

茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合
水戸市平須町1番93
Tel 029-305-3075
e-mail iba-kou@ihfsu.net
HP https://ihfsu.net/

パワハラ問題を考える (その1)

茨高教組中央委員会報告 (11/27)

11月27日(日)オンラインにて2022年度の茨高教組中央委員会を開催し、上半期の総括と、下半期に向けての取り組みを確認しました。

栄養職員部設置が承認

今回の中央委員会では、5月の定期大会で設置が提案された栄養職員部の設置規定についての審議が行われ、賛成多数で承認されました。

第1号議案情勢では

続いて、1号議案の情勢では、ウクライナ侵攻を理由にした反撃能力や軍事予算の増額によって平和が脅かされようとしていることや、エネルギー不足を理由にした東海第二原発を含む原発7基再稼働の政府方針等が報告されました。また、高校現場における新たな人事異動制度、高校入試のデジタル採点等が報告されました。

第2号議案総括、方針では

2号議案では、賃金確定に向けた県当局との交渉の経過や獲得できた成果、人事異動ルールが変更になったことによる県教育委員会との確認事項、新たな入試採点業務に向けての総括と、今後の取り組みについて報告されました。

討論では

討論の中での意見では、特別支援学校の寄宿舎における教育条件や働き方の問題が報告されました。また、常態化している過大過密解消に向けて、市民と共同したつくば市、神栖市での請願の取り組みの経過や、署名活動が報告されました。

栄養職員部からは、定時制の給食について、家で食事がとれない生徒がいることや、給食費が納められない状況について報告がありました。

今回の討論の中では、非常に深刻な状態に陥っている定時制

の高校生や特に外国人労働者の子どもである高校生の問題が明らかにされました。実際に食事がまともにとれていない定時制の高校生にとって唯一の食事が給食だということです。

青年部によるハラスメントアンケートでは、ハラスメントの相談について、どこに相談すればいいのか分からないという回答が多かったことから、相談窓口が分かるようにする必要があると報告されました。

情勢でも触れられた東海第二原発の再稼働の動きでは、避難計画が不十分であり、災害が起こってからでは手遅れになることから、あらゆる手段を使って廃炉にする運動を進める必要があると報告されました。

提案された議案は賛成多数で可決されました。今後は、人事異動要求の実現、入試採点業務による負担軽減に向けた要求、ハラスメント防止に向けた要求づくりなどについて取り組むことが確認されました。

郵政パワハラ大森裁判から考える

郵政パワハラ大森事件の裁判が11月18日(金)の10時から始ま

り、17時に終了しました。まず、最初に原告(大森さん)に対する主尋問と反対尋問が、それぞれ90分づつあり、被告(会社)側の証人尋問が主尋問15分、反対尋問20分、計35分ありました。

合計180分の尋問に対して、原告の大森さんは大きな声で自分が受けたパワハラの実情を語り尽くし、反対尋問でも、被告弁護士への厳しい追及にひるむことも戸惑うこともありませんでした。逆に、被告側弁護士の声がいかに小さいことに対して、「聞こえないので大きな声でお願いします」と数回力強く主張しました。

被告側証人は、大森さんの上司や同僚でしたが、3人も他の社員のパワハライジメは見たことがない、自分もパワハラをしたことはないと主張しました。

また、一人の上司は大森さんの髪にムースを塗ったいじめについて「ムースは髪を整えるため貸したことはあるが、塗りたくった等ということはない」と主張しました。

元同僚の証人は「同僚の暴力事件を調査して調査書を作ったが、大森さんから同意を得られず、そのまま調査書を会社に提

出した」と言うだけで、何故暴力を振るったのか大森さんが同意しなかったのは何故か等を明らかにしていません。

不十分な調査であるにもかかわらず、加害者の同僚は不起訴で、会社の処分もありませんでした。不起訴になったことで、大森さん自身は深く傷ついたということです。

パワハラ立証責任は原告側にある

6時間を越える裁判を傍聴して分かったことは、原告側(被害者)がどのようにパワハラを立証するかということがとても重要だということです。当然、被告側(加害者)はパワハラはなかったと主張しますから、パワハラ立証は原告側がしなければならぬことはいまでもありません。

原告側(被害者)が具体的な証拠を挙げて立証できないことがはっきりすると、被告側の証人や弁護士は「パワハラはなかった」と強く主張します。

つまり、録音や写真、動画などの記録(証拠)がないとパワハラがあったと主張しても相手

側のなかったという主張を覆すことは難しくなります。

大森さんがパワハラを受け続けた10年前は今ほどスマホの機能も充実していませんでした。そもそも、被害を受け続けた大森さんに証拠を準備するだけの気力を持つことができる状況にはありませんでした。唯一、大森さんができたのは日記に被害を書くことだけでした。日記は5年間書くことができる形のものでしたが、大森さんが10年近く書き続けた日記は裁判では非常に有効な証拠と採用されました。

つまり、裁判に限らずパワハラの問題を解決しようとするとき、日記や録音、写真、動画などの記録はパワハラの実態を立証するための有効な証拠となり得るということです。

「指導」とパワハラの問題

多くのパワハラの実例では、上司や同僚、管理職の「指導だった」という言い訳がまかり通ります。しかし、実際の「指導」を検証してみると、感情的な怒りだったり、脅しだったりすることが多いのが現実です。

本来、「指導」はどうあるべきかの組織的な検討がなされていないため、「指導」は個人的な思い込みで実行されるのが問題だと言えます。

「指導」は、指導する側と受

ける側の信頼関係を前提に、指導を受ける側の人に対する人権尊重が保障されていないと「指導」にはなりません。

当然、「指導」する場合は、①指導に時間制限がなければならぬし、②言葉遣いも制限されるべきだし、③何よりも指導を受ける側の人との合意がなければなりません。

例えば、「**さん。あなたの仕事のやり方に助言したいことがあるんだけど、今日の夕方5時から50分くらい話し合えないかな」と呼びかけて「指導」しているだろうか。もし、指導を受ける人から「申し訳ないのですが、今日は用事があるので明日の5時からなら50分くらいなら話すことができます」と言われたら、日時を変えて「指導」すればどうだろう。

しかし、現実の「指導」は、「おまえに話がある。今日は残れ。自分の都合なんて言うな。私は忙しいのにおまえのために時間を取っているんだ。」と怒鳴っていたりするのではないだろうか。

特に、人間は怒っているときには、「おまえ」「てめえ」



「あんた」等の言葉を使ってしまおうが、言葉遣いで言われた方は精神的にまいってしまう。

また、「指導」には時間が問題です。2時間以上同じような話や怒りをぶつけられては、「指導」ではなく、パワハラと思わざるを得ません。

しかし、多くの場合パワハラを受けていても、悪いのは自分にあるのではないかと考えてしまい、うつ病等のメンタル疾患になってしまう事例が多いのも実際の所です。

学校も含め民間企業などでは、パワハラを理由に退職したり、療休を取る人が増加していて社会問題になっています。

2022年4月から中小企業も「パワハラ防止法」の施行対象に

2020年6月から大企業対象に「パワハラ防止法」が施行され、2022年4月から中小企業も施行の対象になり、学校も含めて全ての職場が「パワハラ防止法」の施行の対象になっています。

「パワハラ防止法」では、自社のパワハラ方針・対処法を就業規則に規定し、周知。相談窓口を作り、周知。事実関係を迅速・正確に把握。被害者に配慮しながらパワハラの実態を把握し、被害者の相談を理由に解雇その他の不利益な扱いの禁止。等が規

定されています。

ここで、重要なのはパワハラが加害者と被害者の個人的問題ではなく、会社の組織的な問題であり、会社が組織的にパワハラの実態を把握し、被害者の相談を理由に解雇その他の不利益な扱いの禁止。等が規定されています。

当然、パワハラの実態を把握し、被害者の相談を理由に解雇その他の不利益な扱いの禁止。等が規定されています。

「パワハラ防止法」では、相談窓口を作らなければならないとなっていますが、それぞれの学校には相談窓口が作られているのでしょうか。相談しやすい窓口にするためには、教職員の意見を聴きながら誰にしたらいいかを定めるべきです。ある民間会社では、顧問弁護士・管理職・組合が相談窓口になってどこに相談するかは職員の判断に任せられているということです。

「相談できない」という声にどう対処するかがカギ

労働組合などが行っている労働相談でも、相談の半数以上がパワハラです。しかし、相談の中には数年前のパワハラだったりすることがありますが、数年前のパワハラだと加害者も記憶にないということになってしまいます。現在進行中のパワハラ

でも、加害者はパワハラをしているという自覚がない場合が多いのが現実です。

パワハラを解決するためには、時間をおかずに相談すること、加害者にパワハラの実態をきちんと認識してもらい、相談にのる人も解決に取り組む人も個人ではなく、複数であることが解決の早道になります。

管理職に相談する場合でも、パワハラは個人の問題ではなく、組織の問題であることを理解してもらい、管理職にとってはパワハラは職場の改善しなければならない問題であり、管理職にとっては仕事の一つだということです。

もちろん、そのようなことを考えた場合、組合に入った方がよいことは言うまでもありません。とにかく、みんなで考えてパワハラを解決して、働きやすい職場を作る必要があります。

◎「指導」の問題は、生徒に対する指導でも有効に使えるものです。ルールのある指導で生徒との信頼関係を高めましょう。

◎暴力や体への接触などはパワハラ・セクハラではありません。犯罪ですから警察に届けましょう。

◎衛生委員会などが、職場でパワハラの実態を把握するために必要があります。