

## 提訴に至るまで

私たち3名は、2017年3月31日まで、大阪府立岸和田支援学校において、非常勤看護師として4～7年間勤務してきました。

岸和田支援学校には、重度心身障害の児童生徒が在籍し、非常勤看護師が5名配置されていました。私たちは週29時間、週5日勤務し、他にA看護師、B看護師が、私たちと同様あるいは少ない勤務日数で非常勤として勤務していました。

私たちは、30人ほどいる、医療的なケア（喀痰吸引、栄養注入、導尿、酸素管理等）を必要とする児童生徒の対応や、教員への実技指導・研修等の業務に従事していました。

### (1) 雇い止めについて

2017年1月19日に、私たち3名のうち2名が、2月24日には残る1名が、校長より突然に雇い止め通告を受けました。

校長の言う解雇の理由は「差別解消法に対応するため」「校長の方針に反対したから」「呼吸器の子を診ないと言ったから」「理由はなくても構わない」など聞くたびに違いました。私たちは、看護師として意見を述べることはあっても、学校の運営方針に反対できるような立場ではありません。

おそらく、校長の「次年度（2017年度）に常勤看護師を配置すれば、4月から人工呼吸器生徒の保護者付き添いを外すことができる」という考えに対し、危機感を訴えたことが、理由とされているのだと憶測されます。

昨今、医療的ケアが必要な児童生徒の保護者付き添いをなくそうという声が高まっています。岸和田支援学校でも、人工呼吸器装着生徒の保護者が強く要望していました。

校長は、2016年12月26日、私たち3人を含む看護師5人全員に、「呼吸器装着生徒の保護者付き添いを外すことに向けて、来年度誰かひとり常勤にならないか」と打診してきました。

私たちは、人工呼吸器などの高度な医療を必要とする生徒を、保護者付き添いなしで安全に受け入れるためには、校長の言う常勤看護師配置だけではなく、現場がしなければならない準備が不可欠だと考えました。

学校で、どのような体制なら安全に受け入れられるのか、緊急時にどのように対応するのか等の検討、また扱う高度な医療機器の研修や、主治医・近隣の医師との連携など、保護者なしで安全に受け入れるためには、様々な準備が必要だと考えたのです。

校長から打診のあった当時は、まだ何の準備もできていませんでした。しかし校長は、それらの準備を何も検討しないまま、常勤看護師さえ配置すれば、次年度から保護者付き添いなしで呼吸器装着生徒を受け入れられる、という考えでした。

私たち3人は、看護師として「環境や体制の準備がきちんとできていない現段階では、保護者や教員も安心し安全に受け入れることは難しいのではないか」、「きちんと準備をした

うえでこそ、安全に保護者の付き添いなしでの受け入れを進めていくことができるのではないか」と発言しました。しかしそれが、受け入れを急ぐ校長の意にそっていなかったようです。

そして、命を第一に考え、発言した私たち 3 人は、校長から「方針に反対した、呼吸器を診ないと言った」など事実とは違うレッテルを張られることになりました。

不当解雇通告を知った教員らの間では、支援学校で長く経験のある私たちを雇止めすることに対し、疑問の声が広がっていきました。教員らが、常勤看護師の配置の必要性や、人工呼吸器装着生徒の、保護者付き添いなしでの受け入れに対する次年度の方針や体制についての説明を求めても、「まだ言えない」と、何ら話そうとしない校長に対し、不安や不満が高まっていきました。

新年度の現場の混乱を懸念した教員らにより、私たちが継続して雇用されるよう求める署名活動が行われました。全職員の 8 割に及ぶ 88 名の署名が集まりましたが、校長は署名を受け取りませんでした。

また、話し合いの場で教員が、「この不当解雇は納得できない。現場が混乱する。新体制にするなら、尚更ベテラン看護師が必要だ」と訴えましたが、校長らは「方針に反対しているから」と事実とは違うことを繰り返すだけでした。

校長は、私たちには解雇を告げながらその一方で、A看護師、B看護師には、秘密裏に次年度 4 月から常勤で勤務させることを約束するなど、非常に偏った扱いでした。

それも、最初、常勤看護師は 1 名と言っていたにも関わらず、A看護師の要望で、B看護師と 2 名になっていました。

そして 2017 年 3 月 31 日をもって私たちは解雇され、校長は定年退職しました。

4 月から岸和田支援学校では、A看護師と B看護師が常勤として勤務し、私たち 3 人と入れ替わりに、新しい非常勤看護師を 3 名雇い入れています。

また、2017 年度（2017 年 12 月現在）、人工呼吸器装着生徒の保護者付き添いなしでの受け入れは、準備が整っていないとの理由で、実現されていません。

私たちはいったい、何のために解雇されたのでしょうか？

## (2) 校長、および事務長による、誹謗中傷、職員室での監禁、トイレも許可制等のパワーハラスメント行為について

署名が提出された 2 日後の 2 月 23 日の職員朝礼で、校長と事務長は、私たちに何ひとつ事実確認しないまま「(私たち) 看護師の訴えは事実ではない」「看護師間にパワハラがあ

る。3人の看護師(私たちのこと)は、B看護師が事務長と個人的にメールをしていたことを追求し、病気に追い込んだ。そのせいで、B看護師は2週間病欠を取っている。」と、突然マイクで発表したのです。一方的に決めつけた、事実とは違う突然の誹謗中傷に、私たちは非常に強い精神的ショックを受け、その日は仕事ができない精神状態にまで追い詰められました。一緒に勤務していたA看護師も「私も(3人と)同じ思いです」と校長に告げ、4人は早退し、翌日も出勤できる状態ではありませんでした。

4日後の2月27日、事務長は再び職員朝礼で、「A看護師とB看護師は、常勤の約束をしたことを秘密にしていたのに告白し、3人(私たち)に責め立てられた。3人は胸ぐらを掴まんばかりに2人を追い詰めた。いじめがある。」と全く事実とは違うことを公言しました。また、「23日のことは予想されていた。A看護師には一緒に帰るように打ち合わせていた。」とも発言し、私たちを誹謗中傷し追い込んだことを正当化していたのです。

その日以来、私たち3人は、許可なく職員室から出ることを禁じられ、校内での自由な行動を禁止されました。トイレさえ許可が必要でした。

校長は「(監視される)心あたりないですか?」「A看護師とB看護師をお守りするために、あなたたち3人は、職員室とトイレだけ。職員室から出るときは許可が必要。」「通常の看護業務から外れてもらう。」と言い、許可なく職員室を出ることを禁止しました。

私たちは、今までの看護業務をさせてもらえずに、職員室の教頭の横に座らされ、一日中ベルマークの切り取り作業をさせられました。

大阪府のハラスメント相談窓口に救済を求め、府教委にも何度も訴えましたが、その状態は何ら改善されることなく、3月31日に解雇されるまで1ヶ月余り続けました。

その間、2月23日に一緒に早退したA看護師は、何事もなかったように通常の看護業務を続け、病欠のはずのB看護師は今までの週2日から週5日勤務になっていました。

管理職と秘密裏に常勤看護師の人数を増やし、常勤勤務を約束していたA看護師、B看護師と、不当解雇問題で教員から不安や不信感を訴えられた管理職とが結託し、不当解雇問題を、ありもしない看護師どうしのパワハラ問題にすり替えたと思えませんでした。

そして、私たちにベルマーク作業をさせておきながら、A看護師とB看護師2人では業務が回らないからと、税金を使ってさらに看護師を雇っていました。

### (3) 私たちの受けた精神的被害について

医師がいない学校という場で、子供たちの命を預かる責任は重いものです。そのような中、少しでも医療的ケアが必要な子供たちが学校生活を送る助けになれば、との思いで仕事を

してきました。また、仕事を奪うということは、人の生活を、命を、奪うのと同じくらい残酷な仕打ちだと思います。

それに加えて、監禁され、一日中監視されるというのは想像を絶する苦痛でした。

私たちにいっさいの事実確認をせず、嘘を平気で公言する校長や事務長が恐ろしく、顔を合わせるだけで動悸がしました。過呼吸で倒れ、学校に救急車を呼んだこともありました。

校長はそのことを知りながら、監視・監禁を続けました。

私たちは、人間としての尊厳を踏みにじられた気持ちになっていきました。帰宅後も、今までできていた家事ができなくなり、日常生活にも支障をきたしました。心療内科も受診しました。

解雇された現在も、仕事を奪われた悔しさや、監禁されていた時の苦しさ、情けなさを忘れられる日は1日もありません。

私たちは、合理的な理由もなく解雇され、校長ら管理職および府教委によるパワーハラスメントを受けました。この実態の不当性を訴え、人としての尊厳を取り戻すために、本提訴を行うことを決意しました。