

報告事項No. 3

市議会請願・陳情審査状況について

陳情第 10号

令和5年 5月19日

川崎市議会議長 様

横浜市在住者

ほか 1名

川崎市の教職員の基本的な人権を守る川崎市教育委員会教職員通報制度のガバナンスの確立と教職員人事課のコンプライアンスの確立を求める陳情

陳情の要旨

川崎市教育委員会（以下「市教委」という。）は、川崎市立A小学校B教頭（以下「B教頭」という。）が2021年（令和3年）4月から2022年（令和4年）10月にかけて提起した校長の問題行動や校長昇任人事に対する問題に正面から答えだけでなく、川崎市教育委員会職員通報制度や市教委への陳情についても極めて不適切な対応に終始し、個人情報保護法違反や公益通報者保護法にも抵触する対応を取ってきた。

また、このことによってB教頭は、個人攻撃にもさらされ、メンタル疾患を発症し、現在、療養休暇を取り休業を余儀なくされており、将来に対する不安も募らせている。

市教委は、B教頭に対する謝罪を行うと同時に、ガバナンス・コンプライアンスを確立すべきである。

陳情の理由

- 1 「川崎市教育委員会職員通報制度」の窓口である川崎市教育委員会教職員人事課の機能不全並びに怠慢で不正な運用、通報者へのいじめ等が法律違反と考えられるので改善すること。

以下に市教委のいじめと考えられる具体的な事案について、市民目線で御

検討いただきたい。

- (1) B教頭は、2021年（令和3年）3月に川崎市教育委員会（以下「市教委」という。）を訪れ、教職員人事課長Cと、4月には高津市民館の一室で同新部長D、同課長Eと面談をし、川崎市教育委員会職員通報制度（以下「通報制度」という。）に基づいて次のことを訴えた。

イ 校長の問題行動について話をした。どうしてこうした校長を昇任させたのか。

- ・校長が毎日、教職員の更衣室に午前中籠もり冷暖房を効かせた部屋で過ごし、電話を取り次いでもメモしておけと言う状況である。こうしたことは、公務として認められるのか。

- ・校長が教職員を呼び捨てにする。教職員組合員の総意で校長に「教職員を呼び捨てにすることはやめてほしい。」と切望したが、自分の非を認め、改めようともしない横暴な態度は許されるのか。教職員の意図を一方向的に無視してしまうほど人権意識が低い者を市教委が校長に昇任させた。

- ・学校では、通常、子どもたちを呼ぶときは、〇〇さんと呼称するが、校長は、教職員を下僕と見て、教職員がいくら指摘しても改善しなかった。

- ・子どもたちの人権を守り、成長に導く使命を負っている教職員の人権を無視続けている校長を任命したのは、市教委であり、任命・管理責任を取らないばかりか、校長の振る舞いを容認してしまった。

ロ 前校長らの愚行について指摘し、市教委の見解を問いただしたが、市教委は、公務であると容認した。

- ・校長が学校内にある児童の学習園に肥料・土は公費で購入したものを、種や苗は自費で購入したものを利用したと報告されている。自分の趣味である農作業で、野菜等を育て校長の好みの教職員だけに収穫物を施し、他は全て自分で食していた。毎日2～3時間に及ぶ校長の畑での作業について公務であると容認した。

- ・市教委は、校長のほぼ毎日の「畑仕事」を環境整備の一環である「公務」として容認しているが、B教頭は、教頭職を日々、遂行するため孤軍

奮闘せねばならず、担当医師などの話からメンタル疾患を発症した一因ではないかと推測されている。

- ・校長室に籠もり、教職員と交流を持とうとしない校長、思い付きで計画性もなく、ヒステリックになって怒り出す校長等、人間性に欠ける校長を多く昇任させてきた。過去においても、様々な学校で悪いうわさが流れている校長は後を絶たない。

(2) 通報制度要綱第8条第1項「(前略) 職員通報として処理する場合はその旨を、職員通報として処理できない場合は理由を付して(後略)」通報者に通知するものとする」と規定し、第9条は「(前略) 必要な調査を行う(後略)」と規定しているが、B教頭が通報した事項に関し「調査」したかどうかとも明らかにせず、B教頭は、通報制度に基づいて通報したが6か月以上にわたって放置・無視された。

- ・要綱第8条第1項によって、「(前略) 職員通報として処理できない場合は理由を付して(後略)」と規定しているにもかかわらず、6か月以上にわたって無視されるいじめに遭い、再度指摘することによって、やっと勤務時間外に面会し対応がされた。

- ・また、B教頭が通報した事案が「処理できない」ことに当たるのかどうか、及び要綱第9条で言う「必要な調査」を行ったかどうかを明らかにしていない。

- ・B教頭は、2022年(令和4年)9月20日の市教委定例会に陳情書を提出した。

- ・陳情は、市教委がB教頭の陳情、通報について、6か月以上無視し、その後、何回も要請し、やっと4回、面談し、丁寧に扱ったと回答しているが、このことに関し、いまだに謝罪すらない。教職員の基本的な人権を無視した一方的な対応は、正しくパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)ではないか。

- ・通報があってから、15日以内に回答しないばかりか、元校長への聞き取り調査をし、通報者への報告を行ったにもかかわらず、記録の情報開示を要求したところ、通報として処理していないので記録も残っていないという回答であった。全くずさんな対応であきれる。

(3) 通報制度の窓口が市教委人事課にあることを教職員には周知されておらず、2022年（令和4年）12月校長より通報制度について教職員に説明する旨の指示が初めてされた。通報制度は、窓口が教職員人事課に置かれ「利益相反」が懸念され、機能不全である。しかし、他に教職員の「基本的人権」を守る場は一切ない。

・本市コンプライアンス推進室、オンブズマン、人事委員会、教育長への手紙等とB教頭はあらゆる手段を使って、市役所に訴えたが、全て管轄外である旨が伝えられた。市役所内にも市教委を監視する役目は一切ない。

文部科学省においては、子どもの相談窓口はあっても、教職員の相談窓口はない。どんな会社や企業でも内部通報制度があり、経営陣から独立した通報窓口を設置することになっている。また、厚生労働省の下に様々な相談窓口（パワハラ、労働条件等）が設置されている。二重三重に保護されているにもかかわらず、教職員は、基本的人権を守ってもらえる窓口や部署がどこにもない実態である。

・通報制度の窓口が教職員人事課となっているが、公表されている教職員課の業務内容には明記されていない。毎年、2回ほど全職員に実施している「サービスチェックシート」にはパワハラの内容が記載されているが、校長からパワハラを受けた場合の対応はどこにも記載されていない。一体、どこに訴えるのか。

・2023年（令和5年）3月23日情報開示の際に教職員人事課F課長に、川崎市教職員通報制度に「通報」された事案について情報開示を求めたが、条例が施行されてから、「通報」は、一件もないという回答があった。2年前にB教頭が元校長の愚行について訴えていたことも通報として取り上げていない。また、通報の窓口が教職員人事課になることも教職員には昨年12月まで知らされていなかった。

そして、教職員から訴えられた校長の愚行等も単なる苦情として、握りつぶしている。教職員人事課の部長は元教員で、しかも前職が校長であり、同僚性、仲間意識等の癒着関係にある。さらに、校長に昇任させた任命責任、管理責任を問われないようにしてきたと考えられる。

・同日、再度、「川崎市教育委員会職員通報制度」に基づき、通報し、4月

6日に通報として処理する旨の文書が自宅に郵送された。4月12日に新しく担当となった教職員人事課F課長に今後の調査の流れを聞いたところ、調査はF課長が中心に行っていくとの回答があった。教職員人事課の問題を教職員人事課の職員が調査しては公平性が保てるのか。

通報制度の「第7条（利益相反関係の排除）職員等は、自らが関係する職員通報の事案の処理に関与してはならない。」と規定しているのに、おかしいのではないかと尋ねた。通常は一般企業でも経営者等から独立した組織が担当して調査してる。「教育委員会はそうなっているの。」という法律を根底から無視する回答だった。本来は、教育長が第6条の2「独立性の確保」にあるように必要な手段、方法、措置等をしなければならないが怠っている。

通報制度等に関する事務手続要領第7条「事務所管部課における処理担当者」に抵触するのではないか。さらに、要領の第3条処理方針の決定、第4条通報事実の事前調査等は、通報者に2023年（令和5年）4月から現在に至っても何も確認、報告もしないままである。

2 市教委は、「働き方改革」を標ぼうしているにもかかわらず、市教委教職員人事課長Eは通報制度に基づく通報者であるB教頭に対し、通報を6か月以上にわたって「無視・放置」するいじめと考えられる対応を取ってきた。

そして、市教委は、「働き方改革」に反する勤務時間外である18時以降に面会を指定し、B教頭に面会を求めた。こうした対応がB教頭の基本的な人権を無視した「働き方改革」を標ぼうしていると言っている市教委の対応である。おかしくありませんか。

以下に、市教委のいじめと考えられる具体的な事案について、市民目線で御検討いただきたい。

- ・現在も教職員には勤務時間内に一定の場所で「川崎市教育委員会職員通報制度」に基づいて、例えば、憲法が保障する基本的な人権が侵害されていると考えられる校長の「愚行」に基づく事案等を第三者的な立場で相談できる場はどこにもない。学校が「ブラック企業」と言われる大きな要因の1つである。

- ・このことを2022年（令和4年）9月20日、市教委定例会に陳情し、直ちに

改善するよう求めたが、市教委の無理解によって、陳情は不採択と決定された。

「川崎市教育委員会職員通報制度」の窓口を教職員人事課ではなく、第三者組織を設置することでその役割業務を移転すること。また、その組織に教育委員会の全ての取組、「特に人事権」を監視できる強い権限を与え、直接、教育委員・組合等と連携できるようにすること。

それに対して、市教委は教育委員会の職務権限外のことであって、教育委員会は決定できない事項であると答え、改善することも考えていない。これは、憲法違反の「基本的人権」の侵害を助長するのではないか。

東京都教育委員会には、「公益通報弁護士窓口」が設置されているので、ぜひ、市長を中心にきちんとした組織の再構築を要望する。

・2023年（令和5年）3月23日に、教職員人事課に「川崎市教育委員会職員通報制度窓口」という看板の設置と相談場所を設置することを要求した。いまだに回答はない。

- 3 川崎市立学校教職員は、市教委が任命した校長によって憲法が保障する「基本的人権」が侵害される事案がある。市教委に訴えても校長の「愚行も公務だ」として容認している実態がある。

市議会として、実態調査し、教職員の「基本的人権」侵害を直ちにやめるようにしていただきたい。

請願第 2号

令和5年 6月 6日

川崎市議会議長 青木功雄様

多摩区在住者

教員不足の解消で子どもたちが安心して学べることを求める請願

2022年(令和4年)12月15日に提出し、11,445名の賛同を得た請願第43号が、本市議会局の誤った取扱いにより3月議会でも審議されずに廃案という事態が生じました。

議会終了後、請願者は、議会局との話合いで、本来、審議すべき請願を審議しなかったことについて、「請願権の重さを認識し、二度とミスを起こさないようにする。」、「今回のてん末を書き加えて、新年度に請願を提出してほしい。」という点を確認しました。

少人数学級の促進や教員の欠員問題が審議されずに、2023年度(令和5年度)新学期を迎えたことは、とても残念です。一刻も早く審議が行われることを強く望みます。

請 願 の 趣 旨

「教師不足」問題が広がっています。学校現場では、病気休職や産休・育休などの代替教職員が見つからず、他の教職員や管理職が授業等を行うなど、深刻な実態があります。

また、長時間労働のため、睡眠時間5時間未満の教員が20%、熟眠感を得られていない教員が80%という現状(2021年度(令和3年度)川崎市教職員安全衛生委員会議事録より)は危機的です。

行き届いた教育を実現するためには、必要な教員を配置し、教職員の働かせ方を改善することを求めます。

子どもたち一人一人が尊重され、自分らしく成長していける場としての学校。
教職員が自分の健康や家族を犠牲にすることなく、自らも成長できる場としての
学校。そんな学校にしていくために、請願をいたします。

そのような学校にしていくために、以下の事項を請願します。

請 願 事 項

教職員の欠員を無くし、長時間労働を無くすこと。

紹介議員

渡 辺 学
重 富 達 也