

2020年度 大阪教組女性部要求書

大阪府教職員組合女性部は、女性教職員の労働条件改善のため、下記のことについて要求します。

記

1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」にもとづく「特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、勤務労働条件に関する部分について必要に応じて大阪教組と協議すること。

2. 母体保護並びに健康保障に関するもの
 - (1) 教職員が安心して出産できるよう、代替者を速やかに確保すること。
 - (2) 妊娠判明後速やかに体育実技等の職務軽減措置を講じること。
 - (3) 風疹に関してのみ適用されている職免を、風疹以外の流行性感染症へも適用すること。
 - (4) 通勤緩和・通院休暇・妊娠障害休暇等、妊娠中の負担軽減などの制度等について管理職や他の教職員への周知徹底をすること。
 - (5) 産休三原則（産後8週間の強制規定、通算16週間、本人申請）を徹底し、不当な干渉をおこなわないこと。
 - (6) 臨時的任用教職員の女性の健康保障制度の周知徹底と保障をすること。
 - (7) 生休をはじめとするあらゆる健康保障制度の周知徹底と保障をすること。
 - (8) 妊娠障害休暇に引き続く産休の代替者との引き継ぎ日を保障すること。
 - (9) ホルモンバランス治療などに対する職務軽減措置を講ずること。

3. 育児・介護に関するもの
 - (1) 育児休業制度について
 - ①安心して育児休業を取得できるよう、代替者の確保等の条件整備をおこなうこと。
 - ②次世代育成支援対策推進法にもとづく「特定事業主行動計画（後期計画）」の周知をするなど、男性教職員の育児参加休暇、育児休業の取得者が増えるよう具体的なてだてを講ずること。
 - ③育児休業の趣旨（仕事と家庭の両立支援）を生かし、育児休業の3歳時まで延長に伴う「再度の取得」についての要件を緩和すること。
 - (2) 育児短時間勤務制度について
 - ①制度の周知をすすめること。

- ②教職員が安心して子どもを育てることができるよう、育児短時間勤務制度の適用において速やかに代替者を確保するなど職場環境を整えるための必要な措置を講じること。
- (3) 退職手当の支給に関わる勤続年数に、「育児休業」や「育児短時間勤務」の期間のすべてを算入すること。
- (4) 育児時間の期間と時間を延長すること。
- (5) 子の看護休暇について
 - ①対象となる子どもの年齢を引き上げること。
 - ②子どもの数に応じて看護休暇を付与すること。
 - ③子どもの機能回復訓練など対象範囲を拡大すること。
 - ④取得日数を増やすこと。
- (6) 災害、臨時休業等が原因で、養育する子どもの通う学校園が休みになった場合の休暇制度を新設すること。
- (7) 介護休暇・欠勤制度等について
 - ①介護休暇の取得日数を増やすこと。
 - ②教職員が安心して介護休暇・欠勤制度を取得できるよう速やかに代替者を確保するなど、必要な措置を講じること。
 - ④介護休暇・欠勤の対象範囲の拡大など制度の改善をおこなうこと。
 - ⑤介護を理由とした退職教員の再採用制度について、制度の周知をすること。
- (8) 出産及び育児に関する目的で取得できる休暇制度を拡充すること。
- (9) 育児・介護に関する権利行使について、管理職への制度の周知や意識の向上をはかるなど、育児・介護休暇を取得しやすい条件の整備や、育児・介護に関する権利を行使しやすい職場環境づくりをすすめること。

4. 労働条件・福利厚生に関すること

- (1) 文部科学省や府教委等からの調査事務の精選などにより、職場の多忙化を解消し、女性教職員が定年まで生き生きと働き続けられるための条件整備をすすめること。
- (2) セクシュアル・ハラスメントを防止するため、指針を活用し、セクシュアル・ハラスメントのない職場環境づくりに努めること。改正された「職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対応に関する指針」にもとづき、性的指向・性自認に関わらず教職員が安心して働くことのできる職場環境づくりをすすめること。
- (3) マタニティ・ハラスメントを防止するため、改正された指針を活用し、マタニティ・ハラスメントのない職場環境づくりに努めること。
- (4) パワー・ハラスメントを防止するため、改正された指針を活用し、パワー・ハラスメントのない職場環境づくりに努めること。
- (5) セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの対応を充実するため、相談窓口・問題解決システムの確立と充実をはかること。
- (6) すべての教職員のための休養室、更衣室、多目的トイレ等の施設・設備を改善・充実すること。
- (7) 育児・介護等の権利を行使した教職員が「評価・育成システム」の評価結果で、給与上の不利益を被らないよう必要な措置を講じること。
- (8) 乳幼児・介護を必要とする家族を有するなど、本人や家族に特別な事情を有する場合には、通勤時間、保育所経路等で負担増にならないよう充分配慮すること。