

日本産業衛生学会

産業疲労研究会 会 報

2016 年 5 月 16 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、
城 憲秀、塚田 月美、松元 俊（代表世話人）

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

巻頭言 爽やかな風

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



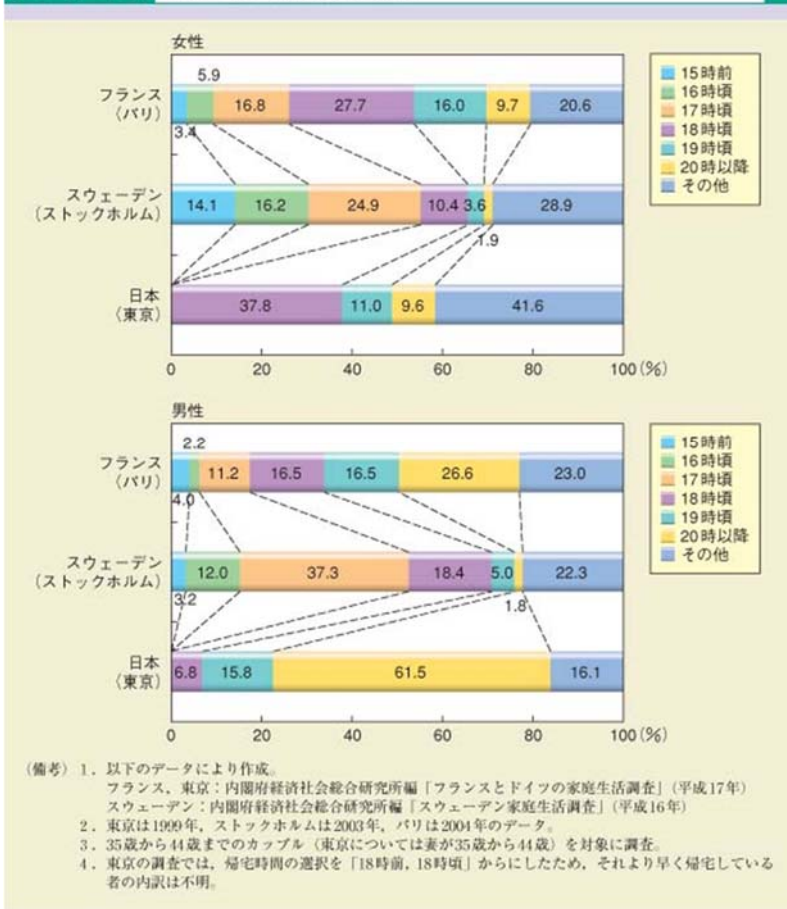
第 83 回定例研究会の担当世話人となった時には、「一般演題が集まるのか？」
「シンポジウムのテーマは何がいいのか？」とあれこれ思いながら開催した名古屋での定例研究会であったが、実際に終わってみると、爽やかな風が吹き、初心を思い出す機会になった。

一般演題で発表された「消防職員の IES-R と日常生活の関連の検討」では、救命救急士になろうと大学で学んだ体験から学部時に研究した内容を就職 1 年目の自分の気持ちを込めながら礼儀たたくて発表された藤城さんの姿に会場の参加者も世話人も、それぞれの初心と当時の自分の姿を客観的に振り返っていたと思う。発表を終えて、職場研修に帰るため、会場に一礼をして退出する姿に、前回の会報巻頭言に、この研究会での発表は「恐怖」と書き表していた久保世話人も、定例会後のミーティングでは、「感動」に変化していた。一般演題の発表者の方がたとシンポジウムの発表者の方がたには、具体的な事例や研究成果を発表していただき、討論も活発になり、もう少し時間が・・・という例会であった。

先日、中部地区の美容師さんの研修会を見学する機会があった。その研修会を主催している協会は 60 年を迎えるそうで、産業疲労研究会と同世代から活動している会だと思い、主催者の挨拶を聞いた。「仕事が好きなことは良いことだけれども、仕事が好きなだけでは、続かない。この研修会は、間違った技術を伝えないために自分たちが自分たちのために運営している会です。」あら、産業疲労研究会と気概も同じ。「ライフとワーク」の調和が「美」になるのか。さてさてと、勝手な想像をしながら。働く人自身の気持ち・心構えもぶれずに、また、それを支えるのも働く中（環境）にある。だけれども、その人の生涯のその人自身のその時どきや年齢であったり、生活であったりが「仕事（ワーク）」に影響を及ぼすのではないかと思う。その影響は、良いものであったり、悪いものであったりするけれども、その時の印象と時を経てからの印象が変化するから、時間が経つと良かったと思うことが多くなるのではないかと思う。

「ライフとワーク」をシンポジウムのテーマとしたのは、社員さんと面談している際にふと社員さんが口にする「疲れがとれない・・・」「疲れた・・・」「休日を過ごしても疲れが回復しない・・・」という訴えを聴くことがあるからである。背景に「ライフ」が関わっていることが多いと感じる。『初めて

第1-特-24図 3都市でみた男女の帰宅時間



(資料出典)

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h19/zentai/danjo/html/column/col01_00_02_02.html

活動記録 (2015年度)

2015年4月30日に会報21号を発行した。

同年5月の第88回日本産業衛生学会総会(大阪)では、各研究会にシンポジウムの提案が呼びかけられ、本研究会は、昨年度の定例研究会以来継続して取り組んできた「勤務間インターバル制度」に関連するシンポジウム「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」を企画・立案して応募し、採択された。同シンポジウムは、5月15日に開催され、800人収容の大ホールに立ち見が出るほどの盛況であった。濱口桂一郎氏、池添弘邦氏(ともに労働政策研究・研修機構)を迎え、当研究会から岩根幹能世話人(新日鐵住金株式会社)、久保智英世話人(労働安全衛生総合研究所)計4名のシンポジストによる発表・討論が行われた。シンポジウムの概要と本研究会の取り組みを、久保世話人、近藤世話人、城世話人が、雑誌

の赴任先で、独り暮らしを始めた。』
 『結婚したら、それぞれの(生活)時間パターンが違う』『子供が生まれて、奥さんの実家が遠いため育児や家事の分担をしたり、奥さんの話を聴いたりしなくてはならない』『子供の生活パターンが優先(塾やスポーツサークル)』等等、家庭の中心が誰になるのかにより、家庭の時間軸が変化し、仕事の時間軸とのズレが働く人びとに生じるのではないかと思ったからである。

テレビ放送では、(図)『都市でみた男性の帰宅時間』について紹介している番組があり、「ライフとワーク」について浸透してきていると感じた。また、その紹介時に「勤務間インターバル制度」についても言及していた。

今後は、シフト制や顧客に対応する働き方の変化に伴う時間軸を労働者側に主体とするのか、サービスを提供する側に主体とするのかを含めて、「勤務間インターバル制度」について議論が活発になると思う。

「労働の科学」にて報告した(70巻6号、p.45-47、2015年)。また、シンポジウムでの各演者の報告内容を含む特集「勤務間インターバルを確保する」が「労働の科学」に掲載された(70巻10号、p.1-27、2015年)。

同シンポジウム前日の5月14日に、第82回定例研究会を開催した。シンポジウムに関連する「勤務間インターバル制度の導入に向けて」というテーマで、連合の安永貴夫氏から、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いた。

同年10月3日(土)に第83回定例研究会を中部大学鶴舞キャンパス(名古屋市)で開催した。一般演題5題の発表に引き続き、「ライフとワークのバランス～労働時間の決定から～」というテーマでシンポジウムを開催した。秋庭泰史氏(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)、宮上浩史氏(パナソニック健康保険組合)、高橋正也氏(労働安全衛生総合研究所)が、ライフとワークのバランスという視点で、

労働組合・産業医・研究者それぞれの立場からの知見を基に議論を行った。

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>

2014 年度会計収支報告

2015 年 2 月 28 日現在
(単位：円)

収入	前年度繰越金	1,242,770
	本部補助金	100,000
	受取利息	229
	小計	1,342,999
支出	第 81 回定例研究会 会場費	37,530
	講師謝金 (2 名)	60,000
	講師旅費交通費 (2 名)	1,376
	世話人会費	9,440
	事務費	1,376
	次年度繰越金	1,233,789
	小計	1,342,999
総計	収入－支出	0

2015 年度会計収支報告

2016 年 2 月 29 日現在
(単位：円)

収入	前年度繰越金	1,233,789
	本部補助金	143,178
	受取利息	250
	小計	1,377,217
支出	第 82 回定例研究会 会場費	8,316
	講師謝金 (3 名)	90,000
	講師旅費交通費 (3 名)	99,822
	第 83 回定例研究会 会場費	11,234
	講師謝金 (2 名)	60,000
	講師旅費交通費 (3 名)	45,410
	世話人会費	13,800
	次年度繰越金	1,048,635
	小計	1,377,217
	総計	収入－支出

2015 年度活動報告

第 82 回定例研究会

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)

担当世話人：北原照代

参加者数：約 20 人

プログラム

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. 講演

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。

座長まとめ

今回の第 82 回の自由集会では、昨年から引き続き、産業疲労研究会の最近のメインテーマの 1 つである「勤務間インターバル制度」をとりあげたものであった。この自由集会の翌日には、同じく「勤務間インターバル制度」をテーマにかかわり、産業疲労研究会を

中心として企画・立案されたシンポジウムが9年ぶりに開催されることもあり、本集会での議論は重要な意味を持っていた。

その内容は大きくまとめると、次の通りである。日本労働組合総連合会の副事務局長である安永貴夫氏に、「勤務間インターバル制度の導入に向けて」というタイトルで、情報労連や連合の取り組み、勤務間インターバル制度を導入している職場での実態について概説いただいた。安永氏は、この制度をいち早く、わが国において推進してきた情報労連の出身ということもあり、その傘下の労働組合で勤務間インターバル制度の締結に至った詳しい実情などについても説明していただいた。

また、講演の中において、わが国の長時間労働の問題をとりあげて、連合として労働時間規制の改正に取り組むべき課題を提示された。その主なものとしては、改正労基法第37条の中小企業への猶予措置の早期廃止、休息时间（勤務間インターバル）の導入、時間外労働にかかる上限時間規制の導入であった。これらの取り組みにおいてかかぎられたことは、いずれも、わが国の長時間労働を助長する大きな要因を改善するものであると考えられる。そのため、それらの取り組みが早期に実を結ぶことが望まれる。

さらに、勤務間インターバル制度を導入した職場の現状について、興味深いデータを示された。それは、1日の連続休息時間の長さ別に、本制度を締結した組合の数を示したものである。そこで示されたのは、2015年の時点では、EU並みの11時間での締結はほとんどなく、多くは8時間での締結であること（たとえば、23時に退社であれば翌日7時までは最低保証される連続休息时间）、さらに、勤務間インターバルの中に、通勤時間は含まないとするものが大半であるということであった。ここから、次なる課題としては、このインターバル時間の長さを徐々にでも延長していくような取り組みが期待された。また、そのような現状の中で、2015年の春闘において、KDDI労働組合が11時間での勤務間インターバル制度の導入に至った点について高く評価していた。

次に、勤務間インターバル制度の導入効果として、「労働時間や作業時間に対する組織全体の認識が高まった」、「仕事に対するメリハリが出て、オンとオフ（ワーク・ライフ・バランス）の意識が高まり、ダラダラと残業しなくなった」などの現場からの声を紹介していただいた。これらの声は、何かしらの科学的な手法を用いて得られたものではないが、現場で実際に働く人々からの生の声は、その種のデータに匹敵する

ものとして、本制度の効果の高さがうかがわれる。講演後、フロアからの質問として、勤務間インターバル制度の効果として、実際に、疲労という視点で、その効果を評価、検証した取り組みがあるかという問いに対しては、現状では行っていないが、その重要性は認識しているという回答がなされた。この回答は、今後、産業保健分野において、労働時間の問題を正面からとらえて、研究を行っていくことへの強い後押しになるメッセージとして座長には受け取られた。

産業疲労研究会では、これからも、この「勤務間インターバル制度」について着目し、労働者の疲労という観点から、シンポジウムや研究会等のアレンジを行っていく。大原記念労働科学研究所の発行する一般誌「労働の科学」の70号10巻においては、上記に述べた今大会でのシンポジウムでの演者に加えて、KDDI労働組合の春川徹氏を迎えて「勤務間インターバルを確保する」という特集号を組んでいるので、興味のある方はご覧いただきたい。

（文責：久保智英、北原照代）

第88回日本産業衛生学会・シンポジウム4

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—

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）

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

- ・濱口 桂一郎（労働政策研究・研修機構）
「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」
- ・池添 弘邦（労働政策研究・研修機構）
「わが国における勤務間インターバル制の実態と課題」
- ・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）
「過重労働対策の現状と課題」
- ・久保 智英（労働安全衛生総合研究所）
「労働者の疲労回復と勤務間インターバル」

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。

抄録

1) EUの労働時間指令における勤務間インターバル規制

濱口 桂一郎(労働政策研究・研修機構)

現在、労働時間規制のあり方が大きな政治的課題となっているが、ややもするとその焦点は「時間でなく成果で評価される制度」とか「残業代ゼロ」といった賃金制度論の是非に偏り、労働時間規制本来の趣旨、すなわち労働者の健康と安全のために物理的労働時間をいかに規制すべきかという問題は背後に追いやられる傾向にある。もっとも今回は、政府の成長戦略や労働政策審議会の建議等でも「働き過ぎの防止」が正面から謳われるようになってきてはいるが、その内容はなお既存の制度の活用強化にとどまっている。ただ興味深いことに、「高度プロフェッショナル労働制」といわれる制度の導入要件として長時間労働防止措置が要求され、その一つとして休息時間の付与が挙げられている。いわゆる勤務間インターバル制である。

これは、1993年に制定されたEUの労働時間指令で規定され、現在EU28カ国の国内法として施行されている物理的労働時間規制の一つである。本シンポジウムではまず、この制度の導入経緯と具体的内容について概観する。

1980年代のEUは、イギリス保守党政権の抵抗によって労働時間規制を含む労働社会立法は動きがとれない状況になっていた。それを脱却するため、当時のドロール委員長は労働安全衛生だけは多数決で採択できるという仕組みを導入した。そして、その枠組みを使って労働時間規制も立法化しようとした。残業代など賃金規制には一切触れず、もっぱら健康安全対策として物理的労働時間を規制するEU労働時間指令

は、かかる政治状況が生み出したものである。その柱は、時間外を含め週労働時間の上限を48時間とすること、1日ごとに11時間の休息時間を確保すること、週1日の絶対休日を確保すること等である。いずれも割増手当を払えば超えても良い軟式規制ではなく、(変形制は認めるが)超えてはならない硬式規制である。ただし、このうち週48時間規制についてはイギリス保守党政府の猛反発により、労働者個人の同意で適用除外できるオプトアウト制度が認められたので、個人同意では除外できない規制としては休息時間規制が重要となる。

個別オプトアウトは許されないが、指令上かなり広範な業種において「同等の代償休息時間」を付与することを条件に適用除外を認めている。この「同等の代償休息時間」はEU判例により「補償の対象となる労働時間のすぐ後に」与えなければならないとされており、事実上休息時間に変形制を認めたようなものと言える。

日本の労働基準法における労働時間規制は、本来は超えてはならない硬式規制のはずであるが、例外として位置づけられた三六協定による時間外労働が恒常化し、実質的には割増手当を払えば超えても良い軟式規制と化している。女子について存在していた時間外労働の物理的上限も男女均等法制とともに削除された。大臣告示による時間外労働の上限も行政指導の目安に過ぎず、それを超えた協定による長時間労働は違法ではない。一方、2014年に過労死等防止対策推進法が成立するなど、実効性のある長時間労働の抑制手法が求められてきている。

かかる状況下で、数年前からEU型の休息時間規制への関心が高まってきた。情報労連傘下の組合は、これを勤務間インターバル制度と呼び、協定の締結に至ったものもある。また2013年以降、政府の規制改革会議や産業競争力会議からもその導入が提起され、労働政策審議会でも労使間で議論がされているが、経営側は職場の実態に合わない等と強く反対している。現段階の法制度案としては、休息時間規制は一般的な制度としては提起されておらず、現在の三六協定と残業代による間接的な規制を外す特別な類型の労働者向けに、しかも選択肢のうちの一つとして提示されているに過ぎないが、今後の労働時間法制の方向性を指し示す小さな出発点として、積極的な議論がなされることが期待される。



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)

1. インターバル時間数

インターバル時間は、努力義務としての7時間(協約・協定)、10時間の間隔を置いて出勤時間繰り下げ可能(就業規則)、休息时间9時間(最長拘束時間15時間の裏返し。協約)、8時間ないし10時間(協約・協定・就業規則)、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、さまざまである。

2. 対象者

全社員を対象としている企業もあれば(ただし、管理監督者、裁量労働制適用者を除外する企業もある)、特定職種(建設現場作業員、バス運転士、食品サービスの店舗で働く者、看護師)のみを対象としている企業もあり、さまざまである。

3. 導入の背景

導入の背景には、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とする企業がある。また、深夜残業者の健康確保、ワーク・ライフ・バランスの確保・推進も考慮している企業がある。あるいは、将来的に長時間労働を懸念する企業が導入している。

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)していない企業がある。しかし、裁量労働制を導入している企業でも、適用対象者の長時間労働抑制策として導入している。

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している。

24時間営業の店舗を運営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している。

病院では、看護師の(深)夜勤体制との関係から、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、導入している。

4. 導入の効果

人事実務としておおよその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、まちまちである。この理由として、制度導入から年月が経っていないこともある。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である。なお、科学的な効果は、企業においては把握されていないのが現状である。

5. 勤務間インターバル制の導入を検討する際の課題

各社とも、従業員の勤務実態や労働側の要望等に基づいて検討、導入している。その際、業種・業態や職種、すなわち従業員の働き方が考慮されている。したがって、長時間労働抑止・予防策として、業種・業態・職種を考慮せず、一律に勤務間インターバル制を企業の義務として法制化するのが適当かは多分に議論の余地がある。むしろ、長時間労働にかかわる様々な問題の解決策(目的)の一つとして、当該企業における適当な方法(手段)であるのかを労使に議論、選択させる余地を残す制度化が、ひとまずは妥当ではないか。

(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)を参照。なお、追加調査については記述していない。

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)

過重労働面談において、何らかの訴えがある従業員よりも自覚的には心身ともに問題がないという従業員の方が圧倒的に多いと感じる。長時間労働と短時間睡眠が慢性化していても適応しているかのように見えてしまう。一見して問題がない(ように見える)場合、特別な対応は不要なのだろうか。逆に、疲労感などの自覚症状を訴える事例は無自覚の従業員と何が違うのであろうか。

これらの疑問に答えるため、時間外労働時間とストレスチェック結果に基づく心身の要因や仕事の要因との関係について調査した。その結果、労働時間が増えるにつれて仕事の負荷が増大し、自己裁量と支援が低くなり、休暇が取りにくかった。それにも関わらず、疲労感、不安感、抑うつ感は軽減し、意義を感じる、成長できる、創造性がある、などのポジティブな感覚は増大していた。これらの結果が「一見して問題なければ心配なし」ということを直接支持するものではないが、少なくとも長時間労働だけでQOWL(quality of working life)が損なわれるわけではなさそうである。

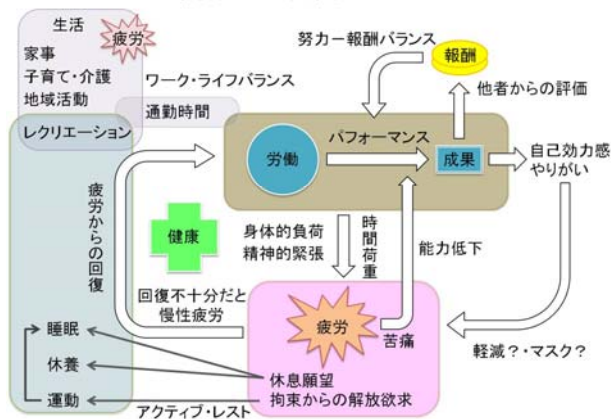
ただし、月 100 時間以上の時間外労働をしている群では良い特徴は打ち消されていたことから、単純に時間軸のみで評価しても良いであろう。EU の労働時間指令における 11 時間以上の勤務間インターバルは時間外労働を概ね月 100 時間未満にすることに相当し、妥当であると思われる。

次に、月 60 時間以上の時間外労働従事者のみを対象に、抑うつ・不安・疲労の強さで 2 群に分けて群間比較したところ、抑うつ・不安・疲労が強い群では労働時間そのものには差がないのに仕事量が多いと感じていた。また、指揮命令、業務配分、役割の明確さといった業務環境と、意義、成長、創造性、成果などの自己評価が劣っていた。なお、長時間労働が最近のみの場合と、6 か月間続いている場合で差はなかった。

以上から、100 時間以上の時間外労働はできるだけ避ける必要があるが、100 時間未満では労働時間以外に着目し、特に自己効力感が得られているかどうかといった視点が重要ではないかと思われる。

以上を整理するために「労働と疲労モデル」を図示した。労働によって成果を得るといった活動は疲労を生む。身体的負荷や精神的緊張に時間軸を考慮したものが影響するであろう。わが国で推奨されている過重労働対策は時間軸に重きが置かれている。そして、疲労から回復するためには休養や睡眠が重要であり、回復時間の担保という観点からは勤務間インターバルという考え方が支持される。ただし、ここには長時間の通勤が健康影響を生じ得ることや、家事や育児・介護など疲労を助長するプライベートの要素は含まれていない。また、努力 - 報酬バランスや自己効力感といった影響因子もある。特に、今回の調査結果からは自己効力感によって疲労が軽減もしくはマスクされる影響が強いと考えられ、留意すべきである。

労働と疲労モデル



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)

労働者の疲労は、労働時間の中で主に発現、進展し、勤務後あるいは休日に回復するというサイクルを描きながら変化する性質を持っている(佐々木, 2014)。しかし、近年の労働形態の変化に伴い、労働者の疲労が見えにくくなってきている。その主な理由は、情報技術の発展を受けて働き方の中に精神労働の要素が大きくなったこと、それにより、労働負担の性質が従来の身体的なものから、精神的、情動的なものへと移り変わってきていることによると本発表者はとらえている。また、近年では、疲労回復の大きな機会である勤務後や休日においても、仕事に心理的な拘束を受けやすい労働環境になってきている(Arlinghaus et al, 2014)。本来ならば、仕事を終えて職場から物理的に離れば、仕事からも距離を置くことができたが、スマートフォンやモバイルなどの情報機器の発達により、元々、公と私の境界線が曖昧だった(あるいは曖昧にさせられていた)日本の労働者は、より一層、オンとオフのメリハリがつかなくなってきている。わが国の労働者における長時間労働、過重労働の問題は、以前から問題視されてきたことではあるが、もはや、労働生活の場面のみならず、家庭・個人生活の場面をも含めた労働者の疲労研究が求められてきているのは、そのような理由によるところが大きい(久保, 2013)。

労働者の疲労研究は、現実社会での労働問題と密接に結び付きながら、その時代に見合った課題設定と、それに合わせた方法論を模索して研究が進められてきた経緯がある(産業疲労ハンドブック, 1995)。本シンポジウムでとりあげる「勤務間インターバル制」とは、産業疲労研究の文脈の中では、過重労働対策という側面でもとらえられるのと同時に、労働者の家庭・個人の生活場面をより重視して労働者の疲労を考えるべき研究課題としてとらえることができる。ある勤務日の終業時から次の勤務日の始業時までの間隔、つまりは連続休息時間を規定する「勤務間インターバル制」(The EU Working Time Directive, 2003/88/EC)は、わが国の過重労働対策の主な考え方が、労働時間の長さの上限を規制するというものなのに対して、それとは対極の発想に基づいたものである。そのため、この勤務間インターバル制では、直接的に、疲労の回復に重要な個人生活や睡眠等を含んだ連続休息時間を規定しているという点で、従来の過重労働対策に比べ、より実効性の高いものになることが推測される。

しかし、この制度を早くからとり入れている EU 諸国では終業から始業までの日々の勤務間インターバルを最低 11 時間としているが、その「科学的」な根拠は意外にも乏しい。本来ならば、さまざまな労働要因を考慮して、疲労回復にかかる最適な時間を導き出すという検証プロセスが必要となってくるが、そのエビデンスは非常に少ないのが現状である。したがって、どのような働き方に関しても一律に 11 時間で良いのか(あるいは十分なのか)という命題は、職種や職業、身体的あるいは精神的といった労働負担の性質、日勤後や夜勤後などの交代勤務スケジュール、年齢や性差などの違いも検討すべき課題として残されている。しかし、現在、わが国でも徐々にではあるが、この勤務間インターバル制を導入している職場があらわれてきているものの、その実態は 11 時間よりも短いインターバルが多くを占めている。また、インターバルの中に通勤時間を含めるかどうかといった問題や、メンバーシップ型の雇用形態が多くを占めるわが国では、西欧のジョブ型とは異なり、自分の仕事が終わったとしても他の同僚が仕事を続けている場合には、なかなか帰宅しにくいといった文化背景の問題等もあり、この制度が今後、本当の意味で、わが国に根付くには検討すべき課題が山積していると言えよう。そこで、本発表では、この「勤務間インターバル制」がわが国においても導入の検討がなされる場合に、それがより実効性のあるものになるには、産業疲労研究という視点から、どのような研究課題あるいは提言が考えられるのか、先行研究の知見とともに私見を展開していく。

座長まとめ

産業疲労研究会が企画した「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—」を 2015 年 5 月に開催した。相変わらず長時間労働と職務の負担は、脳心疾患、いわゆる過労死とメンタル不全に関わる精神疾患を顕在化し、社会問題化している。そんななかで労働時間を規制するのではなく、勤務終了時から次の勤務開始までの勤務間のインターバルを休息時間として最低 11 時間確保することで、長時間の労働時間を抑制する EU 労働時間指令をとりあげてシンポジウムを開催した。この勤務間インターバルの導入は、わが国でも試みられる事例もあり、勤務間インターバルを慢性疲労対策の労働安全衛生上の問題として取りあげ、長時間労働を緩和する可能性を含めてこの制度を学ぶためのシンポジウムとして位置づけた。

シンポジストには、早くから EU の勤務間インター

バル制を紹介し、わが国への導入を提案してきた濱口桂一郎氏、わが国において勤務間インターバルを導入した企業事例を調査している池添弘邦氏、この二人の学会員以外研究者とともに、研究会世話人の岩根幹能氏、久保智英氏の 4 人から話題提供を受けた。各報告の内容は抄録を参照のこと。なお、本シンポジウムについては、「労働の科学」70 巻 6 号(2015)p. 45-47 に産業疲労研究会の取り組みの姿勢を含めて紹介している。

(座長 近藤雄二、城 憲秀)

第 83 回定例研究会

日 時：2015 年 10 月 3 日 (土) 13:00~17:00
場 所：中部大学鶴舞キャンパス 610 教室(名古屋市)
担当世話人：塚田月美
参加者数：約 30 人

プログラム

<一般演題>

座長：城 憲秀(中部大学)、

- 1) 消防職員の IES-R と日常生活の関連の検討
○藤城 祐美(岡崎市消防本部)
- 2) 勤務A病院化学療法室における疲労状況調査～蓄積的疲労徴候インデックスを使用した分析～
○太田 由紀(JA 北海道厚生連帯広厚生病院)
- 3) 調査 JNOSH 式疲労アプリの開発—勤務間インターバルと疲労に関する予備調査を通して
○久保智英(労働安全衛生総合研究所)
- 4) 勤務間インターバルが 11 時間未満の日数と健康度およびストレス要因の関連
○土屋政雄(労働安全衛生総合研究所)
- 5) 携帯ライフログデータの産業人間工学研究への応用可能性
○榎原毅(名古屋市立大学・院・医)

<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～」

座長：近藤 雄二(天理大学・体育学部・体育学科)

シンポジスト

- ・ 秋庭 泰史(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)
「労使による業務効率化と労働時間短縮の取り組み」
- ・ 宮上 浩史(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)
「よりよき交替制勤務を目指して」

- ・ 高橋 正也(労働安全衛生総合研究所)
「研究者から新しい対策導入への期待」
- ・ 総合討論

企画趣旨：産業疲労研究会では、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シンポジウムを第 88 回日本産業衛生学会で開催した。わが国の労働者の働き方が変化してきていると一般的には指摘されているが、実際にライフとワークのバランスを取るために労働組合はどのような活動をしているのだろうか。また、グローバルな働き方の展開をしていくために、24 時間のうちどの部分が労働時間になっており、ライフとワークのバランスを保っているのだろうか。今回のシンポジウムでは、ライフとワークのバランスという視点で労働組合の立場・産業医の立場・研究者の立場からの知見を基に議論を重ねていく予定である。

抄録

<一般演題>

- 1) 消防職員の IES-R と日常生活の関連の検討
藤城祐美(岡崎市消防本部)、藤丸郁代(中部大学
生命健康科学部 スポーツ保健医療学科)

【目的】

消防職員の IES-R 尺度を測定し、惨事ストレスと日常生活(非番時)との関連を明らかにする。

【方法】

2014 年 9~10 月、A 市消防職員 143 名に無記名自記式質問紙調査を行った。IES-R 得点 25 点以上(ハイリスク群とする)と 25 点未満の 2 群に分けて比較した

【結果】

ハイリスク群は 14 名(9.8%)であった。6 時間以下睡眠時間および睡眠満足度でハイリスク群に有意な差がみられた。ハイリスク群の平均得点値は、回避症状 13.93、侵入症状 12.50、過覚醒症状 9.21 であった。ストレス対策として、「身近な人に相談した」69 名(53.4%)、「趣味に没頭した」55 名(42.6%)などがあげられていた。

【考察】

非番時は、惨事ストレスを受けた直後であり、遭遇した出来事之感覚が残る時でもある。非番時のストレス反応に対して、消防職員は積極的にストレス対策を行っていることが明らかになった。ハイリスク群と睡眠に関係があったことから、非番時では、睡眠が重要であることが示唆された。

- 2) A 病院化学療法室における疲労状況調査～蓄積的疲労徴候インデックスを使用した分析～

太田由紀 (JA 北海道厚生連 帯広厚生病院)

【背景・目的】

病院化学療法室より「身体的な疲れだけでなく、精神的な疲れも大きい」との訴えがあり、蓄積的疲労徴候インデックス (CFSI)(越河ら 2002 年)にて個々の疲労状況を明らかにする事を目的とした。

【対象と方法】

2014 年 12 月に A 病院化学療法室勤務看護師、看護助手計 7 名を対象として CFSI を用いた質問紙調査を実施し、「勤務・生活状況評点段階表」によるライフスタイルの分類・評価と合わせて検討した。

【結果と考察】

全員が調査に同意し回答。各特性項目は、「気力の減退」、「一般的疲労感」、「労働意欲の低下」、「抑うつ感」、「慢性疲労徴候」に各個人の訴えが多かった。「個人的応答傾向の評価」の総合評価は⑤が 6 名、④が 1 名。ライフスタイルの分類・評価は、全員が「ほとんど歪みの無い状態」と判断された。各特性評価とライフスタイル評価をクロスした総合結果は、各個人としては『忙しさなどはそれほどではないが、CFSI 訴え率は高い』であった。

【まとめ】

今後は、特性項目群への応答の要因について、当該部署内で積極的に意見交換し、より良い職場環境について考える過程が必要である。

- 3) JNIOSH 式疲労アプリの開発—勤務間インターバルと疲労に関する予備調査を通して

久保智英、高橋正也、井澤修平、土屋政雄
(労働安全衛生総合研究所)

従来の労働者の疲労に関する調査では、質問紙調査であるならば対象者にその都度、質問紙用紙を渡して記入させる方法が主流であった。また、フリッカー検査や反応時間検査等の測定機器を用いた調査では、職場の昼休などに対象者を集めて、調査者の監視下において測定が行われていた。現在、労働者の疲労研究における課題が、従来の短期間の疲労よりも、数週間あるいは1カ月単位での長期間の疲労に移ってきている。また、これまでの研究は主に職場だけでの測定が多かったが、長期間での疲労を検討する場合、勤務時間以外、つまりは自宅等での測定データも、疲労の回復を論じるためには重要な意味を持っている。しかし、従来の調査方法では、対象者への負担やデータの欠損等の問題が懸念さ

れる。本報告では、それらの問題点を考慮して、調査の実施を可能にするためのタブレット端末を用いた疲労アプリの開発経緯を報告する。また、それとともに、今回、開発された JNOSH 式疲労アプリを用いて、今後、実施予定の約1カ月間の連続観察法による勤務間インターバルと疲労回復の調査を行うための予備調査(約2週間、5名の調査参加者)の結果もあわせて報告する

4) 「勤務間インターバルが 11 時間未満の日数と健康度およびストレス要因の関連」

土屋政雄¹、高橋正也¹、久保智英¹、井澤修平¹、
三木圭一¹、倉林るみい¹、原谷隆史¹、
島津明人²、田中克俊³

1 独立行政法人 労働安全衛生総合研究所
2 東京大学大学院医学系研究科
3 北里大学大学院医療系研究科

【目的】

終業時刻から次の始業時刻までの間隔の最短時間を規制する、勤務間インターバル(daily rest period: DRP)制度の有用性を検討するため、実際の DRP と健康指標およびストレス要因との関連を横断的に検討する。

【方法】

ある製造・情報技術業の2事業所の20歳以上の従業員を対象とした。DRPの状況として、過去10日間の記録に基づく出退勤時刻の回答を求めた。また新職業性ストレス簡易調査票推奨尺度セット短縮版および現行版の一部、心理的ディストレス、治療の有無をたずねた。

【結果】

713名中645名から回答が得られた(回収率90.5%)。1日でもDRPが11時間未満だった者は184名(28.5%)であった。DRPが11時間未満日数と各指標との相関係数は最大でも仕事の量との0.33であり小さい関連が多かった。11時間未満日数が5日以上では精神的に不調な者や病気で治療中の者はなかった。

【考察】

横断的に検討した場合、過去10日間でのDRPが11時間未満の日数と各健康・ストレス要因指標とは明確な関連がみられない。心身の健康問題が少ない者が11時間未満のDRPを重ねている可能性がある。

5) 「携帯ライフログデータの産業人間工学研究への応用可能性」

榎原 毅(名古屋市立大学・院・医)、松河剛司(愛知工業大学情報科学部)、山田泰行(順天堂大学スポーツ健康科学部)

スマートフォンなどの携帯端末に搭載されている各種センサー情報(ライフログデータ)を利用したビッグデータ解析が近年注目されている。筆者らは、スマートフォン単体で加速度センサー、ジャイロセンサー、照度センサー、GPS等の情報やアプリケーション利用情報など、多様なパラメータの時系列的なデータを取得することができる研究用途のアプリケーションを開発中である。このようなデータ収集手法は、時間・空間が限定されていないノマド・ワークといった多様化する働き方や、労働場面以外の活動状況を定量的かつ密度高く補足することも可能となり、産業人間工学研究の新しい方法論へと発展する可能性を秘めている。本発表では、現在検証中であるアプリケーションの概要を紹介し、産業人間工学研究や産業疫学研究で用いられている既存の調査手法と比較することで、携帯ライフログデータの学術研究への利活用に関する利点と限界について報告する。

<シンポジウム>

1) 「労使による業務効率化と労働時間短縮の取り組み」
パナソニックエコソリューションズ労働組合
副中央執行委員長 秋庭泰史

【目的】

ワーク・ライフ・バランスの実現に大きく影響を及ぼす労働時間短縮と、業務効率化による会社業績への貢献を、同時に実現する。

【方法】

労働時間短縮の取り組みとして、①定時退社日の設定、②ワーク・ライフ・バランスに関連した年休の取得促進、③過重労働対策(深夜勤務や休日出勤へのフォロー)、また業務効率化の取り組みとして、①仕事の取捨選択、②重要な仕事の効率化、③新たな仕事の付加と自己啓発の時間創出、をそれぞれ行った。ただ、以上の取り組みを、会社全体の取り組みに昇華させることで最大限の効果を得ることに留意し、①労使で連携・協力できる各種施策を導出、②全従業員を対象、③啓発活動の工夫、④企画により多くの関係者を巻き込む、手法で推進した。

【結果】

労働時間は、実施初年度は年間(6カ月間)で平均10時間の削減、二年目は47時間の削減となった。また業務効率化は、概ね1年強で平均月4.2時間分の効率化が叶った。加えて、社内コミュニケーションの活性化や各個人の生活や趣味が多様化するなど、効果は一定の広がりを見せた。

【考察】

仕事量が減らない中で、労働時間削減だけを叫ぶこと

は難しい。一方、仕事を効率化しても新たな仕事を付加すれば労働時間は減らない。したがって、並行実施することに大きな意味がある。この本質を理解した上で、検討～実施までの各プロセスにおける様々な工夫を凝らすことが重要である。

【結論】

ワーク・ライフ・バランスの実現と会社業績の貢献への本取り組みは、様々な効果をもたらすこともあり、労使にとって大きな意義がある。

2) 「よりよき交替制勤務を目指して」

パナソニック産業衛生科学センター 宮上浩史

1. 1980年頃までに確認された知見

時差ぼけは1週間で解消するが、夜勤だけを数ヶ月継続したとしても、概日リズム(生理リズム)の完全昼夜逆転は起きない。なぜなら昼の明るさや夜の暗さという周囲の明暗にさらされ、また社会生活上時刻を常に意識させられているからである。つまり、人間の体内に形成されている生理リズムは、生活時間帯を意識的にずらしても変わらない。夜勤をすることにより、生活リズムと本来の生理リズムとの間に必ず摩擦が生じることになる。

概日リズムを支配するためには、個人の全生活を支配すれば可能となる。例えば軍隊では可能である。米海軍は世界中に展開している。その作戦行動の一体化を謀るために現地の昼夜に関係なく共通の時刻として GMT(グリニッジ標準時)を標準としている。特に戦闘指揮所(Combat Information Center、CIC)はセンサーや武器の高度化・多様化に対応して、戦闘中の情報処理を一括して担う場所である。CICの判断ミスは死につながる。正式な文献としては確認していないが、CIC勤務者については、いわゆる夜勤による能力低下を防止するために次のような方策が採られているという。第二次大戦のころのように指揮所が見晴らしのよい艦橋に設置されないで、外界の見えない船体の奥に設置されている。これを利用して、船内に人工の昼夜環境を2箇所(2)に造りあげる。片方が昼ならもう一方は夜となるように12時間ずらす。休日でも人工の昼夜環境から隊員を外に出さないことにより船外の実際の夜昼からは完全に遮断する。こうしてCIC勤務者の生理リズムを完全に支配する。生理機能が低下していない昼の時間帯の隊員を常に配備することができ、24時間ベストな状態でCICを機能させることができるという。

2. ルーテンフランツ原則(国際的な指針)について

ルーテンフランツ原則は(1988年に西ドイツのルーテ

ンフランツが提唱)夜勤の悪影響を予防する9つの指針である。世界的な対策基準として知られている。前記のように夜勤を長期間続けても、生体リズムは修正されないことが背景にある。当センターの健診における経験からも、勤務が一巡する周期(日勤、夜勤、休日のサイクル)を短くすることや早朝の勤務交替を避けることは重要であると考えている。

- 1.夜勤は連続3晩まで
- 2.夜勤と日勤の交替時刻は早朝を避ける
- 3.勤務交替時刻は弾力化を
- 4.夜勤の勤務時間は短めに
- 5.次の勤務まで10時間以上あける
- 6.少なくとも週末を含む2連休をとる
- 7.夜勤→夕勤→日勤より、日勤→夕勤→夜勤の循環がよい
- 8.勤務が一巡する周期を長くしない
- 9.夜勤、休日など勤務の配置はなるべく規則的に

3. 交替制は進化している

某企業グループの4班2交替制のパターンを例にして勤務形態は労働条件の最も基本的なものである。職場の実情(従業員の年齢構成、家族構成、地域性)を熟知した各事業場の労使が、上記国際的な指針や他の事業場からの情報を踏まえながら、十分に話し合っ決定することが重要である。

(1) 某企業グループA事業場のシフト

某企業グループで12時間勤務の4班2交替制が初めて導入されたのはA事業場(1996年末)であった。このときのシフトパターン(甲とする)は、

DD××DDD××DD×××

NN××NNN××NN×××

昼の勤務の2週間、夜の勤務の2週間で構成され、地域や家族のかかわりを重視して2週に1回は必ず土日が休日になるよう工夫した。しかし、この工夫のために夜勤の3連続が生じた。

(2) B事業場のシフト

数年後れて12時間勤務の4班2交替制を導入したB事業場が採用したシフトパターン(乙とする)は、

DD××NNN××DD×××

NN××DDD××NN×××

これら甲と乙を比較するとB事業場が採用した乙のシフトが優れている(乙では、NNやNNNの前後数日が休日や昼間の勤務であるDになっていることに注目)。当時、甲のDDDとNNNを入れ替えることは現場作業者から提案されたものであった。

(3) 夜勤の3連続をなくすシフト、そして単身赴任者を意識したシフト

甲でなく乙のシフトを採用しても夜勤の3連続の疲労感は強い。このため7日周期でないシフトを採用する事業場も出現した。なぜなら、12時間勤務の場合、月の半分が休日となる。甲や乙のように7日周期でないシフトであっても土曜日や日曜日が休みとなる確率はそれぞれ50%であり、地域や家族のかかわりも実質的に保てるからである。具体的には、

DD××NN×× のシフトパターン(丙とする) や、
DDDD××NN××××NN×× のシフトパターン(丁とする)、
DD××DD××NN××NN×× のシフトパターン(丙2とする) さらに、
DD×NN××× のシフトパターン(丙3とする)や
DDNN×××× のシフトパターン(戊とする) が採用された。

丙ではNNとDDとの××は明けの日を含むので実質2日ないので疲れるとの意見から丁や丙2が考案された。確かに丁でも2つ目のNNとその後のDDDDとの間の休養は明けの日を含むので実質2日はない。また、Dではあるが4連続勤務が発生する。しかし、1つ目NNの後の休養が十分にとれる利点がある。

戊では、4連続勤務となるがDDとNNの間は実質1日あるので休養は取れる。同様に丙3ではDDとNNの間は実質2日ある。シフトパターンはシンプルであり、また休みのバランスはよいといえる。

次に、企業統合や工場閉鎖に伴い単身赴任が増加しているため疲労や休養だけ考慮しても従業員のニーズに応えきっていないことが判った。ワーク・ライフ・バランスの観点からは、遠隔地から単身赴任している場合に3連休や4連休のある 甲、乙、丁、戊ならば家族のもとに帰りやすいという利点がある。2連休の丙、丙2及び実質2日の休日に留まる丙3(×××の最初の×は明けの日で丸1日ない)は不利になる。

4. 4班2交替制の勤務開始時刻について ←……あまり議論されていない

例えば、下記 ア、イ どちらがよいのか。

ア 8-20時、20-翌朝8時

イ 10-22時、22-翌朝10時

道路の混雑や列車のダイヤなど通勤の事情、昼眠を取りやすい時刻(個人によって前後するが14時から16時、国によっては皆で昼寝するシェスタの時刻)までの長短(イなら帰宅後昼眠しやすい時刻まで短く都合がよい)や家族との団欒の観点(アなら小さい子供が日勤帰宅時

に起きている。イなら夕食後に夜勤に行ける)などで検討すべき。私見では睡眠の質を重視してイが優れていると考える。

3)「研究者から新しい対策導入への期待」

労働安全衛生総合研究所 高橋正也

安全衛生の基本は作業環境管理、作業管理、健康管理とされる。これら三管理を上質にするために、いくつもの取組みがなされてきた。だが、ともすれば、職場にいる時だけの改善になっていたかもしれない。私たちは体内時計を持ち、心身の働きは約一日の周期で連続的に変動している。ワーク・ライフ・バランスが強調されるとおり、仕事も家庭生活(私生活)も共に最適にすることが求められている。こうした流れに根拠を与える調査研究は増えている。ワーク・ライフ・バランスを尊重する上司の下で働く労働者は、それを軽視する上司の下で働く者に比べて、睡眠は長く、喫煙など心血管系疾患に関わる要因も少なかった。ワーク・ライフ・バランスを高めるための職場対策が睡眠に及ぼす効果を無作為化比較対照試験によって検証した結果、睡眠は延長し、睡眠の充足感も増えた。勤務間インターバルの確保は有効と思われるが、現状は定量的なデータが乏しい。私どもの最近の調査結果を提示しながら、今後の課題について議論する。

座長によるシンポジウムのまとめ

産業疲労研究会は、ここ数年、労働時間に関心をもって各種議論を行ってきた。それは労働が周期性をもっており、労働時間の長さとその時間帯の配置は疲労促進と疲労回復につよく関わり、また労働外生活の時間枠組みを決定し、睡眠をはじめ家庭生活に大きな影響をもたらすからである。本シンポでは、大手企業労働組合が主導した労働時間短縮の取り組み、さまざまな勤務帯シフトをもつ企業の産業医からみた対策、研究者からみたライフとワークの関連性について話題提供をうけた。労働時間の短縮が叫ばれて久しく、また長時間不規則労働による健康と生活上の問題が顕在化しているが、「ライフ」の視点から労働時間対策の必要性に着手することが強く望まれると感じ取れたシンポジウムになった。3人のシンポジストからの報告は、各抄録を参照のこと。

(座長 近藤雄二)



会員つうしん

トピックス

労働時間日本学会 (Working Time Japan Society; WTJS) が設立されました

本学会は親学会である Working Time Society (労働時間学会; WTS www.workingtime.org) と連携しながら、労働時間のあり方を改善することを目指します。この親学会は、2年ごとに国際交代勤務・労働時間シンポジウムを主催しており、その前身の国際交代勤務シンポジウムは1982年と2001年に日本で開催されました。労働時間日本学会では、研究と実践が両立できるよう、医学や心理学などの自然科学、法学や経済学などの社会科学、そして産業保健学という学際的な視点を重視します。2016年4月28日に大原記念労働科学研究所にて、産業疲労研究会と共催で、学会立ち上げのためのシンポジウム「過重労働と労働時間・休息時間のあり方」を開催しました。今後の活動予定等については、学会ホームページ、または産業疲労研究会のホームページ等にて掲載いたします。労働時間・交代勤務に関心をお持ちの多くの方々にご参加いただければ幸いです。

(世話人 久保智英)

学会ホームページ (2016年4月28日立ち上げ)

<http://square.umin.ac.jp/wtjs/index.html>

速報

第90回日本産業衛生学会のシンポジウム

として本会提案企画が採択される!

タイトル

「過重労働対策から考える労働時間と休息確保のあり方 ~わが国の勤務間インターバル制度~」

2017年5月13日(土) 16:00~18:00

第1会場(1,000名規模)を予定

案内

第26回日本産業衛生学会全国協議会

「夜勤・交代勤務」に関するシンポジウム

【日時】9月9日15時10分~16時40分

【テーマ】シンポジウム7:夜勤・交代勤務

「夜勤・交代勤務による健康障害を抑制する(仮題)」

【シンポジスト】

1. 「夜勤・交代勤務の3つのリスクとその対策」
佐々木 司 (大原記念労働科学研究所)
2. 「夜勤・交代勤務者の健診結果を活用した活動紹介(仮題)」
中田 ゆかり (参天製薬 滋賀プロダクトサプライセンター)
3. 「夜勤・交代勤務職場へのアプローチ(仮題)」
田崎 祐一郎 (新日鐵住金 大分製鐵所)

【座長】

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)

堤 利恵 (三井化学 大阪工場)

【企画の趣旨】

2007年WHOの国際がん研究機関(IARC)は夜勤・交代勤務を発がん因子であるとの判断を下した。循環器疾患のリスクを増大させるとの報告も多い。一方、現代社会において夜勤・交代勤務をなくす方向へ進めることは困難であることから、夜勤・交代勤務と健康維持との調和を検討していくことは恒久的な課題である。夜勤・交代勤務者の健康を守るために何をすべきかを議論する。

会員の異動

1. 退会 (0人)

2. 新規入会 (0人)

☆ 2016年4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。

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。

第 84 回定例研究会のお知らせ

【日時】2016年5月 27日（金）17時25分～18時55分

【場所】福島県文化センター1階小ホール（第89回日本産業衛生学会 B会場）

【内容】

テーマ 夜勤リスクの共有による疲労マネジメント

座長 佐々木 司（大原記念労働科学研究所）

演者 松元 俊（大原記念労働科学研究所）

概要 24時間社会と言われて久しいが、様々な業種において夜勤に従事する労働者はもちろん、雇用者・管理者やその恩恵を受ける生活者においても、夜勤リスクについて学習する機会はきわめて乏しい。そのことが問題のある働き方への気づきや改善へつながりにくくしているのではないだろうか。たとえば、昨今の運輸業における夜間や早朝に生じた大事故とも無関係とは思えない。今回の自由集会においては、夜勤に関する科学的知見を広く活用してもらうことを目指して弊所が企画した、夜勤・交代勤務検定であるシフトワーク・チャレンジを紹介する。この検定の内容は、夜勤者の生理・心理学、夜勤の疲労回復方法、人間工学的な勤務編制、産業別の現状、関連する雑学で構成され、夜勤の安全、健康、生活リスクに幅広く対応するものとなっている。

総会

1) H27年度事業実績 2) H27年度会計報告 3) H28年度事業計画 4) 世話人会からの報告その他

第 85 回および第 86 回定例研究会について

第 85 回定例研究会は、今年 9 月に京都で開催される第 26 回日本産業衛生学会全国協議会時の自由集会として企画することを検討しています。

また、第 86 回定例研究会は、来年 5 月に東京で開催される第 90 回日本産業衛生学会時の自由集会として企画する予定です。いずれも、詳細が決まり次第、当研究会ホームページおよびメーリングリストなどでお知らせします。

編集後記

会報 22 号をお届けします。本号では、塚田世話人から「爽やかな風」のタイトルで巻頭言を寄せてもらいました。私にとっては、人脈、話題ともに豊富な彼女の参加こそが「爽やかな風」だと感じています。「ワーク・ライフ・バランス」ではなくあえて「ライフとワーク」というタイトルでシンポジウムを企画した彼女の思いが込められた巻頭言から、労働者の健康を労働だけではなく日常生活の背景も含めて考えることの重要性を改めて認識しました。また、トピックスである「勤務間インターバル制度」に関する話題は、久保世話人が牽引役となって継続し、今後さらに展開しつつあります。近年、本会はなかなか元気です！（_）

今年 5 月の日本産業衛生学会（福島）での自由集会では、上記お知らせの通り、松元代表世話人が、前号の「会員つうしん」欄に掲載した「シフトワーク・チャレンジ」について紹介します。さらに、来年の学会（東京）の企画に、本会から提案の「勤務間インターバル制度」に関するシンポジウムが採択されることになりました。皆さま、是非足をお運びください。

（編集担当 北原 照代）



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