

拡大支部・分会代表者会議 執行委員長挨拶（2020年11月14日）

（再掲）新高教第90回定期大会執行委員長挨拶 吉田裕史（2020年7月10日）

新型コロナウイルス感染症は、世界で感染者1200万人・死者55万人と拡大し、日本では7月9日現在感染者2万人・死者981人となっており、東京都など224人と過去最悪となる新規感染者が出ています。

大会は規約に位置づけられた最高決議機関で、運動方針を確立する場です。この1年間とりくんできた「学校の働き方改革」に伴う上限規制交渉、そして地公労臨時削減交渉など、今後の検証も含めて職場の課題を大会で集約し、秋以降の交渉に備えていく重要な位置づけでした。

しかし、国や都道府県から3月以降の臨時休校の実施、外出・移動の自粛や出勤制限などが要請される事態となりました。感染防止の観点から、支部・専門部会議の中止・延期・書面議決対応を指示してきました。日教組関連会議も北陸ブロック幹事県として開催予定だった北陸ブロック評議員会も新教連評議会も書面議決としてきました。そして、6月の全県会議及び全分会オルグを中止し、本部定期大会ならびに奨学金協会総代会を書面議決とすると判断しました。

各学校は夏休み期間の短縮や体育祭・文化祭などの行事の中止・縮小等で年度末までの授業を展開することとしています。「三密」を避けられない学校現場の実態を踏まえて学級定員の縮小、生徒急減期で増加している小規模校への定数加配、感染防止対策のための予算確保、「学びの保障」のための増員など要求していかなければなりません。さらに、進路保障は大きな課題であり、就職試験の1か月延期、大学入試・高校入試の日程変更や追試験、範囲の縮小などが発出されています。秋以降の第2波、第3波への対応が課題となる中、7月豪雨が日本各地を襲いました。これまでに経験の無いような急激な増水、夜間での避難の困難さなど、多くの犠牲者を出しています。熊本県や福岡県、大分県など被災地にお見舞いの電話をしたところ、学校も被災しており、鉄道や道路の流出などで通学もできないなど今後の復旧には相当の時間と労苦が予想されます。

私が委員長に就任した2016年には熊本地震、2017年には福岡、大分などを襲った九州北部地震、2018年には広島、岡山など広範な被害のあった西日本豪雨そして大阪北部地震、北海道胆振東部地震、更に2019年には台風15号、19号と相次いで被害のあった千葉、長野、福島などに対して、日教組とともに緊急カンパのとりくみなどで組合員の支援を呼びかけました。この度の豪雨災害に対しても全教職員カンパの要請を行います。

災害対応や新型コロナウイルス感染症対応で、住民の安全と安心を支える公務労働者は、病院や保健所など医療機関、消防・警察、問合せに答える行政窓口など日々奮闘しています。業務に必要な人材の増員を求めると共に、国を始め自治体の最大限の予算確保で早期の復旧・復興をすすめていかなければなりません。

新型コロナウイルス感染症に伴う外出自粛・移動制限により、多くの業種で極めて厳しい業績となる中、人事院も民間給与実態調査を遅らせるなど例年にない状況となっています。東京都を始め自治体の財政も悪化しており従来の常識では対応できない情勢も想定されます。昨年度の地公労臨時給与削減交渉で、4月から4年間の臨時削減が行われています。交渉で確認した合意事項の遵守、「時間外労働上限規制」など県当局・県教委に対して職場実態の検証・県財政の改善を求める1年にしていかなければなりません。日教組・連合、地公労・新教連との連携、秋にも想定される解散総選挙など私たちの生活や民主主義・平和をまもるためにも平和運動センターや社民党とも共闘していかなければなりません。

新高教結成70年に当たり、厳しい情勢の中だからこそ組合の使命を再認識し、仲間の皆さんと共に難局を打破していく決意を述べて挨拶とします。

支分代資料 2020 年度秋季全分会オルグ分会質問等

1. 地公労・新教連交渉課題

Q一時金臨時削減とマイナス勧告について「加算」か？

A月数が 4.45 から 4.40 に下げて 3%カットの提案となっている。臨時削減で 4.45 月の 3%0.1335 月削減されているわけだから勧告実施ならば臨時削減を縮小することを求めていく。

Q県で財政再建団体に転落した例はあるか？

A市長村では夕張市があったが県ではない。昨年新潟県が非常事態としたものも基金が枯渇し予算が組めなくなるとしたもの。そうなれば財政再建団体になる状況であった。

Q秋年末闘争について、支給されてもいない名目上の一時金月数と民調結果を比較して勧告する人事委員会に怒りを覚える。公務員が給料をたくさんもらっているとの印象作りに他ならない。「勧告尊重したい」と会見での知事の姿がうれしそうだった。

A地公労はこの間臨時削減込みの実支給月数との較差を示すよう求めてきた。勧告した人事委員会にも、勧告実施を提案してきた当局に対してたたかいを強めなければならない。

Q非常勤講師の賃金の実績払いとなった。コロナ禍もあり、現場では急な行事変更がある。予定の授業がなくなると非常勤講師の賃金も減ることになる。校内的に授業をやったことにみなせないものか。年度初の臨時休業期間中は課題づくり等で在宅勤務も認められたこともある。県教委は授業計画と授業実績の報告を毎年求めているから、勝手に学校で処理して後で辻褃合わせを指摘されるのも困るのだが。

2. 人事異動

Q定年延長が今後どのようにしていくのか見通しを教えてください。

A20201105 県教委回答「国家公務員法定年引き上げ関連法案は 2020 年 3 月に通常国会に提出され、6 月に審議未了で廃案となったが、地方公務員法については継続審議となっている。引き続き注視していきたい。勤務条件に関する時候は誠意を持って話し合いを続けていく」

Q人事異動による希望しない遠距離通勤の解消してほしい。(複数分会)

A女性部交渉でも 1 時間を超える通勤割合が 7~8%だったものが 10%を越えている。県教委は過員処理や再任用配置を理由にしているが「校長は丁寧にヒアリングして県に伝えること」が重要なので、必ず異動調査書に書くことと校長とのヒアリングで不明な点があれば問い合わせしてほしい。

A20201105 県教委会等「通勤距離 40km 以上が昨年度 872 人、今年度 879 人。」義務教育課長「教員確保困難地域をかかえている現状で 45 歳までに 1 回で良いので勤務していただきたいということをお願いしている。」高校課長「教育の質の確保があるので、いろいろな教科の方がいるところなので、一定の数、ある程度遠くというのはやむを得ないところと考えている。これをむやみに増やすのはやはり良くないと認識している。改善できるところは改善していきたい。同一校 8 年、新採用 2・4 年の 4 について学校の特色化と言うことで 1 年延ばしていることもやっている。」

Q来年度の希望地域・群について

・校長は「細かい部分は県教委も研究中」と言っていたが、新たな地域・群編成には(案)と付記されているものの、表面は既決のような言い方だった。全体がまだ(案)だという立場から現場の意見集約、対県折衝等対応してほしい。

・次年度新たな人事異動地域となることが説明されたか、どうなのか。佐渡に来てもらうことも大切だが、佐渡にいたい人が出されてしまうような方針は困る。

Aなぜエリアを上げたのか目的やその効果、A B 群の希望を取らない理由、希望の数など要求書を作成し県教委に正していく。高校再編・統廃合等が見込まれていることから抜本的な人事異動ルールの改定を求めていく。

Q本校は全日制から定時制に改組された。当初校長は「学校経験は 2 校目、経験年数もリセット」と説明していたが、その後県教委に確認したところ「通算させる」と回答があったとして、間違っていた、不利益は生じないようにする、などと言っていたが、「大事な問題だから、個人にだけ伝えて済む話ではない。至急全員に伝えるべきだ」と。

Q人事異動について以前生徒から、あの先生が異動してくると聞いたので、この学校を受験したという話を聞いた。そんなに早く異動先が知らされている人がいるのか。

Q再任用に関する要求

- ・再任用勤務形態が無視されていることは言語道断。地公労の場でも糾弾すべきであり、スト起こすくらいのとりにくみをすべきだ。
- ・再任用フルを希望していたが、短時間任用となった。しかも、3日希望が5日勤務となった。
- ・週3日10時間で再任用されたが、授業のみこなしてもらえば良いとの浅はかな考え方だ。経験を生かす活用がまったく工夫されていない。

3. 学級減・再編・過員処理

Q学校再編

- ・本校は県の指導により今年から単位制高校となった。当初は生徒に自由に科目を選択させてコース制との違いを出そうとしていたが、ここへ来て県の財政難から一人当たりの持ち時数が多くなっても非常勤の充当を行わず、クラス減を理由に現状維持が精一杯だとしている。なんとか一人当たり持ち時数16を守れないものか。
- ・県にやる気・責任感のある人はいるのか。学校再編・業務削減何も進んでいない。県教委もすぐ人が入れ替わり、いなかったのだからわかりませんというのでは話が進まない。定年まで残り何年の人では本当に進める気があるのか疑問
- ・再編計画の先が見えない。突然話を出されても困る。事前に意見を聞きながら早めに進めてもらいたい。

Q産業高校の動きはあるか？

A将来構想で下越、県央、上越に作るとしているが具体案はまだ出ていない。山形の村山産業高校は新校舎だ。岩手などはキャンパス制。残り4年間の具体的な計画を示せと交渉で求める。

Q30人以下学級

- ・コロナ禍の今こそ30人以下学級の実現。人員を減らさない。むしろ増やす。

A自民党教育再生実行本部が「標準法を改正し30人学級を実現する決議」をあげている。9月県議会でも質疑があった。文科省も求めているがこれまで財務省の壁があった。小学校の教科担任制なども概算要求されている。日教組も国会対策している。

Q家庭科実習

- ・家庭科の実習を半分のするための非常勤講師を探せと言うが見つからない。

Q過員処理

- ・過員処理が一昨年2人、昨年3人（実教含む）、今年3人

Q小規模校の現状

- ・1クラス規模ではなにもできない。2クラスで限界
- ・現3年生2クラス3展開をしているが、来年度は見直せと言われ、2展開になりそう（英語）
- ・3年になると選択群が多くなるが、3人、4人の選択科目は希望を変えると言われる。開講したい科目が開講できない。
- ・今後、さらに過員処理で人数が減っていくが、分掌がどうなっていくのか校長がなにも示さない。
- ・教員1人にかかる労力が大変。出張一つでもたくさんいる学校と大きく違う。
- ・1クラス規模では学校行事が盛り上がらない。

- ・外から人を呼ぶにしても、教職員を外部対応等に配置できない（職員の任務分担ができない）。結果、行事は規模を縮小するか、やらない。
- ・職員数が少なすぎて、生徒指導やいじめ対応の聞き取りができない（別室を用意するが、担当がつけきれない）
- ・自習・授業変更ができない（休みにくい、急な対応が取れない、フォローできない）
- ・全員が仕事のできる人でないと学校がまわらない。スーパー教師をそろえられるのか。1人でいくつもの仕事の主任を抱える。
- ・過員処理のスピードが速すぎる。18年3人、19年1人、20年4人、21年3人（最近2人から3人へ）22年3人。19年末英語科で1年目で異動。あっという間に教職員の数が半分以上になっていく。
- ・業務削減等の議論が間に合わない。
- ・人事異動もはやい、ほとんどの人が4年以内ででていく。
- ・新カリをつくっているが、再編整備計画が見えなすぎて、どうなるか不安。

4. 多忙化解消

Q 週休日・休日に学校に行く際は、事前に届出をしないといけないが手間が増えて困る。それすら簡素化してもらいた。部活動についても事前に申請しないといけない。

Q 持ち帰り調査が来た。

A 業務削減や人員増が要求だがその具体は無い中で超過勤務を削減せよと言って「早く帰れ」では持ち帰り業務が増えるばかりとしてこちらから持ち帰り業務の実態も調査せよと求めているものだ。7 限廃止も高校教育課長答弁で方針が形骸化している。

Q 働き方改革もここに来て全部のひずみが出ている。私たちが求めているものとは違う。閉庁日も足かせだ。別に日に来て仕事をしている。出退校簿も労力かかる。抜本的に何も変わっていない。教員の数を増やすしかない。教え子に対して教員めざせと言えない。再任用でも一杯。過員も。本来ならば10年前から本腰を入れてやらなければならない課題だ。若者を新潟県で仕事できるようにしろ。

Q 時間外勤務が 80 時間をこえると怒られる。管理職や県教委にメスを入れよ。私たちはどこに向かっていいのか？ ストレス溜まるばかりだ。

Q 超勤縮減について、現状ではとにかく部活動時間をどんどん減らすという方向になっている。自分のように部活動の指導ができるから教員になった者も多いのではないか。

A 出退校簿で月 60 時間や 80 時間超の 8 割方の理由が「部活動指導による」となっている。業務量の増加が今の状況となった。業務削減を現場任せにしている県教委に対して具体的縮減策を求めている。

5. 学校運営

Q 県立との人事交流を行っているが、3 年で異動では何のために来ているのかわからない。定時制は 4 年で卒業。担任を持たない

- ・交流人事で県に戻りやすくなるというが、慣れた頃に異動。市立高校の運営を担ってもらえない。市はそのことに気づいていないのか。

Q 農業科科務室にエアコンの設置できないのか？

A 第 2 教務室として付けている学校があると交渉で当局回答がある。

Q イーポートフォリオが頓挫したが、調査書、要録等の欄はどうなるのか。通級指導は佐渡にも入るのか。限が終わると 16:35

Q 新カリキュラムは 33 単位で話が進んでいる。県が待ったと言わない。

Q管理職の専横ぶり

- ・校長は何でもしゃべる。人事異動情報についても、「〇〇さんが出るようだね」とか「〇〇の教科は3人も動く」と、教員評価の面談でも「〇〇先生も同じようなことを言っていた」などと。
- ・ハラスメントがどういうことなのか理解していないのではないか。
- ・全員参加前提で土曜講座等の経費を私費徴収しているのに、突然、校長は「希望者参加による講演会開催」などと言い出す。「そこに学年費を当てるのはおかしい。」との指摘を受けると、PTA 役員会に後付けで執行を承認してもらうなどの辻褃合わせをする。
- ・年間行事として予定していなかったようなものが突然管理職から下りてくる。それも職員会議などに諮る手続きもなく、関係する学年だけに伝えられて他学年は知らないなど、日常茶飯事でやる気をなくす。
- ・スマホ禁止だが、突然、生徒にスマホを持って来いと。突然持ち上がった学習アプリ等の利用のためようだが、スマホ持ち込みに係る約束事などは思い浮かばないよう。
- ・頓挫したが e ポートフォリオなど民間教育システムなどを年度途中で突然「やれ」と。しかも臨時の私費徴収になってもお構いなし。
- ・45分しか時間のない職員会議で校長からの伝達時間が30分。
- ・何を言っても聞く耳を持たない。
- ・「生徒がこう言っているから」という言い方をたびたびする。そう言えば何でも許されると思っているようだ。
- ・校長の組織マネジメント能力に大きな疑問を感じる。

Q新カリと旧カリとの移行期の対応。

A指導第1係「県としてこうしてくれとは言っていない。放課後の時間に学年差が出る学校もあるし、R2年度入学生の3年次を変更して揃える学校もある。その場合は生徒保護者への説明が必要。」

支分代資料 新高教再任用教職員アンケート 2020 年 8 月集約 29 件

1. フルタイム希望→短時間採用 6 件

①退職時勤務校以外

- ・フルタイム勤務者に対してのフルタイムか短時間採用かの県からの回答があまりにも遅すぎる。退職直前の 2 月であるため、他の選択肢を考える間もない。
- ・フルタイムで約 27 万円、短時間で約 17 万円、この差は大きい。生活設計等いろいろなやりくりを考える家庭も多いはず。退職直前の 1~2 か月前にようやく採用形態がフルか時短か判明するというのは酷いというか、何らかの法的な面で抵触する事は無いのだろうかと思う。
- ・自分としてはフルか時短かの希望については、県教委からの退職前アンケートにフルを希望し続けてきた。退職当該年度の校長面談でフルタイム勤務を早くから表明していた。それらに対して何の返答も見通しも無いまま、退職直前の 1~2 か月前にどちらかを通告される。だったらあのアンケートは一体何だったのか。
- ・フルと時短の給料差が大きすぎる。週当たりの授業時数はさほど変わらない。時短で 12 時間の方も多し中、時短はフルの 6 割の給料。
- ・フル希望者が退職後にやむを得ず時短採用になった場合、給料は一気に約 6 割になる。この減少幅は世間的に社会的にセーフか？勿論、希望して時短採用の方は全く問題ないが。

②退職時勤務校

- ・2018 年フルタイム、2019 年フルタイム、2020 年短時間と 1 年ごとに勤務校が変わりストレスを感じる。
- ・フルタイムを希望したが短時間の採用で経済的な予定が立たない。

③退職時勤務校

- ・短時間勤務者は本年より営利企業での副業が自由に出来るようになったと聞いたが周知すべだ。

④退職時勤務校以外

- ・前任校の短時間勤務者 2 名は週の授業時数が 12 時間となるなど教育予算削減の悪影響が及んでいる。

⑤退職時勤務校以外

- ・希望が叶わなかった人は次年度希望を優先してほしい。
- ・来年度 1 人教諭新採用予定であるがフルタイム勤務希望の教員がいる中でどう考えて採用か全体のビジョンを示してほしい。
- ・20 年再任用については県教委回答の「丁寧なやりとり」があったとは思えない。
- ・校長が「フルタイムを希望するなら希望勤務地を拡大するように」と発言した。と同様の事を言われ拡大したが結局短時間勤務だった。
- ・2020 年 7 月 29 日交渉確認の①②③ともに実現していない。誠意は全く感じられない。

⑥退職時勤務校以外

- ・制度上の不備がある。副業や年休の扱い
- ・福利面の不利益がある。共済組合と国保
- ・業務の多さ、小規模校は負担が大きい。2 分掌、週 3 日では無理
- ・職員の意識

2. フルタイム希望→フルタイム採用 16件

①退職時勤務校以外

- ・仕事量は退職前と同じなのに、なぜ給料だけ半分近くまで下げられるのか。2年生の担任を持ち卒業までさせた。
- ・1年間勤務すると、次年度には別の学校に異動させられる。年を取ってからの異動は大変きつく、またこれが長距離となると事故の危険さえ大きなリスクとなる。なぜせっかく慣れた学校を離れ、新しいところに行かなければいけないのか。高齢になると、順応力も低下し非常にしんどい。
- ・1年ごとの異動は仕事に影響を及ぼす。せめて最後の3年間は同じ学校で勤務させてもらいたい。責任ある仕事もこなせない。

②退職時勤務校以外

- ・結果的に再任用期間3年を全て希望通りフルタイム勤務する事が出来ました。これは希望地域が魚沼であったためと受け止めています。再任用初年度は全く想定外の単位制高校勤務、通勤距離も片道約40kmで冬期間は困難を極めました。
- ・別紙交渉確認事項の勤務形態及び勤務地双方について、今後も最大限尊重されるべきと考えます。新潟地区の某校では「2020年度の新潟地区の再任用は短時間しかありません」と校長から伝えられ、絶望したという方の話を聞きました。言語道断です。兼職要件の緩和も必要です。

③退職時勤務校

- ・再任用にあたって勤務地の希望はかなったので良かった。しかし職名が変更（司書→専門員）された事で階層別研修受講を強要される等の不利益があった。職名に「司書」を残すよう要望していただきたい。

④退職時勤務校

- ・3年から5年に変更されたが校長からの説明無し。書面が入っただけ。

⑤退職時勤務校以外

- ・第2地域は希望者が多く時短勤務の可能性があるとこのことで第3地域採用となった。
- ・長距離通勤は解消されている。勤務形態、勤務地とも希望通りとなるよう工夫をしていただきたい。

⑥退職時勤務校

- ・県教委に見通しの甘さがある。公務員の定年延長問題とも絡むが勤務にかかわる制度設計を全体として検討すべきだ。まずは希望者の意向が優先されるような制度設計にあらためてもっていくことを望む。

⑦退職時勤務校以外

- ・現業職場で正規職員がいないのはおかしくないですか。

⑧退職時勤務校以外

- ・退職時勤務校にそのまま再任用でつとめられたら学校も再任用希望者も良いと思う。特に養護教諭は1人職なので強くそう思いました。

⑨退職時勤務校以外

- ・手当の充実、扶養手当、寒冷地手当の支給が無い理由が分からない

⑩退職時勤務校以外

- ・年金支給開始年齢が遅くなることに伴う「生活をしていくための再任用制度」なのだから、希望者は確実に採用されるよう制度を構築すべき。
- ・希望地域と共にできる限り希望校についても汲み取ってもらいたい。

⑪退職勤務校以外

- ・フルタイムを希望しても短時間にさせられてしまう。民間企業でこのようなことがあるか
- ・「フルタイム勤務したいなら希望地域以外の遠隔地に行くしか無い」という校長の話から退職した友人から聞いた。
- ・年金が支給されるまでの間は働かなければ必要な収入が得られないので、希望勤務形態がかなうようにするべきだ。
- ・移行期間中の退職者もフルに年金が支給される65歳まで再任用を保障すべきだ。

⑫退職時勤務校以外 ⑬退職時勤務校 ⑭退職時勤務校以外 ⑮退職時勤務校以外

⑯退職時勤務校以外

3. 短時間希望→短時間採用 6件

①退職時勤務校以外

- ・短時間の3日勤務と4日勤務を選択できなかった。
- ・給与が少なすぎて生活できない。
- ・4日勤務の場合、放課後の職員会議、部活動に関わる事が出来ない。

②退職時勤務校

- ・今年は退職時勤務校で良かったが次年度勤務地が遠くならないか危惧している。

③退職時勤務校以外

- ・昨年度の勤務校は通勤35kmという状態。今年は10kmほど短縮されて楽になった。同一校勤務を続けている人がいる中で自分のように毎年職場が変わるケースもあったり、短時間でも私のように週12時間の勤務もあれば8時間という人もいる。現場の状況にもよるのであるがなるべく不公平にならないように配慮して欲しい。

④退職時勤務校以外 ⑤退職時勤務校以外 ⑥退職時勤務校以外

4. 現職者から見た問題点

- ・現役世代の負担が多くなるような制度設計を。
- ・家から近くに。
- ・来年度の退職者など早い段階で分かっているので再任用の調整も早くからやり、昨年のように2月3月になってからフル→ハーフなどに話がないように。ハーフになることが分かれば早めに次の仕事をさがすなどできる。
- ・再任用は退職校に充てて下さい。1年単位で動くことを考えると、再任用者も現場もお互い知っている方が分掌等動きやすい。別の所に異動させるのは現職の調整弁と考えているとしか思えない。ただでさえお金が減らされているのにあまりにもひどい。