DIO

DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第31巻第9号通巻340号
連合総研レポート
2018年9月号
No.340

CONTENTS

特集

オリパラを支える人々のやりがいを守る
ーそのための健康安全対策ー

過重労働と健康・安全に関する知見から
ー東京2020オリンピック・パラリンピックを支える人々の健康安全対策ー
山内　貴史……4
（他 5名）

オリンピック・パラリンピックボランティアのマネジメントと補償問題
小野　晶子……10

宿泊業労働者の健康安全への懸念と課題
岡本　賢治……15

寄稿

日建連における安全衛生対策及び担い手の確保・育成の取組み
渡辺　博司……20

巻頭言……2
暴炎（ポギョム）の韓国

視　点……3
〈特集解題〉
オリパラを支える人々のやりがいを守るためにすべきこと

報　告……24
第22回ソーシャル・アジア・フォーラム

九段南だより……32
酷暑の九段で、明日の研究テーマを考える。

最近の書棚から……33
内田　良　著
『ブラック部活動　子どもと先生の苦しみに向き合う』

今月のデータ……34
厚生労働省　平成29年度「過労死等の労災補償状況」ほか
オリパラによる過重労働の懸念業種、すでに脳・心臓疾患や精神障害の件数多

事務局だより……36

ホームページもご覧ください　http://www.rengo-soken.or.jp/

巻頭言

巻頭言

暴炎（ポギョム）の韓国

連合総研理事長
古賀伸明

暑い夏が続いた。1日の最高気温が25度以上の日を「夏日」、30度以上の日を「真夏日」、35度以上を「猛暑日」というのが、気象庁の予報用語である。それでは40度以上が「酷暑日」？　ところが、酷暑は予報用語ではなく「猛暑日」の俗称だそうだ。その「猛暑日」が設定された歴史も浅い。かつて1日の最高気温が35度以上になる日は、全国的にも稀であったが、2006年の夏は西日本を中心に35度を超える日が連日続き、例年を超える暑さを記録した。そのような状況から、気象庁は2007年4月1日から「猛暑日」を使い始めた。そのうち、40度以上の定義も必要になるかもしれない。韓国・ソウルでも8月初旬に観測史上最高気温となった。日本の猛暑のことを、韓国では暴炎（ポギョム）と言う。

その暴炎の韓国を、7月末に連合総研が事務局を務める中国・台湾・韓国・日本で構成するソーシャル・アジア・フォーラム（以下ＳＡＦ）参加のため訪問した。韓国には数年ぶりの訪問であったが、日本と同様暑い日が続いた。ＳＡＦも諸先輩のおかげで、22回目を迎え、今回のテーマは、「仕事の未来における職業能力強化と労働組合の役割」である。「仕事の未来」は、ＩＬＯが来年創設100周年を迎えるにあたり、変化し続ける仕事の世界を理解し、今後社会が決める政策を議論するために、世界的に対話を行っているテーマである。このフォーラムの報告は別途されると思うが、私自身の課題意識や韓国の状況も含めて述べてみたい。

言うまでもなく、日本においても超少子高齢・人口減少社会や情報通信技術の進展といった環境変化は、能力開発や人材育成の重要性を改めて認識させている。能力開発の機会が少ない、中小企業で働く労働者や非正規労働者、そして「雇用類似の働き方」の労働者も含めたすべての働く者が様々な変化に対応し、一人ひとりがキャリアの充実に向けて、生涯にわたり自身の能力を強化し続けることができるような社会システムの構築が急務である。また、技術革新が進展する状況下で、今後必要とされる能力を的確に把握し、その能力を生涯にわたって獲得し、高めていけるような教育・能力開発体系の整備も求められる。一方では、長寿社会により職業人生が長期化する中、学び続け新しいチャレンジの機会が確保されるよう、個人による主体的な学びを支援する必要がある。そのためには、時間的・経済的コストの削減を図るとともに、高等教育機関がニーズに対応したプログラムの開発・充実を行うことも求められている。そして、このような取り組みに労働組合としても積極的に関わり、役割を果たす必要があるだろう。

また、個人的には、朴槿恵大統領が大統領弾劾訴追の手続きを経て、任期途中に罷免されたことに伴い実施された選挙で誕生した文在寅（ムン・ジェイン）政権から約1年の韓国の状況に大きな関心を持っていた。韓国在住の知人との意見交換では、少し下降した支持率も４月の南北首脳会談で回復したようだ。しかし、新規就業者数は世界金融危機以降最も少なくなり、特に若年層（15～29歳）の失業率は10.5%で統計開始以降、最も高くなっているという。その原因を、法定最低賃金を従来比16%強引き上げた結果であると指摘する声もあり、「最低賃金引き上げ」「労働時間短縮」「非正規職員の格差解消」などの文在寅大統領が発足時に掲げた経済政策「所得主導の成長」が、今後も大きく注目され賛否両論の激しい議論が展開されるだろう。

加えて、今年6月に行われた史上初の米朝首脳会談、その後の北朝鮮、中国、台湾の動向や、それと密接に関連する韓国の情勢はこれからも十分に注視する必要がある。それは日本の政治・経済・社会とも密接に関連するからだ。来年秋のＳＡＦでは、各国はどんな情勢になっているだろうか。

視　点

〈特集解題〉

オリパラを支える人々のやりがいを守るためにすべきこと

1964年の東京オリンピックから半世紀以上の時を経て、2年後の2020年に東京オリンピック・パラリンピック（以下「オリパラ」）が開催される。自国でのオリパラ開催は、競技者として参加する人々の誇りと気概を増幅させるだけでなく、このために物・サービスを生み出す人々すべてにとって、大きなやりがいとなるだろう。

現在、オリパラ期間中・期間前後に、選手や観客が安心・安全に競技や観戦ができるよう、全国各地で準備が進められている。しかし、それぞれの現場において、適切な活動環境が整備されていなければ、そのやりがいは一気に喪失してしまう。それどころか、たとえば、極端な短納期発注や急な発注内容の変更等は、受注業者に長時間労働等を強いることになりかねず、昨年10月に新国立競技場の建設現場監督だった男性が自殺した事案のような悲劇を招く可能性すらある。

今回の特集では、オリパラを様々な立場で支える人々（労働者およびボランティア）に光を当て、国民の期待を背負い、過度に「オモテナシ」の精神を求められることにより懸念される点を明らかにし、オリパラ開催に向けて解決すべき課題を検討することとした。

まず、山内ほか論文「過重労働と健康・安全に関する知見から」では、過重労働による健康・安全面にかかる影響についてこれまでの知見を整理している。たとえば、業務によるストレスと精神疾患に関連性があることについては、想像に難くないが、フィンランドにおける職場でのいじめと心筋梗塞等との関連調査からは、業務によるストレスと脳・心臓疾患との関連を示唆するとしている。そのほか、過重労働と脳・心臓疾患、精神障害、および事故との関連性を明らかにしたうえで、オリパラ準備の建設現場や関連する職場における過重労働対策の必要性を指摘する。

つぎに、小野論文「オリンピック・パラリンピックボランティアのマネジメントと補償問題」では、対価というインセンティブがないボランティアをどうマネジメントしたらよいかについて探る。ボランティアを「無料のマンパワー」と見誤ってはならず、オリパラボランティアの動機特性に基づいたリターンを提供すべきだとし、NPO法人で活動する者に行った調査をもとに、その具体策について検討している。さらに、ボランティア活動時の事故や怪我等への補償対策として、ボランティアの法的位置づけを明確にした上で、補償制度等の整備について提唱する。

つづいて、岡本論文「宿泊業労働者の健康安全への懸念と課題」では、宿泊業に従事する労働者の立場から、今後予測される懸念事項をあげている。まず、1964年東京五輪の裏話を披露しながら、当時の選手村での過重労働を「「精神主義」で切り抜けようとした業界体質の表れ」としている。今回の招致活動で「オモテナシ」が一世を風靡したことをあげ、50年後の今大会においても、精神論による業務指示の危険性を指摘する。また、人手不足や24時間対応による長時間労働、プロ選手対応による労働者のメンタル対策など、様々な懸念がある中で、「正しい働き方改革」の実行によって決して「ブラックオリパラ」だったと言われないようにと主張する。

最後に、渡辺論文「日建連における安全衛生対策及び担い手の確保・育成の取組み」では、建設業における傘下企業の労働災害や公衆災害防止の取組み、他産業に比べ高齢化が著しい建設業就業者に対する担い手確保のための働き方改革について紹介する。工事に伴う安全と環境の確保は、いかなる時代にあってもないがしろにしてはならない重要な課題とする。

今後、東京2020年オリンピック・パラリンピックの華やかな舞台で活躍する人々のために、それを支える人々が間違っても犠牲になることのないよう、読者の方々が目を光らす機会になることを期待したい。

（連合総研主任研究員　飯郷智子）

寄稿

過重労働と健康・安全に関する知見から

－東京2020オリンピック・パラリンピックを支える人々の健康安全対策－

山内　貴史（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座 助教）
高橋　正也（(独) 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 産業疫学研究グループ 部長）
梅崎　重夫（(独) 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 研究部 総括領域長）
吉川　　徹（(独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター センター長代理）
須賀　万智（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座 教授）
柳澤　裕之（東京慈恵会医科大学 環境保健医学講座 教授）

はじめに

本稿執筆時点（2018年7月）で、東京2020オリンピック・パラリンピックの開幕まで残り2年となった。メイン会場となる新国立競技場もその全貌が徐々に見えつつあり、オリンピック・パラリンピック開催の機運も高まりつつある。

その一方で、新国立競技場の建設現場監督だった若手男性社員が自ら命を絶ったのは極度の長時間労働による精神疾患の発症によるとして、2017年10月に労災認定されたことが各種メディアで大きく報じられた。会場や交通機関、宿泊施設などの建設・整備を中心に、オリンピック・パラリンピック開催を陰で支えている労働者の安全と健康確保が最優先に取り組まれるべき中での大変不幸な出来事であった。

オリンピック・パラリンピックの主催は開幕までの時間との戦いでもあるため、多くの労働者に長時間の過重労働を強いる状況になりかねない。その一方で、過重労働が労働者の健康・安全に及ぼす悪影響については、すでに数多くの実証研究が報告されている。本稿では、著者らによる研究の知見も交えつつ、過重労働による健康・安全面での悪影響に関するこれまでの知見を整理したうえで、上記の若手社員のような悲劇を繰り返さないために必要とされる健康・安全対策について論じる。

1. 過重労働と脳・心臓疾患

(1) 長時間労働・交代制勤務

長時間労働と脳・心臓疾患との関連についてはこれまでに多くの研究報告がある（茅嶋ら, 2017）。代表的な研究として、英国の39歳～61歳の公務員6,014人を10年以上にわたって追跡し、長時間労働と冠動脈性心疾患（急性心筋梗塞や狭心症といった心臓疾患であり、虚血性心疾患とも呼ばれる）との関連を検討した研究がある（Virtanen et al., 2010）。この研究では、時間外労働がなかった者と比較して、1日当たりの時間外労働が3～4時間の労働者における冠動脈性心疾患のリスクは1.6倍であった。わが国においても、40～79歳の男性を対象とした研究が行われており（Liu & Tanaka, 2002）、週当たり労働時間が40時間以下の者と比較して、週当たり労働時間が61時間以上の者では約2倍の急性心筋梗塞が見られた。

近年、長時間労働と脳・心臓疾患との関連についての大規模なメタアナリシス（複数の研究論文の結果を統合して分析する研究手法）が報告された（Kivimaki et al., 2015）。欧米の25編の研究論文について分析した結果、週35～40時間勤務の労働者と比較して、週55時間以上勤務した労働者における脳卒

中の発症リスクは1.3倍、冠動脈性心疾患の発症リスクは1.1倍であった。

労働時間以外の過重負荷要因としての交代制勤務と、脳・心臓疾患との関連を検討したメタアナリシスも行われている（Vyas et al., 2012）。34の疫学研究について分析した結果、日勤のみの者と比較して、交代制勤務者では心筋梗塞のリスクは1.2倍、虚血性脳梗塞のリスクは1.05倍、冠動脈性心疾患のリスクは1.2倍であり、いずれも有意に高かった。

(2) 職務ストレス

業務によるストレスと脳・心臓疾患との関連についても、様々な研究が報告されている。例えば、職務ストレスと脳・心臓疾患との関連を検討した研究がある（Mantyniemi et al., 2012）。この研究では、フィンランドの公務員48,598人を平均4.6年間追跡した。分析の結果、職務ストレスが強い男性労働者では、追跡期間中の冠動脈性心疾患による障害年金受給のリスクが有意に高く、2.1倍～2.4倍であった。

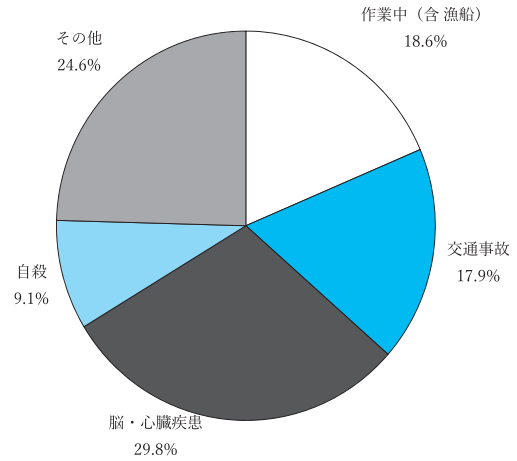
職場におけるいじめと脳・心臓疾患との関連を検討した研究も報告されている（Kivimaki et al., 2003）。この研究では、フィンランドにおける18～63歳の病院職員5,432人を対象に2年間のインターバルで2回の縦断調査を実施し、職場でのいじめとフォローアップ期間中の心筋梗塞、狭心症、脳血管疾患、高血圧症、および抑うつの罹患との関連を検討した。分析の結果、いじめの被害者は、いじめ被害がなかった労働者と比較して、2.3倍これらの身体疾患に罹患していた。

以上のように、本項で紹介したメタアナリシスの結果などは、長時間労働や交代制勤務、および職務ストレスなど労働時間以外の要因と、脳・心臓疾患との関連を示唆するものと考えられる。

なお、過重労働による脳・心臓疾患は日本人労働者のみの問題ではない。近年、グローバリゼーションに伴い、特にアジア諸国から仕事を理由にわが国に赴任・移住してくる外国人が増加している。2016年10月時点での「外国人雇用状況」の届出状況によると、わが国の外国人労働者数は約108万人、外国人労働者を雇用する事業所数は約17万か所であり、いずれも過去最高を更新している。

その一方で、外国人労働者が長時間労働の結果、脳・心臓疾患または自殺により死亡した事例も報告されている。例えば、公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）が公表している外国人研修生・技能実習生の死亡に関する統計によると、1992年度から2011年度までの研修生・技能実習生の死亡者総数は285人であった（**図1**）。死因別では業務・作業中の死亡が多いものの、それ以上に脳・心臓疾患による死亡が多く、285人中85人（29.8％）に上っていることは特筆に値する。また、26人（9.1％）が自殺による死亡者であった。JITCOが公表している各事例の概要から判断するに、これらの死亡者の中には過労死・過労自殺事例も相当数含まれていると推察される。日本人労働者とともに、2020年のオリンピック・パラリンピックに関わる業務に従事している多くの外国人労働者の健康と安全もまた等しく守られるべきである。

図1　1992年度～2011年度の外国人研修生・技能実習生の死亡者285人における死亡の原因別割合（%）



2. 過重労働と精神疾患

(1) 長時間労働・交代制勤務

長時間労働とメンタルヘルスとの関連については様々な研究が報告されている。代表的な研究として、英国における44～66歳の常勤公務員2,960人を対象に、1997～2004年の間に3回の調査を実施し、長時間労働と

フォローアップ時点での抑うつ・不安症状との関連を検討した研究が報告されている（Virtanen et al., 2011）。職種、慢性疾患の有無、飲酒・喫煙状況などの影響を統計学的に調整した分析の結果、週35～40時間勤務の労働者と比較して、週の労働時間が55時間以上の者における抑うつ症状のリスクは1.6倍、不安症状のリスクは1.7倍であった。

また、長時間労働と抑うつに関連した大規模なメタアナリシスも実施されている（Virtanen et al., 2018）。この研究では、北アメリカ・オーストラリアでは長時間労働と抑うつに関連が見られなかった一方、欧州では弱い関連が、日本や韓国を含むアジアでは中等度の強さの関連が観察されるといった地域差が報告された。

長時間労働と自殺行動や自殺念慮（自殺の計画・方法などについて考えること）との関連を検討した研究も見られる。例えば、韓国における2回の全国調査の回答者12,076人のデータを分析し、長時間労働、社会経済的状況および睡眠の状態と自殺念慮との関連を検討した研究がある（Yoon et al., 2015）。睡眠時間、勤務形態（日勤、夜間・交代制勤務）、職種、収入、飲酒・喫煙状況、既往歴などの影響を統計学的に調整した分析の結果、週当たりの労働時間が52時間以下の者と比較して、週の労働時間が60時間超の者は、男女ともに約1.3倍の自殺念慮がみられた。また、社会経済的状態が低い労働者においてより多く自殺念慮がみられた。

以上のように、近年の国内外の研究の結果は、長時間労働とメンタルヘルス・精神疾患との関連を示唆している。ただし、研究対象である労働者の業種・職種、長時間労働の定義などが研究間で異なっていることに留意する必要がある。

(2) 職務ストレス

業務によるストレスと精神疾患との関連については数多くの研究が行われている。業種・職種により職務ストレスの性質が異なることから、医療従事者、介護専門職など特定の集団を対象として職務ストレスとメンタルヘルスとの関連を検討した研究も多い。職場環境や職務ストレスの改善が労働者のメンタルヘルス向上につながるとする報告も見られる。

近年、職場環境と抑うつ症状との関連について、59編の研究論文のレビューが報告された（Theorell et al., 2015）。抑うつ症状との関連についてエビデンスレベルが「やや高い」と判断された要因は、危険因子としては職務ストレス（業務の要求度の高さ、裁量権の低さ）および職場におけるいじめ、保護因子としては業務の自由度の高さであった。これらの要因と抑うつ症状との関連に男女差はみられなかった。一方、努力・報酬不均衡、サポートの少なさ、雰囲気の悪さ、不正、対人トラブル、職業的スキルの低さ、雇用の不安定さ、および長時間労働といった要因についても、限定的ではあるものの抑うつ症状との関連が示唆された。

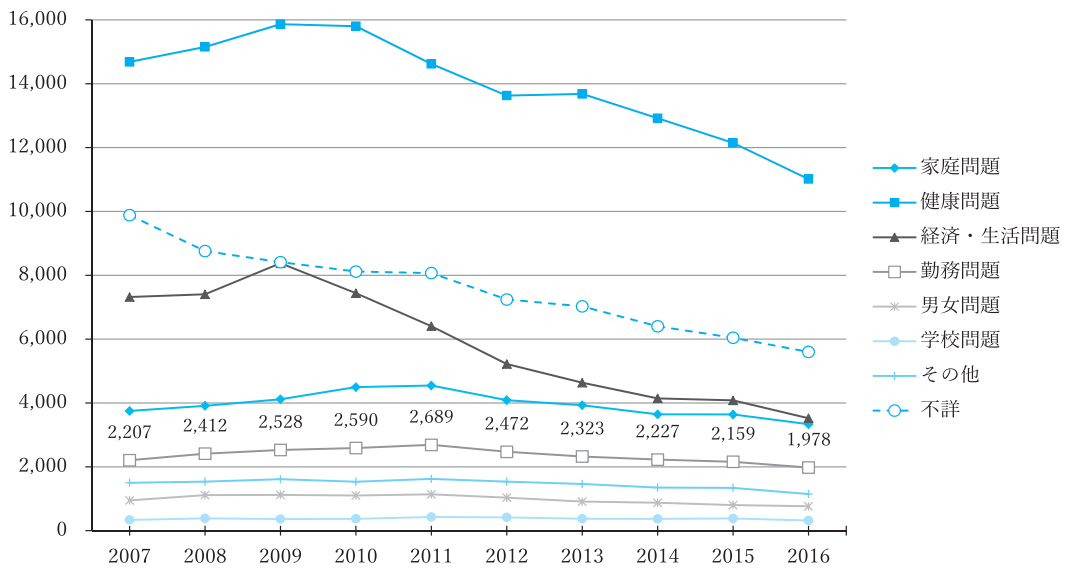
業務に起因する外傷後ストレス障害（post-traumatic stress disorder; PTSD）と業種・職種との関連を明らかにするため、140編の研究論文をレビューした結果も報告されている（Skogstad et al., 2013）。このレビューでは、(1) 警察官、消防士、救急隊、医療従事者（特に救急およびメンタルヘルス関連部門）、鉄道の運転手などにおいて心的外傷となる出来事を体験しPTSDを発症するリスクが高いこと、(2) 精神疾患の既往がある場合や、同僚や上司からのサポートが十分でない場合にPTSDの発症リスクが高まりやすいことが示唆されている。

以上のように、近年の研究の結果は、業務における様々な心理的負荷が労働者の精神的健康に及ぼす影響を強く示唆している。

なお、警察庁によると、近年のわが国では仕事疲れや仕事上の失敗、職場の人間関係、職場環境の変化などの「勤務問題」が原因・動機（のひとつ）であった自殺者数は2016年を除いて2,000人以上に上っている（**図2**）。このような状況の中、過重労働による精神疾患を原因とする自殺、いわゆる過労自殺については、2016年10月、わが国を代表する大手広告代理店の女性新入社員の過労自殺が労災認定された事件がメディアで大きく報道された。冒頭で述べた新国立競技場の建設現場監督だった若手男性社員の労災認定事例も、長時間労働による過労

自殺であったと言える。その一方で、これら労災請求または認定された自殺事案は、過労自殺を含めた勤務に関連する自殺事案全体の「氷山の一角」と考えるべきである。この点については、著者らによる別稿（山内ら, 2018）を参照されたい。

図２　年次および原因・動機別の自殺死亡者数の推移



注）警察庁の自殺統計においては、原因・動機は自殺死亡者一人につき３つまで計上可能とされている。

3. 過重労働と事故

「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」研究班（研究代表者：高橋正也）による研究成果などにより（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000105655.html）、わが国における過重労働に起因する脳・心臓疾患や精神疾患・自殺の実態については解明が進んできた（Yamauchi et al., 2017）。その一方で、過重労働が直接の原因となる事故（死）の詳細な実態についてはいまだ明らかでない部分が多い。

「労働災害発生状況」によると、2016年の労働災害による死亡者数は928人、死亡・休業4日以上の死傷者数は117,910人に上っている。また、「労働者災害補償保険事業年報」によると、2016年度の労災保険給付支払額は7,357億円となっている。さらには、国際労働機関（ILO）は、業務による事故や疾病による死亡は世界全体で年間280万人、死亡には至らない負傷や疾患は年間3億7千万人と推計している。これらの死傷や休職に伴う経済的損失は全世界のGDPの3.9％に上るとされる。

著者らは、別稿において長時間労働などの過重労働による疲労や睡眠不足、睡眠の質の低下と業務上の事故との関連について、国内外の先行研究をレビューした（山内ら, 印刷中）。本項では、このレビューに基づき、過重労働と事故との関連について述べる。

(1) 長時間労働・交代制（深夜）勤務

先行研究では、長時間労働などによる疲労や睡眠不足は、業務遂行能力、意思決定能力および作業効率を低下させ、その結果業務上の事故・負傷のリスクを高めるとされてきた。例えば、長時間労働および夜勤・交代制勤務と業務上の事故のリスクとの関連についての研究論文のレビューが行われている（Wagstaff et al., 2011）。このレビューでは、業務上の死亡事故や交通事故、休職を要する程度の負傷、及びヒヤリハット体験などを対象とした。分析の結果、(1) 長時間労働、交代制勤務のいずれも業務上の事故のリスクと関連がみられる、(2) 1日12時間以上の労働に従事した後は、8時間労働の後よりも事故のリスクが高まる、(3) 夜勤を含めての交代制勤務従事者は、夜勤のみの従事者よりも事故のリスクが高い、といった点が示唆された。

代表的な研究としては、米国の若年労働者10,793人を1987年から2000年まで追跡し、長時間労働と業務上の事故・疾病との関連を検討した研究がある（Dembe et al., 2005）。分析対象集団は、製造業、卸売業・小売業、専門的技術サービス業などを中心とした多様な業種、および、生産工程・技術職、サービス職、事務職などの多様な職種の労働者で構成された。追跡期間中に、筋骨格系をはじめとする5,313例の事故・疾病事例が報告された。性・年齢、業種、職種などの要因の影響を統計学的に調整した解析の結果、長時間労働がなかった労働者と比較して、長時間労働を行った労働者では業務上の事故・疾病のリスクが有意に高く、約1.2倍～1.6倍であった。週当たりまたは1日当たりの労働時間が長いほど事故・疾病の発生率が高いという量・反応関係もみとめられた。

以上のように、近年の先行研究の結果は、長時間労働や夜勤・交代制勤務と業務上の事故のリスクとの関連を示唆するものと考えられる。

(2) 睡眠の量・質の低下

長時間にわたる勤務・拘束時間、極度の緊張を強いられる業務、もしくは単調な業務の連続による心身の疲労から回復するために、休息、とりわけ睡眠は最も効果的である。したがって、長時間労働などによる睡眠不足や、不眠など睡眠の質の低下は、疲労の蓄積、注意欠陥、日中の眠気などに直結し、結果として業務上の事故のリスクを高めると考えられてきた。

例えば、睡眠時無呼吸症候群、中でも閉塞性睡眠時無呼吸（obstructive sleep apnea: OSA）と業務上の事故のリスクとの関連については、すでに複数のメタアナリシスの結果が報告されている。トラックドライバーなど業務で車両を運転する労働者を対象とし、OSAと交通事故との関連を検討した研究が多い。例えば、OSAと業務上の事故に関する7編の研究論文のメタアナリシスが行われている（Garbarino et al., 2016）。分析の結果、OSAのない労働者と比較して、OSAの労働者では2.2倍の業務上の事故が確認された。

睡眠不足も含めた様々な睡眠の問題と、死亡を含めた様々な重症度の業務上の事故（ただし、交通事故を除く）との関連について検討したメタアナリシスも行われている（Uehli et al., 2014）。27の研究論文を統合的に分析した結果、睡眠の問題がなかった労働者と比較して、睡眠問題のあった労働者は1.6倍業務上の事故に遭遇していた。睡眠の問題として、睡眠薬の服用、睡眠時無呼吸、睡眠の質、睡眠時間、日中の眠気などが調査されていたが、いずれの問題も業務上の事故との間に有意な関連が確認された。また、事故の重傷度、対象労働者の特性（一般的な労働者集団か、特定の業種・職種の労働者集団か、など）の視点からの解析も行われたが、いずれにおいても睡眠の問題は業務上の事故のリスクとの間に有意な関連がみられた。なお、このレビューでは、業務上の事故の約13％は睡眠の問題に起因すると推定されている。

睡眠問題の有無は労働者本人の自己報告でしか把握できない要素が大きいものの、これまで述べてきた近年の先行研究の結果は、労働者の睡眠関連の問題と業務上の事故との関連を示唆するものと考えられる。

おわりに

以上、本稿では過重労働と健康・安全との関連について概観してきた。これまでの知見は、過重労働が労働者の健康・安全の両面において及ぼす悪影響を強く示唆している。

2020年の東京オリンピック・パラリンピックが、労働者の人命・健康ならびに社会経済的損失の上に成り立つものであってはならない。わが国政府は、2016年6月に開催された「第２回2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会 大会施設工事安全衛生対策協議会」において、「大会施設工事における安全衛生対策の基本方針」を示している（https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000129463.html）。この中では、(1) 発注者等による安全衛生の取り組み、(2) リスクアセスメントの実施促進等、(3) 墜落・転落災害等の防止の徹底、(4) より魅力のあ

る建設現場の構築、の4つの柱が提案されている。これまで述べてきたように、過重労働と脳・心臓疾患、精神障害、および事故との関連性は様々な研究において明らかにされている。オリンピック・パラリンピック準備の建設現場や関連する職場で、これら4つに過重労働対策を含めた取り組みが期待される。

本稿の冒頭で述べた新国立競技場の建設現場監督だった若手社員に起きた悲劇を無に帰さないためにも、出場選手や観客はもちろんのこと、開催を陰で支える多くの労働者の健康と安全に配慮した東京オリンピック・パラリンピックとなることを切に望む。

【参考文献】

1) 茅嶋康太郎, 吉川 徹, ほか（2017）過労死等防止対策の歴史とこれから：これまでに蓄積された過重労働と健康障害等との関連性に関する知見. 産業医学レビュー, 29（3）, 163-187.
2) 山内貴史，竹島　正，ほか．自殺対策全体から見た過労自殺の防止．Progress in Medicine．2018;38:379-85.
3) 山内貴史，梅崎重夫，ほか．過重労働と業務上の事故．産業医学ジャーナル．印刷中.
4) Dembe, A. E., Erickson, J. B., et al. (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. Occup Environ Med., 62(9), 588-597.
5) Garbarino, S., Guglielmi, O., et al. (2016). Risk of Occupational Accidents in Workers with Obstructive Sleep Apnea: Systematic Review and Meta-analysis. Sleep, 39(6), 1211-1218.
6) Kivimaki, M., Jokela, M., et al. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. Lancet, 386(10005), 1739-1746.
7) Kivimaki, M., Virtanen, M., et al. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. Occup Environ Med, 60 (10), 779-783.
8) Liu, Y., & Tanaka, H. (2002). Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men. Occup Environ Med, 59 (7), 447-451.
9) Mantyniemi, A., Oksanen, T., et al. (2012). Job strain and the risk of disability pension due to musculoskeletal disorders, depression or coronary heart disease: a prospective cohort study of 69,842 employees. Occup Environ Med, 69 (8), 574-581.
10) Skogstad, M., Skorstad, M., et al. (2013). Work-related post-traumatic stress disorder. Occup Med（Lond）, 63(3), 175-182.
11) Theorell, T., Hammarstrom, A., et al. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. BMC Public Health, 15, 738.
12) Uehli, K., Mehta, A. J., et al. (2014). Sleep problems and work injuries: a systematic review and meta-analysis. Sleep Med Rev., 18(1), 61-73.
13) Virtanen, M., Ferrie, J. E., et al. (2011) . Long working hours and symptoms of anxiety and depression: a 5-year follow-up of the Whitehall II study. Psychol Med, 41 (12), 2485-2494.
14) Virtanen, M., Ferrie, J. E., et al. (2010). Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. Eur Heart J, 31 (14), 1737-1744.
15) Virtanen, M., Jokela, M., et al. (2018). Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. Scand J Work Environ Health, 44(3), 239-250.
16) Vyas, M. V., Garg, A. X., et al.(2012). Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis. 345, e4800.
17) Wagstaff, A. S., & Sigstad Lie, J. A. (2011). Shift and night work and long working hours: a systematic review of safety implications. Scand J Work Environ Health., 37(3), 173-185.
18) Yamauchi, T., Yoshikawa, T., et al.(2017). Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures. Ind Health, 55(3), 293-302.
19) Yoon, J. H., Jung, P. K., et al. (2015). Relationship between long working hours and suicidal thoughts: nationwide data from the 4th and 5th Korean National Health and Nutrition Examination Survey. PLoS One, 10 (6), e0129142.

寄稿

オリンピック・パラリンピックボランティアのマネジメントと補償問題

小野　晶子
（独立行政法人労働政策研究・研修機構　主任研究員）

1.「ハレ」のボランティア

東京オリンピック・パラリンピックボランティアの募集がいよいよ9月中旬に開始される。東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会（以下、組織委員会）の「大会ボランティア」が8万人、東京都による「都市ボランティア」が3万人、合計11万人が動員される予定だ。自国でオリンピック・パラリンピックが開催される機会は一生に一度あるかないかだろう。オリンピック・パラリンピックがすべての人の心に特別な体験として残り、日本のボランティア活動が発展していくきっかけになればと思う。

日本人の伝統的な世界観に「ハレ」と「ケ」という概念がある[1]。「ハレ」は儀礼や祭、年中行事などの「非日常」を表し、「晴れ着」という言葉でも使われる。「ケ」は「日常生活」を指す。

ボランティアについて研究していると、多くのボランティアは「ケ」を支援する奉仕活動が多いことに気付く。例えば、阪神淡路大震災や東日本大震災をはじめとする復旧・復興に関わる災害ボランティアの活動は、まさに日常を取り戻すための支援である。また、高齢者介護や子供の貧困対策、環境問題などのボランティア活動も、マイナスの現状や困った状況を打開するための奉仕活動である。これらのボランティアの動機は自らのためでなく人のためという利他的なものに他ならない。

「ケ」に対し、「ハレ」のボランティアを考えると、日本各地で行われる祭りにいきあたる。多くの地域住民が無償あるいは自らの資金や労力を拠出する。阿波踊りやよさこい、だんじり、ねぶた祭りなどは、祭りのために一年を生きていると話す人も多い。地域住民は運営に関わり、祭りが成功裏に終わるよう一丸となって活動するが、祭り当日は、自ら楽しみ、人と交流し、発散する。オリンピック・パラリンピックのボランティアも「ハレ」のボランティアであり、ポジティブな体験を求めてくるだろう。

オリンピック・パラリンピックボランティアは、これまでの利他的意識が強いボランティアと異なり、何らかの精神的見返りを求める参加者がほとんどだろう。当然ボランティアの扱い方も異なってくる。うまくボランティアをコントロールするためには、どのようなところに気をつけていけばいいのだろうか。本稿では、ボランティアの動機に基づくマネジメントと補償の問題について論じたい。

2. ボランティアとは何か

ボランティアはどのように定義されるものなのだろうか。ボランティア（Volunteer）という言葉には「志願兵」や「自発的な」といった、自らの選択、自由意志によって行う活動という意味がある。

ボランティアの活動については、国連では「個人が利益、賃金、出世を目的とせず、近隣、そして全社会のために行う貢献活動」とし、赤十字においては「利益や見返りを求めず、雇用という枠を超えて社会貢献を行うべくさまざまな形で責務をこなすこと、その活動は地域に有益なだけでなく活動者たちにとっても満足となる」と説明している[2]。この他にもさまざまなところでボランティアは定義され

ているが、共通するポイントは以下の３つである。

①自発性：自らの自由意志で活動すること
②非対価性：無償、あるいは対価を目的とせずに活動すること
③公益性：第三者や社会にとって有益な活動であること

「自発性」は、活動者は自らの自由意志によって、ボランティア参加を決め、また自由意志によって活動を止めることが出来ることを指す。どのようなボランティアであっても一つのミッションに向かって活動する場合には運営側からの指揮命令は受けるが、指示内容に対して納得出来ない場合には自らの自由意志を持って、活動を止めることが出来るし、そのことを何人からも責められない、運営側と対等な立場にある。

「非対価性」は、ボランティア活動に対しての金銭的な見返りを目的とせず、労働力との対価交換性がないことを指す。交通費や謝礼金を支給する活動もあるが、この場合、対価交換性、市場性のある賃金とは異なることをボランティアが理解している必要がある。

「公益性」は、自分や家族、近親者以外の第三者や社会にとって有益な活動であるということを指す。家事労働も無償労働の一形態であるが、ボランティア活動ではない。また、企業での「サービス残業」も当然であるがボランティア活動ではない。

これらのことを、オリンピック・パラリンピックのボランティアに重ねてみると、公益性は当然担保される活動になるだろうし、非対価性についても、交通費や食事の支給があるものの、それを目的に参加する人はいないだろう。この２つは運営側がうまくコントロールすれば大きな問題にはならない。それよりも「自発性」というボランティアの心の問題をどうコントロールできるか、つまり対価というインセンティブがないボランティアをどうマネジメントするかという問題の方が難しい。ボランティアを「無料のマンパワー」と見誤ってはいけない。何らかのリターンは必要なのである。

3. ボランティアの動機

ボランティアの自発性を尊重しながら、つまり、自ら「やりたい！」と思う心を呼び起こすには、ボランティアの参加動機を知り、その心を充足させることが必要になる。

ボランティア活動への参加動機を経済理論で説明すると、利他的動機と利己的動機の２つに分けることが出来る。利他的動機は、経済理論の中では少し異質である。一般的な経済理論は、個々の効用をより高めるために行動する利己的行動が前提にあるからである。

他方、利他的動機は、自分以外の対象が「幸せ」になることを目的とする。その対象が「幸せ」であるという結果が得られるのであれば、誰が寄付しようがボランティアしようがかまわないという考えを持つ。つまり、複数の寄付者やボランティアがいる場合、周りの行動に注目しながら自分自身の行動を決定する。これを「ナッシュ推測」といい、この推測下で成立する均衡を「ナッシュ均衡」という[3]。

わかりやすく説明しよう。例えば、ある人が利己的な動機で外国人に日本語を教えるボランティアをしているとしよう。この場合、政府が外国人に日本語を教える事業を開始しても、この人はボランティア活動をやめないだろう。しかし、利他的な動機による行為であれば、この人は自分の活動を減らしたり止めたりして、日本語教授サービスの全体量が一定になるように調整するだろう。災害ボランティアについても同じことがいえる。被災地でボランティアが「足りている」や「行くと却って迷惑になる」という情報を聞けば自らが行くことを差し控える行動をとる。利他的行動はサービスの全体量を前提にしているので、それが満たされれば、自分は出さなくてよいということになる。この考えのもとでは誰しも支出を抑えることが効用最大化につながるため、他人の寄付やボランティアを当てにすることになり、ただ乗り（Freer rider）の問題が発生する。率先してボランティアする人をみると「奇特な人」に映ったり、その行動の裏に利己的な損得勘定がある「偽善者」ではないかと勘繰ったりするのはそのためである。

それでは利己的動機はどのように説明されるのだろうか。利己的動機には、消費的動機や投資的動機があるといわれている。消費的動機は、ボランティアや寄付を、旅行したりスポーツしたりショッピングしたりすることと同じ効用を得る消費財として考える。また、ボランティアする時間（機会費用）は寄付と考える。労働市場での時間当たり賃金率が機

会費用に換算されるため、賃金率の上昇はボランティア活動を抑制させる方向に動く。つまり、消費的動機を持つ高額所得者は、ボランティア活動するよりも金銭的な寄付を行う方が合理的行動になる[4]。

一方、投資的動機は、ベッカーの人的資本論の応用で、ボランティアを経験や知識、技能が蓄積される1つの手段として、将来的により高い賃金につなげるという考えである[5]。この理論モデルが説かれた背景には、特にアメリカではボランティア活動に従事していたという経験がその後の就職に有利に作用するという事情がある。国連やNGOで数年ボランティアをして、スキルを身につけて、大手金融機関やコンサルに就職するというルートはかなり確立している。

利他的、利己的動機は、個々のボランティアの中で複合的に入り混じっている[6]。しかし、オリンピック・パラリンピックボランティアに関していえば、利己的動機が濃いことが想定されるだろう。よって、賃金というインセンティブがない中でモチベーションを他の何かのリターンによって充足させることが必要になる[7]。充足されれば、さらに「やりたい！」という自発性が沸き起こってくるので、利他的なボランティアよりもはるかにコントロールしやすい。ただ、利己的であるが故に、充足されなかった時の不満もはっきりと大きくなることも理解しておかなくてはならない。

4. ボランティアへのリターンは何がよいか

オリンピック・パラリンピックのボランティアにどのような人が応募してくるだろうか。組織委員会は全国の大学にボランティア応募の呼びかけのチラシを配ったり、ボランティア休暇制度を導入する企業に助成金を支給したりして参加を呼び掛けている。

会場で競技運営などに携わる大会ボランティアは「1日8時間程度、計10日以上活動」を基本とし、交通案内などにあたる都市ボランティアは「期間中延べ5日以上、1日5時間程度活動」などが条件で、本番前にさまざまな研修に参加する必要がある。拘束時間が長いので比較的時間の融通が利く高齢者や学生に偏るのではないかと危惧される。

では、どのようなリターンが考えられるのか。

表1は、2015年に労働政策研究・研修機構で実施した調査で、NPO法人で活動する者に対して、参加動機と活動で得られた実感について4段階で聞いた結果を示している。各項目について、年齢階層の平均ポイントを示し、実感から動機のポイントを引いたものをギャップとしている。それぞれの項目のギャップがプラスであれば、参加時にはそれほど期待していなかったが、意外に得るものが多かったと解釈出来るし、マイナスであれば、期待が満たされていないということになる。

「A」の「人の役に立ち、社会に貢献するため」という動機の強さは、50歳以上の年齢の高い層でみられるが、実感とのギャップはマイナスになっている。つまり、特に高齢者層では、社会に貢献することへの期待が高い割には、実感が伴っていないと考えられ、それに伴う実感を高めてもらうことが、心の充足につながると思われる。

一方、20～30歳代の若年層については、投資的動機が強い（表1のC、D）[8]。日本では、壮年、高齢層においても投資的動機が活動の継続に対して影響を与えるという、貪欲な知識欲が垣間見られることがこれまでの研究からわかっている[9]。

表1の「C」活動から新しい知識や技術、経験が身につくことや、「D」将来のキャリアに有利な経験を得ること、「F」自身が必要な情報やつながりを得られるといった実感がどの年齢階層にもプラスになっていることから、社会活動は自身が成長する機会となり得ることがわかる。大会中になるべく多くの体験を通じて得られるものを提供するだけでなく、事前の研修でいかにボランティアの心を掴めるかが鍵になってくるだろう。また、「E」仲間や友人の輪や交流が広がることも、期待以上の実感として表れているが、オリンピック・パラリンピックにおいては最も期待されるリターンになるだろう。

この経験は社会人にこそ仕事の中で活かされるだろう。これまでの研究から、定年退職してから会社以外の人生を探すのは、遅きに失することがわかっている。これはボランティアや地域社会に溶け込むことについても同じことがいえる[10]。重要なのは、現役の頃から少しずつでも組織の枠を超えた活動に関わりを持ち、複線型のキャリアの中で、多様な視点を養っておくことである。

表1　NPO 活動者の年齢階層別の参加動機と実感のギャップ

		全体	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
A	【動機】人の役に立ち、社会や地域に貢献するため	3.45	3.13	3.28	3.29	3.47	3.61
	【実感】人の役に立ち、社会や地域に貢献できている	3.41	3.18	3.31	3.30	3.39	3.52
	実感－動機のギャップ	−0.05	0.05	0.03	0.01	−0.08	−0.09
B	【動機】自分の経験や能力を生かすため	3.10	2.91	3.12	3.04	3.13	3.12
	【実感】自分の経験や能力が活かされている	3.15	3.00	3.08	3.15	3.16	3.19
	実感－動機のギャップ	0.05	0.09	−0.04	0.11	0.03	0.07
C	【動機】新しい知識や技術、経験を得るため	2.82	3.33	3.18	2.90	2.85	2.57
	【実感】新しい知識や技術、経験が身についている	2.95	3.45	3.26	3.07	2.98	2.69
	実感－動機のギャップ	0.13	0.11	0.08	0.17	0.14	0.12
D	【動機】将来働く際に有利な経験を得るため	1.84	2.76	2.36	2.12	1.78	1.40
	【実感】将来のキャリアに有利な経験を得られている	2.20	3.00	2.82	2.51	2.24	1.68
	実感－動機のギャップ	0.36	0.25	0.46	0.39	0.46	0.27
E	【動機】仲間や友人の輪を広げるため	2.43	2.03	2.13	2.26	2.42	2.67
	【実感】私生活でもスタッフやメンバーと交流がある	2.67	2.76	2.61	2.59	2.71	2.70
	実感－動機のギャップ	0.24	0.74	0.48	0.33	0.29	0.02
F	【動機】必要な情報やつながりを得るため	2.50	2.46	2.50	2.41	2.53	2.54
	【実感】必要な情報やつながりを得られている	2.95	3.05	2.98	2.92	2.96	2.93
	実感－動機のギャップ	0.45	0.60	0.48	0.51	0.43	0.39

注）「あてはまる」＝4、「ややあてはまる」＝3、「あまりあてはまらない」＝2、「あてはまらない」＝1として各項目の平均値を計算している。
データ出所）JILPT（2015）、表2-6-2および2-6-4。

ピーター・ドラッカーが提唱した「パラレル・キャリア」[11]は兼業・副業のことを言っているのではなく、本業とは別に非営利活動に参加することを指している。多様な背景を持つ人と接することによって視野が広がり人生が豊かになるという。オリンピック・パラリンピックのボランティアは、人生やキャリアに影響を及ぼすとても大きな経験になる可能性がある。会社にとっても社員の人材育成やCSR、IRに役に立つはずだ。

5. ボランティアの補償問題

ボランティア活動で忘れられがちなのが、活動時の事故や怪我等への補償である。オリンピック・パラリンピックにおいても民間のボランティア保険に加入することになるだろうが、その内容はまだはっきりしていない。

国をあげて行うイベントのボランティアなのであれば、この機にボランティアの法的位置づけを明確にした上で、補償等を充実させることも考えた方がよい。大会ボランティアや都市ボランティアで、ボランティア休暇制度を取得して参加した者が、活動中に事故や怪我にあった場合には労災保険が適用されるようにし、次年度にそれを理由に企業の保険料が上がらない時限的な特別法的措置を入れる。東日本大震災の被災地の企業では同様の措置がされており、不可能では無いはずだ。

海外では、法律によりあらかじめボランティアの「労働者性」を否定した上で、報酬や社会保障等を規定して活用する動きもみられる[12]。例えば、アメリカでは、「国内ボランティア振興法」の中で「支払い（stipend）」の定めが規定されている。これは連邦政府からNPO等に委託されて実施されるプロジェクト（主にアメリカ国内の貧困克服や低所得層の社会問題）に登録、任命されるボランティアに対し規定の謝礼金や手当等が支払われる仕組みだ。

ドイツでは「社会的活動年」や「環境活動年」といった、若者を中心にボランティアを推進する枠組みがあり、このボランティアプログラムに参加する人には、手当や各種社会保障、労災保険法が適用される。フランスでは、「社団ボランティア」や「任意的民間役務」といったプログラムに関して手当や社会保障が適用される。これらのボランティアプログラムは、職業訓練や就業支援の目的も兼ねており、受入団体が活動遂行証明書を発行することもある。

日本では東日本大震災の復興に際して多くのボランティアが活躍したが、被災地で活動したボランティアの約半数が何の保険にも入らず活動していたことがわかっている[13]。今後、国や地域がボランティアを社会の力として積極的に活用していくのであれば、ボランティアの地位を法律の中で規定し、補償制度等を整備していくことが望まれる。

1 柳田国男が民俗学の中で提示した概念。近代日本における民俗の変容を指摘する論拠となった。柳田(1993)。
2 Anheier et al.（2003)、p.16。
3 ボランティアの経済理論については、山内（1997)、（2001）を参考に小野（2005）の補論でまとめている。
4 Menchik & Weisbrod（1987)、Freeman（1997）等。
5 Menchik & Weisbrod（1987)。
6 Andoreoni（1989)、同（1990)。
7 桜井(2005)は、日本では自己成長のためにNPOで知識等を得たいと考えている人ほど、活動を長く続ける傾向があるという実証分析結果を示している。
8 Menchik & Weisbrod（1987)。
9 森山（2007）は、投資的な動機を持ち、且つ教育訓練によってその動機が満たされている人が、長く活動を続けていることを確認している。森山（2016）では、若年・壮年層は将来のキャリアに向けて、高齢層はこれまでのキャリアと異なる新しい経験を望んでいると実証結果から指摘する。
10 浦坂（2012)、梶谷（2016)。
11 ドラッカー（1999)、第6章「自らをマネジメントする」において「パラレル・キャリア」という概念を使い、果たすべき貢献や第二の人生について提唱している。
12 小野（2016）pp.277-280を参照。
13 JILPT（2015)、pp.89-94。震災支援活動中の対策について調査結果を示している。

＜参考文献＞

Andoreoni, J.（1989）Giving with impure altruism: applications to charity and Ricardian equivalence, *Journal of Political Economy*, 97: pp.1447-1458.

Andoreoni, J.（1990）impure altruism and donations to public goods: A warm-glow theory of giving. *Economic Journal*, 100: pp.497-477.

Anheier, K. H., Hollerweger, E., Badelt, C. and Kendall, J.（2003）*Work in the Non-Profit Sector : Forms,Patterns and methodologies* , ILO.

Freeman, R. B. [1997], Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor, *Journal of Labor Economics*, vol.15, no.1, part2, pp.S140-S166.

JILPT（2012）『高齢者の社会貢献活動に関する研究―定量的分析と定性的分析から―』労働政策研究報告書No.142、労働政策研究・研修機構。

JILPT（2015）『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）―東日本大震災復興支援活動も視野に入れて―』調査シリーズNo.139、労働政策研究・研修機構。

Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A. (1987) Volunteer labor supply, *Journal of Public Economics*, vol.32,no.2: pp.159-183.

P. F. ドラッカー（1999）『明日を支配するもの―21世紀のマネジメント革命―』（上田惇生訳)、ダイヤモンド社。

浦坂純子（2012）「高齢者の就業と社会貢献活動―移行パターンに見る代替・補完関係―」、『高齢者の社会貢献活動に関する研究―定量的分析と定性的分析から―』労働政策研究報告書No.142、労働政策研究・研修機構。

小野晶子（2005）『有償ボランティアという働き方―その考え方と実態―』、労働政策レポートVol.3、労働政策研究・研修機構。

小野晶子（2016）「災害時のボランティアと補償のあり方」、『NPOの就労に関する研究―恒常的成長と震災を機とした変化を捉える―』労働政策研究報告書No.183、労働政策研究・研修機構。

梶谷真也（2016）「高齢者のNPO活動開始年齢と活動への関与度」、『NPOの就労に関する研究―恒常的成長と震災を機とした変化を捉える―』労働政策研究報告書No.183、労働政策研究・研修機構。

桜井政成（2005）「ライフサイクルからみたボランティア継続要因の差異」、『ノン・プロフィット・レビュー』5（2)、pp.103-113。

森山智彦（2007）「教育訓練による投資的動機の充足とNPO活動の継続」、『ノン・プロフィット・レビュー』7（1)、pp.1-12。

森山智彦（2016）「キャリアとしてのNPO―年齢による継続意思の規定要因の違いと経年変化―」、『NPOの就労に関する研究―恒常的成長と震災を機とした変化を捉える―』労働政策研究報告書No.183、労働政策研究・研修機構。

柳田國男（1993）『明治大正史 世相篇』（新装版）講談社学術文庫。

山内直人（1997)、『ノンプロフィットエコノミー』、日本評論社。

山内直人（2001)、「ボランティアの経済学」（第7章)、内海成治編、『ボランティア学のすすめ』、昭和堂。

寄稿

宿泊業労働者の健康安全への懸念と課題

岡本　賢治
（帝国ホテル労働組合 中央執行委員長）

はじめに

観光・宿泊業では、「2020東京オリンピック・パラリンピック」を前に、観戦者並びに関係者など多くの来日外国人が予想される中で、受け入れ施設として期待と不安が高まっている。どのような職場環境が予想されるのか、1964年東京五輪とどう違うのか、急速に増えている外国人観光客の受け入れ実態や、顕在化する人手不足問題から、予測されるホテル労働者の健康安全上の課題は何か、どのような対策を講じるべきか、宿泊業で働く者の視点で論じる。

ホテル産業が迎えた初めてのオリンピック「1964東京五輪」

日本のホテル業界発展の礎となった国家的イベントとして、「1964年東京五輪」は今もホテル業界では語り草になっている。

先の戦争で東京が灰燼に帰して20年足らずでの「東京五輪」。観光客受け入れのための新規開業が進む一方、選手に提供する食事の準備すら手探りで、政府からホテル業界に対して全面協力要請があり、業界を挙げて五輪狂騒曲が鳴り響いた。

帝国ホテル労組30年史によると、帝国ホテルの料理長が選手村の料理長を任されたものの、ホテル業界のコックだけでは手が足りず、全国からかき集められた150名もの洋食店のコックたちとの共同作業であったという。

前回の東京オリンピックが残した働く人の健康安全課題

選手たちは選手村に泊まり込みだが、彼らの世話をするスタッフも施設に缶詰め状態であった。期間中に何かあってはいけないと選手村給食業務準備委員会委員長である帝国ホテルの社長からは、スタッフには期間中の禁酒禁足命令が出されていた。

家を離れ、故郷を離れて慣れない仕事に

1964東京五輪富士食堂

忙殺される地方のコックたちは、我慢の限界を越え、総引き揚げ寸前であった。現場責任者は社長に詰め寄り禁酒令を解かせ、そして墨字で「オリンピックは日本の面目」と大書きし、コックたちにこう言った。「飲んでもいいから外には出るな」と、翌朝見ると「空瓶が並んでいるわいるわ」責任者は思わず笑いだしたという。東京五輪の裏話であるが、笑い話では済まされない。

選手村での労働を「精神主義」で切りぬけようとした業界体質の表れであり、慣れない作業の中で軽微な労働災害があったとしても精神論で済ませたのではと思わされる環境だ。

半世紀で日本のホテルは何が変わったのか

あれから半世紀がたち、日本のホテル産業とホテル労働者が置かれる状況はどう変化したのか。日本のホテル数は1964年当時239軒（22,083室）だったのが2016年には10,101軒（869,810室）と、半世紀で40倍の客室数となり、東京だけでも10万室を超える。それでも2020オリパラでは客室数が足りないと言われ、ホテル開業は4割増しの勢いで現在増殖中である。

一方、働く側の状況は、1964年の帝国ホテルの平均賃金（28歳）は大手の大卒初任給よりも低い実態だった。その後、他産業と同様に高度成長を経て名目賃金は上昇するものの、現在も他産業と比較して、宿泊料飲サービス業の賃金水準は最低クラスを脱していない。

また、所定労働時間についても他産業から後れを取り、2016年サービス連合ホテル労働組合の平均集計でも所定休日数は105日程度である。

人手不足で迎える2020年

このようにホテル数が増えるなかで、目下、産業の課題は人手不足である。

ホテル産業は昔から離職率は高かったが、それでも毎年の新卒採用で十分補えてきた。しかし団塊世代の卒業によって大量の補充が求められ、募集をしても必要人員数を採用出来ない事態が発生し、改善がされない若年層の離職率が問題となっている。

また新規開業のホテルでは省力化をすすめているものの、客室清掃の労働者を既存のホテルと奪い合う事態である。

若年層にホテル産業に魅力を感じてもらうためには、やりがいだけではなく、労働条件面の整備を進めなければならない。少子社会で労働力を確保することは、産業として2020年も含めた将来課題である。

そもそもホテル産業にとって２０２０東京オリパラは忙しいのか

オリンピックの招致が決まった瞬間からホテル不足を心配する声があちらこちらで上がった。やれ民泊だ、豪華客船を係留して洋上ホテルだのと今もにぎやかである。そもそもオリンピック・パラリンピックの開催期間に限った場合、本当にホテルは足りないのだろうか。

前述したように、確かに1964オリンピックではベッド数は圧倒的に不足していた。そこで、日本旅館にベッドを入れた改造旅館や大学の学生寮、教会、お寺の宿坊などの施設が、海外からのオリンピック観覧者のために用意された。また、都内の個人宅に外国人が泊まれるよう「民泊」という制度を導入した。596家庭、1500ベッドが登録され約25パーセントが利用されたという。その他、東京港に停泊させた船に宿泊する船中泊も用意された。

今回民泊や洋上ホテルといった声が上がっているのもこうした前例があるからだが、東京と同じ大都市ロンドンオリンピックのケースでは、混雑を嫌った観光客やビジネス客が減ってホテルの稼働率が下がるという現象が起こっている。ちなみにリオデジャネイロオリンピックでは、ホテルの絶対数が少なかったため94％の稼働率だった。

少し考えてみればわかることだが、オリンピックに伴う観光客がチケットも持たずに、金をかけて遠い国まで雰囲気を味わいに来ることは希と思われる。チケット以上には観戦客は来ない。

321種目の観戦チケットは780万枚ともいわれている。そのうち6割が国内向けと思わ

れ、残りが諸外国向けとしてもせっかく来るのだから2～3競技は観るとすれば、宿泊が必要な外国人観戦客は一日当たり多くても8万人程度と試算される。東京都だけで10万室のホテルがあることを思うとホテル不足どころか十分な部屋数を持っていると思われ、各種シンクタンクでもここへ来てホテル不足はないだろうと試算を修正している。

24時間対応の必要性

ホテルは装置産業なので、それぞれ持っている客室数や宴会場数以上には販売をひろげることは出来ない。したがってホテル業における忙しさは通常は客室稼働率と比例し、上限は100％である。

しかしオリンピック・パラリンピックの場合少し違った要素が加わると思われる。

現代オリンピックはテレビをはじめとしたメディア対応を抜きには語れない。開催国が深夜であろうが早朝であろうが、世界中に対して競技の内容が配信される。

ましてやインターネットを利用したソーシャルネットワーキングサービス（ＳＮＳ）を使って、個人で世界とつながっている時代である。開催国のビジネスタイムで関係者や観光客が行動するより、自国とのつながりで行動することも予想される。

従って必然的に24時間対応が求められるのである。

従前よりホテルは365日24時間体制で営業しているが、通常はビジネスタイムでの対応が主で、深夜や早朝は限られたリクエストに対して職場は動いている。

オリンピックでは、宿泊客のニーズによっては、昼夜が逆転することもありうる。

長期開催期間による弊害

現状でも国際会議などが開催されれば24時間対応が求められるが、準備を入れてもせいぜい一週間弱、本番は2～3日だから、火事場の馬鹿ぢからで乗り越えている。

しかしオリンピックは17日間、さらにパラリンピック13日間を加えると、約一か月間にわたって24時間対応を求められ、時間外労働で対応を求められることになりかねない。36協定の月間上限時間を守れるだろうか。

夏季休暇取得期間での開催（年間総労働時間の増加）

東京オリンピックの開催日程は7月24日～8月9日。東京パラリンピックの開催日程は8月25日～9月6日。所謂旧盆は中休みのように見えるが、おそらく関係者に対して様々な対応があると思われる。

日本の多くの職場では旧盆前後に集中して夏休みを設定するケースが多いのだが、ホテル産業では職場を稼働し続けるために6月から9月にかけて各人ばらばらに夏休みを取得するケースが多いが、東京のホテルでは比較的8月に集中して夏休みを取得する傾向がある。

2020年のオリンピック・パラリンピックの開催期間中は、前述の24時間対応もあって、各人の公休以外は休まずに、フル稼働を求められる可能性が高いため、年間の休日取得計画に影響が出ることが予測される。

上手に年間で計画を落とし込まないと年間総実労働時間の増加という事態になりかねない。

猛暑が予想される開催時期

東京は今年2018年6月29日に梅雨明けし、平均よりも22日早く「夏」がやってきた。体感としては年を経るごとに夏の暑さが厳しくなっている気がする。

熱帯夜の日数がこのところ40日を超えてきているのが原因かもしれない。

ホテル労働者の多くは建物の中で仕事をしているので、空調の効いた環境で労働しているから、屋外で労働を強いられる人たちに比べては猛暑の影響は少ないと思われる。屋外で活動するボランティアの体調が心配だ。

とはいえ24時間対応のことや、夏季に長期間繁忙状態が続くことなどから、ホテル産業に限らないが、夏バテなどが起こるのではないだろうか。

夜勤を経験したことがある人にはご理解いただけると思うが、一週間の中で昼夜逆転した生活を送ると睡眠の質が悪くなる。「入眠困難」「途中覚醒」「早期覚醒」「熟睡困難」などの睡眠障害が起こりやすい。勤務明けで緊張と興奮から解放され、夏の朝に帰宅し、部屋中のカーテンを閉め切って真昼に仮眠をとる日々が続くのだ。寝苦しい熱帯夜どころではない。

プロ選手（バスケット、野球、テニスなど）対応

オリンピック委員会の発表によると、今回オリンピック選手数の上限は10,616人とのこと。その多くが晴海で準備されている選手村に寝泊まりするものと思われる。

しかし近年のオリンピックではプロ選手の参加も認められ、世界のトッププロ選手がオリンピックに参加するケースがある。その場合にプロ選手によっては選手村に入らず、高級ホテルに宿泊するケースが多いと言われている。

ホテルではこれまでもワールドカップなどのイベントでプロの競技者の宿泊所として対応してきた経験があるが、選手には役員関係者や観戦客とは比較にならない対応をしなければならない。

簡単な練習場の希望や、ベッド等に関する要望、食事の希望や、果てはドーピング食材への対応なども求められる。

時にはぎりぎりの状態で競技へのコンディションをつくりあげる選手から、精神的に厳しい言動を投げかけられるケースもある。

4年に一度のオリンピックだから選手にはベストのコンディションで競技に臨んで欲しいが、ホテル労働者のメンタルも健常に維持したい。

選手村との客室清掃戦争？

一万人の選手と役員が寝泊まりする選手村が、晴海ふ頭に17,000床規模で準備されている。17,000床というと4人部屋としても4,000戸もの宿泊施設が出現する。

前述したように、現在ホテル業界では慢性的な人手不足が問題になっていて、特に厳しいのが客室清掃の部門だ。既存の多くのホテルでは客室清掃は、専門の会社に業務委託し、そこで働いているのは主婦層を中心としたパートタイム労働者だ。ここでも団塊の世代の卒業問題があり、各社労働力の確保に苦労している。そこへ4,000戸の宿泊施設の出現である。選手村の管理運営に関することはまだ公表されていないが、少なくともある程度の清掃作業は発生する。ボランティアでの対応も考えられるが、東京都や国から協力要請が出されれば選手村を優先せざるを得ないだろう。

その場合には既存のホテルは、自分たちで客室清掃をまかなう必要も出てくる。

ホテル従業員が客室を清掃するのは当たり前だと思われるが、日常の仕事に加えて、日頃携わっていない業務に就くことは、軽微な労働災害を起こす可能性もあり、注意が必要だ。

パラリンピック対策は？

かつて東京のホテル産業が経験したことが無いのがパラリンピックだ。

競技の場を通じて様々な障がいのあるアスリートたちが限界に挑むパラリンピックは、多様性を認め、共生社会を具現化するための重要なヒントが詰まっている大会で、私たちに社会の中にあるバリアを減らしていくことの必要性に気づかせてくれる。

ホテルにはハンディキャップルームがあり、障がい者への対応を進めてきている。今回多くの障がい者が応援や観戦を目的に来日し、宿泊されると思われるが、これだけのビッグイベントにどれだけ多くのハンディキャッパーが泊りに来られるのか想定できていない。おそらくホテルが準備しているハード面の設備での対応を超える人数になるだろう。設備の不備は人力でカバーすることになる。お客様の安全を第一に考えるとともに、自分たちの労働安全にも配慮しなければならない。

精神論による業務指示の可能性

ホテル業界では「おもてなし」という労働者の精神に期待する表現を売りに、経営層が労働者の業務の質と量を求めてくる傾向がある。

ましてや2020東京オリンピック・パラリンピックの招致活動では「オ・モ・テ・ナ・シ」が一世を風靡した。50年前には「精神主義」でオリンピックを乗り切ろうとした。ホテル業界の経営者にはびこる体質は、50年間で払しょくできたのか。

ブラックオリパラ？

国家的イベント「オリンピックは日本の面目」とまでは言わないが、厳しい対応のほころびを精神論で埋めることを求められないようにしなければならない。

まさに、「正しい働き方改革」の実行によって決して「ブラックオリパラ」だったと言われず、閉会式後にも多くの若者がさらにホテル産業で働き続けられるようにしなければならない。

長時間労働対策のきめては勤務間インターバル?

現時点で、2020東京オリンピック・パラリンピックを迎える宿泊業労働者として、歴史も踏まえて想定してきたが、やはり懸念される一番の問題は長時間労働の助長である。

ホテル業は不規則なシフトで働くことが多く、時間管理上様々なシフトの前後で時間外労働が発生していることが多い。不規則なシフトで総労働時間を管理するためには、シフト間のインターバルをきちんと確保することが求められる。

働き方改革関連法でもインターバル規制の導入を努力することが求められている。

2020年に向けて、多様なシフトを持つホテル業界では、一律的でない「きめ細かな勤務間インターバル制度」を創設して、総実労働時間を管理することが有効であると考える。

まとめ

「オリパラを支える人々の健康安全対策」ということで、宿泊業に従事する立場で色々と想定してきた。結果はオリパラだから特別に健康安全に懸念が出るというよりも、現在業界が抱えている課題がオリパラによって更に顕在化するのでは、というものばかりであった。本当に「オリパラを支える」ためにも日々の改善を進めなければならないことをあらためて確認した寄稿となった。

【参考文献】
1976年　帝国ホテル労働組合30年のあゆみ　窓 大谷石―その光と影と―　帝国ホテル労働組合
1996年　帝国ホテル労働組合50年のあゆみ　高田佳利
2000年　帝国ホテル百年史　株式会社帝国ホテル
2016年　帝国ホテルに働くということ　奥井禮喜　ミネルヴァ書房
国土交通省観光白書
2016年　リオオリンピック・パラリンピックを終えて　笹川スポーツ財団
2017年　観光産業新聞
2017年　みずほリポート2020年のホテル客室不足の試算　みずほ総合研究所

寄稿

日建連における安全衛生対策及び担い手の確保・育成の取組み

渡辺　博司
（一般社団法人日本建設業連合会 常務執行役）

一般社団法人日本建設業連合会（日建連）は、総合建設業を営む企業141社と関係団体で構成する建設業の全国的な経営者団体である。建設業に係る諸制度をはじめ、建設産業を取り巻く様々な課題の解決等に取り組んでいるが、ここでは、建設現場で働く人々に密接な関係がある安全衛生対策及び担い手の確保・育成の取組みを紹介したい。

Ⅰ．安全衛生対策

1．安全対策本部の基本的活動方針

日建連では、建設現場の安全衛生対策活動は、主に安全対策本部が担当している。本年度の安全対策本部の基本的な活動方針は、以下のとおりである。

・建設工事の施工に伴う安全の確保と公害の防止は、建設業の最も基本的な責務であり、社会からも強く求められている。
・このため、土木、建築の両部門にわたって、建設工事に起因する公衆災害や工事現場における労働災害の防止と公害防止・建設副産物管理の取組みを効果的、効率的に推進し、事故防止の徹底と環境保全の実効を期する。
・また、建設業のイメージ向上に向けて、これらの活動に真摯に取り組む姿勢を積極的にアピールしていく。

工事量の増加や現場経験の乏しい労働者が増えることなどに伴って、労働災害や公衆災害が増加することのないよう、作業手順の確認と遵守、工事関係者の安全意識の高揚等の基本の徹底を浸透させていく。また、各社のスリム化と高齢化により、工事現場の元請職員の数がここ数年減ってきており、安全面のチェックや指導体制が弱くなり、安全の確保に悪影響を及ぼす事態も懸念される。こうした点について、安全対策本部としても、実態の把握と指導に努めていくが、会員企業には、現場の安全・環境対策について、現状を踏まえたきめ細かい対策の推進を要請している。

国民生活の安全・安心を担う建設産業において、工事に伴う安全と環境の確保は、いかなる時代にあってもないがしろにしてはならない重要な課題である。安全対策本部の活動により、建設業界の安全・環境対策のレベルを向上させ、その期待に応えることが、建設業界への国民の信頼の確保につながるものとなるので、全力で取り組んでいきたい。

2．委員会活動

安全に関する委員会として、安全、公衆災害対策、鉄道安全の３委員会を設置し、その下にそれぞれ所要の部会を置き、以下のような活動を展開している。

（1）安全委員会

安全委員会では、安全対策、衛生対策、海洋安全の３部会を設置して、建設工事関係者の労働災害・職業性疾病の防止および海上における建設工事に伴う各種災害の予防と公害防止・環境保全に係る諸対策の着実な展開を図り、会員企業の安全と環境保全の確保に資する諸活動に全力を挙げて取り組んでいる。

労働災害の防止については、全国安全週間の準備月間である６月に、会員企業のすべての現場で「災害防止対策特別活動」を展開し、

リーフレットの作成・配布を行うとともに、現場パトロールを実施した。また、2017年中に発生した土木・建築工事における死亡災害事例を取りまとめ、今年度末に発刊する予定である。

職業性疾病の防止では、全国労働衛生週間の該当月である10月を「トンネル建設工事粉じん障害防止対策推進強化月間」と定め、厚生労働省、国土交通省の後援のもと、ポスター・リーフレットの作成・配布と現場パトロールを実施する。また、電動ファン付き防じんマスクの適正使用、粉じん低減対策についても強く訴えている。

海洋工事の安全と公害防止・環境保全対策の一環として、地区協議会を設置している東京都新海面処分場建設工事及び那覇空港滑走路増設工事のほか震災復旧等の大型で難易度の高い海上工事現場について、安全点検を実施し、必要な指導と助言を行っている。更に、これらの地区協議会に対する点検結果を踏まえ、年間を通じて優秀な現場、あるいは事故防止に功績のあった方々に対して表彰を行っている。

（2）公衆災害対策委員会

公衆災害対策委員会では、交通、地下埋設物、火薬類、環境公害の４対策部会を設置し、土木、建築、鉄道、道路等の建設工事現場における交通・地下埋設物・火薬類に係わる公衆災害の防止及び公害防止・建設副産物管理の諸対策を推進し、会員企業の安全・環境対策に役立つ活動に鋭意取組んでいる。

建設工事現場の公衆災害事故は、会員企業のご努力もあり近年は大幅に減少したが、建設車両が加害者となる交通事故や地下埋設物事故は依然として発生している。また、火薬類に関してはこれまで大きな被害を伴う事故の発生はないが、一歩間違えば人命に係わる事故につながるような事案の発生もあることから、引き続き保安管理を徹底する必要がある。さらに、近年、地球環境問題等をはじめ、環境保全を求める社会的要請はますます強くなっており、施工者としても環境に対する意識の向上をなお一層図るとともに的確な対応を実施していく必要がある。

公衆災害防止対策については、建設工事現場で使用するダンプカー等の交通事故防止、電力・ガス・上下水道等の地下埋設物事故防止、火薬類の発破事故と盗難等の防止を目的として、また、公害防止・建設副産物対策については、建設工事から発生する騒音・振動等の公害の防止と建設副産物の再資源化、適正処理の促進等を目的として、工事現場の点検と必要な指導を行う一方、優良現場に対しては表彰を行っている。また、これ以外にも事故防止講習会等の開催、各種の現場用教育資料の新規作成や改訂、交通安全懸垂幕、地下埋設物安全週間ポスター、環境啓発ポスター等の作成、配布等の活動を行っている。

（3）鉄道安全委員会

鉄道は、大量・高速・安全・安定輸送を提供する交通機関として経済・社会・文化の発展に寄与してきたが、さらに国土強靭化への対応や地球環境保全への対応の観点からも、その整備に対する期待は依然として高いものがある。鉄道安全委員会は、敦賀に向けての北陸新幹線及び札幌に向けての北海道新幹線の新規着手区間や西九州新幹線の確実な工事推進を引続き図っていく。

これら工事の確実な推進による所定工期内での完成のためには、工事に伴う労働災害の防止、列車運転阻害事故の防止、第三者災害の防止が何よりも重要な課題であり、次に示すとおり、発注機関との連携を図りつつ、鉄道現場に軸足をおいて展開している。

- 整備新幹線建設工事等の現場安全パトロールの実施および安全に関する発注機関との意見交換の実施
- 鉄道関係重大事故事例の収集、分析による類似事項防止用教材の作成
- 安全･公害防止標語の募集及び優秀提案標語での安全ポスターの作成と配布
- 発注機関の事故防止諸施策等に関する会員への情報提供

Ⅱ．担い手の確保・育成

１．建設業の現状

建設業就業者は、建設投資の減少に伴い1997年をピークに減少が続いたが、近年は約500万人で横ばい傾向にある。このうち、建設現場で施工を担う技能者は、2017年で334万人となっている。

一方、建設業就業者の年齢構成をみると、55歳以上が約34％、29歳以下は約11％と他産業に比べ高齢化が著しく、今後10年以内に大量の離職者が発生することが確実である。

建設業の生産体制を将来にわたって維持するためには、若年者の入職促進による円滑な世代交代が不可欠であることから、日建連では担い手の確保・育成を最重要課題と位置づけ活動を続けている。

2．取り組みの経緯

日建連は、2009年４月に「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を発表し、処遇改善について提言するとともに、実現に向けた工程表を提示した。

その後、2011年の東日本大震災、東京オリンピック・パラリンピックの開催決定などにより建設需要が増加し、建設業の人手不足が話題になる中で、2014年４月に改めて提言の改訂版を発表し、翌2015年４月には「建設業の長期ビジョン　～再生と進化に向けて～」を発表した。

（1）建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言（2014年４月）

提言では、以下の目標を掲げて取り組みを推進することとした。

①賃金の改善

全産業労働者の平均レベル（年収約530万円）となるよう努める

②社会保険未加入対策

2017年度中に下請会社については加入率100％、労働者単位では製造業相当(同90％)を目指す

③建退共制度

民間工事も含めた完全実施を目指す。

④労働時間、労働環境の改善

全日曜日の閉所、土曜日の月二回閉所を目指す。

⑤重層下請構造の改善

2018年度までに可能な分野で原則二次以内を目指す。

⑥技能の「見える化」の推進

就労管理システムの構築に取り組む。

（2）建設業の長期ビジョン（2015年４月）

「再生と進化に向けて」と題したこのビジョンは、バブル崩壊後衰退の一途であった建設業を再生し、若者が将来を託すことができる産業へと進化していくための道筋を提示した、いわば建設業界全体のビジョンとしてまとめたものである。

ビジョンでは、これから建設業に入職する若者が定年を迎える2050年に向けて、建設業が目指すべき方向を提示したうえで、今後10年間に取り組むべき事項を整理した。

その前提として、2025年度の状況を以下のように予測した。

・2025年度の建設市場規模は現在と比較して横ばい～若干減少する
・生産性が同じと仮定すれば、2025年度に必要となる技能者数は328万～ 350万人
・現在建設業で働く技能者は2025年度時点では約128万人減少する

そのうえで、今後10年以内に発生する大量離職を乗り切るため、2025年度までの目標を以下のように設定した。

・生産性向上により35万人分の省人化
・若者を中心に90万人の新規入職者の確保（うち女性を20万人以上）

この目標達成に向けた施策として、「担い手の確保・育成」と「生産性の向上」を二本柱として推進することとし、特に担い手の確保・育成は、建設技能者の処遇改善と女性の活躍推進を中心として取り組むこととした。

3．働き方改革と日建連の取組み

以上のように、日建連では担い手確保の観点から建設技能者の処遇改善に取り組んできたが、2017年３月に政府がまとめた「働き方改革実行計画」で、罰則付きの時間外労働の上限規制を導入することが決定され、建設業についても改正法施行の５年後に一般則を適用することとなった。

その後、政府は８月に「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドイン」を策定するとともに、特に週休二日の導入に課題があると思われる４分野について、「働き方改革に関する分野別連絡会議」を設置し、発注者、受注者、関係省庁が一堂に会して、週休二日の推進体制構築に向けた議論を開始した。

日建連としては、こうした政府の手厚い支援を受けている以上、建設業界として働き方改革に真摯に取り組まなければならないと決意し、これまで担い手確保の観点から取り組んできた活動を「働き方改革」の視点で再整理し、政府の働き方改革実現に向けた諸課題に対し、建設業界全体として総合的に推進していくための指針として「働き方改革推進の

基本方針」（2017年９月策定）を策定した。

基本方針では、各課題への取組みを、

A：推進の具体策や施策展開を日建連が定め、会員企業あげて推進すべき事項

B：日建連が示す方向性に従い、それぞれの会員企業が取り組むべき事項

C：会員企業がそれぞれの企業展開として独自に取り組むべき事項

に区分し、それぞれについて取り組み方針を示している。

以下では、Aに分類した課題のうち、「週休二日の実現」及び「建設キャリアアップシステムの普及」について紹介する。

４．週休二日の実現

日建連では建設業、特に建設現場の長時間労働を是正し、建設業の就業環境を改善することが将来の担い手確保のために不可欠との認識のもと、週休二日推進本部を設置して、2017年12月に「週休二日実現行動計画」を策定した。

行動計画では、2021年度末までに、原則土日の現場閉所（４週８閉所）の実現を目標に以下の９項目の基本方針を定め、実現に向けて具体的な行動を会員企業に求めている。

①週休二日を2021年度までに定着させる
②建設サービスは週休二日で提供する
③週休二日は、土日閉所を原則とする
④日給月給の技能者の総収入を減らさない
⑤適正工期の設定を徹底する
⑥必要な経費は請負代金に反映させる
⑦生産性をより一層向上させる
⑧建設企業が覚悟を決めて一斉に取り組む
⑨企業ごとの行動計画を作り、フォローアップを行う

更に、週休二日推進の機運を盛り上げるためにロゴマークを定めるとともに、本年４月からは統一土曜閉所運動にも取り組んでいる。

統一土曜閉所運動は、2018年度は毎月第二土曜日、2019年度は第二、第四土曜日を一斉閉所する運動であり、日建連のほか、建設産業専門団体連合会などの建設業団体、労働組合など13団体が共催し、国土交通省、厚生労働省、経団連、日商、連合に後援をいただいている。

５．建設キャリアアップシステムの普及促進

将来にわたり建設産業の担い手を確保していくためには、技能者のキャリアアップの道筋を示すことと、技能者が適正な評価と処遇を受けられることが重要である。

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、建設技能者が保有する資格、社会保険の加入状況、現場での就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積する画期的なインフラシステムである。

CCUSの構築は、国土交通省の指導の下、元請団体、専門工事業団体、住宅産業団体、設備工事業団体、建設労働者団体などの関係団体が2015年から検討を進めてきたものであり、本年４月から技能者、事業者の登録が開始され、来年春には現場登録、システム全体の運用が開始される予定となっている。

CCUSは、住所、氏名、年齢などの本人情報と、技能者の資格、社会保険の加入状況などを登録したカードを発行し、技能者は建設現場に入場する都度カードリーダーで就労履歴を蓄積するもので、初年度で100万人の技能者登録、５年ですべての技能者（330万人）の登録を目標としている。

また国土交通省では、CCUSの運用開始に合わせて技能者の能力評価基準を検討中であり、2019年度から運用を開始する予定である。これにより、CCUSに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能レベルの評価が可能となり、将来的には技能レベルに応じた処遇が可能となる。

日建連はこれまで、CCUSの構築に向けて様々な協力をしてきたが、昨年12月、「建設キャリアアップシステムの普及・推進に関する推進方策　ロードマップ」を策定した。ロードマップでは、日建連全体の目標として、登録開始５年後の2023年３月までに、会員企業のすべての現場が現場登録を行い、現場に入場するすべての事業者、技能者がＣＣＵＳに登録しているようになることを目標としている。

＊

日建連は本年度の事業計画において、「週休二日の実現と建設キャリアアップシステムの普及という２大事業に、業界の命運を賭けてチャレンジする」と宣言した。

建設産業を将来にわたって国民の期待に応え、若者、女性に選ばれる業界にしていくために、地方・中小の元請企業、専門工事業、更には労働組合も巻き込んでオール建設業で活動していきたいと考えている。

報　告

第22回ソーシャル・アジア・フォーラム

第22回ソーシャル・アジア・フォーラムが7月25、26日に韓国のソウルで開催された。このフォーラムは１年に一度、中国、韓国、台湾、日本の労働組合関係者、労使関係研究者などが集い議論を行う場となっている。今回は、４つの国・地域から合計82名が参加し『「仕事の未来」における職業能力強化と労働組合の役割』をテーマに活発な議論が行われた。冒頭の各国挨拶では古賀連合総研理事長が「すべての働く人が様々な変化に対応し、生涯にわたり自身の能力を強化し続ける事が出来る様な社会システムが必要である」と日本からの参加者を代表し挨拶を行った。

各国報告（１日目）

産業発展の中での労働力向上訓練 -工会の地位と機能 -

台湾１

呉慎宜（労働者研究資料センター　主任）

台湾においても、科学技術の発展をうけ各産業が変化の中にあり、人材に対するニーズについても量・質ともに変化している。このような変化にあたり、労働組合がどのような地位と機能を有するかという点は、注意を向けるに値する論題である。

・今後の産業の発展

台湾政府の「アジア・シリコンバレー」計画には、「イノベーションに関連する人材の活性化」「資金協力体制の整備」「イノベーションに関連する法規の整備」「イノベーション実現の場の提供」という4つの観点があり、「イノベーション関連人材の活性化」に関しては、国際的人材の誘致と現地人材の育成がある。このうち現地人材の育成は、学校教育を中心に行われているが、労働者の教育と職業訓練について、労働組合は一定の役割を担っている。

・労働力向上

労働者の教育については、労働者教育実施弁法に基づき、企業に所属する労働者は1人につき年間八時間以上の教育を企業が主体となって、他の労働者は1人につき年間四時間以上の教育を職業別組合が主体となって、実施している。

職業訓練については、職業訓練法に基づく職業訓練制度があり、同法に基づく職業訓練機関で実施されている。政府・学校法人等が運営するものはもとより、労働組合が社団法人資格を得て運営するものも11施設ある。この中で実施されている訓練の内容は、職業別の労働組合が運営する直接的な職業スキルに関連するもの（中華料理サービス人員職業工会の訓練では、中華料理及び飲料調合研修を学べる等）の他、語学や安全衛生に関するコースなどもある。

・産業人材投資プランにおける職業訓練

その他職業訓練として2007年に開始された「産業人材投資プラン」がある。これには「産業人材投資計画」と「労働者自主学習向上計画」が含まれている。

産業人材投資計画の訓練項目に関しては、政府の産業政策に必要な職業技能が訓練項目となっている。

労働者自主学習向上計画は、訓練機関を労働組合に限定したものであり、承認済みの訓練クラスは1,000種類にも達している。

・おわりに

今後の産業発展に必要とされる労働者育成に関しては、現場での育成も含めて教育体制経由となる場合がほとんどであり、労働組合は主な労働力育成。訓練機関ではない。現行の職業訓練制度に関していうと、労働組合が注力している訓練は在職訓練のため

のものである。

労働組合は、雇用者に対して労働者への専門訓練を実施するようにとの要求を提出することに加え、他の社会的リソースと提携して自ら訓練を企画し、産業発展の中にあってその重要性を高めていくことができる。

職業工会によるコンピテンシー推進の難点と利点

台湾２

黄淑惠（台湾コンピテンシー訓練産業工会 秘書長）

・はじめに

台湾においては、工会法第五条第一項（五）に「労働者教育の実施」とあるように、訓練の計画と実施は労働組合の主要な業務の一つとなっている。

現在、「産業人材投資計画」等により、政府や各種産業が人材面におけるニーズを基礎としてコンピテンシー基準の確立を積極的に推進している状況にあるなか、工会（労働組合）がこのような進展にどう対応するべきかといった点は、工会が真剣に考慮し対応しなければならない問題である。

・コンピテンシーの定義

台湾では、「コンピテンシーの発展及び応用の推進における重点項目」を公布している。この中ではコンピテンシーの定義を、特定の業務を完成させるため又は個人と組織の現在及び将来の業績を向上させるために必要な知識、技術、態度又はその他の特質能力との組み合わせとして定めている。

・工会による関与の利点と難点

台湾においては、2011年９月、「職業訓練法」修正案が通過し、各目的事業主管機関が定めるコンピテンシー基準、訓練プログラム、能力認定規範及び当該職業訓練関連サービスデータの取り扱いについての調整に関し、主管機関が統一権限をもってその責を負い、国民の就職において必要とされる職業訓練及び技能検定を推進すべきことが明確に定められた。

三年余りにわたり、産・官・学各界及び訓練機構が全力でこれらのプランを推進し、多くの企業が続々とコンピテンシーを人材の選(抜)・育(成)・(起)用・(慰)

留の重要な基準として用いている。

現在、台湾の産業界は産業の要となる人材の「コンピテンシー基準」及びその認証の推進に積極的かつ迅速に取り組んでいるが、工会の役割は相対的に低下するか無視されており、工会自身の反応も相対的に見てやや手薄かつ遅れがちである。これは第一に直視すべき大きな問題である。

工会は政府が行う労働管理のパートナーであり、特別な注意を向けて政策を原動力とする一連の動きに呼応し、適切な対応を取るべきである。

・おわりに

職業訓練の推進は台湾政府が長期間にわたり一貫して実施している主要な人的資源政策である。工会が政府によるコンピテンシー基準の確立に関与して職業訓練の強化を図るなら、工会の専門性は高まり、人々が工会に対して抱くイメージは向上し、労働者の共感が増すとともに工会を通して労働者が受ける恩恵も大きくなる。さらには労使双方の協力と調和が強化され、企業の永続的経営及び労働者の就業と生活保障のためにより確かな基盤を創造することになると、我々は確信している。

工会が産業労働者の技術・技能レベルの向上において果たす役割 -中国山西省石炭関連労働者の調査に基づいて-

中国１

葉鵬飛（中国労働関係学院　工会学院副院長）

・石炭業界の発展・技術面での構造転換が労働者に及ぼす影響

中国の石炭産業は過剰生産能力の調整を背景として、集中度をさらに高め、技術を柱とした産業の最適化・高度化を進めている。この方向転換は石炭産業労働者の技能レベル向上を業界内部から推進する力となっている。

中国の工会（労働組合）は四つの社会的機能、即ち保護・建設・関与・教育を担っている。従業員の合法的権益の保護は工会の基本的な責務である。職能の建設とは経済建設への参加のため従業員を組織・動員することである。職能の教育は、いわゆる「大学校（高等職業訓練機関）」としての工会を体現するものである。

今後の工会は保護・建設・教育というその責務をより高いレベルで履行しなければならない。

・石炭労働者育成状況

教育程度、技術・技能等の面から見ると、現時点において石炭労働者の全体的なレベルは全国労働者の平均水準を上回りつつある。この改善傾向は石炭業界の構造転換・高度化と不可分である。

・石炭産業労働者の技能育成における問題

1. 石炭業界労働者育成のため、公立学校及び大型石炭集団が自ら設立した石炭職業学校が設立・運営されているが、石炭業界の構造転換・高度化、市場の変化状況及び政策等の要素により、過去数年の入学者は縮小局面にある。
2. 各大型石炭集団はみな技術・技能型人材向けの奨励策を制定しているが、技術・技能等級に対して、上級技能人材の価値を反映できていない。
3. 石炭企業内において、職種は基本的に管理職・専門技術職・労働職の三種類に分けられ、労働者にとって最も主要な昇進コースとなるのは技能等級の向上である。しかしながらポスト数が非常に少なく、技術労働者にとって昇進のための余地は大きくない。
4. 中国社会において技能型労働者の社会的地位は高くなく、社会的評価も比較的低い。伝統的に「士・農・工・商」という概念があり、現在に至るまでこの概念の影響は非常に深刻であり、最も優秀な人材はみな管理業務を希望し、一般的に技能や労働は軽視される。

・産業労働者の技能向上における工会の重要な役割

石炭労働者は中国において最も特徴的かつ伝統的意義を有する産業労働者であり、その直面する問題と挑戦は今日における中国産業労働者チーム建設における種々の課題の縮図となっている。したがって、中国工会は①法律及び制度設立における根本的関与、②労働者就業権の適切な保護及び保障、③産業労働者の技術・技能レベル向上の推進、④公平な収入配分と奨励制度の改善推進、⑤労働及び技能を尊重する社会的雰囲気の創造――等の役割を果たすことが重要である。

中国の産業労働者の職業技能レベルの現状と政策及び工会の役割

中国２

郭宇強（中国労働関係学院　労働関係学部）

・中国労働者の基本的状況

第8回中国労働者状況調査によると、2012年～2016年の間に中国の労働者数は3.5億人から11.8%増となる3.9億人に達し、年平均増加率は2.7%に上る見込みである。

また、高中（日本の高校に相当）及びそれ以上の教育を受けている労働者は全体の84.6%に達し、大学本科（四年制大学に相当）及びそれ以上の教育を受けている労働者も同31.9%に達した。あわせて、専門技術資格を取得した労働者数が増加を続けており、2016年末の時点で、中国において各種の技術者資格証書を取得している労働者は2,385万人に達している。

・「新たな時代」において中国の工会（労働組合）が直面している新しい情勢

中国経済は拡大し続け、すでに世界第2位の経済体となっており、2015年5月に中国国務院が公布した「中国製造2025」「三歩走（三段階）」による製造強国戦略目標の実現を目指している。

また、技術労働者の待遇向上に向けた施策として、中国共産党中央弁公庁は、「技術労働者の待遇向上に関する意見」を公布し、政府・企業・社会が協力し

て役割を果たし、技術労働者の育成、評価、雇用、インセンティブ、保障等の施策を充実させるようにとの要求を行っている。

更に、労働者全体としてのレベルが経済・社会の発展ニーズに合致していないという問題も、顕在化してきている。

・中国の工会の職業訓練分野における位置づけと役割

職業訓練の実施は法律で定められた工会の職責の一つであり、工会の教育機能を果たす上での重要な手段でもある。「中華人民共和国工会法」第6条、第7条、第31条の規定は、工会が職業訓練を展開するにあたっての法的根拠となっている。

中国の工会は自らの強みを発揮し、各級（階層）の工会組織を動員して職業訓練を推進している。職業訓練の分野において、中国の工会は以下のような種々の役割を果たしている。①政策への関与。工会は政府部門と積極的に協力し、関連法律及び政策の策定に参加している。②行動の推進。国の様々な法律及び政策の実施を積極的に推進し、企業の職業訓練活動を監督・促進している。③リソースの提供。工会は自らの宣伝プラットフォーム、研修機関、活動スペースを利用して、職業指導、技能訓練、費用の支援、職業相談等多様なサービスを提供している。④社会に対するサポート。特定の手段及び方式を用いて、転職を考えているか、転職したばかりの労働者、技能レベルが低い労働者、生活に困っている労働者などに新たな職種、キャリアアップ、技能向上に加え、感情面でのケアと経済的な援助を提供している。⑤情報の収集と発信。労働者向け職業訓練のニーズに関する情報の収集・整理・分析を行い、労働者の心の声を伝え、労働者の合法的権益の保護にあたっている。

各国報告（2日目）

労働の未来における職業能力強化と労働組合の役割

日本1

脇坂一行（自動車総連　副事務局長）

・はじめに

労働の未来を考えると、自動車産業においても100年に一度の大転換期を迎えていると言われる。いわゆる「CASE（Connected、Autonomous、Shared、Electric）」と呼ばれる変化である。Cは、つながること（情報化）による車室空間の快適性向上、Aは自動運転、Sはタイムズや Uberに代表される利活用（シェアリング）、Eは電動化を示す。100年以上続いた車の動力源である内燃機関を変え、自動運転によって人が運転からも解放されることなどが同時に進展することが予想されている。このような非連続的なイノベーションが同時並行で進むことで100年に一度の大転換期に突入したのである。

・日本の雇用動向

日本の人口は、既に人口減少局面に入っている。同様に生産年齢人口（15～64歳）も、減少が見込まれている。今後、日本では女性や高齢者の就業継続が進むことで、生産年齢人口の減少を補い、世帯所得を維持向上する施策が今後も進むと考えられる。

日本の採用形態の特徴としては、職種別採用を行っておらず、総合職・一般職・技能職などという形態で経理や生産管理などの実際にどういった業務に携わるかを特定せずに採用されることが大きいと考えられる。このことは労働者にとっては、雇用面で非常に大きなメリットがある。例えばIT化の進展などで業務がスリム化し、経理の人員が余剰となった場合でも配置転換によって雇用は継続される。多くの日系企業の会社員はジェネラリストを前提にキャリアプランを描き、異動も受け入れ、その反面、雇用の安定を手に入れている。解雇が難しい労働法制と相まって、日本の特徴とも言われる終身雇用という雇用慣行の土台を形成しているとも言える。

・自動車業界の今後

短期・中長期でみて最も雇用への影響が大きいと考えられる影響は、「シェアリング（利活用）」による車両生産台数の減少が現実化することであろう。次に電動化と言われる車の動力源が変わることによって、必要とされる部品・材料の変化が部品業界を中心に与える雇用への影響となる。最後に販売面では、もちろん新車がネット販売されるようになるかという懸念は常にある。現状、高額商品は自分の目で実物を見て、アフターフォローまで含めて信頼できる店から買いたいという気持ちが強いことで、すぐに自動車の販売店がなくなるとは考えにくい。

自動車産業における労働の未来を考えた時の大きな懸念は、これまで人間が担ってきた業務のAIによる代替以上に、シェアリングの拡大や自動運転の実現によって自動車市場が縮小し、その結果として雇用に影響を与える懸念である。

職業能力の観点では、開発設計者は、ソフトウェアによりシフトすることはあるが、多くのメンバーは開発を続けることができると考える。工場で働くメンバーに求められることは大きく変わらないだろう。もちろんこれまで組み立てに従事していたメンバーが水素電池の工程に従事するなどの変化はあるが、そうした配置転換は、日本の雇用慣行からすると今でも企業内で行われていることであり、企業の責任において社内教育が行われている。

人口減少下での「生産性向上」に向けた職業能力開発の取り組みと労働組合の役割

日本２

藤本真（労働政策研究・研修機構主任　研究員）

・少子高齢化による人口減少と生産性の向上に向けて

日本の人口は、「長寿化」と「少子化」により、急速に高齢化していった。長寿化・高齢化と少子化が同時に進行していくことで、日本の人口数も減少傾向にある。長寿化・高齢化と少子化は、生産年齢人口（=15 ～ 64歳人口）の減少等にも影響を及ぼし、結果、労働参加が現状のままであると仮定すれば、就業者数は、2030年には約5561万人まで減少すると見られている 。

このように、日本では人口減少・就業者減少のトレンドが明確になり、社会的にも広く認識されるようになってきた。このトレンドに伴う経済・社会の停滞を未然に防ごうと、徐々に関心や意識が向けられてきているのが、「生産性向上」という目標と、目標の実現に向けた様々な取り組みである。

現政権は、様々な機会を通じて、「生産性向上」を経済・産業政策の中核的目標とするという姿勢を表明しており、生産性向上をもたらす「生産性改革」に向けて、①「稼ぐ力」を高める企業行動を引き出すこと、②「第４次産業革命」と呼ばれる、IoT（Internet of Things）、AI（人工知能）、ビッグデータなど活用した新たな産業社会に向けての挑戦、③個人の潜在力の徹底的な磨き上げに、官民あげて取り組むと宣言している。

・企業勤務者の職業能力開発の現状

少子高齢化に伴う総人口や生産年齢人口の減少が始まり、今後も急速な人口減少が予想されている日本では、「生産性向上」に対する関心が近年高まっており、「生産性向上」の実現に向けて、IoTやAIといった新たなイノベーションへの対応やその活用が重要視されている。また、新たなイノベーションへの対応やその活用を進めていく上で人的資源の整備が大きな課題となってきており、企業は当面既存の従業員を対象とした能力開発によりその整備を進めようとしている。

・今後の職業能力開発に向けて労働組合の求められる役割

労働組合が果たすべき役割は、働く人々の学習環境の整備に対する提案・発言である。労働組合は、

働くことの現状を日々の組合活動の中で把握しているという他の機関にはないメリットを活かし、学習機関や学習支援制度の設立・改善にあたって、「働くことと学ぶことの両立」が無理なく可能となるようなアイディアを次々と提示していくべきであろう。

「学びながら働くこと」の必要性が増し、やがて働く人々にとって必須になることが予想される近未来において、労働組合が果たすことができる役割、果たすべき役割は数多いと言える。

韓国の労働問題懸案と労働組合の課題

韓国１

ユ・ジョンヨップ（韓国労総　政策本部　室長）

・韓国社会の労働問題と争点

１．長時間労働体制と実労働時間の短縮

韓国は、2016年現在、年間労働時間が2,069時間に達し、OECD平均年間労働時間（1,763時間）よりおよそ306時間程度長く、労働者が長時間働く国である。

これは、5人未満の事業所と労働時間特例業種、適用除外業種など労働基準法上の労働時間制限が適用されない制度の死角地帯、週最大労働時間の上限を68時間にしてきた雇用労働省の誤った行政解釈と包括賃金制の拡散 、昼夜2交代、3組3交代など古い交代制の慣行と長時間労働に合わせた低賃金体系が長時間労働の主な原因である。

現在の政府は2018年２月にこれらを改善する立法を推進した。

２．労働市場の二極化（二重構造）と非正規労働者問題

統計庁「経済活動人口調査付加調査」で2015年8月現在、非正規労働者は868万人（賃金労働者の45.0%）であり、正社員は1,063万人（55.0%）である。

本調査において外国人労働者は最初から調査対象から除外され、特殊雇用労働者（個人事業主等）は企業の経営者として誤って分類されており、実際の非正規労働者の規模は50%を大きく上回ると推定される。

全正社員の賃金を100としたとき、非正規労働者の賃金水準は51.0であり、賃金格差は非常に大きい。

現政権は、①政府の国政運営5ヵ年計画（2017.7.19）、公共部門の非正規労働者の正社員転換ガイドライン（2017.7.20）等で、対応を行っている。しかしながら現状は、正社員転換移行が非常に遅々としており、正社員転換措置による政府予算と定員配分が迅速に行われなければならない。

３．所得分配構造の悪化と最低賃金の引き上げ

1997年の通貨危機以前にも実質賃金引き上げ率は、正社員も成長に見合わない賃金の引き上げが続き、実質賃金上昇率と生産性の伸び率との間のギャップは大きく開いた。OECDによると、韓国の賃金不平等は2013年4.7倍と、アメリカ、イスラエル、トルコに続き4番目に高い。労働者の間で不平等が深刻化するのは、その分低賃金層が増えているためである。

したがって、最低賃金引き上げは、賃金不平等の問題を改善し、低賃金層を縮小して、賃金、所得主導の成長を実現する重要な政策の方向である。

・今後の労働市場および労使関係の展望と課題

現政府は、過去1年間、公共部門で大幅な非正規労働者の正社員転換の推進、不当労働行為根絶対策の準備、最低賃金1万ウォンに向けた史上最高引き上げ率（時給7530ウォン）、違法な指針の廃棄、ILO中核条約の全面批准意思を明らかにするなど、政府は意味のある進展した労働政策を進めたが、根本的な解決を図る上で必要な法・制度の改善につながっていない課題が多い。

韓国労総は、韓国社会の大転換という情勢の中で、私たち社会の責任ある労使関係の主体として、また、社会的対話の当事者として、社会的対話の迅速な復元を果たし、労働問題の代案的な解決を主導する役割を果たそうと努力していく決意である。

仕事の未来と労働者の能力強化のための労働組合の役割

韓国２

ファン・ソンジャ（韓国労総中央研究院先任研究委員）

・はじめに

急速な技術変化と高齢社会への突入、グローバル化などは、将来の労働の世界に影響を与える重要な

要因である。第４次産業革命やデジタル化と呼ばれる急激な技術変化に知識や技術の寿命が短くなって、職業、職務の変化と移動が急速に進んでいる。また、経済および労働市場のグローバル化によって、労働市場における競争および熟練の二極化が深刻化している。これにより、個人と社会の技術水準の向上が要求され、今では一定の時期、学校や企業で学んだ知識や技術だけでは、労働市場での生存を保障することができなくなり、生涯にわたる生涯学習と職業能力開発が求められている。

・技術の変化と労働組合の対応

1. 韓国労総レベルの対応

韓国労総は、第４次産業革命により、総雇用の減少など、労働の量的問題と、プラットフォーム労働をはじめとする不安定な非典型労働の増加など労働の質的問題、富の二極化が発生すると見ている。これらの問題は、教育、住宅、医療、租税、社会安全網などの分野で社会的革新が伴ってこそ、解決できるだけに、社会的対話を通じて解決しなければならないと主張してきた。

と同時に、2017年から「韓国労総共同賃団闘指針」で「第４次産業革命と雇用対策、労働組合の職業能力開発への参加の強化」を主要議題に設定し、労組の対応策と模範労働協約案を提示した。

2. 産別レベルでの対応

産業レベルでは、製造業と金融業の組合が最も積極的に対応している。

韓国労総と民主労総の製造部門労働組合の連帯協議体である「二大労総製造連帯（韓国労総の金属労連、化学労連と民主労総の金属労組、化学繊維連盟）」は、製造業の復興と製造業の雇用創出のために「製造業発展特別法」を準備し2017年9月に、11人の国会議員たちと一緒に立法を発議した。

金融労組の場合、2017年8月第４次産業革命による雇用危機に先制的に対応するため、「第4回産業革命対策委員会」を発足した。そして産別中央労使委員会案件の一つとして「第４次産業革命対策委員会」の設置を求めた。

・政策課題と労働組合の役割

急激な技術変化、高齢化、そしてグローバル化の時代に、労働の未来は労働組合の役割によって変わっていく。労働組合は、総連盟（ナショナルセンター）、産別や地域、そして単組レベルでの参加と介入を通じて、技術および産業政策が一方的に企業の利潤追求を目的に利用されていることを防ぎ、労働の地位を確保しなければならない。

第４次産業革命と呼ばれる急激な技術変化に焦点を合わせたとき、主な政策課題と労組の役割を見てみると、次の４つが挙げられる。第一に、第４次産業革命関連政策は、雇用や教育訓練、福祉政策と密接に連携する必要がある。第二に、これから総連盟（ナショナルセンター）と業種や事業場レベルでの技術の変化に関連する主要な意思決定に労働者代表の参加が保障され、社会的対話が活性化されなければならない。第三に、労働組合の経営参加の制度化と労使協議会の機能強化を通じて、労使が中長期的経営戦略に関する情報を事前に共有し、長い目で雇用や教育訓練などの対策を講じていけるようにしなければならない。第四に、スピーディな技術変化による職務や仕事の変化と移動に対応するためには、何よりも、生涯職業能力開発の活性化と、そのための労働組合の役割が強化されなければならない。

これらをふまえ、労働組合は、企業レベルだけでなく、国、地域、産業レベルでの職業能力開発政策の策定、執行、評価に積極的に介入しなければならない。

おわりに

今回のテーマ『「仕事の未来」における能力強化における労働組合の役割』に関して、４つの国･地域それぞれの国情の違い・各国特有の課題も存在するが、共通の課題も多い事が明らかになった。課題解決に向けて、各国労働組合をはじめとした相互協力が益々必要となるであろう。

来年は「Employment for All workers - Social dialogue and role of Trade Union in the digital economy -」をテーマに、台湾・高尾で開催することを確認し閉会した。

（文責・連合総研）

有意義なディスカッションの場としての「ソーシャル・アジア・フォーラム」

連合総研　事務局長　**新谷 信幸**

私自身のソーシャル・アジア・フォーラムへの参加は、昨年の中国アモイでの第21回会議に続き、今回のソウル会議が2度目である。

ソーシャル・アジア・フォーラムは、日中韓台の4ヵ国・地域から労働関係の研究者や労働組合関係者が回を重ねて集まり、毎年の統一テーマの下で各国から報告を行い、自由にディスカッションをする。午前と午後のブロックで2日間、計4ブロックで、ブロック毎に別国の議長の下で各国2名が報告を行い、質疑応答と意見交換で理解を深めていく。

今回の「労働の未来における職業能力強化と労働組合の役割」というテーマでのソウル会議でも、毎回サポートしてくれる日本語、中国語、韓国語の専門的な同時通訳のおかげで言葉の壁を超えて熱心な論議が行われ、今回も新しい発見に満ちていた。

紙数の関係上すべてを触れられないが、特に、日本での研究者の少ない台湾の労働事情については、今回、新鮮な驚きがあった。台湾では「労働者教育実施弁法」と「職業訓練法」に基づき、政府からの財政支出はあるものの、労働組合自身も財政支出を負担しながら職業訓練の実施主体になることで、台湾全体の職業訓練体制が構築されているということである。他は各国報告の概要を参照頂きたい。

そして、日本の報告のブロックでのディスカッションの状況をご報告したい。

脇坂氏（自動車総連）と藤本氏（JILPT）による日本の報告に対しては、このブロックの議長を務めた中国労働関係学院（China University of Labor Relations）の喬　健（Qiao Jian ）副教授からの、「中国は、『製造2025』における人材開発をはじめ、労働者の人材育成やキャリア開発の仕組みに関して日本から多くを学んでいる」とのコメントを皮切りに、熱心なディスカッションとなった。

日本のブロックでの各国参加者からの質問は多岐にわたるもので、①2015年改正の労働者派遣法に盛り込まれた派遣労働者に対する教育訓練の訓練主体や訓練効果の計測について（中国参加者）、②2013年施行の改正労働契約法における5年の無期転換ルールでの雇止めへの対応について（韓国）、③第4次産業革命による雇用への影響に対する日本の労働組合のスタンスについて（韓国）、④多数組合と少数組合の複数組合併存下での企業内労使交渉の実態について（韓国）、⑤ライドシェアやクラウドワークに対する規制と労働者保護について（韓国）、⑥非正規労働者への教育訓練はどの主体が行うべきか（台湾）、⑦日本の能開促進法改正ではキャリアコンサルティングが盛り込まれたが今後、労働者の権利としての「キャリア権」についての論議動向はどのようなものか、などである。

中国、韓国、台湾の研究者・労働組合関係者は日本の労働事情や労働法改正の動向を実によく研究している。だからこそ、ディスカッションの場では自国の状況との対比を説明した後で、日本の報告者や参加者に専門的な質問をぶつけてくる。

出された質問のうち、労働者派遣法や労働契約法の改正関係は、当時、連合の労働法制部門の責任者として労政審での審議の当事者であったことから、報告者からの答弁を補強する形で、私自身もディスカッションに参加した。

ソーシャル・アジア・フォーラムは、1994年に横浜で日本、韓国、台湾の少数の労使関係研究者を中心に発足し、異なる立場を超えて、東アジア各国の社会的側面、特に労働市場と労使関係に関する研究と意見交換を目的として、自由なディスカッションの場となってきた。連合総研は2011年の東京会議から日本側の実質的な事務局を担うようになり今日に至っている。

4ヵ国・地域での持ち回り開催の順で、来年は11月に台湾の高雄で開催される。

テーマは「すべての労働者にとっての雇用－社会的対話とデジタイル経済下の労働組合の役割－」。

今回のソウル会議は、日本からは22名の方に参加頂いた（通訳除く）。来年も多くの参加を得て、熱心なディスカッションの場となることを願っている。

九段南だより

連合総研　副所長　杉山 豊治

酷暑の九段で、明日の研究テーマを考える。

この原稿を執筆しているのは8月中旬。私が執筆を担当した九段南だよりの1回目は桜、2回目は新緑について、九段界隈の素敵さについて紹介させていただきました。

が、今年の夏は異常に暑く暑すぎていて、九段の坂が苦行の場となっています。

7月23日、埼玉の熊谷で最高気温を更新しました。41.1℃だそうです。自宅お風呂の設定温度よりも高いです。これは真剣に対策を考えないといけないと思います。

こんな暑さですので、日頃、九段南の連合総研事務所から連合会館まで散策がてら歩いて行くのですが、今夏に限って言えば命がけの行軍になってしまいます。身体中から汗が吹き出し、頭はボッーとし、真面目に倒れるかと思いました。道々、書店の冷房で休憩しながら、ペットボトルで給水しつつでなければ、歩き続けるのも困難なほどです。余談ですが、歩いて浮いた電車代は給水代で帳消しです。

日本で行われるオリンピック・パラリンピックは、とても楽しみですが、正直、無事、事故なく終われるのでしょうか。心配です。

さて、暑い暑い夏の最中ですが、連合総研では、次年度(連合総研の事業年度は10月～ 9月)の事業計画策定の時期でもあります。事業計画の中でも、中心となるのは、次年度の新規の研究テーマ策定です。

今回は、新規研究テーマ策定までの営みを紹介することとします。

新規研究テーマの策定にあたっては、所内の研究員からのテーマ募集、連合総研のＯＢ・有識者との意見交換、連合本部との意見交換・調整を行います。

順番に見ていきましょう。

最初は、所内研究員からの研究テーマの募集です。今年の場合、連合本部との調整を早めに開始することを意識して、2月上旬に新規研究テーマに関する意見募集、2月末に一次集約を行いました。これは例年より3月～ 4月早い始動です。

第一次集約の結果をふまえつつ、3月上旬に連合本部との定期連絡会を開催し、新規テーマに関して意見交換を行います。ここでは、連合本部としての問題意識などをヒアリングすることが中心となりますが、共同研究や委託研究の検討要請、それに伴う予算措置を打診することが重要な課題となります。

この結果を所内にフィードバックしながら、3月末には第二次の集約を行います。こうして、連合総研としての新規研究テーマのラインナップの素案が出揃います。

ここからは、過去の研究テーマ推移との整合、研究テーマのタイムリー性、等々について検討を行い、5月の連休明けに、再び連合本部との調整を行い、共同研究・委託研究、予算措置について、あらためて検討のお願いなどを行います。

その後、連合総研内部での確認作業を進める傍ら、新規研究テーマ策定に関するオフィシャルな会議による意見集約を行っていきます。

７月上旬に、「連合事務局との意見交換」、中旬には、「政策研究委員会」、「連合三役会との政策懇談会」、8月末に「連合との企画調整会議」と続きます。

実務的には、この企画調整会議にて、新規研究テーマの確認となりますが、もちろん、正式には、後日の理事会・評議委員会による事業計画の承認を経る必要があります。

それぞれの内容を簡単に見ていきましょう。

「連合事務局との意見交換」ですが、この会議には、連合から総合政策局副事務局長、各局総合局長、各局長が出席します。連合総研からは所長以下、全員が出席します。

ここでは、連合本部各局の課題認識や要望についての意見交換を行います。連合総研は、連合のシンクタンクであり、連合本部の発言は重要な意味を持ちます。

次は、「政策研究委員会」における検討です。政策研究委員会は、大学教授や有識者と、元所長、元副所長、等々の連合総研ＯＢの方々で構成されています。

豊富な経験に裏打ちされた貴重な助言を頂くことになります。時には厳しい叱咤も頂くことになり、緊張する会議です。もっとも皆さん優しい方々です。念のため。

続いて、「連合三役会との政策懇談会」です。連合三役（会長、会長代行、副会長、事務局長が出席します。）から、研究テーマに関する要望を承ります。今年は外国人問題に関する意見が多くありました。

最後に、「連合本部との企画調整会議」です。ここには、連合会長以下、会長代行、事務局長、副事務局長、各総合局長のみなさんが出席します。連合総研から新規テーマ案を提案し、確認していただく重要な場となります。

こうして出された意見・要望をふまえつつ、多岐にわたる取り組むべき分野・課題について、研究員の人員・任期・今年度の進捗状況等も考慮しつつ、「連合総研らしく」、「連合総研ならでは」の調査研究を進めていきますので、今後ともよろしくお願いします。

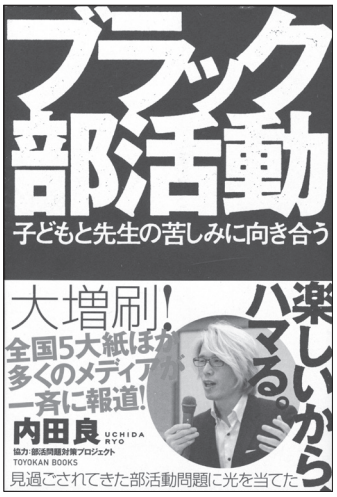
真夏の九段南から

九段南だより

最近の書棚から

『ブラック部活動　子どもと先生の苦しみに向き合う』

「苦しみ」の実態と背景よくわかる でも解決策は部活充実の方向で



内田　良　著
東洋館出版社
定価1,400円（税別）

浦野　高宏
連合総研主任研究員

いきなり私事で恐縮だが、中学・高校時代は吹奏楽部ですごした。パートはフレンチホルン。いい先輩にも恵まれそこそこ上達することができ、県の選抜バンドに合格してヨーロッパで開催されたコンクールに出場することもできた。この時期の経験は、成功も失敗も、今現在の人生に生きる宝となっている。

同様の思いをお持ちの方も多いと思う。教室の授業では得られない経験や成長の機会が部活にはある。だから、テレビで放送される学校が舞台のアニメなども多くは部活がメインで、物語は授業が終了するところから始まったりすることもしばしばだ。

日本の学校の部活が本当にアニメとほぼ同じ様に行われていることを知った諸外国の人たちからは、日本の学校生活が生徒にとって有意義で楽しいものになる仕組みの一つとして評価され、羨望の声も多く聞こえる。

学校は部活があってこそはじめて、生徒の多面的な発達の機会を保障できる教育の場となり得る。部活は日本の学校の宝であり、さらに充実すべきだ。わたしとしては、そう考えている。

というわけでこの本のタイトルを見たときに感じたのは、部活そのものに批判的な内容なのではないかという不安だった。

しかし読んでみると決して「部活憎し」というものではなかった。部活の教育的な意義や役割は認めた上で、それが発揮できなくなっている現状とその背景を指摘することで、その改善を求めるものだった。

教員の立場についてはさまざまな調査を紹介しながら、部活動が土日も含む圧倒的に長時間の時間外労働（しかも建前として「自主活動」なので無給!）を招き教員を疲弊させその生活をしばしば崩壊させている実態、また法的な根拠もない「全員顧問制」で強制される実態などが紹介されている。各種の調査では、当連合総研の報告書「とりもどせ!教職員の「生活時間」」からもいくつかが紹介されているので、こちらもお読みいただきたい(宣伝)。

さらに教員自身に経験がない競技等について突然顧問として指導に当たらなければならないという、辛すぎる状況などについての経験談なども紹介されている。部活動の質にとっても問題であると同時に場合によってはきわめて危険な状況を生み出していることを、部活動中におきた死亡事故などを例に挙げながら指摘している。

こうした状況が生まれる背景には学習指導要領での位置づけや給特法などの制度的な問題、生徒のため部活に尽力するのが聖職に携わる者の務めと考える学校の文化的な問題、教員自身が部活にはまってしまうという部活の持つ「魔力」の問題など、複合的な要因があることを、教員の生の声の紹介とともに指摘している。

教員の側からすれば、まさに耐え難い状況にあることはよくわかった(吹奏楽部の渡辺先生すみませんでした)。またそれは生徒にも不利益を生んでいることも確かだ。だが一方、だからといって生徒から成長にとって有意義な経験のできる場を取り上げるのも、教育の場としては本末転倒である。

本書では解決策として、「総量規制」をあげている。活動の日数を制限し、また全国大会などは部活では行わず民間のクラブなどに任せてはどうかと提言している。

これについては、わたしは賛成できない。楽器は一日サボると回復に二日かかる。毎日の練習は欠かせない。吹奏楽の民間クラブなど都会にしかないし、通える経済力のある家庭ばかりではない。やはり学校という毎日通う公共の場で行う意義は大きい。

やはり、学校の中(教員)だけですべて行おうとすることに無理があるのだ。昨年「部活動指導員」という、研修を受けた外部の人間が教諭と連携しながら部活動の顧問を行う制度ができた。これなどをさらに充実させ、地域住民の力など(いろいろなプロがいる)もうまく活用しつつ、教員の負担を軽減しつつ部活をさらに充実させる方策に力を入れるべきではないか。この本でも地域の力を活用する取り組みは紹介しつつもそれは頓挫したとして、「総量規制」を対案としてあげている。これにはややあきらめのよさを感じてしまう。

現場の実態とその背景を理解できるいい本だが、解決策についてはもう少し、部活動をさらに充実する視点から方策を考えてほしいところだ。それが、より生徒に寄り添うことだと思うのだが。

今月のデータ　厚生労働省　平成29年度「過労死等の労災補償状況」ほか

オリパラによる過重労働の懸念業種、すでに脳・心臓疾患や精神障害の件数多

厚生労働省は、7月6日、平成29年度の「過労死等の労災補償状況」を公表した。これによると、脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況は、支給決定件数が253件（前年度比－7件）、そのうち亡くなった方は92件（同－15件）であった。また、精神障害に関する事案の労災補償状況は、支給決定件数が506件（同＋8件）、そのうち未遂を含む自殺の件数は98件（同＋14件）であった。このように、過重労働や仕事による強いストレス等が原因で、併せて年間200名弱の方の命が絶たれ、危ぶまれている。

ここで、支給決定件数の多い業種・職種をみてみると、脳・心臓疾患に関する事案では、「運輸業、郵便業」が最も多く、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業」と続く。これをみると、今月号の特集で寄稿いただいた宿泊業や建設業をはじめ、オリパラ需要により今後さらに過重労働が懸念される業種・職種が、すでに支給決定件数の多いものであることが分かる（**図表1**）。

また、これに関連し、産業別の月間総実労働時間をみてみると、「運輸、郵便業」186.8時間、「飲食サービス業等」182.8時間、「建設業」176.7時間となっており、支給決定件数の多い業種は、労働時間の多い業種と重なることがわかる（**図表3**）。

次に、精神障害に関する事案では、「運輸業、郵便業」に加え、「医療、福祉」の件数が多くなっているが、「建設業」、「飲食店（中分類）」、「卸売業、小売業」なども上位にある。また、今後オリパラが近づくにつれて責任が重くのしかかるであろう「管理的職業従事者」や、『オモテナシ』の対人サービスが求められる「販売従事者」や「サービス職業従事者」なども、すでに支給決定件数の多いものである（**図表2**）。

また、これに関連し、産業別のメンタルヘルス対策の有無についてみてみると、「宿泊業、飲食サービス業」をはじめとして対策が進んでおらず（**図表4**）、とくに規模の小さい事業所における対策を進める必要がある（対策有について、事業所規模1,000人以上が100%に対し、10～29人は48.3%）。

以上のように、オリパラによる過重労働等が懸念される業種や職種は、すでに脳・心臓疾患や精神障害に関する支給決定件数が多いものがみられ、環境整備が急務である。

図表1　脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

支給決定件数の多い業種

	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	85(37)
2	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	19(3)
3	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	16(6)
4	卸売業，小売業	飲食料品小売業	11(5)
5	運輸業，郵便業	道路旅客運送業	10(1)
6	建設業	総合工事業	8(3)
6	宿泊業，飲食サービス業	宿泊業	8(0)
8	建設業	設備工事業	6(2)
8	製造業	電気機械器具製造業	6(4)
10	卸売業，小売業	各種商品小売業	5(2)
10	卸売業，小売業	機械器具卸売業	5(2)

支給決定件数の多い職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	支給決定件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	89(35)
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	21(9)
3	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	18(3)
4	販売従事者	営業職業従事者	14(8)
4	販売従事者	商品販売従事者	14(4)
6	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	11(4)
7	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	10(3)
7	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	10(0)
9	事務従事者	運輸・郵便事務従事者	7(3)
10	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	6(4)
10	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	6(4)

注：（ ）は死亡の件数で、内数である。
出所：厚生労働省「平成 29 年度　過労死等の労災補償状況」より作成。

図表2　精神障害に関する事案の労災補償状況

支給決定件数の多い業種

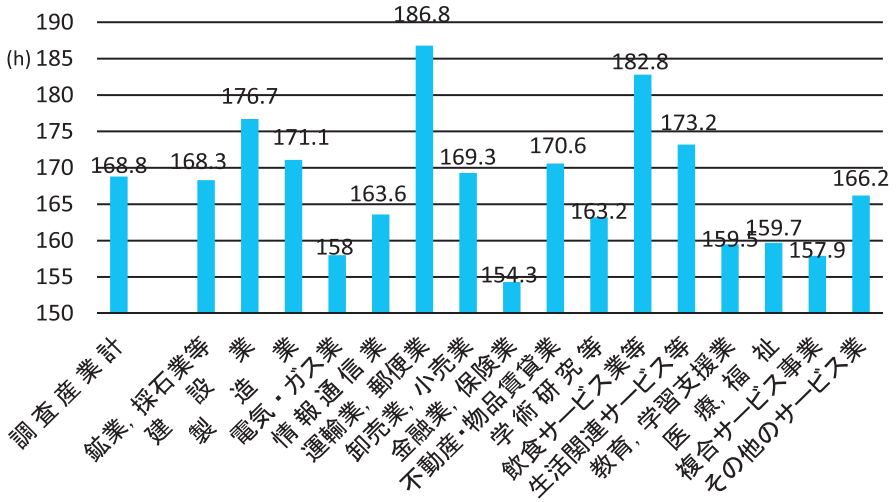
	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	45(6)
2	医療，福祉	医療業	41(5)
2	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	41(2)
4	建設業	総合工事業	25(9)
5	建設業	設備工事業	23(12)
6	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	21(3)
7	情報通信業	情報サービス業	19(2)
8	卸売業，小売業	各種商品小売業	16(1)
9	製造業	食料品製造業	14(4)
10	製造業	輸送用機械器具製造業	12(1)

支給決定件数の多い職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	支給決定件数
1	事務従事者	一般事務従事者	48(8)
2	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	38(2)
3	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	35(14)
4	販売従事者	営業職業従事者	28(11)
5	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	23(7)
6	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	22(10)
6	販売従事者	商品販売従事者	22(2)
6	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	22(3)
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	22(3)
10	専門的・技術的職業従事者	保健師，助産師，看護師	21(1)

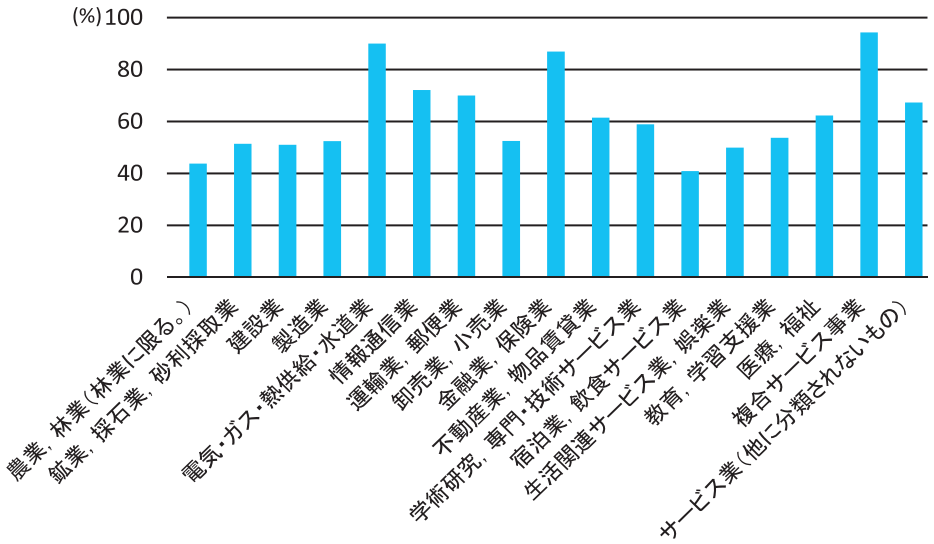
注：（ ）は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。
出所：厚生労働省「平成 29 年度　過労死等の労災補償状況」より作成。

図表３　月間総実労働時間（産業別）



注：事業所規模５人以上、一般労働者について集計。「宿泊業」は「飲食サービス業等」に含む。
出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査　平成 29 年確報」より作成。

図表４　メンタルヘルス対策の取組の有る事業所割合（産業別）



出所：厚生労働省「平成 28 年労働安全衛生調査 (実態調査)」より作成。

「第31回　連合総研フォーラム」のお知らせ

—2018～2019年度経済情勢報告—

○日　時　2018年10月25日（木）13:30～16:30
○場　所　都市センターホテル　５階オリオン（東京都千代田区平河町２－４－１）

＜プログラム＞

主催者代表挨拶：連合総研　理事長　古賀　伸明
基調報告　　：連合総研　所長　　中城　吉郎
基調講演　　：立正大学経済学部教授／東京大学名誉教授　吉川　洋　氏
（連合総研経済社会研究委員会　主査）
パネル・ディスカッション：「多様な働き方と公正な分配」（仮題）

第31回総合総研フォーラムの開催日時をお知らせいたします。 詳細が決定いたしましたら、
連合総研ホームページ上の専用フォームより、参加のお申し込みを９月下旬より受け付ける予定です。

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2018
9

INFORMATION

【8月の主な行事】

８月２日　産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会
（主査：中村　圭介　法政大学大学院教授）
３日　経済社会研究委員会　（主査：吉川　洋　立正大学教授）
６日　所内勉強会
２１日　連合総研オープンセミナー
（講師：清家　篤　日本私立学校振興・共済事業団理事長）
２２日　所内会議
３０日　連帯と共助にもとづく「分かち合い」社会の具体化に関する研究委員会
（主査：井手　英策　慶應義塾大学教授）

［職員の異動］
＜新任＞
萩原　文隆（はぎわら　ふみたか）　主任研究員
８月１日付着任
〔ご挨拶〕今回、電機連合より着任しました。よろしくお願いいたします。着任まだ１ヵ月程度ですが、日々、連合総研という組織の活動分野の幅広さに気づかされることばかりです。研究会や調査などを通じて、産別の枠を超えて、さまざまな分野でご活躍をいただいている方々と交流させていただき、さらにそこから得た情報・知識を発信できる絶好の機会をいただいたと考えております（本人の能力がそれについていけるかは心配ですが）。このチャンスを活かすべく努力をしてまいります。今後とも、よろしくご指導をお願いいたします。

editor

「2020年オリパラまであと2年」、このフレーズがよく聞かれるようになりました。テレビ番組や車内広告もオリパラ関連のものが増え、徐々に機運が高まりつつあるのを感じます。

オリパラ選手が「金メダルを取ることが、子どもの頃からの夢でした」というインタビューを見聞きし、夢を諦めず、努力し続けることの大切さを教えられることがあります。

今年の猛暑の影響で、近所の小学校では夏休みのプール教室がすべて中止になりました。おそらく、中学校や高校の部活動でも、中止や短縮などの対策が取られたところもあるのではないでしょうか。子どもの安全確保、教師の過重労働対策、それはもちろん大切ですが、その裏で、オリンピックを目指す子どもの夢を奪うことにつながらないか、少し不安を覚えました。

（ストーン・フリー）

発行人／中城　吉郎
発行日／2018年9月1日
発　行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102−0074
東京都千代田区九段南 2−3−14
靖国九段南ビル５階
TEL 03−5210−0851
FAX 03−5210−0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108−0073
東京都港区三田 1−10−3
電機連合会館２階
TEL 03−3456−1541
FAX 03−3798−3303