

教職第2102号

平成30年2月20日

各 教 育 局 長  
各 道 立 学 校 長 様  
各市町村教育委員会教育長

北海道教育庁総務政策局教職員課長  
北海道教育庁学校教育局高校教育課長  
北海道教育庁学校教育局義務教育課長  
北海道教育庁学校教育局特別支援教育課長

「児童生徒への指導に課題の見られる教員等への対応」について(通知)

このことについて、これまでも児童生徒への指導に課題の見られる教員等に対して、学校、市町村教育委員会、教育局、本庁関係課等がそれぞれの立場で、様々な取組を進めてきているところです。

一方で、こうした取組の中にあっても、児童生徒への指導に課題の見られる教員等が学校に在籍している状況もあるため、取組を強化していく必要性が高まってきていると考えられます。

このような認識の下、より一層、所属長、服務監督権者及び任命権者が共通認識を深めるとともに、連携して取組を進めることができるよう、この度、別添資料を整理しました。

ついでには、別添資料を周知することはもとより、会議や研修会等の様々な機会を活用するなどして児童生徒への指導に課題の見られる教員等に対する取組の共通認識を深め、こうした教員への対応に連携して取り組んでいただきますようお願いいたします。

(教職員課人事企画グループ)

# 児童生徒への指導に課題の見られる教員等への対応 【市町村立学校教員版】

## I 正規採用の職員

### 【学校における指導①】～この取組が最重要～

#### 児童生徒への指導に課題の見られる教員と考えられる者

人事評価	教員の態様	学 校	市町村教育委員会	道 教 委			改善が見られない場合	
				教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)		
「C」 ～ 「D」	「☆1」(下記参照)に該当 ← 校長が判断 ▶ 精神疾患等心身の故障の有無を問わない	○日々の授業や生徒指導等の場面において、市町村教委や教育局の協力・支援を得ながら、指導助言したり教員からの個別の相談等に対応したりするなどの取組	○校長に対する協力・支援	○市町村教委や校長に対する協力・支援			○校長は、市町村教委や教育局と協議し、「☆2」(2ページ)に該当すると市町村教委が判断する場合 → 「学校における指導②」(2ページ)へ  ○人事評価が下位区分の場合(左記においては「D」以下の場合) → 「学校における指導②」(2ページ)へ  ●精神疾患等心身の故障に起因する場合 → 「休職→退職or免職(心身の故障(精神疾患等)の者)」(4ページ)へ	
		○市町村教委へ報告 ○指導力等の向上に向けた自己目標の設定・取組(人事評価) ○研修計画や指導計画を策定し、計画的・組織的な指導(校内支援マニュアル参照) ○市町村教委や教育局との連携の下、 ○J.T、個別指導、校内研修 ○管理職による授業観察、保護者からの情報、児童生徒アンケート等により、個々の教員の課題を明確に把握した上で、市町村教委や教育局と連携した取組	○教育局へ報告	○校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言	○市町村教委や校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言	○教育局へ指導助言(義)		
		○精神疾患等心身の故障に起因することが疑われる場合 → 受診を勧告(勧める) ○市町村教委へ報告	○教育局へ情報提供	○授業観察(必要に応じて適切に設定)←主に児童生徒や校長をはじめ他の教職員等との関係性構築の観点	○管理職による計画的・定期的な授業観察←主に教科指導等の専門的な領域等に関する指導状況の観点	○当該教員等の支援が効果的に実施できる人事配置の促進		

注1) 「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2) 「学校」欄の「校内支援マニュアル」は、「指導の改善のための校内支援マニュアル」を指している。

注3) 「教育局」欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注4) 「本庁」欄の「教」は教職員課、「義」は義務教育課を指している。

### 「☆1」児童生徒への指導に課題の見られる教員と考えられる者(「指導力不足教員の実態把握について」(平成23年10月19日付け教職第1155号)参照)

校長において、次に掲げる状況のいずれかに当てはまると考えられる者。

- 1 職務に対する認識や、教科・教職などに関する専門的知識・技術が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない。
- 2 児童生徒の実態を的確に把握することができず、実態を無視した画一的・自己中心的な授業になっている。
- 3 児童生徒の話を聞かず、一方的に命令・叱責するなど、児童生徒への対応に柔軟性や教育的配慮が見られない。
- 4 自分の考えに固執しがちで、他の教職員と連携・協力して児童生徒の指導に当たることができない。
- 5 上記のほか、指導力等の向上に向けた個別指導等が必要と考えられる状況にある。

**【学校における指導②】**

**児童生徒への指導に課題の見られる教員**

人事評価	教員の態様	学 校	市町村教育委員会	道 教 委			改善が見られない場合
				教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「D」	「☆2」(下記参照)に該当 ← 市町村教委が判断 ▶ 精神疾患等心身の故障の有無を問わない	○市町村教委へ報告	○教育局へ報告	○教職員課へ報告(12/1現在調査)	○実態把握(教)(12/1現在調査)		○市町村教委は、校長や教育局と協議し、「☆3」(3ページ)に該当すると市町村教委が判断する場合 → 「指導改善研修」(3ページ)へ(市町村教委が認定申請)  ●精神疾患等心身の故障に起因する場合 → 「 <b>休職→退職or免職</b> (心身の故障(精神疾患等の者)」(4ページ)へ
		○道研の助言を下に、各取組の展開(道研等の助言参照)	○校長に対し道研の助言を受けた指導助言及び支援(道研等の助言参照)	○市町村教委や校長に対し道研と連携した指導助言(道研等の助言参照)		○児童生徒への指導に課題の見られる教員への対応に係る助言(道研等の助言参照)	
		○指導力等の向上に向けた自己目標の設定・取組(人事評価)	○研修計画や指導計画を策定し、計画的・組織的な指導(校内支援マニュアル参照)	○市町村教委や校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言	○教育局へ指導助言(義)		
		○市町村教委や教育局との連携の下、○J.T、個別指導、校内研修 ○管理職による授業観察、保護者からの情報、児童生徒アンケート等により、個々の教員の課題を明確に把握した上で、市町村教委や教育局と連携した取組	○校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言 ○授業観察(必要に応じて適切に設定)→主に児童生徒や校長をはじめ他の教職員等との関係性構築の観点	○市町村教委や校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言 ○管理職による計画的・定期的な授業観察→主に教科指導等の専門的な領域等に関する指導状況の観点			
		○精神疾患等心身の故障に起因することが疑われる場合 → 受診命令	○教育局へ報告	○当該教員等の支援が効果的に実施できる人事配置の促進	○文科省へ指導力向上に関する調査研究事業の加配申請を検討(教)		
		○市町村教委へ報告					

注1) 「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2) 「学校」、「市町村教委」、「教育局」、「本庁」及び「道立教育研究所(道研)」欄の「道研等の助言」は、「児童生徒への指導に課題の見られる教員への対応に係る助言について」(平成26年8月4日付け教職第1028号)参照。

注3) 「市町村教育委員会」欄の「校内支援マニュアル」は、「指導の改善のための校内支援マニュアル」を指している。

注4) 「教育局」欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注5) 「本庁」欄の「教」は教職員課、「義」は義務教育課を指している。

**「☆2」児童生徒への指導に課題の見られる教員**(「指導力不足教員の実態把握について」(平成23年10月19日付け教職第1155号)参照)

市町村教委において、下記1から4までにいずれかに該当する者(「☆1」の1~4と同じ。)で、かつ、下記AからCまでのいずれかに該当すると判断するもの。

- 1 職務に対する認識や、教科・教職などに関する専門的知識・技術が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない。
- 2 児童生徒の実態を的確に把握することができず、実態を無視した画一的・自己中心的な授業になっている。
- 3 児童生徒の話を聞かず、一方的に命令・叱責するなど、児童生徒への対応に柔軟性や教育的配慮が見られない。
- 4 自分の考えに固執しがちで、他の教職員と連携・協力して児童生徒の指導に当たることができない。

A 教育局の義務教育指導監による学校経営指導において話題となり、双方で確認された。

B 教育局と市町村教育委員会との人事協議(道立学校及び市町村立高等学校(定時制単置校)においては、教育指導監の学校訪問や教職員課との人事協議)において話題となり、双方で確認された。

C 教育局の指導主事による学校訪問において話題となり、指導主事と校長の双方で確認し、かつ、指導主事が教育局の管理職の確認を受けた。

**【指導改善研修】**

**指導が不適切な教員**

人事評価	教員の態様	学 校	市町村教育委員会	道 教 委			改善が見られない場合
				教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「D」 ～ 「E」	「☆3」(下記参照)に該当 ← 市町村教委が認定申請し、道教委本庁が認定  ▶ 精神疾患等心身の故障のない者	○指導改善研修(指導改善研修計画書に基づく校内研修)	○教育局や道研、教職員課と連携して、校長に対し指導改善研修に関する支援	○道研や教職員課と連携して、市町村教委や校長に対し指導改善研修に関する指導助言	○道研と連携して指導改善研修(指導力向上研修講座)(教)	○教職員課と連携して指導改善研修(指導力向上研修講座)	○転職(地教行法47条の2)  ○分限免職(地公法28条1項1号・3号)
			○授業観察(必要に応じて適切に設定)←主に児童生徒や校長をはじめ他の教職員等との関係性構築の観点	○管理職による計画的・定期的な授業観察←主に教科指導等の専門的な領域等に関する指導状況の観点			
					○文科省へ指導改善研修加配申請(教) ○研修後の措置判定(教)		

注1)「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2)「教育局」欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注3)「本庁」欄の「教」は教職員課を指している。

**「☆3」指導が不適切な教員(指導改善研修の対象教員)**(「指導が不適切である教員の指導改善研修等について」(平成20年10月29日付け教職第1167号)参照)

知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質能力に課題があるため、次に掲げる状況(「☆1」の1～4と同じ。)にあるなど、日常的に児童生徒への指導を行わせることが適当でない教員のうち、指導改善研修によって指導の改善が見込まれる者。

- 1 職務に対する認識や、教科・教職などに関する専門的知識・技術が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない。
- 2 児童生徒の実態を的確に把握することができず、実態を無視した画一的・自己中心的な授業になっている。
- 3 児童生徒の話を聞かず、一方的に命令・叱責するなど、児童生徒への対応に柔軟性や教育的配慮が見られない。
- 4 自分の考えに固執しがちで、他の教職員と連携・協力して児童生徒の指導に当たることができない。

**【直ちに分限免職】**

**勤務実績不良・適格性欠如の者**

人事評価	教員の態様	学 校	市町村教育委員会	道 教 委			改善が見られない場合
				教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「E」	「☆4」(4ページ参照)の状況が概ね6か月 ← 校長が判断 or 人事評価の全体評語が2回連続最下位 ← 校長が二次評価者  ▶ 精神疾患等心身の故障のない者	○市町村教委へ報告	○教育局へ報告	○教職員課へ報告	○矯正措置の可否判断(教)		○分限免職(地公法28条1項1号・3号)
		○矯正措置(個別職場研修。概ね6か月)	○授業観察(必要に応じて適切に設定)←主に児童生徒や校長をはじめ他の教職員等との関係性構築の観点	○管理職による計画的・定期的な授業観察←主に教科指導等の専門的な領域等に関する指導状況の観点			
		○勤務状況を記録	○校長や該当教員に対し指導助言	○市町村教委や校長、該当教員に対し指導助言		○分限処分の可否判断(教)	

注1)「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2)「教育局」欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注3)「本庁」欄の「教」は教職員課を指している。

「☆4」勤務実績不良・適格性欠如(「北海道立学校等の適格性を欠く職員等の分限処分に関する取扱方針」(平成20年10月25日北海道教育委員会教育長決定)参照)

1 勤務実績不良

次のいずれかに該当する場合であって、上司等が注意又は指導を繰り返し行う等の措置(以下「注意、指導等」という。)を行ったにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかな職員。ただし、指導が不適切な教員を除く。

(1) 北海道立学校職員の人事評価に関する要綱(平成18年3月31日北海道教育委員会決定)又は市町村立学校職員の人事評価に関する要綱(平成18年3月31日北海道教育委員会決定)に基づく人事評価の全体評語が2回連続して最下位の段階である場合

(2) 上記(1)に掲げる場合のほか、勤務の状況を示す事実に基づき、勤務実績が良くないと認められる場合

2 適格性欠如

職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠くと認められる場合であって、注意、指導等を行ったにもかかわらず、適格性を欠くことが明らかな職員。ただし、指導が不適切な教員を除く。

注)「☆4」については、勤務実績不良やその職に必要な適格性を欠き、地方公務員法第28条第1項第1号又は第3号に該当する場合であり、指導改善研修の過程を経ず、分限免職となり得る態様である。

**【休職→退職or免職】**

心身の故障(精神疾患等)の者

人事評価	教員の態様	学 校	市町村教育委員会	道 教 委			改善が見られない場合
				教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「D」 ～ 「E」	「☆1」等(1ページ～4ページ参照)の状況が、精神疾患等心身の故障に起因 ← 校長が判断	○市町村教委へ報告	○内申	○分限休職発令(長期の休養を要する場合)	○分限免職発令(職務の遂行に支障orこれに堪えない場合)(教)		○分限休職期間満了後も回復しない場合 → 自己都合退職を勧める → 固辞する場合 → 分限免職(地公法28条1項2号)

注1)「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2)「本庁」欄の「教」は教職員課を指している。

## II 条件附採用期間中の職員

### 【正式採用しない】

#### 指導に課題、指導が不適切、勤務実績不良、適格性欠如等の者

人事評価	教員の態様	学 校	市町村教育委員会	道 教 委			改善が見られない場合
				教 育 局	本 庁	教育研究所	
「E」	「☆3」or「☆4」(3ページ～4ページ参照)に該当 ← 校長・市町村教委が判断  ▶ 精神疾患等心身の故障の有無を問わない	○日々の授業や生徒指導等の場面において、市町村教委や教育局の協力・支援を得ながら、指導助言したり教員からの個別の相談等に対応したりするなどの取組	○校長に対する協力・支援	○市町村教委や校長に対する協力・支援			○精神疾患等心身の故障に起因しない場合 → 分限免職(正規採用しない)(人事院規則11-4第10条2号・4号)  ○精神疾患等心身の故障に起因する場合 → 分限免職(正規採用しない)(人事院規則11-4第10条3号)
		○市町村教委へ報告 ○初任段階教員研修	○教育局へ報告 ○初任段階教員研修	○教職員課へ報告 ○初任段階教員研修 ○指導主事による授業観察 ○市町村教委や校長、該当教員に対し指導助言	○実態把握(教)		
		○指導力等の向上に向けた自己目標の設定・取組(人事評価) ○研修計画や指導計画を策定し、計画的・組織的な指導(校内支援マニュアル参照) ○市町村教委や教育局との連携の下、○J T、個別指導、校内研修及び管理職による授業観察 ○上記の指導や研修等の成果が見られない場合は、保護者からの情報、児童生徒アンケート等により、個々の教員の課題を明確に把握した上で、市町村教委や教育局と連携した指導の徹底	○校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言及び支援	○市町村教委や校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言 ○管理職による計画的・定期的な授業観察←主に教科指導等の専門的な領域等に関する指導状況の観点	○教育局へ指導助言(義) ○授業観察(必要に応じて適切に設定)(教・義)		
		○勤務状況を記録	○事故報告書の提出 ○人事評価結果の提出 ○内申		○分限処分の可否判断(教)		
		○精神疾患等心身の故障に起因することが疑われる場合 → 受診を勧告(勧める) → 固辞する場合 → 受診命令					

注1) 「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2) 「学校」欄の「校内支援マニュアル」は、「指導の改善のための校内支援マニュアル」を指している。

注3) 「教育局」の欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長の担当とする。

注4) 「本庁」欄の「教」は教職員課、「義」は義務教育課を指している。

【参考1】「受診命令」及び「研修命令」について

	受 診 命 令	研 修 命 令
職務命令の可否	○校長は、心身の故障のため職務の遂行に支障があると認められる職員に対する受診命令を、職務命令として発することができる。	○校長は、研修の受講命令を、職務命令として発することができる。
考え方	<p>1 職務命令の範囲            学校運営上必要な一切の仕事いわゆる校務をさし、更に職務の遂行に必要と認められるかぎり、制服や名札の着用、宿泊研修の場合の宿泊など私生活に関連する行動をも含むものである。            職務命令は職務の遂行そのものについてのみならず、職務上の目的が十分に達成されるようにするために発せられるものであるため、職務を円滑に遂行するための条件の整備に関する事項についても、職務命令を発することができる。したがって、必要があれば、欠勤についての指示、官舎の居住とか制服の着用など職員の服務や私生活に関連する行動についても、これを発することができる。</p> <p>2 職務命令の手続及び形式            何ら制限はなく、口頭により行うこともできるが、職務命令の実施について、特に正確を期すべき事情(職務命令に応じないことが予想され、後日の処分に備える場合を含む)がある場合には、文書によったり、立会人をつけるなどの方法をとるべきである。</p> <p>3 職務命令に従う義務            ○地方公務員法(昭和25年法律第261号)            (法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)            第32条 職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。            ○地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)            (サービスの監督)            第43条 (略)            2 県費負担教職員は、その職務を遂行するに当って、法令、当該市町村の条例及び規則並びに当該市町村委員会の定める教育委員会規則及び規程(前条又は次項の規定によつて都道府県が制定する条例を含む。)に従い、かつ、市町村委員会その他職務上の上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。            3及び4 (略)</p> <p>4 職務命令の要件            (1) 権限ある上司から発せられたこと            「上司」とは、その職員との関係において、これを指揮監督する権限を有する者をいう。            (2) 職務に関するものであること            上司の職務上の命令は、その職員の職務に関するものでなければならない。職員に割り当てられる職務は固定的ではない。職員の職務は法令その他の諸規程によつてその範囲が定まるだけでなく、職務命令によつて職務がより具体的に定まり、あるいは付加されることがある。            (3) 実行可能であること            職務命令が実行可能であるというのは、法律上又は事実上の不能なことを命ず</p>	<p>1 職務命令の範囲            学校運営上必要な一切の仕事いわゆる校務をさし、更に職務の遂行に必要と認められるかぎり、制服や名札の着用、宿泊研修の場合の宿泊など私生活に関連する行動をも含むものである。            部下職員の職務遂行それ自体に関する職務命令、すなわち、同職員が遂行すべき職務内容を具体的に指示するなどのものであるが、上司がこの種の職務命令を発することができるのは当然である。</p> <p>2 職務命令の手続及び形式            同左</p> <p>3 職務命令に従う義務            同左</p> <p>4 職務命令の要件            同左</p>

<p>るものではないことをいう。</p> <p>5 職務命令に対する部下の審査権</p> <p>職務命令が当然無効である場合、すなわち、職務命令に重大かつ明白な瑕疵がある場合には、部下はこれに従う義務はない。これに対し、職務命令にその取消の原因となる瑕疵があるにとどまるとき、あるいは有効な命令であるかどうか疑義があるに過ぎないときは、職務命令は有効である推定を受け、職員はその職務命令が権限ある機関によって取り消されるまでは、その命令に従う義務がある。要するに部下の職務命令に対する審査権とは、上司の職務命令が当然無効であるか否かを判別することであり、その判断は部下の価値判断に基づくものではなく、客観的な認定である。</p>	<p>5 職務命令に対する部下の審査権</p> <p>同左</p>
<p>6 受診命令</p> <p>上司は、部下の職員の保健及び安全保持に十分留意して、職員の健康を保ち、公務の能率的運営を図るべき責任と権限を有しており、定期的な健康診断のみならず、特に必要と認められる場合には臨時に医師の診断を受けるよう、職務命令をもって命ずることができるものと解される。</p> <p>なお、国家公務員の受診命令について、「上司が、心身の故障のため職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えないと認められる職員に対して、人事院規則により定められた二名の医師の診断をうけることを命ずることは、公務の能率的運営の必要から当然のことであり、それは職務上の命令に属する」とした行政実例がある(昭24・5・28法審回発792号事務総長)。したがって、教員が校長の受診命令に従わないことは、職務命令違反となり、懲戒処分の事由に該当することになる。</p> <p>しかし、精神疾患をもつ教員については、学校教育に支障の生じないような措置を講ずることが重要であり、単に職務命令違反の責任を問うて戒告等の懲戒処分を科しても、あまり意味があることとは考えられない。そこで次に、このような場合に、医師の診断書なしに休職、免職等の分限処分を行うことができるかどうか問題となる。</p>	<p>6 職務研修</p> <p>研修に従事することが職務の遂行である場合で、服務監督権者の職務命令により行われる。勤務場所を離れて行う場合は、公務上の出張として処理される。研修を命ずることは自由裁量事項であり、服務監督権者は、研修内容が教職員の服務と密接な関連があり、職務遂行上有益であって職務と同等の内容のものとして評価できるかを判断し、さらに学校運営への支障の有無を配慮した上で研修を命ずることとなる。</p>
<p>7 医師の診断書なしに分限処分の可否に関する考え方、判例等</p> <p>結局のところ、分限条例により規定された医師の診断を経ることなく病気休職処分とすることについては、当該職員に受診させるためにどのような努力を行ったか、また、地公法第28条第2項第1号により休職処分にする際に、どの程度の医学的見地に基づく病状確認を行ったかによることになる。</p> <p>また、長期間にわたって、客観的に正常な勤務ができない状態が続くときには、勤務実績がよくない場合又はその職に必要な適格性を欠く場合に当たるとして、免職処分を行うことも可能であると考えられる(地公法第28条第1項第1号、第3号)。</p> <p>なお、判例の中にも、無計画に授業を進めるなど通常を欠く言動を繰り返した小学校教諭に対し、学級担任をはずして校内の清掃等環境整備を命じた上、精神科受診を勧め、これに応じないまま1年を経過した時点で、県教委が、地公法第28条第1項第1号、第3号により分限免職処分を行ったことを是認したものがある(昭55・12・12 岐阜地裁)。</p> <p>同判決の傍論では、「被告は、原告に心身の故障があるのではないかとの疑念をいただき、原告に精神科医の診察を受けるよう勧め、結局は学校及び市教育委員会において原告を休職させることがその保護を図る上で一番適切なことであると判断し、休職させるためには医師二名による診断書が必要なことから、原告に対し</p>	<p>7 判例(松江地裁判決(昭44・3・5))</p> <p>市町村教育委員会は地方教育行政の組織及び運営に関する法律43条に基づき県費負担教職員に対しその職務に関して包括的な服務監督権を有し、右教職員はこれに服従すべき義務を負担しているから、前記研修の目的を達成するために必要な場合は、同条に基づき職務命令の形式で当該教職員に対し前記のような内地留学を命ずることもできるものと考えられる。もっとも、内地留学の場合には、研修命令により必然的に研修員の勤務の態様、勤務場所に変更をきたし、又その将来の身分関係及び地位に影響を及ぼすこともありうるが、このことは右のような態様の研修命令に当然付随する効果であるから、市町村教育委員会が県費負担教職員に対し内地留学を命ずることができるとする以上、右研修に必要な限度で勤務条件の変更を招来する職務命令を発する権限を有するものと解するのが相当である。</p>



粘り強く精神科医の診断を受けるよう勧め、かつ、学級担任からはずすなど、その職務を軽減し、児童及び児童の父母との摩擦から解放することにより、原告の健康に配慮したにもかかわらず、原告がこうした当局の配慮を無視し、精神科医による診察をかたくなに拒否し続け、また、職務軽減の意図を理解しようとはせず、かえって当局のとった措置に反発し続けたのであって、かかる状態が継続すれば、学校運営に重大な支障をきたすであろうことは容易に推察し得るところである」と述べている。ただし、免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果になる点にかんがみ、特に厳重、慎重であることが要求される(昭48・9・14 最高裁判決)。

<参考文献>

- ・ 逐条地方公務員法(橋本勇著)
- ・ 新学校管理読本(学校管理運営法令研究会編著)

**【参考2】 正規採用の職員及び条件附採用期間中の職員に関する分限処分(降任及び降給を除く。)の法体系について**

職員の態様	正式採用の職員	条件附採用期間中の職員(北海道の場合)
勤務実績不良	分限免職(地公法28条1項1号)	分限免職(人事院規則11-4第10条2号)
心身の故障	分限免職(地公法28条1項2号)・分限休職(地公法28条2項1号)	分限免職(人事院規則11-4第10条3号)・分限休職適用除外
適格性欠如	分限免職(地公法28条1項3号)	分限免職(人事院規則11-4第10条4号)
(職制改廃等)	分限免職(地公法28条1項4号)	分限免職(人事院規則11-4第10条1号)
(刑事事件起訴)	分限休職(地公法28条2項2号)	分限休職適用除外
指導が不適切	指導改善研修(教特法25条)・分限免職(地公法28条1項1号・3号)・転職(地教行法47条の2)	指導改善研修適用除外(教特法施行令6条1号)

# 児童生徒への指導に課題の見られる教員等への対応 【道立学校教員版】

## I 正規採用の職員

### 【学校における指導①】～この取組が最重要～

#### 児童生徒への指導に課題の見られる教員と考えられる者

人事評価	教員の態様	学 校	道 教 委			改善が見られない場合
			教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「C」 ～ 「D」	「☆1」(下記参照)に該当 ← 校長が判断  ▶ 精神疾患等心身の故障の有無を問わない	○日々の授業や生徒指導等の場面において、教育局の協力・支援を得ながら、指導助言したり教員からの個別の相談等に対応したりするなどの取組	○校長に対する協力・支援			○校長は、教育局と協議し、校長が「☆2」(2ページ)に該当すると判断する場合 → 「学校における指導②」(2ページ)へ  ○人事評価が下位区分の場合(左記においては「D」以下の場合) → 「学校における指導②」(2ページ)へ  ●精神疾患等心身の故障に起因する場合 → 「休職→退職or免職(心身の故障(精神疾患等)の者)」(4ページ)へ
		○教育局へ報告 ○指導力等の向上に向けた自己目標の設定・取組(人事評価) ○研修計画や指導計画を策定し、計画的・組織的な指導(校内支援マニュアル参照) ○教育局との連携の下、OJT、個別指導、校内研修 ○管理職による授業観察、保護者からの情報、児童生徒アンケート等により、個々の教員の課題を明確に把握した上で、教育局や本庁と連携した取組	○校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言	○教育局や校長への指導助言(高・特)		
		○管理職による計画的・定期的な授業観察		○当該教員等の支援が効果的に実施できる人事配置の促進(教)		
		○精神疾患等心身の故障に起因することが疑われる場合 → 受診を勧告(勧める) ○教育局へ報告				

注1) 「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2) 「学校」欄の「校内支援マニュアル」は、「指導の改善のための校内支援マニュアル」を指している。

注3) 「教育局」の欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注4) 「本庁」欄の「教」は教職員課、「高」は高校教育課、「特」は特別支援教育課を指している。

### 「☆1」児童生徒への指導に課題の見られる教員と考えられる者(「指導力不足教員の実態把握について」(平成23年10月19日付け教職第1155号)参照)

校長において、次に掲げる状況のいずれかに当てはまると考えられる者。

- 1 職務に対する認識や、教科・教職などに関する専門的知識・技術が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない。
- 2 児童生徒の実態を的確に把握することができず、実態を無視した画一的・自己中心的な授業になっている。
- 3 児童生徒の話を聞かず、一方的に命令・叱責するなど、児童生徒への対応に柔軟性や教育的配慮が見られない。
- 4 自分の考えに固執しがちで、他の教職員と連携・協力して児童生徒の指導に当たることができない。
- 5 上記のほか、指導力等の向上に向けた個別指導等が必要と考えられる状況にある。

**【学校における指導②】**

**児童生徒への指導に課題の見られる教員**

人事評価	教員の態様	学 校	道 教 委			改善が見られない場合
			教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「D」	「☆2」(下記参照)に該当 ← 校長が判断 ▶ 精神疾患等心身の故障の有無を問わない	○教職員課へ報告(12/1現在調査)		○実態把握(教)(12/1現在調査) ○教育局へ情報提供		○校長は、教育局と協議し、「☆3」(3ページ)に該当すると校長が判断する場合 → 「指導改善研修」(3ページ)へ(校長が認定申請)  ●精神疾患等心身の故障に起因する場合 → 「休職→退職or免職(心身の故障(精神疾患等)の者)」(4ページ)へ
		○道研の助言を下に、各取組の展開(道研等の助言参照)	○校長に対し道研と連携した指導助言及び支援(道研等の助言参照)	○教育局や校長に対し道研と連携した指導助言及び支援(高・特)(道研等の助言参照)	○児童生徒への指導に課題の見られる教員への対応に係る助言(道研等の助言参照)	
		○指導力等の向上に向けた自己目標の設定・取組(人事評価)	○研修計画や指導計画を策定し、計画的・組織的な指導(校内支援マニュアル参照)			
		○教育局との連携の下、○J T、個別指導、校内研修 ○管理職による授業観察、保護者からの情報、児童生徒アンケート等により、個々の教員の課題を明確に把握した上で、教育局や本庁と連携した取組	○校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言 ○管理職による計画的・定期的な授業観察	○教育局や校長への指導助言(高・特)		
				○当該教員等の支援が効果的に実施できる人事配置の促進(教)		
	○精神疾患等心身の故障に起因することが疑われる場合 → 受診命令 ○教育局へ報告		○文科省へ指導力向上に関する調査研究事業の加配申請を検討(教)			

注1) 「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2) 「学校」、「教育局」、「本庁」及び「道立教育研究所(道研)」欄の「道研等の助言」は、「児童生徒への指導に課題の見られる教員への対応に係る助言について」(平成26年8月4日付け教職第1028号)参照。

注3) 「教育局」欄の「校内支援マニュアル」は、「指導の改善のための校内支援マニュアル」を指している。

注4) 「教育局」欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注5) 「本庁」欄の「教」は教職員課、「高」は高校教育課、「特」は特別支援教育課を指している。

**「☆2」児童生徒への指導に課題の見られる教員**(「指導力不足教員の実態把握について」(平成23年10月19日付け教職第1155号)参照)

市町村教委において、下記1から4までにいずれかに該当する者(「☆1」の1~4と同じ。)で、かつ、下記AからCまでのいずれかに該当すると判断するもの。

- 1 職務に対する認識や、教科・教職などに関する専門的知識・技術が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない。
- 2 児童生徒の実態を的確に把握することができず、実態を無視した画一的・自己中心的な授業になっている。
- 3 児童生徒の話を聞かず、一方的に命令・叱責するなど、児童生徒への対応に柔軟性や教育的配慮が見られない。
- 4 自分の考えに固執しがちで、他の教職員と連携・協力して児童生徒の指導に当たることができない。

A 教育局の義務教育指導監による学校経営指導において話題となり、双方で確認された。

B 教育局と市町村教育委員会との人事協議(道立学校及び市町村立高等学校(定時制単置校)においては、教育指導監の学校訪問や教職員課との人事協議)において話題となり、双方で確認された。

C 教育局の指導主事による学校訪問において話題となり、指導主事と校長の双方で確認し、かつ、指導主事が教育局の管理職の確認を受けた。

**【指導改善研修】**

**指導が不適切な教員**

人事評価	教員の態様	学 校	道 教 委			改善が見られない場合
			教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「D」 ～ 「E」	「☆3」(下記参照)に該当 ← 校長が認定申請し、道教委本庁が認定  ▶ 精神疾患等心身の故障のない者	○指導改善研修(指導改善研修計画書に基づく校内研修)	○道研や本庁(高・特)と連携して、校長に対し指導改善研修に関する指導助言	○道研や教職員課、教育局と連携して、校長に対し指導改善研修に関する指導助言(高・特) ○道研と連携して指導改善研修(指導力向上研修講座(道研))(教)	○本庁や教育局と連携して、校長に対し指導改善研修に関する指導助言  ○教職員課と連携して指導改善研修(指導力向上研修講座(道研))	○転職(地教行法47条の2)  ○分限免職(地公法28条1項1号・3号)
		○管理職による計画的・定期的な授業観察	○授業観察(必要に応じて適切に設定)(高、特) ○文科省へ指導改善研修の加配申請(教) ○研修後の措置判定(教)			

注1)「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2)「教育局」欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注3)「教育局」及び「本庁」欄の「教」は教職員課、「高」は高校教育課、「特」は特別支援教育課を指している。

**「☆3」指導が不適切な教員(指導改善研修の対象教員)**(「指導が不適切である教員の指導改善研修等について」(平成20年10月29日付け教職第1167号)参照)

知識、技術、指導方法その他教員として求められる資質能力に課題があるため、次に掲げる状況(「☆1」の1～4と同じ。)にあるなど、日常的に児童生徒への指導を行わせることが適当でない教員のうち、指導改善研修によって指導の改善が見込まれる者。

- 1 職務に対する認識や、教科・教職などに関する専門的知識・技術が不足しているため、学習指導を適切に行うことができない。
- 2 児童生徒の実態を的確に把握することができず、実態を無視した画一的・自己中心的な授業になっている。
- 3 児童生徒の話を聞かず、一方的に命令・叱責するなど、児童生徒への対応に柔軟性や教育的配慮が見られない。
- 4 自分の考えに固執しがちで、他の教職員と連携・協力して児童生徒の指導に当たることができない。

**【直ちに分限免職】**

**勤務実績不良・適格性欠如の者**

人事評価	教員の態様	学 校	道 教 委			改善が見られない場合
			教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「E」	「☆4」(4ページ参照)の状況が概ね6か月 ← 校長が判断 or 人事評価の全体評価が2回連続最下位 ← 校長が二次評価者  ▶ 精神疾患等心身の故障のない者	○教育局へ報告 ○矯正措置(個別職場研修。概ね6か月)	○教職員課へ報告 ○管理職による計画的・定期的な授業観察 ○本庁(教・高・特)と連携して、校長や該当教員に対し指導助言	○矯正措置の要否判断(教) ○授業観察(必要に応じて適切に設定)(高、特) ○教育局と連携して、校長や該当教員に対し指導助言(教・高・特) ○分限処分の可否判断(教)		○分限免職(地公法28条1項1号・3号)
		○勤務状況を記録 ○事故報告書提出 ○人事評価結果の提出				

注1)「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2)「教育局」欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長を指している。

注3)「教育局」及び「本庁」欄の「教」は教職員課、「高」は高校教育課、「特」は特別支援教育課を指している。

「☆4」勤務実績不良・適格性欠如(「北海道立学校等の適格性を欠く職員等の分限処分に関する取扱方針」(平成20年10月25日北海道教育委員会教育長決定)参照)

1 勤務実績不良

次のいずれかに該当する場合であって、上司等が注意又は指導を繰り返す等の措置(以下「注意、指導等」という。)を行ったにもかかわらず、勤務実績が不良なことが明らかな職員。ただし、指導が不適切な教員を除く。

(1) 北海道立学校職員の人事評価に関する要綱(平成18年3月31日北海道教育委員会決定)又は市町村立学校職員の人事評価に関する要綱(平成18年3月31日北海道教育委員会決定)に基づく人事評価の全体評語が2回連続して最下位の段階である場合

(2) 上記(1)に掲げる場合のほか、勤務の状況を示す事実に基づき、勤務実績が良くないと認められる場合

2 適格性欠如

職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠くと認められる場合であって、注意、指導等を行ったにもかかわらず、適格性を欠くことが明らかな職員。ただし、指導が不適切な教員を除く。

注)「☆4」については、勤務実績不良やその職に必要な適格性を欠き、地方公務員法第28条第1項第1号又は第3号に該当する場合であり、指導改善研修の過程を経ず、分限免職となり得る態様である。

**【休職→退職or免職】**

心身の故障(精神疾患等)の者

人事評価	教員の態様	学 校	道 教 委			改善が見られない場合
			教 育 局	本 庁	道立教育研究所(道研)	
「D」 ～ 「E」	「☆1」等(1ページ～4ページ参照)の状況が、精神疾患等心身の故障に起因 ← 校長が判断	○教育局・本庁へ報告		○分限休職発令(長期の休養を要する場合)(教) ○分限免職発令(職務の遂行に支障orこれに堪えない場合)(教)		○分限休職期間満了後も回復しない場合 → 自己都合退職を勧める → 固辞する場合 → 分限免職(地公法28条1項2号)

注1)「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2)「本庁」欄の「教」は教職員課を指している。

## II 条件付採用期間中の職員

### 【正式採用しない】

#### 指導に課題、指導が不適切、勤務実績不良、適格性欠如等の者

人事評価	教員の態様	学 校	道 教 委			改善が見られない場合
			教 育 局	本 庁	教育研究所	
「E」	「☆3」or「☆4」(3ページ～4ページ参照)に該当 ← 校長が判断  ▶ 精神疾患等心身の故障の有無を問わない	○日々の授業や生徒指導等の場面において、教育局の協力・支援を得ながら、指導助言したり個別の相談等に対応したりするなどの取組	○校長に対する協力・支援			○精神疾患等心身の故障に起因しない場合 → 分限免職(正規採用しない)(人事院規則11-4第10条2号・4号)  ○精神疾患等心身の故障に起因する場合 → 分限免職(正規採用しない)(人事院規則11-4第10条3号)
		○教育局へ報告 ○初任段階教員研修	○教職員課へ報告 ○初任段階教員研修 ○指導主事による授業観察 ○市町村教委や校長、該当教員に対し指導助言	○実態把握(教)		
		○指導力等の向上に向けた自己目標の設定・取組(人事評価) ○研修計画や指導計画を策定し、計画的・組織的な指導(校内支援マニュアル) ○教育局との連携の下、OJT、個別指導、校内研修、管理職による授業観察 ○上記の指導や研修等の成果が見られない場合は、保護者からの情報、児童生徒アンケート等により、個々の教員の課題を明確に把握した上で、本庁や教育局と連携した指導の徹底	○校長に対し指導方法、研修内容等を指導助言 ○管理職による計画的・定期的な授業観察 ○本庁(教・高・特)と連携して、校長や該当教員に対し指導助言	○教育局や校長への指導助言(高・特) ○授業観察(必要に応じて適切に設定)(教・高・特)		
		○勤務状況を記録 ○事故報告書の提出 ○人事評価結果の提出 ○精神疾患等心身の故障に起因することが疑われる場合 → 受診を勧告(勧める) → 固辞する場合 → 受診命令		○分限処分の可否判断(教)		

注1) 「人事評価」欄は、能力評価及び業績評価を指している。

注2) 「学校」欄の「校内支援マニュアル」は、「指導の改善のための校内支援マニュアル」を指している。

注3) 「教育局」の欄の管理職については、教育支援課長及び企画総務課長の担当とする。

注4) 「教育局」及び「本庁」欄の「教」は教職員課、「高」は高校教育課、「特」は特別支援教育課を指している。

【参考1】「受診命令」及び「研修命令」について

	受 診 命 令	研 修 命 令
職務命令の可否	○校長は、心身の故障のため職務の遂行に支障があると認められる職員に対する受診命令を、職務命令として発することができる。	○校長は、研修の受講命令を、職務命令として発することができる。
考え方	<p>1 職務命令の範囲            学校運営上必要な一切の仕事いわゆる校務をさし、更に職務の遂行に必要と認められるかぎり、制服や名札の着用、宿泊研修の場合の宿泊など私生活に関連する行動をも含むものである。            職務命令は職務の遂行そのものについてのみならず、職務上の目的が十分に達成されるようにするために発せられるものであるため、職務を円滑に遂行するための条件の整備に関する事項についても、職務命令を発することができる。したがって、必要があれば、欠勤についての指示、官舎の居住とか制服の着用など職員の服務や私生活に関連する行動についても、これを発することができる。</p> <p>2 職務命令の手続及び形式            何ら制限はなく、口頭により行うこともできるが、職務命令の実施について、特に正確を期すべき事情(職務命令に応じないことが予想され、後日の処分に備える場合を含む)がある場合には、文書によったり、立会人をつけるなどの方法をとるべきである。</p> <p>3 職務命令に従う義務            ○地方公務員法(昭和25年法律第261号)            (法令等及び上司の職務上の命令に従う義務)            第32条 職員は、その職務を遂行するに当って、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。○地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)            (服務の監督)            第43条 (略)            2 県費負担教職員は、その職務を遂行するに当って、法令、当該市町村の条例及び規則並びに当該市町村委員会の定める教育委員会規則及び規程(前条又は次項の規定によつて都道府県が制定する条例を含む。)に従い、かつ、市町村委員会その他職務上の上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。            3及び4 (略)</p> <p>4 職務命令の要件            (1) 権限ある上司から発せられたこと            「上司」とは、その職員との関係において、これを指揮監督する権限を有する者をいう。            (2) 職務に関するものであること            上司の職務上の命令は、その職員の職務に関するものでなければならない。職員に割り当てられる職務は固定的ではない。職員の職務は法令その他の諸規程によってその範囲が定まるだけでなく、職務命令によって職務がより具体的に定まり、あるいは付加されることがある。            (3) 実行可能であること            職務命令が実行可能であるというのは、法律上又は事実上の不能なことを命ず</p>	<p>1 職務命令の範囲            学校運営上必要な一切の仕事いわゆる校務をさし、更に職務の遂行に必要と認められるかぎり、制服や名札の着用、宿泊研修の場合の宿泊など私生活に関連する行動をも含むものである。            部下職員の職務遂行それ自体に関する職務命令、すなわち、同職員が遂行すべき職務内容を具体的に指示するなどのものであるが、上司がこの種の職務命令を発することができるのは当然である。</p> <p>2 職務命令の手続及び形式            同左</p> <p>3 職務命令に従う義務            同左</p> <p>4 職務命令の要件            同左</p>

<p>るものではないことをいう。</p> <p>5 職務命令に対する部下の審査権</p> <p>職務命令が当然無効である場合、すなわち、職務命令に重大かつ明白な瑕疵がある場合には、部下はこれに従う義務はない。これに対し、職務命令にその取消の原因となる瑕疵があるにとどまるとき、あるいは有効な命令であるかどうか疑義があるに過ぎないときは、職務命令は有効である推定を受け、職員はその職務命令が権限ある機関によって取り消されるまでは、その命令に従う義務がある。要するに部下の職務命令に対する審査権とは、上司の職務命令が当然無効であるか否かを判別することであり、その判断は部下の価値判断に基づくものではなく、客観的な認定である。</p>	<p>5 職務命令に対する部下の審査権</p> <p>同左</p>
<p>6 受診命令</p> <p>上司は、部下の職員の保健及び安全保持に十分留意して、職員の健康を保ち、公務の能率的運営を図るべき責任と権限を有しており、定期的な健康診断のみならず、特に必要と認められる場合には臨時に医師の診断を受けるよう、職務命令をもって命ずることができるものと解される。</p> <p>なお、国家公務員の受診命令について、「上司が、心身の故障のため職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えないと認められる職員に対して、人事院規則により定められた二名の医師の診断をうけることを命ずることは、公務の能率的運営の必要から当然のことであり、それは職務上の命令に属する」とした行政実例がある(昭24・5・28法審回発792号事務総長)。したがって、教員が校長の受診命令に従わないことは、職務命令違反となり、懲戒処分の事由に該当することになる。</p> <p>しかし、精神疾患をもつ教員については、学校教育に支障の生じないような措置を講ずることが重要であり、単に職務命令違反の責任を問うて戒告等の懲戒処分を科しても、あまり意味があることとは考えられない。そこで次に、このような場合に、医師の診断書なしに休職、免職等の分限処分を行うことができるかどうかが問題となる。</p>	<p>6 職務研修</p> <p>研修に従事することが職務の遂行である場合で、服務監督権者の職務命令により行われる。勤務場所を離れて行う場合は、公務上の出張として処理される。研修を命ずることは自由裁量事項であり、服務監督権者は、研修内容が教職員の服務と密接な関連があり、職務遂行上有益であって職務と同等の内容のものとして評価できるかを判断し、さらに学校運営への支障の有無を配慮した上で研修を命ずることとなる。</p>
<p>7 医師の診断書なしに分限処分の可否に関する考え方、判例等</p> <p>結局のところ、分限条例により規定された医師の診断を経ることなく病気休職処分とすることについては、当該職員に受診させるためにどのような努力を行ったか、また、地公法第28条第2項第1号により休職処分にする際に、どの程度の医学的見地に基づく病状確認を行ったかによることになる。</p> <p>また、長期間にわたって、客観的に正常な勤務ができない状態が続くときには、勤務実績がよくない場合又はその職に必要な適格性を欠く場合に当たるとして、免職処分を行うことも可能であると考えられる(地公法第28条第1項第1号、第3号)。</p> <p>なお、判例の中にも、無計画に授業を進めるなど通常を欠く言動を繰り返した小学校教諭に対し、学級担任をはずして校内の清掃等環境整備を命じた上、精神科受診を勧め、これに応じないまま1年を経過した時点で、県教委が、地公法第28条第1項第1号、第3号により分限免職処分を行ったことを是認したものがある(昭55・12・12 岐阜地裁)。</p> <p>同判決の傍論では、「被告は、原告に心身の故障があるのではないかとの疑念をいただき、原告に精神科医の診察を受けるよう勧め、結局は学校及び市教育委員会において原告を休職させることがその保護を図る上で一番適切なことであると判断し、休職させるためには医師二名による診断書が必要なことから、原告に対し</p>	<p>7 判例(松江地裁判決(昭44・3・5))</p> <p>市町村教育委員会は地方教育行政の組織及び運営に関する法律43条に基づき県費負担教職員に対しその職務に関して包括的な服務監督権を有し、右教職員はこれに服従すべき義務を負担しているから、前記研修の目的を達成するために必要な場合は、同条に基づき職務命令の形式で当該教職員に対し前記のような内地留学を命ずることもできるものと考えられる。もっとも、内地留学の場合には、研修命令により必然的に研修員の勤務の態様、勤務場所に変更をきたし、又その将来の身分関係及び地位に影響を及ぼすこともありうるが、このことは右のような態様の研修命令に当然付随する効果であるから、市町村教育委員会が県費負担教職員に対し内地留学を命ずることができるとする以上、右研修に必要な限度で勤務条件の変更を招来する職務命令を発する権限を有するものと解するのが相当である。</p>



粘り強く精神科医の診断を受けるよう勧め、かつ、学級担任からはずすなど、その職務を軽減し、児童及び児童の父母との摩擦から解放することにより、原告の健康に配慮したにもかかわらず、原告がこうした当局の配慮を無視し、精神科医による診察をかたくなに拒否し続け、また、職務軽減の意図を理解しようとはせず、かえって当局のとった措置に反発し続けたのであって、かかる状態が継続すれば、学校運営に重大な支障をきたすであろうことは容易に推察し得るところである」と述べている。ただし、免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果になる点にかんがみ、特に嚴重、慎重であることが要求される(昭48・9・14 最高裁判決)。

<参考文献>

- ・ 逐条地方公務員法(橋本勇著)
- ・ 新学校管理読本(学校管理運営法令研究会編著)

**【参考2】 正規採用の職員及び条件附採用期間中の職員に関する分限処分(降任及び降給を除く。)の法体系について**

職員の態様	正式採用の職員	条件附採用期間中の職員(北海道の場合)
勤務実績不良	分限免職(地公法28条1項1号)	分限免職(人事院規則11-4第10条2号)
心身の故障	分限免職(地公法28条1項2号)・分限休職(地公法28条2項1号)	分限免職(人事院規則11-4第10条3号)・分限休職適用除外
適格性欠如	分限免職(地公法28条1項3号)	分限免職(人事院規則11-4第10条4号)
(職制改廃等)	分限免職(地公法28条1項4号)	分限免職(人事院規則11-4第10条1号)
(刑事事件起訴)	分限休職(地公法28条2項2号)	分限休職適用除外
指導が不適切	指導改善研修(教特法25条)・分限免職(地公法28条1項1号・3号)・転職(地教行法47条の2)	指導改善研修適用除外(教特法施行令6条1号)