

府教委、人事校長会で2008年度当初人事取扱要領を説明

意欲を大切にし、希望と納得の人事異動を行え！

実習教員、栄養士、技師・技能員、調理員

教職員人事異動の異動対象を「現任校7年以上」を「4年以上」に改悪 人事取扱要領の「適材適所」には「専門性、指導の継続性」を含む！

府障教ニュース号外

2007年9月7日(金)

発行

大阪府立障害児学校教職員組合

府教委は9月6日の校長会で2008年度当初の「府立学校教職員人事取扱要領」「府立学校教職員人事取扱要領」「府立盲・聾・養護学校と府内公立小・中学校(大阪市・堺市を除く)との間の教員の人事交流に関する実施要綱」「再任用制度に関する意向予備調査」について説明を行いました。人事調査の府教委提出は、9月28日としていす。

今回府教委は、「府立学校教職員(実習教員、栄養士、技師・技能員、調理員)人事取扱要領」の異動基準を「7年以上」から「4年以上」に改悪しました。教職員の人事異動は、教育に関わる重大問題です。この間の府教委がすすめてきた「直轄強制人事」に対して、多くの父母・教職員から、「専門性の継続・発展が困難になっている」など、強い批判が出されている問題です。

府教委主導の

直轄強制人事異動を拡大

4年基準を教職員にも

昨年度府教委は、多くの父母・教職員から、「専門性の継続・発展が困難になっている」など、強い批判が出されているにもかかわらず、教員の人事異動基準を「7年以上」から「4年以上」に改悪しました。そして今年度府教委は、9月6日、教職員(実習教員、栄養士、技師・技能員、給食調理員)の異動基準を教員同様に「7年以上」から「4年以上」に改悪しました。

障害児学校における専門性の維持、

指導の継続性は重要である

昨年度府教委は、教員の人事取扱要領の改悪において、多くの父母・教職員から「異動基準7年であっても障害児教育の専門性の維持・発展が困難になっているにもかかわらず、4年基準は言語道断」などの怒りの声に対し、人事取扱要領に「専門性等を考慮する」という文言を挿入しました。

府障教は各専門部とともに、昨年度の経過も踏まえ、「教職員の人事取扱要領の改悪撤回」を基本に、各教職員の実態を訴え、「4年基準の不当性」を明らかにしました。

府教委は、今回の異動基準改定は、異動希望の実現を目的としたものであり、障害児学校における教職員人事取扱要領については、従前の取扱いをかけるものではない。「専門性の維持、指導の継続性は重要であり、人事異動にともないそれが損なわれることがあつてはならない」「異動にともない個人の専門性の発揮が損なわれてはならず、そのことを念頭に人事異動をおこなう」などを示しました。

「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

昨年度、教員人事取扱要領に「専門性等を考慮する」と挿入したことから、当

然教職員人事取扱要領に同様の文言を挿入すべきと府障教が主張したのに対し、府教委は「専門性の重要性は理解している」としながらも、「2、人事の重点(3)『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んでいる」としました。しかし、それだけでは不十分であるという追及に対し、「学校長には、府立学校校長会とは別に機会を設けて周知徹底をはかる」としました。

また、人事異動の数については、府教委があらかじめその規模を定めるものでないとしていました。

現在折衝などを踏まえ、「府立学校教職員人事取扱要領の変更について」府障教が確認を求め、府教委が回答した事項」について検討しています。

新たに、都道府県立学校との間の期限を付した教員の人事交流に関する実施要綱」を何の説明もなく導入

昨年府教委は、「府立盲・聾・養護学校と府内小・中学校(大阪市・堺市を除く)との間の教員の人事交流に関する実施要綱」を導入しました。そのときには事前に説明がありました。が、今年度の「都道府県立学校との間の期限を付した教員の人事交流に関する実施要綱」の導入については、説明がなく、現在その説明を求めている段階です。

要項から分かる範囲と現段階の府教委の説明について示します。

実施要綱によれば、「交流の趣旨・目的」を「大阪府と他の都道府県との間で人事交流を実施することにより、教員としての視野を広げ、指導力の向上を図り、もって今後の大阪の学校教育の活性化に資する」としています。

そして、「異動する者の条件」は、「盲・聾・養護学校に勤務する教諭のうち、年度末年齢45才以下で、将来交流の経験を生かして活躍が期待できること」とし、期間は原則として2年」としていす。

「なお、「必要があるときは、…協議の上、期間を変更できるものとする」としています。

また、交流により「異動する人数」は「毎年若干名」とし、選考・決定については「大阪府から他の都道府県へ交流する教員は、その教員が所属する学校長の推薦に基づき、府教育委員会において選考し、推薦する。決定は交流先の教育委員会が行なう」「他の都道府県から大阪府への交流教員は交流もとの教育委員会の推薦に基づき、府教育委員会において選考し、決定する」としています。

「給与など勤務条件」は「交流先の給料表を適用する。また、勤務時間その他の勤務条件等の服務については、交流先の教育委員会の定めによる」としています。募集期間は10月17日までとしています。

府教委が改めて明らかにした点として「他の都道府県とは08年度は広島県のみ」であること、そして「他の都道府県に異動するために一旦割愛退職となり、大阪府に戻ってくる時は、初任者と同様の人事となり、異動前の学校に戻るとは限らないこと。また、異動する期間における「必要があるときは、…協議の上、期間を変更できるものとする」とは、「健康上の問題など2年以内で戻ることがある」としています。

なお、あくまで「本人希望が前提」であり、「強制することはできない」とし、異動先は同一職種であるが、障害種別については本人が希望しても「受け入れ先の事情がある」「実現するとは限らない」としました。

府教委は、人事交流の「趣旨・目的」は「教員としての視野を広げ、指導力の向上を図る」としていますが、これだけでは、他の都道府県と人事交流する理由になりません。

これだけの目的なら研修・出張などであってもこの目的は達成できます。私たちは、例えば出張や研修承認において、なぜその場所・日程でないと研修や出張ができないのか「厳しく学校長(府教委)から求められます。当然なせ他の都道府県であるのか明確な説明をすべきです。

また、「2年の期間」を設ける理由も一切説明できず、直轄強制人事異動で「専門性の継続・発展が困難になっている」と父母・教職員から批判が相次ぎ、とりわけ「4年基準」での異動が大きな問題となつているときに、「2年」での人事交流を打ち出す府教委の姿勢は大問題です。

そしてなにより、他の都道府県に赴任するにあたり、膨大な精神的・経済的負担のしかかってきます。

まだ、給与など勤務条件(特に昇給についてはどうなのか)をはじめ、説明が不十分な点多々あり、今後説明を受け、わかり次第連絡します。

本人の希望・納得抜き

「得・特システム」は許されない

昨年度より導入した「得・特システム」とは、「教員が、これからの府立学校の教育活動に活かすことのできる特技や得意分野の内容を自主的に特技・得意分野情報検索システムに登録し、校長がこの情報検索システムを活用し、学校に必要とする人材の確保を図る」とし、「校長が検索し、相手校の校長に異動を打診することが出来る。相手校の校長が同意すれば、両校の校長が府教委に具申する」というものです。両校校長の話し合いの内容や府教委に具申した事実は本人には知らされない制度です。「特技・得意分野情報検索システム」に登録した以上、自分の知らないところで異動がすすめられることを覚悟しなくてはなりません(2007年度内の登録・修正・削除は、11月30日まで。07年12月1日から08年3月31日までは、登録・修正・削除を停止)。このような本人の希望・納得抜きの制度による異動は許されません。

学校間競争や教職員の

管理を強める「公募制人事」

「公募制による教員の人事異動」は、校長が自ら学校の課題に応じて求人情報を公開し、それに応募した教員の中から校長が構想する学校運営を担い得る人材を確保するためのものである」として「学校の活性化を図るとともに、教員の自己啓発の動機付けを促しその意欲の向上を図る」趣旨でおこなうとしています。

応募期間は11月30日(金)～12月7日(金)、面接は12月14日(金)～26日(水)に行うとしています。

府教委の「公募制による教員の人事異動実施要領」には「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」「特色ある学校づくりを推進する人材の配置に努める」とあり、校長に「多様化・特色づくり」を競わせながらそれに適合する「人材」を集めるもの、校長にとつて都合のいい「従順な人材」を選ぶことが可能になり、恣意的人事、情実人事の危険性が大きく、学校運営で校長の独断専行を助長する、などの問題点があります。

再任用制度の意向予備調査も実施

2007年度末定年退職予定者(事務職員を除く)を対象に、再任用制度に関する意向予備調査も実施します。調査用紙の提出は9月28日(金)が締め切りになっています。

「人事調書が若干変更されています」

府立高等学校の学区変更、他の都道府県との交流人事などで若干変更されていますので注意ください。

【たたかいの基本】

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ています。父母共同の学校づくりをはじめ、憲法を守り・生かすとりくみと結合して運動をすすめる。

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るとりくみにする。

大切な教育問題であり、幅広い教職員・父母・PTA等との共同を広げる運動にする。

職場でのとりくみ

職場集会をもち、「府障教ニュース号外」などを利用しながら、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、て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・ビジョンについては、教職員の議論・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。

「人事調書」「ヒアリング」で希望の有無等を正確に伝え、専門性等を強調しよう

府教委に提出する人事調書の記入にあたっては以下の点に留意しましょう。

人事調書には、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する。

ヒアリングでは十分時間をとり、要件・事情と希望をきちんと伝える。

あいまいな表現は避ける。希望事項をはっきりと伝える。

状況が変わった場合は直ちに校長に申し入れる。その際、調書の差し替えも行う。

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書で強調する。

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。「府障教人事異動希望カード」は10月12日(金)までに、本部に提出してください。

分会代表者・専門部長会議

9月12日(水)午後7時
教育会館7階「705号室」

