

平成28年度

法制問題に関する調査報告書

## はじめに

平成28年度も、各地区から多くの法制問題に関する資料を提出していただきました。寄せられた問題を、過去の法制資料、教育必携、教職員の服務要覧等を参考に研究を重ね、法制問題として回答に至ることができた17件について提示しております。提出いただいたすべての事例にお答えすることはできませんでしたが、今後類似の事例に対応するときの参考にしたり、各地区での研修会に活用したりしていただければ幸いです。

なお、本冊子の回答については原則的な取り扱いです。したがって、実際の事例に対応する場合は、個々の事情を考慮し関係法令等に照らし合わせて、適切に処理することに留意してください。

平成28年度 佐賀県公立学校教頭会法制部

## 平成28年度 法制部員

部 長	幡生 芳隆	白石町立白石中学校
副部長	西村 茂樹	鳥栖市立鳥栖中学校
部 員	西村 清美	武雄市立東川登小学校
部 員	峰 文子	唐津市立納所小学校

## 【設問 1】

再任用の雇用条件等、服務関係等の基本的なことを教えて欲しい。

### ◎ 回答

「任命権者は、当該地方公共団体の定年退職者等を、従前の勤務実績等に基づく選考により一年を超えない範囲内で任期を定め、常時勤務を要する職に採用することができる。ただし、定年に達していないときは、この限りでない。また、条例で定めるところにより一年を超えない範囲内で更新することができる。」（地方公務員法第28条の4）

定年退職者等とは、

ア 定年退職者

イ 25年以上勤続して退職した者であって、退職の日の翌日から5年を経過する日までの間にある（定年に達した）者

ウ イに該当する者として再任用されたことのある者、である。

また、地公法第28条の4第3項に規定する条例で定める年齢は65年、条例で定める日は3月31日と記されている。（佐賀県職員の再任用に関する条例第2条、第4条）

再任用された場合、職員番号は変更となる。通勤手当及び期末・勤勉手当は支給されるが、扶養手当、住居手当及び退職手当は支給されない。また、再任用の勤務が定年等による退職以前の勤務と継続する場合は、当該退職以前に保有していた年次休暇の日数を引き継ぐ。

## 【設問 2】

週休日の振替について、教育職員と事務職員等との処理方法の違いは何か。

### ◎ 回答

教育職員については、「教育職員の勤務時間の割振り等に関する要綱」第5の2に、振替等は、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間に行うものとし、この期間内に振替等を行うことが困難な場合は、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする16週間後の日までその期間を延長できると規定されている。

（服務要覧P112）

一方、事務職員や栄養職員等については、「事務職員等の勤務時間の割振り等に関する要綱」第5の2に、振替等は、勤務することを命ずる必要がある日が属する週（日曜日から土曜日までのいわゆる暦週）の期間に行うことを原則とし、この期間内に振替等を行うことが困難な場合であって、真にやむを得ないと認められる場合は、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から、勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間に行うことができると規定されている。ただし、勤務することを命ずる日が属する週に振替等を行わなかった場合、時間外勤務手当の支給が必要となる場合がある。（服務要覧P115～117）

### 【設問 3】

週休日に体育大会等学校行事を実施し、翌日月曜日に職員を一斉に振り替えたが、月曜日に13:30受付、14:00から開始の出張が入っている職員がおり、前半年休を取得して別日に振り替えることになった。その場合、

- ① 年休は、勤務開始の8:00～何時までか。
- ② 該当職員が、年休を取得して部活動指導を行った場合、「4号業務」の対象になるか。
- ③ 部活動指導を勤務開始時刻から行った場合は、勤務と見なされるか。（4号業務としてではなく）
- ④ どうしても間に合わせたい業務あり、年休を取得せず、勤務開始時刻から学校に勤務して業務を行いたいと申し出があった場合、年休でなく勤務とすることが可能か。また、その場合、管理職は出勤して業務の遂行を行っているか確認しなければならないか。

### ◎ 回答

- ① 自宅から出張先に直行する場合や移動中に特段勤務することを指示されていない場合には、年次休暇は用務の開始時刻までとなり、移動時間も年次休暇に含まれる。
- ② 4号業務の対象とはならない。4号業務は、勤務を要しない日または正規の勤務時間が4時間の日に2時間以上部活動指導を行った場合に支給される。
- ③ 設問の趣旨が明確ではないが、前半部分の部活動指導については年次休暇を取得しているため勤務ではなく、また、後半部分の出張については適切な職務命令・出張命令が行われていれば勤務となる。
- ④ 週休日の振替等は個々人において行われるものであり、振替等のできる期間に週休日の振替を確実に実施するのであれば、特に問題はない。また、労働時間の把握については、「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（平成13年4月6日付け基発第339号 厚生労働省労働基準局通知）」を踏まえ、適切に把握する必要がある。このため、管理職が職員の勤務状況等を直接確認できない場合には、職員から始業・終業時刻の開始の報告等を受けるとともに、必要に応じて、職員の行った業務内容を確認するなどにより、勤務時間を適切に管理することが考えられる。

### 【設問 4】

日曜日に運動会を実施し、月曜日に振り替えを予定していたが、雨天のため運動会は順延となった。しかし、児童も既に登校して、勤務が開始されていたため、そのまま授業等勤務を行った。この場合、翌日の月曜日に運動会を実施し、火曜日に「振替」を行うが、振替簿の記入で、訂正印は必要か。また、勤務の内容については、どのように処理すればよいか。

◎ 回答

一度振替により週休日になった日について、再度の振替を行うことは認められない。  
一般的に、振替による勤務が始まる前や振り返られた週休日の到来前など事前の場合には、当初の週休日の振替を取消し、改めて週休日の振替を行うことも可能であるが、今回のように事後の場合には、取り消すことはできない。

各学校において、適切に処理されるべきものとするが、今回のような場合、例えば、次のように2種類の勤務時間の割振りを行い、事前に職員に明示するとともに、児童生徒や保護者に周知しておくことが考えられる。

(1) 日曜日に予定どおり運動会を実施する場合

日曜日と月曜日の勤務を振替、月曜日は休校日とする。

(2) 日曜日が雨天のため、月曜日に運動会を順延する場合

日曜日と火曜日の勤務を振替、当該日は授業と運動会の準備等を実施する。

月曜日は通常勤務日で運動会を実施し、火曜日は休校日とする。

なお、日曜日の雨天で運動会の順延を決めた段階で、(1)の振替を取消し、(2)の振替とする。

【設問5】

中体連地区大会で、週休日の勤務を命じ、全振を予定していたが、雨のため途中で中止となり、大会は順延となった。この場合、振替簿の処理はどうすればよいか。

◎ 回答

既に中体連会場で勤務が開始されているので、週休日の振替を取り消すことはできない。雨天のため順延が決まった後の勤務については、残りの勤務時間を実際に勤務させることとなる。

なお、実際に行う業務等がない場合には、年次休暇を取得させて対応することもやむを得ない。

【設問6】

地区中体連大会等で、土・日・月（祝）が出張となり、14日間休まず勤務し、振休は後8週で取ることを本人が希望した。労働基準法第32条に「使用者は、1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。」とある。健康管理上からも、振休の取得を勧めるがどうしても実質取れる日がなく、本人の希望もあり、後8週で振休取得となった。超過勤務が問題になっている今日、労働基準法第32条のほう为重きをなさないのか。

◎ 回答

公立学校の教職員についても、一部の規定を除き、労働安全衛生法や労働基準法が適用され、また、職員の勤務条件については条例で定めるとされていることから、正規の

勤務時間として月曜日から金曜日までの5日間において1日につき7時間45分の勤務時間が割り振られるとともに、週休日や休日、週休日の振替等、各種休暇等が職員の勤務時間、休暇等に関する条例において定められている。（地公法第24条第6項、第58条第2項及び第3項、地教行法第42条、職員の勤務時間、休暇等に関する条例等）

各学校においては、これらの法令等を踏まえたうえで、所属職員の適切な管理監督等に努めるとともに、職員の健康管理に係る措置を適切に実施する必要がある。

そのうえで、設問の場合について検討すると、週休日である土曜日及び日曜日については、週休日の振替を確実に実施するのであれば問題はない。一方で、祝日である月曜日については、教育職員に対しては超勤4項目に該当しない限り、時間外勤務等の命令を出すことはできない。

なお、週休日等における対外運動競技等への引率業務であれば、特業手当の対象となり得る。

### 【設問7】

国民体育大会に選手として出場する時は、職免での出場が可能であるとされている。日曜フリー参観で登校日（勤務日）となっている日と国民体育大会への出場の日が重なった場合、職免による国民体育大会への出場と振休の与え方について教えて欲しい。

### ◎ 回答

週休日の振替は、週休日において特に勤務を命ずる必要がある場合に行うものであり、校長は、職員の管理監督の面も含め、校務運営上の長期的観点に立って、計画的に週休日の振替を行うべきである。したがって、そもそも週休日である日曜日に国民体育大会に出場する職員については、当該日に勤務時間の割振りを行うべきではない。

また、仮に、国民体育大会への出場が決定する前に、職員に週休日の振替を通知し、その後当該大会への出場が決定した場合にあっては、振り替えた週休日の到来前、あるいは、振替による勤務が行われる前であれば、週休日の振替を取り消すこととなる。

（補足）

平成20年9月25日付け教委教号外「国民体育大会等へ参加する場合の職務専念義務の免除措置について」により、コーチの取扱等が次のように示されている。

- ・国民体育大会にコーチとして参加する場合、職務専念義務を免除することができるのは、公益財団法人佐賀県体育協会からの派遣依頼に基づいたものに限る。
- ・選手、監督として参加する場合は従来どおり公益財団法人佐賀県体育協会から派遣依頼文が出されるので、職務専念義務を免除することができる。
- ・監督、コーチとして参加する場合であっても、自校生徒の引率を伴う場合は出張として扱う。

### 【設問 8】

育休代替教員の勤務が 8 月 15 日までで、夏季休暇を 3 日間取得して、8 月 16 日から本務者が復帰することになった。

復帰した本務者に、夏季休暇が与えられるか。また、3 日間取得できるか。

#### ◎ 回答

夏季休暇は、夏季における職員の心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図るために、7 月 1 日から 9 月 30 日までの期間に、1 日単位で取得できる休暇であり、この取得要件を満たせば、復職した者も当然に取得できる。

### 【設問 9】

教員の子が、介護の必要な障害がある（障害者手帳あり）場合、特別休暇で、「子の看護休暇」5 日と「介護休暇」5 日のどちらも取得することができるか。

#### ◎ 回答

子の看護のための特別休暇である「子の看護休暇」は、養育する中学校の就学の始期に達するまでの子の看護を行う場合に 5 日（2 人以上の場合にあっては 10 日）を超えない範囲内で認められるものであり、要介護者の介護のための特別休暇である「（短期の）介護休暇」は、要介護者の介護等を行う場合に 5 日（2 人以上の場合にあっては 10 日）を超えない範囲内で認められるものである。それぞれの取得要件が異なるので、各休暇の取得要件を満たせば、併用して取得することは可能である。（職員の勤務時間、休暇等に関する条例第 22 条第 5 号及び第 6 号）

なお、上述のとおり、「（短期の）介護休暇」は、要介護者（負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある配偶者、父母、子等）の介護等（要介護者の介護や通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に必要な世話）を行う場合に認められるものであることから、この取得要件を満たすかどうかで、その取得の可否を判断することとなる。

（職員の勤務時間、休暇等に関する条例第 22 条（5）、（6））（職員の勤務時間、休暇等に関する規則第 14 条第 3 項）

### 【設問 10】

土曜開校日や週休日に出張を命じた際、出勤簿には、出勤の印や出張印を捺印している。これは、勤務の状況や出張の経路を明確にし、他の表簿と食い違いがないようにするためである。しかし、『教職員の服務要覧』の出勤簿整理基準において、p 143 の 2-オでは、「週休日及び休日については、出張・休暇等の期間であっても捺印しない。」と記述されている。これは、表簿整理の実情と違っていると思われるが、どのように解釈すればよいか。

◎ 回答

教育職員に対して週休日等に時間外勤務を命じることができるのは、超勤4項目の場合のみである。よって、土曜開校日や土日に出張を命じる場合は、週休日の振替等が前提となる。週休日の振替を行ってれば、当該振替が行われたことにより、土曜開校日や出張（勤務）を命じられた日は正式な勤務日となることから、出勤簿に捺印することとなる。

なお、週休日の出張が翌日の業務のための単なる移動である場合にあっては、正式な勤務とならないことから、出勤簿に捺印する必要はない。

【設問11】

校長が1泊2日の宿泊学習引率の勤務を職員に命じた。当該職員から、その日の午前中4時間年休申請があった。（定期的に診察を受けており、この日は1年前から指定されていた。）当該職員は、始業時刻から4時間の年休（8：10～12：10）を取得後、学校に出勤した。その後、宿泊学習先に自家用車を使用し現地に向かい、児童と合流し、20時55分まで勤務した。翌日宿泊学習終了まで指導を行い、自家用車で帰校した。当該職員の帳簿はどのように処理すべきか。四宿を与えられるのか。

◎ 回答

教育職員の勤務時間の割り振り等に関する要綱第4（4）①において、「校長は、宿泊行事の運営上必要があると認められる場合は、特定の日に7時間45分を超えて、また、特定の週に38時間45分（再任用短時間勤務職員については、（2）②により割り振られた1週間あたりの勤務時間）を超えて勤務時間を割り振ることができるものとする。その時間は、宿泊行事の日程が1泊2日の場合は宿泊行事の期間中を通して4時間、2泊3日以上の場合は宿泊行事の期間中を通して8時間を上限とする。」と規定されている。

設問の場合は、4時間の年次休暇を取得しているものの、特定の日に勤務時間の7時間45分を4時間超えた形で勤務時間の割振りを行い、実際に宿泊したうえで1泊2日の宿泊行事の引率等も行っていることから、修学旅行等の属する4週間の期間内において、4時間の勤務時間の割振り変更を行うこととなる。このため、休暇承認簿や宿泊行事において児童生徒を引率する業務に係る勤務時間の変更簿を適切に処理していただくとともに、出勤簿については、宿泊学習当日については「年休」を捺印したうえでその取得時間を表示し、後4週間の期間内において宿泊行事に係る勤務時間の割振りにより割り振る勤務時間が3時間45分となる日については「四宿」を捺印することとなる。

## 【設問 1 2】

指導要録がデジタルデータ化され、SEI-Netで作成した指導要録は、提出後は一切修正できないと聞いた。前年度までは、記載に間違いがあった場合、その修正を関係の職員に依頼してきたが、このような修正は、文書の改ざんに当たるのか。

### ◎ 回答

指導要録の作成については、学校教育法施行規則第24条第1項に、「校長は、その学校に在籍する児童生徒の指導要録を（中略）作成しなければならない。」と規定されており、さらに、第28条第1項第4号に、「学校に備えなければならない表簿」として規定されている。指導要録は、「児童生徒の学籍並びに指導の過程及び結果の要約を記録し、その後の指導及び外部に対する証明等に役立たせるための原簿となるもの」（平成22年5月11日付け文部科学省通知）である。

校務の情報化の一環として文部科学省により推進されている「公簿のデジタル化」については、本報告書の平成27年度版において、関連の設問と回答が掲載されているので、参照されたい。

さて、指導要録は、情報の信頼性の確保及び個人情報保護の観点から、その真実性を保持することが重要であり、指導要録のデータの改ざん防止の工夫が求められている。指導要録のデジタルデータ化が進む中、設置者によっては、データ修正ができないシステムを導入しているのも、この要因によるものが大きい。したがって、過去の指導要録の記載内容の修正は、原則あってはならないものであることから、記載に当たっては慎重を期さねばならない。

しかし、記載内容に明らかな間違いや未記入箇所、誤字等が認められた場合については、内容によっては当該校を管理する教育委員会へ問い合わせ、指導要録作成の最終的な責任を負う校長の指導・監督のもと関係者が確実に修正等を行うことは可能である。

また、平成25年10月16日付け事務連絡「児童の表彰等新たに分かった事実の小学校児童指導要録への記載について」において、本来、当該年度に記載すべき事項が記載されておらず、新たな事実が判明し、指導要録の趣旨の一つである「その後の指導」に生かすために校長が必要であると考える場合は、管轄する市町教育委員会へ問い合わせの上、その判断のもと記載することも可能であるとされている。

なお、デジタル化による利便性ととも、その作成及び管理には、これまで以上に点検体制の整備や保管体制の徹底や慎重さが求められていることを踏まえておきたい。

【参考：文部科学省「指導要録等の電子化に関する参考資料」平成22年9月】

## 【設問 1 3】

今日、携帯電話が普及し、いつでもメール等で連絡がとれる状況になっている。そのような状況において、居住地を離れるに際し、「離任地届」を提出する必要があるのか。

◎ 回答

学校の設置者によって定められた「学校の管理に関する規則」等に基づいた対応が必要である。離任地届を直接規定する法令等はなく、校長が学校教育法第37条第4項に基づき、所属職員の監督者として所属職員の連絡先を把握しておく必要上、提出を求めているものである。

【設問14】

いじめ被害者の保護者から、学校が加害の保護者に事情を説明する際、その会話をボイスレコーダーに録音して後で聞かせて欲しいという要求がなされた。被害者の保護者として、加害者側の本音を知りたいとのことであった。可能か否か。

◎ 回答

公立学校については、「個人情報の保護に関する法律（以下、「個人情報保護法」）」は適用されず、各地方公共団体が定める個人情報保護条例等が適用される（個人情報保護法第2条第3項）。したがって、佐賀県内の公立学校のうち県立学校については、「佐賀県個人情報保護条例」が、各市町立小・中学校及び義務教育学校については設置者である各市町が定める個人情報保護条例等が適用されることになることから、「個人情報」を取り扱う際には、それぞれの規定に基づき適切に対応することが求められる。

いずれにしても、公正・中立を旨とする公教育機関である公立学校が、いずれか一方の要求や要望に基づいて行動することは厳に慎まなければならないことは明白なことであり、仮に、やむを得ず要望に応えなければならないとしても、加害者の保護者の承諾を事前にとっておくとともに使用目的を終えた時点で直ちに音声データを破棄することの2点については、最低限守らなければならないことである。

また、いじめ問題の解決には、何より、学校と保護者との信頼関係・協力関係に基づいた対応が不可欠であることから、学校は、あらゆる教育場面を通して保護者の信頼を得ることができるよう、児童生徒の教育に真摯に向き合わなければならないことは言うまでもないことである。

【設問15】

最近、体育大会や文化発表会で保護者が携帯やスマホで写真を撮り、勝手にフェイスブック等に掲載していることがある。呼びかけてはいるが、保護者全体に浸透していない。勝手な写真の掲載は、肖像権の侵害に当たるか。

◎ 回答

肖像権とは、自分の姿やかたちを無断で撮影されたり、その姿を無断で公開されたりしない権利である。著作権のように法律で定められた権利ではないが、判例によって認められてきた権利で、人格権の一種とみなされている。ただし、他人の姿が写真等に写り込んだ場合が全て「肖像権」を侵害したことになるれば、写真や映像を使ったすべての

表現活動ができなくなってしまうので、全く認められないということではない。

肖像権の侵害となるのは、まず、写真・動画に写り込んだ人物が誰だか特定できる場合で、しかも、常識的に考えて「社会生活上受忍（がまん）すべき限度を超える」と評価される場合である。また、拡散の可能性が高い場合は、肖像権の侵害が認められやすい。

いずれにしても、肖像権侵害の判断は曖昧であり、SNSへの掲載については、個別事情で変わってくるので、他人が写り込んでしまった場合に肖像権を侵害していると判断されるおそれは常にある。

肖像権に関して、トラブルにならないためには、学校行事等の写真をSNSに掲載する際に、写り込んでいる人の許可をとるべきである。しかし、それが難しければ、

①自分の子どもの部分だけの写真をアップする。

②写り込んでいる人の顔が識別できないように処理する。

などの方法を提示して、保護者に個人情報を取り扱うことについての意識をもってもらい、よく十分に説明する必要がある。

#### 【設問 1 6】

児童の住所、氏名、電話番号、保護者氏名、顔写真等の個人情報の取り扱いには、法令等に基づいた厳しい対応が求められる。学校では、個人情報の取り扱い同意書の提出を保護者に求めた上で、さらに家庭訪問等で意向を確認するなどして、慎重に取り扱うよう心がけているところである。

しかし、6年生の卒業アルバムの作成やPTA活動における広報誌の作成においては、顔写真等の掲載を断られることがあり、対応に苦慮している。また、PTA活動や地域の子ども育成会での連絡等に児童の住所や電話番号等の提供を求められることがあるが、同意を得られている情報以外は提供することができないため、「活動に支障をきたす」という声もある。どのような点に注意して対応する必要があるか。

#### ◎ 回答

公立学校については、「個人情報の保護に関する法律」は適用されず、各地方公共団体が定める個人情報保護条例等が適用されることについては、【設問 1 4】で述べたとおりである。

各市町立小・中学校及び義務教育学校については、設置者である各市町が定める個人情報保護条例等が適用されることになることから、それぞれの規定に基づき対応することが求められる。

佐賀県内の公立学校のうち県立学校の場合、「佐賀県個人情報保護条例」が適用されることになり、個人情報の収集の制限については、条例第7条第1項で、「実施機関は、個人情報を収集するときは、個人情報を取り扱う事務の目的を明確にし、当該目的を達成するために必要な範囲内で、適法かつ適正な手段により行わなければならない。」と規定されている。

また、個人情報の利用及び提供の制限については、条例 8 条第 1 項に「実施機関は、個人情報（特定個人情報を除く。以下この条において同じ。）を取り扱う事務の目的以外の目的のために、個人情報を利用し、又は提供してはならない。」と規定されている。さらに、同条第 2 項で「前項の規定にかかわらず、実施機関は、次の各号のいずれかに該当するときは、個人情報を取り扱う事務の目的以外の目的のために、個人情報を利用し、又は提供することができる。」とあり、その第 1 号で「本人の同意があるとき、又は本人に提供するとき。」と規定されている。したがって、利用する目的を明確にし、個人情報の取り扱い同意書の提出を求めるなど慎重な対応をなされているのは適切である。

学校行事等で撮影された児童生徒の写真については、児童生徒が身に付けているゼッケンや写真のタイトル、コメント等の情報との複合などにより特定の個人が識別できる場合は個人情報に該当し、前述した手続きが必要となる。しかし、写真から個人が特定されない場合や写真に対して名前を特定できない処理をした場合は、特定の個人を識別することができないので個人情報には該当せず（条例第 2 条第 1 項第 1 号）、卒業アルバムや P T A の広報誌に掲載する場合、本人の同意を求める手続きを求められることにはならない。

ただし、児童生徒の写真を掲載することにより、学校外の多くの人の目に触れることになるので、個人情報保護の問題とは別に、プライバシー保護の観点から、あらかじめ本人や保護者に出来上がった写真を見せて事前に承諾を得ておくことが望ましい。

また、P T A 活動や地域の子ども育成会での連絡のために、児童生徒の住所や電話番号などを提供するには、本人及び保護者の同意を得ることが必要である（条例第 8 条第 2 項第 1 号）。同意を得るためには、入学時や新学期の開始時などに、利用する目的や誰に提供するかを明らかにすることで提供の必要性を理解してもらうとともに、提供する内容や範囲を必要最小限にすることなどで同意を得やすく工夫することが大切である。

なお、利用目的達成後には速やかに破棄するよう、提供先に依頼しておくことについても留意しなければならない。

#### 【設問 1 7】

最近、ストレスマネジメントの重要さをとみに感じるようになった。職員の健康管理に関する法令、開催しなければならない委員会等の名称、内容などについて、衛生管理も含め、体系付けて教えて欲しい。

#### ◎ 回答

##### 1 全ての職場で行うべきこと

##### （1）定期健康診断

ア 定期健康診断の実施（安衛法第 6 6 条、安衛則第 4 4 条、学校保健安全法第 1 5 条、学校保健安全法施行規則第 1 2 ～ 1 4 条、1 7 条）

- イ 健康診断結果の記録の作成（安衛法第66条の3、安衛則第51条、学校保健安全法施行規則第15条）
- ウ 健康診断結果についての医師等からの意見聴取（安衛法第66条の4、安衛則第51条の2）
- エ 健康診断の結果の通知（安衛法第66条の6、安衛則第51条の4）
- オ 健康診断実施後の措置（安衛法第66条の5、学校保健安全法第16条、学校保健安全法施行規則第16条）
- カ 医師又は保健師による保健指導（安衛法第66条の7※努力義務）

(2) 勤務時間の適正な把握（労働基準法第32条、36条）

- ア 始業・終業時刻の確認及び記録
- イ 労働時間の記録に関する書類の保存  
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。
- ウ 職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) 月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者への医師による面接指導の実施（安衛法第66条の8、9、安衛則第52条の2、3、8）

- ア 事業者は、長時間の労働により疲労の蓄積が認められるときは、医師による面接指導を行わなければならない。
- イ 事業者には次のaに該当する労働者に対しては面接指導を実施する法的義務があり、bまたはcに該当する労働者にも面接指導又は面接指導に準ずる措置を講じる努力義務がある。
  - a 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、疲労の蓄積が認められる労働者（申出を受けて実施）
  - b 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（申出を受けて実施）
  - c その他事業場で定める基準に該当する労働者（事業場の規定により実施）

2 50人以上の職場で行うべきこと

- (1) 衛生委員会月1回以上の開催（安衛法第18条、安衛則第23条）
- (2) 衛生管理者及び産業医の選任（安衛法第12、13条、安衛則第7、13条）
- (3) 産業医による月1回の職場巡視（安衛則第15条）
- (4) ストレスチェックの実施（安衛法第66条の10、安衛則第52条の9～21条）
  - ア ストレスチェック制度の実施方法を衛生委員会（意見を聴く機会）が調

査審議すること

イ 職員に対してストレスチェックを行うこと

ウ 受検した労働者に対し、実施者からその結果を直接本人に通知させること

エ 高ストレス者に医師による面談指導を実施すること

オ 事業者が、面接指導を行った医師から就業上の措置に関して意見を聴取すること

カ 医師の意見を勘案し、必要に応じて適切な措置を講ずること

キ 本人の同意を得て取得したストレスチェックの結果を5年間保存すること

ク ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析すること(※)

ケ 集団分析結果を勘案し、必要に応じて適切な措置を講ずること(※)

※ 努力義務

### 3 50人未満の職場で行うべきこと

(1) 関係職員の意見を聴くための機会を設けること(安衛則第23条の2)

(2) 衛生推進者の選任(安衛法第12条の2、安衛則第12条の2、3)

(3) 健康管理医の選任(安衛法第13条の2、安衛則第15条の2)

### 4 労災認定基準

(1) 精神障害の労災認定要件(厚生労働省)

ア 認定基準の対象となる精神障害を発病していること

イ 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること

ウ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

※ 「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況が、職員に強い心理的負荷を与えたことをいう。

(2) 脳・心臓疾患の労災認定(厚生労働省)

次の(1)、(2)又は(3)の業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、労基則別表第1の2第9号に該当する疾病として取り扱う。

ア 発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと(異常な出来事)

イ 発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと(短期間の過重業務)

ウ 発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと(長期間の過重業務)