

# 日本における教員の労働環境とメンタルヘルス

鳴 岩 伸 生

キーワード：教員 メンタルヘルス 労働環境

## 要旨

公立校における「教師不足」と「なり手不足」が深刻化している。過労死ラインを超える長時間労働に象徴される学校現場の「厳しい労働環境」が広く知られたことで、教員採用試験受験者が減る「なり手不足」が生じ、特別支援学級の増加と休職者の増加に対する補充が間に合わず「教師不足」と「学級担任不足」という深刻な事態が生じている。過重労働は、「適応障害」や「過労死」など、教員のメンタルヘルスに悪影響を及ぼす。精神科医の笠原（1996）は、薬物治療により職場復帰が見込める「軽症うつ病」の早期治療を推奨している。まずは、教員が、精神的な不調が、心の弱さではなく脳機能の低下によるものであることを理解し、早期治療につなげることが重要である。「なり手不足」と「教師不足」の問題を解消する鍵は、「厳しい労働環境」の改善であるが、学校現場の働き方改革はなかなか進まない。義務教育の国庫負担の大幅な増額と人員の拡充が急務である。

## I. はじめに

筆者は、臨床心理士として15年以上（2019年からは公認心理師としても）、公立学校の教職員のメンタルヘルスに関わる仕事を続けている。精神的な不調で相談室を訪れる教職員の方々は、もともと向上心が高く、熱意に溢れ、生徒と関わるのが大好きな、教職としての適性の高い方々ばかりである。もちろん知的にも高く、本来は仕事をこなす要領も良い方々のようなのである。心理専門職の観点から、彼ら彼女らの話を聴いていても、本人の心理的課題を感じるケースは少なく、むしろ、精神的な不調の背景に、長時間労働の問題を感じずにはいられないケースが多い。しかし、彼ら彼女らは、その労働環境を「当たり前」と捉え、

生徒や職場に迷惑をかけていると考えて、強い自責の念を抱きがちである。この現状を憂い、教育学も労働問題も専門でない筆者ではあるが、心理専門職の立場から、教員の労働環境とメンタルヘルスについて考えてみたい。

## II. 公立学校教員の労働環境に関する3つの問題

はじめに、昨今の公立学校教員の労働環境に関する3つの問題を採り上げてみたい。

### 1. 公立校における「教師不足」

近年、公立校における「教師不足」（「教員不足」とも言う）の問題が深刻化している。教師不足とは、「臨時的任用教員等の講師の確保ができず、実際に学校に配置されている教師の数が、各都道府県・指定都市等の教育委員会において学校に配置することとしている教師の数（配当数）を満たしておらず欠員が生じる状態を指す」（文部科学省、2022a）と定義される。文部科学省（2022a）が実施した「『教師不足』に関する実態調査」によると、令和3年度の始業日時点の小・中学校における「教師不足」の人数は、合計2,086人、5月1日時点では1,701人となっていた。高等学校でも、始業日に217人（5月1日時点で159人）、特別支援学校でも始業日に255人（5月1日時点で205人）の「教師不足」が発生していたという。

それに伴い、本来学級担任ではない役割の教師が学級担任を代替する「学級担任不足」も発生している。小学校では、この学級担任不足を補うために、「①指導体制の充実のために配置を予定していた教員」が143件、「②生徒指導の充実のため配置された教員」が37件、「③主幹教諭・指導教諭・教務主任」が205件、「④管理職」が53件、学級担任を代替していた現状も明らかになった。しかも、学級担任が正規雇用の教員である割合は、小学校で88.44%、中学校で90.72%であり、全国の約1割の学級で、臨時的任用教員が担任

を受け持っている現状がある。

「臨時的任用教員」とは、「教員免許は持っているが教員採用試験に合格していない人などが、任命権をもつ都道府県・指定都市教育委員会などに登録し、教育委員会の判断によって雇用される教員」（東京教育研究所, 2012）である。東京教育研究所の「教育キーワード集」に、キーワードとして掲載されたのが2012年であり、その時点で、「正規教員の産休、育児休業、病欠時だけでなく、近年は学級数が増えて正規教員が不足したり、財政難で正規教員の採用を抑えたりする時の調整として任用されるケースが目立つようになった」との指摘がある。つまり、「正規教員不足」の状態は、常態化してからすでに10年以上も経過しているのであって、近年の「教師不足」および「学級担任不足」とは、その対策としての「臨時的任用教員」を用いてもなお、必要最低限の教員配置すらできないという深刻な局面に入ったことを意味しているのである。

## 2. 教職の「なり手不足」

臨時的任用教員の不足の背景には、教員という職業自体が敬遠されている可能性が指摘されている。朝日新聞（高浜・宮野, 2021）によると、福岡市教育委員会は、2017年に1308人だった小学校教員の受験者が2020年には591人に激減したため、適性のある志望者確保に向けて筆記試験と面接を除く新たな選考方式を導入したという。

同じ記事には、以下のような教職志望者の声が掲載されている。小学校教員を目指す大学生Aさんは、文部科学省がSNSで始めた「#教師のバトン」プロジェクトに寄せられた現役教員の声に「部活で休めない、長時間労働で結婚できないなど過酷さを訴える内容ばかり」が寄せられており、「熱心だった小学校の担任に憧れて抱いた夢だが『教員になって続けていけるか、すごく心配』」だという。この記事からは、教えを受けた教師に憧れを抱き教職を志す学生は確実に存在し、教職自体の魅力が失われたわけではないことがわかる。そして、その一方で、過酷な労働環境が、教職志望者の受験を躊躇わせていることが示唆されるのである。

また、文部科学省（2017, 2019, 2023）によると、教員免許状授与件数は、平成25年度から平成28年度

までは22万件前後を推移した後、平成29年度に21万4853件に減少し、令和2年度には19万6358件にまで減少している。朝日新聞（高浜, 2022a）によると、文部科学省の担当者は「免許授与件数が大きく減ったことが（教員採用試験の）受験者の減少につながっている」と考えているという。「特に2017年度以降に、免許状授与件数が大きく減った点に着目」しており、2017年には、「文部科学省が発表した実態調査で、中学校教諭の約6割の時間外労働が『月80時間』の過労死ラインを超えていたことが広く知られ、『何らかの影響があった可能性はある』」と考えているとのことであった。ここからも、「教員の厳しい労働環境」が、教職志望者の減少に少なからぬ影響を与えることが読み取れる。

## 3. 厳しい労働環境

### (1) 長時間労働に起因する適応障害

大阪の府立高校で、当時20代だった男性教諭が過労により適応障害を発症し、2017年に休職した。校長の安全配慮義務違反を争った裁判で、2022年、大阪地裁は「校長が抜本的な負担軽減策を講じなかった結果、適応障害を発症した」と認め、大阪府に賠償を命じる判決を出した。この教諭は当時、クラス担任、世界史の教科担当、部活動の顧問、生徒の語学研修の準備が重なり、発症するまでの半年間、1か月あたりの時間外勤務が100時間程度に上っていたという（朝日新聞, 2022）。この事例からは、公立学校の教員の中には、「適応障害」を発症するほどの厳しい労働環境に置かれている人がいることがわかる。そして、おそらくこの事例は、特殊なものではなく、多くの公立学校の教員が同様の労働環境に置かれていることが伺えるのである。

### (2) 新任教員の離職

東京都では、2022年度に正規採用した公立小中高校、特別支援学校などの新任教諭2429人のうち108人が1年以内に退職した。全教諭の4.4%で、割合は過去10年間で最高となった。東京都教育委員会によると、転職などの「進路変更」を理由とする退職も多いが、全体の約4割が精神的な不調を退職理由として挙げていたという（朝日新聞, 2023a）。関東地方の公立小学校に勤務する20代の新任教諭は、「睡眠時間が

少なく、子どもたちと接する時の余裕がなくなることがつらい」と言う。平日に夜遅くまで残業しても終わらず、土日のうち1日は出勤し、4月の残業時間は、文科省の指針で特別な事情があっても達してはならない100時間を超えたとのことである。東京都教育委員会は、臨床心理士を派遣し、小学校の新任教員全員に必ず臨床心理士の面談受けさせる対策をとる（朝日新聞、2023b）。

もちろん、新任教員の心理的サポートは重要であり、一定の効果が見込めるが、この方法で離職者を減らすことは難しいかもしれない。なぜなら、この面談によりメンタル不調になりつつある人を心理的に支援し、業務の配慮につなげることは可能である一方で、いくら個別に心理的なサポートを行っても、今の学校現場で生じている精神的健康を害するほどの慢性的な過重労働が改善されるわけではないからである。

### (3) 教師不足の原因

前述の『『教師不足』に関する実態調査』によれば、各教育委員会が認識している「教師不足」の発生要因には、「見込み数以上の必要教師数の増加」と「臨時的任用教員のなり手不足」の大きく2つがある。一つ目の「見込み数以上の必要教師数の増加」には、「①産休・育休取得者数」と「②特別支援学級数の増加」といった教員の働き方や教育の充実という観点から好ましい理由を多くの自治体（の教育委員会）が挙げる一方で、「③病休者数の増加」という看過できない要因を挙げる自治体も多い。「病休者の増加」を挙げた自治体は、回答があった66自治体のうち、「よくあてはまる」が16自治体、「どちらかといえばあてはまる」が33自治体であった。

また、二つ目の「臨時的任用教員のなり手不足」の発生要因としては、①「講師名簿登録者数の減少」を挙げる自治体が最も多く、②臨時的任用教員の正規採用が進んだこと、③臨時的任用教員のなり手がすでに他の学校や民間企業等に就職済みであること、④教員免許状を更新せず失効したことなどが挙げられている。

上記の「教師不足」の発生要因を、もう少し細かく検討してみたい。一つ目の「見込み数以上の必要教師数の増加」のうち、「産休・育休取得者数」と「特別支援学級数の増加」については、ある程度までは事前

に、人事配置を行う教育委員会が把握可能な数値であろう。そう考えると、「見込み数以上」の増加をもたらした大きな要因は、③の「病休者の増加」であることが推測される。この「病休者の増加」に対して、私たちは「臨時的任用教員のなり手不足」により「教師不足」が生じている、と考えがちであるが、実は、「病休者の増加」と「なり手不足」の根本には、共通の課題が横たわる。その課題とは、「教員の厳しい労働環境」である。

### (4) 勤務時間の書き換え

こうした公立学校教員の長時間労働への対策については、文部科学省が「働き方改革」の一環として、勤務時間の把握を行っている。しかし、朝日新聞（高浜、2022b）によると、「公立小中学校の教員の6人に1人が、勤務時間の記録を少なく書き換えるよう求められた」という。名古屋大学の内田良教授の調査結果によると、2021年11月に、公立小中学校に勤務する教員924人に「この2年ほどの間に書類上の勤務時間を少なく書き換えるように求められたことがあるか」との問いに、小学校で15.9%、中学校で17.2%が「ある」と回答した。さらに、「持ち帰り仕事」も含めた残業時間は、月平均で105.6時間に上り、「過労死ライン」の月100時間を超えたという。記事によると、「一定数の教員が上司からの指導を避けようと実態より少なく報告しているとみられる」というのである。文部科学省が掲げる「働き方改革」を実現させるために、現場の管理職が勤務時間を過少申告させるとは、本末転倒と言わざるを得ない。しかし、このような発想は、日本の他の業界でも見受けられる。語弊があるかもしれないが、例えば、自動車の性能の向上が目標なのに、性能評価のデータを改ざんさせる。営業ノルマをクリアするために、中古車販売に尽力させるのではなく、保険金を不正受給させる等である。教員の働き方を変える根拠資料となるはずの数値が、指導されたくないという利己的な目的のために改ざんされているのだとすれば、教員の働き方が改善される日が来ることはない。

## 4. 公立学校教員の労働環境を取り巻く悪循環

以上の3つの問題は、互いに影響し合う。まず、教員の「厳しい労働環境」を知って、教員免許状取得者



と教員採用試験受験者が減少する。教員採用試験受験者が減ること（「なり手不足」）で、学校現場に「教師不足」が生じる。「教師不足」が生じると、残された教員の負担が増えて、より厳しい労働環境になる。今、学校現場では、このような悪循環が生じていると考えられるのである（図1）。

## 5. 根本的な問題は「なり手不足」ではない

国や自治体は、教員免許状取得者および教員採用試験受験者、つまり「なり手」の増加や、現場の「教師不足」の解消に積極的に取り組んでいる。例えば、教員免許状取得者で現在教壇に立っていない「ペーパーティーチャー」の掘り起こし（朝日新聞、2023c）や、一定の年数を勤務すると奨学金返還の一部を補助する制度（朝日新聞、2023d）などは、今、現場で生じている「なり手不足」の解消には、一定の効果が見込めるであろう。これらは、学校という場所が「待ったなし」の性質をもつため、必要かつ重要な施策である。心身の発達が目覚ましい児童期や思春期に、「学級担任なしで1年間我慢してね」という訳にはいかないからである。

しかし、実は、根本的な問題は、「なり手不足」ではない。前述の通り、教職に憧れを抱き、教職を目指したいと考える人は大勢いる。繰り返しになるが、問題は、そのような将来有望な人たちに敬遠されてしまうほどの「厳しい労働環境」にある。そう考えると、実は、この図1にある悪循環を断ち切る鍵は、「なり手不足」に働きかけることでも、「教師不足」に働きかけることでもなく、「教員の厳しい労働環境」に働きかけることなのである。なぜなら、「教員の厳しい労働環境」が改善されれば、休職者と離職者が大幅に

減り、さらには、採用試験受験者の増加が見込めるからである。つまり、「教員の厳しい労働環境」さえ改善されれば、「なり手不足」の問題も「教師不足」の問題も、自ずと解決されるのである。

## Ⅲ. 日本の教員の長時間労働とメンタルヘルス

### 1. 日本の教員の長時間労働 —OECD 国際教員指導環境調査—

それでは、学校教員の長時間労働は、日本だけの問題なのであろうか。OECD（経済協力開発機構）は、2018年に、48の国・地域を対象に、「国際教員指導環境調査（TALIS）」を実施している（表1、表2）。TALISは、「学校の学習環境と教員および校長の勤務環境に焦点を当てた大規模な国際調査」（国立教育政策研究所、2019）であり、OECDは、2008年に第1回、2013年に第2回を実施しており、2018年の調査は第3回となる。

中学校の場合、教員の仕事時間の合計は、OECD31か国の平均が週38.8時間に対し、日本は56.0時間であり、参加国中、群を抜いて最長であった。その内訳をみると、授業に費やす時間は、31か国平均が週20.6時間、日本が週18.0時間と日本の方がやや短い。のに対し、課外活動（例：放課後のスポーツ活動や文化活動）は、31か国平均が週1.7時間に対し、日本が週7.5時間と圧倒的に長い。また、学校運営業務への参画（31か国平均が週1.4時間、日本が週2.9時間）、一般的な事務作業（31か国平均が週2.7時間、日本が週5.6時間）など、生徒を直接教育する業務以外の仕事時間が長いことがわかる。

課外活動の少ない小学校の場合でも、日本の教員の

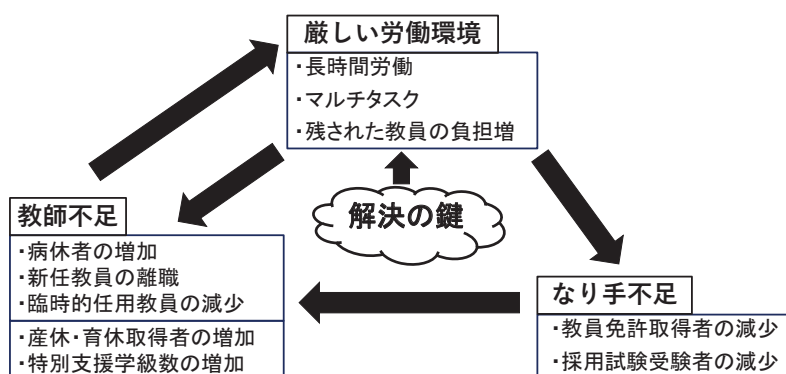


図1. 学校教員の労働環境を取り巻く悪循環

表1 TALIS 結果にみる教員の1週間当たりの仕事時間(中学校)

	仕事時間の合計	指導(授業)	生徒に対する教育相談	課外活動の指導	授業計画や準備	同僚との共同作業や話し合い	学校運営業務への参画	一般的な事務業務	職能開発活動
日本	56	18	2.3	7.5	8.5	3.6	2.9	5.6	0.6
韓国	34	18.1	3.7	2	6.3	2.5	1.7	5.4	2.6
アメリカ	46.2	28.1	3.4	3	7.2	3.5	1.7	2.6	1.7
フランス	37.3	18.3	1.2	1	7	2.1	0.7	1.4	0.8
参加国平均	38.3	20.3	2.4	1.9	6.8	2.8	1.6	2.7	2

【出典】国立教育政策研究所(編)2019「教員環境の国際比較」ぎょうせい、および  
杉岡健太郎 2021「教員の職場環境の国際比較」日本労働研究雑誌 730 を一部改変

表2 TALIS 結果にみる教員の1週間当たりの仕事時間(小学校)

	仕事時間の合計	指導(授業)	児童に対する教育相談	課外活動の指導	授業計画や準備	同僚との共同作業や話し合い	学校運営業務への参画	一般的な事務業務	職能開発活動
日本	54.4	23	1.3	0.6	8.6	4.1	3.2	5.2	0.7
韓国	32.5	20.4	2.9	1.3	6	3.1	1.8	4.3	2.6
イングランド	48.3	22.4	2.1	0.9	7.3	3.6	2.6	3.8	1.3
フランス	40.8	23.5	0.6	0.6	7.4	2.2	0.6	0.9	0.9

※参加国数が少ないため、参加国平均は示されず

【出典】杉岡健太郎 2021「教員の職場環境の国際比較」日本労働研究雑誌 730 を一部改変

仕事時間の合計は54.4時間で、調査に参加した15の国・地域の中でも群を抜いての最長であった。この結果から、小・中学校における教員の長時間労働が、実は、日本特有の課題であることが伺える。

## 2. なぜ外国の教員は長時間労働にならないのか

それでは、なぜ諸外国では、日本の教員ように長時間労働にならないのであろうか。国立教育政策研究所が実施した調査(大杉, 2017)によると、韓国、アメリカ、イギリス、シンガポール、フランスの5カ国では、日本では教員が担当する業務の多くを、事務職員など他の職種が担当している。例えば、「教材購入の発注・事務処理」「校内巡視、安全点検」「国や地方自治体の調査・統計の回答」「文書の受付・保管」「学納金の徴収」「学校広報(ウェブサイト等)」「児童生徒の転入・転出関係事務」などである。確かに、上記の業務の多くは、必ずしも教育の専門家(教員)が担当する必要のないものばかりである。むしろ、他の専門技能があれば、効率化が図れる業務も多い。また、この5カ国では「登下校の時間の指導・見守り」も、学校の役割とはされていない。

このように、諸外国では、日本に比べて、教員の業務の範囲が限定されており、教員は授業や生徒指導などの教育業務に専念できるのである。つまり、日本では教員が担当している業務の多くを、諸外国では他の職員が担うため、日本のような長時間労働にならずに済むと考えられるのである。

## 3. 公立学校教員の勤務実態調査

文部科学省・初等中等教育局(2023)は、令和4年度に公立学校教員の勤務実態調査を実施し、その結果(速報値)を公表している。平日1日あたりの在校時間は、2016年の調査に比べて、小学校教諭で30分、中学校教諭でも31分減ったものの、在校時間(休憩時間を除く)と持ち帰りの業務時間の合計は、中学校の平均が11時間33分、小学校の平均が11時間23分であった。この数字は、過労死ラインとされる月80時間の時間外労働(2か月ないし6か月にわたる場合の目安)と同等の、1日12時間労働(休憩時間を除く)に近い数値であり、働き方改革が進められる今でも、公立学校の教員がまだ厳しい勤務状況に置かれていることがわかる。また、1週間の在校時間の分布をみる

と、在校時間 50 時間を超える教員が、中学校では 77.1%、小学校では 64.5%も存在しており、文部科学省（2019）が定めた勤務時間の上限（1 か月の残業が 45 時間以内）を超えて勤務している実態が明らかになった。さらに、過労死ラインである月 80 時間の時間外労働に相当する、在校時間が週 60 時間を超える教員が、中学校では 36.6%、小学校では 14.2%もいるのである。

一方、日本経済団体連合会（2020）は、2020 年に、491 社、183 万 1478 人のパートタイムを除く労働者を対象に「労働時間等実態調査」を行っている。その結果、2019 年の一般労働者の総勤務時間の平均は、年間 2,000 時間で、管理監督者は、年間 2022 時間であった。また、一般労働者の時間外勤務の平均は、年間 184 時間で、時間外勤務が年間 360 時間（月 30 時間）未満の労働者は全体の 90%、360 時間以上 540 時間（月 45 時間）未満労働者は全体の 9.4%であった。

上記 2 つの調査結果を比べれば、いかに日本の小・中学校の教員が厳しい労働環境に置かれているかがわかる。

#### 4. 教育職員の休職者の統計

このような厳しい労働環境に置かれた教員のメンタルヘルスは、どうなっているのだろうか。令和 3 年度公立学校教職員の人事行政状況調査（文部科学省、2022b）によると、令和 3 年度の教育職員の精神疾患による病気休職者数は、全国で 5,897 人（全教育職員数の 0.64%）であり、令和 2 年度から 694 人増加し、過去最多となっている。また、都道府県別でみると、政令指定都市の多くが、全教育職員数の 1%を超えており、多くの都道府県が 0.3%～0.6%台であることを考えると、都市部の方がより精神疾患を発症しやすいストレスフルな労働環境にあることが推測される。この休職者を減らすことこそ、「教師不足」の解消に直結する解決策であると考えられる。

#### 5. 公立中学校教諭の過労死

先に、長時間労働と「適応障害」との関連について述べたが、休むことなく長時間労働を続けていくと、さらに、とり返しのつかないことにもなり得る。

2016 年、富山県滑川市の市立中学校に勤務する 40 代の男性教諭が、妊娠中の妻と 2 歳の子どもを残して、

くも膜下出血で過労死した。男性教員のパソコンの履歴などから、直近 3 か月間の時間外労働は、月 110 時間～150 時間で、発症前日までの 53 日間で休みは 1 日のみだったという（朝日新聞、2023e）。教育者としての熱意に溢れ、少ない休みでも頑張り続けられる屈強な精神力をもつ教師でも、長年日常的に長時間労働を続けてきた上に、さらに過労死ラインをはるかに超える勤務を 3 か月も続ければ、命を落としてしまうのである。教員が置かれた厳しい労働環境が改善されない限り、こうした痛ましい労働災害や病休者の増加が減ることはないと考えられる。

### Ⅳ. なぜ公立校の教員に休職者が多いのか

#### 1. 「心のうつ」と「脳のうつ」

前述の「適応障害」は、「はっきりと確認できるストレス因に反応して、情動面または行動面の症状が出現すること」が本質的な特徴とされる（American Psychiatric Association（以下、APA）、2013/2014）。つまり、職場のストレスなど明らかな原因により、心身の不調をきたしている場合に診断される精神疾患である。また、「ストレス因への反応としてうつ病の基準を満たす症状を呈している場合」（APA、2013/2014）は、「うつ病」と診断される。学校現場での激務により精神的な不調をきたした教員は、この「適応障害」か「うつ病」の診断を受けることが多い。

「うつ病」の多くが「脳の疾患」であるという考え方は、精神科領域では周知の事実であるが、一般には、「うつ病」は「心の病」と捉えられがちであり、「メンタルが弱い人がかかる」との誤った認識が未だに優勢である。笠原（1996）は、「心理的ストレス」が「引き金」となり内因性うつ病（心因ではなく脳に関連するうつ病）を発症した場合でも、その「引き金が真の原因のように見え、専門家さえ心因性うつ病として治療することがある」と指摘している。つまり、私たちには、精神的な不調に対して、脳の機能低下とは考えず、心の問題と捉える傾向があるのである。

岡野（2006）は、「心のうつ」と「脳のうつ」という発想を用いて、日本人の「うつ病」への誤解を解こうと試みている。「心のうつ」とは、家族や友人を亡くすなど心にダメージを負った時に気分が落ち込むような正常な心の反応である。これは、多くの人が経験



するものなので、私たちには、落ち込みの原因が想定しやすい。一方、「脳のうつ」とは、脳の異常に伴って起きる身体の病気である。ただし、身体の病気である「脳のうつ」も、「ストレス」が発症の「きっかけ」（「原因」ではない）で生じることがある。私たちは、自身の「正常な心の反応としての落ち込み（「心のうつ」）の経験から、「きっかけ」であるストレスを「原因」と捉える傾向があるため、「脳のうつ」を「心のうつ」と誤解してしまうというのである。例えば、「冬季うつ病」は、「暗い日が続くから、気が減入る」として「心のうつ」の発想で捉えられがちであるが、実際は、「日照時間に関連する内分泌系の異常」により起こる抑うつ状態、つまり「脳のうつ」である。また、「産後うつ病」も、「育児ストレス」によるもの（「心のうつ」）と考えられがちであるが、実際は、「女性ホルモンのアンバランス」による抑うつ状態、これも「脳のうつ」である。これらは、身体的な不調が脳に影響して起こる「脳のうつ」であるが、主観的には「落ち込み」を感じるために、周囲だけでなく本人でさえ、「心」の問題と捉えてしまうのである。

岡野は、この「脳のうつ」と「心のうつ」との混同により、「うつになる人は結局は精神的に弱いのだ」という誤解が生まれることに警鐘を鳴らしている。例えば、自殺願望は、「心のうつ」でも生じうるが、非常に発作的なものを除いては、「心のうつ」だけで自死に至ることは少ないという。一方で、自殺者の多くが「うつ病」の症状を示すとの研究結果もあり、「脳のうつ」は自死の危険性をもつ。このことは、自死遺族弁護団で活動する和泉貴士弁護士が、「自殺は98%が疾患の表れであり、いわゆる『覚悟の自殺』というものは極めてまれである」（笹山、2017）と述べていることとも一致する。つまり、自死は、身体疾患としての「脳のうつ」によって引き起こされるものであり、「精神的な弱さ」が原因ではないと考えられるのである。

これらのことから、筆者は、昨今の教師の精神的な不調のほとんどは、長時間労働がもたらした「脳のうつ」と考えるべきだと考えている。つまり、長期にわたって過度の長時間労働をすれば、誰しも心身の不調が現れるのであり、その不調が「脳という臓器」に現れる。この「脳のうつ」が、今の学校現場で生じている教師の精神的な不調なのであり、それを個人のストレ

ス耐性やメンタルヘルスの問題にすり替えてはならないのである。

## 2. 教師自身の要求水準の高さ

### (1) 「うつは恥」という誤った認識

岡野（2006）はまた、「うつになる人は結局は精神的に弱いのだ」という誤解は、人びとの心に「うつになるのは恥ずべきことである」という観念を生むという大きな弊害をもつことも指摘している。メンタルヘルスの現場で出会う先生たちにも、「まさか自分がカウンセリングを受けることになるなんて…」、「しんどいからと言って、休むのは甘えなのではないか」と語る方が多く、その発言からは、彼ら自身も「精神的な不調は恥ずべきこと」や「欠勤は甘え」と捉えていることが伺える。現場の管理職には、精神的な不調に対して一定の理解がある方が多く、不調を申し出た教員に病休を勧めてくれる方も多い。しかし、その一方で、管理職まで上り詰めた教師というのは、厳しい労働環境の中で生き残ってきたエリートであり、それを工夫や努力で乗り越えてきたという自負もある方々である。そのため、他の教員と同じように「精神的な不調は恥ずべきこと」と考えているだけでなく、不調に陥った教員に対して、「自分とは違って、この教員は精神的に弱い人なのだ」と考えがちである。管理職には、「脳のうつ」という疾患が「怠け」や「弱さ」に見えてしまい、不調を訴えた教員に「もう少し頑張れないか」とさらなる努力を促しがちであり、病休や休職を認める場合でも「弱い人だからケアが必要なのだろう」と、どこか自分とは違うタイプの人間だと考えている人も少なくないように思う。

国内外の紛争地や被災地でトラウマを癒すプログラムを約30年実践している精神科医の桑山（2023）は、「いろんな国で活動してきて唯一、心のケアが難しいと感じた国」があると言い、それは「日本」だという。「日本では、心に傷を負った経験が『恥ずかしいこと』だと捉えられがち」で、「本人も表明を避け」、周囲も「『触れてはだめだ』という態度をとる」という。精神的な不調は、誰もが経験しうることであるのに、「恥」と捉えてしまう私たちの意識を変えていく必要がある。学校現場においても、この「精神疾患は恥」という誤った認識によって、精神的な不調へのケアが遅れてしまっているのではないだろうか。

## (2) なぜ公立校の教員に休職者が多いのか

笠原（1996）は、うつ病になりやすい性格（「病前性格」という）について、1930年代に提唱されていた下田光造の「執着性格」と、有名なテレンバッハの「メランコリー親和型」の2つを紹介している。下田は、「執着性格」の特徴として、(1) 熱中性、徹底性、(2) 良心的、真面目、義務感、(3) 几帳面、些細拘泥、仕事熱心、という性質を挙げている。この下田の病前性格論の特筆すべき点は、「平均以上に社会適応がよい人々の性格」であると指摘したことにあると、笠原は評価する。この下田の唱えた病前性格が、教師の適性と合致するように思うのは、筆者だけであろうか。真面目で良心的、仕事熱心で、徹底した仕事ぶりは、教員の模範と言えるかもしれない。下田は、「彼らは少々疲れるような状況にあっても、音をあげずにトコトンがんばってしまう。その結果、精神生理学的に不可逆な心身疲労の状態にいたる。そうすると、もはや休息してももとへ簡単に戻らなくなる」（笠原、1996）と考えていた。責任感の強い教師が、その「徹底性」を発揮して、多くの業務をマルチにこなし、生徒や保護者にも誠心誠意関わり続け、ついには過労で力尽きてしまう。

以上のことを踏まえ、筆者は、今の学校現場で増加する教員の精神的不調は、以下のような流れで生じているのではないかと考えている。「真面目」で「仕事熱心」な教師が、厳しい労働環境に対して「音をあげずにトコトン」までやり抜いてしまい、軽度の「脳のうつ」を発症する。しかし、その教師は「精神的不調は恥ずべきこと」と考えて相談しようとはしない。また、うつ状態が軽度であるため、「子どもたちや同僚たちに迷惑をかけられない」「休みたいと思うのは甘えだ」と考えて、一人で抱え込んだまま勤務を続ける。うつ状態が進行して、ようやく自分でも調子が悪くなっていると自覚し、管理職に相談する。職場は人手不足であり、管理職は、その教師が「あまり乱れた態度を示さない」性格（笠原、1996）であるため、そこまで辛そうには見えず、「長期休暇に入るまで頑張れないか」と頼む。頼まれると応えたい気持ちが働き、もう一踏ん張りして、さらに治療につながるのが遅れてしまう。そして、周囲も本人も「甘えではなく、精神的な不調だ」と認めざるを得ない頃には、すでに重症化していて、受診後すぐに「適応障害」で休職とな

る。もし受診せずに、さらにトコトンまで踏ん張ってしまった場合、突然の「過労死」や「過労による自死」に至ってしまう。

## (3) 早期発見・早期治療が重要

笠原（1996）は、職場のメンタルヘルス活動を進める場合に、最も効率的な戦略は、「軽症うつ病」についての啓発と治療であると述べている。うつ病には、脳に直接の原因がある「外因性」、心理的ストレスのみが原因で起こる「心因性」、脳との関連が想定されている「内因性」の3つがある。「軽症うつ病」とは、この「内因性」のうつ病であり、先述の岡野の「脳のうつ」とも重なる病態である。笠原は、この「軽症うつ病」は、「意外に」数が多く、25歳から60歳くらいまでの働く世代が好発年齢であり、軽度であるため外からはわかりにくいにもかかわらず、突発的な自殺のリスクのある疾患であると指摘する。診断は比較的容易で、かつ薬物治療が有効に働くため、職場復帰は十分可能であるので、早期発見、早期治療が望まれるという。しかし、軽症なために本人も周囲も病気だと認めにくく、かつ精神科医療を受診することへの抵抗感から、早期治療につながりにくい現状がある。笠原も、岡野と同じく、「軽症うつ病」は、「人格」や「精神」の問題ではなく、「脳」との関連で起こるものであるため、恥と思う必要はないと説いている。

学校現場でも、「精神的不調は恥」という誤った考え方が改められ、軽症のうちに治療につなげることでさえできれば、休職せずに、通院しながら回復が見込めるのである。今、学校現場を悩ませている精神的不調の多くは、「心の弱さ」などではなく、過労による脳機能の低下であることを、現場の管理職と教員自身が理解し、早期治療につなげていくことも急務であると筆者は考える。

## 3. 学校現場への復職の難しさ

教師の厳しい労働環境がもたらす影響は、他にもある。それは、休職者の職場復帰の問題である。大学院に加え、企業の診療所でも30年ほどの勤務歴のある精神科医の神庭（2015）は、現代の職場の労働環境について、「昔と違って、新人に早く一人前になることが求め」られ、「特に正社員には高いスキルとノルマが求められる」として、現代の職場が従業員に求め



る高い要求水準について述べている。その上で、「病気で休んだ後に復帰するのも難しくなった。合理化が進み、復帰時のリハビリに向いた負担の軽い職場が少なくなり、体調を崩した元の職場に戻るしかないことも少なくない。休職期間内に戻れないと退職せざるをえない」として、高い水準が求められる現代の職場では、復職が難しくなっていることを指摘している。

この現状は、学校という職場にも当てはまる。教科指導だけでなく、学級運営や生徒指導、学校行事の企画運営、部活動の指導、保護者対応などをマルチにこなす「高いスキル」が求められ、かつ、これら全てをこなさねばならない「ノルマ」の厳しさにより、長時間労働をせざるを得ない。この高いスキルは、ベテランや中堅の教員だけでなく、新卒の正規教員にも等しく求められる。また、長時間労働がたたって、心身の不調をきたせば、「高いスキルとノルマ」が求められる学校現場に戻るのは至難の業となる。なぜなら、「復帰時のリハビリに向いた負担の軽い職場」がほとんど無いからである。つまり、今の学校現場は、「高いスキルとノルマ」が求められるがために、心身の不調をきたしやすい上に、復職しにくい職場になっているのである。この職場復帰の難しさも、「教員不足」を生む原因の一つであり、その職場復帰の難しさの背景には、長時間労働を含む厳しい職場環境があるのである。このまま教師の労働に対して、高過ぎる要求水準を維持し続ければ、人手不足は解消されない。働きやすく、休みがとりやすく、復帰もしやすい職場になれば、休職者は減り、復職者は増え、人手不足の加速の歯止めとなると考えられる。

#### 4. 正規教員を増やせない教育委員会の事情

それでは、この教員の長時間労働に対して、現場は何もしていないのかと言えば、そうではない。職場の安全配慮義務を負う管理職である校長の多くは、教育の充実と働きやすい職場を目指して、可能な限り環境改善に努めている。また、教員の人事配置を担う自治体の教育委員会は、学級担任という重責を、新規採用の教員や「臨時的任用教員」（非正規教員）に担わせる方策をとってきたが、非正規教員を増やしてきたのには、それなりの事情がある。非正規教員の増加と切り捨てを問題視して研究を行った佐藤（2022）によると、第二次ベビーブームの到来に伴い、教員の大量採

用が行われた。その結果、教員の年齢構成に大きな偏りが生じ、この年齢構成の不均衡を是正するために、各自治体は、正規教員の大量採用を避け、「臨時的任用教員」（非正規教員）を採用してきたという。この「年齢構成の平準化」は、「将来的に人員余剰を出さない」ために行われてきた。つまり、限られた予算の中で、現場に教員を配置するための自治体なりの工夫でもあり、「全ては財政的な事情」（佐藤，2022）なのである。

それでは、文部科学省の予算措置の問題かと言えば、また別の事情が浮かび上がる。実は、小泉内閣時代に、義務教育の国庫負担を、二分の一から全廃しようとする政府案が出された。これに対し、当時の文部科学省は、この政府案に反対し、何とか国庫負担を三分の一の引き下げに留めることで決着した（佐藤，2022）。この引き下げの影響が、今も全国の各自治体の教育予算に大きな影響を与え続けているのである。つまり、現場の管理職も、自治体の教育委員会も、文部科学省も、限られた予算の中で、学校教育の質の低下を防ぐと努力を続けてきたのである。ここまで考えてみると、日本の教員が置かれている、この厳しい労働環境を改善し、質の高い教育水準を今後も維持するには、「義務教育国庫負担金の引き上げ」（佐藤，2022）を行い、「正規教員の採用を抑えてきた従来の政策を見直す」（妹尾，2023）など、各自治体の教育委員会が各学校に必要な人員配置ができるように、国家予算レベルでの大きな改革を行うことが必要不可欠なのである。多様な教育ニーズに応え、日本を背負って立つ国際的な人材を育成するには、これまでの人員配置のままで、現場の教員の献身で乗り切ろうとするのは不可能になってきている。教員の精神的不調の増加や教師不足は、これまでのやり方が限界に来ていることを示していると考えられるのである。

#### V. おわりに

各自治体の教育委員会は、公立学校教職員の働き方改革に積極的に取り組んでいるが、もともと学校現場全体が受け持つ業務が多いために、なかなか教員の長時間労働を改善することは難しい。本稿では、教員が置かれた厳しい労働環境の改善が、「教師不足」と「なり手不足」の両方を解消する鍵であり、この改善なくして根本的な解決が望めないことを指摘した。また、

長期にわたる長時間労働は、当然心身に不調を引き起こすため、今、学校現場で増加している精神的不調の多くは、心の弱さからくるものではなく、「脳のうつ」であり、現場の管理職と教員が、恥と考えることをやめ、早期に治療につなげることが、休職者を減らすことにつながることも指摘した。今、学校現場を悩ませているメンタルヘルスの問題の多くは、個人の資質の問題ではなく、シンプルに過労の問題なのである。そうであるにもかかわらず、恐ろしいことに、この過重労働が全国の公立学校で常態化しており、かつ教育委員会も現場の教員も「仕方ない」と考えて、何とか児童・生徒に悪影響が出ないように、自分たちのマンパワーでやり抜いてしまっているのである。ほとんど全員が長時間労働という現場であるため、そこに質的に大きな負荷がかかるだけで、誰でもコップの水があふれかねない状況にある。メンタル不調に陥っている教員は、メンタルが弱いのではなく、むしろヒトが健康を害するとされる基準を超えても頑張って働いた人なのである。そうした教員たちの献身にもたれかかり、教育現場の労働環境の改善に本腰を入れずに来たツケを、今も現場が肩代わりさせられ続けているのである。「進路変更」で転職した新任教員たちは、長時間労働でメンタル不調に陥る前に方向転換したのではないだろうか。憧れであるはず職場が、十分な人員配置ができないために、結果的には、若手教員を使い捨てる職場に変貌してしまっている。教員志望の人たちは、教科指導はもちろん、生徒指導や保護者対応の困難にもやりがいを感じながら取り組める人たちである。国レベルでの予算措置を講じて教員の労働環境さえ改善されれば、新たな施策を打たなくても、日本の優れた教育水準は維持・向上できる。逆に、今、大きな予算を投じなければ、教育は後退し、日本の未来が危ぶまれる。今がまさに分水嶺なのである。

## 付記

本稿は、2022年に、公立学校の衛生管理者・衛生推進者を対象とした研修会で行った講演内容を加筆修正し、論考を加えたものである。

なお、この研究において、利益相反に相当する事項はない。

## 文献

- American Psychiatric Association (2013) DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition) 日本精神神経学会 (監修) 高橋三郎・大野裕 (監訳) (2014) 精神疾患の診断・統計マニュアル 医学書院 pp.160-167, 284-287
- 朝日新聞 (2022) 教諭「過労で適応障害」認定 学校側「策講じず」大阪地裁判決 朝日新聞 2022年6月29日朝刊, p.26
- 朝日新聞 (2023a) 新任教諭 増える退職 朝日新聞 2023年6月21日朝刊, p.1
- 朝日新聞 (2023b) いきなり重責 新任に負担 朝日新聞 2023年6月21日朝刊, p.27
- 朝日新聞 (2023c) 教員不足 学習環境綱渡り 朝日新聞 2023年5月9日朝刊, p.26
- 朝日新聞 (2023d) 奨学金返還 自治体も支援 朝日新聞 2023年8月18日朝刊, p.26
- 朝日新聞 (2023e) 富山の中学教諭過労死 あす判決 朝日新聞 2023年7月4日朝刊, p.25
- 神庭重信 (2015) 職場環境の変化、背景に 朝日新聞 GLOBE 2015年2月1日  
<https://globe.asahi.com/article/11566068> (2023年8月30日閲覧)
- 笠原嘉 (1996) 軽症うつ病 講談社現代新書
- 国立教育政策研究所 (編) (2019) 教員環境の国際比較—学び続ける教員と校長 ぎょうせい
- 桑山紀彦 (2023) 心のケア 苦手な日本 朝日新聞 2023年8月10日朝刊, p.13
- 文部科学省 (2017) 教員免許状授与件数 『平成27年度教員免許状授与件数等調査結果について』  
[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2016/10/14/1347978\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2016/10/14/1347978_1.pdf) (2023年8月30日閲覧)
- 文部科学省 (2019) 公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン
- 文部科学省 (2019) 教員免許状授与件数 『平成30年度教員免許状授与件数等調査結果について』  
[https://www.mext.go.jp/content/20200309-mxt\\_kyoikujinzai02-000005495\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200309-mxt_kyoikujinzai02-000005495_1.pdf) (2023年8月30日閲覧)

- 文部科学省（2022a）「教師不足」に関する実態調査  
[https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt\\_kyoikujinzai01-000020293-1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20220128-mxt_kyoikujinzai01-000020293-1.pdf)（2023年8月30日閲覧）
- 文部科学省（2022b）精神疾患による病気休職者の推移（教育職員）（過去5年間）『令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査について』  
[https://www.mext.go.jp/content/20221222-mxt-syoto01-000026693\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20221222-mxt-syoto01-000026693_03.pdf)（2023年8月30日閲覧）
- 文部科学省（2023）教員免許状授与件数『令和3年度教員免許状授与件数等調査結果について』  
[https://www.mext.go.jp/content/20230202-mxt\\_kyoikujinzai01-100002423-01.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230202-mxt_kyoikujinzai01-100002423-01.pdf)（2023年8月30日閲覧）
- 文部科学省・初等中等教育局（2023）教員勤務実態調査（令和4年度）の集計（速報値）について  
[https://www.mext.go.jp/content/20230428-mxt\\_zaimu01-000029160\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20230428-mxt_zaimu01-000029160_2.pdf)（2023年8月30日閲覧）
- 日本経済団体連合会（2020）2020年労働時間等実態調査  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/081.pdf>（2023年8月30日閲覧）
- 岡野憲一郎（2006）『脳科学と心の臨床』岩崎学術出版社
- 大杉昭英（2017）『学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査研究報告書』国立教育政策研究所  
[https://www.nier.go.jp/05\\_kenkyu\\_seika/pdf\\_seika/h28a/kyosyoku-1-8\\_a.pdf](https://www.nier.go.jp/05_kenkyu_seika/pdf_seika/h28a/kyosyoku-1-8_a.pdf)（2023年8月30日閲覧）
- 笹山尚人（2017）『ブラック職場 過ちはなぜ繰り返されるのか？』光文社新書
- 佐藤明彦（2022）『使い捨てられる教師たちの知られざる実態』時事通信社
- 妹尾昌俊（2023）採用抑制の見直しを 朝日新聞 2023年5月9日朝刊, p.26
- 杉岡健太郎（2021）教員の職場環境の国際比較 日本労働研究雑誌 730, pp.71-80  
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/05/pdf/070-080.pdf>（2023年8月30日閲覧）
- 高浜行人・宮野拓也（2021）（いま先生は）教職、夢だけど…学生不安 過酷訴える声、SNS 並ぶ 朝日新聞 2021年6月25日朝刊, p.31
- 高浜行人（2022a）教職敬遠？免許の取得最少 朝日新聞 2022年8月5日朝刊, p.29
- 高浜行人（2022b）勤務少なく書き換えを——教員の17%「求められた」 朝日新聞 2022年5月14日朝刊, p.29
- 東京教育研究所（2012）臨時的任用教員『教育キーワード集』  
<https://touken.tokyo-shoseki.co.jp/keyword/187>（2023年8月30日閲覧）



