

—— 組織内議員 群馬県議会議員 本郷高明より ——



近年、不登校の児童生徒数が増加し続けています。文科省の「児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」によれば、2021年度には不登校の小中高校生が約30万人で、過去最多となりました。特に小中学生は約24.5万人で、そのうち約4.6万人は学校内外での相談支援を受けず、不登校が長期化しています。最近の一般質問で確認しましたが、本県の不登校児童生徒数も2022年度の集計で小中学合わせて約3,800人となり、増加の一途です。多くの子どもたちが学校の学びから取り残されている現状は、教育の根幹に関わる深刻な課題であり、実効的な不登校対策が必要です。

県当局に対して不登校特例校（学びの多様化学校）の設置や学び場ネットワークの充実、保護者への支援として「子育てメンター事業」の提案をしましたが、ハード面を整えるだけでは不十分です。本質的な問題を追求する必要があります。学校に行くことが難しい子どもたちに対して、より良い環境を提供するための対策を考えることが重要です。不登校の子どもたちを許容し、支援する地域、そして群馬県となるよう願っています。今後も不登校の課題を通じて、子どもたちのために何ができるかを共に考え続けたいと思います。

GTU Archives

## 群馬県教組アーカイブス

### 群馬県における勤評闘争 12

勤評に対する批判的な行動がPTAを含め教育界全体に広がり、世論も空前の盛り上がりを見せたことを政府・自民党はおそれ、その矛先を変える行動に出ました。

勤評に反対する行動を違法な争議行為と印象づけるため、群馬県警は11月20日、21日、県教組幹部を地公法違反容疑で逮捕しました。この動きを予想していた県教組は即日第二執行部を置いて活動を継続させました。しかし、12月にかけて自民党国会議員や文部官僚が来県し、自民党の有力者を集めて各地に「教育を守る会」「教育振興会」などの名称で、反動的な勤評闘争反対組織を立ち上げていったのです。さらに、動揺している教委・校長に対する監督を強化して組合員との接触を断つため、秘密裏に校長を集めて教委の監督の下で評定書に記入、提出させることが行われました。たとえば利根・沼田地区の校長は湯沢温泉に集められ記入と提出が行われていました。こうして校長が突然いなくなったり、交渉を打ち切ったりした分会では、交渉の継続を求める組合員の盛り込みが自然発生的に行われました。

12月3日の市町村教育委員・教育長代表者会議では、教委から事態収拾のための意見が出されたのですが、県教委は一刻も早く評定書を提出することが事態収拾の道であると強弁したのです。また、12月8日に勤評反対共闘会議が事態収拾のための斡旋を申し入れましたが、県教委は県教組と話し合う考えはないと回答しました。



発行所  
前橋市大手町3の1の10  
(教育会館)  
電話(027)231-1151(代)  
群馬県教職員組合  
http://gtunet.com

群馬県教職員組合HP

# 県教委交渉スタート

## 『教育予算拡充及び公立学校教職員の労働条件等に関する要求書』を提出

10月18日、県教組は県教委教育長あてに「2024年度教育予算拡充及び公立学校教職員の労働条件等に関する要求書」を提出しました。これにより、今年度の県教委交渉がスタートしました。

昨年文科省が実施した「教員の勤務実態調査」の速報値が公表され、改めて学校現場の厳しい実態が浮き彫りになりました。学校現場では依然として、長時間勤務の実態

が子どもたち一人ひとりに応じた対応を困難にしていると同時に、教職員が心身共に健康に働くことをも難しくしています。そして、現場の過酷な勤務状況を背景にして、教職員を目指そうとする若者の減少にも歯止めがかからない現状です。教職員未配置の状況もさらに深刻となっています。

教職員が心身共に健康に働くためにも、子どもたちのゆたかな学びを保障するためにも、要求項目の実現に向けて全力で取り組みます。



要求書を提出する小濱執行委員長(左)



第1回県教委交渉(左側は県教組、右側は県教委)

### 県教委への要求事項(一部省略)

#### 一、教育条件整備・教育施策について

- 教職員不足を解消するため、必要な教職員数の確保に努めること。また、学校で働こうとする人を増やすための施策を講じること。
- 特別支援学級の在籍数が6人以上になった場合に2クラスに分ける措置を県単独で実施すること。
- 産休の代替者は各学期のはじめから任用すること。また、育休者が復帰した後も代替者は学期末まで任用すること。
- スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラーを実質的に増員し、学校の実状に応じて活用しやすい体制を整備すること。
- 教員業務支援員の配置については、文科省の方針の通り一校に一人の配置を目指すこと。
- 学校保健推進体制支援事業を活用し、繁忙期の学校保健や給食の支援を行うこと。
- 「新体力テスト」については抽出による実施とすること。
- 標準時数を過度に上回るような計画をしないよう、指導を徹底すること。

#### 二、待遇・給与諸手当等の改善について

- 暫定再任用教職員の勤務条件について次のように改善すること。
  - ①給与水準については職責と勤務内容に見合うよう引き上げること。また、給与水準に見合った職務内容とすること。
  - ②諸手当について改善すること。
  - ③希望する全ての教職員が短時間勤務を選択できるようにすること。
- 定年延長者については給与水準に見合った職務内容とすること。
- 臨時的任用教職員の労働条件について次のように改善すること。
  - ①職務の内容と責任に応じた給与とするため「給与上限」を廃止すること。または、「給与上限」を大幅に引き上げること。
  - ②任用が決まっている産育休代替教職員・病休補助教職員の健康診断の費用は、事業者負担とすること。

- ③月の途中から任用する場合は、通勤手当・住居手当を支給すること。

- 義務校事務職員の昇任・昇格制度及び昇格基準等について県立学校との均衡を考慮し、改善を図ること。特に、事務長の6級在級比率の改善を図ること。

#### 三、任用・採用等について

- 教員採用試験を受験する臨時的任用者については、他県を含む一定の現場経験を有する者の一次試験を免除すること。また、教員採用試験については、検証・見直しを図ること。
- 暫定再任用期間中も地公臨の任用が可能となるようにすること。

#### 四、働き方改革の推進・長時間労働の解消について

- 子どもたちに、より充実した指導や個に応じた指導ができるように、教員配置増等の実効性ある施策を講じること。
- 教職員が行うべき業務や学校行事等を精選し、学校、市町村教委、保護者地域への周知徹底を図ること。また、学習指導案や年間指導計画等を含む各種書類等作成の負担を軽減するとりくみを一層推進すること。
- 学校・教職員への保護者からの苦情等に対応する機関を設置すること。また、保護者クレーム等から教職員を守るための制度を整えること。
- 小学校5・6年生の教科担任制については、働き方改革に結びつくようにすること。
- 特別支援学校及び特別支援学級の教員の授業の持ち時間については、授業準備と評価などに必要な時間を勘安し、適切な持ち時数となるよう具体的な策を講じること。
- ICT機器のシステム設定、管理、更新等について教職員の負担とならないようにすること。

#### 五、部活動・中体連等について

- 部活動の地域移行については国のスケジュールに沿って確実に実施すること。

次ページへ続く▶

## ゆうゆう共済 大幅に制度改善!

県内の教職員の助け合い制度「ゆうゆう共済」は、教職員の定年延長に合わせ、今回の募集に向けて制度の大幅な改善を行います。1月からの募集期間までじっくりご検討ください。

#### 制度改善1

新規加入できる年齢を現行の60歳から65歳に上げます。

#### 制度改善2

生活サポートコースに継続加入できる年齢を現行の70歳から80歳に上げます。入院一時金と介護充実コースに継続加入できる年齢も上げます。詳しくはパンフを確認を!

#### 制度改善3

生活サポートコースの71歳以上に300万円、200万円、100万円コースを新設。

- 「ゆうゆう共済」は掛け金の安い団体扱いです。生活サポートコースは80歳まで加入できますが、80歳後は個人保険に無選択移行することができます。90歳まで保障が受けられる制度となっています。(無選択移行：個人保険に移行するときに病気の告知が必要ないということです)
- 「ゆうゆう共済」は保険金を支払ったあとの剰余金は、加入者に配当金としてお返しします!

2022年度配当率は・・・  
生活サポートコース39.1% 医療保障コース29.6%でした。

住宅ローンを検討しているあなた  
まずは **るうきん** に相談してみよう!

「手数料定率型」の金利引下げ幅拡大中!  
期間限定で住宅ローン「手数料定率型」の金利引下げ幅を年0.10%拡大しています。  
※2023年10月2日～2024年9月30日ご融資実行分が対象となります。

毎月の返済額を抑えたい	<b>手数料定率型</b>
融資手数料をお支払いいただくことで、「手数料定率型」より金利引下げ幅が拡大し、適用金利が低くなる商品タイプ! 保証料は金利に保証料率を上乗せして毎月お支払いいただけます。	
繰上げ返済で早く完済したい	<b>手数料定額型</b> (保証料一括前払い方式)
「手数料定率型」より金利が高く設定されているが、融資手数料が不要な商品タイプ! 保証料はご融資時に一括してお支払いいただけます。なお、返済途中で全額繰上げ返済をした場合、保証料の一部が返戻されます。※1 ※1 保証料の返戻が生じない場合もあります。	
初期費用を抑えたい	<b>手数料定額型</b> (保証料月次後払い方式)
「手数料定率型」より金利が高く設定されているが、融資手数料が不要な商品タイプ! 保証料は金利に保証料率を上乗せして毎月お支払いいただくため、手数料定額型(保証料一括前払い方式)より、適用金利は高くなります。 ※融資手数料、不動産担保取扱手数料、保証料の詳細は、金庫ホームページをご覧ください。	
住宅ローンの金利や商品の詳細は金庫ホームページへ	<p>〈中央ろうきん〉へ取次ぎを希望の方は 組合事務所まで 商品の詳細は〈中央ろうきん〉群馬県内各支店へお問い合わせください。 2023年11月1日現在</p>

組合加入はスマートフォンインターネットからも! 仲間の声を広げよう! 組合加入はこちら▶







# 油布佐和子さん(早大教授) 「働き方改革」の行方を語る

県教組は、10月21日(土)、生涯学習センターに早稲田大学教授の油布佐和子さんを招き、「教員の多忙化・学校の疲弊～働き方改革の行方を考える～」と題した講演から、今後の「学校における働き方改革」のとりくみを考える、研究集会を開催しました。

「私たちは、教える専門職として、この状況では子どもは成長できないとか、ますます学校離れを起こす、人とうまく助け合っていく力はないなどと声を出し、どの教科や活動をどのくらいすべきかという話し合いをすべきだ。何かの枠組みに乗っかって楽になるとか思っていたらダメで、自分たちで子どもたちの将来を描く議論をすべきだ。」と訴えました。



講演の冒頭、油布さんは、「多忙化は今に始まったことではない。1971年の給特法からほとんど何の動きもなかった。2013年のTALIS調査



で日本の教員はぶっちぎりの長時間労働だったことに、マスコミもとびついたらけれど何も動かなかった。それが、電通の若い社員の過労自殺があって、やっと政府も重い重い腰をあげた。」と話しました。

今年4月に公表された文科省の教員勤務実態調査から、「長時間労働が常態化している。時間外手当をつけて、過労死レベルでも手当が出るからいいだろうでは、教員の健康や生活が保障できない。時間外手当とともに長時間労働を何とかする、両輪でやらないといけない。」と続けました。

また、教員の業務を三分類し外部人材を増やす政策について、「教員の仕事はマルチタスク。複数の業務を同時並行的に、中断と再開を繰り返しながらやっている。自分が予定したスケジュールではできず、生徒や他の教員が何か言うことで中断せざるを得ない。」として、「このような教員の業務は簡単に分担できるものではない。矢野繁二さんの『職場に複数の身分が持ち込まれると業務量に見合った人員配置がされていないという本質が見えなくなる。』との指摘から、捨てていい業務はあるが、二重三重に落とし穴がある。部活動もゼロか百ではない。学校教育の中でどのような意味があるか考えるべき。」と述べました。

そして、「本務である授業が以前と違ってきた。標準授業時数が学校6日制の時と同じに増え、6日でやっていた授業を5日でやらざるを得なくなった。標準と言いながら上限ではない。標準時数の1015時間でやっている学校は2割に満たない。ひどいところは1156時間以上もやっている。先生も子どもも学校に朝から晩まで縛られる。『1時間ちょっとで授業以外の仕事をやれ』ということに対して言い返さないといけない。不登校の数が最高になったが、子どもも疲れているのではないか。教員だけじゃなくて子どもも多忙、学校が息苦しい。」と述べました。

「教員の献身性についても、理想や理念もなく目の前の要求に尽くすことにつながるから疑問をもたなければならぬ。そして、グローバリゼーションの中で教育が人材育成の工場として再位置づけされていることにも注意して、そこをストップしなければならない。学校というところは、将来自分たちが社会をつくる、苦手なことがあっても社会の一員として生きていく、生まれや能力は違ってても社会をつくっていくことを考える、これが学校でやるべきこと。しかし、一人一人が切り離されて、勝ち残る人は少なく、屍がどんどん増えていく。そんなことをしてはいけない。グローバル人材養成の場としての教育ではない。」と教員のあり方についても話し、最後に「教職調整額は変える。しかしお金をもらえばいいのではない。非正規を雇ってなんとか工面するのではない学校を。もっともっと子どもたちが育っていくことを議論する学校を。教職員組合というのは、忖度なくいろんなことを率直に話し合い、それが受け入れられる場であり、先生たちが鍛えられていく場であつたらとてもいいと思う。」とまとめました。

「働き方改革」の課題や、その際の学校や教員のあり方にも言及した講演は、これからの取り組みにとっても有意義となる内容でした。



県教組は、子どもたちの教育環境を守る「学校の働き方改革」の推進を訴えるため、10月3日の前橋駅に続いて、11月18日に高崎駅頭での街頭宣伝を実施します。

▶前ページより

- 部活動について、スポーツ庁・文化庁の「ガイドライン」や県教委の「方針」等を遵守するよう市町村教委及び管理職への指導を徹底すること。
- 子どもの命を守るために、夏季休業中及び気温の高い日の部活動については明確な基準を示し、徹底を図ること。
- 中体連の関東大会等の運営費用は全額公費とし、教職員が運営資金等を集めるようなことのないようにすること。
- 小学校の水泳記録会等については廃止を含めた見直しを行うこと。

## 六.働きやすい職場づくりについて

- 病気休暇者が円滑な職場復帰ができるよう「教職員職

場復帰訓練等についての手引きマニュアル」の見直しを行うこと。さらに、管理職を含む全職員にマニュアルの周知を図ること。また、復帰訓練中の職員を支援する体制を整えるよう、市町村教委を指導すること。

- 管理職の人事評価については、教職員の勤務時間管理・メンタルヘルス対策・ハラスメント対策を重要な観点とすること。また、管理職のマネジメントレビュー制度(管理職評価)を導入すること。
- 「学校におけるハラスメントの防止に関する指針」を周知すること。また、ハラスメントの起きない学校運営をするよう管理職を指導するとともに、発生した場合は迅速に対処し解決すること。

## 本人の実情を考慮した人事異動と十分なヒアリングを ～年度末人事異動に関する要望書を提出～

9月29日、県教組は県教委へ「2023年度末人事異動に関する要望書」を提出しました。提出にあたって小濱執行委員長は、教職員にとって人事異動は勤務条件並びに社会生活に直接影響を及ぼすものであることから、年度末人事異動が本人の実情や意思が十分に尊重され希望と納得を基本に行なわれることが重要であること、育児休業等の育児に関する休暇の取得が本人の人事異動に不利とならないようにすることを求めました。

県教委への要望書の提出を受けて、今後、各支部においても各教育事務所および各市町村教委への要請を行う予定です。人事異動に関する相談は県教組または各支部へお寄せください。



要望書を提出する小濱執行委員長

2023年9月29日

群馬県教育委員会 教育長 平田 郁美 様

群馬県教職員組合 執行委員長 小濱 一博

### 2023年度末人事異動に関する要望書(抜粋)

- 教職員の異動にあたっては、本人の実情を十分考慮するとともに、女性活躍推進法および次世代育成推進対策法に基づく「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン」や市町村の事業主行動計画をふまえた配慮を行うこと。また、本人の納得が得られるよう努力すること。
  - ①健康状態(妊娠・病気等)、家庭事情(育児・介護等)、育休からの復帰、通勤事情などについて十分配慮すること。
  - ②校種が変わる異動や留任を希望する教職員に異動を求める場合、生活圏が大きく変わる場合には、早期に打診を行うこと。また、本人の納得が得られるよう努めること。
  - ③通勤距離30km以上または、通勤に1時間以上を要する遠距離通勤は解消すること。
  - ④他校兼務をする職員については、多忙化につながらないよう十分配慮すること。
  - ⑤育児に関する休暇の取得が、本人の人事異動に不利とならないようにすること。
- 本人とのヒアリングを通して希望や実情などを正確に把握し確実に市町村教委へ伝えるよう、学校長を指導すること。
- 誓約人事、中堅教員交流、へき地派遣人事については、該当者の意思や通勤事情、家庭状況を十分に考慮すること。
  - ①人事要綱に則り、本人が制度趣旨や内容を十分理解し、納得した上で実施すること。
  - ②所定の期間が終了した場合は「帰任の保障」を確実に履行すること。また、帰任地についてきめ細かな配慮を行うこと。
- 定年延長者・再任用希望者に対して本人の意向や希望を把握し、丁寧な面談・ヒアリングを行うとともに、配置について最大限の配慮を行うこと。
- 臨時採用教職員の配置については、免許状や事情などに配慮するとともに、本人が安心して勤務できるよう早期に打診を行うなどの配慮を行うこと。また、担任や校務分掌についての希望・意見を丁寧に聞くヒアリングの機会を設けるよう校長を指導すること。
- 小中学校と市立特別支援学校および県立特別支援学校間の異動を希望する教職員については、希望が配慮されるよう努めること。
- 事務職員の共同学校事務にともなう人事異動については、本人の事情や通勤事情を十分に考慮すること。
- 事務職員、栄養職員の昇任にともなう人事異動については、帰任を含め本人の希望を十分に配慮すること。
- 事務職員の昇任については、不公平感を増大しないよう公平・公正な選考に努めること。また、昇任については異動のあるなしにかかわらず、内示日に本人に明示すること。
- 栄養教諭の配置にあたっては、給食管理と食教育を行うことにより勤務が過重にならないよう配慮すること。
- 労務管理者としての責任が果たせるよう、管理職には労働法令に精通している人物を登用すること。
- 教職員人事評価結果を人事異動に反映させないこと。