交渉対象組合員（特別非常勤講師）の次年度の職種・勤務時間・勤務校に関する項目

非常勤講師看護師の任用については、教育委員会が、校長からの内申に基づき、内申に添付された履歴書・看護師免許状等の採用資格要件を確認するなど適正な事務手続きを経たうえで教育委員会が発令を行い、学校長を通じて発令の通知を行うことになっている。

交渉対象組合員（特別非常勤講師）の次年度の職種・勤務時間・勤務校に関する項目

１２月２６日に岸和田支援学校の非常勤看護師５名に対して、校長から、差別解消法の施行に伴い、次年度から人工呼吸器装着の子どもの保護者付き添いをできるだけ外すため学校としても対応していく方向で考えている、そのため、非常勤看護師枠の一部を常勤看護師に振替え、体制を強化していくと説明した。

その際、組合員看護師から、常勤看護師だけが人工呼吸器装着の子どもの対応をすればよい、私たち非常勤の看護師は対応しない、との意見が出た。

校長は、３週間程度待つので、常勤看護師を希望する者は校長まで申し出るようにと伝えた。

申し出がなかったので、１月１９日、組合員２名の看護師に対して、今年度の任用は３月３１日までで、来年度の任用はしないと口頭で伝えた。

その際に併せて説明した理由は、次年度から人工呼吸器装着の子どもへの対応も行っていく予定だが、その学校の方針への理解が得られなかったこと、保護者からの苦情もあると説明した。

職場環境に関する項目

２月２７日以降に行った措置は、教育合同の組合員ではない看護師から、組合員の看護師３人からパワハラを受けたと訴えがあり、現に強い恐怖を感じていることが確認されたため、職場の安全配慮義務から緊急的に組合員ではない２人と組合員の３人の動線を分け、非組合員の２人が安心して業務を行うことができる体制を整備したもの。したがって、この措置が不当な扱いとは考えていない。

組合員の３人からの非組合員２人に対するパワハラについては、お互いの言い分が食い違っている箇所があることから、現時点でパワハラがあったと認定できるレベルにはなっていない。

今回の措置は、非組合員の２人と動線を分けることを目的として実施しているので、過度な制限を加えたという認識はない。