

学校におけるハラスメント

―セクシュアル・ハラスメントを例として―

川村学園女子大学教育学部児童教育学科 学科長 教授 内海崎 貴子



1 ハラスメントとは何か

ハラスメントとは、相手の意に反する不適切な言動により、一方がその地位や力関係などを利用して、他方に不利益や損害を与えたり、環境を悪化させたりすることであり、人権を侵害する言動といえる。ハラスメントには、セクシュアル・ハラスメント（以下、セクハラ）、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント（以下、パワハラ）、ジェンダー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなどがあげられる。ここでは、学校でのセクハラ・スクール・セクハラを参考に、ハラスメントについての基礎的な考え方を確認したい。

セクハラは「性的嫌がらせ」ともいわれ、「文部省におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程」（文部省第115号、1999年3月30日）第2条では、「職員が他の職員、学生等及び関係者を不快にさせる性的な言動並びに学生等及び関係者が職員を不快にさせる性的な言動」と定義されている。性的な言動は、「人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（1998年11月13日、最終改正2016年12月1日）によると、以下の通りである。

①性的な関心や欲求に基づく言動・身体的接触や視線、性的内容の発言など、セクハラの典型例とされる。

②性別により役割を分担すべきとする意識に基づく言動・「女性はお茶くみ、男性は力仕事」「応援団長は男子、救護係は女子」など、ジェンダー・ハラスメント（性差別型ハラスメント）といわれる。

③性的指向や性自認に関する偏見に基づく言動・SOGI・ハラスメント（以下、ソジハラ）といわれ、LGBTQ等のマイノリティを揶揄するものが多い。

なお、SOGIとは性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとったものであり、人間の性のあり方を示す国際的な表記である。セクハラなどハラスメントの被害者は、心身の健康を害し退職に追い込まれたり、苦情申し立てを行うことにより不利益を受けたりすることもある。セクハラは職場の人間関係を悪化させ、組織の士気の低下や秩序の混乱を招き、公務の信頼性を失墜させるなど労働環境に影響を及ぼす。

2 学校Ⅱ教育の場でのハラスメントの特徴

学校で起こるスクール・セクハラは、教職員から児童生徒、児童生徒間、教職員間、児童生徒から教職員、教職員と保護者など学校に関わるすべての人間関係の中で起こりえる。スクール・セクハラは児童生徒にとっては学習権の侵害であり、教職員にとっては労働権の侵害となるだけでなく、就労と教育／学習環境の悪化を招く。本節では、これまで筆者が関わったセクハラの研究を参考に、教員から児童生徒になされるスクール・セクハラの特徴を述べる。

まず、スクール・セクハラの特徴として挙げられるのは、学校教育の場に特有の権力関係である。先述したように、ハラスメントは地位の上下といった権力関係の中で起こるが、教員と児童生徒の間にも権力関係は存在する。もともと学校教育は、「教員はセクハラなどの誤った言動は行なわないはず」という前提で成り立っている。その前提のもと、保護者を含め周囲の大人は、「児童生徒は教員の指示に従うべき」という規範を子どもたちに課している。また、制度的に、教員は一定の権限を持って児童生徒の前に立つことになり、教員と児童生徒の間には「教える―教えられる」という権力関係が発生する。さらに、教員と児童生徒は「大人―子ども」という関係であり、そこには年齢差による知識や経験、情報量の格差がある。その結果、教員と児童生徒の関係は「教える―教えられる」・「大人―子ども」という二重の権力関係となり、ハラスメントが起きやすくなる。しかも、この二重の権力関係は、教員にも児童生徒にも見えにくく、ともすると忘れがちになる。なぜなら、多くの教員は、「児童

生徒のために」という思いで日常の教育活動を行っており、児童生徒は「先生は正しい」「先生には従う」と思っているからである。

次に、セクハラやパワハラが起こる学校には、「子どもの人権」に対する意識が希薄であるという特徴がみられる。学校教育を担う教員には、子どもの人権を尊重するという高度な人権意識／感覚が必要とされる。しかしながら、自身の言動がセクハラやパワハラにあたることに気づかない教員も存在する。以下は、大学生が経験したスクール・セクハラ例の一部である。

- ・小学生の時、男性教員がプールの女子更衣室に、「まだ着替え終わらないのか」と言って、入ってきた。
- ・小1の時男の先生が、ハンカチを持ってきていない人にお尻べんべんしていた。
- ・中学生の時、生理中友達が水泳の授業を休もうとしたら、男の先生に「生理を理由に休むなら、成績を下げる」と言われた。
- ・中2の時の担任が、女子だけ下の名前で呼んでいた。女子はもちろん、男子も嫌がっていた。

これらの事例は、教員にとっては、親しさの表現や指導の一環だったのかもしれない。しかし、学生・当時の児童生徒は、それらの言動をセクハラと捉えていた。周知のように、セクハラか否かの判断は行為をされた側に委ねられる。多くの場合、セクハラ被害者は「嫌だ」という意思表示ができない。それは、二重の権力関係の下位に位置する児童生徒にとっても同じである。

最後に、スクール・セクハラの特徴として挙げられ

るのは、ジェンダー・ハラスメントの多さである。学校教育は制度的には男女平等であるが、性別役割分担意識（ジェンダー・バイアスの一つ）は、隠れたカリキュラムとして学校慣習や教員の無意識・無意図的言動の中に残っている。例えば、教育実習におけるジェンダー・ハラスメントにも、「男性はリーダーをやりなさい」「女性はきめ細やかな指導を心がけて」などがある。また、性別役割分担意識はソジハラの一因ともなっている。以下は、大学の授業で、学生がセクハラ、ソジハラ例として挙げた高等学校での家庭科の授業内容と教員の発言である。

「これから、将来設計を描く課題を行います。その前に、将来結婚したくない人はいますか、いたら手を挙げてください。結構いるね。それでは、何歳で結婚するか、子どもは何人つくるかなど人生のイベントを中心に将来設計を作ってから、未来の妻／夫に手紙を書きましょう。」

異性を前提とした結婚観に貫かれたこの授業では、クラス全員が結婚について挙手させられたという。性的少数者だけでなく、生徒の家庭環境に対する配慮に欠けた授業運営である。

3 ハラスメントへの対応と防止対策

ハラスメントが起きた時、まず、求められるのは事実確認／調査と被害者保護であるが、一般に、学校教育の場にはそのシステムが設定されていない。児童生徒がセクハラ被害を受けた場合、校内の相談窓口となる可能性があるのは養護教諭やスクール・カウンセラーであるが、その後の対応については、各学校の事情

により異なる。ゆえに、危機管理対応と同様に、事前に対策をフローチャート化しておく必要がある。特にハラスメント対応には、二次被害の防止や保護者対応など課題が山積することが多い。各自自治体の教育委員会と連携して、専門相談員や外部専門機関を含めたチームで対応することが肝要である。

ハラスメントの防止対策として最も有効なのは、ハラスメントの起きない学校環境づくりである。というのも、スクール・セクハラなどのハラスメントは、個人の資質に還元できない学校教育現場の構造的な問題だからである。学校教育はジェンダーの再生産装置であり、スクール・セクハラはジェンダー不平等・性差別を背景として起こる。それゆえ、教員がジェンダー平等意識を持つようになれば、スクール・セクハラの原因が排除され、ハラスメントの防止対策としても機能することになる。つまり、教員がセクハラ、パワハラ、いじめ、体罰などを人権侵害と捉えられる人権感覚／意識を獲得することが、ハラスメント防止対策としても重要なのである。教員には自身のジェンダー・バイアスに気づくこと、子どもの人権（性的権利）を尊重することが求められる。

なお、ハラスメント防止のために、養護教諭やスクール・カウンセラーを含む教職員の研修が必要であることは言うまでもない。

参考文献

内海崎貴子他『スクール・セクシュアル・ハラスメント―学校の中の性暴力―』八千代出版、2019年