

中原徹教育長による府教委事務局職員や 府教育委員へのパワハラ認定（「威圧・人 権侵害」）関係資料－抜粋資料その1

公立高校入試改革も、英語「教育」改革も、教員評価、こども園定員問題も～迷走混乱の震源地

◆府教委第三者委員会認定◆

「教育長の職責として不適切で、違法性を有するものがあった」

調査報告書（第2次）の紹介～府教委HPで公開中

第三者委員会のこの報告は、第1次～第3次まであります。府教育委員会のHPの府教育委員会議 <http://www.pref.osaka.lg.jp/kyoikusomu/meeting/> の2月20日実施の同会議の議題の中、一番最後（下）の「急施議題」－第三者による調査の扱いについて」の【資料】 K-1（PDF版とword版）、K-2, K-3としてネット公開されている。数字は第1次～第3次を表示している。この抜粋資料その1では、府教委事務局関係の第2次報告のみを紹介している。

大阪府教育委員会
委員長 陰山英男 殿

2015年（平成27年）2月19日
認定こども園条例改正に係る事実関係等調査チーム
調査員（主査） 弁護士 福原 哲 晃
調査員 弁護士 桑山 齊
同 弁護士 高村 至

2015年2月25日

発行元： ^{たかなん}高南ネットー教育行政オンブズマン

抜粋資料 目次ー 2 頁～ 3 頁

第 3 A氏に関する件・・・・・・・・・・この資料 3 頁～ 4 頁

1 認定した事実

平成 2 5 年 6 月 4 日の夕刻、各中学校において絶対評価により作成される内申書の府立高校の入試における取扱いについて、府下全中学校を対象に統一テスト（チャレンジテスト）を導入することに関し、担当部署において協議を行ったが、協議の場

第 5 B氏に関する件・・・・・・・・・・この資料 4 頁～ 5 頁

1 認定した事実

平成 2 5 年 6 月、関係者数人が同席した協議の場で、府立高校入学試験へのマークシート導入に要する費用について、B氏の部下が教育長に対し説明の場

第 6 C氏に関する件・・・・・・・・・・この資料 5 頁～ 8 頁

1 認定した事実

(1) 平成 2 5 年 5 月の発言(以下(1)の発言という。)

平成 2 5 年 5 月 2 日、関係部署総勢約 2 0 名が同席し、教育長に対し教職員の人事評価制度について各担当部署から懸案事項の説明(協議が主たる目的ではない。)を行う場において、教育長は、教職員の評価は相対評価であるべきであるとの考えのもと、絶対評価による運用の説明をしようとするC氏との間で、下記の趣旨のやりとりがなされた。

第 7 D氏に関する件・・・・・・・・・・この資料 8 頁～ 1 1 頁

1 認定した事実

(1) 平成 2 5 年 1 1 月の発言(以下、(1)の発言という。)

平成 2 5 年 1 1 月初旬から中旬頃、教育長は、D氏を呼び出し、小学生のフォニックス教育導入に関するプラン作成の進行状況を問いただした際、目立った進捗がないことを不満に思い、「Dさんが仕事を進めることができないのなら、もうやめてもらいます。そして己さんや庚さんに代わってもらいます。もうDさんは不必要です。」との趣旨のことを告げた。

(2) 平成 2 6 年 1 月の発言 (その 1) (以下、(2)の発言という。)

平成 2 6 年 1 月 7 日、ほか 1 名同席の場で、教育長は、小学校 1 年生から 6 年生までの合計 6 3 0 コマの英語授業について、1 コマ 1 コマそれぞれ何をするのか英語教育指導案を作成する旨、そしてそれを 3 月末日までに完成させる旨指示し、「とにかく早く 6 3 0 コマ作ってください。できないのは情熱がないからで、情熱があ

ればできる。」という趣旨の発言をしたことを経過とする。

(3) 平成26年1月の発言（その2）（以下、(3)の発言という。）

同年1月中旬から下旬のころ、関係者数人が同席する小学校の英語教育の成果指標に関する協議の場において、D氏が英語検定を成果指標に用いることは難しいと話したところ、教育長は激怒し、「誰がそう言っているんですか。」「プロジェクトチームの誰が言ってるんですか。すぐに名前を言ってください。」「Dさんが沈黙するということは、私という教育長を信頼していないってことですね。」と問い詰める。

第3章 当調査チームの見解・・・・・・・・・・この資料12頁

資料 高南教育行政オンブズマンの申し入れと見解・・・・・・・・・・この資料13～14頁

以下は、府教委第3者委員会【第2次報告書からの抜粋】（府教委HPから）

第3 A氏に関する件

1 認定した事実

平成25年6月4日の夕刻、各中学校において絶対評価により作成される内申書の府立高校の入試における取扱いについて、府下全中学校を対象に統一テスト（チャレンジテスト）を導入することに関し、担当部署において協議を行ったが、協議の場で、A氏が教育長に対し、統一テストを年間複数回実施することは教育現場として困難であるし、府の予算の関係からしても困難であるという趣旨の発言をしたところ、この発言に対して教育長は突然立腹し、予算の関係で無理とはどういうことか、予算編成について何もわかっていないのに教育長である自分に対して偉そうな意見を言うな、〇〇（A氏の役職）ごときになにゆえ自分が予算のことで反論されないといけないのか、自分の方が経験あるのになめた口をきくものではないなどといった趣旨の発言をし、叱責した。

そして、翌日5日の9時半頃(始業時刻)、教育長は、教育長が執務する教育総務企画課のフロアにA氏を呼び出して、総勢約40人が執務するフロアのほぼ中央にある会議テーブル付近において、同フロアの全員に聞こえる可能性があることを認識しつつ、むしろそのことを積極的に認容して、冒頭に「みんなに聞いてもらいます。」と発言した上で、A氏に向かって、前日にA氏がした上記の発言について下記の趣旨の発言を行った。なお、教育長とA氏が対置した場所のすぐ傍に2名の職員が立ち会っていた。

記

「みんなに聞いてもらいます。」

「あなたの職員としての不適切な態度からまず詰めて、松井知事のところに行きましょう。」

あなた予算について何もわかってない。無理ですといったでしょう。」

「組合の代表みたいな人が何で〇〇（A氏の役職）をやっているのですか。」

「人を刺しに来るときは、刺され返されることを考えてからやらないと。」

「そういう人が一匹いれば同じようなものが何匹もいる。」

「僕が、何でそんな〇〇（A氏の役職）に、2億なんか動かせないよと言われてなきやいけないの。」

「先生によくいるんですよ、こういう人、自分で責任をとらないんですよ。」

「名前を出して、全部責任をとってもらいますよ。」

「次にこういうことがあったら教育センターで研修してもらいたい」

この間の教育長の発言時間は約20～30分間であった。その間、A氏は、前日の会議の場での発言の趣旨ないし真意について、教育長が問題視する趣旨とは異なることを説明しようとしたが、教育長は、即座にたたみかけて発言を遮り、A氏の説明を聞こうとしなかった。また、周囲にいた関係者が取りなそうとしても全く取り合おうとしなかった。

前記のとおり、教育長が発言していた場所は、教育総務企画課フロアのほぼ中央付近で、在室する全員から見通され、かつ全員に声が届く場所であり、始業時刻であったこともあって、教育総務企画課総勢約40人のほぼ全員が当該フロアに在室し、教育長の発言をまさに眼前で見聞きしていたのである。

加えて、同フロアには、当時、教育長の指示を受けて教職員人事担当の職員2名も在室し、上記のやりとりを聞いていた。

第5 B氏に関する件

1 認定した事実

平成25年6月、関係者数人が同席した協議の場で、府立高校入学試験へのマークシート導入に要する費用について、B氏の部下が教育長に対し説明をしたところ、教育長はB氏に対し、「B氏を経由するとバイアスがかかって高額になっている。向こうに座っている〇〇（役職名）や〇〇（役職名）らは、自分が直接依頼するとちゃんとやってくれるのに、B氏を経由するとバイアスがかかる。」旨発言した。B氏がそのようなことはない旨返答すると、教育長は、「私は、この関連に強い弁護士を知つ

ている。もし、出てきた資料について、彼らに聞いて問題ありとなったら、Bさんには学校事務長に行ってもらおう。」との趣旨の発言をした。なお、府立学校には、事務部長、並びにその部下の事務長及びその他の事務職員が数名いるが、現在のB氏の役職からすれば、学校の事務長となることは事実上の降格ないし左遷人事を意味するものである。

3 認定した理由

教育長は、「私は、この関連に強い弁護士を知っている。もし、出てきた資料について、彼らに聞いて問題ありとなったら、Bさんには学校事務長に行ってもらおう。」との趣旨の発言について、事実を否定するが、同席職員は、教育長が同趣旨の発言をしたことを明確に認めている。「一度学校の事務室で働く同僚の行政官のところに行って話を聞いてください。」という趣旨の発言であったとの教育長の反論に対し、B氏ならびに同席職員のいずれも、「一度学校事務室に行く」というような趣旨での発言ではなく、「学校事務長に行ってもらおう。」と明確に発言したと述べている。したがって、教育長が反論する事実は認めることができない。

4 認定事実についての評価

教育長の「もし、問題ありとなったら、Bさんには学校事務長に行ってもらおう。」との趣旨の発言は、費用の見積もりに関するB氏の職務の在り方を問題として、指揮監督権を有し、人事権についても事実上有すると言える教育長が、B氏に対し降格もしくは左遷人事となる学校事務長への転出を示唆する発言と言うべきであり、仮に教育長が主張するとおりB氏の職務の在り方を問題視しての発言であったとしても、教育長の発言としては極めて不適切である。

そして、職務上の地位という職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的苦痛を与える行為、すなわち職場におけるパワーハラスメントとも言える行為である。

第6 C氏に関する件

1 認定した事実

(1) 平成25年5月の発言(以下(1)の発言という。)

平成25年5月2日、関係部署総勢約20名が同席し、教育長に対し教職員の人事評価制度について各担当部署から懸案事項の説明(協議が主たる目的ではない。)を行う場において、教育長は、教職員の評価は相対評価であるべきであるとの考えのもと、絶対評価による運用の説明をしようとするC氏との間で、下記の趣旨のやりとりがなされた。

記

C氏 「相对評価については、職員は誰も適切であるとは思っていません。」

教育長 「職員は思っていないということだけど、ここにいる皆さんに聞いたんですか。」

C氏 「聞いていません。」

教育長 「今、笑ったでしょう。」

C氏 「笑っていません。」

教育長 「いいや笑った。失礼じゃないですか。そもそも皆さんに聞いていないなら何故わかるんですか。〇〇（C氏の役職）とはそんなに偉いんですか。〇〇（C氏の役職）が望んでいないといえ、皆が望んでいないと言うことになるんですか。そんなことを言う人と話できませんよ。信用できない。信用できない人と、腹を割った話などできません。

話をつけましょう。」

（教育長は、C氏に部屋から出るよう指示し、2人で退出する。数分後戻る。）

説明の場に戻った後しばらく別のやりとりの後に、

教育長 「（絶対評価について）そんな説明では、維新の議員は納得しないですよ。

僕は、議会で質問があったら、僕は説明できないからと言うことで、全部C〇〇（役職）に振りますよ。C〇〇（C氏の役職）、全部答えてくださいよ。」

(2) 平成25年7月の発言(以下、(2)の発言という。)

平成25年7月17日、関係者7～8名が出席した会議で、府立高校校長の公募面接の場面をビデオ録画することの是非について議論がなされた。

教育長は、部下が面接した際に本来候補者として残すべき民間人を不合格としているのではないかと疑念を払拭するために、教育長自身が全員と面接する代替手段として、面接の状況を録画し、教育長が確認できる方法を提案していたことに対して、C氏が録画する場合のリスク(応募者に対する説明及び承諾の取付け等)を説明したところ、教育長は、C氏に対して、「あなたは事なかれなんですよ。結局、もめごとにならないように、自分の出世を考えているんですよ。」と発言し、C氏が「そんなことはないです。」と否定したのに対し、さらに、「それが嘘なんですよ。出世のことを考えないわけじゃないじゃないですか。じゃあ、明日から乙さんの部下の〇〇(役職を示す。)になってもいいんですか。そんな嘘をついているから信用されないんですよ。Cさんが本音で語らないのなら、僕もCさんにはそのように対応しますよ。のらりくらり言って、最後にバシッと梯子を外しますよ。プロレスで言えば、『ノーノーノー』と言いながら、見えないところで凶器を持って攻撃しますよ。あらゆる手段を使ってね。」という趣旨の発言をした。

(3) 平成25年8月の発言(以下、(3)の発言という。)

平成25年8月28日、教員の評価制度及び勤勉手当制度の見直し等についての関係者約10名が出席した協議の場で、教育長が、現在の評価分布があまりにも上位評価に傾いており、下位評価者が殆どいないことについての問題意識の下に、協議参加者の何人かに対し、今の評価分布についてどのように考えているかを問いかけ、その上で、C氏に対し、「丙さんは、現場を見てきた印象で（今の評価分布では下位評価者の割合が）低すぎると言っている。丁さんは、あるべき比率は自分としてはわからないが低すぎると言っている。戊さんは、指導力不足教員の数から見て低すぎると言っている。でも、Cさんは現状が低いことについて根拠がないと言っているにもかかわらず0.001%もありえると言っている。全く理解できませんね。むちゃくちゃじゃないですか。精神構造の鑑定を受けないといけませんよ。教委の幹部がこんなことではどうしようもないですよ。」との趣旨の発言をなし、その発言に対して、同席職員が、「精神構造の鑑定を受けないといけない」とは不適切ではないかと指摘したにもかかわらず、「どこがおかしいのか。」と言って発言を撤回しなかった。

4 認定事実についての評価

(1) (1)の発言について

「(絶対評価について) そんな説明では、維新の議員は納得しないですよ。僕は、議会で質問があったら、僕は説明できないからと言うことで、全部C〇〇(役職)に振りますよ。C〇〇(C氏の役職)、全部答えてくださいよ。」との発言は、教育長の意に沿わない発言をすると議会において教育長が答弁をせずに当該部下にさせるかのような発言であり、部下の自由な意見表明を妨げる行為として不適切である。

(2) (2)の発言について

発言の内、「それが嘘なんですよ。出世のことを考えないわけじゃないじゃないですか。じゃあ、明日から乙さんの部下の〇〇(役職を示す。)になってもいいんですか。」との発言は、全く出世を考えていないはずはないからC氏は嘘をついていると決めつけた上で、全く出世を考えていないのなら降格してもいいのかと、降格を示唆する趣旨の発言と言わざるをえず、加えて、その後の「のらりくらり言って、最後にバシッと梯子を外しますよ。プロレスで言えば、『ノーノーノー』と言いながら、見えないところで凶器を持って攻撃しますよ。あらゆる手段を使ってね。」との発言も、部下に対し、表向きは何事もないかのように振る舞いながら、最後に梯子を外したり、隠れて攻撃するという趣旨のものであって、事務局の最上位にある教育長の発言として極めて不適切な発言と言わねばならない。

(3) (3)の発言について

「精神構造の鑑定」ないし「精神鑑定」なる言葉の意味は、精神疾患等により事理弁識能力がないおそれがある場合の専門家による診断・評価ということであり、教育長として誤解するはずのない基本的な事項である。したがって、教育長の「精神構造の鑑定を受けないといけませんよ。」との発言は、C氏に対して、上記の程度に深刻な精神の障害があるのではないかと告げていることに等しく、教育長の職責において極めて不適切な発言であるのみならず、C氏に対する人権侵害ともいうべき発言で、かつ、精神的攻撃という点でパワーハラスメントとして違法と評価しうる行為である。

第7 D氏に関する件

1 認定した事実

[前提事実]

D氏は、教員として高校での英語教育に長らく携わってきたが、教育長の推薦によって職員として平成25年5月に採用され、教育長が直轄で進める小・中・高での英語教育改革のプロジェクトチームにリーダーとして参画した。

教育長が進めようとしていた英語教育の改革の取り組みは、小学校への「フォニックス教育の導入」、高校への「TOEFL教育の導入」を中核とするものであった。

しかし、教育委員会内でのプロジェクトチームの位置付けは明確でなく、チームの活動に対する予算措置については明確な形では存在せず、その都度高等学校課又は小中学校課にお伺いを立てて費用を捻出するという、不明確な状態であった。そして、チームは、D氏を含め7名であったが、D氏と同じく教育長の推薦により採用された外国人職員1名以外の他の5名（指導主事）はいずれも専従スタッフではなく、所属する部署も分かれ（組織として分かれていることにより勤務場所も別々であり、うち2名は大阪市中央区ではなく、大阪市住吉区我孫子の研修センターにおいて勤務していた。）、かつ所属部署において他に多忙な業務を抱えていた。加えて、小学校で英語を教えた経験のある者はおらず、また、TOEFLを受けた経験があるのはD氏だけであったという事情から、マネジメントを含めチームとして機能するには様々な点で困難な状況があった。

そうした状況の下で、D氏は、高校教員としての経験から、プロジェクトチーム内の職務分担としては、専ら自分の担当は高校の英語教育に関する事項であると認識し、GLHS（進学指導特色校）へのTOEFL・iBT教育の提案や高校入試での英語検定試験の成績を参考にした試験システムの変更等の課題に取り組んでいた。そして、小学校へのフォニックス教育の導入については、中学校でのフォニックス教育の経験を有する外国人職員が担当したが、この取り組みについて

は、教育長からは特に具体的なスケジュールを示しての指示はなく、その指示があったのは同年9月下旬頃のことであった。

(1) 平成25年11月の発言(以下、(1)の発言という。)

平成25年11月初旬から中旬頃、教育長は、D氏を呼び出し、小学生のフォニックス教育導入に関するプラン作成の進行状況を問いただした際、目立った進捗がないことを不満に思い、「Dさんが仕事を進めることができないのなら、もうやめてもらいます。そして己さんや庚さんに代わってもらいます。もうDさんは不必要です。」との趣旨のことを告げた。

D氏は、教育長の物の言い方に極度に不快感を感じるとともに、教育長から指示されていた、高校の英語教育改革に関わる業務にも相当な時間を割いて携わっていたにもかかわらず、自分が不必要と言明されたことに大きなショックを受けた。これを契機に、D氏は、自らの進退について家族にも相談をするようになった。

また、同月の別の日に、関係者が5名同席する会議で、教育長は、3時間にわたってD氏に対し、「Dさんから小学校に関わる6か年の計画が出てこない。情熱がない。この改革を推し進める気がない。」という趣旨の発言をした。D氏は皆の前で罵倒されたと感じた。この時の教育長の発言は約3時間に及んだ。

(2) 平成26年1月の発言(その1)(以下、(2)の発言という。)

平成26年1月7日、ほか1名同席の場で、教育長は、小学校1年生から6年生までの合計630コマの英語授業について、1コマ1コマそれぞれ何をするのか英語教育指導案を作成する旨、そしてそれを3月末日までに完成させる旨指示し、「とにかく早く630コマ作ってください。できないのは情熱がないからで、情熱があればできる。」という趣旨の発言をした。

D氏がプロジェクトチームのメンバーに諮ったところ不可能との結論であった。そのため、チームの一員が教育長のところに行き撤回を求めたのであるが、それでも不可能と思われる1週間単位の指導案作成を指示された。結局、1週間の指導案作成についての作業は実施されずに終わっている。

(3) 平成26年1月の発言(その2)(以下、(3)の発言という。)

同年1月中旬から下旬のころ、関係者数人が同席する小学校の英語教育の成果指標に関する協議の場において、D氏が英語検定を成果指標に用いることは難しいと話したところ、教育長は激怒し、「誰がそう言っているんですか。」「プロジェクトチームの誰が言ってるんですか。すぐに名前を教えてください。」「Dさんが沈黙するということは、私という教育長を信頼していないってことですね。」と問い詰め、D氏が仕方なく辛さんであると答えると、今度は、「チームの人間の名前を言って、

仲間を売るとはDさんはどういう人間なんですか。メンバーの若手を売るとはということなんですか。本当は年上の壬さんあたりが文句言っているんでしょ。なのにDさんは、その年上の壬さんをかばい、年下の辛さんを売るなんてどういう感覚しているんですか。Dさんはフェアの感覚にも乏しい。」と発言した。

教育長の発言は同趣旨の繰り返りで、2～3時間に及んだ。

(4) 平成26年2月の発言(以下、(4)の発言という。)

同年2月18日、関係者数名が同席する協議の場において、提示された小学校の英語教育の計画案を見て、教育長は、学習者の英語力を測る指標として、英語検定5級を用いることをD氏に指示してきたにもかかわらず、児童英語検定ゴールドレベルを使用する内容となっていることに対して激怒し、「Dさんのやることは越権行為ですね。」「Dさんは、今は助けになるどころか邪魔になっているので、仕事を外れてください。」「教育監や教育次長さんと相談して、今後Dさんが仕事を続けるべきかどうかの聴聞委員会を開きます。」「その日程はまた知らせます。それまでは、今やっている仕事のルーティーン以外は、英語教育のことにはタッチしないでください。」と発言した。教育長の発言は約3時間に及び、同席者も萎縮し、助け船を出せる状況ではなかった。

翌日19日午前、教育長は、D氏を呼び出し、ほか1名同席のもと、委員会は開かないことになったと伝えた上で、その替わりとして、「大阪府における英語教育プログラムのゴールと、リーダーとしての責務」というテーマで、A4用紙5枚以上のレポートを翌日20日の正午までに提出するように指示した。D氏は、レポートの作成は、子供の反省文扱いに等しいと感じ、自分が職業人扱いされていないとの思いで屈辱を感じた。

D氏は、その時点でほぼ辞職することを決意し、上司に相談したところ、「とりあえずレポートを書き上げて提出し、それから先のことを考えたらよい。」と助言されたことから、レポートを作成し、20日正午迄に、上司同席のもとに提出した。

D氏が期限までにレポートを提出したところ、教育長は、夕刻、D氏を呼び出し、同席職員1名が同席する場で、「レポートに鑑文がないから失礼である。ですます調の文章でないから失礼である。反省のチャンスを与えているのに尊大で失礼である。自分がこれだけの時間を使ってDさんに反省のチャンスを与えているのにそれに対する感謝の言葉がないことが失礼であり、したがって行政官として失格である。訓練受けていない教員上がりはだから困る。」という趣旨の発言をし、さらに、プロジェクトリーダーとして責任を全うする責任感が文章から見えるように、また、リーダーとしての気概を表した文章を付け加えるように指示した。

D氏は、レポートの修正をやり遂げ、教育長から、合格なので通常業務に戻るように指示されたが、心労が限界となって体調不良となり、修正したレポートを提出

した日の翌々日から2日間連続して欠勤した。

- (6) D氏は、実質的には直接の上司である教育長との上司・部下の関係が勤務を継続しうる信頼関係にはないと感じ、同年4月末日をもって退職した。

4 認定事実についての評価

(1) (1)の発言について

D氏は、英語教育の改革のプロジェクトチームのリーダーとして、教育長の推薦の下に、教員から転じて大阪府教育委員会に就職したものであり、大阪府教育委員会におけるD氏の存在意義はそのプロジェクト以外には見出し難い状況にあった。

したがって、教育長として自ら命じた仕事ができていることを一方的に指摘して、事実上人事権を有すると言える教育長が、「できないならやめてもらいます。」「Dさんは不必要です。」と解職を想起するような発言を行うことは、極めて不適切であり、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与える、いわゆるパワーハラスメントに該当する行為であると言わざるをえない。

(2) (2)の発言について

そもそも630コマもの多数の授業内容の作成業務自体多大な作業量である上に、極めて短期間である3月末までに第1次案を完成させて提出するようとの指示は、部下に対する過大な要求という意味で、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与える、いわゆるパワーハラスメントに該当する可能性がある。

(3) (3)の発言について

プロジェクトチームとしての意見である旨説明したD氏に対して、上司の優位性のもとに、プロジェクトチーム内の誰が反対意見を言っているのかを詰問し、やむをえずD氏が返答したことに対して人格的な非難を加えるものであり、教育長の職責として不適切な発言と言わざるをえない。

(4) (4)の発言について

(1)の発言と同様に、「今は助けになるどころか邪魔になっているので、仕事を外れてください。」「聴聞委員会を開きます。」との発言は、解職を想起させる発言であると同時に、「聴聞委員会」という言葉は、組織として何らかの不利益処分を課すかのような強い印象を与えるものであり極めて不適切と言わざるをえない。加えて、反省文としての性格が強いレポートの作成を極めて短期間の間に命じたことも、D氏にとって著しく屈辱的であったと想像できるのであり、結果、体調不良となってレポート提出後2日間年次休暇(有給休暇)を取得し、その後の退職の原因ともなっている。したがって、D氏に与えた精神的苦痛の大きさからしても、職場内の優位性を背景に業務の適正な範囲を超えて精神的苦痛を与える、いわゆるパワーハラスメントに該当する行為と言わざるをえない。



第3章 当調査チームの見解

当調査チームが認定した事実と評価は第2章において述べたとおりである。

認定された教育長の職員に対する発言や行為は、いずれもその教育長としての職責に背馳した不適切な発言であるとともに、パワーハラスメントとして違法と評価すべきものも含まれている。

教育長がなした発言・行為を総合すると、教育長は、自身の意に沿わない職員の意見や発言を捉えて問題視し、異動ないし解職を示唆するような発言を多々行っており、また、学校教員出身者に対する一方的な負の評価に基づく発言も複数のケースで認められるのであり、さらには、「精神鑑定」発言を含め人格的な非難を加える発言を行うなど、今回の調査の範囲に限っても、人格の高潔性及び公平性の観点からも疑義ある行為が多く認められるのである。そして、教育長の係る発言や行為が事務局内に広く伝わることにより、職員が、教育長に対し自由に意見を述べることを自粛するという「萎縮効果」が発生する可能性があり、既にその影響が出ているとヒアリングした職員の多くは述べている。意見を言わずに教育長の指示どおりするほかないという雰囲気醸成、そして、教育長に対して説明や意見を述べるときには特に慎重に事を運ぼうとする職員の意識など、組織内部での意思形成過程において負の影響が出ているように感じられる。

特に懸念したのは、教育長が当調査チームのヒアリングに対して述べた、職員に対し、「情報の操作をしたり、『無理だ。不可能だ。』の一点張りで仕事を進めなかったり、挑発的・反抗的な態度を取ることは許されないことを理解してもらいたかった」という趣旨の言葉である(「第2章、第3、2、(3)」に記載)。まさにこの言葉が、職員に対する教育長の認識を端的に顕わしているのではなないかと思われた。

A氏乃至D氏の各氏に対する教育長の発言等がこの認識の下になされたとするのであれば、教育長、職員の双方において極めて不幸なことといわねばならない。

教育長が、学校教育における様々な重要課題について強い意欲をもって取り組んでいることは理解できるが、取組みの過程において必ずしも部下との間で十分にコミュニケーションが尽くされているとは思えないのであり、このコミュニケーションの欠落が教育長の前記認識につながり、問題の発言・行為として現れたのではないかと推測するのである。教育長は、立川さおり教育委員に対する発言問題が発生した後に、幹部職員から要望された事項を「13の改善項目」にまとめているが、管理職のトップである教育長としてのマネジメントの在り方に根本的な原因があったことは否めない。

今回の調査事項に関わる教育長の発言等が、教育長としての職責として不適切であり、またパワーハラスメントとして違法性を有するものがあつたことはまことに残念であるが、本調査報告が、調査に協力いただいた職員等の方々とともに、少しでも貴委員会の組織運営の正常化に寄与するものであることを願うものである。

大阪府知事 松井 一郎 様
大阪府教育委員会委員長 陰山英男 様

資料

中原教育長のパワハラに強く抗議し、速やかな懲戒処分と罷免を求めます。

2015（平成27）年2月28日
高南教育行政オンブズマン

大阪府教育委員会は2月20日、府教育委員や府教育委員会事務局職員への中原教育長によるパワハラ問題について、弁護士などによる第三者委員会（認定こども園条例改正に係わる事実関係等調査チーム）の報告書を公表しました。

報告書は、中原教育長による立川さおり教育委員や府教委事務局職員への威圧的発言や問題行為について、「教育長の職責として不適切で、パワーハラスメントとして違法性を有するものがあつた」と認定し、「教育委員としての品格にも関わる不適切な言動であつたことは明らかだ。」としています。

教育行政監視をすすめてきた私たち高南教育行政オンブズマンは、は2月25日、府教育委員会のHPにサイトアップしたこの第1次から第3次までの報告書の内容をつぶさに検討しました。多くの府民・教職員のみなさんにもこの資料を見ていただきました。

地位・性別・年齢層をこえたすべての皆さんが、第三者委員会の認定評価を越える犯罪的内容と行為と言つていいほどの違法性を、つよく感じたと述べています。

今回の事案は、「教育長の職責として不適切」という控えめな認定にとどまるものではなく、本来なら「教育長の職責として不適格であり、速やかな辞職が相当」とされるべきです。認定された内容については列挙しませんが、そのひとつひとつの認定事例は、大阪府のみならず戦後日本の教育委員会史上、まれにみる強権的・悪質なパワハラであり、到底容認できません。その内容は、相手に職業上の損害と被害、心的傷害をもたらすことを明確に意図した計画的・打撃的な犯罪行為に等しいものといわざるをえません。

とりわけ立川教育委員や府教委事務局職員等の打撃・被害・損害は大きく、心的にも、生活上も、それらは甚大であり、その被害・損害等の回復・賠償等への責任も追及されるべきです。中原教育長によるパワハラに係わる今回の調査はあくまでも一部の調査結果に過ぎず、日常の言動もさらに調査されるべきです。被害の皆様には、心からのお見舞いを申し上げます。

中原教育長は、大阪府や府教育委員会の掲げる懲戒指針や条例等を、繰り返し蹂躪しており、さらに「人格が高潔で、教育、学術及び文化に関し識見を有する」（地方教育行政法）ことが求められる教育委員として、学校を指導・助言する立場にある教育長として許されるものではありません。松井一郎知事が、「子どもや保護者へのパワハラでない。」とか「教育改革で実績がある。」（報道による）などといって、中原教育長をあからさまに擁護する姿勢を示していることは、任命権者としてまことに無責任きわまりないものです。

今回のパワハラは、大阪府の教育現実、子ども・小中学校教育の現状や諸条件、文部省の学習指導要領の教育目標を逸脱ないし拡大解釈して、強引に中原氏と知事の独りよがりな「教育改革」を押しつけようとしたことに、端を発しています。

こども園条例、高校入試改革、小・中・高校での英語教育の「改革」、教職員評価育成システム改革等々において、学校の教育条件・子ども・生徒、教職員の意向や定員等の諸条件を無視して、中原教育長や知事の意向を一方的におしつけ強行しようという内容となっており、子ども生徒の真の成長と学校教育の充実改善とは無縁なものです。高槻南高校と生徒・保護者が被害を受けた府立高校統廃合も、この教育長の下で繰り返されています。

現場からも、中原教育長の田罷免と懲戒処分を求める批判や抗議の声が、一斉に起こっています。中原教育長がすすめたいという「教育改革」なるものは、真の教育改革の名にまったく値しない、中原教育長自身のゆがんだ教育観・子ども観・教職員観、偏った英語教育観（論）の押しつけです。此を口実とした居直りは、学校と教育をますます悪化させます。

大阪府教育委員会は、880万府民に責任を負い、憲法に立脚して教育政策を決定する重責を担っています。中原教育長は、その任にまったく不適格であり、資格がないことは明らかです。学校では学年末の重要な時期、大阪府教育行政の混乱と停滞は一瞬たりとも許されません。人権侵害のパワハラや独りよがりな「教育改革」なるものを是正し、教育改善と教育委員会運営を正常化するためには、中原教育長の速やかな懲戒処分及び罷免が不可欠です。

高南教育行政オンブズマンは、教育行政正常化への当面の緊急課題として、このことを大阪府知事と府教育委員長に対して、つよく要望するものです。

以上