

京都府・府教委に府立学校教職員の

ディーセントワーク＝「安全で健康的な職場」

(働きがいのある人間らしい仕事)の実現を求める。

府立高教組労働安全衛生対策委員会

「労安の空白地帯」から「労安で学校を変える事実」を積み上げる時代へ

「学校には校医がいるから、労安法に基づく産業医は必要ない」～ある県教育委員会の問い合わせへの文科省(1991年)の回答である。学校職場は「労安の圧倒的空白地帯」と言われていた。その大きな原因は①公務員の労働基本権が剥奪されてきたこと②学校保健法で教職員の健康は守られているという「法違反」を喧伝し、労安法を教職員に適用しなかったこと③「事業者責任」を曖昧にし、「健康管理自己責任」論を振りまいていること、が上げられる。1991年全日本教職員組合(全教)が結成され、いのちと健康を守る集会や取り組みが進む中で1995年参議院決算委員会で「すべての学校に労安法の適用を徹底し、実態調査せよ」の質問(高崎議員)が行われた。国は「法律の徹底をはかる」(野中自治大臣:当時)「各教育委員会に指導する」(与謝野文相:当時)と教職員の労安法の適用推進を表明した。府高は1997年労安対策委員会を立ちあげ、労安体制の整備に向け、労使協議・交渉に取り組み、2002年労安体制を発足させた。

2010年代の視野は、ILOのディーセントワークの提唱(1999年)、ILO187号条約の批准(07.4)など国際的な動向を背景に、学校職場に労安法の適用・整備を求め(文科省通知2007)、労働協約締結権の回復が展望(2012)され、教職員過労死裁判では事業者の安全配慮義務が問われ続けている。42年振りの文科省の勤務実態調査は、全国の教員が恒常的な長時間過密勤務にある事実を明らかにし、いくつかの地方では勤務時間把握の責務を具体化させている。「労安の空白地帯」からの実践的な脱却が、「労安で学校を変える」、教職員のいのちと健康を守る事実を積み上げる時代を見通している。

ディーセントワーク (1999年ILO第87回総会で21世紀の最重要目標)

ILOにおいては、『ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)』の実現を、ILO憲章により与えられた使命達成のための主目標の今日的な表現であると位置付けている。

我が国としては、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」を、以下のように整理している。

◎ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)とは、人々が働きながら生活している間に抱く願望、すなわち、

- (1)働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
- (2)労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること

- (3) 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること
- (4) 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること

ILO187号条約 07年7月、日本が世界で最初の批准国。

「安全で健康な労働環境を促進する労働安全衛生の枠組み条約」

労働安全衛生を国の優先課題として確保する＝予防の原則が最優先。予防に関する政策研究、要求づくりをすすめる）ILOの労働時間条約について、日本は一つも批准していなかった。

いま、教職員のいのち・健康は

『教職員の健康状態は「勤務・仕事」のあり方によって大きく規定され、「勤務・仕事」＝教育・学校は時代の社会的背景（政治等）と国民の教育要求の影響を受ける』

09年度全国教職員の病気休職者は8627人であり、内、精神疾患は5458人(病気休職者の63.3%)となっている。精神疾患での休職者は17年連続増加であり、民間の2.5倍である。

特徴としては、新採教員88人が精神疾患で退職。40～50代の精神疾患は3936人・72.9%である。新採とベテランを病ませる教育現場の苦悩・原因は何か。

/ 府立学校の休職者及び精神疾患の推移/

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
病気休職者数	19	19	20	21	29	40	38	39	37
うち精神疾患	13	12	9	15	21	27	28	29	27
精神疾患率	68%	63%	45%	71%	72%	67%	73%	76%	72.9%

文科省は、精神疾患を発症する原因として【1】長時間労働、【2】職場での人間関係【3】複雑化する児童や生徒への指導、【4】多様化する保護者からの要望への対応などによるもの、との認識を示している。また、京都府教育委員会は、「病気休職者（京都市除く）97名の内、68名(70.1%)が精神疾患であり、その多くが仕事がらみである」という認識を述べた。(2011.6.16京教組交渉) 精神疾患の発症の増加の多くは「教育労働」にある。

高校職場では土曜補習が常態化している。入学生の確保、学校間競争が仕組まれ、案内パンフ作成や学校の特色化に組みする業務が増大、文書作成、報告書、教材研究、進路指導にも多くの時間外勤務が費やされている。週休日も“出勤”している。

新採教職員はさらに「競争と評価」の中、“失敗できない”のプレッシャーがのしかかる。時間外勤務が“タダ働き”であるにもかかわらず、「自分の責任、能力がないから」など自己責任へ落とし込まれる。教育という協同作業、教育実践力を培う集団議論が形骸化させられ、多忙の中で孤立が際だつ。そして、健康を損なう。

2004年府立学校調査（抽出11校）

①限定4項目以外の業務が超勤の主要な要因であること ②週休日、祝日の部活が超勤の要因になっていること。③ある高校では、1日3時間40分の時間外勤務、週16時間45分、休憩時間や「持ち帰り仕事」を加味すると1カ月80時間以上の時間外勤務があることを指摘、過労死（確実）ラインを突破した異常、違法状態が蔓延していることを明らかにさせた。

2010年調査結果

（06年：5ヶ月、65628人の抽出調査）では高校教諭（全日制）は1日1時間44分の時間外勤務と持ち帰り仕事29分。全体を平均すると1ヶ月あたりの概算は、40時間の時間外勤務と20時間を超える持ち帰り仕事に追われているという実態が明らかになった。

「日本の教育システムがあまりにも競争的なため、子どもたちから、遊ぶ時間や、からだを動かす時間や、ゆっくり休む時間を奪い、子どもたちが強いストレスを感じていること、それが子どもたちに発達途上のゆがみを与え、子どものからだや精神の健康に悪影響を与えている」

（1998年国連子どもの権利委員会 193の国・地域が締約国。アメリカ、ソマリア締約せず）

「高度に競争主義的な学校環境が、就学年齢にある子どもの中のいじめ、精神障害、不登校・登校拒否、中退および自殺に寄与しうることを懸念する」「驚くべき数の子どもが情緒的幸福度の低さを訴えている」

（2010年国連子どもの権利委員会 2010年6月3回目の勧告）

○日本の教育は、その目的が「人格の完成＝人間を育てる」から「効率的に人材を育成・供給する」に変化していないか。目標と評価による管理システムにさらされていないか。

○教育制度・施策や教育条件整備の基準が緩和され、裁量権の拡大のなかで教育条件が後退していないか

○生徒も教職員も自己選択・決定、自己責任が強いられていないか

○専門性の否定、職務遂行の自立性の排除されていないか

- ・専門性、誇り、保護者との信頼関係の排除
- ・校長中心の学校運営とシステム
- ・教員の官僚化、組織の官僚化
- ・専門性の個別・限定化

『「健康」である状態とは、単に心身に苦しみが無いという状態だけでなく、健康を奪うもの（原因）に憤りを感じ、それとたたかう力を発揮している状態』（福地氏）

〈教育労働の特性〉

*人間関係の仕事であり、もともとストレスが多く、仕事に際限がなく、頑張っても評価されるとは限らない

*要求度が高く、支援度が低く、弱音が吐けない⇒周りからの白い目で見られたり、厳しいことを言われ、孤立感を増してしまう。自己責任

〈教職員の働き方・勤務〉 “勤務時間とは仕事が終わった時間、

1)労働（勤務）時間の異常

①横行する “ただ働き、

②働くリズムの乱れ

③減る睡眠時間、余暇

- ・常態化する超勤（時間外勤務）、持ち帰り仕事。特に新採に特徴的
- ・まともに休憩が取れない、会議の連続、休日出勤 過密勤務
- ・年休取得は5割そこそこ
- ・振り替え業務（土曜補習）の拡大

2) 特別な緊張感を持った職場…閉塞感

①学校生き残り、特色化競争

②効率、安上がり政策…臨教の多様化、民間委託

- ・成果主義（成果がすべてで人間性が問われない。競争と排除）

3) 教育者を教育者として育て合う機能の喪失

①孤立…支え合い、協同の弱まり

②集団性…子どもや教育について自由に話し合う時間、意欲、場の喪失

③ミスや失敗は許されない、という外圧と能力主義

▽労働安全衛生活動と政策の基本的視点

1. 京都府・府教委は、ILOの提唱するディーセントワークを採用し、実現へ努力すること

労働安全衛生は教職員のいのちと健康を守る活動であり、基本的人権・生存権に関わることであり、労働条件である。そして、教職員の労働安全衛生は、学校における子ども・生徒の安全衛生に直結し、教育を受ける権利に関わる問題である。

国内法ばかりでなく国際的基準でみること、ILO・ユネスコ「教員の地位に関する勧告」を活かすこと。

2. いのちと健康を守る立場で現行法令を最低基準とし、それを上回る労安政策を要求し、労安活動を充実すること

教職員のいのちと健康に責任を持つのは(事業者)であることを絶えず明らかにし、ケガや病気を個人の責任にせず、仕事・働き方からの原因・要因を探り、それらを改善・除去していくことが快適な職場環境にもつながる。

また教職員の働く権利の上から、正規・非正規の区別なく同一賃金・権利を保障すること。

3. 教職員組合の組織強化と拡大 "たたかいなくしていのち・健康は守れない"

「教職員が元気に家を出て、元気に家に帰れるようにするのが事業者(京都府と府教委)の責任であり、それを見届けるのが労働組合(府高)の役割である」

教職員のいのちと健康は、一人では守れない。労安体制や行政まかせでは守れない。府高のたたかいは弱まると教職員のいのちと健康は守れない。いのちと健康を守るための知恵と行動は、自分を守り、仲間を救う。労働組合(府高)があり、そのたたかいがあっ

てこそ教職員のいのちと健康を守ることができる。未組合員・管理職を含めたすべての教職員との「対話と共同」をすすめ、府高の強化・拡大で、すべての教職員のいのちと健康を守ろう。そして、教職員のいのち健康の問題を父母・府民に伝え、すべての働く人々との連携を強めよう。

2012年、労働基本権の労働協約締結権が回復する見通しにある。組合の力が一層高まる方向であり、組合の真価が問われる。労安活動で組合員を増やそう。

労働安全衛生対策

▽当面の重点として、**・超勤是正** **・ストップハラスメント** **・健康で働ける職場づくり**

1. 超勤是正、過密勤務の解消

- ①事業者と校長は1日7時間45分、週38時間45分の勤務を守るせること。
- ②事業者の責務として校長に勤務時間把握を総務省通知に基づき適切に行うこと。
- ③休憩は「勤務途中・自由利用・一斉」原則に基づき、きちんと教職員に取得させること
- ④週休日の拡大はせず、週休日は休むを徹底すること。
- ⑤年休の取得環境を良好にし、当面平均7割取得を目標とすること。
- ⑥計測可能な時間外勤務は積極的に「回復」措置をとること。
- ⑦超勤実態を把握の上、分析検討し、業務量の調整や定数増を図るなどの措置を講じること。
- ⑧教職員の声、知恵を集めてムダな業務の検討、改善すること。
- ⑨衛生委員会を活用し、法に基づき、長時間過密勤務解消の対策を樹立すること。

「09.6.26 教職員の服務規律の確保について」（通達）

1 勤務時間の適正な管理

「…校長は…教職員の勤務時間外における業務の状況などを適切に把握し、業務遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して教職員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ことを踏まえ、率先垂範に務めながら、常に、教職員一人一人の業務管理が重要な職責の一つであることを認識し、法令、条例等に則った適正な勤務時間の管理の徹底を図ること。特に、校長は、勤務時間管理と業務管理の両面から、長時間の勤務により疲労の蓄積や健康障害の増加への懸念も踏まえ、教職員の始業・終業、休暇取得、業務負担の度合い等の実態を適切に把握し、出勤簿の適切な管理を行うとともに、とりわけ、平成21年4月1日から所定時間が8時間から7時間45分に短縮されたことを踏まえ、業務内容や執行体制の見直し等による効率的な業務運営を推進すること」

2. ハラスメントをなくす

- ①学校でのセクハラ、パワハラ、モラルハラスメントを根絶すること。特に、場

- 当たりの対応ではなく、その背景を分析して対応することに力をいれること。
- ②管理職などのセクシュアルハラスメント、威圧的・高圧的態度や言動、学校の民主的運営の破壊や上意下達の様子などは、教職員のストレスを増大させ、精神衛生上重大な悪影響を与えており、直ちに指導を徹底し、改めること。

3. 健康で働くための提案(分会三つのとりくみ)

1. 常に職場における労働状況を全面的に点検すること。教職員からの指摘や問題提起、おかしいなあ、危険だなあと思う点があれば、直ちに管理職に申し入れ、組合本部と連絡を取り、当局に改善のための対策を講じさせること。
2. 身体や精神の不調を訴える人やケガ人を病院に連れて行くこと。そして、病気休業中や通院治療中の教職員の願い・要求を聞き、その実現をすすめること。
3. 病気やケガ、死亡の原因を直ちに調査し、記録し、組合本部に「緊急報告」し連携して、当局に対し原因と責任の追及を進め、病気やケガが生まれた原因を取り除くための対策を進めること。

○人事委員会の事業場調査や措置要求を活用しよう。

※人事委員会への「措置要求」を積極的に活用しよう

人事委員会は労働基準監督機能を持っています。教職員（臨時教職員も含む）が給与や勤務時間、労働条件について適切な措置が執られるよう人事委員会に要求することができます。（地方公務員法 46 条:措置要求）

措置要求は、労働基本権を制限された代償として、勤務改善や経済的地位の向上を目的に教職員の権利として確立している制度です。積極的に行使しましょう。

例…「衛生委員会を法令に従い毎月開催してください」「時間外勤務を是正・解消してください」「安全のために掲示用脚立を配置してください」など。

▽労安体制について

(1) 京都府、京都府教育委員会が事業者責任を自覚し、責任を果たすことを求めます

労安体制が発足して 10 年を迎えますが、府立学校の職場では依然として労働基準法、労働安全衛生法(以下労安法) に違反している状態が蔓延しています。京都府、府教委は自らを事業者と認めておきながら、事業者としての責任を果たしていません。私たちは労安法の最も基本的な理念である『職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する』ために事業者が果たすべき責任」を京都府と府教委が果たすよう求めます。

- 1) 全ての府立学校における労働基準法、労安法等に違反している実態を直ちに調査し、是

正すること。そして、法を上回る労働条件や労働環境の実現、災害防止等に努力すること。

2) 労安法に定められた、総括安全衛生管理者を任命し、事業者責任を明らかにすること。総括安全衛生管理者には教育長を充てること。

3) 労安法、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に基づき、府立学校職場全体の改善を進めるための組織編成と計画作成に取り組むこと。

(2) 過重労働、超過勤務をなくし、安全配慮義務を果たすことを求めます

働き過ぎは過労による健康障害をはじめ、過労死、過労自殺を招く最大の原因です。この間、私達の運動の成果として府教委自らによる勤務実態調査を実施させてきました。その結果からも全ての府立学校で長時間労働が存在し、放置されていることが明らかになりました。また、休憩時間も満足に保障されず、持ち帰り仕事も含めると、過酷な長時間労働を強いられているのが現状です。私達は京都府と府教委が適正な労働時間管理と業務内容の把握等を通じて、教職員が過労やストレス、各種ハラスメントにより健康を損ねることがないように安全配慮義務を果たすことを求めます。

1) 全ての府立学校における全ての職種の超過勤務削減に対して実効ある措置を直ちに講じること。

2) 管理職が教職員の労働実態や勤務時間を適正に把握し、安全配慮義務を果たすよう指導すること。

3) 自主性に名を借りた「0時限」「7時限」実施やクラブ指導による超過勤務に事業者として歯止めをかけること。

4) 事務職員の超過勤務を時間通り報告しない違法な超勤隠しの実態を自ら明らかにし、是正すること。

5) 寄宿舎職員の「深夜勤務」に関わる過重労働に対する対策を講じること。

6) 給食調理員の健康実態を調査し、労働条件の改善を図ること。

7) 休憩時間を労基法に基づき労働時間内にとれるよう条件整備をすること。

8) 支援学校における過重、過密労働の実態を調査し、是正すること。

9) 現職死亡が発生した際、過労死の観点から労使で調査を行うこと。

(3) 労働安全衛生管理体制を抜本的に改めることを求めると共に、当面現行の体制を充実させることを求めます

現行の労安規定は制定された当時から改善の余地を多く残したものであり、府教委自身もその必要性を認識していました。私達は規定に存在する不十分さを指摘してきましたが、

この間の労安規定に基づく取り組みの中で、改めて規定の持つ不十分さが明らかになっています。私達は労安規定を抜本的に改めることを求めます。また、現行労安規定に基づく労働安全衛生活動の不十分さを改善するよう求めます。

1) 労安規定の抜本的改訂要求について

① 府立学校全体を「一事業場」とみなし、「京都府立学校安全衛生委員会」を設置すること。委員の構成は、総括安全衛生管理者1名、使用者側委員5名、労働者側委員（府高推薦）5名、産業医2名（使用者推薦、府高推薦それぞれ1名）産業保健師2名（使用者推薦、府高推薦それぞれ1名）とすること。労働者側委員はその業務に専念するため専従とすること。安全衛生委員会の事務所を設置し、資料の保管や会議等が円滑にできるよう配慮すること。府立学校職員全体の健康管理に責任を持つ専属の産業保健師を配置すること。また、産業医は専任とし、学校医から選出することはしない。さらに、労働安全衛生活動が円滑に行われるよう、必要な予算配置をすること。委員会の中に必要に応じて部会を設けること。会議は最低月に1回開催すること。

② 府立学校各職場に「京都府立学校安全衛生委員会小委員会」を設置すること。委員の構成は議長、使用者側委員、労働者側委員(それぞれ3名)とし、労働者側委員は府高が推薦するものとする。また、各職場の実情に応じて小委員会の判断で委員の数を増やすことができるようにすること。小委員会に予算配置を行い、委員の勤務軽減を行うこと。

2) 当面の改善策としては以下のことを求めます。

① 総括安全衛生委員会を文字通り総括的機能を持った機関として位置づけ、その機能を強化すること。

- ・総括安全衛生委員会の構成を見直し、総括安全衛生管理者を位置づけ、出席させること。当面、教職員課をメンバーに加えること。また、府立高教組役員（離籍専従）の出席を認めること。

- ・総括安全衛生委員会に、メンタル部会、長時間労働対策部会などの部会をもうけること。

- ・総括安全衛生委員会は月1回開催し、委員の勤務軽減を行うこと。

- ・総括安全衛生委員会において、府立学校全体の労働安全衛生改善計画の論議をすすめること。

- ・現職死亡等の重大事案が発生したときは、総括安全衛生委員に報告し、必要な調査を行えるようにすること。

② 法に定められた産業医の職務が果たせるようにすること。

- ・健康管理医の名称を産業医に改めること。
 - ・産業医の報酬を改善すること。
 - ・長時間勤務をしている教職員に対して、産業医の面接指導を行うこと。
 - ・産業医の月1回職場巡視を遵守すること。
- ③ 衛生委員会が法に基づく機能を発揮するよう求めます。
- ・全ての府立学校において衛生委員会が月1回以上開催されるよう、管理職を指導すること。
 - ・衛生管理者、衛生委員の業務を軽減し、労働安全衛生活動が滞りなく行えるようにすること。
 - ・衛生委員会への産業医の参加率を向上させること。

1 教職員のいのちと健康の実態調査を実施すること

- ①教職員の健康破壊の実態調査を実施すること。また公務災害・現職死亡の原因調査、女性教職員の「妊娠・出産異常」や母性破壊の実態調査については、府立高教組との共同調査を実施すること。
- ②毎年定期的に教職員の繁忙期に疲労やストレスを含めた健康調査を実施し、個人情報を除いた結果を公表すること。また、それらの調査に基づき事業者として教職員のいのちと健康を守るための総合的対策を明示すること。
- ③退職教職員の健康実態調査を行うこと。

2 健康診断の目的・趣旨を教職員に徹底するとともに、以下の点を改善すること。

- ①定期健康診断が授業と並行して行われている実態を改善し、検診日を休業日又は出張で近隣の病院等で受診できる等の改善を行うこと。
- ②現行の健康診断の検査機関への委託条件などを根本的に改善すること。健康診断の継続性が保持できない安上がりの入札制度は中止すること。
- ③すべての教職員を対象にプライバシーが守られるメンタルヘルス健診、腰痛・頸肩腕健診、骨密度検査及びガン検診などの健診内容の充実、年度当初の実施、受診しやすい体制の確保など、健康診断の一層の改善をはかること。
- ④教職員の健康診断休暇制度や、教職員が専門医療機関で受診できるための条件整備を確立すること。
- ⑤臨時教職員をすべての健康診断・検査の対象にすること。
- ⑥教職員の健康診断に関わる業務を養護教諭に押しつけないこと。
- ⑦健康診断結果は、個人のプライバシーを堅く守り、原則として一ヶ月以内に受診者全員に通知する。また、健康診断結果が個人のみに戻されて終わるのではなく、教職員全体の健康診断結果の概要を明らかにし、安全衛生委員会で協議し、「事業者の講ずべき措置」に反映することを要求する。
- ⑧健康診断を受けられなかった教職員が、他校で受診するときは出張扱いとする。健康

診断を他の医療機関で実施した教職員には、その医療機関に府教委が実費を支給する。時間外の健康診断は不当なものであるため改める。

- ⑨採用時の健康診断についてはその基準を明らかにさせるとともに、過去不採用になった理由を公表させ、その扱いが不当なものであった場合は、採用取り消しなどを改めさせるなどのことを要求する。
- ⑩健康診断後の健康指導は、府教委が責任を持つ。教職員の健康状態については、プライバシー厳守しながら、きめの細かい健康指導を実施するよう要求する。再検査・精密検査は府教委が責任を持ち教職員を援助その費用を負担する。

3 長時間勤務の教職員に対する「医師による面接指導制度」の教職員の周知と労安法に基づいた実施をはかること。

4 病気等の教職員が安心して治療でき、働ける条件整備を行うこと。特に、病気等の教職員や健康診断で病気が発見された教職員には、絶対強制移動をさせないことはもちろん、安心して治療に専念できる保障をつくり、自助努力に委ねないこと。

- ①健康診断結果に基づく事後措置の迅速・実質化をはかり、代替の確保および人的保障を講じること。
- ②現行の病気休暇、休職制度を安心して治療に専念できるように根本的に改善すること。
- ③「病気休暇からの復職者に対する軽減措置」について時間、期間延長などの拡充をはかること。また、病気休暇から復職した教職員も利用できるものにする。
- ④7日以上、1ヶ月未満の病休についても代替を配置するなど、長期の治療通院が必要な教職員に対して労働軽減措置を講じ、そのための代替教職員を配置すること。夏季においては水泳指導補助教員を配置すること。
- ⑤病気休暇、休職中の教職員に対する総合的ケアを行う。特に、復帰支援チームと復帰支援プランを本人、主治医、組合、専門家とともにすすめる。
- ⑥組合員及び専門家を含めた復帰支援体制をつくり、本人と主治医との合意に基づいた職場復帰プラン（アフターフォローを含めた）をつくること。
- ⑦当人を援助する同僚に対する支援も行うこと。
- ⑧人工透析を受けている教職員には人命維持の観点から透析に関わる時間を専免とし代替者を配置すること。
- ⑨障害のある教職員や難病の教職員に対して勤務軽減措置等を行うこと。
- ⑩京都府公立学校教職員疾病審査会の全容（構成メンバーも含む）を明らかにし、今日までの取り組み状況を報告するよう要求する。同時に審査会そのものを根本的に改めるよう要求する。当面、組合代表の審査会への参加や組合の推薦する複数の医師を審査会のメンバーに加えるよう要求する。

5 感染症対策について

- ①「B型肝炎検診および予防接種」「C型肝炎検診」を全ての教職員を対象に行うとともに、実施にあたっては養護教諭などに事務処理実務等の負担がかからないようにすること。

- ②教職員の実態や要望をふまえ、必要に応じて特別健診を行うなど、職場における感染症予防対策を講じること。

6 公務災害にかかわる制度等を改善すること。

- ①地方公務員災害補償法「改正案」に反対すること。公務災害を取り扱う地方公務員災害補償基金京都府支部は公正な判断をするために独立した機関とすること。また、支部審査会委員に当局関係者を任命しないこと。
- ②公務災害における本人申請を妨害することなく、職場の管理職および教育委員会が「助力義務」の責任をもって対処すること。公務災害を申請した者に対して、手続の進捗状況などを逐次知らせるようにすること。
- ③公務災害申請手続きを簡素化し、迅速・公正な救済をすること。
- ④府教委は、現在公務災害認定申請中の事案について速やかに公務上の認定を行うよう使用者として地方公務員災害補償基金及び同京都府支部や同審査会、裁判所等に働きかけること。
- ⑤公務災害適用後も本人救済、労働条件改善、リハビリなどの援助措置を行い、事業者としての責任を果たすこと。

7 いのちと健康に関わる重要な労働条件である「人事異動」や「分掌配置」等を、使用者の「安全配慮義務」に基づき、教職員本人の希望と納得によって行うこと。

8 「事務所衛生基準規則」や「快適職場指針」に基づく教職員の労働環境の整備に努めること。特に休憩室・休養室は学校騒音から遮断された男女別でゆったり横たわれ、寝具、シャワー、空調、給湯設備、冷蔵庫などを完備し、真に安息できるよう整備すること。

- ①教職員の労働が、長時間の立ち仕事であることを基本的に改めさせる。特に、妊娠中や腰痛、頸肩腕障害や病気等の教職員が常時、座ることができるようイス等の配置を教室等に整備する。
- ②職員室などの机、イスなど快適なものにするとともに、部屋をひろげる。
また、職場の労働環境は、大多数が満足しても府会に感じる教職員があれば、個人差を配慮する。

9 安全予防対策を実施すること。

- ①憲法、労働基準法、労働安全衛生法にもとづき、その基準を上回る安全衛生教育を全教職員対象に行うこと。特に新採研では研修内容として位置づけること。また、講師の選定については、組合との合意に基づき選定し、使用者側の一方的な教育にならないように要求する。労働安全衛生に対する理解や意見の違いのある場合は、両方の講師を迎え、安全衛生教育をすすめるよう要求する。
- ②アスベスト対策、点検活動を強化し、アスベストの存在が確認された学校にこれまで在籍・在勤していた生徒・教職員・卒業生の健康診断および健康上の措置、在籍・在勤を証明する文書の発行を行うこと。アスベスト使用が確認されている施設・設備・備品については完全除去を基本とすること。

- ③ダイオキシンによる教職員・生徒および周辺住民への健康被害調査と対策を実施すること。また焼却炉周辺の土壌調査も行い、ゴミ焼却業務や灰の処理にかかわったすべての教職員の健康診断を実施すること。
- ④各校における新たな機械・システム導入に際しては、労働組合との協議・合意を前提とすること。安全な機械・システム導入を当然のこととし、事前にその機械等の安全点検の実施と教職員に対する安全教育を実施すること。
- ⑤理科実験室などの労働安全衛生法をふまえた総点検を実施するとともに、強制吸排装置や十分な備品及び安全で衛生的な実験室などを整備すること。化学劇物等の取り扱いなどの安全衛生教育を実施し、薬品保管庫の整備・管理・点検などを教職員任せにせず、教育委員会が責任をもって対策を講ずること。有害物・ガス発散場所での業務禁止、有害物を扱う理科教諭・「実習助手」の勤務軽減を行うこと。
- ⑥実験、実習、実技指導などの災害をなくしその予防策をすすめさせる。災害については公務災害適用を行い、「公務災害隠し」をしないように要求する。
- ⑦工業課程を置く学校では、特に工業用の安全衛生基準と安全衛生マニュアルをつくり十分な安全対策を講じさせる。
- ⑧水産課程を置く学校では、安全衛生基準と安全衛生マニュアルをつくり十分な安全対策を講じさせる。特に、航海、潜水などの安全衛生対策を講じさせる。
- ⑨農業課程を置く学校では、特に農薬などの安全衛生対策や機械使用の安全対策を宍路させる。
- ⑩職場巡視とは別に、三ヶ月に一回、校内安全衛生点検を実施しその結果を公表し学校の安全を確保する。また、教職員が指摘する校内の安全衛生上問題がある危険箇所など明らかにさせ、直ちに改善、安全上の対策を講じること。

10 学校給食調理現場における職業病の発生に対する対策を講ずること。

11 VDT労働対策を充実すること。

- ①VDTの作業時間や休息时间、作業環境などについての労使協定を締結すること。作業管理や作業環境等の内容については、労働省基準を上回ることはもちろん、日本産業衛生学会「VDT作業に関する委員会報告」を尊重すること。各学校で教職員へのVDT使用時の労働安全衛生教育を実施すること。
- ②コンピューターならびにソフトウェアは個人負担購入でなく、公費で購入し、VDT労働被害を本人責任としないこと。
- ③現在実施されているVDT健康診断を使用する教職員全員受診とすること。また、VDT健康診断の内容の大幅改善と、健康診断結果に基づく集団対策を実施すること。
- ④各校に設置されている各種コンピューター教室はVDT作業の手本となる環境をつくること。

12 女性教職員のいのちと健康を守ること

- ①生理休暇届を改め、女性教職員が自由に生理休暇が取れるようにすること。また生理休暇の必要性和健康との関係を明らかにし、生理休暇制度の充実をはかること。
- ②妊娠判明時から代替を配置すること。管理職は、妊娠した教職員が安心して働ける条

件をつくとともに、生徒への協力・理解を率先して求めること。

③妊娠障害、流産、死産が特に頻発する学校を公表し、その原因と対策、今後の方向を明らかにさせる。

13 学校における喫煙はその有害性を周知するとともに、分煙室は最低条件として設置する。

14 支援学校での腰痛・頸肩腕健診で、労働軽減が必要とされた教職員に対し、労働軽減の教職員を配置すること。

①支援学校に安全で衛生的で働きやすい環境をつくること。机、イス、ベッド、便器等を教職員の作業姿勢を考えて調整可能なものにするるとともに、あらゆる設備の安全・衛生点検を行い改善をすすめること。また、リフターやリフト付スクールバスをはじめ先進諸国で導入されているオーダーメイドの人間工学にもとづく機器の導入を図り、教職員の健康を守る等の予防策を講じること。

15 現在、正規教職員に対応しているいのちと健康に関する制度・施策は、臨時教職員に無差別・平等に保障すること。

労働安全衛生体制確立にあたっての府高・府教委との合意事項

(2002年2月8日)

1 労安問題は労働条件であり交渉事項である。よって労働安全衛生に関する事項は労使対等で決定し、労使合意のために努力する。以上のことは、分会と校長との関係も同様である。

2 労働安全衛生体制立ち上げにあたっては、法の最低限を下まわらないことはもちろん、法をこえて実効あるものにしていくよう努力する。よって労安法・安衛則や労安法施行令等を下まわらないことは当然である。

3 事業者は、京都府・府教委であり、代理する職としては教育長である。

4 「規程骨子(案)」の「委員会の組織」3項および「総括委員会の組織」2項にある「職員団体」とは京都府立高等学校教職員組合のことである。

5 府立学校の安全衛生に関する内容については、府庁・教育庁職員の労働安全衛生委員会体制に定められた水準と不均等にならないようにする。

6 双方は、これまでの協議・交渉で確認・合意した事項について遵守すると共に、実効ある労安体制確立にむけてなお改善のための課題が残されていることを確認し、ひきつづき労使で精力的に協議・交渉し、その解決・改善に努力する。

府教委、校長には教職員に対する安全配慮義務があります

安全配慮義務

第 65 条の 3 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。

電通事件とは (2000 年 3 月 24 日最高裁判例が確定)

「使用者は、業務の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がないように注意する義務を負う」

と判断、事業者は労働者の健康状態を常に把握し、問題がある場合は業務の負荷による健康状態の増悪を防ぐための具体的な措置をとらなければならないとされた。

◆ A さん (当時 24 歳) は、90 年 4 月に大手広告代理店電通に入社。入社後半年もたたないうちから連日の深夜残業、徹夜の仕事を繰り返すようになった。次第にうつ病と見られる症状も現れるが、長時間労働の日々が続くことをむなしく感じ、衝動的、突発的に自殺。

電通が遺族に支払った額は 1 億 6850 万円であった。

◆ 事業主は、労働者をうつ病にかかるような長時間労働につけてはならない義務があり、うつ病にかかった労働者については、単に早く帰宅して夜はきちんと睡眠し翌日仕事をしなさい、と指導しただけではならず、仕事量を軽減する等の具体的な措置を構すべき安全配慮義務があるとした判決。

2007 年に新たに制定された労働契約法 5 条では、労働者の安全への配慮として

「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、必要な配慮をするものとする」と明記しています。

※労働契約法第 19 条で国家公務員や地方公務員を適用除外としているが、安全配慮義務という理念は、これまでの判例法理に照らし公務員にも適用されること当然である。

2009.10.1 京都市教組超勤裁判 大阪高裁判決

教員 9 名が「無定量な超過勤務の是正」を求めた裁判で、大阪高裁は、

京都市の安全配慮義務違反を認定し、損害賠償を認める判決を行った。

「管理監督者 (校長) が教職員の長時間に及ぶ長期勤務を知りながら必要な対策を怠れば、健康障害など具体的に起こっていなくても安全配慮義務違反にあたり、損害賠償が認められる」⇒

あんぜんはいりよぎむの歴史…

1975 年 2 月 25 日、最高裁が陸上自衛隊八戸駐屯地車輛災害事件 (陸上自衛隊整備工場で、車両整備中の隊員が、後進してきた大型自動車に轢殺された事故) の判例を出し「安全配慮義務」という法理が最高裁判例で生まれる。

『国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設置管理又は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、公務員の生命及び健康等を危険から保護するように配慮すべき義務 (以下「安全配慮義務」という。) を負っていると解すべきである』

労安法ここがポイント

労安法の目的とは 労働安全衛生法第1条

労働安全衛生法は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化および自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

事業者と使用者の違い

- 労働安全衛生法は1972年（昭和47年）、労働基準法の第5章の「労働衛生」から分離独立し、法律として体系化・成立しました。
- 労働基準法と違う点は、条文に「事業者は」と書かれ、「事業者責任」を明確にしている点です。
- 労働基準法の義務主体は「使用者」です。「使用者」とは事業者だけでなく、事業に関して、事業者のために行使するすべての者をいう」と規定しています。
- 学校職場では使用者は校長となりますが、労安法上の事業者ではありません。労安法では事業者に安全と健康の確保を義務づけています。
- 学校で事故やケガ等が起きた場合、経済的にも身分的にも保障するのは校長ではなく、事業者＝京都府・府教委ということです。

事業者の責務とは 労働安全衛生法第3条

- 1 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

総括安全衛生管理者とは 労働安全衛生法第10条

1. 事業者は、*政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。 * 1000人以上規模
 - 1 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
 - 2 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
 - 3 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
 - 4 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
 - 5 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの