

日本産業衛生学会

# 産業疲労研究会 会報

2018 年 5 月発行

編集・発行 産業疲労研究会

世話人 岩根 幹能、久保 智英、佐々木 司、庄司卓郎、座間 聰子

城 憲秀、塚田 月美、松元 俊（代表世話人）、水谷 聖子、劉 欣欣

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

卷頭言 労働安全衛生をめぐる現状と産業疲労研究会の役割

城 憲秀

中部大学生命健康科学部



本年度より第 13 次労働災害防止計画(13 次防)<sup>1)</sup>がスタートしました。計画の総合的な目標としては 2017 年を基準として 2022 年度までに労災死亡者を 15% 以上、死傷者数を 5% 以上減少させることを目指すものです。さらに、13 次防では、8 つの重点事項が示されていますが、その中には、過労死等の防止等の労働者の健康確保対策推進、就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進などが含まれています。

過労死は、問題の重要性が叫ばれてから久しいにもかかわらず、今なお過重労働が原因となって発生する疾患で健康被害を受ける労働者が多数存在するのは本当に痛ましいことだと思います。過労死に対しては労働安全衛生法や過労死等防止対策推進法など法的な背景をもって対応がなされているわけですが、過労死認定件数の状況を見る限り変化は少なく有効な対策がなされているように思われません。これまで行われてきた対策は、有効性のうすい、一律の労働時間規制と 2 次予防対策だったように感じられます。今国会(第 196 回通常国会)で成立するかどうかは不明ですが、安倍首相は働き方改革関連法案<sup>2)</sup>を提案する見込みです。この働き方改革でも、時間外労働に罰則付きの上限規制（最大でも年間 720 時間以内、月 100 時間未満とする）や勤務間インターバル制度を設け、過労死対策推進を狙っています。しかし、一方で高度プロフェッショナル制度の確立も図られており、こういった対象職種の労働者の働き方が真に健康・生活リスクの少ないものとなるのかが疑問視されてもいます。有効な過重労働対策を推進するためには、新たな視点に基づく対応策の検討が重要だと考えられます。

13 次防と時を同じくして ISO による労働安全衛生マネジメントシステム (OHSMS), ISO45001<sup>3)</sup>

も 2018 年 3 月に発行されました。労働に関する状況は、産業構造や労働慣行の変化、技術革新、国際化といった側面から、複雑化、多様化しており、現状の法令によるような一律の対応では、産業疲労に関する状況を打破できなくなってきたていると思われます。それぞれの職域において産業保健上のリスクアセスメントを実施し、そのコントロールをしていくことが重要ではないでしょうか。過重労働対策についても、OHSMS の本来の目的・精神に準じた形で自主的リスクマネジメントを発展させることが重要であろうと愚考いたします。

また、13 次防では疾病を有する労働者の療養生活と労働生活に対する両立支援の必要性も示されています。両立支援についてはこの数年にわたって検討されてきましたが、まだまだ緒に就いたところだと思われます。翻って、わが産業疲労研究会の疲労研究を再検討してみると、これまでには、健康な労働者の作業関連性疲労の発生要因、機序の明確化や対応策の検討を主として取り扱ってきました。しかしながら、労働人口の高齢化しており、健康問題を抱えて働く労働者も増加しています。がんや糖尿病などの疾患有する労働者は一般的に易疲労感を持ちやすいことが知られていますが、こういった疾患有労働者が療養生活を送りながら、かつ労働生活も営むことができるよう産業疲労の側面での両立支援も今後考えていくべきだと思います。産業疲労研究会でも疾患有労働者に対する疲労対策を検討することが喫緊の課題のようにも思われます。

さて、こういった現代社会の実情のなかで、私たち産業疲労研究会に属する者は、研究活動、実践活動をいっそう活性化し、有効で有用な疲労対策を広く社会に提案できるようにしていくことが必要と考えます。産業疲労研究会は、会の発足以来、仕事に関する発生する疲労リスクをコントロールし、労働者の健康と生活の向上を図っていくことを学術的、実践的に研究してきました。しかし、上述のように過労死に象徴される疲労関連健康障害や生活影響は厳然として存在しており、私たちの活動の不足も痛切に感じるところです。私たちも一層気を引き締めて、科学的背景を持つ産業疲労対策を探ることを、会員の皆様と手を取り合って進めていきたいと思います。会員の皆様には、産業疲労研究会の活動への絶大な支援をお願いいたします。

## 参考情報

- 1) 厚生労働省(2018) : 第 13 次労働災害防止計画,  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakujouhou-11200000-Roudoukjunkyoku/0000197927.pdf>.
- 2) 厚生労働省(2017) : 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱（労働政策審議会 29.9.15 答申）の概要,  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000190574.pdf>
- 3) 日本規格協会(2018) : ISO45001 特設ページ,  
[https://www.jsa.or.jp/iso45001sp/?clid=EA1aIQobChM1v\\_uPsaDK2gIV1A0rCh1o5QRCEAAYASAAEgKW9fD\\_BwE](https://www.jsa.or.jp/iso45001sp/?clid=EA1aIQobChM1v_uPsaDK2gIV1A0rCh1o5QRCEAAYASAAEgKW9fD_BwE)

# 活動記録

## (2017年度)

### 1. 自由集会の開催

2017年5月の第90回日本産業衛生学会（東京）において、第86回定例研究会としてワークショップ「客室乗務員の労働環境と疲労」を開催した。

2020年の東京オリンピック開催に向けて注目される航空安全をテーマに、現場で働く客室乗務員から「外国航空会社日本人客室乗務員の労働実態」坂口真澄（スイスインターナショナルエアラインズ）と、「わが国の客室乗務員の労働実態」萩原玲子（JAL）、客室乗務員の労災事案に携わってきた弁護士から「客室乗務員の労働における法的問題」米倉勉（渋谷共同法律事務所）について話題提供が行われた。

### 2. 定例研究会の開催

2017年10月15日に第87回定例研究会を日本福祉大学名古屋キャンパス（名古屋）で開催した。

一般5演題の発表と、シンポジウム「看護と介護の現場と産業疲労研究者との対話～産業疲労研究を現場に活かす～」を開催した。植村真美（公立西知多総合病院）「交代勤務で働く看護職の職場の現状と課題」、則竹宏亮（特別養護老人ホーム小原安立）「福祉現場の労働を取り巻く疲労の現状と課題」、久保智英（労働安全衛生総合研究所）「介護・看護の現場における疲労と睡眠」の発表が行われた。

### 3. 公募シンポジウムの企画・開催

2017年5月の第90回日本産業衛生学会（東京）において、シンポジウム「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」を企画・開催した。

わが国で導入が進められている勤務間インターバル制について、制度の元となるEU諸国における実態について濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構）が、企業における導入実態について春川徹（KDDI労働組合）が、労働者の疲労回復の視点から久保智英（労働安全衛生総合研究所）が、生産性の視点から山本勲（慶應義塾大学）がシンポジストとなり発表・議論を行った。

### 4. 研究会HPの運営、会報の発行

絶版となっていた産業疲労研究会編集の産業疲労ハンドブック（1995年新装版発行）をPDF化してHPで公開した。

また、2017年5月10日に会報第23号を発行した（年1回）。研究会ホームページ上で自由に閲覧可能になっている。

研究会ホームページ

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

## 2017年度 会計収支報告

2018年2月28日現在  
(単位:円)

収入	前年度繰越金 本部補助金 受取利息 東海地方会助成金	551,721 0 4 50,000
	小計	601,725
支出	第86回定例研究会 講師謝金(3名) 講師交通費(3名) 第87回定例研究会 講師謝金(2名) 電報(上畠殿宛) 第88回定例研究会 会場費 雑費 学会への返納 次年度繰越金	30,000 3,068 20,000 7,074 5,000 726 251,721 284,136
	小計	601,725
総計	収入－支出	0



# 2017 年度 活動報告

## 第 86 回定例研究会

日 時 : 2017 年 5 月 11 日 (木) 16:40~17:40  
場 所 : 第 8 研修室 (東京ビッグサイト TFT ビル)  
担当世話人 : 佐々木 司  
参加者数 : 40 人

### プログラム

#### 1. 総会

##### 報告事項

- (1) H28 年度事業実績
- (2) H28 年度会計報告
- (3) H29 年度事業計画
- (4) 世話人会からの報告その他

#### 2. ワークショップ

【テーマ】「最近の客室乗務員の労働環境と疲労」

【座長】佐々木 司 (大原記念労働科学研究所)

##### 【話題提供者】

坂口真澄 (海外航空会社客室乗務員)

「国際民間航空会社における客室乗務員の労働環境と業務」

萩原玲子 (国内航空会社客室乗務員)

「日本の航空会社 客室乗務員の労働実態」

米倉勉 (渋谷共同法律事務所 弁護士)

「客室乗務員の労働における法的問題」

### 企画趣旨

2020 年の東京オリンピック開催に向けて、航空安全が注目されている。しかしながら昨今の一層の国際化の波が航空労働者の疲労を増大させているという話も聞く。過去には、産業疲労研究会の有志が、客室乗務員の疲労に焦点を当てた研究がなされたこともあったが、最近では、彼女・彼らがどのような働き方をして、どのような疲労状態にあるのかを知る研究者も少なくなった。そこで、2017 年の東京での自由集会では、「最近の客室乗務員の労働環境と疲労」をテーマにワークショップを企画し、話題を提供した。

### 抄録

- 1) 国際民間航空会社における客室乗務員の労働環境と業務

坂口真澄

海外航空会社客室乗務員

国際民間航空会社の規定では「客室乗務員は運航乗務員と同様に安全上の重要な職責を担う保安要員」とされている。離着陸や緊急脱出時のドアーモード変更は最重要業務である。勤務は、1ヶ月毎のスケジュール、目的地往復のローテーション、1飛行のフライトレックから成り立っている。空に伴う休養にはフライト中の休憩、ロングフライト中のレスト、フライト後の休み、傷病によるシックリーブ、滞在地でのレイオーバー、居住地でのオフがある。機内は、高度 10000m~14000m を時速約 800km で移動する特殊な閉鎖空間である。低気圧は体腔に影響し、低酸素分圧は動脈血酸素飽和度を低下させ脳梗塞や心筋梗塞につながりやすい。低湿度は脱水と慢性疾患の悪化を促進する。さらに、客室乗務員は前方へ 3 度傾斜する通路で 100kg 以上のトローリーを使用して食事サービスをする。疲労の負荷要因を 4 つに分類して関連する症状を見ると、①身体的には不眠症、月経困難、腰痛、ギックリ腰、②心理的には慢性胃腸炎、自律神経失調症、③社会的には慢性ストレス、④企業風土的には慢性疲労が多くあげられる。時差による睡眠調整はロングフライト時に欠かせられない。国際基準の疲労管理システムにその指針があるが、個人の対処に加えて会社による理解と協力も必要である。航空旅客の大衆化と飛行時間の延長化により、サービス業務における感情労働、即ちストレスの負荷が増加している。ストレス・疲労予防管理には企業風土の側面を再考する必要がある。

- 2) 日本の航空会社 客室乗務員の労働実態

萩原玲子

国内航空会社客室乗務員

日本の航空会社の A 社では、2017 年に入ってから客室乗務員の体調不良による乗務中の酸素吸入、乗務前後の救急搬送など、これまでになかった事例が複数件発生した。これは休養時間の削減が一因であると指摘されている。また、B 社の客室乗務員の傷病による休職者が公立の小中高の教員の 4 倍であること、精神疾患では、教員の 2 倍以上であることを、2014 年文科省データにより示した。客室乗務員の傷

病が多い理由として、時差や不規則勤務による睡眠障害、睡眠の質の低下、疲労の蓄積、感情労働による精神的負担が高いこと等が考えられる。欧米、特にヨーロッパの客室乗務員との比較においても、勤務、休養条件の違いにより日本の客室乗務員の労働負荷の高さが指摘されている。

### 3) 客室乗務員の労働における法的問題

米倉勉  
渋谷共同法律事務所弁護士

労働法、航空法、ICAO（国際民間航空条約）の3つの法律の面から論じた。まず労働法については、労基法が定める本来の休憩時間が付与されず、実情に合わない様々な例外が認められていることが指摘された。そのような中で、国内線と近距離国際線においては、休憩、又はみなし休憩時間の付与が必要だが、これらが確保されていない実態がある。また、変形労働制でありながら、会社の都合で勤務が変更になる、法定労働時間を超える日の特定や就業時間の特定がなされていないなど、法律上の要件が守られていない。更には出社時間より早く会社に来てフライトの準備業務を行うサービス残業の問題も指摘した。

航空法の分野では、疲労を管理するための乗務時間の制限が十分に実効化されていないこと等が指摘され、さらにこれらの国内法が、国際法である ICAO 条約に適合していないこと、客室業務への疲労リスク管理システム（FRMS）の導入が急務であることを提起した。



## 第90回日本産業衛生学会

### 公募シンポジウム

#### 「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～」

【日時】 2017年5月13日（土）16:00～18:00

【場所】 東京ビッグサイト TFTビル 第1会場

【座長】 城 憲秀<sup>1)</sup>、高橋正也<sup>2)</sup>

1) 中部大学生命健康科学部、

2) 独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所

#### 【シンポジスト】

濱口 桂一郎（労働政策研究・研修機構）

「なぜEU諸国では勤務間インターバル制度が受け入れられるのか？」

春川 徹（KDDI 労働組合）

「わが国で勤務間インターバル制度を導入している企業の実態と今後の課題」

久保 智英（労働安全衛生総合研究所）

「勤務間インターバル制度は労働者の疲労回復にプラスになるのか？」

山本 勲（慶應義塾大学）

「勤務間インターバル制度は企業の生産性にプラスになるのか？」

指定発言者：

近藤 雄二（天理大学体育学部体育学科）

#### 【座長の言葉】

某企業の新人女性社員の自殺が昨今話題となっている。有名企業に勤める若い女性が過重労働によって精神的に追い詰められ自死されたということで、より注目されたものと思われる。わが国では、このような過重労働に伴う脳心血管疾患や精神疾患問題が長く議論され、その対策は産業保健分野の重要な課題となってきた。国は2002年に「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定して以来、ガイドラインや安衛法によって過重労働対策を図つ

てきた。現在、過重労働対策の主たるものは労働時間規制であるが、36協定による「合法的な残業」やサービス残業など長時間労働はなお残存している。それに加えて、最近の雇用情勢の中で勤務形態、雇用形態など働き方も大きく変化しており、単純な労働時間規制だけでは過重労働対策、疲労対策がうまく機能しない場面も多くなってきている。実際、過重労働による脳・心疾患の年間労災支給件数は、この10年間、ほぼ300件前後で推移しており、精神疾患の労災支給件数も最近5年間は400件以上であり、ともに減少する傾向は認められない。2014年に施行された過労死防止法でも過労死予防対策の充実が求められており、過重労働に対する有効な対策の着想と活動の一層の強化が重要と考えられる。

そのような背景を基にして、現在行われているような負荷・負担対策としての労働時間規制という発想から個人生活・休息時間（疲労回復時間）を確保しつつ疲労対策、特に慢性疲労対策を進めていこうという考え方が生まれてきた。その一つの例が勤務間インターバル制度といえよう。一昨年の第88回大会では、産業疲労研究会提案シンポジウムで勤務間インターバル制度の概要について紹介した。今回のシンポジウムにおいては、さらに、勤務間インターバル制度の疲労対策としての有用性について、わが国で実際に導入されている企業での調査や欧州における実例を参考にしながら科学的な洞察をしていきたいと思っている。

#### ＜シンポジウム＞

1)なぜEU諸国では勤務間インターバル制度が受け入れられるのか？

濱口 桂一郎  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構

近年、「働き方改革」の一環として長時間労働の是正が国政の重要課題となる中、時間が労働の法的上限設定と並んで注目を集めているのが、当日の勤務終了から翌日の勤務開始までに一定の休息時間を義務づける制度であり、日本ではインターバル規制という名で呼ばれている。日本では同制度を導入した企業はまだ数えるほどでしかないが、欧州連合（EU）においては1993年に成立した労働時間指令により全加盟国において1日11時間の休息時間が義務づけられている。この制度が立法政策の選択肢として近年大きくクローズアップしてきた。その背景にあ

るのは、法的には無制限の長時間労働が可能な中で過労死、過労自殺事件が繰り返され、せめて労働者の「いのち」を守る法制度として毎日の休息時間だけは確保すべきという見解が共感を呼んでいることがあろう。

しかしながらEUにおける同制度の導入の政治過程を見ていくと、日本とは異なる文脈で導入されたことがわかる。イギリス保守党政権がEUの労働社会政策に極めて敵対的な姿勢を示していた中で、唯一可能な抜け道として労働安全衛生立法があつたことが、労働安全衛生政策としての労働時間指令の制定という奇手を生み出し、その結果当時多くの加盟国でも存在しなかつた休息時間規制を労働時間指令の柱として持ち込むこととなったのである。

とはいえそれが加盟国にとって遵守の困難な制度であるならば、いかに労働安全衛生という扮装をしていても、各国から反対の声が上がって立法に至らなかつたであろう。イギリス保守党政権が猛反発したのは時間外を含めて1週48時間という規制の導入であつて1日11時間という休息時間規制ではなかつた。他の加盟国も同制度の導入に何の反発もしていない。つまり1日11時間の休息時間というのは、労働時間規制としてはあまりにも緩すぎて議論にもならないようなものだったので、それゆえに特に問題なく導入されたのである。これより短い休息時間であつても導入されたら事業活動に深刻な影響が生ずると産業界が揃って反対する日本とは、極めて対照的な状況下で導入されたものである。

なぜかかる違いが日本とEUの間にはあるのだろうか。筆者はその根源を両者の雇用システムの違いに求めたい。欧州だけでなく日本以外の社会では、雇用契約とは職務を単位に労働サービスと報酬を交換する債権契約である。労働時間は賃金と並んでその取引条件であり、労働者にとって賃金は高いほど労働時間は短いほど良い条件であることは大前提である。これに対し日本では、雇用契約とは企業という共同体にその成員として加入する一種の身分設定契約と受け取られており、賃金が職務とは関係の薄い身分に付随する報酬的性格を持つ一方で、労働時間については企業の必要に応じて無制限に働くことが規範化されている。つまり労働者の側にも長時間労働それ自体を劣悪な労働条件として忌避する感覚は希薄で、むしろ時間外手当を稼ぐ機会と捉える傾向すら見られた。労働基準法が36協定という労働者の代表による一種の拒否権制度を用意しているにもかかわらず、物理的労働時間それ自体への制限とし

てあまり有効な機能を果たし得てこなかったのも、ここに原因があろう。

EUでは、労働時間は賃金と並ぶ労働条件であるがゆえにその直截な規制は使用者側の、そしてイギリス保守党政権の反発を受けることとなり、それゆえそれを潜脱するために労働安全衛生規則という労使双方を名宛人とする公法規制の姿をまとうことで、労働時間指令の制定を図った。それに対し日本では、時間外手当という賃金問題とは区別された労働時間ではその制限が困難であるがゆえに、やはり労働安全衛生規則という労使双方を名宛人とする公法規制の姿をとることが必要となるのであろう。

## 2) わが国で勤務間インターバル制度を導入している企業の実態と今後の課題

春川 徹  
KDDI 労働組合

KDDI 労働組合は、2015年春闘において11時間の勤務間インターバルの導入を要求し、KDDI 株式会社および携帯電話基地局の通信設備施行管理等を主業とするKDDI エンジニアリング株式会社にて、全ての従業員に対して2015年7月より本制度を導入するに至った。その内容は、就業規則上の休息時間を8時間、安全衛生規程上の健康配慮を休息時間として11時間とするものである。

就業規則と安全衛生規程の双方に定めた夫々の勤務間インターバルの持つ意味は、次の通りである。

就業規則では、組合員を対象に最低8時間の勤務間インターバル確保を義務付けるものであり、例えば通信設備障害の緊急対応等により深夜業務を行なった場合、翌日の勤務は所定始業時間にかかわらず最低8時間を空けてから勤務を開始することを定めている。

一方、安全衛生管理規定では、管理職も含めた全社員の健康管理上の指標として、安全衛生の観点から勤務間インターバル 11 時間の確保ができるのかをチェックし、当月内の状況に応じて個別に健康指導や問診、必要に応じて産業医面談などを実施することを規定化している。そして、11時間の勤務間インターバルの確保が困難な職場に対しては、長時間労働の是正を行なうこととしている。

このように各規定の勤務間インターバル時間の意味合いと扱いは異なるものの、後述した安全衛生管理として扱うことで、それぞれの職場に根付いた休

息時間確保に向けた推進が図れるものと考える。

それは、従来より職場の安全衛生向上の取り組みとして行っている各事業場の法定安全衛生委員会で社員の休息時間を調査審議事項として扱うことによって、休息時間の確保について労使双方が一体となって対処することが可能となり、これまで注力してきた長時間労働の削減への視点と休息時間確保への明確な視点をあわせ持った取り組みを展開することができるためである。

2015春闘で勤務間インターバルの制度化要求を立案した際の組合員からの反応は、絶対的な休息時間の確保については賛同意見が多数あったものの、11時間の勤務間インターバルでは、「業務がまわらない」「お客様に迷惑がかかる」「他部門との連携に支障を

きたす」などの反対意見も寄せられた。しかしながら、労組執行部としては、業務遂行をする上で最も重要なことは、健康且つ安全に従事することであり、そのためには十分な休息の確保が不可欠、そして十分な休息によって、より高いパフォーマンス発揮に寄与することを組合員に対して説明し理解を図った。

本制度が機能するためには、いくつかのポイントがあると考える。

一つは、本制度の目的が、単に長時間労働の是正と言った視点ではなく、安全衛生と健康の確保であるということを、全社員が十分に理解するということであり、組合員や管理職ともに「しっかり休む」という意識改革が重要であること。

二点目は、休息時間の確保は、一方では労働時間の上限を明確にすることから、自らが休息時間の確保に向けた自己マネジメントを実践し、限られた時間の中でより効率的な働き方の実現に努める必要があるという点。

そして三点目は、休息時間の確保に重きを置いた職場環境や雰囲気を醸成することである。KDDI 労使で導入した勤務間インターバルは、各事業場の安全衛生委員会を通じて、労使で実態把握と改善に向けた取り組みを進めており、職場環境整備に繋がっているものと考える。職場では、個々が連携しながらチームワークで業務を遂行するケースが大半であるからこそ、互いの休息確保を尊重し、助け合いながら働く環境整備が重要となってくる。

KDDI 労働組合は、引き続き、社員の健康確保と長時間労働の抑制に向けて、労使双方で知恵を絞りながら邁進する所存である。

そして、本取り組みが実効性あるワークルールとし

て好事例となるよう努めていくとともに勤務間インターバルが一層浸透するよう労働運動を推進していく。

### 3) 勤務間インターバル制度は労働者の疲労回復にプラスになるのか?

久保 智英

独立行政法人 労働者健康安全機構  
労働安全衛生総合研究所  
産業ストレス研究グループ

勤務の終業から翌日の始業までの休息期間を一定間隔空けて、労働者の休息を確保しようとする勤務間インターバル制度が注目され始めてから数年が経過しようとしている。これまで産業疲労研究会を中心になり、労働者の疲労の側面から、本制度の有効性について、2014 年の研究会シンポジウムの開催を皮切りに、議論を継続的に行ってきました。また、最近では政府主導で進められている「働き方改革」の中でも、本制度導入を促すような議論や取り組みも出てきたことからも、わが国の働き過ぎの問題を真剣に考え直そうとする土壤が急速に整いつつある。

2015 年に本研究会が企画した大阪大会でのシンポジウムでは、この新しい過重労働対策としての勤務間インターバル制度への認知度がまだ低かったこともあり、産業保健スタッフに対して本制度を周知することに重きを置いていた。一方、今回のシンポジウムでは、その内容をさらに深化させることを目的にして、演者の所属する労働安全衛生総合研究所

(以下、安衛研) にて現在進行中の勤務間インターバルと疲労回復に関する研究プロジェクトの成果を中心に発表していくこととする。それにより、前回よりも、より具体性を持った議論の展開を期待している。

安衛研の研究プロジェクトの概要は次の通りである。それは、勤務間インターバルと疲労回復の関連性を木と森の 2 つの視点で検討している点に特徴がある。つまり、前者では IT 労働者や交代勤務者を対象に、約 1 カ月間、生理心理指標を用いて連続観察する手法を用いている。対象者数は約 50 名程度で限られるものの、勤務間インターバルと疲労回復の関連性を深く掘り下げて検討することを目的としている。一方で、後者は数百から千人規模の対象者を、質問紙を用いて縦断的に 3 年間追跡調査することで、それらの関連性を広く検討している。現在、

調査が進行中ということから、本発表では暫定的な結果にはなるが、その一部を報告しつつ、本演題のタイトルである「勤務間インターバル制度は労働者の疲労回復にプラスになるのか?」という課題に対して議論を深めていきたい。

また、その際、勤務間インターバル制度を既に導入しているフランスやドイツにて注目すべき動向があったので、これについても本発表では触れておきたい。それは、フランスにおいて「切断する権利」と呼ばれる勤務時間以外において、仕事に関わる電子メールや電話などでの連絡を規制する法律が成立し、2017 年 1 月より施行されたことである。ドイツにおいても、同様の内容で「反ストレス法案」が検討されている。わが国における本制度の今後を見据えた場合に、本制度が既に浸透している EU 諸国において、この種の動きが見られるということは注目に値すべきことであろう。つまり、情報通信技術の発展に伴って、何時でも何処でも仕事につながれる環境が現在、労働者を取り巻いている。このことから、勤務間インターバル制度が、真の意味で、労働者の疲労回復に効果を発揮するためには、オフがオフになり得るような仕組みづくりの視点も、将来的には必要になってくるだろう。奇しくも、ドイツの産業保健心理学者を中心に、サイコロジカル・ディタッチメントと呼ばれる、仕事を終えて物理的に仕事から離れるだけではなく、心理的にも仕事への距離を保つことが、労働者の疲労回復には重要であることが指摘されている。

したがって本発表では、勤務間インターバルの長さの問題と共に、その中の過ごし方、つまりは質の問題についても言及しつつ、勤務間インターバル制度が労働者の疲労回復を促す対策としてどうあるべきか、労働者の疲労という視点から私見を展開していくこととする。

### 4) 勤務間インターバル制度は企業の生産性にプラスになるのか?

山本 熱

慶應義塾大学 商学部

働き方改革の 1 つとして注目される勤務間インターバル制度は、長時間労働を是正したり休息時間を確保したりすることで労働者の健康悪化を防ぐ効果が期待されるが、制度の導入は企業にもメリットをもたらすのだろうか。日本では勤務間インターバル制度の導入例が少ないため、この点を直接的に実証すること

は難しい。しかしながら、長時間労働の是正や柔軟な働き方といったワークライフバランス施策の導入、あるいは、従業員の健康を維持・向上を図る健康経営の実施などが企業パフォーマンスに与えた影響を踏まえることで、間接的な予測は可能である。そこで、本講演では、ワークライフバランス施策の導入や健康経営の実施が企業の生産性や利益率に与えた影響について、労働経済学の実証研究でのエビデンスを紹介したうえで、勤務間インターバル制度が企業にとってメリットのあるものであるかを検討する。

勤務間インターバル制度の導入は労働時間に上限を設けることになるため、長時間労働の是正につながるとともに、一定時間の休息を義務付けるため、柔軟な働き方が実践されることになる。従来、労働経済学では、こうした長時間労働の是正や柔軟な働き方の実践は、労働者の仕事と生活の調和を実現するための労務管理策、すなわち、ワークライフバランス施策として捉えられてきた。ワークライフバランス施策の導入・運用には相応の費用がかかるため、費用に見合った効果がどの程度あるかが、普及にとって重要となる。そこで、日本企業1677社を追跡した企業パネルデータをもとに、企業の異質性やその他の要因をコントロールしたうえで、ワークライフバランス施策の導入によって企業の生産性がどのように変化したかを検証したところ、製造業や中堅大企業、労働者の雇用を守ってきた企業などでは、中長期的に生産性が向上する傾向を確認することができた。こうした傾向は、優良企業だからこそWLB施策を導入することができるといった逆方向の因果関係を統計的に可能な限り統御したうえでも確認できる。また、生産性を中長期的に高めるワークライフバランス施策には、推進組織の設置などの積極的な取り組みや長時間労働の是正策などが含まれる。勤務間インターバル制度は長時間労働を是正したり柔軟な働き方を実践したりする積極的な取り組みの1つと捉えられるため、こうした結果は、勤務間インターバル制度が企業の生産性を中長期的に向上させる可能性があることを示唆する。

一方、勤務間インターバル制度が導入されれば、労働時間の減少や休息の確保などを通じて、労働者の健康状態がよくなることが期待される。労働者の健康状態がよくなると、プレゼンティーアイムズやアブセンティーアイムズが減少し、企業にとって経済損失が少なくなることが先行研究で指摘されているが、労働者の健康状態は、利益率といった経営指標にも少なからぬ影響を与えることが近年の労働経済学の実証研究で明らかになっている。具体的には日本企業455社の企業

パネルデータを用いてメンタルヘルスを理由に休職している従業員の比率と利益率の関係を検証したところ、メンタルヘルスの悪化は、2年程度のラグを伴って企業の利益率を有意に低下させる影響を持つことがわかった。この結果は、勤務間インターバル制度が機能し、労働者の健康状態がよくなると、企業の利益率が向上する可能性があることを示唆する。

このように、WLB施策や健康経営と企業パフォーマンスの関係を検証した労働経済学の研究結果に基づくと、勤務間インターバル制度の導入は企業の生産性を引き上げるメリットをもたらすと予測できる。



## 第87回定例研究会

日 時：2017年10月15日（日）13:00～17:00  
場 所：日本福祉大学名古屋キャンパス 北館8階  
担当司会人：水谷 聖子  
参加者数：約30人

### プログラム

#### 1. 一般演題

座長： 松元 俊（（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）、座間 聰子（株式会社神戸製鋼所 加古川製鉄所）

- 1) 常日勤者と交代勤務者における睡眠と関連する労働ストレスモデルの要因  
○岩根 幹能（新日鐵住金株式会社 和歌山製鐵所、一般財団法人 NSメディカル・ヘルスケアサービス）

- 2) 高齢者入所施設における介護労働者の業務状況と身体負担の現状  
○富田川 智志（京都女子大学）
- 3) メンタルヘルス不調者に対する客観的指標を用いた復職プログラムの導入  
○川越 隆（住友理工株式会社 人事部ヘルスケア室）
- 4) トラックドライバーの過労死実態と発生要因の考察  
○松元 俊（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
- 5) 職場の健康増進に対する呼吸法の可能性  
○端谷 賀（はしたにクリニック）

## 2. シンポジウム

「看護と介護の現場と産業疲労研究者との対話  
～産業疲労研究を現場に活かす～」

座長：久保 智英（（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）、塚田 月美（パナソニック健康保険組合）

シンポジスト：

植村 真美（公立西知多総合病院 副院長兼看護局長）「交代勤務で働く看護職の職場の現状と課題」

則竹 宏亮（社会福祉法人 昭徳会 特別養護老人ホーム小原安立 グループリーダー 認知症介護指導者 介護福祉士・介護支援専門員）  
「福祉現場の労働を取り巻く疲労の現状と課題」

久保 智英（（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）

「介護・看護の現場における疲労と睡眠」

企画趣旨： 看護や介護の現場では人手不足、24時間体制、対人サービスなどにより様々な状況が疲労を招いています。第87回定例研究会では、医療機関で働く看護職、福祉機関で働く福祉職の労働を取り巻く疲労の現状と課題、産業疲労研究のスペシャリストの先生方と対話により、現場に活かす疲労研究について探究します。医療機関で働く看護職、福祉機関で働く福祉職の皆さんのが働きやすい環境づくりや労働者の Well-Being を高めることができるヒントを得ることができる機会になればと思います。

## 抄録

＜一般演題＞

- 1) 常日勤者と交代勤務者における睡眠と関連する労働ストレスモデルの要因

岩根 幹能

新日鐵住金（株）和歌山製鐵所、一般財団法人  
N S メディカル・ヘルスケアサービス

【目的】労働ストレスモデルにおける仕事の要因と睡眠との関連を調査した。

【方法】対象は製造業従業員 1014 人（うち交代勤務者 550 人）。主観的健康観、運動習慣、飲酒習慣、通勤時間、自己裁量度、上司・同僚の支援、平均残業時間と睡眠時間・質との関連性について、常日勤者と交代勤務者に分けて調査した。

【結果】常日勤者において、短時間睡眠は運動習慣がない、主観的健康感が悪い、残業時間が長い、自己裁量度が低いことと関連し、睡眠の質の悪さは自己裁量度の低さと関連していた。交代勤務者において、短睡眠時間は高年齢、自己裁量度の低さと関連し、睡眠の質の悪さは同僚支援の低さ、多量飲酒と関連していた。自己裁量度の低さも関連する傾向を認めた。

【結語】睡眠の質・量に対して自己裁量度が重要であることが示唆された。また、常日勤者の睡眠時間に時間外労働時間を指標とした量的負担が、交替勤務者の睡眠の質に同僚の支援が関連していた。

- 2) 高齢者入所施設における介護労働者の業務状況と身体負担の現状

富田川智志<sup>1)</sup>、塙田和史<sup>2)</sup>、北原照代<sup>2)</sup>、辻村裕次<sup>2)</sup>

1) 京都女子大学、2) 滋賀医科大学

【目的】本研究では、高齢者入所施設に勤務する介護労働者の業務状況と身体負担を把握することを目的とする。

【方法】施設内でリーダー的立場にある介護労働者（男性・34歳）を対象とした。タイムスタディ端末TMSDY01（マルチネット企画）を用いてタイムスタディ（他計式）を実施し、心拍計V800（polar社）を用いて心拍数を計測した。計測時間は遅出勤務帯（11:45～20:00）とした。施設管理者・対象者に研究趣旨・内容等を説明し、自由意思による同意を文書により得た。

【結果・考察】勤務帯の最小心拍数は 63bpm、最大心拍数は 150bpm、平均心拍数は 96bpm であった。介

護作業別でみると最大心拍数は平均して「入浴」「排泄」が高く、最小心拍数は平均して「離臥床・移動」が高かった。平均心拍数は時間の経過とともに上昇し、休憩中（15:35～16:23）の平均心拍数は 90bpm と高かった。休憩時間が疲労回復に繋がっていないと考える。

【結論】介護作業別における身体負担軽減策と勤務中の休憩方法について検討する必要性が示された。

3) メンタルヘルス不調者に対する客観的指標を用いた復職プログラムの導入

川越隆、濱田静江  
住友理工株式会社 人事部ヘルスケア室

【背景】当社では 2000 年頃よりメンタルヘルスに対する対策を開始した。しかしながら、2010 年から 2013 年にかけてメンタルヘルスを要因とする疾病休業日数が 1.4 倍（2010 年を 100 とした相対値）となった。そこで新たに客観的指標を用いた復職支援プログラムを開発・導入した。

【方法】復職支援プログラムは、大きく 6 ステップから構成される。主治医同行受診、月 1 回看護職連絡、客観的指標（内田クレペリン精神検査、生活活動量計、キャリアパスなど）による復職可否判断、人事など関係者による判定会議、半年間復職後フォローなどを特徴としている。

【結果】客観的指標を用いた復職支援プログラムを導入した 2014 年度以降、休業日数、休業人数（新規・再発）ともに減少している。また、内田クレペリン精神検査を用いることで、本人の精神的な回復状況の把握が可能となった。さらに人柄の特徴も捉え、復職後の生活改善などの指導にも活用できる。

【考察】復職支援プログラム導入により、休業日数、休業人数（新規・再発）の減少、また内田クレペリン精神検査により精神的な回復状況の把握が可能となった。さらに内田クレペリン精神検査の判定にて、メンタルヘルス不調者はある一定の曲線に収束する傾向にも見えてきており、今後、一次予防、休業者の早期復職、再発防止につなげて行きたい。

4) トラックドライバーの過労死実態と発生要因の考察

松元 俊  
(独) 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所  
過労死等調査研究センター

脳・心臓疾患での労災補償の支給決定件数は トラックドライバーで多く、長時間拘束、深夜・早朝にかかる勤務、不規則勤務が他の業種に比して多く認められた。そこで、トラックドライバーに特有の労働条件と疲労度の関係を質問紙調査により調べた。

1992 名のトラックドライバーでは、運行形態は日帰り（日中）の運転が 59.4% を占め、次いで暦日 2 日の運行が 14.0%、日帰り（夜間）の運転が 13.5%、暦日 3 日以上の運行が 11.2% と続いた。疲労度と働き方の関係は、主観的な疲労度の高い群では、日帰り（夜間）である割合が高く（30.4%）、1 回の運行の拘束時間が長く（15.5 時間）、夜勤回数が多かった（8.9 回）。また、過去 1か月間にヒヤリハットを経験した割合が運転中（50.0%）と作業中（30.4%）とも高く、事故の経験が運転中（6.5%）と作業中（8.7%）で高かった。夜間睡眠時間は、休日では疲労度にかかわらず約 8 時間であったが、運行日では疲労度の高い群では 5.7 時間と短かった。

5) 職場の健康増進に対する呼吸法の可能性

端谷 毅  
はしたにクリニック

昨年からマスコミなどで盛んに「マインドフルネス」が取り上げられている。それらの中でマインドフルネスはうつ、パニック、強迫神経症、依存症、認知症のみならず様々な生活習慣病の改善が期待されることが報道されている。しかしながらそれらの効果は「今あるがままに！」など抽象的な説明しかされていない。演者は生理学、公衆衛生学、精神科などの経験の中で、1) 生物の発生と呼吸の生理的意義とオキシトシンの役割。2) 脳の発生学的役割：ポール・マクリーンの“脳の三層構造説”的仮説。3) 記憶メカニズムと精神疾患の成因：パペツツの回路（短期的記憶）とヤコブレフの回路（情動記憶）。4) 睡眠深度。5) 心拍変動と自律神経。6) 呼吸法：Mayer 波の観点から呼吸法の有効性について解説し、最も効果的と考えられる呼吸法を提示する。



## ＜シンポジウム＞

### 「看護と介護の現場と産業疲労研究者との対話 ～産業疲労研究を現場に活かす～」

#### 1) 交代勤務で働く看護職の職場の現状と課題

植村 真美  
公立西知多総合病院

A 病院は中規模の急性期病院である。看護師の勤務シフトは2交代か3交代かを個々で選択し、また多様なシフトの組み合わせで生活と仕事の調和を図っている。しかし、緊張状態での長時間労働は避けられず、心身の疲労が蓄積しやすいため労務管理が重要な課題である。

そこで、労働環境の改善を目的に「働きやすさプロジェクト」を立ち上げ、アニバーサリー休暇の取得やノーカー残業デイの励行、意識改革などを推進した。結果、年休取得率や職務満足度は上昇し、看護職員（スタッフ）の一人あたり月平均超過勤務時間は10.41時間から7.48時間と減少したが、部署によって差があった。一方、管理者の超過勤務時間は27時間と不变であった。月平均夜勤時間は68時間であるが、年齢に対応した軽減対策はとれていない。また、約40%の職員が肩こりと腰痛を自覚し、精神的不調による長期病休者もいる。今後も超過勤務時間削減や高年齢層に対する夜勤緩和などの対策を強化し、健康で長く働き続けられる職場環境を目指したい。

#### 2) 福祉現場の労働を取り巻く疲労の現状と課題

則竹 宏亮  
社会福祉法人昭徳会 特別養護老人ホーム小原安立

福祉の現場で多くの介護労働者が強く感じているストレスは、「仕事の成果に対しての賃金の低さ」「人材不足」「社会的評価の低さ」「身体的、精神的労働負担」等ではないだろうか。このようなストレスが長期に及ぶと心理的なバーンアウトも招きかねない。介護の世界は、自分のことよりも人の事を優先する「自己犠牲」的精神であるとか、人助けに喜びを感じる「ボランティア精神」を持ち合わせた人達といったイメージを形成されやすい。私たちの仕事は「お金では計り知れない」それ以上の「やりがい」を見いだせることも事実である。しかし、時に利用者の暴言や暴力といったB P S D（行動・心理症状）に

遭遇する場合もある。相手に対して不快な感情を抱くことは人間として当然であるが、そこにボランティア精神や自己犠牲といった感情が邪魔をし、自分で自分を抑圧された労働環境に落とし込んでしまうところに、この福祉現場での疲労があるのではないか。

#### 3) 介護・看護の現場における疲労と睡眠

久保智英  
(独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所

「仕事の反対語は何か？」という問い合わせの答えから、看護師や介護士などの働き過ぎの問題やその対策について、本講演では考えていきたい。演者は、アンケート調査にて上記の問い合わせを看護職約1,000名に対して行った。結果、「休み」と答える者が大半を占めていた。一方、欧米人に同じ問い合わせをした場合、「遊び」、「余暇」という答えが多くを占めるそうだ。この答え方の違いは、わが国の労働者の働き方やそれによる疲労の問題を考える上で、重要なヒントになると演者はとらえている。また、一般的に、休むことを軽視する労働文化が浸透しているわが国において、最近の働き方改革等の一連の流れの中で、比較的、休むことに価値を置く対策論が議論されるようになってきた。それと関連して、看護師や介護士の働き方をより良くするためには、「如何に働くのか」の議論とともに、「如何に休むのか」といった視点での議論が今以上に重要になってくるのではないかと考えられる。それは、夜勤・交代制勤務や長時間労働、育児や介護、余暇での過ごし方の問題とも関連してくることだろう。本講演では、労働者の疲労や睡眠に関する先行研究の紹介とともに、上記の問題についての演者の私見を展開することとする。

#### 指定発言：

塙田 月美（パナソニック健康保険組合 保健師）  
堺田 和史（滋賀医科大学医学部社会医学講座（衛生学））

塙田月美  
パナソニック健康保険組合

課長職以上に占める女性の割合を産業別にみると、2015年は、「医療、福祉」が44.6%（2016年43.0%）、「金融業、保険業」が9.1%（同10.0%）、「製造業」が3.3%（同4.1%）と、産業により差が大きい。都

道府県により産業構造が異なっているため、役職者に占める女性の割合は、産業構造に影響を受ける。今回の開催地の愛知県は、101人以上の企業のうち「医療、福祉」の企業が占める割合が12.7%、一般労働者（男女計）に占める「医療、福祉」従事者割合が9.3%であり、どちらも、下位から2番目である。そのような状況を反映し、愛知県では「医療、福祉」に従事する一般労働者の割合に対し、役職者に占める女性の割合が低い。

介護施設夜勤実態調査結果（2014年）では、118施設から回答があり、①特養・老健など、比較的中～大規模に展開される施設では正規職員の割合が8割程度となっているが、グループホーム・小規模多機能施設・複合型サービス施設など小規模の事業所では非正規職員の割合が4割を超えており。②病院と在宅の中間施設である老健と、医療・介護の連携施設である複合型サービスで看護師の割合が3割程度とほかの施設より高くなっている。一方、特養・短期入所では1割強、グループホーム・小規模多機能では1割未満となっている。と、報告されている。また、入所利用者に占める認知症の症状がある利用者の割合は78.8%となっている。そして、医療行為を必要とする利用者は、全体で1割強となっているが、短期入所で3割を超える状況となっている。短期入所は、認知症の利用者・要医療行為利用者の割合がともに高くなっている。こうした利用者がいる家族のレスパイト機能（家族の息抜き）として重要な役割を担っていることが分かる。夜勤の形態では、3交代夜勤を実施している施設は13施設（12.3%）に止まっており、9割近くが2交代夜勤となっている。また、2交代夜勤の約7割が勤務時間16時間以上となっており、介護職場の圧倒的多数が長時間夜勤を強いられていることが明らかになっている。勤務シフト（早番・日勤・遅番など、1日のシフト）の数は平均で4.9通りとなっている。職員の配置が少ない中で、利用者の生活リズムに合わせた職員を配置するためにシフトの数が多くなっていることが明らかになっている。最大で10通り以上のシフトがあるという施設もあり、勤務間隔や出退勤時間の不規則性など職員の負担も大きくなっている。調査件数が120件弱ということもあり、集計結果の数字は回答があった施設種類や規模の違いによって多少の影響は受けるものの、夜勤実態の傾向はほとんど前回（2013年）と変わっていないと指摘されている。

今回のシンポジウムでは、「医療、福祉」に従事する女性役職者の役割と、介護施設においては、最大

で10通り以上の勤務シフトがあるという施設もあり、勤務間隔や出退勤時間の不規則性など職員の負担も大きくなっているという現状があるが、そのような現状に対して、どのような解決策があるのかを討論していきたい。

#### 資料出典

1. 厚生労働省 平成28年版働く女性の実情  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/16.html>
2. 2014年介護施設夜勤実態調査結果～報告集～  
医療労働 No.576 2015 February 2



# 会員つうしん

## 新世話人のご挨拶

独立行政法人 労働者健康安全機構  
労働安全衛生総合研究所  
劉 欣欣（リュウ シンシン）

私は、平成22年4月から任期付研究員として労働安全衛生総合研究所に着任し、平成25年4月に任期のないハーマネント研究員として採用され、現在に至ります。任期付研究員として働いていた期間は、私は外国人ということもあり、日本の職場文化になかなか慣れることができないことや、残念ながら、ハーマネント研究員の審査に不合格になってしまった先輩達の姿を目にしたりして、日々、大きなストレスに曝されながら毎日を過ごしていました。その時、ストレスに潰されないためには、どうすべきかを必死に考えて、ストレスコーピングやストレスマネジメントに関する資料を読み漁り、そこで得た知識を実践してみるという日々を繰り返しながら、何とか無事に職場での人生の最初の山を乗り越えることができました。

その後、平成26年11月、労働安全衛生総合研究所の中に過労死等調査研究センターが設立された際、職務として過労死関連のシンポジウムに参加したことがあります。そこで過労死等の被災者の遺族から体験談が語られた際、過重労働が原因で家族を失った遺族の方々からの話を聞いたら思わず涙が溢れ、鼻から呼吸ができなくなるほどになりました。そこで、静かな会場で自分の鼻を啜る声が響かないよう抑えののに必死になったことがあります。幸いにも、隣の席に座っていた久保さんが私の異変に気づき、そっとハンカチを渡してくれましたが、結局、そのハンカチは涙と鼻水でずぶずぶとなり、しっかり洗わないと返せない状態になってしまいました。過労死で家族を失う悲しさを被災者の遺族の方々から見聞きすることで号泣してしまったことは、自分が想像していた以上の深い悲しみに触れたことがそうさせたのだと思いますが、それとともに、普段、あまり他人に涙を見せない私が、何故、公の場所でこんなにも涙してしまったんだろうかと自分でも不思議な経験でした。

そこからまた何年かの月日が経った今、振り返ると、あの時の涙は自分の抱えていたストレスを必死で対処してきた私が、自分の知識と経験を活かして他の人にも役に立ちたいと強く思うようになったきっかけになっていると思っています。私は、現在、主にストレスに曝される時のヒトの生理反応を研究しています。最近は長時間労働による心血管系への負担を調べて、その負担の軽減策を検討しています。

「ストレス」と「疲労」は学術的な定義が異なりますが、重なる部分も多いと思います。特に過重労働、過労死などに関する産業衛生分野ではむしろ共通の部分が多いように思います。今後は産業疲労研究会の世話人のひとりとして、微力でありながら頑張っていきたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

## トピックス

本研究会の最近の主要なテーマの1つである「勤務間インターバル」について世話人の久保氏の対談が、厚労省の「勤務間インターバル制度導入事例集」の中に掲載されました。

是非、ご覧下さい。

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kyouyou\\_roudou/roudouki\\_jun/jikan/interval/data.htm](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kyouyou_roudou/roudouki_jun/jikan/interval/data.htm)



# 報 告

## 日本産業衛生学会から研究会制度改革について通知がありました

2016年春の日本産業衛生学会時に、本部から各研究会に「研究会制度改革」について通知がありました。内容は下記の通りです。

本会では、定例研究会を継続して開催しており、活動内容の必須条件②は満たしています。ただ、本会では、過去に活動費を徴収していた時期もあり、100万円を超える活動費をプールしていました。世話人会にて検討した結果、過去に本会活動にご尽力いただいた先輩方による研究成果を公開するために使用してはどうか、ということになりました。そこで、本研究会が1988年に発刊し、絶版になっていた産業疲労ハンドブック・新装版（1995年）をPDF化し、本会ホームページで公開しました。

### ＜改革要旨＞

（1）研究会の総数を原則30とする（2016年5月現在34）

（2）活動内容に必須条件あり

①3年間で一度以上研究会名の論文を産衛学会誌に掲載  
②産衛学会・全国協議会開催期間以外で独自に一般演題を複数含む研究会を開催し、抄録を「地方会・研究会記録」へ掲載する  
のいずれかを行うこと

（3）研究会継続申請：2016年3月スタート、2018年2月末に申請

（4）研究会のプール金：

①平成28年度末残高が30万円超の金額を返納  
②29年度は支給されない。  
③30年度以降は活動内容に応じて申請。但し上限は10万円  
④10万円超になる場合には別途申請

# 会員の異動

1. 退会（0人）

2. 新規入会（0人）

☆ 2018年4月現在の会員数は186人。メーリングリスト登録は104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、世話人会および研究会総会で必要と認めた事項。

(附則)

1. 本規則の変更は、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88回定例研究会のお知らせ

(第91回日本産業衛生学会 産業疲労研究会自由集会)

【日時】 2018年5月18日（金） 14時 55分～16時 25分

【場所】 熊本市民会館 2階 第6会議室

座長：佐々木司（大原記念労働科学研究所）

講演者：庄司卓郎（産業医科大学 産業保健学部）

「作業員の安全意識の構造とその評価」

### 総 会

- 1) H29年度事業実績
- 2) H29年度会計報告
- 3) H30年度事業計画
- 4) 世話人会からの報告その他

## 第89回定例研究会について

日時：2018年12月8日 土曜日 12時～17時 開催予定

場所：大原記念労働科学研究所3階（千駄ヶ谷）

担当世話人：久保智英（（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）

テーマ：フレキシブルな時間と場所で働けることの功罪 - 「つながらない権利」について考える

シンポジスト：電通国際情報サービス 今村優之氏

（独）労働政策研究・研修機構 労使関係部門 細川良氏

（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 久保智英氏

## 第90回定例研究会について

2019年5月22日～25日に開催予定の第92回日本産業衛生学会時の自由集会にて

シンポジウムを企画しています。

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

昨秋、当産業疲労研究会にご尽力された上畠鉄之丞先生がご逝去されました。会報誌第1~3号の巻頭言を寄せられており、読み返すと、20数年前のものにも関わらず、今尚現状の課題であると感じます。今号でも、過重労働は大きなテーマとして取りあげてまいりました。過重労働による過労死を議論しなくてもよい社会になることを願ってやみません。

最後になりましたが、会員の皆さんから会報への投稿を歓迎しております。ともに研究会活動を盛り上げていきましょう！よろしくお願ひいたします。

(編集担当 座間聰子)



### 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)