

新潟高教組

新高教統一要求書交渉速報

2024年10月28日 全組合員配布

○上限方針作成から5年経過

「時間外在校等時間減少、一定効果がある」と評価

課題は「80時間超の主な理由は部活動」

○10/1時点で欠員2校3人、未配置5校5人

多くは非常勤で対応

「負担をかけている」「申し訳ない」と発言があったものの、解決に向けた具体策は示されず。

○特別教室へのエアコン設置は要望を聞いた上で検討

10月23日に9月25日付「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」に基づき県教委交渉を行った。下記の5項目を柱とし交渉に臨んだ。

①19年12月作成、上限方針について

県教委

1ヶ月45時間超、80時間超はともに減少している。ICTの活用、部活動のあり方方針の遵守、上限方針に基づく取り組み等により、時間外の在校等時間は減少しており、一定の効果があったと考えている。一方、1ヶ月80時間超の理由の8割を占めるのは部活動。「部活動をやりたいという声があり、そこを守れていない部分もある」ので指導を徹底していきたい。

7限廃止の主旨は「主体的な学びや探究的な学びを進めるための放課後の時間の確保」、7限廃止や55分授業から50分授業への変更が職員数に影響することはない。

高教組

上限方針策定から5年。「時間外在校等時間80時間超の職員をゼロにする」という目標を立てたのは県教委であるが、ゼロにはほど遠い。この間部活動が主な原因と言われているが、複数顧問制や数の精選と言われてからそれ以上の具体策はとられておらず、解消されていない。

7限廃止や50分授業への変更により職員数が減らされてしまうという声が届いているが、職員数に影響することはないことを改めて確認した。

今後行われる上限方針の運用検証会では、時間外在校等時間削減に向けた具体案について追求していく。

②統廃合に関する人的配置、高校再編整備計画・将来構想

県教委

統廃合する学校については募集停止に伴う学級減によって教員定数が減ることにより、教育課程が実施されないことのないよう特別な人員配置を行っている。統廃合、新コースの設置など新たな学校作りについては、どのような業務を学校へお願いするか含め、配置の有無を検討していかなければならないと考えている。

令和8年度に関する再編整備計画については、委員会やワーキンググループの立ち上げの計画がある。7月下旬から8月に行った将来構想についてのアンケートは生徒・保護者のニーズの把握を目的として実施した。12月頃に地域説明会やパブリックコメントを実施する。

高教組

26年度計画（佐渡両津キャンパス、新潟北と豊栄の統合、柏崎高校への中学校併設など）について、具体が現場へ知らされていない。また、新しくなるにあたってはその業務に対応できるような人員配置が必要不可欠。現場の声をよく聞いて、進めていくことを強く求める。

将来構想について、現場教職員へこの間なんら話がおいていない。展望が見えないのは非常にストレスである。教職員へ説明がある前に報道で発表されることはあってはならない。

③欠員・代替者未配置

県教委

4月1日時点の欠員は12校17人、そこから10月1日時点で2校3人となった。また、病欠・病休・育休代替未配置は5校5人。常勤を配置しなければならないことはもちろんだが、授業に穴を開けることはできないので、非常勤で対応できる方をなんとか探して、お願いしている。常勤が行う業務については把握している。力不足であり申し訳ないと思っていて、負担をかけていることも認識している。

高教組

非常勤を配置したと回答しているが、常勤1人分の授業数のカバーとなっていない。(非常勤は1校で14時間までしか持てないので、同じ教科の人たちでカバーしあっていると認識していると回答あり)。常勤職員の代替は原則常勤。やむなく非常勤配置となる場合は、授業時数だけでなく、分掌もカバーできるような配置を求める。

④エアコン設置

県教委

普通教室や図書室、情報処理室、音楽室に整備している。その他の教室は学校から要望があれば必要、緊急性を踏まえて対応している。体育館については断熱改修もあるため約1億円の費用がかかる。県費単独で行うことは非常に苦しいので国へ要望していく。

高教組

夏の猛暑は常態化していて、熱中症等の危険が非常に高くなっている。要望は聞くとのことなので、要望をあげていく。夏場は体育で実技ができなくなっているところもある。体育館は避難所として利用されることもあることから引き続き要望していく。あわせて、教務室等へ全職員の机の配置ができない学校への対応を早急に求めていく。

⑤暫定再任用制度

県教委

再任用で主任発令されている方は33人(再任用フル全体176人中)
配置については、職員が知識や経験を発揮しながら、継続して働くことができるよう本人の事情や学校の状況等を総合的に勘案して、配置を行っている。

高教組

処遇が違う中、業務・責任は変わらないことは同一労働同一賃金からもおかしい。現場は様々な思いを抱えており、引き受けてくださる方がいる一方、処遇の違いからお願いすることに遠慮してしまう状況もある。また、継続配置なのか単年度配置なのかははっきりしない状況も課題。引き続き新教連交渉で処遇改善を求めていく。

その他確認した事項

○ハラスメント調査の継続実施(10月22日~12月27日)

※昨年度回収率 40.5% 確実な実施をお願いします(重要!)

○いじめ対策推進委員負担軽減のための非常勤講師は継続要望

○免許外教科担当者52人、複数教科担当者98人、二校間兼務者25人

○自死予防ツール(RAMPS)配置校・利用生徒数

→現在70校で導入 26年度初には全校の導入を完了したい

実施数に対して1.7%の割合でハイリスクの子が報告されている。導入しなければわからなかったと認識、子どもの命を守るという点で非常に良い効果があったと思っている。

進まない働き方改革については「なんとかしないといけない」「負担をかけていて申し訳ない」という発言はあるものの、具体的な取組についての回答がなく、また24年3月に公表されている「上限方針の取組について」に記載されている課題について取り組まれている様子が見られないことが明らかになった。また、欠員・代替職員未配置の人数については少なく見せようという姿勢が強く、常勤ではなく、非常勤での配置についても「本来ならば常勤を配置すべき」と回答するものの議会答弁では触れられていない。

課長答弁には、ところどころ「要望や実情等を伺いたい」「貴重なご意見をいただいた」「知らない部分を聞くことができた」などの発言が見られた。当局へしっかりと現場の意見を届けるためにも引き続き声を上げていくことが非常に重要になる。

賃金・制度等については、今後の地公労・新教連交渉でやりとりしていく。私たちの声を県当局へしっかりと訴え、要求実現に向けてとりくんでいく。