

特集 7

学校現場における メンタルヘルス対策のとりくみ

うすだ
薄田あやこ
綾子

●日教組 政策局（労働政策局）次長

1. はじめに

「教職員のいのちと健康を守る」ことは、日教組にとって喫緊で最重要の課題です。

社会全体が勤務時間規制のもと、働くようになった現在でも、学校では過労死ラインを超える働き方の教員が数多くいます。さらに過労死に至る教員も後を絶ちません。このような現実には、「もう働けません」と辞めていく教職員もたくさんいます。

教職員のメンタルヘルス不調の大きな要因は、「膨大な業務量」と「長時間労働」です。その背景には、「子どものためなら」とがんばってしまう教員の特性と、勤務時間意識を希薄化し、長時間労働を容認・助長する、「給特法」¹の存在があります。

学校でも、「働き方改革」が推進されています。長時間労働是正を中心とした、学校現場のメンタ

ルヘルス対策について日教組でのとりくみを紹介します。

2. 学校現場におけるメンタルヘルスの現状

(1) 教職員の精神疾患による病気休職数は増加傾向（文科省調査）

全国の公立学校の教職員は2023年度調査によると約92万人です。2010年代後半から教員の精神疾患による病気休職者は5,000人台、全教員数の0.55%程度で横ばい傾向でした。しかし、20年代から増加傾向に入り、22年度には6,500人、0.7%を超え、23年度は7,000人、0.77%を超えました。事務職員はさらに高い割合の1.07%となっています。

文科省によるデータ分析では、「休職者は20代が特に増加傾向であり、所属校在校2年未満が約半数を占めている」となっています。若年層や新しい職場に異動した人へのサポートが重要であることが示唆されています。

1. 給特法「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」:

教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、給与その他の勤務条件について特例を定めた法律。教職調整額を支給し、時間外勤務手当を支給しない。(＝労基法37条適用除外)

(補足) 教員以外の学校職員について時間外勤務をさせるには36協定が必要。

教育職員の精神疾患による病欠休職者数（平成26年度～令和5年度）



文科省調査

(2) 公立学校共済組合²調査からみる教職員のストレス状況と軽減策の考察

2024年4月、「公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果」が公表されました。これは、2015年のストレスチェックの義務化に伴い、公立学校共済組合が学校における事業主にあたる各教育委員会向けに2016年度から提供してきた「ストレスチェックオプション」（有料）のデータを分析したものです。教育委員会等が、教職員のメンタルヘルス不調対策を実施するための資料を作成することを目的としています。

データ分析対象は、2016年から2022年度までの

7年間で総数1,718,776件、22年度ではストレスチェック実施教育委員会は735団体で全国の約4割、受検率82.5%（利用対象者396,114人、受験者数326,646人）となっています。

以下は、報告書の「分析結果の概要」からの抜粋です。

<ストレス要因の特徴>（表1）

- 集団全体：事務的な業務量をストレス要因として上げる者の割合が最も高かった。
- 高ストレス者：集団全体との傾向に加えて人間関係（同僚・上司）を上げる者の割合が大幅に高かった。

2. 公立学校共済組合：地方公務員共済の1つ。公立学校の教職員が加入する。

表1 具体的なストレス要因上位5位（全体）

	集 団 全 体							高 ス ト レ ス 者						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1位	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量
2位	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応
3位	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）
4位	人間関係（同僚）	校務分掌	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	保護者対応	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌
5位	校務分掌	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	人間関係（同僚）	人間関係（上司）	人間関係（上司）	人間関係（上司）	保護者対応	人間関係（上司）	人間関係（上司）	保護者対応
順位割合	20.0	21.1	21.0	21.5	18.6	19.8	21.4	25.1	26.4	26.1	26.7	24.2	25.4	27.0
順位割合	16.8	17.1	17.8	17.9	17.9	18.1	19.0	23.9	22.8	23.5	23.6	24.0	23.5	24.8
順位割合	13.8	13.2	12.8	12.8	12.0	13.4	13.7	22.4	22.0	23.2	23.1	23.5	22.7	21.5
順位割合	12.1	12.5	12.6	12.4	11.9	11.4	12.4	18.6	19.1	18.7	18.6	18.5	20.1	20.2
順位割合	12.0	11.7	11.9	11.8	11.9	11.4	11.3	15.1	14.9	14.9	14.6	16.3	15.4	16.0

【具体的なストレス要因は、事務的な業務量、対処困難な児童生徒への対応が上位】

- 集団全体、高ストレス者ともに、事務的な業務量をストレス要因として挙げる者の割合が最も高かった。
- 近年上昇傾向にあるのは、対処困難な児童生徒への対応、保護者対応、校務分掌となっている。
- 全体として対処困難な児童生徒への対応が上昇傾向にあるのは、近年若手教諭が増え、その20歳代の若手教諭が本要因を挙げている割合が増えていることの影響が推察された。
- 高ストレス者においても、事務的な業務量、対処困難な児童生徒への対応、校務分掌、保護者対応が上位であることに変わりはないが、その割合は全体よりも高かった。それに加え、人間関係（同僚・上司）を挙げる者の割合が全体と比較して大幅に高かった。

＜就労時間等とストレスの関係＞

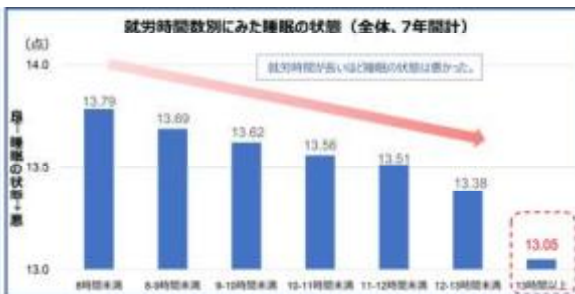
○ 就労時間は減少傾向にあるが、高ストレス者の割合は低下していない。

○ 就労時間が長いほど高ストレス者の割合は高かった。特に12時間以上の就労時間になると、高ストレス者割合は急激に上昇し、睡眠の状態への顕著な影響もみられた。（表2・3）

表2



表3



○ 周囲のサポートとストレスの関係を見ると、サポート状況が不良であるほど高ストレス者割合は高くなる傾向にあった。（表4・5・6）

表4

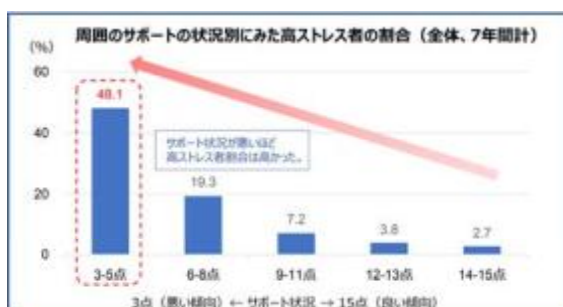


表5

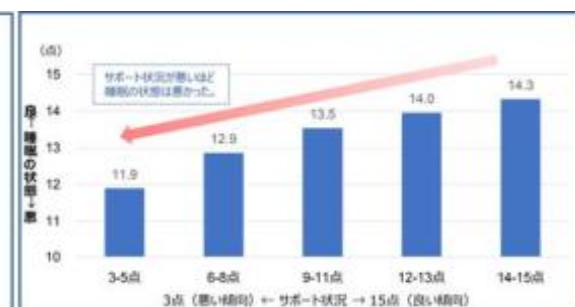
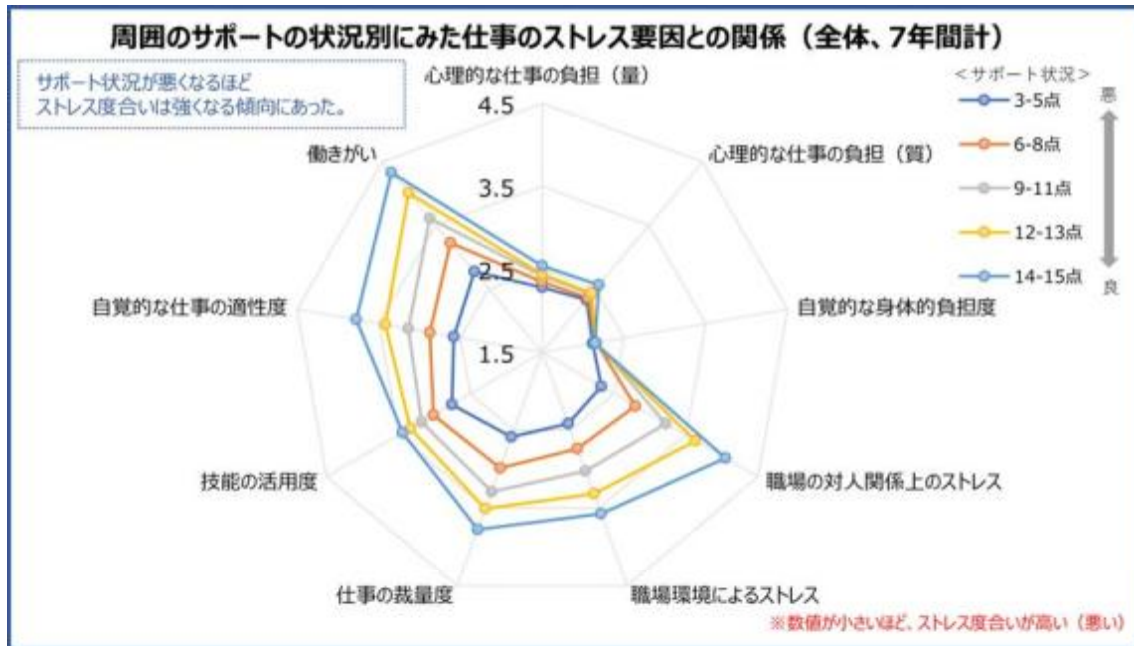


表 6

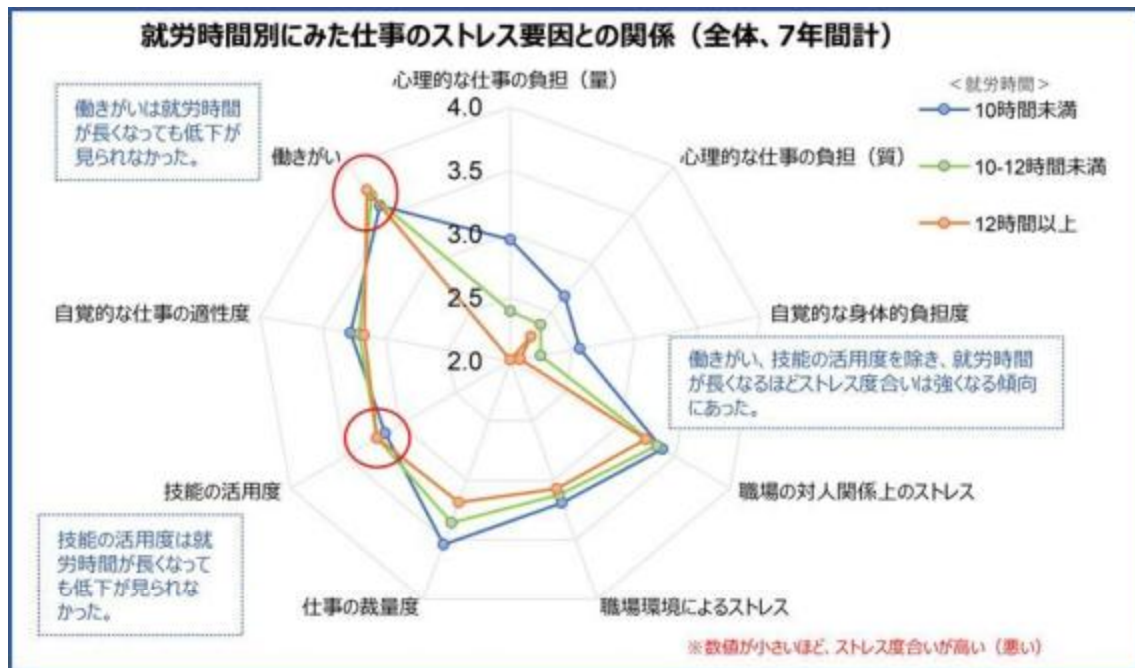


分析結果で、衝撃的だったのが、「就労時間別にみた仕事のストレス要因との関係」（表 7）です。就労時間12時間以上の教職員は、「心理的な仕事の負担 量・質」、「自覚的な心身の負担」がいずれも高ストレスにもかかわらず、「働きがい」は最高値になっています。長い時間働いて疲れているけれど、「やらされ感」で仕事をしているわけではない、まさに、「子どものためなら」と、やりがいをもって無定量に仕事をしてしまう、教

員の特性が表れています。これはもう、強制的にでも勤務時間を縮減しなければ高ストレス状態から脱することはできない。法律や制度など外部からの労働時間規制が必要だと強く感じました。

この資料は教職員のメンタル不調対策を実施する教育委員会等むけの資料として作成されたものですが、学校現場の傾向がよく表れており、日教組でのとりくみにも参考にしています。

表 7



（3）「日教組 勤務実態調査」により顕在化した 持ち帰り仕事の常態化と休憩時間の実態

日教組でも、労調協に依頼し、2018年から「学校現場の働き方改革に関する意識調査」を毎年実施してきました。組合員以外にも協力を呼び掛けており、24年は11,844人から回答を得ました。

この間、学校においても働き方改革がすすめられ、教職員についても勤務時間管理が行われるようになりました。校長および学校設置者である教育委員会の責任において、タイムカードなどの客観的な把握を行うこととされ、在校等時間³として記録されています。

しかし、実際には記録に反映されない休日出勤や持ち帰り仕事の実態があることから、この調査では、土日・休日（週休日等）の部活動などのほ

か自主的に出勤して仕事をしている時間を含めた勤務時間、平日・週休日等に持ち帰って仕事をした時間、実際に取れている休憩時間について継続的に調査を行っています。

調査を始めた18年と24年の調査結果を比較すると、時間外在校等時間⁴は平日で平均44分、週休日等で39分減少していました。一方で、持ち帰り時間は24年調査結果では、平日で平均43分、週休日等で1時間11分あり、平均8分の減少にとどまっています。

また、休憩時間は校種によって差がありますが、24年の調査結果では「まったく取れない0分」が37.5%で、特に小学校では43.3%と休憩時間が取れない実態にあります。

調査結果からは、時間外在校等時間が減少する

3. 在校等時間：教員が在校している時間に、①校外で職務として研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間、②自治体で定めるテレワークの時間、を加え、③勤務時間外の自己研鑽・業務外の時間（自己申告）、④休憩時間を引いた時間

4. 時間外在校等時間：教員が在校している時間（在校等時間）から所定の勤務時間（7時間45分）を引いた時間
いわゆる超勤であるが、労基法上の労働時間とはならない。

一方で、持ち帰り仕事が常態化し休憩時間も取れない、職場に余裕がなくなっている実態が見てとれます。

なお、この調査結果はHPに公表しています。学校の勤務の実態を見える化し社会的発信をしていくことで、教職員の労働環境を変えていく、学校の働き方改革の実行化をはかっていくことにつながっていくことが大切と考えています。

<https://www.jtu-net.or.jp/>

(4) 教員不足が多忙化を加速する…負の連鎖を断ち切るために

このような学校現場の実態と関連するように、教職員不足が深刻化しています。文科省調査では23年度の公立学校の採用倍率は3.2倍（過去最低）、小学校では2000年度の12.5倍から2.2倍（過去最低）となっています。自治体によっては1.2倍というところも出てきており、定員が充足できない状況が起き始めています。

学校現場の長時間労働の実態が社会的に認知されるようになったことで、学校にも「働き方改革」の波がやってきたプラスの効果がある一方で、「教員になりたい」若い人があきらめていくという負の効果も表れてきています。

病気休職者の増加や産・育休の増加に加え、教員希望者の減少や若年層の離職者の増加により、休職者の代替者が配置されない、欠員が補充されない、臨時的任用や非常勤教職員が見つからず、「4月に担任がいない」「教科の先生がいない」などの事態が全国で起こっています。教員希望者の減少や離職者の増加の要因の1つには、学校の過酷な労働実態が知られるようになったことがあり、教員を希望していた学生が「自分には無理」と教員にならない、との調査結果も公表されています（「教職から離れる若者たちー危機の本質に迫るー」（一般財団法人）教育文化総合研究所

2024年5月10日）。

病気や産休・育休になっても代わりの先生が来ず、人が減った状態で学級経営や学校運営をしていかなければならない実態が浮かび上がってきます。心の余裕がない状態も想像され、同僚性の希薄化が懸念されます。

このような負の連鎖を断ち切るためにも、安心して休める職場、学校で働きたいと思われる労働環境にしていくことがまさに喫緊の課題です。

(5) 各調査結果から見えてくるもの

各調査結果からは、教員の「業務量の多さ」、「長時間労働」、「持ち帰り仕事の多さ」が明らかであり、これらが重なり合ってメンタル不調の主たる原因となっているのが現状です。したがって、業務の削減、長時間労働の是正、職場での声かけやサポート、相談体制の確立などの施策の推進が求められることになります。とりわけ、若年層や異動者へのサポートが必要とされます。

学校現場の長時間労働の制度的背景として、給与の4%を定率で支給し、代わりに超勤手当を支給しない、とする「給特法」の存在があります。

これらをふまえ、日教組では学校における労働安全衛生体制の確立を推進するとともに、長時間労働是正のための業務量の削減、そのための人を増やすことにとりくんでいます。また、制度的には長時間労働の元凶ともいえる給特法の廃止、もしくは抜本的見直しにとりくんできました。

3. 労働安全衛生体制確立のとりくみ

(1) 日教組「労働安全衛生週間」と職場点検・職場改善のとりくみ

現実的な長時間労働の縮減にむけて、勤務時間の見える化や業務量の削減、業務分担の見直し等

をしていくためには、職場での体制確立が必要です。

日教組では毎年、10月第1週を「労働安全衛生週間」に位置づけ、労働安全衛生体制の確立にむけとりくんでいます。組合員むけの情宣紙を発行し、分会会議を開催して職場点検を行い、改善にむけた職場交渉を行うことを提起しています。2年前からは、11月の「過労死等防止啓発月間」、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」までの3か月を通したとりくみとしています。

学校も労働安全衛生法・労働安全衛生規則が適用されており、50人以上の学校には衛生委員会の開催や産業医の配置が義務付けられ、50人未満の学校においては衛生委員を置くことや、複数の学校をまとめて教育委員会に産業医を置くことが推奨されています。ストレスチェックの実施についても、今回の法改正以前から、多くの学校で実施されてきました。

しかし、学校現場が多忙なため、衛生委員会が開催できない、年に数回になっている、開催しても機能していない、産業医についても長時間労働になっている教職員が面談の時間が取れないなどの実態にあります。さらには学校ゆえの課題として、体育科や養護教員免許取得により衛生管理者の資格が取れることから、衛生推進委員としての業務が付加されるという課題もあります。管理職に資格を取ることを促している自治体もあります。

衛生委員会を定期的に開催している学校では、長時間勤務となっている教職員の確認や医師等との面談時間の確保のための職場の調整、業務分担の見直しなどにより、改善がはかられ勤務時間の縮減などにつながっているケースもあります。

今年度のとりくみでは、「職場で協力して、できることから始めましょう」としました。きちんとした分会集会や衛生委員会が開けなくても、職

場で困っている人や悩んでいる人がいたら声をかけてみる、精確な勤務時間の記録をつける、働き方の見直し、業務削減など長時間労働の是正策、相談体制の確立、ハラスメントを見ても聞いても許さない職場づくりなど、まずはやることで、1つずつ職場の改善につながっていくと考えます。

多忙な中でも、その多忙を解消するための効果的なツールとしての労働安全衛生体制の確立が重要です。このことがまずは教職員に理解され、忙しい中でも時間をつくっていくことが最大の課題となっています。

4. 学校の働き方改革

(1) 文科省による「勤務実態調査」

このような学校現場の状況について、文科省もこの間、「勤務実態調査」を行い、対応策を検討してきました。

2016年は、社会全体で働き方の見直しがすすめられた年です。この年の「勤務実態調査」では、過労死ラインの月80時間を超える時間外労働の教員が、小学校で33%、中学校では57%でした。学校現場ではこれまでタイムカードすら導入されておらず、勤務時間管理がほとんどされていない状態だったため、勤務時間の実態は不明瞭でした。この調査により教員の長時間労働の実態が明らかになるとともに早急な改善が必要とされ、文科省の諮問機関である中央教育審議会（中教審）において学校の働き方改革が議論されることとなりました。

働き方改革関連法が成立した2019年、教員については給特法が改正され改正労基法同様の時間外勤務（教員については時間外在校等時間）の上限、原則月45時間、年360時間が設けられました。あ

わせて学校の業務の見直しや業務削減策、スタッフ職の配置拡充等がすすめられました。検証のため、法施行から3年後に勤務実態を調査した上で、必要に応じて法の見直しをはかることとされました。

(2) 2025年、再度の給特法改正

3年後の2022年の勤務実態調査では、月80時間超の教員は、小学校で14.2%、中学校で36.6%となり、過労死ライン超の状況はある程度改善しました。しかし、月45時間超の教員は小学校64.5%、中学校77.1%と、6割から8割近くの教員が上限時間超えの働き方となっており、時間外労働が常態化していることがあらためて明らかとなりました。

このような実態を受け、再度、中教審で議論され2025年6月、「給特法等一部改正法」が成立しました。今回の改正では、5年後の2029年度に教員の時間外在校等時間を月平均30時間程度に縮減することを目標に、教育委員会による業務量管理・健康確保措置の計画の策定・公表のもと、業務削減等がすすめられます。

時間外上限の月45時間はもとより、過労死等防止のために必ず守らなければならない、労基法の特別条項に当たる上限時間すら守られない学校現場の働き方を、今回の法改正では必ず変えなければなりません。社会的要請や長年の慣習によって増え続けてきた学校の業務について見直し、移行や委託を進めること、業務削減とそのための人を増やすことなどを併せて進め、教職員が人らしく生活できる勤務時間にしていかなければなりません。

5. 給特報の廃止、もしくは抜本的見直しを求める

給特法は1971年にできた法律です。当時、教員の時間外労働をどう扱うかが問題になり、結果的に「時間外・休日勤務手当は支給せず、その代替の意味も含めて給与の4%相当の教職調整額を支給する。超勤の無制限な拡大を防ぐため、時間外勤務を命じることができる業務を4項目に限定する」としました。制定当時の調査では時間外労働が月平均8時間程度であったことを根拠とし、4%という率が決定されています。

時間外勤務を命じることができる「限定4項目」の業務は、「修学旅行の引率」「非常災害の場合」など極めて限られたものとされました。しかし実際には、子どもたちとの対応や保護者との対応、授業の準備、部活動指導など、「4項目」以外の業務も多く存在し、勤務時間内であれば「勤務」とされ、同じ業務をしていても時間外の業務は「自発的な勤務」と位置付けられることになりました。給特法は、「限定4項目」も含め時間外勤務手当は支給しないとしていることから、管理職・教員ともに勤務時間の意識を希薄化し、無定量の長時間労働につながる危険性のあるものでありました。

その後、学校の業務が増え続ける中で「自発的な業務」は膨大になり、実質働かせ放題の状況が現在です。民間法制におけるいわゆる「高プロ」と同質の課題であり、文字通り、定率働かせ放題なのです。

今回の給特法改正は、教職調整額を4%から年に1%ずつ10%まで引き上げるというものです。教職調整額10%は時間外勤務20時間相当にあたり、5年後に30時間程度になっても依然として勤務時間に見合う賃金とはなっていません。

日教組は、今回の法改正を通過点の1つととらえ、引き続き給特法を廃止もしくは抜本的に見直し、時間外勤務手当化、労基法への移行を求めています。

6. おわりに

法改正により、時間外在校等時間の縮減目標が定められ、学校の働き方改革がすすめられることになります。時短ばかりが目標になり、職場で話

をする時間すらなくなって、メンタル不調者がさらに増えるようになっては本末転倒です。業務削減や時短のとりくみとあわせて、悩みや相談ができる職場にしていくことも大切です。

職場の「困った」に寄り添い、改善にむけてとりくむことは組合の存在意義の1つです。大きな制度として、学校の働き方改革を確実にすすめるとともに、職場でできることを着実にすすめ、教職員のいのちと健康が守られる、学校職場にしていかなければなりません。

労働組合のための調査情報誌

月刊『労働調査』

年間購読料6,600円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2023年2月号 勤労者の生活の現状と課題	2024年3月号 介護離職ゼロをめざして
3月号 労働時間 上限規制への対応	4月号 外国人労働者政策のこれから
4月号 貧困・セーフティーネット	5月号 賃金上がる社会への転換
5月号 ビジネスと人権	6月号 学校現場における働き方改革
6月号 ハラスメントのない社会へ	7月号 ヨーロッパにおける最近の労働事情
7月号 介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題	8月号 治療と仕事の両立
8月号 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」一分析編一	9月号 男女間賃金格差解消のために
9月号 労働者協同組合という働き方	10月号 リスキリングの最前線
10月号 労働組合における政治活動の取り組み	11・12月号 I. 自然災害と労働組合の取り組み II. 労調協の仕事、この1年
11・12月号 I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年	2025年1月号 フリーランスと労働組合
2024年1月号 組織拡大のこれから	2月号 勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号 勤労者の生活の現状と今後の課題	3月号 アジアにおける最近の労働事情
	5・6月号 医療現場の課題
	7・8月号 男女共同参画