

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



2023.1.14 号外

第151回定期
県委員会議案書

第151回定期県委員会議案書

日	程
1. 資格確認	7. 日程確認
2. 開会宣言	8. 経過報告
3. 議事運営委員選出	9. 議 事
4. 議長団選出	10. 議長団退任
5. 書記任命	11. 議事運営委員退任
6. 執行委員長あいさつ	12. 閉会宣言

と き：2023年1月28日(土)

と ころ：新潟市中央区川岸町2-11-4 高校会館3F

議 長 団：() ()
議事運営委員：() ()

新潟県高等学校教職員組合

第1号議案

22秋年末確定闘争総括ならびに23春闘勝利, 「かかわる『同和』教育」の視点に立った教育改革運動発展と組織強化拡大に向けた当面闘争の推進に関する件

5

10

I 公務員制度改革, 22人勧期闘争と確定期闘争をめぐる経過と情勢

15

1. 公務労協・公務員連絡会のとりくみと政府および全国の動向

人事院は8月8日, 国家公務員の給与について, 3年ぶりに月例給(初任給及び若年層の俸給表), ボーナス(0.10月分)ともに引上げる勧告を行いました。これに対し公務員連絡会は, 「月例給に関して, 若年層の処遇改善は一定の評価もできるが, 全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない」「一時金に関しては, コロナ禍前の水準の回復に至らないものの, 組合員の期待に一定程度応えたものと受けとめたい」「報告」は, 定年引上げに関して, 60歳前後の給与水準を連続的なものにするを含め, 処遇の見直しを一体的に取組むことを示したものと見え, 課題として受け止める必要がある」とした内容の声明を発しました。

20

政府は人事院勧告を踏まえた公務員給与の取扱いについて, 10月7日に人事院勧告通りの月例給増額改定と勤勉手当の引上げを閣議決定し, 給与法等改正法案を国会に提出しました。11月4日の衆議院本会議, 10日の参議院本会議でそれぞれ可決し, 公布・施行されることとなりました。

25

2. 地公労・新教連・市労連のとりくみ

30

1) 県人勧

県人勧を受け, 地公労は「22年度人事委員会勧告にあたっての要求書」を8月25日に県人事委員会に対して提出し, 22人勧期闘争を開始しました。

重点課題として, ①賃金改善(公民較差における県職員の賃金水準は, 臨時的賃金削減後の実支給額とすること) ②初任給等若年層の賃金改善 ③各種手当改善 ④各種休暇改善 ⑤定年引上げ・雇用と年金の接続と処遇改善 ⑥ワーク・ライフ・バランスの実現——などを掲げ, 9月6日の総務課長交渉, 16日の委員長交渉, 10月4日の事務局長交渉を行い重点課題について勧告に反映するよう強力に要請してきました。また, 「2022人事委員会勧告に関する私たちの要求」のとりくみを行い, 委員長交渉, 事務局長交渉時に計12,904筆(高教組513筆)の大型ハガキを提出しました。

35

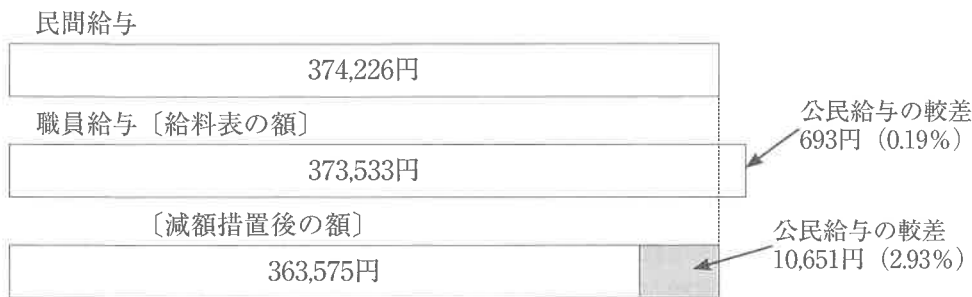
40

県人事委員会は10月14日に人事院勧告と同様, 月例給, 一時金ともに引き上げの勧告をしました。これに対し地公労は「県内の公民較差は国より下回る状況であったが, 給与改定で初任給を引上げたことは評価できるが, 初任給は依然として民間が上回っており, 抜本的な改善が必要である。さらに, 臨時的賃金削減後の実支給額での比較に基づいた勧告とならなかったことは大変遺憾である。(図1)一時金について, 上位区分の原資に配分しなかったことは評価できるが, 勤勉手当に配分したことは, 育児・介護に携わる職員への配慮に欠けるものと言わざるを得ない」とする声明を発表しました。

45

図1

△公民給与の較差



また、新高教は「22県人勧速報」を全分会に発出するとともに、10月の支部執行委員会等で勧告内容の周知につとめました。

2) 地公労確定

地公労は「2022年度賃金改定にあたっての地公労要求書」を10月17日に花角知事に対して提出し、22秋年末確定闘争を開始しました。

重点課題として、①臨時的賃金削減早期廃止 ②賃金改善（全国中位をめざす姿勢）③初任給引き上げ ④昇給抑制に伴う組合員のモチベーション維持 ⑤在宅勤務に係る光熱費・環境整備費 ⑥不妊治療に係る長期休暇制度新設 ⑦定年引き上げ・雇用と年金の接続と処遇改善 ⑧長時間労働是正、ワーク・ライフ・バランス推進 ⑨人員課題 ⑩ハラスメント課題——などを掲げました。10月27日の第1回交渉で、当局は勧告どおり月例給、一時金を引上げとする提案をしました。交渉の冒頭、人事課長へ基本的事項として、「勤務条件については、信頼関係を維持しながら合意形成をはかっていく、限られた時間の中で誠意を持って話し合っていきたい」と確認をしました。臨時削減早期廃止については「依然として将来にわたる収支不足が解消されていない現状がある」ことを理由に23年度までは引き続き協力をお願いしたいとの当局の回答に対し、地公労は「当初の目標がクリアされたのであれば、終了することが筋ではないか。人件費を削減し、他の事業費を増額しながら『収支不足』というのは説明にならない」と追及しました。

11月8日の第2回交渉においても、臨時的賃金削減早期廃止について、前進回答が見えなかったことから、「定数削減が行われている中、長時間勤務は依然解消される見通しはなく、更に物価高で組合員の生活は厳しくなっている」ことを訴え、第3回交渉に向けて「部長に話をする」ことを人事課長と確認しました。

11月15日の第3回交渉では、給与改定は勧告どおり実施し、年内差額支給に向けて準備を進めることを確認しました。「臨時削減廃止」は、「人件費についての協力分は当初予定より進んでいる」「物価高と臨時削減で職員に大きな痛みを与えている」と主張する地公労に対し、「中長期的な財政運営の観点から協力をお願いしたい」「物価高は国民全体」と当局は回答しました。また、「臨時的賃金削減を来年度終わらせるように行ってほしい」といった発言が部長からありました。前進回答を引き出すことはできませんでしたが、臨時削減交渉時の確認書の扱いについて「姿勢に変わりはない」ことを確認しました。また、ハラスメント調査について、「抑止力となれば、前向きに検討する」との回答を引き出しました。

3) 新教連確定

新教連は、7月4日提出の「2022年度賃金・制度改善等に関する要求書」「2022年度教育条件整備等に関する要求書」に基づく県教委交渉を9月16日に実施しました。重点課題として、①臨時・非常勤職員の処遇改善（臨時職員給与上限撤廃/非常勤講師の一時金支給）②教職員不足の解消 ③労働条件改善（上限方針）④再任用・定年延長制度 ⑤ハラスメント防止——などを柱とし、秋の確定交渉に向けた課題を確認しました。

また、交渉冒頭、21年度確定交渉時に高校教育課長が「上限方針運用検証を年内に開催

する」と発言しましたが、年度末ぎりぎりの開催となったことについて、高校教育課長より新教連へ、「今後はこのようなことがないようにしたい」と謝罪がありました。交渉で合意・妥結したことを蔑ろにすることは交渉の軽視ととらえざるをえないことから、誠意を持って交渉に臨むことを確認しました。

業務削減が進んでいないことに加え、新型コロナウイルス感染症にかかる新たな業務や「教育のICT化」に向けた業務が次々と現場に下りている状況に、当局として一刻も早く取り組まなければならないことへの責任・姿勢を感じることができないと強く追及しました。定年延長についても、60歳以降の働き方・業務内容の精選はもちろん、現役世代を含めた教職員の負担軽減を求めました。再任用教職員の配置課題だけでなく、年度初の欠員や休職者の代替職員未配置が生じている実態があることについても早期解決を訴えました。

確定期に向け10月4日に「2022年度賃金改定等に関する要求書」を提出しました。重点課題として、①賃金改善（臨時的賃金削減）②臨時教職員処遇改善③各種手当④再任用制度・定年延長⑤労働条件改善⑥ハラスメント防止対策——などを強く求め、11月4日、9日と2回の県教委交渉を行いました。交渉の中で、免許更新廃止にかかる査定昇給制度の新たな柱立てについて、「(柱立てがなくなったこと、経過措置について) なにも考えていないわけではない」と確認しました。臨時職員の給与上限は31の県等が上限設定を設けていませんが、前進回答を引き出すことができていません。ハラスメント防止について、全教職員調査の実施を求めましたが、「具体的な調査方法や調査による結果等をよく見極める必要があると考えている」と回答しています。

総務課長・高校教育課長・義務教育課長について、「教育長からの全権委任を受けている」と確認していますが、回答に窮する場面が見られました。要求については、数年前から継続協議しているものもあるにもかかわらず、前進回答がないばかりか、経過を無視するような(理解していない)回答もあります。誠意を持って責任ある回答をするよう、厳しく追及しました。

4) 新高教統一要求書交渉

新高教は9月21日に「教育改革，教育予算・定数増，賃金・制度改善などに関する要求書」「教育改革，教育予算・定数増などに関する要求書」を提出し、10月26日に県教委交渉を行いました。

重点項目として、①上限方針・業務削減・部活動・7限廃止②新たな研修制度③感染症対策・「教育のICT化」による業務負担④再任用制度⑤ハラスメント防止——などを求めました。長時間労働については、減少傾向にあることから、引き続き学校行事の見直しや業務の簡素化効率化、定時退庁日等の取組について引き続き指導していくとしていますが、現場での多忙化・多忙感は全く解消していません。業務の削減なしに在校等時間だけを削ろうとする県教委・管理職の姿勢に対し、精確に報告し、現場実態を積み上げていくことが引き続き必要です。

教育課題協議では、拙速な「教育のICT化」による現場の実態・課題から、今後の見通しがないまま加速的に進んでいることに、現場は疲弊していることについて追及しました。その他交渉の中で、23年度についてもいじめ対策推進教員にかかる非常勤の継続を予算要望していること、自殺予防ツール「RAMPS」について次年度も10校程度増やす予定であることがわかりました。高校再編整備計画については今後も中学卒業生数の減少が見込まれています。要求実現・課題解決に向け引き続きとりくみを行っていきます。

5) 市労連

新潟市労連は、5月25日に市人事委員会に対して「申し入れ書」を提出し、要求事項の実現に向け最大限の努力を払うよう要請しました。その後、申し入れを9月12日、22日に行い、勧告に向けた検討状況等を確認しました。

市人事委員会は、10月6日に月例給・一時金ともに引き上げとする勧告を行いました。市労連は10月21日に要求書を提出し、10月27日と11月7日に交渉を行いました。課題前進

5
10
15
20
25
30
35
40
45

を追及する市労連に対し、当局回答は厳しい内容に終始しましたが、人員確保について任命権者ごとに交渉することや長時間労働是正について重要な課題としての認識、給与改定については差額の年内支給に努力することなどを確認したことから11月9日に妥結通告を行いました。

5

6) 確定闘争の成果と課題

提案事項	成果と課題
勧告の扱い	・勧告どおり増額改定(月例給・一時金)。 ・年内差額支給。
臨時的賃金削減	・中長期的な財政見通しでは収支不足の状況は変わらないことから、引き続き削減の協力をお願いするという姿勢変わらず。 ・年度途中でも中長期的な財政運営が可能と判断できれば削減終了を確認。 ・臨時削減交渉時の確認書の扱いについて再度確認。
賃金水準全国中位について	・全国中位をめざす姿勢の考えに変わりはないことを確認。
昇給制度	・原資は使い切っていること、引き続き検証を行っていくこと、当時の導入経過の認識に変わりはないことを確認。
初任給改善	・若年層賃金改定はあったものの、依然較差あり。 ・人事委員会に対し、初任給改善が必要という地公労の強い認識を伝えていくことを確認。
昇給抑制に伴う組合員のモチベーション維持	・引き続き高齢層職員の公民較差については注視していく。
在宅勤務に係る光熱費、環境整備費	・光熱費については人事院も調査中 ・旅行雑費については、自宅のネット回線を用いる場合支給対象となる。
不妊治療に係る長期休業制度の新設	・責任を持って制度を作っていくことを確認。
雇用と年金の接続	・定年前と再任用職員の格差について、課題がある。
長時間労働是正	・長時間労働、過労死基準を超える業務は、なくしていかなければならないと確認。また、災害時についても、過労死基準を超える時間外勤務があってはならないことを確認。

10

15

20

25

30

22年度についても新型コロナウイルス感染症の影響から、人数を制限した交渉となりましたが、粘り強く交渉を重ねてきました。今後も地公労のとりくみを一層強化し、組合員の生活を守るたたかいを構築していきます。

35

7) 新潟県財政状況

県の財政状況に関する説明会が11月1日に行われました。

「今後の財政収支見通し」では、「22年度及び23年度には収支均衡を達成することが見込まれるが、24年度の職員給与の臨時的削減の終了や、31年度をピークとする公債費の実負担の大幅な増加が見込まれていることから、単年度あたりの収支均衡をめざすだけでなく、年度間の負担の平準化も念頭に基金への積み立てを行うなど中長期的な収支均衡に向けた取組をすすめる必要がある」としています。24年度の臨時的賃金削減の終了とともに、二度とこのようなことが行われないう、引き続き財政状況を注視していくことが必要です。

40

なお、この説明会の実施については19年度の「県職員給与臨時的賃金削減課題交渉」時に毎年行うことを確認しています。

45

8) 雇用と年金の確実な接続に対する交渉経過

9月16日の新教連交渉において、再任用制度に関して、新教連と13年度に合意妥結した

運用事項と変更がないこと、原則として希望者は全員再任用することを確認しました。また、総務課・義務教育課・高等学校教育課より再任用者数の提供を受けました。

【2022年度 職種・勤務形態別再任用者数 (退職から再任用)】

() は21年度

		フルタイム	短時間
総務課	事務職	27 (21)	0 (0)
	学校技術員	8 (5)	0 (0)
	司書	0 (1)	0 (0)
	計	(27)	(0)
義務教育課	校長	(6)	(0)
	教頭	(0)	(0)
	教諭	(256)	(96)
	養護教諭	(18)	(0)
	栄養教諭	(0)	(0)
	学校栄養職員	(0)	(0)
	事務職員	(20)	(0)
	実習教員	(1)	(0)
	寄宿舍指導員	(4)	(0)
	計	(305)	(96)
高等学校教育課	校長	7 (2)	2 (2)
	副校長	1 ()	0 ()
	教頭	2 (1)	1 (0)
	教諭	(57)	(33)
	養護教諭	2 (4)	0 (0)
	実習教員	6 (4)	0 (0)
	計	(68)	(35)

再任用制度の運用における課題 (①実教および寄宿舍指導員について「2級格付け」を要求、1級格付けのまま ②配置結果は職種ごとの人数を提供 ③退職時の任命権者が再任用を行うことについては人事異動で対応) についても確認しました。

	運 用
短時間勤務日数 (県立) (市町村立)	①7時間45分×週3日 ②4時間39分×週5日 ③5時間49分×週4日 (5時間48分を1日含む)
短時間勤務時間 (市町村立)	①勤務時間の始業から ②勤務時間の終業まで
現任校の継続希望 (市町村立)	現任校での再任用希望を考慮 (フルタイム、短時間2人1組が可能な場合)
希望地域記入 (県立)	勤務を希望する範囲で記入 ※複数記入を強制しない

再任用制度は、その趣旨から任命権者には年金支給までの無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続をはかることが求められます。「当初希望と異なる任用形態で採用される」や「勤務地が遠隔となる」「勤務年数が不明確」「賃金格差がある」など制度運用に大きく課題が生じています。県教委による一方的な運用変更を許さず、本人の状況や意向を十分に聞き取り対応するよう引き続き求めるとともに、再任用制度の運用について新教連として十分な検証を行っていかなくてはなりません。

9) 定年延長制度にかかるとりくみ

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並びに定年前再任用短時間勤務の制度が設けられることとなりました。

制度設計に向けて、地公労交渉を7月29日、8月8日、9月5日の3回、新教連交渉を8月26日に行いました。制度概要についてほぼ国同様の提案に対し、新潟県当局としての提案スタンスについて「引き続き高齢期職員の知識・経験・技術を県の公務の職場で活かしてもらいたいという主旨で制度を入れるものであるもので、65歳まで能力を発揮して活躍してもらいたい」と確認しました。しかし、賃金が抑えられる一方、モチベーションの維持や働きがいに対して具体的な提案がなく、「働こうという気になる提案ではない」と厳しい交渉となりました。また、定年延長にかかわり、再任用職員の処遇改善は必要不可欠ですが、任用形態が異なることを理由に改善しようとする動きが全くみられていません。処遇格差解消に向けたとりくみが必要です。課題は山積していますが、制度条例については「やむなし」と判断し、継続協議事項については引き続き交渉を行っていくことを確認しました。

定年延長制度と暫定再任用制度について

	定年延長	暫定再任用
給料月額	給号級の額の7割	教諭：274,300円（フル）164,580円（短） 実教：234,000円（フル）140,400円（短）
一時金	60歳前と同様（22年度4.40月）	2.30月
支給される手当	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当 ・教職調整額 ・地域手当 ・単身赴任手当 ・産教手当 ・住居手当 ・特地勤務手当（準ずる手当） ・扶養手当 ・特殊勤務手当 ・給料の調整額 ・義務特手当 ・定通手当 ・寒冷地手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤手当 ・教職調整額 ・地域手当 ・単身赴任手当 ・産教手当 ・住居手当（単身赴任手当受給者） ・特殊勤務手当 ・給料の調整額 ・義務特手当 ・定通手当
任期	定年退職日まで	1年間

10) 人事評価制度による勤勉手当上位成績率の運用

16年度より改正地公法による人事評価制度が実施され、勤勉手当の支給において所属ごとに50%の職員を「勤務成績が特に良好」として推薦することとされました。推薦にあたっては「教職員評価は総合的に判断する上での一つの要素」であり「普通に頑張っていれば2回に1回は上位成績率の期待が持てる」運用を労使で確認しています。

新教連が県教委と運用検証を行ったところ、50%の推薦についてはほぼ達成されていたものの、休職や休業などの理由がないにもかかわらず2回連続（12月、6月）で上位成績率とならなかった職員が県立高校で8人（うち管理職3人）いることがわかりました。理由について所属長から該当者へ説明が行われていることを当局より確認しています。地公労および新教連交渉において、「職員の納得感が得られる運用が必要」「所属長に対して制度趣旨の周知徹底をはかる」「推薦適用されない教職員への説明責任は所属長にある」との回答を得ています。年度末に行われる後期推薦（23年度6月に反映）にあたっては、労使合意に基づく制度運用となるよう引き続き当局に求めていかななくてはなりません。

11) 査定昇給制度にかかるとりくみ

09年度より、特別昇給制度が廃止され、勤務成績等に応じた昇給（いわゆる「査定昇給制度」）が運用されてきました。「査定昇給制度」の運用にあたっては、当初、県当局は、昇格や研修等の基準を2～3回、所属長推薦を3～4回としていましたが、地公労の交渉

により、確実な基準（いわゆる「柱立て」）を中心とした制度構築を実現しました。この間新教連では、運用結果の資料を当局に提出させ、検証作業を行い、労使確認事項が履行されているかどうか、確認してきました。

柱立ての一つとして、「40歳代での免許更新」が運用されていますが、22年7月1日に免許更新制度が廃止されたことにより、「新たな柱立て」を検討する必要があります。新教連では9月29日に「教員免許更新制度廃止に伴う査定昇給制度の運用」に関する要求書を提出し交渉・折衝を行ってきました。県当局は、免許更新廃止による「新たな研修制度」を「柱立て」とするよう検討していますが、その間の昇給が遅れる等の不利益が生じることのないよう、協議中期間については経過措置等を設けるよう要求してきました。校長推薦が増えることがないようにするとともに、生涯賃金に大きく影響することからも若年層で該当させるようとりくむことが必要です。

5
10

II 春闘と情勢の概要

15

1. 春闘をめぐる情勢

1) 全国の雇用情勢と賃金の動向

22年10月の完全失業率は2.6%（前年同月2.7%）となっており、求職理由別に前年同月と比べると「勤め先や事業の都合による離職」「自発的な離職」が減少し、「新たに求職」が増加しています。有効求人倍率は1.35倍（前年同月1.16倍）で前年同月と比べ、増加傾向にありますが、地域別・都道府県別で見ると最も高いのが福井県（2.04倍）、最も低いのは神奈川県（1.08倍）と、かなり差が開いています。

20

厚生労働省の毎月勤労統計調査（9月分、11月22日公表）によると、現金給与総額は276,113円（前年同月比2.2%増）となっており、うち一般労働者が357,495円（前年同月比2.5%増）、パートタイム労働者が100,261円（前年同月比3.4%増）となり、パートタイム労働者比率が31.68%（前年同月比0.37ポイント上昇）となっています。なお、一般労働者の所定内給与は319,719円（前年同月比1.6%増）、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,239円（0.6%増）となっています。

25

なお、22年10月1日より新潟県の地域別最低賃金（時給）は890円（午後10時～午前5時に勤務する場合（以下：深夜労働）は1,113円）となっています（全国加重平均961円、深夜労働平均1,201円）。

30

2) 新潟県の情勢

日本銀行新潟支店が毎月公表している「新潟県の金融経済動向」（11月2日公表）によると、「県内景気は、資源価格の上昇や新型コロナウイルス感染症の影響などから、持ち直しの動きが鈍化している。輸出は、回復を続けているものの、一部で弱い動きが続いている。設備投資は持ち直しの動きが見られる。個人消費は、一部で弱い動きとなっているものの、持ち直している。公共投資は下げ止まっている。住宅投資は弱めの動きとなっている。生産は、回復を続けているものの、一部で弱い動きが続いている。企業収益は減速しつつある。この間、雇用・所得環境は改善の動きがみられる。」としています。

35

40

新潟労働局が発表している資料（22年10月分）によると、有効求人倍率は1.59倍、前月との比較で0.04ポイント低下、前年同月比では0.14ポイント上昇しています。正社員の有効求人倍率は1.47倍で、前年同月比で0.17ポイントの上昇であり、「県内の雇用情勢は、改善の動きがみられるものの、一部に弱い動きもみられることから、引き続き国際情勢の動向、物価の高騰などが雇用に与える影響に十分注意する必要がある」としています。

45

また、新潟県が公表している「毎月勤労統計調査」（9月分、11月30日公表）によると、現金給与総額は241,520円（前年同月比0.8%減少）、所定外労働時間は9.0時間（前年同月比3.6%増加）、常用雇用は832,948人（前年同月比1.5%増加）、常用雇用のうちパートタイム労働者比率は29.8%（前年同月差1.4ポイント上昇）となっています。安心・安定した生

活を送るためにも労働条件の向上と正社員の雇用拡大が重要です。

2. 春季生活闘争のとりくみ内容

連合は12月1日の第89回中央委員会において、2023春季生活闘争方針として、①「未来づくり春闘」でデフレマインドを断ち切り、ステージを変えよう ②「働くことを軸とする安心社会」に向け、格差是正と分配構造の転換に取り組もう ③「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係を広げていこう——などを決定しました。

国内最大の労働者組織である連合の使命は、すべての働く人たちのために、雇用とくらしを守ることです。そのためにも、わたしたちは労働者として結集していかなくてはなりません。

数年前から「官製春闘」などと話題になっていますが、春闘本来の意味は賃上げを通して経済全体に好循環を生み出すというマクロの視点に立ち、さらにワークルールを社会化していくという視点が重要であり、労働組合が要求を積みあげ、交渉していくことが必要です。

4. 教育をめぐる情勢

1) 教育の右傾化・反動化に対すとりくみ

7月8日、安倍晋三元首相が演説中に銃撃を受けて亡くなるという事件が発生しました。その後、容疑者の犯行動機が旧統一教会への恨みであったらしいこと、旧統一教会が反社会性を疑われる団体であること、多くの自民党国会議員が旧統一教会と関わりを持っていたことなどが次々と明らかになりました。そうした中で、本県選出の国会議員が旧統一教会との間で、①憲法改正と安全保障体制強化、②家庭教育支援法・青少年健全育成基本法制定、③LGBT問題・同性婚合法化の慎重な扱い等を内容とする推薦確認書を取り交わしていたことがわかりました。

第一次安倍政権下で改悪された06教基法には、国家や規律が個人や人権に優先するかのごとく、「公共の精神」や「道徳心」が規定され、家庭教育のあり方まで権力が指図することまで規定されてしまいました。また、「伝統や文化の尊重」「郷土愛」なども規定されるに至っては、憲法が規定する自由権の基本権をも侵害するものです。

敗戦後、恒久平和主義、主権在民、人権尊重を三大原理とする日本国憲法に則り国づくりを進めてきたわが国でしたが、今日、06教基法改悪を進め、憲法改悪を目論む勢力のもとで、国家主義や伝統的・家父長的・復古主義的国家観が相当程度、社会全体にはびこっていることを銃撃事件は正に露わにしました。

「LGBTは生産性がない」等の発言を繰り返す国会議員、いじめ問題シンポジウムに人権教育より道徳教育や規範・規律を重視する講師を呼ぶ県教委、大戦中に「強制連行はなかった」とデマを拡散する歴史修正主義者、大政翼賛会的傾向を強める連合、国連の「特別支援教育中止勧告」を無視してインクルーシブ教育推進に消極的な文科省、子ども庁に「家庭」を盛り込み家庭内にまで介入しようとする政府など、わが国は今、共生・人権・環境・平和を志向するグローバルスタンダードから目を背け、右傾化・反動化を強めていることに最大限の警戒を払うべき段階に至っていることを認識しなければなりません。

新高教は、9月27日の安倍元総理「国葬」に出席を表明した花角英世県知事及び芳野友子連合会長の出席撤回を求め、「安倍元総理の『国葬』」に関する要請書を知事と連合新潟会長宛てにそれぞれ(9月20日、21日)提出しました。

2) 「教育のICT化」に対すとりくみ

22年度4月より本格的運用が開始された統合型校務支援システムは、各校の実情等を反映できない画一的な仕様のために、旧来システムと併用せざるを得ず、二重入力作業等の負担を余儀なくされています。

また、電子黒板やタブレット端末等については、「活用する教職員が増えた」ことを強調するために、年4回の県議会への報告に合わせた調査において、現場管理職から「以前よりも使う回数が増えましたよね」などの回答に影響を与えるような働きかけや授業等で

活用していることを前提とした調査となっていることなどが本部に報告されました。教育の方法への介入は、教育・学問の自由を侵害するものと言わざるを得ません。

さらに、21年度から3か年にわたる文科指定の「SaGaSuプロジェクト」事業では、一斉授業配信のために、各校のカリキュラムにはない科目の開講や授業時間の統一などを強いられ、学校の教育課程編成権が侵害される事態になっています。

「教育のICT化」は、教育の市場開放による教育の格差拡大や、統廃合の加速等による教育の機会均等を損なう恐れをはらんでいることを認識する必要があります。

5

3) 「教員の養成・採用・研修の改革」等に対するとりくみ

免許更新制の「発展的解消」を受けて、8月31日、文科省は「公立の小学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を告示し、それに基づく通知を都道府県教育委員会等に発しました。

また、10月5日には、中教審「『令和の日本型学校教育』を担う教師の在り方特別部会」が、教員養成・採用・研修等に関する中間まとめをとりまとめ、公表しました。

さらに、11月11日、文科省は「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等のあり方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～(答申素案)」以下、「答申素案」を公表し、パブリックコメントを行いました。「答申素案」には、働き方改革の一層の推進や「教師不足」の課題がふれられる一方、教員採用試験の早期化・複線化、特別免許状の活用促進、「主幹教諭など学校管理職以外に対して、研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励の一部を担わせることが可能」などの記載があり、現場教職員の負担増につながる恐れがあります。

いずれの中身も、混迷を深め、疲弊を極める教育現場の現状と真正面から向き合ったものとは言えず、教員の過重労働を直視して、定数改善や業務削減、給特法の廃止など、教職員の処遇改善こそ最優先されるべきです。

県教委の今後の動向を注視していかなければなりません。

10

15

20

25

4) 県立高校入試に対するとりくみ

この間の分会を中心とするとりくみの結果、学校独自検査における筆答検査を全校で廃止させることができました。しかし、新型コロナウイルス感染者対応のために受検期間がさらに長期化したことで、受検機会の保障と感染防止対策のために教職員が過酷な労働を強いられています。そうした中で、在校生の学びの機会が奪われたり、進路変更等を希望する生徒が転編入試の受検機会を奪われたりする事態になっています。今後も入試の廃止等を求めていく必要があります。

(参考) 20年12月9日「高校入試の負担軽減を求める要請書」ポイント

- ① 本県の高校進学率及び定員内不合格の状況に鑑み、定員に満たない応募者数の学校においては入試を行わないこと。
- ② 入試問題はマークシート方式にすること。
- ③ 新型肺炎感染症対策の入試ガイドラインを示すこと。

30

35

5) 県立高校の「土曜授業」及び休日における補習授業・模試等に対するとりくみ

「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になっています。これらの業務対応実態を明らかにさせるとともに、公務への影響等について検証を求める必要があります。

40

45

6) 自主編成推進と教育研究活動のとりくみ

(1) 高校学習指導要領改訂に対するとりくみ

22年度入学生より新たな高等学校学習指導要領が年次進行で実施され、「総合的な探究の時間」等に加え、「公共」など新科目の展開や観点別評価などが本格的に行われて

います。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」への転換や、ICT機器等を活用した「個別最適な学びの実現」をうたっていますが、内実は、一握りのエリートと国策に従順な労働者を選別して育成することを一層強化しようとするものであり、実施上の課題を明らかにするとともに、批判的学習を継続することが必要です。

5

また、新指導要領への移行に伴う、必要な定数及び予算措置の裏付けが未だなされておらず、教職員の負担軽減のために教育予算増を求めているかなければなりません。

(2) 教育研究集会のとりくみ

① 新高教第48次県教研

10月23日に標記集会をオンライン開催しました。午前の全体会では金沢大学の石川多加子さんから、「教員免許更新制の『発展的解消』に伴う『新たな研修制度』～教育の自由の観点から～」と題するご講演をいただきました。石川さんによれば、現在進行する教育改革が、教育に対する権力の不当な介入を許し、教育・学問の自由や教育を受ける権利などを保障する憲法や47教基法を著しく侵害するものであり、戦前に教育が戦争遂行の具に使われた過ちを繰り返しかねない現状にあるとのことでした。

10

15

休憩後の午後は、4人の組合員より、以下の授業実践が報告されました。

- 新井久美子さん(新井分会)：「インターネット上の差別に対する授業実践」
- 岩田 康晴さん(佐渡総合分会)：「地元でとりくむ平和学習『佐渡島(さど)の金山』の世界遺産登録と朝鮮人労働」
- 中村 直樹さん(出雲崎分会)：「進路保障としての主権者教育」
- 山林 満さん(高田安塚分会)：「日本国憲法イラスト化の試み」

20

ICT化による教育内容の画一化や有償化が急速に進む中で、教員同士が協議・討論を通じて、自己の教育実践を点検し、子どもたちの実態に即した教材づくりを進めるためにも、自主的な教育研究活動の重要性が一層高まっています。そのため、新高教はこれまでも様々な助言をいただいていた石川多加子さんに「教研専門研究員」の任を委嘱し、教研活動を強化することとしました。

25

② 第72次全国教研集会

23年1月27日から開催予定の標記集会に、第42次県教研で実践報告した前記4人の方々がリポート参加します。年度内の環流集会の開催などを検討していく予定です。

30

なお、11月16日、日教組より「参加予定リポートの一部記載の修正」を突然求められました。日教組要請は、一部のマスコミや団体等から攻撃される恐れのあるリポート中の表記等の修正・削除を求めるものでした。事前配布された準備要項に抵触せず、日教組方針にもかなう趣旨であるにもかかわらず修正等を求められたことは、リポート作成者の思想・信条の自由にかかわる問題でもあったことから、本部は、同月17日、「第72次全国教研リポートに関する緊急要望書」を日教組に提出して見解を求めました。翌18日に全国教研実行委員長から回答がありましたが、なおも疑義が残りました。

35

新高教としても、県教研を経て全国教研にリポートを複数提出することは久しぶりのことでした。本来ならば分会・支部・県教研を通じて十分なりポート討議がなされた上で、リポート内容がより深められることで、報告者が自信を持って全国の公開の場で実践報告できるものです。報告者を全国に送り出すために同等の対応がなされてきたか新高教として検証する必要があります。

40

7) 「同和」教育のとりくみ

(1) 具体的な差別事件への対応

① 荒川高校事件：22年3月28日に開催された確認会では、県教委の出席が担当者のみだったことに対して、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。村上市教委を中心とした「校種間連携の枠組み作り・集会所の利活用」の実現などが求められています。

45

- ② 村松高校事件：20年11月5日，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」推委は同6日に分会から聞き取りをし，同10日に第1報提出，21年2月15日の確認会開催以降現在まで動きはありません。
- ③ 巻総合高校事件：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説誤認を疑われる記述が見つかったとの分会報告（21年7月）以来，数度の確認会を経て，10月17日に最終の確認会が行われました。確認会では，SNSによる部落差別の深刻化を踏まえ，校種間や教育と行政の連携の強化やすべての教職員が「同和」教育学習の指導に対応できるような研修の工夫などが求められました。出席各団体に対して12月末までの総括文提出が求められました。
- ④ 5.27県教委担当者会議事件：5月27日に県教委主催で開催された「令和3年度人権教育，同和教育担当者会議」で，県内差別事件や賤称語などが丁寧な説明もなく取り扱われたこと等について，本部，「同」推委は差別事件ととらえ，6月18日開催の第1回支部・分会代表者会議で経過及び今後の対応など提起・協議しました。これを受けて，支分代名の「抗議文」と「『同和』教育に関する申し入れについて」（7月4日付）を県教委に提出するとともに，6月29日に県連に第1報を提出しました。
また，8月10日には，一連の経過や問題点を全組合員で共有するために，全県『同和』教育学習会を開催し，約40人の参加がありました。
さらに，10月17日，7.4申し入れに基づき，新高教と高校課との意見交換を開催し，5.27担当者会議の差別性を改めて指摘するとともに，次回の研修会等で参加者に対する謝罪などを求めました。11月4日に開催された「令和4年度高等学校人権教育，同和教育担当者研修会」の冒頭，県教委から一定の謝罪があったことを確認しましたが，会議進行の不手際等の内容を主としたものであったことから，引き続き「かかわる『同和』教育」実践の推進に向けて県教委との対話を粘り強く継続していかなければなりません。
- ⑤ 羽茂高校事件：7月6日に実施された定期考査の答案に差別語を書いた生徒がいたとの分会報告に基づき，7月12日付で県連に第1報を提出しました。本部は分会に対して，全教職員への周知や関係生徒に対する丁寧な聞き取りなどを要請しました。
- ⑥ 十日町総合高校事件：9月14日に開催された人権・「同和」教育講演会後の生徒アンケート中に，「罪人起源」を誤認する記述が見つかったとの分会報告がありました。分会とのやりとりを経て10月6日に県連に第1報を提出しました。その後，11月28日に開催された確認会に，本部書記長と「同」推委委員長が出席しました。

すでに否定されているはずの「部落罪人起源説」を誤認する差別事件の頻発や教職員による「同和」という言葉の不適切使用など，19年度の「人権・同和教育に関する教職員意識調査結果」からも明らかのように，それらの背景には，学校現場では未だに系統立てられた部落差別問題学習が確立されておらず，教職員が自信を持って「同和」教育を展開できないでいることが指摘されます。

また，SNSによる部落差別の深刻化を受けて，16年12月に「部落差別解消推進法」が制定施行されました。同法は，「現在もなお部落差別が存在」するとして，教育現場では「解消するため，必要な教育及び啓発を行う」ことをうたっています。

目の前の子どもと深くかかわり，積極的な家庭訪問を通じて被差別部落等に入って「差別の現実」に学ぶとともに，自身の変容を経ることによって，子どもの学力・進路保障を自分事としてとりくむという「かかわる「同和」教育」実践を粘り強く展開していかなければなりません。

(2) 全国人権・同和教育研究大会への対応

11月26日～27日に第72回全国人権・同和教育研究大会が奈良県を中心に開催されました。新高教組合員の黒黒秀昭さん（新潟翠江分会）が実践報告協力者を務めるとともに，本県から4本の実践報告が行われました。本県からの参加者は新高教3人を含めて32人

5
10
15
20
25
30
35
40
45

でした。

(3) 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が、近年、労使連携の欠如や研修内容の形骸化を指摘されてきました。本部と「同」推委は、18年度確認を踏まえ、校長会と連携しての開催を追求しました。22年度の開催状況は以下の通りでした。

支 部	期 日	テ ー マ 等
新発田・村上	未定	未定
東 新 潟	10月31日 (月)	本間浩之さん(市教委指導主事)の講話『新潟市立学校園の人権教育, 同和教育について』
西新潟・県央	12月3日 (金)	山林満さん(安塚分校)の講演『公正採用選考の意義』
新 津	1月24日 (火)	黒田隆史弁護士の講話『LGBTと人権』
長 岡	12月6日 (火)	松尾和浩さん(人権・同和センター)の講話『インターネットによる人権侵害と部落差別の現実』
柏 崎	12月5日 (月)	松本英也さん(西新発田高校)の講話『同和教育へのとりくみ, 部落差別の現状と課題』とグループ協議
魚 沼	11月22日 (火)	小千谷中学校長『小千谷・魚沼地域における義務教育での人権教育, 同和教育の概要及び実践例』
上 越	12月12日 (月)	嶋田守雄県連副委員長『白山会館創設50年の歴史』など
佐 渡		

(4) 新高教・部落解放同盟県連の両上越支部交流会のとりくみ

10月29日に高陽荘で、両支部による12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「SNSによる部落差別に関する授業実践例」を提起しました。また、部落解放同盟県連の紫健一さんから「同和」教育に関する問題提起をいただきました。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14人が参加しました。

(5) 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」に対するとりくみ

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、必要な提言を行っていかねばなりません。

(6) 地区同教のとりくみ

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。

(7) 県同教のとりくみ

進路保障部会と学校同和教育部会に新高教組合員を推薦するとともに、第7回就職差別撤廃集会(6月6日)、学校同和教育研修会(6月17日他)、第29回新潟県同和教育研究集会(8月4日)、要請の会(8月31日)、回答受領の会(12月27日)等に積極的に参加しました。

また、8月3日から4日にかけて発生した「新潟県北豪雨災害」では、下越に散在する被差別部落が甚大な被害に見舞われたことから、県同教、人権・同和センター、部落解放同盟県連の三者によるボランティア派遣要請が行われました。加配教員や新高教有志組合員とともに、新高教本部も復旧作業等に参加しました。

(8) 各種研究集会参加等のとりくみ

人権政策確立要求中央集会(5月23日、10月27日)、狭山事件の再審を求める市民集

会（5月24日，10月28日），新潟水平社100周年記念集会（6月26日），映画『破壊』上映会（7月8日～），部落解放第54回東日本研究集会（7月13日），人権・同和教育啓発推進講座（越佐にんげん学校，7月27日～），第3回新潟県人権保育研究集会（10月15日），部落解放第38回新潟県研究集会（10月22日），狭山事件の再審開始を求める新潟県実行委員会結成総会（11月1日）等に積極的に参加しました。

5

(9) その他

① 新潟県人権・同和センターのとりくみ

8月19日，県庁での人権政策確立自治体要請キャラバン出発式に出席しました。また，同日から24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。

② 中越大震災復興人権サポートセンターのとりくみ

部落解放同盟新潟県連合会小千谷支部，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（小千谷）と30日（山古志）の両日，昔刈りボランティアを実施しました。今後は，実施予定の菅笠づくり講習会への参加者拡大にとりくみます。

10

③ セクシュアルマイノリティ生徒交流会のとりくみ

22年度はこれまで4回の交流会が開催されました。16年からスタートした活動も本年で7年目となり，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。

15

8) インクルーシブ教育に対すとりくみ

20

(1) 「特別支援教育中止」国連勧告について

障害者権利条約は，すべての人間が，尊厳，自由，平等の権利とともに，市民的，政治的経済的，社会的，文化的にあらゆる権利を有するとの「人権モデル」を基盤とする理念を規定し，「障害を理由とするあらゆる区別」を「差別」として禁止しています。

さらに，同条約の手引きでは，「インクルーシブ教育とは，障害の有無を問わず，あらゆる生徒が同じ教室で学ぶこと」とされ，「誰もが一緒に学びながら，個別のニーズを満たすことができる教育制度の構築」を求めています。しかし，わが国では，障害がある子どもは，特別支援学校や特別支援学級に振り分けられ，通常学級に籍を置きながら個別支援が必要な場合に通級教室で学ぶなど，「医学モデル」に基づく「分離教育」が行われてきました。これに対して，22年9月，国連の障害者権利委員会は日本政府に対して「特別支援教育の中止」などを勧告したことを発表しました。近年，わが国において，少子化にもかかわらず，特別支援学校等に在籍する児童・生徒数の急増で，施設・設備の拡充も進まず，教育環境が著しく悪化しており，本県でも例外ではありません。

25

ハンセン病隔離の誤った政策や差別・偏見に基づく相模原障害者施設殺傷事件などを繰り返さないためにも，国連勧告を重く受け止め，特別支援教育から，すべての多様性があるがままに包摂するインクルーシブ教育への転換が求められています。

35

(2) 通級による指導等に対すとりくみ

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4校で通級による指導が行われています。希望する生徒がいればどこの学校でも「通級指導」を実施するとされていることから，県教委に対して，さらなる実施校の拡大方針を明らかにさせるとともに，実施校への十分な人員配置を求めていかなければなりません。

40

また，通級による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，日教組を通じて文科省に対して，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かなければなりません。

45

障がいのある生徒や外国につながる生徒，セクシュアルマイノリティの学校における学びの実態把握を進めるとともに，「障害者差別解消推進法」で義務づけられた「合理的な配慮」をしないことも差別にあたるとされていることから，必要な支援の充実に引き続きとりくむ必要があります。

(3) 生徒相談支援に関するとりくみ

9月16日の新教連交渉で、22年度のSCとSSWの配置状況について、前者が、臨床心理士等資格等の保有者27人、「準ずる者」22人の計49人、後者は、県教委生徒指導課5人と各教育事務所7人の計12人を配置しており、引き続き増員を検討していくとの回答がありました。

5

9) 教育予算増・教職員定数確保のとりくみ

(1) 文科省22年度概算要求

文科省は8月30日、23年度教育予算の概算要求を公表しました。概算要求のポイントと日教組見解は次のとおりです。

10

① 文科省全体予算について、2022予算額を上回る前年度当初予算比11.6%増の5兆8,949億円を要求しました。

② 教職員定数改善については、小学校高学年における教科担任制の推進や少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等、学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題への対応として、2023年度分は5,158人（基礎定数3,708人+加配定数1,450人）増の要求を行いました。しかし、教職員定数の自然減6,132人に届いていないことから、不十分だと言わざるを得ません。

15

③ 小学校高学年における教科担任制の推進については、4年度程度をかけて段階的に改善を図るとした前年度予算案どおりの950人増の要求にとどまりました。また、小学校4年生の35人学級実施にあたって、少人数学級等の実施のために措置している加配教員の付け替えとなることも遺憾です。

20

④ 学校における働き方改革の推進のための支援スタッフの充実として、教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の大幅な増員（前年比13,650人増）要求が行われました。

⑤ GIGAスクール構想に関連する概算要求は、今年度予算（39億円）を大きく上回る要求（152億円）となりました。さらに、部活動の地域移行に関連する予算について、118億円（前年度比100億円増）がスポーツ庁・文化庁から予算計上され、日教組の要求が一定反映されたといえます。

25

⑥ 学校における新型コロナウイルス感染症対策における経費、高等教育の修学支援新制度（授業料等減免・給付型奨学金）、無利子奨学金の貸与基準を満たす希望者全員に対する貸与の確実な実施無利子奨学金、公立学校施設の非構造部材の耐震化対策、避難所としての防災機能強化等の事業が事項要求で盛り込まれました。

30

⑦ 復興特別会計から被災児童生徒の学習支援のための加配措置（546人）を要求しています。しかし、昨年予算からは減額となっており、被災単組の実情に合った配置にむけてとりくむ必要があります。

(主な項目)

○GIGAスクール運営支援センターの機能強化 101億円（91億円増）

○次世代の校務デジタル化推進実証事業 9.7億円（新規）

35

○学校における感染症対策の支援（消毒液・保健衛生用品等） 必要経費

○「新たな教師の学び」を支える研修体制の構築

・教員の研修履歴記録システムの構築 0.9億円（180万円減）

・教員研究プラットフォームの構築 1.8億円（新規）

・教員研修コンテンツ及び講習等開発 16億円（新規）

40

・教員研修の高度化に関するモデル開発 10億円（新規）

○高等学校等就学支援金交付金 4,114億円

○高校生等奨学給付金（奨学のための給付金） 162億円（11億円増）

非課税世帯：全日制等（第1子）の給付金の増額（国公立+18,100円、私立+14,000円）

非課税世帯：全日制等（第2子以降）の給付金の増額（国公立+3,300円、私立+3,800円）

45

非課税世帯：通信制・専攻科の給付金の増額（国公立+3,300円、私立+3,800円）

○被災児童生徒就学支援等事業（大規模災害） 0.49億円（800万円減）

2020年7月豪雨により、経済的理由から就学等が困難となった児童生徒等に、就学支援等を実施（交付金として経費の一部（2/3）を国庫で支援）

○被災児童生徒就学支援等事業（東日本大震災）【復興特別会計】 8億円（1.35億円減） 震災により経済的理由から就学等が困難となった児童生徒等に、就学支援等を実施（交付金として経費の全額（10/10）を国庫で支援）	5
○被災児童生徒のための学習支援等のための教職員加配 12億円（1億円減）546人	
○緊急スクールカウンセラー等活用事業 16億円（1億円減）スクールカウンセラー552人	
○部活動の地域連携や地域スポーツ・文化クラブ活動以降に向けた環境の一体的な整備 118億円（100億円増）	

日教組は、概算要求内容の分析を進めて文科省への意見反映にとりくむとともに、教職員定数改善計画については、着実な実行を求め、財務省への要請、国会・政党対策を強化するとしています。文科要求予算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が、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。要求予算実現にむけて日教組とともにとりくみ強化しなければなりません。

(2) 教職員定数改善を求める「教育改革キャンペーン」等のとりのくみ

新教連・教育をよくする県民会議は、11月30日に「30人以下学級実現・教職員定数増・教育予算増額を求める請願署名」を新潟県議会副議長に71,695筆を提出しました。新高教は748筆を集約しました。また、日教組私学助成署名と新潟私教連の署名も同様にとりくみました。

10) 募集学級等に対すのとりのくみ

(1) 県教委「令和5年度～令和7年度新潟県立高等学校等再編整備計画」

7月22日の県議会総務文教委員会で、県教委は「県立高校の将来構想2018～2027」に基づく7回目の「3カ年計画」を公表しました。募集学級に関する質疑で、教育長は「令和5年度～令和7年度県立高校再編整備計画」について、「小中学校の在籍生徒数や各高校の志願状況、中学生の進路希望等に加えて社会のニーズも踏まえて策定している。各学校の特色化や市町村からの協働提案、志願状況、入学状況などを踏まえて小規模校の在り方の検討を進める。」と説明しました。また、「新潟工業高校のくくり募集については、IT人材の育成も考えコースの検討を行っている」、「十日町高校松之山分校を松代高校と統合していく」、さらに、久比岐高校の募集停止について、「定員割れが継続して地元中学校から上越や柏崎に進学する傾向が続いている」と説明しました。

小規模校が増加していることについて、高校教育課長が「平成24年度は20校24%だったが、令和4年度1学級7校、2学級15校、3学級9校で、31校39%となっている」と答弁しました。教育長も「子ども人口が15年後には3分の2になることから学級減は避けて通れない課題であり、課題を先送りしないで検討していく」と答弁しました。学級減が県立に偏っていることについて、高校教育課長は「全日制公立が平成24年の80%から令和4年には75.6%に低下しており、新潟市立及び私学と協議する場を設ける」ことも明らかにしました。

また、高校教育課長は小規模校の在り方について「『SaGaSuプロジェクト』を佐渡島内高校と阿賀黎明高校、新潟翠江高校で実証研究を行っている。科目数を3から8に増やし、端末を使った双方向の授業も行っている。23年度は科目増と複数校の合同授業も行いながら3年間の検証を行い、他校への活用も検討していく」と答弁しました。

◆再編整備の概要

<2023年度> 中学卒業生数426人減、13学級減（1増14減）

- 新潟北 5 → 4, 新発田商業 4 → 3, 村上桜ヶ丘 4 → 3, 巻総合 5 → 4, 三条商業 4 → 3, 長岡向陵 6 → 5, 国際情報 4 → 3, 十日町 6 → 5, 松代 1 → 2, 柏崎常盤 3 → 2, 高田北城 5 → 4, 高田商業 4 → 3, 新井 4 → 3, 佐渡中等 2 → 1

- ・新発田商業情報処理科を募集停止とする。
- ・国際情報海外大学進学コースを廃止し、くくり募集を行う。
- ・松代に地域探究コース（仮称）を設置する。
- ・十日町松之山分校を松代高校と統合し、松之山分校の学びを松代高校に引き継ぐ。

<2024年度> 中学卒業生数88人減、3学級減（5増8減） 5

村上4→3、新発田南8→7、新津南4→3、新潟工業8→7、巻総合4→5、見附3→2、十日町総合4→3、柏崎常盤2→3、高田北城4→5、新井3→4、直江津中等3→2、佐渡総合3→4

- ・新潟工業を学科改編する。
- ・久比岐を募集停止とする。

<2025年度> 中学卒業生数415人減、8学級減（1増9減） 10

豊栄2→1、長岡大手7→6、見附2→3、栃尾2→1、小千谷西4→3、小出4→3、六日町5→4、高田北城5→4、新井4→3、佐渡総合4→3

- ・予定なし

(2) 県教委「23（R5）年度県立高等学校等募集学級計画（案）」 15

9月6日に公表された23年度募集学級計画は、同月の県議会総務文教委員会に提示され、10月の定例教育委員会で決定されました。7月の「3カ年計画」からの変更はありませんでした。

11) 高校生の雇用確保のとりくみ 20

本部は9月2日と6日の両日、県内経営4団体（商工会議所連合会、商工会連合会、経営者協会、中央企業団体中央会）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。

- 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 新型肺炎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。

12月7日の新潟労働局報道発表によると、22年10月末日現在、高校生の就職内定率は87.0%でした。就職希望者数2,237人、内定者数1,947人（県内1,736人、県外211人）でした。未内定者が290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。 30

12) 主任制反对方針堅持・希望奨学金協会事業に関するとりくみ

21年度の奨学生採用が最後となりました。現在希望奨学金の給付を受けている生徒は78校134人となっています。すべての生徒が卒業するまで給付は継続されます。 35

なお、主任制反对方針は引き続き堅持し、上命下服の管理による学校社会・学校教育を否定し、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. 組織をめぐる情勢 40

1) 組織拡大のとりくみ

(1) 4月以降の加入者数、中途脱退（12月末現在）は次のとおりです。

- ① 加入者数（4月～12月） 人（新加入 人、再任用 人、臨時・非常勤 人）
- ② 中途脱退（4月～12月） 人

新加入が少なく昨年を下回る加入数となっています。中途脱退は「多忙化」「分会役員負担」「経済的な理由」などが上げられています。しかし、会計年度任用職員となった非常勤講師処遇改善など成果と課題を明らかにしながら組合の必要性を伝えていかなければなりません。 45

(2) 1月13日現在の組合員数は 人（組織率 %）となっています。

2) 組織運営

(1) 定期大会等全県会議

① 定期大会

7月16日(土)に対面・Web併用の形式で開催しました。(対面35人・Web15人参加) 出席代議員からは小規模校の実情や課題、働き方改革の実感・長時間労働、「教育のICT化」にかかる課題、教職員定数・代替職員未配置などの意見・発言がありました。

5

② 支部・分会代表者会議

11月19日(土)に3会場+個人参加(Web)で開催しました(会場計32人Web13人参加)。確定交渉の経過や定年延長制度について報告・質疑が行われました。

(2) 日教組諸集会

10

① 中央委員会

9月13日(火)に日本教育会館にて開催されました。働き方改革のとりくみや組織拡大・強化のとりくみなどのこの間の経過と情勢が報告され、今後の教育改革のとりくみや賃金改善のとりくみ等が提起されました。

② その他

15

平和集会(10月22日)で岩田康晴さん(佐渡総合分会)が第4分科会「平和を進める運動・教育」にて、「地元でとりくみ平和学習『佐渡島(さど)の金山』の世界遺産登録と朝鮮人労働」と題し、レポート報告を行いました。

(3) 全県レクレーション

12月3日に各支部代表と本部あわせて10チーム33人が2ゲームのボウリングで熱戦を繰り広げました。団体戦は高田安塚分会が初優勝、準優勝は見附分会、3位は巻総合分会という結果でした。

20

3) 支部のとりくみ

第92回定期大会で支部規約を支部運営要項に改定し、支部大会は支部集会に位置づけ、情勢確認と分会状況の共有、会計確認を行う支部集会に位置づけました。各支部集会は下記のように行われました。

25

支 部	期 日	会 場	支 部	期 日	会 場
東 新 潟	10月18日(火)	高校会館	長 岡	7月20日(水)	アトリウム長岡
西 新 潟	8月2日(火)	高校会館	魚 沼	7月29日(金)	十日町高校
新発田・村上	開催なし		柏 崎	7月4日(月)	アルフォーレ
新 津	7月1日(金)	新津地域交流センター	上 越	7月23日	高陽荘
県 央	開催なし		佐 渡	7月12日	松井記念館

30

35

4) 全分会オルグ

10月から12月の日程で秋年末確定闘争の課題、人事異動、高校再編、学校運営などを中心に26分会を訪問し、寄せられた意見や要望について、新高教・新教連交渉、地公労確定交渉に意見反映させてきました。

40

5) 「学校司書」正規配置を求めるとりくみ

14年の「改正」学校図書館法で学校司書が位置づけられましたが、県教委は15年度より「12学級以上校」の定数を崩して「非常勤職員」を配置しました。22年度は非常勤職員46人が配置されています。

45

非常勤職員については、実際に授業などで図書館を利用したい時間がない、司書資格の有無を問わない(資格所有者は49人中15人(31%))などの課題があります。また、21年度より12学級未満校に配置された非常勤職員の勤務時間が1日5時間から週15時間に短

縮されています。今後も学級減による非常勤職員の配置拡大を許さず、正規司書の全校配置を粘り強く求めていかななくてはなりません。

6) 臨時・非常勤教職員対策

20年度より会計年度任用職員制度が導入され、非常勤講師の「成績処理業務」に年6回報酬が支払われることとなりました。しかし、制度の周知が行われていないとの問い合わせが相次ぎ、「報酬の説明」の有無、「成績処理業務を行う月の設定」について調査を行いました。年6回に達していない例があったことから、新教連交渉でその経過と原因を追及しました。

日教組臨時非常勤教職員協議会全国総会・学習会・交流会と北陸ブロック臨時採用教職員交流集会にWeb参加して、賃金や休暇制度など処遇改善を求めていくためにも組織拡大を進めていくことの重要性が確認されました。

6. 「人事」「権利」等をめぐる経過と情勢

1) 労働安全衛生体制確立のとりくみ

学校総括安全衛生委員会（以下、「総括委員会」）を定期的で開催し、学校の安全衛生管理や多忙化解消に向けたとりくみなどについて県教委と協議を行っています。

第1回総括委員会（6月29日）では、21年度の各学校における安全衛生委員会（以下、「校内委員会」）について、対象としている106校のうち分会推薦による委員が半数未満となっている学校が0校と報告がありました（20年度3校）。職場の安全衛生管理をより実効あるものとするためにも、引き続き管理職と分会が対等な立場で協力関係を構築していくことが求められます。また、校内委員会の21年度の開催状況について、6校（うち職員数50人以上3校）が12回未満の開催となっていることが報告されました。5月1日時点の衛生管理者および衛生推進者の選任については、保健体育科教員が23人、養護教員が37人と報告されました。また23人の教頭が資格取得の管理職試験を受講していることが報告されました。職員の健康や職場の安全に関わることであり、引き続き管理職による資格取得、取得後の交代を求め、とりくみをすすめていかななくてはなりません。また、長時間労働是正について、時間外勤務を減らすための具体策を尋ねましたが、当局側委員の「部活動時間が減った分、生徒と向き合う時間が増えている」と時間外勤務を減らそうとしておらず、勤務時間管理について全く理解していない様子が見られました。

第2回総括委員会（10月19日）では、8月までの校内委員会開催状況は「新型コロナウイルス感染症による休校や職員の罹患等の対応や委員全員が参集できる日時の設定ができなかった」などの理由から5回未満校7校（うち職員数50人以上2校）と報告されました。職員数50人以上の学校は、月1回以上の開催が労働安全衛生規則により義務づけられており、法の遵守について徹底を図らせる必要があります。また第1回で報告された資格取得の管理職試験の結果について不合格者7人（21年度は10人）と報告がありました。公費で行われているものであることから、管理職の自覚と意識の低さについて厳しく追及していく必要があります。

例年行っている総括委員会による学校訪問を8月29日に行い、22年度は月ヶ岡特別支援学校、三条商業高等学校を訪問しました。特に、月ヶ岡特別支援学校では、児童・生徒数、職員数が大幅に増加していることによる教室の確保や緊急時の避難方法など多くの課題がみられました。

安全衛生委員会は職場の労働環境改善について議論する場です。子どもたちへよりよい教育を届けるためにも、働きやすい環境を作り上げていくことが必要です。

2) 職員のメンタルヘルス対策について

新潟県教育月報9月号で、県内の公立学校教職員の長期病気休暇・休職者の状況が公表されました。21年度の休職者等（長期病休者含む）341人（20年度302人）の内訳では、精神疾患が206人（21年度174人）と最も多く、がんなど新生物が36人（21年度40人）となっ

ています。過去5年間を見ても、精神疾患理由によるものが休職者等の5割以上を占め、全教職員に占める精神疾患による休職者等の割合は、1.38%（21年度1.14%）と高止まりとなっています。

16年度よりストレスチェックの実施が制度化され、22年度も9月30日から10月21日にかけて実施されました。総合健康リスクが高い職場については、保健師が訪問してヒアリングを行うなど福利課でとりくんでいますが、所属における対応には限界もあることから、人事主管課に対して人的配置による課題解決なども求めていかななくてはなりません。特に、継続してハイリスク所属と判定された学校については、どのように改善されていくのか点検する必要があります。本来管理職が行うべきである教職員のラインケアが養護教員に求められている実態もありますが、教職員の心身の健康把握は管理監督者の重要な役割であり、適切な対応を求めていかななくてはなりません。

5

10

3) 超勤・多忙化解消に向けたとりくみ

19年12月に「県立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針（以下『上限方針』）」が策定され、「時間外勤務時間を月45時間未満する、特に月80時間以上をゼロにする」などのとりくみが行われています。しかし実態は、業務削減がなく、閉庁日や定時退庁日の設定などにより「在校等時間」を制限する内容が目立ち、現場からは「必要な指導ができない」「逆に働きにくくなった」などの声があがり、教職員の負担軽減につながるものとは程遠い実態となっています。

15

20年に策定された「上限方針」について、県教委と新教連で運用検証を行っています。12月22日に開催された運用検証会では学校行事の見直し状況や業務整理の効果がでている取組、定時退庁日、週休日・休日の登庁状況、部活動の状況等の報告がありました。特に効果が出ている取組としてICTの活用をあげており、習熟の差により業務に偏りがあることを課題としていますが、今後も担当者への負担が増すことが予想されることから、県教委の拙速な取組に意見反映を行っていく必要があります。県教委は新型コロナウイルス感染症流行前の2019年度に比べ、時間外勤務時間は多少減少しているとしていますが、時間外勤務時間が80時間を超えている職員が引き続き多数いることから、業務削減について未だ現場任せといった県教委の消極的姿勢を質し、県教委・管理職の勤務時間管理、働き方改革への意識の低さを指摘し、県教委責任において、業務削減を積極的に行っていくこととともに、必要な人員配置について求めていく必要があります。

20

25

30

総括委員会で報告された長時間勤務教職員の状況では、20年度、21年度「新型コロナウイルス感染症による臨時休校や部活動の停止の影響等で時間外勤務時間は減少している傾向にありましたが、学校活動が感染症禍前に戻る傾向につれ、時間外勤務時間も以前のように戻る様子が見られています。また、感染症対応に加え、拙速なICT関連の業務が強いられ、業務は増える一方であるにもかかわらず、人的支援や実効性のある業務改善が全く見られていません。11月7日から11月13日に「勤務実態調査」が全職員対象に行われおり、その結果が今後検証されていきます。数字のみの減少を「働き方改革の前進」ととらえられるわけにはいきません。今後も協議を続け、実感のある働き方改革となるよう、当局の姿勢を強く質していく必要があります。

35

40

4) 夏季休業におけるとりくみ

本部は6月10日に県教委と折衝を行い、夏季休暇の完全取得に向け管理職に配慮を求め、県教委は自主研修を奨励する立場であることから制約する動きをしないこと、夏季休業中は大会引率業務以外にも振替が可能であることについて例年と変わらないことを確認し、分会へ指示文書を発出しました。これらのとりくみについて課題が明らかになった場合、交渉などにより解決を図っていく必要があります。

45

夏季休業中の「学校閉庁日」の設定については「あくまで休みやすい環境を管理職がくる（研修や会議、部活動を行わない）」という趣旨であり、休暇を強制取得させるものではないことを確認しています。保護者や地域への説明を含め、働き方改革の推進を強く

求めていく必要があります。

5) 育児・介護支援のとりくみ

育児のための短時間勤務制度について、現行制度では授業代替や校務分掌業務に対する非常勤講師の配置しかありません。授業以外にも代替職員を配置できるように改善することを県教委に求めていかななくてはなりません。また、制度利用にあたっての問題点を把握するなど、利用しやすい制度としていくことも必要です。

5

育児・介護のための早出遅出勤務制度は、試行において対象職員の範囲を所属の1/4としていたところを知事部局と同じ1/2として17年2月より本格実施されています。いずれも制度利用にあたっては職場における理解と協力が不可欠なことから、制度の周知と職場の環境整備をはかっていかななくてはなりません。

10

交渉では、育児や介護など事情のある職員を優先した人事異動を要望しています。制度の拡充はもちろん、将来を見通した人事異動を求めていく必要があります。

家族看護・子育て休暇が新設・拡充されていますが、運用について様々課題があることから、引き続きよりよい制度となるようとりくみを行っていきます。

15

6) 人事異動に関するとりくみ

県教委が推進する人事異動方針について、改善を求める要求書を8月29日に提出しました。21年度同様、例年よりも1ヶ月早い9月13日に異動方針説明の校長会が開催され、新高教も同日、異動方針について確認しました。22末23初の異動方針については例年とほぼ変更はないと確認していますが、21末22初人事異動より「地域」及び「群」の分類が変更された他、希望調査票に「情報への転科」や「積極的にとりくむことについての選択肢の追加」「知事部局等への出向への希望欄の追加」等が行われたことから、その影響について注視していくことが必要です。また、例年同日に行っている交渉については、当局担当課の都合により9月29日に行いました。引き続き遠距離通勤の増加や希望していない職種への異動、人事異動方針について管理職が説明を行っていないなど様々な問題があることから、課題を集約し、県教委に対すとりくみを強化する必要があります。

20

25

重点人事、定年退職者の状況は次のとおりです。

【重点異動について】

30

重点異動項目/年度	17末18初	18末19初	19末20初	20末21初	21末22初	22末23初
教 諭 (現任校8年以上)	212	169	175	233	221	
実習教員 (現任校8年以上)	28	37	41	45	45	
養護教諭 (現任校8年以上)	1	3	2	1	3	
教諭新採用2年	45	23	18	15	1	
教諭新採用6年以上	52		3	4	1	
養護教諭新採用2年	2		0	2	2	
養護教諭新採用6年以上	2		0	0	0	
実習教員新採用8年以上	6	7	15	17	17	

35

【定年退職・採用等について】

40

年 度		17末18初	18末19初	19末20初	20末21初	21末22初	22末23初
定年退職予定者	校 長	17	18	14	21	19	
	副 校 長				1	1	
	教 頭		5	3	1	3	
	教 諭	68	76	76	118	128	
	養 教	5	8	3	9	6	
	実 教	2	7	6	4	7	
	技 労	2				8	
	司 書	1			1	0	1
	勸 奨	7	15	19		19	

45

年 度		17末18初	18末19初	19末20初	20末21初	21末22初	22末23初
採用予定者数	校 長		18	14	21	19	
	教 頭		5	17			
	教 諭	20	18	5	7	139(※1)	161(※1)
	養 教					12(※2)	19(※2)
	教 諭					28	
	実 教	農1 工1				農1 農1 工2	
	技 労					0	
司 書					0		
過員予定者数		54	111	130程度	110程度	50程度	

※1 【中・高共通】(「技術」を除く) ※2 【高校】(「農業」「工業」「商業」「水産」「情報」)

また、教員の知事部局への異動も行われており、教科と全く異なる業務内容の部署に配属されること、行政職給料表に切り替わることで給料月額が下がってしまうなどの課題について、ヒアリングの際に十分な説明がされていないという実態があります。「希望と納得」による人事異動推進のためにも、知事部局への異動については廃止を含めた改善を求めていく必要があります。

市立3校(万代、明鏡、高志中等)については、17年度の政令市への権限移譲に伴い県立学校からの異動はなく現在の割愛職員を段階的に県立学校へ引き戻すこととしています。割愛職員の異動後は新潟市教委による新採用者や中学校からの配置換となるため、異動が計画的になされなければ学校運営に支障を来すことも危惧されます。県教委に対しては県立と異なる条件で勤務していた割愛職員について特段の配慮のもと、現任校8年以内で早期に県立学校へ異動させることを、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かななくてはなりません。あわせて、新たに市立3校に配置される職員の組織化について、新教組の本部および新潟市支部と協議をすすめて整理していかななくてはなりません。また、20年度より新潟市立高等学校等との人事交流が始まり、県立高等学校の教員の割愛による派遣が行われています。

7) 管理職逆評定とハラスメント防止のとりくみ

毎年、本部では管理職逆評定のとりくみをすすめています。降格要求に至る状況はここ数年ありませんが、パワハラや独善的な学校運営をすすめる、休暇制度を理解せず職員が不利益を被るような事態を招くなど、管理職としての適性が疑われるような報告や相談が本部に寄せられています。

教育職場におけるハラスメント防止については14年4月に「ハラスメントの防止及び対応に関する指針」「ハラスメントの防止及び対応について」が策定され、20年7月に指針及びマニュアルの改正が行われました。意識啓発や苦情相談対応、研修の実施などが行われていますが、管理職や同僚職員によるパワハラ被害の相談が届いています。県教委は実態を把握することは重要であるとしながら、対応については現状で十分とし、新高教の求める相談しやすい環境の構築や実態の把握について前進回答は得られていません。管理職へ相談件数、把握件数等の調査が行われていますが、管理職によるハラスメントがうやむやにされるのではないかなど調査方法に疑問が残ります。

17年4月の改正では、婚姻・妊娠・出産・育児及び介護やLGBTに対するハラスメント等が追記されましたが、青年部や女性部の調査では依然ハラスメント事案が多数報告されており、全職員への指針内容の周知のほか、第三者相談窓口の設置、実態調査を求め、実効性を高めていかななくてはなりません。

8) 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校の学校事務職員が近隣校との兼務体制に変更となりました。総務課は、生徒減、学級減による定数減や1人体制では事務室機能が維持できないという理由で兼務体制に踏み切りました。

4月以降の該当校オルグで、窓口業務や電話対応する会計年度任用職員の不在時には技術員や管理職が電話対応するなどの実態もありました。会計処理・決裁の遅れや教頭を含む教員の業務負担増など、課題が明らかになっています。

21年度22年度の実態を踏まえて、次年度以降の配置改善を求めるとともに、学級減の影響から配置体制の変更が懸念されることから、県職労とも連携しながら当局交渉を進めていかなければなりません。

5

9) 「19.3.26処分」人事委員会不服審査請求に関するとりくみ

19.3.26処分は「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、人事委員会不服審査請求する組合員を支援してきました。22年度は6回弁護士との協議を行いながら、人事委員会口頭審理を3回行いました。

10

8. 反戦・平和・非核・護憲・差別解消に対するとりくみ

1) 反戦・平和・護憲のとりくみ

15

(1) 憲法学習会・護憲集会参加のとりくみ

① 平和センター学校への参加

月日	会場	テーマ	講師	参加者数
12月8日	新潟ユニゾン プラザ	現代戦争と民主主義	佐々木 寛 (新潟国際情報大学)	80人 (新高教 人)

20

② 第59回護憲大会

11月12~14日に愛媛県松山市で第59回護憲大会が開催され、全国から650人(新潟県9人、新高教1人)が参加しました。総会・シンポジウム及び分科会では改憲をめぐる情勢について、国会憲法審査会での議論が加速しており、防衛三文書の改定などへ反対運動の強化が確認されました。23年11月には新潟市で第60回大会を開催することとなります。改憲阻止と原発再稼働を許さないとりくみなど全国に発信していかなければなりません。

25

(2) 各種大衆行動のとりくみ

- ① 5.3 憲法施行75周年街宣行動 新潟日報メディアシップ前300人(新高教6人)
- ② 5.13~16 沖縄平和行動 3年ぶり開催、全国から1000人(新潟県2人)
- ③ 9.19 9条改憲 No!全国市民アクション@新潟学習会 渡辺治一橋大学教授「改憲は阻止できる 今こそ市民の大運動を」250人(新高教8人)

30

(3) 安倍元首相の国葬に反対するとりくみ

- ① 8.3 街宣行動 新潟駅前 50人
- ② 8.31 教育をよくする新潟県民会議による教育委員会要請
- ③ 9.10 市民集会・デモ行進 新潟駅南口広場 400人(新高教12人)
- ④ 9.27 サイレントスタンディング 新潟日報メディアシップ前 150人(新高教4人)

35

2) 非核のとりくみ

(1) 柏崎刈羽原発再稼働阻止のとりくみ

40

柏崎刈羽原発運転差し止め訴訟(12年4月23日提訴)に対するとりくみ

口頭審理	期日	主なやりとり
第37回	7月14日	21年3月の水戸地裁判決と22年5月の札幌地裁判決で避難計画の不備を理由に運転差し止めしていることから、本件原発における避難計画の不備を訴え。
第38回	10月17日	

45

新高教も街頭行動や裁判傍聴に参加しています。今後も本訴訟勝利に向けて、原告団、弁護団、「市民の会」と一体となったとりくみをすすめていく必要があります。

(2) 被爆77周年原水禁のとりくみ

4月23日に原水禁第60回定期総会を開催し41人が参加しました。近藤正道理事長は「ウクライナ侵攻は国連憲章に明確に違反し、核兵器による威嚇、原発が攻撃対象となっている。日本でも核共有の議論が公然と行われ、敵基地攻撃能力の保有、軍事費倍増まで出ている。自民だけでなく一部の野党まで加担し、9条は最大の危機となっている。平和活動を積み上げて核廃絶の旗を立てていく。」と訴えました。また、非核平和行進は6月6～14日に県内で実施されました。

5

8月4～6日の原水禁広島世界大会には1200人(新潟県33人)、8月7～9日の長崎大会には800人(新潟県16人)が参加して、被爆者の体験を聞くなど核兵器廃絶に向けた思いを共有しました。

10

また、県原水禁は自治体への「核兵器禁止条約の調印を求める意見書」請願・陳情にとりくみ、22年10月現在県内27議会で採択(残り柏崎市、刈羽村、出雲崎町)されています。

(3) 高校生平和大使派遣のとりくみ

県原爆被害者の会、県原水禁、県平和運動センターで構成する「高校生平和大使派遣新潟委員会」において、第25代(新潟県8代目)となる高校生平和大使として国際情報高校の井上さくらさんを選出、広島・長崎派遣大使に柏崎高校の高橋千紘さんを選出しました。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出来ない状況となり8月4日からの広島世界大会と長崎世界大会での平和大使活動に参加すると共に、8月の長岡平和祈願祭や署名活動、11月の原水禁県民集会では活動報告会など県内活動にとりくみました。高校生平和大使派遣委員会(長崎)から活動に寄与したとして新高教に感謝状が贈呈されました。また12月には在日大使館など訪問する東京行動に参加しました。

15

20

高校生平和大使の活動はカンパによって賄われています。新潟県内で1,329,507円(新高教65,927円)を集約し協力することができました。

25

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

ノーモア・ミナマタ 第2次新潟水俣病全被害者救済訴訟のとりくみ

期 日	主 な 内 容
6月9日	立教大学関礼子教授が、阿賀野川流域の住民がメチル水銀の汚染された川魚を多食して新潟水俣病を発症した事実を証言
8月8日	熊本県で30年以上水俣病の検診をしてきた高岡滋医師が、四肢抹消端に感覚障害があれば水俣病と認められると証言
10月11日	原告患者を診断してきた関川智子医師(元沼垂診療所所長)が、国通知により実態とかけ離れた棄却判定となった経過を証言
12月5日	皆川原告団長の証言

30

35

40

ノーモアミナマタ第2次訴訟は提訴から9年が過ぎ、150人中すでに25人の原告が亡くなっていることから「生きているうちに解決を」と訴えてきました。ようやく裁判所は今後のスケジュールについて明らかにしました。23年9月には結審し、24年3月頃の判決に向けて、新潟水俣病共闘会議は裁判所前の街頭行動や裁判傍聴にとりくんでいます。

45

新潟水俣病被害者の会・共闘会議合同総会は6月12日に開催され60人(新高教14人)が参加しました。「第23回新潟水俣環境賞作文コンクール」の表彰式も行われ182点から優秀賞4点が紹介されました。記念講演では熊本高教組前委員長の石井雅臣さんが、水

保高校勤務時代に水俣病患者を家族にもつ子どもと出会った時の思いと差別に立ち向かう「同和」教育の視点を訴えました。

(2) 狭山事件再審に向けたとりくみ

06年に狭山事件再審請求を申し立て、09年から始まった三者協議により石川一雄さんの無実を示す新証拠が明らかになっているにもかかわらず、東京高裁はいまだに事実調べを行っていません。10月28日の狭山中央集会には新高教から2人が参加しました。さらに、再審開始を求める新潟県実行委員会が11月1日に結成され、石川さんも支援を呼びかけた。署名活動などを展開していくこととしています。

5

4) 各種選挙のとりくみ

10

(1) 新潟県知事選挙

原発再稼働を許さないと立候補した片桐なおみさんは「原発無くして病院残す」のスローガンを県民に訴えましたが、花角知事は、原発を争点化せず2期目の当選となりました。政府は23年夏以降に柏崎刈羽原発6、7号機を含む7基の再稼働と、次世代型原発の建設を検討するとの方針を表明しており、さらに原発の運転期間制限の撤廃に向けた議論を進めるとしていることから、県民世論に訴えていく必要があります。

15

(2) 第26回参議院選挙

7月10日投票の参議院選挙で、全国比例において日教組推薦候補の古賀ちかげさんが144,344票を獲得し「教育の議席」を守り抜きました。しかし、新潟県での得票は3,351票と組合員数の3割台にとどまり課題を残すこととなりました。3期18年務めた那谷屋正義さんの後継候補として活動を開始しましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、大会等で直接組合員と触れ合う機会が減少したことなど「名前」と「決意」を伝える機会が減少したことも影響しています。今後の国会活動紹介など情宣活動を強化していかなければなりません。

20

新潟県選挙区は、森ゆうこさんが16年に勝ち取った、戦争法廃止・原発再稼働を許さない市民と野党の共闘の議席を守ることができませんでした。21年の衆議院選挙に続き改憲勢力が3分の2を超えたことから、岸田首相も改憲に前のめりとなるとともに「防衛三文書」に敵基地攻撃能力の保持などを明記することとしています。憲法審査会も緊急事態条項や国会議員の任期延長などの議論が尽きているとの発言が出るなど、改憲を巡る情勢が一層厳しくなっています。

25

30

(3) 新潟市長選挙

10月23日投票の新潟市長選挙に無所属で鈴木映さんが立候補しましたが、現職の中原市長が2期目の当選となりました。

35

Ⅲ たたかいの重点

① 22春闘（春季生活闘争）など生活と権利を守るとりくみ

1. 賃金引き上げなどのたたかい

1) 22秋年末闘争の総括をふまえ、23春闘に向けた意志統一および情宣活動を強化するとともに公務労協、公務員連絡会、日教組が掲げる要求実現に向けた体制を確立します。

40

2) 公務員制度改革における諸課題の解決と政策要求実現のため、公務労協・公務員連絡会、日教組、連合新潟、新潟公務労協などが展開する行動に積極的に参加します。

3) 連合の「クラシノソコアゲ応援団！RENGOキャンペーン」「Action! 36」、公務労協の「良質な公共サービスキャンペーン」に積極的にとりくみます。

45

4) 春闘の山場では、公務労協・公務員連絡会、日教組が組織する全国統一闘争に積極的に参加します。

5) 県地公労共闘を強化し、統一要求の実現にむけた交渉を積み上げるとともに、その後の人勧期・勧告期のたたかいに発展させます。

6) 雇用と年金の確実な接続で高齢期の生活が保障される制度構築にむけて、地公労ともにとりくみをすすめます。

2. 地域連帯・地域共闘強化のたたかい

- 1) 連合新潟及び各地域協議会などが計画する各地協・支部決起集会、県中央総決起集会(3月2日)、中小・地場決起集会(3月25日)などに積極的に参加して連帯と共闘の強化をはかります。
- 2) 地域春闘のたたかいと交流を通して、連合地協の強化、各地区地公労・新教連の共闘強化をはかるとともに組織の強化・拡大につなげます。

5
10

3. 県職員給与臨時削減に対すとりくみ

- 1) 県職員給与の臨時削減に反対し、早期中止にむけ、地公労と連携し、とりくみます。
- 2) 財政危機に陥った原因・責任をあきらかにさせるとともに、財政状況の確認を行います。
- 3) 教育予算を削減させないようとりくみます。
- 4) 勧告制度によらない臨時削減を早急にやめるよう勧告することを人事委員会に要求します。
- 5) 給与の臨時削減合意時に交わした確認書にある「最大限の努力」について、削減率の圧縮にむけたとりくみを強化します。

15

② 憲法・47教育基本法の理念を活かし、高校改革と自主編成運動を推進すとりくみ

20

1. 日教組・新教組との連携を強め、新自由主義教育政策を許さないとりくみ

- 1) 「教育のICT化」は、教員や生徒等に対する管理・統制の強化や教育の格差拡大につながる恐れがあることから、拙速な推進につながらないようにとりくみます。
- 2) 課題の多い高大接続システム改革および「高校生のための学びの基礎診断」、「大学入学共通テスト」については、その動向を注視していきます。
- 3) 高校学習指導要領についての批判的学習を継続してとりくみます。

25

2. 高校改革運動のとりくみ

30

- 1) 自主編成推進運動、「かかわる『同和』教育」、インクルーシブ教育の観点に立って定員内不合格の解消に向けたとりくみをすすめます。
- 2) 「県立高校の将来構想」「高校再編整備計画」における一方的な高校再編に反対するとともに、県教委に計画を早期に公表させて、それに対する批判検討を進めながら、小規模校への定数加配や教育条件整備を求めます。
- 3) 高校入試については、万全な新型コロナウイルス感染症対策を求めるとともに、受検生や入試業務に携わる教職員負担の軽減のための具体策の提示を県教委に求めます。

35

3. 高校学習指導要領に基づく教育課程編成のとりくみ

- 1) 高校学習指導要領に基づく教育課程編成においては、授業時数確保一辺倒の現状からの脱却をめざしてとりくみます。
- 2) 「公共」等新たな科目、観点別評価などに関する課題について、情報収集に努めます。
- 3) 移行期の十分な財政措置及び人員配置を求めます。

40

4. 「同和」教育運動を推進すとりくみ

45

- 1) 県同教の総括運動で問われた「被差別の当事者から学ぶ」にもとづき、各学校での「かかわる『同和』教育」のとりくみについて点検します。
- 2) 22年度全県「同和」教育学習会を開催します。
- 3) 支部別「同和」教育研修会を県教委・校長協会と協力して開催します。

- | | |
|--|----|
| 4) 「統一応募用紙」について学習を深め、就職差別をなくすとりくみをすすめるとともに、高校入試および上級学校入試で差別が行われないようとりくみを強化します。 | |
| 5) 各支部・分会は、今年度の「同和」教育推進運動の総括を行います。 | |
| 6) 県同教学校同和教育部会・進路保障部会の部会員との連携を強化し、活動を組織的に支援します。 | 5 |
| 7) 部落解放同盟各支部と新高教地元支部との交流をすすめます。 | |
| 5. 自主編成運動を推進し、「日の丸・君が代」・元号使用の強制に反対するとりくみ | |
| 1) 職場での研修権抑圧につながる管理職の問題行動には、本部が分会と一体となり個別に対応します。 | 10 |
| 2) 平和で民主的な社会実現のためには、主権者教育の実践が必要不可欠なことから、本部は実践に役立つ資料収集、情報提供に努めるとともに、現場における自主研修の充実のために必要な支援を行います。 | |
| 3) 「日の丸・君が代」の強制を許さないため、「日の丸・君が代」のない「式場・式次第」を職員会議で決定します。また、卒業式・入学式における「君が代」について、教職員への指揮・歌唱指導の強要や吹奏楽部への演奏の強要には強く反対します。 | 15 |
| 4) 元号使用の押しつけに反対し、日常の諸文書や指導要録などでの元号不使用・西暦併記のとりくみを強化します。 | |
| 5) 日教組第72次教育研究全国集会に参加します。 | 20 |
| 6. 障害者権利条約、障害者差別解消法をふまえてインクルーシブな学校づくりをめざし、障がいのある生徒の教育を保障するとりくみ | |
| 1) 障がいのある子どもの学習権の保障にとりくみ、特別加配など教職員定数の改善を県教委に求めます。 | |
| 2) インクルーシブ教育についての学習を深めるとともに、特別支援学校・支援学級、通級指導等にかかわる課題など情報収集に努め、対県交渉を強化します。 | 25 |
| 3) 共生社会確立の観点から、障がいのある教職員への合理的配慮を県教委に引き続き求めます。 | |
| 7. ジェンダー平等教育と男女平等社会の実現にむけたとりくみ | 30 |
| 1) 男女平等教育と職場づくりをすすめます。 | |
| 2) 性の多様性を尊重する教育を積極的にすすめます。 | |
| 8. いじめ防止対策諸事業に対するとりくみ | |
| 1) 「いじめ対策推進教員配置」を始めた関連事業について、県教委の責任逃れ、現場教職員への負担の押しつけとならないよう、引き続き点検をすすめます。 | 35 |
| 2) いじめ対策等条例の今後の推移を注視し、必要なとりくみを適宜提起します。 | |
| 9. 定数・予算増などのとりくみ | |
| 1) 2月県議会に向け、「教育改革キャンペーン」に新教組ととりくむとともに、専門高校・学科をはじめ条件のそろった学校・学科・地域から30人以下学級の実現にむけ、県教委交渉を強化します。 | 40 |
| 2) 教育予算削減の動きに反対し、社民党を中心とする県議会共闘を強化しながら教育予算増のとりくみをすすめます。また、非常勤講師の時数確保につとめます。 | |
| 3) 教職員の旅費全額支給に向けて、県教委交渉を強化します。 | 45 |
| 4) 学級減および転科・改編・改組などの分会をはじめ、各分会は本部と一体的に定数・予算など職場要求にもとづく諸とりくみを積極的に展開します。 | |
| 5) 生活指導・小集団学習・「課題集中校」・小規模校への加配および「同和」教育加配、正規司書職員の全校配置、養護教員の定時制・通信制・分校への常勤配置など定数闘争 | |

を引き続き強化します。

6) 実験・実習をともなう教科の定数・予算など拡充のとりくみを強化します。

7) 定時制・通信制・単位制の定数・予算など拡充のとりくみを強化します。とりわけ「スクールカウンセラー」における臨床心理士の大幅な増員を求めます。また生徒指導課支援・相談班に配置されている「スクール・ソーシャル・ワーカー」の増員を求めます。

5

8) 就学支援金及び奨学給付金の拡充にむけたとりくみを強化します。

③ 組織拡大・強化をはかるとりくみ

10

1. 初任研反対のとりくみ

1) 初任研については、以下の点について見直しをすることを要求します。

(1) 校内研修計画(案)については、大綱的概括的なものとします。

(2) 指導教員・教科指導教員については教頭など特定の者に固定させません。

(3) 校外研修・宿泊研修についてはさらに日数を減じ、学校行事対応を優先させます。

15

2) 分会執行部を中心に、指導教員や教科指導教員となるよう、積極的にとりくみます。

3) 初任研を形骸化し、新採用者の教育力向上に向けたとりくみを以下によりすすめます。

(1) 分会としてオリエンテーションを行い、悩み・疑問にこたえる体制を作ります。

(2) 科目担当、学年所属、部活動については、過重負担とならないよう配慮します。

(3) 新採用者の自主的・自発的研修の機会を最大限保障します。

20

2. 民主的學校運営確立に向けたとりくみ

1) 校長による恣意的學校運営を許さず、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) 組合員が学年・分掌の「まとめ役」を担い、「學校運営委員会」等に積極的に関わります。

25

3) 再任用者の校務分掌等の課題を集約し、本部は県教委交渉にとりくみます。

4) 主幹教諭、指導教諭については、5原則(①職員会議の活性化、②協力・協働の職場づくり、③中間管理職化させない、④経験豊かな教職員の任用と処遇改善、⑤「新しい職」の配置改善)の確立に向け県教委交渉を強化し、当面は導入反対の立場でとりくみをすすめます。

30

3. 主任制、主任手当支給を許さないとりくみ

1) 主任を「受けず、認めず」の全教職員署名等のとりくみを強化します。

35

4. 未加入者の組合加入促進をはじめ組織の強化・拡大をすすめるとりくみ

1) 「新高教組織財政見直し方針」にもとづき、本部・支部・分会が効率的に組織運営できることをめざし、役員体制の確立と業務の精選を図ります。また、共闘団体との意見交換をすすめます。

2) 未組織者に対する勧誘運動にとりくみ、多くの新加入者を獲得します。

40

(1) 新採用以来6年以内を中心に、分会で最低1人の重点者を決めて組織化をはかります。

(2) 新規加入者について、加入した年度末まで組合費を免除します。

3) 新年度初めの新採用者および転入者への対策をすすめます。

(1) 専門部との連携をはかり、早期組合加入をめざします。

45

(2) 管理職に不当労働行為をさせないように交渉を強化します。

(3) 本部は異動者名簿を3月下旬に各分会へ配付し、分会では新採用者と転入者に対し分会オリエンテーションを行います。

(4) 転入者、常勤・非常勤講師も対象とする新採用者歓迎会を本部・支部・分会で行い

ます。	
4) 常勤・非常勤講師, 再任用職員対策を強化し, 組織化をすすめます。	
5) 教職員共済, こくみん共済, 労金等, 労働者福祉運動の強化・発展をはかります。	
5. 民主的人事, 支部・分会体制強化のとりくみ	5
1) 「希望と納得」人事のとりくみを強め, 対県教委「交渉」・折衝を行います。	
2) 支部・分会は本部と連携をとり, 分会特別人事の実現を中心に校長交渉を強化します。	
3) 本部は不当人事を排し, 公平・公正な人事の実現をめざして, 次のとりくみを強化します。	
(1) 地域・群の提示の際に生じた問題等については, 真摯に対応します。	10
(2) 募集停止および学級減対象校の機械的過員処理を許さないとりくみをします。	
(3) 実習教員の異動については, 安易な教科転換をさせないとりくみをすすめます。また, 退職者に対しては正規職員を補充させるようとりくみます。	
(4) 2校間兼務には基本的に反対します。やむを得ない場合は大会方針を踏まえて対応します。	15
6. 労働環境改善をすすめるとりくみ	
1) 「人事評価制度」等について賃金, 人事等の処遇に直結させないようとりくみます。	
(1) 15地公労交渉の遵守を徹底し, 管理職の言動を注視します。	
(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)を担保させるため, 県教委との交渉・協議をすすめます。	20
(3) 司書の「人材育成型評価システム」については, 司書の教育職運動を阻害させないことを基本にとりくみます。	
2) 時間外勤務の解消など勤務・労働条件について交渉により改善をはかります。	
(1) 「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等の取組の徹底について(通知)」(2018年2月9日文科省通知)の趣旨に基づく多忙化解消策を強力に求めます。	25
(2) 中教審「学校における働き方改革特別部会」の中間まとめ, 厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」, 「新潟県庁働き方改革行動計画」に基づき, 客観的な勤務時間把握に向けた改善を県教委に求め, 多忙化解消と超勤是正につとめます。	30
(3) 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針」について, 組合の意見を反映させるとともに, 策定後も実効性, 学校での運用の検証を求め, 県教委協議を続けます。	
(4) 「在校等時間」における勤務時間管理を管理職に徹底させます。	
(5) 部活動ガイドラインの確実な実施を県教委・学校に求めます。	35
(6) 給特法改正による「一年単位の変形労働時間制」の導入に反対します。	
(7) 週休日の振替対象業務の拡大をめざして対県教委交渉を強化します。	
(8) 育児のための短時間勤務, 早出遅出勤務を取得しやすい環境作りに努めます。	
(9) 病休者が集中している学校の労働環境改善にむけてとりくみを強めます。特に, ストレスチェックの実施結果を職場改善に生かすようとりくみを強化します。	40
(10) 雇用と年金の接続を趣旨とした再任用制度の運用拡大に伴い, 現場からの情報収集に努め, 再任用者の勤務・労働条件の改善をはかります。	
3) 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	
(2) 第三者機関による相談窓口の設置	45
(3) ハラスメント事案に対する県教委折衝	
4) 実効ある労働安全衛生体制確立にむけ, 次のとりくみをします。	
(1) 衛生管理者もしくは衛生推進者は教頭に受任させます。	
(2) 分会が安全衛生委員の推薦を行い, それに基づいて校長に指名させます。	

- 5) 職員の健康診断は管理職の責任で行い、養護教員は一切その業務を受けないことを分会で確認してとりくみます。また、校内外いずれで受診するかは個人選択とするようとりくみます。
- 6) 本部は臨時・非常勤教職員対策委員会を中心に、臨時・非常勤教職員の待遇改善に向けてとりくみます。

5

7. 職場の民主化・活性化をすすめるとりくみ

- 1) 各分会は年度末に、職場民主化の課題について総括運動をおこない、解決に向けたとりくみの強化をはかります。
- 2) 各分会は職場の労働慣行や、諸権利の尊重並びに民主的な学校運営に関する基本的態度の確認を求めため、年度当初の職場交渉を強化します。
- 3) 専任司書教諭制度の実現に向け、「充て」司書教諭の形骸化にとりくみます
- 4) 入試業務については、実習教員及び司書職員の排除をねらった「01.12.3通知」及び「10.11.25通知」の撤回を求めるとともに「契約的業務」との立場に立って、労使合意に基づいて行わせます。
- 5) 自主研修権確立にとりくみ、教特法21条、22条にもとづく自主研修の発展をはかります。春季休業中の「研修権」行使を積極的にすすめます。
- 6) 教職員名簿の分会配付は行わず、組織状況把握のために限定して作成します。

10

15

8. 反戦・平和・護憲・脱原発運動のとりくみ

- 1) 「改憲」を許さず、県平和運動センターによる集会、憲法学習会、署名をはじめとする各種とりくみに積極的に参加します。
- 2) 沖縄の基地強化に抗するとりくみを、県平和運動センターや地元支援団体と連帯してすすめます。
- 3) 「日本人の歴史認識を考える2・11にいがた平和集会」に積極的に参加します。
- 4) 東京電力柏崎刈羽原発の再稼働阻止にむけ、柏崎刈羽原発差し止め訴訟に傍聴参加します。
- 5) 狭山事件の再審開始にむけ、部落解放共闘会議と連帯して積極的にとりくみます。
- 6) 「ノーモア・ミナマタ第2次新潟水俣病全被害者救済訴訟」の勝利と被害者完全救済にむけて、新潟水俣病共闘会議と連帯して積極的にとりくみます。

20

25

30

9. 選挙にむけたとりくみ

選挙闘争のとりにあたっては、支援会を結成してたたかいます。

- 1) 22年7月16日第92回定期大会推薦決定
 - 23年4月に予定されている第20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)
 - 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)
- 2) 定期大会以降の本部執行委員会推薦決定
 - (1) 新潟県議会議員選挙
 - ① 新潟市南区選挙区 磯貝 潤子 さん (新人)
 - ② 長岡市三島郡選挙区 諏佐 武史 さん (新人)
 - ③ 柏崎刈羽郡選挙区 笠原 晴彦 さん (新人)

35

40

45

- ④ 上越市選挙区 牧田 正樹 さん (新人)
- (2) 市町村議会議員選挙
- ① 新潟市議会議員選挙 小泉 伸之 さん (現5期)
- ② 新発田市議会議員選挙 三母 高志 さん (現1期)
- ③ 長岡市議会議員選挙 五十嵐良一 さん (現2期)

5

10

第2号議案

第26期新高教（本部）役員選挙の実施に関する件

15

20

現役員任期満了（2023年3月31日）にともない、新高教規約第25条、27条、28条および役員選挙規定、同施行細則にもとづき、つぎのとおり役員選挙をおこないます。

25

1. 選挙期日

公示日 2023年1月28日（土）
投票日 2023年2月21日（火）

30

2. 役員の数

執行副委員長 (1)
書記長 (1)
書記次長 (1)
会計監査委員 (3)

35

の数は規約第25条のとおりとします。執行委員の若干名については、役員選挙規定第3条により本委員会で決定することとし、人とします。

なお、役員については、男女共同参画および青年層の参画をすすめる観点から、女性・青年が含まれるよう努めることとします。

40

45

第3号議案

「旅費規程」の改正について

日当・旅費等の支払いについて、これまでの現金支給から口座振込とすることから、旅費の支払いと口座振込を利用する際に生じる手数料の扱いについて、つぎのとおり旅費規程の改正をおこないます。

1. 新規

(旅費の支払い)

第13条 日当・旅費等の支払いは原則として口座振込とします。
振込手数料は振込旅費と相殺します。

2. 変更

(附則)

第13条 この規定の改廃は、県委員会でを行います。

→ 第14条 この規定の改廃は、県委員会でを行います。

第14条 この規定は1995年4月1日より施行します。

→ 第15条 この規定は2023年1月28日より施行します。

第4号議案

そ の 他