

答 申 書

令和6年2月15日

佐賀清和学園いじめ問題調査委員会

．．．．目次．．．．		ページ
第1章	概要と本調査の目的	．．． 1
	第1節 調査開始に至った概要	．．． 1
	第2節 本委員会における具体的な調査目的	．．． 1
第2章	調査の方法および内容	．．． 2
	第1節 本委員会の開催日	．．． 2
	第2節 資料の収集	．．． 2
	第3節 関係者ヒアリング	．．． 2
	第4節 本答申書における匿名化について	．．． 2
第3章	事実関係	．．． 3
	第1節 時系列	．．． 3
	第2節 部の実態	．．． 3
	第3節 Aが学校に来られなくなった契機	．．． 8
	第4節 Aが学校に来られなくなった後の事情	．． 1 1
	第5節 H顧問の認識や対応	．． 1 2
	第6節 学校側の認識や対応	．． 1 4
第4章	部の体質の原因	．． 1 8
第5章	再発防止へ向けた指摘	．． 1 9
第6章	まとめ	．． 2 2

第1章 概要と本調査の目的

第1節 調査開始に至った概要

本件は、令和4年度、当時1年生の女子生徒であるAが、同年度中に所属していた運動部における部活動での出来事に端を発して不登校となったと疑われる事案(以下、単に「本件」という。また、当該運動部のことを単に「部」という。)である。

部内での練習中などに、部内の上級生より暴言を日常的に浴びるなどして、そのことに苦痛を生じ不登校となったのではないかとの疑義が生じた。

そこで、令和5年1月17日、佐賀清和高等学校(以下、「本校」と言う。)は、佐賀清和学園いじめ問題調査委員会設置要綱にしたがい、本件につきいじめ問題調査委員会(以下、「本委員会」という。)を下の内容を調査の目的として設置した。

調査目的(上記設置要綱第2条)

- (1)本校1年女子Aが長期欠席に及んだ事案に係る事実関係について
- (2)今後、学校がとるべき対応について
- (3)同種事案の再発防止について

第2節 本委員会における具体的な調査目的

上記調査目的に定めるため、本委員会においては次のとおり調査を行っていくこととする。

部内において、どういった事実関係・人間関係が常態化していたかを明確にするとともに、直接的には部の上級生らから、Aへ暴力的な言葉遣いや人格の否定行為があったか否かを調査し、それらの行為がいじめ防止対策推進法(以下、単に「法」という。)2条が定義する「いじめ」に該当するか否かを検討する。

また、部内における指導体制として、顧問のH顧問を中心として上級生による下級生への暴力的言動を認識していたか、仮に認識していたとしてどのような指導がされていたか、逆に認識していなかった場合にはそのことに瑕疵はないか等を調査する。併せて、部活動(とりわけ運動部)にまつわる因習的な体質や、部顧問以外の管理職を含めた学校組織そのものの対応等に問題が生じていなかったかを調査する。

これらの調査を行うことにより、部内における人間関係・カ関係を解明するとともにそのような関係性が生じてしまった要因や背景を明確にし、今後、同種の事態が発生することを防止するとともに、本件で被害者となった生徒を必要な種々のケアへ繋げることを目的とする。

第2章 調査の方法および内容

第1節 本委員会の開催日

- 第1回 令和5年2月21日
- 第2回 令和5年5月8日
- 第3回 令和5年6月26日
- 第4回 令和5年9月8日
- 第5回 令和5年11月1日
- 第6回 令和5年12月17日
- 第7回 令和6年2月5日

第2節 資料の収集

本件では、発生した学校の組織に関する資料、部に関する資料、Aに関する資料、学校内部で関係者に行われたヒアリング資料、その他関連する事項の資料について、本校より提出を受けるなどして収集し検討した。

第3節 関係者ヒアリング

下記日程のとおり、部部員、同部顧問教諭、本校管理職（管理職）については、本答申では、校長及び教頭職を指す言葉として使用する。）を中心とした関係者へのヒアリングを行った（対象者13名）。

A 本人へのヒアリングについては、保護者の意向および保護者や他の関係者から聞き取ったAの生活状況や言動に鑑みヒアリングを行うことは断念した。

関係者ヒアリング実施日

- 令和5年7月12日
- 令和5年7月28日
- 令和5年8月17日
- 令和5年8月21日
- 令和5年8月28日
- 令和5年9月25日

第4節 本答申書における匿名化について

本件では、被害生徒を含めた関係者へのプライバシー保護として、関係者らについてはアルファベット表記による記号標記を行う。

また、固有の場所や構造物などについても必要に応じて抽象化を行う。

第3章 事実関係

本章では、上記の調査によって本委員会が認めた事実関係を整理する。

第1節 時系列表

本件において、上記「第2章」で調査した内容から、関係者らの供述と書面記録に概ね一致が見られることから事実と認められる主な出来事の経過を別紙1「時系列」に整理した。

以下では、上記時系列表を前提とし、当委員会が評価し認定した事実を含め、事実関係を整理していく。

第2節 部の実態

(1) 部の体制（令和4年5月8日時点。）

顧問	H顧問
副顧問	I副顧問、他1名
部員	9名
	3年生 3名（C含む）
	2年生 3名（B、D、F）
	1年生 3名（A、E、G）

(2) 部の指導体制

ア 顧問らの役割や関与

普段の練習の監督、指示、日誌のチェックなど、基本的な指導の中心はH顧問が担っていたことが認められる。

H顧問は、ほぼ毎日部活に出席している。ただし、日常的に部活の全体の時間に居るわけではなく、通常は部活の終わる30分～1時間程度前に出てくることが多かった。

副顧問らは、普段の練習などに参加することも少なく、部の方針や人間関係の在り方について指導することはほぼ無かったものと認められる。

I副顧問は、ときおり部活に来る程度であり、練習試合や大会への引率時に同行していたにとどまる。

もう1名の副顧問も、I副顧問を超える関与があったことはうかがわれない。

イ 顧問らでの意思連絡等の在り方

顧問同士の意思連絡は、特に決まった会議等やメールでのやり取りはなく、不定期に口頭連絡をしている程度以上には、決まった連絡方法・事実は認められない。

ウ 部の指導方針などの決定に関して

H 顧問は、平成22年4月1日佐賀清和学園に教諭として赴任して以降、長年部顧問として在籍し続けていた。

技術指導、部内のルール策定など H 顧問が中心となって決定してきており、副顧問らとの協議・確認がされてきた事実のほうがわからない。

特待生の選抜やスカウトの実施、部活の練習日や時間帯の設定、練習試合の相手の選抜などほぼ全ての事項を H 顧問の意思によって定めている状況にあった。

部員への生活指導や相談対応も、ほぼ H 顧問のみで対応していた状況であり、例えば、部員から部則への苦情であったり、個別の部員の退部に関する相談について、その状況を副顧問らに共有することもなかった。令和4年度においても、当時の部員 F と G は6月初旬ころに退部や休部をしているがそのことの共有もなされていない。

副顧問らは、時折部員の技術指導にあたる程度であった。

エ 小括

部の指導体制としての顧問と副顧問の関係性は、長年顧問を務める H 顧問の指導方針が貫徹されてきた経緯が認められ、I 副顧問およびもう1名の副顧問、それ以前の副顧問が部の方針などに意見することは少なく、しかも、同部が H 顧問の管理領域(テリトリー)と見なされたゆえに副顧問らが率直に口出し(意見や進言)することを躊躇させられるような関係性も垣間見られ、事実上 H 顧問の考えのもと部活運営がされてきた背景がうかがわれる。

H 顧問以外は、部員と直接のやり取りを行うことは少なく、技術指導の場面以外では、副顧問らは部内の人間関係やいじめ行為が内在する可能性のある事実などを認識する機会が極めて少ない状況にあったことがうかがわれる。

関係者が「異質」とも表現する部の環境は、閉鎖的な部運営だったと評価できる状況であった。

(3) 部内での活動や習慣、部則などについて

ア 部則について

部にはいわゆる部則というものが存在していた。

従来、上級生(2年生)が、新しく入ってくる1年生に対して部則が口頭で教示され、1年生はそれを自分でメモしていくという方法で傳承されている。

部則の中には、時代にそぐわないもの(髪の毛ショート、SNS禁止)や不合理な

もの（他校の生徒との会話禁止など）も散見される。また、「コンビニのコーヒーを渡すときは、アイス 飲み口の袋を残しストローを指しておく」など、顧問への接遇に関するものも少なくない。

当時3年生のCおよび2年生のBは、自らが1年生のときに厳しく部則を守るよう指導を受けてきた経緯もあり、「伝統」という名のもと、下級生に対し部則の遵守については厳しい態度で指導することが部内で常態化していた。

遅刻した部員や学科のテストで不良な成績だった部員は、ペナルティを受けることがあった。

それは部則によれば、遅刻したときは、廊下を3周したうえで「練習に参加させてもらってもよろしいですか?」と述べることや、テスト不良のときは部活動時に勉強や草むしりをさせられるという形になっていた。

イ キャプテンによる練習中の指導について

さらに、口授伝承される部則には表れていないが、時のキャプテンの裁量として部則違反した部員や遅刻者および声出しが不十分な部員に対し、練習から外される、球拾いのみをさせられるなどのペナルティが下されることや、部員全員の前での謝罪などが行われていた。

ウ 上級生と下級生の関係性

1年生のGやEに対しても、部則違反について厳しい指導が、前年度ならびに当年度の部長を務めたCおよびBより行われており、令和4年の5月から6月にかけて、その保護者らから苦情の申し入れがあったりしている。

そして、Gは令和4年6月初旬からは部活を休部し、同年7月6日に退部している。

また、Fも、上級生らからの試合内容や練習の取り組み方などでの指摘を受けたこと、自身への暴言を理由として同年6月初旬に退部していることがうかがわれる。

エ 部員同士の関係性全般について

練習中の技術的なやり取りを超えて、精神的な繋がりや連帯感が強固なものであるとの事実関係は認められない。

後述するように、H顧問とキャプテンらの関係性、それに基づく部内の閉鎖的な雰囲気醸成され、部員同士が自由闊達に意見交換などをできる環境ではなかったことがうかがわれる。

(4) H顧問と部員らの関係性

ア Cとの関係性

前年度（令和3年度）キャプテンを務めたCは、H顧問に対し指導者としての一定の尊敬の念は持っていたことがうかがわれる。CはH顧問とコミュニケーションも取れているという認識を有しており、H顧問も部活の練習中の統率についてCに任せていた雰囲気がうかがえる。

Cの他の部員に対する言葉遣いについて威圧的など問題があることに関し、H顧問も認識しており、それに対して注意をしないわけではないが、表面的なものにとどまっている。

一方で、部則に関して、Cは不合理だと思うことについてH顧問に意見を出したことがある。しかし、H顧問からは「伝統だから」との説示がされるのみで、部則の内容が変わることはなかった。

以上のことを踏まえると、両者の関係性は、部活上の顧問とキャプテンとして一定の信頼関係があったといえ、その関係性が悪いものではなかった。

もっとも、Cからみて、部則に関する考え方や、後述するH顧問のBへの態度の点など、釈然としない部分も残るところだったことが垣間見える。

イ Bとの関係性

Bは、令和4年6月からキャプテンとしての立場にあり、部則を守ることや厳しく下級生を指導することが、部の伝統を守り、部の看板を背負っていくことと思いついでいた節がある。

それは、前キャプテンのCがB自身や他の下級生に厳しく指導する様子を見て、B自らもそれを踏襲・実践することで、H顧問の考えを実践することにも繋がる側面があった。

他方、他の部員からみて、Bは顧問に媚びる、いい顔をするという評価を受けており、少なくともH顧問はBに態度が甘い、怒らないという評価を部員らから受けるようになっていた。

ただし、B自身は、人間関係の助言を求めたときにも、H顧問からは単なる精神論や抽象的な助言しかなかったという印象であり、H顧問に対して特段の尊敬の念をもっていたとは思われない。

しかし、上記のBの態度（下級生を厳しく指導する）等について特段H顧問はそれを改めようとはせず、Bの言動を助長していたように評価できる。

ウ 他の部員との関係性

C や B による部則の徹底や練習中の統率の在り方について、H 顧問は追認しているように振る舞い、他の部員から異論があがっても取り合うことをしなかった。

H 顧問は、C や B に注意を受ける部員の側に問題があるとの認識をもっており、部内の環境、すなわち、旧来の伝統重視・上意下達といった雰囲気に変化していくことを、H 顧問自身が望んでいなかったものといえる。

部員らは、そのような H 顧問の態度および H 顧問と C・B の関係性を目の当たりにし、自身の意見などを H 顧問に伝えたり、相談しても無駄だと思ふような心境になっていたことがうかがえる。

それは、後述のように A も例外ではなかったものと推察される。

エ 小括

キャプテンを務めた C や B の威圧的な態度に見られるように、H 顧問の指示を実践する立場になった場合、それまでの伝統や部則が例え時代にそぐわない不合理なものだったとしても、下級生に厳しく実践することが根付いていた。

不合理な部則の伝承や、パワハラ的な下級生への指導についても、H 顧問はこれを改善しようとするわけではなく、むしろ放任することによってその体制の維持を行っていた。C 等が改善を申し入れても具体的に対応しようとしていないことがうかがえる。

(5) 保護者らからのクレーム

時系列表のとおり、令和4年5月～同年6月にかけて、部活の運営等に関し、複数人の保護者からクレームや相談が相次いで入っている。

同年5月の前半に見られる苦情の中身としては、部則の内容の不合理性に着目されたものが多いが、同年5月18日や同月26日、同年6月1日に取り沙汰されたものには、「いじめ」という言葉が使われていること、C や B が発したとされる暴言について具体的な訴えもあったことがうかがわれる。

上記の一連の苦情への対応は、H 顧問はもちろん K 教頭も行っている。

K 教頭から H 顧問への指導が随時入っていることもうかがえるものの、H 顧問はこれを真摯に受け止め、人権侵害になりうることの認識を持つに至っていなかった可能性が高い。

(6) 小括

以上の実態に鑑みると、H 顧問の反論を許さず閉鎖的な部の雰囲気醸成により、H

顧問の絶対的な存在を背景とした、部則やしきたり等の助長の結果、歴代キャプテンによる下級生への過度な言動が常態化し、いじめ或いはいじめ類似の行為が横行する温床となっていた実態があったと評価できる。

そして、不満を持つ部員や保護者があったとしても抜本的な解決に繋げることができておらず、令和4年5～同年6月にかけて部員の保護者らが種々の苦情を学校に入れたのみではH顧問の指導方針や部の体質は変わっていかなかったことが認められる。

第3節 Aが学校に来られなくなった契機

(1) 入学した当初からの環境について

入部の当初より、1年生に対しても部則やしきたりの厳しさや部則を守ることへの指導が厳しい様子があったことがうかがわれる。

Aも、不慣れな高校生活の当初から、日常的にしきたりや部則によるプレッシャーがある中での生活が続いていた。

具体的には、まず学校への拘束時間は、部活の朝練のため朝5時に起き、夜は部活で拘束され午後9時ごろの帰宅となっていた。

この朝練に関しては、特にストレスが強かったことがうかがわれ、電車通学をしていたAが始発に間に合わなかったときは「先輩が指定した時間に間に合わない。怒られる」「親に車で送ってもらうことでも怒られる」という恐怖感に苛まれるようになっていた。

練習中においても、声が出ていないことで上級生から厳しい指摘を受け、練習から外されていることやテスト不良の際の草むしりの辛さをAの母Mに漏らしていた。

入部当初（県高校総体前の令和4年4月～同年5月ごろ）では上級生の誰からの態度に最もストレスを感じていたかは定かではないが、キャプテンCが中心だったとうかがわれる。

上記のように、部活の拘束時間の長さ、それに伴う先輩からの指導、部則による心痛や疲労の状況のもと、通常授業の中でも居眠りをしてしまい、成績も芳しくない状況が続いていた。

(2) 部内でいじめ行為に相当する状況が蔓延していた環境

令和4年4月～同年5月ごろは、キャプテンCによる他の部員への言動の暴力性や理不尽性が目立っていた。

CがGに対し胸倉をつかむなどの行為をしたことや、E、Fなどにも暴言などいじめ行為相当の行為をしており、Aはそれらの出来事にも心痛を覚えていた。

(3) BからAへのいじめ行為について

ア BからAが受けていた事実行為

(ア) 令和4年4月～同年7月下旬までの間

Aが入部した当初から、Bがキャプテンに就任する令和4年6月の間までについては、部員の保護者らからの陳情の記録や、部員へのヒアリングによっても、BがAを含めた下級生に対し、部則の徹底や暴言ともいえるような振る舞いをしていた可能性があるものの、Bの言動について具体的な事実を認定するに足りる資料は不見当であった。

もっとも、Bがキャプテンに就任し、Cの存在感が減退したと思われる時期（県高校総体が終わった令和4年6月以降）からは、「週に何度か酷い言葉」がBよりAに向けられていたこと、自らもいじめを受けていたと認識するEが「(自分からAに)ターゲットが変わった」「7月後半からBの攻撃はEからAに」などと述べている。

上記のEの供述によっても、具体的な言葉の内容は不明ではあるものの、BからAに対する態度がより厳しい圧迫的なものになっていた事情はうかがえ、それはB自身の認識やDの供述とも矛盾しない。

Aの心身の状態としても、Eに対し部活で厳しい指導をBから受けることについて、辛い心中を吐露していることがうかがえる。

後述するように、令和4年7月29日および同年7月30日におけるBからAに対して向けられた言動やAのその後の心身状態に鑑みるに、遅くとも同年7月に入ったころからは、BのAに対する言動はいじめと評される行為に至っていたことが強く疑われる。

(イ) 令和4年7月30日および同年7月29日

同年7月30日、この日部活に参加した部員は、B、E、Aの3人のみであった。そして、H顧問の不在の時間中に次の事実が起こった。

BとAが打ち合う練習中、Aがうまく打ち返せないことにBが苛立ち、「何でできんと」「やる気がないなら帰ったら？」などと言い、Aが何も言えずに立ち尽くしてしまう状態になった。その時間が長く続いた後、Bは「どうするの?」と言いAが「やります」と答えて一旦は練習が再開した。

しかし、再び同じようにAの打ち返しが上手くいかないことから、Bは「練習の邪魔になるから帰っていい」と発言する展開になり、Aは「帰りません」と返事

をするもののこれに重ねて B が「帰れ」と繰り返したところ、A はその場を離れて家路についている。その際、「帰れ」との発言は、大きく怒鳴るような声で発せられている。また「やる気があるなら帰れ」「反省するまでくるな」「どうせ親にちくるっちゃろ」などとも発言している。

さらに、同日には、帰る帰らないの問答の以前に、B は次のような言葉を発言したことが認められる。

「中学校まで●●●●●●していた」（遊びでやっていたと揶揄する表現）

「総体負けたのはお前のせい」「練習相手にならんけん」

「お前と練習したらへたくなる」

この一連の行為は、少なくとも 1 時間を超えていたと推定される。

この日、A は、強度のショックのあまりに憔悴し、自宅の最寄りの駅で電車を降りることが出来ず、次の駅で降車したものの身体が動かない状態となり、母親に迎えにくるように連絡をしている。

なお、その前日の同月 29 日にも、A は B から「次にこんなことしたら帰って」など同月 30 日と同様に練習中のやり取りに端を発して、帰宅を強要される発言を受けている。

(ウ) いじめの認定

上述 (イ) の B の言動が「いじめ」と認定できるか否かについて検討する。

「いじめ」とは、法 2 条によると、「児童等に対して、当該児童等が在籍する学校に在籍している等当該児童等と一定の人的関係にある他の児童等が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、当該行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じているもの」をいう。

本委員会では、上記定義に則りいじめに該たる行為があったかどうかの認定を行うものとするが、上記定義はいじめを早期に発見し、不登校や自死などの重大な結果を未然に防ぐべく被害者の主観を重視した広い定義になっている。すなわち、本委員会における「いじめ」の認定は他の法律上の違法・適法の判断と一致するものではなく、たとえ本委員会により「いじめ」と認定されたとしても、民法上の不法行為に該当することを意味することにはならない。

先に認定した令和 4 年 7 月 30 日および同月 29 日における B の言動は、その言葉の内容が、キャプテンや先輩としての指導を超えた人格批判や侮辱するものに至っている。

また、そのような言葉を選択する必要性、言葉が発せられる前後の流れにおいても、正当化できる要素は見当たらない。

さらに、当該暴言を浴びせていた時間の長さにおいても、指導の域を超えているものと評価せざるを得ない。

そのような、Bの行為は、Aに対し心理的な影響を与える行為といえる。

そして、Aは同年7月30日の帰宅時には、電車を乗り過ごし母親に助けを求めようとした状態になっていたこと、同年7月29日もしくは同月30日の帰宅途中にEに対し「部活を辞めたい」旨発言したことなどの事実が認められる。

そして、Aは、同年7月31日の部活を休んでいることや、前記(イ)の出来事からそう期間が経過していない同年8月17日からは学校に出て来られない状態となっていることから、同年7月29日および同月30日の出来事からAが心身の苦痛を感じていたことは認定することができる。

したがって、令和4年7月29日および同月30日におけるBの言動は、Aに対する「いじめ」に該当する(以下、「本件いじめ行為」という。)

第4節 Aが学校に来られなくなった後の事情

(1) Aの不登校の開始

先述のとおり、Aは令和4年8月17日からは部活に全く出てこられない状態になっている。また、同日からクラスでの授業も出られず不登校となった。

(本校の場合、8月の夏休み中の授業は正確には補習的なものであり、それへの不参加は正式には「欠席」に該当しないが、学校や生徒においては出席義務のある学期中の授業と同等のものとして受け止められていることから、本委員会では、8月からの授業不参加を含めて、広義の「不登校」として取り扱う)。

(2) 欠席連絡

Aは、部活の休みの連絡は、H顧問にメールを行っている。部活の休みが続くようになる同年8月15日以降は毎日のようにやり取りはされている。

もっとも、伝達内容は極めて事務的なものであり、H顧問からの返信も「わかりました」という程度の事務的な内容がほとんどである。AがH顧問に伝える休む理由は「発熱」「頭痛」という説明が同年8月25日まで繰り返されている。その後は「具合が良くない」とだけの説明になり、それが同年11月15日までほぼ毎日続けられている。

(3) 不登校と部活との結びつきが生じる契機

Aが連続して欠席するようになって、しばらくは、本校、H顧問、J教諭らの認識

は部活と関連しない休みと捉えられていた。

同年1月19日、Aのことを知るMの知人Nからの情報提供により、Aの不登校の原因が部活関連ではないかという疑義が本校に生じたとされる。なお、この情報提供は、まずNよりMにおこなわれ、次いでMから本校に対してもたらされたものである。

本校が、いじめの疑いを覚知したとされてから、MにAの状況確認や意向確認を経て、同年12月5日Mより重大事態として第三者委員会による対応を希望する意向が確認されている。

第5節 H顧問の認識や対応

(1) 保護者らからのクレームが生じていた点について

先述のとおり、令和4年5月～同年6月にかけて、部活の運営等に関し、複数人の保護者からクレームや相談が相次いで入っている。

この経緯に照らせば、Aを含めた下級生が、歴代キャプテンC・Bの言動によって苦痛を覚える可能性のある状況になっていたことは、H顧問も認識していたものといえる。

もっとも、同年6月初頭に、Cの件で指導等が一応なされ、改善したという認識となった旨H顧問は供述する。それはK教頭も同様の認識に至っている節がある。

この点、同年6月～同年7月にかけては「いじめ」という陳情が保護者から挙げられた事実は確認できない。同年7月ごろに、Bのいじめと疑われる言動がA等に行われた事実は前述のとおりうかがえるところだが、特にH顧問がこれらの問題点を覚知した直接の事情はうかがわれない。

部員らの供述でも、H顧問が直接見聞きできる状況で、BがAへいじめととらえられる発言をしていたことを具体的に聴き取りはできなかった。

したがって、同年7月30日の件をH顧問が覚知するまで、Bの問題行為についてそれを指導・是正する必要性が高まっている状況をH顧問が認識していたとまでは言えない。

よって、H顧問が、Bの問題行為を承知していながら野放しにしたということや、それを意図的に助長して本件いじめ行為を誘発したということまでは認定できない。

とはいえ、後述のとおり、同年5月に部内上級生による暴言について部員保護者より具体的な告発がなされ、翌月にはそれに起因する複数の退部者も出ていた状況下において、部の適正化のために指導・監督する立場にあったH顧問には、その後の部内の

状態（特に部員間の人間関係や、キャプテン等による威圧的言動の有無）について継続的に細心の注意を払うべき責務が存したと考えられる。にもかかわらず、H顧問が同年5月以降、部内の状態について十分な観察・把握に努めなかった点で、一定の非難を受けける瑕疵があったことを認めざるをえない。

(2) 令和4年7月30日の件を覚知した後の対応について

H顧問は、同日のいじめ行為を覚知した後に、当事者から話を聴こうとしている。

実際に同年8月10日には、キャプテンのBと話をしている。

もともと、その話がされた状況は、部活の活動場所において、BとDが2人で立ち話をしている最中にH顧問が割って入る形で始まっている。

それも短時間で終わっており、注意を受けたBの認識、一緒にいたDの供述からしても、Bのいじめ行為について具体的かつ真摯に指導をしたとは到底言えないものだった。

H顧問は、その後にAとEにも話を聴こうとしたが、予定した日にAが部活に来なかったために実現しなかったと供述する。

しかし、E個人から聴き取りをしようとするれば容易にできる状況であったにも関わらずそれをしていない。

さらに、Aはその後欠席が続くのであるが、そのことはより一層Bのいじめ行為による影響を疑うべき事情であり、部活に出て来ないことをもってAもしくはその保護者に何らの対応をしないことは是認できない。

また、H顧問は、同年7月30日の出来事や、Aが欠席し事実確認ができない点などを教頭などに連絡、相談していない。

(3) H顧問の対応の妥当性

ア 本件いじめ行為が発生するまでの点

同年6月に入って以降に保護者の陳情等が無かったとしても、同年6月中に退部者が2名出ている中、H顧問はそれらの者への退部理由の確認を十分に行った形跡はない。

同年6月～同年7月は、C・Bの下級生への態度から問題が出ていたそれまでの経緯を把握しながら、なお退部者が出ている状況の中、部内の人間関係の安定化が本当に図られたかを慎重に見守ることが求められていた時期だったといえる。

すなわち、H顧問は、これ以上退部者が出ないように注意を払うことやいじめに繋がっていく芽が残っていないか注意深くするべきであった。

部員の多くが特待生として在籍する本校において、部活動を継続できなくなるといことが当該部員にとって高校生活そのものの根底を奪われることにも直結する。また、特待生にとっての部活動という面をひとまず考慮から外すとしても、高校生にとって、いじめを受けてしまうということは、被害者にとって学習権や交友関係などを奪われてしまうのはもとより、その影響は在校中のみにとどまらず、人生そのものを傷つけられ狂わされるという重大な結果を生じうる。

H 顧問に関しては、こうしたいじめ被害の深刻さに対する認識が著しく欠如した対応だったと言わざるを得ず、顧問として、さらには教育者としても妥当な対応だったとは到底言えない。

イ 本件いじめ行為が発生した後の点

上記の H 顧問の対応は、顧問として当然に果たすべき迅速かつ十分な事実確認の責務を怠ったものと評価せざるを得ない。

H 顧問は、I 副顧問から本件いじめ行為の具体的な内容の報告を受け、その報告を受けた時点から間もなく A の欠席が続いた点からして、A の不登校となる要因について B のいじめ行為にあることを当然に疑い、速やかに必要な対応をなすべきだった。

本件いじめ行為発生後に、H 顧問が事実確認や本校執行部への相談など適切な行為を取っていれば、A の長期の不登校を確実に避けられたといえるほどの事情は確認できないものの、A やその保護者らの心身の回復や進路選択に何らかの影響を及ぼした可能性は否定できない。

第 6 節 学校側の認識や対応

(1) いじめ防止対策委員会での議論

ア いじめ防止対策委員会

保護者らからの陳情が令和 4 年 4 月、同年 5 月ころに続出し、それらへの対応を K 教頭は行い、L 校長にも共有している。

そのため、部の部則の不合理性や、上級生から下級生に対するいじめ相当行為が蔓延している状況にあったことは本校のいじめ防止対策委員会（以下、「防止委員会」と言う。）でも取り上げられている。

本校における防止委員会は、校務の分掌でも独立した組織として位置づけられており、その構成員は「学校長、教頭、教務主任、学科主任、生徒指導部、他」と記載されている。

開催の在り方や防止委員会の内容は、月1回の頻度で定期開催されており、いじめ問題について対応の仕方などを協議する場とされているものの、いじめ以外の事案についても取り上げることがある。

イ 第3回防止委員会

令和4年6月2日の第3回防止委員会において、「いじめ」という文言が使われつつ、Eに対して「キャプテンCの暴言がひどい」「顧問のパワハラ 暴言の生徒を容認」という事情が共有され、Aについても「(Eと)同様の被害」と議事録に記載されている。

また、Fの父からの連絡経過に関しても「娘が自殺しないか心配」という陳情がなされている。

「Bはキャプテンになった瞬間にCみたいになった」「Fは今はBがこわい」という記載も議事録には存在する。

「基本的ないじめの構図」という認識を防止委員会で共有している。

ウ 第4回防止委員会

しかし、次の委員会開催日となる同年7月1日の第4回防止委員会では、部の件も、Aの件も何ら議題として取り上げられていない。

エ 第5回防止委員会

その後、第5回(同年9月1日)防止委員会において、Aのことが再び取り上げられている。ただし、「部内のトラブル?と聞いても否定」「部活が原因では?」「そうではない」「H顧問先生は部ではないところでと言っていた」などというやり取りがされている。

つまり、防止委員会では原因がわからないという認識になっている。

その一方で、Aの件につきどのようにして原因究明を行うか、この先どのように対応をしていくかなどが協議された形跡がない。また、上述したように、H顧問において、十分な状況把握・事実調査がなされていないことがうかがわれる。

オ 第7回防止委員会

第7回(同年10月6日)防止委員会では、Aの欠席期間のことから問題視されている。

ここでも、「本当の理由は?」などと参加者が発言した形跡が見受けられるものの、調査・対応の仕方が具体的に議論されたことがうかがえない。

(2) 法22条に基づく委員会の不存在

法22条1項は「学校は、当該学校におけるいじめの防止等に関する措置を実効的に行うため、当該学校の複数の教職員、心理、福祉等に関する専門的な知識を有する者その他の関係者により構成されるいじめの防止等の対策のための組織を置くものとする。」と定める。

先の防止委員会は、全て教職員のみで構成された会議体であるところ、同条が定める委員会としての位置づけではない。

すなわち、法22条の要請する委員会は本校に設置されていなかった。

(3) 担任教諭の認識等

令和4年4月のころより、高校生活への適応という面でAが苦勞していた様子をクラス担任のJ教諭も懸念していた。

部活の朝練が行われていたことから慢性的な寝不足の状態に陥っていたとみられ、授業中の様子でも居眠りを頻繁にしていたことがうかがえる。

そして、学業の成績に関しては、芳しいものでなかった。

それでも、Aは、クラス内での人間関係に悩んでいたことは無く、学業の不振そのもので不安を覚えていた様子もうかがえない。

同年6月ころからは、J教諭は、Aの母親Mを通じて他の部員からの情報提供を受け、Aの心身に異常をきたしているのではという懸念が具体的にってきている。

(4) 評価

以上の、本校サイドの事実認識にかかる資料およびAが入学した令和4年4月以降の他の事情も含めて、学校の対応についての評価を行う。

問題があったといえる部分は、同年6月～同年7月の間について、部が抱えていた問題（キャプテンによる圧迫的言動等）が解消した否かの点について確認不足、解消に向けた具体的取り組みの検討不足が認められる。

同年6月に現実的に退部者が出てしまった事情についても、H顧問とK教頭の間で状況共有や原因究明が明確に行われていない。

また、同年6月初頭に、K教頭からH顧問および部員らに指導が行われたという面があったにせよ、その後の経過の共有につき、例えば教頭職がH顧問と面談を行うことや、その後の対応策や改善状況などについて報告書の提出を求めるなどの確認がなされていない。

この点、立ち話的に、K教頭がH顧問との間で「今は大丈夫か」というような極めて短いやり取りをしたり、K教頭がEに対して部内のことを質問したという事実

は認められる。

しかし、K 教頭と H 顧問との会話も偶発的場面で抽象的な問答をしたに過ぎず、K 教頭と E との会話も「今は大丈夫か」程度であって、E からのヒアリングによっても部則の見直しがあった点について「大丈夫」との旨を回答したに過ぎないことが見受けられる。

すなわち、同年6月以降、H 顧問および本校管理職は、防止委員会等によって部にいじめの構図があると認定したにも関わらず、経過をつぶさに確認することを怠っていたと言わざるを得ない。

同年6月初頭までに確認できた事項では、部の問題について抜本的な解決がされたと認識できる状況にはない。この点、H 顧問の顧問としての資質の問題は、本件以前に発生したトラブルによっても、本校執行部は認識していた。

今回の一連の問題においても、令和4年5月～同年6月ころの K 教頭の指導に対し、H 顧問には真摯な反省の色がないことがうかがえる。

その H 顧問自身に対しての具体的な処置をほとんど行っていない状況下、本校管理職は部の異常性（部員間で強圧的な言動が見られ、それに対する顧問による適正な介入などが行なわれず、ついに保護者から学校側に告発がなされ、複数の退部者まで出ている事態）や、それが各部員に及ぼす権利侵害の重大性に気づきつつも抜本的対応が遅れたものである。

また、同年7月30日に起きた B から A への本件いじめ行為の件を本校管理職が覚知するタイミングが遅くなってしまっているが、防止委員会での議論の浅さ（5～6月の問題と考え合わせることで、部における問題が A の不登校原因であることが推察されていたにもかかわらず、顧問の H 顧問に対する指導や、学校としての具体的な原因調査などの取組みについて、満足な協議・実行がなされたとは認めがたいこと）がその要因の一つとなっていると言える。

同年8月15日以降、A が不登校となった後のできるだけ早期の段階で覚知できなかったことが次善策を実施するタイミングを失したことに繋がっている。

A が再登校できない要因は、A が不登校になった後になって、部活の顧問やキャプテンへの強い嫌悪感、不信感にあることが判明してきている。

このことは、H 顧問を顧問とした抜本的解決（H 顧問の顧問解任等）を図ってこなかった学校全体の対応が、部の体質の問題を放任していたことに変わりないとの評価を避けられない。

第4章 部の体質の原因

以上、考察してきたように本件いじめ行為が発生した要因並びに発生した後の対応が後手になった要因には、部の古い体質の問題が背景として存在する。

すなわち、本件いじめ行為以前に、不文律の不合理的な部則や、朝練などに関する部内規律を重んじ、それを下級生に伝承していくことが是とされ、H 顧問の考えや部則に反することは許されない上に、それらを主導するキャプテンの指示にも抗えないといった管理主義的で膠着した人間関係が部全体に蔓延していたことは、A をはじめとした部員らにとって大きなストレスであったことが想像できる。

また、上級生の下級生に対する役割を超えた過度な言動を容認する H 顧問が顧問を長年務め、副顧問などと適切な情報の共有や連携を取ることのない閉鎖的な部活動運営は、部員の大半が不安や不満、恐怖を感じても問題解決をあきらめざるを得ない無力感を覚えるしかなかったと思われ、一部の部員は退部を選択している。

部がそのような旧態依然の状況になっていたにも関わらず、H 顧問を顧問として継続させることに相当の疑念が生じつつも、本校管理職は抜本的な対応を先送りする形を取り、結果的に H 顧問の不適切な部活動運営を追認したことが本件の一因になっていた。

第5章 再発防止へ向けた指摘

ここでは、以上の事実関係や評価を踏まえた上で、本校において本件と同様のいじめ問題が発生しないこと及びいじめ問題の温床となりうる閉鎖的部活運営の回避に資すると本委員会が考える内容を記載する。

1 法22条委員会の適切な設置・運営と議事録の作成

すでに指摘したように、本校には法22条が要請する委員会が存在していない。

外部の専門家が入ることによって、早期の事案の解明や解決策の検討に資する可能性を高めることは付言するまでもないところである。

早急に法22条が要請する組織を設置・運営することを検討することを提案する。

2 いじめ防止対策委員会の適切な運営や議事の残し方

本校では、定期的に防止委員会が開催されている。

もっとも、いじめ問題以外の問題についても取り上げることがあり、その結果いじめ問題について専念した協議を行うことを阻害してしまっているおそれがある。

また、議事録の残し方についても、逐語録調の形で記録をされている部分が多く、協議をした結果、防止委員会としての方向性や結論がわかりにくいものとなっている。

以上のことから、①いじめ問題以外の問題を取り扱うことの見直し、②議事録の残し方について、問題点や課題、解決方法を明確に記載し事後的に確認・検証し易いよう工夫すること（たとえば、こうした各事案の問題点や対応策など、同委員会において協議・決定すべきことが明示された同委員会専用の議事録書式を用意するなど）を提案する。なお、いじめ問題以外の問題についても教職員間で情報共有・対応協議を図ることはむしろ重要であるから、別途に委員会等を設けるなどの方策を検討されたい。

3 苦情申し入れに対する体制作りや記録方法

本校において、生徒保護者から部活動に関する苦情・陳情が学校になされた場合の体制が確立されていないところが見受けられる。

苦情等の情報に、いずれかの教職員が接した場合、教職員内のいかなる役職者の範囲において当該情報を共有するのといった点や、苦情の内容の記録についてのルールが判然としない。また、顧問が、みずからの指導監督する部について、苦情等を受けた場合に、学校側に対して報告を義務づけるといった規則も見当たらない。

部活動の適正な運営の実現のためにも、苦情等の情報やそれに対する対処の経過について、顧問や副顧問、教頭など複数かつ多面的な人員で共有、対処できる環境の整備を検討することを提案する。

4 いじめ防止の対応につき改善、対処をしたことの連絡・記録方法

上記2および3の指摘事項と重複するところもあるが、いじめ問題が生じた後にそれに対処した事実やそれによってどのように改善したのかという対処の経過や結果について、報告書などの書面によって記録する方法を適宜採用することを提案する。

また、口頭によって確認をする場合でも、立ち話的に行うのではなく、改めて個別に面談（例えば、教頭と顧問とが個室にて行うなど）を行うこと、また面談の日時や概要について記録を残しておくことを意識的に実践することを提案する。

5 教職員・生徒を対象としたハラスメント教育の開催

本件において、H 顧問自体にいじめを含めたハラスメントのリテラシーが欠如していたことは明らかである。

本校において、教職員に対するハラスメント教育の徹底、具体的には教師全体を対象としたハラスメント研修を定期的で開催することや、当該教職員に問題行動等が見受けられた場合に個別的にハラスメント研修の受講を義務付けたり、レポートを提出させたりするなど、意識向上のための教育を実践することを提案する。

また、生徒に対しても、ハラスメント教育を行うことによって生徒自身が自分の身の周りに起きることがハラスメント問題となりうることだと察知できるようになる。すなわち、まずは生徒自身が教員や先輩などからハラスメント被害を受けた際に、それをハラスメント被害（いじめ被害）として認知し、その不当性を相談機関等に訴えようとする意識を持ちうるようになる（逆に、この被害認知が無いと、被害者が理不尽な行為を受けても「自分が悪いから、ひどく怒られるのだ」などと自己を責めてしまうなどして、問題を伏在化させ、さらなる事態悪化を招きかねない）。他方、部活動内の先輩・後輩関係などにあっては（たとえば、それが部の発展や勝利をめざした熱意や使命感から発せられた悪意の無いものであっても）相手方を畏怖させるような強圧的な指導や声かけはハラスメントに該当する場合があり、生徒自身も加害者になりうる恐れがあることについて認識や自省をうながすことができる。

以上から、生徒へのハラスメント教育の実施が、そもそもハラスメント（いじめ）事案の発生を抑制するとともに、仮に本件のような問題が発生した場合にも、早い段階における問題の顕在化や、迅速な調査・対処による被害の軽減化を可能にするものと考えられる。

6 部則の合理性の定期的見直し

学校が把握しない部則が大小存在することが本件の調査過程の中でも明らかになっ

た。

明文化されていないもの、部員だけで共有されているものなど多様なものが存在するが、少なくとも各部活の顧問においては、当該部活の中でいかなる部則が存在しているのか把握することに努め、定期的にその合理性を見直す仕組みを検討することを提案する。

一般的に、学校の部活動（特に運動部）には、部の顧問（あるいは学校全体）が勝利至上主義的な方針にもとづき部員生徒にとって非常にストレスフルな（時に体罰まがいの）指導・運営がなされたり、合理性の認められない前時代的で精神主義的な「部則」が「伝統」の名のもと、時代に合わせた必要な見直しなどがなされないまま安易に継承・踏襲されたり、部内の顧問や先輩からなされる時として抑圧的・暴力的な命令が（いかに理不尽なものであっても）絶対視されて服従を強いられたり、といった旧態依然の体質が今なお残存しているように見受けられる。

折りしも本委員会が継続中の、令和5年8月に開催された高校野球「夏の甲子園」では、丸刈りを強制せず「長髪の野球部員」を認めている高校が全国優勝して話題になったが、これは裏を返せば、今も依然として「野球部は丸刈り」を続ける学校が多数であることを物語っている。学校を挙げて部活動に力を入れている本校なればこそ、今回問題の起きた部はむろん、他の部活動についても、こうした困習が残っていないかどうかについて、いまいちど総点検することを強く要請したい。

7 不登校になった学生に対する速やかな心理的ケア

本校において、不登校もしくは断続的に欠席などが続く生徒を覚知した場合に、その問題の深刻化を防ぎ当該生徒の心身の安全を図るためにも、心理的なケアが速やかに実施されることが望ましいのは言うまでもない。

従って、本校の教育相談システムをさらに体制化してスクールカウンセラーの利用を拡充し、上述した法22条委員会を設置することによって、深刻化する以前からの問題への早期の介入が可能になると思われる。

第6章 まとめ

1 調査目的（上記設置要綱第2条）

- (1) 本校1年女子Aが長期欠席に及んだ事案に係る事実関係について
- (2) 今後、学校がとるべき対応について
- (3) 同種事案の再発防止について

2 調査目的（1）について

Aが長期欠席に及んだ事実関係は上記詳述のとおりであり、その要素を確認した結果、不登校の引き金となったのはBによるAへの本件いじめ行為といえる。

ただし、本件いじめ行為の単独での影響として長期欠席の結果を生じさせたものではなく、遠因は部の体質の問題、それを受けたAのH顧問や上級生らに対する嫌悪感、不信感、絶望感にあったことが推測される。そのH顧問の閉鎖的な部活運営を早期に発見し改善できていなかったことに関しては学校全体の運営の問題として意識する必要があり、前述した再発防止の観点も含め、個々人の生徒の利益に適う体制作りが求められる。

もっとも、A本人の聴き取りが実現できていない点、Aの心身の状況それに対する専門的知見からの考察の資料などは今回調査することが叶わなかった。

そのため、Aが不登校となったこと及びそれが長期に及んだことの原因については、全容の解明には至っていない。

3 調査目的（2）（3）について

Aの今後の進路について、本人の意思表示もある中で本校を令和5年9月1日～令和6年3月を休学し、その後転学することが予定されている。

そのため在学生としての対応は区切りがついているものと捉えざるを得ないものの、今回部内で起きたことに関し、A自身が学校に対し情報提供なりの対応を求めた場合には適切に対応することが求められる。

また、前述のように、いじめは被害者の学習権等を侵害するとともに、人生そのものを狂わせ、癒やしがたい傷を与えてしまう重大な問題である。現に、本件生徒Aもまた、部内での暴言や苦役、それに対する顧問教員や学校側の不十分・不適切な対応によって心身にダメージを負わされ、不登校を余儀なくされて10代後半という貴重な時間において、少なくともその一部を有意義に過ごせないという困難を強いられたうえに、人生計画の変更（転学など）を迫られる事態にまで陥った。Aにおける人生被害は甚大であり、そのことの深刻さについて、本校はあらためて深く想いを致すべきである。

そして、同種の事案を今後発生させないために、第5章で提言した内容を検討し、具体的対応を一つずつ実践し、それを継続していただくことが再発防止のための一助となるものと考えている。

以上

(佐賀清和学園いじめ問題調査委員会)

委員長 下津浦 公

副委員長 徳永 剛志

委員 吉岡 剛彦

別紙1 時系列

【2010年（平成22年）】

4月 1日 Hが部顧問に就任

【2017年（平成29年）】

2月 H顧問が生徒にパワハラを働いた事件

【2020年（令和2年）ころ】

部員が男女交際をしていたが、男女交際禁止の部則の問題から退部

【2022年（令和4年）】

3月18日 A練習初参加。このころからEとAが参加するようになる。

4月 7日 A、特待生として高校入学

5月3日～5日 熊本合宿

5月12日 E父とMが来校（合宿中のことを中心に、部則についての不満）

5月13日 K教頭、H聞き取り、指導

5月17日 K教頭、H聞き取り、指導
L校長、両教頭、H聞き取り

5月18日 E父、M来校（K教頭とHで対応。5/12の件の回答、対応）

5月21日 CがGに顔を近づけ威嚇する

5月26日 Fの父来校（いじめの件）K教頭対応。

5月27日～29日 高校総体

5月31日 代替わりミーティング（H同席）
Bキャプテン就任
Cから、Gへ威圧行為（SNS禁止違反について）

6月 1日 Fの父とF来校（K教頭教頭対応）
→5/31の代替わりミーティングでのC、Bの横暴「お前がいると迷惑」「やめて欲しい」などの陳情、Hの放任への指摘
GとFについて日誌に「欠席」との最後の表記。

6月初旬ころ G、Fは事実上退部

6月 2日 Mが、J教諭に電話。朝練の実質強制への苦情
令和4年度第3回いじめ防止対策委員会開催
→部内での「いじめ」問題について協議される

6月15日 Mがスクールカウンセリングを受ける

6月25日 九州大会（C出場※ここまでは毎日のように練習参加）

7月 1日 令和4年度第4回いじめ防止対策委員会開催
→部内での「いじめ」問題について取り上げなし

7月17日 国体予選 (C出場)

7月21日～ 夏休み

7月29日 B→Aに決定的暴言「やる気がないなら帰れ」。

7月30日 B→Aへ決定的暴言「総体負けたのお前のせい」「お前と練習したらへたになる」「帰れ」
Aが電車を乗り過ごす

8月初旬 保護者会。E母より、7/29,30の出来事のメモがI副顧問に渡される。

8月10日 H→Bに言葉使いについて口頭注意 (D同席、卓球場にて)

8月15日～ A、部活の欠席が続く

8月23日 A、最後の練習参加

9月1日 令和4年第5回いじめ防止対策委員会
→Aの不登校の件が上がっているが、部との関連について議論がほとんどされていない

10月6日 令和4年度第6回いじめ防止対策委員会
→Aの件は上がるも、部活動との関連について調査なし

11月 Aが、Nに本音を吐露する

12月 EがAの家へ訪問

12月23日 部の顧問が、H顧問からI副顧問に交代。(H顧問は部を離れる)

12月26日 全九州大会 (C出場)

