

令和5年 7月20日

川崎市議会議長 青木功雄様

横浜市在住者

川崎市の教職員の基本的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（その2）

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られないだけでなく、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ている。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 2022年（令和4年）9月20日の市教委へ陳情書を提出した陳情者であるB教頭に対して人権無視の暴挙を行ったこと。

(1) 7月26日市教委へ陳情書を提出したB教頭は、市教委庶務課調査・委員会担当Fから「(前略) 請願・陳情については公開案件となり、会議資料である請願・陳情書や会議録も公開となります。(中略) 個人が特定できる文

言が含まれておりますので、表現訂正、もしくは削除いただきますよう（後略）」との指導を受け、陳情書を訂正した。

(2) 2022年（令和4年）9月20日の教育委員会で会議資料となるB教頭が提出した陳情書は、市教委のホームページに公告され、B教頭の個人情報である区までの住所・氏名が公開されてしまった。

(3) 教育委員会の定例会では、陳述を述べた後に既に決定された回答が読み上げられ、教育委員が感想を述べるだけで一方的に通過してしまう。陳情者に反論を言う機会さえ与えられず、声を出すことも許されない状況は異常だ。

昨夏、教育長は職員に向けてファシリテートとしての役割を重視した「主体的、対話的で深い学び」への授業改善を直接、動画で呼び掛けていたにもかかわらず、教職員には意見を言うことさえ許さない状況を維持している。子供の世界を改善する前に、まずは大人の世界「教育委員会会議」という内部の組織をきちんと改めることが先決ではないか。

2 「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」は、最低限の基準しか表記されておらず、評価基準もなく、コンプライアンスも守られていない状況で、一部の校長の口利きで大きく作用している状況を放置している。

・2021年（令和3年）3月12日、教育委員会教職員人事課へ赴き、当時の教職員人事課C課長に今までの校長の問題行動、特に前校長の愚行について伝え、B教頭の昇任を含めた校長昇任人事についても尋ねた。その後の新年度の職員部部長、課長への引継ぎも全くされていなかった。

・4月23日前後に教職員人事課長になったD課長に電話で確認したが、この件について全く把握していなかった。4月27日職員部E部長、D課長と高津市民館で18時00分過ぎ頃から面談をし、翌日、メールを送り調査分析を要求したが、メールに対する回答もなく6か月間無視されたままだった。

・10月28日に何の対応もなされないまま6か月が過ぎていたため、D課長に電話をし、E部長、D課長と再度11月1日に18時00分に高津市民館で会った。

前年以前は校長昇任に名簿掲載されていたはずなのに、今年度は小論文や面接さえも受けさせてもらえなかった。B部長は、順番に校長昇任者を取っていくので今回は定員もあるのでお呼びできなかった、という回答であった。

- ・12月27日、E部長からのメール（教育長に代わって）の回答には、

5、特別評定Ⅱ（昇任選考）は、お送りした「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」に基づき、所管である教職員人事課が面接・小論文を実施した上で、退職者の動向等を踏まえ、昇任者を教育委員会で決定しております。また、評価項目等の公表は行っておりませんが、以前に御説明したとおり、一般的には人事評価等における管理職に求められる資質・能力等を評定しております。

と明らかに矛盾している。

「昇任選考は面接・小論文を実施した上で、昇任者を決定している」とはっきりと教育長に代わって書いてあるにもかかわらず、この年、通報した者に対しては特別評定Ⅱの試験を受けさせず、落第させたのか。E部長が中心となって故意に落とし、不正をしたれっきとした証拠である。また、通報制度の第6条にある通報者の保護違反は明らかである。

- ・2022年（令和4年）8月5日、校長昇任のための小論文試験が川崎市立高等学校で行われることが校長から7月に告げられた。事前に選考方法の変更の連絡もなく、「川崎市立学校管理職昇任候補者選考要領」から逸脱した形で実施されたことは大変不可解であり、面接を受けることもなく落第させられたことは、要領さえも完全に無視している横暴なやり方である。

- ・信頼できない元校長からのヒアリング内容による評価を甘んじて受けている状況で、しかも、前回から6か月以上もたっているのに、B教頭についての再評価は全くされなかった。要するに、校長昇任の評価基準に過去の学校での業績や職員からの評判等は全く関与していないことが判明した。

- ・E部長は総合的に判断していると述べているが、教頭の実績や思いや信念等は何も知ろうともしなかった。では、それ以外の具体的な評価基準は何になるのかを尋ねたが、黙ったままで何一つ出てこなかった。いまだに回答はない。

- ・校長選考について、2022年（令和4年）3月の面談でD課長は、教職員人事課全体で組織として選考しているとはっきりと答えていたが、2023年（令和5年）3月23日の団体交渉の場で教職員人事課F、G課長は、教職員人事課の人事担当が行っているの、他の担当は全く関わっていないとはっきり

と答えている。明らかな矛盾であるばかりか、うそをついていたことが確認できる。

・実際は、職員部部長と一部の校長で選考会議を行い、決定している。教職員人事課に所属した現校長は、その中に必ず含まれていることは確認している。選考基準もあいまいで、選考上の評価資料や評価記録はきちんと整理されているのかを確認したい。

選考委員となった校長の口利きが最優先されている。公正・公平に評価されているとは到底考えられない状況を作り出している。自分たちの都合主義、一部の方々の既得権保護のため、実に安易で軽率な方法を維持し続けている。

3 2008年(平成20年)の大分県教育委員会の不正汚職事件と同じ体質の維持、評価基準がなく基本的人権、特に公正・公平さを無視した制度と昇任試験について、多くの問題を指摘しているが全く回答はない。

・「大分県教育委員会の教員採用等汚職事件が発覚する前から、本市においては選考の公正性を確保するために、教頭職への公募制の実施や様々な関係部署等からの情報を踏まえた、複数の方による面接・小論文の評定の実施等を教職員人事課が所管課として対応しております。」と回答している。

つまり、「様々な関係部署等からの情報を踏まえた」とあるが、これが、派閥化している各教科の常任委員の校長の推薦等に当たるのではないか。きちんと確認したい。

・教職員人事課内には小学校教員からは僅か2～3名程度の課長枠があると思うが、ほとんど各教科の常任委員で、特に体育の常任委員はほぼ毎年存在している。昨年度は2名も存在する。

一般職員からも体育の常任委員の校長が多いことや校長会の行事部を握っていること等について不審に感じている方も多い。これが教育委員会に対する不信感へともつながっている。現在、体育の常任委員会が一番大きく、関係性も強く、一大派閥化している。教職員はその件に触れることさえも恐れていて、本心を言えない。

・2022年(令和4年)3月7日、教職員人事課D課長は「コンプライアンスを守るための方策は取られているのか」の質問に対して、「他のところもやっていないので、川崎市も全くやっていない。」と平然と答えている。

大分県だけではなく、東京都でもきちんとした取組がなされているにもかかわらず、見習おうともしていない。そればかりか、不正の温床を取り除くために、「コンプライアンスを守る」方策を取ることの大切さを全く理解しようともせず、自分たちで正しい判断ができない。人権意識のない、正しい判断ができない方が教職員人事課を占めてきている。

・2008年（平成20年）に起きた大分県の汚職事件と同じように仲間意識、同僚意識が大変強く、自分たちの利権にしがみつこうと維持し続けている。その結果、教育に対するビジョンもない、やる気もない、非常識で暴慢な校長を作り出している。教職員人事課は任命責任、管理責任を取ろうともせず、ずっと放置している。

・公正・公平に実施するために、なぜ大分県での試みを参考ともせず、コンプライアンスを守る方策を何も取られていないのか説明がない。公正・公平というのであれば、きちんと評価記録を提示し、外部による監査を受けるべきである。

内部監査だけで終わりにしようとするなら、「統一協会の寄附金等の問題」、「陸上自衛隊のセクハラ事件」の弁解と変わらず、信用できる根拠は何もない。教育委員会という壁に守られているからといって自分たちの好き勝手にしてよいのであろうか。教育委員会の透明性が急務である。

・一部の権力を握った人間の意見だけを尊重し、汚職につながるような温床を残し、継続していること、密室で、旧態依然のやり方を踏襲し、悪習から抜け出していないれっきとした証拠であることを伝えた。校長昇任システムや昇任評価基準などを示すよう求めたが、単に要領を示しただけで、いまだ回答を得ていない。

4 1～3までの内容について、何度も教職員人事課、教育長に向けて発信してきたが、全て無視されてきている。何一つまともな回答はなく、誠意のある姿勢は何も感じられない。教育界において絶対あってはいけない不正が横行し、教職員の基本的な人権を守るところはどこにもない。

一つ一つの問題に真摯に向き合い、きちんとした回答とともに、未来に向けて透明性のある組織へと改善していくことを強く要求する。