

# 「青年教職員に対するハラスメントについての調査」結果について

2008年6月23日

全日本教職員組合青年部常任委員会

## ◇ はじめに

いま、職場でのハラスメント、いじめ・嫌がらせといった問題が社会的な問題となってきた。その背景には、リストラや成果主義の導入などによる過度に競争的な関係、非正規雇用労働者の増大など職場内の差別的な構造のひろがり、この間の相次ぐ企業の不祥事に象徴される職場のモラルの著しい低下などにより、労働者の仕事の負担増や労働条件の悪化、職場内のコミュニケーション困難や人間関係の希薄化などがすすんでいることがあると思われる。

この問題は、学校現場も無縁ではない。この間、職場の多忙の深刻化、「教育改革」のもとでの学校間競争の激化、教育委員会や管理職による「管理・統制」の強まり、教職員評価制度やそれにもとづく賃金リンクの導入などがおこなわれてきている。こうした政策が学校現場に導入されてくるなかで、職場でのハラスメントに悩む教職員からの相談や、全国的な会議などでの報告も増えてきている。

しかし、職場でのハラスメントの問題は、1990年代から2000年初頭以降、法制化をはじめ具体的な対策をすすめた欧州諸国に対し、日本では実態把握も具体的な対策も不十分な状況にある。文部科学省の担当者も、「セクハラなどのハラスメントは個人の人権を侵害するものであり、就労条件・教学条件という点からも許されない行為」「『パワハラ』についても近年、社会問題になってきている。職場環境の面からも問題と思っている」（2008年3月21日）と回答する一方で、すでに法制化されたセクシャル・ハラスメントをのぞくその他のハラスメントについては、法的根拠がないことを理由に文部科学省として責任をもった実態把握も具体的な対策もおこなう意思がないことを表明している。

職場でのハラスメント行為は、ハラスメントを受ける個人にとって重大な人権侵害であると同時に、職場の環境悪化をもたらす労働問題である。さらに学校現場においては、それは子どもたちの教育にとって重大な影響をもたらす教育問題である。全教青年部は、すべての教職員が子どもたちと正面からむきあい、いきいきと教育活動に専念できる職場環境を実現するために、職場におけるハラスメントの実態の把握とその解決にむけたとりくみをすすめることを目的に今回の調査を実施した。

## ◇ 実施状況と集計について

全教青年部は、2007年10月、職場でのハラスメントの実態を明らかにするために全国の青年教職員へのアンケート調査を実施することを決定し、2007年11月から2008年3月にかけて「調査」を実施した。「調査」には、21都道府県・2305人から回答がよせられた。

「調査」の集計にあたっては、回答者を青年教職員に限定するために、年齢の項目が【36才以上】【未記入】のもの（327人）について除外した1978人（男性837人・女性1140人・性別未記入1人）分について集計をおこない、結果をまとめた。

調査項目および回答者のプロフィール（都道府県・学校種別・職種・任用形態・性別・年齢・採用年度・組合加入）については別紙【集計】を参照。

## ◇ 調査結果

### (1) 現在の職場でのハラスメントについて

#### □ 現在の職場でのハラスメントの有無について

回答者（35才以下の教職員）の39.7%が、現在の職場になんらかのハラスメントが【ある】と回答している。また、【ある】と回答した人のうち23.1%が5項目以上を選択している。

【男性・女性】あるいは【組合への加入・未加入】について比較した場合、その差はほとんどみられないが、項目を選択する数はそれぞれ男性に比べ女性が、組合加入者に比べ未加入者のほうが多くなっている。

【都道府県】（有効回答数100以上について比較）別にみた場合、【ある】と回答した人は東京・59.9%がもっとも多く、ついで大阪・49.5%、もっとも少ないのは和歌山・24.5%となっており、その差は著しい。選択した項目についても、5つ以上回答した人が東京・33.9%、大阪・32.7%に対し、和歌山・6.5%となっている。

#### ◆ 現在の職場でのハラスメントの有無

	全体	男性	女性	加入	未加入	東京	大阪	和歌山
ある	39.7%	39.3%	39.9%	39.4%	40.1%	59.9%	49.5%	24.5%
ない	58.6%	59.6%	58.0%	59.2%	58.2%	38.3%	47.7%	74.5%
NA	1.7%	1.1%	2.1%	1.4%	1.7%	1.8%	2.7%	1.1%

#### ◆ 【ある】と回答した人の回答数

	全体	男性	女性	加入	未加入	東京	大阪	和歌山
1つ	32.0%	37.1%	28.4%	38.1%	28.7%	26.9%	30.9%	45.7%
2つ	21.8%	23.1%	20.7%	18.7%	23.5%	21.6%	14.5%	21.7%
3つ	15.3%	12.2%	17.6%	14.7%	15.6%	11.0%	14.5%	19.6%
4つ	7.9%	7.0%	8.6%	9.2%	7.3%	6.6%	7.3%	6.5%
5以上	23.1%	20.7%	24.8%	19.4%	24.9%	33.9%	32.7%	6.5%

#### □ 現在の職場にあるハラスメント行為について

現在の職場にあるハラスメント行為については、下記の表のとおりである。全体として、管理職あるいは同僚から指導を受ける際にハラスメント行為があるケースが多く、この傾向はとりわけ東京・大阪で著しい。また、相対的に数値は高くないが、【解雇・任用拒否などの言動】が東京・大阪で他地域と比較して多くなっている。

#### ◆ 現在の職場にあるハラスメント行為

項目	全体	東京	大阪	和歌山
陰で悪口をいわれた人がいる	19.5%	28.0%	27.0%	9.6%
適切でないタイミング・場所で指示・指導を受けた人がいる（子どもや保護者の前など）	14.6%	25.9%	17.1%	5.3%

適切でない表現で指示・指導を受けた人がある（人格否定発言、差別的発言など）	13.0%	25.6%	19.8%	3.2%
怒鳴られた、過剰な叱責を受けた人がある	11.9%	22.7%	9.0%	5.3%
管理職が正しいと思うことを一方的におしつけられた人がある	9.2%	16.6%	13.5%	4.3%
職務上必要でない、あるいは適切でない仕事を指示された人がある	9.2%	16.1%	15.3%	2.7%
セクシャルハラスメントを受けた人がある	7.5%	9.5%	10.8%	3.2%
年休など正当な権利行使を認められなかった人がある（難癖をつけられた）	5.8%	12.7%	6.3%	4.8%
仕事の内容を事細かにチェックされた人がある（行き過ぎ）	5.4%	11.6%	3.6%	3.2%
残業（時間外労働）を強制された人がある	4.8%	9.8%	7.2%	0.5%
時間外の飲み会などに強制的に参加させられた人がある	4.8%	7.7%	8.1%	1.1%
私生活について執拗に聞かれた人がある	4.6%	7.9%	6.3%	2.7%
仕事の失敗を執拗に追及された人がある	4.5%	10.6%	7.2%	2.1%
無視された人がある	4.4%	7.1%	4.5%	2.1%
意図的に過剰な仕事を与えられた人がある	3.6%	7.9%	6.3%	0.5%
解雇（転職・退職）、任用継続の拒否とうけとれる言動を受けた人がある	2.7%	6.6%	6.3%	1.6%
意図的に仕事を与えられなかった人がある	2.0%	4.0%	2.7%	0.5%
管理職から組合加入の是非（やめる・入るなど）についていわれた人がある	1.3%	1.6%	4.5%	0.0%
暴力を受けた人がある	0.6%	1.1%	0.0%	0.0%
その他	1.5%	2.9%	1.8%	0.5%

## （２）回答者が実際に受けたハラスメントについて

□ 回答者がこれまで受けたハラスメントの有無について

回答者の37.4%が、これまでハラスメントを受けたことが【ある】と回答している。また、【ある】と回答した人のうち20.0%が5項目以上を選択している。

【男性・女性】で比較した場合、【ある】と回答したのは男性に比べ女性のほうが9.6ポイント多くなっている。【都道府県】(有効回答数100以上について比較)別にみた場合、【ある】と回答した人は東京・53.8%がもっとも多く、ついで大阪・47.7%、もっとも少ないのは和歌山・22.9%となっている。選択した項目についても、5つ以上回答した人が東京・29.4%、大阪・22.6%に対し、和歌山・7.0%となっている。

◆ 回答者がこれまで受けたハラスメントの有無

	全体	男性	女性	東京	大阪	和歌山
ある	37.4%	31.8%	41.4%	53.8%	47.7%	22.9%
ない	60.8%	66.8%	56.5%	43.8%	49.5%	75.0%
NA	1.8%	1.4%	2.1%	2.4%	2.7%	2.1%

◆ 【ある】と回答した人の回答数

	全 体	男 性	女 性	東 京	大 阪	和歌山
1つ	38.6%	44.7%	35.0%	32.4%	35.8%	65.1%
2つ	20.3%	16.9%	22.2%	17.2%	15.1%	16.3%
3つ	12.4%	12.0%	12.7%	11.8%	15.1%	9.3%
4つ	8.7%	6.4%	10.0%	9.3%	11.3%	2.3%
5以上	20.0%	19.9%	20.1%	29.4%	22.6%	7.0%

□ 回答者がこれまで受けたハラスメント行為について

回答者がこれまで受けたハラスメント行為については、下記の表のとおりである。

全体として、管理職あるいは同僚から指導を受ける際にハラスメント行為を受けているケースが多く、この傾向はとりわけ東京で著しい。また、女性では 12.4%がセクシャルハラスメントを受けたことがあると回答している。

また、受けたハラスメント行為について具体的な内容・事例などが 575 件よせられた。特徴としては、子どもや保護者の前で「教員失格」「辞めろ」など不適切な指導を受ける、校長室などで連日・長時間にわたって叱責されるなど、教育現場に許されない行為が多くなっている。また、「評価制度がはじまるから言うことを聞け」「普通の会社では下にはことわる権利はない」「新採は『はい』とっていればいいんだ」など、「パワハラ」行為も多い。また、セクシャルハラスメントや性差に起因する差別的言動としては、「子ども（妊娠）はめでたいが、教員にとっては迷惑。今年は妊娠しないでほしい」など、「結婚・妊娠・出産・子育て」に関する否定的な言動やそれに関わる正当な権利行使に対する抑圧的な言動についての報告が多い。

◆ 回答者がこれまで受けたハラスメント行為

項 目	全 体	男 性	女 性	東 京	大 阪	和歌山
適切でないタイミング・場所で指示・指導をうけた（子どもや保護者の前など）	11.6%	11.0%	12.1%	20.8%	15.3%	3.2%
適切でない表現で指示・指導をうけた（人格否定発言、差別的発言など）	11.4%	9.3%	12.9%	22.4%	11.7%	3.2%
怒鳴られた、過剰な叱責をうけた	9.7%	8.4%	10.6%	18.5%	9.0%	3.7%
陰で悪口をいわれた	8.9%	7.5%	9.9%	14.2%	16.2%	3.2%
管理職が正しいと思うことを一方的におしつけられた	7.8%	6.8%	8.6%	13.2%	10.8%	3.7%
セクシャルハラスメントをうけた	7.5%	0.8%	12.4%	9.8%	12.6%	5.3%
職務上必要でない、あるいは適切でない仕事を指示された	6.9%	6.0%	7.6%	11.3%	14.4%	1.6%
残業（時間外労働）を強制された	5.7%	6.1%	5.4%	9.8%	7.2%	2.1%
時間外の飲み会などに強制的に参加させられた	5.7%	4.3%	6.7%	9.8%	9.0%	0.0%
年休など正当な権利行使を認められなかった（難癖をつけられた）	5.3%	3.9%	6.1%	9.2%	5.4%	3.2%
私生活について執拗に聞かれた	4.3%	2.3%	5.8%	6.1%	5.4%	2.7%
無視された	4.2%	2.6%	5.4%	6.3%	9.0%	2.7%
仕事の内容を事細かにチェックされた（行き過ぎ）	3.8%	3.9%	3.8%	7.9%	5.4%	2.1%
仕事の失敗を執拗に追及された	3.6%	3.9%	3.3%	7.4%	2.7%	0.5%

解雇（転職・退職）、任用継続の拒否とうけとれる言動をうけた	3.3%	2.9%	3.7%	7.1%	4.5%	1.6%
意図的に過剰な仕事を与えられた	2.5%	3.0%	2.2%	4.2%	3.6%	0.5%
管理職から組合加入の是非（やめろ・入るなど）についていわれた	2.3%	1.6%	2.9%	4.7%	3.6%	0.0%
意図的に仕事を与えられなかった	1.4%	1.2%	1.5%	1.6%	0.9%	0.5%
暴力をうけた	0.5%	0.6%	0.4%	0.8%	0.0%	0.5%
その他	2.8%	1.9%	3.5%	3.7%	2.7%	1.1%

□ ハラスメントを受けた相手、相談した相手について

ハラスメントを受けた相手としては、同僚（先輩・主幹など）が 54.2%でもっとも多く、ついで校長 34.0%、教頭（副校長） 30.9%となっている。

ハラスメントを受けた際に相談した相手としては、同僚が 67.2%でもっとも多く、ついで友人 30.2%、家族 27.6%となっている。また、【男性・女性】を比較した場合、男性に比べ女性のほうが相談する相手が多く、女性に比べ男性は相談していない人が多い。

◆ ハラスメントを受けた相手

	全 体	男 性	女 性
校長	34.0%	35.0%	33.4%
教頭（副校長）	30.9%	31.8%	30.4%
同僚（先輩・主幹など）	54.2%	50.2%	56.5%
同僚（同期）	1.5%	2.2%	1.0%
同僚（後輩）	1.3%	1.8%	1.0%
職場ぐるみ	2.1%	3.6%	1.3%
初任研等指導員	5.7%	4.0%	6.6%
その他	3.2%	3.1%	3.3%

◆ 相談した相手

	全 体	男 性	女 性
校長	8.3%	6.2%	9.6%
教頭（副校長）	7.8%	6.6%	8.5%
同僚	67.2%	54.9%	74.4%
友人	30.2%	24.3%	33.7%
家族	27.6%	23.5%	30.1%
相談機関（病院・行政）	4.6%	4.0%	4.9%
その他	7.4%	7.1%	7.5%
相談していない	17.0%	27.0%	11.1%

### (3) 初任者研修の際に受けたハラスメントについて

#### □ 初任者研修の際に受けたハラスメントの有無と行為について

回答者の 20.3%が、初任者研修の際にハラスメントを受けたことが【ある】と回答している。また、受けたハラスメント行為としては、【条件附採用期間であることをことさら強調された】が 9.1%でもっとも多くなっている。

#### ◆ 初任者研修の際に受けたハラスメントの有無

	全 体	男 性	女 性
ある	20.3%	19.9%	20.6%
ない	79.7%	80.1%	79.4%

#### ◆ 初任者研修の際に受けたハラスメント行為

項 目	全 体	男 性	女 性
条件附採用期間であることをことさら強調された	9.1%	9.3%	8.9%
過大なレポートをだされた	4.2%	4.5%	4.0%
適切でないタイミング・場所で指示・指導をうけた（子どもや保護者の前など）	3.9%	3.7%	4.1%
怒鳴られた、過剰な叱責をうけた	3.9%	3.7%	4.0%
適切でない表現で指示・指導をうけた人がある（人格否定発言、差別的発言など）	3.8%	3.2%	4.3%
残業（時間外労働）を強制された	2.6%	3.2%	2.2%
時間外の飲み会などに強制的に参加させられた	2.5%	1.8%	3.0%
仕事の失敗を執拗に追及された	2.1%	2.0%	2.2%
職務上必要でない、あるいは適切でない仕事を指示された	2.0%	2.0%	2.1%
年休など正当な権利行使を認められなかった（難癖をつけられた）	1.7%	1.7%	1.7%
管理職から組合加入の是非（やめろ・入るななど）についていわれた	1.7%	1.0%	2.2%
解雇（転職・退職）とうけとれる言動をうけた	1.4%	1.3%	1.4%
セクシャルハラスメントをうけた	0.9%	0.2%	1.6%
その他	0.9%	0.7%	1.0%

### (4) 臨任のときに受けたハラスメントについて

#### □ 臨任のときに受けたハラスメントの有無と行為について

回答者の 22.2%が、臨任のときにハラスメントを受けたことが【ある】と回答している。【男性・女性】を比較した場合、男性に比べ女性が 10.3 ポイント多くなっている。

受けたハラスメント行為としては、【セクシャルハラスメント】が 5.2%でもっとも多く、女性では 8.7%となっている。ハラスメント行為について、他のものと比較して傾向が異なる要因として、他の道府県と異なり、東京では長く定数内講師などの臨時教員を任用していなかったことから、東京で臨時的任用の経験をもつ人が非常に少ないことが全体の数値に影響したためと考えられる。

◆ 臨任のときに受けたハラスメントの有無

	全 体	男 性	女 性
ある	22.2%	16.3%	26.6%
ない	77.8%	83.7%	73.4%

◆ 臨任のときに受けたハラスメント行為

項 目	全 体	男 性	女 性
セクシャルハラスメントをうけた	5.2%	0.5%	8.7%
適切でない表現で指示・指導をうけた人がある（人格否定発言、差別的発言など）	5.0%	3.3%	6.3%
適切でないタイミング・場所で指示・指導をうけた（子どもや保護者の前など）	4.8%	3.5%	5.8%
怒鳴られた、過剰な叱責をうけた	4.5%	3.0%	5.6%
陰で悪口をいわれた	4.5%	3.7%	5.1%
管理職が正しいと思うことを一方的におしつけられた	4.3%	3.7%	4.7%
職務上必要でない、あるいは適切でない仕事を指示された	3.5%	2.6%	4.2%
年休など正当な権利行使を認められなかった（難癖をつけられた）	3.2%	2.3%	3.8%
解雇（転職・退職）、任用継続の拒否とうけとれる言動をうけた	2.8%	2.3%	3.1%
時間外の飲み会などに強制的に参加させられた	2.5%	1.2%	3.5%
無視された	2.5%	1.4%	3.3%
残業（時間外労働）を強制された	2.1%	2.3%	1.9%
私生活について執拗に聞かれた	2.0%	0.5%	3.1%
仕事の内容を事細かにチェックされた（行き過ぎ）	1.9%	1.9%	1.9%
意図的に過剰な仕事を与えられた	1.9%	2.6%	1.4%
意図的に仕事を与えられなかった	1.3%	0.5%	1.9%
仕事の失敗を執拗に追及された	1.0%	0.5%	1.4%
管理職から組合加入の是非（やめろ・入るななど）についていわれた	0.8%	0.2%	1.2%
暴力をうけた	0.3%	0.7%	0.0%
その他	1.8%	1.4%	2.1%

## ◇ おわりに ～今後の課題にむけて～

今回、初めて青年教職員に対するハラスメントについての全国的な調査をおこなった。この調査のなかで、ハラスメントを受けた青年教職員が約 40%にのぼり、また寄せられた青年教職員の声から、子どもたちを大切にいつくしみ育てるべき学校現場で決して許されないハラスメントの実態が浮かび上がってきた。全教青年部は、引き続き専門家等の助言もえながら結果の分析・評価、課題の検討をおこない、職場からハラスメントをなくすとりくみと政策を具体化したいと考えている。そのための現段階の問題意識について、以下若干のコメントをおこなう。

第一に、現に職場でハラスメントに直面している教職員への対応を緊急におこなうことがもとめられる。そのために、教職員組合として職場で悩み苦しんでいる教職員の声をつかみ、相談活動をおこなうとともに、現在あるハラスメント行為の抑制につながるとりくみを具体化することが必要である。あわせて、文部科学省・教育委員会が責任をもって実態を把握し、ハラスメントを受けている教職員に対する相談窓口や苦情申し立て制度、メンタルヘルス・ケアの体制確立をもとめていくとりくみが必要である。また、その際には、講師など弱い立場にある教職員が安心して相談できるような仕組みをつくる必要があると考える。

第二に、職場からハラスメントをなくし、またうみださせないためのとりくみがもとめられる。そのために、教職員組合としても、良好な教職員集団を形成するためのとりくみ、人間らしく働き、子どもと教育に責任をもつ教職員相互の協力体制に基づく職場づくりをすすめるために力を発揮することがもとめられている。あわせて、文部科学省・教育委員会として、職場のハラスメントについての立場やガイドラインの表明、管理者に対する研修・教育訓練、教職員に対する啓発活動などをおこなうようもとめていくことが必要である。

第三に、職場から余裕を奪い、職場での人のつながりを破壊し、職場でのハラスメントを構造的にうみだし、蔓延化させている要因を明らかにし、改善していくためのとりくみがもとめられる。このことは、知事や教育委員会による管理主義・競争主義的な「教育改革」を強権的にすすめている東京・大阪で、管理職をもまきこんだ「職場破壊」ともいえる事態がすすんでいることから重大な課題であると考えられる。職場の多忙の解消、教職員定数の改善と急増する臨時教職員問題の解決、教職員評価制度や人事考課など管理主義・競争主義にもとづく教育政策の見直しのとりくみをすすめることが重要である。

第四に、学校現場だけでなく、民間・公務を問わずハラスメントのない公正・公平な職場環境を社会的に実現することがもとめられる。そのためにも、この間の安易な規制緩和路線のもと破壊されてきた労働環境・社会環境を回復し、労働者が人間らしく働くルールを実現することが必要である。また、職場のハラスメントとたたかうための根拠となる規制法の立法化なども必要だと考える。

以上の観点をもとに、全教青年部は、ハラスメントに苦しむ若い教職員への働きかけを強め、その解決とハラスメントをつくりださないための教育政策の確立、社会環境の整備のためのとりくみをすすめていきたいと考えている。

(2008年7月3日一部修正)