

令和2年度 第2回主幹教諭研修「研修テーマに関する法規について」

研修テーマ：教職員のメンタルヘルスケア

1 教員の身分と職務について

公立学校の教員は、地方公共団体の事務を担当する職員として地方公務員の身分を有し、地方公務員法の適用を受ける。しかし、教員は、次世代を担う子供の教育に携わるという特殊性を考慮し、「教育公務員」として教育公務員特例法において一般の地方公務員とは異なる制約を受けている。

教諭の基本的職務は、児童生徒の教育活動に従事することであり、学校教育法に規定されている。学校教育法上の「児童の教育をつかさどる」とは、教諭の主たる職務を示した規定であり、効果的な教育活動を展開していくうえで必要となる事務も広く含んでいる。

校長の職務は、「校務をつかさどる」と規定されているので、学校は、校長の指揮・監督の下、組織として児童生徒の教育にあたらなくてはならない。それ故、教員は、児童生徒に対する教育活動に加えて、組織としての学校の構成員としての役割を果たしていくことが期待される。

【地方公務員法】

第三条（一般職に属する地方公務員及び特別職に属する地方公務員）

地方公務員（地方公共団体及び特定地方独立行政法人のすべての公務員をいう。以下同じ。）の職は、一般職と特別職とに分ける。

2 一般職は、特別職に属する職以外の一切の職とする。

第四条（この法律の適用を受ける地方公務員）

この法律の規定は、一般職に属するすべての地方公務員（以下「職員」という。）に適用する。

【教育公務員特例法】

第一条（この法律の趣旨）

この法律は、教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づき、教育公務員の任免、人事評価、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について規定する。

第二条（定義）

この法律において「教育公務員」とは、地方公務員のうち、学校（学校教育法第一条に規定する学校及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園をいう。以下同じ。）であつて地方公共団体が設置するもの（以下「公立学校」という。）の学長、校長（園長を含む。以下同じ。）、教員及び部局長並びに教育委員会の専門的教育職員をいう。

【学校教育法】

第三十七条 小学校には、校長、教頭、教諭、養護教諭及び事務職員を置かなければならない。

2 小学校には、前項に規定するもののほか、副校長、主幹教諭、指導教諭、栄養教諭その他必要な職員を置くことができる。

3 第一項の規定にかかわらず、副校長を置くときその他特別の事情のあるときは教頭を、養護をつかさどる主幹教諭を置くときは養護教諭を、特別の事情のあるときは事務職員を、それぞれ置かないことができる。

4 校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。

5 副校長は、校長を助け、命を受けて校務をつかさどる。

6 副校長は、校長に事故があるときはその職務を代理し、校長が欠けたときはその職務を行う。この場合において、副校長が二人以上あるときは、あらかじめ校長が定めた順序で、その職務を代理し、又は行う。

7 教頭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育をつかさどる。

8 教頭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）に事故があるときは校長の職務を代理し、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）が欠けたときは校長の職務を行う。この場合において、教頭が二人以上あるときは、あらかじめ校長が定めた順序で、校長の職務を代理し、又は行う。

9 主幹教諭は、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童の教育をつかさどる。

10 指導教諭は、児童の教育をつかさどり、並びに教諭その他の職員に対して、教育指導の改善及び充実のために必要な指導及び助言を行う。

11 教諭は、児童の教育をつかさどる。

12 養護教諭は、児童の養護をつかさどる。

13 栄養教諭は、児童の栄養の指導及び管理をつかさどる。

14 事務職員は、事務をつかさどる。

15 助教諭は、教諭の職務を助ける。

16 講師は、教諭又は助教諭に準ずる職務に従事する。

17 養護助教諭は、養護教諭の職務を助ける。

18 特別の事情のあるときは、第一項の規定にかかわらず、教諭に代えて助教諭又は講師を、養護教諭に代えて養護助教諭を置くことができる。

19 学校の実情に照らし必要があると認めるときは、第九項の規定にかかわらず、校長（副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長）及び教頭を助け、命を受けて校務の一部を整理し、並びに児童の養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を置くことができる。

第四十九条 第三十条第二項、第三十一条、第三十四条、第三十五条及び第三十七条から第四十四条までの規定は、中学校に準用する。

2 教員の服務について

地方公務員としての身分を有する公立学校の教員は、一般公務員と同様、「全体の奉仕者」である（日本国憲法 第15条、地方公務員法 第30条）。全体の奉仕者とは、特定の集団の利益のために奉仕するのではなく、全国民（住民）の利益のために奉仕する存在だと考えられている。

公務員は、その身分に伴い職務の内外を問わず遵守すべき義務（身分上の義務）と職務の

遂行にあたって遵守すべき義務（職務上の義務）を負っている。

なお、服務監督に関しては、任命権者（県費負担教職員の場合は、給与を負担する県教育委員会）が監督権限を有するのが原則である。ただし、市町村立学校の教員に関しては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（地教行法）に例外規定があり、当該市町村の教育委員会が服務監督者となる。また、校長は、その所属職員については、職務上の上司であるとともに、教育委員会に属する服務の監督を分任して行うことができるとされている。

【日本国憲法】

第十五条

公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。

2 すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。

【地方公務員法】

第三十条（服務の根本基準）

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

服務義務の内容

身分上の義務	①信用失墜行為の禁止	地方公務員法第 33 条 →地方公務員法第 29 条① 3（懲戒）
	②秘密を守る義務	地方公務員法第 34 条 →地方公務員法第 60 条 2， 地方公務員法第 62 条（罰則） 地方教育行政法第 47 条（適用の特例）
	③政治的行為の制限	地方公務員法第 36 条 （教育公務員特例法第 18 条が優先）
	④争議行為等の禁止	地方公務員法第 37 条 →地方公務員法第 61 条 4（罰則） 地方教育行政法第 47 条（適用の特例）
	⑤営利企業への従事等の制限	地方公務員法第 38 条 （教育公務員特例法第 17 条が優先）
職務上の義務	①服務の宣誓	地方公務員法第 31 条
	②法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	地方公務員法第 32 条 地方教育行政法第 43 条②
	③職務に専念する義務	地方公務員法第 35 条

職務に専念する義務の免除

(一) 法律に基づく免除	①休職	地方公務員法第 28 条②
	②停職	地方公務員法第 29 条①
	③教員が任命権者の承認を得て教育に関する兼職，兼業に従事する場合	地方公務員法第 38 条① 教育公務員特例法第 17 条
	④教員が本属長の承認を得て勤務場所を離れて研修を行う場合	教育公務員特例法第 22 条②
	⑤大学院修学休業	教育公務員特例法第 26 条
	⑥労働基準法に基づく免除 A 公民権行使の保障 B 休憩 C 休日 D 年次有給休暇 E 産前産後休暇 F 育児時間 G 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置	労働基準法第 7 条 労働基準法第 34 条 労働基準法第 35 条 労働基準法第 39 条 労働基準法第 65 条 労働基準法第 67 条 労働基準法第 68 条
	⑦育児休業	育児休業法第 2 条
	⑧介護休業	育児・介護休業法第 11 条
	⑨都道府県知事の従事命令・協力命令により災害救助に従事する場合	災害救助法第 7 条，第 8 条
	(二) 条例に基づく免除	①自己啓発等休業
②修学部分休業		職員の修学部分休業に関する条例
③高齢者部分休業		職員の高齢者部分休業に関する条例
④配偶者同行休業		職員の配偶者同行休業に関する条例
⑤職務に専念する義務の特例に関する条例による場合 ア 研修を受ける場合 イ 厚生に関する計画の実施に参加する場合（人間ドックなど） ウ 職務に専念する義務の特例に関する規則によって，人事委員会が定めた事項に該当する場合		職務に専念する義務の特例に関する条例

※勤務時間中の組合活動は，業務の正常な運営を阻害しない場合でも職務専念義務の違反になる。(昭 31. 4. 24 東京高裁)

《具体例：出産・子育てのための支援制度（抜粋）》

- ① 産前産後休暇（勤務時間条例第 13 条，勤務時間規則第 11 条）（特別休暇：有給）
出産予定日より 8 週間から産後 8 週間を経過する日まで取得することができる。
- ② 育児休業（地方公務員の育児休業等に関する法律，職員の育児休業等に関する条例，職員の育児休業等に関する規則）（無給）
子が 3 歳に達する日まで取得できる。育児休業期間については，給与を支給しないが，期末手当，勤勉手当は基準日に勤務していれば支給される。職務復帰後に昇給を調整することができる。
なお，共済組合から育児休業手当金又は互助組合から育児休業支援金が支給される。
- ③ 育児短時間勤務（勤務時間数に応じた給与）
小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために取得できる。
- ④ 部分休業（無給）
小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため，1 日の勤務時間の一部について勤務しないことができる。1 日について 2 時間の範囲内で取得することができる。勤務しない時間は，1 時間当たりの給与を減額される。

3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

労働者が「人たるに値する生活（健康で文化的な最低限度の生活）」を営むことができるように使用者が守るべき最低限の基準を示したものが労働基準法である。「労働者」とは，職業の種類を問わず，事業又は事務所に使用される者で，賃金を支払われる者をいう。（労働基準法 第 9 条）

労働安全衛生法は，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て制定され，平成 26 年にはその一部を改正し，医師等による面接指導・ストレスチェック制度が創設された。

この改正の背景には，メンタルヘルス不調者の増加が挙げられる。文部科学省の「公立学校教職員の人事行政状況調査」によると，精神疾患を原因とする教員の休職者は，平成 19 年度以降 5,000 人前後で推移しており，平成 30 年度は 5,212 人である。平成元年度は 1,037 人だったので，30 年間でおよそ 5 倍に増えている。

徳島県の精神疾患による病気休職者の人数は 35 人（平成 30 年度）であり，対教育職員数割合は 0.49%となっている。およそ 200 人に 1 人の割合で精神疾患により休職していることになる。

【労働基準法】

第一条（労働条件の原則）

労働条件は，労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから，労働関係の当事者は，この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより，その向上を図るように努めなければならない。

【労働安全衛生法】

第六十六条の八（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。）を行わなければならない。

第六十六条の八の二

事業者は、その労働時間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時間を超える労働者に対し、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を行わなければならない。

第六十六条の十

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。

【労働安全衛生規則】

第五十二条の二（面接指導の対象となる労働者の要件等）

法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十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一月当たり八十時間を超え、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、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一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つて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

第五十二条の九（心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法）

事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、次に掲げる事項について法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

- 一 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- 二 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- 三 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

第五十二条の十（検査の実施者等）

法第六十六条の十第一項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者（以下この節において「医師等」という。）とする。

- 一 医師
 - 二 保健師
 - 三 検査を行うために必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師
- 2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

《具体例：精神疾患による休職と復職》地方公務員法第 28 条第 2 項第 1 号

(1) 病気休暇

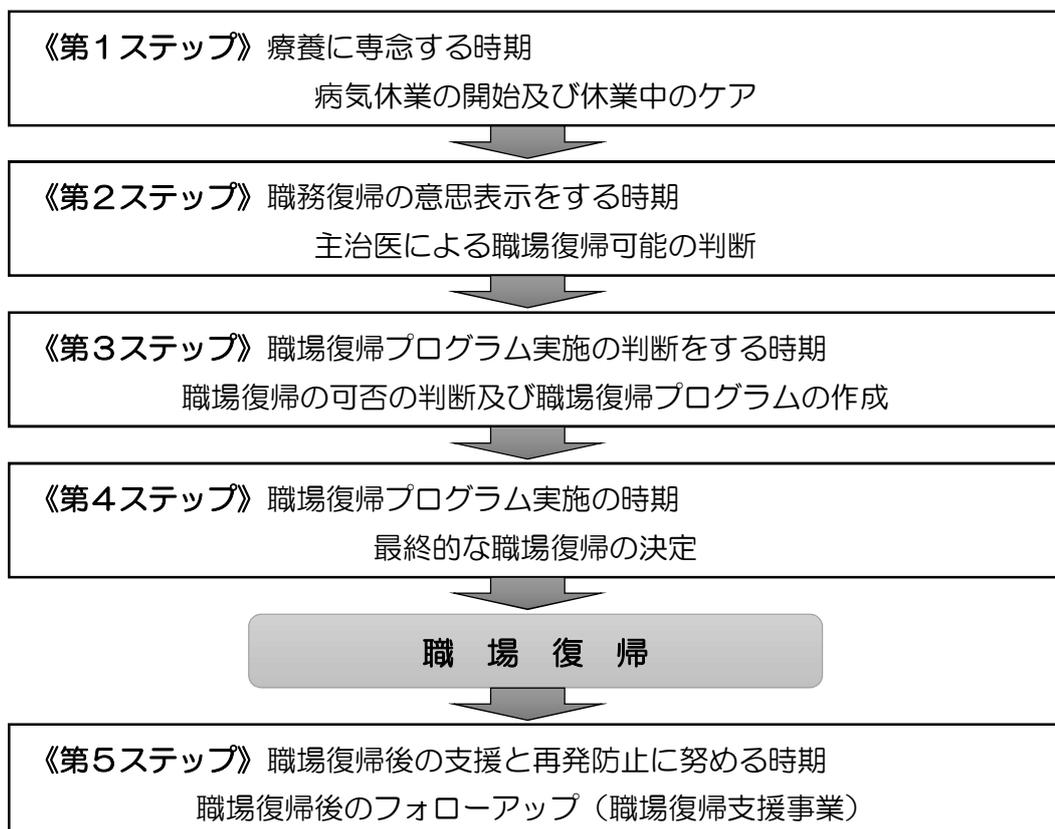
- ① 期間…一般の私傷病の場合は 90 日を超えない範囲内において最小限度必要と認め
る日又は時間であるが、精神疾患の場合は 180 日を超えない範囲内となる。
期間が 8 日以上となる場合は、医師の診断書等が必要となる。
- ② 給与…満額支給される。

(2) 私傷病休職

- ① 期間…必要に応じ 3 年を超えない範囲内においてそれぞれ個々の場合について任命
権者が定める。(職員の分限に関する条例第 4 条第 1 項)
- ② 更新…休職の発令をした日から引き続き 3 年を超えない範囲内においてその期間を
更新することができる。
- ③ 給与…休職の期間が満 1 年に達するまでは、給料、扶養手当、住居手当及び期末手
当のそれぞれの 100 分の 80 が支給される。(徳島県学校職員給与条例第 16
条第 2 項) ただし、あと 2 年は無給とするが、地方公務員等共済組合法 68
条(傷病手当金)公立学校共済組合定款第 26 条(傷病手当金附加金)徳島県教
職員互助組合施行規 19 条の 2(傷病手当金)の適用を受ける。満 3 年を過ぎ
れば自然退職となる。
- ④ 病気休暇との関係…一般の私傷病の場合は、90 日を超えた日から休職となる。精神
疾患、特定疾患の場合は、180 日を超えた日から休職となる。

(3) 復職(徳島県教職員職務復帰支援制度)(職員の分限に関する条例第 4 条)

- ① 目的…精神性疾患による病気休暇中又は病気休職中の教職員の円滑な職務復帰及び
精神性疾患の再発防止を図る。
- ② 職務復帰支援の流れ



4 安全配慮義務について

学校において児童生徒が安全な環境で安心して生活できるよう、学校・教員は安全配慮義務を負っているが、今回は、労使関係の安全配慮義務について述べる。一般に「安全配慮義務」とは、「社員が安全で健康に働くことができるように配慮しなければならない会社の義務」のことである。ここで、社員とあるのは、安全配慮義務を規定した労働契約法は、公務員には適用されないからである。(労働契約法 第22条)

しかし、最高裁で最初に使用者の安全配慮義務が認められたのが公務員（自衛隊員）の公務災害の事案であり（最高裁昭和50年2月25日判決）、その後労働契約法に使用者の安全配慮義務が規定された（平成20年3月）ことから、安全配慮義務の考え方は、国や地方公共団体等が、国家公務員や地方公務員に公務を遂行させる際にも当てはまる。つまり、国や地方公共団体等は、公務員に対して信義則上（民法 第1条）の安全配慮義務を負うと考えられている。

【労働契約法】

第五条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

第二十二條（適用除外）

この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

【民法】

第一条（基本原則）

私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。

5 公務上の災害補償について

労働者の労働災害補償（労災）の制度として、労働者災害補償保険法が制定されている。公立学校の教員は、地方公務員としての身分を有するので地方公務員法に則って補償される。地方公務員法の補償について具体化した法律が、地方公務員災害補償法であり、労働者災害補償保険法の特別法としての性格を有している。この法律は、地方公務員が、公務上、負傷、疾病、障害、死亡に至った場合、あるいは合理的な経路に基づく通勤途上に同種の災害に見舞われた場合に適用される。補償は、災害の発生により自動的に給付が行われるわけではなく、傷病補償年金を除き、被災者等の請求に基づき給付の可否が決定される。

なお、公務災害と認定されるためには、「公務遂行性」と「公務起因性」の二つの要件を満たす必要がある。公務遂行性とは、職員が公務に従事し、任命権者（県費負担教職員の場合は県教育委員会）の支配管理下にある状況で災害が発生したことを指す。公務起因性とは、公務とその災害との間に相当因果関係があることを指す。負傷の場合は因果関係の認定が比較的容易であるが、過労死等、疾病に基づく場合は、その認定を巡って裁判になることがある。

【労働者災害補償保険法】

第一条（目的）

労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

【地方公務員法】

第四十五条（公務災害補償）

職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となつた場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によつて受ける損害は、補償されなければならない。

【地方公務員災害補償法】

第一条（この法律の目的）

この法律は、地方公務員等の公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤による災害に対する補償（以下「補償」という。）の迅速かつ公正な実施を確保するため、地方公共団体等に代わつて補償を行う基金の制度を設け、その行う事業に関して必要な事項を定めるとともに、その他地方公務員等の補償に関して必要な事項を定め、もつて地方公務員等及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

6 新型コロナウイルス感染症への対応（令和2年7月20日現在）

(1) 新型コロナウイルス感染症に対応した持続的な学校運営のためのガイドライン（令和2年6月5日）

ガイドラインとは、本来、行政庁の判断基準を示したものであり、国会で決められているものではないので法令上の根拠はなく、行政庁の運用基準・行動指針に過ぎない。しかし、多くのガイドラインは法律の解釈の部分を含んでおり、法律実施の基本的な方向性などを示しているため、法律を具体的に解釈するものとして捉えることが妥当である。

このガイドラインも、憲法、学校保健安全法、新型インフルエンザ等対策特別措置法などを基に、児童生徒の教育を受ける権利を保障していくために、学校における感染およびその拡大のリスクを可能な限り低減した上で、学校運営を継続していく指針を示している。

(2) 新型コロナウイルス感染症への対応に伴い土曜授業等を実施する場合における週休日の振替等の適切な実施及び工夫例等について（通知）（令和2年6月9日）

この通知は、教職員のサービスの観点から、新型コロナウイルス感染症への対応に伴い土曜授業等を実施するに当たっての工夫例や留意点をまとめたものである。

土曜日の活用における留意点として、週休日の振替を行う場合は、週休日の振替等に関する

る各地方公共団体の条例や規則等にのっとり、適切に振替を行う必要があることを明記している。

(3) 新型コロナウイルス感染症への対応に伴う教職員のメンタルヘルス対策等について(通知)
(令和2年6月26日)

この通知は、新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中、教職員が児童生徒のためにこれまでとは異なる環境で職務に従事していることを鑑み、このような環境が精神的な緊張や心身の過度な負担につながることを懸念し、メンタルヘルス対策等について留意事項をまとめたものである。

都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会に対して、所管の学校に通知の内容の周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めるよう依頼している。

【新型インフルエンザ等対策特別措置法】

第一条（目的）

この法律は、国民の大部分が現在その免疫を獲得していないこと等から、新型インフルエンザ等が全国的かつ急速にまん延し、かつ、これにかかった場合の病状の程度が重篤となるおそれがあり、また、国民生活及び国民経済に重大な影響を及ぼすおそれがあることに鑑み、新型インフルエンザ等対策の実施に関する計画、新型インフルエンザ等の発生時における措置、新型インフルエンザ等緊急事態措置その他新型インフルエンザ等に関する事項について特別の措置を定めることにより、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成十年法律第百十四号。以下「感染症法」という。)その他新型インフルエンザ等の発生の予防及びまん延の防止に関する法律と相まって、新型インフルエンザ等に対する対策の強化を図り、もって新型インフルエンザ等の発生時において国民の生命及び健康を保護し、並びに国民生活及び国民経済に及ぼす影響が最小となるようにすることを目的とする。

第二条（定義）

1 新型インフルエンザ等 感染症法第六条第七項に規定する新型インフルエンザ等感染症及び同条第九項に規定する新感染症(全国的かつ急速なまん延のおそれのあるものに限る。)をいう。