

全教青年部「青年教職員に対するハラスメント調査 2019」について

2020年7月5日

全日本教職員組合（全教）

青年部常任委員会

全教青年部常任委員会は、構成組織を通じて、2019年8月から12月にかけて「青年教職員に対するハラスメントについての調査 2019」を実施しました。ハラスメントが横行するような職場では、教職員だけでなく子どもへのケアや一人ひとりの学ぶ権利も軽視されます。この調査は、全教青年部常任委員会が、青年教職員に対する深刻化するハラスメントの実態を可視化し、子どもたちも教職員も、一人ひとりの人権が尊重される学校づくり、青年教職員がいきいきと教育にとりくむことができる労働条件と教育条件整備を求めてとりくみました。

I 集約状況

- ・29都道府県 811人から回答（WEB版106人含む）
- ・男性267人、女性211人、記入なし333人
- ・20代382人、30代367人、その他43人、記入なし19人
- ・小学校102人、中学校64人、高等学校435人、特別支援学校199人、その他2人、記入なし9人
- ・正規620人、非正規138人、記入なし53人
- ・子ども有・妊娠中112人

II 今回の調査結果のポイント

(1) 3割の青年教職員がパワーハラスメントを受けている

- ・パワハラについては、「よくある」「ときどきある」合わせて31.9%がハラスメントを受けていた。
- ・校種別では多い順に小学校（49.5%）、中学校（39.1%）、特別支援（31.4%）、高校（27.1%）となっている。
- ・男女比では、男性が26.8%に対し、女性は35.5%となっており、女性の方がハラスメントを受けやすい。

(2) 指導に名を借りたパワーハラスメント、ものいえぬ職場

「ハラスメントが原因で退職しようと思ったことが“ある”」は全体の1割以上にのぼる

- ・ハラスメントの「具体的な内容」として、一番多かったのは⑫相手が正しいと思うことを一方的におしつけられた（53.4%）、続いて⑦怒鳴られた、過剰な叱責を受けた（35.6%）、⑩適切でないタイミング・場所で指示・指導を受けた（34.0%）、③陰で悪口を言われた（32.8%）となっており、指導に名を借りたハラスメントが多く、経験の浅い青年教職員が弱い立場に立たされていると考えられる。
- ・自由記述では「学級が上手くいっていないことにたいして『みんなに迷惑をかけているんだから、まず謝罪すべき』と言われた（大阪・小）」、「少しでも失敗すると異常なまでの叱責、19時過ぎに急に

仕事を振られた（静岡・高）、「選手（生徒とは考えていない）を強くできない奴（教員）はダメだ」という考えを押し付けられる（香川・高）、「生徒の前で怒鳴る。教卓の中をチェックされ、過去のプリント残部等が入っていると叱責される。『教員は向いていないからやめたほうがよい、生徒の為にもそうすべきだ』と言われる（長崎・高）」などの声が寄せられた。

- ・おかしいと感じても声に出せない職場の状況があり、背景に、画一的な評価や管理的な「指導」によって序列的な雰囲気強化されていることが考えられる。失敗を許さないゼロトレランス、秩序を保つことこそが大事といった教育観が蔓延していることも考えられる。

(3)同僚からのハラスメントが最多

- ・「誰からハラスメントを受けているか」については、パワハラ、マタハラ、セクハラのいずれも、管理職より同僚から受けている割合が高い。パワハラ【管理職（43.5%）、同僚（65.2%）】、セクハラ【管理職（22.7%）、同僚（62.1%）】、マタハラ【管理職（45.5%）、同僚（54.5%）】となっている。
- ・校種別にみると、小学校・中学校は管理職からが多く、高校・特別支援は同僚からが多い。管理職からだけでなく、同僚からのハラスメントも注視していく必要がある。
- ・相談しあい、学びあう同僚性が希薄化している。管理職だけでなく同僚でさえ序列的な関係になっていると考えられる。

(4)ハラスメントのない職場づくりのために管理職の意識改善と条件整備を求める声

- ・ハラスメントのない「職場づくり」については、管理職の意識改善（57.0%）が最も高い。次いで、相談しやすい職場環境（49.3%）、業務量の軽減（43.9%）、教職員の定数増（43.6%）など、約半数が条件の整備を求めている。研修（28.2%）、相談窓口の設置（23.1%）は低い。

(5)出退勤把握が進むが、多忙化は解消されていない

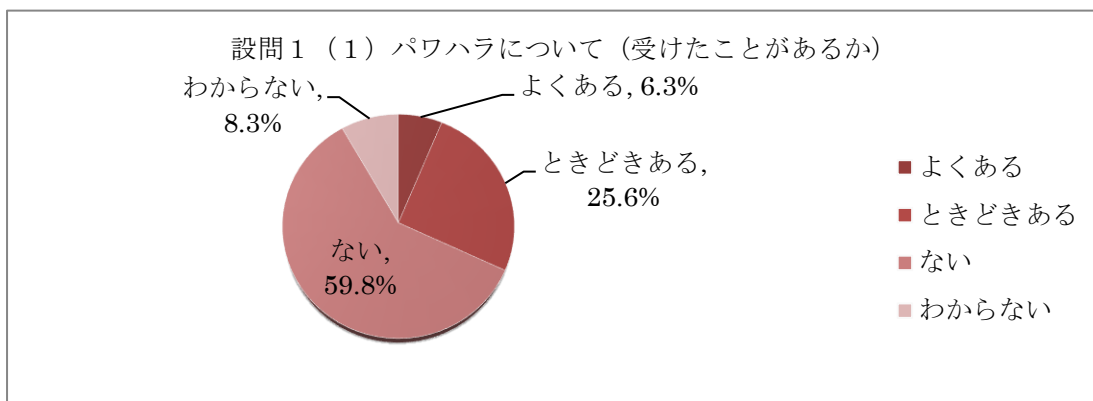
- ・持ち帰り仕事を「している」（41.6%）、休日出勤を「している」（55.2%）と、約半数が出退勤把握だけでは見えない時間外労働を強いられていることが分かった。

Ⅲ 調査結果について

設問1 「あなたは、過去3年間でハラスメントを受けたことはありますか」

設問1- (1) 「パワハラについて」

①よくある（6.3%） ②ときどきある（25.6%） ③ない（59.8%） ④わからない（8.3%）

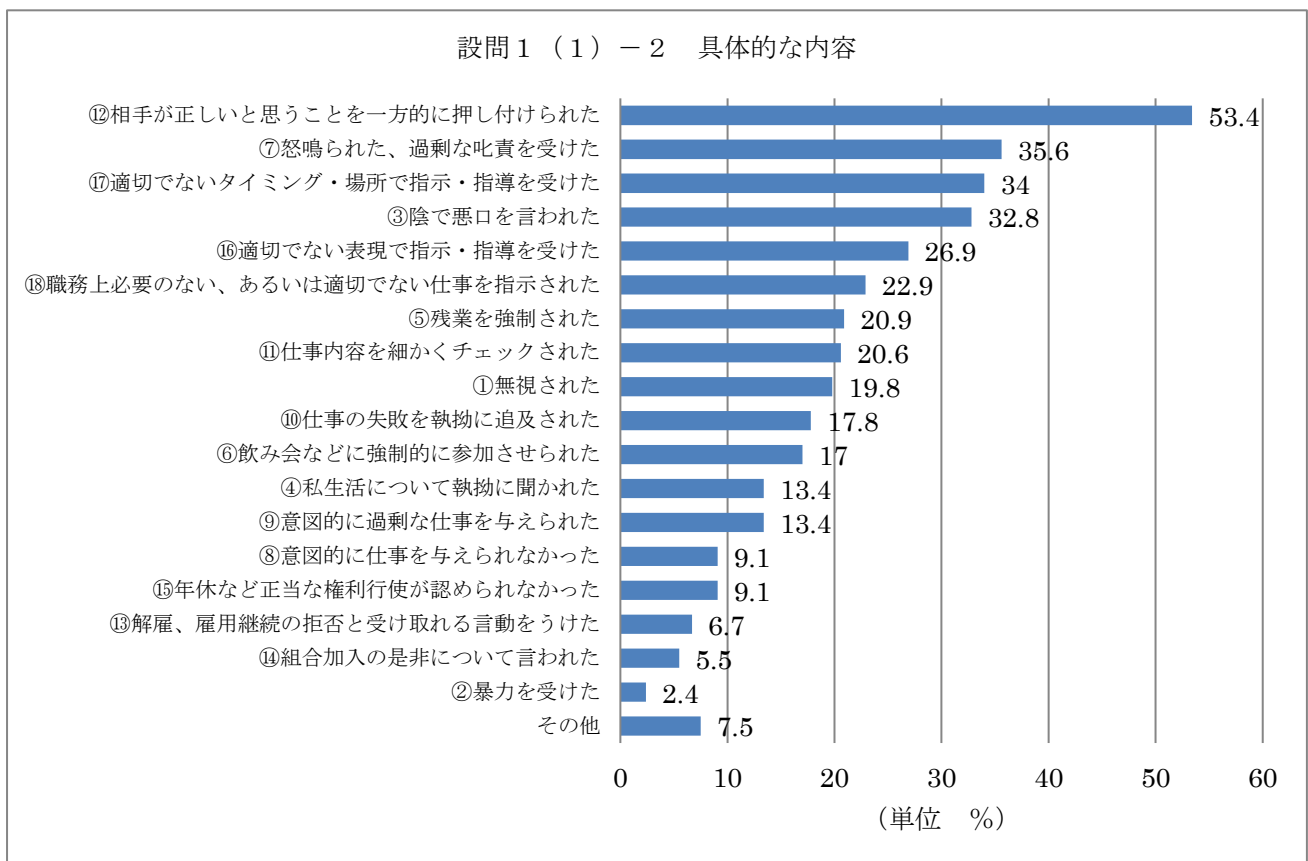


3割もの青年教職員がパワハラを受けていることが明らかになった。

設問1ー(1) -2 「(パワハラ)具体的な内容」(複数選択可)

<「ある」31.9% (「よくある」「ときどきある」) 回答者の内訳>

- ① 無視された (19.8%) ② 暴力を受けた (2.4%) ③ 陰で悪口を言われた (32.8%) ④ 私生活について執拗に聞かれた (13.4%) ⑤ 残業を強制された (20.9%) ⑥ 飲み会などに強制的に参加させられた (17.0%) ⑦ 怒鳴られた、過剰な叱責を受けた (35.6%) ⑧ 意図的に仕事を与えられなかった (9.1%) ⑨ 意図的に過剰な仕事を与えられた (13.4%) ⑩ 仕事の失敗を執拗に追及された (17.8%) ⑪ 仕事内容を細かくチェックされた (行き過ぎ) (20.6%) ⑫ 相手が正しいと思うことを一方的に押し付けられた (53.4%) ⑬ 解雇 (転職・退職)、雇用継続の拒否とうけとれる言動を受けた (6.7%) ⑭ 組合加入の是非 (やめろ、入るな) について言われた (5.5%) ⑮ 年休など正当な権利行使が認められなかった (難癖をつけられた) (9.1%) ⑯ 適切でない表現で指示・指導を受けた (人格否定、差別的発言など) (26.9%) ⑰ 適切でないタイミング・場所で指示・指導を受けた (子どもや保護者の前、職員室でなど) (34.0%) ⑱ 職務上必要ない、適切でない仕事を指示された (仕事を押し付けられたなど) (22.9%) ⑲ その他 (7.5%)



(1) ハラスメントの「具体的な内容」として、一番多かったのは⑫相手が正しいと思うことを一方的におしつけられた (53.4%)、続いて⑦怒鳴られた、過剰な叱責を受けた (35.6%)、⑰適切でないタイミング・場所で指示・指導を受けた (34%)、③陰で悪口を言われた (32.8%) となっている。指導に名を借りたハラスメントが多く経験の浅い青年教職員が弱い立場に立たされていると考えられる。

(2) おかしいと感じても声に出せない職場の状況があり、背景に、画一的な評価や管理的な「指導」によって序列的な雰囲気が強化されていると考えられる。

設問1ー(2)「セクハラを受けたことがありますか」

①よくある(0.5%) ②ときどきある(7.7%) ③ない(87.5%) ④わからない(4.3%)

<男女別「ある」(「よくある」「ときどきある」と答えた回答者) 男性(1.9%) 女性(15.1%)>

設問1ー(2)-2「具体的な内容」(複数選択可)

<「ある」8.1%(「よくある」「ときどきある」)回答者の内訳>

①言葉によるセクハラを受けた(69.7%) ②卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境(9.1%)

③体を触られるなどがあった(22.7%) ④性的な関係を迫られた(1.5%)

(1) 女性は男性よりはるかに多くのセクハラを受けていることが分かる。

(2) 性差別に無自覚なセクハラが多い。セクハラについては自由記述で「飲み会に強引に誘われ『キレイなかつこうで、良い匂いをさせて来い』と言われた。飲み会に行くと、女性はじゃんけんをして順番を決めさせられ、男性の間に順番に座らされた(富山・高)」、「一部の女性職員に対してあだ名で呼ぶ。身体のことを言うてくる(千葉・小)」、「セクハラについて相談しても『はっきりと断ればよい』とセクハラとして認識することさえ拒まれた。断らない私が悪いという雰囲気、大げさな...という感じだった(佐賀・高)」、「『うちは部活の学校だから女はいらない』と管理職が言った(北海道・高)」、「『おまえはゲイやろ』と言われた(京都・特支)」など、悲痛な声が寄せられた。

設問1ー(3)「マタニティ『パタニティ』ハラスメントを受けたことがありますか」

①よくある(0.4%) ②ときどきある(2.0%) ③ない(97.3%) ④わからない(2.7%)

<男女別「ある」(「よくある」「ときどきある」と答えた回答者) 男性(1.5%) 女性(4.3%)>

設問1ー(3)-2「具体的な内容」(複数選択可)

<「ある」2.4%「よくある」「ときどきある」回答者の内訳>

①言葉によるいやがらせを受けた(66.7%) ②制度利用が認められなかった(5.6%)

③異動・退職勧告を受けた(22.2%) ④妊娠・出産・子育てによって低評価された(11.1%)

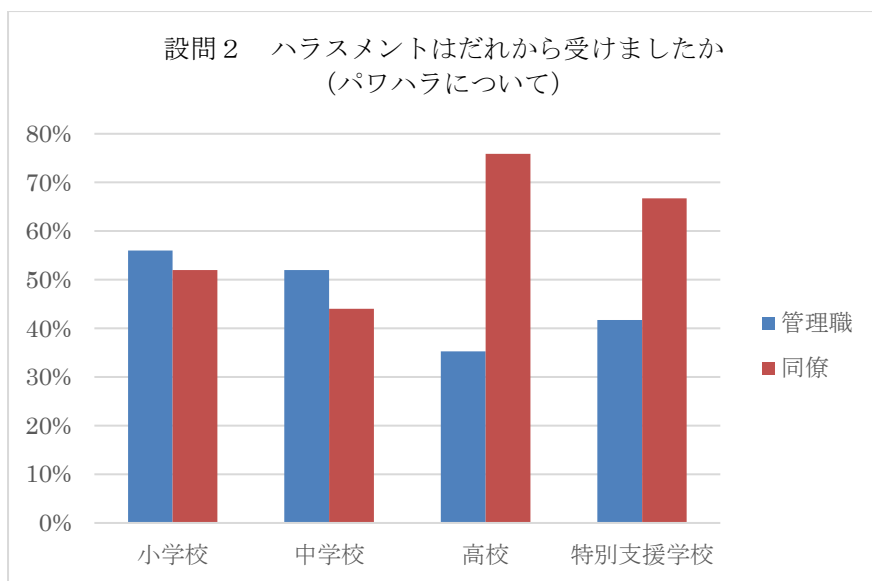
仕事と子育ての両立が困難な状況の中で、子育てする教職員を低評価する傾向がある。マタハラについては自由記述で、「『ええな～、子どもと遊んで給料もらって』と言われた。育児する男性を『イクメン』という時点でマタハラだと思う(京都・特)」、「育児による部分休業をつかい、育休から復帰した際に管理職から『周りに迷惑をかけることになる。そこはしっかりと感謝の気持ちを持って働くように』と言われた(京都・高)」、「子どもの病気より仕事を優先させた人のことを『働く母の鏡』と子どもの看病で休暇をいただいた後に説明された(岡山・高)」など、子育てへの理解のない発言が目立つ。

設問2 「ハラスメントは誰から受けましたか」(複数選択可)

<「パワハラ」「セクハラ」「マタ(パタ)ハラ」で「ある」「ときどきある」回答者の内訳>

①パワハラについて **管理職(43.5%)、同僚(65.2%)、その他(8.7%)**

<校種別>	・小学校	管理職(56.0%)、同僚(52.0%)
	・中学校	管理職(52.0%)、同僚(44.0%)
	・高校	管理職(35.3%)、同僚(75.9%)
	・特別支援	管理職(41.7%)、同僚(66.7%)



② セクハラについて **管理職 (22.7%)**、**同僚 (62.1%)**、**その他 (15.2%)**

＜校種別＞	・小学校	<u>管理職 (54.5%)</u> 、 <u>同僚 (27.3%)</u>
	・中学校	<u>管理職 (75.0%)</u> 、 <u>同僚 (37.5%)</u>
	・高校	<u>管理職 (9.1%)</u> 、 <u>同僚 (78.8%)</u>
	・特別支援	<u>管理職 (0%)</u> 、 <u>同僚 (61.5%)</u>

③ マタハラについては**管理職 (55.6%)**、**同僚 (66.7%)**、**その他 (0%)**

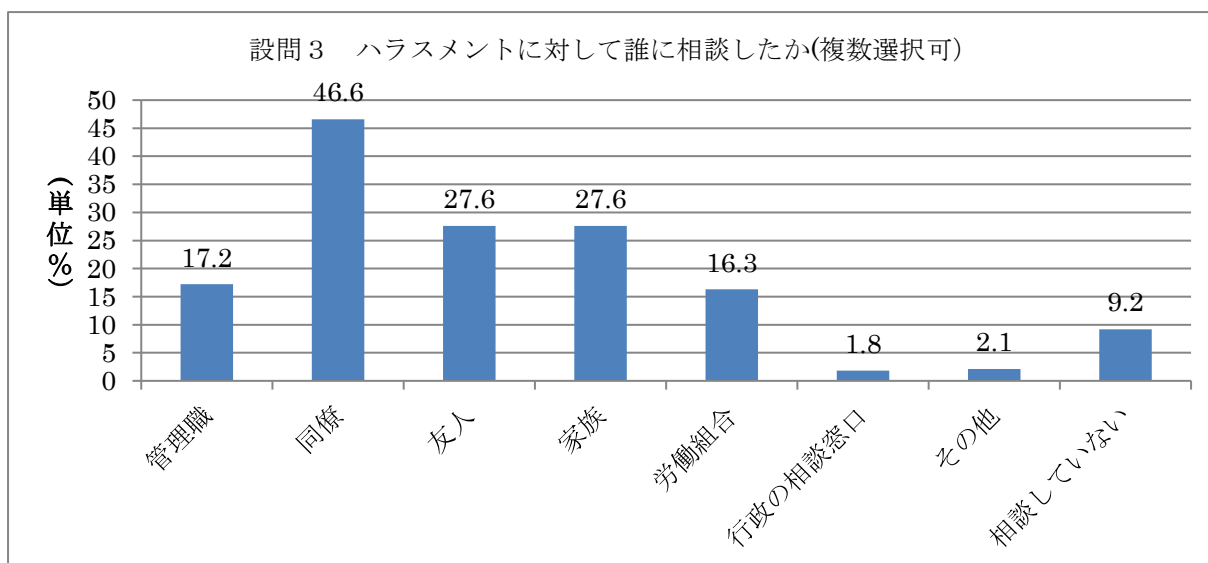
＜校種別＞	・小学校	<u>管理職 (100%)</u> 、 <u>同僚 (33.3%)</u>
	・中学校	<u>管理職 (25.0%)</u> 、 <u>同僚 (100%)</u>
	・高校	<u>管理職 (50.0%)</u> 、 <u>同僚 (83.3%)</u>
	・特別支援	<u>管理職 (60%)</u> 、 <u>同僚 (40%)</u>

- (1) パワハラについては、小学校、中学校では同僚からも管理職からも受けていることがわかる。高校や特別支援は同僚から受ける割合が多い。
- (2) セクハラについては、小学校、中学校は管理職から受ける割合が多い。高校、特別支援は同僚から受ける割合が圧倒的に多い。
- (3) マタハラについては、中学校、高校、特別支援学校は、同僚から受ける割合が多い。

設問3 「ハラスメントに対して、誰かに相談しましたか」(複数選択可)

＜「パワハラ」「セクハラ」「マタ(パタ)ハラ」で「ある」「ときどきある」回答者の内訳＞

- ①管理職 (17.2%)、②同僚 (46.6%)、③友人 (27.6%)、④家族 (27.6%)、⑤労働組合 (16.3%)、
⑥ 行政の相談窓口 (1.8%)、⑦相談していない (9.2%)



- (1) ハラスメントには第三者による相談窓口が必要であるが、行政の相談窓口がわずか 1.8%と機能していないことが分かる。
- (2) 「相談していない」は9.2%と、何らかのハラスメントを受けた10人に1人が、誰にも言えずに我慢している状況は深刻である。

設問5 「ハラスメントが原因で退職しようと思ったことはありますか」

ある 99人 (29.4%)

何らかのハラスメントを受けている人の中で3割が、退職を考えるほどハラスメントで追い詰められていることが明らかになった。

設問6 「ハラスメントについて研修や学習会に参加したことはありますか」

＜「パワハラ」「セクハラ」「マタ(パタ)ハラ」で「ある」「ときどきある」回答者の内訳＞

ある (33.0%) ない (67.0%)

設問6- (2) 「どこで受けましたか」(複数選択可)

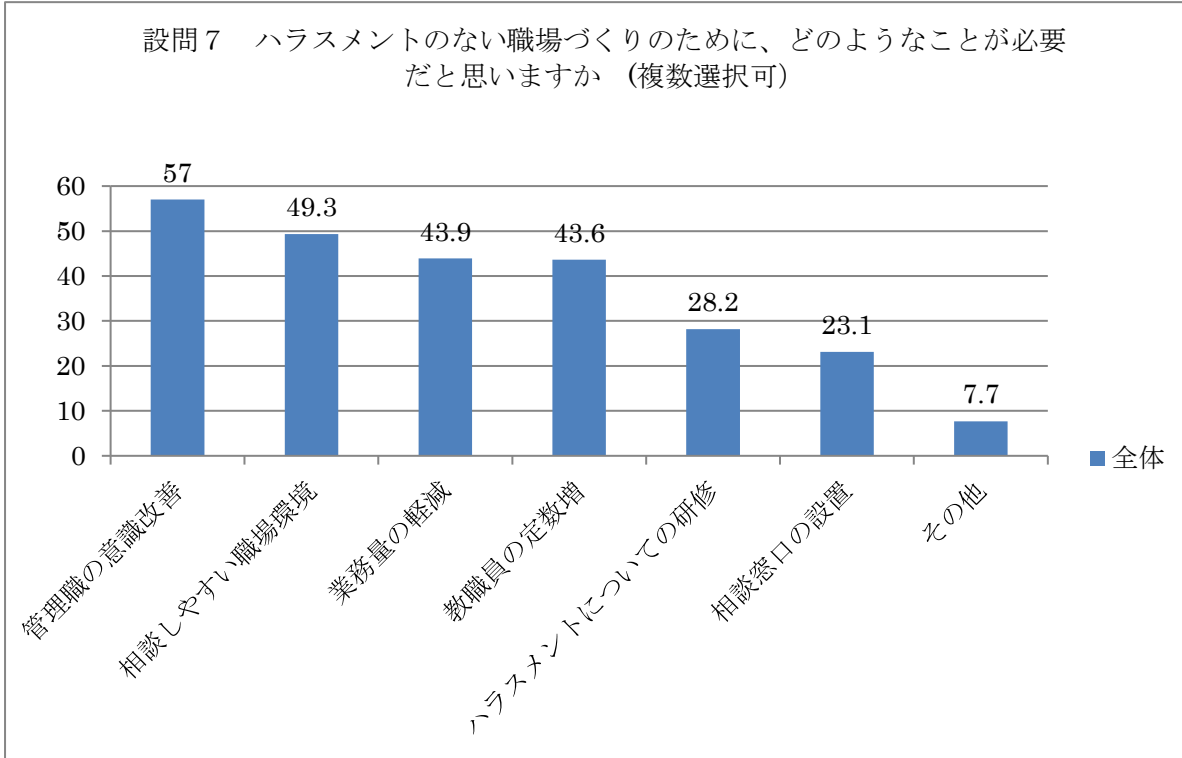
＜ハラスメントについて研修や学習会に参加したことが「ある」33.0% 回答者の内訳＞

- ① 職場の研修 (74.3%) ②行政の研修 (9.9%) ③労働組合の学習会で (22.8%) ④その他 (2.0%)
- (1) ハラスメントについての研修は3割しか行われていない。そのうち7割が職場で行われている。
- (2) 自由記述には、「人に言われて初めてパワハラだとわかった。気づいたら客観的に考えられなくなっていたので、本当に恐ろしいと思う(山口・小)」などの声が寄せられた。複数の目、複数の意見が出されることがハラスメントのない職場に必要である。その一つとして職場や行政の研修があげられる。ただ、「あれはダメ、これはダメ」という一方的な研修ではなく、ハラスメントの原因となっている長時間労働・人員不足の解消にも目を向け、人権について認識を高めていくような研修、学校づくり、条件整備が必要である。
- (3) 非正規職員については、②行政の研修は0%であり、立場の弱い非正規職員への対策がなされていないことが明らかになった。

設問7「ハラスメントのない職場づくりのために、どのようなことが必要だと思いますか」(複数選択可)

く「ある」41.5% (「パワハラ」「セクハラ」「マタ(パタ)ハラ)」で「ある」「ときどきある」回答者の内訳) >

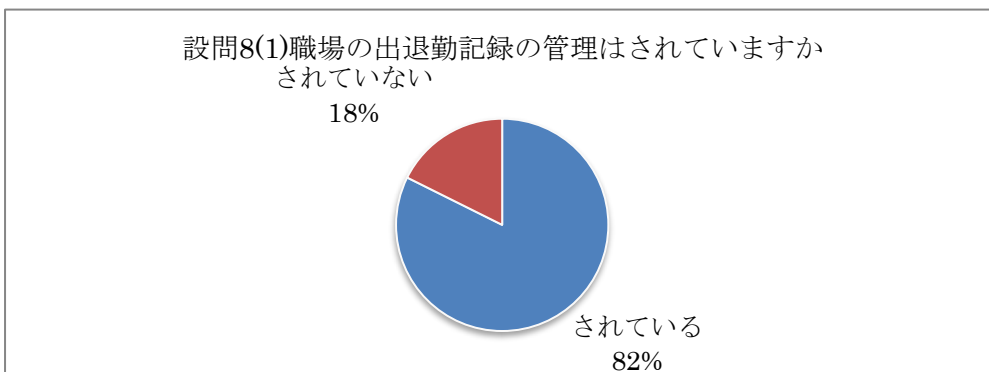
- ①ハラスメントについての研修 (28.2%) ②管理職の意識改善 (57.0%) ③相談窓口の設置 (23.1%)
 ④相談しやすい職場環境 (49.3%) ⑤業務量の軽減 (43.9%) ⑥教職員の定数増 (43.6%) ⑦その他 (7.7%)



- (1) ハラスメントのない職場づくりについては、すべての校種で「管理職の意識改善」が高い。
 (2) 「相談しやすい職場環境」「業務量の軽減」「教職員の定数増」が次いで高く、すべて4割を超えている。意識改善にとどまらず、働く環境そのものを変え多忙化を解消するなどの条件整備を求める声が多く寄せられた。

設問8-(1) 「あなたの職場では、職場の出退勤記録の管理はされていますか」

されている (82.6%) されていない (17.4%)



設問8-(1)-2 「どのような方法でされていますか」(複数選択可)

タイムカード (9.3%) パソコンで記録 (86.3%) 手書きで申請 (3.6%)

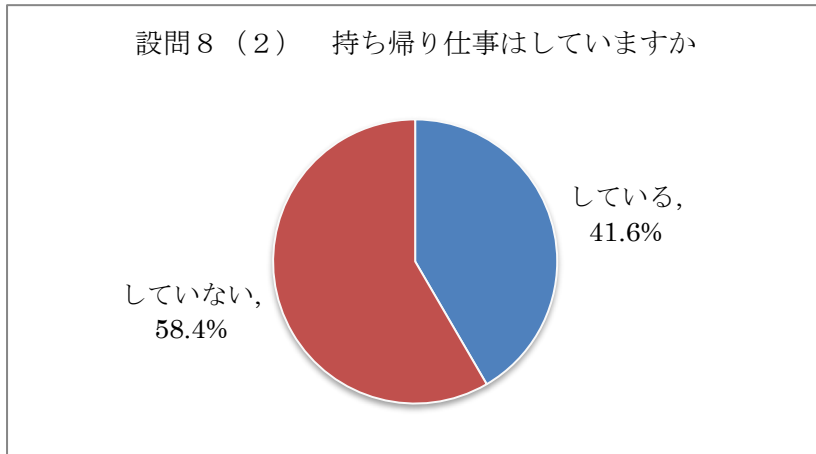
出退勤時間の管理が進んできている。

設問 8-(2) 「持ち帰り仕事はしていますか」

している (41.6%) していない (58.4%)

<校種別「している」 小学校 (56.8%) 中学校 (48.4%) 高校 (41.8%) 特別支援 (32.3%) >

<男女別「している」 女性 (43.4%) 男性 (36.8%) >



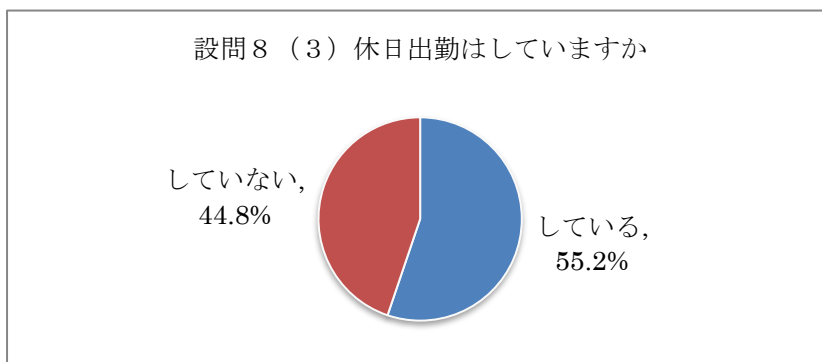
- (1) 出退勤時間の管理が進む一方で、約 4 割もの教職員が持ち帰り仕事をしていることが明らかになった。
- (2) 校種別に見ると、持ち帰り仕事をしている割合は小学校が一番多く、半数以上にのぼる。他校種では中学校で約半数、高校でも 4 割を超え、特別支援で 3 割を超えている。業務量過多は明らかである。
- (3) 男女別に見ると女性の割合が多い。

設問 8-(3) 「休日出勤をしていますか」

している (55.2%) していない (44.8%)

<校種別「している」 小学校 (45.3%) 中学校 (75.0%) 高校 (69.6%) 特別支援 (21.9%) >

<男女別「している」 女性 (44.1%) 男性 (57.9%) >



- (1) 休日出勤をしている教職員は過半数をこえていることが明らかになった。
- (2) 校種別にみると、中学校、高校が高い。部活の影響が考えられる。しかし、部活の少ない小学校で休日出勤が 4 割以上。業務過多は明らかである。
- (3) 男女別でみると、女性より男性の休日出勤率が高い。
- (4) 出退勤把握が進むが、多忙化は解消されていない。持ち帰り仕事を「している」(41.6%)、休日出

勤を「している」(55.2%)と約半数が出退勤把握だけでは見えない時間外労働を強いられていることが分かった。

設問 8-(4) 「あなたは、過去 3 年間で“時短”ハラスメントを受けたことはありますか」

よくある (2.8%) ときどきある (10.2%) ない (76.3%) 分からない (10.7%)

設問 8-(4)-2 「具体的な内容」(複数選択可)

＜「ある」13% (「ある」「ときどきある」回答者の内訳)＞

- ① 言葉によるハラスメント (65.3%)
- ② 勤務時間記録を書き換えられた (5.9%)
- ③ 勤務時間記録を正しく申請するのをためらわせる雰囲気がある (30.7%)
- ④ 強制的に帰らされるので、持ち帰り仕事が増えた (39.6%)

「よくある」「ときどきある」を合わせると 13%となる。出退勤管理が進む一方で、自由記述では、時短ハラスメントの深刻な実態がよせられた。「『超過勤務をした人は評価を下げる』」ということを校長が常々発言している。そのため、実際に業務量が多く、超過勤務をせざるを得ない人であっても、勤務時間の自己申告には、定時での報告をしている人ばかりである。」など、解決につながらないばかりか、労働強化が起きている。

設問 8-(5) 「1 年を単位とする変形労働時間制度を知っていますか」

知っている (37.4%) 知らない (62.6%)

設問 8-(5)-2 「『知っている』と答えた方。どう思いますか」

＜「知っている」37.4% 回答者の内訳＞

賛成 (9.1%) 反対 (74.4%) どちらでもない (27.3%)

自由記述のまとめ (3 点)

1 点目は、長時間労働、人手不足を解消してほしいという記述が多かった点です。

「とにかく業務量が多いのでそもそも職場自体が全員いらいらしている」(富山・高)、「仕事量は変わらない(むしろ増えている)のに早く帰れる仕事の仕方をできるようにならないとダメだといわれ困っている」(神奈川・特)、「とにかく正規の教職員定数増を。圧倒的に人が足りない。学習指導要領が変わり、そこへ合わせた授業をするための研修が多すぎる。文科省は教職員と子どもを大切にしていない。これが最大のハラスメント」(愛媛・特)、「そもそもの仕事量が残業ありきの量なので、終わらない分は休日、毎日持ち帰り仕事...等、自分の時間や家事の時間など全くとれない状況で、ワークライフバランスに戸惑った 1 学期でした」(埼玉・小)。

背景には、一人ひとりの業務量の多さに加えて、病休や家族的責任を果たすための特別休暇をとる教職員の代替が配置されない「教育に穴あく」問題が、多忙化にさらに拍車をかけるという悪循環があります。コロナ禍においては、その矛盾がさらに鮮明になりました。多忙化解消、そして子どもたちへのゆきとどいたケアと学びの保障のためには、教職員の定数を増やすことが求められます。

2 点目は、失敗を責められるという記述が多かった点です。

「情報を共有できず、相談できない。威圧的態度、ミスへの叱責(京都・特)」、「職員室で大きな声で『仕事に対する意識が低い』」というようなことを言われた(滋賀・小)、「指導について細かく直しを求めら

れて、『それができないなら教師をやめろ』と言われた（滋賀・小）」、「少しでも失敗すると異常なまでの叱責、19時過ぎに、急に仕事をふられた（静岡・高）」、「クラスが崩壊状態になり、指示が通らないし、うまくいかないことが続いたのだが、校長がきつい言葉で私に注意してきた（和歌山・小）」。

多忙化に加え、管理的で一面的な評価はハラスメントの温床になります。失敗から学び合い、相談し合える職場づくりのとりくみが必要です。

3点目は、適切な対応、対策がなされていないという点です。

「ハラスメント被害をうったえた同僚がいるが、加害者とされる方へは何も指導がされていない現状を聞いた（富山・高）」、「教職員同士だけではなく、もちろん子供に対しても評価権を武器に不当なことを押し付けています。子どもたちからもクレームが来ますが、どうしたらいいのかわかりません（富山・高）」、「国も県も現場のことを全く考えず、勤務時間内に帰れという時間管理を強制するやり方はいかなものか？仕事量の削減をしなければ全く意味がない（埼玉・特）」、「他の教員がパワハラを受けている（管理職から）のを県教委、校内のアンケートに記入したが、それが調査されたり、説明があったりしたことがない（香川・高）」、「周囲の人に言われて、初めてパワハラだとわかった。気づいたら客観的に考えられなくなっていたので、本当に恐ろしいものだと思う。校長は相手を擁護している様子だったため、相談しても状況は殆ど変わらなかった（山口・小）」、「ハラスメントという言葉だけで片付けてしまうと、職員間の仕事上のやりとりが難しくなるなあとと思います。ハラスメントを生む状況を放置しておいて、あるいはあおるような態度や発言をしておいて『ハラスメントはいけません』では通用しない（京都・特）」。

管理や評価で職場が分断されるようなことにならないよう、相談し合える職場づくりとともに、ハラスメント防止のための第3者による相談窓口の設置など実効性ある施策を、実態を伝えて各都道府県に講じさせるなど、行政に訴えていくことが求められます。

IV まとめ

全教青年部では、これまでの議論の中で、多忙化解消やだれもが働きやすい職場環境について時間をかけて話し合ってきました。今、学校では、ハラスメントが、多忙化と管理強化の中で深刻化し、経験の浅い青年教職員は、ハラスメントを受けやすくなっています。指導に名を借り、叱責、人格否定がなされ、孤立させられている多くの青年教職員がいることが、アンケートからも明らかになりました。

2018年に採択された、ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約」は、すべての人に「暴力とハラスメントのない仕事の世界で生きる権利がある」と承認し、ハラスメントは人権侵害であり、機会均等への脅威であり、ディーセントワークと両立しないことを訴えました。ハラスメントは特異な個人の問題ではなく、組織のあり方そのものの問題であり、労働条件や教育方針に関連する問題です。被害者は「あなたに問題があったのではないか」「考えすぎではないか」などの周囲の無理解に苦しみます。そのため、自分の問題として抱え込み、相談できないまま苦しんでいます。ハラスメントの温床となる学校現場での恒常的な長時間過密労働を根本的に是正することや、教職員不足を解消することは喫緊の課題です。職場の序列化を生み出す評価システムではなく、失敗から学び合い、日常的に相談し合える同僚性を構築していくことが求められます。

昨年6月に成立した改正女性活躍推進法等の施行に伴って、6月1日から職場におけるハラスメント関

係指針が施行されました。文部科学省は、3月19日付で各都道府県教委教育長と各政令市教委教育長あてに、「『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）」を発出しました。厚労省のハラスメント防止指針に比べ、学校現場の実態に応じたものになっている反面、パワハラの実態に対して十分に踏み込めていない点もあります。各教育委員会が策定するハラスメント防止指針がより実効あるものとなるよう、現場の実態を知らせ、教職員組合として必要な要求をしていくことが求められます。

教職員どうしのハラスメントが横行する学校では、子どもたちの人権を守ることはできません。子どもの権利条約や憲法をいかした教育をすすめるためにも、ハラスメントのない学校づくりが求められています。教育に夢と希望を抱いて教職の道を歩み始めた青年教職員がいきいきと教育にとりくむことができる労働条件と教育条件整備を速やかに行うことを行政に求めています。