

2014 組合員のでびき 衛生委員会編



2014年8月発行
鹿教組北薩地区支部

2014年度版「組合員のとびき」（衛生委員会編）発刊に当たって

鹿教組北薩地区支部
支部長 田中 早人

私の記憶する限り、「職場の多忙化」ということが30数年言われ続けています。言われ続けているだけでなく、その度合いはますます拡大している、というのが実感です。鹿児島県の教職員の2012年度の病気休職者118人のうち、精神疾患による休職者は72人。その割合は全国平均59.5%に対して61%にもものぼっています。また、「労働時間調査」（昨年より開始）においても教職員の「残業時間」が多い、という結果になっています。そのような中、定年前退職者も多く、14年3月末人事における早期退職希望者数は県教委の予想をはるかに上回っています。定年まで働き続けることがより困難になっているのが、残念ながら鹿児島県の現状であるといえます。わが北薩支部においても例外ではありません。

さて、このような現状は変えられないものなのか。組合員のみならず未組合員のほとんどの方が一度はそう考えたことがあるのではないのでしょうか。考えはしたが、また、ある程度の努力は試みたが思うような成果は上げられなかった、ということも多いのではないかと思います。

北薩支部では、「月1回の校内衛生委員会を開催しよう」ということを提起しています。これは、これまでなかなかできなかった「多忙化・超勤排除」を実現するためです。そしてそのための実践的・理論的武器がここにでき上がりました。まずは、分会で読み合わせや読み回しするなどして、学習しましょう。読んでいくうちに、自分たちの職場実態も改めて思い起こされることと思います。そして、「よし。うちでもやってみよう。」となることを期待します。北薩支部の闘いの一助として本書を活用されんことを！

最後に本書の編集に携わってくださった労安対策委員会の諸氏に敬意と感謝の意を表し、発刊に当たっての言葉とします。ともに闘おう！

目次

第1章 衛生委員会の基本的事項

はじめに、なぜ今、毎月開催なのか？	4
1. そもそも衛生委員会とは	5
2. 法の趣旨	8
3. 名称	10
4. 規程	11
5. 調査審議事項	15
6. 意義	20
7. 委員構成	22
8. 毎月開催への道	25

第2章 衛生委員会の運営

1. マネジメントシステム	28
2. 事務局担当者（衛生推進者）の仕事	29
3. 開催準備の手順	32
4. 委員会の進行手順	36
5. 審議結果の記録と通知	41
6. 審議結果の実施と事後評価	43

第3章 衛生委員会の実際

1. 年間計画	46
2. 校内研修	47
3. 「医師の面接指導」の実際	50
4. 小学校事例（Y小の労安体制確立のとりくみ）	52
5. 中学校事例（H中の労安体制確立のとりくみ）	56
6. 資料1：長時間労働者の医師による面接指導制度について	59
資料2：衛生推進者養成講習について	65



第 1 章

衛生委員会の基本的事項

はじめに なぜ今、毎月開催なのか？

今年の鹿教組定期大会は、例年以上にローアンで盛り上がった。

議案にも多くの紙面が費やされていたが、労働安全衛生に関する意見や報告がこれまで以上に出され、活気があった。振り返れば当時出水支部の Ku 小が衛生委員会の毎月開催を実施して以来すでに 9 年の歳月が経とうとしている。その歩みは決して速いとは言えないが、少しずつ確実に職場に浸透している。その改革の旗手になっているのは紛れもなく北薩支部であることも明記しておきたい。

採択された 2014 年度の鹿教組運動方針は次の通りである。

校内の安全衛生委員会については分会が積極的に関わり月 1 回開催し、「労働時間把握」をもとにした職場改善に向けた具体策を検討するとともに、分会の位置づけや職場でのとりくみ方について学習を深めます。

組合方針が、ここ数年のうちに「学期 1 回開催」から「できる限り毎月開催」に変化し、今では「月 1 回開催」に変わってきた。これは、「毎月開催」の成果があがっていることを意味する。厳しい言い方をすれば、これまで毎月開催されなかった要因は、むしろ組合側が「必要を感じない」「要求しない」ことにあった。職場は「多忙」と口では言うけれど、長年の多忙に染まってしまって、「事業者責任」を大義名分に「労安の方がもっときついのではないか？」という食わず嫌い、警戒心を引き起こしてしまった。中には、「学校だから学期 1 回」とか、まったく法的根拠のない理由も見られた。奇しくも労使の「開きたくない」という利害が一致したのである。これでは、「毎月 1 回」という条文を知らない事業者も事業者であるが、労働者の側も勉強不足である。いつまでたっても、「何をしたらいいのかわからない」「毎月の議題がない」「何か変わるの？」という状況があるのも、元はと言えば「毎月開催しない」ことの悪循環に過ぎない。

- ① 忙しい。あきらめ。変化への不安。横並び。毎月開催せず。
- ② 審議時間は年間延べ、たったの 2 時間程度（40 分×3 回）
- ③ 回数・時間が少ないから、調査審議が深まらない。
- ④ 審議が深まらないから、行動計画や見通しもない。
- ⑤ 結果的に、成果もない。超勤調査を始めても結果は不明だから、活用不能。
- ⑥ 成果がないから、毎月開催しない。

←
悪
循
環

この悪循環を断ち切るには、執行部が「月 1 回開催」を叫ぶだけでは、まず現場は変わらない。笛吹けど踊らず、である。まさか、校長の口から「毎月開催」が飛び出す幸運を待っているわけでもあるまい。現実的に何をどうとりくむのか、そのノウハウや基盤となる理論・根拠も含めた方法を組合員に丁寧に提示する必要がある。

第 1 章では、広範な労安活動の第一歩として、上記の組合方針を踏まえ、分会が積極的に衛生委員会に関わることで、「月 1 回」開催を実現する論拠について説明したい。具体的には、毎月開催しない根拠として「職員 50 人未満」を挙げる校長もいるようなので、これに屈しない論点を示しておきたい。

労安にとりくんでみたいが、何から手をつけてよいのかわからないという“悩み”を持つ人は多い。北薩労安会議はこの 3 年間、少ない力で（特に青年層が）多忙な職場を変えることのできる方法を、真剣に議論、提案、実践してきた。本書は、とりくんだ者だからこそできた会心の実戦集と自負している。諸氏の健闘を祈っている。

●労働安全衛生法（以後、労安法）第 18 条（衛生委員会）

事業者（※1）は、政令で定める規模（※2）の事業場（※3）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、衛生委員会を設けなければならない。（※4）

- 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、衛生に係るものに関すること。
- 4 前 3 号に掲げるもののほか、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



- ① 目的は 2 つ。衛生委員会は、調査審議を行う機関、労働者の意見を述べさせる機関である。
- ② 衛生委員会は、学校教育法第 37 条に基づくいわゆる校務分掌組織ではない。
- ③ 衛生委員会は労安法第 18 条に根拠があるので、他の校内各種委員会とは違い、本来は、校務分掌組織には含まれない。
- ④ したがって内容も、委員の選任、毎月 1 回以上開催、議事概要の職員周知等、細かいルールが法令で定められており、他の校内各種委員会とは運営も大きく異なる。

（※1）事業者

●労安法第 2 条（定義）

3 事業者 事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。



- ① 事業者とは、個人事業者と法人をいい、「事業」とは、同種の行為を反復、継続、独立して行うことをいう。
- ② 法人の場合、株式会社などの会社、国、都道府県や市町村、公共法人、宗教法人や医療法人などの公益法人など、法人はすべて事業者になる。
- ③ 学校という事業場を設置し、教育事業を展開する市町村教育委員会が事業者である。（文科省通知）
- ④ 校長と教頭は、使用者である。
- ⑤ 「使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」労働基準法第 2 条（以後、労基法）

(※2) 政令で定める規模

- 労働安全衛生法施行令（以後、労安令）第9条（衛生委員会を設けるべき事業場）
法第18条第1項の政令で定める規模の事業場は、常時50人以上の労働者を使用する（※5）事業場とする。



- ① 労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。（労基法第9条）
- ② 常時50人以上の労働者を使用する（※5）
 - ・「日雇労働者、パートタイマー等の臨時労働者の数を含めて、常態として使用する労働者」（1972.9.18 基発第602号）
 - ・「派遣中の労働者を含める」（1988.10.1 基発第652号）
ということは、「特別支援員」も含まれる。
- ③ 使用者である校長、教頭は人数から除かれる。

※「基発」とは…厚生労働省（労働省）労働基準局長から出される通達

(※3) 事業場

- 事業場の範囲（1972.9.18 基発第91号）

- (1) この法律は、事業場を単位として、その業種、規模等に応じて、安全衛生管理体制、工事計画の届出等の規定を適用することにしており、この法律による事業場の適用単位の考え方は、労働基準法における考え方と同一である。
- (2) すなわち、ここで事業場とは、工場、鉱山、事務所、店舗等のごとく一定の場所において関連する組織のもとに継続的に行なわれる作業の一体をいう。
- (3) したがって、一の事業場であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とするものである。
- (4) しかし、同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合には、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場としてとらえることによってこの法律がより適切に運用できる場合には、その部門は別個の事業場としてとらえるものとする。
- (5) たとえば、工場内の診療所、自動車販売会社に附属する自動車整備工場、学校に附置された給食場等はこれに該当する。
- (6) また、場所的に分散しているものであつても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱うものとする。



- ① 学校は、労基法上「教育、研究又は調査の事業」に該当し、1つの学校を1つの事業場として取り扱うことになる。
- ② 学校に附設されている給食調理場については「物の加工の事業」として

取り扱われる（1973.3.2 基発 100 号）。

- ③ したがって、給食調理場については学校から独立して、「事業場の単位としては、一の教育委員会の管轄下の給食場をまとめて一の事業場として取り扱うこと（1972.9.18 基発第 602 号）」とされている。
- ④ 原則、労働基準法や労働安全衛生法は、事業場ごとに適用される。例えば、労使協定は、企業でひとつではなく、事業場ごとに締結する必要がある。
- ⑤ したがって、事業場の衛生委員会は法定の委員会であるが、全庁的な委員会（総括衛生委員会等）は法定の委員会ではない。

（※4）衛生委員会を設けなければならない

●労安法第 120 条（罰則）

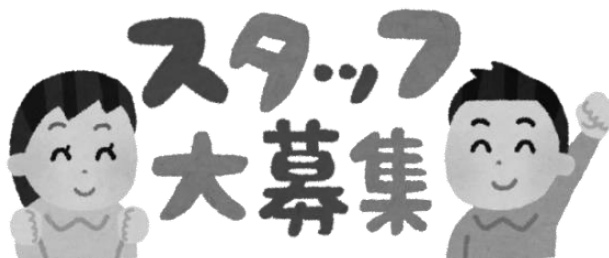
次の各号のいずれかに該当する者は、50 万円以下の罰金に処する。

1 法第 18 条第 1 項 の規定に違反した者



- ① 実際に労働災害等が発生しなくても、違反行為があれば違反は成立する。
- ② 違反した行為者を罰するほか、その法人に対しても、罰金刑を科する。（労安法第 122 条）
- ③ 違反行為があれば、人事委員会へ措置要求する。（改善措置勧告がされる）

いっしょにやいませんか？



ほくさつ労安対策会議

詳しい情報は

北薩労安

で

検索

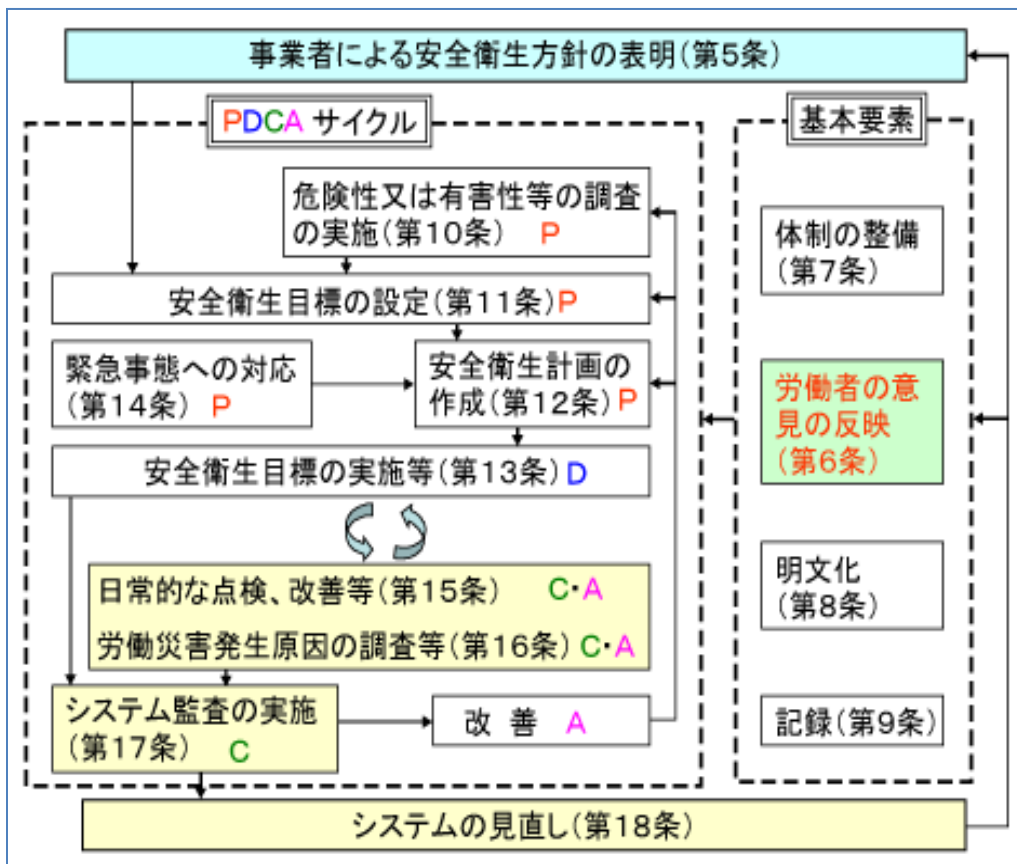
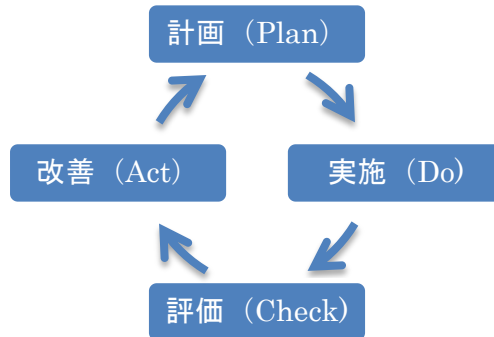


第2章

衛生委員会の運営

労働安全衛生マネジメントシステムとは、PDCAサイクルを定めて労働安全衛生のとりくみを体系的継続的に行う者です。

PDCA サイクル



衛生推進者の仕事とはどのようなものでしょうか。

●労働安全衛生法 第12条（衛生管理者）

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、(中略)、衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務(第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合には、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。)のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

●労働安全衛生法 第12条の2（安全衛生推進者等）

事業者は、(中略)、安全衛生推進者（第十一条第一項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生推進者）を選任し、その者に第十条第一項各号の業務(略)を担当させなければならない。

●労働安全衛生法 第10条 第1項 各号

- 1 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- 2 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
- 3 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- 4 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- 5 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの



第1章の「5 調査審議事項」P15に、衛生委員会での調査審議事項を記載してあります。その内容と、衛生管理者・衛生推進者の業務を比べてみると、ほぼ同じ内容であることが分かります。衛生委員会を運営し、さらには衛生委員会での合意事項をもとに労働安全衛生のとりくみをすすめていくことが衛生推進者等の仕事と言えます。



職場には、数え切れないくらいたくさんのハザード(危険有害要因)があります。そのハザードに人が接触すると事故が起こります。衛生推進者等の仕事とは、そうしたハザードを特定し、人と接触する可能性のある状態(リスク)を、できる限りとりに除くことです。衛生面の活動においても、リスクのある状態をいち早く発見し、それを改善していくという点で同じです。そのために、以下のような活動を行います。

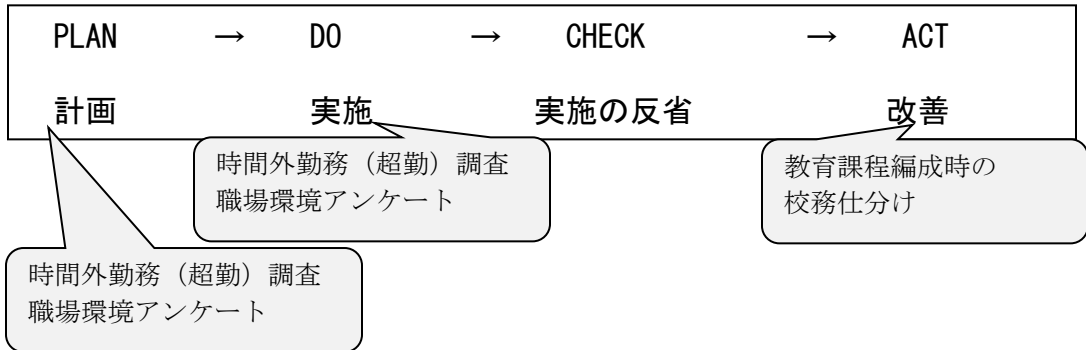
- ① 安全衛生関係設備等の点検・確認・措置
- ② 作業環境の点検・作業方法の点検・措置
- ③ 健康診断, 健康の保持増進
- ④ 安全衛生教育
- ⑤ 労働災害の原因調査と再発防止対策
- ⑥ 情報収集・統計の作成
- ⑦ 関係行政機関に対する報告

第3章

衛生委員会の実際

1. 労安体制の確立のための PDCA サイクル

学校の労安体制確立のための労安活動には、基本的な年間サイクルがあります。



このサイクルこそが、職場環境の改善＝労安体制の確立には不可欠なものです。

2. 体制確立のための柱

学校の労安体制確立のための労安活動は無数にあります。そのすべてを設置、あるいは実施するためには相当の知識と準備が必要です。そこで、活動の中からとくに欠かせないもの（最低限度の労安活動）を挙げてみることにします。なお、挙げた活動は設置や実施が比較的容易でもあります。

推奨頻度（2014年8月段階）

(1) 衛生委員会	(月 1 回	開催)
(2) 時間外勤務（超勤）時間調査	(月 1 回	提出)
(3) 職場環境アンケート	(学期 1 回	実施)
(4) 定時退庁日	(④週 1 回 ④月 2 回	設置)
(5) 校務仕分け	(学年末	随時)

1. 校内研修の必要性

学校の労安体制確立のために、校内研修は必要です。なぜなら、多くの教職員は「労働安全衛生」についてよく知らないからです。知らない理由は、関心がないからです。学校の労安体制確立にとって、全教職員の参加は不可欠です。ですから、全職員に関心をもってもらうことが必要になってくるのです。そこで、年度初めに「校内研修」の枠を確保することが重要になってきます。「第1回衛生委員会を拡大して全職員で開催」という形をとるのもありかもしれません。

さて、全職員に関心をもってもらう最大の理由は、「時間外勤務時間調査（以後、超勤調査）」を全職員で実施するためです。「超勤調査」の目的をしっかりと明示することで、「記入がめんどうくさい」「それが多忙化の原因になる」というような発想はなくなるはずです。「時間外勤務時間調査」からはじき出される数字が、職場の時間外勤務時間の実態を具体的に明らかにし、より確実に改善することができるからです。いくら「多忙化」を大声で訴えても、いつ？誰が？何が？どのくらい？などを具体的に示さなくては具体的なACTはできません。「超勤調査」「職場環境アンケート」などのDOを実施し、「衛生委員会」でCHECKをして初めてACT＝職場の改善がなされるのです。

2. 時間外勤務時間調査への参加

さて、全職員を「時間外勤務時間調査」の参加率は、校内研修の成果の表れだと言えます。全職員がしなければならない唯一の作業だからです。そのために「時間外勤務時間調査」に参加させる、いや参加したくなるような根拠を示した説明を準備する必要があります。

次に示した『「時間外勤務時間調査」の目的』を活用すると、(1)(2)についてはPDCAサイクルの説明で足りると思われれます。そのあとにたたみかけるように(3)を強調することで、誰もが「時間外勤務時間調査」をせざるをえません。

③について、明らかな業務上の事例を除いて、労働によって本人が命を落とした場合、そのことを証明することは極めて困難です。当事者のことを一番知っているのは当事者です。当事者の家族が普段からコミュニケーションを十分に重ねていたとしても、例えば、超過勤務による疲労の蓄積が心身の疾患やそれに伴う交通事故や自殺といった結果をもたらせたと証明する客観的証拠は簡単には見あたらないでしょう。

組合員のてびき(衛生委員会編)

- 発行日 2014年8月26日
- 執筆・編集担当者
北薩地区労働安全衛生対策会議(北薩労安会議)
恩田昭雄(亀山小)【第1章】
帖佐幸子(山下小)【第2章】
黒木健史(鶴田中)【第3章】
龍造寺範興(出水中)【編集協力】
- 連絡先
薩摩川内市神田町1-10 川薩教育会館
TEL 0996-25-1150
URL <http://hokusatu-roan.jimdo.com/>
- 印刷・製本
川内印刷株式会社
- カンパ
200円(北薩支部の組合員以外)
- 著作権
北薩労安会議に帰属します。

乱丁本、落丁本の場合は、おとり替えをいたします。