

提言128 ハラスメントと学校経営

～ ハラスメント防止対策強化の認識と学校経営 ～

1 ハラスメントとは

令和2年6月1日からハラスメント防止対策が強化された。

新型コロナウイルスの影響により、学校は「感染防止」と「学びの保障」を軸とした「学校の新しい生活様式」の確立が求められている。

このような状況下において、教職員のストレスに起因するハラスメントが懸念されており、校長による教職員への注意喚起や啓発、各地区教育委員会による指導・助言、援助を行うことが必要である。

ハラスメントとは「嫌がらせ、いじめ」の意味であり、職場などの様々な場面において、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるなどといった発言や行動である。

ハラスメントには、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」などがあり種類は多様である。

セクシュアル・ハラスメントとは、性的な言動により被害者個人の生活の環境を害することや不利益を与えることである。

パワー・ハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えることや職場環境を悪化させる行為のことである。

マタニティ・ハラスメントとは、妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格などの取り扱いを行うことである。

ハラスメントは、偏見・差別が行動化された人権問題であり、社会全体で取り組まなければならない課題であるとともに、学校経営・運営においても具体的な体制づくり、環境づくりに取り組まなければならない喫緊の経営課題である。

またハラスメントの誘因の一つとして、業務にかかわるストレスも指摘されているところであり、教師の勤務の長時間化、業務の複雑化・多様化の現状を踏まえた学校の働き方改革や教職員の健康管理もハラスメント防止のひとつの方策として具体的対策が急がれるところである。

2 ハラスメント対策の法改正と強化

令和元年5月29日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、同年6月5日に公布され、公布の日から1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとした。

この改正法は、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、情報公表の強化、パワー・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずるものである。

ハラスメント対策の強化については、国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進（ハラスメント対策）」を明記し、パワー・ハラスメント防止対策を法制化（労働施策総合推進法改正）し施行期日を令和2年6月1日とした。

具体的には、事業主に対して、パワー・ハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を新設するとともに、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備した。

またセクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化をするために、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正を行い、セクシュアル・ハラスメント等に起因する問題に関する国・事業主及び労働者の責務の明確化、労働者が事業主にセクシュアル・ハラスメント等の相談をしたことを理由とする事業主による不利益な取扱いの禁止を明確に示した。

3 学校におけるハラスメント対策

文部科学省は、令和2年3月19日「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の制定等について」（通知）を各都道府県教育委員会等に向けて発出した。

この通知は、いわゆるハラスメント防止法が令和2年6月1日から学校においても適用されること、公立学校の教師をはじめとする教職員や教育委員会事務局の職員等を対象に、各教育委員会においてハラスメント防止対策を進めることなどを求めている。

また同通知は、令和元年、兵庫県神戸市における小学校教師への複数の同僚教師による身体的な暴力や暴言、性的ないやがらせ等の行為が発覚したことや平成30年度公立学校教職員におけるパワー・ハラスメント等教職員同士のトラブルに係る懲戒処分を受けた教育職員が32名にものぼったことを例示している。

これを受け、各地区教育委員会及び学校は、ハラスメント防止対策を着実に実施することが求められている。

(1) パワー・ハラスメントの防止

本指針は、パワー・ハラスメントの言動の類型として「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」が考えられるとした。

また、本指針において、「職場」とは勤務時間外の「懇親の場」、社員寮や通勤途中等であっても実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するとした。

そして、パワー・ハラスメント防止に向けて、外部専門家等による適切な研修を定期的を実施すること、パワー・ハラスメント防止のための周知・啓発を図るとともに服務規程の見直しを図ること、相談窓口を設置することなどを求めた。

さらにパワー・ハラスメント防止のための配慮事項として、児童生徒の指導等において教職員によるパワー・ハラスメントに類する言動が行われることのないよう必要な措置を講ずること、教職員による児童生徒や保護者へのパワー・ハラスメントに類する言動について児童生徒や保護者からの相談に適切に対応できる体制を整えること、児童生徒や保護者による学校の教職員への著しい迷惑行為（暴行、脅迫、暴言、不当な要求等）についての相談体制の整備、さらには教育実習生に対するパワー・ハラスメント防止のための相談対応などが示された。

(2) セクシュアル・ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメントの防止については、「改正セクシュアル・ハラスメント指針」を踏まえ、「公立学校等における性的な言動に起因する問題の防止について」（平成11年4月文科省通知）に留意して適切な対策を講じることとした。

具体的な留意点としては、外部専門家による適切な研修の定期的実施、相談体制を整えること、弁護士等による相談窓口を設置すること、管理職や相談窓口担当者に対する研修等を行うこと、教職員がセクシュアル・ハラスメントに関し相談したこと等を理由として、解雇その他の不利

益な取り扱いをなされない旨を周知すること、教育実習生に対するセクシュアル・ハラスメント防止のための相談対応を行うこと、などが示された。

4 神戸市の事案について

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」は、神戸市教育委員会に提出した調査報告書の概要を公表した。

本事案については、当該小学校における4名の加害教員が4名の被害教員に対してハラスメント（いじめ）を繰り返したものであり、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、指導的立場にあり、「優越的な関係を背景とした言動」であると報告されている。

本報告書は、本事案の原因の1として、「加害教員らの個人的資質」を挙げ、ハラスメントを繰り返す教員の個人的資質の課題とともに、それを助長する雰囲気当該校にあったことも指摘している。

また、本事案の原因の2として、「管理職らの責任」を挙げ、各管理職が早期に発見・防止できなかったこと、加害教員らをコントロール出来ないと受け止められたことが、加害教員らを助長したとも指摘している。

さらに、本事案の原因の3として、「制度・体制」を挙げ、本小学校・市教委の有する制度・体制についても、ハラスメントを未然に防げなかった、一定期間放置されていたと指摘している。

そして、厚生労働省「職場のパワー・ハラスメント防止対策についての検討会」報告書が述べるパワー・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いう意見を例示し、本事案にもいくつか適用される要素が見受けられるとした。

以上が調査報告書の概要から抜粋したものであるが、多忙化する学校の現場は、管理職も教職員も心身ともに余裕がなくなり、それらのストレスからハラスメントが起こりうることは否定できない。

各学校は、神戸市の事案を教訓とし、管理職をはじめ学校が組織としてハラスメント防止の対策を図りたい。

5 学校経営におけるハラスメント対策

学校経営におけるハラスメント対策は、文科省指針が示すように「周知・啓発」「相談窓口の設置・窓口機能」「外部からの支援」が基本であり、管理職のリーダーシップのもと具体的に進められなければならない。

これらが効果的に推進されるためには、ハラスメントが恒常化することがないように、管理職による人事管理が適切に行われるとともに、保護者や地域住民等の学校への参画を積極的に進めることが大切である。

また、学校における働き方改革を推進し、教職員のストレスの軽減等、職場環境の改善に努めることが必要である。

さらに、大人社会のハラスメントも児童生徒間のいじめと同じ状況で起こるものであり、他人の弱みを笑いものにしたり、暴力を肯定していると受け取られるような行為を許容したり、異質

な他者を差別したりといった大人の振る舞いが子供に影響を与えるという認識を教職員が共通理解し、研修・啓発の場を積極的に設定することが求められている。

学校が児童生徒にとって最善の教育環境であり続けるためには、いじめをはじめ学校におけるハラスメントに対して教職員が総力をあげて防止への努力を続けなければならない。

6 コロナウイルス対応と学校の現状

いま学校は、これまで経験したことの無い特別な状況の中にある。

令和2年6月5日、文科省は「新型コロナウイルス感染症対策に伴う児童生徒の『学びの保障』総合対策パッケージ」を公表し、各地区教育委員会、各学校に具体的対応を求めた。

これは、「学びの保障」についての基本的な考え方、文科省としての支援策をまとめたものである。

具体的には、感染症対策と子供たちの健やかな学びの保障の両立として、「臨時休業中も、学びを止めない」「速やかに、できるところから学校での学びを再開する」「あらゆる手段を活用し、学びを取り戻す」「柔軟な対応の備えにより、学校ならではの学びを最大限確保」を求めるとともに、文科省の支援策として「1 効果的な学習保障のための学習指導の考え方の明確化」「2 国全体の学習保障に必要な人的・物的支援」の実施を示している。

現在、各地区教育委員会においては文科省の通知文を踏まえ、独自の指針やガイドライン、リーフレット等を作成・配布し、「感染防止」と「学びの保障」に重点的な施策を展開しているところである。

また各学校においても、感染防止のために、手洗いや咳エチケット、換気といった基本的な感染症対策に加え、いわゆる「3密」を避ける工夫など「新しい生活様式」への移行に取り組んでいるところである。

さらに学校は、「学びの保障」のための学習指導の新たな工夫に取り組んでおり、学校行事の実施方法、部活動の在り方の検討、児童生徒の心のケア、感染者に対する偏見や差別への対応、熱中症対策、災害対応等、新たな課題に限界を超えるような勤務体制が余儀なくされている。

とにかく、今学校は極めて多忙である。

文部科学省はこの間、学校の多忙な現状を踏まえ「学校の働き方改革」を積極的に進めてきたと同時に、各地区教育委員会においても独自の施策展開を図るなど「学校の働き方改革」のための支援を行ってきた。

しかし新型コロナウイルス感染の拡大は、先が見えない不安感、今まで経験したことが無い対応への緊迫感など、保健・医療や学校などの現場に極めて大きなプレッシャーを与えている。

児童生徒のストレス、教職員のストレス、保護者のストレスが積み重なることが配であり、このような状況下で生じるストレスがハラスメントの起因となることが懸念される。

児童生徒の輝く未来の為に、社会総がかりで学校を応援しなければならない。

<参考資料>

- 1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律について」（通知）令和元年6月13日 総務省
- 2 「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の制定等について」（通知）令和2年1月17日 総務省

- 3 「調査報告書の概要」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
- 4 「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の制定等について」（通知）令和2年3月19日 文部科学省
- 5 「人権教育プログラム（学校教育編）」令和2年3月東京都教育委員会
- 6 「答える力が必ず身につく合格ノート」大江近著／学校管理職研究会編 2020年5月1日 教育開発研究所
- 7 「新型コロナウイルス感染症対策に伴う児童生徒の『学びの保障』総合対策パッケージ（詳細版）」令和2年6月5日 文部科学省
- 8 「学校の授業における学習活動の重点化に係る留意事項等について」（通知）令和2年6月5日 文部科学省
- 9 「学校における新型コロナウイルス感染症に関する衛生管理マニュアル『学校の新しい生活様式』」（2020.6.16 Ver.2）文部科学省
- 10 「日本教育新聞社説」（2020年8月3日付）