

「『大阪の教育  
力』向上プラン」  
を色濃く反映!!

府教委、人事校長会で2010年度当初人事取扱要領等を説明

障害児教育の専門性を低下させ、教職員の労働条件を悪化させる

# 直轄強制人事は撤回せよ!

## 本人の希望と納得の公正・民主的な人事を!

府教委は9月7日の校長会で2010年度当初の「府立学校教員人事取り扱い要領」「府立学校教職員人事取り扱い要領」「公募制による教員の人事異動実施要綱」「特技・得意分野情報検索システムを活用した教員の人事異動実施要領」「再任用制度に関する意向予備調査」などについての説明を行いました。府教委は、2010年度当初人事に関して「2009年度当初人事と制度の変更(『大阪の教育力』向上プラン)から文言挿入以外)はない」としています。人事調書の府教委提出は、9月25日としています。

### 『大阪の教育力』向上プラン』を色濃く反映

2010年度の「府立学校教員(教職員)人事取り扱い要領」においては、これまで「各学校の自主性・自律性の確立に向け、人事を通じて校長のリーダーシップ発揮のための支援を図る」としていたものを「校長の掲げる学校経営ビジョンの実現のため、人事を通じて校長のリーダーシップ発揮のための支援を図る」と変更しています。府教委はこれまでの「各学校の自主性・自律性の確立に向け」という文言は「校長の掲げる学校経営ビジョン」に含まれるとしています。人事異動を通じて校長の掲げる学校経営のための権限を拡大することにはなりません。

また、新たに「府立学校教員人事取り扱い要領」に加わったものとして「障がいのある子ども一人ひとりの自立をしっかりと支援する人材の配置に努める」という文言の挿入があります。府教委の説明では『大阪の教育力』向上プラン』における基本方針③(重点項目9)「府立高校における知的障がいのある生徒の学習機会の充実」の反映であり、府立障害児学校から府立高校への異動を促進するものであるとしました。ここには府立障害児学校に対する支援の方向性はなく、逆に府立障害児学校における人材の流失が懸念されます。

### 退職校長の管理職への登用

『大阪の教育力』向上プラン』(以下「プラン」)において、「民間人、退職校長や行政経験者からの管理職への登用」が掲げられました。このプランを受けて、府教委は、これまでの民間人校長の特別選考に退職校長も含めた選考を行うとして、「民間等からの任期付校長の公募と校長選考制度の改革について」を策定しました。この選考制度は応募資格を「昭和22年4月2日から昭和50年4月1日までに生まれた者」「民間企業や行政機関、研究・教育機関等において、管理職の経験を有する者又はそれと同等以上の経験を有する者」としています。そして、20

10年度は採用予定人数を3名(公立小学校長、守口市、公立中学校長、門真市、府立高等学校長、第4学区)とし、採用期間を2010年4月1日から3年間としています。

### 4分校への人事異動は別途通知

2010年4月開校予定の4分校の人事異動について府教委は「現在、分校になるのか分教室になるのかどうかかわらない。教員配置も明らかになっていない」とし、「明らかにした時点で改めて別途通知する」としました。そして「別途通知は全府立学校長に対して行い、全教職員に伝えてもらう。改めて分校異動希望者対象に校長ヒアリングを行い、人事調書も差し替えとなる」としました。

なお、府教委は「分校への希望があれば、今回のヒアリングでその旨を校長に伝えてもらい、府教委に具申ししてほしい」としました。

### 府教委の人事政策が持つ問題点

#### 障害児教育における専門性の維持、指導の継続性が困難に

障害児教育においては、個々の発達に応じて子ども信頼関係を築きながら、日々の実践が行われています。また、種別設置がされている障害児学校において、それぞれの障害に配慮した教科指導、自立活動の指導など独自の教育課程は高い専門性に裏打ちされています。しかし画一的な年限基準による大幅な教員の異動は、子どもの発達にとって大切にされてきた教育指導の連続性や教育活動の継続性、専門性の維持に多大な影響を与えています。また学校運営においても円滑に継続することが困難になっています。

とりわけ、卒業後の進路指導や、「特別支援教育」における「地域のセンター的役割」などの障害児学校が持つ専門性の維持・発展にとって、画一的な年限基準による異動は時代に逆行するものです。

## 教職員の労働条件を悪化させる

### 直轄強制人事異動

この間、障害児学校においては、腰痛者や精神疾患等による長期休職者が毎年増加するなど教職員の健康破壊が進行しています。人事異動によって本人の健康が損なわれることがあってはなりません。また、人事異動では、通勤時間問題が伴います。府内全域に分散している障害児学校の実態からすれば、通勤可能な範囲が限定されます。

そして、大量退職・大量採用の時代にあつて、一昨年度から初任以来4年目の教員が毎年100名以上異動対象者となっています。結婚・出産・育児など大きく生活環境が変わる教職員も増加しています。そのような教職員に画一的に「4年だから」と候補者通知を出した中には、「産休・育休などで実質勤務した期間は3年にも満たない」ケースが出ています。

教職員が安心して仕事に打ち込めるように労働条件を整えることこそが府教委の責任であるにもかかわらず、強制人事異動は労働条件の悪化をも引き起こしています。

### 直轄強制人事異動の本質とねらい

直轄強制人事異動のねらいは、教育行政が、学校や教職員への管理と支配をいっそう強め、政府や府教委が決めた教育政策を学校に徹底することがねらいです。それは、まさに改悪教育基本法の具体化であり、憲法改悪の動きを先取りしたものとと言えます。

この間、府教委は、教員人事にとどまらず、教職員全体に対する人事政策を定数管理（教職員削減）政策とセットで強める一方、教頭の複数配置、「准校長」の配置、そして、教職員間に格差と分断を持ち込む「首席」「指導教諭」の導入を行い、学校の民主的な運営を崩そうとしています。こうした人事政策は、国や大阪府がすすめる「構造改革」の流れに沿う「教育改革」の一貫にほかなりません。

### 折衝や交渉における確認事項など

府障教は毎年、「直轄強制人事異動を撤回せよ」の要求を掲げ、府教委と折衝・交渉などを府障教独自に、そして父母とともに進めています。

その中で、府教委は府障教の要求に対して「学校長の府教委委員申は尊重する」

「専門性の重要性は理解している」「異動によって退職に追い込まれるようなことがあってはならない」（障害児学校）の教員の異動については専門性等を考慮する」（府立学校教員人事取り扱い要領）に明記させる。これは初任以来4年目以降の異動対象者にも適用する。「教職員（実習教員、栄養士、給食調理員、技師・技能員）人事取り扱い要領」については「従来の取扱いを変えるものでない」「適材適所」には、障害児学校における専門性および指導の継続性を考慮するという意味を含む」などとしています。

### 府障教の基本的な考え

人事異動は、本来、どの学校でもゆきとどいた教育を推進するため行うものであり、人事異動を特定の施策の推進や教職員の管理統制・教職員削減・退職の強要の道具にすることは許されません。同時に、教職員の労働条件は、子どもたちにとっては教育条件であり、教職員の勤務労働条件が不当に低下させられることがあってはなりません。教職員の意欲をそぐような人事異動も、教育条件の低下です。そして、障害児教育の専門性が低下するようないことはあってはなりません。以上のことを保障するためにも「本人の希望と納得の人事」「公正・民主的な人事」が大原則です。

### たたかひの基本

府教委は、直轄強制人事異動の内容・すすめ方ともに、父母・教職員・地域など当事者の意見を聞かず、一方的に強行してきました。父母共同の学校づくりをはじめ、憲法を守り、いかすとりくみと結合して運動をすすめます。教育条件整備を求める運動と結合して、府教委にみんなの願いを訴えとりくみにします。大切な教育問題であり、幅広い教職員・父母・PTAなどの共同を広げる運動にします。

### 職場のしくみ

職場集会をもち、「府障教ニュース号外」などを活用しながら、問題点を学習するとともに、各職種の意見も出し合い、障害児教育の専門性と教職員の労働条件、民主的な学校運営を守り発展させる意思統一を行います。

父母と教育懇談会を行い、障害児教育の専門性の維持・発展に与える影響を具体的に明らかにし、学校と教育を守り発展させるとりくみの共同を広げましょう。

校長交渉を行い、障害児教育の専門性・継続性を守り発展させる立場で、いねいなヒアリングと具申をおこなうこと、恣意的な人事異動をおこなわないことを申し入れましょう。

校長に「特技得意分野情報検索システムを活用した教員の異動」「公募制人事異動」に対する対応を確認するとともに、学校の課題・合意を尊重するように申し入れましょう。校長に「人事交流」に対する対応を確認し、学校の専門性を維持・発展させる立場での対応を求めましょう。

### 「人事調査」「ヒアリング」で希望の有無等を

#### 正確に伝え、専門性を強調しよう

府教委に提出する人事調査の記入や校長ヒアリング等にあたっては以下の点に留意しましょう。人事調査には、希望の有無等を正確かつ具体的に記入し、必要なら追加資料も添付しましょう。

ヒアリングでは十分時間をとり、要件・事情・希望を正確に伝えましょう。

あいまいな表現は避け、希望事項をはつきりと伝えましょう。

校長がどのような内容で府教委へ具申したのかの確認を求めましょう。

4分校に関する「別途通知」をはじめ、状況が変わった場合は直ちに校長に申し入れましょう。その際、調査の差し替えもおこなひましょう。

府教委は、「専門性等を考慮」（教員）、「従前の取扱いを変えるものではない」（教職員）としており、専門性・指導の継続・発展の問題についても、ヒアリングや人事調査で強調しましょう。

### 府障教「人事異動希望カード」の集約

府障教は、「府障教人事異動希望カード」を集約し、異動希望、あるいは異動できない事情等を府教委に伝え、人事異動に反映するよう要求します。「府障教人事異動カード」は10月9日（金）までに、本部に提出してください。