

さいたま市教組新聞

さいたま市
教職員組合
TEL 641-6763
FAX 648-3567
e-mail saitama@
kyouiku-net.org
URL http://www2.
plala.or.jp/saitama-
sikyouso/
2008.9.12(金)
No.145

特集 芝原小学校 不適切校長問題

これより投稿文

7/1付け新聞報道「芝原小で体罰事件。減給一ヶ月の行政処分。教諭は依願退職」。

芝原小学校校長の対応に重大な問題

校長から箝口令を出されて同僚に相談できず 退職を決意

元芝原小学校A教諭は、担任する児童に体罰をしたとして減給1/10、一ヶ月の懲戒処分を受けました。そしてA教諭は依願退職しました。

A教諭の退職後、本人は教職を続ける意思があったことが判明しました。また、校長はじめから該当児童保護者と第三者の「退職」要求を受け入れ、悩んでいたA教諭には箝口令を出して同僚への相談の道を閉ざし、A教諭を精神的に追い込んでいきました。結果的にA教諭は退職を決意するに至ったことが分かりました。

A教諭の退職にショックを受け、「このままでは安心して働けない」「校長の四年間の強圧的な言動に我慢も限界」と、芝原小学校の教職員は又(フタマタ)校長に要望書を提出し話し合いを続けています。

「芝原小で起きたことを市内教職員に訴えたい」と、芝原小学校のほぼ全教職員の意思で投稿文が市教組に寄せられました。

市教組は、又校長の芝原小学校着任以降の言動、及び教頭時代を過ごした小学校での言動の一部を把握しました。管理職にあるまじき言動の数々がある事実、それ以前に教育者としての適格性を欠いていると考え、芝原小学校教職員からの投稿文を掲載した上で、市教組見解を表明するものです。

近年、市教組には、管理職の不当な言動、教育者としてあるまじき教職員への対応等、管理職の言動で精神的に追い詰められている、との電話相談が続いています。ある学校の問題、ある管理職の問題、と放置できない事態がさいたま市内に存在すると考えます。今、学校は様々な問題で教職員が一丸となって対処しなければなりません。子ども的人格形成と全面発達を希求する教育者として尊重し合い、理解し合う関係が今ほど求められている時代はないでしょう。管理職の皆さん、真剣に考えてください。

投稿文中の表現は編集していません。市教組情報部の執筆文は上段のタイトルと前文、左の囲み記事「退職までの経過」「校長の言動」と裏面「市教組の見解」です。

《芝原小学校A教諭退職までの経過》

五月八日(木)、A教諭のクラスの体育の時間、体力テストのソフトボール投げをしていて、児童BがA教諭の指示を聞かなかった。A教諭は注意しようとしたが、結果的に体罰をしてしまった。

五月九日(金)の朝、児童Bの保護者が来校。校長、教頭、A教諭が謝罪する。同日午後、保護者ではなく第三者が教育委員会に乗り込み抗議する。

五月九日夜、何回か児童Bの祖父母宅に出向き話をした。先方は「大人の責任の取り方がある」と退職をおすすめする。A教諭が校長に報告すると、「今後どうするか(やめるか)家で相談」するように言われる。校長はA教諭に退職を促した。

五月一〇日(土)、先方が来校し、「Bの母親が告訴すると言ってるが、退職すれば告訴はさせない」と話す。

五月一日(日)、A教諭は刑事罰を受けるようなことになることを心配し、退職を決める。

五月二日(月)、校長室で退職の意思を告げると、「ありがとう、本当にありがとう」と言われる。校長はA教諭の妻に電話し、「あなたのご主人は教師としての資質がない」と話す。

五月一四日(水)、母から被害届が出される。校長はA教諭に退職願を書かせる。午後、警察が実地検証に来校する。

校長は市教委に「(A教諭が)退職願を出すので事故報告は出さなくてもいいか」と質問する。市教委は被害届が出た以上、手続的には認められないことを話す。行政処分決定まで、退職願を受理せず。市教委は「ことを急がないように。事案として辞めるに至ることはない」可能性を話す。

六月三〇日、懲戒処分(減給処分)が出る。市教委、退職願を受理。A教諭は依願退職する。第三者も含めた先方の抗議の内容

A教諭の退職と教員免許の返納
児童の前で謝罪
校長と教頭の処分
保護者会で謝罪

校長はA教諭に箝口令を出し、同僚や職場組合員への相談の道を閉ざした。校長は七月二日(水)の保護者会で、この事件に対する謝罪という意味で、全教職員に頭を下げさせた。

児童朝会で校長は全児童に向かって、「ごめんなさい」と話す。全担任は自分のクラスの前に立ち「ごめんなさい」と謝罪する。

後日、教職員が校長に全教職員が児童の前に立つて謝罪する教育的意味を問うと、「教育的意味はない」と述べる。全て先方の要求に従ったとしか考えられない。

《芝原小学校へ着任してからの校長の言動》

突然怒り始める。
職員室で怒鳴り声を上げる。
職員を指導する際、怒鳴る、威嚇する。
子どもたちの前でも、職員を叱責する。

教頭に対しても大声で叱責する。
毎朝出勤すると、大声で教頭を叱責する校長の怒鳴り声が始まる。

ある職員が言動が気に入らないと、「親のしつけが悪い」と職員を侮辱する。
親の死亡の連絡を受けた職員が、校長に早退と数日の欠席の報告をする時、「忌引き休暇の書類書いてね。親を何人も殺す人がいるから」と発言する。
保護者の前で、わざわざ教員のミスを指摘する。
職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。

職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。
職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。
職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。
職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。

職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。
職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。
職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。
職員の前で、わざわざ教員のミスをつまみ食いする。

私たちが芝原小の職員がAさんの「退職」を知らされたのが当日の七月一日でした。
「私たちが芝原小の職員は、Aさんの退職を驚きと悲しみをもって受け止めた。それは、今回の出来事が退職するほどのことなのかという疑問です。」
(中略)・
Aさんは退職の道を選択しました。そこまでする決意しなければならなかったのか、あつたのか、校長先生は

どうお考えなのでしょ
うか。過ぎたことと軽
く見過ごすことができ
ません。もしかすると
『明日は我が身』にな
るかも知れないという
不安を感じてしまっ
たからです。芝原小学
校にできたらく勤務し
たいと考えている私
たちが、これから安心
してこの仕事を続け
ていくために『不安』
を取り除きたいと思
い、いくつかの疑問
点に誠意をもってお
答え願いたいと思
います。要望します。
お答えよろしくお願
いします。お答えは
文書でお願います。
『お前文を付けた要
望書をほぼ全職員の
署名を付けて貳又香
代子校長に提出しま
した。それが、七月
一八日のことでした。
七月二三日には、
さいたま市教育委員
会教職員課を訪ね、
『要望書とほぼ全職
員の署名』を校長に
提出したことを報
告しました。

校長からの回答は八
月二三日に文書であ
りました。「退職し
なければならぬほど
のことですか」との
問いに「退職する
必要はなかつた」と
回答されました。
では何故「退職に
追い込まれてしまっ
たのか」の質問に、
校長は「Aさんが
奥様と弁護士さ
ら」との進言に、「迷
惑がかかる」と考
え、相談するという
道も絶

んと相談して決めた
と言いました。しかし、
Aさん本人には箱口
令が出され、職場の
誰にも「本音」を打
ち明けることが出来
なかつた。奥さんの
「職場の人に相談
した」との進言に、「
迷惑がかかる」と考
え、相談するという
道も絶

たざるを得なかつた
のです。日に日に元
気をなくすAさん
を見ていて、校長
は「あんなに言え
ません。今は言え
ません。家族にも
話さないで下さい。
Aさんのためです」
と言われ、誰もが
口を閉じていたの
でした。さらに、

校長との話し合い
の中で、Aさんが「
退職の意思」を電
話で校長に伝えた
時、校長は「あ
んなに言えませ
ん。今は言えませ
ん。家族にも話さ
ないで下さい。A
さんのためです」
と言われ、誰もが
口を閉じていたの
でした。さらに、

奥さんの手紙より（ご本人の承諾のもと掲載します）

芝原小学校の先生方へ

（省略）教育委員会から1/10減給1ヶ月という正式な処分を受けたにも関わらず、果たして本当に依願退職する必要があつたのかと、未だに納得できずにいます。事故を起こして、2日と経たないうちに校長先生は、先方の要求通り退職するかどうか、進退を決めると迫ってきました。教師を続けたいという意思を伝えると、（えっ、続けたいの？）と驚いたような表情をされました。今回の件は、誰にも漏洩してはいけなかつた校長先生に言われていたので、私達は、他の先生方には、誰にも相談せずにこゝまで来ました。それは、校長先生が守つて下さると信じていたからです。私は、「他の先生方に相談してみれば、そうすれば解決の糸口が見つかるかも知れないから」と、何度も主人に進言しました。しかし、今回の件を他の先生方に相談することによって、主人を心配して、先生方が校長先生に何か進言して下さるようなことがあつたとき、校長先生は、先生方にまで冷たく当たり、ご迷惑をおかけするかも知れないと懸念し、相談できませんでした。それと、校長先生を怒らせ警察の事情聴取を受けたときに、警察に不利な証言をされるのではないかと恐れたこともあつて、相談できませんでした。弁護士の先生が先方と何度か接見したときに、校長に対して、先方が不信感を抱いて話していると話していただきました。今回ここまで話をこじらせたのは、校長の対応に問題があつたのではないかと、弁護士の先生も話しています。私達もその考えは拭きません。私達は、校長先生を信じて、言われるままに黙つて従つてきました。校長先生の対応に対して、疑問を持つことも多々ありましたが、罪を犯したのは主人であり、非は主人にあるのですから、逆らつてはできませんでした。……続く……

要求を鵜呑みにして退
職することはない。……
事を急いで決めるな”
との進言があつたこと
も分かりました。では
いったい「退職」とい
うレベルは誰が敷いた
のでしょうか……

さいたま市の教職員

のみなさん、芝原小の
報告はまだまだ続きま
す。現段階ではつきり
したことは、自分たち
を守るのには同僚です。
苦勞を共にしている職
場の仲間です。管理職
は守つてくれませんか
。そのことは大きな
教訓でした。この文

書を読んでくださつた
教職員の皆さん、あな
たを、そしてあなた方
を、あなたの職場の管
理職は守つてくれます
か……

投稿文終了

芝原小問題に対する市教組の見解

どんなことであれ体罰は許されることではありません。たとえ体罰を意図しなくとも結果的に体罰をした行為は責めを負うのが当然です。A教諭は行為の代償として懲戒処分を受けました。A教諭はその教諭を教職生活に生かすべく教職を続ける意思を持っていました。保護者等の抗議に対し、芝原小学校の行った行為は到底認められません。芝原小学校長は、はじめから退職を前提に対応していません。まるで自分に火の粉が降りかからないように、相手の要求を全面的に受け入れ解決を急いだ、としか言えません。手のかかる児童Bの担任はA教諭に、と校内人事で指示したのは芝原小学校長です。丁寧な指導を要する児童の担任への適切なアドバイスを校長はしていません。この事件をどのように受け止めるのか、どのように対応するのか、教育的見識を職員に示していません。自分の学校から問題を起こした職員を排除することしか念頭になかつたのでしょうか。校長としての管理能力が欠落しています。教職員を守るという職責を放棄していません。芝原小学校長は、普段から教職員や児童の面前で、教職員を叱責、罵倒しています。人権侵害との批判を受けても反論の余地がありません。教育者としての資質を疑います。こうした行為に、市教委は毅然とした指導をする必要があります。臨時者や弱い者に強圧的な対応をとり続け、追い込んでいく人事管理は人を育てる学校では絶対に許すことができません。市教組は芝原小学校長の免職又は降任を求めます。二〇〇八年九月一日 さいたま市教職員組合執行委員会