

## 2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

### ②構成組織方針

構 成 組 織 名	日本教職員組合
方 針 決 定 日	2026年2月13日
要 求 提 出 日	2月中旬(公務員連絡会→人事院・内閣人事局、公務労協地公公会→総務省) 3月上旬(日教組→文科省)
回 答 指 定 日	3月下旬(人事院・内閣人事局→公務員連絡会、総務省→公務労協地公公会、文科省→日教組)

要求項目	要求内容
<b>I. 基本的な考え方</b>	
一人ひとりが実感できる長時間労働の是正を実現し、くらしをまもり、安心して働き続けられる職場づくりにとりくむ	○日教組・単組・支部・分会が連携し、給特法の廃止・抜本的見直し、大胆な業務削減、定数改善にむけ、地域や保護者、すべての「働く仲間」との対話を重ねながら、学校の働き方改革にとりくむ ○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、教育条件整備の更なる充実にむけとりくむ
<b>II. 基盤整備</b>	
・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、適切な価格転嫁・適正取引	
・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)における共闘体制を確立・強化し、人事委員会・首長部局に対する要求を行う
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集团的労使関係の輪を広げる取り組み	
<b>III-1. 賃金要求</b>	
<b>■月例賃金</b>	公務労協、公務員連絡会、公務労協地公公会に結集したとりくみ
○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	
<b>■男女間賃金格差の是正</b> ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当	
<b>■初任給等の取り組み</b> ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
<b>■一時金</b> ・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	

Ⅲー2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
<b>■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み</b> ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	○在校等時間による勤務時間管理・把握、具体的な業務削減・定数改善を追求 ○勤務時間記録の公表とそれにもとづく具体的な業務削減の追求 ○「教員勤務実態調査」の実施を追及する。「勤務の状況調査」となる場合については、実態を反映したものとなるよう追求 ○「業務量管理・健康確保措置実施計画」が実効性のあるものとなるよう追求 ○36協定の締結・遵守(協定違反等違法実態の是正)
<b>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</b>	○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の改善 ○介護により退職せざるを得なかった教職員の再採用制度の確立
<b>■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み</b>	○再任用職員の定年前職員との均衡等を考慮した賃金改善 ○臨時任用職員・会計年度任用職員の処遇改善 ○国会答弁等をふまえた臨時的任用教員の2級格付け
<b>■人材育成と教育訓練の充実</b>	○会見年度任用職員の校内研修など職務としての研修について、教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改選する法律案に対する付帯決議をふまえ、勤務時間内での確保を追及
<b>■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</b>	○学校現場における定年引上げの円滑な導入・実施のための環境整備(長時間労働は正や教職員配置の拡充をはじめ、段階的引き上げ期間中の継続的な新規採用の確保、定年前再任用短時間勤務の職の確立、役職定年となった職員を含む高齢層職員の職務のあり方など) ○再任用職員の高齢者職員への環境整備(産休・育休取得の促進、産後ケアの充実など)
<b>■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み</b>	○持ち帰り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) ○熱中症対策にむけ、「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」の確立・徹底を追及する
<b>■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み</b>	
<b>■障がい者雇用に関する取り組み</b>	○障害の個性性に配慮した環境整備(人の配置、環境、休暇制度の拡充他)の追求 ○教職員採用における障害者の法定雇用率の達成 ○地方公共団体「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 など
<b>■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</b>	
<b>■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み</b>	
<b>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</b>	○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
Ⅲー3. ジェンダー平等・多様性の推進	
・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進	○「次世代育成支援対策法」および「女性活躍推進法」にもとづき改定した「特定事業主行動計画」をふまえ、男女共同参画社会の実現に向けた、働き方改革の推進、性別による固定的役割分担意識の改革等、実効性ある措置の実施を追及 ○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 ○職場のあらゆるハラスメントをめぐる現状と課題をふまえ、職場のチェック機能を積極的に働かせるために措置義務となっている周知や課題をふまえ、相談窓口の設置の徹底 ○性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、アウティングの防止やプライバシー保護にむけたとりくみ、職場環境改善等
Ⅲー4. 集团的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み	
・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど	○25年度の賃金確定交渉の結果等を活用し、オルグを行うとともに、年度末の分会会議において加入状況等の情報共有を行う。 ○「一斉分会会議の設定」や「春闘集会」等、組合員が集まる機会を意図的に設定する。 ○4月1～10日の「全国声かけ総アクション」キャンペーンにおいて、分会や役員、専門部等から新採用者を含めたすべての対象者に確実にオルグを行う。
Ⅲー5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み	
・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など	○「日教組人権教育指針」の活用と組合員への人権のとりくみの全国展開
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	