



全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター
 発行責任者：九後 健治
 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
 平和と労働センター・全労連会館6階
 Tel (03) 5842 - 5601
 年額1,500円
 (送料込、会員は会費に含む)





ともに働き、ともに暮らす共生社会をめざして

「在日クルド人と共に (HEVAL)」代表理事 温井立央さんに聞く

近年の排外主義の広がりを見過ごすことができません。とくに埼玉県南部で暮らすクルド人に対しては、激しいヘイトスピーチや悪質な嫌がらせが続いています。一方、こうした動きに危機感を持ち、外国人を排斥するのではなく、共生社会をつくろうと声を上げる人々も少なくありません。市民団体「在日クルド人と共に (HEVAL)」もその1つです。HEVALは埼玉県南部に暮らす日クルド人のコミュニティと地域の人たちの間で相互理解を深めていく活動(日本語教室、医療相談、イベント等)を進めています。同団体の代表理事である温井立央(ぬくい たつひろ)さんに話を聞きました。

——ヘイトスピーチや嫌がらせが続くことは、地域で暮らすクルド人の方々にどのような影響を与えているのでしょうか。

「日常生活の中で外国人排斥につながる言葉が使われてくるのでクルド人の方々に大きな不安が広がっています」「中には、子どもの姿を盗撮し、ネットに上げる者もいて、子どもたちは恐怖を感じています」

「もちろん、生活習慣の違いなどで小さなトラブルがないわけではありません。しかし、トラブルを属性と結びつけることは差別につながります」

——外国人への差別と偏見の広がりや、国や自治体の施策にまで及んでいます。「国民の安全・安心のための不法滞在者ゼロプラン」(2025年、入管庁)などは、タイトルからして外国人が不安を与える存在だと決めつけています。真に求められる政策・施策はどのようなものなのでしょうか。

「ヘイトスピーチ規制法はありますが、実効性の点で限界があります。差別を包括的に禁止する法律が必要です」憎悪(ヘイト)のピラミッド(図参照)という考え方があります。ヘイトスピーチが高じると、取り返しのつかないヘイトクライム(暴力行為)につながり、最終的にはジェノサイドに至る危険性をあらわしています」

——偏見や差別につながる兆候を見過ごさないことが大事だと気づきます。国や自治体の関わりの点で

はどうでしょうか。

「外国籍の人が社会の一員として活躍し、認めるためには、一定の支援も必要です。特に日本語の教育をもっと公的に充実させる必要があります」

——クルド人の方々が地域で安心して働くための課題は何でしょうか。建設業に従事するケースが多いと聞きますが、災害や疾病のリスクも少なくないのではありませんか。

「釘の踏み抜きや転落事故の災害事例を聞いたことがあります。長時間労働の問題もあるようです」

「仮放免は就労禁止ですが、何年も働かずはどうやって生きていけるのでしょうか。深刻なのは健康保険にも入れないことです」

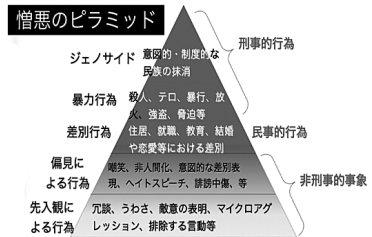
——健康保険が使えない、高額な医療負担が生じるとなれば、受診抑制が生じて、状態が悪化してからの受診という悪循環が生じませんか。

「そのような事態は実際に生じています。行政は、こうした人たちは法の外にいると言います」

——在留外国人に基本的人権を一切認めない態度に見えます。働く外国人の課題と向き合い、連携しながら解決をめざしていきたいと思えます。

(聞き手：全国センター 森崎 巖)

*温井立央さんへのインタビューの詳細は季刊「働くもののいのちと健康」No. 107 (2026年5月25日発行)に掲載します。



出典：ヒューマンライツ情報ブログ「Mの部屋」

〈今月号の記事〉

- 化粧品による石綿暴露／第2回理事会…………… 2面
- フィリピンの家事労働者から考える…………… 3面
- 各地・各団体のとりくみ…………… 4～6面
- 三星化学工業・膀胱がん事案／私の1冊…………… 7面
- 熱中症防止のためのガイドライン…………… 8面

ベビーパウダーによるアスベスト暴露、日本で初の労災認定

広く利用されてきたタルク (和名 滑石)

昨年12月、化粧品販売をしていた女性が、化粧品に含まれていたアスベストにばく露し、中皮腫を発症し労災認定を受けていたことが報じられました。化粧品のアスベストばく露による認定は全国初。タルクを原料とする化粧品への石綿混入が原因とされています。

タルクは、天然のケイ酸マグネシウムを主成分とする柔らかい鉱物で、サラサラした肌触り、高い吸着性、滑りやすさが特徴で、化粧品（ファンデーション、ベビーパウダー）のほか、製紙、塗料、ゴム、プラスチックの充填剤として広く利用されてきました。

日本では、1975年に環境庁の助成研究で、市販されている製品のベビーパウダーを電子顕微鏡とX線回折装置で調べ、5製品から0.3~1.8%の白石綿を検出したことが報道されているようです。

1987年に厚生省がタルクへの石綿混入をめぐり、簡易的な暫定試験法を示し「ベビーパウダーの品質確保について」との通知を出しましたが、2006年8月に厚生労働省が「天然鉱物中の石綿含有率の分析方法について」との通知を出して試験法が更新されるまで、まったくいい加減な管理が行われていたと考えられます。

タルクには不純物としてアスベストが含有し、ゴム製品をつくる工程でアスベストにばく露して労災認定を受けている事例が90年代に数例報告されています。また、病院では使用後の手袋などを洗浄し再利用し、使用する時にタルクをまぶして保管して

いたため、働いていた看護師が中皮腫で労災認定される事例もありました。

厚生省通知は1987年になって発出

アメリカでは70年代に石綿検出を受けてすぐタルクの品質管理が始まりました。日本では1987年になってようやく厚生省通知が出されました。

アメリカではJ&J（ジョンソンアンドジョンソン）のベビーパウダーによる中皮腫や卵巣がん事例が頻発し、J&Jは、合計約90億ドル（現在の為替レートで約1兆3000億~1兆4000億円以上）を支払って和解する案を提示しています。また、訴訟の責任を負う子会社を設立して破産申請を行うことで、賠償額を抑えつつ一括解決を図ろうとしています。これに対しては「責任逃れだ」とする批判もあり、法廷で争いが続いています。

こうした事例は、ほとんど中皮腫を発症して表面化しますが、その数倍の規模で発症する肺がんや卵巣がんなどの事例は日本では顧みられていません。実際にはもっとたくさんの被害があるものと考えられます。

(新生大阪アスベスト対策センター 伊藤 泰司)



3月24日付河北新報

いの健全国センターが第2回理事会を開催 (4月1日)

いの健全国センターは4月1日、第2回理事会を開催 (オンラインを含む31名が参加)。埜田理事長からの挨拶の後、九後事務局長から第1回理事会 (1月23日)以降の委員会・情勢の特徴等について報告がありました。

協議事項として地方センター交流集会 (10月3~4日)の運営について議論し、担い手づくりや活動の活性化に向けた交流を深めるほか、地方センターにおける「いの健運動のあり方」を提言すること、その際、労働組合をはじめ多様な団体・個人との連携を重視することを確認しました。

また、今年度に設置する課題別検討会 (「高齢者の労災防止」「熱中症対策」「ハラスメント防止・

根絶)の責任者及び構成員、具体的な検討課題や進め方について議論しました。

また「政策・制度要求2025」の理解を深める季刊誌「読者サロン」は4月以降、原則として毎月開催することとし、加盟団体・地方センター・個人会員等に参加を呼びかけることとしました。

「政策・制度要求2025」の実現に向けた厚労省要請については、数回に分けて行い、第1回を6月3日または4日に実施することを確認しました。

最後に各単産、地方センター等から活動報告・活動予定の報告があり、その到達点や課題を共有しました。

(編集部)

POSSE 講演会

「ケア労働を支える移民女性、その裏側で何が起きているのか？」

～フィリピンの家事労働者運動からグローバルな格差と国際連帯の形～

3月28日、NPO 法人 POSSE の主催で、イベント「ケア労働を支える移民女性、その裏側で何が起きているのか？—フィリピンの家事労働者運動から考えるグローバルな格差と国際連帯の形」が、都内開催されました。

ケア労働を支える移民女性

日本のケア産業は、多くの移民労働者によって支えられています。介護現場で働く外国人は9万人をこえ、都内の施設では7割の施設が外国人を採用しています。しかし、その裏側では、妊娠した移民女性への中絶の強要や強制帰国、セクシャルハラスメントや性暴力、パスポートの没収による強制労働など、深刻な人権侵害が報告されています。この問題は日本だけの問題ではなく、世界各地でも同様に、不安定な労働条件や差別・暴力が深刻化しています。

声をあげるフィリピンの女性たち

フィリピンは労働移民大国として知られていません。そのフィリピンの海外で働く家事労働者およびケア労働者でつくる労働組合が「PIN@Y」です。

アドリアナ・チュウさん（写真下）は大学を卒業後すぐに PIN@Y の活動を始めました。「社会活動・労働運動に参加したいと考えた時、特に移民労働者の権利を確立することが難しく国際的な連帯をつくる必要を感じた」と語ります。1970年代のオイルショック以来の不況対策としてフィリピンが国の経済対策としてすすめてきた移民政策。在外移住者からの送金は、フィリピンのGDPの約1割を占めていると言います。しかし、チュウさんの報告によると、海外で働く労働者の60%以上が女性で、家族と離れ、家事労働者介護労働、またはサービス労働に従事し不安定な雇用



に置かれているといえます。特に住み込みの家事労働者の場合長時間労働が蔓延し休日を与えられないなど、事実上の強制労働という実態があると言います。また、移住先国での社会保障制度（年金、健康保険など）につ



いても知らされず権利行使ができない状況があることが報告されました。

団結権が十分に保障されていない国もあり、PIN@Y が援助を行っていることも報告されました。自身も元家事労働者で、現在は PIN@Y の事務局長であるグレース・エストラダさん（写真上）は、1人ひとりの相談者への支援を行うとともに、国際的な連帯を広げる活動を行っています。

「国境」というハードル

主催者の POSSE 外国人労働サポートセンターからも報告がありました。POSSE に寄せられる外国人介護労働者からの相談件数も増加。ある相談事例ではフィリピンからの技能実習生が来日わずか6か月で、窒息・転倒・急変のリスクの高い入所者を複数名担当させられうつ病を発症。同期のフィリピン人実習生9人の内5人が退職しています。

また、相談者が「声」を上げる時の最大のハードルは「国境」だと言います。在留資格のない人の場合「声」をあげることで、強制送還という

医療・介護福祉分野で働く外国人労働者数

在留資格	在留者数
経済連携協定(EPA)による介護福祉士・候補者	3304人(25年1月1日)
在留資格「介護」	1万2227人(24年12月末)
技能実習	1万5909人(23年12月末)
特定技能	4万4367人(24年12月末)

※国際厚生事業団や出入国管理庁調べ

かたちで「口封じ」されたりしてしまいます。「国境をこえての権利行使のできるネットワークの機能」が必要だ」という訴えがありました。

POSSE では、海外へ働きかけに行く前段階での啓蒙・教育活動を重要視して取り組んでいることも報告されました。

国際的にグローバル企業による搾取が進んでいます。働くもののさらなる連帯した活動が求められています。 (全国センター 岡村やよい)

各地・各団体のとりくみ

北海道

長時間労働などで労働局に要請 いの健北海道センター

2月6日、北海道労働局と懇談要請を行い、細川 誉至雄理事長他7名が参加しました。

①36協定の届出、長時間労働については、労働者代表の選任は届出書にある代表者の役職名をチェックして、不備がある場合は再提出を指導している。長時間労働の解消は労働基準行政の重点として取り組んでいる。月の時間外・休日労働が80時間を超える事業所に指導を行っている、取引慣行などで長時間労働が発生する場合もあり、厚労省のホームページの活用を促している。過労死等対策推進月間、過重労働解消キャンペーンも行っているとの回答でした。

②労働局等への相談について、令和6年度はいじめ・嫌がらせが14年連続最多となっている。対策としては毎年12月のハラスメント撲滅月間等の周知・啓発を行っているとの回答でした。相談体制の強化については、本省に要望していると回答しました。

③過労死等労災申請の結果について。脳・心臓疾患での過労死の請求に対し支給決定が減少した理由については明確な回答はありませんでした。精神障害の労災支給決定については、関係者からの聴取や調査内容とりまとめに日数がかかり、決定までに時

間がかかっているとの回答でした。精神障害発症の要因となる「出来事」については、5位までの統計しかとっていないとのことでした。

④アスベスト対策では、労災を受給していない建設従事者の石綿救済法適用者への給付金制度について、ホームページでの周知のほか、労働局独自の取り組みとして個人情報開示の際に給付金制度説明のパンフレットを郵送しているとの回答でした。建物解体時の事前審査状況については令和4年より電子システムによる報告を義務化、適切な対策が講じられるように指導を行っているとの回答でした。

⑤労災職業病の発生状況では、令和7年12月末の時点で死亡48件(前年比+1)。死傷病者に占める60歳以上の割合が33.7%と高く、労働局でも重点課題として取り組みを進めていくとの回答でした。

⑥労働局職員、監督署職員の増員については引き続き本省に要望していく。精神障害に関わる調査官の研修の充実、時間外労働上限規制緩和への懸念については本省に報告するとの回答に留まりました。

(北海道センター 木幡秀男)



細川理事長(左)

東京

高市政権下の働き方を学ぶ

いの健関東甲信越地方センター連絡会

第21回働くもののいのちと健康を守る関東甲信越学習交流集会在、東京労働会館で3月29日に開かれ、オンライン参加も含めて79名が参加しました。

関東甲信越の学習交流集会は、昨年に続いて半日の集会として2月8日に開催を予定していましたが、総選挙の投票日と重なったため、年度の最終の日曜日に開催することとなりました。

高市内閣の「働いて、働いて、働いて、働いて、働いて」と労働時間の制限や労働基準法の改正を無視した発言の中で、「新政権下で私たちの働き方はどうなるのか」と題して全国センターの森崎巖理事(写真)が記念講演を行いました。



各都県でのたたかひの報告のあと、「職場を基礎にした安全衛生活動」(第一分科会)と「労災認定の最新動向と実務」(第二分科会)の二つの分科会に分かれて討論が行われました。

第一分科会は、会場参加者グル

ープとオンライン参加のグループに分かれて、討論を行い、職場での色々な問題を出しあいました。

第二分科会では、オンライン参加者を含めた全員のグループで労災の認定事案についての様子と実務について交流をはかりました。

討論の中では、労働組合や労働者のもっている労働基準法や労働安全衛生法の知識が、使用者の言うことに反論することまで追いついておらず、衛生委員会の設置や作業基準、労働時間なども使用者が言うがままになっていることが感じられました。

パートを含めた従業員が50名以上いても、「正職員は50人以下だから衛生委員会はいらない」とか、会議の内容も、「記録はしっかりと取ってあるから問題ない、見せる必要はない」などと言う法令に反する言い分がいまだにまかり通っているようです。

今後の学習会は、以前のように一泊の交流を含めたものという要望がありますが、首都圏での土日の集会は経費もかさみ難しくなっており、休日の半日で学習会と交流を続けていきます。次回の学習交流集会は、神奈川センターが中心となって行う予定となっています。(東京センター 門田裕志)

各地・各団体のとりくみ

大阪

なぜ、ハラスメント対策は定着しないのか 2026年度労働安全衛生学習会

大阪労働健康安全センターは3月13日、大阪労連との共催で「なぜ、定着しない？ 職場のハラスメント防止対策」というテーマで「2026年度労働安全衛生学習会」を開催しました（写真）。

ハラスメントの相談は13年連続最多

講師を務めた西川翔大弁護士は、2023年度に労働局に寄せられた労働相談のうち、3位は解雇、2位は自己都合退職、そして1位がいじめ・嫌がらせ等のハラスメント関係で13年連続最多であったと指摘しました。

数次にわたる法改正により企業のハラスメント防止措置の整備が進む一方、厚労省の調査結果では、セクハラ被害者の51.7%、パワハラ被害者の36.9%、カスハラ被害者の35.2%は被害を受けたあと「何もしなかった」とされ、その理由として多くが「何をしても解決にならないと思ったから」と回答しており、企業の相談窓口が利用されていない実態が明らかにされました。

また、労働者から相談を受けた企業のうち、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」「発生状況を

把握することが困難」といった理由で、セクハラでは42.5%、パワハラでは53.2%の企業が「特に何もしなかった」と答えており、相談体制を整備しても企業は何もしていないという実態が浮き彫りになりました。



労働者が企業の相談体制を信用しない理由は

労働者が企業の相談体制を信用しない理由としては、①相談体制に「中立性」がなく、企業寄りと見られている、②プライバシー保護に欠け、相談内容が職場に漏れるおそれを警戒、③相談窓口の問題解決能力に懐疑的の3点をあげ、根底にあるのは、制度の構造的欠陥と労使双方の不信感であり、真に信頼される制度に生まれ変わるには、労働組合の介入やプレッシャーが必要と述べました。労働組合が介入する意義として、①「防波堤」となって孤独な被害者を守り、孤立させない、②「監視機能」を発揮し、制度が機能しているか常にチェックする、③「実効性ある対策」を要求し、労働者目線で本当に役立つルールを求めることだと指摘し、解説を締めくくりました。（大阪センター 丹野 弘）

民医連
中・四国

振動病とじん肺のたたかいか ら、民医連の役割を考える 民医連 中国・四国地方協議会

2026年3月13日～14日、徳島県で「全日本民医連中国・四国地協社保平和交流集会」が開催され、51人が参加しました。

労災職業病の根絶をめざして

学習講演では「労災職業病の根絶をめざして～振動障害・じん肺被害の救済と制度改正・裁判闘争～」をテーマに、建交労徳島建設山林支部の井上玉紀さん（写真）をお招きしました。井上さんからは、徳島で林業労働者の振動被害が拡大し、労災申請に対する不支給決定が続出する中で、生活といのちをかけたたたかいが巻き起こった歴史とそのたたかいは、患者さんや家族と労働組合、そして民医連が力をあわせて進んできたことが語られました。



振動障害だけでなく、徳島は名の知れたトンネル

坑夫を多数輩出してきた地域でもあり、四国じん肺訴訟がたたかわれました。「なくせじん肺全国キャラバン」につながるたたかいの歴史と成果も語られました（QRコードから講演の動画を見ることができます）。



粘り強い運動の重要性

振動障害もじん肺も、労災を認めない国の姿勢を正し、科学的な根拠を示して被害の補償を求める取り組み、さらには労災じん肺そのものを根絶するために国と企業に働きかけ、制度を変え、労働時間の短縮や労働環境の改善を勝ち取る粘り強い運動の重要性と、その中で民医連に期待されている役割についても学びました。

2日目は5つの県から報告がありました。山口からは長生炭鉱の歴史と現状、愛媛からは「いのちのとりで裁判の運動」が報告され「当事者が声を上げること、そして全国で運動を支援する」ことの重要性も学びました。

（徳島民医連 楠藤義明）

各地・各団体のとりくみ

郵便局
家族会

石川県小松郵便局事件について 郵便局員過労死家族会

2024年9月、「郵便局過労死家族とその仲間たち」(略称：郵便局員過労死家族会)の発足を発表し、ホームページもスタートしました。過労死だけでなく、一命はとりとめたものの重篤な被害を受けた「生存被害者」の相談も続けてきました。

同僚の自死に衝撃を受けて

2025年2月に寄せられた相談には、そのあまりの過酷さに言葉を失いました。

被害者は信頼を寄せていた同僚の自死に衝撃を受けてうつ病を発症します。復職したにも関わらず、同じ班で働いていたもう一人の同僚の自死により、再発します。受診と服薬で仕事は継続していましたが、過酷な労働により自宅トイレで気絶・転倒・頸椎損傷で肩から下が麻痺となりました。

郵便局集配の仕事は軒並み配達する普通郵便の配達＝通常配達を覚えるところから始まります。精通する通常配達区を増やしていき、所属班の全エリア(かつては5区程度)に精通した後、速達や時間指

定郵便という全エリアを対象として納期に迫られる郵便の配達である混合配達に就くようになります。近年の郵便局は人員不足のため班の受け持ちエリアを拡げる傾向にあります。被害者が所属した班は10区を受け持っていました。そこに異動して間もない時期で2区しか精通していないにも関わらず山間部も含む混合配達に就かされていたのです。

自力のたたかいかから

私が被害の重さとともに驚いたのはすでに行政訴訟まで行っていることでした。地元の弁護士は誰も受任せず、労基署は「うつ発症までであれば労災認定申請を受ける」と答え、ならばと、本人が口述し、おつれあい(おつれあいが筆記し、手続きを進めましたが、不支給決定、審査官も却下、行政訴訟、控訴棄却。その後連絡が寄せられたのです。辛うじて「預からせてください」と応えました。尾林芳匡弁護士に連絡したところ、「現地に行く」と言ってくれました。被害を受けた全過程を対象にした損害賠償請求が決まり、次の期日は6月9日、金沢地裁15時からです。これとつなげて支援組織の発足の予定です。

(郵便局員過労死家族会 倉林 浩)

愛知

安全衛生体制の再構築と「心理的安全性」の確立を 愛知労働局要請行動

愛知健康センターは2月25日、愛知労働局に対し、「労働安全衛生体制の抜本的再構築と心理的安全性確保に関する要請書」を提出し、交渉を行いました。2006年の「メンタルヘルス対策指針」の施行から20年。この間、精神障害による労災申請は増加の一途を辿っています。この現状をどう打破するのか、労働局の姿勢を問いました。(写真)

「医学モデル」から「WHOモデル」への転換を

要請では、労働安全衛生の考え方を病気になってから対応する「医学モデル」から、心理社会的要因を重視する「WHOモデル(ウェルビーイング)」へ完全にシフトさせることを求めました。現在、多くの職場ではメンタルヘルス不調を「個人のストレス耐性」の問題として処理しがちです。しかし、本質は組織の構造にあり、一次予防(未然防止)の核として「心理的安全性」という概念を指針に明記することを強く求めました。これに対し労働局は、14次防に基づき「ウェルビーイング」を推進していると回答。また、「心理的安全性」の明記については「本

省へ伝達する」としました。また要請団は、パワハラによって若者が自死に追い込まれた企業が、依然として経産省の「健康経営優良法人」とされていることを指摘。労働局は「他省庁の情報までは入っていない」と述べるにとどまりました。



「リワーク難民」と化した公務員

愛知県の公務員の復職率はわずか3割、名古屋市は4割という事実を示すとともに、公務員は障害者職業センター等の公的なリワーク支援施設を原則利用できない点を指摘。誰もが安価に利用できるリワーク施設の設置を自治体にも働きかけるよう求めました。また、自死事案では、職場実態を知らない遺族が膨大な立証責任を負わされる点を指摘し、亡くなった方の生前の様子を再構成する「心理的剖検」の徹底と、死因究明基本法の理念を労働行政に適用するよう迫りました。

今回の労働局の回答を第一歩とし、誰もが安心して働ける「当たり前の職場」の実現に向けて運動を続けていきます。(愛知センター 高垣英明)

「まじめに仕事してがんになる」 三星化学工業・膀胱がん事案

福井県にある三星化学工業（本社：東京）では、オルトトルイジン等に長年ばく露したことを原因に、労働者が相次いで膀胱がんを発症しました。2016年被災者の申請により厚生労働省の調査が行われ、同年12月に労災認定されました。被災者4人は労働組合を結成し、謝罪と予防及び補償協約の締結を申し入れたものの会社は応じず、福井地裁に提訴。2021年5月に、福井地裁において企業責任を認める判決が出され確定しました。

恐れていた“再発”が

膀胱がんは再発率が30～80%と非常に高い疾病です。被災者らもそのことを恐れてきましたが、昨年9月に裁判をたたかった1人の再発がわかりました。最初の発症から10年。当時労働組合書記長だった田中康博さんは「やっぱり再発するんだと怖くなったが、うろたえている暇はない」と調査を進めると、6人の再発がわかりました。

そして、昨年2月には新たな膀胱がん患者の発生があり、これで三星化学工業福井工場関係者での、膀胱がん発症者は12人になります。

発症、再発の不安を増長させるな

オルトトルイジンを含む芳香族アミンへのばく露



福井地裁で勝利判決
(2021年5月11日)

があった労働者や膀胱がんをり患した患者は、発がんや再発への不安を一生抱えなければなりません。その補償について会社は一方的な社内規則で取り決め、協約を締結しようとしません。当該労働者らは会社の対応に任せる状況で発症の都度、そのことが不安を大きくさせる一因ともなっています。

労組は上部団体でもある化学一般関西地本とともに今年2月から会社と団体交渉を行い、「再発者への補償」「芳香族アミン類による職業病に関する予防および補償協約の締結」「作業後の生物学的モニタリングの実施」の実現をめざしています。また、芳香族アミンの法的規制や実態調査を求めて厚生労働省交渉も実施することを検討しています。「真面目に仕事してがんになる」ことはあってはなりません。（「職業がんをなくそう通信」より）

私の一冊 ⑥2

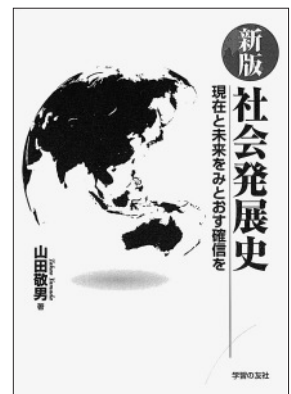
「新社会発展史」 山田敬男 著

テレビで「世界観」という言葉が、「作品世界」という意味合いで多用される。それをみるたびに「おい、それ違う」と叫びたくなる。哲学の世界が何かに押しつぶされかけているような気になる。

この50年間で唯物論という言葉はあまり使われなくなった。いや、「唯物論こそ正しい」などと言わなくとも、今の社会では物質としての自分の肉体のうちの脳が私の思考をつくっていることには論争の必要がなくなった。唯物論が普通、当たり前の社会になっている。そのことは「観念論」という言葉も死語にしつつある。キリスト教やイスラム教の原理主義と言われる人たちや、今なお、はびこる国粋主義者・旧天皇崇拜者らは別として。

「史的唯物論は古くなった」等ということがよく耳に入る。経験科学としての歴史学や考古学の進歩によって単純な発展段階が当てはまらないというのならわかるが、そこから社会の発展段階と生産力・生産様式の関係そのものを否定する議論がある。確かにスターリン的単純化があったと思う。しかし、

大筋においてマルクスやエンゲルスが展開した社会と歴史の見方、とらえ方、分析の仕方は正しいものだと私は考えていた。この本を通して私のこの考えは間違っていなかったと改めて思った。トランプの仕業は「アメリカ帝国主義」という言葉を思い起こさせている。しかし、その影響を小さくさせたからこそ、Great Againなのだなと思う。



学習の友社

現代社会の多用な、特殊な事件を、社会発展の大きな法則をとらえる、変わり目のなかで位置付ける。史的唯物論、社会発展史を学ぶことは大事だと感じる今日この頃である。

(新生大阪アスベスト対策センター 伊藤泰司)

インフォメーション

熱中症対策の強化に向けて「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を公表/厚労省
2026年度は労働行政の厳しい対応が予想される

本格的な行政対応となる2026年度の熱中症防止対策

2025年6月から施行された改正労働安全衛生規則（以下、労安則）612条の2は、熱中症によって死亡にまで至った原因の多くが、初期症状の発見や対応の遅れだったことから、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」「関係作業員への周知」等を罰則付きで義務化しました。

労働安全衛生法（以下、労安法）22条2号によって事業者に対して義務づけられる「高温」による健康障害防止のための「必要な措置」の内容が改正労安則によって補強されたのです。従って労安則612条の2が定める措置を講じなかった場合、労安法22条2号に違反し、「6月以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金」（労安法119条1号）が科せられることになります。但し、2025年度は改正労安則の公布から施行までの期間がきわめて短かったため（約1ヶ月半）、厚労省の姿勢は取り締まりよりも、啓発・指導に重点が置かれていた印象を受けます。しかし、2026年度の厚労省の姿勢は、熱中症による災害防止を「喫緊の課題」と位置づけており、罰則の適用を含む厳正な対応となることが見込まれます。

「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の考え方

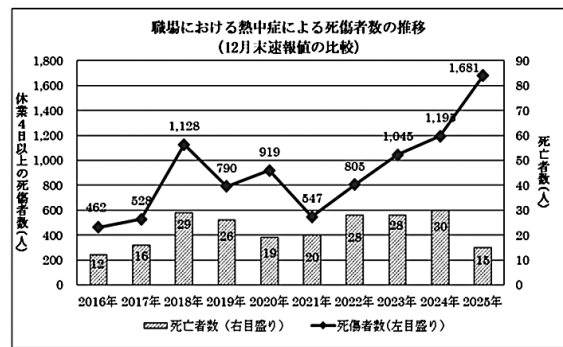
厚生労働省は2025年12月に「職場における熱中症防止対策に係る検討会」を立ち上げ、予防策の強化等を中心に検討を進め、2026年3月に「報告書」及び「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（全文はQRコード参照）を公表しました。



報告書が提起したポイントは、①重篤化の防止（改正労安則に基づく措置の徹底）、②予防策の強化（作業内容や作業場所に即した対策の選択）、③予防策への支援（エイジフレンドリー補助金の拡大等）です。

また、ガイドラインは、職場の熱中症リスクの把握・評価方法を示した上で、後記の分野ごとに提示した具体的な措置のうち、職場の状況に相応しいものを適切に選択して実施する包括的な防止対策を講

じるよう求めています。対策を講ずべき分野としては、①労働衛生管理体制の確立、②作業環境管理、③作業管理、④健康管理、⑤労働衛生教育、⑥異常時の措置、⑦その他が掲げられています。このうち、①では衛生委員会等を活用し、労働者の理解と協力を得つつ労使で話し合い、その内容を労働者に対して周知することが重要としています。また、⑦ではいわゆるスポットワーカー（スキマバイト）にも法令やガイドラインに基づく措置を講じることが必要である旨を明記しています。また、個人事業者等に対しては注文者等が相応しい対策を講じるほか、経費や工期・納期にも配慮することが望ましいとしています。



(厚生労働省が死傷病報告書から作成)

2026年 「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」

厚生労働省は3月19日、職場における熱中症予防対策の徹底に向けて、新たに定めたガイドラインに基づく対策の実施を広く呼びかけるキャンペーンを展開すると公表しました（5月1日から9月30日、4月は準備期間、7月は重点取組期間）。同キャンペーンは2017年から毎年行われており、今年度は10回目です。

これに併せて同省は、「熱中症予防のための情報・資料サイト」（16カ国語のリーフレット、チェックリスト、オンライン講習動画等を掲載）や「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」（①危険な状況と対策、②予防法、③取組例、④熱中症の基礎知識等について、分かりやすい資料を掲載）の充実を図っています。職場の衛生委員会（5月期）や労使交渉（夏季要求）、安全衛生教育（雇入時や作業内容変更時他）等の場面で積極的に活用していくことが重要です。（全国センター 森崎 巖）