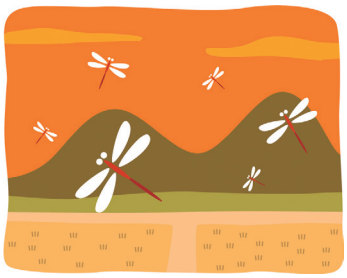
# つぶやき



## 気持ちよく働きたい～休職・復帰を経て、人事異動を考える～

日教組香川教職員組合　岡本 武史

2021年3月の人事異動は、校長の強い慰留もあり、A校での留任を希望していたのですが、全く予想もしないB校への転任となりました。

B校は、各学年5クラスの大規模校で、さらに8年ぶりの担任です。業務は予想を遙かに上回り、多忙さと煩雑さで苦しみました。

そのうち、夜は寝られなくなり、朝は学校に行きたくないという思いになりました。土曜には、来週のことを考えて落ち着かなくなり、家の中で意味もなくうろうろするなど、今までに経験したことのないしんどい状況が続きました。

そして6月に心療内科を受診し、うつ状態と診断され、病気休暇、休職に追い込まれてしまいました。

休むことで、とりあえず不眠からは解放されたものの、次には将来への不安や教職に対する自信喪失に苦しみました。

その後どうにか12月には意欲も出てきて、具体的な職場復帰を考えるようになりました。一方、B校からの連絡には動悸が激しくなるなど非常に大きなストレスを感じていました。そこで、よく知っている前任のA校で、もう一度やり直すことを希望しました。

しかし、教育委員会の対応は非常に冷徹で、マニュアル通り復帰プログラムは原籍のB校で行い、B校への復帰しかできないという原則を繰り返すだけでした。

2022年4月からも休職は続きましたが、どうにか2023年2月に原籍のB校で「理科専科」のポストの配慮等があり、復帰プログラムを終えて現場復帰を果たすことができました。

そして、組合交渉を経て、A校への異動になりました。

さて、県教委は、人事異動に対する責任があると言いながら、どのように責任をとっているのでしょうか。また、今回休職してみて、県教委には直接の相談窓口もなく、連絡、通知が、「個人⇄校長⇄市町教委⇄教育事務所⇄県教委」と、やりとりにかなり時間がかかりすぎました。その間何日も放置状態が続いて、しんどい状況に輪をかけ、休職復帰の対応が冷たすぎると感じました。

人事異動は、できる限り本人の希望を尊重すべきですが、当然希望外の異動もあります。希望外の異動の場合、事前に通知をして、説明と納得の異動を基本にするべきです。そして当然、異動先にも異動の理由を伝える必要があります。そういうシステムが必要です。

時代や状況をよく考え、いつまでも今まで通りの人事異動を踏襲するのではなく、働きやすい環境を作るための人事異動を考えるべきときが来ています。

今後も組合交渉等を通じて県教委に提案していきたいと思っています。