

名古屋市立中学生の転落死に係わる検証委員会報告を受けて 今、教育現場では何をなすべきか、何ができるか

折出 健二（愛知教育大学名誉教授）

はじめに

2014年4月19日、あいち民研の主催で「中学生転落死に係わる検証委員会報告書を検討する公開集会」が開かれ、私が「基調報告」を行いました。これをベースにして会場の特に教育現場の方々のご発言を活かし、現場で「たたき台」として使っていただくためにまとめなおしたものが、以下の提案です。

この提案にお目通しいただき、やれるところから改善・改革に取り組んでいただくことが今大事で、その切り口となれば幸甚です。

1 「いじめ」の認定をどうするか、生徒にどう対応するか

(1) 昨年9月28日を以て施行された「いじめ防止対策推進法」にもとづいて、名古屋市及び各学校で「いじめ防止対策の方針」を立てることが法的に義務づけられている。その場合、いじめのとりえ方については、①文部科学省の修正後の「いじめ」定義（2006年度）、②いじめ防止対策推進法という「いじめ」定義（同法第2条。ただし、これは文科省定義を援用している。）が引用される。

これはこれで合法的な組織の整備としてはやむを得ないが、もともとその「定義」は全国統計を取るための操作的な定義として、それまで以上に被害者に寄り添うように再定義がなされたものである。よって、それを無視しなくまでもあくまで参考にして、大津事件の教訓と今回

の中学生自死の事件から、いじめの認定に関して何を学び取るかを優先した方がいい。

その際、① 上記の法律案に係わる国会審議において、同法第2条に言う「いじめ」の定義について衆参両院の委員会以下のような附帯決議が満場一致で採択されていることに留意していただきたい。

「いじめには多様な様態があることに鑑み、本法の対象となるいじめに該当するか否かを判断するに当たり、『心身の苦痛を感じているもの』との要件が限定して解釈されることのないように努めること」（参議院文教科学委員会議事録より）

ポイントは、(あ) いじめには多様な様態がある、(い) 本人が「心身の苦痛」を訴えているか否かを唯一の判断基準としないこと。

(2) 教育現場ではどうするか

以上のことを実践するには、現場では、医療現場で医師もしくは患者がおこなう「第三者（医師）オピニオン」の発想を取り入れ、自分が担任している教室で直面した事象について、かならず同学年か別の学年でもいいから複数の同僚の意見（オピニオン）を聴くこととする。

検証委報告でも、当該男子生徒が嫌な言葉を受けているとき「大丈夫か」と聴いて「大丈夫です」と言ったので、担任はその後注意しながらも踏みこまなかったという。同じことはいくらかでもある、との現場の声も集会で出された。まずその現状の風穴を開けないと、事態は変わりにくい。そこで、上記の例で言えば「〇〇と

言われ続けて本人は大丈夫と言っているが、これをどう思う？」と第三オピニオンに持ち出すのである。

もちろん、その場合にも、同僚たちのいじめ認識が浅かったり、あまり真剣に聴かなかつたりすると「それでいいんじゃない」となる可能性はある。その歯止めは、繰り返し、いじめの認識を耕していくしかない。逆に、「それはいじめになっていない？」という意見が出されれば、それを契機に、いじめ対策会議の開催を主事もしくは主任にアピールできる体制をつくる。

また、最小限の認識強化としてたとえば森田洋司『いじめとは何か』中公新書を、校内で複数そろえて、回し読むなど学習は必要である。

他方、このように第三の意見を聴くことを学年でも、教職員会議でも確認をする。そして、最終的な判断は、ちょうど各学校で発足するいじめ対策会議の場で、校長も出席をして担任からの状況を聴き、判断する。そこでも判断が難しいときには、助言者で係わるスクール・カウンセラーもしくは弁護士の意見を聴く。

こうして、① いじめの疑いがある場合の対処として、担任一人に問題を預けないで学校全体の対応として行う、② 上記の第三者オピニオンによる同僚間の対話を校長は奨励し、そうしたゆとり（時間）が取れるように業務の見直しも行う。

(3) すでに各学校が用意している「いじめ対応マニュアル」（名古屋市作成？）についても、「読んでおいてください」ではなく、必ず一度は、教職員の全体会議の場で（事前に読んでおいて）確認や意見交換をする。

マニュアルは、一般的な事態に対するスキルのことをまとめているが、前述の「附帯決議」にあるように「いじめの多様さ」をキャッチできるためには、「ここにこう書いているのは、こういうことだと理解して良いか」と確認していくのは実際の場面で役立つ。

また、どういうときに、何を、第三者オピニオンとして持ち出すかも合意がいるであろう。

(4) いま、小学校高学年から中学生の生徒たちが「死ね」「きもい」などとぶつけ合っている、その責めの言動自体について、生徒たちはどう思うかについて話し合うか感想を書かせ、そこに含まれる生徒たちの実感を知る。

その上で、「たいしたことではない」という気分が生徒の一定数をしめるのが最近の傾向なので、その実態をどう見るか、どう教師は応答していくかについて教師間の意見交換も行う。

その上で、定例の学年集会あるいは全校集会の場で、学校長或いは校務主任が、しっかりとした言葉で、

①たとえ何かにいらついで相手に言ったとしても、それは相手の居場所をうばう言い方で、いじめになります、

②実際に、繰り返しその言葉を言われ続け、表向きには平静を装っていたが、耐えきれなくなって自殺した事例が、名古屋で起きています、

③自殺した生徒が弱いのではなく、「死ね」は相手を責める言葉であり、あそびやからかいを超えたナイフのような力をもっています、とはっきりと子どもたちに伝えなくてはならない。

④そういう言葉を言われて嫌な思いをしたときには、自分を守るためにも、「なんでもない」「大丈夫だ」と我慢をしないで、はっきりと訴えてほしい。先生たちは、そういうヘルプを出す人を「弱い人間」とは全く思わない。そうではなくて、それは自分を守る強さのある行為だと見えています、

と被害者の救済の視点も伝える必要がある。

2 いじめ被害の実態が見つかったとき

(1) 本人が安心できる場所と人間関係によって、これまでどのようなことがあったかを聴き

取る。あくまで、本人が被った行為の事実、それは誰からかを丁寧に聴き取る。ここはカウンセラーにゆだねることもあり得る。

(2) 校内の生徒指導トラブルを知られたくないと考え一挙に解決しようとあせると、本人への尋問調になるのでそれはしないこと。実際につらい思いをしている当事者ほど、口は重たいと知るべし。

(3) 解決を焦って、「なんでお前はそういうことをされるのか(言われるのか)、どう思う?」も、言うてはいけない。苦痛に追い打ちを掛ける。これ自体は、教師の責め行為になってますます相手を追い込む。

(4) 被害の兆候について

アメリカの精神科医、ジョイナーらによると、自殺に至る3つの危険因子があるという(松本俊彦『自傷・自殺する子どもたち』合同出版、2014年3月)。

- ①「身につけられた自殺潜在能力」：これは自傷行為を繰り返すうちに「身体の痛みに対する慣れ」として形成される。
- ②「所属館の減弱」：人とのつながりが無い、居場所がないこと。
- ③「負担感の知覚」：自分が生きていることが周囲の迷惑になっている。自分がいないほうが周囲は幸せになれる、と思いつく。

ジョイナーらは、これらの総和が一定の水準(閾値)を超えたときに自殺を決意するという。たとえば最近次第に口数が少なくなり部活の場面でも暗い感じだったと、周りの生徒たちが言っているような場合には、当事者には何らかの苦痛の蓄積があったと推察できる。こうしたケースは早めにカウンセリングのプロに任せるので良いが、そのような兆候への目線も教員としては知っておく必要がある。

急な抜毛行為やリストカットなどの自傷行為らしい兆候が見られたときには「様子を見る」

ではなく、すぐに養護教諭を介してカウンセラーあるいは小児精神科医につないでいく必要がある。

3 学級づくり・HRづくりについての方針

検証委報告の「生徒の参加」論を前向きに受け止めていくことを確認し、今一度、各学年での学級づくり・HRづくりについて、生徒たちが目標を持って、各自の出番が多様であり、学級や学年から認められているという所属意識が持てるような活動になっているかを検討しよう。

いまの市場原理型の競争環境は、子どもで大人でも、互いの関係の薄さと、居場所感覚の危うさ・不安定さでは共通しており(要するに、自分には大した値打ちはないのかと思わせられる場面が多くなるということ)、居場所のもてる学級づくり・HRづくりで基本的に一致してやっていけるはずである。また、そうありたい。その方法は担任によって個性的で多様であって良い。

4 学校長の役割

検証委報告は、校長のリーダーシップとトップマネジメントを強調しているが、いったい今どういうリーダーシップが求められるかは述べていない。

それどころか、「機械式時計」で、学校という組織の中で「部分の自覚」を持って、と説く場面もある(「提言」)が、それに与する必要は無い。

いま校長が発揮すべきは、

- ①子どもたちの安心・安全、そして健全な関係性づくりのために教職員が対話と協議と工夫をすることを支援するように、励まし、評価していく(価値づけていく)こと、
- ②クラス担任の使命は重い、そこに丸投げし

ないで、特に若手の教師には折を見て声を掛けて、何でも相談にのれる関係を作ること、
③いじめ対策会議が招集されるときには、必ず同席して、何が校内で今起きているかを把握すること（業務もその方を優先すること）、
③いじめの被害の実態がつかめ、専門家による支援があるときには早急にそういう郊外のパーソンにつなぐこと、
④各学級やHRの工夫の様子をつかんで、個々の教員に声を掛け、労をねぎらうこと、その際、まず肯定面を述べ、サポートすること、
⑤こうして個々の教職員の意欲・努力・工夫があつて本校は支えられ健全に動いているといつても心得ること
である。

5 教職員会議の組み替え

四役で決めたことを事務連絡・伝達している教職員会議の実態を見直す。

（あ）年間行事の具体的内容や各学年の分掌事項などは伝達の間であつてよいとするが、

（い）子ども問題（いじめに限らず、トラブル、暴力、あるいは不登校のこと、さらには被虐待の事案が疑われることなど）は、学年会での意思疎通をおこなったうえで、プライバシーに配慮して、今何が起きてどういう負の事実があるかを報告し、情報の共有化、関心の高まり、そして自由な意見交換を保証するように会議を切り替える。

（う）学年側も自分たちですべて解決しようとしなくて、何で困っているか、どういう点を他学年に応援してほしいか、あるいは助言してほしいかを明示して、構成員である教師の言葉で（行政文書の建前的な言い回しをなぞるのではなく）、語り合えるようにする。

（え）いま市場原理型の競争環境に学校が全面的に巻き込まれているときに、一番大事なのは、現場の当事者である個々の教師が、自分の言葉で自分の仕事を語ること。

現状では、その原点をメディア、あるいは一部の保護者、あるいは指導主事らに奪われている。教師が自分の言葉を取り戻さないと現場は変わらない。

（とりあえず、以上です）

おわりに

今大事なのは子ども応援もそうだが、学校応援・教師応援である。

あいち民研の運営委員会の合意が得られたならば、折出は、さしあたり名古屋市内に限って、あくまであいち民研に具体的な要請があつた場合に、あいち民研の派遣のかたちで、学校の校内研修に出向き話をする用意がある。ただし、いわゆる謝礼は無しで、交通費のみで可とする。時間は、一回1時間程度（40分助言、20分質疑）とする。退職してフリーになったので、多少は愛知の教育改善に役立つために。