

安全・衛生 ———— じゃーなる Journal

108
2014.11

〒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



10.31 過労死等防止対策推進法シンポ 過重労働はリスク大きく、防止が可能

「過労死等防止対策推進法」が11月1日に施行されることを受け、連合北海道が主催する標記シンポジウムが札幌市で開催され、当センターも後援しました。

パネルディスカッションでは、北海道労働局の監督課長が、同法の目的や趣旨、11月を強化月間として労災発生事業場への重点監督や電話相談など、全国や北海道労働局の取り組みについて説明しました。また、北海道経済部雇用労政課からは、労働相談ホットライン（0120-81-6105）や仕事と家庭の両立支援などを通じ、過労や過労による自殺対策の啓蒙をはかることが説明されました。



一方、連合北海道組織対策局の齊藤局長は、1年間に連合北海道が受けた1千件の労働相談から、「長時間労働に関する相談は、20代は当事者から、40～50代は家族からの相談が多い」と分析し、当事者の健康状態を家族が心配する様子が見え、家族を含めてワークルールの知識普及が課題となること。この点で、中学校の「公民教科書」に労働基準の仕組みの記載があるかどうかを調査した結果、十分な記述がほとんど見られないことから、今後、ワークルール教材の作製や労働教育の重要性を提起しました。

当センターから参加した松浦事務局長は、「疲労と過労の違いは区別できますか」と問いかけ、過労は、疲れたと感じない、休息によって軽減しないこと。怒りっぽくなったり、悲しくなったりが激しいなどの精神症状や、集中力が回復しない、腰痛や頭痛などの身体症状が慢性的にあるという特徴があること。さらに、過労になりやすい性格や身体傾向、「過労死ライン3千時間」の意味と、過労による突然死や過労自殺の損害賠償は、最高額が2億円を超えており、長時間労働を放置する企業のリスクは大きく高まっていることにも触れ、また、試算を示して長時間労働は企業経済的にも経費の膨張となる。法を契機にぜひ見直すべき時と提起しました。

また、過重労働のおもな防止策として、①時間外労働の限度基準告示、②労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準、③過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置をあげ、特に若年層の22.5%が年間労働時間3千時間という「過労死ライン」にいることを指摘し、労基法36条協定の当事者でもある過半数労働組合が、長時間労働の撲滅に取り組むべき責務についても訴えました。長時間労働と健康リスクに関して、長時間労働は心筋梗塞のリスクを2.9倍に、糖尿病のリスクを5倍にするという研究結果も紹介しました。

最後に、労働時間管理の「好事例」として、北海道人事委員会の「企業や自治体の先進事例からみた時間外勤

務の縮減方策の検討」や、厚生労働省の「中小企業における長時間労働見直し支援事業」から、①顧客を巻き込んだ業務改善により効率を向上、②自ら決めるノー残業デーと効率向上の目標設定、③トップダウンで業務改善推進し時間管理も適正化、④（管理職の）人事評価制度との連動による時間外労働の抑制、⑤業務ローテーションにより「1人何役」のスキルアップを図り業務集中対策、⑥パート・アルバイトの能力管理と改善提案などで、厳格な労働時間管理をすべきなどを提案しました。

今年1月のNHKの番組で「国東（くにさき）時間」というのが話題になったことがあります。大分県の国東半島のある工場が、1日10時間労働で週4日。つまり週休3日を実施したところ、売り上げも伸びたし、社員の評判もいいという内容で、大分県では、レストランや介護施設にも導入するところがあるようです。これも、労働効率の改善やワークライフバランスで業務取り組みの積極性を高めるという点で、参考になることではないでしょうか。いまや市場が縮小する時代です。長く働くことが「一生懸命」の評価にはつながらないと思います。

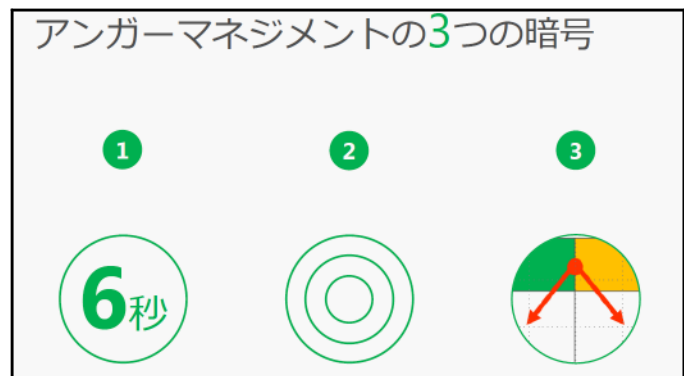


<シリーズ> アンガーマネジメント その3

私たちが怒らせている正体の一つは、「べき」

<前回のふり返り> 怒りをコントロールするアンガーマネジメント。今回は怒りの感情のピークは6秒。この6秒で反射的に対応しないことが、よりベターな選択をするためには大切であることをお伝えしました。

今回は、2つめの暗号 ②三重丸を説明します。



私たちが怒らせるものはなんだろう？

私たちがイラッとしたり、むかつくとくるとき、一体に何に対して怒っているのでしょうか？ひと？できごと？もの？その正体を考えてみましょう。

実は私たちが怒らせているものの正体は、「べき」です。「べき」とは、自分の願望、希望、欲求を象徴する言葉です。自分の中にある「～あるべきだ！」という願望や欲求が裏切られる度に、私たちは怒りを感じると言われています。言ってみれば、「べき」は自分の中にある理想でもあります。会社、こども、上司、男性、女性、親、ルール、時間、などいろんなことに対して「～あるべきだ」という考えをそれぞれが持っています。人それぞれが自分のべきは正しいと思っていますし、他人も同じような「べき」を持っていると錯覚しがちです。しかしこの「べき」は程度問題なのでますます厄介なのです。

「時間は守るべき?!」

時間は守るべきだ！と言われたら、ほとんどの人が「それはそうだ！」といいます。このべきは共通認識であるように思われます、……が、では考えてみましょう。

「友人と映画を見に行くので、10時に駅前で待ち合わせの約束をした」

このとき、みんな時間は守るべきだと思っています。では、あなたは何時に行きますか？

友達を何時まで待てますか？9時45分には行くようにしている人もいれば、9時55分に行く人もいます。相手に待たれるのは嫌なので自分は早く行くが、相手は10時5分くらいまでなら怒らずに待てる、なんて言う人もいます。そう、まさしく程度問題です。あなたの思う「行くべき時間」は何時何分でしょう？

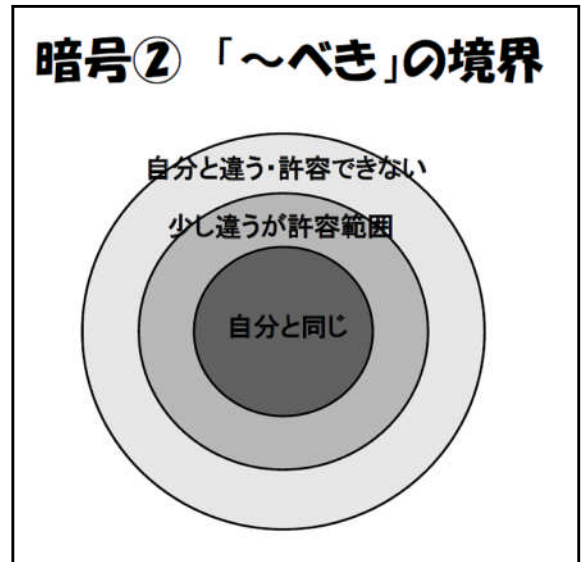
ではあなたの友人は何時何分だと思っているのでしょうか？これがひとそれぞれなので、待ち合わせ一つでもイライラする人もでてくるのです。

三重丸＝「べきの境界線」

今回の暗号の三重丸は、心の中にあるコップを上からみた状態だと思ってください。一番内側の○は「自分と同じべき」。二番目の○は、「自分とは少し違うけど許容できるべき」。外側の○は、「自分とは違うべきで許容できない」範囲です。許容できない範囲は、他人にきちんと知らせます。怒る必要はありませんが、私はこれは受け入れられません。という境界線です。

怒りっばい、もしくはすぐにイライラする人は、次の3つのステップを踏みましょう

1. 一番内側の○と二番目の○を大きくする努力をしましょう。
2. ○を大きくしたら、この○が大きいままであるように安定させましょう
3. 外側の○、すなわち許容できない境界線を他人にみせる努力をしましょう。



最後のステップの自分の許容できない境界線を見せる・・・の意味をもう少し詳しくお伝えします。

たとえば、子どもに対して、ご飯を食べる前にはテーブルの上を片付けなさい、というお母さんは多いです。昨日も今日もテレビばかりみている子どもの前では「ご飯の前にテーブルを片付ける約束でしょ！」とついつい声も大きくなってしまいます。「あ～また怒っちゃった・・・」とお母さんも反省。そんな次の日、「今日は子どもの自主性に任せてみようかしら・・・」と悩んでテーブルが片付いていなくても何も言わずに我慢します。いっこうに片付けない子どもにあきらめながらお母さんがテーブルの上を片付けてご飯を用意したら、子どもは「あれ？今日はお母さん怒らない。テーブルの上は片付けなくてもいいのかな？」と混乱します。しまいには「そうかあ、お母さんが怒るのはきっと機嫌が悪かったんだ」となりかねません。

境界線（自分がどうしても許容できないこと）を示すときは、怒る必要はありません。ひたすら何度でもこの線を超えたら私は許容できない、ということを示し続けることが大切です。

「べき」の厄介なのは、人それぞれにとってはその「べき」もみんな正しいということ。他人と共有できているようでも、その「べき」の程度によって許容範囲が違っていること。家族で、目玉焼きに何をかけるべきか？を話してみませんか。お醤油、塩、ソース、ケチャップ、マヨネーズなど何をかけてもいいのですが、自分以外はどんなべきを持っているのかを知ると、相手との摩擦を減らすことができます。

職場の仲間と、集合時間の事を話してみませんか？10時からの商談に何時に行くべきか？ひょっとすると、今まであなたが当たり前だと思っていた集合時間と、他の仲間の思っている行くべき時間がずれているかもしれません。お互いの「べき」をがわかれば、もっと相手を理解しやすくなります。

次回は、3つめの暗号の「分かれ道」についてご説明します。



道内セミナー といあえず ひと段落 課題は「メンタルヘルス」と「労働と健康」

5月10日の「十勝医療総会」から始まった今年度の道内セミナーは、渡島・十勝・日高・留萌・檜山の各地協と歌志内地区連合、UAゼンセン北海道、運輸労連青年女性部の6地域と3会員の計9セミナーが終わり、ひと段落となりました。

7月に当センターが発行してきた冊子「職場のメンタルヘルスを改善するために」を改訂したことを契機に、それぞれの会員・地域から要請をいただき、それぞれ20～50名に参加いただいて、いま一番職場で問題になっているメンタルヘルス問題や安全衛生の基礎等についてお話しできました。開催いただいた地域・会員の関係者の皆さんに感謝申し上げます。

なお、引き続き、地域や会員職場でのセミナー開催については、開催予定の2ヶ月前までにご連絡いただき、時期等をご相談いただければ、鋭意対応いたします。

<セミナーの課題>

- ①職場のメンタルヘルスを改善するために（冊子の解説、ほか）
- ②ハラスメントの対処と予防（管理者を含んでも可能）
- ③労働安全衛生の歴史と基礎知識（担当初任者向け）
- ④労働安全衛生マネジメント「POSITIVEプログラム」とは（マネジメントシステムの基礎）
- ⑤アスベスト問題の現状と課題
- ⑥労災補償制度の基礎知識と申請の方法（実践講座）
- ⑦職場の高年齢者対策（安全とメンタル）
- ⑧過重労働と労働時間管理（過労・過労死の防止推進と時間管理の実際）
- ⑨その他、安全衛生に関する課題



非言語コミケが本心を伝える

コミュニケーションの基本は言葉ですが、意外と言葉だけで伝わるメッセージは少ないものです。表情やしぐさ、動作などの非言語コミュニケーションで周りにメッセージを送っています。

メッセージの伝達は、言葉が35%、その他の非言語手段が65%といわれています。これは個人と個人のことですから、集団では言語で伝わる比率がもっと下がります。つまり人間は圧倒的に相手の表情やしぐさ、動作などからその人の伝えたい情報や感情を読み取っていることとなります。感情は隠そうと思ってもなかなか隠せません。それは驚きや怒り、悲しみ、軽蔑などの表情が「不随意運動」だからです。

特に個人対個人で話すときは、「斜めに座る（正面に座らない）」、「視点は相手の目の少し下に」、「手はテーブルの上に置く」などに気を付けると、相手の警戒心が薄れます。

※ ジャーナルへのご意見や、労働安全衛生のご質問は以下のメールにお願いします。
safety@rengo-hokkaido.gr.jp