

昭和38年1月9日第三種  
郵便物認可/毎月1回10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

# 新潟 高教組

2023.6.17 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93回定期大会議案書

# 2023年度運動方針(案)



と き 2023年7月22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. メッセージ・祝電披露
9. 日程確認
10. 一般経過報告
11. 議 事
  - (1) 2022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  
2022年度たたかいの総括  
2023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  
2023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
12. 大会宣言
13. 議長団退任・あいさつ
14. 議事運営委員退任・あいさつ
15. 閉会宣言

## 目 次

2022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  
2022年度たたかいの総括, 2023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 2022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……………27  
II 教育条件整備のとりくみ……………28  
III 生活向上のたたかい……………29  
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……………31  
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……………31

第2号議案  
2023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……………34

第4号議案  
選挙委員の選任に関する件 ……………40

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

新型コロナウイルス感染症により、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

2022年度たたかいの総括, 2023年度運動方針・大会スローガン (案) に関する件

§ 1 2022年度たたかいの総括

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

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

22年5月11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」等の成立により, 7月1日以降, 教員免許更新制は事実上廃止されましたが, 「新たな研修」に関わり, 文科省は8月31日, 「公立の小学校等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」(以下, 「指針」) を告示し, 都道府県教委等に対して通知を发出了しました。

通知には留意事項として, ①研修履歴の記録と受講奨励は, 研修の管理強化を意図するものではないこと ②研修履歴の記録・管理自体を目的化するものではないこと ③教師個人からの報告は真に必要なものに厳選し簡素化を図るとともに, 研修履歴の記録方法もできる限り教師個人に負担とならない効率的な記録方法とすること ④「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」(19.3.18)の内容に十分留意すること——等が盛り込まれているものの, 各教育委員会における指標の策定・変更によって, 研修の受講奨励や指導・助言が研修の強制につながるよう注視していかなければなりません。

10月4日, 新高教は, 「教育公務員特例法の改正に伴い指標の策定についての要請書」を県教委に提出し, その後折衝を重ねた結果, 23年2月に県教委から「新たな研修」に関する説明を受けました。内容は国の考え方の踏襲にとどまっていたことから, 23年4月1日の改正法施行後も, 運用過程で生ずる課題等に適宜対応する必要があります。

(2) 「教育のICT化」に対するとりくみ

現在運用されている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, 学校現場の負担を余儀なくされました。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, 現場管理職から回答に影響を与えるような働きかけが行われている実態が本部に報告されました。教育の方法にまで介入することは, 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か年にわたる文科省指定の「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時間割の調整などを強いられる事態になっています。

本部は「教育のICT化」に関して現場から寄せられた相談や苦情等について, その都度, 県教委担当課への問合せや是正を求めるなどの対応を行ってきました。

今後とも過度な負担を教員が負わされることがないように, 円滑な運用に必要な財源確保を前提とした環境整備を引き続き県教委に求めていかななくてはなりません。教育の市場開放による教育の格差拡大や, 学校統廃合による教育の機会均等を損なう恐れをはらんでいくことも十分認識する必要があります。

(3) 入試制度に対するとりくみ

① 全県1学区制等について

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。さらには私学との関係や高校再編のあり方と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。

5

② 県立高校入試について

新型コロナウイルス感染による受検期間の長期化は在校生の学びの機会を奪うとともに、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、3月中旬の在校生の進級等を決する成績判定会議と転編入試までの期間があまりにも短く、進路変更等を希望する生徒が受検機会を奪われる事態になっています。

10

3月に入って、現場から「校長を通じて県教委に応援職員の派遣を求めていたが、入試直前になって『派遣できない』との連絡があり、係分担当の見直しのために休日出勤を強いられた」との憤りの訴えがあり、県教委に強く抗議しました。

15

今後も入試の廃止等を強く求めていくとともに、当面は、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一括して実施するなど、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るとりくみ

20

22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		38,482	31,574	83.0	23年3月現在22人未手続き (うち通信22人)
奨学のため の給付金	全 体	39,212	3,315	8.5	22年度3月末時点
	全日制	36,046	2,932	8.1	
	定時制	2,012	241	12.0	
	通信制	1,154	142	13.2	

25

30

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、授業料無償化への復元を求めながら、当面は受給漏れの防止および「奨学のための給付金」の拡充を求めています。

35

(5) 「土曜授業」・休日実施の補習授業に対するとりくみ

「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、校務への影響等について検証を求める必要があります。

40

(6) 教科書採択に対するとりくみ

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。

45

(7) 県総合教育会議に対するとりくみ

「改正地教法」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。22年度は11月17日に開催され、「起業家教育について」「ICTを活用した質の高い教育の提供について」をテーマに協議が行われました。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。

50

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の育成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もあり、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。

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、30単位をこえるカリキュラムの学校数なども明らかにしていかなければなりません。新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。

(2) 憲法教育・主権者教育に関するとりくみ

公職選挙法改正(16年)と民法改正(22年)によって、選挙権年齢、成年年齢ともに18歳以上に引き下げられました。この間、現場においては、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が、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。

一方で、少年法も改悪され(16年)、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。

ネット社会の現出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。

(3) 教育研究活動のとりくみ

① 新高教第48次県教研

10月23日、第48次県教研をオンライン開催しました。全体会では石川多加子さん(金沢大学)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。午後からの分科会では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」

教育内容の画一化や有償化が急速に進む中で、教員どうしが協議・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。そのため新高教は石川多加子さんを「教研専門研究員」に委嘱し、教研活動の充実をめざすこととしました。

② 第72次全国教研集会

23年1月27日から開催の標記集会に、第42次県教研での実践報告者4人が参加しました。参加リポートの一本(中村直樹さん)は「高等教育・進路保障と労働教育」分科会の「このリポートに学ぶ」として、日教組の『日本の教育』に掲載されることとなりました。

一方、11月16日、日教組から新高教参加リポートの一部記載に修正を求められたことに端を発し、結果的に、報告者が組織討議を経たりリポートを全国教研の場で安心して報告する体制を新高教として欠いていたことが明らかとなりました。また、1月30日の全国紙で、「新潟の高校現場で偏向教育」との見出し記事が掲載され、新高教リポートに不当な攻撃が仕掛けられました。記事内容は事実と相違した偏向記事そのものであったことから、本部は日教組や県教委とも連携し、報告者個人等への不当な攻撃に及ばないよう必要な対応をとりました。新高教として今後、教研活動の見直しと再構築をはかっていかなければなりません。

5

### 3) 「同和」教育のとりくみ

10

#### (1) 本部・本部「同和」教育推進委員会(以下、「同」推委)のとりくみ

##### ① 具体的な差別事件への対応

①荒川高校事案：23年2月3日に第6回確認会が行われました。確認会では、18年度に発生した生徒自死問題をめぐり、その背景に県北地域の厳しい部落差別の実態があるにもかかわらず、県教委をはじめ、地元自治体、市教委等がその事実から顔を背け、「同和」教育推進のための具体的な人的・財政的措置すら講じない現状を厳しく指摘されました。また、新高教に対しても、「かかわる『同和』教育」で求められている、家庭訪問を通じて生徒とかかわることや地域や保護者と積極的にかかわるとりくみの欠如などを指摘されました。

15

②村松高校事案：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。本部と「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。

20

③5.27県教委担当者会議事案：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(以下、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、本部と「同」推委は差別事件ととらえ、6月18日開催の支分代での確認を踏まえ、7月4日に県教委に要求書を提出するとともに、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、全県「同和」教育学習会を開催して課題を共有しました。

25

その後、10月17日に新高教と高校教育課との意見交換を行い、担当者会議の差別性を改めて指摘して、次回担当者会議で参加者に対する謝罪などを求めました。11月4日に開催された第2回担当者会議の冒頭、県教委から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を詫び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。

30

35

④羽茂高校事案：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の生徒に対する丁寧な聞き取りなどを要請しました。

⑤十日町総合高校事案：9月14日に開催された「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出席しました。

40

⑥出雲崎高校事案：1月16日、授業中に生徒どうしが言い争う中で、一方の生徒が差別語を相手に対して使うという事件が発生しました。生徒は9月に行われた「同和」教育講演会でその差別語が使われていたことを覚えていたとのことでした。学校は生徒への聞き取り、保護者への説明、当該生徒が所属するクラスへの学び直しを行いました。本部は1月19日に県連に第1報を提出しました。

45

⑦研修会資料等流出事件：12月2日に開催された「令和4年度西新潟地区・三条燕加茂地区合同人権教育教職員研修会」(以下、12.2研修会)の資料が何者かによって、部落差別をネット拡散する団体に提供され、1月9日に動画サイトに掲載されるという事件が発生しました。

50

この研修会は、新高教と高校長協会がおよそ20年にわたって共催してきたものでし

た。さらに2月以降、部落解放新潟県研究集会の報告集や2月3日開催の荒川高校確認会（以下、2.3確認会）の内容等があいついでインターネットに掲載される事態が現在も続いています。いずれの情報流出も残念ながら、研修会等に参加した関係者による可能性が極めて高く、これまで推進してきた「同和」教育実践にとって、重大かつ深刻な事態となっています。本部、「同」推委はこの間、県教委折衝、関係者会議等を通じて、事態の打開に向けてとりくんできました。3月末には、県教委より「12.2研修会と2.3確認会の参加者に所属長を通じて口頭で聞きとりを行う」との連絡がありました。それに対して、新高教も4月開催の本部執行委員会で、両会の参加者に対して聞き取りを行うことを決定しました。

一連の県教委折衝や関係者会議等を通じて、新高教は「県内の『同和』教育推進諸団体が足並みをそろえてこの事態に対峙することが重要」と確認してきましたが、本来中心となるべき県教委のリーダーシップが未だ見えません。新高教として、聞き取り結果の分析等を通じて、情報流出者も交えた学び直しの機会を追求するとともに、研修会や研究集会、確認会の意義等を早急に再確認していかなければなりません。

(2) 全国人権・同和教育研究大会等への対応

11月26日～27日に第73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。新高教組合員の黒野秀昭さん（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人でした。

また、1月27日に柏崎市で開催された第38回北陸人権・同和教育講座にも運営を含め積極的に参加しました。

(3) 支部別「同和」教育学習会のとりくみ

労使協力して「同和」教育を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、高校長協会と連携しての開催を追求しています。

22年度の開催状況は以下のとおりでした。なお、佐渡支部は開催することができませんでした。

支 部	期 日	テ ー マ 等
新発田・村上	2月1日	新発田市人権啓発課「新発田市の人権啓発について」講話
東 新 潟	10月31日	新潟市教委「新潟市立学校・園の人権教育・同和教育について」講話
西新潟・県央	12月2日	山林満さん（高田安塚分校）「公正採用選考の意義」講演
新 津	1月24日	黒田隆史弁護士「LGBTと人権」講話
長 岡	12月6日	松尾和浩人権・同和センター事務局長「インターネットによる人権侵害と部落差別の現実」講話
柏 崎	12月5日	松本英也さん（西新発田高校）「同和教育へのとりくみ、部落差別の現状と課題」講話
魚 沼	11月22日	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」講話
上 越	12月12日	嶋田守雄県連副委員長「白山会館創設50年の歴史」講演

(4) 支部交流会等のとりくみ

10月29日に高陽荘で、新高教上越支部と県連上越支部による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、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。同様のとりくみが他支部にも広がっていくようとりくむ必要があります。

(5) 新潟県同和教育研究協議会（以下、県同教）のとりくみ

進路保障部会と学校同和教育部会等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、学校同和教育研修会、第29回県同教育研究集会、要請の会、回答受領の会、県同教結成30周年記念式典等に積極的に参加しました。

一方で、新高教の現状から求められる各種委員等の推薦が難航することが近年増えたことから、1月に、県同教事務局主催で、新高教、高校長協会、県教委が集まり、委員等の選出について連携・協力していくことを確認しました。

また、8月3日から4日にかけて発生した「新潟県北部豪雨災害」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、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、本部も復旧作業等に参加しました。

#### (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。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。

#### (7) 各種研究集会、街頭行動のとりくみ

人権政策確立要求中央集会、狭山事件の再審を求める市民集会、新潟水平社100周年記念集会、映画『破戒』上映会、部落解放第54回東日本研究集会、人権・同和教育啓発推進講座、第3回新潟県人権保育研究集会、部落解放第38回新潟県研究集会、狭山事件の再審開始を求める全国署名新潟県実行委員会結成総会・街宣行動、「いのち・愛・人権」新潟展、部落解放同盟新潟県連合会旗開き等に積極的に参加しました。

#### (8) 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、菅刈りボランティアを実施しました。また、刈り取った菅を原材料に毎年開催される『小千谷伝統の菅笠づくり講習会』（12月24日第1回開催、以後3月までに4回開催）にも積極的に参加しました。

##### 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。

#### 4) 県教委22年度いじめ防止対策等関連事業等に関するとりくみ

22年度も県教委は、いじめ防止に関わる法令への教職員の理解を深めることを目的に、年2回のいじめ対策総点検（1回目は全校対象、2回目は課題校に特化）を実施しました。

18年度に県教委は県議会では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の基準が不明瞭なこと、東大連携RAMPSの事業効果が明らかにされずに実施校ばかりが増加していること、いじめ対策教員の負担が増大していること等、多くの訴えが寄せられました。現場の多忙状況の解消も図らず、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。

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、本部はその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

##### (1) 特別支援教育に対するとりくみ

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

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

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。

ところが、日本では、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たり、通級指導を行ったりするなど『インクルーシブ教育システム』として行われています。国連障害者権利委員会は、22年9月、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、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います。10月8日の技労組定期大会では月ヶ岡特別支援学校の組合員から「見附高校施設内に高等部分校が開設されるに伴い調整可能数を超える給食調理を求められている」との訴えがあり、技労組交渉で改善を求めました。

(2) 通級による指導等に対するとりくみ

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。

また、通級による指導を受けた生徒の調査書等に記載される「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。

(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の配置は、臨床心理士資格等の保有者27人と「準ずる者」22人の計49人、SSW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。

現場からは、「専門家の配置も重要だが、もっと大切なことは教員が生徒と向き合う時間を確保するための業務削減と定数増」との訴えも上がっています。

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への「君が代」ピアノ伴奏や指揮、吹奏楽部による演奏が行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行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。

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

1) 23年度文科省教育予算(案)の概要について

政府は22年12月23日、23年度政府予算案を閣議決定しました。防衛関係費が膨らみ、一般会計総額は114兆3,812億円と22年度当初予算比で6.3%増え、11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5兆2,941億円と22年度比0.2%増にとどまりました。主なポイントは以下のとおりです。 ※カッコ内は22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)	1兆5,216億円	(1兆5,015億円)
・GIGAスクール運営支援センター機能強化、自治体等への端末活用支援等	14億円	(15億円)
・デジタル教科書普及促進事業	18億円	(23億円)
・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	3億円	(2億円)

・ 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	(3億円)	
・ 養護教諭等の業務支援の充実	0.5億円	(新規)	
・ 道徳教育の抜本的改善・充実	42億円	(42億円)	
○ 誰もが学ぶことができる機会の保障			5
・ 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	85億円	(80億円)	
・ 夜間中学の設置促進等	0.8億円	(0.8億円)	
・ 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	13億円	(13億円)	10
・ 学校を核とした地域力強化等	79億円	(76億円)	
・ 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	41億円	(35億円)	
・ 高校生等への修学支援 (就学支援金・奨学給付金等)	4,284億円	(4,300億円)	
・ 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)	6,314億円	(6,211億円)	15
・ 新時代に対応した高等学校改革の推進 (普通科改革支援, 職業教育の充実)	5億円	(5億円)	
・ 感染症対策の充実と学校健康教育の推進	7億円	(6億円)	
・ 運動部・文化部活動の地域連携や地域クラブ活動移行等	28億円	(18億円)	20

5年以内の防衛力抜本強化の初年度として23年度の国防費は6.8兆円(22年度5.3兆円)となる反面、急務であるはずの子ども・子育て支援の充実に対する一般会計予算額は1.4兆円にとどまっています。こうした中で、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。

## 2) 23年度県教育委員会予算

23年度本県予算総額1兆3,562億円中、県教委所管分は11.2%(1,516億円)となりました。県教委は「児童生徒1人当たりには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。23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22年度予算額

・ 県立学校大規模・耐震改修費	25億1,130万円	(25億4,725万円)	
・ 県立学校老朽化・事故防止緊急対策事業	1億2,602万円	(新規)	
・ 高等学校冷房整備費	1億2,240万円	(2億5,219万円)	
・ 高等学校等就学支援費	38億2,924万円	(40億5,026万円)	40
・ 奨学給付金	4億5,151万円	(4億5,805万円)	
・ 児童生徒のいじめ等対策強化推進事業	4,112万円	(5,095万円)	
・ スクールカウンセラー等活用事業	2億2,992万円	(2億4,905万円)	
・ 不登校対策推進事業	3,500万円	(新規)	
・ 県央地区特別支援学校建設費	2億円	(新規)	45
・ キャリアアップサポート推進事業	1,837万円	(2,086万円)	
・ 中・高校生の新しいスポーツ・文化環境整備事業	1億8,805万円	(7,957万円)	
・ 学力向上対策費	2,076万円	(1,840万円)	
・ 新しい時代に求められる学力育成推進費	1,000万円	(1,446万円)	50
・ 高校等再編整備推進費	2,109万円	(2,167万円)	
・ アントレプレナーシップ教育推進強化費	419万円	(新規)	

・未来のマイスター育成支援事業	602万円	(新規)	5
・教員研修費	3,708万円	(3,728万円)	
・GIGAスクール運営サポート事業	3,050万円	(1億6,076万円)	
・遠隔教育の推進事業	1,190万円	(560万円)	
・デジタル採点システム整備事業	4,239万円	(新規)	
・被災児童生徒就学援助事業	1,484万円	(2,039万円)	

### 3) 高校生の雇用確保要請のとりくみ

本部は9月2日と6日の両日、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。

- |   |    |
|---|----|
| 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。              | 15 |
| 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。     |    |

なお、5月17日の新潟労働局報道発表によると、23年3月末現在、高校生の就職希望者数2,197人、就職者数2,196人(県内1,946人、県外250人)、就職内定率は99.9%でした。1月末時点では、就職希望者が2,224人でしたが、そのうち27人が進路変更したと考えられます。また、未内定者の1人についても希望実現のため関係機関への働きかけが必要です。

### 4) 募集学級に対すとりくみ

#### (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共同提案、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い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。

改編や募集停止、小規模化に伴って生ずる課題等を該当分会から聞き取りを行うなど実態把握に努めるとともに、必要とする人的、財政的手当を県教委に求めていかなければなりません。

#### ◆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)  
 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。

5

<2025年度> 中学卒業生数415人減, 8学級減 (1増9減)  
 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

10

(2) 「教育改革キャンペーン」等のとりくみ

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。県議会への請願は不採択となりましたが、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ながら、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。

15

新教連として、県民理解を深めるために民放テレビCMを活用したとりくみも行いました (10月30日と12月11日の2回放映)。

20

5) 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、23年1月末現在、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。

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ます。

25

II 生活と権利を守るたたかい

30

1. 22秋年末確定闘争の成果と課題

人事院は22年8月8日に月例給改定なし、3年ぶりに月例給・一時金をともに引き上げとする給与勧告と公務員人事管理に関する報告を行いました。

これを受けて地公労は、22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回の交渉の中で公民比較を臨時的賃金削減後の実支給額で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。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筆の大型ハガキを提出しました。県人事委員会は10月15日に人事院勧告と同様に、月例給・一時金をともに引き上げとする勧告をしました。

35

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回の当局交渉を行いました。地公労調べによる「人件費についての削減分」について当初目標をクリアしていることから、臨時的賃金削減の早期廃止を強く求めましたが、当局回答は「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」に終始し、前進回答を引き出すことはできませんでした。臨時的賃金削減の期間は24年3月までであることから、財政改善が見られた場合の早期廃止などの19年度末の臨時削減交渉時確認の扱いについて「姿勢には変わりはない」ことを再確認しました。また、交渉の中でハラスメント調査について、「ハラスメントを起こさない抑止力となれば、前向きに検討する」との回答を引き出しました。

40

地公労確定交渉と並行して行われた、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」等について追及しました。臨時的任用職員の給与上限については長年のとりくみが成果を結び撤廃させることができました。今後も現場実態を無視した県教委の一方的な施策が行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。

45

50

## 2. 22春季生活闘争の現状と課題

連合新潟第71回地方委員会が2月2日に開催されました。「くらしをまもり、未来をつくる。」をスローガンに、2023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。

5

また、地公労では、4月17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へ提出し、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23年度地公労重点課題の意識付けを行いました。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。

10

## 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。12月22日に新教連と県教委による協議・運用検証がおこなわれ、県教委から業務整理として効果が出ている取組調査について「ICT活用による業務削減・効率化」が55.5%と報告がありました。しかし、現場からは「ICT活用によって新たに課せられた業務が多く負担だ」との声が相次いで寄せられています。また、県教委は時間外・休日勤務の主な業務内容が「部活動指導」であることから、「教員の意識改革を進めたい」としています。調査結果では「業務の平準化」を効果が出ている取組と回答したのは5.8%となっており、全く進んでいないことが明らかになっています。このようなことから県教委が主体的に「業務の削減」と「定数改善」を進めようという意識が全く見られていません。

15

20

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ねばなりません。

25

## 4. 労安体制の現状と課題

22年度の学校総括安全衛生委員会（以下：総括委員会）は例年通り3回開催されました。また、8月29日に月ヶ岡特別支援学校、三条商業への職場訪問が行われました。総括委員会では学校における勤務時間管理の適正化の観点から、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行われていません。また、臨時休校や部活動停止期間等により減少していた長時間勤務者の割合について、コロナ禍以前に戻っている傾向が顕著に見られます。時間外勤務縮減に向けた交渉・協議を引き続き行い、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。

30

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。

35

ストレスチェックについて、22年度の実受率は93.5%（前年度比1.9ポイント減）、高ストレス判定者は639人（11.5%）と報告されました。高ストレス判定者について21年度714人（12.3%）よりも減少していますが、3所属で総合健康リスクにおいて問題があり、そのうち1所属は6年連続となっています。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ねばなりません。

40

45

## 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ねばなりません。

50

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。

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、制度を認識し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。

## 8. 部活動兼職兼業・地域移行

20年9月にスポーツ庁・文化庁・文科省より「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）」が各県の教育委員会に送付されて以来、休日部活動の地域移行に向け、モデル地域での実施や検討会議等が行われていますが、23年度に地域移行を始められるようスポーツ庁と文化庁が計上した118億円の概算要求は、28億円の予算となり、「改革集中期間」についても「改革推進期間」と表現が変更されたことから、地域移行に向けた動きが後退している様子が心配されます。

県内高校では部活動の地域移行にかかるモデル事業について22年度3地域だったものを5地域に拡大し、年度末に成果報告等をまとめた「移行の手引き」を作成予定としています。

引き続き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行っていくとともに、とりくみを強化していく必要があります。

## 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行われています。「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行ってきました。22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8人（21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、労使合意の徹底を図っていく必要があります。

また、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」）が運用されています。「査定昇給制度」の運用にあたっては、当初、県当局

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

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。免許更新制度の廃止（22年7月1日）により、柱立ての一つの「40歳代での免許更新」について、所属長推薦とさせないよう、要求書を提出し、交渉・折衝を行いました。4月1日現在45歳以上を対象に、中堅教諭等資質向上研修終了日の翌年度以降に累計10時間以上

5

の研修受講を「新たな柱立て」として、基準を設けさせることができました。引き続き、運用結果の検証作業を行い、労使確認事項が履行されているかどうか、確認してまいります。

### 10. 「新たな研修制度」に対すとりくみ

10

教員免許更新制の発展的解消（廃止）に伴う「新たな研修制度」として、研修履歴の記録と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言（対話に基づく受講奨励）等の仕組みが導入されました。

10月4日に「教育公務員特例法の改正にともなう指標の策定についての要請書」を県教委へ提出し、研修の強制とならないこと、履歴については現場意見を踏まえること等について、確認をしてきました。2月17日に県教委から新教連へ「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励等の手引き」に関する説明が行われました。同手引きが3月25日に発出されたことを受け、4月3日付で「研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励等に関する要求書」を提出し、12日に確認、13日に確認事項を速報で全組合委へ周知しました。

15

県教委は現場管理職へ丁寧に制度趣旨について周知を図っていきたいとしていますが、理解不足による異なる運用がないよう、注視するとともに、引き続き研修に対する負担軽減や人的配置、ハラスメント防止等についてとりくみを行ってまいります。

20

### 11. ハラスメント防止及び管理職逆評定の現状と課題

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ます。なお、確定交渉で確認されたハラスメントに関するアンケート調査について、知事部局では22年度末に実施しました。教育庁においても早期の実施を求めています。

25

また、管理職逆評定のとりくみでは、22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分担など不適切な学校運営の相談が後を絶ちません。分会と連携し、県教委へ改善要求を行うとともに、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ねばなりません。

30

35

### 12. 人事異動の現状と課題

22年9月13日、異動方針説明の校長会が開催された直後に異動方針について県教委と確認し、同29日に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の課題等について「交渉」を行いました。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、ヒアリングにおける重点事項を確認しました。

40

人事異動をめぐっては遠距離通勤者の増加や短期異動者の増加による校務分掌への影響、臨時教職員や再任用教職員配置にかかる問題、教育とは関係のない行政職場への出向、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、対応を求めるとりくみが必要です。

45

### 13. 適正な人事配置を求めるとりくみ

全国的に教員不足が問題となっており、22年1月発表の文科省による「『教師不足』に関する実態調査」では21年5月1日時点の教師不足の状況は定数の0.25%（2,065人）となっています。

50

22年度初における新潟県立高校等の欠員は6人と県教委から報告されていますが、年度途中で休職者に対する代替職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、職員の健康状態へ悪影響を及ぼします。特に佐渡島内の学校では21年度に引き続き国語科の欠員が解消されず、担当教員の授業時数の大幅な増加やクラス展開数の縮小、免許外講師の対応などから職員負担や生徒の学習環境へ大きな影響が出ているとの訴えが寄せられました。また他地域においても、同様の相談が多く寄せられています。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、更に職員が少なくなることはあってはなりません。県当局は人事に関することは、管理運営事項であり、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、その責任を厳しく追及する必要があります。

5

22年度初に引き続き欠員調査を全分会へ要請し、情報を集約し、確実な人員配置を県教委へ要請しました。引き続き、欠員が生じないことと休職者等への代替職員の早期、確実な配置を求め、とりくみを行っていきます。

10

#### 14. 再任用制度にかかるとりくみ

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行ってきました。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。再任用職員への処遇改善に向けたとりくみが必要です。

15

20

#### 15. 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。

25

制度設計に向けて、地公労・新教連交渉を計4回行いました。ほぼ国と同様の提案に対し、新潟県当局としての提案スタンスを「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ため、65歳まで能力を発揮して活躍してもらいたい」と確認しましたが、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されていません。引き続き協議を行い、誰もが働きやすい制度にむけてとりくむ必要があります。

30

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、任用が異なることを理由に全く改善しようとする動きがみられていません。同じ職場で同じ仕事をしているにもかかわらず年収差が130万円あるなど不条理な制度となっていることから、定年延長者と再任用職員の処遇の差の解消に向けたとりくみも必要です。

35

#### 16. 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行われています。新高教は学校訪問や各種機関会議を通し、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、23年度は新たに有恒が兼務配置となっています。引き続き現状や課題を集約し、正常な学校運営が行える体制を求め、とりくんでいく必要があります。

40

45

#### 17. 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。

50

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行わず、県立学校へ段階的に

引き上げていくとしていましたが、県教委は新たに原則期間3年間の市立学校等との人事交流を20年度から行っています。県教委に対しては権限移譲時の割愛職員の確実な引き上げを、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。

5

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行い、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校に配置される職員は新潟市職員となりますが、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行っていく必要があります。

10

### 18. 人事委員会不服審査請求に関するとりくみ

22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。「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、弁護士を交えた協議を行い、人事委員会口頭審理・証人尋問を行いました。最終審理が12月15日に行われ、現在裁決を待つばかりとなっています。

15

## 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) 「平和センター学校」・護憲大会等参加のとりくみ

25

県平和運動センター・護憲フォーラム主催の「平和センター学校」は、12.8「現代戦争と民主主義」(佐々木寛・新潟国際情報大学教授)、2.11「南西諸島で戦争を勃発させないために」(山城博治・沖縄平和センター前議長)、2.25「戦争不安の時代こそ非戦の選択を」(柳澤協二・元内閣官房副長官)を開催しました。第59回護憲大会(愛媛県松山市)は3年ぶりの対面参加となり全国から650人が参加して運動交流が行われました。

30

23年11月の新潟大会成功に向けて、県平和運動センター及び護憲フォーラムにいがたとの連携を強化していかなければなりません。

##### (2) 各種大衆行動のとりくみ

5.3憲法記念日新潟集會に300人(新高教6人)、「戦争法強行採決7年・9条改憲No! 全国市民アクション@新潟9.19学習会」に250人(新高教7人)が参加しました。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。さらに、ロシアによるウクライナ侵攻に抗議する街頭行動、安倍元首相の銃撃事件後に明らかになった自民党と旧統一教会の関係についての追及、国葬反対の集會・デモ行進へ参加したほか、国葬実施に伴う弔意の強制を行わないよう県教委に要請するなどしてきました。12月に安保関連三文書の改定が閣議決定で行われ、「敵基地攻撃能力」の保有に向けて防衛費を5年間で43兆円に拡大しようとしています。「大軍拡・大増税」に反対した国会内外のとりくみを強化していかなければなりません。

35

40

#### 2) 非核のとりくみ

##### (1) 県原水禁等のとりくみ

45

6月の非核・平和行進は全県で400人が参加しました。コロナ前の参加者の約半数となっており、3地域が中止となりました。地区労や地域原水禁との連携を図っていかなければなりません。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

柏崎刈羽原発は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。22年5月の県知事選挙に「原発再稼働反

対」を掲げた片桐なおみさんが立候補しましたが、花角知事が再選されました。「3つの  
検証委員会」が報告書を提出しましたが、「総括検証委員会」を開催せず委員も3月末の  
任期切れで再任しませんでした。これに対して池内委員長などが県知事に質問状を提出し、  
独自に県民との対話集会を開催しています。「県民に信を問う」としてきた花角知事の姿  
勢を追及していかなければなりません。また、原発の60年超運転を可能とする電気事業法  
等の改正に反対するとともに、世界の脱原発・再生エネルギー導入に反する原発回帰政策  
に反対していかなければなりません。

5

## (2) 第25代高校生平和大使のとりくみ

新潟で8代目となる高校生平和大使に井上さくらさん(国際情報高校)を選出、また、  
広島・長崎派遣大使に高橋千尋さん(柏崎高校)が選出されました。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が、6月の広島結団式では被爆者の講話やフイ  
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、8月1日の長岡平和祈願祭や8月4日から9日までの原水禁世界大会(広島市、長崎  
市)に参加して来ました。今年は高校生平和大使派遣25周年にあたり長崎での記念式典も  
行われました。新潟からも4人の歴代平和大使が参加しました。この平和大使派遣事業の  
活動費用はカンパでまかなわれ、新高教は65,927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。新高教は活動に  
寄与したとして、11月に表彰を受けました。

10

15

## 3) 差別解消に向けたとりくみ

20

### (1) 水俣病全被害者救済のとりくみ

6月12日の新潟水俣病共闘会議・被害者の会合同総会は60人(新高教14人)参加し、熊  
本高教組前委員長である石井雅臣さんの講演がありました。ノーモアミナマタ第2次訴訟  
は原告団150人中既に27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。原告の証人尋問も行われ、23年9月の結審、24年3月頃の判決をめ  
ざしています。熊本、関西など同裁判の動向を注視しながら、早期の被害者救済を実現し  
ていかなければなりません。

25

### (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  
もかわらず、東京高裁はいまだに事実調べを行っていません。部落解放共闘会議と連帯  
し、10月28日の狭山中央集会に新高教から2人が参加しました。また、狭山事件の再審開  
始を求める全国署名新潟県実行委員会結成総会・街宣行動にも参加しました。

30

## IV 組織の強化をはかり、労働運動を発展させるたたかい

35

### 1. 組織の現状と課題

22年度は年度初に新規採用者に対し、加入グッズの配付を行い、青年部中心に昼食交流  
会を企画し加入促進のとりくみを行いました。しかし、退職組合員数に対して新規加入者  
が少なく、組合員数の減少が進んでいます。50歳超の組合員が半数以上となっていること  
から、新採用者だけでなく、臨時・非常勤や中堅教員への加入のとりくみが必要です。

40

23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。

また、22年度の新採用者 人のうち1年目での加入者は 人でした。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、教研活動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、各種休暇制度の拡  
充や臨時給与削減「圧縮」、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。一方、22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

45

50

する理解を広げていかななくてはなりません。23年3月末現在の組合員数は 人(組織率 %)となっています。

### 2. 組織強化のとりくみ

第92回定期大会は7月16日に開催し、対面35人、Web15人、委任状32となりました。 5  
第151回定期県委員会は1月28日に開催し、対面20人、Web25人、委任状21となりました。

6月、11月の支分代は新潟、長岡、上越の分散会場とWeb参加の併用で行いました。参加しやすいという声がある一方、まだまだ運営に課題が多くあります。効率的な会議運営を一層図っていかなければなりません。6月、7月の全分会オルグを34分会で実施しました。1月の支分代・旗開きは通常開催をめぐりましたが、年明けからの感染急拡大を受けて簡素化しました。 10

長引く新型コロナウイルス感染症禍の影響もありWeb参加や委任状対応が増えていることから、仲間が集まることの意義をしっかりと確認し、誰もが参加しやすい大会運営をめざしていきます。

組合員への情報周知を目的に、情宣の発行を月2回行っていましたが、役員専従の減少により月1回の発行となっています。必要な情報を迅速に伝えるとともに、分会・支部・専門部活動の紹介などについて、ホームページの活用など含め、工夫していかなければなりません。 15

また、12月3日に組合員の交流や健康増進を目的に全県レクリエーションを開催しました(10分会33人)。さらなる組織強化をめざして、参加状況や内容など改善していかなければなりません。 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26分会を訪問しました。

支部・専門部担当や外部共闘団体の役員選出や、少人数分会の負担など、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。情勢報告と分会状況の共有、会計確認を中心に8支部が定期大会(支部集会)を開催しました。

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へ感染防止を図りながら参加しました。 30

### 4. 臨時採用者の組織化

年度初に勤務条件や休暇制度の周知を行い組織拡大にとりくみました。また、全国交流集会(Web)や北陸ブロック交流集会(石川県)に参加し、全国の仲間と交流を深めました。 35

### 5. 再任用組合員学習会

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から22年度は学習会は開催しませんでした。定年延長制度の開始に伴い、暫定再任用制度と名称が変更となりましたが処遇の改善が全くなされていません。引き続き情報を集約し、処遇改善に努めていく必要があります。 40

### 6. 男女共同参画

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17人(34.7%)の結果となりました。第27期は本部執行委員1人、会計監査委員に2人の女性が選出されました。 45

### 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。 50

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。さらに、新潟労働金庫創設70周年事業による「特別利用配当金」について、新潟ろうきん福祉財団奨学金事業拡充にむけ、寄付にとりくみました。

## 8. 専門部のとりくみ

5

### 1) 女性部

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行いました。全県学習会では内田良さん(名古屋大学)を講師に迎え「学校の日常を『見える化』する～部活動改革から働き方改革まで～」と題し、対面でご講演いただきました。膨大なデータやご自分の授業アンケートなどから教育的効果を検証され、また部活動指導の問題点や不条理を合理的に説明していただき、権利についてあらためて考えさせられる大切な時間となりました。県教委交渉に向けて、現場の声を集めるため職場アンケートを行い、ハラスメントの実例や遠距離通勤の実態、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参加もしました。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。

10

15

### 2) 青年部

22年度は県内各地で昼食交流会を企画(3回)し、新採用者や若年層教職員と交流をはかりました。県教委交渉では、青年層教職員の減少や「教育のICT化」、部活動指導について青年層教職員に負担の偏りが生じていることについて重点的にやりとりを行いました。また、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も取り上げ、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。これまで臨時職員に関して年度末年度初の引き継ぎが出張扱いでないことについて交渉を行ってきましたが、長年の成果が実り出張扱いとさせることができました。

20

25

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。

### 3) 実習教員部

悪天候等で2度延期された交渉を、2月1日に実施しました。交渉では、①97年度通知で現場や外部に対しては「実習教員等」と標記してよいとしているにもかかわらず、通知趣旨を理解しない現場管理職がいること ②異動調査票に地域希望を書こうとしても、実習教員配置のない学校もあり、希望の前提条件が教員と比べて不公平であること ③教諭の指示に基づき実験器具等の教材準備にあたる上で、専ら科務室に常駐せざるを得ないのにエアコン配備がないなど、劣悪は職場環境が放置されていること ④定年延長で実習教員は定年時の級が維持されるのに、再任用では1級に格下げされるのは整合性を欠くこと ⑤労安上のストレスチェックの総合健康リスク判定において、7年連続で職場支援リスク(上司や同僚の支援の有無)が他の職種に比べて高い傾向であるにもかかわらず、高等学校教育課がリスク低減の具体的対策をまったく講じてこなかったこと——等を質しました。県教委回答はいずれの項目に対しても前進と受け止められるものではありませんでした。引き続き実習教員の課題解決、待遇改善に向けて粘り強くたかかっていきます。

30

35

40

### 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行いましたが、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。

45

50

5) 養護教員部

養護教員部は新型コロナウイルス禍の困難な中で、生徒の養護を掌るといふ養護教員の  
本務を全うするために、労働条件改善を求めて積極的に活動しました。22年度本格運用の  
校務支援システムについて折衝を通じて養護教員のニーズに合わせた仕様への改善を求め  
ました。また、年々運用校拡大しているRAMPSに対しては、養護教員の負担増とともに  
事業効果を明らかにするよう11月30日の県教委交渉で追及しました。交渉では他に、複数  
配置の拡大、高齢期雇用の確実な保障など、養護教員部が実施したアンケート回答に基づ  
く要求項目についてやりとりしました。

5

養護教員部員では部員拡大が喫緊の課題であることから、新採用等若年層の養護教員対  
象に12月10日に交流会を開催しました。

10

6) 定通部

1月20日、定通部は交渉を行いました。「県立学校の将来構想」で、定時制・通信制高  
校は「柔軟な学びを可能とする高校」群に位置づけられますが、指定学校は未だに西新発  
田高校と高田南城高校の2校だけです。また、高田南城高校の通信制においては、21年度  
から「通学コースが」設けられましたが、現場からは唐突な進め方に対して疑問の声も上  
がっています。

15

定時制・通信制高校には、全日制高校からの編入生も多く、日々生徒と向き合う教職員  
の尽力によって支えられているといっても過言ではありません。教員不足が全国的な問題  
となる中で、本県でも、教員の欠員が常態化しています。小規模化による学校運営にかか  
わる教職員負担に加えて、課題を負わせられた生徒も多い定時制・通信制高校において、  
必要な教職員の配置がなされないことは深刻な問題です。交渉では、教職員の適正配置を  
強く求めました。交渉参加者からは「県教委の交渉回答は3年間同じ。努力していないの  
と変わらない」との厳しい声も上がりました。

20

25

7) 技労組 (新潟県高等学校技能労務職員労働組合)

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。

30

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。

35

9. 選挙に向けたとりくみ

(1) 新潟県知事選挙 22年5月29日実施

片桐なおみ さん 落選

片桐さんは、ロシア軍のウクライナ侵攻で原発が標的になるなど「安全な原発はな  
い」と知事選挙で訴えましたが、原発再稼働を争点としなかった花角知事が再選されま  
した。政府が柏財刈羽原発7号機を含む再稼働方針を明らかにしていることから、新た  
に選ばれた県議会議員や知事の動向を注視していかなければなりません。

40

(2) 第26回参議院選挙 22年7月10日実施

全国比例 古賀ちかげ さん 当選 (新人, 日政連)

新潟選挙区 森ゆうこ さん 落選

45

日政連那谷屋正義さんの後継候補として古賀ちかげさんの推薦を決定して、機関誌等  
での名前の周知に努めて来ましたが、新型コロナウイルス感染症の影響で、組合員と直  
接交流する場面が不足したことなどが影響し、新潟県での得票が3,351票と両教組組合  
員数合計の3割台となる結果となりました。新潟選挙区では16年参議院選挙で始まった  
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年来議院選挙に続き改憲勢  
力が3分の2を超えていることから、岸田首相も「反撃能力の保有」など前のめりにな

50

っています。安倍元首相襲撃事件や自民党と旧統一教会の関係などから、岸田政権の支持率が低下して来ましたが、統一自治体選挙、衆参補欠選挙でも一定の勢力を維持していることから、今後の動向を注視していかなければなりません。

(3) 第20回統一自治体選挙

4月9日実施の県議会議員選挙及び新潟市議会議員選挙、4月23日実施の市町村議会議員選挙において第92回定期大会及び第151回定期県委員会（以降は本部執行委員会）推薦候補の結果は以下のとおりとなりました。

<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 当選（2期目）
- ②新潟市秋葉区選挙区 小島すすむ さん 当選（3期目）
- ③新潟市南区選挙区 磯貝 潤子 さん 落選（新人）
- ④長岡市三島郡選挙区 須佐 武史 さん 当選（新人）
- ⑤柏崎市刈羽郡選挙区 笠原 晴彦 さん 当選（新人）
- ⑥上越市選挙区 牧田 正樹 さん 当選（新人）
- ⑦新潟市西区選挙区 大湖 健 さん 当選（6期目）
- ⑧新発田市北蒲原郡選挙区 小林 誠 さん 当選（新人）
- ⑨十日町市中魚沼選挙区 藤ノ木浩子 さん 落選（新人）

<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 当選（4期目，日政連）
- ②新潟市議会議員選挙（中央区） 青木まなぶ さん 当選（8期目，日政連）
- ③新潟市議会議員選挙（西区） いしづき幸子さん 当選（3期目，日政連）
- ④新潟市議会議員選挙（東区） 小泉 伸之 さん 当選（6期目）
- ⑤新発田市議会議員選挙 三母 高志 さん 当選（2期目）
- ⑥長岡市議会議員選挙 五十嵐良一 さん 当選（3期目）

新潟県議会選挙の投票率は前回を大きく下回る46.4%（前回49.8%）と過去最低を記録し、また無投票当選が13選挙区と前回の7選挙区からほぼ倍増しました。政治はわたしたちの生活に直結しており、政治に無関心でいられても、誰ひとりとして無関係でいることはできません。また、野党で改憲に前向きな「改憲勢力」が票を伸ばしています。新高教推薦議員との結びつきを一層強化し、連携をはかっていく必要があります。

§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)

1. 政治・経済・社会

20年の年明けから猛威を振り始めた新型コロナウイルス感染の世界的流行によって、3年の長期にわたって私たちの諸活動は著しい制限を受けるとともに、社会的な行動変容を否応なく迫られることとなり、自然の威力の前には人間は脆弱な存在であることを見せつけられました。

人間がいかに傲慢になろうが、自然のくしゃみ程度のひと打ちでいとも簡単に鼻柱をへし折られるような経験は、「生かされている」という謙虚さを取り戻し、共生こそ人間社会を長らえさせる唯一の方策であることを思い起こす絶好の機会になるはずでした。

しかし、その機会は、22年2月に勃発したロシアによるウクライナ侵攻という、歴史の教訓に学ばない愚かさの繰り返しによって失われてしまいました。「人類最後の日」までの残り時間を象徴的に示す「終末時計」が、これまでで最も短い「残り1分30秒」になったとアメリカの科学雑誌が23年の年明けに発表しています。

22年7月、参議院選挙応援演説中の安倍元総理大臣が凶弾に倒れるという事件が発生し、国内を震撼させました。いかなる理由があろうと、暴力による言論封じを私たちは絶対に

容認しません。

現場で取り押さえられた容疑者の供述から、政治家とカルト宗教まがいの団体との長年にわたる癒着が政治をゆがめ、社会を蝕んでいたのではないかと疑念が持ち上がりました。全容解明にはまだ時間がかかりそうですが、私たちが忘れてならないことは、安倍元総理は、憲政史上最長期間、首相の座に就いていた反面、在任中に、「森友・加計・桜」の問題を通じて政治の私物化を疑われるとともに、国会で118回もの虚偽答弁をしていたこと、さらに遡れば、06年に教基法を改悪し、「集团的自衛権行使は違憲」としてきた国是を15年の安保関連三法の強行採決によって踏みにじり、立憲政治を破壊した張本人であったということです。それらのことについて、国民に対して丁寧に説明する前に凶弾に倒れてしまったということは残念でなりません。

5  
10

銃撃事件時に政権を担っていた岸田総理には、この事件を契機に、安倍政権下に惹起した政治不信の解消に努めるとともに、少子化の急速な進行で国の存亡も危ぶまれるわが国の現実を直視し、立憲政治の回復や新自由主義からの転換と格差解消、さらには教育や社会福祉の充実に政策重点をシフトし、国民の不安や不満に誠実に向き合い、国民に対して安心した生活が送れる将来展望を示す責任が求められました。

15

ところが、岸田政権は、銃撃事件直後に、冬の電力需給の逼迫を理由に原発再稼働を中心とした原発政策の方針転換を唐突に打ち出すとともに、元総理の国葬問題で世論を見誤り大幅に支持率を下げると、今度は、国民の声を「聞くふり」「聞くだけ」に徹し、息を潜めて国民の批判をかかわすことに終始しました。さらに、12月には、安保関連文書の一つである「防衛力整備計画」を具現化するために、向こう5年間で43兆円を防衛費に費やすことを閣議決定するという暴挙に及びました。新型コロナウイルス禍に加え、ロシアのウクライナ侵攻が世界の生産や物流に影響を与える中で、わが国においても物価高騰は止まらず、閣議決定と同じ時期には、消費者物価指数が、第2次オイルショックの影響が続いていた81年12月以来41年ぶりの高水準を記録して、国民生活の更なる窮乏が報道されました。にもかかわらず、防衛費増を臆面もなく打ち出した岸田政権は、安倍政権以来の政治の見直しなど毛頭考えていないことを露わにすることとなりました。また、銃撃事件の発端となった政治家と宗教の癒着問題についても、質問権の行使を通じて病巣をあぶり出そうとのポーズは示しましたが、その後は質問権行使を繰り返すばかりで、いたずらに時間を費やすことで国民の関心が低下することを狙っているのではないかと疑われる状況に至っています。

20  
25  
30

こうした情勢下、私たちは、第20回統一地方選を次期の国政選挙の前哨戦と位置づけ、政治の転換を求めてたたかいましたが、その要となることが期待された野党第一党は世論の支持を得られず、改憲を主張する政党の躍進が伝えられる一方で、41都道府県議選の平均投票率が41.85%と過去最低を更新して、政治転換を実現する機会を半数以上の国民が放棄するという深刻な現実を見せつけられることとなりました。国民の政治的無関心の拡大が、日本維新の会や参政党といった、改憲政党の勢力伸長につながっていることに対して危機意識を強めていかなければなりません。

35

また、89年に総評を発展的に解消し、労働戦線再統一による労働者の処遇改善や権利向上を通じて、政府・経済・社会変革の実現を期して誕生した連合の迷走ぶりは深刻です。90年代後半に資本側から労働力流動化攻撃を受け、労働者の非正規化を許し続けた結果、今や全雇用労働数6723万人の1割強、約700万人を組織するに過ぎない勢力になってしまいました。支持政党の分裂にももの申さず、野党共闘に対して後ろ向きの態度に終始した結果、政治に対する影響力を著しく低下させてしまいました。今一度、労働者の諸権利が現行憲法に立脚したものであることを認識し直し、護憲・平和理念をベースに据えた労働運動の再構築をはかり、労働者のナショナルセンターたる地位を回復しなければなりません。

40  
45

以上のように、わが国が置かれた現状は非常に厳しい局面を迎えています。再び亡国の道に導こうとする勢力と真正面から対峙するために、国民結集を模索・実現するための具体的行動提起が求められています。

## 2. 教育

50

教育の本来の目的は、すぐそばにいる子どもたちの現状を直視し、個々の子どもたちが背負わされている課題に教員が気づき、ともにその解決を図りながら、子どもたちの自己

実現を後押しして、結果的に人格の完成を自らの力で成し遂げることができる子どもたちを育てることでした。

先の大戦後に日本国憲法と理念を同じくして誕生した教育基本法（以下、47教基法）の下、教育に対する様々な干渉を経験するたびに、私たちは揺るぎない47教基法の理念に立ち返り、あるべき教育の理想を模索し続けてきました。しかし、06年の教基法改悪以降、

5

権力による教育への管理統制強化と教育への資本介入によって、教育は今や危機的な状況を迎えています。  
新型コロナウイルス感染が世界的パンデミックの様相を呈し始めた20年2月、時の安倍政権は教育現場の声にまったく耳を貸さず、全国一斉の臨時休校の号令を発しました。ほとんどの教委・学校がその号令に服したことは、教基法改悪後に国家統制が強化された教育の現状をはからずも象徴する出来事でした。子どもたちは卒業式という晴れの舞台を突然奪われ、その後も子どもたちの自己実現のために大切な様々な学校行事が次々に中止に追い込まれてしまいました。20年度には、児童生徒の不登校19万6127人、自死415人といずれも過去最多となりました。21年度、不登校は24万4940人と前年を更新し、自死も368人と依然として深刻な状況が継続しています。この結果は一過性のものではなく、不登校は9年連続で増え続け、自死も08年以降一貫して増加傾向で推移しているのです。新型コロナウイルス禍は、教基法改悪後に教育がいかに深刻な状況になってしまっていたかということを表面化させたのです。

10

15

本来、教育というのは自分の気づかない可能性を引き出し、生きる力を養ってくれるべきものです。学校に通い、集団生活をする中で、級友や先輩、後輩、教職員など自分とは異なる様々な個性とふれあい、多様性を理解、尊重することを身につけたり、勉強や部活動を通じて自己の成長を感じ取ったり、数多くの失敗体験をより深い学びに転じさせることもできたりする場こそ、本来の学校であるべきなのです。人間は社会的動物である以上、人との関わりの中で生きていかざるを得ず、学校は現実社会に出て行く前に安心して様々なことを体験できる場であるにもかかわらず、子どもたちがなぜ学びの場から逃避せざるを得なくなってしまったのか、私たちはその現実に向き合わなければなりません。

20

25

一方で、教基法改悪後に導入された免許更新制が22年7月で事実上廃止されました。更新制の不合理性は運用開始前から指摘されていましたが、国策として推し進めた施策が09年の開始以来13年の短期間でやめざるを得なかったということは、それだけひどい施策だったことの証しです。この愚策が今日の教員不足を引き起こす一因になったことは疑いありません。

30

新型コロナウイルス禍による教育現場の混乱に乗じて、国は『GIGAスクール構想』の前倒し実施と『令和の日本型学校教育』という新方針を打ち出しました。

それによれば、従来の日本の教育は、子どもたちへの生活面まで含めた手厚い指導に対して諸外国から高く評価され、また、新型コロナウイルス禍での全国一斉臨時休業で学校の必要性を国民に再認識されたが、反面、学校や教員負担の増大や子どもたちの多様化、学習意欲の低下、情報化への遅れ、人口減少解消に資する教育の質保証、新たな感染症脅威への準備などの諸課題が顕在化したとしています。そのため、新方針では、「教育のICT化」を軸に据えて、子どもたちには「個別最適な学び」の環境をきめ細かく提供し、教員には「主体的・対話的で深い学び」を実現するための指導力の向上を求めるというものです。また、新たな学校像として、高校現場に対しては高校の存在意義を再定義（スクール・ミッション）し、各校に教育活動の全体像（スクール・ポリシー）を策定し、普通科・専門学科改革や地域連携をいっそう推進することを求め、他にも特別支援教育や外国人生徒等に対する教育、さらには定通教育の充実に資するかのような提言がなされています。

35

40

45

しかし、いずれの項目を見ても以前から課題として受け止められているものばかりで、給特法のために業務削減が進まなかったり、旧態依然とした定数法が硬直的に運用されたりしていたことで、現場がどんなに改革を求めても、教育予算の劇的な改善がまったく行われないうちに、やりたくてもできなかった実情があります。その根本が変わらずに、言葉の使い方を変えただけの改革気取りは現場にとっては迷惑以外の何ものでもありません。目新しいことは「ICT化推進」だけなのです。おそらく国の本心は、ICT化で公教育の市場開放を進めることだけが具体の改革で、「教員不足ならAI教員を入れれば良い」「裕福

50

な家庭の子どもだけ享受できる『個別最適な学び』『教員の質向上のための研修強化』『定数割れの高校は自助努力不足』『民間立学校増で公教育費の更なる圧縮実現』などと考えているに違いありません。

教員であれば、1クラス10数人の生徒を相手に授業を行った経験をお持ちのことと思います。教室の子どもたちの顔と名前はすぐに覚え、授業展開もすべての生徒とのやりとりを双方向で進めることができることを実感したのではないのでしょうか。そんな学校環境こそがまずもって実現されなければ、このたびの教育諸改革も更なる弊害を生み出すことで終わることになりかねません。

### 3. 組織

22年12月、労働組合の組織率が前年を0.4ポイント下回り過去最低の16.5%になったことが報じられ、労働組合受難の時代が継続しています。労組の影響力低下と働く者が置かれた労働環境の悪化は密接に関係しており、「ワークライフバランス」の実現には労組の復権は欠かせません。教育現場もこの例に漏れず、組織率の低下と裏腹に教職員が置かれた職場環境は悪化の一途を辿り続け、際限なく増え続ける業務量の中で、過労死や心身の故障によって長期病休や休職に追い込まれる教職員が後を絶ちません。勤務労働条件の改善と理想的な教育の実現を両輪とする教職員組合にとって、教職員が置かれた過酷な労働実態は未来を担う子どもたちの教育にも暗い影を投げかけることとなります。

新高教は、最大の頃に比して、組織率は3分の1となりました。分会も職場において少数派となり、それが活動の萎縮につながっているのではないかと考えられます。たとえば、加入において、「組合に興味を持っていたがこれまで声かけがなかった」とか「新潟県での講師経験時に分会に世話になった」として他県の高教組に加入した例からは、分会が地道にかかわれば加入につながる可能性が高まるにもかかわらず、それをためらう状況があるのではないのでしょうか。また、脱退において、「組合の役回りを回避するため」や「加入メリットがない」などの理由についても、そもそも組合は、働く者の共助の組織であることから、組合業務の負担は個々の組合員が職場に置かれた状況にあわせて分担し合えば良いことですし、「加入メリット」の言及は、棚ぼたの権利拡大を享受するだけで、自ら現状改善を発信し、権利拡大のために闘うという視点を欠いていると言わざるを得ません。

私たちは今一度、「(労働組合とは)労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合体」(労働組合法第2条)という労働組合の原点に立ち返ることが必要です。

その上で、昨年度からとりくみ始めた「分会マニュアルの作成頒布」は新たに迎えた組合員が円滑に職場になじめるよう、組合の一体感を高めることを目途にしています。年度末に毎年開催する退職者激励会では「組合員を全うしたことで一番良かったことはいずれの職場に行っても同じ志を持つ者がいるという安心感を得られたこと」と多くの方が挨拶されていることから有効なツールにできたらと考えています。分会の一体化が図れば次は組合活動の「見える化」です。職場にある課題、教職員の困り感を聞き取る窓口になり得るのは組合しかありません。当局の末端である管理職がその解決を図ってくれることはあり得ません。そうして把握した諸課題については、分会が校長交渉を通じて解消を求めたり、それが困難な場合は支部での情報共有や本部に相談したりすることで打開される場合が多々あります。黙っては何も変わらないということです。一連のとりくみの経過と結果を組合員は元より、未組合員に対しても加入声かけのツールとして活用することです。

今、新高教は、運動の継承と組織拡大・強化のきっかけをつかむための正念場に立っています。組織率低迷に歯止めをかけるための良策がなかなか見つからない中で、組織の現状に見合った運動の精選を推し進めるとともに、労働組合の基本に立ち返り、組合全体で当たり前のことをやりきっていくことを再確認しなければなりません。

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

5

#### 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りくみを強化します。

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・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) 免許更新制の「発展的解消」として運用開始となった「新たな研修制度」については、教員の自主研修権が阻害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年県同教見附大会を受けた総括運動や高校現場であいつぐ差別事件、「研修会等資料流出事件」への対応及び総括等をふまえ、かかわる「同和」教育実践をすすめます。
  - (2) 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
  - (3) 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。
  - (4) 県教委・高校長協会との協力関係を強めてとりくみをすすめます。
  - (5) 「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) いじめ防止問題については、対策推進教員への負担集中や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49次教研推進方針に沿っ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行います。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・更新・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高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、校務支援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して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行います。
- 4) 行政の地方分権をめざし、連合・日教組と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) 定年延長制度、暫定再任用制度の運用について、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、公的年金制度の改革と充実を求めます。
- 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。 40
- 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。 50

- 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。 5
- 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。
- 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。 10
- 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。
- 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。 15
- 11) 年度初欠員の解消とともに、休職者等に対する代替職員の確実な配置を求めます。
- 12) 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。 20
- 13) 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。
- 14) 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、分会との対話を通して、とりくみ方針を協議していきます。 25

## 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。 30
- 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。 35
- 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。 40

## 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。 45
- 3) 「新たな研修制度」についての「研修履歴の記録」「研修受講奨励」の運用については、教員の管理強化につなが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

#### 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もとめます。
- (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。

#### 2) 差別を許さず、人権を確立するとりくみをすすめます。

- (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。

#### 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) 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。

## 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、世話役活動などを行います。
- 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。
- 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行います。
- 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」を行い、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、適切な措置を行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、自由に議論が行われ、民主的に学校の意思決定が行われる場」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絡提携を強化します。また、教育・文化・情報産業に働く人たちを、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) 吉田裕史前委員長を引き続き新高教顧問に委嘱します。

50

第2号議案

2023年度予算(案)に関する件

(別冊)

5

10

15

20

25

30

35

40

45

50

第3号議案

# 当面の闘争推進に関する件

## 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

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) 国家による管理統制強化と教育現場の市場化に関する学習の強化
- 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) 19教職員意識調査結果への対応強化
  - (3) 県同教の活動への支援
    - 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
    - ② 進路保障部会への参画を通じた就職差別の撤廃
    - ③ 2023年度県同教新潟県研究集会（8月1日・見附市他）への参加
  - (4) 支部と高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，部落解放新潟県研究集会への参加
    - 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
  - (8) 部落解放第39回新潟県研究集会（10月14日・新発田市）への参加
  - (9) 第4回新潟県人権保育研究集会（9月2日・胎内市）への参加
  - (10) 「いのち・愛・人権」展（11月・小千谷市）への参加
  - (11) 「同和」教育に関する調査（5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（新潟県）との連携
- 3) いじめ自殺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
  - (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」の一時的押しつけの阻止
  - 5) 教育実践を通じた教研活動の推進
    - (1) 第49次県教研の開催（日時・内容等未定）
    - (2) 全国教研への積極的参加
- 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）
  - 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

5  
10  
15  
20  
25  
30  
35  
40  
45  
50

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。	
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それに基づく県教委交渉の強化	5
4) 欠員補充・正規職員配置を求める分会交渉の強化	
4. ろうきん福祉財団の「高校奨学金給付事業」に協力し, 必要とする高校生に届けられるようとりくみます。	
5. 「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	10
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	
6. 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。	15
1) 「研修受講履歴管理システムを各任命権者が構想すること」を教員の管理強化に悪用されないための監視強化	
2) 研修に対して「必ずしも主体性を有しない教師に対する対応」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	20
7. 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) 免許更新講習にかかわる「新たな研修」の運用検証強化	
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	25
(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	30
8. 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	35
<b>② 公務員制度改革, 地公労確定闘争に向けたたたかい</b>	
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	
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」	
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	40
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となる引き上げ	
2) 義務手当削減分, 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。	45
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	50
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 5
- 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 10
- 3) 労使による運用状況の検証
- 4) 実態把握の為の再任用者アンケート実施
- 5) 定年延長制度、暫定再任用制度の運用検証および処遇改善
- 5. 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。 15

**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。 20
- 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。 25
- 3. 教職員の教育・文化活動や福利厚生が保障されるよう互助会への意見反映をお  
こないます。 25
- 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。 30
- 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。 35

**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 40
- 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
- 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年単位の变形労働時間制」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。 45
- 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への制度の周知徹底
- 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。 50

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
  - 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)は教頭とし、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
  - 3) 月1回以上の定期開催と議事概要の周知を追及すること
  - 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。
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。
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
  - 2) 第三者機関による相談窓口の設置
  - 3) ハラスメント事案に対する県教委折衝
  - 4) 県教委による実態調査の実施
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
  - 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
  - 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. 23年度末～24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
  - 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
  - 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校の割愛職員の確実な引き上げ
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。

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
  - 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。
- 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とならないようとりくみます。
- 5. 「新たな研修制度」が管理強化につながるものがないようとりくみます。

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を行います。

- 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。
  - 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11.11～13（新潟県民会館他）
  - 3) さようなら原発・さようなら戦争中央集会
  - 4) 5.3憲法記念日集会、「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
- 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。
  - 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) 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。
  - 5) 「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。
- 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行います。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行います。
  - 1) 本部執行委員会を月1回開催します。
  - 2) 分会代表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・課題の意思統一を行います。
  - 3) 全県支部・分会代表者会議は6月17日（土）、11月18日（土）、1月13日（土）に

開催し、参加しやすい環境を整えます。

4) 7月22日(土)に第93回定期大会を開催します。

5) 月1回の週報を発行し情報の共有を行います。

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會に位置づけ、情勢確認と分会状況の共有、そして会計確認を行うこととします。

5

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。

10

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行います。

2) 新採用以来6年以内を中心に、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。

15

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当たります。

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。学習交流集會を開催するほか、全国交流集會、北陸ブロック交流集會へ参加します。

20

6) 再任用組合員学習会を開催します。

7) 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。

25

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

30

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行います。

7. 民主的學校づくりを以下のようにとりくみます。

35

1) 校長による恣意的學校運営を許さず、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。

3) 「學校運営委員会」等に積極的にかかわります。

4) 校長の独断による學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。

40

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。

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。

45

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

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) 今後の選挙にあたっては、地公労、連合新潟、県平和運動センター、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。

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23年7月22日から24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	櫻川景典	長岡向陵
西新潟	中野友哉	新潟西	魚沼	大貫康範	塩沢商工
新発田・村上	松本英也	西新発田	柏崎		
新津			上越	西村諭	高田北城
県央			佐渡	富田優子	羽茂

第5号議案

その他