

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
福島市上浜町10-38
電話024-522-6141
【定価一部 30円】
【この購読料は組合費
に含まれています。】
編集責任者 竹中柳一
e-mail: fuukyoso@poplar.ocn.ne.jp

職場討議資料

あなたとあなたの職場を
げんきに力エル職場討議資料

明日(あした)のために

『労働安全衛生法(労安法)』を活かして、
教職員の命とくらしを守るために **労安編**



● もくじ

CONTENTS

○ ごあいさつ	1 ページ
働き方のルールづくりを急ぐべし	
○ 「労働安全衛生法活用」 Before After	2 ページ
○ 教職員の作業を適切に管理するのは「校長の責務」	3 ページ
○ 「労安法」を根拠とした「大阪高裁判決」から学ぼう！	4 ページ
○ 見直してみよう部活・特設部のあり方	4 ページ
○ 労働安全衛生法の活用で過重労働を防止しよう	5 ページ
○ この手順で、超勤時間を削減しよう！	7 ページ
○ なぜ、出退勤時刻の記録が必要か？	8 ページ
○ 超勤時間の正確な把握を！	9 ページ
○ 超過勤務の時間データを有効に活用しよう！	10 ページ
○ 超過勤務削減を求め職場交渉を！	11 ページ
○ 「校内労働安全衛生委員会」を立ち上げよう！	12 ページ
○ 地教委への働きかけ	13 ページ
○ 「過重労働」防止のためのQ & A	14 ページ
○ 職場チェックをしてみよう	15 ページ

他人事ではありません ～増加する教職員の精神疾患～

文部科学省は2010年12月に教職員の病気休職者数推移を発表しました。

2009年度は精神疾患による病休者数5,458人。17年連続の増加で、過去最多を更新しました。精神疾患による比率は63.3%で、この異常な割合は「学校での働き方」と関連づけて考えざるを得ません。あなたが、そしてあなたの職場の同僚が精神疾患となる前に「労働安全衛生法」を活かして予防対策を講じましょう。

▼ 病気休職者数等の推移

文科省発表によるデータから作成

	2000年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
在職者数[人] (A)	930,220	919,154	917,011	916,441	915,945	916,929
病気休職者数[人] (B)	4,922	7,017	7,655	8,069	8,578	8,627
(B)/(A) [%]	0.53	0.76	0.83	0.88	0.94	0.94
(B)のうち精神疾患による休職者数[人] (C)	2,262	4,178	4,675	4,995	5,400	5,458
(C)/(A) [%]	0.24	0.45	0.51	0.55	0.59	0.60
(C)/(B) [%]	46.0	59.5	61.1	61.9	63.0	63.3

※「在職者数」は、当該年度の公立小中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員(本務者)の合計

ご あ い さ つ

労働時間についての意識変革を

福島県教組中央執行委員長 竹中 柳一



県教組は2007年から2009年の3年間、第2次教育課程編成検討委員会を立ち上げ、職場討議資料「教育課程編成に向けて」小学校編と中学校編を発刊しました。また県内での学習会を実施し、多忙化

解消と子どもの現状にそった教育課程編成の指針となりました。このような取り組みは、東北ブロックや全国教研でも実践的なレポートとなり、高い評価を受けています。

2010年から第3次の教育課程編成検討委員会を立ち上げました。最大の課題は、労働安全衛生体制の確立とそれを踏まえた教育課程編成です。言い換えれば7時間45分の労働時間を前提にした教育課程編成はいかにあるべきかということです。

「子どものため」と言いながら慢性的な超過勤務に甘んじることが、学校現場と子どもたちにとってどのような結果をもたらすか、全国的な病休や精神疾患の増加が物語っています。そしてゆとりある労働を追求することは、教職員の命と生活を守るとともに、豊かな教育実践のための教材研究の時間の確保に必要不可欠です。

今回の討議資料を十分に活用することにより、分会や各支部で労働安全衛生体制を軸として多忙化解消と自主的教育課程編成の実践を積み重ねていこうではありませんか。

改善の一步を踏み出す力に

第3次教育課程編成検討委員長 石川 晃民



10月、突然膝が痛くなり歩くのもままならなくなりました。全くの想定外、考えてもいないことでした。自分は大丈夫、そう高をくくっていた自分が確かにいました。健康が危ない！・ダメ！

になる前にみんなが本当に大丈夫といえるように現状を見つめ、改善する必要があります。

(60歳まで働き続けられるために)

定時退勤、無理、無理。子どもたちのためにやることいっぱいあるから。でも子どもって、いつまでも子どもではありません。教え子が教師をめざしています。その子が教師になったとき、超勤の連続で退職まで健康でいられるのだろうか？ぼくらは目の前の子たちのために頑張っているのだけれど、その子たちの将来の働き方にも目を向けるべきだと思うのです。だからこそ職場の実態を見つめ、みんなで話し合い、少しでも改善することも「子どもたちのため」につながるのだと思います。

今、学校を変える力を私たち一人ひとりが持っています。それを後押しする法律や責任ある役割もあります。自分たちの一步で、働き方はもちろん学校も、変えられると思います。その一步を踏み出す力となるためにこの資料を用意しました。一步踏み出してみませんか。

■■■■ 働き方のルールづくりを急ぐべし ■■■■

「生活」と「仕事」のバランスが重要です

成果主義・能力主義が声高に叫ばれ、働き方のルールが無視され、結果のみを追い求める風潮が高まっています。がんばればがんばるほど仕事は増えます。その「無間地獄」からの脱却には「時間スケール」の導入しかありません。労働安全衛生法にもとづく校長による時間管理・超勤解消措置をきびしくチェックする必要があります。学校業務の勤務時間内完結が学校での労働のルールです。

時間外労働を当然視する意識を改革することが出発点です

どうしても時間外労働が発生する場合でも許容する上限時間を設定するように努めましょう。

(「時間外労働削減の具体的な方法について」注：小文字文章は、36協定締結時の内容)



「労働安全衛生法活用」 Before After

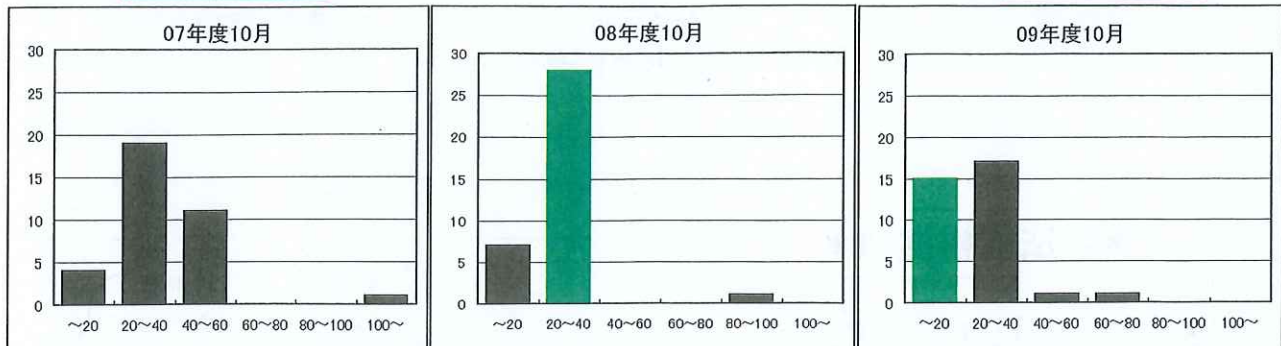
「労安法」を活用すれば、職場の「過重労働」は劇的に変わる！

時間外労働がこれだけ減りました。

● Before



● After



※横軸は月あたりの超過勤務時間、縦軸は人数

【2007年～2009年の10月の超過勤務状況比較（郡山市教委調査方式による。同市内A小学校）】

上のグラフは、先進的に2007年度から県内で校内労働安全衛生委員会を立ち上げた郡山市内A小学校の実践データです。勤務日数、職員数とも若干のばらつきはありますが、大幅に超過勤務が減少しているのが読み取れます。

◆ 2007年10月 ⇒ 2008年10月 （1年目）

- 月40時間～60時間の超過勤務が、ほぼ40時間以下になった。

◆ 2008年10月 ⇒ 2009年10月 （2年目）

- 月20時間～40時間の超過勤務が、20時間以下に大幅推移した。

● 2007年10月 ⇒ 2009年10月 （2年間の実績）

- 超過勤務が月20時間未満（1日1時間未満）の教職員が増加
4名（2007年）⇒15名（2009年）
- 超過勤務が月40時間～60時間（1日2～3時間）の教職員が大幅減少
11名（2007年）⇒1名（2009年）



この実践校は、毎年10月に「学習発表会」があり、その準備や指導で時間外労働は増加の傾向が見られました。しかし、2007年から校務分掌に「校内労働安全衛生委員会」を位置づけ、職場で労安法を適用した取り組みを試みた結果、上記のような「成果」を生むことができました。

労働安全衛生法を分会活動のひとつのツールとして活動を継続的にすすめることで、即効的ではありませんが、じわじわと漢方薬のように職場の体質改善が図られます。

☞ Point! …超過勤務減少の最大のポイント

- 労働安全衛生法の活用で、教職員の意識の変化と働き方のルールづくりを図る
- 「超勤が当たり前の学校」から「早く帰るのが当たり前の学校」へ



教職員の作業を適切に管理するのは「校長の責務」

教職員の超過勤務が放置されている場合、まず、責任を問われるのは校長です。下記の法律によって、事業者（校長）は教職員の「作業の適正化」を図らなければなりません。残念ながら学校現場では、校長がその責任を自覚していない場合が多く見られます。この職場討議資料をもとに、校長にコンプライアンス（法令遵守）重視を迫ることも大切です。

☞ 超過勤務は教職員の「自主的な」勤務ではなく、作業量の不適正（肥大化）によるものであることを前面におしだして、校長に改善を求めましょう。

☞ 「教職員の業務処理には個人差がある」などという責任放棄の態度には「業務処理の遅い職員に健康障害があってもいいのか」という視点で追求します。

** 法的根拠 **

労働基準法 第32条（労働時間）

使用者（校長）は、労働者（教職員）に、休憩時間を除き一週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者（校長）は、一週間の各日については、労働者（教職員）に、休憩時間を除き一日について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。

労基法では、校長はいわゆる工場長のような立場なので「使用者」とみなしている。

労働安全衛生法 第3条（事業者等の責務）

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。

労安法では「事業者」という言葉を使って責任の主体をより明確にしています。「事業者」は法人とされ、学校現場では「教育委員会」となります。

同 第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。

※通達（昭63・9・16 基発第601号の1）

本条の規定による措置は、一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等労働者の健康の保持増進を図るという観点から労働者の従事する作業を適切に管理することであること

労安法では、校長は学校では管理監督者の立場ですが、予算的な権限が極めて限られているので「労働者」の一員にカウントされます。しかし、学校現場では、事業者である教育委員会が直接管理監督はできないので、校長が代わってその責務を負っています。当然、校長は管理監督責任を負うことになり、急れば「安全配慮(管理)義務違反」を問われます。

☞ **Point!** …校長の自覚が大切！

- ☐ 年度初めの職員会議で「労安法が教職員に適用になっていますね」と校長に確認
- ☐ 作業の適切管理は「校長の責務」であることを確認
- ☐ 労安法に基づくコンプライアンス重視を校長に求める

「作業量の適正化」には、「作業量を減らす」か「人的配置」の要求しかありません。



「労安法」を根拠とした「大阪高裁判決」から学ぼう!

「管理側の安全配慮(管理)義務違反!」京都市教組超勤是正裁判

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ました。この裁判では、下記の4点について請求しました。

㊦ 給特法(教職員の給与に関する特例的措置法)に反する

違法な超過勤務を強いたことに基づく損害賠償

㊧ 安全配慮(管理)義務違反に基づく損害賠償

㊨ 時間外勤務手当の支払い

㊩ ワークアンドペイの原則に基づく賃金支払い

その結果、京都地裁は原告9名のうち1名につき㊧の安全配慮(管理)義務違反に基づく損害賠償請求を認めました。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ました。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ました。その根拠となったのが労安法第65条の3(作業の管理)だったのです。



● 「疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる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。

- (1) 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時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと判断されるが、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こと
- (2) 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又は発症前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こと

● 見直してみよう部活・特設部のあり方

① 勝利至上主義ではなく、 教育としての視点でとらえ直す

勝利至上の考え方が、部員間でのランク付けにまで発展し、学校生活にも影響を及ぼしているとも指摘されています。部活動には、教師の教育理念の持ち方や子どもたちの人間関係にまで深く関わっていることを忘れてはいけません。

③ 教育課程との連携を図り 子どもたちの負担を軽減

教育課程における部活動や特設部の位置付けを明確にして、教育課程編成に臨む必要があります。6校時の日を減らしたり放課後の活動を削減したりなど、多忙化解消を図っても、確保した時間をそのまま部活動等に費やしてしまっただけでは意味がありません。

② 子どもも教職員も家庭に帰る

部活動は、練習の効率はもちろん、発達段階の配慮から、1日2時間の練習、週2日の休養が理想と言われます。(小学校特設部は1時間)

練習の過熱によって、学校が気づかぬうちに家庭の時間を奪うといった状況を生み出すことがあります。また、教師自身もプライベートの時間を多く持つことにより、広い視野を保つ努力をすることも大切です。

☞ **Point!** …こんな部活動をめざしませんか?

- ☐ ノー部活デーを設置する
- ☐ 全員部活制を解消し自由な参加とする
- ☐ 部活動の数を精選し顧問の負担を軽減する
- ☐ 協会主催の大会への参加を精選する
- ☐ 土・日曜日のどちらかは休養日とする

労働安全衛生法とは何ぞや？

労働安全衛生法の活用で過重労働を防止しよう

☞「労働安全衛生法（労安法）」と「労働基準法（労基法）」の関係は

労安法は1972年、労基法第5章の安全衛生の法規が独立し、単独法として制定されました。この法律は典型的な行政取締法で、取り締まりの対象は主として事業者（教育委員会）であり、その保護の対象は使用される労働者（教職員）です。（公務員も労働者なので原則、労基法適用）

労働基準法 第1条（労働条件の原則）

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。



【労働安全衛生法の目的】

第1条（目的）

この法律は、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、責任体制の明確化及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。

【労働安全衛生法の精神】

- 労使対等の原則 ⇒ 教育行政は、労安法（法律）を遵守する立場にある。
使用者側の「法令遵守（コンプライアンス）」
- 労安法は最低基準 ⇒ これを上回る管理規程（事業者が作成）が必要となる。

【労働安全衛生法による3つの管理体制】

作業管理

- 勤務時間の適切な管理
- 休憩・休息時間の確保
- 仕事量の適正化
- 年次有給休暇の実行

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

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）

Q 出退勤時刻を記入しています。でも、仕事の量が減らず帰りが遅くなりますが？

A 使用者（校長）が労安法を理解していないか、知らんぷりしていることが考えられます。校長は基本的に労働者を働かせたいので、何もしなければ知らんぷりするでしょう。校長には労働時間を考慮した業務を管理する責務があります。（労安法65条の3：P3）分会での職場交渉や校内労安委員会を立ち上げてきちんと時間内で完結する業務管理を求めましょう。

☞ 『過重労働による健康障害防止対策の手引き』より

労働安全衛生法にもとづき厚生労働省が自主的活動促進の指針として示した『**過重労働による健康障害防止対策の手引き**』(ネットでダウンロードしましょう)には次のような文言があります。

過重労働による健康障害を防止するには、まず、**過重労働が起こりにくい状況を作ること**が第一、そして、労使が過重労働の問題点について共感と共通認識をもつ、労働者の意見を過重労働対策に反映させる、過重労働対策の事業場内での周知徹底、各部門の勤務実態等を考慮した自主的基準の提案、衛生管理の重要性についての事業場全体での啓発、安全と衛生のバランスに配慮した活動の充実、さらに、長時間労働者が医師による面接指導の申し出をしやすいような環境をつくることが要点です。(「手引き」はじめに：P2より)

教職員の安全と健康を脅かし、快適な職場環境の形成を妨げている第一の原因は、慢性化する超勤です。業務が勤務時間内で完結しない**多忙状況の解消には、人的配置の増員か業務の削減**しかありません。人的配置の増員が困難な現状では教職員の「過重労働」は進むばかりです。(もちろん、組合運動による人的配置の増員を求めているかなければなりません)

学校の「過重労働」要因には、多種多様な業務内容があり、管理強化による教職員のキャパシティ以上の教育活動の乱立が拍車をかけています。「過重労働(多忙状況)」をうみだす根本は①で

《学校業務増加の要素》

- ①学校の外部からの規定による業務増加
- ②学校という組織体を作り出す業務増加
- ③教職員個人が作り出す業務増加

すが、②・③の学校内で作り出す(自分で自分の首をしめる)業務増加もかなりあるはず。「超過勤務の増大」や「授業時数増」という時間に係る問題の解決は、時間がかかることをいかに制限するか、つまり業務の縮減・精選にあります。

申し出による面接指導について

労安法では長時間労働者自身からの「申し出」により、面接指導等が義務づけられています。これを活用することも大切ですが、基本は「**長時間労働者を作らないこと**」です。超勤が慢性化するような無理な計画を立てないことが第一です。それには教育課程や諸計画の立案、そして個人の働き方が大きく影響します。業務・作業にどれだけの時間を要するかを加味した立案には、労安法の活用が大きな効力を発揮します。



☞ Point! …超勤削減のための第一歩

- ☐ 労安法の取り締まりの対象は主として事業者(教育委員会)、罰則規定もある
- ☐ 労安法が定める労働条件は最低基準
- ☐ 過重労働防止には、労働者の意見を過重労働対策に反映させるシステムが必要☞P12

● コンプライアンスを要求する！

コンプライアンスは、一般に「法令遵守」と訳されることが多いのですが、実際には法令に限定せず、社会的ルールやモラルも含めた広い範囲で考えられるようになっていきました。「もう聞きあきた!」と感じるのは、この言葉が、教職員の不祥事防止、綱紀粛正の印箋のようにだけ用いられているからでしょう。しかし、考えてみてください。労基法や労安法で保護されるべき私たちの働き方も、厚労省や文科省が過重労働防止のために出し続ける通知や通達も、「遵守されている」と言えるでしょうか?それどころか、学校現場の過重労働は、憲法25条「健康で文化的な生活を営む権利」さえ危うくしていませんか?法令を守っていないのは、誰でしょうか?

この職場討議資料のねらいの一つは、法令を無視または守っていない事業者(教育委員会)や使用者(校長)に遵守させることで、教職員の生活とくらしを守る運動をつくることにあります。今こそ労安法に基づくコンプライアンスを私たちは要求していかなければなりません。

この手順で、超勤時間を削減しよう！

超勤削減のために、どこから手を付けてよいかわからない職場では、次の流れで進めてみましょう。

①出退勤時刻記録ソフトを導入 (P 8へ)

- ・使わなくなったちょっと古い PC で十分。職員室の出入り口などわかりやすい所に置いて、出勤時、退勤時にキーを押す。



※あなたの職場でも、すぐに導入可能です！

☞ http://www.geocities.jp/ftu_genki/ から今すぐダウンロード！

使い方説明書もダウンロードできます。(P 9へ)

☞ このソフトを使えば、タイムカードの導入も必要なし！？

※このソフトは、郡山市教委で配布している「出退勤時刻記録ソフト」と同じものです。

②月別データの整理 (P 10へ)

- ・ソフトが自動で集計してくれます。



調べてびっくり！あなたの超勤時間

☞ 超過勤務が日常的な人は「これはおかしい！」と気づくことが大切。

毎月継続しましょう。

③校内労安委員会または職場会 (P 12へ)

- ・データを分析、多忙の原因を話し合う。
(今回の職場討議資料「労安編」を活用)

④改善策・要求



教育課程編成に生かす
(職場討議資料「小学校編」
「中学校編」へ)

組合へ相談

議会等への請願

予算が伴うものなどは、
地教委・議会への働きかけが欠かせません

地教委交渉
(P 13へ)

校長交渉
(P 11へ)

月・学期の反省に取り入れる

※解決の手立てはひとつではありません。

目の前の多忙状態に、あきらめてはいけません。長年の悪しき慣習となっているものほど解決は困難なもの。さまざまな角度から解決の道筋を探ってみましょう。

出退勤時刻の記入と活用①

なぜ出退勤時刻の記録が必要か？

大友さんの過労死を認める仙台地裁の判決に学ぶ

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りました。当時、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ありませんでした。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」と主張しました。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)と認めるに至りました(2007年8月)。しかし、証言を集めるには膨大な時間と労力がかかりました。

我が身を守るために、勤務時間の記録は絶対必要なのです。



☞ 出退勤時刻の記録は、過重労働対策の第一歩

○ 超過勤務(時間外労働)はなぜ生じるのか

学校の「超過勤務は当たり前」体質の源は？

- ① 勤務時間内では到底終わらない業務を「遂行せよ」と、暗に求める人がいる。
- ② 勤務時間外まで業務をしようとする人がいる。

学校現場の多くが「超過勤務は当たり前」と捉えています。その超過勤務の積み重ねが、職場における健康障害の大きな要因になっていることをだれも認識していません。まずは、記録をとって異常な超過勤務の実態を明らかにすることから始めてみましょう。



土日の出勤(部活動など)もきちんと記録しましょう。

☞ Point! …超勤削減のための第一歩

- ☐ 生活と健康のために、出退勤時刻の記録は重要
- ☐ データを集計して、超勤実態を明確化する
- ☐ 「学校は超勤あたり前」は、正常ではない
- ☐ 超過勤務は、健康障害につながる
- ☐ 作業量の適正化は、校長の責務

● 厚生労働省が勧める「時間外労働削減対策」

厚生労働省『過重労働による健康障害防止対策の手引き』には、「時間外労働削減対策」として、次のような内容が明記されています。(「手引き」P15の要約)

- 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
- 時間外労働そのものの削減が、健康確保のうえで極めて重要
- 過重労働対策には、時間外労働を削減する努力を最優先させることが必要
- 時間外労働を削減するためには事業者及び管理・監督者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、事業者代行(校長)が率先して行わなければなりません。

出退勤時刻の記入と活用②

超勤時間の正確な把握を!

過重労働による健康障害を防止するためには、長時間労働になっているかどうか、労働時間の「正確な把握」が重要です。このことは、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るべき措置に関する基準について」(平成13年4月6日基発339号)により明確に示されています。⇒下記枠内(文科省通知として、上記通知が使われています)

☞ 出退勤時刻の記録は実際の時刻を記入することが大切

- ① 退勤時刻だけでなく、出勤時刻も必ず記録する。(根拠-339号の1)
- ② 実際の出勤・退勤の時刻を記録する。(根拠-339号の3)

※ 実際の出退勤時刻ではなく、名目上の時刻を記入させた例があります。これは校長のルール違反です。(詳しくは、P13の枠内を参照)

● 労働時間の適正な把握について … 文科省通知を守らせましょう。

(文科省通知「労働安全衛生法の一部を改正する法律等の施行について」2006.4.3)

労働時間の適正な把握については、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るべき措置に関する基準について」(平成13年4月27日付で総務省自治行政局公務員部公務員課長から各都道府県・指定都市に通知)において、具体的な方法等が示されているところですが、今後とも、各学校等における勤務時間の適正な把握に努めていただきますようお願いいたします。なお、示されている主な内容は、以下のとおりです。

- (1) 使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとに始業、終業時刻を確認し、これを記録すること。
- (2) 使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として、次のいずれかの方法によること。
ア 使用者が、自ら現認することにより、確認し、記録すること。
イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。
- (3) 労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。
- (4) 事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

出退勤時刻記録・超過勤務時間管理ソフト

「使用者」とは校長のこと。
つまり、職員の始業・終業時刻を記録するのは、校長の仕事です。

「出退勤時刻を記録しなさい」と校長から命令されるものではありません。全職員の出退勤時刻を記録することが無理な校長のために、それぞれが記録してあげるものです。



「げんきにカエルくん」を活用しよう!

出退勤時刻を記入しているけど、集計までできていないという職場のために、パソコンをタイムカードのようにして使う無料ソフトはいかがですか?

県教組教育課程編成検討委員会では、ダウンロード用のホームページを作成しました。詳しい説明書もダウンロードできます。

http://www.geocities.jp/ftu_genki/

出退勤時刻の記入と活用③

超過勤務の時間データを有効に活用しよう！

出退勤時刻を記入してもデータを活用しなければ、意味がありません。出退勤時刻データの活用について考えてみましょう。

☞ **超勤データは多忙状況のバロメーター**

これまでは、学校の多忙化の状況を客観的に示すものがなく、その解消に取り組むきっかけさえ見えませんでした。しかし、超勤データを活用することにより、多忙化を解消する可能性が大きく高まりました。

超勤の増大

⇒

教職員の多忙化拡大

⇒

過重労働

⇒

健康障害

学校現場から健康障害をなくし、子どもと教職員に元気と笑顔を取り戻すには、超過勤務の解消を図ることが重要です。教職員の超勤状況が顕著な月は、間違いなく無理な活動が行われています。その月に何があったのかを分析し、業務の精選や内容の見直しを図りましょう。

① **1ヶ月間の超勤時間データの整理**

全職員分の1ヶ月間の超過勤務データは、分かりやすく整理しておくとその後の活用に便利です。

P2の「Before After」の例として示したグラフのようにまとめるとより分かりやすくなります。グラフ化が難しければ、表にしてまとめておいても十分です。グラフ化は、多少パソコンに堪能な職員がいればすぐにできます。

② **超勤データをもとに話し合う**

整理された超勤データを見ると、私たちは大変な量の超過勤務を行っていることに驚くことでしょう。これが「あたり前」とか「しかたない」と思っではいけません。

☞ 超過勤務を行った時間を、賃金に換算したらいくらになるでしょうか。

☞ 全職員の超勤時間の合計は、何人分の雇用に相当するでしょうか。

☞ 超過勤務の時間で、どれだけ余暇や家庭生活を楽しむことができたでしょうか。

超勤データをもとに、みんなで話し合うことを考えましょう。まずは、職場会や労安委員会(P12へ)で議論することが望ましいのですが、茶飲み話の中でも有効です。みんなで解決の手立てを考えましょう(P7へ)。

③ **学期・年間のデータを比較し、教育課程編成に活かす**

教育課程の編成は「子どものために」の大義名分のもと、子どもの活動や学校日程の都合が優先され肥大化してきました。活動のための準備やゆとりある展開、後片付け等に必要な時間を考慮せず、無謀な教育活動計画を立ててはいないでしょうか。

教育課程編成時に年間計画や月別・学期別活動計画の原案が出された時が超勤データを活用する絶好のチャンスです。



☞ **Point!**…超勤データを教育課程編成に生かすために

- ☐ 1日7時間45分で業務を終えることを前提に計画を立てる
- ☐ 諸行事は、ねらいや内容を精選し、勤務時間内で完結できるように計画を立てる
- ☐ 授業充実には、授業準備の時間確保が不可欠。「量より質」へ転換するために、ゆとりが大切

出退勤時刻の活用・応用編「校長交渉の持ち方」

超過勤務削減を求め職場交渉を！

超過勤務削減（業務の見直し）のために、校長と職場交渉を行うことは、極めて有効な手段です。超過勤務時間のデータをもとに、校長に迫りましょう。

交渉は、校長との「対立」「敵対」ではありません。あくまでも労使対等の原則に立ち、より健康で働きやすい職場の実現を目指して行うものです。

職場交渉 ⇒ 労働条件・環境の改善 ⇒ 教職員が健康・元気に ⇒ より良い教育

👉 職場交渉の手順

【交渉前】

- ① 前もって超勤データを入手する。
- ② 事前に職場会で過重労働実態を確認し、健康障害防止等、勤務時間と業務量見直しに関して、組合員内の共通理解を図る。（問題の焦点化を図る）
- ③ 要求事項をまとめ校長に申し入れをする。
※ できれば職場交渉の日時、場所、その内容を支部に連絡しておく。



【交渉では】

- ① 労安法により、作業量の適正な管理は校長の責務であることを校長に認識させる。
- ② 超勤データをもとに校長に過重労働の解消（業務の見直し）を約束させる。
- ③ できるだけ多くの分会員の参加を求める。
- ④ 校長の発言を必ず記録する。
※ 交渉が不慣れな場合や組合員が少数の場合、何度交渉しても解消が見られない場合などは、支部に連絡して支部書記長など執行委員やブロック専従に立ち会いを求める。

【交渉後】

- ① 交渉により改善されたことを、職員会議等で校長から全職員に周知させる。
 - ② 改善された結果を文書化し、職員室等に掲示しておく。
- ※ その他、日ごろ困っている内容を「交渉事項」として、一緒に要求し実現させましょう。
- ※ 事前にP3を読み、「校長の責務」について、理解を深めておきましょう。
- ※ 固く考えず、「校長の責務」の自覚を促しに行くという、楽な気持ちで臨みましょう。

● 36（さぶろく）協定について

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」のことです。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ります。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ますが、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ます。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ますが、それには12.5%以上の割増賃金が支払われます。学校職員では、事務職員・栄養職員等が協定を結んでいます。教諭・養護教諭は対象外となっています。

出退勤時刻の活用・応用編「校内労安委員会」

「校内労働安全衛生委員会」を立ち上げよう

労働安全衛生法適用下では自主的な活動として、労使が労働者の安全衛生について定期的に協議する「衛生委員会」を設置することができます。学校現場では、児童の「安全・衛生」と区別するため、「校内労働安全衛生委員会(以下、校内労安委員会)」という名称の「衛生委員会」を立ち上げましょう。

☞ 校内労安委員会を、超勤削減・職場環境改善の切り札に

校内労安委員会では、超勤削減・職場環境改善、職員の健康保持増進などについて、様々な提案を行うことができます。労使対等の立場で「働きやすい職場」をつくるために、知恵を出し合ひましょう。提案をもとに改善する責任は、使用者(校長)にあります。

※ 校内労安委員会は、校長から設置・開催を強制されるものではありません。しかし、労働者側から開催を要求されたときに、校長はこれを拒否することはできません。職場会が充実していれば、これに代えてもよいでしょう。(校内労安委員会が多忙の原因になっては、本末転倒です)

「校内労働安全衛生委員会」のしごと

労安法第8条および労安規則第22条に掲げられているとりくむべき主要内容から

- (1) 労働者の健康障害を防止するための基本対策
- (2) 労働者の健康の保持増進を図るための基本対策
- (3) 労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に係るもの
- (4) 労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進の重要事項
- (5) 教職員健康診断に係る実務(養護教諭の職務ではありません)
- (6) 校内労安委員会の開催・要項づくり
- (7) 校舎内の巡視(日番の時にでも労安の立場から)

などがあげられます。「できる範囲で行う」ことが大切

詳しくはネットで条項
をご覧ください

委員会は要点
を絞り20分
程度で終了!

《職員数が10人以下の小規模校の場合》

小規模校ではわざわざ委員会として開催しなくとも、毎月の職員会議の中で10分程度時間を割いて、教職員全員で働き方を考えていくことができます。

年度当初に校長と話し合って、職員会議の最後に校内労安委員会を常設してしまえば、かなりの効果が期待できます。

● 衛生推進者とは？

10～49人の職場で「選任」される労安体制における労働側のコーディネーターで、校内労安委員会の要となります。

「衛生の実務に従事したもの」として、**養護教諭が勝手に「任命」されるケースがあり、これは職務外労働の強要にあたります。**望ましいのは、組合員自らが衛生推進者資格を取得し、校内労安委員会の主体的推進者となることです。

☞ Point! …効果的な労安委員会のために

- ☐ 校内労安委員会を、校務分掌に位置づける
- ☐ 労働側の意見反映のため、構成メンバーの労働側は複数で
- ☐ 効果的に運営するために、組合メンバーが主体的にすすめる
- ☐ 労安委員会が多忙の原因にならないように、勤務時間内で活動する
- ☐ 委員会は「提言する場」
改善する責任は校長にある

出退勤時刻の活用・応用編「地教委対策」

地教委への働きかけ

職場でどんなに工夫をしても、手が届かない限界はあります。次のようなケースは、地教委への働きかけが有効です。

- (1) 職場で校長に働きかけても取り合わないとき。
(校長が「責務」を放棄しているとき)
- (2) 施設・設備の改善・補修など、予算措置を伴うとき
- (3) 小中教研・小中体連などの外部団体にかかわる問題のとき
- (4) 制度として、不備な部分の改善が必要なとき



予算的な要求は、校長と組合からの要求の両面作戦が有効です。地教委交渉での、組合の働きかけが大きき力になります。制度的なものや予算が関係する問題などは、「即解決」は難しいのですが、長年要求して実現した成果はたくさんあります。行動することが何より大切です。

要求をまとめる
(校内労安委員会・職場会)



組合 ⇒ 地教委交渉・申し入れ

校長 ⇒ 地教委へ要望

2012年から労働協約締結権が付与される予定です。今後、ますます分会・組合の交渉力が求められるようになります。

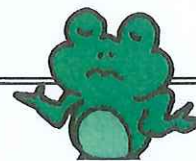


出退勤時刻の記録・計算をだれが行うかをめぐってトラブルが多数発生しています。

☞ **出退勤時刻の確認・記録は、使用者(校長)が行わなければならない措置**です。

次のような例は**使用者(校長)のルール違反**です。分会で厳しく追及し、地教委の責任で是正させましょう。(P4参照)

これは使用者(校長)のルール違反！



① 月当たりの超過勤務時間を労働者自身に計算させる。

労働時間の管理は使用者(校長)が行うべきものです。そのため、県内にはタイムレコーダーを導入している地区もありますが、まだまだ普及していません。出退勤時刻記録簿に各自記入してもらい、管理職がパソコン入力するのがよいかもしれません。

県教組教育課程編成検討委員会で作成したホームページからダウンロードできる出退勤時刻記録・超過勤務時間管理ソフト「**げんきにカエルくん**」はお勧めです(P9参照)。パソコンをタイムレコーダーのように使用し、各個人の月別の平均超過勤務時間などが算出されるものです。もっといいソフトをお使いの場合は、連絡ください。みんなで共有しましょう。

② 名目上の時刻の記入を強要する。(実際に報告があった例です)

- ・朝は8:10出勤だから、一律8:10と書け。
- ・部活指導に行く前の時刻を書け。
- ・帰りが遅くなるのは自分の勝手だから、いくら遅くても19:00と書いておけ。

☞ **出退勤時刻の記録は、実際に出勤・退勤した時刻を記録することが原則**

「過重労働」防止のためのQ&A



Q 1. 職場会を開き校長交渉を行っているのですが、校内労安委員会は必要でしょうか？

A 1. 校内労安委員会よりも職場会や校長交渉の方が包括的であり望ましいものです。現在の分会機能で働きやすければ、あえて校内労安委員会を立ち上げる必要はありません。

Q 2. 「安全配慮(管理)義務」について詳しくおしえてください？

A 2. 安全配慮(管理)義務は「事業者が労働者に対して負っている労働契約上の責務で、事業者が労働者に対し、事業遂行のために設置すべき場所、施設もしくは設備などの施設管理または労務の管理にあたって、労働者の生命及び健康などを危険から保護するように配慮すべき義務」と定義されます。労安法65条の3(作業の管理)(P 3)の規定をあてるとの見方が一般的です。65条の3についてはさらに通達が出ています(P 3)。事業者(使用者: 校長)はこの義務を怠ると民事訴訟となった場合、ほぼ裁判に負け、1億円を超える賠償額を支払う判例まであります。ここしばらくの民事訴訟では「安全配慮(管理)義務」概念が一般化し、違反による原告勝訴判決が多数出されています。(P 4)

Q 3. 労安法の活用で、かえって忙しくなりませんか？

A 3. そのとおりです。労安法は「魔法の法典」ではありません。労安法を活用すると、誰かがそのための仕事をかかえることになります。では、「職場会」も開けない、分会活動も停滞する現在の職場の「多忙状況」をどうやって克服しますか？使用者(校長)はあなたをいっぱい働かせたいのです。どう校長と向き合っていきますか？その解決には組合をバックボーンとした校長交渉の実施や校内労安委員会の立ち上げ等、労働者側の主体的な働きかけが必須なのです。労働側が団結して行動すれば、手間以上の成果が得られます。

Q 4. 月当たりの超過勤務時間が45時間・80時間・100時間の区切りが大きな意味を持つと言われるその根拠を教えてください。

A 4. 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の事業者が講ずべき措置等」(P 4)により国が認定している「労働時間の評価の目安」です。上記超勤の記録が残っていれば、医学的見地から判断して労務災害や民事訴訟で事業者(使用者)側は、補償金を支払う可能性が高くなるという側面です。決してここまで超勤OKという数字ではありません。

Q 5. 超勤解消を要求したら「教職調整手当4%をもらっているじゃないか」と言われましたが。

A 5. 教職調整手当は超過勤務のために出ているものではありません。教職調整額が4%とされたのは、文部省(当時)が1966年度に行った調査で、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分としたこと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です。しかし文科省は「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」文部省初等中等教育局内教員給与研究会編著P114)としています。(4%を時間に換算して)1日20分ぐらいの超勤のために、お金が出ているわけではありません。

Q 6. 労安法や厚生労働省通知等、詳しく調べたいのですがどうすればいいですか？

A 6. さしあたりパソコンで次のような言葉を検索し、いろいろ引き出して見ることをお勧めします。

- ◆ 労働安全衛生法・労働安全衛生規則・労働基準法・労働安全衛生法等の一部を改正する法律
- ◆ 「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」および「健康障害防止対策の手引き」
- ◆ 「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」
- ◆ 「労働者の心の健康の保持増進のための指針について」
- ◆ 「安全衛生情報センター」「地方公務員安全衛生推進協会」「厚生労働省」など



職場チェックしてみよう

あなたは、職場への不満・働きにくさを感じていますか？

☆ 勤務時間・超勤問題

- ☐ 早朝出勤をしている。
- ☐ 退勤時間に帰れない。
- ☐ 持ち帰りの仕事がある。
- ☐ 以前より仕事量が増えている。
- ☐ 休める時間がない。
- ☐ 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。
- ☐ 家族との時間が持てない。
- ☐ よくわからないけど、とにかく忙しい。



解決のために今すぐ
このページへジャンプ

- 出退勤時刻が記録されていない
または、生かされていない [P 7 へ](#)
- 管理職が超勤問題に無関心 [P 4 へ](#)
- どうしたら多忙解消できるか知りたい [P 7 へ](#)
- 部活動、対外大会などで休めない [P 8 へ](#)
- みんなに関心を持ってほしい [P 12 へ](#)

☆ 職場環境・働きにくさ

- ☐ 更衣室・トイレが男女兼用。
- ☐ 休憩室がない。
- ☐ 照明が暗い。
- ☐ 職員室が雑然としている。
- ☐ 隣の教室の音が響く。



- 職場環境を改善したい [P 12 へ](#)
※ 校内労安委員会が大きな力になります
- 予算がないから難しい [P 13 へ](#)
※ あきらめず、要求することが大切
(支部での組織的な要求が重要です)

☆ 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。
- ☐ 持病がある。
- ☐ 運動不足を感じる。
- ☐ 夕食がいつも8時以降。



- 仕事の負担が大きすぎる [P 8 へ](#)
- 相談する人がいない
※ 医師による面接指導等も含めた労働者の健康管理に関する校長の責務 [P 3 へ](#)
※ 分会や校内労安委員会へ相談 [P 12 へ](#)



職場討議資料(労安編)

『明日(あした)のために』

2011.2.14

発行：福島県教職員組合 第3次教育課程編成検討委員会

