

仲間になってほしいことが一番ですが、  
まずは、組合にアクセスしませんか？

- 職場で悩んだり困っていること、はたらく上で疑問に思っていること、職場環境を改善するためのアイデアなどなど、みなさんが今考えていることを私たちに届けてください。
- 私たちはみなさん方の思いを正確に受け止め、「支える」一助になれるのではないかと考えています。一人で考えていたときには思いもよらなかった展望が開けるかも知れません。

メッセージ欄

お名前( )ご連絡先( )

お届け先 職場の分会役員:分会長

新高教

電話番号: 025-265-4151

FAX番号: 025-231-1036

メールアドレス: shinkoukyou@beach.ocn.ne.jp

# あなたも仲間になりませんか？

## 新潟県高等学校教職員組合



2019年4月、花角県政は「県財政危機的状況」「人件費削減」を表明しました。  
これに対して地公労は、過去の約束(財政悪化を理由に賃金削減は行わない)を  
反故にするものとして、労使交渉で当局を厳しく追及しました。

### 臨時的賃金削減課題、交渉力で当初提案を押し返す!!

臨時的賃金削減の問題では、当初5%削減も想定された中で、当局提案を3%削減に押さえ込ませ、さらに8回に及ぶ交渉には毎回100人を優に超える地公労(※1)組合員が結集しました。

この交渉力で、1月15日交渉では知事から謝罪の弁を引き出すとともに、最終的に2.5%削減(最終4年目は2%削減。若手は1.5%削減)に圧縮させることとなりました。

あなたに仲間になっていただいていたなら、削減率をさらに圧縮できたかも知れません。

私たちの仲間になって、賃金問題はもとより、長時間労働の問題、育児や介護に関わる制度の改善、ハラスメント防止など、当局に任せてはいっこうに前進しない諸課題を交渉によって解決していきませんか。

※1 新潟県の公務員労働組合

本県には、県職員の約9割が加入する新潟県職員労働組合(県職労)、義務制教職員の約8割が加入する新潟県教職員組合(新教組)と、私たち新潟県高等学校教職員組合(新高教)の3組合があります。この三者が連帯する地方公務員労働組合共闘会議(地公労)全体の加入率は75%、県が賃金負担する公務員の4人中3人はいずれかの組合に加入しているのです。



# 今、職場で起こっていること

## 賃金の臨時的削減

20年4月より、4年間にわたり賃金を削減されることとなりました。非違行為に対して「減給」という賃金を減らす懲戒処分がありますが、私たちは賃金を減らされるほど何か悪いことをしたのでしょうか？人勸制度を逸脱した賃金削減は、懲戒処分と同等の仕打ちなのです。怒りを覚えませんか？



## 長時間労働の恒常化

教員は「給特法」で「時間外勤務を命じないこと」とされた職種です。にもかかわらず、県立高校で月60時間以上の時間外労働を強いられる教職員は、8か月間(4～7月)の月平均で837人(全教職員3,627人に占める割合は23.1%)であることが19年度第3回学校総括安全衛生委員会(2月4日開催)で明らかになりました。18年度同時期比で121人(3.6%)増加しています。

## 休職等教職員数の高止まり

18年度、疾病による長期休業や休職の取得教職員421人のうち、精神疾患等を理由とした教職員は216人(51.3%)でした。17年度比で26人(0.9%)増加しています。文科省が「高止まり」と表現するように、本県もこの10年間、全国とほぼ同じ状況で推移しています。



## 遠距離通勤者の増加

「通勤に多大なエネルギーを使うことは好ましいことではない」との交渉確認に反して、片道60分を超える通勤を強いられる県立高校教職員が増加しています。15年度の交渉確認時に全教職員数のうち5%であったものが、18年度には11%へと増加の一途をたっています。



## ハラスメントの続発

県教委ハラスメント防止指針は13年に労使協議を経て策定されました。しかし、当局が対応した事案数は毎年「若干数」にとどまります。19年度、新高教本部が5件の現場相談に対応した結果、ハラスメント被害を管理職に訴えても、指針通りの対応をしてもらえずに職場段階でうやむやにされている実態が明らかになっています。

## 命・健康軽視の当局姿勢

子どもや職員が、いじめや超勤が原因で亡くなるという痛ましい事件や事故があいついで発生しています。人命に関わる重大事案なのに、重責に見合う使用者(教育長や管理職など)が応分の責任を負わず、いずれの案件でも末端の教職員が重い処分を受けています。これでは再発防止の実現など望むべくもありません。



# 『新潟県高等学校教職員組合』の組織・使命

## 1 組合の性格

- 日本国憲法が保障する基本的人権「労働基本権」を行使する組織です。
- 地方公務員法の規定に基づき新潟県人事委員会に登録する合法的組織です。
- 教職員の労働条件・職場環境改善を主たる目的として活動する組織です。

## 2 組合の優位性

職場における困り事を個人で訴えても当局(新潟県及び新潟県教育委員会)はなかなか取りあげてくれません。しかし、私たちは組合を通じて、労働条件に関わる様々な事柄について、当局と対等の立場で労使交渉を行うことができます。私たちの交渉を当局は拒むことはできません。

## 3 組合の加入率と労働条件・職場環境の関係

教職員の多くが組合員であればあるほど、組合の要求実現の可能性は高まります。今、私たちの県立学校職場は、賃金削減や長時間労働の恒常化などの労働条件の悪化によって、かつてないほどの困難に直面しています。その主たる原因は、組合加入率の低下によって労使対等のバランスが崩れた結果に他なりません。労働条件を改善するためにも組合加入率の増加が必須です。

## ひとりで浮かんでいてもいいの？



## 4 組合の使命

- 「労働組合」であること…働きやすく、安心して生活できる環境づくりをめざし!  
「今、職場で起こっていること」は他人事ではなく、いつ、あなた自身に降りかかってもおかしくないことばかりです。万が一あなたがそのような事態に陥ったらどうしますか？もちろん、自力救済を図る道もあります。しかし、個人で管理職や教育委員会に訴えてもなかなか聞いてもらえない現実があります。憲法や労働関係諸法の規定に裏付けられた「労働組合」だけが、合法的な権利行使を通じて、当局を交渉の席につかせ、私たちの労働条件改善の要求に対して真摯に回答する義務を負わせることができるのです。
- 「教職員組合」であること…子どもたちの未来が平和な社会であることを願い!  
敗戦後に全国に誕生した教職員組合は、戦時中に国策に加担して数多の子どもたちを戦地に送り込んだことの反省に立ち、「教え子を再び戦場に送らない」ことを誓いました。その具現化のために、日本国憲法の三大基本原理「基本的人権の尊重・主権在民・恒久平和主義」に基づく民主主義的教育を実現することをめざしています。私たち教職員は、民主主義を否定する動きや理不尽な事柄に対して二度と口をつぐんだりしません。その姿勢こそ、自ら困難を乗り越え、未来を切り拓いていくために必要、かつ、最も大切な子どもたちに伝えるべき財産ではないでしょうか。

## 組合意義の継承

新潟県立学校教職員の平均年齢は47.7歳(2019年度)で、そのうち50歳代は44.9%を占めています。組合加入率の高い50歳代の退職で加入率はどんどん低下していきます。若い方々の組合加入が進まなければ、将来的に教職員のほとんどが交渉権を有さない無権利な状態におかれてしまいます。人権や諸権利が先達の努力によって獲得されてきたことは歴史の示すとおりです。私たちがともに更なる権利拡大を求めていきませんか？  
私たちは、権利獲得のための実質的手段である組合を、後継に伝える責任を負っています。私たちの仲間になってあなたにその受け手になってほしいと願っています。