

2023年 10月 27日

B市長 様

千葉県自治体一般労働組合
執行委員長 河嶋 寿夫
組合員 A

B市におけるハラスメント根絶と保育行政向上にむけた改善申し入れ書

日頃より、B市民の暮らしの向上と福祉の充実にむけ尽力されていることに敬意を表します。

昨年1年間は、Aより所長からのパワハラがあったとする申し出について、B市の対応がどうだったのかが問われました。

9月13日にいただいた回答書では、3月30日に開催されたハラスメント対策委員会の審議結果で、なぜパワハラに該当しないのか具体的説明がなされていません。

B市におかれましては、今回の対応について、十分検討し姿勢を改めていくことが、今後のB市におけるハラスメント根絶と保育行政向上に向けた取り組みの第一歩となると思います。

つきましては、下記のとおり、ハラスメント根絶と保育行政向上に向けた取り組みの改善について申し入れます。

記

1. パワハラを根絶するため、ハラスメント相談員として外部相談員の配置

職員がパワハラを受けた時に、相談しやすいように外部相談員の配置ができるようお願いします。

そのためには、B市職員のハラスメントの防止等に関する規程第7条の相談員について、(10) その他市長が必要と認めた職員を、その他市長が必要と認めた者に改正し、ハラスメントに対する知見を有する者（臨床心理士・精神保健福祉士・ハラスメント防止コンサルタント等）を外部相談員として配置することが必要です。

また、年度初めの4月には、本年度の相談員が誰なのか、職員に周知徹底することが必要です。

2. 内部通報に対する対応

Aが平成4年4月15日、子育て支援課に渡した保育実態をまとめた文書と録音の音声について、B市は市内部通報等の処理に関する要綱に基づき適切な対応をすべきでした。

しかしながら、その後、平成4年12月に実施した子育てアンケート実施等、具体的な取り組みについてAに対して一切報告や通知がなされていません。

今後は、職員からの内部通報に対し、B市内部通報等の処理に関する要綱の趣旨を生かし、真摯な対応を行うことが必要です。

(参考)

B市内部通報等の処理に関する要綱

(内部通報等をした職員への通知等)

第7条 担当は、内部通報等に関わる事実に関し調査を行うこととした場合はその旨及びその内容を、調査を行わないとした場合はその旨及びその理由を、内部通報等をした職員に対して速やかに通知しなければならない。

2 担当は、内部通報等をした職員に対し調査の実施状況を必要に応じて報告しなければならない。

(是正措置等)

第8条 市長は、内部通報等の内容を調査した結果により、市の行政運営における適正の確保のため、内部通報等の内容に係る事実を是正し、再発を防止するための必要な措置を講ずるものとする。

2 担当は、市長が[前項](#)の規定により必要な措置を講じたときは、その旨を遅滞なく内部通報等をした職員に通知しなければならない。

3. 申出者への十分な聞き取りと審議結果等の報告説明

Aからの所長からパワハラがあったとする申し出に対し、本人と当該の所長からの十分な聞き取りを行った上で、お互いの言い分を聞き分け、双方に今後の職場環境の改善に向けた理解が促進される対応がされていれば、わざわざ、高い公費をかけて弁護士に調査依頼をすることはなく、B市役所内で自主的に解決されたのではないのでしょうか。

令和4年12月12日B市子育て支援課長名でAさんあてに「弁護士による調査についてのご連絡及び資料提出のお願い」(以下、通知という)との通知が出されました。

この通知によりますと、今回の弁護士調査については、『A保育士からの申し

立てによるB市立●●保育所での「不適切保育」及び「パワーハラスメント」の今後の対応について市内部で協議した結果、弁護士に調査を依頼し、中立な第三者の立場で調査を実施することにしました』とあります。

この市内部で協議する段階で、当事者双方からの十分な事情聴取を行った上で、自主的に判断されるべきだったのではないのでしょうか。

さらに、通知によりますと、「今回の調査を最後として、この調査結果をもって本件における最終的な結論としたい」とありました。

この弁護士調査結果で結論を出すということは、B市としての判断を弁護士調査に丸投げして、B市自身としての判断はしないことを意味しているのではないのでしょうか。

こうした重要な方針を担当課長名での通知で行うこと事態、不誠実な対応ではないのでしょうか。

この通知により資料文書提出期限が令和4年12月19日とされたことから、改めてAさんと協議し資料作成を行い、12月19日午前10時、子育て支援課前で、千葉県自治体一般労働組合執行委員長河嶋寿夫とA連名で提出した『「弁護士による調査についてのご連絡及び資料提出のお願い」に対する要求について』及び『追加して提出する資料』の2文書を提出しました。

この2文書について、●●弁護士に提出していただいた上で、B市役所内では、ハラスメント対策委員に配布することは当然ですが、関係者にも配布してAからの申し出の把握をしていただくことが必要ではないのでしょうか。

会議録で、申出者への報告について、「申出者に対しては、パワハラと認められる事実はないことのみ伝えることとする。(3月31日に総務課長から電話にて伝達)」とあります。

このパワハラと認められる事実はないことのみを伝えるという対応には、全く誠意が感じられません。

ハラスメント対策委員会の結果の説明会を開催していただきたいことは、12月19日の要求書にも明記しており、2023年2月10日、AさんがB市の来年度募集に応募しないことを伝える挨拶に伺った時も、ハラスメント対策委員会は3月中旬開催を予定しているとの説明があり、3月中には説明会を開催する約束をいただいたものと認識しておりました。

こうした経緯を全く反故にする対応は今後改め、真摯な対応をお願いするものです。

4. 職員からの提案等に対する対応問題

Aは、B市の保育で虐待があることを所長に申し出たことを起因にしてパワ

ハラを受け、うつ病を発症し療養休暇に入りました。そのAからパワハラの実態と保育中の虐待を明らかにする「申立書」や「弁護士に対する資料」を提出し、ハラスメント委員会を再度開催し審議することや虐待のない保育を求めてきました。

B市の職場環境が、職員からの意見を受け止めていく状況であれば、今回の問題は起きなかったものと思われま

す。Aからのパワハラ申し立てや保育行政に対する提案をぜひ、今後のB市の保育行政に生かしていくために尽力していただくようお願いします。

5. 一般職員、管理職職員へのセクハラ・パワハラに関する研修の充実・強化

ハラスメント対策は、制度をつくっただけで完成するものではありません。定期的に研修を実施することや、管理職に対する研修実施が必要です。

また、職場内アンケートなどで、職員の意識やハラスメントの実態を把握したり、市の対策について意見を聞くことは、職場におけるハラスメントの未然防止や働きやすい職場環境の整備に役立つのではないのでしょうか。

6. 市長への手紙への真摯な対応

令和4年12月19日の弁護士への追加資料提出時に、Aの夫、●氏から市長への手紙を「市長への手紙」専用封筒に入れ子育て支援課に提出しましたが、今日までB市からは何の回答もなく完全に無視をされました。

回答書では、「意見として捉えたため回答はしておりません」とありますが、本来、市長への手紙の対応は、市長への手紙取扱要綱第1条「この要綱は、市民の市政に関する意見、要望等を広く聴くことにより、市と市民とによる市政運営とまちづくりを推進するため、市長への手紙の取扱いに関し必要な事項を定めるものとする。」に基づき、誠実な対応が求められています。

●氏が令和4年12月19日に提出した市長への手紙は、「B市●●保育所並びにB市子育て支援課に対し、妻、Aがお願いした不適切保育の実態改善とそれに付随する所長のパワハラについての意見」であり、まさに、市政に対する意見を述べたものではないのでしょうか。

7. 保育行政向上にむけた改善について

保育現場における「パワハラ」「不適切な保育」問題は、いま日本の多くの自治体で浮き彫りとなっている問題であり、決してB市だけの問題ではありません

ん。

その背景にあるのは、国際的に低い、保育士配置基準、賃金と労働条件、国の保育予算、そして、子どものいのちを守り、発達を保障する責任がある自治体の公立保育所の多くが、会計年度任用職員の保育士割合が 50%を上回っており、「子どもに寄り添った保育」を共有することが難しくなっていることにあると考えます。

ひとりひとりの子ども達の個性、人権が守られる保育の充実には、正規保育士の増員、全保育所に看護師、栄養士の配置、そして、保育士をはじめ、行政が子どもの発達状況と保育内容を議論し、チーム保育で子ども達の「保育を受ける権利」を保障すること、さらに保護者の意見、要望に常に耳を傾け、子どもを真ん中にした子どもに寄り添った保育が必要です。

Aと自治体一般労組は、B市の保育行政に対し、「パワハラ」「不適切な保育」を反省し、すべての子ども達の未来のために、先に述べた「安心、安全で質の高い保育を平等に保障する」ことを一貫して要求してきました。そして、より良い保育の実現のために、そのことをB市と共有できることを切望していたことを改めて強調するものです。