

教職員人事権の移譲について

1 教員人事権の概要と権限移譲に関するこれまでの経緯

市立小中学校等の教職員の人事権は、都道府県教育委員会にあり、給与も都道府県が負担しています。一方で、服務監督権や人事異動の内申権は、市教委に属するなど、教職員に対する権限と責任が一元化されていません。

これらの権限を一元化するため、中央教育審議会答申「今後の地方教育行政の在り方について」（平成25年12月13日）の中で、「県費負担教職員人事権については、小規模市町村を含む一定規模の区域や都道府県において人事交流の調整を行うようにする仕組みを構築することを前提とした上で、小規模市町村等の同意を得て、中核市をはじめとする市町村に移譲することを検討する」とされましたが、関係者の合意が得られないことなどから制度改正は見送られてきました。

2 現状における問題点

○公立小中学校の設置主体は市町村であり、服務監督権も市町村にある。服務監督権と懲戒は表裏一体のものであり、執行部署は同一である方が現実的である。しかし、現状では、市町村教育委員会が教職員の聴き取り調査等を行った後、県教育委員会に報告し、県教育委員会が処分を行っている。

○採用・配置については、必ずしも明石市で勤務したいと考えている教職員が配属されているわけではない。

3 権限移譲の趣旨・目的

誰一人取り残さない一人ひとりに寄り添った質の高い教育を推進するためには、市が、教職員の採用、研修、懲戒を一体的に行い、主体性を持って、少人数学級や障害の有無に関係なく共に学ぶことができるインクルーシブ教育など、地域の課題やニーズに応じた教育を実践する必要があると考えます。

そのためには、権限はできる限り学校現場に近い所で持つべきであり、現在政令指定都市に移譲されている県費負担教職員の任命権の中核市への移譲が必要と考えます。

4 移譲を求める主な人事権

「教職員定数決定権(地方教育行政の組織及び運営に関する法律第41条1項、2項)」及び「学級編成権」(公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律第3条2項)」も含めた教職員の人事権にかかるすべての権限が必要と考えています。

については、これまでの事務処理特例の実例(大阪府豊能地区など)を踏まえ、まずは、中核市で実施する教職員研修の人材育成と一体となる37条に規定する任命権の「採用に関する事務」及び「懲戒、分限に関する事務」を移譲することを求めるものです。

▶特例制度で移譲されているもの

- 教員採用選考・事務
- 人事異動
- 管理職選考
- 懲戒分限

5 教職員人事権の移譲による効果

- 市が人事権を有することで責任と権限が一致する。
- 地域の実情、まちづくりの方針に応じた特色ある教育が展開できる。
- 市が求める人材を自ら獲得することができる。
- 地域に根差した人材育成を進められる。
- 教職員の市に対する帰属意識が高くなる。 など

6 今後に向けて

地域の実情に応じた教育政策を実現するため、一定の条件を満たせば制度としては可能であるが、現状では、都道府県の条例改正が必要で、兵庫県教育委員会はもとより、知事部局及び県議会の理解も必要となってくることから、市長部局と連携し、県教育委員会との協議など、人事権の移譲に向けた検討をしていきます。