

昭和38年1月9日第三種
郵便物認可/毎月1回15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 吉田 裕史



2021.1.16 号外

第148回定期
県委員会議案書

第148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：2021年1月30日(土)

と ころ：新潟市中央区川岸町2-11-4 高校会館

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

20秋年末確定闘争総括ならびに21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

I 公務員制度改革，20人勧期闘争と確定期闘争をめぐる経過と情勢

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

例年4月下旬から6月中旬にかけて人事院によって行われる民間給与実態調査は，新型コロナウイルスの影響から，スケジュールが大幅に遅れたとともに，6月29日から7月31日（一時金）と8月17日から9月30日（月例給）の2回に分けて行われました。人事院は10月7日に一時金の支給月数を0.05月引き下げ，年間4.45月とする給与勧告と人事管理に関する報告を行い，10月28日に官民較差が小さいことから，月例給の改定を行わない報告を行いました。

これに対し公務員連絡会は，「一時金について，2010年以來の引下げとなったことは，民間給与の客観的な支給実態に基づくものではあるが，新型コロナウイルスの感染症への対応など国民の命と暮らしを守るため職務に奮闘している職員の努力を踏まえると残念な結果である。一方，月例給与の官民較差は，民間実勢を反映した公正・公平で客観的な官民比較に基づくものであり，改定見送りは，公務員連絡会の要求に対して最低限の配慮をしたものである」とした内容の声明を發しました。

政府は人事院勧告を踏まえた公務員給与の取扱いについて，11月6日に人事院勧告通りの期末手当の引下げと報告通りの月例給改定見送りを閣議決定し，給与法等改正法案を国会に提出しました。19日の衆議院本会議で，27日に参議院本会議でそれぞれ可決し，公布・施行されることとなりました。

また，都道府県においては，一時金の引下げが高知・宮崎・沖縄以外の都道府県で勧告され，月例給については国同様改定なしの報告がされています。

政令市においては，一時金はすべての市で引下げ，月例給については仙台市と名古屋市が引下げ，他市については改定なしの勧告・報告がなされました。

2. 地公労・新教連・市労連のとりくみ

1) 県人勧

国人勧を受け，地公労は「20年度人事委員会勧告にあたっての要求書」を10月9日に県人事委員会に対して提出し，20人勧期闘争を開始しました。

重点課題として，①公民較差における県職員の賃金水準は，臨時的賃金削減後の実支給額とすること ②初任給等若年層の賃金改善 ③高齢層に対する昇給抑制の廃止 ④臨時・非常勤職員の処遇改善 ⑤新型肺炎感染防止や安全確保対策の強化 ⑥各種制度改善 ⑦ワーク・ライフ・バランスの実現—などを掲げ，10月9日の総務課長交渉，16日の委員長交渉，11月2日の委員長交渉，4日の事務局長交渉を行い重点課題について勧告に反映するよう強力に要請してきました。また，国人勧が一時金引下げであったことから「2020人事委員会勧告で一時金を引き下げないよう求める要請書」のとりくみを行い，16日委員長交渉時に793分会（新高教55分会）の要請書を提出しました。

5

10

15

20

25

30

35

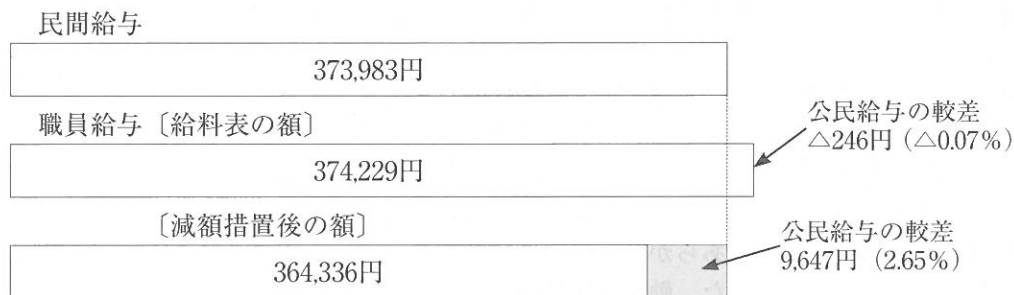
40

45

県人事委員会は10月23日に一時金について引下げの勧告をしました。これに対し地公労は「昨年の勧告ですでに国よりも低い4.45月となっていることや、4月から財政悪化を理由とした臨時的賃金削減を受けている職員の実支給額で比較することを求めてきたが全く勘案されていない、新型コロナウイルス感染防止対策や多発する大規模災害の中で懸命に職務に当たる職員に対し、これ以上の引下げは行うべきではないとの地公労要請が考慮されなかつたことは非常に不満だ」と声明を発表し、「一時金引き下げ勧告に対する抗議FAX行動のとりくみ」を行いました(報告:38分会)。また11月6日には月例給について公民較差が小さいことから改定なしの報告がされました。地公労は「改定なしとなったことは、春闘における民間労働組合のたたかひの結果であること、財政悪化を理由とした臨時的賃金削減を受けている職員の実支給額で比較するよう求めてきたことが、減額後の9,647円(2.65%)として示された(図1)。さらには、一時金3%4年間、月例給1.5~2.5%4年間の臨時的賃金削減を受けている給与実態、新型コロナウイルス感染防止対策や多発する大規模災害の中で懸命に職務に当たる職員に対し、これ以上の引き下げは行うべきではないとの地公労要請が考慮されたものと受け止める」と声明を發しました。

図1

△公民給与の較差



また、新高教は「20県人勸速報」を全分会に発出するとともに、10月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「2020年度賃金改定にあたっての地公労要求書」を10月20日に花角知事に対して提出し、20秋年末確定闘争を開始しました。

当初は、民間給与実態調査が例年より遅れ、国・県の勧告も大幅に遅れることが予想されていたことから、確定交渉時期は2月県議会へ向けてとなるだろうと予想していました。そのため、例年地公労評議員会と同日に開催している人事委員会委員長交渉支援集会については延期し、ステッカーや大型ハガキのとりくみについても、スケジュールを遅らせて行うことを計画していました。なお地公労評議員会のみ9月30日に行いました。

しかし、県人勸が10月23日と11月6日に行われたことを受け、急遽、「新潟県知事あて要請署名」のとりくみ(9,086筆(新高教356筆))を行い、10月17日提出の要求書に基づき10月29日、11月10日、16日と3回の当局交渉を行いました。

重点課題として、①賃金水準課題 ②昇給抑制の廃止とモチベーション維持 ③地域手当とへき地・特地勤務手当の併給調整解消 ④各種休暇改善 ⑤雇用と年金の接続と処遇改善 ⑥新型コロナウイルス感染症対応 ⑦ワーク・ライフ・バランス推進 ⑧臨時・非常勤職員の処遇改善などを掲げました。10月29日の交渉で、当局は勧告どおり一時金を引下げとする提案をしました。人事課長は「誠意を持って交渉に臨み、労使合意をめざす基本姿勢にかわりはない」としながら「人勸制度の趣旨から勧告通り実施したい」「財政状況は引き続き厳しく臨時削減を見直すことは困難」との回答に終始し、交渉団からは「最大限努力すると受け取れない」「納得できない」「現場で頑張っている職員のモチベーションが下がる」との抗議の声が上がりました。また、「月例給改定なし」の報告が11月6日にあったことから、11月10日の交渉時に、3回の交渉でまとめていくことが確認されました。19年度の県職員給与臨時的削減課題交渉の際に確認された、「給与等減額勧告の

際の最大限の努力」について粘り強く交渉を進め、家族看護休暇や臨時職員の休暇制度改善などを引き出すことができました。臨時的賃金削減の削減率や期間の圧縮はなされなかったものの21年度の勧告は、月例給、一時金ともに大きく引き下げの改定となることが予想されます。地公労は「最大限の努力」とは、臨時的賃金削減の削減率か期間のいずれかの圧縮であることを再度確認し、合意・妥結を判断、秋年末確定闘争を終結することとしました。

5

3) 新教連確定

新教連は、7月2日提出の「2020年度賃金・制度改善等に関する要求書」「2020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7日に実施しました。賃金・制度については、①賃金・制度改善 ②再任用制度運用 ③新型肺炎関連予算 ④労働条件改善 ⑤ハラスメントの防止一など、教育条件整備等については、①少人数学級 ②高校再編 ③部活動 ④「同和」教育一などを重点要求とし、秋の確定交渉に向けた課題を確認しました。再任用制度については「希望者全員採用と考えているが、勤務形態、配置先等については希望通りにならないことがある」と回答があり、生活に大きく関わる問題であること、労使合意が果たされていないことを追及しました。また臨時職員給与の上限について30県が撤廃していること、20年度県予算に占める教育予算の割合は全国45位(19年度全国46位)であることがわかりました。

10

15

確定期に向け10月8日に「2020年賃金改定等に関する要求書」を提出しました。重点課題として、①賃金改善 ②臨時教職員処遇改善 ③各種手当 ④通勤手当・旅費 ④再任用制・定年延長 ⑥労働条件改善 ⑦ハラスメント防止対策一などを強く求め、11月5日、12日と2回の県教委交渉を行いました。19年度交渉から引き続き課題となっている、勤務時間の割振変更の対象業務については「あらかじめ時間外に設定されている業務」について検討していることがわかりました。また、勤務時間把握については、各現場から過少申告の実態が報告されていることから、認識や正確な勤務時間の把握に努めるよう要求しました。臨時職員の処遇改善について給与の上限を設けていない、私傷病休暇を有給としている県が多くあることから、新潟県でも改善するよう要求しました。

20

25

20年に策定された「県立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針」について、新教連との協議・運用検証が12月2日に行われました。10月中旬に行われた「上限方針調査」の結果をもとにとりくみの実施状況が報告されましたが、目標とされている「時間外勤務月80時間を超える教職員をゼロにする」は達成されておらず、県教委は「時間外・休日勤務の主な業務内容は部活動」「教員の意識改革を進めたい」と説明しました。具体的な業務削減案は全くなく、学校現場に時間外勤務時間の縮減を押しつけるばかりであり、県教委の課題意識が全く見られません。新型肺炎感染症の影響により、例年とは異なる対応も求められており、業務は増える一方です。一刻も早く、実効性のある業務改善が必要不可欠です。今後も協議を続け、実感のある働き方改革となるよう、当局の姿勢を強く質していく必要があります。

30

35

4) 新高教統一要求書交渉

新高教は9月1日に「教育改革、教育予算・定数増、賃金・制度改善などに関する要求書」「教育改革、教育予算・定数増などに関する要求書」を提出し、10月26日に県教委交渉を行いました。

40

重点項目として、①上限方針・業務削減・部活動・7限廃止 ②県立高校の将来構想 ③教職員定数・人員配置 ④再任用教職員 ⑤ハラスメント防止 ⑥臨時・非常勤教職員処遇改善一などを求めました。上限方針が策定されたものの、現場実態として業務削減が進んでいる様子がないことから、取組状況や具体的中身について迫りました。しかし、7限や55分授業を認める発言があり、上限方針の後退であることやこれまでの交渉経過が引き継がれていないなど、不誠実な回答が相次いだことから、交渉は紛糾し、再交渉の設定を要求しました。教育課題協議では、いじめ対策推進教員の総括を求めたところ、いじめ

45

の認知件数が増加したことや組織的対応について成果がある、労力と負担の軽減として、21年度も授業を代替する非常勤講師の配置を行うと回答がありました。また、「同和」教育が人権教育の中核として非常に大切なものであると、例年回答があるが、実態がそうになっていないことを追及し、いじめ対応についても一番大切なのは未然防止の人権教育・「同和」教育であると求めました。

5

再交渉は11月26日に行われました。高校課長は「丁寧に話をしたつもりだったが不適切な発言があったかもしれない」と謝罪をしましたが、新高教の求めた、「交渉経過を引き継いでいないこと」「全権委任を受けての立場であること」については言及しませんでした。上限方針については、時間外勤務をなくすことは急務であるとの認識は示したものの、7限授業や55分授業については「協議を行い、状況を見ながら判断する」と回答しました。

10

人員配置について小規模校の抱えている実態・課題をあげながら、必要な人員の確保を求めました。県教委は「小規模校支援事業の活用として8校に非常勤講師を配置している」「学校訪問を行ったり、校長から要望を聞いたりしている」と回答しましたが、再編整備計画の見通しの早期提示を含め、適切な人員配置等を要求しました。

15

再任用人事については、「希望者全員を再任用するために、新採用人数を最小限に抑え、再任用フルタイムを短時間の配置調整をし、対応している」と回答がありました。短時間勤務の際の兼職兼業（非常勤講師等）について検討していることや再任用者は現在170人程度であり、20年度40人程度の方が再任用を終える。20年度退職者150人程度のうち7～8割が再任用を希望していることがわかりました。なぜこのような事態になっているのか、知事部局、義務制職場ではそのような運用は行われておらず、他都道府県においても聞いたことがありません。詳細な説明、全員希望通りの雇用を求め、とりくみを強化していく必要があります。

20

5) 市労連

新潟市労連では、国人勸を受け8月16日に市人事委員会に対して「2020給与改定に関する申し入れ書」を提出しました。その後、給与改定に関することを中心とする申し入れを10月15日、21日に行いました。

25

市人事委員会は10月23日に市職員の一時金支給月数を年間4.50月から0.05月分引き下げ4.45月とする給与勧告を行い、さらに11月9日に月例給・諸手当は改定なしとの報告を行いました。市労連は11月12日に要求書を提出し、18日に課長交渉、12月1日に団体交渉を行いました。当局回答は厳しい内容に終始しましたが、12月4日に開催した闘争委員会において、今後の単組交渉で更に前進を目指すこととして、2020市労連闘争を終結しました。

30

6) 市高教

市立3校の割愛教員は県立学校に準じた勤務労働条件とすることを確認していますが、そのことを理由に、4月から県職員同様に割愛教員へ給与の臨時削減が行われています。同じ職場で働く者が別々の条件で勤務している事への問題点や市立高校の現場で起きている課題等について7月22日に要求書を提出し、10月29日に交渉を行いました。

35

市教委は臨時削減について、「条例上そうになっている」との回答に終始し、勤務労働条件であるにもかかわらず、現場教員や組合への説明が不十分であったことについて言及していません。17年の給与権移譲に伴い、割愛教員は県立学校に引き上げることとなりますが、計画的に異動が行われているとは言いがたく、不信感が大きく募っています。また、管理職が高校籍でなくなったことから、学校運営に支障がでているとの声があがっています。さらに割愛人事は行わないとしていたにもかかわらず、県と市の交流人事や市立高校の特別採用が行われています。賃金をはじめ勤務労働条件の差異は教員のモチベーションに大きく影響することからも、今後も市労連に結集したとりくみを展開していく必要があります。

40

45

7) 確定闘争の成果と課題

| 項目 | 当局回答 | 評価 | |
|---------------------------|---|---|----|
| 勧告の扱い | ・ 期末手当の0.05月引き下げ (勧告どおり実施) ・ 月例給改定なし | × 実支給額を考慮した内容となっていない | 5 |
| 賃金水準の確保 | ・ ラスで見ることが基本だが、 絶対とも考えない 全国中位となるよう検討する | ○ 全国中位とする考えを引きだした | |
| マイナス勧告の際の改定の見送りや臨時削減終了の措置 | ・ 県財政が引き続き厳しい状況であることから、見直すことは困難 引き続き協力を要請する | × 臨時削減交渉の際に交わした確認書記載の「最大限の努力」による臨時削減の率等の圧縮なし | 10 |
| 昇給制度の運用検証 | ・ 引き続き設定する | ○ 検証の場の設定を確認 課題：経過措置終了に伴う所属長推薦枠の拡大 | 15 |
| 併給調整 | ・ 人事委員会が国や他県の動向を踏まえ勧告 機会をとらえて思いは人事委員会に伝えている | × 動きなし | 20 |
| 若年層賃金 | ・ 民間と比べて低いことは認識 ・ 人事委員会に要望は伝える ・ 勧告制度があり、全体の較差を見た上で人事委員会が勧告している | △ 月例給改定なし 課題：人材確保の観点からも要求しているが、人事課の主体が見えない | 25 |
| 育児休暇 介護休暇 | ・ 他県の状況は毎年確認 全国並みで一步出る状況にない | × | |
| 家族看護休暇 | ・ 対象家族1人あたり8日 中学校卒業までの子どもが2人以上の場合は12日間 授業参観や学級閉鎖等も対象 | ○ 地公労がこれまでも求めてきたことが少し前進した内容 | 30 |
| 不妊治療 | ・ 早急に制度化されるよう努力 | ○ 課題：取得しやすい環境も含め継続的に協議 | 35 |
| 定年延長制度構築 | ・ 課題が種々あるので協議しながらすすめる | ○ | |
| ワーク・ライフ・バランス | ・ 働き方改革行動計画を着実に実行していく | △ 具体的業務削減が見えない | 40 |
| 臨時職員の休暇制度 | ・ 公務疾病、私傷病等を有給化 | ○ 正規並みの休暇制度に近づく 課題：会計年度任用職員については国を理由に改善なし | |

地公労での県知事あて要請署名のとりくみについて、15,489筆（新高教356筆）を提出しました。また、新型コロナウイルスの影響から、人数を制限し交渉のとりくみしました。次年度勧告・確定交渉は非常に厳しいものになることが予想されることから、地公労のとりくみを一層強化し、生活を守るたたかいを構築していく必要があります。

45

8) 雇用と年金の確実な接続に対する交渉経過

9月7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。

【2020年度 職種・勤務形態別再任用者数 (退職から再任用)】

| | | フルタイム | 短時間 |
|---------|--------|-----------|----------|
| 総務課 | 事務職 | 6 (10) | 0 (0) |
| | 学校技術員 | 12 (4) | 0 (0) |
| | 司書 | 2 (0) | 0 (0) |
| | 計 | 20 (14) | 0 (0) |
| 義務教育課 | 校長 | 1 (1) | 0 (0) |
| | 教頭 | 0 (0) | 0 (0) |
| | 教諭 | 226 (94) | 83 (41) |
| | 養護教諭 | 17 (9) | 0 (0) |
| | 栄養教諭 | 1 (0) | 0 (0) |
| | 学校栄養職員 | 0 (0) | 0 (0) |
| | 事務職員 | 15 (8) | 0 (0) |
| | 実習教員 | 1 (0) | 0 (0) |
| | 寄宿舎指導員 | 3 (2) | 0 (0) |
| | 計 | 264 (114) | 83 (41) |
| 高等学校教育課 | 校長 | 1 (0) | 3 (0) |
| | ※教頭 | 2 | 0 |
| | 教諭 | 92 (45) | 78 (17) |
| | 養護教諭 | 1 (3) | 1 (2) |
| | 実習教員 | 0 (2) | 3 (3) |
| | 計 | 96 (50) | 85 (22) |

再任用制度の運用における課題 (①実教および寄宿舎指導員について「2級格付け」を要求、1級格付けのまま ②配置結果は職種ごとの人数を提供 ③退職時の任命権者が再任用を行うことについては人事異動で対応) についても確認しました。

| | 運 用 |
|---------------------------|--|
| 短時間勤務日数 (県立) (市町村立) | ①7時間45分×週5日 ②4時間39分×週3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。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。

また、公務員の段階的な定年引き上げについて18年8月10日に人事院が政府に対して、「一定の準備期間を確保しつつ、定年年齢を段階的に65歳に引き上げることとした上で、速やかに実施される必要がある」との意見申出を行っています。19年8月7日の人事院勧告において、「本院の意見の申出を踏まえ、定年の引き上げを実現するための措置が早期に実施されるよう改めて要請する」とされています。20年1月の通常国会に国家公務員法改正案・地方公務員法改正案が提出されましたが、それぞれ廃案・継続審議となりました。10月の臨時国会での再提案は見送られ、21年の通常国会で再提案される予定となっています。公務労協・公務員連絡会では、定年引き上げ実施の方針決定と具体化作業の早期着手を政府に求めるとしていますが、給与カーブのあり方や職務の整理など多くの課題があります。日教組を通じたとりくみを展開するとともに県当局に対しては労使合意に基づく制度設計とすることを求めていかななくてはなりません。

5
10

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。

15

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人いることが明らかになり、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。地公労交渉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なくてはなりません。

20
25

10) 新型肺炎感染症関連に対する、勤務・労働条件

20年2月28日に県立学校の臨時休業が通知されて以来、新高教は教職員の勤務について申し入れや要請を行ってきました。そのような中、非常勤職員の勤務について、勤務を命じない旨の通知を4月14日に高等学校教育課が発出しました。新教連はすぐに抗議するとともに、同16日に非常勤講師等の勤務に関する要求書を提出し、さらに全分会に抗議書のとりくみを要請しました(58分会集約)。県教委は4月22日に状況が変わったことを理由に通知の扱いを変更し、勤務を命じなかった分についても遡って勤務を命じることができない通知を発出しました。

30

5月25日時点で感染が疑われる場合や子の監護にかかる休暇については特別休暇(出勤困難休暇)、感染した場合については、職専免となっています。感染拡大防止の観点から、4月20日より時差出勤(早出遅出勤務)や在宅勤務の運用も行われました。感染の終息が依然見えないことから、妊娠している教職員や基礎疾患を抱えている教職員への配慮について今後も強く求めていく必要があります。

35
40

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

45

20年10月の完全失業率は3.1%(前年同月2.4%,9ヶ月連続の減少)となっており、勤め先都合の離職が増え、パート、契約社員ら非正規雇用が減少しています。有効求人倍率は1.04倍(前年同月1.58倍)で特に新型肺炎感染症で大きな影響を受けた宿泊業や飲食業は求人の数が大きく減少しています。

厚生労働省の毎月勤労統計調査(9月分、11月25日公表)によると、現金給与総額は269,323円(前年同月比0.9%減)となっており、うち一般労働者が346,306円(前年同月比1.5%減)、パートタイム労働者が97,982円(前年同月比0.2%減)となり、パートタイム労働者比率が31.06%(前年同月比0.44ポイント下落)となっています。また、一般労働者の所定内給与は313,534円(前年同月比0.4%減)、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,207円(3.2%増)となっています。

5

なお、20年10月1日より新潟県の地域別最低賃金(時給)は831円(午後10時～午前5時に勤務する場合は1,039円)となっています。

2) 新潟県の情勢

10

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4日公表)によると、「県内景気は、新型コロナウイルスの影響から引き続き厳しい状態にあるが、持ち直しの動きがみられる。輸出は下げ止まっている。設備投資は横ばいとなっている。個人消費は大幅に減少してきたが、持ち直しの動きが見られる。公共投資は減少している。住宅投資は横ばい圏内で推移している。生産は下げ止まっている。企業収益は減少している。この間、雇用・所得環境は弱めの動きがみられている。」としています。

15

新潟労働局が発表している資料(20年10月分)によると、有効求人倍率は1.17倍、前月との比較で0.01ポイントの減少ですが、前年同月比では0.44ポイント低下しています。正社員の有効求人倍率は1.04倍で、前年同月比で0.30ポイントの減少であり、県内の雇用情勢は求人が求職を上回って推移しているものの、求人の動きが弱く、引き続き新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に十分注意する必要があるとしています。

20

また、新潟県が公表している「毎月勤労統計調査」(9月分、11月30日公表)によると、現金給与総額は244,089円(前年同月比3.9%増加)、所定外労働時間は8.4時間(前年同月比16.0%減少)、常用雇用は821,945人(前年同月比0.1%減少)、常用雇用のうちパートタイム労働者比率は26.4%(前年同月差3.7ポイント低下)となっています。現金給与総額については9ヶ月連続の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。

25

2. 公務員をとりまく情勢

30

1) 公務員制度改革をめぐる動向

公務員の労働基本権問題について、連合・公務労協のとりくみにより第107回ILO総会の基準適用委員会での個別審議対象に選定され、日本政府に対し条約の遵守を求めた11度目となる勧告が行われました。これにあわせて、教育公務員・教職員の労使関係のあり方についてEI(教育インターナショナル)に働きかけを行っています。労働基本権確立と公務員制度改革の実現に向け、引き続き連合・公務労協に結集してとりくむ必要があります。

35

2) 公務員の権利確立、労働条件改善をとりまく動向

4月から改正給特法第7条関連の文科大臣告示(指針)にもとづき、在校等時間をもとにした勤務時間管理の徹底、時間外勤務の抑制が求められることとなりました。

40

文科省は、7月17日、改正給特法第5条に係る施行規則を公布するとともに、指針(大臣告示)を改正しました。改正給特法第5条は、各教育委員会の判断により選択的に、「休日のまとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制を活用するものです。活用に当たっては、上限方針や部活動ガイドラインが順守されていること、延長した時間に新たな業務を付加しないことなどの前提条件があり、現状では導入困難です。また、消毒・検温等の新型コロナウイルス感染症対応で新たな業務が発生し、多忙化にさらに拍車がかかっている実態があります。条例改正ありきではなく、一層多忙化している学校現場の長時間労働の是正こそ最優先すべきです。

45

文科省は、9月1日、「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」を都道府県教委に示しました。「休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築する」とし、23年度から段階的に「地域部活動」として地域人材が担うしくみに順次移行するとしてきました。また、教職員が参加を希望する場合は、「兼職兼業」により参加することとしています。依然として部活動が学校教育の一環に位置付けられており、休日のみの対応であることなど不十分な改革案ではありますが、部活動の社会教育への移行に向け、協議を進めていくことが必要です。

5

3) 社会保障・労働政策をとりまく動向

19年6月に「女性活躍推進法」が一部改正され、パワーハラスメント防止対策の法制化、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化等が規定されました。この改正法をふまえ、厚生労働省はパワハラ防止指針や改正セクハラ防止指針を制定し、20年6月1日から施行となりました。特に「パワハラ指針」では、性的指向及び性自認について機微な個人情報やプライバシーであることが明記され性的指向及び性自認の望まぬ暴露である「アウトティング」や侮辱的言動がパワハラに含まれることとなりました。

10

15

現在、政府の男女共同参画会議において、第5次男女共同参画基本計画策定のための検討がすすめられています。素案では、男女がともに仕事と生活を両立できるための勤務環境整備の必要性や、女性に対するあらゆる暴力の根絶にむけて、特に性暴力については低年齢からの教育の必要性が盛り込まれています。

20年は連合結成30年、国連世界女性会議の北京宣言から25年の節目の年になります。あらゆるハラスメント・暴力の根絶と差別禁止、男女間賃金格差の是正など雇用におけるジェンダー平等、均等待遇の実現等に向け、とりくむことが必要です。

20

3. 春季生活闘争のとりくみ内容

25

連合は12月1日の第84回中央委員会において、21春季生活闘争方針として、①日本の抱える構造課題とコロナ禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現 ②感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠 ③誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざそう！—などを決定しました。

30

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。

35

4. 教育をめぐる情勢

1) 新型肺炎感染症の感染拡大等に対すとりくみ

政府による2月27日の「全国一斉臨時休業」要請を受けて、県内の公立学校のほとんどが3月2日以降春季休業までの間臨時休業となり、4月以降いったんは新学期をスタートさせたものの、7日に政府が7都府県対象に5月6日までの「緊急事態宣言」を発したことから、再び4月中旬以降臨時休業となりました。学校の本格的な再開は6月になってからでした。およそ3か月にわたる前例のない長期間に及ぶ臨時休業は、子どもたちの育ちや学びに関わる体制の脆弱性や経済状況に起因する教育格差を浮き彫りにさせることとなりました。また、学校再開後は子どもたちの感染防止対策と並行した学びの保障、長期休業の影響を受けた子どもたちへのケアなど、教職員の責任と負担は極限状況となりました。このような状況の中で文科省は、段階的に実施予定だった「GIGAスクール構想」について、20年度内完成を目標に補正予算を成立させ、義務教育諸学校的全児童生徒1人にPC

40

45

を配布することとして、ICTを活用したオンライン授業等の体制整備を通じて子どもたちの学びの保障を急ぐよう教育委員会に要請しました。しかし、従来の教育諸課題に加えて新たな新型コロナウイルス対応が加わった学校現場にとって真に必要なことは、一人一人の子どもたちに向き合うことを可能にするマンパワーの圧倒的な増員であり、そのことを棚上げにした教育の効率化の動きに対して警戒していかなければなりません。

5

新高教は4月20日、県教委に対して「新型コロナウイルス問題に関する各質問への回答要求について」を提出し、感染症対策の具体を追及して、以下の諸施策を実現させました。

- ・マスクや消毒用剤、非接触型体温計など感染防止物品の全校配布
- ・延期された健康診断等に対応するため3か月養護教員配置期間の1月延長
- ・遠隔授業等への対応のため学校・家庭間のネット環境整備
- ・就職・進学等の進路保障に資するスタッフ職配置の拡充
- ・生徒相談に対するSC、SSW配置の拡充
- ・修学旅行等中止・変更に伴う企画料等補填

10

なお、11月以降再び感染者数の増加局面に入り、県内でも児童生徒や教職員の感染事案があいついで発生しています。これまで、臨時休業期間の授業時数不足を補うためとして、夏季休業期間が軒並み大幅に短縮され、各種行事や部活動大会なども中止されてきました。自己実現を図る機会を失った子どもたちが相当のストレスを負ったことは想像に難くありません。

15

今後の感染状況の推移や県教委の動向を注視しながら、必要な提言等を行っていくことが重要です。

20

2) 燕市教育長問題に対すとりくみ

9月1日、燕市教育委員会の遠藤浩教育長が8月の定例会で、新型コロナウイルス禍から国民の関心を逸らすためには戦争を起こすしかないと受けとられかねない文書を作成、配布していたことが明らかになりました。前代未聞の事件は全国に配信されるとともに、県知事、燕市長からも「責任重大、軽率、遺憾」等のコメントが発せられ、教育行政に対する信頼を失墜させる事態となりました。いったんは職の継続を通じて信頼回復に努めるとした遠藤教育長でしたが、批判の大きさから、2日には「市議会最終日の9月24日に辞職する」として前言を翻しました。本部は、①遠藤教育長の行為が憲法や教基法における恒久平和の原理を踏みにじる重大事案であること ②県教委高校教育課が昇進コースの一つとして同教育長ポストを割愛人事の異動先として実質的に掌握していたこと一等から、このような人物を送り込んだ責任を問うために、9月4日、県教委に対して「燕市『教育長報告』問題に対する緊急要求書」を提出しました。

25

30

同25日、県教委は「本日付けで県立教育センターに採用」したことを明らかにするとともに、要求書に対しては「重大事案だが、職を辞すことで責任を果たした」「真意は戦争反対であることを確認した」「辞職後県復帰というのが割愛人事における合意事項」等不当な回答に終始しました。

35

恒久平和主義の厳守や公務員の憲法尊重義務の重要な確認をおざなりにし、割愛人事行政の整合性に対して説明責任を果たさない県教委に対して、本部は10月7日、「燕市教育長問題に対する抗議文」を提出しました。

40

3) 「教員の養成・採用・研修の改革」等に対すとりくみ

(1) 教育公務員特例法等の一部改正（以下「改正教特法」）に対すとりくみ

全国的に教員の大量退職・大量採用の時代を迎える中、学習指導要領の改訂、次世代の学校づくり、いじめ問題への対応等への必要から17年4月に法改正が行われました。県教委は毎年度末に次年度の「教員研修計画」を公表していますが、法改正に伴う大きな変更はありません。

45

(2) 教員免許更新講習に対すとりくみ

20年度は旧免許状所持者の第1、第2グループ、10年4月以降の新免許状所持者が免

許状更新講習の受講対象者となりました。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、県教委は6月10日、「学校再開によって現職教員の業務量の増大等により免許更新講習受講が困難な場合、『免許状更新講習を受けることができないやむを得ない事由』として取り扱う」との通知を发出了しました。これにより、免許更新講習の修了期限延期または有効期間延長の申請は20年10月末まで、「やむを得ない事由」がなくなった日（延期または延長の起算日）は、21年1月31日として、最長2年2か月となります。前年度、県内で失効者が出たとの情報はありませぬ。引き続き「失効者を出さないとりくみ」が重要で

5

4) 高大接続改革に対するとりくみ

10

予定されていた英語民間試験活用や記述式問題の導入が撤回されるなど新制度への切り替え前に混乱した「大学入学共通テスト」は、新型コロナウイルス感染症の問題で再び大きな影響を受けました。長期にわたる臨時休業で学業遅れが懸念されることに対して大学入試センターは、「出題範囲等は調整しない。1月30日（土）、31日（日）に共通テスト（2）を実施する」こととしました。さらに、11月6日、同センターは政府のガイドラインに基づき、「令和3年度大学入学者選抜に係る大学入試共通テスト新型コロナウイルス感染症予防対策等について」等を公表しました。

15

5) 県立高校入試に対するとりくみ

20

ミスが許されない入試業務であるにもかかわらず、この間高校入試は過度な多様化、複雑化が推し進められ、受検生はもとより、現場教職員の負担増も限界状況となっていました。こうした中、20年度交渉で、県教委は学校独自検査等のあり方の見直しに言及しました。その結果21年度入試では、学校独自検査の筆答検査実施予定校は新潟と新潟南の2校のみとなりました。また同検査の面接についても全日制課程では新潟商業の1校のみ、定時制課程では新潟翠江、西新発田、荒川、長岡明德、堀之内、十日町、出雲崎、高田南城、佐渡相川分校、市立明鏡の10校となり、前年度から大幅に減少しました。

25

今後の入試業務には新たに新型コロナウイルス感染症対策が加わることになり、現場負担はいっそう増大する恐れがあります。そこで本部は、給特法や労安法の観点からも更なる入試業務の改善を求め、12月9日、①高校進学率及び定員内不合格の状況に鑑み、定員に満たない志願倍率の場合は入試を行わないこと ②入試問題はマークシート方式にすること ③新型コロナウイルス感染症対策の入試ガイドラインを示すこと一等を求め「高校入試の負担軽減を求める要請書」を県教委に提出することとしました。

30

6) 県立学校の「土曜授業」及び休日における補習授業・模試等に対するとりくみ

35

臨時休業への対応を含め「土曜授業」の導入の動きは現時点ではありませぬ。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。

7) 県立高校の教科書採択に対するとりくみ

40

教科書採択に関して、管理職や県教委による選定のやり直しや不採択といった動きはありませぬ。今後も、子どもたちの実態を踏まえて現場教職員が適切な教科書を選定する実行運用を堅持し、不当な介入を許さないとりくみの継続が重要です。

8) 自主編成推進と教育研究活動のとりくみ

45

(1) 高校新学習指導要領改訂に対するとりくみ

22年度実施予定の新指導要領の伝達講習会が行われる一方、19年度から「総合的な探究の時間」等、一部前倒しで実施されています。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」への転換をうたっています。しかし、内実は教育を国策

遂行の具に使用しようとする面が一層強化されていることから批判的学習の継続が必要で
す。加えて、新指導要領移行に伴い、必要な定数及び予算措置の裏付けが示されておら
ず、教職員の更なる負担増を招く恐れがあることから、重ねて教育予算増を求めているか
なければなりません。

(2) 新高教第47次教育研究集会の中止

新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から今次教研集会を中止しました。

5

9) 「同和」教育のとりくみ

(1) 具体的な差別事件への対応

① 六日町高校事案：研究指定校として19年7月24日に実施された「性的少数者に対す
る差別」を内容とした公開授業に対して、出席者より「当事者不在の内容」等の
指摘がありました。本部・「同」推委は分会や出席者からの聞き取りに基づき7
月31日に県連に第1報、20年5月20日に総括文を県連に提出しました。

10

② 越佐にんげん学校第4講座事案：19年8月1日に開催された第4講座の講演会後の
質疑応答で県立学校教諭より差別根絶の講座主旨に反する発言がありました。当
該教諭は校内「同」推委委員長も務めていました。本部・「同」推委は20年3月
31日の確認会に出席して、5月20日に県連に総括文を提出しました。

15

③ 荒川高校事案：同校の人権・「同和」教育指導において、現実の差別と向き合う視
点の欠落を問われました。本部・「同」推委は20年3月30日の第2回確認会に出
席後、5月15日に総括文を提出しました。9月28日に開催された第3回確認会で
村上市教育長より「校種間連携の枠組み作りを検討する」と画期的な発言があり
ました。

20

④ 柏崎常盤高校事案：20年6月、特定の生徒間で自虐的に差別語を使っていたことが
明らかになり、本部・「同」推委は同17日に分会から聞き取りを行うとともに、
7月9日に県連に第1報を提出しました。その後、8月28日、10月16日に確認会
が開催されました。16日の確認会には本部・「同」推委も出席し、12月中に県連
に総括文を提出しました。

25

⑤ 猿橋中学校事案：生徒自死という重大事態に至る過程で、人権・「同和」教育加配
教員の有効な関わりをマネジメントできなかった組織のあり方が問われました。
本部・「同」推委は7月31日、10月22日の確認会に参加しました。

30

⑥ 村松高校事案：20年11月5日、分会から『『セクシュアルマイノリティの人権』に
関するDVD視聴後のアンケートに差別語等が記載されていた』との報告があり
ました。本部・「同」推委は同6日に分会から聞き取りをし、同10日に県連に第
1報を提出しました。生徒が自虐的な表現として使ったのではないかと類推され
ることから、柏崎常盤事案と同様の構図が想定されます。

35

(2) 全国人権・同和教育研究大会への対応

20年10月31日～11月1日に上越市で開催を予定していた第72回全人教大会は、新型肺
炎感染症の感染拡大防止の観点から中止となりました。8月26日開催の県実行委員会で、
あらためて、21年11月13日(土)～14日(日)に上越市で開催することとしました。

感染症の影響でレポート検討会が中止される中で、9月30日に県央工業高校を会場に、
高校から報告予定の3本のレポート検討会を実施しました。

40

(3) 支部別「同和」教育学習会等のとりくみ

「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くみが、近年、労
使連携の欠如や研修内容の形骸化を指摘されていました。本部と「同」推委は、18年度
確認を踏まえ、校長会と連携しての開催を追求しました。

45

20年度は新型肺炎禍のために書面会議とした支部もある中で、人権・「同和」教育の
校種間連携(上越支部)、学校現場で実際に起こった差別事件(柏崎支部)、全人教新潟
大会報告予定レポート(新発田・村上支部)などをテーマに据えた支部もあり、とりく
みの前進が期待されます。

| | | | | |
|-------|--------|--------|---------|-----|
| 支 部 | 新発田・村上 | 東新潟 | 西新潟, 県央 | 新 津 |
| 開 催 日 | 11月26日 | 調整中 | 書面による | 調整中 |
| 長 岡 | 柏 崎 | 魚 沼 | 上 越 | 佐 渡 |
| 調整中 | 12月8日 | 10月27日 | 12月5日 | 調整中 |

11月7日、新高教上越支部と部落解放同盟上越支部との10回目の交流学習会が開催されました。学習会では新高教の新井久美子さん（新井高校分会）、同盟の西山恵美さんと嶋田守雄さん（解放同盟副委員長）からの問題提起に基づき協議を行いました。その後、例年の規模を大幅に縮小した夕食会で懇親を深めました。上越支部内分会、本部執行委員、「同」推委等総勢37人参加しました。

(4) 「新潟県人権教育基本方針」改定に関する有識者懇談会に対するとりくみ

19年度の「新潟県人権教育・啓発推進基本指針」改訂を受けて、20年度中に「新潟県人権教育基本方針」を見直すこととなりました。本部は県教委の委員選出要請に応じることとし、9月10日開催の「新潟県人権教育基本方針」の改定に係る第1回有識者懇談会に臨みました。第2回目の会議は書面開催となりましたが、現場実態を反映した改定となるよう必要な意見反映をしていきます。12月22日、県教委のパブコメ募集に対するとりくみを提起しました。

(5) 県教委・新潟市教委による「人権・同和教育に関する教職員意識調査」に対するとりくみ

県教委は19年10月、新潟市教委は20年3月にほぼ同様の内容で標記調査を実施しました。調査結果から、人権関連三法の理解度の低さや「同和」教育離れなどの課題が浮き彫りとなっています。両調査の分析を進め、必要な提言を行っていかねばなりません。

(6) 地区同教のとりくみ

県同教の要請を受けて発足した上越地区、新発田市、新潟市、長岡市、柏崎市・刈羽村、胎内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。9月28日に行われた荒川高校確認会では県北地域における市同教組織の立ち上げにつながる動きがありました。

(7) 県同教進路保障部会等のとりくみ

20年1月より改悪求人票の運用がスタートする中で、6月9日、新高教は新潟労働局に対して、求人票から削除等された情報を補うための具体策を要求書で求めました。同15日には、県教委に対して感染禍において高校生の雇用確保に万全を期すよう要求書を提出しました。

また、例年6月開催の就職差別撤廃新潟県集会在中止されたことから、代替案として8月17日、18日、20日に中・下・上越の3地区で教職員を対象として開催された19年度実態調査説明会に積極的に参加しました。

8月30日開催の「2019年度就職差別実態調査結果に基づく意見交換及び取組要請の会」や、12月23日開催の「公正採用選考に向けた具体的取組内容の回答と意見交換会」にも積極的に参加しました。

(8) 新型肺炎感染症感染拡大防止のために中止となったとりくみ

① 県同教・解放同盟関係

第6回就職差別撤廃新潟県集会、部落解放第52回東日本研究集会、
第72回全国人権・同和教育研究大会兼第28回新潟県同和教育研究集会、
部落解放第65回関東女性集会、部落解放第37回新潟県研究集会、
第2回新潟県人権保育研究集会

②人権・同和センター関係

人権・同和教育啓発推進講座（越佐にんげん学校）

※なお、人権政策確立キャラバンは参加者人数を制限するなどして8月21日、24日～26日に実施しました。

5

10

15

20

25

30

35

40

45

| | |
|---|----------------------|
| ③ 部落解放県共闘会議関係 人権政策確立要求中央集会 狭山再審を求める市民集会 ※代替として県内数カ所で「狭山再審を求める新潟県民集会」が開催されました。10月31日に新潟市で開催された集会及びデモ行進に新高教から11人参加しました。 | |
| ④ 第32回「いのち・愛・人権」小千谷展 次年度開催未定 | 5 |
| (9) その他 | |
| ① 中越大震災復興人権サポートセンターのとりくみ 部落解放同盟新潟県連合会小千谷支部、新教組、県同教、県教委等と連携し、魚沼支部小千谷西分会に置いた現地事務局が中心となって、7月18日、19日に菅刈りボランティアを実施しました。今後は、1月9日以降5回実施予定の菅笠づくり講習会への参加者拡大にとりくみます。 | 10 |
| ② セクシュアル・マイノリティ生徒交流会のとりくみ 16年度から始めた生徒交流会の活動も今年で4年目になり、交流会・学習会活動も20回を越えました。20年度は、例年より遅い活動スタートとなり8月、9月、11月、1月の四回実施しました。参加する若者が語る差別の現実、そしてその中を生き抜いている彼らの姿勢にいつも学び、励まされています。また、今年度は、感染防止対策としてzoomを利用したオンライン参加も可能にしました。 | 15 |
| 10) 県教委いじめ防止対策諸事業及び自民党条例案等に対すとりくみ 管理職の不適切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、その撤回を求めるとともに、いじめ根絶と再び現場教職員の処分を許さない観点から、いじめ防止関連の諸施策の点検を行いました。10月27日、県立高校における19年度のいじめ認知件数が18年度の1.6倍(480件→756件)だったことが報道されました。県教委は「いじめ対策推進教員を配置したことによりいじめの情報が集約され、組織的対策が取りやすくなった」と実績を強調していましたが、いじめ対策推進教員を委嘱された現場教員から、加重負担や代替職員が手当てされていないなどの訴えが本部に届いています。11月の新教連交渉で県教委は「いじめ対策推進教員の負担軽減のための非常勤講師を21年度も配置する予定」と回答しました。引き続き事業監視を行う必要があります。 11月5日、「自民党県連のホームページにいじめ条例案が掲載されている」との情報提供があり、確認したところ、12月県議会への上程を前提に10月19日から11月17日まで条例案に対する意見を募集していることがわかりました。同7日の「同」推委でパブコメへの意見反映と県教委要請を行うことなど確認しました。また、金沢大学の石川多加子准教授より同条例案は、①憲法や教基法、子どもの権利条約に抵触する ②規範意識の刷り込みを主眼としている ③法律を超えた内容である ④現状の施策との整合性が不明である一、等、重大な問題を含んでいるとの見解をいただきました。 | 20 25 30 35 |
| 新高教は同12日、県教委に対して「『新潟県いじめ等の対策に関する条例(案)』に関する要請書」を提出するとともに、日政連県議を中心に議会対策を進め、同26日には県教委生徒指導課長とも意見交換を行いました。同課長は「条例案は理念的内容であり、いじめ防止対策推進法に基づいた対策基本指針の通りに進められている現状施策や現場教職員への影響はない」とする一方、現場実態の反映がない点については懸念を示しました。いずれにせよ自民党県議団の進め方は余りにも拙速とのそしりを免れることはできません。 | 40 |
| 11) インクルーシブ教育に対すとりくみ | |
| (1) 通級による指導等に対すとりくみ 市立明鏡高校と長岡明德高校に続き、20年度から高田南城高校と荒川高校でも通級による指導が始まりました。実施校からは「生徒の特性に応じて本人や保護者の希望を含めて詳細な年間指導計画を立案するために相当の労力を要する」「特別支援教育免許を持たない普通教科の教員は授業展開の際に想定外のことがあっても適切に対応できない」「指導に携わる教員の授業負担軽減の非常勤講師配置を約束しておきながら年度初 | 45 |

からの配置が間に合わなかった」との報告がありました。県教委に対して、さらなる通級による指導の拡大方針を明らかにさせるとともに、実施校への十分な人員配置を求めていかなければなりません。

また、通級による指導を受けた生徒の調査書等に表記される「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強力・かつ、具体の啓発を求めていかなければなりません。

障がいのある生徒や外国につながる生徒、性別違和のある生徒の学校における学びの実態把握を進め、『合理的な配慮』等、必要な支援の充実に引き続きとりくむ必要があります。

(2) 生徒相談支援に関するとりくみ

県教委は20年度、いじめ防止対応もあり、スクール・ソーシャル・ワーカー (SSW) について「週当たり7h30m×4日」(19年度は「同5h50m×5日」)に、スクール・カウンセラー (SC) について「中等教育学校年間35週」(19年度は年間31週)にそれぞれ配置時間を拡大しました。生徒・保護者に適切に対応するためにも、現場からは更なる拡充を求める声があります。

12) 教育予算増・教職員定数確保のとりくみ

(1) 文科省21年度概算要求

文科省は9月21日、21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。

- ・文教関係全体予算について、2020予算額を大きく上回る当初予算比11.4%増の5兆9118億円要求。
 - ・教職員定数改善については、「学校における働き方改革、小学校専科指導の充実」として、2021年度分は2,397人(加配定数2,000人+基礎定数397人)増要求。加配定数2,000人は、20年度に引き続き、指導方法工夫改善定数のうち専科指導への配置見直し。一人職の加配要求がないなど、「働き方改革」「チーム学校」「教育課題への対応」へは不十分。
 - ・学校における働き方改革の推進として、補正予算において追加措置された学習指導員、スクール・サポート・スタッフ等の大幅な増員要求。とりわけ、スクール・サポート・スタッフについては20年度当初予算(19億円)と2次補正予算(38億円)の合計を大きく上回り(108億円)、消毒業務等の感染症対応の業務が付加され労働時間増大の中で、日教組の人的配置要求を一定反映。
 - ・復興特別会計から被災児童生徒の学習支援のための加配措置(699人)要求。20年度予算から減額となっており、被災単組の実情に沿った配置に向けたとりくみ必要。
- 〔具体項目〕
- GIGAスクールサポーター配置促進事業53億円(20年度補正予算105億円)
 - 感染症対策のための衛生環境整備支援事業77.6億円
 - 特別支援学校スクールバス感染症対策支援事業52.7億円
 - 学校における感染症対策専門家派遣事業13.9億円(新規)
 - 高等学校等就学支援金交付金4,195億円
 - 高校生等奨学給付金(奨学のための給付金)158億円(22.8億円増)
 - 被災児童生徒就学支援等事業(東日本大震災)【復興特別会計】16億円(14億円減)

日教組は、概算要求内容の分析を進めて文科省への意見反映にとりくむとともに、教職員定数改善計画については、着実な実行を求め、財務省への要請、国会・政党対策を強化するとしています。文科要求予算は私たちから見れば、決して満足できるものではありませんが、財務省筋は「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。要求予算実現にむけて日教組とともにとりくみを強化しなければなりません。

5

10

15

20

25

30

35

40

45

(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

教育をよくする県民会議で「30人以下学級実現・教職員定数増・教育予算増額」を求める請願署名にとりくみました。今年は高校PTA連合会も後援団体に加わり、12月県議会に80811筆(新高教1065筆)の署名を提出しました。県民会議署名の提出分会数が57分会となっていることから全分会でのとりくみを推進していかなければなりません。12月県議会では残念ながら不採択となりました。

5

また、私学助成の署名も日教組署名661筆、私教連署名758筆を集約しました。

日教組は教育予算中央行動に代えて各単組が県選出国會議員に対して要請行動するように指示し11月に関係する国會議員に要請行動を行いました。文科大臣が「定数標準法を改正して30人以下学級を実現する」と述べていることから、国会対策や文科省との協議を進めていかなければなりません。新教連は市町村議会意見書採択にもとりくみ20市町村議会が採択しています。

10

13) 募集学級等に対すとりくみ

(1) 県教委「令和3年度～令和5年度新潟県立高等学校等再編整備計画」

15

「県立高校の将来構想」は18年から23年までの6年間の計画が示されていますが、生徒減による統廃合を示さず学級減で対応してきたことから、「適正規模」を下回る学校が4割を超え、20年度は新たに学年1学級校が6校増加しました。過員処理により学校運営や新教育課程編成に支障があることから、県教委交渉でも高校再編の具体案を示すように求めてきました。

20

県教委は6月県議会に佐渡中等教育学校と津南中等教育学校を23年度に募集停止とする案を地元を示しながら、6月25日の総務文教委員会直前に佐渡中等を募集停止としたまま、津南中等募集停止を撤回し「在り方を検討する」と対応を変えたことから県議会で厳しい質疑がありました。29日の連合委員会で稲荷教育長は、佐渡中等の募集停止案も取り下げ「中等教育学校の在り方を検討する」としました。

25

新教連は9月3日にあみのみ懇談会を佐渡市で開催し、県議会議論の経過や生徒減の現状を報告し、市民からも佐渡市の教育について活発な意見が出されました。岩手県など計画案を地域に説明し、十分意見交換した上で計画延期や修正を行いながら県民合意の高校再編をすすめていることも紹介しました。

◆再編整備の概要

30

<2021年度>

- ・ 柏崎工業高校を学科改編する。
- ・ 高田南城高校通信制課程に通学コースを設置し、「柔軟な学びを可能とする高校」とする。

<2022年度>

35

- ・ 阿賀野高校に地域探究コース(仮称)を設置し、「総合選択制の高校」とする。
- ・ 高田高校安塚分校を募集停止とする。

<2023年度>

- ・ 国際情報高校の海外大学進学コースを廃止し、くくり募集を行う。
- ・ 十日町高校松之山分校を募集停止とする。

40

(2) 県教委「令和3年度県立高等学校等募集学級計画(案)」

9月7日、県教委は「募集学級計画(案)」を公表しました。7月に公表された3カ年の概要では小出の学級減が明記されず、全日制16学級減が10月の定例教育委員会で決定しました。

45

中条(3→2)、阿賀黎明(2→1)、三条東(6→5)、吉田(3→2)、加茂農林(5→4)、長岡大手(7→6)、長岡農業(4→3)、長岡工業(6→5)、長岡商業(5→4 情報ビジネス募集停止)、柏崎常盤(3→2)、柏崎工業(4→3 学科改編)、十日町(6→5)、松代(2→1)、新井(4→3)、糸魚川(4→3)、佐渡(5→4)

14) 高校生の雇用確保のとりくみ

新型コロナウイルスにおける長期にわたる臨時休業の結果、20年度の就職スケジュールが1月後ろ倒しとなりました(応募書類発送10月6日以降、選考試験10月16日以降)。本部は6月9日に新潟労働局に対して「高卒求人票の見直しに関する要請書」、同15日には県教委に対して「就職を希望する高校生の雇用確保に関する要請書」をそれぞれ提出して、就職を希望する高校生に対する指導・支援に万全を期すよう求めました。

5

また、企業業績の見通しも不透明なことから、本部は9月7～8日、県内経営4団体に対して高校生雇用確保の要請行動を実施し、以下の3点を申し入れました。

- ① 統一応募用紙の趣旨を踏まえ、公正採用選考をすすめること。
- ② 本人の意欲・適性等を前向きに判断し、1人でも多くの就職希望者の雇用を確保すること。
- ③ 新型コロナウイルス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。

10

12月7日の新潟労働局報道発表によると、20年10月末日現在、高校生の就職内定率は69.4%でした(前年同期比3.8%減。同局は、「就職スケジュールが1か月後ろ倒しされたことから、例年の9月末時点と比較すると7年連続60%以上」としています)。高校卒業予定者のうち就職希望者数2,718人(前年同期比530人、16.3%減)、内定者数1,885人(県内1,666人、県外219人)でした。未内定者が833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。

15

20

15) 主任制反对方針堅持・希望奨学金協会事業に関するとりくみ

8月7日、20年度希望奨学生採用選考委員会を開催し、80人を採用しました。また、新型コロナウイルス禍で雇用環境の悪化が伝えられていたことから、希望奨学金協会会計の予備費等活用して一時金の「臨時給付」(3万円/人、各分会1人、総額300万円)を実施しました。61分会66人に対して給付を行いました。

25

奨学生採用は21年度募集で最後となりますが、主任制反对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ます。

30

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5日現在)は次のとおりです。

- ① 加入者数(4月～12月) 人(新加入 人, 再任用 人, 臨時・非常勤 人)
- ② 中途脱退(4月～12月) 人

35

新加入が少なく昨年を下回る加入数となっています。会計年度任用職員となった非常勤講師処遇改善など成果と課題を明らかにしながら組合の必要性を伝えていかなければなりません。中途脱退は「多忙化」「分会役員負担」「経済的な理由」などが挙げられています。

40

(2) 1月 日現在の組合員数は 人(組織率 %)となっています

2) 新型コロナウイルス感染症に伴う組織運営

① 定期大会等全県会議

学校現場は新型コロナウイルス感染症の感染拡大による臨時休校の対応に追われました。それらの状況を踏まえて5月2日の第2回本部執行委員会で第90回定期大会は通常の開催を行わないこととし、希望奨学金協会第45回定期総代会とあわせて書面議決対応の指示文書を送付しました。

45

また、議案説明を行う全県支部・分会代表者会議は各支部で開催し専従役員による議

案説明を行い、全分会への議案オルグは文書で質問や意見を集約する形で対応しました。本部は定期大会議案について、新津南分会より出された修正案（方針：希望通りの再任用、再任用者アンケート実施）を受け入れ、書面議決の結果を8月1日に議長、議運により確認、全議案が賛成多数で可決したことを確認しました。また希望奨学金協会第45回定期総代会議案承認も確認しました。

5

② 「新高教結成70周年記念事業」実行委員会

5月2日に予定していた新高教結成70周年記念式典を延期し、定期大会後に開催するように準備してきましたが、定期大会を書面議決対応としたことにより記念式典の中止を決定し関係方面に連絡しました。なお、記念誌については関係団体に郵送するとともに各分会に2冊送りました。

10

③ 日教組北陸ブロック諸集会

幹事県として評議員会ならびに専門部諸集会も開催する準備を進めてきましたが、評議員会は書面議決とすることとしました。また各単組書記長参加による幹事会を開催し、次年度以降の専門部集会の開催担当等を協議してきました。

15

④ Web環境の整備

日教組本部の諸会議等にWeb参加するため、高校会館2階及び3階の無線LAN環境を整備しました。また養護教員部意見交換会や11月の支部・分会代表者会議にはWeb参加もとりくむことができました。

20

⑤ 全県レクリエーション

全県レクリエーションは行わない方針としました。県央、長岡、上越支部は支部レクリエーションを開催しました。

3) 支部のとりくみ

各支部大会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 | 6月30日(火) | 書 面 議 決 | 長 岡 | 7月22日(水) | さいわいプラザ |
| 西 新 潟 | 9月8日(火) | 高 校 会 館 | 魚 沼 | 10月16日(金) | 書 面 議 決 |
| 新発田・村上 | 6月1日(月) | 書 面 議 決 | 柏 崎 | 7月1日(水) | 中 止 |
| 新 津 | 7月15日(水) | 書 面 議 決 | 上 越 | 7月20日(月) | 上越市民プラザ |
| 県 央 | 7月27日(月) | 書 面 議 決 | 佐 渡 | 7月14日(火) | 書 面 議 決 |

25

30

4) 全分会オルグ

定期大会オルグは感染防止の観点で行わないこととしましたが、10月から12月にかけては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全分会オルグを実施し、例年より多い42分会を訪問しました。寄せられた意見や要望について、新高教・新教連交渉、地公労確定交渉に意見反映させてきました。

35

40

5) 「学校司書」正規配置を求めるとりくみ

14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。20年度は22条職員1人、非常勤職員47人が配置されています。

非常勤職員については、実際に授業などで図書館を利用したい時間にはいない、司書資格の有無を問わない（資格所有者は47人中16人34%）などの課題があります。今後の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これからも粘り強く求めていかななくてはなりません。

45

会議問題については、1学期末と2学期末に指示文書を出し、司書職員の出席にとりく

んできました。19年度交渉において県教委は「いじめへの対応や特別な配慮を必要とする生徒への対応において、生徒に関わる全職員で情報を共有し、組織的に対応していくことが求められることから、教育職員に限定することなく、司書等の生徒に関わる職員を含めて、実施することが望ましいと考えている」と回答しています。生徒に関する情報共有、効果的な学校運営のためにも、解決に向けて今後もとよりくまなくはなりません。

5

6) 臨時・非常勤教職員対策

4月の学校休校に伴う「非常勤講師報酬が支払われない」とする県教委通知は、「授業準備」等で報酬支払いに問題が無いとする文科省通知をもとに県教委に分会要請行動を展開して1週間で撤回させることが出来ました。また実績給となったことや成績処理業務手当などの周知が不十分なことなどから、闘争速報やホームページで情勢発信し、7月にアンケートにとりくみました。「生徒情報、研修会、生徒指導など必要な情報が得られない。」「辞令が遅く、教材や問題を作成するためのパソコンがないなど民間企業では考えられない。」「次年度の採用依頼も遅く、年度末になって授業時数が減らされるなども不安になる。」との声が集約されました。

10

8月の全国交流集会、12月のブロック交流集会が中止となりましたが、新高教として「臨時・非常勤教職員学習交流集会」を8月8日にじょいあす新潟会館で開催しました。

15

そこで問われたのが「会計年度任用職員は職員か?」という根本的な問いでした。配慮が必要な生徒の状況理解、危機管理、避難訓練やAED使用など非常勤職員の情報共有は学校として必要無いのか、夏季休暇も絵に描いた餅・矛盾だらけ、実績給への変更も不安定要素としてあげられています。

20

7) 再任用組合員学習会

8月22日に14人参加で学習交流会を開催しました。フルタイム希望者が短時間に変更させられた実態や配置状況を分析して県教委対応を意見交換しました。参加者からは「退職3年前から希望を取っていて県教委はどこを読み違えたのか」「全国的な状況や日教組の要求はどうなっているのか」など疑問が出されました。希望調査票の勤務形態の欄については、13年の制度設計で勤務形態を第1希望、第2希望としたい県教委に対して、新教連では提案を認めず希望チェックにさせた経過が確認されました。

25

参加者からは、1年ごとに配置換えされた経験や通勤距離が60kmを越える実態が報告されたほか、「行政の責任として生活を守れ。学級減、過員処理あろうが押し切れ。」「短時間勤務では学校の居場所がない。」「来年いるのか分からないでは継続性がない。」などの意見や要望が多く出されました。定期大会修正案で受け入れた「再任用アンケート」にも切実な声が寄せられています。これらを受けて新高教統一要求書に「希望する任用形態での任用を行うこと」を加筆して交渉してきました。定年退職者の増加と再任用希望が7割を超える中で、非常勤講師時数も含めて多くの課題が未解決となっています。本部は分会実態を踏まえて県教委対応を強化していかなければなりません。

30

35

8) 災害カンパ

7月豪雨に見舞われた熊本県は学校の浸水で諸帳簿やパソコン、実習施設などが被災しています。JRの鉄橋なども複数箇所流されいまだに復旧の見通しも立っていません。8月にカンパを要請し、11月末段階で248,755円を集約しています。福岡県や大分県、山形県なども被害がありましたが、甚大な被害のあった熊本に集中することとしてカンパ会計より50万円を熊本高教組に送金しました。熊本高教組委員長の報告文を11月の拡大支分代で紹介し、週報にも掲載しました。

40

45

6. 「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」）を定期的に開催し、学校の安全衛生管理や多忙化解消に向けたとりくみなどについて協議を行っています。

第1回総括委員会（7月16日）では、19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107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が6校と報告がありました（18年度は9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、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19年度の開催状況について、7校（うち職員数50人以上4校）が12回未満の開催となっていることが報告されました。5月1日時点の衛生管理者および衛生推進者の選任については、保健体育科教員が8人、養護教員が13人と報告されました。20年度については新型コロナウイルスの影響から、資格取得の管理職試験は中止となっていますが、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を求めてとりくみをすすめていかななくてはなりません。

第2回総括委員会（10月14日）では、8月までの校内委員会開催状況は「新型コロナウイルス感染症の対応で、ほかの会議の増加や在宅勤務者がいたことにより、時間の確保ができなかった」などの理由から5回未満校6校（うち職員数50人以上3校）と報告されました。職員数50人以上の学校は、月1回以上の開催が労働安全衛生規則により義務づけられており、法の遵守について徹底を図らせる必要があります。また、多忙化解消のとりくみとして8月までの長時間勤務教職員の割合が報告されました。新型コロナウイルスにかかる臨時休校の影響から、4月、5月の時間外勤務は例年より少ないと報告がありましたが、6月以降は例年並みに戻りつつあります。

9月9日には総括委員会による学校訪問として、新津工業高等学校と新潟聾学校において学校関係者との意見交換や校舎視察を行いました。訪問先の学校、参加した委員ともに「有意義であった」との感想があり、新型コロナウイルス感染防止に向けた現場のとりくみを共有することもできました。今後も継続して実施を求めるとともに、限られた時間で効果あるものとするためにも意見交換や視察のポイントを事前に整理するなど提起していく必要があります。

2) 職員のメンタルヘルス対策について

新潟県教育月報9月号で、県内の公立学校教職員の長期病気休暇・休職者の状況が公表されました。19年度の休職者等（長期病休者含む）322人の内訳では、精神疾患が177人（55.0%）と最も多く、がんなど新生物が45人（14.0%）となっています。過去10年間を見ても、精神疾患理由によるものが休職者等全体の約4～5割を占め、全教職員に占める精神疾患による休職者等の割合は、1%台で推移しています。

16年度よりストレスチェックが制度化され、20年度も10月下旬から11月上旬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、保健師が訪問して所属の状況やその後の対応についてヒアリングを行うなどの対策を福利課でとりくんでいますが、所属における対応には限界もあることから、人事主管課に対して人的配置による課題解決なども求めていかななくてはなりません。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校長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。

3) 超勤・多忙化解消に向けたとりくみ

19年12月に「県立学校における教員の勤務時間の上限に関する方針」が策定され、20年4月より方針に則り「時間外勤務時間を月45時間未満とする、特に月80時間以上をゼロにする」などのとりくみが行われています。しかし実態は、学校閉庁日や定時退庁日の設定、

5

10

15

20

25

30

35

40

45

週休日の登庁の禁止など業務削減なしに「在校等時間」を制限する内容が目立ち、現場からは「必要な指導ができない」「逆に働きにくくなった」などの声があがり、教職員の負担軽減につながるものとは程遠い実態となっています。

県教委は「上限方針」について、新教連と継続的に運用検証を行っていくと19年度交渉で回答し、半期ごとに行うとしていましたが、新型コロナウイルス感染症対応を理由にし、スケジュールが大幅に遅れ、12月2日に行われました。県教委は時間外・休日勤務の主な業務内容は「部活動」であると報告し、「部活動数の見直し」「新潟県部活動の在り方に係る方針の徹底」「複数顧問による業務の適切な分担」「週休日の大会引率等の振替」などによる部活動指導の適正化が時間外勤務の減少につながるとしています。また、「教員の意識改革」を進めていくと報告していますが、業務削減の実態がない中、意識だけを変えようとする

5

10

県の考えは現場課題を理解しているとは到底思えません。各課や校長会等による研修内容、各種調査の精選や県教委、校長の業務削減に対する強いリーダーシップを求めるとともに、引き続き、現場教職員が抱えている課題を中心に意見反映していく必要があります。

15

また、新型コロナウイルス感染症にかかる臨時休校について、家庭への連絡に対して時間外勤務命令が行われた実態が現場から報告されたことから、県教委へ事実確認と対応状況について交渉・折衝を行いました。県は時間外に係る場合は管理職が対応すると回答しています。給特法違反の実態が放置されないよう、通知の周知、具体的運用ルールの早期整理を求めていく必要があります。

20

学校総括安全衛生委員会では出退校簿をもとに長時間労働是正を議題とし、19年度より時間外の業務が月45超、月60超、月80超、月100超の職員数とその割合が報告されています。労使ともに超勤縮減に向けたとりくみをすすめるためにも、出退校簿を教職員の超勤実態をより詳細に分析できる資料として、学校ごとの状況を公表するなど求めていく必要があります。

25

また、18年度地公労確定交渉において確認された、①勤務間インターバル制度の導入 ②早出遅出勤務制度の拡大 ③休憩時間の変更について、教育委員会においては継続協議とされていますが、20年12月時点において未だ協議中とされています。教職員のワークライフバランスの推進につながる制度構築を求めてとりくまなくてはなりません。

4) 夏季休業におけるとりくみ

本部は6月16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。

30

20年度から上限方針のとりくみの一つとして夏季休業中の「学校閉庁日」が設定されています。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。

35

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。

40

育児・介護のための早出遅出勤務制度は、試行において対象職員の範囲を所属の1/4としていたところを知事部局と同じ1/2として17年2月より本格実施されています。いずれも制度利用にあたっては職場における理解と協力が不可欠なことから、制度の周知と利用拡大をはかっていかなくてはなりません。

45

女性部の交渉では、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。

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9月1日に提出しました。10月13日に異動方針説明の校長会が開催され、新高教も同日、「交渉」で異動方針について確認しました。20末21初の異動方針については例年とほぼ変更はないもの、重点人事について、学校事情によっては個別的に協議を行うことを考えていることがわかりました。また、21末22初より人事異動の「地域」及び「群」の分類について見直しをすることがわかりました。教職員の居住している地域や年齢構成の偏りから人事異動の促進が必要であることを理由にしていますが、遠距離通勤の増加や希望していない職種への異動など様々な問題があることから、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。

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 | 16末17初 | 17末18初 | 18末19初 | 19末20初 | 20末21初 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 教 諭 (現任教8年以上) | 191 | 212 | 169 | 175 | 233 |
| 実習教員 (現任教8年以上) | 29 | 28 | 37 | 41 | 45 |
| 養護教諭 (現任教8年以上) | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 教諭新採用2年 | 47 | 45 | 23 | 18 | 15 |
| 教諭新採用6年以上 | 59 | 52 | | 3 | 4 |
| 養護教諭新採用2年 | 1 | 2 | | 0 | 2 |
| 養護教諭新採用6年以上 | | 2 | | 0 | 0 |
| 実習教員新採用8年以上 | 3 | 6 | 7 | 15 | 17 |

【定年退職・採用等について】

| 年 度 | | 16末17初 | 17末18初 | 18末19初 | 19末20初 | 20末21初 |
|---------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 定年退職予定者 | 校 長 | 13 | 17 | 18 | 14 | 21 |
| | 副 校 長 | | | | | 1 |
| | 教 頭 | | | 5 | 3 | 1 |
| | 教 諭 | 71 | 68 | 76 | 76 | 118 |
| | 養 教 | 8 | 5 | 8 | 3 | 9 |
| | 実 教 | 5 | 2 | 7 | 6 | 4 |
| | 技 労 | 5 | 2 | | | |
| | 司 書 | 4 | 1 | | 2 | 1 |
| 採用予定者数 | 勸 奨 | | 7 | 15 | 19 | |
| | 校 長 | | | 18 | 14 | 21 |
| | 教 頭 | | | 5 | 17 | |
| | 教 諭 | 30程度 | 20 | 18 | 5 | 7 |
| | 養 教 | | | | | |
| | 実 教 | 若干名 | 農1工1 | | | 農1 |
| | 技 労 | 0 | | | | |
| 司 書 | 1 | | | | | |
| 過員予定者数 | | 81程度 | 54 | 111 | 130程度 | 110程度 |

また、教員の知事部局への異動も行われており、教科と全く異なる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ってしまう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。

5

市立3校(万代, 明鏡, 高志中等)については、17年度の政令市への権限移譲に伴い県立学校からの異動はなく現在の割愛職員を段階的に県立学校に戻すこととしています。割愛職員の異動後は新潟市教委による新採用者や中学校からの配置換となるため、異動が計画的になされなければ学校運営に支障を来すことも危惧されます。県教委に対しては県立と異なる条件で勤務していた割愛職員について特段の配慮のもと、現任校8年以内で早期に県立学校へ異動させることを、市教委に対しては学校運営に関わり加配などによる負担軽減を求めているかなくてはなりません。あわせて、新たに市立3校に配置される職員の組織化について、新教組の本部および新潟市支部と協議をすすめて整理していかなくてはなりません。また、20年度より新潟市立高等学校等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。

10

15

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。

20

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、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。20年6月にパワーハラスメント防止対策の法制化やセクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等が盛り込まれた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が施行されたことを踏まえ、20年7月に指針及びマニュアルの改正が行われています。新高教はこれまで、相談しやすい環境の構築及び実態の把握を県教委に求めてきています。今年度、県教委から管理職へ相談件数、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。

25

30

新高教にも管理職や同僚職員によるパワハラ被害の相談があり、状況を把握して県教委に対して是正を求めてきたところです。今後も問題のある管理職には毅然とした対応をしなければなりません。

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を求め、実効性を高めていかなくてはなりません。

35

8) 「19.3.26処分」人事委員会不服審査請求に関するとりくみ

19.3.26処分は「かかわる同和教育」の動機、目的を無視していること、学校のとりくみを組織的に推進している経過を踏まえない処分であることから、人事委員会不服審査請求する組合員を支援してきました。20年度も4回顧問弁護士との協議を行いながら、県教委準備書面の分析や反論のための準備書面の作成を行っています。今後、人事委員会口頭審理・証人調べに対応します。

40

45

7. 反戦・平和・非核・護憲・差別解消に対するとりくみ

1) 反戦・平和・護憲のとりくみ

新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から例年行っている諸集会在規模縮小や書面議決、中

止の対応となりました。

(1) 憲法学習会・護憲集会参加のとりくみ

① 県平和運動センター主催の第7期憲法学習会への参加

| 月日 | 会場 | テーマ | 講師 | 参加者数 |
|-------|-----------|------------------------------------|----------------------------|----------------|
| 6月24日 | 新潟ユニゾンプラザ | 講演「没落する日本と今後の政局について」 | 古賀 茂明さん (政治経済評論家) | 58人 (新高教3人) |
| 9月11日 | 自治労会館 | COP25 (国連気候変動枠組条約第25回締約国会議) 報告会@新潟 | 伊与田昌慶さん (気候ネットワーク主任研究員) | 52人 (新高教5人) |
| 12月6日 | 新潟ユニゾンプラザ | 講演「戦争とメディア」 | 南 彰さん (朝日新聞記者) | 61人 (新高教5人) |

② 第57回護憲大会

11月7日～8日に滋賀県大津市で「まもろう、平和と人権！ すすめよう、民主主義と共生！」のスローガンで第57回護憲大会が開催されました。総会・シンポジウムと憲法課題をめぐる各地からの報告はオンライン中継されました。

(2) 「9条改憲NO！全国署名」のとりくみ

11月末で新高教集約2,211筆となっています。

(3) 各種大衆行動のとりくみ

- ① 5.3 憲法記念日新潟集会 中止
- ② 5.16～5.18 沖縄平和行動 中止
- ③ 9.18 戦争法強行採決5年・ポストコロナの社会に向けて 政治を変えよう！未来を選ぼう！市民と野党の大集会500人 (新高教25人)
- ④ 10.21 国際反戦デー90人 (新高教3人)
- ⑤ 12.5 オスプレイは新潟に来るな！日米共同訓練反対県民集会380人 (上越市, 新高教3人)

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30回 | 10月15日 | 原告代理人弁護士が免震重要棟の耐震性、活断層、液状化などを追及。福島原発事故自主避難者の意見陳述。 |

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、弁護士、「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。

(2) 被爆75周年原水禁のとりくみ

4.25に予定されていた原水禁第58回定期総会は書面表決となりました。また、6.8～6.16に予定された非核平和行進は中止し街宣車みの運行となりました。

8.6～8.9の原水禁世界大会への派遣は行わずオンライン集会となりました。また11.8に原水禁県民集会を加茂文化会館で「高校生平和大使活動報告と折り鶴コンサート県央の集い」として開催しました。また、県原水禁は自治体への「核兵器禁止条約の調印を求める意見書」請願・陳情にとりくみ、20年10月現在県内24議会で採択されています。

10月25日に核兵器禁止条約批准が50カ国に達し、21年1月22日に発効することとなりました。ヒバクシャ国際署名新潟県連絡会は「日本政府は被爆国としても一刻も早く条約に参加し即刻批准すべき」との声明を発して記者会見し街頭で市民に訴えました。

(3) 高校生平和大使派遣のとりくみ

県原爆被害者の会、県原水禁、県平和運動センターで構成する「高校生平和大使派遣

新潟委員会」において、第23代(新潟県6代目)高校生平和大使として新潟明訓高校の鈴木優花さんを選出しましたが、新型肺炎感染症の拡大で6月の広島結団式、8月のスイス・ジュネーブ国連欧州本部への派遣が出来ない状況となりました。8月9日には被爆75周年原水禁世界大会でオンライン高校生集会が開催されました。

11月8日に高校生平和大使の第22代石橋美羽さんと第23代鈴木さんが加茂文化会館で活動報告を行いました。新潟市内の小学校2校で「平和」をテーマに授業を行ったことも紹介されました。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1,319,651円(新高教93,739円)を集約し協力することができました。

12月5日～6日に広島結団式が開催され鈴木さんが参加しました。今後の活動は新型肺炎感染症の推移を見ることとしています。

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次新潟水俣病全被害者救済訴訟のとりくみ

| 口頭弁論 | 期 日 | 主 な 内 容 |
|------|--------|---|
| 第31回 | 7月16日 | 提訴から7年を迎え全原告の診断書と陳述書を裁判所に提出し第二の水俣病を発生させた国の責任についても厳しく追及しました。 |
| 第32回 | 9月24日 | |
| 第33回 | 11月19日 | |

ノーモアミナマタ第2次訴訟は提訴から7年が過ぎ、すでに19人の原告が亡くなっています。原告側は裁判所に対して早期に結審判決するよう求めています。共闘会議は1326団体の「分離結審を求める署名」を提出しました。ノーモアミナマタ署名は新潟県で190,083筆(新高教843筆)集約しました。

例年6月に開催している新潟水俣病被害者の会・共闘会議合同総会は9月13日に開催され例年より人数を絞って29人(新高教1人)が参加しました。10月3日には共闘会議結成50周年記念行事が開催され86人(新高教3人)が参加しました。また11月1日の原告団総会にも参加し原告の方々と交流を深めました。

(2) 狭山事件再審に向けたとりくみ

06年に狭山事件再審請求を申し立て、09年から始まった三者協議により石川一雄さんの無実を示す新証拠が明らかになっ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。県部落解放共闘会議と連帯して、10・31県民集会へ新高教は11人参加しました。例年中央集会に本部役員が代表参加していますが、各地区集会に分会員が参加し狭山事件の理解を深めることが出来ました。

4) 柏崎市長選挙

柏崎・刈羽原発6号機、7号機の再稼働が焦点となるなか、柏崎市長選挙が行われ新高教顧問弁護士であり県原水禁理事長の近藤正道さんが立候補したたかいました。短期間の選挙戦で原発再稼働は市民が決めると訴えましたが、7割以上の支持を集めた現職市長が再選されました。出口調査でも半数の市民が再稼働容認を示していることから、桜井市長の動向に注視していかなければなりません。

5) 日本学術会議問題のとりくみ

菅首相が日本学術会議に推薦された6人の学者を任命しなかった問題について、教育をよくする県民会議で総会アピールを採択するとともに、分会から首相官邸に抗議ハガキの送付を行いました。日教組も11月30日の中央委員会特別決議で「憲法第23条の学問の自由を侵害する重大な違憲行為である。また従来の法律解釈を強引に変え、政府が人事に不当に介入する暴挙である」との決議を上げています。

Ⅲ たたかいの重点

① 21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) 20秋年末闘争の総括をふまえ、21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」、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、その後の人勤期・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(未定)、中小・地場決起集会(3月27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。

25

3. 新潟県行財政改革行動計画に対するとりくみ

- 1) 県職員給与の臨時削減に反対し、早期中止にむけ、地公労と連携してとりくみます。
- 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。
- 4) 勧告制度によらない臨時削減を早急にやめるよう勧告することを人事委員会に要求します。
- 5) 給与の臨時削減合意時の確認書にある「最大限の努力」について、削減率の圧縮に向けたとりくみを強化します。

30

35

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) 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。
- 2) 新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。

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、万全な新型コロナウイルス対策を求めるとともに、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. 新学習指導要領に基づく教育課程編成のとりくみ

1) 22年度からの新学習指導要領に基づく教育課程編成において、「7限廃止」を進めるため以下のとりくみを行います。

- ① 本部は県教委交渉を強化します。
- ② 支部では各分会間の情報交換を行いとりくみの意思統一をはかります。
- ③ 分会は「7限廃止」の目標設定を行います。

2) 新学習指導要領移行にあたって、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

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) 全県「同和」教育学習会の開催を検討します。

3) 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。

4) 「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。

5) 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。

6) 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。

8) 21年11月13日(土)～14日(日)に開催延期された第72回全人教新潟大会が本県「同和」教育の発展に資するものとなるよう必要な提言等を行っていきます。

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を実現し、主権者教育の実践・保障するとりくみをすすめるため、「新高教指針」を毎年策定するとともに研修を深めます。

3) 「日の丸・君が代」の強制を許さないため、「日の丸・君が代」のない「式場・式次第」を職員会議で決定します。また、卒業式・入学式における「君が代」について、教職員への指揮・歌唱指導の強要や吹奏楽部への演奏の強要には強く反対します。

4) 元号使用の押しつけに反対し、日常の諸文書や指導要録などでの元号不使用・西暦併記のとりくみを強化します。

5) 部会なし・WEB開催となった第70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

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) 特別支援教育についての学習を深めるとともに、現場実態を調査し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。

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。

8. いじめ防止対策諸事業に対すとりくみ

- 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) 「新潟県いじめ対策等に関する条例」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) 県奨学金と奨学のための給付金の拡充にむけたとりくみを強化します。

10

15

20

25

③ 組織拡大・強化をはかるとりくみ

1. 初任研反対のとりくみ

- 1) 初任研については、以下の点について見直しをすることを要求します。
 - (1) 校内研修計画(案)については、大綱的概括的なものとします。
 - (2) 指導教員・教科指導教員については教頭など特定の者に固定させません。
 - (3) 校外研修・宿泊研修についてはさらに日数を減じ、学校行事対応を優先させます。
- 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 できることをめざし, 役員体制の確立と業務の精選を図ります。また, 共闘団体との意見
交換をすすめます。

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・群の提示の際に生じた問題等については, 真摯に対応します。

(2) 募集停止および学級減対象校の機械的過員処理を許さないようとりくみます。

(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。

4) 19.3.26処分に関する人事委員会不服審査請求を支援します。

5) 21年度末22年度初より見直される, 人事異動の「地域」及び「群」の分類について,
35 課題等を集約し, 県教委折衝を行います。

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。

(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
40 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「人材育成評価システム」については, 司書の教育職運動を阻害させない
ことを基本にとりくみます。

2) 時間外勤務の解消など勤務・労働条件について交渉により改善をはかります。

(1) 「県立学校における教師の勤務時間の上限に関する方針」について, 今後も実効性,
45 学校での運用の検証, 具体的な業務削減案を求め, 県教委協議を続けます。

(2) 「在校等時間」における勤務時間管理を管理職に徹底させるとともに, 過少申告が
行われないう管理職を指導することを県教委に求めます。

(3) 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。

| | |
|---|----|
| (4) 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。 | |
| (5) 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。 | |
| 3) 勤務・労働条件について改善をはかります。 | |
| (1) 育児のための短時間勤務, 育児・介護のための早出遅出勤務を取得しやすい環境作りに努めます。 | 5 |
| (2) 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。 | |
| (3) 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、13年交渉合意の「希望者全員再任用」「勤務形態・勤務地希望尊重」の遵守と再任用者の勤務・労働条件の改善を強力に求めます。 | 10 |
| 4) 実効ある労働安全衛生体制確立にむけ、次のとりくみをします。 | |
| (1) 衛生管理者もしくは衛生推進者は教頭に受任させます。 | |
| (2) 分会が安全衛生委員の推薦を行い、それに基づいて校長に指名させます。 | |
| 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。 | 15 |
| 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。 | |
| 7) 新型肺炎感染症に対し、職員が安心・安全に勤務することができる体制を整えるよう県教委・学校に求めます。 | 20 |
| 7. 職場の民主化・活性化をすすめるとりくみ | |
| 1) 各分会は年度末に、職場民主化の課題について総括運動をおこない、解決に向けたとりくみの強化をはかります。 | |
| 2) 各分会は職場の労働慣行や、諸権利の尊重並びに民主的な学校運営に関する基本的態度の確認を求めため、年度当初の職場交渉を強化します。 | 25 |
| 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。 | 30 |
| 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。 | |
| 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。 | 35 |
| 2) 沖縄の基地強化に抗するとりくみを、県平和運動センターや地元支援団体と連帯してすすめます。 | |
| 3) 「日本人の歴史認識を考える2・11にいがた平和集会」に積極的に参加します。 | |
| 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。 | 40 |
| 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。 | 45 |
| 9. 選挙にむけたとりくみ | |
| 1) 日教組第163回中央委員会で第26回参議院選挙(2022年7月実施)日政連議員候補として推薦決定された古賀ちかげさん(福岡県教組出身)を、新高教として推薦し組合員への周知を行います。 | |

2) 9月までに行われる衆議院選挙について連合新潟、県平和運動センター、社民党と連携して以下のように推薦します。なお、ブロック比例は社民党を支持します。

新潟選挙区 1区 西村ちなみ, 3区 黒岩 宇洋, 4区 菊田真紀子
5区 米山 隆一, 6区 梅谷 守

5

第2号議案

第25期新高教（本部）役員選挙の実施に関する件

10

現役員の任期満了（2021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。

15

1. 選挙期日

公示日 2021年1月30日（土）

投票日 2021年2月24日（水）

20

2. 役員の数

書記長 (1)

書記次長 (1)

会計監査委員 (3)

25

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。

30

執行委員長及び執行副委員長は、任期2年（22年3月31日まで）の離籍専従役員のため第25期役員選挙で非改選となります。

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。

35

第3号議案

そ の 他

40

45