

人事問題で市教委と団体交渉 職場の声を伝える

「意向を大切にしながら進める」「特記事項欄には何を書いてもいい」

さいたま市教組情宣

さいたま市教職員組合(埼教組)

TEL 641-6763
FAX 648-3567
E-mail
saisikyouso@mx2.et.tiki.ne.jp

2003.10.28
(火)
No.14

組合員配布

市教組は、10月21日、人事問題で市教委との団体交渉を実施しました。市教委から望月教職員課長、その他4名。組合から前島委員長その他18名が参加しました。

意向を十分に尊重して進める

【組合】昨年の県教委の「10年までの異動」「7年以上は積極的に異動」の方針で異動に臨んでいた多くの教職員に事前に何の話も無く、いきなり7年での異動という市教委の人事方針は、非常に重大な問題がある。本人の意向を十分に把握して進めること。

特記事項欄には具体的に記入を

【組合】なぜ現在のブロックを異動希望区として認めないのか。現任ブロック外の区を書くか浦和や大宮の旧市全体という広域になる。現任ブロックでも10校以上となる。【市教委】行政区に移行したので、区を

単位とする。教職員の意向を把握して行う。

【組合】「特記事項欄には何を書いてもいい」との回答なので、異動が困難な理由等を書く。また、一般的には上から第1希望と順位を書いている。そのように受け止めるか。

【市教委】希望に順位はつけないが、現実的には意向を大切にする。昨年もバス路線等も調査して進めてきた。その点は変わらない。特記事項欄には具体的に書いてほしい。

人事相談所

人事問題の相談は組合事務所にて電話を。校長の不当な言動はメモをとって残すこと。人事は迅速な対応が大事です。

人事闘争における十のポイント

- ① 分会会議を開き、お互いの意向を確認する。必ず互いの意思を確認する。生活状況、異動したいブロックや学校等の情報を持ち寄る。
- ② 調査の中の「児童生徒の指導等に生かせる事項」欄には基本的に何も書かない。「特色ある学校づくり」を推進したり、部活動の勝利至上主義につながることは書かない。
- ③ 「異動にあたっての特記事項」欄には、異動できない理由や異動を希望する理由を具体的に書く。通勤手段や家族に看護・介護を要する者がいること、小学校就学前の子どもがいる、自身の健康状況、異動が困難な学校名等を書く。校長とのヒヤリングで話すことはすべて書くつもりで。
- ④ 調書は一括して分会人対が提出する
- ⑤ 校長交渉を持ち、4項目の確認を取る。校長交渉では次の点を確認する。◎本人の意思を正しく市教委に伝えること ◎差別的・恣意的な扱いをしないこと ◎外部からの介入を許さないこと
- ⑥ 進捗状況に関する情報を本人に伝えること
- ⑦ 学校長から人事の件でよばれたら分会人対と相談返事は避ける。「保留します。よく考えて後で返事します」等、分会人対や分会長と相談する。その場での返事は避ける。
- ⑧ 人事のことで知りえた情報は、すぐ分会人対に報告する
- ⑨ 進捗状況は自分から積極的に聞き行く
- ⑩ 不当な発言や威圧に対しては、すぐに市教組書記局に連絡する