

学校経営のポイント

“学校の活性化”を促す人事異動を

若井 彌一

平成 21 年度の年度末を迎えた。3 月下旬には、例年、教員の人事異動が各都道府県・政令指定都市ごとに新聞発表される。本紙が全国に配信されるころが、多くの場合は新聞発表のころである。

公立学校教員の場合、異動規模（人数）が大きいので、新聞社によっては特集の紙面構成をとることが珍しくない。

校長の意見具申権の根拠規定

所属教職員の人事異動にかかる校長の意見具申権に関しては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下、「地方教育行政法」と略）第 36 条と第 39 条が根拠とされている。

同法第 39 条「学校の校長は、所属の県費負担教職員の任免その他の進退に関する意見を市町村委員会に申し出ることができる」は、県費負担教職員に関して、校長が意見具申する場合の相手方（教育委員会）を限定したものであり、校長は、学校を所管している市町村教育委員会に対してのみ、意見具申できるものと解釈されている。

要するに、市町村立学校（小・中学校等）の校長が所属教職員に関して意見具申できる相手方は、市町村教育委員会に限定されており、都道府県教育委員会に直接、具申することはできないとの解釈である。

では、市町村立学校の校長が行った意見具申の扱いは、どうなるのか。

これについては、実質的にも手続き的にも一切規定がなく、教育委員会の裁量にゆだねられてきたが、平成 13 年の地方教育行政法の一部改正により、第 38 条第 1 項「都道府県委員会は、市町村委員会の内

申をまって、県費負担教職員の任免その他の進退を行うものとする」（第 2 項は略）に第 3 項がつけ加えられた（現第 4 項）。

すなわち、「3 市町村委員会は、次条の規定による校長の意見の申出があった県費負担教職員について第 1 項の内申を行うときは、当該校長の意見を付するものとする」というものである。これは、校長の意見具申を手続き上、より尊重する方向での改正であった。しかし、この規定の運用にあたって、単に手続き上、最低限の条件を守るというのでは、法改正の趣旨は十分に生かされない。

法改正の趣旨を生かす努力を

校長の意見具申に逐一拘束されるものではないけれども、教育委員会は、内申権を行使するに際して、校長の意見具申を十分に考慮に入れたうえで、総合的に判断するように努めることが望まれる。

毎年、全国的にきわめて多数の教員異動が行われるので、その異動が、教員の希望に沿うものであるか（希望異動）、希望ほどではなくても一応は納得できる範囲のものか（納得異動）、さらには、どうしても納得しかねる内容の異動か（不本意異動）の割合が、全国的にみてどのようなものであるかによって、教育現場の活性化の度合いに大きな影響を与えることが想定される。

各都道府県とも、多人数の教員を対象とする調整作業であるので、すべての教員の意（希望）にかなうものとすることは困難としても、その方向性は明確に意識して、学校の活性化を促す人事異動を促進したい。

（わかい・やいち = 上越教育大学長）

●3月19日発売！ 学校経営方針に基づく生徒指導・進路指導を充実するための 80 課題！

『生きる力を育てる生徒指導・進路指導』高階玲治【編】
B5判 184頁 / 定価 2,500円

『スーパー教職大学院発進！』上越教育大学【編】A5判 280頁・定価 2,520円