

教員間のいじめ事件の文化的背景

Japanese Cultural Background in the incident of bullying among teachers

西 東 克 介
SAITOU KATSUSUKE

はじめに

我が国は1970年代後半から徐々に垂直（タテ）型集団主義文化から水平（ヨコ）型集団主義文化へと変容してきた⁽¹⁾。多くの国民はこれらの文化を良かれ悪しかれ享受してきた。垂直的集団主義文化は、戦前は法律による強制とそれまでの日本の長期間にわたる慣習から育まれてきた文化である。戦前は、法律による個人・家族・集団・組織における垂直（タテ）型の強制と文化（慣習）による垂直（タテ）型の人間関係により強化されてきた。

戦後日本国憲法が成立し、男女平等を目指すことになった。これにより、選挙権や公教育など、一部の平等化が全国に制度として浸透するが、実質的には女性・障害者、そして同和地区に多く住んでいた被差別部落の人々、そして在日韓国人・朝鮮人などに対する多くの不平等や差別が継続されてきた。こうした中、1960年代からの高度経済成長もあり、差別され続けてきた女性や被差別者の平等化への意識が徐々に高まっていく。その後、1970年代後半から徐々に変容が生じてきた。

1979年には、NHK土曜ドラマ・山田太一シリーズの中だが、東京の繁華街の大きな商店入口前で車いすを使用する男性8人がたむろしていた。そこで、男性ガードマンが若い女性ガードマンに車いすの移動を促す場面があった。障害者に対する差別と嫌な役割を女性にさせるという二重の問題がこの場面で表現されていた。また、この頃、ようやく学校での体罰の問題がメディアで取り上げられるようになった。同じ年のTBSドラマ「金八先生」で体罰が取り上げられたことが大きかった。当時までの学校では、教員の生徒への体罰があっても、ほぼ問題にされることはなかった。強い選手を目指す高校の体育系部活動では、監督やコーチの体罰は当たり前であった。体罰は、法律上禁止されていたが、保護者やほとんどの大人が体罰を認めていたからである。1985年に男女雇用機会均等法が成立し、翌年4月から施行された。進学が非常に困難な大学を女性が卒業し、大企業に就職しても総合職ではなく、「御茶汲み」として採用されることがほとんどであった。こうした女性は、主に自宅通勤が不可能な女性であった。だが、この法律には、罰則規定がなく、その後、2回改正された。当時労働省で法案作成をした女性担当者赤松良子は、経済界などから罰則は作らないように強く言われたそうである。

私は、1990年代に北九州市の私立女子高校で8年間教員として勤務した。その2年目（担任1年目）の家庭訪問で、2人の父親から「自分の娘が何か悪いことをしたら叩いて下さい」とのお願いがあった。すでに、社会的には、学校での体罰への風当たりが強くなっていったが、1980年代から、徐々に女性や被差別者への不平等の問題は、当事者団体の運動や法律の制定などにより緩和されてきた。しかしながら、あくまで緩和であるために、日本の女性に対する不平等問題解決へのランキングは、現在、世界149개국中110位と低く、その上位へのスピードが非常に遅い。中国、インドより順位が低い⁽²⁾。

こうした中、近年学校の中で、リーダーシップを取ることでできる子どもや生徒がかなり少なくなったと言われている。リーダーシップどころか、スマホの普及により、一層同じ学校の同級生や同じクラスの友人の中で、とにかくSNSで友人に合わせようとする関係が重視されるようになってしまった⁽³⁾。それゆえ、周囲の友人と合わない言動は、はずされたり、いじめを受ける原因となることが多くなった。こうした中では、はずしたり、いじめたりする悪しき意味での歪んだリーダーシップは生まれようが、

人間関係をより良く展開させていくリーダーシップが育まれにくくなる。千石保は、1991年「今の若者たちは『やさしい』のだが、それは友人と距離をおいて、無難に、傷つかないようにしているだけである。本当は『保身的』で『冷酷』で『残酷』な面を持っているという。」⁽⁴⁾ 出版年を考えれば、若者たちの変化は、80年代にかなり水平（ヨコ）型集団主義文化へ変容してきたと見てよからう。

このような現在の水平型（ヨコ）型集団主義文化の最大のマイナス面は、周囲に少し強い歪んだリーダーが出ると、それを抑制させる友人が出て来ない事例がかなり増えていることだ。それだけ、子ども達や生徒らの孤立化が進んでいると言えよう。このことは、子ども達の SNS を利用したいじめ自殺問題に典型的に現れている。SNS で連絡しあっている仲間には、特定の仲間へのコメントに「酷い」と思う仲間もいるはずである。だが、反論しない場合が多いと言われる。それゆえ、私は、1970年代末頃から、垂直（タテ）型集団主義文化は、徐々に悪しき側面に弱い水平（ヨコ）型集団主義文化へと変化してきたと見ている。だが、この文化は、同時に閉鎖型の歪んだ垂直（タテ）型集団主義文化を生じされる可能性も高い。これは、スクール（学級）カーストとも言われる。

一、兵庫県神戸市立東須磨小学校の教員間によるいじめ事件の背景

—背景に水平（ヨコ）型集団主義文化の存在—

2019年10月に兵庫県神戸市立東須磨小学校の4人の教員による20代教員へのいじめ事件が発覚した。4人は、40代女性が1人、3人が30代男性である。同じ小学校の周囲の教員が気が付かないはずがない。いじめに気が付いた1人の教員が昨年度（前）校長に伝えたが、いじめではないと校長が述べたということである。特に4人の教員の年齢からすると、幼い頃から20歳前後までに、まさに水平型集団主義文化が広まり、浸透しつつある時代であった。他方で、全国のほとんどの小中高校の教員たちの世界では、年齢差による先輩・後輩の伝統的慣習があり、そのことによる礼節は尊重されても、校内の教育活動には、年齢に関係なく、教員相互に意見・疑問を交わすべきという、良き意味での教員集団の倫理感が根強く存在していた（傍点は西東）。これは、私が90年代に8年間北九州市の私立女子高校で経験した時も同様であった。校長や教員の誰かに言われなくとも、こうした倫理感は、常識とも言えるほどであった（私の勤務した私立高校には、女子高・男子校に単組の教員組合が存在した。日本教職員組合にも同様の考え方あり。以下日教組と表記。）。だが、2000年代に入ってから、校長・教頭・部長職と一般教員との間にも、制度としての垂直型の関係が広まり、かつ浸透していったという。数は少なからうが、その中に、今回のような悪しき水平（ヨコ）型集団主義文化の浸透した学校で、垂直（タテ）型の制度が加わり、教員間でのいじめ事件を発生させる原因が醸成されたものといえよう。

1970年代前半から半ば過ぎまでを小学校5年生から高校3年生までを過ごした現在60歳の私の時代には、学級内（小学校同学年5学級、中学校同学年7学級、高校同学年6学級）に男子も女子もいくつかのグループが存在していた。あるグループ内で誰かがはずされると、多くの場合、はずされた生徒は別のグループに入るというパターンが存在していた。また、男子が女子に嫌がらせやいじめ行為をすると、その男子は女子グループのリーダーから厳しく非難されたり、担任や男性教員に言いつけられ、後で教員から厳しい注意を受けるのが一般であった。それだけ、まだ、教員に権威があり、垂直的集団主義文化の強い時代であったとも言えよう。もちろん、この文化にはマイナス面もあったことは、記述したとおりであるし、いじめもあった。

二、神戸方式（2021年度からの廃止が決まった）と言われる官僚制の問題

1960年から1970年にかけて始まったと言われる神戸方式の教員人事とは、教員の異動希望を下に異動を望む学校側の校長と移動後の学校側の校長の交渉により、異動の採否が決まるというものである。こ

の頃は、教員の労働組合である日教組が政治的に非常に強力だった時代である。日教組は、組織率の高い県では、政府・文部省、都道府県・同教育委員会、市町村・同教育委員会、各公立学校管理職と、しばしば対立し、メディアにも頻繁に取り上げられていた。

こうした中で、政府・文部省が長期に渡り、構想してきたのが学校内における管理職の強化であった。1989年に日教組が分裂し、共産党を支持する組合員は全日本教職員組合（以下「全教」と記す）を設立した。その後、日教組の政府・文部省への対立姿勢はかなり弱められた。このことの影響か、2000年代に入ると、教育行政が、徐々に集権化していく。神戸方式は、その先駆けと考えるべきか。それとも、日教組との妥協の産物であったのか。実際、神戸の小学校の教員に対する教員によるいじめ事件には、すでにメディアで報道され、かなりの日数が経つが、日教組は何のコメントも出していない。

神戸方式とは、制度であるが、「一」で述べた水平（ヨコ）型集団主義文化への影響力が強くなっていったのではないか。つまり、神戸方式は、校長の権限が良かれ悪しかれ、非常に強くなる。それゆえ、校長に認められて赴任してきた教員は、良かれ悪しかれ、それだけ校長を忖度するようになるし、校長も自ら認めた教員なので、問題を起こして公にならない限り、対応が甘くなろう。同校の前校長は、本人が訴えてきても、穏便にすましてきた。だが、ようやくこの事件が発覚した。「一」で記述したように、集団において、平等思考が強いと、そこに強いリーダーシップが生じると、そのリーダーシップに、ものが言いにくくなる（KY＝空気を読む）のである。このものが言いにくくなったのが、この小学校の多くの同僚であり、あれだけの酷いいじめを続けていても、前述したように、たった一人の教員が教頭に伝えただけである。何度も他の教員から管理職に伝えられても何の不思議もない事件である。それだけ、神戸方式という制度が、悪しき意味の忖度が絡みやすく、生じた問題がさらに潜在化し、酷くなっていく。神戸方式が良き意味での教員倫理感をも衰退させ、校長および校長に繋がる教員への忖度を強め、そして悪しき意味の水平（ヨコ）型集団主義文化と制度による垂直（タテ）型集団主義文化が教職員に根づいてしまったのだ。

三、同僚性と垂直（タテ）型集団主義文化

同僚とは、明鏡国語辞典によると、「同じ職場で働いている人。特に地位・役目などが同じ程度である人」である。さらに、学校現場の同僚性の重要性について、教育学者佐藤学は、「教師の専門家としての学びと成長にとって何よりも重要なのは、教師は一人では学び成長しないということである。他の専門家と同様、教師が学び成長するためには専門家の学びの共同体が必要である」と述べている⁽⁵⁾。英語で同僚の形容詞 collegial の意味は、「同僚が平等に権限を有する」である。

これらの言葉の意味を生かすどころか、生かそうとしない若い教員（教諭）が出てきたことを、私は、10年以上前に高知県の現役高校教員から聞いた。彼は私の同級生の教員の中でも、相手と常に対等でやわらかく話しかける人物である。その彼（当時50歳前）が、教員になってから、まだ数年という教員が同僚として当然の助言（すぐに終わる手伝い）をまったく聞き入れなくて困っているということであった。彼女は、教員一人ひとりが平等であることを当然としているのだ。まさに、この教員には、水平（ヨコ）型集団主義文化のマイナス面が染みついていると言えよう。まずは、ささやかな人間関係から育んでいくしかないだろうが、それが困難な教員もいよう。私も私立女子高校の教員を8年間勤めたが、こういう教員がいたが、教諭、常勤講師、非常勤講師を含めて約70人中、1、2名だったと記憶している。もちろん、この判断に100%偏りが無いとは言えないが。

いずれにしても、教員間で長い間当たり前だった同僚性が衰退しつつあるのだ。その悪しき意味の典型が、今回の教員間によるいじめ事件である。教育学者の広田照幸が言うように、「日本の教員の仕事は意外なほどチーム労働である」。1980年代までは、日教組は内部において支持政党の違いから時に激しい対立があったり、また日教組と管理職や「非組（日教組の組合員ではない教員）」とのにらみ合い

もあったことだろう。1970年代初めまでのある福岡県の県立高校で、車ではなく電車やバスなどの交通機関を使い通勤していた教員が多かった時代の話がある。この高校の職員会議では、日教組の教員と「非組」の教員がしばしば対立したという。だが、彼らの一部が、しばしば土曜日の夕方、会議室等でお酒やつまみを持ち寄り、酒を酌みつつ、日頃の教育についてあれこれと話をしたそうである。職員会議での対立は続いたが、公務においては、支障がないどころか、かなり上手くいっていたという（この高校を最後に退職し、私が勤務した私立女子高校に採用された教員による談。）。つまり、立場の違いによる意見の違いがあっても、学校内の教育活動においては、足並みをそろえるという、教員としての最低限の倫理感は、ほぼすべての教員が有していたということである。前述した広田が述べたことを教員は、当たり前のように実行していたのである。

いまだ、垂直（タテ）型集団主義文化の強い時代であったはずであり、そのマイナス面が多々あった時代である。この時代であっても、より良い同僚性が育まれる環境があったことは認識しておく必要がある。

四、水平（ヨコ）型集団主義文化の浸透と忙しさゆえの教職員同僚性の衰退

広田照幸は、新潟県の育成指導の実例である育成指導「教諭指導（共通指標）」を例に出して、このように述べている。「教員が個人やインフォーマルなグループなどで行う自主的な研修・研究が、まったくと言っていいほど欠落しています。フォーマルな研修ばかりが教師としての成長の場だとされているのです。」⁽⁶⁾これでは、ここ数年学校のあまりの忙しさがメディアでも議論されている中、教員の資質向上に重要な要素である教員の「やる気」を行政が積極的に奪っていると思えない。

また、こうした育成指標が評価に結び付けられているとして、広田は批判している。ただでさえ、「やる気」を衰退させているにも関わらず、教員に自己研鑽のモチベーションを高めるよう求めて、これを評価するということである。「やる気」が出ないほど忙しくさせて、さらに「やる気」を出せと言っているのである。これをほとんどの教員がまじめに取り組むと、多くの教員は体調を崩し、精神疾患に追い込まれよう。現に教員の精神疾患で長期休業をした数は、1998年の1,715人から2019年には5,212人に増えている（文部科学省「平成30年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」）⁽⁷⁾。これでは長期間に渡って育まれてきた教職員同僚性は、ますます衰退していくしかない。

ただ、ようやく社会的には、ますます水平（ヨコ）型集団主義文化の良き面があれこれと出ている。それは、セクハラ、パワハラなど、弱いとされてきた人々が堂々と訴え始めている。これは、この文化のプラス面であり、これを基盤にしつつ、教職員同僚性を高めていくべきである。その逆のことを文部科学省や都道府県教育委員会は実行しているのだ。

おわりに

兵庫県神戸市立東須磨小学校の教員間によるいじめ事件は、神戸方式という教員人事制度（垂直型集団主義文化）が、教員の間で根づいていた倫理感を衰退させ、悪しき意味の水平（ヨコ）型集団主義文化を根づかせてしまったのではないか。まさに、生徒により学級の中に生じることがあるスクール（学級）・カースト⁽⁸⁾（水平（ヨコ）型集団主義文化の中で悪しきリーダーが出現した場合の文化）が、学校内の多くの教員により育まれてしまったのではないかと私は見ている。まさに、「校長によるスクール・カースト」と呼んでいいだろう。

この文化は、もし根づいているとすれば、単に神戸方式という制度を廃止しただけでは、改善しないはずである。なぜなら、日本の国公私立の小中高の学校のほとんどは、学習指導要領の下、集団重視の教育を行っている。もちろん、ここから生まれる集団主義文化には、プラスもマイナスもある。この文

化を日々作り上げているのが、教員集団なのである。

それゆえ、可能な限り子ども達の間で、この文化のプラス面を伸ばし、マイナス面を少なくさせていく。特に子ども達同士、子ども達と教員間、そして教員間のコミュニケーションを積極的に促進していくことである。空気を読んで（KY）、コミュニケーションが低下していく（集団主義文化のマイナス面）と、生徒同士のみならず、教員同士の問題が発生するかもしれない。かなりの時間はかかるだろうが、日常的な仕事を通じて、より良き方向に改善を図ることができるのだ。

注

- (1) 西東克介「我が国公教育・就業組織と集団主義文化の再生・変容—『挙国一致』の指向・行動パターンの再生産—」、寄本勝美・辻隆夫・縣公一郎編『行政の未来』成文堂、2006年、239-263頁。
西東克介「教育基本法の個人尊重と日本社会の指向・行動パターンの可能性と限界」、弘前学院大学地域総合文化研究所編『地域学』五巻、弘前学院大学、255-288頁。
- (2) 東京新聞夕刊、2018年12月18日
- (3) 「SNSに生きる私たち」朝日新聞、2018.12.22.)
- (4) 千石保著『「まじめ」の崩壊』サイマル出版会、1991年、2頁。
- (5) 佐藤学『専門家として教師を育てる』岩波書店、2015年、119～120頁。
- (6) 広田照幸『教育改革のやめ方』岩波書店、2019年、178頁。
- (7) 文部科学省『教育委員会月報』2月号、2020年、7頁。
- (8) 鈴木翔著『教室内（スクール）カースト』光文社新書、2012年。