

## B市におけるパワハラと保育行政向上にむけた取り組みについて（声明）

2023年9月19日  
千葉県自治体一般労働組合

本人への謝罪と、Aさんからの意見は今後の保育行政に生かしていきたいとの姿勢を引き出す

### 1. はじめに

2022年4月8日、B市の会計年度任用職員の保育士であるAさんから、県本部に職場のパワハラ問題での労働相談があり、4月25日、自治体一般に加入いただく中、ハラスメントの根絶と保育内容の改善に取り組んできました。

その結果、残念ながら、パワハラ行為を認定させるには至りませんでした。総務課長から、本人への謝罪と榊渕さんからの意見については今後の保育行政に生かして行く旨の回答が示されました。

また、この間の取り組みの中で、昼休み休憩時間が取れないことに対する時間外手当や、保育時間前の就労時間に対する時間外手当未支給に対する時間外支払い要求については、2023年3月31日に当局調査による未払いも含め完全支給をさせることができました。

### 2. これまでの経過

県本部自治体一般組合員となった以降、Aさんは、パワハラを受けていることや児童虐待の保育の実態を子育て支援課へ報告するなどしてきましたが、心労により、体調を崩し、7月12日から休職療養に入りました。

B市は、Aさんからのパワハラの相談を受け、8月18日、A市ハラスメント対策委員会を開催しました。審議の結果、パワハラは無かったとの結論が出されました。

組合では、再度の開催を求め、10月28日、32ページに及ぶ『所長による「パワハラ」言動についての申し立て書』と昼休みと保育時間前早出出勤の時間外手当申請文書を提出。その後、B市から、弁護士による調査を行うため追加資料提出を急ぎ求められたため、12月19日に109ページに及ぶ追加資料の提出を行いました。

B市は、弁護士報告を受け、今年3月30日、B市ハラスメント対策委員会を開催、その結果、パワハラは無かったとの結論がでたとし、3月31日、電話でパワハラは無かったとの連絡があり、委員会資料が欲しい場合は、情報公開請求

していただきたいとのことでした。

情報公開請求し、議事録を取り寄せ確認したところ、パワハラが無かったとする審議結果となった理由も一切なく、委員会の審議時間がわずか5分で終わっていることや、弁護士の調査報告書に弁護士からみて不適切保育と思われる事例が17件もあげられていることなど、不明な点が多々ありました。

組合では、本人とも協議の上、公開文書にたいする質問状作成に入り、7月27日、『Aさんのハラスメント・「弁護士の調査」に係る「情報公開文書」に関する質問書』を提出し8月31日までの回答を求めてきました。

9月13日、回答文書を受領に行き、総務課長と面談しました。そして、回答文書を受領する中で、次の発言を受けました。

「パワハラについては、委員会で無かったとの結論が出されたことから変わりませんが、Aさんに不快な思いをさせたことについては、お詫びいたします。

また、Aさんからいただいたご意見につきましては、今後の保育行政に生かしていきたい。」

この発言は、パワハラについて、当初、2022年8月18日のB市ハラスメント対策員会で、パワハラは無かったと結論づけられていましたが、弁護士による調査や保育所保護者アンケートを行わせる取り組みを行わせるところまでB市に対応をさせてきた上でのものであり、今後のB市の市政運営の向上につながるものです。

### 3. まとめ

不十分ながら、一定前進を引き出した大きな要因は、1人組合員として県本部に団結して最後まで要求実現に向け奮闘してきたことにあります。

今回の取り組みを通して、パワハラを許さない職場づくりや昼休み休憩時間確保など諸要求の実現のためには、仲間を増やして組合の力量を高めていくことが重要であることが明らかになりました。

そして、虐待を起こさない保育集団をつくるために、保育労働者としての研修の充実と保護者との連携なども重要です。また、全国で取り組まれている保育士を増やす運動も発展させていくことが求められています。

そこで、B市長に対し、ハラスメント根絶と保育行政の向上に向けた改善申し入れ書を提出していきます。

引き続き、千葉県内の非正規労働者や未組織で働く仲間、「一人でも入れる自治体一般労組」の存在を広げ、労働相談からその職場に労働組合を組織していく取り組みに全力をあげていきます。