

茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合
310-0853 茨城県水戸市平須町表原1-9-3
telephone 029-305-3075
facsimile 029-305-3317
www.mito.ne.jp/~iba-kou/

2010年度 茨高教組中央委員会

■ 期日 2010年12月4日(土) 受付9:30 開始10:00 終了16:30
■ 場所 茨城県総合福祉会館・4階中研修室 電話 029-244-4545

人間ドック事業に頼らない法定健康診断の充実を ～総括安全衛生委員会報告～

10月27日、県庁において総括安全衛生委員会が開催され、学校における労働安全衛生管理体制、公務災害の状況、健康審査会の結果報告の他、職場復帰トレーニングの実施状況、上郷高校から提出された衛生委員会審議結果報告書等について討議がおこなわれた。

法定基準下回る各校の開催

昨年度の各学校における衛生委員会開催回数は平均で年8.9回。報告の信憑性は別として、労働安全衛生規則に規定されている月1回(年12回)を下回っている。とりわけ、産業医(「健康管理医」)の出席は平均年3.0回と少なく、問題である。

目立つ部活動指導中のケガ

公務災害発生件数は、昨年度が17件、今年度上半期が10件であった。目立つのは部活動指導中の若年層のケガである。

昨年度は17件中7件(うち20-30歳代が6件)、今年度上半期は10件中4件(うち20-30歳代3件)である。とくに運動部の指導に関して、長時間労働や危険な業務への従事、とりわけ、経験のない運動部を任されて無理をしているのでは

ないか、懸念される。各校の衛生委員会での検討が必要である。

昨年上回る勢いの精神性疾患

健康審査会で「A1(要休業・要医療)」判定となったのが、昨年度57名(うち精神性疾患29名=51%)、今年度上半期は36名(うち精神性疾患20名=56%)であった。例年、下半期の発生数が多いので、今年度は昨年度を大幅に上回ることが予想される。

A1判定者の56%が精神性疾患であることは、学校がいかに精神的に追いつめられる職場であるかを示している。精神的負荷を軽減するためにも時間外勤務をなくすこと、パワハラやいじめを根絶するなど、職場内人間関係の改善が求められる。

必要なのは復帰後の対応

昨年度から始まった精神性疾患での休職者に対する職場復帰トレーニングは、昨年度は8名が利用した。今年度は2名にとどまっている。トレーニングという名称にも問題があるが、とくに休職中の対応に限られ、職場復帰後の職務軽減措置がほとんどなく、制度それ自体に問題がある。

精神性疾患での休職後の職場復帰は、「B1」(要軽業・要医療)判定を受けたうえで実施される。これは、「医療行為を受けながら、勤務を軽減すること」とされており、通常勤務に戻すことではない。

しかし学校教員の場合、勤務場所の変更や職務の変更は困難なうえ、休暇を自由に取ることも難しい。かろうじて校務分掌の変更をするぐらいである。きちんと業務の軽減がなされるよう、教員定数を増やすなどの措置が必要である。

総括健康管理医の平間氏(下妻養護学校健康管理医)は、「精神疾患については、同じ症状はなく、一人ひとりについて個別のプログラムが必要である。職場復帰については事例ごとに丁寧に対応しなければならない」と指摘。高校教育課、特別支援教育課に意見を述べることにした。

養護教諭のインフル予防接種

昨年、「新型インフルエンザ」が猛威をふるった。今年になって発生しているインフルエンザはほとんどが「新型」であるとのことである。

養護教諭は、症状のある児童生徒と直接接している。そのた

校長が文部科学省の矛盾した法解釈を受け売り

教育公務員特例法を蹂躪する違法行為について(第2回)

昔の文部省見解を持ち出す

2010年8月11日、古河第三高校の永塚卓校長は、「外部包括監査」(包括外部監査の誤り)において「監査官」(「包括外部監査人」の誤り)に「研修報告書」を「見られる」時に備えて、どのような研修をおこなったかという内容よりも「自宅でなければならない理由」をどう書くかに留意するようにと指示した(本紙第1020号)。

これに対して、茨城高教組古河三高分会はただちに反論をおこなった。すなわち、教育公務員特例法が規定する「研修」は、教育公務員の職務(公務)であること、「研修」は、教科などの教育活動にかんする「研究」のみならず、見識や人格を高めるための「修養」も含まれること、教特法第22条第2項の「勤務場所を離れて行う」研修は、「授業に支障」

がないことが承認の要件であること、したがって「自宅でなければならない理由」を書くべき理由はない、と(「分会ニュース」、8月23日)。

すると、9月1日に「紙面・校内研修(参考資料)」とのタイトルを付した文書が同校の全教員に配布された。中身は『新学校管理読本』の188頁から190頁にかけてのコピーであり、欄外には「2010.9.1 校長」と記されていた。そして、「188、189ページは校長見解ではなく文科省見解。」と断り書きがある。「論点の整理」として、分会ニュースの主張を、①「職場を離れた場所で行う研修」を求め、②「校長が承認するのは『勤務場所を離れること』です。そして、承認する際の要件は『授業に支障』があるか否かです」、③「『研修がどうして職場をはな

れた場所で行う研修』などの理由」など書く必要はないのです」の3点に要約したうえで、「①から③の反証にあたると思われる箇所に、①→▲1、②→▲2、③→▲3を提示してみました」として、コピー中の9箇所に▲印が書き込んである。

もともと茨城高教組の主張は、文部科学省による「勤務場所を離れて行う研修」に対する不当介入に対抗して、その全面的批判として提出したものである(『茨城の教育 速報版』第10号、2001年5月9日、www.mito.ne.jp/~iba-kou/kouchukai/10.pdf)。茨城高教組の「研修=職務」論は、文部科学省が従来主張する「研修=職務専念義務免除」論に対する反論として提起したものである。1997年発行の『新学校管理読本』(第三次全訂版)のコピーを配布しただけで、2001年【2面につづく】

め、インフルエンザに感染しやすい。多くの養護教諭が自費で予防接種をしている。医療機関の医師や看護師は、当然、職務上予防接種を行っている。委員会で、学校の養護教諭も職務上のもので公費での予防接種が必要との意見が出され、検討することとした。

定期健康診断の充実改善を

定期健康診断を受診している人数がきわめて少なくなっている。希望者のほとんどが「人間ドック」を受診できるようになったためである。多額の個人負担があるのに、「人間ドック」に集

中するのは、定期健康診断の検診項目が法定の最低水準にとどまり不十分であることが原因である。医療機関において、「人間ドック」の水準に近づけた充実した健康診断(費用は全額使用者負担)をおこなうべきである。労働者委員から、定期健康診断の充実改善を求めた。

【1面「研修」記事のつづき】

5月以降の茨城高教組の主張や2010年8月の茨城高教組古河三高分会の主張に対する「反証」だとするのは、すくなくとも時間的前後関係から無理がある。

論点整理における脱漏

とはいえ、問題は双方の主張の当否であるから、内容について検討する。

永塚校長が分会ニュースに関する「論点の整理」として挙げた3点のうち、①と③は内容が重複している。3つの「論点」にわたって「反証」をあげたと言いながら、じつは2つの「論点」しかとりあげていない。重複の一方、「絶えず研究と修養に努めなければならない」という教育公務員特例法第21条の規定にかんする「論点」が脱落している。永塚校長は、研修は勤務場所を離れて行う研修を含めて教員が職務（公務）として従事するものに他ならず、職務専念義務を免除されて私的行為としておこなうものではないという、分会ニュースが提起している最も重要な「論点」を完全に見落としている。

永塚校長は、「勤務場所を離れ

教育公務員特例法

(研修)

第21条 第1項 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

(研修の機会)

第22条 第2項 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

て行う」研修は、職務（公務）であるのかそれとも職務専念義務を免除されておこなう職務外の実行行為であるのかという根本的事柄については全く無頓着のようで、「職場を離れた場所で行わなければならない理由」を書くべきだという結論部分にもっぱら関心が集中しているのである。

札幌高裁判決に頼る

『新学校管理読本』は、「勤務場所を離れて行う」研修に関しては、「本属長」（校長）は「授業に支障がない場合であっても、校務運営上の支障の有無等諸般の事情を勘案して自由裁量により承認を与えることができるものである」と断定するのだが、その根拠・理由についての説明はまったくない。法律の明文規定に反する内容を恣意的に付加しているのだから根拠を示せないのは当然である。ここで唐突に出てくるのが判例である。永塚校長がコピーした『新学校管理読本』には「参考」として札幌高等裁判所の判決の一部が13行ほど引用されている。

この行政訴訟は、北海道しらおい白老町立白老小学校の川上教諭が1968（昭和43）年11月8日から10日にかけて帯広市で実施された北海道教組と高教組による教育研究集会に参加するため教特法にもとづく「勤務場所を離れて行う」研修の承認を求めたのに対し、同校の校長が教育研究集会は職員団体（教職員組合）の活動であって同集会に参加することは研修にはあたらないとしてこれを承認せず、北海道が11月6日午後から9日までの給与分7015円を翌1969年2月支給の給与から減額したことに對して、川上教諭がこの減額分の支払いを求

めたものである（兼子仁・佐藤司『判例から見た教育法』1977年、新日本法規出版、239-50頁）。

一審札幌地裁は川上教諭の請求を棄却し（昭和44年（行ウ）第5号、判決1971〔昭和46〕年5月10日）、二審札幌高裁は川上教諭の控訴を棄却した（昭和46年（行コ）第3号、判決1977〔昭和52〕年2月10日、判決全文はwww.courts.go.jp/hanrei/pdf/7DF9C994BAA0898149256D41000A7730.pdf）。

控訴審において、被控訴人の北海道は従来の文部行政解釈のとおり、教員の研修には（一）勤務時間外の自主研修、及び（二）勤務時間内の研修のうち、（1）職務命令による研修、並びに（2）職務専念義務免除による研修の三種類があると主張した。そして、教特法第22条第2項（当時は改正による条文追加前なので第20条第2項）の「勤務場所を離れて行う」研修は、このうち（二）（2）にあたることとして、つぎのとおり主張した。

「勤務しない間の給与の減額もなされないものであるから、右研修の内容は職務と密接な関連を有し、今後の職務の遂行に役立つものであり、かつ、授業に支障がない等相当合理的な理由の存在することが必要である（事実、三）。

そもそも法律（教特法）が教育公務員に対して、職務外の私的行為としての研修を義務づけているとする解釈は失当である。法律が義務づける研修がすべて職務（公務）であることは自明である。文部行政当局も教特法制定後しばらくの間は「研修＝職務」とする立場をとっていたが、突然1964（昭和39）年の行政通達で

それを変更し、「研修＝職務専念義務免除」論に転じた（『基本法コンメンタール 新版 教育法』1977年、日本評論社、392頁）。

文部行政当局は研修が職務（公務）であることを認めず、研修を恣意的に分類したうえで、あるものは職務であるとしつつ別のものは職務でないとする。これが以後のあらゆる矛盾と混乱の根本原因となっている。たとえば、職務でないとした研修のうち（二）（2）の職務専念義務を免除されたうえでおこなう研修について、職務と密接な関連を有しなければならないという主張は、支離滅裂でどうていつじつまが合わない。

札幌高裁判決の背理

札幌高等裁判所の判事たちは、控訴人川上教諭側の「研修＝職務」論を採用する気はないものの、さりとて矛盾と混乱に満ちた教育行政解釈をそのまま採用して判決文を書いたのでは杜撰のそしりを免れず、法曹としてのプライドが許さないとでも考えたのだろう。札幌高裁判決は、「控訴棄却」の理由として、被控訴人側が主張していない主張を自分自身で用意し、判決文中に組み込んだ。

「勤務時間内に勤務場所外で行われる自発的研修については、勤務場所を離れることにより本属長の服務上の監督権が事実上及ばないこととなる関係上、それが右監督権の例外的離脱によつて本来的職務として第一義的に行われるべき勤務場所での授業その他の日常的業務に及ぼす支障の有無、更には研修と称する右行為が右の離脱を相当とすべき前

示「研修」に当るか否かを服務監督義務上服務監督権者においてまず判断せしめる必要があるため、同法第二〇条第二項においてこれを本属長の承認にかからしめた上、右勤務場所外での自発的研修をなすことをも許容したものと解するのが相当である。」（理由、三、2）

「勤務場所を離れることにより本属長の服務上の監督権が事実上及ばないこととなる」というのは、ずいぶんおかしな命題である。まず、判決文中の「事実」ではなく「理由」において法解釈の話をしているのに、当事者が主張してもいない「事実上」の話を創作してそれを根拠にすること自体が間違いである。法的問題〔権利問題〕と事実問題との区別がつかない。むしろ、あえて混同したうえで都合よく結論を引き出そうとしたのだろう。高裁判事たる者が、法曹としての資格をみずから否定するも同然の行為である。

そして、「事実問題」としてもこの命題は誤りである。たとえば何年もの間勤務場所を「離れ」たうえ、その間一切の連絡をとらないというのであれば、何年もの間勤務場所を「離れ」たうえ、その間一切の連絡をとらないというのであれば、一定の日時を区切って、どこでどのような内容の研修を行うかについて、事前および事後の報告がなされるのであれば、法的にはもちろん、「事実上」も本属長の監督下にあるといつてよいだろう。特定の瞬間において本属長と当該勤務公署に属する教員とが同一勤務場所に存在しないということをもって、当該教員について職務専念義務免除の手続きを取らなければならないというのは、短絡

的、非現実的であり、ほとんど無意味である。

本気で「勤務場所を離れることにより本属長の服務上の監督権が事実上及ばない」と言うのであれば、出張（公務のための旅行）中および出張先で公務（職務）に従事している最中にも、「本属長の服務上の監督権が事実上及ばない」ことになってしまうから、教員は出張のつど職務専念義務免除の手続きを取らなければならないことになる。

あるいはまた、教員が勤務場所において勤務しているいっぽうで「本属長」の方が出張や年休のため勤務場所を離れる場合にも、当然、「本属長の服務上の監督権が事実上及ばない」ことになる。そして判決文の論理に従えば、勤務場所で通常通り勤務している数十人の教員全員について職務専念義務免除の手続きを取らなければならないことになる。以上のことは、教員に限らず、公務員一般についてもいえるだろう。

こうした背理がぞろぞろ出てくる理由はあきらかである。前提としての「勤務場所を離れることにより本属長の服務上の監督権が事実上及ばない」という命題が誤っているのである。「事実上」といながら、ひどく非現実的で矛盾した論法を繰り出したものである。

法的問題（権利問題）を論ずる判決文の「理由」中で、あえて事実問題を根拠にして本属長の監督権がおよばないなどという無茶な主張をしたのは、つまるところ法的には本属長の監督権が及んでいることを札幌高裁が認めているからにはほかならない。

それにしても札幌高裁がここまで「勤務場所」にこだわるのはなぜだろうか。（以下次号）