

令和6年4月18日
6教総第7号

教 育 長

教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チームからの
中間報告について

見出しの件につきまして、中間報告が提出されました。

(令和6年4月18日提出 総務部総務課)

令和6年3月29日

名古屋市教育委員会 殿

名古屋市教育委員会
調査検証チーム

委員（座長）	寺脇	研
委員	石井	拓児
同	池田	桂子
同	園田	理
同	小林	和正
委員（事務局）	松雄	俊憲

中間報告書

貴委員会より調査検証を委嘱された、教員団体から教育委員会事務局への金品授受等の問題に関し、当チームにおいて行った調査の内容について、中間報告します。

目次

第1	概況	3
1	事案の概要及び調査検証チームの設置・委員の選任に至る経緯	3
(1)	事案の概要	3
(2)	調査検証チームの設置・委員の選任に至る経緯	3
2	調査検証の意義・目的等	4
3	中間報告書の位置づけ	4
第2	名古屋市教育委員会における教員の昇任等人事の制度	4
1	名古屋市立学校の人事	4
(1)	校長職及び教頭職の設置と役割	4
(2)	教務主任職の設置と名古屋市立学校における教務主任	5
(3)	各年の4月1日付昇任等人事の概要	6
2	名古屋市教育委員会における人事事務の所管組織	6
3	教職員課の執行体制	6
(1)	教職員課の機構等	6
(2)	名古屋市教育委員会事務局に特有の執行体制	8
4	4月1日付定期の昇任等人事の選考プロセス	8
第3	本件事案について調査確認した事柄	10
第4	調査検証チームにおける調査結果	12
1	推薦名簿の取扱い等	12
(1)	推薦名簿等の概要	12
(2)	推薦名簿登載と昇任等人事の関係	13
(3)	推薦名簿の取扱い等	15
(4)	昇任等人事の選考過程における推薦名簿の使用方法	16
2	金品授受の実態、管理、使途等	17
(1)	金品授受の概要	17
(2)	受入れた金品の管理	18
(3)	金品の授受	19
(4)	金品の支出	21
3	本件事案発覚後の令和6年4月1日付昇任等人事における改善の取組み	22
(1)	人事事務のやり直し	22
(2)	行政職事務職員の参加	23
第5	中間報告における当チームとしての意見	23
1	昇任等人事に係る金品及び推薦名簿の影響について	23
(1)	金品の影響	23

(2) 推薦名簿の影響.....	25
2 これまで行われた推薦名簿及び金品の授受は不適切であったこと.....	25
(1) 金品の授受.....	26
(2) 推薦名簿の授受.....	27
3 令和6年4月1日付昇任等人事は適正に行われたこと.....	27
4 今後の調査検証の予定.....	28

第1 概況

1 事案の概要及び調査検証チームの設置・委員の選任に至る経緯

(1) 事案の概要

令和6年2月、名古屋市立小中学校の教員で構成される複数の任意団体（以下「教員団体」という。）から名古屋市教育委員会事務局の教員人事所管課である教務部教職員課に対し、校長や教頭、教務主任への昇任者等を推薦する名簿（以下「推薦名簿」という。）が提出され、同教員団体から現金や商品券等の金品が提供されていたことが報道された。

教育委員会の確認においても、令和5年度、推薦名簿を提出していた教員団体は86団体、金品を提供していた教員団体は74団体あったこと等が確認された。

(2) 調査検証チームの設置・委員の選任に至る経緯

ア 新聞報道から総合教育会議の開催まで

令和6年2月11日（日）に本件事案が報道されたことを受けて、同月17日（土）、総合教育会議（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第1条の4に定められた首長と教育委員会で構成される会議）が開催され、本件事案への対応について、教育委員会の教育長及び委員と名古屋市長の間で話し合いがなされた。

この会議において、教育委員会より本件事案の実態解明及び再発防止のため、外部の有識者からなる調査検証チームの設置が提案され、市長と合意がなされた。

イ 調査検証チームの設置及び委員の選任

令和6年2月19日（月）、本件事案の事実関係の解明や再発防止策の提言等を行う「教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム」（以下「チーム」という。）が設置され、6名の委員が選任された（別紙1）。

当チームとしては、同月21日（水）に第一回の会議を開催し、本報告までに6回の会議及び複数回のヒアリング等を実施した（別紙2）。

2 調査検証の意義・目的等

本調査検証は、名古屋市教育委員会及び名古屋市立学校の内部において行われてきたとみられる本件事案に関し、第三者性が確保された外部の委員で構成されたチームにより実施するものであり、これにより、事実関係の解明とかかる事案が生じた背景や原因の分析を行うとともに再発防止策の提言等を行うことを目的としている。

なお、当チームの目的は上記のとおりであって、本件事案に関与した個人の責任追及を主目的として行われるものではない。また、調査検証により明らかになった職員の行為に関し、地方公務員の服務上不適当なものがある場合には、当該職員の任命権者である教育委員会として適切に判断されたい。

3 中間報告書の位置づけ

この中間報告は、本件事案の発覚により、校長、教頭、教務主任への昇任等人事（以下「昇任等人事」という。）に不正があるのではないかと疑念をもったり、不安を抱いたりする児童生徒や保護者、市民に伝えるために実施するものである。当チームとしては、本報告時点までの推薦名簿及び金品の授受に関する調査検証状況を明らかにし、かつ、事案の全容解明に先立って令和6年4月1日付昇任等人事に関する調査検証結果を報告するべきと考え、以下のとおり報告する。

第2 名古屋市教育委員会における教員の昇任等人事の制度

1 名古屋市立学校の人事

(1) 校長職及び教頭職の設置と役割

地方自治法に定める指定都市に設置される名古屋市教育委員会は、名古屋市立の小・中・高等学校や幼稚園、特別支援学校における校長、園長及び教員の任命権者として、学校の職員の採用・昇任といった権限（いわゆる人事権）を有している（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第34条、地方公務員法第6条第1項）。

学校には、校長、教頭（又は副校長）、教諭、養護教諭などを置くことが法律上定められており、令和5年度現在、名古屋市立学校には、409人の校長・園長、399人の教頭が任用されている。

校長及び教頭は、学校の管理職として、学校の教育活動や教職員の管理に当

たる立場であり、児童生徒や保護者、地域に対して学校を代表する（教頭の場合は校長を代行する）職員である。

〈校長・教頭の職務規程（学校教育法第37条第4項、第7項、第8項等）〉

- ・校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。
- ・教頭は、校長を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育をつかさどる。
- ・教頭は、校長に事故があるときは校長の職務を代理し、校長が欠けたときは校長の職務を行う。

（２）教務主任職の設置と名古屋市立学校における教務主任

学校の運営を行うための校務分掌の仕組みとして、学校には校務を分担する主任を置くことができるとされ（学校教育法施行規則第43条から第47条まで等）、名古屋市立小・中・特別支援学校では、教務主任、校務主任、学年主任及び保健主事といった主任を任命している。

これらの主任のうち、教務主任は、管理職ではないが、学校の教育計画の立案等に当たる職であり、名古屋市立学校においては、管理職に次ぐ職責と見なされている。

〈教務主任の職務規程（学校教育法施行規則第44条第4項）〉

- ・教務主任は、校長の監督を受け、教育計画の立案その他の教務に関する事項について連絡調整及び指導、助言に当たる。

〈教務主任の任命（名古屋市立小学校、中学校及び特別支援学校の校務を分担する主任等に関する規則第2条第6項）〉

- ・教務主任は、校長の推薦により教育委員会が当該市立学校の教諭のうちから命ずる。

名古屋市教育委員会では、一般の教諭が教頭職への昇任をする場合、原則、教務主任を経験していることが昇任の要件とされるなど、実質的に管理職に準ずる扱いをしており、学級担任や学年主任などと異なり、教務主任は、校長の推薦により教育委員会が直接任命するものとしている（学級担任や学年主任は、校長が自校の教諭から任命する。）。

このような位置づけから、名古屋市教育委員会事務局では、校長、教頭及び教務主任を「三役」と称し、人事上も、他の一般教員の人事異動とは別に人事配置を検討する扱いとなっている。本報告書においても、「校長への昇任[※]」、「教頭への昇任」及び「教務主任の任命」を総称して、「教員の昇任等」と表記している。

〔※教育公務員特例法の規定上、校長への「採用」が正式であるが、本報告では「昇任」と統一して表記する。〕

教務主任を管理職に次ぐ職と位置づけることは、法的に定められたものではない。なお、複数の委員から、いわゆる中間管理職ではないとした文部事務次官通達（昭和51年1月13日付文初地第136号）の内容にも反した名古屋市立学校の独自の取扱いであり、教務主任の任用のあり方もまた名古屋市に独自なもので、問題があるのではないかとの指摘があった。

（３）各年の４月１日付昇任等人事の概要

教員の定期の昇任等人事は、学校の年間の運営にあわせて毎年４月１日に行われるところ、その昇任等の規模は、近年では、校長昇任が７０人程度、教頭昇任が８０人程度、教務主任任命が８０人程度であり、三役全体では、２３０人程度であった（令和３年４月１日付昇任等人事から令和５年４月１日付昇任等人事までの平均昇任等人数）。

２ 名古屋市教育委員会における人事事務の所管組織

公立学校の校長及び教頭への昇任は選考により行われ、この選考は教育委員会の教育長が行うものとされている（教育公務員特例法第１１条）。

名古屋市教育委員会では、教員の人事に関する事務を所掌する内部組織として、事務局内に教務部教職員課を置き（名古屋市教育委員会事務局規則第２条及び第３条）、同課に教職員の人事管理に関する事務を行う専門的教育職員（教育公務員特例法第２条第５項に規定する専門的教育職員指導主事）として、首席管理主事、主任管理主事及び管理主事といった職員を置き（名古屋市教育委員会事務局規則第１１条）、当該事務を処理させている。

また、教務主任への任命は、昇任には当たらない職務命令であるが、職員の人事配置に関わるものとして、同じく教職員課において事務を処理させている。

３ 教職員課の執行体制

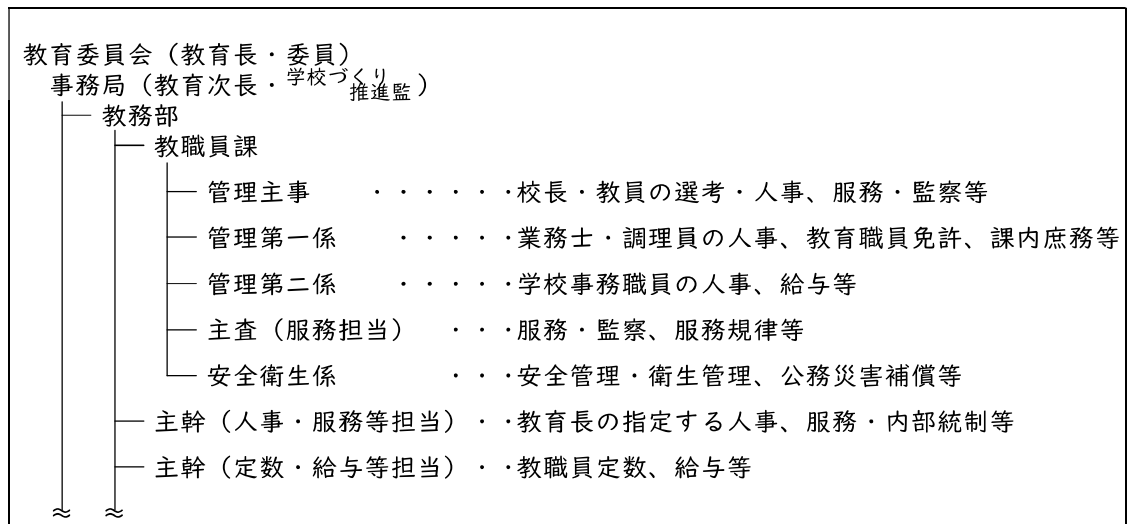
（１）教職員課の機構等

教職員課は、課長以下４４人の職員から構成され、そのうち教員の人事事務に従事していたのは、課長及び首席管理主事など１８人であり、その全員が教

員から事務局に転任した専門的教育職員である。（教職員課の職員構成等の詳細は、図１・表１のとおり。）

昇任の担当課案は教員出身者の教職員課職員によって作成され、その過程において、教員でない行政職にある事務局職員の目に触れることがなかった。

【図１：機構図及び主な事務分掌（令和５年度）】



【表１：教職員課の職員構成等（令和５年度）】

分 担 業 務	役 職 等	人数	備 考
教職員課の所掌業務の全体総括	教職員課長	1人	教員（小中学校長）
教員人事に関する業務の総括	首席管理主事	1人	教員（小中学校長）
教員人事等 （小・中・特別支援学校）	主任管理主事	1人	教員（小中学校長）
	管理主事	9人	
教員人事等 （高等学校・幼稚園）	主任管理主事	1人	教員（高等学校教頭）
	管理主事	2人	
教員人事の事務作業等	管理主事	3人	教員（小中学校教諭）
業務士・調理員人事等	管理第一係長	1人	事務職員
	管理第一係主事	6人	
	管理第一係業務士	1人	労務職員
学校事務職員人事等	管理第二係長	1人	事務職員
	管理第二係主事	8人	
	管理第二係主事	1人	学校事務職員
教員その他学校職員の服務	主査（服務）	1人	事務職員
教員その他学校職員の安全衛生	安全衛生係長	1人	事務職員
	安全衛生係主事	4人	
	主査（保健指導等）	1人	保健師
	安全衛生係保健師	1人	
計		44人	教員18人・その他26人

※網掛けは、教員

教職員課では、名古屋市内に多数（３７５校）存在する小・中・特別支援学

校の教職員（約１万１千人）の人事事務を円滑に行うため、主任管理主事及び管理主事９人にそれぞれ担当区を当て、各管理主事は、自身の担当区内の学校へ訪問し、校長、教頭など学校職員らへの面接等を通じて人事に関わる情報を得ていた。

（２）名古屋市教育委員会事務局に特有の執行体制

ア 教員出身者のみによる事務執行体制

教職員課において、教員の人事事務に従事していた管理主事ら全員が教員から事務局に転任した専門的教育職員であったことは前記（１）のとおりであり、確認できる限り２０年以上にわたり、教員出身者のみで行われ、教員でない事務局職員が関わらない状況であったことが教育委員会事務局へのヒアリングにより確認できた。

イ 通称「キャンプ」での事務執行

教職員課では、前記２に示す昇任等人事事務に加え、学校の教職員の配置換えなどの人事異動事務、新規職員の採用事務なども所管している。これらの事務の執行に当たっては、秘匿すべき人事情報などを多く扱うことから、実際の業務は、通常の執務スペース（市役所庁舎内の執務室）とは別に勤務場所を設けて行っている。この別の場所での業務は、採用事務の繁忙期である夏（７月から８月頃）、人事異動事務の繁忙期である年度末・年度始（１月から４月頃）に行われており、このような勤務（本来の執務室外において人事事務を行うこと）は、教職員課内において「キャンプ」、「採用キャンプ・人事キャンプ」などと呼ばれていた。

４ ４月１日付定期の昇任等人事の選考プロセス

名古屋市教育委員会における教員の昇任等の選考事務は、例年、大きく２つの段階、「昇任候補者名簿への登載等」及び「昇任者の選定」に分けられて実施されていた。昇任等の選考プロセスは、大要、以下に掲げるとおりである。

① 昇任候補者名簿への登載等

昇任者等選考の第一段階となる昇任候補者名簿への登載（教務主任について

は、候補者としてのエントリー）は、それぞれの資格等要件を満たす者のうち、校長昇任、教頭昇任の場合は「名古屋市立小・中・特別支援学校長（教頭）任用候補者選考審査（以下「選考審査」という。）」を受験した者、教務主任任命の場合は所属長から推薦された者について行われている。（校長、教頭及び教務主任の資格等要件は、表２のとおり。）

【表２：校長、教頭及び教務主任の資格等要件】

【校長の選考審査受験資格要件】 ・教職経験年数：２０年以上 ・教頭等経験年数：３年以上 ・教育職員免許状：小学校又は中学校普通免許状を所有
【教頭の選考審査受験資格要件】 ・教職経験年数：１５年以上 ・教務主任（これに準ずる者を含む）の経験年数：２年以上 ・年齢：５５歳以下
【教務主任の推薦資格要件】 ・教職経験年数：１０年以上 ・年齢：３５歳以上

選考審査は、記述及び面接並びに教職実績等を記載した書面による審査によって行われ、教務主任の推薦は、校長が作成する被推薦者の教職実績等を記載した書面の提出によって行われる。選考審査では、記述、面接、書面審査いずれも複数名の人事担当者（管理主事）が評価、採点し、その合計点に応じて総合判定が付されている。また、選考審査を一度受ければ、その総合判定が昇任候補者名簿に登載され、校長の昇任候補者は３年間、教頭の昇任候補者は６年間有効とされる。なお、教務主任推薦は、提出された書面に評点等を付すことは行われていない。

実際に昇任等候補一覧へエントリーした者、すなわち校長昇任候補者名簿若しくは教頭昇任候補者名簿に登載され、又は教務主任の推薦書が提出された者は、令和４年度７３９人（校長候補２３８人／教頭候補３４８人／教務主任候補１５３人）、令和５年度７３９人（同２５２人／３５４人／１３３人）であった。

② 昇任者の選定

翌年度の昇任者の選定は、前記①により昇任等候補者とされた者のうちから、翌年度向けの昇任必要数（年度末退職等による欠員見込み数）に基づき、段階

的に昇任等候補者の絞り込みを行うことにより実施される。

これらの事務は人事担当者間で「しぼり」と呼ばれ、教職員課内で複数回行われる「しぼり」作業は「一次しぼり」「二次しぼり」等と呼称されていた。各「しぼり」作業の段階では、「①の昇任等候補者全体に対する評価」、「昇任見込み数の1.5倍から1.7倍までの人数の昇任等候補者の選定」「選定された昇任等候補者の相対評価」といった複数回にわたる課内検討を繰り返し実施している。その後、教職員課長、首席管理主事及び主任管理主事の合議で昇任必要数と同数の昇任等候補者を選定して担当課案としてとりまとめている。さらに教育委員会事務局内で人事担当部長や局長級職員との調整を行い、教育長の承認を受け、最終的には人事案として教育委員会に議案を提出し、教育委員会における採決をもって確定する手順となっている。

この絞り込みの過程を経て、最終的な4月1日付昇任等数は、令和4年度（令和5年4月1日付）で208人（校長昇任63人／教頭昇任73人／教務主任任命72人）、令和5年度（令和6年4月1日付）で174人（同49人／51人／74人）であり、①の昇任等候補者数に対する割合は、令和4年度（令和5年4月1日付）においては、校長26.5%（238人→63人）、教頭21.0%（348人→73人）、教務主任47.1%（153人→72人）、令和5年度（令和6年4月1日付）においては、校長19.4%（252人→49人）、教頭14.4%（354人→51人）、教務主任55.6%（133人→74人）であった。

第3 本件事案について調査確認した事柄

当チームが事実確認の基礎とした主な調査の内容は以下のとおりである。

① 教育委員会事務局による事前ヒアリング

- ・対 象 者：教職員課長及び管理主事17名（首席管理主事及び主任管理主事を含む。）
- ・実 施 日：令和5年12月から令和6年1月まで
- ・調査内容：教員の昇任等人事に係る事務手続き、金品受領の実態など。

② 当チーム委員による人事担当者へのヒアリング

- ・対 象 者：教職員課管理主事（首席管理主事を除く） 10名
- ・実 施 日：令和6年3月10日（日）
- ・調査内容：推薦名簿に対する認識、推薦名簿の使用方法、令和6年4月1日付昇任等人事における推薦名簿の影響、教員団体からの金品受領に対する認識、令和6年4月1日付昇任等人事の進め方など。

③ 当チーム委員による関係者へのヒアリング

- ・対 象 者：教職員課長及び首席管理主事
- ・実 施 日：令和6年3月22日（金）
- ・調査内容：推薦名簿の受領及び使途、推薦名簿に対する認識、金品に対する認識、金品の提供者・金額、保管の実態、使用に係る意思決定者、金品の使途、人事事務との関係その他本件事案に関すること。

④ 当チーム委員による関係者へのヒアリング

- ・対 象 者：学校づくり推進監
- ・実 施 日：令和6年3月23日（土）
- ・調査内容：推薦名簿の受領及び使途、推薦名簿に対する認識、金品に対する認識、金品の提供者・金額、保管の実態、使用に係る意思決定者、金品の使途、人事事務との関係その他本件事案に関すること。

⑤ 教員団体へのアンケート調査

- ・対 象：令和5年度に推薦名簿又は金品を教職員課に提出し、又は提供した91団体（推薦名簿のみ17団体、金品のみ5団体、推薦名簿と金品69団体）
- ・回 答 数：87団体（回答率96%）※令和6年3月28日時点
- ・調査内容：推薦名簿提出の理由・目的、推薦名簿登載者の選定基準・選定者、金品提供の理由・目的、金品の原資、推薦名簿と金品の関連など。

⑥ 当チーム委員による関係職員へのヒアリング

- ・対 象 者：令和6年4月1日付昇任等人事に係る昇任者等選考に従事した行政職事務職員2名

- ・実施日：令和6年3月7日（木）
- ・聴取内容：本件事案認識後の昇任等人事に係る昇任者等選考のやり直しの内容等

⑦ その他人事事務関連資料及び本件に係る出納記録等資料の確認

- ・対象：校長及び教頭の昇任並びに教務主任の任命に係る選考資料、昇任等候補者（最終的に昇任しなかった者を含む。）の評価評定に係る資料、教育委員会事務局が保有する昇任等人事に当たって作成し取得した資料、平成29年度から令和5年度（本件事案発覚時）までの7年間の出納の記録、金員の保管がされていた通帳の記録、その他本件事案の解明のために教育委員会が保有する資料等
- ・調査内容：名古屋市立学校における昇任等人事及びその他の人事手続き並びに金品の提供者・金額、金品の使途など。

第4 調査検証チームにおける調査結果

1 推薦名簿の取扱い等

（1）推薦名簿等の概要

令和4年度及び令和5年度において、教職員課に提出された推薦名簿は、令和4年度には91団体から、令和5年度には86団体から、それぞれ提出されていた。（各教員団体の属性、過去2年間の提出の状況は、表3のとおり。）

【表3：推薦名簿等の提出・提供状況】

（単位：団体数）

団体属性	令和5年度			令和4年度		
	推薦名簿	金品		推薦名簿	金品	
		両方			両方	
校長会	16	14	14	16	15	15
教科等研究会	18	15	15	18	13	13
大学同窓会	33	24	28	35	25	28
その他	19	16	17	22	17	18
合 計	86	69	74	91	70	74

※教職員課首席管理主事が作成していた出納に関する資料より作成
 ※その他は、高校の同窓会や出身地域の会など

これらの推薦名簿の提出元となる教員団体は、例年90団体程度に及び、各区の校長会（名古屋市立小・中・特別支援学校の校長らが、所在区単位で構成する任意団体）、教科の研究会、大学の同窓会や出身地域の会など多岐にわたっていた。そのため、推薦名簿には、昇任等候補者のほとんどが、いずれかの推薦名簿に登載されている状況であった。

各推薦名簿は、特に定まった様式もなく、昇任等候補者を順位付けしているものもあれば、単に昇任等候補者として氏名を羅列しているだけのものもあった。また、昇任等候補者となりえない、選考審査の資格要件を満たしていない者を登載しているものもあった。

令和4年度の推薦名簿には最大で89人の昇任等候補者が記載され、各推薦名簿に記載されている者は、のべ人数で2,110人、実人数で957人であった。

また、推薦名簿の提出団体のうち、教職員課に対して金品を提供していた教員団体は、令和4年度に70団体、令和5年度に69団体であり、金品を提供せず、推薦名簿のみであった教員団体は、それぞれ21団体、17団体であり、およそ8割の教員団体が推薦名簿の提出と金品の提供の両方を行っていた。

（これらの教員団体から提供された金品については後述する。）このほか、推薦名簿を提出せず、金品のみ提供していた教員団体が、令和4年度は4団体、令和5年度は5団体あった。

各教員団体から提出された金品は、ここ数年では年間150万円から200万円程度であったとみられ、これらの金品は、教育委員会事務局教務部において先行してなされたヒアリング結果から、採用や異動など人事事務の繁忙期における職員の茶菓や勤務が深夜に及んだ場合のタクシー代に使用されたほか、懇親会などの会合費用に充てられたとみられる。（金品授受の実態、使途等については、後述する。）

（2）推薦名簿登載と昇任等人事の関係

令和4年度及び令和5年度中に提出された推薦名簿について、推薦名簿に登載された者と登載されなかった者それぞれにおける実際の昇任者の割合の比較、金品提供の有無による実際の昇任の割合の比較などを行った。

これらの推薦名簿に登載された者のうち、翌年度4月1日付昇任等人事にお

いて、実際に昇任した（する）者は、令和４年度１９９人（校長昇任６２人／教頭昇任６９人／教務主任任命６８人）、令和５年度１６８人（同４８人／５１人／６９人）である。

推薦名簿の登載者数に対する割合は、令和４年度（令和５年４月１日付）人事においては、校長２７．３％（２２７人→６２人）、教頭２３．７％（２９１人→６９人）、教務主任５０．４％（１３５人→６８人）、令和５年度（令和６年４月１日付）人事においては、校長２０．４％（２３５人→４８人）、教頭１８．１％（２８２人→５１人）、教務主任５８．０％（１１９人→６９人）である。

第２の４（８ページ）に概説した昇任等候補者数及びそのうちの実際の昇任者数と上記推薦名簿に記載されている者の数及びそのうちの実際の昇任者数等を比較したものは表４のとおりである。

【表４：令和５年４月１日付昇任者数等（推薦名簿提出）】

	【登 載 者】		【実際の昇任者】		【登載者の昇任割合】	
昇任候補者名簿	全体	７３９人	全体	２０８人	全体	２８．１％
	うち校長	２３８人	うち校長	６３人	うち校長	２６．５％
	教頭	３４８人	教頭	７３人	教頭	２１．０％
	教務	１５３人	教務	７２人	教務	４７．１％
（推薦名簿全登載者）	全体	９５７人（１２９％）	全体	１９９人	全体	２０．８％
	うち校長	３１０人（１３０％）	うち校長	６２人	うち校長	２０．０％
	教頭	３２３人（ ９２％）	教頭	６９人	教頭	２１．４％
	教務	３２４人（２１２％）	教務	６８人	教務	２１．０％
（要件具備者推薦名簿）	全体	６５３人（ ８８％）	全体	１９９人	全体	３０．５％
	うち校長	２２７人（ ９５％）	うち校長	６２人	うち校長	２７．３％
	教頭	２９１人（ ８４％）	教頭	６９人	教頭	２３．７％
	教務	１３５人（ ８８％）	教務	６８人	教務	５０．４％

※「昇任候補者名簿」は、名古屋市教育委員会が実施する選考審査等を受け、昇任候補者名簿等に登載された人数を記載。

※「推薦名簿（全登載者）」は、推薦名簿に記載された全員の人数を記載。「推薦名簿（要件具備者）」は、推薦名簿に記載された者のうち、昇任候補となる資格等要件を満たした者の人数を記載。

※推薦名簿の登載者人数末尾の（ ％）は、昇任候補者数に対する割合

推薦名簿の登載者は、教員団体からの金品提供の有無に関わらず、一定の人数が昇任等の対象となっていたところ、金品の提供があった教員団体からの推薦者と金品の提供がなかった教員団体からの推薦者それぞれの昇任等の割合は、表４の２のとおりである。

【表４の２：令和５年４月１日付昇任者数等（推薦名簿提出及び金品提供）】

	【登載者（のべ人数）】	【実際の昇任者】	【登載者の昇任割合】
(金品提供・有) 推薦名簿	全体 1, 574人	全体 467人	全体 29.7%
	うち校長 688人	うち校長 190人	うち校長 27.6%
	教頭 587人	教頭 157人	教頭 26.7%
	教務 299人	教務 120人	教務 40.1%
(金品提供・無) 推薦名簿	全体 536人	全体 117人	全体 21.8%
	うち校長 131人	うち校長 27人	うち校長 20.6%
	教頭 256人	教頭 54人	教頭 21.1%
	教務 149人	教務 36人	教務 24.2%

【表４：令和５年４月１日付昇任者数等（推薦名簿提出）】※参考再掲

	【登 載 者】	【実際の昇任者】	【登載者の昇任割合】
昇任候補者 名簿	全体 739人	全体 208人	全体 28.1%
	うち校長 238人	うち校長 63人	うち校長 26.5%
	教頭 348人	教頭 73人	教頭 21.0%
	教務 153人	教務 72人	教務 47.1%

(３) 推薦名簿の取扱い等

ア 教員団体へのアンケート調査

教員団体へのアンケート調査の結果によれば、多くの教員団体（２１団体）が推薦名簿の提出は確認できる範囲でも１０年以上前から続いていた旨を回答しており、２０年以上前から続いてきた旨の回答もあった。また、大半の教員団体（７４団体）が「不明」、「遅くとも」・「仄聞すれば」など、推薦名簿の提出が始まった正確な時期が確定できない旨回答している。

教員団体が教職員課に対して推薦名簿を提出する理由については、「前任者からの申し送り」や「慣例」などとする回答が７８％（複数回答）、「情報提供」「区内の活動の様子を伝える」などとする回答が３６％（同）であり、教職員課をはじめとする教育委員会事務局側から推薦名簿の提出を求められたとする回答はなかった。

推薦名簿に登載する者を教員団体としてどのように決めているのか尋ねる質問に対しては、「年齢順」や「経験年数順」などとする回答（５０％・複数回答）があったほか、「団体内での活躍」や「教科等の研究歴」、「校内での仕事ぶり」、「人柄」など人物評を加味しているとする回答などがあった。また、回答の中には「区内の学校長が推薦する全員」とする回答や「校長、教頭、教務主任の情報提供のため、会に所属する三役及び三役候補全員を登載していた」とする回答も含まれていた。

イ 管理主事へのヒアリング等

当チームによる事務局の資料の確認及び当チームが行った教職員課の管理主事に対するヒアリングによれば、推薦名簿を受領した教職員課では、市が定める正規の文書事務手続き（行政文書としての収受・受理、供覧、保存等）を行っておらず、公式な人事資料としての位置づけもされていなかった。

これらの推薦名簿の収受は、教員団体から教職員課長や首席管理主事に直接手渡されることもあれば、教員団体から管理主事に手渡された後、当該管理主事から課長に渡されることもあった。渡された推薦名簿は、ファイルに綴って保管されていたが、原則として各区の担当管理主事に対してこのファイルが供覧されることはなかった。

提出された推薦名簿は、遅くとも令和3年度以降には、スキャニングした文字情報のない画像データとして管理主事らが共通でアクセスできるフォルダに保管され、管理主事が推薦名簿の内容を確認しようとする場合、印刷はせず、各人のパソコンのモニター上で確認する取扱いとしていた。（画像データとして保管する以前は、提出した推薦名簿を1冊のみ綴り、紙のファイルとして保管していた。）

当該データが保管されたフォルダへのアクセス権限は、教職員課長、首席管理主事及び管理主事に限定され、課内の他の係員や上司である局長・部長級職員が同データを閲覧することはできなくなっていた。

教職員課内において、推薦名簿は「アングラ（アンダーグラウンドの略と思われる。）」や「UG」と呼ばれていた。この理由について、教職員課の職員らからは、「公式な書類としては存在しないもの」、「取扱いに注意すべき書類」との回答があったほか、「教員団体の役員などが構成員の評価をしたもので、教員団体の構成員にも知らせていないもの」として認識していたとの回答があった（教員団体へのアンケートでも、約85%の教員団体において一部の会員のみしか知らなかった旨の回答がされている。）。（管理主事らから聞き取った主な回答は、表5（17ページ）のとおり。）

（４）昇任等人事の選考過程における推薦名簿の使用方法

推薦名簿の使用方法に関する当チームのヒアリングに対して、管理主事から

は、「そもそも参考にしていなかった」、「把握している情報（例、学外での活動歴、研究発表など）に漏れがないか確認のため使用していた」などの回答があった。一方、推薦名簿に登載されている者について、「推薦名簿の提出団体からの推薦を得た者」であると意識していたと回答した管理主事はおらず、推薦名簿に記載があることをもって昇任等候補者を決めたり絞り込みの対象者を変えたりしたとする回答はなかった。また、課長や首席管理主事、他の管理主事らから、推薦名簿に登載されているかどうかを問われたり、推薦名簿に基づいて自身の昇任者等の案を再検討や、見直すよう求められたりしたとする回答もなかった。

管理主事からは、推薦名簿は自身の担当区内の昇任等候補者について、どの者を選定するかを決める際に内容を参照することはあっても、推薦名簿そのものを「しぼり」の資料として配付したり、人事担当課の職務上の上司に当たる局長級職員や部長級職員に見せたりすることはしていない旨の回答があった。

管理主事に、推薦名簿の使用方法についての共通認識があるわけではなく、使用又は参考とするためのルールや指示などもなかった。

【表５：推薦名簿に関する主な回答】

○推薦名簿に対する認識

- ・教科の研究会などの活動でどれだけ活躍しているのかまとめてあるもの。
- ・団体なりに評価していることを知ってもらうための情報提供と受け止めていた。
- ・年功序列に載っているだけで参考にならないなという思いはあった。
- ・慣例的に出てくるもの。
- ・補助的資料で、非公式のものと考えていた。
- ・本人との面談や所属の校長らから聞いた評価を重視しているので、要らないもの、意味のないものだった。

○推薦名簿の用い方

- ・自分の情報整理用に記録はしていたが、特に何かの参考にはしなかった。
- ・候補者を決めた後、ざっと見るだけで、それを見て変更することはなかった。
- ・昇任等の要件に合致しているか確認する資料にしていた。
- ・学校長から聞き取った経歴に齟齬や遺漏がないか確認した。
- ・（研究会歴など）実際に所属していた確認になるので見ているが、それで何か順位が変わるとかは全くない。

２ 金品授受の実態、管理、使途等

（１）金品授受の概要

教職員課に金品を提供していた教員団体は、令和４年度、令和５年度とも、74団体であった。この中には、推薦名簿の提出はなく、金品の提供のみを行っていた教員団体が令和４年度は4団体、令和５年度は5団体あった。（各教員団体の属性、過去２年間の提出・提供の状況は、表３（12ページ）のとおり。）

これらの金品授受は、出納記録が作成された平成29年度から金額が確認できており、毎年現金で100万円以上、商品券等の金券として数十万円が提供されており、次項（２）に記載のとおり、教職員課内において私的に管理されていた。

（２）受入れた金品の管理

前記第３の③の関係職員へのヒアリング調査の結果、教職員課における金品管理を以下のように行っているとの回答が得られた。

ア 取扱者

教職員課において、教員団体から提出された金品は、教職員課の首席管理主事によって管理・保管されていた。

金品は、教職員課長に直接手渡されるほか、主任管理主事や管理主事に手渡されるなどして教職員課に届けられる。届けられた金品（多くは封緘された状態で届けられる）は、その状態のまま（封緘がされたものは封緘されたまま）首席管理主事に渡されていた。

首席管理主事は、渡された金品について、自ら封を開け、出納を記録する電子ファイルに受領日や団体名、金額等を入力していた。このファイルは、首席管理主事のパソコンのハードディスク上に置かれ、教職員課長や他の管理主事らはアクセスできない形で保存されていた。

そのため、昇任等候補者を選任する原案を作成する管理主事らは、推薦名簿の提出団体が金品を提供したのかどうかや、どの教員団体がいくらの金品を提供したのかについて紐付けできなかった旨、当チームのヒアリングに回答をしている。

イ 現金の保管及び管理

首席管理主事は、受け取った現金及び商品券等を施錠できる自身の事務机の引き出しに保管していたほか、現金を自身の名義の口座（専らこの現金を管理するためだけに用いている口座）に入金し、管理していた。口座からの入出金に定まったルールはなく、受け取った現金が多くなった場合や机に保管していた現金が少なくなった場合に依じて入出金していた。

現金を使用する場合、過去の支出の事例を踏まえ、首席管理主事の判断で支出を決定していた。また、判断に迷う場合は、上司である教職員課長に相談をし、支出の可否を決定していた。さらに、後述する教職員課長経験者である局長・部長級職員から活動費名目で現金を求められた場合は、その都度現金を数万円単位で渡していた。

（３）金品の授受

ア 教員団体からの受領

当チームにおいて、資料等を確認したところ、出納記録が作成されていた平成２９年度以降、教員団体からの金品の受領額は、表６のとおりであった。

【表６：金品一覧（教員団体からの受領額）】（単位：円）

区 分	【現 金】	【商 品 券】	【合 計】
平成29年度	1,200,000	498,340	1,698,340
平成30年度	1,210,000	707,200	1,917,200
令和元年度	1,290,000	819,600	2,109,600
令和２年度	1,367,000	168,000	1,535,000
令和３年度	1,290,000	700,000	1,990,000
令和４年度	1,270,000	780,000	2,050,000
令和５年度	1,065,000	755,000	1,820,000
合 計	8,692,000	4,428,140	13,120,140

※平成２９年度から令和２年度までにあつては、商品券の受領に係る記録は残っておらず、商品券の換金額として記録されている金額を掲載している。

※元職員（元教職員課長など）からの陣中見舞いなど、教員団体以外からの提供金品を含まない金額。

各年度の金品受領額は、およそ１５０万円から２１０万円であり、受領した金品の総額は、平成２９年度以降の７年間で１，３１２万円余であった。

これらの金品は、現金又は商品券等として提供されており、１団体当たり年間５，０００円から６０，０００円までばらつきがあった。金品の受領の時期は、６月頃から１２月頃までばらつきがあったが、その多くは７月下旬から８月にかけて、採用キャンプのための事務室に持参され、渡されていた。

金品授受がいつから行われていたのかは、現在までの調査でも判明していないが、教員団体に対して行ったアンケートでは、２０年くらい前から商品券の提供をしていたとの回答があった。

イ 互助会費その他の私的な金品との混在

上記教員団体から提供された現金は、（２）のとおり首席管理主事によって管理保管され、出納の記録がされていたが、この出納記録には、教員団体から受領した金品以外の現金も記録されていた。

教育委員会事務局職員で学校の教員出身の職員らは、慶弔行事等の互助のため、互助会を組織しており、会員から会費として年額３，０００円（令和元年度以前は年額５，０００円）を集め、互助会事業の資金としていた。この会費の徴収及び管理業務は、首席管理主事が担当しており、同資金の出納の記録についても、上記の出納記録と一体的に管理をしていた。

また、教職員課に対しては、教員団体以外の者からも金品の提供があったことが出納記録上、明らかになっている。例えば、教職員課長を経験した職員らが陣中見舞いの名目で現金を贈っていた事例などがこれに当たるが、このような現金も、互助会会費同様、他の出納記録と一体的に管理されていた。

上記のような教員団体以外からの提供も含めた金品の受領額は、表６の２のとおりであった。

【表６の２：金品一覧（教員団体からの受領額以外を含むもの）】（単位：円）

区 分	教員団体からの受領額		教員団体からの受領額以外			合 計
	現 金	商品券	教員団体以外からの提供	互助会	その他・不明	
平成29年度	1,200,000	498,340	510,000	605,000	0	2,813,340
平成30年度	1,210,000	707,200	445,000	615,000	304,427	3,281,627
令和元年度	1,290,000	819,600	520,000	585,000	20,000	3,234,600
令和２年度	1,367,000	168,000	320,000	375,000		2,230,000
令和３年度	1,290,000	700,000	560,000	366,000	5	2,916,005
令和４年度	1,270,000	780,000	750,000	384,000	5,006	3,189,006
令和５年度	1,065,000	755,000	520,000	381,000		2,721,000
合 計	8,692,000	4,428,140	3,625,000	3,311,000	329,438	20,385,578

※平成２９年度から令和２年度までにあつては、商品券の受領に係る記録は残っておらず、商品券の換金額として記録されている金額を掲載している。

※教員団体以外からの提供は、教職員課の元職員による陣中見舞いなど教員団体に該当しない者からの提供を指す。

首席管理主事のもとで私的に管理されていた金品の総額は、平成２９年度

以降の7年間で2,038万円余であった。

(4) 金品の支出

出納記録の確認や関係職員へのヒアリング調査の結果から明らかになった金品の支出について、当チームとして、以下のとおり大別した。

① 教職員課における事務経費

郵送費や通信費など。公費支出が可能と思われる物品等の代金も含まれる。

② 教職員課職員（業務補助の応援職員含む）の飲食物に係る経費

採用試験の応援従事者等へのお茶や弁当、教職員課職員の夜食や茶菓など。

③ タクシー代等交通費

緊急の用務でのタクシー利用や、会合の際の帰宅でのタクシー利用など。一部は、教職員課の元職員が利用することもあった。

④ 教職員課内の各種会合・会食費用の補助

懇親会や打ち上げなど、飲食を伴う会合の費用の補助。

⑤ 教職員課役職者等と外部の者との会合・会食費用の補助

教職員課長や当該職を経験した局長・部長級職員など役職者が、教員団体の会合に招待された場合の参加費や、各種団体の役職者との飲食を伴う会合に参加した場合の費用。

この費用には、教職員課出身の局長・部長級職員に対して「活動費」の名目で支出された金額が含まれている。関係職員からのヒアリングによれば、活動費は、いずれも当該局長・部長級職員が学校長や元校長、教員団体との会合に参加する際の支出として充てたものとのことであった。この活動費としては、平成29年度以降の7年間で424万円余が支出されていた。

また、この費用には、「内覧」との名目で支出された金額も含まれている。関係職員からのヒアリングによれば、内覧とは、教職員課長や教育委員会の教員出身の局長・部長級職員が、校長経験者かつ教育委員会事務局の管理職経験

者である退職者数名に昇任・転任等の人事異動の案を示し、意見を受ける会合であり、内覧の費用はその会合費であるとのことであった。

ただし、これら活動費や内覧の費用の使用の実態については、現時点で裏付け確認が実施できたものではないため、当チームとして事実認定をするには至っていない。

⑥ 互助会事業に係る経費

供花、香典など。

上記区分ごとの金品の支出額は、表 7 のとおりであった。

【表 7：受領した金品の支出】

(単位：円)

	① 事務経費	② 飲食経費	③ 交通費	④ 各種会合 (課内)	⑤ 各種会合 (外部)	⑥ 互助会	その他・不明
H29年度	32,332	542,300	385,016	826,840	1,098,000	132,580	152,877
H30年度	8,532	506,500	226,160	455,163	672,821	230,592	345,974
R元年度	87,186	665,192	271,270	436,143	953,972	78,930	148,315
R2年度	101,120	494,260	235,540	233,000	703,897	234,000	134,210
R3年度	156,624	554,260	227,140	129,646	894,273	184,744	50,240
R4年度	31,620	462,000	586,370	378,798	1,198,907	85,060	115,805
R5年度	0	496,000	464,710	418,030	975,798	61,820	29,280
合 計	417,414 (2.3%)	3,720,512 (20.8%)	2,396,206 (13.4%)	2,877,620 (16.1%)	6,497,668 (36.3%)	1,007,726 (5.6%)	976,701 (5.5%)

※商品券として受領し、換金しなかったものの用途は、不明につき計上せず。そのため、表 6 (19 ページ) の受領額とは一致しない

※合計の下段 (%) は、全支出に占める各区分の支出の割合

各区分の支出額のうち、最も割合が高かったのは、⑤の役職者と外部の者の会合・会食費用であり、全体の約 36 % を占めた。また、教職員課職員の夜食や茶菓、教職員課の職員間での会合・会食費用がこれに続き、それぞれ約 21 %、約 16 % であった。

商品券として受領し、換金せず使用したものについては、出納記録上、用途は明らかでないが、関係職員からのヒアリングによれば、商品券としての使用は、全て教職員課職員の夜食等飲食経費に充てていたとの回答が得られている。

3 本件事案発覚後の令和 6 年 4 月 1 日付昇任等人事における改善の取組み

(1) 人事事務のやり直し

教育委員会は、教員団体からの推薦名簿及び金品の提供が教員の昇任等人事に影響を及ぼした可能性があるとして、本件事案を教育委員会事務局が認知した以降、提出された推薦名簿を管理し、又は提供された金品を管理し、使用していた職員を当該昇任等人事の事務に従事させていない。一方で、推薦名簿に関しては、各区を担当する管理主事らが何らかの形で推薦名簿を認識し、内容を確認するなどしていたが、これらの管理主事を外した場合、昇任候補者選定に必要な教員の人事に関する情報を把握している者がいなくなるなど人事事務に多大な支障があるとして、担当から外すことはしなかった。

また、この時点で既に進められていた令和6年4月1日付昇任等人事の手続きについて、一旦、白紙に戻した上で、昇任等候補者の検討及び絞り込み事務を再実施している。この点に関する当チームのヒアリングに対して、管理主事らは、やり直し作業において全員が推薦名簿を見ておらず、参考にするものもなかった旨回答している。

(2) 行政職事務職員の参加

やり直し後の昇任等人事において、行政職の事務職員を加えている。当チームのヒアリングに対し、当該事務職員からは、昇任等人事の検討のための会議に参画し、推薦名簿が加味されていないことを確認していること、検討においては、昇任等候補者の人物や能力、実績・経験等をもとに判断しており、推薦名簿や金品授受の影響は受けていないと考えている旨の発言があった。

第5 中間報告における当チームとしての意見

この中間報告までの調査の結果、当チームは各委員の総意として、次のように判断した。

1 昇任等人事に係る金品及び推薦名簿の影響について

(1) 金品の影響

当チームによる調査では、提供された金品の趣旨について、教員団体の多くが「金品提供はねぎらいの意図のみであり、金品によって推薦者を優遇してもらう意図は全くない」、「推薦名簿は情報提供として、金品は激務に対する激励として送っていた（両方は無関係である）」などと回答しており、昇任等

事に影響を与える目的はなかった旨主張しているが、推薦名簿と金品が同時に提出されている事例も少なからず見受けられることなどからすれば、当チームとして、かかる回答をそのまま鵜呑みにすることはできず、今後も関係者からのヒアリング等の調査を重ねていくことが不可欠である。

一方で、そのような提供側の意図がいかなるものであったかによらず、現実には金品の提供が昇任等人事に影響を及ぼしたかどうかについて検討すると、表4（14ページ）に示すとおり、推薦名簿に登載された者は、全ての候補者の88%にも及び、その多くの者が金品提供団体から推薦されていた。このような実態（大半の候補者が金品提供団体の推薦名簿に登載されていること）は異常な事態であるが、その異常な事態が常態化していたことを踏まえれば、そもそも推薦を受けた者の特別扱いは困難であり、現時点までの調査では、金品の提供により昇任等人事が大きく歪められたとの認定には至らなかった。

また、表4の2（15ページ）に示すとおり、金品提供のあった教員団体からの推薦者と金品提供のなかった教員団体からの推薦者の間では、若干の昇任等の割合の違い（金品提供のない教員団体の方の割合が低い）があるものの、金品提供のあった教員団体からの推薦者の昇任等の割合が、昇任候補者名簿からの昇任等の割合と比較して異常に高くなるなど金品提供によって昇任等の結果が変わったと認めるに足る結果は確認できなかった。

加えて、当チームによる調査の結果、特定の職員が金品を提供した教員団体に付度し、当該教員団体の推薦者を昇任候補として決定することは、教員の昇任等人事のプロセス上、困難であったことがうかがわれる。すなわち、昇任等候補者の原案を作成する管理主事らはどの教員団体がいくらの金品を提供したのか把握しておらず、教職員課長及び首席管理主事は直接的に特定の者を昇任等候補者として選定することはできず、教職員課長の上席の局長・部長級職員は金品の提供団体も教員団体から提出された推薦名簿の内容も把握できなかったとの回答が得られている。

さらに、管理主事らのヒアリング結果から、首席管理主事や教職員課長が、不自然に特定候補者の昇任を後押ししたり、推薦名簿に基づいて昇任等候補者の見直しを求めたりしたことはない旨回答している。

これらの結果から、当チームとしては、昇任等候補者の選定を金品提供により決定する構造的な仕組みの認定はできないと考えている。一方で、個別特定

の昇任等候補者の選定過程においても、金品提供の影響がなかったかどうかについては、現時点までの調査において断言できず、さらに精査が必要である。今後の調査においては、選考の「しぼり」段階における実際の昇任等候補者の絞り込み過程を精査し、その上で本件に関する当チームとしての最終判断としていく予定である。

（２）推薦名簿の影響

当チームによる調査の結果、教員団体から提出された推薦名簿には、毎年昇任が見込まれる人数を大きく上回る人数が被推薦者として記載されていることが明らかになった。その人数は、例えば令和５年４月１日付昇任者三役２０８人に対し、令和４年度中に提出された推薦名簿では９５７人（約４．６倍）が登載されていた。また、前記（１）においても述べたとおり、推薦名簿に登載された者が、昇任の資格要件を満たすものの８８％に及んでいた事実を踏まえれば、客観的な分量からも推薦名簿が実際の昇任等人事に影響を及ぼすことは困難であり、推薦名簿が昇任等人事事務を行うに際し、総じて格別に意義のあるものであったとは認め難いと判断できる。

これらの結果から、当チームとしては、推薦名簿についても、現時点までの調査においては金品と同様、昇任等候補者の選定を推薦名簿により決定する構造的な仕組みは認定できないと考えている。ただし、個別特定の昇任等候補者の選定過程における推薦名簿の影響の有無については、金品と同様に、現時点までの調査において断言できず、さらに精査を行い、当チームとしての最終判断としていく予定である。

２ これまで行われた推薦名簿及び金品の授受は不適切であったこと

当チームの調査の結果、９０団体前後の教員団体から、毎年、おそらく数十年にわたって、推薦名簿が提供され、かつ、金品の提供がされてきたことが明らかになった。

前記のとおり、当チームとして、現時点では、金品や推薦名簿の存在により、昇任等人事が大きく歪められたとは考えておらず、昇任等候補者の選定を金品や推薦名簿により決定する構造的な仕組みは認定できないと考えているが、このような金品や推薦名簿の授受は、不適切な行為であったと断じざるを得ない。

(1) 金品の授受

名古屋市では、「名古屋市職員の倫理の保持に関する条例」を制定し、職務の執行の公正さに対する市民の疑惑や不信を招くような行為の防止を掲げている。今回明らかになった金品の授受は、同条例に掲げる職員の倫理原則（権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならないなど）の趣旨にもとめることは明らかであり、改められなければならない。

【表 8：条例に定める職員が遵守すべき職務に係る倫理原則】

○職員が遵守すべき職務に係る倫理原則

第 3 条 職員は、市民から信頼される職員となるよう倫理意識の高揚に努め、民主的で透明性の高い市政の運営に当たらなければならない。

2 職員は、法令等を遵守し、常に公正な職務の執行に当たらなければならない。

3 職員は、市民全体の奉仕者であり、市民の一部に対してのみの奉仕者ではないことを自覚し、職務上知り得た情報について市民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等市民に対し不当な差別的取扱いをしてはならない。

4 職員は、常に公私の別を明らかにし、いやくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならない。

5 職員は、法令等により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の市民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

6 職員は、職務の執行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組まなければならない。

7 職員は、勤務時間外においても、自らの行動が公務の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならない。

金品の授受及びその使途解明については、この中間報告段階において、未だ十分な実態調査がされていないため、引き続き調査を実施していく。

また、当チームの調査（ヒアリング調査・アンケート調査）を通じて、金品等の提供について、「外部業者などの第三者とは異なり、教員同士の間柄であるので、金品の授受が禁止されている利害関係者には当たらないと考えていた」、「教職員課は極めて激務なので、仲間同士の応援の趣旨であった」など多くの関係者から、教職員課職員と学校職員の関係について利害関係者という認識はなく、多忙な勤務に当たる教員出身者への激励のための行為だった旨の回答が得られている。確かに、実際、教職員課の管理主事の勤務は、年間 1、

000時間以上の時間外勤務が常態化するなど、これらの回答内容に沿う異常な労働環境実態がうかがわれる。このような労働環境自体も大きな問題であるものの、やはり提供側・受領側ともに教員同士であるという仲間意識、同類意識が強すぎるあまり、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ものと評価せざるを得ず、不適切と断じざるを得ない。

(2) 推薦名簿の授受

教員団体からの推薦名簿の授受については、そのメリットとして、多方面からの情報提供による経歴や評価の裏付けをとる意義を述べる回答もアンケートなどから得られている。職員の勤務実績、活動実績について、誰からどのような方法で情報収集し、いかにしてその精度、客観性を高めるかは、人事事務を行う上で重要かつ困難な課題であり、仮に、提出を受けていた推薦名簿のうちの一部の記載内容に、職員の活動等情報を収集する上で一定の意義があるとしても、推薦名簿の提出を受ける行為が、特定の教員団体からの情報が教員の昇任等人事に影響を与えていたのではないかなど市民の疑惑や不信を招くものであり、このことに対する問題意識や客観的視点の欠落という点で、金品授受と同様の問題がある。特に本件のように金品の授受を伴う中で推薦名簿の受け渡しが行われていたことは、「名古屋市職員の倫理の保持に関する条例」の規定に照らし不適切であり、改めるべきである。

3 令和6年4月1日付昇任等人事は適正に行われたこと

本件事案発覚後の令和6年4月1日付昇任等人事については、第4の3（22ページ）に記載のとおり、それまで進んでいた手続きを一旦白紙に戻し、推薦名簿及び金品を管理等していた職員を担当から外し、人事事務のやり直しを実施している。

やり直し後の手続きにおいても、推薦名簿の記載内容を視認した管理主事が人事事務に関与していた事実はあるものの、新たに教員団体とは関わりのない行政職事務職員を加えて各事務手続きを確認していた。

当チームとしては、管理主事及び新たに人事事務に加わった行政職事務職員らへのヒアリング等により、令和6年4月1日付昇任等人事は、教員団体からの推

薦名簿及び金品の影響や疑念を排除するための方策が十分にとられていたものと判断しており、適正な人事事務が行われたと評価した。

4 今後の調査検証の予定

令和4年度（令和5年4月1日付）以前の過去の昇任等人事において、現段階において、金品や推薦名簿の授受の影響があったとまでは断定できないが、今後さらに調査検証を行う予定である。また、受領した金品の使途に関するより詳細な調査検証も必要である。加えて、第4の2（4）⑤（21ページ）において判明した「内覧」については、前記2項において述べた教員同士の同類意識によるものであったとしても、既に職員ではない校長経験者かつ教育委員会事務局の管理職経験者である退職者数名に対して、人事に関する情報を示したとすれば、守秘義務上の問題も生じ得るものであり、金品や推薦名簿の授受に直接的に関連しないとしても、本件が発生した背景事情の分析とあわせて、調査検証が必要であると考えている。

また、教職員課の過重な長時間労働、名古屋市立学校の教員同士の互助的かつ閉鎖的な関係なども背景事情の一つとして存在することがうかがわれるところ、教職員課組織の執行体制と教職員人事行政の在り方全般の検討や、金品授受の慣行を長年に渡って認容してきた背景事情、原因の分析、再発防止に向けた方策の提言等については、今後最終報告書としてとりまとめることを予定している。

教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム委員

(敬称略)

区 分	氏 名
大学教授	寺脇 研 (てらわき けん)
大学教授	石井 拓児 (いしい たくじ)
弁護士	池田 桂子 (いけだ けいこ)
弁護士	園田 理 (そのだ まさし)
弁護士	小林 和正 (こばやし かずまさ)
名古屋市副市長 (事務局を兼ねる)	松雄 俊憲 (まつお としのり)

教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム 活動経過

時 期	主 な 内 容
令和6年2月21日	第一回会議
2月29日	第二回会議
3月 7日	第三回会議
3月 8日	教員団体へのアンケート調査
3月10日	人事担当者（教職員課管理主事）へのヒアリング
3月15日	第四回会議
3月20日	第五回会議
3月22日 ～3月23日	関係者（学校づくり推進監、教職員課長及び教職員課首席管理主事）へのヒアリング
3月29日	第六回会議 中間報告書提出