

「教員団体からの金品の授受等に係る調査検証チーム」様

「今後の調査検証に際しての要望書」

あいち県民教育研究所・教育への権利部会

2024年5月29日

あいち県民教育研究所（あいち民研）は1991年に設立された会員制の教育研究所です。あいち民研の研究部会の一つとして「教育への権利部会」が設立時に設けられ、それ以降、愛知・名古屋の教育行政・教職員政策等に関する調査・研究を進めてきました。調査・研究の一つの柱が教職員の研修システム・昇任制度を検証することでした。

この問題に関して、これまでに、以下の研究成果を公表してきました。

1. 『教師のいきがいと研修権－愛知の教員研修制度の充実を願って－』あいち民研叢書第4号、1993年
2. 『愛知の教員人事システム』あいち民研叢書第14号、2004年
3. 『教育の見えざる構図－愛知の学閥支配の実態－』2008年
4. 「学閥支配をなくし愛知の教育を改革するための提言」2009年

*2と3は、あいち民研のウェブサイトで公開しています。

<https://aichi-minken.sakura.ne.jp/minken-sohsho.html>

私たちは、愛知・名古屋の学閥問題に関して深い関心を有し、調査・研究を進めてきました。私たちにとって、今回の名古屋市の教員人事をめぐる「金品授受・推薦名簿問題」は、愛知・名古屋の学閥問題の根深さ・深刻さを再認識させるものでした。

今回の事案に関して、貴チームが2月以降、精力的に調査を進められ、3月末に「中間報告書」をまとめられたことには深い敬意を表します。あいち民研は報告書の公表を受けて、4月28日に「緊急シンポジウム これていいのか 名古屋の教員人事 金品授受・推薦名簿問題の本質を探る」を開催しました。

*当シンポジウムの報告集

https://aichi-minken.sakura.ne.jp/_src/1228/obj20240512225830419365.pdf?v=1715522549359

「中間報告」はあくまでも中間の報告であり、今回の問題の本質にこれから貴チームがどれだけ切り込むか、それに教育委員会事務局が真摯に対応し、必要な情報をどれだけ開示するか、これからの調査・検証の本番であると考えます。シンポジウム当日の議論等を踏まえ、貴チームには以下の内容について更なる調査・検証を進められることを希望します。

Ⅰ 「事実関係の解明」と「事案が生じた背景や原因の分析」に関して、以下の項目について更なる調査及び詳しい説明を求めます。

- ① 昇任等の人事に関わって教育委員会に推薦名簿・金品を届けたすべての教員団体の名称、日時、場所、授受の当事者名・役職名、金品の具体的な内容（金額等）
- ② 推薦名簿の様式（教員団体ごとに、氏名の他に記載されている内容、順位が付けられているかどうか等を含む）
- ③ 愛教大同窓会関係団体とその他大学同窓会関係団体とを分けて各表を再編集
中間報告書の 表3、表4、表4の2、表6
- ④ 公式の校長・教頭昇任制度、教務主任任命制度の詳しい説明
A 「選考審査受験資格要件」から絶対要件である「校長推薦」を抜かないこと
B とくに教職員課が集積する候補者に関する書類の項目・内容を明示すること
[これによって、校長 OB 等の主張(学校外の実績を広く知らせる云々)が虚偽であることが明らかとなる]
C 推薦されれば全員が合格する実態があることの説明（真に適切な選考が行われているかどうか）
D 教育委員会内での昇任人事等に関する年間スケジュール
- ⑤ ④を踏まえて、「昇任候補者名簿」の登載者が739人(令和5年)にもなることの分かり易い説明
[待機者の多さが、推薦名簿提出の背景にあると思われる]
- ⑥ 「教職員課役職者等と外部の者との会合」の「外部の者」の名前と所属団体名、会合の場所、会合経費、話された内容など。
- ⑦ 「内覧」の具体的な説明
A 日時、場所、招いた人物名とその教育委員会での元の役職名、教育委員会からの出席者名
B その後の食事会に係った費用額とその内訳
C 話された具体的な内容及びその後の昇任案の変更の有無
[中京 TV240404 は「変更あり」、中日新聞 240518 は「変更なし」]
- ⑧ 互助会の年会費が5000円から3000円に引き下げられた経緯・理由
[金品提供を互助会に組み込んだのでは]
- ⑨ 旧指導室と推薦名簿・金品の関係の説明
[中日 240305 室長机に「約 300 万円分の現金と商品券」]
- ⑩ 推薦名簿の使われ方
教職員課管理主事が名簿のファイルにどれだけアクセスしたかをアクセスログなどで検証
- ⑪ 名簿を提出した研究会の組織、活動実態、大学同窓会や外部の任意団体との関係
- ⑫ 名古屋市の「官製研修」候補者の選考過程の検証
教育研究員、「ナゴヤ・スクール・イノベーション」の実践者・視察研究員などの選考過程がすべての教員に開かれ、公平・公正な選考が行われているかどうか
- ⑬ 12月中旬に問題が発覚してから2月に新聞報道されるまでの間の教育委員会の対応

⑭渡された金品の原資は何か(金品を贈った団体等に市からの補助金などが使われていないかどうか)

2 「再発防止策」として、次のポイントを盛り込むこと。

- ①教務主任の実質的な市教委直轄人事の廃止 → 校内職員での話し合いを踏まえ校長が指名する
- ②校長・教頭任用候補者の校長推薦制の廃止 → 本人からの応募・公募制とする
- ③校長・教頭任用候補者の形式的な選考審査の廃止 → すべての教員に公平・公正に開かれた昇任制度へ
- ④教職員課人事担当者の構成を他自治体並みに変更(専門的教育職員と行政職出身者との均衡をとること)
- ⑤管理主事の任用制度(愛教大関優遇)の規程に基づく説明とその公平・公正化策
- ⑥教員の研修システムを見直し、すべての教員に公平・公正にその機会を保障できるようにすること

3 ヒアリング対象を、教職員課と関係教員団体だけに限定せずに、関連教職員団体、教育関連団体にも拡げること。

以上

私たちは、名古屋市の教員人事が特定の大学の同窓会組織(学閥)により深く支配されているのではないかと憂慮しています。その支配の特徴は、金品授受・推薦名簿といった昔ながらのカネとコネという方式だけではなく、教員人事のシステムを採用時から採用後の昇任人事システムに至るまで、特定の大学出身者を有利に扱うことができるシステムに作り上げているということにあります。金品授受と推薦名簿をなくせば、名古屋市の教員人事をめぐる問題が解決するわけではありません。この構造に切り込むことが必要です。貴チームが名古屋市の教員人事システムの構造的な問題を解明し、よりよい名古屋の教育を実現するための解決策を示されることを強く希望します。