

都道府県教委と政令市教委における 「病休」に関わる財政支出インセンティブの差異に関する考察

波多江 俊 介（熊本学園大学商学部）

A Study of Board of Education's Incentive for Expenditures about Sick Leave Taking among Japanese Public School Teachers

Shunsuke HATAE

【要 約】

本稿は、精神疾患事由による病気休暇が長期化した場合、病気休職に突入して代替の教員が充てられるかどうかについては、自治体の財政的問題に関わると仮定して分析を行った。具体的には、義務教育段階の学校教員の人件費に関わる財政支出を、県教委が負担していた頃のデータを用いて、県教委と政令市教委の間に差異が見られるかを分析した。分析の結果、県教委と政令市教委との間には、財政支出に関わるインセンティブに違いがあり、県教委の方が支出に後ろ向きであることが明らかになった。精神疾患を抱えた教員が病休で留まるか、辞職の選択をしてしまうかについては、政策的判断と条件整備面に関わっている可能性が大きいと考えられる。

1. 問題の所在

(1) 学校の労働環境

厚生労働省の労働政策審議会が 2017 年 9 月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」を答申したが、労働や業務に関する負担軽減はまさに社会全体の課題となっている。特に公立学校教員は、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（いわゆる給特法）が適用され、労働基準法原則からは例外的な扱いとなるため、教員の負担軽減や長時間労働の抑制につながるかについては、今後も政策の動向を注視する必要がある（小川 2017）。

これまで教員は「子どものため」という理由で献身的な教育活動を行ってきた経緯がある中で、労働形態にアプローチする制度的な改革のみでは望ましい結果が見込めないとの意見もある（伊勢本 2018）。業務負担に対して、ある側面で自己納得をさせてきた教員らが、例えば「子どものため」といった言説的資源や教員としての自律性を容易に手放しうるとは想像しがたい。文科省の 2016 年度「教員勤務実態調査 集計【確定値】」では 2006 年度の前回調査よりも勤務時間が増加していることが報告されているが、そのような過酷な労働環境の中でさえ、忙しさを感じながらも 9 割近くの教員が仕事にやりがいをもって働いていること

が明らかにされている（内田・上地・加藤・野村・太田 2018）。

他方で、文部科学省による2017年度「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」では小中高校のいずれもここ10年は倍率が低下傾向にあることが示されており、教職への魅力を説くだけでは、為り手の確保が困難になっている現状がうかがえる。また、文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査について」（平成23～28年度）及び同省作成の「教育職員に係る懲戒処分等の状況について」（平成13～22年度）のデータを参照すれば、精神疾患事由による教育職員⁽¹⁾の病気休職者数は高止まりの傾向を示している（図1）。

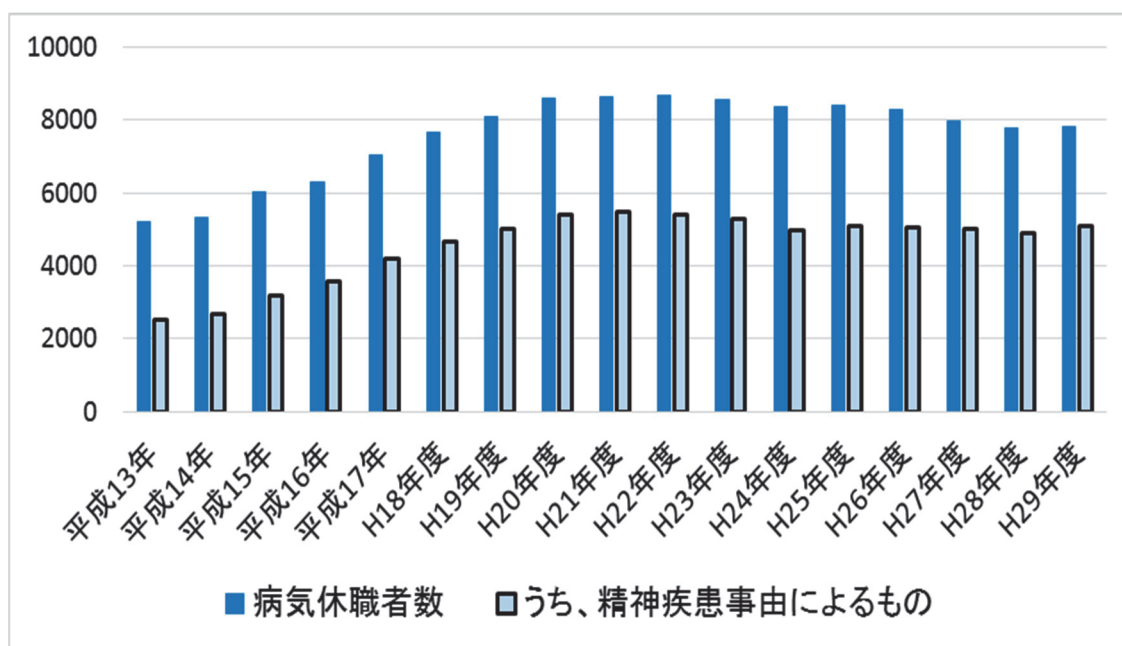


図1：病気休職者と精神疾患事由による病気休職者数の推移

一見して、病気休職者数と精神疾患事由による病気休職者数の推移が、ほぼ連動していることがわかり、病気休職者数の変動と精神疾患事由による病気休職者数の変動との間に強い相関関係があることが想定される。両者の間で算出した相関係数は0.99であったため、この間の病気休職者数推移は、ほぼ精神疾患事由による病気休職者数の推移で説明ができると考えられる。ただし、系列相関の可能性もあるため、単純な相関係数の確認だけでは不十分である。そこで両変数を回帰させてダービン・ワトソン比（DW比）⁽²⁾を算出したところ、0.52と「2」からは遠めの値であり、正の系列相関が存在すると判断される。系列相関の問題を回避するため、両変数とも差分をとったうえで今一度相関係数を算出したところ0.94であり、差分をとってもなお強い相関関係を持つことが分かった⁽³⁾。ゆえに、病気休職者数と精神疾患事由による病気休職者数との間には強い関係性があるものとみてよい。ここ数年に限ってみればその数に大きな増加はないものの、10年以上の長いスパンで見ればその数が高止まりの状況にあることから、学校の労働環境は徐々に悪化してきたものといえる。

上記で提示した学校の労働環境悪化については、調査研究によって裏付けられており、教員の本来的業務である教育活動、特に生徒指導や、部活動指導といった課外活動に費やす時間が増大したことが明らかにされている（神林 2017）。

(2) 病気休職に関する制度の概要

学校の労働環境が悪化していることを示すものとして、精神疾患事由による病気休職者数の推移を挙げた。病気によって勤務が中断する現象は一般的に「病休」と呼称されるが、より正確には「病気休職」と「病気休暇」に区分され、両者の性質は異なる。制度の概要をつかむために、教員が「病休」に至り職場復帰をするまでに、その前後でどのようなプロセスを経るか、現行法制度をもとにまとめた（図2⁽⁴⁾）。

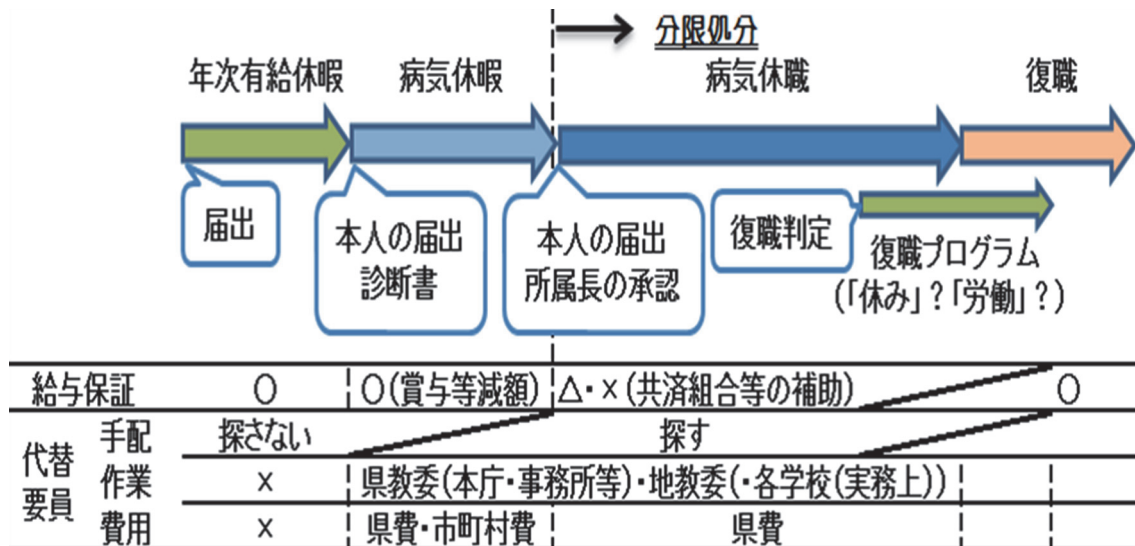


図2：公立学校教員の「病休」に関する制度の概観

疾病等で学校を「休む」とき、まずは「年次有給休暇」と「病気休暇」の2つを経る（取得する）ことが一般的で、それらを経てもなお回復に時間を要するとなった場合に、「病気休職」に至る。病気休職は地方公務員法上の分限処分として発令されるものである一方で、病気休暇は権利として取得可能なものであり、その意味合いは異なる。たとえば病気休職は処分性を有しているため、休職中の給与に関して通常勤務時と同様の額が全て支給されることは望めない。ただしそれらは、自治体の条例によって異なるのが現状である。

なお、病気休暇はあくまでも“休暇”と位置付けられるため、病気休暇を取得したからといって、即座に代替の教員を充てることは想定しがたい。予算的にも、代替教員を充てるのがあたかも二重の支出であるかのように映るため、任命権者としても代替教員を充てることを躊躇う可能性が想起される。しかしこの場合、代替教員が充てられない分のシワ寄せは学校現場を直撃する。分掌業務を残りの教員で再分担せざるを得ず、授業も教頭や教務主任が代行することが常態化する等が考えられる。そうなってしまった場合には、病気休暇取得時に他の教員らの不満や当該教員との軋轢が生じたり、それが休暇取得への萎縮効果を生んでしまったりするなど、本来的な“休暇”の意味とは異なる運用を招くことも懸念される。

(3) 病気休職に関する先行研究と研究上の課題

学校における労働環境の悪化を示す精神疾患事由による病気休職者数の推移であるが、先行研究では、どちらかといえば勤務時間やバーンアウト尺度等の心理的指標が、労働環境

悪化を示す指標として用いられることが多かった。しかし、国や自治体レベルにおける政策動向を把握するうえでは、個々人に焦点を当てるバーアウト尺度よりは、病気休職者数の推移を検討する方が有効と考えられる場合もある（例えば、高木 2009・2010、高木・森上 2011）。また、不登校指導等の環境要因が教員にとって心理的負担の増大につながり、病気休職に至る教員が増加するといったことが明らかにされている（神林 2017）。加えてそこでは、財政的余裕のある都道府県ほど教員への支援が充実しているためか、かえって病気休職者数が増える可能性が、パネルデータ分析の結果より示唆されているのが興味深い。このことは「都道府県の間で、教員の業務負担軽減やメンタルヘルス対策に向けた取り組み状況に格差が生じている可能性（神林 2017：pp.89）」として指摘されている。自治体財政と病気休職者数との関連は、クロスセクションデータによる分析で言及はなされてきたが（波多江・高木 2013）、自治体間の異質性を除去した上でもなお、両者が関連している可能性が残ることとなる（神林 2017）。

翻って、病気休暇に関する研究は多くはない。病気休暇の場合には代替の教員が充てられるのかどうかについても実は全国共通の方針は定められておらず、自治体によって規程が異なるものと推測される。「精神疾患事由による病気休暇者数」と「精神疾患事由による病気休職者数」との関連性を考察した研究では（波多江・川上・妹尾 2019）、双方の間に関係性が確認されている。第一に、病気休暇はあくまでも休暇であるので、図2からは代替教員を探さない自治体が一般的であると理解するのが通常である。しかし、その調査研究の結果では、補充が見込める病気休職が確定する以前（具体的には病気休暇取得後30日前後）より、代替候補者を募る動きを任命権者レベルで行うことが明らかにされた。第二に、「精神疾患事由による病気休暇者数」と「精神疾患事由による病気休職者数」との関連性が確認された。このことは、精神疾患事由による病気休暇取得後も復調しきらずに、病気休職へ突入してしまうものと解釈できる。ゆえに、代替要員の費用や補充の有無について、教育行政の恣意的な運用や、学校現場での圧力をうかがわせるといような結果ではなかったということである。このことは、病気休暇の日数を制限して運用しているかどうか（90日か180日かのどちらに取得上限を設定しているか）とも関わりは確認されなかった。第三に、代替教員の任用にかかる費用負担の主体であるが、都道府県教委は全て県費での負担であることもわかった。政令市教委については、調査を実施した2012年段階において、義務教育段階における教員の給与事務は、当該政令市でなく、その政令市が属する道府県が負担をしていた⁽⁵⁾。ゆえに、義務教育段階の学校教員の病気休暇・休職者に関しても、例えば代替補充の費用等は、ほぼ全て県費での負担であった。以上より、自治体財政に直接的に関わる病気休暇可能な上限日数等が、県教委と政令市教委とで異なる制度運用を行うインセンティブを生む可能性は乏しいことが確認された。

しかし、上記の第三について、直接的に関連費用を負担する県教委とそうではない政令市教委とでは、教員の病気休暇と病気休職のそれぞれとで、政策的重要度が異なる可能性はぬぐえない。というのも、休暇取得の上限が短い方が県教委、長い方が政令市教委ということには現実的になってはいないためである。この点で先行研究は、県教委と政令市教委の違いを考察できていないのである。

また、精神疾患事由による病気休職者数の推移に関するデータを用いる上で、注意を要す

ることが指摘されている。すなわち、「病気休職の発令率を心理的負担の指標として、複数時点間での比較を行う場合、同程度の事由・症状において病気休職が選択される（辞職を選択しない）率が複数時点間で一貫していなければ、比較は成立しない」というものである。これはつまり、精神疾患事由での病気休職発令を受けた場合に、教員はそのまま病気休職に突入するか、そのタイミングで辞職をするかの選択をするため、辞職者が暗数となる可能性が存在するということである（川上 2018）。

そこで本稿は、自治体財政と病気休職者数との関連について、病気休暇者数のデータ等を用いて、先行研究の設定した分析モデルに改良を加え、より踏み込んだ分析・考察を行うことを目的とする。この分析を通して、県教委と政令市教委との間に、財政支出に関するインセンティブに違いがあるかを検討したい。そのことは、教員はそのまま病気休職に突入するか、そのタイミングで辞職をするかの選択をするため、辞職者が暗数となる可能性（川上 2018）を考察するうえでも重要な手がかりとなる。

2. 調査の設計とデータの提示

(1) 調査対象と方法

病気休職者数については、文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査について」と、同省作成の「教育職員に係る懲戒処分等の状況について」に提示されているデータを活用する。病気休暇者数については、制度の運用実態も含めて把握するため、「教員の病気休暇・病気休職の制度運用と取得状況に関する調査」と題し、国立教育政策研究所の妹尾渉氏を代表として、2012年8月に公立学校教員の任命権者である全国都道府県教育委員会（47自治体）と政令指定都市教育委員会（19自治体）を対象に調査票を配布した。調査項目は、H18～H23の6年間における「病気休暇」に関する教員の取得状況（病気休暇者数）・「うち精神疾患事由によるもの」等のほか、病気休暇の取得可能日数の上限、代替教員の手配、復職の仕組みに関すること等である⁽⁶⁾。都道府県は全教委から、政令市は19政令市のうち14教委から調査の回答を受け取ることができた。

(2) 復職期間の設定

まず、精神疾患による病気休職からの復職に際して、任命権者側が復職期間を設定しているかどうかを確認する。この復職期間は、通常勤務・定型業務へスムーズに戻れるようにするための、いわば助走期間のようなものである。集計の結果は次の表1のとおりである。なお、「リハビリ出勤期間の設定」と「その他」を同時に回答した教委が5つあるので、回答した教委の数は実質61である。

表1：復職期間の設定有無

設定の有無	県教委	政令市教委	回答教委数合計
リハビリ出勤期間の設定	29	9	38
有 リハビリ研修期間の設定	11	2	13
その他	8	4	12
無 特に設定していない	3	0	3
合計	51	15	66

「特に設定していない」と回答した県教委の中にも、「（本人の）希望により4週間のプレ出勤を学校において実施」という設定を行っていたところもあった。そのため、復職に向けた助走期間が何らかの形で設定されている場合がほとんどであったと捉えてよい。

復職期間の設定は、次の表2のとおりである。

表2：復職の期間	
復職期間	回答教委数
1カ月	30
2カ月	5
3カ月	6
1～3カ月程度	7
その他	9
非実施	2
無回答	2
合計	61

1カ月（4週間・30日間）程度と設定する教委が最多であった。「その他」には様々な回答があり、5日間や10日間という短めの設定とする教委もあれば、3～6カ月という長期間の設定を行う自治体もあった。また、復職に際して即座に通常業務に戻れることができるとは考え難く、無理をさせれば再度休職に至る可能性も考えられるので、本人に対するケアや配慮といった慎重な対応が必要となる。そのため、個人

の状況に応じて復職期間の設定を柔軟に考慮すると回答した教委もあれば、医師の診断を受けてからはじめて復職を判断する教委も存在した。なお、復職のための取り組み実施場所は、当該教員の勤務校がほとんどであった。

さて、図2を参照すると、「休職→復職」というプロセスにまたがる形でこの復職期間中に「復職プログラム」が設定されているものと捉えられる。この復職期間中に出勤してきた教員は、労働をしていると捉えられるべきなのか、それともなお休職期間中であると捉えられるべきなのか。例えば、休職期間中であると捉えた場合、その間に出勤をさせることの法的妥当性をどのように捉えるべきなのかといった問題が関わってくる。逆に、労働であると捉えた場合には、復職期間中の教員の行動が人事評価等における評価の射程に入ってしまうことを意味する。政令市を含むX県を対象に同趣旨の調査を行った研究において、県教委・政令市教委や教育事務所レベルでは休職期間中と位置付けているのに対して、それ以外の市町村教委ではバラつきがみられ、なかには「労働」と認識している市町村教委も存在した（波多江 2016）。人事権を有する都道府県教委と、服務監督者である市町村教委との認識がズレているという実態が問題視されている。この点、全国的に見ればどのような認識であるのか。集計結果は以下の表3のとおりである。

表3：任命権者による復職期間の捉え方	
復職期間の捉え方	回答教委数
「労働」と認識している	2
「休職期間中」と認識している	59
「どちらともいえない（グレーゾーン）」と認識している	0
よくわからない	0

復職期間を「休職期間中」と認識している教委がほとんどであった。このように捉えることで、復職期間中に職務に関わるトラブルが発生した場合でも、本人の評価には影響させな

いことができる。なお、「労働（中）」と認識していると回答した教委が2つあるが、1つは復職期間を設定していない県教委であり、今一つは療後休暇という形の特別な休暇取得を可能にすることを抱き合わせて運用を行っている県教委であった。なお、復職の決定は、医師等の専門家の判定や判断を受け、実質的には任命権者である県教委や政令市教委が決定する場合がほとんどである。

以上、復職に伴うデータを見てきたが、県教委と政令市教委との大きな違いは見いだされなかった。

3. 「病休」に関わる財政支出インセンティブの差異に関する考察

(1) 分析の枠組みと方法

先行研究では、病気休職者数の増減に関わる要因の検討がなされてきた（例えば、神林2017）。本稿では、調査によって取得したデータを用いて、精神疾患事由による病気休職者数と同事由による病気休暇者数との関係性を検討しつつ、県教委と政令市教委とで財政支出面での異なるインセンティブが存在するのかどうかを検討する。分析には、30日未満も含め病気休暇取得者数のデータを使用する⁽⁷⁾。また病気休暇者数について、本論文の調査では、市町村立学校と都道府県立学校とを分けて回答を求めていたが、公刊統計の病気休職データではその区分を行ってはいないため、公刊統計に合わせて市町村立学校と都道府県立学校とを合算した病気休暇者数を用いて分析を行う⁽⁸⁾。加えて、精神疾患事由による病気休暇の取得上限日数について、「90日＝1」・「120日＝2」・「180日＝3」・「270日＝4」・「1年＝5」の順序変数として設定する。また、県教委か政令市教委を区別するため、任命権者ダミーを設定する（県教委＝0、政令市教委＝1）。記述統計量は表4のとおりである⁽⁹⁾。

表4：記述統計量

	年度	回答教委数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
精神疾患 事由による 病気休暇者数	H18年度	46	10	330	78.48	72.40
	H19年度	48	9	307	77.75	67.41
	H20年度	49	12	319	81.16	64.98
	H21年度	54	11	336	77.28	66.27
	H22年度	55	13	330	79.71	62.71
	H23年度	55	8	285	71.58	56.93
精神疾患 事由による 病気休暇者数	H18年度	56	8	384	80.04	71.14
	H19年度	59	4	416	80.24	74.17
	H20年度	59	6	540	86.58	86.14
	H21年度	60	4	533	86.98	85.43
	H22年度	60	8	520	85.95	82.02
	H23年度	60	9	527	83.72	83.86
病気休暇取得の 上限日数	全年度共通	61	1	5	2.18	1.07
任命権者ダミー	全年度共通	61	0	1	0.23	0.42

以下では、独立変数を「任命権者ダミー」、統制変数を「精神疾患事由による病気休暇者数」・「病気休暇取得の上限日数」として、従属変数に「精神疾患事由による病気休職者数」を用いた、パネルデータ分析を行う。先行研究では「精神疾患事由による病気休暇者数」と「精神疾患事由による病気休職者数」との関係性が確認されているが（波多江・川上・妹尾2019）、県教委と政令市教委の違いは考慮されていない。病休に関わる義務教育段階の費用負担は、代替教員の分も含め、調査当時は県教委負担である。したがって、教員の疾患が改善せずに休暇から休職へ至る場合でも、政令市教委に作為を加えようとするインセンティブは、県教委と比べれば乏しいと考えられる。そのことは逆に、県教委にとって費用抛出は財政的に負担であると考えられるということである。任命権者による差を財政的要因との関係という面から考察することで、病休と辞職の関係性を考察するうえでの手がかりが得られると考える。

パネルデータ分析は、一般的にプールド回帰モデル・固定効果モデル・変量効果モデルの3つの結果を併記して、適切なモデルを選択する。固定効果モデルを用いる場合、教委ごとの観測されない異質性への対処を行うことは可能であるが、固定効果モデルにおいて時点不変の変数（今回分析で用いる「病気休暇取得の上限日数」や「任命権者ダミー」がこれに該当）は、分析の過程で差分を用いるモデルの特徴上、その過程で除外されてしまう。その対処として、独立変数と統制変数の交互作用項を設定し投入する方法があるため（Allison 2009）、本論文でも交差項を設定し投入する。

（2）分析結果と考察

パネルデータ分析の結果は表5のとおりである。F検定では固定効果モデル（>プールド回帰モデル）が支持され、ハウスマン検定では固定効果モデル（>変量効果モデル）が支持され、Breusch and Pagan検定では変量効果モデル（>プールド回帰モデル）が支持された。ゆえに「固定効果モデル > 変量効果モデル > プールド回帰モデル」の順で支持されたこととなる。以下では、固定効果モデルを中心に分析結果を見ていく。

固定効果モデルでは、交互作用項である「精神疾患事由による病気休暇者数 × 任命権者ダミー」のみ有意であった。精神疾患事由による病気休暇が長期化し、病気休職まで至ってしまうケースが、県教委よりも政令市教委の方が多いことを示している。逆にいえば、病休に関する費用抛出が負担となる県教委にとって、病休に至る前に政策的な作為を加えようとするインセンティブが相対的に高まりやすいことが確認された。

4. まとめ

本稿では、精神疾患事由による病気休暇が長期化した場合、病気休職に突入して代替の教員が充てられるかどうかについては、自治体の財政的問題が関わりと仮定して分析を行った。具体的には、義務教育段階の学校教員の人件費に関わる財政支出を、県教委が負担していた頃のデータを用いて、県教委と政令市教委の間に差異が見られるかを分析した。分析の結果、県教委と政令市教委との間には、財政支出に関わるインセンティブに違いがあり、県教委の方が支出に後ろ向きであることが明らかになった。したがって、精神疾患を抱えた教員が病休で留まるか、辞職の選択をしてしまうかについては、政策的判断と条件整備面が関

表5：「病休」に関わる財政支出インセンティブの差異に関する分析結果

	プールド回帰			固定効果		変量効果		
	係数		標準誤差	係数	標準誤差	係数		標準誤差
病気休暇の上限日数	-8.01	*	3.09			-4.93		5.41
任命権者ダミー (県教委=0 / 政令市教委=1)	-24.6	**	8.39			-45.42	**	14.23
精神疾患事由による 病気休暇者数	0.71	***	0.10	0.15	0.12	0.24	*	0.11
精神疾患事由による 病気休暇者数 × 病気休暇の上限日数	-0.09	**	0.03	-0.04	0.03	-0.05		0.03
精神疾患事由による 病気休暇者数 × 任命権者ダミー	0.06		0.10	0.32	*	0.15	**	0.13
決定係数 (within)				0.05		0.04		
決定係数 (between)				0.12		0.37		
決定係数 (overall)				0.10		0.35		
教委数・時点数 (観察数)	54・5 (297)			54・5 (297)		54・5 (297)		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$.

わっている可能性が大きいと考えられる。以上が本稿の結果のまとめである。

政令市立の小中学校における教員の給与負担主体が（都）道府県から政令指定都市へ移譲されたのは、2017年4月からである。したがって、移行以後のデータを用いた分析では異なる分析結果生じる可能性がある。県教委と政令市教委との間の負担が平準化された後で、病休に関わる政策的作為が生じうるのか否かについては今後の検討課題である。

注記

- (1) 集計の対象者である「教育職員」は、「公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舍指導員」を指している。
- (2) 変数間の相関を見る際、そこに時系列要素（このデータであれば「年度」）が含まれている場合に、誤差項が自己相関（系列相関）を生じている可能性がある。この自己相関をチェックする統計量がDW比である。DW比は、サンプルサイズや説明変数の数による違いもあるが、一般的には2に近いほど良いとされる。ただし、条件により検定が困難なケースがあるため、参考指標として2に近いかどうかだけを見る場合が増えているようである（黒住 2016）。
- (3) DW比は1.55となり、かなり2に近づいたため、系列相関はないと判断した。
- (4) 波多江・川上・妹尾・高木の4名で協議の上、現行制度を参照し作成。

- (5) 政令市立の小中学校における教員の給与負担主体が(都)道府県から政令指定都市へ移譲されたのは、2017年4月からである。なお、幼稚園と高校は、概ね政令市の負担であった。
- (6) 「病気休暇の取得可能日数の上限」と「代替教員の手配」に関する詳細は、波多江・川上・妹尾(2019)に詳しい。本稿は、同論文で使用していない部分も提示しつつ、自治体財政と病気休暇・病気休職との関係について分析・考察する。
- (7) 30日未満の病気休暇者は、教委が把握していないケースが多くあり、19教委分の回答しか得られていないことに加え、H18～23年度のデータを保管・把握している教委となると一層少なくなるためである。
- (8) 文科省が公開している精神疾患事由による病気休職者数のデータは、学校種別集計と教委別集計とが別個に行われているため、データの細分化が困難である。とはいえ、H29年度の「公立学校教職員の人事行政状況調査について」における集計結果によれば、小・中・義務学校の精神疾患事由による病気休職者数は、集計に関わる全学校種(小・中・義務教育学校・高等学校・中等教育学校・特別支援学校)における同事由の病気休職者のうち、約73%を占める。そのため、この問題は義務教育段階の費用負担(県費負担教職員制度)の問題であると捉えてよい。
- (9) 無回答の自治体や、回答に欠損がみられる変数もあったので、リストワイズ法で処理した上で分析を行う。

参考文献

- 伊勢本大「一元化される教師の〈語り〉－『教師である』とはいかに語られるか」『教育社会学研究』第102集、2018年、pp.259-279。
- 内田良・上地香杜・加藤一晃・野村駿・太田知彩『調査報告 学校の部活動と働き方改革－教師の意識と実態から考える』(岩波ブックレット No.989)、岩波書店、2018年。
- 川上泰彦「書評 神林寿幸『公立小・中学校教員の業務負担』」『教育学研究』第85巻第3号、2018年、pp.75-77。
- 神林寿幸『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版、2017年。
- 黒住英司『計量経済学』東洋経済新報社、2016年。
- 高木亮「都道府県ごとの教師の精神疾患を原因とした病気休職『発生率』のデータ報告－平成18年度のデータを中心に」『中国学園紀要』(8)、2009年、pp.109-116。
- 高木亮「都道府県ごとの教師の精神疾患を原因とした病気休職『発生率』のデータ報告(2)－平成19年度のデータを中心に」『中国学園紀要』(9)、2010年、pp.73-80。
- 高木亮・森上敏夫「都道府県ごとの教師の精神疾患を原因とした病気休職『発生率』のデータ報告(3)－平成20,21年度のデータを中心に」『中国学園紀要』(10)、2011年、pp.147-153。
- 波多江俊介・高木亮「教師の精神疾患による病気休職についての関連要因の探究」『九州教育経営学会研究紀要』(19)、2013年、pp.67-74。

波多江俊介「病気休職者数と病気休暇取得者数の関係性考察」『熊本学園商学論集』第20号第2号（通巻第56号）、2016年、pp.113-125。

波多江俊介・川上泰彦・妹尾渉「精神疾患事由による病気休職者数と病気休暇者数との関係性分析－病気休暇取得者に関する全国データから」『学校改善研究紀要』第1号、2019年、pp.6-15。

Summary

This paper reports board of education's incentive for expenditures about sick leave taking among Japanese public school teachers. The main viewpoint of discussion is between prefectures and major cities have different incentive for expenditures about sick leave taking. Prefectures have more incentive for expenditures about sick leave taking. Thus the most important point is cooperating with developmental supports.

※この論文は、科研費 17H02664「教員縦断調査による教員の職場適応・職能形成の構造分析と実践的示唆の提示」、17K18637「5年目教員に対するフォローアップ調査を通じた、教員人事異動の機能性に関する研究」の助成を受けた。