

「学校にローアンの風を」連続講座 第1講

A 学校のローアン活動の前進

2012年6月30日

〔財〕東京社会医学研究センター

村上 剛志

1、教職員の健康実態

- 1) 精神疾患休職者の推移
京都裁判の勝利、一歩前進の管理のむづかし。一歩で病休、増加
- 2) 長時間労働・過労死・過労自殺
教員は長時間労働と思っていない、業種的には一番教員が悪い。教員は過労死状態で働いている人だけじゃかんする。
- 3) もともと教員の労働時間は長かったが
大きな学習法の空白地帯が、1998. 公立学校教員の研究会 → ハントラック
2005. 国はふたつ戻り → 06法改正 → 学習体制で過労死体質
- 4) 3機関（全教）労働科学研究所 文部科学省）の健康実態調査から
文科省の学習に対する態度が変わってくる。50人以下でも時間把握の必要あり
- 5) 教員の健康をまもることが、教育活動の前提
面接指導、京都タイムアウトで、
2007. ILO 187条条約の批准
- 6) 本腰を入れて健康を守る活動を
- 7) 労働者の安全と健康をまもる労働安全衛生法を職場に根づかせる

2、学校にローアンの風を

* 教職員の職場は広大な労働安全衛生の空白地帯だったが

- ・ 1996 「公立学校における職員の安全衛生管理にかんする研究会報告書」
- ・ 1996 「公立学校職員の安全衛生管理」
- ・ 2002 全教が健康勤務実態調査
- ・ 2005 「労働安全衛生法特別国会付帯決議」（別紙）
- ・ 2005 「教職員のメンタルヘルスの保持についての通達」文部科学省
- ・ 2006 「労働安全衛生法・労働安全衛生規則改正」（別紙）
- ・ 2006 「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」文科省
（衛生委員会での対策の樹立 面接指導）

- ・ 2007 「ILO187号条約（労働安全衛生の促進的枠組み条約）を日本が世界で最初に批准
- ・ 2007 「公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備について」文科省通知（別紙）
- ・ 2007 「学校にローアンの風を」Part I 発行（きょういくネット社）
- ・ 2008 50人以下の事業所でも面接指導を義務づけ（労働時間の把握必須）
- ・ 2008 ILOユネスコ共同委員会が「教員の地位に関する勧告」をもとに日本政府に是正勧告（別紙）
労働-パートナーとして協力し合いを促す
- ・ 2008 文部科学省が教職調整給の見直しで検討会のまとめ
- ・ 2009 全教が「過重労働解消のための提言」を発表（別紙）
全国で「学校にローアンの風を」の活動進む
各県で過重労働防止対策要綱の作成はじまる
- ・ 2010 文部科学省と全教とで学級編成で意見交換（35人学級へ 社会的対話
- ・ 2010 大阪教育委員会が市町村教育委員会へ時間管理で通達（別紙）
- ・ 2010 「学校にローアンの風を」Part II 発行（学校の労働安全衛生活動の実際）
- ・ 2011 文部科学省が「メンタルヘルス検討会」を設置（別紙）
- ・ 2012 京都市教育委員会が各学校に残業時間縮減で通知（別紙）
基本中の基本
根拠別に分析
- ・ 2012 地方公務員災害補償基金が「公務災害防止対策に関する調査報告書」
- ・ 2012 文部科学省が「学校における労働安全衛生管理体制の整備にむけて」のリーフレットを作成

3、前進・発展してきた「学校のローアン活動」

- 1) 安全衛生委員会の活動（全国で 最近では島根教組）
2008. 安全衛生委員会を立ち上げた。→ 実現
- 2) 是正申告（埼玉）
- 3) 措置要求（埼玉）

Q. (延島) 労働時間のことだが、市教委 80% 以上来ている
A 教員も帰るまで、土曜も持つかえり残業も含まれる。全国的には全教入る。
いかに、匿名で言う。という 以上

A. 埼玉電大 - 少し部外はひめている

Q. 痛々しい行状、労働密度
A. 人はいない。増員をしないがゆえに
安全衛生委 → 市内各保健委員会に負担はかかっているものリストアップ
かつリテラシーを高める体制をつくることか。法で決まっていること

大阪高裁が教員の長時間労働で損害賠償認定判決 京都市に労働時間把握義務を命ずる画期的命令

2009年10月1日 大阪高裁

大阪高裁は、2009年10月1日、京都市内の小中学校教員9名が、「無定量的な超過勤務の是正を求めて行った裁判」の、京都地裁の判決について、新たに2名（合計3名）の教員に対して、京都市に安全配慮義務違反があったことを認定し、損害賠償を認める画期的な判決を行いました。

〇—〇—〇

この裁判は京都市の教職員が、京都市に対し①国立及び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（給特法）ないし同法の条項を受けた「職員の給与等に関する条例」で認定された例外的時間外勤務以外の時間外勤務を違法な黙示の職務命令等に基づいて行わせたこと及び、健康保持のための時間外勤務を防止しなければならないという安全配慮義務違反があったことを理由とする国家賠償法第1条にもとづく損害賠償金の支払い、②給特法が予定する範囲を超える時間外勤務としたことによる労働基準法37条又はワークアンドペイの原則に基づく未払い賃金等の支払いを求めた裁判でした。

この京都地裁への訴えに対し、同地裁は「行政は安全配慮義務を怠ってきた」として、原告の一人を勝訴させる判決を下しました。

京都地裁の判決は次のように指摘しています。「教育職員についても生命及び健康の保持や確保（業務遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないように配慮すること）の観点から勤務時間を管理すべきことが求められている」「勤務内容・態度が生命や健康を害するような状態であることを認識、予見した場合、またはそれを認識、予見でき得たような場合にはその事務の分配等を適正にする等して当該教員職員の勤務により健康を害しないように配慮すべき義務（勤務管理義務を負っている）」「教育職員が従事した職務の内容、勤務の実情に照らして、週休日の振替等の配慮がなされず、時間外勤務が常態化していたと見られる場合は、

本件勤務管理義務を尽くしていないものとして国家賠償法上の責任が生じる余地がある」

〇—〇—〇

この地裁判決そのものは画期的でしたが、損害賠償該当者が1名だったため、京都市教職員組合は大阪高裁に控訴していたのでした。大阪高裁判決は京都地裁で1人だった安全配慮義務違反を小学校教員も含めて3人に認めました。

そして大阪高裁は京都地裁の判決を前進させる次のような判決を示しました。

それは、安全配慮義務に関わって「使用者はその雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきである」との、電通での最高裁判決を引用して、京都市教育委員会の責任を明確にするとともに、校長の管理監督責任を一層明確に示しました。

さらに京都地裁判決が、「詳細な時間管理までは必要としない」としたことについて、大阪高裁判決は「平成15年（2003）時点において（中略）詳細な記録をすることまで求められていると解することは相当でない」としているのです。これは2001年4月の「勤務時間管理」の厚労省の通達・2006（平成18）年の医師の面接指導を義務づけた労安法改正を受けたもので、現時点での勤務時間管理を義務づけていることを明確にしたものです。

この大阪高裁の判決は、その後の教職員の長時間労働解消の取り組みに大きな影響を与え、2010年5月には大阪府教育長が府下の各市町村教育委員会へ、校長には安全配慮義務があること、教職員の労働時間を把握する義務があることを強く指示しました。

情報のページ

学校教員の精神疾患での病氣休職

五四〇七人に

病氣休職者の62%に

2010年度中に精神疾患で休職した教員が、5407人に達していることが、昨年12月文部科学省から発表された調査でわかりました。

2010年度中に病氣休職した教員（公立の小

中学校と盲・ろう・養護学校91万9000人）は8260人で、前年度より33人増えています。

このうち精神疾患は、5407人となっており、病氣休職者の62%を占めています。

とくにこの10年間の推移をみると10年前の1999年は1924人でしたが10年前の2・8倍に達しており、20年前と比較すると

5倍という驚くべき事態になっています。

1999年度からの員の精神疾患休職者はの通りです。

一九九九年	一九二四
二〇〇〇年	二二六一
二〇〇一年	二五〇三
二〇〇二年	二六八七
二〇〇三年	三一九四
二〇〇四年	三五五九
二〇〇五年	四一七八
二〇〇六年	四六七五
二〇〇七年	四九九五
二〇〇八年	五四〇〇
二〇〇九年	五四五八
二〇一〇年	五四〇七

こうした精神疾患の増加の原因は、世界の教員のでも最長の長時間過密労働と教員の人員不足による忙が原因です。

今回は発病時の所属の勤務年数について調べていますが、休職者は務2年未満が45%を占めています。これは新任者赴任先での困難を示しています。学校の労安活動抜本的な対策が必要で

Table 1 性別職種別にみた週あたり平均労働時間

男 性				ストレスと健康総合調査, 1990-1993	
ホワイトカラー職種	時間	ブルーカラー職種	時間	女 性	時間
小中学校教員	64.0	バス運転手*	61.5	学校教員	57.2
新聞記者*	62.6	専業農家	60.0	専業農家	54.5
普通高校教員	59.3	タクシー運転手*	56.3	報道・出版・広告	51.5
アナウンサー*	58.6	私鉄電車運転手*	54.9	看護婦*	47.2
障害児学校教員*	56.8	自動車教習所員	54.5	会社員技術系	46.4
職業高校教員	55.8	建設業事業主	54.5	公務事務(国公・地公)	45.5
製造業営業担当者	55.2	私鉄車掌*	54.0	兼業農家	45.2
新聞社製作オペレーター*	55.0	建設業一人親方	53.9	会社員営業系	45.0
広告会社員	54.6	建設業職人	53.0	会社員技能系	45.0
マスコミ営業担当員	53.0	J R駅員*	51.2	競艇場パート	44.0
国家公務員技官	52.7	新聞社印刷技能者*	50.6	金融機関事務系	43.7
出版業編集担当	52.2	地方公務現業員	49.4	会社員一般事務	43.0
製造業技術担当者	51.9	交通会社車両整備員	48.4	事務系パート	39.9
コンピュータ技術者*	51.1	製造業化学工場技能者*	48.2	販売系パート	39.8
社会営業担当者	50.3	郵便局外務員	48.2	食品加工パート	39.6
国家公務員事務	50.0	J R車掌*	47.8	その他	44.2
地方公務員事務	48.5	製造業工場保守担当者	47.3		
テレビ局技術者*	48.1	兼業農家	46.9		
般事務	48.0	J R電車運転士*	46.4		
協営業担当者	47.9	J R線路保守作業者*	46.4		
方公務員技術者	47.1	中央郵便局内務員*	46.1		
金融機関営業担当者	47.2	製造業ゴム工場技能者*	45.3		
金融機関事務担当者	47.0	郵便区分局内務員*	44.8		
更局貯金保険担当者	43.0	その他	50.6		

注1. 残業時間を含む自記式質問紙による労働時間

注2. 「*」印は常態で深夜勤があると考えられる職種

注3. 金融機関とJ Rの場合は調査に協力した対象者に偏りがあるため一般化できない。

low strain 群 (左上) が特徴的な職種は向がみられている。

Table 1 には男性47職種, 女性15職種の平時間を示した。男性では, 学校教員, 新バス運転手や専業農家などが週60時間をこえてタクシー運転手や営業マンなどが長。女性は男性に比較して週平均労働時間少ないが教員, 専業農家, マスコミ労働時間を越えていた。女性の家事労働で一日2時間と想定すると, 週14時間になる。家事労働を考慮した労働時間では男性職種が多くなると予想された。

asek model は過労死の原因になる長などを想定しておらず, 著者らの結果かのストレス総体を評価するうえでは十, 労働時間や職務ストレスなどを組み画面尺度が考慮される必要がある。

2. 精神科疾患と労働ストレス

職種による精神科疾患有病者の割合, また精神科疾患発症の労働関連要因の検討は精神ストレスと労働のかかわりを知る上で重要であるものの疫学研究はあまりない。杉澤¹¹⁾, 第一次ベースライン調査のデータをもとに30~59歳男性の職種別精神科疾患の有病率を検討した。

調査では精神科疾患について「次のような精神科の病気で治療を受けたことがありますか」の質問をおこない, 「不眠症, 不安神経症, 心因反応, うつ状態・うつ病, ノイローゼ, 自律神経失調症, アルコール依存症, 病名はわからないが精神科の病気」の8選択肢を示した。またいずれかの治療経験が「ある」と回答した場合は, 「現在も治療中」「なおってはいないが治療していない」「なおった」のいずれかの回答を求め, 前2項目を「精神科疾患訴え者」と定義している。

3 機関(全教・労働科学 研究所・文科省)による教員の 長時間労働の健康実態調査から

東京社会医学研究センター 村上 剛志

Q & A

Q：長時間労働とストレスについて、労働組合ではどんな調査が行われていますか。

A：教職員についての調査があります。教職員はいま、日常的に過労死認定基準ラインを超える過重な労働が行われています。

ここでは、最近あいついで実施された全日本教職員組合、労働科学研究所、文部科学省の調査の特徴を報告します。ともに教員の過重労働が浮き彫りにされています。

いま、教育基本法の改悪が行われ、「日の丸・君が代」の強制にみられるように、憲法に保障された「思想・信条の自由」が奪われる中で、教育基本法に示された健康な教育を進める教員の長時間労働実態はきわめて悪化しています。

本稿では、最近あいついで調査された、教員の健康実態について、全日本教職員組合（全教）、労働科学研究所、文部科学省の調査を紹介し、ストレス問題についての解決の方向を検討していきたいと思います。なお、紙数の関係で詳細な調査概要を省略しています。

2005年度の教員の精神疾患 での病気休職4176人に

病気休職者の59%に

学校教員は、教育についての批判を一身に受

ける中で過労死や精神疾患が増加しています。このため多くのベテラン教員が60歳定年をまたずに退職しています。

05年に退職した教員の総数は81,346人でしたが、定

年前退職者が83.5%にのぼっています。また4月に入った新規採用教員も、あまりの過酷な環境に希望を失い、5月には自殺したり、退職するケースがあいつでいます。

文部科学省の調査では、2005年度に精神疾患で休職した教員は、前年度より619人多い、4,178人に達していることがわかりました。これは全国の公立の小中高や盲・ろう・養護学校の休職者を調べたものです。全国で病気休職した教員は7,017人でしたが、そのうち精神疾患の人は病気休職者の59%を占めるに至っています。とくに、この10年間の推移を見ると、10年前の1995年は1,240人でしたから、この10年間で3.4倍に増えて

おり、15年前と比較すると4.1倍と驚くべき事態となっています。こうした精神疾患の増



表1 教員の精神疾患休職者推移

1995年	1,240人
1996年	1,385人
1997年	1,609人
1998年	1,706人
1999年	1,924人
2000年	2,261人
2001年	2,503人
2002年	2,687人
2003年	3,194人
2004年	3,559人
2005年	4,178人

(文部科学省発表)

加の原因は、世界の教員の中でも最悪の長時間過密労働と教員の人員不足です。

過労死認定基準を超える恒常的な長時間労働

全教は、2002年に「いのちと健康専門委員会」を設置し、5月から6月にかけて、全国調査を実施しました。調査の内容は、①基本調査（性、年齢、勤務校、職種、担任、勤務年数など）、②生活・勤務時間調査、③健康調査、④蓄積疲労徴候調査、⑤教職活動、⑥自由記載でした。全項目106項目の膨大な調査で、全教は1年間にわたり、専門委員会で分析し、2003年2月に報告書をまとめました。

特徴的な実態を報告しますと、まず労働時間では、1ヶ月の残業時間では、学校内、学校外（持ち帰り仕事など）、土・日曜日の休日出勤を含めて、過労死認定基準である80時間を超え、小中

校では83時間、中学校では99時間、高校では86時間となっています（図1）。こうした長時間労働はいきおい、心身の疲労回復に必要な睡眠時間を減少させています。

図2は、教職員の生活時間を1992年と2002年とで比較したのですが、仕事時間が大幅に増えるとともに、睡眠時間が減少し、10年前と比較してみると、50分も少ない6時間11分となっ

表2 全教調査〈慢性疲労項目：教職員、他産業〉（単位：%）

	教職員	他産業（※）
このところ毎日が眠たくて仕方がない	44.7	39.9
毎日の仕事でくたくたに疲れる	47.5	25.5
朝起きた時にも疲労を感じる事が多い	65.6	50.9
このところ全身がだるい	29.7	27.0
朝起きた時気分がすぐれない	32.9	34.2
くつろぐ時間がない	44.1	31.8
仕事の疲れが取れない	46.5	34.4
横になりたいぐらい仕事に疲れる事が多い	20.3	17.4

（※製造・金融・医療・福祉・サービス・情報：CFSIマニュアル＝労働科学研究所刊）

図1 1ヶ月の残業時間

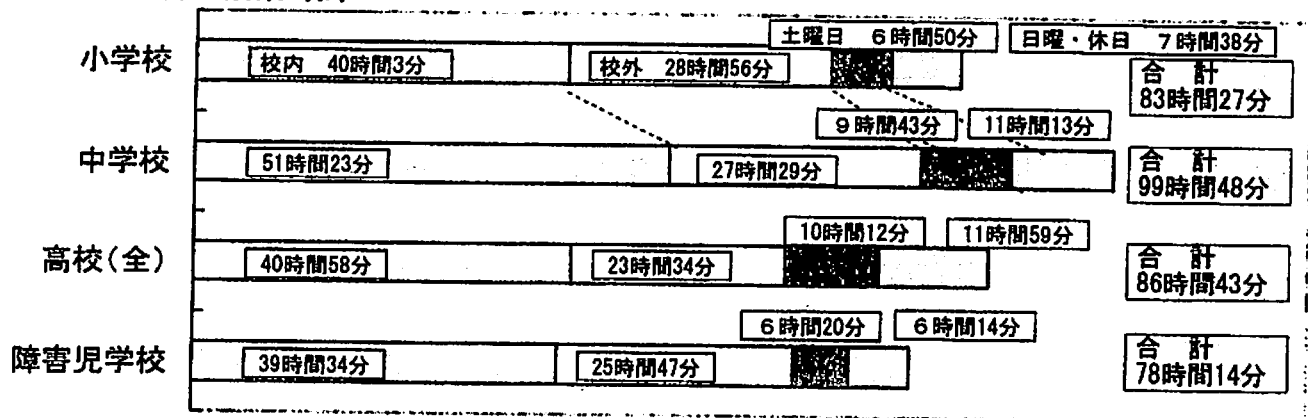


図2 教職員の平均1日の生活時間

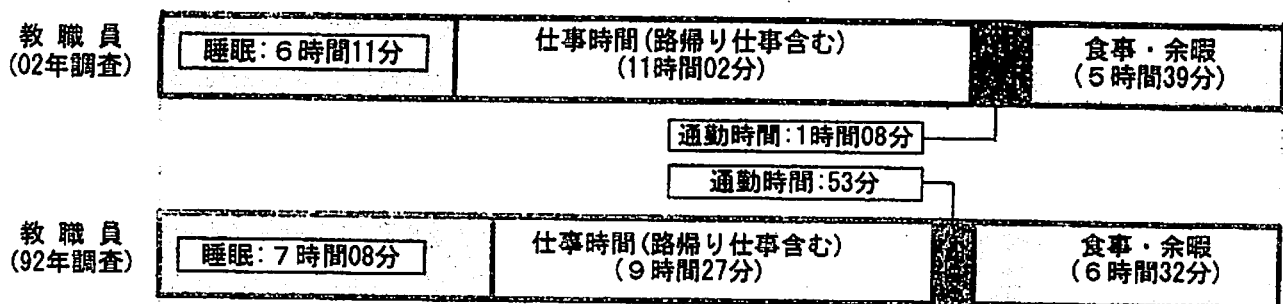


図1・図2：全教2003年調査

ています。睡眠時間の減少は「うつ病」などの精神疾患に直結します。

全教の健康実態調査では、蓄積疲労徴候調査を行っていますが、他産業と比較し、慢性疲労項目や一般疲労感が強い一方、労働意欲が高いことが示されました。これは、長時間労働の中でも、子供の教育のために頑張ろうとする教員の姿が浮き彫りにされています。慢性疲労項目を他産業の労働者と比較しています（表2）。この項目にも、教員の慢性疲労の実態が明らかです。

職業性の強いストレス反応（労働科学研究所調査）

労働科学研究所は、「教職という仕事の特性、働き方、特に過労や過大なストレス状態に追い込まれる状況、児童・生徒との関わり、保護者との関係、教育組織の問題、教育行政などの多面的な関わりを客観的な立場から明らかにし、健康保持、増進のための対策を検討することを目的に」2005年に教職員の健康調査委員会（委員長：清水英佑 東京慈恵医科大学教授）を設置し、2005年11月に「教職員の健康調査」を実施しました。

調査は、小・中・高・障害児校などのさまざまな校種を対象にするとともに、特定の地域に

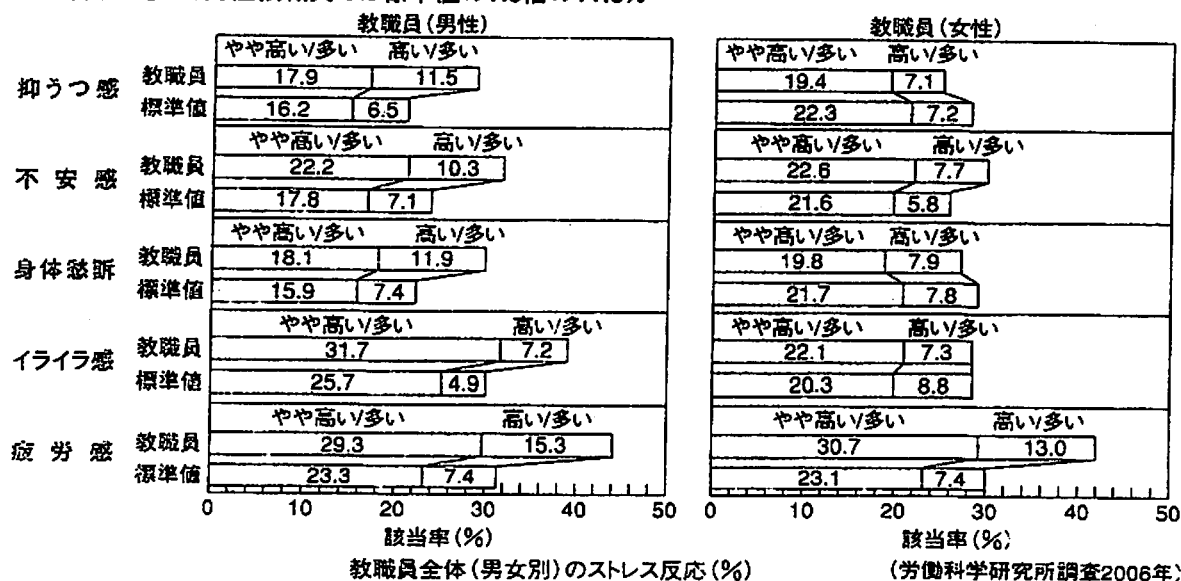
偏らないように岩手・神奈川・大阪・鳥取・大分の5府県の1,001校の教職員6,000人を対象に行われました。

調査内容は、①性別・年齢・経験年数、②勤務校のクラス数、児童・生徒数、教職員数、③担任学年・学級、校務分掌数、授業時間数、④家庭状況（育児、介護）、⑤仕事生活時間、⑥職務内容、⑦最近の学校教育、職場の仕事生活の状況、⑧健康状態、⑨ストレス要因、⑩学校の健康対策や安全衛生体制、⑪自記式の生活時間記録（2日間）等の詳細なものでした。

この結果は2006年10月に「教職員の健康調査」としてA4判145頁に及ぶ報告がされています。また、労働科学研究所が発行する月刊誌「労働の科学」2007年6月号で詳細な特集号が出されていますので、ぜひ参考にして下さい。

教職員の仕事状況では、超過勤務時間、睡眠時間、休憩時間の取得状況、休息、休日出勤、自宅への持ち帰り仕事などを調査していますが、学校内外での超過勤務時間と持ち帰り仕事の合算時間は、週当たりの平均で12.4時間（月換算で53.1時間）であるとしています。そして、校種別では、中学校が14.0時間／週（月換算で60時間）と最も長かったとしています。この中では、10時間／週（42.9時間／月に相当）以上が回答者の70.5%、20時間／週（85.7時間／月）

図3 抑うつ感、男性教職員では標準値の1.8倍の11.5%



以上が22.5%を占めていたとしています。

こうした超過勤務時間は、土・日出勤を合算すると、全教の調査にあるように、過労死認定基準を超える労働実態であることも浮き彫りになります。

労働科学研究所の調査は、仕事のストレス、仕事のストレス要因、ストレス反応、仕事のストレスに影響する諸要因の分析を多角的に行って、仕事のストレスへの影響構造を明らかにしている貴重な調査となっています。

このストレスに影響する諸要因の影響として、労働科学研究所の調査は、ストレス状態の把握、ストレス状態と職務遂行の仕事生活などの関連性を検討するために、旧労働省の「職業性ストレス簡易調査」と同一の調査項目で行い、標準値と比較する分析を行っています。

この調査では、つぎのように職業性の強いストレスがあることを分析しています。

「教職員の健康状態、とくに職業性の強いストレス反応は、男性における抑うつ感の訴えが標準値の1.8倍、同様に不安感の訴えが標準値の1.5倍のレベルにあった（図3）。また仕事のストレス要因のうち、『心理的な仕事の負担度（量）』に関しては、男性が標準値の2.2倍、女性が4.6倍、『心理的な仕事の負担度（質）』は男性が標準値の2.2倍、女性が3.2倍に達していた。さらに、自覚的な身体負担度に至っては、

男性が標準値の3.8倍、女性が3.9倍であった。こうした教職員の健康状態の改善を図ることは緊急の課題であるが、そのためには抑うつ感と不安感に代表される職業性ストレス反応と、それに関わるストレス要因の関係をみて適切な健康対策を講じることが重要である」。

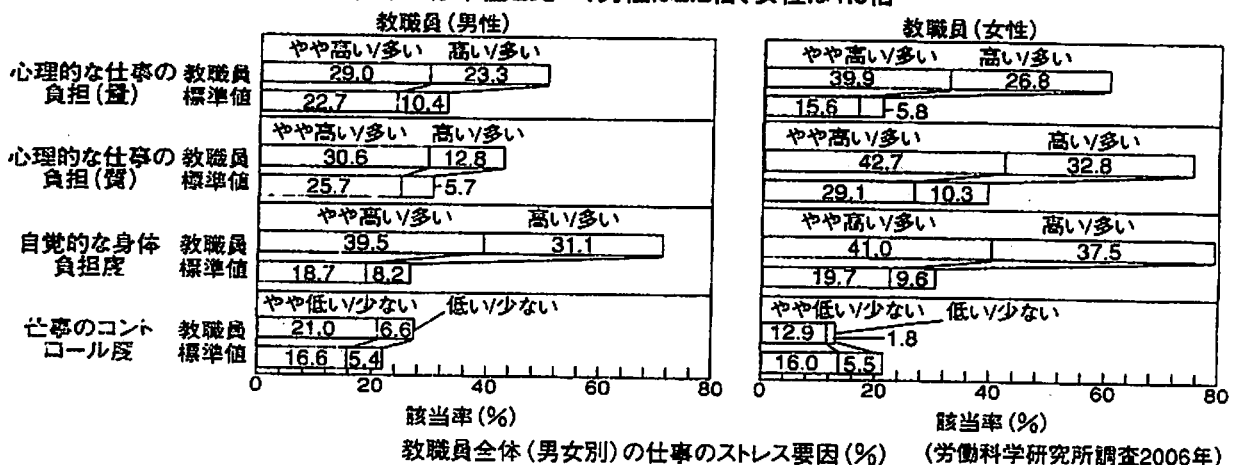
そして、調査結果から、「教育成果の見えにくさ、児童・生徒の授業態度の変容、児童・生徒の関係の難しさ、保護者・地域との関係の複雑さ」という環境の変化が教職員の職業性ストレスに直接影響を与えている」ことを指摘しています。そして「教育現場においては、社会からのさまざまな期待や要求に応えながら、よりよい教育成果の実現に向けて、多くの教職員たちが熱意をもって教育活動と取り組んでいることが今回の調査によく示されていた」としています。

その上で①教職員の超過勤務の削減方策、②教職員業務の精査の必要性、③教職員への安全配慮義務の履行、④安全衛生の視点からのアプローチ、⑤休憩・休息の重視、⑥学校の管理機構の確立と弾力的運営、⑦児童・生徒への教育は社会全体で担う、の7項目を提言しています。

文部科学省の調査でも過労死基準ラインの勤務実態

このような、全教、労働科学研究所の勤務実

図4 心理的な仕事の負担度（量）は標準値と比べ、男性は2.2倍、女性は4.6倍



態調査とともに、文部科学省（以下文科省）は、40年ぶりに「教員勤務実態調査」を2006年7月から12月までの6ヵ月間にわたって行いました。

これは「全公立小・中学校の教職員の勤務や給与のあり方等を検討するにあたり、教職員の勤務実態を把握する」目的で実施されました。調査対象は、校長、教頭、教諭、栄養教諭、養護教諭、講師（常勤）でした。調査は、47都道府県のすべてで行われ、のべ小学校816校、17,583人、中学校826校、20,621人から集計されました。

勤務時間の調査にあたっては、残業時間、持ち帰り仕事時間、部活動の顧問の有無別による勤務日1日当たり平均残業時間（中学校のみ、教諭）を調査しています。

そして、どんな業務内容で仕事をしたかを細かく分類しています。それらは「朝の業務、授業、授業準備、学習指導、成績処理、生徒指導（個別）、部活動、クラブ活動、児童会、生徒会指導、学校行事、学年・学校運営、学校経営、会議・打合せ、事務、報告書作成、校内研修、保護者・PTA対応、地域対応、行政関係団体対応、校務としての研修（校外）、会議（校外）、その他の校務、休憩、休息」などとなっています。

同調査は06年11月分までの集計結果が報告されています。これによると7月の小学校の残業時間と持ち帰り時間の合計が78時間12分、中学

校の残業時間と持ち帰り時間が89時間0分で、文科省の調査によっても、過労死認定基準に相当する勤務が行われていることがわかりました。

また同調査では、「部活動の顧問の有無別における勤務日1日あたりの平均残業時間調査（中学校のみ、教諭）」を毎月行っていますが、7月の通常期では、「運動部顧問が毎日2時間39分、文化部顧問が2時間04分、顧問をしていない教諭が1時間30分」と、運動部顧問などに過重な負担があることが分かりました。

こうした、文科省の調査を受けて、中央教育審議会は07年3月29日に「今後の教員給与の在り方について」という答申の中で「教員の勤務時間の適正化」として次のように記しています。

「このような教員の時間外勤務の現状を改善していくため、前述したように、教員の職務の見直し、学校事務の軽減・効率化、教員のサポート体制の充実等により、教員の勤務負担を軽減し、積極的に時間外勤務の縮減に取り組んでいく必要がある」

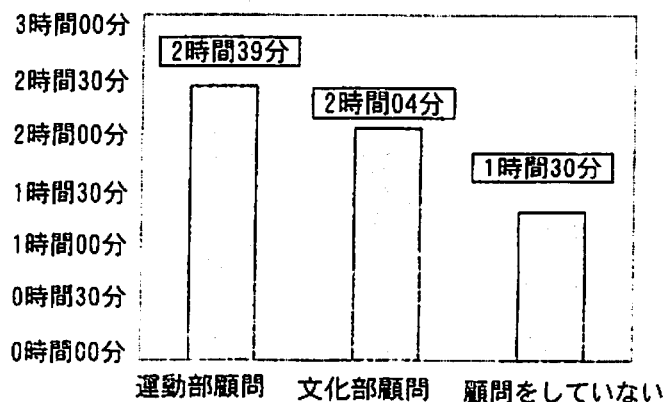
すでに文科省は05年特別国会での労働安全衛生法審議に伴う付帯決議を受けて、05年と06年に2回にわたって教員のメンタルヘルス対策と労働安全衛生体制の確立についての通達を出しています。

長時間労働解消へ全教がプロジェクトチーム

このように、全教が2002年に実施した健康実態調査は、労働科学研究所や文科省の調査によっても裏付けられ、先駆的に大きな役割を果たしました。教職員の勤務時間は、週40時間とされ、時間外勤務は①生徒の実習②学校行事③職員会議④非常災害の4項目に限定されています。勤務時間外の超過勤務が日常的に行われていることは違法です。全教では、長時間労働解消に向けプロジェクトチームを昨年からは設置し、解消への取り組みを具体的に進めています。

（むらかみたけし：東京社会医学研究センター理事／〒170-0005 東京都豊島区南大塚2-40-9 沢田ビル2F Tel 03-5976-2989）

図5 【7月分（通常期）】



文部科学省調査2006年「部活動の顧問の有無別における勤務日1日あたりの平均残業時間（中学校のみ）」

労働安全衛生法の国会審議で付帯決議がされる

―過重労働・メンタルヘルス対策が衛生委員会の審議事項に―

昨年の通常国会で郵政法案とともに、いったん廃案になった労働安全衛生法の「改正」案は、衆議院解散後の特別国会で再び審議されました。そして一〇月一四日に衆議院厚生労働委員会、一〇月二五日に参議院厚生労働委員会、一〇月二五日に参議院付帯決議の第一項から第

八項は衆議院の厚生労働委員会、第九項と第一〇項は参議院の厚生労働委員会の各々決議されました。

また、過重労働・メンタルヘルス対策が衛生委員会等の調査審議事項に追加されたことは、衛生委員会の活性化にとっても前進といえます。

これらの付帯決議の内容は、労安法の改正問題にあたって労働団体や過労死家族の会などの諸団体が、厚生労働省交渉などで要求していたものが反映されたものになっており、労働安全衛生規則への省令化などへ具体化していく運動が求められています。

職場での安全衛生活動に活用を

これらの付帯決議の中では賃金不払い残業への厳正な対応、時間外上限基準の遵守、労働時間管理の徹底などの監督指導、時間外時間数を確認できる仕組みの整備、申出手続きの整備、実施体制の周知を事業者に指導する。

さらに、付帯決議の九項目で、学校教育の場での労働安全衛生の指導の徹底を図ることが確認されたことも大切です。いま学校現場では教職員の長時間過密労働とともに精神疾患が増加しています。教職員組合でも様々な取り組みがされてきましたが、この機会に更に前進を切り開くたか

付帯決議の要旨

1. 労働時間に着目した健康確保対策の実行とともに、賃金不払い残業への厳正な対応、時間外上限基準の遵守、労働時間管理の徹底など、重点的に監督指導する。
2. 面談指導制度の適切な実施のため、義務規程の違反や努力義務規程を満たさない事業者に必要な指導を行う。労働者の意思を尊重し、労働者が時間外労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出手続きの整備、実施体制の周知を事業者に指導する。
3. 過重労働のメンタルヘルス対策を衛生委員会等の調査審議事項に追加する。小規模事業場の安全衛生管理体制を調査検討する。
4. 製造業の元方事業者は、下請事業者との安全衛生協議会の設置、作業場の巡視、教育指導と援助、一体的な管理体制などの措置を講ずるために調査検討する。
5. 労働時間等設定改善指針の策定にあたっては、年次有給休暇の取得向上の実効ある施策の推進、一般労働者の労働時間短縮対策を総合的に推進する。
6. 衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすに当たり、法の定める要件を遵守するよう万全を尽くすこと。
7. 二重就労者の労災保険給付基礎額について、早期に結論を得ること。
8. 建設事業の有期事業のメリット制の改正にあたっては、労災リスクが増加しないよう建設業関係者の意見を聞く場を設ける。マネジメントシステム導入企業に対する公共事業の企業評価の優遇措置など、調査検討する。
9. 学校教育の場で労働安全衛生の必要性について指導徹底を図る。
10. ILO 155号条約の早期批准に向けて検討する。

働くものの健康

労災職業病にとりくむ東京社医研センターニュース

インターネット <http://www.shaikon.or.jp>

第324号

発行所

財団法人

東京社会医学研究センター

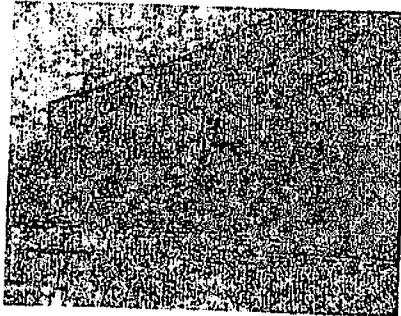
東京都豊島区南大塚2-40-9

沢田ビル2F

〒170-0005 TEL 03-5976-2989

定価 1部50円

E-mail: shaikon@blue.ocn.ne.jp



7月24日、日本政府は06年にILOで採択された「安全で健康な労働環境を促進する労働安全衛生の促進的枠組み条約」(187号条約)を批准しました。

この187号条約については日本が世界で最初の批准国となりました。ジュネーブのILO本部(写真)では、日本の187号条約批准に際し、7月24日付で、重大災害の多発や新たな安全衛生上の課題に対応するための労働災害防止計画の更なる強化に向けた日本の取り組みと187号条約批准の意義についてオンラインの広報記事を発表しています。

日本政府が7月24日にILO 187号条約を批准 (労働安全衛生の促進的枠組み条約)

この187号条約は「予防的な安全衛生文化の醸成と、安全衛生のためのシステムアプローチの確立」をめざしています。同条約は、各国で批准されやすいように、①定義、②目的、③国内政策、④国内制度、⑤国内プログラムなどの5条からなる簡素なものになっていますが、わが国の労働者の安全と健康の確保にとって、重要なものとなっています。

187号条約の①定義の中心の「安全衛生に対する予防的な国民文化」とは、「安全で衛生的な労働環境に対するあらゆる権利があらゆる段階で尊重される文化」であるとし、「政府・使用者・労働者が安全で衛生的

な労働環境の確保に積極的に参加し、予防の原則が最優先課題とされることをいう」としています。そして「国は安全衛生に関するそのシステムとプログラムにより安全で健康な作業環境を前進的に達成しなければならぬ」としています。

第4条は国のシステムで、「加盟国は労使と協議して安全衛生のための国のシステムを確立すること」、第5

(医研)

8月、世界中の株価が大幅に下落した。投資対象としてもはやされた米国の低所得者向けローンが焦げ付き、金融不安が広がったためだという。▼日本でもこの夏猛暑が続き、遂に最高気温記録を更新。地球温暖化を肌で感じた。どちら

条は国のプログラムで、「労使と協議して安全衛生に関する国のプログラムを作成すること」としています。

今、わが国の安全と健康の問題では、重大災害の激発やじん肺、石綿による健康障害、過労死、過労自殺など多くの課題があります。こうした課題の解決に向けて、労働組合の、予防のための政策の研究と要求が求められます。その上に立つて、国と安全衛生の予防文化を促進するための協議が重要です。187号条約の全文は「労働と医学」No.91に掲載されています。

も人間が物欲を追求し続けた因果だろうか。▼世界経済は依然として金儲け優先で、犠牲になる人も後を絶たない。自然環境にやさしく人命尊重の経済へ変えていく必要がある。幸いそうした運動が世界各地で起こっている。たとえ焼け石に水でも、賛同して地球規模にしたいものだ。

(石)

19ス学健第22号

平成19年12月6日

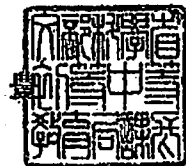
各都道府県教育委員会教育長

殿

各指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長

常 盤



(印影印刷)

文部科学省スポーツ・青少年局学校健康教育課長

作 花 文 雄



(印影印刷)

公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備について（通知）

文部科学省においては、毎年度、公立学校及び学校給食調理場（以下「公立学校等」という。）を対象とした労働安全衛生法に基づく管理体制（以下「体制」という。）の整備状況について調査を行い、各地方公共団体における体制の整備状況を把握するとともに、その結果を周知しているところです。特に、平成18年度の調査においては、公立学校等における速やかな体制整備を図るため、従前の調査に加え、体制が整備されていない事業場を所管する教育委員会を対象に、整備が進まない理由について追跡調査を実施しました。

本調査結果によれば、衛生管理者等の選任、衛生委員会等の設置のいずれに関しても、未だ十分に整備されていない状況にあります。また、公立学校における面接

指導体制の整備状況については、常時50人以上の教職員を使用する事業場のうち、約40%の事業場で面接指導体制が未整備となっています。体制整備が進まない理由としては、事業者である教育委員会において、体制整備の必要性及び関係法令等についての理解が不十分であることが考えられます。

労働安全衛生法に基づく管理体制の整備は、教職員が意欲と使命感を持って教育活動に専念できる適切な労働環境の確保に資するものであり、ひいては、学校教育全体の質の向上に寄与する観点から重要なものです。

さらに、平成20年4月より、常時50人未満の労働者を使用する事業場も含め、すべての事業場に面接指導等が義務付けられることとなっており、これまで当該規定の適用対象とされていなかった学校においても、面接指導が実施できるような体制の整備を速やかに行う必要があります。

つきましては、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」（平成18年4月3日付け18ス学健第1号通知）及び別添の調査結果等を踏まえ、速やかに所要の措置を講ずるとともに、学校及び学校給食調理場における労働安全衛生対策に万全を期していただくようお願いします。

なお、このことについては、都道府県教育委員会においては、域内の市町村教育委員会に対しても周知されるようお願いします。

（本件担当）

文部科学省スポーツ・青少年局

学校健康教育課 企画・健康教育係

TEL：03-6734-2695

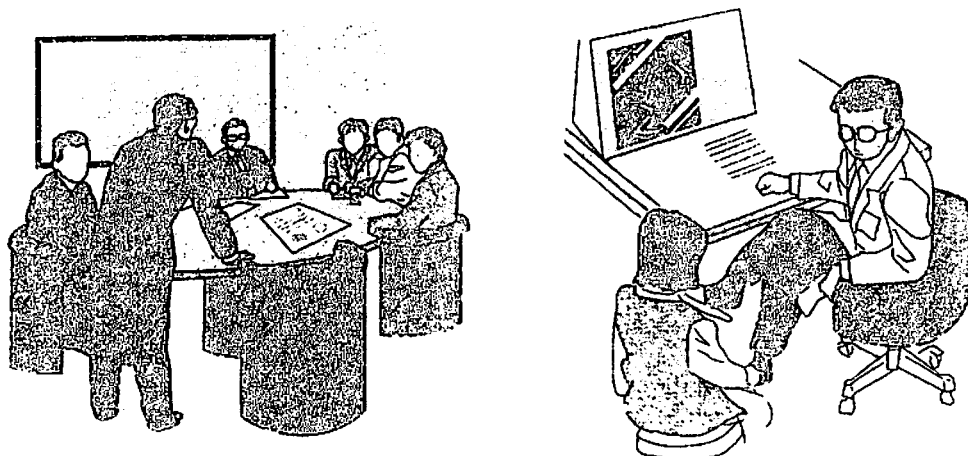
FAX：03-6734-3794

E-mail：gakkoken@mext.go.jp

長時間労働者への 医師による面接指導制度について

労働安全衛生法の改正により、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられました。

常時50人未満の労働者を使用する事業場も平成20年4月から適用されます※。



※ 地域産業保健センターを利用して面接指導を実施することもできます。

医師による面接指導制度の創設は・・・

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることとするものです。

面接指導とは・・・

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいいます。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ILO・ユネスコ共同委員会が2008年12月8日 「教員の地位に関するILO・ユネスコ勧告」違反の 是正を求め、日本政府・教育委員会に是正勧告

ILO事務局は、08年12月8日・第303回ILO理事会(11月6日～21日)で承認されたILO・ユネスコ共同委員会の勧告を含む中間報告書(第4次勧告)を全教に送付しました。

これは08年4月末に行なわれたILO・ユネスコ共同委員会の来日調査団の来日調査を踏まえたもので、今回はその調査団報告書も添付されています。

ILO・ユネスコ勧告に違反した日本政府

ILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」(1966年特別政府間会議)は、教育の進歩における教員の役割ならびに人間の開発及び現代社会の発展の貢献の重要性を認識し、教員の国際労働基準として定められたもので、全文146項目にわたる膨大な勧告で、日本政府はこの勧告を遵守する義務があります。

日本政府(文科省)と教育委員会は、とくに、64項の「不適格教員の評価」124項の「人事評価にもとづく教員の給与」の各項に違反し、全教・都教組・都障教組など教員の労働組合との協議なしに一方的に実施してきました。

とくに、不適格教員問題では、過重労働により精神疾患に罹患した教員を恣意的に差別するなど各県教育委員会が行っていたため、全教や都教組、都障教組がこの「勧告」に違反するとして、ILO・ユネスコに要請団をジュネーブに派遣し是正の申し立てを行ってきました。(詳細

は「労働と医学」No.98新塚副委員長論文参照)

全教の申し立てを受けて共同委員会は、これまで3回「66年勧告」が遵守されないとして、その規定に合致するよう文科省に対し求めてきました。しかし、改善がはかばかしくないとし、日本政府の了承を得て、昨年4月に調査団の派遣に踏み切りました。

是正勧告の内容

今回の是正勧告は全文43項目(英文でA4 20頁)のものです。重要な指摘は次の3点で画期的・歴史的な内容となっています。

①「指導力不足」教員に関する教員評価制度への非好意的な見方を受け止め、措置を講ずるべきであると勧告する

②給与と関係する教員評価制度を根本的に再検討すべきであると勧告する

③政府が教員団体との間で問題の性質に応じて行なわれるべき協議や交渉を1966年勧告の規定に即して再考すべきであると勧告する。

このILO・ユネスコ勧告は「強い説得的効果」と「倫理的権威」をもっており、この勧告にもとづく教育行政が行なわれるならば今問題になっている日本の教育や教員の過密労働は飛躍的に改善されるものです。全教はこの「勧告」を遵守するよう、1月に政府(内閣府・総務省・厚労省)・文科省に申し入れました。

「教員の地位に関するILO・ユネスコ勧告」1966年

(全日本教職員などが違反として提訴した部分の条文)

⑧ 教員の権利と責任

- 64 (1) 教員の仕事を直接評価することが必要な場合には、その評価は客観的でなければならない。
(2) 教員は、不当と思われる評価がなされた場合に、それに対して不服を申立てる権利をもたなければならない。

⑩ 教員の給与

- 124 給与決定を目的としたいかなる勤務評定制度も、関係教員団体との事前協議およびその承認なしに採用し、あるいは運用されてはならない。

審議のまとめ

平成20年9月8日

学校の組織運営の在り方を踏まえた
教職調整額の見直し等に関する検討会議

全日本教職員組合が教職員の長時間過密労働 解消のための提言を発表

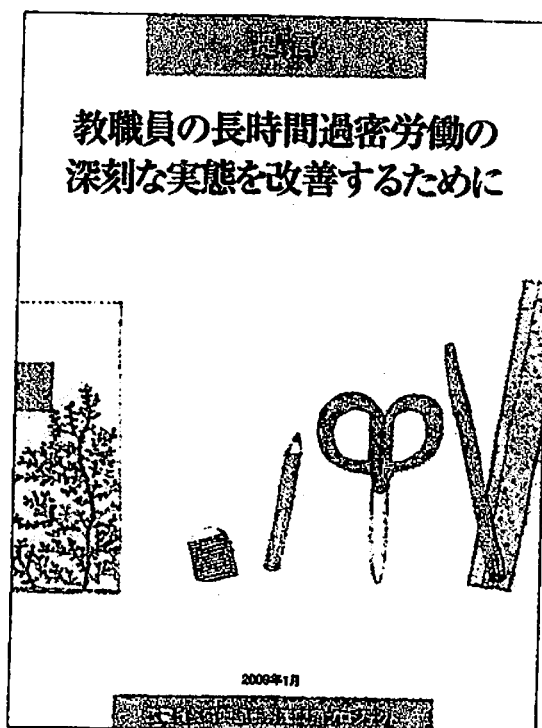
全日本教職員組合（全教）は、2009年1月に教職員の長時間過密労働解消のためのプロジェクトの」提言をまとめ、1月17日に行なわれた全教の「生活権利討論集会」で発表しました。

全教は文部科学省による40年ぶりの「教員勤務実態調査」が2006年7月から12月までおこなわれ、教職員が深刻な長時間過密労働をしている実態を重視し、「教職員長時間過密労働問題プロジェクト」を結成しました。プロジェクトチームは、阿部真雄（産業医）・牛久保秀樹（弁護士）・佐久間大輔（弁護士）・佐々木新一（弁護士）・中田康彦（教育学者）・村上剛志（東京社医研センター）というメンバーで構成されました。2006年11月13日に第1回会議を持ち、3カ月に1回のペースで会議を重ね、2008年9月13日の会議を最後にして、各々提言に向けへ最終執筆に入りました。

この提言は、現時点での課題を解決するために、各章・各項の執筆は執筆者個人によるものとしてまとめられました。

内容目次は以下の通りです。

- I 文科省調査で明らかとなった教職員の長時間過密労働
- II 過労死・過労自殺の背景にある長時間過密労働
- III 教職員の働き方と長時間過密労働
- IV 教職員と健康問題
- V 長時間過密労働を是正させるとりくみをどこからはじめるのか
- VI 変形労働時間制と教職員の働き方
- VII 「待ったなし」の状況下ではじまった人事委員会の措置要求運動と裁判提訴
 - 1 これまでの裁判闘争の到達点
 - 2 措置要求制度について
 - 3 教職員の超過勤務問題と解決のためのた



たかい—京都超勤裁判の意義—

VII 教職員の長時間過密労働の根絶にむけて

- 1 厚労省・文科省の指針や通知を学校に生かそう
- 2 長時間過密労働の是正なしに教職員のいのちと健康は守れない
- 3 具体的な安全衛生活動のエッセンス
- 4 労働基準法37条の適用をもとめる運動

IX 国際基準からみた日本の教員の勤務条件

全教のプロジェクトの結成以後、大きな変化が起っています。2007年のILO187号条約（労働安全衛生の枠組み条約）の批准、同年12月の文科省の安全衛生体制の整備についての通知、08年のILO・ユネスコ共同委員会の日本政府への是正勧告などです。全教ではこの提言の学習を全国に呼びかけています。

三重県立学校職員に係る過重労働による

健康障害防止のための対策実施要綱

(趣旨)

第1条 この要綱は、平成14年2月12日付け基発第0212001号厚生労働省労働基準局長通知「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」を受け、安全衛生管理責任者が長時間労働を行った職員に対し、脳・心臓及びメンタル疾患等の健康障害の発症防止及び健康管理に対処するため、産業医等に依頼する助言指導及び面接指導等に関し、必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1)「過重労働」とは、月45時間を超える時間外労働、及び2ヶ月間ないし6ヶ月間までの1ヶ月の時間外労働の平均が80時間を超える時間外労働をいう。
- (2)「時間外労働時間」とは、あらかじめ割り振られた勤務時間以外に校務に従事した時間をいう。
- (3)「総括安全衛生管理者」とは、三重県立学校職員安全衛生管理規程第5条に規定する職員（教育支援分野総括室長）をいう。
- (4)「安全衛生管理責任者」とは、三重県立学校職員安全衛生管理規程第6条に規定する職員（校長）をいう。（以下「校長」という。）
- (5)「産業医」とは、三重県立学校職員安全衛生管理規程第7条に規定する医師をいう。

(対象職員)

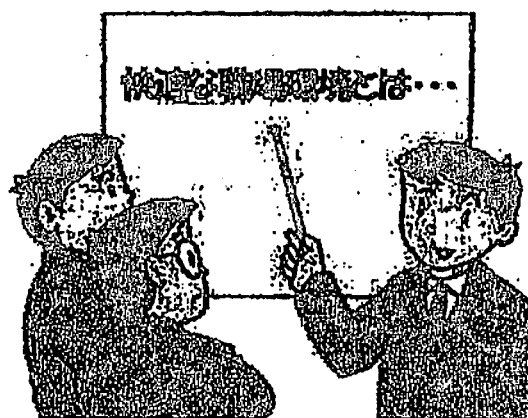
第3条 この要綱における対象職員は、三重県立学校職員安全衛生管理規程第2条に規定する職員のうち、過重労働に該当する職員及び校長が当該対策を必要と認める職員をいう。

(校長の責務)

第4条 校長は、産業医の助言指導に基づき、職員の健康保持に留意し、総括安全衛生管理者とともに、過重労働による健康障害の防止及び過重労働状態の解消に努めなければならない。

安全衛生管理の手引き

— 教育関係職員の健康・安全のために —



平成20年12月

佐賀県教育庁教職員課

事業者の安全配慮義務

事業者（雇用主・会社）には、職員が安全に業務に従事できるようにする義務（安全配慮義務）があります。この安全配慮義務を怠ると民事・行政上の責任が発生します。

これは、公務員においても同じです。昭和50年2月の最高裁判所の判決では、陸上自衛隊内の車両整備工場で車両整備中の自衛隊員が、バックしてきたトラックにひかれて死亡したという事案において、国は、国家公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたっては、国家公務員の生命及び健康などを危険から保護するよう配慮すべき義務を負っているとされました。

また、安全配慮義務というのは、伝統的には主に工業（製造業）などで薬品や重機などの危険物を取り扱う職場で問題となってきたものです。しかし、社会経済全体の変動に伴って安全配慮義務の内容も大きく変わりつつあります。平成に入ってから「過労による自殺」の労災認定について争われる事案が目立つようになり、これまでは顧みられることが少なかった職員の精神衛生がとりあげられるようになってきました。

平成12年3月の最高裁判法においては、民間企業の社員が心身ともに疲労困憊したことが誘引となってうつ病に罹患し、自殺したという事案について、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負い、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきであるとされました。また、心身の健康状態が悪化している労働者に対しては、健康状態に合わせた業務上の措置を講ずべきであるともされています。

一般的に、業務上の怪我や疾病等に対しては労働者災害補償保険（公務員の場合は公務災害補償）制度による補償が用意されています。そのため、職員が怪我をした場合の治療費や休業損害が労災制度により補填（ほてん）されれば使用者がそれ以上の責任を負担することはないと思われるかもしれませんが、しかし、労災制度と民事賠償は択一的なものではありません。労災認定とは関係なく、あるいは並行して事業主に対して安全配慮義務違反による損害賠償請求がなされることも珍しくありません。また、その労災の補償では不服な場合に、事業者の民事責任を問う訴えを起こすことも考えられます。

安衛法は、安全配慮義務を具体化したもので、働く人の健康を損なう危険の回避や健康を保持増進するための配慮、業務を適正・快適なものにするための配慮、危険状態にある人への安全確保のための配慮等を規定しています。事業者が「安全配慮義務」を果たすにはどうすればよいのか、一概に言うことはできませんが、まずは、安衛法を完全に履行することが必要です。

【略語】 労働安全衛生法：安衛法

労働安全衛生規則：安衛則

佐賀県立学校職員安全衛生管理規程：管理規程

県立学校職員の長時間勤務による健康障害防止対策実施要領：実施要領

小中学級の学級定員を 35 人に、中教審が提言 — ILO、ユネスコ勧告・教職員の労安活動が実る—

文部科学省の諮問機関である中央教育審議会の初等中等教育分科会は、7月12日公立小中学校のクラス編成について、1学級の上限人数を現行の40人から35人に引き下げることを求める提言を正式にまとめました。

これを受けて、文科省は、小学校1・2年生は30人程度、それ以上の学年は35人程度を上限とすることを検討しています。これが正式に実現すれば、1980年に45人から40人になって以来、30年ぶりの改定となります。

提言はこの他、「学級規模を定める権限の市町村への移譲」「国が公立の教職員の一部を負担する制度の堅持」「国の給与負担割合（現行3分の1）の2分の1への引き上げの検討」などを求めています。

ILO・ユネスコ勧告の実現

こうしたクラス編成についての提言は、本年2月18日、文部科学省が「学級編成及び教職員定数の改善に関する教育関係団体ヒアリング」を受けて出されたものです。全日本教職員組合（以下全教）はこのヒアリングに向けて、2月10日付で意見書を提出し、学級編成と教職員定数改善に向けての基本的立場と幼稚園から小・中学校・高校特別支援学校という校種ごとの改善要求を提起していました。（71頁参照）

このような提言の背景には、この間全教が「ILO・ユネスコの教員の地位に関する勧告」にもとづいて、日本政府の施策が同勧告に違反すると申し立てていた問題で、「ILOユネスコ共同委員会」の調査団が2008年4月に来日し、その後同年12月に、文科省（政府）と各教育委員会にその是正を求める勧告を行って、文科省と教員団体との対話が進んだことにあります。

ILOの21戦略「ディーセントワーク」では社会的対話を「人間らしい労働」にするための基本的な柱としていますが、そのことが教育分野に現実に実施されてきています。

2009年に文科省が実施した、「教職調整給の見直し」にあたっても、全教や日教組、日高教にもヒアリングを行い、教員の現状を改善する提言を行っています。

「ILO・ユネスコ勧告」では、教員団体との関係を次のように指摘しています。「教員団体は、教育の進歩に大いに寄与しうるものであり、したがって教育政策の決定に関与すべき勢力として認められなければならない」

このように、「ILOユネスコ勧告」や「ディーセントワーク」にもとづく社会的対話、そして、ILO 187号条約での政労使による安全衛生のプログラムがこうした施策の具体化に結びついているのです。

「学校にローアンの風を」の運動の成果

もう一つの成果の側面は、2006年の労働安全衛生法の改正で、「過重労働防止対策の樹立」「メンタルヘルス対策の樹立」「長時間残業者の面接指導」が盛り込まれ、全国の教職員の安全衛生活動が飛躍的に高まったことにあります。全国の教職員が「学校にローアンの風を」をスローガンに、安全衛生委員会で人員増の要求や長時間労働改善要求をもとに運動してきたことが背景にあります。小さい単位でも声をあげれば全国に広がる確信がこうした施策に反映しました。山形県では教員増が勤務時間の縮減に連ったという調査も実証されました。ILOと国内の運動が結びついて今日の情勢が作り出されてきています。

平成 22 年 5 月 24 日

各市町村教育委員会教育長 様

教 育 長

「勤務時間の適正な把握のための手続き等に関する要綱」等の制定について（通知）

労働基準法上、使用者には、労働時間の管理を適切に行う責務があり、厚生労働省から、平成 13 年 4 月 6 日付けで、「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について（労基発第 339 号通知）」（参考資料 1）が示されております。しかし、府内の公立学校においては、府立学校と同様に教育職員の勤務時間の管理が十分になされているとは言い難い状況にあるものと推察します。

また、文部科学省が、平成 18 年度に実施した「教職員の勤務実態に関する調査研究事業」の結果によると、全国的に教職員の時間外勤務が前回調査時よりも増加しているという状況にあります。

こうした状況の中、昨年 10 月に、大阪高裁において、「公立学校の校長には、教育職員の勤務内容・態様から、生命や健康を害する状態であることを認識・予見し得た場合に、当該職員が勤務により健康を害しないように管理すべき義務があるところ、校長が事務の分配等を適正にする等の措置をとらなかったことは、安全配慮義務違反である」とされた判決が出されているところでもあり、早急に使用者としての責務を果たしていくことができる環境を整備する必要があります。

今般、教育職員の勤務時間を適正に把握するため、別添のとおり、標記要綱等を制定し、府立学校長・准校長あて通知しましたので、貴職におかれましても、その趣旨について十分理解され、同様の措置を取っていただくようお願いします。

【担当】

大阪府教育委員会事務局 教職員室
教職員企画課 企画グループ

TEL 06-6941-0351（内線 3442, 3443）

FAX 06-6944-6897

文部科学省が教職員のメンタルヘルス

対策検討会議を設置

文部科学省は平成23年12月22日付で、「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」を設置し、メンタルヘルス対策と復職支援のあり方について検討を進めることを発表しました。

文科省によると、平成22年度の公立学校教育職員の精神疾患による休職者数は5407名にのぼっており深刻な状況にあるとしています。

そして、「特に教職員の精神疾患の増加は、児童生徒の教育環境に重大な影響を及ぼすだけでなく、休職期間中の給与保障や代替教員の配置による財政的負担の増加を招くことから、国としても、取り組みを更に進めることが喫緊の課題」としています。

その上で、「教職員のメンタルヘルスについて、現

状の原因と課題を整理した上で、専門の見地から今後の取り組みを検討する」としています。

検討事項は

- ①教職員のメンタルヘルス対策（予防的取り組み等について）
 - ②効果的な復職支援のあり方について
- 担当部局は
初等中等局初等中等教育企画課となっています。
- 対策検討会議では、必要に応じてワーキンググループを置き有識者、大学、民間調査機関等の協力を得て調査を行うとしています。

京都市教育長が時間外勤務縮減で通知
こうした動向の中で、各地の教育委員会（大阪では橋下市長の教育条例法案に抗議して、教育長が辞任）

では、教職員の時間外勤務の縮減についての対策を学校長などに通知しています。

今年の1月6日には過労死が発生させ、公務上災害との認定が基金支部から出された京都市では、教育長が、左枠内のように、具体的な縮減対策を各学校長あての通知を出しています。

この通知では、教職員一人ひとりの勤務状況や健康状態の把握、健康診断の受診や、長時間勤務者の面接指導などの実施など、教職員の健康管理について必要な措置を講ずることとしています。

教職員の健康の保持・増進に向けた取組の再点検及び徹底について (京都市教育委員会教育長)

このたび、本市教諭が平成21年11月に死亡した件について、研究発表会前の時間外勤務が大きな要因であるとして、地方公務員災害補償基金から公務上の災害との認定がなされました。(略)

教職員の健康は、子どもたちの健やかな成長はもとより、授業をはじめとする教育活動の充実や学校運営にとって欠かせないものであることを改めて認識していただき、上記通知も踏まえ、今一度、教職員の健康の保持・増進に向け、下記項目の再点検及び徹底をお願い致します。

記

1. 業務の進め方や校務分掌などの見直しや教職員の意識改革を進め、学校運営の一環として時間外勤務の縮減に取り組むこと。
(取組例) 定時退校日・退校時間、部活動休止日の設定、校務分掌の統廃合や会議の効率化、行事や研修等の精選、ボランティアや地域団体・学校運営協議会等との連携や活用
2. 時間外勤務の把握制度(チェックシート)や教職員との面談などを活用し、教職員一人ひとりの勤務状況や健康状態の把握を行うこと。また、定期健康診断の悉皆受診や要精検者への受診指導を徹底すること。
3. 週休日の振替及び泊を伴う行事での勤務時間の割り振りについては、時間外勤務の縮減及び教職員の健康の保持・増進を図るという制度の趣旨を含め、教職員へ周知すること。また、必ず事前に振替等を明示し、振替・割り振りを実施すること。
特に長期宿泊・自然体験推進事業の実施にあたっては、実施前後における校内会議・研修等の削減や部活動の休止、実施後の当該学年での授業カットなど、一層の環境整備を図ること。
4. こうした取組を徹底したうえで、なお長時間勤務となった教職員に対しては、労働安全衛生法に則る健康管理医による面接指導の実施など、教職員の健康管理について必要な措置を講じること。

教育職員の公務災害防止対策
に関する調査研究報告書
－教育の現場に向けて－

平成24年2月

地方公務員災害補償基金

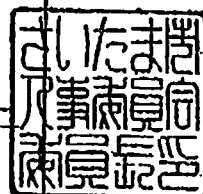


指 導 票

人任第 1490号
平成23年1月25日

さいたま市教育委員会
教育長 桐 淵 博 様

さいたま市人事委員会
委員長 加 村 啓



労働基準法別表第1第12号に掲げる事業に該当する貴管轄下の学校における下記事項について、改善措置をとられるようお願いいたします。

なお、改善の状況については、平成23年2月28日までに報告してください。

(指導事項)

平成22年7月及び11月の調査により、以下の点に改善の余地があると判断されるので改善の措置を講じてください。

- 1 教職員に対して、「さいたま市職員のVDT作業における労働衛生管理基準」の周知をすること。
また、パソコンの作業環境等について、当該基準に基づき適切に管理すること。
- 2 労働時間について、平成13年4月6日付け基発339号厚生労働省労働基準局長通知「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」の趣旨に則り、その把握に向けて貴委員会として適切な手法を定め、それに基づき把握すること。
- 3 衛生推進者について、「さいたま市立学校職員衛生管理要綱」第5条第4項第4号に規定される衛生日誌の記録及び保存を適切に実施すること。

4 労働安全衛生法第66条の5第1項に規定される健康診断実施後の措置については、法令の趣旨に基づき、貴委員会として基準を定めるとともに、各学校長に対し、同基準の周知を図ること。

5 労働安全衛生規則第23条の2に基づく安全又は衛生に関する意見の聴取は、随時行われているところであるが、意見の聴取の機会について、より周知を図ること。

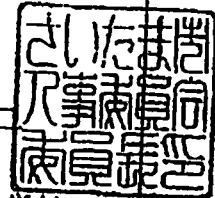


是正勸告書

人任第 1489号
平成23年1月25日

さいたま市教育委員会
教育長 桐 淵 博 様

さいたま市人事委員会
委員長 加 村 啓



労働基準法別表第1第12号に掲げる事業に該当する貴管轄下の学校における次の労働安全衛生法違反について、それぞれ所定期日までに是正のうえ、遅滞なく報告するよう、地方公務員法第58条第5項の規定に基づく職権により勸告します。

法条項等	違反事項	是正期日
労働安全衛生法 第66条の8第1項 (労働安全衛生 規則第52条の2、第52条の3)	長時間勤務の教職員への医師による面接指導を適切に行っていないこと。	平成23年2月28日
労働安全衛生法 第66条の4 (労働安全衛生 規則第51条の2)	健康診断の結果についての医師等からの意見聴取を適切に行っていないこと。	平成23年2月28日
労働安全衛生法 第12条の2 (労働安全衛生 規則第12条の4)	衛生推進者の氏名の周知を適切に行っていないこと。	平成23年2月28日

法条項等	違反事項	是正期日
労働安全衛生法 第18条第1項 (労働安全衛生 規則第23条)	衛生委員会を毎月1回以上開催してい ないこと。	平成23年2月28日
労働安全衛生法 第23条 (事務所衛生基 準規則第15条第 2号)	ねずみ、昆虫等の生息状況等の調査を定 期に、統一的に実施し、当該調査の結果 に基づき、必要な措置を講じていないこ と。	平成23年2月28日

「学校にローアンの風を」 連続講座 第1講

B 労働安全衛生に関する法律・通達・指針・通知

1、安全と健康を守る対策と労働安全衛生法、安全衛生法の活用が重要

2、労働安全衛生法の体系

1) 教職員に係る労働安全衛生法・規則

・労働安全衛生規則 事務所衛生基準規則 女性労働基準規則 除せん電離則

2) ILO条約（批准している条約で教職員に関係するもの）

81号条約（労働監督） 88号条約（職業安定組織） 87号条約（結社の自由）

122号条約（雇用に関する条約） 156号条約（家族的責任を果たす条約）
↑ 人々を仲いに使える
→ 「国際労働規約で世界を変えよう（大月書店）」

187号条約（労働安全衛生の枠組み条約）

教員の地位に関するILOユネスコ勧告

結社の自由（ファクトル・ア宣言）
社会的対話

常務理事の地位移管はできぬ
世界の流れ ← 移元
日航への改革 87号条約
ギリシャやロシア
シベリア

3、労働安全衛生法は教職員の安全と健康をまもる法律 それを活用することが大切

・労働安全衛生法は労基法から独立して体系化された（1972年）

・労働安全衛生法の基本（別紙）

安全と健康の確保をめざす（第1条）

快適環境の形成をめざす（第1条）

労基法第1条「労働条件の原則」の実現

事業者責任（労働安全衛生法20条～25条 教育委員会）第3条 罰則

4、電通裁判と労働安全衛生法 *必ず過労死の判決文に出てる*

- ・ 65条の3（作業の管理）

「事業者は労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない」（別紙）

- ・ 71条の2（事業者の講ずる措置）

「事業者は事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適環境を形成するように努めなければならない」（別紙）

- 1 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置 *努力がむ? → いや、やら*
- 2 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置 *いれやちさな*
- 3 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設または設備の設置
- 4 前3号にかかげるものの他、快適な職場環境を形成するための措置

5、とくに2006年の労働安全衛生規則の改正は重要 *罰則規定はちいさ、やらいれやちさな*

- ・ 安全衛生委員会で「過重労働対策の樹立」「メンタルヘルス対策の樹立」が審議事項に
- ・ 安全衛生に関する「計画 実行 評価 改善」が審議事項に
- ・ リスクアセスメントの実施

6、最近の主な通達・指針

- ・ 2000年8月 「事業場における心の健康づくりのための指針」
(2006年3月改定)
- ・ 2001年4月 「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」
- ・ 2002年2月 「過重労働による健康障害防止の総合対策について」
(2006年3月改定)
- ・ 2002年4月 「新VDT作業ガイドライン」
- ・ 2004年8月 「心の健康で休業した労働者の職場復帰の手引」
(2009年6月改定)

*快適環境形成指針（1994年）

*いずれの通達・指針も安全衛生委員会の役割を指摘し、重要

7、教育委員会・首長の通知

滋賀

兵庫

愛知

大阪

京都

宮城

埼玉

北E 勤務内はやっていまいが、

日、業務の推進がこれではまず、「早く帰れ」になっちゃう

他E

Q. 17~27℃

清林

Q. 清林でよいから行先を

A. やさしくてもいいというものはいい！

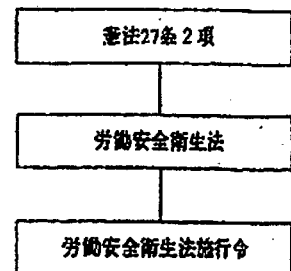
Q. 神奈川

即答、しんぱんを規制されている、どう考えたらいいか、B講以上

労働安全衛生法の体系

労安法の構成

- 第1章 総則（第1条～第5条）
- 第2章 労働災害防止計画（第6条～第9条）
- 第3章 安全衛生管理体制（第10条～第19条の3）
- 第4章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置（第20条～第36条）
(法律)...
- 第5章 機械等及び有害物に関する規制
 第1節 機械等に関する規制（第37条～第54条の6）
 第2節 有害物に関する規制（第55条～第58条）
 (政令)...
- 第6章 労働者の就業に当たっての措置（第59条～第63条）
- 第7章 健康の保持増進のための措置（第64条～第71条）
- 第7章の2 快適な職場環境の形成のための措置（第71条の2～第71条の4）
- 第8章 免許等（第72条～第77条）
- 第9章 安全衛生改善計画等
 第1節 安全衛生改善計画（第78条～第80条）
 第2節 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント
 （第81条～第87条）
 (省令)...
- 第10章 監督等（第88条～第100条）
- 第11章 雑則（第101条～第115条）
- 第12章 罰則（第116条～第122条）



(政令)...

(省令)...

労働安全衛生規則
 ボイラー及び圧力容器安全規則
 クレーン等安全規則
 ゴンドラ安全規則
 有機溶剤中毒予防規則
 鉛中毒予防規則
 四アルキル鉛中毒予防規則
 特定化学物質等障害予防規則
 女性労働基準規則
 電離放射線障害防止規則
 酸欠乏症等防止規則
 事務所衛生基準規則
 粉じん障害防止規則
 石棉障害予防規則

+ 除染電気規則

労安法に基づく危害防止基準にかかわる諸規則の構成

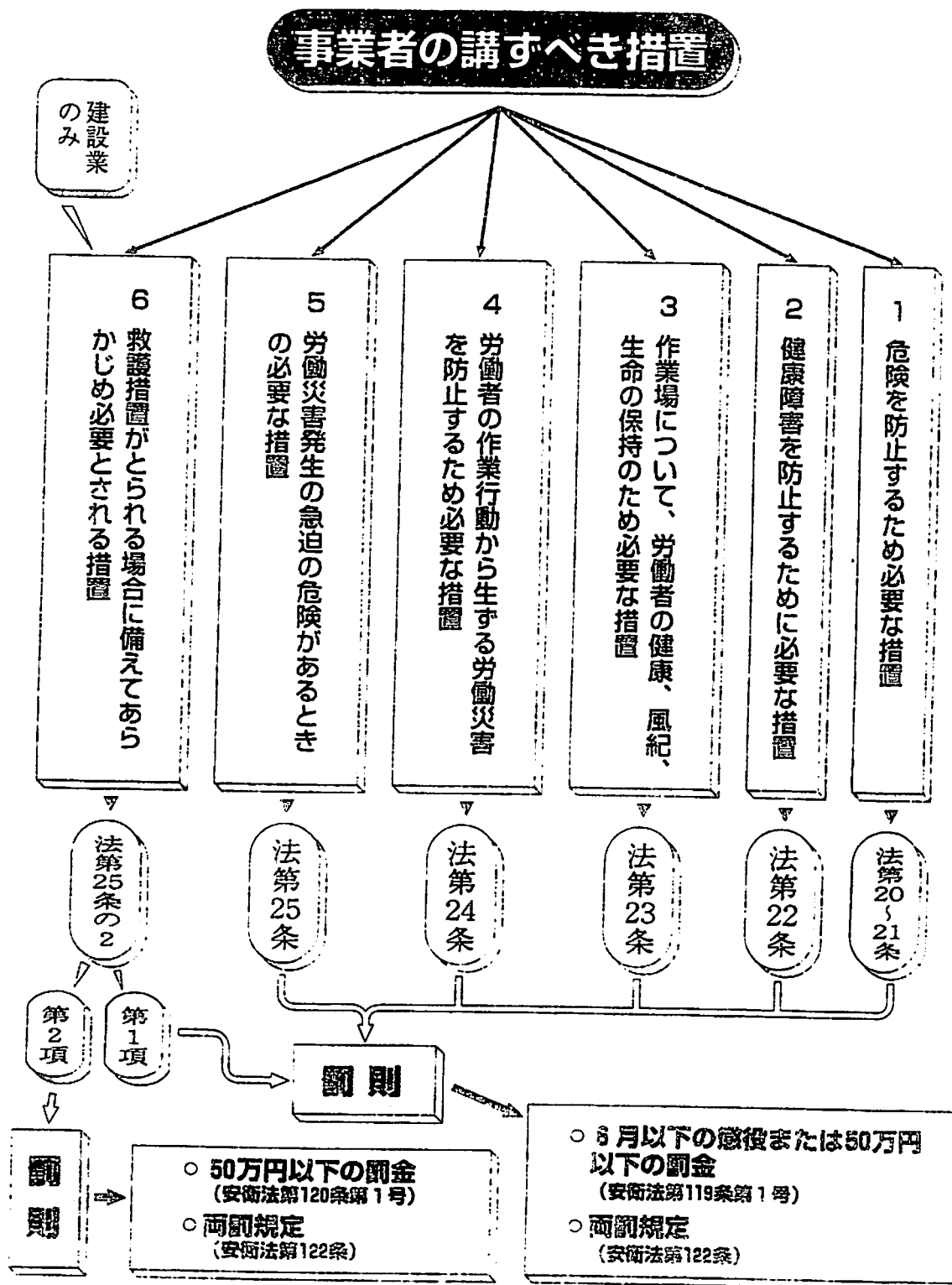
- 労働安全衛生規則
 - 労働安全衛生規則
 - 労働安全衛生法施行規則的部分（第1編通則）
 - 安全基準（第2編）
 - 衛生基準（第3編）
 - 一般的衛生基準
 - 有害業務に関する衛生基準
 - 特別規制（第4編）
 - 特定機械等にかかわる安全規則（3つ—クレーン等安全規則など）
 - 特別衛生規則（9つ—有機溶剤中毒予防規則など）
- (告示)...

(告示)...

作業環境測定基準
 作業環境評価基準
 衛生管理者規程
 安全衛生特別教育規程
 ボイラー構造規格

第4部 労働者の危険または健康障害を防止するための措置

危険・健康障害を防止するための事業者の講ずべき措置



責任を認めた（安全配慮義務違反による債務不履行責任については直接には何も判示していない）。そして会社の上告を棄却し、遺族の上告を認めて、過失相殺を理由に30%損害額を減額した東京高裁判決を破棄し、高裁に差し戻す判決を言い渡した（労判779号13頁，判時1707号87頁，判タ1028号80頁）。

① 「使用者は，その雇傭する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し，業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等を過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務があると解するのが相当であり，使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は，使用者の右注意義務の内容に従って，その権限を行使すべきである」。その理由は，「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして，疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると，労働者の心身の健康を損なうことは，周知のところであり，「労働基準法は，労働時間に関する制限を定め，労働安全衛生法65条の3は，作業の内容等は特に限定することなく，同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨定めているが，それは，右のような危険が発生するのを防止することをも目的とするものと解される」からである。

② 被災者の業務は「主に関係者との連絡，打合せ等と，企画書や資料等の起案，作成等とからなっていたが，所定労働時間内は連絡，打合せ等の業務で占められ，所定労働時間の経過後にしか起案等を開始することができず，そのために長時間にわたる残業を行うことが常況となっていた」が，被災者の「上司である坂本らが」被災者「に対して業務遂行につき期限を遵守すべきことを強調していたこと等に照らすと，被災者は「業務を所定の期限までに完了させるべきものとする一般的，包括的な業務上の指揮又は命令の下に当該業務の遂行に当たっていたため，右のような継続的に長時間にわたる残業を行なわざるを得ない状態となっていたものと解される」ところ，被災者の上司の「瀧口らは遅くとも平成3年3月頃には」被災者の「した残業時間の申告が実情より相当少ないものであり」，被災者が「業務遂行のために徹夜まですることもあることを認識しており，坂本は同年7月ころには」被災者の「健康状態が

「快適職場指針」の体系と概要

事業者が講ずべき措置の内容

- ①作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
 - 空気環境
 - 温熱条件
 - 視環境
 - 音環境
 - 作業空間等
 - 不自然な作業姿勢での作業
- ②労働者の従事する作業についてその方法を改善するための措置
 - 相当の筋力を要する作業
 - 高温、多湿、騒音等の場所における作業
 - 高い緊張状態、一定の姿勢が長時間持続する作業
 - 機械設備、事務機器等を用いる作業（作業のしやすさの配慮）
- ③作業に従事することによる労働者の疲労を回復させるための施設・設備の設置・整備
 - 臥床できる休養室等
 - シャワー室等
 - 相談室等
 - 運動施設、緑地等
- ④労働者の職場生活において必要となる施設・設備の設置・整備
 - 洗面所、更衣室等
 - 食堂等
 - 給湯設備、談話室等

事業者が考慮すべき事項

- ①継続的かつ計画的な取り組み
 - 担当者の選任等推進体制の整備
 - 設備等の性能や機能の確保等に関するマニュアルの作成等
 - 常時職場環境を見直し必要な措置をとる
- ②労働者の意見の反映 ————— 安全衛生委員会の活用等によって
- ③個人差への配慮
- ④潤いへの配慮 ————— 植栽の設置、絵画等の展示、余裕スペースの確保等

(1992年7月1日労働省快適職場環境形成指針)

資料

労働安全衛生法一部改正に伴う 労働安全衛生規則の改正内容（抄）

昨年 11 月の「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」の公布に伴い、「労働安全衛生施行令」と「労働安全衛生規則」が改正された。ここでは「労働安全衛生規則」の改正部分のうち「安全衛生管理体制」と「保健増進のための措置」の改正部分を紹介します。

（総括安全衛生管理者が統括管理する業務）

第 3 条の 2 法第 10 条第 1 項第 5 号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- 二 法第 28 条の 2 第 1 項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。
- 三 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

（安全管理者の選任）

第 4 条 法第 11 条第 1 項の規定による安全管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 （略）
- 二 その事業場に専属の者を選任すること。ただし、2 人以上の安全管理者を選任する場合において、当該安全管理者の中に次条第 2 号に掲げる者がいるときは、当該者のうち 1 人については、この限りでない。
- 三 化学設備（労働安全衛生法施行令（以下「令」という。）第 9 条の 3 第 1 号に掲げる化学設備をいう。以下同じ。）のうち、発熱反応が行われる反応器等異常化学反応又はこれに類する異常な事態により爆発、火災等を生ずるおそれのあるもの（配管を除く。以下「特殊化学設備」という。）を設置する事業場

であつて、当該事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）が指定するもの（以下「指定事業場」という。）にあつては、当該都道府県労働局長が指定する生産施設の単位について、操業中、常時、法第 10 条第 1 項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な数の安全管理者を選任すること。

四（略）

- 2 第 2 条第 2 項及び第 3 条の規定は、安全管理者について準用する。

（安全管理者の資格）

第 5 条 法第 11 条第 1 項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。

- 一 次のいずれかに該当する者で、法第 10 条第 1 項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了したもの

イ 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）による大学（旧大学令（大正 7 年勅令第 388 号）による大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校（旧専門学校令（明治 36 年勅令第 61 号）による専門学校を含む。以下同じ。）における理科系統の正規の課程（職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）による職業能力開発総合大学校（職業能力開発促進法及

び雇用促進事業団法の一部を改正する法律（平成9年法律第45号）による改正前の職業能力開発促進法による職業能力開発大学校及び職業能力開発促進法の一部を改正する法律（平成4年法律第67号）による改正前の職業能力開発促進法による職業訓練大学校を含む。）における長期課程（職業訓練法施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（昭和60年労働省令第23号）による改正前の職業訓練法施行規則の規定による長期指導員訓練課程を含む。）を含む。以下同じ。）を修めて卒業した者で、その後2年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

ロ 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和18年勅令第36号）による中等学校を含む。以下同じ。）又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者で、その後4年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

二（略）

三 前2号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

（産業医及び産業歯科医の職務等）

第14条 法第13条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一 健康診断及び面接指導等（法第66条の8第1項に規定する面接指導（以下「面接指導」という。）及び法第66条の9に規定する必要な措置をいう。）の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

二～七（略）

2～6（略）

（安全委員会の付議事項）

第21条 法第17条第1項第3号の労働者の危険の防止に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

一 安全に関する規程の作成に関すること。
二 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置の

うち、安全に係るものに関すること。

三 安全衛生に関する計画（安全に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。

四（略）

五（略）

（衛生委員会の付議事項）

第22条 法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

一 衛生に関する規程の作成に関すること。

二 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。

三 安全衛生に関する計画（衛生に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。

四（略）

五（略）

六（略）

七（略）

八（略）

九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。

十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

十一（略）

（委員会の会議）

第23条（略）

2（略）

3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によつて労働者に周知させなければならない。

一 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

二 書面を労働者に交付すること。

三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設

置すること。

4 (略)

第24条の2 厚生労働大臣は、事業場における安全衛生の水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて行う次に掲げる自主的活動を促進するため必要な指針を公表することができる。

- 一 安全衛生に関する方針の表明
- 二 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置
- 三 安全衛生に関する目標の設定
- 四 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善

(救護に関し必要な機械等)

第24条の3 法第25条の2第1項に規定する事業者（以下この章において「事業者」という。）は、次の各号に掲げる機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）を備え付けなければならない。ただし、メタン又は硫化水素が発生するおそれのないときは、第2号に掲げるメタン又は硫化水素に係る測定器具については、この限りでない。

一〜四 (略)

第2章の4 危険性又は有害性等の調査等

(危険性又は有害性等の調査)

第24条の11 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査は、次に掲げる時期に行うものとする。

- 一 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。
- 二 設備、原材料等を新規に採用し、又は変更するとき。
- 三 作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。
- 四 前3号に掲げるもののほか、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

2 法第28条の2第1項ただし書の厚生労働省令で定める職業は、令第2条第1号に掲げる業種及び同条第2号に掲げる業種（製造業を除く。）とする。

(指針の公表)

第24条の12 第24条の規定は、法第28条の2第2項の規定による指針の公表について準用する。

第3章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制

第2節 危険物及び有害物に関する規制

(名称等の表示)

第31条 法第57条第1項の規定による表示は、当該容器又は包装に、同項各号に掲げるもの（以下この条において「表示事項等」という。）を印刷し、又は表示事項等を印刷した票せんをはりつけて行わなければならない。ただし、当該容器又は包装に表示事項等のすべてを印刷し、又は表示事項等のすべてを印刷した票せんをはりつけることが困難なときは、表示事項等のうち同項第一号ハからホまで及び同項第2号に掲げるものについては、これらを印刷した票せんを容器又は包装に結びつけることにより表示することができる。

第32条及び第33条 削除

(健康診断の結果の通知)

第51条の4 事業者は、法第66条第4項又は第43条、第44条若しくは第45条から第48条までの健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

第1節の3 面接指導等

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第52条の2 法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き1週間当た

り 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前 1 月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- 2 前項の超えた時間の算定は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

(面接指導の実施方法等)

第 52 条の 3 面接指導は、前条第 1 項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

- 2 前項の申出は、前条第 2 項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、労働者から第 1 項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

- 4 産業医は、前条第 1 項の要件に該当する労働者に対して、第 1 項の申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第 52 条の 4 医師は、面接指導を行うに当たつては、前条第 1 項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第 52 条の 5 法第 66 条の 8 第 2 項ただし書の書面は、当該労働者の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 実施年月日
- 二 当該労働者の氏名

- 三 面接指導を行つた医師の氏名
- 四 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 五 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第 52 条の 6 事業者は、面接指導（法第 66 条の 8 第 2 項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを 5 年間保存しなければならない。

- 2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第 66 条の 8 第 4 項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第 52 条の 7 面接指導の結果に基づく法第 66 条の 8 第 4 項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後（法第 66 条の 8 第 2 項ただし書の場合にあつては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

(法第 66 条の 9 に規定する必要な措置の実施)

第 52 条の 8 法第 66 条の 9 の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

- 2 法第 66 条の 9 の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

- 一 長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第 66 条の 9 の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

- 3 前項第 1 号に掲げる労働者に対して行う法第 66 条の 9 の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

教師の地位に関する勧告（抜粋）

（ユネスコ勧告）

（1996年9月21日～10月5日 ユネスコにおける特別政府間会議）

前文

教員の地位に関する特別政府間会議は、教育を受ける権利が基本的人権の一つであることを想起し、

世界人権宣言の第26条、児童の権利宣言の第5原則、第7原則および第10原則を達成するうえですべての者に適正な教育を与えることが国家の責任であることを自覚し、

不断の道徳的・文化的進歩および経済的・社会的発展に本質的な寄与をなすものとして、役立てうるすべての能力と知性を十分に活用するために、普通教育、技術教育および職業教育をより広範に普及させる必要を認め、

教育の進歩における教員の基本的役割、ならびに人間の開発および現代社会の発展への彼らの貢献の重要性を認識し、

教員がこの役割にふさわしい地位を享受することを保障することに関心を持ち、

異なった国々における教育のパターンおよび編成を決定する法令および慣習が非常に多岐にわたっていることを考慮し、

かつ、それぞれの国で教育職員に適用されるアレンジメント（とりきめ）が、特に公務員規定が教員にも適用されるかどうかによって、非常に異なった種類のものが多く存在することを考慮に入れ、

これらの相違にもかかわらず教員の地位に関してすべての国々で同じような問題が起こっており、かつ、これらの問題が、今回の勧告の作成の目的であるところの、一連の共通基準および措置の適用を必要としていることを確信し、

教員に適用される現行国際諸条約、特にILO総会で採択された結社の自由及び団結権保護条約（1948年）、団結権および団体交渉権条約（1949年）、

同一報酬条約（1951年）、差別待遇（雇用及び職業）条約（1958年）および、ユネスコ総会で採択された教育の差別反対条約（1960年）等の基本的人権に関する諸条項に注目し、

また、ユネスコおよび国際教育局が合同で召集した国際公教育会議で採択された初中等学校教員の養成と地位の諸側面に関する諸勧告、およびユネスコ総会で1962年に採択された技術・職業教育に関する勧告にも注目し、

教員に特に関連する諸問題に関した諸規程によって現行諸基準を補足し、また、教員不足の問題を解決したいとねがい、

以下の勧告を採択した。

1 定義

1 本勧告の目的のため

（イ）「教員」（Teacher）という語は、学校において生徒の教育に責任を持つすべての人びとをいう。

（ロ）教員に関して用いられる「地位」（status）という表現は、教員の職務の重要性およびその職務遂行能力の程度によって示される社会的地位または尊敬、ならびに他の職業集団と比較して教員に与えられる労働条件、報酬、その他の物質的給付等の双方を意味する。

2 範囲

2 本勧告は、公立・私立共に中等教育終了段階までの学校、すなわち、技術教育、職業教育および芸術教育を行なうものを含めて、保育園・幼稚園・初等および中間または中等学校のすべての教員に適用される。

3 指導的諸原則

3 教育は、その最初の学年から、人権および基本的自由に対する深い尊敬をうえつけることを目的とすると同時に、人間個性の全面的発達および共同社会の精神的、道徳的、社会的、文化的ならびに経済的な発展を目的とするものでなければな

らない。これらの諸価値の範囲の中でもっとも重要なものは、教育が平和のために貢献をすることおよびすべての国民の間の、そして人種的、宗教的集団相互の間の理解と寛容と友情にたいして貢献することである。

4 教育の進歩は、一般に教育職員の資格と能力および個々の教員の人間的、教育学的、技術的資質に大いにかかっていることが認識されなければならない。

5 教員の地位は、教育の目的、目標に照らしてきめられてくる教育の必要性にみあったものでなければならない。教育の目的、目標を完全に実現する上で、教員の正当な地位および教育職に対する正当な社会的尊敬が、大きな重要性をもっているということが認識されなければならない。

6 教育の仕事は専門職とみなされるべきである。この職業は厳しい、継続的な研究を経て獲得され、維持される専門的知識および特別な技術を教員に要求する公共的業務の一種である。また、責任をもたされた生徒の教育および福祉に対して、個人的および共同の責任感を要求するものである。

7 教員の養成および雇用のすべての面にわたって、人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国籍または門地もしくは経済的条件にもとづく一切の差別が行なわれてはならない。

8 教員の労働条件は、教員が効果的な学習を最もよく促進し、その職業的任務に専念することができるものでなければならない。

9 教員団体は、教育の進歩に大いに寄与しうるものであり、したがって教育政策の決定に関与すべき勢力として認められなければならない。

6 教師の現職教育

34 教員には諸講習や施設に参加するための機会および刺激が与えられ、また教員はこれらを十分に活用すべきである。

35 学校当局は、教科および教授法に関する主な研究成果をとりいれられるようにするため、あらゆる努力を払わなければならない。

36 当局は、教員が、研修を目的として、集団であれ、個人であれ、自国内および国外を旅行するのを奨励すべきであり、できるかぎり、援助を与えなければならない。

7 雇用と経歴

身分保障

45 教職における雇用の安定と身分保障は教員の利益にとって不可欠であることはいうまでもなく、教育の利益のためにも不可欠なものであり、たとえ学校組織、または、学校内の編成に変更がある場合でも、あくまでも保護されるべきである。

46 教員は、その職業的身分ないし経歴に影響する専断的行為から十分に保護されなければならない。

家庭の責任をもつ婦人教員

56 家庭の責任を持つ教員の子どもの面倒をみるため、願わしい場合には、保育所、託児所等の特別の便宜が考慮されなければならない。

57 家庭の責任を持つ婦人教員が居住地で勤務できるようにし、また夫婦とも教員である者は、近接する学区あるいは同一学区および同一学校で勤務できるようにするための措置が講じられなければならない。

8 教師の権利と責任

職業上の自由

61 教職者は、職業上の任務の遂行にあたって学問上の自由を享受すべきである。教員は生徒に最も適した教材および方法を判断するため格別に資格を与えられたものであるから、承認された課程の大綱の範囲で教育当局の援助のもとで教材の選択と採用、教科書の選択、教育方法の採用などについて主要な役割を与えられるべきである。

62 教員と教員団体は、新しい課程、新しい教科書、新しい教具の開発に参加しなければならない。

63 一切の視学、あるいは、監督制度は、教員がその職業上の任務を果たすのを励まし、援助するようなものでなければならない。教員の固有な自由、創造性、責任感をそこなうようなものであってはならない。

64 (1) 教員の仕事是直接評価することが必要な場合には、その評価は客観的でなければならない。また、その評価は教員に知らされなければならない。

(2) 教員は、不当と思われる評価がなされた場合に、それにたいし異議を申し立てる権利をもたなければならない。

教員の責任

71 教員の職務遂行に関する職業上の基準は教員団体の参加のもとで定められ維持されなければならない。

教員の権利

79 教員の社会的、公共的生活への参加は、教員の人間的発達における利益、教育事業の利益および社会全体の利益という観点から、奨励されなければならない。

80 教員は市民が一般に享受する一切の市民的権利を自由に行使すべきであり、かつ、公職につく権利をもたなければならない。

9 効果的な授業と学習のための条件

85 教員は価値のある専門家（スペシャリスト）であるから、教員の仕事は、教員の時間とエネルギーが浪費されないように組織され援助されなければならない。

学級規模

86 学級規模は、教員が生徒一人ひとりに注意

を払うことができるようなものでなければならない。時には矯正教育などを目的とする小グループまたは個人授業の措置を講じてよいし、また時には視聴覚教具を使用する大グループ授業の措置を講じることもできる。

労働時間

89 教員が1日あたり、また1週あたり労働することを要求される時間は、教員団体と協議して定められなければならない。

(10) 教師の給与

119 給与差は、資格水準、経験年数、責任度などの客観的な基準にもとづいたものであり、最低給与と最高給与の関係は、合理的な性格のものでなければならない。

124 給与決定を目的としたいかなる勤務評定制度も、関係教員団体との協議およびその承認なしに導入し、あるいは適用されてはならない。

社医研トピックス

第88回ILO総会、5月30日から開催 —母性保護改正条約・勧告など採択予定—

今年のILO総会（第88回総会）は、5月30日から6月15日まで、スイスのジュネーブのパレナシオンとILO本部で開催されました。本年の総会で審議された議題は、つぎの8項目でした。

①第1議題

- 1) 理事会議長及び事務局長報告（1998～1999年のILOの活動報告）
- 2) 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言のフォローアップであるグローバル・レポート

②第2議題 事業計画、予算その他の財政問題

③第3議題 条約・勧告の適用に関する情報と報告

④第4議題 1952年採択の母性保護改正条約（第103号）及び同勧告（第95号）の改正

⑤第5議題 人材開発と訓練—職業指導と職業訓練（一般討議）

⑥第6議題 農業における安全衛生（第一次討議）

⑦第7議題 1931年採択の労働時間（炭鉱）条約（第31号）、1935年採択の労働時間（炭鉱）改正条約（第46号）、1936年採択の労働時間短縮（公共事業）条約（第51号）、1937年採択の労働時間短縮（繊維工業）条約（第61号）、1939年採択の移民労働者条約（第66号）の撤回

⑧第8議題 ミャンマーの強制労働

このうち、第4議題の母性保護条約は第2次討議で、雇用される全ての女性を適用対象とし、出産休暇、疾病または併発症の場合の休暇、金銭・医療給付、雇用保護と差別禁止、哺育、給付水準・休暇期間の定期的な見直し、条約の実施方法などを定めることになっており、高水準の母性保護措置をめざすものとなっていて、注目されます。

解説

労働安全衛生の新たな展開と 通達・指針の活用

編集部

安全衛生活動で重要な通達・指針の活用

労働安全衛生法は1972（昭和47）年に制定され同時に旧来からあった省令である労働安全衛生規則や予防規則も、同年発令の省令として位置づけられた。

労働安全衛生法（以下労安法）は全体で123条で構成されているが、昭和47年以降の技術革新や労働態様の変化に対応できないところがあるため、厚生労働省は、その時どきの重要な国の施策として通達や指針で労働安全衛生法を補完している。

指針は労安法では「技術上の指針」「健康診断」「健康の保持増進」についてで、つぎのように明確に位置づけられている。

技術上の指針は、第28条にあるもので「厚生労働大臣は第20条から第25条まで及び第25条の2第1項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な業種又は作業ごとの技術上の指針を公表するものとする」

「3 厚生労働大臣は、次の化学物質で厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う事業者が当該化学物質による労働者の健康障害を防止するための指針を公表するものとする」という条文である。

健康診断関係の指針は66条の5で、「3 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする」という条文である。

健康の保持増進のための指針は、第70条の2で「厚生労働大臣は、第69条第1項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための必要な指針を公

表するものとする」という条文である。

現在は少くなったと思われるが、以前は労安法を守りたくない事業者が「指針は法律でないから守らなくてもいい」といつていたことが見うけられた。前述したように指針は労安法と一体のものとして明確に位置づけられている。最近の労働安全衛生関係の通達の指針を表1に示す。

2006年3月31日に出された「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、「労安法第70条の2第1項の規程に基づき同法第69条第1項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として」と明記されるなど、指針は労安法と一体のものとして規定されている。したがって労働者・労働組合は労安法と同じように活用することが重要である。

安全衛生委員会での活用

これらの通達・指針では、安全衛生委員会においてメンタルヘルス対策・VDT作業・長時間残業者の面接指導についてつぎのように調査審議を強く求めている。

1. 心の健康指針づくり

即ち、2000年8月の「心の健康づくり指針」（2006年3月に改定）では、「メンタルヘルスケアは中長期的視点に立って継続的かつ計画的に行なわれるようにすることが重要である。このため事業者は、衛生委員会等において調査審議し（中略）その問題点を解決する具体的な方法等についての基本的な計画を各々の事業場の実態と必要性に応じて策定すること」、と心の健康づくりの計画を策定することを求めているのである。

最近の労働安全衛生関係の通達・指針

- ・第7次粉じん障害防止総合対策（2008年3月）
- ・屋外作業場における作業環境管理に関するガイドライン（2008年2月）
- ・過重労働による健康障害防止のための総合対策（2006年3月）
- ・労働者の心の健康の保持増進のための指針（2006年3月）
- ・製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針（2006年8月）
- ・事業場における労働者の健康保持増進のための指針（2007年3月）
- ・労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）に関する指針（2006年3月）
- ・変異原性が認められた化学物質による健康障害を防止するための指針（2006年3月）
- ・危険性または有害性等の調査等に関する指針（2006年3月）
- ・化学物質等による危険性または有害性等の調査等に関する指針（2006年3月）
- ・労働時間等設定改善指針（2006年4月）
- ・健康診断結果にもとづき事業者が講ずべき措置に関する指針（2006年3月）
- ・職場における喫煙対策のためのガイドライン（2005年5月）
- ・心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（2004年10月）
- ・VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン（2002年4月）
- ・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（2001年4月）
- ・事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針（1997年9月）
- ・職場における腰痛予防対策指針（1994年9月）
- ・頸肩腕症候群の予防対策報告書（1992年10月）

2. 新VDT作業ガイドライン

また、2002年4月の新VDTガイドラインでは「本ガイドラインは標準的なVDT作業を対象としたものであるので、各事業場においては、これをもとに衛生委員会等で十分に調査審議の上VDTを使用する作業の実態に応じてVDT作業に関する労働衛生管理基準を定めるとともに、（中略）衛生委員会等において一定期間ごとに評価を実施し、必要に応じて見直しを行うことが重要である」とVDT作業にあたっての衛生委員会の役割を求めているのである。

3. 長時間残業者の面接指導

2006年の労働安全衛生法改正では、問題になっていた、長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導（規則52条2～52条

の8）が盛り込まれ、残業時間が100時間以上者の面接指導の実施をはじめ、80時間を越えるものに実施努力、45時間以上者の面接指導措置を講ずることとなった。

これらの具体的な進め方について、2006年3月17日に発された「過重労働による健康障害防止のための総合対策」で、「面接指導を実施するための手続き」としてつぎのように衛生委員会で調査審議することを求めている。

（ア）事業者はアの面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、以下の事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

〔1〕面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること

〔2〕面接指導等の申出が適切に行なわれるため

の環境整備に関すること

〔3〕 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることのないようにするための対策に関すること

〔4〕 アの（ア）の〔2〕から〔4〕までに該当する者、その他の者について面接指導等を実施する場合における事業場で定める必要な措置に関すること

〔5〕 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること

したがって具体的な面接指導の実施方法については以上のように衛生委員会で審議することになり、衛生委員会の役割はいっそう重要となった。

文部科学省が全国の教育委員会に労働安全衛生管理体制の整備で通知

前述したように2006年の労働安全衛生法改正では、長時間にわたる時間外労働を行った労働者の面接指導を義務づけた。さらに、従業員50人以下の事業場については2008年4月から義務づけられることとなった。

そのため、メンタル不全体職者が増加している学校教職員の職場では、50人以下の教職員の小中学校が多いため、残業時間の適切な把握（とくに持ち帰り仕事、クラブ活動、土・日の出勤、土日のクラブ活動）とともに、産業医の面接指導を徹底することが求められた。

この労安法の改正にあたって、これらの課題を進めるため、2007年12月6日付で、文部科学省はつぎのような文書を全国の教育委員会に通知した。

労働安全衛生法に基づく管理体制の整備は、教職員が意欲と使命感を持って教育活動に専念できる適切な労働環境の確保に資するものであり、ひいては、学校教育全体の質の向上に寄与する観点から重要なものです。

さらに、平成20年4月より、常時50人未満の労働者を使用する事業場も含め、すべての事業場に面接指導等が義務付けられることになっており、これまで当該規定の適用対象とされていなかった学校においても、面接指導が実施できるような体制の整備を速やかに

行う必要があります。

つきましては、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」（平成18年4月3日付け18ス学健第1号通知）及び別添の調査結果等を踏まえ、速やかに所要の措置を講ずるとともに、学校及び学校給食調理場における労働安全衛生対策に万全を期していただくようお願いします。

なお、このことについては、都道府県教育委員会においては、域内の市町村教育委員会に対しても周知されるようお願いいたします。

こうした、通知を受けて、いま全国の教育委員会で過重労働防止対策要綱の作成が進んできた。それらは残業時間の把握、面接指導のフローチャート、長時間残業の基準にもとづいた面接指導などを実施する対策要綱となっている。

1. 愛知県が県立学校教職員長時間労働調査部会を設置

こうした情勢を受けて、愛知県の県立学校では、個別の高校などの安全衛生委員会とともに、県立学校全体の安全衛生活動を進める総括安全衛生委員会が設置されている。この総括安全衛生委員会ではさらに教職員の長時間労働対策を講ずるために、実質的な具体的検討のための調査を行うべく労使からなる調査部会を2008年7月に設置した。現在、長時間労働解消のための具体的検討課題を抽出し調査を進めている。

2. 文部科学省が教職調整額の見直しで検討会議を開催

こうした文部科学省の通知、個別の各県の過重労働対策と合わせて、文部科学省は、現在野放しになっている時間外勤務を是正するため、2008年5月に「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」を開催し、全教・日高教・日教組などの労働組合からのヒアリングも行って、今後の方向をまとめた「審議のまとめ」を同年9月に発表した。

これには、「一律の教職調整額が支給されているため、勤務負荷に対応する給与が適切に支払われていない。無定量の時間外勤務を招いているな

どの批判もある」として、今後の学校の在り方、教員の職務のあり方、教員の勤務時間管理、時間外勤務、適切な処遇の在り方、職員調整額制度の見直し、勤務時間の弾力化の方向についての検討課題を明らかにしている。

この「審議のまとめ」では教員にとって負担となっている、部活指導の取扱い、持ち帰り残業の取り扱い、残業時間の縮減について検討を進めることを明記しており、文部科学省としても、過重労働総合対策、心の健康づくり指針にもとづいた対策を講じていく姿勢を明らかにしている。

重要なILO 187号条約の批准

2006年の労働安全衛生法の改正や、それにもとづく過重労働総合対策などの通達・指針は、職場での安全衛生活動の活性化を促進し始めている。

こうした背景には、日本が2007年7月に世界に先駆けて批准したILO 187号条約（労働安全衛生の促進的枠組み条約）の存在がある。

この187号条約は、「安全で衛生的な労働環境に対する権利があらゆる段階で尊重される予防的な国民文化を継続的に普及することの重要性を認識し、権利と責任と義務が明確にされたシステムを通して政府・使用者・労働者が、安全で衛生的な労働環境の確保に積極的に参加し、予防の原則が最優先課題とされることをいう」としている。これは労働安全衛生を国の最優先課題としていることを示している。

そして、「加盟国は労使と協議して安全衛生のための国のシステムを確立すること」と第4条で述べているように、労使協議による国の安全衛生のシステムとプログラム作成を明確にしている。

2006年の労働安全衛生法の改正は、この187号条約が批准できるよう事前に整備されていたので、いよいよ改正労安法と通達・指針、ILO 187号条約の活用は、労働組合にとって安全衛生活動を前進させるものとしてきわめて重要となった。

1. 2008年の労働安全衛生ソウル宣言

こうしたILO 187号条約の採択につづいて2008年6月に行われた第18回の世界労働安全衛生会議では、この187号条約をさらに豊かにする

「労働安全衛生ソウル宣言」を発表した。

このソウル宣言では「高い水準の労働安全衛生の推進は社会全体の責任であり、労働安全衛生が国の政策課題の優先事項となるよう確認し、国の予防的安全衛生文化を構築し、保持することによって、社会のすべての構成員がこの目標の達成に寄与すべきこと」と安全衛生の基本的事項を示している。

2. 労働契約法で安全配慮義務が明記される

このように、ILO 187号条約の批准による安全衛生の具体化が進んでいるが、2008年3月1日に施行された労働契約法にも、安全配慮義務が明記された。

労働契約法第5条では、「労働者の安全への配慮」として次の条文を規定している。

「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命・身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮するものとする」

通達・指針を活用して安全衛生活動の強化を

このような世界の安全衛生の動向に逆行して、派遣切りを推進してきた経団連や「規制改革民間開放推進会議」は、さきの「過重労働による健康障害防止総合対策」の廃止を求めたり、通達や指針が効力がないように圧力をかけてきていた。

同会議の2次答申には、厚労省の発する通達について、「この通知・通達に拘束力はありません。この通知・通達に従うかどうかは任意です」という注意書きを書けとさえ要求しているのであった。

こうした経団連や「規制改革会議」からの圧力の現状を見る時、冒頭で述べたように労働組合が労安法と一体のものである通達と指針を活用し、安全衛生活動を強化していくことが、ますます重要になっている。

本号は、職場の安全衛生活動に活用できるように、この3年間の内外の情勢の発展と最近の労働安全衛生関係の通達・指針を紹介した。

職場でのいのちと健康を守る活動を活性化していくため、この特集と通達・指針を活用していただきたい。

各県立学校長 様

総括安全衛生管理者
(教育次長)

長時間労働を行った県立学校職員に対する健康管理対策の推進
について (通知)

このたび労働安全衛生法等が改正され、事業者は長時間労働を行った一定の要件に該当する労働者に対して医師による面接指導を行うことが義務化されるなど労働安全衛生対策が強化されたところです。

つきましては、当該法令等の改正に伴い、下記のとおり長時間労働を行った職員の健康管理対策を行うことにしましたので通知します。

各学校長におかれては、本通知を踏まえ、適切な職員の健康管理を実施されるようお願いします。

記

1 職員の健康管理の徹底

(1) 健康診断受診指導とその結果の把握および事後措置の徹底

学校長は、法定の定期健康診断等の受診の徹底を図るとともに、これらの受診結果に基づく健康状態の把握に努めてください。

また、健診結果に基づく精密検査受診や就業上の措置等が適切に実施されているか随時確認し、未実施の場合は受診指導等を的確に行ってください。

(2) 日常の健康状態の把握と対応

学校長は、職員の勤務状況(勤務態度、時間外労働の状況や休暇の取得状況等)にも留意しながら健康状態の把握に努め、体調の変化や精神的に不安定である等の状況が認められる場合には、必要に応じて速やかに健康相談や受診を勧めるなど適切な対応に努めてください。

(3) 職員自身の健康管理

① 健康診断等の受診の徹底

職員は、自己の健康管理のため必ず定期健康診断等を受診するとともに、健診結果に基づき精密検査等の受診指導があった場合は受診してください。

② 行政職、技能労務職等の一般職員(教育職・管理職を除く)

月45時間を超え80時間以下の時間外労働を行った職員で健康管理医による面接指導を希望する職員は、別紙様式第1号により翌月5日までに学校長に提出してください。

なお、月80時間を超える時間外労働を行った職員については、不要です。

③ 教育職、管理職の職員

時間外労働を行った職員は、時間外労働申告書（別紙様式第2号）により、毎日、時間外労働時間を記入して自己管理に努めるとともに、月45時間を超える時間外労働を行った職員は、翌月5日までに時間外労働申告書（別紙様式第2号）を学校長に提出してください。（提出のない場合は、月45時間を超える時間外労働はないものとみなします）

なお、月45時間を超え80時間以下の時間外労働を行った職員は、健康管理医による面接指導の希望の有無を希望欄に必ず記入してください。

2 長時間労働を行った職員に対する医師による面接指導および学校長に対する助言指導

(1) 各学校に設置している健康管理医により実施する場合

① 健康管理医の面接指導の対象となる職員

ア 月80時間を超える時間外労働を行った職員

イ 月45時間を超え80時間以下の時間外労働を行った職員で健康管理医による面接指導を希望する職員

なお、時間外労働時間数は、行政職、技能労務職等の一般職員は時間外勤務命令簿、教育職、管理職の職員は時間外労働申告書（別紙様式第2号）によることとします。

② 健康管理医の面接指導の対象となる職員の報告

学校長は、上記①の職員について、本人に報告の対象となる旨連絡のうえ、別紙様式第3号により翌月10日までに健康管理医へ連絡してください。

③ セルフチェック票の提出

上記①の職員は、別紙様式第4号のセルフチェック票を記入のうえ、翌月10日までに封筒（健康管理医あて親展扱い）に入れて健康管理医（衛生管理者経由）に提出してください。

④ 面接指導対象者への通知

ア 健康管理医は、①の職員の面接指導を実施するため、学校長と日程を調整の上、対象者に別紙様式第5号により面接指導の日程を通知します。

なお、面接指導は、②の報告を受けてから概ね1カ月以内に実施することとします。

イ 学校長は、面接指導対象者に対して健康管理医による面接指導を受けるよう指導してください。

⑤ 健康管理医の面接指導

健康管理医は、面接指導対象者に対してセルフチェック票、健康診断結果および時間外労働実績等をふまえて、勤務の状況、疲労の蓄積状況その他心身の状況について確認を行い、面接指導を実施します。また、必要に応じて、医療機関受診等を指導します。

⑥ 健康管理医の面接指導場所

面接指導場所は、学校、健康管理医の診察室および教職員健康相談室等で、プライバシーが確保された面接指導に適した場所とします。

⑦ 学校長への面接指導結果等の通知

健康管理医は、面接指導対象者の面接指導の内容および健康管理面で特に改善が必要な事項等について意見を付して、別紙様式第6号により学校長あて通知します。

⑧ 事後措置の実施

通知を受けた学校長は、面接指導結果等に留意して、対象者の健康管理を行うとともに、改善を必要とする場合には、必要な措置を講じてください。

⑨ 面接指導のサービスの取扱い

上記①アに掲げる職員については、公務とし、①イに掲げる職員については、職務に専念する義務の特例に関する条例第2条第2項に該当するものとします。

⑩ 安全衛生管理責任者（福利課長）への報告等

ア 面接指導対象者の報告

学校長は、健康管理医による面接指導対象者を決定した場合は速やかに別紙様式第3号を安全衛生管理責任者（福利課長）に提出してください。

イ 面接指導実施結果等の報告

学校長は、上記アの面接指導対象者について、健康管理医による面接指導の実施結果等を別紙様式第7号により、面接指導実施者は面接指導結果報告書（別紙様式第6号）を添付して、面接指導未実施者は未実施の理由を記載して、安全衛生管理責任者（福利課長）に報告してください。

ウ 経費の令達

福利課長は、上記イの面接指導実施結果等の報告に基づき、健康管理医による面接指導に要する経費を別途令達します。

⑪ 面接指導に使用した記録類の保管について

ア 面接指導に使用した記録類については、福利課で保管しますので、面接指導終了後、健康管理医から封書に密封のうえ、衛生管理者が受け取り、福利課保健師あて親展で提出してください。

イ 面接指導に使用した記録類

- ・面接指導者が提出したセルフチェック票
- ・医師用チェックリスト

(2) 各学校の健康管理医以外の医師により実施する場合

各学校の健康管理医以外の医師により実施する場合は、本文および各別紙様式中、健康管理医とあるのを面接指導医に読み替えて実施するものとします。

3 その他

長時間労働を行った職員に対する面接指導は、平成19年4月分の時間外労働の実績から対象とします。

連絡先
教委福利課 健康管理担当
電話：077-528-4559
FAX：077-528-4952

平成 20 年 3 月 28 日

各県立学校長
各教育事務所長

} 様

兵庫県教育委員会事務局
教職員課長

教職員の勤務時間の適正化等について(通知)

本県では、「美しい兵庫をめざすところ豊かな人づくり」のため、教職員が、教育の専門家として常に学び続ける向上心をもって資質能力の向上に努め、真摯に教育活動に取り組んでいるところである。しかし、教育を巡る様々な課題が山積する中で、教職員の勤務環境がより厳しくなり、平成 18 年度に文部科学省が行った全国の教員勤務実態調査においても、教員の超過勤務時間は、1 日あたり平均で約 2 時間、1 月あたりでは 30 時間を超えるものとなっている。また、精神疾患により療養・休職を余儀なくされているものも増加し、本県における健康管理審査会精神部会で審査した教職員は平成 19 年度で 345 名となり、平成 10 年度の 126 名の約 3 倍にも増加している。

県教育委員会としては、各教職員が心身ともに健康を維持・増進し、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を図るため、超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進のための方策に取り組む必要があると考えている。平成 20 年度には、学校現場の実態調査を行い、関係者による検討委員会を設置し、新たな具体策の検討・実施を図ることとしているが、今回、平成 20 年度当初から直ちに取り組む内容について、別添資料のとおり取りまとめたので、各学校現場において全教職員に周知徹底を図られたい。また、休息時間の廃止に伴う勤務時間の割り振り、休憩時間の設定についても併せて周知することとした。

県立学校長及び市町組合教育委員会においては、この趣旨を理解され、教職員の勤務時間の適正化を図るよう、各学校現場での具体的な取組を進めていただきたい。

高教組と県教委が合意 09年度版 「超過勤務をなくすための8項目」

この文書は、超過勤務の縮減に係わる、高教組と県教委のこれまでの合意内容を整理したものです。この文書の作成にあたっては、両者の間で項目や文章の細かい詰めを行い、県教委の同意を得ています。今年度版についても、このほど合意に至りました。

なお、高教組としては、この8項目は「最低基準」と考えています。教職員の違法超過勤務を根絶するという高教組の立場からすると不十分です。職場では、この8項目を土台にして、超過勤務根絶に向けた校長との合意を積み上げましょう。本部は、そういう職場での取り組みを力にして、県教委との合意内容を前進させていきます。

前文

学校現場は多忙化がますます進み、教職員の超過勤務が常態化しています。県教育委員会も3月末に通知を出し、精神疾患が平成10年度の約3倍になっている事実などを示し、超過勤務根絶の課題であるという認識を示しています。

高教組と県教育委員会は、超過勤務の実効措置を進めることで大綱的に合意しました。しかし、職場で分会と管理職が交渉を行うと、基本的な点で認識が一致せず、交渉が進まないことがあり、超過勤務根絶の実効措置を進める上での障害になっています。

そこで、高教組は抜本的な対策についての協議を県教育委員会と進めつつ、現時点で両者が一致している点を整理して職場に定着させるべき最低限のポイントを提示することとしました。

以下の8項目を基に、職場で分会と校長が誠意を持って話し合い、超過勤務の取り組みを進めましょう。

1. 時間外勤務の原則禁止

- (1) 教職員には原則として時間外勤務を命じることはできない。
- (2) 時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時又はやむを得ない必要があるときに限る。
- (3) 限定4項目とは次の通りである。

- ①生徒の実習に関する業務
- ②学校行事に関する業務
- ③教職員会議に関する業務
- ④非常災害等やむを得ない場合に必要業務
- (4) 限定4項目で時間外勤務を命じる場合
 - ①臨時又はやむを得ないに限る。
 - ②関係職員の意向を十分に尊重する。

2. 校長の勤務時間管理責任

教職員の勤務時間を管理することは、校長の責務である。

3. 勤務時間の明示

校長は毎年度はじめに始業時間・終業時間を当該校の教職員に明示する。

4. 週休日の振替業務(代休)

週休日等の振替業務は限定的なものである。また、その対象業務については振替休日措置する。

5. 部活動について

- (1) 部活動の終了時刻は、教職員の勤務時間を考慮して学校の定める下校時刻までとするのが適当である。
- (2) 生徒が、家族とのふれあいや自主的な活動の支障とならないよう、土・日を原則として部活動を行わない日とするなど、適切に対応する。

やむを得ず行う土・日の部活動については、翌週の平日に部活動を行わない日を設定するなど、生徒・教職員のゆとりが確保できるようにする。

(3) 日常の部活動において、残留する生徒の安全確保や生徒管理等に教員が携わる場合は、勤務時間の割振変更で対応する。

6. 泊を伴う学校行事における超過勤務は割振変更で解消する

- (1) あらかじめ職務等を正規の勤務時間以外の勤務時間帯に設定する必要がある泊を伴う学校行事においては、勤務時間の割振変更を行う。その際、1日あたりの超過時間は個別の超過実態にてらして判断する。
- (2) 1日8時間の勤務時間を0時間にすることも可。

7. やむを得ない勤務時間外の勤務については割振変更を適切に行う

- (1) 超過勤務の縮減のために、勤務時間の割振変更制度を有効に活用する。
- (2) 割振変更の対象業務
 - ① 限定4項目に該当する業務
 - ② 職員会議等で校長が認めた教育活動とそれに伴う業務
 具体的には、概ね次に例示するものが考えられる。
 - i 修学旅行その他学校行事(計画的な準備を含む)
 - ii 職員会議
 - iii 非常災害および児童または生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合
 - iv 学年等会議・各種委員会の会合(出張時を含む)
 - v 校内研修・研究会
 - vi 家庭訪問
 - vii 登下校指導・校外補導
 - viii 地域行事
 - ix 部活動指導(対外試合等の引率業務に限る)
- (3) 割振変更の可能な時間帯は授業に支障がなければ、勤務を要しない時間とすることができる。

たとえば午前中授業があていければその時間を利用することは可能である。

- (4) 校長は、割振変更簿を作成する。
- (5) 校長は教職員の勤務状況を把握するため「従事時間申告表」を活用する。

8. 超過勤務の具体策策定は、職場の衛生委員会の重要審議事項

- (1) 職場の衛生委員会で、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策」を審議する。
- (2) 衛生委員会は、原則として毎月1回以上開催する。
- (3) 勤務時間の適正化とメンタルヘルス対策も衛生委員会で協議する課題である。

以上の合意事項には、全て法令上の根拠があります。

パンフ「超過勤務をなくすための8項目」(写真下)には、法令上の根拠も全て引用しています。お問い合わせは、分会まで。



平成19年3月 9日

各主任安全衛生管理者 殿

愛知県教育委員会総括安全衛生管理者
(愛知県教育委員会教育次長)

所属衛生委員会の開催について (依頼)

総括安全衛生委員会では職場における職員の安全と健康を確保するため、所属衛生委員会の活性化について対策を図っているところです。

所属衛生委員会の開催については、愛知県教育委員会安全衛生管理規程第11条第2項により、「原則として毎月1回以上開催する」ことになっていますが、貴所属の平成18年度所属衛生委員会開催実績は、全校平均開催回数9.5回に比べて大幅に下回っております。

所属衛生委員会は、労働者と使用者が協力しあって職場における安全衛生問題を調査審議する場であり、安全衛生活動の中核として活発な活動が期待されております。

この趣旨をご理解いただき、今後は原則として、毎月1回以上開催するよう努めてください。

なお、所属衛生委員会の活性化のポイントとして、別紙を参考にしてください。

※ 平成18年度所属衛生委員会開催実績及び平均開催回数は、平成18年4月～平成19年1月については実績、平成19年2、3月については見込みで積算。(平成18年8月29日付け18教福号外及び平成19年1月25日付け18教福号外調査による)

担 当 福利課共済経理グループ
電 話 052-954-6773(ダイヤルイン)

(資料3)

20教福号外
平成20年9月16日

各県立学校主任安全衛生管理者 殿

愛知県教育委員会総括安全衛生管理者
(愛知県教育委員会教育次長)

平成20年度下半期所属衛生委員会の開催計画等について(照会)

このことについて、今後の事務の参考としたいので、下記により福利課へ回答してください。

なお、所属衛生委員会の開催につきましては、「原則として月1回以上開催する」とこととされておりまして、できる限り定期的に開催するよう努めてください。

記

1 報告書類(全所属が対象となります。)

- (1) 別紙1「平成20年度下半期所属衛生委員会開催計画書」
- (2) 別紙2「平成20年度上半期所属衛生委員会実績報告書」

2 報告期限

平成20年10月3日(金)

3 注意事項

行事の企画・立案等をした際の所属衛生委員会は開催回数として含むことはできませんが、行事の実施自体は所属衛生委員会の開催回数に含むことはできませんので、ご注意ください。

別紙1記載例

別紙1

所 属 名	
所属コード	
作成者氏名	

平成20年度下半期所属衛生委員会開催計画書

(平成20年10月から平成21年3月までに開催予定)

回	開催(予定)月日	出席 委員数	主な調査・啓発 事項、活動事項	注
1	10月〇日	10	職場巡回、 健康診断結果報告	・職場巡回 ・職員健康診断結果報告
2	11月〇日	10	職場巡回	・職場巡回 ・全園労働安全衛生調査
3	12月〇日	11	メンタルヘルス 相談	・衛生管理 ・施設管理
4	1月〇日	9	広報誌発行打ち 合わせ	・広報誌(作 成)
5	2月〇日	9	安全衛生アンケ ート	・広報誌(作 成)

別紙2記載例

別紙2

所 属 名	
所属コード	
作成者氏名	

平成20年度上半期所属衛生委員会実績報告書

(平成20年4月から平成20年9月までに開催したもの)

回	開催月日	出席 委員数	主な調査・啓発 事項、活動事項	注
1	4月〇日	11	平成20年度安全 衛生管理事業 計画作成	・所属衛生委員会の運営及び事業計画について ・計画書を作成。 ・委員対象の協議会について日時、 題目等を決定。
2	5月〇日	10	健康診断、 職場巡回	・職員の健康診断受診計画を報告 ・職場巡回報告書を作成し、職場巡回(職場環境 測定用)チェックリストを作成。

平成 22 年 5 月 24 日

各市町村教育委員会教育長 様

教 育 長

「勤務時間の適正な把握のための手続き等に関する要綱」等の制定について（通知）

労働基準法上、使用者には、労働時間の管理を適切に行う責務があり、厚生労働省から、平成 13 年 4 月 6 日付けで、「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について（労基発第 339 号通知）」（参考資料 1）が示されております。しかし、府内の公立学校においては、府立学校と同様に教育職員の勤務時間の管理が十分になされているとは言い難い状況にあるものと推察します。

また、文部科学省が、平成 18 年度に実施した「教職員の勤務実態に関する調査研究事業」の結果によると、全国的に教職員の時間外勤務が前回調査時よりも増加しているという状況にあります。

こうした状況の中、昨年 10 月に、大阪高裁において、「公立学校の校長には、教育職員の勤務内容・態様から、生命や健康を害する状態であることを認識・予見し得た場合に、当該職員が勤務により健康を害しないように管理すべき義務があるところ、校長が事務の分配等を適正にする等の措置をとらなかったことは、安全配慮義務違反である」とされた判決が出されているところでもあり、早急に使用者としての責務を果たしていくことができる環境を整備する必要があります。

今般、教育職員の勤務時間を適正に把握するため、別添のとおり、標記要綱等を制定し、府立学校長・准校長あて通知しましたので、貴職におかれましても、その趣旨について十分理解され、同様の措置を取っていただくようお願いします。

【担当】

大阪府教育委員会事務局 教職員室
教職員企画課 企画グループ

TEL 06-6941-0351（内線 3442, 3443）

FAX 06-6944-6897

(Y902A19)
平成24年1月6日

京都市立学校・幼稚園長 様

京都市教育委員会
教 育 長
(教職員人事課 222-3781)

教職員の健康の保持・増進に向けた取組の再点検及び徹底について

このたび、本市教諭が平成21年11月に死亡した件について、研究発表会前の時間外勤務が大きな要因であるとして、地方公務員災害補償基金から公務上の災害との認定がなされました。

本市では、平成23年4月13日付け「(Y902A19)『時間外勤務の縮減等による教職員の健康の保持・増進について(通達)』」でも示すとおり、これまでから事務の効率化等による時間外勤務の縮減、独自予算による教員配置など教育環境・勤務条件の向上に努めるとともに、各校・園においても、行事の精選や会議等の効率化、校務分掌の見直し、年次休暇の取得促進等に取り組まれてきたところであります。

教職員の健康は、子どもたちの健やかな成長はもとより、授業をはじめとする教育活動の充実や学校運営にとって欠かせないものであることを改めて認識していただき、上記通知も踏まえ、今一度、教職員の健康の保持・増進に向け、下記項目の再点検及び徹底をお願い致します。

記

1. 業務の進め方や校務分掌などの見直しや教職員の意識改革を進め、学校運営の一環として時間外勤務の縮減に取り組むこと。
(取組例) 定時退校日・退校時間、部活動休止日の設定、校務分掌の統廃合や会議の効率化、行事や研修等の精選、ボランティアや地域団体・学校運営協議会等との連携や活用
2. 時間外勤務の把握制度(チェックシート)や教職員との面談などを活用し、教職員一人ひとりの勤務状況や健康状態の把握を行うこと。また、定期健康診断の悉皆受診や要精検者への受診指導を徹底すること。
3. 週休日の振替及び泊を伴う行事での勤務時間の割り振りについては、時間外勤務の縮減及び教職員の健康の保持・増進を図るという制度の趣旨を含め、教職員へ周知すること。また、必ず事前に振替等を明示し、振替・割り振りを実施すること。
特に長期宿泊・自然体験推進事業の実施にあたっては、実施前後における校内会議・研修等の削減や部活動の休止、実施後の当該学年での授業カットなど、一層の環境整備を図ること。
4. こうした取組を徹底したうえで、なお長時間勤務となった教職員に対しては、労働安全衛生法に則る健康管理医による面接指導の実施など、教職員の健康管理について必要な措置を講じること。

仙教組新聞

仙台市教職員組合

仙台市青葉区柏木1-2-45

電話 271-8290

FAX 234-8481

E-mail stu@poplar.ocn.ne.jp

仙教組新聞
全教職員配布

多忙解消に向け、
職場討議を

07年12月14日(金)

市教委、仙教組の要求に応じ、 多忙解消に向けた「新しい制度」を導入

仙教組はこの間、大友先生の公務災害認定を求める取り組みと併行して、仙台市教委に対し、二度と学校現場で悲劇を繰り返させないための条件整備を強く求めてきました。また裁判を通して、学校現場で「労働基準法」や「給特法」という教育公務員の労働に関する基本的な法律がほとんど守られていないことも、文科省や仙教組の調査結果をもとに明らかにしてきました。

仙台市教委はこの度、仙教組の要求を受け入れ、教職員の過重労働を防止するための制度を立ち上げました。市教委が学校現場の実態を直視し、管理職に法律に則った学校運営を求めるなど、教職員のいのちと健康を守るために本気で取り組む姿勢を示したことは大いに評価できるものです。

今回の合意を、教職員の人間らしい生活を保障し、安心して働くことができる学校をつくる契機としていきたいと思います。



今回の合意の意義

1 「在校時間記録」制度

教職員の在校時間が記録されることにより、①過重労働の防止、②健康状態の把握と受診指導、③勤務実態把握と学校運営改善、④公務災害が発生した時の対応等に生かされることが期待されます。

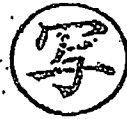
ただ、「記録」を始めたある学校で、管理職が毎日5時過ぎになると職員に退勤を迫るようになり、その結果「記録簿上の在校時間」自体は少なくなったものの、その分家庭での仕事が増えただけで、かえって大変になった」という例も報告されています。業務の絶対量が減らない限り、教職員の負担は変わりません。そのことを肝に銘じ、「記録簿」導入を契機に業務精選等により教職員が子どもたちと向き合う時間を確保できるような学校運営を求めていきたいと思います。（「記録簿」記入例はP4参照）

2 「勤務時間の割り振り変更」対象業務の拡大

これまで多くの学校では、「交通安全指導」や「学年会議」「教科部会」「生徒指導部会」「運営委員会」等々さまざまな会議・業務等が勤務時間外に行われた場合に、要した時間を「正規の勤務時間」と評価しなかったため、結果的に「ただ働き残業」になっていた実態がありました。しかし、これは週40時間労働を定めた「労働基準法」、教員には原則として時間外勤務を命じてはならないとした「給特法」の趣旨に明確に反するものであり、本来あってはならないことでした。今回の合意は、管理職に一日8時間労働を守ることと求め、それができない場合、次善の措置として、管理職の責任で「正規の勤務時間の割り振り変更」を行うことで一週間を平均して40時間にすることを求めるものです。

今後は、さまざまな会議・業務等が時間外に行われることが予定される場合、校長は事前に「今日の○で□時間多く働いた分、△日の勤務を□時間短くします」と調整することになります。これが「正規の勤務時間の割り振りを変更する」ということです。

各学校においては、安全衛生委員会・職員会議などで学習を進め、多忙解消につなげていきたいと思います。

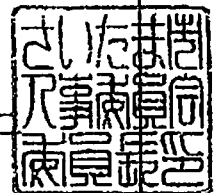


是正勸告書

人任第 1489号
平成23年1月25日

さいたま市教育委員会
教育長 桐 淵 博 様

さいたま市人事委員会
委員長 加 村 啓



労働基準法別表第1第12号に掲げる事業に該当する貴管轄下の学校における次の労働安全衛生法違反について、それぞれ所定期日までに是正のうえ、遅滞なく報告するよう、地方公務員法第58条第5項の規定に基づく職権により勸告します。

法条項等	違反事項	是正期日
労働安全衛生法 第66条の8第1項 (労働安全衛生規則第52条の2、第52条の3)	長時間勤務の教職員への医師による面接指導を適切に行っていないこと。	平成23年2月28日
労働安全衛生法 第66条の4 (労働安全衛生規則第51条の2)	健康診断の結果についての医師等からの意見聴取を適切に行っていないこと。	平成23年2月28日
労働安全衛生法 第12条の2 (労働安全衛生規則第12条の4)	衛生推進者の氏名の周知を適切に行っていないこと。	平成23年2月28日

法条項等	違反事項	是正期日
労働安全衛生法 第18条第1項 (労働安全衛生 規則第23条)	衛生委員会を毎月1回以上開催してい ないこと。	平成23年2月28日
労働安全衛生法 第23条 (事務所衛生基 準規則第15条第 2号)	ねずみ、昆虫等の生息状況等の調査を定 期に、統一的に実施し、当該調査の結果 に基づき、必要な措置を講じていないこ と。	平成23年2月28日