

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	全国農団労
方針決定日	2022/1/28(書面決議)
要求提出日	第一次ゾーン3月1日～4日第二次ゾーン3月7日～11日
回答指定期	第一次ゾーン3月15日～18日第二次ゾーン3月22日～24日

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
1. 2021春闘を振り返って、2022春闘を組み立てる①春闘日程の見直し②ベースアップ要求などの課題を整理し以下の課題に取り組む。 (1)働きがい実感できる賃金水準の確保 (2)ワーク・ライフ・バランスとディーセント・ワークの実現 (3)臨時・パート職員など非正規労働者の底上げ・底支え (4)農協革新の要求(通年要求) (5)農業再建の要求(通年要求)	
(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取り組み	
(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」	産別到達水準を基本給ベースで30歳217,000円・35歳245,000円・40歳270,000円とし、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、ミニマム水準として最低限クリアすべき水準を30歳210,000円・35歳240,000円・40歳265,000円とする。
○「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(相当分) プラス2%程度のベースアップ
○規模間格差の是正(中小賃上げ要求)	全国・県内との産別内格差是正、賃金体系の歪みの是正、合併等による格差是正、県内他産業との格差是正など、具体的な根拠を提示して要求していく
○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	
■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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	
高卒初任給については、連合の「2021都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざす。また、その賃金水準を下回るところは、その差額も加味して引き上げ要求する。高専・短大卒及び大卒初任給については、高卒初任給をベースとして賃金カーブに沿ったものを要求とする。	
■一時金 ・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	

(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>① 長時間労働と時間外割増賃金の未払いが人材流失の要因となっていることも含め、適正な労働時間管理による時間外労働と総実労働時間の削減をすすめ、時間外労働の上限規制のチェックにも取り組む。 ② 労基法を踏まえた時間外労働の削減や振休・代休の完全消化に加え、年次有給休暇5日取得の対応および計画的な取得促進をはかる ③ 36協定(特別条項含む)の締結の際には、ワーク・ライフ・バランスに配慮した内容で締結し、闘争期間中をはじめ残業拒否闘争がいつでも組めるような破棄条項を盛り込む。</p>
<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・均衡待遇実現に向けた取り組み</p>	<p>① すべての非正規労働者の賃金引き上げを要求する。そのため企業内最低賃金の確立(月額を高卒初任給、日額を月額21分の1、時間額を日額7.5分の1)を求める。それに合わせて、各県の最低賃金と職場実態を比較し、必要な場合には賃金是正を要求するとともに、職場内最低賃金の確立を求めていく。 ② 「同一労働同一賃金」を踏まえ職場の均衡・均等待遇の点検・改善をはかる。その際、最高裁で不合法と判断されたもの(扶養手当、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、祝日給、病欠休暇)をチェックし、格差があるものがあれば是正を図る。 ③ 雇止めがないよう無期転換ルールの運用状況のチェックをすすめるとともに、正職員登用の促進による人材不足の解消を図る。 ④ 臨時・パート職員との対話行動を実施し、臨時・パート職員が抱える問題点の改善を要求すると共に組織化を目指す。</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>④ 2021年4月に施行された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な制度の拡充を求める。</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>① 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)を踏まえ職場のハラスメント一掃に向けた体制整備をはかる。 ② 2022年4月1日から段階的に改正施行が予定されている育児介護休業法を踏まえ、環境整備に向けた労使協議をすすめる。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求める。 ③ 2020年6月に改正施行されたパワハラ防止法を踏まえ、ハラスメントの禁止やパワハラ防止措置などの規定の作成及び環境整備を求める。 ④ 連合の「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1(2021年10月1日～2030年9月30日の9年間、2024年9月30日までの3年間をフェーズ1)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。 ⑤ 女性が働きやすい職場環境の整備をすすめるとともに、育児・介護休業などの仕事と生活の両立支援制度の定着・拡充を求める。</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

1. 農協革新要求

- ① 通年的取り組みとしてこれまでの経過を踏まえ各事業改革などの要求の前進をはかる。
 - ② 地域協同組合として総合事業体制の堅持を確認するとともに、そのために必要な各事業の改革をすすめる。
 - ③ 地域における協同組合との連携・強化をはかり、協同組合の必要性を広く訴えていく。
 - ④ 経済事業の収益力を高め、信用・共済事業依存からの脱却をはかるための経済事業の改革を要求する。
 - ⑤ 第29回JA全国大会で、決議された「持続可能な農業・地域共生の未来づくり」を労使で共通認識として、各農協での課題克服に向けた農協改革を実践する。
 - ⑥ 導入がすすめられているAI・デジタル化については、窓口人数の縮小や支店等の廃止が想定されることから、常に経営者との情報交換や団体交渉ができる体制づくりを行なう。
- #### 2. 農業再建要求
- ① 通年的取り組みとしてこれまでの経過をふまえ農業再建要求の前進をはかる。
 - ② 主要農作物種子法復活法案の成立に向けて働きかけるよう要請するとともに、県において種子法に代わる条例が制定されていないところは、県条例の制定を働きかけるよう要請する。
 - ③ 食料自給率向上に向けた施策を労使で確認し、地域自給率の向上に労使ともに取り組みをすすめるよう求める。また、その基軸となる小規模農家や家族農業の持続的発展を促すためにも、戸別所得補償制度の復活や日本版デカップリングの創設を求めていく。
 - ④ 安全・安心及び環境に配慮した農業生産と地域自給率向上、6次産業化を視野に入れた販売事業改革の具体化をはかる。
 - ⑤ 新自由主義的な多国間・二国間のグローバル経済連携協定に関しては、断固反対の立場を堅持しながら、農業・食料問題や農業生産者に限定することなく、幅広い共闘を追求する。
 - ⑥ 種苗法改正は海外流出の防止が理由だが、それを防ぐには海外での品種登録が不可欠である。改正により登録品種について自家増殖が原則禁止となり、今後、農家の種子への権利が制限され、そのことによって農業・農作物の多様性と持続可能な農業を阻害することが懸念される。自家増殖は農家の権利として認めるよう求めていく。
 - ⑦ コロナ禍における食料問題について、労使共通の認識に立ちながら、農産物の販路拡大や影響を受けた農家への支援策を求める。
 - ⑧ 地域貢献をすすめるため、生活困窮者や福祉施設などに対して、フードバンクなどと連携しながら、フードドライブの取り組みを通して運動の拡充を行う。また、新型コロナの更なる感染拡大状況にあつては、販路を失った農産物をJAが買い取り、生活が困窮している学生や子ども食堂などへの支援に取り組むように要求していく。
 - ⑨ AI・デジタル化の導入については、大規模農家だけでなく、農家組合員が利用できる体制づくりを求める。
 - ⑩ 地球温暖化の影響を受けて、台風被害や豪雨災害をはじめとする自然災害などが近年頻発しており、農業の生産現場も深刻な被害を受け、営農意欲を失って圃場の災害復旧を断念する農家も増加傾向にあるため、速やかな行政支援が受けられる施策の充実を求めていく。