

中原教育長パワハラ問題

パワハラ使い「教育破壊」を強行

～パワハラを一掃して府教委の正常化を～

中原教育長は自身のパワハラについて「未熟さ至らなさ」が原因としました。

しかし「調査報告書」で明らかになった中原氏のパワハラは、「行きがかり」「言い過ぎた」といったものではありません。

この間、中原氏や橋下氏・松井氏らは「教育改革」と称して、教育を破壊する教育施策を強行してきました。この際に中原氏は、反論や意見を封じるために効果的にパワハラを使っています。

教育現場に無理難題を押し付けるツール、府教委事務局を支配するためのツールとしてパワハラを繰り返していることが「調査報告書」からは読み取れます。「調査報告書（第二次）」も最後の部分で「見解」として、次のように述べています。

…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にするほかにという雰囲気醸成、そして、教育長に対して説明や意見を述べる際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はないかと思われた。

（注：二重下線は編集上加えたものです）

「英語教育改革」をめぐって

1、認定した事実（「調査報告書（第二次）」16～18ページ）

[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、中学校でのフォニッ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。すぐに名前を教えてください。」「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て、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。

4 認定事実についての評価 (「調査報告書(第二次)」21～22ページ)

(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得ない。

(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。

教職員「評価」・校長公募をめぐって

1 認定した事実（「調査報告書（第二次）」12～13ページ）

(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、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じゃないじゃないですか。じゃあ、明日から乙さんの部下の〇〇(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。のりくりり言って、最後にバシ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言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ませんよ」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。

4 認定事実についての評価 (「調査報告書(第二次)」15～16ページ)

(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、全部〇〇〇(役職)に振りますよ。〇〇〇(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じゃないじゃないですか。じゃあ、明日から乙さんの部下の〇〇(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「のりくりり言って、最後にバシ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えるべき発言で、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。

中学校統一テスト(チャレンジテスト)導入

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、〇〇(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。

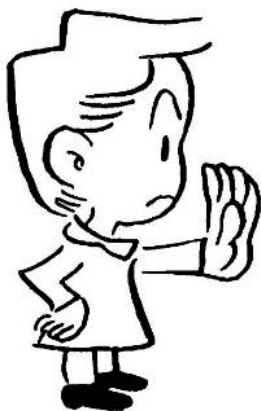
加えて、同フロアには、当時、教育長の指示を受けて教職員人事担当の職員2名も在室し、上記のやりとりを聞いていた。

4 認定事実についての評価（「調査報告書（第二次）」10 ページ）

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

中原教育長のパワハラ問題については、府教委の委嘱した第三者委員会(弁護士3名で構成)で事実関係の調査が進められてきました。これについて2月20日の府教育委員会会議で議論され、その後、府教委はこの「調査報告書」をホームページ上で公表しています。この情報は、「調査報告書」をそのままご紹介するものです。「調査報告書」全文は以下のアドレスからダウンロードできます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/kyoikusomu/meeting/h2702.html>



あなたの思いを行動であらわそう！

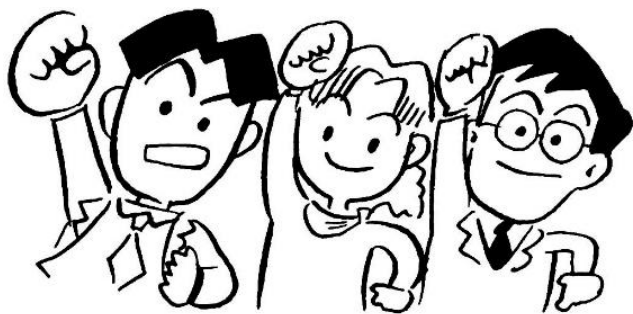
○大阪府知事 松井一郎様

送付先 大阪府庁秘書課

FAX 06-6941-7760

例文

中原教育長のパワハラに強く抗議し、罷免を求めます



2015年 月 日

住所
氏名

中原教育長のパワハラに強く抗議し、罷免を求める

大阪府教育委員会は2月20日、中原教育長のパワハラ問題について、第三者委員会の報告書を公表しました。報告書は、中原教育長による立川さおり教育委員や府教委事務局職員への威圧的発言や問題行為について、「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」と認定し、「教育長としての職責に背馳した不適切な発言」「教育委員としての品格にも関わる不適切な言動であったことは明らか」と厳しく指摘しました。

報告書は、断じて許されない重大で、深刻かつ詳細なパワハラの実態を明らかにしています。

○大勢の職員の前で、見せしめのように「人を刺しに来るときには刺され返されることを考えてからやらないと」「教育センターで研修してもらったらいい」などと叱責

○「プロレスで言えば、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」「精神構造の鑑定を受けないといけませんよ」

住所
氏名

中原教育長のパワハラに強く抗議し、罷免を求める

大阪府教育委員会は2月20日、中原教育長のパワハラ問題について、第三者委員会の報告書を公表しました。報告書は、中原教育長による立川さおり教育委員や府教委事務局職員への威圧的発言や問題行為について、「パワーハラスメントとして違法性を有するものがあつた」と認定し、「教育長としての職責に背馳した不適切な発言」「教育委員としての品格にも関わる不適切な言動であつたことは明らか」だと厳しく指摘しました。

報告書は、断じて許されない重大で、深刻かつ詳細なパワハラの実態を明らかにしています。

- 大勢の職員の前で、見せしめのように「人を刺しに来るときには刺され返されることを考えてからやらないと」「教育センターで研修してもらったらいいい」などと叱責
- 「プロレスで言えば、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」「精神構造の鑑定を受けないといけませんよ」
- 「もう不必要です」「聴聞委員会を開きます」

中原教育長は、意に沿わない発言を行う職員に激高し、降格や失職を示唆したり、人格を否定する人権侵害ともいふべき発言を行ってきました。さらには、中原教育長によるパワハラで退職せざるを得なかった職員も生まれており、中原教育長の責任は重大です。今回の調査はあくまでも一部の調査であり、氷山の一角に過ぎません。

中原教育長のパワハラは、「人格が高潔で、教育、学術及び文化に関し識見を有する」（地方教育行政法）ことが求められる教育委員として、また、パワハラ防止について学校を指導・助言する立場にある教育長として許されないものです。

そして力を振りかざして、相手を従わせるパワハラそのものが、教育とは無縁の行為であり、子どもの親からも「中原教育長に人格否定や差別的とも取れる言葉が含まれていたことに驚きをおくせない」「自由にものが言えない教育委員会に、子どもの豊かな育ちが保障できるか。松井一郎知事が擁護する理由が分からない」などの声が寄せられています。

今、学校現場はいじめや暴力など、大変な教育困難に直面しています。教育行政の長である教育長が、全くのいじめとも言えるパワハラを野蛮に行っているようでは、けっして教育はよくなりません。このような人物に、教育を語る資格はなく、教育委員としての資質もありません。

第三者委員会によって認定された中原教育長の数々のパワハラに対し、私たちは満身の怒りをこめて抗議します。

大阪府教育委員会は、880万府民に責任を負い、憲法に立脚して教育政策を決定する重責を担っています。中原教育長は、その任に不適格であり、資格がないことは明らかです。教育委員会の運営を正常化し、失われた信頼を取り戻し、子どもたちや父母、府民に責任をもって大阪の教育をすすめるために、中原教育長の罷免を強く求めます。

記

1. 中原教育長の罷免を強く求める