2022年３月28日

東京都教育委員会教育長　　藤田　裕司　殿

　　　　　　　　　　　　　　　　「日の丸・君が代」不当処分撤回を求める被処分者の会

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　事務局長　近藤　徹

**「懲戒処分歴がある職員に対する」再任用・不合格及び「事前通告」に**

**抗議し、撤回を求める要請・質問書**

2022年1月19日、都立高校再任用教員Ａさんに対して来年度の再任用選考不合格との通知が所属校校長によりなされた。また1月27日、別の都立高校再任用教員Ｂさんにも、2020年１月以後３度目となる電子媒体（以下、メール）での「･･･今後公的年金が支給される年度への任期の更新となる際には･･･任期を更新しない･･･。また、非常勤教員選考においても･･･採用しない･･･」旨の「事前通告」がなされた。しかしながら、今回の採用選考には「事前通告」と関連して手続き的にも瑕疵があり、公正性・公平性にきわめて大きな疑義を抱かざるを得ない。

本会は2019年３月12日以後、この「事前通告」に関わる事実の解明と「通告」の撤回、謝罪を要求し、たびたび質問・申入れ・要請を行ってきた。しかし、都教委は質問への回答拒否・「撤回・謝罪」拒否など、本会の要請に正対し誠意をもってなされたとは到底思えない対応をとり続けてきた。

それに加えての今回のＡさんへの再任用選考不合格通知、Ｂさんへの「事前通告」である。怒りをもって抗議する。ただちに、不合格通知、「事前通告」を撤回せよ。また、Ａさん、Ｂさんに謝罪し、この件に関する事実関係をあきらかにすることを強く要求する。

人事部、とりわけ所管である人事部選考課、そして要請等の取りまとめ・回答責任者である広報統計課長にはこの間の対応の不誠実さを深く反省し、真摯に検討し回答することを改めて要請する。

**＜要請・質問の趣旨＞･･･採用選考の公正性・公平性への疑義について**

（1）Ａさんによれば、

所属校校長は**「不合格でした」**と事実のみを告げ、

**「納得できないので、人事部に問い合わせてほしい」**と依頼するＡさんに対し、

**「このことについては、すでに告知されていますよね」**と言いつつも、依頼を受け入れ、

電話で問い合わせをしたところ、人事部選考課再任用選考担当から

**「判定基準を満たさなかったからです。基準は公にするものではないので、どなたにも申し上げられません」**との回答を受け、Ａさんに伝えたとのことである。

（２）一見、公正な「判定基準」の下での選考結果の如くである。

しかし、この間の経過を振り返ってみるならば、今回のＡさんに対する選考には、公平性・公正性という選考の必須条件が欠けており、Ａさんが「納得できない･･･」と考えたのはあまりに当然である。

すなわち**、①都教委は一方では2019年以来、毎年Ａさんを「･･･再任用職員としての資質に欠け･･･」と決めつけ、「…任期を更新しない･･･」と任用拒否を「事前通告」してきた。**

**②他方で「令和３年度　再任用（教育職員）採用選考案内」（以下、「選考案内」）に従いＡさんを「選**

**考対象者」と認め、「３　選考方法」によって、合否を判断し「判定基準を満たさなかった」という。**

しかし、３年前から、３度にわたり「公的年金が支給される年度への任期の更新となる際には･･･任期を更新しない･･･。」と「通告」してきた応募者について、「公的年金が支給される年度への任期の更新となる際」である令和３年度「採用選考」において、公平・公正な選考がなされたであろうか。一方で「選考対象者」として認めながら、他方で3年前から「任期更新はしない」としてその応募者をあらかじめ不合格と決めたうえで実施された「選考」を、公平・公正とみなすことは到底できない。

現に、**今次選考にあたりAさんには校長による面接も、都教委による面接も実施されていない。**「選考案内」の「３　選考方法」に、「書類選考、面接により選考･･･」と明記されている。また、令和3年10月１日付の教育庁人事部長浅野直樹名での「都立学校長殿」宛『･･･公立学校再任用職員（教育職員）採用選考の実施について（通知）』の「４　面接の実施」に、「申込者の意欲、意向などを確認するため面接を実施します。･･･ただし無年金期間該当者は･･･実施しない」、とし、同「（2）　面接実施日」に「ア　東京都教育委員会による面接」、「（イ）　学校における面接」と面接の日時・内容等をより詳細に規定・明記してあるにもかかわらず、である。都教委は「選考案内」や人事部長名の上記通知に反し、**Ａさんにたいして「面接」を実施せぬままに、Ａさんを「判定基準に達しない」として「不合格」とした**のである。

（３）そもそも、「選考案内」の「３　選考方法」には、「書類選考、面接により選考」に次いで、「従前の勤務実績等に基づく選考による能力実証を経たうえで採用･･･」とある。都教委が「事前通告」や、「回答」でも繰り返す「公的年金が支給される年度への任期の更新となる際は、定年退職前の懲戒処分を含め、従前の勤務実績などに基づく能力実証を経た上で採用します」（下線部　引用者）の「定年退職前の懲戒処分を含め」なる文言は「選考案内」のどこにもないのである。

本来、「選考案内」の「選考方法」や、『･･･採用選考の実施について（通知）』に依るべき「選考」において、排除のために「面接」さえ行わず、独断的な「基準」で「判定」し、「懲戒処分歴がある職員」を「不合格」とした不法かつ悪質・卑劣な所業と言わざるを得ない。Aさんに対する再任用選考は手続き的にも大きな瑕疵があり、公平・公正には行われなかったのである。

**＜質問・要請項目＞**

以上を踏まえ以下の、またこの間の質問及び要請に対する回答拒否の事項も含め、要請・質問をする。

１．①今回のAさんに対する再任用選考は公平・公正には行われなかったことを認め、Ａさんに対する不合格通知を撤回し、任期を更新せよ。また、Ａさんに謝罪せよ。

　　②関連して、「選考案内」や「通知」の内容に反し、Aさんへの面接を行わなかった①事実を認め、②その理由、③そのような判断をした責任者を明らかにせよ。

　　③Ｂさんへの「事前通告」を撤回し、Ｂさんに謝罪せよ。

２．教職員の労働権、生活権に関わる「事前通告」について、①正確な文言、②発信日時、③「通告」の名宛人、④発信責任者、⑤メール作成等の実務担当者・問い合わせ先を、⑥改めて紙媒体の文書で明らかせよ。また、⑦2020年４月24日付回答、同９月４日付回答においては2019年３月22日付回答で回答した項目にさえ回答しなかった理由を明らかにせよ。

３．選考課長は「退職教員の知識・経験の活用という再任用制度の意義・趣旨」についてどう考えているのか、説明せよ。

４．①選考課長は「採用選考案内」に無い**「定年退職前の懲戒処分を含め…」**なる文言を「事前通告」に加えた法的根拠を明らかにし、➁それを口実とし６年前の「戒告の処分」を理由としてＡさんを「不合格」とし、Ｂさんを「…再任用職員としての資質に欠ける」と決めつけたことを認め、謝罪せよ。

５．数年も先の不更新／不採用を「通告」することは期待権や労働権を前提とし、年度単位で契約を更新する再任用制度の手続きに反する。年度単位での契約更新という再任用制度の手続きについての見解を明らかにせよ。

６．人事部長はこの間の事態の責任者として、「通告」を撤回・謝罪し、再発防止策を明らかにせよ。

**＜連絡先＞　本会事務局長　近藤　徹**

**＜回答期限＞　2022年４月20日（水）、　　　　上記近藤まで、Fax及び文書で回答すること**