

2007年9月11日

埼玉県教育委員会
教育委員長 石川正夫 様

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 浅井 勉

2008年度当初人事に関する要求書

埼玉県では従来から、教育行政及び校長と教職員の間で、本人の「希望と納得にもとづく人事」が様々な努力によって続けられてきました。しかしながら貴教委は、現場教職員の切実な要求や改変への危惧が強く出される中で、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8年が経過しました。

こうした中であって、2007年度当初人事異動について、多くの学校・教職員の間で「進捗状況が伝えられていない」「意向聴取された内容が校長から地教委に伝わっていない」「再度の意向聴取の内容と告げられた異動地が違う」「内示されて初めて異動だとわかった」など、これまでの対応と違った多くの問題を含みながらすすめられ、自らの意向に沿わない異動を受け入れざるを得ない教職員も少なくない状況となったと把握しています。

県内の学校に学ぶ子どもたちと教育をめぐる状況は、依然として深刻な問題を抱えています。非行・問題行動、登校拒否・不登校の問題等々、教職員・父母・県民も憂慮する事態となっています。一方、国庫負担をはじめとして、教育予算削減によって劣悪な教育条件は放置されたままとなっています。少人数学級の実施は先送りされ、県立高校の統廃合が引き続きすすめられています。さらに政府がすすめる「構造改革」によって、「格差社会」が国民・県民の中に広がり、雇用不安・リストラ、生活保護の増大などが子どもたちの生活に暗い影をおとしています。職場では長時間過密労働が蔓延し、教職員のいのちと健康が脅かされる事態となっています。

こうした中であって、教職員は子どもたちと向き合い、懸命な努力を続けてきています。「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うえで、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が極めて重要です。そのためには、県下教職員の多数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を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な人事を排し民主的な人事を行うこと。

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への軽視につながることをないよう、「地域に根ざす教育推進」の立場から、市町村間異動の強制は行わないこと。
4. 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。
5. さいたま市との交流人事については、本人の意向を尊重するとともに、地域間の均衡に配慮してすすめること。
6. 近年、長時間過密労働におかれている状況をふまえ、本人の生活条件を優先させ、広域人事に名をかりた不当な人事を行わないこと。
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、当組合の該当する人事対策委員会との交渉で解決すること。とりわけ異校種間の異動に際しては、過員状況が判断できる客観的資料を明示し、本人の意向を尊重すること。
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」としか見られない市町村教育委員会による受け入れ拒否や、市町村への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。
11. 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。
12. 主任を想定した人事を行わないこと。
13. 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。
14. 思想・信条・性別・年齢・共働き等による差別を行わないこと。
15. 人事評価による評価を人事に使用しないこと。
16. 調書の記入事項及び校長によるヒヤリングにより、教職員の意向を充分把握してこれを尊重すること。
17. 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。また、本人からのヒヤリングにもとづく意向打診を十分に行うよう指導すること。地教委に対しても同様の指導を行うこと。

18. 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。
19. 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。
20. 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。また、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。
21. 「年度当初人事に関する調書」の記入については、当組合との話し合いで確認された内容を尊重すること。また、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。
22. 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。
23. 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原則として行わないこと。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。
24. 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、直ちに降職を含む配置替え等を行うこと。
25. 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。
26. 管理職人事にあたって考慮されるとする「能力」とは、行政当局の一方的判断で決められるものではなく、教員としての十分な経験と実績、教職員の信頼度等、客観的に見て納得のいく基準をもっておこなわれるよう配慮すること。
27. いわゆる「民間人校長」の発令は行わないこと。
28. 2008年度の学級編制基準日を2008年4月1日とすること。
29. 未配置、未補充の絶無を期すること。
30. 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。
31. 免許外教科の担当の絶無を期すること。
32. 現職の臨時的任用教職員等については、一般教員採用試験とは別にその経験を生かした特別選考により本採用化の方途を講ずること。また、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。