

☆パワーハラスメント根絶を求める要望書への「回答」届く (6/19) ~実効性には疑問 急がれる、より真摯な対応

山口大学教職員組合が3月に提出した「パワーハラスメント問題の根本的解決を求める要求書」に対して、山口大学は6月19日付けで文書回答を組合に提示しました。

「回答」は、組合の要求書に沿ってそれぞれ大学としてのこれまでの対応を説明し最後に「ハラスメントの根絶は、本学においても喫緊な問題として認識しており、教職員組合からも提案をいただいて、根絶に向けていきたい」とするなど、組合の要求事項の正当性を認めたものとなっています。

しかし、個々の「回答」を見てみますと、全体としては、大学がこれまでとってきた措置の説明に終始しているとも見れるもので、組合の要求を踏まえて事態の深刻さをより真剣に受け止めた上でさらに踏み込んだ対応を検討したとは言い難いものと言えます。

特に、要求書の1頁目で指摘した3項目(①メンタル要因の休職者等を出した組織の管理職への聞き取り調査等実施②懲戒処分標準例の改正~「上司に対する暴言」同様、「部下に対する暴言」も例示するなど規定の見直しを行う③未然の防止策整備等、抜本的な措置)と突き合わせてみた時に、その不十分さが見えてきます。とりわけ②については、吉井前人事労務担当理事がその改正を約束したにも拘わらず今回の「回答」からは欠落しています。①についても、実際にはそうした被害者からの訴えがあった場合のみの対応となっており、再発防止との観点からすれば欠陥を抱えたままとなっていると言えます。

「回答」についても、たとえば2-①を見ると、「法律学の素養を有する者」とありますが、組合の要求する「労働法・憲法関係者」ということに対応しているとは言えません。また、弁護士については「ハラスメント専門及び労働法専門の弁護士と顧問契約を締結」と説明していますが、実際に被害者の側に立って尽力されてきた実績等の説明はなく十分納得できる説明とは言えません。

次に2-③を見ると、過去の事案を「ハラスメントの学内限定で年度ごとに閲覧できる」とされていますが、実際にはよほど念入りに探さなければその頁に到達することはむづかしいものです。「公表内容」についても、より具体的なイメージを持てるものにする余地があると思われます。さらに、現時点で3年前のものまでしか公開されておらず、その都度明らかにし教訓とするには不十分なものと言えましょう。

さらに3. で、単に「アカデミック・ハラスメント」の一類型としておくのではなく、「パワーハラスメント」と明示することを求めたことに対して、「ハラスメントガイドライン」の規定を引用して、「アカデミック・ハラスメントに含まれると解する」と、現状を追認したことは、事態のよりリアルな認識を全教職員に求める姿勢を疑うものです。

ハラスメント委員会まで持ち込まれる事案は「氷山の一角」に過ぎません。それでも、大半が兼務で対応している委員会の皆さんにとっては、大変な負担となるほど事案が発生している現状をこれ以上放置することなく、私どもの要求を真摯に受け止め抜本的な解決を目指してもう一步踏み出すことが期待されます。

そのためには、学長自らが全教職員に対して、その根絶を目指すとりくみが誰にでも分かる形で示されることが第一歩と言えます。岡学長の真摯な対応が求められます。

原水爆禁止 2015年世界大会・科学者集会 in 山口



【日 時】8月1日(土) 10時~16時30分 【会 場】カリエンテ山口(山口市湯田温泉)
報告6本の他、海外からの報告(J. ガーソン氏)あり、資料代1,000円(学生は半額)

平成27年6月19日

山口大学教職員組合執行委員長

鳴崎 義春 殿

国立大学法人山口大学人事労務担当副学長

平成27年3月27日で照会のありましたこのことについて、下記のとおり回答します。

パワーハラスメント問題の抜本的解決・根絶を求める要求書についての対応について(回答)

記

1. 「セクシャルハラスメント」への対応同様、パワーハラスメントについても具体的な事例が発生した際には、その加害者の責任を徹底的に明らかにした上で、氏名の公表・毅然とした処分も含めて対応すること、そうした事態を発生・再発生させないために、時に上位の職にある者への粘り強い啓蒙・研修を系統的に行うこと。

→(大学からの回答、以下同)

セクシャルハラスメント」への対応と同様、パワーハラスメントについても具体的な事例が発生した際には、ハラスメント防止・対策委員会で事実関係の調査等を行い、ハラスメントの判断を行った後、学長、当該部局長へ報告を行っている。また、当該部局長から懲戒事案報告が学長に報告された場合は、教育研究評議会や懲戒審査委員会で調査を行い、懲戒等の審査を行っている。また、公表については、本学の公表基準により公表している。

管理職への研修は、平成26年から実施しており(管理者50名参加)、平成27年度については、6月23日(火)開催の幹部事務職員協議会でパワーハラスメント研修や時期は未定であるが、労働法専門の弁護士による裁判事例を交えた研修を行う予定である。

2. そうした断固とした対応を進めるため、現行の「ハラスメント防止・対策委員会」について、

① こうした問題への経験を持つ弁護士等専門家及び労働者代表・教職員組合役員等も委員会構成員とすること。また、「法律専門家」は、労働法・憲法関係の者とする。

→ハラスメント防止・対策委員会規則3条では、専任の契約教育職員等、各部署の教職員、法律担当教員で構成されており、中立的な立場で委員会を構成している。さらに、ハラスメント専門及び労働法専門の弁護士と顧問弁護士契約を締結し、その都度相談を行い対応している。

(組織)

第3条 ハラスメント防止・対策委員会は、次の委員をもって組織する。

(1) ハラスメントの防止及び対策に関し、広くかつ高い見識を有する者として学長が指名した大学教育職員、契約教育職員又は契約専門職員から1名

(2) 人文学部、教育学部、経済学部、国際総合科学部、大学院医学系研究科及び医学部附属病院から選出された大学教育職員各1名並びに農学部又は共同獣医学部から選出された大学教育職員1名並びに大学院理工学研究科から選出された大学教育職員2名

(3) 総務部長が推薦する大学教育職員及び附属学校教育職員を除く男女各4名

(4) 法律学の素養を有する者のうちから学長が指名した者1名

2 前項第2号委員の半数程度は教授とする。

②特にパワーハラスメントへの対応を毅然としたものとするため、委員会構成員に対して、具体的な裁判例等の周知も含めた研修をよりいっそう徹底すること。

相談員、委員会委員に対しては、年度当初に外部講師を招き、具体的な裁判事例を含めたハラスメント対応における研修を実施しており、学生、および教職員に対しても研修、リーフレットの配布を行い、学内の制度・相談窓口の周知等を行っている。

なお、ハラスメントの事実関係を調査する際に設置する調査委員会委員に対しては、調査を開始する前の研修を行っている。

③「個人情報」「知りえた秘密」ということで、事案の「共有」を当事者・関係者・委員等に限定していることが、結果として問題の根絶に繋がらない一因となっているように思われる。プライベートシーへの配慮等、一定の工夫が必要であることは言うまでもないが、問題となった事案を全教職員が共有し、そこから教訓を導き出すなければパワーハラスメントの根絶を促進することは出来ない。全教職員が可能な限り事案の共有化をはかる措置を講ずること。

→過去に発生した事案は、本学のホームページのハラスメントの学内限定で年度ごとに、閲覧することができるようになっている。

また、ハラスメントの研修DVDでは、本学で発生したハラスメントの種類ごとの過去4年間のデータを紹介している。

3.これらの措置に加えて、厚生労働省の示す「モデル就業規則案」も参考にしながら、就業規則中、服務規律の章に「職場のパワーハラスメントの禁止」として、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない」などの規定を明記すること。

→就業規則（ハラスメントに関する措置）第37条では「ハラスメントの防止等に関する措置については、別に定める「国立大学法人山口大学におけるハラスメントの防止及び対策に関する規則」による。」となっている。

本学のハラスメントのガイドラインでは、下記のようにになっており、パワー・ハラスメントはアカデミック・ハラスメントに含まれると解している。

2 アカデミック・ハラスメントについて

(1) アカデミック・ハラスメントとは、研究上、教育上又は職場での権限を乱用して、研究活動、教育指導若しくは労働に関係する妨害、嫌がらせ又は不利益を与えることをいいます。なお、研究・教育上何らかの不利益を与える場合には、適切な説明を行い、本人の納得を得る必要があります。それらを果していないとき又は一つ一つは些細なことでも、それが繰り返されるときは、アカデミック・ハラスメントとみなされることがあります。

4.委員会による調査の結果「処分相当」となり、所属長もしくは職員懲戒審査委員会に付託された場合は、調査結果を踏まえてしかるべき措置を確実にとること。

→所属長もしくは職員懲戒審査委員会に付託された場合は、調査結果を踏まえてしかるべき措置を確実にとっている。

ハラスメントの根絶は、本学においても喫緊な問題として認識しており、教職員組合からも提案をいただいで、根絶に向けていきたい。

組合主催 **ビアパーティー** きゅっと冷えたビールを飲みましょう!

【日時】 2015年8月7日(金) 18時~20時

【場所】 生協食堂「ポーノ」

【会費】 組合員 1,000円、未組合員 2,500円



***申込(内線5034 or メール) 締め切り: 2015年8月5日(水)**



全大教青年部学習会参加希望者を受付中! (案内は4面に掲載)

8月21日(金)~8月22日(土) 会場は浅草(先着2名まで) ×切り 8/7(金)

参加者の感想 <青年部学習会>に参加して 青年部の構成は、「おおむね40歳まで」となっております。私はほんの少しオーバーしていますが、学習会に参加させていただきました。昨年は信州大学での開催でしたので、山口から長野まで約半日。それでも、日頃交流の少ない他大学青年部の方たちとの交流・再会は、とても充実したものでした。どのようにすれば、組合員の増加につながるかなどが学習会のテーマのひとつです。年に一度、全国津々浦々へ羽ばたくチャンスでもあります。この機会を逃すのは、実にもったいない! 楽しいこと間違いなし! 是非、参加されることをお勧めいたします。(Y・J)

みんなで作るワークショップ in 浅草

とき
8月21日(金) 13:30
~22日(土) 12:00

ところ
台東区雷門区民館 3階 集会室

(東京都台東区浅草 1丁目 37-3)

対象：概ね 40 歳までの
若手組合員の方



~第1部~
ミニ講座
組合の基礎をおさらい。
組合について改めて
考えてみます。

~第2部~
ワークショップ
組合を伝えるツール、
青年部 Web サイトを
みんなで創ります！

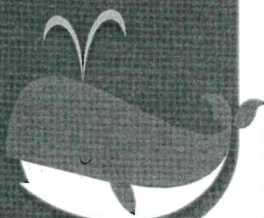
隔年開催の学習会を今年も開催します！
全国各地の皆さんのご参加をお待ちしています♪

全大教青年部(※)は、交流集会と学習会を毎年交互に開催しています。
今年、2015年度の学習会では、青年部役員によるミニ講座で組合の基礎を見つめなおし、
伝えるツール・青年部 Web サイトを自由な発想で創ってみたいと思います。

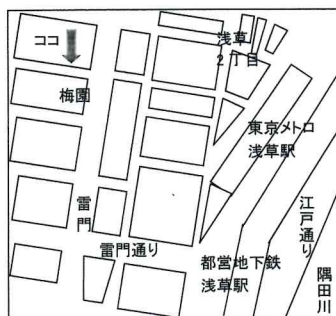
年代の近い様々な職種(教員、事務、看護師、非常勤職員など)の組合員が、全国各地から集まります。
新人さんからちょっと先輩の組合員さんまで、楽しんで学べる学習会です。どうぞお気軽にご参加ください！

スケジュール(予定)

- 21日(金)●
 - 13:00~ 受付
 - 13:30~ 全体集会
 - 14:00~ ミニ講座
 - 15:00~ ワークショップ
(~17:30)
 - 18:30~ 懇親会 (~20:30)
- 22日(土)●
 - 9:00~ 報告会
 - 10:00~ 総会
 - 12:00 解散



所属組合を通じた参加申し込みが必要です。
申込方法や参加費など、詳しくは、
ご所属の組合にお問い合わせください！



【会場案内】

会場：台東区雷門区民館 3階 集会室
(東京都台東区浅草 1丁目 37-3)

★都営浅草線・東京メトロ銀座線 他
「浅草駅」徒歩6分
「梅園(うめその)」(甘味処)の
斜め向かいです。

※全大教青年部とは…
全国の国立大学法人・高専を中心とする労働組合が加入している全国団体、「全
国大学高専教職員組合」(全大教)の青年部です。
概ね 40 歳までの組合員を対象としています。
★全大教 HP > <http://zendaikyoo.or.jp/>
★青年部 HP > <http://www2.pf-x.net/~jyounin/>

