


埼玉高教組
ニュース

発行 埼玉高等学校教職員組合
〒330-0062
さいたま市浦和区仲町3-13-10
ヤギンタビル4F


くじら

NO. 678

教育復興に向けて支援の輪を広げよう！

TEL 048-823-4071

FAX 048-823-4072

Eメール saikojtu@maple.ocn.ne.jp

どう見る 今年の人事異動 定年延長は退職0か？

県教委人事異動の方針と概要

県教委はR6年度当初人事について、「第3期埼玉県教育振興基本計画」を踏まえ、「人材の適材適所」、「教職員の視野を広め職務経験を豊かに」する等の方針を掲げた。

「概要」はHPにある。件数は以下

教育局等 536件

小・中学校 5398件

県立学校 2092件

しかし「概要」は「教育局の組織改正等」として「(1)複雑化・困難化する教育課題に対応するための組織強化」であり、「教育局内の再編」や「人権教育課を県立学校部」へ、「生徒指導課を市町村支援部」への移管であり、人事異動8000件の大多数の教職員の異動については言及されていない。県教委の公式見解としては寂しい限りである。

人事は大きな労働条件

私たち一人ひとりの人事異動に悲喜こもごもがある。私たちは公平な人事異動の実現を求め、組合として「希望と納得」を掲げている。土曜日授業を実施しても振替が取れないような土曜日授業に私たちは反対であるから土曜授業実施校を希望しない旨、人事調書に書けるようにした。「学校によって労働条件に差があってはならない」と県教委は繰り返すが、現実はそのようではない。定年延長元年のこの春、予想以上に61歳を待たずに「退職」が多かったととらえるのだが、どうだろう。組合員からも気持ちが折れた、といった話もきくところである。

忘れられた「人材育成」方針

ほとんど忘れられているかのようにだが、県教委の「要綱」には原則として在職中に定時制、専門高校、特別支援学校等の経験を積むこととある。その方針は有名無実化している。そもそも「人材育成」以前に人がいなくて、空いてしまっているのだから、人事担当も四苦八苦であろう。高教組の諸先輩が65歳を過ぎても臨任、非常勤をやっていると思ったら、退職校長の非常勤も増加してはいないだろうか。なお日吉教育長、竹野谷県立学校人事課長ともに教員人事畑である。

別学校の人事はどう対応するのか？

1990年の新任者は500人、翌年1991年から初任研がはじまり採用は100になった。だから56歳以下がごっそりいないのである。管理職も足りない。人事担当者はそうした制約の元で膨大な人事件数を少人数で対応している。この春も発表後の「差し替え」が起こり、突発的に辞退した初任者もいるのだ。

さらに、昨年8月に県男女共同参画苦情処理委員からの勧告を受け、別学校の教職員人事のアンバランスも是正せねばならぬ。男子校の女性教員割合19.3%、女子校の女性教員47%、共学校(全日制)34.2%。このアンバランスは何に起因するか。学校要覧を見ると部活動と、推察される。

いずれにしても、埼玉県全体の教育力を高め、働きやすい職場環境を整え、教職員のやる気を引き出す必要がある。県立学校人事課が担うのは、大変な仕事である。人事担当に期待するところである。

年度当初から様々な課題で大いに議論が盛り上がる

4月13日(土)第1回 くじら会議 於:埼玉会館

今年度第1回目となる分会代表者会議(くじら会議)が4月13日、開催された。冒頭、新たに就任した羽田亮介委員長が挨拶。働き方改革とインクルーシブ教育の実現を強く訴えた。

続いて報告事項として3月の日教組臨時大会・専門部会、高校代表者会議。すでにニュースでも報告済みなので紙面では割愛するが、あらためて、全国状況についての報告である。

★報告・協議「人事」「働き方改革」

協議は「年度当初人事異動」、「働き方改革」、「共学化」課題他。人事については1面での報告に加えて、各職場からの報告があがった。

- ①初任者が3月末に学校まで来たのだが、その後、辞退したために、現場が混乱している。
- ②臨任者が辞退したため、いまだに穴が空いていて、同じ教科で被っている。人が来る見通しはない、と管理職は言っている。

★管理職の説明不十分

分会からの報告では

- ①定年延長に伴う給与制度の説明が不十分では？
- ②答案返却の特編時間設定の混乱
- ③観点別評価がまだまだ理解されていない
- ④管理職が交代し、職会で休暇の説明が消えたという意見・報告もあった。

①の定年延長については、再任用は「退職者説明会」が実施されたり、ライフプランセミナーなど「退職」という一区切りのイベントが用意されていたが、定年延長の場合は「延長」であるため一区切り

感も弱く、さらに校内での説明のみであったため、受け取る側の実感が弱かったのかもしれない。再任用制度と並行しかつ短時間など複数の選択肢があるため、どれが適切であるかを「見極め」定着するまでは時間がかかることだろう。

③の観点別評価については、小中では「定着」しているものの、高校では無駄な多忙化の原因となっている。県教委は「評価疲れしないように」としても、学校現場は暴走するものだ。今後、県教委と協議することが確認された。

★不本意入学

定員割れしている学校では学力検査が0点でも合格になる。しかも入学後も不本意入学であるので、退学に至るけれど、当該学年の負担は極めて大きい、どうにかならないか、という本音の課題が提起された。

教職員にも大きな負担である。しかし同時に、その生徒が抱える学校に対する不信感、学校に行きたくないが中学校・保護者の意向が優先されている現状。解決策はないにしても、県教委とこうした現状について協議することが確認された。

なお、4月のくじら会議ではこの春、退職者される方からのご挨拶もいただくのが通例である。今年度は、初任から30年以上に渡って埼玉高教組組合員であったY先生から熱のこもったご挨拶をいただいた。「埼玉高教組には自由がある」とのご挨拶をいただいたことを付け加えておきたい。

4月13日土曜日、「パンデミック条約・IHR(国際保健規則)改訂反対集会&デモ」に出かけた。会場は東池袋中央公園である。かつて巣鴨プリズンのあった場所である。▼「パンデミック条約」、「IHR(国際保健規則)」とは、今年5月に開催されるWHO(世界保健機関)の総会で審議される議案である。コロナ禍の反省をもとに、次なるパンデミックに迅速対応できる体制を構築するというのが提案理由である。そのポイントはWHOの権限を大幅に強化する、全加盟国をWHOの命令に従わせることである。▼現時点において、改訂原案の全容は明らかにされていないが、漏れ伝わってきた内容は恐るべきものである。WHOの指示を現行の「勧告」から法的拘束力を持つ「義務」に変



更。現行規則第3条「個人の尊厳、人権、基本的自由を十分尊重する」という文言を削除。事務局長が独断でパンデミックを定義できる。WHOが指示するすべての措置の義務化。WHOに対する一切の批判を排除する。これらを見ただけで、いかに危険な内容を含んでいるかご理解いただけるであろう。▼14時から始まったデモは、17時を過ぎてようやく終了した。参加者は少なく見積もっても1万数千人はいた。近年稀にみる規模の集会・デモであった。それだけ現今の状況に危機感を抱いた人々が思想の左右を問わず集まったということである。しかし、この集会デモについて殆どのメディアが報道しなかったのである。ここにこの国の大きな闇を見る。