

## 2009年秋期年末闘争方針 具体策

2009年9月18日～19日  
第658回中央執行委員会決定

はじめに

2009年度運動方針が示す三つの「基調」を、年間の運動のスタートのこの時期に運動の中心に据えて、活動計画や体制を強化します。

単組によっては、すでに年末一時金が年間協定で決定しているところもありますが、職場改善要求など、なかまが安心して働き続けられる職場づくりのためのたたかいを積極的に行うことが必要です。

また、「組織拡大3カ年基本計画」第2年次の取り組みも始まります。要求実現のたたかいと結び、未加入・未組織のなかまとの共同の輪を広げ、なかまを増やします。

### I 秋期年末闘争をたたかう情勢の特徴と労働者の状態

#### 1、自公政治への国民の審判

総選挙の結果は、国民のくらしや平和に打撃を与えてきた自公政権への、国民の痛烈な審判が下ったものでした。「政権選択」を掲げた選挙戦のもとで、民主党が歴史的な大勝をしましたが、選挙後の街頭インタビューなどでも、民主党の政策への積極的な賛同が反映されたものでないことは明らかです。

選挙戦のなかで議論された農業問題でも、民主党の「日米FTA」が話題となりましたが、自民党がこれまで進めてきた輸入自由化が前提の農業政策や「日豪EPA」など、両党ともに農業を守る姿勢に大きな問題があることも明らかです。

完全失業率が予想を上回る速さで悪化し、7月統計では、ついに5.7%となり過去最悪を記録しました。非正規労働者の失職は、昨年10月から今年9月までの1年間で23万人を超える見込みです。

新しい政権のもとでも、私たちは、自らのくらしをよくしたいと願う多くの国民とともに、くらしを守り、人間らしく働くルールを確立し、日本農業再建のための運動を進めなければなりません。

#### 2、「第25回JA全国大会」議案は、農家と国民の期待にこたえる農協の姿を描いているのか

「新しい共同」という美しく飾った「泥船」で底なし沼にこぎ出すよりも、多少見かけは古くても、「本来の協同組合」というしつかりとした「羅針盤」を持った船で、市場原理主義という荒波を乗り越えることが必要です。

8月に行われた総選挙では、くらしや社会保障を守るための選択が国民の一票にゆだねられました。同時に、農業問題もこれまでの総選挙では見られないほど大きな争点とされました。これは、

農家だけでなく、国民の多くが農業問題に関心を持っていることの証ともいえるものです。

しかし、「第25回JA全国大会」議案を見る限りでは、農家や国民が求める日本農業再建に向けて系統農協がこたえようとしていないのは残念です。大企業の農業参入を想定しながら描く事業論は、農家を市場原理主義の真っただ中に放り込み、これまでの農政がもたらした延長線上でしかありません。

### 3、人間らしい働き方を求めるなかま

「非正規切り」を許さないと立ち上がった労働者のたたかいは、社会的な連帯の中で、人間を「モノ」扱いしてきた大企業の職場の中で大きく広がっています。非正規労働者の多くは「働く貧困層」として、極めて低い賃金や労働条件のもとで働いています。

農協系統の職場、農に関連する職場の多くでも、そうした労働者は少なくありません。

また、雇用情勢の悪化により、正規・非正規を問わず雇用への不安や賃金の切り下げをはじめとする労働条件の低下といった影響が出ています。完全失業率は5.7%の過去最高を超える勢いで増えています。人事院は、平均年間賃金（給与）を2.4%（15、4万円）引き下げ（一時金は年間0.35カ月分引き下げ）、過去最大規模となる引き下げ勧告を行いました。民間労働者への波及効果も高い公務員賃金の引き下げは、社会的賃金水準を低下させるだけでなく、新たな「貧困」層を多数つくりだすことにもつながります。

人減らしによる「効率化」攻撃は、長時間労働・過重労働にも結び付き、「ノルマ」「競争」の激化、メンタルヘルス悪化も招いています。

人間らしく働き続けたいというなかまの願いは切実です。

## II たたかいの課題と具体的な取り組み

### 1、日常活動を見直し、全労組員が参加する労組活動をめざす

#### (1) 一人ひとりの労組員を大切にする

- ① なかまの願いや不安、くらしや職場の実態に労働組合がしっかり寄り添うことが大切です。人減らしの影響は、一人ひとりの労働者が受け持つ業務が「個人任せ」になり、悩みや問題点の共有も難しくなっています。

労働組合として無理をしてでも時間をとり、なかまの悩みや不安を共有化し、一緒に問題の解決をはかることが何よりも必要です。

- ② 執行委員・職場委員は、なかまの声をしっかり聞くことが何よりも大切です。労働組合の運営を根本的に見直すことが必要です。執行委員会の決定事項の伝達をするばかりが執行委員・職場委員の任務ではありません。なかまの声を執行委員会に反映することが何よりも大切な役割です。

執行委員会の前には必ず職場集会などを開催して、なかまの声や様子を執行委員会に反映させます。

## (2) 職場からすべての「差別」やハラスメントをなくす努力を労働組合が取り組む

- ① 職場を改善し、働き続けられる環境に変えていくためには、なかまの連帯と団結が欠かせません。職場に「差別」が残っていれば、より低い労働条件がつくり出され、全体の労働条件を引き上げるたたかいはますます困難になってしまいます。

これまでも、臨時・パートといった非正規雇用労働者の賃金や労働条件に対する差別のことは繰り返し述べてきました。そうした雇用形態の違いによる差別とともに、職場にはさまざまな差別が残されたままになっています。

性別による賃金や昇格、研修機会等の差別は、近年ではコース別人事制度や複線型人事制度など「脱法的」な人事制度のもとで繰り返されています。

職種による差別も、「部門別損益管理」や前述のコース別・複線型人事制度のもとで、部門と職種による賃金差別や昇格差別が拡大しています。

もうけ優先の「企業的」経営は、労働者が助け合って働くことを阻害し、その攻撃は「人格」さえ破壊し、労働者を競争による収益確保の道具としています。

- ② ハラスメントも同様に「人格」への攻撃であり、なかまが人間らしく働き続けることを妨げる行為です。

目標管理制度のもとで数字の管理はますます強まり、達成しない者へは、時に上司のみならずなかまからのモラル・ハラスメントによって退職を余儀なくされ、自殺にまで及ぶこともあります。

- ③ 労働組合が職場からいっさいの差別をなくす取り組みをすることは、労働組合の本質的な役割でもあります。一人ひとりの労組員（労働者）の要求を、なかまの団結の力で実現するためには、労働者どうしがいかがみ合っていたのでは前に進みません。労働者を分断し団結を阻害するために、「より低い」立場の者をつくること（差別）が、労働者の要求を抑え込む手段となっていることに気がつくことが必要です。

学習や話し合いの中で、職場の差別やハラスメントの実態を明らかにしていきます。すべての労働者を「なかま」として、あらゆる差別、ハラスメントをなくします。

## (3) 「職場班」を確立し、なかまが自由に語り合える場をつくる

- ① 「職場班」は労働組合のもっとも基礎的な単位組織であり、労働組合員が日常的に活動する場です。単組や支部・分会といった組織の活動はもちろん大切ですが、合併農協や統合連合会のようにどんなに組織が大きくなろうとも、「職場班」という単位は変わりありません。

なかまの団結のかなめとして、なかまが不満や悩みを自由に語り合え、お互いの不満や悩みにしっかり寄り添うことができる場を確立することを、2009年秋期年末闘争でめざします。

- ② 「職場班」の単位は、連合会や単協の本所・本店であれば担当課ごと、支所・支店、事業所ごとにつくる必要があります。多くても10人くらいまでとし、すべての労組員に発言が保障される規模と運営に心がけます。

「職場班」では、なかまの権利の点検や職場環境の整備について話し合うことと同時に、なかまのくらしの状況や、農家・地域の動向などについても話し合うことが大切です。

#### (4) 機関紙やニュースを発行し、なかまとともに活動を進める

- ① 労働組合が一人ひとりの労組員を大切にし、なかまとともに活動を進めるために、機関紙・ニュースの発行は欠かせません。一人残らず機関紙・ニュースが手元に渡るような手立てをとることが大切です。

秋期年末闘争では、団体交渉の速報を積極的に発行するなどして、たたかいを労組員とともに進める手立てをとることが重要です。

職場ニュースも労組員のつながりを強化し、労働組合員である自覚を高める手段として有効です。労組員のくらしや職場の話題など、身近にあるニュースで労組員の連帯を強めます。

- ② ホームページやブログなど、労組員だけでなく未加入・未組織の労働者に幅広く接近する手段として有効です。単組などでも独自に立ち上げるなどして、積極的に活用します。

## 2、「要求づくり月間」に全労組員が取り組む

### (1) 9月度の取り組み ― 学びながら話し合う ―

- ① 9月度を「要求づくり月間」の前期として、「総学習運動」と「職場班の確立」を進めます。「職場班」は前述の通りとし、時期ごとのたたかいに際して行う意思統一のための集会で終わるのではなく、1年間を通して定期化することが必要です。

- ② 「総学習運動」は、「職場班の確立」と連動させて取り組むことが重要です。要求実現の力と展望を学ぶことをとりわけ重視します。職場班で取り組む日常活動が労組員の連帯を育み、しっかり話し合うことによってくらしや職場の実態に基づくたたかいができます。

09年度の「総学習運動」では、「学びながら話し合う」という取り組みを職場単位で行います。

- ③ くらしに関する実態調査や時間外・休日労働に関する調査、職場環境（メンタルヘルスやハラスメント）などの調査を行います。

### (2) 10月度の取り組み ― 「要求」を確定し、たたかいの準備をする ―

- ① しっかり学習し話し合いを進める中で、なかまの願いや不満、改善への提言などが見え始めます。引き続き話し合いを続けながら、なかまが納得できる「要求」として文章化されます。話し合いの中で、なかまの生活や職場の実態などが出され、要求の根拠となります。

なかまが「要求」にしっかり団結するための取り組みこそが、要求実現への道筋です。

- ② 「要求」を実現するための具体的な方法について意思統一します。要求書提出から妥結まで、すべてのなかまが参加してたたかうことを確認します。

山場をあらかじめ設定し、戦術・行動を配置します。なかまを代表して団体交渉にのぞむ執行委員（闘争委員）への激励は、なかまが行動・たたかいに参加することが前提となって力を発揮します。「幹部請負」型のたたかいから「全員参加」型のたたかいが要求を実現するカギを握っています。

### 3、「人間らしく働く」ルールを確立する

#### (1) 「労働者の目線」から職場を見直す

労働者の目線から職場を見直すと、これまで当たり前のように行われてきた「人事・労務管理」や事業のあり方について、労働組合が取り組むべき課題が見えてきます。

いっそう激しくなる人減らしと「効率化」によって、職場と事業はどうなっていくのでしょうか。労働者が経営者の目線になってしまうと、長時間労働、ノルマ管理の強化、メンタルヘルスの悪化が一気に労働者に襲いかかってきます。

農協事業の展望が「自己責任」論では開けないことは明らかです。人減らしによる労働者の負担は増し、個人の努力は限界をとうに超えています。「自己責任」論から「協同」の再構築へと運動を強めることが必要です。

#### (2) 人を「モノ」として扱う人事・労務管理をやめさせる

- ① 臨時・パート労働者などの非正規雇用労働者を中心に、解雇・雇いどめが農協・農業関係の職場でも多発しています。労働組合のない職場では、一方的に行われることも多く、労働者が泣き寝入りする例も少なくありません。労働組合のある職場でも、「正職員の雇用を守るためには仕方ないんだ」と言われれば、返す言葉がなくなってしまう例なども報告されています。

非正規雇用労働者が3割を超す雇用情勢のもとで、多くの非正規雇用労働者たちは「多様な働き方」を求めてこの雇用形態を選んだわけではありません。安易な雇用調整の「道具」として、簡単に「モノ」のように労働者を放り出してしまうやり方を、労働組合が許すことはできません。すべての労働者が人間らしく働き続けることができるよう、労働組合が力を発揮します。

- ② 長時間労働の規制は、心身ともに健康に働き続けるために最も必要な取り組みです。「賃金不払い残業」をなくすための取り組みや、メンタルヘルス対策が主な取り組みとなります。

とりわけ農繁期を迎えた経済部門のなかまの勤務実態は、過労死ラインを大幅に超えた月200時間もの残業となっている部署もあるなど、緊急な取り組みが求められます。労働基準法に定められた「管理監督者」に該当しない役職者等のなかまに割増賃金を支払わない、「違法・脱法」行為は許せません。そうした「違法・脱法」行為がなかまを過労死や過労自殺に追いやっています。

労働組合が、一人ひとりのなかまの労働実態をきちんと把握することが必要です。また、労

働時間の適正な管理を行う義務を経営者に徹底して果たさせることです。

労働安全衛生委員会さえ確立されていない職場も多く、メンタルヘルス対策は労使ともに緊急に取り組むべき課題となっています。

男女ともに生き生きと働き続けられる職場の実現めざして、労働基準法の改正による割増賃金の増額や年次有給休暇の時間取得、育児介護休業法の改正など、2010年4月から6月までに施行される事項について、労働組合との協議を早めに行うことが必要です。

- ③ 目標管理制度や事業推進の強化によるノルマ管理の実態は、時に、なかまの働く意欲さえ奪い去ってしまうこととなっています。なかまとの「競争」が事業を伸ばすのではなく、「協同（働）」によって事業を発展させていくことを前提とした事業の在り方や、人事管理制度の見直しをはかります。
- ④ 人事異動、出向、転籍にあたっては、労働組合との事前協議、本人の同意をえて行うことが必要です。人減らしが続く中で、一人の労働者の異動は、事業全体に大きな影響を及ぼします。「適材適所」と言いながら、本人の意思も無視して一方的に異動や出向を命令することは、労働者を「モノ」としてしか見ない人事・労務管理といえます。  
労働組合は、人事異動、出向、転籍にあたって、必ず事前協議を行うことを要求し、「異動」を「個人責任」にしてしまわないことが大切です。

#### 4、くらしを守る年末一時金のたたかいを強化する

##### (1) 生活の実態をたたかいの焦点にして

- ① 年末一時金をめぐるたたかいは、なかまの生活の実態をたたかいの中心に据えます。人件費抑制をはかる経営者に唯一対抗できるのは、なかまが「労働力の再生産費」としてくらしが成り立つ賃金・収入を要求し、団結してたたかうことだけです。  
賃金実態調査やくらしの実態調査をおこなうことや、要求づくりの際に、しっかり実態を出し合うことが大切です。
- ② 戦術を配置して、粘り強くたたかうことが何よりも大切です。団体交渉を大事にします。  
戦術は事前の意思統一が必要です。全てのなかまがたたかいに参加することが重要です。戦術によっては「指名ストライキ」など、特定の執行委員のたたかいととらえてしまうこともあります。しかし、職場集会や職場オルグなどと組み合わせることによって、全労組員が参加する戦術となっていきます。  
団体交渉は、労使が対等に労働条件を決定する唯一の公式の場です。職場集会や執行委員会（闘争委員会）などを事前に開くなどして団体交渉に臨むことが大切です。また、団体交渉の後には、必ず速報を出すなどして全ての労組員に交渉の内容を伝えます。

##### (2) 社会的な賃金水準を引き上げるたたかい

- ① 人事院は国家公務員の賃金を、平均で年間 15 万 4 千円引き下げる（一時金では年間 4.5 カ月→4.15 カ月）ことを勧告しました。非正規切りや人件費抑制の続く民間企業との均衡を図るためということですが、大企業の違法・脱法的な労務政策を規制せず、公務員にまで賃金切り下げを押しつけるやり方は、今後、すべての労働者の賃金引き下げをいっそう進めることになり、くらしや未来への展望をいっそう失わせることにつながります。
- ② 一部に人事院勧告に準拠する賃金体系をもつ単組がありますが、そうした単組だけでなく、すべての単組で公務員・自治体労働者への連帯を強めることが必要です。賃金問題だけでなく、地域の農業とも深くかかわりを持つ自治体労働者との共同を進めることも大切です。

## 5、農家・国民の期待にこたえる農協をめざす

### (1) 「第 25 回 J A 全国大会」に向けた行動

- ① 日本農業と農協の未来にとって極めて重要な「第 25 回 J A 全国大会」が 10 月に開催されます。この時期、農協労働組合運動の果たす役割は、これまで以上に重要になっています。「農家と国民の期待にこたえられる農協」の実現は、日本農業の再生への道です。「第 25 回 J A 全国大会」に向けた学習や議案討議の場を積極的に持ちます。
- ② 10 月に開催される「第 25 回 J A 全国大会」と、それに引き続き各都道府県大会が開催されることから、9 月、10 月に単組や地域で討論会や学習会を積極的に開催します。行動の詳細は、『第 25 回 J A 全国大会』行動および秋のグリーンウェーブについて」で記述しています。
- ③ 10 月 7 日（水）には、秋の産別中央行動として大会会場前で宣伝行動を行います。また、当日「もう一つの農協大会・・・さらなるスリム化ではなく協同こそ農協・農業発展の道（仮称）」を開催します。

### (2) すべての単組、労組員が参加して「秋のグリーンウェーブ」を成功させよう

第 97 回定期大会で示した『第 25 回 J A 全国大会』行動および秋のグリーンウェーブについて」に基づいて、全労組員が参加する行動を、全ての単組で行います。

提起された 2009 年秋のグリーンウェーブ行動（食料自給率向上、食の安全と環境を守る全国一せい共同行動）は、10 月からですが、前述の「第 25 回 J A 全国大会」に向けた行動とも合わせ、準備も含め、できるだけ早い取り組みが必要です。

## 6、くらしと平和を守る取り組み

### (1) 社会的連帯を強め、くらしを守る運動を強化する

- ① 消費税増税に反対し、大企業優遇税制をあらため、軍事費を削って社会保障の充実を求める地域の様々な行動に参加します。
- ② 「不況打開、なくせ貧困、守ろう！いのちと暮らし」をスローガンに、国民大運動実行委員会等が主催する「新しい未来へ！11.8国民大集会（東京：代々木公園）」に、可能な単組は結集します。

## （2）平和を守る取り組み

国際世論は、アメリカのオバマ大統領の「核兵器のない世界へ」のプラハ演説をうけ、急速に核兵器廃絶へと動き始めています。

核兵器をなくすことを世界中にアピールするための国際署名を単組に送付しています。来年5月に予定されているNPT（核不拡散条約）再検討会議に向けて、署名の集約を急ぎます。第1次集約10月1日、第2次集約を12月1日としています。

## 7、組織拡大「第2年次」の取り組みに全力をあげる

### （1）「要求実現」と結び付いた組織拡大の取り組みを

- ① 安心して働き続けられる職場をつくることは、労働組合員だけでなく、職場の全ての労働者の願いでもあります。自らがたたかって職場や暮らしを良くしていく行動に参加する（労働組合）ことを呼びかけます。

非正規労働者のたたかいが社会現象になっています。これらのたたかいのほとんどは、正規労働者と非正規労働者の連帯によって、正確には、正規労働者からの積極的な働きかけが非正規労働者を励ましていることによるものです。

- ② 臨時・パート労働者の深刻な雇用問題や、人減らしの中でますます過酷になっている長時間労働。職場の効率化がいつそう進み、ノルマ管理が強化されています。労組員、非労組員の如何を問わず、人間らしく働くためのルールをつくることは、労働者として当然の要求です。労働組合こそが、その要求を実現できることを示して、一緒にたたかうことを呼びかけることが必要です。

### （2）「一致する課題」での共同を進め、運動の枠を広げる

職場に複数の労働組合（職員組合）がある場合でも、「一致する課題」での共同・共闘を呼びかけます。その際重要なことは、「組織統一」することで要求が実現されるわけではなく、要求実現をめざすたたかいの中で、より大きな力として「組織統一」が進んでいくということです。

「団結」とは、たたかいになかまがしっかり結集することです。たたかいのないところに団結は生まれません。

「一致する課題」とは、要求を「合致させる」「相手に合わせる」ことではなく、学習や話し合



いを通して、なかまの切実な要求で「一致する」課題の共同が必要です。

### Ⅲ 私たちの要求

#### 1、産別統一要求

\*産別統一要求は、7月に開催された第97回定期大会において決定されています。

##### (1) 雇用・働くルールの確立に関する要求

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 臨時・パート労働者等の「雇い止め」はしないこと。

##### (2) 農協事業の見直し・改善に関する要求

- ① ○○県（都道府県）「農協大会」の方針策定にあたっては、農家や労働組合の意見を十分尊重し、反映させること。

注) 県農協大会が早く開催される場所では、統一要求日以前に提出してください。また、農協大会が開催されたのちでも、「方針策定」でなく「実行にあたっては」などとして、別途要求、申し入れを行うことが必要です。

##### (3) 食と農に関する要求

- ① 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充実するよう政府に働きかけること。

##### (4) くらし、福祉・社会保障に関する要求

- ① 「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。
- ② 消費税増税に反対する運動を積極的にこなうこと。

##### (5) 年末一時金に関する要求

- ① 年末一時金を〇〇ヶ月分支給すること。（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）
- ② 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。

## 2、単組（支部・分会）の要求例

\*この「要求例」は、単組で要求づくりをする際の参考とし、単組・職場の実態を踏まえ、職場討議を行います。

### (1) 働くルールの確立に関する要求

- ① 時間外・休日労働（事業推進を含む）の割増賃金を、労基法に定められた基準（および労働協約）にもとづき厳正に支払い、賃金不払残業は根絶すること。  
また、2010年4月施行の改正労基法で定める割増率の増額等について、管理監督者に周知することとともに、法律を順守すること。
- ② 労基法で支払を義務づけられていない管理監督者（参事や部長など）を除いては、厳正に割増賃金を支払うこと。割増率を引き上げること。
- ③ 部署により、極端な長時間労働が常態化している実態を調査し改善していくとともに、こうした部署の時間外手当を厳正に支給することはもちろん、人員を増やすことで長時間労働を解消すること。
- ④ 労働基準監督署の是正指導・勧告については、誠実にこれを履行し、二度と労働基準法違反が繰り返されないよう、必要な措置を講じること。
- ⑤ 2010年4月施行の改正労基法に基づき、年次有給休暇を時間単位取得させることとともに、年5日の制限を緩和（増やす）すること。
- ⑥ 職場のメンタルヘルスについて調査を行い、結果を労働組合に公表すること。管理職などの、メンタルヘルス対策研修を充実させること。
- ⑦ 定期健康診断項目にメンタルヘルスの検診項目を入れるなど、メンタルヘルス対策の充実をはかること。労働安全衛生法の順守および安全衛生委員会・産業医の設置・活用などについて労使間で協議し、対策を具体化すること。
- ⑧ 男・女の性別をもって一定の職掌（コース）等に分けることは、男女雇用機会均等法違反であり、性差別・賃金差別につながる運用を行なわないこと。

- ⑨ 「改正育児休業・介護休業法」（２００９年７月公布、２０１０年６月までに施行予定）に伴う就業規則等の変更について労働組合と協議し、施行期日を前倒して実施すること。  
また、子どもの検診・参観の特別休暇制度を拡大・充実させること。
- ⑩ 裁量労働制の導入や拡大を行わないこと。もし導入を計画する場合は、適用する部署・部門にその必要性・合理性があるのかを、労働組合と事前に協議し、同意を得た上で実施すること。
- ⑪ ３年未満の短期雇用契約を行わないこと。もし短期雇用の必要性がある場合は、採用する部署・部門にその必要性・合理性を説明し、労働組合との事前協議をつくし同意をもとに実施すること。
- ⑫ 派遣労働者の導入・拡大を行わないこと。もし導入する必要がある場合は、導入する部署・部門にその必要性・合理性を示し、労働組合と事前協議を尽くし同意を得た上で実施すること。
- ⑬ 不祥事等に対して、見せしめ的な処罰のみで責任を回避することをやめ、労使で十分協議をし、その原因を明らかにして再発防止策を講じること。
- ⑭ 正職員の計画的な採用や欠員のある部署を補充するなど、適正な人員を確保すること。
- ⑮ 長期「臨時職員」を正職員化すること。すぐに正職員化できない場合でもその計画を示すこと。臨時職員の労働条件を改善すること。
- ⑯ 改正「パート労働法」の趣旨を尊重し、パート労働者の処遇改善に取り組むこと。
- ⑰ 「雇用・身分に関する基本協定」（別途提案）を締結すること。
- ⑱ 遠距離通勤や転居をとまなう人事異動は、事前に労働組合と協議・合意した上で、本人の同意をもって行なうこと。
- ⑲ 合併・統合にとまなう現行労働条件の引き下げは行なわないこと。就業規則、労働協約の一方的変更は行なわないこと。

## （２）農協事業の見直し・改善に関する要求

- ① 自治体とも連携して地域農業振興方策を確立し、地域の農業生産を拡大する施策を行なうこと。農家との結びつきを弱める画一的な支所・支店の廃止は行なわないこと。
- ② 農家組合員の営農とくらしを守るという本来の協同組合の役割を果たすためにも、「合併に

よる経営建て直し」は行わないこと。

- ③ J Aバンク基本方針の自己資本比率基準の8%を4%（早期是正基準）に見直すこと。2年連続赤字部門を抱える農協の扱いについて、総合農協の特性を奪いかねない危険性から見直しを図ること。以上のことを全中や農中など上部組織に要請すること。
- ④ 系統金融マニュアルの画一的運用をやめるよう、国、県、県中・全中に申し入れること。とくに、資産査定にあたっては、検査マニュアルの資産査定事務要領にある「形式区分」を改めさせ、農家の切り捨てにつながらないよう関係機関に要請すること。
- ⑤ 推進のみに頼る事業展開をあらため、画一的な事業推進目標の設定を見直すこと。また、推進の個人ノルマの設定は行なわないこと。目標未達成者に対するノルマ追及、査定は行なわないこと。

### (3) 食の安全・安心、農業再建の要求

以下の事項について、農協（連合会）として組合員とともに運動をすすめ、あわせて国や全中、全農などに申し入れること。

- ① 国の責任で、食料自給率を（カロリーベースで）抜本的に向上させること。
- ② 農家の選別・切り捨てをやめ、がんばっている農家すべてを担い手として位置づけ、持続可能な農業をめざすこと。
- ③ 株式会社の農地取得に反対すること。
- ④ 公共事業中心の予算をあらため、米をはじめおもな農畜産物に対して、農業生産の拡大や農家の努力が報われるような価格保障や所得補償制度、価格安定制度の充実をはかること。
- ⑤ 原油代や飼料・肥料の高騰に歯止めをかけるよう国に働きかけるとともに、農家への支援策を講じるよう国と上部団体（全中・全農など）へ働きかけること。
- ⑥ 食料の海外依存をあらため、過度な輸入にはセーフガードを発動すること。
- ⑦ 農畜産物の輸入や関税引き下げ、食品の安全基準の緩和を押し付けるWTO原則は、食料・農業分野からはずし、食糧主権を尊重したルールを確立すること。  
また、日本農業を破壊する日米間のFTA（自由貿易協定）や日豪間のEPA（経済連携協定）締結に断固反対すること。
- ⑧ 食の安全対策は、予防原則の考えにたって行なうこと。食品の表示は、原産国表示の徹底など消費者が安心できるようにすること。遺伝子組み換え食品はすべて表示するとともに、国内

での作付けは行なわないこと。BSE対策の緩和は行なわず、アメリカ産牛肉の輸入にあたっては、全頭検査など日本と同等の安全対策を求めること。

⑨ 学校・保育園・病院給食の民間委託はやめ、食材は生産履歴のわかるものとする。地元の農畜産物の利用をすすめ、補助制度を充実すること。

⑩ 都市農業・中山間地農業、林業や漁業をはじめ、地域経済を守り発展させること。

#### (4) 年末一時金に関する要求

① 年末一時金の支払いにあたって、時間外労働を前提とするような事業推進の達成度による考課は行わないこと。

<一時金に人事考課がすでに適用されている場合>

① 年末一時金の支払いにあたっては、査定結果による配分の状況を事前に開示し、配分について労働組合と協議すること。

## IV たたかいの日程と体制

### 1、たたかいの日程

#### (1) 要求日・回答指定日

- ・統一要求日 11月 4日(水)
- ・回答指定日 11月11日(水)

#### (2) 産別統一行動日

- ・秋の産別中央行動 10月 7日(水) 第25回JA全国大会会場前宣伝  
「もう一つの農協大会」(新宿農協会館)
- ・産別統一行動日 11月 4日(水) 一斉要求提出日 一斉団交日  
11月11日(水) 回答受け取り 一斉団交日  
11月12日(木) 第1波統一行動設定 一斉職場集会  
11月26日(木) 第2波統一行動設定 戦術配置  
11月30日～ 第3波統一行動設定 戦術配置・決着  
12月4日

#### (3) 学習会・集会・行動

① 労働組合セミナー(9月19日～20日)

新入労組員教育の徹底、組織拡大で大きな前進をめざすことを目的に開催します。すべての

単組からの参加をめざします。

- ② 秋の産別中央行動は、「第25回JA大会」会場前宣伝を行うとともに、「もう一つの農協大会」としてシンポジウムを開催します。(10月7日)
- ③ 「組織拡大3カ年基本計画」第2年次にあたって、全ての単組が組織拡大に足を踏み出すために、「組織拡大交流会」を開催し、全国の取り組みに学びます。(10月8日)
- ④ 経済連労組全国交流会・部会総会(10月17日～18日)  
未加入労組も含めて、全農各県本部労組、経済連労組の学習・交流を行います。
- ⑤ 専従者セミナー(11月7日～8日)  
単組、支部・分会の専従者・書記を対象として、専従者・書記の力量を強化するための学習・交流の場とします。
- ⑥ 第42回農協に働く女性のつどい(10月23日～25日)を伊香保で開催します。  
全国の女性労働者の学習と交流の場です。

## 2、体制

### (1) 本部の体制

第658中央執行委員会(9月開催)より中央闘争委員会(中央執行委員会構成員)を設置し、たたかいの指導・援助にあたります。また、本部五役による中央戦術委員会を設置します。同時に本部中央闘争書記局設置し、たたかいの情報等の収集・分析、宣伝活動などを行います。

### (2) 地本・県支部、単組の体制の確立

地本・県支部、単組、支部・分会でも闘争体制を確立し、早めに「たたかう構え」確立をはかります。

### (3) ストライキ権の確立

全農協労連は、第97回定期大会で産別ストライキ権を確立しています。単組、支部・分会でも、ストライキ権の確立を早めに行い、戦術を背景にたたかいを進めます。

### (4) 戦術・行動の配置

これまでのたたかいの総括でも、ストライキをはじめとした戦術の配置が要求実現をかちとる上で重要な役割を果たすことが強調されてきました。すべての労組員が、たたかいに団結する姿

が要求実現のカギを握っています。プレートの着用や一斉職場集会など、だれでも参加できる戦術・行動も重要です。100%の労組員がたたかいに参加できるよう準備を進めます。

執行委員会（闘争委員会）では、たたかいのスケジュールを立て、あらかじめ山場を設定し、大胆な戦術配置を準備します。すべての労組員が戦術・行動に参加できるよう、要求づくりの段階から話し合いを進めることが大切です。

#### （5）宣伝活動

本部は情報収集のため、適宜単組に闘争状況の確認を行います。地本・単組では、たたかいの進捗にあわせ、本部に情報を集中します。

闘争状況は、随時メール&FAX情報および闘争速報（回答指定日からは原則週1回発行）によって、地本・単組に知らせます。

また、ホームページによってたたかいの情報を公開します（準備中）。

#### （6）闘争財政

単組、支部・分会では、闘争資金の準備に万全を期します。全農協労連本部も単組からの要請に応じ、必要な闘争資金の貸し出しを行います。