

1 4 知多事務所管理主事との話し合い結果

10月29日(水) 17:00 知多教育事務所

知多事務所 伊藤守管理主事 知教労 佐田京美委員長 岩澤弘之・内田保・岡田康副委員長 岡崎良久書記長 市野司書記次長

1 定期人事異動の方針について

(知教労) 例年通り「希望と納得」の人事という方向は変わらないか。

(管理主事) 昨年度に引き続き、その方向で進めていきたいと思っている。

(知教労) 知教労に届いた異動アンケートの例を紹介する。

- ・希望外で残り3年なのに無理矢理転任を示された。健康上も不安があり納得できない。
- ・残り3年で希望した。校長から「後3で移動して、1年で辞めることのないように」など厳しいことを言われた。
- ・結婚して転勤を機に、産休・育休を取れることを希望したが、3年生担任に充てられ、校長から「子作りは夏以降にしてくれ」と言われた。
- ・転勤したが、以前の市町では、割振りもきちんとしていたが、今度転勤したところでは、校長から「ここは取れない」と言われた。市町によって勤務条件が違いすぎる。

(知教労) このような例が届いているがどうなのか。

(管理主事) もちろんあってはならないことだ。

(知教労) 異動カードが3つから5つになったことについて、希望が5つなくても書かされる状態がある。全部埋めることを強制すべきではない。

(管理主事) ある人は5つ書いて、ある人は3つでよいというのは、ニュアンス的に難しい。例えば希望の多い市町で少ない教科の先生など、厳しい面は理解していただきたい。

(管理主事) 3つ以内に収めたいという気持ちはある。なるべく希望には沿いたいが、5つ書いてもらいたい。

(知教労) 3つ以上のところは、希望に入らなかったという前提で、本人に対処していただきたい。4・5希望など希望とはいえない。その場合は、校長を通じ、本人に確認してもらいたい。

(管理主事) 5つ書いていただきたいとしかいえない。お伺いしておきます。

(知教労) 通勤に1時間半以内は守ってもらえるのか。(管理主事) それはそのようにしていく。

(知教労) 1時間半以内というのは公共交通機関を使っての場合だ。(管理主事) 調べてみる。

(知教労) 部活動顧問の経歴を優先して、人事を決めることは無いのか。

(管理主事) 教科が1番だ。そうでないとやれない。

(知教労) 校長同士が話し合ってしまうこともあるように思える。

(管理主事) あくまでも事務所主導でやっていく。

(知教労) 本人に移動の状況を早く伝えてもらいたい。

(管理主事) 内々示はない。5つまでに入らない場合は、当然話し合う。

(知教労) 今年は知多の移動方針の変更は無いか。

(管理主事) 昨年度と変わっていない。

(知教労) 新任3年で中学校に変わることを勧めた教育長もいる。そんなことの内容に事務所としてもきちんと言うべきだ。

(管理主事) 人事方針通り、県の方針を大きくはずさないようには伝える。

2 昇任人事・管理職人事について

(知教労) 管理職には、不適切な言動をする者を推薦すべきではない。

(管理主事) 上に立つ者として十分配慮しなければならないことだ。

(知教労) もし何かあった場合は、降格を含め厳正な態度で処分をすべきだ。また、教員の勤務時間の管理ができていない校長も指導すべきだ。例えば、亀崎中学校では、3年続けて指摘しているのに割振り簿が活用されていない。

(管理主事) 所長と指導課長に伝える。

(知教労) 愛知県は、管理職の任用基準として、校・教務経験者を充てているが、どこにそんな法的根拠があるのか。

(管理主事) それは分らない。

(知教労) 県に情報公開をしても根拠が出てこない。そんな根拠の無いもののために、人事異動も複雑化している。校・教務人事を別扱いにすることをやめるべきだ。

(管理主事) 私の一存ではあれこれ申し上げられない。伺っておく。

(知教労) 教務・校務主任も準管理職のような勘違いをしている人が多い。昇任人事や校・教務の別人事問題について責任のある回答ができないのであれば、責任のある回答ができる立場の方をここに同席していただくように要求したい。また、それまでのこととして、このことについては別に解答をいただきたい。

(知教労) 校・教務主任があたかも業務のように組合の幹部になり、そりために時間割の配慮がなされるような実態があれば問題だ。

3 労働安全衛生体制の確立について

(知教労) 各学校で労安体制を徹底し、80時間100時間超の教員がなくなるようにすべきだ。

(管理主事) よく理解している。各学校でも取り組んでいるはずだ。事務の簡素化も進めていくことが大切だ。

(知教労) 市町によって、学校によって取組みに違いがある。異動の障害になりかねない。

4 その他

(知教労) 2011年以後パワハラ指針が再配布されていない。毎年配布していただきたい。

(管理主事) それは可能だ。

(知教労) お願いしする。

(知教労)

(知教労) (管理主事などの) 管理運営に従事する立場として、学閥などの会合や宴席に出たりするのは不適切。ぜひやめてもらいたい。

(管理主事) 情報を集めることも大切だ。伺っておく。

(知教労) そのことが、社会的に受け入れられないものだという自覚が大切だ。毎年言っているが、真摯に受け止めるべきだ。今年から廃止する気持ちで取り組んでほしい。

(知教労) 前回質問していたこと(事務員の方が年休処理簿以外に事実上の出勤簿を作っていること)についてどうなったのか。

(管理主事) 例規集で調べて根拠はこれだと思う(資料をいただく)。

(知教労) 対処していただいてありがたい。ただ、職員の書く年休・特別休などの処理簿との二重帳簿のような状態は事務の煩雑化にもつながるので廃止の声を届けてほしい。