

2020 . 5. 21. No385

おきがくろうニュース
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で！

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239
沖縄学校事務労働組合

連絡先

e-mail:

okigakurou2017@gmail.com
HP:okigakurou.web.fc2.com

受けたパワハラを絶対に許さないために！

私が受けたパワハラ被害の経緯

実際にパワハラを受けた私自身は、県立学校に勤務する学校事務職員です。パワハラに関与したのは管理者（校長・教頭・事務長）であり、主たる実行者であろうことか学校長そのひとでした。事の発端は、みなさんの学校でも取り扱いがあると思われる「校納金」（学校徴収金・団体徴収金）についてです。この校納金事務は、私の勤務先ではなぜか歳入係の業務として長年引き継がれており、本来専念すべき公務を圧迫し、日々の残業を余儀なくさせるほどの業務量でした。私は校納金の業務分担をめぐり、「学校徴収金の審議依頼書（前年度末頃に管理者に提出する、次年度の徴収目的・金額・学年などを記入した、学校徴収金検討委員会にはかる元資料のこと）の提出者が全て教員であること」や「私費会計は学校事務職員の本来の業務ではない」ことを理由に、漸進的な解決方法として「督促業務（電話・督促状の作成及び送付）を教員にさせること」を管理者に提案しました。

しかし、この合理的かつ効率的な提案が、管理者の中でも特に校長と教頭の逆鱗に触れたようでした。2019年度のある日のこと、急に管理者から呼び出され、「督促業務は今までどおり歳入係がやりなさい！教員に協力を求めるな！アナタひとりでやりなさい！」と、「管理者4人と私」という構図で実に2時間以上も「話し合い」という名の徹底的なパワハラを受けました。このパワハラの中で、歳入係の業務負担が多たである窮状を訴えると「倒れるまで働け！」という暴言が校長からなされました。そしてであろうことか、心療内科に通院する患者の方々に「頭のオカシイ人たち」と言い放ち、「アンタも（彼らと）一緒さ！」と私を同一視する差別発言が、同じく校長から飛び出しました。

私の勤務するその県立学校では、精神面の理由から、病気休暇や休職をしている教職員もおりました。

彼らの存在は、教育現場がいかにストレスフルな職場であるかの明白な証明です。そんな彼らを「頭のオカシイ人たち」と校長はみなしていたのかと大変失望しました。それは快適な職場環境づくりが責務である学校長の職務放棄であるのみならず（沖縄県学校職員安全衛生管理規程3条：校長の責務）、教育者失格の差別主義者であることを、はしなくも露呈したことになります。

具体的なパワハラ対応方法

パワハラを実際に受けてみると、それは大変な心理的ダメージでした。しかし、この事件をある種の好機として、「パワハラは誰の身にも起こりうる。泣き寝入りをしてパワハラ加害者を利することだけはやめよう。対応方法を具体的に調査し、実行することが今後の私自身のみならず、他の学校事務職員に対しても有益な情報提供になりうるのではないか」と考えました。パワハラを実際に受けた場合、勤務する学校外での苦情相談先としては、マスコミへのリークや弁護士への法律相談等を除くと、代表的には次の4点があげられます。

- (1) 沖縄県人事委員会事務局
- (2) 沖縄県教育委員会
- (3) 沖縄県教育庁学校人事課
- (4) 職員団体（労働組合）

では、上記4つへの苦情相談過程や方法を、以下では具体的に見ていきましょう。

(1) 沖縄県人事委員会事務局

①沖縄県HP→②沖縄県人事委員会→③「職員からの苦情相談の案内」→④「職員を対象とした相談制度の概要」→⑤「職員からの苦情相談」

最後の⑤で、苦情相談に関する概要や申込書等が取得できます。電話・メール・手紙・FAX・直接訪問という、多種多様な苦情相談方法が用意されています（教職員を含めたほぼ全ての県職員が対象）。

(2) 沖縄県教育委員会

①沖縄県教育委員会HP→②「ハラスメント相談」→③「沖縄県電子申請サービス」→④「パワー・ハラスメント/セクシャル・ハラスメント」に関する相談

最後の④に「相談内容入力欄」があり、受けたパワハラ等の事実内容を入力することになります。尚、その④の中にある「メールでの回答希望」の欄は、必ず「希望する」を選択してください。こちらを希望しないと、適切に対応してもらえない可能性があります。この流れに沿った私の申請に対して、学校人事課の要路にある担当者から直接メールを受け、現在もやりとりを継続中です。

(3) 沖縄県教育庁学校人事課

①被評価者が学校人事課の苦情相談員にメール、電話等で苦情相談→②苦情相談員が評価者（校長）に改善を促す等適切に対応→③苦情相談員が被評価者に苦情への回答、苦情処理の説明→④被評価者が苦情相談の結果に納得できない場合、苦情処理を申出→⑤苦情処理委員会へ

この苦情相談は、教職員評価システムに係るものです。受けた人事評価に納得できないことを、パワハラ事件と関係させて苦情を申し出たわけです。制度としては各年度内の役割達成や資質能力を評価するもので、パワハラ等はそもそも想定していない旨を、私の当初の苦情相談に対して、学校人事課の苦情相談員は繰り返し主張していました。しかし、本件は「評価者（校長）がパワハラ実行者であった」という痛々しい事実が相談理由になっています。当システムでは「評価者は常にあらゆる職種・業務に対して、適切な評価をすることができる」という不可思議で非現実的な命題が前提となっており、本件でいよいよその欺瞞性が明らかになったというだけなのです。ましてや評価者が被評価者に対してパワハラをしていたとなれば、その評価が適切・妥当なものであると考えることに無理があります。尚、現在の私の進捗としては、③で止まっている状態で、次のステップ（苦情相談から苦情処理へ）への進展を苦情相談員に要請している段階です。

* 職員団体（労働組合）によるパワハラ対応 *

(4) 職員団体（労働組合）には、「団体交渉」という当局と直接交渉する方法があります（地公法55条：交渉）。加えて、当局はこの団体交渉に対して「誠意と責任をもって」対応しなければなりません（地公法55条10項）。上記で紹介した(1)から(3)のパワハラ対応方法は、職員が個人で苦情申出することもあり、ともすると申出受理や情報提供のみで終わり、具体的な対処にまでつながらずおそれがあります。

確かに職員個人には「措置要求」（地公法46条：勤務条件に関する措置の要求）や「不満表明・意見申出」（地公法55条11項）などの対応方法が形式的には開かれています。しかし、職員個人によるパワハラ対応には、私自身が実際に体験したとおり、過大な心理的負荷や時間的拘束などの不利な点が多々あります。

今回、団体交渉によるパワハラ対応をしたことで、当局の担当者が2度も校長を教育庁に呼び出し、事情聴取をおこないました。断言しますが、職員個人でパワハラ対応をしていた際には、当局がここまで具体的に動いてくれることはありませんでした。加えて、その事情聴取の内容は私たちの団体交渉の場で情報提供され、結果として校長が「パワハラ発言をしていない」との虚偽の発言をしていたことが発覚しました。団体交渉後に、今回のパワハラ事件に関与した管理者（校長・教頭・事務長）同席のもと、その虚偽発言を校長に直接確認するとパワハラ発言を認め、なんと直筆・捺印付きの「謝罪文」を書かせることに成功したのです。その謝罪文はすぐに当局に提出し、現在はパワハラをした校長に対する処分等を含め、当局の動きを注視している段階です。

今回のパワハラ対応過程において、職員団体（労働組合）の存在は本当に助かりました。パワハラを受けた当初は衝撃と恐怖のあまり、本当に落ち込みました。呆然自失の状態であった私による要領を得ない相談に対して、親身な傾聴や温かい励ましは、何にもまして心強かったです。

学校事務職員のみなさんの中に、今回の私と同じ悩みを抱えている方はいませんか？ぜひその大切な声を、一人で抱え込まずに、具体的な解決を求めて、私たちと一緒に当局に届けてみませんか？