

安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

105
2014.08

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：松浦 俊一



過労死等防止対策推進法が公布されました 過労死防止は国の責任を明記

日本語の「過労死 (Karoshi)」はそのまま英語圏でも通じる (Oxford English Dictionary Online) ですが、何とも不名誉なことです。それを防止することは国の責務であると明記した「過労死等防止対策推進法」が成立し、今年中に施行されそうです。

長時間労働などによる「過労」は疲労が極度に高まったものですが、明らかにちがひがあります。

疲労は、「痛み、発熱と並んで生体の3大アラームと言われ、身体にとって生命と健康を維持する上で重要な信号のひとつで、精神あるいは身体、神経に負荷を与えた際に作業効率 (パフォーマンス) が一過性に低下した状態」と定義されますので、本人が自覚している「疲れ」といえます。従って、自分の意志で休息に向かうことができます。

一方「過労」はひと言で言うと「自覚できない疲労」であり、「疲れたと感じない 休息によって軽減しない」、「過去のいやな出来事が次々思い出される (妄追想)」、「怒りっぽくなったり、悲しくなったりが激しい」、「集中力が回復しない」、「身体症状が慢性的にある (腰痛や頭痛)」、「過去を顧みることが多く、将来に漠然とした強い不安感がある」などの症状が見られます。こうなると、周りが休息するように言っても聞き入れないと言うことがおこります。

さらに「過労死」は、厚生労働省のマニュアルでは、「過度な労働負担が誘因となって、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が悪化し、脳血管疾患や虚血性心疾患、急性心不全などを発症し、永久的労働不能または死に至った状態」と定義されています。このほか、長時間労働等で精神疾患になり、自死した場合も「過労死」といえるでしょう。

防止法では、11月を過労死防止啓発月間と定めていますが、その他、「防止対策大綱」を決めることや、過労死遺族や労災認定者を含めた「過労死等防止対策推進協議会」を設置して、「啓発」を進めることになっています。

しかしこれで本当に過労死はなくなるのでしょうか。いまだに賃金体系の中に月間数十時間分の時間外労働を含んでいるとする企業や、見かけ上は時間外労働がないサービス残業が放置されている実態、みなし労働・変形労働制に名を借りた長時間労働、労働基準法36条の「特別条項」が青天井の時間外を合法化していないでしょうか。長時間労働は労働者の健康を損ねるとともに、企業が長時間労働を放置することは「安全配慮義務」の観点から、結果的に経営を左右するようなリスクを負うことになることを理解し、定員補充やワークシェアなど根本的な解決をはかるべきです。



第3回 アスベストPTを開催しました 苫小牧の元教員 中皮腫が公災認定

苫小牧市立の元小学校教諭が、2005年に「中皮腫」で死亡したのは、勤務先の小学校で増改築が繰り返され、その際に校舎に使われていたアスベスト（石綿）を吸引したのが原因であると、地方公務員災害補償基金北海道支部の審査会（不服審査）で認定されました。増改築の工事現場は普段いた教室から少し離れていましたが、この元教諭が「無類のきれい好き」で、校内に飛散した「工事のほこり」を清掃した際に、ほこりに含まれていたアスベストを吸い込んだものと見られます。第3回アスベストPTでは、この事件の経過と要点を確認し、今後の取り組み方向についてさらに議論を重ねることとなりました。

H元教諭は、2005年に「悪性胸膜中皮腫」により68才で亡くなりました。職歴は、1997年（平成9年）に退職するまでの40年間、苫小牧市内の6カ所の小学校で勤務していました。退職後5年たった2002年10月に咳や胸痛、発熱が突然でたため受診したところ、右胸水が見られ、精密検査により、「悪性胸膜中皮腫」と診断されました。その後、右肺摘出や放射線治療、抗がん剤治療を受けましたが、2005年8月に死亡されました。

この事件では、職歴にも生活環境にもアスベストが高濃度にはなかったことが特徴です。

残されたご遺族は「原因を知りたい」と、5年間にわたって校舎改築の経緯などを詳しく調べ、2010年に苫小牧市教育委員会に対し公務災害認定を求めましたが、2013年10月に「公務外」と判定されました。そこで、不服審査制度により北海道支部審査会に審査を求め、今回は決定がくつがえって「公務上災害」と認定されました。

国際的基準（ヘルシンキ・クライテリア）によると、「悪性中皮腫」の8割がアスベスト（石綿）の吸引が原因といわれています。アスベスト疾病に関する「業務（公務）起因性」の判断は、まず、石綿との関連が明らかな疾病であるかどうかによります。その「明らかな疾病」とは、①石綿肺、②中皮腫、③肺がん、④良性石綿胸水、⑤びまん性胸膜肥厚の5疾患とされており、この疾患に該当した場合、次に「石綿ばく露作業」の職歴が調査されます。

「石綿ばく露作業」は、直接石綿を加工する作業、吹き付け、保温用石綿の補修、石綿使用建築物の補修・解体、船舶や車両の製造・補修・解体など、9作業を中心に「これらの他、同程度以上に石綿粉じんのばく露を受ける作業」として、34の作業が例示されており、その中の「吹き付け石綿のある部屋・建物・倉庫等での作業」には（教員・その他）とカッコ書きで表記されています。

厚生労働省の「アスベストによる労災認定」によると、認定の基準には、先の5疾患に関して、細かく規定されています。詳しくは、以下の方法をご覧ください。

厚生労働省＞分野別の政策 雇用・労働＞労働基準＞重要なお知らせ「アスベスト対策」＞「石綿にさらされる作業に従事していたのでは？」と心配されている方へ（関連作業）か、アスベスト情報＞その他の資料＞パンフレット等＞石綿による疾病の認定基準

学校教員に関するアスベスト被害では、2010年に滋賀県で小学校教諭が体育館のアスベストによる中皮腫で公災認定されたのをはじめ、今年1月には大阪府で高校の化学教諭が各種実験の石綿金網から飛瀑した中皮腫での公災認定に続き、苫小牧の元小学校教諭と、いずれも公務外認定を審査会が取り消すこととなりました。

2005年に大きく社会問題となった「クボタショック」を契機に、道内でも学校や公民館など公共施設のアスベストの点検が行われ、除去や防曝措置が取られましたが、新聞記事で追ってみると、いまだに新たにアスベストが発見されています。また、除去や防曝処理がされているところでも、被害調査はほとんど行われていません。

北海道におけるアスベスト被害は、新聞報道されたホテル営繕系の中皮腫や苫小牧の電気通信保線の中皮腫な

どがありますが、厚生労働省が毎年公表している事業所一覧で、237事業所、292名が罹患し、うち76名が死亡しています。しかしこれは労災認定や対策法救済を受けた数字で、苫小牧の教員の例のように、職歴にアスベストの関連が「ない」とされたため、業務外認定となったものの数字は把握できません。

アスベストPTでは、これらの埋もれたアスベスト患者を発掘し、治療や補償へとつなげる方策を模索しています。特に、人口比で考えると渡島・胆振の中皮腫が多く、関係労働組合や地協と連携して取り組みを進めます。



<シリーズ> アンガーマネジメント その1

アンガーマネジメントとは何か？

アンガーマネジメント ファシリテーター養成講座を受講して（連合北海道 組織労働局長 小倉佳南子）

5月10～11日に、一般社団法人 日本アンガーマネジメント協会主催のアンガーマネジメントファシリテーター養成講座を受講し、ファシリテーター資格を取得しました。最近、プロスポーツ界や教育界でも取りざたされてきた「アンガーマネジメント」とはなにか？4回にわたってお伝えしていきます。

アンガーマネジメントとは何か？

怒りをコントロールする講座？それって怒らないようになること？・・・ と、思いながら2日間16時間の講座に参加しました。

アンガーマネジメントとは、「アンガー」＝「怒り」、「マネジメント」＝「配分すること」と日本語では訳され、怒らないことではなく、怒る必要のあることは上手に怒れて、怒る必要のないことは怒らないようになることでした。私たちは、怒らなくてはならないことを怒らずに我慢して、後になってちゃんと怒れば良かったとイライラしたり、怒る必要のないことについて怒ってしまい、悶々としたりするなどありがちです。でも人生には怒らなくてはならないことはあるもので、絶対に怒らないぞ、などと努力をする必要はないのです。

アンガーマネジメント 3つ暗号

怒ることと怒らないことを区別するため、アンガーマネジメントには重要な3つの暗号があります。

①6秒 ②三重丸 ③分かれ道、この3つの暗号が私たちが不毛な怒りから救ってくれます。これらの暗号は今後、説明します。



この4つの怒り方は要注意！

怒りっぽいことは病気なのでしょうか？いいえ、怒りは、人間にとって自然な感情のひとつであり、怒りのない人はいませんし、なくすことも不可能です。突き詰めれば生物上、身を守るために必要な感情です。

怒ることはダメではない、怒っても構わない、怒りそのものに良いも悪いもないのです。怒るものか、怒らないものか、区別できていないことが問題なのです。何を怒りたいのか？何を怒りたくないのか？をぜひ考えてみてほしいのです。

特に怒りの中で次の4つは問題となります。

「頻度が高い」＝しょっちゅう怒る。

「強度が強い」＝ごめんなさいと謝られてもまだ怒る。

「持続性がある」＝根に持つ。

「攻撃性がある」＝他人や自分や物を傷つける。

自分の怒り方を思い出してみ、どれかに心当たりはありますか？子どもたちへのキッズアンガーマネジメントでは、「怒ってもいいんだよ、でも人を傷つけない、自分を傷つけない、物を壊さない、このことは必ず守ろうね」と伝えます。

怒りは第二次感情

怒りをコントロールするには、まずは「怒り」とは何なのかを理解することが大切です。人の心の中に、心の器＝コップがあるとします。人は、毎日朝起きてから、この心の器＝コップに、不安、つらい、苦しい、痛い、寂しい、嫌だ、疲れた、悲しい、ストレスなどのネガティブな感情を第一次感情として注いでいます。何かのきっかけでこのコップから第一次感情があふれてしまったときに、「怒り」が出てきます。怒りとは「ネガティブな感情（第一次感情）」がコップからあふれたときに出てくる第二次感情なのです。いきなり、「怒り」が出ることはありません。

例えばすごく忙しい時に子どもたちが周りで騒いでいたら「こらっ！静かにしろ！！」となりますが、楽しいことがあってウキウキしているときは、同じように子どもたちが騒いでいても「元気な子どもたちだなあ」とか、視界にすら入らないこともあります。あるいは、連日の残業で奥さんとすれ違いが続いたある朝、妻の機嫌が非常に悪い！焦って機嫌を取ろうとたこ焼きを買って帰って渡し、そーっと離れてテレビを見ていたらますます険悪に。「なんかしたかな？俺」いえいえ、奥様は寂しいのです。奥様に必要なのは、食べ物ではなくご主人との時間。人が怒るのは心のコップからネガティブな感情があふれた結果だというこの構造がわかると、怒っている人とも上手につきあえるようになります。

次回からは怒りをコントロールするための3つの暗号を順番に説明します。

<メンタルひとくち講座> 叱るときは「かいてきたねこ」??

部下がいる人や失敗が続く同僚がある場合は、「叱る」、「注意する」事が必要になります。その場合に泣き出したり、逆ギレされたり、辞めてしまったり、パフハラと言われたりと、悩むことが多くなりました。

そこで、「か・り・て・き・た・ね・こ」の原則を紹介します。

「か」は感情的にならない。「り」は理由を話す。「て」は手短かに。「き」はキャラクター（人格）に触れない。「た」は他人と比較しない。「ね」は根に持たない。「こ」は個別に叱る。