

表 2

	短期目標	長期目標	会社をお願いしたい事
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 二号ラインの下の通路が安全に通れるようにガードなどをつけてほしい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社のすべての機械を点検して、悪いところや修理が必要な機会があれば対応する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ほこり対策</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外の作業場に屋根がほしい</li> <li>・ サラリーアップ</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 作業台を可動式にする</li> <li>・ 椅子を快適なものにかえる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 手袋を置くためのツールボックスがほしい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務に必要な特殊な免許をとるための会社からの支援がほしい</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安全に作業をするためにトレーニングで学んだことを活かしたい</li> <li>・ 整理整頓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 次のトレーニングまでには作業するための動きやすい環境をつくる</li> <li>・</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 作業用の安全な靴がほしい</li> <li>・ エプロンが必要</li> <li>・ 仕事のスケジュールを平坦化してほしい (週ごとに偏りのないように)</li> </ul>

表 3

## 東京労働安全衛生学校での J ガラスリサイクルへの改善提案

A 班	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 危険表示を日本語とローマ字両方とする。</li><li>2. 階段に滑り止めをつける</li><li>3. コンベア脇に安全柵を設ける。</li></ol>
B 班	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ベルトコンベア通路側の安全防護柵</li><li>2. 階段の滑り止め</li><li>3. 危険表示リストの 10 カ国共通用語</li></ol>
C 班	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 階段の滑り止め</li><li>2. 用具の片付け（場所を決めて）</li><li>3. 防護具をつける（ヘルメット）</li></ol>

表 4

	短期目標	長期目標	会社をお願いしたい事
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 明日から必ず耳栓やマスク、手袋、眼鏡をして仕事をする</li> <li>・ 周りの（機械などに）気を付けて働く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入ってくる新しい人に仕事の流れを教える。</li> <li>・ 会社のために自分でできることをやる</li> <li>・ 時間を守る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 飲料水をおいてほしい。</li> <li>・ 休憩時間が少ないのに電子レンジが少ない。</li> <li>・ お湯が足りない。</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 毎日、耳栓・マスク・眼鏡を装着して仕事をする。</li> <li>・ ほこりをなるべく出さないように掃除をする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事はみんなで話し合いをしてから決めるようにしたい。</li> <li>・ わからない人には自分の知っていることを教えてあげたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 屋外の作業なので、天候によっては環境が厳しい。屋根を付けてほしい。</li> <li>・ 屋外作業のため、10分の小休憩のために休憩室に戻ると時間が無くなる。作業場所に休憩場所を作ってほしい。</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 屋外作業の場所に屋根がほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スケジュールの急な変更は代休や休日のシフトなど配慮してほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ マスクや手袋、耳栓を1か月分ほしい。</li> </ul>

表 5

## 参加型安全研修後の改善内容と研修参加外国人の関与件数

改善内容	参加者																合計
	A	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	C1	C2	C3	C4	D	E	F	G	
従事歴(年)	1.7	1.6	3.0	2.3	6.8	11	5.2	9.7	1.1	1.0	1.0	0.3	1.4	1.4	2.2	1.3	
1 稼働部へのガード設置					1	1											2
2 棚の整理整頓	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1		1	12
3 危険表示の設置						1		1									2
4 ヘルメット置き場作成	1					1					1						3
5 作業用椅子の使用	1	1	1	1			1		1	1		1	1		1	1	11
6 機械・壁の塗装					1	1					1						3
7 丁寧な清掃	1	1	1	1			1	1	1	1		1	1	1	1	1	13
8 開口部フェンス設置						1		1			1						3
9 保護具の使用	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	14
10 運転時音楽視聴の廃止								1							1		2
11 安全運転の徹底								1						1	1	1	4
12 他国人とのコミュニケーション促進	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
合計	6	5	5	5	4	6	4	7	5	5	5	5	5	5	6	6	84

表6

## 第2回安全衛生トレーニング以降の改善事例と労働者の関与

	内容	関与した労働者数
労働者	階段への滑り止め設置	1
	作業用手袋かけの選別ラインへの設置	5
	更衣室の整理整頓	5
	ヘルメット置場の増設	5
	耳栓の使用	8
	工場内通路の拡大と整理整頓	4
	清掃の徹底	4
	危険作業時の仲間同士への声かけ	4
	作業場の整理整頓	3
	防寒衣と長靴の使用	6
	保護めがねの使用	7
会社	階段への滑り止め設置	/
	個人保護具の支給	
	最寄り駅への通勤用送迎車の配車	

図 1

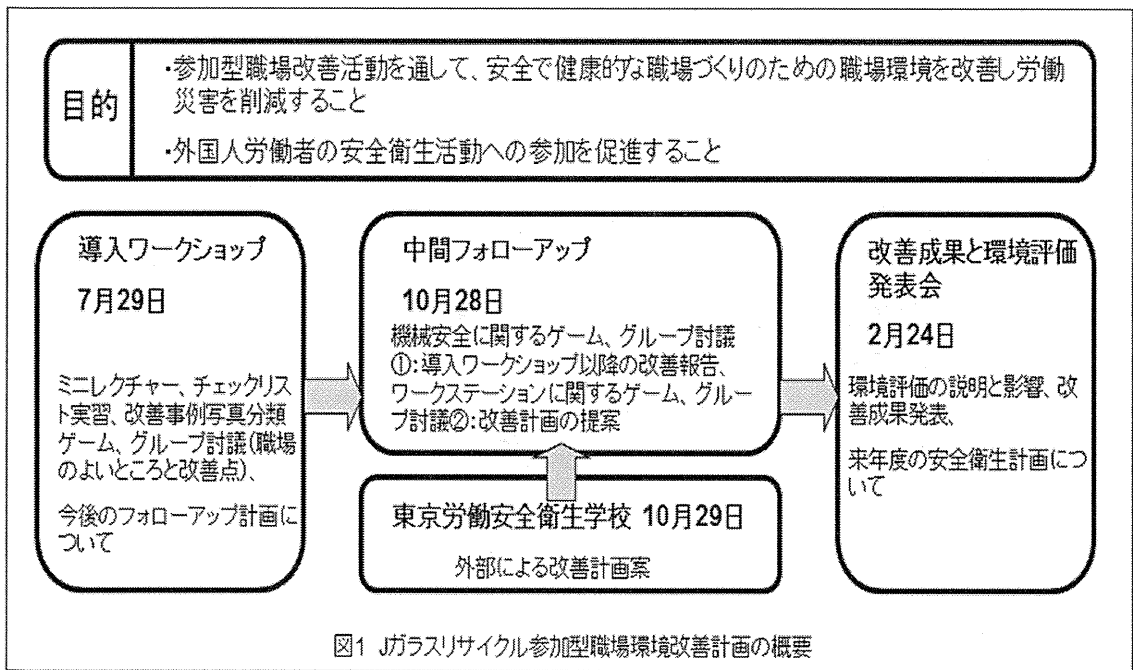
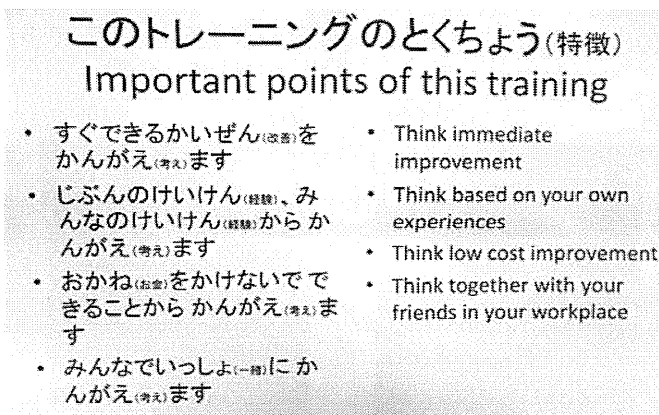
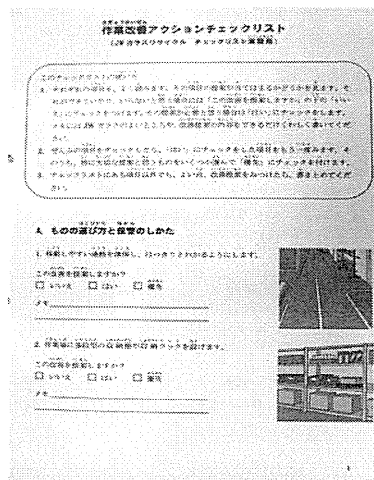


図1 ガラスリサイクル参加型職場環境改善計画の概要

写真 1



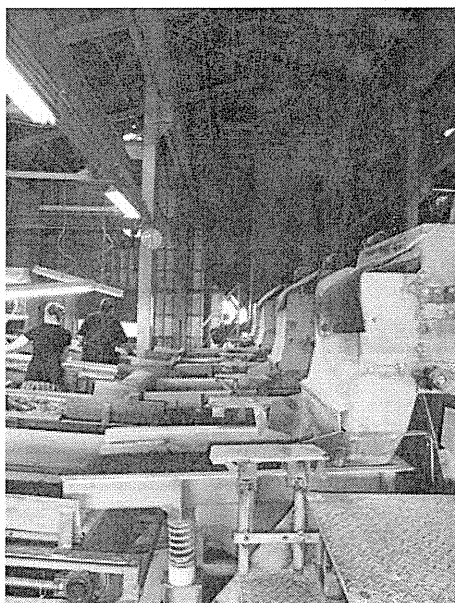
アクションチェックリスト

紙芝居式トレーニングマニュアル

写真 2

良好改善事例 ガラス選別ライン通路の改善

2010. 5



2011. 5



写真 3



### 労災事故が発生した作業の改善

1. 人手で窓枠についたガラスをはずさずに、パワーショベルで轢いて破砕する



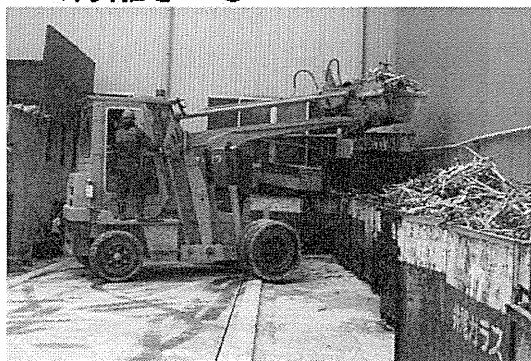
2. 窓枠はショベルに投げ入れて、ガラスがついていてもはずさない。

左の男性はホンジュラスの現場責任者、作業員はネパールの女性



3. パワーショベルいっぱいになった窓枠は一次保管所に移動させる

4. 一次保管所に移動させた窓枠は、再度地面にちらばせて、パワーショベルで轢いて分離させる





### III. 研究成果の刊行に関する一覧表

雑誌等

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
Ippei Mori Toyoki Nakao Hiroatsu Narita	Migrant workers in Japan, Experiences of participatory action-oriented occupational safety and health training	Asian-Pacific Newsletter on Occupational Safety and Health	19(1)	17-21	2012
毛利 一平	【外国人労働者と共に働き生 きる】外国人労働者の安全・健康の 課題と対策の視点	労働の科学	67(5)	274-278	2012
吉川 悦子 仲尾 豊樹 毛利 一平	【広がる良好実践】外国人労働者の ための参加型アプローチによる職場 環境改善	労働の科学	67(4)	238-242	2012

#### IV. 研究成果の刊行物・別刷り

Ippei Mori, Toyoki Nakao, Hiroatsu Narita, Japan

# Migrant workers in Japan

## Experiences of participatory action-oriented occupational safety and health training

### Introduction

According to national statistics, more than 2.1 million migrants live in Japan, and around 0.7 million of these also work there (1). Mainly due to the ageing of the population, demand for migrant workers has increased rapidly in the last 20 years in Japan. Accordingly, there is growing concern for the health and safety of migrant workers, since they are generally employed in small enterprises that are often underserved in terms of occupational safety and health (OSH).

Migrant workers face several serious barriers in OSH training, including language problems. The budget for such training does not cover interpreters. Detailed textbooks might

not be useful since the educational level of these workers may vary a great deal. It might be difficult to organize even only one day of training since workers want to either work to earn money or want to rest.

To the best of our knowledge, only one training method may work under such conditions: so-called “participatory action-oriented training”, which is basically identical to the ILO’s Work Improvements in Small Enterprises (WISE) training programme (2).

Last year we were able to try out training programmes for migrant workers in two different workplaces with the support of public research funds. We would like to share our small but



*Participants of the training discuss how to improve their workplace.*



**Figure 1.** Safety and health training plan for the glass-recycling factory.

significant experiences with the readers of this newsletter.

### Case 1: Training for migrant workers in a glass-recycling factory

The recycling rate of glass in Japan was 95.6% in 2007. Although glass-recycling factories play an important role in environmental protection, Japanese workers tend to avoid this particular job because of the dusty, noisy and hard working conditions. Factory A is a typical glass recycling factory with about 40 workers including more than 20 migrant workers from around 10 countries.

In 2011, the Tokyo Occupational Safety and Health Center (TOSHC) and the Institute for Science of Labour (ISL), together with managers of the factory, conducted participatory OSH training for migrant workers. We organized three two-hour mini workshops after the working day at three-month intervals. In addition, on the occasion of the annual OSH training course organized by TOSHC, 13 participants of the course were invited for a walk-through of the factory and to exchange ideas on work improvements with a factory manager (Figure 1).

TOSHC and ISL developed a training kit including an action checklist, a photo sheet of good examples and a technical presentation. We made an original 12-item action checklist by modifying the checklist of the WISE programme (2), based on the factory's experiences. The photo sheet contained good examples from the workers' own fac-

tory and from an affiliate glass-recycling factory. The technical presentation was divided into three parts: Materials handling and storage, Work station and machine safety, and a Healthy and comfortable work environment. The technical presentation was held in five different languages.

At each workshop, employers and employees repeatedly discussed how to improve their workplace and reached consensus. We monitored the progress of the work improvements in the second and third workshops.

The first workshop was held on 29 July 2011, and 19 migrant workers (eight from Peru, Nepal five, Nigeria two, Guinea one, Honduras one, Indonesia one, and the Philippines one) participated. After the explanation of the action checklist, three technical presentations, and two group discussions, we selected good example photos and identified both the good points and the issues to be improved at the factory. Table 1 shows the results of the group discussion. The participants pointed out good points in multiple technical areas.

The second workshop was conducted on 28 October. Based on the proposal in the first workshop, the participants implemented the action plan (Table 2). Four to seven improvements were made, and the average number of improvements by one worker was five. Senior workers attached guards to the moving part of motors and conveyors by using waste metal materials, making use of their welding skills. Juniors carried out low-cost



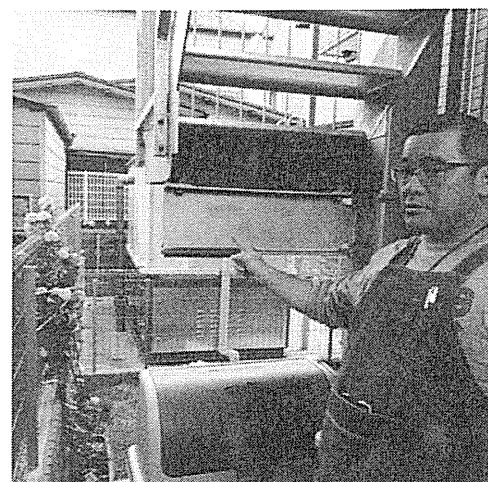
*A guard was made from waste metal materials (= low cost) and attached to the moving part of a machine.*

improvements such as cleaning floors, rearranging storage areas and using personal protective equipment.

The third workshop for evaluation was held on 24 February 2012. Ten original participants and six new Nepalese workers attended. The original participants carried out one to seven improvements after the second workshop, and the average number of improvements by one worker was five (Table 3). We gave a lecture containing useful hints

**Table 1.** The results of the group discussion in the first workshop.

3 good points	3 points to be improved
Canteen is non-smoking Storage for tools Wear helmet	1. Controlling noise 2. Set up local exhaust system 3. Divide between passageway and work place 4. Equip first aid box
Air condition and elevator Listening to music while working Many foreign workers working Sometimes use chair	1. Make enough space and passageway 2. Clean up workplace 3. Eliminate noise 4. Make shower room
Good communication and teamwork Clean workplace, good environment Wear helmet and gloves Warning sign	1. Arrangement of the locker room 2. Always wear protective mask 3. Clean up the glass selection line No. 1
Good arrangement of warehouse Workplace and passageway are clean Good lighting and comfortable work	1. Provide chairs to all workers 2. Eliminate noise and provide suitable goggles 3. Increase opportunity for working



*A Brazilian care-giver shows his improvement to prevent a patient from hitting his head on the stairs.*

**Table 2.** Improvements made after the first workshop

Contents	Number of workers involved
Attach guards to moving parts	2
Keep storages in order	12
Attach danger signs	2
Make place for helmets	3
Use chairs while working	11
Paint walls	3
Clean up carefully	13
Make a fence at the dangerous area	3
Use personal protective equipment	14
Quit listening to music while operating a tractor	2
Safety operating of tractor	4
Motivating conversation with different foreigners	15

**Table 3.** Improvements made after the second workshop

Contents	Number of workers involved
Antiskid procedure for stairs	1
Place for gloves at glass-selection line	5
Rearrange locker room	5
Make place for helmets	5
Use ear plugs	8
Make passageway wider	4
Clean up carefully	4
Alert colleagues of dangerous cases frequently	4
Rearrange workplace	3
Use boots and winter clothes	6
Use goggles	7

for protection from dust and noise, since the average noise level at the glass-selection line of the factory is more than 90 dB, and sometimes respirable dust in the air exceeds 2 mg/m<sup>3</sup>. The participants recognized the importance of wearing personal protective equipment, and proposed using earplugs and a mask every day as an action plan of the next fiscal year.

The executives of the factory also played an important role in work improvements. After the first workshop, they provided the migrant workers with OSH tools such as personal protective equipment (earplugs, gloves, boots and a helmet). They also attached emergency signs with clear illustrations in the dangerous areas of the factory.

The supervisor of the factory participat-

ed in the second day (TOSHC OSH Seminar) of the second workshop, and made an action plan for the factory with external participants. Based on this action plan, the factory attached antiskid rubber plates to the stairs at low cost. They also launched a new commuting-bus route for the convenience of workers.

To eliminate work-related injuries in the preparatory process of the factory, they changed the treatment of glass after discussion with migrant workers. Before the improvements, workers removed broken glass chips from window frames by hand. Although they always worked carefully using rubber gloves, glass chips sometimes got inside the gloves and caused injuries. In addition, a severe accident occurred on 22 June

2011. An old Peruvian worker cut his wrist deeply, and had to take a six-month leave. As a result of this incident, the separation of glass from window frames is now carried out by a heavy machine: workers no longer do this manually. Waste glass is now also crushed by a heavy machine, and workers, wearing new stable rubber gloves, goggles and rubber boots only collect window frames. No injuries have taken place after this improvement.

In a workplace employing workers from different countries, conflicts can arise rather easily because of different cultures and communication problems. To relieve such conflicts, the factory has provided social opportunities for workers by organizing sports activities and parties. However, due to the high



Work improvements in the preparatory process at the glass recycling factory. (Left) A heavy machine crushes waste glasses. (Right) Workers pick up metal frames.

turnover of workers from various countries, the company still faces difficulties in managing good communication among migrant workers.

This workshop nevertheless contributed to improving communication. According to the first evaluation, almost all participants answered that the training had promoted conversation among foreigners (Table 2). The last evaluation of the workshop also showed that all participants agreed on the effectiveness of the workshop and planned to attend it the following year (Table 4).

In summary, based on our experience in factory A, we can conclude the following:

1. OSH activities for migrant workers can be effective even in small-sized workplaces through a repeated workshop using a participation-oriented training kit which illustrates good examples in their own company.
2. Group discussion is effective for finding how to improve the workplace, and to promote communication among migrant workers.
3. The positive participation of both man-

agers and workers in OSH activities can reduce work-related injuries among migrant workers.

#### Case 2: Training for foreign care-givers in Japan

The Aichi prefecture has the second biggest population of migrant workers in Japan; in 2011 this figure was about 85 000. This is mainly due to the concentration of the motor industry in Aichi. Most migrants tend to be employed as irregular or temporary workers in motor parts factories. The so-called Lehman crisis in 2008, however, directly hit the motor industry. As a result, many migrants lost their jobs. The elderly care service industry became the next promising area of work for migrant workers, since it has always faced a labour shortage.

Last year, the Nagoya occupational safety and health research organization conducted two small-scale OSH training sessions for both Brazilian and Japanese care-givers at the group home Kokoro Hira in Nagoya city. Kokoro Hira is a residential type of 24-hour elderly care facility, for aged people with de-

mentia, operated by a private corporation. The training applied the participatory approach in which workers took part in a workplace walk-through with an action check list. The action check list encouraged workers to identify existing good practices and necessary future OSH improvements.

The first workshop was organized on 11 October 2011. In this session, two Brazilian, male and female, care-givers and six Japanese care-givers including two directors and one welfare caretaker took part. One director and a female Brazilian worker joined from another facility in the same corporation. The Brazilian and Japanese workers participated in a walk-through of the group home with an action check list for the elderly care service industry developed earlier. They were provided with the Portuguese and Japanese versions of the action check list. It was impressive that during the workplace walk-through some elderly patients approached the male Brazilian worker to talk and shake his hand. The male Brazilian worker was totally accepted by the patients in Kokoro Hira.

After the workplace walk-through, the

**Table 4.** Results of the evaluation questionnaire on the third workshop (24 Feb. 2012)

Question	Totally agree	Agree	Disagree	Totally disagree
Do you agree that the low-cost improvements are effective in promoting OSH activities?	10	4	0	0
Do you agree that group discussion is a good way to find ideas for OSH activities?	8	6		
What do you think of the training time?	long	good	short	
	1	7	6	
Do you want to continue this training?	Yes	No		
	14	0		

Brazilian and Japanese workers found good practices in their own workplace. Handmade paper crafts such as name plates and calendars had created a warm atmosphere, good communication among workers was promoted by using notice boards, small cushions were attached to doors for soundproofing, footrests were made from used milk packs, recycled newspapers were used to wipe dirt.

The workers then proposed improvements for their workplace safety. Several proposals have already been put into practice. One is the attachment of small, soft plastic pieces to the corner of a wooden box so that patients do not get hurt. Another is the removal of spray cans from the laundry because it is dangerous for patients to play with them.

One practice that was carried out was particularly impressive. The male Brazilian worker attached a cushion onto a part of the emergency stairs (see the photo on page 19): there was a big trash box under the emergency stairs and one patient always dumped rubbish. The cushion was a practical solution to prevent the patient hitting his head against the stairs.

The second workshop was carried out on 24 November 2011. Two male Brazilian care-givers and six Japanese care-givers participated. Before the second workshop began, the director of Kokoro Hira told us that a few workers had a negative attitude toward OSH training. Therefore, in this session, many photographs of good practices from the manufacturing and construction industries were shown to make them understand the significance of the training. During the training, workers discussed the best practices in their workplace. The "wall pocket", a medicine storage system in which each of several pockets was allocated to a patient was acknowledged as the best practice. The Brazilian workers said that this practice was good for avoiding medication error. Again, several proposals for work improvements in both the short and long term were made. To date, two practices have already been carried out. One is the covering of fire extinguishers by a piece of cloth. The reason for this was that fire extinguishers were very attractive to one particular dementia patient, and this patient had once accidentally used an extinguisher. The other good practice was putting small labels on shelves to make it easier to find things.

We also organized another participatory training for newly-hired care-givers in Toyota City in 27 February 2012. Two Brazilian and four Japanese trainees attended this session. First, trainees learned how to use the action check list for the elderly care service industry by observing their environment in the classroom. Second, trainees learned to understand participatory approaches to improving their work by reviewing photographs of good practices in the manufacturing, construction and elderly care service industries. Most of the trainees had past experience in different industries, including manufacturing. Thus, trainees finally realized that their past experiences were applicable to create safe and healthy workplaces in the elderly care service industry, through participatory approaches.

The two workshops at Kokoro Hira showed us that the training procedure was highly effective for improving the safety and health of both care-givers and patients with dementia. The training was also effective for migrant workers. We believe that the next training session at Kokoro Hira should include patients. The director of Kokoro Hira reported that the OSH training had helped interracial communication. Before the training, the director felt that he could not communicate well with the male Brazilian worker because of the language barrier. The OSH training actually promoted good communication between migrants and the Japanese through discussions with positive attitudes. Furthermore, learning participatory approaches was useful for trainees in elderly care work to help them understand OSH practice.

#### Lessons learned from our experiences

Although to date, we have not seen reports on OSH training for migrant workers in Japan, we are confident that it works well when the participatory approach is applied. We also emphasize the significance of paying attention to local good examples and low-cost solutions. This approach can give migrant workers confidence that even they can be "actors" for work improvement in their own workplace.

We often find that the managers and owners of small enterprises, in which the majority of migrant workers are working, are reluctant to improve the workplace because they believe it is costly. However, based

on our experiences, once they experienced participatory OSH training focusing on local good examples and low-cost solutions, they understood its significance and agreed that it was effective.

In addition, we found a very important effect of the participatory approach, that is, that it can facilitate communication among workers from different countries or between managers and workers. We think that this is because OSH is equally important for everyone.

Thus, the participatory approach is effective in improving OSH even in workplaces with migrant workers. However, it is still difficult to spread this activity in such workplaces. Why?

Employers often claim that they do not have enough time to conduct training; they cannot stop production to do this. Employees also want additional payment if they have to join a training programme after work.

We need to show both employers and employees very strong evidence that safety and health pays. We must develop a simple, easy and effective way in which to conduct OSH training. Considering the rapidly growing migrant population, OSH professionals in Japan are under great pressure to manage these conditions.

#### References

1. Immigration Bureau, The Ministry of Justice. <http://www.moj.go.jp/ENGLISH/IB/ib-01.html>
2. ILO. Work Improvement in Small Enterprises (WISE): Package for Trainers. International Labour Office, Bangkok, 2004. Also available at [http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS\\_110322/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110322/lang-en/index.htm).

---

#### Ippei Mori

Director of the research department  
Institute for Science of Labour  
[i.mouri@isl.or.jp](mailto:i.mouri@isl.or.jp)

#### Toyoki Nakao

Tokyo Occupational Safety and Health Center  
[tnakao@toshc.org](mailto:tnakao@toshc.org)

#### Hiroatsu Narita

Nagoya occupational safety and health research organization  
[roushokuken@oregano.ocn.ne.jp](mailto:roushokuken@oregano.ocn.ne.jp)



## 外国人労働者の安全・健康の 課題と対策の視点

毛利 一平

### はじめに

私の古い実家の居間には、決して会うことのなかった祖父の兄二人の写真がある。二人はそれぞれ若くして、アメリカ・カリフォルニアとハワイへ移住した。私自身が子供のころは、「外国に親戚がいるの？」などと無邪気に喜んでいたが、すでに連絡は途絶えかけていた。農家の口減らしとして移住することを選択し、一人はサンフランシスコで庭師として、一人はハワイで鉄道員として働いていたという。二人のことについて強い関心を持つようになったのはつい最近のことだが、時すでに遅く、二人の家族ともつながりはなくなってしまい、その異国での暮らしの様子を知る機会は失われた。今では「移住」というのは案外身近なものということだけが印象として残っている。

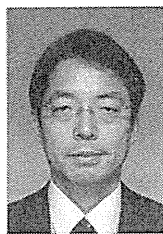
人は容易に海を渡り、国境を超える。旅、

すなわち未知の世界への好奇心だけでもその動機としては十分だろうが、生きるため、生活のためとなればなおさらだ。

見知らぬ土地で働き、生活するということがどういうことか。通じない言葉、異なる文化・習慣、地域とのかかわりなど、労働や生活のあらゆる場面で何らかのハンディキャップとなることは、だれでも容易に理解できるだろう。だからこそ、外国人労働者は社会的に脆弱ととらえられており、その「利益保護」は国際労働機関（ILO）設立の当初から取り組むべき課題のひとつとして挙げられている<sup>1)</sup>。

日本では1978年、わずか34年前、にブラジルへの集団的移民の送り出し終了と同時にインドシナ難民の受け入れが始まり、1980年代以降、外国人労働者の受け入れが徐々に加速する。1990年、外国人労働者数は15万人と推計<sup>2)</sup>されていたが、2006年には75.5万人に達している。

日本で働く外国人労働者の安全衛生の問題が注目され始めたのは1990年頃からであり、とりわけ非正規労働者（就労資格を有しない者）における、基本的な人権にかかわる深刻な労災・職業病の事例が次々と報じられた。しかし、



もうり・いっぺい  
労働科学研究所・研究部長、労働衛生コンサルタント  
主な著書・論文：「外国人労働者における労災・職業病発生の実態」矢野・井上編著『非正規雇用と労働者の健康』労働科学研究所出版部、2011年

1) ベルサイユ条約、第13篇「労働」前文、1919年  
2) 法務省入国管理局資料による労働省の推計。非正規労働者を除く。



外国人を支援する市民団体の活発な活動など社会的な関心の高まりはあっても、今日に至るまで、国によって、その全体像、すなわち外国人労働者が労働の場においてどのような安全・健康リスクを負っているのか、が明らかにされることはなかった。

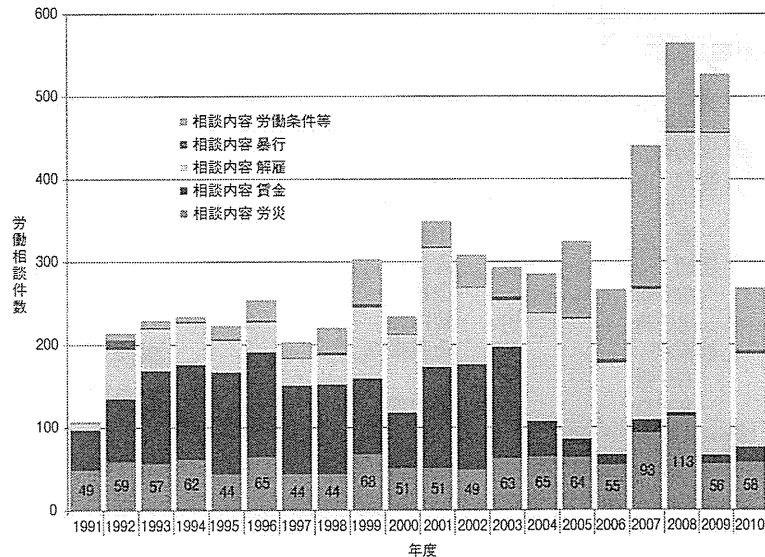
前述した通り、日本の社会が外国人労働者を本格的に迎え入れるようになってからまだ日が浅い。しかし、すでに日本の各地で、10年前には外国人が生活するなど誰も考えていなかったような地域でも、働き、生活する外国人を見かけるようになった。いつまでも現状を放置するわけにはいかない。安全・健康という限られた視点からではあるが、彼らの労働にスポットを当て、そこから何が見えるか、読者の皆さんと考えてみたい。

### 外国人労働者の労災・職業病 ——労働組合における相談事例から

神奈川シティユニオン（神奈川県川崎市、以下KCU）は外国人労働者の支援に取り組んでおり、年間500件（2008～2009年）もの労働相談を受けている。相談内容の多くは、かつては賃金に関してであり、最近では解雇についてだが、労災に関する相談も毎年60件前後でコンスタントに推移している（図1）。

このKCUの協力を得て、過去の労災・職業病に関する相談記録の内容を検討<sup>3)</sup>したところ、興味深い結果が見えてくる。

例えば事故の型の分布（表1）を見ると「はさまれ・巻き込まれ」が24件で最も多く、



注) 2008年以降は1月からの数字。

図1 神奈川シティユニオンにおける労働相談件数の推移

表1 事故の型別事例数

事故の型	事例数
墜落・転落	5
転倒	4
激突	1
飛来・落下	13
崩壊・倒壊	4
激突され	4
はさまれ・巻き込まれ	24
プレス機によるもの	(6)
溶接機によるもの	(4)
切れ・こすれ	5
爆発	1
おぼれ	1
交通事故	2
動作の反動・無理な動作	10
反復動作	(9)
複合型	3
激突され/墜落・転落	(1)
はさまれ/高温・低温のものとの接触	(1)
墜落・転落/飛来・落下	(1)
暴力	3
分類不能	1

注) 斜体は内訳を示す  
・全81例について分類したもの

その中でもさらに、プレス機や溶接機による事故が特に目立つ。傷病分類別の分布（表2）を見ると、ほとんどが外傷で、しかも骨折が

3) 1998年から2007年の外国人の労災・職業病に関する相談記録のうち、KCUのキャビネットから順次取り出し、81件についてその内容を記録しまとめている。

表2 傷病分類別事例数

外傷			
骨折	39	打撲	13
手指	(16)	挫傷	4
肋骨	(5)	手指腱損傷	4
挫創	15	熱傷	4
手指	(10)	神経損傷	4
顔	(4)	切創	2
切断	13	骨髄炎	2
右手指	(10)	捻挫	2
左手指	(3)	膝内障	2
挫減創	7	角膜損傷	2
右手指	(3)		
左手指	(4)	その他	6
慢性障害			
腱鞘炎	5	頸肩腕障害	2
その他	25		

注) 診断書の傷病名をそのまま数えており、総数は全事例数よりも多い

圧倒的に多く、挫創や切断、打撲が続く。傷病部位としては手指がほとんどを占め、より利き手が多いと思われる右手に集中している。

これらの結果は、例えば1990年、全国労働安全衛生センター連絡会議等によって行われた調査結果ともよく一致しており、また財団法人国際研修協力機構(JITCO)による「技能実習生に係る労働災害等の発生状況」と比較しても、似たような特徴を持っている。

より詳細に、いくつかの事例の発生状況を見てみよう。

事例1：(本人の説明) 残業開始直後、プレス機で作業中、スピードを上げて作業しなければならぬため、急いでいて手元が狂い、足がペダルに触れてしまった。普通は手をどけないとセンサーが働いて下りないはずの機械が下りて、左親指にけがをした。事故直後ペルー人リーダー、専務、メンテ担当者が確認したが、リーダーによるとセンサーの位置が高かったという。過去、日本人でも4人けがをしている(ただし、詳細は不明)し、労基署の調査も入っている。作業を急がされる雰囲気があり、作業速度が遅くて叱責された人

もいる。(左母指末節開放性骨折・同骨髄炎)

(会社側の説明) プレス作業中、部品を金型に入れる際、プレス機のセンサーが作動しない範囲から腕を入れてしまい、部品をもっていた左手親指の先端をプレスに挟み負傷した。プレス機は定期的に検査を受けているし、過去19年間労災は発生していない。

事例2： 入社当日のけが。プレス作業。品物を左手で置いて足で踏んでプレスし、右手でとって右側に重ねてゆく。操作開始2時間後、プレス機械操作中に右手で部品をとろうとしていて、足がスイッチに触れてプレス機が下がり、けがをした。仕事の説明は5分くらいで簡単に説明された。仕事は早くやるようにといわれていた。安全センサーは付けられていなかった。従業員4人の家内工業。会社は怪我をしたことについては認めているが、雇ったという認識がなく、機械を使えるかどうか試していたという。安全センサーはなかったが、ちょっと踏んだだけでは作動しないとも。(右第2～4指切断ほか)

事例3： 木造平屋住宅解体工事中、瓦おろしのためにはしごをかけるが、はしごの高さが足りなかったため、はしごの下に木の机(高さ1m)をおき、その上にはしごをのせ、下ではしごを支えた。支える人(地面に立って)が一人だったため、支えきれずにはしごが倒れ、地面に落下した。(仙尾骨骨折ほか)

事例4： 型枠解体作業を行っていた8階のエレベーターピット内の作業床が作業中に外れ、解体資材とともに墜落した。その衝撃で7階・6階の作業床も落下し、約9m下の5階床まで墜落、負傷した。(左橈骨骨折ほか)

いかがだろうか。全てがこのような事例ばかりとは言わないが、被災者が日本人であっても全く違和感はない。起こるべくして起き

ている事故だ。

ILOの「開発程度の低い国及び領域における移住労働者の保護に関する勧告(第100号)」には、外国人労働者の産業安全・衛生における必要な措置として、

(1) 掲示、口頭その他の方法により移住労働者に対してその作業の危険又は有害な点を周知させる義務を使用者に課すること

(2) 仕事のやり方を知らないこと、言葉が不自由であることその他の理由により当該国又は領域において他の労働者に対して通常行われる訓練又は

教育が移住労働者に対しては適当でない場合において、移住労働者に対し、雇用の場所における労働災害の防止及び健康に対する危険について行う特別又は補充の訓練又は教育

の2つの項目が具体的に示されている。確かにこれらは必要なことなのだが、実際にはそれ以前の問題、ごくごく基本的な、当然あってしかるべき安全衛生対策の欠如が事故に結びついている事例がいかに多いことか。

今日の日本で、なぜこのような事故が起ってしまうのか。結論を急いでしまうが、つまるところ、中小企業・下請けといった環境に根本的な問題がありそうだ。私たちが外国人労働者の労災・職業病を通して見ているのは、単に、日本人労働者が集まらなくなってしまった、それだけ労働条件・労働環境が悪い職場——中小企業を中心とした——において、安全衛生対策がなかなか進まない現実でしかないのではないだろうか。

## 対策の視点

このように考えると、結局のところ外国人

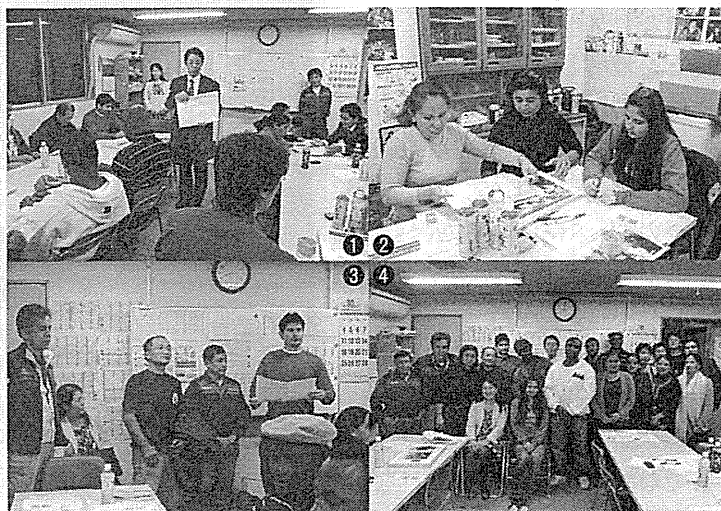


写真1 参加型職場改善トレーニングの様子

① 職場改善のポイントの講義 ② グループワークで改善案を提案  
③ グループワークの成果を発表 ④ 参加者全員で

労働者に配慮した安全衛生対策とはいっても、まずは基本的な、必須の対策を確実に実施するところから始まる。「そうはいつでも中小企業にそんな余裕はない……」と言われてしまうと堂々巡りになるが、私たちは既にこうした条件の下でも、低コスト改善を中心に据えた参加型改善活動が有効であることを経験している。

この1年間、複数の国(しかも8カ国、9カ国というレベル!)の外国人労働者が働く職場(ガラスのリサイクル工場)で、労働改善トレーニングを実施する機会を得た(写真1)。その職場では重い障害を負う労災事故が発生していたことや、以前から改善対策の経験豊富な専門家が作業環境測定などで関与していたこともあり、改善への取り組みを一步進めたいという動機があった。そして、3ヵ月ごと、3回のトレーニングを実施することで、参加した外国人労働者の中から数多くの改善提案が出され、また経営者の協力もあってさまざまな改善が実現した(写真2)。

いうまでもなく、労災・職業病の発生は労働者の健康・労働・生活に重大な影響を与えるのみならず、企業や私たちの社会にまでも

大きなコストをもたらす。そのことを理解した上で、低コスト改善の効果を実際に経験する機会さえあれば、経済的に余裕のない中小企業であっても、職場改善の取り組みは必ず広がると確信している。

ちなみに、このトレーニングを行った会社では、参加したネパール人労働者の中から、トレーニングの機会を通じて、それまでなかなか打ち解けられなかった他国の労働者たちとのコミュニケーションが良くなったという感想があり、トレーニングを行った私たちにとっても学んだことが多かった。

## 終わりに

外国人労働者の労災・職業病の発生に、「外国人であること」はそれほど特別なリスクをもたらすものではないと書いた。しかし、「発生した後」に生じる労働・生活のリスクについては、日本人と外国人でまったく異なるというのが、これまでさまざまところで指摘されてきたことではないかと思う。

前述したILOの100号勧告には、

- (1) 労働災害及び職業病に対する労働者補償制度
- (2) 労働災害及び職業病の場合の適当な援助措置
- (3) 雇用の場所における移住労働者の健康及び安全を確保する措置

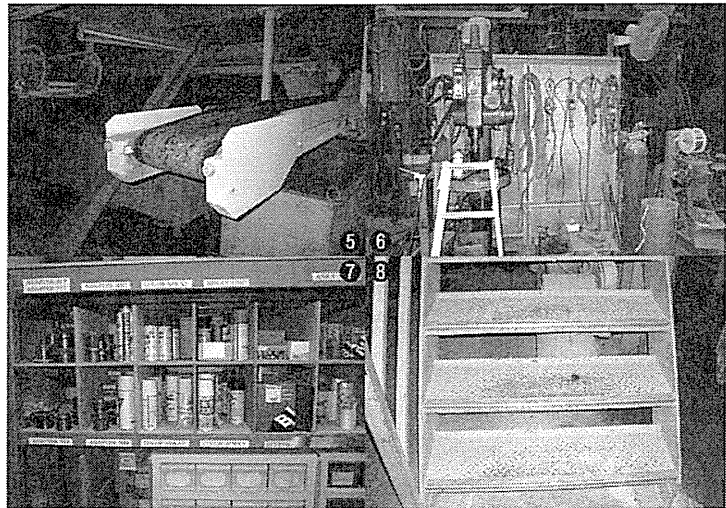


写真2 改善事例のいろいろ

- ⑤機械の回転部分にガードを設置 ⑥工具をきれいに整理  
⑦多段ラックを使って資材を整理 ⑧階段に滑り止めを取り付けた

### (4) 労働災害の報告及びその原因の調査のための措置

などについて、差別的待遇がないようにすべきであるとしている。この勧告自体は、1955年のものではあるが、どう見ても日本の現状がこの水準に達しているとは到底思えない。今回の調査でも、ほとんどは解雇されて終わっていた。

グローバル化を叫ぶからには、それにふさわしい国でありたいと思う。私たち労働科学の場に身を置くものにとって、やらなければならないことは数多くある。

本稿で紹介した実態調査と改善の取り組みは、厚生労働科学研究「非正規雇用の一典型としての外国人労働者における労災・職業病リスクの解明と参加型手法による予防対策の確立（H.21-労働一般-005）」（主任研究者 毛利一平、2009～2011年）として行われています。詳細に関心のある方には報告書を差し上げますので、筆者までご連絡ください。

#### 参考文献

- ・天明佳臣編著、外国人労働者と労働災害——その現状と実務Q&A、現代書館、1991年
- ・財団法人国際研修協力機構編、技能実習生の死亡事故及び技能実習生の労働災害発生状況、外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO白書、国際研修協力機構教材センター、2011年
- ・毛利一平・吉川徹・酒井一博、外国人労働者における労災・職業病発生の実態、矢野栄二・井上まり子編著、非正規雇用と労働者の健康、労働科学研究所、2011年