

先進諸国の動向

米国 職場暴力、欠勤、雇用不安が増加

1. 増大する職場のストレス

労働安全衛生に関する政府の研究機関である国立労働安全衛生研究所 (The National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH) のまとめによると、仕事上のストレスに起因する職務遂行上の弊害について、①職場の暴力の顕在化、②欠勤の急増、③雇

用不安の急増の傾向をあげることができる。

同レポートによると、①の職場暴力の問題については、アメリカは先進国の中でも職場内の凶悪犯罪発生率が最も高い。平均で毎週二〇件の殺人事件が起き、また、性的暴力等の凶悪犯罪も、平均して一週間に一〇〇万件起きるなど、年々職場暴力が凶悪化する傾

向が強まっているとされる。

②の仕事上のストレスと欠勤については三〇〇社以上、八〇万人を対象に行った調査によると、体調不良を理由に欠勤した従業員の数は一九九六年から二〇〇〇年の間に三倍も増えている。また、ストレスにより欠勤する労働者は毎日一〇〇万人にのぼるとされる。

③の雇用不安に起因するストレスも増加傾向にあり、二〇〇〇年二月の調査では、約五〇%の従業員が雇用に関して不安を覚えていることが明らかになった。二〇〇一年九月に発表された調査結果では、二〇〇一年に一〇〇万人以上の労働者が職を失い、その数は前年合計より八三%高くなっている。ストレスが増大する背景の一つとして、同レポートでは、労働時間の長期化・労働の強化を挙げている。一九九九年の政府報告によると、過去一〇年間で労働時間が八%増え、週四七時間から四九時間になった。ILOが二〇〇〇年に行った調査では、一〇年前に比べアメリカの労働者の労働時間は四〇時間も増えているとされる。

2. ストレスのない職場づくりのための行政支援〜アルコールと麻薬・覚せい剤の職場からの追放

ストレスによりアルコールや、麻薬などの薬物に手を染める従業員の安全と健康を守るため、労働省はキャンペーンやその支援策を展開している。アメリカの経済に対して、アルコールや薬物がもたらす被害は、欠勤、事故、業務上のミスなど多岐に渡るほか、モラルの低下などの悪影響を招くことが指摘されている。アメリカ労働省によると、一・二三〇万人いる成人のアルコールや麻薬・覚せい剤の中毒者の実に七七%に当たる九四〇万人が職に就いている。アルコールに関していえば、フルタイム労働者の六・二%は中毒患者である。

労働省は、薬物乱用に関する情報データベースを備え、企業からの問い合わせに応じて、企業で利用可能なプログラム、各種調査報告書、研修資料、法的措置に関する情報を提供するなど努めている。労働省のサイト (<http://www.dol.gov/workingpartners/welcometohml>) では、企業が従業員に周知すべき情報や、違反があった場合の懲罰に関する説明、アルコールや麻薬中毒者の発見方法について、監督者向けの研修などを紹介している。なお一九八八年には、職場の麻薬・覚せい剤追放に関する法 (Drug-Free Workplace Act of 1988) が定められ、連邦政府へ納品業者として登録するなどの条件として、企業は麻薬・覚せい剤のない



職場環境を保証するべきであるとされ
ている。

3. ストレス軽減のための 具体的な措置

カリフォルニア州の組織行動訓練コ
ンサルティング会社ワイザー・ウェイ
トウ・ワーク社、およびペンシルバ
ニア州の研修コンサルタント会社トフ
オーガニゼーション社の仕事とストレ
スに関する各専門家は、ストレス軽減
のために有効な措置として次のような
指摘をしている。

○監督者、安全管理者、人事担当役員
が従業員と密にコミュニケーションを
取り、よい人間関係を構築すること

○仕事の業績の低下、気分の変化、い
らだち、個人的習慣の変化などに代表
される従業員のストレス兆候を、事業
者も認識できるよう訓練を受けること
○監督者が従業員のストレス兆候に気
づいたとき、従業員が支援プログラム
を利用できるようにしておくこと
○従業員に対してストレスに関する教
育訓練をすること

冒頭に紹介したNIOSHの報告に
よると、増大するストレスへの対策を
適切に行い、従業員の健康を確保する
ことにより、企業の生産性の向上、従
業員が創造的な仕事に取り組むための
意欲の増進、医療費の削減といった効
果が期待できるとされる。デラウェア

州に本拠地を置く世界的な製造販売会
社であるデュポン社は従業員の健康に
配慮している会社の一つである。同社
では減量、栄養、禁煙クラスからヨガ、
ストレッチ、心臓系健康クラスなど約
七〇種類の健康プログラムを用意して
おり、従業員は休憩時間のみならず勤
務時間内にもプログラムを利用するこ
とができる。

増大するストレスを背景に、企業に
よる従業員のメンタルヘルス対策が注
目されている。健康的でストレスの少
ない職場、生産性の高い職場が求めら
れるなか、NIOSHの調査はその要
件として、①良好な成果をおさめた従
業員を評価する、②従業員にキャリア

EU 職業性ストレスに関する取り組み

欧州連合（EU）は、労働者の安全
衛生を確保するための各種措置を導入
し、職業性ストレス（work-related stress）

の問題にも取り組んできた。欧州生活
労働条件改善財団の二〇〇〇年の調査
によると、欧州就業者の二八％が職業
性ストレスの影響を受けている。また、
欧州安全衛生機構の調査では、欠勤の
五〇〜六〇％が職業性ストレスに関係
し、心疾患のうち、男性一六％、女性
二二％の原因がストレスであるという。

職業性ストレスとは、労働環境の要
求が従業員の対応能力（または管理能
力）を超えた場合に経験されるもので
ある。ストレスの原因となる職業上の
要因については、多くの研究者が一致
した見解を持っており、

それを一〇のカテゴリに分けて示し
たのが表1である。

EUは一九八九年、「労働安全衛生
の改善を促進するための施策の導入に
関する理事会指令」を採択した（これ
は枠組み指令と呼ばれ、その後各分野
の個別指令を採択）。枠組み指令は、
事業者は「就業上のあらゆる局面で労
働者の安全衛生を確保する義務を有す
る」と規定する。この一般原則に基づ
いて、事業者は、リスクの回避、リス
ク発生原因の除去、仕事の労働者への
適合理化等に関する措置を講じなければ
ならない。職業性ストレスについても、
それを除去または削減する義務を有す
る。EU加盟国は、指令の内容を自国
の法令に取り入れている。

新たな職場のリスクに 対応した政策

欧州委員会は、職業性ストレスを包
括的に分析した「職業性ストレスに関
する手引き」を一九九九年に発表した。
手引きは、職業性ストレスの原因、症
状、影響などに関する全般的な情報を
盛り込み、職業性ストレスの特定に関
する一般的なアドバイスを掲載してい
る。国あるいは企業レベルのソーシャ
ル・パートナーの実際的な行動枠組み
を提案し、治療よりも予防に重点を置
いている。

二〇〇〇年二月のニース欧州理事
会で採択された社会政策アジェンダは、
職場の健康と安全を実現するための共

開発の機会を付与する、③個人の労働
者を尊重する企業風土、④企業の価値
と一致した管理活動——があげている。
このような取り組みがより多くの企業
において推進されることが期待される。

【参考】

委託調査員レポート、国立労働安全衛生研究
所レポート「職場のストレス」 www.cdc.gov/niosh/stresswk、アメリカストレス研究所
ウェブサイト www.stress.org

（国際研究部 吉原夕紀子）



団体戦略を策定するよう欧州委員会に
指示した。アジェンダは、職業性スト
レスなどの心理社会的性質を含む新し
いリスク要因に関する基準を設定し、

表1 職業上のストレスと関係のある要因

職場の状況	
組織文化と職能	コミュニケーション不足、問題解決や個人の能力開発の援助に不熱心、組織の目標が不明確
組織における役割	役割があいまい、役割をめぐる摩擦がある、責任を付与する
キャリア開発	キャリアの停滞と不確実性、昇進が早すぎる、昇進が遅すぎる、給料が安い、仕事に不安定、仕事に対する社会的評価が低い
意思決定の裁量権/管理	意思決定の権限がほとんどなく、仕事の管理ができない(特に意思決定に参画するというかたちで管理できるかどうかは、やはり職場の状況に分類される問題であり、組織の大きな課題である)
職場の人間関係	社会的あるいは物理的孤立、上司との関係が悪い、人間関係に摩擦が生じている、社会的支援の欠如
家庭生活との両立	仕事と家庭生活の両立が困難、家事への協力が得られない、二重キャリア問題
職務内容	
職場環境と職場の設備	施設と設備の信頼性、有用性、適合性に関する問題、保全修理に関する問題
仕事の設計	単調な仕事、仕事のサイクルが短い、はばで無意味な仕事、能力を発揮できない、不確定要素だらけの仕事
作業負荷と仕事のペース	作業負荷が重すぎたり軽すぎたりする、自分で仕事のペース配分ができない、時間に追われすぎ
仕事のスケジュール	夜勤などのシフト制、融通性のない仕事のスケジュール、予測のつかない勤務時間、長時間労働あるいは時間外労働

出所: 国際安全衛生センターホームページ、欧州安全衛生機構発行「Magazine」5号

優良事例の紹介を通じて対処していくことを目指していた。

これを受けて、欧州委員会は二〇〇二年三月、「労働と社会の変化に対する適応」労働安全衛生に関する新たな共同戦略(二〇〇二―二〇〇六年)を発表した。共同戦略は、職場のいじめや暴力、ストレスなど、職場における新しいタイプのリスクに対応するためにEUの安全衛生政策を刷新することを目的としている。労働現場における変化と新たなリスクの出現、とり

わけ社会心理的側面を考慮しつつ、労働福祉に対するグローバルなアプローチを試みるものである。その際、労働の質の向上、安全で健康的な労働環境の整備を不可欠な要素とみなし、リスク予防文化の強化と徹底、さまざまな政治的手段(立法措置、ソーシャル・ダイアログ、優良事例の紹介、企業の社会的責任と経済的インセンティブ)の活用とあらゆる関係者のパートナーシップ構築の重要性を強調している。

EU中央労使団体、職業性ストレスに関する労働協約を締結

職業性ストレスに関する専用ウェブ・サイトを発表した。

EUの中央労使団体は二〇〇四年一月、職業性ストレスに関する枠組み協約を締結した。欧州労連(ETUC)、欧州産業経営者連盟(UNICE)、欧州職人中小企業連盟(UEAPME)、欧州公共企業センター(CEEP)の四団体は、各構成組織による協約の履行を約束した。協約は、使用者、労働者および労使団体の職業性ストレスに関する知識と理解を促進し、ストレスに苛まれている労働者の兆候を見逃さないよう注意喚起することを目的としている。

職業性ストレスを防止、除去、削減するための方策として、枠組み協約は、①企業の目的と個別労働者の役割を明確化し、個人や集団に対する経営側の十分な支援を確保し、責任と仕事の統制を合致させ、労働組織・作業工程・労働条件や労働環境を改善するための管理や伝達の方法②管理職と労働者のストレスと原因、対処法、変化への適応に関する知識と理解を向上させるための訓練③EUおよび各国法制、労働協約や慣行に基づく労働者および労働者代表組織への情報提供・協議の整備——を例示している。各団体の構成組織は、協約の履行状況について、EUレベルのソーシャル・ダイアログ委員会に報告する。同委員会は、毎年、履行状況の概要を取りまとめ、協約締結から四年後に包括的な報告書を作成することとしている。

EUの労働安全衛生政策は、ストレス、うつ、不安、職場暴力、ハラスメントなどの新たな職場のリスクに対応した身体面、モラル面、社会的次元を含む労働福祉(wellbeing)の継続的向上を目標としている。また、人口動態の変化、新しい雇用形態、職場組織、労働時間、企業規模(中小・零細企業に対する特別対策)などに配慮した施策に重点を置いている。

【参考】
国際安全衛生センター・ホームページ
欧州安全衛生機構ホームページ
欧州委員会ホームページ
(国際研究部 大島秀之)

フランス「モラル・ハラスメント」規制を法制化

労働におけるストレスへの関心の高まり

夏のヴァカンスや「週三五時間労働制」①など、「ゆとりのある働き方」

を実践しているイメージが強いフランスだが、最近、労働におけるストレスへの関心が高まりをみせている。一九八九年には、INSERM(国立衛生医学研究所)が、フランス電力・ガス

会社を対象に、身体的・精神的健康問題に関する初めての大規模な調査を実施。一九九一年には、DARES(雇用省調査統計局)が実施する「労働条件」に関するアンケート調査②の中



に、初めて「労働の精神的負担」に関する質問が組み込まれた。労組もストレスに着目。管理職の労組CFECCG（フランス幹部職総同盟）^③では、二〇〇三年九月から、管理職を対象とした「ストレス・パロメーター」という調査を実施している。同調査の狙いは、①管理職が被っているストレスの影響について正確な情報を提供する調査機関をCFECCG内に設置すること②この問題について公的機関をはじめ広く一般に認知して

もらうこと③人々がこの問題に関する議論の場などに積極的に参加すること——の三点である。とくに、「職場におけるストレスの要因」と「ストレスが管理職の健康に与える影響と諸症状」に焦点をあてて調査している^④。

ストレスと「モラル・ハラスメント」

こうしたストレスの要因のひとつとして、最近注目されているのが、「モラル・ハラスメント」である。この言葉は、フランスの精神科医マリー・フランス・イルゴイエヌ

氏の研究により、広く人々に知られるようになった。同氏によれば、「モラル・ハラスメント」は、「言葉や態度によって、巧妙に人の心を傷つける精神的な暴力」であり、家庭や職場で日常的に行われる「見えない暴力」でもある^⑤。

この「モラル・ハラスメント」が職場で日常的に行われれば、被害者の受けるストレスは増大し、精神的にも肉体的にも深刻なダメージを与えることになる。そして、そのダメージは、被害者本人だけでなく、会社組織自体にも多大な損失を与え、最終的には組織を危機的状況へと導くことにもなる。

企業は、こうした「モラル・ハラスメント」を

真剣に考え、予防措置に取り組み必要がある。その際に、①組織の幹部に対する研修等の予防を行う②何がモラル・ハラスメントであるかは、人それぞれの主観によって変わってくるため、この問題に対応する時にはひとりひとりの性格を考慮する③モラル・ハラスメントがまだそれほど進行していない段階では、調停による解決をめざす④モラル・ハラスメントによって重大な被害を受けた場合、その被害者は労働災害として認められるべきであり、医師や精神科医によるサポート体制も整える⑤モラル・ハラスメントに関する法律をつくり、この行為が許されない暴力であることを示す——等がポイントとなる。とくに、同氏は、「モラル・ハラスメント」の被害者を守り、また加害者を罰するためにも、法制化の必要性を強調していた。

法制化と予防対策が重要

こうしたなか、フランスでは、ストレス等の労働者のメンタルヘルスに対するダメージを「職業上の第一のリスク」として認識し、その予防の重要性を論議する動きが出るとともに、その要因となる「モラル・ハラスメント」への関心も、さらに高まりをみせた。そして、二〇〇二年一月に公布施行された「労使関係近代化法」により、①企業内における「モラル・ハラスメント」を規制する条文を導入（労働法L一二二―四九条〜五四条）②被用者の身体的健康だけにとどまらず精神的健康も含めて健康予防における使用者の責任を拡大する（労働法L一二三〇―二二―一条）——という労働法の改正が

行われた。同時に、刑法にも罰則規定が設けられた（刑法三二二―三三―一条）。しかし、法律の制定によって全ての問題が解決するわけではない。労働者が被害を受けてからでは遅く、まずは予防することが重要であるため、企業は、「社員を大切にし、社員が満足して働ける企業であれば、社員のモチベーションも高まり、生産性も向上する」という観点から、「モラル・ハラスメント」の予防に積極的に取り組むことが望まれる。さらに、企業だけでなく、社会全体、そして個人でも、この問題を身近な問題として認識し、予防策を考える姿勢が必要といわれている。法律を制定するなど、労働者のメンタルヘルスに対する問題への取組が進んでいるように思われるフランスだが、その取り組みはまだ始まったばかり。しかし、「モラル・ハラスメント」という言葉だけが一人歩きするのではなく、その原因の解明と対処、さらには予防措置に積極的に取り組む姿勢は、今後の成果も含めて注目される。

〔注〕

1. 失業率や経済状況の悪化を背景に、「週三五時間労働法」は見直しがすすめられ、二〇〇五年三月二日に「時短緩和法」が成立、時間外労働の上限が年間一八〇時間から二二〇時間に引き上げられた。
2. フランスにおける就労者を対象にした「労働条件」に関するアンケート調査。第一回目は一九八四年に実施。一九九一年調査は、第三回目にあたる。なお、一九九八年の第四回目調査では、労働の精神的負担に関する質問がさらに強化された。
3. フランス五大労組のひとつ。エンジニア、管理職などのホワイトカラー層を中心とし、他の四労組とは異なりイデオロギー的背景を持たず、現実主義の運動に徹した組織

4. 最新の調査(第四回調査)は、二〇〇五年二月のフランスにおける管理職一六八人を対象としたインターネット調査。調査期間は、二〇〇五年二月一日から一七日。それによると、管理職の六八%が「仕事をこなすのに十分な時間が与えられていない」と感じ(二〇〇四年:六二%)、また「仕事と家庭生活の両立が困難」と感じている管理職は五八%(二〇〇四年:五二%)にのぼる。管理職の抱えるストレスは増大傾向にあると

いえる。
5. 日本の「いじめ」に近い概念として、しばしば「精神的嫌がらせ」と訳されることが多い。
6. 労働法典第一二二四九条は、「いかなる労働者も、その権利と尊厳に損害をもたらす、その肉体的又は精神的健康を失わせ、または結果的にそうした悪化を招くようなモラル・ハラスメントを繰り返すことがあってはならない」と規定。こうした行為を

「受けたり、受けることを拒否した理由として、またはそれについて証言・口外したことを理由として、制裁を受けたり、解雇されたり、報酬、訓練、再就職斡旋、配置、資格、等級分類、昇進、配置転換、契約の更新などにおいて、直接又は間接に差別的な措置を適用されることがあってはならない」とした。

【参考文献】
マリー・フランス・イルゴイエヌ著 高

ドイツ 「労働とストレス」——長時間労働による影響を論議

労働時間が世界的に短いとされるドイツでは、労働とストレスを論じる際にも、労働時間との関連が注目されている。労働組合に近いハンス・ベックラー財団が専門家に委託した「労働時間の増加と健康を損なうこととの関連性に関する調査」では、長時間労働がとくに心理・神経系の障害の原因の一つになっているとし、週三九〜四〇時間の水準を境に「被害リスク」が増加すると警告する。一方、経営側に近いIW(ケルン経済研究所)は、二〇〇四年の病欠欠勤日数が過去最低水準だったことを報告し、疾病率の低下をポジティブに評価している。

ハンス・ベックラー財団によると、労働協約上の〇四年の年間総労働時間は、西地域で一六七一時間で前年に比べ一七時間の増加、東地域で一七〇八時間で対前年比九時間の増加だった。後述する病欠日数の低下傾向も相まって、ドイツ全体で労働時間が下げ止まる傾向が現われている。また、社会的にも、長時間労働を是認する論調が目立つようになった。F・ナッハライナ

ー氏らによるハンス・ベックラー財団委託の調査結果を紹介したIGメタル(金属産業労組)の機関紙("Gute Arbeit" 八月九日付)は、CDU(キリスト教民主同盟)の政治家の「健康な人にとつては労働時間が週三八時間であるのが、四〇時間、四二時間であるのが現実的な違いはない」という発言や、代表的な経済研究所ifoのH・ヴェルナー・ジン所長が「長時間労働は人を生産的にし、それにより経済の競争力をもたらしている」と述べたことなどを紹介。政界の保守派や経済界がこのような考えで一致していると、「長時間労働の健康上のリスクを無視したり、議論しないで済ませようという姿勢も共通している」と批判している。

ナッハライナー氏は、欧州生活労働条件改善財団が五年ごとに実施するアンケート調査(対象者はEU全域でおよそ二万二〇〇〇人)を用いており、二〇〇〇年調査のデータを再検証している(次の調査は〇五年末以降に発表される)。それによると、週あたり、あるいは一日あたりの長時間

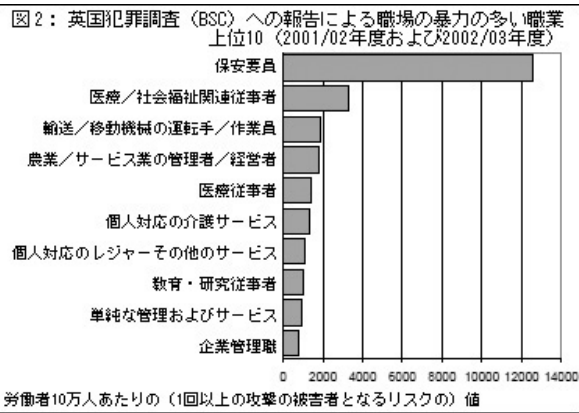
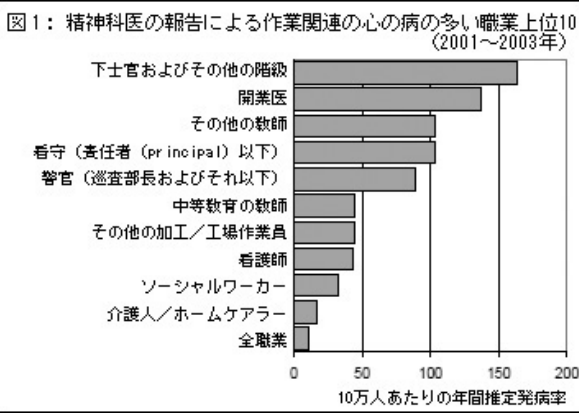
労働は健康障害との間に明らかな関連性が見られるという。
とくに週四〇時間以上働く就業者では、「心理・神経系の障害の増加」が顕著であり、週労働時間が四五時間以上の就業者では四〇%近くがこのような病気を経験したと指摘している。週労働時間一九時間以下のグループでは、この割合は一六%にとどまる。さらに、労働時間と内容を自分でコントロールできない「他律的に決められる労働時間制」のもとで働くほうがリスクが高い。年齢別では、とくに四〇〜五四歳の層で心理・神経系の問題を訴えている。

検討の材料となったアンケート調査のうち、ドイツ人就業者の傾向として、ナッハライナー氏は、ドイツの事実上の週労働時間が四〇〜四二時間になっていることを指摘したうえで、とくに高い負荷のかかる労働では、「労働時間が三九〜四〇時間を超えると、被害リスクが急激に高まる傾向がある」としている。
一方、このような調査が示す傾向に

野優「訳」(一九九九年)、『モラル・ハラスメント』紀伊国屋書店(二〇〇三年)、『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』紀伊国屋書店
(国際研究部 町田敦子)



対し、IWが出した疾病統計に関する報告では、ポジティブな側面が強調されている。この報告が使用した連邦事業所疾病組合(BKK)の疾病に関する統計は、疾病により休業し、医師の診断書を提出した同組合の被保険者(現役の就業者)のデータを扱っている。それによると、疾病率を年間の病欠日数に換算した場合、〇四年の被保険者の病欠日数は一三日で、以前のデータ、〇二年の一四・一日、〇三年の一三・五日と比べ減少している。一九九〇年には、旧西独で平均二五日の病欠日数



出典：国際安全衛生センター (Occupational Health Statistics Bulletin 2003/04)

英国 一年の労働損失日数は一三〇〇万日

を数えていた。病欠を全く申請していない被保険者も、〇四年には四四%に達し、〇〇年時の四〇%より増加している。病欠日数の減少は、全体としての労働時間の増加につながることも、健康リスクが減少していることを意味する。

このような現象の背景の一つとして、

IWは就業者の階層が変化していることをあげている。九九年に、四週間以上の長期の病欠欠勤をした就業者は七・九%だったが、〇三年には六・八%に低下している。IWはこの要因として「中高年就業者の引退が疾病率に影響を及ぼしている」という仮説を立て、「この仮説の正しいことは国際比較で

ドイツの中高年の就業率が低いことからしても容易に推測できる」と説明している。病欠にかりやすい中高年の比率が減少し、若年就業者は健康リスクが少ないという見方である。

このように、長時間労働の必要性が論議されているドイツでは、労働側陣営から長時間労働のリスクが指摘され

英国安全衛生庁(HSE)は職業性ストレスを「過度のプレッシャーあるいは本人の能力を超えた要求に対する有害反応」と定義し、企業は適切なストレス・リスク管理策を取るべきだとしている。しかし二〇〇四年一月に導入された「職業性ストレスのレベルを測定するための管理標準」には法的

拘束力がなく、産業界の設置も任意であるなど、労働者の職業性ストレス管理は個々の使用者に委ねられているのが現状だ。

HSEの統計によれば、職業性ストレス等の精神疾病による一年当たりの損失日数は約一三〇〇万日、社会的コストは三七億ポンドにものぼると見ら

れている。また精神疾病の悪化は失業につながりやすいため、働いていた人が疾病・障害のために働けなくなった際に給付される拠出制の手当である就労不能給付の受給者数が増加している原因のひとつに、使用者が労働者のストレスと心の病の原因に取り組む措置を十分に講じてこなかったことがあると考えられている。

メンタルヘルスのリスクが高い 職業は保安、医療、教育

精神疾病を悪化させる因子には、単純作業によるプレッシャー、人間関係のトラブル、トラウマを伴う出来事、いじめやセクシャル・ハラスメントなどがある。職業との関連を見ると兵士や開業医など保安、医療、教育関連の職業で精神疾病の発症率が極めて高い(図1)。これらの職業は職場での暴力を受けるリスクも高いことから(図2)、フィジカル・ヘルス面でのリスクも高く、安全衛生上の課題が多い職業といえる。

一方、経営側陣営からは、就業者の健康をアピールする見解が出ている。欧州生活労働条件改善財団の次の調査(〇五年)結果の公表などで、さらに実態の解明が進むと思われる。

(国際研究部 主任研究員・吉田和史)



【参考文献】

英国安全評議会 (British Safety Council) 発行「SAFETY MANAGEMENT」2004年10月号)

1. わが国では、五〇人以上の企業は非常勤の産業医を選任することが労働安全衛生法で義務付けられている

(国際研究部 淀川京子)