

総合研究

● 教育と法 ●

教育と法
研究会

第74回 学校改革とパワーハラスメント訴訟

星野 豊 (筑波大学准教授)

現在の学校では、規模や局面は様々であるが、何らかの「改革」が試みられている。学校が、時代の変化に対応して新しい体制や文化を柔軟に取り入れていくことは、古き良き伝統を守ることに同様に必要かつ有益であるが、「改

革」は、大なり小なり従来の手法や体制を変化させるものである以上、それに対する反発が生ずることも十分予測される。本稿では、学校改革の推進者としてかなり著名な教員が、校長として赴任した私立学校において、生徒指導上の発言がパワーハラスメントに当たるとして提訴

された、広島地裁平成25年2月15日判決・平成23年(ワ)1256号事件を取り上げ、学校改革を推進する際に注意すべき点について、改めて考えてみることにしたい。

1 事実関係

原告Xは、被告Y1学院が経営する私立A高校の生徒である。被告Y2は、A高校の校長であり、A高校に赴任する前に勤務していた公立高校での実践を著作として上梓する等、学校改

革に関して相当著名な教員であった。

Y2の推進する学校の「改革」は、要約すれば、生徒に対して、勉学上の努力に加えて日常生活上の自己規律を強く求めるとともに、教職員に対して、個々の教員による独自の判断や手法の余地をできる限り小さくし、学校として一貫した方針で教育および生活指導にあたる体制を形成する、というものであり、Y2自身が、教職員に対してのみならず、個々の生徒に対する具体的な指導にも、積極的に関与していた。実際、Y2が著作で上梓した「改革」が行われた公立B高校では、Y2が校長として赴任していた間に生徒の成績が急上昇したことから、改革の推進者としてY2に期待しあるいは支持する者は、学校関係者以外を含めて相当多数に上っていた。その半面、Y2の行う「改革」は、特に古参の教職員にとっては、従来の手法を大きく制限され、校長に権限が集中するために個々の教員が独自に判断する余地が失われると受けとめられることがあり、また、特定の教職員に対するY2からの評価が日常の業務中にしばしば公言される傾向があったことから、Y2に

対して強く反発する者も少なからずいた。

平成22年、A高校の教職員であったZら2名が、Y2のZらに対する言動によって抑うつ状態となり、休職を余儀なくされたと主張して、Y1学院およびY2に対し、慰謝料の支払いを求める訴えを提起した(広島地裁平成22年(ワ)1561号)。本件は、このZらによる訴訟とは別に、A高校の生徒であったXが、Y2の指導上の言動によって抑うつ状態となり、最終的に退学に至った、と主張し、Y1学院およびY2に対して慰謝料の支払を求めた事案である。

Xは、中高一貫校のC中学校を卒業後、当時A高校の講師をしていたDから薦められてA高校に入学したものであり、入学前にY2と会った際には、Y2はA高校に来るように申し向けていた。しかしながら、XがA高校に入学した後、Y2は、Xが遅刻をしたこと、授業中の教室で「きもい」と発言したこと、自己を含む教員からの指導を素直に受け入れないことに関して、「あなたは本当にクラスでも邪魔なのよ。頑張っている人の邪魔をしないでちょうだい。あなた、みんなに嫌われてるの気付いてる?」「顔

が派手なのよ。本当むかつく。なに、その目は」

「あなた何しに来たの。邪魔しに来たならC高校に帰ってちょうだい」と発言した。また、XをA高校に推薦したDについても、「D。私はあの人を許しません」「D先生は、あなたを『頭がよくて、素直で、いい子だからお願いします』と言ったけど、大嘘ね」「もう私とD先生の間で事が起きた時には、あなたの入学は決まっています。本当に今すぐC高校に帰ってほしい」と発言した。さらに、XがA高校の生徒会役員に立候補しようとした際、Y2は、「あなたのよいうに学校のルールを守らない、学校の指導に乗ってない子に、生徒会に立ってほしくないの。生徒会は学校の教員と学校体制の下で、さらによりよい学校にするための組織なの」と発言し、最終的にXは生徒会役員に立候補することができなかった。なお、これらの発言内容は、主にXの主張に基づいて裁判所が認定したものであり、Y2は、Xを指導したことは認めるが具体的な発言内容は記憶していない、と主張している。

他方、Xは、県内の弁護士会に対して、前記

の発言が人権侵害に当たるとの申し立てを行い、これを受けた弁護士会は、Y1学院およびY2に対し、人権侵害に関する警告書を発した(平成23年3月14日広弁115号)。この警告書では、前記のX主張にかかる事実が認定され、これをY2らが認めている、と記載されていた。かつ、この警告書は、学校名や関係者の氏名は匿名とされていたものの、弁護士会のホームページ上に全文が掲載されており、本稿執筆時である平成27年3月22日現在、誰でも自由に閲覧することが可能な状況にある。

Y1学院は、本件訴訟およびZらからの前記訴訟が係属中であった平成23年8月、Y2が教職員および生徒に対するパワーハラスメントを行ったこと等を理由として、Y2を懲戒解雇した。これにより、本件各訴訟は、いずれも、それまで一致した主張を行ってきたY1学院とY2とが法律上対立する事態となったため、それまでの代理人弁護士が辞任する等、訴訟の進行が相当乱れることとなった。

教職員Zらの提起した前記訴訟に関しては、Y1学院との間では平成24年3月、Zらが繰り

返し人権侵害行為を受けたこと、および、就労環境の配慮に問題があったことを、Y1学院が認めて謝罪すること等を内容とする和解が成立した。また、Y2との間でも、平成24年6月に、Y2がZらに対して行き過ぎた言動があったことを認め、遺憾の意を表すること、ZらおよびY2は和解内容について第三者に開示しないこと等を内容とする和解が成立している。

2 裁判所の判断・・・・・・・・・・・・・・・・

広島地裁は、概要以下のとおり判示し、Xの請求を棄却した。

① Xの主張する「抑うつ状態」の症状は、いずれも不定愁訴に過ぎないものであり、特に遅刻や欠席が増加したこともうかがわれない。なお、年度末におけるやや長期間の欠席は、X自身の意味による他校への受験に起因するものであるから、Y2の指導が原因となってXが精神的ストレスを受けたということとはできない。

② Y2の「発言は、Xに対する抽象的で感情的な非難や侮辱的な表現を含むものであるし、

……唐突に自身とDとの間の紛議の存在をほめかして、Xの入学を勧めたDに対する非難を繰り返した上、Xの転校を求めるというものであるから、いずれも校長が一生徒に対して行う指導上の発言としては行き過ぎたものであり、甚だ不適切な態様のものであったといわざるを得ない」。

Y2は、これらの発言について、Xに反省を促し、A高校においても頑張つてほしいという思いから出た発言であると供述するが、受け取り手の側からすれば、そのような思いに基づいてなされた発言とは理解し難いものであることは否定できず、Xが自己に対する嫌悪の情をぶつけられたものと解釈したことも、不合理であるとまではいえない。しかし、Y2による発言の状況や態様、これに対するXの応答等からすれば、Y2の発言が教育的指導の範囲を逸脱したものとまでは言えない。

③ Xが生徒会役員に対して立候補することを、Xの服装や生活態度、教員に対する姿勢のみを理由としてY2が制限したことは、「Xへの説明としては不十分なものと評価しうるもの」、校長としての生徒指導に関する裁量権を

逸脱したものとは言えない。

3 問題点の考察・・・・・・・・・・・・・・・・

本件は、学校改革の推進者として相当著名な校長が、学校の教職員や生徒から相次いで訴訟を提起され、自らも学校と法律上対立する状況にまで至った、かなり複雑な事案である。本件訴訟は、前記の地裁判決に対して控訴されておらず、また、Y2の懲戒解雇についても、裁判記録上での確認はできていないが、報道によれば後にY1学院が処分を撤回したようであるため、法律上の紛争としてはほぼ鎮静化したものと考えられるが、学校運営、生徒指導としての観点からすると、多くの問題点が未解決のまま訴訟が終了した感が否めない。

本稿の冒頭でも述べたとおり、ほとんど全ての「改革」については、推進に賛同する者と反対する者との間で相当深刻な対立が生じるものであるから、その対立をどのように調整するかが、全体としての改革が成功するか否かの分かれ目となる。しかしながら、「改革」を積極的に

推進しようとする者は、往々にしてかなり短期間のうちに外部から明らかに認識可能な成果を挙げようとするため、組織内に「抵抗勢力」ないし「反対派」を事実上設定してこれと対立する構造をとり、抵抗勢力ないし反対派を駆逐することをもって、「改革の成果」の一部と標榜する傾向がないではない。これは、仮に当該抵抗

勢力ないし反対派の存在が組織内の問題点について一定の影響を及ぼしていた場合であつても、当該組織内での人間関係や無形の信頼関係が、「改革」に際して破壊されることが避けられない点に深刻な欠点がある。本判決が、Y2の法律上の責任を否定しつつ、Y2の発言を「甚だ不適切」と断じている点は、重く受けとめなければならぬであろう。

一方、本件でのY2の対応を法律上の観点から検討すると、「脇が甘い」部分が多々認められるものと言わざるを得ない。例えば、XないしZらから問題視されたY2の発言内容について、Y2は特に証拠等を保全していなかったようであり、結果として、ある程度証拠を保全しつつ訴訟に臨んだXらにとって、事実上有利と

なる判断が下されている。善解すれば、Y2自身も伝統的な教育者の一人であり、周囲との信頼関係が強固に形成されていることを疑わなかったためと考えられなくもないが、結果として自己の目指した改革が頓挫してしまったことかたすれば、もう少し慎重な行動を心がけるべきだったように思われる。

なお、本件のA高校は私立学校であるが、国公立学校と私立学校とは、本件のような「改革」に対する前提条件が、若干異なっている可能性がある。すなわち、国公立学校は、教育委員会を典型とする学校外の組織に法律上強力な権限があり、かつ、同種の学校数がある程度の規模を保っている限り、配転等の人事権を柔軟に行使用することで、改革に必要な体制を調えることが必ずしも困難でない。これに対して、私立学校は、よほど大規模な経営母体でない限り、配転等による人事異動が事実上当該学校内にとどまらざるを得ず、従って、特に教職員相互間の人間関係の動向が、組織全体の行動ないし雰囲気大きく影響する可能性がある。また、私立学校の場合、国公立学校と比べて、志

願者数の増減、およびその前提としての学校に対する「評判」については、より大きな関心を持たざるを得ない。従って、改革が難航して「紛争」「訴訟」に至ったこと自体が「改革の失敗」と評価される可能性も、国公立学校の場合と比べて、より高くなるものと考えられる。

学校に限らず、「改革」は現代社会のある意味での流行であるが、営業利益の額や事務処理の量ないし速度に類する抽象的な指標（典型的には、卒業生の進学・就職先に関する種別や人数、あるいは、事件ないし補導人数の減少等が挙げられる）に「改革」の成果を求めるのであれば格別、児童生徒との関係を含めた人としての信頼関係の形成を学校教育において重視するのであれば、学校における「改革」の意味を、改めて考えなければならぬであろう。この場合、教職員のみならず、児童生徒や保護者においても、「改革」による変化を求める者がいる一方で、「伝統」の持続を求める者が必ずいるはずであり、どちらか一方が理論的に正しいとは言えない以上、両者の調整と和合のために、細心の注意を払う必要がある。