

## 教員の児童生徒・保護者に対するセクシャル・ハラスメントに関する懲戒処分の実態分析

棚野勝文・足立慎一・芥川祐征

### An investigation of disciplinary action related to sexual harassment when teachers sexually harass students and parents

TANANO Katsunori / ADACHI Shinichi / AKUTAGAWA Masayuki

#### 1. 本稿の目的と課題

現在、危機管理は学校経営において早急に検討されるべき重要な課題のひとつである。いうまでもなく、学校保健安全法第1条における「学校における教育活動が安全な環境において実施され、児童生徒等の安全の確保が図られる」という規定に鑑み、各学校では安全性の確保が最優先される。それだけでなく、児童生徒が安心して学習できる環境を整備することこそが、学校教育に対する児童生徒・保護者の信頼性を支える基盤をなす。しかし、学校に求められる危機管理について俯瞰すると、疾患（熱中症・アレルギー・感染症など）に関わる対策、自然災害（火災・地震・津波・水害・土砂崩れ・気象警報など）に関わる対策、不審者対応、いじめ対策、学校事故、教員不祥事への対策など多岐にわたり、学校に対応が求められる範囲も広い。そして、これらの原因は一様ではなく、生徒・教員などの人的な過失等、自然現象、本来は回避・防止が可能であったにも関わらず組織的欠陥など、多元的な原因が複雑に絡み合っていることも多い。

これらの多岐にわたる学校の危険性に関して、本来児童生徒を保護する責務をもつ教員が加害者となり、児童生徒を直接的・間接的に傷つける事案については、学校に対する社会的信頼性を大きく損ねるため許されないものである。特に、教員から児童生徒・保護者に対するセクシャル・ハラスメント<sup>(1)</sup>（以下、教員によるセクシャル・ハラスメントを「スクールセクハラ」と記す）については、学校の信頼性を揺るがす深刻な問題であるにもかかわらず、これまで具体的な事例が社会的に注目されることが少なく、体系的な対策も未整備のままである。とりわけ、被害者に対する二次被害防止の観点から、そのほとんどが教育委員会による教員の懲戒処分内容の発表に合わせて概要が公表されるのみであり、各事案の詳細を知ることが困難な状況である。

このことについて、行政レベルでは、各教育委員会がスクールセクハラに関する懲罰規定を厳格化してきたが、スクールセクハラを原因とした教員の懲戒処分件数は一向に減少する兆しがみられない。一方、研究レベルでも、スクールセクハラ問題について日本教育学会において総合的に検討されてきてはいるが、そこでは同僚や教育実習生に対するセクハラ行為に研究対象を限定している<sup>(2)</sup>。

そこで、本稿では、学校の信頼性を揺るがす危険性があるにもかかわらず、未だに危機管理対策が十分ではないスクールセクハラに焦点を当て、教員の懲戒処分の実態分析を通して、学校経営上の危険性を回避するための手がかりを得ることを目的とする。そのため、まずは分析の前提としてスクールセクハラ背景となる学校の組織的課題を整理した上で、学校の危機管理におけるスクールセクハラの位置づけを相対的に提示する。次に、教員のわいせつ行為等に対する懲罰処分事案に関する経年変化を分析し、特徴的な事案については新聞記事の内容を分析することによって、スクールセクハラの実態を浮き彫りにし、学校の危機管理対策につながる手がかりを得る。

#### 2. 危機管理の背景にある学校組織の課題

これまで学校や教員は、家庭や地域社会から一定の信頼を得ており、児童生徒を預ける際の安全性は自

明の前提（いわゆる「安全神話」）として信じられてきた。しかし、昨今の教員の不祥事案件、とりわけスクールセクハラに関する一部の事件が過大に報道されるようになると、教員に対して社会的非難が集中し、そこから教職の特殊性や学校組織の閉鎖性ひいては公務員制度自体も非難の対象となった。

それと同時に、不測の事態に対する学校側の状況判断の過誤や初動対応の不備が相次いで報道されると、組織としての学校の脆弱性も社会的に非難を受け、各学校における危機管理が要請されることとなった。

ところが、そもそも学校は、民間企業や軍隊のようなピラミッド型（垂直的）組織と比較して、その組織特性から危機管理という点で多くの課題を抱えやすい。

第一に、組織構造の観点から、なべぶた型（水平的）組織（flat organization）として、校長以下すべての教員は同等の権限関係をもつと解釈されてきた。そのため、各教員は個業構造の中で、日常の教育活動については相互不干渉の立場から職務を遂行し、知識・経験に依存した自己完結的な思考・行動様式をとってきた<sup>(3)</sup>。その場合、正確な情報の即時伝達という点では有効ではあるが、事件・事故発生時における権限関係や指揮命令系統の不明確さによって、かえって校長の負担が増加しがちであった。また、教員の個別的・自己完結的な対応は、教員個人レベルにおける教育活動の改善を困難にするばかりか、教員集団レベルでの学校改善や事件・事故発生時の組織的対応の阻害要因となり、学校組織レベルでも意思決定および教育活動の組織的改善の阻害要因の常態化をもたらすものと考えられてきた。

第二に、相互作用の観点から、学校組織の全体レベルでの対応よりも、業務課題ごとの少数集団（学年会・教科会・校務分掌など）すなわちチーム型組織（team-type）での対応が基本的であった。そこでは、公式組織における人間関係よりも、非公式の人間関係に由来するネットワーク組織（network organization）が主であった。また、教育活動自体がもつ目標の多義性（曖昧さ）、効果的に遂行しうる技術の多様性・不確実性、活動の流動性・非構造化、対象者である児童生徒の多様性などの不確実性こそが、教員集団に疎結合構造（loose coupling）を定着させてきた。

このような教員の裁量性に基盤を置いた実践レベルでの即時的・個別的な意思決定では、昨今みられるような指導困難状況（児童生徒の多様性、家庭・地域社会からの多様な教育要求、教育課題の複雑性）に応じた適切な組織的対応は困難である。それに対して、近年では、日常的・定型的業務（基幹的執行業務）を担当するライン部門による指揮命令系統の一元化を図るとともに、例外的・非定型的業務（専門的業務）を担当するスタッフ部門のもつ助言機能を通して、学校組織レベルでの改善を促進することが目指されるようになった。このような直系参謀組織（line and staff organization）の方式を取り入れることで、学校組織における権限関係や責任の所在は明確化されつつあるが、依然として他の社会組織と比較しても危機管理に対する意識は高くない<sup>(4)</sup>。

以上のことから、学校経営における危機管理は、従来それぞれの出来事に対する個別具体的な対策に終止してきた。それは、学校ごとに経営条件や社会的・自然的環境が異なり、それらの影響を直接的・間接的に受ける学校組織では、危機管理対策として一般化できなかつたためでもある。

### 3. 学校の危機管理におけるスクールセクハラ的位置づけ

もちろん、このような危機管理上の課題について、学校組織の特徴や教員の意識にのみ原因を帰するわけではない。むしろ、危機管理に関する理論的な知見が、これまで異なる文脈から別個に蓄積され、体系化されてこなかつたことこそ本質的な要因であると考えられる<sup>(5)</sup>。特に、近年の危機管理に関する研究領域は、事件・事故の早期発見と未然防止に関する「事前の危機管理」（risk management）と、事件・事故発生時の適切かつ迅速な対処、被害の抑制、再発防止と通常生活の再開に関する「事後の危機管理」（crisis management）に集約される。

しかし、その前提となる危機を表す用語については多岐にわたる。例えば、risk が意識的に回避できる危険性を意味するのに対し、hazard は偶発的で回避できない危険性を、danger はそれらを包括したものを意味する。また、重大時局（crisis）にあつて、accident は不慮の事件・事故を、incident はそれに付随

する出来事を、emergency は深刻な被害を及ぼす緊急事態を意味する<sup>(6)</sup>。また、経営や管理という用語に比べて、management は「経営、管理、運営、監督、統制、操作、処理」を意味しており、意思決定段階と執行段階のものが混在しており、包括的・多義的に用いられている。

したがって、本稿では、実際の学校経営において危機管理の概念や定義に対する共通理解が得られるよう、従来の risk management や crisis management という用語によらず、裁判において判断基準として用いられる危機の予測可能性・回避可能性という視点から再整理した（表 1 参照）。

表 1 危機管理の各段階における現象と対策

|                     | 現象                                  | 対策  |
|---------------------|-------------------------------------|---|
| フェーズⅠ<br>潜在的な危険性    | 小規模で回避できる risk<br>大規模で回避しにくい hazard | 各学校のもつ経営条件や環境を踏まえた予測<br>未然防止のための事前準備              |
| フェーズⅡ<br>校内の事件・事故   | 甚大な被害の accident<br>比較的軽微な incident  | 発生時の早期発見と適切かつ迅速な対処<br>→ 被害を最小限に抑制                 |
| フェーズⅢ<br>未曾有の国家存立事態 | 大規模で回避できない<br>緊急事態 (emergency)      | 適切・迅速な状況判断・対応 → 二次被害の抑制<br>丁寧な事後対応 → 平時の活動再開、再発防止 |

第一に、潜在的な危険性がある段階（フェーズⅠ）として、小規模で回避できる経営条件の risk と、大規模で回避しにくい社会的・自然的・地理的環境の hazard があるが、どちらも各学校のもつ経営条件や環境を踏まえた予測と未然防止のための事前準備が必要となる。

第二に、それにもかかわらず重大時局に至り（crisis）、学校内における事件・事故が発生した段階（フェーズⅡ）として、甚大な被害をもたらす accident と比較的軽微な incident があり、発生時の早期発見と事前準備に基づく適切かつ迅速な対処によって被害を最小限に抑える必要がある。

第三に、大規模で回避できない緊急事態（emergency）が発生した段階（フェーズⅢ）では、全教員が瞬時に状況を判断し、適切かつ迅速な初動対応・二次対応により被害の拡大を抑制し、丁寧な事後対応により平時の活動再開と今後の再発防止に導く必要がある。

このうち、校内におけるハラスメント問題については、フェーズⅠ・Ⅱに位置づく教員の人間関係の問題であり、道徳的・人為的危険性（moral risk）とも言える。このことについて、同じ職場で働く者に対して（職務上の地位・年齢に限らず）人間関係や専門的な知識・技能などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与えることによって、職場環境を悪化させるパワー・ハラスメントが深刻な問題となっている。同様に、相手を不快にさせる性的・性差別的な言動などのセクシャル・ハラスメントに対しては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、「男女雇用機会均等法」と記す。）第 11 条において、妊娠・出産・育児・介護などに対するハラスメントに対しては、育児介護休業法第 25 条において、雇用管理上必要な措置を講じることを事業者に義務づけている。これらの行為は、被害者個人に対する人権侵害であることはもちろん、当該学校の社会的信頼性を損ね、教員集団のモラルに悪影響を及ぼすものである。また、既存のマス・コミュニケーションによる報道に加えて、昨今の情報化社会の進展にともなうインターネットやソーシャル・ネットワークキング・サービス（SNS）の普及によって、これらは学校の不祥事として負の IR・PR 効果をもつ。

そもそも、セクシャル・ハラスメントという言葉は、アメリカ連邦法の 1964 年公民権法第 7 編（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）において雇用上の性差別として規定されたことに端を発する。しかし、日本ではそれから 20 年後の昭和 60 年（1985 年）に男女雇用機会均等法が制定され、個人の人格権（性的自由、性的自己決定権、名誉感情等）侵害の問題として扱う司法に対し、行政は雇用面の男女差別事案にとどまっている<sup>(7)</sup>。そして、スクールセクハラ的事案については、基本的に学校側の安全配慮義務における予防上の不注意とされるため、民法上の不法行為責任（第 709 条）および使用者責任（第 715 条）が適用される。ただし、児童生徒は、在学契約（安心・安全な環境で学習する権利）を当該学校（学校を運

営する法人) との間で締結しているとも解釈され得るため、場合によっては学校との契約関係の違反を問う債務不履行(第415条)も適用される。

以上のことから、セクシャル・ハラスメントについて、近年では、内閣府の「第3次男女共同参画基本計画」において、2020年までを見通した長期的な政策の方向性として、次のような「教育の場におけるセクシャル・ハラスメント防止対策等の推進」が打ち出されている。

- ①国公立学校等に対して、セクシャル・ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシャル・ハラスメントの防止等の周知徹底を行う。
- ②大学は、相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう努める。
- ③セクシャル・ハラスメントの被害実態を把握するとともに、教育関係者への研修等による服務規律の徹底、被害者である児童生徒等、さらにはその保護者が相談しやすい環境づくり、相談や苦情に適切に対処できる体制の整備、被害者の精神的ケアのための体制整備等を推進する。
- ④セクシャル・ハラスメントを行った教職員に対しては、懲戒処分も含め厳正な対処を行う。また、懲戒処分については、再発防止の観点から、被害者のプライバシーを考慮しつつ、その公表を行う。

しかし、これらの政策理念は主に大学におけるハラスメント事案を想定しており、高等学校以下の学校においては何らかの方向性が明示されているわけではない。そのため、本稿では、学校の危機管理において広く手がかりを得るために、わいせつ行為という公的に懲戒処分が認められたことによって表面化した事案に矮小化することなく、潜在的な嫌がらせや人権侵害行為までを含む概念としてスクールセクハラという広い枠組みで分析していく。

#### 4. わいせつ行為等による教員処分状況の経年分析

そこで、スクールセクハラ問題に対する手がかりを得るために、文部科学省(文部省)より公表された教員のわいせつ行為等による懲戒処分件数(公立小中高の教員を対象)を資料<sup>6)</sup>として、スクールセクハラの量的変化を経年的に分析する。

わいせつ行為等が発覚した場合、任命権者は関係者の事情聴取等による事実確認を行い、懲戒処分等として免職、停職、減給、戒告、訓告等、論旨免職の行政処分を行うこととなる。平成1年度(1989年度)から平成28年度(2016年度)までのわいせつ行為等による処分者数の推移をみると、平成11年度(1999年度)より処分者数が増加し始めて、150名を超えた平成14年度(2002年度)から10年間は多少の増減はあったものの全国的に多くの処分者がみられた。ところが、平成25年度(2013年度)からは年度内処分者が200名を超えており、平成2年度(1990年度)の処分者数29名と比較して、20年弱の期間で7倍近くに増加していることから、学校教育にとって早急に解決しなければならない課題として位置づけられよう。

次に、わいせつ行為等による処分者数のうち懲戒免職を受けた者の割合をみると、平成9年度(1997年度)に過半数を超えてからは、概ね50%から60%の間で推移している。全体的にみて、平成2年度(1990年度)に3名に過ぎなかった懲戒免職者が、平成28年度(2016年度)には40倍に増加していることから、わいせつ行為等については行政処分が厳罰化していると言える。

以上のことから、政府の発表による資料では、懲戒処分者はこの20余年のうちに大きく増加しており、その中でも懲戒免職者の割合は過半数を超えている。もちろん、ここでの数値はあくまで事件化したことによって政府が把握している表層的な加害者数を意味しており、その水面下には未だに解決されていない潜在的なハラスメント行為が数多みられるものと推察する。

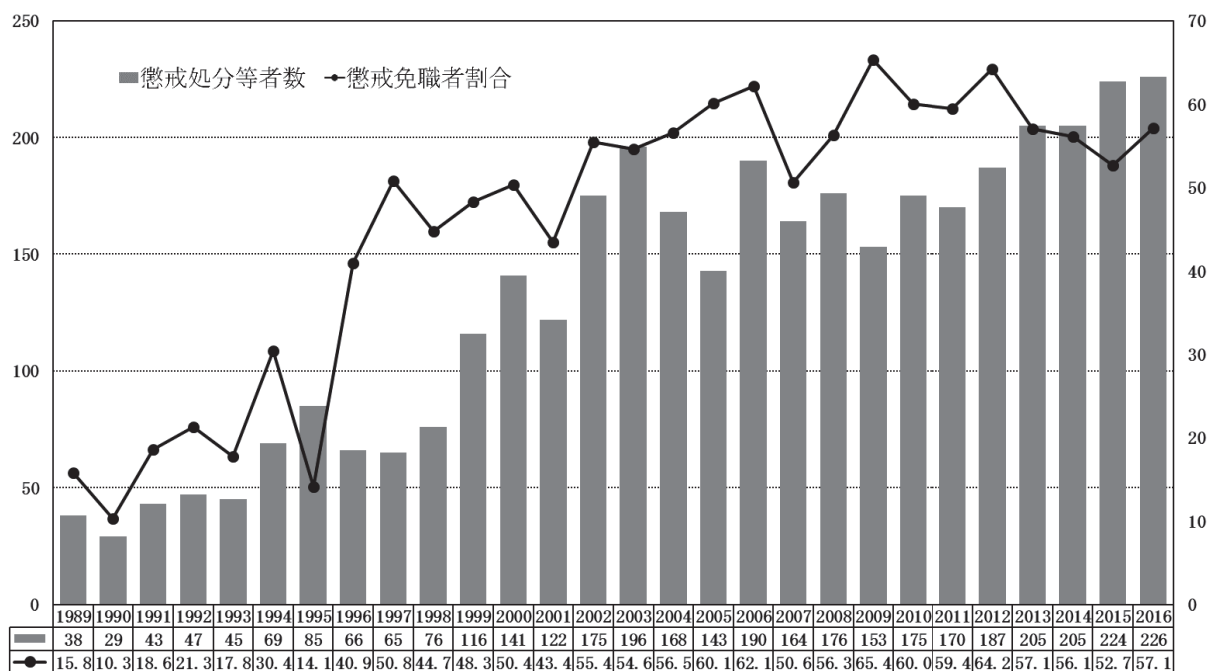


図2 教員のわいせつ行為等に関する懲戒処分等者数・懲戒免職者割合の年度ごと推移

(出典：文部科学省（文部省）公表資料より筆者編集)

そのため、わいせつ行為等の加害者については、教員としての資質とりわけ倫理観が欠如しているのは自明ではあるが、懲戒処分者数やその場合の懲戒免職者数の増加傾向の要因についてはわいせつ行為等そのものが増加しているというよりも、これまで見逃されてきたわいせつ行為等がセクシャル・ハラスメントに対する社会的認知の変化により事件化して扱われるようになったと考える方が妥当であろう。

## 5. セクシャル・ハラスメントの人権問題化と文部省による防止規則制定

そこで、今度は、日本においてこの20余年にセクシャル・ハラスメントに対し、人々の認知に影響を与えたと考えられる社会的変容について分析する。

平成1年（1989年）の流行語大賞において「セクハラ」が新語部門の金賞を受賞したことを契機として、職場のセクシャル・ハラスメントが大きく報道されるようになった。以後10年のうちに100件近い裁判が起こされ、人権問題・性差別問題としてのセクシャル・ハラスメントは事業者の職責に負うことが確定された。同年起訴され、平成4年（1992年）に結審した福岡地裁判決では、日本で初めて会社に対して実質的にセクシャル・ハラスメントによる使用者責任を認めている。

平成8年（1996年）、米国三菱自動車製造に対するセクシャル・ハラスメントに関する現地の集団訴訟では、企業経営における使用者責任が問われ、同法人は和解を選択したが、その賠償額は34億円にも上った。これは、調査者である雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission：EEOC）による再三にわたる改善勧告を無視した結果としての訴訟であり、現地日本企業への大きな警告となった。

一方、日本国内でも、平成9年（1997年）に改正され、平成11年（1999年）に施行された男女雇用機会均等法第11条においてセクシャル・ハラスメントが「対価型」「環境型」に区分された<sup>(9)</sup>。また、平成11年（1999年）には「文部省におけるセクシャル・ハラスメントの防止等に関する規定」（訓令第4号）が制定され、学校教育におけるセクシャル・ハラスメントが「職員が、他の職員、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」と定義され、職員の就労環境または学生の就学環境における侵害および不利益があった場合をセクシャル・ハラスメントによる被害の基準とした<sup>(10)</sup>。また、その場合の防止の手立てとして、管理職は職員に対して啓発活動（パンフレットの

配布、ポスターの提示、意識調査、研修等) を図るとともに、苦情の申出および相談のために相談員を配置することが求められた。同省はさらに、各都道府県・指定都市教育委員会教職員人事主管課長あてに「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」を通知し、学校設置者の法的責任を明示した上で、相談員の配置を指示している。

そして、翌年の人事院「懲戒処分の指針」では、ついに公務員としての懲戒処分の基準が示された。この指針においては、セクシャル・ハラスメント行為とそれに対応する処分内容を次のように決定している。

- ア 暴行若しくは脅迫を用いてわいせつな行為をし、又は職場における上司・部下等の関係に基づく影響力を用いることにより強いて性的関係を結び若しくはわいせつな行為をした職員は、免職又は停職とする。
- イ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の性的な言動（以下「わいせつな言辞等の性的な言動」という。）を繰り返した職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は免職又は停職とする。
- ウ 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動を行った職員は、減給又は戒告とする。

この場合、教員の懲戒処分については、教育委員会ごとに懲戒基準を設定することになる。例えば、東京都教育委員会「教職員の主な非行に対する標準的な処分量定」（平成 28 年）では、児童生徒に対する性的行為等に対して、「同意の有無を問わず、性行為を行った場合（未遂を含む。）」「同意の有無を問わず、直接陰部、乳房、でん部等を触わる、又はキスをした場合」は、「免職」と規定されている。

このように、人事院の処分規定と東京都教育委員会の処分規定を比較しても、被害者が児童生徒である場合には、一般的なセクシャル・ハラスメントより厳しい懲戒基準が設定されていることがわかる。このことについて、前述の懲戒免職者割合をみると、平成 8 年度(1996 年度)には 14.1%から 40.9%に急増したのは、社会的なセクシャル・ハラスメントに対する認識の変化に対応し、わいせつ行為等の加害教員に対する処分基準が厳罰化されたことが原因であると考えられる(図 2 参照)。

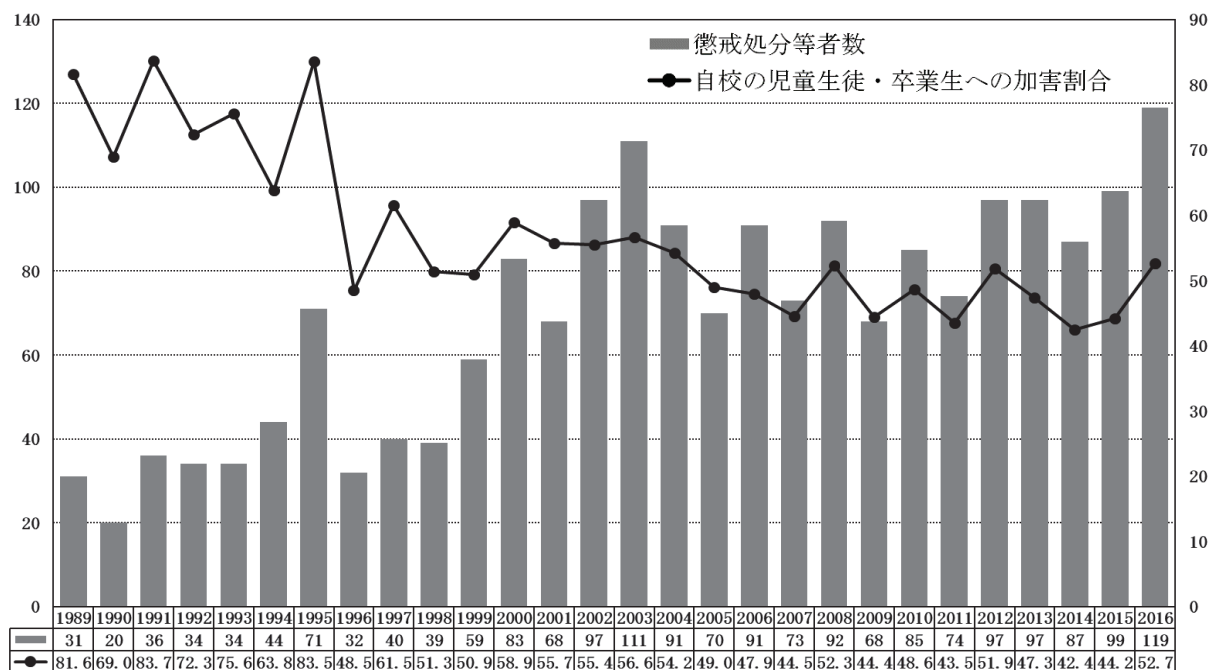


図 3 自校の児童生徒・卒業生に対するわいせつ行為等の懲戒処分等者数・加害割合の年度ごと推移  
(出典：文部科学省（文部省）公表資料より筆者編集)

また、この懲戒処分者のうち自校の児童生徒・卒業生に対するわいせつ行為等による懲戒処分者数をみると、平成12年度（2000年度）から80件を超えるようになり、平成15年度（2003年度）と平成28年度（2016年度）については、いずれも100名を超えており、学校の社会的信頼を崩しかねない深刻な状況にあることが分かる（図3参照）。もちろん、平成17年度（2005年度）以降、わいせつ行為等に対する全懲戒処分者のうち児童生徒・卒業生への加害について半数を下回っているが、懲戒処分者の実数は減っていないため事態が改善しているわけではない。

以上のことから、1980年代後半から1990年代後半にかけては、国際社会の変化による影響や国内における人権意識の高まりを受けて、政府もセクシャル・ハラスメントの問題に対して取り組まざるを得なかった。特に、民間企業ではこの時期に労務管理の一環として、セクシャル・ハラスメントが起こらないような体制整備や啓発活動に取り組んできている。一方、学校教育においては取り組みが十分に進んでいるとはいえず、大学においてパワー・ハラスメント問題への対策が考えられるようになったのみである。

## 6. 報道内容の事例分析を通じたスクールセクハラへの傾向分析

そのため、初等中等教育では、わいせつ行為等にかかる当事者責任による処分（免職・停職・減給・戒告・訓告等）を受けた教員は、平成28年度（2016年度）で226名と過去最多であり、行政処分の厳罰化にも関わらず増加傾向にある。それは、行政上の諸施策に問題の所在があるわけではなく、むしろセクシャル・ハラスメントに対する社会認知の変化と、現時点での教員の認識に乖離が生じてきているためであると考えられる。このような乖離状況を減縮するためには、スクールセクハラの実例分析を通じた啓発活動が欠かせないが、それぞれの事例を詳細に分析することは被害者への二次被害防止の観点から困難である。

そこで、ここ数年内に報道された新聞記事を素材として、スクールセクハラにより教員が懲戒処分を受けた事例について、特にスクールセクハラに対する教員の認識を改める契機となるような事案を対象として分析することによって、スクールセクハラ防止に対する啓発に資する手がかりが得られるものとする。

### 〔事例1〕「女子生徒と交際、中学講師を停職 熊本市教委懲戒処分」朝日新聞2018.6.1朝刊（熊本全県）

熊本市教育委員会は31日、勤務先の市立中の女子生徒と交際して教職員の信用を失墜させたとして、20代の男性講師を停職4カ月の懲戒処分にしたと発表した。講師は退職願を出し、同日付で承認された。

市教委によると、講師と生徒は今年1月上旬に交際を始め、4月までに2回、福岡などに遊びに行ったという。昨年12月に市中心部で偶然出会って連絡先を交換。LINEなどで私的なやりとりをするようになり、講師が交際を申し込んだという。

講師は独身で、市教委の聞き取りに「本気で交際していたが、ばれたらまずいとは思っていた」と話したという。

市教委は、講師への聞き取りから、懲戒処分の指針にあるわいせつ行為の法令に違反していないと判断。その上で「教育者と生徒、また大人と子どもという関係で交際は不適切」と地方公務員法（信用失墜行為の禁止）を根拠に処分することを決めた。

まず、事例1については、当該男性講師が勤務している中学校の生徒と交際をしたことを理由として、懲戒処分を受けた事案である。この報道内容からは、当事者の女子中学生が講師との交際に、不快感をもっていたという趣旨の報道内容はみられない。また、具体的なわいせつ行為について認められているわけでもないが、教員と生徒という社会的な身分や未成年者の保護という観点から、教職全体に対する「信用失墜行為」<sup>(1)</sup>に該当すると判断され、懲戒処分を受けている。この事案は、狭義にはスクールセクハラとは異なるが、たとえ生徒本人の同意があり、わいせつ行為が両者間に認められない場合であっても、教員と生徒の交際は、懲戒対象となる可能性があることを十分に示している。

### 〔事例2〕「生徒脱がせ触る 中学講師を停職」朝日新聞2017.3.8朝刊（岐阜全県）

県教育委員会は7日、岐阜市立三輪中学校の男性講師（30）を、男子生徒の下着を脱がせてマッサージして不快

な思いをさせたとして、停職3カ月相当の懲戒処分とし、発表した。県教委は男性講師から同日付で出された停職願を受理した。

県教委によると、男性講師は昨年8月、保健室で1年生の野球部員に対し、ズボンと下着を脱がせてマッサージをした。別の野球部員にも下着を脱がせて同様の行為をした。同12月までに計11人の野球部員にマッサージをしており、うち5人が調査に「不快だった」と答えたという。

今年1月、保護者からの情報提供で発覚。講師は2015年度まで野球部顧問を務めていた。「独学で学んだストレッチで治療させたいと思った」と説明しているという。

次に、事例2については、当該男性講師が勤務している中学校の男子野球部員へのマッサージ行為に対する懲戒処分事例である。この報道内容によると、男性講師は11名の野球部員に対してマッサージを実施し、少なくとも2名の下着を脱がせており、生徒5名が不快感を述べている。この事案は、同性間において性的興味が誘因として認められない場合であっても、マッサージなどの直接身体に接触し、生徒が不快感を示した時点で懲戒処分の対象となることを示している。このことは、平成26年(2014年)に改正された男女雇用機会均等法施行規則において、セクシャル・ハラスメントには同性に対する行為も含まれるとして対象が拡大されたことも背景となっている。

### 【事例3】「児童の母親と性的関係 小学校長を懲戒免職」産経新聞2018.4.12(東京朝刊)

東京都教育委員会は11日、在籍する児童の母親と4年近くにわたって性的な関係を続けたとして、多摩地域の小学校の男性校長(54)を懲戒免職処分とした。

都教委によると、校長は平成26年4月ごろから今年1月9日まで、勤務している小学校に通う児童の母親と交際し、性的な関係を持っていたという。今年1月、地元の教育委員会に匿名の投書があり発覚した。

校長は都教委に対し児童の母親と関係を持ったことを認めて、「立場を忘れ行為を犯したことを深く反省します」と話しているという。

そして、事例3については、当該校長が勤務する学校の児童の保護者との間に性的な関係があったことを理由として、懲戒処分を受けた事案である。前提として、東京都教育委員会「教職員の主な非行に対する標準的な処分量定」(平成28年)では、保護者に対する性的行為等として「同意の有無を問わず、性行為を行った場合(未遂を含む)」は「免職、停職、減給」の処分とすることが規定されている(本事案の処分理由は不明)。この事案は、公益通報者による匿名の投書から発覚したものであるが、教員・保護者が既婚者であるか独身であるかを問わず、たとえ行為能力者相互の同意に基づく場合であっても、保護者に対する性交渉の事実があれば懲戒免職処分を受けることを示している。

### 【事例4】「教え子に公園でキス、ホテルでわいせつ行為 元高校教頭の職員を免職処分 愛知県教委」産経WEST 2017.4.27 (<http://www.sankei.com/west/news/170427/wst1704270039-n1.html> 2018.8.26最終確認)

愛知県教育委員会は27日、8年以上前、教え子にわいせつな行為をしたとして、県教委の職員(53)を懲戒免職処分とした。主事は今年2日まで県立工業高校で教頭を務めていたが、発覚後、県教委に異動していた。

県教委によると、主事は県内の別の高校に勤めていた30~40代の頃、担任として教えていた当時15歳で1年生の女子生徒を校内で抱きしめ、公園でキスするなどした。翌年には、同じ高校に一時在籍していた当時16歳の元女子生徒に校内で勉強を教えた後、車でドライブに出掛け手を握ったり、ホテルでわいせつな行為をしたりした。

主事は県教委側の聞き取りに「生徒を心配して声を掛けていたが、一緒にいるうちに放っておけなくなった。まっとうな成長を阻害する行為だったと反省している」と説明している。

今年3月に県教委宛てに投書があり、発覚した。

最後に、事例4については、当該職員が教頭として勤務していた高校において、8年以上前に女子生徒に対するわいせつ行為をしたことが発覚したことを理由として、懲戒処分を受けた事案である。このことについて、刑法では被懲戒処分者の行為が名誉棄損罪に該当する場合は公訴時効3年、強制わいせつ罪に該



当する場合は公訴時効 7 年と規定されており、この事案については刑法上の時効（刑事訴訟法第 250 条）が適用される<sup>(12)</sup>。また、損害賠償請求権については、被害および加害者を知った時点より 3 年間行使しない場合には時効消滅（民法第 724 条）することが規定されており、この規定は国家賠償法に基づく損害賠償請求権にも適用される。そのため、この事案は、刑法上・民法上は時効が認められる場合であっても、行政処分としての懲戒免職の対象になることを示している。

以上の事例分析を通して、一般的なセクシャル・ハラスメントと同様に、刑法や青少年保護条例等の違反事案については懲戒処分の対象とされていた。ところが、スクールセクハラにおいては、教員と児童生徒・保護者という社会的な身分、公務員としての信用失墜行為の禁止といった観点から、ハラスメント行為の認定基準が広くとらえられ、懲戒については厳格な処分を受けることが分かった。もちろん、報道発表は一次資料ではないため、その内容分析については限界がある。しかし、公然の事実として報道される新聞記事を分析することによって、身近な事例として教員の啓蒙には有効であると考えられる。

## 7. 総括

以上の分析と考察を通して、以下のことが明らかになった。

まず、スクールセクハラ背景となる学校の組織的課題を整理した。その結果、学校がもつ経営条件や社会的・自然的環境の相違が知見の共有（一般化）の障壁となり、各学校では個別具体的な対策に終止していると考えた。特に、スクールセクハラについては、大学においては相談窓口の設置や相談員の配置が進んでいるものの、高等学校以下の学校においては具体的な防止策や相談体制が整備されているわけではない。

次に、スクールセクハラによる教員懲罰処分事案に関する量的変化を検証した。その結果、国際社会の変化や国内の人権意識高揚の影響から、行政側はスクールセクハラ事案に対して厳罰を課しているものの、政府の発表資料では懲戒処分者は平成の 30 年間で大きく増加していることが分かった。これは、わいせつ行為等そのものが増加していると考えられるよりも、これまで見逃されてきた事案が社会的な認識の変化にともない顕在化してきたものと考えられる方が妥当である。

そして、特徴的な事案について、新聞記事の内容を分析した。その結果、当然スクールセクハラも刑法や青少年保護条例等の違反事案については懲戒処分の対象とされてきたが、一般的なセクシャル・ハラスメントと比較して懲戒内容はより厳格な処分を受けることが分かった。それは、教員と児童生徒・保護者という社会的な身分や、教職全体にわたる社会的な信用失墜につながる行為であることに鑑みてハラスメント行為の認定基準が広くとらえられているからである。

もちろん、本稿での経年分析や事例分析は、あくまで事件化したことによって顕在化した事案を素材としており、その水面下には表層化しないハラスメント行為が多数潜在していることが推察される。このような問題状況に対して、未だに被害者の内的要因や当事者間の人間関係にのみ問題点を矮小化する世論も少なくない。しかし、そもそもハラスメント被害者は、二次被害への恐れや羞恥心から周囲に相談できないことが往々にしてあり、そのことが被害者の「泣き寝入り」につながり、加害者のハラスメント行為を増長させてきたとも言える。このことは、加害者となった教員の人権意識・法規範意識欠如だけでなく、自浄作用の働きにくい閉鎖的な学校組織にも原因の一端があるため、今後各学校における組織的対応が必須となる。すなわち、ハラスメントに該当する発言・行為について、関係機関（法務省人権擁護局、地方労働局総合労働相談課、日本司法支援センター）と連携しながら、研修を通じて全教員に周知し啓発を促すとともに、教員が相互に人格を尊重しあう学校文化の醸成に努めていくことが求められよう。

## 脚注

- (1) 文部科学省「教職員に係る懲戒処分等の状況について」では、「わいせつ行為」を、「強姦、強制わいせつ（13 歳以上の者への暴行・脅迫によるわいせつ行為及び 13 歳未満の者へのわいせつ行為）、公然わいせつ、わいせつ物頒布等、買春、痴漢、のぞき、陰部等の露出、青少年保護条例等違反、不適切な裸体・下着姿等の撮影（隠し撮り

等を含む。)、「わいせつ目的をもって体に触ること等」とし、「セクシャル・ハラスメント」を「他の教職員、児童生徒等を不快にさせる性的な言動等」というように両者を分けて定義し、懲戒処分件数を公表している。なお、本稿においては、文部科学省の定義と異なり「セクシャル・ハラスメント」を広義にとらえ、「犯罪となるわいせつ行為も含めた性的な行為、発言等による嫌がらせ全般」を示す語句として使用する。

- (2) 岡明秀忠・蔵原三雪・田中裕・田代美江子・柳本祐加子・渡辺大輔・堀川修平・類家由梨奈 (2014) 「スクール・セクハラ問題の総合的研究 (1) : 教育実習におけるセクハラ問題と防止対策」『日本教育学会大会研究発表要項』第 73 号、358-359 頁。山口和孝・内海崎貴子・堀川修平・類家由梨奈・渡辺大介・池谷孝司・蔵原三雪 (2015) 「スクール・セクハラ問題の総合的研究 (2) : スクール・セクハラ構造の把握、および研究の到達点」『日本教育学会大会研究発表要項』第 74 号、296-298 頁。山口和孝・内海崎貴子・岡明秀忠・田中裕・蔵原三雪・柳本祐加子 (2017) 「スクール・セクハラ問題の総合的研究 (3)」『日本教育学会大会研究発表要項』第 75 号、254-254 頁。
- (3) 学校の個業構造によって、①組織構造レベルでは個別分散した職務遂行がみられること、②相互作用レベルでは学校教育の事実・課題等に関する表面的な同調による機能不全がみられること、③教員の意識レベルでは自己の知識・経験に依存して教育活動を遂行する自己完結的な思考様式・行動様式がみられることが課題である。
- (4) 篠原清昭 (2001) 「求められる『危機意識』の形成 : 学校の経営的課題」『季刊教育法』第 131 号、エイデル研究所、20 頁。
- (5) 北川浩司 (2000) 「危機管理の概念 : リスクマネジメントと危機管理の融合」『日本セキュリティ・マネジメント学会誌』第 13 号、2-3 頁。すなわち、①経済恐慌に対する企業レベルの損失回避策としてのリスク・ヘッジ (risk hedge)、②政治的・軍事的急変に対する国家レベルの安全保障策としてのクライシス・マネジメント (crisis management) とエマージェンシー・マネジメント (emergency management)、③経済・科学技術の発展に対する個人・社会レベルのリスク社会論 (theory of risk society) である。
- (6) 本来 risk とは「諸目的 (財務、安全衛生、環境、戦略、プロジェクト、製品、プロセス等) に対する不確かさ (事象、結果、可能性に関する情報・理解・知識の欠如) の影響」と定義され、その事象の結果と発生確率の組合せが、当初の期待値よりも悪い方向へ逸脱することを意味する (*International Standards Organization, 2009, Risk management - Principles and guidelines*)。一方、crisis とは「未来のすべての態勢が決定される転機、社会的・政治的・国際的な重大時局」を意味する。そのため、危機管理における risk management と crisis management は事件・事故の発生時期によって区分しているが、これは crisis が時局を意味することから妥当ではない。
- (7) 吉川英一郎編 (2016) 『判例で理解する職場・学校のセクハラ・パワハラ』文眞堂、20-24 頁。2006 年の男女雇用機会均等法改正では雇用主の義務として努力義務から措置義務に変更され、2014 年の厚生労働省指針改正では、①同性間のハラスメント行為、②原因としての性別役割分担意識に基づく言動、③被害者に対する事後措置としての相談対応が明記された。また、労働者災害補償保険法に基づき、2011 年の厚生労働省労災認定基準として「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」が策定された。
- (8) 平成 1 年度 (1989 年度) より平成 23 年度 (2011 年度) までの件数は文部科学省 (文部省) 『教育委員会月報』の資料を、平成 24 年度 (2012 年度) から平成 28 年度 (2016 年度) までの件数は文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査について」の資料を利用する (図 2 参照)。なお、後者の資料は、平成 12 年度 (2000 年度) まで文部省地方課が、それ以降は文部科学省初等中等教育局企画課が作成している。
- (9) 男女雇用機会均等法第 11 条において、セクシャル・ハラスメントに関して「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定されている。この規定にも示されているが、一般的にセクシャル・ハラスメントは、労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益をうける「対価型」と、性的な言動により当該労働者の就業環境が害される「環境型」の 2 つの類型に分けられる。
- (10) その場合の不利益については、①任用上 (昇任・配置換等) または給与上 (昇格・昇給・勤勉手当等) の不利益、②教育研究上 (進学・進級・成績評価・指導) の不利益、③事実上 (誹謗中傷等) の不利益を想定していた。
- (11) 信用失墜行為について地方公務員法第 33 条では、①職の信用を傷つける行為と、②職全体の不名誉となるような行為が禁止されている。そもそも「全体の奉仕者」(憲法第 15 条 2 項、地方自治法第 29 条 1 項 3 号) としての公務員は、公共の利益のために高い倫理性が求められる。そのため、勤務時間外や職務に無関係な行為であっても、市民への横暴な態度、わいせつ行為、セクハラ、飲酒運転なども処分事由に相当する。
- (12) この事案については、すでに「愛知県青少年保護育成条例」(昭和 36 年 3 月 28 日公布 : 愛知県条例第 13 号) において未成年者への淫行およびわいせつ行為が禁止されているため (第 14 条)、条例違反としてみなされ得る。