

特集2・学校におけるハラスメント

パワー・ハラスメントへの対応とその限界

星野 豊

「ハラスメント」の定義

「ハラスメント」とは、もともと、職場の中で、上司の個人的かつ不当な要求を拒絶した部下に対して、解雇をはじめとする不利益を与えることを指す言葉でした。しかし、一九八〇年代に入って、ハラスメントの最も重大な問題は相手の人格を傷つけることだ、という学説が広く支持され、現在のハラスメントの定義として確立しています。また、現在では、ハラスメントが行われる関係についても、何らかの社会的な関係があれば十分だとされており、契約関係があることや、組織の中での上司と部下の関係があることは、必要がないとされています。したがって、学校の中で起こる可能性があるハラスメントとしては、管理職と一般教職員のほか、先輩と後輩、同じ立場の同僚同士、さらには、教職員と児童生徒、教職員と保護者など、広い範囲にわたることになります。

ハラスメントの中でも、本稿の表題である「パワー・ハラスメント」については、特に対象となる範囲が広いのが特徴です。ここでいう「パワー」には、法律や契約でそのような権限や判断ができる、という場合に限られず、相手が事実上言うことを聞かなければならない、と考えるような関係や背景がある場合には、全ての行動が「パワー」に基づく行動としてとらえられます。

例えば、学校の教職員については、法律や契約で定められている成績評価はもちろん、日常生活上の指導や評価についても、教職員である立場を前提として行った場合には、全て教職員の「パワー」と考えられるわけです。また、医療関係者についても、患者との関係は本来対等な契約関係のはずですが、体調管理や病気・けがについての判断や助言は、医療関係者である立場を背景として行われているものですので、患者に対して「パワー」を使っていることになります。

このように、現在、「ハラスメント」と呼ばれるものの中には、実に様々な関係が含まれていますので、他人からハラスメントを受けるかもしれないという注意に加えて、自分の言動が他人に対するハラスメントに当たっていないかを、併せて注意する必要があります。特に、人に対する評価を行う業務は、その業務自体が「パワー」を使うことになるわけですから、業務上の言動がハラスメントに当たるかもしれないということは、常に気をつけ

ておくべきです。

・ハラスメントの問題点

もっとも、上で述べたように、被害者の人格が傷つけられることが「ハラスメント」である、と考えますと、ある具体的な行為が、はたして「ハラスメント」に当たるかどうかについては、必ずしもはっきりしない場合が生じてきます。つまり、ある人の発言が、相手の人格を傷つけたとしてハラスメントに当たる、とされる一方で、別の人が同じ相手に全く同じことを言ったとしても、言われた相手がそれをハラスメントと考えなければ、ハラスメントには当たらない、ということが起こるわけです。

これは、同じ相手に対して同じことを言った、という点から見ると、明らかに不公平であるわけですが、ハラスメントの定義が被害者の人格を守ることにあり、とされている以上、仕方がないことと考えられています。したがって、ハラスメントに関する申立が行われてきた場合には、その背景にある人間関係を十分検討することが必要になります。また、仮に申立をしてきた人が、人格を傷つけられたとはっきり考えている場合でも、その人に対するそのような言動が、業務上必要だったということもありえます。ハラスメントの問題については、誰が考えても言動に問題があるという場合が例として取り上げられることが多いのですが、当事者や関係者の背後にある様々な人間関係を総合的に判断しなければならないために、解決が難しくなるわけです。

ハラスメントの判断が難しい状況

これまで、抽象的にハラスメントの定義と問題点について説明してきましたが、具体的にどのような言動が、ハラスメントに当たるとされるのでしょうか。以下では、申し立てられてきた場合の判断が難しくなる状況を、もう少し細かく状況ごとに考えてみましょう。

(1) 大勢が同じことをしている中で、一人だけの行動が問題とされた場合

これは、先に説明したハラスメントの定義から、当然起こると予測される状況です。この場合には、ハラスメントに当たるとして申し立てられてきた具体的な言動を、その他の人が同じ言動をしているかどうかにかかわらず、独立して判断するしかありません。「他の人が同じことをしていたのに、相手は文句を言っていなかった」ということは、仮に本当であったとしても、責任を免れる理由とはならないのです。

理論的な説明を付け加えますと、人と人との間の平等を考えなければならないのは、国家を典型とする公的機関、その公務の執行者である公務員、および職務上全員のために公平でなければならないとされている人（学校の教職員や医療関係者はだいたいここに入ります）だけであって、一般的な他人を平等に扱う義務はそもそも課されていないのです。ただ、相手によって態度を変えていることが、他の人から見て信頼できないとの評価を生み、結果として人間関係に支障が出るかもしれない、というだけです。

要するに、自分が相手からどのように考えられているかで、自分の言動が問題とされる

かどうかは変わってくるわけですので、日常の信頼関係を良いものとして保つことに、十分な注意が必要です。なお、自分のほうでは相手との信頼関係があると考えていたとしても、相手が同じように考えているかはわかりませんし、ある言動がきっかけとなってそれまでの信頼関係が一気になくなることもありますので、仲の良い相手に対する言動にこそ、むしろ注意する必要があるかもしれません。実際、この後で説明するとおり、仲が良かった頃に問題としていなかった言動を、後日問題として訴えてくる事件は、決して珍しくありません。

(2) 従来の人間関係のもつれがあると考えられる場合

人間関係を良い状況で保つために、お互いの存在を尊重し合うこと、その結果として、相手の考え方や言動をある程度まで受け入れる必要があることは、多くの人が当然と考えているものと思います。しかし、いったん人間関係が悪くなってしまうと、それまでの言動の全てが自分の人格を傷つけるハラスメントであったとして申立が行われる、ということがしばしばあり、それまでの仲が良かった関係ほど、申立の内容が深刻になるとも言われています。

このような申立については、申し立てられている言動が、一般論としてはハラスメントに当たるとしても、その言動をした後すぐに申し立ててきたのでない限り、そのような言動はいったん受け入れられたものとして、ハラスメントに当たらない、と判断する一方で、問題となった関係が他人から見て「不適切」と考えられる場合には、ハラスメントではなく「不適切な関係」があったとして対処することが妥当かと思われまます。典型的な例として、教員と生徒との間で、社会常識の範囲を超えた親密な関係がいったん作られ、後にその関係が破綻し、当時の言動がハラスメントに当たるか、という場合などが該当するでしょう。

ただし、そもそも人間関係が作られた際に、一方が相手に対していろいろな形で影響を及ぼすことができた場合には、一方からすれば「親密な信頼関係」であったとしても、相手から見れば「事実上強制された自分の人格を否定する関係」ということになりかねません。この点は、社会的な立場が上となる側の者が、自分の置かれた状況を考えて注意するほかありませんので、学校の教職員や医療関係者の場合ですと、児童生徒や患者との関係については、極めて慎重でなければならない、ということになるかと思えます。

(3) ハラスメントとされる言動についての証拠がない場合

現在、多くの組織で最も判断が難しい状況として挙げられるのは、申し立てられてきた内容は明らかにハラスメントに当たると考えられるものの、それを判断できるような証拠がない場合です。

最も重要なことは、大抵の組織は、裁判所や警察と異なり、相手の意思を無視して強制的に捜査する権限はありませんし、相手の意思を無視して判断できる権限も極めて限られている、ということです。言い換えれば、大抵の組織にとって、ハラスメントが申し立てられてきた場合にできることは、人間関係を良いものとするための話し合いの仲介を行う、

ということに留まり、それ以上に何か人間関係を立て直すための権限が法律上与えられているわけではない、ということに、改めて注意しなければなりません。

特に学校の場合、何か事件が発生しますと、信頼関係を立て直すための話し合いによって、対処しようとすることが多いと思われれます。しかしながら、このような話し合いによる対処が有効に働くのは、ハラスメントを申し立ててきた人と申し立てられた人との両方が、共に学校に対して信頼感を持っており、学校の仲介する話し合いに対して誠実に対応する場合に限られます。したがって、当事者の一方が、そもそも話し合う気がなかったり、学校の行う仲介を事実上利用して相手を攻撃しようとしたりしている場合には、かえって事態が複雑になり、最悪の状況として、学校の行った仲介自体がハラスメントであるとして、学校が新たに訴えられる結果となりかねません。

・ハラスメントの証拠の確保

法律の専門家は、ハラスメントの証拠を確保しようとする場合に、しばらく相手の言動を続けさせて、その間に証拠を取り付けることを勧めるのが普通です。手紙やメールなどのように、相手の意思で作られた形のあるものについては、それ自体が証拠となりますし、物として残りにくい発言であれば、録音や録画をとったり、第三者に状況を目撃させたりすることが一般的です。さらに、相手が暴力をふるって傷を負わされたような場合は、直ちに医師の診察を受け、診断書を取り付けておくことが必要です。

ただし、このような証拠の確保は、相手方に予め告げてしまうと事実上失敗してしまいますし、黙って取り付けた証拠は、相手方から謀略であるとして反撃される原因となりますので、慎重に行わなければなりません。特に、録音を黙ってとる場合には、その会話の中で、相手方に対し、そのような発言をやめてほしい、あるいは、そのような発言はハラスメントである、とはっきり警告する必要があると、相手がそれを無視してさらに発言を続けた場合には、その続けられた発言の部分が、証拠になると言われています。実際、このような相手に対する警告をしませんと、「全く気が付かなかった」という言い訳をされ、その言い訳が通用してしまう場合も珍しくないからです。しかも、このような形で証拠を確保したことは、申立や法律上の手続の中で必ず相手に分かってしまいますので、相手との人間関係が将来もう一度良くなることは、おそらく期待できないでしょう。

ハラスメントに対する話し合いと法的対処との関係

現在のところ、学校で発生した事故や事件について、どこまで信頼関係を基本とした話し合いで解決し、どこから先を法律上の問題として専門家や専門機関に委ねるべきかについては、理論上も実務上も、明確な基準があるわけではありません。そもそも、学校が仲介を行う話し合いは、お互いの信頼関係を築くことを基盤とするものですし、法的な対処は、相手を信用しないことを前提として自分の権利と利益を守るものですから、いわば正反対の対処であるわけです。

ただし、私がこれまで研究してきた数多くの学校トラブルへの対処事案から考えますと、

次の五つの場合には、法的な対処を行うことを、真剣に検討すべきであると思います。

①人の生命や身体に危害が加えられるおそれがあると考えられる場合

例：一方が暴力をふるっている場合や、凶器を準備している場合など。

②他の児童生徒の学習環境に、明らかに悪い影響が及ぶと考えられる場合

例：他の児童生徒の中に心身の不調を訴える者が出てきている場合など。

③関係者の一方または両方が、法的な解決を明らかに求めていると考えられる場合

例：同行してきた弁護士が、法律上の解決を当事者が求めていると伝えてきた場合など。

④話し合いによる解決を期待できないことが明らかであると考えられる場合

例：それまでの話し合いの成果が一方向的に破られた場合など。

⑤人としての信頼関係を作ることが一般的に困難であると考えられる場合、または、信頼関係がなくなった場合に明らかに紛争が起こると考えられる場合

例：金銭の受け渡しが行われる場合など。

＊

先ほどから繰り返し述べているところですが、学校が善意で仲介した話し合いが、それ自体ハラスメントであるとして訴えられることのないよう、また、法的な対処の可能性と限界とを知らなかったために不利益を被ることのないよう、学校関係者は常に自分の立場を考える必要があります。

残念ながら、今後発生するハラスメント事案には、話し合いだけでは解決できないものが増えてくることが強く予測されますので、学校関係者、医療関係者におかれては、両方の対処の可能性を常に考えながら、慎重に行動をされることをお勧めしたいと思います。

[文献]

星野豊・教育と法研究会（編著）『先生のための学校トラブル相談所—59の事例で学ぶ危機管理』学事出版、二〇一六年