

生き生きと働き続けるために

改めて考える「学校とは」

〈労安の取り組みから見えてきたもの〉

川口市立木曽呂小学校 森山 敏晴

はじめに

教職員が置かれている状況は今なお深刻です。文部科学省が行った勤務実態調査が、最近の調査ではさらに深刻で、全国の教職員の8割（20代では9割）が、勤務時間内に仕事が終わらないと感じており（連合）、8割の教職員が仕事に関するストレスや悩みを抱えていることが明らかになりました（2018過労死等防止対策白書）。教職員の負担軽減に向けた取り組みは待ったなしの喫緊の課題です。

現任校に異動して
（2013年度）

今、思い出そうとしても何も思い出せない1年。訳もわからずついていくだけで一杯。ただただ忙しかったというのが偽らざる感想です。精神疾患による休職教員の約半数は、所属校への勤務後2年以内に休職。…そして50代。まさにその時の私がそうでした。幸い、休職に至らず何とか1年を乗り切れたのは組合の仲間のおかげです。全てが管理職のトップダウンで決まり、仕事は毎年少しずつ増える一方です。心は

どこかに置き忘れて、ひたすら頑張ることが美德と言ってもよい職場でした。例えば、10月～11月はほぼ毎週末ボランティア勤務で忙殺されます。1年目の私にとっては何が忙しいのかもよくわからず、焦燥感だけが募るままに時が過ぎていきました。

そんな時、同期異動の同僚がストレスが原因で1年間の休職に入りました。どうして年長者である私が彼女の辛さに寄り添えなかったのだろう。自分が本当に情けないと思いました。何とかしなければ。負担軽減を目指す取り組みをこの職場から発信していこうと心に決めたのはその時です。

できることから始めよう
（2014年度）

川口市は、労使参加の市衛生委員会の協議から教職員メンタルヘルスカウンセラーを配置するなど、全国に誇るべき様々な労安施策が実現している市です。この年も教職員組合は新たな課題として「負担軽減」の実現を目指し、市負担軽減委員会への参

加、「負担軽減のために川教組が考え、実現を目指す提言」の発行等、さらなる労安施策の前進のために奮闘していました。運動の成果は、この年ようやく「市負担軽減委員会報告書」という形で具体化され、指定研究校の3割減やノー部活デーの設定の他、週1回のリフレッシュデー（ノー残業デー）の取り組みが始まりました。

しかし成果はすぐには出ません。この年も初任者1名が年度途中で退職。職場の雰囲気の前向きなトーンに転換していくためには、さらなる取り組みが必要でした。

いよいよ3年目（2015年度）

この年、新任の校長が私の学校に着任してきました。私は4月1日にさっそく校長室に向き、「ようこそ木曾呂小学校へ。いきなりですが校長先生、校内負担軽減委員会を立ち上げましょう。できればアンケートも実施したいですね。」と提案。校長も私の意を汲んでか、校内負担軽減委員会を発足させることを決断してくれたのです。以下はこの年実現した校内負担軽減策の一部です。

- ① 導入予定だった教科担任制導入の中止。
- ② 休み時間を利用した算数補習の廃止。
- ③ 年度初めに提出していた学級経営案の廃

止。

- ④ 管理職の授業観察時の指導案作成が不要に。校内研究授業の指導案が略案で可。
- ⑤ 公開日に参観者に配布していた詳細な「授業の見どころ」を簡略化。

- ⑥ 次年度から授業参観日を年間1日減らす。学校公開も全日ではなく、2校時×4校時の公開に。

- ⑦ 次年度から職員会議への提案は文書レスに。

- ⑧ 次年度からPTA総会時に行う各学年紹介の出し物をやめる。

- ⑨ 次年度からボランティア（実質は義務）で行っていた夏休みのラジオ体操への参加をやめる。

- ⑩ 各教科部等からの検討結果を受けて、朝マラソン等を廃止。

さらに、それまでは一方通行で形骸化していた年度末学校自己評価が実のあるものになりました。自由記述欄に負担軽減案を書き込む職員の声が爆発的に増えたのです。風通しが良くなってきたことが実感できる変化でした。

そして4年目（2016年度）

新年度を迎えるにあたり、私は校長に1つの新たな提案をしました。それは「本校

のような大規模校では衛生推進者を2名体制にした方が良いのではないか」という提案です。さらに私自身が衛生推進者認定講習を終えており、その資格を有していることもさりげなく伝えました。そして、校長から「うちの学校は職員数が多いので、衛生推進者を今年から2名にしたいと思います。ついては、新たに森山先生にお願いしたいと思います。」との提案があり、新人衛生推進者としての新しい一年がスタートすることになりました。

春季休業中の準備出勤も大きく変化しました。個人の裁量時間が以前より大幅に増え、学年で昼食に出かける余裕も生まれてきました。

校長室を訪れた際、私と校長でこんな会話が交わされました。

（長）「メンタル不調による病休者を出さない。これが今年の最大の目標です。木曾呂、愛、森山先生、共に頑張りましょう。」
 （森）「2人の共通の目標ができましたね。」
 （長）「今年は皆さんの年休取得率を上げたい。目標は、1人年間10日以上です。」

（森）「年長者としてできることは何かを考え、私にできることを精一杯やります。」
 道はまだ半ば。まだまだ克服していかなくてはならないことは山積みですが、大ら

できることから始めよう！

～はじめての「衛生推進者」奮闘記～

八潮市立潮止中学校 金井 宏伸

労安活動に目覚める ～きっかけは組合の労安学習会～

初任から組合員として支部や単組での取組以上に分会での取組を大事にしてきた。「目に見える組合活動」を自身の柱として、管理職や職員会議の場で権利を主張し、先生活方の声を要求として市教委などに交渉してきた。先生方の意見や要求に耳を傾けていると、市教委にあげるほどでもない、言わば各学校で解決できそうな諸問題も多々あることに気づいた。「事務用品の棚の使い勝手が悪い」「体育館の床が抜けそう…」言い出したらきりが無いほどに。(一種の不満もあるかもしれないが…)ある日、組合での労安学習会の際に「衛生推進委員会」と「衛生推進者」というワー

ドを知った。聞いてみると衛生推進委員会

はどうやら校内の労働環境について管理職と教諭が衛生推進者を中心に議論し、案を考えて、職場をより良くしていこうという委員会のようだ。「これだ…！」自分が抱える職場で解決できそうな課題を解決している場はこの衛生推進委員会ではないか…。そう思い、昨年2017年の夏に自腹をきり(市によっては公費で負担してくれる)衛生推進者の資格を取得した。「職員の声をもとにした職場環境づくり」これが私のねらいであり、モットーである。

18年度の衛生推進者としての活動

学校現場では残念ながら労安に関する知識や労安法に基づいた労働環境の向上という点が非常に遅れていると強く感じる。

勤務校においては毎年初任者が配属されるため、若い職員がとても多い。ともすると遅くまで残ることや多少環境が良くなっても、「仕方がない」「それが当たり前」と頑張り、疲労していく。

ここではこれまで3回行ってきた衛生推進委員会の中で見えてきたものや実践の記録を紹介したいと思う。

◎第1回衛生推進委員会

ここではまず「衛生推進委員会とは何ぞや?」というそもそもの論からスタート。組合員がいなのが当たり前な状態の教育現場ではほぼ全員が労基法や労安法に対して疎い。衛生推進委員会が労安法の定めで設置を義務付けられていること、衛生推進委員会が何をするとところであるかを職員会議の場で周知。そして今後の活動の為にアンケートを配布した。

◎第2回衛生推進委員会

第2回衛生推進委員会では、アンケートの集約結果を安全衛生三管理の項目ごとに分け、管理職と検討・協議をした。校長決済で予算要求してもらい、事務の協力のもと、先生がたから要求のあったものについてほぼ購入することができることも決

まった。すぐできるような内容のものに關しては、長期休業等も利用しながら随時改善していくことを全体に周知をした。

◎第3回衛生推進委員会

第3回衛生推進委員会では、上半期中での活動報告を行った。先生方の声がどれだけ実現したかをわかりやすくするために表に表してみた。(管理職からの提案)第3回では、管理職が進めたい「計画的年休」の趣旨を説明。さらにこの頃には県で実施されている「ふれあいデー」に加え、留守番電話対応(毎週水曜日18時。ふれあいデーは勤務終了時刻の16時45分)などもスタートしていたため、そのような日が決して「仕事がかどる日」ではなく、「その日くらいは早く帰ろうよ」という日であることを全体に呼びかけた。そして下半期の活動につなげるべく、再度アンケートを実施した。

◎私が衛生推進者になり、半年間の衛生推進活動で見えてきたもの

①管理職の意識次第で労安活動は大きく変わる。だからこそその悩みも…。私の職場の管理職は本当にすごいと思う。職場の先生方のために色々と考え、手を尽くしてくれている。(昨年の衛生推進

活動や校内の勤務時間管理において独自にICカードを導入したり、図書の本の貸し出しをバーコード化してくれたり。)

そんな管理職の悩みは「俺らが働き方に関して言ったりやったりしてしまうと、どうしても指示・伝達のようなニュアンスを持つてしまい、義務感を与えてしまう。トツプダウンのようになりかねない。」ということ。それは確かに一理あると思う。管理職はボトムアップを求めている。そうした点では今年度私が衛生推進者として職場の声をもとに活動をしていることは管理職にとってもありがたいことのようなのだ。

②職場の先生方の実感と垣間見える労安に対する意識

○目に見えて変わる職場環境に感謝の声
アンケートを集約すると、校内で解決できるものとそうでないものが出てくる。校内で解決できるものは管理職と連携し、時に校長決済をしていただき、先生方が要望した物品を購入したり、職員室内の環境改善等を行った。校内で解決できないものについては、管理職と私が双方の立場をうまく活用し、市教委に要望を行った。校内の衛生推進委員会で解決できない事柄として、例えば、校内LANを設置してほしい、体育館の床が抜けそう、特別教室にもエア

コンを設置してほしい…など様々。校長は校長会で、私は市教組として市教委に交渉という形で職場の声を要求として伝えた。

100%の実現は出来ないまでも、実現できるものもある。こうして職場の先生方にアンケートから集約した声にできる限り応え、職場環境に還元していくことで、「声を挙げれば変わるんだな。要求が実現するんだな」ということを実感してもことが出来てきていると感じる。これは結果として衛生推進委員会と労働組合の重要性・必要性を職員に発信することが出来ていることになっていくと思う。

●一方でこんなマイナス意見もありました

私のアンケートの目的は、負担な仕事などを具体的に挙げてほしかったのだが、出てきたのは管理職に対しての不満やこうした働き方改革そのものが負担といったマイナスな意見もあった。割り振り変更簿の運用や勤務時間管理等の権利や労働条件にかかわる問題の項目については、「休憩時間が確保できていない!」「割り振り変更を取ったところで使えない!」などと様々な意見や見方があつてよかったのだが、結局は「言っても変わらない」といった結論に収まる先生が特に若い層で多かった。これ

には思わず組合に誘いたくなってしまいう自分か…。

●青年教職員アルアル：やらなくていい仕事とやらなくてはいけない仕事の区別が
ついていない

これは特に若い教職員が多い職場であるから尚更なのかもしれないが、先生方の声
目を通すと、本来教員がやらなくてもいいことまで一生懸命になって行っていることがわかる。それは「子どものため」と言われれば何でもやらないよりやったほうがいいと思う。でもその仕事は「本当にやらなくてはいけない仕事なのか?」。慣例でやっているような取組なども多いと思う。これに更に拍車をかけるものは勤務時間の意識が教員はめっぽう低い。だから休憩時間や勤務時間外に及ぶ提案を年代問わず平気でする。ここに大きな問題があると思う。安全衛生教育にも力を入れなくてはと感じた。

ここからは私の理想的な形と思う 勝手論

市内の小中学校に衛生推進委員会が設置されている学校は少なく(勤務校以外にあるのか?)、衛生推進者には資格を持た

ない養護教諭が充てられている。私が勤務する市は2年に1度教職員負担軽減検討委員会を設置し、市内小中学校の衛生推進担当が集まり、各校で負担と考えるものを出し合い、一定の効果を出している(?)今年度に関していうと負担軽減検討委員会は実施されていない。

現在、衛生推進委員会は労安法に基づき、50人未満の職場においても設置を義務付けることとなっている。衛生推進者については、必ず選出しなければならぬ。そこで私が考える理想論とは、こうである。

①まず労安法に基づき市内小中学校に衛生推進委員会を設置する。

②衛生推進者の資格取得は市教委で後押しをし、出張扱い・資格取得に必要な費用も市で負担をする(他市でそのように行っているところもある。)

③各校で衛生推進委員会を定期的に行い、職場で解決できることと、そうでないことを仕分けていく。

●職場で解決できることは衛生推進者を中心に管理職の協力のもと、できる限りの範囲で職場の声を実現していく。

④市の教職員負担軽減検討委員会を毎年実施し、この場で、各校では解決できない声を共有し、市内小中学校で同様に削減

出来る事柄を検討し、負担を軽減する。このサイクルが実現すれば、組合員のない職場においても、労安法に基づいた風通しの良い職場を実現することが出来る。ともに、市教委も各校の労働環境を把握し、それに基づいた支援を行えるのではないかと考える。



(写真は本文と関係ありません)

労安法を活用し、 職場の働き方改革を進めよう

社会医学研究センター 大里 総一郎

今学校現場で起こっていること (2校の様子)

今学校で起こっていることを労働安全衛生法（労安法）の観点から見直し、中教審の動向も検討していきたいと思えます。まず、現状についてですが、県下の2つの学校の様子を聞いてみました。

(1) A小学校の様子

・校長と教頭がとても横暴。勤務時間の把握が4月から始まったのに、「土日はやらなくてよい」と言っていた。市教委に確認し校長に言ったら、職集で訂正した。「土日に出勤する者は、段取りが悪いからだ」と強い口調で言う。その後は、管理職自らも時間把握するようになってきた。

・校長がやる気があるのはわかるが、次々

と仕事をつくって職場を忙しくしている。朝会の校長の話を、子どもに作文を書かせ、廊下に掲示をする。校長が学期に一回各クラスを1時間ずつ授業観察すると提案。見た後に指導をする。年4回の研究授業がある。発言して習熟度別の研究授業はやらないことにした。

・型にはめるような教育も学校全体で行く。持久走朝練習の後、「イチニ、イチニ」とかけ声をかけての行進が入られる。他の人よりも早くあいさつをする。人の話を聞く時、うなずいた子が多いクラスに賞状を生徒指導の担当から出す。よい行動した子には、推薦により校長室で賞状をもらう。

・介護休暇を希望する先生がいて、最初はだめと言っていたが、一緒に話をして、取れるようになった。

(2) B小学校の様子

・市のタイムカード開始以前から時間把握をし、衛生委員会で職場改善も進めてきた。

・校長は、学校経営の柱に長時間労働の削減、業務の縮減等を入れて意見表明した。職員会議等でもことあるごとに熱弁をふるっている。

・県のふれあいデーに加えて、月2回早く帰る日を設定した。退勤時間にロックアウト。普段の日は、原則8時以降の勤務はしない。事情があり残る場合は、校長と相談する。

・月の時間外勤務は月45時間以内と決めたが、これはなかなか守られていないようだ。

・学期2回程程度の計画年休。計画を出さないと個別に声をかけられる。年休日は総出で補充体制を取っている。

・行事の精選が、各組織段階で進められてきた。通信簿の道德の評価は、年一回とした。

・学級担任の負担軽減として、給食指導を職員室の教員と交替でやることにした。低中高ブロック毎に交代する。小1時間、担任は子どもと離れられる。

	A校の様子	B校の様子
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間の把握が使用者の責任として自覚されていない。 ・過重労働の解消が自覚されていないどころか、逆に負担を増やそうとしている。 ・衛生委員会があるにも関わらず、活用の様子がうかがえない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間の把握が積極的に行われている。 ・時間短縮を使用者責任として自覚的に行われている。学校全体の問題として提起している。 ・以前から衛生委員会と推進者の活動がうかがえる。具体的に聞きたい。

労安法の目的と教育行政への反映

(1) 労安法から学校を見る

2校の様子を労安法の観点で見直してみます。A校は、教職員の健康を配慮する観点があるのか、疑問を感じます。B校は、負担軽減を進めることで、労安法の観点を積極的に取り入れています。(表に単純化しますが、両校の善悪を判断するのが目的ではありません)

(2) 労安法のねらい

ここで、労安法の目的や提起する活動を簡潔書式的に振り返っておきます。

① 労安法のねらい

- ・働く人を労働災害から守る、快適な職場をつくるのが目的です。
- ・責任体制の明確化と自主的活動の促進などを手段として実現していきます。

② 具体的活動

■全体の枠組みです。

- ・事業者の責任・事業者⇨教育委員会が目標と計画を持たなければなりません。
- ・体制づくり・衛生委員会等意見を聴く場を設け、衛生推進者に推進させなければなりません。

■具体的施策として(三つの管理)

- ・作業管理・超過勤務の削減、休憩時間の

確保、年休取得の促進など進める。

- ・健康管理・健康診断、面接指導、ストレスチェック、事後措置、病者対応等
- ・作業環境管理・照明、室温、休憩室、更衣室、トイレ、カーテン等施設設備

(3) 文科省の労安通知

以上の労安法を文科省が学校に適用しようとしたのは、私見では2006年の労安法の改正以降だと思えます。

■文科省の通知から

- ・学校に労働安全衛生体制を整備すること
- ・負担軽減に努めること
- ・勤務時間の客観的な把握をすること(以上2006年文科省通知から)

※メンタルヘルス施策推進のためにも業務の削減(14年メンタルヘルスマとめ)

文科省の度重なる通知は、残念ながら労安法の定着には結びつかないまま、今回の中教審の学校における働き方改革部会の設立に至りました。

文科省の「働き方改革」と労安活動の提起

2016年の全国調査で、小学校3割、中学校6割の過労死ラインを超える働き方がわかり、部会設置となりました。労安体制はおぼつかなく、時間管理を行っている

自治体は1割でしたので、業務軽減に向かわざるを得なかったと言えます。

■(1) 中教審の業務軽減策等

■ねらい (緊急提言2018年8月)

1. 校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること
2. 全ての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進していくこと
3. 国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること

「文科省の通知から」の延長上に中教審があることがわかります。勤務時間の客観的な把握、業務の改善の取り組み、予算措置が大目標でした。

―事務次官通知(2018年2月)より

■教育委員会取り組み(資料1参照)

◎業務改善方針・計画の策定(13各学校における業務改善の促進)

■学校の業務改善

◎登下校時の指導(14支援が必要な児童生徒・家庭への対応)

■勤務時間管理

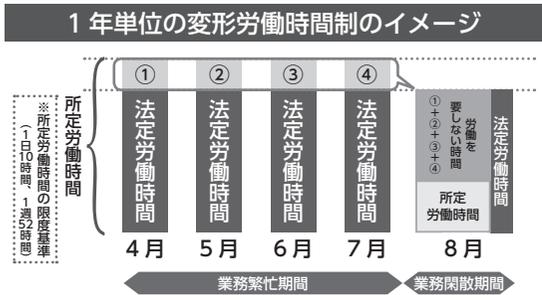
◎時間把握の徹底、把握・集計、休憩、割り振り、留守電、閉庁日、地域要請

■(2) 1年間の变形労働制等の問題点

中教審は2018年に入り、学校の業務改善だけでなく労働時間などの制度の問題に踏み込んでいきます。教員定数の改善など財源的確保がなく、根本的な解決につながらないだけでなく、危険な制度導入が提案されています。

○給特法はどうなったか

・限定4項目以外にも勤務を認めるが、残業代はでない状態はそのままです。



○労働時間の上限規制はどうか

・月45時間、年間360時間。ただし特例があります。

・罰則がありません。

○1年間の变形労働制を問う

・繁忙期に時間外の上乗せ

をして、その分を長期休業時に振り分けます。

夏休みが閑散期なのか。介護などの人が帰れない。時間外には労使合意なしなど問題が多すぎます。

变形労働制について次のような問題点が指摘されています。①繁忙期の生活・健康に悪影響、②長時間労働がそのままでは実施不可能、③長時間の固定化・恒常化、④不払い時間外が生ずる、⑤夏休みこのままでは振替が困難、⑥育児・介護への配慮が不十分、⑦労使協定なし、使用者の拘束を伴わない

■(3) 私たちの課題、安全衛生活動の提起

最後に下からの改革として、労安活動の観点で活用を簡条書きに提起したいと思います。

・校長、教委、関係者との業務削減の話し合い

・勤務時間の客観的な把握の実施

・留守電、閉庁日設定の設置等の推進

・業務改善の学校としての目標を持つ

・自主的な活動の促進、衛生委員会がある学校はフル活用、ない所でも各級の会議で負担軽減促進の話し合い

・職員の健康管理を推し進める、ストレスチェックで職場改善…

1年間の変形労働制では、残業が固定化される危険性があるのではないのでしょうか。民間並みに残業代を出して労働時間の規制を行い、教員定数の抜本的な改正で授業の準備が勤務時間内にできるようにすべきです。

同時に、制度を変えようというかけ声だけでなく、長く取り組んできた労働安全の職場改善の取り組みを生かし、自治体と学校で負担軽減に今すぐ取り組むことが求められています。

最初にあげたB校では、校長のリーダーシップが大きな位置にあります。衛生委員会も表に出る時です。給食指導の業務分担は、中教審で提起されている14項目の一つをすでに実施しています。

教育委員会も様子見でなく、できることをどんどんやっていくように、私たちが提起していく。上からの「改革」をただ受け入れるのではなく、下から声を上げて職場から実践していくことが、「自主的活動」たる労安活動の強みなのです。中教審の素案に書かれていないこと、今まで地教委に要望してきたことを前面に出していきましよう。(例えば小学校の陸上大会のような対外行事や展覧会の参加の縮小・廃止など)

勤務時間管理の徹底及び適正な勤務時間の設定について

- ・厚生労働省のガイドラインを踏まえた教師の勤務時間管理の徹底
- ・ICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握・集計するシステムの構築
- ・登下校、部活動、学校の諸会議等の適切な時間設定、休憩時間の確保
- ・通常の勤務時間外に「超勤4項目」以外の業務を命ずる場合の、勤務時間の割り振り等適正な措置の徹底
- ・緊急時の連絡方法を確保した上での、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等の体制整備
- ・一定期間の学校閉庁日の設定
- ・学校運営協議会の場等の活用による、保護者や地域の理解促進と必要な要請の実施等

学校における業務改善について 業務の役割分担・適正化のために教育委員会が取り組むべき方針について

- ①業務改善方針・計画の策定及びフォローアップ
目標設定、PDCAサイクルの構築、業務実施の統一的な方針の策定など
- ②事務職員の校務運営への参画の推進
研修の実施、指導学校事務室の活用、庶務事務システムの導入等
- ③専門スタッフとの役割分担の明確化及び支援
スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員等の専門スタッフの研修、人員確保等
- ④学校が教育活動に専念するための支援体制の構築
法的アドバイス、トラブル時の対応支援等
- ⑤業務の管理・調整を図る体制の構築
業務量について俯瞰し、業務を付加する際には調整を図る体制の構築
- ⑥関係機関との連携・協力体制の構築
教委主導による福祉部局・警察等関係機関との連携・協力体制の構築
- ⑦学校・家庭・地域の連携の促進
コミュニティ・スクールの導入、地域学校協働活動の推進等
- ⑧統合型校務支援システム等のICTの活用推進
校務支援システムの導入、教材の共有化、都道府県単位の取組等
- ⑨研修の適正化
重複した内容の整理・精選、報告書の簡素化、時期の工夫等
- ⑩各種研究事業等の適正化
研究テーマの精選、報告書の形式の工夫等
- ⑪教育委員会事務局の体制整備
教育委員会における業務の適正化。首長部局との連携等
- ⑫授業時数の設定等における配慮
教育課程の編成・実施の際の働き方改革への配慮
- ⑬各学校における業務改善の取組の促進
各学校の業務の可視化、経営方針の明確化、管理職の着実なマネジメント等、各学校における業務改善の取組の促進・支援等

2018年2月9日付 事務次官通知(概要)より