



◆ 2021年11月27日 ◆

人事は勤務と生活の土台 希望と納得を基本に

～自分の意志を校長にはっきり伝えましょう～

人事異動は、健康、通勤事情、家庭事情などの生活条件、担当教科・分掌上の教育計画など複雑な事情が絡みます。また勤務条件の大きな変更を伴い、私たちの勤務・生活の土台を決定するものです。裁判所も「人事が交渉事項である」ことを認めています。

人事異動は、なによりもまず、本人の希望と納得を基本に進められるべきです。“ミサイル人事”と呼ばれた差別的な人事に対するたたかいの後、1969年、高教組は、教育長との間で『人事に関する了解事項』を取り交わしています。これはすべての教職員に適用される原則です。

<年度末人事異動の原則に関する了解事項>

1. 生活条件の重大な変化をきたすような転任は行わない。
- 2～4. 組合対策人事を行わない。(詳細略)
5. 通勤時間は、原則として1時間以内とする。
6. 結婚・別居解消のため、希望を尊重して異動を行う。
7. 本人の健康状態、住宅事情などを無視した異動を行わない。
8. 免許教科・専門教科を無視した異動、地域からの干渉に基づく人事を行わない。
9. 内示の前に意向打診を充分に行い、内示は決定の1週間前に行う。都合により内示が遅れる場合は、組合に連絡する。
10. 転任希望の実現、特に「僻地校」の転任希望の実現を図る。
11. 不当な退職勧奨を行わない。

<人事異動の流れ>

① [希望調査]

校長は全教職員の転任希望の有無・その内容・身上などを県教委の人事担当に報告します。そのため、11月～12月初旬に、教職員に希望調査をします。県教委はこの報告に基づいて、「年度末人事異動案」をつくります。記入の仕方に疑問があれば高教組(分会)に相談してください。

② [意向打診]

県教委は、人事異動案をつくる過程で、校長から事情を聴取したり内容の確認をしたりします。2月上旬～中旬には、校長を通して本人の意向を打診するなどのことを行います。この意向打診はその人の異動が固まったり、完全に止まるまで繰り返し行われなければなりません。校長には意向打診をきっちり行うよう要求しましょう。

③ [内示]

以上の作業により、県教委は「人事異動案」を確定し、校長を通して本人に内示します。例年、内示は3月半ば頃になります。

④ [新聞発表]

内示から1週間ほどで県教育委員会が開かれて、年度末人事異動が正式決定し、通常はその翌日、新聞紙上で発表されます。

<教職員人事異動方針について>

県教委の基本方針には「同一校7年以上の勤務者の異動を計画的に行い、特に10年以上の勤務者の異動を積極的に行う」「新規採用後10年間に、遠隔地や夜間定時制等、異なる校種を含めた3所属を経験することを原則とした異動を計画的に行う」とあります。しかし、これはあくまで「原則」で、同文書の「考慮すべき事項」にあるように、健康・生活・通勤が優先されるのは当然です。とりわけ、「10年3校」の方針は、絶対厳守という類のものではありません。また、特別支援学校の初任3年での異動方針は、専門性を育てるには無理があり、再考を強く求めます。

再任用の異動に関して、毎年異動対象であるかのように説明する校長があり、不安の声があがっています。県教委の担当者は、「育休の代替でない限り、本務と同じ移動方針で、7年以上は異動対象になる」と答えています。本人の希望を尊重し、意向打診を十分におこなうのは当然のことです。