

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



2025.1.18 号外

第153回定期
県委員会議案書

第153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：2025年2月1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

24秋年末確定闘争総括ならびに25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, 24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8日、国家公務員の給与について、3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『全級・全号俸の賃金改善の上で、初任給の官民較差の解消など若年層の引上げを行うべき』と求めた結果、若年層に重点を置きつつも昨年を上回る水準で俸給表全体の改定とさせ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ものである」「一時金に関しては、3年連続の引上げを勝ち取るとともに、昨年に引き続き期末手当の月数増を実施させたことは長年の要求の成果である」「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に応えるべきである、物価高騰等による実質賃金の前年比マイナスが職員の生活を圧迫している事態を重視すべきであること等を事あるごとに訴え続けてきた我々の要求に、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發しました。

20

25

政府は公務員給与の取扱いについて、11月29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。12月12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。

30

2. 地公労・新教連・市労連のとりくみ

1) 県人勸

国人勸を受け、地公労は「2024年度人事委員会勧告にあたっての要求書」を8月21日に県人事委員会に対して提出し、24人勸期闘争を開始しました。

35

重点課題として、①賃金改善(実質賃金の向上、給与制度のアップデート、地域手当の扱い等) ②各種手当改善 ③制度等改善 ④ワーク・ライフ・バランスの実現一などを掲げ、9月2日の総務課長交渉、12日の委員長交渉、10月2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、「2024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15,198筆(高教組372筆)の大型ハガキを提出しました。また、12日には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。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監物隼さん(十日町総合、本部執行委員)が単組決意表明を行いました。

40

県人事委員会は10月11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

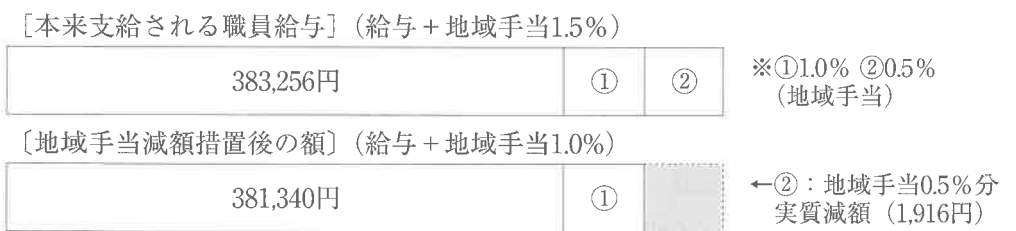
45

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、高齢層の賃金改定率は低く、再任用職員の一時金支給月数を定年前職員と同月数としなかったことは不満が残る。25年4月からの地域手当引き下げについては、25年度の増額改定が行われるまでの実質的な賃金削減に他ならず、この間の交渉での再三の指摘について、職員の生活への影響を全く考慮しなかったことは極めて遺憾である。(図1)長時間労働縮減の為の課題についても人員増の対応が触れられていないなど不十分な内容である」とする声明を発表しました。

参考：24年度公民較差の状況



図1 2025年4月以降の給与



新高教は「24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「2024年度賃金改定にあたっての地公労要求書」を10月17日に花角知事に対して提出し、24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28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給与制度のアップデート(地域手当、寒冷地手当、通勤手当等)、特殊勤務手当(災害応急手当、内水面作業手当)の改正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。「勧告通りの増額提案となったものの、物価高により実質賃金は上がっていない」「地域手当の見直しについて、4月からの給与について均衡がはかられない」と追及しましたが、「勧告尊重」「4月からの給与較差は25年度の給与改定で解消される」との回答に終始しました。

11月6日の第2回交渉で、「2024賃金確定闘争における私たちの要求」の大型ハガキを計12,871筆(高教組382筆)提出しました。提案にあった賃金改定について年内差額支給を確認しましたが、「国の法改正が不透明であること」「国の改定を待つ」等を理由に明言は避けられました。また、定年延長・暫定再任用制度について、賃金制度が60歳前と大きく異なることから改善を求めましたが、「民間の給与水準等からこのような制度となっている」「業務については1人分の仕事を担ってもらう」と現場実態から大きくかけ離れた回答となりました。地域手当についても「勧告尊重」を繰り返すばかりの回答となったため、最終交渉に向けて部長に課題を伝えるよう、持ち帰って検討とさせました。

11月13日の第3回交渉では、給与改定は勧告どおり実施し、年内差額支給とすることを確認しました。また、特殊勤務手当の見直しについては、他県状況等から実施時期の前倒しや廃止提案を棚上げとさせることができました。しかし、地域手当引下げについては「4月からの較差については、25年の勧告で給与改定があるもの」との回答に終始し、認識の差は埋まりませんでした。25年度の勧告に向けて人事委員会交渉を強化していくことが必要です。

5

3) 新教連確定

新教連は、7月9日提出の「2024年度賃金・制度改善等に関する要求書」「2024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10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欠員・代替職員未配置課題 ④定年延長・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。

10

「欠員」の定数法違反、代替職員の未配置について、課長からは「現場を非常に苦しめていることに申し訳ない」と謝罪がありましたが、本来常勤職員の配置であるところが非常勤職員の配置となっており、さらに担当時数も満足に手当されていない現状もあります。早期解消を強く求めました。

15

またハラスメントアンケート調査について、引き続きの実施や実施率の向上について確認し、整い次第実施していくことを確認しました。

確定期に向け10月4日に「2024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・暫定再任用制度運用課題 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、10月30日、11月12日と県教委交渉を行いました。

20

定年延長・暫定再任用制度の運用課題について、「賃金が7割となる中、業務量・責任は全く同じ」であることについて、県教委としての見解・課題意識を迫りましたが、「制度だから」「基本は国準拠」との回答に終始し、現場の声を訴える交渉団に対し、当局が黙ってしまう場面も見られました。総務・義務・高校課長からは「課題として思っている」と発言があったものの「それ以上のものは持ち合わせていない」との回答にとどまりました。

25

欠員・代替職員の未配置については、「現場に責任はなく、負担をかけてしまっている」と深く謝罪がありましたが解消にいたっておらず、参加者からは「現場での管理職のマネジメントがなされていない」「県教委自ら学校の魅力を伝えていってもらいたい」などといった強い訴えがありました。ハラスメントについては、10月22日から12月27日の期間中でアンケート調査が実施されました。

30

35

4) 新高教統一要求書交渉

新高教は9月25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23日に県教委交渉を行いました。

重点項目として、①長時間労働是正・上限方針の徹底 ②高校再編整備計画・将来構想の周知・見通しと業務負担軽減 ③欠員・代替職員未配置 ④特別教室等へのエアコン設置 ⑤定年延長・暫定再任用制度の処遇改善 ⑥時間外に及んだ業務の割振変更——などを求めました。

40

交渉では、高校課長から欠員・代替職員未配置について「24年度初の欠員が12校17人だったところ、10月1日時点で2校3人、病休・育休の代替未配置が5校5人」と報告されました。しかし、実態は本来常勤職員を配置しなければならないところ、非常勤講師での

45

対応となっており、さらに授業時数についても全てカバーされているわけではないことが明らかになりました。「常勤講師が見つからない中で、授業に穴をあけるとはできないので、非常勤で対応できる方をなんとか探して対応している」としていますが、現場教職員へのさらなる業務負担となっていることを追及すると、「我々の力不足であり、申し訳ないと思っている」といった謝罪がありました。19年12月に県教委が作成した「県立学校における教員の勤務時間の上限方針（以下、「上限方針」）」には「月80時間超の時間外在校等時間を『ゼロ』にする」という目標がありますが、依然達成の見通しがありません。県教委は時間外の主な原因を「部活動」とし、部活動の在り方方針の遵守を徹底していくと回答しましたが、複数顧問制や部活動数の精選からそれ以上の具体策が出てきていません。また、上限方針記載の「7限廃止」については、あらためて主旨を「主体的な学びや探究的な学びを進めるための放課後の時間の確保」であり、「7限廃止や55分授業から50分授業への変更が職員数に影響することはない」ことを確認しました。

5

進まない働き方改革については「なんとかしないといけない」「負担をかけていて申し訳ない」という発言はあるものの、具体的な取組についての回答がなく、また24年3月に公表されている「上限方針の取組について」に記載されている課題について取り組まれている様子が見られないことも明らかになりました。また、欠員・代替職員未配置の人数については少なく見せようという姿勢が強く、常勤ではなく非常勤を配置していることについても、交渉では「本来ならば常勤を配置すべき」と回答するものの議会答弁では非常勤での配置について触れられていません。また、交渉中での課長答弁には、ところどころ「要望や実情等を伺いたい」「貴重なご意見をいただいた」「知らない部分を聞くことができた」などの発言が多くみられたことから、交渉責任者としての意識が低いと言わざるを得ません。引き続き当局へしっかりと現場の意見を届けるためにも声を上げていくことが非常に重要です。

10

15

20

また、「RAMPS（自殺予防ツール）が70校で導入され、26年度初にはすべての学校への導入が完了する予定」であることがわかりました。しかし、現場からは活用における課題や活用後の対応など疑義がでていることから、この間の総括を求めていくことが必要です。

25

交渉ではそのほかにも、フルタイム再任用の主任発令は176人中33人であること、いじめ対策推進教員にかかる非常勤配置の予算を25年度も要望していることなどがわかりました。交渉で確認した事項等の確実な実施に向けて、引き続き協議を行っていくとともに、要求実現・課題解決に向けとりくみを行っていきます。

30

5) 確定闘争の成果と課題

要求項目	到達点, 当局回答など	評価
①勧告の扱い	・勧告どおり増額改定。 ・年内に差額支給を実施。 ・アップデート課題は切り離して対応。	○
②寒冷地手当	・勧告どおり支給額11.8%増額, 支給地域見直し ・特例支給公署指定時にアンバランス, 不公平感のないよう人事委員会へ実態を伝える	△
③扶養手当	・国及び他県均衡との回答に終始	×
④地域手当	・「人事委員会勧告を尊重」「4月から公民較差が生じれば来年の勧告で給与改定があるもの」と回答 ・来年の勧告に向けて総務部長として、この交渉での内容を踏まえ、人事委員会へ話をする事だけは確認	×

35

40

45

要求項目	到達点, 当局回答など	評価	
⑤通勤手当	・勧告どおり改定 ・渋滞緩和の特例措置の三条・長岡インターの適用は交通センサスが新潟市内ほどの状況ではない	△	5
⑥休暇制度 (育休・部分休業等)	・国準拠, 他県均衡 ・国の制度が変われば改正されるだろう	△	
⑦暫定再任用制度	・暫定再任用制度は再任用制度を引き継いだものであり変わらない。「賃金を60歳前と同様に求めるが, 変えられないのであれば, 働き方を7割とすべき」と求めるが, 働き方は任命権者でとの回答	△	10
⑧長時間労働是正	・過労死基準超の時間外勤務はあってはならない ・長時間の時間外勤務はなくしていかなければならない ※具体的な削減案は示されず	×	15
⑨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 ・知事部局, 教育庁含め, 欠員の解消は必要。増員について任命権者がそれぞれ部局の話をよく聞く	×	
⑩ハラスメント課題	・教育委員会, 12月まで調査の実施 ・知事部局, 職員だよりにアンケート結果を掲載 ・ハラスメントの解消に向け, 相談窓口の周知, ハラスメントが確認されれば処分を行う	△	20
⑪特殊勤務手当改正 提案の見直し	・災害応急手当の実施時期 提案: 25年1月1日 交渉結果: 24年1月1日 ・内水面作業手当 提案: 廃止 交渉結果: 提案を棚上げ	○	25

地公労は交渉後の幹事会において, 上記の到達点を確認しました。地域手当削減や長時間労働の是正, 暫定再任用者の賃金水準の問題など満足の得られる内容ではありませんが, 増額改定や年内差額支給にむけて確認したこと, 特殊勤務手当の見直しについて前進回答が得られたことなどから, さまざま課題が残るもののやむなく妥結の判断をしました。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。

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。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した。地公労確定交渉の1回目の中で, 今後も行っていくことを確認しています。

県が24年2月に改定した「今後の中期財政収支見通し」では, 「大規模災害等に備えるための財源調整基金230億円を確保するとともに, 2031年の公債費の実負担のピークに備えるために必要な県債管理基金(公債費調整分)を確保できる見通し」「県債管理基金(公債費調整分)については公債費の実負担のピークを乗り越えるためにほぼ全て活用見込み」「今後の経済情勢や国の動向等によっては収支が大きく変動することも想定されることから, 引き続き堅実に収支を見通しながら, 持続可能な財政運営の実現に向けて取り組んでいくことが必要」としています。二度と臨時削減が行われることのないよう, 引き続き財政状況を注視していくことが必要です。

7) 雇用と年金の確実な接続に対する交渉経過

9月10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。

【2024年度 職種・勤務形態別再任用者数(退職から再任用)】 ()は23年度

		フルタイム	短時間
総務課	事務職	0 (13)	2 (0)
	学校技術員	0 (3)	0 (0)
	司書	0 (2)	0 (0)
	計	0 (18)	2 (0)
義務教育課	校長	0 (29)	(0)
	教頭	0 (0)	(0)
	教諭	0 (381)	(148)
	養護教諭	0 (26)	(2)
	栄養教諭	0 (0)	(0)
	学校栄養職員	0 (0)	(0)
	事務職員	0 (16)	(0)
	実習教員	0 (1)	(0)
	寄宿舎指導員	0 (4)	(0)
計	0 (457)	(150)	
高等学校教育課	校長	0 (6)	0 (2)
	副校長	0 (1)	0 (0)
	教頭	0 (0)	0 (0)
	教諭	0 (69)	9 (14)
	養護教諭	0 (1)	0 (0)
	実習教員	0 (3)	0 (0)
計	0 (80)	9 (16)	

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」「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、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まいります。

定年延長制度と暫定再任用制度について (24確定交渉の結果を反映：太字)

	定年延長	暫定再任用
給料月額	給号級の額の7割	教諭・養護教諭：279,100円 (フル) 167,460円 (短) 実教：238,500円 (フル) 143,100円 (短)
一時金	60歳前と同様 (24年度4.60月)	2.40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 (準ずる手当含む) ・扶養手当 	<ul style="list-style-type: none"> ・特殊勤務手当 ・給料の調整額 ・義務特手当 ・定通手当 ・産教手当 ・住居手当 ・特地勤務手当 (準ずる手当含む) ・寒冷地手当
任期	定年退職日まで	1年間

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。

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3人 (うち管理職0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 (25年度6月に反映) にあっても、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くはなりません。

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。

柱立ての一つであった「40歳代での免許更新」については、免許更新制度の廃止に伴い「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。

5
10

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

24年10月の完全失業率は2.5%（前年同月2.5%）となっており、求職理由別に前年同月と比べると「勤め先や事業の都合による離職」「自発的な離職（自己都合）」が減少し、「新たに求職」が増加しています。有効求人倍率は1.25倍（前年同月1.30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（1.94倍）、最も低いのは北海道と大阪府（1.06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22日公表）によると、現金給与総額は291,712円（前年同月比2.5%増）となっており、うち一般労働者が373,250円（同2.6%増）、パートタイム労働者が107,607円（同2.5%増）となり、パートタイム労働者比率が30.72%（同0.23ポイント低下）となっています。なお、一般労働者の所定内給与は334,495円（同2.7%増）、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,350円（同4.7%増）となっています。

なお、24年10月1日より新潟県の地域別最低賃金（時給）は985円（午後10時～午前5時に勤務する場合（以下：深夜労働）は1,231円）となっています（全国加重平均1,055円、深夜労働平均1,319円）。

15
20
25

2) 新潟県の情勢

日本銀行新潟支店が毎月公表している「新潟県の金融経済動向」（11月5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、持ち直している。輸出は、横ばい圏内の動きとなっている。設備投資は増加している。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、横ばい圏内の動きとなっている。企業収益は改善の動きがみられる。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（24年10月分）によると、有効求人倍率は1.48倍、前月との比較で0.02ポイント上昇、前年同月比では0.06ポイント低下しています。正社員の有効求人倍率は1.46倍で、前年同月比で0.05ポイントの上昇であり、「県内の雇用情勢は、改善の動きに足踏み感がある。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29日公表）によると、現金給与総額は259,141円（前年同月比2.8%増加）、所定外労働時間は8.8時間（前年同月比4.3%減少）、常用雇用は818,859人（前年同月比0.5%減少）、常用雇用のうちパートタイム労働者比率は29.3%（前年同月差0.6ポイント増加）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。

30
35
40
45

2. 春季生活闘争のとりくみ内容

連合は11月28日の第94回中央委員会において、2025春季生活闘争方針として、スローガンを「みんなでつろう！賃上げが当たり前の社会」とし、①みんなの賃上げでみんなの生活を向上させ、新たなステージを定着させよう 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」で労働組合に集う仲間を増やし、集団的労使関係を広げよう—などを決定しました。

5

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

10

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、交渉していく必要があります。

3. 教育をめぐる情勢

15

1) 高校教育の現状と課題

中教審「高等学校教育の在り方ワーキンググループ」(以下、WG)は23年8月31日、「少子化が加速する地域における高等学校教育の在り方」、「全日制・定時制・通信制の望ましい在り方」、「社会に開かれた教育課程の実現、探究・文理横断・実践的な学びの推進」について、①小規模校において科目選択の充実を図るために遠隔授業をよりいっそう推進すること、②スクール・ミッションやスクール・ポリシーの策定を通じて学校の特色化・魅力化を打ち出すこと、③不登校生徒の学習機会を確保すること、④学校と地域社会との連携・協働を推進すること、⑤普通科改革を推進すること—等を内容とする「中間まとめ」を公表しました。WGの議論の背景には、高校生徒数の急減(1989年564万4000人・過去最多→2023年290万9700人・49%減)や高校等進学率の向上(2022年98.8%)に対して高校教育の保障や高校再編の在り方等について方向性を示すことが求められていました。

20

25

一方、県教委は、24年12月3日に新たな「県立高校の将来構想」(案)(以下、「将来構想」(案))を公表しました。それによれば、旧計画で示した適正規模「4～8学級」を廃するとともに、全県を6エリアとして、それぞれに普通科系学科、産業高校、総合学科、セルフデザインハイスクール等を配置しつつ、各校の特色化・魅力化の推進、遠隔授業配信センターの設置、キャンパス制の導入等を内容とするものでした。

30

子どもたちの多様な学びを保障するためとしながら、「将来構想」(案)では、再編に伴う人的・財政的な裏付けがなく、定時制夜間部の記載が消え、遠隔授業配信センター設置の具体も示されていません。本来新しい発想を現場に求めるのであれば、これまでの県教委から現場への大学進学率向上施策や授業時数確保指導のような一方的、かつ、画一的な強制を改め、教育課程編成権は現場にあるとの原則に立ち返り、現場の示した創意工夫に対して必要な人的・財政的保障を実現するという教育行政の使命に徹すべきです。

35

また、24年度より不登校生徒に対して希望する者がいれば遠隔授業配信で学びの保障を図ることとされ、実際に各校から実施報告があります。そもそも、なぜ不登校生徒が増加の一途を辿っているのか、その原因を追及することこそが本筋であり、学校教育の根幹にかかわる問題を見て見ぬ振りをしながら現行施策を推進することは学校の存在意義を自ら否定するに等しいと言わざるを得ません。

40

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」制度が運用されています。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

45

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。現場から運用に関する疑義等は届いていません。

3) 県立高校入試に対すとりくみ

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ます。

5

県教委は24年度入試からWEB出願の運用を始めた他、25年度入試での自己申告書の導入や26年度入試での調査書様式の変更を公表しています。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。

10

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。

15

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とりくみ

20

改訂高等学校学習指導要領に完全移行され、「総合的な探究の時間」等に加え、「公共」など新科目の展開や観点別評価などが本格的に行われています。これまでの知識注入一辺倒の教育から「主体的、対話的で深い学び」への転換や、ICT機器等を活用した「個別最適な学びの実現」をうたっていますが、内実は、一握りのエリートと国策に従順な労働者を選別して育成することを一層強化しようとするものであり、実施上の課題を明らかにするとともに、批判的学習を継続することが必要です。

25

(2) 教育研究集会のとりくみ

① 新高教第49次県教研

10月12日、敗戦後80周年を来年(2025年)に控えることから、「平和をつなぐ」をテーマに第49次県教研を開催しました。全体会は、「戦場に『送った』ことと『送るな』 - 再考: 『教え子を再び戦場に送るな』」との演題で木村昭雄さん(高校退職者の会会長)から講演をいただきました。戦時中に学校や教員が戦争遂行に荷担したことを豊富な資料に基づき明らかにしつつ、戦争前夜のごとき国内外の情勢下で、同じ過ちを繰り返してはならないとの木村さんの話に参加者一同、平和教育実践の重要性に思いを新たにしていました。

30

35

後段は、西脇あかりさん(長岡高校)から「第27代高校生平和大使活動報告」、瀧澤ミチ子さん(NPO法人子どものオンブズにいがた副代表理事)から「広島被爆ピアノ演奏会」に関する報告に基づき質疑、意見交換を行いました。参加者から「有意義な教研集会だった」との感想が寄せられました。

② 第74次全国教研集会

40

9月13日、日教組全国教文部長会議で全国教研「準備要項」が示されました。全体集会は従来の各県開催をやめて分科会の1週間前頃にオンライン形式で行うこととなりました。

本部は全国教研参加リポートを公募しましたが応募はありませんでした。教育課題が山積する中で、平和、民主、人権、環境等を柱に据えた教育実践が求められており、教研活動の再構築を議論していくことが必要です。

45

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

出版社等によるSNSを通じた部落差別の拡散に対して、機関会議や集会等を通じて、同グループへの注意喚起と資料流出等の再発防止を繰り返し求めました。その後の新たな流出等は確認されていませんが、出版社側は検索等によって本県の「同和」教育に関する情報収集を執拗に行っており、上越市内の小学校や中越地区の高等学校がHP掲載した「同和」教育研修会等の写真データ等を取得し、差別を助長する目的で自らのHPに無断掲載することを繰り返しています。

5

② SNSによる差別を助長する団体等への対策

出版社等に関する本県での2つの裁判(「部落探訪」削除新潟裁判と出版社が県教委に対して部落解放同盟新潟県連合会との間で交わした文書情報の開示を求めた裁判)に関して関係者で対策会議を開催して各団体のとりくみや出版社側の動き等について情報共有しました。

10

③ 十日町総合高校事案

3月25日に第2回確認会が行われましたが、開会直前に県教委側から参加者を制限するよう指示が出されたため、県連幹部、県教委担当と学校関係者2人(校長と「同和」教育推進委員長)だけの極めて限られた参加者によるものとなりました。情報流出を恐れる余りに萎縮することは不当な差別を温存・助長しかねないことから、県教委の消極的な姿勢を質していかなければなりません。

15

20

④ その他の事案

荒川高校、羽茂高校、出雲崎高校、村松高校の各事案について新たな動きはありませんでした。

(2) 全県「同和」教育学習会の開催

8月6日、アトリウム長岡を会場に24年度学習会を開催して、対面とオンライン合わせて42人の参加がありました。

25

24年度の各校担当者会議で出席者から「差別事件が起こった際の対応」等の質問に県教委が回答しなかったことに対して疑問の声が上がっていたこと、「『同和』教育は重要だと思うがどのようにとりくんだら良いか分からない」と答えた教員が19年の調査結果で前回調査より10ポイントも増えていたことから、このたびの学習会は、確認会の意義と「同和」教育授業の実践報告の2つを柱としました。

30

前段は上野敦子さん(十日町総合分会)から、確認会を通じて職員研修や生徒への教育実践の補強がなされたことなどの報告がありました。後段の授業実践では、新井久美子さん(高田農業分会)と小林司さん(小出分会)が報告しました。授業そのものだけでなく、授業を振り返る生徒アンケート等でのやりとりを通じて「差別を見抜く」「差別を許さない」子どもたちを育てる視点で生徒とコミュニケーションが図られていました。また、佐藤孝行さん(佐渡・相川分会)から提供のあった実践授業資料も参加者に情報提供しました。

35

(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、24年度も「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。

40

45

支 部	期 日	内 容
新発田・村上	11月26日(火)	松尾和浩さん(人権・同和C)の講演とグループ協議
東 新 潟	12月9日(月)	中筋智紀さん(新潟地方法務局)の講演
西新潟・県央	11月12日(火)	猪腰浩明さん(新発田農業高校)の講演とグループ協議
新 津	12月2日(月)	中村亮平さん(そらいろ法律事務所)の講演とグループ協議
長 岡	1月29日(水)	麻田秀潤さん(極楽寺)の講演と研究協議
魚 沼	11月27日(水)	蜂須賀洋一さん(上越教育大学)の講演
柏 崎	12月2日(月)	新井久美子さん(高田農業高校)の講演
上 越	11月26日(火)	山林満さん(松代高校)の問題提起とグループ討議
佐 渡	調整中	調整中

(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

11月9日、ワークパル上越で両支部による14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山林満さん(松代高校分会)が「ネットにおける差別の現状」と題して問題提起しました。また、部落解放同盟新潟県連合会の西山恵美さんからは「同和」教育講演会を通じた子どもたちとの交流に関するお話をいただきました。その後、交流会で懇親を深めました。学習会に〇〇人、交流会には14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、村上市の各地区・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9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31回新潟県同和教育研究集会(7月31日)、進路保障部会「要請の会」(9月3日)等に積極的に参加しました。

進路保障部会では現在、統一応募用紙の性別欄の取り扱い、公務員採用試験内定者に求める事後提出書類の問題、中卒後就職希望者への実態調査拡大等が課題となっています。

新高教は6月27日、新潟労働局、県教委、高等学校長協会の三者に対して「公正な採用選考のよりいっそうの推進に関する要望書」を提出して、統一応募用紙の性別欄について、厚労省様式と同様に任意記載とすることなどを求めました。

(7) 全国人権・同和教育研究大会への対応

11月30日～12月1日、第75回全国人権・同和教育研究大会が熊本・福岡・鹿児島で開催されました。新高教から小黒秀昭さん(西新発田分会)が実践報告協力者を務めるとともに、学校同和教育部会第1分科会「人権確立をめざす教育の創造」第7分散会では、上野敦子さん(十日町総合分会)が「外国にルーツをもつAさんとの出会い」と題して実践報告を行いました。

(8) 各種研究集会参加・街宣行動等のとりくみ

人権政策確立要求中央集会(5月22日、10月31日)、狭山事件の再審を求める市民集会(5月23日、11月1日)、部落解放第56回東日本研究集会(7月4～5日群馬県安中市)、人権・同和教育啓発推進講座(越佐にんげん学校、7月29日他)、部落解放第40回新潟県研究集会(10月5日五泉市)、第5回新潟県人権保育研究集会(10月19日糸魚川市)に積極的に参加しました。

狭山事件の再審開始を求めるとりくみでは、石川一雄さんが逮捕された日(1963年5

月23日)に因み毎月23日を中心に実施される街宣行動や袴田事件再審9.26無罪判決の余勢を駆って9月29日に開催された「袴田無罪・狭山再審実現・再審法改正を求める県民大集会」にも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くみ

8月19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5日間の自治体要請行動にも積極的に参加しました。

5

② 中越地震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の現地事務局が中心となって、昔刈りボランティアを実施しました(7月13日山古志、14日小千谷)。また、中越地震発生から20年目となる本年は5年ごとの「中越震災復興祈念祭」の開催年にあたることから、10月20日、新高教はじめ地元自治体、教委等が中心となり、被災地住民との交流会を開催して震災の記憶に思いをはせました。地震発生時刻の17時56分には参加者全員で犠牲となった方々に黙祷を捧げました。

10

今後は、実施予定の菅笠づくり講習会(第1回12月14日開催、計5回開催予定)への参加者拡大にとりくみます。

15

③ セクシュアルマイノリティ生徒交流会のとりくみ

24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で9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。新高教は会の趣旨に賛同して事務局から発せられる開催案内を各分会に送付するなど周知・支援しています。

20

7) インクルーシブ教育に対すとりくみ

(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9月、国連障害者権利委員会は日本政府に対して「特別支援教育の中止」を勧告しました。インクルーシブ教育とは、障害がある子どもだけではなく、性的マイノリティの子ども、外国にルーツのある子ども、ヤングケアラーの子ども等、すべての子どもたちが「多様である」ことを前提とした教育の在り方と定義されるのに対して、「特別支援教育」は「障害がある」ことを理由に特別な場所に分離(排除)して行う教育だからというのが勧告の理由となっています。インクルーシブ教育の理解を深める学習会等を企画して、勧告の重要性を確認することが必要です。

25

30

(2) 通級指導」に対すとりくみ

24年9月、文科省は「『特別支援教育体制整備状況調査』及び『通級による指導実施状況調査』の結果について」を各県教委等に通知しました。それによると、22年度の全国の公立高等学校で通級指導を受ける生徒数は2013人(在籍総数の0.1%。新潟の県立39人・市立17人)、通級指導を実施する学校数は372校(総校数の10.7%。新潟の県立3校・市立1校)で、「学習面又は行動面で著しい困難を示す生徒数が高校で2.2%」いる中で「通級指導は十分ではない」としていました。

35

新潟県では現在、市立明鏡高校、長岡明徳高校、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、県教委に対して今後の見通しを明らかにさせるとともに、実施校への十分な人員配置を求めていかなければなりません。

40

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

45

(3) 生徒相談支援に関するとりくみ

9月10日の新教連交渉で、24年度の生徒指導専門スタッフの県立高校配置について確認しました。スクールカウンセラー(SC)は全日制に週4時間、定時制・通信制に週10～12時間の配置、スクールソーシャルワーカー(SSW)は生徒指導課に5人を配置しているとのことでした。また、不登校や暴力行為等の増加に対応するために、SCの勤務週数を34週から35週に増やしたとのことでした。現場からは「生徒相談対応の困難さは年々増すばかり」との訴えもあり、引き続き増員を求めていく必要があります。

5

また、24年度より定時制高校にSSWが週1日配置されることとなりましたが、配置校によってはうまく機能していないとの声もあり、県教委に運用実態等明らかにさせる必要があります。

10

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29日、25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。

15

- 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8.2%増の4兆3,883億円を要求しました。
 - ② 教職員定数改善については、小学校高学年における教科担任制の推進や少人数によるきめ細かな指導体制の計画的な整備等、学校における働き方改革や複雑化・困難化する教育課題への対応として、25年度分として、7,653人増の要求を行いました。しかし、教職員定数の自然減8,703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。
 - ③ 小学校高学年における教科担任制の推進については、25年度は2,160人(前年1,900人)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 教師の処遇改善として、教職調整額4%から13%に引き上げるため232億円を要求しました。また、新たな職の創設(教諭と主幹教諭の間に位置づけ・教諭より高い処遇)等もあわせて、今後の給特法改正をめぐる情勢について注視する必要があります。
 - ⑤ 1人1台端末の故障増加やバッテリー劣化で更新期にかかることから、GIGAスクール構想支援体制整備事業等として88億円を要求しました。
 - ⑥ 東日本大震災対応として復興特別会計から被災児童生徒就学支援等事業に5億円を要求しています。しかし、24年予算2億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。
- (高等学校等に関する主な項目)
- | | | |
|---------------------------------|---------|-----------|
| ○高等学校DX加速化推進事業 | 107億円 | (新規) |
| ○高等学校等就学支援金交付金 | 4,098億円 | (4,097億円) |
| ○高校生等奨学給付金(奨学のための給付金) | 165億円 | (147億円) |
| ○高等学校における教育の質保証・多様性への対応に関する調査研究 | 1.06億円 | (7千万円) |
| ○日本語教育・外国人児童生徒等への教育等の充実 | 38億円 | (29億円) |
| ○夜間中学の設置促進・充実 | 1.6億円 | (0.9億円) |

20

25

30

35

40

文科省は教師の処遇改善として教職調整額を13%に引き上げる予算要求を行いました。それに対して、財務省(財政審)は11月11日「在校等時間は縮減されておらず、業務の3分類をさらに進めること。国際比較で見ると日本の教育予算、教職員定数は遜色がない。学級あたりの子どもの数やスタッフ職の配置による在校時間縮減の効果は限定的。教員給与について、一定の『改革集中期間(たとえば5年間)』に『学校業務の抜本的な縮減』を進め、その上で、労基法の原則通り、所定外の勤務時間(月20時間上限)に

45

はそれに見合う手当を支給すべき」とした。いずれにしても、具体的な業務削減策が示されておらず、定数改善も教員の自然減を補う程度の要求にとどまっており、給特法廃止・抜本的見直しを求める日教組方針からはほど遠い状況であると言わざるを得ません。	
(2) 教職員定数改善を求める「教育改革キャンペーン」等のとりくみ	
新教連・教育をよくする県民会議は、11月26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」68,378筆を新潟県議会事務局に提出しました。新高教は606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。	5
9) 募集学級等に対するとりくみ	10
(1) 県教委「令和7年度～令和9年度新潟県立高等学校等再編整備計画」	
7月4日、県教委は「県立高校の将来構想2018～2027」に基づく9回目の「3カ年計画」を公表しました。教育の公平性や生徒の教育を受ける権利が侵害されないことがないように今後打ち出される計画を注視する必要があります。	
◆再編整備の概要	15
<2026年度>	
阿賀野2→1, 豊栄2→1, 新潟中央9→8, 巻7→6, 白根2→1, 長岡大手6→5, 栃尾2→1, 柏崎常盤3→2, 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(1)	20
<2027年度>	
村上3→4, 新発田南7→8, 新潟7→6, 新潟東6→7, 巻総合5→4, 長岡大手5→6, 柏崎常盤2→3, 小千谷5→4, 六日町4→5, 十日町4→5, 新井3→4	
・豊栄と新潟北を統合(4)	25
・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)	30
<2028年度>	
村上4→3, 新潟南8→7, 加茂4→3, 長岡6→5, 長岡大手6→5, 長岡農業4→3, 柏崎常盤3→2, 塩沢商工3→2, 十日町5→4, 上越総合技術5→4, 新井4→3, 糸魚川白嶺3→2	
(2) 県教委「25(R7)年度県立高等学校等募集学級計画(案)」	35
9月10日に公表された25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。	
(3) 新潟市立明鏡高等学校定時制「夜間部」の募集停止への対応	40
新潟市教委は7月の市議会で明鏡高校定時制夜間部を26年度に募集停止することを公表しました。新高教は「『多様な学びの場の確保』を求める文科省方針に逆行」「雇用機会が最も多い新潟市に夜間部がなくなることの深刻な影響」「市教委としての魅力発信が不十分」「夜間中学校の設置検討しながら一貫性がない」等について、日教連市議を通じて意見反映しました。	
(4) 新たな「県立高校の将来構想」(案)に対するとりくみ	45
16年に公表された「県立高校の将来構想」から8年経る中で、中学校卒業者の更なる	

減少（15年後には約7,000人減少）、私立高校生徒数の相対的増加、広域通信制の生徒増などの環境変化に加えて、統廃合が進まず学校が小規模校化の一途を辿りました。

このことについて、県教委は「情勢変化に対して次期中長期再編整備計画を前倒し策定する必要がある」として23年度に「県立高校の将来構想」策定有識者会議を設置し、24年9月に「素案」、12月に次期「県立高校の将来構想」(案)（以下、「将来構想」(案)）を公表しました。

「将来構想」(案)は、25年度から34年度までの10年間の計画であること、その期間中に中学校卒業生数が17,782人から13,928人へと3,854人減少すること、県立高校数を86校から64校へと22校減らすこと、県内6つのエリアに「1学年あたり4学級以上の普通科系高校」「1学年あたり3学級以上の専門系高校（総合学科を含む）」「生徒一人一人の状況に合わせて学べる高校」をそれぞれ1校以上配置することに加えて、遠隔授業配信センターを設置する等の内容でした。

県教委は12月中に県内10カ所で地域説明会を開催するとともに、同期間中にパブリックコメントを募集するとしました。

新高教は12月2日に新たな（案）に対する見解、疑問点等に関して赤刷速報で周知するとともに、パブリックコメントへの対応等のとりくみを現場に要請しました（指示50号）。

県教委は説明会などで寄せられた意見を検討し、2月に開催を予定している有識者会議での提案・審議を経て、3月末までに新たな「県立高校の将来構想」を示すとしています。

10) 高校生の雇用確保のとりくみ

本部は8月30日、9月2日、5日、25日の各日に県内経営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 新型肺炎禍における就職希望者の雇用の確保に最大限の支援・協力を求めること。

12月6日の新潟労働局報道発表によると、24年10月末日現在、高校生の就職内定率は88.0%でした。高校卒業予定者数17,244人のうち就職希望者数2,323人、内定者数2,045人（県内1,778人、県外267人）でした。未内定者が278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。

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

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

第1回総括委員会（7月1日）では、24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（23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23年度の開催状況について、開催回数が12回未満は0校（23年度は8校）と報告されました。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14人（23年度16人）、養護教員が32人（23年度33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「過去3年間で若干の減少はあるものの，ほぼ横ばいの状況である。80時間を超える職員の約80%以上が部活動指導を理由としている。一方ICT活用によって負担が軽減している部分もある」と回答していますが，時間外勤務を減らす具体策について触れていません。

5

第2回総括委員会(11月25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」などの理由から月1回以上の開催ができていない(8月まで5回未満)学校が5校(うち職員数50人以上2校)と報告されました。職員数50人以上の学校は，月1回以上の開催が労働安全衛生規則により義務づけられており，法の遵守について徹底を図らせる必要があります。また資格取得の管理職試験の結果について18人中11人が合格した(23年度は15人中11人)と報告がありました。公費で行われているものであることから，管理職の自覚と取り組みの低さについて厳しく追及していく必要があります。

10

15

第3回総括委員会は2月7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。

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3日に行い，24年度は新潟工業高等学校，新潟よつば学園を訪問しました。新潟工業については，24年1月の能登半島地震の被害状況が報告され，新潟よつば学園では，3つの障害種の子どもたちが合同に行事等を行い交流ができるよう校舎等にさまざまな工夫がされている様子が見られました。

20

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

2) 職員のメンタルヘルス対策について

25

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。23年度の休職者等(長期病休者含む)352人(22年度334人)の内訳では，精神疾患が210人(同212人)と最も多く，がんなど新生物が47人(同38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1.43%)と高止まりとなっています。

30

16年度よりストレスチェックの実施が制度化され，24年度も9月25日から10月18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，所属における対応には限界もあることから，人事主管課に対して人的配置による課題解決なども求めていかななくてはなりません。特に，継続してハイリスク所属と判定された学校については，どのように改善されていくのか点検する必要があります。本来管理職が行うべきである教職員のラインケアが養護教員に求められている実態もありますが，教職員の心身の健康把握は管理監督者の重要な役割であり，適切な対応を求めていかななくてはなりません。

35

3) 超勤・多忙化解消に向けたとりくみ

40

19年12月に「県立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針(以下『上限方針』)」が策定され，時間外勤務の縮減に向けて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，県教委は「ICTの活用が業務削減に一定程度効果が出ている」「各学校において業務の見直しを行っている」などとしています，目標とされている「月80時間以上の時間外勤務をゼロにする」について程遠い実態となっています。

45

「上限方針」について，県教委と新教連で定期的に運用検証会を行って課題を指摘する

ほか、交渉でも厳しく追及しています。12月27日に開催された運用検証会では1年間の取組の成果や課題、時間外勤務の状況などを確認するとともに、業務削減の具体や今後のとりくみ、調査者研修の精選、割り振り変更の対象業務拡大などを追及しました。

11月18日から11月24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。

5

4) 夏季休業におけるとりくみ

本部は6月14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。

10

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。

15

5) 育児・介護支援のとりくみ

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

20

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。

25

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。

30

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1日に提出しました。22・23年度同様、以前よりも1ヶ月程度早い9月11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。24年度末25年度初の異動方針については「A群・B群の区分の廃止」「魚沼・上越・佐渡地域を1回以上経験」といった方針が新たに示されました。欠員解消や講師配置の地域格差を是正するためなどと確認していますが、一方的な異動とならないよう丁寧なヒアリングが重要です。また、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。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、人事異動についてのヒアリングを管理職が丁寧に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、県教委に対するとりくみを強化する必要があります。

35

40

45

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	19末20初	20末21初	21末22初	22末23初	23末24初	24末25初
教諭 (現任校8年以上)	175	233	221	231	215	
実習教員 (現任校8年以上)	41	45	45	47	40	
養護教諭 (現任校8年以上)	2	1	3	6	1	
教諭新採用2年	18	15	1	7	19	
教諭新採用6年以上	3	4	1	9	10	
養護教諭新採用2年	0	2	2	10	11	
養護教諭新採用6年以上	0	0	0	0	0	
実習教員新採用8年以上	15	17	17	18	15	

【定年退職・採用等について】

年 度		19末20初	20末21初	21末22初	22末23初	23末24初	24末25初	
定年退職予定者	校 長	14	21	11	19	-		
	副 校 長		1	1	1	-		
	教 頭	3	1		3	-		
	教 諭	76	118	123	128	-		
	養 教	3	9	2	6	-		
	実 教	6	4	5	7	-		
	技 労					-		
	司 書		1	2	0	-		
	勸 奨	19		15	19	教諭19 実教 3		
普通退職予定者	教 諭					31		
	養 教					3		
採用予定者数	校 長	14	21	11	19	19		
	教 頭	17						
	教 諭		5	7	161 (※1)	139 (※1)	160 (※1)	
					19 (※2)	12 (※2)	30 (※2)	
	養 教				28	25		
	実 教		農1	農 2 工 2	農 1 工 2	農 2 工 2		
	技 労				0	-		
司 書				0	-			
過員予定者数		130程度	110程度	50程度	50程度	30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。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なくてはなりません。

5

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。

10

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。また, 23年度から実施されているアンケート調査について, 24年度は10月27日から12月27日の期間に行われました。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。

15

20

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。

25

8) 事務職員配置体制変更課題

24年度は阿賀野, 阿賀黎明, 正徳館, 松代, 久比岐, 有恒, 羽茂の7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。

30

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。

35

5. 組織をめぐる情勢

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。

40

① 加入者数(4月~12月) 人(新加入 人, 再任用 人, 臨時・非常勤 人)

② 中途脱退(4月~12月) 人

新加入は昨年を下回る数となっています。中途脱退は「多忙化」「分会役員の負担」「経済的な事情」などの理由が上げられています。役員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。

45

(2) 1月17日現在の組合員数は 人(組織率 %)となっています。

2) 組織運営

(1) 定期大会等全県会議

① 定期大会

7月27日に完全対面形式で開催し、46人の代議員と委任状33通で成立しました。

出席代議員からは人事異動や教員採用試験の状況、長時間労働、欠員・代替職員未配置、夜間中学、「同和」教育についてなどの意見・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。

② 第2回支部・分会代表者会議

11月16日に開催し、会場30人 Web18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。

(2) 日教組諸集会

① 第167回中央委員会

7月18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等が提起されました。

② その他

下記集会にそれぞれ参加しました。

9月11日 学校の働き方改革に関わる学習会

10月4日-5日 高校教育シンポジウム

11月26日 学習指導要領改訂に向けたシンポジウム

(3) 全県レクリエーション

12月7日に各支部代表と本部あわせて9チーム28人が2ゲームのボウリングで熱戦を繰り広げました。団体戦は荒川分会が優勝、準優勝は柏崎翔洋分会、3位は糸魚川分会という結果でした。

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。

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 17 日	アトリウム長岡
西 新 潟	—	—	魚 沼	8 月 16 日	山次
新発田・村上	—	—	柏 崎	7 月 12 日	割烹杵家
新 津	6 月 28 日	新津地域交流センター	上 越	8 月 2 日	上越市民プラザ
県 央	7 月 19 日	三条ロイヤルホテル	佐 渡		

4) 全分会オルグ

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

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。24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がない、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くてはなりません。

5

10

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、未だに制度の周知が行われていないとの問い合わせがあることから、「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年6回に達していない例については都度、経過と原因を追及しました。

15

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。

6. 反戦・平和・非核・護憲・差別解消に対するとりくみ

20

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6日	新潟ユニゾンプラザ	東アジアでは決して戦争しない!~自治体、市民から平和をつくる!~	羽場久美子 (青山学院大学 名誉教授等)	50人 (新高教4人)

25

② 第61回護憲大会

岡山市で11月24~26日に第61回護憲大会が開催され、全国から1,300人が参加しました。開会総会では主催者を代表してあいさつした染裕之実行委員会委員長(平和フォーラム共同代表)は総選挙の結果に触れ、「予断を許さない状況。石破首相は総選挙後の記者会見で改憲への意欲を示しているし、解釈による改憲は進んでいる」と警鐘を鳴らしました。そのほか、平和的生存権の訴え宮古島からの避難の動きなどが報告されました。第62回大会は25年11月8日から3日間、神奈川県横浜市で開催される予定です。改憲阻止のとりくみや、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。

30

35

(2) 各種大衆行動のとりくみ

期 日	開催地	集 会 名 等
5月3日	170人	5.3憲法施行77周年街宣行動
5月7日	60人	護憲フォーラムにいがた定期総会記念講演会
5月17日~19日	6人	沖縄平和行動
7月25日	35人	米韓同等軍事演習中止を求める行動
7月28日	63人	「WARmerika」上映会
8月15日	70人	戦争犠牲者追悼・平和を誓う8.15街宣行動
9月19日	250人	戦争法強行採決から9年、戦争法廃止新潟集会

40

45

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

口頭審理	期 日	主 な や り と り
第42回	23年12月25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43回	24年3月28日	
第44回	24年7月17日	

5

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

10

(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」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。

15

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(名古屋大学名誉教授)、前委員の佐々木寛さん(新潟国際情報大学教授)らが中心となり、「市民検証委員会」を発足させ、新潟県内各所対話集会を開催し、23年11月22日に「池内特別検証報告」を公表しました。市民検証委員会は、避難問題にクローズアップし、県内各地で集会を開催しています。24年1月1日に発生した能登半島地震を受けて、緊急電話調査を実施し、6割の県民が柏崎刈羽原発の再稼働に反対していることが判明しました。「自分ごと」として原発について考え、市民検証会のとりくみに、積極的に参加していくことが必要です。

20

25

(3) 柏崎刈羽原発再稼働の是非を県民投票で決める会のとりくみ

花角新潟県知事は再稼働の際は「県民の信を問う」と公約して当選しましたが、どのような方法で「県民の信を問う」か、あきらかにしていません。県知事や県議会での決定が「県民の信を問う」ことにはなりません。再稼働が迫る中、「柏崎刈羽原発再稼働の是非を県民投票で決める会」が9月に発足され、10月28日から12月28日の期間で、県民投票条例の制定を求める直接請求の署名活動が行われました。

30

(4) 被爆79周年原水禁のとりくみ

期 日	参加者数	集 会 名 等
4月20日	50人	原水爆禁止新潟県協議会第62回定期総会
6月10日~18日	570人	被爆79周年非核・平和行進
7月28日	650人	被爆79周年原水爆禁止世界大会福島大会
8月4日~6日	2,200人	被爆79周年原水爆禁止世界大会広島大会
8月7日~9日	1,000人	被爆79周年原水爆禁止世界大会長崎大会

35

40

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・陳情のとりくみ、24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。

45

(4) 高校生平和大使派遣の主なとりくみ

期 日	と り く み 等
5月12日	第27代(新潟第10代)高校生平和大使新潟県選考会
6月15日16日	第27代高校生平和大使結団式(広島市)
7月29日	長岡市長表敬訪問
8月1日	長岡平和祈願祭
8月4日～6日	被爆79周年原水爆禁止世界大会広島大会
8月7日～9日	被爆79周年原水爆禁止世界大会長崎大会
9月10日	新潟県副知事表敬訪問
10月19日	帰国報告会

5

10

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1,390,085円(新高教87,711円)を集約し協力することができました。

15

3) 差別解消に向けたとりくみ

(1) 水俣病全被害者救済のとりくみ

ノーモアミナマタ第2次訴訟は提訴から11年が過ぎ、146人中すでに32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。

20

新潟地方裁判所は24年4月18日、提訴から10年4ヶ月を経てノーモア・ミナマタ第2次新潟訴訟の第1陣から4陣までの原告47人について判決を言い渡しました。新潟水俣病を発生させた国の責任を認めませんでした。公健法の認定患者2人を除く原告45人のうち26人を水俣病と認め、レゾナック・ホールディングス(旧昭和電工(株))に対し、賠償を命じる判決を言い渡しました。裁判はレゾナックが控訴し、原告側も控訴したことから、第1陣～4陣までの原告45人は東京高裁で、第5陣以降の原告101人は引き続き新潟地裁で争うことになりました。すべての水俣病被害者を早期に救済するためにとりくむとともに、国民世論の高まりと国会での論戦を通して問題解決につなげていかなければなりません。

25

30

(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は22年11月の結成以来、石川一雄さんの冤罪の起点となった逮捕日(63年5月23日)にちなみ、毎月23日を中心に、上・中・下越・佐渡を中心に街頭署名、マイクスピーチ、スタンディング等諸行動を展開しました。24年9月26日の袴田事件無罪判決(10月8日検察控訴断念・無罪確定)に続き、狭山事件第三次再審請求訴訟を実現させていかなければなりません。

35

4) 各種選挙のとりくみ

第50回衆議院議員選挙では、1区西村智奈美さん、2区菊田真紀子さん、3区黒岩宇洋さん、4区米山隆一さん、5区梅谷守さんを推薦、北信越ブロック比例代表は社会民主党を推薦してとりくみました。10月27日の投開票の結果、小選挙区は全員当選という大勝利を取りましたが、北信越比例代表は議席を獲得することができませんでした。

40

今後予定されている選挙に向けても、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。

45

Ⅲ たたかいの重点

① 24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) 24秋年末闘争の総括をふまえ、25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。

5

10

15

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27日）、中小・地場決起集会（3月29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。

20

25

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を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。

30

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 るとりくみ

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

- 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。

35

40

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。

45

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。	
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) 完全移行となった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。	5
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。	
4. 「同和」教育運動を推進するとりくみ	10
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。	15
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。	
7) 部落解放同盟各支部と新高教地元支部との交流をすすめます。	20
5. 自主編成運動を推進し、「日の丸・君が代」・元号使用の強制に反対するとりくみ	
1) 職場での研修権抑圧につながる管理職の問題行動には、本部が分会と一体となり個別に対応します。	
2) 平和で民主的な社会実現のためには、主権者教育の実践が必要不可欠なことから、本部は実践に役立つ資料収集、情報提供に努めるとともに、現場における自主研修の充実のために必要な支援を行います。	25
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。	
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。	30
5) 日教組第74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	35
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。	
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。	40
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	
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。	45

8. いじめ防止対策諸事業に対するとりくみ

- 1) 「いじめ対策推進教員配置」を始め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。

5

9. 定数・予算増などのとりくみ

- 1) 2月県議会に向け、「教育改革キャンペーン」に新教組ととりくむとともに、専門高校・学科をはじめ条件のそろった学校・学科・地域から30人以下学級の実現にむけ、県教委交渉を強化します。
- 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。
- 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。
- 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。

10

15

20

③ 組織拡大・強化をはかるとりくみ

25

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。
- 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。

30

35

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。
- 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。

40

45

3. 主任制, 主任手当支給を許さないとりくみ

1) 主任を「受けず, 認めず」の全教職員署名等のとりくみを強化します。

4. 未加入者の組合加入促進をはじめ組織の強化・拡大をすすめるとりくみ

1) 「新高教組織財政見直し方針」にもとづき, 本部・支部・分会が効率的に組織運営で
5
きることをめざし, 役員体制の確立と業務の精選を図ります。また, 共闘団体との意見
交換をすすめます。

2) 未組織者に対する勧誘運動にとりくみ, 多くの新加入者を獲得します。

(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
10
す。

(2) 新規加入者について, 加入した年度末まで組合費を免除します。

3) 新年度初めの新採用者および転入者への対策をすすめます。

(1) 専門部との連携をはかり, 早期組合加入をめざします。

(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
15
分会オリエンテーションを行います。

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

4) 常勤・非常勤講師, 再任用職員対策を強化し, 組織化をすすめます。

5) 教職員共済, こくみん共済, 労金等, 労働者福祉運動の強化・発展をはかります。 20

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
25
ます。

(1) 地域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
30
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。

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。 35

(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
40
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
45

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
(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
(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、暫定再任用者の勤務・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。	15
(1) ハラスメント防止指針及びアンケート調査の周知・運用状況等の検証	
(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。	20
(2) 分会が安全衛生委員の推薦を行い、それに基づいて校長に指名させます。	
5) 職員の健康診断は管理職の責任で行い、養護教員は一切その業務を受けないことを分会で確認してとりくみます。また、校内外いずれで受診するかは個人選択とするようとりくみます。	
6) 本部は臨時・非常勤教職員対策委員会を中心に、臨時・非常勤教職員の待遇改善に向けてとりくみます。	25
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。	30
2) 各分会は職場の労働慣行や、諸権利の尊重並びに民主的な学校運営に関する基本的態度の確認を求めため、年度当初の職場交渉を強化します。	
3) 専任司書教諭制度の実現に向け、「充て」司書教諭の形骸化にとりくみます	
4) 入試業務については、実習教員及び司書職員の排除をねらった「01.12.3通知」及び「10.11.25通知」の撤回を求めるとともに「契約的業務」との立場に立って、労使合意に基づいて行わせます。	35
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。	40
8. 反戦・平和・護憲・脱原発運動のとりくみ	
1) 「改憲」を許さず、県平和運動センターによる集会、憲法学習会、署名をはじめとする各種とりくみに積極的に参加します。	
2) 沖縄の基地強化に抗するとりくみを、県平和運動センターや地元支援団体と連帯してすすめます。	45
3) 「日本人の歴史認識を考える2・11にいがた平和集会」に積極的に参加します。	

- 4) 東京電力柏崎刈羽原発の再稼働阻止にむけ、柏崎刈羽原発差し止め訴訟に傍聴参加します。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。

5

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) 第27回参議院選挙(25年7月実施)について、全国比例区では日政連議員候補で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。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のうち越さくらさんの必勝を期してたたかいます(両名とも第152回定期県委員会で推薦決定済み)。

10

15

20

25

30

35

40

45

第2号議案

第29期新高教（本部）役員選挙の実施に関する件

5

現役員の任期満了（2025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。

10

1. 選挙期日

公示日 2025年2月1日（土）

投票日 2025年2月25日（火）

15

2. 役員の数

執行副委員長（1）

書記長（1）

書記次長（1）

会計監査委員（3）

20

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。

25

30

第3号議案

そ の 他

35

40

45