

# 目 次

はじめに	1
第1章 希望を持って働き続けられる農協をめざして(私たちの目標)	2
第2章 第2章 07年度の運動を振り返って	3
1、なかまの要求はどこまで前進したのか	3
2、すべての農協労働者・関連労働者を結集するたたかい	6
3、今後の運動を進めるために	7
第3章 暮らしと職場を取り巻く情勢の特徴	9
1、人間らしい暮らしと働き方を求める労働者・国民	9
2、食の安全・安心が問われ政府農政への不満が噴出してきた	10
3、「減収増益」の経営と農協労働者の状態	12
第4章 私たちの要求と実現に向けた取り組み	13
1、働くルールの確立	13
2、働き続けることが保障される賃金を	16
3、農協事業の見直しと事業改善の要求	18
4、食料自給率の向上と食の安全、日本農業の再建を求める要求	20
5、暮らしを守り、人間らしく生きるための社会保障の充実を求めて	21
第5章 「網の目話し合い」と「職場班の確立」を運動の土台として	24
1、学習・教育活動の強化	24
2、網の目話し合い、職場班の確立を運動の土台に	25
3、青年・女性が希望を持って働き続けられる職場にするために	25
4、集会・学習会	26
5、教宣活動と調査活動	27
第6章 組織拡大に全力をあげるために	28
1、困難な情勢を切りひらき前進するために	28
2、すべての単組、労組員が組織拡大に取り組もう	29
3、組織拡大に必ず担当者を配置して取り組みを進める	30
4、賃金、事業、組織検討委員会	30
第7章 運動を進めるための体制と財政、日常活動の強化	31
1、本部役員・書記局体制	31
2、地本・県支部	31
3、連合会労組	32
4、単協労組	33
5、関連会社・専門農協・産直組織	33
6、臨時・パート労働者	34
7、一般労組	34
8、専従者の確保と力量の強化	34
9、財政	35
第8章 08年秋期年末闘争	36
1、2008年秋期年末闘争のおもな課題	36
2、秋期年末闘争の組み立て	37
3、産業別統一要求	38
4、たたかいの日程	38

## はじめに

全農協労連が創立されて50年余、この間農協も農協労働者も多くの試練を乗り越えてきました。今、その農協も農協労働者もかつてない大きな試練に直面しています。世界が未曾有の食料危機に直面しているとき、国内では依然農産物の輸入を前提とした農政が続いています。国の農業つぶしの施策は、ことごとく農家の営農とくらしに打撃を与えるとともに、消費者の食の安全への不信感をいっそう強める結果となっています。

そうした時、私たちの働く職場である農協が、「これからも農業が続けたい」と切実に願う農家の先頭に立って奮闘するとともに、「安全な国内農畜産物が食べたい」と願う消費者の期待に応え、その役割を果たすことがいっそう重要になっています。

しかし、農協の現場ではリストラ「合理化」が進み、労働者の雇用や労働条件への不安が増し、人減らしによる長時間労働によって健康さえも脅かされる事態となっています。農家の農協離れがいっそう進行する今こそ、「農家・国民の期待に応えられる農協」の実現に私たち労働組合も全力をあげなければなりません。

これまでも、多くの困難に直面したときこそ、全国の農協労働者の「団結」によって乗り越えてきました。農家や消費者とともに、農業・農協の発展をめざしてきました。今あらためて、系統に働くすべての労働者、農業に関連する会社・団体に働くなかまが全農協労連に結集し、この一年間の運動を通して、希望を持って働き続けられる農協・職場への見通しを自らが切りひらくことをめざして奮闘することを呼びかけます。



# 第1章 私たちの目標

(希望を持って働き続けられる農協・職場をめざして)

## 1、労働基準法違反を一掃し、誰もが安心して働き続けられるルールを確立しよう



労働者の多くは仕事に誇りを持って、これからもずっとこの職場で働き続けたいと願っています。ただ働きによる長時間労働の押し付けなど、働き続けるための最低のルールである労働基準法さえ守られない職場では、自分自身の未来を描くことなど到底できません。そうした職場で農家組合員と農業の未来に責任が持てるわけがありません。

法律を守るという社会的な常識は、農家や消費者に対してだけでなく、そこに働く労働者に対しても当然あてはまるものであるべきです。すべての職場から賃金不払い残業などの労働基準法違反をなくし、誰もが安心して働き続けら

## 2、協同組合の立場に立った事業で、農家・国民の期待にこたえる農協を実現するための運動を

食品偽装問題や輸入食品の安全性が問われています。国の「構造改革」「規制緩和」路線は、食の安全を願う国民や、安心して農産物を生産し消費者に届けたい農家の期待を打ち砕き続けています。

こうしたときこそ、農協が協同組合として社会的役割を發揮し、農家・国民の期待にこたえる事業を展開することが求められています。

私たちは農協がそうした役割を積極的に果たすよう働きかけます。

## 3、食料自給率の向上と日本農業の発展をめざす運動をいっそう広げよう

食と農への関心と期待が国民の中に広がっている一方で、国が掲げた「食料自給率の向上」という政策は、目標を達成するどころか下がり続けるばかりです。世界的な食料危機が深刻化する中で、政府の輸入に頼る政策の誤りはいっそう明らかになってきました。

農畜産物を生産するというだけでなく、農業の持つ多面的な機能を發揮させることが、国民

の食の安全を守り、地球環境を守り、世界の人々の「食糧主権」を保障する道にもつながります。

共同を思い切って広げ、国民的課題でがんばるさまざまな人たちとともに、食料自給率の向上と日本農業の発展をめざす運動をすすめてみましょう。

## 4、思い切った取り組みで、すべての農に関連する労働者を全農協労連に迎えよう

政府・財界が進める「農業構造改革」攻撃の厳しさは、家族的経営の農家や大規模化を進める農家を問わず農業経営を困難にしています。さらに農業・農協攻撃は、連合会・単協・関連会社など、すべての農に関連する職場に働く労働者への雇用や身分、労働条件、仕事への不安にむすびついています。労働者は雇用・身分、労

働条件への不安を抱えながら、それでも「これからも働きたい」と願っています。

今こそ、思い切った取り組みで、すべての農に関連する労働者を全農協労連に迎えましょう。すべての労働者の団結の力で、「希望をもって働き続ける」ことのできる職場を実現しましょう。

## 第2章 07年度の運動を振り返って

### 1、なかまの要求はどこまで前進したのか

#### (1) 働き続けることができる賃金、労働条件

経営者の間からも「これ以上の人件費削減は無理」だといわれる中で、時期ごとの一時金闘争、春闘がたたかわれました。全体的には一時期の低落傾向からやや持ち直し始めているといえます。

08春闘では、一部の単組で2年、3年と連続してベースアップ(ベア)をかちとる単組も ある一方で、経営難を理由にした賃金の抑制は多くの単組で続いています。

「団塊の世代」の大量退職や、賃金抑制策の一環としておこなわれている早期退職勧奨による退職者が増加し新規採用が増えていますが、他産業と比べても低賃金である連合会・農協では、採用人員の確保さえも難しくなっています。そうした中でこの1年間、雇用確保策として大卒初任給を中心にした賃金引き上げが多くなっているのも特徴です。

しかし、30歳代から40歳代にかけての「中だるみ」現象も顕著になっており、最も生活費のかかる年代の賃金の引き上げも差し迫った課題となっています。

また、臨時・パート労働者の賃金は低いままに置かれ、正職員への登用が始まったところでもその賃金格差は是正されていないのが現状です。

労働基準法を守らせるというたたくいは、賃金不払い残業をなくす取り組みを中心に進められました。この一年間、多くの職場が労働基準監督署の臨検を受け、そのほとんどで是正指導が出されています。しかし、一部の先進的な事例を除いては、労働組合として賃金不払い残業規制の取り組みはまだ不十分だといわざるをえません。度重なる指導でも一向に改まる気配のない職場では、労基署が法的措置をとらざるをえないところも出ています。

外食産業やコンビニなどで働く労働者を中心に、「名ばかり管理職」問題で労働者が裁判に踏み切るなどの行動もあり、世論の高まりの中で厚労省も指導を強化するなど問題解決に向けて動き始めています。私たちの職場でも「名ばかり管理職」への割増賃金の支払いを求める要求を掲げてたたかってきましたが、「新人事制度」などの導入とあわせ、労

基法で定める「管理監督者」に該当しない「管理職」層がいつそう広がりを見せています。

全農協労連は厚労省や全中に対して産別中央行動などで再三要請をおこない、適正な労務管理を求めてきました。「経営が苦しいから仕方ない」や、要求しても経営側が誠実に対応しないことなどから生まれる「アキラメ」感を払拭する学習や取り組みを強めることが必要です。「仕方ない」「アキラメ」を放置してしまうと、経営が苦しければ労働者への犠牲をさらに押し付け、労働者自身の健康を破壊し、働く意欲さえ奪い去ることにより、事業がますます困難になるといった悪循環をもたらしています。

人減らしが進み、長時間労働や「ノルマ強化」などで「心の病」が増え続けています。06年度から積極的に取り組んできた「メンタルヘルス」対策は、07年2月の産別中央行動で全中に出させた指導文書（平成19年4月11日付）なども積極的に活用するなどして、多くの職場で安全衛生委員会を設置させるなどの成果をあげています。

「経営の厳しさ」を労働者への犠牲の押し付けで乗り切ろうと、賃金や労働条件の一方的変更を押し付ける経営者が増えている中で、「これ以上ガマンできない」とたたかいに立ち上がる単組が増えています。

全農の賃金水準の統一（統一人事制度）をめぐるたたかいの中でも、会側から「決まったことだから変更できない」「県本部には権限がないから」などという経営者の主張にひるむことなく、移行調整基準の変更をさせるなど、自らの要求を正面から掲げたたかっている単組も多くあります。

一方で、学習不足や全員参加型の活動ができていない単組では、アキラメ感がまん延してたたかいができない単組もあります。

## （２）農協の事業改善にむけて

「減収増益」の経営は、人減らし「合理化」をいつそうすすめ、労働者に犠牲を押し付けてきました。人減らしと事業の縮小は、ただちに農家組合員の結集にも大きな影響を与え、経営者の中からも「これ以上の人減らし、合理化は無理」の声も上がっています。

「ノルマ」や「目標管理」の規制をのぞむなかまの声は多く、労働組合の取り組みに期待が寄せられています。賃金抑制が続く中で、なかまとの不要な競争さえ生みだしてしまう「ノルマ」の管理・強化は、会・農協の「コンプライアンス」強化の掛け声とは裏腹に、労働者による不祥事が後を絶たない要因の一つとも思われます。

日常の業務の忙しさと事業に対する展望がもてない中で、なかまの期待に見合う労働組合の取り組みにはなっていません。

地域に密着した事業や農協の機能発揮をpushし込み、画一的な事業運営を押し付けるような「JAバンク基本方針」「系統金融検査マニュアル」によって、農協の特性がますます損なわれています。

広域合併の強行による事業の縮小や行き過ぎた債権回収によって、農業が続けられなくなる事態やくらしの破壊にもつながっています。岩手では、広域農協合併の推進にともなう農家や農協労働者のリストラに対して、「守れ食の安全と地域農業！今こそ農協の役割発揮を！県民総決起集会」が、農協労組や農民連、県労連などの主催、マスコミ各社が後援して開催されました。

「広く対話をすすめ、農家・地域に役立つ農協をめざす運動」を08春闘時に提案し、農家組合員や消費者などとの対話を呼びかけました。食健連などと共同してシンポジウムを開催するなどの取り組みも一部で始まっていますが、すべての単組が今後積極的に取り組んでいくことが必要です。

農協の事業改善に向けた議論を進めるために「農業・農協問題研究所」に「日本農業の縮小・再編下における農協経営の危機と打開の方向」という研究委託を行いました。

また、「農協事業のあり方を考える交流集会」を開催しました。

### (3) 職場からあらゆる差別と格差をなくす

総額人件費の抑制策によって、臨時・パート労働者はますます増えています。賃金や労働条件の低さばかりでなく、雇用への不安を抱えたこうした労働者を守る取り組みを提起してきました。

粘り強いたたかひの中で臨時職員から正職員への道を開いた単組もあり、08年4月からのパートタイム労働法の改正にあわせて、いくつかの単組で臨時・パート労働者の正職員化が始まっています。

雇用形態の違いや性別の違いなどによる賃金・労働条件の差別をなくす取り組みも一部で始まっています。コース別人事制度のもとで、仕事の内容も同程度という労働者に対する差別的な賃金制度に対して、職場からも疑問の声が上がっています。

岩手(単)、新潟(単)、北海道(単)などで臨時・パート労働者の均等待遇を求めるたたかひで成果が上がっていますが、全国的にみると、間接差別をなくすことや



均等待遇を求める取り組みへの理解が不十分であることもあり、目に見える前進がかちとれていません。

### (4) 食の安全・安心を実現し、日本農業の発展をめざす

07年度も秋期年末闘争の中で「食の安全と食料自給率向上、地域の発展をめざす全国一斉共同行動」を提起し、多くの地本・単組で宣伝行動や、自治体・農協訪問(要請)などの取り組みが進みました。

継続的に宣伝やキャラバンなどをおこなっている単組や地本もありますが、食の安全と日本農業への期待が高まる中で、取り組みに参加する単組も徐々に増えています。

全農協労連が参加する全国食健連では、食の安全、農業問題などで省庁交渉を始め、国際シンポジウム開催など多岐にわたる取り組みを進めてきました。「秋のグリーンウェーブ」は、毎年全農協労連も「一斉共同行動」の一環として他団体とともに取り組みを進めてきました。

食の安全・安心への関心が高まる中で、食健連の多様な取組みもあり、参加団体も増えています。

また、全国食健連が呼びかけ、5月からは「エコ・グリーンウェーブ」に取り組み、7月のG8洞爺湖サミットの市民行動にも取り組みました。

### (5) 暮らしと平和、民主主義を守る

「後期高齢者医療制度」や年金問題など社会保障の充実を求める運動に、すべての単組が職場や地域から取り組むことを提起しました。「ワーキングプア」をなくすための「働くルールの確立」署名、暮らしを守るための「原油価格高騰対策緊急請願」署名などにも取り組みました。

憲法九条を守る取り組みとして、憲法労組連の「平和憲法の改悪に反対する要請署名（1千万人署名）」を提起しました。当初の目標は労組員1人5筆以上、全体で10万筆というものでしたが、取り組んだ単組数も、署名の数も目標にはるかに及ばず今後の取り組み方の検討も必要です。

また、平和を守る取り組みとして、全農協労連本部から「原水爆禁止世界大会」に代表派遣を行いました。

中央労働委員会の民主化を求める運動にも積極的に参加しました。残念ながら、中労委労働者委員の公平任命をいまだにかちとれていませんが、第30期労働者委員の任命に向けて、全農協労連・純中立労組懇も参加する「労働委員会民主化対策会議」で候補者を立てて奮闘しています。

現在、京都府農協労連の「京都農協不当労働行為」事件が中央労働委員会で係争中です。今後も労使紛争がますます厳しさを増すことも予想されます。中央労働委員会、都道府県労働委員会とも、「連合」独占の労働者委員の任命を打ち破る取り組みがいつそう必要です。

## 2、すべての農協労働者・関連労働者を結集するたたかい

### (1) 職場班の確立と網の目話し合いを土台とした運動はできたのか

職場班の確立と網の目話し合いの重要性は折に触れ学習会や会議などでも強調されました。

全員参加型のたたかいをめざしましたが、「要求づくり」の段階で職場班と網の目話し合いの機能を十分発揮できず、一人ひとりの労組員が要求に団結することができなくなり、たたかいが「幹部請負」になってしまった例

### (6) 運動を前進させるための「共同」

国民春闘共闘、全労連は、08春闘の大きな課題として「ナショナルミニマムの確立」を掲げてたたかってきました。「農家の手取りが時給256円」という全国食健連作成のチラシは、多くの他産業労働者や消費者にも衝撃を与え、「労働者・農民のくらしが成り立つ最低保障制度の確立を」という共通する課題での共同を広げることもつながっています。

憲法九条を守ろうという声の広がりや、「九条の会」の発展でもわかりますが、農林水産にかかわる「農林水産九条の会」も全国で結成されています。単組の中には、こうした「農林水産九条の会」の中で中心的な役割を果たしている労組員も多数います。

前述の「憲法労組連」も「1千万人署名」を提起し、幅広い労組・個人に「九条守ろう」の賛同を広げています。

他産業労働者や地域の住民などとの幅広い共同を進め、集会や行動に参加することも当然大切なことですが、署名などを通じてより広い人たちとの共同を広げることも必要です。そういった点から、署名に対する取り組みの弱さは運動のいつそうの前進を図るためにも克服しなければならない課題です。

もありました。

人減らしなどの影響により、一人ひとりの労働者が労組活動さえ保障されないほどの「忙しさ」のなかに置かれています。「忙しさ」と「労組活動の停滞」という悪循環を断ち切る思い切った提案が執行部に求められません。

昨年に引き続き、学習活動に力を入れた単組も多く、労働組合の基本的役割について学ぶことを重視した学習が取り組まれました。

一方で、運動方針で提起した「新入労組員教育」は、全体的に見て十分に取組みられたとはいえません。

全農協労連本部では、「全国労働組合セミナー」を開催し、新任幹部、中堅幹部の学習・教育を進めました。また、地本や単組に講師を派遣するなど、学習活動への援助を強めました。

## (2) 組織拡大はどこまで進んだのか

組織の大きな前進はありませんでしたが、「組織拡大3カ年計画(組織協議案)」の協議を進めながら、地本・単組で組織拡大にむけた取組みに積極的に足を踏み出すなどの前進が始まっています。

また、職場の困難さと将来への不安から「労働組合が必要だ」「上部組織が必要だ」という労働者・労働組合が増えています。

「臨時・パート労働者の組織化をめざす交流会」を開催し、他産業の取組みにも学び、臨時・パートのなかまの組織化をめざしました。臨時・パートのなかまとの対話や労組説明会などが開催され、成果をあげている単組もあります。

## (3) 青年・女性が働き続けられる職場をつくるための取組み

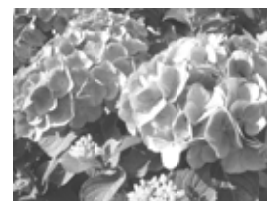
青年の中途退職が増え続けていることがたびたび指摘され、青年労働者への学習・教育

を中心とする援助を提起しました。全国青年女性部協議会と共催で「ヤングセミナー」を開催しました。単組でも青年部の学習会をおこない、青年の労働組合への結集をうながしています。

07年度運動方針で提起した「全農協労連青年部」の立ち上げについては、全青協と協議を継続しています。今後各地本とも協議をおこなっていきます。

「男性は仕事＝長時間労働、女性は家庭責任＝低賃金、非正規雇用」と意図的につくられた男女の役割分担、差別からの解放をめざすことが必要だと、間接差別の禁止や格差の解消をめざした取組みを提起しました。日々の生活実態を労働組合の場で取り上げることが大切だとして、女性の労働組合活動への積極的参加を呼びかけました。単組で新たに女性部が結成されたところや、女性の執行部への参加が進んだところもあり、そうした単組では女性の要求が広がりを見せています。また、四国・近畿地本をはじめ各単組でも女性をつどいや女性の学習会などをおこなっています。

全農協労連は「第40回農協に働く女性をつどい」を福島県で開催し、女性労働者の学習・交流をおこないました。



## 3、今後の運動を進めるために

### (1) 労働者のくらしと職場の実態を要求に反映することが大切

この間のたたかいで得られた教訓として、なかまの労働やくらしの実態を明らかにしてたたかうことが大切だということがいよいよ

はっきりしてきました。家計調査や賃金実態の分析をおこない、要求書に反映させてたたかったところで成果があがっています。2年連続してベアをかちとった鹿児島(県)では、労働組合員の家計調査などを継続して行ない、実態を会に示して交渉をおこなっています。



なかまの労働やくらしの実態を明らかにする調査や話し合いの際、雇用形態の違いや職種の違いなどの「壁」を乗り越える努力をすることが大切です。それぞれの立場から、自らの置かれた状態を率直に出し合い、実態を共通の認識とすることが大切です。昨年もこうした話し合いの場を積極的に設け、お互いを理解するための取り組みを始めた単組・分会もあらわれています。

臨時・パート労働者、派遣労働者、関連会社に働くプロパー労働者などとの話し合いを積極的に進め、くらしと職場を改善するための力強い世論をつくることが何よりも大切です。

## (2) 「あきらめないでたたかう」ための構えをつくる

「あきらめないでたたかう」ということが、労働組合の大きな課題となりました。全農の「統一人事」とのたたかいや合併農協、経営不振農協でのたたかいは、ともすれば「アキラメ」が労組員に広がってしまい、たたかいを攻勢的に進めることが困難になってしまいました。

そうした中で、これからもずっと働き続けるためにはあきらめてなんかいられないと立ち上がるなかまが増えてきたことは特徴的でした。職場の話し合いを重視し、すべてのなかまのたたかいへの参加を追求してきた単組・分会で「がんばれば要求は前進する」という確信が広がってきています。

前進をかちとった単組・分会では、規模の大小にかかわらず何らかの戦術や行動を配置していたことも見逃せません。「プレート」着用からストライキまで、多様な戦術を行使することがたたかいには決定的な要素であることがはっきりしてきました。

なかまの「団結」を示す戦術の配置とともに、職場集会や決起集会、執行委員の職場オ

ルグなど、なかまの「団結」をいっそう強化するための行動を配置することも重要です。

## (3) 共通する課題で幅広い共同を広げる

農業・農協をめぐる「厳しさ」も、職場の困難さも、国民的なさまざまな課題も、その困難の根っちは同じです。

財界・政府が進める「規制緩和・構造改革」路線の中で広がっている矛盾が、さまざまな分野であらわれています。

共通する課題で共同を広げることが大切です。昨年全国食健連が作成した「農家の手取り256円」というチラシは、農家や農業関係者だけでなく、他産業労働者や消費者にも共感を呼んでいます。

最低賃金の大幅な引き上げを求める労働者・労働組合と農家が農業を続けられる保障を求める運動と、互いの運動を結びつけて要求を前進させるための共同が広がり始めています。

食の安全・安心への国民の関心と、国民の期待に応える農業・農協を実現しようとする私たちの運動は、大きな共同の運動へと広がっていく可能性が広がっていますすべての単組・分会がこうした運動に積極的に参加することが必要です。



# 第3章 暮らしと職場を取り巻く情勢の変化

## 1、人間らしい暮らしと働き方を求める労働者・国民

### (1) 国民の願いに背を向けた政治

「美しい国」を掲げ、日本を「戦争のできる国」につくりかえようとした安倍内閣は、昨年の参議院選挙で歴史的な自民党大敗北を受けて退陣しました。小泉内閣の国民いじめの政治を継承し、国民の間にいっそう「格差と貧困」を広げた安倍内閣は破綻しましたが、その後を引き継いだ福田内閣も前内閣の路線を継承するものに違いはなく、組閣当初から国民の願いや要求との矛盾を抱えたままの出発となりました。

首相は変わろうとも、アメリカや大企業の利益優先の政治の本質に違いはありません。国民の苦しみに背を向け、社会保障・福祉の切捨て、増税（消費税）に歩を進めるばかりです。

発足した福田内閣は、「消えた年金」問題や「後期高齢者医療制度」、平和・くらしの諸課題で国民の期待や願いとはかけ離れた政策をとり続け、国民の怒りはますます大きくなっています。

「後期高齢者医療制度」は、「長生きすることが悪いことなのか」という高齢者の怒りや悲鳴とともに、国民の多くからこんな悪法はただちに廃止すべきだとの声が日増しに大きくなっています。

後に述べる米軍基地問題やアメリカ産牛肉の輸入問題にも現れた、国民のいのちや福祉を削ってアメリカの利益を優先するという福田内閣の姿勢が明らかになる中で、国民の怒りの声は大きく広がっています。

### (2) 大企業の利益優先の政治が雇用・働くルールを破壊してきた

大企業本位の雇用政策は、「格差と貧困」をいっそう拡大させる大きな原因となっています。「パート」「アルバイト」「派遣」などの「非正規雇用」労働者は労働者全体の3分の1を占め、とりわけ青年・女性の非正規雇用労働者が急激に増え、国民の間の賃金格差は広がるばかりです。

政府の諮問機関である「規制改革会議」は、労働者保護の政策を「一部に残存する神話」などと労働市場のいっそうの開放を迫っています。

こうした大企業のわがままによってつくられてきた「働く貧困層（ワーキングプア）」のくらしの状態は、いっそう深刻さを増しています。黙っていたら生きることさえ困難になると、自らの力で情勢を変えるために立ち上がる青年たちも生まれています。

フリーターや派遣、アルバイトといった雇用形態の労働者たちの生活実態が次々に明らかにされています。「自己責任」論ではごまかせない悲惨な事態の中で、政府や大企業のやり方に非難の声が多数上がっています。大企業の「偽装請負」に対しても「違法」であるとの判決も出され、こうした非正規雇用労働者の正規雇用への道が開かれ始めています。

独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の調査によれば、「終身雇用」を支持する人が86%にも上ることが明らかにされました。また、「年功型」の賃金を支持する人は72%にも上っているとされています。

この結果は、規制緩和が進むことによって、労働者の間に「格差と貧困」が急速に広がっ

ていることから、労働者が安心して働きたいと願う気持ちが強いのことを示したものだといえます。

「がんばれば報われる」として企業が積極的に導入してきた成果主義賃金制度が、ますます賃金抑制を進める結果となり、「非正規雇用」の拡大とともに「ワーキングプア」を生み出す原因となっていることに労働者・国民の多くが気付き始めています。

労働法制の規制緩和や人件費の抑制によって、女性が働き続けることがますます困難になっています。女性の正社員化が年々低下し、雇用者全体に占める割合は10年前の58.2%から07年では46.5%にまで落ち込んでいることが厚生労働省の調査で明らかになっています。また、女性の賃金を男性と比較すると、50～54歳で最も格差が大きく、男性の56%にしかなくなっていることが明らかになっています。

外食産業やコンビニ産業などで、「名ばかり管理職」の悲惨な実態を明らかにした勇気ある告発が続いています。世論に押されて厚生労働省も経営者に対して指導強化を都道府県労働局に求める通達を出し、企業側も「割増賃金」を払わざるを得ないところに追い込まれています。

労働者派遣法や最低賃金、パート労働法の改定などの労働者保護政策の一定の前進は、労働組合をはじめとする国民の運動の中でか

ちとられたものです。

### (3) 平和を求める声の広がり

沖縄をはじめ各地の米軍基地所在地周辺で米軍犯罪が続発しています。米軍兵士による日本国内での性犯罪は、外務省が把握しているだけでもこの10年間で20件にのぼります。繰り返される犯罪の再発を防止する根本的な対策を示さず、アメリカべったりの政府の外交政策に住民の怒りは増すばかりです。

憲法九条改悪、教育基本法の改定や教科書検定など、日本を戦争する国へと導くための企みに対して、草の根からの反撃が始まっています。「九条の会」も全国の草の根の会が7,000をこえる地域・分野で結成され、マスコミの世論調査でも「憲法改正反対」が15年ぶりに「賛成」を上回り（「読売」）、「憲法九条を変えないほうが良い」は66%にも達している（「朝日」）ことが明らかになりました。

4月には、名古屋高裁の「自衛隊イラク派兵差止訴訟」で、米兵などを輸送する航空自衛隊の空輸活動を「憲法違反」とするなどの判決が出されました。

「九条の会」結成以来、改憲に反対する人たちが着実に増えています。「戦争をする国」へと歩を進めるための改憲の策動を許さず、「憲法九条」を守ろうという声をいっそう広げるためにさらに奮闘するときです。

## 2、食の安全・安心が問われ政府農政への不満が噴出してきた

### (1) 食の安全・安心、食料自給率の向上への国民の関心はこれまで以上に

ミートホープ事件以後、食の安全・安心をめぐる事件が多発しています。中国からの輸入冷凍ギョーザ農薬混入事件は、輸入食品の安全性があらためて浮き彫りにされると同時

に、こうした商品を扱った企業や生協の、国民の食の安全への責任をも問うものとなっています。

アメリカからの牛肉輸入が再開されてからも、輸入禁止となっている「特定危険部位」が入り込んでくる事態が続いています。アメリカ言うなりの政治は、国民の「いの

ち」と引き換えにされるものではありません。

消費者が求める「食の安全」は、輸入農畜産物への不安と、日本農業への期待となつてあらわれています。調査によれば、輸入冷凍ギョーザの事件以後、農産物の直売所の売り上げが伸びているということからも、消費者は「食の安全」を国内産の農畜産物に求めているということがわかります。「食料自給率向上」「国内農業再建」が国民の声に応える道であることは明らかです。

08年から食品の値上げが相次いで家計を直撃しています。輸入に頼る小麦やトウモロコシ、大豆などの値上がりが原因です。オーストラリアの干ばつによる小麦価格の高騰、バイオエネルギーへの原材料供給により、それらを直接原材料とするパンや麺類、味噌・しょうゆなどの値上げはもちろん、飼料代の値上がりで経営さえ成り立たなくなった畜産農家もあります。政府の農畜産物の輸入政策のつけが国民の暮らしを圧迫し、農家を苦しめています。

また、農畜産物の輸入は、「フードマイレージ（食料の運搬量×距離）」の増加など地球温暖化にも悪影響を与えているとの報告もさ

れています。

地球規模の気候変動やバイオ燃料、途上国の経済成長と人口増、そして世界的な投資ファンドの穀物市場への投機などにより、世界的な食料不足が深刻化しています。国連世界食糧計画（WFP）も“静かな津波”と呼び、すべての大陸で1億を超える人たちが飢餓に苦しむことになるだろうと警告しています。

## （2）日本の農業の現状と農政

「このままでは農業が続けられない」という農家の怒りは、「米価暴落」に際して政府の対応に大きな影響を与え、これまで拒んできた「備蓄米」の買い入れをさせるなどの行動に結びついています。このことは、市場原理にまかせた国のコメ政策の誤りをいっそう明らかにさせました。

世界的な食料危機の中で、「ミニマムアクセス米」の輸入への批判も高まっています。株式会社の農地取得・農業参入や農地法の「改悪」をやめ、「農業が続けたい」と願うすべての農家が安定的に農業が続けられるための、国の抜本的な農業政策の転換が迫られています。

農地の集約化など大規模化を進めてきた政府の政策では、家族的経営の農家はおろか大規模農家さえも経営が成り立たなくなっています。多くの問題を抱えスタートしたばかりの「担い手経営安定対策」は、私たちの予想通り手直し（「水田・畑作所得安定対策」）されることとなりましたが、生産調整を増やすなどの旧来のやり方から踏み出せず、農家が安心して農業が続けられるための抜本的な対策とはなっていません。

原油価格の値上げや飼料価格の高騰も、生産者に大きな打撃を与えています。安定して農業が続けられる「価格保障制度」や「所得補償」をのぞむ声は日増しに高まっています。



### 3、「減収増益」の経営と農協労働者の状態

#### (1) 農協労働者の状態悪化

農協労働者の状態悪化は農協と地域農業の「危険信号」ともいえます。人減らしや賃金抑制、臨時・パート労働者などの低賃金労働者への置き換え、人事制度の変更による賃金差別など、さまざまな形をとりながら人件費抑制が進められています。経営者の中にも「これ以上の人件費抑制は限界だ」との声も上がっています。

職場では、長時間労働と「ノルマ」管理の強化で労働者の働く意欲が失われていく事態が進行しています。長時間労働は労働者の健康を心身ともに破壊する引き金となり、「ノルマ管理」の強化は働くルールを破壊し、無用な労働者間の競争と選別の道具となっています。農協労働者の状態悪化が、働く意欲を失わせ、地域農業を支える農協の健全な事業の発展にも影響を与えています。

政府・財界の農業・農協切捨での政策とともに、「JAバンク基本方針」や「減損会計」の適用などによる農協生き残りのための方策の多くが、労働者と農家組合員への犠牲の押し付けで事態を打開しようというものになっています。

「農協生き残り」のための方策を画一的な合併策に求め、県域合併をはじめとする広域合併を進めることにつながっています。そのしわ寄せは農家組合員と農協労働者に直接影響を及ぼしています。合併による不良債権処理は時に、農家組合員のくらしを破壊し農業を続けられなくなる事態にまでつながっています。

合併による「合理化」は、農協労働者の雇用や身分、労働条件の大幅な変更にもつながり、労働者の働く意欲を奪い、協同組合としての性格さえゆがめ、農業が続けたいと願う農家の希望さえ奪い去っています。

#### (2) これ以上ガマンしていたら働き続けることが困難になってしまう

経営環境の厳しさや農業全体の困難さの中で、「しかたない」とあきらめている労働者がいまだに多く、労働組合がたたかいに立ち上がれないことにつながっています。

労働者が長いたたかいの中でかちとってきた権利さえも、「権利を行使すると経営が危なくなってしまうのでは」などとガマンしてしまうことが増えています。そのことが労働者の働く意欲の低下にもつながり、時には健康を破壊し、農協事業をいっそう困難にする原因にもなっています。

「これからもずっと働き続けたい」と願う労働者が労働組合に「団結」して、困難を打開するたたかいに立ち上がりはじめていることは、昨年たたかいの中でも明らかにされています。

臨時・パート・派遣労働者や関連会社に働く労働者は、雇用や労働条件への不安をいっそう強めています。ホームページの「労働相談」を通して、臨時・パート労働者からの個別の労働相談や、関連会社に働くプロパー労働者などからの相談も増えています。

そうした労働者の多くは、職場に労働組合の組織がなく、あったとしても正職員だけの労働組合であることがほとんどで、劣悪な労働条件の下での労働を強いられているのが現状です。

こんな困難な現状でも、「これ以上ガマンしていたら働き続けることさえ困難になってしまう」と立ち上がり始めたなかまや、労働組合のない職場でも「こんなときこそ労働組合が必要」と労組結成に向けて動き始める労働者が増えています。

これまでのたたかいの中で、臨時・パート労働者の権利を守る取り組みや、組織化に向けた動きは始まったばかりです。

# 第4章 私たちの要求と実現に向けた取り組み

## 1、働くルールの確立

### (1) すべての労働条件は労使合意のもとで決定する

#### 【要求】

「就業規則」の変更など、すべての労働条件の変更について労働組合の合意を得ることを要求します。

事業や機構の改編など、変更可能な段階から労働組合に情報を開示し協議をおこなうことを要求します。

労働組合の権利を保障し、労働組合および労働組合員への不利益取り扱いが絶対におこなわないこと。

#### 【要求実現のための取り組み】

これまでこうした要求を掲げてたたかってきましたが、機構の改編や別会社化によって出向や転籍などが増えています。

出向・転籍はもちろん、人事異動すべてにおいて労働組合との事前協議と本人同意の原則を守らせることが大切です。

「労働契約法」が成立したことにより、経営者の中には「就業規則の変更による労働条件の変更」を押し付けてくる場合も想定されます。あらためていうまでもありませんが、労働条件の変更は、たとえそれが就業規則の変更によるものであっても、労働組合との協議、合意が前提となります。このことを、労使で確認しておくことが大切です。

また、労使協議の場を「団体交渉」とせず、「経営協議会」などと置き換えることなどが

盛んにおこなわれており、労働者の要求実現の場である「団交」が形骸化していることも見逃せません。

労働者の「団結」の力におびえ、労働者の「団結」を破壊することで要求を抑え込むという経営者に対しては、全国のなかまが一丸となって反撃します。不当な攻撃に対しては、なかまの「団結」ではねかえすという基本姿勢を貫きます。

労働委員会や裁判で係争中の単組へ全国から支援・激励を行います。

### (2) 労働基準法を守るという最低の義務を果たす

#### 【要求】

最低でも労働基準法に定められた「時間外・休日労働」の割増賃金を支払うよう要求します。

また、労基法に定める「管理監督者」以外の「管理職」に割増賃金を支払うことを要求します。

「振替休日」の濫用をやめ労働者に休日を保障することを要求します。

振替休日に必要な三要件（就業規則に具体的事由および指定の仕方を明記する。あらかじめ振替日を指定する。振替日は出来るだけ近接した日。）を守るよう要求します。

メンタルヘルス悪化の要因ともなっている長時間労働を規制し、必要な人員を増やすことを要求します。

慢性的な長時間労働は疲労を蓄積させ、「ノ

ルマ管理」などによるストレスも加わり、労働者の「心の健康」に大きな影響を及ぼしています。慢性的な長時間労働の原因は「慢性的な人手不足」です。長時間労働の実態を明らかにし、人員配置の要求をします。

労働者の労働時間について適正に管理し、労働組合との定期的な協議をおこなうことを要求します。

### 【要求実現のための取り組み】

外食産業やコンビニの店長を中心にマスコミでも取り上げられた「名ばかり管理職」は、私たちの働く職場でも同様の実態があります。労働基準監督署の臨検が全国的に広がる一方で、賃金未払い残業、「36協定」違反など労働基準法違反は一向に改まらないといった職場も数多くあります。

賃金不払い残業をなくし、最低でも労働基準法に定められた割増賃金を支払わせる取り組みを進めることによって、長時間労働をなくす取り組みを前進させます。

すべての労組員が働いた分は必ず「請求」という取り組みを、賃金不払い残業をなくすための柱とします。

労働基準監督署の是正指導さえ守らない経営者に対して、労働組合の姿勢がとりわけ大切です。「36協定」や「時間外・休日労働に関する協定」を締結することで労組として規制をしていくこととともに、「経営が苦しいからしょうがない」「みんなが出さないから」といった残業代を請求しない労働者がいまだに多い現状から見て、労組としてこの「未請求」を克服する取り組みをすべての単組がおこなう必要があります。

時間外・休日労働に対する正しい知識を身につける学習を繰り返しおこなうことや、労働時間（時間外労働）の記録をとるなどの取り組みをします。また、一人ではなかなか提出できない労組員がいるという実態も頭に置

き、「一斉請求」やその後の点検の取り組みもおこないながら、労組全体で取り組むことを大切にします。全農協労連も時期ごとのたたかいや学習会などでも積極的に取り組みを援助、啓蒙活動をおこないます。

労働基準法でいう「管理監督者」とはかけ離れた「名ばかり管理職」の実態を明らかにし、割増賃金の支払いを求める取り組みをおこないます。

早急に「実態調査」をおこない、「タダ働き」「長時間労働」の押し付けで多くの「管理職」が「過労死予備軍」となっている実態を明らかにします。厚生労働省が都道府県労働局長にあてた「管理監督者の範囲の適正化について」（H20.4.1）などの指導文書も活用し、必要であれば「管理監督者」の要件を満たしているものかの判断を労働基準監督署に求めます。

「振替休日」や「代休」が適切に処理されるよう求めます。「36協定」があるにもかかわらず、多くの休日労働を要件さえ満たさない「振替休日扱い」にして割増賃金を支払わない実態を改善します。

労働組合は「振替休日」に関する労使協議を行い、最低でも「農業祭」や「総代会」などといった振替事由の特定をして、無制限な「振休」を規制することが大切です。

また、振り替えられた休日に休めない場合、「休日出勤」として割増賃金を支払わせることが必要です。

「フレックスタイム」や「時差出勤」制度の悪用で、残業代を支払わないという労務管理も目立ち始めています。

改正された「労働時間等設定改善指針（＝労働時間等見直しガイドライン 平成20年3月24日）」を積極的に活用し、労働時間の短縮に向け労使協議の場を設け、「業務の見直し」、「要員確保」に取り組むことを要

求します。

またこの改正で、長時間労働による健康破壊を防止するため、時間外労働の削減に取り組むことや男女がともに仕事と家庭生活が両立できる環境をつくることなどが強調されています。

取り組みを進めるにあたって、日頃から労働組合員が「かちとった権利を放棄しない」ことを徹底して意思統一することが大切です。権利を放棄することは、労働者の団結を自らが壊し、「労働力の安売り競争」をすることです。そうした行為が労働組合の弱体化につながっていきます。

### (3) 差別や格差のない職場、安心して働き続けられる職場の実現

#### 【要求】

「男女雇用機会均等法」の主旨を尊重し、コース別人事制度による実質的な男女差別をしないことを要求します。

雇用形態や職種の違いによる賃金・労働条件の格差をなくすことを要求します。

男女ともに家庭的責任（家族的責任）が果たせる労働時間、休暇制度の確立を要求します。

介護休暇の充実や、子どもの病気や教育に必要な時間を確保するための休暇制度をもうけるよう要求します。

モラルハラスメント、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどすべての「暴力」を職場からなくすことを要求します。

職場内の「いじめ」や権力によることばの暴力、性的嫌がらせをなくします。

過度なノルマ管理や目標達成への威圧的な

労務管理をおこなわないことを要求し、「事業推進」の労使協定を締結します。

#### 【要求実現のための取り組み】

「間接差別」をなくす取り組みを重視します。「総合職」や「担当職（一般職）」などのコース選択において、「女性だから」「男性並に転勤できるのか」などの差別をし、実質的に同じ仕事をしている労働者の賃金や労働条件に差をつけるなどの差別をなくすことが大切です。

パートタイム労働法の改正により、正職員化が一定前進し始めたものの、未組織、未加入の職場で働く臨時・パート・派遣労働者は、機構や職場の改廃に際して雇用や労働条件の保障さえされていないのが現実です。

「均等待遇」を実現する取り組みに、雇用形態を問わず全力をあげます。「採用試験を受けて入ったんだから当然」だとか「正職員とは責任の度合いが違う」などと、臨時・パート労働者など雇用形態の異なる労働者への差別的な賃金を容認する考え方をなくします。同様の仕事をしていれば当然同じ賃金（短時間勤務の場合でも時間に換算して）を支払うのは当然ですし、担当する仕事に対しての責任もそれぞれにあります。

改正「パート法」を活用し、臨時・パート労働者の賃金はもとより教育訓練（研修）機会の確保や福利厚生などの充実をはかります。

臨時・パート労働者の正職員化を促進するために、時給換算でフルタイム正職員と同等な短時間勤務の正職員制度の検討なども進めます。

労働組合のない職場に働く不安定雇用のなかまからの相談が増えています。不採算部門を理由にした店舗・事業所閉鎖や「雇い止め」、年次有給休暇取得、労働条件や福利厚生など



相談者の切実な要求を実現することを前面に押し出しながら、労働組合への結集を働きかけます。

「自爆」や「ノルマ達成」の強要をやめさせるためにも、目標の設定や推進方法について事前に労使協定を結ぶ取り組みを進めます。夜間や休日の事業推進について労働基準法

を守らせることはもちろん、「査定」の対象とすることをやめさせます。

取り組みを通じて「推進」に頼る事業の見直しをはかります。協同組合を基本とした事業のあり方にもどすための努力をします。

他産業の経験なども学習しながら、「ノルマ管理」一辺倒の労務管理が事業をますます困難にしていることを明らかにしています。

## 2、働き続けることが保障される賃金を

### (1) 初任給の引き上げと生活実態に基づく賃金カーブの改善

#### 【要求】

社会的賃金水準に見合う初任給の引き上げをおこなうことを要求します。

高卒 円、大卒 円以上などという要求を掲げ、地銀の初任給基準205,000円(大卒)をめざします。

労働者の家族的責任や生活実態にもとづく賃上げを要求します。

等級 号俸 ~ 号俸(または 歳 ~ 歳)の賃金を 円以上引き上げることなどという要求としますが、初任給の引き上げと連動する取り組みとして、「農協に希望を持って働き続けられる賃金水準」の確保をめざします。

#### 【要求実現のための取り組み】

くらしが成り立つ賃金を確保するためには、労働者一人ひとりのくらしの実態を明らかにすることが必要です。継続的に家計調査を行いくらしの実態を明らかにするとともに、「クラス会でも恥ずかしくて言えないほどの低い賃金」の実態を、「生活保護基準」などとの比較や地域の標準的な賃金との比較などを行い、自らの賃金のレベル・実態を自覚す

ることが大切です。

なかまの賃金を調査し比較することで、職場の賃金格差の実態も明らかにします。男女、雇用形態の違いなどの格差の実態をキチンと把握して対策をたてます。

初任給の引き上げはもちろん、子育て世代の賃金の要求も切実なものです。この子育て世代のくらしが成り立つかどうかは、本人だけでなく子どもの未来にも大きく影響します。

### (2) 「成果主義賃金」などの制度を一方的に導入しないこと

#### 【要求】

成果主義的な考え方にもとづく賃金制度は、労働組合との協議・合意なしに一方的に導入しないことを要求します。

人事考課や査定をおこなう際は、誰もが納得できる客観的な基準を労使で定めること。また、人事考課結果を労働組合に開示し、異議申し立て制度をつくることを要求します。

#### 【要求実現のための取り組み】

総額人件費の抑制を根本的な考え方とし、労働者に無用な競争を強いる成果主義賃金制度が労働者の要求に背を向けるものであるこ



とは明らかですが、提案に対して頭ごなしに「反対だから反対」ということでは、労働者の理解も得られません。低賃金で働く労働者に「働いたものに報いる制度」などとの宣伝文句で提案されることで、賃金制度の内容を十分理解できていない労働者に「歓迎」される場合さえあります。

すべてのなかが納得するまでは、「労働組合との協議・合意なしに一方的に導入しない」ことを経営者に約束させることが必要です。

最近になって労働者の多くが「終身雇用制」や「年功型賃金」を求めていることが調査で明らかになっています。これは、これまで企業の多くが取り入れてきた「成果主義賃金制度」への労働者の回答だといえます。

民間調査機関の調べでは、「心の病」で1ヶ月以上休職している社員がいる企業は全体の60%、このうち大企業では90%を超えていることが報告されています。年々増え続ける「心の病」は、最近になって20代や30代に増えています。研究機関などでは「成果主義の広がりや労働の非正規化が進む中で若い社員の負担が増え、ストレスにさらされている結果だ」と言っています。

こういった事例なども学習しながら、なかに成果主義賃金制度の本質を見極めてもらう取り組みを重視します。

成果主義的な賃金制度や人事考課、目標管理制度の導入されている職場では、「賃金表

の書き換え」で賃金水準の引き上げをはかることをたたかいの基本とします。「個別の賃金決定」で賃金水準の引き下げを狙う賃金制度のもとでは、こうした「賃金水準の引き上げ」をかちとることが必要です。

家族手当や住居手当などの引き上げ要求を大切にします。「属人的」な要素とされるこうした手当を廃止・切り下げを狙った攻撃には、「家計調査」や「生活実態調査」などをもとに、なかまの生活実感を前面に押し出したたたかいをします。

### (3) 臨時・パート労働者の賃金底上げをはかること

#### 【要求】

時給1,000円以上、日額7,500円以上、月額150,000円以上を農協内最低賃金とすることを要求します。

#### 【要求実現のための取り組み】

安心して働き続けるための最低保障として農協内最低賃金を確立します。雇用形態、職種に関係なく、「誰もが時給1,000円以上」という基準を満たすよう取り組みを進めます。

全国一律最低賃金制度の確立を求めて、他産業労働者・労働組合などとも共同した取り組みを進めます。

### (4) 農家が安心して農業を続けられるための運動とも結節した取り組みを

「経営の厳しさ」にアキラメがちになる賃金闘争が数年続いています。「農家のくらしが成り立たなければ農協労働者の賃金を上げるとはいえない」などと、要求さえできない単組、分会もあります。

連合会労組では、「単協の厳しさを見る」などといわれ、単協労組では「農家の厳しさを見る」といわれ、労働者の切実な願いや要求を封じ込めてしまう事態となっています。

農家や消費者、他産業労働者とも共同して「国民が安心してらせる最低保障制度の確立」の運動、農産物の価格保障や直接払い制度を求めるための運動にも積極的に取り組むことが求められています。

その際、農家の手取りが最低賃金にも満たないものであることや、国民の食の安全と安定を保障するためにも日本農業を発展させる

ことが大切だと消費者・他産業労働者に訴え、共同を広げることは私たち農協労働組合の大切な役割です。



### 3、農協事業の見直しと事業改善の要求

#### (1) 農家や消費者の立場に立った事業の見直しを

##### 【要求】

「農協離れ」が進んでいる原因を明らかにすることを要求します。

営農販売事業や金融・共済事業が農家組合員や地域住民の役に立つ事業として発展するよう改善を求めます。

食の安全・安心を求める消費者の声に応えるために、安定した生産を農家が続けるために必要な営農と生活を守る事業への要求をします。

##### 【要求実現のための取り組み】

労働者の「働き」が悪いから農家組合員の「農協離れ」がおこっているのか、それとも農協の事業のあり方に問題があるのかを交渉の中で話し合うことが大切です。

農業が続けたいと願う農家の切実な要求に応える事業をおこなうよう要求します。画一的な負債処理や支所・支店の統廃合が、農家や利用者の期待を裏切ることになっています。

農協事業の見直しと、事業改善の要求づくりを進めます。「広く対話をすすめ、農家・地域に役立つ農協をめざす運動（略称：農家・地域に役立つ農協をめざす運動）」にすべての単組が取り組み、農業・農協のあり方を広く話し合う中で農協事業の見直しをはかります。

この取り組みを進めながら、すべての単組、支部・分会が必ず事業に関する要求を提出します。

8月～9月を運動の集中期間とし、全農協労連は、農家や農協、消費者などとともにシンポジウムを開催し、農業・農協のあり方について広く意見交換をおこなうとともに、2009年に開催される「第25回」JA全国大会」議案への意見を反映させるための取り組みとします。

#### (2) 「JAバンク基本方針」などにもとづく画一的な経営の押し付けに反対

##### 【要求】

「JAバンク基本方針」や「系統金融検査マニュアル」にもとづく画一的な経営の押し付けに反対し、見直しを求めます。

### 【要求実現のための取り組み】

自己資本比率8%という国際金融にかかわる基準を国内の農協にあてはめ、地域の特性などを無視した画一的な経営を押し付けは、農家組合員から農業を奪い去り、労働者の雇用や生活さえも犠牲にする事態がおこっています。

農協経営をますます困難にしている「JAバンク基本方針」の見直しを求める行動を計画します。「見直しを求める署名」活動を提起し、農協関係者も含めた要求を、春の産別中央行動において全中・農林中央金庫等に要請します。

「経済事業改革」や「事業本部制」の導入、「部門別損益管理」などによって、系統事業のつながりがなくなっています。連合会と単協、労働者どうしの仕事の奪い合いや競争が始まっています。

こうした事業のあり方を見直すための議論を労働組合でおこなうとともに、系統への見直しを求める行動をおこします。「第25回JA全国大会」への意見などにも反映させます。

### (3) 農協が「社会的責任」を果たすよう求める

#### 【要求】

農協が農家組合員の営農とくらしを守るという責任を果たすことを要求するとともに、協同組合としての公共性・社会性からその責任を果たすよう要求します。

食の安全や環境問題に果たす農業と農協の役割は大きなものです。農協の事業を通して「社会的責任」をしっかりと果たすよう求めます。

「社会的責任」は、農に関連する労働者

の雇用と労働条件を守ることで発揮されません。地域経済の発展はもちろん、そこに働く労働者と家族に対しても必要なこととして要求していきます。

### 【要求実現のための取り組み】

経営の不正などの内部告発をおこなった労働者に対する保護を強化します。個人で告発するのではなく、労働組合として「事業チェック機関」などの担当部署を設け、現場の労働者の視点から「コンプライアンス違反」をチェックし、労働組合として改善を要求します。個人に対する不利益扱いはいっさい許しません。

「経営（生き残り）優先」になりがちな農協経営を、「協同組合」の立場に立った事業に引き戻します。食品偽装事件の教訓なども踏まえ、労働組合がキチンと経営に対してものがいえる対等な関係をつくります。

そうした立場から、労働組合への支配介入や不誠実な対応は許しません。労働組合にかけられた不当な攻撃に対しては、全農協労連あげて反撃します。

### (4) 「第25回JA全国大会」にむけた行動

2009年「第25回JA全国大会」の開催が予定されています。2006年に開催された「24回大会」が、政府のすすめる「輸入自由化」「農業構造改革」路線に追随する方針を打ち出し、農協の経営をいっそう困難にさせ、食の安全・安心や食料自給率の低下にいっそう拍車をかけるものとなったことは明らかです。

大会に向けて議案審議が始まる今年度は、前述した「農家・地域に役立つ農協をめざす運動」を進めながら、「原案」が示される前後、「農業・農協のあり方」についてのシン

ポジウム（前項記載）や学習会を開催し、農家や私たち農協労働者、消費者の意見を議案

に反映させるよう「意見書提出」などの行動を起こします。

## 4、食料自給率の向上と食の安全、日本農業の再建を求める要求

### （1）食の安全・安心

#### 【要求】

食の安全・安心を確保するために、輸入に頼る国の食料・農業政策を見直すよう求めます。

また、会・農協に対しても、労働組合をはじめとする幅広い消費者との共同で、国に食料・農業政策の見直しを求めるよう呼びかけます。

輸入農産物の検査体制を充実するよう求めます。会・農協へも国・関係機関への働きかけをするよう求めます。

安全が確認されないアメリカ産牛肉の輸入を全面的に禁止し、輸入時の検査体制の確立やBSE対策を強化することを国に求めます。

農協自らが生産物の安全・安心を確保するよう求めます。安全・安心を確保するため、生産者、消費者のための「相談センター」などの設置を求めます。

### （2）農家の営農とくらしが保障される農政の実現を

#### 【要求】

輸入に頼る農政をやめ、国内農業の発展をめざす施策を講じることを求めます。

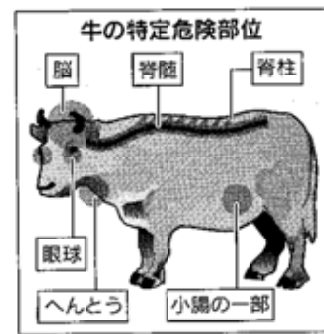
掛け声だけの「食料自給率の向上」でなく、農家の営農とくらしが保障される農政の実現を求めます。

農産物の価格保障制度を確立するよう、国に求めます。

安心・安定して農業が続けられるよう、農

産物の再生産を下回る価格について国が保障するよう要求します。

農家のくらしが安定し、農業が続けられるよう「所得補償制度」の創設を求めます。



#### 【要求実現のための取り組み】

輸入食品・農産物への不安は増すばかりです。国民の食料を輸入に頼らざるを得ない自給率の低さは、これまで政府が進めてきた農業・食料政策の誤りです。

輸入食品の安全性が問われ始め、国内産への期待が高まっています。農家の農業収入（販売農家）は06年で1,228千円、憲法で保障された最低限度の生活さえ保障されない金額です。

価格保障・所得補償制度を基本に、国内の農業生産を飛躍的にのばし食料自給率を高めるための抜本的な政策をとりながら、食への信頼感を取り戻すことが大切です。

こういった立場から、食の安全を願う消費者と生産者、農業関係者の共同を広げ、食の安全と日本（地域）農業の発展をともにめざします。安心して農業が続けられる農政の実現にむけて、地域や他産業労働者とも共同し

て、「食と農を守る」ことを国民的課題の運動として前進させます。

また、地球温暖化や環境問題など農業の持つ多面的な機能について、それぞれの分野で活動する団体や個人との協力・共同の取り組みを重視します。

食の安全と農業を発展させる幅広い共同を広げる取り組みは、私たちの運動の中心的な課題でもあります。

生産者と消費者・他産業労働者などさまざま

まな人や団体が集う全国食健連（国民の食糧と健康を守る運動全国連絡会）に積極的に参加します。また、単組、支部・分会でも地方・地域の食健連に参加します。

「農家・地域に役立つ農協をめざす運動」を進めながら、全国食健連の「秋のグリーンウェーブ（＝「一斉共同行動」）」に参加し、宣伝行動や自治体・農協訪問（要請）をおこないます。

## 5、くらしを守り、人間らしく生きるための社会保障の充実を求めて

### （１）ナショナルミニマムの確立

#### 【要求】

憲法２５条が保障される社会の実現をめざして、社会保障の充実など国が最低限の役割を果たすことを求めます。

全国一律最低賃金制度の確立を要求し、国への働きかけを強めます。また、地域最低賃金の大幅引き上げ（時給１千円）を求めます。

#### 【要求実現のための取り組み】

農家や農協とも共同しながら「ナショナルミニマム」確立を国に求めていく行動を起こします。農家が安心して農業が続けられるよう、農産物の価格補償や所得保障の充実を求めるための運動を、国がすべての国民に最低限度の生活を保障する義務の一つとして位置づけ、国民各層との共同を広げます。

農協内（企業内）最低賃金の確立を進めるとともに、賃金相場の形勢に大きく影響する地域最低賃金の大幅引き上げの運動に、国民春闘共闘など他産業労働者とともに積極的に取り組みます。

### （２）医療・福祉、年金など社会保障の充実を

#### 【要求】

最低保障年金制度の確立を求めます。また、老後に見通しをもてない後期高齢者医療制度の廃止を幅広い共同の中で実現します。

農林年金「特例年金制度見直し」にあたって、特例年金は今後も継続していくことを前提にした議論を行なうことを求めます。

また、現在導入が検討されている「一時金払い特例制度」については、拙速な導入は行わず、慎重な検討を進めるよう求めます。

#### 【要求実現のための取り組み】

アンケートでも、２０代から「老後のそなえ」に対して関心を持っていることなど、農協労働者の多くが将来に不安を抱いていることが明らかになっています。

社会保障の充実が国民の基本的な権利を保障させるものです。医療制度や年金をはじめ、国民の最低生活を保障させるための運動に積極的に参加します。

また、社会保障の財源を確保するという口

実で消費税を増税しようという議論が、政府・財界やマスコミの中で強まっています。年間5兆円にものぼる軍事費や、史上空前の経常利益を上げている大企業の法人税を妥当な税率にすることで、当面必要な社会保障の財源が確保されます。

くらしを守り、社会保障を充実させることは、私たち農協労働者にも共通した願いです。幅広い共同を広げ、積極的に運動に参加します。

農林年金制度、特例年金制度の見直しについては、年金当局とも連絡を取り合い、必要な情報を収集し公開していきます。

### (3) 労働行政の民主化で労働者を守る

#### 【要求】

中央労働委員会、各県労働委員会の労働者委員の公正任命を要求します。

最低賃金審議委員など、労働者のくらしに大きくかかわる各種委員の任命の公正化を求めます。

#### 【要求実現のための取り組み】

労働委員会民主化対策会議に参加し、労働委員会の労働者委員の公正任命を求めるとともに、労働委員会の民主化を求める署名・宣伝活動などにも積極的に参加します。

### (4) 消費税増税など国民への新たな負担の押し付け反対

#### 【要求】

私たちのくらしへの大きな負担となる消費税増税に反対し、減税を求めます。

大企業や一部の資産家に対する優遇税制をやめさせ、国民への負担を軽減するよう求めます。

「思いやり予算」や軍事費関連予算の削減を要求し、国民負担の軽減とともに、「戦争をする国」への策動をやめさせます。

#### 【要求実現のための取り組み】

基礎年金財源の「全額税負担」をはじめとした議論の多くは、消費税の大幅増税を目的としたものです。大企業の優遇税制の見直しによる税収確保や、「思いやり予算」などのムダをなくすことによる年金財源の確保をはかるよう他団体とも共同して国に求めます。

軍隊と武力の行使を永久に放棄し、二度と戦争をする国にしないと誓った「憲法九条」を守ろうという共同の輪をさらに広げます。そのためには、他産業労働者との共同した取り組みである「憲法労組連」が提唱する「1千万人署名」を大きく広げることが大切です。単組や職場での取り組みを広げるためにも、地域で「農林水産九条の会」などに参加することや、平和・憲法九条の学習会などを開催するなどの取り組みをおこないます。

全農協労連本部でも、必要であれば単組などの学習会に講師を派遣します。

全農協労連は8月の「原水爆禁止世界大会」に代表派遣を行い、運動の全国的交流をはかります。各単組でも平和問題の学習や平和行進など、平和を守る取り組みに積極的に参加します。

### (5) 国民的課題で共同を広げる

国民の「いのち」を守る共同を職場・地域から広げます。食と農の共同をはじめ、社会保障の充実、労働法制、平和などの一致でき

る要求や課題にもとづいて全国革新懇が提起した共同目標にもとづく取り組みに積極的に参加します。中央社会保障推進協議会など下記に掲げる共闘組織に引き続き参加し、共同運動の一翼を担います。

全農協労連本部は「国民春闘共闘委員会」「国民の食糧と健康を守る運動全国連絡会（略称：全国食健連）」の一員として奮闘するとともに、「農業・農協問題研究所」の体制強化につとめます。

単組、支部・分会でも、地方・地域で春闘

共闘会議や食健連に積極的に参加し、他産業労働者、地域住民などと共同をいっそう進めます。

全国厚生連労働組合連合会（全厚労）や生協労連、自治労連、農民連などの労働組合・団体との交流を進めます。



全国食健連「6・1国際フォーラム」

< 全国革新懇が提起している3つの共同目標 >

- 日本の経済を国民本位に転換し、暮らしが豊かになる日本をめざします。
- 日本国憲法を生かし、自由と人権、民主主義が発展する日本をめざします。
- 日米安保条約をなくし、非核・非同盟・中立の平和な日本をめざします。

< 全農協労連が参加する諸団体 >

農林年金中央共闘会議 / 中央社会保障推進協議会（中央社保協） / 機関紙連合通信社 / 日本機関紙協会 / 農業・農協問題研究所 / 純中立労働組合懇談会（純中立労組懇） / 保険・共済関係労働組合懇談会 / 金融共闘会議 / 平和・民主・革新の日本をめざす全国の会（全国革新懇） / 「軍事費を削って暮らし・福祉・教育の充実を！」国民大運動実行委員会 / 非核の政府を求める会 / 全国第三次産業労働組合連絡会議（三次労組連） / 消費税廃止各界連絡会 / 「安全な食糧は日本の大地から」国民運動推進会議 / 国鉄闘争支援中央共闘会議 / 国民の食糧と健康を守る運動全国連絡会（全国食健連） / 商業サービス関連労組連絡会（商サ連） / 小選挙区制の廃止を求める各界連絡会 / 女性保護規定改悪を許さず、実効ある均等法の改正を求める中央連絡会（「女子保護」中央連絡会） / 憲法改悪反対労組連絡会（憲法労組連） / （各年度）国民春闘共闘委員会



憲法労組連署名提出・国会議員要請行動



# 第5章 「網の目話し合い」と「職場班の確立」を運動の土台として

## 1、学習・教育活動の強化

### (1) 新入労組員教育の徹底

新入労組員教育の徹底は、なかまが労働組合活動に参加するための最低の保障ともいえる教育活動です。新入労組員教育をおこなうことを単組、支部・分会の最低の義務として、すべての労組員が必ず受講できるよう、本部主催の「労働組合セミナー」を活用するなどして講師の要請もおこないます。

### (2) すべての労組員が「総学習運動」に取り組む

すべての労組員が必ず学習活動に参加します。基本は職場班を基礎とした小集団の学習です。年間の運動のスタート時期でもある秋期年末闘争の準備段階で「総学習運動」に取り組み、基本的な学習を中心に情勢も学ぶこ

## 2、網の目話し合い、職場班の確立を運動の土台に

### (1) 職場班の確立と網の目話し合い

一部の幹部だけで労組活動を運営する「幹部請負型」の労働組合では、労組員の結集はますます弱まるばかりです。賃金や労働条件の向上という要求実現の行動はもちろん、さまざまな国民的課題の取り組みに積極的に参加することの大切さを、すべての労組員が身をもって知ることが大切です。

労働組合の基本は、労組員が日常働く職場の中で活動することです。日常活動の強化で全員参加型、職場を基礎とした労組活動をめざします。

職場班の確立をすすめます。職場班は、本所・本店の部・課ごとに、支所・支店ごとに確立することが大切です。最低でも月1回話し合いの場を持ちます。

職場班は労組員の権利の点検・行使や機関紙・ニュースの配布、アンケートや署名の取り組みをおこなうこととともに、執行委員会へ意思を伝え、執行委員会の報告を受けます。また、「職場交渉」などにより、職場ごとの

独自課題の解決もおこないます。

網の目話し合いを活動の基本に据えます。職場班を中心に、青年や女性、職種別、年代別などさまざま話し合いの場を持ちます。

### (2) 執行委員会の役割

執行委員会は労働組合の執行機関であると同時に、すべての労組員の労組活動を保障する役割があります。すべての労組員がたたかいに参加できるようにすることが執行委員会の最大の役割といっても過言ではありません。

執行委員は団体交渉には必ず参加します。職場集会や網の目話し合いで出されたなかまの意見などを経営側に伝えることが大切です。また、団体交渉で話された内容を労組員に実感を持って話すことで、労組員がたたかいに参加することを促すことにもなります。

たたかいの先頭に立つ執行委員会が必要で  
す。「幹部請負型」ではなく、すべての労組

員がたたかいに参加することが重要ですが、団体交渉や戦術・行動の配置など、たたかいの場面々々を積極的にリードする執行委員の役割を自覚することが必要です。

たたかいの計画を立てる段階で、こうした執行委員会の意思統一を必ずおこないます。

### (3) 全員でたたかう

労使が対等に協議をし、労働条件を決定する場としての「団体交渉」を重視します。闘争時には、職場集会、執行委員会（闘争委

員会）と団体交渉をきちんと開催し、なかまの声が経営者に届くことが大切です。

戦術・行動の配置も重要です。なかまの「団結」を具体的に形として示すことが必要です。ストライキをはじめ、時間内・外職場集会や時間外拒否、プレートの全員着用など、すべての労組員がたたかいに結集していることを経営者に示します。

## 3、青年・女性が希望を持って働き続けられる職場にするために

### (1) 青年労働者

青年の多くは「これからもずっとこの職場で働き続けたい」と思っています。青年労働者の要求は多岐にわたるものかもしれませんが、青年が自らの手で要求を実現するために必要な援助と指導をおこなわなければなりません。

青年が同世代のなかまの中で成長し、確信を持って労働組合活動に取り組むためにも青年部の確立は必要です。楽しむためだけの青年部から、要求を実現し、なかまの成長を助け、自分自身も成長できるような青年部活動にできるよう援助することが大切です。

時期ごとのたたかいでは、青年の独自要求を引き出すための話し合いや学習をおこなうとともに、すべての青年がたたかいに参加す

るための意思固めをする決起集会などを積極的に開催します。

新入労組員教育をはじめ、労働組合の基礎的な学習を重視します。

### (2) 女性労働者

私たちの職場でも、臨時・パート労働者の多くが女性であり、低い賃金のもとで働かされています。連合会職場を中心に、コース別人事制度などで「一般職・担当職」を選択せざるを得ない環境におかれている女性労働者も多数います。賃金格差や昇格差別の是正、男女とも家族的責任を果たせる職場環境をつくる取り組みをします。

そのためには、女性が自分自身のことを語れる場をつくることが何よりも必要です。すべての単組で女性部の結成をめざしましょう。また、「女性のつどい」などを開催し、なかまの不満や願いを出し合う場にするのが大切です。何よりも同じ悩みを持つなかまが労働組合に結集していることを、身をもって感じられる場所となります。

女性の悩みや要求を労働組合の運動に反映



させるためには、女性が執行委員会などに積極的にかかわることも大切です。女性が執行部に参加できるよう、執行委員会の運営など

にも工夫を凝らすことが必要です。夜間遅くまでの会議や、会議中の喫煙など考慮する必要もあります。

## 4、集会・学習会

### (1) 「第25回JA全国大会」議案への 意見反映にむけたシンポジウム (8月23日)

「広く対話をすすめ、農家・地域に役立つ農協をめざす運動」の一環として、農家や消費者・他産業労働者、農協役員など幅広い人たちの意見をきくために、シンポジウムを開催し、出された意見をもとに「第25回JA全国大会」議案への意見反映にむけ、10月の産別中央行動で「意見書」を提出します。

### (2) 労働組合セミナー(9月12～14日)

労働組合(単組、支部・分会)の力量を高めるために、年間の運動のスタートにあたる9月初旬に「2008年度全農協労連全国労働組合セミナー」を開催します。もちろん、全国のなかまとの交流も大切にしながら、学習を目的とした集会として位置づけます。

労組幹部の力量の強化とともに、参加した単組、支部・分会に学習の気風を身につけてもらうことも目的の一つです。

「労組セミナー」では、「新入労組員教育」講師養成講座を行い、単組、支部・分会の新入労組員教育を徹底するための講座とします。比較的若い(経験の浅い)執行委員や職場委員などを対象とします。

また中堅幹部講座を設け、運動の重点やその時々課題にテーマを絞り「中堅幹部」の参加を募ります。

今回は教宣講座(機関紙づくり特別講座)を設け、機関紙づくりとホームページづくりについて学習します。

### (3) 農協経営の改善をめざす学習会 (10月11～12日)

農協経営の改善をめざす学習会をおこないます。昨年までは「農協経営の問題点をつかむ学習会」として開催していましたが、一歩踏み込んで、なぜ「経営困難」になっているのか、どうすれば解決できるのかなど、労働組合が「経営の改善」をめざす立場から学習を行ないます。

### (4) 農協に働く女性のつどい (10月24～26日)

「第41回農協に働く女性のつどい」を開催します。性や雇用形態の違いによる労働条件の違いが多く存在する中で、女性が安心して働き続けられる職場の実現をめざすためにも、女性が自らの運動をつくっていくことが求められています。

「女性のつどい」は全農協労連の集会・行事の中で、唯一の女性を対象とする集会ですが、男性役員などの参加も促しながら、女性の要求を労働組合に反映させる機会としても位置づけます。

### (5) 春闘討論集会(12月10～11日)

09春闘方針の策定を中心的な課題として、春闘情勢や職場の状態について交流をします。

また、春闘の要求づくりに向けて職場班の確立や網の目話し合いの促進など、職場を基礎とした取り組みを出足早く進めるための意思統一をおこないます。

**(6) 農協事業のあり方を考える交流会**  
(1月16日～17日)

春闘を前に農協事業のあり方を考え取り組みを交流しながら、春闘要求への反映と「第25回」A全国大会」に向けた意見を取りまとめます。出された意見をもとに、2月の春の産別中央行動で全中などに申し入れを行います。

**(6) 臨時・パート組織化交流会(3月)**

職場に増え続ける臨時・パート労働者の組織化にむけて、すべての単組が取り組みを進められるよう援助するとともに、先進的な単組および他産業労働組合からの事例で交流を進めます。

**(7) 三役および専従者会議(5月)**

次年度運動方針の策定を中心課題とし、情勢や職場の状況などを交流します。

**(8) ヤングセミナー(6月)**

提案している「全農協労連青年部」立ち上げまでは、当面、全国青年女性部連絡協議会(全青協)と共催で、単組の青年労働者を対象に「ヤングセミナー」を開催します。

**(9) 連合会労組交流会**

経済連労組交流会、共済連労組交流会、中央会労組交流会、信連労組交流会を未加入労働組合にも呼びかけて交流会を開催します。

**(10) 専従者セミナー**

東西2箇所の会場で開催します。運動の経験を持つ他産業の専従者なども講師に迎え、参加者どうしの交流からも学びます。(日程は新年度の中央執行委員会で決定)

## 5、教宣活動と調査活動

**(1) 教宣活動の充実**

全国いっせいに「労働相談」をおこないます。新聞広告などで事前に告知します。単組(県支部)では、複数の相談員を配置します。

方法や時期については、「組織拡大3カ年計画」などで示します。

全農協労連ホームページの改善につとめ、担当者を配置して更新につとめます。全国の取り組みの経験交流なども積極的に公開します。

また、単組のホームページ立ち上げを援助するために、「労働組合セミナー」でホームページ作成の特別講座を開催します。

機関紙「全農協労連」の発行は原則月1回とし、企画ものや現地取材もおこなって紙面の充実に努めます。

これまでの月2回の発行(原則4面1回、2面1回)は、紙代の高騰などの影響や書記局体制の縮小もあり、月1回発行とします。内容の充実をはかるとともに、メールやFAXなど他の通信手段の活用も積極的に進めることで、情報の質と量を落とさず、これまで以上の教宣活動が出来るよう努力します。

情報関係はmail&faxニュースで随時発信します。また、「メールマガジン(メルマガ)」の活用も検討します。

「労農のなかま」は、これまでどおり隔月

刊の発行をおこないます。各種会議等の重要な報告や講演、政策にかかわる分析と資料の掲載を軸に編集します。

1月号は春闘特集号として、できるだけ早めの発行を心がけて春闘の要求づくりや準備に役立てます。

定期購読者を増やすことにつとめます。

「ミモザ」は女性のための機関紙として隔月刊の発行を継続し、購読部数を増やします。女性が安心して働き続けることができるよう、権利の問題など労組全体で位置づけられるようにします。

今後、すべての女性労組員に情報が届けられるよう、発行の仕方などについても検討を行います。

時期ごとのたたかい（秋期年末闘争および春闘）において、「闘争速報」を発行します。

農協労働者の権利読本については、情勢の変化や労働法制の改定にともない、「権利読本」の改訂を検討します。

春闘ポスターやステッカー、春闘グッズ、その他の宣伝物の発行をおこないます。共闘団体等の発行物についても適宜紹介していきます。

## （２）調査・アンケート活動

「くらしの実態・要求アンケート」や「労働条件調査」などに取り組み、労働者の生活や職場の実態を把握してたたかいに役立てます。

各種署名に適宜取り組みます。すべての労組員はもとより、職場のなかま、地域にも広がります。

# 第6章 組織拡大に全力をあげるために

## 1、困難な情勢を切りひらき前進するために

### （１）たたかえば変えられることを未加入・未組織のなかまに示そう

これまで労働組合にまったく縁のなかった青年たちが、「労働組合に入って雇用や権利を守ろう」「一人では何も出来ないけど、労働組合のなかまがいれば変えられるんだ」と立ち上がり始めています。

農協や関連会社などの職場でも、正職員・臨時・パート職員を問わず「労働組合をつくりたい」「労働組合に入りたい」というなかまからの相談が寄せられています。

私たちの職場では、農業・農協を取り巻く

環境の厳しさや、経営側からの攻撃も加わり、労働組合に対して確信が持てないなかまもいます。これまでもたびたび「学習・教育不足」が指摘されてきましたが、同時になかまの願いを「たたかって自らが要求を実現する」ことへと導く労働組合自身の働きかけの弱さでもありました。

なかまを労働組合へと結集させるのは、「たたかって要求実現が出来る唯一の組織」であることが条件です。08年度、しっかりたたかいを進めながら、「たたかえば変えられる」ことをアピールしましょう。

## (2) 「全国のなかまとともに要求実現をめざそう」と呼びかける

全国に「たたかうなかま」がいることは、要求実現をめざす労働者にとっては大きなよりどころとなります。今、個別の職場・労働者にかけている攻撃は、農協、農業全体にかけている攻撃です。なかまが連帯し

て、全国でたたかいに立ち上がることが解決の道です。

全農協労連のなかまの豊富な経験は、自らがたたかって要求を実現しようという労働者・労働組合にとって大いに役立ちます。組織拡大にあたっては、必ず「全国のなかまとともに要求実現をめざそう」という訴えをします。

## 2、すべての単組、労組員が組織拡大に取り組もう

### (1) すべての労組員が組織拡大に取り組むために

単組、支部・分会で担当者を配置して取り組みを進めます。自らの要求実現と組織拡大が密接にかかわりあうものと労組員が確信を持つことが大切です。

学習もおこないながら取り組みを進めます。

年度当初に年間の活動計画を立てる中で、組織拡大についても計画を立てることが必要です。すべての労組員が、自分たちの周りにいる「対象者」を自覚することが大切です。

### (2) 私たちの周りには多くの労働者がいる

本部は地本、単組の援助とともに未加入組織（関連会社も含み）への働きかけ（申し入れ等）に積極的に取り組みます。後述する「組織拡大専門委員会」で地本や単組と協議をおこないながら、対象組織を明確にして取り組みを進めます。

つながりをもっている未加入組織への働きかけを強化します。職場が厳しい状況に置かれていることに違いはありません。具体的な対策をたてて積極的な働きかけをおこないます。

最近増えている関連会社のプロパー労働者の雇用・身分、労働条件は、会や農協と比べ

ても悪く、多くのところでは労働組合もなく、あったとしても上部団体に加入しておらず、たたかい方もわからないといった状況にあります。

臨時やパートといった雇用形態に置かれた労働者の雇用や身分を守るため、組織化は急がなければなりません。「農協改革」がいつそう進む中で、人件費の削減はいつそう厳しさを増し、「安価な労働力」を求める会・農協は、こうした臨時・パート労働者、派遣労働者などへの置き換えをいつそう進めています。

介護事業部門などに働く労働者の、雇用の確保や労働条件整備も遅れたままです。事業の都合による安易な「合理化」や労働条件の切り下げなども頻繁におき、労働組合への組織化が急がれています。

同様に、選果場や農産物加工場などで働くアルバイト労働者なども実質的に放置されたままになっています。



### 3、組織拡大に必ず担当者を配置して取り組みを進める

#### (1) 全農協労連本部は「組織拡大専門委員会」を設置します

中央執行委員会のもとに「組織拡大専門委員会（以下「専門委員会」）」を設置します。専門委員会の構成は、全農協労連本部専従中央執行委員（組織拡大担当）を事務局にして、地本ごとに1～2名を選任します。必要に応じて会議を開催し、地本や単組の組織拡大の指導と援助にあたります。

専門委員会は地本・単組と連携し、組織拡大計画の策定、実行の指導・援助をおこないます。また、空白県や広域にまたがる関連会社などの組織拡大については独自に計画・行動を配置します。

#### (2) 地本にも専門部署・担当者を配置する

地本ごとに「組織拡大専門委員会」を設置することを検討します。専従者や役員だけでなく、役員経験者など組織拡大の経験豊富な労組員などの力を借りることも検討し

ます。

地本では、組織拡大の具体的な計画を立てるとともに、単組の取り組みへの指導・援助を積極的におこないます。

#### (3) 本部に「労働相談」ホットラインを常設する

本部書記局に担当者を配置し、「労働相談」ホットラインを常設します。これまでのホームページからの「労働相談」に加え、フリーダイヤルの相談窓口を設けることを検討します。

単組（県支部）でも「労働相談」をおこないます。全国一斉に労働相談をおこなう日を設定し、担当者を配置します。専従者のいない単組でも、可能な限り対応できるよう努力します。

空白地域や担当者の配置が困難な単組の場合、本部書記局の対応とします。体制が整い次第、「相談期間」の設定などの具体化を図ります。

### 4、「賃金、事業、組織」検討委員会の設置に向けて検討をすすめます

#### (1) 委員会の設置の検討

08年度の中央執行委員会において、今後の運動を進めるための研究をおこなう機関として「賃金、農協事業、労働組合」について委員会を設置することを検討します。

#### (2) 委員会の目的と構成

系統組織の再編が進み、機構・組織、事業や労務管理にも大きな変化が起こっています。成果主義的な賃金制度の導入の企てに、対置すべき賃金制度のあり方について検討をすべ

き時にきています。農協事業のあり方について、全農協労連として方針を持つことがきわめて必要になっています。

新しい賃金制度の研究や農協事業のあり方の検討に加え、全農協労連のこれまでの運動を土台に、更なる飛躍をめざすための運動の提起（綱領の今日的見直し）などを検討する機関が必要です。

検討委員会は「賃金」「農協事業」「労働組合」について研究・検討を行なうこととします。委員会は中央執行委員および研究者を含む委員で構成し、中央執行委員会が人選し委嘱します。任期は1年とします。

# 第7章 運動を進めるための体制と財政

## 1、本部役員・書記局体制

### (1) 全農協労連中央執行委員会

08年度の中央執行委員会の構成を次のとおりとします。中央執行委員長1名(専従)、中央副執行委員長3名(非専従)、書記長1名(専従)、書記次長1名(専従)、中央執行委員12名(専従1名、非専従11名)、会計監査委員3名(非専従)。

なお、財政部長については、書記次長が兼任するものとします。また、中央執行委員のうち専従中央執行委員については、組織拡大

を主たる任務とします。

今後の中央執行委員会の体制について(専従役員定数、中央執行委員選出方法等)、引き続き協議し、必要であれば第96回臨時大会または第97回定期大会にはかります。

### (2) 本部書記局の体制

役員を含み8名体制としますが、状況に応じて臨時に書記を雇用します。

## 2、地本・県支部

### (1) 地本の再編・再建および活動強化

規約上11の地本が構成されていますが、地本を構成する組織(単組)の状況によって活動内容が大きく異なっています。運営にあたっては、学習会や討論集会など近隣の地本で共催をするなど柔軟な対応をしますが、今後の地本の組織形態・構成について議論を進めます。

地本の活動については、本部規約や地本運営規定に示されている通り、「本部の指導にもとづき本部の任務が円滑に遂行されるよう単組・支部の指導をおこなうことを基本」として、「所属支部・単組の交流・提携、日常活動の援助」などとともに「組織拡大」も任務として位置付けられています。

地本が形骸化しているところでは、中央執行委員会の報告と単組からの報告だけで会議が終わっているところもあり、年間を通してほとんど会議が開催されていないところもあります。地本の再建と同時にこうした活動に

ついて指導・援助を強め、「組織拡大3カ年計画」にそった地本の計画・目標を確立し、活動を強化します。

### (2) 県支部活動の確立・強化

現在県支部が確立されているのは12県です。都道府県には、連合会、単協、関連会社や産直組織の労働組合などがあり、同じ産別に結集する労働組合として力をあわせて運動を進めていくことが求められています。

県支部の確立と活動の強化をめざすとともに、少なくともそれぞれの労組の執行部が意見を交換するなどの場を持つことが必要です。





### 3、連合会労組

#### (1) 連合会労組の組織のあり方について

連合会労組は、全共連、全農で統合がおこなわれ、賃金水準の統一もおこなわれています。近年、こうした統合した連合会での労働組合の活動が、一部で停滞してきていることも指摘されています。

たたかい方の変化が日常的な労組活動にまで影響し、全員参加型の労組活動になっていないことが大きな原因だといえます。

また、人減らし「合理化」に加え、連合会労組に多い労組役員の単年度交代や、「労組員の範囲」の拡大が進んでいないことからくる労組全体の若年化も、活動を停滞させている原因と考えられます。

統合した連合会（全共連、全農）では、賃金や労働条件の向上にかかわる要求づくりを重視することが必要です。交渉先や交渉方法についての議論は引き続き行ないます。

複数の事業連で労働組合を結成している「県連労」の活動も、大きな転換期にさしかかっています。全国統合した全共連や全農の組織を持つ県組織では、従来のような「共通役員制」が崩れ、各事業連労組が統一して交渉することが困難になっています。

そのことから、各連労組が「統一のメリットがない」などとして連合体を解散、脱退するところなどもあらわれています。そうしたところでは、各労組がますます「企業内組合」化を強め、孤立したたたかいを余儀なくされています。今、会・農協が置かれている困難な状況は、「企業内」のたたかいだけでは根本的に解決できないことは明らかです。地域の農業を発展させる課題や県域の社会的水準までの労働条件の引き上げなど、共通する課題はたくさんあります。互いが励ましあい、情報を共有してたたかいにのぞむことが要求の前進に大いに役立つこととなります。

今後も組織の形態などについて検討を進めます。

#### (2) 部会活動について

経済連部会は「全農改革」が進む中で、全農統合労組、非統合労組（経済連労組）を問わず議論の場として部会を運営してきました。今後は、情報の共有・交流とともに、全農の人事制度統一後、部会として交渉の持ち方や組織のあり方について中心的に議論を深めなければなりません。

また、全農協労連未加入単組への加入の呼びかけを積極的に行い、全農協労連に結集することが、農業・農協攻撃を打ち破るために必要であることを訴えます。

共済連部会は、交流会を中心に各単組間の交流を進めながら、全共連の統一人事制度への対応を進めなければなりません。全農協労連未加入単組も加わった「全共連労働者連絡協議会」との連携も進めながら、未加入単組への加入の働きかけを強めます。

中央会部会は、単協の広域化が進む中で、組織・機能の見直し、労働者の労働条件への攻撃などがおこなわれています。中央会の果たす役割・機能について研究・討議をおこないます。

また、組織拡大を最大の課題として取り組みを進めます。未加入労組に「交流会」への参加を積極的に呼びかけます。

交流会について時期と開催場所を統一するための準備を進めます。

## 4、単協労組

### (1) 県本部の確立と力量の強化

県本部の執行体制の確立と力量強化につとめます。高齢層の退職にともない、新規採用が増えています。人事制度の変更により「管理職」層が増え若年化しています。労働組合では、比較的若い年代の執行委員が多く、労働組合活動の知識や経験も不足している単組執行部が増えています。

全農協労連の主催する「労働組合セミナー」や各種学習会に参加して、知識を得ることや全国のなかまとの交流で学ぶことも必要です。本部も執行委員会への援助を積極的におこないます。

単独加入労組への援助と県本部確立を進めます。2008年6月現在、単協労の単独加入労組は3県4労組あります。個別の援助とともに、組織拡大の援助もおこないながら県本部の確立をめざします。

### (2) 広域合併対策

1県1農協構想や広域合併計画は、当該の労働者の雇用や身分の問題とともに、農家組合員の営農とくらしにかかわる重大な問題です。近年、合併にともなって不良債権処理や減資によって農業をあきらめてしまう農家が増えています。

合併にあたっては、労働者間の話し合いはもとより、農家組合員との対話をしっかりおこなうことが大切です。「農家・地域に役立つ農協をめざす運動」にしっかり取り組むことが大切です。

合併計画が明らかになった単組の対策にあたって、全農協労連本部も地本とともに援助・指導を強めます。

## 5、関連会社・専門農協・産直組織

### (1) 関連会社の組織化

組織再編が進み、あらたな関連会社が次々に生まれました。会・農協ではそうした会社への出向や転籍が繰り返されています。関連する会社に働くプロパー労働者は、株主である会・農協の経営の都合で、雇用や労働条件が脅かされることに強い危機感を抱いています。

関連会社の多くは全農関係の会社ですが、各県の联合会組織の関連会社や単協の関連会社も多数にのぼっています。Aコープや全農エネルギー、くみあい飼料など広域にわたる会社の組織再編が次々におこなわれています。

関連会社の組織化が急がれますが、今後、従来の各県単位や地域ごとといった組織の仕

方などとは違った枠組みの組織化も必要になっています。

### (2) 産直組織や専門農協、農業共済組合などの組織化

専門農協は06年度で785組織、職員数(常用雇用者)は7千3百余名にのぼっています。産直組織や専門農協の中には、就業規則の整備や労働条件の明示さえきちんとおこなわれない職場もあり、「経営困難」を理由にした解雇や労働条件の切り下げに、労働者の多くは不安を抱いています。

労働者の要求を組織化し、実現の援助をしながら組織化をめざします。

農業共済組合(全国に277組合)でも合

併や事業縮小などのリストラ「合理化」が続き、労働者の雇用や労働条件への不安は広がっています。残念ながら、農業共済組合の労働者が加入しているのは北海道だけとなってい

ます。

すべての都府県でこうした農業共済のなかまとの対話を進め、組織化をめざします。

## 6、臨時・パート労働者

### (1) 臨時・パート労働者の組織化をめざす交流会

これまで2回開催してきた「臨時・パート労働者の組織化をめざす交流会」を引き続き開催します。出来るだけ多くの単組がこの交流会に参加し、臨時・パート労働者

の組織化に足を踏み出すよう援助します。

### (2) 臨時・パート部会の設置

臨時・パート労組および臨時・パート労働者を組織している単組で「臨時・パート部会」の設置をめざします。

## 7、一般労組

### (1) 「個人」から「組織」への第一歩

職場に労働組合の組織をつくることと「誰でも（一人でも）入れる」一般労組とは矛盾するものではありません。学習・教育を徹底し、自立を促す指導につとめることが大切です。決して指導的立場にあるものの「請負」にならないことです。

労働組合が職場の中に根付くことを基本とした指導・援助をおこなうことで、なかまを増やし、個人から集団へと「労働組合」の活動の範囲を広げていきます。

当面困っている労働者が一人でもいれば、その労働者を見捨てないことが大切です。「組織がないから」とか「一人では・・・」、「労働相談が解決すれば逃げてしまう」など

ということでは、一人で困っているなかまのために存在する労働組合の、本来の役割さえ果たせません。

### (2) 臨時・パート労働者の組織化のためにも

「一般労組」は、臨時（有期雇用・契約等）労働者、パート労働者の組織化にも大きな役割を果たすこととなります。不満を持っても「組織化する＝なかまを集める」ことさえ知らない臨時やパートのなかまたちにとって、一人でも入れる労働組合があれば、そこをきっかけになかまづくりに足を踏み出すことができます。

## 8、専従者の確保と力量の強化

### (1) 単組専従者の確保

進む人員削減により、労働組合財政は専従者を配置することもできないほどひっ迫しています。一方で情勢の厳しさは専従者の配置をますます必要としています。在籍専従者の確保にいつそう努力していくことが必要です。

### (2) 専従者・書記の力量強化

困難な財政状況は、専従者・書記の雇用や労働条件、力量にも大きな変化をもたらしています。在籍専従者の若年化や書記のパート化などによって、必要な知識の蓄積や経験が引き継がれず、運動に支障をきたす場合もあ

ります。

全農協労連の主催する「専従者セミナー」や「労組セミナー」に積極的に参加させるなど、労働組合全体で位置づけることが大

切です。

全農協労連本部は、経験の浅い専従者や困難を抱える単組専従者への援助をおこないません。

## 9、財政

### (1) 財政の確立と未登録組合員の解消

本部財政の効率的運用をはかります。運動上必要な書記局の人件費の確保を前提に、事務費等の削減につとめます。公文書の電子化やデータベース化等も計画的にすすめます。

労組員の減少とともに、単組財政の逼迫は深刻な問題となっています。専従者の確保とともに、運動に必要な財政の確立は、組織拡大の課題ともあわせて最重点の取り組みとして位置づけます。

本部への未登録組合員の解消は、単組財政の確立と並行して取り組む課題です。

### (2) 組合費

組合費は組合員あたり月額650円とします。

年間組合費は組合員あたり1,510円とします。2008年度6月1日付登録組合員数を基礎に、12月までに納入することとします。

新規加入および脱退の場合は、月割り計算で納入するものとします。

### (3) 単協労交付助成金

単協労交付助成金は、単協労組合員1人当たり月額10円とします。なお、この単協労交付助成金は今年度限りで廃止されます。これは、第86回臨時大会決定「単協労交付助成金制度の廃止に伴う具体的措置」により、

2004年度から段階的に毎年10円引き下げられ、2009年度から廃止になります。

### (4) 臨時・パート等組合員に対する助成措置

臨時・パート等組合員に対して、月額430円と年間組合費相当額1,510円の助成をおこないます。なお、次年度以降、臨時・パート等組合員の助成措置について見直しを検討します。

### (5) 出版会計

一般会計からの助成をおこなわず、独立採算を維持します。

### (6) 犠牲者救援基金会計

第81回定期大会(2001年7月)での犠牲者救援規定の改正により、別途定めるまで徴収しません。

犠牲者救援基金から5千万円を取り崩し、「組織拡大3カ年計画」の遂行のための基金とします。

### (7) 特別基金会計

特別基金規定にもとづき、1組委員あたり4,000円の積み立てに向けて、不足している単組は積み立てをおこなうものとします。

# 第8章 2008年秋期年末闘争

2008年秋期年末闘争方針について基本方針を提起し、産業別統一要求についてストライキ権を確立します。8月開催予定の第647回(08年度第1回)中央執行委員会において具体策(案)を決定し、組織協議を経た上で9月に開催される第648回中央執行委員会で「08秋期年末闘争具体策」を確立します。

## 1、2008年秋期年末闘争のおもな課題

### (1) 情勢の特徴から求められるたたかい

2008年度の運動を進める情勢の特徴は、国民の願いに背を向けた政治や大企業の利益を優先した政治が、くらしと雇用・働くルールを破壊してきた中でたたかわれる。「ミートホープ事件」や「中国輸入冷凍ギョーザ事件」など、食の安全・安心を脅かす事態が続発し、バイオ燃料や気候変動の影響を受けて世界的食糧不足が深刻化している。政府は食料自給率の向上に努めるどころか、「このままでは農業を続けられない」という農家を多くつくり出している。そうした中で、農協労働者の状態悪化はますます深刻で、農協に働く意欲さえも失われている、といった中でたたかわれる秋期年末闘争です。

一方で、「後期高齢者医療制度」に見せた国民の怒りや、拡大する「貧困と格差」を許さないという国民・労働者は、選挙での審判や青年層の労働組合づくりといった方向にもむかっています。平和を希求する国民の声は大きくなり、世論調査や憲法九条を守る取り組みなどに反映されています。「名ばかり管理職」に実態告発はマスコミを動かし、世論をつくりだし、厚労省をも動かし始めています。

私たちもこの秋期年末闘争で、くらしを守り、平和を守り、農業・農協を守り、私たちの権利を守るたたかいに全力をあげなければなりません。

### (2) 一年間の運動の計画を立て、「全労組員参加」の労組活動をすすめる

新年度の運動のスタートとして、単組、支部・分会で年間活動計画・体制を確立します。

「総学習運動」にすべての労組員が参加します。とりわけ、新入労組員教育の徹底をはかります。9月に開催される「全農協労連全国労組セミナー」に積極的に参加し、講師を養成します。

日常活動の強化が、すべての労組員が活動に参加する基本となります。職場班の確立や「網の目話し合い」の習慣をつけるなど、この時期に必ず行ないます。

執行委員会の定例化は、今後の労働組合活動にとってきわめて重要です。すべての執行委員が参加できるよう援助を強めることが大切です。

### (3) 働くルールを確立し、働き続けられる職場の実現をめざす

職場からすべての不払い残業をなくし、長時間労働を規制する取り組みを進めます。要求づくりの話し合いで、「経営が苦しいからしょうがない」「みんなが出さないから」などを克服することを大切にします。

「名ばかり管理職」や「何でも振休」などの実態把握につとめます。「みんなでいっせいに請求」するキャンペーンを行います。

臨時・パート労働者、関連会社などに働く

労働者の雇用・身分を守り、働くルールを確立する取り組みを重視します。

#### (4) 農家や国民の期待に応じて、農業・農協の発展をめざす

「広く対話をすすめ、農家・地域に役立つ農協をめざす運動」にすべての単組が取り組みます。全国食健連とともに「秋のグリーンウェーブ」の取り組みを全国に広げます。宣伝や学習活動はもちろん、自治体・農協への訪問・要請活動を活発に行ないます。

こうした取り組みを通じ、来年開催される「第25回」JA全国大会」に、農家や消費者、私たち農協労働者の意見を反映させます。

#### (5) くらしと平和を守る取り組みをすべての職場から

「平和憲法の改悪に反対する要請署名」にすべての単組が取り組みます。すでに取り組んでいる単組でも、取り組みをさらに広げていきます。

#### (6) 組織拡大の具体化をはかり、大きく足を踏み出す

地本・単組で組織拡大の具体的計画を策定します。臨時・パート労働者をはじめとする未加入者に実態や、近隣の未組織・未加入の会・農協、関連会社の実態を把握することが大切です。

## 2、秋期年末闘争の組み立て

### (1) たたかひの準備

年間の運動のスタートするこの時期に、職場班の確立をおこない、網の目話し合いによる要求づくりを進めます。

総学習運動にすべての労組員が参加します。秋期年末闘争が始まるまでに、新入労組員教育を終了します。

全農協労連は9月に「労働組合セミナー」を開催し、新入労組員教育の講師を養成する講座を開催します。機関紙（ホームページ）特別講座を開催し、教宣活動を充実させるための援助をおこないます。単組・分会から積極的に参加します。

### (2) 広く対話をすすめ、農家・地域に役立つ農協をめざす運動

運動の一環として農家や消費者などの意見を聞くための「シンポジウム」を開催します。本部では、2009年開催の「第25回」JA全国大会」に向けて、農家や労働者、消費者

の意見を反映させるための「シンポジウム」を8月に開催します。

秋期年末闘争の前段の取り組みとして、全国食健連とともに「秋のグリーンウェーブ」に取り組めます。単組、支部・分会で積極的に自治体や農協を訪問する活動に参加します。

### (3) すべての単組、支部・分会が産業別統一行動へ結集しよう

秋の産別中央行動を10月に設定し、「第25回」JA全国大会」議案策定に、農家や労働者の意見が反映されるよう申し入れをおこないます。「農家・地域に役立つ農協をめざす運動」の対話内容や「シンポジウム」の意見をもとに、農業・農協の事業・あり方などについて意見を提出します。

また、単組の意見・要望にもとづいて、全国連・省庁への要請をおこないます。

要求の実現を全国のなかまともにかちとっていきます。秋期年末闘争の統一行動日を別途設定して、すべての単組・分会がいっせい

に行動を配置します。

### 3、産業別統一要求

#### (1) 働くルールの確立に関する要求

すべての労働条件の決定にあたっては、労働組合との協議・合意のもとにおこなうこと。労働条件の一方的変更はおこなわないこと。

職場から賃金不払い残業など、労働基準法違反を一掃すること。

#### (2) 農協事業の見直し・改善に関する要求

\*この項目はストライキ権の対象としません。

2009年に開催される「第25回」A全国大会」の方針策定にあたっては、農家や労働組合の意見を尊重し、反映させること。

#### (3) 食と農に関する要求

\*この項目はストライキ権の対象としません。

世界的な食糧危機に対して、食料自給率の向上を柱とした国内農業再建のため、農畜産物の価格保障や所得補償制度を創設するよう政府に働きかけること。

#### (4) 暮らし、福祉・社会保障に関する要求

\*この項目はストライキ権の対象としません。

「後期高齢者医療制度」を廃止するよう運動すること。また、農家組合員への福祉事業を充実すること。

消費税増税に反対する運動を積極的におこなうこと。

#### (5) 年度末一時金に関する要求

年末一時金を 月分支給すること。  
(要求基準は昨年要求を下回らないこととし、この間の削減分を取り戻す水準とする)

支給にあたっては「目標」達成度による査定などの格差支給はおこなわないこと。

### 4、たたかいの日程

#### (1) 統一要求日、回答指定日

年末一時金を中心とした統一要求日および回答指定日を設定します。その他の「権利」等に関する要求や単組、支部・分会の独自要求は、年末一時金の要求日前に日程を設定することも検討します。

- ・統一要求日 11月 5日(水)
- ・回答指定日 11月12日(水)

#### (2) 産業別統一行動

8月の第647回中央執行委員会で決定し、「具体策(案)」として提起します。なお、「秋の産別中央行動」は、2009年開催の「第25回」A全国大会」議案への意見を反映させるための行動を配置します。

## 雇用・身分に関する基本協定の参考例

すべての労働条件について、農協（または連合会、以下「農協」）は、労働組合と事前に協議し合意のうえ決定する。

農協は、職員の配置、職種の変更、出向、転籍（移籍）、解雇について事前に労働組合と協議し、その合意を得、その後、該当者の同意を得てから実施するものとする。

農協は、組織、機構の改編、施設の設置について、変更可能な段階から労働組合と事前に協議のうえ実施する。

農協は、組織、機構の改編、施設の設置および変更に際して、職員の解雇、希望退職の募集は行なわないものとする。また、これに際しての出向、配転についても、 項の定めによる。

人事異動、職種転換、出向に関する基本的事項は別に締結した個別協定によるものとする。



「農協リストラ許すな！」と岩手では  
県民送決起集会 3月29日

「政府はただちに米価対策をとれ！」の怒りの中央行動に、農民も、労働者も、消費者も立ち上がった。10月1日

