

## 2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	日本教職員組合
方針決定日	2月8日(金)
要求提出日	
回答指定日	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■長時間労働を是正し、ゆたかな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現にむけとりくむ。</li> <li>■働き方を見直し、協力・協同のもと、教職員一人ひとりの命と健康と福祉が守られる職場づくりを実現する。</li> </ul>	
<b>(2) 賃上げ要求</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●月例賃金 <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</li> <li>・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」</li> <li>「賃上げ分」</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●男女間賃金格差の是正</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業内最低賃金・初任給 <ul style="list-style-type: none"> <li>・協定の締結</li> <li>・適用対象の拡大</li> <li>・協定額の引き上げ</li> <li>・年齢別最低到達水準の協定化</li> <li>・初任給の引き上げ</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>●一時金 <ul style="list-style-type: none"> <li>・一時金の要求基準等</li> </ul> </li> </ul>	

### (3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

#### <長時間労働の是正>

- 実効性ある業務削減策の策定および実行を求める。
- 教職員の定数改善や専門スタッフ等の配置を求める。
- ICT等による客観的勤務時間管理を求める。
- 学校の開庁・閉庁時刻を明確にした上で、学校における留守番電話等の整備を求める。
- 学校安全衛生委員会を開催し、労使による教職員の勤務時間の把握を行うとともに、医師との面談が必要な教職員について時間等の確保、および業務軽減等をはかる。
- ストレスチェックを行い、実施後の分析から業務配分等について適正化を求める。
- 連合「Action! 36」のもと、すべての職場で36協定締結にとりくむ。

#### <均等待遇の実現>

- 改正地公法・地方自治法の施行にむけ、会計年度任用教職員の移行する教職員の任用の確保と現行の処遇を下回らない勤務労働条件の確保をはかる。
- 臨時・非常勤教職員等の勤務・労働条件の維持・改善をはかるようにとりくむ。臨時的任用教職員については、初任給格付けの制限と上限の撤廃を求める。また、非常勤教職員等については正規教職員のベースアップに見合った時間単価の引上げ、労基法で定める時間外勤務手当相当の支給、一時金の支給実現、通勤費用相当の適切な費用弁償の支給を求める。
- 総務省・文科省通知の趣旨の徹底を求め、適切な任用、不適切ないわゆる「空白期間」の撤廃、当面業務があれば任用させることを求める。また、労基法上定められている休暇の付与、年次休暇の繰り越し、男女雇用機会均等法にもとづく措置などを求め、とりくむ。また、職場内での理解を深め、職場から労働条件等の改善にとりくむ。
- 臨時・非常勤教職員等の社会保険の継続について、資格喪失・加入の事務処理上の日を空けないことや、事業主の一元化を求める。また、継続要件である「日数」の期間延長に、引き続きとりくむ。
- 18年4月から適用された労働契約法第18条の無期転換ルールの適用者については、無期転換の促進と雇止めの防止、無期転換ルール回避目的のクーリング期間の悪用防止等にとりくむ。

#### ●その他

- ・人材育成と教育訓練の充実
- ・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備など

### (4) 男女平等の推進

定年まで働き続けられることができる雇用環境の実現にむけ、あらゆるハラスメント対策、諸権利の取得促進、協力・協同の職場づくりをすすめるよう、以下の事項についてとりくむ。

- 仕事の生活の両立支援、環境整備等を積極的に推進するよう求める。また、性別役割分担意識の解消や研修のとりくみを促進するよう求める。
- マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（育児・介護）・ハラスメントなどのハラスメントの防止に係り、妊娠・出産に係る不利益取り扱い禁止の周知や、相談窓口の設置、ガイドラインの策定を求める。
- セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなど、職場におけるハラスメントをめぐる現状と課題をふまえ、職場のチェック機能を積極的に働かせるため、周知や研修、相談窓口の設置を求める。
- 男性の育児休業・介護休業取得促進するため、育休制度の整備と周知の徹底、意識改革をめざした啓発活動を求める。
- 政府の「第4次男女共同参画基本計画」の批判・検討を行い、必要な対策を講じるよう求める。
- 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」にもとづく「特定事業主行動計画」について、周知の徹底や現状把握、さらに実態に沿った計画の見直し等もあわせて実効性のある措置を行うよう求める。
- 定年までに多様な働き方ができるよう、高齢者部分休業・短時間勤務制度の拡充を求める。

### (5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

### (6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

- 障害者雇用促進法および障害者差別解消法の趣旨をふまえて障害があっても働き続けられる環境整備を求める。
- 教職員採用における障害者雇用率の達成と、「自力通勤」や「介助なしでの職務遂行」など差別的資格要件の撤廃にむけとりくむ。