

# 就学時期のパワーハラスメント概念の検討

佐竹 圭介

Examining the Concept of Power Harassment in the Context of the School Period

SATAKE Keisuke

(Received JULY 31, 2024)

キーワード：就学時期のパワーハラスメント、スクールハラスメント、学校ハラスメント

## はじめに

2018年の労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメントが法制化されたことにより、労働の場におけるパワーハラスメントへの意識は高まっている。労働施策総合推進法によるパワーハラスメントの定義は、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境が害されること、というすべての要件を満たすものとされている。さらに、厚生労働省（2018）は、パワーハラスメントの類型として、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）、過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）という6つを挙げ、パワーハラスメントとなりうる具体的な行動を示している。また2022年より中小事業主も含むすべての企業にパワーハラスメント防止にかかる措置義務が拡大されるなど、パワーハラスメント防止のための取り組みは広がっている。

このようなパワーハラスメントへの注目の一方で、小学校、中学校、高等学校等に在籍する児童生徒が被害者となるパワーハラスメントの問題は、十分な注目がなされていない現状がある。就学時期のハラスメントを指す用語として、スクールハラスメントや学校ハラスメント（内田，2020）という用語が用いられていることもあるが、一般的に広く使われているものではない。また、スクールハラスメントは、その多くがスクール・セクシュアル・ハラスメントとして、就学時期の児童生徒を対象としたセクシュアルハラスメント被害を中心に議論されており（野田・大森，2023など）、パワーハラスメントに着目したものは少ない。一部、学校管理外のスポーツ場面における指導者からのハラスメントという文脈で検討されているものが見られる（大橋ら，2022a；大橋ら，2022b）ものの、学校管理下において生徒—教員間で生じるパワーハラスメントと捉えられる言動を扱ったものは限られているのが現状である。

加えて、学校の中で生じる可能性のあるパワーハラスメントのうち、教師と教師の間で生じるパワーハラスメントの問題は、先に示した労働施策総合推進法により法律上の問題として取り扱われるが、児童生徒が被害者となるパワーハラスメントについては、それそのものを対象とした明確な法律はない。野田・大森（2023）は、就学時期における児童生徒の安全を守るための法律として、学校保健安全法、児童虐待防止法があるものの、前者は教員—児童生徒間の問題を対象としておらず、後者は保護者と児童生徒を対象にしているなど、就学時期のセクシュアルハラスメントの被害を防止する法律とはなり得ていないことを指摘している。このことは、大学における教育・研究が関わるパワーハラスメントとしてのアカデミックハラスメントの問題も同様（野田，2020）であり、児童生徒および学生が学校やキャンパスにおいてハラスメント行為を受けた時、法律に頼ることが困難になる状況を生み出している。

このような状況となっている背景には、法律の未整備はもちろんのこと、ハラスメント概念への理解の遅れや学校現場の構造など、さまざまな要因が考えられる。特に、教員から児童生徒へのパワーハラスメント

的言動は、教育の一環であるという言説によって、それらが見過ごされる構造が教育現場にはあることを数多くの論者が指摘している（横田，2019；内田，2020など）。その他にも、体罰との混同（大橋ら，2022b）や、児童生徒間で起こるいじめとの異同、大学等におけるアカデミックハラスメントとの違いがあるのか、といったことが十分に整理されていないことも、就学時期のパワーハラスメントの取り扱いが難しくなっている理由であると考えられる。

一方で、ハラスメント全般の問題に関して、なんでもハラスメントとして扱うことに対する批判や嫌悪感の表明などが、主にインターネット上の議論などにおいて見られることがよくある。あらゆることがハラスメントとして取り扱われることによる苦痛を表現するために「ハラスメント・ハラスメント（ハラハラ）」という語が半ば冗談めいて現出しているほどである。しかしながら、これまでハラスメントという概念は、明確に法律に反する行為とまでは言えない、いわゆるグレーゾーンにありながら、当事者に苦痛をもたらす言動に焦点を当てるための概念として用いられることにより、それまで見えなかった被害を明るみにし、また被害者自身の気づきを促すことを可能にするものである。特に主体的に意見を表明しにくい児童生徒の権利擁護という視点からも、就学時期のハラスメントについて、その概要を整理しておくことは意義があるものと考えられる。

以上を踏まえ本稿では、就学時期の児童生徒が被る可能性のあるパワーハラスメントの概念について、類似概念との比較において相対的に理解することにより、その意義を検討する。

なお、野田（2020）は、大学等におけるハラスメントであるアカデミックハラスメントに関する法学的検討に当たって、その一義的概念が不明確であることを指摘し、教授職とその学習指導下にある大学院生・学部学生（および助手・助教）との関係に着目するために「教育研究ハラスメント」という語を用いている。本稿もそれに倣い、未だ定義が曖昧であるスクールハラスメントのうち、特に教員から児童生徒に対する言動としてのハラスメントに着目するために「就学時期のパワーハラスメント」という語を用いて論を進めることとする。また「就学時期」という表現は野田・大森（2023）を援用したが、ここでは学校教育法における学校のうち、大学および高等専門学校を除いたものを想定する。

## 1. 就学時期のパワーハラスメントの概念整理

### 1-1 就学時期のパワーハラスメントの定義

まず、これまで就学時期のパワーハラスメントがこれまでどのようなものとして扱われているのか整理するため、既存の論説等で示されている定義を列記していこう。

自治体スクールハラスメント研究所（2021）によると、学校等（主として、初等教育と中等教育の現場）の内部で生じる様々なハラスメント行為を広義のスクールハラスメント、教職員による児童生徒を対象としたハラスメントを狭義のスクールハラスメントと位置付けている。

また、内田（2020）は「学校管理下で生じるハラスメントの総称」を学校ハラスメントとし、①学校管理下あるいは学校における人間関係上で起きること、②学校の成員（児童生徒、教員、職員等）のみならず、その他の学校関係者（部活動の外部指導者等）を含む、③教育という要素が絡んでくる、という3点で特徴づけている。

加えて、大橋ら（2022b）は学校の管理下に限定しないスポーツ場面における、就学時期の児童生徒へのスポーツ指導者からのハラスメントを「指導者ハラスメント」とし、それを「身体的暴力に加え、指導者による問題行動として頻繁に挙げられる「不適切な指導」、具体的には、人格を否定するような暴言、大声や威圧的な態度を使った高圧的な指導、不必要な身体接触、無視、いやがらせなどの児童・生徒を深く傷つける行為」と定義している。

### 1-2 本稿で扱う就学時期のパワーハラスメント

以上に示した通り、就学時期のパワーハラスメントは、明確な整理がなされていないため、用語の統一はもちろんのこと、その対象や適用範囲、言動の内容などについて、コンセンサスがない状態であることがわかる。検討を進めるために、本稿においては、就学時期のパワーハラスメントを「学校管理下で生じる教職員による児童生徒を対象とした教育上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、児童生徒の就学環境が害されること」と便宜的に定義することとする。以下にその理由を述べる。

まず、パワーハラスメントが行われる状況について、学校管理下に限定するか、地域スポーツ等の学校外の活動を含むか、という点であるが、地域スポーツやジュニアスポーツなどにおけるハラスメントはスポーツ・ハラスメント（藤後ら，2017）や指導者ハラスメント（大橋ら，2022a）として検討されているため、本稿では学校管理下に限定する。

次に、どのような関係で行われるパワーハラスメントであるかについては、本稿の趣旨が教職員から児童生徒へのパワーハラスメントに関する検討であることから、それをそのまま記述した。学校の成員としては、教員、職員、児童生徒が考えられるが、教員と職員が関わるハラスメントについては、前述の通り、労働の場におけるパワーハラスメントとして捉えることができる。ただし、内田（2020）は、学校ハラスメントを児童生徒やその保護者から教職員が被るハラスメント被害も含めており、これを含めて検討することも意義があると思われるが、議論を教職員から児童生徒へのパワーハラスメントに限定するため、本稿では対象外とした。

そして、言動の内容については、労働施策総合推進法による定義に準じた。ただし「優越的な関係」は、教職員と児童生徒の関係にはすでに内包されているものとして記述せず、「業務上」を「教育上」、「労働者」を「児童生徒」、「就業環境」を「就学環境」と変更した。

## 2. 就学時期のパワーハラスメントと労働の場におけるパワーハラスメントの比較

本章では、上記の整理によって示された就学時期のパワーハラスメントと、労働の場におけるパワーハラスメントとの異同について検討する。

### 2-1 相違点と類似点

まず、相違点として挙げられるのは、パワーハラスメントが生じる背景にある構造である。内田（2020）は、学校管理下で行われるあらゆる営みが「教育の一環」「指導の一環」とされてしまうために、学校外であればパワーハラスメントとされる行為でも、学校内では「消える化」してしまうことを指摘している。もちろん、労働の場の上司一部下の関係においても教育や指導の関係は生じるものの、それらは「業務の一環」であり、そのためにパワーハラスメントが見えなくなることはほとんどなく、むしろ業務にも関わらず、教育や指導が行き過ぎることが、パワーハラスメントとして見られることの方が多い。また、社外であろうと社内であろうと、パワーハラスメント的言動は指摘を免れない点も異なるだろう。

相違点の第二は、当事者の関係性である。労働の場におけるパワーハラスメントでは「優越的な関係」であることが要件の一つであるが、上司一部下の関係においては社会的には優越的な関係であっても、現実的にはフラットな関係であったり、場合によっては部下の方が優越的な立場にあたりするなど、その関係は変化可能である。しかしながら、教員と児童生徒の関係においては、教える—教えられる、という関係が明確であり、原則それが逆転することは想定されていない。これらの相違点が、就学時期のパワーハラスメントが取り沙汰されにくくなった背景にあると考えられる。

次に、類似点としては、まず、前述の定義の検討において示したように、労働施策総合推進法のパワーハラスメントの定義を一部変更したものが、就学時期のパワーハラスメントの定義として、概ね妥当なものとして成立することから、少なくとも労働の場におけるパワーハラスメントと就学時期のパワーハラスメントには共通する部分が多い現象であるということが言える。ただし、より具体化した場合に同様の類似性が保てるかどうかについては、次項で検討する。

もう一点類似点を挙げるとすれば、被害を被った者への影響である。津野（2016）は、職場いじめ・パワーハラスメントに関する文献研究を行い、職場いじめ・パワーハラスメントが個人に及ぼす影響として、睡眠障害、抑うつ、不安、心理的・身体的ストレス反応などを引き起こすことを示している。一方、就学時期のパワーハラスメントについては体系的な調査はないものの、児童生徒間で生じるパワーハラスメントとも言えるいじめを参考すると、村山ら（2015）が、いじめ被害者が抑うつや自傷行為リスクが高いことなどを示しており、特に抑うつ症状を引き起こす点で類似性があることが推測できる。

### 2-2 就学時期のパワーハラスメントの具体例と6類型の対応

次に、就学時期のパワーハラスメントと労働の場におけるパワーハラスメントにどのような違いがあるか

について、それぞれの具体例を比較し検討する。そのためにまず、就学時期のパワーハラスメントの具体を3件挙げて整理する。

まず、日本教育新聞（2020）はスクールハラスメントの具体例として、「宿題をしてこなかった生徒を長時間立たせる」「時間内に給食を食べ終えられなかった生徒に対して次の授業時間中も食べさせる」「生理が始まった生徒の体育見学を認めない」「忘れ物をした生徒のことを一日中無視をする」「生徒の容姿や出身地を馬鹿にする」などを挙げている。

また、生徒指導提要（文部科学省，2023）においても、ハラスメントという用語は用いられていないものの、教職員の不適切な指導の例が複数挙げられている。すなわち「大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する」「児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する」「組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する」「殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う」「児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する」「他の児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う」「指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない」という7項目である。

次に嶋崎（2020）が行きすぎた生徒指導を「六過多指導」と捉え、6つの視点から具体例を挙げている。「過多人数：一人の児童生徒を多数の教員で取り囲んで指導する」「過多時間：長時間に及ぶ指導をする」「過多詰問：指導事項とは関係のない別の問題を尋ねる、生徒が答えることができない内容を聞き出そうとする」「過多追及：過去に遡って追及する」「過多反省：弁明の機会を与えず、ひたすら反省を求める」「過多罰則：責任を負うべき言動と全く無関係な罰を与える」の6つである。

これらの具体例を、厚生労働省（2018）が示しているパワーハラスメントの6類型と対応させたものを表1として示す。

表1 就学時期のパワーハラスメントの具体例と6類型の対応

具体例	6 類型
日本教育新聞（2020）	
宿題をしてこなかった生徒を長時間立たせる	精神的な攻撃
時間内に給食を食べ終えられなかった生徒に対して次の授業時間中も食べさせる	過大な要求
生理が始まった生徒の体育見学を認めない	過大な要求
忘れ物をした生徒のことを一日中無視をする	人間関係からの切り離し
生徒の容姿や出身地を馬鹿にする	精神的な攻撃
嶋崎（2020）	
一人の児童生徒を多数の教員で取り囲んで指導する	精神的な攻撃
長時間に及ぶ指導をする	精神的な攻撃
指導事項とは関係のない別の問題を尋ねる	（対応なし）
生徒が答えることができない内容を聞き出そうとする	過大な要求
過去に遡って追及する	（対応なし）
弁明の機会を与えず、ひたすら反省を求める	精神的な攻撃
責任を負うべき言動と全く無関係な罰を与える	過大な要求
生徒指導提要（文部科学省，2023）	
大声で怒鳴る、ものを叩く・投げる等の威圧的、感情的な言動で指導する	精神的な攻撃
児童生徒の言い分を聞かず、事実確認が不十分なまま思い込みで指導する	（対応なし）
組織的な対応を全く考慮せず、独断で指導する	（対応なし）
殊更に児童生徒の面前で叱責するなど、児童生徒の尊厳やプライバシーを損なうような指導を行う	精神的な攻撃
児童生徒が著しく不安感や圧迫感を感じる場所で指導する	精神的な攻撃

他の児童生徒に連帯責任を負わせることで、本人に必要以上の負担感や罪悪感を与える指導を行う	精神的な攻撃
指導後に教室に一人にする、一人で帰らせる、保護者に連絡しないなど、適切なフォローを行わない	(対応なし)

このように整理すると、「精神的な攻撃」と「過大な要求」が対応する具体例が多いことがわかる。日本教育新聞（2020）はスクールハラスメントの具体例であり、嶋崎（2020）と生徒指導提要（文部科学省, 2023）が生徒指導における不適切な指導の具体例であるため、一概には言えないものの、就学時期のパワーハラスメントにおいては、「精神的な攻撃」と「過大な要求」という様態が起きやすい、と考えることができよう。

加えて、今回挙げた2件の具体例には「身体的攻撃」、「過小な要求」、「個の侵害」が対応するものがなかったことは興味深い。「身体的攻撃」に関しては体罰という概念で捉えられるため、ここには含まれないものと考えられるが、「過小な要求」と「個の侵害」については、就学時期に特有の構造が影響している可能性がある。つまり、教育の場における「過小な要求」は、嫌がらせのために学習をさせなかったり、宿題を与えなかったりする、ということになるため、教育的関係にある教員一児童生徒間では想定しにくいかもしれない。さらに「個の侵害」が対応する具体例がないことも、労働の場と比べて就学時期には、生活指導などの場面において、家族の状況など、個人的なことに立ち入ることが起きやすいことが表れている可能性がある。これらのことは、教育の場で見過ごされやすいパワーハラスメントの様態であると考えられることもできよう。ただし、列挙した具体例は3件のみであることから、実際の事例等を踏まえた検討が今後の課題である。

また同時に、労働の場におけるパワーハラスメントと就学時期のパワーハラスメントでは、様態が質的に異なる可能性があるとも言える。亀井（2002）は、スクール・セクシュアル・ハラスメントに関して、一般的に言われているような対価型セクシュアルハラスメントや環境型セクシュアルハラスメントでは説明がつかない様態があることを指摘し、7つの型に類型化している。本稿では、就学時期のパワーハラスメントに関して、新たな類型を提示することはできないものの、就学時期独特の様態について検討することは意義があるだろう。

### 3. 就学時期のパワーハラスメントと大学等におけるアカデミックハラスメントの比較

続いて、就学時期のパワーハラスメントと近い現象として、大学や研究所におけるアカデミックハラスメントを取り上げ、両者を比較することを試みる。

#### 3-1 アカデミックハラスメントとは

まず、アカデミックハラスメントについて、その概要を示す。アカデミックハラスメントという用語が初めて用いられたのは1992年秋頃に発刊された「週刊朝日」であり、岡田康子が2001年に生み出したパワーハラスメントよりも早い（山内・葛, 2020）。特定非営利活動法人アカデミックハラスメントをなくすネットワーク（NAAH）によると、アカデミックハラスメントは「研究教育に関わる優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為」と定義されている。この定義であれば、これまで検討してきた就学時期のパワーハラスメントも含まれるが、多くの場合、アカデミックハラスメントは大学や研究所でのパワーハラスメントのうち、特に教育や研究に関するものと捉えられている。

アカデミックハラスメントの具体例としては、身体的暴力（暴行・障害）、精神的暴力（過剰な叱責、長時間の詰問、無視や冷遇）、研究活動の妨害（意見の押し付け、業績の盗用、オーサーシップの問題）、不当な評価、不当な業務の強要、人間関係上の妨害（誹謗・中傷）などが挙げられる（井口, 2012）。

#### 3-2 類似点

就学時期のパワーハラスメントとアカデミックハラスメントについて、今度は類似点から挙げていく。まず、両者の類似点の第一は、いずれもそれらを明示的に対象とした法律がないことである。セクシュアル・ハラスメントに対する男女雇用機会均等法（1997年改正、2006年改正）、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメントに対する男女雇用機会均等法と育児介護休業法（2016年改正）、パワーハラスメント

に対する労働施策総合推進法（2019年）、と労働の場におけるハラスメントに対しては軒並み法制化が進んできた。一方でアカデミックハラスメントには法令上の定めはほぼ存在せず（野田，2020）、これは就学時期のパワーハラスメントも同様である。もちろん、法律によって明示されていないからと言って、その行為の違法性を訴えることができない、というわけではなく、アカデミックハラスメントに関しては、民法における不法行為や在学契約（就学契約）における安全配慮義務違反として、加害者とされる者や大学法人に対して損害賠償請求を行われることがある（野田，2020）。そして、就学時期の児童生徒においても、民法は当然のことながら、在学契約に基づく安全配慮義務も適用できる法理である（足立，2023）。

第二の類似点は、教える—教えられるという関係のなかで生じるということである。労働の場におけるパワーハラスメントとの比較においては、教育的関係ではないことが相違点となったが、アカデミックハラスメントにおいては、教育的関係であることが類似点となり、これはつまり前提となる関係において、既に優越的な関係が包含されているということである。そのため、アカデミックハラスメントにおいては、優越的な関係が前提としてあることから、ある行為がハラスメントに該当するかどうかの判断において「圧倒的な優位性」が認められる場合でなければ、ハラスメントには該当しないとされる（野田，2020）。就学時期のパワーハラスメントにおいても、単純に教育的関係ということのみならず、年齢や物理的なパワーにおいても優越性があることが前提とされているため、さらに優位性が明確でなければ、パワーハラスメントとして取り上げられない可能性が示唆される。このことも、これまで就学時期のパワーハラスメントが体罰などの明らかに逸脱した言動が中心に論じられてきた理由であると考えられる。

### 3-2 相違点

次に、相違点としてまず挙げられるのは、教育の性質の違いである。就学時期の児童生徒においては、その主体性において（課題の性質や発達段階にもよるが）、原則として「教えられる」立場に立つことが想定されている一方で、大学における教育においては、特に研究に関して言えば、学生が自主的に行うことが想定されている。そのため、前述の就学時期のパワーハラスメントと6タイプの対応において、就学時期のパワーハラスメントにおいては「過小な要求」に当たるような事象が生じにくいことが示されたが、アカデミックハラスメントにおいて「過小な要求」は、指導をしない、実験をさせない、などの様態として頻繁に起こる。反対に「個の侵害」においては、就学時期では、児童生徒の成長発達を支えるために、友人関係等の人間関係に教職員が関わることで自体が業務に含まれるが、大学においては、学生の自主性が尊重されることから、友人関係や異性との関係などのプライベートな事項に立ち入ることは問題視される。

相違点の第二は、防止体制の整備の違いである。すべての大学にまでは至っていないものの、国公立、私立に関わらず、多くの大学はハラスメント防止に関する規程やガイドラインを制定している。そこでは、相談できる窓口や相談員を設置し、解決を求めることができる組織や具体的な解決方法としての調整、通知、調停、調査・事実調査などの手続きが明文化されている（葛ら，2019）。しかしながら、就学時期の学校においては、一部高等学校や学校法人、あるいは教育委員会レベルでのハラスメント防止規程が見られるものの、その対象が児童生徒にまで広がっているものの割合は少ない。特に、ハラスメントに対応する委員会を設置したり、解決のための制度を整備したりしている法人や自治体はさらに少ない。

ここからは私見であるが、この背景には、男女雇用機会均等法の改正によるセクシュアルハラスメントに対する防止措置が企業に義務付けられた際に制定された規程が、労働者である教職員のみならず、学生もセクシュアルハラスメントの加害・被害の対象になることから、規程の対象に学生が含まれることとなったことが推測される。ここには学生相談の実践の広まりも影響しているだろう。一方で、就学時期の学校においては、労働者である教職員はこの対象となったが、児童生徒に関しては年齢の要因もあり、対象とされなかったのではないかと考えられる。その結果、就学時期の学校において生じたセクシュアルハラスメントは、相談すべき窓口がない、あるいはあったとしても明確な解決手続きが準備されていない、という状況となっている。この状況を改善するため、就学時期のパワーハラスメントを含む、ハラスメントに対する防止体制および解決のための体制の整備が各学校に広まっていくことが望まれる。

### おわりに

以上、就学時期のパワーハラスメントに関して、労働の場におけるパワーハラスメントとアカデミックハ

ラスメントとの比較において、その概念の特徴を検討してきた。本稿では、就学時期のパワーハラスメントについて「学校管理下で生じる教職員による児童生徒を対象とした教育上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、児童生徒の就学環境が害されること」と操作的定義をした。その上で行った比較において、就学時期のパワーハラスメントは、労働の場におけるパワーハラスメントやアカデミックハラスメントと類似する点はあるつつも、異なる様態を持つ概念である可能性を検討した。これらの異同が現時点で就学時期のパワーハラスメントに目が向きにくくなっていることを考察した。

就学時期のパワーハラスメントにおける喫緊の課題は、明確な定義と基準のもと、幅広く実態調査を実施することであろう。不適切な生徒指導の問題が至る最悪の帰結は「指導死」(大貫, 2020)である。学校の教職員がこの問題に対する意識を高めることが最悪の事態を防ぐ大きな要因である。パワーハラスメントという概念を教員-児童生徒間の問題に適用することについては議論が必要であろうが、この現象があることは事実であり、それに光を当てるためには方法の一つとして選択肢に入れても良いだろう。特に、身体的暴力を伴う体罰との混同を避けるためには有用な方法であると考えられる。それらの結果を受け、教職員が意識を高めると同時に、就学時期の学校に適した防止体制および解決のための体制が整備されることを期待する。

本稿では、主に類似点や相違点を示すことにより、相対的に理解することを狙ったが、ここに挙げたものに限らず、さまざまな見方ができるであろうことは想像に難くないため、それは今後の課題としたい。特に、これらの比較検討のベースにあるのは、筆者の大学におけるハラスメント相談の臨床経験であることから、就学時期のパワーハラスメントについては、十分な理解ができた上での論考とはなっていない可能性があることは申し添えておく。

パワーハラスメントの法制化によって、一般労働者の認識は高まることが見込まれ、それに応じて就学時期の児童生徒に向けられた言動にもパワーハラスメント的言動が見出されることが、今後起こることが予想される。就学時期の児童生徒に関わる教員のみならず、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの専門職、あるいは地域コミュニティの一員として学校に関わる際に、就学時期のパワーハラスメントについて理解をしておくことは、児童生徒が陥った危機を救う端緒となるかもしれない。

## 引用文献

- 足立清人(2023): 大学在学契約の安全配慮義務について (1) ——新型コロナウイルス感染症による混乱を契機にして, 北星学園大学経済学部北星論集, 6(2), 1-22.
- 井口博(2012): アカデミック・ハラスメント対策と大学法人の責務. 井口博・吉武清實(2012): アカデミック・ハラスメント対策の本格展開, 地域科学研究会.
- 自治体スクールコンプライアンス研究所(2021): スクールハラスメント(学校ハラスメント)の意義. [https://www.jsc-i.jp/2021/04/11/ スクールハラスメント\(学校ハラスメント\)の意/](https://www.jsc-i.jp/2021/04/11/スクールハラスメント(学校ハラスメント)の意/) (2024年7月29日閲覧)
- 葛文綺・佐竹圭介・久桃子・細野康文・大塚彩乃・神野文・七田千穂・山内浩美・千賀則史・中澤美未子・吉村和代・深見久美子・内川菜月(2019): 大学におけるハラスメント防止体制に関するアンケート調査——ハラスメント防止のための制度を中心に, 心理臨床研究(愛知学院大学心理臨床センター), 20, 19-29.
- 厚生労働省(2018): 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, <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf> (2024年7月29日閲覧)
- 村山恭朗・伊藤大幸・浜田恵・中島俊思・野田航・片桐正敏・高柳伸哉・田中善大・辻井正次(2015): いじめ加害・被害と内在化/外在化問題との関連性, 発達心理学研究, 26(1), 13-22.
- 日本教育新聞(2022): スクールハラスメントの課題と求められている対策, <https://www.kyoiku-press.com/post-215792/> (2024年7月29日閲覧)
- 野田進(2020): アカデミック・ハラスメントの法理・序説, 季刊労働法, 269, 130-149.
- 野田夕月奈・大守伊織(2023): 就学時期のセクシュアルハラスメントに関する文献研究, 岡山大学養子教育開発センター紀要, 13, 315-325.
- 大橋恵・藤後悦子・井梅由美子(2022a): ジュニアスポーツにおける指導者ハラスメント体験尺度の探索的検

- 討, 心理学研究, 93(3), 230-239.
- 大橋恵・藤後悦子・井梅由美子(2022b): 小学生対象の地域スポーツにおける指導者ハラスメント, 未来の保育と教育 (東京未来大学保育・教職センター紀要), 9, 9-16.
- 大貫隆志(2020): 子どもを絶望させるかかわりが指導であるはずはない, 月刊生徒指導, 50(13), 20-24.
- 嶋崎政男(2020): スクールハラスメントへの管理職の対応, 月刊生徒指導, 50(13), 14-18.
- 杉原保史(2017): 心理カウンセラーと考えるハラスメントの予防と相談——大学における相互尊重のコミュニティづくり, 北大路書房.
- 特定非営利活動法人アカデミックハラスメントをなくすネットワーク. <http://www.naah.jp/index.html> (2024年7月30日閲覧)
- 藤後悦子・大橋恵・井梅由美子(2017): 子どものスポーツにおけるスポーツ・ハラスメントとは, 東京未来大学研究紀要, 12, 63-73.
- 内田良(2020): 学校ハラスメント——暴力・セクハラ・部活動——なぜ教育は「行き過ぎる」か, 朝日新聞出版.
- 山内浩美・葛文綺(2020): 大学におけるハラスメント対応ガイドブック——問題解決のための防止・相談体制づくり, 福村出版.
- 横田光平(2019): 学校現場におけるパワーハラスメント——子ども法の視点から「教育」を問い直す, ジュリスト, 1530, 47-53.