

「労働災害の患者職員に対する厳格な復職補助規格の必要性の模索」

静岡家族の会 尾崎正典

1 労働災害は労働に従事していて、その労働に関する業務執行の中に多岐にわたって発生する疾患やケガ、事故他であるが、その中で今回は教育関係の労働、主に教員による業務による精神疾患に限定してその発生や原因、関係者の当時の対応や認識を、長期にわたって裁判に関わりながら検証してきました。

状況、を分析するとともに改善策の手がかりを掘り起こし「如何に生きて復職をさせるか。」との願いのような認識を、新たにすることを計画しております。認識の確定には命を守る重要性を感じております。

精神疾患の発病や労働との因果関係の認識は、現代的な変化に伴い、新たな課題の定義や、その改善についての手がかりを模索することに、意味があるように変化している、と考えます。

私が裁判を通じて身近にかかわりが有った4件～7件の事案の発生やその後の経過を知る中で知りえる範囲での検証となります。事例名については名称、及び発生場所、詳しい業務内容については省かせていただく場合があります。併せて、私は労働衛生管理者でもなく、労働精神医療専門家でもありません。教育関係の労働者でもなく、ただ教育関係の被災者の家族で10年以上裁判で係争した当事者家族であります。

2 早期対応の困難な状況 多くの災害事例は裁判になり、そこで明かされていく事実が主体となりますが、その理由が災害を隠蔽したり労働災害を職場や関係者が保身上認めない姿勢や災害基金のそのことに同調する機運態度が、長期裁判での検証や隠蔽、を結果的に起こしているのです。

被災者の家族への負担を増やし、裁判となる事例を被災家族の諦めから減らす。そのことは訴訟を避け、災害の表出と責任を回避する管理者側の保身の姿勢のためです。そのため労働災害対策は後手に回り、類似した災害が多発していくことになりました。社会的状況は改善を長期に待たなければならない理不尽さとも、長期間戦わなくてはならなくなって、今もいるのです。

まず、第一にお話したいのは被災教諭は、私のかかわりを持った7件の事例でそのすべての事例で被災当初、被災者は生きておりました。その後1か月から半年の間に被災者の病状、被災の状況の悪化、が起り障害による「希死念慮」(自から死を望む精神的圧力症状) により、通常価値観では想像できない大切な自らの命を失わせることとなります。その被災者の行動を止めることができずに自死へと向かう事例が6件ありました。助かった事例はわずか1件です。ではまずなぜ多くの労災事例、(精神疾患罹患)の事例では被災者を助けられなかったかを考えてみようと思います。

3 具体的事例 被災を起こしたとき、1の事案では職場で混乱が起こっていたこと 無理な企画の押し付けで児童を含めて混乱とトラブルが多発していて被災職員の状態が限界に近い、もしくは限界を超えているという認識があったが、規格の業務を中止する決断は管理者にできない状態であった。そのため教諭が被災して教室で倒れてしまっていた事実も、児童を守るために興奮状態になっても、止めることができませんでした。上部組織からの指示による規格であり校長も、教育委員会も中止を決められなかったわけです。つまり責任の所在が小学校で行われたのにも関わらず、暗黙の中で不明確でした。多くの問題行動の出来事や事件を認識しながら、裁判上では、事実を曲げて、あたかも普通の出来事のように処理していました。

まず第一に被災させる現場、状況が一部作為的に作り出されていることです。特別な被災させる状況、環境がセットされた事案があります。被災が暗に想定され、混乱が起こることとそれを容認したのです。そのうえで、管理者が甘く考えていたことがわかります。

事例 1 養護施設に法的に保護され養護学校に通う児童と普通学校教諭の事案

1)の事例 保護者が教育上の無理な要求を教育委員会に申し入れたことにより、多くの混乱の発生と教育目的とは程遠い企画を被災者に負わせ多くの負担と混乱があえて起こる企画を容認させました。小学校の支援学級の年度末のまとめの1月から2月のに行われました。そのうえで事実は予想を超えて混乱して被災者及び在籍児童も大変な危険を、まの当たりにしました。第一に家庭から家庭内暴力や養育不能の過程から法的措置で福祉事務所に保護した児童が法的解除もなく家庭に戻し、半月に及ぶ地元小学校の支援教室に通わせたことです。教育委員会は調査の中で児童が養護学校レベルの障害のある児童であることを就学指導委員会で決定されており、現に養護学校で指導を受けていた児童を体験入学として半月にわたり養護学校の児童の指導免許のない教諭に担わせたのです。福祉事務所の強い指示を受け、教育委員会は校長と打ち合わせをして、父兄に地元の支援教室への入学は無理であることを親に混乱の状況を見せて諦めてもらう為に、強引な企画を行うことが打合せされた記録が、就学指導委員会の記録ノートに残されていました。事実は想像以上にひどいことになりました。被災教諭はその間に児童を守るために心因反応により重篤な災害を受けました。

事例 2 校内で起こった暴力を契機に被災を重ねていった女性教諭の事案

2)中学生の担任の女性教諭が生徒により腹部を強く殴られるなどの暴力行為を受けた。その後安易な後処理で本質的な反省が得られない結果に終わった。指導や授業のための日々生徒の教育のため作成を続けた印刷物のシートをまき散らしたり破ったり、授業にならない状況が続きました。被災教諭は強い心的な障害を受けました。その後も山間部で生徒の宿泊に同行する行事に参加引率する中で行方不明事件に遭遇して心的ストレスと障害を受けました。

事例 3 初任者教育中に発生した学級崩壊及びパワハラ的事案

3)、)新任の小学校教諭の2つの事例

厳しい新任教諭指導に加え、問題のある児童の行動、によるストレス障害の発生その児童を取り巻く児童の増長による学級崩壊。改善する努力に対する、新採指導教諭の過酷で被災教諭をますます傷つける言動。混乱から立ち直るための指導の不足。逆に新任教諭を激しく叱責した指導の適切性の問題を認識しない指導者や校長等の労働災害発生に危険を想定できない管理能力不足の認識。その後に被災教諭の懸命な努力の後に暴力的問題児童の父兄による被災教諭を打ち砕く過酷な言動がありました。ついに新任教諭の冷静な判断力と希望は壊されてしまいました。

4) 新任採用後2か月で学級崩壊で発生した案件。 ここでも過酷な新任教諭への指導が行われていました。いったい信任教諭を守り、育てる。カリキュラムなどは、どの様になっているのでしょうか。 学級崩壊は新任教諭にその対応やそのような場合の指導を、学校ぐるみで助ける今後の成長に向けての、重大なチャンスであるかもしれません。壊してしまっただけで指導、育てる、教育の面目にもなりません。反省では済まされないと考えます。許されるべきではありません。

新任者への指導力が問われて、育てるチャンスともいえるのに、叱責ばかりとは残念でなりません。多くを助け、指導をして改善して、児童を含めて助け、助けて、助け上げる必要があるのです。併せて他の案件でも叱責での教育上の新任者教育補助の基本的管理能力の不足によるトラブルが存在するなど、恐ろしい限りと言えます。

事例 5 不適切な管理者による高圧的なパワーハラスメントによる精神障害の発生の事案

5) 教諭への勤務行動上でのケガ発生に対しての不適切な高圧的な管理者による指導叱責によるストレス障害の発生、その後も繰り返される理不尽な扱いや、ケガの勤務外通告の上での負傷の処理の変更、など管理者によるパワーハラスメントによる原因の明らかな精神障害の発生。父兄の家族による高圧的な苦情の申し入れに対する管理者の同調、それによる理不尽な叱責やパワーハラスメント、被災教諭が職務上ケガを負っているのに職務外の圧力をかけ、被災教諭が被災後傷病休暇を取るようになりました。精神的な継続する陰湿なパワーハラスメントが長期間続くことになりました。被災教諭は管理職教諭からのパワハラで希死念慮が発生していると認められた為、長期に入院措置を医師が取ることになりました。

以上の教育関係5件の事例に対してその4件では被災教諭は被災後自死に至る人が3名被災後闘病中に亡くなる人が1名、もう1件では闘病後回復した人が1名ございます。まず今回、罹患教諭に対して「厳格な復職補助規格の必要性」と定義しましたが私のかわりを持った事案ではまず大問題の定義として、被災した教諭が裁判経過の中で、いつ頃被災したかは、ほぼ推測できることになっています。しかしその当時、及び長期にわたる裁判期間中はその被災の事実は無視され否定されていたのです。ですから被災直後の対応のまずさや問題点今後の課題はその時の当事者を助けるためには何ら働かない事象になっていてその本人を助けるのには、その後の事案でも、残念なことに実質役に立たない状況であったことが露呈しております。

現在その反省に立つことから何が悪いのか検証の上、どのようにしたらよいのか、及びどのようにするべきかを、判例の被災事実の被災状況と周りの管理者の状況を理解しなければなりません。そのうえで新たに起こる事例を前に発生を抑止したり、発生の可能性のある場合の初動についての厳格な管理部門への指導と検証、改善と教育の必要性があるわけでございます。つまり災害事例で亡くなった人の同じ事例を再び発生させないという強い指示を上部機関、管理機関は裁判の結果、受けていると判断するべきなのです。公務災害は加害側の上部管理者などに災害の加害者責任の責任を持たなくてよいとしておりますが、それはあえて、隠さずに災害の事実を検証するために設定されていることなのです。

常に新しい加害者にならない努力は事象の検証や管理者教育の上で厳格に行われなければならないと考えます。

悪質な事例が発生して強引なパワハラや長時間の叱責や非協力的な対応、法律を逸脱した企画の設定などが発生した場合、刑事責任の立証を求める判例も発生する可能性があると考えます。

4) 被災発生のメカニズムについて

5件の教育分野での精神障害の発生の起点となった原因をまとめてみます。いくつかの原因が複合的に重なり作用しております。

長時間勤務、パワハラ、

1) 及び3) の事例で多く見られました。詳しくは以前の学会での報告に一事例として詳しく記載しております。確認願います。そのほか、1では結果的に会議で使うこともなかった精査な記録文書を半月分、担任に作らせ続け、最後に会議も開かれず何も使われないで処理されました。25pに及び克明な日々の授業記録と児童の問題行動の詳細が記録されています。

被災教諭には後日、当児童の就学指導の会議を開き打ち合わせの資料にしたいとのことで担任の本人にすべてを託すような任せ方で校長、教育委員会は提出を求めました。

それは後日ではなく直後に開く公式就学指導会議予定で、日々被災教諭は長時間残業で行わなければならませんでした。しかし、文章は使われず、就学指導をうたった会議も行われませんでした。福祉事務所の電話1本「ダメでした」で児童の就学を検討する名目の会議も行われず、記録文章も使われませんでした。被災して、それでも日々記録文章を記録した教諭の思いはひどかったと思います。ひどい扱いのパワハラです。

疲労の中で、教室で起こった多くの暴力的事件で心因反応を起こすトラブルが発生していきました。教育上無理な企画運営、前例を見ない長期間の計画、混乱発生後も危険を回避することなく続けられた計画、事実教諭はその規格の最中に心的にストレスや驚愕による障害を受け声も出なくなっていたのです。

3) 新任教諭は日々の報告書及び授業計画書の提出が求められており、反省や課題の記載もあると考えられます。日々数時間の作業があり過酷なものでした。尚計画書にも訂正や改善が日々求められたと考えられます。併せて指導との名目で強い叱責や被災教諭の尊厳も否定する言動が繰り返されたと考えられます。教室では多動性障害を疑わせる児童の行動と言動は複数の児童を巻き込み学級の混乱と喧噪 崩壊に近づくようになりました。難しい学級運営は新任教師を追い込み、指導者の言動も助けるのではなく、その存在をも否定するような指導ではなく叱責のみと被災者には受け取られました。少なくとも被災教諭にはその様な被災者の感情が発生した状態が見受けられます。

2) 事例 では教諭が生徒の暴力でケガをしてその後も厳しい状況が続く中で休職をせざるを得ない状況になりますが管理職からはそれを受け入れられず、暴力で心的に体調を崩した後も職場業務の遂行を強引に求められ、改善できないまま病状が悪化して出勤できない状態の休職については追い込まれました。

5) 被災の事例 のパワハラは通常はどのような事件、ケガが業務上発生しようとも、管理業務においては丁寧に被災者の救済に手を尽くすことが大切です。この事案ではその態度に真っ向から対立する立場を校長が取り、否定するだけでなく、被災者がその高圧的な言動で心的に不具合を起こし休職にまで追い込まれる事態になりました。一人の教諭の行動をすべて否定して追い込んでいくことにより、精神障害を発生した事例は反省を静かに共有して再発を防がなければなりません。

パワハラとは教職員の間だけでなく、校長、教頭、新採指導教諭 上部組織、教育委員会、県の福祉事務所、父兄、などからの発生があります。裁判で記録されています。

上部管理者による叱責、上部管理者によるパワハラ 確認後の注意

すでに多くの裁判で確認されその発生の因果関係が明らかになり被災者の被災後に示すわずかに見せる危険を感じさせる被災後の特徴的行動とされた下記項目があります。そのうえで、そのような行動を目の当たりにする事は多くの場合現場で同僚職員が見ることが在ると考えられます。現に多くの裁判結果を見ると類似する被災者の示す、職場での同僚の証言や、関係者の記録に残っています。

結果的に被災者が亡くなるなどの結果ののちに被災者への対応は大変むづかしいものです。

同僚が、「私もおかしいと感じていました。」とか「倒れてしまっていました。」とか話しても被災者は帰らない場合が多いのです。そこで下記のような不具合を感じ、目前にパワハラや障害、暴力のその事実を知った時であればまだ被災した(被災したかもしれない)教諭に何らかの積極的対応が始まれば、事なきを得たり、助けることになる可能性が増えるのではないかと考えるのです。

職員の状況の変化の検証や危険な段階を見抜く力について

簡単に項目に分けます。

心的トラブル発生原因、	管理側からの指示命令	長時間労働
	過剰な提出書類の強要	長時間労働
	指導の名目の 個人の尊厳の否定	叱責 パワハラ
	管理側の教育目的を逸脱した規格の押し付け	パワハラ
	管理側の危険を回避しない業務の押し付け	パワハラ
	管理者による強い叱責や、否定的言動	パワハラ
	免許の範囲を超える業務の押し付け	パワハラ
	養護学校の児童の安易な受け入れ	パワハラ 管理不全
	子供によるトラブル 児童の暴力	
	児童どうしの暴力行為によるケガ及び後処理	
	多動性障害のある(もしくはそれに近い障害のある)児童への対応	
	学級の混乱 危険な行動 児童の暴力的混乱	
	いじめ 児童間の危険な暴力	
	教師への暴力 生徒による教師への暴力	
	父兄による過剰な教諭への批判言動	
	父兄と同調しての教諭への理不尽な暴力的批判	
	教諭を強い不安に陥れる生徒の行動	

まだ多くの場合があると考えますが、以上のような業務上の不具合の可能性について

感じ取った場合。下記のような症状が懸念される場合があります。

5から7件の裁判事例の中に被災者の表す症状のヒントがいくつかの事例で見受けられますので簡単に上げます。

被災した教諭がそれぞれ、表す被災後の症状の現れ

これは一時的なもので被災後回復してからは消えていく症状と考えられます。しかし被災したかもしれない状態の教諭などがこのような症状を見せた場合、被災した可能性がある事、危険な状況にあること。直ちに適切な対応を協力して取らなければ被災者の症状と混乱が続き悲惨な労働災害となる場合があることを認識したいものです。

なぜなら、職場での共に働く仲間がまず気が付くことが大切です。ほかに気が付く手立てが少ないこと被災者が一人で生活している場合家族の気が付くことも遅れる場合があります。併せて教諭が被災後に長期休暇や休職、退職をしてからでは、より、むづかしいことになることが事例の数からわかるのです。

症状など注意すべき変化の具体例

判断能力の低下
精査して決断するなどの行動がむづかしくなる
会話や指示に対する反応の悪化
能力低下
対応トラブルの再発
大きな声で強く管理者に訴えることが起こる いつもと違う声の大きさ
疲れ 疲労感
教室で倒れている
身体的不具合の発生 声が出ないようになる
より長時間をかけて、業務をやっと遂行
連絡が付きにくいところへ退避する行動をとる。
いつもの行動と乖離した行動をとる
生活の中での日々の楽しみなどを口にしない
逃げる行動が発生する
人の来ないところや狭いところに一人でいる
意欲が消える
どちらにするかの選択ができにくくなる
作り出す書類、文章に、マイナスの変化がみられる
被災職員自身が、出来なくなったことを口にする
集中力や観察力の低下がみられる
休日の取得が増える 被災直後に3日間休日取得 職場に出られない
被災教諭が少し音への反応が鈍いように感ずる
大きな音に気付かないでいる場合がある。
仕事を続けられなくなる

過労や暴力、衝撃的な事象、混乱 叱責、パワハラ、などによる受傷が想定された場合、医学的知見や正式な対応案件の場合対応方法は指示されると考えられますが、多くの場合まず

職場の同僚が気が付くと考えられます。しかし対応は放置されてきているのが今までの、そして今の現状だと考えます。

事例1) の件では上記のいくつかの項目で各当しておりました。その後当時の被災教諭の作成文書を確認する中でほかにもいくつかの各当する項目がありました。確認する中で明らかにおかしい状態であったと証言した同僚の協力者もおりました。

以上を感じた記録の例をいくつか挙げてみます。

特に学校管理者(教頭)が被災教諭の行動に異常を感じて文書を残しております。

被災教諭は「異常な興奮状態」で、体験入学の企画を終えてほしいと児童を保護しながら訴えてきた。異常な興奮状態、を認識していた。

学校の保健衛生担当者の確認事項

教諭は教室で倒れてしまっているのを発見、すぐにもう一人の補助教諭の協力を得て保健室に被災教諭を誘導した。

午後の授業は、教頭と校長が協力して被災教諭は休ませた。

(その後も体験入学は変更なく続けられた)

教師にとって声は指導上とても大切です。

児童の異常行動で危険な状態が教室で発生しました。被災教諭は身を挺して在籍児童を守る行動をしましたが、手にも傷を受けました。

この災害受傷直後に声が出なくなり、指導がむづかしくなりました。

とりえず声が出ないのでテレビを見せるなどの対応をしました。その後も数日続く

(通院確認後風邪ではなく、心因反応によるものでした)

授業記録文章の中で在籍児童の母親の記録、当日の録音テープの記録と被災教諭の記録に乖

離がみられる。記録文章に被災教諭の音への反応が明らかに少なく感

ぜられる。授業記録の精度に抜け落ちた部分が生じている。

明らかに判断力の低下も起きていと考えられます。

例えば上記のような内容が確認されているのにおかしい、原因に対してすぐさま処置をと管理職には考えてほしいわけです。同僚もおかしいと感じ対策に提言するなどが必要ではないか。強いて言えば後日発生する自らへの問題にも声を上げてくれる同僚が現れるということではないでしょうか。誰もが今まで、このような災害に対して責任の所在を無視してきました。しかし、それが正しいでしょうか。私は前時代的な無責任さを感じます。

今までは労働災害の発生について情報も少なくあえて隠蔽して被災者が発生しても加害者側はその事実を、否定してきました。しかし、労働災害のメカニズムと長時間労働やパワハラによる精神障害の発性メカニズムがすでに、社会に認められてくる中で、変化が現れてきています。現状社会は多くの悲惨な被災者を生み出し、すでに現在は、大きく変化して、如何に被災者を減らし被災者を助けるか、結果的に大切に職場に返すかが問われるようになってきております。

これこそが重大な現代の命題なのです。労働災害はその当事者からその家族までその生活を破壊します。パワハラの加害者も被災者側からひどい人物だと許すことのない恨みが発生する場合があります。あえて許さないことも大切ではないでしょうか。

信頼を寄せていた被災者の家族は、企業に向けて、学校や管理職へ向けての、感謝から一変して憎しみに変化します。

職場、企業のイメージも逆転します。併せて問題の職場にも変化を余儀なくされます。弱小企業では廃業などの発生もあります。

大手企業では新卒者の入社希望が激減してしまう場合もあります。安全管理のための職場の見直しは必要不可欠となります。現在教育現場では教員希望者の激減の状態を示し、多くの希望者は問題の多い教育現場の仕事を希望する人材の激減に直面しております。この状況の中で新たな新任教諭の過労死事案や、指導教諭の不適切指導事件が発生が続いた場合、本来多くの就職希望者があるはずの教育現場も新採希望者は今後も減少を続けるでしょう。つまり労働環境を守るのは自分たちの職場を大きな意味で守ることではないでしょうか。管理者とは仕事の量と労働の量のバランスを評価して残酷なパワハラなどで切り抜け続けることは災害発生に向かって動いていると考え、その様な管理職にはマイナスの評価をしなければなりません

上部組織からの理不尽な指示への迎合、おかしいと思いつつも続ける危険に対する懸念のなさもこれからの管理職には改めなければならないことではないでしょうか。教職員は専門的な分野で長期間かけて指導する能力を育てていく、そのうえで発揮される能力なのです。大切に新採教育をすることは大切なことなのです。30年から40年の長期のに働くことになるのです。

では労働災害に被災した教諭について、ですが、必要なのは安易にやめさせるなどではなく、大事に復帰に協力する基本姿勢の表示が必要ではないか。まずその表明は医学的見地における精神疾患の治療、及び症状の改善の経過や工程をいくつかに事例を分けて表示する必要性を考えます。

安易に当事者が被災して精神的なダメージや障害が発生している中で、被災者自ら協力者なしで通院や闘病をすることにも危険があると言わざるを得ません。被災者である教諭はすでに判断能力が失われていることを認識するべきです。入院治療などの選択も大切に「希死念慮」が発生していると周りが判断した場合は、直ちに入院治療が必要な事例と考えられます。そのような場合、病名を確定させ、被災教諭に治療に専念することに生活を切り替える処置が大切ではないでしょうか。被災教諭を問わず、教諭はその仕事の誇りと使命感を持ち併せています。長期間指導経験のある教諭はその喜びの蓄積もあります。やめさせる選択を見せるのではなく、どのような工程で改善が進み治療、治癒改善に進むかの概略の道のりも表示が必要ではないでしょうか。

なぜなら治療して改善して元に戻っていく姿は被災教諭の未来への不安や治療への不安。現状の状態がどのような状態かわからない不安にさいなまれていると考えるからです。そのような不安の中で回復のための道のりをあえて示して治療が有効で改善していく事例と根拠を表示して工程を記載するのです。復職の夢と不安を症状などが公平に表記されていれば改善の工程を乗り越える気持ちが出てくるかもしれません。家族にとりましても指針や話の基礎になるかもしれません。改善して「治っていく病气」として表示する必要があります。その治療に合わせて復職に対して多くの補助をする企画を丁寧に記載して闘病中でも安心する必要があるのです。被災教諭の精神状態が安定するように考えなければなりません。

教育の職場での災害に対してその被災者を何とか戻していく努力を発病した場合でも手厚く考えなければならないのです。復職補助規格が必要でその表明とその重要性の丁寧な説明が必要だと考えます。