

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全2枚）

# 新潟高教組 新教連要求書交渉速報

2023年9月15日 全組合員配布

## ○「欠員」の定数法違反状態について

→高校課長「転職サイトにも照会している」

法令違反認識欠如、処遇改善の具体策提示もなし。参加者から「交渉以前の問題」と厳しい指摘

## ○「ハラスメントアンケート」未実施

「ハラスメントもいじめ問題と同じ対応を！」と参加者から憤り →総務課長「検討中」

22 確定交渉で「実施検討」確認※知事部局はすでに実施済み

## ○「多忙化解消策」について

→三課長とも「8.28 中教審緊急提言」触れず

認識・当事者意識なし！？（三課長：総務・高校・義務課長）

9月13日（水）7月4日付新教連要求書に基づき、県教委交渉が行った。例年人勧期交渉では、現場からの訴え・情報をもとに確定期に入る前に課題の投げかけ、意識づけを目的として行っている。交渉のポイントは ①部活動指導手当改善（大会引率等） ②臨時採用教職員処遇改善 ③定数法違反の欠員問題、代替職員不補充 ④定年引上げ、暫定再任用制度課題 ⑤働き方改革 上限方針総括 ⑥ハラスメント撲滅 等。

要求書に対する主な回答は以下の通り。

要求	回答
○部活動指導手当改善（大会引率等）	・20年4月に制度改正をしたところである。現在のところ見直す状況にはないと考えている。 ・大会の見直し等について高体連専門部と検討する機会を設けて状況把握に努めていきたい。（まだ行っていない）
○臨時職員 ○非常勤講師	・常勤講師等の号給上限については、23年4月1日から60歳以上の者を除いて撤廃した。定年延長に伴い、暫定再任用の開始年齢も引き上げられるが、60歳以上の処遇については他県状況を踏まえ検討していく。 ・期末手当支給要件（週29時間以上勤務）については知事部局との均衡を踏まえ決定している。

○定年引上げ、 暫定再任用制度 課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再任用フルタイム勤務 251 人、短時間勤務 93 人。勤務形態や配置先については、本人の事情等を聞きながら検討するが、人員配置の必要性を総合的に勘案して決定するため、希望通りにならないことがある。</li> <li>・継続的な配置については、単年度の採用だが、主任、主事につかれている方は何人かいるが、再任用職員に限らず分掌、業務を勘案して教職員の配置を行っているので、学校の状況をよく聞きながら、配置しているつもりだ。</li> <li>・気持ちはよくわかるが、処遇等制度について国の通り。説明するものは説明し、話し合うものは話し合うという、基本的な姿勢に変わりはない。勤務条件に関する事項については、誠意をもって話し合っていく。</li> </ul>
○教職員不足解 消	<ul style="list-style-type: none"> <li>・欠員や休職者等による代替教員の未配置状況については、非常に深刻な状態であると受けとめている。一刻も早く欠員をなくすように、一人でも早くがんばるつもりなので、もう少しお待ちいただきたい。</li> </ul>
○労働条件改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・22 年度までで約 9 割を超える学校が学校行事の見直しを実施した。会議資料の電子化や回数の削減等の業務整理で効果が出ている。勤務時間外の在校等時間も全体として減少傾向にある。</li> <li>・80 時間を超える時間外の在校等時間勤務となっている職員も一定数いるため、働き方改革を継続して進めていく。</li> <li>・上限方針の検証について、11 月に調査を実施し、年内に検証をする予定。</li> </ul>
ハラスメント対 応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメントの防止には職員一人ひとりに対する意識啓発が重要であると認識している。</li> <li>・実態把握については、実施方法など検討しているところである。</li> </ul>

確定期交渉に向けて、教育現場の課題を投げかけた。検討中が多く、引き続き現場実態の把握やとりくみを積み上げ、具体的回答を引き出していくことが重要。また、この間給与の臨時削減を行っているにもかかわらず、業務削減の具体を進めないどころか、法令違反の欠員状況の解消がはかられておらず、当局としての責任を感じることができない。定年年齢の引上げにより、同じ職場で同じ業務をしているにもかかわらず処遇に差が生まれる。同一労働同一賃金の観点からも、60 歳以降の働き方・業務内容の精選はもちろん、現役世代を含めた教職員の負担軽減を求めていくことが重要。

非常勤講師への勤勉手当支給要件について、新潟県では知事部局との均衡から「週 29 時間 10 分以上勤務」とされている。これでは教育現場では対象となる職員がいない。知事部局とは前提が全く異なるにもかかわらず、知事部局への働きかけを行い処遇を改善しようとする意思がみえなかった。

人事管理については管理運営事項としているが、この間の再任用教職員の配置課題だけでなく、年度初の欠員や休職者の代替職員未配置が年々増加する等管理責任が全く果たされていない。ハラスメントの撲滅には実態調査・把握を行うことが必要不可欠であり、全教職員調査を行うことは、管理職の意識を高めることができるとともに抑止にもつながる。しかし、昨年度地公労確定期交渉で確認されたアンケート調査について、知事部局では昨年度末に実施されているが、教育現場では未だに行われていない。

人勤期交渉で投げかけた課題を、確定期にむけてより強化し、前進回答を引き出していくようひきつづきとりくみを行っていく。

今後のスケジュール（予定）

新高教統一要求書交渉： 10月26日（木）

新教連確定交渉： ①11月 6日（月） ②11月10日（金）

新教連確定交渉： ①10月30日（月） ②11月8日（水） ③11月15日（水）

県人勤：10月上旬～中旬

**安心して働き続けることのできる職場環境の実現にむけ、1人でも多くの参加を！！**  
**私たちの声を届けよう！！**