

2021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 | 全国農団労 |
| 方針決定日 | 2021年1月28日 |
| 要求提出日 | 2021年3月8日 |
| 回答指定期 | 2021年3月22日 |

| 要求項目 | 要求内容 |
|--|---|
| (1) 基本的な考え方 | |
| 賃金引き上げをはじめ総合的な労働条件の引き上げを基本に取り組みを強化する。そのため2%以上のベースアップを要求の柱とする。また、職場内で働くすべての労働者が将来にわたり安心して働き続けられる職場・雇用環境を構築するため、臨時・パート職員などの非正規労働者の賃金引き上げや待遇改善にも積極的に取り組み、職場内におけるワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)とディーセント・ワーク(働きがいと尊厳のある労働)を確立する。 | |
| (2) 基盤整備 | |
| ・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 | |
| ・賃金水準闘争を強化していくための体制整備 | |
| (3) 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」 | 基本給ベースで30歳214,000円・35歳245,000円・40歳270,000円を産別到達水準とし、その水準を下回るところはその到達に必要な額を要求する。また、最低限クリアすべき水準として30歳210,000円・35歳240,000円・40歳265,000円をミニマム水準とする |
| ○「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」 | 定昇及び定昇見合い分の確保に加え2%以上のベースアップ要求とする |
| ○規模間格差の是正(中小賃上げ要求) | 産別内格差是正として上記産別到達水準もしくはミニマム水準を要求する |
| ○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 | ・全ての非正規労働者の賃金引き上げを要求する。そのために「企業内最低賃金」の確立を要求する。具体的には、月額を高卒初任給、日額を月額の21分の1、時間額を日額の7.5分の1とすることを求める。また、時間額がその水準に達していない職員については、企業内最低賃金まで引き上げるよう要求する。 |
| ■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 | |

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

| | |
|---|---|
| <p>■長時間労働の是正</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間縮減に向け、年間総実労働時間1800時間以内をめざす。 ・時間外労働削減に向け、適正な労働時間管理を求めるとともに「ノー残業デー」などの具体的方策を要求する。また、時間外労働発生の原因を明らかにし、労使で改善に取り組む。 ・年次有給休暇5日の取得義務化を踏まえ、取得状況や取得時期をチェックし、次年度に確実に5日以上取得できるよう労使で取り組む。また、年休の計画的付与など確実に5日以上取得できる制度を導入する場合は、職場討議を踏まえた上で労使協議において確実に年次有給休暇が取得できるよう求め、納得できる制度の導入を図っていく。 ・法律違反である時間外労働の不払いや、振替休日の未消化を一掃するよう要求する。 ・36協定については、改正労基法を踏まえ「月45時間、年360時間」以内となるよう取り組む。やむを得ず特別条項を締結する場合、時間外労働の上限規制内かチェックした上で、できる限り抑制的な上限時間となるよう取り組む。36協定の様式変更については、これまでの内容を含め適正運用となるよう注意する。 |
| <p>■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み</p> | |
| <p>■職場における均等待遇実現に向けた取り組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・「同一労働同一賃金」の施行を踏まえ、雇用形態に関わらない均衡・均等待遇規定の点検および改善を要求する。また、忌引き等の特別休暇や通勤手当等の各種手当支給など正職員と同様の制度を適用し、不合理な待遇差の解消をはかる。また、退職金や一時金等についても可能な限り制度化することを求める。 ・改正労働契約法に基づき無期契約転換申込権のある労働者が希望した際には速やかに無期転換できる体制を整備するよう要求する。また、法改正の趣旨を踏まえ、5年に満たない労働者に対しても無期転換できるようにすることや、無期転換後に正職員とする制度を設けるよう求めていく。60歳以降の再雇用者についても同様の対応を求めていく。また、公的年金の比例報酬部分の支給年齢引き上げに応じた再雇用者の賃金水準の引き上げをめざす。 ・無期転換を避けるための雇止めは絶対に認めない。そのためにも雇止め法理の周知を図る |
| <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> | <ul style="list-style-type: none"> ・2021年4月に施行される改正高齢者雇用安定法を踏まえ、希望者全員が65歳まで働くことのできる環境整備を確認した上で、70歳まで就労できるよう制度の拡充を求める。 |
| <p>■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み</p> | |
| <p>■その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 | |

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・ILO(国際労働機関)の「あらゆる形態のハラスメントを包括的に禁止するハラスメント禁止条約」やハラスメント対策関連法(男女雇用機会均等法、育児介護休業法、労働施策総合推進法)を踏まえ、ハラスメントの禁止やパワハラ防止措置などの規定を設けるなどを求めるとともに、職場におけるすべてのハラスメントを一掃させる態勢への見直しや徹底を図る。 ・ハラスメント予防に向け、役職員の意識啓発のため、定期的なハラスメントに関するアンケートや研修の実施、ハラスメント防止ガイドラインの制定などを求める。また、ハラスメント被害救済のため、専門的な知見を有する相談員を男女複数人配置するなど相談窓口の機能強化を図る。 ・利用者や取引先などの農協職場外においても「ハラスメントをなくし、人格と人権を尊重する」旨の意識啓発を行うよう求める。 ・連合の「第4次男女平等参画推進計画(計画期間は2020年10月～2021年9月)」プラス(基本的に第4次男女平等参画推進計画を1年間延長)に基づき、勤続年数や管理職比率の差異が主な原因となっている男女間の賃金格差について、実際の賃金差異を把握するとともに問題点の改善と格差是正に向けた取り組みをすすめる。 ・女性が働きやすい職場環境の整備をすすめるとともに、すべての職員が育児・介護休業を取得しやすい環境をつくるなど、仕事と生活の両立支援制度などの定着・拡充を求める。 ・2021年1月1日に改正施行された育児介護休業法を踏まえ、看護休暇・介護休暇の時間単位取得ができるよう体制整備するとともに、中抜けありの休暇が取得できるようにする。 |
|---|---|

(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

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・各事業改革をすすめることとあわせ、総合事業体制を堅持し、地域コミュニティ・地域インフラの中核を担い、地域に貢献できる態勢を追求する(農協革新要求)。 ・食料安全保障の観点から日本農業の再建を図る実効性のある農業政策に転換し、国民的な理解をすすめることや、そうした農業を展開するため、その主体となるのは家族農業を基本にした農業生産基盤の強化、地域農業を基軸として地域活性化・地方再生を図ることを追求する(農業再建要求)。 |
|---|