

パワハラに結論、今後もパワハラ根絶に取り組む

土木協は、8月末に県土整備部の組合員が職場でパワハラにより病気療養に入られたことを受け、この問題に対して重点的に取り組んでまいりました。

3名の管理職に対し対応を求め、うち2名は、パワハラが認定され、12月22日付けで懲戒処分がなされたことに加え、1月から被害者と別の職場に異動となりました。土木職場で初めてパワハラが認定され、懲戒処分が実施されたことは土木協としても一定の評価できるものとして受け止めています。この問題に対し、粘り強く取り組んだ結果、明確な対応が出たこと、そして何より被害者が復帰し、仕事ができる環境が戻ったことは組合活動の大きな成果です。

パワハラは個人では対応しがたく職場全体に影響が及ぶ問題です。個人や職場で抱え込むのではなく、土木協、組合へ相談ください。

【経緯】

8月末から9月初めに県土整備部の2つの課でパワハラが疑われる事案による療養者が発生した事態を受け、土木協は本部、県庁支部と連携し9月9日に県土総務と協議を行いました。職場でパワハラが疑われる事案が発生していることを提起し、職場復帰のための環境整備が最優先であるとして、明確な対応を求めました。県土総務はパワハラについて調査を行うことを約束するとともに、暫定措置として原因者と被害者を隔離しました。

被害者・原因者・課員への聞き取り調査・とりまとめについて、想定より時間がかかりました。この間、県土総務に何度も進捗とともに「現状の対象課は異常な状態であり早期対応が必要。」「何の対策もなしでは、終われない」という方針について変わらないことを確認しました。

12月18日に実施された部局交渉でも結論が示されなかったため、議長と事務局長から、該当職場に限らず、現場からの不安の声が大きいことを伝え、早急に明確な結論を出すことを求めました。（議長発言を裏面に記載）

【結論】

そして、12月22日に「業務上必要かつ相当な範囲を超え、執拗な非難や威圧的な言動等、パワー・ハラスメントに該当する行為を行い、職員の勤務環境を害した」として、処分（いずれも減給10分の1・4月）が出されました。

【課題】

一方、課題も残りました。

- 1 被害者の方が今後も安心して働きつづけるため、職場環境を整備する必要がある。
- 2 事実関係の調査・とりまとめに非常に時間がかかったこと。これにより被害者の方々には心身ともに多大な負担を強いることになったことから、今後の改善策を求める必要がある。
- 3 関係職場をはじめとして今後、このようなことが二度と起こらないように具体的な防止対応策を求める必要がある。

今後も土木協は職場でのパワハラ根絶を目指し、活動を続けます。

部局交渉時の議長発言

私が兵庫県に入庁した頃から今でいうパワハラはあったように思うが、休職に追い込まれるといった事例は少なかった。

しかし、今のパワハラはどうか。これまで、土木職場でパワハラが認定されたことはない記憶しているが、周囲の方の証言では「あれはパワハラだ」ということはよく耳にしてきた。そして被害を受けた職員は、体調不良になったり、職場に出勤できなくなったり、何年も前には自殺未遂もあったと記憶している。今のパワハラは、深刻な状況になるまで追い込まれるものになっている。

近年、一般的にはパワハラについては厳罰化する流れとなっており、本日、県土総務長から発言もあったが、パワハラは「決してしてはいけないこと」、「許されないこと」と誰もが理解している。それでも、パワハラ報道が絶えることはない。

パワハラを受けても、屈すれば負けだと最初は我慢し耐え続けることが多いが、耐えてしのげるものではなく、極限まで精神的・身体的に追い込まれ、最後には職場に行くことができなくなってしまう。これが今のパワハラである。パワハラは一人の職員が被害を受けるだけでなく、周りの職員や、何より家族にも辛い思いをさせることになる。パワハラにより、命を絶つという痛ましい事件も全国的には起きている。そんなパワハラを土木協は絶対に見過ごさないし、また許さない。

今回、土木職場で起こったパワハラが疑われる事案で、該当職場は今でも大変働きにくい職場となっている。一刻も早く、通常の職場環境にもどしていただくこと、また行為者については厳しい処分を行うこと、そして何より被害を受けた職員へのフォローを県土整備部にはお願いしたい。

本日の交渉のやりとりで、今回の案件については年内には結論が出ると受け止めているが、結論が出たとしてもそれが終わりではない。引き続き正常な職場になるよう、我々も求めていくことがあると思うので、県土整備部としても対応を是非お願いしたい。

最後になるが、今回のパワハラ問題を機に、改めてパワハラ防止対策を考えていただきたい。パワハラは突然起こるものではない。そういう意味では、被害者が追い込まれる前に未然に対策・対応することができる。また、パワハラをする者はその行為を自覚していない方が多いように思う。そのため、「あなたはパワハラをしている」と分からせることが必要であり、上司から、パワハラには厳しい処分があると、しっかりと指導することが対策の一つと考える。パワハラ撲滅のため、今後労使でしっかりと取り組んでいきたいと思うのでよろしくお願ひする。