

働くを再考する

福岡産業保健総合支援センター 産業保健相談員

産業医科大学名誉教授（人間工学研究室）

日本予防医学協会 理事長 神代 雅晴

（くましろ まさはる）

英国で 18 世紀後半に始まった“Industrial Revolution = 産業革命“, その推進役となったのは繊維業、そして大量の石炭を採掘する炭鉱業、さらには石炭を蒸し焼きにしたコークスを利用する製鉄業等であった。さて、“industry”は産業、大規模工業、製造業等と訳される。さらに、勤勉、精励という訳語もある。今でいう 3K 職場、ブラック企業などで勤勉に、熱心に、よく働くが industry の意味との解釈できる。また、“industry”の形容詞“industrious”の訳語は「勤勉な、熱心な、よく働く」である。すなわち、18 世紀後半から 20 世紀中頃における産業労働者として「よく働く人」が“hard worker=働き者”であり、“good worker=働き者”と称されていた。（身体的）過重労働に適応した人々に与えられた称号みたいだ。

20 世紀初頭に人類は大量生産方式を誕生させた。第二次産業革命である。単純繰り返し作業=単調労働が始まった。日本は 21 世紀を迎える頃までその恩恵を享受していた。令和を迎えた今日はコンピュータの普及（第 3 次産業革命）から IoT の時代（第 4 次産業革命）に突入している。第 2 次産業革命の勝利者として製造業立国を誇示してきた日本は生産の定義を矮小化して捉えていた。この革新への乗り遅れが労働環境に大きな影を落としている。

労働衛生活動の世界に作業管理がある。残念ながら三管理の中で作業管理が際立って遅れている。変わり行く時代の下で、それぞれの労働様態に合った作業管理をきっちりと行っていれば、ブラックな労働環境のみならず生産性向上への対策が出来ていたかもしれない。とにもかくにも国は労働環境にメスを入れようと「働き方改革」を施行した。長時間労働の解消、非正規と正規従業員との格差是正、高齢者の就労促進等が盛り込まれている。国が企業等を指導する上でガイドラインを作り、それを守らせることは当然である。しかし、法規準拠型の施策が真の働く人々の人間性を確保して同時に労働生産性の向上を果たすのか、すなわち両者の共存を図ることができるのかは甚だ疑問である。18 世紀後半から連綿と続くこの問題の解決は、産業と仕事の原理を理解した上で分析する側面と、仕事が人間に与える負担の軽減策を探求する側面を合わせ持つ作業管理である。