

写

<概要版>

---

道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する

第三者調査委員会 調査書

---

令和5年3月31日

道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する

第三者調査委員会

## 目次

第1. 第三者調査委員会の開催経過及び活動状況.....	1
第2. 調査、事実認定及び評価の方法について.....	1
1 パワー・ハラスメントとは.....	1
2 教育機関におけるパワー・ハラスメントの例.....	1
3 パワー・ハラスメントの評価について.....	2
4 評価の対象となる事実の認定について.....	2
第3. ハラスメントが疑われる事実の認定について.....	3
1 ハラスメントが疑われる事実として考えられるもの.....	3
2 上記事実があったことを認定できるかどうか(事実の存否に関する検討).....	4
第4. ハラスメント行為の背景となる事情.....	9
第5. ハラスメント以外の自死と関連性の疑われる事実ないし事象.....	10
1 自死と関連性の疑われる事実.....	10
2 上記事実ないし事象があったことを認定できるかどうか(事実の存否に関する検討).....	10
第6. 事実の評価と自死との関係について.....	11
1 上記第3で認定した事実がハラスメントに該当するか、また自死に影響したか..	11
2 第4で認定した背景事情と自死との関連性.....	15
3 第5のハラスメント以外の事実等のうち認定できた事実等について、自死との関連性があるかどうか.....	15
4 結論.....	16
第7. 上記の原因と今後の再発防止について.....	16
1 原因と責任の所在.....	16
2 今後の再発防止について.....	17
第8. 本調査を終えるにあたって.....	17
1 須田布美子 座長.....	17
2 野谷 聡子 委員.....	19
3 山谷敬三郎 委員.....	19

## 第1. 第三者調査委員会の開催経過及び活動状況

- 1 当委員会は、ご遺族の申立てを受けて、下記学生に対するハラスメントの有無と、ハラスメントがあると認定する場合はそれらと自死との関連性について、調査した。  
対象者： a. a(以下、「対象者」という。)  
就学先： 道立江差高等看護学院(以下、「本学院」という。)  
学籍番号： ●●●●●  
入学年月日： 平成●年●月●日  
死亡年月日： 令和元年9月18日
- 2 当委員会の開催経過及び活動状況は、別表のとおりである。当委員会は、ご遺族とその代理人、元学生、教職員らを含む合計15名と面談し、事実関係等を聴取した。これらの聴取結果を踏まえて、以下のとおり報告する。

## 第2. 調査、事実認定及び評価の方法について

- 1 パワー・ハラスメントとは
  - (1) パワー・ハラスメントについて明文の法律で定義されたものとしては、労働施策総合推進法第30条の2がある。同条は、職場におけるパワー・ハラスメントを「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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と定めている。
  - (2) 教育機関におけるパワー・ハラスメントについては、北海道総務部人事局の令和3(2021)年11月8日通達(人事第1494号。以下、「本件通達」という。)により、「教育機関等において、優越的な関係を背景として行われる、業務上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、学生等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、学生等の人格若しくは尊厳を害し、又は学生等の学習環境を害することとなるようなもの」と定められている。
  - (3) いずれも、①地位の優越性を背景に、②必要かつ相当な範囲を超えた言動、をいい、本件通達において、北海道職員は「パワー・ハラスメントをしてはならない」とされている。パワー・ハラスメントが認定されると、懲戒処分が付されることがある(本件通達別紙1第1の3項)。
- 2 教育機関におけるパワー・ハラスメントの例

本件通達には、パワー・ハラスメントになり得る言動として、以下が例示されている。

- (1) 暴力・傷害(書類で頭を叩く、相手に物をなげつける等)
- (2) 暴言・名誉棄損・侮辱(人格を否定するような罵詈雑言、土下座をさせる等)
- (3) 執拗な非難(長時間の叱責等)
- (4) 威圧的な行為(書類を机にたたきつける、怒鳴る等)
- (5) 実現不可能・無駄な業務の強要(大量の業務、緊急性のない業務の強制等)
- (6) 仕事を与えない・隔離・仲間外し・無視
- (7) 個の侵害(私生活についての干渉、個人情報公表等)

### 3 パワー・ハラスメントの評価について

- (1) ①地位の優越性を背景に、②必要かつ相当な範囲を超えた言動のうち、前項(1)から(7)に該当するか、あるいはこれらと同様の扱いをすべき事情が認められる場合は、パワー・ハラスメントと評価する。
- (2) 背景に地位の優越性がない場合、例えば指導ないし評価の担当ではない教師や同級生からの言動等は、「学生等に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、学生等の人格若しくは尊厳を害し、又は学生等の学習環境を害することとなるようなもの」であっても、パワー・ハラスメントとは評価しない。但し、程度によってはそれ自体が民事上ないし刑事上の法的責任を問い得るものと評価し得る。
- (3) 指導または評価を担当する教員による必要な指導ではあるが、相当な範囲を超えている場合は、学生の尊厳や学習環境の侵害の程度によって、「パワー・ハラスメントに該当するもの」と「パワー・ハラスメントとまでは言えないものの指導としての適切性に欠くもの」とがあり得る。なお、後者であっても当該行為者に対する指導等の対応が必要になることは当然である。
- (4) 行為者側の認識や動機については、基本的に問題としない。行為者側が必要かつ相当と認識していても、一般人を基準として客観的に必要かつ相当な範囲を逸脱していると思われる場合や、実際に見聞きしていた人において必要かつ相当な範囲を逸脱しているように感じていた場合は、ハラスメント該当性を認定しうると解すべきである。

### 4 評価の対象となる事実の認定について

- (1) 教員等によるパワー・ハラスメント等が認定されると、上述したとおり懲戒処分の対象ともなりうるため、事実認定は、年月日や場所などを特定した具体的な事実を対象として、資料(対象者や関係者の供述、レポートや成績表などの学習記録、通信記録等)に基づき、認定されなければならない。
- (2) 本件特有の問題点として、パワー・ハラスメントが疑われる事実が見受けられたとしても、被害者とされる対象者本人から、具体的な事実や、それを受けたときの心情を聴取することができない。そこで、具体的事実の認定については関係者の供述等客観的な資料から認定し、それが対象者に与えた影響については、資料がなければ一般人を基準として判断せざるを得ない。

以上を前提に、以下のとおり事実認定及び評価を行う。

### 第3. ハラスメントが疑われる事実の認定について

#### 1 ハラスメントが疑われる事実として考えられるもの

聴取結果から、ハラスメントが疑われるものとして検討の対象とした事実は、以下のとおりである。

- (1) 平成28年ころ、A. A教員(以下、「A教員」という)は、〇〇〇〇科目の授業中の居眠りについて対象者を注意し、クラス全員に連帯責任を負わせるような発言をしたうえ、授業を放棄して出ていった。それによって対象者がショックを受け、失声した。
- (2) 平成29年●月●日、対象者は△△△△科目の再試験のプリントを提出したが、提出期限に1分ほど遅れたため、B. B教員(以下、「B教員」という。)に受け取ってもらえず、留年が決まった。それによって対象者はショックを受けて泣き、失声した。
- (3) 平成29年の上記(2)のあと、□□□□科目、××××科目及び◇◇◇◇科目について、対象者が再試験の受験を希望したにもかかわらず、C. C教員(以下、「C教員」という。)の指示で受験できず、留年後の2回目の2年生で単位を取得した。
- (4) 対象者は、平成30年夏、暑い時期に、C教員の指示により、竹刀を持って屋外を走らされた。

- (5) 令和元年●月、C教員は対象者に対し、▲▲▲▲実習において、求められても指導をしなかったり、厳しい言葉や態度で指導をしたりした。それによって、対象者はたばこの吸い殻を食べようと考えたり、「死にたい」などと言ったりするようになった。
- (6) D. D教員(以下、「D教員」という)は、対象者に「デブ」とあだ名をつけていた。
- (7) 令和元年●月●日から●月●日までの▼▼▼▼実習において、D教員が対象者に対し、大声で叱責したり、「看護師になれると思ってんの」、「学生辞めちゃえば」、「人格を変えたらいい」などと言ったりしたため、対象者はショックを受けて泣いていた。
- (8) 令和元年●月、D教員の▼▼▼▼実習の終盤に、対象者はプロセスレコード<sup>1</sup>をD教員の指導を受けずに実習先指導担当者に提出し、その後で、D教員の指導を受けに教務室に行き、指導して欲しいと申し入れた。D教員は、提出済であれば指導できない旨を回答した。その際、対象者が泣きながら指導を懇願し、また翌日も指導を懇願したが、D教員はこれを拒絶した。
- 対象者は、この拒絶により、▼▼▼▼実習の単位を落としたものと誤解した。
- (9) 令和元年9月17日(死亡前日)ころ、E. E教員(以下、「E教員」という。)は対象者に対し、教務室において、同日は◆◆◆◆実習の初日であったにもかかわらず、実習先の看護師長に挨拶がなかった点に注意し、同じ実習グループの学生とともに挨拶に行くよう促した。または、上記実習に必要な書類をプリントアウトして提出しなかったことについて、対象者を叱責した。

## 2 上記事実があったことを認定できるかどうか(事実の存否に関する検討)

### (1) について

A教員が、対象者に対し、授業中の居眠りを注意したことは、元学生であるb. b氏(以下、「b氏」という。)及びc. c(以下、c氏という。)と、A教員本人の供述が一致していることから、認定できる。

---

<sup>1</sup> プロセスレコードとは、患者との関わりの一場面を切り取って、そのときの言葉をそのまま用いて再現する記録のこと。本学院の書式では、場面をふり返りたい理由、患者さんの言動、学生が思ったこと、学生の言動などを記載し、自分のかかわりは適切であったかなどを考察する。通常の順序としては、本学院の教員の指導を受けてから実習先指導担当者に提出する。

それがクラス全員に連帯責任を負わせるような発言であったことについてA教員は認めていないが、「周りも注意をすべきだ」という指摘をした限度で認めていること、b氏の具体的な供述があること、d. d教員(以下、「d教員」という。)が全体責任を負わせるような話は日常的に出ていた旨供述していることから、かかる発言があったものと認定できる。

他方、授業を放棄して途中で出ていった点は、A教員が、もうすぐ授業が終わるという時間だったので、残り少し授業をして終了した、打ち切ったわけではない、という具体的な供述によって否定していることから、事実として認定するに足りない。

また、これによって対象者が失声したことについては、b氏はこれを供述するものの、c氏はクラスの雰囲気を具体的に述べて対象者が落ち込んでいたことを供述しながらも、失声については明確に否定し、失声したのは別の機会(下記(2)のとき)であったことを述べる。したがって、失声については事実として認定しがたい。

よって、(1)については、A教員が対象者の居眠りを注意し、クラス全員に連帯責任を負わせるような言い方をしたため、対象者がショックを受けて落ち込んだという限度で認定する。

### (2)について

B教員が、提出期限に1分ほど遅れたため、再試験のプリントを受け取らなかったこと、それによって対象者の留年が決まり、対象者が非常に落ち込んだことは、成績表、E教員の面談記録、b氏、c氏、E教員の各供述に加え、B教員自身も認めるところであるから、事実があったことは明らかである。

また、その結果、対象者がショックを受けて失声したことも、b氏の供述及びE教員の面談記録等から認められる。

### (3)について

2年生で取得する科目のうち、□□□□科目、××××科目及び◇◇◇◇科目について再試験を受験していないことは、成績表等の客観的記録から明らかである。この点について、A教員は、対象者は受験を希望したがC教員が受けさせなかったと供述し、d教員もこれに沿う供述をしている。C教員は対象者の学習の順序を検討し、対象者と協議のうえで決定したと述べ、強制したことは認めていないため、C教員の関与により対象者が再試験を受験しなかったという限度で認定する。

#### (4)について

対象者が、竹刀をもって屋外を走っていたという事実について、走っている場面の目撃供述はなく、走り終わった直後についてe. e職員(以下、「e氏」という。)が供述するのみである。その供述は具体的ではあるが、記憶の曖昧さから、強制的に走らされていたという点までは認定しがたい。

また、C教員は、自分から対象者に対して気分転換に運動を勧めたこと、それによって同級生だったf. f氏(以下、「f氏」という。)とともに素振りをしていたことは認め、強制的に走らせていたことは否認している。

そこで、対象者が平成30年夏ころ、C教員の関与により、剣道の素振りやランニングなどの運動をしていたという限度で認定する。

#### (5)について

C教員の▲▲▲▲実習において、C教員が対象者に求められても指導を拒絶し、対象者が絶句していたという事実は、g. g元副学院長(以下、「g教員」という。)の供述から認定できる。この点、g教員はC教員を監督し、擁護すべき立場にあることに鑑みると、C教員に不利益な供述をしている点で、信用性は高い。

次に、厳しい指導をしたことについては、その具体的な言動の特定に至っていない。しかし、C教員の指導方法には波があり、同人の気分次第・機嫌次第で他の教員や学生に対する態度が変わっていたこと、同人に指導を受けるために学生らが非常に苦勞をしていたこと(「▲▲▲▲実習は誰もリーダーをやりたがらない」、「調整のための調整が必要」<sup>2</sup>などの具体的供述がある)、同人が学生を立たせたまま30分から1時間にもわたって指導を続けていたことについては、多数人の合致する供述がある。また、学生に対する言動について上司であるB教員及びg教員から注意を受けていたことは、B教員、g教員及びC教員自身の供述から明らかである。さらに、複数の教員から、C教員の指導方法について、上司である副学院長に苦情ないし抗議がなされていたことも、複数の供述が合致することから明らかである。したがって、C教員が、対象者を含む学生らに対し、必要かつ相当な範囲を超えて厳しい指導をしていたことは認められる。

---

<sup>2</sup> 学生は、実習時に行動計画表を作成するところ、その行動計画を調整するため担当教員の指導を仰ぐ必要がある。しかし、C教員については、学生がC教員の指導を仰ぐために、日程等の調整がさらに必要となるという趣旨である。



対象者がC教員について、「うわ、俺のグループだけC先生か。」と言ったこと、実習が始まってから「死にたいかもしれないみたいなことをポロポロ言っていた」こと、煙草の吸殻を食べようとまで考えたことも、複数人の供述から認められる。特に、同じ実習グループだった女子学生が、C教員の▲▲▲▲実習中に、指導を受けられないことを苦にして、「灯油飲んだら死ぬるかな」と言ったことが問題になったことは、C教員自身を含む多数名の合致する供述から容易に認定できるところであり、同じ立場にいた対象者が煙草の吸殻を食べて死ぬということに思い至ったとしても、何ら不自然ではない。

したがって、C教員が対象者の指導を適切に行わなかったり、対象者が死にたいと考えるほどに、必要かつ相当な範囲を超えた厳しい指導をしたりしたこと、それによって対象者が煙草の吸殻を食べて死ぬということに思い至るほど苦悩していたことについては、事実として認定できる。

#### (6) について

D教員が対象者に「デブ」というあだ名をつけていたかどうかについては、今回の調査において明確に記憶している者がいなかった。また、D教員自身も否定している。

したがって、この事実についてはこれを認められない。

#### (7) について

D教員が対象者に対し、「看護師になれると思ってんの」、「学生辞めちゃえば」などと叱責したことについては、これを認めるb氏の供述がある。また、本来D氏を擁護するような立場のg教員が、D教員の指導が原因で実習中に学生がパニックを起こして迎えに行ったことがあり、そのときのD教員の報告に疑問を持っていた旨供述していること、大声で指導することについてD教員に注意したことがあることを供述していることから、対象者に上記のような言動があったことを推認させる。したがって、D教員の上記の言葉自体は正確には確認できないものの、そのような趣旨の発言をしたことにより対象者を圧迫したことは、事実として認定できる。

また、D教員が対象者に対し、人格を変えるよう言ったかどうかについては、D教員はこれを否定する。しかし、D教員からの指導を受けて対象者が「人格を変えます」と言ったことについては、d教員、g教員の各供述に加え、D教員自身も認めている。したがって、少なくとも、対象者に「人格を変えなければいけない」と思わせる

ような指導をしたことについては、明らかである。

この指導によって対象者が泣いていたことは、複数の供述から認定できるし、人格を否定するようなことを言われてショックを受けることは、自然である。

したがって、(7)は事実として認定できる。

#### (8)について

対象者が▼▼▼▼実習の終盤で、D教員の指導を受けないまま実習先の担当者にプロセスレコードを提出した後、指導を求めた点については、h、h教員(以下、「h教員」という。)の直接の目撃証言のほか、D教員を擁護すべき立場のg教員からも同旨の供述がある。D教員自身は認めてはいないが、記憶がないというだけで否定せず、仮にプロセスレコードを出した後で指導してくださいと言われたとしたら、それでは指導できないと思う旨の供述をしている。

したがって、(8)は事実として認定できる。

そして、そのようなD教員の対応により、対象者が▼▼▼▼実習の単位を落としたと受け取ったかどうかについては、対象者の主観であるから明確な判断はできない。しかし、複数の教員の供述から、実習が終わった時点では、自分が合格したかどうかは学生にはわからないことは明らかである。また、対象者は、レポートが提出期限にたった1分遅れただけで単位を落とし、1年間留年した経験がある。さらに、D教員も、合格を前提とする話をしたとはいうものの、合格した旨をはっきり伝えたことはないと供述する。そのような背景事情がある中で、泣きながら指導を懇請しても冷たく断られたのであるから、対象者が単位を落としたと受け取ったとしても不思議はない。そこで、そのように受け取った「可能性が高い」という限度で認定する。

#### (9)について

死亡前日のE教員の指導については、何らかの書面をプリントアウトして提出しなかったために厳しく叱責されたという話がb氏から出ているが、b氏が直接見聞きしたものではない。E教員はこれを否定し、初日にプリントアウトしたものを持参する必要はなかったと供述している。

他方で、E教員は、対象者を含む実習グループの学生ら複数名に対して、実習初日に実習先の看護師長に挨拶をしなかったことを注意し、挨拶してくるよう促した旨明確に記憶しており、その供述態度に疑わしい点はない。

したがって、(9)については、E教員が対象者に対し、他の学生とともに、実習先

に挨拶するよう指導したという限度で認定する。

#### 第4. ハラスメント行為の背景となる事情

- 1 上記第3の事実の背景事情として、本学院の教員全体が、学生を育てるよりも振るい落すような教育方針ないし態度を取っていたことが挙げられる。
- 2 この点については、本学院に関する令和3年10月19日付第三者調査委員会の調査書においても認定されている。前回調査委員会座長の山内良輔弁護士は、「私立学校のような収益化を図る必要がないため、入学した学生に対し、途中退学することなく授業料を支払って通学を継続してもらうことにより、授業料収入を確保するという必要性に乏しく、各教員にもその意識がみられなかった。その結果、看護師に向いていないと思われる学生に対する態度が冷たくなり、学生の退学又は休学を慰留することもない土壌が醸成されることとなった」と分析している。

実際に、道立の他の高等看護学院や、それ以外の道内の看護師養成校と比べても、本学院は明らかに卒業率が低い。令和元年までの9年間についてみると、全道平均は 89.3%、旭川高等看護学院90.5%、紋別高等看護学院75.4%であるところ、本学院は70.6%である。

A教員は、■■■高等看護学院から本学院に異動してきた際、学生が教員である自分に胡麻を擦るような態度を取ることに違和感を覚えたこと、学生にその点を指摘すると「この学校では先生に好かれたいとやっっていけない」との回答があったことを述べているが、当時の雰囲気がよく伝わるエピソードである。

これに加えて、複数人の供述から教員間のハラスメントが横行していたことが認められるところ、教員が自らの身を守る必要から、学生を救うことができなかった状況が見受けられることも、学生へのハラスメントが容認される土壌ができてしまった要因と思われる。

したがって、この背景事情については抽象的ではあるものの、非常に重要な要素として、これがあったものと認定する。

## 第5. ハラスメント以外の自死と関連性の疑われる事実ないし事象

### 1 自死と関連性の疑われる事実

地位の優越性を背景に、必要かつ相当な範囲を超えた言動には当たらないが、対象者の自死に影響を与えた可能性のある事実ないし事象として検討したものは、次のとおりである。

- (1) 対象者自身の自己評価が低く、厭世的な人生観をもっていたこと
- (2) 対象者が同じ実習グループの友人らから、「いじられ」たり、からかわれたりしていたこと
- (3) 平成●年●月に同級生で友人だったc氏が卒業したこと
- (4) 令和●年●月●日に対象者の祖父が亡くなったこと
- (5) 令和●年●月●日付で同級生で友人だったf氏が退学したこと
- (6) 令和●年●月●日から■■■■■のため■■■■■していたC教員が、●年●月●日以降に本学院に戻ってくる予定であったこと。また、対象者がそのことを気にしていたこと。

### 2 上記事実ないし事象があったことを認定できるかどうか(事実の存否に関する検討)

#### (1)について

対象者の自己評価が低く、自信のない様子であったことや、自分自身のみならず世の中に対しても諦観を抱え厭世的であったことは、c氏、A教員、D教員、C教員ら複数の一致する供述から認定できる。

但し、c氏はそれが自死に直結するようなものではなかった旨供述しているところ、対象者の母やc氏本人が最も親しかった友人と述べているc氏の供述であるから、その信用性は高い。

#### (2)について

同級生からのいじり・からかい等については、そのような事実があったのではないかと疑う卒業生らの事件直後の衝撃からの言動は認められるものの、かかる事実を直接見聞きした者はいない。むしろ、e氏、b氏、d教員、c氏、B教員らの一致する供述から、同級生との関係において問題はなかったものと認定する。

(3)について

c氏本人の供述やその他の客観的資料から、問題なく認定できる。

(4)について

対象者の母の提出資料から、問題なく認定できる。

(5)について

f氏の成績証明書から、問題なく認定できる。

(6)について

C教員が令和●年●月●日から■年●月●日まで■■■■■のために■■■■■をしていたことは、教員ら複数名の供述及び令和●年●月●日付■■■■■から、問題なく認定できる。

そして、対象者がC教員の復帰を気にしていたことも、e氏の供述から認められる。

## 第6. 事実の評価と自死との関係について

### 1 上記第3で認定した事実がハラスメントに該当するか、また自死に影響したか

#### (1) について

##### ア. ハラスメント該当性

A教員の言動は、教員としての優越性を背景にしたものであるが、授業中に居眠りをしたのであれば注意する必要性は認められる。但し、クラス全体の責任であるかのように述べて、学生同士の対立を生じさせるような形で注意した点については、相当な範囲にあるとは言い難い。b氏・c氏の供述によれば、対象者はかなり深刻に受け止めたようである。

他方で、上記第2の2項に記載したハラスメントの例示に該当ないし類似するものではない。相当性の逸脱の範囲も小さいことを考えると、パワー・ハラスメントとまでは断定しがたい。

そこで本件は、パワー・ハラスメントとまではいえないが、相当な範囲を逸脱する不適切な指導と認定する。

##### イ. 自死への影響

これが対象者が1年生のときのことであることから、相当性を逸脱していたとしても、これが直接的に自死を誘引したとは考えられない。しかし、第4記載の背景

事情の1つとして、自死に影響した可能性はある。

## (2) について

### ア. ハラスメント該当性

B教員がレポートを受け取らなかったことは、教員としての優越性を背景にしたものである。B教員は本学院の事実上のトップであった副学院長の地位にあり、同人に対して指導する者がいない点でも、その優越性は明らかである。

社会的なルールを守らせるために時間厳守を指導することには、必要性は認められる。しかし、その指導のために、わずか1分の遅れに対して、1年間の留年という、経済的にも精神的にも、さらに時間的にも非常に大きなペナルティを与えることは、その結果が大きすぎる。この点、1年間の学費等は約50万円であること、学費等の他に一人暮らしの生活費がかかること(なお、男子には寮がない)、留年した場合は奨学金の対象外になること、社会に出ることが1年遅れることの逸失利益は数百万円に上ることなどに鑑みれば、その結果が、わずか1分の遅刻の代償として過大であることは明らかである。したがって、相当性の範囲を大きく逸脱するものといえる。

よって、これはパワー・ハラスメントに該当する。

### イ. 自死への影響

自死の2年近く前の出来事であることから、これが直接的に自死を誘引したとは考えにくい。しかし、1年間の留年という極めて大きな損失をもたらす事実であったことから、自死に至る過程で大きな要因となった可能性がある。

## (3) について

### ア. ハラスメント該当性

C教員の関与により再試験が受けられなかったことについては、優越性を背景に強制したとまでは認められないため、これがパワー・ハラスメントに該当するとまではいえない。

### イ. 自死への影響

教員の強制的関与が認定できないため、これが自死の要因になったとまでは認めがたい。しかし、第4記載の背景事情の1つとして、自死に影響した可能性はある。

#### (4) について

##### ア. ハラスメント該当性

C教員の関与により運動をしたことは、優越性を背景に強制したとまでは認められないため、これがパワー・ハラスメントに該当するとまではいえない。

##### イ. 自死への影響

影響を認めるに足る証拠はない。

#### (5) について

##### ア. ハラスメント該当性

C教員の▲▲▲▲実習での指導については、教員としての優越性を背景にしたものである。必要性については、実習中であるから指導の必要性は認められる。しかし、対象者に対する具体的な言動は特定できていないものの、学生が二人も死を考えるほどの厳しい指導と受け止めたことから、暴言や執拗な非難、無視と評価できる言動があったものと推認され、それは相当性の範囲を大きく逸脱するものであったと評価できる。

また、学生からの求めがあっても指導をしない、後回しにするなどの対応がしばしばあったことが認められ、これが学生にとっては単位を落とすなどの大きな不利益につながるものであったことが認められ、相当とは言えない。

したがって、これは明らかにパワー・ハラスメントに該当する。

##### イ. 自死への影響

対象者において自死をほのめかすほど精神的に追い詰められていたことが認められ、自死に大きな影響を与えていたものと認められる。

#### (6) について

##### ア. ハラスメント該当性

デブというあだ名については、事実自体が認定できない。

##### イ. 自死への影響

事実がないため影響も認定できない。

#### (7) について

##### ア. ハラスメント該当性

D教員の▼▼▼▼実習における叱責については、教員としての優越性を背景にしたものである。実習中であるから指導の必要性は認められるものの、「人格を変

えなくてはいけない」と思わせるような指導の仕方については、暴言や侮辱(人格を否定するような罵詈雑言)に該当する可能性が高く、相当性の範囲を大きく逸脱するものであったと評価できる。

したがって、これはパワー・ハラスメントに該当する。

#### イ. 自死への影響

上記のとおり相当性を大きく逸脱するパワー・ハラスメントであり、人格を否定されるような言動であるから、自死に影響を与えたものと認められる。

### (8) について

#### ア. ハラスメント該当性

D教員のプロセスレコードの指導拒絶については、教員としての優越性を背景にしたものである。本来は担当教員の指導を受けたうえで、実習先に提出すべきであったことを考えると、実際にプロセスレコードがないから指導できないと回答すること自体は、やむを得ないと考えられる。しかし、泣きながら指導を懇願する学生に対し、どう対応すべきかを示したり、フォローしたりすることなく、連日ただ冷たく対応したことについては、相当性の範囲を逸脱するものと評価できる。

そして、対象者はこれによって単位を落としたと絶望し、非常に落胆した可能性が高い。

したがって、これはパワー・ハラスメントに該当する。

#### イ. 自死への影響

上記のようなパワー・ハラスメントが、自死に影響を与えた可能性は大きい。

### (9) について

#### ア. ハラスメント該当性

E教員の前日の指導について、事実認定した挨拶の点については、指導の必要性が認められる。また、単に非難するだけではなく、これから挨拶に行くようにと適切な指示をしていることに鑑みれば、相当性も認められる。したがって、パワー・ハラスメントには該当しない。

#### イ. 自死への影響

上記指導よりも前に、対象者がロープを手にして自死に至る可能性を示していたことは、e氏の供述から認められる。また、h教員及びE教員の供述によれば死亡当日にはロッカーが片付いており、9月17日以前から自死を準備していた可能



性も示唆される。そうすると、時系列で考えたときに、E教員の前日の指導が自死を選択させたとは考えにくい。

また、事実認定した指導の範囲であれば、これが自死の契機となるほどの負荷を与えたとも評価しにくい。

したがって、自死への影響があったものとは認められない。

## 2 第4で認定した背景事情と自死との関連性

本学院の教育方針や教員らの態度については、これが対象者を自死に追い込んだ大きな要因になったものと考えられる。

## 3 第5のハラスメント以外の事実等のうち認定できた事実等について、自死との関連性があるかどうか

### (1)について

対象者自身の性格や人生観が、最終的に自死を選択したことに影響した可能性は否定できない。但し、自死の主たる要因ではなく、外部的な要因を助長したものにすぎない。

### (2)について

学生からのいじりやからかいについては、そもそも事実が認められない。

### (3)について

c氏の卒業が、対象者の孤立感を深めたと考えられ、自死に影響した可能性はあるが、自死の主たる要因ではなく、外部的な要因を助長したものにすぎない。

### (4)について

父親代わりだった祖父の死亡が、対象者にとっては大きな精神的な支えを失ったことは推察でき、自死に影響した可能性はあるが、自死の主たる要因ではなく、外部的な要因を助長したものにすぎない。

### (5)について

f氏の退学が、対象者の孤立感を深めたと考えられ、自死に影響した可能性はあるが、自死の主たる要因ではなく、外部的な要因を助長したものにすぎない。

### (6)について

C教員が本学院に復帰することについては、対象者が復帰時期を気にしていたこ



- (1) パワー・ハラスメントの行為者であるB教員、C教員、D教員には、対象者を精神的に追い詰めることになった原因と責任の一端があることは明らかである。これらの積み重ねにより、自死に至らしめたことについて、帰責性も認められる。
- (2) もっとも、教員個々人の資質や行動によるものというよりも、本学院全体として、学生を尊重し、育てようという意図が感じられなかった点に、大きな問題点がある。その管理監督責任を負っていたはずの歴代の学院長、ひいては、北海道が職責を果たしてこなかったことにも、問題点が指摘できる。  
この点は、前回の第三者調査委員会でも指摘されたとおりである。

## 2 今後の再発防止について

前回の第三者調査委員会の調査報告の後、本学院では人事を刷新し、根本的な指導体制の変化によって学生の学びやすい環境が整ったことが報道されている。今後も、この体制を維持して、学生の自死などという重大な被害を二度と生じさせないよう、引き続き改善の努力を続けるべきである。

## 第8. 本調査を終えるにあたって

### 1 須田 布美子 座長(須田布美子法律事務所 弁護士/札幌弁護士会所属)

本調査を開始するに当たり、被害者と考えられる対象者自身から聴き取りができないことや、すでに3年の歳月が経過していることから、調査は難航するのではないかと思われた。確かに、最も対象者を追い詰めたのではないかと疑われるC教員によるハラスメントの具体的な言動は特定できず、▼▼▼▼実習終了時にD教員がどのように対応したのかも明確にはならず、さらにはその際の対象者の受け取り方も推認の域を超えなかった。

しかし、ハラスメントを認定したB教員、C教員、D教員の3名については、現時点での同人らの供述においても、当時の指導態度を真に反省し、自死に至らしめた責任を重く受け止めているとは見受けられなかった。上記3名の供述からは、本学院の当時のハラスメント体質が垣間見える場面も少なくなかった。

B教員は、レポートの受領拒絶について、受領しなかった理由は1分程度遅れたことだけであり、その他の要素を考慮して留年やむなしと判断したわけではないと供

述している。同人は、この点について、ルールに沿って判断したと言うのみであり、もっと学生の立場を慮るべきであったとか、留年という結果の重大性に思いを致すべきであったなどの、後悔や反省の弁はなかった。

C教員は、▲▲▲▲実習において、対象者以外の学生が「灯油を飲んだら死ぬかな」と言ったり、対象者が煙草の吸殻を食べて死ぬという考えを持ったりしていたときであるのに、自分の指導の問題点を率直に反省するような供述はなかった。むしろ、対象者は前向きに頑張っていた、成長していたなどと述べて、対象者側の受け取り方とはまったく異質な感想を述べていた。

D教員は、▼▼▼▼実習の終わりに、対象者が泣きながら連日指導を求めにきたという点について、記憶にないと供述した。しかし、受け持ちの学生が自死に至ったという衝撃的な事件の数日前に、自分が指導できないと拒絶した経験を、しかも上司であるg教員でさえ憶えていたというのに、本当に忘れられるものなのか、甚だ疑問である。また、もし本当に記憶にないのだとしたら、そのような重大な結果に至る原因を自分が作ったのかもしれないという振り返りさえしなかったのであろうから、むしろその方が問題である。

このような3名の態度からは、真摯に学生と向き合い育てようという態度、学生の教育について責任を持つという姿勢が、まったく感じられなかった。

もっとも、問題は上記3名だけの話ではなく、上記3名がそのような姿勢で学生と接することを許してきた、本学院全体の方針や姿勢にあるように思う。その意味では、学院長をはじめ本学院に関わってきた教員ら全体の問題である。

これには、学費収入を優先的課題とする必要のないため、退学者を出すことに問題を感じにくかったという公立校としての特殊性もあるように思う。また、臨床現場に配置しにくい人材に退職してもらうことができず、直接患者を受け持たない学校という職場に転勤させてきたという公務員としての特殊性もあるように思われる。すなわち、構造的な問題が大きいように思われる。

したがって、前回の調査以降、人事を刷新し、せつかく学生の学びやすい環境を作りつつある本学院について、今後も厳しい目で監督を続けなければ、以前と同様のハラスメント体質を再び生じさせてしまうリスクが高いように思う。

北海道は、今後もそのような視点で、教員人事に対する配慮と指導監督とを続けていただくべきものと考えます。

末尾になるが、亡くなられた学生のご冥福をお祈りし、二度と同様の被害が生じないことを心より願う。

## 2 野谷 聡子 委員(札幌総合法律事務所 弁護士/札幌弁護士会所属)

本調査は、学生の自死という重大な事態の発生を受け、当該事態発生後の時期を対象に調査が行われた『道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会』の令和3年(2021年)10月19日付調査書に追加して、実施が決定されたものである。

調査委員会の性質上、調査の手段は任意の聴き取り調査、および、客観的資料の収集に限られており、しかも、調査時点で学生がすでに故人となり、遺書もなかったため、ハラスメントの有無および影響の認定に関し、学生自身の供述という直接証拠を得ることが不可能であった。

本調査結果は、あくまでもこのような限りある資料から推認できる限りでハラスメントの事実と因果関係を認定したものにとどまることをご承知おきいただきたい。また、このような制限ゆえに、ハラスメント行為としての具体性が十分でない事実も少なくなかったが、本調査はハラスメント行為者および管理者の民事上の責任追及を直接の目的とするものではないから、時期や態様が厳密に明らかでない事実についても、周辺事情等から一定程度の具体性をもって存在が推認でき、自死との関連性を評価するうえで重要なものについては、事実として認定した。その意味で、本調査結果は、直ちに行為者および管理者の民事上の責任を裏付けるものでないことを付言したい。

最後に、亡くなられた学生のご冥福をお祈りするとともに、勇気をもって本調査にご協力いただいたご遺族、関係者の皆様に感謝申し上げます。

## 3 山谷 敬三郎 委員(北翔大学・北翔大学短期大学部教授・学長/一般社団法人学校心理士認定運営機構理事・日本学校心理士会会長)

本調査を進めるにあたり、このような不幸な事案が発生したことに対して、高等教育機関に勤める同じ教員として、また、学校における心理・教育的援助サービスを提供する有資格者を認定する団体の代表として、非常に残念な思いで対応させていただいた。特に、地元を離れ、熱心に通学し勉学に勤しんでいると思っていた我が子を失った保護者に対しては、同じ年ごろの大学生の指導に当たっている一

教師として、また一人の親としていたたまれない思いを感じて調査にあたった。

さて、本事案の発生は、関係性の中で起こったものとして受け止めることが求められる。つまり、児童・生徒・学生と年齢や発達段階は上がるとしても、学校という場での子供たちが抱える課題は、個人内にその原因を求めるのではなく、良くも悪くも関係性の中でとらえる必要があるということである。

多くの子供たちは、家族や友人、そして教師の心理・社会的サポートを基盤に、自己を確立するきっかけとして様々な課題を解決しながら成長していく。しかしながら、そうした課題に対して、心理・社会的サポーターの存在を感じられず、自分一人では乗り越えられない課題として感じたとき、子供たちはその壁を前にして立ち尽くすしかなくなるのである。

本事案の聴き取りが終わり、その原因や背景を考えたとき、時代背景や社会情勢などの違いはあるが、脳裏に浮かんだ言葉がある。その言葉は、次の詩の一節である。「教えるとは 希望を語ること / 学ぶとは 誠実を胸にきざむこと」というフランスの詩人ルイ・アラゴンの「ストラスブール大学の詩」の一節である。この言葉は、70行もの長い詩の中のわずか2行の言葉であるが、多くの教育関係者の間で「望むべき教育の姿」を表す言葉として重く受け止められている。教師には、「子供たちが最後まであきらめずに真理を探究できるように支援する厳格な愛」と「子供たちの持っている個性や適性をありのまま受け止め、自己実現へと勇気づける優しい人類愛」の両者の愛により、未来に向かって希望をもって逞しく成長することができるように子供たちを導いていくことが求められている。

#### <ストラスブール大学の歌>

1943年11月、中仏オーヴェルニュ地方のクレルモン・フェランにおいて、ストラスブール大学の教授、学生が銃殺され、数百名が逮捕された。

大学は戦禍と弾圧を避けて、ドイツとの国境にあったストラスブールから、このクレルモンの地に疎開していたのである。

第 2 次世界大戦のさなか、ナチス・ドイツの迫害受け、レジスタントとして活動していたレイ・アラゴンがその惨劇を見て謳ったのがこの「ストラスブール大学の歌」です。多くの人が知っていると思いますが、アウシュビッツ捕虜収容所など、ドイツ国内には、17 カ所の捕虜収容所があり、600 万人以上のユダヤ人が犠牲になったホロコーストが行われた当時の歌です。

調査を進めるにつれ、本学院の教師間に共有されていた指導方針は、学生たちにとって課題に対して正面から立ち向かうことを支援してくれているという教師の支えというよりも、意欲をそがれ選別されるという思いを強くする思いとして受け止められていたと考えられる。そのことは、「命を預かる医療現場で働く一人前の看護師」として教員が学生を育てようとしていたにも関わらず、3年次への進級時に対象者自身が同級生に漏らした言葉、「もう俺の人生は、高校で終わってるからさ。」と言わせるほど精神的に追い込んでいたことは、本学院の教職員全体の責任である。

今日、医療や教育の現場では、「コ・メディカル・スタッフ」や「チーム医療」、または、「チームとしての学校」などの言葉で代表される関係者相互による協力関係が重要視されている。「個業型組織」に陥りがちな学校では、教師間のコミュニケーション不足は、学校としての一体感のある指導体制の確立や共通理解に基づいた教師の指導方針の一貫性を阻害する要因となる。また、教室という密室で起こりがちな問題への対応や教師個々の指導の在り方などについては、日頃から管理職による監督や指導・助言が必要となる。しかしながら、本学院の教師間のコミュニケーションの確立や指導方針の共有の機会は図られておらず、管理職のリーダーシップも十分機能しているとは言い難い状況であった。

今後は、管理職の兼職は避け、他の道立高等看護学院との人的交流を図るなど、慣習的な指導方針の矛盾などを指摘し合えるような開かれた学校風土の醸成が必要であると考えます。

末尾になりますが、ご遺族に哀悼の意を表するとともに、亡くなられた学生には、心からのご冥福をお祈り申し上げます。

別表

年月日	内容
令和4年5月17日	○ ご遺族(代理人弁護士)から道に対し、ハラスメントの有無の調査等を要望する旨の文書を受理
6月30日	○ 道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会設置(開催要領の制定) ○ 道から北海道弁護士会連合会及び日本学校心理士会宛に第三者委員の推薦依頼
8月22日	○ 委員の委嘱
9月1日～	○ 各委員と道との事前打合せ、日程調整等
10月11日(午前)	○ 第1回第三者調査委員会の開催 ・ 座長の選任、事案の概要、調査方法等について
10月11日(午後)	○ 第三者委員会によるご遺族への現地聴き取り調査
11月15日	○ 第2回第三者調査委員会の開催 ・ 聴き取り対象者(参考人:元学生等)の特定について
11月29日～	○ 参考人(元学生等)への現地聴き取り調査 ○ 現地聴き取り調査内容の精査
令和5年1月11日	○ 第3回第三者調査委員会の開催 ・ 参考人(元学生等)への聴き取り調査結果について ・ 聴き取り対象者(教員、元教員等)の特定について ・ 今後のスケジュールについて
1月20日～	○ 教員等への現地聴き取り調査 ○ 現地聴き取り調査内容の精査、調査結果のとりまとめ、調査書原案の作成作業
3月24日	○ 第4回第三者調査委員会の開催 ・ 調査結果のとりまとめについて ・ 調査書(原案)について
3月25日～	○ 調査書(原案)の修正作業等
3月31日	○ 道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会調査書を道に提出



## 道立江差高等看護学院を巡る諸問題への対応に関する第三者調査委員会開催要領

### 第1 目的

令和4年5月16日付けで、令和元年に自死した道立江差高等看護学院(以下「江差高看」という。)の学生のご遺族から、代理人弁護士を通じて道に対し、第三者委員会によるハラスメントの有無の調査を要望する旨の文書を受理したことを踏まえ、本件事案の重大性に鑑み、客観性を確保する観点から、第三者による調査等を実施するため、第三者調査委員会(以下「委員会」という。)を開催する。

### 第2 内容

委員会の活動内容は次のとおりとする。

- (1)本件事案に関するハラスメントの情報収集
- (2)現地調査
- (3)現地調査結果の取りまとめ
- (4)その他調査に必要な事項

### 第3 構成

- (1)委員会は、目的の達成のために必要な見識を持つ、人権問題等に精通した弁護士2名、心理学や人権問題等に精通した大学教授1名の計3名で構成する。
- (2)委員は、公正・中立の立場で客観的に調査等を行うことができる学識経験等を有する者のうちから、関係団体の推薦及び承認を得た者を北海道保健福祉部長が委嘱する。

### 第4 運営

- (1)委員会に座長を置き、委員の互選によりこれを定める。
- (2)座長は、不在の場合などの都度、これを代行する者を指名することができる。
- (3)委員会は、必要に応じて座長が招集し、主催する。
- (4)座長が特に必要があると認めるときは、構成員以外の有識者等に委員会への出席を求め、その意見等を聴くことができる。

### 第5 その他

委員会の事務は、保健福祉部地域医療推進局医務薬務課に置くが、客観性の確保のため、事務的な作業のみとする。

附則 この要領は、令和4年6月30日から施行する。