

令和2年2月21日

神戸市立小学校における職員間
ハラスメント事案に係る調査委員会

調査報告書の概要

本調査委員会が神戸市教育委員会に提出した調査報告書の概要は以下のとおりである。

【報告書構成】

調査報告書（以下「本報告書」という。）は、本文111頁、別紙10頁であり、目次（第3を除き大項目のみ）は以下のとおりである。

はじめに

- 第1 本委員会の設置と活動内容
- 第2 神戸市立小学校と本小学校の概要
- 第3 本件事案の経過及び事実
 - 1 主な状況時系列
 - 2 本報告書における「ハラスメント」の定義
 - 3 事実認定の方法
 - 4 事実認定したハラスメント（本調査委員会の認定事実）
 - 5 事実認定に至らないが存在した可能性の高いハラスメント
 - 6 ハラスメントに該当しないと判断した行為及び事実認定に至らなかった行為
- 第4 ハラスメントに至った原因・背景に対する意見総論
- 第5 本件の原因1～加害教員らの個人的資質
- 第6 本件の原因2～管理職らの責任
- 第7 本件の原因3～制度・体制
- 第8 再発防止

最後に

別紙

【報告書概要】

第1 本委員会の設置と活動内容

1 本委員会の設置経緯

本調査委員会は、本件事案の発生を受けて、市教委教育長により設置され

た第三者調査委員会であり、市教委の附属機関であるものの、同会から独立した立場において、中立かつ公正で客観的な調査により事実の認定を行うとともに、これを評価し原因を分析するべく、令和元年10月17日、神戸市教育委員会規則第11号（以下「本規則」という。）に基づき設置されたものである。

2 目的

市教委教育長から本調査委員会への申入書による、調査委嘱事項は以下のとおりとなっている。

- (1) 本小学校における教職員間のハラスメントに関する事実関係を明らかにすること。
- (2) 上記の結果を踏まえ、このような事態が発生した背景、学校の体制、学校と教育委員会の関係における問題点について明らかにしたうえで、具体的な再発防止策を提言すること。
- (3) 調査の過程で違法又は著しく不当な事案が判明した場合はそれについても指摘すること。

なお、調査結果は、報告書を作成し、発足から約2か月後である年内を目途として報告することを要請された。しかしながら、後述のとおり、調査終了後の令和元年12月14日、前提となる資料の一部が市教委から提出されていなかったことが発覚したため、追加調査を実施する必要性が生じ、令和2年1月中に追加調査と追加の認定作業を行い、結果として令和2年2月21日に本調査報告書を提出することとなった。

3 本調査委員会の構成メンバー

本調査委員会の構成メンバーは以下のとおりである。

渡邊 徹（委員長）	弁護士（大阪弁護士会）
西谷 良彦	弁護士（兵庫県弁護士会）
村上 淳	弁護士（兵庫県弁護士会）

また、市教委は、本調査委員会の推薦の下、調査補助員を、以下のとおり選任した。調査補助員は、本調査委員会の内部打ち合わせにも可能な限り同席するとともに、ヒアリング・報告書作成等を分担した。

雨宮 沙耶花	弁護士（大阪弁護士会）
大林 良寛	弁護士（大阪弁護士会）
堀内 聡	弁護士（大阪弁護士会）

その他、調査委員会の庶務については、本規則10条に基づき、市教委から、事務局として総務部教職員課の職員に担当してもらうことになっていた

が、より中立性を担保すべく、本調査委員会の申し出によって、11月1日以降は、神戸市企画調整局教育行政支援課も庶務を担当し、前者にヒアリング聴取者の調整や会議室の確保、後者に本調査委員会の運営に関する外部からの問い合わせ対応等の事務を分担した。なお、資料提出漏れが発覚した以降は、市教委の庶務担当者も交替した。

4 市教委による事前調査

市教委による以下の事前調査結果も、本調査委員会の基礎資料とした。

すなわち、本調査委員会の設置に先立ち、令和元年9月4日から10月9日にかけて、平成31年度及び平成30年度の在籍者（管理職・被害教員・育休中除く）全員（37名）を対象に、市教委による一斉の個別ヒアリングが行われ、さらに、うち15名と管理職4名（平成29年度の前々校長含む）を対象に追加ヒアリングが行われた。

また、被害教員側からは市教委・学校に対し計19通の書面等が提出されていた。ただし、本調査委員会には、発足当初はそのうち9通の書面しか市教委から提供されていなかった点については、後述する。

一斉の個別ヒアリングにおいては、市教委が整理した43項目のハラスメントについての回答欄と自由記述欄からなるヒアリングシートが用いられ、ヒアリングシートや聞き取り結果のまとめが市教委で作成された。

市教委による追加ヒアリングにおいては、市教委で事情聴取録が作成され、対象者の署名押印がなされた。

これら被害教員側作成書面のうちの9通分、ヒアリングシートや聞き取り結果のまとめ、事情聴取録、ヒアリングテープ起こしは、発足当初に本調査委員会に提供された。なお、被害教員側作成で本調査委員会に提供された9通以外の書面に記載された事実関係については、市教委のヒアリングでも調査された形跡はなかった。

5 本調査委員会の開催経過及び活動状況

- (1) 本調査委員会の開催経過及び活動状況は、以下のとおりである。なお、本件事案に関する調査対象者は非常に多数にのぼる上、発足当初は約2か月という極めて短期間での報告書作成を要すると考えられていたため、本調査委員会では、神戸市庁舎内での開催が事実上求められる正式な調査委員会の開催は最小限（合計3回）とし、その余の協議は、すべてヒアリング時か内部打ち合わせによって行った。

令和元年10月17日 本委員会設置、第1回調査委員会

同月18日 第1回調査委員会

同月 20日 ヒアリング (被害教員, 管理職)
 同月 22日 ヒアリング (加害教員, 管理職)
 同月 23日 ヒアリング (加害教員, 管理職)
 同月 24日 ヒアリング (市教委, その他教員)
 同月 25日 ヒアリング (その他教員)
 同月 26日 ヒアリング (その他教員)
 同月 27日 現地視察, ヒアリング (管理職, 加害教員)
 同月 29日 ヒアリング (その他教員)
 同月 30日 ヒアリング (その他教員)
 同月 31日 ヒアリング (その他教員)
 同年 1 月 1日 ヒアリング (その他教員)
 同月 2日 ヒアリング (加害教員, その他教員)
 同月 3日 ヒアリング (被害教員), 内部打ち合わせ
 同月 4日 ヒアリング (管理職)
 同月 5日 ヒアリング (加害教員, その他教員)
 同月 6日 ヒアリング (加害教員)
 同月 9日 ヒアリング (その他教員)
 同月 10日 ヒアリング (その他教員)
 同月 11日 内部打ち合わせ
 同月 12日 ヒアリング (その他教員)
 同月 13日 ヒアリング (その他教員)
 同月 14日 ヒアリング (その他教員)
 同月 16日 ヒアリング (被害教員)
 同月 17日 ヒアリング (加害教員)
 同月 18日 ヒアリング (その他教員)
 同月 19日 ヒアリング (管理職)
 同月 21日 ヒアリング (その他教員)
 同月 25日 ヒアリング (加害教員)
 同月 26日 ヒアリング (その他教員)
 同月 28日 ヒアリング (加害教員), 内部打ち合わせ
 同月 30日 内部打ち合わせ
 同年 1 2月 8日 内部打ち合わせ (報告書原案検討)
 同月 15日 内部打ち合わせ (報告書原案検討等)
 同月 16日 内部打ち合わせ (今後の追加調査調整等)
 被害教員への説明
 同月 19日 内部打ち合わせ (同上)

同月20日 第2回調査委員会
令和元年1月7日 ヒアリング（被害教員，その他教員）
同月8日 ヒアリング（その他教員）
同月9日 ヒアリング（加害教員，その他教員）
同月10日 ヒアリング（加害教員）
同月12日 ヒアリング（加害教員）
同月18日 内部打ち合わせ（報告書原案検討）
同月23日 内部打ち合わせ（報告書原案検討）
同月31日 内部打ち合わせ（報告書原案検討）
2月6日 内部打ち合わせ（報告書検討）
2月11日 内部打ち合わせ（報告書検討）
2月21日 第3回調査委員会

(2) なお、中間報告を求める声もあったが、本調査委員会が、中間報告を行わなかった理由は以下のとおりである。

- ①調査途中の情報が出ることで、特に本小学校に余計な混乱が生じることを避けるべきであったこと
- ②中間報告時点の事実や評価を公表するとその後のヒアリング等の調査に影響するおそれがあったこと
- ③刑事事件が並行して進められているとの情報もあり、より慎重な検討を要すること

(3) 本調査委員会による関係者のヒアリングに関しては、追加調査も含むと、後述する被害教員1名に5回、被害者とされるその他の教員3名のべ7回、加害教員4名のべ15回、管理職4名のべ9回のほか、これらの教員らを除く平成29年度から平成31年度に在籍していた教職員50名中、育休中等を除く44名について、全員にアンケートを実施した上で、教職員32名に対してのべ34回実施した。また、市教委の人事担当者からのヒアリングも実施した。他方で、本小学校の児童に対するヒアリングを実施するか否かも検討したが、発足当時は同校の児童にも報道等で混乱が生じているとの報告を受けており、教員間のハラスメント調査によって児童に過度の精神的負担を与えることは避けるべきであるとの考えから、本調査委員会は児童への調査はしないとの方針を立てた。

その他、市教委から、必要と思われる資料の提供を受けるとともに、直接の聞き取りで不足した部分については、被害教員及び加害教員の代理人弁護士とのやりとりや書面提出等で補足的な調査も行った。

6 令和元年12月13日以降の経緯

12月13日(金)23時43分、市教委担当者から、本調査委員会へメールがあり、確認ができた被害教員側から渡されたメモ一式が送信されたが、その中には、本調査委員会がこれまで認識していない内容の書類や資料が10通含まれていた。

本調査委員会は、発足当初に市教委から受領したメモ及びその後被害教員から別途受領した資料(合計9通)やその他の調査、及び被害教員から直接申告を受けた事実に基づいて、12月20日の報告書提出に向けて、12月8日時点で報告書原案を作成していたが、12月13日付メールに含まれている上記10通の書類には、本調査委員会が調査対象としてきた事実の少なくとも同数程度の事象が含まれていることが判明するに至った(ただし、調査済の事実と重複すると思われるものが含まれていた)。

市教委や被害教員から当初に申告されていなかった理由、事情は知る由もないが、本調査委員会としては、被害教員からも独自に申告を受けた内容を前提に調査を進めてきたこともあり、かかる事態は想定されていなかった。未受領だった資料の内容を精査するとともに、12月16日、被害教員と面談し、その意向も確認した上で、追加調査を要すると判断し、実施することとした。

その後、被害教員ら3名、加害教員ら4名、その他教員1名に各々追加のヒアリングを実施し、改めて事実認定について検討を行ったものである。

第2 神戸市立小学校と本小学校の概要

1 神戸市教育委員会と神戸市立小学校の概要 (略)

2 神戸市立小学校の教職員異動の概要

(1) 教員の構成 (略)

(2) 「神戸方式」について

教職員の異動は、市教委で決定するものであるが、他の自治体とは異なり、いわゆる「神戸方式」と呼ばれる独自のルールが存在する。市教委から提供を受けた資料によると、いわゆる「神戸方式」における特徴的な人事異動ルールとして、①「連署内申方式」、②「適任者推薦制度」、③「異動年限の設定」、④「教職員の希望と承諾に基づく異動」、がある。これらは「神戸方式」は明文化された規則ではないが、遅くとも昭和40年代には教職員異動ルールとして用いられていたものと考えられる。

なお、市教委によると、本件が発覚する前から、令和3年4月には、かかる「神戸方式」を完全撤廃することが決定されていたとのことである。

3 本小学校の概要 (略)

- 4 本小学校の教員組織 (略)
- 5 関係教員の状況 (略)

第3 本件事案の経過及び事実

- 1 主な状況時系列 (略)
- 2 本報告書における「ハラスメント」の定義

(1) 「ハラスメント」「いじめ」等に関する考察

ア 本調査委員会の事実調査に関する囑託事項は、「本小学校における教職員間のハラスメントに関する事実関係を明らかにすること。」であり、また、「調査の過程で違法又は著しく不当な事案が判明した場合はそれについても指摘すること。」である。

したがって、本報告書では、一次的には、いわゆる法令で定められている「職場におけるハラスメント」の有無や内容について調査対象としているが、本調査委員会では、本報告書でいう「ハラスメント」とは、「いじめ」や「犯罪行為」をも含むのみならず、法律上のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントにとどまらない広い概念として用いるものとする。以下にその理由を説明する。

イ まず、未施行ながら昨年制定された労働施策総合推進法第30条の2第1項によると、職場におけるパワーハラスメントに関して「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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。」と定められている。この条項は、地方公務員にも適用される(同法第38条の2)。

職場におけるパワーハラスメントについては、本年1月15日に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」が発出されたこともあり、本調査委員会発足後のことではあるものの、パワーハラスメント該当性は、原則としてかかる法令及び指針上の定義に依拠するのが相当であると考えた。

なお、本条項は、事業主の措置義務にかかわることもあり、パワーハラスメントが、「職場において行われる」言動(職場以外でも職務を遂行する場所を含む)に限定されている。ところが、既に市教委が指摘するハラスメントには、職場以外での職務の遂行と無関係な様々な場所(自宅や飲食店等)における嫌がらせ的行為も包括的に含まれており、この概念だけでは説明できない。

この点、「公務のセクシュアルハラスメントの整理では、職員間の行為であれば休日の行為でもセクシュアルハラスメントが成り立つことと同じように、

パワーハラスメントの場合も、職務を遂行する場所に限られない」という整理も見られるように、職場以外の行為を一律に調査対象から排除するのは妥当ではないと考えた。

したがって、本報告書にいう「ハラスメント」は、法律上の「職場におけるパワーハラスメント」に加え、職場以外の場所でのそれも含んで指摘するものとした。

ウ また、加害教員らの行為は、社会通念上「いじめ」とも評価でき、また現に報道機関においては「教員間いじめ」と呼称されていたように、いわゆる「いじめ」行為の該当性を判断することも検討した。

もともと、法律上の「いじめ」は、いじめ防止対策推進法等、子どもを加害被害の当事者としたものが想定されており、そもそも大人関係における「いじめ」を定義した法令は存しない。

もちろん、大人同士の「いじめ」が観念できないわけではないが、「いじめ」の概念は、社会通念上、加害者による意図的な攻撃行動に基づいてなされるものと解される。しかしながら、加害教員らの主観には、後述のとおり、いじめの認識（主観）がどうしても認定できない不適切行為があったり、また、本小学校で起きている他の事象の中には、そもそも「いじめ」と呼ぶのは適切ではないハラスメントもあると判断された。

したがって、本調査委員会は、いわゆる「いじめ」と呼ばれるものに限定せず調査対象とすることとした。

エ さらに、加害教員らの各行為には、犯罪の構成要件に該当しうる行為も含まれており、それらもすべて「ハラスメント」や「いじめ」と呼ぶのは適切さを欠くようにも感じられる。

しかしながら、犯罪行為のみを対象とすると実態調査が限定的になるおそれがあるのみならず、刑事捜査も平行して行われているとの情報もあることから、犯罪の構成要件該当性は、本嘱託事項の対象ではなく、検討しないこととした。

オ セクシュアルハラスメントについては、法律上、「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。」（男女雇用機会均等法第 11 条第 1 項）と規定されており、この条項は地方公務員にも適用される（同法 32 条）。本調査では、パワーハラスメントと同様、職場に限定せずにセクシュアルハラスメントも調査対象とし、この定義に即して事実認定した。

以上から、本報告書の「ハラスメント」は、法律上の定義に依拠しつつ、より広範かつ包括的な概念をも含むものとした。

この点、ハラスメントを「特定の人に向けられた（通常、反復的又は執拗な）同人をいらだたせ、不安を感じさせ又はかなりの苦痛を生じさせる、かつ正当な目的を有しない言葉、行為又は行動」と定義し、俗にいう（故意を伴わない）「いじめ」的言動や犯罪行為、さらには性的な言動をも含んだ広い概念として呼称するものとした。

（２）事実認定の対象となる「ハラスメント」

本調査委員会では、教員間におけるすべての「ハラスメントに関する事実関係」を対象として調査をはじめた。もっとも、調査を進めるにあたって、端緒となった加害教員らと被害教員との間のハラスメントのみならず、その他の一部の教員間の確執による双方からのハラスメントの申立てや、管理職による高圧的な言動に関するハラスメント、全く別の教員から別の教員による無視等のハラスメント等も明らかとなり、時期不特定なものを入れると膨大な数に上った。

以上に加え、被害教員が在籍していた平成29年度から平成31年度までの3年間を対象とするも、時期が不明ながら日常的に一定の複数教員による不適切な言動が数多く申告された。さらに、それらの言動は、今回報道等で問題となった加害教員らのそれとは異なり、直ちにハラスメントを構成するものとは言い難く、質的にはどこの職場にもありうる言動（不適切ではあるが、不法行為とは言い難いもの）も数多く含まれていた。

したがって、本調査委員会では、当初考えていた「ハラスメント」すべてを逐一事実確認することは、時間的・物理的に極めて困難であるのみならず、また、すべてについて事実確認することが、原因究明や再発防止のためにはさほど有意ではないと考えた。

そこで、原則として、本件事案が発覚する発端となった、被害教員から申告された加害教員4名の言動等を中心的な対象として詳細に事実認定することに注力することとし、それ以外のハラスメント的言動については、主として市教委の調査で被害者とされた教員ら3名に対する加害教員4名の言動を対象とした（それらだけで対象は約160の言動にのぼり、そのうち、約25の比較的程度の小さな言動については申告した被害教員の了解を得るなどして記載からも除外した）。

ただし、事実認定に至っていないハラスメントについても、各教員から申告があったことをもって、職場の風土や雰囲気の問題性を判断するにあつ

て考慮事項として参考とすることにし、必要な範囲で調査の対象とした。

3 事実認定の方法

本調査委員会は、日本弁護士連合会が平成22年7月15日付けで策定し、同年12月17日付けで改訂された「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」に準拠して構成されている。同ガイドラインは、「事実認定に関する指針」として、以下の指針を示している。

①第三者委員会は、各種証拠を十分に吟味して、自由心証により事実認定を行う。

②第三者委員会は、不祥事の実態を明らかにするために、法律上の証明による厳格な事実認定に止まらず、疑いの程度を明示した灰色認定や疫学的認定を行うことができる。

本調査委員会は、原則として、民事訴訟における裁判所による事実認定の方法に準ずるよう努めたが、そもそも、第三者委員会は事実調査に関して何らの強制的な権限を有さないこと、いわゆるハラスメントの調査には客観的証拠がない場合が多いのみならず、「疫学的認定」にも適さないこと、また調査期間が限定されていることも踏まえて、本調査委員会による事実認定の方法は以下のとおりとするものとした。

①関係当事者間に争いがない事実（特に、被害教員らが申告する事実のうち、加害教員らがその事実を認めているもの。）は、他の客観的資料と矛盾しない限り、原則として、事実として認定する。

②写真、動画等の客観的資料が存在する場合には、関係当事者の供述がそれと沿わない場合でも、原則として、客観的資料から見て取れる事項を事実として認定する。

③関係当事者の供述が一致しない事項は、客観的資料、供述の一貫性・具体性・迫真性、その他の時系列との整合性・不自然さの有無、供述者の立場（当該事項について第三者であるか、虚偽の供述をする動機が存在するか等）等を総合的に評価し、認定できると判断に至った場合に限り、事実として認定する。

④各事項の時期については、具体的な日時を特定することを前提とするものの、日常的な行為も調査事項に含まれることも踏まえて、本調査委嘱事項との関係で時期が重要でないとは判断される場合には、特にその時期を特定することなく事実認定をする。

⑤事実として認定できない場合でも、事実であった可能性が高いと思われる場合で、原因究明や再発防止の策定のためには有用であると思われる場合には、事実認定に至らないが、事実であった可能性が高いものと認

定する。

以上の方法を踏まえて、事実として認定できるもの、事実として認定できないものの事実である可能性が高いもの、ハラスメントに該当しないと考えられるもの及び事実認定できないものに分類した。

4 ハラスメントとして認定した事実

- (1) 本書面別紙事実一覧のとおり、加害教員らの行為として123項目を認定し、別途管理職の被害教員に対する行為として2項目を認定した。

加害教員らの行為については、本報告書の第3の4の記載から認定期理由を省略して認定事実部分のみとし、匿名化したものである。認定事実は、被害者ごとに分類し、同被害者に対する加害者ごとに時系列（日常的なものは冒頭に、時期不明のものは末尾に配した）により整理している。

- (2) なお、認定した事実とは別に、認定まではできないが事実である可能性が高い行為として本報告書には24項目記載した。また、認定できなかった事実やハラスメントとはいえない事実のうち、48項目は記載せず、26項目を本報告書別紙として記載した。
- (3) 事実一覧に記載されている教員は以下のとおりである。

(ア) 被害教員ら（①乃至④をあわせて「被害を受けた教員」と呼称する場合がある）

- ①被害教員 20代男性、 ②X教員 20代男性、
③Y教員 20代女性、 ④Z教員 20代女性

(イ) 加害教員ら

- ⑤A教員 30代男性、 ⑥B教員 30代男性、
⑦C教員 30代男性、 ⑧D教員 40代女性

なお、加害教員らはいずれも、被害を受けた教員よりも年長者かつ先輩であり、教員歴も長く、指導的立場にあるというべきである。したがって、全て「優越的な関係を背景とした言動」であると認定した。

第4 ハラスメントに至った原因・背景に対する意見総論

- 1 すでに市教委の調査等で指摘されている事実だけをとってみても、教員間で犯罪を構成しうる行為を含む異様なハラスメントが継続的に繰り返されており、長年にわたって被害教員がハラスメントの対象とされ、その結果、ついには精神を病むに至るほどの、筆舌に尽くしがたい苦しみを被ったことが明らかであるが、先述のとおり、本調査委員会の調査においても、かかる事実を根本的に覆す事情はなかった。のみならず、さらに被害状況や別のハラスメント事象等、本小学校の問題は、被害教員からの申告にとどまらず、広範囲にわたっていたといえる。

この点、被害教員は、赴任した当初しばらくしてから、からかいやいじりの対象となるも、右も左もわからない中で、先輩との関係性を維持しなければ学校でやっていけな

いと思ひ、我慢しながら付き合いを継続していた。その間、年度が替わり担当学年等の教員間の関係性が変わっても、いわゆる「ハラスメント」を止めたり是正したりする者が出てきたわけではなく、むしろハラスメントの程度が酷くなっていった。被害教員は、平成31年度に入ってようやく管理職に相談するに至ったが、その後、かかる相談を契機に、加害教員らに無視されたり報復的言動を浴びたりしたことで、精神的に追い詰められた結果、現実に死まで考えざるを得ないようになった。

- 2 一方、加害教員らは皆、被害教員の様子を見る限り、ふざけたりからかったりしただけで、嫌がっているように見えなかったという。また、目撃していた教員の多くもそれに沿う供述をする。この点、確かに被害教員も公私にわたり積極的に加害教員らと関係を築いていた側面がないわけではない。

しかしながら、被害教員の心中を直接聞くにつけて、およそ被害教員が終始、ふざけあって楽しんでいたわけではないと判断した。いじめや嫌がらせの被害者が、人間関係等を考えて拒否することができない、あるいは受け入れているように見えることは周知の事実であり、とりわけ、近時、「いじめ防止対策推進法」の施行後5年経過してもなお、「いじめ」が直接的間接的な原因で命を落とす子どもがなくなる状況下において、それを防ぐべき立場にいる教育者集団内でこのような事態が生じたことは、極めて重く受け止められるべきであろう。

- 3 このような事態が起きた原因は、程度の差こそあれ、何よりも加害教員らの個人的資質によるところが大きいと考える。しかしながら、結果として状況を阻止、改善できなかった本小学校の歴代管理職らの対応、姿勢に従たる原因があると考えられる。また、そもそもこのような状況を放置、助長することとなった市教委・学校の制度・体制上の問題も明らかになったと考える。さらにいえば、この制度・体制上の問題に関連して、職員室における教員間の関係性や、文化・風土についても、全く原因の一端がないとはいえない。

以上のように、本調査委員会では、加害教員らの個人的資質を中心としつつ、いくつかの複合的な要因が、ハラスメントの発生、継続を阻止できなかった原因と言わざるを得ないと判断するに至った。

第5 本件の原因1 ～加害教員らの個人的資質

1 はじめに

以下では、主として被害教員との関係で、加害教員らの個人的資質について言及する。

加害教員と呼ばれる4名が、常に集団かつ均一的に被害教員に対してハラスメントをしていたわけではなく、被害教員との関係で個々に程度や種類の異なるハラスメントを行っていた場合が少なくない。かかる意味で、加害教員4名と被害教員との関係性は各々大きく異なる。

2 A教員

- (1) A教員については、認定したハラスメント以外に、複数の別の教員から、自らが嫌いな教員への無視、若手女性教員に対するセクシュアルハラスメント、若手男性教員へのいじり等、不適切な言動があったとの申告があった。
- (2) A教員が被害教員に対して行ったハラスメントといえる各言動の動機については、「(被害教員を)ビックリさせたかった」「驚く顔が見たかった」「突っ込んでほしかった」などと繰り返して供述する。

認定した暴行の事実や暴言の内容から、A教員が外形的には被害教員に対して害意や悪意を有していたことが推測できる。とりわけ、被害教員からの申し出にある「俺が楽しかったらいい」「お前の気持ちなんてどうでもいい」「ストレス発散や」等のA教員の発言が事実認定できるようであれば、害意・悪意に満ちた極めて問題の多い主観であるといえる。しかしながら、このような発言を事実として認定することはできず、A教員に害意・悪意があったとの事実認定にまでは至らなかった。

この点、本人の事情聴取時の様子に加え、また、周囲にいた一部の教員にも、A教員は被害教員と非常に仲良くしているように見えており、認定したハラスメントについて、A教員本人としては被害教員を憎悪、嫌悪して行っていたわけではなく、悪ふざけ、からかいの延長でなされていたという評価もありうる。一方、被害教員は、A教員からのからかいに反応しないと、「はあ？おもんな、しょうもな」と小声で言われて冷たくされ、A教員に嫌われると本小学校で仕事ができなくなる、という恐怖があったという。他方で、特にA教員を避けることもなく、日常的にプライベートも含めて行動を共にしている。

かかる関係は、まさに子どもの間でしばしば問題となる「いじめ」の構造と同一である。つまり、加害側は加害の事実気が付かず、仲良く遊んでいるという認識で関係性を続け、被害側もまた、いじめの事実を無意識に自身の中で否認しながら、苦痛を感じる心情を隠しながら甘受して関係性を続けていくが、やがて心の中のコップの水があふれだして耐えられなくなる。本件事案は、このような構造的な「いじめ」の危険が現実化したケースととらえるべきであろう。加害教員の各言動の動機は、(一部の犯罪となりうる行為を念頭に置かずとも)結局、弱い者を「いじる」ことで笑いをとる、という典型的な「いじめ」の心理そのものであるといえ、供述そのものを正面から斟酌することはできないし、逆にこれが真意であれば、問題はやはり根深いと言わざるを得ない。

かかる状況は、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力に乏しい子どもの世界ではしばしば起こりうるが、大人の関係性において、しかも複数が関与する中で深刻化することは頻繁ではないといえよう。この点が、本件事案のひとつの特異性を表しているといえる。そして、繰り返しになるが、驚くべきことに、子どもに教えるべき立場の教員間にかかる関係性が築かれていた。

- (3) さらに、平成31年度、期首面談後に校長から注意指導されたA教員は、被害教員に

対する報復的言動の後、被害教員を無視するようになった。このことは、先述の動機と整合性がとれないとともに、他の加害教員らと決定的に異なる態度である。

3 B教員

- (1) B教員は、多くの教員から、親切で優しい、まじめな教員であるという評価を受けていた。A教員とは赴任当初からプライベートも仲良くしていた。対等な関係ではあったが、A教員に引っ張られていくタイプであったと思われる。B教員は、A教員と同様、学級経営等は特に問題なく、管理職から信頼されていた。

他方で、B教員について、子どもに対しても言葉遣いが荒かったり、教員を呼び捨てにするなどしばしば横柄な態度があったり、この数年間で態度が傲慢になってきたりという点を指摘する教員もいた。

- (2) 被害教員に対する暴言、暴行について、B教員自身は、やはり単なる悪ふざけ、じゃれあいと取っており、被害教員が嫌がっているとは思っていなかったという。実際の各行為、言動について、B教員はそれ自体の存在を否認する機会が多いが、単にA教員に追従していたに過ぎず、悪気なく関係を持っていたため、そもそも記憶がないのであろうと推測できる。ただ、実際にB教員が行っていなかったとしても、被害教員から見ると、その場においてA教員の言動を容認、追従していた点において、暴言、暴行の主体として同視されていた可能性も否定できない。この点、実際に主体でなくても、A教員の度を越した言動を容認、追従していた点において、悪質であると評価できよう。

さらに、B教員は、女性教員から度を越えた性的言動の被害申告があり、この点も大きな問題として指摘せざるを得ない。

B教員についても、認定事実以外に、複数の教員から、女性教員に対する性的発言や若手男性教員へのいじり、さらには児童に対する不適切発言等が申告された。

- (3) B教員は、自分の中で一定の節度を持っていたと言い、A教員の行為のうち、自分で度を越していると思ったものについては加担しなかったり注意したりしたとのことであった。この点、B教員には、多少の規範はあったように思われるが、A教員とともに行動をともにすることで、次第に鈍麻し、タガが外れていたという面があるように思われる。

A教員と同様、学校内で中堅に位置し、教員としては一定の力を有していたが、自らの力や地位を意識することなく、相談してくる後輩に慕われていると勘違いしたことが、多少のことは許されるという誤解を生み、結果として問題を大きくしていった側面がある。

なお、被害教員は、交際相手のことを知られてからB教員の交際相手への態度がより一層ひどくなったと感じている（ただし、B教員は否定する）。確かに、交際を知った平成31年4月以降、B教員は、A教員のいないところでも単独で、被害教員やZ教員に対する、従前の行為とは質的に異なる、悪ふざけやじゃれあいではない、意図

的な嫌がらせとも考えられるハラスメントを行っている。

いずれにせよ、B教員が、懇意にしていたA教員を制止することができていれば、事態は悪化していなかったともいえ、その意味でも責任は大きいと言わざるを得ない。

4 C教員

- (1) C教員は、先述の2名よりも年長かつ先輩であり、特に彼らと日頃からプライベート等でも深い付き合いはなかった。被害教員とは、平成30年7月頃から比較的頻繁にやりとりするようになった。

周囲の教員からも悪評は聞かれず、加害者に含まれていることが信じられないという教員もいた。なお、C教員は、「赴任当初から日常的に、職員室内で汚い言葉が飛び交ったり手が出たりしていた。違和感があったが、学校ごとに雰囲気は違うのでここはこんな感じなんかかなと思った。」と供述する。

なお、被害教員及びX教員以外の教員からは、C教員からハラスメントを受けたとの申告はなかった。

- (2) C教員は、平成30年度以降、次第にA教員が被害教員をからかっているのを一緒に笑ったりする立場になっていった。C教員は、(A教員らの行為は)やり過ぎだと思ったことがあるが、注意できなかつたと供述する。そのような不作為の状態は、平成31年2月に前校長に直接注意された後も結果として続いていた。

さらには平成31年(令和元年)5月以降、同教員に対するからかいが目立つようになったという。被害教員に対して親しみはあるものの、次第にからかいやふざけの度を超していき、手を出したり暴言を吐いたりすることとなっていった。

- (3) 被害教員は、C教員を当初は優しい先輩であると認識していたこともあり、一定程度信頼していた様子である。だからこそ、A教員、B教員、D教員からのハラスメントに対して、C教員に止めてほしかったという。他の加害教員らに比べ、プライベートも含めて関係性が薄いにもかかわらず、逆に便乗してハラスメントを続けてきたことに対する被害教員の怒りは小さくない。

C教員は、現校長に平成31年度(令和元年)7月に注意を受けているが、注意を受けた後、被害教員に対して「謝るんやったら土下座でも何でもやったるわ。」等と述べて、逆恨みするような言動をするに至っている。C教員はこの点を最も後悔しているという。

C教員は、職員室内の雰囲気から、若い教員が軽く見られ、少々なら茶化してもよいという空気を感じ、これくらいなら許される、という自分勝手な解釈で悪ふざけが過ぎてしまったと供述する。かかる言動は、社会通念上、年長者のふるまいとして強い違和感を拭えない。

C教員は、本小学校の職員室の持つ環境になじんでしまい、A教員と被害教員の関係性に影響を受けたまま、自らもハラスメントをするに至ってしまったというほかない。

いずれにせよ、C教員は、他の3名の加害教員らとはまた違う立ち位置で、被害教員

を傷つけたものといえ、その責任は小さくない。

5 D教員

(1) D教員は日頃から口が悪いとされており、先述の事実認定の通り、同教員が被害教員を「ポチ」「発情期のサル」と呼んだり、ふざけてビンタしたり足蹴にしたりしている様子も目撃されている。他の教員からも、D教員は、呼び捨てにするなど児童への指導がきつい、との声が聞かれた。

(2) D教員は、被害教員との間では、先述の3名とはまた全く異なる関係性を有していた。平成29年度、被害教員と頻繁にやりとりする中で、関係性が強くなっていった。夏頃からお互いの家族の話をするようになり、やがて職員室でプライベートな話をしたり、他の女性教員とともに3名で飲みに行ったりカラオケに行ったりするようになった。その中で、被害教員が第三者に言わないでほしいとお願いして話をしたことまでをも、D教員は職員室で大声で話したり、被害教員を軽薄に思えるようなエピソードを第三者に対して披露したりした。そのため、被害教員は、D教員の言動に対して当初から嫌悪感を持ちつつも、仕事上では頼りにしていた側面もあるため、我慢しながら関係を続けていたという。

他方で、当時は周囲からは、被害教員とD教員とはかなり仲良くしているように見えており、被害教員も、D教員を頼り慕っていた面がなかったとは言えず、D教員は、被害教員から嫌がられている側面があることに気づかなかったと思われる。

ただ、被害教員に対して大きな声で周りに聞こえるようにプライベートなことを言うD教員の「じゃれ方」がマナー違反だと感じている教員もいたため、その関係性に全く帰責性がないとは言いきれない。職員室で両人が行うプライベートな話や性的な話は周囲にも聞こえており、客観的に見て、職員室で教員同士が行う会話としては、やりとりの異様性を感じずにはいられない。D教員は、被害教員から性的な話をされたこともあり、セクシュアルハラスメント的だと感じたと主張するが（この点、被害教員はD教員が先に性的発言をしたと主張し、事実認定には至らない）、被害教員から性的言動があったとしても、両者の関係性からすれば先輩であるD教員が、十分注意指導できたと思われる。

(3) 平成30年度は、D教員はA教員との関係性が強くなり、A教員らによる被害教員に対するハラスメントを横で笑ったりするようになってきた。もっとも、D教員は、被害教員について、相変わらず嫌がられているとは思っておらず、むしろ慕われているとの認識であったと言い、A教員らと被害教員との関係は男性同士のそれであり、D教員がA教員らのハラスメントに便乗したとの点は強く否認する。「激辛カレーの会」については、D教員は、誘われて同席した、ふざけあいの延長だったという認識しかなかったという。

D教員は、平成31年度4月に、被害教員から内緒にしておいてほしいと頼まれた被害教員の交際相手のことを、B教員に漏らしてしまい、それ以降、被害教員とD教員は

話をしなくなった。

- (4) 以上のようなやや親し過ぎるように見えていた仲から、平成31年度に入って一転して口も利かない状況になった関係性について、D教員は、被害教員のことは本当に大事に思っていたが、全体的に「うまく距離をとれなかった」と供述する（なお、どちらが無視を始めたかは供述に食い違いがあり、事実認定には至っていない。）。

しかしながら、キャリアや年齢の差を考慮すれば、D教員と被害教員と何でも言い合える仲になる、というのはやや幻想ともいえ、むしろ、被害教員は次第に心理的に負担になっていったことは容易に想像できる。

- (5) なお、一部の報道でみられたような、D教員が、他の加害教員3名に指示を出してハラスメントを助長した、という関係性は認められない。むしろ、被害教員との独自の関係性の中で、やはり被害教員に対して無意識に傷つける言動を繰り返してきたものと認定せざるを得ない。とりわけ、被害教員のプライベートな事柄を無神経に周囲に漏らしていたことが被害教員を苦しめていた。先輩として指導する立場にあったにも関わらず、適切な距離感をもって接することができず、あまりにもプライベートに介入しすぎてしまった未熟さは、教育者としても強く非難されるべきであり、この点に関するD教員の責任は小さくないと判断した。

6 小括

以上のように、4名の加害教員らが、それぞれの関係性の中で、被害教員に対してハラスメントを繰り返していたわけだが、なぜ、そのような身体接触を頻繁に行ったり、ふざけながらも暴言を浴びせたりするような関係性が構築されてしまったのか、たまたま偶然に、かかる関係性に鈍感な者が4名揃ってしまったのか。さらには、客観的に見て異常な関係性であることに周囲はなぜ早期に気づくことができなかったのか。我々本調査委員会の最大の疑問がこれらの点であった。

この点、加害教員らの個人的資質の問題に加え、以下に述べるように、全体的にかかる状況を容認、助長するような空気が本小学校にはあったと結論づけざるを得ないとの判断に至った。管理職が主として作り上げたともいえる職員室全体の雰囲気、結果として、犯罪といえる行為を含むハラスメントを防止することができず、一人の教員を精神的に追い詰めるに至ったのである。

以下では、そのような背景的な原因に関して詳述する。

第6 本件の原因2 ～管理職らの責任

1 はじめに

本調査委員会としては、単に本件事案の原因が、加害教員らの個人的資質のみにあるとして片付けることには躊躇を覚えざるを得ない。加害者らの個人的資質に次いで原因として挙げざるを得ないのは、そもそも歴代の管理職が、これらのハラスメントの遠

因を作り出した、ハラスメントに気づけなかった、あるいは教員間の人間関係がよくないことには気づいていたにもかかわらず改善できなかった、という点である。

管理職が早期発見、是正に至らなかった理由は、管理職の資質だけの問題ではなく、様々な要因が重なっていると評価でき、必ずしも管理職各個人のみにも責任があるとまでは言い難いかもしれないが、以下、歴代の管理職（校長）について言及する。

2 前々校長（平成29年度校長）

(1) 前々校長は、以下の2名と異なり、本小学校においては職員室に席がある教頭等を経験しておらず、当初から職員室から離れた校長室で執務していたため、被害教員が赴任して以降の各教員の人間関係や職員室の雰囲気についての的確な把握、洞察はほとんどなされていない印象である。

また、前々校長は、前校長（当時教頭）に対して、全幅の信頼を置いており、職員室のことは全権委任していた。そのため、他の教員から、前校長（当時教頭）が怖くて相談ができないという声があがっていたことは全く認識していなかった。他の教員からの評価の中には、前々校長は職員室の課題を知ろうとしない、教頭に任せているだけ、というものもあった。また、本件の報道を受けても、若手教員の中でそのようなことが起きているとは全く信じられず、その原因についても全く推測もできない様子であった。

(2) 前々校長は、A教員について、中核的な教員とまでは言わないまでも、授業力やクラスをまとめる力があると評価していた。また、B教員については、同人が赴任早々、授業の振る舞いが尊大であるとの保護者からの手紙を受け取ったが、匿名だったので本人に口頭で指導しただけで終えている。D教員に至っては非常に影の薄い印象であったようである。被害教員に対してもまじめだったというくらいしか印象がない（C教員はまだ赴任していない）。他の教員から指摘されていた、当時の被害教員とD教員の関係性についても、全く認識がなかった。

なお、前々校長は、いわゆる「神戸方式」によって、A教員等を本小学校に招き入れたようだが、前々校長とA教員等との関係が問題視された形跡もなく、同教員らの異動に対する前々校長の判断が、本件事案の原因に結びついたとは認められない。なお、D教員のことは本小学校に赴任するまで知らなかったようである。

(3) 以上から、前々校長に一連のハラスメントの直接的な原因を求めるのは酷に過ぎるというべきであろう。とはいえ教員間の様子については、前教頭（当時）に任せきりで、全くの不作为の状態であった。自ら問題点を自ら把握して積極的に是正せんとする姿勢はおおよそ垣間見られなかったことに加え、このような事態に至ってもなお、全く信じられない、と他人事のように結論付けていること自体、決して管理職として万全であったとはいえない。

3 前校長（平成29年度教頭、平成30年度校長）

(1) 前校長については、統率力があり、頭が切れる、仕事が早く丁寧である、頼りがいがあると評価している教員が複数いる。とりわけ、加害教員らは、前校長を、軒並み力の

ある校長であると評価している。

他方で、前校長について、全体的に威圧的、高圧的だと考えていた教員は少なくない。複数の教員からは、前校長について、パワーハラスメントが過ぎる、非常に傷つく言動（「死ぬ」「つぶす」「俺を怒らせたらどうなるか」等）をされた、本人はいなくても第三者の前で独り言のように暴言を吐く（「あいつはもう、公開処刑や」「自分に逆らうやつは辞めさせてやる」等）、一部の教員を呼び捨てにする、強い態度で指導を受け精神的に追い込まれた、感情の起伏が大きく、声をかけるタイミングには気を遣っていた等の声も上がっていた。また、一部の教員とのつながりが強い、最前していた、「行為」でなく「人」で評価する、等と口にする者や「プチヒトラー」、「絶対的地位」とまで評する者もいた。

もっとも、本人は記憶にないと供述していることが多く、全ての事実認定するには至っていない。ただ、多数の教員からこのような供述が出ており、実際にも同趣旨の言動があった可能性が高いと思われる。

当時職員室にいた教員らの意見では、ハラスメントが見逃されていた一因として、前校長が怖くて相談できなかつたのではないかと、前校長に相談しても変わらないと思った等の声が少なくない。実際に、被害教員は、別紙124、125の各行為が問題とされた他、前校長に被害申告したら、逆に前校長に潰される、という恐怖があったという。

また、前校長については、音楽専科及び図工専科の各教員との関係で、ハラスメントの申し出がある。

- (2) 実際に学校のトップが、少なくともこのように言動面において教員の全体的な信頼を得られていなかったことは、本件事案が長く見過ごされてきた原因のひとつとして看過することができない。

前校長自身は、厳しいと指摘されることについては、具体的な心当たりがないという。むしろ、課題があり指導が必要な教員がそのように指摘しているだけだという。また、被害教員が辛い思いをしていることはおろか、職員室の雰囲気が悪いことすら全く気付くことができなかつたという。そして、今回の事象が起きてしまったことについては、加害教員らの組み合わせが偶然悪かつたのではないかと分析する。

しかしながら、自身の対応が強圧的にとらえられていた可能性について具体的な心当たりがないとする点はおよそ信用できない。確かに、前校長が、加害教員らの具体的なハラスメントに直接見聞きしたことはないかもしれないが、自身の厳しい対応については、専科教員のみならず、学年の教員による目撃者による供述も少なくなく、優に認定できる。

何よりも、被害教員は、加害教員らが前校長（当時教頭）の面前でハラスメントをしても止めてくれなかつたことがつらかつたと言う。この点、前校長は否定するものの、被害教員がそのように感じていることの意味は小さくない。

- (3) 確かに、前校長は、教員間の人間関係も難しく、学級崩壊もあるなど平成29年、平成30年当時の学校運営は大変だったと同情的に感じる面もある。しかしながら、非常

に自己防衛意識が強く、本調査委員会によるヒアリングだけで真意を測ることは困難であるとも感じられたが、部下のパワーハラスメントの訴えに対して「逆パワーハラスメント」であると評する等、当時の教員の課題、問題点を指摘して弁明する姿勢そのものが、管理職のありようとして強い非難に値するようと思われる。

なお、前校長が、「神戸方式」によって加害教員らを本小学校に招き入れたとの報道もあるが、先述のとおり、事実ではない。

いずれにせよ、前校長の姿勢自体が、職員室において、加害教員らの異様な言動を違和感なく発生させたともいえ、間接的とはいえ、原因の一端を構成すると考える。

4 現校長（平成30年度教頭、平成31年度校長）

- (1) 現校長は、教頭当時から、職員間の関係がよくない、職員室の雰囲気がおかしいということは感じ取っており、教頭時代に前校長に相談したことがある。

もっとも、現校長は、平成30年度当時、学級崩壊したクラスの対応に追われたり、態度が横柄な教員（一部の加害教員らを含む）が前校長とつながりが強いため、強い進言によって校長と教頭の関係が悪くなることを懸念していたことに加え、周囲から非常に気遣いをする温かな性格であると見られており、前校長に対して、強い進言に至るには至らなかった。

被害教員を含め複数の教員によれば、前校長が校長室に行き、現校長が教頭として職員室に来るようになった平成30年度には、職員室は話しやすい雰囲気にはなったという。ただ、A教員、B教員は、現校長をやや軽視する態度で、言うことを素直に訊かなかったため、彼らの行為はエスカレートするようになっていったという。

- (2) 現校長は、自らが校長となった平成31年度、教職員の人間関係を是正せんとして自ら教員に対して「和」を大切にするように話をするなどして改善を企図したが、やはり加害教員ら等、露骨に反発する教員もいたという。

現校長は、現教頭に人間関係を丁寧に確認するよう指示をしたというが、現教頭は、後述のとおり、赴任したばかりであることや、職場の雰囲気は極端な違和感がなかった、暗い雰囲気ではなかったと感じており、問題の深刻さに思い至ることはなかったと思われる。

また、現校長は本年6月には市教委に職員間の人間関係が心配である旨も報告を上げていたが、当時、現校長にはまさかここまで重大かつ深刻なハラスメントがあるとまでの認識がなく、具体性に欠けたため、この時点では市教委も本格的な調査に至っていない。

- (3) さらにいえば、現校長は、本年7月、被害教員からハラスメントに関する申告を受けた後、漫然と加害教員に対する指導を行い不利益取扱い（報復的措置）の禁止について配慮が足りなかったため、その後の加害教員らによる報復的言動を招くに至った。つまり、報復が怖いので加害教員らには指導しないでほしいと述べていた被害教員を現校長が説得した上で、加害教員らを指導した結果、まさに恐れていた報復的言動に遭った

という。

被害教員は、これでは管理職に相談できない、とすぐに思ったといい、その後の加害教員らの被害教員に対する態度が、被害教員の精神的な悪化を招いたといえる。加えて、A教員、C教員の報復的言動を知った他の教員が、休日にわざわざ現校長に電話をして、被害教員らが怯えている、と指導を進言したものの、現校長は、その後、彼ら加害教員2名に対して個別の指導をするのではなく、職員会議で全体に暴行等を禁止することを呼びかける等にとどまった。この点も対応としてはピントがずれているというほかない。

(4) 近時のハラスメント対策においては、相談したことによる不利益取扱いを禁止する措置をとることは常識の範疇といえるが、現校長にはその認識はなかったようであり、対応に大きな不備があると言わざるを得ない。すなわち、報復的言動を被害教員が恐れていることを認識しながら、加害者への注意指導の際、その点への配慮が欠けており、具体的な対策をしていなかったことは、非難に値するというべきである。

(5) なお、被害教員から相談を受けた後の7月9日、現校長は、市教委教職員課人事担当課長に電話報告したが、その内容が具体的で詳細であったら、その後の報復的言動は防げたのではないかとの考えもありうる。確かに報告を受けた人事担当課長によると、現校長からは、若手教員の度を過ぎた指導について面談を実施し注意をした、というレベルの報告しかなされていない。

しかしながら、そもそも本調査委員会で把握している報復的言動がなされたのは、それより前の7月3日であること、7月9日時点での現校長の報告は、今後も含めてきちんと指導をしていく旨が主たる内容であり、また、全く別件の報告もあったため、10～15分程度の報告であったこと、からすれば、具体的なハラスメントの内容について報告していないことによりその後の加害教員らの報復的言動を防ぐことができたとも、被害教員が精神的なダメージを受けた原因とも言い難い。

以上より、現校長の認識不足の点は問題であるが、期首面談後、校長室から職員室へ主たる業務場所を移したり、職場の風土改善に取り組んだり、相応の努力をしていることが認められ（他にも関係のよくない教員間の課題があり、全てについて十分な配慮ができなかった可能性はある。）、強い非難に値するとまではいえない。

5 小括

過去3年間における歴代の管理職については、周囲の教員の評価はまさに賛否両論ではあったものの、本調査委員会としては、以上のとおり、各管理職がそれぞれの個性において、その程度はあるものの、早期に発見、防止できなかった原因のひとつを構成するというほかないと判断するに至った。

すなわち、加害教員らの規範意識の低さ、ハラスメント意識の欠如という個人的資質に加え、前校長の言動自体が威圧的であり、被害教員を含めて誰も管理職に相談しにくい環境であったことも要因となっていた。また、現校長においては、威圧的言動は皆無だが、逆に加害教員らをコントロールできていないと受け止められており、その中で次

第に職員室内の風紀が緩み、加害教員らのハラスメントを助長したとも評価できる。また、配慮不足により報復的言動を阻止することができなかった。

第7 本件の原因3 ～制度・体制

1 はじめに

本件事案の原因は、以上のような加害教員、管理職等、人的問題が根本にあると考えるが、本小学校、ひいては市教委自体の有する制度・体制についても、ハラスメントを未然に防げなかった、あるいは一定の期間放置されていたことの原因が多少なりとも存在すると指摘せざるを得ない。この点は、民間企業等一般社会に比べるとより鮮明に課題が浮かび上がるともいえる。

また、ハラスメントの申告がないため事実認定には至らないが、加害教員らと被害教員以外にも、打ち合わせを外されたり、暴言を吐かれたりしたとして、教員間の人間関係が悪く苦悩していた教員は少なくない。そのような土壌はどこから生じたかというのかも検証されなければならない。

まずは、本小学校独自の問題について言及した上で、さらに一般的な問題点、つまりどこの小学校でも起こりうる問題について指摘したい。

2 本小学校独自の問題

(1) はじめに (略)

(2) いびつな教員構成

まず、小学校全般に同様の傾向があるといえるが、本小学校も、男性教員と女性教員の比率に大きな偏りがみられ、約7割が女性教員である。

また、本小学校では、遅くとも平成29年度はA教員らより以前から在籍するベテランの教員が相当数異動等でいなくなり、平成30年度には新任教員を含む比較的若い教員が多くを占めるようになった。

さらに、一般的に、小学校では、独自の地域性や行事もあり、いきおい長年同じ学校に在籍している教員が、相応に発言力を増すという。本小学校は、創立139年という伝統のある学校であり、地域との関係も比較的強いようである。また、6年生の担任は、先述のとおり、比較的やるべきことが多く、成り手が少ないため、融通が利き、一定の実力以上の教員が任されることが多いともいう。

このような教員構成の中で、本小学校では、男性若手教員のうち、本小学校で6年生の担任を長年続けてきたA教員が、構図的に職員室内で力を持っていたのではないかという見方をすることができる。こうなると、若手教員は、A教員を仕事上頼らざるを得ず、嫌なことをされても我慢せざるを得ない。

かかる構造の中、若手教員が多いわりに、教員同士を呼び捨てにするなど、体育会系の上下関係のごとく、一部の古い風習のようなものが許容されており、年を追ってエスカレートし改善される様子もなかった。もっとも、この点は、古い風習というよりも、若手教員にあだ名をつけたり、いじりからかいの対象にしたり、しかもそれらが職員室内でも小さくない声でなされていた雰囲気と相まって、むしろ未熟な若手教員同士のふざけあいの一環としてなされていたと考えられる。

他の小学校であれば、注意する先輩教員がいるはずだが、それを言う者が少なく、少数の教員が指摘、注意しても、全体として軽く流される傾向にあったと分析する教員もおり、首肯できる。また、かかるふざけあいは主として放課後の職員室でなされていたようであり、ベテランで再任用の教員や育児等がある教員等は、その場におらず、最後まで気づけなかったようである（なお、教員を呼び捨てにする風潮は、前校長の影響があったのではないかと推測する向きもあるが、そのように断定するだけの根拠はない）。

以上のように、本来なら、管理職を除いて全員が対等であるという、小学校の教員間の建前があるものの、A教員が意識しておらずとも、対等平等という実態になく、教員構成がややいびつであったことから、職員室内の自浄作用を弱め、一部の教員が力を持っていたことが、本件事案を生んだ一要因とされていると考える。

(3) 一部の教員間の確執～専科と学年の対立と平成30年度の学級崩壊

(ア) はじめに

本小学校で、被害教員が在籍した3年間のハラスメントについてアンケートを確認したところ、本件事案と直接無関係の、専科と学年担任の一部との確執について、多くの声が上がった。

すなわち、少なくとも平成29年度と平成30年度、専科と学年（の一部）の教員の対立が激しく、協力関係が築けていなかった。特に専科の教員からは、対立的な学年の教員として、今回の加害者とされる教員らのうちでは、A教員やB教員の名が挙げられていたが、主として名前が挙げたのはE教員（40代女性）であった。例えば、E教員は、平成29年度及び平成30年度のいずれも、専科の教員から、直接（平成29年度）及び期首面談で管理職を通じて（平成30年度）、専科の授業に来てほしくないと求められたが、これに応じずに授業を見学し続けた（この点、E教員は、保護者からの苦情や児童からの要望があったからだという）。

学年教員が、専科教員についてあからさまに正面から悪口を言うなどの報告もあり、虐げられていると感じていた専科教員から相談を受けていた他の学年の教員等もおり、確執を強く感じていたようである。また、専科教員との確執が酷過ぎて、本件事案に気づけなかったのではないかと考える教員もいた。さらには、専科教員から見ると、平成

29年度及び平成30年度の管理職が、学年本科側に肩入れしたように映っていた。これらが原因で退職した専科教員もいた。

双方の言い分は真っ向から食い違い、どちらにも問題があるとは断言できない。むしろ本調査委員会が確認した範囲では、どちらにも克服すべき課題があったように思われる。いずれにせよ、専科と学年の対立は、先述のとおり、本件事案とは直接の関係がないように思われるが、本小学校の抱える様々な問題の1つとして、異様な雰囲気醸成される一因となったと言わざるを得ない。

また、平成30年度に学級崩壊状態となったクラスの担任であったX教員に対するE教員の対応が、ハラスメントと評価しうることも指摘しておかなければならない。

(イ) 平成29年度

E教員は、音楽専科の教員について、児童や保護者からの評判がよくないことから、音楽専科の教員の授業も必ず見学するようになり、その指導方法に疑問をもったという。音楽専科の教員も、夏休みに児童を呼んで音楽会の練習をさせるなどするE教員の対応を嫌がるようになった。さらにE教員は、10月中旬ころから約2週間程度、自らが学年指導係を務める5年生の児童に関し、音楽専科の教員には練習に参加させずに、自ら児童を指導した。

本科教員によると、音楽専科の教員が、本来専科でやるべき仕事(音楽会の練習計画)を担任にさせたことや口調がきついという理由で、やがてE教員に同調する教員が音楽専科の教員を無視するようになり、職員室等で音楽専科の教員の悪口が横行することとなったという。そして、ある学年の担任が児童発表会の進行の一部や卒業式の曲目を決めても音楽専科の教員に伝えないなどの事態に至った。音楽専科の教員によると、E教員が音楽専科の教員に音楽会の指導をさせなかったというハラスメントを受けたという。また、音楽専科の教員は、管理職に告げてもE教員の肩ばかりもってまともに取り合ってくれないと感じていた。これらを理由として、音楽専科の教員は年度末に退職した。

なお、別件であるが、先述のとおり、同年度の図工専科の教員も、前校長からつらく当たられたという申し出があった。

(ロ) 平成30年度

平成30年度は、前校長が校長になり、現校長が教頭として赴任してきた。

専科教員はほぼ入れ替わり、新しく赴任してきた音楽専科の教員の授業内容について疑問を持ったE教員が、音楽の授業に常時参加したり、自ら音楽会の練習を指導したりする等し、やはり音楽専科と一部の学年担任との間で確執が生まれるに至った。音楽専科の教員は、この年度の「KOBEこども音楽祭」に参加する学年を選ぼうとしたが、前校長らが予め学年を決めており、音楽専科の教員が他の学年を参加させたい旨の希望を伝えたところ、前校長から「校長の決めたことに従わないのなら、全ての責任を取れや。」と言われたという(前校長は記憶にないという)。

また、同年度、X教員の担任クラスがいわゆる学級崩壊の状態になったようであり、E教員、その後現校長（当時教頭）、総務等が、同学級のいじめ対応や家庭訪問等のフォロー等を行っていた。1学期（6月か7月頃）、授業がわからないというX学級の児童に対して、E教員が「Xがそんなに嫌やったらうちにおいで」と言ったことを契機として、X学級の半分以上の児童が隣のE学級へ机ごと移動して少なくとも1時間授業を受ける、という事態が生じた（なお、E教員は、児童を誘った事実を否定する）。E教員は児童の面前でX教員に「なぜ迎えに来ないのか」という点を指導したが、その後、X学級の児童の保護者から教員間でいじめがあるのではないかという電話が学校宛てにあったという。さらに、2学期、E教員は、音楽専科から受けとった伝言を、同学年の担任のX教員に伝えず、その結果、X教員の学級の児童だけ楽器がないなどの事態が生じた（この点もE教員は否認する）。

なお、E教員は現校長（当時教頭）にあからさまに反発していたとの声があり、平成30年度は、このような問題点をきちんと情報共有して対応しようという空気が全くなかったと供述する教員もいた。

(エ) 小括

これら専科と学年との確執及び学級崩壊に関する点の2つの事象に関する取扱い・評価は困難である。

専科と学年の対立については、目撃者もおり事実である可能性が高い面もあるといえ、事実であれば言動そのものの問題性も小さくないが、専科教員にも、前校長及びE教員にも、異なる主張があり、本調査委員会では、その是非を判断することは、時間的・権限的にも限界があることや、関係者も多くヒアリングだけでは真実に迫ることは困難であるため、客観的に指摘しておくことが相当であると考えた。

また、専科との確執以外でも、E教員に関しては、複数の教員から、加害教員らとは別の、以上のような、学級崩壊した学級の担任であるX教員に対するハラスメント的言動がいくつか指摘された。他方で、X教員は、E教員の言動に対して被害感情を有しておらず、特に申告の意思もなければ悪感情もないという。この点を踏まえ、背景事情として指摘するにとどめた。

もとより、職員室の雰囲気が悪いことを述べる教員は、本件事案と同じ程度にこれらの事象も問題にしている。管理職を交えたこのような教員間での対立が存在していたこと自体は事実であり、それが一過性のものでなく、数年続くことによって、本小学校にずっといると善悪の判断が分からなくなってくる、と述べた教員もいた。

かかる状況は、本小学校の特殊性を考えるにあたって避けては通れないものと考え、詳細を記すに至ったが、本調査委員会は、被害教員に対するハラスメントの間接的な原因のひとつと考えた。

(4) 一体感の欠如

以上のような本小学校の特徴に加え、教員間において、学年単位でしか協

議せず、他の学年の教員とはほとんど接点がない、という声も目立った。学年内では「学年打ちあわせ（学打ち）」と呼ばれるミーティングが定期的になされていたが、学年を超えたやりとりは、運動会等、一定の行事のときにしかなされない。

小学校の運営において学年を超えた協議や連携が必要であるという点について、現実に実施できているケースは少ないながら存在するし、例えば課題のある児童に対するアドバイス等は、広く学校内で共有する必要があるように思われる。また、学年のみでの協議しかなされなければ、新任教員にとって学年世話係が特別で絶対の存在となりがちであり、世話係の重要性は否が応でも増すことになり、閉塞感を感じる者が出ることで避けられない。

また、周囲の教員に対して事情聴取をしていて痛感するのが、本小学校の職員室がとにかく私語が多い職場であり、かつ平気で「死ね」「カス」などの暴言や下ネタが飛び交う職場である、という供述が多い点である。この点は周囲から、加害教員のみならず、他にも口の悪い者がいた、児童に対しても悪口を言う教員もいた等の供述もなされている。これらの暴言等も、悪口の類としてなされているのではなく、ふざけあい、からかいの言葉として言う側にとっては気軽に用いられていた。かかる状況について、ずっと無言の職員室よりは、わいわいと話し声がある分、仲が良い、連携が取れていると考える者もあったし、本当に嫌でできる限り関わらないようにしていたと述べる教員もあり、評価は様々である。ただ、具体的に聞かされる教員間のやりとりは、まるで幼稚で、洗練された職場環境であるとは到底言い難い。

さらに、仕事ができる（あるいはできると思っている）教員が多いからか、お互いの注意するやりとりの仕方も「ここに書いてるじゃないですか」「見てないんですか」等、少し攻撃口調の言い方をする教員が多いと感じていた者もいた。

以上のような状況によって、本小学校の教員は、当時、全体として、教員間で授業力や学級運営に関するノウハウを共有し、ともに向上をめざす、という一体的な関係が作れていなかったと考える。さらには、学校あげて、危機意識を共有したり、組織的に危機対応を図ったりという共通行動もとり難い傾向にある小学校であったと言わざるを得ない。

3 体系的・実効的なハラスメント研修の欠如

- (1) 加害教員らの行為には、いくつか犯罪行為に該当しうるような度を超したものは論外であるとしても、典型的なパワーハラスメント、あるいは法で禁じられるセクシュアルハラスメントに該当するものが含まれている。これらは、到底人として許されるべきではない、ということは論を待たないが、既

に適切なコンプライアンス研修等が実施されている民間企業等ではあまり見かけない類型の言動も含まれているといえる。

この点、本調査委員会において検討調査する中で、本小学校の教員は、本小学校及び市教委から、適切かつ実効的なハラスメント教育をほとんど受けていないことが明らかになった（このことは本小学校に限らないのかもしれない）。

神戸市教職員の研修体系は、基本研修（採用候補者事前研修、新規採用研修、二・三次フォローアップ研修、教職経験者研修、任期付教員研修等）、専門研修（教科・教科外研修、課題研修講座等）及び職務研修（校長研修、教頭研修、OJT推進担当者研修名等）等がメニューとして挙げられており、人権教育研修を含み、多岐にわたる。また、市教委からの資料によると、加害教員らは、受講すべき研修はきちんと受けていることが認められる。

しかしながら、市教委では「ハラスメント」に特化した研修がなされていない。また、実際に受けた研修がハラスメント予防に役立っていると述べる教員もいなかった。さらに、少なくとも、加害教員らは他の教員と同様の必要な研修を受講している事実からしても、ハラスメント防止対策には、研修が功を奏していないことが窺える。

- (2) 本小学校では、平成30年度に当時の校長がセクシュアルハラスメント研修を実施したという。しかしながら、その内容は、校長が自ら市教委からもらったという資料を利用して独自に行ったに過ぎず、聴講した教員もほぼ内容を覚えていない等、およそ実効的で的確なものとは評価し難い。また、他の年度でハラスメント研修がなされた様子も窺えなかった。

この点、市教委からの情報提供によっても、定期的なハラスメント研修を各学校へ指導していた事実もなければ、何らかの教材を「定期的に」提供したり外部講師を派遣したりするなどの措置をとられていた形跡もない。

- (3) もちろん、研修さえ実施していれば、本件事案を確実に防げたとはまではいえないであろう。ただし、少なくとも、体制的、制度的にハラスメント研修を受けることがなかった加害教員らは、そもそも自らがハラスメントに対して規範意識が低いことに加え、その規範を是正、改善する機会が与えられなかったことが、大きな被害を生んだものといえる。このような制度的な不備が原因の一端を構成していると言わざるを得ない。

4 「いじめ防止対策推進法」に対する真の理解の欠如

平成25年に制定された「いじめ防止対策推進法」では、子ども間でのいじめの定義が明確に定められたほか、教員らに様々な義務が課せられた。この法律に則ったいじめ防止やいじめに対する措置を講じようとするれば、現場の

教員が誰よりも同法を的確に理解し、かつ実行することが当然に求められる。今日、全国の学校現場では、早期段階でのいじめの認知が求められ、同法施行以後も、実際、いじめを原因とする児童等の自死等重大事態が続出していることから、様々な対策がとられるなど、苦勞と工夫が重ねられている。

ところが、本小学校の管理職及び加害教員は、同法が制定されたことやひととおりの知識はある程度認識していたものの、そのレベルはバラバラで、少なくとも、加害教員らにおいて、同法に基づいて学校がなすべきことを正確に理解している者はいなかった。また、法律ではないが、「いじめの4層構造」といった、いじめに関する基本的な事項すら知らない加害教員もいた。

人権感覚の欠如もさることながら、加害教員らにおける「いじめ」に対する認識の低さも際立っているというほかない。

子ども間でのいじめを真っ先に認知し、予防、指導していくべき大人として、大きな役割を果たすのが学校現場で日々子どもと接する教員であるからこそ、加害教員らのいじめに関する正確な知識の欠如、認識の甘さは、本件事案の原因の一つに位置付けざるを得ない。

5 外部相談窓口の不備

- (1) 被害教員は、とにかく数年我慢すれば異動できる、異動までの辛抱である、と考えていたという。それまでになぜ誰かに相談することができなかったのか。

その理由のひとつとして考えられるのは、制度として、実効的に機能する相談先がない点が挙げられよう。実際には、教職員組合や行政部局としての通報窓口があるようだが、被害教員がそこに相談することに思い至らなかったことから、適切に周知されておらず、機能していないと言わざるを得ない。

また、市教委に対して、「提言シート」なるもので相談することも制度上は可能であったが、結果として市教委と管理職が情報共有する可能性があり、管理職を信頼していない場合には、提言シートにて相談することは全く期待できない。現に提言シートに管理職に関する意見を書くと、管理職から当該教員の弱点を市教委に報告されるのか、逆に意見を書いた本人が市教委から呼び出された、という教員もいた。

- (2) この点、まさに令和元年の8月に策定された、「市教委ハラスメント対策基本方針」には、相談先について、(1)教職員相談室、(2)職員の総合相談窓口、(3)内部通報・相談窓口、と記載があり、「守秘義務を厳守します」とある。

しかし、実際に記載されているのはそれだけで、具体的な連絡先がどこで、匿名で相談できるのか、どのような人が担当しているのか、相談するとどの

ようになるのか、不利益取扱いについてはどのような防止策がとられているのか、等、実際に相談する側に配慮した記述は一切なく、一見して不備があるというほかなく、およそ実効的な相談ができるとは思えない。

以上のような外部相談窓口自体が、実際に相談せんとする者の目線に立った制度運用となっていないことも、原因のひとつとして挙げることができよう。

6 教員の構造的問題

- (1) 厚労省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書によれば、パワーハラスメント発生の要因となる職場環境の問題として、労働者同士のコミュニケーションの希薄化やパワーハラスメントの行為者となる労働者に大きなプレッシャーやストレスをかける業績偏重の評価制度や長時間労働、不公平感を生み出す雇用形態、不適切な作業環境等が要因であるとの意見が示されている（同書2頁）。

かかる観点で本小学校を見ると、コミュニケーションの希薄化のほか、長時間労働等、いくつか適用される要素が見受けられる。

- (2) この点、学校全体に共通する特徴として、とにかく教員が多忙であり、子どものこと以外にかまっていられない、なかなか目が向きにくい、という背景事情が存するようである。それを本件事案の原因のひとつにあげることには若干躊躇するが、構造的な要因として全く関係がないとはいえないであろう。

この点は、本調査委員会が検証するまでもなく、教員の働き方については、昨年1月25日に中教審において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」という答申にまとめられた。そこには「勤務の長時間化の現状と要因」が的確に指摘されており（同10頁）、ここでは繰り返さない。

事情聴取して感じたのは、「自分のことで手一杯」で他のことに干渉したくない、問題を増やしたくない、と考えている教員が実に多いという点である。業務に余裕のない今日の教員の状況が、見て見ぬふり（放置）に寄与した部分もあると言わざるを得ない。実際に、教員みんながストレスをためていて、無意識にストレスのはけ口を求めているとの意見を述べる教員もいた。

また、一般の教員に対しては失礼かもしれないが、教員間においては、人間関係の摩擦や確執を改善しようとせずに放置しておく傾向があるように思われる。その理由は、民間企業と異なり1年ごとに担当、配置が変わり、1年間我慢すれば席も離れ関係も変わることが通常であるからである。さらに、教員は、日常的には教員同士の関係よりも、児童との関係に注力することが必

要でありかつ重要なので、教員間の人間関係が歪んでいても、直ちに修復する必要性を感じる場面が民間企業よりも低いのかも知れない。

さらにいえば、先述のとおり、小学校の中では最も大変だとされる6年生の担任をできる教員が限定されており、6年生の担任がおのずと力を持つようになる、という意見や、学校や地区独自の行事がある関係で、自然と在籍年数が長い教員の力が強くなってくるとの意見もなされた。いずれも、首肯できるものといえる。

いずれにせよ、このような教員の働き方自体の持つ課題が、本件事案において全く影響がないとまではいえないと思われる。

7 小括

ちなみに、報道等で取沙汰された「神戸方式」と本件の関係は、遠因まで深く追求すれば無関係ではないかもしれないが、少なくとも本調査委員会が検討する範囲では、本件の原因であるとはまでは認定できなかった。すなわち、「神戸方式」による恣意的な人事権の行使や管理職と加害教員らの癒着等の事実も見いだせず、本件の背景事情に、制度としての「神戸方式」を問題にすべき事情はないと考える。

その上で、制度・体制としての問題としては、本小学校独自の問題として、いびつな教員構成であったり、一部の教員間の確執があったり、一体感の欠如が見られたりと、看過できない課題を抱えていた。さらに、周囲の教員は、まだ若い教員も多かった上、業務過多だったり、別の確執だったり、自らのことで精いっぱい、教員間のハラスメントに気づかないか、あるいは気づいても他人に構う余裕がないという状況があった。それに加えて、体系的・実効的なハラスメント研修の欠如等や実効的な外部相談窓口の不備が重なり、本件の問題を未然に防止できなかった。

以上のような複合的な要因を、本件事案の原因として指摘せざるを得ない。

第8 再発防止

1 総論～教員の資質向上

本来、子どもを預かる学校の教員は、少なくとも一般の方より子どもに教えることができるだけの人権感覚を有すると考えられているところ、今回の件が大きく報道されたのは、ハラスメントの態様に、通常の人権感覚を前提とすれば考えられないようなものが含まれていたことによるところが大きい。

あまりに当然のことで正面から指摘すること自体、やや憚られるが、採用からその後の育成、さらには管理職としての資質まで、教員個人の資質の向上が強く求められることは言うまでもない。

具体的にどのような施策によって、教員の資質向上が実現されるのか、その点は本調査委員会で検討するのは限界があるし、おそらく一朝一夕で対応できる課題ではないにせよ、本調査委員会で協議、検討した内容を以下に簡略に示しておきたい。

2 適切で実効的な研修の実施

ハラスメントは、未然に防止することが重要で、そのためには適切で実効的な研修の実施がやはり効果的である。

すなわち、職場のパワーハラスメントの発生原因となりうる労働者個人の問題には、感情をコントロールする能力やコミュニケーション能力の不足、精神論偏重や完璧主義等の固定的な価値観、世代間ギャップ等の多様性への理解の欠如、(受け手側の一部で)社会的ルールやマナーを欠いた言動等が挙げられるが、これらは一般的に個人的な資質によるものであり、通常の業務遂行での気づき等によって、自然に解決されるものばかりではない。また、管理職からの通り一遍の研修では、およそ行動の改善にはつながらない。したがって、外部専門家等による適切な研修を定期的受講することが強く求められる。この点、例えば、国家公務員においても、人事院で、セクシュアルハラスメントについては、課長級職員・幹部職員研修義務化等がなされたという。

ただでさえ多忙な教員に、さらに研修を重ねること自体が非現実的であるとの考えもあるだろうが、多忙であるという問題は別途解消する手段を見出すとして、個人の誤った認識を正す意味のみならず、客観的に誤った人間関係等について注意を促す土壌を作る一助にもなると思われる。

なお、ハラスメント研修以外にも人権に関する研修等も再発防止には有用である。また、例えば、学年世話係等に対してアセスメント的要素を含めた指導研修を行うことも有意義であろう。

もちろん、あらゆる人が幸せを追求することができる、人が嫌がるであろうことをしない、というような、当たり前のことについて、わざわざ体系的な人権教育を学ばなくとも当然に習得されてしかるべきとの考え方もある。しかしながら、他市での教員経験がある者からは、神戸市以外の公共団体では、人権教育や同和教育のような基本的な研修がもっとなされているとの指摘もあった。

この点、先述のとおり、神戸市教職員の研修体系では、様々なメニューの研修が用意されており、「人権教育研修」も実施されている。また、神戸市教育委員会においては、昨年9月30日の「組織風土改革のための有識者会議最終報告書」においても、「不祥事に向けた研修の充実」が提唱されたところ

である（同報告書21頁）。

このようにハード面では充実している研修が、より実効的で効果的な形で各教員に浸透するような工夫が強く求められている。

3 学校現場の外部への開放等

本件事案を被害者側から見ても、加害者側から見ても、「世界の狭さ」が問題の早期発見と解決を阻む大きな事情のひとつのように思われる。数人から10数人程度のグループ以外に身を置く場所がない、という状況は、教室における児童生徒の状況に酷似しているともいえる。

外部の空気に触れる機会がないのであれば、例えば職員室等にPTAや地域の方が出入りすることができるようにするなど、学校現場を積極的に外部へ開くことも、教員の世界の閉そく感を打破するための一つの手段であると思われる。

もちろん、個人情報等の秘密保持に配慮するなど、克服すべき課題はあるが、何らかの形で職員室の世界を開放するような措置が望ましいものと思われる。

4 実効的な通報窓口の設置

学校内で何か問題を発見したり抱えたりしたとき、現状では、教員は、職員組合を除けば管理職か教育委員会にしか相談する術がない。

例えば、公益通報者保護法に準じた形で外部通報窓口を適切に設置し、かつ繰り返し広く周知することによって、より実効的な通報、相談がなされることが期待できる。この点、形式的な窓口の設置だけではなく、誰が相談にのるのか、秘密はどのように遵守されるのか、等具体的な措置まで明確に周知されている窓口が強く望まれる。

5 職場環境の改善（ゆとりある教育活動）

本件事象を環境のせいにするのは適切ではないと考えられるが、教員が「ゆとり」をもった活動をする 것도、再発防止のために重要な事柄に思われる。

とりわけ、全ての教員が精神的健康を享受している職場でなければ、学校が子どもにとっても、安全で快適に過ごす場所にはなり難い。そのための職場環境にするために必要な方策を職員室に取り入れるために何が必要か、労働安全衛生法その他の法令に基づく等して、早急に検討することが求められる。

まさに、現在進められようとしている教員の「働き方改革」も、教員のストレスを軽減し、ハラスメントを可及的に防止するためには有意義であると

考える。もっとも、単なる長時間労働の抑止だけではなく、教員に分担される業務の見直し等が重要であることはいうまでもない。

6 いじめ被害者への注意喚起

例えば、ある専門家によれば、犯罪被害児童が増加する背景に以下のようなことがあるとされている。

- ① 子どもが言葉によるSOSを発信することが困難（肯定感喪失）
- ② 子どもの被害に大人が気づき事件化することが困難（矮小化）
- ③ 子ども自身が居場所確保のために被害を隠す（事実否認）
- ④ 子どもの小さい変化やサインを見過ごしがち（交流希薄）
- ⑤ 子どもが自らの被害を傷つきとして意識できない（自己否定）
- ⑥ 被害が長期化することで被害感覚が鈍磨（安全感剥奪）
- ⑦ 大人が子どもの傷害を隠し外部の支援を遮断（社会的孤立）

驚くべきことに、本件の被害を生んだ環境や被害教員の認識は、これらがほぼすべて当てはまるような実情にあったといえる。

犯罪といじめを完全に同列に取り扱うことはできないものの、結局、大人でさえ、いじめの被害に遭っていても、声を上げることができない実態が本件では如実に明らかになった。繰り返しにはなるが、しかもそれが、民間企業等ではなく、いじめ等に関する子どものSOSを早期に発見し、改善につなげていくべき役割を担う教師間で発生していることも深刻な問題であるといえる。

今一度、子どもに対するいじめの認知方法、対応について、各教員に適切な認識がなされているか、確認することで、おのずと他人に対する感性が磨かれていくことも期待できるといえる。この点、ひととおりの教育的な知識のみならず、心理的、法律的、福祉的、組織論的な観点からも多角的な知識を取り入れることが必要であろう。

7 人事制度の見直し

先述のとおり、いわゆる「神戸方式」が直ちに問題を引き起こしたというわけではないと思われる上、今回のことが発覚する以前から、「神戸方式」の廃止が決定していたとの情報に接した。

したがって、かかる制度の是非を論ずることは差し控えるが、どのみち、異動に承諾を要する制度は、適切な人事権の行使を妨げる可能性があることは言うまでもない。

のみならず、良好な職場環境や人間関係を醸成し、結果として子どもの教育に対して有効かつ適切な人事制度をさらに積極的に検討していくことが重

要であると考え。例えば、直ちに給与に直結させる必要までは認められないにせよ、いわゆる360度評価によって自らの位置づけを客観的に認識できるような評価制度の構築や、担任のみに負担がかかる学級運営を改善させる組織づくり等、人事制度の見直しによって対応できる課題も少なくないと思われる。

最後に

1 公表範囲について

本件が報道により発覚して半年近くが経過した。本小学校もようやく落ち着きを取り戻してきたとともに、6年生は卒業に向けた最後の学期を終えようとしている。6年生のみならず、現在も本小学校に通学している児童に与える動揺や不安感を考慮すると、本報告書をどの範囲で公表すべきかは非常に悩ましいように感じている。

すなわち、調査した事実関係の詳細を詳らかにすることは、本小学校への復帰を希望する被害教員のみならず、(匿名とはいえ)現に勤務している教員らの心情や当時の状況をも明らかにすることになる。その結果、自らが授業を受けたり日々指導されたりしている教員らに関する無用な情報を児童らに与えることとなり、児童らが落ち着いた学校生活を送る上で、精神的に大きな悪影響を与えないとは限らない。

本調査委員会としては、市に対して、世論には配慮しつつも、現在通学している本小学校の児童のことを第一に考えて、本報告書の公表範囲を検討するように要請する。

2 本調査委員会の所見

教員という仕事は、子どもの成長に確実な影響を与えるという意味でも、非常に責任が重く、またやり甲斐のある素晴らしい職業である。本件事案の影響で、教員に対する偏見や予断が生じ、学校への信頼が失墜することのないよう、我々が意識的に、社会全体で学校・教員を支援することが、我々社会が子どもに対してなしうる大きな貢献のひとつであると思う。

かかる意味で、学校・教員への批判、非難に終始するだけでなく、今後は、教員間でも、子どもの世界でも、一人の被害者も出さないことはもちろん、より積極的に改善が図られ、多様性を尊重しながら個人個人が幸せを追求できるよう、今後の学校現場に強く期待するものである。

本報告書において、今回のこのような事態が発生した背景、学校の体制、市教委との関係における問題点、具体的な再発防止策について提言はしたが、本調査委員会としては、神戸市に対して、今後、ここに記載の再発防止策にとどまらず、心理学や人材育成などの専門家にも協力を得て、このような事態が起きた背景や原因を多面的な観点で分析し、その上で人材育成や組織マネジメントなど、組織風土の改革に向け、根本的な再発防止策を引き続き検討してもらいたい。

以上

本調査委員会がハラスメントとして認定した事実一覧(全 125 項目)
(概要版につき、認定理由や行為に至る経緯についての記載は略)

(1) 被害教員に対する行為

ア A教員による行為 (1~78)

以下のとおり、A教員によるハラスメントとして、78の事実を認定した。

1. A教員は、日常的に、職員室等において、被害教員に対し、カス、くず、消えろ、死ね、**、きもい、**、つかえん、ダボ、うんこ、はげ等と言った。また、職員室等において、被害教員に対し、被害教員の姓になぞらえて「〇〇◆(◆は被害教員の姓の一部)」とあだ名で呼び、かす◆、くず◆、**◆、きも◆、うんこ◆、消えろ◆、はげ◆、**◆、インフル◆、***◆、遅刻◆などと使い分けた。
2. A教員は、日常的に、職員室等において、被害教員に対し、拳で肩付近を殴る、ジャンプして体当たりをする、膝蹴りをする、プロレス技をかける(ヘッドロック、リアット等)などした。
3. A教員は、日常的に、職員室において、輪ゴムを飛ばして被害教員に当てていた。
4. A教員及びB教員は、平成29年度以降、何度も、合理的な理由なく被害教員やX教員をLINEグループから脱退させた。
5. A教員は、平成29年度から平成31年度にかけて、複数回、自宅や飲食店において、被害教員の携帯電話を用いて、約3名の女性教員宛に、「*****」等のLINEメッセージを送信させた。
6. A教員は、平成29年度(夏休み)、X教員の教室において、被害教員を、養生テープで拘束して放置した。
7. A教員は、平成30年度以降、日常的に、被害教員に対し、被害教員の鞆に空き瓶や氷を入れたり、被害教員の机の上にゴミや氷を置いたりした。
8. A教員は、平成30年度、複数回、被害教員が更衣室で着替えをしているときに、女性教員が近づいた際に更衣室のカーテンを開けた。
9. A教員は、平成30年度、複数回、職員室等において、被害教員の顔や服に冷却スプレーをかけた。
10. A教員は、平成30年度、A教員の自宅で、被害教員に対し、ドレッシングや焼き肉のたれ、キムチ鍋の素を飲むよう求め、「これを飲まないでLINEグループに入れない」と言った。
11. A教員は、平成30年度、体育館で、防犯教室の研修の際に、被害教員が痛いと申告しているにもかかわらず、関節技をかけた。
12. A教員は、平成30年度、被害教員に対し、車による送迎を求め、被害教員が遅れたと

きに「はよせいやハゲ、ボケ」と言ったり、車の部品を叩いたりした。

13. A教員は、平成30年度以降、A教員の自宅等で、被害教員に対し、「*****
*****」と言った。
14. A教員及びB教員は、平成30年度、職員室の油引きの際に、被害教員の椅子を一輪車置き場に隠し、それに気づいた被害教員に対して、「君の椅子はもうないよ」と言った。
15. A教員及びB教員は、平成30年度（4月）、職員室内において、被害教員と腕相撲をし、決着がついた後も、複数回、被害教員の手の甲を机に叩きつけた。
16. A教員は、平成30年度（4月ころ）以降、複数回、職員室で、「ワックスつけていちびるな」と言って、被害教員の髪の毛を引っ張ったり、かき回したりした。
17. A教員及びB教員は、平成30年度（6月）、プール清掃の際に、被害教員の手足を持ってプールに放り投げた。
18. A教員及びB教員は、平成30年度（7月ころ）、職員室で、被害教員に対し、「こいつのは見せ筋や」「すぐつぶせる」と言って、腕を強く掴んだ。
19. A教員は、平成30年度（7月後半）、運動場で、被害教員の頭を、後ろからテニスラケットのフレームで叩いた。
20. A教員は、平成30年度（8月など）、複数回、多目的室等で、被害教員に対して、足が臭いと言って、靴下を脱がせ、その靴下を他の教員に嗅がせ、消臭スプレーをその靴下や被害教員の身体にかけた。
21. A教員は、平成30年度（夏ころ）、更衣室内で、被害教員のロッカーに、大量のドッジボール等を入れた。
22. A教員は、平成30年度（8月）、被害教員が気に入っているTシャツをわざと引っ張り、首回りを伸ばした。
23. A教員は、平成30年度（夏ころ）、多目的室前において、置いていた被害教員の靴を保健室まで蹴り、被害教員に裸足で取りに行かせた。
24. A教員は、平成30年度（夏ころ）、神戸市北区所在の「*****」においてバーベキューをしたときに、被害教員に対し、激辛のソースを飲ませた。
25. A教員及びB教員は、平成30年度（夏休み）、校舎屋上の物置部屋の2階部分に、被害教員を閉じ込めた。
26. A教員は、平成30年度（2学期ころ）から、複数回、被害教員に対し、「〇〇（教員の姓）がおるからお前はいらん」「お前はおもんないからいらん」と発言した。
27. A教員及びB教員は、平成30年度（9月4日）、家庭科室においていわゆる「激辛カレーの会」を行い、その際、被害教員の唇や目の下に激辛カレーを塗りつけた。
28. A教員は、同日、同所において、被害教員に対し、繰り返し、激辛のカレーをスプーンですくって被害教員の口元に運び、これを食べさせた。
29. A教員及びB教員は、同日、同所において、被害教員が激辛のカレーを食べた直後に、水ではなくお湯を飲むように求めた。

30. A教員及びD教員は、平成30年度（9月10日）、家庭科室内において2回目の「激辛カレーの会」を行い、被害教員に対し、A教員が被害教員を羽交い絞めにして、D教員がスプーンですくった激辛のカレーを口元に近づけて、食べさせた。
31. A教員は、同日、同所において、被害教員の両乳首に直接激辛のカレーを塗り、その後それを洗い流していた最中の被害教員の乳首に直接掃除機を当てて吸った。
32. A教員は、平成30年度（9月10日）、「激辛カレーの会」の開催前に、被害教員のふくらはぎにテープを貼り付け、会の終了後にテープを剥がし、被害教員のすね毛を抜いた。
33. A教員は、平成30年度（9月）、運動場に石灰で白線を引く作業を被害教員と共にしている際に、柄杓に入った石灰を被害教員の膝下及び足元にかけた。
34. A教員及びB教員は、平成30年度（9月下旬ころ）、被害教員に対し、真っ暗な音楽室の廊下に置き去りにしたり、暗い体育館に閉じ込めたりした。
35. A教員は、平成30年度（9月）の運動会の準備中に、金槌で釘を打っている時に、わざと被害教員の指を金槌で打った。
36. A教員及びB教員は、平成30年度（9月）の運動会準備中に、体育倉庫内で、大玉の張替え作業の際、被害教員の髪の毛や服をボンドや洗濯のりまみれにし、A教員が「こっちの方がかっこええやん」などと述べた。
37. A教員は、平成30年度（10月）、職員室で、被害教員がペットボトルの炭酸飲料を飲んでいる際に、そのペットボトルを押さえつけて一気飲みをさせようとして、被害教員が一気飲みをできずに嘔き出してしまい、被害教員の衣服が濡れた。
38. A教員は、平成30年度（11月）、職員室で、被害教員がペットボトルの炭酸飲料を飲もうとしていた際に、それを奪って思い切り振って、被害教員に対して、そのペットボトルの蓋を開けさせ、炭酸飲料をペットボトルから噴出させた。
39. A教員は、平成30年度（11月）、職員室及び飲み会の場で、他の教員の前で、被害教員の音楽会での指揮のモノマネをした。
40. A教員、B教員及びC教員は、平成30年度（2学期）、職員室で、被害教員に対し、複数回、*****「気色悪い」「*****」「**◆」（◆は被害教員の姓の一部）などと言った。
41. A教員は、平成30年度（秋）及び平成31年度（令和元年6月7日）、ラーメン店（***）において、水にショウガの汁や酢などを入れて飲むよう求め、また、大量の生の玉ねぎを食べるよう求めた。
42. A教員は、平成30年度（12月）、被害教員に対して、職員室で被害教員が机の上に置いていた風邪薬を指で示しながら、「体調悪いアピールすんな。」と言った。
43. A教員は、平成30年度（12月）、飲み会の後、A教員の自宅内において、被害教員の財布から、免許証や保険証、クレジットカードなどをばらまいた。
44. A教員は、平成30年度（平成31年1月4日）、A教員の自宅前において、被害教員

が所有する車両の屋根の上に乗り、加えて、同車両を蹴った。

45. A教員は、平成30年度（平成31年1月）、体育館で、畳まれた状態の体育館用フロアシートを、被害教員に対して投げて渡した。
46. A教員は、平成30年度（冬）、職員室等で、被害教員がインフルエンザ等の疾病による休業から復帰した後、書類を渡すときに「触りたくないからここにおいて。」と言ったり、すれ違う際にあからさまに距離をとったり、「病弱◆」（◆は被害教員の姓の一部）などとあだ名で呼ぶなどした。
47. A教員は、平成30年度（平成31年1月）、職員スポーツ（卓球）交流会のための練習会の際に、繰り返し、被害教員に向けてピンポン玉を打ち、被害教員に当てた。
48. A教員は、平成30年度（平成31年1月）、スポーツ交流会の片づけの際に、体育館において、被害教員に向けてバスケットボールを強く投げ、「キャッチできるまで」と言って、繰り返し、ボールを被害教員に当てた。
49. A教員は、平成30年度（平成31年1月または2月）、職員室で、パソコンで業務用の文書を作成中の被害教員に対し、「なにもまじめな振りしとん？」と話しかけながら、被害教員のパソコンのキーボードに乱雑に押し、文書データに出鱈目に文字を入力した。
50. A教員は、平成30年度（平成31年2月）、職員室で、被害教員に対し、後方から頭の上に、職員室内で放置されていた使用済みの雑巾をのせた。
51. A教員は、平成30年度（平成31年1月または2月）、体育館入口付近において、被害教員及びX教員に対し、両足を両脇で抱えて全身を振り回すプロレス技（ジャイアントスイング）を掛けた。
52. A教員及びD教員は、平成30年度（平成31年2月15日）、家庭科室で、「激辛ラーメンの会」を行った際、被害教員及びY教員に対して、「麺を食べろ。」「汁を全部飲み」などと言い、被害教員に対し、「まだいけるやろ。」「これ飲んだら許したるわ。」と述べて、激辛のラーメンを食べさせた。
53. A教員は、平成30年度（平成31年3月）、職員室内で、被害教員の椅子にかけていた被害教員のスーツのジャケットに、落書きした養生テープを張った。
54. A教員は、平成30年度（平成31年3月）、更衣室に放置されて異臭のする所有者不明の衣服で、被害教員の顔を覆った。
55. A教員は、平成30年度（平成31年3月）、職員室内で、被害教員のスケジュール帳の表紙にペンで乱雑に書き込んだ。
56. A教員は、平成30年度（平成31年3月）、送別会の集合写真の撮影の際に、被害教員に対し、胸ぐらをつかみ頭を押さえ、集合写真に被害教員の顔が写らないようにした。
57. A教員及びB教員は、平成30年度（平成31年春）、A教員の自宅において、被害教員のすね毛を束ねて引き抜き、引き抜いたすね毛をライターで燃やした。
58. A教員は、平成30年度（平成31年春）、運動場に駐車されていた被害教員の車両の

- エンブレムを外そうと力を加える，窓に消えにくい文字を書く，ワイパーを立てる，車を蹴る，ミラーを無理やり閉じる，車両の後部のウィングを持って車両を上下に揺らす，車両の窓に手形をつける，フロントガラスに不要な物を置く等した。
59. A教員は，平成30年度（3学期）または平成31年度（はじめころ），被害教員の車両内で，灰皿がわりに利用していたペットボトルを振り，タバコの吸殻を含んだ水を車内に撒き散らした。
60. A教員は，平成31年度，複数回，職員室内で，被害教員に対し，ハサミ等文房具を投げた。
61. A教員は，平成31年度，職員室で，被害教員のリュックを踏みつけた。
62. A教員は，平成31年度（4月ころ），職員室で，被害教員に対し，不意に段ボール箱を2回に渡って投げつけて渡し，被害教員は，重くて持てずに態勢を崩した。
63. A教員は，平成31年度（4月ころ），複数回，被害教員の首をボールペンで突いた。
64. A教員は，平成31年度（4月ころ），職員室で，被害教員がA教員の後ろを通ろうとした際に，通さなかった。
65. A教員及びC教員は，平成31年度（4月ころ），AED研修の際に，多目的室で，「若いもんが意見言えや」と述べたのを受けて被害教員が意見を述べたところ，「お前ごときが生意気言うな」と述べた。
66. A教員は，平成31年度（4月ころ），職員室拡大印刷機前やエレベータの中で，被害教員に対し，複数回，両手の人差し指で，いわゆる「洗腸」をした。
67. A教員は，平成31年度（4月），被害教員の車両内において，同車両のエアコンの通気口に丸めた紙を詰めた。
68. A教員は，平成31年度（令和元年5月ころ），職員室印刷機前で，被害教員が落とした学級だより等のプリントを拾おうしたところ，その紙を踏みつけた。
69. A教員及びB教員は，平成31年度（令和元年5月下旬ころ以降），日常的に，職員室において，被害教員に対し，交際相手の氏名になぞらえて，交際相手の姓で呼んだり，「〇〇（交際相手の氏名の略称）◆（被害教員の姓の一部）」などとあだ名で呼んだ。
70. A教員は，平成31年度（令和元年6月下旬），プールの清掃時に，被害教員に対して，複数回，石を投げつけたり，バケツで泥水をかけるなどした。
71. A教員は，平成31年度（令和元年6月），職員室内または廊下で，被害教員に対し，バケツ内に長期間放置されていた水を触った手で被害教員の顔を触り，着衣を濡らした。
72. A教員は，平成31年度（令和元年6月7日），職員室内または廊下において，被害教員に対し，模造紙の芯で振り回し，被害教員の尻を3回程度，打ち付けた。その結果，あざ，みみず腫れができた。
73. A教員は，平成31年度（6月または7月），飲食店「***」近隣において，被害教員が飲食店内に置き忘れた携帯電話をポケットに入れ，その後，被害教員に返す際に，

道沿いの植え込みに落とした。被害教員が携帯電話を拾ったときには、パスワードの誤入力により使えない状態になっていた。

74. A教員は、平成31年度（令和元年7月3日）、校長から被害教員らに対する言動について指導を受けたことについて、被害教員に対し、「何で、校長に呼び出されなあかんねん。何を言った。」などと述べた。
75. A教員は、校長から注意を受けた後である平成31年度(令和元年7月末)、会議室内で、指導案検討会において、被害教員など他の教員から、約4席分離れた場所に着席し、検討会で何らの発言を行わずに、被害教員が作成して参加者に配布されていた指導案に、落書きしていた。

(以下は、時期不明な事実)

76. A教員は、職員室で、複数回、被害教員に対し、無理やりお菓子を口に入れたり、コーヒを粉で飲ませたりした。
77. A教員は、職員室で、被害教員に対し、熱湯入りのやかんを被害教員の顔に近づけた。
78. A教員は、多目的室において、被害教員の筆箱の中に「○◆◆◆（被害教員の名前の一部を別の漢字に置き換えたもの）」と油性ペンで書いた。

イ B教員による行為 (4, 14, 15, 17, 18, 25, 27, 29, 34, 36; 40, 57, 69, 79~92)

前記の事実のうち、4,14,15,17,18,25,27,29,34,36,40,57,69の事実については、B教員の行為としても認定した。これらに加え、B教員の行為として、以下の事実を認定した(合計27)。

79. B教員は、日常的に、職員室等において、被害教員に対し、「ゲス◆（◆は被害教員の姓の一部）」「パチ◆」「**◆」等のあだ名で呼んだ。
80. B教員は、日常的に、職員室等において、被害教員に対し、肩を叩く、脇腹をつつくなどした。
81. B教員は、平成30年度、職員室で、被害教員に対し、複数回「もやし」と呼んだ。
82. B教員は、平成30年度、給食室前で、複数回、児童らの前で、被害教員に対し拳で肩を殴った。
83. B教員は、平成30年度（4月ころ）から、複数回、食事や飲み会の席で、被害教員に水を渡す際に故意にコップの水に親指を入れたり、食事の入った皿に親指を入れたりした。
84. B教員は、平成30年度（冬）、職員室内にて、被害教員の新品の革靴を踏み、足型をつけた。
85. B教員は、平成31年度（4月）に、居酒屋「***」で、被害教員とその交際相手であるZ教員の前で、「お前の彼女*****」、「*****おまえの彼女と*****」、「*****」、「どうせお前は彼女に**されて終わるわ」、「お前の彼女*****」、と言

った。

86. B教員は、同日、同店内で、被害教員及びZ教員に対し、Z教員が被害教員の膝の上に座るように求め、これを行わせた。
87. B教員は、同日、同店内で、被害教員の携帯電話を操作して保存されていた*****
*****写真を見つけ出し、B教員の携帯電話でその写真を撮影した。
88. B教員は、同日、同店内で、被害教員及びZ教員に対し、*****を撮影した写真をA教員に送信すると言い、Z教員に対し、Aに送られたいくればキムチとアイスクリームを同時に食べると告げて、これを行わせた。
89. B教員は、平成31年度（4月または5月ころ）、職員室で、被害教員に対し、被害教員が交際相手を迎えに行っていることについて「アッシー君やん」「いように使われている」と述べた
90. B教員は、平成31年度（5月8日）、被害教員に対し、B教員が職員研修（図工研修）で制作した粘土による造形物を、自宅に持ち帰らせた。
91. B教員は、平成31年度（令和元年5月）、職員室内で、被害教員のパソコンのキーボードの上にプリントの束を置き、その結果、パソコンのエンターキーが外れた。

（以下は、時期不明な事実）

92. B教員は、職員室で、被害教員の鎖骨に力を込めて指を入れた。

ウ C教員による行為（40, 65, 93～95）

前記の事実のうち、40,65の事実については、C教員の行為としても認定した。これらに加え、C教員の行為として、以下の事実を認定した（合計5）。

93. C教員は、平成31年度（令和元年5月下旬ころ）から、被害教員に対し、カス、ボケなどと言ったり、「キショ◆（◆は被害教員の姓の一部）」、「ピロ◆」とあだ名で呼んだ。
94. C教員は、平成31年度（令和元年5月ころ）以降、被害教員に対し、足を踏む、肩を手で叩く、肘で背中を強く押す、椅子を蹴る、頭をはたくなどした。
95. C教員は、平成31年度（令和元年7月3日）、プールにおいて、被害教員に対し、「お前に話しかけたらパワハラになる。謝るんやったらなんぼでも謝ったるが、一切近寄らんからな。」、「謝るんやったら土下座でも何でも謝ったるわ」、などと述べた。

エ D教員による行為（30, 52, 96～103）

前記の事実のうち、30,52の事実については、D教員の行為としても認定した。これらに加え、D教員の行為として、以下の事実を認定した（合計10）。

96. D教員は、日常的に、職員室において、被害教員の父親のプライベートに関する事項を、

他の教職員に聞こえる程度の声で話した。

97. D教員は、日常的に、職員室や廊下等において、被害教員に対し、叩く、蹴る、ビンタをする、椅子を蹴るなどした。例えば、平成30年度（4月ころや10月ころ）から、校舎内で被害教員とすれ違った際や給食室の前等で、5・6年の児童の前で、被害教員に対して「キモいねん」と言ったり、お尻を蹴ったりおなかを殴ったりした。
98. D教員は、日常的に、職員室等において、被害教員に対し、カス、クズ、アホ、などと言った。
99. D教員は、日常的に、職員室などで、被害教員に対し、犬扱いして「ポチ」と呼んでいた。
100. D教員は、平成29年度以降、複数回、教室で、児童の前でも被害教員に対し、「◆◆（被害教員の姓）先生にんにく臭っ」「服洗え」「汚い」と言った。
101. D教員は、平成29年度以降、複数回、飲み会の席上で、被害教員に対し、酒の入ったグラスを無理やり口に近づけて酒を飲ませたり、ビールとワインを混ぜて飲ませるなどした。
102. D教員は、平成29年度（10月ころ以降）、職員室や教室等において、被害教員に対し、同年10月ころに盗撮により検挙された*****の姓になぞらえて、複数回にわたり、「◆（被害教員の姓の一部）○（他校教員の姓の一部）先生」とあだ名をつけて呼んだ。
103. D教員は、平成31年度（4月10日ころ）、被害教員から他言しないよう求められていたにもかかわらず、B教員に対し、被害教員がZ教員と交際している事実をばらした。

(2) X教員に対する行為

ア A教員による行為（4, 51, 104～108, 115）

前記の事実のうち、4,51の事実については、X教員への行為としても認定した。また、後記115の事実は、より被害が大きいと思われるY教員の項目に記述したが、X教員に対する行為にも該当する。

これらに加え、A教員の行為として、以下の事実を認定した（合計8）。

104. A教員、C教員、D教員及びB教員は、平成30年度、職場において、X教員に対し「ボンコツ」の意味で「ポンちゃん」と呼んだ。
105. A教員は、平成30年度（夏休み中）、カー用品店「*****」の駐車場で、X教員の車両のボンネット内に、ウォッシャー液をかけた。
106. A教員は、平成30年度（9月ころ）、台風接近中で悪天候のなか、X教員の車に乗って、自ら窓を開けると共に、B教員、被害教員及びX教員に対しても窓を開けるように促して、全ての窓を全開にして車内を雨で濡らせた。
107. A教員は、平成30年度（10月）、X教員に対し、痩せたらY教員と*****約束を

させたうえで、更衣室で服を脱いだ状態で体重を量らせ、その後も体重を量った写真を送るよう何度も命じた。さらに、A教員は、X教員に対し、時折、Y教員にX教員の体重の推移を報告させた。

108. A教員は、平成30年度（平成31年3月）、飲み会の後にA教員の家に出向かなかったX教員に対し、被害教員の携帯電話から「そういう態度なら今後二度としゃべりかけんな」「まじできもい」等と送信した上で、その後、X教員をLINEのグループから外し、X教員と口を利かなくなった。

イ B教員による行為 (4, 104)

前記の事実のうち、4,104の事実については、B教員の行為としても認定した。

ウ C教員による行為 (104, 109)

前記の事実のうち、104の事実については、C教員の行為としても認定した。これに加え、C教員の行為として、以下の事実を認定した。

109. C教員は、平成31年度（令和元年5月または6月ころ）、複数回、職員室で、X教員に対し、「受からんやろ。別の県で受験した方がいい。」と言った。

エ D教員による行為 (84, 110)

前記の事実のうち、104の事実については、D教員の行為としても認定した。これに加え、D教員の行為として、以下の事実を認定した。

110. D教員は、平成30年度、複数の児童の前で、X教員に対して「ポンちゃん」と声をかけた。

(3) Y教員に対する行為

ア A教員による行為 (111~115)

A教員のY教員に対するハラスメントとして、前記52のほか、以下の事実を認定した（合計6）。

111. A教員は、平成30年度（9月10日）、Y教員に対し、B教員が使用した後のスプーンで激辛カレーを食べさせた。

112. A教員は、平成30年度運動会の打ち上げの際、Y教員に対し、「*****ってつらいよな」と言った。

113. A教員は、平成30年度（10月頃）、ラーメン店「*****」において、Y教員に対し、X教員が5kg痩せたときは、*****約束させた。

114. A教員は、前記 113 の約束の後、毎日のように、Y教員に対し、「約束やで」「ちゃんと***」と言いつけた。

115. A教員は、平成30年度11月28日、ラーメン店「*****」において、X教員とY教員に対し、舞子の明石海峡の見える場所で*****、その様子を写真に撮って被害教員の携帯電話に送るよう指示した。

イ B教員による行為 (116)

116. B教員は、平成30年度、職員室内で学年打ち合わせのときに、Y教員に対し、「だぼ」「あほ、そんなことしたらあかんやろ」「しばくで」「なんでやねん、アホ」「うるさい、言い訳すんな」などと大きな声で言った。

(4) Z教員に対する行為

ア A教員による行為 (117)

117. A教員は、平成29年度(平成30年3月2日)、Z教員に対して、別の女性教員の携帯電話から、「***」「*」「*」「*」「*」「*」「*」「*」「***」とのLINEメッセージを送信し、その後、「***」の読み方について、「**」に続く三文字を平仮名で回答するよう求め、卑猥な言葉を送信させようとした。

イ B教員による行為 (85~88, 118~122)

前記の事実のうち、85,86,87,88の事実については、B教員からZ教員への行為としても認定した。これらに加え、B教員の行為として、以下の事実を、すべて就業環境を害する性的言動として認定した(合計9)。

118. B教員は、平成28年度以降、日常的に、Z教員に対し、「パンツ見えてるで」「***みみたいなパンツはいてるな。」と言った。

119. B教員は、平成28年度、Z教員を車で自宅まで送った後、自宅の近くで車を止めて、二人きりの車内で、何十分も話を続けた。B教員は、二人きりの車内において、手でZ教員の肩に触れた。

120. B教員は、平成30年度、本小学校内の薄暗い廊下において、Z教員の頭に手を乗せ、無言のまま数回、頭に触れた。

121. B教員は、平成30年度、複数回、Z教員に対し「そろそろ**ちゃうん」と言った。

122. B教員は、平成30年度(3学期)、Z教員に対し、「お前は*****」
*****」と言った。

ウ D教員による行為 (123)

123. D教員は、平成30年度、被害教員とZ教員が親密な関係になる前、職員室において、Z教員に対して、「(被害教員がZ教員に) 妄想の中でコスプレをさせているみたいやで」という趣旨の発言をした。

(5) 前校長による被害教員への行為 (2)

124. 前校長(当時教頭)は、被害教員が新任で赴任した平成29年度夏頃、職員室内において、懇親会の出欠について欠席する旨の連絡をした被害教員に対し、「おまえ、俺を敵に回していいんか。泥を塗るのか。」「これに行かんということは俺のメンツを潰すってことや。」などと恫喝的な言動により、懇親会への出席を事実上強要した。

125. 前校長(当時教頭)は、平成29年度、自身に業務上の書類を提出しようとした被害教員に対し、「お前俺を見たら分かるやろ。書類出すタイミングを考えろ。」と怒鳴った。