

実習が伴う医療・福祉系養成施設 からの法律相談事例集

弁護士による対応案

- ◆ 学校運営に関するクレーム想定事例と対応案（18事例）
- ◆ 学生への懲戒手続きについて
- ◆ 単位認定と評価をめぐる学生との紛争対応について
- ◆ トラブル発生時の当会の取り組みと「学校教育活動賠償責任保険」のご案内



はじめに

2020年から新型コロナウイルス感染症が広がり、人々の生活に影響を与え続けています。そうした困難な状況において、医療・福祉系養成施設で教育活動に尽力なさる皆様に、深い敬意と感謝を申し上げます。

最近の医療・福祉系養成施設の教育環境は、少子化の影響を踏まえ社会人枠での入学が増えるなど、さまざまな面で変化が生じています。過去の経験則では対処が難しいクレームがあった場合に、どのように法律を活用して対処することが望ましいか。お問い合わせの多かった事例をベースにして当会の顧問である蒔田覚弁護士に対応方法を検討していただき、この事例集を作成いたしました。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対処するため、医療・福祉系養成施設でも、実習の見直しや授業のオンライン化等の取り組みが行われています。このような状況の中で、教育の形も変わり、新たな制度上の問題も起きています。

このような中で、2022年度は「学生からの主張をもとにした、教職員による学生に対するパワーハラスメント」が、SNS等を通じ注目を集めた年でもありました。当会に対しても、同様なお相談が最近になり増加しています。このため2023年度版の本冊子では、パワーハラスメントに関するトラブル事例を3例追加しました。ここでは、当会の顧問弁護士が事例をあげながら対処方を、具体的に紹介しています。

本冊子が、実習が伴う医療・福祉系養成施設での教職員の皆様の活動のご参考になりましたら幸いです。

なお、本冊子における事例はあくまでも目安にすぎず、実際に発生したトラブルについては弁護士や当会の担当者にご相談いただくことや、「学校教育活動賠償責任保険」の活用をお勧めいたします。この保険については、巻末に概要をご案内しています。

一般社団法人日本看護学校協議会共済会
「学校教育活動賠償責任保険」担当
事務局長 鶴見美智恵

目次

はじめに 一般社団法人日本看護学校協議会共済会事務局…………… 1

第1章 学校運営に関するクレーム想定事例と対応案

弁護士 蒔田 寛…………… 4

1. 感染症についての相談…………… 4

- 事例 1 新型コロナウイルス感染症に関する相談
- 事例 2 ワクチン接種を希望しない教員への対応
- 事例 3 インフルエンザによる出席停止と履修

2. 学生の健康についての相談…………… 9

- 事例 4 うつ病の学生と実習
- 事例 5 妊娠をした学生と実習

3. 学生の成績評価に関するトラブルの相談…………… 13

- 事例 6 実習評価をめぐる学生の家族からの抗議への対応
- 事例 7 実習評価に関する学生の不満への対応
- 事例 8 遠隔授業における試験で他人のレポートを写した学生への処分

4. パワーハラスメント等についての相談…………… 18

- 事例 9 パワーハラスメントを根拠にして救済要求を受けた事例
- 事例10 パワーハラスメントの存在について父母と学校の間で認識が相違する事例
- 事例11 学生がパワーハラスメントを受けて紛争解決センター（あっせん・仲裁機関）に申立てをした事例

5. 学校の指導方法についての相談…………… 25

- 事例12 教員の指導への抗議
- 事例13 問題行動を続ける学生への処分
- 事例14 いじめへの対応

6. 実習での情報管理をめぐる相談	29
事例15 実習での患者情報の管理方法	
事例16 学生による患者個人情報の漏えい	
事例17 学生によるSNSを用いた個人情報の漏えい	
7. 学生の身元保証についての相談	33
事例18 入学時点の学生の身元保証人をどうしたらよいか	

第2章 学生への懲戒手続について	弁護士 蒔田 覚.....	35
-------------------------	---------------	----

第3章 単位認定と評価をめぐる学生との紛争対応について	弁護士 蒔田 覚.....	38
------------------------------------	---------------	----

第4章 トラブル発生時の当会の取り組みと 「学校教育活動賠償責任保険」のご案内	一般社団法人日本看護学校協議会共済会.....	42
--	-------------------------	----

【共済会より】 当会の顧問弁護士の回答中での表現は、日々変化する新型コロナウイルス感染症の感染に対する相談や関連法規の改正によって、現状と異なる表現になる場合があることをご了承ください。

第1章 学校運営に関するクレーム想定事例と対応案

弁護士 蒔田 覚

1. 感染症についての相談

事例 1 新型コロナウイルス感染症に関する相談

- 問1 学生本人または保護者から、新型コロナウイルスへの感染が心配であるという理由で病院等での臨地実習を拒否された場合に、学校はどのように対応すべきか。
- 問2 実習中に学生が新型コロナウイルス感染症に感染した場合に学校はどのような責任を問われるか。
- 問3 実習前に、感染症と学校の責任等について文書を出すべきか。
- 問4 実習に際して、ワクチン接種を強制することができるか。

弁護士による提言

新型コロナウイルスは、クラスターが発生しやすく、一部に重症化する症例を認めることから、学校として難しい対応が求められます。この点、文部科学省高等教育局等からの令和2（2020）年2月28日付「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について」と題する事務連絡（令和2年6月1日・令和3年5月14日改訂）では、看護学校等の運営に係る取扱いについて、以下のように通知しています（要旨）。

- ①実習中止、休講等の影響を受けた学生等と影響を受けていない学生等の間に、修学の差が生じることがないように配慮するとともに学生等に対して十分な説明を行う。
- ②できる限り速やかに十分な教育体制を整備することが望ましいが、当面の間は、非常勤教員の確保や教室の転用・兼用等により、必要最低限の教育体制を整えることとして差し支えない。
- ③新型コロナウイルス感染症の影響による実習施設の受け入れの中止等により、実習施設の変更が必要となることが想定される。実習施設を変更する際には、承認申請に係る時期について弾力的

に取り扱ってもよく、年度をまたいで実習を行う、臨地実習が行えない場合は学内実習で技能を修得する等して、差し支えない。

- ④ワクチン接種やPCR検査等について、実習施設側に対し、学校養成所等としての感染防護の取組状況や、学校養成所等側が行っている学内外での感染対策や実習前後での学生等への感染管理教育の内容等を説明し、検査等が実習の受入れの必須要件にならないよう、受入れ機関との対話を積極的に行うよう努める。

更に、令和3年（2021年）6月10日付「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の養成所等の実習施設への周知事項等について（周知）」、令和4年（2022年）4月14日付「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所、養成施設の対応及び実習施設への周知事項について」と題する事務連絡にて、実習施設において学生の受入れが可能となった場合の臨地実習の取扱いについての基本的な考え方が示されていますので、これらも参考にして、各地域の実情に応じた対応等を検討することになります。

◆問1への回答 ▶ 学生が実習を拒否

実習は、学生が学内で学んだ知識、技術、態度の統合を図り、看護実習能力の基本を身につけるために不可欠な学習過程です。上述の令和2（2020）年2月28日付事務連絡では、新型コロナウイルス感染症の拡大という特殊な状況下において実習施設等の代替が困難な場合に演習や学内実習に代える余地も認められましたが、このことは学生側に臨地実習を拒否する権利までを当然に保障したものではありません。

学校側として実習施設を確保し、学生に実習の機会を保障しているにもかかわらず、学生側で実習を拒否した場合には、実習を受けていない以上、単位認定はできないというのが原則的な対応となります。新型コロナウイルス感染症への対応については各学校や実習先病院によっても考え方は異なりますが、単に学生側の実習拒否が、一般的抽象的リスクを理由としたものであれば、代替措置を講ずるまでの必要はありません。

一方で、実習先病院の感染対策状況等によっては代替措置等を講じることが求められる場合もあるでしょう。また緊急事態宣言が発せられるなどの状況下であれば、学生側の実習拒否に正当な理由があると評価される場合もあります。このような状況に至ったときには、当該学生のみならず他の学生との関係でも代替措置を検討されるとよいでしょう。

◆問2への回答 ▶ 実習中の新型コロナウイルス感染

実習は正式なカリキュラムですので、これを義務づけたことのみで法的責任が問われることはありません。学校側の責任が問われるのは、あくまでも学校側が通常求められる安全配慮義務を怠った場合です。

実習施設においても感染対策は十分に講じられ、学校として新型コロナウイルス感染予防のための通常の指導・監督体制を講じていれば、仮に学生が新型コロナウイルスに感染したとしても法的責任は否定されることとなります。

ただ、新型コロナウイルス感染症についての最新の情報にアクセスして感染予防についての正確な知識・対処方法を講じるよう努めることが求められますので、この点は十分に注意してください。

◆問3への回答 ▶ 感染と責任の文書での対応

学生側に対する指導の一環として、新型コロナウイルス感染症への対応について書面で注意喚起をすることは大切です。学校としての安全対策や配慮についても記載することで、学生側の安心を得るだけでなく、副次的な効果として将来のクレームを防止することにも繋がります。

しかし、その内容が「新型コロナウイルスに感染したとしても学校には一切法的責任がありません」等と防御的なものになりますと、学生側に「学校は責任逃れしか考えていない」という悪感情を抱かせかねません。法的責任の有無の判断においては、学校側において求められる指導・監督体制を講じていたかが重要であり、書面を作成する場合には、このような観点から必要かつ十分な情報が提供されているかという視点で検討をいただくとよいでしょう。

◆問4への回答 ▶ 学生がワクチン接種を拒否

令和3年5月14日付事務連絡では「ワクチン接種やPCR検査等について、実習施設側に対し、学校養成所等としての感染防護の取組状況や、学校養成所等側が行っている学内外での感染対策や実習前後での学生等への感染管理教育の内容等を説明し、検査等が実習の受入れの必須要件にならないよう、受入れ機関との対話を積極的に行うよう努めてください。」「ワクチン接種は、あくまで任意のものであるので、学生等に強制することのないよう実習先に説明し理解を求めてください。」としています。

また、厚生労働省医政局令和3年6月10日付「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の養成所等の実習施設への周知事項等について（周知）」、令和4年4月14日付「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所、養成施設の対応及び実習施設への周知事項について」と題する事務連絡でも実習施設に対して同趣旨の注意喚起がなされています。

しかし、現実には実習を行う際に、病院等の実習施設から学生の受入れに当たって新型コロナウイルス感染症向けのワクチン接種を求められることも少なくありません。実習施設周囲の新型コロナウイルス感染状況や患者受入れ状況によってはワクチン接種をしていない学生の受け入れが困難となる場面も想定されます。学生自身が感染することを予防するためだけでなく、公衆衛生上の理由からも早期のワクチン接種が必要と判断をされる場合があります。

確かにワクチン接種は任意のものであるので、学生に強制することはできません。しかし、学生のワクチン接種の拒否の理由が学生の不理解にある場合もあります。そこで、学生がワクチン接種を拒否する理由について丁寧に聴取し、ワクチン接種に関する正確な情報を学生に提供するなどして学生の理解を促す工夫も必要と考えます。

2 ワクチン接種を希望しない教員への対応

学校で教職員に新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を要請しているが、接種を希望しない教員がいる。この教員は実習指導に参加する予定である。学校としてワクチン接種を個人に強要できないと考えているが、実習で感染する等の問題が懸念される。接種の要請は法律上可能か。また、この教員が実習に出る場合に、どのような法律上の問題が生じるか。

弁護士による提言

一般論としてワクチン接種をしていないことを理由に、不利益を課すことはできません。しかし学校として強制に至らない範囲でのワクチン接種の勧奨が禁じられるわけではありません。そこで当該教員が健康上の理由などによる「予防接種不適合者及び予防接種要注意者」（予防接種実施規則第6条予防接種法施行規則第2条第2号から第9号／新型コロナウイルス感染症に係る臨時の予防接種実施要領参照）とされる者でなければ、実習施設の性格や対応などを踏まえつつ、最新の医療情報に基づいたワクチン接種を推奨することは、問題ありません。

特に今回相談のケースでは、実習指導という業務の必要性もありますので、まずはこの点について十分理解を求めるように努めてください。

▶ 当該教員がワクチン接種を拒否した場合

看護実習指導業務を行わせるかについて、実習先施設の意向も踏まえつつ、対応を検討することになります。

たしかに実習施設での学生の実習受入れにおいてワクチン接種を強制することのないよう注意喚起がなされています。しかし、実習施設がワクチン接種をしない者の受入れを拒む事情にも様々なものがあります。そのため、実習施設に対して、法的にワクチン接種をしていない教員の受入れを強制することもできません。仮に教員が実習施設での実習指導参加を強く希望したとしても、実習施設がワクチン接種をしていない教職員の受け入れを拒否した場合には、結局当該教員に実習指導業務を行わせることはできず、代替業務を検討することになります。

また、実習施設の意向いかんにかかわらず、当該教員がワクチン未接種を理由に実習指導を拒否した場合には、当該職員への安全配慮義務の一貫として代替業務を検討することが求められます。当該教員が実習指導を拒否しているにもかかわらず、業務命令を課して当該教員が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合に、特に重篤化した場合等には、業務命令が不適切であったとして、損害賠償責任が問われる可能性がありますので、ご注意ください。

▶ 当該教員がワクチン接種を拒否しながら実習指導を希望する場合

この場合であっても当該教員に対する安全配慮、学生や患者等への影響を考慮して、学校として

実習指導以外の業務を課すことも可能です。

もちろん、学校として、当該教員の意思を尊重して実習指導を行うことを許可する対応もあり得ます。本人の希望により実習指導を許可した場合には、それ自体が違法な業務命令とはいえ、学校側が損害賠償責任を問われる可能性は低いものといえます。当該教員の業務中の罹患で、業務起因性が認められた場合には、労働災害として補償対象となる可能性はありますが、これはワクチン接種をしているか否かに関わりません。

現状では当該教員とよく相談し、ワクチン接種をしない中で可能な業務を探すとよいでしょう。

事例 3 インフルエンザによる出席停止と履修

実習期間中に学生がインフルエンザに罹患したため、特定科目の履修要件を満たせず同科目について最初から再履修となった。ところが学生側は、休んだ期間についての履修はするとしても既に履修している内容について、再度履修することには納得いかないと、強い不満を示している。どのように対応すべきか。

弁護士による提言

インフルエンザ（特定鳥インフルエンザ及び新型インフルエンザ等感染症を除く）にあつては、発症した後5日を経過し、かつ解熱した後2日を経過するまで、原則として出席停止となります（学校保健安全法第19条、学校保健安全法施行令第6条、同施行規則第19条第2項参照）。

学生側が出席を希望したとしても、病状により学校医その他の医師において感染のおそれがないと認められた場合を除いて、①インフルエンザを発症してから5日経過していること、②熱が下がってから2日経過していること、という2つの条件をいずれも満たすまで、出席は制限されることとなります。学生が実習中にインフルエンザに罹患した場合にも同様に実習は制限されることとなります。

インフルエンザによる欠席であったとしても、結果として履修時間が不足しているのであれば「単位認定」はできません。単位認定ができない場合の救済策をどのようにするかは、各学校の裁量に委ねられます。

そこで、当該科目の履修がないと評価されることから、最初から全て再履修するという対応も何ら不合理ではありません。履修をしていない部分だけの履修で単位取得を希望する学生は、単位認定についての理解が不足しています。そこで、まずは学校としての単位認定のルールを説明し、学生側の理解を求めることとなります。

その上で、学生が学校のルールに従わずに再履修を希望しないということであれば、「単位認定」が得られなかったことを前提に対応することとなります。

2. 学生の健康についての相談

事例 4 うつ病の学生と実習

うつ病の治療を受けている成人の学生がいる。学校は休学を勧めたが、本人の強い希望で実習に参加した。ところが病状は悪化し、休みがちで、複数の薬を服用し、極度の緊張状態にある。学校は、親を交えた面談と主治医との連絡を求めたが学生は拒否している。複数の診療所に通っているもようで、特定的主治医はいないらしい。学生は実習を続けたいと強く希望している。どのように対応すればよいか。

弁護士による提言

休学するか否かは、原則として学生側で判断するものですので、学生において実習を続けたいという強い希望がある中で、その意に反して自主休学を強要することがあってはなりません。学校としては、まず修学環境を整える配慮に努めることが大切です。実習を継続したとしても、欠席が多く必要な期間の実習ができなかった、あるいは単位認定に必要な水準に至らなかった場合には、学校として単位の認定をしないということになります。なお、うつ病、その他の疾病があるからといって、単位認定において優遇される理由とはなりません。

医師との連携と個人情報

医師と連携を図るには、原則として学生本人の同意が必要です。しかし相談内容を見ると、特定的主治医がないことが窺われます。この学生が複数の医療機関に対して、受診の事実を秘して通院し、処方を受け、学生の病状に応じた適切な治療がなされていない状況も危惧されます。そうした場合には、学校側から適任の医師を紹介して受診を促すなどの配慮があってもよいでしょう。

個人情報保護法上は「人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき」には個人情報を第三者に提供することを許容しています（同法第27条第1項第2号）。そこで、学校が把握している医療機関があれば、当該医療機関に連絡を入れて、学生の問題点を伝えて学生の治療に活かしていただくことや医学的見地からの配慮を求めるとも検討されるとよいでしょう。

更に、学校から医療機関に対して学生の病状や程度、対応方法などについて照会することも考えられます。医師には守秘義務がありますので、本人の同意のない中で、医師が把握している情報を学校側に提供する可能性は低いと思われます。しかし、医療機関から情報が得られない場合でも、

学校の保有する学生情報を医療機関に提供すること自体に一定の意義がありますし、症状が増悪した場合に患者を保護する見地から学校に対して情報提供があることも期待できますので、医療機関との連携を疎かにしてはなりません。

▶ 学校は学生に休学を命じることができるか

休学をするか否かについて、校則等にて「学校長が休学を命じることができる」等の規定があれば、学校長の判断で休学を命じることが可能です。ただし「休みがち」ということだけで休学を命じることが難しいでしょう。

仮に何種類もの薬を大量に服薬していることにより、実習において具体的な危険や事故が発生しかねない状況となりますと、休学を命じるということも視野に入れた対応を検討することになります。

休学を命じる場合には、学生に対する不利益処分ともなりかねませんので、慎重な事実確認が必要です。そこで、関係の教職員に対して、実習における具体的問題（患者さんや教職員、当該学生に生じている問題点）についての報告書の作成を求め、その内容を前提に休学命令を発することが適切か否かを検討することになります。その際には、学生に対して、学校が指定する医療機関を受診し、「修学の可否」についての診断を求め、これらも休学命令の判断資料に加えることが理想です。

学生に対して、休学命令の検討だけでなく修学上の配慮をするという観点からも主治医と連携が必要であることを丁寧に説明することで、医療機関との情報共有について学生の理解も得やすくなると考えます。

5 妊娠をした学生と実習

結婚して現在妊娠中の学生がいる。妊娠安定期に入るので、この間に行われる実習を受けたいとの希望があった。校則には、妊娠した学生が実習に参加することについての定めはない。学校としては学生の希望をかなえたい一方で、本人と胎児の健康、また実習への影響を懸念している。そこで「①主治医の了解を文書で提出させる」「②実習施設の了解を得る」「③実習中に流産等の事故が発生した場合は、本人の責任においてのことであるとの誓約書をもらう」等の対応を検討している。法的に問題はないか。

弁護士による提言

妊娠出産等は学生側の事情ですので、第一義的には実習の履修は、学生側で判断することになります。もっとも学校側でも妊娠の事実を把握していますので、その修学を支援すべく一定の配慮が求められます。

実習の可否は、学生の希望だけでなく、その健康状態や学習内容・実習内容を総合して検討する必要があります。仮に学生が実習を希望したとしても、その健康状態がこれを許さないこともあります。そこで主治医に「実習」の可否についての診断書を求めることを検討するとよいでしょう。

主治医の診断書において実習に耐えられないという意見が示された場合には、健康上の配慮から、学校側としては実習を制限する方向で調整することになります。逆に実習が可能という意見であった場合には、それを許可する方向での配慮を検討することになります。

公立高校での妊娠に関するものですが、「生徒が妊娠した場合には、関係者間で十分に話し合い、母体の保護を最優先としつつ、教育上必要な配慮を行うべきものである」とした文部科学省の通知（平成30年3月29日付）があり、この趣旨は本件にも当てはまります。

また労働基準法では、母体保護の観点から6週間以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合の就労を禁じる、また妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽微な業務に転換させなければならないとしています（労働基準法第65条第1項、第3項参照）。労働関係法規は、直ちに学生の実習に適用となるものではありませんが、実習の内容が労働に近い性質のものであれば、その期間中は実習軽減措置を設けるなどの配慮を検討するとよいでしょう。

質問に対する回答

①「主治医の了解を文書で提出させる」ことについて

主治医に実習の具体的内容を示した上で、その可否についての診断書（意見書）を求めるとよいでしょう。また修学支援の観点から、学校側が主治医との面談することや照会をすることについ

て、学生の同意を得ておくと、配慮のための措置を執りやすくなるものと考えます。

②「実習施設の了解を得る」ことについて

実習施設にも妊娠の事実を伝えて、一定の配慮を求めることとなります。なお、この場合には、個人情報の第三者提供となりますので、必ず本人の同意を得るようにしてください。

③「事故は本人の責任においてのことであるとの誓約書をもらう」ことについて

「自己責任」であることについて学生の理解を得ようとの目的は理解しますが、このような内容の誓約書を提出させることは、学生に「学校側は責任逃ればかり」を考えているとして学校に対する不信感を募らせることにもなりかねません。学校として行うべきことは、実習を制限することではなく、その支援をすることです。学生本人が自発的に誓約書を差し入れるのであれば構いませんが、「本人が一切責任を負う」ということを確約しない限り実習を行わせないという対応をすることがあってはなりません。

今回のような相談のケースでは、学生の自己決定権を尊重し、妊婦として実習のリスクを書面等で十分に説明した上で、学生に実習を受けるか否かの最終判断を求めることを検討するとよいでしょう。この過程を記録として残しておくことが肝心です。この「説明同意書」を作成した場合には、学校側が説明し、学生側がリスクを理解したことを示す有力な証拠となります。しかし、これがなくとも説明文書や面談記録等により、十分にリスク説明をして同意を得たという事実を記録として残すことでも、その目的は達します。

学校としては、誓約書を提出させて責任回避のための措置に力点をおくのではなく、本来期待される当該学生の修学支援という観点で対応するとよいでしょう。

3. 学生の成績評価に関するトラブルの相談

事例 6 実習評価をめぐる学生の家族からの抗議への対応

学生が実習の成績が悪く、学校として、実習施設の担当者の意見を参考に当該科目の成績を「不可」と判定した。その学生の母親がそれを不服として実習先に出向いて当該担当者に異議を唱え、学校の指導が悪いなどの批判をした。さらに、その母親は学校へも突然来訪し、評価表や実習について他の学生との比較した評価情報の開示を要求した。学校はこの母子を招き面談し、説明をしたい。その面談日程の連絡方法、面談者、どのような情報の書類を用意したらよいか。

弁護士による提言

学生側から単位認定と教員側の指導の問題とを関連づけて不満が述べられたとしても、学校としては、単位認定の問題と教員側の指導に関する問題とを明確に区別して対応することが求められます。学校の求める単位認定の水準に達していないのであれば、いかなる理由があるにせよ単位認定はできませんし、クレームにより単位認定を変更することがあってはなりません。

そこで学校側の求める水準に達していないことを説明できるだけの資料を準備する必要があります。具体的には、実習要綱にて実習の到達目標を明確にし、当該実習における評価基準と当該学生の評価の基礎となった客観的資料を示しつつ、その判断の正当性を説明するとよいでしょう。当該学生が水準に満たないことを説明すれば足りますので他の学生の評価の基礎資料までの開示に応じる必要はありません。

口頭での説明では、学校側の見解が十分に理解されないこともありますので、状況によっては単位認定に至らなかった具体的根拠を示した文書を準備し、これを示しながら口頭で補足説明をするということも検討されるとよいでしょう。

①面談日程の連絡方法について

単なる面談日程の告知ですので、その連絡方法は電話・eメール・郵送のいずれでも問題はありません。日程の連絡を受けたか否かでトラブルに発展することが予想される状況とのことであれば慎重を期して書面を郵送するということがあります。学生・その保護者と学校という関係を考えますと、あまり仰々しい対応は控えたほうがよいでしょう。

なお普通郵便では到達の事実を証明することはできません。書留郵便では郵便物が届いたことは

証明できますが、どのような内容の文書が届いたかまでは証明できません。これらを証明するには内容証明郵便となりますが、通知の内容が法的な権利義務の発生や消滅等に関わるものではなく面談日程の調整ですので、普通郵便で十分と考えます。

②面談者について

クレーム対応は複数で実施することが基本です。今回の面談の趣旨は、適切な単位認定を行ったことを説明する点にあります。その意味では担当教員は必須です。他に指導的立場にある1、2名の教員が同席するのがよいと考えます。

③提示書類について

単位認定の基準に到達していないことを説明する書類を準備することになります。今回の評価の基礎となった客観的資料を提示できるようにしてください。

客観的資料の提示が難しい場合には、実習要綱等に定める到達目標、評価基準を示しつつ、どの点が水準に満たなかったのかを具体的に記載した書面を担当教員が準備して、これを示す方法もあります。

④実習施設や学校へのアポなし訪問への対応について

単位認定に不満があるとしても、実習先に出向いて実習担当者に直接不満を述べることは許されません。さらにアポなしの訪問も社会的な常識に反する行動です。この点について注意をすることはまったく問題ありません。

今回の相談のような母親の行動は、実習施設に著しい迷惑をかけただけでなく、実習施設において当該学校の他の学生の実習受入を難しくさせることにもつながるおそれがありますので、学校としても軽視することはできません。学校長名で公印のある正式な注意文書を作成して面談時に交付するなどの対応も検討するとよいでしょう。

事例

7

実習評価に関する学生の不満への対応

実習先の病院で、学生が包帯を患者に巻く実技をした際に、患者さんがかけていた毛布を巻き上げ、それが患者さんの顔にかかってしまったのに気づかず、そのまま包帯を巻き続けた。病院の実習指導者が、包帯は巻けたものの処置の環境整備ができていないとして、再履修をするように学校に報告した。これを不満として学生の母親が実習先病院の看護部長に学校を通さずに抗議をした。そのために病院と学校との間に不信感が生まれている。どのように対処すべきか。

弁護士による提言

看護師の業務には、診療の補助と療養上の世話とがありますが、これらの業務を安全かつ確実に遂行するためには、対象となる患者さんの環境に注意を払う必要があります。実習では、実際の患者さんに触れることで、看護学校での講義や模擬実習で修得した知識・技術・態度を統合し、将来の看護師になるための看護実践力を養うことを目的としています。

この学生は包帯を巻くことに熱心になるあまり、患者さんの観察や環境に対する配慮が欠けていたこととなりますので、病院の実習指導者が処置の「環境整備ができていない」との報告をしたことには相応の理由があります。

学生とその母親が、「包帯は上手に巻けた」のだから再履修は不当と考えているとすれば、実習の目的を誤解しています。患者さんやその家族の視点に立った場合に、めくった毛布を顔にかけても気がつかないような看護師に看護をしてもらいたいと思うのでしょうか。この実習生は、課題である「包帯を巻く実技」はうまくできたけれども、その前提となる環境調整「患者さんが不快な思いをしないように配慮すること」ができなかったこととなります。実習における評価項目やその視点は、本来的にはその実習前に実習生や保護者に理解を求めておく事柄ともいえるでしょう。

学生からのクレーム対応窓口の整備

学校側として病院側実技指導者の判断に合理性があると評価しているのであれば、これを前提に学生の母親に説明することになります。事前に明示している「実習の獲得目標」を示しつつ、学校側から学生に再履修の判断が不適切でないことを丁寧に説明するとよいでしょう。学生及び保護者に実習の獲得目標について理解を得ることは、実習における教育成果を上げるためにも大切です。

相談の事例では、学生の母親が学校ではなく実習先の看護部長に抗議をしたことで病院と学校との間に不信感が生じたようです。この背景には、学生側に対して、事前に実習に関する責任の所在、抗議やクレームの窓口について明確にしていなかったなどの問題があります。

実習先の病院は、あくまでも協力施設であり、単位認定や再履修の最終的判断は学校において行うものです。学生の母親が実習先病院の看護部長に直接抗議をするようなことは好ましいものではありません。学校としてクレームの受付窓口を準備し、万が一、実習病院に学生や保護者等から実習に対する不満が示された場合には、病院で対応するのではなく、学校として対応するという体制構築が望まれます。

事例 8 遠隔授業における試験で他人のレポートを写した学生への処分

新型コロナウイルス感染症の感染防止策として、ウェブによる遠隔授業をしている。成績の評価はレポート提出で行っている。ある学生が、期末試験で友達からレポートを借りて、その友達と一言一句違わないものを提出した。しかも複数科目で同じことを行った。その学生に問い質したところ、写した事実を認めた。再試験を受験するよう勧めたが、他の学生も同様のことをしているとして再試験を拒否した。職員会議において、反省を示さないこと等を含めて停学処分を下したところ、不満を抱いている。当該学生は、レポートを見せた学生の処分が「厳重注意・訓告」であることと均衡を失っていると主張している。理解を求めるために再度説明をしたいが、その際の注意点を教えてほしい。

弁護士による提言

前提として、試験において「不正行為」があった場合、一般論として①単位認定をしない（「採点対象」とはしない）、②懲戒処分を課するという2つの対応が考えられます。もっとも、これらの処分は学生側にとって著しい不利益を伴うものであることから、あらかじめ学則や要綱等で明確に定めておく必要があります。

学校側の認識からすれば、レポート試験において、他者のレポートを写すことが許されないのは、あまりにも当然のことといえるでしょう。しかし未熟な学生らには、この点が伝わっていないこともあります。そこでレポート試験を行うに当たっては、改めての注意喚起をしておくことが望まれます。

たしかに当該学生がいうようにレポート試験等において学生間で情報が共有されることはあるとしても、レポート試験においては、学生ごとの理解力や考え方が問われているのであり、他の学生のレポートを写しただけでは、これを評価することはできません。したがってレポートを評価対象とせずに「再試験」を求めた学校側の対応には合理性があります。これを不服として学生側が「再試験」を拒否した以上、今回の相談の事例において「単位認定」ができないと判断したことには相応の理由があると考えます。

レポート試験において他の学生のレポートを写したことは好ましいものではありませんが、これが事前に周知徹底されていなかった場合に、直ちに懲戒処分に該当するような「不正行為」とまで評価できるかは評価が分かれるところです。ご相談の内容からは、その後の態度も含めて停学処分を下したと理解されます。しかし、「停学処分」は「懲戒処分」ですので、学則においてあらかじめ定めた「懲戒事由」に該当すること、同種事例に照らし「処分内容が相当であること」、さらに

は懲戒事由について「告知聴聞の機会（弁明の機会）」を与えるなど手続的保障も求められます。単に反抗的な態度というだけで懲戒処分はできませんので、ご注意ください。

以下では、学生に対して、事前に他者のレポートを写すことが「不正行為」に該当することが周知徹底されていたとの前提で回答をします。

▶ 停学までの経緯についての説明が求められた場合の対応

停学処分は「懲戒処分」ですので、いかなる行為が問題となったのかについて学生側に説明する必要はありますが、その認定の基礎となった証拠や懲罰委員会等での議論の内容までを明らかにする義務はありません。以下の懲戒処分の理由説明ができるように準備ください。

- ①レポート試験において他学生のレポートを写すことは禁止されていること（その根拠）。
- ②これに違反して、当該学生が他学生のレポートを写した具体的教科名。
- ③学則上の処分の根拠（条文を示せるように）。
- ④他学生において、本学生のように他者のレポートを写して提出した学生はいないこと（参考にした学生がいたとしても、レポートそのものを写すこととは意味が全く異なること）。
- ⑤同種事例における過去の対応（同様の処分をしたこと）。

▶ レポートを見せた他の学生側の処分内容の情報開示について

レポート試験において他学生のレポートを写すことが禁止されているとしますと、これに協力した学生側に対する処分も検討せざるを得ません。もっとも、この協力した学生は自身でレポートを作成していますので、これに基づく単位認定の余地はあります。また、この学生は特別な利益を得ている訳でもないのです。懲戒処分を課すとしてもこれを写した側と同程度の処分をしなければならないものではありません。今回の事例では、複数科目で同じようなことが実施されているようですが、レポートを貸し出した学生が複数存在するのであれば、一人ひとりの責任は相対的に薄まります。

これらのことから、レポートを貸し出した側と借り受けて写した側とで処分に差を設けることには一定の合理性が認められます。なお、レポートを写した学生から他の学生の処分についての情報開示が求められたとしても、これは各個人に関する情報であることから、この処分内容を明らかにしなければならないものではありません。当該学生に対する「処分内容の相当性」に関しての説明は、上記のように当該行為の悪質性や、過去の同種事例での処分内容等に基づいて行うことが可能です。また再試験に応じなかったこと自体を懲戒処分事由にすることはできませんが、その機会を与えたにもかかわらず、詭弁^{ろう}を弄したことをもって反省の情がないという評価の余地はあろうかと思えます。

4. パワーハラスメント等についての相談

事例 9 パワーハラスメントを根拠にして救済要求を受けた事例

実習を行っていた学生が、実習指導教員の言葉によるパワーハラスメントに傷つき実習の継続ができなくなったと主張し、休学をしている。学生からは、「実習指導教員のパワーハラスメントが原因なので休学期間を考慮せず、進級させてほしい。」との希望が示された。

学校より進級が困難と伝えたところ、今度は父母から、進級できないのであれば、復学は困難で退学をせざるを得ないとして、以下のような要求があった。

○父母からの要求内容

- 実習指導教員のパワーハラスメントが原因で現況を招いたので、収めた学費の返還を求める。
- 当該実習指導教員を解雇してほしい。
- 都道府県に事案を報告してほしい。

学校は、この要望に応じねばならないのか。

弁護士による提言

学校には学生の修学環境を整える義務があります。パワーハラスメントは修学環境を害する行為ですので、日頃から、このような行為が起こらないような環境を整備することが求められます。もっとも、「必要かつ相当な教育指導」の範疇であれば、それが厳しいものであったとしてもパワーハラスメントとは評価されません。

仮にパワーハラスメントと評価された場合には、学校として損害賠償義務を負うことになりますが、単位認定や進級が義務づけられるものではありません。学生や両親の要求に応じねばならない法的義務はありませんので、学校としては是々非々の対応をするとよいでしょう。

▶ パワーハラスメントの訴えがあった場合の対応について

パワーハラスメントは修学環境を害する行為です。そこで、学生側からパワーハラスメントの訴えがあった場合には、学校としては、まず、どのような場面において、どのような指導があったのか、5W1Hに則って具体的状況を確認することになります。

教員には学生を指導・教育する責任があり、その教育・指導方法には教員の裁量があります。学

生が教員の指導に不満を抱いたとしても、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と評価されない限りはパワーハラスメントには該当しません。

「必要かつ相当な教育指導」の範疇に含まれるのかを判断するには、①当該学生の学習態度、②問題となる言動に至った経緯、回数、具体的状況、③注意や指導を受けた後の学生の態度や改善状況などについて、各当事者の言い分を丁寧に聴取するだけでなく、状況を知りうる関係者からの事情聴取、その他客観的な資料の収集などが求められます。

その結果、「業務上必要な教育指導」の範疇を超えたものと評価された場合には、パワーハラスメントがあったことを前提とした対応を検討することになります。また、業務関連性があり、教育指導目的からの言動で、かつ手段も相当であった場合にはパワーハラスメントはなかったこととして対応することになります。もっとも、ハラスメントではないと評価された場合でも受け手である学生がハラスメントと感じていたのでは、目的とした教育・指導効果は十分に発揮されません。そこで、良好な修学環境の整備という観点から、より望ましい教育指導方法について学校として検討することが大切です。

▶ パワーハラスメントが認定された場合の対応

パワーハラスメントの影響で学生が休学に至ったとしても、単位認定に必要な履修ができていない以上、進級させることはできません。もっとも、学校としては、復学支援を行いつつ、他の教員の下での再履修などの代替手段は検討されてもよいでしょう。

学校として復学準備に向けた環境整備に努めたにもかかわらず、学生側が退学を選択したのであれば、これを受理するというところでやむを得ません。この場合、学校としては、授業や実習を提供していますので、退学したからといって学費の返還に応じる必要はありません。なお、パワーハラスメントが不法行為に該当するような場合には、当該教員及びその使用者である学校に損害賠償義務が発生することになります（民法第709条、民法第715条）。その結果、当該行為と相当因果関係のある範囲内で損害を賠償することになります。

▶ 教員の解雇について

当該実習指導教員を解雇するか否かは学校として判断すべき事柄です。そもそも、父母の「解雇してほしい。」との申入れは学生側の希望にすぎず、この申入れに法的拘束力はありません。

教員の教育指導に不適切な点がなければ（適正な指導の範疇であれば）、仮に指導により学生が精神的に傷ついたとしても、懲戒処分の対象とはなりません。調査の結果、悪質なパワーハラスメントとして、就業規則に抵触する行為が確認されたのであれば、学生側の申入れいかんにかかわらず、就業規則違反として懲戒処分を検討することになります。

なお、懲戒処分を行う場合には、告知聴聞等の必要な手続（適正手続）を経た上で、当該行為の態様に応じた処分であること（処分の相当性）が求められます。根拠のない懲戒処分や、当該行為の性質に照らして不当に重い処分を行うと、その処分自体が争われることになります。懲戒処分は労働者の地位をはく奪するという最も重い処分ですので、それに見合うだけの悪質性が認定されな

ければ、不当解雇として解雇処分は無効となります。

都道府県への報告の必要性

いじめ防止対策推進法では、「高校以下」の児童（18歳未満）等を対象とした学校については、重大事態が発生した場合に都道府県知事に報告義務を規定しています。成人（18歳）以上の学生を対象とする学校には、法律上の報告義務はありません。したがって、都道府県へ報告するかは、学校として判断する事柄です。もっとも、学生や父母から都道府県に対して苦情が述べられることもあります。学校として調査した正確な調査結果を都道府県と共有しておくことで、都道府県において適切な対応が期待されます。学校側として隠蔽を図ったかのような誤解を招かないためにも、都道府県への報告は前向きに検討されてもよいでしょう。

事例

10 パワーハラスメントの存在について父母と学校の間で認識が相違する事例

学生から、実習のグループメンバーからいじめを受けているとの訴えがあり、教員が関係者を集めてグループメンバー同士の話し合いの機会を設定した。そうしたところ、いじめを受けていると訴えた側の学生にも問題があることが明らかとなり、双方が謝罪をすることで解決を図った。

ところが、後日になって、被害を訴えていた学生の父母から、対応した教員から被害を訴えた学生に対して「あなたのすべてが悪い、何から何まで全部できない。」「あなた頭がおかしいから仕方がない。精神科に受診しなさい。」と非難され、一方的に謝罪をさせられたとの不満が述べられた。

父母からは、当該行為は、明らかにパワーハラスメントであり、学校及び教員から、速やかに謝罪がない場合は、「マスコミで戦う。すでにマスコミに話しており、マスコミではいじめについて取り上げてくれると言っている。」との苦情があった。

学校として確認したところ、教員が父母の主張する発言をしたとの事実は確認できませんでした。また、加害者とされる側の学生も謝罪をしており、被害者側学生の父母の訴える内容と学校側の認識とは大きく異なっています。

このような場合、学校としてはどのように対応をしたらよいのでしょうか。

弁護士による提言

学校側としては、学校として把握している事実関係を前提に対応をすることになります。被害学

生の父母の認識している事実が、学校側の認識とことなるのであれば、この点を丁寧に説明することが大切です。

もっとも、口頭の説明では理解を得にくいことも想定されますので、書面による回答も積極的に検討するとよいでしょう。

▶ パワーハラスメントの訴えがあった場合の対応について

教員によるパワーハラスメントがあったか否かを検討する上で、まずは客観的事実関係の把握が重要となります。具体的な方法については【事例9】を参照してください。学校の調査の結果、被害学生が父母に訴えた事実が、学校側で認識する事実と異なるのであれば、その点を丁寧に説明することになります。教員において「あなたのすべてが悪い、何から何まで全部できない。」「あなた頭がおかしいから仕方がない。精神科に受診しなさい。」などの発言をした事実がないのであれば、この点については明確に否定する必要があります。

もっとも、被害学生からの話を信じている父母において、学校側の説明を受け入れるとは限りません。このような場面では、書面にて学校としての見解を明確に伝えることも検討するとよいでしょう。

ところで、いわゆる「いじめ」の背景には、様々な要因があります。中には被害者とされる側に問題行動が見られる場合もあります。しかし、そのことをもって「いじめ」を正当化することがあってはなりません。学校としては、いかなる理由があっても「いじめ」は許さないという姿勢で対応することが肝心です。教員としては、双方の言い分を確認して公平に対応したつもりであったのですが、今回の事例では双方に謝罪をさせて問題の収束を図ったことで、被害学生に不満を抱かせてしまった可能性も窺われます。そもそも、いじめが疑われる事案で、被害を訴える学生と加害者とされる学生とで直接の話し合いをすることが適当であったのかという方法論も問題になり得ます。

今回のケースで対応した教員は、同じ学校の仲間であるので教員が間に入って話し合いを行うことで、学生間のわだかまりをなくすことができると考えたのかもしれません。双方が謝罪をして仲直りができることもあるでしょう。もっとも、謝罪は自発的なものですので、事案解決のためとはいえ、謝罪の意思のない学生に謝罪を求めることは強要と評価されるおそれがあります。

結果的に、被害学生が父母に不満を述べていることからすると、教員の上記のような目的や考えは当該学生には十分に伝わっていなかった可能性があります。被害学生の訴える被害内容にもよりますが、状況によっては正式に「調査委員会」を設置するなどして、被害者側、加害者側とされる学生だけでなく、状況を知りうる関係者からの事情聴取、その他客観的な資料の収集を行い、いじめの有無の確認を行うことも検討されるとよいでしょう。また、調査には一定期間を要しますので、その間に被害を訴える学生への配慮も必要になります。グループメンバーの再編、その他の環境整備ができないかなども検討されるとよいでしょう。

マスコミへの備え

学校側として、パワーハラスメントの事実があれば、その非を認めて謝罪するのは当然です。しかし、パワーハラスメントの事実がないにもかかわらず、マスコミへのリークをおそれて、父母の要望を受け入れることがあってはなりません。

被害学生が訴える内容が全くの事実無根であれば、この点を書面にて明確に回答しておくことはマスコミ対応としても有効な手段です。通常、マスメディアが一方当事者である学生側の訴えのみで記事にすることはなく、学校側にも取材申込みがあります。その際、学校側としての認識は学生側の認識と異なっており、学校側の認識については既に学生側に書面で交付していると回答することで、マスメディアの側にも学生側の認識と学校側の認識に齟齬があることが伝わり、より慎重な取材が行われるはずですが、その結果、少なくとも学生側の一方的な認識だけに基づいた記事が公表されることは回避できます。

事例

11

学生がパワーハラスメントを受けて 紛争解決センター（あっせん・仲裁機関）に 申立てをした事例

学生の成績不良を理由にして当該学生を留年処分としたところ、学生側は進級できないのであれば退学するとして、退学届を提出した。

ところが、このような経過に不満を抱いた学生は、教員のパワーハラスメントが原因で成績不良に陥り留年となり退学せざるを得なくなったと主張して、弁護士会紛争解決センターに、①就学に要した諸費用、②精神的損害による慰謝料の支払いなどを求める申立てをした。

このような手続に応じなければならないのか。この手続を利用するメリットはあるのか。

弁護士による提言

学校として紛争解決センターでの手続に応じねばならない義務はありません。もっとも、この手続を利用することにより、柔軟な早期解決となることもあります。紛争解決の方法の1つとして、このような裁判外紛争処理手続（ADR）の利用も検討するとよいでしょう。

紛争解決センターとは

我が国においては、裁判所が、事実関係を認定し、法律を適用して紛争を終局的に解決する手続

として、裁判制度が整備されています。裁判制度は、弁護士などの専門家に委任しなくとも利用可能ですが、学校として対応しようとするれば現実には弁護士への委任が必要となります。厳格な手続であるため、裁判での解決には、時間を要し、費用も嵩みます。また、法律の厳格な適用によって、必ずしも当事者の望む結論が得られるとは限りません。

当事者間での話し合いによる柔軟な解決が可能であればこれが理想であり、民事訴訟などの裁判制度は当事者間での話し合いが困難な場合の最終手段ともいえます。現在では、裁判外紛争処理手続（ADR）も充実しており、第三者的立場の専門家が間に入り、話し合いでの解決の橋渡しをしています。弁護士会紛争解決センターも、このようなADR機関の1つです。

ADRでは、柔軟な解決を目指し、まずは話し合いによる解決を探ります。また話し合いが困難な場合には、当事者双方の仲裁合意に基づいて、仲裁人による紛争の解決基準（仲裁判断）を求めることも可能です。この仲裁判断には、確定した判決と同じ効力が認められており、不満があっても後から裁判で争うことは原則としてできません。

紛争解決センター申立てに対する対応

ADRに応じる法的義務はなく、これを拒否したとしても不利益はありませんので、学校として、留年処分、その後の退学手続に不適切な点がないと判断し、話し合いの余地がないということであれば、不応諾としてADRに応じないということになります。

もっとも、学校として歩み寄れる部分があるのであれば、ADRにおいて終局的解決を目指すという対応もあり得ます。ADRに応諾したとしても、仲裁合意をしない限り、学校側の意向に反した解決がなされることはありません。双方の見解が平行線で話し合いによる解決が困難と判断した場合には、ADRの打切を求めることも可能です。

その結果、裁判へと発展したとしても、学校側が誠実に対応したという記録が残ります。若干の費用はかかりますが、裁判手続ほど高額なものではありませんし、概ね3回程度の期日が想定されていますので、ADRに参加することの負担は大きくありません。あっせん委員は公平な立場で対応しますので、公平な立場の弁護士の仲介を期待して、学校側で弁護士に委任しなくとも対応できるというメリットもあります。

パワーハラスメントの有無にもよりますが、学校として、不満を抱いている学生側に説明を尽くすという観点から、ADRに応諾することも検討されるとよいでしょう。

ADRによる解決について

単位認定には学校の裁量があり、基本的には司法審査の対象とはなりません。パワーハラスメントの有無にかかわらず、学生が単位認定可能な水準に達していないのであれば単位認定をすることがあってはなりません。

本件において学生側は、教員のパワーハラスメントが原因で成績不良に陥り留年となり退学せざるを得なくなったと主張していますが、単位認定・留年処分の取消し・復学などは求めてはいないようです。その意味では、パワーハラスメントに基づく損害賠償を求めているという理解が可能です。

す。

パワーハラスメントの事実があったのであれば、これを行った教員、及び学校は連帯して損害を賠償する義務があります（民法第709条・第715条第1項）。一方、パワーハラスメントの事実がないのであれば、本件において学校として金銭的な支払いに応じる義務はありません。法的解決は、このようにオールオアナッシング（all-or-nothing）なものとなります。

学校側としてパワーハラスメントがあったか否かによって法的評価は全く異なりますので、まずは学校としてパワーハラスメントがあったか否かの調査が必要となります。その具体的な方法については【事例9】を参照してください。

なお、学校としてパワーハラスメントはないという見解であったとしても、裁判手続と異なり、ADRはあくまでも話し合いでの解決を目的としますので、学校としての基本的認識を前提としつつ、結果として学生に不満を抱かせてしまったことなどを考慮して、一定の金銭的支払いをすることにより終局的解決を図るということもあり得ます。

民事紛争では、裁判所による法的解決のみが唯一の正解という訳でもありませんので、このような柔軟な解決を図れるというのもADRの強みともいえるでしょう。

5. 学校の指導方法についての相談

事例 12 教員の指導への抗議

授業中に、「なぜ患者さんの立場になって丁寧にできないのか」「あなたのように対応されたら患者さんが可哀想」などと、教員が、多数の学生の前で同年代の社会人を経験して入学した学生を強い口調で叱った。それにより学生がショックを受けて、心療内科に通った。教員、ならびに学校も、配慮が至らなかったことを謝罪したが、後日、治療代・慰謝料として100万円を学生から請求された。

弁護士による提言

教員には、学生を適切に指導する義務があります。学生の行動に問題があれば、これを指導するのは当然ですし、これを躊躇することがあってはなりません。そして具体的な指導方法は、その性質上、現場の指導者の裁量に委ねられています。ただし、その指導は教育的視点に立ったものでなければならず、人格非難を繰り返すなど指導の範囲を超えたものと評価される場合には、裁量権を逸脱したとして損害賠償請求の対象となり得ます（民法第709条）。この場合には、教員を雇用している学校にも使用者責任（民法第715条第1項）が問われることになります。

本事例では、①他の学生の前で叱責の必要性があったのか、②叱責の内容は目的に照らし相当なものであったのか等について検討することになります。その上で教育的視点に立った適切なものと評価されるのであれば、それにより学生が精神的に傷ついたとしても、教員及び学校側に損害賠償義務はありません。

反対に、不適切と評価された場合には、因果関係のある範囲内で損害賠償義務を負うことになります。損害賠償の内容としては、治療費のほか慰謝料請求も含まれますが、慰謝料については、裁判実務上、通院日数に応じてある程度の基準化がなされています。

そのために学生の言い分どおりの請求額が認められるわけではありません。なお学校側が「配慮が至らなかった」として謝罪したことは、不法行為後の対応（被害回復）の一事情として損害額（慰謝料）の評価の一資料とはなりますが、謝罪したことをもって損害賠償義務そのものを免れることにはなりません。

社会人を経験した学生への配慮

医療・福祉系養成施設では、社会人経験のある学生が増えています。それに伴い、教師と学生と

の年齢が同年代、あるいは逆転することも珍しくはなくなりました。社会人経験があるために、かって自尊心が傷つけられるということもあるようです。基本的な指導方法を他の学生と変える必要はありませんが、社会人経験のある学生の特性等にも配慮した指導方法も検討されてもよいでしょう。

事例

13 問題行動を続ける学生への処分

1年生の男子学生が、授業中に不満だと教職員をにらみつける、講義を聞かずに授業中に外に出てしまうことがある、頻繁に教師と言い合いをする等の問題行動を起こしている。外部講師が授業で、別の教科の勉強をしていたこの学生を注意すると、「面白い授業をしろ。つまんねえ授業をしているてめえ（教員）が悪い。」と怒鳴る等の例があった。このように学校の秩序を乱すことを各授業で繰り返し、各教員が困惑している。学校の学則では、①学校の秩序を乱し、その他学生の本文に反する学生を懲戒でき、②懲戒は訓告、停学及び退学とする、③懲戒は校長と教職員による懲戒委員会によって決定すると定めている。処分を下すにはどのような配慮をすればよいか。

弁護士による提言

学校・教員には、学生に対する懲戒権が認められており、また学則にも懲戒事由が明記されています。ご相談の事例では、まず適正な指導を行い、必要に応じて学則に基づく処分を検討するとよいでしょう。

例として示された「面白い授業しろ。つまんねえ授業をしているてめえ（教員）が悪い。」と怒鳴るのは暴言であり、当然許されるものではありません。大人を屈服させることで、自らの存在確認をしている印象もあります。まずは、担当教員が毅然とした態度で注意・指導を行ってください。これで改善が得られるのが理想ですが、改善が見られないようであれば学則に基づく懲戒処分を検討することになります。

このような繰り返しの事例での懲戒処分は段階的に行うことが求められます。まず懲戒処分としての訓告を行い、それで態度の改善をしない場合に停学、それでも改善が見られない場合に退学と、状況に応じて徐々に重い処分を検討するとよいでしょう。

懲戒処分では事実関係を特定しなければなりません。そこで、懲戒委員会での調査では「5W1H」、つまり「いつ、どこで、だれが、なにを、どうした、どうやって」を客観的資料によって明確にすることが求められます。これが明らかになったところで、当該学生に対して告知聴聞の機会（弁明の機会）を与えるなどの「適正手続」の保障のほか、「処分の相当性」についての配慮

も必要です。具体的には他の同種事例における処分と比較して、処分を決めることになります。

民事裁判への準備

仮に退学になった場合には、学内だけの問題ではなくなり、学生が法的に争う可能性があります。民事裁判においては、退学処分の合理性（必要性、相当性）について学校側が立証することになります。その意味で学校側の主張を裏付ける事実を証明する客観的資料が必要になります。

以下、民事裁判になったときに必要になる証拠になるものを列記します。

- ①各時点での問題行動について、「5W1H」（いつ、どこで、だれが、なにを、どうした、どうやって）にそった具体的な報告書。
- ②学生本人から事実関係を認める弁明書や反省文。
- ③言動の録音・録画等の客観的資料。
- ④学生の問題行動による具体的被害状況（他の学生からのクレーム、授業への影響、警備員や警察の介入等）

このような証拠を集める上でも、いきなり退学処分とするのではなく、訓告、停学等の段階的処分を経ることが大切です。こうした証拠が不十分のまま裁判に対応すると、退学処分が無効となる可能性がありますので、ご注意ください。

事例 14 いじめへの対応

ある学生が複数の学生にいじめられていると訴え、適応障害になり休学した。学生は留年して復学する意向だ。当該学生は復学前に学校に対して、自分をいじめて誹謗中傷をSNSに書き込んだ学生らの名前を挙げ、過去のいじめへの謝罪を求めてきた。学校は、どのように対応すればよいか。

弁護士による提言

学校側には学生らに対し、修学環境を整える責務があります。いじめに対しては当該学生のみならず他の学生の修学環境の維持という観点からも適正な対応が求められます。そこで学生よりSNSのいじめを窺わせる事情の訴えがあつたにもかかわらず、これを放置することがあってはなりません。

もっとも、いじめの背景は複雑であり、加害者とされる側を厳しく指導すれば足りるという単純な方法では解決に至らないこともあります。被害者側・加害者側という対立構造で理解をするのではなく、よりよい修学環境を整えるという観点からそれぞれの言い分を確認した上で、対応策を検討するとよいでしょう。

いじめ調査で留意すべきポイント

具体的な方法ですが、まずは被害を訴える学生側から、その病状にも配慮しつつ可能な範囲で丁寧に事情を確認することになります。その際にはSNSについてのデータや画像などの客観的資料の提出を求めてください。なお学校での面談がストレスになるようであれば別の場所を設定することや書面での報告などに代えることも可能です。

続いて被害者側の意向をも尊重しつつ、加害者とされる側の学生から事情を確認するかを検討することになります。加害者とされる学生側に対する調査においては、その背景的事情をも含めて丁寧な事実確認が必要です。この目的は、あくまでも修学環境を整えるための背景把握です。この点を意識せずに表面的な注意や指導をしますと、かえっていじめが陰湿化することにもなりかねませんので、ヒアリングにおいては細心の注意を払ってください。

また学生全体に対していじめの問題を意識させるために、アンケート調査を実施することなども検討するとよいでしょう。その設問に「SNSでのいじめ（見たことがあるか／いじめを受けたことがあるか／その具体的な内容）」の項目を設けることで、実態が浮かび上がることもあります。

こうした調査結果を踏まえ、対応策を検討することになります。まずは、いじめが起りにくい環境を整備するという観点から適切な対策を講じることが肝心です。そして、調査の結果、悪質な実態が浮かび上がれば、別途学則に基づく懲戒処分を検討することになります。

6. 実習での情報管理をめぐる相談

事例 15 実習での患者情報の管理方法

個人情報保護法によって、どの実習先でも患者情報の院外持出しが原則として禁止されている。しかし学生や実習を指導する教員の間から、実習先病院での実習記録を匿名化した上で自宅や学校に持ち帰って看護計画などの実習整理に使用したいとの希望が出ている。患者さんを特定できないよう匿名化したデータの利用、またデータベースを作成して学校での看護計画の作成に利用することに問題はないか。

弁護士による提言

匿名化・非識別化を徹底し、完全に個人を識別できないものになれば、個人情報保護法上の「個人情報」には該当しないこととなります。もっとも個人情報には、他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別できる場合も含まれます。そのために実習記録で患者氏名やIDを全く別の符号などに置き換えた「匿名化」だけで「個人情報」ではないと評価することはできません。

そして病歴などの要配慮個人情報の利用や第三者提供については、事前の「患者の同意」が必要となります。実習の利用方法を患者に伝え、その同意を得れば、その範囲内での利用が可能となりますが、現在では漏えいのリスク等を考え、職員に対しても外部持出しを禁止あるいは極めて厳格にしている医療機関が増えています。

いずれにしても、個人情報やその他の患者情報の院外持出しの可否やその方法等については、各施設による定めがあり、これが優先することとなります。実習施設において外部持出しを禁止しているとのことであれば、学生や指導教員はその実習施設内での情報整理に努めることとなります。

また「データベース」の内容にもよりますが、これが詳細なものであった場合には患者を「識別可能な情報（個人情報）」と評価される可能性があります。少なくとも法の予定している「匿名加工情報」としての要件を満たしているとは考えにくく、結果的に「データベース」は「（要配慮）個人情報」として評価される可能性が高いでしょう。教育上の必要性が高い場合には、医療機関及び患者さんに説明の上、同意を得てデータベースを作成する必要があると考えます。

なお匿名加工情報については、個人情報保護委員会のホームページ（<https://www.ppc.go.jp>）内の「匿名加工情報制度について」をご参照ください。

16 学生による患者個人情報の漏えい

学生が実習している病院に入院中の高齢患者が、遺産のすべてを長女に相続させる内容の自筆遺言書を作成し、死亡した。その後、遺言書の有効性を巡って、当該患者の法定相続人である子供らの間で紛争となった。法定相続人の一人である長男が友人である学生に、遺言書を作成した当時の当該患者の病状や意識レベルについて、患者氏名や診療科などの情報を伝えて調査を依頼した。学生は、一度はその依頼を断ったものの、遺産を巡る紛争を解決したいと頼み込まれ、しぶしぶ了承した。この実習先病院では、学生に対し受持ち患者以外の診療記録閲覧を禁止していたが、当該学生は電子カルテを開き、当該患者の診療記録をスマートフォンで撮影し、その内容を友人に知らせた。紛争の過程で学生から入手した診療情報を長男の関係者が示したため、この相続人から病院に対して調査が求められ、その過程で本件が発覚した。このような場合に、どのような法的責任が発生するのか。また学校としてはどのように対応したらよいのか。

弁護士による提言

この学生の行為は、不正アクセス、要配慮個人情報の漏えいと評価されます。保健師助産師看護師法（保助看法）第42条の2では、看護師あるいは看護師であった者が、正当な理由なく、その業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならないと「秘密を守る義務」を定めており、これに違反した場合には、6月以下の懲役又は10万円以下の罰金が科されます（保助看法第44条の4）。しかし、学生の場合には、看護師の身分を有していませんので、本件のように意図的（故意）に患者さんの情報を漏らしたとしても刑事処分の対象とはなりません。

もっとも「守秘義務」は、医療倫理から導かれるものであり、患者さんやその家族との信頼関係を構築する上で極めて重要なものです。医療従事者が秘密を守れないのであれば、患者さんやその家族の方は安心して医療機関を受診できません。看護師には押収拒絶権（刑事訴訟法第105条）、証言拒絶権（同第149条）など、国家権力に対して特別な権能が与えられていますが、これも看護師の職業倫理に配慮したものとイえるでしょう。看護師を目指す学生としては、本件のような患者情報の漏えいはあってはならない問題行為といえます。

学生に対する学校の処分

そこで学校としては、この学生に対し、学則に則った適切な処分を検討することになります。また（相対的）欠格事由を定めた保助看法第9条第2号「業務に関し犯罪又は不正の行為があつた者」の要件（業務に関し不正）に該当する可能性があり、国家試験に合格しても免許が与えられないと

いうこともあり得ます。この学生も一度は断っていることから、守秘義務についての一定の理解はあったのでしょうか。たとえ相続人である友人から「遺産を巡る紛争を解決したい」という希望が示されたとしても、これをもって「正当な理由」があったと評価する余地はありません。結果的にですが、この学生は守秘義務についての理解が不十分であったといえます。このようなことがないよう、実習前に十分な指導が必要です。

▶ 学生に対する民事上の責任追及

また学生の漏えい行為により被害が発生した場合、当該学生は、その損害を賠償する責任（不法行為責任）を負います（民法第709条）。民事責任では、「看護師」であることは、その要件となっておりません。さらに「故意（意図的なもの）」がなくても「過失」があれば民事責任は発生します。本件についての第一義的責任は当該学生にあります。学校（指導者）や実習施設も、その指導監督が不十分であったとして不法行為責任（民法第715条第1項、第2項）を問われる可能性があります。そして、実習施設は患者との診療契約上の責任（民法第415条）が問われることにもなるでしょう。十分な被害救済を図るために、このような指導監督責任、使用者責任等が定められているのであって、学校(指導者)や実習施設が賠償を行った場合には、学生に対する求償も可能です（民事訴訟法第715条第3項）。

学生の未熟性を考慮するとしても、本件のように意図的に患者情報を漏らした場合には、やはりこの学生の責任が最も重いと考えざるを得ないでしょう。なお看護師が患者情報を漏らした事例では、100万円程度の慰謝料を認容した裁判例もあり、本件でも高額な賠償となる可能性があります。

▶ 病院、患者への学校の対応

もっとも、患者側家族との交渉窓口を当該学生とするかは別問題です。本件漏えいの第一義的責任がこの学生にあるとしても、病院としては、患者やその家族に対する診療契約上の責任もあり、また病院として管理する情報が漏れたということからも、病院が窓口となって患者側と交渉し、その交渉経過や結果について学校や学生と共有するというのが現実的な対応でしょう。

SNS上で、学生が実習で取得した患者の情報や当該学生が作成した実習に関する図、実習中の感想などを書き込んでいるとの情報が寄せられた。既にSNSへの投稿は削除されており、報告を当該学生に求めると、①個人情報は書き込んでいない、②場所が特定されないように配慮していると反論した。本学校では匿名化したものであっても患者情報や感想等をSNSに書き込むことを禁止している。学則に基づいて処分をすることは可能か。

弁護士による提言

SNSはコミュニケーションツールとして普及していますが、気軽に友人と話しているような感覚で利用するため、この内容が大勢の目に晒されることを忘れがちです。患者の要配慮個人情報に触れる看護学生においては、SNSの危険性についても十分な理解が求められます。

本件では、既に投稿されたSNSが削除されていることから、具体的に投稿された内容が不明となっています。このような場合には、情報提供者に更なる資料提供を依頼するほか、当該学生に対し、その復元やSNSに投稿した元資料の提供などの提出を求めて、実際に投稿されたSNSの内容の把握に努めることが大切です。

①要配慮個人情報の漏えいと評価された場合

患者やその家族のプライバシーに触れる機会が多い看護職には、法律上の守秘義務が課されています。「守秘義務」は医療倫理から導かれるものであり、学生が患者の個人情報（要配慮個人情報）をSNSに書き込んだとすれば、学校の秩序を乱し、その他学生としての本分に反したとして学則に基づく懲戒処分が可能です。

②要配慮個人情報の漏えいと評価することができない場合

学生側の言い分どおりSNS上への投稿内容が完全に個人を識別できない状態となっていた場合には、要配慮個人情報の漏えいがあったとはいえません。ただし患者やその家族のプライバシーを保護すべき立場に立つ看護師になろうとする学生が、SNSに実習内容を安易に投稿すること自体が看護倫理上の問題となりえます。

個人のSNSに実習において見聞きしたことを投稿しなければならない必然性はありません。患者やその家族から見れば、匿名化がなされていたとしても自分のことが記載されているのではないかと不安を憶えることもあるでしょう。そこで学則や要項等で匿名化したものであっても患者情報や感想等をSNSに書き込むことを禁止している場合には、その程度に応じた懲戒処分が可能と考えます。

7. 学生の身元保証についての相談

事例 18 入学時点の学生の身元保証人をどうしたらよいか

医療・福祉系養成施設では入学時に、身元保証として保護者や保証人を記名してもらうのが通例である。民法改正により学生は18歳以上の成人となり、学費などを滞納した時などに、両親に連絡すると、「成人なので、直接本人と交渉してくれ」という趣旨の返答が多くなった。そのような場合の備えとして、連帯保証人を列記させたいと考えている。連帯保証人は両親以外の方がよいのか。

弁護士による提言

確実に滞納授業料等の回収を図るということであれば、十分な資力を有する者に連帯保証をしていただく必要があります。「保証」では、補足説明で記載したような問題がありますので「連帯保証」とするほうが安全です。もっとも連帯保証といっても個人の資力をあてにするものですので、その者に資力がなければ回収は困難となります。

一方で、連帯保証人の要件を厳しくしますと、適切な連帯保証人が立てられないなどの学生が増えることも危惧されます。教育機関としての学校の性格に鑑みても、あまり厳格な要件を設けることは好ましいものではないと考えます。

身元保証の法的意味（補足説明）

法律上の「身元保証」は、被用者の行為により使用者が受けた損害を賠償することを約束する契約です。学校と学生との関係で、身元保証という言葉が使われますが、上述のような身元保証契約を締結しているものではなく、①連絡先あるいは監護監督者の確認という事実上の意味、あるいは②保証や連帯保証としての意味で用いられることが多いようです。

保証契約は、書面でしなければその効力は生じません。加えて「主たる債務者と連帯して債務を負担する」という合意（記載）があれば、連帯保証契約となります。通常の保証契約の場合、保証人には「催告の抗弁」や「検索の抗弁」などがあり、直ちに保証人に対しての請求はできません（保証の補充性）。さらに、複数人の保証人（連帯保証人を含む）が存在した場合、保証人には「分別の利益」があり、保証人（連帯保証人を含む）の人数で按分した割合の範囲まで、その責任が縮小します。

連帯保証人の場合には、保証の補充性が否定され、本人に対して催告することなしに請求ができ

ること、分別の利益もないことから、支払いを求める側としては保証ではなく連帯保証としたほうが有利となります。保証人や連帯保証人は、債務の弁済能力がある者が好ましいことは言うまでもありません。もっとも、あまり厳格にしますと保証人や連帯保証人が立てられない学生が多数にのぼる可能性があります。

民法改正の影響（補足説明）

在学契約の当事者は「学生」となりますので、年齢にかかわらず主たる債務者は学生となります。ただし未成年の場合には契約締結能力がないため、原則として契約締結時に親権者である父母の同意が必要となります。「保護者」欄の署名は、この同意をしたことを意味するものと評価されます。しかし、2022年4月以降は18歳成人となっており、在学契約締結の時点で、既に多くの学生が成人年齢に達しています。そのため「保護者」欄の署名は、連絡先あるいは監護監督者の確認という事実上の意味合いが強くなります。両親を契約当事者とするのであれば、両親が契約主体であり「第三者（子）のためにする契約であること」を明確にする必要があります。

なお、両親の弁済能力が不十分と考えられる場合などのケースでは、第三者的立場の方に連帯保証を求めるとすることも想定されます。もっとも、「根保証」の場合に「極度額」の定めがないと、保証契約は効力を生じません。学費滞納等を保証する契約も「根保証」に該当します。そのため、あらかじめ「極度額」を定める必要があります。「極度額」をどの程度にするかは難しい問題ですが、学校という性格に鑑み、1年程度の「学費相当額」程度が妥当なものと考えています。

かつて（根）保証は諾成契約であり口頭でも可能なものでした。その後、書面によることが求められるようになり、さらに根保証につき「極度額」の記載をしなければ効力を発しないと変更され今日に至っています。このような改正の背景には、主債務者本人ではなく保証人の資力をあてにして金銭を貸し付け、保証人から回収を図るということを防止するという目的があります。保証人には全く経済的利益がないにもかかわらず、極度額の定めがないと無制限のリスクを負うこととなりますので、根保証において「極度額」の定めは重要な要素となっています。

第2章 学生への懲戒手続について

弁護士 蒔田 覚

はじめに

看護を中心とした医療・福祉系養成施設や専門学校および大学（以下「学校」といいます）において、入学した学生には講義や実習を受ける権利があり、学校側には講義や実習を提供する義務があります。また、講義や実習を受ける学生が「人格形成過程」にあることから教育的配慮も重視されます。

最近の権利意識の高まりにより、学生側の権利ばかりが強調される向きもあります。しかし教育は双方向性のものであり、学生側の積極的な取り組みがなければ十分な教育効果は挙げられませんので、指導や注意を行うことは当然に許容されます。また適切な指導や注意を怠り、特定の学生のがまを許した場合には、他の学生の教育を受ける機会を喪失させかねません。懲戒権は、教育施設としての学校において当然に内在している自律機能といえます。

学校の懲戒の法律上の根拠

学校教育法第11条は、「校長及び教員は、教育上必要があると認めるときは、文部科学大臣の定めるところにより、児童、生徒及び学生に懲戒を加えることができる。ただし、体罰を加えることはできない」と規定し、教育上の必要がある場合に「懲戒」を許容しています。

具体的な懲戒の内容として、①退学、②停学、③訓告などが挙げられます（同法施行規則第26条第2項参照）が、他にも退学勧告、謹慎、さらには特別指導、注意や叱責などの法的効果を伴わない事実上の行為も、広い意味での「懲戒」の内容に含まれます。

そして懲戒の対象となるのは、ア) 性行不良で改善の見込がないと認められる者、イ) 学力劣等で成業の見込がないと認められる者、ウ) 正当の理由がなくて出席常でない者、エ) 学校の秩序を乱し、その他学生又は生徒としての本分に反した者です（同法施行規則第26条第3項参照）。

なお公立の教育機関において中学生以下の者に対する「退学」処分は禁止されています（同法施行規則第26条第3項参照）が、これは「義務教育」という性格に配慮したものです。当然のことながら、学生に対しては退学を含む全ての懲戒処分を行うことが可能です。

懲戒処分の性格

「懲戒」には、①教育的配慮及び②学校の秩序維持という2つの側面があります。①の教育的配慮も、i) 当該学生に対するものと、ii) 他の学生に対するものがあり、後者の側面を強調すれば②学校の秩序維持に近づくことになります。

懲戒処分のうち法的効果を伴わない事実上の行為である特別指導、注意や叱責は、主として当該学生に対する教育的配慮に基づくものといえるでしょう。

これに対し、法的効果を伴う懲戒である訓告、停学、退学は、教育を受ける地位や権利、在学関係や身分に変動をもたらすものであり、当該学生に対する教育的配慮という側面はあるものの、学校の秩序維持という色彩が濃くなります。特に「退学」処分は、学生の身分を「はく奪」する重大な措置であること、当該学生にとっての教育的効果は期待できないことから、他の懲戒処分とは、その性格が大きく異なっているといえるでしょう。

懲戒手続で留意すべき点

学校教育法施行規則第26条第3項第4号では、「学校の秩序を乱した」あるいは「学生としての本分に反した」行為があった場合の懲戒を認めています。

これを受け、学校においては、学則上、簡単な懲戒規定があるものの、その「実体要件」や「手続要件」を規定した「懲戒規程」や「懲戒規則」までは設けてはおらず、これまでの慣行や慣例に倣った処分を行っていることも多いようです。

しかし懲戒処分は、教育的効果があるとはいえ、当該学生にとっては不利益処分です。そのため、①訓告、②停学、③退学などの具体的処分を行うにあたっては、適正手続の保障が求められます。この点で「告知聴聞（弁明）」の機会を与えずに懲戒処分をすることがあってはなりません。また、どのような行為が「懲戒事由」に該当するのか、また当該行為に対応した「懲戒処分」の内容を事前に明らかにしておくことが望ましいといえます。さらに処分の公平性・相当性の観点から、過去の同種事例に比して、著しく重い処分を課すことは問題といえるでしょう。

懲戒手続の手順

①懲戒事由の有無の調査

懲戒事由に該当する行為が疑われた場合には、その事実の有無を確定することになります。調査の結果、懲戒事由に該当する行為が認められれば懲戒処分を検討することになります。逆に、（疑わしい行為があったとしても）その存在が認められないという場合には懲戒処分は行えません。

調査では関係者への聴き取りが中心となりますが、その正確性を担保するために、聴取内容を「録音」することや、具体的事実関係を記載した「報告書」の提出を求めてもよいでしょう。また裏付けとなる客観的な資料（証拠）がある場合には、これも収集しておく必要があります。

なお当該学生の名誉にも関わるものですので、調査の過程においては、そのプライバシーにも配慮した対応が求められます。

②告知聴聞の機会の保障

処分に先立ち、学校側が把握している事実関係を学生側に告知し、その弁明の機会を与えることが求められます。学生側の言い分を丁寧に聴取することで、より事実関係が明確となりますし、実態に即した処分が可能となります。

なお、これは「機会」の保障であって、学生側に告知聴聞に応じる「義務」はありません。「告知聴聞」の機会を与えたにもかかわらず、学生がこれに応じない場合には、それを前提に処分内容を検討すれば足ります。

③処分内容の検討

学則に照らして、当該事実に対応した処分を行うこととなります。懲戒事由と懲戒処分との対応関係について明確な規定を設けている場合には、これに従うこととなります。このような規定がない場合であっても、一般には①訓告、②停学、③退学という順序で、その処分が重くなると考えられます。特に退学処分は学生の身分をはく奪する重大な措置であることから、「退学させることが教育上やむを得ないと認められるなど重大な事由」の存在が求められます。懲戒処分が合理的な裁量の範囲内にある限り、これを尊重するのが裁判所の基本的な立場ですが、「社会通念上の合理性」を欠いた場合には、裁量を逸脱したものとして処分が無効となる場合もありますので注意が必要です。

なお懲戒処分の必要性、処分内容の相当性を判断する際には、以下の要素を考慮することになります。

<判断要素>

- ①当該行為の軽重
- ②本人の性格及び平素の行状
- ③行為の他の学生に与える影響
- ④訓戒的效果
- ⑤不問に付した場合の一般的影響等の諸般の要素

1回の行為自体で退学となるような悪質な行為であれば、直ちに「退学」という選択もありますが、軽微な学則違反を繰り返す場合には、まずは比較的軽い処分を選択し、その後の改善状況を確認しつつ、徐々に重い処分を検討することになります。

結び

最近では、指導や叱責がパワーハラスメント（アカデミックハラスメント）として評価されることを心配し、指導や叱責を控える指導者も増えているようです。しかし、教育機関である学校において適切な指導を控えることは本末転倒です。

良質な教育環境を整えることは、学生に対する学校の責務です。また懲戒権には、法律上の根拠があります。まずは教育的配慮の観点から適切な指導を行い、これに応じない場合には、懲戒処分を行うなどの対応が検討されてよいでしょう。

第3章 単位認定と評価をめぐる学生との紛争対応について

弁護士 蒔田 覚

はじめに

看護系大学・学校・看護師等養成校（以下「看護学校」と言います）の卒業は、看護師国家試験の受験資格となっています。そして、卒業の認定を受けるには、講義・実習等についての単位認定を受ける必要があります。単位認定においては専門職である看護師としての必要な知識・技術の修得が求められます。以下、看護学校を中心に言及しますが、ここで述べることは他の医療系学校においても基本的に妥当します。

看護学校の場合に、一般の大学や専門学校とは異なって必修科目が多いこと、各単位の結びつきが強く、前提となる単位が未履修となるとその後の履修が制限されるなどの特徴があります。必要な単位認定が得られずに、結果として留年と扱われると、卒業が1年遅れることとなりますので学生や保護者の単位認定への関心は非常に高いものがあります。

専門職としての看護師を養成するための教育機関である看護学校では、筆記試験に加えて実習などの実技が不可欠です。実習は、学生が病院や診療所に赴いて、患者に対して看護職者の立場での臨床を体験し、学内で学んだ知識・技術・態度の統合を図りつつ、看護実践能力の基本を身につけるものであり看護師養成の中核をなすものですが、筆記試験に比して評価が難しいこともあり、単位認定がなされなかった場合に学生側が不満を抱くリスクが高いといえます。

単位認定に不満を抱いた学生側からは、教員の指導方法を巡って、パワーハラスメント（アカデミックハラスメントやセクシャルハラスメントなど）が指摘されることもあり、その対応に苦慮する看護学校は少なくないようです。

そこで本稿では実習科目について、学生が教員らに対して適切な指導を行わないために単位を取得することができなかつた等として損害賠償を求めた裁判例（東京地方裁判所、平成26（2014）年4月17日判決）を題材に、単位認定（留年）を巡るクレーム対応について解説します。

成績評価をめぐる事例紹介

社会人経験のある学生Aが、B看護学校において必修とされる実習科目である基礎看護学実習を履修し、心臓疾患（心不全）を有する80歳代の男性患者を担当した。本件実習は、5、6名の学生を一つのグループとし、これをC教員が担当して指導した。

学生同士のグループカンファレンスにおいて、学生Aは、本件患者について報告したところ、他の学生から、異なる観点による指摘を受けた。学生Aと他の学生の意見のやり取りは平行線をたど

り、本件実習科目の履修方法として意図していたような意見交換にはならなかった。

学生Aは、C教員の指導が不十分であるとしてその改善を求める旨記載した指導改善請求書を作成し、B看護学校に提示した。そこで学生Aの学習状況、患者の安全及び他の学生の学習支援等を考慮して、学生Aに対し、C教員ではなくD教員が1対1で指導を行い、必要に応じてE教員も指導に加わる特別支援体制を組むこととし、同体制に基づく指導を始めた。

学生Aは、本件実習科目について100点満点中74点とする自己評価表を提出したが、B看護学校は100点満点中33点と評価し、不合格となった。

その後、学生Aからの補習実習願を受けてB看護学校では補習実習を行うこととした。学生Aは、本件補習実習を踏まえ、本件実習科目の自己評価を87点とする自己評価表を提出したが、B看護学校は、本件補習実習における学生Aの取組みや看護過程の実施状況に鑑み、その評価を100点満点中48点とした。学生Aは、本件実習科目について、再度、不合格となった。

学生Aは、本件実習科目について具体的な指導や説明をしないという指導放棄、不当な低評価等のアカデミックハラスメントを受けたために本件実習科目について合格点をとることができなかったと訴えて再履修を求めたが、B看護学校は本件補習実習における教員らの指導が適切であったこと等を記載した書面を交付して、本件実習科目の再履修を承認しなかった。その結果、学生Aの留年が確定した。

そこで、学生AはB看護学校に対し損害賠償を求める裁判を提訴した。

事例の解説—なぜ学生の主張がしりぞけられたのか？

紹介の裁判例では、学生Aの損害賠償請求はしりぞけられました。この裁判では、まず、実習科目につき「看護過程のプロセスを用いて、患者の日常生活への援助が実施できることを目標としていること」「看護過程は、①患者の情報収集・分析を行うアセスメント、②これに基づく看護診断、③診断に基づく計画立案、④看護・援助の実施、⑤実施した看護の評価、⑥評価を前提とした再アセスメントの各構成要素から成り立つ」ことなどが確認されました。

続いて、看護学校の教員は、学生に対し、逐一、看護過程に係る知識や技術について指導や説明をすることをせず、学生自身が既に取得している知識や技術に基づいて行動するように患者の安全、安楽の確保の観点から促し、必要最低限の指導のみを行うこととされていることなどが確認されました。

つまり本件実習科目の履修に当たって、学生は自らの知識を用いて担当患者の日常生活をどのように支援していくか、これを実現するためにどのような情報を収集し、整理していくべきかといったことを自発的に考察し、実践していくことが期待されるのであって、個別の場面において担当教員から具体的な指示を受けることまでは予定されていないということになります。

このような視点は、実習における単位認定の可否を考える上で、重要なものです。学生Aは具体的な指導や改善策の提示があれば、それに従って本件実習科目に必要な対応をすることができた旨の主張もしたようですが、教員の具体的な指示に従った対応をすることは、本件実習科目の目的に沿うものとはいえないとして、この点に関する主張も認められませんでした。

指導が適切に行われるために

本事例のように、学生側からは単位認定と教員側の指導の問題とを関連づけて不満が述べられることがあります。学校としては、単位認定の問題と教員側の指導に関する問題とを明確に区別して対応をすることが大切です。学生が学校の求める単位認定の水準に達していないのであれば、いかなる理由があるにせよ単位認定はできません。

パワーハラスメント（アカデミックハラスメントやセクシャルハラスメントなど）などの訴えについては、学生の修学環境を整えるという観点から別途検討する必要があります。しかし、そのことのみを理由として、単位認定の水準に達していない学生に単位を認定することがあってはなりません。

単位認定に対するクレームをなくすためには、実習要綱において具体的到達目標を明確に記載するだけでなく、実習前指導において実習評価や単位認定の方法を繰り返し説明し、実習の実習目標や到達度の評価について学生の理解を得ることが望まれます。

また実習の中で評価基準に基づき学生自身に自己評価をさせることも有効な手段です。学生に中間評価を行わせた上で教員と面談をするなどの工夫により、教員の求める水準を学生側に理解させることで、教育効果だけでなく、クレーム防止にも繋がります。特に中間評価において学生側の認識と学校側の評価とが大きく食い違うような場合には、その齟齬が生じている原因や理由について、学生側によく説明し理解を得ることが大切です。

この点を疎かにしますと、学生において到達目標を理解しないまま不満を増大させるだけの結果となりかねません。そこで、この面談においては学生側の言い分にも十分耳を傾けることが求められます。教員側の視点のみを押しつけますと、学生は自身の問題点が理解できずに目的とする教育効果を得られませんので、学生側の視点にも配慮しつつ、実習における到達目標についての理解を促すことが理想です。

学生の自己評価と学校による評価の違い

学生による自己評価は、学生が考える自身の到達度について教員側が理解し、その後の教育に活かすためのものですので、学生の自己評価が教員の評価と異なるからといって、自己評価の内容を書き換えさせるようなことがあってはなりません。このような対応をしますと、そのこと自体がパワーハラスメントに該当することにもなりかねませんので、ご注意ください。

単位認定の可否は、学生側の認識いかんにかかわらず担当教員が判断するものですので、結果として単位認定の水準に達しなかったとすれば、単位認定をしないという結論になります。紹介した裁判事例でも本件実習科目についての学生側の認識と教員側の認識とは大きく異なっていますが、そのことのみにより単位認定が影響を受けることはありません。

単位認定については担当教員の裁量が大きく働きますが、裁量を逸脱したと評価される場合には、本件裁判例のように損害賠償が求められる可能性があります。そこで学生側の認識と教員側の認識とが大きく異なるような場合には、具体的にどこに問題があったのか、なぜ単位認定ができないのかを客観的に説明することができるだけの資料の準備に努めることが肝心です。

また本事例においてB看護学校では、D教員が1対1で指導を行い、必要に応じてE教員も指導に加わる特別支援体制を組み、さらに補習実習を行うなどの配慮もしています。各学校の実情にもより難しい点はあるかもしれませんが、このような対応をしておくことは、法的紛争に至った場合に、学校側に有利な事情として斟酌されますので、積極的に検討をされるとよいでしょう。

◀ 看護倫理と実習評価

筆記試験における不正行為と同様に、臨地実習中に守秘義務違反、その他看護倫理に反する行為があった場合の実習評価が問題となり得ます。単位認定は、臨地実習要綱に定める実習の目的、目標を達成できたか否かという客観的基準にて判断することが基本です。臨地実習において看護倫理に違反するような行為が許されないことは学校側にとっては当然のことであっても、未熟な学生において理解が不十分なことも少なくありません。

そこで看護学校として将来看護師になるものとしての品位や倫理観をも重視するのであれば、臨地実習要綱に「守秘義務違反その他倫理に反する行為があった場合には当該単位認定をしない」あるいは「単位認定をしないこともあり得る」ということを明確に記載しておくといよいでしょう。

また要配慮個人情報である患者情報の取り扱いについて十分注意するという指導がなされていたとしても、匿名化されているとしてソーシャルメディア（SNS）へ投稿する学生も存在するようです。匿名化が不十分の場合には個人情報の漏えいと評価されかねませんし、仮に完全な匿名化ができていたとしても、SNSを見た患者やその家族が不快感を抱くような場面もあるでしょう。

臨地実習に関する情報をSNSに投稿しなければならない必要性は乏しいことからしますと、「SNSに要配慮個人情報に限らず臨地実習に関する一切の投稿を行わない」と実習要項に記載し、臨地実習に関する情報をSNSに投稿することそれ自体が単位認定の要素となり得ることを予め学生側に伝えるなどしておくといよいでしょう。このような指導は、将来看護師になろうとする学生に対して看護師としての倫理観を涵養する上でも大切です。

◀ 留年を巡るクレーム対応について

学生や保護者からのクレームを恐れ、単位認定や実習評価を歪めるようなことがあってはならないのは当然です。もっとも学生の自己評価と単位認定が大きく異なる場合や不合格として再履修とするような場合には、恣意的な評価や運用がなされたとの誤解を招かないように、①実技の評価基準や、②当該学生がその評価基準を満たしていないことについて、説明できるだけの資料を整えることが望まれます。学生や保護者から単位認定に対するクレームがあったとしても、学校側としては、臨地実習要綱、その他評価の基礎となった客観的資料を示しつつ、その判断の正当性を説明すれば必要にして十分です。

学生側の納得を得るのが理想ですが、理解が得られずに並行線というのも1つの結論です。なお、このような場合には学校側の見解が学生側に十分に伝わっていないこともありますので、誤解を招かないよう書面にてその見解を伝えておくなどの工夫も検討されるとよいでしょう。

第4章 トラブル発生時の当会の取り組みと 「学校教育活動賠償責任保険」のご案内

1. 争訟に発展させないために

「学校教育活動賠償責任保険」にご加入いただいている学校において、学生や父母等とトラブルが発生した場合の当会の取り組みとその流れ

Step 1

クレーム・トラブルの内容を当会までご報告ください。

Tel : 0120-863755

Fax : 0120-782279

担当：「Will」事務局 石井英雄

Step 2

クレーム・トラブルに沿って、その分野の専門弁護士をご紹介します。

Step 3

クレーム・トラブル対応や調査等について弁護士からアドバイスを受ける。

内容によっては、弁護士が学校に出向くことがあります。

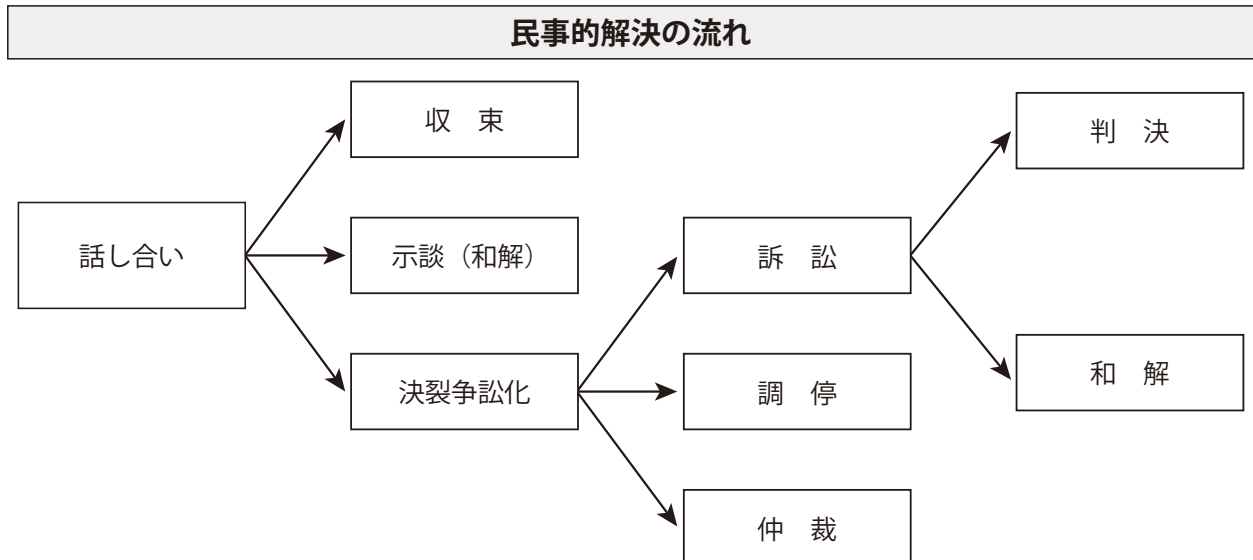
ご注意いただきたい事柄

できるだけ争訟に発展させないために、具体的なアドバイスを求めてください。

- クレーム・トラブル解決のための具体的対策のアドバイス
- 調査委員会・第三者委員会等を設置する場合のアドバイス
- 文書等によるクレームに対する回答書の作成に関するアドバイス
- 監督官庁等の第三者に文書を提出する場合、その内容についてのアドバイス など

2. 民事的解決の流れ

クレーム・トラブルを民事的に解決する場合は、一般的に次のチャートの流れで解決を計っていきます。このため、最初の「話し合い」における対応が極めて大切で、適切で素早い行動がもためられます。



3. 争訟が具体化した場合

クレームを申し立てた学生又は保護者（「相手方」と言います）から、金銭等の具体的な請求が提示された場合

- ①学校側に全部または一部責任があることが明白な場合で、かつ相手方の請求内容が妥当と考えられるとき
⇒話し合いにより合意すれば示談書を交わす
- ②学校側に全部または一部責任があることが明白であるが、相手方の請求内容が過大であると考えられるとき
⇒話し合いにより妥当な内容に縮小を求める
⇒話し合いがまとまったとき ⇒示談書を交わす
⇒話し合いがまとまらなかったとき ⇒相手方の請求を拒否
- ③学校側に責任がないと考えるとき
⇒話し合いにより説得
⇒説得できたとき ⇒終了（できれば確認書を交わす）
⇒説得できなかったとき ⇒相手からの請求を拒否
- ④相手方の請求を拒否した場合
⇒相手方から調停の申し立て、または訴訟の提起等がなされる可能性があります
以上、いずれについても法律の専門家である弁護士に依頼して進めるのがよいでしょう。①の場合であっても、請求内容が妥当か否かの判断は法令に基づくことになり、紛争の再燃を防止するためには示談書の内容を法的にしっかりしたものにしておく必要があります。

4. 「学校教育活動賠償責任保険」のご案内

「学校教育活動賠償責任保険」は、主として教育活動におけるトラブルが養成施設と学生やその父母などとの話し合いで決着せず争訟になり、その結果、養成施設に損害賠償責任が発生した場合に備えた保険です。

●ご加入いただける養成施設

- ①総合補償制度「Will」にご加入いただいている医療・福祉系養成施設。
- ②原則として養成施設単位ですが、学部単位・学科単位でもご加入いただけます。

●保険金をお支払いする場合

この保険は、学校教育活動の遂行または侵害行為に起因して、被保険者（養成施設）に法的賠償責任が発生した場合に、保険金をお支払いします。

●保険金のお支払い対象となる事例

- 留年が不当として、学生の父母から担当教員が訴えられた。
- いじめが原因で転校を余儀なくされたのは、学校に責任があると損害賠償請求された。
- 学生同士のトラブルで教職員が一方の学生を擁護し、他方の学生の責任を追及。追及された学生から人格権侵害であると学校が訴えられた。
- 進路指導の際の男性教員の発言がセクハラに相当するとして、女性学生から学校が損害賠償を求められた。 など

●被保険者（この保険において補償をうけることのできる方）の範囲。

- ①養成施設 ②養成施設の役員（理事・監事など） ③養成施設の教職員および使用人

●お支払いする保険金の内容

- ①法律上の損害賠償金 ②損害賠償に関わる費用 ③初期対応費用
- ④コンサルティング費用 ⑤犯罪被害者対応費用 ⑥災害被災者対応費用

●保険期間 2023年3月31日午後4時～ 2024年3月31日午後4時までの1年間 (月単位での中途加入も可能です。)

●保 険 料 養成施設（または学部・学科）の全学年の募集定員により算出します。 保険料のお見積りは、下記代理店までご用命ください。

詳しい資料のご請求・お問い合わせ先

代理店 (株)メディックプランニングオフィス 0120-863755

実習が伴う医療・福祉系養成施設 からの法律相談事例集

2022年12月12日発行 第1版

著作・監修 蒔田 覚

発行 一般社団法人日本看護学校協議会共済会
〒104-0033

東京都中央区新川2-22-2

電話 03-5541-7112

制作・印刷 コミニカ企画株式会社

2022 ©一般社団法人日本看護学校協議会共済会

*本書の内容を許可なく複写・複製することは、著作権・出版権の侵害になりますのでご注意ください。