

て成立した労働科学は、いわゆる「基礎科学」ではなくて、労働管理や労働問題の解決という現実問題につらなる「応用科学」であるため、すぐれて実践的な性格を負わされてくことも当然であるといわねばならない。

労働科学の具体相 つぎにこういう性格と構造とをもった労働科学が、国鉄企業の営みのなかで直面する主要な問題には

1 まず第一に適性の問題がある。俗にいわれるように、われわれには得手・不得手があり、したがって仕事に対する向・不向がある以上、仕事が必要とする能力を備えた人を選ぶ手続きを欠くわけにはゆかない。それで従来から行われていた「採用時健康診断」—これは一応医学的適性検査とみなすことができる—とあわせて、昭和23年以降、心理学的適性検査も行うことになった。その内容はわれわれがとくに新たに編成した**知能検査**と、「作業素質検査」という名の**性格検査**とであるが、いずれも応募者の性能が国鉄労働の必要とする最低基準をみたしているかどうかを知ろうとする「一般適材選抜」の段階のものであるといえる。しかしそうとう大幅な、人間の可塑性ということを考慮に入れても、特定な業務についてはもっと特殊な検査が必要になるであろう。

なお運転検査における機能検査もまた、この系列の問題と考えてよい。なんとなれば、われわれの心身の機能はけって不変のものではなく、「今」の適格も年齢という自然の経過や病気になる生命過程の乱れによって、しらすらする間に、「将来」の不適格となるかもしれないからである。まして運転関係の業務では、そうした不適格が事故につながる可能性はより濃厚であるし、その結果もきわめて深刻なものとなることを思えば、この検査の意義はあまりにも明らかである。

2 こうしてせっかく国鉄の作業にふさわしい人々を選んだからには、これらの人々がいつも無病息災で、強い労働意欲をもって仕事に打込めるような労働条件をととのえていくのでなければ意味がない。このための大前提は、いうまでもなく、毎日のあるいはある周期の労働負担を、それにひきつづき休養—睡眠を中核とする休息と、栄養と—で十分に回復できる限度内にとどめることである。すなわち労働による身体エネルギーの消耗の大きさ—これは労働の強度と労働の時間の函数とみなすことができる—と、それとつかずはなれずの関係にある疲労の程度とを指標として、適正な労働負担の限度をきめねばならないわけであるが、前者はともかく、後者には方法的にまだ容易ならぬ困難が残っている。しかしここに適正労働時間、ひいては適正定員を導きうる鍵があるのであって、問題はきわめて重要であるといわざるをえない。

3 ところでこの労働が行われる環境からは、有害性と不安定性とが追放されるとともに、働く人の側からも、自己の健康と安全とを守るために、十分の注意が払われねばならない。いいかえると、衛生管理と安全管理とに対する科学的基礎づけの仕事を負っているわけである。たとえば一酸化炭素中毒（隧道、蒸気機関車運転室）、鉛中毒（蓄電池再生作業場）、熱中症（火力発電所、連絡船汽缶室）などのような、職業性疾患が発生する可能性をもっている現場の有害度や、そこに働いている人々の健康状態を調べて、どうすれば不幸な疾患からまぬがれうるか、その主体的・客体的条件を明らかにすることがそれであるし、またけがの発生原因、ことに人的側面におけるそれ—ここには大多数を「本人の不注意」に、その後これを「軽率」に帰する、いじめるしい傾向がある—を追求して、有効な防止手段を指摘することもそうである。

4 われわれ人間の行動が、とりわけ社会的集団のなかで、

感情的な論理によって強くつき動かされていることを明らかにしたのは、産業社会学の大きな貢献である。こうして労働意欲とか、それを動かすものとかについての研究も、労働科学の新しい分野として登場してきた。

5 新しい環境改善技術としての色彩調節—産業現場への、色彩の機能主義的導入—も (1) 働く人のモラルの高揚 (2) 仕事のしやすさによる能率の向上 (3) 疲労の軽減 (4) 安全度の向上などの効果によって、労働科学の一領域として、その存在をみとめられつつある。

参考文献 西川好夫 労働科学の眼。内海義夫 労働科学序説。石井金之助 労働科学論。籠山京 労働科学論。桐原保見 監修 適性検査ハンドブック。鈴木慎次郎 労働エネルギーの原則。勝沼精蔵・朝比奈一男 疲労。斎藤一 労働時間・休憩・交替制。久保田重孝 最近の職業病。桐原保見 産業安全。尾高邦雄 産業に於ける人間関係の科学。西川好夫 色彩の心理。(西川好夫)

ろうどうかんけいほうれい 労働関係法令

1 沿革 労働法は産業革命以後の工場労働における労働問題を契機として生れたものである。工場労働者については、そのく使、災害のひん発とその救済の不備、低賃金等悲惨な生活が記録されている。これは、資本主義社会において当事者自治による契約自由の原則をとるかぎり、企業者の経済的優位とこれに対する労働者の劣弱な地位から生ずる必然的な結果である。これに対し各国とも、当初はおもに人道的見地から労働条件について保護的な法規制を加え、その後労働者の団結権や団体交渉権などが確立されるにつれて近代的労働法規も発達し、当初の慈惠的色彩も消失して労働者の諸権利が確立した。わが国の初期の労働法は、労働組合運動が未発達のため、その重点は労働条件の法定、すなわち工場法等による女子・年少者の保護および災害の救済等におかれ、同盟罷業は治安警察法により禁止された。第1次大戦の不況時には職業紹介法・健康保険法等が制定され、昭和に入って労働者災害扶助法・退職積立金および退職手当法・商店法等が漸次整備されたが、戦時体制への移行に伴ないその歩みも途絶するに至った。戦後占領軍の民主化政策の一環として、労働法制は新憲法を先頭に急速かつ飛躍的な拡充をみ、その面目を一新した。

2 意義 労働法とは労働力の支配関係を前提とし第1に労働者の自主的な団結による実質的な自由平等の確保と、適正な労働条件の獲得、第2に労使の自主的な交渉による労働関係の解決と、その困難ないし不可能な場合における国家機関の介入による労働関係の調整、第3に労使の自由な交渉により、労働者がその生存を確保しようとする労働条件を獲得できない場合、または使用者がその経済的優位を利用して個々の労働者を圧迫し、その生存を危くする労働条件を甘受せよとする場合における絶対確保すべき最低限の労働条件の保障等の目的のため、国家による労働力支配への積極的参加をはかる法規とみることができ、そのかぎり契約自由を原則とする資本主義法秩序の原理に修正を加えたものである。

3 現状 日本国憲法には労働基本権として (1) 労働権・労働義務 (2) 労働条件基準の法定 (3) 児童くく使の禁止 (4) 団結権・団体交渉権・争議権等の保障をうたっている(憲法第27・28条)。このうち団結権・団体交渉権・争議権等の保障の規定(憲法第28条)は、労働組合運動を対象とし、労働組合による労働力支配に確認と保障とを与えたものであって、これにもとづき労働組合法(昭和24法律第174号)、労働関係調整法(昭和21法律第25号)、公共企業体等労働関係法(昭和23法律第257