

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



2022.1.15 号外

第149回定期
県委員会議案書

第149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：2022年1月29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

21秋年末確定闘争総括ならびに22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

I 公務員制度改革，21人勸期闘争と確定期闘争をめぐる経過と情勢

10

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

15

人事院は8月10日、国家公務員の給与について、「月例給改定なし」「一時金0.15月引き下げ」とする勧告を行いました。これに対し公務員連絡会は、「月例給の改定を行わなかったことは、民間実勢や国家公務員給与実態を反映した公平・公正で客観的な官民比較に基づくものであるが、一時金について、昨年に引き続き、2年連続での引き下げとなったことは、民間賞与の客観的な支給実態に基づくものとはいえ、生活確保の観点から極めて不満な結果である」とした内容の声明を発しました。

20

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24日に人事院勧告どおり期末手当の支給月数を引き下げるものとし、21年度の引き下げに相当する額については、22年6月の期末手当から減額することを閣議決定し、給与法等改正法案を国会に提出しました。21年12月に支給される冬の一時金には法改正が間に合わないため、22年の夏の一時金で事後的に差額分を差し引く異例の措置が講じられました。

25

また、全ての都道府県で「月例給改定なし」、下げ幅に差はあるものの「一時金引き下げ」が勧告されています。

政令市も同様に、すべての市で「月例給改定なし、一時金引き下げ」の勧告・報告がされました。

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「21年度人事委員会勧告にあたっての要求書」を8月25日に県人事委員会に提出し、21人勸期闘争を開始しました。

35

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

40

⑦ワーク・ライフ・バランスの実現——などを掲げ、9月6日の総務課長交渉、16日の委員長交渉、10月5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、「2021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10,433筆（高教組561筆）の大型ハガキを提出しました。

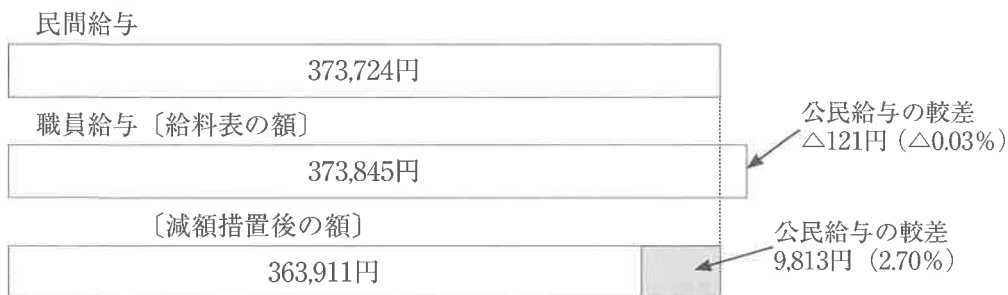
45

しかしながら、県人事委員会は10月15日に「月例給改定なし、一時金0.10月引き下げ」の勧告をしました。これに対し地公労は「県内の公民較差は△121円と国と比較し厳しい状況であった中、月例給『改定なし』となったことは評価できるが、臨時的賃金削減後の実支給額での比較とならなかったことは大変遺憾である。(図1) 一時金についても同様に実支給額での比較を求めてきたことが全く勘案されなかったのは残念であるが、2年連

続で国よりも低かった一時金支給月数が、国と同様になったことは地公労要請が考慮されたものと受け止める」と声明を発表し、県人事委員会に対する「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：33分会）。

図1

△公民給与の較差



また、新高教は「21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「2021年度賃金改定にあたっての地公労要求書」を10月18日に花角知事に提出し、21秋年末確定闘争を開始しました。

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各種休暇改善 ④雇用と年金の接続と処遇改善 ⑤新型肺炎感染症対応 ⑥ワーク・ライフ・バランス推進 ⑦臨時・非常勤職員の処遇改善——などを掲げました。10月29日の第1回交渉で、当局は勧告どおり一時金を引き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変わりはない」としながら「人勧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」「削減率の圧縮だけが最大限の努力ではない」との回答に終始し、臨時的賃金削減交渉時の厳しい交渉経過を全く理解せず、臨時削減に関しては検討の余地がないとする姿勢に交渉は紛糾しました。11月9日の第2回交渉時に再度「最大限の努力」を追及し、「財政状況は厳しいが、削減率の圧縮について部長と相談する」と回答させました。粘り強く交渉を重ねた結果、16日の総務管理部長との交渉では一時金にかかる削減率を「2.3%」（月数換算で0.05月分相当）圧縮するとして回答を引き出すことができたことから、地公労幹事会で「合意・妥結」を判断して秋年末確定闘争を終結することとしました。これまでの臨時的賃金削減において削減率の圧縮は、初のことであり、19年度削減課題交渉時から「マイナス勧告時の最大限の努力」を追及してきた地公労のとりくみが成果を結ぶ形となりました。

3) 新教連確定

新教連は、7月2日提出の「2021年度賃金・制度改善等に関する要求書」「2021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14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定年延長・再任用制度 ③労働条件改善 ④ハラスメントの防止——など、教育条件整備等については、①少人数学級 ②ICT環境整備 ③高校再編 ④部活動 ⑤「同和」教育——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。上限方針の運用による業務削減が全く進んでいないこと、再任用制度については運用開始時と状況が大きく異なっていること、臨時・非常勤職員の処遇改善を強く追及しました。また臨時職員給与の上限について31県が撤廃していること、21年度県予算に占める教育予算の割合は全国45位（20年度全国45位）であることがわかりました。

確定期に向け10月11日に「2021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 ⑤再

任用制度・定年延長 ⑥労働条件改善 ⑦ハラスメント防止対策——などを強く求め、11月2日、10日と2回の県教委交渉を行いました。上限方針の運用については、「業務の平準化・教職員の意識改革」との回答に終始し、具体的な業務削減についての回答はありませんでした。勤務時間把握について、「出退校簿の書きかえを依頼された」という報告を、交渉で追及したところ、総務課長は「事実であればあってはならないこと」と発言しています。その後「過少申告等が行われぬよう指導した」と確認していますが、実態が全く変わらない中、在校等時間を制限するのみのとりくみや過少申告につながる発言等から出退校簿等の時間外勤務時間だけが削減されたことにより、教職員の働き方改革は進んでいると勘違いされることはあってはなりません。引き続きとりくみを行っていきます。

また、ハラスメントについて、適切な対応のために実態把握が必要であると回答したものの、実態調査を行うことについては消極的な姿勢を見せています。

4) 新高教統一要求書交渉

新高教は9月24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27日に県教委交渉を行いました。

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感染症対策・「教育のICT化」による業務負担 ④再任用制度 ⑤ハラスメント防止——などを求めました。7限実施については21年度72校から22年度は8校となること分かりましたが、時間外勤務の縮減とあわせた議論になっておらず、引き続き上限方針の徹底を求めていくことが必要です。また、業務削減の具体が示されない中、感染症や「教育のICT化」など新たな業務が次々と加わっている実態を訴えました。県教委は業務の平準化を行うことで、負担軽減を図っていくとの回答に終始しています。

教育課題協議では、拙速な「教育のICT化」による現場の実態・課題から、今後の見通しがないまま加速的に進んでいることに、現場は疲弊していることについて追及しました。その他交渉の中で、22年度についてもいじめ対策推進教員にかかる非常勤講師配置の継続を予算要望していることがわかりました。また、免許外教科担当者が114人もいることがわかりました。要求実現・課題解決に向け引き続きとりくみを行っていきます。

5) 市労連

新潟市労連は、5月11日に市人事委員会に対して「申し入れ書」を提出し、要求事項の実現に向け最大限の努力を払うよう要請しました。その後、申し入れを9月10日、24日に行い、勧告に向けた検討状況等を確認しました。

市人事委員会は、10月6日に月例給改定なし、一時金支給月数を年間4.45月から0.15月分引き下げ4.30月とする勧告を行いました。市労連は10月15日に要求書を提出し、20日と29日に交渉を行いました。課題前進を追及する市労連に対し当局回答は厳しい内容に終始したばかりでなく、短時間勤務職員の振替に係る時間外勤務手当や会計年度任用職員の一時的支給月引き下げについて厳しい提案内容となりました。交渉直後に行った闘争委員会において、「不妊治療休暇の新設や育児参加休暇の拡充」など休暇制度の見直しについては合意できるものの、給与改定については合意できないことを11月4日に総務部長に通告しました。当局より継続協議の申し入れがあったことから、再度闘争委員会で対応を判断することとし、11月10日と16日に闘争委員会を開催しました。これまで求めてきた「兼務地への旅費支給（実施時期は継続協議）」が当局から提案されたことから、「給与改定は12月実施（会計年度任用職員の取り扱い継続協議）」について合意しました。今後は継続協議課題の早期決着をめざし闘争を強化していきます。

6) 確定闘争の成果と課題

項目	当局回答	成果と課題
勧告の扱い	・ 期末手当の0.10月引き下げ勧告どおり実施 ・ 月例給改定なし ・ 改正は12月	国は次年度6月での調整となったが、新潟県は年度内での調整となった。
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	・ 2021年12月期の一時金削減率を圧縮(0.05月分相当)	地公労交渉、とりくみを粘り強く行い、削減率圧縮を引き出した。
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	問題意識は持っているとは回答しているが、給与改定勧告がないことを理由に改善なし。
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	引き続き協議を行っていく。
家族看護・子育て休暇	・ 他県が拡充されたら、県も拡充する議論を閉ざすことはない。	地公労のこれまでのとりくみにより新潟県の制度は他県と比べ進んでいる。
不妊治療休暇	・ 頻繁な通院が必要な場合に限って日数を加算することを人事委員会と調整中	国は頻繁な通院を要する場合としてさらに5日間を加算。
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	制度の枠組みができれば組合と議論したいと回答。
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。
臨時職員の休暇制度	・ 年休は労基法にあわせ制定されており、それを超えて付与する考えはない。	国の水準にあわせた運用となっている。

21年度についても新型コロナウイルス感染症の影響から、人数を制限した交渉となりましたが、臨時的賃金削減にかかる一時金の削減率圧縮を勝ち取ることができました。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たかいを構築していきます。

7) 新潟県財政状況

県の財政状況に関する説明会が11月1日に行われました。

「今後の財政収支見通し」では、「22年度及び23年度には収支均衡を達成することが見込まれるが、24年度の職員給与の臨時的削減の終了や、31年度をピークとする公債費の実負担の大幅な増加が見込まれていることから、単年度あたりの収支均衡を目指すだけでなく、年度間の負担の平準化も念頭に基金への積み立てを行うなど中長期的な収支均衡に向けた取組をすすめる必要がある」としています。24年度の臨時的削減の終了とともに、二度とこのようなことが行われないよう、引き続き財政状況を注視していくことが必要です。

なお、この説明会の実施については19年度の「県職員給与臨時的賃金削減課題交渉」時に毎年行うことを確認しています。

8) 雇用と年金の確実な接続に対する交渉経過

9月14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。

【2021年度 職種・勤務形態別再任用者数 (退職から再任用)】

() は20年度

		フルタイム	短時間
総務課	事務職	21 (6)	0 (0)
	学校技術員	5 (12)	0 (0)
	司書	1 (2)	0 (0)
	計	27 (20)	0 (0)
義務教育課	校長	6 (1)	0 (0)
	教頭	0 (0)	0 (0)
	教諭	256 (226)	96 (83)
	養護教諭	18 (17)	0 (0)
	栄養教諭	0 (1)	0 (0)
	学校栄養職員	0 (0)	0 (0)
	事務職員	20 (15)	0 (0)
	実習教員	1 (1)	0 (0)
	寄宿舍指導員	4 (3)	0 (0)
	計	305 (264)	96 (83)
高等学校教育課	校長	2 (2)	2 (3)
	教頭	1 (2)	0 (0)
	教諭	57 (32)	33 (23)
	養護教諭	4 (1)	0 (1)
	実習教員	4 (0)	0 (3)
	計	68 (37)	35 (5)

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

	運 用
短時間勤務日数 (県立) (市町村立)	①7時間45分×週3日 ②4時間39分×週5日 ③5時間49分×週4日(5時間48分を1日含む)
短時間勤務時間 (市町村立)	①勤務時間の始業から ②勤務時間の終業まで
現任校の継続希望 (市町村立)	現任校での再任用希望を考慮 (フルタイム, 短時間2人1組が可能な場合)
希望地域記入 (県立)	勤務を希望する範囲で記入 ※複数記入を強制しない

再任用制度は、その趣旨から任命権者には年金支給までの無収入期間が発生しないよう雇用と年金の接続をはかることが求められます。「当初希望と異なる任用形態での採用」や「勤務地が遠隔となる」「勤務年数が不明確」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。

5

また、公務員の段階的な定年引き上げについて「国家公務員法」「地方公務員法」の一部改正に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。施行期日は23年4月1日となっていることから、早期に制度設計、条例改正に向けた協議を行っていく必要があります。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くてはなりません。

10

9) 人事評価制度による勤勉手当上位成績率の運用

15

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(次年度6月に反映)にあたっては、労使合意に基づく制度運用となるよう引き続き当局に求めていかなくてはなりません。

20

25

10) 新型肺炎感染症抗原簡易キット全校配付へ対するとりくみ

県教委は8月下旬に新型肺炎感染症への早期発見・対応に向け「抗原簡易キット」を全校へ配付しました。新高教は直ちに関係課に事情を確認するとともに、「学校現場において、抗原検査を実施しないこと」「運用等についての説明を行うこと」等の要求書を提出しました。簡易キットは配付されたものの使用方法については別途通知するとし、配付段階では保管の指示のみとなりました。しかし、指示の徹底不足等により、安易な使用を検討した管理職がいましたが、当該組合員のとりくみにより使用は見送られたことが報告されました。

30

35

9月10日に保体課・福利課より「抗原簡易キットの配付について(通知)」が発出されましたが、新高教のとりくみにより、活用に向けて様々条件をつけさせること、活用のためにクリアすべき事項のチェックリストを設けさせたことから、現時点で活用されている事例は報告されていません。登校後に体調の変調を来した場合に自ら簡易検査を行うことが想定されていますが、検査は医療現場で行うべきことであり、学校現場でおこなうべきではありません。引き続き感染状況に注視し、学校へ感染症対策を一方的に押しつけるような動きに対し、とりくみを行っていきます。

40

45

II 春闘と情勢の概要

1. 春闘をめぐる情勢

1) 全国の雇用情勢と賃金の動向

21年10月の完全失業率は2.7%（前年同月3.1%）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」が減少し、「新たに求職」が増加しています。有効求人倍率は1.16倍（前年同月1.04倍）で前年同月と比べると、わずかながら回復傾向にあります。

厚生労働省の毎月勤労統計調査（9月分、11月24日公表）によると、現金給与総額は269,932円（前年同月比0.2%増）となっており、うち一般労働者が347,787（前年同月比0.7%増）、パートタイム労働者が96,666円（前年同月比1.4%減）となり、パートタイム労働者比率が31.31%（前年同月比0.25ポイント上昇）となっています。なお、一般労働者の所定内給与は314,758円（前年同月比0.4%増）、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,231円（2.0%増）となっています。

なお、21年10月1日より新潟県の地域別最低賃金（時給）は859円（午後10時～午前5時に勤務する場合は1,074円）となっています。

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2日公表）によると、「県内景気は、新型肺炎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。輸出は一部で弱い動きとなっているものの、回復を続けている。設備投資は持ち直しの動きが見られる。個人消費は持ち直しの動きが一服している。公共投資は減少している。住宅投資は下げ止まっている。生産は一部で弱い動きとなっているものの、回復を続けている。企業収益は改善の動きがみられる。この間、雇用・所得環境は労働需給に改善の動きがみられるものの、全体としては弱めの状態が続いている。」としています。

新潟労働局が発表している資料（21年10月分）によると、有効求人倍率は1.45倍、前月との比較で0.03ポイント上昇、前年同月比では0.28ポイント上昇しています。正社員の有効求人倍率は1.30倍で、前年同月比で0.26ポイントの上昇であり、県内の雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつあるものの、引き続き新型肺炎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。

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243,315円（前年同月比0.2%減少）、所定外労働時間は8.7時間（前年同月比3.6%増加）、常用雇用は809,916人（前年同月比1.5%減少）、常用雇用のうちパートタイム労働者比率は28.4%（前年同月差2.0ポイント上昇）となっています。安心・安定した生活を送るためにも労働条件の向上と正社員の雇用拡大が重要です。

2. 春季生活闘争のとりくみ内容

連合は12月2日の第86回中央委員会において、2022春季生活闘争方針として、①コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、働く仲間が共闘し未来への一歩を踏み出そう ②すべての組合が賃上げに取り組むことで、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、分配構造を転換する突破口とする。働き方の改善、経済対策などとセットで経済を自律的な回復軌道にのせる ③「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係を広げていこう——などを決定しました。

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

4. 教育をめぐる情勢

1) 「教育のICT化」に対すとりくみ

20年3月以降、新型コロナウイルスの影響で前例のない長期にわたる臨時休業が行われ、子どもたちの「学びの保障」が社会問題化しました。文科省はその対応策として「GIGAスクール構想」の前倒し実施を決め、全国の教育委員会に対して「教育のICT化」の推進等を要請しました。

これを受けて、本県でも電子黒板やタブレット端末等の学校現場への配備が行われることとなりましたが、現場からは「機器配備と使用実績作りのみ先行」「通信環境整備やメンテナンス、さらには教員研修や運用ルール作り等は現場に丸投げ」「教育環境整備の不足分を教職員の労力と私費負担増で埋め合わせ」等の多くの苦情が寄せられました。

また、21年度文科指定を受けた「SaGaSuプロジェクト」事業に対して実施校からは「教育課程への影響」や「学校は実験台」等の声とともに、同様に県単事業として21年度予算化された「統合型校務支援システム」事業に対しては「無謀な新システム移行作業スケジュール」「個人情報保護に関する運用ルール不明」との厳しい指摘も届きました。

「教育のICT化」が拙速に進められることは、新型コロナウイルス感染拡大の対応を余儀なくされる学校現場の負担を増幅するとともに、「教育を受ける権利」をすべての子どもたちに平等に保障するという公教育の使命からも逸脱し、教育格差や学校間格差をさらに拡大することにつながりかねません。

本部は9月に全分会調査(40分会より回答あり)を実施し、支部執行委員会や分会オルグでも情報収集するとともに、県教研では管理統制強化及び教育格差拡大などのICT化の本質的課題を参加者で共有しました。さらに、11月29日付で県教委に、①教育の機会均等の保障 ②個人情報保護の徹底 ③業務負担軽減のための人員配置 ④必要経費の公費措置——などを求めて「『教育のICT化』に関する要求書」を提出しました。

2) 「教員の養成・採用・研修の改革」等に対すとりくみ

中教審「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会・教員免許更新制小委員会は8月23日、「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて審議まとめ(案)」(以下、「審議まとめ(案)」)の中で、「教員免許更新制の発展的解消」を報告しました。報告を受けて文科省は22年通常国会への教育職員免許法改正案を提出し、23年4月から新制度を開始するとしてしました。さらに、11月19日、文科大臣は「通常国会で法改正成立後、時間を置かず速やかに施行する方向で検討・調整を進めるよう指示した」として、更新制廃止予定が22年度中に前倒しされる見通しとなりました。

しかし、「審議まとめ(案)」では、更新制廃止に代わり、各教員の研修履歴を記録・管理し、教員個々の能力を引き出すための個別最適な研修機会を提供するという新たな研修制度設計をめざすこととし、期待水準に達しない教員には職務命令で研修を受講させたり、場合によっては免許停止などの措置も検討するとしています。更なる教員管理の強化につながらないよう日教組と連携したとりくみが重要です。また、現在、免許更新が査定昇給の柱立てとなっていることから、県教委対応を強化する必要があります。

3) 県立高校入試に対すとりくみ

この間のとりくみの結果、21年度入試では学校独自検査等の在り方を大きく見直しさせることができました(筆答2校のみ、面接全日1校・定時10校)。しかし、入試業務に従事する教職員の感染防止と生徒の受検機会の確保を両立させるための新たな負担が求められています。10月の新高教統一要求書交渉で「22年度入試のマニュアル準備中」との県教委回答もあり、現場課題の解消策を質していく必要があります。

(参考) 20年12月9日「高校入試の負担軽減を求める要請書」ポイント

- ① 定員に満たない志願者数の学校において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。

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

「土曜授業」の導入の動きは現時点ではありません。しかし、兼職兼業届けを前提とした休日の補習授業や模試等については相当数の学校が実施しており、教職員の多忙化の一因になっています。これらの業務対応実態を明らかにさせるとともに、公務への影響等について検証を求める必要があります。

5

5) 自主編成推進と教育研究活動のとりくみ

(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。

10

そうした中で、現場からは観点別評価について戸惑いの声が届いていたことから日教組及び県教委に対応状況など確認しました。

15

◎日教組回答

○結局は各県教委の判断で実施することになり、観点別の「学力の三要素」について、どのように評価するのかは、各学校で決定することになる。よって、各教職員の主観が評価の基準となる方向だ。本当に、これで良いのかとの判断は別にして、現場教職員の負担増となる。ただ、文科省の提示する指導要録の様式については、あくまで「参考様式」なので、指導要録の形式については、教育委員会が最終的に決定することになる。

20

○また、進学用調査書は、「指導要録の写し」（指導要録の記載内容を転記）なので、どの項目を記載するのかについては、文科省内部でも検討中だ。（※現在、2024年度の9月までには決定するスケジュールで調整中）

25

○22年度から「進学用調査書の電子化」を文科省は予定しており、データ入力・点検・大学への送付等、セキュリティ対策のために教員の負担増が予想され、文科省財務課の政策（教員の働き方改革推進）と相反する事業なので、文科省内でも調整が図れていない点もある。

30

○このような状況の下で、「観点別評価の指導要録への記載を全国一律に行うことは問題である」との立場で、文科省協議をしている。文科省の担当も、「入学選抜や就職活動、生徒本人への開示等に活用されない観点別評価」の強制について、相当頭を抱えている。同じ文科省担当が各県教委に研修会や説明会で、同じ説明をしているので、当然、どこの県も同じ状況だ。文科省の説明どおりに実施する県教委が多いとは思いますが、実施主体が県教委にあるので、独自の対応をとる県もあると思う。まだまだ、未定の部分が多いが、日教組は、生徒も保護者も大学等も求めている制度については、「教員の働き方改革」の観点から、是正を求めていく。

35

40

◎県教委回答

○参考資料には、文科省が2年前に出した「学習評価のあり方ハンドブック」でQ&A付きのもの、さらに今年の8月に出された「指導と評価の一体化のための学習評価に関する参考資料・高等学校国語編」（※教科ごとになっているもの）などがある。

45

○9月3日の校長研修会で文科省担当者から観点別評価についての考え方について説明してもらった。各教科の研修会(伝達講習会)でも新たな評価の考え方について研修を行っていく予定にしている。

○明確な変更点としては、指導要録の各教科の評定(5段階)の欄に新たに、「知識・技能」「学びに向かう力・人間性等」「思考力・判断力・表現力等」の3項目についてA、B、Cの3段階で評価結果を記入することとなる。これまでもいずれの教科において何を身につけさせたいのかという目標があったことから、それに基づいて学校ごとに基準を決めて3段階での評価を出していくことになる。3つの項目のウェイトの置き所などについては学校判断となる。また、各校ではこれまでも評点(100点満点)と評定(5段階)をひも付けているかと思うが、そこが変更されるわけではない。3項目の3段階評価をどのように評点で表現し評定につなげていくのかということについては学校ごとの対応となる。進学用調査書の変更は来年入学1年生が受験期を迎えるまでまだ猶予期間があるのでその中で検討されていくものと考えている。

5

10

15

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、教育予算増を求めていかなければなりません。

(2) 新高教第47次教育研究集会のとりくみ

20

10月23日、「『教育のICT化』を問う」とのテーマで第47次教研を開催し、Webと会場参加合わせて33人が参加しました。

今次教研では、中村文夫さん(教育行財政研究所主宰)と石川多加子さん(金沢大学准教授・憲法学)より、「学校のコンビニ化、公教育の通信販売に教育の未来はない。住民と教職員がともに地域拠点たり得る学校を作り上げていくとりくみが必要」(中村さん)、「教育のICT化への傾倒は教育を受ける権利の形骸化だけにとどまらず、教育や学問の自由をも脅かす。47教基法を具現化する主権者教育実践が急務」(石川さん)などの問題提起をもとに協議・討論を行いました。

25

6) 「同和」教育のとりくみ

30

(1) 具体的な差別事件への対応

① 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ています。7月21日に第3回確認会が開催されましたが、異動に伴う校長間の引き継ぎがなされていなかったことで、確認会は冒頭から紛糾し、村上市教委を中心とした「校種間連携の枠組み作り・集会所の利活用」の具体的な確認に至りませんでした。

35

② 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報提出、2月15日開催の確認会に出席しました。

40

③ 新井高校事案：6月17日、県連、本部・「同」推委、分会、校長、校内「同」推委、上越・妙高両市教委などで確認会が行われました。誤った歴史認識の生徒及び同じ中学出身の生徒の聞き取りを通じて、部落問題学習を繰り返し行っていくことが正しい認識の定着に必須であることを出席者全員で確認しました。

45

④ 巻総合高校事案：7月6日に実施された結婚差別を題材にした人権・「同和」教育授業後に生徒が作成したワークシートに罪人起源説誤認を疑わせる記述が見つかったとの報告が分会からありました。本部は同30日に県連に第1報を提出しました。

すでに否定されているはずの「部落罪人起源説」を誤認する差別事件の頻発や教職員による「同和」という言葉の不適切使用など、19年度の県教委による「人権教育・同和教育に関する教職員意識調査」の結果からも明らかなように、それらの背景には学校現場において部落問題学習を中心に据えた人権・「同和」教育のとりくみが弱まっていることが指摘されます。

16年12月制定の「部落差別解消推進法」は「現在もなお部落差別が存在」するとして、教育現場に「解消するため、必要な教育及び啓発を行う」ことを求めていることから、「差別の現実」に学び教育実践につなげるために最も系統立てられた部落問題学習の再構築が求められています。

(2) 全国人権・同和教育研究大会への対応

11月13日～14日に開催延期になっていた第72回全国人権・同和教育研究大会は、6月及び7月に開催された全人教本部理事会及び県実行委員会における協議の結果、「報告集発行をもって開催とする」ことが決まりました。

これを受けて、県同教は、12月9日、10日に第28回新潟県同和教育研究集会を開催することとして、全人教大会で報告が予定されていた県内22本のレポートによる実践報告と、それに基づく協議・討論が行われました。

また、新高教本部と高校長協会で「第72回全人教大会報告資料集」の購入について「分会長と管理職が1冊ずつ持ち合い校内実践に役立てていく」ことを確認しました。同報告資料集については、新潟県内で4,186部、全国から1万2千部の購入申し込みがあり(11月中に頒布)、全人教大会の新潟開催への期待の大きさを示すこととなりました。

(3) 支部別「同和」教育学習会のとりくみ

「同和」教育は労使協力して推進するとの確認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、校長協会と連携しての開催を追求しました。

21年度の開催状況は以下の通りでした。

支 部	期日・会場	テ ー マ 等
新発田・村上	11月29日 村上桜ヶ丘高校	第72回全人教大会の高校報告を中心とした 討論
東 新 潟	10月19日 古町ルフル (Web併用)	本間浩之指導主事(新潟市教委)の講話 『「人権・同和教育に関する教職員意識調査」 結果と今後のとりくみ』
西新潟・県央	12月1日 巻ふれあい福祉センター	大野聡教諭(巻総合高校)の講演「部落差別 問題の現状と『人権・同和教育推進規定』 制定の経緯」
新 津	1月25日 新津工業高校	新井久美子教諭(新井高校)のオンライン 講演「差別の現実深く学ぶ～かかわる 『同和』教育の実践を～」
長 岡	未定	未定
柏 崎	12月2日 柏崎常磐高校	松尾和浩事務局長(人権・同和センター) の講話「公正採用選考について」
魚 沼	12月14日	蜂須賀洋一准教授(上越教育大学)の講演 「ネットいじめについて」
上 越	12月13日	新井久美子教諭(新井高校)の問題提起 「2019人権・同和教育に関する教職員意識 調査結果分析」に基づく協議
佐 渡	未定	未定

(4) 新高教・部落解放同盟県連の両上越支部交流会のとりくみ	
11月13日に高陽荘で、両支部による11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)が「2019人権・同和教育に関する教職員意識調査報告」の問題点を提起しました。また、県連の浦澤 誠さんから「部落の思い」について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27人、交流会には16人が参加しました。	5
(5) 県教委・新潟市教委による「人権教育・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。	10
(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、長岡地区(長岡市・出雲崎町)、柏崎地区(柏崎市・刈羽村教委)、胎内市など、各地区・市同教に本部や支部から役員を推薦して運営にかかわりました。	15
(7) 県同教進路保障部会等のとりくみ	
6月8日に第6回就職差別撤廃新潟県集会在参加者を教育、行政関係者に限定して開催されました。また、8月31日の「2020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」、12月21日の「公正採用選考に向けての具体的な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。	20
20年度に、内定後の生徒に公正採用選考の趣旨に照らして疑問が生ずる内容の誓約書を求めたり、面接試験時に住居地をしつこく聞かれたりといった現場等から指摘された件について、県同教進路保障部会でも当該企業への申し入れや部会内で協議などを行ってきましたが、効果的なとりくみにつながることはありませんでした。組織としての脆弱性を補うために、現状、県教委のチェック連絡票のとりくみや労働局・ハローワークの事業所指導の在り方について改善を求め、進路保障部会に労働局からオブザーバー参加してもらうなどの対応を検討していくことが必要です。	25
(8) 各種研究集会参加等のとりくみ	
① 県同教・解放同盟等関係	30
本部は、第6回就職差別撤廃新潟県集会(6月8日)、新潟市同教令和3年度総会記念講演会(7月1日)、県同教進路保障部会夏期研修会(7月9日)、第2回新潟県人権保育研究大会(9月11日)、部落解放第53回東日本研究集会(10月14日)、部落解放第37回新潟県研究集会(10月16日)、第28回新潟県同和教育研究集会(12月9日、10日)に参加しました。	35
② 人権・同和センター関係	
本部は、人権・同和教育啓発推進講座(越佐にんげん学校第2講座)に参加しました。	
③ 部落解放新潟県共闘会議等関係	
本部は、石川一雄不当逮捕58年糾弾・狭山事件の再審開始を求める新潟県民集会(5月15日)、2021年度公正採用選考人権担当リーダー研修会(第2回6月9日、第3回7月5日)、世界人権宣言73周年東京集会(12月6日)に参加しました。	40
(9) その他	
① 新潟県人権・同和センターのとりくみ	
本部は、8月20日、県庁での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25日までの4日間の自治体要請行動にも積極的に参加しました。	45
② 中越大震災復興人権サポートセンターのとりくみ	
部落解放同盟新潟県連合会小千谷支部、新教組、県同教、県教委等と連携し、魚沼支部小千谷西分会に置いた現地事務局が中心となって、7月24日、25日に菅刈りボラ	

ンティアを実施しました。今後は、12月25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。

③ セクシュアルマイノリティ生徒交流会のとりくみ

21年度はこれまで6回の交流会(第1回5月1日, 第2回6月12日, 第3回7月10日, 第4回8月22日, 第5回11月3日, 第6回12月12日)が開催されました。16年からスタートした活動も本年で6年目, 30回を数える中, 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。

5

7) 県教委いじめ防止対策事業等に対するとりくみ

11月30日開催の第1136回教育委員会で県教委は「第1回いじめ対策総点検」結果を報告しました。内容は、7月以降に各学校から提出された「チェックシートによる学校点検結果」に基づき、同月下旬以降、県教委指導主事が全県立学校を訪問した結果に関するものでした。

10

18年度に県教委は県議会でいじめ自死問題について厳しい追及を受けたことから、19年度より生徒指導課を設置するとともに、いじめ対策推進教員を配置しました。以後は、「学校組織力」「教職員の意識改革と指導力・対応力」「相談しやすい体制」「保護者連携」の4視点を強化するとして性急な学校現場への指導を強いてきました。これに対して現場からは「SSWやスクールロイヤー派遣を要請しても曖昧な基準を盾にだててもらえない」「東大連携RAMPS(自死予防ツール)の事業効果が明らかにされないまま実施校が増えている」「いじめ対策教員の業務負担軽減がはかられていない」「事前の指導・助言ももらえずに学校対応でミスがあればそこだけ事後に追及される」「現場の苦労への労い等もなく総点検は重箱の隅をつつくばかりだ」「関係者がいるにもかかわらず、当時の事案を校内研修の事例として取り上げられた」等、多くの苦情が届きました。現場の多忙状況の是正を棚上げし、いじめ対応で誤りがあればすべて現場責任に帰そうとする県教委の意図は明白です。

15

20

25

本部は、管理職の不十分な組織マネジメントを棚上げしながら現場教職員を処分した県教委に対して、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課題を引き続き追及します。

8) インクルーシブ教育に対するとりくみ

30

(1) 通級による指導等に対するとりくみ

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行われています。希望する生徒がいればどの学校でも「通級指導」を実施するとされていることから、県教委に対して、さらなる実施校の拡大方針を明らかにさせるとともに、実施校への十分な人員配置を求めているかなければなりません。

35

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る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、セクシュアルマイノリティの生徒等が学校生活上で困難さを感じていることの実態把握を進めるとともに、「障害者差別解消推進法」で義務づけられた「合理的な配慮」をしないことも差別にあたるとされていることから、必要な支援の充実に引き続き求めていく必要があります。

40

(2) 生徒相談支援に関するとりくみ

11月2日の県教委確認によると、20年度及び21年度(9月末現在)のSCとSSWの稼働状況は以下のとおりとなっています。

45

○SC

対応件数:(20年度)1校あたり113.9件/人 (21年度9月末)61.9件/人

SC27人+準ずる者22人の計49人配置

※SCは公認心理士, 臨床心理士, 精神科医, 文科要件を満たす者等

「準ずる者」は精神科学系修士課程修了者や現場で1年以上実務経験有する者等
○SSW (県教委4人配置)
対応件数：(20年度) 484件/人 (21年度9月末) 169件/人
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。

5

9) 教育予算増・教職員定数確保のとりくみ

(1) 文科省22年度概算要求

文科省は8月30日、22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
と日教組見解は次のとおりです。

10

- ① 文教関係全体予算について、2021予算額を上回る前年度当初予算比6,181億円・
11.7%増の5兆9161億円を要求しました。
- 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、22年度分は6,135人(加配定数2,475人
+基礎定数3,660人)増の要求を行いました。しかし、教職員定数の自然減6,912
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については、教員の持ちコマ数軽減など学校
の働き方改革をすすめるため2,000人増を要求しました。優先的に専科指導の対
象とすべき教科として外国語、理科、算数、体育としています。今後、4年程度
をかけて8,800人程度加配の増員をはかって行くとしています。
- ④ 学校における働き方改革の推進として、教員業務支援員(スクール・サポー
ト・スタッフ)、学習指導員等大幅な増員要求を行いました。とりわけ、学校教育
法施行規則に位置付けられた教員業務支援員(スクール・サポート・スタッ
フ)については、今年度予算(39億円)を大きく上回る要求(103億円)となっ
ており、消毒業務等の感染症対応の業務が負荷される中、日教組が要求してきた
人的配置が一定反映されたといえます。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症対策として、「学校における感染症対策の支援」等
が事項要求で盛り込まれました。
- ⑥ 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(603人)を要求
しています。しかし、昨年予算からは減額となっており、被災単組の実情に合っ
た配置にむけてとりくむ必要があります。

15

20

25

30

〔具体項目〕

35

- GIGAスクール運営支援センター整備事業 64億円(新規)
- 学校における感染症対策の支援(消毒液・保健衛生用品等) 必要経費
- 高等学校等就学支援金交付金 4,119億円
- 高校生等奨学給付金(奨学のための給付金) 160億円(17.9億円増)
- 非課税世帯：全日制等(第1子)の給付金の増額
(国公立+18,800円, 私立+13,200円)
- 非課税世帯：全日制等(第2子以降)の給付金の増額
(国公立+3,000円, 私立+3,000円)
- 非課税世帯：通信制・専攻科の給付金の増額
(国公立+3,000円, 私立+3,000円)
- 被災児童生徒就学支援等事業(大規模災害) 0.6億円(1.1億円減)
- 2020年7月豪雨により、経済的理由から就学等が困難となった児童生徒等に、
就学支援等を実施(交付金として経費の一部(2/3)を国庫で支援)

40

45

○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】

9億円（6億円減）

震災により経済的理由から就学等が困難となった児童生徒等に、就学支援等を実施（交付金として経費の全額（10/10）を国庫で支援）

○被災児童生徒のための学習支援等のための教職員加配 13億円（2億円減）603人

○緊急スクールカウンセラー等活用事業

17億円（同額）スクールカウンセラー589人

5

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。

10

15

(2) 教職員定数改善を求める「教育改革キャンペーン」等のとりのくみ

新教連・教育をよくする県民会議は、11月24日に「30人以下学級実現・教職員定数増・教育予算増額を求める請願署名」を新潟県議会へ提出しました（74,903筆）。新高教は921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。

20

11月の国会議員要請は「少人数学級の計画的な整備や小学校教科担任制の推進のための教職員定数改善」「スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置推進」「ICT環境の整備充実」などを県選出議員に対して行いました。

10) 募集学級等に対するとりのくみ

25

(1) 県教委「令和4年度～令和6年度新潟県立高等学校等再編整備計画」

6月24日の県議会総務文教委員会で、県教委は22～24年度の3カ年計画を示し、募集停止の見込みとして22年度の安塚分校、23年度の松之山分校に加え、24年度の久比岐高校を明らかにしました。稲荷善之教育長は松之山分校について「恒常的に定員割れが続いており地元の松之山中学校からのR3年度入学生がなかった。」と説明しました。また久比岐高校について「定員割れが継続して地元柿崎中学校からの入学が10%未満で上越や柏崎に進学しており、今後も同様の状況が見込まれる。」と説明しています。

30

「県立高校の将来構想」の5つのタイプについて、本会議代表質問で教育長が「1月の中教審答申を踏まえて今後のあり方を検討する」との答弁を行っていますが、将来構想を白紙にするのかとの質疑に、小川高校課長は「将来構想にも、高校教育を取り巻く状況の変化や、国の制度改正などに伴い、必要に応じて本構想の見直しを行っていく、としていることから今後のあり方を検討していく。スクールミッションの再定義、存在意義や役割など明確にして、地元とも連携していく。」との答弁がありました。今後の具体計画の公表と地域での十分な議論を進めながら、県民合意の高校改革となるよう求めていかなければなりません。

35

40

◆再編整備の概要

<22年度> 中学卒業生数542人増、7学級増（9増2減）

阿賀野3→2、三条東5→6、長岡大手5→6、長岡向陵5→6、長岡農業3→4、柏崎常盤2→3、十日町5→6、安塚分校募集停止、高田商業3→4、新井3→4、佐渡4→5

45

<23年度> 中学卒業生数442人減、9学級減（1増10減）

新発田商業4→3（情報処理科を募集停止）、巻総合5→4、三条商業4→3、長岡向陵6→5、国際情報4→3（くくり募集）、十日町6→5、松之山分校募集停止、松代1→2、高田商業4→3、新井4→3、佐渡中等2→1

<24年度> 中学卒業生数7人増, 1学級減(3増4減)

村上桜ヶ丘4→3, 新潟工業8→7(学科改編), 巻総合4→5, 久比岐募集停止,
新井3→4, 直江津中等3→2, 佐渡総合3→4

(2) 県教委「令和4年度県立高等学校等募集学級計画(案)」

10月7日の9月県議会総務文教委員会に22年度募集学級計画が提示され, 10月の定例
教育委員会で決定されました。7月に出された「3カ年計画」からの変更はありません
でした。

5

11) 高校生の雇用確保のとりくみ

本部は9月3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。

10

- 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。

15

12月7日の新潟労働局報道発表によると, 21年10月末日現在, 高校生の就職内定率は
87.3%でした。高校卒業予定者数13,825人のうち就職希望者数2,511人, 内定者数2,193人
(県内1,948人, 県外245人)でした。未内定者が318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。

20

12) 主任制反対方針堅持・希望奨学金協会事業に関するとりくみ

8月5日, 21年度希望奨学生採用選考委員会を開催して79人を採用しました。奨学生の
新規採用は今回で最後となります。奨学金給付生がすべて高校を卒業した時点で希望奨学
金協会事業は廃止されることとなります。

25

なお, 主任制反対方針は引き続き堅持し, 上命下服の管理による学校社会・学校教育の
否定, 協力・協働による民主的職場環境の実現を求めています。

13) 奨学金問題のとりくみ

30

中央労福協は, これまで「給付型奨学金」の創設など国や自治体に対する署名活動など
展開してきました。20年4月には大学等修学支援制度が発足しましたが, 対象は住民税非
課税世帯およびそれに準ずる世帯の学生に限定されており, 年収等の壁があることから不
満や不公平感の声が寄せられています。新高教も県労福協(連合新潟, 労働金庫, こくみ
ん共済)が設立を進めている「新潟県奨学金ネットワーク」の準備会に参加し, 学習会や
全国一斉電話相談会, 「奨学金支援等を求めるオンライン署名」をとりくんできました。

35

5. 組織をめぐる情勢

1) 組織拡大のとりくみ

40

(1) 4月以降の加入者数, 中途脱退(12月末現在)は次のとおりです。

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

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」「分会役員の負担」「経済的な理由」などが上
げられています。

45

(2) 1月14日現在の組合員数は 人(組織率 %)となっています。

2) 新型肺炎感染症に伴う組織運営

(1) 定期大会等全県会議

6月19日、11月20日の支部・分会代表者会議は新潟、長岡、上越の「分散会場」と個人によるWeb参加の併用で行いました。音響設定や進行方法など工夫が必要なことなど課題を解消して、効率的な会議運営を図っていかねばなりません。

5

20年の第90回定期大会は書面議決としましたが、7月17日の第91回定期大会は原則Web開催とし、Web23人、対面26人の計49人が参加しました。「ICT関連業務負担」「欠員補充がない」「小規模校の学校運営」「いじめ対応等の現状」「組織拡大」「死亡交通事故への対応」「学校司書の正規配置」など質疑・討論が行われました。GIGAスクール構想の職場実態調査等をもとに、現場課題を解決するよう教育委員会交渉に臨むと共に、全国連帯で課題を集約する日教組運動の強化が不可欠となっています。教員免許更新制の廃止や「時間外労働の上限規制」の検証、ハラスメント防止など職場の環境整備など、本部・分会一体となつてとりくみを進めていかねばなりません。

10

(2) 日教組諸集会

日教組第110回定期大会は緊急事態宣言の拡大を受け9月25日～26日に原則Web開催となりました。運動方針に関する質疑では、「定年延長制度と再任用賃金」「感染症対策における更なる予算措置」「給特法廃止への動き」「教職員未配置課題」「教員免許更新制」など発言があり、討論は加速する「教育のICT化における懸念」について教育格差や教職員の負担軽減、学習履歴やビッグデータの取扱いなどの意見が出されました。また、「少人数学級の実現や教職員の定数改善」「新型肺炎禍における教研活動や交流、学びの機会の確保」「多忙化解消」「組織拡大」など多岐にわたる発言があり、全国実態を踏まえた今後の日教組運動方針が確立されました。

15

なお、日教組定期大会後に清水秀行中央執行委員長の連合事務局長就任の報道がなされたことから経緯を明らかにすることを求めて新高教は「緊急申入書」を日教組本部に提出しました。その後の全国代表者会議等で経過の説明があり、日教組清水委員長は連合事務局長を兼務しながら教育課題を連合運動に反映していくと決意表明しました。

20

25

(3) 全県レクリエーション

一同に会しての全県レクリエーションは行わず支部大会の成績を集約して、1月15日に表彰を行いました。

30

3) 支部のとりくみ

第91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	7月30日(金)	高校会館	長 岡	7月21日(水)	アトリウム 長岡
西 新 潟	7月28日(水)	高校会館	魚 沼	書面議決	
新発田・村上	8月20日(金)	猿橋コミュニ ティセンター	柏 崎	7月12日(月)	アルフォーレ
新 津	7月30日(金)	新津地域交流 センター	上 越	9月16日(木)	書面議決
県 央			佐 渡	7月13日(火)	松井記念館

35

40

45

4) 全分会オルグ

6月から7月の定期大会オルグは希望分会のみとして行いました(23分会)。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。21年度は非常勤職員49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49人中13人(27%))などの課題があります。また、21年度は12学級未満校に配置された非常勤職員の勤務時間がこれまでの1日5時間から週15時間に短縮されています。今後も学級減による非常勤職員の配置拡大を許さず、正規司書の全校配置を粘り強く求めていかななくてはなりません。

6) 臨時・非常勤教職員対策

20年度より会計年度任用職員制度が導入され、非常勤講師の「成績処理業務」に年6回報酬が支払われることとなりました。しかし、制度の周知が行われていないとの問い合わせが相次ぎ、「報酬の説明」の有無、「成績処理業務を行う月の設定」について調査を行ったところ、年6回に達していない例があったことから、新教連交渉でその経過と原因を追及しました。

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會にWeb参加して、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が確認されました。

7) 再任用組合員学習会

8月21日に予定していた再任用組合員学習会は、新潟県においても8月に連続して70人を超える新規感染者が発生していたことから、8月9日開催の本部執行委員会で、開催を延期し、後日、感染状況を見極めて日程設定をしていくこととしました。

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協議を行っています。

第1回総括委員会(7月6日)では、20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3校と報告がありました(19年度は3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20年度の開催状況について、6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18人、養護教員が28人と報告されました。また26人の教頭が資格取得の管理職試験を受講していることが報告されました。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。

第2回総括委員会(11月11日)では、9月までの校内委員会開催状況は「新型肺炎感染症の対応や業務の都合により、時間の確保ができなかった」などの理由から6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。また第1回で報告された資格取得の管理職試験の結果は不合格者10人と例年にない結果となっています。公費で行われているものであることから、管理職の自覚と意識の低さについて厳しく追及していく必要があります。多忙化解消のとりくみとし

て9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感染症にかかる臨時休校、部活動停止の影響から、時間外勤務は例年より少ないと報告がありました。

例年行っている総括委員会による学校訪問は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から21年度は中止となっています。

安全衛生委員会は職場の労働環境改善を労使協調して推進する場です。子どもたちへよりよい教育を届けるためにも、安全に、安心して働くことのできる職場環境を作り上げていくことが必要です。

5

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。20年度の休職者等（長期病休者含む）302人の内訳では、精神疾患が174人（57.6%）と最も多く、がんなど新生物が40人（13.2%）となっています。過去5年間を見ても、精神疾患理由によるものが休職者等の5割以上を占め、全教職員に占める精神疾患による休職者等の割合は、1.14%と高止まりとなっています。

10

16年度よりストレスチェックの実施が制度化され、21年度も10月中旬から下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、保健師が訪問してヒアリングを行うなど福利課でとりくんでいますが、所属における対応には限界もあることから、人事主管課に対して人的配置による課題解決なども求めていかなるはなりません。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たのか点検する必要があります。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管理は管理職（校長）の重要な役割であり、適切な対応を求めていかなるはなりません。

15

20

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（以下『上限方針』）」が策定され、「時間外勤務時間を月45時間未満とする、特に月80時間以上をゼロにする」などのとりくみが行われています。しかし実態は、業務削減がなく、閉庁日や定時退庁日の設定などにより「在校等時間」を制限する内容が目立ち、現場からは「必要な指導ができない」「逆に働きにくくなった」などの声があがり、教職員の負担軽減につながるものとは程遠い実態となっています。

25

30

20年に策定された「上限方針」について、新教連と県教委で運用検証を行っています。7月の検証では、「『上限方針』に基づく取組内容の実施状況」「20年度の取組、21年度の重点課題と具体的取組」が報告されましたが、ここでも具体的な業務削減案は示されず、「学校閉庁日等の在校等時間に制限をかける取組」や「部活動の在り方に係る方針の遵守」などにとどまり、県教委の積極的な姿勢が見えていません。11月の新教連交渉において第2回を年内に開催すると回答していますが、開催されていません。県教委・管理職の勤務時間管理、働き方改革への意識の低さを指摘し、県教委責任において、積極的に行っていくことを求めていく必要があります。

35

総括委員会で報告された長時間勤務教職員の状況では、教職員の時間外勤務時間は減少傾向にあります。学校閉庁日の設定、週休日・休日の登庁禁止等による在校等時間を制限するとりくみや新型コロナウイルス感染症による臨時休校や部活動の停止が反映されたに過ぎず、多忙化解消には全くつながっていません。感染症対応に加え、拙速なICT関連の業務を強いられ、業務は増える一方です。一刻も早く、実効性のある業務削減が必要不可欠です。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。

40

45

また、新型コロナウイルス感染症にかかわり、「家庭連絡を勤務時間外に行った」「教職員が検査業務を行った」という相談が寄せられています。県教委へ事実確認させるとともに対応状況について交渉・折衝を行いました。県教委は「時間外に係る場合は管理職が対応する」「検査業務は教職員がおこなうべきではない」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。

4) 夏季休業におけるとりくみ

本部は6月10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。

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。

5) 育児・介護支援のとりくみ

育児のための短時間勤務制度について、現行制度では授業代替や校務分掌業務に対する非常勤講師の配置しかなされていません。授業以外にも代替職員を配置できるように改善することを県教委に求めていかなくてはなりません。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。

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。

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・子育て休暇が新設・拡充されていますが、運用について様々課題があることから、引き続きよりよい制度となるようとりくみを行っていきます。

6) 人事異動に関するとりくみ

県教委が推進する人事異動方針について、改善を求める要求書を8月11日に提出しました。例年よりも1ヶ月早い9月14日に異動方針説明の全県校長会が開催され、新高教も同日、「交渉」で異動方針について確認しました。21末22初の異動方針については例年とほぼ変更はないもの、「地域」及び「群」の分類が変更された他、希望調査票に「情報への転科」や「積極的にとりくむことについての選択肢の追加」「知事部局等への出向への希望欄の追加」等が行われています。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	21末22初
教諭(現任校8年以上)	191	212	169	175	233	221
実習教員(現任校8年以上)	29	28	37	41	45	45
養護教諭(現任校8年以上)	2	1	3	2	1	3
教諭新採用2年	47	45	23	18	15	1
教諭新採用6年以上	59	52		3	4	1
養護教諭新採用2年	1	2		0	2	2
養護教諭新採用6年以上		2		0	0	0
実習教員新採用8年以上	3	6	7	15	17	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	21末22初
定年退職予定者	校 長	13	17	18	14	21	19
	副 校 長					1	1
	教 頭			5	3	1	3
	教 諭	71	68	76	76	118	128
	養 教	8	5	8	3	9	6
	実 教	5	2	7	6	4	7
	技 労	5	2				8
	司 書	4	1			1	0
	勸 奨		7	15	19		19
採用予定者数	校 長			18	14	21	19
	教 頭			5	17		
	教 諭	30程度	20	18	5	7	139(※1) 12(※2)
	養 教						28
	実 教	若干名	農1工1			農1	農1 工2
	技 労	0					0
	司 書	1					0
過員予定者数		81程度	54	111	130程度	110程度	50程度

※1【中・高共通】(「技術」を除く) ※2【高校】(「農業」「工業」「商業」「水産」「情報」)

また、教員の知事部局への異動も行われており、教科と全く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。

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教員を段階的に県立学校へ引き上げることとしています。割愛教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教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かなるはなりません。あわせて、新たに市立3校に配置される教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。

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教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。

教育職場におけるハラスメント防止については14年4月に「ハラスメントの防止及び対応に関する指針」「ハラスメントの防止及び対応について」が策定され、20年7月に指針及びマニュアルの改正が行われました。意識啓発や苦情相談対応、研修の実施などが行われていますが、管理職や同僚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

5

10

15

20

25

30

35

40

45

把握することは重要であると回答していますが、対応については現状で十分とし、新高教の求める相談しやすい環境の構築や実態の把握について前進回答は得られていません。管理職への相談件数、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。

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、全教職員への指針内容の周知のほか、第三者相談窓口の設置や実態調査を求め、実効性を高めていかななくてはなりません。

8) 事務職員配置体制変更課題

21年度より阿賀黎明、正徳館、松代、久比岐、羽茂の5校の学校事務職員が近隣校との兼務体制に変更となりました。総務課は、「生徒減、学級減による定数減や1人体制では事務室機能が維持できない」という理由で兼務体制に踏み切りました。

4月以降の該当校オルグで、窓口業務や電話対応する会計年度任用職員の不在時には技術員や管理職が電話対応するなどの実態もありました。会計処理・決済の遅れや教頭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。

21年度の実態を踏まえて、22年度以降の配置改善に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。

9) 「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きた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。21年度は5回弁護士との協議を行いながら、人事委員会口頭審理に移行しました。2回行われた口頭審理では、証人の採否が確認され、今後証人尋問が行われます。

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オンライン開催、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8期憲法学習会への参加

月日	会場	テーマ	講師	参加者数
5月19日	新潟ユニゾン プラザ	ウイルス禍における女性の 貧困と日本国憲法	和光大学教授 竹信三恵子さん	53人 (新高教3人)

② 第58回護憲大会

10月30日～31日に仙台市で「大震災から10年！防衛より防災！共に生きる確かな明日へ」のスローガンで第58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) 各種大衆行動のとりくみ

① 5.3憲法記念日、市民と野党の共同スタンディング (新高教3人/350人)

② 5.15沖縄平和行動 中止

③ 9.17戦争法強行採決から6年・戦争法廃止、市民とオール野党の大集会350人 (新高教4人)

④ 10.21国際反戦デー集会 中止

⑤ 12.8不戦を誓う市民の集い (新高教4人/80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32回	5月24日	原告がIDカード不正使用問題と核物質防護設備機能喪失事案について追及し、東京電力には適格性がないと陳述。
第33回	7月29日	福島原発事故により避難した原告が「生活が犠牲にされた」と訴え。

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) 被爆76周年原水禁のとりくみ

4月24日に原水禁第59回定期総会を開催し43人が参加しました。近藤正道理事長は「1月に核兵器禁止条約が発効したが日本政府は加盟していない。不正が続く東京電力には原子力に関わる資格は無い」と訴えました。また、20年度実施できなかった非核平和行進は6.7~6.15に県内で実施され390人が参加しました。

15

8月5~6日の原水禁広島世界大会には新潟県から5人を派遣する予定でしたが、新型コロナウイルスの緊急事態宣言が拡大し完全オンライン集会に変更となりました。長崎大会には高校生平和大使を含む代表派遣を行いました。

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、21年10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。

20

(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24代(新潟県7代目)となる高校生平和大使として新潟中央高校の小原陽奈さんと六日町高校の曾根俊太郎さんを選出しました。20年に引き続き新型コロナウイルスの拡大で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日には長崎世界大会での平和大使活動に参加すると共に、8月の長岡平和祈願祭、被爆ピアノコンサートでの活動報告など県内活動にとりくみました。また12月18日に広島結団式に参加しました。

25

30

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1,593,574円(新高教125,802円)を集約し協力することができました。

3) 差別解消に向けたとりくみ

(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35回	6月3日	提訴から8年を迎え一日も早い結審・判決を求めています。交代した裁判長に訴訟促進を強く訴えました。
第36回	9月16日	
第37回	11月25日	

35

40

ノーモアミナマタ第2次訴訟は提訴から8年が過ぎ、すでに21人の原告が亡くなっています。新潟水俣病共闘会議は裁判所前の街頭行動や「公正な判決を求める要請署名」にとりくみ、日教組にも協力要請しています。さらに映画「MINAMATA」の紹介や「すべての水俣病被害者の救済を求める」インターネット署名にも協力してきました。

45

新潟水俣病被害者の会・共闘会議合同総会は6月12日に開催され30人(新高教1人)が参加しました。「第22回新潟水俣環境賞作文コンクール」の表彰式も行われ329点から優秀賞5点が紹介されました。

(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。5月15日には上越市文化会館で「石川一雄不当逮捕58年糾弾・狭山事件の再審開始を求める新潟県民集会」を開催し200人が参加しました。

5

4) 第49回衆議院総選挙

10月31日投開票の衆議院選挙は、1区西村ちなみ、5区米山隆一が圧勝し、激戦となった4区菊田真紀子、6区うめたに守の当選を果たすことができました。この結果は16年から続く新潟での野党共闘の成果です。しかし、3区黒岩たかひろは比例復活も届かず議席を失い、2区たいらあやこも当選とはなりません。また、社民党は比例議席での当選に至らず厳しい選挙結果となりました。自公政権への批判票が日本維新の会の30議席増につながり、自公と併せて改憲勢力が3分の2を超えています。国会での改憲議論が加速していることから、今後、連合新潟や県平和運動センターとの協議を進めながら22年知事選及び参議院選挙への体制を早急に確立していかなければなりません。

10

15

Ⅲ たたかいの重点

20

① 22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) 21秋年末闘争の総括をふまえ、22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、〇月〇日の新潟公務労協中央決起集会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。

25

30

35

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（3月1日）、中小・地場決起集会（4月2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。

40

3. 県職員給与臨時削減に対するとりくみ

- 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、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。

45

5) 給与の臨時削減合意時に交わした確認書にある「最大限の努力」について、削減率の圧縮にむけたとりくみを強化します。

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

5

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にとりくみます。

2) 課題の多い高大接続システム改革および「高校生のための学びの基礎診断」、「大学入学共通テスト」については、その動向を注視していきます。

10

3) 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。

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。

15

2) 「県立高校の将来構想」「高校再編整備計画」における一方的な高校再編に反対するとともに、県教委に計画を早期に公表させて、それに対する批判検討を進めながら、小規模校への定数加配や教育条件整備を求めます。

3) 高校入試については、万全な新型肺炎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。

20

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。

25

- ① 本部は県教委交渉を強化します。
- ② 支部は各分会の情報交換を行いとりくみの意思統一を行います。
- 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。

30

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) 21年度全県「同和」教育学習会を2月19日(土)に開催します。

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。

35

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に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。

40

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。

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。

45

2) 平和で民主的な社会を実現するため、主権者教育の実践・保障のためのを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) 日教組第71次教育研究全国集会に参加します。	5
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。	10
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	15
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。	20
2) いじめ対策等条例の今後の推移を注視し、必要なとりくみを適宜提起します。	
9. 定数・予算増などのとりくみ	
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。	25
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。	30
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。	35
6) 実験・実習をともなう教科の定数・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。	40
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。	
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	45
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。	5
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。	10
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。	15
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。	20
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) 「新高教組財政見直し方針」にもとづき、本部・支部・分会が効率的に組織運営できることをめざし、役員体制の確立と業務の精選を図ります。また、共闘団体との意見交換をすすめます。	
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。	25
(1) 新採用以来6年以内を中心に、分会で最低1人の重点者を決めて組織化をはかります。	
(2) 新規加入者について、加入した年度末まで組合費を免除します。	
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。	30
(2) 管理職に不当労働行為をさせないように交渉を強化します。	
(3) 本部は異動者名簿を3月下旬に各分会へ配付し、分会では新採用者と転入者に対し分会オリエンテーションを行います。	
(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。	35
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。	
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。	40
2) 支部・分会は本部と連携をとり、分会特別人事の実現を中心に校長交渉を強化します。	
3) 本部は不当人事を排し、公平・公正な人事の実現をめざして、次のとりくみを強化します。	
(1) 地域・群の提示の際に生じた問題等については、真摯に対応します。	
(2) 募集停止および学級減対象校の機械的過員処理を許さないとりくみをします。	45
(3) 実習教員の異動については、安易な教科転換をさせないとりくみをすすめます。また、退職者に対しては正規職員を補充させるようとりくみます。	
(4) 2校間兼務には基本的に反対します。やむを得ない場合は大会方針を踏まえて対応します。	

6. 労働環境改善をすすめるとりくみ

- 1) 「人事評価制度」等について賃金、人事等の処遇に直結させないようとりくみます。
 - (1) 15地公労交渉の遵守を徹底し、管理職の言動を注視します。
 - (2) 5原則（合目的性、公平・公正性、透明性、客観性、納得性）、2要件（労使協議制、苦情処理制度）を担保させるため、県教委との交渉・協議をすすめます。 5
 - (3) 司書の「人材育成型評価システム」については、司書の教育職運動を阻害させないことを基本にとりくみます。
- 2) 時間外勤務の解消など勤務・労働条件について交渉により改善をはかります。
 - (1) 「学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における業務改善及び勤務時間管理等の取組の徹底について（通知）」（2018年2月9日文科省通知）の趣旨に基づく多忙化解消策を強力に求めます。 10
 - (2) 中教審「学校における働き方改革特別部会」の中間まとめ、厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」、新潟県庁働き方改革行動計画に基づき、客観的な勤務時間把握に向けた改善を県教委に求め、多忙化解消と超勤是正につとめます。 15
 - (3) 「公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針」について、組合の意見を反映させるとともに、策定後も実効性、学校での運用の検証を求め、県教委協議を続けます。
 - (4) 「在校等時間」における勤務時間管理を管理職に徹底させます。
 - (5) 部活動ガイドラインの確実な実施を県教委・学校に求めます。
 - (6) 給特法改正による「一年単位の変形労働時間制」の導入に反対します。 20
 - (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) 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。
 - (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。 25
 - (10) 雇用と年金の接続を趣旨とした再任用制度の運用拡大に伴い、現場からの情報収集に努め、再任用者の勤務・労働条件の改善をはかります。
- 3) 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。 30
- 4) 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。
- 5) 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。 35

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。 40
- 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。 45
- 5) 自主研修権確立にとりくみ、教特法21条、22条にもとづく自主研修の発展をはかります。春季休業中の「研修権」行使を積極的にすすめます。
- 6) 教職員名簿の分会配付は行わず、組織状況把握のために限定して作成します。

8. 反戦・平和・護憲・脱原発運動のとりくみ

- 1) 「改憲」を許さず、県平和運動センターによる集会、憲法学習会、署名をはじめとする各種とりくみに積極的に参加します。
- 2) 沖縄の基地強化に抗するとりくみを、県平和運動センターや地元支援団体と連帯してすすめます。
- 3) 「日本人の歴史認識を考える2・11にいがた平和集会」に積極的に参加します。
- 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。
- 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

10

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) 22年6月の新潟県知事選挙については、連合新潟、県平和運動センター、地公労等と連携してとりくみます。
- 2) 第26回参議院選挙(22年7月実施)日政連議員候補として推薦決定した古賀ちかげさん(福岡県教組出身)の必勝を期してたたかいます。組合員へ周知するため、機関会議等で紹介します。新潟選挙区については連合新潟、県平和運動センター、社民党と連携し現職森ゆうこさんを推薦します。

15

20

25

30

35

40

45

第2号議案

第26期新高教（本部）役員選挙の実施に関する件

現役員の任期満了（2022年3月31日）にともない、新高教規約第25条、27条、28条および役員選挙規定、同施行細則にもとづき、つぎのとおり役員選挙をおこないます。

1. 選挙期日

公示日 2022年1月29日（土）

投票日 2022年2月22日（火）

2. 役員の数

執行委員長 (1)

執行副委員長 (1)

書記長 (1)

書記次長 (1)

会計監査委員 (3)

の数は規約第25条のとおりとします。執行委員の若干名については、役員選挙規定第3条により本委員会で決定することとし、人とします。

なお、役員については、男女共同参画および青年層の参画をすすめる観点から、女性・青年が含まれるよう努めることとします。

第3号議案

そ の 他

