

配置が行われなかったきらいが多かったことにかんがみ新法は、県内教職員の適正な配置、人事の大巾な交流等を期する観点から、県費負担教職員の任命権は県教委の権限となった。今後は新法の趣旨を十分活かし僻地校における人事刷新、都市と農村の交流等言い得べく行い難かったことを市町村教育委員会と一層緊密な連絡提携のもとに実施しもって県下全域の教育水準の維持向上を期している。

二、市町村の教育委員会は県費負担教職員の進退について県教育委員会に内申することになった。

県教育委員会が県費負担教職員の任免その他進退を行う場合は、市町村教育委員会の内申をまわって行うこととなった。県費負担教職員は市町村の公務員であり、市町村立学校に勤務する職員の服務の監督者であり学校の管理者である市町村教育委員会に、これら職員の進退についての内申権が認められたのである。この内申権の行使については、県教委と市町村教委がお互いに事前に協議し、協議が整った後に内申することになっている。

三、校長は所属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教育委員会に申し出ることができるようになった。

校長は所属職員の直接の監督者であるから、その職員の任免その他の身分上の

異動については意見があるときは、人事の内申者である市町村教育委員会にその意見を具申することになっている。これは監督者として校長の責任の明確化を図ったものである。

この校長の意見具申については、従来の教育公務員特例法第十三条第六項は教員の採用及び昇任の選考の場合だけであり、かつ選考権者から意見を求められた場合のほかは校長から進んで意見を申し出ることにはなかったのであるが、新法第三十九条では単に所属職員の採用、昇任の場合に限らず、退職その他の進退に関する場合にまで校長の意見具申が認められ、かつ校長に対し積極的な意見具申権が与えられている。

本県としては市町村教育委員会が内申書を提出する場合には校長の意見書等を添付するよう措置している。

四、一の市町村の県費負担教職員担意に反して免職し、引き続き同一県内の他の市町村の県費負担教職員に採用することができるようになった。

従来甲の市町村の県費負担教職員が、乙の市町村の県費負担教職員に採用になる場合は極めて複雑な手続きを取ってきたために人事の交流が円滑に行われなかったのであるが、新法においては、このような場合には、地方公務員法第二十七条第二項及び第二十八条第一項の規定に

かわらず、一の市町村の県費負担教職員を意に反して免職し引き続き同一県内の他の市町村の県費負担、教職員に採用することができることとなった。この場合、その県費負担教職員が既に正式任用になっていた者であるときは、他の市

第二節 小中学校教職員の人事はどう進められ

たか

一、年度末人事の概要

昭和三十一年度は県財政再建計画の立場から教育予算の削減、給与平均単価の引下げ、児童生徒の自然増に伴う教職員定数の不均衡、補助金等の適正化による事務局出張所勤務教員の現場復帰等々の悪条件の許で相当困難を予想された。

しかし、昭和三十一年度末人事異動の実施にあたっては、予算のための人事異動でなく、あくまでも教育効果第一主義のための刷新人事異動たらしめるため、県教委、地教委ともどもその実施計画には最善の努力をいたした結果、県財政再建に協力するとともに実質的に大いに人事の充実刷新を図られたものと信ずる。ことに多年本県教育に尽された相当数の先輩の方々が本県のおかれていた客観的諸情勢を理解されて御勇退になり、後進に道をゆづられた事は、敬服に堪えないところである。なお相当年令の講師、助教諭等の方々に大巾な御勇退を願って教

町村における採用は条件付採用とはされない。

以上述べたように、今後このような人事の交流は円滑に行われるようになった。

育界に清新発達の気分を注入した事や、いわゆる非行教員あるいは指導力の低位にある教員に対して教育の刷新充実の立場から、断乎たる態度でのぞんだ事も特色の一つであった。

また事務局、出張所勤務の教員が多数現場に復帰したことも、今次異動の特色であり、交流はできるだけ県下全域に及ぼしたことも一つの前進であった。

次に年度末異動についての各方面からの意見の一端を述べてみる。

(1) 人事の基本方針及び人事々務の申合せ事項は尊重されその具体化については、昨年比して進歩のあとがみられた。

(2) 広い視野と高い立場から人事のあつ旋、助言がなされた。

(3) 個人の希望や地教委、学校長の意見を尊重し、数多くの打合わせをもち人事異動の円滑を期するための努力がなされた。

(4) 任命権者である地教委の態度が明確