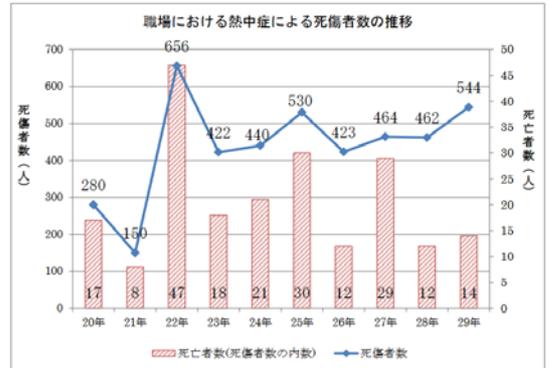




## 7月は熱中症予防強化月間 こまめに水分・塩分補給を！

厚労省が発表した2017年度「職場における熱中症の発生状況」では、死傷者数は544人と前年と比較して82人増加し、そのうち死亡者は14名で2名増加しています。熱中症の死傷者数は2010年をピークに、以降400~500人で高止まりし、毎年7~8月にかけて多発しています。暑い夏を間近にひかえ、熱中症の仕組みと予防について考えてみます。



私たちは、食べることで体やエネルギーをつくりだし、そのエネルギーを呼吸をはじめ活動によって消費しています。その際に熱が生じますが、間脳にある体温調節中枢で血管を拡大・収縮させて放出する熱の量を調節し、血流によって体表近くまで運び、体外に排出します。私たちは、このように産熱と放熱のバランスをとりながら体温調整を図り、生命の維持に必要な酵素が最も活動しやすい温度として、体温を36~37℃に保っています。

寒い時には、体表の血管を収縮させて熱放散を防ぎ、ふるえやくしゃみなど筋肉の運動によって産熱を増やし、暖かい場所への移動や服を着るなどの行動を取るようになります。逆に暑いときは、血管を拡大させて熱放散をさかんにし、服を脱いだり、涼しいところへ移動するなどします。

外気温が高くても涼しい場所に退避できないような場合、熱は高い方から低い方に伝導することから、体はうまく熱放散できなくなります。したがって、体温が上がるのを防ぐため、さかんに汗をかくようになります。その汗を蒸発させる気化熱で、周りから熱を奪って体温を下げているのですが、湿度が高くなると汗が蒸発しにくくなるため、うまく体温調節できなくなります。このように体温と気温・湿度などの環境とは、密接に関連しています。

熱中症は、かつては日射病、医学的には重症度に応じて熱疲労、熱けいれん、熱射病などと呼ばれてきましたが、炎天下での灼熱のような状況以外にも発症する恐れがあることから、熱中症と呼称を統一しました。

熱中症とは、医学的には、暑い環境や気温が下がりにくい環境で起こる脱水症状など体の異常のことで、①余分な熱をうまく体外に放出できないで体温が上昇し、重要な器官が機能障害を起こすこと、②汗をかいて体表から出た水分や塩分の喪失を補充できない状況が続く、重要な器官の血液の循環が悪くなることをさしています。

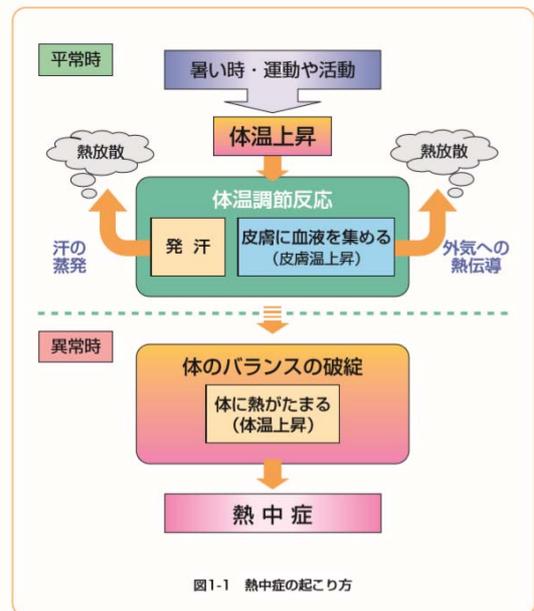


図1-1 熱中症の起こり方

例えば、運動や労働など体を動かすと体温は上がります。高温多湿などの状況下では、さらに体温は高

くなります。こうなると、せっかく体表近くの毛細血管まで運ばれてきた産熱は外気温が高いためうまく体外に放出できず、また体内に戻ってしまいます。体温を下げるために、たくさん汗をかいて水分が減少すると、血液の粘性が高まって血流が悪くなります。そうすると、筋肉や脳、肝臓や腎臓に十分血液が行き渡らないため、血液を送り出す心臓などに負担がかかるとともに、筋肉がこむら返しをおこしたり、

<環境>	<からだ>	<行動>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■屋外</li> <li>■気温や湿度が高い</li> <li>■日差しが強い</li> <li>■風通しが悪い</li> <li>■閉め切った室内</li> <li>■エアコンがない</li> <li>■熱波の襲来など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■高齢者・乳幼児・肥満</li> <li>■持病～糖尿病、心臓病</li> <li>■低栄養状態</li> <li>■脱水症状</li> <li>■下痢・インフルエンザ</li> <li>■体調不良</li> <li>■二日酔い、寝不足など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■重労働や激しい運動</li> <li>■慣れない作業</li> <li>■長時間の屋外作業</li> <li>■水分補給できない状況</li> </ul>	<p>ボーとなって意識を失ったり、肝臓や腎臓の機能障害を起こす等、色々な器官に影響を与えます。</p>

上図のように熱中症は、暑い、蒸すなど「環境」、寝不足や二日酔いなど「からだ」、屋外での長時間労働や激しい運動など「行動」の3つの条件が重なると発症する可能性が高まると言われています。ですから、熱中症の仕組みを知るとともに、屋外や気温・湿度の高い場所などで活動しなければならない時には、どのような環境となるのか、自分の体がどのような状態にあるのかを把握するなどして、これら3条件に対応できる状況にしておくことが熱中症予防となります。一方で、熱中症に罹りやすいかどうか個人差もあり、乳幼児や基礎疾患のある高齢者や肥満、糖尿病患者やアルコール依存患者などは熱射病にかかりやすいとされているので、考慮しておかなければなりません。熱中症予防には、具体的には以下のようなものがあります。

熱中症は、予防や対策によってかなり防げることが可能と考えますが、暑熱の環境にいる、あるいはいた後に、体調不良を起こした場合については、すべて熱中症の可能性があると考えることが大切です。また、熱中症は下図のように重症度や緊急度からⅠ、Ⅱ、Ⅲ度に分類にされていますが、あくまでも目安

であり、お互いの状態を把握しながら、万が一、同僚や周りの人が熱中症にかかった場合、適正に対処できるよう、準備しておきたいものです。

<熱中症の予防>	
■高温多湿の季節を迎える前に、ウォーキングやジョギングなど軽い運動で、汗をかき必ず水分補給して体を慣らす。(汗腺が鍛えられ、水分補給後の体液量の回復が早くなる)	■自分の年齢や健康状態を踏まえて体調を整え、二日酔いなど体調不良にならないようにする。
■気象庁の「高温注意情報」など、天気予報等の情報収集する。	■水分補給はこまめに数回づつ分けて行う。汗として塩分も出るので、塩分補給もしっかり行う。
■コーヒー、緑茶、ビールは利尿作用があり、逆に脱水状態を引き起こすので避ける。	■外の作業や活動では、通気性のよい、吸湿性・速乾性のある服装や直射日光を避ける帽子を着用する
■風通しのよい場所や日陰での適度な休憩をとる。	■首の後ろや脇を冷やして体温を下げる。
■室内では、窓を開けての換気、エアコンや除湿器を使っでの室温や湿度の調整をする。	■WBGT測定器を使っでの予防(暑さ指数(WBGT)は、人体と外気との熱のやりとりに注目した指標で、①湿度、②日射・輻射熱などの周辺の熱環境、③湿度の3つを取り入れた指標で、温度と同じ単位で℃を使うが値は異なる。WBGT値が28℃を超えると熱中症が急激に増えている)

であり、お互いの状態を把握しながら、万が一、同僚や周りの人が熱中症にかかった場合、適正に対処できるよう、準備しておきたいものです。

熱中症の分類と対処法

重症度	症 状	対 処 法
Ⅰ 度	めまい 大粒の汗 失神 立ちくらみ 筋肉のこむら返り 手足のしびれ、気分が悪い	涼しい所で休ませる 衣服を弛める 水分・塩分補給 誰かが付いて症状がよくならなければ病院へ
Ⅱ 度	頭痛 吐き気 倦怠感(だるい) 虚脱感(力が入らない) 軽い意識障害(何となく意識がおかしい)	Ⅰの処遇に加え 体を冷やす 太い血管の脇下など 自分で水分をとれない場合や症状がよくならなければ 病院へ
Ⅲ 度	Ⅱどの症状に加え 意識がない、けいれん、体が熱い 呼びかけに対する返事がおかしい 肝機能障害・腎機能障害・血液凝固障害	直ちに救急車を要請 到着するまで、涼しい場所に移動し、安静を保つ 体が熱い場合は、保冷材などで冷やす



## 第4回過労死防止学会 一人の犠牲者も出さないような職場づくりを！

第4回過労死防止学会が6月2日・3日と札幌市北海学園大学を会場に開催されました。第1日目は「日中韓・過労死防止国際シンポジウム」、第2日目は午前に分科会、午後に関通論題「過労死問題からみた『働き方改革』の諸問題」という日程で行われました。学会の論議の様子として、参加した第3分科会「教員の『働き方改革』の取り組みと課題」と第5分科会「職場のハラスメントと過労の実態」の内容について報告します。

### 第3分科会「教員の『働き方改革』の取り組みと課題」に参加して 北教組 山谷 一夫

分科会では、はじめに「神奈川過労死等を考える家族の会」から「教職員の働き方改革に関する活動報告と今後の広がりへの課題」と題して報告がありました。その内容は、昨年度から今年度まで「全国過労死を考える家族の会」「教職員の働き方改革プロジェクト」の呼びかけ人として、教師の働き方改革に取り組んできた経過と課題が中心でした。2017年5月に「教職員の働き方改革プロジェクト」を立ち上げ、教員の勤務時間に上限規制を求めるネット署名を実施し、文科省・厚労省への署名提出と要請行動を皮切りに、「教職員の働き方改革シンポジウム」の開催、地方公務員災害補償基金への要請行動、全国各地の教育シンポジウムでの講演、中教審「学校の働き方改革特別部会」の傍聴などを行ったこと。2018年1月には文科省・厚労省要請で紙ベースの署名50万筆を提出した取り組みなどが紹介されました。

全国の教育シンポでは、①教職員以外の人にも教師の仕事を知ってもらいたい、②過労死等の遺族の話を通して先生方の労働意識を少しでも変えて欲しい、などのテーマ依頼が多かったといえます。講演後の感想として、給特法について、ほとんど知らないことに驚いた、②教員は授業を準備する時間や子どもたちと接する余裕もないのに当事者の教師から声が上がらない、などの報告がありました。教員の「働き方改革」を進める上での課題として、

①「給特法」の存在、②改定学習指導要領による授業時数の増加、③保護者・教師の意識、④管理職に労務管理の意識がないこと、⑤学校に様々な対応を求めすぎていること、などが上げられました。最後に「教師の『働き方改革』は同時に子ども

給特法とは、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」の略。教員に月額一律4%の教職調整額を支給する代わりに、労基法37条の適用を除外し、時間外や休日、深夜の割増賃金については支給しないことを規定。この法令によって、教職員は無定量・無制限の超過勤務が慢性化する状態を招いている。

たちの『教育改革』である」という世論喚起が必要であるとの強い訴えがありました。

次に、「静岡過労死を考える家族の会」から「教育現場における教諭の過労死防止の安全対策について」と題して報告がありました。報告では、「パワハラ」の継続、危険を想定できない他部署管理者によるパワハラ、非教育的な目的の企画が強要されたことなどによる過労死であるとして、被災教諭が過酷な勤務となった原因が、福祉事務所や教育委員会・校長などの対応にあることが訴えられました。

最後に、「神奈川過労死等を考える家族の会」から、「教職員の職場環境変革の課題と戦略～娘の生死との葛藤から～」と題して報告がありました。その中で、職場環境の改善に向けて人的・財政的支援が必要であり、具体的には、①給特法の廃止、②教育予算の増額、③教員の持ち時間の上限設定、④部活動など業務軽減の受け皿の構築、④正規教職員の増員、が重要であることが訴えられました。

意見交流では、参加した弁護士から、在職死亡者数が年間500～600人程度で推移している中、教師の過労死の地方公務員災害補償基金への公務災害申請件数はきわめて少ない。年間の公務災害認定件数はごく限られ極めて過小であり、その最大の要因は勤務時間が把握されていないことにある。学校へのタイムカードの導入は、県12.8%、政令市40%、市町村8.1%に止まっていることに言及し、「給特法」の問題点を指摘しました。また「給特法」の見直しが必要なのに、自民党「教育再生実行本部」の案では、時間外勤務の上限規制や1年単位の変形労働時間制の導入に抑えようとしているとの説明もありました。

第3分科会での報告及び論議を通して、①過労死などの公務災害認定にあたって、教員については勤務時

間の把握がなされていないこと、②裁判などでは膨大な教員の時間外勤務が自発的勤務として扱われていること、③教委・管理職による教員の勤務時間管理の責務が曖昧にされていること、④教員の時間外勤務手当・休日勤務手当・割増賃金が支給されないため、学校において時間外勤務抑制の機能が働かないことなど、改めて問題の元凶になっているのは「給特法」であることを確認しました。また、教職員の働き方改革について、引き続き、世論喚起を行っていくことの重要性について参加者全体で共有しました。

## 第5分科会「職場のハラスメントと過労の実態」に参加して 安全衛生センター 緑川 義昭

第5分科会では、4つの報告がありました。1つは、「過労死」や「精神疾患・過労自死」の労災認定が進まない問題として、現在の「脳・心臓疾患の労災認定基準」や「精神障害の労災認定基準」の基準が限定的過ぎる点などの問題を指摘し、基準の改定が必要とする報告。もう1つは、休憩時間もとれないほど過酷な客室乗務員の勤務実態を明らかにし、職場環境改善が進まない背景には使用者側の組合攻撃があり、現在、客室乗務員のOG、OBが中心となって労働条件の改善の取り組みを進めているという報告でした。

とりわけ、パワハラより過労自殺した次の2つの報告については、悲痛で考えさせられました。

まず、関西毎日報道部記者による報告です。毎日放送は働き盛りの過労自殺が増加している状況に注目し、ドキュメンタリー番組の制作を模索していました。そのような中、2008年に名古屋の30代市バス運転手が車内で起きた乗客の転倒事故の責任を負われ、警察に出頭した翌日に焼身自殺したという事件があり、両親が「公務災害」を申請していることに関心を持ち取材が始まります。取材の中で、自殺した運転手のバスには転倒した人物は乗車してはならず、えん罪でパワハラがあったことが判明しました。しかし、審査請求に対して地方公務員災害補償基金名古屋支部は棄却したことから、両親は取り消しを求めて地裁に提訴するものの、一審では敗訴になりました。一方高裁では、初めてパワハラの存在を認定し、えん罪の可能性が高いことを認め、大きな精神的負荷を受けて自殺したと公務災害を認定し、逆転勝訴となりました。しかし、当局側は名古屋市は高裁が公務災害と認めただけで、市には問題がなかったとの姿勢を崩さなかったことから、現在は損害賠償を求めて係争中となっているという報告でした。

もし、報道記者の取材がなければ、一人の尊い命が奪われ冤罪とわかってても黙殺するほどの組織的な隠ぺいと権力が存在していたという事実が闇に葬られていたと考えると空恐ろしくなります。また、人の命がこんなにも軽んじられることに強い怒りを覚えるとともに、公務災害認定の不備や困難性について痛感し、改めて基準見直しの必要性を感じました。

次は、神戸市に従業員9000名ほどを抱える製菓会社に正社員として入社し、2年目の2016年6月に、いじめを苦に20歳という若さでJRに投身自殺した息子さんの母親の報告です。息子さんは入社当初から、グループリーダー（GL）に挨拶しても無視されるなどパワハラを継続的に受けていました。入社1年目で作業場のライン長になってからパワハラは一層激しくなり、一つのミスがあると他のパート従業員の前でフロアに響き渡るような大声で何度も繰り返し怒鳴り続けられました。また、作業中に詰め所に呼び出されて2時間ほど「全部お前が悪い」、「また牛の餌作りやがって（不良品）」などの罵声を浴び続けられたこともありました。加えて過酷な労働実態もあり、勤務時間の40～50分前に出社しても「社長出勤」と罵られるサービス残業が横行していました。自殺の6か月前の9月～11月までの繁忙期の超過勤務は、88時間、109時間、91時間と過労死認定基準を超え、45分ある休憩時間も15分も取れないで食事も駆け込むような状態でした。さらに、従業員の面前で罵倒されることから、パート労働者も当人を馬鹿にして指示を受けられない状態になっていました。「辞めたい」というと「お前の高校からは採用しない」と恫喝を受け、これが足かせとなって辞職もできない状況になっていました。このようにパワハラと長時間労働が起因してうつ病となり過労自殺したが、会社側は長時間労働やパワハラの実態はなかったとしており、現在、労働基準監督署に労働災害申請中となっているという報告でした。精神障害の労災認定が30代の働き盛りや29歳以下の若い世代に目立っている状況にあって、親が子を奪われる気持ちは如何ばかりか。最後に母親が言った「若い社員が使い捨てにされるような社会であってはならない」という言葉が忘れられません。

労災認定基準等の問題もありますが、4つの報告で共通していたのは、長時間労働など過酷な労働や成果主義、ハラスメントが起きやすい上意下達な硬直した会社風土、そうした職場環境を容認する土壌などが複合して、過労死や過労自殺を引き起こしているという実態です。労働者の生命と尊厳を守り、安心して仕事ができる職場環境をどうつくるか、職場からの、組合からの取り組みが問われている気がします。