

昭和38年1月9日第三種郵便物認可/毎月1回15日発行/1部50円(購読料は組合費に包含)  
発行所/新潟県高等学校教職員組合/新潟市中央区川岸町2-11-4  
TEL(265)4151 FAX(231)1036  
発行人 遠藤 丞



2022.6.18 号外

教職員の長時間労働を是正し、ゆたかな学びが保障された教育環境を実現しよう

## 第92回定期大会議案書

# 2022年度運動方針(案)



と き 2022年7月16日(土) 10:00~

ところ 高校会館

新潟県高等学校教職員組合

## 大会日程

1. 資格確認
2. 開会宣言
3. 「光あふれて」斉唱
4. 議事運営委員選出
5. 議長団選出・あいさつ
6. 議事録署名委員委嘱、書記任命  
大会宣言起草委員選出
7. 執行委員長あいさつ
8. 来賓あいさつ
9. 祝電披露
10. 日程確認
11. 一般経過報告
12. 議 事
  - (1) 2021年度決算報告、監査報告ならびに承認に関する件
  - (2) 第1号議案  
2021年度たたかいの総括  
2022年度運動方針・大会スローガン(案)に関する件
  - (3) 第2号議案  
2022年度予算(案)に関する件
  - (4) 第3号議案  
当面の闘争推進に関する件
  - (5) 第4号議案  
選挙委員の選任に関する件
  - (6) 第5号議案  
その他
13. 大会宣言
14. 議長団退任・あいさつ
15. 議事運営委員退任・あいさつ
16. 閉会宣言

## 目 次

2021年度決算報告,  
監査報告ならびに承認に関する件 (別冊)

第1号議案  
2021年度たたかいの総括, 2022年度運動方針・  
大会スローガン(案)に関する件

◇大会スローガン…………… 3

§ 1 2021年度たたかいの総括…………… 4

§ 2 私たちをとりまく情勢の特徴……………23

§ 3 たたかいの具体的なすめ方

I 47教育基本法の理念に基づく  
教育実現のたたかい……………26

II 教育条件整備のとりくみ……………27

III 生活向上のたたかい……………28

IV 権利を守り, 労働条件を改善する  
たたかい……………29

V 平和・人権・環境と民主主義を  
すすめるたたかい……………30

VI 組織の強化・拡大をはかり,  
労働運動を発展させるたたかい……………30

第2号議案  
2022年度予算(案)に関する件 (別冊)

第3号議案  
当面の闘争推進に関する件……………32

第4号議案  
選挙委員の選任に関する件 ……39

第5号議案  
そ の 他 ……40

- 議長団 ( ) ( ) ( )
- 議事運営委員 ( ) ( ) ( )
- 書記 ( ) ( ) ( )
- 大会宣言起草委員 ( ) ( ) ( )

## 大会スローガン (案)

### 1. 組織強化・拡大

新型肺炎感染症により、社会の分断が加速された今こそ、組合員・仲間のつながりを一層深め、組織の強化・拡大を実現しよう

### 2. ゆたかな学びの保障

未曾有の災害が頻発する中で、ゆたかな未来を自らの手で切り開く子どもたちを育てるため、「'47教育基本法」の精神にもとづき、ともに学ぶ経験を大切にしよう。そして主権者教育を推進しよう

### 3. 護憲・平和

「平和・自由・平等・共生」という観点に立ち、新自由主義・新保守主義に対抗していく運動づくりを進めよう

### 4. 労働条件の改善

わたしたちの生活を守るため、賃金削減や長時間労働の常態化に抗し、定数改善・真の「はたらき方改革」を実現しよう

### 5. いのち・個人の尊厳

かかわる「同和」教育の実践を通じて、あらゆる差別を許さないインクルージョンの理念を実現し、いのちと個人の尊厳の保障を確立しよう

**教え子を再び戦場に送るな！**

第1号議案

2021年度たたかいの総括, 2022年度運動方針・大会スローガン (案) に関する件

5

§ 1 2021年度たたかいの総括

10

I 民主教育確立のたたかい

1. 教育に対する不当な介入を許さず, 高校改革実現をはじめ, 真の教育改革をすすめるたたかい

15

1) 新自由主義教育政策に反対するとりくみ

(1) 「教員の養成・採用・研修」等に対するとりくみ

① 教員免許更新制について

20

21年8月23日の「教員免許更新制の発展的解消」を含む中教審「審議まとめ(案)」の報告を受けて, 22年2月25日, 「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律案」が閣議決定され, 免許更新制が廃止されることとなりました。改正法が成立すれば7月1日以降に更新期限を迎える教員は免許更新受講などの手続きが不要となります。今後は, 各教員の研修履歴を記録・管理し, 教員個々の能力を引き出すための個別最適な研修機会を提供するという新たな研修制度設計をめざすとしています。

25

期待水準に達しない教員には職務命令で研修を受講させ, 場合によっては免許を停止するなどの措置も検討するとされていることから, 引き続き日教組と連携して教員の管理強化に対峙していくことが重要です。また, 現在, 免許更新が査定昇給の柱立てとなっていることから, 新たな柱立てに関する県教委対応を強化する必要があります。

30

② 「改正教育公務員特例法」について

17年4月の教育公務員特例法改正を受け, 同年12月に新潟県教員等育成指標を定め, 毎年の研修計画を策定することとなりました。22年度初に県教委は「令和4年度教職員研修計画」を公表していますが, 法改正に伴う大きな変更はありませんでした。運用改善がおこなわれないよう引き続き注視していくことが必要です。

35

③ 高大接続改革について

新型肺炎禍における2度目の「大学入学共通テスト」がおこなわれ, 530,367人が受験しました。「大学共通テスト」は, 中教審答申を受けて, 学力の3要素を育成する高等学校教育とそれをさらに向上・発展させて社会に送り出す大学教育を橋渡しするものとされていますが, 内実は民間資本の教育分野への参入拡大を目論むものです。英語民間試験の活用や記述式問題の導入などは頓挫したものの, 25年には「情報」が新たに加えられて「6教科8科目」の受験をすべての国公立大学が課すこととされました。引き続き日教組と連携して, 教育の市場化への動きに警戒していかなければなりません。

40

(2) 「教育のICT化」に対するとりくみ

新型肺炎禍での子どもたちの学びの保障のためとして, 国は「GIGAスクール構想」を前倒し実施し, 現場では「教育のICT化(以下, ICT化)」が急速に進められています。本県においても, ICT機器の配備, 離島・山間地における遠隔授業配信事業(SaGaSuプロジェクト), 統合型校務支援システムの22年度本格運用等に関し矢継ぎ早に通知が発せられました。教育の公平性などICT化の功罪が十分議論されないまま, 「端末を使うこと」だけが前面に押し出され, 教職員に研修や教材研究を強いたり, 端末の管理の問題をはじめ, 一部職員への業務集中などが大きな課題となっているため, 緊急要求書を提出するなど県教委交渉・折衝を強化し, その都度情報を還元してきました。引き続きICT化の検証

45

50

をおこなうとともに、十分な人的配置と予算措置をはじめとする環境整備を県教委に求めていく必要があります。

(3) 入試制度に対すとりくみ

① 21年度公立全日制普通科の地域別志願状況

08年度から実施の全県1学区制は、都市部への受検生集中を引き起こし、周辺地域では定員割れによる学級減のために小規模校が急増しており、「できる子」だけの選択肢ばかりが拡大して、公教育の公平性が損なわれる事態となっています。さらには広域通信制高校を含む私学との関係や高校再編のあり方も強く関わることから、県教委に検証を求めていくとともに、地域再生のためにも私たちの求める小学区制の重要性を再認識する必要があります。

② 県立高校入試について

新型肺炎禍における2度目の高校入試では、年明けからの新型株による感染者数増加の中で、受検機会の確保と感染防止対策の両立について、現場教職員は更なる負担増を余儀なくされました。新高教は、1月29日の第149回定期県委員会の議論を受けて、同31日に「高校入試に関する緊急要請書※」を県教委に提出するとともに、同日記者会見に臨みました。

※要請趣旨

- |   |  |
|---|--|
| 1 | 志願者数が募集定員を下回った場合、「一般学力検査」を実施せず書類選考とすること。                           |
| 2 | 志願者数が募集定員を上回った場合、試験会場を分散させるなど、密防止対策を講じること。または、外部から応援の人員を十分に配置すること。 |
| 3 | 受検生と教職員の安全確保のために必要なあらゆる対策を講じること。                                   |

一方、入試期間が、3月3日の本検査から11日の合格発表までと長期化されたことや、二次募集や特別追検査の出願期間が17日～18日に設定されたことにより年度末の在校生指導にかかる時間も奪われることとなりました。

県教委は23年度入試で本検査から追検査までの期間を7日間（本検査23年3月7日、追検査同14日）にすることを公表していますが、現場負担が限界に達していることから、追検査や特別追検査等は県教委が別途設けた検査場で一元的に実施するなど、高校入試の簡素化をより強く求めていく必要があります。

(4) 高校授業料無償化への所得制限導入に反対すとりくみ

14年度入学生から就学支援金制度が導入されました。21年度、本県の就学支援金及び奨学のための給付金の支給状況は以下のとおりでした。

	対象生徒数 (人)	給付生徒数 (人)	割合 (%)	備考	
就学支援金	39,573	32,864	83.0	22年3月現在22人未手続 (うち通信21人)	
奨学のための給付金	全体	39,807	3,528	8.9	/
	全日制	37,521	3,121	8.3	
	定時制	1,157	258	22.3	
	通信制	1,129	149	13.2	

日教組と連携し、高校授業料については国際人権A規約の趣旨をふまえ、無償化への復元を求めるとともに、当面は受給漏れの防止および「奨学のための給付金」の拡充を求めていかなければなりません。

(5) 「土曜授業」・休日実施の補習授業に対すとりくみ

「土曜授業」の導入の動きは現時点ではありません。しかし、兼職兼業届けを前提とした休日の補習授業や模試等については相当数の学校が実施しており、教職員の多忙化の一因となっています。これらの業務対応実態を明らかにさせるとともに、校務への影響等について検証を求める必要があります。

(6) 教科書採択に対すとりくみ

教科書採択に関して、管理職や県教委が選定のやり直しを求めたり、不採択にしたりするといった動きはありませんでした。今後も、子どもたちの実態を踏まえて現場教職員が適切な教科書を選定する現行運用制度を堅持し、不当な介入を許さないとりくみの継続が重要です。

5

(7) 県総合教育会議に対すとりくみ

「改正地教行法」施行を受けて16年に「新潟県総合教育会議」が設置されました。21年度は8月24日に開催され、「予測困難な時代に求められる学び」をテーマに協議がおこなわれました。今のところ知事による不当な教育介入の動きはありませんが、今後も教育の継続性・独立性が侵害されないよう注視していかなければなりません。

10

2) 自主編成推進と教育研究活動のとりくみ

(1) 学習指導要領改訂および教育課程編成に対すとりくみ

22年度より年次進行実施となった高校学習指導要領では、これまでの知識注入一辺倒の教育から「主体的、対話的で深い学び」への転換をうたっていますが、内実は、教育を産業界の要請にかなう従順な労働者を育成する手段に使う面が一層強化されています。他にも、道德教育化が危惧される「公共」、大学入学共通テスト科目にされることとなった「情報」などの取り扱いや観点別評価等をめぐる課題など、新たな学習指導要領が子どもたちの真の学びの保障となるよう引き続き注視していかなければなりません。

15

また、県教委は、19年度の新教連交渉で「7限授業をなくし放課後時間を活用することで新指導要領の目的を実現しなければならない」としていました。21年度交渉を通じて、毎日7限実施はSSH指定校や中等教育学校、理数科展開の計8校とのことでしたが、55分6限とした学校数なども明らかにしていかなければなりません。学習指導要領移行に伴う教職員負担の軽減のために、定数及び予算増を強力に求めていく必要があります。

20

(2) 憲法教育・主権者教育に対すとりくみ

25

公職選挙法改正によって16年6月より選挙権年齢が18歳以上に引き下げられ、その後の民法改正によって「成年」年齢も22年4月より18歳に引き下げられました。この間、現場においては、一部教科や総合学習等限られた時間での模擬投票や模擬議会体験などの実践が中心となっています。私たちはあらためて自主編成運動の視点に立って、権利行使の主体形成のための主権者教育のとりくみをすすめていく必要があります。

30

一方で、少年犯罪に対する厳罰化の流れの中で、21年5月の改正少年法では18歳、19歳の特定の犯罪に対して実名報道が解禁されることとなりました。規範の押しつけばかりが先行して、教育による更正を旨とする少年法の趣旨がゆがめられ、国民主権を基本原理に掲げる憲法の要請とはほど遠い状況となっています。

ICT化の進展によるデジタル格差の拡大や大規模災害の頻発など人権や環境の危機をはじめとして社会には困難な課題が山積しています。本来の主権者教育はそれら課題を若者が自ら克服していくためのものでなければならず、学校教育のあらゆる場面での実践が求められています。

35

(3) 教育研究活動のとりくみ

10月23日、新高教第47次県教研を3年ぶりに開催し、Webと会場参加合わせて33人が参加しました。中村文夫さん(教育行財政研究所主宰)から、「学校のコンビニ化、公教育の通信販売に教育の未来はない。住民と教職員がともに地域拠点たり得る学校を作り上げていくとりくみが必要」、石川多加子さん(金沢大学)から「教育のICT化への傾倒は教育を受ける権利の形骸化だけにとどまらず、教育や学問の自由をも脅かす。47教基法を具現化する主権者教育実践が急務」との問題提起をいただき協議・討論をおこないました。今後もICT化の批判的検討をすすめていく必要があります。

40

45

また、1月28日～30日にかけて開催された日教組第71次教育研究全国集會も、原則Webによるものでしたが、3年ぶりに全体会と分科会の完全開催となりました。全体会では、広田照幸さん(日本大学)から「夢と希望をもって教育を考えていくために～社会の変容と教育～」と題する演題で講演がおこなわれました。また、第20分科会「高等教育・進路保障と労働教育」には、山林満さん(高田安塚分校)が「COVID-19禍において、高校生が考えたこと～高校生の“声”から何を学ぶのか～」とのレポート報告もおこない、

50

取材などを受けて新聞記事としても取り上げられました。

感染症により対面開催が制約されていますが、子どもたちの現状を浮かび上がらせるためにも、十分な報告・協議・討論を保障するための工夫をしていかなければなりません。

### 3) 「同和」教育のとりくみ

#### (1) 本部・「同和」教育推進委員会のとりくみ

##### ① 具体的な差別事件への対応

ア) 荒川高校事案：18年6月に発生した生徒の自死事件に関して、部落差別の厳しい地域に所在する高校として、現実の差別と向き合う視点の欠落を問われています。本部と「同」推委は21年7月21日、22年3月28日に開催された確認会に参加しました。地元自治体や教委の参加があったにもかかわらず、県教委からは担当者のみ出席しかなかったことに対して、県連幹部より「『寝た子を起こすな』の誤った認識に迎合している」「部落差別の問題を教育も行政も自分事としてとらえていない」との厳しい指摘がなされました。

イ) 村松高校事案：20年11月、分会から「『セクシュアルマイノリティの人権』に関するDVD視聴後のアンケートに差別語等が記載されていた」との報告がありました。本部・「同」推委は分会から聞き取りをして第1報を提出しました。21年2月15日開催の確認会后、現在まで動きはありません。

ウ) 新井高校事案：人権・「同和」教育授業の振り返り学習の中で生徒が罪人起源を誤認していた事案に関して、21年6月に確認会がおこなわれました。誤った歴史認識の生徒及び同じ中学校出身の生徒の聞き取りを通じて、部落問題学習を繰り返しおこなっていくことが正しい認識の定着に必須であることを出席者全員で確認しました。

エ) 巻総合高校事案：21年7月に実施された結婚差別を題材にした人権・「同和」教育授業後に生徒が作成したワークシートに罪人起源の誤認が疑われる記述があった事案に関して、22年1月7日と同3月24日に開催された確認会に参加しました。3月の確認会では、学校側から事後の対応策（生徒への聞き取りや家庭訪問、学年全体への事後学習等）などが報告され、出席者全員で、教育活動のあらゆる機会を通じて人権・「同和」教育実践が重要であることを確認しました。

県同教見附大会（03年）を受けた06年の総括運動や16年の部落差別解消推進法制定を経ても、なお、現場で発生する事件を見る限り、「かかわる『同和』教育」実践が定着しているとは言えない状況です。それどころか、19年度に県教委が実施した教職員意識調査で、「人権・『同和』教育の重要性は認識しているがどのように指導すれば良いかわからない」との回答割合が前回（06年）調査時よりも増えており、「同和」教育離れが危惧されます。

部落差別問題は、SNS上の差別動画拡散のようにより悪質になっていることから、部落問題学習を中心にすえた人権・「同和」教育の計画・実践が急務です。今一度、自校の人権・同和」教育計画の中に、新入生への意識調査、被差別の当事者との交流、家庭訪問、全教職員の人権・「同和」教育実践に足る研修計画などが明確に位置づけられているか点検する必要があります。

##### ② 全県「同和」教育学習会

22年2月19日、Web開催した全県「同和」教育学習会に約30人が参加して、2本の問題提起に基づき協議・討論をおこないました。

1本目は、新井久美子さん（本部「同和」教育推進委員長、新井高校分会）から、19年度に実施された「人権教育・同和教育に関する教職員意識調査」の報告結果に見える課題に関する問題提起でした。新井さんからは、①現状の人権・「同和」教育やいじめ対応では差別根絶につながらないこと ②身元調査や「寝た子を起こすな」論、部落罪人起源説などを容認する者が少なからず存在することの影響力は看過できないこと ③興味本意のネット情報が刷り込み効果で差別意識を強化していること ④「黄金の3割」理論（ハーバード大学のロザベス・モス・カンター）によれば新高教は人権・「同和」教育の在り方を変革できること一などが問題提起されました。

2本目は、本部より、鳥取ループ・示現舎による『全国部落調査復刻版』や『部落探

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

訪] 動画が部落差別拡散による深刻な人権侵害を引き起こしている実態やそれらの出版差し止めとネットからの削除を通じて「差別されない権利」を認めるよう求めた裁判の判決(9.27東京地裁判決)の内容とその課題について問題提起をしました。

それぞれの問題提起に対して、参加者からは活発な質問や意見が出されました。

(2) 第72回全国人権・同和教育研究大会への対応

21年11月に開催延期されていた第72回全国人権・同和教育研究大会は、全人教本部理事会及び県実行委員会における協議の結果、「報告集発行をもって開催とする」ことが決まりました。このことを受け、新高教本部と校長協会が全人教大会報告資料集の購入について「分会長と管理職が1冊ずつ持ち合い校内実践に役立てていく」ことを確認しました。報告資料集については全国11,860冊、新潟県内4,187冊頒布され、新潟開催に対する全国の関心の高さを示すこととなりました。

また、県同教は、県内報告予定者の実践報告の場として、12月9日と10日にユートピアくびき希望館で、第28回新潟県同和教育研究集会を開催しました。新型肺炎禍で参加人数が各日300人と制限されましたが、県内22本の実践報告(うち高校現場からの報告3本は新高教組合員)による協議・討論がおこなわれました。報告者や地元司会者を核として今後の本県の人権・「同和」教育をさらに発展させていくことが求められるとともに、各職場においては報告資料集に掲載された実践報告を読み合わせするなど活用を図ることが大切です。

(3) 公正採用選考に関するとりくみ

6月8日に第6回就職差別撤廃新潟県集会在2年ぶりに開催されました。新型肺炎感染症対策の一環で参加者は教育・行政関係者に限定されました。また、8月31日の「2020年度就職差別実態調査結果に基づく意見交換及び取組要請の会」、12月21日の「公正採用選考に向けての具体的な取組内容の回答と意見交換会」に参加しました。

20年度に、内定後の生徒に公正採用選考の趣旨から逸脱する内容の誓約書を求めたり、面接試験時に住居地を聞かれたりといった事案について、県同教進路保障部会でも当該企業への申し入れや部会内で協議などをおこなってきましたが、効果的なとりくみにつなげることができませんでした。組織としての脆弱性を補うために、現状、県教委のチェック連絡票のとりくみや労働局・ハローワークの事業所指導の在り方について改善を求め、進路保障部会に労働局のオブザーバー参加を求めるなどの対応を検討することが必要です。加えて、私たちも自分事としてこの問題に対する感性を磨いていく必要があります。

(4) 支部別「同和」教育学習会のとりくみ

「同和」教育は労使協力して推進するとの確認でスタートしたとりくみで、現場の教職員が学ぶ一番身近な機会であることから、毎年校長協会と連携しての開催を追求しています。21年度の開催状況は以下のとおりでした。

支 部	期日・会場	テ ー マ 等
新発田・村上	11月29日 村上桜ヶ丘高校	第72回全人教大会の高校報告を基にした協議・討論
東 新 潟	10月19日 古町ルフル (Web併用)	本間浩之さん(新潟市教委)の講話 「『人権・同和教育に関する教職員意識調査』結果と今後のとりくみ」
西新潟・県央	12月1日 巻ふれあい福祉 センター	大野聡さん(巻総合高校)の講演 「部落差別問題の現状と『人権・同和教育推進規定』制定の経緯」
新 津	1月25日	新井久美子さん(新井高校)のオンライン講演 「差別の現実に深く学ぶ~かかわる『同和』教育の実践を~」
柏 崎	12月2日 柏崎常盤高校	松尾和浩さん(人権・同和センター)の講話 「公正採用選考について」

支 部	期日・会場	テ ー マ 等
魚 沼	12月14日 小千谷高校	蜂須賀洋一さん(上越教育大学)の講演「ネットいじめについて」とグループワーク
上 越	12月13日 上越総合技術高校	新井久美子さん(新井高校)の問題提起 「2019人権・同和教育に関する教職員意識調査結果分析」に基づく協議
佐 渡	2月3日 羽茂高校	川口泰司さん(山口県人権啓発センター)のDVD 「ネット差別を許すな!」視聴・協議

5

10

(5) 支部交流会等のとりのくみ

11月13日に高陽荘で、新高教と県連両上越支部による11回目の交流学習会が開催されました。学習会では新高教の新井久美子さん(新井高校分会)が「2019人権・同和教育に関する教職員意識調査報告」の問題点を提起しました。また、県連の浦澤誠さんから「部落の思い」についてお話をいただきました。その後、交流会で懇親を深めました。学習会に27人、交流会には16人が参加しました。上越のとりのくみの全県への拡大が求められています。

15

(6) 「県教委・新潟市教委による「人権・同和教育に関する教職員意識調査」に対するとりのくみ

20

県教委は19年10月、新潟市教委は20年3月にほぼ同様の内容で標記調査を実施しました。調査結果から、人権関連三法の理解度の低さや「同和」教育離れなどの課題が浮き彫りとなっています。両調査の分析を進め、必要な提言をおこなっていかねばなりません。

(7) 地区同教のとりのくみ

県同教の要請を受けて発足した上越地区、新発田市、新潟市、長岡地区(長岡市・出雲崎町)、柏崎地区(柏崎市・刈羽村教委)、胎内市など、各地区・市同教に本部や支部から役員を推薦して運営にかかわりました。教育と行政、校種間連携等を通じて、地域にある差別解消の実践組織としていくことが必要です。

25

(8) 各種研究集会参加等のとりのくみ

本部は以下の各集会に参加しました。

30

① 県同教・解放同盟等関係

第6回就職差別撤廃新潟県集会(6月8日)、新潟市同教令和3年度総会記念講演会(7月1日)、県同教進路保障部会夏期研修会(7月9日)、第2回新潟県人権保育研究大会(9月11日)、部落解放第53回東日本研究集会(10月14日)、部落解放第37回新潟県研究集会(10月16日)、第28回新潟県同和教育研究集会(12月9日、10日)

35

② 人権・同和センター関係

人権・同和教育啓発推進講座(越佐にんげん学校 10月29日、11月22日、1月17日、2月14日、3月15日)

③ 部落解放新潟県共闘会議等関係

石川一雄不当逮捕58年糾弾・狭山事件の再審開始を求める新潟県民集会(5月15日)、2021年度公正採用選考人権担当リーダー研修会(第2回6月9日、第3回7月5日)、世界人権宣言73周年東京集会(12月6日)

40

(9) その他

① 新潟県人権・同和センターのとりのくみ

8月20日の県庁での人権政策確立自治体要請キャラバン出発式から25日までの4日間の自治体要請行動にも積極的に参加しました。

45

② 中越大震災復興人権サポートセンターのとりのくみ

県連小千谷支部、新教組、県同教、県教委等と連携し、魚沼支部小千谷西分会に置いた現地事務局が中心となって、7月24日、25日に菅刈りボランティアを実施しました。また、菅笠づくり講習会は12月25日以降5回の開催が予定されていましたが、新型肺炎禍のために開催日を変更し、21年度は2回(12月25日と3月26日)だけの開催となりました。

50

③ セクシュアルマイノリティ生徒交流会のとりくみ

21年度は8回の交流会（5月1日，6月12日，7月10日，8月22日，11月3日，12月12日，1月16日，3月20日）が開催されました。16年からスタートした活動も本年で6年目，30回を数える中，参加する若者が語る差別の現実，その中を生き抜く姿勢から多くの学びを得られる場となっています。

5

4) 県教委21年度いじめ防止対策等関連事業等に関するとりくみ

21年11月の教育委員会定例会で県教委は「第1回いじめ対策総点検」結果を報告するとともに第2回総点検の概要を説明しました。報告の主な内容は，7月以降に各学校から提出された「チェックシートによる学校点検結果」に基づき，同月下旬以降，県教委指導主事が全県立学校を訪問した結果に関するもので，そこで不備等のあった学校を中心に2回めの総点検をおこなうということでした。

10

18年度に県教委は県議会でいじめ自死問題について厳しい追及を受けたことから，19年度に生徒指導課を設置するとともに，いじめ対策推進教員を配置しました。以後は，「学校組織力」「教職員の意識改革と指導力・対応力」「相談しやすい体制」「保護者連携」について学校現場への性急な指導を強いてきました。これに対して現場からは，SSWやスクールロイヤー派遣，東大連携RAMPS実施校増，いじめ対策教員の加重負担，学校対応の粗探し等に関して，多くの訴えが寄せられました。現場の多忙状況の是正を棚上げし，いじめ対応で誤りがあればすべて現場に責任を押しつけようとする県教委の意図は明白です。

15

20

管理職の不十分な組織マネジメントを棚上げしながら現場教職員を処分した県教委に対して，本部は処分撤回を求めるとともに，いじめ根絶と再び現場教職員の処分を許さない観点から，いじめ防止関連の諸施策の課題を引き続き追及する必要があります。

5) インクルーシブ（共生・共育）教育のとりくみ

25

(1) 通級による指導等に対するとりくみ

現在，市立明鏡高校，長岡明德高校，高田南城高校，荒川高校の定時制4校で通級による指導がおこなわれています。一方，県教委は全日制における実施について言及していません。希望する生徒がいればどの学校でも「通級指導」を実施するとされていることから，県教委の姿勢や今後の方針を明らかにする必要があります。同時に，実施校における十分な人的配置も求めていかなければなりません。

30

また，「通級指導」を受けた生徒の調査書等に表記される「自立活動」の文言については，日教組を通じて，偏見や差別を惹起させないよう社会に対する具体の啓発を求めていく必要があります。

35

障がいによって分けることを助長するものにならないよう，サマランカ宣言の理念を踏まえ，教育の機会均等の実現と地域に根ざしたインクルーシブな高校づくりの観点から，諸施策の課題を引き続き追及していかなければなりません。

(2) 生徒相談支援に関するとりくみ

11月2日の県教委確認によると，20年度及び21年度（9月末現在）のSCとSSWの稼働状況は以下のとおりとなっています。

40

○SC：対応件数：(20年度) 1校あたり113.9件/人 (21年度9月末) 61.9件/人  
SC27人+準ずる者22人の計49人配置

※SCは公認心理士，臨床心理士，精神科医，文科要件を満たす者等  
「準ずる者」は精神科学系修士課程修了者や現場で1年以上実務経験有する者等

45

○SSW（県教委4人配置）：対応件数：(20年度) 484件/人 (21年度9月末) 169件/人

生徒・保護者に適切に対応するために，現場からのニーズが強いことから，県教委に対して更なる拡充を求めていくことが必要です。

50

### 6) 「日の丸・君が代」強制反対のとりくみ

教職員への「日の丸・君が代」強制に対して、分会を中心とする組織的なとりくみが難しい中、県内一部の高校では音楽教員による「君が代」ピアノ伴奏や指揮、吹奏楽部による演奏がおこなわれている現状があります。

引き続き分会は本部と連携して、当事者の意思に反した強要がおこなわれないようとりくむとともに、日教組と連携して「日の丸・君が代」について史実にもとづく教育の推進を進めていかなければなりません。

5

## 2. 教育予算増・教職員定数改善・東日本大震災被災児童生徒支援・雇用確保要請・募集学級等に対するとりくみ

10

### 1) 22年度文科省教育予算(案)の概要について

政府は21年12月24日、22年度政府予算案を閣議決定しました。一般会計総額は107兆5,964億円と21年度当初予算比で0.9%増え、10年連続で過去最大を更新しました。しかし、文科省予算については総額5兆2,818億円と、21年度(5兆2,980億円)に比べて162億円(0.3%)の減額となりました。文科省予算の主なポイントは以下のとおりです。

15

※カッコ内は21年度予算額

#### ○「令和の日本型学校教育」の推進

- ・小学校高学年の教科担任制や35人学級の推進等(義務教育費国庫負担制度)  
1兆5,015億円 (1兆5,164億円)
- ・GIGAスクール運営支援センターの整備、ICT活用の指導力向上支援等  
14億円 (4億円)
- ・デジタル教科書普及促進事業  
23億円 (22億円)
- ・普通科改革支援をはじめとする高校の特色化・魅力化の推進  
2億円 (新規)
- ・専門高校と企業等の連携・協働による職業教育の充実  
3億円 (2億円)
- ・道徳教育の抜本的改善・充実  
42億円 (42億円)

20

#### ○誰もが学ぶことができる機会の保障

- ・SC、SSWの配置充実、電話・SNS等を活用した相談体制の充実、自殺対策等の推進  
80億円 (75億円)
- ・夜間中学の設置促進等  
0.8億円 (0.7億円)
- ・学校における日本語指導体制等の充実や外国人の子供の就学促進  
12億円 (10億円)
- ・学校を核とした地域力強化等  
76億円 (75億円)
- ・切れ目のない支援体制構築に向けた特別支援教育の充実  
43億円 (35億円)
- ・高校生等への修学支援(就学支援金・奨学給付金等)  
4,300億円 (4,335億円)
- ・高等教育の修学支援の確実な実施(授業料減免・給付型奨学金等)  
6,211億円 (5,840億円)
- ・私立高等学校等経常経費助成費等補助  
1,020億円 (1,010億円)
- ・ウィズコロナ・ポストコロナ時代の高大接続改革の推進  
6億円 (9億円)

25

30

35

40

45

国防費が21年度比1%増の5.3兆円となり、さらに倍増すべきとの暴論が俄になる中で、未来を創造する子どもたちのための教育予算の現状は、私たちから見れば決して満足できるものではありません。財務省筋は、「教職員定数増は客観的エビデンスやPDCAサイクル確立が前提」「働き方改革は自治体レベルで改善すべき」等、依然として、机上の計算による主張でさらなる削減圧力を強めています。教育予算増額の実現にむけて日教組とともにとりくみを強化しなければなりません。

50

2) 22年度県教育委員会予算

22年度本県予算総額1兆3,562億円中、県教委所管分は11.2%の1,516億円で、全国46位の順位に変化はありません。県教委は「児童生徒1人当たりに換算すれば全国中位」と強弁していますが、全体的に見れば、教育に対して十分な予算が充てられているとは言い難く、引き続き予算増を求めていくことが必要です。22年度の県立学校等関連予算は以下のとおりです。 ※カッコ内は21年度予算額

5

○新型コロナウイルス感染症への対応			
・学校感染症対策等支援事業	2億7,405万円	(2億4,640万円)	
・県立学校環境改善補修費	2億7,154万円	(2億2,509万円)	10
・高等学校冷房整備費	2億5,219万円	(2億5,482万円)	
○いじめ防止・不登校対策の推進			
・児童生徒のいじめ等対策強化推進事業	5,095万円	(5,292万円)	
・スクールカウンセラー等活用事業	2億4,905万円	(2億3,973万円)	15
・いじめ等相談体制充実費	3,692万円	(3,706万円)	
○教職員の多忙化解消			
・部活動外部人材活用事業	6,780万円	(5,045万円)	
○学力向上対策			
・学力向上対策費	1,840万円	(2,425万円)	20
・新しい時代に求められる学力育成推進費	1,446万円	(1,430万円)	
・高校等再編整備推進費	2,167万円	(1,604万円)	
○ICT環境を活用した教育の質の向上			
・教員研修費	3,728万円	(4,289万円)	
・COREハイスクールネットワーク構築事業	560万円	(1,400万円)	25
・GIGAスクール運営支援センター整備事業	1億6,076万円	(1億1,504万円)	

3) 高校生の雇用確保要請のとりのくみ

本部は9月3日、県内経営4団体に対して高校生雇用確保の要請行動を実施し、以下の3点を申し入れました。

30

- ① 統一応募用紙の趣旨を踏まえ、公正採用選考をすすめること。
- ② 本人の意欲・適性等を前向きに判断し、1人でも多くの就職希望者の雇用を確保すること。
- ③ 新型コロナウイルス禍における就職希望者の雇用の確保に最大限の支援・協力を求めること。

35

新潟労働局の発表によると、高校生の就職内定率は93.9% (21年11月末現在、前年同期比0.2ポイント減) で「8年連続90%台」とのことでした。高校卒業予定者のうち就職希望者数2,508人 (前年同期比157人・5.9%減)、内定者数2,354人 (県内2,088人、県外266人) でした。未内定者が154人いることから全員の雇用が実現されるよう引き続き関係機関への働きかけが必要です。

40

4) 募集学級に対すのとりのくみ

(1) 県教委「令和4年度～令和6年度新潟県立高等学校等再編整備計画」

6月24日の県議会総務文教委員会で、県教委は22～24年度の3カ年計画を示し、22年度安塚分校、23年度松之山分校、24年度久比岐高校の募集停止が明らかになりました。教育長は松之山分校について「恒常的に定員割れが続いており地元の松之山中学校からのR3年度入学生がなかった」、また、久比岐高校について「定員割れが継続していて地元柿崎中学校からの入学が10%未満で、今後も同様の状況が見込まれる」と説明しました。

45

「県立高校の将来構想」の5つのタイプについて、本会議代表質問で教育長が「1月の中教審答申を踏まえて今後のあり方を検討する」との答弁をおこなっていますが、将来構想を白紙にするのかとの質疑に、高校課長は「将来構想でも『高校教育を取り巻く状況の変化や国の制度改正などに伴い必要に応じて見直しをおこなっていく』としていることか

50

ら今後のあり方を検討していく。スクールミッションの再定義、存在意義や役割など明確にして、地元とも連携していく」との答弁がありました。早急に具体計画の公表と地域での十分な議論を進めながら、県民合意の高校改革となるよう求めていかなければなりません。

◆再編整備の概要

<2022年度> 中学卒業生数542人増, 7学級増(9増2減)

阿賀野3→2, 三条東5→6, 長岡大手5→6, 長岡向陵5→6, 長岡農業3→4, 柏崎常盤2→3, 十日町5→6, 安塚分校募集停止, 高田商業3→4, 新井3→4, 佐渡4→5

<2023年度> 中学卒業生数442人減, 9学級減(1増10減)

新発田商業4→3(情報処理科を募集停止), 巻総合5→4, 三条商業4→3, 長岡向陵6→5, 国際情報4→3(くくり募集), 十日町6→5, 松之山分校1→0(募集停止), 松代1→2, 高田商業4→3, 新井4→3, 佐渡中等2→1

<2024年度> 中学卒業生数7人増, 1学級減(3増4減)

村上桜ヶ丘4→3, 新潟工業8→7(学科改編), 巻総合4→5, 久比岐1→0(募集停止), 新井3→4, 直江津中等3→2, 佐渡総合3→4

さらなる生徒数減により、今後の募集計画もますます厳しくなることから、機械的な過員処理を許さないとともに小規模校の教育環境の維持・充実を求めていかなければなりません。

(2) 「教育改革キャンペーン」等のとりくみ

教育をよくする新潟県民会議とともに、県PTA連合会の協賛も得て、30人以下学級の実現などを求める署名活動にとりくみました。21年度も街頭署名は中止せざるを得ませんでしたが、82,082筆(新高教921筆)の署名が寄せられました。県議会への請願は不採択となりましたが、30人以下学級を求める各市町村議会への請願行動では、多くの市町村で採択されました。県内選出の国会議員に対しては新型肺炎禍でより厳しさを増す現場実態を伝えながら、30人以下学級の実現の必要性や義務教育費国庫負担制度2分の1復元・拡充、教育予算拡充の重要性を訴えました。日教組と連携して粘り強くとりくみを継続する必要があります。

5) 教職員定数のとりくみ

21年3月、40年ぶりに「義務標準法」が改正され、小学校2年から6年が段階的に35人学級となることが実現しました。附帯決議に記された中学校、高等学校「標準法」の改正を引き続き求めていかなければなりません。

一方で、22年1月に公表された文科省『「教師不足」に関する実態調査』によれば、21年4月時点で全国では1,897校で2,558人の教員が配置されていない深刻な実態が明らかになりました。学校現場は慢性的な「欠員」状態を強いられており、多忙化の大きな要因ともなっています。本県でも県財政の悪化を理由に非常勤講師の削減や事務室職員の兼務、保健室や図書館配置職員の定数崩しなど課題が引き続きあることから、日教組や日政連議員との連携で国会、県議会、市町村議会で教育予算・定数拡充を求めていかなければなりません。

6) 希望奨学金協会事業に関するとりくみ

21年8月5日、希望奨学生採用選考委員会を開催して79人を採用しました。奨学生の新規採用は今回で最後となり、奨学生がすべて高校を卒業した時点で事業廃止されることとなります。

なお、主任制反対方針は引き続き堅持し、上命下服の管理による学校社会・学校教育の否定、協力・協働による民主的職場環境の実現を求めていかなければなりません。

5  
10  
15  
20  
25  
30  
35  
40  
45  
50

## II 生活と権利を守るたたかい

### 1. 21秋年末確定闘争の成果と課題

人事院は21年8月10日に月例給改定なし、一時金支給月数を0.15月引き下げとする給与に関する勧告・報告と人材の確保や良好な勤務環境の整備等の人事管理に関する報告をおこないました。 5

これを受けて地公労は、21秋年末確定闘争を開始しました。県人事委員会に要求書を提出し、3回の交渉の中で臨時的賃金削減後の実支給額で公民比較することやワーク・ライフ・バランスの実現などの重点課題について勧告に反映するよう強力に要請しましたが、10月15日に月例給改定なし、一時金0.10月引き下げの勧告となりました。 10

県人勧を受け、地公労は花角知事に対して要求書を提出し、3回の当局交渉をおこないました。勧告どおりの一時金引き下げを提案する当局に対して、19年度の県職員給与臨時的賃金削減課題交渉妥結時に確認された、「給与等減額勧告の際の最大限の努力」を求め、粘り強く交渉を進め、最終交渉時に、一時金にかかる削減率(3%)を「2.3%」分(月数換算で0.05月分相当：平均約2万円)圧縮するとして回答を引き出すことができました。削減期間中の削減率の圧縮は初のことであり、「最大限の努力」を迫りつづけてきた地公労のとりくみが成果を結ぶ形となりました。 15

地公労確定交渉と並行しておこなわれた、新教連及び新高教による県教委交渉では、進まない「働き方改革」や拙速な「教育のICT化」等について迫りました。県教委の現場実態を無視した一方的な施策がおこなわれないよう引き続き、交渉・とりくみを強化していく必要があります。 20

### 2. 22春季生活闘争の現状と課題

連合新潟第69回地方委員会は、新型肺炎感染症の感染拡大により発令された新潟県の「まん延防止等特別措置」の適用期間にあたることから、書面決議での開催となりました。「未来をつくる。みんなでつくる」をスローガンに、2022春季生活闘争の意義と基本スタンスを確認し、闘争開始宣言が確認されました。民間春闘の成果が公務員賃金に大きく影響することから、新高教も新潟公務労協に結集し、春闘支援のための民間労組激励訪問にとりくみました。 25

また、地公労では、4月15日に民間給与実態調査及び勧告にあたっての要請書を県人事委員会へ、春闘要求書を県当局に対してそれぞれ提出し、折衝・交渉を通じて、賃金水準の改善や手当・休暇等について22年度地公労重点課題の意識付けをおこないました。今後、全組合員に対して闘争課題の周知に努め、これからの運動に結びつけていく必要があります。なお、概ね5年ごとに支給水準の見直しとされている退職手当については、同21日に人事院から官民格差は0.06%であるとの調査結果が示され、同25日に総務省は官民で概ね均衡している国は退職手当の水準改定をおこなわないこととしました。新潟県においても同等の対応がとられると思われませんが、今後の動向について注視していかなければなりません。 30

### 3. 働き方改革・上限方針

「県立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針」が19年12月に策定されましたが、依然具体的な業務削減案は示されていません。現場からは「業務が減らない中、早く帰るようにだけ言われる」「新型肺炎感染症にかかる業務、急ピッチな『教育のICT化』の押しつけ等でさらに多忙」といった声が相次いで寄せられています。県教委は時間外・休日勤務の主な業務内容を「部活動」と、時間外勤務時間の削減に向けては「教員の意識改革」「業務の平準化」というばかりで、「業務内容の精選」と「定数改善」を進めようという意識が全く見られません。さらに、統一要求書交渉で年内開催を約束した上限方針の協議会も年度末にようやくおこなうなど、時間外勤務を本気で改善しようという責任が感じられません。 40

引き続き県教委の姿勢を質し、上限規制の実効性を高めるために交渉を強化していかなければなりません。 45

#### 4. 労安体制の現状と課題

21年度の学校総括安全衛生委員会（以下：総括委員会）は新型肺炎感染症急拡大の影響により2月1日に予定されていた第3回は中止となり、計2回の開催となりました。また、9月7日に予定されていた職場訪問も中止となりました。

学校における勤務時間管理の適正化の観点から、総括委員会では出退校簿をもとに長時間勤務教職員の割合が示される一方、具体的なとりくみの説明がおこなわれていません。また、新型肺炎感染症対策による臨時休校や部活動停止等により、長時間勤務者の割合は減少していますが、20年度と比較すると21年度は新型肺炎禍以前に戻っている傾向が見られます。時間外勤務縮減に向けた交渉・協議を引き続きおこない、当局に管理監督者としての責任を果たさせる必要があります。

各学校の安全衛生委員会は、安全衛生管理者を除く委員の半数を組合等からの推薦に基づき選任することとなっています。管理職等の理解不足から組合からの推薦に基づく選任となっていない状況が見受けられます。毎年第1回の総括委員会で前年度状況が報告されています。状況の改善、制度周知の不十分さについて指摘するとともに、職場の労働環境の改善などについては、分会推薦の委員が中心となり学校で議論し、安全衛生委員会の活性化をはかっていくことが重要です。

ストレスチェックについて、21年度の受検率は95.4%（前年度比2.2ポイント増）、高ストレス判定者は714人（12.3%）と、20年度683人（11.1%）よりも増加しています。職種において、最も高いのは実習教員、最も低いのは校長であることがわかりました。また、2所属で総合健康リスクにおいて問題があることがわかりました。使用者側の責任を厳しく追及し、一刻も早い改善を求める必要があります。校内の安全衛生委員会においても、ストレスチェックの結果を議論するとともに、今後も総括委員会で現場支援の在り方について協議していかなければなりません。

#### 5. 育児・介護等諸制度の現状と課題

少子高齢化等による人口減少は本県にとっても喫緊の課題であり、育児・介護に関する様々な制度をより充実させていかなければなりません。

育児のための短時間勤務制度や部分休業について、制度利用者への配慮が十分になされるよう、制度の周知を求めていくほか、育短制度における代替職員配置の対象業務拡大をはかる必要があります。県教委は特定事業主行動計画（第4期計画）を20年3月31日に策定していますが、職員アンケートの結果によると、「職場に迷惑をかけるために育児休暇を取得しない」「年休を育児の為に取得している」等の回答があることから、取得しやすい環境づくりに向けてのとりくみが必要です。

また、21年4月1日より家族看護休暇が家族看護・子育て休暇となり日数や対象事由を拡充させたほか、不妊治療にかかる短期休暇が新設され、22年1月1日には条件付ですが日数の拡充をさせました。このことは地公労・新教連で粘り強く要求してきた成果であり、今後も更なる制度改善に向けてとりくみを継続していきます。

このほか育休取得者が異動する際には「引き継ぎに必要な期間」の復職でよいことを女性部交渉で確認していますが、十分に理解せず「1週間」などと説明する管理職がいることから、管理職に周知するよう県教委へ求めていかななくてはなりません。

#### 6. 権利行使等の諸とりくみ

6月の県教委交渉で運用変更がないことを確認した後、夏季休暇の完全消化（7月～9月）、夏季休業中の週休日勤務の振替、自主研修権の積極的行使のとりくみを例年同様、分会要請しました。長期休業中といえども、多忙化が常態化していますが、研修権の行使や夏季休暇の完全取得は県教委も奨励する立場にあります。

また、近年、豪雨・豪雪等の自然災害の頻発で公共交通機関の麻痺や道路渋滞の発生で通勤途上の安全が脅かされる状況が多々あります。教職員が無理な出勤を強いられないよう、管理職には特別休暇取得等の事前周知など通勤途上の安全配慮義務があります。

権利行使を萎縮させるような動きを跳ね返していくとともに、制度理解を深めて権利行使していくことが必要です。

7. 早出遅出勤務制度

16年度より夏季休業中に限り実施されていた早出勤務（18年度からは遅出勤務も追加）について、21年4月1日より通年運用となりました。ワーク・ライフ・バランスの推進という観点からは一定の前進と考えますが、取得しやすい環境となっていない現状があります。上限方針・働き方改革とあわせ、環境整備を求めていく必要があります。

5

8. 部活動兼職兼業・地域移行

「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について（事務連絡）」が20年9月1日にスポーツ庁・文化庁・文科省より各県の教育委員会に送付され、休日部活動の地域移行等に向け、運動部活動の地域移行に関する検討会議がスポーツ庁においておこなわれています。運動部活動改革の目的・目標や地域移行に向けた様々な課題が議論されていますが、現在の議論は中学部活動とされており、高校における議論の見通しは立っていません。今後の動向に注視するとともに、課題が多くあることから、日教組を通じて意見反映をおこなっていくとともに、とりくみを強化していく必要があります。

10

15

9. 人事評価制度の運用状況と課題

16年度より始まった人事評価制度において、新潟県では勤勉手当上位成績率の運用がおこなわれています。「普通に頑張っていれば、2回連続で上位推薦から外れることは考えがたい」と確認しこれまで新教連で運用検証をおこなってきました。21年度は休職や休業など明確な理由なく推薦されなかった教職員は3人（20年度は3人）とわかりました。制度導入時からのとりくみにより、確認事項と運用に差異は見られなくなっていますが、明確な理由がないにもかかわらず推薦されないことは確認違反であり、今後も検証を続け、労使合意事項の徹底を図っていく必要があります。

20

また、査定昇給においては職員全体の給与水準を上げ下げするものではないことから原資を使い切ることとし、21年度の運用検証においてもその状況を確認しました。柱立てによらない所属長推薦の効果は5年間と考えられており、制度開始から5年以上経過していることから、所属長推薦2回目の発令がおこなわれています。一方、1回も所属長推薦のない職員がいることから、特定の職員が複数回の所属長推薦を受けるなど恣意的な運用がおこなわれていないか検証を続け、早い年代での所属長推薦の発令、免許更新制度廃止に伴う新たな柱立てのあり方などの課題についても改善を求めていかななくてはなりません。

25

30

10. ハラスメント防止及び管理職逆評定の現状と課題

「パワー・ハラスメントの防止等」の人事院規則が20年4月1日公布・同6月1日施行となり、県教委策定のハラスメント防止指針も同7月1日に改正されました。公務職場は、パワー・ハラスメントの防止が十分に図られる必要があるだけでなく模範となる職場であるべきとされていますが、現場からハラスメント相談が相次いで寄せられています。引き続き全教職員への指針内容の周知、第三者機関における相談窓口設置、実態把握のための全教職員調査などを求めていかなければなりません。

35

なお、管理職逆評定のとりくみでは、21年度も降格要求に至る管理職はいませんでした。ハラスメントや一方的な分掌業務の押しつけなど不適切な学校運営の相談があとを絶ちません。分会と連携し、県教委へ改善要求をおこなうとともに、今後も人格・能力・資質等に問題のある管理職には毅然とした対応をとっていかなければなりません。

40

11. 人事異動の現状と課題

21年9月14日、異動方針説明の校長会が開催された直後に「交渉」を実施し、異動方針について確認しました。支部執行委員会等を通じ、県教委と確認した事項を全組合員に周知するとともに、例年より1ヶ月程度早い希望調査票の提出となっていることや、ヒアリングにおける重点事項を確認しました。なお、2件の特別人事について本部から県教委へ情報提供するなどとりくみ、概ね希望に沿う結果となりました。

45

人事異動をめぐっては遠距離通勤者の増加や短期間での異動者の増加による校務分掌への影響、臨時教職員配置の偏り、再任用教職員配置にかかる問題、教育とは関係のない行

50

政職場への出向、学級減による統廃合、新採用教員の減少など、課題が山積しているとともに、毎年状況が大きく変化しています。これらの課題を解決するためには新たな方針の策定が必要不可欠であり、早期に人事異動に対する要求をおこない、対応を求めるとりくみが必要です。

## 12. 高齢期雇用の現状と課題

新潟県では13年度の交渉合意により、原則として希望者全員を再任用するとの運用をおこなってきました。22年度より公的年金支給開始年齢が65歳に引き上げられたことにより、22年度から新たに再任用される者は、希望すれば5年目まで再任用されることとなっています。しかし、勤務形態や勤務地域が希望と異なること、短期間での異動により継続的な業務に支障が出ていること、また、現職と同様の職務職責であるにもかかわらず賃金が抑えられたり、支給されない手当があったりすることや、定年延長者との賃金格差も大きいことなど解決すべき課題が多くあります。再任用教職員への処遇改善に向けたとりくみが必要です。

また、公務員の段階的な定年引き上げについて「国家公務員法」「地方公務員法」の一部改正により公務員の定年が段階的に引き上げられるとともに、管理監督職勤務上限年齢による降任及び転任、定年前再任用短時間勤務制度が設けられることとなりました。施行期日は23年4月1日となっていることから、早期に制度設計、条例改正に向けた協議をおこなっていく必要があります。日教組を通じたとりくみを展開するとともに県当局に対しては労使合意に基づく制度設計とすることを求めていかなくてはなりません。

## 13. 事務職員配置体制変更課題

21年度より阿賀黎明・正徳館・松代・久比岐・羽茂の5校で学校事務職員を近隣校との兼務とする配置がおこなわれています。新高教は学校訪問や各種機関会議を通じ、状況を確認するとともに県当局に対し配置を元に戻すようとりくんできました。県当局は、「学校規模の縮小、小規模校の増加によって、事務職員定数が学校数に対して足りない」と説明していますが、突然発生した事由ではありません。また、今後更なる変更も予測されることから、現状や課題を集約し、正常な学校運営がおこなえる体制を求め、とりくんでいく必要があります。

## 14. 市高教のとりくみの現状と課題

本部では市教委との交渉を重ね、17年度に県費負担教職員の給与権が新潟市に移管されたのちも、市立3校に配置されている割愛職員の勤務労働条件は県立学校教職員に準ずることを確認しています。

人事異動に関して当初、県立学校から市立学校への配置はおこなわず、県立学校へ段階的に引き上げていくとしていましたが、県教委は市立学校等との人事交流を20年度からおこなっており、21年度初は10人(22年度初は7人)の派遣をおこないました。期間は3年間となっていますが、引き続き県教委に対しては権限移譲時の割愛職員の早期引き上げを、市教委に対しては学校運営に関わり加配などによる負担軽減を求めていく必要があります。

人事交流が今後も継続される見込みがあり、同一職場で勤務労働条件が異なることで混乱が生じていることから、組合員と意見交換をおこない、解消に向けたとりくみを協議していく必要があります。また、新たに市立3校に配置される教員は新潟市教委の教員となりますが、組合の組織化がなされていません。賃金や休暇をはじめとする勤務労働条件は義務・高校とも同じ課題となることから、一刻も早く組織化に向けた検討をおこなっていく必要があります。

## 15. 人事委員会不服審査請求に関するとりくみ

21年度も19.3.26処分の撤回を求めて不服審査請求している組合員を支援してきました。県教委との準備書面によるやりとりを終え、人事委員会口頭審理をこれまでに4回(第1回8月26日、第2回11月25日、第3回2月28日、第4回4月21日)おこなっています。「かかわる『同和』教育」の動機、目的を無視していること、学校のとりくみを組織的に推進してきた経過を踏まえない処分であることから、引き続き弁護士を交えた協議をおこ

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

ない、対応していきます。

### 16. 適正な人事配置を求めるとりくみ

22年1月発表の文科省調査結果によると、21年度初における新潟県立高校等の欠員は1人であったことが報告されていますが、年度途中で休職者等に対する代替教員が配置されないとの報告が新高教本部へ相次いで寄せられました。代替職員の未配置は、業務負担の増加に更なる拍車をかけ、教員の健康状態へ悪影響を及ぼします。特に小規模校においては定数以上の配置が求められている中、更に教員が少なくなることはあってはなりません。

5

県当局は人事に関することは、管理運営事項とし、交渉事項ではないとしていますが、人事配置の責任を全く果たしていないことは許されないことであり、県当局の責任を厳しく追及する必要があります。

10

また、21年度末・22年度初人事異動において、年度初からの欠員があるとの相談が寄せられたことから、各分会へ緊急に調査を依頼し、情報を集約し、確実な人員配置を県教委へ要請しました。

15

引き続き欠員が生じないことと休職者等への代替教員の早期、確実な配置を求め、とりくみをおこなっていきます。

## Ⅲ 平和と民主主義を確立するたたかい

20

### 1. 反戦・平和・護憲・非核・差別解消に対するとりくみ

#### 1) 反戦・平和・護憲のとりくみ

##### (1) 憲法学習会・護憲大会等参加のとりくみ

県平和運動センター・護憲フォーラム主催第8期憲法学習会は5月におこなわれ、新高教は3人が参加し「ウイルス禍における女性の貧困と日本国憲法」について学習しました。第58回護憲大会(仙台市)はオンライン中継となりました。5.3憲法記念日新潟集會に150人(新高教3人)、9.17戦争法強行採決6年・県民集會に350人(新高教4人)が参加しました。5.15沖縄平和行進や10.21国際反戦デー集會は中止となりました。

25

##### (2) 9条改憲を許さないとりくみ

30

15年9月19日に強行採決された安保関連法に反対するため毎月19日に新潟市古町で街頭宣伝活動を続けています。菅政権の感染対策などを批判して退陣を求めるなど全国市民アクションの一環でとりくんできました。菅政権の退陣を受けて、岸田政権が誕生し11月におこなわれた解散総選挙で改憲勢力が増加したことから、憲法調査会でも改憲議論が加速しています。またロシア軍のウクライナ侵攻に乗じて、「敵基地攻撃論」や「核共有」論が出されるなど、憲法をめぐる情勢は大変厳しいものとなっています。7月の参議院選挙で、改憲勢力を3分の2割れさせるために、野党と市民の共闘を一層進化させなければなりません。

35

##### (3) ロシア軍のウクライナ侵攻に抗議するとりくみ

22年2月24日にロシア軍がウクライナに侵攻したことに抗議し、県平和運動センターや日教組の呼びかけによる県内や東京での街頭行動参加、駐日ロシア大使館への抗議文送付(3月1日)、新潟総領事館への申し入れ(3月17日)などにとりくみました。また、核兵器使用まで危惧される危機的な状況の中で、高校生平和大使も3月8日新潟市万代で核兵器廃絶署名とウクライナ難民への募金を求める街頭行動を展開しました。

40

#### 2) 非核のとりくみ

45

##### (1) 県原水禁等のとりくみ

6月の非核・平和行進は全県で390人が参加しました。7月の柏崎刈羽原発ハイロ県民集會、9月のさようなら原発全国集會は中止となりました。日本政府に対する「核兵器禁止条約への調印を求める意見書」は県内27市町村議会で採択されており、全市町村採択に向けて原水禁や議員との連携を強化していかなければなりません。

50

柏崎刈羽原発の再稼働をめぐり、技術委員の不再任など新潟県知事、県議会が動き出し

ていましたが、東京電力の安全工事未完了、中央制御室への不正入室など不祥事が相次いで発覚し、再稼働手続きが延期されています。県平和運動センターのとりくむ「東京電力・柏崎刈羽原発の設置許可取り消しを求める署名」と「原発再稼働の是非を県民が決める署名」の2種類の署名にとりくんできました。22年4月に国に提出した設置許可取り消し署名は40万筆（新高教846筆）、県民が決める署名は9.8万筆（新高教904筆）提出しました。

5

### (2) 第24代高校生平和大使のとりくみ

新潟で7代目となる高校生平和大使に新潟中央高校の小原陽奈さんと六日町高校の曾根俊太郎さんが選出されましたが、新型肺炎感染症の拡大で、20年に引き続き8月のスイス・ジュネーブ国連欧州本部への派遣ができませんでした。6月に予定されていた広島派遣は12月におこなわれ、被爆者の講話やフィールドワークなどに参加して全国の高校生平和大使と学びを深めることができました。また、長岡平和祈念式典や被爆ピアノコンサートでの活動報告など県内を中心に活動をおこないました。この活動費用はカンパでまかなわれ、新高教は66,027円を集約しました。今後も高校生平和大使派遣新潟県委員会の活動に参画し、支援していかなければなりません。

10

15

## 3) 差別解消に向けたとりくみ

### (1) 水俣病全被害者救済のとりくみ

例年6月に開催している新潟水俣病共闘会議・被害者の会合同総会は人数を縮小して9月におこなわれました。9月の現地調査は中止となりましたが、10月には共闘会議結成50周年行事が開催され新高教から3人参加しました。ノーモアミナマタ第2次訴訟は原告団153人中既に19人が亡くなるなど「生きているうちに解決を」が被害者の切実な要求となっています。新高教は早期判決を求める団体署名にとりくみ、原告団総会にも参加し交流することができました。

20

### (2) 狭山事件再審に向けたとりくみ

06年第3次再審請求から石川一雄さんの無実を示す新証拠を180点以上提出しているにもかかわらず、東京高裁はいまだに事実調べをおこなっていません。部落解放共闘会議と連帯し、新潟駅前で開催した10・31県民集会に新高教11人が参加しました。

25

## IV 組織の強化をはかり、労働運動を発展させるたたかい

30

### 1. 組織の現状と課題

21年度も組織拡大・強化に向けてとりくんできました。6月、11月の支分代は新潟、長岡、上越の分散会場と個人によるWeb参加の併用でおこないました。音声の調整や質疑の減少など課題がありますが工夫しながら効率的な会議運営を図っていかなければなりません。6月、7月の全分会オルグは希望分会のみとしました。(23分会)

35

20年度定期大会は書面議決としましたが、7月17日に開催した第91回定期大会は原則Web開催として、Web23人、対面26人の計49人が参加しました。大会で発言のあった小規模校の学校運営、いじめ対策の現状、そしてGIGAスクール構想実態調査から明らかになった課題や業務負担、人員不足の現場実態を新教連、地公労、新高教、専門部交渉で県当局に対して改善を求めました。

40

1月の支分代・旗開きは通常開催をめざしましたが、年明けからの感染急拡大を受けて会食は中止としました。県委員会をWeb併用で開催して感染防止を図るとともに、日教組、北陸ブロック諸集会へWeb参加してきました。その結果、22年3月末までの加入は、新加入 人、再任用 人、常勤・非常勤 人の計 人でした。

45

また、21年度の新採用者 人のうち1年目での加入者は 人でした。11月に開催した養護教員部交流会に新規採用者5人が参加し、交流を深める中から新規組合加入がありました。年度初の声かけはもちろん、授業や分掌のアドバイスやサポートなどで分会としての関わりを設定し、年間を通じて組合の存在意義や成果を伝えたり、教研活动やレクリエーションへ参加を促したりすることが重要です。未組合員に組合の意義を伝えるとともに、臨時給与削減「圧縮」や臨時・非常勤職員の処遇改善など組合交渉の成果と課題を発信していかなければなりません。年度初のとりくみの一環として「分会マニュアル」の

50

作成・配布にもとりくみました。

一方、21年度は 人の中途脱退がありました。経済的な負担、多忙化による役員負担などが理由としてあげられていますが、これまでの活動で多くの賃金改善や権利を獲得してきたこと、より深い教育研究活動にとりくんできたこと、さらには平和と民主主義を守るとりくみなど組合の存在意義を再認識しながら、活動に対する理解を広げていかななくてはなりません。22年3月末現在の組合員数は 人(組織率 %)となっています。

5

## 2. 組織強化のとりくみ

「新高教組織財政見直し方針」に基づき、本部と分会の情報共有・課題集約を図るため、支部執行委員会を分会長参加の情報共有の場にしてきましたが、執行機関としての支部規約が存在していることから、支部大会もこれまで通り開催してきた経過となっていました。支部大会が現状では過重な負担となっており、実態を見ながらより機能的にとりくみをすすめるため、支部規約を含め支部運営を見直していく必要があります。今後、小規模校の増加により分会活動が困難な分会の存在もあることから、情宣紙の発行や指示文書の送付などガイドラインを検討していかなければなりません。

10

組合員への情報周知を目的に、情宣の発行を月2回おこなっています。新型コロナウイルス感染症の対応など県教委交渉回答や地公労確定交渉経過など必要な情報を迅速に伝えてきました。また、専門部の活動なども掲載しています。臨時・非常勤職員の休校対応などホームページの情報発信もおこなってきました。今後の活動を一層工夫していかなければなりません。

15

また、12月の全県レクリエーションは開催することができませんでしたが、支部レクリエーション大会の結果を集約して、3月に個人表彰をおこないました。

20

秋の全分会オルグは地公労交渉課題を中心に10月～12月に42分会を訪問しました。22年度は専従役員が2人体制となり、支部・専門部担当や外部共闘団体の役員など課題があること、また学級減による過員処理など、少人数分会の増加など、組織運営の在り方を検討する必要があります。

25

## 3. 支部のとりくみ

支部は月1回を基本に分会長参加の支部執行委員会を開催し、支部内の情報交換やとりくみ課題の共有をはかってきました。感染拡大により9月まで延期された支部を含めて7支部が定期大会(支部集会)を開催しました。

30

また、連合新潟地協・支部、地区労、地公労などのメーデーや決起集会は中止や規模縮小、そしてWeb開催など感染防止を図りながら参加してきました。

## 4. 臨時採用者の組織化

35

7月にアンケートにとりくみました。全国交流集会、北陸ブロック交流集会にはWeb参加してきました。新高教「臨時・非常勤教職員学習交流集会」は感染症拡大により企画できませんでした。

## 5. 再任用組合員学習会

40

8月に予定していた再任用組合員学習会では「定年延長」と再任用処遇改善を協議することとしていましたが、感染拡大により延期することとしました。1月以降も感染が急拡大する状況と、定年延長の具体的な交渉が22年度にずれ込んだことから、学習会の開催はおこないませんでした。情報を集約し、処遇改善に努めていく必要があります。

45

## 6. 男女共同参画

45

日教組では15年9月に「日教組第三次女性参画行動計画」で、女性参画推進の具体目標を決定しました。新高教もこれに基づき、機関会議における女性参画率の目標を女性構成率37.2%としていましたが、定期県委員会では10人(22.2%)の結果となりました。第26期も本部執行委員に1人、会計監査委員に1人女性が選出されました。

50

## 7. 新高教セット共済、教職員共済への加入促進および労金の利用の促進

新高教セット共済・健康パック、教職員共済に加入することで組合加入のメリットを訴え、支分代や支部執行委員会においてオルグを適宜開催し加入をすすめました。

また、協同組織の福祉金融機関である「ろうきん」の設立目的や使命・役割を周知するために赤刷り速報を作成し、認知度向上・利用促進をすすめました。

5

## 8. 専門部のとりくみ

### 1) 女性部

10

幹事会(13人)を年8回開催し、5月に総会を開催し、7月に全県女性部学習会をユニゾンプラザでおこないました。また、母と女性教職員の会は北陸ブロック集会所がリモート開催となり、福井県担当で映画「チアダン」のモデル校となった福井商業高校ダンス部顧問五十嵐裕子さんの講演や分科会に参加しました。対県交渉に向けて、現場の声を集めるため職場アンケートをおこない、遠距離通勤の実態やエアコンの設置などを対県交渉で訴えました。それらの活動を共有するため日教組女性部総会や北陸ブロック女性部長会議、連合女性集会などにはWeb参加もしてきました。8月6日、12月8日、3月8日には「平和をもとめる女性の会」活動にも参加しています。

15

### 2) 青年部

20

21年度は7年ぶりに部長が交代し、新しい体制で活動をおこなってきました。県教委交渉では、青年層教職員の減少や「教育のICT化」の影響により、青年層教職員に負担の偏りが生じていることや、新採用2年・4年の人事異動方針により学校運営に支障を来していること、日常の超過勤務削減、メンタルヘルス対策の充実などについて取り上げ、青年教職員への実態調査アンケートの結果等から、現場で働く青年層の声を県教委に届けました。

25

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、依然として活動に制限がある中、意見交換する場を工夫し、学習や交流を深めました。新採用者へのとりくみも計画していくとともに、今後も青年層の悩みや課題を共有し、組織強化・拡大につなげていきます。

30

### 3) 実習教員部

幹事会(6人)を年4回開催し、学習会、対県交渉、日教組全国集会に参加しています。理科実教の採用が01年以来無いことを県教委交渉で追及していますが、明確な理由は説明されていません。ストレスチェックで「職場の支援」が課題となっている状況が継続したまま、教職員全体の理解も不可欠なことから、組合としても「呼称」県教委通知の周知を図っていかねばなりません。支部単位の実習教員の人数が少なく幹事会体制確立も課題となっています。

35

### 4) 司書職員部

15年度より、「定数くずし」により非常勤職員が12学級未満校に配置されています。これは、司書の資格は問わないこと、勤務時間が開館時間と合わないことなど、教育的不平等が発生する点で大きな問題です。また、入試や卒業・進級にかかわる会議に司書が除外されている問題については、通知の撤回を求める要求書とともに県教委や校長協会へのはたらきかけもおこないましたが、平行線のままです。学校図書館は教育職で専門・専任・正規の職員がいてその機能が発揮されます。正規司書の全校配置実現、会議問題解決のためにも、日教組三原則(教育職2級位置づけ、定数標準法に規定する専任職員、現職者完全移行)に基づく専任司書教諭制度の実現に向けてとりくむ必要があります。

40

45

### 5) 養護教員部

21年度も新型コロナウイルス感染症への対応に関して養護教員は各学校で重要な役割を果たしました。県教委や管理職は相も変わらず無思慮に生徒の健康等に関する業務を養護教員に丸投げすることに対して、養護教員部員間の情報交換で難局を乗り越えてきました。2月15日

50

の対県交渉では、養護教員への衛生管理者受任の押しつけに歯止めをかけ、また、レンタル検診器具の返却や統合型校務支援システムへの対応で前進回答を引き出すとともに、自死予防事業の効果検証などを求めました。また、12月11日に開催した養護教員交流集会に参加した新採用養護教員のうち2人の方が加入し、分会の働きかけによる加入1人とあわせて、3人の新たな仲間が加わりました。

5

### 6) 定通部

定時制・通信制学校は高校教育の「最後の砦」です。県教委は定通学校を「柔軟な学びを可能とする高校」に位置づけていますが、具体については学校現場に丸投げ状態です。11月8日におこなわれた対県交渉では、支援の必要な多くの生徒と日頃向き合う教職員に報いるために、賃金処遇改善や緊急時連絡のための公用携帯電話の各校への配備など求めました。また、夜間定時制なども含む定通学校教職員の早出遅出勤務制度の利用状況の確認では、21年度上半期に59人の利用があったとの回答でした。他にも、施設・設備の改善や介助員配置など求めましたが前進回答はありませんでした。全国展開する広域通信制高校が本県にも進出してきていますが、公立定通学校の使命を果たしていくためにも、引き続き、手厚い人員配置や財政的支援を県教委に強力に求めていく必要があります。

10

15

### 7) 技労組 (新潟県高等学校技能労務職員労働組合)

技労組として、県教委との交渉を年2回実施し、賃金・手当改善、36協定締結、公用車配置、研修充実、労働安全などを求めています。焼却炉の撤去やFFストーブの更新、除雪機の導入など年次計画で推進していることから、学校現場の要望を整理して県と折衝・交渉を強化しています。また全国常任副部長も担っていて36協定締結など全国実態を集約しながら、県総括安全衛生委員会委員にも技労組副委員長が参加し労働環境改善を求めています。

20

退職者の補充がなく臨時職員が増加していることから、新規採用を求めてきました。県教委総務課と定数協議の場を別途設定して進めていますが、日教組現業部とも連携して対応していかなければなりません。

25

30

35

40

45

50

## §2 私たちをとりまく情勢の特徴

### (運動をすすめるにあたって)

5

#### 1. 政治, 経済, 社会

2月24日にロシアはウクライナに軍事侵攻しました。いかなる理由があろうとも主権独立国家への軍事侵攻は、国際紛争の平和的手段による解決をうたう国連憲章・国際法に違反する行為であり、断じて容認することはできません。この戦争により両軍兵士はもとより、ウクライナでは多くの子どもたちや市民の尊い命が奪われています。また、街が破壊され膨大な避難民が発生するなど戦争の惨禍も報道されています。私たちは即時停戦と戦争の終結を願ってやみません。

10

一方で、冷戦終結後ワルシャワ条約機構解体時にNATO解体も検討されましたが実現せずに、逆にNATOは東方に拡大し続けることになりました。ウクライナも14年のマイダン革命後、内戦が生じその解決に向け「ミンスク合意」が締結されましたが、その合意が守られなかった結果が今日の状況を招いていること、現在西側各国が戦闘・破壊兵器を大量にウクライナに供与していることも事実であり、多面的な視点をもって考えていく必要があります。

15

20年初頭から始まった新型肺炎感染症の拡大は、世界の政治・経済、そして人々の生活に大きな影響を与えています。先進国ではワクチン接種が進んでいるとはいえ、感染者が減少したかと思えば新たな変異株が生まれて感染者が拡大するなど、パンデミックを抑え込んでいるという状況にはなく、経済活動の失速、医療体制の不備に起因する世界的な格差問題を顕在化させています。人類は英知を集め、連帯しながら解決を図っていかねばなりません。

20

25

地球環境問題もより深刻化し危機的な状況になっています。15年に国連はSDGsを採決しましたが、そのもとになっていることは地球環境の限界への危機感であり、特にCO<sub>2</sub>等の温室効果ガスが異常気象を頻発させ、生活環境にさまざまな影響を与えてきていることへの危機感でもあります。21年にイギリスで開催されたCOP26でグラスゴー気候合意が採択されましたが、内容は依然として具体性を欠いており、今後のとりくみの強化が求められています。また、EUではドイツを除いて「原発回帰」の動きもみられ強く警戒していく必要があります。私たちは、地球規模の気候・環境問題の解決に向けて、脱炭素社会を実現し、人類共存の道を探っていくという国際世論をつくりあげていく必要があります。

30

7年以上続いた安倍政権は、平和憲法と立憲主義を破壊し、アベノミクスも貧困と格差の拡大で破綻していることが明らかになりました。その後、引き継いだ菅政権も党内派閥談合政治の結果、ウソと疑惑に満ちたアベ政治を守るために誕生しただけであり、学問の自由を破壊する日本学術会議の任命拒否問題にはじまり、GoToトラベルにみられるような利益誘導型財政出動、国民の大きな反対を押し切って開催した東京オリンピック、新型肺炎感染症拡大による医療崩壊、説明責任を果たさない政治手法等に国民の批判が高まり退陣に追い込まれました。

35

40

菅政権に代わり誕生した岸田政権は、「新しい資本主義」を掲げ「分配と成長の好循環」といい、新自由主義・資本主義のグローバル化が格差や貧困の拡大という弊害を生み、気候変動の問題につながっているとしています。しかし、岸田首相は「聞く力」を売りにしてはいますが、国民の声を十分に聴いているとはいいがたく、「分配」政策は影を潜め、自民党内の声に押され「成長」路線にシフトし、失敗に終わった安倍・菅政権の成長戦略の継承でしかありません。

45

大企業の内部留保は20年度に484.4兆円となり、12年度以来9年連続で過去最高を更新しています。一般労働者の平均賃金は307.7万円になっていますが、役員報酬や配当は増加するなど、コロナ禍で国民生活が大変になる中、労働者賃金を減らし、役員報酬や配当、内部留保を増やしてきたことが明らかになっています。世界で3番目の経済大国であるはずの日本の労働者の所得水準は今や、先進国の平均値より低くOECD加盟国中22位と低迷しています。さらに、社会保険料の負担も日本だけが増え続けており、改めて新自由主義

50

政策が「弱者」を真っ先に切り捨て、社会や人間の営みを破壊するものであることを押さえておかなければなりません。

憲法9条の改悪、軍事費の大幅増額を狙う勢力はロシアによるウクライナへの軍事進攻を利用し、中国脅威論で世論の危機感を煽り、核共有の必要性や、憲法9条では国民を守れないなどと発信し続けています。また、自民党安全保障調査会は「敵基地攻撃能力」を「反撃能力」と言い換え、防衛費の大幅増額を狙うなど一層の軍事大国化を企図しています。しかし、これは国際法違反の「先制攻撃」になりかねないほか、解釈次第では、対象が際限なく広がる可能性もあります。憲法9条に基づく「専守防衛」から逸脱する恐れがあり、対中軍事的包囲網の一翼を担わされる危険性があることを指摘しておかなければなりません。私たちは公務員として憲法を順守する義務を負っていることから、人間一人ひとりの尊厳を重視し憲法の理念に沿った国際秩序の立て直しを求めていかなければなりません。

5  
10

## 2. 教育, 職場

日本の子どもは40年連続で減少し、総人口に占める割合も11.9%と低い状況にあります。岸田内閣は「こどもまんなか社会の新たな司令塔」として「こども家庭庁」を23年度創設に向け基本方針を閣議決定しました。少子化、そして児童虐待、子どもの貧困、ヤングケアラー等の課題に対応するためとしていますが、当初「こども庁」であったものに「家庭」の二文字が追加され、結果として懐古主義の色彩が強く押し出されました。伝統的家庭の概念は変容し、現実との乖離に子どもたちの抱える苦しさがあるにもかかわらず「こども家庭庁」をつくるのが問題解決につながるとは思えません。本当の意味で、常に子どもの視点に立ち、子どもの最善の利益を第一に考えること、そして、子どもの意見、子育て当事者の意見が政策に反映されなければなりません。

15  
20

2年以上続く新型コロナウイルスの問題は、教育現場にも大きな影響を与え、「ウィズコロナ」「アフターコロナ」の学校のあり方を検討していくことが求められています。高校現場でもICT化がすすみ、新潟県では今春より全ての高校生にタブレット端末が貸し与えられ、ICT化が性急にすすめられています。私たちはこの間、GIGAスクール構想・「個別最適化された学び」については、あらゆる情報がネット上で一元化され、生徒の「能力」が「価値」に変換されて選別化につながることで、本来の教育の営みがすべて「監視」される危険性を指摘してきました。ICT機器は「学びへのアクセス・参加」を保障する有効で便利な道具になる可能性はありますが、万能ではありません。「学びの保障」の名のもとにICT化を目的化させたり、「個別最適化」して適応させたりするのではなく、社会が最適化してインクルーシブな社会にしていくことこそ必要です。

25  
30

また、少子化・過疎化・ICT化により学校の統廃合がさらに進行することが予想されます。教員不足がマスコミ報道されましたが、現状でも定数崩し定数内臨時は常態化しています。人間の「学び」は数値で置き換えられるものでなく、データはデータでしかありません。「個別最適化」で「何を学ぶか」ではなく、「何をともに学ぶ経験を共有する・共有できるか」が重要な視点であり、タブレットを上手く使いこなせることより、実感をとまなう他者との経験の共有、リアルな学びが求められています。学びの大切な要素とは、これまで無駄だと思われ、切り捨てられてきたものの中にこそあるはずで、「能力」とは、人間の発達可能性の問題であるはずが「価値」の有無のみ判定されようとしています。「能力」とは何か、そもそも教育とは何か、という議論を早急にしていく必要があります。引き続き批判的に検討していくことが必要です。

35  
40

さらに、コアハイスクールネットワーク構築事業により21年度からはじまったSaGaSuプロジェクトも2年目となりました(3ヶ年事業)。事業を推進していくための環境も十分に整っているとはいえません。「多様な学び方」を否定はしませんが、それは「学ぶ」という活動に参加できてはじめて成立するものです。「多様な学び方」が自己責任や自らの選択の結果であるとして学びの切り捨てにならないようにしていかなければなりません。

45  
50

### 3. 組織

2000年代初頭の小泉構造改革は、市場原理主義と自己責任論に基づき、激しい公務員バッシングと給与引き下げキャンペーンを繰り返していきました。この「改革」は、その後の自公政権に引き継がれ、公務員賃金の引き下げ、定員削減、公務事業の民営化などが進められました。高校現場も、生徒急減期による統廃合と学級減が急激に押し進められ、義務教育費国庫負担制度の改悪と相まって小規模校化・定数崩し等の増加と、長時間労働・時間外労働という給特法下の問題が顕在化しました。さらに、いじめ問題等の複雑化した課題への対応やICT化への対応など仕事は肥大化し、ストレスの度合いを高め、疲弊し、いわゆる「ブラック職場」の状況に陥っています。

加えて、分権化による各学校の裁量権の強化は、校長の「リーダーシップ強化」による学校経営へとつながり、学校評価や教員評価制度など「目標管理」による「競争」が展開されることになり、計量的な教育活動が求められるようになりました。まじめな教職員文化は、それらに 대응しようと意欲を持ち、努力を重ね、無意識に自分との闘いを強いられる状況になっています。

また、「学校の働き方改革」、「勤務時間の上限規制」なども掛け声ばかりで、定数改善や業務の削減など抜本的な改革はおこなわれず、意識改革を唱えるのみで改善にはつながっていません。文科省は勤務実態調査を7年ぶりに実施するとしています。日教組との連携を図りながら検証を進め課題を明らかにすることで、実効性のある改善を求め、組合員の生活を守ることに繋げていかなければなりません。

アメリカではアマゾンだけでなく、グーグルの持ち株会社やウーバーイーツでも労働組合が結成されています。資本主義の矛盾が露呈し労働組合の必要性は高まっているにもかかわらず、日本では非正規労働者の割合は高まり、全労働者に占める労働組合員の割合も減少に歯止めがかからず、なかなか組織拡大・強化ができない現状があります。

私たちも、肥大化した業務、それに 対応しようとする教職員の「真面目さ」と「やらされ仕事」「こなす働き方」になっているための「余裕のなさ」により、教職員間の人間関係や協力・協働の営みは破壊され、日常的な声掛けもしづらくなり、無関心で無機質な関係に陥らせられている可能性があります。このような働き方が、複雑化・困難化する学校のあり方に対応できるのでしょうか。日常の自由闊達な意見交換や、無駄だと思える議論の中から、これからの学校や私たちの追い求めていく教育・学校が具体的にイメージされ、それが本当の改革に結び付くものだと考えます。働きやすい職場とは「誰かの顔色をうかがうことなく、自由に意見が言えて、仲間がいる」、そんなお互いが支えあい、民主的な職場への再生が求められており、その実現は教職員組合の役割でもあります。

そして、新高教にとって組織拡大は喫緊の課題になっています。分会・支部・本部ととりくみを有機的に結合させ、組織の現状を踏まえた柔軟なとりくみをすすめていくことが求められています。それは、一人ひとりの主体的な「小さな」とりくみの一歩が、「大きな」うねりになると確信し、ともに支え合いながら自信を持ってとりくみをすすめていく中から生まれるものだと考えます。平和で自由で公正な社会、誰もが安心して働き続けられる社会を実現するためにも、日教組、地公労、新教連、連合新潟、平和運動センターなどと一層連携していく必要があります。

5  
10  
15  
20  
25  
30  
35  
40  
45  
50

### §3 たたかいの具体的なすすめ方

#### I 47教育基本法の理念に基づく教育実現のたたかい

##### 1. 教育の市場競争化に反対し、47教基法の理念に基づく「高校改革」をすすめるたたかい

- 1) 教育の市場競争化に反対し、47教基法の理念に基づいた、すべての子どもたちに公平・平等な教育を実現します。 10
- (1) 高校学習指導要領については、学校現場の実態を踏まえ、その課題を明らかにするとともに、子どもたちの真の学びを保障するものとなるよう、日教組とともにとりくみます。
- (2) 「GIGAスクール構想」については、日教組とともにその動向を注視し、批判・検討を強化します。 15
- (3) 日教組方針に基づき、希望者全入・入試廃止をめざします。当面は受検生、教職員等の負担軽減のため更なる高校入試改善を求めます。また、転入・復学制度の改善を求めます。
- (4) 18歳選挙権、18歳成人等にかかわる諸課題を明らかにするとともに、平和的で民主的な未来社会を創造する子どもたちに資する主権者教育を進めます。 20
- (5) 地域間教育格差の克服にむけて、「全県一学区制」を検証し、「地域合同総合制」をふまえた高校再編を求めます。小規模校課題解消の具体策を求めます。
- (6) 教育の機会均等の原則を無視した高校の「特色」化に反対します。
- (7) 地域の関係各機関と連携し、普通職業教育・「キャリア教育」を進めます。
- (8) 教育内容に対する管理職の不適切な「指導」や、外部からの不当な介入を防ぐとくみを強化します。 25
- (9) 保護者・地域代表・生徒代表が民主的に参画できる「地域に開かれた学校づくり」をすすめます。
- (10) 部活動のあり方については県教委交渉を強化し、社会教育・社会体育への移行のための条件整備を求めます。 30
- (11) 東日本大震災および東電福島第一原発の過酷事故により県内に避難してきた高校生の支援を、県教委とも連携して積極的にすすめます。
- 2) 新保守主義に基づく復古的・反動的教育政策に反対し、民主教育を守るたたかいをすすめます。
- (1) 教育の徳目主義化、「日の丸・君が代」の強制と憲法違反の処分行政に反対し、平和教育や歴史教育の実践をすすめます。 35
- (2) 道徳の教科化や「公共」により、内心の自由が侵されないよう、日教組とともにとりくみます。
- (3) 教科書検定の反動化や恣意的運用を許さず、戦争の現実を正しく伝える運動を強化します。 40
- (4) 私的団体である校長協会、副校長・教頭協会による不当な教育介入を許しません。
- (5) 教育委員会・総合教育会議については、政治的中立性や教育行政の安定性が担保されるよう、その動向を注視します。
- (6) 警察や自衛隊の教育への介入・立ち入りを排除します。
- 3) 教員免許更新制廃止に変わる「新たな研修制度」については、教員の管理強化に悪用されないよう日教組と連携してとりくみをすすめます。 45

##### 2. 共通の学力・進路保障とゆたかな人間性をはぐくむ教育を実現するたたかい

- 1) 自主編成推進運動については、共通の学力とゆたかな人間性をはぐくむ教育の実現をめざします。 50
- 2) 日教組方針に沿って、「同和」教育を組織運動に位置づけて、以下のようにとりくみ

をすすめます。

- (1) 03年県同教見附大会の総括運動や高校現場で相次ぐ差別事件の総括等をふまえ、かわる「同和」教育の実践をすすめます。また、部落解放運動をはじめ反差別のたたかいをすすめる人々との交流をすすめ、現場においては家庭訪問を通じて、差別の現実から学ぶとりくみをすすめます。 5
- (2) 県同教、地区同教、県人権・同和センターの活動に積極的にかかわります。
- (3) 県教委・校長協会との協力関係を強めてとりくみをすすめます。
- (4) 「本人の適性・能力以外のことは採用選考の条件にしない」という統一応募用紙制定の意義を進路保障に活かすとともに、チェック体制を強化します。
- 3) いじめ対策については、管理職の責任を明らかにするとともに、対策推進教員に負担が集中したり、個々の教員が責任を問われることがないように交渉を強化します。 10
- 4) 「ともに生き、ともに学ぶ」インクルーシブ教育を積極的にすすめます。
- (1) 「障がい」のある子どもたちが「普通」校に通学できる条件整備を県教委に要求するとともに、教職員・保護者の意識改革を促すとりくみを強化します。
- (2) すべての子どもにゆたかな教育を保障するために、特別加配など教職員定数の改善を県教委に求めるとともに、高等学校スクールカウンセラー等のさらなる活用をすすめます。 15
- (3) 各学校に設置されている特別支援教育のための校内委員会を実効あるものとするため、学習を深めます。
- 5) ジェンダー平等の視点から、男女平等教育を積極的にすすめます。 20
- 6) 性の多様性を尊重する教育を積極的にすすめます。
- 7) 日本語指導を必要とする生徒に対する必要な支援を県教委に求めます。
- 8) 多民族共生教育の観点から、「朝鮮学校を支援する県民の会」「日朝青年ネットワーク」の一員として、朝鮮学校支援のとりくみをすすめます。
- 9) 新高教第48次教研推進方針を確立して、積極的にとりくみます。 25
- 10) 官制研修に対して、「自主・民主・公開」の原則に立って、強制や命令を許さないとりくみを強めるとともに、校内の教育論議を活発化させ、自主研修による自由な教育研究活動を発展させるようとりくみます。

## II 教育条件整備のとりくみ 30

### 1. 教育予算増額・保護者負担軽減のとりくみ

- 1) 現場実態・現場要求にもとづき、県民合意の教育改革をすすめます。そのため、義務教育費国庫負担制度の「2分の1」復元を求める運動を強化するとともに、教育予算拡充、学級規模や教職員定数の改善などについて日教組・新教組とともにとりくみます。 35
- 2) 高校授業料等に関わる諸課題に対しては授業料無償化の復活をめざすとともに、以下のようにとりくみます。
  - (1) 就学支援金制度の改善に向けて県教委交渉をおこないます。朝鮮学校に通う子どもたちが就学支援金制度から除外されている問題の解決にむけてとりくみます。
  - (2) 部活動にかかる経費も含め、私費負担の軽減にむけたとりくみを各学校・PTA等ですすめます。また、「奨学のための給付金」の拡充を県に求めます。 40
  - (3) 私学助成費の増額および朝鮮学校への補助金の再開を県に求めます。
- 3) 老朽校舎等の耐震化・充実にあたっては、生徒・保護者・地域住民の意向を反映するよう求めます。
- 4) 各学校の管理運営費・旅費の配分状況を明らかにさせるとともに、県教育予算の大幅増額を求めます。 45
- 5) PTA会費については教職員も自己負担し、あわせてPTA会計から私的団体である校長協会などへの支出を認めないとりくみをすすめます。
- 6) 総務事務システム等については、運用の改善にむけて交渉・協議を継続します。 50

## 2. 30人以下学級実現・定数増・高校再編のとりくみ

- 1) 日教組とともに、新たな高校定数改善計画を早期に策定させるとりくみを強め、「30人以下学級」をめざします。必要な教職員について定数措置を求める声を、学校として県教委に上げるとりくみをすすめます。 5
- 2) 「県立高校の将来構想」にもとづき毎年策定される、「3年ごとの計画」に対するとりくみを強化します。
- 3) 加配実態や配置基準を明らかにさせ、特に小規模校や「課題集中校」への正規教職員の加配をすすめます。また、養護教員の全校複数配置を求めます。
- 4) 異動、退職、休職の代替者として、安易に22条職員や会計年度任用職員で対応させないようとりくみを強めます。特に、実習教員、学校司書および介助員の正規職員の不補充に対するとりくみを強めます。 10
- 5) 技能労務職員の定数化を求めます。また、分校や定時制、通信制に養護教員、事務職員、学校技術員の配置を求めます。
- 6) 定数崩しによる会計年度任用職員（司書）の配置に反対し、すべての学校図書館に正規の学校司書の配置を求めます。 15
- 7) 学校図書館教育については、ゆたかな学びを形成するために学校全体で推進することとし、そのため日教組三原則（教育職二級、専任、現職者移行）に基づく専任司書教諭制度確立の法整備を求め、地域・保護者とともに県議会などから国会等へ意見書を提出させるようとりくみます。 20

## Ⅲ 生活向上のたたかい

### 1. 国民、県民の福祉と生活を向上させるたたかい

- 1) 市場原理主義に反対し、雇用の安定と質の向上を図るためのたたかいをすすめます。 25
- 2) 県民福祉の向上を図り、教育・福祉に重点をおいた予算編成を求めてとりくみます。
- 3) 民主的県財政の確立をめざし、地公労課題として積極的政策提起をおこないます。
- 4) 行政の地方分権をめざし、連合・日教組とともにたたかいを強化します。

### 2. 公務員制度改革、地公労確定闘争を中心とするたたかい

- 1) 公務労協・日教組とともに公務員制度改革に対するとりくみを強めます。 30
- 2) 一方的な賃金引き下げを許さず、労使合意による賃金水準の改善にとりくみます。
- 3) 日教組の賃金方針に基づき、賃金による差別・分断を許さない姿勢を堅持します。
- 4) 春闘期・人勧期・確定期にむけて、年間を通じて賃金闘争の発展をはかります。
- 5) 確定闘争における地公労・新教連交渉を強化し、要求の前進をはかります。 35
- 6) 雇用と年金の確実な接続をはかるために定年延長の確立にむけて、地公労でのとりくみを強めます。

### 3. 社会保障と福利厚生を充実させるたたかい

- 1) 暮らせる年金制度実現のため、公的年金制度改革と充実を求めます。 40
- 2) 医療・医療保険制度の抜本改革、介護保険制度の改善にむけ、連合とともにたたかいます。
- 3) 公立学校共済組合・新潟県教職員互助会の運営にあたり、組合員の意見反映に努めます。
- 4) 新潟県労働金庫・教職員共済生活協同組合・こくみん共済coop等と連携し、組合員の福利厚生を強化します。 45
- 5) 新潟県学校生活協同組合・新潟県教職員厚生財団との協力を引き続き強めます。

## Ⅳ 権利を守り、労働条件を改善するたたかい

### 1. 労働時間の短縮・権利拡大・労働条件改善のたたかい

- 1) 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下、給特法）の廃止、時間外手当化をめざして日教組と連帯してたたかいをすすめます。 5
- 2) 教職員の超勤縮減にむけた社会的合意形成や具体的な改善策を求め、連合等とともにとりくみます。
- 3) 各種休暇に関する学習を深め、権利行使できる体制づくりにとりくみます。
- 4) 両立支援対策等の周知や拡充のほか、男性の育児休業取得促進など仕事と生活を両立できる環境の実現を求めてとりくみます。 10
- 5) 「障がい」のある教職員が安心して働けるよう、合理的配慮にもとづいた具体的な諸施策を県教委に求めます。
- 6) 高体連・高野連・高文連等による学校教育活動への介入と、学校現場の労働条件の変更に反対します。 15
- 7) 労働安全衛生法にもとづき、教職員の健康管理のための条件整備を求めるとともに、過労死の防止及び公務災害認定のとりくみを強化します。
- 8) メンタルヘルス対策として、相談窓口やケア体制の確立、ストレッチェックの結果をふまえた職場環境改善策を講ずるよう求めてとりくみます。
- 9) 授業日、長期休業日を問わず自主研修権を活用するとりくみを強化します。 20
- 10) ハラスメントの防止および対応に関する指針について学習を深めるとともに、実効あるとりくみを県教委に求めます。また、本部と分会で連携し、具体的ハラスメント事案について、県教委に指導改善を求めます。
- 11) 免許外教科担当や2校間勤務の解消、持ち時数軽減をはかるための定数改善を求めてとりくみます。 25
- 12) 少数職種の専門性および勤務実態をふまえ、日教組や専門部と連帯して勤務条件の改善を求めてとりくみます。また差別的待遇に対しては分会交渉を強化し、断固たたかいます。
- 13) 市立3校（万代、明鏡、高志中等）割愛職員の勤務労働条件等について、分会との対話を通じて、とりくみ方針を協議していきます。 30

### 2. 労働基本権の確立と反弹圧・不当処分阻止のたたかい

- 1) 労働基本権回復にむけて公務労協・日教組とともにとりくみます。
- 2) 当局と地公労および新高教本部段階での確認を職場で定着させ、不当労働行為、組合活動の制限を許さず、地公法55条にもとづく職場交渉を強化します。 35
- 3) 不当な事故報告や教職員の処分を許さないたたかいを強化します。

### 3. 民主的人事を確立するたたかい

- 1) 人事異動は「管理運営事項」ではなく労働条件であるという基本的観点を堅持し、労使対等の原則をいっそう発展させます。 40
- 2) 県教委の「人事異動方針」の問題点、および人事異動結果の総括で明らかになった問題点の解決に向けた体制を整え、県教委交渉を強化します。
- 3) 教職員の採用計画や採用基準を明らかにさせ、公正・公平な採用をさせるとりくみを強めます。 45

### 4. 「人事評価制度」等に対するたたかい

- 1) 人材育成型評価と賃金を直結させないとりくみを継続的にすすめるとともに、評価シートについては、協働・協力の観点にたって記入します。
- 2) 改正教特法に基づき策定された教員等育成指標・研修計画については、人事評価制度に変更を加えるものとならないようとりくみます。 50

## V 平和・人権・環境と民主主義をすすめるたたかい

### 1. 憲法改悪反対、反核・反戦・平和・反差別・国際連帯を強化するたたかい

5

#### 1) 憲法改悪に反対し、反戦平和のたたかいにとりくみます。

- (1) 日教組、平和フォーラム、県平和運動センター、護憲フォーラムにいがたなどあらゆる護憲・活憲勢力と連帯してたたかいを強化します。
- (2) 「安全保障関連法（戦争法）」「テロ等準備罪（共謀罪）」の廃止を求め、憲法改悪発議を許さず、戦争をさせない国づくりのとりくみを強化します。
- (3) 海外派兵されている自衛隊の即時撤退を求めるとともに、「非軍事、文民、民生」による国際協力体制を確立するため、あらゆる民主勢力と連帯してたたかいます。
- (4) 日米安保条約の強化、日米軍事一体化に反対し、在日米軍基地の縮小・撤去、日米地位協定の抜本的改定、軍事費削減を求めてたたかいます。
- (5) 皇室の政治利用に反対するとともに、「日の丸・君が代」の強制に反対します。
- (6) 核兵器廃絶・核兵器持ち込み禁止のたたかいをすすめ、原水禁運動をいっそう発展させるため、日教組、県平和運動センターの組織する諸行動に積極的に参加します。
- (7) 新潟県の「非核平和自治体宣言」を勝ちとるとりくみを推進します。
- (8) 東北アジアの非核化、平和と安定に向けたとりくみをすすめ、拉致問題の解決は国交正常化の交渉の中で実現するよう求めます。
- (9) 日本の侵略戦争による外国人強制連行・強制労働・日本軍「慰安婦」など戦争被害者への国家・企業による謝罪と補償の実現を求めてとりくみます。

10

15

20

#### 2) 差別を許さず、人権を確立するとりくみをすすめます。

25

- (1) 「部落解放新潟県共闘会議」の活動を強化し、被差別部落の完全解放をめざした部落解放運動を積極的にすすめます。
- (2) 狭山第三次再審請求闘争をさらに強化し、石川一雄さんの無罪を勝ちとるため、共闘組織と連帯したとりくみをすすめます。
- (3) 日教組「女性参画行動計画」にもとづき、あらゆる機関への女性の参画をすすめます。
- (4) 日教組人権教育指針にもとづき、外国人・「障がい」者・女性・LGBT・HIV感染者・ハンセン病回復者・水俣病被害者・東電福島原発事故による放射線被曝者などに対する差別をなくすとりくみを強化します。
- (5) 障害者権利条約の批准、障害者差別解消法の施行を受けて、合理的配慮がなされる社会づくりのためのとりくみをすすめます。

30

35

#### 3) いのちと健康を守るため、環境破壊を許さないたたかいを強めます。

- (1) 全原発の稼働停止及び廃炉、核燃料サイクル構想撤退を実現し、再生可能なエネルギー政策への転換による脱原発社会をめざした運動の構築にとりくみます。
- (2) 柏崎刈羽原発の再稼働を阻止するため県原水禁、県平和運動センターのとりくみに積極的に参加します。
- (3) 新潟水俣病被害者救済のために、新潟水俣病共闘会議と連帯してとりくみます。
- (4) TPP（環太平洋経済連携協定）に反対します。
- (5) 食の安全を確保するため、連合新潟・食と環境ネットワークと連携してとりくみます。

40

45

## VI 組織の強化・拡大をはかり、労働運動を発展させるたたかい

### 1. 組織強化・拡大のたたかい

- 1) 新採用者をはじめ、青年部層の教職員を中心に、組合加入を強力にすすめます。そのため、歓迎集会、勧誘活動、世話役活動などをおこないます。
- 2) 再任用教職員、再雇用非常勤嘱託員の組織化をすすめます。

50

- 3) 臨時・非常勤教職員の組織化をすすめます。
- 4) 管理職による不当労働行為や組織介入を許しません。
- 5) 初任者研修制度の内容の見直しをもとめ、初任者の現場における教育活動が優先される体制の確立をめざし、初任者の負担を軽減するとともに、組織化をめざします。
- 6) 支部、分会との連携を密にし、きめ細かな組織対策をおこないます。
- 7) 高校退職者の会との連携を強化します。

5

## 2. 「競争による管理」時代の対管理職方針および民主的学校づくりをすすめるたたかい

- 1) 校長に対しては、説明責任を果たさせるとともに「使用者」の面と「学校運営のリーダー」の面とを区別して以下のように対応します。
  - (1) 「使用者」の面に対しては、「労使対等」原則にもとづき対応します。
  - (2) 「学校運営のリーダー」の面に対しては、「関与と合意形成」を基本に対応します。
- 2) 副校長、教頭に対しては、以下のようにとりくみます。
  - (1) 権限を越えた行動には厳しく抗議し、改善を求めます。
  - (2) 教頭には最低4時間の授業および自習監督、試験監督を担当させます。
- 3) 校長、副校長、教頭に対し「逆評定」をおこない、改善が必要な場合は、直接本人に申し入れます。それでも改善が見られない場合や、明らかに不適格と「逆評定」された場合は、適切な措置をおこなうよう県教委に要求します。
- 4) 副校長や複数教頭の配置拡大に反対し、主幹教諭、指導教諭は置かせないことを基本にとりくみます。
- 5) 「学級・学年団を中心とした教育に機能する」校務分掌を民主的で公平・公正なルールにもとづいてつくります。
- 6) 職員会議を「全教職員が参加し、自由に議論がおこなわれ、民主的に学校的意思決定がおこなわれる場」としていくようとりくみます。

10

15

20

25

## 3. 主任制、主任手当撤廃を求めるたたかい

- 1) 主任制に反対し、任命主任を認めない立場を堅持します。

## 4. 支部・分会・専門部組織確立と強化のたたかい

- 1) 支部は、各分会の活動状況、組織状況を常に点検し、新高教方針にもとづく統一したとりくみができるよう指導、調整するとともに、他労組、他団体との連携を強化し、地域の教育と労働運動の発展をはかります。
- 2) 分会は、職場における組合活動を発展させるため、執行委員会・分会会議を定例的に開催します。そこでの教育論議を重視するとともに、職場の労働条件の改善と民主化闘争をすすめ、新高教運動の発展をはかります。
- 3) 専門部は、所属する部員の権利・労働条件の向上をめざすとともに、活動を通じて新高教運動の発展をはかります。

30

35

## 5. 地域共闘・複合産別運動・日教組運動強化のたたかい

- 1) 連合新潟・地域協議会・支部、県平和運動センター、地区労組会議等地域共闘の強化発展をはかります。
- 2) 新教組、県内日私教組織などとの連携を強化します。また、教育・文化・情報産業に働く人々を、非正規雇用労働者も含め幅広く結集し、お互いに助け合う複合産別組織をめざします。
- 3) 新教連・「教育をよくする県民会議」運動を強化するとともに、日教組運動の再構築、組合民主主義の確立、情報のネットワーク化と政策立案能力の向上、産別統一闘争強化、教育研究活動の強化にとりくみます。

40

45

## 6. 組織・財政の見直しと書記局体制強化などのとりくみ

- 1) 「新高教組織財政見直し方針」にもとづき、新たな組織運営の確立をすすめます。
- 2) 吉田裕史前執行委員長を新高教顧問に委嘱します。

50

第2号議案

2022年度予算 (案) に関する件

(別 冊)

5

10

第3号議案

当面の闘争推進に関する件

15

① 教育の市場競争化に反対し、47教基法の理念に基づく「高校改革」をすすめます

20

1. すべての子どもに公平・平等な教育を実現するため、次のとりくみをすすめます。

1) 教育への市場競争原理導入に歯止めをかけるための教育実態調査運動強化

(1) 「教育のICT化」にかかわる諸課題の解消

(2) 「教育のICT化」における国家による管理統制強化と教育の市場化に関する学習

25

2) 「同和」教育の一層の推進を目指すとりくみ

(1) 日教組人権教育指針の周知及び実践

(2) 新たな教職員意識調査への対応強化

(3) 県同教の活動への積極的な関与

① 学校同和教育部会 (高校部会) への参画と実践報告の現場への還元

30

② 進路保障部会への参画を通じた就職差別の撤廃

③ 22年度県同教新潟県研究集会 (8月4日・新潟市) への参加

(4) 新高教支部と校長協会の連携による支部別「同和」教育学習会の充実

(5) 部落解放同盟新潟県連合会との連携強化

① 東日本研究集会, 関東女性集会, 部落解放県研究集会への参加

35

② 県連各支部と新高教支部・分会との交流・意見交換の拡大促進

(6) 地区同教への積極的な参加

(7) 県人権・同和センターの諸とりくみへの参加

① 「人権・同和教育啓発推進講座 越佐にんげん学校」への参加

② センター会員拡大への協力

40

(8) 部落解放第38回新潟県研究集会 (10月22日・長岡市) への参加

(9) 第3回新潟県人権保育研究集会 (10月15日・上越市) への参加

(10) 「いのち・愛・人権」展 (期日・開催地未定) への参加

(11) 「同和」教育に関する調査 (6月) の実施及び調査結果の活用

(12) 人権「同和」教育研究指定校の新潟江南高校 (文科省) と新発田農業高校 (県教委)

45

との連携

3) 生徒自死事案における教職員処分撤回及び新たな処分阻止, いじめ防止対策事業の点検

4) インクルーシブな学校の実現

(1) インクルーシブ教育の理念及び合理的配慮への理解の深化のための情宣・学習会等の実践

50

(2) 「通級による指導」実施校からの情報収集に基づく県教委要求の強化

(3) 研修体制の充実, 教職員向けの資料作成, 特別支援教育支援員の活用などの諸施策充実のための県教委要求の強化	
(4) 「特別支援教育コーディネーター」の一方的押しつけの阻止	
5) 教育実践を通じた教研活動の推進	
(1) 第48次県教研の開催(日時・会場未定)	5
(2) 全国教研への積極的な参加	
2. 学校評価制度・教員評価制度・教育課程・教育計画(シラバス)については, 職場で民主的な討議により意思統一を図り, 以下のようにとりくみます。	
1) 生徒一人ひとりがいきいきと学べる学校となるような評価項目設定や学校教育目標の作成(学校評価制度)	10
2) 学校教育目標と「職務上の目標」の整合性を図り, 協力・協働の教育実践の実現(教員評価制度)	
3) 「数値目標」の強要阻止	
4) 「生徒や地域に開かれた学校づくり」に寄与する教育課程や教育計画の作成	
3. 定数改善, 義務教育費国庫負担制度2分の1復元を求める教育予算増額のとりくみについて, 新教連を通じて, 以下のようにとりくみます。	15
1) 自治体議会での意見書採択及び国への首長による意見具申を求める請願要求の強化	
2) 新教組各支部と連携した「教育改革キャンペーン」の実施	
3) 教職員定数の実態把握と県教委交渉の強化	
4) 欠員補充・正規職員配置を求める分会交渉の強化	20
4. 「県立高校の将来構想」に対しては, 以下のようにとりくみます。	
1) 毎年策定される「3年ごとの計画」の早期公表の要求強化及び計画における課題解消のための県議会対応の強化	
2) 再編該当校における「検討委員会」等の早期立ち上げと対策会議の開催	
3) 新教連, 教育をよくする県民会議における「就学機会の保障」「高校教育のあるべき姿」を議論する地域集会の開催追求	25
5. 11.15中教審答申「『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会・初等中等教育分科会教員養成部会合同会議『審議まとめ』」における教員免許更新制の「発展的解消」に対しては, 日教組方針に基づき, 次のようにとりくみます。	30
1) 「研修受講履歴管理システム」を教員の管理強化に悪用されないための監視強化	
2) 研修が, いわゆる「不適格教員」排除等に悪用されないための監視強化	
6. 改正教育公務員特例法(教職員研修)については, 日教組と連携して以下のようにとりくみます。	
1) 法定研修・経年研修の整理統合の要求強化	
2) 現場実態をふまえた指標・教員研修計画の策定を求めるため, 新教連を通じた対県交渉の強化	35
(1) すべての研修における, 内容の精選・整理	
(2) 「専門研修」や「実践力向上研修」の強制阻止	
(3) 学校行事は研修に優先されるべきものであり, そのために欠いた研修の補講は認められないこと	40
7. 東日本大震災被災者および東電福島第一原発の過酷事故被害者への支援については, 新教組と連携してとりくみます。	
1) 被災地から避難し, 県内高校に入学・転入した子どもたちへの支援	
2) 原発事故で被災した子どもたちへの差別・いじめをゆるさないとりくみの継続	
8. 新潟ろうきん創立70周年の特別利用配当金については, 新潟ろうきん福祉財団の高校奨学金給付事業に寄付します。	45

## ② 公務員制度改革, 地公労確定闘争に向けたたたかい

1. 公務員制度改革に対しては, 以下のとりくみを強化します	50
1) 労働基本権回復へ向けた, 労働協約締結権や団体交渉権の学習	
2) 公務労協が提起する「良質な公共サービスキャンペーン」への参加	

- 3) 新潟公務労協や連合新潟官公部門連絡会が提起する運動
- 2. 人材確保法に基づき、教職員の待遇改善を求めて以下のことにとりくみます
  - 1) 勤務実態に見合う賃金水準への引き上げ
  - 2) 義務特手当削減分、給料の調整額削減分の回復
- 3. 県人事委員会交渉および確定交渉を強化し、以下の課題解決に向けてとりくみます。
  - 1) 臨時的賃金削減廃止もしくは削減率・削減期間の圧縮
  - 2) 給与構造改革の現給保障終了に伴う減額分の回復
  - 3) 55歳以降の昇給抑制に対するモチベーションおよび賃金水準維持
  - 4) 中途採用者の賃金格差解消
  - 5) 労使合意に基づく勤勉手当上位成績率運用
  - 6) 通勤手当・住居手当の改善
  - 7) 若年層の賃金カーブ早期立ち上がり
  - 8) 地域手当とへき地・特地手当の併給調整解消
  - 9) 義務特手当と定通手当の併給調整解消
  - 10) 実教や司書の昇格基準改善
  - 11) 特殊業務手当の抜本的改善
  - 12) 臨時的任用・会計年度任用職員の待遇改善
  - 13) 旅費放棄実態の検証と実費完全支給
  - 14) 退職手当の調整区分見直し
- 4. 雇用と年金の接続については以下の課題解決に向けて県教委交渉を強化します。
  - 1) 希望者全員の希望通りの再任用
  - 2) 給与水準の引き上げおよび諸手当の支給
  - 3) 労使による運用状況の検証
  - 4) 実態把握のための再任用者アンケート実施
  - 5) 定年延長制度の構築
- 7. へき地・特地手当の見直しについて、一方的な引き下げとならないよう、地公労・新教連交渉を強化します。

5  
10  
15  
20  
25  
30  
35  
40  
45  
50

③ 社会保障充実に向けたたたかい

- 1. 社会保障の充実に向け、連合・公務労協・日教組とともに以下のことにとりくみます。
  - 1) 年金一元化、年金資金運用に関するガバナンス体制の構築
  - 2) 医療と介護の連携強化、持続可能な医療保険制度の確立、介護保険給付の堅持
  - 3) 生活保護基準の確保、生活困窮者自立支援制度の着実な実施、児童扶養手当の拡充
- 2. 教職員の健康保持増進等に対応できるよう共済組合への意見反映をおこないます。
- 3. 教職員の教育・文化活動や福利厚生が保障されるよう、新潟県教職員互助会への意見反映をおこないます。
- 4. 労金の各種事業を積極的に紹介し、メインバンク化をすすめるとともに、組合員対象の各種融資制度などの利用促進を組織強化につなげます。
- 5. 教職員共済の加入促進、契約事務の一部代行により、組合員の福利厚生充実をはかります。
- 6. こくみん共済coopの事業周知と拡大につとめます。また、セット共済の全員加入運動を組織強化・拡大につなげるとともに、「健康パック」(新高教総合福祉制度)の加入とりくみをおこないます。
- 7. 新学協・厚生財団については、一層の運営民主化に向けた意見反映をおこないます。

**④ 労働時間の短縮・権利拡大・労働条件改善のたたかい**

1. 第103回日教組定期大会の「給特法廃止・時間外勤務手当化」方針決定にもとづき、以下のとりくみを強めます
  - 1) 給特法の実効化をめざした、人事委員会および県教育委員会との交渉 5
  - 2) 県教育委員会、管理職による適正な勤務時間把握に向けた勤務実態調査の実施
  - 3) 勤務実態を把握すること、給特法違反の勤務をさせないことを求める校長交渉
  - 4) 「1年単位の変形労働時間制」を導入させないよう、条例改正の阻止
  - 5) 県教委「県立学校の教員の勤務時間の上限に関する方針」の運用検証及び協議
2. 仕事と子育ての両立支援が実効あるものとするため、以下のとりくみをすすめます。 10
  - 1) 「育児のための短時間勤務」における時間帯勤務の代替職員配置
  - 2) 県教委による管理職に対する制度の周知徹底
  - 3) 制度について全職員への周知と理解をすすめるための情宣活動強化
3. 障がいのある教職員の労働環境整備に向けて情報収集をし、具体策を県教委に求めるとともに、障がいのある教職員ネットワークを中心に日教組とともにとりくみます。 15
4. 部活動については以下のことを基本に、改善に向けて着実にとりくみます。
  - 1) 勤務時間や生活時間を考慮した活動時間とし、週休日は原則として休むこと
  - 2) 保護者負担は必要最小限にとどめ、収支状況を明らかにすること 20
  - 3) 高体連・高野連・高文連などに対し、週休日の大会開催をやめさせること
  - 4) 原則として大会における救護係を教職員に依頼しないこと
5. 労安法の趣旨に基づき、分会では以下のことにとりくみます。
  - 1) 衛生管理者（衛生推進者）を教頭とし、無資格の場合は資格取得させること
  - 2) 安全衛生委員会の労働者側委員は、分会が主体となり推薦すること 25
  - 3) 月1回以上の定期開催と議事概要の周知を迫及すること
  - 4) 職員の健康診断は管理職が責任を持っておこなうこと
6. ストレスチェックについては集団分析結果が職場環境改善につながるよう、学校総括安全衛生委員会および学校安全衛生委員会で意見反映をおこないます。
7. 地方公務員災害補償法の趣旨をふまえた公務災害認定となるよう、日教組とともにとりくみます。また、公務災害を起こさない職場づくりへ向けた意見反映をおこないます。 30
8. 長期休業中の研修は、「02.7.2」合意をもとにとりくみます。当面、夏季休業中は全組合員が自主研修権を行使することをすすめます。
9. リフレッシュ休暇、夏季休暇等については完全行使します。夏季休暇については、5日間連続を原則としますが、やむを得ない場合は分割取得できるよう交渉を強化します。 35
10. ハラスメントに対しては以下のことを基本にとりくみます。
  - 1) ハラスメント防止指針の周知・運用状況の検証及び全教職員調査の実施要求
  - 2) 第三者機関による相談窓口の設置 40
  - 3) ハラスメント事案に対する県教委折衝
11. 新潟市による学校駐車場有料化には、市労連に結集してとりくみを強化します。
12. 臨時・非常勤教職員等の労働条件改善に向けてのとりくみを強化します。
13. 以下の新高教独自要求の実現をめざしてたたかいを強化します
  - 1) 週休日の振替対象業務拡大 45
  - 2) 入試関連業務の個別勤務割り振り
  - 3) 介助員・調理職員・学校技術員・学校事務職員などの配置・身分確立・労働条件改善
  - 4) 学校技術員に対する労働条件や差別的待遇解消
  - 5) 日教組3原則にもとづく専任司書教諭制度の実現
  - 6) 入試合否判定会議等からの司書排除の撤回 50
  - 7) 「実習教諭」もしくは「実習教員」の呼称使用徹底

5 民主的人事を確立するたたかい

1. 22年度末～23年度初の人事異動について、本部・支部・分会に人事対策委員会を設置するとともに、県教委に対して以下のことを求めてとりくみます

- 1) 学校運営に支障を来さないよう、早期の提示および内示 5
- 2) 「2年・4年」「同一校8年」「3校目までのA群経験」等、人事異動方針の見直し
- 3) 調査票の異動希望欄を3枠に減らすとともに、記入を強制しないこと
- 4) 少数教科・少数職種の異動に関する「特例」の復活
- 5) 「地域・群別学校分類表」の見直し
- 6) 長距離通勤の解消 10
- 7) 魚沼や佐渡など特定地域での勤務経験に対する人事異動上の優遇措置
- 8) 任命権者の異なる知事部局への配置換えの解消
- 9) 市立3校の割愛職員の早期引き上げ

2. 教員採用選考検査の「1次検査の免除」について、講師等経験者の条件をさらに緩和させるようとりくみます。 15

6 「人事評価制度」に対するたたかい

1. 「人事評価制度」について、以下の課題解決に向けてとりくみます。

- 1) 運用結果を明らかにし、労使合意が尊重されているか検証をおこなうこと 20
- 2) 5原則（合目的性、公平・公正性、透明性、客観性、納得性）、2要件（労使協議制、苦情処理制度）の担保に関する県教委との交渉および協議
- 3) 司書の「人材育成型評価」については、教育職運動を阻害させないこと

2. 「新潟県優秀教職員表彰制度」の問題点を追及し、制度の廃止を求めます。

3. 「指導が不適切な教員等の人事管理」の恣意的運用を許さず、その基準と根拠を明らかにさせます。 25

4. 教員等育成指標を人事評価制度に反映しないよう、また研修計画の実施にあたっては教職員の多忙化に拍車をかけるものにならないようとりくみます。 30

7 平和・人権・環境をまもるため、以下のとりくみを重点的におこないます。

1. 日教組、県平和運動センターと連携して「安全保障関連法（戦争法）」「テロ等準備罪（共謀罪）」の廃止、憲法改悪反対のとりくみを強化します。

2. 平和運動センター等が呼びかける以下の集会に参加します。 35

- 1) 県平和運動センター・護憲フォーラムにいがた「県平和センター学校」
- 2) 全国護憲大会
- 3) さようなら原発・さようなら戦争中央集会
- 4) 「19の日」街宣行動、8.15街宣行動、10.21国際反戦デー、12.8不戦のつどい、2.11にいがた平和集会 40

3. 沖縄米軍基地建設に反対し、日教組、県平和運動センターと連帯して諸行動に参加します。

4. 関山演習場日米共同軍事訓練とオスプレイ飛行訓練に反対します。

5. 県原水禁運動、柏崎・刈羽原発の運転差し止め訴訟など地元反対団体や県平和運動センターと連帯してとりくみます。 45

1) 原水禁世界大会（8.6広島、8.9長崎）へ参加します。また原水禁カンパにとりくみます。

- 2) 原水禁県民集会に参加します。
- 3) 柏崎・刈羽原発の運転差し止め訴訟を支援するとともに情宣活動を強化します。
- 4) 柏崎・刈羽原発ハイロ県民集会に参加します。 50

5) 県原爆被害者の会と連帯し8.6、8.9原爆犠牲者追悼集会に参加します。

6) 「高校生平和大使派遣新潟委員会」に参画するとともに、カンパ活動にとりくみます。

また、高校生1万人署名など活動紹介にとりくみます。

7) 「柏崎・刈羽原発の設置許可取り消しを求める署名」と「県民の信を問う」知事宛署名にとりくみます。

6. 狭山事件の再審を求め部落解放共闘会議と連携してとりくみます。

1) 5.24, 10.28「狭山事件の再審を求める中央集会」に参加します。

2) 「狭山事件を考える住民の会」に参加し学習にとりくみます。

7. 新潟水俣病共闘会議と連帯して積極的に支援します。

1) 共闘会議・患者会合同総会に参加します。

2) ノーモア・ミナマタ第2次新潟訴訟の支援をおこないます。また、新潟水俣病現地調査に参加するとともに、情宣活動を強化します。

8. 「朝鮮学校を支援する県民の会」と連携して朝鮮初中級学校支援や日朝交流にとりくみます。

### ⑧ 組織の強化・拡大をはかるとりくみ

1. 「新高教組織財政見直し方針」に基づき組織運営をおこないます。

1) 本部執行委員会を月1回開催します。

2) 分会長で構成する支部執行委員会は月1回開催し本部専従役員を派遣し情勢報告・課題の意思統一をおこないます。

3) 全県支部・分会代表者会議は6月18日(土)、11月19日(土)、1月14日(土)に開催し、定期大会・定期県委員会議案説明や確定交渉の成果・課題の確認をおこないます。また開催方法はリモート会場及びWeb併用など工夫し、感染症対策及び参加しやすい環境を整えます。

4) 7月16日(土)に第92回定期大会を開催します。

5) 月2回の週報を発行し情報の共有をおこないます。

6) 支部規約を支部運営要項に改定し、支部定期大会は支部集会に位置づけ、情勢確認と分会状況の共有、そして会計確認をおこなうこととします。

2. 新高教「賃金・権利のハンドブック」を作成し、人事評価制度、査定昇給等の地公労交渉の成果と課題を共有します。

3. 「健康で働くために組合が勝ち取った権利の行使を(ポスター)」等を使い、未加入者への勧誘に全力でとりくみます。教職員共済・新高教セット共済の加入勧誘活動にもあわせてとりくみます。

4. 組織率の低下に歯止めをかけ、組織の再生強化をはかるため、以下のとりくみを展開します。

1) 分会は4月に日教組「全国声かけ総アクション」に沿って、未加入者への加入オルグをおこないます。

2) 新採用以来6年以内の人を中心に、分会で最低1人の加入にとりくみます。また、臨時・非常勤教職員、再任用教職員の組織化をすすめます。

3) 分会は6月に職場要求運動にとりくみ、本部は対県交渉で課題解決にあたります。

4) 本部は全分会に本部オルグに入り、意見交換等の交流にとりくみます。また、新規加入オルグを重点的にとりくみます。

5) 臨時・非常勤職員の処遇改善にとりくみます。学習交流集会を開催するほか、全国交流集会、北陸ブロック交流集会へ参加します。

9) 再任用組合員学習会を開催します。

10) 組合学校、全県レクリエーション(ボウリング大会)を開催します。

5. 組織拡大にむけて、加入褒賞費を分会に支給します。また新加入年度の組合費を免除します。

再任用、臨時職員の組合費は以下の通りとします。

再任用フル	月額2,000円
再任用短時間	月額1,000円

常勤・22条	月額 1,000円
非常勤	月額 500円

- 6. 臨時採用者の加入に向けたとりくみとして、教員採用模擬試験の申し込みのとりまとめと受験料等の補助をおこないます。 5
- 7. 民主的学校づくりを以下のようにとりくみます。
  - 1) 校長による恣意的学校運営を許さず、校務分掌委員会の再建を目標とし、民主的手続きによって校務分掌が決められるようにとりくみを再構築します。
  - 2) 分会で意思統一した上で、組合員が学年・分掌の「まとめ役」を積極的に担います。 10
  - 3) 「学校運営委員会」等に積極的にかかわります。
  - 4) 校長の独断による学校運営上の問題点を本部は県教委に追及し、課題解決にむけた各分会のとりくみの支援をはかります。
- 8. 初任研へは以下のように対応します。
  - 1) 組合役員が、指導教員、教科指導員にあたるよう分会のとりくみを強化します。 15
  - 2) 校内研修には日常の教育活動を充てるほか、初任者の日常の教育活動を支え、民主的教育力量の向上を助けます。
  - 3) 校外研修への一律参加強要、指導教員の特定など、一切の強制を排除します。

9 選挙についてのとりくみ 20

- 1. 選挙闘争のとりくみにあたっては、支援会を結成してたたかいます。
    - 1) 7月の参議院選挙について、既に推薦決定している新潟選挙区候補・森ゆうこ（現3期）、全国比例日政連候補・古賀ちかげ（新人、福岡県教組出身）、の必勝を期してたたかいます。 25
    - 2) 23年4月に予定されている第19回統一自治体選挙について、連合新潟、県平和運動センター、地公労、新高教政治方針にもとづき、社民党を中心に、政策の一致する候補を推薦し、支援会を組織してたたかいます。
      - (1) 新潟県議会議員選挙
        - ① 南魚沼市・南魚沼郡選挙区 ひぐち秀敏 さん（現1期） 30
        - ② 新潟市秋葉区選挙区 小島すすむ さん（現2期）
      - (2) 市町村議会議員選挙
        - ① 新潟市議会議員選挙（西蒲区） 竹内いさお さん（現3期、日政連）
        - ② 新潟市議会議員選挙（中央区） 青木まなぶ さん（現7期、日政連）
        - ③ 新潟市議会議員選挙（西区） いしづき幸子 さん（現2期、日政連） 35
- なお、定期大会以降の推薦決定については本部執行委員会に一任し、県委員会にて報告・承認を得ます。

40

45

50

第4号議案

# 選挙委員の選任に関する件

役員挙規定第4条、5条にもとづき、次の10名を選挙委員に選任します。なお、任期は22年7月16日から23年度定期大会当日までとします。

支部名	氏名	分会名	支部名	氏名	分会名
東新潟			長岡		
西新潟			魚沼		
新発田・村上			柏崎		
新津			上越		
県央			佐渡		

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

第5号議案

そ の 他

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50