

教職員のパワハラ問題の取り組み

杉本正男^{*}

1 川口市教職員組合の パワハラに対する取り組み

(1) A小学校での管理職によるパワハラ被害の 訴え

教職員組合に、ある小学校の組合員の方から学校長のパワハラが原因で、精神不安定状態に陥り、さらに他の職員にも同様のことがみられるという訴えがありました。

実態の把握と早急な改善のために組合役員（当時副委員長）は、被害者からの聞き取りを行うべく学校を訪問しました。

聞き取りの場として会議室が用意されたのですが、急遽その場に未組合員の方が「是非、自分の訴えを聴いて欲しい。」と言うことで参加されパワハラの生々しい実態が明らかになりました。

その未組合員（着任一年目、1年の学年主任）の方の訴えは次のようなことでした。

訴えのごく一部を紹介します。

・自分には持病があり、ある時階段を一步一步見ながら上っていた。その時男の人とすれ違った。その後、校長に「あの時すれ違ったのはPTA副会長だったのになぜ挨拶しなかったのか。そういうあなたの態度が、本校の職員は全て挨拶できない職員だと思われる。」と言われた。とにかくショックで何も言い返せなかった。

・何度も何度も主任が集まる会議でバカにされる。名指しでこういう点が悪い、ああいう点が悪いと言われる。本当に許せなくて、帰り道運転しながら泣くことが幾度もあった。

・掃除の指導中、隣のクラスの教室の窓に図工の作品が貼ってあるのを見て、「来週、指導訪問があるから校務員さんに窓をふいてもらったのに、どういこと。直ぐに外させなさい。」と言われた。同学年のベテラン男性教師はすでに貼っていた。

・後日、教室に来て窓に貼ってある図工の作品を見て「これは窓に貼れるように吸盤が着いているのね。きれいね。」と別人でないかと思うようなことを言う。そのときどきの気分、感情で指導が違う。

・心の不調により市の教職員メンタルヘルスカウンセラーに相談をしている最中、「もう退職時間は過ぎていますが。まだおわらないんですか。」と相談中にもかかわらず言ってきた。

以上は未組合員の方の訴えのごく一部です。

聞き取りをしていた私たちは、訴えを約一時間程度ただひたすら聴き続け記録にとりました。

また、その方は自分のことの訴えと同時に、「隣の先生が自殺でもしないかと心配でならない。」と話をされました。

こうして話を聞いている最中に、予期せぬことが起こりました。被害を訴えていた組合員の方の容体が、学年主任の方の話を聞いているうちに急におかしくなり、急遽救急車で病院に搬送されるということが起こったのです。

病院に付き添った方から、特に異常は無く落ち着きを取り戻したと言う連絡が入ったのですが、学校長のパワハラ行為を聴いていて精神的不安定が増幅されたものと思われます。

被害を訴えている組合員の方が、それまでたびたび学校から救急車で病院に運ばれていること、学年主任の方の訴えの数々、さらに学校長のパワ

^{*}川口市教職員組合元副委員長 健康問題検討委員
〒334-0057 川口市安行原 1818-47

ハラを原因として他にも精神的被害・苦痛を訴えている教員がいるという事実を踏まえ、教職員組合として市教委に「A小学校学校長〇〇氏のパワーハラスメントに関する要望書」を提出し、交渉を求めました。

教職員組合、パワーハラ問題で市教委交渉
どういうスタンスで要望書を作成し取り組んだのか要望書の要点を紹介します。(表1)

表1

2009年〇月〇日

〇〇市教育委員会
教育長 〇〇 様

〇〇市教職員組合
執行委員長 〇〇

〇〇小学校学校長〇〇氏のパワーハラスメントに関する緊急要望書

前文

(略)

1 事の経過(略)

(被害者からの聞き取りを中心に記述)

2 何がパワーハラスメントに該当するか

(略)

(パワーハラのタイプ・言動例を記述)

3 学校長のパワーハラの問題及び管理職の資質の問題

(1) 人格権を否定する事の問題 (略)

(2) 学校長としての職責を果たさない問題
(略)

4 教育委員会が果たすべき責務

(1) 安全配慮義務を履行すること

08年3月1日、労働契約法が施行された。この法律では、「使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体などの安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする。」(第5条)との条文が定められた。

従って教育委員会がいじめ・パワーハラスメントが起きている環境を知りながら放置していることは安全配慮義務違反ということで損害賠償が発生することになる

〇〇教諭からの聞き取りの際、同僚のなかに「おいつめられて毎日毎日泣いている。…とにかく〇〇が自殺しないか本当に心配で…」と言う職場の実態が明らかにされた。

その他心身の健康が心配される教諭もいる。

パワーハラスメントの訴えに基づき、職場の実態を調査・把握し、現状の改善の措置を行う

のが貴職の責務である。

また、「心の相談窓口設置要綱」に基づき、迅速な対応が求められる。

5 要望

(1) 被害を訴えている教職員から、早急に聞き取りを行うこと。

(2) 精神的に追い込まれ、心理的に不安定な状態に至っている教職員に対し心のケアを専門家の助けを借りて行い、必要な場合は休業の措置を本人の了解のもとに行うこと。

放置して不測の事態が発生したときは、安全配慮義務を怠ったことによりその責任を負うことになる。

(3) 学校長〇〇氏をこれ以上〇〇小学校の学校長として置くことは、教職員への安全配慮義務の観点および、職場環境改善の観点、学校教育上の観点から望ましくないの至急配置換えを行うこと。

(4) パワーハラスメントを行っている自覚に欠ける管理職を学校現場に配置することは弊害が多々あるので教育現場に配置しないこと。

(5) 学校長などによる、パワーハラスメントに該当する言動の報告が教職員組合にこのほかにも寄せられている。

貴職として、パワーハラスメント防止のための管理職研修を重点的に実施すること。

6 通告

ことは深刻であり、不測の事態も懸念されることから至急の改善・解決が求められている。よって、県教職員組合を通して県教育委員会に関連文書を提示し、迅速かつ納得の行く解決を求めるものである。

教職員組合の要望を受けて、市教委は学校訪問を行い被害を訴える教員からの聞き取りと同時に学校長からの聞き取りを行いました。

その後の交渉で、市教委は「確かにパワハラと認める事実があった。」と学校長のパワハラ行為を認定しました。

市教委は被害を訴えた教職員の心のケアのために教職員メンタルヘルスカウンセラー（川口市は2名配置）を学校に派遣し救済と改善のための措置をとりました。

その後、学校長は被害者の方達に謝罪をし、学校長の態度はその後改善されました。

しかし、被害を訴えた方々の怒りはそう簡単には収まりませんでした。

県教委に対し県教組と伴にパワハラ問題で要望

教職員組合は、管理職問題なのでその人事を扱う県教委に対して県教組とパワハラ改善のための要望を行いました。

要望書で次の内容を要望しました。

- 1) 学校長への厳正なる措置を求める
- 2) 学校長を教育現場に配置しないこと
- 3) 県教育委員会としてパワハラ防止の指針を策定すること。さらに各市町村に指針の策定を指導すること

県教育委員会との話し合いにおいて、被害を訴えた方（学年主任）も同席しパワハラの実態を証言していただきました。

健康を害し苦しんでいること、他の教員も被害を受けていることを説明し学校長への措置を求めました。

県教育委員会との話し合いにおいて、私たちは学校長によるパワハラ言動が少なからずあることから、パワハラ防止のための指針の策定と各市町村教委への策定の指導を強く求めました。

県教委はその後、川口市教委から事情聴取を行いパワハラ認定と改善を約束しました。

本年度（011年）県教委は「県立学校におけるパワーハラスメントの防止に関する要綱」を策定し2月から施行を始めました。私たちの強い要望が反映されたものです。

取り組みの結果

この年度末の人事異動でパワハラ加害者であった学校長は、他の市への人事異動となりました。行政としては異動で事を済ますという措置をとりました。

被害を訴えた方々は、当人の希望により市内他校に異動となり、現在健康を取り戻し元気に教育活動に専念されています。

未組合員であった方は、その後教職員組合に加入されました。

(2) その他の学校での管理職のパワハラ問題

B 小学校ワンマン校長のパワハラ

B小学校は日頃から学校長が独善的で教職員の声を聴かず、ワンマン校長として苦情が教職員組合に寄せられていました。

組合員のかたは女性が2名で、教育実践を大切にがんばっていました。

積み重なる学校長の横暴に対し、堪忍袋の緒が切れ教職員組合に相談がありました。

その訴えのなかにはパワハラ言動が数多くあり、事実の記録を文書にして頂き、分会（学校の組合）から学校長へ要望書を提出していただきました。

教職員組合は分会の要望書を踏まえ、教育長宛の「B小学校学校長のパワーハラスメントに対し厳正なる指導を求める要望書」を提出し交渉を行いました。

市教委は教職員組合の要望を受け、早速B小学校教員と学校長への事実の調査、聞き取りを行いました。

市教委の指導と分会組合員の要望の結果、学校長の態度が次のようにびっくりするほど変化したとの報告が組合の方から寄せられました。

・今までは分会交渉は時間が来ると一方的に打ち切られることがあったが、パワハラで訴えた後の交渉で「もっと他に意見、要望はあるか。」と聴いてきた。今までにないこと。

・「研究委嘱の発表が終わったら、水曜日をノー残業デーにして職員退勤を促したい。」と言った。

・「今後は職員の意見をできるだけ吸い上げて学校運営をしていきたい。」と言った。

そして、学校長が分会員に「これからはこういうことはない」と教職員組合に伝えて欲しい。」と伝言を頼んだとのことでした。

その後、廊下ですれ違う時などに「疲れはとれたか。」とよく声をかけられるようになったと言っています。

分会の行動（パワハラへの是正要求）教職員組合の行動（市教委交渉）はワンマン校長の態度を改めさせるのに大きな力を発揮しました。

(3) C 小学校学校長のいじめパワハラ問題

C 小学校で中堅として教育実践に励んでいた男性教員が、あることがきっかけで学校長から自分の意に沿わない職員とみられるようになりました。

それからは、たびたび校長室に呼ばれて小さなミスを長時間指摘されたり、トイレで出会うとブレッシャーとなる言葉を言われ、睡眠障害が出るようになっていました。校長に会うのがいやで、トイレもがまんする程でした。

このことを思い切って同学年の組合員に相談しました。

相談を受けた組合員の方は、今教職員組合がパワハラのことで取り組んでいることを知らせ、詳しく事情を聞き相談にのりました。

教職員組合に組合員の方から相談が寄せられたので、当人からの被害の実態を文章化していただき被害報告文書の提出を求めました。

学校長の言動の数々は明らかにいやがらせ・いじめに類するパワハラ行為でした。

分会として被害報告に基づく学校長要望書を提出していただき、分会交渉を設定していただきました。

教職員組合は、被害報告に基づく要望書を市教委に提出し、調査を求めました。

市教委は、直ちに学校訪問を行い両者からの聞き取りを行った後、学校長のいきすぎた言動に対し指導を行いました。

分会の交渉において学校長はその方に謝罪を行い改善がはかられました。

男性教員の方は元気を取り戻し教育活動に専念することができるようになりました。

その後、間もなくして教職員組合に加入され、一生懸命活動面でもがんばっておられます。

(4) パワハラ問題に取り組んでのまとめ ○教職員組合の役割が求められている

私たちの経験では、いやがらせやいじめ行為がパワハラの被害に遭う方の多くが未組織の教職員であるという特徴がありました。加害行為を行う者は相手を選んでパワハラ行為を行っているともいえます。

パワハラ問題の改善・解決に取り組んだ結果教職員組合に信頼を寄せ組合加入をされた方々がおられます。

人権侵害に対し毅然とたたかう、働く者の安全と健康のために奮闘する教職員組合の役割が求められています。

○パワハラ問題を重視した取り組みを

パワハラ行為で苦しんでいる教職員は年々増えています。後に触れますが教育にも深刻な問題をもたらしています。

労働安全衛生の取り組みで、働く者の心身の健康を確保する上でパワハラ問題を軽視しない姿勢が求められています。

被害が発生したら、いつ、どこで、誰が、どのような言動を、誰に、どのように行ったのか

主観を交えず正確に記録すること

その行いが被害者にどのようなダメージをもたらしているのか

そのことによって、法律面、健康面、労働面、職場環境面、人道面、倫理面などからどんな問題が起きているのかなどを検討整理し、是正・改善要望の取り組みをすることが重要です。

川口市教職員組合は、パワハラを教育現場から一掃することを求めて全教職員向けの情宣を発行し、管理職・教職員への啓発を行いました。

2 教育現場で起きているパワハラの実態

全教の実態調査で明らかになったこと

パワハラは言動による暴力行為です。児童生徒の教育を掌る教育現場に絶対にあってはならないことです。

しかし、近年パワハラ被害の声が次第に多くなり始め、実態把握のために全教婦人部と全教青部がほぼ同じ時期に全国規模の実態調査を行いました。調査の結果看過できないパワハラの実態

明らかになりました。

(1) 全教婦人部の調査より

全教婦人部は08年9月、全国調査を行い6,250名の方々から回答を得ました。

調査のごく一部ですが紹介します(表2)。

(2) 調査から見えてきたこと

管理主義・競争主義はパワハラの原因

青年部の調査結果もほぼ同様でしたが、やはりそうか、と思わせる結果がありました。(表3)

「パワハラがあるか」の調査の回答で、東京が59.9%と最も多く、ついで大阪49.5%という結果が出ました。最も少ないのは和歌山で24.5%ですがその差には大きな開きがあります。

管理主義的な教育、競争主義的な教育を強制的に推し進めている東京では人権無視の職場運営が他に比べて顕著である事が鮮明になりました。

上意下達の学校運営、管理主義教育、競争主義教育のもとでは人権が無視されパワハラというモラルハラスメントが横行するという典型事例ではないかと思います。(以下次号)

表2

☆校長からは「ぼくは信長だから泣かぬなら殺してしまえホトトギスだ。だから〇〇先生や〇〇先生達には出て行ってもらった。」休職後、復職するや直ぐに校長から転任や退職の話ばかり、まわりの教職員に「あの人(私)に出て行ってもらって〇〇先生を入れる。」と言っているなど、もう私はここに要らないんだという思いばかりでつらい。」(中学校女性)	て怯えてしまうようになり、心身ともにつらくなった。(小学校女性)
☆初任時、組合の教研で職場のほとんどの先生が職免で学校にいなかったときを見計らって、自己申告の面接をと言って校長室に呼ばれた。ドアを閉められ3時間ほど16時以降も過剰な叱責を受けた。「教育実習生のつもりか」「しっかり仕事をしろ」「他の先生に頼りすぎだ」等言われ恐怖だった。自分としては毎日一生懸命仕事に取り組んできたので、全否定され、その後管理職に対し	☆「顔を見ただけで腹がたってくる。」「まだ子どもだ。」「まだ若いんだから別の道はある。」等、いろいろ強く怒鳴られた。(小学校女性)
	☆100名いる職員室で一人立たされ、執拗に怒鳴り散らされた。(障害児学校男性)
	☆「今までで最低な教員だ。」「ぶん殴ってやろうか。」「見ていて腹がたつ。」など(高校男性)
	☆結婚が決まり通勤に2時間以上かかってしまうため、校長に異動願いの旨を自己申告の際伝えました。すると「君は仮採用だから、来年度の採用で○がつくか分からないよ。」と言われました。結婚の異動が採用にひびくとは聞いていなかったで、相当精神的にショックを受けました。(中学校女性)

表3

実態調査の集計結果を紹介します。	1位 適切でない表現の指導・指示… 37.3 %
パワハラの有無	2位 適切でない場所での指導…………… 17.6 %
パワハラを受けた人…………… 11.8 %	3位 暴力や無視…………… 9.0 %
見聞した人…………… 11.8 %	パワハラを受けた相手
相談を受けた人…………… 3.7 %	校長…37.6 % 教頭・副校長…24.9 %
特にない…………… 72.7 %	同僚…19.2 % 主幹・主席…… 7.1 %
どのような行為を受けたか	と言うことが判明しました。

特別報告

教職員のパワハラ問題の取り組み (その2)

杉本正男[※]

前号につづいて「教職員のパワハラ問題の取り組み」(その2)を報告します。今回は「パワハラ予防のための取り組み」と「パワハラは教育職場にどんな弊害をもたらすのか」「パワハラを学校から一掃するために」の問題を提起しました。子供へのよい教育を保障するために、教職員組合はパワハラ問題に取り組んでいます。

3 何がパワハラなのか、一予防のために—

(1) パワハラの定義、判断基準

パワハラとはどういう行為を指すのか、このことを定義づけることは、パワハラ行為を防止するうえで大切なことです。

指導の名による嫌がらせ、いじめ、パワハラを防止するためには、どのような言動・行為が人権を侵害し精神的・身体的傷害をもたらすのかを明確にすることにより、パワハラ言動、行為を予防防止することになるからです。

パワハラの定義

パワハラについて東京都では

「職場において、地位や人間関係で弱い立場の労働者に対して精神的又は身体的な苦痛を与える事により結果として労働者の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為」と定義しています。

パワハラの判断基準

さらにパワハラか否かの判断基準について、このことを研究している岡田康子氏は次の4つをあげています。

1つ、業務上の必要と言う判断

その言動が正常な業務であるか、適切か、他人との違いはないか、利用でないか。

2つ、不適切な表現という判断

威圧的な態度は、非難がましいか、差別的な言動は

3つ、反復性という判断

その言動がくり返し行われているか

4つ、被害の有無

どのようなダメージを受けているか

以上を総合的に判断するとよいと指摘しています。

私は教師として歩み始めた頃、ベテラン教師から厳しい指導・指摘を数多く受けました。その厳しさのなかには教育学に裏付けられた教育理論・教育の条理・道理があり、納得することが多くありました。そのお陰で自分の教育実践の甘さや問題点を見直し、反省し、研鑽に励むことで教師として歩んで来ることができました。

人間を成長させる指導はあっても、人間性を否定する言動は指導ではありません。

(2) パワハラ言動の例示公表で予防を

人格否定、人の尊厳を否定する言動にはいろいろありますが、どのような言動がパワハラにあたるかを例示公表し、注意を喚起することは予防効果が大きいと思います。

※川口市教職員組合元副委員長 産業カウンセラー
〒334-0057 川口市安行原 1818-47

ある県教委（兵庫県）の指針をもとに例示します。

○攻撃タイプパワハラ

「この学校には必要ない。」「教師として不適切だ。」長時間怒鳴り続ける など

○否定タイプパワハラ

「指導が全くダメだ。」公務から無理矢理排除、担当者を見下す など

○強要タイプパワハラ

独断的やり方を押しつける、他の職員に責任を押しつける など

○妨害タイプパワハラ

必要な情報を与えない、故意に悪いうわさを流す など

加害行為をなくし、また、被害者にならないためにも全教職員で研修を行う必要があります。よく見える場所に掲示するのも効果があるのではないのでしょうか。

4 パワハラは教育現場にどんな弊害をもたらすか

(1) 働く権利を奪う

私が受けた相談事例を紹介します。知人から職場の女性教員が管理職のパワハラ言動が原因で精神的に不安定になり、学校を休職することになったとの知らせがあり相談を受けました。

この方は精神科主治医から「ストレスの主因は職場での特定の人物からの心的負荷により生じたものであり、病態より、一ヶ月間の安静・休養を要すると証明する。今後の就労を考えると、ストレス負荷の改善が必要であると思われる。」との診断を受けていました。私は退職後も教職員組合の健康問題検討委員会をやっていますので、組合執行部と連絡を取り、市教委交渉でパワハラ管理職への調査・指導を要求し改善に向けての措置がとられることになりました。

このケースは、ある日ある時の管理職の暴言・パワハラ行為によって精神的ショックを受け精神的に不安定状態になった事例です。

必ずしも継続性がなくても、その人の人格・尊

厳を否定する一言でプライドが傷つけられ精神的な障害を受け働きなくなることがあることを物語っています。

管理職のパワハラ言動がなかったら、この方は休職することなく、子ども達と毎日楽しく教育活動に励むことができていたのです。

パワハラは、働く者の労働する権利、生活する権利を奪ってしまうという点で容認できないものです。

(2) 心の健康を壊す

ある調査（中災防）⁽¹⁾によると、パワハラを受けて3ヶ月以上立った人の20%は精神科を受診しているとの報告があります。

心ない言動は精神的ダメージを与えパワハラは心の病気を引き起こします。一度精神不安定状態になるとトラウマとなり再発や長期化することも懸念されます。

身体の傷は時間の経過とともに治癒しますが、精神的な障害は回復するのに時間がかかるのです。

(3) 職場の労働環境を悪くする

パワハラが発生し横行するような職場の雰囲気は、良好な人間関係が損なわれ、服従的な相互の関係になりがちです。

教育現場では全員が平等・対等の立場で、お互いに信頼し尊重し合う関係のなかで仕事をしています。雰囲気が良好でない職場では、休憩時間でも職員室に教員が集まらないという傾向があります。

職場の雰囲気、良好な人間関係を壊すパワハラは止めさせねばなりません。

(4) 労働(教育)意欲を低下させ、教育活動に有害

教職員が心身共に健全・健康であってこそ、子ども達へのよりよい教育を保障することができるのです。

パワハラにより職場環境が悪化し、心の健康が脅かされるような職場では、教職員間の友好的な、協力共同の人間関係を築くことは困難です。

このことは、労働意欲・教育意欲にとって支障となり児童・生徒の教育に対して有害です。

(5) 法律上の問題

○人格権を否定する問題

人には名誉や自由の保障など人格権があります。人格上の攻撃を行うことで、その人を人格的な傷を負った状態にすることは法的に許されません。傷を負ってしまった場合は、不法行為として損害賠償請求や公務災害請求を求めることができます。

○安全配慮義務を怠る問題

教育委員会と学校長には、教職員が心身の健康を保つことができるよう職場環境をそれにふさわしく整える義務があります。更に「労働を提供するにあたり、人格的尊厳をきたす事由が発生することを防ぎ、又は、これに適切に対処して職場が労働者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する義務がある。」とされています。職場環境整備義務といわれるものです。

08年3月、労働契約法が施行され、安全配慮義務が明文化されました。

法律により、労働者はパワハラを受けず安心して仕事に励むことが保障され、教育委員会と学校長はその為に注意を払うことが義務づけられたのです。

次に、パワハラにより被害が発生した場合、民法上、刑法上、次の定めに抵触する恐れがあります。

(6) 民法上の問題

☆使用者責任（民法715条）による損害賠償

「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその業務の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。」

☆共同不法行為（民法719条）による損害賠償

「数人が共同の不法行為によって、他人に損害を加えたときは各自が連帯してその損害を賠償する責任を負う。共同行為者のうちのいずれの者がその損害を加えたかを知ることができないときも、同様とする。」

☆債務不履行（民法415条）による損害賠償

「債務者がその債務の本旨に従った履行をしな

いときは、債権者はこれによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行することができなくなったときも、同様とする。」

☆不法行為（民法709条）による損害賠償

「故意又は過失によって、他人の権利又は、法律上保護される利益を侵害したものはこれによって生じた損害を賠償する責任を負う。」

(7) 刑法上の問題

☆強要（刑法223条）

「生命、身体、自由、名誉若しくは財産に対し害を加える旨を告知して脅迫し、又は暴行を用いて、人に義務のないことを行わせ、又は権利の行使を妨害した者は、三年以下の懲役に処する。」

☆名誉毀損（刑法230条）

「公然と事実を摘示し、人の名誉を毀損した者はその事実の有無にかかわらず、三年以下の懲役若しくは禁固又は五十万円以下の罰金に処す。」

☆侮辱（刑法231条）

「事実を摘示しなくても、公然と人を侮辱した者は、拘留又は科料に処す。」

☆傷害（刑法204条）

「人の身体を傷害した者は、十五年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処す。」

09年4月、厚労省は「心理的負荷による精神障害に係わる業務上の判断指針」の一部改正を行いました。

対人関係のトラブルにより「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」場合を心理的負荷の強度Ⅲに該当するとしました。

パワハラによる精神的傷害が多く発生している今日の状況が背景にあります。

職場のいじめが原因で男性准看護師が自殺した事件では、いじめた先輩看護師に1,000万円、病院に500万円の慰謝料の支払い命令が出されています。（平成16年9月さいたま埼玉地裁）

これは事業者である病院が、いじめの事実を認識可能だったのに、防止措置をとらなかった責任を問われたものでした。

パワハラは犯罪行為です。パワハラ行為に対しては毅然とした対処が必要です。

5 パワハラが横行する背景・要因

以前は、教育の現場ではパワハラ行為はそう多くはありませんでした。

しかし、全教の実態調査で明らかになったようにパワハラ行為がどこにでも見られるようになりました。

ある研究者によると、03年の頃よりパワハラの問題が大きくなり始めたと言っています。

そこには、パワハラ行為を生じさせる社会経済的要因、構造的要因があるのではないかと考えざるを得ません。

ある時期を境に同じような現象が起きているからです。

パワハラ行為の根本的問題は人格否定、人間の尊厳を否定する所にあります。

教育という仕事は全人格形成を目指すものですから、その前提として人間性尊重、人格・人権の尊重、個性の尊重が求められます。

教育現場でその前提となる人格尊重、人権尊重個性尊重が軽視され、相反する価値観が次第に支配するようになってきたこととパワハラの広がりに関連があるように思います。

(1) 教育の新自由主義化

教育という世界に市場原理にもとづく競争主義が導入され広がりを見せるなかで、公教育は大きく姿を変えつつあります。

教育制度は単線型から複線型へ、学区の自由化、中高一貫校の設置、学力テストの実施と学力向上競争、成果主義の導入などなど、教育の世界に競争原理と差別化が短期のうちに強引なかたちで推し進められてきました。

公教育において「すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならない」（教育基本法第4条）はずですが競争主義がはびこるもとで、本来の目的がないがしろにされています。

なかでもパワハラに係わって問題なのが教育への成果主義制度（人事評価制度）の導入です。

(2) 成果主義（人事評価）がモラルの低下を

民間企業では成果主義がいち早く導入され、早

くから様々な問題が出て修正や見直し撤回するところが出ています。

にもかかわらず成果主義導入の流れを受けて学校にも人事評価制度が導入されるようになりました。

人事評価の対象者は、学校長、教頭、教職員です。学校長は教育委員会から、教頭は学校長から、教職員は学校長と教頭から人事評価を受けます。

学校長は人事評価を受けますからいかに自分の学校が他校に比べて目立った成果をあげるか必死になります。

一つの例を挙げます。

近年学力テストが実施され学力テストによって学校順位が示されるようになり、学校評価の一つの指標となりました。

学校長は上位を目指し、教職員に学力向上を至上命令としてはっぱをかけることになります。

成果は1年で出さねばなりませんから、点数至上主義となり教育の道理・条理は後退せざるを得ません。

東京都のある区の学校で学力テストの不正や人権侵害がおきましたが、必然とも言えます。

本来、学校教育は子ども達の実態、地域の実態を踏まえ教育課題を明らかにし、全教職員が一つになってじっくり、地道に教育研究を積み重ねて子ども達の成長をめざすものです。

しかし、このような教育研究がとてもしづらくなっているのです。

また、成果主義のもと学校では「数値目標を明確にし、目標達成をすること」が強く求められています。学校長との人事評価の面接では、このことがしつこく聞かれ、問われ自己申告の修正を求められることが多くあります。

人格を育てる教育の場で、数値で成果を判定することが先行する、教育の荒廃が起きないはずがありません。

さらに、人事評価制度は教職員間の同僚性や連帯を損なわせる大きな要因ともなっています。

学校における教育は全教職員の十分な教育論議をもとに教育目標、教育課題が設定され、教育活動が展開されます。

個々の教職員は、各自自分の専門性・得意・特

技をもとに教育目標・教育方針をもち教育実践にあたりますが、学年を単位として教育活動がすすめられますから、学年としてどのような子どもを育てるか、その為の手立てなどを論議しチームとして教育にあたります。

一人一人個性を発揮しながらも、共通の目標に向かって協力し連帯し支え合って励んでいるのです。

にもかかわらず、人事評価のもとでは個々の教職員が4段階で評価を受けます。

全員が努力して、子ども達にその教育成果があらわれたとしてもみんなが同じ評価を受けることはありません。

学年共通の目標に向け支え合いながら教育に励んでも、これでは協力、連帯は壊されてしまいます。

短期に教育成果を出さねばならない、人間関係が競争的になる、コミュニケーションが不足する人間関係がギスギスする、こうした状況を背景としてパワハラが生じているのです。

(3) 深刻な労働実態がパワハラの発生源に

パワハラでうつ病を発症する職場の多くに共通することとして、長時間労働、過密労働という実態があります。

長時間労働が常態化すると人間的な理性、感覚がぶくなり怒りっぽくなります。ストレスの発散として意味なく怒る、怒鳴るといったことが起きてきます。

学校現場は深刻な長時間過密労働の実態があります。

多忙は人としての心を亡くすと言いますが、人間としての理性、感情が乏しくなった状態がパワハラを生じさせているのではないかと思います。

6 パワハラを学校から一掃するために

予定の紙数を超えましたので、以下要約してまとめをします。

(1) もし、パワハラが発生したら

①パワハラに対し黙る、耐えるという対応は加害行為をエスカレートさせることがあるので、他

者(知人、友人、管理職、家族など)に知らせる、相談する。

②パワハラを行った加害者に、その言動はパワハラであることを伝え、止めることを求める。場合によっては謝罪を求める。

③パワハラ言動が継続する場合は、その言動を詳細に記録し、指導・相談機関に是正・改善の指導監督を求める。

④パワハラによる被害が甚大な場合は、損害賠償請求や場合によっては公務災害補償請求を行う。

⑤パワハラの被害者は、ダメージがきわめて大きいので、傾聴を心がけ精神的な支援や状況の改善・解決に向け良き支援者、協力者となる。

(2) 教職員組合としての取り組み

①軽視せず、重大な人権侵害事件として被害者救済のために奮闘する。

②分会は、被害者から事実の正確な聞き取りを行い、パワハラ是正・改善のための要求書を作成し、管理職に調査と指導を求める。管理職が加害者のときは是正・改善を求める。場合によっては管理職問題として教育委員会に報告し、指導と必要な措置を求める。

③教職員組合として、被害者、分会と連携し加害者への指導、措置等を教育委員会(市町村・県)に求める。

④教育行政に対し、「パワハラ防止のためのガイドライン」の策定を求める。その際、教職員組合として策定に係わっていく。

⑤教職員組合として全教職員を対象にパワハラ防止のための啓蒙啓発活動を行う。

＊パワハラ実態調査の実施と結果の公表

＊パワハラ防止パンフの発行

＊パワハラ防止の情宣発行など

⑥労働安全衛生の専門委員会を設置し対応できる体制をつくる。

(3) 教育行政としての取り組み

①教職員相談窓口を設置する

②パワハラ被害の訴えが発生したら、直ちに事実の調査と是正・改善のための指導、措置を行う。

③パワハラ防止ガイドラインを策定する。その

際、策定委員に教職員組合の参加を求める。

- ④管理職へのパワハラ防止教育の徹底
- ⑤各学校におけるパワハラ防止研修会実施の指導
- ⑥教職員メンタルヘルスカウンセラーを市に配置する。

今日、教育行政がパワハラ防止のための要綱を策定し始めています。要綱があっても真に機能しなければ被害者救済に役立てることができません。形骸化させないことが大切です。

三木氏（筑波大）が「事業者がいじめ・暴力・ハラスメント防止対策で講ずべき措置」⁽²⁾として次の9つを指摘しています。

今後、各地で要綱などの策定にあたって参考になると思いますので紹介します。

- ①いじめ・暴力・ハラスメントの内容と方針の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針の明確化と周知・啓発

③相談窓口をあらかじめ定める。

④相談窓口の担当者が相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対処できるようにすること。

⑤事実関係を迅速・正確に確認すること。

⑥行為者・被害者に対する適切な措置

⑦再発防止に向けた方針の明確化と周知・徹底

⑧プライバシー保護のために必要な措置を講ずる

⑨相談者、調査協力者に対する不利益な取り扱いを防止

おわりに

パワハラを学校職場から一掃するためには、その温床となっている

教育の新自由主義化をストップする

人事評価制度を廃止する

労働条件の抜本的改善を図る

などが不可欠であると考えられるものです。

〔参考文献〕

- (1)「パワーハラスメントの実態に関する調査研究報告書」(中災防)
- (2) 三木明子(筑波大学大学院人間総合科学研究所准教授)「職場の安全健康リスクとして一問題の所在と防止対策の課題」

社医研トピックス

長時間労働が中年期の認知症低下に関連

—過密・長時間・深夜労働が労働者のパフォーマンスに及ぼす影響の定量的評価—

過密労働や長時間労働、深夜労働が労働者のパフォーマンスに及ぼす影響を定量的に評価した研究が近年、海外で報告されています。「産業医学ジャーナル平成21年9月号」ではイギリス、アメリカでの①疲労や深夜労働が研修医の認知能の低下や精神運動能に対して与える影響、②長時間、深夜労働が安全に及ぼす影響の評価、③長時間労働が認知機能の低下にもたらす影響など3つの研究を紹介しています。

このうち③の長時間労働が中年期の低い認知機能と関連するとの研究では、イギリスの公務員を対象にした、1985年に開始されたコホート研究です。

この研究では、対象者を週の労働時間によって3グループに分け(40時間未満、40～55時

間、55時間超)、認知機能の5つの試験をおこなって解析したものです。

これらによる多変量共分散分析では、認知機能試験と労働時間の間に有意な関連が見られたとのことです。この多変量解析によると共変量を変えた6通りのモデルにおいて、40時間未満労働に比べて、40～55時間労働、55時間超労働のグループにおけるスコアの悪化が有意に大きかったとされ線形トレンド検定でもすべてのモデルで有意であったと報告されています。

そして、「中年期の低い認知機能は、その後の認知症発症と関連があることが知られているが、本研究から長時間労働が中年期の認知機能低下と関連のあることが示唆された」としています。