



定期人事異動に関する申入書

学校現場から自由とゆとりが奪われ、深刻で困難な教育状況は依然として克服されていないどころか、その度合いを深めています。克服のためには、全教職員の協力体制が重要であり、その教職員構成をつくるのが、年度末の定期異動人事です。今、それぞれの学区と子どもたちにふさわしい責任をもった学校や教職員集団が求められています。教職員にとって定期人事異動は、勤務場所の変更であり勤務条件の変更であって、教職員の権利や身分の保障にかかわる重大なものです。また各学校においては、教職員構成の変動をもたらす、教育上非常に大きな影響を及ぼすものです。

12月の貴教育委員会会議において決定されます2011(平成23)年度末人事異動の基本方針にかかわることにつきまして、職員団体として下記のとおり申し入れ、回答を求めるものです。

記

- 1 定期人事異動は、教職員の勤務条件にかかわる重要な事項であり、憲法・教育基本法を遵守し、その理念に基づき、公正かつ民主的に行うこと。
性別・思想・信条・所属組合・出身校などによる恣意的差別的な人事は一切おこなわないこと。また、一部の教職員にのみ、学校名を付した校長具申を行うことは、不公平であり、差別につながるおそれがあるので、取りやめること。実施するならば、全員に行うこと。
- 2 定期人事異動は、教職員本人の希望や自発性を尊重して、納得の得られるものであること。「学校事情」を理由にしての無理な強要をしないこと。
- 3 一昨年度末から実施された永年8年では、異動のサイクルが短くなり、子ども・保護者・地域にとってマイナスになるおそれ強い。永年10年に戻すこと。
- 4 「ABC」区分は個々人の交通条件や通勤時間と整合性がないので撤廃すること。
- 5 転任「希望」は行政区ではなく、学校規模・地域性・交通条件などを考慮できる学校名とすること。
- 6 「基本方針」にないのに、「南西部4区」を希望区に入れさせるため、しつこく希望区の変更を強制したり、「入れないと受け取れない」などと強要したりしないこと。また、「校長に一任せよ」「永年では何も言えない」、「12月の通達後に申し出たらもう遅い」など、方針を逸脱した内容で教職員に対応している校長がいる。調査のうえ、即刻降格させること。
- 7 労働者の心身の健康保持、職業生活の各段階における家庭生活・自発的職業能力開発・地域活動に必要なとされる時間の確保を十分に考慮して、極力通勤時間のかからない勤務地とすること。市内居住者においては、出勤・帰宅それぞれ30分以内とすること。また、本人の健康・介護・保育事情等を考慮すること。
- 8 通勤用自家用車に係る学校用地使用料の名目で、愛知県より支給されている通勤手当の大半(4300円支給の場合3500円、それ以下の場合2400円)を徴収することは、通勤方法や通勤手当などに関わる大きな勤務条件の変更であり、「勤務場所の変更」を希望する教職員には、公共交通機関での通勤を基本にした勤務地とすること。
- 9 転任希望を申し出る際の参考資料にするために、区別・学校別・教科別の一般退職者数、永年転勤予定者数を一覧表にして明示すること。
- 10 3月31日現在、満58歳以上の者は希望があれば永年転勤予定者としなくて、現勤務校で勤務できるようにすること。
- 11 学年配置や校内態勢など、客観的にみて不都合な場合は、機械的に永年扱いにしないこと。本人の意向、校長の意見具申を尊重すること。
- 12 年度途中で、教務主任に欠員が生じたときは、校内の教員を充てること。
- 13 休職や療養・困難な家庭事情等で特別な事情のある者については、永年であっても、機械的な異動を行うことなく、本人の意向を尊重して、特段の配慮をすること。
- 14 内示を発令1か月以上前に行い、苦情・異議申し立ての機会を設けること。また、苦情・異議申し立てがあった場合は、組合との協議に基づいて、速やかに対処すること。

以上