

体罰・不適切指導事案の概要及び再発防止策について

1 事案の概要

- 当該教諭は、2016 年(平成 28 年)度から 2023 年(令和 5 年)度の期間、勤務した複数の小学校において、複数の児童に対し体罰及び教育的配慮に欠けた不適切な指導を行った。
- 体罰・不適切指導は複数校及び複数の児童にわたり、事実関係が複雑で、確認が困難化している状況であったことから、以下のとおり、弁護士に事実関係の調査を依頼した。

2 体罰・不適切指導事案に係る調査報告書の概要

【調査担当】橋本・大川合同法律事務所 大川 哲也 弁護士、札幌英和法律事務所 新堂 有亮 弁護士

- 調査の結果、当該教諭が児童に対し行った行為として認定された事実は 15 件
- その内、「体罰に該当する行為」が 1 件、「不適切指導と評価される行為」が 13 件、「不適切指導と認定されない行為(過失)⁽¹⁾」が 1 件⁽²⁾であった。
- 調査期間: 2024 年 4 月 ~ 8 月

	体罰、不適切指導として認定された行為
体罰	児童の額を指で弾く行為
不適切指導	暴言等 卒業式当日の叱責 椅子や机を蹴る 児童の作品を破る 大声での叱責等 椅子を蹴る行為 過度な負担となる宿題 「幼稚園に帰れ」との発言 家から連れ出す行為 ⁽³⁾ 休み時間の宿題 給食時間のリコーダーの練習 児童宅でのやり取り 話し方の真似

(1) 「不適切指導と認定されない行為(過失)」: 児童が乱暴にプリントを渡された際に目を負傷)

(2) この他、直接的な証拠はなく、当該教諭の不適切指導とまで認めることはできないものが 1 件: 給食の完食指導)

(3) 当該行為は、児童の手首を引っ張って家から連れ出しており、調査報告書の作成後に、暴行罪の略式命令を受けることが決定した。懲戒処分上は、暴行罪の刑事処分を受けたことも踏まえ、「体罰」と認定した)

調査担当弁護士の主な意見(報告書から一部抜粋)

- 当該教諭の児童に対する姿勢について、厳しい、声が大き、表現が乱暴だ、態度が粗野だ等の供述を多数得ることができた。
- 当該教諭は、児童の自立を促すために厳しい指導が必要だという信念を有している旨を述べたが、特別支援学級の児童については、個々の児童の特性に応じた具体的かつ合理的な配慮が強く要請されるのであって、かかる教育方針等が広く妥当するとは考えられない。
- 当該教諭の担当していた複数の児童が不登校となっており、その原因として、当該教諭の厳しい言動が挙げられている。
- 不登校の原因としては他の要素も複合している可能性もあるが、当該教諭の教育方針等の負の側面が影響していることは否定できない。
- 当該教諭の厳しい指導等を積極評価する風潮が存在していたと言える。
- 管理職が当該教諭を評価するあまり、他の特別支援学級の教諭とのコミュニケーションが不全となり、不適切指導を現場から管理職に報告しにくい環境が作られた可能性もある。
- 当時の学校全体、特に管理職の対応については疑問を呈さざるを得ない。

3 再発防止に係る取組

学校が実施する取組

子どもに関わる全ての教職員が、人間尊重の意識を強くもち、安心・安全な学校・学級の風土を醸成するとともに、特別な教育的支援が必要な子どもに対しては、障がい状況等を適切に把握したうえで、子ども一人一人に寄り添った丁寧な支援・指導を徹底する。

1 【緊急点検】子どもの支援・指導の状況把握及び報告

学校長は、教諭から苦慮している状況がないか聞き取り等を行い、不適切な指導が疑われる場合は令和 7 年 7 月 31 日（木）までに教育委員会に報告

2 「学校経営方針」*1 に特別支援教育の組織的な取組について明確に位置付ける

「学校経営方針」への位置付け

学校長は、子ども一人一人を尊重し、寄り添う支援に努めることや、学校全体で組織的に取り組む特別な教育的支援について、改めて学校経営方針に位置付け、全教職員に周知する。

「学校経営方針」に基づく取組状況の報告

学校経営方針に示した取組の実施状況を教育委員会へ報告する。

* 1 学校経営方針：学校が目指すべき目標や教育活動の方向性を示す、学校経営の根幹となるもの。

3 「校内学びの支援委員会」*2 の機能を生かし、組織的な支援体制の強化を図る

子ども一人一人に応じた適切な支援・指導に係る検討内容の追加

・子どもに対する支援や指導が、生徒指導提要に示される「不適切な指導」となっていないか見直しを行う。

「校内学びの支援委員会」の構成員及び実施回数の明確化

・管理職、主幹教諭、特別支援教育コーディネーター*3、学年主任を必須構成員とし、その他必要に応じて関係の教職員を加えるものとする。

・定例会を年 6 回開催し、子どもの状態を把握し、必要に応じて臨時会を実施する。

特別支援教育コーディネーターの配置及び役割の追加

特別支援教育コーディネーターについて、通常の学級を担当する教員を含め複数名配置することが望ましいとし、学校全体の特別支援教育をリードする役割を担うと明確化する。

* 2 校内学びの支援委員会：特別な教育的支援を必要とする子どもに対して、適切かつ効果的な指導について検討する組織

* 3 特別支援教育コーディネーター：特別支援教育の推進のために、校内学びの支援委員会、校内研修の企画・運営、関係機関等と学校との連絡調整、保護者からの相談窓口などの役割を担う者。

4 教員の資質向上に向けた研修等の充実を図り、円滑な職場環境づくりを進める

全教職員を対象とする校内研修の実施

・教育委員会が作成した研修動画や資料を活用し、校内研修を実施する。

風通しの良い職場環境づくり

・学校長は、教職員との定期的な面談に加え、必要に応じて積極的に面談を実施する。

・教職員の心理的安全性を確保し、意見交流や円滑なコミュニケーションが図られるよう努める。

教育委員会が実施する取組

各学校の特別な教育的支援が、管理職のリーダーシップのもと組織的に機能し、子ども一人一人に寄り添った適切な支援・指導になるよう、学校や教職員を支援する。

1 教職員の資質向上を図る取組

学校管理職向けに体罰や不適切な指導の根絶に係る研修の実施

特別支援学級を担当する教員向けの研修の実施 【年 1 回 3 回へ】

2 学校支援に係る取組

個別の教育支援計画*3 の効果的な活用に向けたリーフレットの作成・配布

学校長が教育委員会へ提出する再発防止に係る報告を基に指導主事が学校の取組状況を把握し、必要に応じて心理や福祉などの専門家を含め、チームとなって学校を支援する。

* 3 個別の教育支援計画：学校が子どもの教育的ニーズに応じて、長期的な視点に立って教育的支援を行う目的で作成する計画

【別紙】 体罰・不適切指導事案に係る調査報告書の調査項目等について

小学校	調査項目	概要・時期(指摘等)	調査結果
A校	親族からの苦情 (児童の額を指で弾く行為)	児童の額を指で弾き、額が腫れた(2016年秋頃) (当該所為は体罰に該当する可能性も認められ、これに対する学校側の対応が適切だったか疑問がある)	体罰に該当する可能性がある
	暴言等及び卒業式当日の叱責	児童を畏怖させるような必要以上に大声での叱責が相当の頻度で繰り返され、卒業式の練習に参加できていなかった児童が、卒業式当日出席してきたことなどを大声で叱責した(2016～2018年度)(児童の個々の特性に応じた特別の配慮を必要とする特別支援学級において不適切であったとの評価を免れない)	不適切であったとの評価を免れない
	椅子や机を蹴る	集中が持続できない児童の椅子や机を蹴る(2018年度) (当時において適時に十分な調査を行った場合には、適切に事実を把握することができ、さらなる不適切指導を防止できたのではないかと)	不適切である
	児童の作品を破る	児童の作品を「やり直し」と述べて破り捨てた(2016～2018年度の時期)(最初からやり直しを命じるまでの必要があるのか疑問であり、そのこと自体が必ずしも適切とは思われない)	適切とは思われない
B校	大声での叱責等	大声での叱責等を繰り返していた(2020～2023年度) (児童を適切に指導する限度を超えていたと認められる)	不適切との誹りを免れない
	椅子を蹴る行為	児童の椅子を蹴って児童が転倒した(2020年6月中旬頃)	椅子を蹴ったという事実の限りにおいては認定に不足はないと判断
	過度な負担となる宿題	過度な負担となる宿題を課し、午後9時までは課題に取り組むよう指導(2020年度)(児童に配慮した教育が望まれるべきであるが、児童にとって過度な負担となっていた)	適切な指導とは言い難い
	「幼稚園に戻れ」との発言	授業中、児童に対して「幼稚園に帰っていい」と言い、これを受けた児童が教室の外に出た際に転倒し、傷害を負った(2020年度)(幼稚園に帰るように言うことは児童を不必要に貶めるだけのものであって、発言自体が不適切であると言わざるを得ない。負傷についてまで、予見可能性を認めることはできない)	不適切であると言わざるを得ない
	家から連れ出す行為	学校へ行き渋る児童をパジャマ姿のまま、手首を引っ張って連れ出し、車に乗せた(2022年度)(パジャマ姿、裸足のまま車に乗せるまでの緊急性があったとはたやすく考えられない)	明らかに不適切である
	休み時間の宿題	休み時間に宿題等をさせ、児童がトイレに行けず、もらしてしまった(2020年度)(休み時間中、事実上拘束し、これが尿失禁の原因になったと推察できる)	不適切であると言わざるを得ない
	給食時間のリコーダーの練習	給食時間に食い込んでリコーダーの練習をさせていた(2022年度)(他の児童が給食時間に入っている傍でリコーダーの練習をさせること自体、適切とは考えられない)	適切とは考えられない
	児童宅でのやりとり	児童宅での児童との面会の機会において、面会がかなわなかった児童に対して、大声を発した(2023年度)(登校の契機として教諭との面会の機会が設けられたにもかかわらず、当該教諭において、逆に児童を畏怖させる必然性はないと考えられる)	不適切との評価を免れない
	話し方の真似	児童の不明瞭な言い方を真似て伝えた(2023年度) (児童の話し方を真似してまで指導する必然性はないと考えられる)	適切と認められない
	児童の目の負傷	児童が乱暴にプリントを渡された際に目を負傷した(2022年度)(過失に基づくものであり、不適切指導とまで認定することはできない)	不適切指導とまで認定することはできない
	(その他) 給食の完食指導	児童が完食するまで食器の片付けを許さなかった(2023年度)(学校側としては、かかる状況を現認するや、直ちに解消する必要があると考えられる)	被処分者の指導に基づくとする直接的な証拠はない

パワー・ハラスメント事案の概要及び再発防止策について

1 事案の概要

- 当該教諭は 2018 年(平成30年)度に勤務していた学校の同僚教諭に対して、パワハラを行った。
- パワハラを受けた同僚教諭のご家族から事実関係の調査の要望があったことなどから、以下のとおり、弁護士に事実関係の調査を依頼した。

2 パワハラ事案に係る調査報告書の概要

【調査担当】 中島光孝法律事務所 中島 光孝 弁護士、札幌総合法律事務所 野谷 聡子 弁護士

- 調査の結果、当該教諭の同僚教諭に対するパワハラとして認定された行為は2件
- 調査期間: 2024年4月～12月

パワハラとして認定された行為
被害教諭に対し、教室で大きな声で「何逃げてんのよ、逃げんなや」と子どもの前で言った行為。 (この表現は侮辱的であり、子どもたちの前で大きな声で言うことは、被害教諭の立場を貶めるもので不適切である。)
教諭間のグループ LINE において、被害教諭が病院に行く伝えると当該教諭は「先生、ただ後ろめたくて休みたいだけでしょ?」「このまま逃げるの?」などと、被害教諭あてにメッセージを送信した行為。 (これらは、被害教諭の説明が虚偽であると責め、「逃げる」という表現は侮辱的である。)

調査担当弁護士の主な意見(報告書から一部抜粋)

- 今後は、子どもの学習権を充足するという観点からも、教諭の職場環境や心身の健康をどのように配慮するかを検討し、具体的な方策をたて、実践していくことが必要である。
- 当時の管理職の教員間パワー・ハラスメントに対する対応は、不十分で不適切であったといわざるを得ない。ただ、当該管理職に、教員間のハラスメント問題に対応するための十分な手段が与えられていたかといえ、それも疑問である。
- また、ハラスメントの防止やハラスメントが起きたときの対応に関する指導も十分でなかったことが推測される。
- これは管理職個人の問題というよりは、管理職の立場にある者を指導し、ハラスメントを防止し、それが起きた場合に対応できる体制を整備すべき市教委に根本的な原因があったというべきである。

3 再発防止に係る取組

ハラスメントは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける行為である。管理職が中心となり、ハラスメント防止に組織的に取り組むとともに、ハラスメント対応の体制強化を図る。

教職員がハラスメントについて相談しやすい環境をつくるとともに、初期段階でハラスメント発生の事実の把握や対応を行うため、ハラスメントに特化した「通報窓口」を設置

「通報窓口」で適切なハラスメント対応ができるよう「ハラスメント対応フロー」を策定するとともに、対応の質の向上・均一化を図るため、相談員は「ハラスメント相談の手引き」を活用

校長・教頭等の管理職が学校におけるハラスメント行為を防止し、教職員が心身ともに健康に働くことができるよう、管理職の人事評価項目として「ハラスメント対応」を新たに位置づけ