

障がいのある教師の職場並びに生活の場における 社会的障壁の克服の実践と必要な合理的配慮

○弁護士 清水 建夫（働く障害者の弁護団、NPO法人障害児・者人権ネットワーク）

1 教職員への障害のある者の採用・人事配置

中央教育審議会初等中等教育分科会は、2012年7月23日「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進」を報告した。報告書5(3)において、「教職員への障害のある者の採用・人事配置」の必要性を強調し、次のように指摘している。

「児童生徒にとって、障害のある教職員が身近にいることは、障害のある人に対する知識が深まるとともに、障害のある児童生徒等にとってのロールモデル（具体的な行動技術や行動例を模倣・学習する対象となる人材）となるなどの効果が期待される。このため、特別支援学校をはじめとする様々な学校においては、障害のある者の教職員が配置されるよう、採用や人事配置に就いて配慮する必要がある。併せて、学校においては、教職員の障害の特性等に考慮し、職務遂行に必要な支援を行う必要がある。」

障害のある教師は、それぞれの障害特性を職場や生活の場で克服し、児童生徒にとってのロールモデルの役割を果たしている。

2 脳性まひによる障害のため電動車椅子によって移動する教師の職場環境と生活環境

A教師（B県の公立中学校数学教師・現39才）は生後まもなく脳性まひとなり、肢体不自由のため移動手段として電動車椅子を使用している。A教師は大学時代から教師をめざしてきた熱血漢の教師であり、著書も数冊ある。B県教育委員会は、A教師にバリアフリーな職場ということを最優先に考えたと思われるが、B県は東北の農村県であり、バリアフリーな学校は限られていた。その結果、A教師はB県を北から南、西から東へと大移動させられ、その都度新しい住環境での対応を余儀なくされた。B県においてバリアフリーな住居を確保することは容易ではなく、C市への異動を2度にわたって命ぜられ、A教師は教育委員会の担当者とともにバリアフリーな住居を探し求めたが、C市においては確保することができず、A教育委員会もC市への異動を断念した。A教師は、脳性まひのため、浴槽で体位を変えるのに間口の広い浴槽を必要としていたが、C市ではそのような浴槽のある貸室はなかった。障害のある教師の異動にあたっては、職場環境はもとより住環境確保においても合理的配慮が必要であることを痛感した。

3 視覚障害教師と教育力

(1) 視覚障害は教育力の低下をもたらすものではない。

しかしながら、無理解な管理職も少なくない。とりわけ私立学校においては、途中で視覚障害となった教師を排除しようとする理事が今なお存在する。

(2) 宮崎県のD高校のEベテラン数学教師（当時51才）は、進行性眼病により視力が低下した。D高校はキリスト教を基本とする女子高であったが、2001年シスターの理事長が「目も見えない、言葉も聞こえない、人前に出るのが恥ずかしい」という言葉を投げかけ解雇した。宮崎地方裁判所で賃金仮払仮処分命令を得て、本訴を提起し、1年6ヵ月後職場復帰を果たすことができた。

(3) 兵庫県のF高校は弱視の障害をもつベテランのG日本史教師に授業を持たせず、自宅待機命令を出した。G教師は訴訟を起こし、2016年神戸地方裁判所はG教師に対するF高校の一連の行為はG教師を退職させる目的で行った不法行為であると断じ、現在の処遇に理由がないことの確認と損害賠償を認めた。

(4) H短期大学のI准教授は、進行性眼病による視力低下により、担当の授業からははずされ、授業を一切もたせられず、研究室の使用と授業の担当の地位確認を求めて、2016年3月岡山地方裁判所に提訴した。現在係争中である。

(2)～(4)は筆者が代理人として関わった。

(5) 公立学校の場合、かつて教育委員会は法定雇用率未達成の公的機関の最たるものであったが、最近では障害のある教職員の採用に積極的であり、採用試験においても各障害に対する配慮を行っている。かつては視覚障害等の障害があることが不採用事由として当然のこととしてまかり通っていたことと比べ隔世の感がある。

4 全国聴覚障害教職員協議会意見書（2010年10月22日）

(1) 同協議会は第1項記載の初等中等教育分科会の報告に先立ち、文部科学省中央教育審議会「特別支援教育の在り方に関する特別委員会」宛に意見書を提出した。

わが国の教育機関に従事する聴覚障害のある教職員は、同協議会の調査によれば332名おり、そのうち、聴覚障害教育を行う特別支援学校に勤務する聴覚障害者は273名（平成22年7月現在）である。

意見書は障害のある教職員の役割について、次のとおり指摘している。

○同じ障害のある児童生徒が、自己の将来像を描く上での指針となる

○障害に応じた指導方法の工夫を同じ立場、また自身

の経験をもとに実践、提案できる

- 手話のみならず、個々の児童生徒にみあった多様なコミュニケーションモデルを提供できる
- 保護者支援にあたり、当事者としての体験に基づいた適切な支援ができる
- 障害のない教職員とよき関係を築くことにより、児童生徒、保護者に対して望ましい社会参加の関係モデルを提供できる
- 視覚的補助機器の設置、手話通訳の配置等、障害に即した職場環境を学校園内で整備することに、当事者として関与することで社会にバリアフリーのモデルを示すことができる。

その上で意見書は「聴覚障害のある教員は、当事者としての経験と知見を教育現場に反映させていく意味で聴覚特別支援学校（以下、聾学校）における中枢的役割をになう位置にあり、また今後の聴覚障害教育のありように影響を及ぼすものでもあり、その積極的な雇用を推進するよう求めている。

また、異なる障害種の支援校および通常学校に勤務する聴覚障害のある教職員は、「その教職員がもつ障害と配慮すべき諸事項について、校外外に啓発することで、社会的理解を広げる」という重要な意義をもつとし、その場合には次の条件を満たすこととしている。

- ① 教職員本人の希望・適性を尊重した適切な人事配置が行われていること。
 - ② 通訳体制をはじめコミュニケーション保障等、職場におけるバリアフリー体制が整備されていること。
- そしてこれら「条件整備が不十分である現在、異なる障害種の支援校への配置は、きわめて慎重になされるべきものと考え」としている。

意見書は聴覚障害のある教員の日々の実践に裏打ちされたものであり、尊重されるべきである。

(2) J氏（K県立聾話学校教諭/学校心理士）は、2009年11月聴覚しょうがい学生対象の就労支援セミナーにおいてご自身の経験をもとに次のとおり述べている。

「頑張って勉強しようと大学に入ったが400人を対象とする講義のため講義が分からなくなり、大学を辞めようかと思うようになってしまった。18年間で初めて感じた挫折であった。（中略）絶対に先生になる！と強く思うようになったのが、2週間教育実習でろう学校へ行き、そこで、子ども達は今まで聞こえない先生から学んだことがないので非常に楽しんでくれ、また、私自身もとても楽しかった。（中略）それが教職を目指す大きなきっかけになった。」

5 精神疾患により休職する教師

(1) 文部科学省「教員のメンタルヘルスの現状」（2012年

1月22日）

公立学校における精神疾患による病気休職者数は平成元年1037名（在職者に占める割合は0.10%）、平成11年1924名（同0.20%）、平成22年5,407名（同0.59%）と22年間で実に5.2倍に激増している。一方精神疾患以外の病気休職者数はほぼ横ばいである。教員は一般の労働者より疲労度が高い。教員の「仕事や職業生活におけるストレス」は一般企業の労働者よりも6ポイント以上高い。また、ストレスの問題は「仕事の量」と「仕事の質」が一般企業の労働者より高い。教員は一般企業の労働者と比べて「上司・同僚に相談しにくい」と感じている。

(2) 文部科学省「平成26年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」（2015年12月25日）

精神疾患による病気就職数は平成26年度が5,045人（全教育職員の0.55%）で平成25年度5,079人（同0.55%）と同程度であった。平成19年度以降5,000人前後で推移している。平成26年度の病気休職者数は8,277人であり、うち精神疾患による休職者数5,045人で病気休職者全体の60.9%である。精神疾患は教師の職業病と言えるほど休職者において精神疾患の占める割合が高い。

(3) 2013年OECD国際教員指導環境調査(TALIS)

日本を含む34か国・地域の前期中等教育段階（中学校及び中等教育学校前期課程）において、通常の仕事として指導を行う職員及び校長を対象に調査が行われた。

1週間当たりの仕事にかかる時間は、参加国平均では38.3時間であるが、日本は最も多く53.9時間である。

また、教員が指導（授業）に使ったと回答した時間は、参加国平均では週19.3時間に対し、日本の教員は週17.7時間で同程度であり、日本の場合、一般的事務業務など授業以外の業務に多くの時間が費やされている。

日本の教員はストレスの多い業務で世界で最も長時間働くことを余儀なくされており、精神疾患発症の最大の要因であると言える。

(4) 教師の精神疾患は教師自身の責任ではない

教師の精神疾患の圧倒的割合はうつ病と思われる。教育に意欲を燃やしていた教師が突然うつ病に罹り、学校に来られなくなることが少なくない。受験戦争の過熱化から教育熱心な親がモンスターペアレンツとなりがちな傾向があり、また、管理教育の下に教師の自由は制限され、理想と現実のギャップの中で立ち往生する教師は少なくない。教師のうつ病は個人の責任というよりも、教師一人に多くのことを求める人的、物的、時間的環境がもたらすものであり、労災と言っても過言ではない。教育委員会は教師の数を大幅に増やし教師一人あたりの負担を軽減するための抜本的改善をするとともに、うつ病に陥った教師が安心して回復できるまでの十分な休息を保障するべきである。