

◇教職員のメンタルヘルスおよび病気休暇、休職について

Q

近年、精神疾患による病気休暇および休職者が増加していますが、学校管理者として日常どのような点に注意を払う必要があるでしょうか。また、そのような教員が出たときに、休暇等の取得手続についてどのような点に留意すべきか教えてください。



A

学校管理者として所属職員の健康管理は重要な義務です。まずは、日頃より所属職員の実態把握とセルフケアの促進、校内支援体制の整備を図るとともに、外部相談窓口の利用や医療機関受診の導入を適時に行うことが大切です。それでも、精神的な病のために病気休暇さらには休職が必要となった場合には、病気休暇、休職等の事務手続を把握した上で、市教委等との連携を密にし、条例・規則等によつて速やかな手続をとることが、当該職員そして児童生徒にとつても重要なことです。なお、病気休暇、休職についての詳細は、各都道府県の条例・規則等によりかなり異なりますので十分ご留意ください。

学校法律三二

解説

1 病気休職者の現状

平成30年度に病気休職の処分を受けた公立学校教員は7,949人（平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査について）で、過去最高を記録した22年度の8,660人よりやや減少したものの依然として深刻な状況にあります。このうち5,212人は、うつ病等の精神疾患によるもので、この人数も、過去最高を記録した21年度の5,458人よりは減少したものの高い水準を維持し深刻な状態です。病気休職者に占める精神性疾患

二八〇ノ八

による休職者の割合は、平成9年度に38.6%であったものが、平成30年度では65.5%になっており、病気休職している者のうち、実に約6割の教員が精神性疾患という状況です。また、平成30年度において病気で休職した者は全在職者数の0.86%、精神性疾患による者は全在職者の0.57%となっています。

教職員の精神疾患者の増加は、児童生徒の教育環境に重大な影響を及ぼすのみならず、休職期間中の給与保障や代替教員等の配置による財政的負担の増加を招くことから、平成23年12月、文部科学省は、教職員のメンタルヘルスについて、現状の原因と課題を整理した上で専門的見地から今後の取組を検討する、「教職員のメンタルヘルス対策検討会議」を設置しました。ここでは、教職員のメンタルヘルス対策（予防的取組等）と、効果的な復職支援の在り方について議論を重ね、平成25年3月29日、「最終まとめ」が出されています。ご一読いただきたいと思います。

学校を取り巻く様々な環境の変化に伴い、精神衛生が悪化している教員が多く存在しているわけですが、特に、職場の人間関係になじめない新人教員や臨時的任用職員（講師）、私生活や自分の健康に問題が出る40～50歳代の教員などが悩みを抱えやすいためです。条件付採用期間における精神疾患を理由とする離職教員は病気を理由とした依願退職者の約9割を占めること、精神疾患による休職者の約半数は所属校配置後2年以内に休職しているなどのデータもあり、その校に配置されて間もない教職員に対する配慮が求められています。

2 学校管理者としての配慮事項

病気休職者の現状から見ても、学校管理者として一人一人の教員に対するメンタルヘルスケアの重要性を十分認識することが大切といえます。そこで、学校管理者としての配慮事項としては、次のようなことが考えられます。

- ① 職員からの様々な情報を得るよう心掛け、周囲にストレスのサインを発している職員がいないか実態を把握する。
- ② 学習指導、保護者との対応等の課題を、一人で抱え込まず同僚や管理職に相談して、解決策を共に考えることのできる人間関係の醸成を図る。
- ③ 精神性疾患やメンタルヘルスに関する知識を、校内研修等により深め、適切な対処のできる校内支援体制を整備する。
- ④ 校内支援体制を超えた専門的治療を必要とする場合には、外部相談窓口の利用や医療機関の受診の導入を図る。その際、外部相談システムや医療機関を十分に

第2章 教職員に関すること

把握し、ときには管理職自らが専門機関の相談に出向くようにする。

精神疾患による休職は、休職・復職を繰り返すことがあります。本人のプライバシーを配慮しつつ医療機関との連携を図り、本人や医療機関任せにしないことがメンタルヘルスの観点からも非常に大切です。

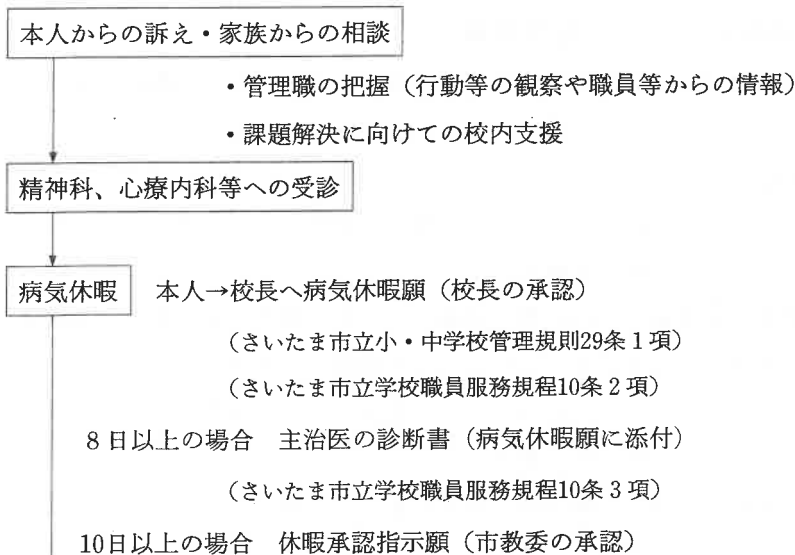
厚生労働省では、平成18年3月31日に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定し公示しました。具体的なメンタルヘルスクエア推進の方法等が示されていますので参考にするとよいでしょう。

3 病気休暇から病気休職・復職・退職まで

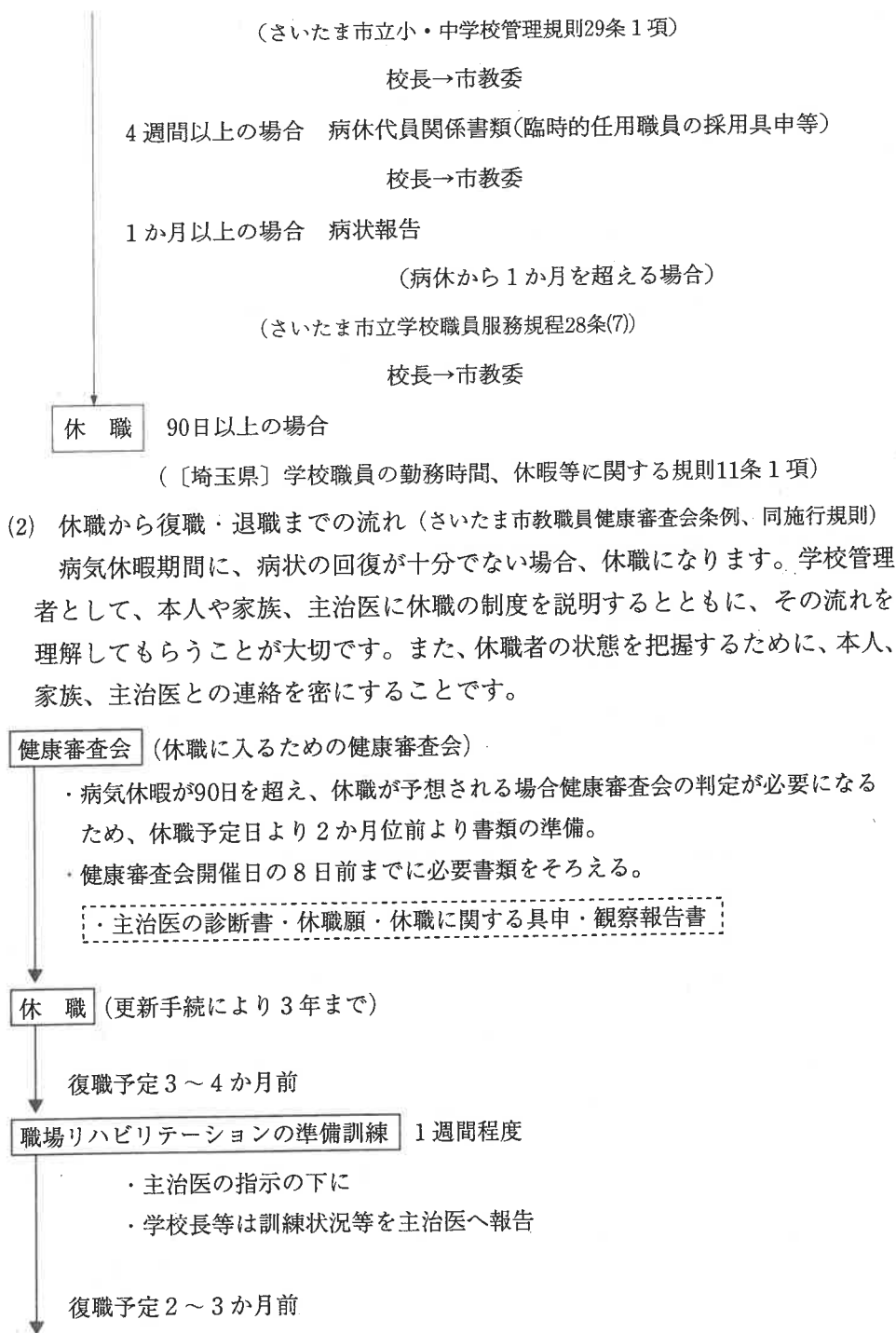
本人より精神疾患による病気休暇等の訴えがあった場合、条例、規則等により遺漏なく速やかに手続を行うことが大切となります。各都道府県や政令市により手続が異なりますので、その手順を図式化しておくとう分かりやすいでしょう。以下にさいたま市の例を示します。

(1) 病気休暇までの流れ

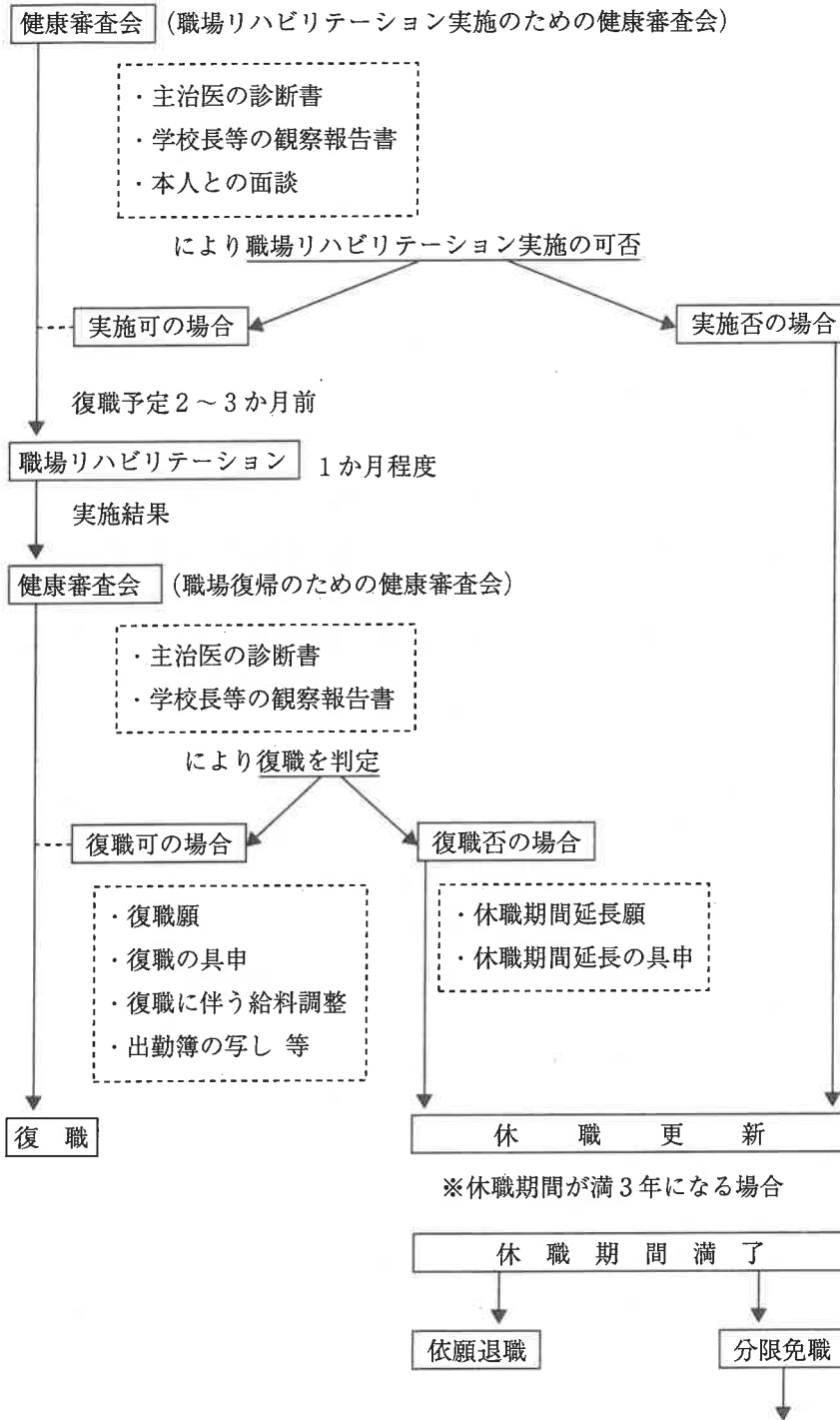
最終的に医療機関を受診するのは、本人の判断になります。学校管理者として、安心して病気休暇を取得できるよう、本人や家族から十分に話を聞き、不安を払拭することです。また、病気休暇取得後も定期的に本人や家族と会い、状態を把握しておくことも大切です。



第2章 教職員に関すること



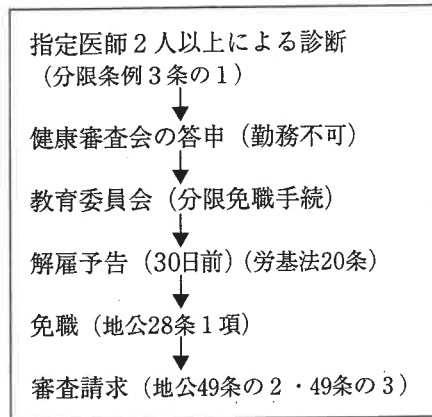
第2章 教職員に関すること



学校法律一八

二八〇ノ三

第2章 教職員に関すること



健康審査会は、毎月1回の開催が一般的です。提出書類が遅れると、休職や復職等の手続ができないことにもなりかねません。市教委等との連携を密にし、記述内容や提出期日に誤りのないようにする必要があります。そのためにも、病気休暇から休職・復職の流れを十分把握しておくことが大切です。

学校法律二八

参考法令等

- 地方公務員法
第28条(降任、免職、休職等)
第49条(不利益処分に関する説明書の交付)
- 地方教育行政の組織及び運営に関する法律
第42条(県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件)
- 労働基準法
第20条(解雇の予告)
- 〔埼玉県〕学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例
第14条(病気休暇)
- 〔埼玉県〕学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則
第11条(病気休暇)

参考通知等

- 労働者の心の健康の保持増進のための

指針について(平成18年3月31日基発第0331001号)

- 〔埼玉県〕「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例」及び「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則」の運用について(平成21年3月31日教県第1438号)
第8(病気休暇関係)
- 教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)(平成25年3月29日教職員のメンタルヘルス対策検討会議)

参考判例

- 中学校教諭Aは、鬱状態と診断を受け、断続的に病気休暇、病気休職を取得した。教育委員会は、教諭Aに懲戒免職処分を行った。これに対して、処分が違法であると取消訴訟をおこしたが棄却された。(札幌高判平28・9・29判例自治424・57)

二八〇ノ三