

新潟高教組 新教連確定交渉②速報

2022年11月15日 全組合員配布

上限方針策定から3年目

長時間勤務は減少傾向にある？

ハラスメント実態調査への否定的姿勢変わらず

11月9日（水）県庁501会議室で新教連第2回確定期交渉が行われ、以下のポイントについて重点的にやりとりを行いました。

「主な回答」

①労働条件改善

「22年度の時間外勤務月45時間超は減少傾向。80時間超が一定以上いることから、引き続き取り組んでいきたい」

「全教職員対象に勤務実態調査を実施。状況を踏まえてより具体的な指導が可能となると考えている」

上限方針策定3年目として、県教委の見解を確認した。4月、7月、10月に設定された強化月間に具体的にいったことについては、「業務整理の意識を高めてもらった」「より具体的に、計画的に進められるよう校長を通じて指導を行った」と回答があったが、県教委としての具体的な業務削減の内容は示されていない。3年経ったが、数値目標が実現できていない。他の数値目標（ICTの習熟度、いじめ条例認識度など）については一気に進む様子が見られるがこの部分ではその姿勢が全く見られない。業務削減の具体が見えず、依然「なにが減っているのか」みえていない。この間、休憩時間にオンライン研修の開始時間が設定されていることや校内でオンライン研修に参加する際の申請など、県教委としても「勤務時間を意識」した対応がとられているとは言い難いことも起きている。

また休憩時間についても学校現場でしっかりとれているのか。特に修学旅行中の休憩時間について、「行程表」の通り報告するように管理職から指示があったという相談が本部へ寄せられたことから、見解をただしたところ、「実態に沿って報告してもらいたい」といった回答を引き出した。今後も年内に行われる予定の上限方針の運用検証会の中でも業務削減について追及していく。

②ハラスメントの防止・対応

「全教職員調査については、具体的な調査方法や調査による結果等をよく見極める必要があると考えている」

「相談窓口等いろいろなところに訴えの態勢を整えている。ハラスメントについてはすぐにでも然るべき窓口で相談してもらいたい」

ハラスメント防止について、実態把握の重要性から、全教職員調査を行うことを求めた。「アンケートの実施のようにタイムラグを置くのではなく、実際相談があればすぐに対応している。そういう対応としてハラスメント防止を行っている」として、調査を行うことに否

定的な姿勢を見せた。また、相談窓口が、所属長・県教委・人事委員会を用意していると言うが、相談すること自体非常にハードルが高い。未然防止の観点、所属長等のハラズメントに対する意識を強くもたせるためにも、調査を行うことは有効である。他県状況の調査も含め引き続き実施に向けて要望していく。

③ 臨時的任用職員・会計年度任用職員処遇改善

「臨時職員給与上限（常勤講師は給料表1級73号給で頭打ち）撤廃は引き続き検討する必要があると考えている」

「処遇改善について今持ち合わせているものはない」

臨時職員給与の上限撤廃について、前回交渉に引き続き求めたが、県教委は「庁内の調整を進めていきたい、粘り強く検討を進めていきたい」といった回答に終始した。この間その他当局回答に「国準拠・他県均衡」という言葉がよくみられているが、全国で31の県等が上限設定を設けていない。人材確保の観点からも撤廃するよう求めたが、当局の回答に前進がない。非常勤講師等の処遇改善も含め引き続き要求していく

④ 部活動指導手当（対外運動競技の拡大）

「上限方針が出るタイミングで競技団体や運営団体に教育委員会としての方針をスポーツ課を通して示している」

「中体連・高体連以外の競技団体主催の大会や練習試合については、なかなか減っていないというイメージはもっている」

今年度初より部活動指導手当についての経過措置が終わり、「2時間以上」「3時間以上」についての手当となっている。活動時間（練習等）については多くが部活動ガイドラインに沿ったとりくみがされていると回答しているが、中体連・高体連の主催以外の大会については無法状態となっている。「6h以上」の手当がなくなったことから、部活動時間（大会参加含めて）もそれに見合ったようにしていくとしていたが、手当だけの減額となっている現状に対して、県教委の対応の悪さを指摘した。今後、中学において部活動の地域移行が予定されているが、高校についても動向について注視し、多忙化が進む状況とならないようとりくみを行っていく。

⑤ その他

教員免許更新廃止にかわる「新たな研修制度」については、「教職員の多忙につながることをないこと」「臨時的任用教員に対する研修の機会の確保。会計年度任用職員についても研修が勤務時間内で確保されること」について、そのように考えていることを確認したとともに、制度等の設計については事前に協議を行いながら進めていくことを確認した。

定年引上げにかかわる課題として ①高齢期の働き方（賃金低下に対するモチベーション維持の方策） ②少数職種に対する考え方（定年前短時間、高齢者部分休業） ③情報提供、意思確認の事前協議、スケジュール ④再任用教職員の処遇改善 について確認したが、8月末の交渉時から進んだ回答はなかった。引き続き課題についてやりとりを行い、全職員が納得して働くことのできる職場環境、処遇について追及していく。

総務課長・高校課長・義務課長について、交渉の途中で黙る様子が何度か見られる交渉となった。上記3課長は教育長からの全権委任を受け回答していると確認しているが、このような対応では、交渉相手として不適切である。また、さまざまな要求については、今回が初めてではなく、数年前から要求しているものもある。前進回答がないばかりか、これから検討するようなこれまでの経過を無視している（理解していない）回答については、今後厳しく対応していく。15日（火）は地公労交渉の最終交渉が行われる。

処遇改善、臨時的賃金削減廃止にむけ交渉に臨むとともに、引き続き現場状況の集約を行いながら、今交渉を含めた課題について、粘り強く交渉・折衝・協議を行っていく。