

子ども達の豊かな成長・発達の力を
ために皆で力を
合わせましょう！

教え子を再び戦場に送るな！ 2015年3月30日発行NO. 539

不当・不可解な人事！ ヒアリングもなし、突然の異動

3月20日に異動の内示がありました。今回、大変不当・不可解な人事異動が行われました。

なぜ、勤務二年で配転？

この3月で定年退職をむかえ、4月から現在の勤務校でフルの再任用を希望されている方が突然、転勤を言い渡されたのです。Aさんは、2年前に定年後の勤務のことも考えて、現勤務校に転勤。当然、来年度も現任校で勤務するつもりでした。

ところが、市教委は3月4日、突然「配転」と学校に連絡をおこないました。あまりに突然の「転勤」にAさんは校長に抗議すると、「市教委に自分で（連絡を）してください」というなど、校長も無責任な対応。市教委も「学校長を通さないと受け付けられません」こうした中、Aさんは

組合に加入、組合として勤務労働条件の大きな変更であり、学校長、市教委と話し合いの場をもちました。

○学校長との話し合い

【組合】ヒアリングといっても立ち話であり、メモもとらず、正確に希望や意向が伝えられたのか疑問である。

【学校長】一次、二次ヒアリングの際に、市教委は「残留の方向」と言っていた。突然の転勤で自分も驚いている。

○市教委との話し合い

【市教委】ヒアリングで言った「残留の方向」は「あくまで方向であり、決定ではない」「不服申し立てになるんじゃないでしょうね。」

市教委がいうような「残留の方向」が変更になることが皆無とは言わないまでも、変更の際し

ては、より慎重な本人へのヒアリングがおこなわれるべきです。そういつたことが、今回は一切行われていません。

また、組合員の不服申し立てについても、「最近、新しく組合員になられた方は、対象にならない」と、3月20日の不服申し立ての際に、本人に会うことすら拒否。

組合として、市教委に強く抗議しました。

民間企業でも不当な解雇が行われた際、組合に加入した人に対し、雇用主は誠実に応じる義務があります。

組合加入の時期を理由に、こうした不当な対応をするのは許せません。

市人事異動方針にも反する

今回、「全市的な視野で考えた転勤」と市教委は説明をしています。

平成27年度、市人事異動方針に「学校の組織編成上必要な場合は、年数にかかわらず例外的に異動の対象者にすることが

ある。この際、できる限り本人の意向を配慮する」とあります。

しかし、本人への意向の配慮すらなく、その結果4月からは片道2時間かけての通勤を余儀なくされます。

フル再任用⇨転勤対象では安心して働けない！

過員でもない。再任用職員が多くて調整できないわけでもない。Aさんにとって、現任校での勤務が二年で、残りの再任用職員期間をこの学校で支援教育の充実をと考えてとりくもうとしていた矢先の今回の事態。

市教委は、短時間再任用職員だけでなく、フルの職員も毎年、異動の対象者と主張。今回のような人事がまかりとおれば、再任用職員の方が安心して勤務することはできません。



