉鎖の噂を巡って銅山労務者、地元民と会社の間を調停することであつた。当時、所長は次々と交代し、問題解決の話し合いを三村に引き継がれたのであつた。三村は調停に際し、①本格的な採鉱を行うことで労務者と地元民の不安を一掃する、②煙害問題の徹底的解決、③地元の経済的・文化的発展、の三大方針を挙げ、約10年の歳月を掛けて解決したのであつた。

これによって三村の存在が益々重要視され1941年（昭和16）に本社の理事に昇格し、住友財閥の枢機に参画することになった。だが、戦後、占領軍の財閥解体方針によって1946年（昭和21）1月に全ての役職を辞任した。戦後は、石油資源開発（株）、経済団体連合会などの要職に就き、1964年（昭和39）には、高齢にも関わらず中央災害防止協会の初代会長に就任した。その後、1972年（昭和47）1月28日に84歳で他界した。

5) 蒲生との出会い

三村も蒲生と同じように災害体験があつた。それは、次のような出来事であつた。

入社して間もない頃にある真夜中に災害に関

する電話が掛かつてきた。

「ただいま重傷者が出たから直ぐに来てくれ」と守衛が叫んでいる。そこで神戸の家から4時の1番電車で大阪に行き、工場の裏門から現場に飛び込んだ。大阪工場新人の工員が誤って、切断機のギアに巻き込まれ、ズグズグに碎かれ血にまみれた肉片と白骨の塊とに果てムシロを被せてあつた。この惨状に私は気が遠くなった。しかしそれにもまして、大衝撃を受けたのは、急を聞いて赤ん坊をおぶって駆けつけた若い細君に、この亡骸を見せた瞬間であつた。こんな惨いことがあつて良いものだろうか。当時は1日に40名からの大小の負傷者を出し、ある年には7名の殉職者（死亡者）を出した。いったい何事か。生産は社会のために作るのであるが、生産者が生命身体を犠牲にしてもよいものか。災害なき生産こそが真の生産だ。安全生産こそ工場生活の基本である。私はこの時から一生を安全運動に捧げようと堅く胸に刻んだのである。

三村（1962）、pp.142-143.

1917年（大正6）に三村は上京して当時、安全管理が進んでいた東京電気の工場を訪れた。これは三村の恩師であつた新渡戸から工場見学を勧められたことによるもので、三村に対応してくれたのは蒲生であつた。三村が工場内で見たものは、大小の防火用スプリンクラーをはじめとする進歩的な様々な安全対策であり、熱っぽく説明する蒲生に心を打たれたのであつた。三村、蒲生ともに同じような災害体験がある二人は互いに手を取り合い、東と西のそれぞれで安全運動を推進していくことを誓ったのである。

三村は蒲生と会う1年前の1916年（大正5）に伸銅所内で安全運動を始めたが容易に理解されなかった。そのうち2～3名の協力者が得られ、年間12,000件の大小災害が、その5年後の1921年（大正10）には年間1,600件に激減したのであつた^{p)}。その実績を内務省社会局は大きく取り上げ、さらに災害防止の宣伝にも使われたりもした。

蒲生が他界後、中央労働災害防止協会の機関誌・「安全」には三村の弔辞が掲載された。そこには二人が東西で安全運動を挺身しようと誓い合って50年余りの間、安全運動の前にはいつも蒲生がいて、蒲生の後ろには自分がいたと述べたのであった⁹⁾。つまり三村にとって、安全運動や労使問題に対応する上で蒲生が追求した安全思想が大きく影響しており、三村はその実践者だったかも知れない。三村は蒲生の「産業福利の精神」の考え方を住友の中で実践し、それが別子鉱山の問題解決に活かされたと考えられる。

おわりに

今回は蒲生に焦点を当て、彼が生涯にわたり実現しようとした安全運動について触れてみた。

岡実(農商務省商工局長)が尽力し制定した「工場法」には人道主義が存在していた。当時、日本には社会保障制度⁷⁾というものが存在していなかったため、被災した労働者が自立して生活できなくなれば、最終的には貧困状態となり、国が生活困窮者を何らかの形で救済しなければならなかった。しかし、工場主にとっては安全設備の導入や安全対策には費用が掛かった。職工にとっても安全を心掛けると効率が下がり賃金にも影響したため、彼らは被災による怪我や疾病はリスクとして引き受けなければならなかった。このため工場法には、工場主と職員の関係に国が介在し、企業の生産現場で犠牲になった労働者は企業が救済すべきという福祉的思想が根底にあった。だが、当時の工場法には強制力が乏しく、両者から理解されないというジレンマが生じていたのである。このような中、民間主導で取り組みが行われた安全運動は、このジレンマを補完できる不可欠な存在であった。

蒲生は東京電気での「感電即死事故」をきっかけに安全運動に取り組んで行くが、ラウントリ社の福祉政策の影響を受けながら、やがて労働条件の改善や労働者の福祉を考える産業福

利運動へと発展して行った。すなわち、「安全第一」活動の中には労働者を災害から救うだけでなく、真の意味では労働者の救済につながる幸福運動であった。

工場法、安全運動、労務管理という流れは、蒲生を媒介として、岡実、新莊吉生、河原田稼吉の連携の中で展開したが、その根底には「福祉」を実現しようとする共通の志向が存在していた。ここには、職場で「共に働く仲間」の幸せが、社会全体の「福祉」を押し上げるという思想があったのである。

今回、「Safety Firstと安全第一」というテーマで6回にわたり日米の産業安全活動を紹介してみた。それらを振り返ると1回目は「日本製鉄とUSスチール発足の経緯」、2回目は「Safety Firstの起源と鉄鋼王の直話」、3回目は「ゲーリー製鉄所」、4回目は「足尾銅山における安全専一^{®s)}」、5回目は「工場法と安全第一協会」であり、本稿が最終回の6回目となる。「Safety First」は、USスチールという巨大企業の標語となって広まり、日本では「安全第一」として普及し、やがて、この産業安全運動には幸福増進が包含されて行ったのである。

今後も機会があればテーマに応じてシリーズ的に紹介してみたいと思う。

<注記>

本稿では三村起一の略歴やエピソードは以下の文献を参考に筆者が加筆しながら執筆いたしました。

注

- a) 図1の出典元は中央災害防止協会編集・発行「中央労働災害防止協会二十年史(1984)」、p.7.の図を堀口氏が加筆されている。
- b) 堀口(2015)、pp.28-29. 資料篇pp.13-14.
- c) 新莊吉生：東京帝国大学理科大学卒業後、中学教員を経て1899年(明治22)に東京電気の前身である白熱舎の創業者の1人でもある藤岡市助社長の招きで技師長兼電球製造部長として入社してきた。1915年(大正4)に取締役、1919年(大正8)に社長に就任した。
出典：堀口(2015)、pp.33-34.
- d) 河原田稼吉：1909年(明治42)東京帝国大学法科大学政治学科卒業後、内務省に入省。1937年(昭和12)林銑十郎内閣の内務大臣となる。
- e) 産業福利協会の会員：石炭鉱業連合会、鉱山懇談会、日本工業倶楽部ほか、各府県の工場協会や工場懇談会などであった。

- f) ラウントリー社：チョコレート菓子で知られる「キットカット」を作り出した会社である。現在はネスレ社の製品となっている。
- g) フィランソロピスト：フィランソロピー（philanthropy）とは、人類への愛を起源とする概念であり、自発的に社会へ貢献する活動全般を指す。その語源は古代ギリシャ語で「フィリア（愛）」「アンソロpos（人類）」という言葉に由来し、「人類への愛」という意味がある。歴史的には困窮者への施しなど慈善的な行為から発展し、現在では教育・医療・環境など社会課題の解決を目的とした幅広い支援活動を含む概念へと広がっている。
- h) 山本（2023），pp.7-8. 原文は「Seebohm, R. B. How Shall We Think of Society and Human Relation? in RufusM. Jones. ed., Religious Foundations, Macmillan, N.Y. 1923.」である。
- i) 山本（2023），pp.7-8.
- j) 産業福利の精神：河原田と蒲生の「産業福利の精神」は、国立国会図書館では確認することはできないが、法政大学大原社会問題研究所で閲覧することができる。
- k) 堀口（2015），pp.170-181.
- l) 堀口（2015），pp.112-113.
- m) 新渡戸稲造：札幌農学校在学中にキリスト教の洗礼を受け、卒業後にアメリカ、ドイツへ留学し農学、経済学などを学ぶ。京都帝国大学や東京帝国大学で教鞭を取り、第一高等学校校長、東京女子大学学長などを歴任する。その人格教育は多くの生徒に影響を与えた。
- n) 小幡文三郎：1884年（明治17）に東京大学理学部海軍委託学生となった後に渡仏し造船学の修業し、1915年（大正4）2月に工学博士号を取得した。
- o) 野田（1967），pp.215-220.
- p) 三村（1962），p.143.
- q) 労働基準局安全衛生部（1966），p.38
- r) 軍事救済法：1917年（大正6）7月、日露戦争などによって死傷した軍人とその遺族に対する貧困救済として軍事救済法が制定され、「弱者」として戦争犠牲者を公的に援助するようになった年である。同法の誕生が福祉行政の創設をもたらした。
- s) 古河機械金属(株)では「安全専一®（あんぜんせんいち）」の標記を商標登録出願し、2020年3月に商標登録を取得している。
出所：古河機械金属(株)HP. <https://www.furukawakk.co.jp/sustainability/environment/>（2026/3/20アクセス）

参考文献

- 堀口良一，安全第一の誕生：安全運動の社会史増補改訂版 不二出版 2015
- 蒲生俊文，安全運動三十年，奨工新聞社 1942.
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/1058480/1/9>（2026/2/19アクセス）
- 安全第一主義，人道の為鼓吹 東京朝日新聞 1916年8月4日.
- Benjamin, S. R. Poverty, A Study of Town Life. Macmillan and Co. 1901.
- 山本通，B・シーボーム・ラウントリーと住宅問題，神奈川大学 商経論叢 2007；43（2）：1-55.
出所：神奈川大学学術機関リポジトリ。
<https://kanagawa-u.repo.nii.ac.jp/records/11804>（2026/3/14アクセス）
- 山本通，チョコレート イギリス史：企業フィランソロピーの源流，教文館 2023.
原文：Seebohm, R. B. How Shall We Think of Society and

Human Relation?
in RufusM. Jones. ed., Religious Foundations, Macmillan, N.Y. 1923.

- 山本通，B・シーボーム・ラウントリーの日本滞在記（1924年）：ラウントリー社と森永製菓の資本提携の企画について，神奈川大学 商経論叢 2006；41：51-66.
出所：神奈川大学学術機関リポジトリ。
<https://kanagawa-u.repo.nii.ac.jp/records/11755>（2026/3/14アクセス）
- 河原田稼吉，産業福利の精神，産業福利 1927；（2）：1-12.
- 蒲生俊文，産業福利の精神，産業福利 1936；（5）：3-13.
- 中央労働災害防止協会編，安全衛生運動史：労働保護から快適職場への七〇年，中央労働災害防止協会 1984；91.
- 労働省労働基準局安全衛生部監修，氏岡正行 鉄鋼6社安全会議で毒舌（その8）安全40年，中央労働災害防止協会 1969；20（6）：52-53.
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/2211153/1/28>（2026/3/15アクセス）
- 渡辺章ほか，（資料66）日本安全協会「建議」（昭和二年九月）日本立法資料全集 52労働基準法：昭和22年，信山社出版 1998；653-654.
- 日本安全衛生協会，昭和26年10月の第6回全国安全衛生大会の席上で改称の提案が日本安全衛生協会と改称，安全衛生 第85号4月号 1952；31.
- 労働省労働基準局安全衛生部，中央労働災害防止協会会長 三村起一 君の遺志を継いで，安全 1966；17（11）：38-39.
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/2211122/1/22>（2026/3/12アクセス）
- ハインリッヒ著・三村起一監修 災害防止の科学的研究 日本安全衛生協会 1951.
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/2425588/1/3>（2026/3/24アクセス）
- Heinrich, H. W. Industrial accident prevention: A scientific approach McGraw-Hill 1931.
- 産業安全年鑑昭和37年版，24社団法人全日本産業安全連合会会員名簿，中央労働災害防止協会 1962；349.
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/2525405/1/193>（2026/3/20アクセス）
- 日東社編，第五章S式労働管理法 社会局囑託 蒲生俊文，日東社 1927；244-253
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/1175334/1/134>（2026/3/13アクセス）
- 三村起一，源泉八十四年，三村静子 1972.
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/12411629>（2026/2/25アクセス）
- 野田一夫，財閥：経営者にみる生態（住友：三村起一），中央公論社 1967；211-225.
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/3021027/1/114>（2026/2/26アクセス）
- 三村起一，身辺二話，三村起一 1962.
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/3452217/1/11>（2026/2/18アクセス）

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。

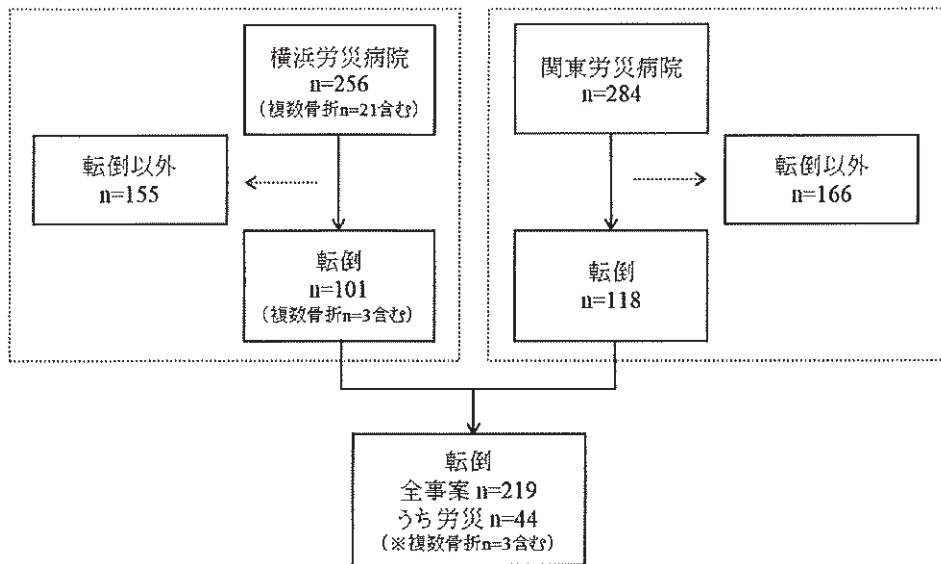


図1 分析対象とした転倒災害の抽出

Figure 1 Extraction of fall-related accidents for analysis

医療系大学における作業療法学科1年生が抱く職業イメージ
ー医療機関と福祉施設における実習前後の変化ー

永井邦明, 吉田和弘, 角田孝行
太田研吾, 坂口聡子, 山根伸吾

作業療法学科1年生57名を対象とし、医療機関と福祉施設における初回の見学実習で作業療法士のイメージの変化にどのような違いが見られるかを明らかにした。医療機関、福祉施設の実習地に配属された学生は、実習の前後に作業療法士のイメージを自由記述で回答した。これらの言語データはInductive thematic analysisの手法で分析され、42種類のコードと9種類のテーマが生成された。研究の結果、医療機関の実習後では、他職種と業務内容が重複しているイメージを持つようになる。福祉施設の実習後には、作業療法の手法に関するイメージの種類が著しく増加するといったようにそれぞれの特徴が見られ、各学生に応じた適切な実習施設への配置を検討すべきことが示唆された。

Table 1 Practice Facility Details

表1 実習施設の詳細

医療機関 a (実習に参加した学生: 6名)
病床数369床であり、救命救急に対応。作業療法士は手術後(心疾患など)の経過に合わせた運動指導や仕事復帰に向けたリハビリテーションを行う。
医療機関 b (実習に参加した学生: 10名)
病床数227床であり、救命救急に対応。作業療法士は手術後の日常生活動作能力の改善に努める他、脳性麻痺やダウン症候群の状態にある子どもに対して道具の使い方や、社会生活上のルールの学習支援を行う。
医療機関 c (実習に参加した学生: 16名)
病床数214床であり、救命救急に対応。作業療法士は手術後の日常生活動作能力の改善に努める他、がん治療による心身への影響に対する回復力を高め、残存能力を向上させるリハビリテーションを実施する。
医療機関 d (実習に参加した学生: 6名)
病床数120床であり、急性期の医療機関で治療が終了した患者に対応。作業療法士は日常生活動作能力の改善に努める他、自動車運転の再開に向けた指導・訓練を実施する。
福祉施設 a (実習に参加した学生: 6名)
入居する障がい者に対して生活支援を提供。作業療法士は対象者が周囲の環境に適切に反応するための訓練や娯楽施設への外出支援を実施する。また、パンの販売といった生産活動の支援を行う。
福祉施設 b (実習に参加した学生: 5名)
障がい者に対して就労移行支援、就労継続支援A型、B型のサービスを提供。作業療法士は総務、経理、営業、印刷、清掃などに関する指導・支援を行う。また、歩行訓練や階段昇降訓練を行う。
福祉施設 c (実習に参加した学生: 8名)
障がい者に対して就労継続支援A型、B型のサービスを提供。作業療法士は弁当、パン、菓子の製造に加え、チラシの封入、箱の組み立てなど軽作業の指導・支援を行う。
※就労移行支援: 障がい者に対する一般企業への就職を目指した支援
※就労継続支援A型、B型: 一般企業での就労が困難な障害者に対し、就労の場を提供する支援(雇用契約: A型あり・B型なし)

安全教育機器を事例とした非熟練者向け作業手順書改訂法の一提案 —行動分析学における課題分析法を用いたアプローチ—

北條理恵子, 菅知絵美, 中村瑞穂, 是村由佳, 森田智恵,
眞砂英樹, 吉田瞬, 蓮實雄大, 清水尚憲

産業安全の分野では、作業者、とりわけ作業に不慣れな非熟練者が作業手順書の通りに作業を行えず、事故や不良品の発生につながるケースがしばしば発生する。本研究では、機械操作の非熟練者に安全教育機器を用いた模擬的な作業を作業手順書に沿って行わせ、行動分析学で用いられる課題分析法を用いて作業手順書の分かりにくい点を特定した。その結果に基づいて、作業手順書における問題のあった箇所の記述を改訂し、再度同様の手法で分析を行ったところ作業遂行に有意な改訂が認められた。この方法は作業手順書の作業者の主観によらない客観的・定量的な評価であり、作業者の負担が少ないなどの点で利点がある。既存の熟練者が作成する方法に加え、作業標準の最適化を行う目的で、広く運用可能と思われる。

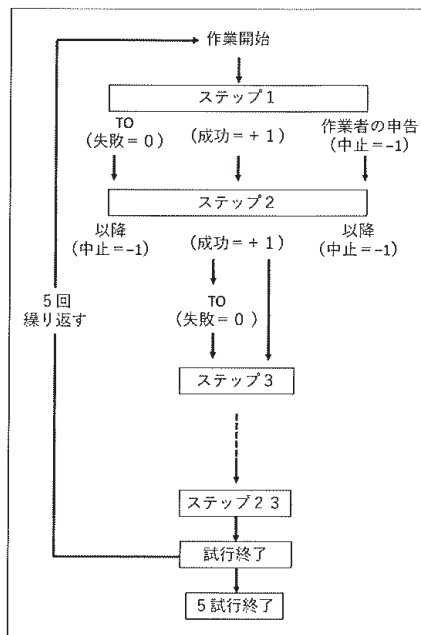


図2 実験の流れ

Figure 2 Experiment flow

最 新 刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年2回刊 101巻2号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込, 送料不要)

職業がん研究の歴史と現在を簡明に解説

圓藤 吟史

「職業がんの特徴として、比較的若年で発症、長い潜伏期(10年から30年、石綿では40年)、離職後の発症の可能性があげられる。臨床症状、病理組織像、治療方法、予後に関しては一般のがんと比較して特徴のないことも、その特徴と言える。」と、著者は初めに職業がんの本質を述べています。

次に、職業がんの歴史の章で、1775年にPottが煙突掃除人に陰嚢癌(皮膚の扁平上皮癌)が多いことから、職業とがんの発生とを関連づけたこと、1915年に山極勝三郎と市川厚一らが家兎の耳にコールタールを塗擦して皮膚癌を発生させたこと、その後の職業がん発生事例としてベンジジンやベータナフチルアミンによる膀胱癌、塩化ビニルモノマーによる肝血管肉腫、石綿による中皮腫と肺癌、オルト-トルイジンによる膀胱癌、1,2-ジクロロプロパンによる胆管癌を紹介しています。

さらに、発がん物質の分類、リスクアセスメントと国連GHS勧告およびSDSを説明し、自律的管理に資する情報として提供しています。また、職業がんの研究手法として疫学、動物による検索、各種短期検索法を紹介し、がん発生が遺伝子や染色体の異常によることを説明しています。

職業がんの予防対策としては、1972年公布・施行の労働安全衛生法に、膀胱癌の原因となったベンジジン等の製造・使用禁止、健康管理手帳の交付、有害性事前調

査等が盛り込まれました。その後、発がん物質、発がんのおそれがある物質等が順次、特別管理物質に追加されていきました。しかし、特別管理物質になっていない1,2-ジクロロプロパンによる胆管癌、オルト-トルイジンの皮膚吸収による膀胱癌が社会問題となり、国は労働安全衛生法を改正し一定の危険有害性のある化学物質について事業者リスクアセスメントを義務づけ、同規則で化学物質管理者を選任し、必要な情報を収集して伝達すること、ばく露する程度をできるだけ少なくすること、衛生委員会で管理状況を監視すること、全業種で労働衛生教育を行うことを義務づけ、今日の自律的管理手法が整備されました。本書は、これらをわかりやすく紹介しています。

厚生労働省は「労災かくしは犯罪です。労災災害に健康保険は使えません。」と言っていますが、臨床像から職業がんとは非職業がんを区別することは今日でも簡単ではありません。事実、若年者で発症した胆管癌について事例発表されていましたが、業務起因性についての検討はされていませんでした。また、化学物質を取り扱っている段階で、将来のがん発症を予見することも簡単ではありません。職業がんの早期発見早期治療といった二次予防だけでなく、がんの一次予防はもっと重要です。

著者の清水先生は、職業性膀胱癌の研究をされていた竹村望教授



清水 英佑 著

産業医学振興財団, 2026年2月, A5判, 144頁, 2,420円(税込み)

の研究を継承し、発がんの機序に関連するAmes試験をはじめとした変異原性試験、小核試験による染色体異常誘発因子のモニタリング、構造活性相関などの研究に取り組まれ、発がん性を予測する試みに挑戦されてきました。本書には職業がん研究をライフワークとされた清水先生のエッセンスが詰まっています。

SDSに記載された発がん性の区分が1A, 1B, 2であれば、将来発がんのリスクがあるとして、リスクアセスメントを行い、予防対策としてばく露を最小限にする管理が求められています。そのためにも一読されることをお勧めします。

えんどう ぎんじ
中央労働災害防止協会

チョコレート イギリス史 企業フィランソロピーの源流

山本 通 著

「キットカット」の奥深い味わい

椎名 和仁

本書は企業フィランソロピーの源流を紹介した1冊である。著者は山本通氏(神奈川大学名誉教授)で専門は経営史、西洋史、社会学にも及び、イギリスにおける工業と宗教の関係性や労務管理思想といった研究成果を数多く出されている。

フィランソロピーとは人類への愛を起源とする概念であり、自発的に社会へ貢献する活動全般を指す。つまり、私利私欲のためではなく「世のため、人のため」に企業経営をすることである。本書では19世紀代にイギリスで発展したチョコレート菓子企業・ラウンタリー社とキャドバリー社に焦点を当てて、フィランソロピー活動と企業経営の関係性が紹介されている。この2社のチョコレートは今でも馴染み深いものばかりだ。

「キットカット」は1930年代(昭和5)にラウンタリー社が創り出したもので、日本では1973年(昭和48)に不二家から販売された。その後、1988年(昭和63)にネスレ社(スイス)に買収され現在は同社の商品となっている。「デリーミルク」は1905年(明治38)にキャドバリー社から販売され、イギリス王室御用達の1つとなったことで同国の菓子企業の代名詞になる程に広まった。同社は2010年(平成22)にクラフト・フーズ社(アメリカ)に買収された。

当時、ラウンタリー社とキャドバリー社が事業を発展させた要因には4つの共通点がある。1つ目

は両社とも小さな紅茶・コーヒーを扱う商店から出発し、創業者の子供たちによって家族経営から経営階層組織が導入されたのである。2つ目は両社の経営者たちは政治問題(住宅・失業など)と社会問題(教育・貧困など)に熱心に取り組んだ。これは当時の介入的自由主義の思想を支持し、自由競争の弊害でもある階級的格差を緩和することで社会的弱者を救うものであった。3つ目は菓子の生産を通して慈善事業と企業福祉に積極的に取り組んだ。この企業内福祉の取り組みは、怪我、老齢、死亡、失業などの従業員が抱く恐怖を軽減するばかりではなく、会社への忠誠心を呼び起こすための側面もあった。つまり、温情主義とは異なり従業員を「共に働く仲間」と捉えていたのである。4つ目は両社の経営者たちは社会福祉活動にも熱心であった。彼らは企業で得た利潤から模範的集合住宅団地を建設し、従業員以外にも一般の人にも開放したのである。さらに多数の信託財団を設立し、企業内外の福祉活動を同時に展開した。それは大富豪の慈善事業とは異なった性質のものであったという。

日本では大正時代に渋沢栄一 of 思想と行動が資本主義経済を構築し、大原孫三郎も多角的な事業経営から得られた利潤を医療や教育など社会事業に振り向けていた。さらに大原は石井十次が設立した孤児院に莫大な寄付をしたのであった。



山本 通 著

教文館, 2023年6月, 四六判,
220項, 2,970円(税込)

ラウンタリー社の2代目社長・シーボームは1924年(大正13)10月に森永製菓に招かれ商談のため来日した。彼はイギリスの貧困研究を行い、他の経営者に呼びかけながら、その改善を試みていたのである。滞在中に内務省社会局は昼食会を開催して、河原田稼吉、蒲生俊文も参加し、シーボームから大きく影響を受けたという。これがきっかけとなり、産業安全活動には幸福増進の思想が包含されるようになった。つまり、ラウンタリー社のフィランソロピー活動は日本の産業安全活動の源流でもあり、「キットカット」には奥深い味わいがあると言える。

しいな かずひと
大原記念労働科学研究所
協力研究員

川柳

毎日が エイプリルフールの 大統領

(はなみずき)

さくら散り あじさいまだかと かたつむり

(はなみずき)

血圧は 測らなければ 気にならない

(ネアカの高齢者)

ストレスの 数だけ笑顔に 変えてみる

(前向きな主婦)

同窓会 肩身の狭い 健康体

(小心者の営業マン)

円安を 言い訳にして ごろ寝かな

(明るいサラリーマン)

切り方が 分からぬスマホ もてあまし

(時代遅れの祖父)

日傘指す 男子が増えて 平和な世

(平和が大好きな女子大生)

安全は 言葉に出して 声かけて

(まじめな作業員)

まず一句 ひねり出せずに 朝になる

(悩める初心者)

〈ろっけん川柳 評〉

戦後の川柳界を引っ張って来たのは、六大家と言われる人たちです。6人は先頭に立って川柳の旗を振り続けてきました。今回はその中の一人、麻生路郎(1888-1965)を紹介합니다。広島県尾道市に生まれた麻生は大正13年に『川柳雑誌』を創刊、自ら「川柳職業人」を宣言しました。「いのちある句を創れ」と訴え続けた麻生の一句、「湯ざめするまで お前と話そ 夢に來よ」。早逝したご子息を詠んだもので、胸を打つ一句です。

さて、(はなみずき)さん、今回も投稿ありがとうございます。継続は力です。(ネアカの高齢者)さん、笑い飛ばすのが川柳の魅力です。(小心者の営業マン)さん、健康が何よりですから堂々と出席してください。(平和が大好きな女子大生)さん、おっしゃる通り。トランプさんに、日傘をプレゼントしたいものです。(水仙)

〈募集要項〉

- ① 作品は一回につき三句まで。もちろん一句からお待ちしています。
- ② 締切りは随時です。
- 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」「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 働き方の未来を50人が読む「第5回」特別報告

過去4回の報告を検証する…………… 働き方の未来を50人が読むプロジェクトチーム

巻頭言＜俯瞰＞…………… 濱野 潤

労研アーカイブを読む・116…………… 椎名和仁

労研アーカイブを読む・117…………… 岸田孝弥

タイプライターの歴史とタイピスト・20 …… 三宅章介

凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み]・17 …… 福成雄三

「#教師のバトン」で伝わる教職員の苛酷な勤務環境・46 …… 藤川伸治

芸能従事者の今・25 …… 森崎めぐみ

[編集雑記]

○医療現場で離職者が増え続けている切実な現状をお聞きして、思わず居住まいを正しました。この国の医療事情にあまりにも無関心であったことが恥ずかしくなったからです。折しも、先月号で「働く人が幸せでなければ、利用者さんを幸せにできない」という理念を掲げて介護施設を運営する企業を紹介しました。医療や介護の現場で働く人たちが、自らの仕事に誇りをもって生き生きと働き続けられる職場環境の構築が本当に急がれます。「労働を科学する」雑誌の使命としてやらなければならないことが山積していることを知って、もう一度居住まいを正しました。

○「タイプライターの歴史」は先月号の分を合わせて掲載したので長文になりました。「労研アーカイブ」もページ数が増え、筆者自らが「長文になってしまつて……」と述べられています、それぞれの筆者が読者の皆様にお伝えしたいことがあふれた結果だと思えます。じっくり読んで頂き、筆者とともに自分の中の鉤脈を掘り起こしてくださいれば幸いです。

○前号で紹介した「色覚特性」を持ちながらデザイナーの夢を叶えた方からお礼状を頂きました。これだから本づくりはやめられないのです。(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9号 (9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

シービーダブリュウ

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
人類労働学会編集 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）

