

県教委 人権侵害・教育破壊 58歳の教員に 強制配転内示

県教委は、高教組の強い反対にもかかわらず、定年まで2年の教職員に対し、強制配転の内示を発しました。

今回の異動内示は、「定年まであと1年であっても強制人事異動の対象とする」との新たな方針を突然示し、強行するというきわめて異常なものでした。このような、乱暴な人事異動は、これまでの教職員の努力を踏みにじり、職場を混乱させ、学校教育を破壊するものです。

きわめて恣意的な異動内示

当該校の校長が、県教委が示した異動内容に対し、「58歳でも異動対象となるのか」と確認したことに示されるように、今回の異動内示は従来の慣行を全く無視したものでした。県教委は、「再任用期間が5年あり、この5年を合わせると現任校の勤務が長期に及ぶので異動対象となる」と説明しています。しかし、この説明は全く合理性に欠けるものです。第一に、再任用の場合退職により現任校との関係がいったん切れること、第二に、県教委が「再任用は現任校とは限らない」と自ら強調していることから明らかです。しかも、今回県教委は、該当の先生が再任用をするのかどうか確認すらしていないのです。

そもそも、「再任用期間が5年あり、この5年を合わせると現任校の勤務が長期に及ぶので異動対象となる」等という方針は、異動方針に明記されておらず、教職員にも全く知らさ

れていないものです。人事異動には、手続き上の公平性と透明性が不可欠です。今回のような人事異動が認められれば、人事担当者による恣意的な人事異動がまかり通ることになります。これでは、安心して教育活動にとりくむことはできません。また、教職員の身分はきわめて不安定なものとなります。

教育にマイナスにしかならない

教員が異動した場合、持てる力を十分に発揮するためには、生徒や学校の状況を把握したうえで自らの教育実践に工夫を加える必要があります。一定の期間が必要です。定年が迫った高齢者の意に反した異動は、ご本人とっても、受け入れる側の学校にとっても、得るところはありません。それゆえ、高齢者の異動に関しては十分な配慮が必要であり、本人の承諾のない異動は行われてきませんでした。また、長年兵庫の教育に尽力してきた教員に対する当然の配慮とも言えます。今回、「ていねいな人事」をかなぐり捨てて、このような得るところのない人事をあえてすることにどんな意味があるのか、疑問を感じざるを得ません。

高教組攻撃を突破口に、全教職員に対する 管理統制の強化が狙い

今回の強制異動内示のもう一つの特徴は、高教組組合役員を意図的に異動させようとする点にあります。「再任用期間を合わせると現任校の勤務が長期に及ぶ」ことが問題であれば、もっと早く異動の打診をし、異動を実現すれば済む話です。今までにその機会が何度もあったはずですが。そのような努力はせず、高教組役員に立候補したとたん、異動内示を強行した理由は、「高教組の弱体化を狙う」以外の何ものでもありません。しかも、「不当労働行為」という批判をかわすために、通勤距離が近く、同校種の高校への異動を内示し、「配慮した」などと開き直るのは卑劣な行為と言わざるを得ません。

県教委の本当の狙いはどこにあるのでしょうか。賃金は下がり、仕事量は増え続けるなかで県教委への不満は日に日に高まり、士気の低下まで懸念されています。県教委は、そのような状況を、教職員への管理統制を強化することで打開しようとしています。東京や大阪の状況を見ればよく分かります。県教委にとって、教職員を駒のように動かすことができる強制人事異動は教職員への管理統制の手段として最も活用したいものです。そのためには、高教組との間で確認してきた「ていねいな人事」の合意が最大の障害となっています。強制人事異動による高教組への攻撃を突破口に、人事を、教職員を脅して管理統制を強化するための道具にしようとしているのです。