

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



2024.6.15 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94回定期大会議案書

2024年度運動方針(案)



とき 2024年7月27日(土) 10:00~

ところ 自治労会館

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) 2023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
2023年度たたかひの総括に関する件
 - (3) 第2号議案
2024年度たたかひの方針に関する件
 - (4) 第3号議案
2024年度予算(案)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

2023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
2023年度たたかひの総括に関する件 …… 4

第2号議案
2024年度たたかひの方針に関する件
大会スローガン

§ 1 私たちをとりまく情勢の特徴……………27

§ 2 2024年度たたかひの方針……………30

I 47教育基本法の理念に基づく
教育実現のたたかひ……………30

II 教育条件整備のとりくみ……………32

III 生活向上のたたかひ……………33

IV 権利を守り, 労働条件を改善する
たたかひ……………34

V 平和・人権・環境と民主主義を
すすめるたたかひ……………35

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ひ……………36

第3号議案
2024年度予算(案)に関する件 (別冊)

第4号議案
選挙委員の選任に関する件……………39

第5号議案
そ の 他 ……40

○議長団 () () ()

○議事運営委員 () () ()

○書記 () () ()

○大会宣言起草委員 () () ()

大会スローガン (案)

1. 組織強化・拡大

新型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

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

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、「給特法」廃止・業務削減・定数改善を実現しよう

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

2023年度たたかいの総括に関する件

5

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

10

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

23年度より、教員免許更新制の廃止に代わる「新たな研修」制度の運用が始まりました。具体的には、「研修履歴の記録」と「対話に基づく受講奨励」の2点が義務づけられることになりました。運用にあたり、改正教特法の付帯決議（以下参照）の趣旨が損なわれることがあってはなりません。

15

「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」制定時の衆・参院付帯決議より

20

- ・研修履歴を活用した対話に基づく受講奨励や指導・助言が研修の強制につながらないようにすること
- ・ガイドラインに示されている研修履歴の記録の範囲・内容については現場の意見を踏まえること
- ・その他任命権者が必要と認めるもの（教特法第22条の5第2項第4号）に含まれ得る研修等（校内研修・自主的研修等）
- ・研修履歴の記録の方法や報告にあたっては、教職員負担の軽減を図るため、チェック方式などを導入し、できる限り簡素化を図ること
- ・業務としての研修は勤務時間内に行われること
- ・研修の受講は、あくまでも自主的・主体的に行われるべきものであり、職務命令に基づく研修の受講や、研修の受講の可否による人事上又は指導上の措置等を一方的に行わないこと

25

30

県教委は23年2月に運用指針を公表し、その後の運用の中で、現場からは特段の疑義は上がっていません。

35

また、全国的な教員志願者減少の中で、県教委は21年度採用試験から「中高一括採用枠」を設けましたが、受検者増に至っていません。25年度（24年度実施）から「中・高両免許所有」が受検要件とされることからさらに受検者数が減る事態も憂慮されましたが、新高教の粘り強い働きかけの結果、高校採用枠を拡大させることができました。いずれにしても、教員や代替教員不足を確保するために、長年にわたり臨時教員を務めている者に対するインセンティブなども積極的に検討すべきです。

40

(2) 「1人1台端末整備」・遠隔授業配信事業・必修科目「情報Ⅰ」に対するとりくみ

文科省「GIGAスクール構想」により、高校においても1人1台端末がほぼ整備されましたが、本県では指導用端末が未だに配付されていない教員もいます。県教委は、23年度からICT支援員の配置をやめておきながら、教員に対して電子黒板と合わせて使用頻度を上げるよう強いており、教員負担だけが増えています。ICT活用を否定しませんが、活用を奨励するのであれば、必要な人的・財政的措置を講じるべきです。

5

文科省による「離島・山間地の小規模校への遠隔授業配信」事業に名乗りを上げ、県教委は23年度までの3か年「SaGaSuプロジェクト」を実施しました。現場からは「各校の教育課程編成権への介入だ」等の批判が止みませんでした。生徒の科目選択希望をかなえるためには、小規模校にこそ定数以上の常勤者の配置が望ましいことは言うまでもありません。県教委は、対象校を拡大する意向を示していますが、引き続き現場課題を整理して、安易な事業推進を許さないとりくみにつなげることが必要です。

10

一方、教科「情報Ⅰ」が25年の大学入学共通テストに導入されることに伴い、文科省は教育委員会に対して、常勤の免許所有者配置を求めています。本県でも採用教科とは異なるにもかかわらず、免許所有だけを理由に担当を押しつけられるといった報告も現場から届いています。大学では「合否判定の配点に加えない」「配点割合を低くする」「必修受験科目にしない」としていることから、受験生や教員への混乱や負担増を考慮し、公平・公正な大学入試制度の実現を求めていく必要があります。

15

(3) 入試制度に対するとりくみ

文科省は23年度から定員内不合格に関する実態調査を実施し、同年度の全国の「定員内不合格」数2,004人(新潟県16人)を公表しました。文科省は通知で「定員内でありながら不合格を出す場合にはその理由が説明されることが適切」としています。

20

新高教は、日教組方針である「すべての子どもへの後期中等教育の保障」「希望者全入・高校入試廃止」「適格者主義の克服」「選抜機能の縮小」等に基づき運動をすすめており、以下についてとりくみました。

25

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。

30

② 県立高校入試について

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」として感染症対策なども加わり、教職員入試業務負担は極めて重くなっています。県教委は24年度入試(23年度実施)からWeb出願の運用を始めましたが、実施上の課題等を情報収集するとともに、受検生、保護者、教職員の負担軽減のための具体策を求めていく必要があります。

35

(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

14年度入学生から就学支援金制度が導入されました。23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。

40

		対象生徒数 (人)	給付生徒数 (人)	割合 (%)	備考
就学支援金		37,365	30,231	80.9	24年3月現在11人未手続 (うち通信10人)
奨学のための給付金	全体	38,069	2,956	7.8	/
	全日制	35,417	2,592	7.3	
	定時制	1,600	212	13.3	
	通信制	1,052	152	14.4	

5

10

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

2) 自主編成推進と教育研究活動のとりくみ

15

(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

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ざ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。

20

25

(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。私たちはあらためて自主編成運動の視点に立って、権利行使の主体形成のための主権者教育のとりくみをすすめていく必要があります。

30

一方で、少年法も改悪され(21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。

大規模災害の頻発危機をはじめとして社会には困難な課題が山積しています。本来の主権者教育はそれら課題を若者が自ら克服していくためのものでなければならず、学校教育のあらゆる場面での実践が求められています。

35

(3) 教育研究活動のとりくみ

日教組第73次教育研究全国集会は、24年1月26日~28日、北海道で開催されました。20年から制限開催を余儀なくされていましたが、4年ぶりに全体会、分科会ともに参加者が会場に集い討論が行われました。全体会では、タレントの東ちづるさんが『Let'sまぜこぜ~浅く広くゆるくつながろう~』との演題で記念講演を行いました。アイヌ民族の文化や歴史を理解するための特別分科会も開かれました。新高教からは、山林満さんが23年度

40

末で閉校となった高田高校安塚分校最後の生徒との関わりをまとめたりレポートを第20分科会(高等教育・進路保障と労働教育)で報告しました。

現在、日教組では、全国教研の在り方検討が進められており、次期の開催では、開催地負担軽減のため全体会をオンラインで実施することが確認されています。

一方で、新高教県教研を24年度は開催することができませんでした。教研活動は職種や地域を越えた仲間が日頃の実践を持ち寄り、保護者、地域の人々、働く仲間とともに子どもを中心に据えて議論を交わす貴重な場であることを改めて確認して、新高教教研を再構築していく必要があります。

3) 「同和」教育のとりくみ

(1) 本部・「同和」教育推進委員会のとりくみ

① 教員等による研修会等資料流出事案

新高教は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実施しましたが、情報提供者の特定には至りませんでした。

6月24日、「同和」教育推進委員会による全県「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、高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として、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本部執行委員会で確認し高校長協会にはたらきかけを行ないました。

いずれのとりくみにおいても、研修会参加者が現在進行中のネット差別の悪質性等を正確に知らされていないことが明らかになりました。その間にも、子どもたちが誤った情報に巻き込まれかねないことから、私たち自身が研修によって正しい理解を深め、教育実践していくことが求められています。

② 鳥取ループ対策会議

鳥取ループによる本県「同和」教育への攻撃に対して、関係者(顧問弁護士、部落解放同盟県連、県同教、人権・同和センター、高校長協会、新教組、新高教)による対策会議を開催して、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。引き続き関係者間の連携を強化するとともに県教委をも巻き込んで不当な攻撃を跳ね返していかなければなりません。

③ その他の差別事案

23年10月18日、村松分会より新たに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、部落起源を誤認する記載があったとの内容でした。

24年3月25日、十日町総合高校で確認会が行われましたが、外部への情報流出を恐れる県教委の対応により、極めて限られた参加者による開催となりました。当該分会と情報共有及び連携を図りながら差別事案を克服していかなければなりません。荒川高校、羽茂高校、出雲崎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) 全同教結成70周年記念第74回全国人権・同和教育研究大会への対応

23年11月25日～26日、兵庫県をメインに大阪、京都で開催されました。新潟からは、新井久美子さん(本部「同」推委委員長、高田農業分会)が第2分科会(自主活動)、伴田寛明さん(関川中学校)が第1分科会(人権確立をめざす教育内容の創造)にそれぞれ実践報告するとともに、小黑秀昭さん(西新発田分会)が実践報告協力者を務めました。本県からは新高教組合員の6人を加えて合計34人が参加しました。

(3) 支部別「同和」教育学習会のとりのくみ

「同和」教育は労使協力して推進するとの確認でスタートしたとりのくみで、現場の教職員が学ぶ一番身近な機会であることから、毎年高校長協会と連携しての開催を追求しています。23年度の開催状況は以下のとおりでした。

○2023年度実施結果

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)講演
東 新 潟	11月30日(木)	佐藤良太さん(万代高校)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)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)講話・協議
魚 沼	2月7日(水)	脇本正評さん(県連)講演・協議
柏 崎	12月4日(月)	草住公一さん(前新高教組員)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	1月25日(木)	各校のとりのくみ報告に基づく意見交換・協議

(4) 新高教・部落解放同盟県連の両上越支部交流会のとりのくみ

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演をいただきました。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) 県同教のとりのくみ

進路保障部会と学校同和教育部会に新高教組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) 地区同教のとりのくみ

県同教の要請を受けて発足した上越地区、新発田市、新潟市、長岡地区(長岡市・出雲崎町)、柏崎地区(柏崎市・刈羽村教委)、胎内市、村上市(24年2月設立)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。

(8) 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、8月3日、10月20日)、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。

(9) 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。

5

10

15

20

25

30

35

40

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、菅刈りボランティアを実施するとともに、菅笠づくり講習会を計5回開催しました。新高教からの参加者拡大をはかっていかなければなりません。

5

③ セクシュアルマイノリティ生徒交流会のとりくみ

23年度は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。

10

4) 県教委23年度いじめ防止対策等関連事業等に関するとりくみ

18年度に県教委は県議会でいじめ自死問題について厳しい追及を受けたことから、19年度に生徒指導課を設置するとともに、いじめ対策推進教員を配置しました。以後は、「学校組織力」「教職員の意識改革と指導力・対応力」「相談しやすい体制」「保護者連携」について学校現場への性急な指導をしいてきました。

15

これに対して現場からは、現場要請に対応しないSSWやスクールロイヤーの派遣基準、効果の不透明な東大連携RAMPS実施校増、いじめ対策推進教員の過重負担、学校対応の粗探し等、多くの訴えが寄せられました。現場の多忙状況の是正を棚上げし、いじめ対応で誤りがあればすべて現場に責任を押しつけようとする県教委の意図は明白です。

管理職の不十分な組織マネジメントを棚上げしながら現場教職員を処分した県教委に対して、本部は処分撤回を求めるとともに、現行のいじめ対策を改めさせる必要があります。

20

いじめ、差別等はいずれも人権問題であり、その根絶をめざすのであれば人権・「同和」教育の充実こそが近道であることは明白です。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。

25

5) インクルーシブ(共生・共育)教育のとりくみ

(1) インクルーシブ教育の理解を深めるためのとりくみ

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。

30

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とされていることから、必要な支援の充実に引き続きとりくむ必要があります。

35

(2) 「通級指導」に対するとりくみ

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

40

また、通級による指導を受けた生徒の調査書等に表記される「自立活動」の文言については、日教組を通じて文科省に対して、偏見や差別を惹起させないよう社会に対する具体の啓発を求めていかなければなりません。

(3) 生徒相談支援に関するとりくみ

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人と教育事務所7人の計12人を配置しているとの回答がありました。現場からは更なる配置増を求める声が多く届くことから、引き続き増員を強く求めていかなければなりません。

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たりくみが難しい中、一部の高校では音楽教員への「君が代」ピアノ伴奏や指揮の依頼や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) 24年度文科省教育予算(案)の概要について

政府は24年1月16日、能登半島地震への対応を加えて24年度政府予算案を改めて閣議決定しました。一般会計総額は112兆5717億円と23年度当初予算は下回ったものの2年連続で110兆円を超える規模となりました。文科省予算については、総額5兆3,384億円と23年度(5兆2,941億円)と比べ、443億円(0.8%)の増額となりました。文科省予算の主なポイントは以下のとおりです(カッコ内は23年度)。

【定数改善】

- ・ 小学校高学年教科担任制の強化・35人学級・基礎定数化関連定数 (計5,660人：教科担任1,900人, 35人学級3,610人, 通級744人, 日本語122人など) 1兆5,627億円 (1兆5,216億円)

【GIGAスクール構想の着実な推進と学校DXの加速化】

- ・ 運営支援センター整備事業 5億円 (10億円)
- ・ 学びの充実(伴奏支援, 先進事例創出, 情報モラル教育推進等) 3億円 (3億円)
- ・ 先進技術・教育データの活用推進 1億円 (1億円)
- ・ 次世代の校務デジタル化推進実証事業 3億円 (0.8億円)
- ・ 小中学校等における英語等のデジタル教科書の導入 17億円 (18億円)
- ・ 教育DXを支える基礎的ツールの整備・活用 9億円 (6億円)

【誰もが学ぶことができる機会の保障】

- ・ 学びの多様な学校設置促進, 学校内外の教育支援センター整備, SC・SSW等相談体制の充実 88億円 (85億円)
- ・ 不登校対策COCOLOプラン関連事業 89億円 (86億円)
- ・ 夜間中学校の設置促進 0.9億円 (0.8億円)
- ・ 特別支援教育の充実 48億円 (41億円)
- ・ 外国人に対する日本語教育の推進 16億円 (14億円)

【高等学校関連】

- ・高校改革の推進（探求・STEAM教育，職業教育，柔軟で質の高い学びの推進）
8億円（8億円）
- ・高等学校等就学支援金制度の着実実施 4,097億円（4,136億円）
- ・高校生等奨学給付金の充実 147億円（148億円）
- ・高等教育の就学支援の充実（子ども家庭庁計上分含む）
6,412億円（6,314億円）

5

【その他】

- ・地域クラブ活動への移行に向けた実証，部活動指導員配置支援等
32億円（28億円）
- ・教師人材の確保強化 5億円（新規）
- ・公立学校施設の整備 683億円（687億円）

10

課題山積の教育への予算が微増の一方で，国防費は8兆9,000億円でGDP比1.6%と大幅増額となり，政府はさらに2%をめざすと言っています。少子高齢化と急激な人口減少に見舞われる中で，未来を創造する子どもたちのために充てる教育予算の現状は到底認められ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。

15

20

2) 24年度県教育委員会予算の概要について

24年度本県予算総額は1兆3,658億円で前年度比479億円減（3.4%減）となり，うち県教委所管分は1,502億円でした。県予算に占める教育予算の割合は12.6%で，全国46位の順位です。県教委は「児童生徒1人当たりに換算すれば全国中位」と強弁していますが，全体的に見れば，教育に対して十分な予算が充てられているとは言い難く，引き続き予算増を求めていく必要があります。24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23年度）

25

【いじめ防止・不登校対策の推進】

- ・新潟県版不登校対策総合パッケージ事業 9,950万円（3,500万円）
- ・スクールカウンセラー等活用事業 2億4,030万円（2億2,993万円）
- ・児童生徒のいじめ等対策強化推進事業 3,662万円（4,112万円）

30

【個性や能力を伸ばす教育の推進】

- ・学力向上対策費 2,367万円（2,076万円）
- ・次代を切り拓く高校教育プロジェクト事業 2億1,806万円（新規）
- ・「県立高校の将来構想」策定事業 1,146万円（新規）
- ・望ましい教育環境の整備に向けた支援 1億1,852万円（1億875万円）
- ・魅力と活力ある学校づくり推進事業 1,004万円（1,495万円）
- ・特色ある体育・音楽教育推進費 2,059万円（2,053万円）
- ・高校等再編整備推進費 2,023万円（2,110万円）

35

【教職員の資質・能力の向上】

- ・教員研修費 3,535万円（3,708万円）

40

【教職員の多忙化解消】

- ・スクール・サポート・スタッフ等の配置拡充（市町村支援）
1億1,168万円（新規含む）
- ・部活動改革推進事業 2億380万円（1億8,806万円）

・学校徴収金管理システム整備事業	5,865万円	(新規)	
・小中学校等統合型校務支援システム構築等事業	2億2,000万円	(新規)	
【ICT環境を活用した教育の質の向上】			
・GIGAスクール運営サポート事業	2,794万円	(3,050万円)	
・多様な学びの推進に向けた遠隔教育配置拠点形成事業			5
	1,503万円	(1,106万円)	
・公立学校情報機器整備事業	13億7,463万円	(新規)	
・学校独自学習専用回線運用費	2,517万円	(2,522万円)	
【夢や希望をかなえるキャリア教育の推進】			
・アントレプレナーシップ教育推進強化費	864万円	(419万円)	
・専門教育推進費	1,217万円	(1,237万円)	
・キャリアアップサポート推進事業	2,604万円	(1,838万円)	10
・マイスター・ハイスクール事業等	1,403万円	(1,503万円)	
【その他】			
・県奨学給付金	84万円	(264万円)	
・高等学校修学支援費	37億1,297万円	(38億2,924万円)	
・奨学給付金	3億9,790万円	(4億5,151万円)	15

3) 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。結果的に県議会で不採択となりましたが、粘り強いとりくみが重要です。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。

4) 「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、県内の高校等では高校標準法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解釈して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・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。この事態に対して高校課長は交渉の場で謝罪しましたが、現場参加者からは「教育の質の低下に加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ることから、法令違反状況の解消を強力に求めていく必要があります。

5) 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」に対するとりくみ

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」として、「県立高校の将来構想」について、「見直しが必要」「有識者会議を設置する」と答弁しています。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の有識者会議の議論を注視していく必要があります。

ます。なお、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。

◆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

- ・新潟工業高校学科改編
- ・久比岐高校募集停止

<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

- ・三条高校理数科新設

<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

- ・豊栄高校と新潟北高校を統合
- ・柏崎翔洋中等教育学校前期課程募集停止
- ・柏崎高校に県立中学校併設
- ・十日町高校に学究型コース
- ・佐渡中等教育学校前期課程募集停止
- ・佐渡中等教育学校内に佐渡高校両津キャンパス(単位制・全日制普通科)

6) 高校生の雇用確保要請のとりくみ

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。 | 30 |
| 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。 | |

5月14日の新潟労働局報道発表によると、24年3月末日現在、高校生の就職率は99.8%でした。高校卒業予定者のうち就職希望者数2,255人、就職者数2,250人(県内1,932人、県外318人)でした。就職希望者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。

7) 希望奨学金協会事業に関するとりくみ

21年度に最後の採用となった奨学生の状況を確認して、すべての奨学生が卒業するまで奨学金を給付します。

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

5

10

15

20

25

30

35

40

II 生活と権利を守るたたかい

1. 23秋年末確定闘争の成果と課題

人事院は国家公務員の給与について8月7日に、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。 5

これを受けて地公労は、23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、「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筆の大型ハガキを提出しました。県人事委員会は10月18日に人事院勧告と同様に、月例給(0.74%)・一時金(0.10月)をともに引上げとする勧告をしました。 10

県人勧を受け、地公労は花角知事に対して要求書を提出し、3回の当局交渉を行いました。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、22年度同様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「収支改革額は当初提案を達成していても、31年の公債費返還のピークに対応するには23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、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、19年度末の臨時削減交渉時に交わした「確認書」の扱いについて「姿勢が変わりはない」ことをしっかりと確認しました。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県等が23年度初め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日実施とさせることができました。 15

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、「欠員」の定数違反状態、進まない「働き方改革」や臨時職員・会計年度任用職員の「処遇改善」等について追及しました。高校課長から「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」と回答がありましたが、解決に向けた新たな策については示されませんでした。一方、長年要求していた臨時的任用職員の年休20日付与や会計年度任用職員(非常勤講師)の報酬単価の増額、期末・勤勉手当の支給要件の緩和などについて交渉後も粘り強くとりくみ実現させることができました。また、13年の雇用年金の接続からの懸案事項であった再任用実習教員の給与格付について定年延長と同等とさせることが出来ました。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。 20

主な成果は以下の通りです。 25

- 月例給・ボーナスともに2年連続の引上げ勧告通りの増額改定・年内差額支給
 - 臨時的賃金削減について、削減期間・率の圧縮には至らなかったものの、確認書の扱いについて再度確認
 - 不妊治療に係る長期休業制度の新設
 - 臨時的・会計年度任用職員の給与改定時期の前倒し(提案:24年4月1日→結果:24年1月1日)
- 30
- 35
- 40

- 臨時的任用職員（常勤講師）の年休付与日数拡大（最大10日→最大20日）
- 会計年度任用職員（非常勤講師）の報酬単価の増額（1コマ（50分）：2,460円→2,620円）
- 会計年度任用職員（非常勤講師）への一時金支給・支給要件の緩和（勤勉手当支給可能へ）
（支給要件：週29時間30分以上勤務→週15時間30分以上勤務（週17コマ以上））
- 実習教員（再任用）の給与格付改善（1級→退職前2級の場合は2級へ）

5

2. 24春季生活闘争の現状と課題

10

連合新潟第73回地方委員会が2月1日に開催されました。「みんなで賃上げ，ステージを変えよう！」をスローガンに，2024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。また，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。

15

地公労では，4月15日に春闘要求書を県当局へ，4月24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24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。

20

3. 働き方改革・上限方針に関するとりくみ

「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，具体的な業務削減案は示されず，依然として給特法違反の時間外勤務は解消されていません。策定以来開催している新教連と県教委による協議・運用検証が23年度は12月25日と1月12日に行われました。県教委は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70.9%と「ICTの積極的な活用が業務の効率化に一定の役割を果たしていることがわかった」としましたが，「ICT活用によって新しく課せられた業務もあり負担軽減とは言いがたい」との声が現場からは寄せられています。また，検証会開催以来，県教委は時間外・休日勤務の主な業務内容は「部活動指導」であることから，「教員の意識改革を進めたい」と説明していますが，具体的な改善はみられていません。今後も実効性のある業務改善に向け協議を続け，一刻も早く長時間勤務の解消を実現させるよう求めていきます。

25

30

4. 労安体制の現状と課題

23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，9月5日に海洋高校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ますが，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」とし，時間外勤務を減らす具体策について触れられていません。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は，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

35

40

たさせる必要があります。

各学校の安全衛生委員会は、安全衛生管理者を除く委員の半数を組合等からの推薦に基づき選任することとなっていますが管理職の理解不足から適切に選任され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、

5

分会推薦の委員が中心となり学校で議論し、安全衛生委員会の活性化をはかっていくことが重要です。
ストレスチェックについて、23年度の実検率は97.2%（前年度比3.7ポイント増）、高ストレス判定者は714人（12.6%）と報告されました。高ストレス判定者について22年度639人（11.5%）よりも大きく増加しており、総合健康リスクで問題のある所属は22年度より減少したものの、唯一の1所属は7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なければなりません。

10

5. 育児・介護等諸制度の現状と課題

15

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

育児のための短時間勤務制度や部分休業について、制度利用者への配慮が十分になされるよう、制度の周知を求めていくほか、育短制度における代替職員配置の対象業務拡大をはかる必要があります。県教委は特定事業主行動計画（第4期計画）を20年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。

20

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（出生サポート休暇）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。また、24年4月1日より不妊治療に係る休業（出生サポート休業）を新設させました。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、取得しやすい環境整備に向けてとりくみを継続していきます。

25

30

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、そのことを十分に理解せず「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

35

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。

40

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、制度を理解し行使してい

くことが必要です。

7. 早出遅出勤務制度についてのとりくみ

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

5

8. 部活動兼職兼業・地域移行の現状と課題

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。

10

県内においては、中学校部活動については市町村で推進計画の策定が進んでおり25年度末には地域移行を完了するようとりくみが進められています。高校では3競技でモデル事業が実施され、23年2月に成果報告等をまとめた「移行の手引き」が作成されましたが、内容の周知は進んでおらず、地域移行に向けた動きがみられていません。

15

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

20

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4人（21年度は8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。

25

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（「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。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、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、確認していきます。

30

35

10. 「新たな研修制度」に対するとりくみ

23年度より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。24年度からは教職員の研修履歴の記録に関わって、「全国教員研修プラットフォーム」の利用が始まっています。研修は教職員が自主的・主体的におこなうものであって強制されるものではありません。受講奨励の強制や教職員の新たな

40

負担増につながらないこと、研修に対する負担軽減や人的配置等について引き続きとりくみを行っていきます。

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。22年度の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は私たちの再三の要求により23年12月に実施され、3月に調査結果が通知されました。回収率は40%程度にとどまり、調査内容に再考の余地もあり、また調査結果に対する検証も行われていません。引き続きハラスメントの撲滅に向けて協議を行っていきます。

また、管理職逆評定のとりくみでは、23年度も降格要求に至る管理職はいませんでした。ハラスメントや不適切な学校運営、人事異動面談の際の不適切な言動など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。

12. 人事異動の現状と課題

9月12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、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10月2日に「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。

人事異動をめぐるの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など、課題が山積しているとともに、ヒアリングの際の校長の不適切な言動や異動の提示が遅いなど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。

なお、4件の分会特別人事について本部から県教委へ情報提供や本人事情への配慮などにとりくみ、十分ではなかったものの希望に沿う結果となりました。

13. 適正な人事配置を求めるとりくみ

23年度初における新潟県立高校等の欠員は13人（10校）と県教委から報告されていますが、年度途中での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、年間を通して多くの学校で教員不足が生じています。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。この間佐渡島内の学校において、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ていましたが、他地域においても、同様の相談が多く寄せられるようになってきました。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。

23年度初に引き続き24年度初においても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。その中で24年度初の欠員は17人（12校）と確認しました。休職者等に対する代替職員未配置の人数は含まれておらず、また本来常勤職員の

配置であるところが、非常勤講師での対応となっている学校もあります。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。

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、遠距離通勤の増加や欠員が生じていることは勤務労働条件と深く関わることであり、その責任を厳しく追及する必要があります。

5

14. 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年齢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

10

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

15

15. 暫定再任用制度にかかるとりくみ

定年延長制度の策定に合わせ、これまでの再任用制度は「暫定再任用制度」と名称が変更されました。しかし、任用形態が異なることを理由に処遇の改善は全く行われず、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、支給されない手当があります。定年延長者との賃金格差も大きくなっています。広島と鳥取では格差があることはおかしいとして、定年延長者と同様とするよう勧告されました。一刻も早く処遇改善に向けたとりくみが必要です。

20

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、23年度は新たに有恒が兼務配置となっています。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。

25

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、「事務室複数連携モデル事業」が行われました。また24年度から阿賀野が新たに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。

30

17. 市高教のとりくみの現状と課題

35

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

人事異動に関して当初、県立学校から市立学校への配置は行わず、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。市教委に対して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。

40

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、組織化に向けた検討も行っていく必要があります。

18. 給特法廃止・抜本の見直しに関するとりくみ

19年12月に給特法の一部改正が成立し、「業務量の適切な管理等に関する指針」(20年4月1日施行)が定められました。公立学校教員も「残業時間上限月45時間、年360時間」とする内容が盛り込まれましたが、22年度に文科省により行われた勤務実態調査では、改正以降もほぼ変わらない時間の長時間労働の実態が明らかになりました。

そのような中、中教審特別部会(質の高い教師の確保特別部会)では「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策(提言)」が8月28日に緊急提言としてまとめられました。日教組において、働き方改革の中央集会が行われ、働き方改革をはじめ、給特法の廃止・抜本の見直しが必要であることが「持続可能な学校のための7つの提言」として発表されました。

新高教は、6月12日の新潟日報への意見広告や9月9日の「給特法廃止集会」、10月～3月の街宣行動等にとりくみ、学校現場の現状や給特法に対する問題点について世論喚起を行ってきました。24年5月13日に中教審による「審議のまとめ」がだされ、教職調整額の引き上げが大きくとりだされていますが、長時間労働の解消につながる、定数改善や業務削減について不十分な内容であり、時間外労働を正當に評価しない「給特法」の枠組みが維持される内容では、業務削減に向けたインセンティブは働かず、過労死ラインを超えて働かざるを得ない現状は一新されません。

全国の仲間たちと連帯し、地域・保護者など広く社会と連携しながら根本的な多忙化解消に向けた運動を強化していく必要があります。

Ⅲ 平和と民主主義を確立するたたかい

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

県平和運動センター・護憲フォーラムにいがた主催の「平和センター学校」は、12.8「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)、2.11「佐渡鉦山のフルヒストリーを考える。1601年から1989年、そして現在まで」(吉澤文寿・日朝友好新潟県連絡会共同代表)を開催しました。新潟市で11月11日から13日に開催された第60回護憲大会には全国から1400人が参加して運動交流が行われました。新高教からは30人参加するとともに、大会成功に向けて運営にも関わりました。また、2日目の分科会には高校生への参加をつなげた組合員もいました。本大会の最終日には、室蘭工業大学の清末愛砂さんからイスラエル・パレスチナ紛争の特別報告があり、平和への思いが一層強くなった大会となりました。

(2) 各種大衆行動のとりくみ

5.3 憲法記念日新潟集會に180人、6.16護憲フォーラムにいがた定期總會記念講演に58人、9.19戦争法強行採決から8年戦争法廃止新潟集會に200人参加しました。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。また5.15沖縄平和行進や11.3憲法街宣、12.3・12.7イスラエル・パレスチナ紛争サイレントスタンディング、12.8不戦を誓う市民の集い、3.4米韓合同軍事演習(フリーダム・シールド)の中止を求める街宣行動などにもとりくみました。

2) 非核のとりくみ

(1) 県原水禁等のとりくみ

6月の非核・平和行進が全県開催されました。しかし、参加者はコロナ前の約半数となっています。担当者の高齢化、若者の参加不足、コロナ禍で中止したことによる復活が難しい等が要因として挙げられます。しかし、終末時計が初めて公表された1947年には「残り7分」だったものが、冷戦期よりも短い「残り90秒」と世界は「終末」に近づいています。運動の意義を再確認しながら具体的な対策を検討していく必要があります。さらに、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」は新潟県を除く30市町村中27市町村議会で採択されています。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。

東日本大震災・福島第一原発事故から13年が経過しましたが、ふるさとに帰ることができない避難者は26,000人を超え、いまだに「原子力緊急事態宣言」も解除できていませんが、原発事故の「風化」も懸念されています。柏崎刈羽原発の再稼働問題をめぐっては17年に再稼働の可否を検討するための新潟県原発検証委員会が設置され、3つの検証が行われてきましたが、23年3月に県の一方的な方針転換で検証総括委員会が消滅させられてしまいました。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。花角知事は県独自の「三つの検証」の「総括報告書」を公表し、県として「柏崎刈羽原発に関する議論を進めていく」としていますが、県が総括委員会を事実上消滅させた経緯の中で、問題点や課題を曖昧にし、事務的にまとめた形での報告となっています。原子力規制委員会は12月27日に「自律的な改善が見込める状態であることが確認できた」として運転禁止命令を解除しました。加えて、東電は地元自治体が同意する前に柏崎刈羽原発7号機原子炉への核燃料装填を終了しました。原発再稼働に向け、国は県に要請を行い、柏崎や刈羽村両議会は再稼働を求める請願を採択し、再稼働による経済効果が大きいとの調査結果を公表するなど、推進側は攻勢をかけてきています。しかし、能登半島地震で原発事故が起こった場合、避難が困難であることが明らかになっており、原発と共存する社会などあり得ないことがあらためて確認されました。これまで「県民に信を問う」としてきた花角知事の姿勢を追及し、柏崎刈羽原発再稼働を阻止していくとともに、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。

(2) 第25代高校生平和大使のとりくみ

新潟で9代目となる高校生平和大使に手代木幸さん(東京学館新潟高校)を選出、また、広島・長崎派遣大使に中野葵花さん(国際情報高校)が選出されました。スイス・ジュネーブ国連欧州本部訪問が4年ぶりに再開となり、手代木さんをはじめ22人の高校生平和大使が参加しました。「核兵器廃絶を訴える」国連への署名は20年以降に集めた計62万5千筆の署名の一部が提出されました。

高校生平和大使は国連訪問を直前に控えた7月26日に新潟市長を表敬訪問し、国連訪問への抱負を語り、帰国後の8月31日には新潟県副知事を表敬訪問し、スイス・ジュネーブ国連訪問での活動について報告しました。

高校生一万人署名は、県内各地で署名活動が続け、これまでに2,126筆の署名が集められました。

3) 差別解消に向けたとりくみ

(1) 水俣病全被害者救済のとりくみ

ノーモアミナマタ第2次訴訟は原告団149名のうちすでに31名が亡くなっており、平均年齢も75歳を超えていることから「生きているうちに解決を」が被害者の切実な要求となっています。新高教もこの間、街宣行動や署名行動などとりくみに参加し、一刻も早い解決を求めてきました。

9月27日の大阪地裁判決では、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。しかし、3月22日の熊本地裁判決では、原告144人のうち特措法対象地域外21名を含む25名を水俣病と認めるが、除斥期間を適用し、原告らの請求が棄却される判決となり地方での司法判断が分かれるかたちとなりました。そのような中、4月18日に新潟地裁において、原告47人について公健法の認定患者2人を除く45人のうち26人を水俣病と認め、さらに被告らの除斥期間の適用の主張を認めず、原告一人当たり400万円の賠償を命じる判決が言い渡されました。しかし国の発生・拡大の責任は認めない内容となっていることや原告全員が認められなかったことなど課題の残るものとなりました。国と旧昭和電工(レゾナック・ホールディングス)に対し、全ての水俣病被害者を救済しうる新たな救済制度をつくるべく、ただちに協議のテーブルに着くよう強く求めていかなければなりません。

(2) 狭山事件再審に向けたとりくみ

06年第3次再審請求から石川一雄さんの無実を示す新証拠を180点以上提出しているにもかかわらず、東京高裁はいまだに事実調べを行っていません。部落解放共闘会議と連帯し、10月31日の狭山中央集会に新高教からも参加しました。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(新潟・長岡・佐渡)にも参加しました。東京高裁の担当裁判官は、新潟地裁で判事を務めていたこともあり、県内でも石川さんが逮捕された日にあたる毎月23日を中心に積極的に街頭署名行動にとりくみました。署名は全国で51万筆、県内で2万筆集まりました。石川さんの冤罪をはらすために一刻も早い再審開始が求められます。

IV 組織の強化をはかり、労働運動を発展させるたたかい

1. 組織の現状と課題

23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、青年部中心に毎月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。

24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、23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

5
10
15
20
25
30
35
40

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、23年度は 人 の中途脱退がありました。経済的な負担、多忙化による役員負担などが理由としてあげられていますが、これまでの活動で多くの賃金改善や権利を獲得してきたこと、より深い教育研究活動にとりくんできたこと、さらには平和と民主主義を守るとりくみなど組合の存在意義を再認識しながら、活動に対する理解を広げていかなければなりません。24年3月末現在の組合員数は 人 (組織率 %) となっています。

5

2. 組織強化のとりくみ

10

第93回定期大会は7月22日に開催し、参加者38人、委任状41となりました。第152回定期県委員会は1月27日に開催し、対面25人、Web10人、委任状19となりました。

6月、11月、1月の支分代は対面、Web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70分会で実施しました。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23分会を訪問しました。1月の支分代・旗開きは4年ぶりにコロナ禍前のかたちでの開催となりました。3年に及んだコロナ禍の影響もあり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。

15

組合員への情報周知を目的に、情宣を月1回発行しています。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。

20

また、12月2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支部32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。

25

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。

3. 支部のとりくみ

支部は月1回を基本に分会長等参加の支部執行委員会等を開催し、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、会計確認を中心に定期大会(支部集会)を開催しました。

30

また、連合新潟地協・支部、地区労、地公労などのメーデーや決起集会へ参加しました。

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(東京)や北陸ブロック交流集会(富山)に参加し、全国の仲間と交流を深めました。

35

5. 定年延長・再任用組合員学習会

定年延長制度に関する学習会を10月1日に開催し、制度の概要から課題、今後のとりくみについて共有・学習しました。再任用組合員学習会は開催しませんでした。60歳前職員との賃金格差や再任用には支給されない手当があることなど課題が多いことから、引き続き学習会を開催し、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8人(23.0%)の結果となりました。第28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。

5

7. 「能登半島地震」被害に関するとりくみ

1月1日に発生した「能登半島地震」について、1月2日に全分会被害状況の報告を要請し、最終的に組合員6人と生徒10人の住宅等被害について報告がありました。また、被害の大きかった新潟工業分会、新潟江南分会を訪問し、状況把握を行い、県教委へ復旧に向けて早期対応を強く要請しました。該当分会からも機関会議において、被害状況や学校運営の様子などが報告されました。

10

また、地震発生直後から、日教組をはじめ、全国の単組から見舞金など厚意を受けました。寄せられた義援金については、被災した組合員・生徒へ見舞金として届けました。

15

8. 新高教セット共済、教職員共済への加入促進および労金の利用の促進

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

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

20

9. 専門部のとりくみ

25

1) 女性部

幹事会(10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。全県学習会では染矢明日香さん(NPO法人ピルコン理事長)を講師に迎え「性教育をアップデートしよう～子どもたちの健やかな未来を守る包括的性教育～」と題し、対面でご講演いただきました。包括的性教育について学び、従来の性教育との違いについて理解を深めました。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。

30

35

2) 青年部

23年度は昼食交流会を毎月企画し、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、現場で働く青年層の声を県教委に届けました。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。

40

3) 実習教員部

幹事会を年4回開催し、学習会、対県交渉、日教組全国集会に参加しました。23年度は幹事の支部選出を改め全県を2グループに分けそれぞれから幹事を選出することとしました。01年以来理科実教の採用が無いことを県教委交渉で追及していますが、明確な理由は説明されていません。ストレスチェックでは9年連続して「職場の支援」リスクが最も高い職種となっており県教委に抜本的な対策を求めました。在職中に2級に昇格していても再任用時に1級処遇となる13年以來の課題が粘り強い要求の結果、24年度より定年延長者と同様に定年前の級での処遇を実現することができました。

5

一方で、呼称問題については教職員全体の理解も不可欠なことから、組合として県教委通知の周知を図っていかねばなりません。

10

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。

15

20

5) 養護教員部

生徒の養護を掌ることを本務とする養護教員は学校内で生徒と教職員や保護者をつなぐ重要なハブ的役割を担っています。職務の専門性と、一人職種という形態から自身の業務遂行上生じた疑問等について、他校の養護教員や医療の専門家等から情報を得ることは必要かつ重要なことです。現在県教委によって、いじめ、自死、不登校等にかかわる様々な施策が現場の疑義も聞き入れられることなく一方的に現場に下達され、さらには管理職の責任で実施されるべき職員検診や外郭団体からの過重な委託業務まで押しつけられています。養護教員部はこのような現状を打開するため、23年度、日教組養護教員部長を講師に招聘して交流学习会を開催、また新採用等の養護教員に積極的な加入声かけを実施するとともに、要求前進のための対県交渉等に臨みました。

25

30

6) 定通部

定時制・通信制学校は高校教育の「最後の砦」です。県教委は定通学校を「柔軟な学びを可能とする高校」に位置づけていますが、具体については学校任せです。定通部は23年12月16日に総会・意見交換会を開催し、後段の会では定通各校の参加者報告で学校や生徒が負わされている多岐にわたる課題が浮き彫りとなりました。24年1月23日に実施した対県交渉では、定通教職員が生徒と向き合うための時間の確保と困難な職務を求められる教職員の処遇改善を中心に県教委とやりとりしましたが具体的な前進回答は得られませんでした。県教委は23年7月の総務文教委員会で加速度的に進行する生徒減に対して新たな再編構想を協議するとしました。広域通信制等の私学との関係の中で、公立定通学校の重要性を再認識し、手厚い人員配置や財政措置を求めていかねばなりません。

35

40

7) 技労組 (新潟県高等学校技能労務職員労働組合)

技労組として、県教委との交渉を年2回実施し、賃金・手当改善、36協定締結、公用車配置、研修充実、労働安全などを求めました。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。また全国常任委員も担っていて36協定締結など全国実態を集約しながら、県総括安全衛生委員会委員にも技労組副委員長が参加し労働環境改善を求めています。退職者の補充がなく臨時職員が増加していることから、23年度、県教委総務課と2度にわたって定数協議を実施して新規採用の再開を求めました。他県状況の情報収集の点からも日教組と連携したとりくみが重要です。また、月ヶ岡特別支援学校の調理食数問題について協議を継続しています。

10. 選挙に向けたとりくみ

24年4月に佐渡・村上・上越において市議会議員選挙が行われました。第152回定期県委員会で推薦決定した、4期目の当選をめざした佐渡のあらい真理さん(日政連議員)、上越の山本よしひろさん(県職労組織内候補)、村上の高田あきらさん(自治労組織内候補)の3人とも当選を果たすことができました。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ことが必要です。

5
10
15
20
25
30
35
40

第2号議案

2024年度たたかひの方針に関する件

§ 1 私たちをとりまく情勢の特徴

1. 政治・社会

排外主義的なトランプ政権後、21年に成立したバイデン政権には国際政治における「もやい直し」が期待されたが、コロナ・パンデミックによる社会的分断、ロシアによるウクライナ侵攻に続き23年に勃発したガザ・ジェノサイドを防ぐことができず、国際政治は混乱を深めている。紛争地では人道に反する行為が横行し、とりわけガザ地区では、「23年10月から24年2月までの4か月間に亡くなった子どもの数は1万2300人以上。これは22年までの4年間に世界の紛争地で亡くなった子どもの犠牲者数を上回る」ことを国連パレスチナ難民救済事業機関（UNRWA）が明らかにした。紛争理由の如何にかかわらず、世界各国は連帯して関係国に即時停戦を迫り一刻も早くこの非道をストップさせなければならない。

一方、日本においては、23年11月、マスコミが自民党裏金事件を報じたことをきっかけに、政治資金収支報告書への突出した額の不記載をしていた安倍派（清和政策研究会）幹部等が国会で徹底的に追及される事態に至った。

安倍に始まり、菅、岸田と続く政権はこの間三代に渡り国を壊し続けてきた。安倍政権は15年に憲法違反の安保関連三法を強行成立させるなど立憲民主政治の原則を踏みにじり「戦争ができる国づくり」の方針を鮮明にした。また、「森友・加計問題」や「桜を見る会」問題、東京オリンピック誘致のために国民や世界に向けて嘘をつき続けた。安倍を継承した菅政権は、コロナ禍に対する無策を露呈するとともに、今となっては汚職を成就するために東京オリンピックの開催を強行したのではないかとの疑いまで持たれている。そして、極めつけは21年に発足した岸田政権だ。就任当初に「聞く耳」を強調した岸田首相に対して、安倍、菅と続いた強権政治によって蔓延した閉塞感の打破を国民は小なりとはいえ期待しようとしたが、それは強く裏切られることになった。安倍首相銃撃事件で露わになった政権と旧統一教会との癒着問題に対する及び腰の姿勢、原発の新增設や60年超運転を認める「GX実現に向けた基本方針」の閣議決定、国民生活を窮乏させる未曾有の物価高に対する無策に加え、さらに追い打ちをかける社会保障費負担増や、挙げ句には、軍事大国化への足かせとしていた防衛予算GDP1%枠をかなぐり捨てて23年度から5年間で防衛費総額を43兆円としてGDP2%をめざすとの方針表明や武器輸出三原則の誓いを反故にする「防衛装備移転三原則」の閣議決定など、岸田首相が持っていたのは安倍・菅の声を「聞く耳」だったことが明らかになった。確たる政見も国民の声を聞く耳も持たず、前政権の施策を踏襲するばかりの岸田政権はブレーキを備えていない暴走機関車そのものであり、このような政権に憲法改正に着手させることは断じて許されない。

自民党裏金事件はこのような政治情勢の中で明らかになったものであり、この事件の徹

5

10

15

20

25

30

35

40

底迫及こそが政治を国民の手に取り戻し、憲法理念に則った国のあり様に立ち戻る千載一遇のチャンスになると信じる。

24年4月実施の衆院補選3選挙（東京5区、島根1区、長崎3区）では、国民の信頼を失った自民党が全敗したことで、国民主権の原則が機能していることをあらためて確認することができた。次期国政選挙でも、平和・人権・環境の保障や次代を担う若者たちの夢や希望を真摯に受け止め、その実現に全力を傾注してくれる代表者を選択し国政に送り出していかななくてはならない。

5

2. 教育・職場

23年10月、文科省は、22年度の不登校児童生徒数が29万9千人と過去最多を記録したことを明らかにした。高校生も含めれば36万人を超える子どもたちが学校に背を向ける異常事態だ。同年3月には厚労省も、22年の小中高生の自死数が80年の統計開始以来最多の514人であつ初めて500人を超えたことを公表している。人生で最もたくさんの夢や希望を抱くことができるはずの子どもたちが自ら命を絶つことに心が痛む。

10

一方で、急激な少子化の進行と都市部への人口集中により、地方では子どもたちの学びの場である学校の統廃合や小規模校化がどんどん進んでいる。本県の公立高等学校数・生徒数・教員数の推移を見ると、89年度に115校・90,212人・5,921人だったものが23年度には91校・36,647人・2,961人となり、減少率はそれぞれ21%・60%・50%だった。1校あたりの平均生徒数（学級数）で見れば784人（19.6学級）から403人（10学級）に減じたことになる。実際は新潟市や長岡市などにある拠点校は全県1学区の影響もあり志願生徒数が多数あることから学級減は比較的抑制され、市部周辺校や山間、離島にある高校がそのあおりを受けて著しい学級減に見舞われることになった。23年県議会で県教委は「今後15年間で中学校卒業予定者数が約7,000人減る。現状の学校数を維持すると各校で1学年の平均クラス数が2クラス規模となる。『県立高校の将来構想』の見直しが急務。有識者会議を設置する」ことを表明した。今後の議論を注視していかなければならないが、公立高校のくくりの中だけの議論では足りず、私立高校や広域通信制高校も含め公私の立場を超えて本県の高校教育の在り方を論ずる場づくりも重要だ。いずれにしても、新高教は、居住地にかかわらずすべての子どもたちの「教育の機会均等」と「教育を受ける権利」「学習権」が保障されなければならないとの観点から運動をすすめていくことが求められている。

15

20

25

子どもたちと向き合うべき教員の過剰労働が極めて深刻な状況だ。22年度に文科省は16年度以来6年ぶりとなる公立学校教員の勤務実態調査を実施した。20年からのコロナ禍に対するGIGAスクール構想の前倒し実施による拙速な教育のICT化などの新たな業務負担の追加もあり、結果は改善どころか、惨憺たるもので、小学校教諭の64.5%、中学校教諭の77.1%がガイドラインで定める「月45時間」の上限を超えて時間外勤務をしていたことが明らかになった。国が示す残業の「過労死ライン」（月80時間）に相当する週60時間以上の小学校と中学校の教員がそれぞれ14.2%、中学校36.6%だったことも衝撃的だった。そもそも「給特法」により、限定項目以外は法令違反のはずである。このような教育現場の実態を忌避し、教員志望者の減少、その結果としての全国的な「教員不足」の状況も深刻の度合いを深めている。

30

35

私たちは、教員に過重労働を強いる元凶が「給特法」にあるとして、その廃止と労基法上の時間外労働の適用を主張してきた。手当を伴う労基法の時間外労働にひも付けることによって、教員の時間外労働の実態が時間外手当という形で初めて可視化され、それによって当局が業務削減や定数増の必要性を真剣に考えるようになるとの理由からだ。国立大

40

学や私立学校教員はすでに「給特法」適用除外されていて、なぜ公立学校教員にはそれができないのかとの矛盾もある。

この間、教員の給与の在り方や働き方改革を議論してきた中央教育審議会（文科相の諮問機関）の特別部会は24年5月13日、「審議のまとめ」を公表した。それによれば、教職調整額を現行の賃金の4%から10%に引き上げるべきだとして、実際の時間外勤務時間に
5
応じた残業代を支払わないとする「給特法」の枠組は維持するものだった。またもや中教審は学校や教員の働きの現状から目を背けてしまったと言わざるを得ない残念な結果だった。

「審議のまとめ」の公表を受け、「給特法」の抜本の見直しを訴えてきた教員や専門家からは、「一人ひとりの子どもに寄り添いたいと思う教員志望者が安心して教職を志せるようにしてほしい」「給特法廃止でお金と時間がリンクしなければ教委や管理職は働き方改革に本気にならない」等々の声明が発せられたが、私たちも同感だ。
10

今後、中教審答申が示され、給特法改正作業が進められていくことになるが、私たちは「審議のまとめ」の内容を詳細に分析・検討し、「給特法」の抜本の見直し・廃止の実現を粘り強く追求していかなければならない。
15

3. 組 織

AI（人工知能）の活用が現在社会のあらゆる部面に拡がり、人間の五感をAIが取って代わっていくとも言われている。すでに世界は「ビッグ・テック」とも呼ばれる巨大IT企業が私たちの生活の隅々にまで入り込み、もはや、これら企業が提供するプラットフォームなくして、私たちの生活は成り立たなくなっている。ITが私たちの生活を便利にしていることは事実だが、一方で、AIやITの根本となるプログラミングは人間の手によって行われていることから、特定の目的を達成するために大衆を煽動したり分断したりすることも容易くできる上に、AIは人間に考えることをやめさせてしまう恐れさえある。また、SNS上の誹謗・中傷といった人権侵害事案等が質・量ともに深刻さを増していることもまた自明のことだ。
20
25

教育現場にもAIやITの導入がどんどん進行している。一カ所に人が集まり、顔をつきあわせて丁々発止の意見を言い合うことは非効率だとして、連絡事項はメール等で周知され、職員会議はいっそう形骸化し、果ては授業もオンラインでやればよいというような流れも進んでいる。突き詰めて考えれば、AIやITが普及し尽くしてしまえば、学校や教員などは不要だということになるのだろうか。
30

人間が集まることの最たる目的は自分たちの生命・財産を守ることにある。原始の時代には集団で狩猟や農耕で食を確保した。市民革命期には人々が連帯して絶対王政を打倒して人権理念を誕生させた。人間が集まり連帯することが今日の人間社会の発展に寄与してきたことは疑いのないことだ。

労働の場で働く者が集い、自分たちの労働環境を改善するために連帯した結果、労働組合が結成され、日本でも戦後合法化された。しかし、労働組合の組織率は、1949年の最大55.8%から年々減少し、22年には16.5%と減少に歯止めがかからない状況だ。日教組の組織率も23年10月時点で19.2%と過去最低を更新したことが24年3月に報道された。
35

労働者の連帯組織である労働組合の組織率低下と職場環境が悪化の一途を辿っていることは深く連関している。前述のように教員が過酷労働に追い込まれている現状も教職員組合の連帯の低下が主因となっていることは明らかだ。
40

AIやITが便利さや効率といった聞き心地の良い文句で普及・拡大し続ける中で、それらは特定利益の確保実現を目論む者たちによって操作されていること、目的を達成す

るためには人間の分断をさらに推し進めようとする危険性を有していることを理解し、人間が集い、連帯する意義と重要性を再確認することが必要だ。

組織的に厳しい状況が続く新高教だが、連帯の力こそ教育現場の環境改善を実現し、ひいては社会変革の原動力となることを信じて、平和、人権、環境を軸とする新高教運動の前進をはかっていかなければならない。

5

§ 2 2024年度たたかひの方針

10

I 47教育基本法の理念に基づく教育実現のたたかひ

15

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

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。

(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。

20

(2) 「GIGAスクール構想」「教育のICT化」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。

(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。

25

(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。

(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。

30

(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。

35

(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。

2) 新保守主義に基づく復古的・反動的な教育政策に反対し、民主教育を守るたたかひをすすめます。

40

(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。

(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。	
(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
(5) 教育委員会・総合教育会議については、政治的中立性や教育行政の安定性が担保されるよう、その動向を注視します。	
(6) 警察や自衛隊の教育への介入・立ち入りを排除します。	
3) 教員研修については「自主・民主・公開」の原則に立ってたたかいをすすめます。	
(1) 「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。	10
(2) 「研修受講履歴管理システム」運用が教員への管理強化につながらないよう警戒するとともに、いわゆる「不適格教員」排除等への悪用を許さないとりくみをすすめます。	
(3) 官制研修に対して、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。	15
4) 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）	20
(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	
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	25
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。	
2) 日教組人権教育指針に沿って、「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。	30
(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く差別事件、「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。また、部落解放運動をはじめ反差別のたたかいをすすめる人々との交流をすすめ、現場においては家庭訪問を通じて、差別の現実から学ぶとりくみをすすめます。	
(2) 県同教，地区同教，県人権・同和センター，部落解放同盟県連等の以下の諸活動に積極的にかかわります。	35
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，統一応募用紙制定の意義等の周知と就職差別の撤廃	
③ 第31回新潟県同和教育研究集会（7月31日・三条市）への参加	
④ 第75回全国人権・同和教育研究大会（11月30日～12月1日・熊本，福岡，鹿児島各県）	40
⑤ 日教組人権教育実践交流集会（25年2月22日～23日・富山県）	
⑥ 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	

- ⑦ 「人権・同和教育啓発推進講座 越佐にんげん学校」への参加
- ⑧ センター会員拡大への協力
- ⑨ 第40回部落解放新潟県研究集会（10月5日・五泉市）への参加
- ⑩ 第5回新潟県人権保育研究集会（10月19日・糸魚川市）への参加
- ⑪ 部落解放第56回東日本研究集会（7月4日～5日・群馬県）への参加 5
- ⑫ 第67回全国（関東）女性集会（5月18日～19日・群馬県）への参加
- ⑬ 「いのち・愛・人権」展（期日・開催地未定）への参加
- ⑭ 人権「同和」教育研究指定校の小千谷高校（県）との連携
- (3) 県教委・高校長協会との協力関係を強めて支部別「同和」教育学習会等のとりくみをすすめます。 10
- (4) 「本人の適性・能力以外のことは採用選考の条件にしない」という統一応募用紙制定の意義を進路保障に活かすとともに、チェック体制を強化します。
- 3) いじめ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交渉を強化します。
- 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。 15
- (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。 20
- (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。
- (4) 「通級による指導」実施校からの情報収集に基づき県教委への働きかけを強めます。
- 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。
- 6) 性の多様性を尊重する教育を積極的にすすめます。 25
- 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次教研推進方針を提起するとともに第74次全国教研に積極的に参加します。 30

II 教育条件整備のとりくみ

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。 40
- (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。

- (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。
- 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。

5

10

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。
- 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」の内容を注視するとともに、再編該当校や新教連、教育をよくする新潟県民会議等と連携してとりくみます。
- 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。
- 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。
- 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。

15

20

25

30

3. 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

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。
- 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。

40

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・連合とともに公務員制度改革に対するとりくみを強めます。
- 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。 5
- 4) 春闘期・人勸期・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。
- 6) 定年延長制度, 暫定再任用制度の運用, 臨時的任用・会計年度任用職員の待遇改善について, 地公労・新教連でのとりくみを強めます。
- 7) 各種手当の改善・見直しについて, 地公労・新教連でのとりくみをつよめます。 10

3. 社会保障と福利厚生を充実させるたたかい

- 1) 暮らせる年金制度実現のため, 公的年金制度改革と充実を求めます。
- 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。 15
- 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。
- 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。 20

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。 25
- 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) 仕事と家庭の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。 30
- 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。 35
- 7) 労働安全衛生法にもとづき, 教職員の健康管理のための条件整備を求めるとともに, 過労死の防止及び公務災害認定のとりくみを強化します。
- 8) メンタルヘルス対策として, 相談窓口やケア体制の確立, ストレチェックの結果をふまえた職場環境改善策を講ずるよう求めてとりくみます。
- 9) 授業日, 長期休業日を問わず自主研修権を活用するとりくみを強化します。 40
- 10) ハラスメントの防止および対応に関する指針について学習を深めるとともに, 実効あるとりくみを県教委に求めます。また, 本部と分会で連携し, 具体的ハラスメント事案について, 県教委に指導改善を求めます。

- 11) 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。
- 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。

5

2. 労働基本権の確立と反弹圧・不当処分阻止のたたかい

10

- 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。
- 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。

15

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」ではなく勤務・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。
- 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。

20

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。
- 3) 「新たな研修制度」における「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。

25

30

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

35

- 1) 憲法改悪に反対し、反戦平和のたたかいととりくみます。
 - (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

40

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。

5

2) 差別を許さず、人権を確立するとりくみをすすめます。

10

- (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。

15

20

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。

25

VI 組織の強化・拡大をはかり、労働運動を発展させるたたかい

30

1. 組織強化・拡大のたたかい

- 1) 運動方針の確立、組織強化に向けて、各種機関会議（第94回定期大会：7月27日（土）、第153回定期県委員会：2月1日（土）、全県支部・分会代表者会議6月15日（土）・11月16日（土）・1月18日（土））を開催します。
- 2) 月1回の週報、分会代表で構成される支部執行委員会等を通し、情報の共有、課題の集約を行います。
- 3) 各種学習会、福利厚生行事を開催します。
- 4) 新採用者をはじめ、青年部層、転入教職員を中心に、組合加入を強力にすすめます。また、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。
- 5) 再任用教職員、再雇用非常勤嘱託員の組織化をすすめるとともに、組合費は以下の通りとします。

35

40

再任用フルタイム：月額2,000円

再任用短時間：月額1,000円

6) 臨時・非常勤教職員の組織化をすすめるとともに、組合費は以下の通りとします。

常勤・22条：月額1,000円

非常勤：月額500円

7) 管理職による不当労働行為や組織介入を許しません。

8) 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。

9) 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。

10) 高校退職者の会との連携を強化します。

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、民主的に学校的意思決定が行われる場」としていこうととりくみます。

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

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業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。

5
10

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新高教顧問に委嘱します。

15

7. 選挙についてのとりくみ

- 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。

20

第3号議案

25

2024年度予算（案）に関する件

(別 冊)

30

35

40

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24年7月27日から25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	高山千恵子	長岡大手
西新潟	石田 泉	巻総合	魚沼	大貫 康範	塩沢商工
新発田・村上	伊藤 祐子	新発田南	柏崎		
新津			上越	竹田 光	高田
県央	浅野 由利	加茂	佐渡		

5

10

15

20

25

30

35

40

第5号議案

そ の 他

5

10

15

20

25

30

35

40