



松戸市消防局の パワーハラ訴訟の 顛末と問題点

弁護士 小 川 寛



はじめに

このたび、井下田先生はじめ関係各位の尽力により千葉県自治研センターが再建されたことを大変うれしく思います。問題山積の地方自治について、有効・適切な指針を提起し、もってその拡大・強化に寄与するよう期待します。

今般、私は地方消防署の職場の民主化を考えさせられる訴訟事件を担当しましたので、以下、その顛末(てんまつ)と問題点を紹介し、当自治研センターの研究テーマの一として取り上げていただきたいと要望する次第です。

第1 事件の内容

H17年4月松戸市消防局に採用された10名の消防士は、同年9月から千葉県消防学校で6カ月間の「初任科研修」を受けた。引き続き、18年3月28日から2ヶ月間、松戸市独自の「平成17年度新規採用職員集中訓練」を受けた。この「新採職員の集中訓練」は、松戸

市所定の「訓練要領」に基づいて実施されるべきなのに、松戸市消防局とその指導者の恣意的な判断で行われ、著しく「訓練要領」と乖離し、その実態は「訓練」に名を借りた組織的な「いじめ」や「嫌がらせ」という暴力であり、一人に対しては「執拗な辞職の強制」であり、所謂パワーハラメント(パワハラ)であった。その為に、訓練の途中、又は、訓練終了後間もなくの間に半数の5名が強制的に、又は、半ば強制的に退職に追いやられてしまった。

そこで、退職者のうちの4名が、松戸市に対し、受けた肉体的、精神的苦痛、及び、消防職員を辞職せざるを得なくなったことに伴う損害の賠償を求めたい、というのである。

第2 事件の受任と訴訟に至る経過

- 1 H20.7.28自治労松戸市職員組合より資料の送付を受けて初めて事の重大さを知らされた。
 - ① 松戸市消防局では、H14年度からこの新

採職員に対する集中訓練が開始されたが、それに伴い中途退職者が増加し（7年間で56名）、事故の発生や長期休暇者や中途退職者の増加等の問題が生じていた。

- ② そこで、消防職員の健康状態や労働条件等の諸課題を少しでも改善し、中途退職者の歯止めを掛けるなど、風通しの良い職場環境を作るための協議機関として、平成20年2月、「松戸市消防職員協議会（会長澤田和幸）」を発足させた（千葉県内では2番目）。
- ③ 前記パワハラで苦しんでいた職員は、この「消防職員協議会」に相談を持ちかけた。同協議会は前記市職労と協議し、看過できない人権侵害の問題として私のところに持ち込んできたのである。

従って、埋もれていたパワハラ事件を発掘して世に問題提起した「松戸市消防職員協議会」の功績は、極めて大きいと言わなければならない。

2 当事者と打合せから方針決定

- ① 8月7日初打ち合わせを行い、毎月1回の打ち合わせ・調査を行い、12月中に報告書をまとめ、松戸市消防局と交渉を行い改善を求める。松戸市当局に誠意が見られないときは訴訟を提起する、という方針を決めた。
- ② しかし、調査を終えた段階で、「松戸市消防職員協議会」の名で当局に対して文書を出すと組織自体がつぶされることを懸念し、被害者本人の名で「集中訓練」中の「指導記録表」を証拠保全し、訴訟を提起して行くこととした。

この「指導記録表」は、集中訓練期間中の毎日の指導内容を、当該日の指導者が克明に指導内容、訓練者の状況等を記録してあるもので、その内容は、パワハラ以外の何物でもなかった。

- 3 H21.1.26「指導記録表」の証拠保全の申立を松戸支部に行い、2.19に証拠保全決定された。そして、2.25証拠保全のために松戸消防局へ裁判官と共に赴いた。

ところが、松戸消防局は、「指導記録表」なるものは存在しないとしらを切った。そこで、一部の指導記録表のコピーを提示し、「指導記録表が存在しないとするならば、このコピーは偽造文書となるが、それでよろしいか。」と詰め寄ると、「指導担当者の名前は間違いないし、偽造ではないと思われる」と態度を軟化し、当該文書を探してみると席を外して行った。

ところが、それから1時間経過したが「文書は見つからない。」ということで、その日の証拠保全は空振りとなった。

帰り際、私は「もう一度文書を探してみてください。もし見つかったら、裁判所でも、当方にでも連絡して下さい。」と念を押しておいた。

- 4 実は、その日松戸市内で、「松戸消防協議会」の総会が開かれており、17時からの懇親会に出席した私は、証拠保全が空振りになった経過を報告した。総会参加者や各地から激励に来ていた方々と共に、これからの訴訟の難しさを思うと心が重くなった。

ところが、その日のうちに留守中の法律事務所に松戸市消防局から電話があった。証拠物の「指導記録表」が発見された、と。

この日は、本件訴訟の「一番長い一日」であった。

- 5 そこで、松戸市情報公開条例による公文書開示請求をなし、漸く、集中訓練に関する「指導記録表」の全文を手中に収めることが出来た。この書類は、その後の裁判で決定的な証拠となった。

第3 本訴の提起から和解成立まで

- 1 H21.4.6 請求額4名合計1,210万円の損害賠償の訴えを松戸支部に提起した。前記「指導記録表」が添付されていたことは勿論である。
- 2 第1回口頭弁論の段階から裁判官は和解勧告をした。しかし、原告は、被告はパワハラ的事实を否認したり不知と答弁し、無責任である。被告が明確に事実を認めたら和解に移行すると回答した。
- 3 被告はパワハラ的事实を認め争いの無いことを確認したので、和解協議に入った。裁判所から提示された和解案の骨子は、①松戸市の謝罪の方法と②慰謝料の額を巡る問題、それに③パワハラ再発防止についてであった。更に具体的には、①被告はパワハラ行き過ぎの行為に対し、原告に遺憾の意を表す。②パワハラ教育を徹底し、再発防止に努めること。③原告らに総額660万円の損害賠償金を支払うこと、であった。

この提案に対し、双方が歩み寄り合意成立。松戸市議会の承認を得て和解成立。

第4 本件の背景となる問題点

- 1 この人権侵害事件が発生した背景には、消防職員の労働基本権が奪われているという基本的な問題がある（ILO勧告不遵守の問題）。それは、警察職員と消防職員は同じ労働環境にあるか、という認識の問題でもある。
 - (1) 地方公務員法第52条5項では「警察職員及び消防職員は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、地方公共団体の当局と交渉する団体を結成

し、又はこれに加入してはならない。」と規定し、同じ労働環境にあることを当然の前提と解している。

- (2) しかし、消防職員の団結権を認めないことは、昭和48年のILOの条約勧告適用委員会において、ILO87号条約との関係で問題がある旨の見解がなされたことにより、政府、労働界で永らく意見の応酬がなされてきた。
- (3) 政府は、ILO87号条約第9条は、軍隊・警察については団結の保障を適用除外しており、我が国の消防がこの警察に準ずるものであることは、ILO結社の自由委員会がその60号事件ですでに判断しているところであるとしてきた。
- (4) 自治体の消防職員の職場の閉鎖性
地方自治体の消防職員は、それぞれの市町村が採用するから、その職員は固定化され、極めて閉鎖的な環境に置かれており、厳格な服務規律が科せられている。上司の命令は絶対視され、それに批判を加えるようなことは極めて難しい環境に置かれている。
従って、そこでは職員の自由な意見や発想は封鎖され民主的な風通しの良い職場は失われ、統制と命令が重視される閉鎖的な職場が生まれる必然性がある。

2 消防職員委員会の設置

- (1) そのような経緯の中で、平成7年5月に至り、政府・労働側の両者の間で、消防組織法を改正して、当局と消防職員との意思疎通を図るための「消防職員委員会」を設けることが合意され、同10月に同法が改正された。とりあえず、一応の解決を見るに至った。
- (2) 「消防職員委員会」とその運用実態と問題点。
消防組織法第14条の5は、「消防職員

委員会」について次のように規定している。

- 委員会の構成メンバーは、委員長及び委員からなり、委員は消防局の局長に次ぐ次長クラスの者で、「消防長（消防局長）が指名する」とされ、委員も消防職員のうちから消防長（消防局長）が指名することとされている。

従って、一般職員の意見が十分反映される保証はなく民主的な運営が期待できるとは言えない。

- 審議事項は、「消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件及び厚生福利に関すること」等となっている。しかし、審議した結果については、「消防長（消防局長）に対して意見を述べさせる」ととどまっているから、その実効性に欠けるきらいがある。消防局長は審議結果に何ら拘束を受けることはなく、その一存で採用されたりされなかったりである。消防局の体質改善などは、審議項目としてあげられることは考えられない。

- (3) 以上の通り、問題のある制度であるから、当自治研センターは千葉県下の各消防局に設置されている「消防職員委員会」の実態調査をされ、その問題点と改善すべき点などを提起する取り組みをすべきではないかと思われる。

3 「消防職員協議会」の発足と存在意義

上記のように、「消防職員委員会」の制度そのものに問題があるが、松戸市の運用は、その弊害を露わにしていた。

年1回形式的に開催されるだけで、諸課題について真摯に協議された形跡はなく、問題は未解決のまま放置され、消防職員の勤務条件その他厚生福利に関する事項は、ほとんど審議されてこなかったのが実情で

ある。

そのような状況であったことから、松戸市消防職員の有志は、自主的に「松戸市消防職員協議会」を立ち上げ、「消防職員委員会」に提起する案件などを検討して来たのである。しかし、それを取り上げてくれる委員がいなかったのである。

そこで、同協議会は、県内外の他市の協議会と連携し、抱えている諸問題を解決すべく活動をしている。今回のパワハラ訴訟にも大きな力となったのであり、同協議会が発足していなければ、訴訟の提起も困難であったかも知れない。

しかし、この様に重要な役割を果たしている「消防職員協議会」も県内にわずか2つあるだけである。それは、松戸市消防局など当局が「交渉団体」とは認めず、組織の立ち上げが厳しい状況にあるからである。松戸消防当局からも種々の妨害行為を受けている。

4 民主党政権の誕生と総務省の団結権承認報道

民主党は、先の衆院選政権公約で、「労働基本権の回復」を掲げたものの、具体的な制度設計は進んでいないのが実情である。

新聞報道によると、総務省は、平成22年1月22日「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」の初会合を開いたとされている。委員には、連合及び自治労の幹部も参加しており、団結権の付与の議論が進められ、早ければ秋の臨時国会での関連法案の提出も考えられるとのことである。

当自治研センターは、かかる政府の動きを注視し、消防職員の労働基本権の確立のために具体的な提言をすべきではないかと思う。