

労働安全衛生確立のための手引き

職場チェック用

2008年1月



日本教職員組合



自分の時間



日教組
労働安全
衛生月間

JTU

日本教職員組合

持ててますか？

・全国職場点検実施中・

・全国職場点検実施中・

人にやさしい
職場ですか？



バランス取ろうONとOFF



日教組
労働安全
衛生月間

JTU

日本教職員組合

～ 労働安全衛生確立のための手引き ～

もくじ

- I. はじめに 2
- II. 日教組労働安全衛生月間のとりくみ 5
- III. 職場チェック項目 6
- IV. 職場チェック項目解説 8
 - 職場環境チェック
 - 気積 8 / □ 騒音 9 / □ 気流 10 / □ 温度 11 / □ 湿度 12 /
 - 換気 13 / □ 照度 14 / □ トイレ 15 / □ 洗面・更衣設備 16 /
 - 休憩・休養設備 17 / □ 整理、その他 18
 - 安全衛生活動
 - 安全衛生委員会 19 / □ 産業医 21 / □ メンタルヘルス対策 24 /
 - 時間外勤務の把握 25
- V. 日教組はすべての学校での労働安全衛生委員会の設置をすすめています 26
- VI. 資料 29
 - 資料 1 改正労働安全衛生法抜粋（面接指導等に関する法令等） 29
 - 資料 2 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 30
 - 資料 3 安全衛生に関する情報源 32
 - 資料 4 地方公務員に対する労働安全衛生法の適用関係 32
 - 資料 5 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き（抜粋） 33
 - 資料 6 2006年4月3日 文部科学省通知文書 35
 - 資料 7 2007年12月6日 文部科学省通知文書 37

適正な労働時間管理

※ 長時間労働者への医師による
面接指導体制の準備義務化
(2008年4月までに全ての学校で
準備を整えることとされています。)



I. はじめに

人にやさしい職場ですか？<快適職場づくりにとりくむ>

安全で快適な職場環境をつくることは、労働組合活動の基本です。

日教組は、快適職場づくりをめざして全員参加型の安全衛生活動をすすめています。

快適な職場で安全で健康に働く、そして達成感ある仕事、よりよい生活を促すことは私たち共通の願いです。メンタルヘルスや過労死の増加などにみられるように、厳しくなる職場環境のなかで、私たち自身が職場で点検活動にとりくむことが、ますます大切になってきています。1～3月の労働安全衛生月間の活動を通じて、快適な職場に一歩でも近づくようとりくみましょう。

1. 日教組労働安全衛生月間のとりくみをすすめよう

教職員の職業性ストレスや過労の実態から、職務や職場環境の改善をはかることは重要です。

しかし、現在の学校現場における教職員の労働安全衛生活動は、「学校保健法」のみによって規定されているかのような誤解や、大部分の小中学校等が、衛生委員会等の設置義務の枠外に置かれてきていることなどからも、最も遅れをとっているといえます。

労働者の安全と健康に関する事業者責任については労働安全衛生法に規定があり、地方公務員もその対象とされています。労働安全衛生法は刑事罰を伴う法律であり、事業者には民事上の「安全健康配慮義務」が課せられています。

職場改善のとりくみは、その職場で働く教職員の参加がなければ成り立ちません。職場環境について一番身近で、一番よくわかっている組合員一人ひとりが、安全衛生活動に積極的に参加し、何をすればもっと働きやすくなるのか、お互いに知恵を出し合い、管理者に改善を求め、労使ともにとりくむことで、快適な職場が形成されていきます。

日教組は、この運動を全国一斉にとりくみ、強化することを目的として、2008年1月～3月を、「労働安全衛生月間」と位置づけ、全ての分会で快適な職場づくりにとりくみます。

2. 私たちの労働・健康実態

2006年10月に、労働科学研究所による「教職員の健康調査結果」が、2007年5月には、文部科学省による「教員勤務実態調査結果」が公表されました。

労働科学研究所の調査結果では、健康状態に不調を訴える教職員の比率が全職業平均の約3倍、また、7割以上の教職員が家庭・余暇生活を犠牲にしているという結果でした。また、9割の教職員が「もっと子どもたちと一緒に時間が欲しい」、「授業の準備の時間が不足している」と答えています。

さらに、文部科学省の調査結果でも、小中の教員の平均の超過勤務時間は、持ち帰り仕事を含めると、月平均46時間（9月）から55時間近く（7月）にものぼっているなど、労働科学研究所の調査結果と同様の実態が裏付けられる結果となりました（高校も同様の傾向にあるとしています）。

両調査の結果から、教職員の勤務状況、健康実態は、劣悪なものといわざるをえません。教職員の心身の健康は、本人はもとより子どもたちの教育にとっても重要な問題です。教職員のワーク・ライフ・バランスは、ゆきとどいた教育と密接な関係にあります。

3. 適正な労働時間管理を求める、過重労働を抑制する

2000年8月、労働省（当時）は「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定し、職場でメンタルヘルス対策にとりくみ、働きやすい環境を整備することを求めました。

2002年2月には、厚生労働省は「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」を出し、医学的知見を踏まえ、事業主に対し、長時間にわたる過重労働の排除と健康管理対策の強化、疾病が発生した場合の再発防止措置の徹底を求めました。

2005年には、労働安全衛生法（労安法）が改正され、全ての事業場（2008年4月からは50人未満事業場にも適用）において、1ヶ月100時間を超える時間外労働（休日労働を含む）をした労働者が申し出た場合、医師による面接指導の実施と事後措置が事業者に義務付けられました。（80時間以上の場合は努力義務）

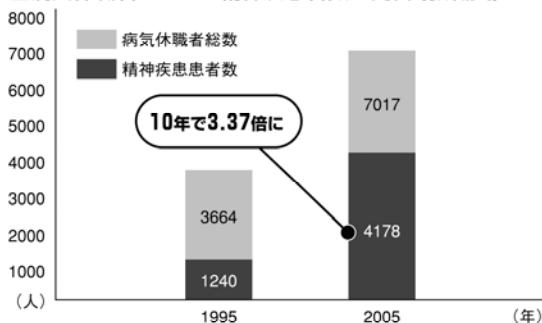
この労安法の改正を受け、文科省は、労安体制の確立を周知する通知を出しました。

2008年4月までに、全ての学校で「適正な労働時間の把握」を可能にし、長時間労働の是正、多忙化解消を求めましょう。

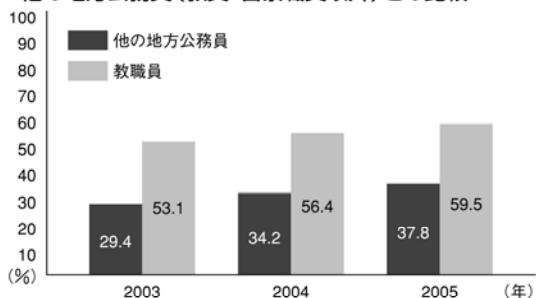
＜教育労働者としての安全衛生体制上の課題＞

文科省調査・地方公務員安全衛生推進協会調査・
地方公務員災害補償基金報告より抜粋

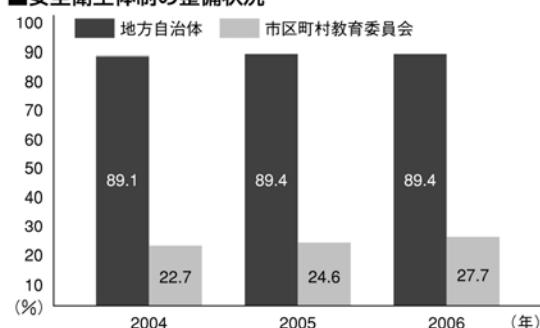
■病気休職者における精神疾患者数の割合(教職員)



■病気休職者の内精神疾患による率の 他の地方公務員(教員・警察職員以外)との比較



■安全衛生体制の整備状況



■改正労安法施行の準備状況 (適正な労働時間管理等)

整備済 9,245校 = 22%
全国公立学校 42,046校

*長時間労働者への医師による面接指導体制準備義務化
(2008年4月～全ての学校が対象)
今年度中に、全ての学校で準備を整えることとされています。

公務災害及び通勤災害該当の認定件数の推移と比較

区分		2004年度		2005年度		2006年度	
		うち死亡	認定件数	うち死亡	認定件数	うち死亡	認定件数
教職員	件数	10	8,209	12	8,112	21	8,121
	割合	15.4%	26.0%	17.6%	25.8%	29.2%	26.3%
地方公務員全体	件数	65	31,544	68	31,382	72	30,891
合計	割合	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*他の地方公務員=警察・消防・電気・ガス・水道・運輸・清掃・船員・その他
(日教組解説)

1.地方公務員全体の公務災害の約25%が教職員です。

2.危険を伴う業務の公務員も多い中で、2006年度の公務災害死亡は72人中21人が教職員です。

3.表中は認定件数ですから、この他に、非認定の災害・認定申請をしない災害が多数あることになります。

Ⅱ. 日教組労働安全衛生月間のとりくみ 2008年1月～3月

※目的

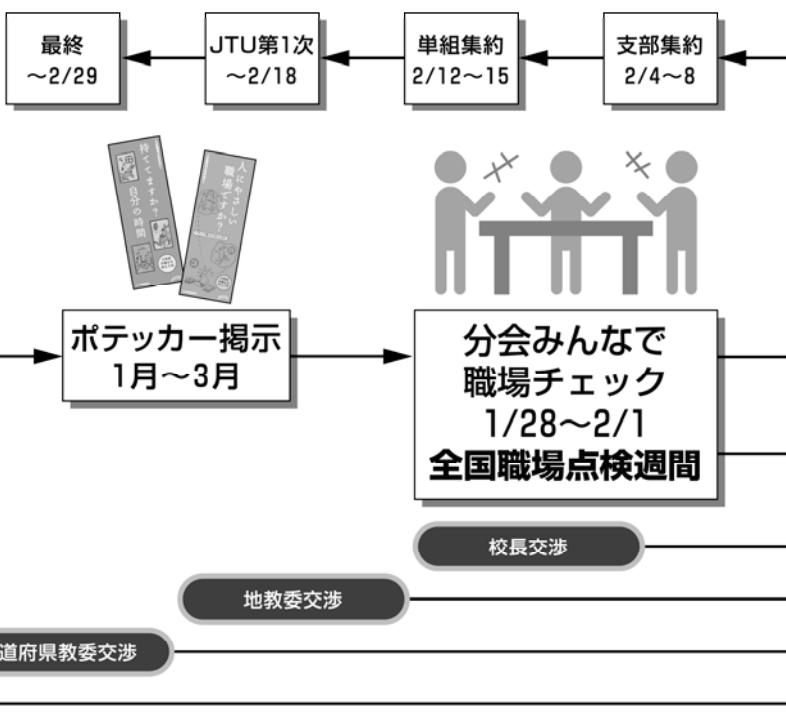
教職員の健康権確立をはかり、より良い教育・労働環境を実現するため、全ての職場に、労働安全衛生体制を確立させることをめざします。

※重点課題

1. 2008年4月から全ての職場を対象に施行される、「長時間労働者への医師による面接指導」（改正労働安全衛生法）ができる体制を確立させます。
=適正な労働時間管理
2. みんなで職場の労働環境を点検（職場チェック）し、その改善を校長や教育委員会、行政に求めます。
3. 職場の未加入者や臨時・非常勤教職員も含めた職場改善運動の先頭にたち、組織の強化拡大へつなげます。

とりくみスケジュール

集約結果は文科省
交渉に活用します



全ての分会で職場チェックにとりくもう！

III. 職場チェック項目

[職場環境チェックシート] ※職員室・教室に限らず学校全体についてお答え下さい。

気 積 (スペース)	職員室、教室など授業や授業準備のための作業スペースが十分とれていない 通路がない、または通路が狭いなどで通りにくい、物の移動がしにくいと感じる	1. はい	2. いいえ
騒 音	話し声が聞きづらいことがある 電話の声や事務機器・空調機の音・振動が気になる	1. はい	2. いいえ
気 流	空調の吹き出し口の風にあたって仕事をしている人がいる	1. はい	2. いいえ
温 度	職場で快適な温度が保たれていない 暑い、蒸し暑い、寒い、冷えるといった不快感を感じることがある	1. はい	2. いいえ
湿 度	湿っていてべたべたした不快感を感じることがある	1. はい	2. いいえ
換 気	窓を開け放って自然換気をすることがない	1. はい	2. いいえ
照 度	作業するために十分な明るさがない 日差しをさえぎるようなカーテンやブラインドがない	1. はい	2. いいえ
トイ レ	教職員用の男女に区別されたトイレがない 換気が悪く悪臭がある 寒かったり、暑かったり、照明が暗く使いづらい	1. はい	2. いいえ
洗 面・ 更衣設備	歯磨きや身支度などにも利用できる洗面設備がない 教職員用の男女に区別された更衣設備(ロッカーや更衣室)がない	1. はい	2. いいえ
休憩・ 休養設備	独立した休憩室がない 教職員用の男女に区別された休養室がない つい立てや長いすなどの横になれるスペースがない	1. はい	2. いいえ
整 理	必要な物の置き場所・置き方が決められていない、必要な物がすぐに取り出せない	1. はい	2. いいえ
その 他	校舎が老朽化していて不安である 机や椅子の高さが合わず、不自然な姿勢で作業することがある	1. はい	2. いいえ

[安全衛生活動について]

安全衛生委員会（衛生委員会）を設置していますか	1. 設置している 2. 設置していない	
安全衛生委員会（衛生委員会）を開催していますか	1. 定期的に開催している 2. 不定期だが開催している	3. 開催していない
産業医がいますか	1. いる 2. いない	
安全衛生活動（衛生活動）の年間計画を作成し、職場に周知されていますか	1. 周知されている 2. 周知されていない	3. そもそも計画を作成されていない

Q 1 分会では職場環境や安全衛生などに関するチェックをしていますか。

1. している
2. していない

Q 2 学校（管理者）が行なう安全衛生対策に関して、分会としてどのように関わっていますか。

1. 管理者側と協議の上で対策を行なっている
2. 管理者側の対策の報告は受けている
3. 管理者側の対策の報告も受けていない
4. そもそも管理者が対策を行なっていない

Q 3 学校ではメンタルヘルスに対する対策を行なっていますか。

1. 行なっている
2. 行なっていない

Q 4 （前問で 1 の場合）その対策はどのようなものですか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 教職員の悩みなどの相談窓口を設けている
2. 専門医を紹介できる体制をとっている
3. 定期的にストレスチェックなどを行なっている
4. メンタルヘルスについての講習会などを開催している
5. 職場復帰のためのメンタルヘルス面の措置（リハビリテーション）を実施している
6. スポーツ・レクリエーションを実施している
7. その他

Q 5 学校（管理者）は、教職員の時間外労働を把握していますか。

1. ほとんど把握している
2. ある程度は把握している
3. あまり把握できていない
4. まったく把握できていない

Q 6 （前問で 1, 2 の場合）その把握方法はどのようなものですか。

1. タイムカード
2. I C カード
3. パソコン入力
4. 管理者の直接確認・記録
5. 自己申告制
6. その他

Q 7 この 1 ~ 2 年の間に学校（管理者）の労働時間管理に変化がありましたか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1. 労働時間を管理するようになった
2. 管理方法が変わった（例：自己申告制からタイムカードに変わった等）
3. 学校から労働時間管理に関する文書等が出された
4. とくに変化はない
5. わからない

IV. 職場チェック項目解説

解説文中の「事業者」とは、教育委員会(都道府県または市町村)ですが、「事業場」は学校であり、管理者として、当然、校長にも責任があります。

気 積

- 職員室、教室など授業準備のためのスペースが十分取れていない。
- 通路がない、又は通路が狭いなどで通りにくい、物の移動がしにくいと感じる。

規則：労働安全衛生規則第600条・事務所衛生基準規則第2条

事業者は、労働者を常時就業させる屋内作業場の気積を、設備の占める容積及び床面積から4メートルをこえる高さにある空間を除き、労働者1人について、10立方メートル以上としなければならない。

法・規則の条文によって「罰則」があるものと、ないものがあります。
罰則の種類・対象は、各条文によって異なります。



説明

気積とは、屋内作業場や事務所の容積、空間のことをいいます。職場のワークスペース・空間も労働者にとって重要な安全と健康の条件です。

職場の気積が小さいと、作業姿勢が不自然となります。空気も人間の吐き出す二酸化炭素、ペーパーや事務機器から発生する粉じんによってもすぐに汚染しやすくなります。照明や温度のバラツキや格差も激しくなります。

そこで労働者を保護するために、気積の最低基準を使用者の義務として定めています。

騒音

- 話し声が聞きづらいことがある。
- 電話の声や事務機器・空調機の音・振動が気になる。

規則：事務所衛生基準規則第11条

事業者は、室内の労働者に有害な影響を及ぼすおそれのある騒音又は振動について、隔壁を設けるなどその伝播を防止するため必要な措置を講ずるようしなければならない。



説明

人間にとって不愉快で不必要的音は、騒音です。騒音の程度は主に音の大きさ、音の高低の性質によります。このことが不快感からのストレスをまねき様々な心身の不調を招きます。また、会話妨害(マスキング)・睡眠妨害・ひどい場合は騒音性難聴となります。

事務所では、会話での大きな声、電話のベル、事務機器や外部からの自動車や工事の気になる音は、不快な音であり騒音です。数値で求めなくとも不快に感じること自体を騒音として対策を立てる必要があります。事務所衛生基準規則でも基準数値を掲げていません。

つまり騒音は「著しい騒音」(労働安全衛生規則第588条) でなくとも、労働者に精神的にもよくない影響をもたらすものですから、事業者は防止のための必要な対策をとらなければなりません。

気流

○空調の吹き出し口の風にあたって仕事をしている人がいる。

規則：事務所衛生基準規則第5条

事業者は、空気調和設備等により室に流入する空気が、特定の労働者に直接、継続してあたらないようにし、かつ、室の気流を0.5メートル毎秒以下としなければならない。



説明

室内の出入口や空調器のそばでは、風がスースーして寒いことはよくあります。これは、室内の空気の流動する速さである気流が強すぎるからです。規則では、気流は毎秒0.5m以下、吹き出し口からの気流が労働者に直接、継続して当たらないようにすべきとしています。

空調設備の吹き出し口の気流は毎秒5m程度にもなっています。2m離れた位置でも毎秒1mの気流が生じますから、吹き出し口の付近では通常は基準の0.5mをこえてしまいます。いつも強い気流をうけていると体温調節機能がくるい、神経痛や頭痛などの体調不良が生じます。

また、無風状態や空気がよどむ状態は不快感を生じさせます。

温 度

- 職場で快適な温度が保たれていない。
- 暑い、蒸し暑い、寒い、冷えるといった不快感を感じることがある。

規則：事務所衛生基準規則第4条、第5条

事業者は、室の気温が10度以下の場合は、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない。

事業者は、室を冷房する場合は、当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない。ただし、電子計算機等を設置する室において、その作業者に保温のための衣類等を着用させた場合は、この限りではない。

事業者は、中央管理方式の空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40%以上70%以下になるよう努めなければならぬ。



説明

温度は健康と安全に大きな影響を与えます。寒さによって動作がぎこちなくなり、暑さによって集中できず疲労をより増し、安全性を低下させます。また、熱中症の危険もあるなど様々な疾病を増悪させる原因ともなります。寒さ暑さも労働条件であり改善は事業者の責任です。

規則では、10度以下の場合には暖房を義務づけていますが、空気調和設備の場合には17度以上28度以下にすべきとしています。また、冷房の場合は冷えすぎないようにすることと、強い冷房が必要なときには、衣類などの着用を必要としています。

【湿 度】

○湿っていてべたべたした不快感を感じことがある。

規則：労働安全衛生規則第606条・事務所衛生基準規則第5条

事業者は、中央管理方式の空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40%以上70%以下になるよう努めなければならない。（事務所衛生基準規則）

事業者は、暑熱、寒冷又は多湿の室内作業で、有害の恐れのあるものについては、冷房、暖房、通風等適当な温湿度調節の措置を講じなければならない。（労働安全衛生規則）

※多湿の室内作業とは、作業場内の湿度が通常相対湿度85%以上の場合をいう。

※相対湿度とは、通常大気中に実際に含み得る最大限の水蒸気の量と、その大気がその温度で含み得る最大限の水蒸気の量との比を、百分率で表したもの。



説明

人の湿度に対する感覚は、温度と関係する相対湿度によります。相対湿度が低下すると発汗作用でより寒くなります。同じ温度でも相対湿度によって暖かさも異なります。

体感的には、年間を通じて50%～60%が望ましいとされています。30%以下だと静電気が起き、20%を割るとのどや皮膚が渇き、声がかれ、せきも出やすくなり、かぜや気管支炎を生じやすくなります。

例えば、温度25度、相対湿度40%の状態で、空気温度のみを28度にあげると、相対湿度は33%になります。前と同じ乾湿感を維持するには、加湿が必要となります。

換 気

○窓を開け放って自然換気をすることがない。

規則：事務所衛生基準規則第3条

事業者は、室においては、窓その他の開口部の直接外気に向かって開放することができる部分の面積が、常時床面積の20分の1以上になるようしなければならない。ただし、換気が十分に行われる性能を有する設備を設けたときは、この限りではない。

事業者は、室における一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率（1気圧、温度25度とした場合の空気中に占める当該ガスの容積の割合をいう。以下同じ）をそれぞれ100万分の50以下及び100万分の5000以下としなければならない。



説明

事務室でも、限られた空間で労働をするため空気が汚染されますから、換気が必要となります。

事務室の空気汚染は、労働者の呼吸により二酸化炭素（炭酸ガス）が発生します。かぜなどにかかった労働者が職場において病原微生物を飛散させることもあります。そしてペーパーなど事務用品、事務機器や被服などから粉じんの発生もあります。また、暖房や湯沸かしのための燃焼や喫煙により、一酸化炭素、二酸化炭素が発生します。

規則にある「開口部面積」は、窓なら片側1枚分を開け放った面積です。換気とは、排気と送気を併せて考えるべきです。送気によって酸素の供給量を補充しないと、呼吸のための酸素に欠乏状態が生じ、燃焼器具の不完全燃焼を招くことになります。

照度

- 作業するために十分な明るさがない。
- 日差しをさえぎるようなカーテンやブラインドがない。

規則：労働安全衛生規則第604条・事務所衛生基準規則第10条

事業者は、室の作業照度を、次の表（編注：

下の表）の左欄に掲げる作業の区分に応じて、同表の右欄に掲げる基準に適合させなければならない。ただし、感光材料の取扱い等特殊な作業を行う室については、この限りではない。

事業者は、室の採光及び照明については、明暗の対照が著しくなく、かつまぶしさを生じさせない方法によらなければならない。

事業者は、室の照明設備について、6月以内ごとに1回、定期に、点検しなければならない。

J I S 基準（学校）

場所	基準
精密な作業（板書等）	300ルクス以上
普通の作業（職員室等）	200ルクス以上
粗な作業（集会室等）	75ルクス以上



説明

暗かつたり明るさにムラがある職場は作業効率がおちるばかりか、疲れやすく目の健康を損ないます。また、照明設備は清掃などの年2回の定期点検が義務づけられています。パソコンを常用する室では、もっと光環境に配慮しなくてはなりません。

疲労防止や眼の健康を守るためにも明るさは大切です。

また、規則では、まぶしさを生じさせない方法、明暗のコントラストが著しくないこと、一般的には、局所照明に全般照明を併用する方法がしめされ、「その場合における全般照明は、局所照明によるおおむね10分の1以上」（「事務所衛生基準規則の解説」）とするとされています。

ト イ レ

- 教職員用の男女に区別されたトイレがない。
- 換気が悪く悪臭がある。
- 寒かったり、暑かったり、照明が暗く使いづらい。

規則：労働安全衛生規則第628条・事務所衛生基準規則第17条

事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。

1. 男性用と女性用に区別すること。
 5. 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。
 6. 流出する清浄な水を十分に供給する手洗い設備を設けること。
- ② 事業者は、便所を清潔に保ち、汚物を適当に処理しなければならない。



説明

トイレが使いやすくなっていますか。不衛生で換気も悪く、便器の数が少なく、遠くにしかない。しかも男女の区別もなく、手洗いも十分にできないトイレではいけません。

「自由に」「落ち着いて」入れる「清潔な」トイレは重要な労働環境です。

洗面・更衣設備

- 歯磨きや身支度などにも利用できる洗面設備がない。
- 教職員用の男女に区別された更衣設備（ロッカーや更衣室）がない。

規則：事務所衛生基準規則第18条

事業者は、洗面設備を設けなければならぬ。

2. 事業者は、被服を汚染し、若しくは湿潤し、又は汚染し、若しくは湿潤するおそれのある労働者のために、更衣設備又は被服の乾燥設備を設けなければならない。



説明

洗面設備は、手や顔を洗う以外に、歯磨きや身支度の多目的に使われています。事務所衛生基準規則では、必ず洗面設備を設けなければならないとしています。

規則で、更衣設備や乾燥設備が必要とされていますが、この場合「ぬらしたり、ぬらす恐れのある労働者」とは、厚労省の「事務所衛生基準規則の解説」によると「通勤や外勤などで雨水などにさらされる機会のあるもの」としていますから、教職員にとっても更衣室は必要とされることになります。ロッカーとハンガー、そして乾かし物用のロープも備え付けるべきものとされています。

休憩・休養設備

- 独立した休憩室がない。
- 教職員用の男女に区別された休養室がない。
- つい立てや長いすなどの横になれるスペースがない。

規則：労働安全衛生規則第613条・事務所衛生基準規則第19条（休憩の設備）

労働安全衛生規則第618条・事務所衛生基準規則第21条（休養室等）

事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない。

事業者は、常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用するときは、労働者が床のことのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。



説明

休憩とは、重要な労働条件の一つです。継続した労働から生じる心身の疲労の回復をもたらし、人間らしいゆとりを確保するために、1日の労働時間の途中に設けられる労働から解放された時間と場所を持つことが保障される権利が休憩です。したがって、休憩時間の保障だけでなく、休憩場所・休憩施設がなければなりません。

休養室は、休憩室とは本来異なるもので、しっかりと規則で義務づけられています。職場で体調の悪い、悪くなった労働者が「横になれる」男女別の施設が休養室です。

整理、その他

- 校舎が老朽化していて不安である。
- 机や椅子の高さが合わず、不自然な姿勢で作業することになる。
- 必要な物の置き場所・置き方が決められていなく、必要な物がすぐに取り出せない。

法：労働安全衛生法第1条、第3条

労働安全衛生法

第1条 この法律は……快適な職場環境の形成を促進することを、目的とする。

第3条 事業者はこの法律で定める労働災害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しなければならない。



説明

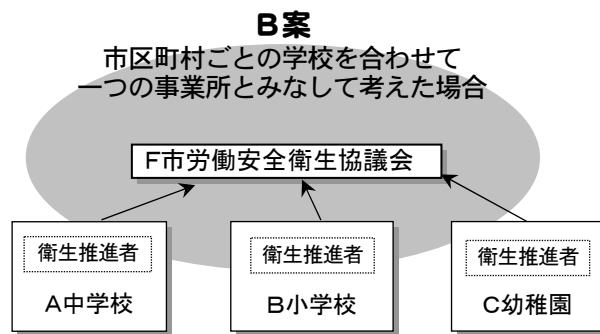
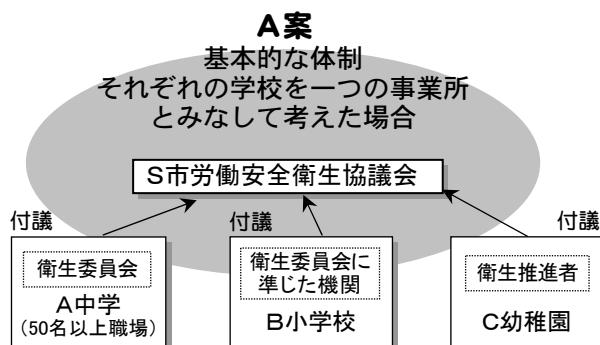
前ページまでに、個別の労働安全衛生に係わる問題点の点検を行ってきましたが、その他にも、教職員が快適な職場環境で仕事を行うにあたって、留意する点があります。

例えば、校舎が老朽化していて、日常や大きな地震があった場合などに不安を感じていたり、机や椅子の高さが合わないなどで不自然な姿勢での作業となり、腰痛などの不安を感じる、また、資料や器具等の保管に十分な設備等が保障されていないため、必要な物がすぐに取り出せないなどの、問題はないでしょうか。

安全衛生活動

○安全衛生委員会（衛生委員会）を設置していますか。

<日教組が提案する市町村における体制の具体的イメージ>



説 明

労働安全衛生法では安全委員会、衛生委員会の設置を義務づけています。安全委員会は規模と業種により、衛生委員会は業種を問わず50人以上の労働者を雇用している場合に設置が義務づけられています。両委員会を設けなければならないときは、安全衛生委員会でそれらの役割を果たすことができるとしています。

日教組では、50人未満の学校においても、地区や市町村などでつくる労働安全衛生協議会のもとに、衛生委員会（安全衛生委員会）を設置することとしています。

安全衛生委員会（衛生委員会）の委員の構成は、委員長以外、労使同数が原則です。労働災害・業務上疾病予防対策の万全を期し、発生に際しては学校長(管理者)に十分な措置を取らせ、必要な諸施策を行えるよう調査・審議します。

○安全衛生委員会（衛生委員会）を開催していますか。

規則：労働安全衛生規則第23条 等

事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会を毎月1回以上開催するようにしなければならない。

労働安全衛生規則第22条

法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要な事項には、次の事項が含まれるものとする。

8. 労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置の実施計画に関すること。
9. 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るために対策の樹立に関すること。
10. 労働者の精神的健康の保持増進を図るために対策の樹立に関すること。



説 明

安全衛生委員会（衛生委員会）には、上記のような労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要な位置づけがあります。

例えば、長時間労働による脳・心臓疾患やメンタルヘルス対策の策定、実施体制の整備等が含まれます。

委員会が時間外に行われた場合には当然、何らかの代替措置がとられなければなりません。また、本委員会で必要と認めたときは、隨時開催する必要があります。

○産業医がいますか。

法：労働安全衛生法第13条 等

事業者は、政令で定める規模の事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（労働者の健康管理等）を行わせなければなりません。

労働安全衛生法第13条の2

事業者は、産業医の選任義務のない事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場）については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければなりません。



説明

学校職場では学校医が健康管理医として産業医を兼ねている場合が多く見られます、産業医と学校医の機能・役割はまったく別なものです（法第13条、規則第14条等）。学校医と産業医は兼ねることはできますが、産業医としての様々な研修が必要です。

50人未満の職場において産業医を置かなくても良い場合は、当分の間、健康指導医を置き、産業医に準じた職務を行うようにすることが必要です。

○安全衛生活動（衛生活動）の年間計画を作成し、職場に周知されていますか。

法：労働安全衛生法第17条、18条、19条等

事業者は、政令で定める業種及び規模の事業所ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会（衛生委員会）を設けなければならない。

（以下18条（衛生委員会）より）

1. 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
2. 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
3. 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係わるものに関すること。
4. 上記のほか、労働者の健康障害の防止及び健康保持増進に関する重要事項

説 明

上記、委員会の内容の周知とともに、労働基準法や労働安全衛生法、安全衛生規則などの法規は言うまでもなく、教育委員会の安全衛生規定、安全衛生委員会規定などは、職場にいつも置いておき、教職員が見たいときすぐに見ることができるようしなければなりません（法第101条）。

Q 1、分会では職場環境や安全衛生などに関するチェックをしていますか。

Q 2、学校が行う安全衛生対策に対して、分会としてどのように関わっていますか。

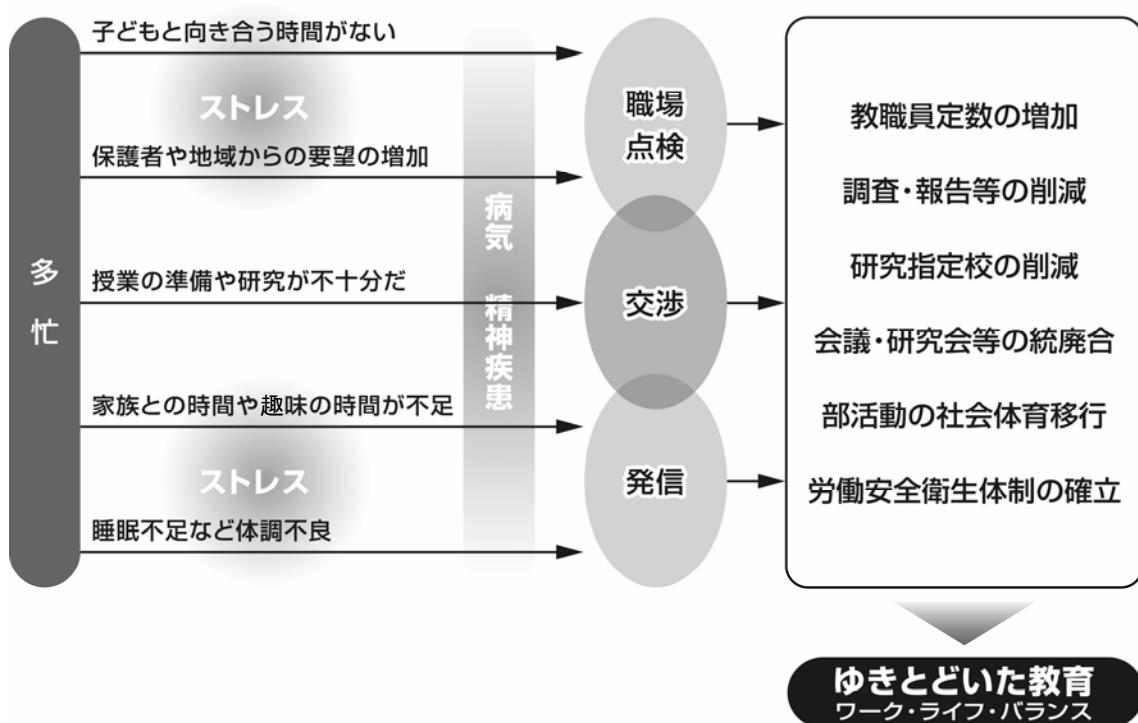
安全で健康的に働くことは、労働者のもっとも基本的な権利です。

労働安全衛生法は、労働者の安全と健康を守るために、事業者に罰則を含めた義務を定めています。

労働基準法や労働安全衛生法の枠外に置かれているかのような学校現場の実態を、私たちみんなの力で変えていかなければなりません。

そのためにも学校現場の実態を一番身近に知っている組合員ひとりひとりが分会に結集し、私たち自身の安全・健康を守るとりくみが重要です。

笑顔で子どもと向き合いたい



Q 3、学校ではメンタルヘルスに対する対策を行っていますか。

Q 4、その対策はどのようなものですか。

法等：労働安全衛生規則第22条 等

文部科学省「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」(06年4月3日)

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(06年3月)

＜参考：「ラインによるケア」＞

1次予防：教職員のこころの健康の実態把握や予防的対策

- ・職場の民主化・活性化
- ・参加型労働安全衛生活動によるストレス・過労対策・快適職場づくり
- ・福利厚生活動の充実

2次予防：こころの健康問題をかかえた教職員の早期発見・早期対応

- ・相談体制の工夫・改善やリスナー訓練など実践的な研修の実施

3次予防：休職者の職場復帰と再発防止

- ・リハビリ勤務・慣らし勤務等による復帰のための猶予期間の保障
- ・カウンセリング体制の継続

説明

職場のメンタルヘルス対策の基本は予防です。総合的な安全衛生活動の中に位置づけて発生原因をなくしていく取り組みが重要です。厚労省指針が示す「4つのケア」（セルフケア・ラインによるケア・事業場内産業保健スタッフによるケア・事業場外資源によるケア）を継続的かつ計画的に実施していきます。とくに「ラインによるケア」については、管理監督者が行なうケアとしてその役割は重要です。

特に早期発見・早期対応のためには、「利用しやすい相談体制」をつくれるかがポイントです。ただ窓口をつくっただけでは、プライバシーや人事の問題に絡んでほとんど利用されません。メンタルヘルス対策部署の独立性の確保や相談室の出入り口の工夫や電話相談や民間クリニックや病院等の活用など、利用しやすい配慮が必要です。

★「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(厚生労働省)

➡ 資料編 33 ページ

- Q 5、学校（管理者）は、教職員の時間外労働を把握していますか。
 Q 6、その把握方法はどのようなものですか。
 Q 7、この1～2年の間に学校の労働時間管理に変化がありましたか。

法・通知：労働安全衛生法第66条（06年4月1日施行）等

文部科学省「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」（06年4月3日）

文部科学省「公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備について（通知）」（07年12月6日）

厚生労働省「労働時間訂正把握に関する通知」（01年4月）



説明

改正労働安全衛生法により、06年4月から長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務づけられました（50人未満の労働者を使用する事業場は、08年4月から）。

文部科学省も、06年4月3日付で上記の通知文書を各教育委員会等に、同様の内容を通知しました。この通知文書は、①長時間労働者（月100時間を超える時間外労働）への医師による面接指導をあこなうこと、また、月80時間を超える時間外労働の場合にも面接指導を行うよう努めること。②そのため、会議等の見直し等公務の効率化、適正な校務分掌を整えることや、メンタルヘルスへの対処。③労働時間の適正な把握に努めること。④そのため、使用者は、自ら現認するか、タイムカード等により、労働者の労働日ごとに始業、終業時刻を確認、記録することなどの内容となっています。

V. 日教組はすべての学校での労働安全衛生委員会の設置をすすめています！

1. 運動推進のための3つの視点

- <視点1>安全で健康的に働くことは、労働者のもっとも基本的な権利である。
- <視点2>安全衛生活動を実践することで、安全衛生マインドを持った職場づくりをすすめる。
- <視点3>充実した教育活動に主体的にかかわっていくためにも、心身は常に良好な状態にあることが望ましい。

2. 安全衛生における7つの目標

1. 病気休職者・現職死亡・公務災害件数の削減
2. 健康で活力のある教育活動の実践
3. 適正な労働時間管理と過重労働の抑制
4. バランスのよい仕事と休養による蓄積疲労の防止
5. 快適な職場環境を実現
6. よいチームワークと働きがいのある職場の推進
7. 実際の安全衛生活動を通じた各職場での安全衛生の担い手の育成

3. 「労働安全衛生法」とは？

1946年　　日本国憲法 第27条2項（勤労条件の基準）

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

1947年　　労働基準法 第5章（安全及び衛生） 第42条

労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる。

1972年　　労働安全衛生法

1982年　　改正 第7章の2 快適な職場環境の形成のための措置

↓ (幾度かの改正)

2005年　　改正 第66条の8～9

長時間労働者への医師による面接指導体制：50人未満の小規模事業所にも義務付け（2008年4月より）

4. 学校保健法との関連

学校については、労働安全衛生法のほかに、学校保健法が適用される。

学校保健法は、「学校における保健管理及び安全管理に関し必要な事項を定め、児童、生徒、学生及び幼児並びに職員の健康の保持増進を図り、もって学校教育

の円滑な実施とその成果の確保に資することを目的」としている（同法1条）。

安全衛生法と学校保健法とは、目的も異なり、相互に排除する関係ではなく、それぞれが学校に適用となる。

★ 「衛生管理者」って何？

50人以上職場において選任（設置義務あり）

労働安全衛生に関する知識を有するもので、都道府県労働局長による免許試験に合格したもの。養護教員や保健体育教員もなれるが、安易に選任しないことが大切であり「有資格者」の拡大に努力すべきです。

★ 「衛生推進者」って何？

10人～49人職場において選任

衛生の実務に従事した経験のあるもの。または、都道府県労働局長が定める講習を終了したもの。衛生管理者と同様に「有資格者」の拡大に努力すべきです。

※「衛生管理者」・「衛生推進者」の職務は、「衛生に係る技術的事項を管理すること」と定められていますが、これは、あくまでも職務を定めたものであり、労災防止などを進める『責任』は当然、校長（園長）にあります。

★ 「産業医」って何？

50人以上職場において選任（設置義務あり）

労働者の安全・衛生に関する専門的知識を持つ医師です。

★ 「衛生委員会」とは？

労使が協力し合って、学校や園における安全衛生問題を調査審議する場です。校長（園長）・衛生管理者・産業医・衛生に関し経験を有するもの（＝労働側教職員の代表）で構成します。

50人以上の職場において設置（義務）となっていますが、50人未満の職場でも『衛生委員会に準じた機関』の設置は可能です。我々がいう「衛生委員会」は、この部分を含んでいます。

衛生委員会の原則

- ① 委員の半数は労働組合の推薦で指名する
- ② 労使は対等で、十分に話しあい、意見の一致で課題実現をはかる
- ③ 活動はすべて労働時間内として賃金補償される
- ④ 委員会は毎月1回以上開催する
- ⑤ 議事録を作成して3年間保存する

取り扱うことは次の2つ

- ①「安全と健康の確保」・・・いのちと健康を守ること
- ②「快適な職場環境の形成」・・・職場の安全衛生を点検すること

留意すること

- ・教委や管理職の認識や知識はまだ浅いので労働安全衛生法に関する意識を高めるための学習活動自体を議題として扱うことも必要です。
- ・「形だけの制度」にしないために、職場全員の意思と要求を反映した職場会議と支部の労安活動とつなぐことが大切です。

*ヒント

『各職場の衛生委員会を統括する市町村単位の組織を設置すること』

【統括する組織を労働安全協議会（仮称）とする具体的イメージ】

(19ページ参照)

労働安全協議会の構成は、統括安全衛生管理者・産業医

労働者側委員・使用者側委員（この2つは同数）

★ 実践事例

<A 小学校>

第1段階～分会での話しあい、管理職との話しあい

校務分掌への位置づけを確認、教頭が講習を受講

第2段階～職員への提案

委員会のメンバー確認（校長・教頭

職員互選2人（担任・担任外・複数職種等）

第3段階～動き出す

月1回開催

*1ヶ月の労働環境や職員の健康の様子をふり返り、翌月のとりくみや長期的な方針を立てる

*月1回の職場点検とその結果の報告、教委への対応策などを検討

第4段階～職員会議で委員長である校長から職員へ提起

4月「健康面も配慮した年間計画をたてよう」

6月「毎週○曜日はノー残業デーにしよう」

9月「昼休みに子どもたちの活動を入れないようにしよう」

11月「日曜日の環境整備、夜の会議の振替をとろう」

12月「職場点検結果による改善を年度内に行おう」

2月「次年度に向けて、

職務・業務の見直し『スクラップ&ビルド』をしよう」

VI. 資料

改正労働安全衛生法（面接指導等に関する法令等）

資料1

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

（面接指導等）

第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第66条の9 事業者は、前条第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（健康診断等に関する秘密の保持）

第104条 第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までの規定による健康診断並びに第66条の8第1項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

○労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

（産業医及び産業歯科医の職務等）

第14条 法律第13条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一 健康診断及び面接指導等（法第66条の8第1項に規定する面接指導（以下「面接指導」という。）及び法第66条の9に規定する必要な措置をいう。）の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
二～七（略）
2～6（略）

（衛生委員会の付議事項）

第22条 法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

一～八（略）
九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るために対策の樹立に関すること。
十 労働者の精神的健康の保持増進を図るために対策の樹立に関すること。
十一（略）

（委員会の会議）

第23条 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月1回以上開催するようにしなければならない。

2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。

3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によつて労働者に周知させなければならない。

一 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
二 書面を労働者に交付すること。
三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

4 事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを3年間保存しなければならない。

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第52条の2 法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1ヶ月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前1ヶ月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

（面接指導の実施方法等）

第52条の3 面接指導は、前条第1項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 前項の申出は、前条第2項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、労働者から第1項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

4 産業医は、前条第1項の要件に該当する労働者に対して、第1項の申出を行いうよう勧奨することができる。

（面接指導における確認事項）

第52条の4 医師は、面接指導を行うに当たつては、前条第1項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 当該労働者の勤務の状況

二 当該労働者の疲労の蓄積の状況

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

（労働者の希望する医師による面接指導の証明）

第52条の5 法第66条の8第2項ただし書の書面は、当該労働者の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

一 実施年月日

二 当該労働者の氏名

三 面接指導を行つた医師の氏名

四 当該労働者の疲労の蓄積の状況

五 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

（面接指導結果の記録の作成）

第52条の6 事業者は、面接指導（法第66条の8第2項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第66条の8第4項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

（面接指導の結果についての医師からの意見聴取）

第52条の7 面接指導の結果に基づく法第66条の8第4項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後（法第66条の8第2項ただし書の場合にあつては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

（法第66条の9に規定する必要な措置の実施）

第52条の8 法第66条の9の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

2 法第66条の9の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

一 長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者

二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第66条の9の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

3 前項第1号に掲げる労働者に対して行う法第66条の9の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

資料2

○過重労働による健康障害を防止するため事業者が講すべき措置

(平成18年3月17日 基発第0317008号 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」別添)

*<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/ka060317008a.pdf>

1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「旧総合対策」という。)に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法等の改正が行われたところである。

本措置は、このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講すべき措置を定めたものである。

2 時間外・休日労働時間の削減

(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労働基準法第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにするものとする。

また、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」（限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情）を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限るとされていることに留意するものとする。さらに、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めるものとする。

さらに、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

(2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のための使用者が講すべき措置等に関する基準について」（平成13年4月6日付け基発第339号）に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。

(3) 事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに十分留意し、当該労働者に対し、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めるものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働時間等の設定の改善

事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第4条第1項に基づき、労働時間等の設定の改善に適切に対処するために必要な事項について定める労働時間等設定改善指針が平成18年4月1日から適用されることに留意しつつ、必要な措置を講じるよう努めるものとする。

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

ア 健康管理体制の整備及び健康診断の実施
事業者は、労働安全衛生法に基づき、産業医や衛生管理者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施するものとする。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。

イ 自発的健康診断受診支援助成金の活用等

事業者は、深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断受診支援助成金制度や血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者を対象とした二次健康診断等給付制度の活用について、労働者への周知に努めるものとともに、労働者からこ

これらの制度を活用した健康診断の結果の提出があったときには、その結果に基づく事後措置についても講ずる必要があることについて留意するものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康保持増進を図るために措置を継続的かつ計画的に実施するものとする。

(2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等

ア 面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準する措置をいう。以下同じ。）の実施等

（ア）事業者は、労働安全衛生法等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等を次のとおり実施するものとする。

[1] 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。

[2] 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったもの（[1]に該当する労働者を除く。）については、面接指導等を実施するよう努めるものとする。

[3] 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者（[1]に該当する労働者を除く。）又は時間外・休日労働時間が2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。

[4] 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

（イ）事業者は、労働安全衛生法等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

[1] （ア）の[1]の医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など適切な事後措置を講ずるものとする。

[2] （ア）の[2]から[4]までの面接指導等を実施した場合は、[1]に準じた措置の実施に努めるものとする。

[3] 面接指導等により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

イ 面接指導等を実施するための手続等の整備

（ア）事業者は、アの面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、以下の事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

[1] 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること。

[2] 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること。

[3] 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること。

[4] アの（ア）の[2]から[4]までに該当する者その他の者について面接指導等を実施する場合における事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定に関すること。

[5] 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること。

（イ）事業者は、アの（ア）の[1]及び[2]の面接指導等を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、

[1] 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備

[2] 申出を行う際の様式の作成

[3] 申出を行う窓口の設定

等を含め必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやくする観点に立ってその周知徹底を図るものとする。

ウ 望ましい対応

事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、ア及びイの措置の実施は平成20年4月1日以降となっているが、事業者は、それ以前であっても、過重労働による健康障害防止の観点から、地域産業保健センターを活用しつつ、可能な限り、必要な労働者に対する面接指導等を実施することが望ましいものとする。

なお、当該事業場においてイの手続等の整備を行う場合には、事業者は、衛生委員会等に代えて、労働安全衛生規則第23条の2に基づき設けた関係労働者の意見を聴くための機会を利用することができるものとする。

(3) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

ア 原因の究明

労働時間の適正管理、労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断及び面接指導等の結果等について、多角的に原因の究明を行うこと。

イ 再発防止

上記アの結果に基づき、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、上記2から5の（2）までの措置に則った再発防止対策を樹立し、その対策を適切に実施すること。

資料3

安全衛生に関する情報源

- 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp>
中央労働災害防止協会 <http://www.jisha.or.jp>
(財)地方公務員安全衛生推進協会 <http://www.jalsha.or.jp>
産業保健推進センター（各都道府県） <http://www.rofuku.go.jp/sanpo/>
(財)労働科学研究所 <http://www.isl.or.jp>
(独)労働安全衛生総合研究所 <http://www.jniosh.go.jp>
(独)労働政策研究・研修機構 <http://www.jil.go.jp>
連合 <http://www.jtuc-rengo.or.jp>
国際安全衛生センター <http://www.jicosh.gr.jp/>
全国安全センター <http://www.jca.apc.org/joshrc/>
ILO 東京支局 <http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/>

資料4

地方公務員に対する労働安全衛生法の適用関係（船員を除く）

地方公務員の種類		労働安全衛生法	根拠法規
特別職に属する 地方公務員 (地公法第3条第3項)	労働者に該当する者 (労基法第9条)	全部適用	
	労働者に該当しない者	適用なし	
一般職に属する 地方公務員 (地公法第3条第2項)	●非現業職員 労基法別表第一の第1号から第10号まで及び 第13号から第15号までに掲げる事業以外の事 業に従事する者（企業職員及び単純労務職員 を除く）※	第6条～第9条 (労働災害防止 計画)、第92条 (司法警察権) を除き適用	地公法第58条第 2項、第3項、第 5項
	●現業職員 労基法別表第一の第1号から第10号まで及び 第13号から第15号までに掲げる事業に従事す る者（企業職員及び単純労務職員を除く）※	全部適用	地公法第58条第 2項、第3項
	●単純労務職員（企業職員を除く）	全部適用	地公労法 附則第5項
	●企業職員 (地公労法第3条第2項)	全部適用	地公企法第39条 第1項、地公労法 第17条第1項

(注) 地公法：地方公務員法
労基法：労働基準法
地公企法：地方公営企業法
地公労法：地方公営企業労働関係法

心の健康問題により休業した労働者の 職場復帰支援の手引き

2004年10月14日 厚生労働省発表

1. 趣 旨

経営環境の厳しさが増す中、企業における組織の見直し等が進行し、業務の質的、量的変化等による心身の負担の一層の増加が懸念されている。また、心の健康問題により休業している労働者が増加しているという調査結果もある。

平成12年に旧労働省により策定された「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」においては、事業場において事業者が行なうことが望ましいメンタルヘルスケアが総合的に示されている。その具体的進め方の中で、心の健康問題により休業中の労働者の職場復帰について、事業場内産業保健スタッフ等は管理監督者及び事業場外資源と協力しながら指導及び支援を行うこととされている。

心の健康問題で休業していた労働者が円滑に職場に復帰し、業務が継続できるようにするためにには、休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要であると考えられる。

心の健康問題で休業していた労働者の職場復帰支援においては、心の健康問題の特性に応じた対応が必要であるが、この手引きは、心の健康問題による休業者で、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者を対象としたものである。実際の職場復帰に当たり、事業者が行なう職場復帰支援の内容について総合的に示しており、事業者は本手引きを参考にしながら衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら個々の事業場の実態に即した形で、事業場の職場復帰支援プログラム（以下「事業場職場復帰支援プログラム」という。）を策定し、それが組織的かつ計画的に行われるよう積極的に取り組むことが必要である。さらに、職場復帰支援に関する体制や規程の整備を行い、定められた体制や規程については、教育等の実施により労働者への周知を図る必要がある。

また、事業場職場復帰支援プログラムの実施においては、労働者のプライバシーに十分配慮しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、労働者、管理監督者が互いに十分な連携を取るとともに、主治医との連携を図りつつ取り組むことが重要である。

2. 職場復帰支援の流れ

本手引きによる職場復帰支援の流れは、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの次の5つのステップからなっている。（図参照）

＜第1ステップ＞

病気休業開始及び休業中のケアの段階であり、「労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出」、「管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等によるケア」で構成される。

＜第2ステップ＞

主治医による職場復帰可能の判断の段階であり、「労働者からの職場復帰の意思表示及び職場復帰可能の診断書の提出」で構成される。

＜第3ステップ＞

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成の段階であり、「情報の収集と評価」、「職場復帰の可否についての判断」、「職場復帰支援プランの作成」で構成される。

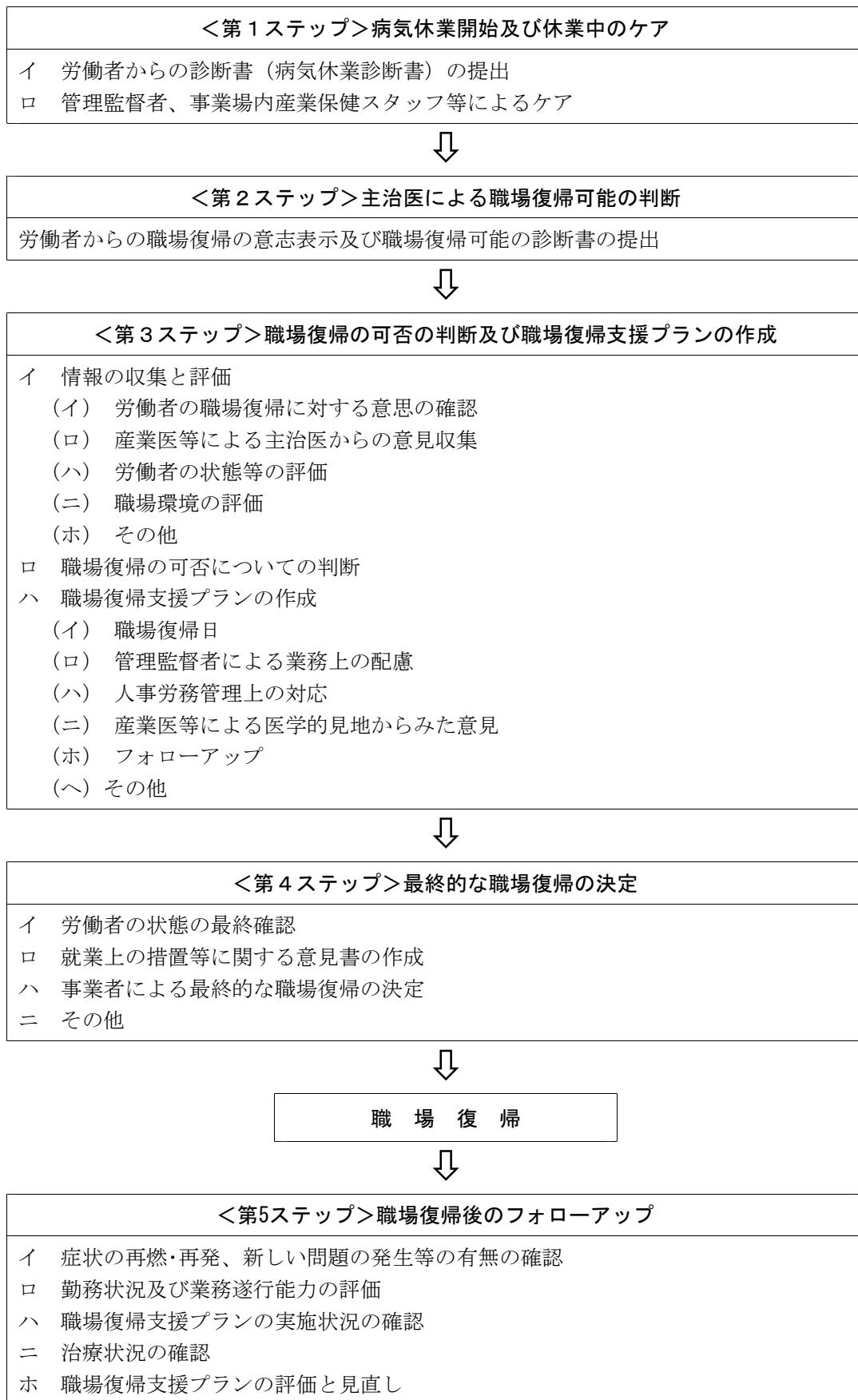
＜第4ステップ＞

最終的な職場復帰の決定の段階であり、「労働者の状態の最終確認」、「就業上の措置等に関する意見書の作成」、「事業者による最終的な職場復帰の決定」、「その他」で構成される。

＜第5ステップ＞

職場復帰後のフォローアップの段階であり、「症状の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認」、「勤務状況及び業務遂行能力の評価」、「職場復帰支援プランの実施状況の確認」、「治療状況の確認」、「職場復帰支援プランの評価と見直し」で構成される。

図 職場復帰支援の流れ



資料6

文部科学省通知文書(2006年4月3日)

18ス学健第1号

平成18年4月3日

都道府県知事・指定都市市長
各都道府県・指定都市教育長
各国立大学法人学長
大学を設置する各地方公共団体の長
各公立大学法人の理事長
文部科学大臣所轄各学校法人理事長
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
独立行政法人国立高等専門学校機構理事長

殿

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長

前川 喜平

文部科学省高等教育局高等教育企画課長

清木 孝悦

文部科学省スポーツ・青少年局学校健康教育課長

山口 敏

労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成17年法律第108号。以下「改正法」という。）については、平成17年11月2日に、また、労働安全衛生法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成18年政令第2号）及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成18年厚生労働省令第1号）が、平成18年1月5日に、それぞれ公布され、別添1及び別添2のとおり厚生労働省から都道府県知事等に通知されました。

については、以下の事項について、周知徹底とともに、労働安全衛生対策に万全を期していただくようお願いします。

なお、都道府県教育委員会及び都道府県私立学校主管課においては、域内の市町村教育委員会及び所管の学校（専修学校・各種学校を含む）に対しても周知されるようお願いします。

記**1. 長時間労働者への医師による面接指導の実施について**

今回の労働安全衛生法の改正によって、全ての事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場は平成20年4月から適用）において、事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないこととされました。

また、長時間の労働（週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合）により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者、事業場で定める基準に該当する労働者についても面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければならないこととされたところです。

各学校の設置者においては、常時50人以上の教職員が働いている学校等においては、産業医を活用する等の方法によって面接指導等を実施すること、産業医を選任していない学校等については、改正法の規定は平成20年4月1日から適用されることから、その間に、保健所等と連携して、面接指導を実施できるような体制を整えることについて指導していただくようお願いします。

また、私立学校については、地域産業保健センターの活用も有効であることから、十分に連携をとつていただくようお願いします。

なお、公立学校の教職員のメンタルヘルスの保持等については、平成17年12月28日付け17月初企第29号初等中等教育企画課長通知において各教育委員会へ依頼しているところですが、国、私立学校においても以下の方策などにより、所属の教職員のメンタルヘルスの保持等について一層取り組んでいただきますようお願いします。

- (1) 学校における会議や行事の見直し等による校務の効率化を図るとともに、一部の教職員に過重な負担がかかるないよう適正な校務分掌を整えること。
- (2) 日頃から、教職員が気軽に周囲に相談したり、情報交換したりすることができる職場環境を作ること。特に管理職は、心の健康の重要性を十分認識し、親身になって教員の相談を受けるとともに、職場環境の改善に努めること。
- (3) 教職員が気軽に相談できる体制の整備や、心の不健康状態に陥った教職員の早期発見・早期治療に努めること。
- (4) 一般の教職員に対して、心の健康に関する意識啓発や、メンタルヘルス相談室等の相談窓口の設置について周知を図るなどの取組を推進すること。併せて、管理職に対してメンタルヘルスに対処するための適切な研修を実施するよう努めること。

2. 労働時間の適正な把握について

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べき措置に関する基準について」(平成13年4月27日付け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します。

なお、基準として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。

3. 労働安全衛生体制の整備について

従来から、学校等における労働安全衛生管理体制については、各種会議等の場を通じて産業医の選任等を進めていただくようお願いしておりましたが、その重要性にかんがみ、一層の整備を進めていただくようお願いします。

4. 労働安全衛生に係る教育について

改正法の附帯決議第9号(別添3参照)において、「企業間競争の激化や働き方の多様化が進む中で、労働者の協力・参加の下で行う事業者の自主的な安全衛生活動の役割が一層重要となることを踏まえ、その促進に向け格別の配慮を行うとともに、学校教育の場においても労働安全衛生の必要性について指導の徹底を図ること」とされたことを踏まえ、各学校の設置者におかれでは、働く人の健康の保持増進は、職場の安全管理や健康管理と共に、心身両面にわたる総合的、積極的な対策の推進が図られることで成り立つこと、さらに、この対策では、ストレスに対する気付きへの援助、リラクゼーションの指導などメンタルヘルスケアが重要視されていること等について、各学校で適切な指導がなされるようお願いします。

各都道府県教育委員会教育長

殿

各指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長

常盤

豊

文部科学省スポーツ・青少年局学校健康教育課長

作花文雄

公立学校等における労働安全衛生管理体制の整備について（通知）

文部科学省においては、毎年度、公立学校及び学校給食調理場（以下「公立学校等」という。）を対象とした労働安全衛生法に基づく管理体制（以下「体制」という。）の整備状況について調査を行い、各地方公共団体における体制の整備状況を把握するとともに、その結果を周知しているところです。特に、平成18年度の調査においては、公立学校等における速やかな体制整備を図るために、従前の調査に加え、体制が整備されていない事業場を所管する教育委員会を対象に、整備が進まない理由について追跡調査を実施しました。

本調査結果によれば、衛生管理者等の選任、衛生委員会等の設置のいずれに関しても、未だ十分に整備されていない状況にあります。また、公立学校における面接指導体制の整備状況については、常時50人以上の教職員を使用する事業場のうち、約40%の事業場で面接指導体制が未整備となっています。体制整備が進まない理由としては、事業者である教育委員会において、体制整備の必要性及び関係法令等についての理解が不十分であることが考えられます。

労働安全衛生法に基づく管理体制の整備は、教職員が意欲と使命感を持って教育活動に専念できる適切な労働環境の確保に資するものであり、ひいては、学校教育全体の質の向上に寄与する観点から重要なものです。

さらに、平成20年4月より、常時50人未満の労働者を使用する事業場も含め、すべての事業場に面接指導等が義務付けられることとなっており、これまで当該規定の適用対象とされていなかった学校においても、面接指導が実施できるような体制の整備を速やかに行う必要があります。

つきましては、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」（平成18年4月3日付け18ス学健第1号通知）及び別添の調査結果等を踏まえ、速やかに所要の措置を講ずるとともに、学校及び学校給食調理場における労働安全衛生対策に万全を期していただくようお願いします。

なお、このことについては、都道府県教育委員会においては、域内の市町村教育委員会に対しても周知されるようお願いします。

（本件担当）

文部科学省スポーツ・青少年局

学校健康教育課 企画・健康教育係

TEL : 03-6734-2695

FAX : 03-6734-3794

E-Mail : gakkoken@mext.go.jp

公立学校における労働安全衛生管理体制の概要

＜公立学校における労働安全衛生管理体制の整備状況＞

(1) 労働安全衛生管理を取り巻く現状

近年、労働者の就業形態の変化に伴い、職場における労働者の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成に係る様々な取組が進められています。

学校においても、各学校の設置者である教育委員会等を中心として労働安全衛生管理体制の整備を進めるとともに、教職員一人ひとりが安全衛生を自分自身の問題として意識し、働きやすい環境づくりに積極的に協力していく姿勢が求められています。

(2) 労働安全衛生管理体制の整備状況調査

文部科学省では、教職員が健康で安全に職務に従事できる環境の整備に資するため、平成7年度より、公立学校及び学校給食調理場（共同調理場含む。）における労働安全衛生管理体制の整備状況調査を行っています。

調査結果について、調査を開始した平成7年度に比べ、整備率は向上しているものの、未だ全ての学校で体制が整備されておらず、平成18年度の調査においては、都道府県立の学校が多い高等学校に比べ、市町村立の学校が多い小・中学校の整備率が低くなっています。

(H7.5.1現在)

	衛生管理者	衛生推進者	産業医	衛生委員会
合計	<u>46.6%</u>	<u>21.4%</u>	<u>86.3%</u>	<u>42.0%</u>
				(H18.5.1現在)
小学校	43.8%	76.2%	43.2%	42.0%
中学校	59.6%	75.5%	52.9%	59.6%
高等学校	96.6%	95.0%	97.8%	96.9%
特別支援学校	94.3%	93.3%	95.2%	96.0%
合計	<u>91.9%</u>	<u>76.4%</u>	<u>92.5%</u>	<u>92.4%</u>

また、平成18年4月1日に施行された改正労働安全衛生法の規定により、全ての事業場において、事業者は労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないこととされました（常時50人未満の労働者を使用する事業場においては平成20年4月1日より適用）。

これを受け、文部科学省では、平成18年度の調査において、面接指導体制の整備状況についても調査を行いました。

面接指導体制の整備状況調査の結果について、整備率は学校種等を問わず全体的に低い水準にとどまっており、特に、都道府県立の学校に比べ、市町村立の学校の整備率が低くなっています。

(H18.5.1現在：職員数が50人以上の事業場を対象とする)

	都道府県立学校	市町村立学校	学校種別合計
小学校	—	46.6%	46.6%
中学校	—	46.2%	46.2%
高等学校	64.4%	41.1%	63.1%
特別支援学校	63.5%	30.6%	60.1%
合計	<u>64.3%</u>	<u>43.1%</u>	<u>61.0%</u>

(3) 労働安全衛生管理体制の追跡調査

文部科学省では、労働安全衛生法に基づく体制の整備が進まない理由を明確にする観点から、労働安全衛生管理体制の整備状況調査（H18.5.1現在）の結果をもとに、体制が整備されていない教育委員会を対象として、追跡調査を行いました。

体制が整備されていない事業場を所管する都道府県教育委員会の場合、産業医の資格要件についての理解や、どのような面接指導体制を整備すべきか完全に把握できていない点が課題として挙げられます。

(H18.5.1現在)

●産業医を選任していない事業場を所管する都道府県教育委員会数	4
※うち「資格を有しない者が管理していた」を理由として挙げた教育委員会の割合	75.0% (3)
●面接指導体制が未整備の事業場を所管する都道府県教育委員会数	26
※うち「どのような体制を作ればいいのかわからない」を理由として挙げた教育委員会の割合	26.9% (7)

体制が整備されていない事業場を所管する市町村教育委員会の場合、各事業場での体制整備の基本となる衛生管理者等の選任・設置の要否、職務・活用方法、資格要件等の法令上の規定について完全に把握できていない点が課題として挙げられます。なお、産業医の選任にあたっては、その報酬について財政上の制約があったとの回答も見られます。

特に、衛生推進者を選任していない事業場を所管する市町村教育委員会においては、事業場である学校の学校長に体制整備を任せている教育委員会も多く、事業者として責任を有するものであるという意識が低い傾向がある点が課題として挙げられます。

さらに、面接指導体制が整備されていない事業場を所管する市町村教育委員会においては、各事業場での体制整備の基本となる面接指導体制の整備の要否等の法令上の規定について完全に把握できていない点が課題として挙げられます。

(H18.5.1現在)

●衛生推進者を選任していない事業場を所管する市町村教育委員会数	620
※うち「選任を学校長の判断に任せていた」を理由として挙げた教育委員会の割合	26.3% (163)
※うち「選任の要否の不知」を理由として挙げた教育委員会の割合	24.0% (149)
●産業医を選任していない事業場を所管する市町村教育委員会数	113
※うち「選任の要否の不知」を理由として挙げた教育委員会の割合	30.1% (34)
※うち「報酬について財政上の制約があった」を理由として挙げた教育委員会の割合	30.1% (34)
●衛生委員会を設置していない事業場を所管する市町村教育委員会数	107
※うち「設置の要否の不知」を理由として挙げた教育委員会の割合	31.8% (34)
※うち「職務・活用方法の不知」を理由として挙げた教育委員会の割合	31.8% (34)
●面接指導体制が整備されていない事業場を所管する市町村教育委員会	327
※うち「体制整備の要否の不知」を理由として挙げた教育委員会の割合	31.8% (104)
※うち「どのような体制を作ればいいのかわからない」を理由として挙げた教育委員会の割合	29.4% (96)

(4) まとめ

学校教育の成否は、教職員に負うところが極めて大きいことから、教職員が意欲と使命感を持って教育活動に専念できるよう、適切な労働環境を確保することが重要です。

しかしながら、学校における労働安全衛生法に基づく体制については、いまだ十分に整備されていない状況にあります。

こうした現状を是正していくため、今回の調査を行い、事業者である教育委員会において、体制整備の必要性及び関係法令等についての理解が不十分であることが課題として明らかになりました。

このため、学校の設置者である都道府県及び市町村教育委員会においては、自らが労働安全衛生法上の事業者であるとの自覚を持ち、労働安全衛生管理体制の整備の必要性及び関係法令等について十分に理解するとともに、産業医の選任については、地方財政措置を活用するなど、労働安全衛生管理について体制の速やかな整備とその適切な実施を図ることが求められます。

労働安全衛生管理体制整備の際の留意点

(1) 衛生管理者等の職務と有資格者を生かした体制づくり

- 衛生管理者● 対象：常時50人以上の教職員を使用する学校

日常の主な職務

- ・少なくとも週1回学校を巡回し、空調設備などの施設・設備、温度・採光などの環境衛生、教職員の勤務実態等を点検し、問題があるときは所要の措置を講ずる。
- ・上記の事後措置等について、月1回の衛生委員会で報告する。
- ・健康診断等の結果を踏まえ、心身両面にわたる健康指導を実施するなど、教職員の健康管理を行う。
- ・問題等が発生した場合は、産業医等との意見交換を行う。

学校においては、衛生管理者の資格を有していない者に新たに免許取得を支援する方策以外に、既に資格を有している者（養護教諭等）を活用することにより、速やかな体制の整備が可能となります。ただし、このことは衛生管理者等を特定の職種の職員に限定するものではありません。

- 衛生推進者● 対象：常時10人以上50人未満の教職員を使用する学校

日常の主な職務

- ・学校を巡回し、空調設備などの施設・設備、温度・採光などの環境衛生、教職員の勤務実態等を点検し、問題があるときは所要の措置を講ずる。

(2) 産業医の主な職務・資格要件と学校医との関係

- 産業医● 対象：常時50人以上の教職員を使用する学校

産業医の主な職務

- ・健康診断等を通じて、教職員の健康管理を行うとともに、少なくとも毎月1回学校を巡回し、教職員の勤務実態、学校の衛生状態等の点検を行い、問題があるときは所要の措置を講ずる。

産業医の主な資格要件

- ・日本医師会の産業医学基礎研修及び産業医科大学の産業医学基本講座を修了した者
- ・労働衛生コンサルタント試験「保健衛生」区分の合格者

学校医と産業医では職務内容が重複する部分もあるため、学校医の中から産業医を選任するという方策によれば比較的簡単に産業医の選任が可能であるといえます。

(3) 衛生委員会の主な委員及び審議事項と学校保健委員会等との関係

- 衛生委員会● 対象：常時50人以上の教職員を使用する学校

主な審議事項

- ・勤務中の事故等に関する原因調査・防止対策と勤務環境管理
- ・健康診断等の結果に基づいた教職員の健康管理
- ・教職員に対する安全衛生教育についての計画の策定

衛生委員会の主な委員

- ・総括安全衛生管理者（選任義務のない事業場では事業の実施を統括管理する者等のうちから事業者が指名した者）
- ・衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- ・産業医のうちから事業者が指名した者

衛生委員会の設置・運営にあたっては、委員会を構成する委員を確保した上で、学校保健委員会等の既存の委員会との併用も考えられます。

(4) 面接指導体制の整備について

- 面接指導● 対象：全ての学校

主な注意事項

- ・平成20年4月1日より、常時50人未満の教職員を使用する学校においても、医師による面接指導を実施することができる体制を整備する必要がある。

学校においては、教職員の勤務時間の適正な把握に努める必要があります。

労働安全衛生確立のための手引き（職場チェック用）

- 発行日 2008年1月
- 執筆・編集担当者
日教組生活局 中野 友美子 村井 謙一
- 協力 酒井一博（労働科学研究所・所長）
- 発行 〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋2-6-2
日本教育会館6F 日本教職員組合 生活局
TEL 03-3265-2175
- 印刷 (株)印刷センター

