

2022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	2022年 2月17日
要求提出日	2月中旬(公務員連絡会→人事院・内閣人事局、公務労協地公部会→総務省)、3月上旬(日教組→文科省)
回答指定期	3月下旬(人事院・内閣人事局→公務員連絡会、総務省→公務労協地公部会、文科省→日教組)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>○地域や保護者、すべての「働く仲間」との対話を重ねながら、「働き方改革の風」を吹かせ続けることで、教職員のワーク・ライフ・バランスの確立、安心して働き続けることができる職場めざしと取り組む。</p> <p>○子どものゆたかな学びを保障するために、社会的合意形成や働き方改革の推進とともに教育予算の拡充など、教育条件整備のさらなる充実にむけと取り組む。</p>	
(2) 基盤整備	
・サブ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	
・賃金水準闘争を強化していくための取り組み	地方公務労協(あるいは公務労協地方公務員部会構成組織)における都道府県レベルの共闘態勢を確立・強化し、人事委員会・県当局に対する統一要求を行う。
(3) 賃上げ要求	
<p>■月例賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 <p>■男女間賃金格差の是正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 <p>■初任給等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 <p>■一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 	<p>○「賃金の引上げ」を基本とし、勧告制度のもとでの給与・勤務条件決定システムを前提に、22勧告に向けて交渉・協議を積上げ</p>

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>○在校等時間による勤務時間把握の徹底 ○具体的な業務削減、勤務時間記録の公表、虚偽記載・改ざん等の違法実態の解消 ○36協定の締結・遵守(協定違反等違法実態の是正) ○「長時間労働是正プラン」等の確実な実行と検証および改善 ○部活動ガイドラインの遵守</p>
<p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p>	<p>○中学校、高校への少人数学級の実現をはじめとするさらなる教職員定数改善 ○障害者法定雇用率(2.5%)の達成や、「障害者活躍推進計画」の趣旨をふまえた相談支援体制の構築や支援スタッフの配置等障害があっても働き続けられる環境整備</p>
<p>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>○臨時的任用教職員の初任給格付けの制限・上限の撤廃、「空白期間」の撤廃、現場実態に即した任用、休暇制度の均等待遇、年次休暇の繰り越し等の改善 ○会計年度任用職員の年収ベースでの賃金改善、時間外勤務手当の支給、期末手当の確実な支給、適切な勤務時間管理。</p>
<p>■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み</p>	<p>○2023年度からの定年の65歳までの段階的な引上げ実施にむけた制度構築・環境整備 ○雇用と年金の確実な接続のための希望通りの再任用実現や高齢期の適切な労働条件改善</p>
<p>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</p>	
<p>■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など</p>	

(5) 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 ・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</p>	<p>○「次世代育成支援対策法」および「改正女性活躍推進法」にもとづく「特定事業主行動計画」の改訂にむけ、現場の実態把握、実態に沿った計画の見直し等、実効性ある措置の実施 ○仕事と生活、仕事と治療の両立支援等の環境整備の積極的推進 ○男性の育児休業、介護休業取得促進にむけた制度の整備と周知徹底、啓発活動・研修の実施 ○不妊治療と仕事の両立にむけた職場における理解促進、男女が柔軟に取得できる休暇等の整備</p>
--	---

(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>○労働安全衛生法・規則の徹底、労働安全衛生機能の整備・強化、職場の労働安全衛生管理体制の整備・活性化 ○教職員配置の欠員解消、産休・育休・病気休暇等の代替教職員の確実な配置</p>
--