

増えてはいない教職員の不祥事  
 市町教委の指導的措置に県教委の介入は許さない  
 教職員評価制度シート未提出者を文書訓告しないと明言せず

法的には根拠がなく、県教委の内規である「懲戒処分の基準」を根拠に、服務監督権のある市町教委を飛び越え、昇給を2号給（普通は4号給）とする提示でした。

そもそも懲戒処分とは、地公法29条に定められた県教委が行う処分で、免職、停職、減給、戒告があり履歴書に記載します。不利益処分ですので、処分が重ければ不服申し立てができます。

文書訓告、口頭訓告、嚴重注意は服務監督権のある市町教委がおこなう指導上の措置です。法律は言うに及ばず、市町村の条例、規則及び規程などはありません。唯一の根拠は地教行法43条の服務の監督があるだけです。不利益処分ではありませんので昇給には関係なく、履歴書に記載されません。

●先回の宿題で県教委は懲戒処分と文書訓告の各人数を明らかにしました。彼らのデータでは、不祥事は増えていないことがわかりました。

年度	16	17	18	19	20	21	22	23(2/20 現在)	合計
懲戒処分	19	21	30	17	4	26	31	19	167
文書訓告	35	20	32	28	11	13	28	22	189
猥褻	0	0	0	0	0	1	1	0	2
体罰	14	2	14	3	3	4	12	8	60
情報漏洩	6	7	10	5	6	3	0	6	43
交通事故	0	0	2	6	0	0	0	1	9
その他	8	7	3	6	2	3	7	5	41
管理監督	7	4	3	8	0	2	8	2	34

●今回の新たな提示は、教員は自動車通勤者が多いので、職務外（通勤途上を含む）の交通事故による文書訓告を除外するということだけでした。

●各組合から出された意見は

その1 市町教委が行う指導的措置は不利益処分ではないので、昇給遅延の決定が下されても職員の反論権がない。文書訓告で昇給遅延は、不利益処分に等しい

その2 市町教委の指導措置に県教委が介入するなら、労働時間把握でも介入しろ

その3 仕事を家に持ちかえなければ情報漏洩も起きない。勤務時間で終わる仕事量にしろ

その4 体罰は、暴力だ。懲戒処分に括れ。

その5 交通事故をおこさぬよう、公用車を学校におけ。また、出張には公共交通機関で行ける時間帯に学校を出るか、タクシーを利用せろ

その6 小中の教職員評価制度は、苦情処理の点で不備がある。その不備のまま、シートを出さず文書訓告を食らう事は許されない。教職員評価を文書訓告の対象に入れないと約束しろ

たった1回の市町教委の文書訓告で  
生涯賃金▲100万円~200万円(22歳)  
まさに不利益処分そのもの

愛教労は、提示撤回・継続交渉を要求

今回の提示は、愛教労の指摘した処分の本質問題に触れることなく、勤勉手当の成績率を0.59→0.62に。実施時期を若干遅らせるだけのものでした。

- 勤勉手当については、次のとおりとする。

区 分	成 績 率
文書訓告	0.62

※0.675月分の場合

- ただし、職務外（通勤途上を含む）の交通事故及び交通違反による文書訓告処分を除外する。
- 実施時期
  - ・ 平成24年6月2日以降の処分を対象とする。
  - ・ 昇給は、平成25年4月の昇給から適用する。
  - ・ 勤勉手当は、平成24年12月の勤勉手当から適用する。

以下交渉の重点です

- 職務内の自家用車使用は、不便なところにある学校が多いため、やむを得ず公用車登録しているだけであって、それも自己負担が大きい。本来ならば各学校に公用車を配置し、それができない現状ならばタクシー利用を進めるべきものである。出張や家庭訪問等の職務内での事故も文書訓告から除外せよ!!!!!!
  - 戒告処分は、不利益処分であるので不服申し立てができ裁判に訴えることもできる。しかし、文書訓告は不利益処分ではないのでできない。生涯賃金を200万円も減らされるのは不利益処分そのものである。反論権のないままの提示には断固反対!!!!!!
  - 当局は、昇給についてはA：文書訓告を受けたものはB：やや良好でない区分を受けC：昇給は2号給にとどめるとの論法をとり、不利益処分ではないと強弁しているが、勤勉手当については、文書訓告を受けたもの=成績率ダウンとなり、不利益処分そのものである!!!!!!
  - 政令指定都市の名古屋市教委の文書訓告の取り扱いに、県教育委員会は容喙も相談もしない。とすれば、他の市町教職員と名古屋市の教職員は、同じ県費負担職員でありながら、同じ非違行為を行ったとしても差ができる。基準無き不利益性の高い処分は平等取り扱いに反する。一貫性のない制度は撤回せよ!!!!!!
  - 教職員評価制度のシート未提出者の取り扱いを検討しろと要求してきた。何ら検討もしていないのは、誠実な交渉とは言えない。
  - やや良好ではないという判定時期も言えず、その年の勤務成績が明らかになっていない中での12月の勤勉手当削減は、不利益処分である。提示を撤回せよ!!!!!!
- 全ての組合が、提示の撤回継続交渉を求めましたが、県教委は交渉を勝手に打ち切りました