

「教職員の不祥事根絶」 への副校長・教頭の役割

弁護士・兵庫教育大学教授・私立中高一貫校教員

神内 聡



① スクールロイヤーについて

以前にも本誌で紹介しましたが、私はスクールロイヤーと呼ばれる、学校現場で生じる法律問題を相談する弁護士を担当しています。

スクールロイヤーは法令上の定義がないため、実態として様々なスクールロイヤーが存在しています。最も多い形態は「教育委員会の顧問弁護士」として活動するタイプで、私もこのタイプですが、最近では「弁護士資格を持った教育委員会の職員」として勤務するタイプも増えています。

一方、私は全国各地の様々なスクールロイヤーを担当しながら、現在も私立中高一貫校の教員として子どもたちの授業や部活動顧問を担当したり、校務を分掌する教員を続けています（2019年度までは常勤でクラス担任も担当していましたが、現在は教職大学院の仕事のために非常勤で勤務しています）。つまり、私は学校の外では「管理職の先生からの法律相談を担当する弁護士」ですが、学校の中では「管理職の先生の指揮命令に基づいて校務を担当する一ヒラ教員」という、極めて珍しい立場の人間になります。

私のように教員とスクールロイヤーを兼ねるタイプはまだほとんど実例がありませんが、今回はそのよう

な立場から管理職の先生方の少しでもお役に立てる知見をお伝えできたらと思います。

なお、スクールロイヤーに関しては、日本弁護士連合会（日弁連）が2018年1月に公表した『「スクールロイヤー」の整備を求める意見書』にて、裁判ではなく紛争の初期段階から、子どもの最善の利益の観点から学校に継続的に助言する弁護士を「スクールロイヤー」と定義し、実務上も広くこの定義に基づくスクールロイヤーが各地の自治体で導入されています。しかし、つい最近の2024年3月に日弁連が公表した「教育行政に係る法務相談体制の普及に向けた意見書」では、スクールロイヤーを「（学校の）助言・アドバイザー業務又は代理・保護者との面談への同席等の業務を担う専ら教育行政に関与する弁護士」と定義しており、保護者対応で積極的に弁護士が代理人として関わることを提唱しています。もっとも、この意見書自体は非常に問題が多い内容であり、法律家団体が作成したにもかかわらず誤った法解釈が提言されている等、注意が必要です。

② スクールロイヤーの具体的な業務

2022年に文部科学省が公表した「教育行政に係

る法務相談体制構築に向けた手引き（第2版）」（「手引き」）では、スクールロイヤーに想定される業務として、助言・アドバイザー、代理・保護者面談への同席、教職員研修の講師、いじめ予防授業等の出張授業、が挙げられています。

また、スクールロイヤーに想定される相談・アドバイザー業務の案件としては、いじめ対応、保護者対応、学校事故、児童虐待、触法・非行・暴力・性加害等の問題行動、不登校、障害のある児童生徒への対応、重大な少年事件やいじめ、自死事件等が発生した場合の対応、貧困・福祉問題、教員による児童生徒へのわいせつ・性暴力行為、体罰・生活指導上の問題等への対応、著作権、の各事例が紹介されています。

文部科学省の調査によれば、上記の案件の中でも特に多いのは、いじめ対応と保護者対応に関する相談です。前者は2013年にいじめ防止対策推進法が制定されたことにより、いじめに関する法的知識と法的対応が必要になったことで、スクールロイヤーの法的助言のニーズが増大しています。後者は近年、学校現場に過剰な要求や理不尽な要求を繰り返す「モンスターペアレント」の増加が指摘されており、学校として保護者の要求に対応すべきものと、対応すべきではないものを法的視点から区別して学校に助言する役割がスクールロイヤーに求められています。

上記以外に私がスクールロイヤーの立場で相談を受けている案件としては、教員の労働問題や働き方改革に関する助言、職場のハラスメント、教員の非違行為と懲戒処分等があります。また、いじめ対応の相談にとどまらず、被害者・加害者らの当事者の聞き取りに立ち会ったり、調査組織に関わることもあります。さらに、法教育の取組みを担当することもあります。例

例えば、私が授業を担当する科目は「公共」なので、授業の中で成人年齢の引き下げと消費者教育、有権者になる生徒への政治教育、校則の見直しの企画、模擬裁判等に関わったりします。

③ スクールロイヤールの視点から考える教職員の不祥事

前述のとおり、文部科学省が「手引き」で挙げている教職員の不祥事の事例としては、児童生徒への性暴力や体罰・生活指導上の問題等ですが、実際のスクールロイヤールの相談の中には様々な教職員の非違行為に関する案件が存在しています。例えば、守秘義務や個人情報保護に反する行為、会計管理上の不祥事、校外での盗撮や性犯罪、職場でのハラスメント等です。

私のスクールロイヤールの相談経験からは、こうした教職員の不祥事に関しては、次のような三つの印象を持っています。

第一に、そもそも「なぜ教員に採用されたのか」というレベルの人材が実際の学校現場には存在していることです。見ようによっては職場の管理監督責任ではなく、採用権者・任命権者の責任が問われるような話です。特に、児童生徒への性犯罪に及ぶ教員は、いかなる理由があっても教員として不適格な人材です。

確かに、採用段階で性犯罪に及ぶ教員かどうかを見分けることは不可能かもしれませんが、職場での行動で全く推察できないかと言えば、そうでもないように思われます。というのは、スクールロイヤールの相談になる案件では、そうした性犯罪に及ぶ教員の大半は、普段から児童生徒に不審に思われている噂が担任教員レベルでは把握できていることが少なくないからです。

第二に、体罰やハラスメントに関しては、繰り返す教員が多いということです。こうした教員の特徴としては、生徒指導やハラスメントに関する研修があっても参加していなかったり、参加しても意欲的でなかったりする傾向にあります。つまり、教員としての経験則のみに依存し、新しい知識や価値観を受容する柔軟性が不足しているのですが、教員は若い世代を育む仕事であり、常に若い世代の考え方に敏感でなければならないことに鑑みれば、こうした教員もやはり教員として不適格な人材です。

第三に、教員は他の民間企業や専門職の仕事と比較しても、守秘義務や個人情報に関するリスク意識のハードルが低いことです。例えば、最近では教員の中にもX等のSNSで個人的見解を発信している人間も増えています。中には校内の人事や生徒対応の話等、民間企業であればまず許されないレベルの情報を掲載している教員も少なくありません。民間企業で顧客情報等の情報をSNSで掲載すれば間違いなく懲戒処分であり、そうした不祥事は株価にも影響することから、相場操縦行為として犯罪と疑われてしまうこともあります。しかし、教員はこうした「情報」に関するリスク意識が他の仕事と比べて低いように思われま

④ 教職員の不祥事を根絶するための副校長・教頭の役割

スクールロイヤールの法的視点から副校長・教頭が教職員の不祥事を根絶するために意識してほしいことは、「監督」と「研修」です。

監督に関しては、副校長・教頭は職員室で一般教員と同じ部屋で勤務している学校が多いので、普段校長

室にいる校長よりも教職員の行動を監督しやすい立場にあります。とはいえ、全ての教職員の行動を逐一監督できるわけではないので、例えば、監督する時間帯を決めて、各教員の机の上に個人情報放置されていないか等を確認するだけでも効果はあります。

また、監督以上に重要なことは情報収集です。前述したように、不祥事を起こす教員は予兆があることが少なくありません。しかも、その予兆は教員だけでなく児童生徒からもたらされる情報で判明することもあります。児童生徒は日常的に暴言が多い教員や体罰に至りやすい教員が誰かをわりとよく知っています。普段から副校長・教頭と親しく話せる児童生徒が各クラスにいと、そうした貴重な情報もたらされることもあるので、アンテナを張っておくことは重要です。

研修に関しては、不祥事を予防する機能があります。前述したように、不祥事をおこす教員はそもそも研修にも意欲的ではありません。そのため、研修は実施するだけでなく、フィードバックのためのレポート等の成果物を提出してもらうことも大切です。事後に簡単な小テストを実施するのもよいかもしれません。フィードバックの作業があると、研修を軽視して経験則に頼りがちな教員が誰かも判明するため、監督を強化する上での目安にもなります。

なお、教員性暴力等防止法と、厚生労働省が策定しているハラスメント防止のリーフレットは、校内研修として一度は実施しておきたい内容です。

こうした不祥事根絶に向けての意識は、副校長・教頭だけでなく校長ともしっかり共有するとともに、一般教員に危機意識を高めて学校全体で教職員の不祥事を徹底して防止する必要があります。