

2021.10.28 No402

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！(2)

今回は、以前に反響をいただいた記事(2020年5月21日付け第385号「受けたパワハラを絶対に許さないために！」)で詳報したパワハラ事件の続報です。本記事では、第385号でも報告した「パワハラ加害者(校長)の謝罪文」(【資料①】)や、その後に私が学校人事課のパワハラ相談担当者から直接手渡された「パワハラ調査結果書」(【資料②】)の複製資料を、個人情報部分等に墨消しを施して、批判を加えながらご覧に入れたいと思います。

***私が受けたパワハラ被害の経緯

(※詳細は第385号をご参照ください)***

パワハラに関与したのは管理者(校長・教頭・事務長)であり、主たる加害者は校長でした。事の発端は、「校納金」(学校徴収金・団体徴収金)の業務分担についてです。校納金は「私費」であるにもかかわらず、なぜか歳入係の業務とされることが多く、本来専念すべき「公務」を圧迫し、日々の残業が不可避なほどの業務量でした。この校納金における事務職員と教員との不公平な業務分担をめぐり、段階的な解決方法として、数多くの校納金事務の中の一部である「督促業務(電話・督促状の作成及び送付)」を、教員にさせるように提案しました。

しかし、この提案が管理者の中でも特に校長の逆鱗に触れたようでした。2019年度のある日に急に呼び出され、「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！アナタひとりで行いなさい！」として、管理者4人と私1人という構図で、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。このパワハラの最中、校長から「倒れるまで働け！」という耳を疑うような暴言をはじめ、「早くお昼ご飯が食べたい！我々管理者は忙しいのだ！」、「アンタの言いたいこと、今の内に言っとけよ！」との精神的な圧迫が続きました。極めつきは、心療内科の通院患者を「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校長から飛び出しました。

「パワハラ加害者(校長)の謝罪文」(【資料①】)について

「文は人なり」という慣用句があります。『広辞苑』によると「文章を見れば書き手の人柄が知れる」という意味だそうです。パワハラ加害者(校長)による謝罪文の悪筆・乱文ぶりからは「たかが学校事務職員ごときに対して、教育現場の最高職位である校長の私が、まさか謝罪文を書くはめになるなんて…」という自業自得で因果応報の現実を、どうしても受け入れられない心情が、とても分かりやすく伝わってきますね。

しかし考えてみるに、通常のパワハラ事件において、その加害者が自らのパワハラ暴言について、本件のように謝罪文を書いたことは、大変珍しいケースだと思います。この謝罪文は、本組合による団体交渉等の取組によって獲得した大きな成果です。

「学校人事課によるパワハラ調査結果書」(【資料②】)の5つの問題点

(1) 文書の正式な体裁をなしていない！

まずは初歩的な確認として、本県の全ての公務員が文書を作成する際の留意点を見てみましょう。

「文書であるためには、その意思を記載した人が誰であるかがはっきりしていることが必要です。また、ある特定の事柄について、具体的な意思を表示したものであることも必要です。単なる字句の羅列や意思を伴わない数字・記号を書き並べたにすぎないものは、文書とはいえません。」(沖縄県総務部総務私学課『文書・法規事務の手引き【第2次改訂版】』第一法規株式会社、2015年、p.1)

学校人事課によるパワハラ調査結果書は、そもそも文書の体裁として「①記号番号がない」、「②日付がない」、「③受信者名(宛名)がない」、「④発信者

名（施行者名）がない」、「⑤公印がない」という、ないないづくしの「怪文書」（◎菅義偉元官房長官）になっています。もしも学校事務職員がこのような落第文書を起案したならば、不備だらけであるとして決裁者から即刻「やり直し！」と返却されてしまいます。

他方、興味深いことに「パワハラ加害者（校長）の謝罪文」（【資料①】）を見ると、「①記号番号がない」以外は全て体裁が整っているのです。文書作成能力において、パワハラ加害者（校長）にさえ明らかに劣る学校人事課に、パワハラ事件の解決を期待したことがそもそも間違いだったようです。

（2）「3 訴えの概要」に漏れがある！

パワハラ被害者の私が訴えた内容は、「倒れるまで働け！」という暴言の他にも、「管理者4名対私1名の構図で2時間以上にわたって執拗に続けられた他の具体的なパワハラ言動（教頭によるものも含む）や、パワハラ加害者（校長）による「心療内科通院者を頭のオカシイ人たち」と表現した差別発言、心療内科通院者と私を同一視した「アンタも（彼らと）一緒さ！」という暴言などがありました。それら数々の暴言のパワハラ性は学校人事課もさすがに否定できないと考えたのか、意図的に私の「訴えの概要」から漏らしているのです。

（3）「4 調査結果(2)学校人事課で確認した事項ア」に誤認がある！

学校人事課のパワハラ相談担当者が聴いたのは、あくまで「録音音声」のほんの一部分でした。当該の担当者がヤブヘビを嫌ってか、故意に聴こうとしなかった「録音音声」中の他の部分に、パワハラ加害者（校長）による「パワハラを認める発言」が収録されています。「録音音声」の文字起こしのために、全ての録音部分を再び聴き直したので間違いありません。

（4）「4 調査結果(2)学校人事課で確認した事項イ」に矛盾がある！

「パワハラ加害者（校長）の謝罪文」には、直筆で『倒れるまで働け』と言いました」として、

発言内容が「命令形」で書かれています。しかし、学校人事課のパワハラ相談担当者は、その命令形の語尾である「け」を勝手に「く」に変えることで、『倒れるまで働く』という発言があった」としてあります。パワハラ加害者（校長）自身が認めているパワハラ命令を、語尾を1文字だけ変えることで「校長の昭和的労働観による個人的信条」に化けさせているのです。この矛盾を説明するためには、次の3つの選択肢しかありません。「① パワハラ加害者（校長）が嘘をついた」、「② 学校人事課のパワハラ相談担当者が改竄した」、「③ ①と②の両方」という、どちらにしても大問題となる矛盾です。

（5）「4 調査結果(3)結論」に虚偽がある！

上記の（3）の繰り返しとなりますが、学校人事課のパワハラ相談担当者による「録音音声」の未聴部分に「校長がパワハラを認めた」発言が収録されています。「倒れるまで働け！」などのパワハラ暴言を、私が「誤って理解」するはずもありません。そもそも「倒れるまで働け！」などのある種「清々しいほどに分かりやすいパワハラ暴言」を、逆にどうすれば誤解できるのでしょうか。

加えて、当該のパワハラ事件を「校務分掌の割り振り」問題として矮小化しようとの学校人事課による「結論ありき&事なかれ主義の意図」が見えますが、そもそもパワハラ認定の際には「どのような校務分掌の割り振りをしたとしても、パワハラ発言を絶対にしてはいけない」との大前提に立たねばなりません。パワハラ被害者が問題にしているのは、「パワハラ暴言」であって、「校務分掌の割り振り権限」ではないのです。私の誤解を理由に「パワハラを認定しない」ことには、これまで列記した（1）から（5）までの理由により、相当程度の無理があります。当局である学校人事課には、ぜひとも事実と正義にのっとった誠実な対応を今後も求めたいと思います。「不幸中の幸い」と言うべきか、本組合では今回のようなパワハラ事件についてのノウハウを、失敗や反省を含めてタツプリと蓄積することができました！みなさまの中にも現在、同様なパワハラで傷ついている方はいませんか。絶対にひとりで悩まずに、私たち沖学労にぜひともご一報ください！

【資料①】

おきがくろうニュース
2021.10.28 第402号

9/4 (水)

殿

「倒れるまで働け」と言いました

3/28 (木)

「あなたは心の力」と言ったけれど

あなたも同じです」と言いました

大変 申し訳ありませんでした

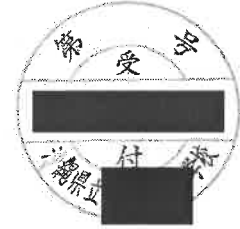
令和2年 3月23日(月)

【資料②】

おきがくろうニュース
2021. 10. 28 第402号

学校案件

パワーハラスメント相談に係る調査結果



1 相談者

学校 (現・学校)

2 訴えの相手方

学校 校長 (主)
同校 教頭、事務長

3 訴えの概要

相談者は、令和元年9月4日9時40分から11時40分にかけて、学校事務室内で、訴えの相手方である管理者4人から、相談者が提案した校納金督促業務の一部を教員に担当させる件を否定され、パワハラの言動が繰り返された。

4 調査結果

(1) 相談者の主張

令和2年3月23日に校長(以下「校長」という。)が作成した書面(以下「詫び状」という。)において、校長が令和元年9月4日の発言をパワハラと認めるとともに、校長が「パワハラ発言はしていない」という学校人事課に対しての発言は虚偽と認めていることから、パワハラがあったことは明白である。

(2) 学校人事課で確認した事項

ア 「詫び状」を作成するに至った相談者と校長とのやりとり(令和2年3月25日相談者との面談時、録音音声を確認)において、校長はパワハラを否定し、「詫び状」はパワハラを認める趣旨ではなかった。

イ 校長は「倒れるまで働く」という発言があったことは認めているが、「『パワハラ発言をしていない』という虚偽の発言を行った」ことは認めていない。

(3) 結論

相談者は「校長がパワハラを認めた」と主張するが、その主張は、相談者が校長の発言の一部をもってその趣旨を誤って理解したことによる、事実と異なるものである。

校務分掌の割り振りは校長の職務権限であり、令和元年9月4日の面談で相談者の提案を否定したことはパワハラであったとは考え難い。令和2年3月23日のやりとりと同様、発言の趣旨について見解の相違があり、相談者がパワハラであると感じるに至ったと考えられる。

本件については、パワハラとは認定しないこととする。