

教員団体からの金品の授受等に係る最終報告書（概要版）

[令和6年8月28日提出]

1 摘要（最終報告書：1頁）

- 教員団体からの推薦名簿・金品の授受に関し、昇任等人事が不当に歪め（ゆがめ）られたことは確認されなかったが、かかる慣習は、市民の疑惑や不信を招く不適切な行為。
- 「内覧」は、合議制を定めた教育委員会の趣旨に悖る（もとる）不適切な行為、教育委員会制度に対する冒とくとも言うべき行為であるとともに、地方公務員に課された守秘義務に反する。
- 事案が、教育委員会において生じ、かつ長年に渡って是正されてこなかった背景事情について、教員同士の身内意識と同調圧力や教員と行政職員間の協働体制の不全、安易な前例踏襲などの要因が複合的に存在したととらえている。

2 調査確認した事柄（最終報告書：1～5頁）

- | | |
|------------------|----------------|
| ○関係者からのヒアリング | ○教員団体へのアンケート調査 |
| ○市民らからの情報提供書面の確認 | ○その他資料の確認 |

3 調査結果（最終報告書：5～47頁）

（1）名古屋市立学校の人事と組織の特徴的な取扱い

- 「三役（校長・教頭・教務主任）」制度、主幹教諭制度の運用、教員人事に行政職員の関与が少ない点、事務局における区ごとの担当割当て制度、管理主事・指導主事に校長出身者が多い点は、特徴的。

（2）昇任等人事の選考過程

- 校長が昇任選考の推薦を拒否した事例、校長のみの判断で教務主任候補者のエントリーからふり落とされた者は確認できなかった。
- 個別特定の昇任等候補者の選定過程における金品や推薦名簿の影響について精査した結果、不合理と断定できる人事の変更は確認できず、問題となるものはなかった。
- 特定の団体の推薦名簿が、他の団体と比較して不合理に優遇されたり、冷遇されたりしているとは認められなかった。

（3）推薦名簿

- 推薦名簿の提出が、教員団体内では毎年度の慣習として引き継がれ、また別の団体には活動の参考例として伝播（でんぱ）し、さらに慣習化と伝播が繰り返されたのではないかと推測している。
- 推薦名簿に係る教職員課の認識は、「候補者についての情報を得るための資料の一つ」から、「意味がない又は内容点検に使う程度の資料」へと変遷していった。
- 複数の教員団体は指導室にも推薦名簿を提出していたが、昇任人事への働きかけはなく、指導室も職員の評価に影響する資料と受け止めていなかった。

（4）金品授受

- 金品授受は、少なくとも20年くらい前には行われていた。
- 金品の原資は、公金・準公金から不正に流用されたものではなかった。
- 金品の使途は、「会合・会食費用（ただし、教職員課長を経験した元幹部等を除き、原則として相手の費用は負担していない）」「教職員課職員の飲食物に係る経費」「タクシー代等交通費」「教職員課における事務経費」等であった。
- 指導室で受領した金品の使途は、「指導室職員の軽食・飲料経費」「緊急の用務における職員のタクシー代」「児童生徒の弔事における供花や供物の購入」等であった。

（5）「内覧※」 ※事務局の幹部職員らが、校長経験者かつ教育委員経験者である退職者に人事案を事前に示す会合

- 出席者について、事務局側は、局長級・部長級職員、教職員課長、首席管理主事等。退職者側は、校長経験のある現任又は退任した教育委員。全員が教員出身者であった。
- 個別の職員を特定した昇任・転任の指示や、昇任等する者の人選を変更するよう求める働きかけは確認されなかったが、区ごとのアンバランスの指摘、困難課題を抱える学校への長期的な配慮の要望はあった。
- 校長経験のある教育委員に対する特別な配慮として行われてきた。

（6）令和6年4月1日付昇任等人事における改善の取り組み

- 主幹教諭の選任手続きについても行政職員が参画する形で事務のやり直しが行われた。
- 主幹教諭についても、校長等の昇任等人事と同様に、推薦名簿・金品授受の影響はなかった。

4 調査検証チームの判断（最終報告書：47～75頁）

（1）事案に対する評価

【ア 総評】

- 教員人事が調査結果で述べた通常考えられない仕組みを含む形で執行され、また、長年に渡って是正されることなく維持されてきたことは、非常に驚き。
- 推薦名簿・金品の授受は、当初懸念された昇任への口利きや付け届けというような局所的な不正の構図ではなく、人事の仕組みの不適切さの一要素に過ぎないものであって、教育委員会の根幹的な職務権限である人事権が長年に渡ってないがしろにされ、教育委員会自身もそれに対して無自覚かつ無責任であった点で、職員個人の問題よりはるかに重大な問題。
- 人事行政の適正さ、公正さに対する無神経さ、教育委員会自身の無自覚さ、無責任さこそが事案の本質と考えており、厳しく非難する。

【イ 推薦名簿】

- 推薦名簿に基づいて特定の登載者を有利に取り扱うなどの不正な昇任等選考が行われた可能性はほぼ排除される。
- 不正な昇任等選考が行われていないとしても、推薦名簿を人事担当として参考にすること自体、大いに問題。
- 推薦名簿の提出を受けている教員団体から、金品提供を受けていた点は、言語道断。
- 金品提供がない教員団体も含めて、提出された推薦名簿が、全ての職員に対する公平性を担保していなかった点も問題。
- 推薦名簿の提出と受領が慣習化し、それに伴って意義が変わり、形骸化していった。

【ウ 金品】

- 事案に係る金品授受は、一般的な社会通念に照らして言語道断。
- 市民の目から見て、教員団体と人事権者との癒着と映らないかという問題意識や客観的な視点が決定的に欠落していた。
- 今回明らかになった金品使途（特に活動費を使用した幹部職員の会合・内覧に係る支出）は、金品の提供者である教員団体の意図（激務の教職員課への激励）とあまりに異なる。
- 金品授受の仕組みが、教員人事に関係する者による教員人事のシステムを維持する集金システムとして機能していたという批判もあながち失当とはいえない。
- 本来、公務の必要により生じた支出は公費をもって充てるという予算執行の当然の原則が、極めて軽視されていたことも、公私の別の不分明さという点で大いに問題。

【エ 「内覧」】

- 「内覧」が人事に影響を及ぼした程度はごく限定的なものであったと推測できるが、実際の人事への影響の如何に関わらず、極めて不適切。
- 教育委員会の議決事項であるはずの教員の人事について、委員の合議以外の場でその内容を諮ることは、教育委員会制度の趣旨に悖る（もとる）。
- 教員人事は教員でなければ判断できないという考えがあったならば、甚だ高慢。
- 地方公務員に課された守秘義務上、問題のある行為。
- ある種の儀式となっており、出席した退職者に対して、虚構の権力構造を与えるものとなっていた点は看過できない問題。
- 出席した退職者に「教員人事を総覧する大物OB」という虚像を与え、教育委員会制度に対する驕り（おごり）を生んできた点は、極めて不適切。

【オ 市の倫理規程に照らした評価等】

- 事案の問題の根源は、教員も公務員であるという自覚や公務員に求められる倫理感覚、コンプライアンス意識の麻痺・欠如にある。
- 教育委員会が、組織として、職員にコンプライアンス意識を浸透させることができていなかった。

（２）事案に関連して明らかになった事項に対する評価

- 校長推薦が候補者の昇任選考の必須要件となる現行制度は、見直すべき問題。
- 教務主任制度の取扱いは、国会審議を経た省令改正の趣旨に悖る（もとる）。

（３）事案発生の原因・背景分析

【ア 教員集団の閉鎖的・排他的な仲間意識】

- 「仲間内のことは仲間内で」という閉鎖的・排他的な仲間意識が、行政職員など教員以外の者の視点の取入れを妨げる結果につながっていた。
- 仲間意識が高じ、教員以外の者を排除する指向性が、「内覧」の背景の一つ。
- 仲間とみなされる者同士の教員のグループに対してグループ外の教員が抱く不公平感にも影響。

【イ 教育委員会のガバナンス機能の不全等】

- 事案の原因が、教員の仲間意識、組織風土のみにあると判断することは誤り。
- 行政職員によるチェック機能や協働体制の不全、教育委員会のガバナンス機能の不全についても、厳しい指摘をせざるを得ない。
- 事案を単に職員個人や教育委員会事務局の組織に限定された問題と考えるのではなく、再発防止に関し、教育委員各人が責任者として、主体的に関わっていくよう強く求める。

【ウ 教職員課職員の組織風土・労務環境】

- 事案が長期に渡り行われてきた背景事情として、教職員課の組織風土は相当に大きな要因。
- 教員自身の異動希望が相当に重視されるルールを例外なく適用し、権利のように取り扱うことは、地方公務員の人事異動のルールとしては過度な配慮。

（４）教員の所属するグループによる差別的取扱いがあるとする指摘

- 愛知教育大学出身者、教科等の研究会の会員、特定の職員団体役員であることをもって人事上の不当な優遇措置があったとは言えない。
- 現職教員や元教員を含む少なくない市民らが、愛知教育大学出身者、教科等の研究会の会員、特定の職員団体役員であることと昇任との相関関係を指摘していることは、公正性・客観性を求められる人事において大いに課題があり、より一層の対応が必要。

5 再発防止策の提言

（最終報告書：75～85頁）

（１）推薦名簿と金品、内覧からの決別宣言

- 市民への信頼回復に向けた第一歩目として、これまで行われていた推薦名簿・金品の受領、内覧からの決別を宣言されることを教育委員会に求める。

（２）教育委員会事務局の組織改革

- 教員のみで運営する組織形態の見直し（教員出身者と行政職員との協働体制を支える組織形態の検討）
- 教職員課の所掌事務と管理主事の事務分担の見直し（区ごとの担当制見直し等）

（３）教員人事制度（教務主任制度、昇任、教員評価）の見直し

- 学校人事の取扱いの改善（教務主任制度の取扱い・主幹教諭制度等の運用の見直し）
- 昇任選考制度の改革改善（校長推薦等の昇任選考要件の見直し・制度の透明化）
- 人事ルールの再点検（学校の組織運営上の必要性を優先するルールの徹底）
- 教員の人事・評価に係る情報の管理等（人事システムの導入等によるD X化）

（４）コンプライアンス意識の醸成

- 研修制度の見直し（倫理意識醸成のための研修を継続的に行う計画の検討）
- 教員が俯瞰（ふかん）的視野を醸成するための取り組みの検討（民間企業への派遣研修、行政機関での研修等）
- コンプライアンス推進体制の整備（専任部署の設置、外部の専門家への相談窓口等）

（５）風通しの良い組織風土、改革改善の機運の醸成

- 慣例化した業務を疑い、見直す機運の醸成（他都市事例の研究等）

（６）教育委員会のガバナンス

- 教育委員会・事務局・学校が、それぞれ当事者として名古屋の教育を熟議し、方針としていく仕組みの検討