

力あわせて介護の喜びが感じられる職場にしませんか

塩田さんに不当な懲戒解雇処分がかけられています こんなことがまかり通れば、安心して働き続けられません

みなさんと一緒にまじめに働いてきた塩田さんに対し、理事会から突然「利用者さんの頭を叩いた」として、1月30日付けで懲戒解雇処分が言い渡されました。私たち千歳会労働組合は、組合員でもある塩田さんの懲戒解雇処分は、その理由もあいまい、その前提となる事実認定も極めて不十分、必要な指導・研修等も未実施であることから「懲戒解雇は不当処分」として、撤回を求めて1月6日に理事会と団体交渉を行いました。

★処分の前提となる事実認定が極めて不十分

1月6日の団体交渉で、労働組合は処分の前提条件となる事実認定について質しました。その内容は、極めてあいまいで、双方の主張の食い違いがあっても一切検証することなく、利用者さんの言い分を100とする不十分極まりないものでした。

①利用者さんはどのように塩田さんに衝突したのか食い違ったまま

この件は、利用者さんの歩行練習の補助をしている塩田さんに、別の利用者さんがふざけて車いすに乗車し手を伸ばしながら衝突してきた際に、塩田さんが危険を感じてとっさに手を払いのけたことを「利用者さんが頭を叩かれた」と訴えているとして、「介護職員としての非行行為」であり、従って懲戒解雇とした乱暴なものです。団交の中でも「塩田さんにどういう状況で利用者さんは衝突したのか」との問いに対しても、「塩田さんの後方から衝突した」と答えましたが、塩田さん本人は「横から衝突してきた」との認識を示し、「食い違ったまま事実と認定できない」と質しても、大下施設長は「私が直接聞いたわけではないので…」といい加減な発言をし、結局、事実ははっきりしないままとなっています。

②「利用者さんの頭を強く叩いた」事実認定できていない。「とにかく叩いたことが問題」と理由が変化

塩田さんが利用者さんに衝突された際に、歩行練習の補助をしていた利用者さんにも危険が生じると、咄嗟に衝突してきた利用者さんが出してきた手を払いのけました。手を払いのけたことは塩田さんも認めています、頭を叩いたとは認めていません。理事会も、利用者さん「本人の訴え」以外に具体的な証拠を持っておらず、「塩田氏も手が当たったことは認めており一致している」から処分理由になると言い出しました。しかし、処分理由書には「頭を強く叩いたこと」が処分の理由として明記されているので、この理由そのものが別のものになるのだとしたら、処分そのものも当然見直さなければなりません。そうでなければ、理事会はそもそも理由などは何でも構わず「とにかく塩田さんを解雇できさえすればいい」ということになってしまいます。

③問題行動と認識したなら、処分する前に管理者が指導し、職場でも共有すべき

理事会は、塩田さんの行為そのものと、あわせて「危険な行為だから今後はやめてほしい」と利用者さんに注意したことが、「『お客様である利用者様』に対してあり得ない行為。謝罪すべきだった。そうすれば、こうはならなかった。千歳会職員としてあるまじき姿勢」と主張しています。労組は、「歩行練習をしていた利用者さんにも危険が生じかねない事態であり、『危険だからやめてほしい』と注意することのどこに問題があるのか。それでも、理事会が『謝罪すべきだった』と言うなら、塩田さんに対して『千歳会職員としては謝罪するよう』指導すれば良かったではないか。そういう指導をしたのに謝罪しなかったのか」と質しました。これに対し、大下施設長は「なぜ謝罪しないのかとは何度か確認した」と繰り返すのみで、とうとう「指導した」とは一度も明言しませんでした。

労組は「管理者としてやるべきこと（指導）もやらずに『謝罪しなかった』と殊更強調し処分するなどあり得ない。問題行動だというのなら、本来どう対応すべきなのか職場でも共有しながら、全体で確認していくことで介護の水準をあげていくというのが介護の職場に必要なことではないのか。塩田さんのように懲戒解雇されてしまうということになれば、誰も安心して働けなくなるだけ」とし、解雇の撤回と職場運営の改善を求めました。

こうした労組の求めに対し大下施設長は「『どうして謝罪しないのか』と何度か聞いた」と、噛み合わない回答をただ繰り返すだけの不誠実な対応に終始しました。こうした理事会や管理者に、毎日、人手不足の厳しい現場で真面目に働いてきた職員を懲戒解雇にする資格などありません。

（裏面に続く）

★不可解な警察への被害届提出と、これを悪用した理事会の団交・提出拒否

2回目の団交を設定する調整中に、突然、利用者さんが警察へ被害届を提出し、理事会はその事態を悪用して団体交渉課題から除外するよう求め、団交での約束さえも反故にしようとしています。しかし、この間の経過は、不自然、不可解としか言わざるを得ないものです。

①「虐待や故意の暴行ではない」との前提だったのに、絶妙なタイミングでの被害届提出

1月6日の団交では、最終的に理事会は「持ち帰って検討したい」とし、「翌週早々には検討結果を示したい」と回答し終了しました。その後1月10日に法人本部・村本事務局長より内山委員長へ「次回の団体交渉日程ですが、内部調整が手間取っており、今少し時間をいただきたくお願い致します」とのメールが送られてきました。労組は、検討結果と団交設定の回答を待っていたところ、1月17日に村本事務局長から「本日、〇〇様の強い意思により、暴行事件として佐倉警察署に被害届が提出されました。…当法人としては、〇〇様から警察に被害届が提出、受理されており、加えて、塩田氏も強く手が当たったことは認めている状況であるため、塩田氏の懲戒処分期日についても当初通りに実施する旨、お知らせいたします。また、上記のように当法人の手元を離れ、警察に委ねることに移りますので、団体交渉の交渉事項としては、除外していただきたく存じます」とのメールが送られてきました。

団交設定の日程調整に手間どっているとし、その間に「被害届が提出されたことを悪用し団交課題から除外することを求め、約束した面談録音音源も提出しない。しかし、処分だけは当初通り実施する」あまりにも法人に都合よくできすぎた流れとなっています。そもそも、利用者さん御本人も、塩田さんも、法人さえ、虐待や故意による暴行ではないと認め、それを前提に検証をすすめてきたのに、そして利用者さんは「大事にしないでほしい。塩田さんに辞めてほしいとは思っていない」と訴えてきたのに、なぜ、この段階で最も大事になる暴行での被害届なのか？得をするのは法人だけではないのか？警察に委ねたというなら、処分もその結果を待ってからにすべきではないのか？不自然で不可解と言わざるを得ません。

②利用者さん御本人から組合員が聞いた内容「警察につく少し前に警察に行く旨を知らされた」

利用者さんから組合員が聞いた内容要旨は次のとおりです。「当日、車に乗って警察につく少し前に警察に行く旨を知らされた。同行者は大下さん（施設長）と〇〇ナース。被害届は大下さんより『〇〇さんの為には、こうした方が良い』と言われ、詳しく良く分からないけど、その方が良いのなら…と思い名前を書いた。大事にしないでほしい。（塩田さんに）辞めてほしいとは思っていない、と何度も池田さん（常務）、大下さんには念を押して『そんな風にはしないから』と言われた」というものです。この御本人が話された内容は、様々な「なぜ？」をすべて解消する辻褄の合う内容になっています。

この御本人の話が事実だとしたら、自分たちが下した不当な懲戒解雇処分を通すため、そして自分たちの保身のために、職員を犯罪者に仕立て上げようと、利用者さん御本人の意向を全く無視して利用したということになります。これは、様々な不必要な負荷を利用者さんに負わせることになる明らかな虐待行為ではないでしょうか。社会的存在である社会福祉法人の経営者として、老人介護に携わる者として社会的にも許されざる行為と言わなければなりません。

③「塩田さんを解雇するな」署名は約50筆集まり法人に提出しました。「法人のやり方は許せない」「自分もいつ何されるかわからない」と組合員も増えています

職員有志が集め始めた「塩田さんを解雇するな」の署名は、短期間で50筆が集まり理事会に提出しました。また、「すぐに処分・降格、挙句には評価制度を押し付けるなど、法人のやり方は許せない」「自分もいつ何をされるかわからない」と組合に加盟する仲間も増えています。

「すぐに降格・処分、パワハラ横行」という職場では、職場の士気は下がり職員も定着しません。評価制度は、仲間や利用者さんではなく上ばかり見る職員・役職者を増やすだけです。今、千歳会の理事会・管理者がやらなければならないことは、千歳会で働く職員を1人でも多く増やし、そして退職する職員を出さないよう働きやすい労働条件・職場環境づくりに向けて力を尽くすことではないでしょうか。現状は、残念ながら逆の方向に向かっています。そのことは、高い離職率が裏付けています。理事会は「労組や職員からも、千歳会で働く介護職員を紹介してほしい」と言いますが、とても現状では紹介できるような職場環境ではありません。

真面目に働けばまともに暮らせる賃金が保障され、職員同士で何でも言い合いながら、職員ひとり一人が尊重され、利用者さんと十分に関わりながら介護の喜びが感じられる職場に変えていきませんか。労働組合に入っている仲間をもっと力を合わせて、労働組合に入っていない仲間みなさんへぜひ労働組合に入って、暮らしと職場を改善していきましょう！