

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 | 日本高等学校教職員組合(日高教) |
| 方針決定日 | 2020年 2月 20日 |
| 要求提出日 | — |
| 回答指定期 | — |

| 要求項目 | 要求内容 |
|--|--|
| (1) 基本的な考え方 | |
| 連合及び公務労協等の方針を基本にするとともに、高校、中等教育学校並びに特別支援学校をはじめとした学校教育の振興と充実、特に質的改善に資する取り組みを展開する(案) | |
| (2) 賃上げ要求 | |
| ■月例賃金 | |
| ○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」 | |
| ○「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」 | |
| ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) | |
| ○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 | |
| ■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連 | |
| ■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結 | |
| ■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応 | |
| (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 | ・業務縮減については、学校業務の抜本的な洗い出しのために、専門コンサルタント業者による学校業務の把握・分析を目的としたコンサルティング調査を校種別で悉皆的に実施し、その調査結果を踏まえた中教審等での検討を求めている。 ・高校段階においては、現行の校長・教頭配置では個々の教職員の業務把握が義務よりも一層困難であり、業務分配の不公平性や個々の過重業務者の存在を許す要因があるため、学校マネジメントの確立による教育の充実に資するため、副校長・教頭及び主幹教諭の複数配置(教職員10人～15人に一人の配置)を求めている。 |
| ■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現 | 公務員連絡会、公務労協地方公務員部会の方針を基本に取り組む(案) |
| ■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 | ・1学年6クラス以上の大規模校やいじめ・不登校などの生徒指導事案など他律的業務の多い学校をターゲットに、副校長の複数配置化及び校務分掌並びに学年部の責任者をそれぞれ教頭として配置して、校務業務すなわち個々の教職員の業務内容・業務量等のマネジメントを主体的に担うとともに、自らも一定(2割)程度の授業を行って、主幹教諭・指導教諭などと次世代の育成に繋げるシステムの構築を求めている。 ・「メンター制度」の導入による若手教員への指導体制の充実を求めている。 |
| (4) ジェンダー平等・多様性の推進 | |
| ・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法 | 公務員連絡会、公務労協地方公務員部会の方針を基本にするとともに、教育現場の職場環境改善等を重点的に取り組む(案) |
| (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 | |
| 在校等時間及び業務内容の把握については、文部科学省の勤務実態調査の実施を待つまでもなく、直ちに総務省の地方公務員の給与・定員等調査における時間外勤務調査の枠組みに入れて実施をするとともに、各人事委員会においては、人事行政に関する権限において、在校等時間をはじめとした実態把握とそれに基づく報告・勧告を2020年度から実施することを求める。また、文部科学省の勤務実態調査については、試行的でも来年度に前倒して、本格調査に向けた準備等を行うよう求める。 | |