

人間らしく生き、働ける教育職場を求めて

杉本正男

1 教職員の深刻な健康破壊の実態

「社会が支えずに放っておくと、学校教育そのものが危機に陥るといって大げさでない」。これは、教職員の深刻な健康破壊の実態を踏まえて発せられた教職員互助会の精神科医の警鐘である。

深刻な実態の内実について若干触れたい。新聞報道等で周知の通り、精神性疾患による病休者の増加が鰻登り傾向にあり、10年前の約3倍になっている。新任教員で退職した者の9割が精神性疾患を理由としている。

精神を病み、休職又は退職を余儀なくされる教職員が増えている。慢性的長時間労働、超過密労働により過労死・過労自死の例も少なからずある。過労死・過労自死公務災害認定の裁判では、過労死ラインで働き続けた結果、体と心が壊され死に至ったことが明らかにされ公務災害と認定されている。今、教職員の平均退職年齢はおよそ51歳となっている。定年まで働き続けられない厳しい教育現場の実態がそこにある。

労働科学研究所の「教職員の健康調査」によると教職員の心理的仕事の負担は、男性が標準値の約2倍、女性が約5倍、身体的負担度は男性・女性共標準値の4倍を超すことを明らかにしている。

学校でのパワハラも近年多くの職場で発生している。特に、強権的・管理的教育、学校運営を推し進めている東京と大阪が他に比して多く見られるのは偶然とは思えない。

2 深刻な実態の背景・要因

1) 貧困な教育行政施策の問題

OECD基準から日本の教育職場の比較を見

ると、施策の貧困は歴然としている。教職員の数を見ると、学校の生徒千人当たりの教職員数は、日本はOECD平均より33.2人不足している。比率では平均の70%である。また、OECD平均を基準とした時、日本の教職員は約47万人不足しているという試算も出ている。教育行政施策の貧困が教職員から人間らしく生き働く権利を奪い、児童生徒の学ぶ権利を侵害しているのである。

2) 法令を遵守しない教育行政の問題

行政は法律にもとづき仕事を執行するべき立場にありながら、労基法・労安法を遵守・具体化することを怠っている。未だに、教職員の勤務時間把握を怠る教育委員会が多数存在している。そのため、長時間労働が野放しにされ過労死ラインで働き、心身の健康を壊している。労基法109条違反（罰金）という許されざる事態が未だに温存されているのである。

3) 競争主義教育・成果主義が疲弊の元凶

全国一斉学力テストによる「学力向上」競争が教育を根本から歪め、成果主義による差別的査定で教職員間の連帯が壊され、教育意欲・労働意欲の喪失を招いている。

文科省は「教職員メンタルヘルス検討会議」を立ち上げ、対策の検討を始めているが主な取り組みとして「セルフケア」「ラインケア」「業務の精選」などをあげ、対処療法に終わることが懸念される。

3 労安法を活用した川教組の取り組み

1) 川口市教職員組合の取り組み

1992年、教職員の健康破壊を背景に健康問題を専門的に取り組む専門委員会を立ち上げた。

専門委員会の活動を抜きに川口の労安活動を語ることはできない。専門委員会メンバーは、執行部代表、養護教員、事務職員、教員で構成され6名位で構成された。毎月1回の定例会を欠かさず、メンバーは交代がほとんどないので次第に専門性を高めていくことができた。専門委員会の活動について紹介する。

- 学習会の開催**：当初、教育職場では労安法について理解が空白状態だったので、学習を重視し年1回毎年「労安学習会」を開催した。
- 労安パンフの発行・普及**：組合員全員が労安法を理解し具体化できるよう、労安パンフを入門編・理論編・実践編と4回発行し、「一人一冊手渡し」を行った。
- 労安要求書の作成と運動化**：専門委員会が要求書原案を作成し執行部の検討を経て交渉を行った。教育委員会交渉では専門委員会も参加し要求実現を図ることができた。学校長労安要求書をもとにすべての学校で労安交渉が行われた。学校長の多くはこの交渉で労安法理解を深めたようだ。
- 総括衛生委員会への参加**：総括衛生委員会に組合代表が参加するに当たって、事前の対策（意見書提出・情報提供など）と衛生委員会後の総括を行い、形骸化させない取り組みを重視した。
- 教職員安全衛生管理規程の制定**：措置要求を契機に安全衛生管理規程検討委員会が発足し、川教組と教育委員会両者の協議の結果、4年の年月をかけて管理規程が発効した。教育委員会の担当責任者から「皆さんのお陰でここまでくることができました。」と感謝の言葉が述べられた。

2) 川口市教育委員会の取り組み

1992年、川教組の労安要求交渉において、市教委は「労安法は教職員に適用される」との回答を行った。労安法を施行する見解を表明した市教委は、その後要求にもとづく施策を徐々

に始めた。要求の翌年、教職員の健康診断が人間ドックを専門に行う健診センターで受診できるようになった。また、この年に救急セットがすべての学校に配置された。

「要求すれば実現する。」労安法の取り組みに確かな手応えを感じ教職員組合の重点課題となった。教育委員会の施策について紹介する。

- 教職員安全衛生管理規程の制定**：教職員組合との協議を経て先進的な内容の規程を制定した。県内他市町村のモデル規程として採用されている。
- 総括衛生委員会を設置**：市内小中学校85校・教職員数約2500人を対象にした衛生委員会が活動を行っている。活動は衛生委員の奮闘で年々充実してきている。
- 産業医の配置**：25名の資格を持つ産業医が配置された。一人の産業医が4校を担当し、学期に最低1回学校訪問を行っている。職場巡視・健康講話・個別面接など。
- 教職員メンタルヘルスカウンセラーの配置**：現在男性1名・女性1名のカウンセラーが配置され活動している。休職に入る教職員に歯止めがかかり3億円近い人件費の削減効果も出ている。
- 衛生推進者資格取得講習会での資格取得**：毎年公費で資格取得講習会に教職員が派遣され衛生推進者の資質向上を図っている。
- 安全衛生担当者研修会の実施**：年2回、専門研修と各校の取り組みの交流を実施。

人間らしい生き方・働き方を実現する上ですべての学校において労安法を具体化する取り組みは教育行政・教職員組合の最重要課題である。

(すぎもと まさお・産業カウンセラー)