

日本産業衛生学会

# 産業疲労研究会 会 報

2015 年 4 月 30 日発行

編集・発行 産業疲労研究会

(世話人 岩根 幹能、近藤 雄二、北原 照代、久保 智英、佐々木 司、  
武山 英麿、城 憲秀、塚田 月美、松元 俊)

研究会ホームページ <http://square.umin.ac.jp/of/>

巻頭言 産業疲労研究会はその役割をすでに終えたのか？

— 産業疲労研究会の再生を目指して —

久保 智英 (労働安全衛生総合研究所)

私がこの研究会で最初に発表したのは、2000 年に和歌山医科大学で開催された第 53 回定例研究会の時のことである。当時、大学 4 年生であった私は、用意した原稿をただただ読み上げては質問された内容も上の空で、何一つ自分の口で答えることはできなかった。とても苦い経験をしたという記憶が今でも強く残っている。また、その後も、産業衛生学会に参加するようになって、その活動を見続けてきたが、研究会のメンバーや参加者の間で非常に激しく議論が交わされていたのを覚えている。一言でいえば、私にとって、この研究会での発表は「恐怖」以外で表現できる上手い言葉はなかったように思う。



それから 15 年の月日が経とうとしている。前回の会報での岩根世話人の巻頭言でも触れられたことだが、この研究会の存続が世話人会において議論された。その際、世話人間で出た意見としては、今まで産業疲労研究会が主導して進めてきた様々な活動や研究は、他の研究会や学会などでも行われるようになってきて、その独自性が弱くなってきているといったことが主だったものであった。その他、色々な議論の末、岩根世話人の巻頭言にもあったように、「粘り強く活動を継続していこう」という結論に至った。世話人になったばかりの私にとって、研究会の解散といった意見を聞くのは驚きでもあったが、もし、本当にこの研究会の役割が終わっていたとして、世の中からのニーズが全くないのであれば、ズルズルと引きずるよりはきっぱりと研究会の幕を閉じてしまった方が良くとも思っていた。

しかし、2014 年の岡山の産業衛生学会における本研究会の自由集会では、打って変わって、立ち見が出る程の聴衆が会場に会場に、白熱した議論もなされた。結果的には 120 名程の聴衆が来場された。さらに、同年 9 月の第 81 回定例研究会のシンポジウムにおいては、「へるすあっぷ 21」という雑誌にとり上げられるなど、この研究会に変化の兆しが徐々にではあるが出てきているようにも感じられる。それに付け加えて、2015 年、大阪での第 88 回産業衛生学会では、2006 年の仙台で行われた第 79 回産業

衛生学会以来、本研究会単独での9年ぶりのシンポジウムを開催することも決定している。

以上の出来事は、研究会の企画やテーマ設定によっては、労働者の疲労問題は多くの人々が関心を示す課題だということを示していると思う。もちろん、人が多く参加するようになったからと言って、その活動がイコールで実りのあるもの、意義深いものであるとは言い切れないが、少なくとも、今までの研究会とは違ってきていることは確かである。

では、今後の研究会の方向性として、どのようなものが考えられるのか、私見を以下に述べて筆を置きたい。まず、考えられる1つの方向性としては、来年の大阪産衛でのシンポジウムのテーマとした「勤務間インターバル制」の問題は、まさしく、労働者の疲労回復にかかわる問題でもあり、本研究会の重要な課題の1つとなり得るものだと考えられる。「勤務間インターバル制」に限らず、そういった労働時間や、その制度との関係で、労働者の疲労という視点から、どういった働き方、暮らし方が良いのかなどの問題を論じていくというのは、1つの方向性になり得るのではないかと考えられる。また、もう1つは、時代に即した新しい労働者の疲労研究の方法論や調査ツールの開発なども方向性としては間違っていないだろう。本研究会の代名詞の1つとも言える「自覚症しらべ」は、現在においても、使用方法等についての問合せや、論文等において使用されている。さらに、この1つ前の版である「自覚症状しらべ」も、未だにニーズのある調査ツールであることは間違いない。しかし、時代とともに、労働負担の性質も変化することや、従来の短期疲労から長期疲労へと疲労の問題もシフトしてきていることを勘案すると、それに即した方法論やツールの開発が本研究会には強く求められるだろう。そして、最後に、研究会の会員への、今以上の働きかけがカギを握ってくるのではないだろうかと考えている。つまり、今までの研究会のそれは、会報の作成と研究会の通知というものであった。しかし、やはり、受身の姿勢では、興味を持てなければ、おのずと足が遠のくのは当然のことである。現在、研究会のホームページの他に、この研究会のFacebookやtwitterも開設している。さらに、Webを利用すれば簡単にアンケートのページも作成できるので、それらのツールを活かして、今後の研究会の方向性についての議論や、研究会へのニーズについて会員の意見を反映させていく仕組み作りが重要だと思う。

以上、研究会の今後についての私見を述べたが、それでもやはり、表題の前半部分の問いかけに、「YES」とうなずく者が多くを占めるようであれば、この研究会は幕を閉じた方が良いのかもしれない。一方で、私としては、「NO」と答える者が増えていくように、今後ともこの研究会の活動を支えていきたいと考えている。そして、10年後、20年後には、大学4年生当時の私が、この研究会に感じ続けてきた、良い意味での「怖さ」を若手の研究者などに伝えられる場として提供できるよう、この研究会とともに歩んでいきたい。

## 活動記録 (2014年度)

2014年4月22日に会報20号を発行した。同年5月15日に第87回日本産業衛生学会(岡山)の自由集會にて第80回定例研究会を開催した。「疲労を感じない労働者はいるのか?」というテーマで、本会世話人の岩根幹能と北原照代が1)実際に行われている疲労調査や診療について、2)疲労自覚症状の有無と訴えの特徴、3)「疲れを感じない」背景要因、に関する報告を行い、フロアを交えてフリーディスカッションを行った。土曜日の朝早い時間帯にも関わらず立ち見が出る

ほどの盛況で、関心の高さが伺われた。同研究会の様子は、雑誌「産業看護」で紹介された。

同年9月27日(土)に第81回定例研究会を中央大学駿河台記念会館(東京)で開催した。一般演題4題に引き続き、「勤務間インターバル制と疲労回復」というテーマでシンポジウムを行い、意見交換が行われた(詳細は7~8頁の活動報告参照)。「勤務間インターバル制」については、2015年の産衛学会にて行う自由集會とシンポジウムにて議論をすることが確認された。同研究会の様子は「へるすあっぷ21」12月号にて紹介された。

研究会の案内や様子については随時本研究会ホームページにアップした。

<http://square.umin.ac.jp/of>

## 2012 年度会計収支報告

(会報 20 号掲載の会計収支報告に間違いがありました。申し訳ございません。訂正し、再掲します。)

2013 年 2 月 28 日現在  
(単位：円)

収入	前年度繰越金	1,311,407
	本部補助金	100,000
	会費収入	4,500
	受取利息	256
	小計	1,416,163
支出	第 77 回定例研究会 会場費	8,400
	講師謝金 (3 名)	90,000
	講師交通費 (3 名)	24,000
	世話人会費	12,025
	通信費	1,055
	消耗品費	3,086
	雑費	500
	次年度繰越金	1,277,097
	小計	1,416,163
	総計	収入－支出

## 2013 年度会計収支報告

2014 年 2 月 28 日現在  
(単位：円)

収入	前年度繰越金	1,277,097
	本部補助金	100,000
	受取利息	232
	小計	1,377,329
支出	第 78 回定例研究会 会場費	12,705
	第 79 回定例研究会 会場費	41,500
	講師謝金・交通費 (2 名)	61,840
	世話人会費	8,300
	通信費	2,414
	会報 PDF 化代行費	7,800
	次年度繰越金	1,242,770
	小計	1,377,329
	総計	収入－支出

## 2014 年度活動報告

### 第 80 回定例研究会

日 時：2014 年 5 月 15 日 (土) 8:30~10:00  
場 所：岡山コンベンションセンター4 階 405 会議  
室 (第 9 会場)  
担当世話人：松元 俊  
参加者数：約 120 人

#### プログラム

1. 総会
2. 話題提供  
「疲れを感じない労働者はいるのか？」  
座長：松元 俊 (公益財団法人 労働科学研究所)  
発表者  
岩根 幹能 (新日鐵住金和歌山製鐵所、NS メディカ  
ル・ヘルスケアサービス)  
北原 照代 (滋賀医科大学・社会医学・衛生学)

#### 企画趣旨

現代労働者の疲労は睡眠・休養でも回復しづらく長期にわたる慢性疲労である。しかし、同じ組織や職場に従事していても疲労を感じる労働者と感じない労働者は存在する。この差はどこにあるのか。

疲労を感じない＝上手に疲労回復を行っているのか？ 疲労を感じない労働者に焦点をあて、その労働者の生活行動様式から疲労対策のヒントを得る機会としたい。

#### 発言要旨

- 「疲れ知らずと関連する心身の要因と仕事の要因」
- 岩根 幹能<sup>1)</sup>、花谷 隆志<sup>1,2)</sup>、谷本 早苗<sup>1)</sup>  
岡田 夏季<sup>1)</sup>、山名 愛<sup>1)</sup>、東 文香<sup>1)</sup>  
麦谷 耕一<sup>1)</sup>、高野 登<sup>1)</sup>、渡邊 実香<sup>1)</sup>  
榎本 祥太郎<sup>1)</sup>、中村 信男<sup>1)</sup>
- 1) NS メディカル・ヘルスケアサービス  
2) 花谷心療内科クリニック

#### 【目的】

ストレスチェックの実施結果に基づき、疲労をまったく訴えない群の仕事や職場の特徴および心理的・身体的特徴について検討した。

#### 【方法】

某製造業従業員 2456 人 (女性 111 人) を対象とし、2013 年 1-2 月にストレスチェックを実施した。調査票

はe診断（富士通ソフトウェアテクノロジーズ社（横浜市）製）を用いた。e診断は職業性ストレス簡易調査票と組織活力調査票、全112問により構成されている。疲労、不安、抑うつ（うつ）の指標各3項目および、11の身体症状が含まれている。後者からは業務の質、チームワーク、組織力、業務遂行能力などに関する20の要因が把握できる内容となっている。疲労については、「ひどく疲れた」「へとへとだ」「だるい」という認識が4段階評価ですべて「ほとんどなかった」と答えた群を疲れ知らずと定義した。多変量解析を用いて疲労と関連する仕事・職場の要因、疲労と関連する不安・抑うつ（うつ）の計6因子および11の身体症状との関連を調査した。

#### 【結果】

有効回答数2445人中398人（16.3%）が「疲れ知らず」に相当していた。仕事・職場の要因では新奇性が低いこと、組織変化が少ないこと、学習行動が少ないこと、創造性は高いこと、休暇が取りやすいことが有意な関連要因であった。仕事の意義、成長機会、仕事の見通し、上司指導力、上司公正性、同僚の支援、報酬、役割の明確さ、組織有能感、組織信頼、業務配分、指揮命令、ワークライフバランス、規定職務遂行、アウトプットは関係なかった。心理的には、抑うつ（うつ）の因子である、気分が晴れない、何をするのも面倒だという感覚が有意に少なかったが、憂うつ（うつ）感は関連していなかった。不安の要因では、落ち着かない、不安だ、気がはりつめている、のいずれもが有意に少なかった。身体症状としては、食欲低下、めまい、頭痛・頭重、目の疲れ、体の節々の痛み、肩こりが有意に少なかった。有意であった心身の要因を合わせて多変量解析すると、不眠以外が有意な関連要因であった。

#### 【考察】

疲れ知らずは、創造性は高いこと、休暇が取りやすいといったポジティブな要因だけでなく、新奇性が低いこと、組織変化が少ないこと、学習行動が少ないといった、一見ネガティブな仕事の要因とも関連していた。変化が少なく、定常業務を日々こなしていくことが疲れにくさに関係していることがうかがわれた。このような仕事の状況は不安感、緊張といった心理的にネガティブ状態を免れることができ、身体症状も生じないことが示唆された。一方、疲れ知らずが不眠や憂うつとは関連しないことが示された。

「疲労しない労働者はいるのか？～過労性疾患（頸肩腕障害・腰痛）の診療経験から」

○北原 照代（滋賀医科大学・社会医学・衛生学）

筆者は、保育士、手話通訳者、介護労働者、障害児者施設職員など対象とした頸肩腕障害・腰痛に関する検診を長年担当している。受診者のおよそ8割が自覚症状と診察所見が一致する一方で、残りの2割は、自覚症状がほとんどないものの触診で筋圧痛・硬結所見を認める。また、非常勤で職業性疾患の診療を担当している外来では、本人も周りも「元気に」仕事をしている印象を持っており、年1回の検診でも業務軽減が必要なほどの所見は得られないにも関わらず、業務多忙や人間関係の悪化などを契機に、頸肩の痛みや頭痛が出現、増強し、休業治療が必要になるケースを経験する。そして、休業治療を開始すると、痛みの他さまざまな自覚症状が顕在化する。こうしたケースでは、本当に日々の疲労が回復できていたか、疑問がある。特に、福祉・教育・医療などのヒューマンサービス労働者では、対象となる子ども・障害者・高齢者などに対する思いが強く、モラルが高いがために、「ブレーキが効きにくい」側面や、「疲れた」「休みたい」と口にするのに対する「罪悪感」を感じている人が少なくない。「他の仲間も同じ」、「自分だけ甘えてはいけない」、「疲れたなんて言っている場合ではない」という感覚や、「目の前にケアが必要な子ども・障害者・高齢者がいるのに放っておけない」という声を聞く。「平日よりも休みの日の方が体調が悪い」という訴えもしばしば聞かれるのは、「痛み」や「疲れ」を頭で押さえつけてしまっているのではないだろうか。つまり、「疲労を感じない」のは「うまく疲労回復できている」場合以外に、「疲労を感じる」ことを自分でストップ（抑制）してしまう場合もあるのではないかと考えている。

#### 座長によるまとめ

メンタルヘルスの疾病前状態の把握を目的として疲労やストレス状態のチェックが義務化されるように、疲労管理は事業者をはじめとして職場の管理者や労働者の関心事とならざるを得ない状況にある。しかし実際には同じ組織や職場にいても疲労を感じる労働者と感じない労働者がいることは経験的に示されている。この差はいったいどこにあるのか。そのような興味から本テーマについて、労働者の疲労チェックや検診を行う研究会の世話人に話題提供をお願いした。フロアからの意見にもあったが、疲労測定や検診において長時間労働者や筋骨格系の有所見者においても疲れを訴えない人はいるという。それは業種や業務内容の影響があるようだが、興味深いのは勤務外について岩根氏は製造業従業員のスト

レスチェックの結果から疲れを訴えない人は休暇がとりやすいという特徴があること、北原氏はヒューマンサービス業労働者の検診から平日よりも休日の体調が悪いという声があることを報告したことである。どちらも労働時間と休日を量的にみただけでは疲れについて把握できないことを示した。また疲れを訴えることへの「罪悪感」があるという北原氏の報告を考えると、どのような形式の疲労測定においても疲労によるリスクやフォロー体制などを一緒に提供することが肝要である。

(松元 俊)

## 第 81 回定例研究会

日 時：2014 年 9 月 27 日 (土) 13:00~17:00  
場 所：中央大学駿河台記念会館 620 教室 (東京都)  
担当世話人：久保 智英  
参加者数：約 20 人

### プログラム

#### <一般演題>

(5 演題予定していたが、1 名体調不良により 4 演題となった)

座長：岩根 幹能(新日鐵住金和歌山製鐵所)、  
北原 照代(滋賀医科大学大・社会医学・衛生学)

- 1) 2 カ月間のシングルケース観察法による勤務間インターバルと疲労  
○久保 智英(労働安全衛生総合研究所)
- 2) 勤務生活の時間的枠組みと疲労との関連性—小規模製造工場の事例—  
○近藤 雄二(天理大学・体育学部・体育学科)
- 3) 調査状況がストレスチェックに及ぼす影響：事業所内調査と調査モニターの比較  
○土屋 政雄, 井澤 修平, 倉林 るみい, 原谷 隆史(労働安全衛生総合研究所)
- 4) 「新職業性ストレス簡易調査票」を活用して  
○塚田 月美(パナソニック株式会社 エコソリューションズ社 名古屋中村ビル健康管理室)

#### <シンポジウム>「勤務間インターバル制と疲労回復」

座長：近藤 雄二(天理大学・体育学部・体育学科)  
城 憲秀(中部大学・生命健康科学部・保健看護学科)

#### シンポジスト

- ・池添 弘邦(労働政策研究・研修機構 主任研究員)  
「勤務間インターバル制の実情～ヒアリング調査から～」
- ・増田 将史(イオン株式会社グループ人事部 イオングループ総括産業医)

#### 「長時間、過重労働対策の実態と課題」

- ・久保 智英(労働安全衛生総合研究所 主任研究員)  
「労働者のオフと疲労—勤務間インターバル制の導入を考えた場合の課題」
- ・総合討論

企画趣旨：最近、新しい労働時間規制のカタチとして、EU 諸国で導入されている勤務後から次の勤務開始までの勤務と勤務の間のインターバル時間の長さを規制する「勤務間インターバル制」が注目されている。従来の長時間労働の抑制という対策に対して、この考え方は連続した休息時間を設定するという点で、疲労の回復という視点からみた場合に高い実効性が期待されると考えられる。この制度を実際に導入している企業での話や、インターバルの内容、つまりはオフの時間の過ごし方と疲労回復などの視点で、多角的にこの制度のメリット、デメリットなどについて議論を重ねていきたい。



#### 抄録

##### <一般演題>

- 1) 2 カ月間のシングルケース観察法による勤務間インターバルと疲労  
久保 智英(労働安全衛生総合研究所)

#### 【目的】

本研究は、勤務後から次の勤務開始時までの連続休息期間である勤務間インターバルと疲労の関係について、1 事例を繰り返し 2 カ月間追跡調査する手法を用いて検討することが目的であった。

#### 【方法】

対象者は共働きで乳児(10 か月)の子育てを行っている研究職の 37 歳男性であった。2 カ月間の調査期間中、スマートフォンを用いて、起床時、出勤時、退勤時、帰宅時、就寝時での「自覚症しらべ」による疲労感の測定を行った。その間、腕時計型活動量計で睡眠の測定も行った。

なお、起床時と就床時には反応時間検査も実施した。労働時間の把握には職場の出退勤の電子記録を利用した。

#### 【結果】

前日の労働時間と睡眠時間、勤務間インターバルの3変数を説明変数、当日の疲労感とパフォーマンスそれぞれを従属変数として重回帰分析(強制投入)を行った。結果、3変数の中では勤務間インターバルがそれらの指標の変化により強く関連している傾向がみられた。

#### 【結論】

本研究では、従来の1時点の1回調査あるいは大規模調査による平均値での分析などにより、見落とされてきた労働者の疲労の特徴を明らかにするために、1事例を長期間追跡していく研究方法を採用した。結果、疲労の回復には勤務間インターバルの確保がより重要であることが示唆された。ただし、本研究の結果が他の共働きで子育てを行っている働き盛りの世代にもあてはまるかどうかは今後、本研究のような手法による事例の蓄積を待ちたい。

## 2) 勤務生活の時間的枠組みと疲労との関連性—小規模製造工場の事例—

近藤 雄二(天理大学・体育学部・体育学科)

#### 【目的】

勤務生活の時間的枠組みをもとに残業や勤務間隔時間の関連で心身状態、疲労との関連性を検討した。

#### 【対象】

対象職場は、「ナット」(雌ねじ)の内側に螺旋状の溝を刻む「刃物工具」(タップ)の製造工場(メーカ企業)の労働者である。タップ製造工程は、大小・特殊なもの多様な多品種少量生産をしており、その製品に求められる「ねじ切り精度」は非常に高く、旋盤加工機械を介する工程は、1本1本を手扱いし、幾度と測定・検査・修正の加工を経て出荷される。受注からの納期期間は数ヶ月、受注生産を原則としながらも見込み生産態勢が取られている。タップをケース単位、また1本ずつ手取り扱いすることによる身体的負担と加工物の滞留による精神的負担感が問題としてある。

#### 【方法】

身体的負担軽減を目的とした調査研究で疲労感、SOC3-UTHS、そして簡易生活時間調査を実施した。

#### 【結果】

SOCからは、生じる困難と問題を処理して解決に向かうストレス対処感覚(処理可能感)が持てない状況にあり、近頃「朝起きた時でも疲れを感じる事が多い」、「仕事での疲れがとれない」を強く自覚する者が多く、出勤時には

肩、腰、足のだるさが多い。

半数は、19時10分までに退社するが、3時間以上の残業者(20時以降)は25%、21時10分以降の退社が1割近くにみられた。20時以降退社者は、就床まで自宅で過ごす時間、そして睡眠時間が短く、就床時刻も遅くなっていた。また、近頃「くつろぐ時間がない」、「仕事での疲れがとれない」、「横になりたいぐらい仕事に疲れることが多い」、「家に帰っても仕事のことが気にかかって困る」とする者が多い。なかでも「くつろぐ時間がない」とした者は、帰宅後就床までの時間が170分未満者に多い。また「仕事での疲れがとれない」と「横になりたいぐらい仕事に疲れることが多い」者は、睡眠時間が短いほど多い。

退社時刻は、勤務間隔時間を左右する大きな要因である。勤務間隔時間(帰宅後インターバル)が短いと、近頃の状態として「仕事での疲れがとれない」「横になりたいほど仕事に疲れることが多い」とする者が多い。勤務間隔時間が長くなると、帰宅後就床までの時間、睡眠時間、また起床後に出勤するまで自宅で過ごす時間も長い関係にあった。

## 3) 調査状況がストレスチェックに及ぼす影響:事業所内調査と調査モニターの比較

土屋 政雄, 井澤 修平, 倉林 るみい,  
原谷 隆史(労働安全衛生総合研究所)

#### 【目的】

労働安全衛生法改正で創設されたストレスチェック制度について、従来議論されていた症状9項目に加え、身体的症状2項目、心理社会的要因12項目も含めた整備が進められている。企業で実際に行う際に、調査状況の違いによる労働者の回答への影響を検討する必要がある。

#### 【方法】

ある製造業企業の社員651名、調査会社モニターで製造業に属する者974名を解析対象とした。職業性ストレス簡易調査票の回答を求め、ストレス症状11項目、心理社会的要因12項目を解析対象とした。

#### 【結果】

2つの調査対象間でストレス症状の平均値に有意な違いは見られなかった。心理社会的要因は全て有意な違いが見られた。個々のストレス症状につき調査対象と心理社会的要因の交互作用を検討した所、仕事の量と調査状況の交互作用に有意な関連が見られた。疲労においてのみ交互作用は見られなかった。

#### 【考察】

ストレス症状と仕事量の関連について調査状況の影響を考慮する必要がある。

#### 4) 「新職業性ストレス簡易調査票」を活用して

塚田 月美(パナソニック株式会社 エコソリューションズ社 名古屋中村ビル健康管理室)

#### 【背景】

労働者や職場のストレス要因やストレス反応の測定には、より広い職場の心理社会的要因、特に部署や事業場レベルでのポジティブな関わりを測定することが求められている。そこで、「新職業性ストレス簡易調査票」を用いて、「平成21-23年度厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)『労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防浸透手法に関する調査研究』」主任研究者:川上憲人による先行研究手法を用い、A社とB社で2013年9月に調査を実施した。

#### 【方法】

安全衛生委員会で承認後、「新職業性ストレス簡易調査票」を配布し、健康管理室への提出が個人への同意とした。データ入力と集計は健康管理室で実施した(統計ソフト IBM SPSS Statistics22 を使用)。評価方法は、A社とB社のそれぞれの性別尺度による比較とA社とB社の2社の比較を実施した。「新職業性ストレス簡易調査票」は、得点が最高4点、最低1点になるように変換されており、高い方が良好な状態を示すものである。

#### 【結果】

A社は329名(98.2%)の有効回答があった(男性237名・女性92名)。B社は129名(99.2%)の有効回答があった(男性83名・女性46名)。A社は、『仕事の負担』のうち、「仕事の質的負担」が男性2.19、女性2.42であった( $p<.001$ )。『仕事の資源(作業レベル)』のうち、「役割明確さ」が、男性3.16、女性2.94であり( $p<.001$ )、「仕事の資源(作業レベル)合計」も男性2.99、女性2.83となった( $p<.001$ )。その他の調査項目である『仕事の資源(部署レベル)』『仕事の資源(事業場レベル)』『いきいきアウトカム』『心身の健康』『職場のハラスメント』『満足度』に差はなかった。B社は、『満足度』のうち、「仕事満足度」のみ男性2.57、女性2.98であった( $p<.001$ )。A社、B社とも、先行研究と比較して性別での顕著な差はみられなかった。A社とB社の比較では、「仕事の負担合計」がA社2.24、B社2.56、「仕事の資源(作業レベル)合計」がA社2.95、B社2.80、「仕事の資源(部署レベル)合計」がA社2.82、B社2.65、「仕事の資源(事業場レベル)合計」がA社2.58、B社2.30と差がみられた。

#### 【考察】

2014年1月度のA社とB社の安全衛生委員会で、性別による先行研究との比較結果について紹介したところ、総括安全衛生管理者が主観的にとらえていたこととデー

タ化された内容が合致したとの意見があった。産業保健スタッフがデータを提示することにより、事業場側からも主観的な意見が提示され、部署や事業場レベルのポジティブな関わりが顕在化に活用できたと考えられる。部署別フィードバックとしてプロフィールを使用することにより、仕事の負担と資源の注目すべき個別の要素が確認できた。データがあらわしている事象が主観的な事象と合致するのかが、産業保健師等の産業保健スタッフが日常的な事象の中から「気づき」と「データ」を吟味しながら改善方策を考え、事業場と協同してメンタルヘルス対策を実施する必要があると思われた。

#### <シンポジウム>

「勤務間インターバル制の実情～ヒアリング調査から～」  
池添 弘邦(労働政策研究・研修機構)

#### 1. インターバル時間数

7時間(努力義務)、8時間の間隔を置いて出勤時間繰り下げ可能、休息时间9時間(最長拘束時間15時間の裏返し)、8時間ないし10時間、次シフトまでの間隔が12時間(運用)、最低20時間あるいは23時間30分(運用)とさまざま。

#### 2. 対象者

全社員(ただし裁量労働制適用者を除外する企業あり)、特定職種(建設現場作業員、バス運転士、食品サービス業の店舗で働く者、看護師)とさまざま。

#### 3. 導入の背景

長時間労働が恒常化し、私傷病休暇・休職者が多い企業が長時間労働削減の一環として導入。同時に、ワーク・ライフ・バランスの確保・推進も考慮。あるいは、長時間労働を懸念する企業が導入。なお、裁量労働制導入企業では、同制度と相容れないとして導入(適用)していないところがある。しかし、裁量労働制を導入していても、適用対象者の長時間労働抑制策として導入している企業もある。運輸系企業では、バス運転士について改善基準告示(「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」最終改正平12.12.25 労告120号)に対応するために導入。24時間営業の店舗を有する食品サービス業では、残業ゼロの取組み、女性の積極活用、仕事と生活のバランスの確保、深夜勤務によるストレスの軽減といった労働環境の改善、ひいては優秀な人材の確保に資するとして導入。病院では、看護師の(深夜勤務体制との関係から、長時間労働削減とともに、医療現場での事故防止等の観点から、シフトの組み方の工夫を通じて勤務間隔を空けている。長時間労働が恒常化している建設現場では、作業員の疲弊感が強く、安全面での問題もあり、導入。

#### 4. 導入の効果

効果を把握している企業もあれば、していない企業もあり、まちまち。ただ、従業員の疲労回復には貢献しているであろうとの評価がもっぱら。

(注)ヒアリング記録は『労働時間に関する企業等ヒアリング調査(JILPT 資料シリーズ No.120)』(2013年5月)参照。

##### 「長時間、過重労働対策の実態と課題」

増田 将史(イオン株式会社グループ人事部)

平成 18 年に施行された改正労働安全衛生法により、それまで「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成 14 年)で示されていた医師による面接指導が第 66 条の 8 に規定された。同時に改訂された同総合対策は、平成 14 年の内容と比べて面接指導に重きをおく内容となり、長時間残業者が多く発生している会社においては時間外労働削減等の労務管理(作業管理)よりも面接指導等(健康管理)ばかりが重視され、その結果、面接指導が長時間残業を継続させる「免罪符」となり、形骸化を招いている。従って、作業管理としての過重労働対策の拡充という観点からは「勤務間インターバル規制」等の取組は期待できる。

一方、実効性を伴わない対策(業務量調整のない定時退社指導、強制消灯の実施等)により、労働時間の不正申告や自宅での持ち帰り残業等が常態化している(作業場外での有害要因への遷延ばく露を招く)場合もあり、労働者の負担が正確に把握できなくなる、あるいは逆に負担を増加させる事が懸念される。労働時間以外の観点の業務負荷評価等と併せて実施する事が、実効性のある対策とする上で重要であると考えられる。

##### 「労働者のオフと疲労 -勤務間インターバル制の導入を考えた場合の課題」

久保 智英(労働安全衛生総合研究所)

労働時間の長さの上限を規制していた従来の過重労働対策に対して、勤務間インターバル制とは一定の間隔時間(EU 諸国では 11 時間)を終業時から次の日の始業時まで設けることで、労働者に連続的な休息時間を保障しようという考え方に基づいている。労働者の疲労の回復には、働き方はもちろんのこと、勤務後から次の勤務開始までの間に、生活活動や睡眠などを含めて、どのようなオフの過ごし方をするか(あるいはできるのか)も重要になってくる。勤務間インターバル制ではオフの長さについて言及している。しかし、今後、わが国でもこの制度が導入されるとすれば、一律に数時間のインターバル

というよりも、職種や職業、あるいは労働負担の性質や日勤後、夜勤後などの交代勤務といった勤務スケジュールの違いや様々な要因を考慮して、どの程度の勤務間インターバルが疲労の回復には必要になるのかなど、より精緻な検討も重要になってくると考えられる。また、その中には、同じインターバルでも、どういったオフの過ごし方が労働者の疲労の回復により有効なのかといった議論も含まれるだろう。本発表では、そのような問題に関して、これまでの知見を踏まえながら考えていきたい。



#### 座長によるシンポジウムのまとめ

2014 年 5 月、岡山・産業衛生学会の産業疲労研究会世話人会では、次年度の学会総会に勤務間隔の休養時間を一定確保する視点から労働時間規制を行う EU の労働時間に関する指令をとりあげ、公募シンポジウムに申請することを確認した。久保世話人を中心に企画することになり、秋の定例研究会では勤務間インターバル制にかかわる情報と意見交換を通して課題を整理するプレシンポを計画した。以上が本シンポジウム「勤務間インターバル制と疲労回復」のテーマ設定に至る経過である。

シンポジストは、わが国で勤務間インターバル制度を導入した企業を調査する池添氏を含め、抄録を掲載する 3 名から話題提供を受けた。池添氏には、インターバル導入の事例と現状を、増田氏には専属産業医の活動とおして過重労働対策の現状と課題を、久保氏には予備調査を踏まえインターバル制を導入するうえでの課題、これら話題提供を期待した。

話題提供と議論からは、EU 労働時間指令の「勤務間インターバル」の確保は、わが国でその指令の紹介に留まらず、情報産業労働組合連合会は導入に向けたガイドライン策定をしており、少数ではあるが実際に企業に導入される現状がある。しかし、その導入例からは、導入に至る契機と確保する勤務間インターバル時間など、いわゆる日本型導入という実情にあることもうかがえた。産業医の立場からの報告では労働時間を規制する困難さが、実



感ともにその現状が報告された。労働時間の規制だけに留まらないインターバル制導入の課題も産業疲労研究の立場から提起された。フロアからは、指令がだされた背景に文化(労働・生活・余暇)的な社会の違いがある等の指摘もあった。

勤務間インターバル制は、産業疲労研究の立場から疲労回復条件としての休息時間の確保と恒常的な長時間残業の歯止めになる側面があることから、わが国において実効的な労働時間規制に至る可能性の議論を深めるシンポとなり、次期、5月の学会シンポにつなげるものとなった。

(近藤雄二、城憲秀)

## 会員つうしん

### トピックス

#### 夜勤・交代勤務企業の格付け検定としての シフトワーク・チャレンジによるこそ！

公益財団法人 労働科学研究所  
慢性疲労研究センター  
佐々木 司

今年は、第22回国際交代勤務・労働時間シンポジウムがコペンハーゲン郊外のヘルシングル(エルシノア)で開催される。このWorking Society主催のシンポは、2001年にICOHの夜勤・交代勤務委員会が開催していたのを引き継いだものである。シンポは2年ごとに開催されていて、前回は2013年にブラジルのサルバドールであった。このところ筆者が本シンポに出席して感じることは、夜勤・交代勤務や労働時間の健康影響に関する新しい理論構築に焦点を当てた研究というよりは、それらの対策や教育のような実践研究に発表の軸足が移ってきたことである。

それらを改めて考えてみると、わが国の夜勤・交代勤務研究者は、これまで科学的知見の蓄積を追及するあまり、その現場適用を怠ってきたことに思い至る。わが国の24時間社会化は、とどまることを知らず、雇用者・管理者側だけでなく労働者側にも、人間は夜間にも昼間と同じように働けると思っている節がある。それが近年の夜間や早朝に生じる公共交通機関、医療機関、巨大装置産業などの大事故・大参事の多発を助長しているような気がしてならない。たとえば2012年に起きた関越自動車道夜間高速ツアーバス事故、舌の根も乾かないその2年後の2014年に北陸自

動車道の事故が生じたことは記憶に新しい。実は、この事故で無くなった高校の先生は、筆者の高校の同級生だった野球部のキャプテンの小野君であった。

また夜間に働く労働者の数は、どんな先進工業国においても、わずか20%前後だけという統計がある。したがって、夜間に働く労働者の恩恵を受けている大多数の生活者においても、夜勤・交代勤務者がどのような安全リスクを抱えて働いているかを思い詰ることはできないと考えることもできる。

そうした認識の元、夜勤リスク(安全、健康、生活リスク)を抱える現代社会の人びとに、夜勤に関する科学的知見の活用をしてもらおう新たな機会を作ろうと考え、弊所内にプロジェクトを立ち上げた。それは上述したように、弊所の夜勤・交代勤務研究の現場適用の反省に基づく新たな試みである。具体的には、夜勤者の生理・心理学、夜勤疲労の回復の仕方、人間工学的な勤務編成、産業別の夜勤・交代勤務の現状、またそれらに関するトリビアまでも問題にして、楽しくかつ真面目に検定方式で解いてもらうことを目的とした。その名もシフトワーク・チャレンジと名付けた。この名は、2103年に筋萎縮性側索硬化症の啓発活動として衆目を集めた、アイス・バケツ・チャレンジにヒントを得たネーミングである。現在、ロゴマークをも決定し、検定試験のための公式問題集を作成しているところである。公式問題集は、文章、図表と文献からなる約100問のQA形式のテキスト、例題、そして裏引き用語集から構成され、近々、労研出版から出される予定である。興味のある方は、このテキストを使って勉強していただき、今後、ネット上で行われる検定試験に挑戦してみることをお勧めしたい。筆者は、ひそかにこの検定が夜勤・交代勤務版ミシュランとして夜勤・交代勤務を行っている各業種・団体の格付け検定となることを期待している。今のところ、一部の問題は、弊所慢性疲労研究センターのHPで見られるようにしてある。ぜひ、「シフトワーク・チャレンジ」で検索して、忌憚の無いご意見をいただければと思う。

## 会員の異動

1. 退会 (0人)
  2. 新規入会 (3人)
- ☆ 2015年3月現在の会員数は184人。メーリングリスト登録は102アドレス
- ☆ 連絡先が変更になった方は事務局までご連絡ください。

## 第 88 回日本産業衛生学会の イベントのご案内

第 88 回日本産業衛生学会にて産業疲労研究会が企画しているシンポジウムと自由集会について、ご案内いたします。

### 【自由集会】

日時：2015 年 5 月 14 日（木）18：35～20：05

場所：グランフロント大阪北館 タワーC 8 階  
カンファレンスルーム C 会議室 2 (RoomC07)

#### 1. 総会

##### 報告事項

- (1) H26 年度事業実績
- (2) H26 年度会計報告
- (3) H27 年度事業計画
- (4) 世話人会からの報告その他

#### 2. 第 82 回定例研究会

テーマ：「勤務間インターバル制度の導入に向けて」

座長：北原 照代（滋賀医科大学・社会医学・衛生学）

久保 智英（労働安全衛生総合研究所）

演者：安永 貴夫（日本労働組合総連合会 副事務局長）

##### <企画趣旨>

本自由集会では、今、新しい長時間労働対策として注目を集める「勤務間インターバル制度」に焦点を当てて、連合の安永貴夫氏より、

- 1) 「勤務間インターバル制度」の導入に向けた取り組み
- 2) 「勤務間インターバル制度」を導入している職場の事例紹介と課題
- 3) 「勤務間インターバル制度」の導入にかかわる今後の動向

について報告していただく。これを機会に、過重労働対策の方向性や労働者の働き方に関する諸問題について広く意見交換し、翌日 15 日の「新しい労働時間規制と疲労対策」（シンポジウム 4）に結びつく議論としたい。

### 【シンポジウム 4】

日時：2015 年 5 月 15 日（金）10:00～12:00

場所：コングレコンベンションセンター A 会場  
（ホール A・B1）

テーマ：「新しい労働時間規制と疲労対策—勤務間インターバル制度に関連して」

座長：近藤 雄二（天理大学・体育学部・体育学科）

城 憲秀（中部大学・生命健康科学部・保健看護学科）

シンポジストおよび演題名

1. EU の労働時間指令、勤務間インターバルによる労働時間規制について

濱口 桂一郎（労働政策研究・研修機構）

2. わが国における勤務間インターバル制の実態と課題

池添 弘邦（労働政策研究・研修機構）

3. 過重労働対策の現状と課題

岩根 幹能（新日鐵住金株式会社 和歌山製鐵所  
安全健康室、NS メディカル・ヘルスケアサービス）

4. 労働者の疲労回復と勤務間インターバル

久保 智英（労働安全衛生総合研究所）

##### <企画趣旨>

最近、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が再び検討されるなど、わが国の労働者の働き方が大きく変わる可能性が出てきた。その中で、大きく懸念されることは経済的な利益の追求をよそに、過重労働や過労死などの問題で、働く者の健康や安全、生活が損なわれていくことである。しかし、今後、利益追求型の新しい働き方が登場した場合、従来の過重労働対策がどこまで歯止めをかけられるか未知数である。本シンポジウムでは、EU 諸国で導入されている「勤務間インターバル制」等に焦点をあてながら、それら対策の長所や改善点などを踏まえて、労働者の生活や健康、安全を「衛る」新しい疲労対策の可能性を探る。



# 日本産業衛生学会 産業疲労研究会規則

## 名称及び事務局

第1条 本会は、日本産業衛生学会産業疲労研究会（以下、研究会という）と称する。

第2条 本会の事務局は、世話人会の指定するところにおく。

## 目的及び事業

第3条 本研究会は、産業衛生の進歩をはかることを目的として、つぎの事業を行う。

- (1) 産業疲労に関する研究集会等の開催
  - (2) 研究会報等の発行
  - (3) 産業疲労に関する調査研究
  - (4) 産業疲労に関する資料収集、編纂および教育研修
  - (5) その他本研究会の目的達成上必要な事業
2. 研究集会は、原則として年2回開催することとし、そのうち1回は研究会総会を行うものとする。

## 会員および会費

第4条 研究会の会員は、日本産業衛生学会の会員および本研究会の目的に賛同し研究会活動に参加を希望する個人とする。

2. 本研究会の会員登録方法および退会については、別に定める。

第5条 会費については、別に定める。

## 世話人および世話人会

第6条 研究会には、代表世話人、世話人、監事の役員を置き、研究会の円滑な運営をはかる。

2. 代表世話人は、世話人から互選による。
3. 代表世話人は、研究会務を統括する。
4. 監事は、代表世話人の指名によるものとする。
5. 代表世話人は、必要に応じて世話人会を招集できる。

第7条 世話人の選出方法および人数については、別に定める。

## 会計

第8条 研究会の会計は、学会よりの助成金、研究会費その他をもって充当する。

第9条 研究会の会計年度は、学会と同じく毎年4月1日報告

第10条 つぎの事項は世話人会および研究会総会での承認を経て、学会理事会に報告するものとする。

- (1) 活動報告および収支決算
- (2) 役員氏名
- (3) その他、世話人会及び研究会総会で必要と認められた事項。

## (附則)

1. 本規則の変更は、世話人会及び研究会総会での承認を経て、学会理事会の承認を得るものとする。
2. 本規則は、1998年4月1日より施行する。

## 研究会規則細則

### 会員登録及び退会について

1. 会員になろうとするものは、氏名、所属機関、連絡先等の必要事項を明記して研究会事務局に申し込まなければならない。
2. 研究会を退会しようとするものは、事務局に申し出なければならない。会費未納者は、会員の資格を喪失する。

### 会費について

1. 当面、通信費用として3年間1,500円とする。ただし、会費期間の途中年度に入会する場合は、各年度毎500円とする。
2. 会費は2010年度以降、当面徴収しない。

### 世話人の選出について

1. 世話人は5名以上とし、世話人会から推薦され、研究会総会で承認されたものとする。
2. 世話人の任期は、3年とし再任を妨げない。

## (附則)

1. 細則の変更は、世話人会および研究会総会での承認を必要とする。
2. 本細則は1999年4月1日より施行する。

## 編集後記

会報 21 号をお届けします。巻頭言には、新進気鋭の久保世話人から、本研究会への篤い思いが寄せられました。私も、自称「若手」(?)の一人として、大いに励まされます。また、トピックスとして、佐々木世話人から「シフトワーク・チャレンジ」というユニークな試みが紹介されました。このチャレンジを見ながら、かつて、某健康ドリンクのコマーシャルで流れた「♪～24 時間働けますか? ビジネスマ～ン、ジャパニーズ・ビジネスマ～ン♪」というフレーズが頭をよぎりました。もはや、このフレーズは風刺でもなんでもない状況になってきています。また、夜勤・交替制勤務による女性への影響が国内外で指摘されているにも関わらず、1999 年に女性労働者の夜勤制限が緩和されて以降の労働と健康の実態把握が不十分なことも気になります。

今、わが国では、「労働時間規制」の概念をなくした「高度プロフェッショナル労働制」なるものが導入されようとしており、休息時間の保障として「勤務間インターバル制」の話も出ています。しかし、「勤務間インターバル制」を入れさえすれば、労働者の安全・健康を「衛る」ことができるのでしょうか? 5 月の産業衛生学会での「勤務間インターバル制度」に関するシンポジウムと産業疲労研究会の自由集会は、久保世話人の提案から始まり、世話人で議論して企画をしました。タイムリーな話題であり、活発な議論が期待されます。皆さま、是非ご参加ください。

(編集担当 北原 照代)

### 第 83 回定例研究会のお知らせ

【日時】2015 年 10 月 3 日 (土) 13～17 時

【場所】中部大学 鶴舞キャンパス

【内容】

1. 一般演題発表 (数演題予定)
2. ミニシンポジウム 「ライフとワークのバランス～労働時間の決定から～」

<シンポジスト>

労働組合から先駆的な事例の報告

パナソニック株式会社エコソリューションズ社 労働組合副委員長 秋庭 泰史氏

研究者から新しい対策導入への期待

(独) 労働安全衛生総合研究所 過労死等調査研究センター センター長代理 高橋 正也氏

産業医から交替制と疲労についての報告

パナソニック健康保険組合・産業保健センター・産業衛生科学センター

労働保健部 労働保健一課 部長 宮上 浩史氏

### 日本産業衛生学会 産業疲労研究会 事務局

岩根 幹能 (いわね まさたか)

E-mail : iwane.r98.masataka@jp.nssmc.com

新日鐵住金株式会社 和歌山製鐵所 安全健康室

一般財団法人 NSメディカル・ヘルスケアサービス

〒640-8555 和歌山市湊 1850

TEL : 073-451-3398 FAX : 073-451-3438

産業疲労研究会ホームページ URL : <http://square.umin.ac.jp/of/>

会員メーリングリスト : [ocfatigue@umin.ac.jp](mailto:ocfatigue@umin.ac.jp)