

「学校に労安の風を」

越教組労安法を進める会 大里 総一郎

I 労働安全衛生法（労安法）のそもそも

（1）なぜ今、労安法なの？

今、労安法が教職員の中で少しずつ注目され始めています。なぜ、その労安法が話題になってきているのでしょうか。長い間学校に労安法が適用されてこなかった結果、長時間・過密労働が日常化し、教職員の健康破壊が懸念されるようになったからです。

労安法を学校に適用すれば、今の厳しい職場の状態が改善され、教育攻撃に大きな歯止めをかけられるのではないかと思っています。少し単純なのではないか、一つの法律で困難が解決する訳がない、という声が聞こえてきそうです。

（2）憲法の理念を職場に生かす―衛生委員会

労安法は、どのような仕組みで労働者の健康を守ろうとしているのでしょうか。まず①事業者の責任を明

らかにする。②健康に関するスタッフを設ける（衛生推進者、産業医など）。③衛生委員会の設置等々。

とりわけ衛生委員会は、労働者の意見を反映するすばらしい体制です。「労使対等で」「勤務時間内」とありますので、越谷市の衛生委員会は、市教委側と労働者側で8人対8人で話し合うことになっていて、2時から出張扱いでこの衛生委員会に出ています。

越谷の場合、衛生委員会が各学校にもできたので、「勤務時間内に」国語や算数の部会を話し合うのと並行して会議が持たれています。つまり、国語や算数の教育課程を推進するのと同じように、教職員の健康・安全を守ることが学校の一つの仕事になっているわけです。

II 越谷に衛生委員会ができた

（1）職場に衛生委員会をつくって

※資料

生き生きと健康で働き続けるために
「安全衛生委員会」設置（案）

- なぜつくるか
「仕事が忙しすぎる」「体の調子が悪い」「ストレスを感じる」そんな状況を改善して働きやすい職場を築き上げることが目的です。
- 根拠は何か
労働安全衛生法で定められているものです。「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な作業環境の形成を促進することを目的とする」（第1条）
- 何をするとどこか

- ①作業環境管理（施設・設備のチェック―照明、カーテン、休憩室、更衣室等）
- ②作業管理（超過勤務の調整、休憩時間の確保、年休行使等）
- ③健康管理（健康診断、再検査の促進、事後措置、メンタルヘルス、母体保護等）
- ④蒲生南小でやること

●安全衛生委員会の構成メンバー
教諭3人（低・高学年、担当外から各1名）、衛生推進者2人、管理職

今から10年ほど前に、教組の学習会で労働安全衛生法を知りました。その時のショックは、今でも覚えています。兄や仲間の在職死は、この法律の学校への適用で避けられたのではなかったか。

さっそく自分の職場で提起し、衛生委員会をつくることができました。（※↓資料）義務制の学校での衛生委員会はあまり例がなかったようで、「全教の10年史」にも蒲生南小の名前入りで載せられています。

（2）市の規程づくりと衛生委員会

次に、自分の学校だけでなく、市全体に安全衛生体制をつくることに取り組みました。専門委員会（労安法を進める会）で運動が飛躍的に前進しました。教訓としては①学習の重視、②行政に法の実現を迫る、③諸制度も使う（措置要求、首長への申告…）、④県教組やいの健センター、専門家の力もフル活用等々。05年度から市と44校全部の学校に衛生委員会をつくることができました。

（3）安全衛生は最重要課題

この取組で最も困難だったことは、組合の中で労安問題が市民権を得ていないことです。教育攻撃が激しい今こそ、職場の仲間と一緒に衛生委員会で健康の問題に取り組める時です。命と健康の問題は、平和と同じように誰にも文句を言えない普遍的な課題です。

- 会議 ※緊急会議―必要に応じて
- 4月・5月・6月(係分担、計画づくり、校内点検)
- 7月・8月(健康診断の準備、校内研修で健康安全問題)
- 9月・10月(健康診断の結果を受けて)
- 11月・12月(健康相談の計画と実施)
- 1月・2月・3月(まとめと来年度に向けての課題)

III 各職場の衛生委員会活動について

越谷の各学校で始まった労安活動を紹介します。(07年度の報告から)

(1) 出羽小での活動

出羽小は、校舎が改築して10年ほどになるが、職員は遅くまで残っている傾向が強い。特に研究授業ともなると、学年あげて全力投球で指導案検付や資料づくりに忙しい。

そんな中で、衛生委員会でアンケートを取り、黒板を全面張り替えさせるなど、地道な活動を続けている。今年の衛生委員会では、長時間問題を真正面から取り上げて、4つの合意事項を打ち立てて、大きな前進を得ている。次に衛生委員会の報告書を書ける。

3 その他

- ・ 放送の時や、電話の時は、声が入らないように気をつけましょう。
- ・ 職員用の救急箱は、届きやすいように、給湯室入って右手の食器棚の上に移動しました。
- ・ 休憩時間は、1..15 / 1..35 と 4..30 / 4..55です。
- ・ 健康診断後の健康相談は、9月18日に行われます。

4つの方針の中で、とりわけ②の項目は大事だと思ふ。衛生推進者の提案では、5時5分退勤のノー残業デーにしたところだったようであるが、6時となった。組合的な尺度で見れば、「なんだ5時5分で帰って良いところを、6時だなんて何事だ」ということになるだろう。しかし野放図な勤務時間に対して、職員自身が退勤時間を改めて意識し、このような決定をしたというところに大きな意義があるように思う。

給料日になっても、なかなかすぐには帰らない(あるいは帰れない)実態があるが、担当者を見ると「ちょっとやっつけていくけど、ごめんね」と声をかけてくるようである。また、ポーンス日の際、職員の方から「早くかえる日だよ」と声をかけられて、改めて衛生推進者の方が教えられたという場面も見られるようになってきているとのこと。

第4回安全衛生委員会の報告
平成19年9月10日

出羽小学校安全衛生委員会

- 1 アンケート結果から見えてきたこと
 - ・ 休憩もほとんど取れずに、長時間働いている。
 - ・ 持ち帰りの仕事が多い。
 - ・ 休日出勤している人も半数近くいる

・ 長時間労働が日常化している。
・ みんなが健康でいきいきと働ける出羽小にするためにはどうしたらいいか:
※時間外労働 月80時間は過労死ラインである。

2 安全衛生委員会の方針

- ① 研修や各種会議(学年会も含む)は、5..05までに終わらせる。
終わらなくても時間で切る。
- ② 月1回、給料日を、「早く帰ろうデー」にして、6..00までには全員退勤する。
- ③ 日直は、4..30になったら、放送をして、施錠をする。
- ④ 学期に1回は、1週間、勤務状況を記録する。

④の項目も職員自身が長時間労働を自覚するという意味で、大事な取り組みである。

(2) 平方小での活動

前の出羽小では、勤務時間問題に目を向け始めているのに対し、平方小では、過重な労働そのものに手をつけ始めている。

1学期のアンケートの結果「調整が取れない」「学級の仕事の取りかかるのが6時から」などの声が出ていた。担当者は、「仕事の見直しアンケート」という形で過重労働解消のために学校ができることを職員に再び呼びかけた。

職員、衛生委員会、学校長とのやり取りの末に、12月には次のような結論を得ている。

「1」調整を取れるようにするために
◇どんな活動が調整の対象になるか

「勤務の割り振りを要する活動」(A)

- 職員会議の延長部分
- 登校指導
- プール当番
- 陸上の朝の練習
- 交通安全教室の朝のライン引き
- スポーツテストの朝のライン引き
- その他、早出を要する勤務で次算承認される

た活動

■ 時間外家庭訪問（事前承認）
■ 事後であっても校長が認めた活動

当日の勤務時間内に自分で勤務の割り振りを行う活動（B）

- 昼休みの委員会指導など
- ・ 図書の貸し出し指導
- ・ 代表委員会指導
- ・ 給食の片付け指導

- 書初め選手の指導
- 昼休みのALTとの打合せ

勤務時間外の活動を認めないもの（C）

- 学年会議
- 校務分掌会議
- 部会会議

「2」行事の取り組み

1市の衛生委員会へ意見を出す
賛成 19 反対 3 採用 ○

かけ、ついに学校内だけの不満に終わりがちな対外行事の問題を、外の機関への働きかけとして広げている。市の衛生委員会に対しての意見具申としては、「陸上大会・サッカー大会が平常の勤務に与える影響の調査と、その結果に基づく必要な措置」としています。市内小体連に対しては、具体的な方策まで提案している。

一つの学校からこのような要望が出たからといって、素直に市なり小体連なりが取り組むかというところ、そんなに簡単にはいかないだろうが、職員の本音を衛生委員会活動が受け止めているという大きな事実がある。この裏には、担当者が新しい労安法の過重労働解消方針をしっかりと受け止めていることと、なによりも粘り強い活動があると思う。

（3）光陽中での活動

小学校のこれらの典型的な活動に対して、中学校では積極的な取り組みはあまりみられない。部活動や生徒指導など時間外勤務が常態として組み込まれていることが、大きく作用しているように思う。そんな中で、光陽中の取り組みは出色である。まず、職員のアンケートに基づいて環境の改善に努めていることだ。

衛生委員会アンケート結果

①施設設備について

休憩室の確保9、更衣室の整備4、照明や壁の

2小体連へ意見を出す

①勤務時間外の練習は、各学校しないことを申し合わせることを。
賛成 20 反対 2 採用 ○

②練習期間の歯止めを各学校で申し合わせることを。（例えば大会前1ヶ月以内など）
賛成 19 反対 3 採用 ○

③陸上大会は学校対抗をやめ、個人の記録会とすること。
賛成 12 反対 9 採用 ×

④陸上大会は一会場をやめ、ブロック制に戻すこと。
賛成 15 反対 7 採用 ○

この結果②③以外については、市の衛生委員会、小体連へ学校として意見具申をする。

「1」については、基本的には全体の学校運営に関わること意外は認めないという従来型の確認であるが、1つの学校で文書として確認できていることに注目したい。問題は、「2」行事の取り組みである。担当者は、最初のアンケートを元に3回、4回と職員に投げ

色3、廊下の窓や扉の開閉施設整備3…

②働きぶりの見直しについて

超過勤務の振り替えが確実に8、計画的年休を

2、休憩時間に会議を入れない…

③健康問題について

健康診断は医療機関で、体調を崩さない程度の仕事環境を、再検査時の職専免の取り方病休を取りやすい職場環境に、年休を取りたくても取れない…

※朗報です。この夏休み中、「有名無実」だった休憩室（1Fの西端、保健室の隣）が整備され、この2学期から名実ともに使用できるようになりました。教頭先生をはじめ、整備にご尽力された先生方、本当にありがとうございました。感謝！

夏休みの校内研修も充実している。

◇ビデオの視聴「過重労働とメンタルヘルス」と衛生委員会からの報告

◇スクールカウンセラーによる「教職員のメンタルヘルス」について

◇インストラクターによる「らくらくヨーガ」講義と実技

最後のヨーガ講習会には、近隣の小学校からも全部で70人以上の教職員が参加し、交流の場にもなったと

いう報告を聞いた。

この間、改正労安法（面接指導、過重労働の解消、メンタルヘルス等）、ハラスメントへの対応、187号条約の批准など、「労安の風」をバックに新しい課題がどんどん生まれてきていますが、紙面の都合で触れられませんでした。次の機会に問題提起したいと思います。

