

## 岸和田支援学校パワハラ事件の総括

### 事件の概要

2017年3月24日、岸和田支援学校に勤める非常勤看護師3名が雇止め通告の撤回と看護業務から外されるなどのハラスメントを訴え、組合加入した。これらの事件の背景には、勤務する看護師が、全員非常勤であった岸和田支援学校において、看護師の常勤化を急いだ管理職の拙速な対応による現場の混乱があった。

2016年末、当時勤務していた5名の非常勤看護師たちに対し、人口呼吸器装着児童・生徒の保護者付き添い廃止と看護師1名の常勤化の案が、管理職から示された。常勤化と保護者付き添い廃止がセットで示されたことから、想定される多くの問題について看護師らは意見したところ、管理職は、翌年1月19日、意見した看護師3名中2名に年度末での雇止め通告を行った。長年勤めた専門職である看護師の雇止め通告という異常な事態に、職場に混乱が広がった。同時に意見をしなかった2名の看護師には当初の予定とは異なる2名の常勤化が秘密裏に決定されていたことが分かった。

このような状況が看護師間で軋轢を生むことは容易に想像できることであった。雇止め通告をされた2名の看護師はもちろん、経験ある看護師の雇止め通告を撤回させるため職場内の組合は教職員の雇止め撤回の署名を集め分会ニュースを発行するなど拙速な看護体制の変更の危険性や経験ある看護師の雇止めを阻止するための活動を行った。すると、管理職は分会ニュースの内容は間違いである、看護師間にはいじめがあり常勤になる予定の看護師はいじめを理由に病気休暇を取得しているなど職員朝礼で唐突に発表した。この発表にショックを受けた看護師たちはその日の業務を遂行できる精神状況ではなく、早退することとなった。

この発表後、重ねて管理職はこのように看護師たちが職場を早退することは想定されていたとまで発言し、復帰した看護師からさらに1名に雇止め通告を行い、その後退職までの間、新たな看護師を雇い入れて3名の看護師たちを看護業務から外し、ベルマークの切り取り作業を命じ、常勤化する残りの看護師たちと接触しないように職場内で動線を分けるなどの措置を行った。

職場内でこのような措置を受けた看護師たちが、事態の改善を求め組合への相談にたどり着いたのが、雇止めを目前とした2017年3月24日であった。

組合は相談を受け付けた後、管理職・府教委への団交申し入れを行ったが、3名の雇止めは行われ、また団交でも雇止めの詳細が明らかにならなかったため労働委員会への救済申立を行なった。しかし、府労委は救済申立を却下したため、中労委に再審査を申立、その後2019年12月中労委和解となった。しかし和解内容は誠実団交を約束するにとどまり、雇止めの撤回と雇止め前に行われた3名の組合員に対する措置についてまでは反映されなかったため、組合員たちは大阪府を被告として地位確認と

精神的被害への損害賠償を大阪地裁に提起した。しかし、大阪地裁は大阪府の主張する事実認定のみを採用し、組合員たちの訴えを棄却した。判決内容を不服とした組合員と組合は、大阪全労協が管理する関西地域労働運動助成基金（「シェル基金」）を活用し大阪高裁に控訴、高裁は地裁よりもさらに大阪府の主張を取り入れた事実認定を行い2022年2月25日原告の訴えを棄却した。

闘いを通して

#### 1 「非正規」公務員であるがゆえの問題

上記のとおり、組合員たちが組合への相談を行ったのは雇止め期限数日前という2017年3月24日であった。組合員たちは雇止め通告を受けて以降、事態の改善を求めてあらゆる機関に相談をしたものの、「非正規」公務員の相談は受け付けられないと門前払いが続いていた。大阪労働者弁護団にかけた相談の電話から組合に繋がったのが雇止め直前であった。組合は相談後すぐに団交申し入れを大阪府と当該の管理職に行ったが、当該の管理職は団交を拒否し、大阪府が団交に応じたのは雇止め直前の3月30日であり、事態を改善する十分な時間はなかった。もっと早くに組合に繋がっていたら、事態の進行に歯止めがかけられたのではないかと考えられた。

##### ① 管理職が雇止め通告を行う不可解さ

事件の詳細を把握し、雇止め通告をはじめ職場内での組合員らへの措置などを行ってきた当該校の管理職は団交に出席することなく、大阪府だけが組合への回答を行った。確かに組合員たちにとっての使用者は大阪府であり、当該管理職たちが雇用や労働条件の変更について直接に責任を追うものではないことは、「非正規」公務員の雇用について大阪府の責任を追及してきた組合も同意するものではある。しかしながら、本事件では当該管理職名で雇止め通知書を発出するなど、今まで組合が関わってきた「非正規」公務員の問題では見られなかった手法が取られた。組合員ら非常勤看護師はハローワークなど公募により当該校で面接を受け採用された経緯はあるものの、大阪府は講師等その他「非正規」公務員と同様に、大阪府に登録された者の中から大阪府が管理職の内申を受けて任用しているとの立場を取っている。しかし、登録制度は形式だけのものであり、実際は採用の内示後に登録を行ったり、登録期間が消失しているにもかかわらず、職を打診する連絡が行われたりしている。このことは「非正規」公務員の採用経緯の有名無実化を示していると同時に、公的機関が個人情報の適切な管理を行っていないことも示している。そして、この事件の本題として、一学校の管理職が雇止め通知を発出できる立場にあるのか、その通知書の効力が示すものは何なのかという問題を残す。大阪府はこの通知について、当該管理職からの相談を受け、発出された方が良いとの助言をしたと回答している。年度末で突然に更新しないとすれば期待権の侵害を免れないと危惧したのかと考えられるが、常勤化の提示と雇止め通告の発出までの1ヶ月足らずの間に当該管理職と大阪府の間で相当のやり取り

があったはずである。

しかしながら、組合と大阪府が行なった団交では、キーパーソンであった当該管理職が出席することなく、雇止めがどのように決定されたのかは不明なままである。

そして何よりも、長いもので6年もの間、勤務してきたにもかかわらず、労働契約法も適用されず、年度ごとの新たな任用を繰り返したにすぎないとし、雇止めという現実に責任を負わない「非正規」公務員特有の問題がある。

## ② 雇止めで上意下達が完成される

仮に組合員たちが「非正規」公務員でなかったと想定した場合、もっと早くに相談すべき場所を見つけられたかもしれない。そして、看護師という専門的知識に基づき意見したことを持って職を失うことなどあり得ない。当該管理職は組合員たちほどに医療知識があるわけではなく、慎重な対応をと意見するのは職業的責任感から当然のことであった。しかし、大阪府が決定した事項を下ろすだけの当該管理職にとっては、これらの意見が大阪府の決定に反対するものとしてしか受け止められなかったのであろう。何れにしても、大きな変更事項であるのだから、丁寧な説明、現場の理解をはかる必要があったにもかかわらず、反対意見をしたとして異例の雇止め通知が行われたのである。

権力を持つものが周囲の意見を聞かずことを推し進める危険性はあらゆる場で私たちは目にしている。職場で意見しても聞き入れられず、虚無感に襲われることは上下関係の少ないとされた公立学校現場においてさえも、もはや日常である。無理難題を押し付けられた若手の教員が「上が言ってるんで」と、意見を持たないことに驚きを覚えたことが今では珍しくもない。そのような中で、組合員たちは学校で起きたことだからこそ、看過できないと諦めずに闘ってきたことに感謝している。

そして、人工呼吸器を装着するほどに医療対応が必要とされる職場で、その対応に当たる職員が「非正規」でかつ職場においては絶対的な少数者であるという現状は、今も変わってはいない。

## 2 パワハラは誰が決めるのか

本事件のもう一つの争点であったパワーハラスメントにかかる問題は、組合も主に被害を訴える相談事例を受けてきた。しかしながら、現状のシステムでは加害者たることの多い管理職が職場内のハラスメント相談の責任者であること、職場外に設けられた相談窓口はいずれも大阪府が設置したもので第三者機関ではないことから、管理職を任命する大阪府の公正な調査は期待できない。大阪府は何度かハラスメントに関する指針を改定してきたが改善されず、管理職が調査に当たることから泣き寝入りせざるを得ないことが多い。また相談したところでどのような調査があり、決定に至ったのかも知らされない。

本事件では、職員朝礼での看護師間のいじめ問題があるとの一方的な発表、職場を早退した後に行われた看護業務外し等々を組合は問題にしたが、大阪府は看護師間で雇止めされた組合員たちからの残る看護師たちへの「いじめ」があったことが理由と主張した。組合と行った団交で大阪府は「いじめの疑い」があり調査中、いじめ問題があると発表したことは不適切と認めたが、雇止めによりハラスメントに関する全ての調査は終了したとする。大阪府のハラスメント指針にもない当該管理職に都合の良い形で進められた「いじめ」認定は、高裁においても大阪府の主張を全て取り入れた上で、指針通りに行われなかったとしても仕方がないとしている。しかし、これほどの混乱を生むような対応しかできなかった当該管理職およびその報告を受けていた大阪府に問題はないのか。「いじめ」があったと認識した後の当該管理職の対応がこれではあまりにもお粗末である。

組合も同僚間に生じるハラスメント事件については慎重な立場を取る。組合が相手とするのは、職場における安全配慮義務がある管理職・大阪府であり、そのような事例があれば適切に対処するように要求する。適切さとは、状況を把握し被害を訴える者に安心して働ける環境をつくることである。しかし、本事件では状況把握は秘密裏に一方的に行われた。対管理職であれば被害の訴えは軽く受け止められ、同僚間であれば厳しい措置を行うことに躊躇がない。組合が受けたハラスメント相談にはこのような事例も多い。確かに、ハラスメントは職場の「上下関係」のみならず、「優越的な関係」においても生じるとしている。しかし、第三者機関でもない府・管理職がハラスメントを判断する限り、「優越的な関係」の解釈は幅広い。2019年神戸市立須磨東小学校で発覚した「いじめ・暴行事件」の加害者が、「優越的な関係」を背景にしていたとともに管理職にとって「有用」な人材であったために、見過ごされてきたことは想像に難くない。

相談すべき相手という確信が持てない現制度の中で、ハラスメント問題を解決するために重要なことは第三者の存在である。それは、現制度では職場の同僚であり、労働組合であると考えるが、本事件では証人が採用されることもなく、第三者の意見は無視された。

大阪府・府教委は、改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）の施行を意識してか、この間、何度かパワハラ指針を変更している。2022年4月からは「ハラスメント専門相談窓口」の一部を第三者機関へ委託することとなった。第三者としてどれほど機能するのか現時点では疑いがあるが、今後の取り組みの中でその真偽が明らかにされると考えている。