

2023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	2023年1月21日
要求提出日	第一次ゾーン3月1日～3日／第二次ゾーン3月6日～10日
回答指定期	第一次ゾーン3月13日～17日／第二次ゾーン3月20日～24日

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
II. 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	
・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	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	① 産別内格差是正として到達水準、ミニマム水準を設定し、未達の単組については水準のクリアをめざす。 【到達水準:農団労平均賃金に3%を加えた賃金(括弧内は所定内賃金)】 30才225,000円(234,000円) 35才247,000円(261,000円) 40才278,000円(296,000円) 【ミニマム水準:全国農団労平均賃金(括弧内は所定内賃金)】 30才218,000円(227,000円) 35才240,000円(253,000円) 40才270,000円(287,000円) ② 全国農団労の到達水準をクリアしているところは連合が規模間格差是正として示している到達水準(所定内賃金)をめざす。 【到達水準(括弧内は全国農団労所定内賃金)】 30才 261,000円(227,000円)35才 290,000円(253,000円) 【ミニマム水準(括弧内は全国農団労所定内賃金)】 30才 242,750円(227,000円)35才 266,250円(253,000円) 定昇(相当分)プラス3%程度のベースアップ
○「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	
■ 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	高卒初任給に関しては、労働者が最低限の生活を営むために必要な賃金水準を連合が算出した「2022都道府県別リビングウェッジ」(別表)を下回らないものとする。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	⑥ 年間臨給を要求している単組については、年間4ヵ月以上の獲得をめざし、上回っている単組についてはベースアップ等を加味した一時金を要求する。

Ⅲ-2. 「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 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、年次有給休暇の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時間外拒否戦術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 すべての臨時・パート等職員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、最高裁で不合理と判断されたものをチェックし、格差があるものがあれば是正をはかる。 ③ 雇い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はかる。 ④ 改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、再雇用者枠の確保とルール確立を求める。 ⑤ 臨時・パート等職員との対話行動を実施し、そうした職員が抱える問題点の改善を要求すると共に組織化をめざす。</p>
<p>■人材育成と教育訓練の充実</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>・2021年4月に施行された改正高年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に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>■障がい者雇用に関する取り組み</p>	
<p>■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</p>	
<p>■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</p>	
<p>■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み</p>	
<p>Ⅲ-3. ジェンダー平等・多様性の推進</p>	
<p>・改正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</p>	<p>①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。②2022年4月1日から順次改正施行された育児・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制度拡充を求める。</p>
<p>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>	

1. 農協革新① 通年的取り組みとしてこれまでの経過を踏まえた各事業改革などの農協革新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ながら赤字体質からの転換をはかり、経済事業改革を要求することで、信用・共済事業収益への依存経営からの脱却をはかる。
- 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、各農協の課題克服に向けた事業改善による農協改革を実践する。
- ⑥ SDGs達成に向けて、各事業において具体的な取り組みを実践する。
2. 農業再建① 通年的取り組みとしてこれまでの経過を踏まえ農業再建要求の前進をはかる。
- ② 農協経営者に対して、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求するとともに、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 種苗法改正は海外流出の防止が目的だが、それを防ぐには海外での品種登録が不可欠である。登録品種について法改正により自家増殖が原則禁止となり、今後、農民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。自家増殖は農民の権利として認めるよう求めていく。
- ④ 食料自給率向上に向けた施策を労使で確認し、労使が一体となって取り組みをすすめるよう求める。また、その軸となる小規模農家や家族農業の振興をはかるためにも所得補償制度などの導入を働きかけるよう要請する。
- ⑤ 安全・安心及び環境に配慮した農業生産と地域自給率の向上、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。
- ⑥ 新自由主義的な多国間・二国間でのグローバル経済連携協定反対に関しては、農業・食料問題に限定せず幅広い共闘を追求する。
- 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、農産物の販路の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フードドライブの取り組みを通して運動の拡充を行う。
- ⑨ 肥料・農業等の生産資材価格高騰に対する対策を、労使共通の課題として位置づけながら国や県、市町村に対して支援策を求める。
- ⑩ みどりの食料システム法の施行に伴い、今後の農協における有機農業及びAI・デジ