

2021年9月13日

埼玉県教育委員会
教育長 高田直芳 様

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 北村純一

2021年度当初人事に関する要求書

県教委は、1999年に同一校在職年数の短縮、市町村間異動の強化等を柱とした人事異動方針の改変を行いました。それにより、同一校在職年数が大幅に短くなり、継続した学校運営や地域との繋がりにマイナスの影響を与えていることを認めません。また、新採用後5年以内に原則市町村間異動として、多様な経験の必要性を根拠にしながらも、市町村の実態に差異があり不平等感を生み出しています。

コロナ禍のもとで教育を止めないことと感染予防による新たな負担増により、教職員定数がまったく足りていないと皆実感しています。今年度より「義務標準法」が改正されて小学校2年生が35人学級になり、埼玉県では小学校3年生の35人学級が認められました。しかし教員が増えない中では、小3の35人学級に踏み出したくても踏み出せない学校がほとんどでした。

県内の学校は、臨時的任用教職員が大変多く、一人当たりの持ち時間数も多く、年度当初の未配置と、病休や介護休、産休までも代員が措置されない未補充という重大な問題が依然として解消されていません。それは、コロナ対応とともに教育の困難さや恒常的な長時間過密労働を解消できない学校現場の状況にあって、教員志望者が減り続けるという現実結び付いています。

現行の人事異動方針となつてしばらく経ちますが、地方教育委員会や校長の無理解で、意向に沿わない異動や退職を迫られるケースが後をたちません。昨年度は特に管理職によるハラスメントが相次ぎ、ハラスメントを繰り返す管理職に対しては、「懲戒処分の基準」の一部改正（2020年7月）にもとづき、県教委の厳正な処分や配置換えを求めたところでは、

学校で学ぶ子どもたちと教育をめぐる状況は複雑で深刻です。コロナ禍で格差と貧困がいつそう進行し、保護者による児童虐待・ネグレクト、その影響を受けた子どもたちの非行や問題行動、いじめ、登校拒否・不登校などの問題により、教職員は身を削りながらもあきらめずに教育活動を続けています。学校の困難な状況から新採用教職員や再任用教職員の1年未満の退職が高い割合です。病気休職者も依然として高い水準であり、教職員のいのちと健康、働き方が脅かされている事態もかわりありません。そのような状況に「1年単位の変形労働時間制」を入れる余地は全くありません。

教職員は常に子どもたちと向き合い、最善の教育を行おうと努力を続けています。「地域に根ざした教育」を大切に、教職員が情熱をもち、使命感に燃え、安心して教育活動に専念するためには、本人の「希望と納得」にもとづく公正・明朗・民主的な人事が行われることはきわめて重要です。そのためには、県下教職員を結集している当組合と交渉し誠意をもって話し合うことが不可欠の要件と考えます。従来例からも、問題を起こした人事の多くは、組合との話し合いが行われなかったか、十分でなかったときに生じています。

以下、具体的事項について要求しますので、誠意ある回答を文書をもってされるよう求めます。

記

1. 人事は教職員の勤務条件に重大なかかわりをもっています。したがって、当組合が設置する各級人事対策委員会との交渉を積極的にすすめ、また、各級教育行政当局に対して責任をもって指導し、昇任、転任などにあたっては公正妥当な人事を行うこと。

2. 本人の意志を尊重し、合意を前提として強制的人事を排し民主的人事を行うこと。
3. 「適材を適時に適所に配置する」ことが、教育の継続性や地域との関わりの軽視につながることはないよう、「地域に根ざす教育推進」の立場から、新採用後5年以内異動であっても、本人の意向のない広域人事・経験人事に名を借りた不当な市町村間異動は行わないこと。
4. 経験3年以上のすべての教職員に異動地を書かせたり、いわゆる「7年人事」を強要したりすることなく、全県で共通する人事異動方針にもとづく対応を行うようすべての市町村教委を指導すること。
5. これまでの市町村合併によって当該市町村が広域となった場合は、転任・転補に伴い、ブロック制等の措置や、調書の異動地の範囲でなく従前の市町村単位で細分化するなどの措置を講ずること。なお、広域自治体にあっても同様の配慮を行うこと。
6. さいたま市との交流人事については、本人の意向を十分に把握してすすめること。
7. 本人及び学校の状況をふまえて、同一校勤務年数によって機械的な人事異動は行わないこと。また、恣意的な人事異動を排除すること。
8. 学級減による過員は実情に即した措置をとることを含めて十分な話し合いを経て納得にもとづいた対応を行うこと。
9. 「退職勧奨」については強制しないこと。また各学校に数値目標などを示さないこと。
10. 客観的にみて「組合活動による忌避」ともいえるような教育事務所や市町村教育委員会による受け入れ拒否や強制異動をいっさいやめさせるよう責任をもって指導すること。組合活動を事実上の理由にした不当な差別及び組合活動をしないことを条件とする人事を行わないこと。
11. 主任を想定した人事異動を行わないこと。主任選出にあたっては、学校管理規則の趣旨、留意事項及び「主任制度にあたっての県教委との“確認書”」に則り、主任選出が民主的になされるよう、改めてこれらの文書を配布して指導を徹底すること。
12. 思想・信条・性別・年齢・子育て・介護・共働き等による差別を行わないこと。
13. 人事評価による評価を人事に使用しないこと。
14. 調書の記入事項及び校長によるヒアリングにより、教職員の意向を充分把握し尊重すること。意向がないにもかかわらず調書に異動地を書かせたり、調書の書き換えを強要することは絶対に行わないように指導すること。
15. 人事を円滑にすすめる上からも、所属長は調書提出後から内示までの間に、本人の希望の進捗状況等についてきめ細かに状況を伝えるよう指導すること。地教委に対しても同様の指導を行うこと。
16. 事前内示は内諾を前提として相当の猶予をもって行うこと。また、管理職ではない主幹教諭の内示は一般教諭と同日に行うこと。

17. 教職員の配置にあたっては、現職優先の原則をつらぬくこと。
18. 「年度当初人事に関する調書」の記入や同一校勤務年数の扱いについては、細部事項・調書に関する当組合との話し合いで確認された内容を尊重すること。市町村教委・学校長に対して確認事項の周知徹底をはかること。
19. 第三者の介入は理由の如何を問わず絶対に排除すること。
20. 母性保護に留意すること。妊娠中及び産前・産後休暇期間中の異動は、本人が積極的に希望した場合を除いて行わないこと。また、育児休業、育児休暇、介護休暇期間中の異動も同様に扱うこと。
21. 雇用と年金の接続により無収入期間が発生しないように、すべての再任用希望者が希望する勤務地と形態での勤務を実現するように、市町村教委を指導すること。また、再任用教職員は新たな任用であることから、同一校在職年数に関わることなく、本人の意向を十分に把握しながら、同一校継続勤務を認めること。
22. 教育事務所長・校長・教頭・指導主事等、いわゆる「管理職」の中で非民主的、独善的な者、管理職としての適性能力を欠く者については、「懲戒処分の基準」にもとづき厳正な処分と降職を含む配置替え等を直ちに行うこと。
23. 校長、教頭などの任用を民主的に行うこと。その際、特に、現場教職員の信頼度を重要な参考資料とすることができるような方策を検討すること。また、教頭は「必要に応じ児童・生徒の教育をつかさどる（学校教育法37条）」ことから、配置される校種の教員免許を所有することを前提とし、配置校において必要あるときは授業を行うことを市町村教委に指導・助言すること。
24. 2022年度の学級編制基準日を2022年4月1日とすること。
25. 病休代員や産休代員、育児短時間勤務者の後補充者を含めて定数に対する未配置、未補充の絶無を期すること。急な代員要請にただちに応じるために、県教委・市町村教委内に一定の代員候補者を確保しておくこと。
26. 新採用教職員の配置については、同一地教委に偏したり、同一地教委内の特定の学校に偏したりすることのないよう適正に配置すること。
27. 免許外教科の担当の絶無を期すること。安易な臨時免許発行による異校種配置をしないこと。
28. 臨時的任用教職員で引き続き採用を希望する場合、その者を優先的に採用すること。引き続き同一校を希望する場合は、同一校勤務を認めること。
29. 市町村立学校から県立特別支援学校への異動を促進すること。特に、市町村立特別支援学校の教職員の異動については、県立特別支援学校と密接に連携して進めること。