

の意思疎通を強化し、社会・地域に必要な質の高い公共サービスを実現する。

<具体策>

- ・公務員に対して、労働基本権を完全に保障すること。
- ・勤務条件に関して、自治体段階での労使交渉に資する「基準」策定のための「中央協議システム」をつくること。
- ・教育政策に関して、「労使協議制」のしくみを構築すること。
- ・労働側の参加を保障した「苦情処理システム」を構築すること。

2)「指導が不適切な教員」の人事問題

<政策目的>

- 職場復帰を前提とし、公平・公正性、納得性、公開性、透明性が確保された制度にする。

<具体策>

- ・「指導が不適切な教員に対する人事管理システムのガイドライン」の実施に当たっては、労使協議、苦情処理制度を確立するとともに、判定基準を明確にすること。
- ・研修は現場復帰を前提に行い、研修と現場実践とを組み合わせる実践的なプログラム内容とすること。
- ・地教法による転任にあたっては、本人の意向を尊重し、また、本人の申出があれば、事前に研修するなど新しい職につく不安を解消すること。

3)教職員の給与制度

<政策目的>

- 教職員の処遇を改善し、教育条件の向上をはかる。

<具体策>

- ・教職員の給与については、職務の複雑・困難・責任度合に応じて本給・諸手当水準を改善すること。また全国的な教育水準を維持するために統一的な水準を確保すること。
- ・義務教育費国庫負担制度の国負担率を2分の1に復元し、安定的な財源を確保すること。
- ・授業準備等が勤務時間内にできない状況をふまえて、実際に勤務した時間に見合う賃金改善を行うこと。
- ・人材確保法の趣旨に則り、義務教育等教員特別手当の水準を回復すること。
- ・教育職旧(二)(三)表、1・2級の適用者については客観的基準により上位級への格付けをはかること。
- ・再任用教職員の給与制度については、定年前教職員との均衡をはかり、生活関連諸手当を支給すること。
- ・事務職員、栄養職員、現業職員、実習教員、寄宿舎教員、幼稚園教員、学校司書等の賃金給与水準の向上をはかること。
- ・政令市への給与負担等移譲にともない、教職員の賃金等労働条件が低下しないようにすること。
- ・大学教職員、私学教職員、医療職員の賃金・労働条件改善を

はかること。

- ・人事評価制度については5原則2要件(公正・公平性、客観性、透明性、納得性、合目的性、苦情処理制度の確立、労使協議制)を確保すること。
- ・人事評価制度の運用や処遇への反映等については、労働組合の関与・参加を保障し、合意を前提とすること。また、労働組合の参加のもと、教育の現場実態をふまえ、制度の検証・改善見直しを行うこと。

4)超過勤務の解消

<政策目的>

- 時間外労働の上限規制を設ける。
- 長時間労働を解消するため、文科省・教委は、教育現場の労働関係法令逸脱の事実に対して、「是正指導」を行い、コンプライアンスの確立をはかること。とくに、36協定が締結できる教員以外の教職員(調理場勤務の栄養教諭を含む)は、36協定を締結する。
- 週38時間45分の勤務時間内において、すべての業務が円滑に処理できるよう業務の削減精選を行う。

<具体策>

- ・「労働時間適正把握ガイドライン」(2017年1月20日厚生労働省策定)の実効化をはかること。
- ・長時間労働是正にむけ、給特法を廃止し、労基法37条の全面適用、時間外勤務手当化を行うこと。また、時間外労働の上限規制を設けること。
- ・各教委は、教職員の勤務実態を把握するとともに、研究指定校、校務分掌、諸会議、各種研修会、出張、報告書等の削減を行うこと。また、学校における業務負担軽減や長時間労働是正にむけた具体的で実効ある「改善プログラム」を作成するとともに、実施後、検証・見直しを行うこと。
- ・文科省・教委は、過労死等防止対策推進法にもとづき、過労死の原因究明と責任の所在を明確にすること。
- ・過熱する部活動のあり方を見直し、総合型地域スポーツクラブの推進など社会教育へ早期に移行すること。当面、外部指導員を拡充すること。
- ・行政責任のもと「ノー残業デー」「ノー部活デー」などを推進すること。
- ・年次有給休暇取得率を高め、「仕事と生活の調和促進のための行動指針」で示された2020年に取得率70%をめざし啓発等を行うこと。

5)労働安全衛生体制の確立と教職員の健康権の確立

<政策目的>

- 各教委・管理職の安全配慮義務の履行と、すべての職場で労働安全衛生体制整備を確立する。