

福島県 教育新聞

発行人
福島県教職員組合
発行所
福島県教職員組合
福島県上浜町10-38
電話(024)522-6141
[定価一部 30円]
この料金は組合費に
ふくまれています。
編集
責任者 角田 政志
e-mail
ftukyoso@poplar.ocn.ne.jp

教職員定額使いホーダイ!

●世界最高品質の教職員を安く、長時間使える定額プラン!



仕事は丁寧! 常に研修させて品質向上に努めています。
休日の部活動は4時間以上3000円のオプション付き!
※5時間以上なら福島県の最低賃金(705円/時)よりも格安です!
こわれにくく、扱いやすい!
※製品による不祥事が生じた場合、製品の不具合のため当局は責任を負いません。

こんな働き方変えてケロッ!

あした

職場討議資料

明日のために

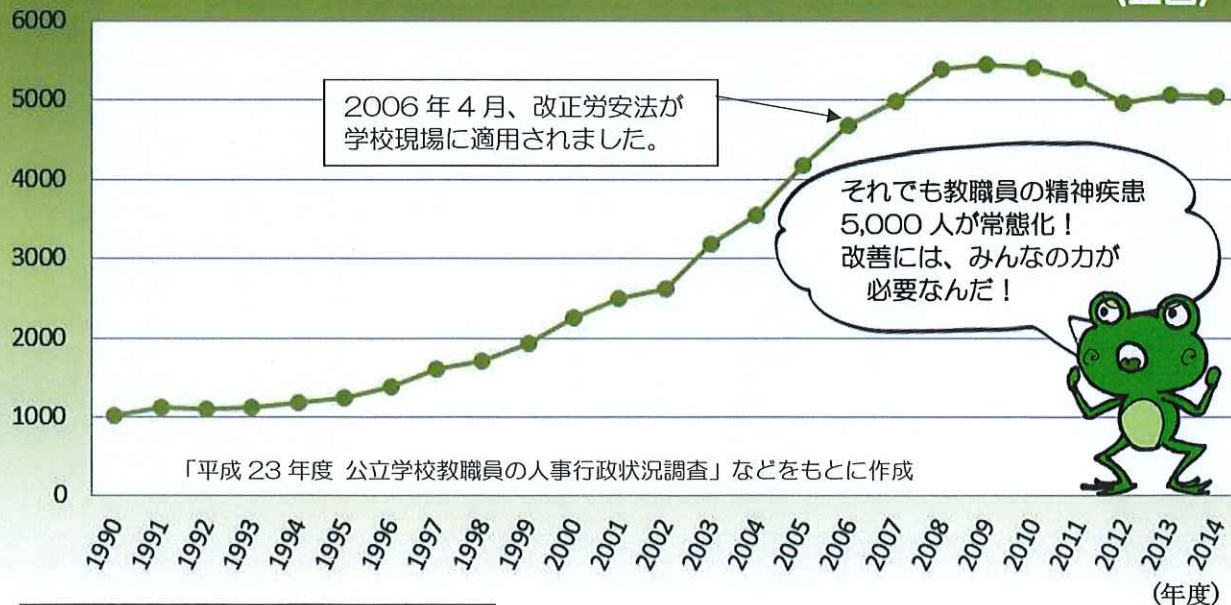


～労働安全衛生法で職場をカエル～

＜労安法を遵守(コンプライアンス)させるための手引書＞

教職員でもっとも多い病気休職は「精神疾患」。他職種と比較して極めて異常!

(人) 教職員の精神疾患による病気休職者数の推移 (全国)



ストレスチェックを活用しよう!

改正労働安全衛生法により 2015 年 12 月から、教育委員会の義務として教職員にストレスチェックを受けさせることになった。

ストレスチェックで
ストレスの原因を明らかに!

*改善・解決には?

職場討議資料

「明日のために」

が役に立つ!

福島県教職員組合 第5次教育課程編成推進委員会

ご あ い さ つ

すべての職場で、働く環境の改善を進めよう

福島県教職員組合

中央執行委員長 角田政志
学校現場における多忙化・過重労働は、職場のコミュニケーションを奪い、教職員の健康を破壊し、定年まで働き続けることのできない職場環境を作り出しており、早急に解消しなければならない課題です。



県教組はこれまでも、「教育課程編成推進委員会」を設置し、各学校の教育課程を持ちより、6時限目を固定せず放課後にゆとりを持たせる日課表の作成などを進めてきました。そして、各学校での教育課程編成にいかすために全支部での学習会を行うなど、教職員自らが意識を持って多忙化・過重労働縮減に取り組んできました。

今回は、労働安全衛生法に基づく法的観点からの取り組みを進めます。2015年の改正労働安全衛生法に基づき、すべての職場に「ストレスチェック」の実施が義務付けられました。「ストレスチェック」は、労働者一人一人の働き方のチェックを行うとともに、「ストレスチェック」の結果をもとに、職場環境の改善を行うことを目的としています。

教職員の超勤・多忙化・過重労働の解消には、教職員の意識化も必要です。今回、新たに作成された「明日のために(労安編)」を活用し、各学校の労働環境改善を、職場の仲間の力を合わせて進められることを期待しています。

定年まで元気に働き続けるために

教育課程編成推進委員長

石川 晃民

みなさん！60歳になった自分を想像してみてください。元気に働いている姿が見えるでしょうか？また、その後も再任用で働き続けようという意欲を持ち続けているでしょうか？



近年では、60歳定年まで勤務する教職員の数が減っています。仲間の半数近くが若年退職をしています。病休者は全国で1万人を超えようとしています。その上、年金は、65歳まで出ません。金額も……。えっ！！目いっぱい働いて、くたびれて退職した後の生活はいったいどうなってしまうのだろうか？老後破たん？下流老人？そんな自分の姿が見えて来たら大変です。

今のうちに働き方を見直す必要があります。8時間労働、8時間睡眠、8時間は自分の時間この原点にもどってみませんか？今、学校を、働き方を変えられる力をわたしたちひとりひとりが持っています。それを後押しする法律や進め方もあります。わたしたちの一步で学校を、働き方を変えられるのです。その一步を踏み出すためにみんなで考え、行動するための資料をつくりました。

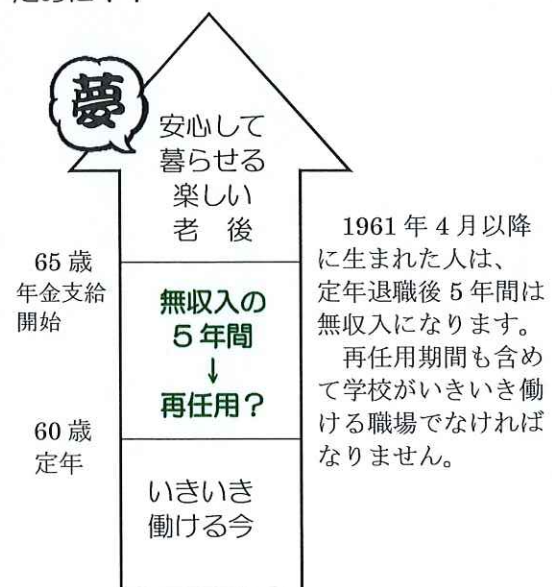
60歳の元気な姿をみんなが想像できるために！！

● も く じ ●	ページ
○ ごあいさつ	1
○ 超過勤務の放置で校長は責任を問われる	2
○ 「安全配慮(管理)義務違反」の裁判判決	3
○ 休憩時間について知ろう！！	4
○ 教職調整額は超過勤務手当ではない！	5
○ 教育職員に時間外勤務は命じられない！	6
○ 労安法を使って、快適に働ける職場を取り戻そう！	7
○ 正確な勤務時間の把握が自分を守る第一歩！	8
○ 校内労働安全衛生委員会を立ち上げよう！	9
○ 校内労働安全衛生委員会を実効化させよう！	10
○ 職場をチェックしてみよう！	11

福島県教組の web から、さらに詳しい資料が得られます。

<http://www.f-t-u.or.jp>

スマホからは次の QR コードが利用できます。



超過勤務の放置で校長は責任を問われる

学校にも、労基法、労安法は適用になっている！！

校長はこれらの法律によって、

教職員の「作業の適正化」を図らなければならない。

これを怠ると安全配慮義務違反で違法行為!!

＊ ＊ 法的根拠 ＊ ＊

～学校現場にあてはめて法律をみると～



労働基準法 第32条（労働時間）

- 1 校長は、教職員に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- 2 校長は、1週間の各日については、教職員に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

※2010年4月1日より、福島県の県職員の勤務時間は一日7時間45分になりました。

労働安全衛生法 第3条（教育委員会の責務）

教育委員会は、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教職員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、教育委員会は、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。



☞ **Point !** …校長の自覚が大切！

◎年度初めの職員会議で校長に確認しましょう。

- ☐ 「労基法、労安法が教職員に適用になっていますね？」
- ☐ 「作業の適切な管理は『校長の責務』ですよ？」
- ☐ 「労安法に基づくコンプライアンスも他の法令同様重要ですよ？」

※ これにNo! という校長がいたら労基法違反。教職員に服務・倫理を語る資格はありません。

安全配慮(管理)義務違反の裁判判決

1 長時間労働の放置は違法！

京都市教職員組合超過勤務是正裁判(大阪高裁判決)

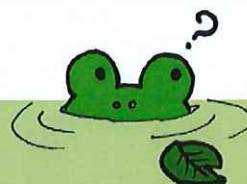
2004年1月、京都市内の小中学校教員9名が京都市に対し、超過勤務の是正を求める裁判を起こした。その結果、京都地裁は長時間労働の放置は違法として、原告9名のうち1名に対して損害賠償請求を認めた。その後、京都市教組、原告団はさらに前進を求めて大阪高裁に控訴した。高裁は、新たに2名の教員に対しても行政(京都市)に安全配慮(管理)義務違反があったことを認め、損害賠償請求を認定した。



2 中体連業務も当然公務！

大友さん(仙台市)の過労死を認める裁判(仙台地裁判決)

1998年8月、大友雅義さん(当時、仙台市立中学校教諭、36歳)が自ら命を絶って亡くなった。当時、中体連業務も公務として扱われた月160時間を超える大友さんの「時間外労働」を証明する公的な記録は一切なかった。そのため、国は「残業手当を支給した記録がない」ので、「時間外労働はなかった」と主張した。しかし、元同僚や知人、当時の教え子、遺族からの証言で大友さんの当時の労働実態が明らかになり、大友さんの死を公務災害(過労死)と認めるに至った(2007年8月)。



Point!…労働時間の評価の目安！

厚生労働省通知「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等(2002)」により国が認定している「労働時間の評価の目安」は次のとおりである。

- 発症前1か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね 45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるものと判断される。
- 発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね 80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと判断される。
- 発症前1か月間におおむね 100時間を超える時間外労働が認められる場合業務と発症との関連性が強いと判断される。

100時間…



あなたは、いずれかにあてはまりますか？

休憩時間について知ろう！！

休憩時間は、労使間の決め事・45分未満は違法！

労働基準法 34 条が定める校長（使用者）の責任

◎教職員が休憩を取得できるようにする。

◎休憩時間の与え方は次の3点を守る。

《休憩時間 3つの原則》

① **労働時間の途中に**

負担を軽くし、それによる作業能率を上げるという休憩時間の趣旨から

元気回復！

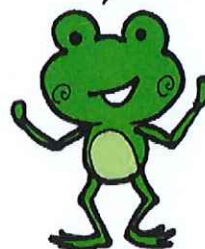
隣の人が働いていたら休憩しづらいですね。

② **原則として一斉に**

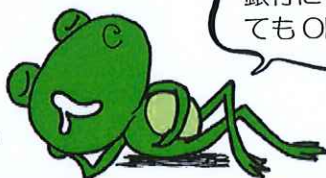
指導がある給食の時間を食事時間として休憩時間にすることはできない。

③ **自由に**

利用させなければならない。



昼寝 OK



銀行に行っても OK！

買い物に行っても OK！

☞ **Point !** …たかが休憩時間。されど休憩時間！

□ **休憩時間をどこにするかは、労使間の交渉事項**

→校長と組合員の交渉によって決めるものである。(労基法 34 条)

【県教委と県教組の確認事項】

○休憩時間は原則として分割できない

○校長と教職員の間に自主的合意がある場合のみ分割できる。

校長からの押しつけは✖
職員会議などの会議で決めるのも NG!

校長は、職員がこのような業務を提案・実施しないよう「監督」する義務がある

□ **休憩時間に、次のような業務をさせてはならない。**

○特設クラブや部活動など児童生徒の休憩時間内の活動。

○職員会議や現職教育などの会議を休憩時間内に行うこと。

これらは全て、校長の責任において行わなければならない。

「子どものため」とはいえ、そのままにしておくのは将来労働者になる子どもたちのためにはならない。また、それは法律を守らない行為。

教職調整額は超過勤務のための手当ではない!

◎本当にあった話!

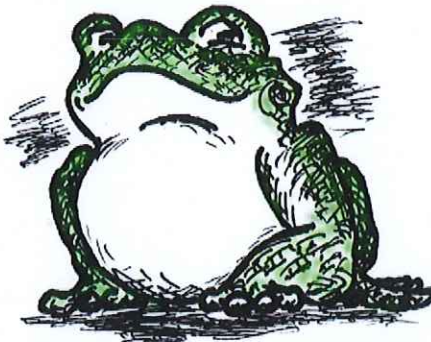
実話①

県教委交渉で、多忙解消の具体策を迫られた職員課課長は…



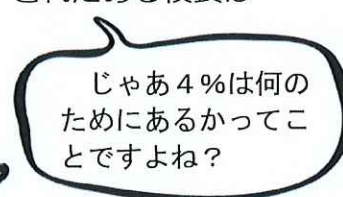
実話②

ある教育事務所との交渉で多忙・超勤解消を迫られた次長は?

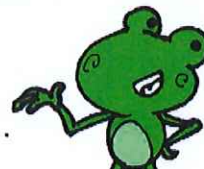


実話③

超過勤務是正を追求されたある校長は…



教職調整額は、教員以外の職種にはない給与の一部で、給与の4%分。これが「先生は給料が高くていいね」と言われる一因でもあります…



《文部省(現文科省)の解説》

「教職調整額は超過勤務に対する給与措置という性格をも有していることは確かであるが、**教育職員の職務と勤務態様の特殊性**から見て、すすんで、正規の勤務時間の内外を問わず、包括的に評価して給与措置を講じようとするものである。」(「教育職員の給与特別措置法解説」より)

●「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」って?

☞教員の仕事は「ここまでやったらおしまい」と簡単に線引きできないものが多い。

例えば ・授業の準備 ・教材研究 ・児童生徒の指導 ・保護者対応など

☞教員の仕事は複雑、困難、高度な問題を扱う。専門職としての自発性・創造性に期待。

☞Point!…教職調整額「4%」の根拠は?

□ 教職調整額は、超過勤務があってもなくても支給される「給与の一部」であり、超過勤務のための手当ではない。

□ 「4%」算定の根拠は、50年前の時間外勤務調査。今なら…

文部省(当時)が1966年度に行った調査で、教員の1週平均の時間外勤務を

○ 小学校1時間20分、中学校2時間30分

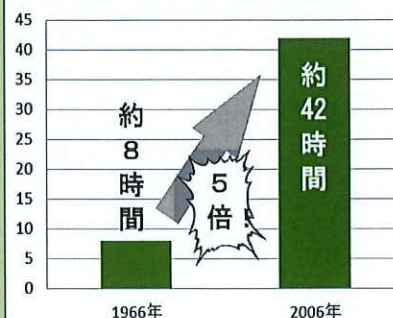
○ 平均1時間48分 とした。

これを根拠に超勤の実態に見合う額として算出されたことは事実。今なら、その何倍?

4%を時間にとすると1日20分ほど。これだけの超勤分のために、「定額使いホーダイ」されてはたまりません。

文部科学省教員勤務実態調査より
教諭の比較。持ち帰り仕事は含んでいない。→

月あたりの残業時間比較



教育職員に時間外勤務は命じられない！

教育職員には、原則として時間外勤務を命じることができない。例外的に「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるとき」かつ次の4つの業務に限定して認められている。

(給特条例第7条、給特法に関する政令)

《時間外勤務を命じることができる限定4項目》

- その1 学校行事に関する業務
- その2 職員会議に関する業務
- その3 非常時災害等やむを得ない場合に必要な業務
- その4 生徒の実習に関する業務(高等学校の場合)

※ 小中学校では、(4)を除いて「限定3項目」という。

校長が「教員に超過勤務はないから調整は無理」というのは誤り。「校長は教員に超過勤務させてはいけない」が正しいのだ。



Q 限定項目以外の超過勤務は「教員の自主的活動」と言われましたが…?

A 「黙示的な命令」も職務命令！

☞ 2002年、愛知県の中学校教員が校内で脳内出血を発症し、2015年の最高裁判決で公務災害認定が確定した。判決の中で、校長から直接超過勤務命令(明示的命令)がなくても、必要性のある職務であれば「黙示的な命令」として職務命令があったと判断できる「包括的な職務命令」だとした。**校長の見て見ぬふりも「黙示的な命令」となる。**(部活、特設クラブ、校外補導…いろいろあります)



☞ Point! …時間外勤務の場合は

- ☐ 超過して勤務した時間は(原則1週間以内に)回復調整させなければならない。
- ☐ 退勤時間になっても職員会議の延長が必要な場合、校長は職場の代表(分会長など)に回復措置を提案して了承を得なければならない。
- ☐ 「黙示的な命令であっても超勤を命じたというものについては、そのように公務災害上認める」「しっかりと受け止めて周知されるようにしたい」(文科省初等中等教育局長)

●36(さぶろく)協定とは? <学校事務職員・栄養職員>

36協定とは、労働基準法第36条にもとづく労使合意の「時間外労働に関する協定」。36協定を締結かつ届出せず、残業や休日労働をさせると労働基準法違反となる。労働時間は1日8時間、1週間40時間を超えて労働させることは禁止されている。例外として、この36協定を提出した場合、使用者は刑罰を免れる。1日について2時間(月当たり45時間)まで超勤が認められるが、それには125%以上の割増賃金が支払われる。学校職員では、学校事務職員・栄養職員等が協定を結んでいるが、教諭、養護教諭、栄養教諭は対象外となっている。



学校が忙しすぎて、
疲れがとれないな。
いつまで勤められる
か心配だな。



教職員の精神疾患が激増だって。
もう辞めてしまおうかといつも
思っているよ。

ちょっと待って!!

「労安法」で解決できるよ!

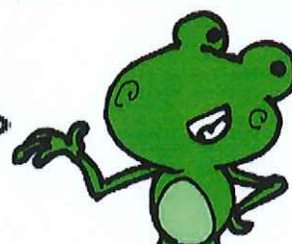


労安法を使って、快適に働ける職場を取り戻そう!

労安法が守るのは、教職員を含むすべての労働者

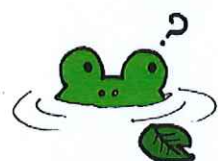
労安法を守らなければ、**管理職に**

「罰則」!



「労働基準法(労基法)」「労働安全衛生法(労安法)」は**最低基準!**

校長・教育委員会には、**法律を守る責務がある!!(当然)**



労働安全衛生法って何?

第1条(目的)(概略)

この法律は、労働基準法と相まって、
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。

① 作業管理

○勤務時間の適切な管理

- 休憩時間は確保されているか
- 勤務時間内に終われる仕事量
になっているか
- 危険のない仕事か
- 年次有給休暇は適切にとれて
いるか
- 超過勤務が常態化していない
か・退勤時間に帰れるか

学校で行う3つの労安活動

② 作業環境管理

- 空気・臭気・喫煙対策
- 温度・湿度対策
- 照度・採光などの対策
- 騒音対策

③ 健康管理

- 定期的な健康診断
- 長時間労働者への
面接指導
(申出による)



Point!



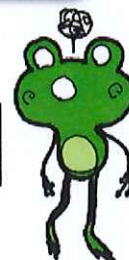
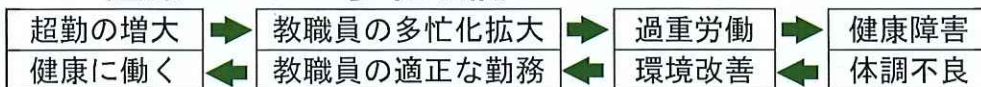
- ☐ 労安法は、すべての学校に適用される。
- ☐ 労安法は、事業者を取り締まる法律。
- ☐ 教育委員会は、労安法を遵守する義務がある。
- ☐ 労安活動の推進の決め手は、担当者の選出と衛生委員会などの活動。

困ったときは、組合に相談しよう!!

正確な超勤時間の把握が自分を守る第一歩！



超勤データは多忙状況のバロメーター！！



自分の命・くらしを守るためにも…

① 出退勤時刻を記録し、正確な超勤時間を把握する。

出退勤時刻の記録が大変な方へ➡

出退勤
いのちを守る
ワンクリック



② 超勤データを活用し、労働環境を改善する。

- 過労による公務災害になったときの証拠になる。
- 多忙な働き方を認識し、超勤を削減する意欲づけになる。
- 「だらだら超勤」を防ぐきっかけになる。

このパソコンソフトを活用しよう！

超勤時間を管理できるソフト 「元気にカエルくん」の活用

- 出退勤時刻の入力が簡単！
- 超勤データが自動記録・簡単整理
県教組のweb ページからダウンロード
<http://www.f-t-u.or.jp>
「超勤時間管理ソフト」をクリック！

● 厚生労働省が勧める「時間外労働削減対策」

☞ Point ! …勤務時間の管理は誰の責任？

- 健康障害につながる過重労働は、時間外勤務が主な原因となっている。
- 時間外労働の削減には事業者（教育委員会）及び管理・監督者（校長）
自らの認識及び実行が求められている。



- 作業量の適正化は、校長が率先して行わなければならない。

厚生労働省『過重労働による健康障害防止対策の手引き』（P15 要約）

労働時間の適正な管理は、校長の仕事です。出退勤時間の記録は、命令されて私たちが行うものではありません。校長の代わりに、労働者が記録してやっているのです。

③ データを職場環境改善に生かすためには、職場に組織が必要！ …そこで必要になってくるのが「校内労働安全衛生委員会」

次ページへつづく➡

校内労働安全衛生委員会を立ち上げよう!

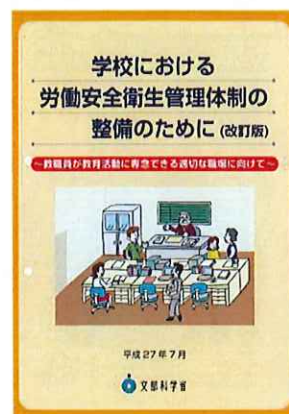


「教職員は労安法の適用になりません」…「うそつけ!」

違法労働から私たちの心身の健康を守るために、学校においても「労働安全衛生法」に基づき「労働安全衛生管理体制」の整備が求められている。(2015年7月 文部科学省:右のリーフレット)

…そのために

1. 校内労働安全衛生委員会の全体計画をつくる。
2. 具体的な運営計画をつくる。(詳しくはWEBで!)
3. 校長に提案する。
4. 校内労働安全衛生委員会を組織する。



係 名	担当者	主な仕事の内容
○衛生管理者	職場の管理者でもある校長が妥当	○ 教職員の危険または健康障害を防止する ○ 教職員の安全・衛生のための教育を実施する ○ 健康診断を実施する ○ 労働災害の原因を調査し、再発を防止する 等
○産業医	教育委員会が選任した医師 学校医	○ 健康診断の実施とその結果に基づいて健康を保持するための措置を講ずる ○ 教職員の健康を確保するために必要な事を教育委員会や校長に勧告する 等
◎衛生推進者	自分たちの健康を守りたい人	○ 施設・設備、作業環境、作業方法を点検する ○ 安全衛生教育など実際の業務を推進する ○ 校内労働安全衛生委員会を企画運営する 等 (本来管理者がやるべきことを代行している)
推進実行者	教 頭	○ 異常事態に対して応急措置を講ずる ○ 教職員の実際の労働時間を把握する ○ 関係諸機関との連絡調整、報告・届出をする 等
健康管理者	養護教諭等	○ 教職員の健康診断や健康の保持増進を推進する 等
職員代表者	市職員等	○ 県費負担者以外(市や民間など)の立場から提案する

○ 教職員が50人以上の学校では、衛生管理者と産業医の選任は義務! 違反すると…
50万円以下の罰金

◎教職員が10人以上50人未満の学校では、衛生推進者の選任が義務づけられている。

👉 Point! …衛生推進者1人いれば立ち上げられる!

- ☐ 校長は、労安法に基づく衛生推進者の選任を断る事はできない。
- ☐ 職場の中で、仲間と労安体制の同意を得よう。
- ☐ 健康管理は必ずしも養護教諭が担当するとは限らない。できる人ができることを!

校内労働安全衛生委員会を実効化させよう！

働き方の不満を出しあう校内労働安全衛生委員会を開こう

- 次年度に向けて、今から準備する。もちろん今(本年度)から実行・実践もできる。
下の活動計画の一例を参考に、第一歩を踏み出してみよう！

その1. 年間計画を作成し、教育課程の年間計画表の中に実施日を位置づけよう！

月 日	活動内容	実施上のポイント
4. 1	第1回委員会(委員会結成・活動計画検討)	新年度1日目にやる！
4. 3	第1回全体会(法令・通知・校内体制の共通理解)	春休み中の職員会議で！
6.20	第2回委員会(1学期の労働安全衛生面での評価)	時間管理の確認
7.20	第2回全体会(超勤実態の確認、健康診断の確認)	1学期末の職員会議で！
11.22	第3回委員会(ゆとりある教育課程づくり)	最初の教育課程全体会で！
12.22	第3回全体会(2学期の成果と課題の確認)	2学期末の職員会議で！
3. 1	第4回委員会(本年度の総括と次年度に向けて)	忙しくなる前に！
3.24	第4回全体会(本年度の総括と次年度への提言)	次年度も実施する雰囲気を作ろう

その2. 「校内ローアーン(労働安全衛生)委員会」ってどんなことするの？(例えば…)

① 作業管理(勤務時間内に終わらせる仕事量を管理する)

- 働き方が辛くないか仕事量が多くないかを語り合おう。
- 休憩時間に集会や委員会、鼓笛の練習などが入っていないかを振り返ろう。
- 安心して年休がとれる雰囲気をつくろう。
- 行事や部活・特設の在り方を見直し、スリム化を図ろう。

10分程度でもやる
ことが大切！

② 作業環境管理(快適な職場環境をつくる)

- 職員室や保健室だけでなく教室にもエアコンを設置しよう。
- 休憩室やシャワー室設置の要望を出そう。(汗だくは嫌！)
- パソコンの配線や照明をより使いやすいものにしよう。

③ 健康管理(1年以内に1回、定期健康診断を行う)

- 人間ドックや健康診断は忘れずに受けよう。
- ストレスチェックで自分のストレス状況を把握しよう。
- パワハラやマタハラ、セクハラなどから自分や同僚の身を守ろう。
- 早朝からの仕事や遅くまでの仕事が続いて体調を崩していないか振り返ろう。



☞ **Point!**…まずはできることからやってみよう！

- 速度超過(道路交通法)と同様に、労働超過(労基法・労安法)も法令違反です！
- 服務倫理委員会と同様に、労働安全衛生委員会も開催させよう！
- 小さい学校は、職員全員が衛生委員になって全体会から始めることもできる！
- 職員会議の議題の一つに労安委員からの提案を位置付けるのもよし！

校内労働安全衛生委員会についての…詳しくは **WEB(8ページ)で！**
(教育課程推進委員会資料)をクリック！

職場をチェックしてみよう！



職場への不満や、働きにくさを感じていませんか？



解決のために、今すぐこのページへジャンプ！

☆ 勤務時間・超勤問題

- ☐ 早朝出勤をせざるを得ない。
- ☐ めったに退勤時間に帰れない。
- ☐ 持ち帰りの仕事がある。
- ☐ なぜか休憩時間に仕事がある。
- ☐ 勤務時間外に会議がある。
- ☐ 教材研究・授業の準備もできない。
- ☐ 「教職調整額は残業代だ」と言われた。
- ☐ 部活動や大会などで休みが取れない。
- ☐ 家族との時間が持てない。
- ☐ 忙しすぎて、考える余裕がない。



- 出退勤時刻を簡単に記録してみよう [P8△](#)
- 「公務員定額使い放題」を許さない！ 管理職に、過重労働・超勤問題を放置するとどうなるのか知らせよう [P2・3△](#)
- 休憩時間や勤務時間は「聖域」であることを伝えよう [P4・6△](#)
- 教職調整額について確認しよう [P5△](#)
- 管理職や教育委員会にもコンプライアンスがある！「労働安全衛生法」を使おう [P7・8△](#)
- 校内労安委員会で多忙化を解消しよう [P9・10△](#)



☆ 職場環境・働きにくさ

- ☐ 更衣室・トイレの環境が悪い。
- ☐ 休憩室がない。
- ☐ エアコンがなく、夏はつらい。



- 校内労安委員会で取り上げ改善を要求しよう [P7・10△](#)
- 労安体制整備の責任を管理職に自覚させよう [P7・9△](#)



☆ 健康問題

- ☐ 最近疲れがとれない。
- ☐ 最近やる気がおきない。
- ☐ 健康診断で異常がある。
- ☐ 帰宅が遅く食事が不規則。



- 仕事の量や時間について改善を要求しよう [P8△](#)
- ストレスチェックを活用しよう [P1△](#)
- 組合へ相談しよう [P10△](#)

職場討議資料（労安編）『明日のために』改訂版 2016.11.11

発行：福島県教職員組合 第5次教育課程編成推進委員会

