



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)





時間外・休日労働に関する労働基準監督署の指導の見直し（9月1日から）

過労死・過労自死ゼロをめざす立場と相容れない

厚生労働省は8月19日、時間外・休日労働に関する労働基準監督署の指導のあり方を9月1日から見直すと発表しました。見直しのポイントは次の5点です。

- ①三六協定（特別条項（下解説参照）を含む）で月45時間を超える「時間外労働の上限」を定めている事業場に対する、月45時間以内にするよう求める一律の助言・指導を取り止める。
- ②働き方改革推進支援センター（社会保険労務士会等）に、三六協定や特別条項の締結、柔軟な労働時間制度の活用を支援する「専門相談窓口」を設ける。
- ③働き方改革推進支援センターと労働基準監督署がチームにより、三六協定や特別条項の締結に関する訪問支援を行う。
- ④よろず支援拠点や商工会議所等と連携し、経営課題の相談にも対応する。
- ⑤特別条項を設けた事業場が実施すべき健康確保措置（2面参照）の状況を重点的に確認する。

三者構成原則を軽視した決定

こうした見直しは、日本商工会議所などが繰り返し主張していたほか、自民党「日本成長戦略本部」の提言（4月9日）にも盛り込まれていました。そして、その提言の内容はほぼそのまま「日本成長戦略」等の政府重要文書に盛り込まれ、閣議決定されたのです。公労使の三者構成の議論も尽くされておらず、手続的に大きな問題を含んでいます。加えて、実体面でもさらに大きな問題点を抱えています。

最新の医学的知見を否定する乱暴さ

(1)労働基準監督署が時間外労働を月45時間以内に収めるように指導してきたのは、高い必要性があ

特別条項：臨時の受注増や納期ひっ迫など、通常予見しにくい特別な事情があるとき、通常の三六協定で決める時間外労働の上限（月45時間）を、一時的に超えて働かせる必要がある場合に備えた条項



厚生省(手前)に対し労働時間指導の強化を要請する全国センター役員（7月1日）

るからです。

2021年3月の「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」（座長：磯博康大阪大学大学院教授）は「概ね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まる」との医学的見解を示しています。実際、時間外労働が複数月平均80時間未満でも過労死として認定されている事例は少なくありません（2025年度は53件）。過労死をなくす立場に立つなら、こうした指導は不可欠です。

(2)一律の指導を見直す姿勢も重大です。一部の企業を特別扱いするような姿勢は、行政機関として決して許されません。一律の指導は公正さの前提であり、それによって関係者の納得性が高まるのです。

特別条項の「活用」で長時間労働が常態化

(3)特別条項の締結を支援することは、長時間労働の実態を「合法化」「常態化」し、過労死のリスク

〈今月号の記事〉

過労死防止学会第12回大会（大分大学）……………2面
 被災地で公務・公共サービスを支える仲間……………3面
 各地・各団体 北海道／京都／近畿／民放労連／神奈川／社会医学会……………4～6面
 読者サロン（第5回）／私の一冊……………7面
 熱中症対策の抜本的強化に向けた提言……………8面

を高めます。時間外労働は「本来、所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うもの」（所定外労働時間削減要綱）であり、例外的なものです。ですから、特別条項は「例外中の例外」となり、その運用は慎重な上にも慎重でなければなりません。

（４）特別条項に求められる健康福祉確保措置は10項目（右解説参照）が定められており、このうち最低1項目を選択すればよいとされています。この中には、⑥のように努力を促すような項目もあれば、⑦のように形式的な対応になりかねない項目もあり、有効な歯止めとはとうてい言えません。

労働行政の存在意義を否定するもの

労働問題に詳しい今村幸次郎弁護士（全国センター副理事長）は「月45時間超残業の一律指導をやめ、月100時間残業を可能とする特別条項締結を支援するのは、労働行政の存在意義を没却し、過労死を『促進』する暴挙。絶対に許してはなりません」と指摘します。

全国センターが新方針の撤回を求める談話を公表

いの健全国センターは7月1日の厚生労働省要請で労働基準監督署による斉一的な監督指導を緩めるべきでないと追及しました（1面写真）。また、8月26日には、「労働基準監督署の労働時間指導を後退させる方針の撤回を求める」と題する談話（QRコード）を公表しています

引き続き、全国から労働時間指導を強化・厳格化を求めていくことが重要です。（編集部）



〈健康福祉確保措置〉

- ①医師による面接指導
- ②深夜労働の回数制限
- ③勤務間インターバルの確保
- ④代償休日・特別休暇の付与
- ⑤健康診断の実施
- ⑥年次有給休暇の連続取得の促進
- ⑦健康相談窓口の設置
- ⑧適切な配置転換
- ⑨産業医等の保健指導
- ⑩その他

過労死遺族の声を踏まえ、制度改善や教育の課題をさぐる 過労死防止学会第12回大会（大分大学）

2026年9月5日から6日、大分大学にて過労死防止学会第12回大会が開催されました。

本大会では、2024年から導入された勤務医の働き方改革の現状、働き方改革関連法が施行されて7年以上経過した中、ヨーロッパとの比較で突出したままの日本の労働時間はなぜ減らないのか、法の隙間が課題となる海外勤務者の過労死、そして次世代への過労死防止啓発授業のあり方など、多角的なテーマに焦点が当てられました。

本大会の大きな特徴は、数多くの過労死遺族の方々が全国から参加し、討論に加わっておられたことです。

専攻医（後期研修医）の過労死事件遺族の高島淳子さんをはじめとする、当事者やご遺族の声が各報告や議論の基礎となっていました。とりわけ海外勤務者の過労死を扱った分科会では、「海外労働連絡会」（QRコード）を結成した中



高島淳子さんをはじめとする、当事者やご遺族の声が各報告や議論の基礎となっていました。とりわけ海外勤務者の過労死を扱った分科会では、「海外労働連絡会」（QRコード）を結成した中

江奈津子さん（写真）や弁護士から報告がなされました。その中で、カナデリア（旧日立造船）の過労自死事案では、被災者遺族の上田直美さんや弁護士、企業側が一体となって「海外派遣者健康管理マニュアル」を作成・合意した取り組みが紹介されました。現地での客観的な労働時間管理や心理的安全性の確保、早期帰国体制の整備などを定めたこのマニュアルは、個別の補償にとどまらず再発防止策を社会化する実効的なモデルとなり得るものです。今後、法制度の整備をもとめた国会への働きかけもスタートします。

特別企画「過労死防止啓発授業の現状と課題」では、東京大学でワークルール教育教材（ネットで視聴可）を開発した本田由紀教授が報告。ビデオ教材には電通事件の高橋まつりさんの母・高橋幸美さんも出演されていますが、講演中、本田教授が会場内に高橋幸美さんを発見され、驚かれる一幕もありました。

当事者の声を踏まえ、制度改善や教育普及のあり方を探った本大会は、過労死防止に向けた今後の課題と可能性を整理する重要な機会となりました。

（全国センター 徳山 通）

被災地で公務・公共サービスを支える公務労組の仲間たちの奮闘

自治労連、全労働省労働組合、国土交通労働組合

○熊本地震への自治労連の対応と今後の課題

—自治労連

今年7月の熊本地震では、被災地の公務・公共サービスを支えるため、全国から大規模な応援派遣が行われました。8月末時点で全国から延べ2万2千人以上の職員が派遣され、避難所運営、住家被害認定調査、罹災証明書の交付など、多岐にわたる実務を担いました。一方、応援職員を送り出した職場も恒常的な人員不足に加え、派遣による人員減で疲弊するなか公務・公共サービスを支えています。

応援職員の安全・健康や労働条件確保を申し入れ

自治労連本部は、発災翌日の7月29日に対策本部を設置し、全労連・全国災対連に結集して復旧支援を行うことを確認したほか、応援派遣職員を送り出す自治体あての「熊本地震支援体制に関する申し入れ（ひな形）」を全国の地方組織と共有しました。各単組は、ひな形を活用しながら、自治体に対して応援派遣職員の安全・健康や労働条件の確保に加え、派遣元職場の欠員補充などの対策を求めています。さらに、8月10日には公務労組連絡会として総務省に人員体制拡充を求める要請を行いました。

連年の人員削減が災害対応を一層困難に

1994年から2025年までに全国の自治体職員は約14%（47万3千人）削減されています。そのことが災害時に「過労死ライン」超の長時間労働を生じさせる原因となっており、平時からの人員体制の確保が課題となっています。職員の健康を脅かす長時間労働は、たとえ災害時でもあってはなりません。引き続き、平時から災害対応を念頭に置き、長時間労働が生じない人員体制の確保を求めています。

○熊本地震への労働行政の対応と課題

—全労働省労働組合

7月に熊本地震では、労働行政の職場（熊本労働局や管内監督署・安定所）でも書類が散乱する、天井ボードがはがれる（右写真）などの被害が発生しました。そのため、一部の庁舎は閉庁措置がとられました。8月3日からは全庁舎開庁したものの、トイレが使えない、冷房が稼働しないなどの困難な状況が続きました。

こうした中、当面の震災対応業務として特別労働相談窓口の開設や雇用保険の基本手当にかかる特例

措置などの対応を図っています。

また、雇用保険手続きや雇用調整助成金の申請などの急増が想定



崩落した庁舎天井部分

されることから、8月17日から全国の労働局から応援派遣を行っています。一方、今後は建物の解体や補修などの復旧工事が本格化します。ここでは、解体予定の建物にアスベストが含まれていることが危惧されます。そのため、アスベストアナライザー（測定器）を使った事前調査や適切な作業手順・作業方法の履行などが必要になります。また、倒産により賃金が支払われない労働者への未払賃金立替払業務の増加が見込まれ、さらなる応援派遣も検討されています。

○国土交通行政の災害対応と被災者支援の課題

—国土交通労働組合

国土交通省は、全国の地方整備局等から延べ4千人超の TEC-FORCE（緊急災害対策派遣隊）を派遣し、被災調査や給水支援のほか、地元建設業者と連携して公共土木施設の応急復旧や緊急輸送ルート確保に昼夜を分かたず取り組んでいます。

被災地での応急復旧は炎天下となり、熱中症の危険と隣り合わせの過酷な環境下の対応となっています。

国による災害対応体制を構築すべき

イタリアには市民安全省という常設の国家組織が設置されており、災害発生後48時間以内に温かい食事や衣食住の提供体制が整えられています。一方、日本では災害対策基本法に基づき、自治体首長を中心に「被災者保護」や「応急措置」等が実施されています。しかし、大規模災害が発生した場合、組織・予算・人員に限られる自治体も多く、職員自身も被災しながら住民支援にあたることから、「応急措置」等の円滑な実施が困難となります。

そのため、被災者支援に向けて必要な人員や設備をあらかじめ確保するとともに、それらを迅速に運用する権限を有する常設の国家組織による支援体制を構築する必要があります。

各地・各団体のとりくみ

北海道

「自衛官の労働と人権」を考える

北海道センターが第14回総会

いの健北海道センターは8月22日、第14回総会を開催しました。

第1部の学習講演は、「自衛官の労働と人権」と題して、佐藤博文弁護士が講演をしました。

佐藤弁護士は、自身の弁護士活動の8割が自衛隊関連となっている現状とともに、いの健全国センター発行の季刊誌『働くもののいのちと健康』での連載を通じて、自衛隊のハラスメント、南スーダンPKO派遣、自治体への名簿提供強要、レンジャー部隊の死亡事故など多岐にわたるテーマを取り上げてきたことを紹介しました。

また、憲法9条と憲法13条が一体のものであることを指摘した上で、戦後の文部省副読本『新しい憲法のはなし』が示すとおり、9条2項の戦力不保持は兵器だけでなく「兵隊もいない」ことを意味し、自分の子どもが戦争で殺し殺される不安のない社会を保障するものであることを明らかにしました。また、自衛隊の実情にふれて、上命下服の絶対的規律のもとでハラスメントや暴力が組織的に隠蔽されており、五ノ井里奈さんの事件はその一端であるとししました。今日では、予備自衛官制度により一

般公務員も動員対象となり、戦争が「民営化」されつつあることから、労働組合などが9条と13条の視点から軍事化に向き合う重要性を訴えられました。

第2部の総会では、細川誉至雄理事長（上写真）の開会挨拶に続き、木幡秀男事務局長が議案を一括提案し、その後討論に入りました。討論では、①教育現場は現在どうなっているのか（高教組・尾張聡委員長）、②医療・介護現場の労働実態と組合の取り組み（道医労連・濱谷和子委員長）、③アスベスト訴訟のこれからの動き（弁護士・吉田玲英事務局長）、④令和7年度の労災補償状況から考える過労死問題（弁護士・島田度理事）、⑤村山裁判の経過と今後の取り組み（支援する会・板井かね子理事）⑥地公災への要請行動（いの健事務局）⑦総会議案に関連して（伊藤誠一弁護士）の7人から発言がありました。提案された議案は全会一致で採択。その後開催された第1回理事会では、細川理事長（再任）をはじめとする四役体制等を確認しました。

（北海道センター 木幡秀男）



挨拶する細川誉至雄理事長

京都

国際労働基準をめぐる最新情勢を学ぶ

京都センター第28回総会

京都センターは8月29日、第28回定期総会を京都市内で開催しました。総会には28人の理事や代議員、オブザーバーが参加しました。

総会開催に先がけて記念講演会「激動する世界、国際労働基準の動向と展望」を開催しました。講師は、全労連の国際局長である布施恵輔事務局長。布施さんは、「米国と世界危機、情勢の変化、たたかいの『武器』としての国際労働基準、多国籍主義とILO、展望はどこにあるのか」を話されました。また、今年のILO総会で採択された「プラットフォーム経済におけるディーセントワークに関する条約（第193号）」についても解説されました。さらに、世界の労働運動の現状にふれ、新自由主義でバラバラにされているからこそ、必要な批判的思考＝



提案する岩橋祐治事務局長

「適応」と同時に「抵抗」する力が重要と指摘し、だからこそ「対話と学びあい」が大切だとして、私たちの草の根の運動が世界とつながっていることを強調されました。

総会では、河本一成理事長（京都民医連・あさくら診療所所長）が挨拶し、「金もうけより、いのち、健康が大事」、「社会保障を充実させることが本当の国民の安全保障であり、憲法の改悪は絶対に許してはならない」、「いの健活動を互いに学んで、職場に活かしていこう」と呼びかけました。

続いて岩橋事務局長（左写真）が方針の提案を行い、「過労死を根絶しよう！長時間・過密労働の改善とハラスメントの掃蕩」、「裁量労働制の拡大に反対し、労基法の抜本改正を実現しよう」、「事業者、熱中症対策と高齢労働者の労災防止対策の強化を迫ろう」、「職場・地域でのいの健・ローアン活動の強化を通じた労働組合運動のバージョンアップを勝ち取ろう」などと呼びかけました。

討論では、京都民医連、京建労、京都自治労連、京教組、化学一般から発言があり、たたかいの経験と教訓を共有しました。（京都センター 岩橋祐治）

各地・各団体のとりくみ

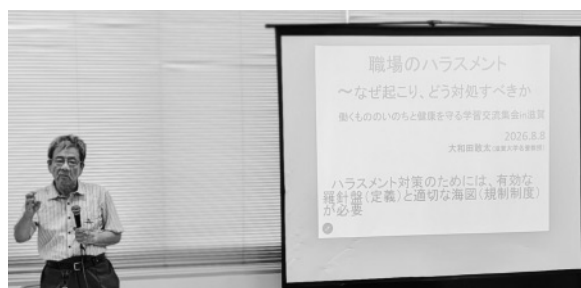
近畿

職場のハラスメントについて学ぶ

ブロック学習交流集会

8月8日、滋賀県草津市内で、全労連近畿ブロックといの健近畿ブロック連絡会の共催による「2026年近畿ブロック働くもののいのちと健康を守る学習交流集会 in 滋賀」が開催されました。オンラインも含め全体で62人が参加し、職場のハラスメント問題を中心に学習と交流を深めました。

記念講演では、滋賀大学名誉教授の大和田敢太氏(右写真)が「職場のハラスメント～なぜ起こり、どう対処すべきか」と題して登壇しました。ハラスメント規制の3つの源流(個人の告発、社会的な規制、政治による立法)や原点を解説した上で、日本の規制政策が混迷と機能不全に陥っていると指摘。その背景として、①ハラスメントそのものを問題とせず個別化・分断している、②「優越的な地位」などの要件が弊害となり「業務上必要かつ相当な範囲」による免罪を生んでいる、③労働者への雇用管理上の措置として問題を労務管理化している、④「職場環境が害される」とするのみで人権侵害の視点が欠落している、という「四重の弱点」を挙げました。そして、包括的なハラスメント禁止原則を明



確にし、予防、仮処分を含む中止措置、被害者救済、解決(和解・調停)と制裁の各制度について実効的な法規制の必要性を強調しました。

続いて各県から実践報告がされました。**京都** 京建労から建設アスベスト訴訟の到達と課題、京都医労連は26春闘でとりくんだハラスメントアンケートの分析と考察。**大阪** カナデビア(旧日立造船)における海外出張した息子さんの労災認定と「海外派遣者健康管理マニュアル」を作成させたたたかい。**兵庫** 住友精密工業滋賀工場での過労自死事件の労災認定と謝罪をもとめるたたかい、川崎重工業・中国出向エンジニアの過労自死事件の和解。**奈良** 奈労連一般労組の事例報告。**和歌山** わかやま市民生協労組の労働安全衛生活動。

(近畿ブロック連絡会)

民放
労連

「セクハラ番組」訴訟

テレビ局の責任を追及

愛媛県にあるTBS系ローカルテレビ局「あいテレビ」が制作・放送したバラエティ番組で進行役を務めたフリーランスのアナウンサーが、レギュラー出演していた有名タレントらからの性的な言動、そしてその様子を強調した編集で放送され続けたことで、心身に不調をきたして番組を降板しました。アナウンサーは、仕事を失うおそれがあることから、視聴者には嫌がる様子を見せないように気丈にふるまっていたのですが、限界に達してしまいました。

P T S D (心的外傷後ストレス障害)の症状を含む重いうつ病と診断されました。今でもフラッシュ



報告集会で法廷の様子を説明する弁護団

バックに悩まされることもあり、将来の生活のめども立たない状態で

す。それでも、自らの尊厳の回復と、業界の因習が改善され同じように苦しむ人がこれ以上増えないことを願って、2025年6月、あいテレビを相手に損害賠償を求める裁判を起こしました。あいテレビ側は、性的な言動については「黙示の同意」があったと主張して、争う姿勢です。

今年7月28日、東京地方裁判所で二回目の法廷が開かれました。この日は、原告代理人弁護士と原告本人が訴えの変更申立書の一部を読み上げました。訴えの変更は、これまで非公開で行われた裁判の進行協議で、あいテレビ側が責任を否定する主張をしてきたことがセクシュアルハラスメントへの無理解に基づくもので、一連の主張そのものが原告に対する精神的負担となったとして損害賠償の請求額を増額したものです。原告は法廷で「会社の一連の主張は自らの安全配慮義務違反を棚に上げて、原告にその責任を転嫁するものであり、二次加害も甚だしい」などと訴えました。

この裁判に関しては、有識者などがアナウンサーを支援する「あいテレビ『セクハラ番組』訴訟の原告を支える会」が発足しています。

(民放労連 岩崎貞明)

各地・各団体のとりくみ

神奈川

現場の声を伝え前進回答も

労働局・県雇用労政課要請・懇談

神奈川センターは神奈川労働局に対する要請行動を7月13日に行いました。つづく、23日には、県雇用労政課と懇談しました。



要請書を手渡す県労連・山田浩文さん(左)

労働局へは①医師・建設業・トラック運転手への時間外労働規制の猶予措置の撤廃や、医療・介護・教員の過酷な労働実態の改善、②高年齢労働者の労災防止対策および職場におけるジェンダー平等の確立、③急増する「スキマバイト」における権利侵害防止やフリーランスの就業環境整備・労災保険特別加入促進、④猛暑下での労働者のいのちを守る熱中症予防対策などを要望しました。「スキマバイト」について賃金不払いのトラブルが増えていることへの対応やフリーランス新法に基づく指導強化など、

新たな働き方に対する行政の関与・姿勢を確認できました。また、熱中症対策に関しては、改正安全衛生規則に基づき、重症化を防ぐため「1人で作業をさせない」組織体制づくりの指導を強めていると明言しました。新たに時間外上限規制が適用されたトラック運転手の過労防止に向けては「悪質な荷主に対する要請や指導を強化している」との回答を得ました。

県雇用労政課とは「労災・労働問題」などで懇談しました。2025年度の労働相談は前年と比べ6%減少したものの10,475件。職場のパワハラ・セクハラなどの「職場の人間関係」の相談件数が2年連続最多とのことでした。また、外国人からの相談対応としてネパール語が追加されたとのことでした。パワハラ対策の指導は基本的には労働局ですが、県としては「中小企業のためのパワハラ対策マニュアル」(パンフレット)の作成、「出前講座」などの周知・啓発活動とともに、相談窓口でハラスメントを受けた場合のアドバイスを行っています。高校生に「知っておこう!働くときのルール」(パンフレット)を7万部配布。高校・専門学校・大学向けの「出前労働講座」も行っています。

(神奈川センター 鈴木信平)

社会
医学会

道北地域でのいのちと暮らしを

焦点に 第67回日本社会医学会総会

8月29~30日、北海道名寄市で第67回日本社会医学会総会が行われました。

大会長の播本雅津子名寄市立大学教授(右写真)は「学会の歴史上最北の地、最も人口の少ない地域で開催する学会で、過疎地の厳しさとそのもとでの取り組みについておおいに学んでほしい」と開会あいさつを行いました。

名寄市は旭川市から約80km北に位置しています。市立大学では、保健師・看護師・社会福祉士・保育士などの養成が図られ、道北地域に専門職を多く輩出しています。また、名寄市から稚内市を含む広い医療圏は四国と同じ広さがありながら、救急救命、災害拠点、へき地医療など多くの機能を名寄市民病院が担っている現状が報告されました。

シンポジウム1は『「試される大地」の最前線：暮らしの結節点』。「道北の地域振興を考える研究会」(研究機関、自治体、民間事業者、地域住民をつなぐプラットフォーム)から自社傘下の食品製造工場をもち地域の雇用や産業を維持・創出している

あるコンビニエンスストアの取り組み、広域分散型社会を支える交通ネットワークの形成についての報告が行われました。官民の枠を超えた取り組みにより「働く場」を確保してくこと、なかでも第一次産業の果たす役割の重要性が強調されました。

シンポジウム2では「過疎地の健康と暮らしを守る」をテーマに北海道最北端の利尻島の病院の役割、地域保健師の活動、北海道・中頓別町の子育て世代地域支援センターや認知症カフェの取り組みが報告されました。それぞれの活動が地域住民の交流の場づくりにつながっていることが特徴となっています。

一般演題では、労働者の健康、産業保健・健康など4つのセッションで報告・討論が行われました。

(全国センター 岡村やよい)



季刊「働くもののいのちと健康」／月イチ読者サロン (第5回)

労働災害、公務災害の労災補償制度の改善

第5回読者サロンは8月26日(水)、「労働災害、公務災害の労災補償制度の改善」をテーマに開催し、オンラインで30名が参加しました。

ミニ学習では、京都センターの岩橋祐治事務局長が、現行の労災補償制度や今年の特別国会で成立した改正労災保険法の内容について、問題点を多角的に指摘しながら解説しました。具体的には、

「労働者の生活と権利、いのちと健康に直結する賃金請求権（5年、当分の間3年）、退職手当請求権（5年）、災害補償その他の請求権（2年、一部5年）などの労働債権の消滅時効が、民法の一般債権の消滅時効より、短期に設定されている現状は果たして許されるのか」

労災保険の適用範囲を拡大すべき

「使用者が雇用責任を逃れるために“労働者扱いをされない労働者”を『業務委託』や『個人請負』などと偽装し、濫用している現実がある中、労働の実態に沿って従来よりも労働者概念を広くとらえ、労災保険の適用範囲の拡大を図るべきではないか」

「特別加入者に従属性が認められる場合、契約の相手方に保険料負担を求め、特別加入者の保険料負担はなくしていくべき」

「規模の大きい企業を事実上優遇し、原理的・制度的にも『労災かくし』につながりかねないメリット制は廃止すべき」

「労災保険の給付基礎日額は、直近の賃金をベースに算出されるため、もとの賃金水準が低い場合や勤務日数が少ない場合、支給額は少額になり、生活費を賄うことができない。そのため、給付水準の抜本的な改善、傷病・障害等級制度の見直しと補償内容の改善などが必要」など労災補償制度全般にわたって問題提起しました。

いの健・活動を通じて労働組合を強化しよう

そして、「いの健・ローアン 労働者・労働組合八訓」を紹介し、「労働安全衛生活動は、労働組合の数多くある活動の“one of them”ではない。

“いの健・ローアン活動”を職場と地域で強めることは労働組合の強化につながっていく。すべての労働者を視野に入れた日々の活動ができていいのか省みる必要がある」と強調しました。

参加者からは様々な労災請求事例の紹介があり、経験交流を進めるとともに、労災補償制度の改善に向けた必要性和重要性を確認しました。

(全国センター 溝口耕二)

私の一冊 66

『歴史を変えた6つの飲物—ビール、ワイン、蒸留酒、コーヒー、茶、コーラが語るもうひとつの世界史』
トム・スタンディング著、新井崇嗣訳

水は人類の生存にとって必要不可欠です。しかし、世界の総人口の5分の1にあたる約12億人が安全な飲料水を確保できずにいるという事実はあまり知られていません。飲物は人類発展の歴史に影響を及ぼし、歴史を変えてきたというのが本書のテーマです。

6つの飲み物とは「ビール、ワイン、蒸留酒、コーヒー、茶、コーラ」です。1万年前から、人の手でつくられた水以外の飲料は、細菌に汚染された危険な水から、より安全な飲料の提供だけでなく、多くの役割を担ってきたというのです。

同じ飲み物を分け合って飲むのは、歓待と友情を示すのと同時に、毒は入っていないと証明することができ、乾杯でグラスを合わせるのは、互いのグラスを一つにし、同じ容器に入ったものを飲むという古代に起源を持つ伝統だとされています。

農耕の導入という人類史上の重要な転換点で役割を担ったビール。哲学の議論にも関わったワイン。大航海時代の象徴ともいえるラム酒などの蒸留酒。覚醒をもたらすコーヒー。世界を征服した茶。

20世紀のグローバルな世界を象徴するコーラについて、歴史上の事件や転換点と6つの飲み物の関りが紐解かれていきます。1773年「ボストン茶会事件」と言えば、聞いたことがある方も多いと思います。イギリスで人気を博していた茶は輸出、輸入とも

に課税の対象であり、自由な貿易を望むアメリカ新大陸への入植者との軋轢が生んだ事件であり、75年の独立戦争につながったと言われています。

飲物がかかわった1万年の歴史は、古代から現代に至る流れを網羅しているとも言え、同時に現在の人類の生存にも関わることを知れる1冊です。読み物としても興味深く、お茶やコーヒー、ビールを飲みながら読むと世界の歴史をより感じられるかもしれません。



(株)楽工社

(全商連 今井 誠)

「重症化防止」から「熱中症そのものの予防」への大転換を ——いの健全国センターが「熱中症対策の抜本的強化に向けた提言」を取りまとめ

近年の「地球沸騰化」による夏の過酷な暑さは、働く人々のいのちを脅かしています。2025年の職場における熱中症死傷者数は国内で1,803人（前年比546人増・約43%増）に達し、統計開始以来最多を記録しました。この極めて深刻な事態を受け、いの健全国センターはプロジェクトチーム（PT）を立ち上げました。厚生労働省のガイドラインや報告書、各産業における熱中症対策の現状を共有するとともに、EUの対策についても学びながら、「職場における熱中症対策の抜本的強化に向けた提言」を取りまとめました。

■死者を防ぐだけで十分か？ 政府対策の根本的欠陥

提言を練り上げる過程で浮き彫りにされたのが、現在の政府や厚生労働省の対策が持つ「根本的な欠陥」です。2025年6月施行の改正労働安全衛生規則により、現場での報告体制や緊急対応手順の作成が事業主に義務付けられ、死亡者数は一定程度減少しました。しかし、一方で休業4日以上

の死傷者数は急増しています。

「行政の規則改正やガイドラインは、熱中症にかかること自体は半ば『諦めて』おり、倒れた後に死なせないための救急（重症化防止）に偏っている」との批判すらあります。倒れた際の「重症化防止」や注意喚起だけでなく、「熱中症そのものを防ぐ」対策への転換が必要です。

また、熱中症対策を「個人の体調管理(自助)」に帰する環境省情報サイトなどの「自己責任論」を排し、労働契約法および労働安全衛生法に基づく事業主の「安全配慮義務」の履行と労働者の人権としての熱中症対策の確立を求めています。

■現場の実態から学んだ熱中症対策の現在

PTでは、現場で働く労働者の生々しい実態が共有されました。エアコンのない過酷な車内で休憩せざるを得ない配送現場、エアコンをつけられない利

用者の居宅で看護・介護にあたる福祉の現場、「休めば減収になる」「納期が遅れることへのペナルティがある」ことにより熱中症対策がすすまない建設現場など、いずれも深刻です。そうした現状の中で、労働組合としても要求を汲み上げ、職場での熱中症対策が前進していることもPTでは共有されました。

■いの健熱中症提言が求める要求の柱

取りまとめた提言では、こうした議論を踏まえ、以下のような要求を強く打ち出しています。

【対経営要求】熱中症のリスクアセスメント、事業主の責任による作業時間管理・休息確保・作業中断などに関する「HeatActionPlan（暑熱行動計画）」

の策定、策定への労働者参加、脆弱な労働者保護、賃金切り下げの禁止を求めます。計画の中で、高温時間帯（12時～17時）の屋外作業の回避、「1～2時間ごとに15～20分」の一斉休憩や昼休憩の延長、徹底的な職場教育の実施などの具体化を求



めています。

【対政府要求】法的根拠となる「暑熱労働対策基本法」の制定を求めます。この中で、ILO第155号条約に基づき、労働者が危険を感じた際に自ら避難できる「作業離脱権」を法律に明記させます。さらに、酷暑による作業停止時の「100%賃金補償」の法制化、一人親方や自営業者も申請できる「熱中症対策総合補助金」の創設、そして発注者による遅延ペナルティを禁止する公契約ルールの整備を要求しています。

この提言も参考にしながら、労働組合として熱中症防止の要求をまとめ、秋闘で実現をめざしましょう。いの健全国センターとしても、厚生労働省や環境省、各政党など関係機関への働きかけをすすめます。（編集部）

提言全文は以下：

<https://bit.ly/4gNSrKC>

