

2020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	2020年 2月 13日
要求提出日	2月
回答指定期	3月

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>*公務員連合会・公務労協地公部会の春季生活闘争方針を基本にとりくむ</p> <p>○教職員・医療職員の賃金・労働条件の改善</p> <p>○臨時・非常勤教職員等の雇用の安定・待遇の改善</p> <p>○教職員一人ひとりが実感できる「働き方改革」、長時間労働是正</p> <p>○あらゆるハラスメント防止にむけた有効な対策の着実な推進</p> <p>○仕事と生活、仕事と治療の両立支援等環境整備の積極的な推進、男性の育児休業、介護休暇等取得促進にむけた実効ある施策の推進</p>	
(2) 賃上げ要求	
<p>■月例賃金</p> <p>○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」</p> <p>○「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> <p>○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p> <p>○雇用形態間格差の是正</p> <p>・企業内最低賃金協定の締結</p> <p>・昇給ルールの導入</p>	<p>○雇用と生活を守り、社会的に公正な賃金・労働条件の実現をめざすため、公務員給与の社会的合意の再構築にむけてとりくむ。</p> <p>○国家公務員制度改革基本法第12条及び附則第2条にもとづく自律的労使関係の措置を追求しながら、当面は、基本的に人事院・人事委員会勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提としたとりくみをすすめる。</p> <p>○春季生活闘争の賃金要求については、定昇・賃金カーブの維持相当分の確保をはかった上で、生活水準の維持・改善をめざし、賃金・一時金引上げ、諸手当改善を行うよう関係当局に求める。</p> <p>○具体的配分等については、人事院・人事委員会勧告期にむけて、十分な交渉・協議、合意にもとづいて行うことを求める。</p>
<p>■男女間賃金格差の是正</p> <p>・「見える化」と問題点の改善</p> <p>・生活関連手当関連</p>	
<p>■初任給等の取り組み</p> <p>・社会水準の確保</p> <p>・年齢別最低賃金の協定締結</p>	
<p>■一時金</p> <p>・一時金の要求基準等</p> <p>・有期・短時間・契約等労働者への対応</p>	
(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し	
<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○「改正給特法」第7条「上限ガイドライン」の条例・規則化のもと、業務削減、必要な人員の配置等、教職員一人ひとりが実感できる長時間労働是正にむけてとりくむ。</p> <p>○「Action! 36」のもと、すべての職場で36協定締結にとりくむとともに、時間外・休日勤務手当の実績通りの支給や長時間労働抑制を求める。</p> <p>○自治体作成の「長時間労働是正プラン」等の確実な実行と検証・改善を求める。</p> <p>○部活動ガイドラインの遵守と求める。</p> <p>○設置者・管理職に労働安全衛生に関わる法規の徹底(客観的勤務時間把握のための整備及び持帰り仕事時間も含めた勤務時間管理、産業医の配置、産業保健機能の強化、労働安全衛生委員会の設置、ストレスチェックの実施と分析による適切な措置等)を求める。同時に、職場の労働安全衛生管理体制の整備・活性化にとりくむ。</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>○臨時的任用教職員の初任給格付け制限・上限の撤廃、会計年度任用職員等の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・通勤費用相当分の適切な費用弁償の支給等を求める。</p> <p>○適切な任用と不適切な任用の是正(いわゆる「空白期間」の撤廃)、労基法上定められている休暇の付与や年次休暇の繰越し、無給休暇の有給化等均等待遇原則にもとづいた関係法令・規則等の適用を求める。</p> <p>○無期転換ルール適用者については、引き続き無期転換の促進と雇止め防止の防止、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。</p> <p>○再任用教職員の給与制度等について、定年前教職委との均衡を考慮して改善することを求める。</p>
<p>■その他</p> <p>・人材育成と教育訓練の充実</p> <p>・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備 など</p>	
(4) ジェンダー平等・多様性の推進	
<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法</p> <p>・ハラスメント対策と差別禁止</p> <p>・育児や介護と仕事の両立</p> <p>・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>○職場におけるあらゆるハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、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。</p> <p>○パワハラ防止法の成立により、雇用管理上講ずべき措置等に関する指針を作成し、周知・啓発するよう求める。</p> <p>○仕事と生活、仕事と治療の両立支援等環境整備を積極的に推進するとともに、男性の育児休業、介護休暇等取得促進のため、制度の整備と周知徹底、意識改革をめざした啓発活動・研修を求める。</p> <p>○「次世代育成支援対策法」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、周知徹底や実態把握、実態をふまえた計画の見直し等もあわせて実効ある措置を行うよう求める。</p>
(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	
<p>○高齢者雇用施策について、定年引上げの早期実現にむけてとりくむ。</p> <p>○障害者雇用促進法及び障害者差別解消法、文科省「障害者活躍推進プラン」の趣旨を踏まえ、「障害者活躍推進計画」を策定するとともに、相談支援体制の構築、支援スタッフの配置など、障害があっても働き続けられる環境整備を求めとりくむ。</p>	