

Digest of Science of Labour

労働の科学



2 0 2 1
July
Vol. 76, No. 7



特集

多様性を認め合い、 より豊かに生きるために

働くことを生活の柱に一たとえどんなに障害が重くとも／武田 元
外国人労働者の権利を守るために／指宿昭一
今こそ憲法24条から個人の尊厳を学ぶとき／清末愛砂

連載

H.Oインド・南アジアこぼれ話④ 川上 剛

巻頭言

ポスト・コロナを見据え、
高まる期待と役割
南雲弘行

連載

芸能従事者の今②
森崎めぐみ

休息時間を法制化しよう②
寺内宏伸

労働の科学

2021
July
Vol. 76, No. 7

巻頭言

俯瞰（ふかん）

創立百年——これからの労研の役割とあり方⑦

ポスト・コロナを見据え、高まる期待と役割

南雲 弘行 [公益財団法人 国際労働財団 理事長]

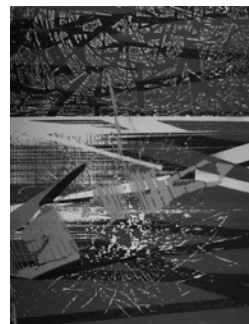
1

表紙作品：山本美智代

「夜明の剣」

シルクスクリーン（64×48cm）

表紙デザイン：大西文子



多様性を認め合い、 より豊かに生きるために

働くことを生活の柱に

～たとえどんなに障害が重くとも～

..... [社会福祉法人はらから福祉会] 武田 元 4

外国人労働者の権利を守るために

..... [暁法律事務所] 指宿 昭一 10

今こそ憲法24条から個人の尊厳を学ぶとき

..... [室蘭工業大学大学院工学研究科] 清末 愛砂 14

Graphic

広がる参加型職場環境改善 7 [見る・活動](126)

..... 仲尾 豊樹 口絵

Series

ILOインド・南アジア こぼればなし (4) インドの船舶解体・リサイクル職場から	川上 剛	18
「#教師のバトン」で伝わる (4) 教職員の過酷な勤務環境	藤川 伸治	22
チャレンジ!SDGs (3) SDGsの社内浸透で最初にやるべきことと、それが失敗する理由	泉 貴嗣	26
芸能従事者の今 (2) 芸能従事者の過重労働の実態	森崎 めぐみ	29
漂流者たち クミジョの肖像 (5) クミジョ研究はなぜ存在しないのか(4).....	本田 一成	46
凡夫の安全衛生記 (54) 「コストと実効性」社内安全衛生会議の意味.....	福成 雄三	48
郷土、近江と出会い 大原孫三郎と清水安三(5)	兼田 麗子	50

Column

休息時間を法制化しよう 副題:過剰な長時間労働を抑制するもう一つの仕組み(2)....	寺内 宏伸	36
Talk to Talk ものいえば	肝付 邦憲	44
BOOKS 『エネルギーシフト 再生可能エネルギー主力電源化への道』 再生可能エネルギーで環境先進国を目指す!	椎名 和仁	56
労働科学のページ		57
次号予定・編集雑記		64

ポスト・コロナを見据え、高まる期待と役割

南雲 弘行

一世紀に亘り、産業界の健全な発展、中でも働く全ての人の安全と健康や「働きがい」のある人間らしい仕事の在り方を研究軸として、安全・安心で豊かな労働生活実現の為に活動してきた公益財団法人大原記念労働科学研究所以下、労研に改めて敬意を表し、創立100周年を共によろこび合いたい。

現下の新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延により、労研が「丁目一番地」として推進してきた「安全」「健康」「職場環境」という三位一体の取り組みや、それを担う人材育成の重要性が更に高まっていることは言を俟たない。

振り返れば、筆者が理事長を務める公益財団法人国際労働財団（以下、IJLAF、1989年、連合により設立され、開発途上国の自由で民主的な労働運動の発展、各種開発協力や人材育成等を通じ、社会経済の発展に貢献）は、労研との緊密な連携のもと、90年代中盤からPOSITIVEプログラム（Participation-oriented Safety Improvement By Trade Union Initiative）を、日本（連合北海道が導入）を含むアジア14カ国で展開してきた。POSITIVEプログラムは、労働組合主導の参加型労働安全衛生（OSH）トレーニングプログラム（TOT）であり、その目的としては、①職場の安全衛生状況の改善はむろんのこと、②労使関係の改善、労使間の対話の機会を増やすことによって労使関係の改善を図る、③労働者の意識改革、④労働組合の組織

強化にも副次的に寄与してきた。ILOのWISE（Work Improvement in Small Enterprises）の労働組合向け兄弟プログラムとも言え、①資材の運搬・保管、②ワークステーション、③安全な機械操作、④作業環境、⑤福利厚生施設、⑥環境保護の六つの技術領域を対象に、各領域にチェックポイントを設定してアクションチェックリストを用いて現場訪問し、その後グループ討議や発表等の参加型手法を通じてトレーナーを育成する実践的なものであった。この手法は、連合が2017年6月中央委員会報告の「国際労働戦略」の「実践に向けた具体策」の中で、キャパシティー・ビルディングのための実践的な手法として推奨していることに加え、ITUCAPも2017年8月にモンゴルで開催された執行委員会で労働安全衛生のためのプログラムとしてエンドース（裏書き）した。

日本では、50人以上の従業員が働く事業所では安全衛生について従業員代表と協議しなければならない枠組みがあるが、開発途上国にはないため、団体交渉で決めるような対立的事項以外について話し合うきっかけがないともいえる。パキスタンの某工場では、当該プログラムを開始した翌日、労働者が自主的に工場周りの掃除を始めたのでびっくりした経営側からIJLAFにアプローチがあった。経営者は労働者の意識が変わる、安全や衛生に留意して働くことについて大変喜

んでいた。そういう意味では、労働安全衛生は労使が共通の目的として取り組むことができ、「社会対話」の実現にも良いきっかけとなる。

現在、POSITIVEプログラムは諸般の事情により休止中であるが、現地からの再開要望も多いことから、これまで蓄積してきたノウハウ等を時代に即した形で再活用する検討を鋭意進めている。話が少々脇道にそれたが、労研にはポスト・コロナを見据え、生理学、心理学、医学、衛生学等の方法によって労働に関する基礎的な研究と現場への成果普及にこれまで以上に取り組むとともに、関連科学の方法を駆使し、①現場における労働者個人のデータ収集を基本とする調査研究、②複数分野の研究者による学際的研究連携、③職場で役に立つ実践的・具体的な対策提言等を、人間中心の持続的発展の見地から更に期待したい。



なぐも ひろゆき
公益財団法人 国際労働財団 理事長
大原記念労働科学研究所 理事

