自治労連
埼玉の仲間

編集・発行
自治労連
埼玉県本部
さいたま市浦和区
岸町７－１２－８
tel048-866-0661
fax048-866-1186

あなたも組合に

組合（自治労連）と快適職場づくりを

職場を良くするのが労働組合です

一昨年、あまりに長時間労働の相談が多かったことから、各自治体の「最多残業時間」をとりあげ、各単位組合（＝単組：たんそ）でも残業時間実態調査を行ってきました。

この問題、当局側も課題意識をもつようになりましたが、まだまだ改善不十分です。

長時間労働改善を職場に提起したら「不払い残業」と「人員不足」問題も顕在化しました。

「働き方改革」が国会で話題になっていますが、公務の職場で安心して働き続けられる環境づくりにむけた課題は山積です。私たちの組合は、それを一つずつ解決にとりくんでいます。

それが出来るのは、地方公務員法で「職員団体」として①団結すること、②交渉すること、③決めたことを履行させることを保障された労働組合だけです。

あなたも組合に加入し、一緒に快適職場をつくりましょう。今回はパワハラを考えます。

特集　パワハラ改善

最近、相談と改善対応が多くなっているのが「職場のパワハラ」です。

セクハラが男女雇用機会均等法11条※1で「職場における性的な言動に起因する～雇用管理上の措置」として、事業主責任が示されたのに対し、パワハラは法律上の規制が不十分です。

労働契約法5条※2や裁判例で安全配慮義務違反とされているに止まります。

そこで、厚生労働省は過去に法制化を検討したのですが、次の６つのパワハラ類型を整理しただけで今日に至っています。

ご存知でしたか？　６つのパワハラ類型

◎身体的な攻撃～暴行に類する行為
◎精神的な攻撃～同僚の目の前での叱責・罵倒、長時間や繰り返しの叱責行為
◎人間関係切り離し～隔離、強制自宅待機、職場の集い排除などの行為
◎過大な要求～新人・異動者などに過大な要求をする行為
◎過小な要求～恣意的に能力を無視する行為。例えば、運転手に草むしりを命じるなどの行為
◎個の侵害～プライバシー侵害、家族の悪口などを言い募る行為

パワハラで一番多い「過大な要求」

採用されてすぐや、異動して仕事が分からないのに、過大な業務を要求されて、裁判にまでなってしまった例があります。公務で一番多い類型です。

精神的な攻撃も意外に多く、市民の前で叱責・罵倒を繰り返す。あげくに「無能呼ばわり」などの相談もあります。書類で机をたたいて威嚇もありました。

身体的攻撃では、長時間立たせて叱責する、まるめた紙で頭をたたく例もありました。

損害賠償ではすまない命の問題も

最悪、自殺に追い込まれた例もあります。これは相談はなく、後で担当した弁護士から教わったのですが、判決には次のくだりがありました。

「地方公共団体～は～任用する職員が生命、身体等の安全を確保しつつ業務を～できるよう、必要な配慮をする義務（安全配慮義務）を負うものであ（裏面へ）

※１　男女雇用機会均等法
（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）
第１１条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

※２　労働契約法
（労働者の安全への配慮）
第５条　使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

●２０１６年に最も時間外労働が多かった職員の時間数（２０１７年４月で集計）

自治体名	時間数
さいたま市	1,333
川越市	1,460
熊谷市	555
川口市	984
行田市	551
秩父市	715
所沢市	890
飯能市	595
加須市	384
本庄市	526
東松山市	839
春日部市	615
狭山市	989
羽生市	961
鴻巣市	686
深谷市	885
上尾市	1,095
草加市	984
越谷市	1,296
蕨市	600
戸田市	982
入間市	926
朝霞市	631
志木市	612
和光市	371
新座市	1,062
桶川市	641
久喜市	966
北本市	943
八潮市	816
富士見市	657
三郷市	935
蓮田市	604
坂戸市	485
幸手市	617
鶴ヶ島市	473
日高市	935
吉川市	953
ふじみ野市	983
白岡市	674
市平均	**805**
伊奈町	699
三芳町	317
毛呂山町	685
越生町	414
滑川町	161
嵐山町	590
小川町	546
川島町	317
吉見町	412
鳩山町	225
ときがわ町	555
横瀬町	564
皆野町	365
長瀞町	333
小鹿野町	270
東秩父村	308
美里町	239
神川町	219
上里町	621
寄居町	525
宮代町	487
杉戸町	375
松伏町	365
町村平均	**417**
全体平均	**662**

埼労連実施の各自治体への調査回答から

る。～また、安全配慮義務のひとつである職場環境調整義務として、良好な職場環境を保持するため、職場におけるパワハラ、すなわち、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として、業務の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為を防止する義務を負い、パワハラの訴えがあったときは、その事実関係を調査し～結果に基づき、加害者に対する指導、配置換え等を含む人事管理上の適切な措置を講じるべき義務を負う」

そして、判決は任命権者が「パワハラの訴えに適切に対応しなかったのであるから、職場環境調整義務に違反したものというべきである」として県内のS市に損害賠償の支払いを命じました。（昨年10月に判決）

ゆとりない職場土壌も背景に

自治労連への相談の中には、パワハラを人事担当に訴えたが、①調査もしなかった、②調査はしたが申請者に報告もケアもなかった、③調査はあったが対応は適切でなかった、などの訴えもありました。

長時間労働、人員不足、雇用形態の多様化、住民の苦情への心配、事務移譲や制度変更事務処理など、職場がかつてなく過酷になっている実態が背景にあるのでしょう。しかし、パワハラは絶対に許されません。

ご一緒に改善、防止措置にとりくみませんか。

《パワハラの定義》

職場のパワーハラスメントとは・・・

○職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に・・・

○業務の適正な範囲を超えて・・・

○精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為・・・

とされています。

パワハラ防止策

あなたの自治体にはありますか？

組合は最低でも要求します

① 使用者（任命権者）の責務を明確にした安全配慮義務の履行
② 周知・相談・調査・指導・解決確認・処分システムの確立
③ 事案別の第三者機関の設置と労働組合の参画

最低限の具体策

その1 「パワハラ防止・対処策の要綱」がありますか？

少なくない自治体で「防止要綱」さえありません。セクハラを想定した、あるいはセクハラに若干の手を加えた「要綱」ですませている自治体もあります。

労働契約法5条※2では、労働者を雇う使用者には「安全配慮義務」が課せられることを定めています。

ここから、パワハラについても使用者に発生防止・対策が求められることになっています。

ただし、公務員には労働契約法は適用されません。とはいえ、公務に無法が許されるわけはなく、私たちは、民間に適用される法律の類推適用を求めています。

その2 「要綱」があっても役立たない場合はありませんか

パワハラ防止要綱があり、一歩進んでいるはずなのに、裁判になってしまった自治体もありました。

私たちの研究では、もっと任命権者の責務と実施事項を明確にすべきであったと考えます。公務員にも安全配慮義務が適用される判例となった「陸上自衛隊八戸車両整備工場事件」（最高裁1975年2月25日）にみるとおり、任命権者には安全配慮義務が課されます。その重さを任命権者だけでなく管理職も一般職員も認識して職場生活をすべきです。

①防止に必要な知識の周知・習得を事業として行うこと
②上下関係にかかわりなく職場の不正義（腐敗・劣化）は許さない土壌づくりを任命権者が指示すること
③パワハラ防止を訴えた者への不利益が排除できる仕組みを整えること
④上司が職場のコミュニケーションを大切にするリーダーシップを示すこと・・・などが求められると考えます。

その3 発生の根源に迫るとりくみが必要

パワハラには様々な口実があります。

「必要な教育のつもりだった」「仕事の質は高めなければならない」「住民のための成果が求められた」などです。

しかし、根源には人権感覚や遵法精神が希薄になり、結果を出せばよいかの風潮、「長いものにはまかれろ」の感覚が拡がっているからではないでしょうか。

だからこそ労働組合運動が必要です。職場の土壌を正す、職場の人権感覚を高める、上意下達や命令ではなく合意で進める仕事、などに誰からの邪魔も許さず、自律的に発生の根源に迫れるのが労働組合です。

最後に やっぱり、みんなの力、職場のとりくみ・総力で解決

パワハラ防止のために、あれこれの仕組みが必要ですが、結局は、不合理な課題・指示の押し付け防止、職場環境改善のために業務量の歯止めや残業規制、必要な人員確保、などが進まなければ、プレッシャーの下にいる職員は無意識にパワハラをしてしまいかねません。

組合の頑張りはもちろんですが、職場の総意・合意も「快適職場づくり」のカギだと考えます。

県本部HPをリニューアルしました。「自治労連」「労連埼玉」で検索して、ご覧ください。相談受付もしています。