「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行」

神戸新聞の記事だけでは、この「室長」が誰なのかまったく分かりません。気にしながらも忘れかけていたのですが、「三田市の図書館を考える市民の会」会員が、三田市の「報告文書」を市のホームページで見つけました。次ページに掲載したものです。

「職員に対する懲戒処分について（報告）」という表題の文書で、平成３１年３月１５日付で三田市経営管理部行政管理室人事課が作成したものです。担当者として「西尾」の表記があります。処分されたのが「５５歳の男性室長」であることは分かりますが、どのセクションの室長なのかも、氏名も、記載されていません。処分内容は「戒告」とあります。でも、戒告とはどのような内容のものなのかもわかりません。そもそも処分書が無記名である訳がなく、この報告はホームページ用に氏名や所属を削除した「公表用文書」と思われます。肝心の“犯人”の氏名が市民には隠されたのです。恐らく、こうした処分ではこうするのが市の慣例なのでしょう。しかし、部長に次ぐ幹部職員なのですから、市民感覚からは乖離していると言わなければなりません。後で述べますが、こうしたやり方自体が市の規定にも反しているのです。室長は被害者の訴えの内容を一部否定していると神戸新聞は伝えています。つまり、全面的には非を認めていないようです。処分後の人事的扱いも全く分かりません。

３月と言えば人事異動の時期です。この室長はどうなったのでしょうか。

報告は、**「部下である被害者を辞めさせる意図をもって、感情的に激しく叱責した」**、その行為は**「パワーハラスメントであり、公務員として倫理性を欠く行為であり」「市民の信用を失墜させる」**行為である断定しています。そして、地方公務員法が規定する**「全体の奉仕者たるにふさわしくない非行」**に当たるので厳正に対処した、述べています。上司が感情的に激高して部下の職を奪おうとした、しかも言動の一部を否認しているのですから、

罪責は相当に重いだろうとわたしたちは受け止めました。

平成３１年３月１５日
経営管理部行政管理室人事課
電話 559-5037／内線 2340
担　当　西　尾

職員に対する懲戒処分について（報告）

1　処分対象者及び処分内容

①　処分対象者

役職	職名	年齢	性別
室長	事務職員	55 歳	男性

②処分内容

戒告

2　処分年月日

平成３１年３月１５日

3　処分に至った非違行為の経過・概要及び処分理由

①　経過・概要

・平成 30 年 10 月 4 日　当事者が被害者に会議室で叱責をする
・平成 30 年 11 月～　被害者が人事課に相談する
・平成 31 年 1 月～　人事課が当事者及び関係者から事情を聞き取る
・平成 31 年 3 月 8 日　三田市職員分限懲戒審査委員会

②　処分理由

当事者は、平成３０年１０月４日（木）庁舎内会議室において部下である被害者をやめさせる意図をもって、感情的に厳しく叱責したものである。

当該行為は業務の適正な指導の範囲を逸脱したパワーハラスメントであり、公務員としての倫理性を欠く行為であり、更には市民の信用を失墜させる不適切な行為と言わざるを得ない。

このことは、地方公務員法第３３条の信用失墜行為の禁止に該当するとともに、三田市職員倫理条例第３条の職員が遵守すべき倫理原則違反にも該当することから、その道義的かつ社会的責任は重大である。

よって、地方公務員法第２９条第１項第１号（法令等に違反）及び同法第１項第３号（全体の奉仕者たるにふさわしくない非行があった場合）に該当するため、厳正に対処したものである。

これは、ごく一般的な市民感情だと思います。

当然、この人物は「室長」の役職を降ろされただろうと考えました。

ところが違いました。報告書を入手した数日後、この人物の実名、そして処分後の処遇が分かったのです。あろうことか、４月の人事異動で**別のセクションの「室長」に横滑り**していました。あの“厳しい断罪”は何だったのでしょうか。正直呆れ果てました。

こんな酷いことをしても最も軽い「戒告」処分

「三田市職員の懲戒処分の基準に関する指針」「懲戒処分標準例」「三田市職員に対する懲戒処分等の公表に関する指針」を参照すると、地方公務員法に基づく懲戒処分には、重い方から**「免職」「停職」「減給」「戒告」**と４種類あるようです。戒告はもっとも軽いことになります。そして、「標準例」を参照すると今回の男性室長の非違行為は、**（５）「職場内秩序びん乱」**に該当するようです。逆に言うと、とんでもないパワーハラスメントなのに、「職場内秩序びん乱」にしか該当しないのです。「職場内秩序びん乱」の標準的な処分は「減給」か「戒告」です。一番重くても何か月か限定で給料を少し減らされるだけなのです。つまり市役所では、パワハラは**「最も軽い非違行為」**に過ぎないのです。一方、セクシャルハラスメントについては細かく規定されていて、「免職」「停職」も適用されます。この点は、長く男性優位社会だったお役所にも、ようやくまともな倫理観が浸透して来たと言えます。

それとは対照的に、「処分基準」には「パワーハラスメント」の用語さえ見当たりません。パワハラが、超過勤務の誘因になったり、過労死の引き金になったり、鬱など精神障害の原因になったりする例は、枚挙の暇がないほど報道されています。上意下達が未だに幅を利かす行政職場ですから、当然「パワハラ」は懲戒の対象として具体的に挙げられていると考えていましたが、三田市ではまったくそうではありませんでした。お役人の世界でパワハラが如何に軽視されているかが良く分かります。

わたしたち一般市民がいくら軽すぎると考えても、三田市では「規定通りの処分」と主張するでしょう。「パワハラ」を処罰する規定そのものがないのですから。しかし、この事実が既に時代遅れであることは多言を要しません。また、現行規定では人事での処遇については言及していません。たとえ処分規定がこのように“ゆるゆる”であっても、人事で厳しく処断する方法はないのでしょうか。パワハラ処分者が同じ役職に居座ることにどうしても納得できません。

規定に反し氏名、所属名が伏せられた

もう一つの問題は、処分発表の内容です。規定では**「所属名」「職名」「氏名」「年齢」「性別」「非違行為の概要」「処分内容」「処分年月日」を公表する**ことになっています。「氏名」については**「社会的影響が極めて大きいと判断される場合に公表」**と、公表を限定する文言が付け加えられています。この事案は「社会的影響が大きくない」と判断されたのでしょうか、「氏名」は公表されませんでした。「所属名」も何故か隠されています。所属名の公表には「限定条件」はついていません。それなのに非公表なのです。室長という役職なので、所属「室名」を公表すれば氏名が特定されるという理屈でしょうか。それならばせめて「部名」を公表すべきでしょう。こうした扱いは、三田市役所の「身内かばい」体質を如実に証明しています。

さて、入手した複数の情報によると、この人物の元のポストは「地域戦略室長」。そして異動先は、「協働のまちづくり」「地域づくり」「文化振興」「スポーツ振興」「産業振興」「賑わい振興」などを担い、市民センターや図書館、郷の音ホールなどを統括する「地域創生部」

の「室長」とのことです。この部は地域住民と密接にかかわるセクションです。「社会的影響が極めて大きい」とは判断せずに氏名を隠したわけですが、部下の職を奪おうとした強権的・強圧的性格の人物が、市民と密接にかかわる部署の責任者に居座ったのです。社会的影響は決して小さくありません。なんとも市民を馬鹿にした人事ではないでしょうか。

図書館への指定管理者制導入で活躍

過去のことをあまり言いたくはありませんが、この「パワハラ室長」は５年前の図書館への指定管理者制度導入に際して、図書館幹部として重要な役割を担いました。民営化に疑問を持つ部下への情け容赦のない高圧的・威圧的な言動は、わたしたち図書館に関心を持つ市民にも漏れ伝わってきました。当時の図書館員から涙ながらの訴えを直接聞いた経験もあります。指定管理者制度導入後は、論功行賞的に図書館など文化施設を監督するポストにつきました。そして、わたしたち市民の会の質問書などには、木で鼻を括ったような市民を見下した対応を意図的に続けました。その体質は現在の文化スポーツ課にも“立派に”引き継がれていて、市民の会の質問書は２か月も３か月も放置された後、回答とも言えない不誠実な回答が帰ってくるのが常態になっています。

こうした経緯はその都度、市民の会ホームページで報告している通りです。あからさまに市民を無視する対応法を作り上げたのが、このパワハラ室長だったのです。

そしてこの人物は、さらに出世コースに乗り、市役所中枢セクションの「室長」という幹部ポストについたのです。部下に対するパワハラ体質は、昨日今日に始まったことではなかった、と言えます。三田市が、被害者の声をようやく掬い上げて一定の“断を下した”ことは評価します。しかし、処分内容はなんとも微温的です。こんなことで、この人物が本当に反省するとはとても信じられません。もっとも、同じ「室長」でも、格下セクションへの異動だから実質的な降格だ、との見方もあるのだそうです。しかし、それはいかにもお役所的な“ムラ的見解”です。わたしたち市民には何の説得力もありません。

パワハラ処罰規定を早急に設けるべきだ

わたしたちは次のように主張します。

①パワーハラスメントをきちんと処罰するための規定が「三田市職員の懲戒処分の基準に関する指針」と「懲戒処分標準例」には見当たりません。「一般服務違反関係」の（５）「職場内秩序びん乱」の「職員に対する暴言により職場の秩序を乱した場合」しか適用できないのが現状です。パワハラ行為を厳しく罰する規定を早急に設けるべきです。当然、免職を含む処分を可能とすべきだと考えます。

②市民に公表する内容をより厳格にすべきです。「氏名は原則公開」に改めなければなりません。また、「所属名」などを恣意的に隠蔽する姑息な手段を取るべきではありません。

③戒告以上の被処分者は原則、降格または昇格遅延とすべきです。一定以上の高い役職者は必ず降格させるなど、人事面の処分を厳格にしなければなりません。

④公務員は全体の奉仕者です。より高い倫理性が求められることは言を待ちませんが、この点果たしてしっかりした職員教育が行われているでしょうか。市民の奉仕者であることを日常的に強く意識して働く姿勢を、「見える化」してください。

市議会の皆さん、チェック機能を果たしていますか

今回のパワハラ事案について、三田市議会の責任も問わなければなりません。三田市の対応は、繰り返しますが微温的です。刑事犯罪ではないからでしょうか。しかし、ハラスメントはその被害者に、犯罪被害者と同様の苦しみや後遺症をもたらすことは、今や実証されています。療養休暇を取っていた被害者の職員は職場復帰できたのでしょうか。「加害室長」の氏名不公表は、幹部職員の「非行」を意図的に隠していると言われても仕方ありません。私たちが氏名を知ることができたのは、市役所内部では当然のこと、三田市の政治世界では「公然の秘密」だったからです。一部の人たちだけが事実を知り市民全体には隠される、そんなことが罷り通っていることに怒りさえ覚えます。歴代、お役人上がりの市長が牛耳る三田市政に、不信感を強める市民は少なくありません。

市議会議員の皆さん、市政へのチェック、二元代表制の機能を本当に果たしておられますか。非行室長の横滑り人事に、なんの疑問も持たないのでしょうか。せめて違和感くらいは持って氏名の公表を求めてください。こんな人事を見過ごしてよいのでしょうか。わたしたちは納得できません。直ちに更迭すべきです。

そして、市民の皆さん、この問題も現在の森市政を評価する一つのポイントになると考えます。７月の市長選挙では、「市民病院問題」「学校統廃合問題」「図書館問題」などと合わせて、「市役所の内部規律問題」も、選択の基準にしようではありませんか。市民に目を向けない市政は転換しなければなりません。　　（２０１９年７月１日）

パワハラ防止を義務付ける法改正が成立

さて、パワハラ問題について、国レベルでは新たな動きがありました。職場のパワハラ防止を企業に義務づける「改正労働施策総合推進法」が５月末に成立しました。下掲の毎日新聞の記事が指摘するように、罰則もなく不十分なものですし、何よりも対象は企業で、官公庁や地方自治体などは対象になっていません。ではあっても、一歩前進ととらえるべきでしょう。読売新聞が伝えるように、官公庁でもパワハラは日常茶飯に起きています。地方の県庁、市役所、町役場などでも同様ではないかと推測されます。三田市が法の趣旨を尊重し、一日も早く処罰規定に「パワハラ罰則」を盛り込むことを強く望みます。

参考のため報道記事を別掲載しております。
トップページの参考記事をクリックしてご覧ください。