

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



2024.1.13 号外

第152回定期
県委員会議案書

第152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：2024年1月27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

23秋年末確定闘争総括ならびに24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, 23人勸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7日、国家公務員の給与について、2年連続となる月例給、ボーナスともに引上げとする勧告を行いました。これに対し公務員連絡会は、「粘り強く『全職員の引上げ勧告』を求めた結果、若年層に重点を置きつつも俸給表全体の改定を勝ち取ることが出来たことは、課題は残るところではあるが、この間の交渉の到達点として受け止める」「一時金に関しては、2年連続の引上げを勝ち取るとともに、期末手当については、97年勧告以来となる引上げとなった」「月例給および一時金の引上げは、大規模自然災害や感染症対策による職員の労苦、また、物価高騰が全職員の生活を圧迫している事態など今日まで主張し続けた我々の要求に、人事院が一定程度応えたものと受けとめる」とした内容の声明を発しました。

20

25

政府は公務員給与の取扱いについて、10月20日に人事院勧告通りの月例給増額改定と期末・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14日の衆議院本会議、17日の参議院本会議でそれぞれ可決し、公布・施行されました。

2. 地公労・新教連・市労連のとりくみ

30

1) 県人勸

国人勸を受け、地公労は「23年度人事委員会勧告にあたっての要求書」を8月24日に県人事委員会に対して提出し、23人勸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各種手当改善 ③制度等改善 ④ワーク・ライフ・バランスの実現——などを掲げ、9月5日の総務課長交渉、14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、「2023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13,442筆(高教組398筆)の大型ハガキを提出しました。また、同日、人事委員会委員長交渉支援集会を行い、交渉に合わせ街頭行動を行いました。コロナ禍により4年ぶりの開催となりましたが、多くの組合員が集い、要求実現に向けデモ・シュプレヒコールを行いました。なお、交渉後の報告集会では佐藤良太本部執行委員が単組決意表明を行いました。

35

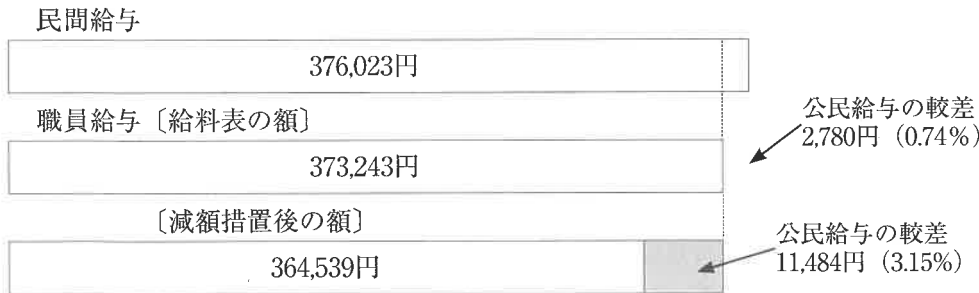
40

県人事委員会は10月18日に人事院勧告と同様、月例給、一時金ともに引上げとする勧告を行いました。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、賃金改定を国給料表と同様に行い、全年齢層で賃金改善したことは評価できる。しかし、物

45

価高を踏まえた実質賃金の上昇には届いておらず、十分な引上げとは言えない。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、0.10月引上げたことは評価できるが、期末手当と含めて引上げた国と異なり、勤勉手当のみに配分したことは、育児・介護で勤勉手当が支給されない職員への配慮につながらず不満の残るものである」とする声明を発表しました。

図1



また、新高教は「23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「2023年度賃金改定にあたっての地公労要求書」を10月19日に花角知事に対して提出し、23秋年末確定闘争を開始しました。

重点課題として、①賃金改善 ②諸手当改善 ③各種休暇制度改善 ④雇用と年金の接続と処遇改善 ⑤ワーク・ライフ・バランス推進 ⑥人員課題 ——などを掲げました。10月30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給与改定案と出生サポート休業制度の新設について提案をしました。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。臨時的賃金削減の早期終了・率の圧縮について、人事課長は、「依然中長期的な安定的な財政運営が必要であり、今の財政状況、先の財政状況について計画当初よりは良くなってきているが、楽観視できるような状況ではないことから、今見直すことは難しい、年度末までお願いしたい」との回答に終始しました。

11月7日の第2回交渉で、「2023賃金確定闘争における私たちの要求」の大型ハガキを計11,025筆(高教組365筆)提出しました。提案されていた「出生サポート休業制度」については十分な制度とは言えないことから、疑義を確認し、より良い制度としていくよう引き続き協議を行っていくことを求めました。各種休暇制度の要件緩和では「国を上回っている状況から現状では難しい」との回答があり、地公労は「新潟県の職員が働きやすくなるのが、人材の確保につながる」と訴えました。

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。「臨時削減早期廃止・率の圧縮」については、当初目標をすでに達成していると見直しを求めましたが、当局は「収支改革額は当初提案を達成していても、2031年のピークに対応するには2023年度末までの削減が必要であり、前倒しての終了や削減率の圧縮はできない」との回答に終始しました。また、臨時的任用職員・会計年度任用職員の給与改定について当初24年4月1日実施で提案されていましたが、他の35県が23年度初の遡及改定としていることから粘り強く交渉をし、交渉終了間際に24年1月1日実施とする提案をさせることができました。

3) 新教連確定

新教連は、7月4日提出の「2023年度賃金・制度改善等に関する要求書」「2023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13日に実施しました。重点課題として、①部活動指導手当改善(大会引率等) ②臨時採用教職員処遇改善 ③定教法違反の欠員問題、代替職員不補充 ④定年引上げ、暫定再任用制度課題 ⑤働き方改革、上限方針総括 ⑥ハラスメント撲滅 ——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。

「欠員」の定教法違反状態について、高校課長は「代替職員の未配置状況は、非常に深刻な状態であると受けとめている。一刻も早く欠員をなくすように、がんばっていきたい」と回答しましたが、解決に向けた新たな策については示されませんでした。法令違反の認識が欠如しており参加者からは「交渉以前の問題」と厳しい指摘の声が上がりました。また22年度地公労確定期交渉で確認されたハラスメントアンケート調査について、知事部局では22年度末に実施されましたが、教育現場では行われていないことから、「ハラスメントもいじめ問題と同じ対応を」と参加者から憤りの声が上がるとともに、早期実施を強く求めました。

確定期に向け10月2日に「2023年度賃金改定等に関する要求書」を提出しました。重点課題を、①臨時教職員処遇改善 ②定年延長制度運用課題 ③欠員、代替職員未配置 ④労働条件改善 ⑤ハラスメント防止対策 ——などとし、11月6日、10日と県教委交渉を行いました。冒頭で「臨時的任用職員(教育職員を除く)の給与改定」「会計年度任用職員(一般・専門)に対する期末・勤勉手当等の取扱いについて」の提案があり、特にこれまで、会計年度任用職員への勤勉手当支給について、「週29時間10分以上の勤務」とされていたものが、期末手当の支給が可能となるとともに、支給要件を「週15時間30分以上の勤務」とさせることができました。また、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、あらためて「中堅教員等資質向上研修を修了した翌年度から順次受講した研修において累計10時間以上受講した者を対象とし、育休中等発令できない場合を除き、原則45歳の年に適用する」ことを確認しました。

欠員・代替職員の未配置については、「未配置が生じないように努めているところではあるが、現状として多くの未配置が生じていることに痛切に責任を感じ、お詫び申し上げなければならないと感じている。」といった発言はありましたが、解消にいたっておらず、9月交渉同様参加者から憤りの声が上がりました。また、定年延長制度については「高校においては役職定年に対する特例任用は当面考えていないとしていたが、管理職の年齢構成や今後の登用状況の見込みなどから、『校長』について特例任用を適用する」との運用方針の変更についての説明がありました。なお「基本的には現職を登用していく方針に変更はない」ことを確認しています。

ハラスメントに関する調査については、「12月1日から28日の期間中にアンケート調査を実施する予定」と確認しました。

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教育課程編成・標準授業時数・上限方針記載の7限廃止 ②入試業務 ③欠員・代替職員未配置 ④暫定再任用制度 ⑤時間外に及んだ業務の割振変更などを求めました。

交渉冒頭、高校課長から欠員・代替職員未配置について「当然生徒の教育活動に支障が出ていることはもちろん、現場の皆様にもこれまで以上の負担をかけているということに

ついて、大変申し訳なく思っている」と謝罪があり、「常勤職員の代替は原則常勤だがやむなく非常勤配置となる場合は、授業時数だけでなく、分掌もカバーできるような配置」も検討するよう求めました。上限方針策定から4年が経過していますが、目標とされた「時間外勤務時間月80時間超をゼロにする」などについて全く達成されていません。業務削減の具体案を早期に示すことに加え、この間の総括について求めました。県教委は時間外勤務について「減少傾向にある」と評価をしていますが、定時退庁日や週休日・休日の登庁禁止によるものでしかなく、具体的に業務が減っているとは到底言えません。8月末に示された中教審による緊急提言では「授業時数の見直し」について触れられており、新潟県として「上限方針で設定した通り6限を原則とする」ことを再度確認しました。上限方針記載の7限廃止の主旨は「教員の授業準備にかかる時間と、生徒一人一人が課題を設定し自ら学ぶ時間の確保」になります。県の方針と異なる管理職の対応について注視するとともに、現場教職員が主体的に議論を行っていく必要があります。また、「標準授業時数について1日足りない、何時間足りないということを持って必ず1日増やさない」という指導はこれまでもしていない「勤務時間外にかかる授業・補習等の設定はありえない」などを確認するとともに、「フルタイム再任用で主任発令されている方は85人(251人中)」という実態を明らかにさせ、再任用後の働き方について課題をつきつけました。

その他交渉の中で、「24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」「自殺予防ツール『RAMPS』については60校で導入されている」「定時制・通信制のあり方について来年度公表予定の将来構想の中で打ち出していく」などの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) 確定闘争の成果と課題

提案事項	到達点及び当局回答など	評価
勧告の扱い	・勧告どおり増額改定。 ・年内差額支給にむけて準備。	○
臨時的賃金削減	・臨時削減を「二度と繰り返さない」とは明言せず、「二度と繰り返さないよう、全力で取り組む」との回答にとどまる。 ・確認書については、今年度末までの削減期間以降も続くもの。	×
長時間労働是正	・過労死は起こしてはならない ・過労死基準超えの働き方はゼロにするという目標であり、早く到達できるよう頑張っていく。 ・業務の見直し、適切な人員配置の2つを合わせて取り組まなければ長時間の縮減とならない。	△
賃金水準	・全国中位をめざす姿勢の考えに変わりはない。	○
人員課題	・人員増と長時間労働の縮減は強い相関関係にあるとはいえない。 ・部局を超えた応援体制。応援職員を定数に予め配置するなど、柔軟な人員配置が必要。	×
ハラスメント	・知事部局は3月にアンケート調査を行い、人事課への相談件数は減少している。	○
臨時・会計年度任用職員の賃金・労働条件	・他県状況は35県が23年4月遡及を検討。 ・「募集段階に示している額で年度中は変わらない」「大きなシステム改修が必要」との理由で4月遡及はしない ・最終交渉で遡及ではないが「24年1月1日から改定」の3か月前倒し実施回答を引き出した。 ・再雇用のように月額支給となっている職員は3月まで月額支給。	△

5

10

15

20

25

30

35

40

45

提案事項	到達点及び当局回答など	評価
勤勉手当上位成績率の原資	・ 扶養手当が原資であることに変わりはない。	○
不妊治療に係る長期休業制度の新設	・ 提案通り実施。 ・ 引き続きよりよい制度となるよう協議を行う。	○

5

23年度交渉は新型コロナウイルス感染症の5類移行となったから、4年ぶりの人数制限のない交渉となり、多くの組合員参加者とともに、粘り強く交渉を重ねました。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かいを構築していきます。

10

6) 新潟県財政状況

県の財政状況に関する説明会が11月6日に行われました。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」時の確認書に基づき削減期間中は毎年行うこととなっています。

15

「今後の財政収支見通し」では、「財源対策的基金230億円を確保しつつ、公債費の実負担のピークへの対応に必要な県債管理基金450億円程度の令和10年度末時点での確保が可能となる見通し」「公債費の実負担がピークを終える令和18年度末頃までに、県債管理基金はほぼ全てを取崩す見通しであり、引き続き堅実な収支見通しの下、持続可能な財政運営に取り組む」としています。23年度末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を行わせないため、引き続き財政状況を注視していくことが必要です。なお、説明会については臨時削減終了後も継続していくことを地公労として求めています。

20

7) 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。

25

【2023年度 職種・勤務形態別再任用者数(退職から再任用)】 () は22年度

		フルタイム	短時間
総務課	事務職	13 (27)	0 (0)
	学校技術員	3 (8)	0 (0)
	司書	2 (1)	0 (0)
	計	18 (36)	0 (0)
義務教育課	校長	(12)	(0)
	教頭	(0)	(0)
	教諭	(130)	(52)
	養護教諭	(14)	(0)
	栄養教諭	(0)	(0)
	学校栄養職員	(0)	(0)
	事務職員	(10)	(0)
	実習教員	(0)	(0)
	寄宿舎指導員	(1)	(0)
	計	(167)	(52)

30

35

40

45

		フルタイム	短時間
高等学校教育課	校長	6 (7)	2 (2)
	副校長	1 (1)	0 (0)
	教頭	0 (2)	0 (1)
	教諭	69 (77)	14 (22)
	養護教諭	1 (2)	0 (0)
	実習教員	3 (6)	0 (0)
	計	80 (95)	16 (25)

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」「勤務年数が不明確で, 分掌の継続性等に支障が出ている」「賃金格差がある」「賃金は6割なのに定年前と仕事の中身も責任も変わらない」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。

8) 定年延長制度にかかるとりくみ

23年度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。「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」と確認していますが, 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く, 処遇の異なる職員が同様の業務を行うことについて, 様々疑義や課題がでています。また, 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, 引き続き「誰もが働きやすい」制度となるよう交渉を行っていきます。

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(23年度4.50月)	2.35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

5
10
15

9) 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。

20

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4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(24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。

25

30

10) 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。

35

柱立ての一つの、「40歳代での免許更新」に代わる「新たな柱立て」については「中堅教員等資質向上研修を修了した翌年度から受講した研修において累計10時間以上受講した者を対象とし、育休中等発令できない場合を除き、原則45歳の年に適用する」ことを確認しています。引き続き所属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。

40

45

II 春闘と情勢の概要

1. 春闘をめぐる情勢

1) 全国の雇用情勢と賃金の動向

23年10月の完全失業率は2.5%(前年同月2.6%)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」「新たに求職」が減少し、自発的な離職が増加しています。有効求人倍率は1.30倍(前年同月1.35倍)で前年同月と比べ、若干の減少傾向にあります。地域別・都道府県別で見ると最も高いのが福井県(1.95倍)、最も低いのは大阪府(1.10倍)と、かなり差が開いています。

厚生労働省の毎月勤労統計調査(9月分、11月21日公表)によると、現金給与総額は277,700円(前年同月比0.6%増)となっており、うち一般労働者が361,736円(同1.2%増)、パートタイム労働者が101,854円(同%増)となり、パートタイム労働者比率が32.43%(同0.75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324,753円(同1.6%増)、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,280円(同3.3%増)となっています。

なお、23年10月1日より新潟県の地域別最低賃金(時給)は931円(午後10時～午前5時に勤務する場合(以下:深夜労働)は1,164円)となっています(全国加重平均1,004円、深夜労働平均1,255円)。

2) 新潟県的情勢

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、原材料高の影響などを受けつつも、緩やかに持ち直している。輸出は、回復の動きに足踏みがみられる。設備投資は持ち直しの動きがみられる。個人消費は、一部で弱い動きとなっているものの、回復している。公共投資は緩やかに持ち直している。住宅投資は弱めの動きとなっている。生産は、回復の動きに足踏みがみられる。企業収益は減速している。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。

新潟労働局が発表している資料(23年10月分)によると、有効求人倍率は1.54倍、前月との比較で0.01ポイント低下、前年同月比では0.05ポイント低下しています。正社員の有効求人倍率は1.41倍で、前年同月比で0.06ポイントの減少であり、「県内の雇用情勢は、改善の動きがみられるものの、一部求人への動きに弱さがある。引き続き、求人・求職の動きに留意しつつ、物価の高騰などが雇用に与える影響にも十分注意する必要がある」としています。

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249,653円(前年同月比3.4%増加)、所定外労働時間は9.1時間(前年同月比1.1%増加)、常用雇用は832,394人(前年同月比0.1%減少)、常用雇用のうちパートタイム労働者比率は29.6%(前年同月差0.2ポイント低下)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91回中央委員会において、2024春季生活闘争方針として、スローガンを「みんなで賃上げ。ステージを変えよう!」とし、①「未来づくり春闘」で経済社会のステージ転換を着実に進めよう 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

5

10

15

20

25

30

35

40

45

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、春闘は本来、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ことが重要であり、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。

3. 教育をめぐる情勢

1) 高校教育の現状と課題

23年度から高校において改訂学習指導要領が実施され、新科目「地理総合」「歴史総合」「公共」「情報Ⅰ」など大幅な科目再編や観点別評価の実施、教育のICT化など、高校教育は大きな変換期を迎えています。現場からは「学習指導要領移行時に過渡的に増加する科目数に足る人員配置」を求める声や観点別評価の実施に苦慮する声などが本部に届いています。

教育のICT化における、一人一台端末について、本県は全生徒分を公費で賄っているものの、教員分は学校毎にまちまちな対応であることに加え、学校現場の脆弱なICT環境が教員の労働負担を増大させています。また、離島・山間地の小規模校への遠隔授業配信事業「SaGaSu」プロジェクトでは、受信校側が授業時間割の変更を余儀なくされるなど、学校のカリキュラム編成権を混乱させる県教委の事業優先姿勢に対して、現場から批判の声が上がっています。

「スクール・ミッション再定義」や「スクール・ポリシー策定」に関しては、「特色化・多様化」の強調や過度な競争を煽るのではとの懸念もありましたが、概ね地域や学校の実態を踏まえた内容に落ち着いています。また、普通科の再編として国が打ち出した「学際領域学科」や「地域社会学科」について、県内では具体の動きは見えないものの、少子化対策・生徒募集のためだけの新たな学科設置の動きには警戒していかなければなりません。

一方で、私立高校の就学支援金制度の充実や私立広域通信制への進学者増などにより、全国的に公立高校への進学者数が減少する傾向にあることから、本県においても、その影響等を注視する必要があります。

いずれにしても、「高校教育の質保証」ばかりが声高に叫ばれる中で、生徒数の急激な減少が見込まれる本県を含めた地方においては、統廃合や学級減の進行に対して、教育を受ける権利の保障とともに、教育の公平性が損なわれないよう、必要な施策を県教委に求めていかなければなりません。

2) 「教員の養成・採用・研修の改革」等に対するとりくみ

23年度より「新たな研修」制度が運用開始されました。同制度は、教員に「研修履歴の記録」、所属長に「受講奨励」を義務づけるものですが、教員の新たな負担増や受講の強制につながってはならないとの改正教特法付帯決議の趣旨に則った運用が行われるよう注視する必要があります。

また、全国的な教員不足の中で、県教委は21年度教員採用選考試験から「中高一括採用」枠を設け、受検生増を見込んだものの望む成果につながらない(21年度受検者数515人、以後698人、641人、596人と減少)どころか、経過措置が終了し、25年度試験から「中・高両免許所有」が受検要件とされることでさらに受検者数が減る事態も憂慮されます。

3) 県立高校入試に対するとりくみ

高校入試期間の長期化で、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。また、「受検機会の保障」の名の下に、感染症対策なども加わり、教職員の入試業務負担は極めて重くなってい

5

10

15

20

25

30

35

40

45

ます。県教委は24年度入試でweb出願の準備を進めており、実施上の課題等について現場から情報収集に努め、必要があれば県教委折衝等求めていく必要があります。

4) 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。

5) 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

改訂学習指導要領は、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るものの、その環境づくりのために、指導する側の教員が充実した研修の機会を確実に保障されることが前提であるにもかかわらず、超勤実態の改善もなくおどなりにされています。また、ICT機器等を活用した「個別最適な学びの実現」についても、家庭における学習環境の公平性が確保されていない中での推進は、教育格差を今以上に拡大させる恐れもあります。国の教育政策の根底には、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目論見があることへの警戒を怠らず、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。

(2) 教育研究集会のとりくみ

① 新高教第49次県教研

教研活動の意義を改めて確認しながら、24年2月頃の開催に向けて検討しています。

② 第73次全国教研集会

9月8日、日教組全国教文部長会議が開催され、全国教研「準備要項」が示されました。本部は、9月19日、指示第40号で全国教研参加リポートを公募した結果、山林満さん(高田高校安塚分校)から応募がありました。同氏のリポートタイトルは『安塚分校閉校前の日々～最後の1年、笑って終わろう～』で、分校最後の7期生9人との営みを綴る内容でした。提出リポートの検討会を行い、本部執行委員会で同リポートを24年1月26日から開催予定の全国教研に送り出すことを確認しました。

6) 「同和」教育のとりくみ

(1) 具体的な差別事件への対応

① 教員等による研修会等資料流出事案

本部執行委員会で、鳥取ループへの情報流出元となった12.2研修会及び2.3確認会の参加者への聞き取りを行っていますが情報提供者の特定には至っていません。6月24日、「同和」教育推進委員会主催による全県「同和」教育学習会を開催して今事案の課題等を共有するとともに、「同和」教育の現状の理解とよりいっそうの推進について協議しました。

また、校長協会と共催する支部別「同和」教育学習会を23年度については部落問題を主たるテーマにすること、流出事案にふれていくこと、参加者討議の時間を設けること等を新高教方針として、校長協会に働きかけていくことを本部執行委員会で確認しました。

② 鳥取ループへの対策

鳥取ループによるSNS等での誤った情報発信に基づく本県「同和」教育への攻撃に対して、顧問弁護士を加えた関係者(部落解放同盟新潟県連、県同教、人権・同和セ

ンター、校長協会、新教組、新高教)による対策会議(7月4日、8月18日、11月13日)を開催して、各団体のとりくみや鳥取ループの動き等について情報共有してきました。

③ 高校現場における差別事案

10月18日、村松分会より差別事件の発生報告がありました。部落問題学習終了後の生徒アンケートの中に、部落罪人起源を誤認する記載があったとの内容でした。

荒川高校、羽茂高校、出雲崎高校、十日町総合高校の各事案については新たな動きはありませんでした。

(2) 全国人権・同和教育研究大会への対応

11月25日～26日に第74回全国人権・同和教育研究大会が兵庫・大阪・京都を中心に開催されました。新高教組合員の黒小秀昭さん(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2本の実践報告(高田農業高校の新井久美子さん、関川中学校の伴田寛明さん)が行われました。本県からの参加者は新高教6人を含めて32人でした。

(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の下、20年以上にわたって、新高教と校長協会が共催してきたとりくみです。22年度の情報流出事案を受けて、23年度は「部落問題」をテーマにすること等を新高教方針として掲げました。開催状況は以下のとおりです。

支 部	期 日	内 容
新発田・村上	1月17日(水)	公開授業・伴田寛明さん(関川中学校教諭)講演
東 新 潟	11月30日(木)	佐藤良太さん(万代高校教諭)問題提起・グループ討議
西新潟・県央	11月13日(月)	新井久美子さん(高田農業高校教諭) 問題提起・グループ討議
新 津	12月11日(月)	松尾和浩さん(人権・同和センター) 講話・グループ討議
長 岡	12月7日(木)	秋山正道さん(新潟工科大学教授)講話・協議
魚 沼	未定	未定
柏 崎	12月4日(月)	草住公一さん(前新高教組合員)講話・各校状況報告
上 越	12月7日(木)	新井久美子さん(同上)問題提起・グループ討議
佐 渡	未定	未定

(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28日に高陽荘で両支部による13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(高田農業高校分会)がSNS上の部落差別について問題提起しました。また、部落解放同盟県連の紫健一さんから講話をいただきました。その後、交流会で懇親を深めました。学習会に26人、交流会には12人が参加しました。

(5) 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。

(6) 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8回就職差別撤廃集会(6月6日)、学校同和教育研修会(5月31日他)、第30回新潟県同和教育研究集会(8月1日)、要請の会(9月5日)、回答受領の会(12月21日)等に積極的に参加しました。

(7) 各種研究集会参加等のとりのくみ

人権政策確立要求中央集会(5月22日), 狭山事件の再審を求める市民集会(5月23日, 10月31日), 部落解放第55回東日本研究集会(7月5日), 人権・同和教育啓発推進講座(越佐にんげん学校, ○月○日他), 第4回新潟県人権保育研究集会(9月2日), 部落解放第39回新潟県研究集会(10月14日), 第33回「いのち・愛・人権」小千谷展(11月22日~28日), 狭山事件の再審開始を求める街宣行動等に積極的に参加しました。

5

(8) その他

① 新潟県人権・同和センターのとりのくみ

8月18日, 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23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。

10

② 中越大震災復興人権サポートセンターのとりのくみ

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, 菅刈りボランティアを実施しました(7月16日山古志, 17日小千谷)。今後は, 実施予定の菅笠づくり講習会(第1回12月10日開催, 計5回開催予定)への参加者拡大にとりのくみます。

15

③ セクシュアルマイノリティ生徒交流会のとりのくみ

23年度はこれまで6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度で8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。

20

7) インクルーシブ教育に対すのとりのくみ

(1) インクルーシブ教育の理解を深めるためのとりのくみ

22年に国連障害者権利委員会による日本政府への「特別支援教育中止」勧告を受けて, インクルーシブ教育の理解を深めることを目的として, 10月24日, 教育をよくする新潟県民会議主催で学習会を開催しました。長澤正樹さん(新潟大学教職大学院教授)を講師に迎え, 「特別支援教育からインクルーシブ教育へver.2023」と題する講演会を実施しました。講師からは「勧告を受け入れるには圧倒的にマンパワーが足りない」などの問題点の指摘もあり, 特別支援教育とインクルーシブ教育の違いについて理解を深めることができました。

25

(2) 「通級指導」に対すのとりのくみ

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。

30

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。

35

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のくむ必要があります。

40

(3) 生徒相談支援に対すのとりのくみ

12月19日の養護教員部交渉で, 23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33人, 「準ずる者」15人の計48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。

45

8) 教育予算増・教職員定数確保のとりくみ

(1) 文科省24年度概算要求

文科省は8月30日、24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は次のとおりです。

- ① 文科省全体予算について、23予算額を上回る前年度当初予算比11.9%増の5兆9,216億円を要求しました。 5
- 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、24年度分として、5,910人増の要求を行いました。しかし、教職員定数の自然減7,776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。 10
- 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ていたものを1年前倒して、24年度は前年度の倍となる1,900人増を要求しました。しかし、クラス担任の負担軽減につながるかについては懐疑的です。
- 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)28,100人の大幅な増員(前年12,950人)要求が行われました。 15
- ⑤ GIGAスクール構想に関連する概算要求は、1人1台端末の利活用が進む中で、故障端末増加やバッテリー劣化で更新期にかかることから、新規に148億円を要求しました。
- ⑥ 復興特別会計から被災児童生徒就学支援等事業として6億9,500万円要求しています。しかし、23年予算(8億400万円)からは減額となっており、実情に見合った支援にむけてとりくむ必要があります。 20

(主な項目)

○GIGAスクール運営支援センター整備事業	40億円 (30億円増)	
○地域教員希望枠を活用した教員養成大学・学部の機能強化	17億円 (新規)	25
○高等学校改革の推進	12億円 (4億円増)	
○部活動の地域連携等に向けた環境の一体的整備	49億円 (21億円増)	
○不登校・いじめ対策等の推進	114億円 (29億円増)	
○夜間中学校の設置促進・充実	1億円 (0.2億円増)	
○特別支援教育の充実	56億円 (15億円増)	30
○高等学校等就学支援金交付金	4,138億円 (2億円増)	
○高校生等奨学給付金(奨学のための給付金)	153億円 (5億円増)	
○日本語教育・外国人児童生徒等への教育等の充実	36億円 (9億円増)	
○生成AIモデルの透明性・信頼性の確保に向けた研究開発	30億円 (新規)	

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、財政制度審議会は「教育に人・金・ものはつけない」「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を強化しなければなりません。 35

(2) 教職員定数改善を求める「教育改革キャンペーン」等のとりくみ

新教連・教育をよくする県民会議は、12月1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」を新潟県議会事務局に70,003筆を提出しました。新高教は439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。 45

(3) 「高校標準法」違反等に対するとりくみ

公立高校の職員数は「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」(以下、高校標準法)によって定められていますが、県内の高校等では法律で定められた教員数が配置されない事態(21年度1人、22年度6人、23年度13人)に至っています。法律ではない学習指導要領上の「標準」授業時数を下限の如く授業時数確保を厳しく現場に求める県教委が、人員配置について法令遵守できないことは由々しき事態です。加えて、年度途中での辞職や育休者・病休者等に対する代替教職員の未配置も深刻な状況(11.10新教連第2回確定交渉で高校教育課回答「高校での病休者代替未配置12人」)です。この事態に対して、現場教職員からは「教育の質の低下に荷担させられているようだ」との厳しい指摘の声も上がっています。

5
10

9) 募集学級等に対するとりくみ

(1) 県教委「令和6年度～令和8年度新潟県立高等学校等再編整備計画」

7月6日、県教委は「県立高校の将来構想2018～2027」に基づく8回目の「3カ年計画」を公表しました。県教委は、「今後15年間で生徒数が約7000人減少」するとして、「県立高校の将来構想」について、「見直しが必要」と議会答弁しています。小規模校が増え続ける中で、学校規模の違いによって教育の公平性が損なわれることがあってはなりません。加えて、統廃合についても、通学事情等のために生徒の教育を受ける権利が侵害されることがないように今後打ち出される新たな計画案を注視していく必要があります。

15
20

◆再編整備の概要

<2024年度>

村上4→3、新発田南8→7、新潟東7→6、新潟北4→3、巻総合4→5、
新津南4→3、三条東6→5、見附3→2、柏崎常盤2→3、十日町総合4→3、
高田北城5→6、新井3→4、佐渡総合3→4

- ・新潟工業学科改編
- ・久比岐募集停止

25

<2025年度>

阿賀野2→1、豊栄2→1、新潟東6→7、白根2→1、長岡大手6→5、
栃尾2→1、見附2→3、小千谷西4→3、小出4→3、六日町5→4、
十日町5→4、高田北城6→5、新井4→3、佐渡総合4→3

- ・三条理数科新設

30

<2026年度>

村上3→4、新発田南7→8、新潟7→6、新潟中央9→8、巻総合5→4、
長岡大手5→6、六日町4→5、十日町4→5、新井3→4

- ・豊栄と新潟北を統合
- ・柏崎翔洋前期課程募集停止
- ・柏崎高校に県立中学校併設
- ・十日町高校に学究型コース
- ・佐渡中等前期課程募集停止
- ・佐渡中等校舎内に佐渡高校両津キャンパス(単位制・全日制普通科)

35
40

(2) 県教委「令和6年度県立高等学校等募集学級計画(案)」

9月12日に公表された24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月公表の「3カ年計画」からの変更はありませんでした。

45

10) 高校生の雇用確保のとりくみ

本部は8月28日、29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。
- ② 本人の意欲・適性等を前向きに判断し、1人でも多くの就職希望者の雇用を確保すること。
- ③ 新型コロナウイルス禍における就職希望者の雇用の確保に最大限の支援・協力を求めること。

5

12月7日の新潟労働局報道発表によると、23年10月末日現在、高校生の就職内定率は87.0%でした。高校卒業予定者のうち就職希望者数2,283人、内定者数1,985人(県内1,707人、県外278人)でした。未内定者が297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。

10

4. 「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

15

学校総括安全衛生委員会(以下、「総括委員会」)を定期的に開催し、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(7月3日)では、23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は0校と報告がありました(22年度0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22年度の開催状況について、8校(うち職員数50人以上4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16人(22年度23人)、養護教員が33人(22年度37人)と報告されました。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、当局側委員は「80時間超の教職員については、校長が面談を行い、その状況が高等学校教育課へ報告される。主な要因に部活動指導があるため、県立学校の部活動のあり方に係る方針に基づいた部活動指導を徹底するよう校長を通じて指導している」と時間外勤務を減らす具体策について触れていません。

20

25

30

第2回総括委員会(11月13日)では、8月までの校内委員会開催状況は「委員の日程の調整がつかなかった」「原則毎月定例職員会議後に安全衛生委員会を実施しているが、定例職員会議に時間がかかり、会議後に委員会を開催することができなかった」などの理由から5回未満校5校(うち職員数50人以上3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。また資格取得の管理職試験の結果について15人中11人が合格した(22年度は23人中16人)と報告がありました。公費で行われているものことから、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。

35

第3回総括委員会は2月2日に予定され、ストレスチェックの結果分析などを取りあげることとしています。

40

このほか、例年行っている総括委員会による学校訪問を9月5日に行い、23年度は海洋高等学校を訪問しました。

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必要があります。

45

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。22年度の休職者等（長期病休者含む）334人（21年度341人）の内訳では、精神疾患が212人（同206人）と最も多く、がんなど新生物が38人（同36人）となっています。過去5年間を見ても、休職者等の約6割が精神疾患を理由としており、全教職員に占める精神疾患による休職者等の割合は、1.43%（同1.38%）と増加傾向にあります。

5

16年度よりストレスチェックの実施が制度化され、23年度も9月25日から10月25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ることにはなりません。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ることにはなりません。

10

15

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時間未満とする、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、業務削減の具体がなく、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。

20

「上限方針」について、県教委と新教連で運用検証を行うとともに、交渉でも厳しく追及しました。12月25日に実施された運用検証会では、「上限方針策定から4年間の総括」や「時間外勤務の状況」「業務削減の具体や今後のとりくみ」などについて確認するとともに、「各種研修、調査の精選」「割り振り変更の拡大」などについても追及しました。引き続き現場実態を確認し、県教委に対して具体的な業務削減案について確認していきます。

25

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年度から21年度にかけて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、欠員、休職者等に対する代替職員の未配置が多く発生しており、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27日から12月3日に「持ち帰り時間調査」が抽出で行われていますが、期間や方法、効果など様々疑義があります。今後その結果が検証されていきますが、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。

30

35

4) 夏季休業におけるとりくみ

本部は6月9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。

40

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つくる（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

45

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なされていません。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。

早出遅出勤務制度は、2021年度より、仕事と生活の調和をはかることを目的とし、育児や介護などの理由を問わず利用できる制度となりましたが、職場における理解と協力が不可欠であり、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。

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。

「家族看護休暇」は、2021年度より対象範囲に学校行事への参加等を加えて「家族看護・子育て休暇」となりましたが、その運用については課題が多くあることから、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。

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。22年度同様、以前よりも1ヶ月程度早い9月12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。23年度末24年度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、定年年齢が引き上げられたことによる影響について注視していくことが必要です。また、例年校長会と同日に行っている交渉については、当局の都合により9月22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、引き続き課題を集約し、県教委に対すとりくみを強化する必要があります。

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】

重点異動項目/年度	18末19初	19末20初	20末21初	21末22初	22末23初	23末24初
教 諭 (現任校8年以上)	169	175	233	221	231	
実習教員 (現任校8年以上)	37	41	45	45	47	
養護教諭 (現任校8年以上)	3	2	1	3	6	
教諭新採用2年	23	18	15	1	7	
教諭新採用6年以上		3	4	1	9	
養護教諭新採用2年		0	2	2	10	
養護教諭新採用6年以上		0	0	0	0	
実習教員新採用8年以上	7	15	17	17	18	

【定年退職・採用等について】

年 度		18末19初	19末20初	20末21初	21末22初	22末23初	23末24初
定年退職予定者	校 長	18	14	21	11	19	
	副 校 長			1	1	1	
	教 頭	5	3	1		3	
	教 諭	76	76	118	123	128	
	養 教	8	3	9	2	6	
	実 教	7	6	4	5	7	
	技 労						
	司 書			1	2	0	
採用予定者数	校 長	18	14	21	11	19	
	教 頭	5	17				
	教 諭	18	5	7	161 (*1)	139 (*1)	
					19 (*2)	12 (*2)	
	養 教					28	
	実 教			農1	農2 工2	農1 工2	
	技 労					0	
	司 書					0	
過員予定者数		111	130程度	110程度	50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、教科と全く関わりのない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る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、政令市への権限移譲に伴い県立学校からの割愛職員を引き戻し、新潟市教委による新採用者や中学校からの配置換としています。しかし、20年度より新潟市立高等学校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。県教委に対しては県立と異なる条件で勤務する割愛職員について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、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くてはなりません。

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。特に、県教委は学校運営に対して「校長のマネジメント」や「強いリーダーシップ」といいますが、現場からは校長に対する不信感の声が多く寄せられ

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。

5

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。

10

8) 事務職員配置体制変更課題

15

23年度は阿賀黎明、正徳館、松代、久比岐、有恒、羽茂の6校で学校事務職員が近隣校との兼務体制となっています。技術員や管理職が電話対応や窓口業務を行うなどの実態も報告されています。会計処理・決裁の遅れや教頭を含む教職員の業務負担増など、課題が明らかになっています。

そのような中、23年10月1日から31日の日程で、新潟東・新潟北・新潟向陽高校において、庶務係長、主査を3校兼務とし、中心校(新潟東)へ配置とする、「事務室複数連携モデル事業」が突然行われました。新高教は各分会へ緊急オルグを要請し、情報を共有しました。今後も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。

20

5. 組織をめぐる情勢

25

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

30

新加入は昨年を下回る数となっています。中途脱退は「多忙化」「分会役員への負担」「経済的な理由」などが上げられています。役員への負担軽減を図るとともに、組合の必要性について情宣を強化する必要があります。

(2) 1月12日現在の組合員数は 人(組織率 %)となっています。

35

2) 組織運営

(1) 定期大会等全県会議

① 定期大会

7月16日に完全対面形式で開催し、38人の代議員と委任状41通で成立しました。

出席代議員からは入試業務に係る負担や、働き方改革・長時間労働、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。

活動方針、予算などの議案はすべて賛成多数で承認されました。

40

② 支部・分会代表者会議

11月11日に開催し、会場43人Web9人の参加がありました。確定交渉の経過を中心に引き続き代替職員未配置状況や、長時間労働の実態などについても報告や質疑が行われました。

45

(2) 日教組諸集会

① 第112回定期大会

7月15日、16日に日本教育会館にて開催されました。働き方改革や組織拡大・強化のとりくみなどのこの間の経過と情勢が報告され、今後の教育改革や賃金改善のほか、給特法廃止・抜本的見直しに向けた今後のとりくみ予定等が提起されました。

5

② その他

下記集会にそれぞれ参加しました。

7月27日 「今、学校が大ピンチ！」働き方改革中央集会

9月6日 学校の働き方改革に関わる学習会

10月13日-14日 高校教育シンポジウム

11月14日 教職員定数改善・教職員の働き方改革を求める意思統一集会

10

(3) 全県レクレーション

12月2日に各支部代表と本部あわせて10チーム32人が2ゲームのボウリングで熱戦を繰り広げました。団体戦は新発田分会が優勝、準優勝は高田北城分会、3位は柏崎翔洋分会という結果でした。

15

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、会計確認を行うこととしました。各支部集会等は下記のように行われました。

20

支 部	期 日	会 場	支 部	期 日	会 場
東 新 潟	1 月 日	高校会館	長 岡	7月19日	パストラル長岡
西 新 潟	——	——	魚 沼	8月18日	山次
新発田・村上	——	——	柏 崎	7月14日	割烹おくい
新 津	6月30日	新津コミュニテ ィセンター	上 越	8月2日	上越市民プラザ
県 央	——	——	佐 渡		

25

30

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21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。

35

5) 「学校司書」正規配置を求めるとりくみ

2014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。23年度は非常勤職員50人が配置されています。

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にはいない、司書資格の有無を問わない(資格所有者は50人中16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。

40

45

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。

5

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参加し、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を確認しました。

10

6. 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

(1) 憲法学習会・護憲集会参加のとりくみ

① 12.8不戦を誓う市民の集いへの参加

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	戦争とメディア ～今なお大本営発表を垂れ流す理由～	鮫島 浩 (元朝日新聞記者)	65人 (新高教3人)

15

② 第60回護憲大会

新潟市で11月11～13日に第60回護憲大会が開催され、全国から1400人（新高教60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の反対運動を強化することが確認されました。第61回大会は24年11月には岡山で開催予定です。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。

20

(2) 各種大衆行動のとりくみ

25

期 日	開催地	集 会 名 等
5月3日	新潟市	5.3 憲法施行76周年街宣行動
5月12日～15日	沖縄市	沖縄平和行動
9月19日	新潟市	戦争法強行採決から8年、戦争法廃止新潟集会

30

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

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

35

口頭審理	期 日	主 な や り と り
第40回	5月11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41回	9月19日	

40

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」と一体となったりくみをすすめていく必要があります。

(2) 原発の市民検証会へのとりくみ

柏崎刈羽原発の安全性を検証する検証総括委員会が、23年3月31日で消滅しました。花角知事は県独自で検証のとりまとめを行うとし、9月13日に検証総括報告書を公表しています。花角知事は柏崎刈羽原発を再稼働する際、「検証の総括を判断材料にする」

45

と述べてきました。しかし、県が独自に検証を行うのであれば、報告書は再稼働の際の判断材料に値せず、検証総括委員会の消滅は公約違反です。

こうした状況から、検証総括委員会前委員長の池内了さん（名古屋大学名教授）、前委員の佐々木寛さん（新潟国際情報大学）らが中心となり、「市民検証委員会」を発足させ、新潟県内各所で対話集会を開催し、11月22日に「池内特別検証報告」を公表しました。今後も集会等の開催が予定されています。「自分ごと」として原発について考え、市民検証会のとりのくみに、積極的に参加していくことが必要です。

(3) 被爆77周年原水禁のとりのくみ

期 日	開催地	集 会 名 等
5月13日	新潟市	原水爆禁止新潟県協議会第61回定期総会
8月4日～6日	広島市	被爆78周年原水爆禁止世界大会広島大会
8月7日～9日	長崎市	被爆78周年原水爆禁止世界大会長崎大会

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・陳情にとりのくみ、23年12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。

(4) 高校生平和大使派遣のとりのくみ

期 日	と り く み 等
5月21日	第26代（新潟第9代）高校生平和大使新潟県選考会
7月27日	新潟市長表敬訪問
8月4日～6日	被爆78周年原水爆禁止世界大会広島大会
8月7日～9日	被爆78周年原水爆禁止世界大会長崎大会
8月31日	知事表敬訪問
10月22日	帰国報告会

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1,842,095円（新高教54,536円）を集約し協力することができました。

3) 差別解消に向けたとりのくみ

(1) 水俣病全被害者救済のとりのくみ

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のくみ

期 日	主 な 内 容
4月20日	原告（2名）本人尋問
5月29日	原告（2名）本人尋問
6月26日	証人主・反対尋問—3人目の国側申請証人も水俣病の患者を診たことがない、調査研究したことがない神経内科医だった
9月13日	現地進行協議
10月19日	最終弁論・結審…来年4月18日判決言い渡し

ノーモアミナマタ第2次訴訟は提訴から10年が過ぎ、151人中すでに29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。

大阪地裁は9月27日、ノーモアミナマタ第2次近畿訴訟の原告128人全員を水俣病と認める画期的な判決を言い渡しました。

ノーモアミナマタ第2次新潟訴訟は24年4月18日に判決が言い渡されることとなりました。

国の認定制度に従って水俣病と認定されれば、加害企業が一時金や医療費などを保障するルールを定めた「補償協定」ができてから50年の年にあたりますが、今なお新潟、熊本、大阪、東京等で国や加害企業を相手に司法の場に訴えているように、水俣病は終わっていません。

(2) 狭山事件再審に向けたとりくみ

再審開始を求める新潟県実行委員会が22年11月1日に結成されています。石川一雄さんは、1963年5月の逮捕後、60年にわたり冤罪（「見えない手錠」）を科せられてきました。県実行委員会では、全国展開する再審開始請求書名を、県内でも強力に展開していくことを確認し、11月以降、石川さんが逮捕された日（1963年5月23日）にちなみ、毎月23日を中心にスタンディング行動や街頭署名行動を行っています。

4) 各種選挙のとりくみ

23年4月に行われた第20回統一自治体選挙以降、主立った選挙は行われていません。

今後予定されている選挙に向けて、連合新潟、県平和運動センター、社民党と連携し、方針決定・とりくみ提起を行っていきます。

Ⅲ たたかいの重点

① 23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) 23秋年末闘争の総括をふまえ、24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。

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。

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（2月29日）、中小・地場決起集会（3月30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。

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、早期終了、また二度と行わせないため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。

5

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

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

10

- 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。

15

2. 高校改革運動のとりくみ

- 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、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。

20

25

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) 22年度から年次進行実施の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。

30

4. 「同和」教育運動を推進すとりくみ

- 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) 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。
- 3) 「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。
- 4) 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。
- 5) 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。
- 6) 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。

35

40

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。
- 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

45

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。	5
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73次教育研究全国集会に参加します。	
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	10
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。	15
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	20
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	25
1) 「いじめ対策推進教員配置」を始めとし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。	
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	30
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。	
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。	
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。	35
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・実習をとまなう教科の定数・予算など拡充のとりくみを強化します。	40
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。	
8) 就学支援金及び奨学給付金の拡充にむけてとりくみます。	45

③ 組織拡大・強化をはかるとりくみ

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。

5

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。

10

2. 民主的学校運営確立に向けたとりくみ

1) 校長による恣意的学校運営を許さず、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。

15

2) 組合員が学年・分掌の「まとめ役」を担い、「学校運営委員会」等に積極的に関わります。

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。

20

3. 主任制、主任手当支給を許さないとりくみ

25

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。

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。

30

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。

(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。

35

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。

(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。

40

(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。

45

5. 民主的人事，支部・分会体制強化のとりくみ

- 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。
 - (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。

5

10

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。
 - (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。
 - (2) 中教審「質の高い教師の確保特別部会」の緊急提言，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。
 - (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。
 - (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) 早出遅出勤務，家族看護・子育て休暇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結びつけるようとりくみを強化します。
 - (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。
 - (11) 定年延長制度の運用等に伴う課題について，引き続き県教委折衝を行います。
- 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
 - (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。

15

20

25

30

35

40

45

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。

10

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。

15

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。

8. 反戦・平和・護憲・脱原発運動のとりくみ

20

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。

25

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。また、原発市民検証委員会の提起するとりくみに積極的に参加します。

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。

30

9. 選挙にむけたとりくみ

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) 次期衆議院選挙について、連合新潟、県平和運動センター、社民党と連携して以下の
ように推薦します。なお、ブロック比例は社民党を支持します。

35

新潟選挙区 1区 西村ちなみ、2区 黒岩宇洋 3区 菊田真紀子

4区 米山隆一、5区 梅谷 守

2) 第27回参議院選挙(25年7月実施)について、日政連議員候補として推薦決定した現
職のみずおか俊一さん(兵庫県教組出身)の必勝を期してたたかいます。組合員へ周知
するため、機関会議等で紹介します。新潟選挙区については連合新潟、平和運動セン
ター、社民党と連携し現職うち越さくらさんを推薦します。

40

3) 佐渡市議会議員選挙(24年4月実施)について、日政連議員として4期目の当選をめ
ざす、荒井眞理さんを推薦します。

45

第2号議案

第27期新高教（本部）役員選挙の実施に関する件

現役員の任期満了（2024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。

1. 選挙期日

公示日 2024年1月27日（土）

投票日 2024年2月16日（金）

2. 役員の数

執行委員長（1）

執行副委員長（1）

書記長（1）

書記次長（1）

会計監査委員（3）

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。

第3号議案

そ の 他

5

10

15

20

25

30

35

40

45

光あふれて
新潟高教組合唱

作詞 鈴木絃一
作曲 久住和麿

(一) 大空の 青さを慕い
太陽の まばゆさもとむ

若者の 瞳忘れず
理想は はるか
ともに肩組み 団結も固く進む
ああ 新潟高教組

(二) この大地 光あふれて
朝焼けに 生命みなぎる

若者の 未来語ろう
理想は 高く
ともに肩組み 歴史も長く進む
ああ 新潟高教組

(三) 追う真理 集める意志
平和への 願いをこめて

若者の 明日を信じて
理想は 熱く
ともに肩組み 団結も固く進む
ああ 新潟高教組

緑の山河

作詞 原 泰子
作曲 小杉 誠治

(一) 戦争超えて
みどりの山河

いまよみがえる
わかい血汐に
自由の翼
世紀の朝に

(二) 歴史の門出
いばらのあゆみ

いまむすばれた
かたい誓に
平和の旗の
ああこの道に

戦雲は たちあがる
雲霞は 民族の
たぎるもの
空を往く
栄えあれ
あたらしく
つづくとも
同胞の
ひるがえる
指すところ
光あれ

組 合 歌

作詞 今井 広史
作曲 佐々木 すぐる

(一) かがやく朝の 雲そめて
いまひるがえる 自主の旗

正義と愛の 指すところ
のびゆくいのち はぐくみて
世紀の教師 われら行く
われら われら われらの日教組

(二) 平和の願い 血ともえて
働くものの 意気高く

むすべる同志 五十万
職場のまもり いま固く
いばらの道を われら行く
われら われら われらの日教組

(三) ああ 民族の独立と
自由の空に かかるにじ

ゆるがぬ誓 くるがねの
力と意志を きたえつつ
勝利の道を われら行く
われら われら われらの日教組