

兵高教組 調査情報

2013年11月7日 30号

兵庫県高等学校教職員組合調査部

TEL : 078-341-6745
 FAX : 078-351-3185
 URL : http://www.hyogo-kokyoso.com
 mail : honbu@hyogo-kokyoso.com

県教委は人事方針をオープンにせよ —恣意的な運用をせず、丁寧な人事を行え—

高教組本部は11月1日に県教委と2013年度末人事について交渉しました。県教委は、これまでの高教組に対する「人事異動に関する16項目回答」について、基本的に今までと同じであること、そして「丁寧な人事」をすることを約束しました。また、異動方針の原則・理念について、「兵庫の教育をよくするため」や「教職員の意欲や力量向上につながるもの」であるべきであるという高教組の要求を否定しなかったものの、機械的で硬直した対応をしかねない問題のある回答も行いました。今後の交渉や職場でのとりくみで、学校の教育計画を損ねたり現場を混乱させる不当な人事異動が行われないようにしていく必要があります。

以下が、交渉で明らかになった県教委の異動方針と校長の現場での対応の問題点です。

1 人事のルールを全教職員にオープンにしない異常さ

高教組が、公表されている「平成26年度公立学校教職員異動方針」だけでなく、何年目の人が「計画交流対象者」なのか、どのような手続きで異動作業を行っているのか等、県教委が校長に示した人事のルールを、文書で全教職員にオープンにせよと要求したことに対して、「人事のことですからできません」と理由にならない理由で拒否しました。これでは、現場の教職員は、校長の言うことの妥当性をはかるすべがありません。校長や県教委の対応が恣意的なものなのではないか、という不信が生じますし、現に2012年度末人事では不誠実で不適切な対応をする校長がかなり存在しました。ルールを明示してこそ、公正公平な人事異動ができます。

2 あまりにも機械的 「長期勤務者の解消計画」

高教組の「9年目以上の人を全員動かすという目標でもあるのか」との問いに、「長期勤務者の解消計画ということで、平成22年から5年間で異動させるように計画を立てて校長を指導している」と回答しました。「長期勤務が一概に悪いわけではなく、生徒指導の継続性や学校全体の教育計画のなかで異動できない場合がある。計画ありきで計画最優先で異動させるのは問題だ」と指摘すると、「最初から例外ありきでは困る。行き当たりばったりでやっているのではなく、5年間で解消するように計画をと言っている。ただ、計画段階と事情が変わる場合があるので、見直しながらすすめている。」と回答しました。2012年度末人事で、何が何でも校長の立てた計画通りにと強行された例がありましたが、該当者や学校の事情が様々なわけですから、計画最優先ではなく、校長や県教委は柔軟に対応すべきです。

3 初任者の状況は校長を通じて把握している 初任者の人事も県教委任せではない

高教組が「初任者の異動は県教委がするので、希望を言っても無駄だ、何もできないという校長がいるか？」と問うと、「初任者は現任校4年以上が異動の対象で、若いうちに異校種・異課程に異動して資質を向上させてほしいと考えている。県教委として本人の状況をつかむ必要があるので異動希望調書を出してもらっている。その通りになるわけではないが、校長からも意見を聞いている」と回答しました。これは、該当者の希望や事情を県教委は校長を通じて聞くということで、校長には該当者の希望や事情を県教委に伝える義務があるということです。中には学年を2巡して教職員としてもう少し実力を付けてから他校に異動したいという初任者もいるわけで、その当然な思いをわがままとして配慮しない機械的な方針は大きな問題です。

4 異動希望のない人にまで「異動希望調書」を出せという校長がいるが？ 両方出せとは指導していない

高教組が「異動希望のない計画交流対象者に、異動希望調書も出せという校長がいるが、県教委がそのように校長を指導したのか？」と問うと、「両方出せとは指導していない。ただ、推測だが、異動希望がない人が勤務に関する調書を提出していても、異動計画の対象になってきた場合にそなえ本人の状況をつかんでおきたいということで、そのように言ったのかなと思う。」と回答しました。しかし、本人の状況は、校長が平日頃から面談などで把握すればよいことで、「異動希望調書」を出させることは「異動希望あり」の意思表示を強要することで大きな問題です。

校長の知らない人事はない。意見具申権を適切に行使せよ！

交渉を通じて明らかになった問題点の第一は、県教委が自分たちに都合の良い人事を行うために、人事方針の一部しか明らかにせず、肝心な点は秘密にしていることです。これでは教職員を不安にさせるばかりでなく、恣意的な人事も防止できません。第二は、学校現場や本人の事情よりも、県教委や校長の「異動計画」を最優先して、対象者全員を異動させようとしていることです。つまり年数がきたからと異動させることが目的化してしまっていることです。

しかし、交渉を通じて、県教委は、本人の状況をきちんとつかんで異動計画を立て、丁寧な人事を行うと約束しています。校長には、教職員の状況をつかんで県教委に報告する義務と校長としての意見を具申する権利があります。また、異動計画を、本人の納得のいくように説明する責務が校長にはあります。ここ数年の人事異動では、県教委や校長が異動を押しつけるだけで、「丁寧」な説明や対応が欠けている事例が多すぎます。高教組は、教職員の皆さんと力を合わせて、県教委の人事異動方針とその運用が、兵庫の教育の発展につながるようには正させていくとりくみをしていくものです。

【人事の主な日程】

11月中旬...「異動希望調書」
 「勤務に関する調書」を校長に提出
 1月末...校長間人事終了。計画交流人事に

2月中旬...計画交流に関する校長ヒアリング
 県教委から校長に異動対象者が提示される
 3月中旬...計画交流に関する校長ヒアリング
 計画交流人事が最終的に校長に打診される