



## 人事は「希望と納得」が原則！

### H25年度の異動希望 グループ化を阻止しよう！

### 労働条件の改善と学閥排除こそが 人事異動を改善する近道!!

#### 異動希望グループ化阻止

異動を予定されている方の中には「自分の希望通りになるのか」と、不安のある方もいるかと思えます。知教労では、希望に基づかない人事異動がなかったか注視し、毎年、知多教育事務所に申し渡される方針通り、「希望と納得」の人事異動が守られるように申し入れを行い、話し合っています。

2011年9月、市町をひとまとまりにしてその中から選択するという「グループ選択式」が校長会議で示されました。これまで「市町選択式」を変更するという話はありませんでした。知教労は、知多教育事務所や知多地方教育事務協議会(以下「知教協」)に対し、正式な手続きを経て立案されていないことを指摘。知教協と直接話し合った結果、例年のように希望市町を書くことになりました。

#### 希望が偏る本当の原因

グループ選択式という考えができた背景には、人気のない市町の教員年齢の構成を何とかしたいということがあると思われれます。しかし、教員の中には、「東」のつくところは避けた」という意識が強いようです。名簿を見ると平均年齢が圧倒的に若く、20代で中学校の学年主任という方もいるほどです。

また、中学校への異動希望が少ないのは、長時間拘束されるといのが原因と考えます。小中とも、残業が80時間を越える人が多くいますが、この労働が続くのは「過労死ライン」であると厚生労働省は警告しています。しかし、超過労働前提で働かなければ

ならない中学校の実態が変わる気配はありません。

半強制的に特定の自治体に異動させようという安易な手段をとらず、自分の市町に来てもらえらるような方策をとることが「教育委員会の矜持」と知教労は考えます。

#### 異動範囲が最も広い知多半島

知多のように広域で人事異動している地域は愛知県下では少なく、ほとんどが各市町での異動、またはそれを基本とした複数の自治体での異動です。そのため、本人への確認もなく小学校から突然中学校への異動を言い渡されることもあります。愛教協に結集する組合が、強制的な異動に困った本人から助けを求められ、協力して解決する事例がよくあります。しかし、通勤に時間がかかり過ぎることはほとんどありません。県内では三河の山間地の学校を除けば、実質的に知多が一番広域の通勤になるでしょう。

広域人事とはいえ、人事異動の基本は各市町単位です。異動に当たっては、市町名を記入するのが原則ではないでしょうか。どの市町で働くかは介護や子育てなどの条件も関わってくるので、働く者にとっては労働条件なのです。もし、異動の制度を変えるのであれば、働く者の意見を聞くべきです。使用者側だけで決める性質のものではありません。

#### 人事異動の問題点

校長教頭は管理職であり、異動先の希望を示すことはできません。不思議なこと、愛知県では管理職で



はないのに、教務・「校務」も希望を書くことができません。なぜか管理職同様に異動させられていたため、校長は職場の先生の中から教務・「校務」を選ばない仕組みになつていのです。知多教育事務所の管理主事も、中学校の異動を考えるのに苦労しているはずで、付け加えると、(愛教大同窓会)・(教友)という学閥以外の校長・教頭・教務・「校務」はいません。

また、直接人事異動に関係するわけではありませんが、人事異動の校長面接を地域ごとに開くために、当番に当たった学校では、前日から用務員や教頭たちが接待の準備に追われ、2日間校内の仕事が満足にできな

なっています。これは過剰接待であり、昼食代も出してもらう(官官接待)です。校長面接は知多教育事務所側で会場を設定し、校長がそこに行けば済みます。現場に過重な負担をかけないようにすべきでしょう。

#### 法令に基づいて職務遂行

人事異動は条例に基づいて行われなければならない。にもかかわらず、過去の慣習に囚われ、法令以外の要素で異動が左右される状態が続いています。これでは人を教える教員として情けない。すべての公務員は法に基づいて職務を遂行すべきです。教育行政に責任を負う立場にあればなおさらです。今後も知教労・愛教労の果たしている役割は大きいと言わざるを得ません。

### 北から南から ~支部だより~

武豊町では、1月11日付けで町内小中学校の教職員に教育長名で下記のような文書が出されました。

町議会の一般質問の中で、ある議員から、教職員の多忙化を指摘し、健康

#### 最終退校時刻の設定について

略

- 1 今後はできるだけ早い時間に帰宅されますよう勧告します。どうしても午後10時以降在校が必要な場合には、学校管理職に報告し許可を受けるようにしてください
- 2 午後10時まで残ってよいというものではなく、できるだけ早い時間に退校するようにしてください。今後も様子を見て、退校時刻の短縮を視野にいています。

略

知教労では出退勤時刻や超過勤務の実態を調査し、労働安全衛生法に沿った勤務がなされるよう、町教委とも話し合いをしてきました。教育長もこの件については前向きな姿勢でいましたが、今回このような文書で出されたことは、画期的なことといえます。

しかし、「午後10時」という時間設定や、勤務時間内に仕事ができるようにするための方策や部活動指導に対する解決策などが明確でないという問題点もあります。今後、知教労としても話し合い、提案をしていきたいと思ひます。(K)

に対する配慮が必要である旨の質問があり、それに対して、教育委員会で話し合った結果を文書として出したとのこと。



次々と問題行動起こす子どもに万策尽き、Aさんほとほと困り果てている。そのAさんの母親から「どうしましょう。学校で何かあったのでは?」と動揺

のメールが届いた。暗に担任を批判するような文面に頭に血が昇るのを感じながら「待って待って、感情的にメールを返しても解決の糸口はつかめない。」と自分に言い聞かせ、校内ケース会議を開いても「どうことを思いついた?」私の職場は要請すれば気軽にケース会議を開き、相談に乗ってくれる。会議は、その子に今まで関わったり、現在も関わったりしている教師で構成する。そこで以前の失敗談なども織り交ぜながら、こんなふうにしたらどうだろうなどと意見を言ってくれる。会議に参加している管理職も「あなたの学級経営がまずいから」などと担任を責めたりはせず、担任の苦しい思いをじっくり聞いてくれる。そうしているうちに、自分の頭の中が整理され、気持ちも楽になって、また親と向き合うことができるのである。▼4月から教員評価が本格的に実施されたら、こんなふうに管理職の前で、正直に自分の辛さを出して相談することができたらどうか。あるいは、自分もたいへんだったなどと本音を出しあつて、支え合うような会議ができるのだからかと不安になる。やはり、教員評価制度に断固反対し、管理職にも同じように反対してもらおう、その弊害を話していかなくてはと思う。(S)

## データで見る『教員の実態』第23回

文部科学省は、昨年12月に労働安全衛生法に関する通知を出しました。今回の数字は、その通知の中に載っている資料で「安全衛生管理規程」がどれほど整備されているかという割合です。100%は、安全衛生管理規程を定めている都道府県教育委員会の割合で、全ての都道府県で作られています。それに対して、市町教育委員会では43.4%しか定められていません。

高等学校では、安全衛生委員会が県や多くの学校で開かれていて、その中で長時間勤務を無くすための方策も議題として審議されています。皆さんの学校で衛生委員会は開かれているのでしょうか。知多では南知多町ですでに始まっています。

その他の施策も資料に載っていて都道府県と市町村を比較しています。その中の主なものを以下の表に転載します。

施策の種類	都道府県教委実施率	市町村教委実施率
会議での趣旨徹底	97.9%	57.0%
通知等での趣旨徹底	100%	43.9%
衛生管理者等の資格を取得するための財政措置	66.0%	7.5%
手引き・パンフレット等の作成	51.1%	6.5%

そのほかにも、市町村立小中学校の遅れた現状を示す数字が数多く記載されています。

違法状態が放置されている現状ですが、知多では武豊町と大府市の議会でも取り上げられ安全衛生体制の4月からの実施が決まっています。知多市でも産業医が学校を巡回しました。厚労省が勤務時間の記録をするよう通知したのが平成13年、文科省が初めて通知を出したのは平成18年4月のことなのにこの現状です。

## 知ってるつもり・Q&A

====就職の面接で親の職業を聞いてもよいのですか====

**Q** 先日、就職のためにある事業所の面接を受けた息子が「両親の職業について質問された。」と話していました。息子の就職とは直接関係のない質問のような気がして少しひっかかるものがあります。採用の面接の質問の規定のようなものがあるのでしょうか。

**A** 結論から申しますと、この例は違法とも言える質問です。職業安定法第5条では面接で求職者に質問することが禁止されている事項があります。

- ・住宅環境に関する質問
- ・家族構成、家庭環境に関する質問
- ・家族の職業、地位、学歴、収入、資産に関する質問 など

これらは、能力・適格性・職務と関係がない、本人の努力では解決できなかったり、差別につながる恐れがあったりするため、質問することは違法です。また、

- ・思想、信条、宗教、尊敬する人物、購読新聞
- ・支持政党、労働組合の加入状況 など

これらは、憲法で保障されている基本的な権利(自由権)を犯すことにつながるため、質問することはできません。

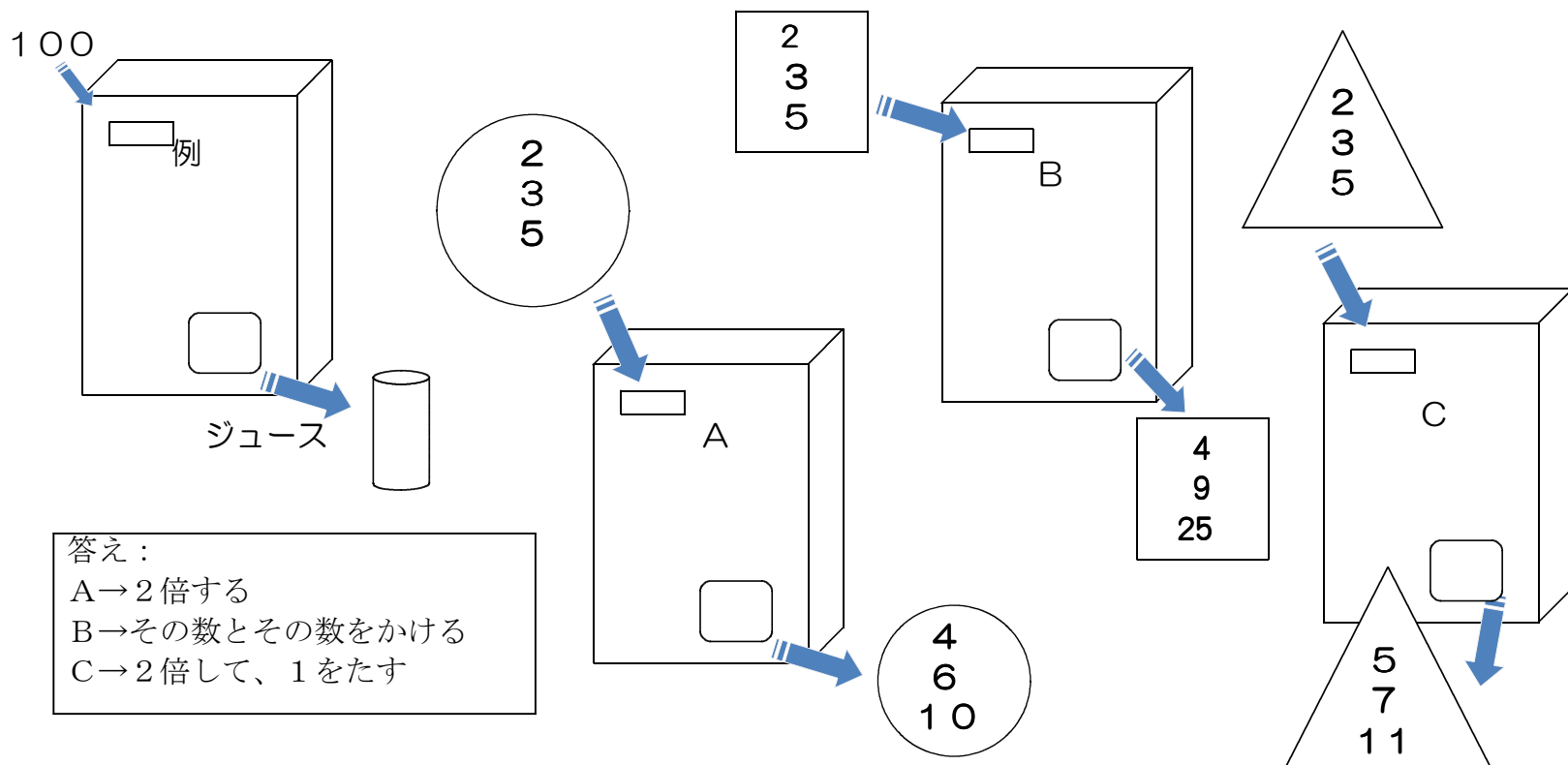
しかし、現実には事業者(採用者)側の理解の低さから、これらのことはことがまだ不徹底で、ご質問のような話は珍しくありません。このため、厚生労働省は、平成11年に「労働省告示第141号」という通知を出して公正な採用を促しています。



## 『算数を楽しく学習するため1つのアイデア(続編)』

以前も、この紙面で紹介しました計算機の続編です。バージョンアップした問題を子どもたちに提供してはどうでしょうか。

「皆さんは、自動販売機で、何を買いますか。」と質問すると「ジュースです。」と返ってきます。では、先生は、ここに、次の自販機(機械)を持ってきました。この機械は、ある数を入れると、ある数を出す機械です。A、B、Cはどんな機械といえるでしょうか?



答え：  
 A→2倍する  
 B→その数とその数をかける  
 C→2倍して、1をたす