# 教育委員会における健康管理対策とその法的根拠

**事業者としての役割**

労働安全衛生法は、労働災害の防止対策を推進することにより「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する」ことを目的とし、事業者の責務として「単にこの法律で定める労働災害の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にしなければならない。」と規定する。

教育委員会も、労働安全衛生法が適用される事業者であり、同法に基づき、安全衛生管理体制の整備をはじめ、職員の危険又は健康障害を防止するための措置、職員の就業に当たっての措置、健康の保持増進のための措置、快適な職場環境の形成のための措置その他安全衛生対策を講じることとされている。

**○労働安全衛生法 （抜粋）**

**（目的）**

第1条　この法律は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

**（定義）**

第2条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(3) 事業者　事業を行う者で、労働者を使用するものをいう。

**（事業者等の責務）**

第3条　事業者は、単にこの法律で定める労働災害の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にしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

**＜労働安全衛生管理対策の内容＞**

| | |
|---|---|
| 作業環境管理 | 設備の改善、快適職場の形成、受動喫煙対策 |
| 安全衛生管理体制 | 総括安全衛生管理者、衛生管理者、衛生推進者、産業医、衛生委員会 |
| 健康管理 | 健康診断、健康診断実施後の措置、健康の保持増進、長時間労働による健康障害防止のための医師の面接指導、メンタルヘルス対策、ストレスチェック制度 |
| 労働衛生教育 | 健康教育 |

**＜労働安全衛生対策の事業場ごとの所管＞**

| 対策 | 事業場 | 県教育委員会事務局等・県立学校 | 市町教育委員会事務局等・小学校・中学校・市立高校 | 根　拠 |
|---|---|---|---|---|
| 安全衛生管理 | 衛生管理者・安全衛生推進者の選任 | 県 | 市町 | 労働安全衛生法第 12 条、第 12 条の2 |
| | 産業医の選任 | | | 労働安全衛生法第 13 条 |
| | 衛生委員会の設置 | | | 労働安全衛生法第 18 条 |
| 健康管理 | 教職員の健康診断の実施 | | | 労働安全衛生法第 66 条<br>学校保健安全法第 15 条 |
| | 健康診断実施後の措置保健指導等 | | | 労働安全衛生法第 66 条の 5、第 66 条の 7<br>学校保健安全法第 16 条、<br>学校保健安全法施行規則第 16 条 |
| | 過重労働者の健康障害防止のための対策 | | | 労働安全衛生法第 66 条の 8、第 66 条の 9<br>労働安全衛生規則第 52 条の 2、第 52 条の 3 |
| | 心理的な負担の程度を把握するための検査等 | | | 労働安全衛生法第 66 条の 10 |
| | 「心の健康づくり計画」の策定 | | | 労働安全衛生法第 69 条第 1 項、第 70 条の 2<br>（「労働者の心の保持増進のための指針」） |

※県費負担教職員の任命権は県教育委員会にあるが、労働安全衛生管理体制の整備は、学校の設置者である市町教育委員会に求められる。

**〇安全配慮義務（電通事件　最高裁判所 2000 年 3 月判決　根拠条文は民法第 715 条）**

この判決で、裁判所は、管理監督者に対して、「部下の健康状態を把握し、健康状態に問題がある場合には、業務負荷による健康状態の悪化を防ぐための具体的な措置をとる」責任があることを明示した。管理監督者がその責任を果たしていない場合には、事業者の過失が認定されることになったのである。

（引用：労働安全衛生法に基づく地方公務員の健康管理第４版、（財）地方公務員安全衛生推進協会）

# 安全衛生管理体制

## 衛生管理者・安全衛生推進者の選任

**〇労働安全衛生法第 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、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第 10 条第1項各号の業務（第 25 条の2第2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おいては、同条第1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。

**〇労働安全衛生法第 12 条の2（安全衛生推進者等）**

事業者は、第 11 条第1項の事業場及び前条第1項の事業場以外の事業場で、厚生労働省令で定める規模のものごとに、厚生労働省令で定めるところにより、安全衛生推進者（第11条第1項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあっては、衛生推進者）を選任し、その者に第 10 条第1項各号の業務（第 25 条の2第2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おいては、同条第1項各号の措置に該当するものを除くものとし、第 11 条第1項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあっては、衛生に係る業務に限る。）を担当させなければならない。

## 産業医の選任

**〇労働安全衛生法第 13 条（産業医等）**

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、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（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

## 衛生委員会の設置

**〇労働安全衛生法第 18 条（衛生委員会）**

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、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。

(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

参考〇労働安全衛生規則第 22 条（衛生委員会の付議事項）

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。

(1) 衛生に関する規程の作成に関すること。
(2) 法第 28 条の2第1項又は第 57 条の3第1項及び第2項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。
(3) 安全衛生に関する計画（衛生に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。
(4) 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
(5) 法第 57 条の4第1項及び第 57 条の5第1項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。

(6) 法第 65 条第1項又は第5項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
(7) 定期に行われる健康診断、法第66条第4項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第 66 条の2の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
(8) 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
(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の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の対策の樹立に関すること。
(11) 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

**○労働安全衛生規則第 23 条の 2(関係労働者の意見の聴取)**

委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない。

# 健 康 管 理

## 教職員の健康診断の実施

**○労働安全衛生法第 66 条(健康診断)**

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

**○学校保健安全法第 15 条(職員の健康診断)**

学校の設置者は、毎学年定期に、学校の職員の健康診断を行わなければならない。

## 健康診断実施後の事後措置 保健指導等

**○労働安全衛生法第 66 条の 5(健康診断実施後の措置)**

事業者は、前条の規定による医師又は歯科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、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科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(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第 90 号)第7条第 1 項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。)への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

**○労働安全衛生法第 66 条の 7(保健指導等)**

事業者は、第 66 条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断又は第 66 条の 2 の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

**○学校保健安全法第 16 条**

学校の設置者は、前条の健康診断の結果に基づき、治療を指示し、及び勤務を軽減する等適切な措置をとらなければならない。

**○学校保健安全法施行規則第 16 条(事後措置)**

法第 15 条第 1 項の健康診断に当たつた医師は、健康に異常があると認めた職員については、検査の結果を総合し、かつ、その職員の職務内容及び勤務の強度を考慮して、別表第2に定める生活規正の面及び医療の面の区分を組み合わせて指導区分を決定するものとする。

2　学校の設置者は、前項の規定により医師が行った指導区分に基づき、次の基準により、法第 16 条の措置をとらなければならない。

## 過重労働者の健康障害防止のための対策

**〇労働安全衛生法第 66 条の 8（面接指導等）**

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。

**〇労働安全衛生法第 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っ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に努めなければならない。

**〇労働安全衛生規則第 52 条の 2（面接指導の対象となる労働者の要件等）**

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月当たり80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 月以内に法第 66 条の 8 第1項又は 66 条の 8 の2第1項に規定する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って法 66 条の8第1項に規定する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。

3　事業者は、第一項の超えた時間の算定を行つたときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり 80 時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る超えた時間に関する情報を通知しなければならない。

**〇労働安全衛生規則第 52 条の 3（面接指導の実施方法等）**

法第 66 条の8の面接指導は、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、法第 66 条の8の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項の申出を行うように勧奨することができる。

## 心理的な負担の程度を把握するための検査等（ストレスチェック制度）

**○労働安全衛生法第 66 条の 10（心理的な負担の程度を把握するための検査等）**

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

2　事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

3　事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度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ものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、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を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

4　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項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。

5　事業者は、第3項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。

6　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。

## 「心の健康づくり計画」の策定

**○労働安全衛生法第 69 条第 1 項（健康教育等）**

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

**○労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項（健康の保持増進のための指針の公表等）**

厚生労働大臣は、第 69 条第 1 項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

**○「労働者の心の健康の保持増進のための指針（概要）」（厚生労働省　平成 18 年 3 月 31 日）**

**（趣旨）** 労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるように努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるよう、メンタルヘルスケアの原則的な実施方法について定めるものである。

**（心の健康づくり計画について）** メンタルヘルスケアは、中期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の

実態に則した取組を行うことが必要である。心の健康づくり計画は、各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置づけることが望ましい。メンタルヘルスケアを効果的に推進するためには、心の健康づくり計画の中で各事業者自らがメンタルヘルスケアを積極的に推進することを表明するとともに、その実施体制を確立する必要がある。

**○「労働者の心の健康の保持増進のための指針（抜粋）」（厚生労働省　平成 18 年 3 月 31 日）**

**５　４つのメンタルヘルスケアの推進**

**(3)　事業場内産業保健スタッフ等によるケア**

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業場外資源とのネットワークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。

| |
|---|
| 事業場内産業保健スタッフとは<br>・産業医、衛生管理者、保健師、心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ |