

指導行政のポイント

“人事異動”の短縮

菱村 幸彦

東京都教育委員会は、教員の定期異動要綱を見直し、異動サイクルを大幅に短縮する方針を打ち出した（7月12日付け『読売新聞』）。

校長の意見具申により異動

新聞報道によれば、小・中・高校とも同一校に3年以上勤務した教員は、一律に異動の対象となり、6年以上勤務した教員は必ず異動させるのが原則であるという。

注目されるのは、この原則のもとに、校長の人事構想に基づく異動を基本とし、校長の「意見具申」を最大限に生かそうとしていることだ。校長が学校経営上必要である旨の意見具申をすれば、6年以上の教員でも留任を認めるし、逆に、異動させたい旨の意見具申があれば、1年でも異動の対象にするという。

東京都の異動要綱の見直しは、校長の権限を拡大し、校長を中心とした学校経営を支援することにある。もし、この方針が貫徹できたら、東京の学校は大きく変わるに違いない。

教員を何年で異動させるかは、都道府県によってさまざまである。一般的には7年～10年が原則ではないか。東京都はこれまで8年が原則で、これでは3、4年で異動する校長としては、思うような人事はできない。

それでも、人事が異動方針どおりに実施できるところはまだいい。異動方針がありながら、長年の慣行等で本人の同意なしの異動は事実上困難な地域もないわけではない。そうしたところでは、校長の意見具申は、単に個々の教員の希望を教育委員会に取り次ぐだけの機能しかもたず、校長の人事構想など望むべくもない。それでは、校長がこんな学校経営を試してみたい、と思っても実現は難しい。

リーダーシップの確立に有効

かつて、校長会誌にこんな体験談が載っていた。その校長は定年を2年後に控えて、母校の校長に任命された。着任の日、職員会議があり、初めて出会った教師たちから、校務分掌が本人の了解を得ないとの不満や、部活で土・日に試合があった場合その負担をどう軽減するのか、と自分の与かり知らない前校長の言葉を持ち出して責められた。朝は勇んで出かけたのに、夜は冷え冷えとした心で帰宅した、という話である（『全普会誌』47号）。

新しく赴任してきた年長の上司にかくも礼を失する態度をとる職場は、学校以外にあるだろうか。近年増えている民間校長は、多かれ少なかれ、こうした場面に会って、強いカルチャーショックを受けているに違いない。

最近では、教員が集団で校長をつるし上げるような事例はほとんどなくなったと思う。それでも、いままも職員会議などで一部の教員が校長の方針に声高に反対する光景は珍しくない。

部下が上司に遠慮なく自由にものが言える職場は、活性化した職場として望ましい。しかし、その場合も組織の秩序や上司への敬意がなければならぬ。上司を上司とも思わぬ非礼がまかり通る職場は正常ではない。

学校は、校長の意向や方針がなかなか思うように実施に移せない職場である。その最大の理由は、校長の人事権が機能しないからではないか。校長の方針に協力しない教員を校長の意向で異動させることができれば、校長のリーダーシップはもっと発揮できる。東京都の今回の異動方針の見直しの成果に期待したい。

（ひしむら・ゆきひこ＝公立学校共済組合理事長）

●新刊案内●

最新刊・好評発売中！

教育開発研究所刊

心を法律で律すべきか 中教審臨時委員であった著者が明かす改正審議の実態
『教育基本法を考える』 市川 昭午【著】A5判・定価2100円
国立学校財務センター名誉教授・国研名誉所員