

2025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	全国農団労
方針決定日	2024年12月20日
要求提出日	3月上旬
回答指定期	3月中下旬

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
	方針は示さず、春闘基準を提示し、それを元にそれぞれで判断し、要求を提出する(上記の方針決定日は春闘基準の決定日として記載した)。
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、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	
・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)月例賃金(基本給)の引き上げを原則とする。 2)2024春闘では定昇(相当分)プラス3%以上のベースアップを基本要求とした。
○「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)	3)産別内格差是正としての到達水準、ミニマム水準。 ① 到達水準(農団労平均賃金に3%を加えた賃金) ・30才 228,000円 5才 255,000円 0才 279,000円 ② ミニマム水準(全国農団労平均賃金)
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールを導入	
■ 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	
■ 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	

Ⅲ-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■「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 ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など	職場・地域・家庭での個々の責任が果たせるワークルールのあり方を追求し、すべての職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進と、ディーセント・ワークの実現、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みをすすめる。職場・地域・家庭での個々の責任が果たせるワークルールのあり方を追求し、すべての職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進と、ディーセント・ワークの実現、コンプライアンスの徹底をはかる観点から取り組みをすすめる。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■人材育成と教育訓練の充実	
■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	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■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	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	
Ⅲ-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	○男女共同参画社会基本法、次世代育成支援対策推進法の趣旨と精神を踏まえ、男女ともに働き続けられるジェンダー平等な職場環境づくりや、正當に評価されるルール作りを労使で追求する。 ○)育児休業や介護休業、産前産後休暇、生理休暇の完全有給化を要求する。また、改正育児・介護休業法を踏まえ、男性も育児休業や育児休暇を取得しやすい職場環境づくりをめざすため、代替要員の確保や短時間勤務制等の充実をはかる。
★Ⅲ-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	
Ⅲ-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	
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	