



Vol.3 (3) 2022.12.21.

(発行)NPO 大学院連合

メンタルヘルスセンター

540-0012 大阪市中央区谷町1丁目6-4

天満橋八千代ビル10階DE号

Tel.06-6755-4458 Fax. 06-6755-4459

巻頭言

一就労支援の現状:働かせる側と、働く側のズレ

代表理事 三戸 秀樹

1. 働かせる(雇用する)側からの視点

「家業を継ぐ」考え方は、戦後しばらくのあいだは根強く残されていた。結婚の仕方、見合い結婚が一般的であったものの、今日では恋愛結婚が一般的である。中小企業における後継者不足問題や廃業の増大なども、一つの大きな原因は、家業を継ぐ流れが途絶えてきた影響を受けているのだろう。この裏に隠れている“こころ”をトータルに見ることが、実は大切なのではないだろうか…。

人をして働かせようとする視点を持つ事業所や政府などのスタンスは、就労への旗振りサイドと称してよい。しかしこのサイドは、労働者予備軍の“こころ”が見えているのだろうか。旧態依然型の見方しか出来ていないように思える。キャリア教育、キャリアコンサルタント育成、労働へのモチベーション、働きがい、ワークライフバランスなどの旗は振られるが、現代の働く人たちの“こころ”の深層変化やその動きに対しては鈍感なままだ。以下はひとつの例である。事業所において、土日も無く、その発明のために時間もその人のエネルギーも、さらにはポケットマネーまでも注ぎ込んで発明しても、それは業務開発と称し、アガりはほとんどリターンしなかった。開発者への事業所側からの報償金は、ほんの申し訳程度のものしか出さなかったのだ。したがって心血を注いで開発し、世界からの大きな評価は受けるが、その開発当事者は結局、当該事業所を去ってしまう。東芝のSDカード開発しかり、青色発光ダイオードの開発しかりで、頭脳は流出してしまった。ここにおける事業所の対応は、旧態依然としており、人々の新しいこころの動きである“主人公化”を理解していない。この現代の事業所経営において抜けがちな労働者対応に関する課題が残されている。加えて、事業所側の近視眼的な即戦力への大きな期待のみがやたら目につく。

2. 働く人の側からの視点

働く人々の多くは、とりわけ修学期間を出たばかりの人々で、「自分に合った仕事」だけを探そうとする。この裏に隠れている、新規労働参入者たちの多くに見られる“主人公化”心理を、あらかじめ十二分に理解しておくことが大切だ。この“主人公化”心理からは、ややもすると、本人たち側の“職業適性”という視点が抜け、合っていない職場へはいり、職場側が働き手に合わせるべきだと主張する。なお“主人公化”とは、「激動の社会変化を背景に、精神的よりどころを失い、他律的存在から自律的存在にならざるを得ない事態に追い込まれて、自分を前面に押し出さざるを得なくなった心理・精神的動き」と定義する。“主人公化”心理による「自分に合った仕事」探しだけをしているが、しかしながら、その努力の割には本人側の“適性”という視点が大きく抜けている。

主人公は、資格を取得すると、その領域の仕事はすべて出来ると考えがちだが、对人的な仕事の資格は、たとえその資格を取得したとしても、对人的の相手も人間である。「合うー合わない」があるのである。しかし主人公は、なかなかそうは思い当たらないのである。

働くことによって貰われないようにすべき負の労働結果である、労働安全衛生・労働災害・職業病への関心と学習への傾斜が余りにも少なすぎる。真の“主人公化”は、そのようなものではないはずだ。これからは、労働安全衛生や労働災害防止へ、もっと関心をもつべきである。

3. 教育系機関の課題

資格取得のための養成教育機関は、上記の「合うー合わない」の労働現場の実態も教授すべきだろう。第二次世界大戦で敗戦となって、蓋を開けてみると米国は職業適性検査を大きく進展させていたことを知った。兵士採用とその配属先においても、大いに活用されていた事実を知った。このことから、戦後のわが国では、ホルランドの研究を含めて当時の通産省を中心として米国版職業適性検査の日本語版作成に注力をし、大いに活用した。この結果、戦後復興へ向けて労働現場を大いに助けたと考える。その後の産業界は安定的成長期にはいり、リクルート社の SPI と称する適性検査があらわれた。近年の若者は、職業適性検査が重用された歴史、その延長線上に SPI があるとは受け止めていないきらいがある。そこにおいては、仕事が自分という人に合わせるべきであるとすら考えている傾向が見える隠れする。現状の人々の“ここ”のなかに大きくなってきた“主人公化”心理を考えないと、なかなか理解が出来ないものではないだろうか。

この先、教育機関としては職業適性検査の有効性の教授と、適材適所のあり方の教えを見直すべきだ。以上、小論であるが、後日さらに加筆したものを、折をみて開陳する。いそいで“主人公化”について知りたい方は、定期刊行物「危険物新聞」の連載を参考にしたい。

【参考資料】

- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(3):産業ストレス増大の現状(その2), 危険物新聞:736号, 17-19.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(4):「主人公になりたい私」の“ここ”とは, 危険物新聞:737号, 4-5.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(4族):「主人公になりたい私」の“ここ”とは, 危険物新聞:738号, 7-8.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(5):主人公化と事業所対応の現状, 危険物新聞:739号, 2-3.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(5族):主人公化と事業所対応の現状, 危険物新聞:740号, 4-5.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(6):主人公化と新しい制度の対応, 危険物新聞:741号, 4-5.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(6族):主人公化と新しい制度の対応, 危険物新聞:742号, 6-7.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(7):主人公化時代の“自助”“互助”“公助”, 危険物新聞:743号, 6-7.
- 三戸秀樹 2015 ストレス(メンタルヘルス)と事故・不安全行動の関係(8):主人公化はいつごろから出現したのか, 危険物新聞:744号, 6-7.

—映画「コーダあいのうた」を観て—

三戸 秀樹

1. 障がい者労働

二つの既存の「産業安全シリーズ講座」と「産業保健シリーズ講座」に続いて、「産業福祉シリーズ講座」を今年度から始めた。政府は障がい者就労を推し進めるために、法定雇用率を定め、年を追うにしたがって雇用率を上げてきた。事業所において相談業務を担う相談員も、早晚、障がい者を有する就労者への相談業務を請け負うことになる。大手の情報系企業では、障がいのあるカウンセラーを社員として雇用しているところも現れている。このことを見据え、「産業福祉シリーズ講座 2022」をスタートさせ、障がい者就労について学ぶ機会を設けた。

他方、ごく身近な視聴覚材料からも、個人的にでも、学び、理解することができる材料があ

るので、それらの紹介について、今後折々に触れてゆきたい。

2. CODA

「コーダあいのうた」という映画は、聴覚障害者の両親と聴覚障害の兄をもつ 10 代の子ども、コーダを描いた最近作の映画である。なおコーダ(CODA)とは、Children of Deaf Adults の意味で、「聞こえない・聞こえにくい親をもつ聞こえる子ども」のことで、1980 年代に米国で生まれた言葉である。なお、聞こえない・聞こえにくい兄弟姉妹をもつ場合は、ソーダ(SODA: Sibling of a Deaf Adults)と言う。監督は、シアン・ヘダーで 2012 年の作品である。2014 年のフランス映画「エール」のリメイクとなる作品である。なおアカデミー賞の作品部門において、動画配信サービス映画が受賞したことは初めてである。日本での本作は、2022 年 1 月に公開され、上映時間 111 分の作品である。

起用された主要な配役者たちがすべて聴覚障害者であるという、これまでにない出演者の起用方法をとった。主演のコーダの家族の母親役はマーリー・マトリン、父親役がトロイ・コッツァー、兄にダニエル・デュラントという、全員聴覚障害者で固めている。この映画のなかで、本当の聴覚障害者を見ることができる。聴覚障害者はその聴覚障がいによって大きなハンディキャップを被ると人々は考えるが、本作からはそうではない事を受け取ることになるだろう。手話は、地域・国などによっていろんなものが存在している。ここでは、日本語手話とは異なる ASL(American Sign Language) を観ることになる。

3. 家族のつながり

米国の近年の映画やテレビドラマを観ていると、たとえば 1990 年～ 2000 年に放映された「ビバリーヒルズ高校白書」「ビバリーヒルズ青春白書」、それに続く 2008 年～ 2013 年の「新ビバリーヒルズ青春白書」を観ても、延々と男女のひつつき・離れる事が続く。同時に、「もう、私はあなたを愛していない」と明言するシーンが必ず出てくる。わが国における男女間における曖昧・不明確な関係より、「愛していないから→別れる」という流れは、自身に大変正直であると同時に、清くていさぎよいとも受け取れる。いづれにせよ、家族の凝集性という側面は、従前より希薄になってきているとみた。

それに引き換えて、「コーダあいのうた」という映画では、大半が聴覚障害者であるこの家族は、集団の凝集性が随分高いと観察した。その背景に存在していた要因は、“障がい”という属性であった。お互いがお互いを必要とするが故の集団凝集性の高さを観察した。

現在のわが国のファミリー実態を考えると、①三下り半で離婚が可能であった明治時代の離婚率を、いまや越えようとしている離婚現実、②世帯構成分類のなかで、単独世帯構成が一番多い構成になっていること、等から思料して、いまわれわれは立ち止まって考える時期にきているのではないだろうか…。映画「コーダあいのうた」は、参考にすべきものを示唆していると思う。同時に、近年のわが国におけるヤングケアラー問題と共通した課題を有していると考ええる。

【参 考 資 料】

ポール・プレストン 2003 聞こえない親をもつ聞こえる子どもたち：ろう文化と聴文化の間に生きる人々、東京：現代書館。

産業安全のこぼなし(5)

ー石綿肺についてー

クボタショック

2005 年 5 月の毎日新聞報道を契機として、大手機械メーカー・クボタの旧神崎工場(兵庫県尼崎市)の周辺住民被害が突きとめられ、周辺住民がアスベスト(石綿)関連ガンである中皮腫を発症して、うち 2 人が死亡していたことが判明をした。同工場では 1954 年から 1995 年

のあいだ、アスベストを使った水道管などを製造していた。従業員が関連疾患で死亡し、周辺住民からの発症が次々と判明していった。クボタは患者救済金を支払う制度を創設した。そして、国は 2006 年にアスベストの使用を原則禁止にした。これら、アスベストによる健康被害に関する出来事を、クボタショックと称するようになった。加えて石綿生産は、国内では 2006 年に全面的に禁止された。

大阪府泉州には石綿村がある。明治 45 年(1912 年)に、現在の泉南市信達牧野に栄屋石綿紡績合資会社が出来て以来、泉州地区に数多くの石綿紡績工場が設立された。戦前は軍需産業、戦後は造船・自動車・鉄鋼などへ製品が供給された。「泉州地域と石綿被害と市民の会」の調査によると約 100 の工場があったとされる。とりわけ高度経済成長期の 1960 年～ 1970 年には、中小零細を主体とする 200 を越える事業所があったと言われる。そして当時、わが国の石綿生産の 6 ～ 7 割の、石綿紡績製品を生産していた。1980 年代には、石綿の危険性についての指摘があった。幾度かの石綿健康被害調査は、過去に実施されたが、それは住民たちには知らされることはなかった。当時の事業所は、現在、廃転業しており、事業所による救済は行われていない。1958 年頃には石綿肺に関する医学的知見が確立されていたが、1960 年に出来たじん肺法では、石綿に対する国家的な対策となる局所排気装置の義務づけはされていなかった。他方、クボタ報道を契機として、2006 年に住民たちが大阪地裁に提訴した。この結果、被害防止のための規制実施を怠った国の責任が明確になり 2014 年に認定がおりた。しかし戦後に大量に使った石綿は、“静かな時限爆弾”と称され、問題を残したままである。

建設現場でアスベストを吸って健康被害を受けたとして、建設作業員らが国や建材メーカーなどへ損害賠償を求める集団訴訟が行われ、2021 年 8 月末に国と和解が行われた。これは、本件に先行して、国と建材メーカーの損害賠償を認める最高裁判決が 2021 年 5 月に出たので、この合意基準に準拠したものと思われる。

2020 年度のアスベスト労災認定者は 1060 人だったが、毎年約 1 千人の労災認定者が新たに出自している。厚労省発表によると、2020 年度までに認定された人は 1 万 8427 人になっており、今後も 1 千人前後の労災認定が続くとみられる。なお、労働者以外を含めた被害者救済のための「石綿健康被害救済法」では、2020 年 10 月までに 1 万 6393 人が認定された。石綿影響が“静かな時限爆弾”と称される点は、中皮腫や肺ガン発症が数十年の潜伏期間を経て出てくるので、健康被害を受けた遺族救済については、さらに遅れての気づきとなる可能性がある。したがって、申請期間の延長が重ねられてきてはいるが、さらなる期間延長の課題も隠れている。

2022 年 6 月には、建設現場で石綿を吸って健康被害を受けた労働者と遺族たちが、建材メーカー 20 社を相手に損害賠償を求める訴訟を全国 10 地裁で一斉に起こした。これまでの動きのなか、国の被害救済への動きは出たものの、メーカー各社の動きはいまひとつ良いとは言えない。この動きは、さらに追加提訴として各地に出てくることが予想される。

労働安全衛生法の労働者にあたらぬ一人親方は、国は労働基準法の対象外として責任を否定してきたが、2018 年 3 月に最高裁は国の賠償責任として救済の対象とした。現在のフリーランスは労働基準法の対象外であるが、今後のフリーランス保護を巡る議論へも影響する結審だと考える。

2020 年に石綿肺の認定を得た中に、俳優 2 人がいた。彼らは学校の体育館などの舞台上で公演をして、天井裏の石綿を吸ったことによるのである。今後さらに影響を受けた職域は拡大をすると予想する。加えて、今後の大きな問題点は、石綿を使った建材の解体工事が増えてくることと予想される。これまでほとんど指摘されていないが、予言的に指摘しておく。自動車整備工たちは、ドラム式ブレーキの時代は、車のブレーキシューにペーパーがけをして、ブレーキの鳴りを押さえる整備をし、最後にプロアーでその粉末を吹き飛ばした。このブレーキシューは、ブレーキを作動させると高温になるため、耐熱性のある石綿をブレーキシュー組成に多用した。そして当時、自動車整備工たちはマスクをかけての当整備はほとんどしなかった。

発症までの潜伏期間を考えると、かつての自動車整備工からの発症訴えが出て来ると思われるが、その数は相当な数になるものと思われる。

働く上で、労働者のいのちと健康をまもるためには、他者、それは国が守ってくれると考えるのは間違いだった好例である。自身で自分のいのちと健康まもることが、いつの時代も大切なのだ。このためには、働く者が学んでゆく必要がある。この学びに答えるための一つの機関が、大学院連合メンタルヘルスセンターである。過去の流れについては、当会報 Vol.2(2)の「欠落した教育」を補完する系譜－大阪労働学校、(財)労働安全衛生研修所、そしてMHC－を読みたい。

パート・アルバイトショック

「労働と健康」という隔月誌に 1992 年から 2003 年までの 12 年間、「こんなしごと、あんなしごと」と題して、短期雇用のパート・アルバイト労働に関する労働実態を 50 余りを掲載した。その中の「労働と健康」21 巻 1 号,pp.30～32 (1995) に、第 14 回目を収録掲載した。内容は、FRP 形成作業についてであった。ここでは、防塵マスクもしないままアスベスト粉末を吸い込んだ医学生の記録を載せた。以下はほぼ原文の再録である。参考にされたい。

①FRP 形成作業

FRP (fiberglass reinforced plastics; 繊維強化プラスチック) 成形と呼ばれる仕事である、やってみる前は、何をする仕事なのか全然知らなかった。この仕事はガラス繊維と樹脂を使っていろいろと成形し、船のボディ、特殊タンクなどを作る。アルバイト先では主に耐食性大型タンクを作っていた。注文の設計図を見て、モックアップ(模型)を作る。これは、いろいろのサイズの模型が用意してあり、また注文も大体そのサイズに当てはまるようになっているので、わざわざ最初からベニヤ板を使ってモックアップを作ることはなく、ほとんど手を加えずに、あるいは加えたとしてもごくわずかである。次に、この型に FRP を張り付けて行く。FRP は、ガラス繊維にエステル樹脂と硬化液を混ぜた粘土状のもので、ドロツとした液体がしみこんだ硬めの布のようなものである。これを模型に幾重にも重ねて張りつける、製品の要求する強度によって一概に言えないが、0.8mm～1cm 程度の厚さが出るようにする。張り付けが終わって固まるのを待ち、模型から外して行く。これは熟練が必要で、素人ではなかなかうまく外せません。模型には離型剤を塗ってあるのだが、なかなかうまくゆかず、あまり力を入れすぎると製品にひびが入ったり、強度が弱くなったりして、不良品になってしまうので細心の注意が必要である。次にその製品に穴をあけて、さまざまな排水パイプや取り付け金具などをつける。このとき、接着剤としてエステル樹脂と硬化剤を混ぜたものにアスベストの粉末を投入し、よくかき混ぜた粘土状のものを使う。さらに製造年月日や用途などを書き入れて完成となる。

この作業の注意すべき点はつぎの通りである、まず、模型を作る段階では、設計図より少し小さめの模型に、設計図通りになるよう肉づけ修正をする。これは大変重要な作業で、いい加減であれば、出来た製品に歪がでたりする。肉づけには、工作用粘土を使う。つぎは FRP 樹脂の製作であるが、まず、製品の用途によって、樹脂を選定しなければならない。たとえば、硫酸タンクなら耐酸性樹脂、高温水タンクなら耐熱性樹脂というように間違わずに使わねばならない。つぎに工場内の気温、湿度によって樹脂を固める硬化剤(パーメック)の量をみきわめなければなりません。そうでないと、気温が高いのに多めの硬化剤を入れたりすると、ガラス繊維に浸して模型に重ね張りをするのに、速く乾いてしまい、張り終える前に固まって重ね張りが出来なくなる。次に重ね張りだが、模型に張って行く際、模型との間に隙間が出来ないように、また重ねる際、できるだけ空気の泡を樹脂に閉じ込めないようにしなければなりません。そうでなければ、製品に変形や強度不足が生じ不良品になってしまう。最後の各種取り付け(主

に排水パイプ)は、設計図通りの位置に正確に装着していなければならない、また接着剤にアスベストを使っている、この管理に注意しなければなりません。そして仕上げの製品表面のグラインダー研磨、外装塗装がある。

②問題点

2.1.温熱条件

作業所は、親方とその妻だけでやっている零細工場、設備は不十分だ。特に夏期は大変な暑さである。気温よりも少なくとも+5℃以上高く、まさにサウナ状態になる。さらに作業の服装は、夏冬をとわず、長袖シャツとパッチをはき、その上からツナギ服を着、地下タビと軍手をする。出来るだけ外気に皮膚を露出しないようにしなければならない。なぜそのような服装をしなければならないのかと言えば、とくに硬化剤(パーメック)や空気中に飛散しているガラス繊維に触れないようにするためである。皮膚がこれらに触れると、パーメックの場合、皮膚が大変かゆくなり作業どころではなくなる。さらにその状態が2~3日続く。ガラス繊維に接触するとかゆくなり、これまた作業に支障を来す。と言ってもガラス繊維がしばしば身体に触れ、しょっちゅうかゆみと闘っていなければならない。

2.2.溶 剤

作業中にたちこめる有機剤(エステル樹脂)の臭いがある。この臭いを嗅ぐと、しだいに思考能力が弱められて行く。実際、私は夏休み中つづけてやったので、食欲不振、吐き気、頭の中がボーとする状態に悩まされた。このせいなのか、親方は話をすると、多少ろれつが回らないように感じる。次に、作業所内の空気中を飛散するガラス繊維のゴミである。調べてみたわけではないのだが、こういう労働では当然、防塵マスクの着用が義務付けられるはずだ。マスクがないと肺にガラスを吸入することとなり、身体に大変良くない。マスクを貸与してもらわずに働いたので、咳が出て、しばらくたばこは受けつけませんでした。また親方はこの仕事を始めてから、たばこを自然に吸わなくなったそうだ。

2.3.アスベスト

接着材料としてアスベストを使う。樹脂と混ぜる際、袋から手づかみで入れるのであたりに粉末が飛散する。もちろんマスク無しだ。ある時、誤ってせきこみながらしたたか吸ってしまいました。このアルバイトの人は、将来癌になるのではないかと心配をしている。粉塵はそれだけでなく、グラインダー研磨のときにも発生する。集塵機はあるが、研磨時しか使いません。

2.4.照明と雰囲気

仕事場の明るさも問題である。昼間はもちろんのこと、暗くなるまで電灯はつけません。そして、この夫婦のところには第三者の人が入ると、どうしても快適な気分になれず、しらけた雰囲気になってしまう。ここで雇われた人が次々に辞めていくのはこのためでしょう。

2.5.採録者から

本報告は某私学の医学生が行っていたアルバイトである。私学の医学生と言えば、人々は裕福な家庭の子弟を想像しがちだが、必ずしもそうばかりではありません。わが国の大学教育の大半は私学が担っているのである。

【参 考 資 料】

大阪じん肺アスベスト弁護団・泉南地域の石綿被害と市民の会編 2009 アスベスト惨禍を国に問う。かるがも出版、2009。

(注)パート・アルバイト労働研究会の会員メンバーは一人だけで、パート・アルバイト労働に関する研究へは誰も関心を示さず、終始三戸一人だけの研究会であった。 (文責：三戸秀樹)

産業安全シリーズ講座2022(まとめ) —産業安全が分かる心理臨床家の育成のために—

三戸 秀樹

メンタルダウンしたクライアントに対して、クライアントの認知構造や行動の変容を期待しながらカウンセリング実施をしていることは多い。他方、労働現場では、労働者の認知構造や行動変容を期待しながら、安全行動へシフトするよう安全カウンセリングや安全への指導をしている。

産業現場の実態が見えてくると、見過ごすことが出来ない重要課題があることに気がつく。労働事故死亡数は、不安全系の労働事故死亡が、メンタル系労災死亡数の約 12 倍多いことに気づく。このため、労働者への心理指導は、メンタル系をより広義に受け止めて、安全系への関与を一層持つべきだろう。これまでの不関与は、①気づいていなかった、②安全や災害・事故に関する基礎知識を持っていなかったの 2 点を思料して開講とした。

人件費節減のために、昨年度開催の 4 回講義はすべて三戸が担当をした。今年度の 2 回は外部講師へお願いした。1 人は、大阪大学大学院人間科学研究科の篠原一光・教授に、もう 1 人は、元・労働科学研究所 & 元・大阪教育大学の高橋誠・名誉教授にお願いした。

1. 事故発生の過去歴史(2022 年 9 月 10 日)

講師：三戸 秀樹(MHC)

これまでの労働災害の過去歴史について概観した。世界的にも大きな事故の多くがわが国で起きていたことが再認識出来る。その一つは、三池の三川炭鉱炭じん爆発事故による 458 人の死者を出したものである。もちろん、この事故による一酸化中毒による後遺症患者は、現在なお多く残されている。当患者のために設立された病院は近年閉院したが、患者はまだ残されている。

日本国有鉄道（国鉄）が起こした列車事故、それらの多くは運輸労働者による労働関連事故である。国鉄戦後五大事故は、1949 年から 1987 年に起きた死者 100 人を越す事故で、計 2023 人の命が失われた。当時の国鉄総裁・十河氏は、責任をとって辞職したが、近年 2005 年に起きた死者 100 人を越えた JR 福知山線事故では、社長は辞めなかった。そればかりか、遺族たちから新たな刑事罰導入への検討要求が出されている。事業所が起こした事故による経済的損失は、6 項目を提示したが、本当に割があわないほどの経済的損失の内容を含んでいる。

労働災害の特徴は、型別解析からは、身体移動に関する労災が、労災死亡事故の半数をこえており、無視出来ない事故タイプとなっている。そのうちの転倒事故は逆に増加傾向すら観察できる。このような状況下にあっても、身体移動を余儀なくされる立位作業化がすすんできている。縫製現場においては、意味なく立ちミシンへ移行させる考え方は、今一度考え直すべきではないだろうか。

年齢階級別労災死亡構造は、わが国の全産業による集計からは、若手と中高年労働者に発生のヤマが見られる。しかしながら、業種業態解析による陸上貨物運送業のそれとは真反対の関係が観察された。ここにおいては、何か特異な状況が陸上貨物運送業に見られると考えてよい。加えて、事業所規模による特徴は、100 人未満の就労者で構成される中小零細事業所において全労働災害の約 8 割が発生している事実もある。

労働災害認定された災害内容について、事故系とメンタル系の比較をしてみよう。2018 年度の労働事故死亡者数は 906 人いた。そして同年度のメンタル系労災死亡者数は 76 人であった。すなわちメンタル系の約 12 倍が事故による労災であったことが分かる。労働現場で心理相談を請け負っている心理臨床家は、事故によって PTSD に陥った労働者からの心理相談を受けることもあるはずだ。であれば、そのクライアントの向こうがわにある労働実態の事故に対し、もう少し専門家としての理解や配慮があってもものよいのでないだろうか。

最後に、放火と労働ストレスの関係について言及した。現在の全国都市部における出火原因の第 1 位は、失火ではなく放火に変わった。全国の郵政外務員、すなわち毎日赤バイクや赤色の軽トラックを運転している人々の調査結果から、ストレスフルに働いている労働者は、交通事故発生の率も高いことが判明した。このような状況下において大切なことは、人としての “

寄り添い”が重要であることを示した。1人で持てないほどの大きなこころの荷物も、2人で持つと半分づつに分散でき、十分に持ちこたえることが出来ることを…。加えてストレス対策が、事故防止対策につながることを示した。

2. 情報処理研究から事故防止へ(2022年9月10日)

講師：三戸 秀樹(MHC)

心理学という学問分野における基礎と応用の構造について説明をした。さらに心理学とその近接学問領域について説明した。そして安全心理学が、とりわけ産業現場で関係する課題に関するキーワードをあげながら説明を試みた。事故・災害の研究方法について説明をし、この安全-不安全領域における実験室における再現性と臨場感について言及した。被験者はこの種の実験において絶対に死なないと考えている。つまり、真のシュミレーションにはならないことを説明した。すなわち、非常にシュミレーション実験がやりづらい領域である。したがって、現実起きてしまった事故について、詳細に調べあげることが重要な作業となる。そして、事故調書が一番多く残っているものが交通事故における警察の事故調書である。死亡・重傷の交通事故 385 件について、情報処理過程にしたがって調べてみた。すると、認知処理過程における失敗が 51.0 %、判断処理過程では 37.0 %、操作処理過程は 5.0 %であった。すなわち、情報処理過程においては、初段の認知処理過程における失敗が一番多く存在していることが分かった。さらに、眼球運動を捕捉したデータから判明したことは、中心視でとらえる情報が主にとらえている情報であることも分かった。エラーが起こりにくい機器デザインへのヒントも得られた。同時に、超高齢化した人口構造から、働く人たちの高齢化影響も無視することができない。視覚系の認知処理過程を思料した環境整備は、事故防止のうえからも大切になる。水晶体の高齢化影響による、着色影響を考慮しておく必要がある。着色は、最初の黄色から次第に茶褐色へと移行する。加えて、慢性疾患・糖尿病患者の見えも同様である。すなわち、高齢労働者や糖尿病持ち労働者は、このような色フィルターがかかった世界にいるのである。高齢労働者の労働環境を肌で感じとるため、黄色や褐色のセロファンを購入し、スマホのカメラ・レンズ部分を覆い、写メを撮ることをすすめた。このプリントされたものが、高齢労働者たちが見ている世界である。加えて聴覚系については、高齢化とともに高い周波数の音が聞こえにくくなる、いわゆるハイカットされてくる。高齢労働者が増えるにしたがって、警告音そのもののあり方についてのヒントになる。コンピュータに入れてあるピープ音系の警告音は、音源としては周波数帯域が高すぎる。一考の必要がある。

視覚系評価の精度については、心理学の知覚研究における錯視系知見が示しているところにも事例が数多く存在している。加えて、情報自身に曖昧さが加わると、一層受け取り方が広域に動くことになる。この「あいまい情報処理過程」の説明から、①自動補完、②注意・構え・願望、③性格特性の3つに集約出来ることが示された。このあいまい情報処理過程の説明から、つまるところ環境整備と安全教育に2大別してアプローチしてゆくことになる。労働環境における環境整備は、「いつものものはいつもの所にある」構図を作りあげることが大切になり、このポイントは過去から経験的に“整理整頓”のキャッチフレーズにまとめられてきた。しかしながら整理整頓だけでアプローチ出来ない労働環境もある。この場合、あいまい情報処理過程の②注意・構え・願望が機能することになる。例えば、林業労働の場合、各林班が林野の現場におもむくが、事故無く安全に木を切るためには、決められている安全手順にしたがってチェーンソーで木を切ることが大切だ。朝、現地に到着して、班長からの指示で、伐倒、枝払い、ロープ掛け、ウインチ、盤台作業などに分かれるが、その多くの現場は1人で行う作業である。現地に到着して、ツールボックス・ミーティングをして、各作業現場に分散するが、その直前、ツールボックス・ミーティングの終わりに、「安全に作業を遂行することについて議論して下さい」と課題を投げると、そこから返ってくる答えは、「安全手順通りに作業すること」にまとまる。これを確認してから作業に入ると、その日の伐倒痕調べからは、安全手順で伐倒さ

れている実施率が限りなく 100 % に近くなる。すなわち短時間ではあるが、②注意・構え・願望は機能していることが分かる。さらにこの例として、鉄道における指差呼称（指差喚呼）法や、船舶の Standard Call Out という方法、航空機における You have control などは、この例に相当する。さらに作業効率化の法則性として、①低発生頻度事象、②注意転導、③完了行動、④反射的動作をあげた。

最後に、「事故防止への研究例」をあげた。トンネル内事故の特徴は、脇見はほとんどないが、なぜかその多くは追突事故である。トンネル内照明光源として、わが国の高速道路供用の最初 1963 年 7 月から低圧ナトリウム照明が使われてきた。このナトリウム灯は 589nm の単色輝線スペクトルである。ヒトはこのような光源下で生活したり労働経験はなかったが、低圧ナトリウム灯は 35 w という経済性を有していた。当該照明光源下における距離感のとりにくさと高齢化等を、①深径覚計測定、②瞬間露出視、③演色性評価などの実験で確かめた。同様な単色系視覚要素を有する労働現場には、捕鯨の解体作業、検ピン作業、大量生産のショートケーキ製造の苺のトッピング作業、VDT 作業のモノクロ表示ほかもある。これらの現場においては、作業密度の上昇とともに、視覚系負荷の課題を有することになっていた。

3. 精神的負担と安全(2022 年 10 月 8 日) 講師：篠原 一光(大阪大学・人間科学部)

1. 行動を制御する認知過程

行動の制御モデル（SRK モデル）における、情報処理の 3 レベルに基づくモデル説明がおこなわれた。それらは、①知識ベース、②ルールベース、③スキルベースであった。③スキルベースは、無意識の動作で自動化された瞬時的運動である。②ルールベースは、規則に基づいた判断と行動によるもので、無意識と意識のあいだの中間的なものである。①知識ベースは、意識的なもので、考えて行動する種のものである。

行動を制御する認知過程における見間違いエラーを、歯磨きチューブと洗顔剤チューブでおきた例で紹介。情報処理過程に意識的なものと無意識的なものがあることを説明したが、すべてを意識して処理することは出来ない。さらに処理速度の視点からみると、2 つに区分出来、システム 1 は高速処理のもので、並行処理・無意識的・努力不要・連関的・情動的・直感的なものである。システム 2 は低速処理のもので、逐時的処理・意識的・努力必要・ルールに基づく・柔軟・中立的・内省的・論理的なものである。

2. 高い精神的負担下での行動

高いストレス状況では、注意の範囲が狭くなり、注意がそれ、ワーキングメモリーの損失が起こり、同じ行動を繰り返したりする。やり方を変えて頑張る場合には、ストレス源を減らすこと・目標変更・無反応などが含まれる。注意配分の観点からみると、注意できる量には限界がある。注意資源モデル（Kahneman モデル）では、課題の性質によって注意資源配分量とパフォーマンスの関係は異なるが、訓練によってパフォーマンス量が大きくなることがある。高い精神的負担状況では、注意できる量に限界があり、精神的負担が大きいとエラーが生じやすくなる。

3. 低い精神的負担下での行動

監視作業のようなビジランス課題時においては、30 分ほどで眠気や覚醒低下現象が起こり、同時にパフォーマンス低下が起こる。自動化の進展とともに、ヒトの作業は「監視」や「緊急時介入」のみとなる。そして長時間にわたる高精度の監視作業が困難となる。このような低い負荷事態では、点滅のような動きの導入、感覚モダリティの変化、偽情報の挿入、複数情報による信頼性上昇への報告など工夫が施されている。また、指差呼称の導入のような工夫や、会話効果など工夫がある。さらに、マインドワンダリングのような集中しないことに積極的意義を見いだす手法もある。

4. 適切な行動環境とは

覚醒水準が高ければ高いほどパフォーマンスが高くなるという訳ではなく、課題の難易度によって、高いパフォーマンスを出すことが出来る覚醒水準は異なる。「ヤーキス・ドッドソンの法則」はマウス実験から導き出されたものである。白黒の表示を弁別する課題を課したマウスに、間違えたときに電気ショックを与えて学習を促した。すると、ある水準までは電気ショックが強くなるとマウスの正答率が上昇し、それを越えて強くなりすぎると逆に正答率が低下することが分かった。つまり、最も高いパフォーマンスが出せるのは、適度な刺激を感じている時で、適度な覚醒水準がある時である。

チクセントミハイによって提唱された「フロー理論」は、ヒトが自身でしている事に完全に浸って、精神的に集中している精神的状態のことを意味した。この忘我の状態は、例えばコンピューター・プログラミングを開発しているプログラマーは、フロー状態にはいることを wired in などと称したりしているが、その職域での高いパフォーマンスが出る状態の意味でもある。なお、フローの状態はポジティブ心理学においても大切なポイントである。

精神的負担の測定法には、①行動的手法：二重課題法、②生理的手法：心拍、脈波、GSR etc.、③主観的手法：チェックリスト法などの方法がある。

ヒトの能力・特性と環境的要因の関係から、人間工学的分野で用いられるSHELモデルがある。当事者を中心にして、その周囲に4つの要素を配置して理解するものである。SはSoftwareを意味しマニュアルや作業標準など、HはHardwareを意味し設備・装置・機械など、EはEnvironmentを意味し作業環境、LはLivewareを意味し人間・作業員である。派生モデルには、MのManagementを独立した要素として配置するモデルが用いられる。

4. 自動化システムと人間(2022年10月8日) 講師：高橋 誠(元・大阪教育大学)

人間の情報処理機能との関係から、自動化できる段階区分は、つぎの4段階がある。①情報収集に関する収集オートメーション、②情報解析に関する解析オートメーション、③意思決定・行為選択に関する意思決定オートメーション、④行為実施に関する行為オートメーションである。

車製造ラインにおける機械化において、溶接機械ほかからなる、挟まれ事故をはじめとする死者が出ている。近年の機械化における特徴は、コンピューターによる自動化という様相を呈している。例として、自動車運転のケースで考えてみる。現在は、自動車運転の自動化レベルを0～5段階に区分している。いわゆる、①レベル0：自動運転技術なし、②レベル1：運転支援技術あり、③レベル2：部分的に運転自動化、④レベル3：条件付で運転自動化、⑤レベル4：高度運転自動化、⑥レベル5：完全運転自動化、である。

2019年4月19日に発生した東池袋自動車暴走死傷事故は、トヨタ・プリウスによる交通事故であった。警視庁の最終判断は、「運転手によるアクセルとブレーキの踏み違い」であると判断した。プリウスの現在は、第4世代のものである。しかし事故車は、それ以前の第2世代車両であった。トヨタはその後、2020年7月にペダル踏み違い時の飛び出し防止装置を標準装備することに変更した。しかし東池袋事故のような暴走現象は、プリウスミサイルと称して、急加速して走り出す現象が、ネット上に検証実験として出されている。すなわち、ある程度起こりうる事故であったことが予見出来る。

飛行機の自動化と事故については、わが国では、1994年に名古屋空港で起きたきた中華航空機墜落事故が有名である。ヨーロッパ製造であるエアバスA300の自動操縦システムとパイロットとの関係から起きた事故であった。冬場の霧が多い欧州飛行場を想定した自動操縦システムの採用で、旧来の操縦輪もまだ設置されていた。しかし、着陸時にヒトと機械の争いとなり、急降下と急上昇を繰り返す、結局、過度な急上昇体制に陥って、浮力を失い、失速→墜落という悲惨な結果となった。

将来の自動化システムに向けて、ヒトと自動化システムの両者が状況認識を共有できること

が大切である。さらに、この状況認識については、自動車運転では、危険予知トレーニング（KYT）と称する教育システムが採用されている。

産業保健シリーズ講座2022（まとめ） ー現代労働へ影響している背景要因を明らかにするためにー

三戸 秀樹

最初の2回講義では、働く人々の新しい“こころ”の動きトレンドを捕まえるべく、“主人公化”と“家庭の外化”から講じた。そして3回目の講義で、この国が置かれている諸条件のなか、とりわけ労働へ大きく影響するものについて、過去の労働史をふりかえりながら解説をしました。労働への諸影響が、“こころ”問題と密接な関係を有していることが分かります。さらに働き方の変化・変遷について、歴史的過去をふり返りながら説明致し、この先の延長線（＝未来）について触れた。

「過労死・過労自殺に関する弁護士からの話」は、前年度の過労自殺の御家族からの話に続くものである。今回は、御家族からのお話が不首尾におわたったが、労働系に詳しい藤原精吾・弁護士からのお話を頂戴した。藤原弁護士は、40余年継続した(財)労働安全衛生研修所の講師を長年されてきました（注：無料奉仕）。三戸は藤原弁護士と古いお付き合いであるが、一時期、日弁連の副会長もされてきました。本講の受講評価が好評なので、次年度も継続したいと念じている。

教育労働における様々な問題点が、近年指摘されている。この現場に特化し、労働科学研究所において教育現場調査の経験を持たれていて、かつ実際の学校実態を校長経験者として肌で感じ取っておられる高橋誠・大阪教育大学名誉教授に講じていただいた。ストレスチェック制度については、事業所の労働(安全)衛生委員会との連携によって成果活用と不備への修正糸口があることを福田茂子さんにお話していただいた。緊縮財政下という経費的制約下だが、次年度も外部講師へのお願いを広げたいと念じている。

1. “主人公化”心理をもつ労働者たち(2022年10月22日) 講師：三戸 秀樹(MHC)

公衆衛生学的研究手法の疫学の研究手法を援用して探ってみた。労働者の“こころ”の変化をみるために、“こころ”の変化は色々な場において共通して現れていると考え、さまざまな場における二者対応関係を、あらかじめ一覧表にまとめた。この結果、主人公化心理を抽出することが出来た。ちなみに主人公化心理とは、「激動の社会的変化を背景に、精神的よりどころを失い、他律的存在から自立的存在にならざるを得ない事態に追い込まれて、自分を前面に押し出さざるを得なくなった心理・精神的動き」と定義した。

さまざまな場における主人公化の例をあげた。①医療の場では、患者は患者様となった。②生活の場では、主人公は抗菌商品を必要とした。多くのひとが自分史を書き始めた。家庭への支援システムは、子育て支援・引きこもり支援・就労支援・結婚支援・ファミリーサポート・終活支援・介護支援へとつながった。主人公化出来ない時、理由をもとめる場合はニオイ外来へ、理由を求めない場合は引きこもった。さらには非現実の世界へ逃げ込んでアバターの隆盛と相成った。③遊びの場では、スーパースター不在で、小ぶりタレント隆盛の時代となった。一時的主人公による満足はコスプレ・ハロウィーン・コスプレ・グランピング・お一人様サービスに現れた。④発育・教育の場では、褒めて育てるが主流となり、ゼミ生は「先生、ほめて下さい。ほめると育ちます」と言いに来る始末。卒業式のあとの謝恩会は、卒業パーティーと称して「仰げば尊し」は歌わず、「世界に一つだけの花」を歌う。主人公化心理の強い人が親になると、子どもはアダルトチルドレン。主人公化心理の負の側面は、自己中心的な行動と極端な利己的行動にあらわれる。子どもの存在を主人公化への阻害要因と受け止めると、ネグレクトや子殺しが起きる。触法行動では、止まらないストーカー事件、監禁事件の多発などにつ

なかりやすい。また、主人公化は、自分に都合のよい理由を作り、ガス抜き行動として、この種の行動を繰り返すことがある。すなわち依存症の多発である。

労働の場における主人公化としては、職業選択においても観察することが出来る。いわゆる、主人公化しやすいとイメージした職業へ集中する。「～家」「～者」の職域しかりである。就職したがすぐに辞める職域の例に、看護師があるが、そこにおいても主人公化出来ないハードルが見えてくると辞める。働きはじめて勤務継続が出来なくなって、“新型うつ病”となった人。でも、同僚の結婚式披露宴には出て来て、一番騒いでいる人。それは主人公化出来るところで元気で、そうでないところの職域（会社）ではうつ状態。

主人公化心理から、組織・会社のあり方のヒントを得ることが出来る。また、主人公化が進むと、人と人の関係がうまく行かなくなり、間合いが失調する傾向が誕生する。

2. “家庭の外化”が生んだもの(2022年10月22日)

講師：三戸 秀樹(MHC)

戦後70余年のあいだに起きたさまざまな変化を、①電化製品、②通信関係、③移動手段（交通）関係、④食品関係、⑤販売関係で示した。いづれにおいても自由に使える時間を得、同時に人的エネルギーを使わなくてよくなった。これらの自由な時間と人的エネルギーを有効に使えば子どもたちは以前にもましてうまく、そして良く育ったはずだ。しかし引きこもりは増え、働かない子弟は増えた。戦後の大家族は、次第に家族構成員数を減らして核家族化し、その核は核分裂を起こして個の生活者を増やした。現状の世帯類型において、一番多い型は単独世帯であり、40%弱になった。

ここにおいて、労働の家庭影響をみてることにした。札幌へ、博多へ転勤となると、これまでは一家全員での移住が行われた。しかし今日、札幌・博多が一般的だ。労働への対応関係である家の側への影響が出ている。残業の指示が出ると、一家団欒の夕食が不可能となる。これもまた、労働影響を家庭の側をクッションとして対応している。

従前、家庭には多くの機能を内包していた。それらは、①経済機能、②身分機能、③教育機能、④宗教機能、⑤摂食機能、⑥慰安機能、⑦保護機能、⑧愛情機能であった。しかし次第に、これらの機能は失われて行き、外出しにされた。家庭機能の中には、出してしまうとやっかいなことになる機能もあり、その一つが“慰安機能”であった。ありきたりの家庭生活に含まれていた周期性のなか、意識しないうちに労働ストレスが緩和されていたが、そうでは無くなっていったのだ。少し前の時代、今よりももっと長時間労働をしていた時代、尋常小学校を出た先輩労働者から手取足取り教えてもらえなかった時代、“技は盗め”と言われた。この時代には帰宅して、部屋の電気を消し、蝋燭に火を灯して、匂いのする線香に火をつけ、癒やしの音楽を聴いて労働ストレス解消をすることは無かった。ありきたりの日常の家庭生活で、ストレスが解消していたのである。

高度成長時代にお父さんたちが家から姿を消し、母親はパート就労によって家から姿を消し、子どもたちは塾通いで姿を消して、現状、老人たちが施設へと姿を消した。さらには、その家での生活が個という生活へ変貌し、帰宅してもそこには、もはや“寄り添い”はなく、ストレス解消が期待出来なくなった。このような現象について、トータルな説明概念は、“家庭の外化”である。家庭の外化とは、「家庭の中にあったさまざまなものが外へ出てゆくことをいう。このさまざまなものとは、道具のようなハードだけではなく、知識・知恵やデータなどのソフトも含む」と定義する。

外化対策としては、①家庭の機能回復策、②家庭外化の原因対策の両面から考えることが出来るが、とにかく従前の家庭にあった、ありきたりの癒やし機能を取り戻すことに尽きる。そこには、“寄り添い”があった。こころの大きな荷物を1人で持てないこともあるが、2人で持てば持てるのだ。そばに居てくれるだけで、不安な気持ちはずいぶん和らぐ。困った時、不安な時、誰かがそばにいてくれるだけで、安心をする。このシンプルなメカニズムを、人々

が忘れ始めているのである。この家庭機能は、今日の言葉、レジリエンスと称してもよいのだろう。

3. 近代労働の変遷を概観する(2022年10月29日)

講師：三戸 秀樹(MHC)

労働へ影響している社会的、経済的、政治的（制度的）な変化について言及した。様々な指標、それ等はジニ係数、幸福度の世界比較、子ども割合、子ども貧困率、高齢者貧困率、健康格差の現状、貯蓄度合や貯蓄なし世帯の推移、労働分配率の新旧、累進課税の後退、金持ち優遇型年金保険料、企業の現金預金高の現状、基礎的財政収支の年次変化などから、労働者の現状生活を浮き彫りにすることが可能だ。政府は、経済大国第3位としきりに宣伝するが、一般の国民の購買力指標は世界第30位である。労働成果のカネが労働報酬として国民一人一人に回っていない。

最初に、労働時間と就労年齢制限の歴史について触れた。明治・大正時代の100を越えた官営繊維工場における労働者の中心年齢は12歳前後であった。大正5年に工場法が施行されて、労働時間が14時間に短縮し、就労年齢規定が12歳からとなった。この状況は昭和22年まで続いた。昭和22年に労働省が出来て、労働基準法が動いたのである。すなわち8時間労働となり、就労年齢が15歳からとなった。従前、自身の労働成果である賃金の全てはもらえず中抜きされていた。それが就労斡旋業者の周旋屋であった。この制度は、江戸時代から続いてきた。新憲法が出来た時、労働省が出来て労働基準法ができ、同時に職業安定法も出来て、就職斡旋でお金を取ることが出来なくなった。その代わりに職業安定所（職安、現在のハローワーク）が創設され、教育機関は卒業生の就職のお世話をしてもお金がとれなくなった。しかしこの就労斡旋におけるピンハネを復活させた。派遣制度しかりである。

戦後は食うか食わずの生活であったが、戦後20年間の復興はめざましいものがあった。しかし労働現場では大きな労働災害事故が起り続けた。世界で最大の労災事故に位置づけられる三井三池三川炭鉱じん事故では、458人の労働者の命が失われた。労働災害の中味は、墜落・転倒・スリップなどの身体移動事故が最も多かったが、次第にその内容に変化がみられて、腰痛症、さらに頸肩腕障害へと進んだ。すなわち、足元から身体の上の方へと移動をしていったのである。そしてミレニアムを通過し、いよいよ首から上の課題へかわった。それがメンタルヘルス、ストレス課題であった。コーリン・クラークによる第一・第二・第三次という産業区分からは、現状、第三次産業へ最大の労働者を集めている。ここでは、ヒューマンサービスの労働が主流になっている。第二次産業は、これに継ぐ労働者を雇用しているが、その内状はかなりの程度、検査・監視的作業へと移行している。今後の急速なAI導入の展開で、さらに急速な現場労働の変化が予測される。

産業系で活動する心理臨床家は、労働実態が見える専門家であることが必須条件となる。事件は、相談室の机の上では起きていない。もっともっと現場そのものを見なければならぬのだ。

4. 過労死・過労自殺に関する弁護士からの話(2022年10月29日)

講師：藤原精吾(あいおい法律事務所)

昨年、過労死され残された家族から伝えたい事は、「社会へ出て働く前に、労働に関する正しい知識を身につけて欲しい」という事でした。講師の藤原弁護士は、過労死防止兵庫センタ共同代表でもある方だ。今年の藤原弁護士からのお話は、過労自殺発生に関する発生メカニズムについて講じられました。さらに過労死についても言及されました。2021年の自殺は、21,007人で男性が13,939人、女性が7,068人であった。男性は女性の2.1倍であった。自殺動機の区分には、男女問題、経済・生活問題、健康問題、家庭問題、勤務問題、学校問題などがあるが、仕事に関係した自殺は、勤務問題がほぼ100%仕事の関係となる。しかしながらそれだけで

はなくて、経済・生活問題、健康問題などの中にも含まれていることがある。近年においても、ワタミ事件の 2015 年和解、関西電力における高浜原発稼働延長申請事務担当課長自殺に関する 2016 年の労災認定など、無くなった訳ではない。財務省の赤木俊夫さんは、一体何故死んだのか？仕事による自殺は、受診歴なしが 6 割、発病から 29 日以内の自殺が半数以上であり、待ったなしの対応が必要だ。

セリエが提唱したストレス学説についての説明があり、さまざまな器官、内分泌系・代謝系・神経系ほかへの影響があることについて説明があった。加えて、仕事でうつになる人のところは、組織メカニズムと個人との適応障害としてみる事が出来る。そのメカニズムの三大特徴は、①長時間・過密・不規則労働、②仕事のノルマ、③パワハラ、に集約される。23 年前には、過労自殺は労災と認められなかった。自殺は本人の故意に基づく行為として労災補償対象外であったが、1999 年に「業務上の精神障害によって、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害されている状態で自殺が行われたと認められる場合には、結果の発生を意図した故意には該当しない」（基発 544 号）とした。さらに、2000 年には、発病原因にパワハラによるものを追加した。

2009 年の基準局通達「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断」、2011 年の基発 1226-1 号「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断指針」、についての説明があった。電通過労自殺事件は、2000 年 3 月に最高裁判決が出た。その折りの、使用者の配慮義務についての説明があった。2014 年に「過労死等防止対策推進法」が制定され、この折りに過労死の定義がなされた。そこでは、「過労死等とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは精神障害をいう」と定められた。

過労死がなくなる 4 つの理由は、①上司の認識不足、②本人の理解不足、③家族の理解不足、④かかりつけ医の認識不足をあげられた。「過労死等防止対策白書」(2021 年度)によれば、労災認定事案からは、発病から死亡までの日数は 29 日以下が 66 %、自殺事案での医療機関受診なしが 64 %であった。

産業系公認心理師としてやるべき事柄について、①健康診断、②相談、③組織への助言（産業医との共同）、④認定判断の助言（産業医との共同）、⑤リハビリ（職場復帰）プログラム（産業医との共同）、⑥予防への提案（産業医との共同）、⑦仕事うつについての理解を助ける教育・研修の 7 項目について言及をされた。また、産業医と心理師を含むスタッフの役割についても言及され、作業管理・作業環境管理・健康教育・健康相談等についても触れられた。そして最後に、どうすれば過労自殺をなくせるかについて、①早くみつけること、②適応障害を起こした人に健康をとり戻させること、③起こってくる原因を考えること、④どうしたらその原因を取り除けるか、について述べられた。

5. 教育労働における諸問題(2022 年 11 月 12 日) 講師：高橋 誠(大阪教育大学・名誉教授)

①学校教員という職業の特徴

教員の仕事に対して、一般市民からはヒューマンサービスの仕事と混同されていることがある。しかしヒューマンサービスの仕事は、不特定多数の相手を対象にしているのだが、教員の場合は、ヒューマン・ケア対象者を特定したうえで、全人格的働きかけをする仕事である。この対象者は、医療や福祉分野で社会的弱者を対象としていることと共通している。経済のサービス化や消費のサービス化が進む社会状況のなかで、混同されやすい傾向がある。教員の仕事が利他的であるので、この点が過度に強調されて、働きすぎや自己犠牲を強制してはならない。

②精神疾患による病気休職者数の推移

妹尾昌俊(著)「教師崩壊」における、公立学校教職員の人事行政状況調査をもとにした精神疾患による休職者数の年次推移からは、近年 20 代の教員の精神疾患による病欠が 1.66 倍に急

増し、30代の精神疾患による病欠も1.43倍に増えてきている。

③ここ1～2年のニュースから

ここ14年あまり、精神疾患の求職者がほとんど減っていない事実からは、文科省や教育委員会の対策・施策、あるいは各学校における取り組みでは不十分であった可能性が高い。文科省における対策は、毎年同じようなもので、漠然とした方向性が並んでいるだけである。

④そもそも学校教員の職務記述書は存在しない

職務の範囲があいまいであると、仕事の仕方の自己コントロールが困難になる。対処困難な児童・生徒への対応において、不登校・いじめ・暴力行為・ADHDなどの発達障害・障がい・非行などなど、どこまでが教員の職務範囲であるかの判断は難しい。

⑤「教職員の健康調査委員会」による全国教職員の健康調査（2005年11月）

この健康調査は、学校教職員の心身健康の保持・増進に有効な方策と手順を提案することを目的に、教職員の心身の健康状態を把握し、教育現場をとりまく様々な状況の変化、とくに教職という仕事の特性、働き方、過労や過大なストレス状態に追い込まれる状況、児童・生徒との関わり、保護者との関係、教育組織の問題、教育行政などの多面的な関わりを客観的立場からあきらかにしようとしたものである。大阪府、神奈川県、岩手県、大分県、鳥取県をつかい、1001校の小中高教職員6000名へ質問紙調査を実施した。

⑥調査結果より：学校内外での労働時間

持ち帰り仕事時間は、中学校が平均14時間/週（60時間/週）と最も長く、週あたり20時間以上が22.5%、10時間以上が70.5%を占めていた。教職員全体のストレス反応を標準値と対比できるように示した。メンタルストレスにおける強い反応は、「抑うつ感」、次いで「不安感」であった。ストレス要因が不安感と抑うつ感というストレス反応に影響しているという明確な結果が示された。

⑦ストレス反応に影響する要因の分析結果

全教員と学級担任教員の分析結果がフロー図で示されたが、関係している各種因子は、学校運営・職務遂行の仕組み、学習外の指導等職務の多さ、超過勤務、心理的な仕事の負担度、持ち帰り仕事、仕事と生活への影響、教職員のストレス反応、教育環境を取り巻く環境から分析した。

⑧今後の対応策

今後の対応策としては、①学校教員の職務内容と範囲を明確にして、労働時間管理を、②その上で、職務内容の分担制度（教員増、ICT等の教育支援スタッフを検討、国の予算措置）、③カウンセラー・弁護士等の専門職との連携体制によって発生課題へ対処（国の予算措置）、④教育課程外の部活などは学校外に（教育課程内の活動は専門職に）、⑤労働安全衛生体制づくり、などをあげ説明した。

6. ストレスチェックの制度実状(2022年11月12日)

講師：福田 茂子(MHC)

働く人を守る主な法律について解説した。日本国憲法第28条において、労働三権である団結権・団体交渉権・団体行動権を規定している。さらに、労働の絡みにおいて、労働基準法・労働関係調整法・労働組合法も決めている。とくに労働環境の安全確保の意味からは、労働安全衛生法のもつ意味は大きい。

①ストレスチェック制度の概要と発足の背景および実状

労働安全衛生法のなかに、2015年12月従業員50人以上の事業所は、ストレスチェック（SC）を実施することを義務化した。ここでは、労働者のストレス程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきをうながし、職場改善へつないで、働きやすい職場作りをすすめることによって、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的とした。ストレスチェック制度は、セルフチェックを旨とするもので、事業者実施は義務で、労働者の対応は任意とした。

結果は本人の同意がないと事業所には知らせない。また、SCを受けないこと、高ストレス結果であること、面談を受けること・受けないことで差別をしてはならない。

集団分析を活用した職場環境改善の実施を求めており、義務ではなく、努力義務にとどめている。近年のストレスを感じている労働者割合は半数を越える状況にある。現行のストレスチェック制度の活用状況は、事業規模が大きいほど活用されている。

②ストレスチェックの内容

職業性ストレスチェック簡易調査票をスマホで実施してもらい、ストレス判定図の読み取りも体験してもらった。

③活用方法

4つのケアについて、①セルフケア、②ラインによるケア、③産業保健スタッフ等によるケア、④事業場外資源によるケア、について説明をした。①のセルフケアが個人レベルによるもので、他の②③④は職場レベルによるものである。

職場のメンタルヘルス対策として、①一次予防、②二次予防、③三次予防について説明した。「心の健康作り計画」指針の7項目についても説明をした。この7つの「メンタルヘルスケア」推進からスタートして、実施→評価→見直し→見直し・改定版プラン実施へと… PDCA の循環のなかで進めることになる。

労働安全衛生法規定にある労働衛生委員会の運用方法の実際についても触れた。「管理職側メンバー」と「一般職側メンバー」は同数で構成される委員会であればならないこと。そしてストレスチェックに関する検討項目について触れた。最後に、ストレスチェック集団分析結果を利用した職場改善の方法についてふれた。

ニュース

- 6月28日、大和高田市役所において、「新入職員のメンタルヘルス研修」を開催しました。講師は八柳むつみさんでした。
- 7月27日、奈良県市町村共済組合において、「ストレスチェックによる職場改善」テーマの研修会が開催されました。講師は福田茂子さんでした。
- 11月24日と30日、明日香村役場における「ハラスメントに関する研修」が開催されました。講師は舟橋正枝さんでした。
- 本号の秋号期間に10月10日がありました。この日は、1948年に設立された世界精神保健連盟が、1992年に「世界のメンタルヘルスデー」と決めました。世界保健機構 WHO (World Health Organization) も賛同し、国際デーとなっている。メンタルヘルス問題への啓発活動として、グリーンリボンが一般化しつつある。
- 兵庫県姫路市のタキロンシーアイ(株)訪問を、11月8日に事務局長と代表理事の2人で致しました。研修に関する提案書を持参しました。2月に実施することが決まりました。
- 日本女性の賃金水準は男性の77%である。301人以上の就労者を要している事業所は約1万8千事業所あるが、今夏から決算にあわせて、男性賃金に対する女性の賃金割合を公表することが法的に義務付けられた。

事務局だより

● シリーズ講座における従前講師は、講師謝金のゆとりがないので代表理事に多くを講じてもらいました。2022年度シリーズ講座でも資金的ゆとりが無い点は同じですが、外部講師に緊縮財政の理解をお願い致して、交通費のみで登壇していただきました。

高橋誠先生は、心理学出身で長らく労働科学研究所の研究者あられた方です。労働科学研究に対する確かな視点を持たれている方です。労働現場でVDT作業が一般化しはじめた初期、東京都・都税事務所に機器導入され、その労働負担のための現場調査を一緒にしたことが最初のお付き合いでした。

篠原一光先生は、先生の学生時代から知己のあった方です。大阪大学・人間科学部の大学院特講のために出向いた時、彼は三浦利章・教授のもとで助手をされていました。現在、この研究室を引き継がれて現職教授をされています。当研究室は、人間科学部が創設される以前から阪大の産業心理学系研究室として存在していました。鉄道労働科学研究所におられた鶴田正一先生はその初期の教授でした。なお、三浦先生と前述の高橋誠先生は、阪大・大学院時代の同期生です。

●労働者の“こころ”が分かる努力には、いろいろな方略があると思います。低賃金労働者が多くなり、年収 200 万、300 万円の労働者も珍しくない昨今です。彼らの実態を体験的に知ることは大切です。事務局における昼食は、毎回、約 300 円前後の弁当を食べます。時には 100 円台の昼食もあります。通勤途上に複数個の弁当を仕入れ、MHC でその昼食をスタッフで食します。労働現場を知る努力は、見る(観察)・聞く・その労働従事者にたずねる・その実労働をやってみる…となりますが、労働者をトータル(=ワーク&ライフ)に理解するうえで、彼らの日常食は、得るところ、感ずるものがあります。

●労働者の“こころ”がわかる人が相談員やカウンセラーでなければ、本当の心理相談や真のカウンセリングは出来ません。MHC の相談員は、労働者の“こころ”が分かる努力を常に心がける人であって欲しいものです。相談業務の向こう側に隠れている労働現場で起きている安全・不安全问题、人が犯すヒューマンエラー実態などを考えた時、「産業安全シリーズ講座」が用意されている意味が分かると思います。障がい者の法定雇用率が上がってきている昨今、相談業務の対象者に障がい労働者が来られるケースが増えてきています。しかし、相談員が障がい者労働実態を知らないで真の相談業務ができるはずはありません。2022 年 11 月から「産業福祉シリーズ講座」が始まりました。相談員業務の実践についておられる方々の各種シリーズ講座への積極的受講に期待致します。

● MHC のホームページ (www.mental-health-center.jp) を開く際に、右の QR コードを活用下さい。



編集後記

●前号 Vol.3(2)において、「中学高校時代における労働安全衛生教育」と出した小論を載せました。前号で言及しなかったのですが、中学～高校の教育期間における、この種のテキストが存在しないので、1994 年に細川汀(編)「健康で安全に働くための基礎」が発刊され、その後、「健康で安全に働くための基礎：ディーセント・ワークの実現のために」(文理閣、2010)の改訂版が出版されています。ご参考までに…。

●今年度開催の「産業安全シリーズ講座 2022」「産業保健シリーズ講座 2022」の内容の記録を掲載しました。このために紙数を使いましたので、「労働心理学のあれこれ」「産業安全のこぼなし」「相談員だより」などはお休みです。「産業福祉シリーズ講座 2022」の内容は、次号に掲載いたします。
(編集子)