取した事実を，当調査チームに評価を加えることなく事実情報として提供することを基本姿勢とし，実施された。

　　　(4)　教育委員によるヒアリング調査の結果は，個別にその概略が当調査チームに報告された。

　　　　　また，併せて，ヒアリングを受けた職員等のいずれも，聴取内容について当調査チームに情報提供することに異存を示さなかったことも報告された。

　　　(5)　前項の報告によれば，調査に応じた職員等のいずれもが，濃淡に違いはあるが，教育長から，心理的な負担を伴う発言を受けた事実があることを認め，個々に発言内容を具体的に指摘している。

　　　　　ただ，その全員が，大阪府に設けられている「パワーハラスメント相談」窓口への申立ては行っていない。

　　　　　そして，第三者調査チームにヒアリング内容を提供することについては，情報管理の徹底

　　　　を条件として全員異存がないこと，及び，同調査チームの調査に対しても，自分の方から積極的に求める意思はないが，要請があれば協力する，との意思が示されていた。

**２　当調査チームによる調査**

当調査チームは，教育委員による前記ヒアリング調査の結果を引継ぎ，教育委員による第１次ヒアリング実施対象職員等５名(Ａ，Ｂ，Ｃ，Ｄ，Ｅの各氏)に対し，教育長から受けた発言の内容ならびに状況について順次ヒアリングを行うとともに，これら発言がなされた場所に同席しあるいは立ち会った職員の中から６名(以下，「同席職員」という。)を選んでヒアリングを行った。

併せて，教育長に対してもヒアリングを行った。

　　３　**調査対象者保護の要請**

上記のとおり，今回の調査対象となった職員等は，教育長から受けた発言等について，いずれもその当時，大阪府の相談窓口に対して申立てを行っていない。今回調査対象となったのは，自らがその対象となることを申告したものではなく，以下に述べるとおり，教育長が発言等をした場所に他の職員が複数同席し，あるいは立ち会っていた等の事情から，その事実が職場内に直接，間接に伝わっていたという背景事情があり，教育委員が独自の情報の下に協力を要請する形で調査が実現したものである。

ちなみに，調査対象者が発言を受けた当時に相談窓口に申立てをしなかった理由は，その殆どが，申立てによって調査が実施されると，組織内部に亀裂が入り，かつ組織の運営にも停滞をもたらすおそれがあることを慮って，自らの救済よりも組織の円滑な運営を優先して申立てをしなかったというものであった。

したがって，今回調査対象者が当調査チームの調査に協力したのは，自分自身が受けた行為の救済を求めるためではなく，委員会の正常化を図りたいという教育委員会からの要請に応えるためであり，協力することにより，大阪府教育委員会事務局における教育長を頂点とする上司と部下との関係，内部協議の在り方等，組織マネージメントの在り方について，少しでも正常化に向けて寄与できればとの思いに基づくものであった。

以上のように，調査対象者全員が本調査に協力したのは，私的な権利救済が目的ではなく，大阪府教育委員会の組織運営の正常化という公益上の目的に寄与するためであったことを真摯に受け止め，本調査に協力したことによって調査対象者が人事面を含め直接・間接的に不利益に取り扱われること等が決してないよう，当調査チームとして強く要請するものである。

**第２章　当調査チームが認定した事実及び認定理由**

　**第１　はじめに**

５名の第１次ヒアリング対象職員等及び同席職員６名に実施したヒアリング調査に基づき，当調査チームが本件調査事項について認定した事実及び認定理由は以下のとおりである。

なお，認定事実及び認定理由の記載については，調査対象者及び関係者のプライバシーの保護並びに職務に与える影響等を考慮して以下の程度にとどめ，詳細にわたる記載は差し控えるべきと判断した。なお，Ｅ氏については，当調査チームとしては，以下に記載する程度にまでに至る行為ではないと判断し，認定から除外した。

**第２　教育長の地位と権限**

教育長の地位と権限については，調査報告書（第１次）においても言及しているが，前提事情として再述しておく。

教育長は教育委員のうちから教育委員会が任命し（地方教育行政の組織及び運営に関する法律１６条），教育委員会の指揮監督の下に，教育委員会の権限に属するすべての事務をつかさどる（同法１７条１項）。また，教育長は教育委員会のすべての会議に出席し，議事について助言する（同法１７条２項）。同法１７条の規定のほか，教育長は事務局の事務を統括し，所属の職員を指揮監督する（同法２０条１項）。教育委員会の事務局の職員は教育長の推薦により教育委員会が任命する（同法１９条）。教育委員会の所管に属する学校その他の教育機関の校長，園長，教員その他の職員は，この法律に特別の定めのある場合を除き，教育長の推薦により教育委員会が任命する（同法３４条）。

　　　　以上のとおり、教育長は、他の教育委員との関係においては，教育委員会の指揮監督下での職務執行（教育委員会に対しては議事についての助言）を行うもので，教育委員に対して「助言」の範囲を超えて指示，命令する権限はない。そして，教育長は，事務局との関係では，指揮監督権及び人事についての推薦の権限を有する。

　　　　また，教育長は，教育委員として，その資格要件である人格の高潔性，教育，学術及び文化に対する識見を備えるべき義務を負うとともに，職務上の義務とりわけ政治的中立性を確保する義務を負う。

**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，○○（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なきゃいけないの。」

「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ったらいい。」

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。

　　**２　教育長の認否ならびに反論**

前記認定事実に対し、教育長は，以下のとおり，６月５日の場の設定および発言の趣旨について説明するとともに，認否ならびに反論した。

(1) Ａ氏には，チャレンジテストを導入した場合，およそどのくらいの予算が必要となるか，その見積もりを含め，実現したらどのような課題があるかを整理する仕事を与えていたが，６月４日の会議の席上で，Ａ氏が，「中学校に与える悪影響が強いのでチャレンジテスト自体に反対です。反対であるので予算をよう作りません。だいたいこんな大きな予算誰が取れるんですか。教育長が自分で取れるんですか。」と挑発的かつ反抗的な姿勢と論調で発言をした。

(2)　そこで，翌日の始業時に，Ａ氏及びその上司である甲氏を呼び，改善を促すことにした。

Ａ氏については，予算の取得システムへの理解が極めて不十分であること，自身の職責をよく理解できていないこと，上司に対する態度が侮辱的であることが問題であると考えた。また，上司の甲氏についても，意図的に情報を操作して的確な情報の提供を行わないこと，職員が適切に職務を全うするよう管理ができていないことが問題であると考えた。

(3)　会議の場所については，教育総務企画課の中に会議スペースがあるのでその場を使用した。理由は，予算の取得過程の理解がひとつの重要な要素であったことから，予算に精通した職員が教育総務企画課にいたので，適宜，情報・意見を得るためである。また，同室の職員にも，情報の提供を操作したり，「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が許されないことを理解してもらいたかったからである。

したがって，その「会議」での自分の発言は，Ａ氏に対しては予算について，甲氏に対し

ては組織管理であった。

(4) 最初は，予算に精通した職員から，「予算案のたたき台は，教育長の指揮のもと，府教委事務局で作成し，教育委員の理解を得た上で，府庁の財政担当と折衝し，最終的には知事が予算案を完成し，議会の決議を得る」という予算取得の過程を確認し，これをＡ氏に説明した。

その上で，「あなたの『だいたいこんな大きな予算誰が取れるんですか。教育長が自分で

取れるんですか。』というような発言は完全な間違いです。○○（Ａ氏の役職）という行政官は重職ですので，このポジションにある人がこういう発言をするのはダメです。予算に密接に関わる人なので，予算を知らないというのは言い訳になりません。また，『反対だから予算を作りません』という発言も言ってはいけない発言です。」と諭した。

(5)　甲氏に対しても，「総務企画課の皆さんにもしっかり理解していただきたいが，『ある施策に反対だから抵抗します。しかも情報操作をして』というような態度は本当に改めてもらわないと困ります。今回の件のみならず，多くの職員の方が，そういう傾向にあります。私は，ある施策の是非を考える際，しっかりと意見を聞く機会は保障します。ただし，情報それ自体が操作されると正常な組織運営を実現することができません。皆さん全員で予算案のたたき台すら作らないというのであれば，予算の最終判断権者である知事に，たたき台すら作らないことの是非を聞きに行きましょう。これからは，とにかく私情を捨てて，客観的な情報提供をしてください。」と諭した。

(6)　前記認定事実に対する教育長の認否

　①　「みんなに聞いてもらいます。」について

　「聞いてもらいます。」とは言っていない。冒頭，同席した職員が「部屋(教育長室)でやりましょう。」と言ったのに対し，「皆に聞いてもらってもいい。」との趣旨で言ったのである。

　　　　②　「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。」について

　　　　　「詰めて」という言葉は使っていない。

　　　　　「松井知事のところに行きましょう。」という発言はしたが，その趣旨は，予算の決定権限がある知事のところに行って，予算について勉強してもらうためである。

　　　　　「あなた予算について何もわかっていない。無理ですといったでしょう。」との趣旨の発言はしている。

　　　　③　「組合の代表みたいな人が何で〇〇（Ａ氏の役職）をやってるのですか。」について

　　　　　　この発言はしていない。

　④　「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。」について

　　この発言はしていない。

⑤　「そういう人が一匹いれば同じようなものが何匹もいる。」について

この発言はしていない。「例えは悪いが，一匹いたら何匹もいる」というような例えを用いることはあるが，その場にいる人や身近にいる人ではなく，人間社会の一般的な傾向など，そういう場合に限定して使っているので，別の機会での発言と混同されている。

⑥　「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なきゃいけないの。」について

　　この発言はしているが，この場面ではない。

⑦　「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。」について

　　「先生によくいるんですよ」という発言はしていない。「教員系」という言葉は常々使

　っている。

　　「自分で責任をとらないんですよ。」との発言は，Ａ氏にはしていない。「責任をとらな

い。」との趣旨の発言をしたとすれば，行政官に向けたものである。

⑧　「名前を出して，全部責任をとってもらいますよ。」について

　　この発言はしていない。

⑨　「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ったらいい。」について

　　　　　　この発言はしていない。「不適格職員」であることを示すような発言は絶対にしてはならないのであり，このような発言は一切していない。一度のミスで配置転換を決めること自体，人事の原則として不可能であり，そのような不合理な発言はしていない。

　　　　⑩　教育長の指示により，教職員人事担当職員２名が在室していた事実について

　　　　　　そのような指示をした記憶はないので，指示した事実はないと思う。また，その職員２名が課内にいたという記憶はない。

**３　認定した理由**

教育長の認否は前記のとおりであるが，すぐ傍で立ち会った同席職員２名も，教育長が前記

認定にかかる発言をしたことを明確に記憶しており，Ａ氏からの聴取事実を裏付けるものであった。なお，そのフロアに当時在室していた別の職員１名に対してもヒアリングを行ったが，居た位置が教育長、Ａ氏が居た場所と離れていたことと時間の経過もあって，教育長の発言についてはあまり記憶していないとのことであった。

　以下，認定した理由を述べる。

(1)　前記認定事実に記載した，「みんなに聞いてもらいます。」との言葉は，Ａ氏が入室する前に，その場にいた同席職員の１名が，教育長に対し，「部屋（教育長室）で話しましょう。」と発言したところ，これを遮って，「いや，ここでやりましょう。冗談じゃない。ちゃんとみんな聞いてくださいよ。大事な話なんだから。」と発言し，その後に入室してきたＡ氏を前にして冒頭に発せられた言葉である。

(2) 「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。」との趣旨の発言についても，同席職員も記憶しており，「松井知事のところに行きましょう。」との言葉は，その場で何度も出ていたということである。

(3)　「組合の代表のような人が何で○○(Ａ氏の役職)をやっているのですか。」という発言も，Ａ氏が組合員でないのにそのような言葉が出てきたので，Ａ氏，同席職員ともよく記憶しているとのことであった。

(4) 「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。」という趣旨の発言についても同様によく記憶しているとのことであった。

(5)　「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。」という趣旨の発言があったこともよく記憶しており，特にＡ氏は教員出身であったことから印象が強かったとのことである。

(6)　「教育センターで研修してもらったらいい。」という発言についても，教育センターでの研修は，指導力不足の教員もしくは懲戒に付された教員に対する再教育として実施されるものであるので，Ａ氏が「不適格職員」であるかのような発言であったことから，Ａ氏，同席職員とも鮮明に記憶しているとのことであった。

(7)　これに対し，教育長は，最初は同課の予算に精通した職員から予算取得の過程を確認し，これをＡ氏に説明したというのであるが，Ａ氏及び同席職員とも，教育長が，予算取得の過程について予算に精通した職員に確認し，Ａ氏に説明したという具体的事実はなかったと述べている。

(8) また，教育長は，前日の協議の場でＡ氏が，「だいたいこんな大きな予算誰が取れるんですか。教育長が自分で取れるんですか。」「反対だから予算を作りません。」という発言をしたと主張している。

これに対し，Ａ氏は，学校現場を経験している立場から，「１回の統一テストの結果をもって内申書の評点を決めることは乱暴であり，仮に年複数回実施することも学校現場としては無理がある，加えて予算規模からしても複数回実施は困難である。」という趣旨の発言をしたと説明している。すなわち，統一テストそれ自体の問題と予算の面から総合的に見て困難があるとの意見を述べたというのであって，教育長が主張する，「だいたいこんな大きな予算誰が取れるんですか。教育長が自分で取れるんですか。」「反対だから予算を作りません。」というような発言は全くしておらず，何故，教育長が突然立腹したのかわからなかったと述べている。同席した同席職員もＡ氏と同様の認識であった。

したがって，教育長が主張するＡ氏が上記のような発言をしたとの事実は認定できない。

(9)　また一方で，教育長は，当日は，Ａ氏に対してだけではなく，甲氏に対しては，組織管理について，情報操作をしないでもらいたい旨指示ないし指導する場であったとも説明する。

しかし，この点については，Ａ氏ならびに同席職員からのヒアリングによっても，その場で時間を割いて，甲氏に対して教育長がそのような指示ないし指導を具体的に行ったとする事実は認められない。このときは全体として，教育長がＡ氏に対して一方的に叱責し，甲氏他が教育長とＡ氏との間を取りなそうとして口を挟んだ際に，その発言を捉えて甲氏他に対し断片的に非難し叱責する場面があったものにすぎないのであり，Ａ氏だけでなく甲氏をも指示ないし指導するために設けた場であったという教育長の説明は，事実と相違するものである。

　　　(10)　教員人事担当職員２名が教育長の指示により在室していたという事実について，教育長は否定するが，同席職員の１名はその事実を明確に肯定している。そして，在室したという教職員人事担当職員２名にもその事実を確認したところ，２名とも在室していた事実は認めており，教育総務企画課に行ったとき，既に教育長がＡ氏に向かって発言している異様な状況にあったことから，空いていた同フロアの教育監室であったと思うが、そこに入り終わるまで居たとのことである。教育長が２名の在室について記憶がないというのはそのためと思われる。

但し，教育長の指示によるものかについては，１名は，具体的に職員の誰が呼びに来たのかははっきり覚えていないが，教育長の指示によって呼ばれたことは明確に記憶していると述べている。この点について，もう１名は，記憶ははっきりしないが教育長からの指示ではなく，他の用件で行ったと思うと述べている。しかし，どのような用件で行ったかは覚えていないとのことであった。

　　　　　以上のとおり，教職員人事担当職員２名が在室していたことは明らかである。教育長による指示であった点についても，同席職員１名ならびに教職員人事担当職員１名が明確に肯定していることでその事実を認めることができる。他の用件で行ったと思うとの他の１名の説明については，始業時刻に，教職員人事と所管を異にする教育総務企画課に教職員人事担当職員２名が揃って行かなければならなかった程の用件について記憶がないというのも説明として曖昧であり，認定上採用できない。

　　**４　認定事実についての評価**

(1)　教育長の各発言内容についての評価

「人を刺しに行くときは，刺され返すことを考えてからやらないと。」，「名前を出して，全部責任をとってもらいますよ。」との趣旨の発言は，Ａ氏の降格ないし失職を匂わせる発言である。

「組合の代表みたいな人が何で○○をやってるのですか。」との趣旨の発言も，Ａ氏が既に以前から職員団体（以下、「組合」という。）の構成員ではなく，もちろん代表でもないし，過去にも代表を務めたことがないにもかかわらず，組合を代表しているような人物として，当該役職に不適格であるかのような趣旨の発言であることから，不適切な発言である。

そして，「先生によくいるんですよ，こういう人」との趣旨の発言も，教員出身の職員に対する一方的な負の評価に基づく発言であって，大阪府教育委員会事務局だけでも１００人を超える教員出身の職員がおり，かつ，１万人を超える府立学校の教員に対して事実上人事権を有すると言える教育長の発言として明らかに不適切である。

また，「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ったらいい。」との発言も，教育センターでの「再教育」を示唆するような発言であり，実質的に不利益処分を予知させ，不相当に精神的苦痛を与える不適切な発言と言わざるをえない。

しかも，Ａ氏本人が弁明しようとするのを遮り，周囲の者の取りなしにもかかわらず継続して発言したことも，態様として極めて問題がある。

したがって，教育長のＡ氏に対する上記趣旨の発言は，それ自体が教育長の職責に照らし極めて不適切な発言であり，パワーハラスメントに該当する可能性は大きいと言わざるをえない。

(2)　教育総務企画課課員並びに関係者を前にした発言であることについての評価

①　前記認定のとおり，「みんなに聞いてもらいます。」の言葉で始まった教育長のＡ氏に対する発言は，教育総務企画課に在室した約４０人の職員にも聞かせる意図であったことは明らかである。

②　教育長は，発言の場所を教育総務企画課に選んだのは，予算の取得過程の理解がひと

つの重要な要素であったので，予算に精通した職員が教育総務企画課にいたので，適宜，情報・意見を得るためであり，また，同課の職員にも，情報の提供を操作したり，「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が許されないことを理解してもらいたかったからであると説明し，そして，そこでの自分の発言は，Ａ氏に対しては予算について，甲氏に対しては組織管理であった，というものである。

　　しかしながら，「認定した理由」で述べたとおり，教育長が，予算の取得過程について、同課の予算に精通した職員から具体的に情報・意見を得た事実はなく，また，Ａ氏に対してもその取得過程について具体的に説明をした事実も認められない。少なくとも，教育長が言おうとしている予算の取得過程については，Ａ氏自身，大阪府教育委員会において約１０年の在職経験を有し，予算の規模は別にしても，府における予算取得過程についての一般的な知識は当然持ち合わせているのであって，それ以上にＡ氏に対して予算に関する知識を教示したというのであれば，どのような内容であったか，当調査チームのヒアリングにおいて具体的な説明がなされて然るべきであったが，その説明はなかった。

　　また，甲氏に対しても，教育長が説明するような内容での具体的な「説示」があったとは認定できない。同様に，約４０名の教育総務企画課課員に対する関係でも，教育長が説明する，情報の提供を操作したり，「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が許されないことを理解してもらうための発言を，課員に対して具体的にどのように発言をしたのか、についての説明も教育長からは得られなかった。そして，重要なことは，そのような多数の課員が在室する中で，Ａ氏に対して発言する意図が課員には全く説明されておらず，そのため、課員は，突然目の前で繰り広げられた光景を，最後まで理解できないまま見せつけられていたという事実である。

　　したがって，発言場所を教育総務企画室としたことに対する教育長の説明は説得力をもたないと言わざるをえない。

③　教育長の発言の発端となったのは，統一テスト実施についてのＡ氏の予算に関する発言であるが，Ａ氏は統一テストそのものの問題と併せて予算面からの意見を述べたのであって，教育長が予算に関する発言だけを捉えてことさら問題視することには違和感がある。

　　要は，統一テストの実施について，予算の観点も含めて教育長の方針に意見を述べたＡ氏に対して，あえて多数いる課員の前で叱責することで，教育長としての力を示すための場所の設定ではなかったかと推測しうるのである。教育長の説明の中で，「挑発的・反抗的な態度は許されない」という言葉が出ているのもその顕れではないかと推測する。

すなわち，Ａ氏を見せしめとして，教育長に対する挑発的・反抗的な態度は許さないという意思を，課員に対し示す意図があったとみられても不自然ではなく，少なくともＡ氏のみならず在室していた課員はそのように受け止めていたと思われる。

④　そのような意図の下に，上司を含め多数の課員がいる中，トップの上司である教育長から前記のような趣旨の発言をもって叱責を受けたＡ氏の精神的苦痛がいかに著しいものであったかは想像するに難くはない。

かかる見せしめを意図した行為という点だけからしても，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に該当することは明らかである。

**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○○（役職名）や○○（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。

　　**２　教育長の認否ならびに反論**

前記認定事実に対し，教育長は，Ｂ氏を経由するとバイアスがかかる旨の発言については，出された見積もりは予想外に高額で，根拠が曖昧であり，正確な見積もりからほど遠いものであったとし，就任当初からＢ氏からは正確な情報が得られず苦慮してきたことから，事実や情報の客観的提供をするよう諭したのであると説明し，Ｂ氏が述べるとおりの発言であるかは別として，ほぼ同趣旨の発言をしたことは認めている。但し，「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う。」との趣旨の発言については否定している。

「学校事務長に行ってもらう。」と発言をしたとの点に関しては，「今回の見積もりが不十分であることに争いがあるのなら，しかるべき第三者に見積書を見ていただいても結構です。Ｂ氏は現場がわかっていないので，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今回のミスの重大性を認識してください。」と諭したのであって，異動させるとの趣旨ではなかったと説明する。

「この関連に強い弁護士を知っている。」との発言については，マークシートの見積もりが過大に計算されていては客観的な分析ができないことを諭すことが発言のポイントであり，弁護士が出てくる必然性は全くない，との説明であった。

　　**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　「相対評価については，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ば，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はできませんよ。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の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ないじゃないですか。じゃあ，明日から乙さんの部下の○○(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，最後にバシャ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い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。

　　**２　教育長の認否ならびに反論**

　　　(1)　(1)の発言について

教育長は，発言のうち，「笑った」，「笑っていない」，「信用できない」というやりとりを経て一度２人で退出して戻ってきたという事実関係については概ね肯定し，Ｃ氏が挑発的な態度をとって，反対意見を言うだけで対案を出さないことに対し注意をしたのであると、発言の趣旨の説明をした。

　　　そして，「（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。」との発言については否定し，絶対評価であるとしても評価の中身が現状のまま変わらなければ維新の会は納得しないし，かといって相対評価を共産党及び民主党は認めないのであるから，絶対評価の運用改善に向けて答弁を練り直してくださいと指示した旨反論した。

(2)　(2)の発言について

教育長は，Ｃ氏を含む事務職員に対し，「まずは，ビデオ撮影の長所及び短所を洗い出しましょう。ブレインストーミングとして」と持ちかけたところ，Ｃ氏が，「そんなこと不可能です。」「無理なので案の検討もできないと思います。」と返答したことから，「事務局としての責任は私が取るので，きちんと検討してください。入り口で否定するのはやめてください。」「今までやったことがないから無理だというのは理由になりません。」「慣例にべったりで事なかれ主義は今の事務局では認めません。」「世の中には，ニコニコして部下への当たりはよく，注意はしないが，実は後の評価で非常に低い評価をつける上司もいるかもしれないが，私は違います。」と説示した。

Ｃ氏が主張する「××さんの部下になってもよいのですか」との発言については，Ｃ氏がいつものように膨れて「降格でも何でもしてください」と挑発的に発言したことから，「では，例えば××さんの部下になってもよいのですか？いいわけないではないですか。そういう突っ張った発言をするのではなく，建設的に考えてください。」との文脈で諫めるために発言したものであって，降格を示唆するような発言は絶対にしていないとのことであった。

また，プロレス云々に関する話については，上記の「世の中には，ニコニコして部下への当たりはよく，注意はしないが，実は後の評価で非常に低い評価をつける上司もいるかもしれないが，私は違います。」という話の例えとして，冗談交じりに，「例えはおかしいかもしれないが」との前提で話した可能性はあるが，「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，最後にバシャ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。」というような、Ｃ氏を攻撃するかのような発言は一切していないとのことであった。

　　　(3)　(3)の発言について

　教育長は，Ｃ氏が相変わらず，「これ以上の絶対評価の運用改善は無理だ。」「相対評価は

自分はやりません。」という頑固な姿勢をとり続けていたので，「絶対評価の運用改善についても最初は案がないというところから，不十分ながらも案が出ています。つまりＣさんの『無理』『できない』は本当の意味ではそうではないのです。」と発言したところ，Ｃ氏が，「ときどき頭がおかしくなって，言うことが変わるので」と心にもないことを発言したことから，「Ｃ氏が，そんな二重人格的な行動を取るとは思えない。本当に自覚がおありなら精神鑑定が必要ですよ。またそうやって，ぷいっとなるのはやめてください。」と返答したものであると説明した。

　　**３　認定した理由**

(1)　(1)の発言の場には，同席職員３名が同席していた。

　　　　　教育長は，「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。」との発言については事実を否定しているが，同席者の内２名はこの発言があったことを認めている。

(2)　(2)の発言の場には同席職員２名が同席していた。

「明日から乙さんの部下の○○(役職を示す。)になってもいいんですか。」との発言について，教育長は，Ｃ氏の方から「降格でも何でもしてください」との発言を受けて，「では，例えば○○さんの部下になってもよいのですか？」と発言したのであると説明し，発言の契機は別としても，「○○さんの部下になる」旨の発言をしたことは認めている。

この点について，同席職員の内１名は，教育長が，「乙さんの部下になってもいいんですか。」と発言をしたことについて，「なかったと思う」と述べたのに対し，他の１名はその事実を明確に肯定している。

そして，教育長の，Ｃ氏の方から「降格でも何でもしてください。」との発言があったとの主張に対しても，Ｃ氏ならびに同席職員の内１名は，そのような発言はしていないと明確に否定している。また同様に，教育長の，協議の場でＣ氏が膨れると，いつも捨て台詞のように「降格でもなんでもしてください。」と発言をしていたという主張に対しても，行政官としてそのような発言をすること自体ありえないことであり，そのような発言は一切したことはないと強く否定している。

「プロレス云々」の発言についても，教育長は例え話として冗談交じりに話したことは認

めている。この点，教育長は，「世の中には，にこにことして部下への当たりはよく，注意はしないが，実は後の評価で非常に低い評価をつける上司もいるかも知れないが，私はそういうやり方をとらない」という話の例えとして話したと説明するのであるが，何故そのような話の例えとしてプロレスの話が出てくるのか，必然性の点で疑問がある。

したがって，教育長の反論は信憑性を欠くと言わざるをえない。

(3)　(3)の発言の場には，同席職員３名が同席していた。

「精神構造の鑑定を受けないといけませんよ。」との発言については，経緯は別にして，Ｃ氏に対して「精神鑑定が必要です」との趣旨の発言をしたことは教育長自身も認めるところである。

　　教育長は，Ｃ氏が，「ときどき頭がおかしくなって，言うことが変わるので」と発言したことを受けて，「本当に自覚がおありなら精神鑑定が必要ですよ。」と返答したと説明するのであるが，Ｃ氏は明確にそのような発言はしていないと否定し，同席職員２名も同様に否定している。逆に同席職員の１名は，教育長が「精神構造の鑑定を受けないといけませんよ」と発言したのに対して，「それは言ってはだめなんじゃないですか。」とたしなめたと述べ，これに対して教育長は，「どうしてですか。言っていることが無茶苦茶なんだから，精神構造の鑑定を受けなきゃだめというのがどうしてだめなんですか。」と反論したとのことであった。

　　したがって，上記の教育長の説明は，信憑性を欠くと言わざるをえない。

　　**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ないじゃないですか。じゃあ，明日から乙さんの部下の○○(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という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，最後にバシャ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，マネー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，中学校でのフォッニ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，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どう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しで，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日正午までに，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。

　　**２　教育長の認否ならびに反論**

(1)　(1)の発言について

教育長はその発言を否定し，特に仕事を辞めてもらうという趣旨の発言は，小学生の英語教

育に関するチームから外すだけでなく，失職させるかのような発言であってできるはずもなく，していない旨強く否定した。

(2)　(2)の発言について

教育長はその発言を否定し，６３０コマ分個別に作成する必要はなく，６年間で６３０コマ

ある授業の大阪府教育委員会の小学校英語教育として意図するイメージが伝わるものであれば，学年の各学期につき２つ程度でも構わなかったと説明した。

(3) (3)の発言について

Ｄ氏において，プロジェクトチームでは英語検定を小学生の英語習得の成果指標とすること

は難しいとの意見があるということなので，教育長としては十分成果指標たりうると考えていたことから，プロジェクトチームのメンバーを入れて議論をするとして，誰がどのような意見を有しているかについて尋ねたところ，Ｄ氏は「言えない。」と返答した。それでは議論ができないではないかと重ねて尋ねると，Ｄ氏は「辛さんです。」と返答したが，教育長としては年下のプロジェクトチーム・メンバーである辛氏の意見がプロジェクトチームの意見となることはありえないと考えて，「他の人は違うのですか。壬さんはどうですか。」とさらに尋ねると，Ｄ氏は｢言えません。｣というので，「言えないのはおかしい。バランスを失している。若手が反対であることは言えても，壬さんのことは言えないというのでは信頼して仕事できない。」との趣旨で発言したのであって，趣旨が異なると説明した。

(4)　(4)の発言について

教育長から説明を受けた発言の趣旨は，以下のとおりであった。

「Ｄさん，今のままではリーダーとして続けていただくことは無理だと思います。今一度，

ご自身の役割のご理解，今後何を改善してどう向き合っていかれるのか，ご自身の口からご説明ください。Ｄさんが，今の府教委のフォニックス企画だと上手くいかないというような確固たるご意見に基づいて今回の児童英検の指導案をお作りになったのなら，それでも結構です。フォニックス・プロジェクトが大ピンチになっています。これ以上Ｄさんにフォニックス・プロジェクトをお願いするのは限界に近づいています。口頭でお答えいただけないのなら，文書にしましょう。ラストチャンスです。レポートで，フォニックス・プロジェクトの方向性，指導案の骨子，プロジェクトリーダーとしての役割，覚悟をお書きください。」と発言した。

その上で，「その文書を他の幹部と見た上で，フォニックス・チームのリーダーとして続け

ていただくか，あるいはチームから外れて○○(Ｄ氏の役職)として他の仕事をしていただくべきかを判断させていただきます。もし正式に外れていただくのなら，幹部も入れて，正式に委員会のようなものも開催して，客観的に判断することもありえます。ですから，一旦プロジェクトチームから外れて，この作業に専念してください。」と発言をした。

しかし，レポートが提出されるも，宛名もなく，不遜な論調で，自分の部下を呼び捨てで記

すなど，体裁も不十分である上に，肝心の『フォニックス指導案作成の方向性』及び『英語改革ＰＴのリーダーとしての役割と覚悟』についての記載が説得力を欠いたり，曖昧なものであった。

そこで，私は，Ｄ氏と会議を開き，レポートの内容を含め，一緒に内容を含め改善した。主

張されているような『反省の機会を与えたのに感謝の言葉がないのは失礼だ。行政官として失格。訓練を受けていない教員上がりはだから困る。』というような趣旨の発言はしていない。むしろ，『これは，Ｄさんにとって重要なテストになっています。必要に応じ，他の幹部も見ます。その意味で，宛名・日付をしっかりと書き，論調も丁寧な論調にし，部下を呼び捨てにせず，ＯＯ氏などの表記にした方がよいです。同じ気持ちで書いてもそちらの方が伝わると思います。なかなか学校の先生だとそういうトレーニングを受けることもないかもしれませんが，企業や行政で働く場合の重要文書はそう書いた方がよいです。』という趣旨の説明をした。さらに，「フォニックス指導案作成の方向性」及び「英語改革ＰＴのリーダーとしての役割と覚悟」に関する内容面での改善事項も十分に話し合った，というものである。

**３　認定した理由**

　(1)　(1)の発言について

　　　　教育長は，発言の事実を否定しているが，「もうやめてもらいます。」とか，「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。」という言葉は，上司と部下の関係で通常発せられる言葉ではない上に，この発言でＤ氏が大きな衝撃を受けて家族に相談する契機となったということを考えると，Ｄ氏の主張どおりの発言があったものと認定できる。

　　(2)　(2)の発言について

　　　　Ｄ氏が主張する教育長の発言内容は，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指示し，そ

れを３月末日までに完成させるよう指示するものであったというのであり，当時のＤ氏の手帳

には指示を受けた事実，指示の内容が記載されている。そして，その指示をプロジェクトチー

ムにも報告し，これを受けてチームの一員が教育長に撤回を求めにいったところ，それでも１

週間単位の指導案の作成を指示されたことから，これもチームに報告したというのでありＤ氏

の主張は具体的であり信憑性がある。

これに対し，教育長は，６年間で６３０コマある授業の大阪府教育委員会の小学校英語教育

として意図するイメージが伝わるものであれば，学年の各学期につき２つ程度でも構わなかっ

たと反論するのであるが，その場で具体的にそうした指示がなされたという事実を認めること

はできなかった。

　　(3)　(3)の発言について

(3)の発言内容については，教育長は発言の趣旨が異なると主張しているが，発言の流れと

しては一致する部分がある。

教育長は，プロジェクトチーム内で，英語検定を小学生の英語習得の成果指標とすることは

難しいとの意見があるということなので，同チームのメンバーを入れて議論するとして，誰がどのような意見を有しているかについて尋ねたところ，Ｄ氏が「言えない。」と返答したので，それでは議論ができないではないかと重ねて尋ねると，Ｄ氏は，「辛さんです。」と返答したと説明するのであるが，そもそも，英語検定を成果指標とすることについては，教育長の意向とは異なり，チームとして難しいとの意見を協議の場で述べているのであるから，「誰がどのような意見を有しているのか」との教育長の問いは，まさにチーム内で反対意見を言っている者の名前を示せ，と言うに等しいものである。

Ｄ氏が個人名を出すのをためらったのは，まさに個人名を出すことによって，事務局のトップである教育長の非難の対象となるのを慮ったからに他ならない。

したがって，Ｄ氏が返答に窮するような質問を教育長が行っていたことは容易に想像でき，その点からも，教育長が主張するような趣旨での発言のやり取りがあったとは想定できず，Ｄ氏が主張する趣旨での発言が教育長からなされていたと推認するのが妥当である。

　　(4)　(4)の発言について

　　　　Ｄ氏の主張事実と，教育長の主張事実とはかなりの部分一致している。

　　　　重要な点は，「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。」「教育監や次長と相談して，今後Ｄ氏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。」との発言の有無についてであり，また，Ｄ氏に作成

を指示したレポートの性格である。

　　　　この発言があった場には，同席職員１名とともに関係職員も複数名同席していた。そして，

同席職員も，「聴聞」であったか「査問」であったかは別として，そのような委員会を設けて

Ｄ氏に継続させるかどうかを見極めたいとの趣旨の発言があったことは認めている。

　　　　但し，発言の順序として，教育長は，レポートの作成を指示したその場で，その文書を他の

幹部と見た上で，もし正式に外れていただくのなら，幹部も入れて，正式に委員会のようなも

のも開催して，客観的に判断することがありえます。」と述べたと説明するのであるが，Ｄ氏

の記憶では，まず，「聴聞委員会を開きます。」との発言があり，その翌日に，レポートを作成

し，さらにその翌日の正午までに提出するよう指示されたというのであり，上司に相談したと

いう経緯もあることから，Ｄ氏の説明の方が信用性がある。

　　　　いずれにしても，教育長も，「リーダーとして続けていくことは無理だと思う。」「外れてい

ただく」「委員会」という言葉を発したこと及び一旦プロジェクトチームから外れることを指

示したことは認めている。

　　　　そして，この発言の発端が，Ｄ氏のプロジェクトチームが提示した小学校の英語教育の計画

案に対して，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激怒した

というのであるから，自分の意に沿わないＤ氏に対して，Ｄ氏が主張するような発言をなした

ことは十分に想定できるものである。ちなみに，Ｄ氏を含むプロジェクトチームは，小学生の

英語力を測る指標として，英語検定５級を用いることは適切でないとの考えであった。

　　　　レポートの作成についても，教育長は，フォニックス・プロジェクトのリーダーとして引き

続き任せられるかどうかを確認するために指示したと説明するのであるが，前日に発言した内

容と翌日の正午までにレポートの提出を指示した事実を照らし合わせると，レポートの作成は

Ｄに反省させ，教育長の意向に従わせたいとの意図にあったものと推測できる。

　　　　そして，Ｄ氏が提出したレポートに対し，教育長が，「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たというＤ氏の説明は，具体的

であり信用できる。特に，「教員上がりは困る。」との発言は，Ｄ氏が教員出身であることを承

知の上で教育長が推薦し採用されたという経緯からして，大変ショックを受けたと述べている

のであり，教育長のこのような発言から，指示したレポートの性格は，「反省文」としての性

格を強く有するものであったと推認することができるのである。

　**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ない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にとの指示は，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，上司の優位性をもとに，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の醸成，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ー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っ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。

以上