

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第812号 2024・7・4

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

職場でのハラスメントは学労川崎にご相談を

校長のパワハラで事務職員が退職？

調査の中で市教委が二次加害？

川崎市立小学校の元事務職員が在職中の校長によるパワーハラスメントを訴え、市教委が調査を行っていることが、6/19の東京新聞で報道されました。

報道によればこの校長は22年度、事務職員に対し「最低の人間」「価値のない人」「あなたのような人は必要ない」と計7～8回・最長40分にわたり「叱責」。その一部は同僚教職員も聞いたと証言しています。事務職員は同年度いっぱい退職を余儀なくされ、23年度に市教委に調査を要求。しかし市教委は調査の中で（つまり結論が出ていないにも関わらず）、「（校長は）元人権担当で素晴らしい方。こんな発言をする方ではない」「パワハラには当たらない」と発言したということです。

校長の発言は「人格否定」にほかならず、「指導」でも「叱責」でもないただの「攻撃」です。また、調査に当たるうえで公平な立場から事実関係を確認すべき「市教委人事課長」（教職員人事課長か、同課の他8名いた担当課長のいずれか？）が、被疑校長の「過去の経歴」を理由にパワハラ発言の信ぴょう性を否定するに及んでは、先入観をもとにはじめから校長寄りの立場に立ち擁護するための「二次加害」です。いずれも事実なら重大な問題です。

本件について学労川崎は、事件の最中においてそれを把握することができず、そのため対応もできませんでした。異なる職場での事件である以上、当事者からの相談がなければ把握すること自体ほとんど不可能ではあるのですが、とはいえ相談先としての役割を果たせなかった事実、力不足を感じています。

その反省のもと、職場でハラスメントを受けたら、あるいは自身が被害者でなくとも存在を知ったら、早めに学労川崎に相談を！と強く呼びかけます。

ハラスメント解決は労働組合の責務

「出世」志向でないからこそできること

学労川崎はこれまでも、ハラスメント被害の相談に対応し解決してきました。ハラスメントは労働環境を損ね心身を傷つけ、安心して働き続けることをできなくするものであり、労働条件の問題です。具体的な相談があれば、現場に乗り出して直接対処することは、労働組合として当然の責務と考えています。

目下のハラスメントをやめさせることはもちろん、再発防止のため組合が間に入るなどして、「解消」後も含めた「解決」まで責任をもって取り組みます。

組合と言えば川教組もあります。しかし、校長・教頭はみな元川教組組合員であり川教組からすれば「組合の先輩」に当たります。また、全校長・教頭で構成する「管理職組合」（川管組）と川教組は連携関係にあります。そんな川教組が、特に校長によるパワハラに厳しく対応できるか、はなはだ疑問です。実際昨年11月には、実に3年半にわたり10人もの被害者を出す小学校長のパワハラが発覚しました。同校は教職員の過半数が川教組組合員でしたが、残念ながら深刻なパワハラが長期化した形です。

対して学労川崎は、管理職になれない労働組合です。4級係長・5級課長補佐…上位の級・上位の職位が欲しい、といった「出世」志向にもくみしない労働組合です。だからこそ、校長・教頭に忖度することなく、個々の職員の立場に立ち被害者に寄り添って、ハラスメントに厳しく対応します。

そうした労働組合の姿勢と取組こそが、パワハラを起こらない職場風土を作り出し押し広げると考えます。

＼組合加入・労働相談歓迎／

学校事務職員を長く続けたい方、学校事務をもっと良くしたい方、学校での働き方を改善したい方、仕事の悩みを抱えている方——お気軽にご連絡を

「共同学校事務室」…

無用な上下関係がハラスメントを生む

今回、パワハラそのものもさるものながら市教委の対応も大きな問題です。事実究明そののけで市教委勤務歴のある校長を妄信する態度。ハラスメント対応の知識・能力以前の問題で、不見識の極みです。

そんな人物を人事部門の課長にしてしまうような川崎市教委が、いま、学校事務職員の間には階層化と指揮命令関係を持ち込む「共同学校事務室」の導入を検討しています。

おやみに「職位」を持ち出して必要もない「権限」を付与し、共同学校事務室の中で上司・部下の関係を作ったり人事評価までさせたり、室長には市教委勤務を経験させ箔をつけたり。そんなことも想定されますが、無用な上下関係や組織化は新たなハラスメントの芽を生むだけです。被害の訴えがあったとき、こう述べるのでしょうか。「元市教委勤務で素晴らしい方。こんな発言をする方ではない」。

今の川崎市教委には、学校事務職員間のフラットな関係に手を付ける資格は、まして指揮命令や上司・部下の関係をもち込む資格は、ありません。

【解説】ハラスメントについて

厚生労働省はパワハラについて、「精神的な攻撃」「身体的な攻撃」「過大な要求」「過小な要求」「人間関係からの切り離し」「個の侵害」の6類型を示しています。(ただしそれだけに限定されません)

叩く・怒鳴る・物を投げるなどは言うに及ばず、長時間・執拗に叱責する、勤務時間内では遂行不可能な業務量を課す、業務外の雑用を課す、プライベートに干渉する、などもこれに当たります。

校長・教頭といった上司からのものはもちろん、同僚の教員や事務職員、相互支援事業などで業務上関係する他校の職員、市教委事務局の職員からのものであっても、年下や後輩からのものであっても、該当します。

また、ハラスメントはパワハラだけではなくありません。代表的なのはセクシュアルハラスメントで、特に多いのは「男だから」「女だから」といった性別役割分業の問題です。来客へのお茶くみや懇親会での注文取りを女性ばかりがやらされる、あるいはある校務分掌にはいつも男性(女性)が充てられている、というのもそのひとつです。

年休・夏休は自分の取りたい時に取ろう！

「学校閉庁日」の休暇取得は強制されるものではありません

今年度の「学校閉庁日」は夏季が8/13～15、秋季が10/15、冬季が12/27・1/6に設定されています。

この「学校閉庁日」、いつも年休を使い切れず捨ててしまっている人にとっては、休みを取る良いきっかけになるでしょう。しかし一方で、プライベートな希望や通院・育児・介護等の事情により、休暇は自身の都合に合わせて取りたい、あるいは確保しておきたいという方も少なくないはずです。そうした人にとっては、「学校閉庁日である」というだけで年休や夏休を消化せざるを得なくなるのは本意・不合理です。

これについてハッキリさせておきたいのが、学校閉庁日の休暇取得は強制されるものではないということです。休暇はあくまで個々人の権利であり、市教委や管理職が取得日を指定することは出来ません。

市教委発行『「学校閉庁日」の実施に係るQ&A』

にも「年次休暇及び特別休暇等は、職員の申請に基づくものになりますので、強制的に取得させるといったことがないようにしてください」と明記されています。

夏の動静を提出する時期です。管理職はあたかも、学校閉庁日は休暇取得が前提であるかのように言うかもしれませんが、意に反して休暇を取得する必要はありません。「出勤しなければならぬ理由」を求めてくる管理職もいるようですが、答える必要もありません。敢えて答えるなら「勤務日だから」で十分です。

なお、夏季休暇(特別休暇)の取得期間は「6/1から10/31まで」であり、学校の夏季休業期間中以外にも当然取得できます。そうしたことも念頭に、大切な権利である休暇は自分が本当に取りたい時に納得して取りましょう。学校閉庁日に伴う休暇取得の強制等があれば、ご相談・ご連絡ください。