

## はじめに

昨年末から世界を襲った金融危機・経済不況は、国内でも国民・労働者のくらしを破壊しています。国民間の「貧困と格差」は拡大し、大企業の無法・違法な「非正規切り」に何十万人もの労働者が職を失う事態となっています。

農畜産物の輸入自由化、行き過ぎた「市場原理主義」によって、国民の「食の安全・安心は国内産農畜産物で」という願いは踏みにじられ、泣く泣く農業をあきらめざるを得ない農家を生み出しています。

農協労働者は、「効率化」一辺倒の経営の中で、なかまと競いあわされ、長時間・過重労働で身も心も疲れ果てています。

そうしたなかでも、頑張って職場に「働きがい」を取り戻すたたかいや、困難に直面したなかまに寄り添いながら、問題解決に奮闘する労働組合のなかまが全国にいます。

私たちはこうした困難に直面した時にこそ、「労働組合」結成の原点に立ち戻り、なかまの団結と社会的な連帯によって、情勢を切りひらくことが必要です。

私たちがやるべきことは、①なかまの不安や悩みにしっかり寄り添い、「希望を持って働き続ける」ことができる職場の実現をめざすこと。②「農畜産物の輸入自由化」と「行き過ぎた市場原理」の中で、農協がしっかりと「協同組合」の立場に立ち、国民と農家の期待にこたえることを求める。③すべての農協労働者の団結と連帯をめざしてきた全農協労連の運動を発展させることです。

「変わらない」ではなく、「変える」ことを2009年度の運動の初めにあたって確認します。

# 2008年度 活動総括（案）

## 第1章 2008年度運動方針にもとづく総括

### 1、なかまの要求と運動はどこまで前進したのか

#### （1）「誰もが安心して働き続けられる」ための 「ルール」「賃金」は確立できたか

##### ① 労働基準法違反を一掃し、「働くルール」を 確立する

リストラ「合理化」・人減らしが進み、「効率化」のみを追求する経営と労務管理政策のもとで、労働者は知らず知らずのうちに「経営者目線」に陥っています。その結果、自らの長時間労働・残業代の未請求（サービス残業）さえも容認してしまうと09春闘方針で指摘しました。「賃金不払い残業」の一掃や「名ばかり管理職」の解消に取り組む労組は増えていますが、労働者自身が請求しないなどの問題を克服できないことも多く、問題解決のための決定的な取り組みとなっていないのも事実です。

長時間労働と「ノルマ」「成果」を重視する労務管理が常態化する中で、職場に「こころの病」が広がり始めています。メンタルヘルスの悪化は他産業と同様に私たちの職場でも深刻な問題となり、労働組合の取り組みの重要な課題の一つとなってきました。取り組みを進める中で、安全衛生委員会を確立させ、経営側にメンタルヘルス対策に取り組ませるなどの成果があがっています。

##### ② 広がる「臨時・パート」労働者の雇い止めに 対して

「非正規切り」が社会問題になる中で、農協系統でも臨時・パート・派遣労働者等の雇い止め問題が増えています。機構改革や別会社化が進む中で、真っ先に首を切られていくのがこうした臨時・パートのなかまたちです。

安易な雇用調整の「道具（モノ）」として簡単に解雇・雇い止めを濫用する経営者に、「首を切られる」側の労働者の悲痛な叫びは届かないのでしょうか。

労働組合は、こうしたなかまの切実な声にこたえているのでしょうか。労働組合が職場全体の問題としてとらえ、取り組みを進め撤回させている単組がある一方で、「自分たちの雇用や身分を守るのに精いっぱい」だとして取り組めないところがあるのも事実です。

##### ③ 誇りを持って働き続けることが保障される賃金をめざした

農協労働者の賃金は、社会的に見ても決して高くはありません。「農協を取り巻く情勢の悪化」とともに、経営側からも「これ以上の人件費削減は無理」と言われるほど過酷な、「総額人件費抑制」策でいっそう低く抑えられてきました。上がらない賃金と将来への不安を理由に中途退職を選択してしまう青年が増えるとともに、中高年齢層の早期退職にも大きな影響を及ぼしています。

昨年から、賃金水準の引き上げのたたかいによって、初任給の引き上げをかちとった単組が増えています。低すぎる賃金が「募集してもこない」ことの原因とされる中で、経営側の「雇用対策」の一環と

いう相乗効果もあり、賃金水準の引き上げに大きな役割を果たしてきました。初任給引き上げのたたかいが一定の前進を果たしてきたことは評価しながら、賃上げが多くの場合30歳くらいまでの引き上げにとどまっていることは、貧困と格差が子どもの将来にまで影響を及ぼす現状からみても見過ごすことはできません。労働者全体に反映される賃金の引き上げ（ベースアップ）をさせることが今後の課題といえます。

昨夏からの燃油代の高騰や肥料・飼料代の値上げは、恒常的な農協経営の悪化とともに一時金のたたかいかにも影響を及ぼすことが懸念されました。「原油高騰から国民のくらしや営農を守る緊急署名」に取り組むなど、労働組合の積極的な運動もあり、このことを理由にした一時金の引き下げを許さない運動として成果をあげました。

#### ④ 労使対等のルールを確立するたたかいの前進

これまで「労使対等」の交渉ができていなかった労組でも、粘り強いたたかいで「労使交渉のルール」を確立しています。労働条件が、「就業規則の変更」や経営側の一方的な判断で変えられていたところでも、要求書を提出し文書回答を求め、団体交渉を行って要求を前進させるなど、労働組合が自らの力で変化をつくり出しています。

現職国会議員が関与した京都農協の不当労働行為事件は、府労委に続き中労委でも勝利命令をかちとりました。相手がどんなに巨大に見えようとも、不当・卑劣な行為に屈しない労働組合の姿に確信をもって、奪われた労働組合の「団結」を取り戻すたたかいに、京都のなかまを先頭に、全国のなかまが全力をあげて取り組むことが重要です。

### (2) 農家や国民の期待に応えられる農協の実現 にむけた取り組みは進んだのか

#### ① 「農協事業のあり方」が問われることとなった農中の「資本増強」問題

農林中金の「資本増強」問題は、「日本最大の機関投資家」と呼ばれる農林中金が、アメリカのサブプライムローン関連証券への投資など、バクチ的な投機に手を出した結果引き起こしたものです。農林中金をはじめ系統信用事業のあり方が、根本から問われるものとなっています。

同様に、共済事業や営農・経済事業、生活関連事業などについても、農協の経営のみを優先し、農家が必要としている事業がおこなわれているのかといった批判も強まっています。

「JAバンク基本方針の見直しを求める署名」は、5月現在 筆分集約されました。当初の予想を下回る取り組みとなった原因には、「JAバンク基本方針」が農協の事業や運営に大きな影響を与えていることをつかむための学習や話し合いの弱さ、取り組みの点検などの弱さもありました。

#### ② 農協の事業改善を求める取り組みはどこまで 進んだか

08年度運動方針では、「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、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ることを提起しました。秋のグリーンウェーブの中で、自治体や農協との対話を行った単組もありますが、提起した「農家・地域に役立つ農協をめざす運動」が全国で繰り返されるまでには至りませんでした。

秋田（単）では、「農協事業懇談会」を開催し、労組員から出された意見等を連合会へもつなげるといいう取り組みを行っています。

単協労の「事業推進」に対する規制の取り組みは、労基法違反や権利侵害をなくすこととともに、行き過ぎた「ノルマ」管理による単協労働者の苦しみからの解放というせつぱつまった要求の中で、当面、時間外・休日労働などの労基法違反や、権利侵害をなくすという課題を中心に取り組まれています。

このたたかいは、「事業推進」を労働条件の問題としてとらえると同時に、「事業のあり方」を見直すという点から取り組むという視点が求められる課題でもあります。農家や地域住民とともに「事業推進」の取り組みが進むことが期待されます。

### (3) 食料自給率の向上と日本農業の発展をめざす運動は前進したか

#### ① 食と農をめぐる情勢が大きく変化している

一昨年あたりから引き続く食品偽装事件や農薬混入事件など、さまざまな事件がマスコミに取り上げられる事態となりました。2008年にはMA（ミニマム・アクセス）米事件が発覚し、国民の主食である「コメ」をめぐる事件が世間を驚かせました。食の安全性をめぐる様々な事件の影響はもちろん、地域の基幹産業として地域経済を活性化させ、日本経済の落ち込みを打開する手段としても大いに期待されるなど、さまざまな角度から日本農業への期待が寄せられています。

#### ② 運動はどこまで進んだのか

全国食健連が進めている「食料自給率向上署名」は、5月現在、全国で26万筆余が集約されています。

食の安全や地域農業見直しの世論が高まる中で、秋の「グリーンウェーブ」に参加する地本や単組が増えています。一方ですべての労組員が参加するという点では、課題を残しています。08年運動方針で提起した「農家・地域に役立つ農協をめざす運動」や秋の「グリーンウェーブ」、09春闘で提起した「地域とともに食、農、経済、環境を考える大運動」は一部の単組の取り組みに終わっています。

### (4) すべてのなかまを全農協労連に結集する取り組みは進んだか

#### ① 組織拡大の重要な前進

臨時・パート労働者の組織化で前進が始まっています。臨時・パート労働者が、自らの要求を実現しようと労組を結成した、愛媛（単）周桑臨時職員労組、臨時・パート労働者の雇用を守るたたかいの中で、労組を結成した宮城（単）エコープ支部。同じく臨時職員の一方的雇止め立ち上がり撤回させる中で、臨時職員を労組に迎え入れ、組織拡大に確信をもって足を踏み出している山口（単）下関支部など、各地で臨時・パート労働者の組織化、要求実現の運動が前進しています。

#### ② 産別運動への結集

労働組合つぶしの不当な攻撃や、「情勢の厳しさ」を理由とした労働組合の弱体化を狙った攻撃など、労働者どうしの分断をはかる様々な攻撃が続いています。そうした攻撃の中で、産別から離脱する単組もあらわれています。

困難な産業情勢を変えていくためには、全国連から単協、関連会社に至るまで、なかまが連帯してたたかうことがもっとも重要です。「企業内組合」では、農業・農協つぶしを意図する攻撃から、一人ひとりの労働者を守れないのは明らかです。

昨年の定期大会直前に全農労が脱退するという事態となりました。農業・農協つぶしの攻撃を受けながら、本来結束を固めなければならない時に私たちの隊列から離れてしまうことは、どんな理由があろうと、相手を利するだけの行動です。

農業・農協攻撃のし烈さからみれば、全農という組織の中だけで、すべての全農労働者の権利を守ることは不可能です。産別運動への復帰を願ってやみません。

## 2、一人ひとりの悩みや願いに心を寄せた運動はできたのか

### (1) 労働組合の日常活動、土台の運動は前進したか

#### ① 「網の目話し合い」「職場班の確立」「総学習運動」はどこまで進んだか

すべての労組員が結集する運動の原点は、日々職場で行われる日常活動です。「網の目話し合い」「職場班の確立」「総学習運動」は、労働組合の活動を保障する「土台」ともいうべき取り組みです。「組織強化」を課題としている単組は多いのですが、「日常活動」に重点を置いた取り組みが進んでいないことが、「組織強化」につながらないことの大きな原因ともいえます。

労働組合員になってすぐに行う「新入労組員教育」はとりわけ重要です。活動が停滞している単組の多くで、「労働組合のメリット」や「組合費が高い」などの不満が出されます。「労働組合は何をめざすのか」「誰が要求を実現するのか」などを、入ったばかりの労組員にきちんと教えることは労働組合の責任といえます。この提起にこたえ、新入労組員教育に力を入れる単組が増え始めています。

地本の学習会・討論集会などは、ほぼすべての地本で開催されています。基礎的な学習を中心に単組・分会でも学習機会を増やしています。青年層を中心とする学習会も増えてきています。

職場班の定期的な開催や、話し合いの機会を増やすことの取り組みは一部の動きにとどまっています。人員不足が大きな原因でもある長時間・過重労働は、労組活動にも大きな影響を及ぼし、「集まる時間がない」「忙しい」ことを理由にして、職場班だけにとどまらず、執行委員会などへの出席が悪くなるなど、労組への結集がますます弱まっています。

なかまの労組への結集を促すことは重要ですが、人員増のたたかいを最初からあきらめず本気で進めるなど、原因を解消するための取り組みに足を踏み出すことが重要です。

全農協労連は「新入労組員教育」の講師養成や中堅幹部の育成等を目的に、9月に「労働組合セミナー」を開催しました。

#### ② 09春闘で「要求づくり大運動」を提起

「なかまの不満や悩みを要求にする」ことに全力をあげるとして、09春闘で「要求づくり大運動」を提起しました。すべての労組員がたたかいに結集するための大切な要素は、「要求」が切実なものであるかどうかです。すべてのなかまが参加し、しっかりした話し合いにもとづいてつくられた要求に団結し、たたかいを進めることに全力を尽くそうと呼びかけました。

この提起にこたえ、地本や単組でも「模擬職場集会」や「模擬要求づくり」、「模擬団交」などの取り組みが行われ、春闘をしっかりとたたかうとするなかまの力ともなりました。

これからのたたかいに勝利するための土台として、「要求づくり」にしっかり取り組むことを単組や職場が徹底することがさらに望まれます。

遠隔地に働くなかまや一人職場のなかま、労組員の最後の一人に至るまで、しっかり「要求づくり」の対象として働きかけることが大切です。

### ③ 執行委員会、専従者の活動・力量の強化

運動のかなめとなる執行委員会の確立は重要です。とりわけ、単年度で役員が交代する単組では運動の継続が困難となり、すぐに結果の出やすい課題にしか取り組まなくなっており、運動を狭めることにつながっています。

また、リストラ「合理化」、労組員数の減少は、労組役員の確保とともに労組専従者の確保も困難にしています。労組専従者・書記の配置や力量は、ただちに労組の活動の量と質に結びついています。今年度、「専従者セミナー」を開催したのも、そうした意味があります。参加者からはこうした「セミナー」を継続して行うことなどの要望も出されています。

## (2) 地本・県支部、単組の活動はどこまで進んだか

### ① 地本・県支部の活動

11の地本中10の地本で取り組みが行われました。時期ごとのたたかいでは、学習や討論集会が開催され、連合会・単協の労働者の交流や、模擬団交なども試みられました。地本の学習会などに、未加入労組の参加を呼びかけるなど、組織拡大を視野に入れた取り組みも進んでいます。

### ② 連合会労組

全共連、全農の統合によって、労働組合のたたかいにも変化が起こっています。とりわけ、昨年賃金体系の統一をした全農では、たたかい方（交渉）をめぐる、混乱をした場面もありました。「全農各本部労組連絡会」は、09春闘時に一部の労組で独自に会に要求書を提出し、交渉を行いました。全農協労連は経済連部会を中心に、昨秋から全農と労働条件や交渉権限の問題について交渉を行ってきました。

連合会労組の多くは役員が短期で交代してしまうため、経験や課題の引き継ぎが十分できていないところもあります。人減らしの影響は、役員や専従者の配置などにも影響を及ぼしています。

### ③ 単協労組

08年運動方針では、単協労県本部の力量強化を課題としてあげ、取り組みを進めました。専従者セミナーなども開催し、一定の効果はあったように思いますが、個別の指導・援助がさらに強化されることが必要です。

広域合併を機に組織拡大に積極的に取り組む単組もありますが、一方で「メリット論」を打ち破れずに、脱退の話が持ち上がる場合もあります。「メリット論」が多く出される場所では、原因として、労働組合としての活動が十分できていないことがあげられます。「メリット論」を打ち破るためには、労組員の要求を実現するという根本的な取り組みを進めることを中心に、当該単組・分会、労働者への「労組活動の指導・援助」を行うことが必要です。

### (3) 青年・女性、臨時・パート労働者、関連会社に働くなかまの運動

#### ① 青年

07年度からの課題であった全農協労連青年部の結成（6月末）は、悩みや不満の解決先が見つからない青年たちを、一人でも多く労働組合に結集し、連帯の力で未来を切りひらく展望を示すことを呼び掛けました。

労働組合の中には、青年問題を青年だけに任せてしまう傾向や、青年の要求を「遊び」や「レクリエーション」に矮小化する傾向があります。青年の将来に対する不安を解消することや、いい仕事がしたいという要求を取り上げ、実現の援助をすることが必要です。こうした実現する機会をみすみす放置していたのでは、青年にとって魅力ある労働組合の姿は見えてきません。

#### ② 女性

「働く女性のつどい」開催と機関紙「ミモザ」の発行を行ってきました。単組に女性部を結成することを呼びかけてきました。

女性部は多くの単組で確立されていません。「青年女性部」などの名称で、実質的には青年部の活動に終わってしまうことが多いのが現状です。

女性が働き続けることの困難さを、身をもって知っている女性が声をあげ、自らの手で変えていくために、女性部の確立は重要です。

一部の地本では、女性のつどいや女性分散会を開催するなどの活動も行われています。

女性の役員を積極的に増やすことを呼びかけましたが、多くの単組で思うように増えていないのが現状です。

#### ③ 臨時・パート労働者

愛媛（単）であらたに臨時職員労組が結成されるなど、各地で臨時・パート労働者の組織化の取り組みが始まっています。

大企業の「非正規切り」が社会問題となる中で、私たちの職場でも臨時・パート労働者、派遣労働者の「雇い止め」問題が多発しています。

4月には、「第3回臨時・パート労働者の組織化をめざす交流集会」を開催しました。

時期ごとのたたかいでは、切実さを増すなかまの願いを「要求書」にして提出し、団体交渉をおこなうなどの基本的なたたかい方をしっかり実践する単組も増えています。

#### ④ 関連会社、専門農協等に働くなかまの運動

生活関連事業の広域別会社化に伴い、多くの労働者の転籍や雇い止め問題が発生しています。Aコープの別会社化に伴い労組を結成してたたかった宮城（単）のたたかい、別会社組織化を進めている秋田（単）などの取り組みにも学ぶことが必要です。

産直農協や専門農協に働くなかまは、困難な状況が続く中で、労働者の権利を守るたたかいとともに、食と農を守るさまざまな取り組みを進めてきました。

### 3、今後の運動の前進のために

#### (1) 産別全体でたたかい、なかまの連帯を前進の力にする

##### ① 「企業内組合」のたたかいに陥らず、産別全体の連帯で要求を前進させる

系統で働く労働者の賃金や労働条件は、個々の単組のたたかいと同時に、産業情勢や系統内の賃金・労働条件の水準に大きく左右されます。産業別労働組合（産別）のなかまが連帯して闘争する（産別統一闘争）ことの意味を、全農協労連結成の原点に立ち返って考えることが大切です。

とりわけ、連合会労組と単協労組間のたたかいの交流や、たがいに支援しあうことは大切です。たたかひの分断は、経営側の「思うつぼ」です。

産別分断の攻撃に対しては、断固として反撃することが必要です。

##### ② 雇用形態や職種などによる「差別」を許さない

「非正規切り」が横行する社会情勢は、私たちの職場でも経営の苦しさや「効率化」を口実にした臨時・パート等労働者の一方的雇い止めとして広がっています。同じ職場に働くなかまとして、正規・非正規の違いをこえて、雇用・身分、権利を守るたたかひが必要ですが、働き方や賃金など様々な問題でお互いに「壁」をつくっている職場が多いのも事実です。

職種による賃金や労働条件（処遇）を差別化する動きも増えています。「部門別損益管理」や特定事業への経営依存によって、「赤字」部署で働く労働者の処遇にも格差をつけることが当たり前といった風潮があらわれている職場もあります。経営側からの「競争」「選別」といった労務管理と同時に、労働者の中からも「ノルマを持たなくていいなら」「残業しなくていいなら」などと、差別を容認してしまう事態も起こっています。

こうした「差別」によって、労働者間の対立を生む事態も広がっています。

#### (2) 職場班の日常活動を前進させ、なかまの不安や悩みに寄り添う活動をする

##### ① すべてのなかまが「日常活動」に参加する

「要求づくり」は、たたかひを成功させるためには不可欠な取り組みです。それには、要求づくりを行うための土台として職場班を確立することや、権利の点検、職場交渉などの日常活動を徹底することが大切です。

すべてのなかまが任務を分担して、職場班活動を確立することが必要です。

##### ② 執行部は運動の土台づくりを怠らない

時間をかけてでも職場に「日常活動」を根付かせることが大切です。そのためには、執行部や専従者は職場へのオルグを重視することが不可欠です。

短期で結果が出せることのない課題ですが、このことを抜きにして成果を求めることはできません。なかまとしっかり話し合う機会をつくる必要があります。

### (3) 農業・農協の再生をかけて、地域からの運動を強化する

#### ① 地域とともに食、農、経済、環境を考える

09春闘で提起した「大運動」にすべての単組が取り組むことが必要です。食の安全や食料自給率の向上は、世論として定着しており、農業への期待は、地域経済再生の切り札として注目を集めています。

単組・分会では、こうした取り組みが私たちを取り巻く情勢を自らの力で変えていくための運動だということを、しっかり意思統一して取り組むことです。産別は、農政の転換を迫る大運動として位置付け、行動提起を行うことが必要です。

#### ② 「第25回JA全国大会」にむけて労働者、農家、農協の意思を反映させる

「第25回JA全国大会」の議論は、農産物輸入、市場原理主義を前提とした農政の「容認」からスタートするべきではありません。農家の営農とくらしを守る立場であれば、こうした「農業つぶし」ともいえる政策に根本から立ち向かう方針こそ必要です。

大会にむけて、労働者や農家、農協の意思を反映させる取り組みが重要です。

## 第2章 組織拡大3カ年基本計画第1年次の取り組みにもとづく総括

### 1、第1年次の取り組みの到達

#### (1) 組織拡大はどこまで進んだのか

##### ① 「臨時・パート労働者の組織化」の重要な前進

愛媛(単)周桑農協臨時職員組合の結成や、臨時・パート労働者の雇い止めを撤回させた取り組みで組織化が進んだ宮城(単)エーコープ支部、山口(単)下関支部などの前進があります。

愛媛(単)周桑農協の労組結成にあたって、昨年から全農協労連の「臨・パ組織化交流会」に参加するなどの学習や、結成準備を重ねてきました。県本部などの援助も受け、要求書を提出して、自らの力で要求を実現するために頑張っています。

宮城(単)エーコープ支部は、店舗閉鎖にともなうパート社員への一方的な解雇通告を、労働組合が機敏に行動して当該労働者に働きかけ、労組加入・闘争をおこなったものです。パート社員の必死の追及に経営側が謝罪し大きな勝利をかちとることができました。

山口(単)下関支部のたたかいは、農協が安易な雇用調整の道具として長年つとめてきた臨時職員を、一方的に雇い止めにしようとしたことが発端でした。それまで正職員だけの労働組合であった下関支部でしたが、ただちに農協に抗議するとともに、当該臨時職員の職場を訪問して労組への加入を呼びかけ、職場全体のたたかいとして位置付け交渉を進めた結果、撤回をかちとることができました。

こうした全国のなかまの取り組み・たたかいの結果、1年次の目標とした千人の達成まであと一歩と迫って(6月)います。

## ② 未加入労組への働きかけ

東北地本や中国地本などで、複数の連合会労組への働きかけが行われています。地本主催の交流会などへの参加を積極的に働きかけ、全農協労連加入を訴えています。

単協の職場でも、合併を機に未加入組織への働きかけを強め、北海道をはじめとして一定の成果をあげています。また、熊本（経）などのように、県内単協の職員組合への働きかけを継続して行っている連合会労組もあります。

今後、全国域の関連会社への働きかけを強めていく必要があります。

## ③ すべてのなかまへの働きかけ

Aコープ近畿労組では、嘱託職員の正職員化で新たな労組員を増やしています。秋田（単）では、別会社化された職場で新たに労働組合を結成するなどしていますが、多くのところで別会社化された職場での組織化は遅れています。

職場の中の未加入者への働きかけは、簡単なようでなかなか進んでいないのが現状です。日常的なつながりを大切にすることがもっとも必要ですが、一方で対象者に思い切って声をかけていないのが実際です。

## ④ 労組員の範囲の拡大

連合会労組における「労組員の範囲」の拡大は大きな課題です。愛媛（県）では、これまで当たり前のように昇格＝脱退していた労組員に働きかけて、ほとんどの人が労働組合にとどまっています。

## （2）「基本計画」にもとづく地本・単組の計画

### ① 地本全体で取り組むことを確認

11地本中8地本から計画書が提出されました。1地本で協議中です。これまで単組まかせであった組織拡大に地本として取り組むことを、多くの地本で確認しています。

組織拡大が、産別全体の重要な課題であることが確認されたことは、大いに評価すべきことです。

### ② すべての単組が取り組みに参加することが必要

地本計画の提出と合わせて単組の計画の提出を求めましたが、約半数にとどまりました。提出された単組の計画では、実際の行動が具体化されていないものも含まれ、足を踏み出すことにつながらないものも見られました。

連合会労組では、「対象者がいない」という理由で取り組みに足を出せない単組もあり、職場にいる「すべての労働者」を対象者として見ることの重要性が問われています。単協労組でも、「まず足元を固めてから」など、組織拡大を躊躇する単組も見受けられました。

## （3）「労働相談」活動

### ① 準備不足だった「全国一斉労働相談デー」だが、そこから得られた教訓は大きい

当日設置電話数16台、相談件数は2件と準備不足が影響しましたが、当日の相談から得られた教訓は大きいものがありました。近畿地本での相談に、アルバイト労働者の雇用継続問題がありました。相

談者が「労働組合で解決することなんか思いつきもしなかった」と感想を述べていたことは、今後の私たちの取り組みの重要性を示しているものです。

## ② フリーダイヤルの設置

労働相談専用フリーダイヤルは、全農協労連本部、宮城（県）＝秋田を除く東北地地域、秋田（単）、新潟（単）＝新潟・長野、愛媛（単）＝四国、鹿児島（単）＝九州で引き続き設置されています。

フリーダイヤル設置以後、全国の未加入・未組織の労働者からの相談電話は、ホームページを接点にして寄せられています。

## （４）臨時・パート労働者の組織化を考える交流集会

### ① 「交流集会」を力に

４月１１日（土）に開催された第３回交流集会は、これまでに参加したなかまが職場に帰って、この集会を力に労働組合組織化にがんばっていることや、臨時・パート労働者の切実な要求を取り上げたたかっているなかまの姿が生き生きと報告されました。

### ② 「非正規切り」とたたかう労働組合

今回のＪＭＩＵいすゞ自動車支部の「非正規切り」とたたかう労働者の話は、まさに「労働組合に結集してたたかうこと」の大切さを改めて確認するものとなりました。

「自らがたたかう」糸口さえ見つけられずにあきらめてしまう「非正規」のなかまを前にして、既存の労働組合や「正職員」のなかまが、「モノ」のように扱われている「非正規」のなかまに寄り添って新しい流れをつくり出してきたことが実感できる集会でした。

## （５）組織強化に課題を残した

### ① 組織拡大に取り組む一方で脱退問題も課題に

多くの単組が組織拡大に取り組んでいます、一方で全農協労連や単協労県本部からの脱退問題も重要な課題となっています。

脱退していく、または脱退を考えている多くの組織の共通点は、労働組合の日常活動が低下し、要求をかちとる力が弱まっているところがほとんどです。「入っているだけ」の労働組合、「組合費を取られる」だけの労働組合では、まさに「メリット」論も飛び出してくるのも無理からぬことです。

こうした弱体化している労働組合・職場を、指導・援助する力も弱まっていることを見過ごすことはできません。組織拡大は、すべての職場・労組員が取り組むべき課題です。「労働組合の役割」をなかまに徹底することが不十分であったといえます。

### ② 「企業内組合」を克服する取り組みの不十分さ

全国統合後の連合会労組の中でも、「産業別労働組合」への結集が弱まっている労組があるのも事実です。自らのたたかいを放棄し、全国連労組にゆだねてしまうなど、労組活動の弱体化が進んでいる単組もあります。

単協労組でもこうした傾向が見られ、広域合併後の労組のたたかいの困難さや、「競争・選別」を前提とした労務・人事管理政策によって、労働組合への結集が弱まっています。

こうした事態にますます拍車をかけているのが、執行部の力量低下です。人減らしが進み、一人ひとりの労組員への負担が大きくなっています。長時間・過重労働は労働組合員の結集を阻害するだけでなく、執行部の労組活動にも大きな影響を与えています。

## 2、第2年次の取り組みに向けて

### (1) すべての地本、単組の取り組みとすために

#### ① 「対象者がいない」ことの克服

1年次計画が策定されていない地本、単組への援助を強めることが必要です。「対象者がいない」といった、労働組合の活動を狭く見るといった考え方を改めるための学習や、オルグ活動が必要です。

#### ② すべてのなかまの「連帯」をすすめる

とりわけ連合会労組の組織拡大の取り組みを、産別全体の運動の中から考えることが必要です。「企業内組合」的な発想では、自らの将来さえ守れないことを徹底して学ぶ必要があります。

また、県・単や関連会社、正規・非正規の枠を超えた連帯を身近に感じる地本や県支部活動を活発化させることが必要です。

### (2) 本部体制の強化と地本・単組への援助

#### ① 体制の強化

1年次は本部専従役員の配置ができず、体制が十分ではなかったことも反省材料です。専従役員を担当配置して、組織拡大を積極的に進めます。また、本部役員・書記も一丸となって組織拡大に取り組みます。

#### ② 地本・単組への援助

とりわけ、具体的な行動配置ができていない地本や単組への援助を、地本担当中執や専門委員とともに進めます。専門委員は地本全体の取り組みを積極的に進めるとともに、必要があれば、単組の組織拡大の援助も行います。

組織拡大に取り組む土台として、組織の強化も合わせて指導・援助体制をつくる必要があります。

### (3) 臨時・パート労働者の組織化は急務

#### ① 農協でも「非正規切り」が横行

私たちの職場でも、派遣労働者のもとより、臨時やパートのなかまの「雇い止め」が多発しています。経営が多少苦しい段階で、安易な雇用調整の道具として使ってきた臨時やパート労働者を、一方的に「雇い止め」をするという事態は、大企業がおこなっている「モノ」扱いの労務政策と何ら変わりありません。

ん。

② 臨時・パート労働者の苦しみに寄り添い、すべてのなかまを労働組合へ

「組織拡大3カ年基本計画」第2年次は、「臨時・パート労働者の苦しみに寄り添い、すべてのなかまを労働組合へ」を運動の中心に据えて、すべての単組で取り組みをすすめる必要があります。

「第2年次行動計画」を、第79回定期大会後の中央執行委員会で確定します。

# 2009年度運動方針（案）

## 第1章 情勢の特徴から

### 1、「新自由主義」の破綻、「貧困と格差」からの脱出

#### (1)「貧困と格差」の広がり

##### ① 日本経済の異常なまでの落ち込みを目の前にして

アメリカのサブプライムローン問題に端を発した世界経済危機のもとで、日本経済の落ち込みはヨーロッパ諸国などと比較しても「異常」ともいえる事態になっています。昨年までの「好景気」がまるで嘘のように、不況のどん底にあえいでいます。アメリカ頼みの輸出産業は、「バクチ」的な投機で破たんしたアメリカ経済の影響を受け、一気に収支を悪化させています。

横行する解雇・雇止め、失業といった事態は、非正規雇用労働者のみならず、「貧困」にあえぐ多くの国民がたちまち生活のすべてを失うことにつながっています。

大企業の言いなりでおこなった「労働者派遣法」などの労働法制の規制緩和が、労働者の「貧困」化をいっそう進めるものとなったことは、この1年の間に起こった日本経済の深刻な事態の中で明らかになっています。

世界に類を見ない米軍に対する税金の大盤振る舞いは異常なものです。米軍再編にともなうグアム島への移転では、米軍住宅建設費用一戸当たり7千5百万円（3,520戸）の財政負担は、「派遣切り」にあい住まいを失う人が大量に出る中で、とても許されるものではありません。

##### ② アメリカ頼みの大企業への優遇政策をやめ国民生活を守る政治の実現を

失業しても「雇用保険」にさえ加入していない企業が多くあり、最後の「セーフティネット」であるはずの生活保護さえも、この国では切り捨てられようとしています。社会保障の切り捨てと消費税をはじめとする増税への不安が、将来への希望を摘み取ろうとしています。

「貧困と格差」を広げた張本人である大企業を優先した政治は、子どもや障害者、お年寄りなど、もっとも弱い人たちのいのちや未来さえ奪おうとしています。子どもの給食や卒業証書さえ取り上げ、「自立」という名目で、母子家庭や障害者への支援さえ打ち切ってしまうという政治に国民は失望し、怒りをあらわにしています。

日本経済が深刻な状況に陥った原因は、アメリカを頼った（外需頼み）経営が、世界不況による打撃をまともに受けたことに起因します。経営の不振を、「非正規切り」や新たなリストラ策で乗り切ろうとする大企業によって消費の冷え込みは加速し、国内経済はますます景気悪化に陥っています。

大企業への優遇政策をやめ軍事費を削減し、貧困にあえぐ国民世帯を守る政治を実現することが、国民各層の切実な願いともなっています。

## (2) 雇用破壊、働くルールの破壊を許さない社会的な運動が始まっている

### ① 「非正規切り」と雇用破壊に反対するたたかいの前進

大企業の「非正規切り」と「脱法的」な雇用政策をはじめとする「雇用破壊」に反対するたたかいが前進しています。人を「モノ」としてしか見ない派遣労働の実態が、こうした「派遣切り」に反対するたたかいの中で明らかにされ、大企業の無法ぶりに労働者・国民の怒りは増すばかりです。

「貧困と格差」の拡大は、こうした大企業の横暴を政治が手助けしたことによるものです。働く貧困層（ワーキングプア）ともいわれる年収200万円以下で働く労働者は1千万人を超えました。大企業の言うがままに「派遣労働法」の適用範囲を広げるなど、労働法制の規制緩和を進めることによって、派遣労働者をはじめ臨時・パート労働者などの「非正規雇用」労働者を労働者全体の38%にまで増やしてきました。働いても働いても「貧困」から脱出できない、こうした雇用の実態が、大企業とそれを助ける政治によって作り出されてきました。

「蟹工船」ブームは、こうした現代の「奴隷的」な働かされ方が、小林多喜二がこの作品を書いた80年前と重なることにもよるものと言われています。

「蟹工船」ブームは、単に「貧困と格差」の状態が現代に通じるものがあるから、という理由だけでなく、労働者が「団結」の力によって、自らの運命を切りひらいていこうとする姿に青年層を中心に共感が広がったのではないのでしょうか。

### ② 「労働組合」という解決の道を示した

厚労省調査でも、昨年10月から今年6月末までの「非正規切り」が20万人を超えるとされる中で、人をモノとしか見ない大企業のやり方に、労働者・国民の怒りはますます大きくなっています。その一方で、まるで現代の「蟹工船」のように、労働者が大企業の職場で自ら労働組合をつくり、また労働組合に結集してたたかいは始まっています。「非正規切り」にあった人たちへの支援活動や、「非正規切り」をおこなった大企業への抗議行動などで、既存の労働組合や市民の共感・連帯の運動が広がっています。

運動が前進した要因の一つには、これまでせっぱつまった不満や悩みの解決方法さえ分からない労働者に、既存の労働組合が積極的に働きかけたことがあげられます。「労働組合で解決するという方法があったのか」と、労働組合に結集した多くの労働者が思ったことは、今後の私たちの運動の方向性を示しています。

非正規雇用労働者への働きかけは容易なものではありません。苦しんでいる労働者にどう接するのか、実態をよく聞き、一人ひとりの苦しみに心をよせて、一緒にたたかうという姿勢が必要であることを、この間のなかまの奮闘は示しています。

### ③ 「人間らしく働く」ためのルール

「人間らしく働く」ためのルールを取り戻すたたかいは始まっています。人をモノ扱いする一方的な解雇を規制するたたかいとともに、人減らし、「効率化」追求の人事労務政策の中で、長時間・過重労働を規制するたたかいは活発に行われています。

「賃金不払い残業」の摘発・是正は、国の「行政改革」によって、指導する監督官が減らされるなかでも毎年着実に増えています。人間らしく働くための最低の基準である「労働基準法」違反を許さない、労働者や労働組合のたたかいは成果でもあります。

労働者・労働組合の長いたたかいの中で、8時間労働の原則や有給休暇制度がつくられてきました。長時間労働や「サービス残業」、メンタルヘルス不全など「人間らしく働く」ルールが壊されようとしている時にこそ、労働者・労働組合のたたかいの力が発揮されることが必要です。

雇用破壊や働くルールの破壊を許さない運動は、社会保障の切り捨てを許さない運動や平和・憲法を守る運動などとともに、社会的な連帯の中でいっそう大きく広がっています。

### (3) くらしと平和、民主主義を守る

#### ① 憲法25条を守る運動

「貧困と格差」の拡大は、憲法で保障された「最低限度の生活」さえ保障されない国民を生み出しています。社会保障の充実や、国民生活の最低保障を求める「ナショナル・ミニマム」確立の運動に、思想・信条を超えた連帯が広がっています。

国民のいのちとくらしを豊かにすることが憲法25条を守ることです。

#### ② 日本を「戦争をする国」「戦争に手を貸す国」にしない

ソマリア沖への自衛艦派遣問題や北朝鮮の「ミサイル」発射にともなう「制裁」・軍備増強問題に見られるように、あらゆる外交努力を尽くさないままで「軍事力」に頼る外交が行われようとしています。

アメリカへの軍事・経済全般にわたる協力は、日本国民の巨額の税金をつぎ込むという、世界でも類を見ないものです。この「米軍再編」にともなう移転は、沖縄の負担軽減ではなく、アメリカの軍事力増強のためのものであることは、アメリカ政府の言動からも明らかです。

憲法九条を持つ日本が、グアムへの米軍部隊移転・兵舎建設のために7千億円を含む3兆円もの税金を使うなど、アメリカの戦争態勢の強化に手を貸すことは重大な憲法違反といえます。

#### ③ 平和を守る取り組みの前進

国内で、ソマリア問題や北朝鮮問題を利用した軍備拡張の動きがある一方で、アメリカのオバマ大統領が「核廃絶」の演説をするなど、世界では軍事力抑制の動きも出始めています。世界の紛争解決にあたって、軍事力や戦争に頼らずものごとを解決しようという動きが急速に広まっています。国内でも、米軍基地撤去・負担軽減の運動はさらに大きくなっています。

憲法九条を守れという声の広がりや国民過半数を超え、世界から核兵器をなくせの声は大きな流れとなっています。

## 2、日本農業をめぐる情勢の特徴

### (1) 食の安全と農政、国民世論

#### ① 「安全な国産食料」を求める国民の声

「安全・安心な国内産農畜産物」を求める消費者・国民の声が、「食料自給率向上」を求める世論につながっています。

相次ぐ食の安全を脅かす事件や不正は、国民の命にかかわる「食」と「農」の分野にまで、もうけ優

先の「市場原理主義」を持ち込み、輸入自由化を進めてきた政治が引き起こしたものでもあります。

一方で、「安全・安心」な国産食料を求める声がただちに国内農畜産物の購入につながらない背景には、国民の間に「貧困と格差」が広がっていることがあげられます。

世界を見ても、戦争、内紛による「貧困」化とともに国際的な投機マネーによって引き起こされた農畜産物の国際価格の値上がりは、多くの貧困にあえぐ途上国の人たちの食糧を奪い、飢餓人口を増加させています。

## ② 農業の多面的機能発揮は国民の願い

食料供給だけにとどまらず、環境や地域経済に果たす役割などに期待する国民の声が広がっています。

不況のどん底に陥った経済を立て直すための方策として、地域の基幹産業でもある農業を再生することが期待されています。

## ③ 国民世論に逆行する農政

国民の期待とは裏腹に、大企業に奉仕する農政が相変わらず続いています。企業の土地所有を認める「農地法」を変え、米の需給を野放しにして、国民の食料と農家の生活に一切責任を持たない食料・農業政策が次々と出されています。

## (2) 「農地法」改悪、「食料・農業・農村基本 計画」見直し

### ① 「耕作放棄地」はなぜ増えているのか

「耕作放棄地」の解消を理由にした農地法の「改正」は、企業の農業参入・農地取得に道を開き、もうけにならないことはしないという企業の参入によって、あらたな「耕作放棄地」をつくり出すことも懸念される「改悪」法です。

「耕作放棄地」問題は、「農地法」とは別の問題です。政府が進めてきた「農産物輸入自由化」や「市場原理主義」によって、農業を続けていくことが困難になった結果です。企業に農地を所有させることを認めたからといって、条件が不利な中山間地を中心に広がる耕作放棄地がなくなるものではありません。それどころか、人を「モノ」のように扱う大企業のやり方を見れば、もうけにならない農地は次々に切り捨てられていくことは明らかです。

### ② 今求められる「食料・農業・農村」政策は

食料自給率の向上を、国内生産の拡大に求めることこそが必要です。多くの国民が願う「安全・安心な国内産」を実現するためには、農家を支援するための価格保障や所得補償を充実させ、新規就農者（後継者も）が安心して農業が続けられる支援策を確立することが重要です。

「もうけ」本位の農業から、家族経営を基本とした「食糧主権」の立場に立って、農畜産物の輸入自由化をやめ、行き過ぎた市場原理を規制することこそ、今求められる農政です。

政府・財界が進めるこうした「自由化」路線の狙いを明らかにし、国民の願いの実現のためにも私たちの奮闘が求められています。

### (3) 「協同組合」が問われる農協（「第25回JA全国大会」を前にして）

#### ① 国民世論に背を向けた農政を容認したまま「大会」を迎えるのか

今秋開催される「第25回JA全国大会」の議案審議が続いています。3年前の「24回大会」では、系統農協が「農産物輸入自由化」「市場原理主義」を柱とした政府農政の推進役となり、日本農業衰退の道を自らが演出する結果となりました。「経済事業改革」や、不正を口実にした農水省主導の「全農改革」によって農協事業を自らが縮小し、「JAバンク基本方針」による農協経営の締め付けは、経営不振に陥った農家の営農を支えるどころか、「貸しはがし」などによって農業を続けることさえ困難にさせてしまう事態を生みました。

「効率化」と「人件費抑制」策は、農協労働者の働く意欲さえ奪い、長時間労働は健康さえ奪いました。

「第25回JA全国大会」を前に、こうした前回大会の反省もないままに、政府が進めるあらたな農業・農協攻撃を容認したまま議案審議が行われています。農家や国民の願いや期待に背き、更なる農畜産物輸入と市場原理を押しつけようとしている「農業つぶし」農政を容認したまま、食と農を守る「砦」としての役割は果たせないことは明らかです。

#### ② 「第25回JA全国大会」で問われる「協同 組合」のあり方

前回大会で推進した「経済事業改革」は、農家組合員と農協の関係について、「農協は農家組合員にメリットを還元する」組織だと位置づけてきました。

「総合事業」の特質は、「部門別損益管理」や「事業本部制」によって損なわれ、企業との「競争」を前提とした市場原理主義によって、「もうけ」優先の経営に切り替えられようとしています。

農林中央金庫の「資本増強」問題は、農家の営農とくらしを支える信用事業のあり方から大きく外れた「バクチ的」な資産運用の失敗からきたものです。協同金融のあり方への反省の声は、農林中金、全中からは聞こえてきません。

「第25回JA全国大会議案（組織協議案）」で示す名ばかりの「協同」は、本来の農家組合員の参加による協同活動とは縁遠いものです。

世界的な恐慌をもたらした「新自由主義経済」の破綻は、農家にも大きな矛盾を押しつけています。「協同組合」は、こうした中で存在感をあらわすものです。「第25回JA全国大会」では、国民の「食の安全・安心への願い」にこたえる組織として、そして何よりも農家組合員がともに助け合う組織としての「協同組合」が問われる大会となります。

## 第2章 農協労働者と労働組合の状態

### 1、「働くルール」の破壊とともに「雇用破壊」も進んでいる

#### (1) 深刻な「働くルール」の破壊

##### ① 労働基準法違反は人をモノ扱いする最も悪質な行為

労働基準法は、労働者が「人間らしく」働くための最低の基準を示した法律です。

「残業代を払えば一時金が減る」「働く場所がなくなってもいいのか」と脅し、違法な働き方を強制する経営者が少なからずいます。長時間労働が常態化する中で、実績の半分にも満たない額の「管理職手当」や「職務手当」と割増賃金とのすり替えなど、労働基準法に違反する事態が広がっています。

中には、労働基準監督署の指導があったにもかかわらず、一時金や賃金の切り下げを示唆して労働者に請求をさせないようにする事例も報告されています。労働基準法で規定する権限のないものを「管理監督者」として無理やり位置付けることや、週1回の休日さえも奪ってしまう「振替休日」の濫用などの「脱法」行為は、人をモノ扱いし、人間らしく働くことを阻害する最も悪質な行為です。

##### ② 「働くルール」の破壊は労働者の健康破壊ばかりか、農家の農協離れをも進めている

深刻な「働くルール」の破壊は、労働者の健康問題に直結し、過労やメンタルヘルス不全を引き起こす原因ともなっています。リストラ「合理化」、人減らしが進む職場では、一人の労働者の責任が重すぎる負担となり、「自己責任」論と「経営者目線」が職場の中を支配してしまふこととなります。そうした職場では、労働組合の「労働基準法違反の廃絶」「働くルールの確立」という運動も、思ったように進まなくなっているのが実態です。

行き過ぎた成績重視の労務管理は、労働者どうしの「競争」を助長し職場の人間関係を悪化させるばかりか、「効率化」一辺倒の経営とも重なり、労働者の中途退職、早期退職にもつながっています。

農協労働者が働き続けられない職場では、農家との関係も希薄化し、農家組合員の農協離れをいっそう進めることにも結び付いています。

#### (2) 私たちの職場でも進む雇用破壊

##### ① 増える臨時・パート労働者の雇い止め

社会的な批判を浴びている大企業の「非正規切り」ですが、私たちの職場でも、臨時・パート労働者などの雇い止めが増えています。支所・支店の統廃合、広域会社化などに伴い、一方的に解雇される例も見られます。

経営が不振に陥った職場だけでなく、時々の安易な雇用調整の「道具」として簡単に解雇されるなど、同じ職場に働くなかまとして到底許せるものではありません。

##### ② 弱い立場の人が「あきらめ」ないよう労働組合の役割発揮を

切実な悩みや不安を解決する手段として労働組合が存在することを知らせ、弱い立場の人たちに寄り

添った活動をするのが大切です。

弱い立場のなかまがあきらめてしまうことのないよう、労働組合の役割発揮が求められる情勢です。違法であることさえ知らないばかりでなく、「泣き寝入り」してしまうことのないよう、弱い立場の人たちが自ら立ち上げられるよう、労働組合の役割はきわめて重大です。

### (3) 奪われる「働きがい」

#### ① 「効率化」一辺倒の経営

「総額人件費抑制」策と労働者どうしを「競わせる」ことが基本の労務政策が続く中では、労働者の働く意欲はますます低下していきます。「効率化」一辺倒の経営は、仕事を通じて社会に貢献できる喜びや、自分の能力が活かされる喜びを奪ってしまいます。競争と低賃金によって、なかまの「働きがい」が職場から消えつつあります。

また、働きがいが見いだせないことによって、経営側からの勧奨にのって早期退職をしてしまう例も後を絶ちません。

#### ② 事業を通じて、なかまの「働きがい」が奪われる事態が

「社会に貢献できる喜び」とは裏腹に、「効率化」一辺倒の経営や利益優先の「ノルマ」管理は、本人の苦痛とともに農家や住民にも迷惑をかけることがあります。会・農協の経営施策や労務管理によって、なかまの「働きがい」が奪われるとともに、農家や住民の農協離れさえ生みだしていることに目をやる必要があります。

## 2、「あきらめない」で頑張っているなかま

### (1) くらしを守り職場を守るたたかい

#### ① あきらめないで頑張っているなかま

「経営の苦しさ」を理由とした賃金や労働条件の抑制・切り下げに、あきらめないでたたかっている単組が全国にあります。

労働条件の切り捨て・切り下げなど労働条件の不利益変更提案に対し、あきらめず粘り強くたたかっている単組も多くあります。「労使対等」を貫く労働組合の姿勢が、「一方的労働条件変更」を許さないたたかいかギです。

#### ② 連合会労組のたたかい

連合会労組では、賃金制度をはじめとする人事制度の統一に際して、労働条件の後退を許さない単組のたたかいが今も続いています。

全農山口県本部労組では、「管理監督者」の範囲をめぐって統合以後も、ライン長を除く「管理職」にも時間外手当を支払わせています。他の全農各本部労組でも、「管理監督者」の範囲について、会とたたかいを続けています。

### ③ 広域合併の中でのたたかい

経営不振農協の合併にあたって、農家への「貸しはがし」や、労働者の労働条件の切り下げなどが行われてきました。私たちは、こうした合併にあたって、労働者の権利はもちろん、農家への不利益が生じないように要求を掲げたたかかってきました。

広域合併の進む北海道（単）などでも、合併に際して労働者の雇用や身分、権利を守るたたかいを通して、労働組合への組織化が進んでいます。県域合併が行われた佐賀や大分でも、労働者の権利と農家の利益を守る要求を掲げ、合併農協の中で組織化の取り組みを進めています。

## （2）なかまの切実な声に寄り添って

### ① 雇用・身分への不安

機構改革や別会社化などで、「正規・非正規」を問わず、なかまの雇用や身分への不安はいつそう増えています。「効率化」攻撃は、不採算部門の切り離しや広域別会社化を加速させ、労働者の人減らしや転籍問題がいたるところで発生しています。

### ② 臨時・パート労働者の切実な願いに応えて

宮城（単）、新潟（単）、山口（単）などでは、臨・パート労働者の雇い止めに対して労働組合がなかまの雇用を守るためにたたかい、労組への加入もすすめながら撤回をかちとるなどの成果をあげています。多くの単組で転籍問題が明らかになると、労働組合が転籍条件の確認などに積極的にかかり、労働者の不利益にならないようたたかっています。

## 第3章 運動の基調

### 1、日本農業再生と農協の果たす役割、労働組合の運動

#### （1）日本農業再生の道は、地域再生、国民生活再生の道

##### ① 農業の多面的機能を発揮させ、日本全体を元気にする

日本経済の立て直しは、内需の拡大、とりわけ地域経済を再生し、国民の暮らしを立て直すことが重要です。農業は、地域の様々な産業とつながりを持ち、地域農業の発展は地域経済全体を活気づけることとなります。

また、地域の重要な雇用の場でもある農協で、安定した雇用と、暮らしがきちんと成り立つ賃金が保障されることが地域全体を活性化させることにもつながります。

##### ② 輸入前提の農業をあらため、安心して農業が続けられる政策への転換を

安心して農業を続けるためには、農畜産物の輸入を前提とした農政をあらため、再生産できる価格の

保障とくらしが成り立つ所得補償をすることが必要です。2009年3月、国連人権委員会の「ドキュメント報告」は、「国際貿易への依存強化が、多国籍企業の支配力を増大させ、国内の農業生産を疲弊させている」と述べ、「WTOは、『食糧主権（食料に対する権利）』を損なう合意はするな」と述べ、輸入に頼る政策をあらため、小規模農家や家族的経営農家を重視して食糧生産能力を高めることが何よりも大切だと報告しています。

農地を企業の食べ物にする農地法の「改悪」や、農畜産物輸入が前提となった「食料・農業・農村基本計画」見直しに反対します。

## （2）「市場原理主義」のもとで果たす「協同組合」の役割

### ① 「新自由主義経済」の破綻

「行き過ぎた市場原理主義」と批判が強まる中で、農畜産物の輸入自由化と「国際競争」に日本農業が巻き込まれています。国際的な金融危機と大不況は、WTO体制に代表される「新自由主義経済」の破綻を明らかにしました。

「新自由主義経済」の破綻は、雇用や社会保障、中小企業から農業に至るまで国民生活に深刻な影響を与えています。

### ② 「協同組合」の果たす役割

協同組合はその始まりから、資本主義経済によるさまざまな弊害から人々を守る運動として始まったものです。問題解決を、自らがなかまと力を合わせて実現していくことこそ、協同組合の大きな特徴です。

農協が、協同組合の原点から逸脱し「企業化」の道をたどる中で、「運動体」としての性格が置き去りにされ、農家組合員がいつの間にか「お客さん」として扱われ始めてきました。系統は、経済事業改革の中で「組合員メリットを還元」するとして、農家組合員の協同活動への参加を自らが拒んでいます。

「新自由主義経済」の弊害が噴出している今、協同組合の原点に立ち返って、農家組合員や市民とともに、食と農を守る運動に全力を尽くすこと、農家や市民の期待にこたえられる農協になることを求めます。

## 2、すべての農協労働者の団結で要求を前進させる

### （1）すべての農協労働者の団結・連帯をめざしてきた全農協労連

#### ① 全農協労連設立当初からめざしてきた「すべてのなかまの団結と連帯」

全農協労連綱領は、その設立の時から現在に至るまで、一貫してすべての農協労働者の団結こそが要求実現の道であることを示してきました。

農協労働運動の黎明期、劣悪な労働条件で働かされていた単協労働者に「労働組合」の存在を知らせ、自らがたたかってこそ要求実現の道が開けることを示したのは、連合会労組のなかまでした。すべての農協労働者の団結と連帯で農協労働者の要求は前進してきたのです。

## ② 農協労働者への分断攻撃によって要求実現が困難に

農業・農協つぶしの攻撃と歩調を合わせ、系統では組織再編が加速し、系統労働者の分断攻撃が始まりました。労働組合では「企業内組合」色が強まり、「統一闘争」への結集が弱まってきました。

こうした農協労働者への分断攻撃は、農協労働者自身の要求実現をますます困難にするとともに、農協系統や農業への攻撃を容易にさせることにもつながっています。

## (2) 産別統一闘争を強化し、全国連から単協、 関連団体にいたるすべてのなかまを結集する

### ① なかまの団結と連帯を取り戻す

全国連労働者から単協、関連会社・団体の労働者に至るまで、正規雇用労働者からパート・アルバイト労働者など非正規雇用労働者に至るまで、なかまを分断させる攻撃を許さず、すべてのなかまの団結と連帯を取り戻します。

### ② 「産別統一闘争」にすべてのなかまが結集する

会・農協ごとのたたかいでは、個別の経営状況や課題から要求の実現が困難になることが少なくありません。産業全体の抱える課題を克服することなしに、根本的な要求の前進ははかれません。職場、地域の運動を強めながら、全国のなかまが産別に結集することが必要です。

## 3、「希望を持って働き続ける」ことができる職場をつくる

### (1) なかまの不安や悩みに寄り添う労働組合を 職場の中に

#### ① 職場から全国のなかまにつながる「団結」「連帯」

全国のなかまが「団結」してたたかうには、職場の労働組合の確立が欠かせません。職場のすべてのなかまの団結をかちとり、全国につながるたたかいをめざします。

一人で悩んでいないで相談できるなかまが職場にいることが大切です。一人ひとりの悩みや不安に寄り添い、自らのこととして一緒に解決する労働組合をめざします。

一人職場、臨時・パート、「管理職」など、誰にも相談できずに悩みを抱え込んでしまうなかまに、つねに視線を注ぐことが大切です。

#### ② 職場に「働きがい」を取り戻す

なかまの悩みや不安は、雇用や賃金だけでなく、仕事への不安や「働きがい」にも及んでいます。とりわけ「協同組合」事業の社会的性格は、労働者が社会に貢献できることによるこびを感じられるものです。

リストラ・人員削減のもとでの「効率化」一辺倒の経営は、労働者を「競争」や「利益優先」の仕事に駆り立てます。なかまとの協同や、農家・社会の役に立つ事業を通して職場に「働きがい」を取り戻します。

## (2) 「職場班の確立」「総学習」を基礎に、なかまがしっかり話し合いを進める

### ① 日常活動をしっかりと

労働組合組織の大小、歴史、役員の年齢、経験の差はあっても、一人ひとりの労組員を大切にしているかどうか、前進のカギを握っています。

職場や年代別など「網の目」の話し合いの機会を持ち、なかまの願いや不満を「要求」にすることを定着させます。

すぐに成果のあらわれるわけではない、なかまのこうした原則的な活動が、将来の大きな成果に必ず結びつくはずで

### ② 学ぶことは「困難を乗り越える力」を身につけること

新入労組員教育や、さまざまな課題の学習は、労働組合活動の中で直面する困難を乗り越え、自らの力で切りひらいていくための力を養うものです。

すべての労組員が学習活動に参加し、確信を持って労働組合の活動に参加します。

## 第4章 2009年度でめざす目標と私たちの要求

### 1、安心して働き続けられる職場を実現する

#### (1) くらしが成り立つ賃金を獲得する

① すべての農協・関連団体労働者が、安心して働き続けられる社会的な賃金水準引き上げをめざします。

農協内最低賃金制度を確立し、すべての労働者の賃金を時間額1,000円以上、月額150,000円以上とすることを要求します。

時期ごとのたたかいでは、「生計費原則」にもとづき、なかまの生活実感を前面に出した賃金・一時金要求を行います。農協内最低賃金制度を確立し、全国の農協・関連労働者の最低賃金を確立します。

② 「コース別人事制度」や「能力主義（成果主義）賃金制度」による賃金の差別支給をなくすことをめざします。

性別による賃金差別や「ノルマ」達成競争を前提とした人事考課・査定を行わないよう要求します。

賃金制度・労働条件の変更にあたっては、「一方的」な変更を絶対に許しません。労働組合との協議・合意を原則とすることを確認します。

③ 「同一価値労働同一賃金」の原則にもとづいて、雇用形態による賃金差別をなくすことをめざしま

す。

臨時・パート労働者の賃金を引き上げ、農協内最低賃金（時間額1,000円以上、月額150,000円以上）を下回らないことを要求します。

## （2）労働基準法違反をなくし、「働くルール」を確立する

### ① 職場から「賃金不払い残業」を一掃することをめざします。

労働基準法に定める時間外・休日労働に対し、割増賃金を適正に支払うことを要求します。あわせて、「脱法」的な「振替休日」の濫用をやめ、やむを得ず「振替休日」とする場合、事前に労働組合と事由の特定、日数などを協議することを要求します。

2010年4月から施行される「改正労基法」にもとづく割増賃金を適正に支払うとともに、改正法の趣旨である「時間短縮」に取り組むこと。

### ② 「管理・監督者」の範囲を明確にし、「名ばかり管理職」をなくすことをめざします。

職制上の「管理職」と労基法上の「管理・監督者」を厳格に区別し、適正に割増賃金を支払うことを要求します。

### ③ 男女ともに安心して働き続けられる労働条件、職場の権利の拡充をめざします。

長時間・過重労働の原因ともなっている恒常的な人員不足を解消することを要求します。男女ともに安心して働き続けられるよう、「子育て休暇」「教育休暇」などの休暇制度を拡充することを要求します。

「改正労基法（2010年4月施行）」で設定された「時間を単位とする年次有給休暇」の取得を円滑に行うとともに、事由要件や日数制限を緩和・撤廃することを要求します。

## （3）職場からすべての「差別」「いじめ」をなくす

### ① 性別による直接的・間接的、すべての差別を許しません。

「コース別人事制度」を実質的な男女差別の道具として運用しないよう、賃金や労働条件の格差をなくすよう要求します。

### ② 職場のモラルハラスメント、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントをなくすことをめざします。

職場のあらゆる「いじめ」をなくすための具体的な取り組みを要求します。「ハラスメント」要因を明らかにし、行き過ぎた「ノルマ管理」によるパワハラ防止など、具体的な対策を要求します。

### ③ 雇用形態の違い、職種の違いなどによる差別をなくします。

臨時・パート労働者、派遣労働者などの雇用形態の違いが賃金や労働条件、福利厚生や研修機会における差別につながらないよう要求します。

また、職種による賃金差別、格差を許さないという要求をします。

#### (4) 不本意な気持ちでの退職や、一方的な雇い止めを許さない

① 「ノルマ」管理の強化、長時間・過重労働、低賃金などを理由とした中途退職をなくすことをめざします。

「事業推進」のあり方を見直すために、労働組合との事前協議を必ず行うことを要求します。

② 安易な雇用調整や人件費抑制の手段として「臨時・パート労働者（非正規雇用労働者）」の一方的雇い止めは許しません。

臨時・パート労働者の「雇い止め」は行わないことを要求します。

## 2、農家と国民の願いにこたえられる農協の実現をめざす

### (1) 食料自給率の向上、日本農業の発展をめざす

① 「食糧主権」の立場に立った農政への大転換をせまります。

農畜産物輸入自由化をやめ、国内農畜産物の増産で食料自給率を高めるよう国に要求します。会・農協へも、上部団体への意見具申や国民との共同を軸にした運動を起こすよう求めます。

農家のくらしが安定し、農業が続けられるよう、農畜産物の価格保障や農家への所得補償制度を充実させるよう、国に働きかけます。

② 系統組織が農政の大転換を求める運動の先頭に立つことをうながします。

会・農協にもこうした運動に参加するよう求めます。農家や消費者とともに運動を進めることを要求し、当面労働組合とも一致した課題での取組を進めるよう働きかけます。

③ 食の安全・安心を確保するために、農畜産物の検査体制の充実を求めます。会・農協へも国に働きかけるよう要求します。

### (2) 協同組合の立場に立った事業運営で、農協を食と農を守る「砦」に

① 「新自由主義経済」の破綻・弊害が噴出する中で、協同組合の役割発揮を求めます。

「JAバンク基本方針」「系統金融検査マニュアル」の見直しを求めます。また、単協では、信連などからの配当に頼らない経営で、農家を支援するための信用事業への転換をめざすことを求めます。

営農・販売事業、購買事業は、農家のくらしと生産活動に直結するものとして、現場の労働者、農家組合員の意見を反映させたものとするを要求します。

相互扶助の立場に立った共済事業の発展をめざすためにも、事業推進にあたっては、地域の実態・特性を踏まえたものとし、労働組合との協議・合意の上で実施することを要求します。

② 企業を含めた大規模経営体（法人）への対応に軸足を置くのではなく、小規模・家族経営農家への援助を積極的に行うことを求めます。

③ 国民の願いでもある「食の安全・安心」、環境問題など、農協の果たす社会的役割を果たすことを求めます。農協労働者の雇用や労働条件を守るという、社会的責任を果たすことを要求します。

### 3、「貧困と格差」を是正し、安心してくらせる社会を実現する

#### (1) 社会的な連帯を強め、憲法25条が保障される社会に

① 大企業の横暴を規制する社会的な運動を進めます。

「派遣労働法」の抜本的改正や、労働基準法を労働者保護の立場に立って改正するよう要求します。

② 生活保護や医療などのちとくらしを守る「セーフティネット」の充実を求めます。

全国一律の最低賃金制度を求めるとともに、生計費原則にもとづく地域最低賃金を時給千円以上に引き上げることを求めます。

生活保護基準の見直しを図るとともに、医療・社会保障の充実を求めます。消費税増税など、国民生活へのあらたな負担の押し付けに反対します。

#### (2) 平和と民主主義が守られる社会に

① 核兵器を廃絶し、平和な社会を実現する運動を広げます。

「思いやり予算」や軍事費関連予算の削減を要求し、生活関連予算を充実するよう求めます。憲法九条の改悪に反対します。米軍の軍備拡張に反対し、基地被害をなくすよう要求します。

② 中央労働委員会、各道府県労働委員会の労働者委員の公正任命を求めます。

## 第5章 課題と具体的な取り組み

### 1、働く意欲が持てる賃金、「働くルール」の改善・確立

#### (1) 自分や家族の生活が支えられる賃金

① 「社会的な賃金水準」を確保する

賃金は「食えればいい」というものではありません。衣食住が充たされてこそ、誇りを持って働き続けることができます。なかまには家族もいます。「貧困と格差」の広がりや、子どもの未来にも大きな影響を与えます。

青年は、結婚や出産、家庭を築くことに夢を持ち、自分の賃金で家族を養えることに誇りを持つこと

ができるのです。

憲法25条で保障される「健康で文化的な生活」とは、未来を展望でき、人間として発達することが保障される生活です。「おれよりいい車に乗っているから贅沢だ」とか、「スキーや娯楽に金を使っている」などと労働者を攻撃することは、憲法を蹂躪するものです。

「社会的な賃金水準」を保証させることは、農家や地域にかけがえのない農協として力を発揮することとつながっています。胸を張って「社会的賃金水準」を要求しましょう。

## ② 生活実感を賃金闘争の前面に

賃上げのたたかいの土台に、なかまの「生活実感」が座っているでしょうか。生活の苦しさをなかまに伝えることは恥ずかしいことではありません。なかまも同じような賃金で「ガマン」しているのですから。

なかまの生活実感を団体交渉で経営側に伝えるためには、執行委員会は、要求づくりの段階から職場にきちんと足を運び、なかまの声を聞くことです。もちろん、家計調査や切実ななかまの声が伝わるアンケートなども必要です。賃金調査など、なかまの実態をつかむ努力は必ず必要です。経済的に苦しい立場にあるなかまの切実な願いに、労働組合がきちんと寄り添うことです。

なかまの切実な声を寄せ書きにしたり、生の生活実態を団体交渉で伝えることが必要です。そのためには、執行委員（交渉委員）は自らの言葉で自らの生活実態を、なかまや経営者に語る事が大切です。職場集会、団体交渉で積極的に発言をします。

## ③ 「競争」を前提とした賃金制度から、一人ひとりが働く意欲が持てる賃金制度へ

大企業を中心に「成果主義賃金制度」が導入され、賃金が労働者個人の責任で支払われるような（賃金の個別決定）仕組みに変わっています。「競争」を前提とした賃金の奪い合いは、総額人件費抑制策の中で、「敗者」の賃金引き下げにもつながっています。

賃金抑制の道具として使われている「能力主義賃金・成果主義賃金制度」や「コース別人事・複線型人事制度」の一方的導入に反対します。導入されたところでも、なかまの差別・格差の実態を明らかにしながら、賃金差別や格差をなくすための取り組みを行います。

「いい仕事がしたい」と願う労働者は、なかまとの「競争」で賃金を奪い合うのではなく、経験や知識が十分に発揮され、適正に評価されることを望んでいます。一人ひとりが働く意欲が持てる賃金制度を、なかまとともに考えていきます。

## （2）雇用が守られ、心身ともに安心して働き続けることのできる「ルール」の確立

### ① 労働者を「モノ」扱いする一方的な雇い止め は許さない

大企業を中心に「非正規切り」など、労働者を「モノ」扱いする雇用政策が続いています。私たちの職場でも、「経営を維持するため」「正職員の雇用を安定させるため」などの理由をつけて、臨時（有期雇用）・パート労働者の「雇い止め」を増やしています。多くの場合、複数年にわたって契約を更新している労働者に、一方的に「雇い止め」を通告しているケースが増えています。

雇用形態の如何にかかわらず、労働者を「モノ」扱いする一方的な解雇や雇い止め、本人同意のない転籍や出向は絶対に許さない強い決意を示し、たたかいを強化します。

どんな場合でも、解雇・雇い止めに対しては、「整理解雇の四要件」がすべて満たされていることの確認を必ず行います。経営環境の厳しさを理由にした安易な人減らし・人件費抑制は、事業の縮小をもたらすとともに、農家や地域に対する責任を放棄することにもつながり、今後の経営をますます悪化させることとなります。

なかまがこうした雇用や身分問題に直面している時、解決方法として「労働組合」が存在することを、臨時・パート労働者はもちろん、未加入者を含むすべての労働者に伝えきる活動を重視します。

## ② 人減らし、人件費削減をやめさせ、長時間労働を規制する

私たちの職場でも、メンタルヘルス不全が増えています。「こころの病」の多くは、職場のストレスが限界に達した時に発症しています。人減らしが進み、自分の仕事に責任を持つ度合いが増しています。長時間労働が当たり前となり、不規則な生活が体と心のリズムを狂わせています。

労働組合がメンタルヘルスの取り組みを積極的に進めることも有効です。メンタルヘルス対策として積極的に安全衛生委員会の活用を行います。実態を把握し、メンタルヘル悪化の原因を明らかにします。

労働組合として人減らし・人件費削減、長時間労働を規制する取り組みはますます重要になっています。「賃金不払い残業根絶」「労働基準法違反を職場から一掃」という運動を秋期年末闘争、春闘で提起します。

## ③ 労働者の「経営者目線」を「労働者目線」に引き戻す取り組みを進める

人減らしが続く職場で、一人ひとりの労働者への責任はますます重くなっています。本人も知らず知らずのうちに「経営者目線」に陥ってしまい、残業代を請求しないことや、長時間労働が当たり前になってしまうなど、「人間らしい」労働が職場から失われつつあります。

労働組合は、労働者の基本的な権利や労働組合の役割などの学習を強化します。職場の権利点検や、職場環境の点検などを行い、なかまがしっかり話し合うことで、「経営者目線」から「労働者目線」に引き戻す取り組みを強めます。

前述した「メンタルヘルス」対策や「名ばかり管理職」をなくす取り組みなども積極的に進めます。

## 2、農協事業のあり方

### (1) 農協・協同組合のあり方を見直す

#### ① 農業見直しの世論の中で

アメリカ発の金融危機、国際的な大不況によって、WTO体制、市場原理主義などの「新自由主義経済」見直しの議論も活発に行われています。

「新自由主義経済」がもたらす数々の弊害は、あらゆる国民生活の「貧困」化を進めています。私たちの周りでも、稲作農家の労働報酬が時給179円にまで落ち込む(2007年全国平均)中で、農業では生活が成り立たないのが現実です。

深刻な不況から脱出する手段として「農業」が見直されています。雇用問題の「逃げ道」的に扱われる農業への期待ではなく、農業で「健康で文化的な生活」が成り立つ所得の確保や、農産物の再生産が可能な価格を保障させるための運動が必要です。

系統組織が、そうした運動を組織内部だけで進めるのではなく、農家組合員とともに消費者・国民を巻き込んだ運動として進めるよう働きかけます。

## ② 協同組合の立場に立った事業を行う

農家の営農とくらしを守ること、安全安心な農畜産物を安定的に消費者に提供することは、「市場原理主義」の中での「効率化」一辺倒の経営では大きな困難を伴います。

大規模経営（法人）を中心にした事業戦略や、単協の総合性を奪うような事業別管理に反対します。

「JAバンク基本方針」「系統金融検査マニュアル」の見直しを迫る行動とともに、中央会の指導体制、監査内容についても「協同組合」としての特性をふまえて見直すよう働きかけます。

## ③ 協同組合金融のあり方を見直す

農林中金の「証券運用」「増資」問題を、協同組合金融のあり方を見直すきっかけにします。国内最大の「機関投資家」と呼ばれる資金運用の手法を見直し、協同組合として農家組合員を主役とした事業で役割を果たすべきです。

農協も、信連などからの配当に頼らない経営で、農家を支援するための信用事業への転換をめざすことが必要です。

## ④ 相互扶助の理念で共済事業の発展を

農協経営のための共済事業ではなく、農家や地域の実態を踏まえた事業であることが必要です。地域の特性を生かした普及活動や目標設定など、経営の都合だけの目標設定をあらためるよう要求します。

過度な「ノルマ」管理は、労働者の働く意欲をなくさせるばかりでなく、農家や市民の「農協離れ」の原因をつくってしまうことにもつながります。

## ⑤ 経済事業（営農・販売、生活・購買）

農地法の「改悪」は、大企業に農業参入の道を開いてしまいかねません。一部の大規模法人への優遇措置で経済事業を展開することは、これまで日本農業を支えてきた、小規模・家族経営の農家の切り捨てにもつながります。

多様な営農販売事業をめざすとともに、生活・購買事業といった農家の生活に根ざした事業について、農家の声をしっかり聞くことを求めます。

## （2）「農協事業研究集会（仮称）」の開催

### ① 「農協事業研究集会（仮称）」

連合会・単協労組（労働者）が同じテーブルで事業のあり方を考える場を設けます。これまで単協労働者が中心であった「事業別交流会」を再構成し、連合会労働者の積極的な参加を求めます。

協同組合としての農協事業のあり方を見るとともに、なかまの「いい仕事がしたい」という要求と結んだ研究会を開催します。

### ② 単組や地本でも、実践的な取り組みの交流を

「研究集会」では、実践的な取り組みをしているなかまに学ぶことを重視します。また、可能であれば、単組や地本でもこうした集会等を持つことを検討します。

### (3) 「第25回JA全国大会」を、農家・国民の期待にこたえられる農協にするための一歩に

#### ① 農家や国民、労働者の声を反映させる取り組み

地本や単組で農家や農協関係者、消費者など、幅広い人たちの意見を聴く会を開催することや、宣伝行動などを行います。

全農協労連では、「第25回JA全国大会」会場行動を、「秋の産別中央行動」の一環として取り組みます。

単組では、道府県農協大会に意見を反映させる取り組みも合わせて行います。

#### ② 「秋のグリーンウエーブ」に積極意的に取り組む

食健連などと取り組む「秋のグリーンウエーブ」とも連動させた取り組みとします。農協が、国民の「食の安全・安心」という願いにこたえるために協同活動を進めるよう、幅広い共同の運動を広げます。

## 3、食と農を守る運動の強化

### (1) 「食糧主権」の立場に立った農政の実現をめざす

#### ① 「食糧主権」は世界の流れ

自国の食料は自国で賄うことができる農業を確立することを前提とした、食料自給率の向上を国民の大多数が望んでいます。FAO（国連食糧機関）、国連人権委員会などでも、「食糧主権」にもとづく各国農業の発展を望む声が高まっています。

#### ② 国民過半数をめざす運動に

「食糧主権」の立場に立った食料自給率の向上をめざします。全国食健連とともに、国民過半数をめざす署名活動を進めます。

### (2) 食と農、地域経済、環境を守る運動に職場から取り組む

#### ① 地域発の取り組みを進める

「地域とともに食、農、経済、環境を考える大運動」＝農業の果たす役割を地域の人たちとともに考える取り組みを進めます。

また、地域農業を発展させるために、自治体との連携を強めることを重視します。その一環として、国民春闘共闘などのつながりを生かしながら、自治体労働者・労働組合などとの懇談や研究会をもつことを検討します。

#### ② 幅広い共同の輪に農協を参加させる

全国食健連の運動を思い切って広げることとともに、私たちの職場である「農協」がこうした全国的な共同の一員として、運動の先頭に立つよう求めます。

農畜産物輸入自由化や市場原理主義の立場に立った農政への追随を許さず、こうした農政へのきちんとした批判と転換を求める具体的な行動を起こすよう、系統組織に求めます。

地域の農民や住民・他産業労働者との共同を広げます。地域食健連への参加をすべての単組、分会、職場で進めます。

## 4、「要求づくり月間」

### (1) 不満や悩みを「要求にする」ことに全力を挙げる

#### ① 日常の労組活動を重視する

不満や悩みを打ち明けられる「なかま」づくりが大切です。体や心の不調に気づくことができる「なかま」が必要です。「職場班」の確立は、労働者どうしのつながりを確立し、たたかう力を確認する場にもなります。

職場班では、定期的な会議（できれば月2回以上）もち、職場環境や権利の取得を点検します。恒常的な長時間労働がないか、有給休暇は取れているか、職場にハラスメントはないかなど、日常の会話の中から見えるなかまの実態を報告しあうことも大切です。

機関紙・ニュースは配布されているか、なかまの声が執行委員会に届いているかなども点検してみることも必要です。

#### ② 学習を力にして「変える力」を養う

「新入労組員教育」を必ず行います。労働組合が何をするとところなのか、何をめざすのか、「協同組合」という職場で働く労働者についてなど、農協労働組合の基礎をしっかり身につけます。

「あきらめ」を払拭して「たたかえば変えられる」ことに確信を持つための学習会を重視します。要求や主張の正しさを確認し、なかまが力を合わせることで前進した経験なども学習することが必要です。

全農協労連が主催する学習会・交流会をはじめ、地本、県支部、単組、職場を単位とした学習会を旺盛に開催します。

### (2) 9～10月と1～2月を「要求づくり月間」とする

#### ① 秋期年末闘争の要求づくり月間を9月～10月とする

「総学習運動」を展開し、すべての労組員が学習します。あわせて、くらしと職場の総点検運動を行います。（詳細は秋期年末闘争方針に記載）

#### ② 春闘の要求づくり月間を1月～2月とする

「くらしが成り立つ賃金を」を要求づくりのスローガンにして、徹底してなかまの生活実態を明らかにする取り組みを進めます。

## 5、たたかい方

### (1) 経営困難農協で労働組合はどうたたかうか

#### ① 「要求書」を提出することとは

経営の困難さを理由に、要求さえ出せない単組があります。なかまと力を合わせて自らの要求を実現するために労働組合は存在します。困難さの原因はなにか？どうすれば克服できるのか？あきらめないでなかまと話し合うことが大切です。

要求書を提出して、困難さの原因を明らかにし、今後の見通しを切りひらくことが重要です。

#### ② 暮らしを守ることと職場を守るとは労働組合の役割

「労働組合が強すぎると農協がつぶれる」など、労働者が自らの暮らしを守ることと経営の問題が矛盾することであるかのような意図的な宣伝・攻撃に惑わされないことです。

労働組合こそ、職場を守るたたかいの先頭に立つ組織であることに確信をもって、経営側や農家組員ともしっかり話し合うことです。

#### ③ 徹底した情報開示と労使の話し合い

どんな場合でも、これまでのなかまのたたかいが示すように、労働組合が経営側に徹底して情報の開示を迫ることは大切です。とりわけ、経営困難農協で経営再建に取り組む場合、労働者の納得なしには進みません。労働組合は、「経営者に協調」するのではなく、労使がしっかりした話し合いのもとに「協同」して再建に取り組むことが重要です。

### (2) なかまの「連帯」と「団結」でたたかう

#### ① 戦術・行動を配置する

たたかいを有利に進めるためには「戦術・行動」の配置は欠かせません。戦術・行動の基本は、すべての労組員が参加することです。なかまの「団結」している姿こそが「武器」です。

「ストライキ」などの戦術配置について、要求づくりの段階から話し合いを進めることです。「ストライキなんて時代の流れにそぐわない」などという根拠もない意見や、「農家組員の支持が得られない」「自分で自分の首を絞める」など、運動によって解決できる問題を放置しないことです。なかまの話し合いで克服することが大切です。

#### ② 産別、地域、他産業労働組合との「連帯」がたたかいの大きな武器となる

「企業内組合」で乗り越えられない壁を、産別のなかまや、地域・他産業労組との連帯・交流で克服することが大切です。

地域の賃金水準の引き上げや暮らしにかかわる課題、食の安全を守り、地域農業を発展させるなど、多くの共通する課題で共同できます。

国民春闘共闘や食健連に積極的に参加して、こうした共同を広げることが大切です。

### (3) 統合連合会労組はどうたたかうのか

#### ① 賃金・人事制度の統一でたたかいはどうなるのか

全共連に続いて、全農でも昨年から賃金・人事制度が統一されました。全農では、たたかい方をめぐって、労働組合側も経営側も少なからず混乱した対応がありました。

交渉の相手はだれなのか、「労働協約」の当事者である各本部長が当然そうなるべきですが、現実には全国本部段階で決済されていることは容易に想像できます。

こうした現状は「統一して交渉」を望む声とも結び付き、交渉形態の模索となっています。

#### ② 「企業内組合」のたたかいでは「本当の要求 前進」はかちとれない

昨年、全農労の脱退の際強調したように、農業や農協全体がし烈な攻撃を受けている中で、単独もしくは業態別のたたかいだけでは、一時的な前進はあったとしても、相手の「分断攻撃」にしてやられる結果となってしまいます。

日本農業の発展とともにある農協の未来を、そこに働く労働者の「本当の要求前進」をかちとるためには、「企業内組合」のたたかいではなく産別労働組合に結集してたたかうことこそが重要です。

統合した連合会労組は、産別交渉を基本に一致した課題の交渉を行います。

#### ③ 職場と地域を基礎にした産別闘争を

職場と地域からのたたかいを強化します。現場の労働者が自らの要求を掲げてたたかうことが重要です。なかまの要求への結集が前進の力となります。

それぞれの県本部労組・連合会労組が力をつけることが要求実現の道です。業態の違う連合会労組や単協労組、関連会社労組などとの「連帯」の力でたたかうことが重要です。地本や県支部活動を充実させます。

## 6、雇用を守る、暮らしを守る、平和を守るという共同に農協労働者も参加する

### (1) なかまの雇用と権利を守る

#### ① 労働者保護の立場から労働法制の見直しを

労働者派遣法、労働基準法（解雇・長時間労働規制）の労働者保護の立場（本来の憲法の立場に立った労働法）に立った改正を求める運動に参加します。労働者保護の立場から労働行政の後退を許しません。

「日本型ワークシェアリング」による賃下げではなく「時短」による雇用創出を求めます。世界一の残業時間といわれる労働の実態を告発し、是正させるとともに、1週35時間労働を実現するための運動を進めます。

労働局の統廃合や労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）の人員削減は、違法な解雇や労働基準法違反の是正指導、適正な就職支援を後退させています。労働行政の充実を求める全国的な共同に参加します。

## ② 職場の中からのたたかいを強化する

一方的な解雇や雇い止めなど、雇用問題に対する労働組合の機敏な対応が求められています。こうした問題は、どれだけ早く労働組合が問題を把握し、行動できるかがカギです。職場の中に、常になかまの日常に気を配る労働組合（労働組合員）をつくります。

賃金不払い残業など労働基準法違反を許さないたたかいや、労働者・労働組合の権利侵害を許さないたたかいは、学習や話し合いを通してなかまがしっかり団結することが勝利につながります。職場ごとの取り組みに一層力を入れます。

## (2) くらしを守り社会保障を充実させる

### ① 消費税増税に反対する、社会保障の切り捨て に反対する

かつてないこの国の不況を脱出するためには、国民生活の安定を図ることがもっとも必要です。目の前に「消費税増税」や「社会保障切り捨て」がぶら下がっていたのでは、国民生活は安定するどころか不安はあっというまに増すばかりです。

消費税増税に反対する国民的な運動に積極的に参加します。また、医療費や年金制度、生活保護制度の充実を求める運動など、くらしのセーフティネットを充実させる運動に取り組みます。

### ② 地域住民や他産業労働者との共同で地域経済 を活性化させる

地域農業の発展を、地域経済活性化に役立てる取り組みはもちろん、地域の商店街の活性化など地域の住民や他産業労働者とともに取り組みます。

「地域とともに食、農、経済、環境を考える」大運動に積極的に取り組みます。

## (3) 平和を守る

### ① 憲法九条を守る取り組み

草の根からの運動、地域「九条の会」に積極的に参加するなど、憲法九条を守る取り組みを進めます。日本を「戦争をする国」にしようとする改憲策動や、自衛隊の海外派遣に反対します。

### ② 核兵器の廃絶をめざす取り組み

「2009年原水爆禁止世界大会（長崎）」に代表派遣を行います。また、単組からも青年を中心に代表派遣を行うなど積極的な取り組みを行います。「平和行進」に取り組むなど、職場からの行動を大切にします。

## (4) 社会的な連帯、国民的な共同を広げる

### ① 地域・他産業労働者との共同に参加する

雇用や権利を守るたたかいは、産別に結集する全国のなかまの支えとともに、地域や他産業労働者との連帯が重要です。

経営側に、社会的な責任の重みを知らせるとともに、より多くの労働者、地域住民の連帯が労働者・

労働組合を励ますこととなります。

## ② 一致する課題にもとづく共同・共闘

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。

## ③ 労働組合・団体との交流

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。

<全国革新懇が提起している3つの共同目標>

- ①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。
- ②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。
- ③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

## 第6章 体制と財政

### 1、労働組合の強化

#### (1) 全農協労連本部役員と書記局体制（中期的展望も含めて）

2009年度専従役員は、中央執行委員長、書記長、書記次長（財政部長兼）、専従中央執行委員各1名とします。非専従副委員長3名体制とし、地本担当中央執行委員（非専従）11名、監査委員（非専従）3名とします。

書記局は上記専従役員と5名の書記（うち1名はパート）で構成します。

2009年度中央執行委員会において、今後の専従役員および書記局の体制について、中期的な展望をもって検討を行います。次代を担う専従役員の確保については、差し迫った課題であることを踏まえ、広い視野を持って検討を進めます。書記局の構成についても、将来を考慮しながら、年齢構成の適正化を図るためにも順次、新規採用を進めます。

#### (2) 労働組合組織

##### ① 産別闘争を軸に

産別統一闘争を軸に、個々の単組の力量強化と全国のなかまの連帯で要求の前進をはかります。役員・専従者の力量を強化するための、学習や交流機会を設けます。

##### ② 連合会労組

連合会労組では、当該労働組合の一致した課題にもとづく「共闘組織」として「部会」を位置づけ、同時に交流も進めます。

中央会部会

共済連部会

全農部会（経済連部会を改組し、経済連労組はオブザーバー参加とします）

全農各本部労組の連絡・交流の場として、地本もしくはブロックごとに集まる機会を設けます。経済連労組の連絡・交流も行います。未加入単組にも呼びかけます。

##### ③ 単協労組

組織拡大を進めながら県本部を確立します。（宮崎、高知、群馬）また、合併対策（合併後の取り組み含め）に取り組みます。

単協ごとの組織（単組・支部・分会）の強化をめざし、県本部を中心に執行委員会への指導・援助、団体交渉への参加を積極的に行います。

##### ④ 関連労組・産直組織労組等

別会社化、広域会社化が進む中で、出向・転籍、臨時・パート労働者の雇い止めなど、労働者の雇用・身分、労働条件の確保が重要な課題となっています。関連会社に働くなかまの組織化を急ぐことが大切です。

産直農協や専門農協で働くなかまは、厳しい経営環境を労使の「協同」で打開し、なかまの労働条件を向上させる取り組みを進めます。職場に働くすべてのなかまを労働組合に迎えるとともに、他の産直組織等にも加入を呼びかけ、共通する課題で交流・連帯を進めます。

#### ⑤ 臨時・パート労働者の組織化

経営が苦しくなる中で進む「安易な雇用調整の手段」として、臨時・パート労働者、派遣労働者などの「非正規雇用」労働者が、一方的な雇い止めにあうことも増えています。戸惑い、不安な気持ちを誰にも話せずにいるなかまに、「労働組合」という解決策があることを早く示すことが大切です。

人間を「モノ」として扱う企業の雇用政策は、協同組合の職場には無縁のものです。臨時・パート労働者が自らたたかう組織を確立します。

#### ⑥ 農協一般労働組合

空白地域・職場の労働者を中心に加入を進めます。多くの臨時・パート労働者をはじめ、職場に「労働組合」という組織がない労働者からの労働相談が増えています。

「農協一般労働組合」への加入によって、困難に直面している労働者の当面の問題解決を図るとともに、たたかいの中でなかまの連帯こそが困難を打開する道であることを学びます。

#### ⑦ 地本と県支部

身近にある「産別」として位置づけます。産別の運動を進めるとともに、独自課題を明らかにして取り組みを進めます。

### (3) 職場へのオルグを基本とした活動の強化

#### ① なかまは働きかけを待っている

労働組合の運動方針や活動について、職場の議論や取り組みの援助を強めることが必要です。分会や職場では、執行委員会の定期的な開催や労組員の活動への参加が不十分であることが多く、そのことが「労働組合のメリット」や「組合費がもったいない」などに結びついています。

意識的な働きかけがなければ、なぜ「メリット論」や「もったいない論」が出るのかさえ分からないまま、労働組合の弱体化・解体に至ってしまうことになります。

#### ② 役員・専従者の果たす役割

役員・専従者は自らが学習し、オルガナイザーとしてなかまのもとに出かけることを心がけます。単組・分会の執行委員会の民主的な運営や運動の指導と援助、職場班の確立など日常活動を活発化させるための援助をおこないます。労組員の声を直接聞くことも、運動を進める上で重要なことです。

たたかいの指導援助は重要な役割です。可能な限り団体交渉への参加や闘争委員会への指導・助言を行います。

#### (4) 青年部、女性部の運動強化

##### ① すべての青年労働者の連帯と要求の前進を

青年労働者に浸透する「自己責任」論は、青年が本来持っている積極性・可能性を封じ込め、問題解決を「ガマン」したり、逃避（中途退職）の道を選択せざるを得ない状況を生み出しています。

青年労働者どうしが話し合い、悩みや不満を一緒になって解決しようとする場が必要です。全農協労連青年部は、ヤングセミナー開催や青年要求の実現を図る諸行動を通して、現実には青年の要求実現の行動を起こすとともに、ニュース発行などで全国の青年労働者の連帯を進めます。

地本や単組の青年どうしの交流や学習を深め、産別に結集することの意義を身につけます。全農協労連青年部結成を機に、単組や分会の青年部確立、青年労働者の労働組合への結集を進めます。

##### ② 女性部設立と女性の積極的な労働組合活動への参加を

女性が生き生きと働き続けられる職場は、男女ともに働き続けることが可能な職場です。日本の社会では、いまだに女性の家事・育児負担が大きく、人減らしによる仕事量の増加や事業推進などによって、ますます仕事と家庭の両立が難しくなっています。

「コース別人事制度」が都合のいい間接差別の道具となるなど、賃金・昇格差別は女性が働き続けることを困難にする壁として依然として大きく存在しています。

今年度もしくは次年度、女性部の結成をめざします。女性が自ら悩みや不満・不安を話し合える場として重要であるとともに、その悩みや不満を「要求」として労働組合で解決することをめざします。子育て、介護、男性の家事・育児参加などの悩みをしっかりと語り合う取り組みを進めます。

また、「ミモザ」を機関紙として位置付け、活動交流や学習に役立てます。

全農協労連「第42回農協に働く女性のつどい」を開催します。地本や単組でも、女性の集会・学習会を積極的に開催します。

## 2、財政

### (1) 財政の確立と未登録組合員の解消

#### ① 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。

#### ② 単組財政の確立と未登録組合員の解消

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重要な課題です。

## (2) 組合費

### ① 月額組合費

組合費は組合員あたり月額650円とします。

### ② 年間組合費

年間組合費は組合員あたり1,510円とします。2009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) 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、本年度も引き続き臨時・パート等組合員の組合費および助成措置について、見直しを検討します。

## (4) 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。

## (5) 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。

## (6) 特別基金会計

特別基金規定にもとづき、1組合員あたり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。

## 3、教宣活動の強化

### (1) 「労農のなかま」の発行について

内容等の見直しを行い、定期購読を増やします。

### (2) 機関紙「全農協労連」

毎月1回発行します。紙面の改善に努めます。単組・職場では、すべての労組員に機関紙が配布され

るよう体制を整えます。

### (3) 「ミモザ」

女性部結成を念頭において、「女性部機関紙」としての機能を持つこと、ふさわしい規模の部数を発行することを検討します。

### (4) 青年部の「機関紙」の扱いについて

青年部結成にともない、青年部の機関紙発行を検討します。

### (5) ホームページ

ホームページの充実に努めます。労働相談コーナーを充実させるなど、全農協労連への入り口としての機能も果たすよう改善を進めます。

<http://www.nokyororen.ne.jp/>

## 4、機関会議、集会等

### (1) 機関会議

- ① 定期大会・臨時大会  
7月および2月
- ② 春闘討論集会・単組代表者会議  
12月
- ③ 単組三役専従者会議  
5月

### (2) 学習・交流会

- ① 労働組合セミナー  
9月
- ② 農協事業研究流集会  
1月

### (3) 青年、女性、臨時・パート労働者

- ① 青年部総会、学習・交流会  
6月
- ② 女性のつどい（女性部結成のための準備会） 10月
- ③ 臨時・パート労働者組織化交流会  
3月

### (4) 連合会労組交流会

- ① 中央会労組交流会
- ② 経済連・全農労組交流会
- ③ 共済連労組交流会
- ④ 信連労組交流会

## 第7章 「組織拡大3カ年基本計画」第2年次の取り組み

「組織拡大3カ年基本計画」にもとづく「第2年次行動計画」は、この章で示す方針にそって、第657回中央執行委員会で決定します。

### 1、労働組合がすべての労働者の苦しみや願いに寄り添って活動する

#### (1) 農協でも進む雇用破壊を許さない取り組み

- ① 農協の職場でも進む「非正規切り」にどう立ち向かうのか  
これまでも総額人件費の抑制のため、正職員の採用を抑えて臨時・パート職員の採用を増やしてきましたが、組織再編にともなう人員整理、不採算部門の整理などによって、こうした臨時・パート職員の雇い止めや解雇が増えています。

多くの場合、「整理解雇の四要件」さえ満たさない違法・脱法的なケースであり、臨時・パート労働者を「都合のよい雇用調整の道具（モノ）」として扱っています。

正職員中心の労働組合では、こうした「非正規切り」に労働組合としてどう立ち向かうのかが問われる事態となっています。

- ② 労働者を「モノ」として扱う労務政策を許さない

昨年のなかまのたたかいの教訓からも、労働者を「モノ」扱いする「非正規切り」に対して、「同じ職場に働くなかまの苦しみを放置しない」とたたかった労組で、当該臨時・パート職員のみならず多くの正職員からも支持の声が広がっていることに注目することが大切です。

組織拡大は大切なことですが、「非正規切り」をはじめ、職場のなかまの悩みや困難の解決にあたって、労働組合加入が前提であるかのような対応をすることは好ましいことではありません。

臨時・パート労働者を「モノ」扱いする経営側の労務政策は、すべての働くなかまにとっても許すことはできない問題です。

## (2) 問題解決の道が「労働組合」にあることを知らせる

### ① 労働相談活動

3月に行った「全国一斉労働相談デー」以後も、労働相談（フリーダイヤル・メール）が寄せられています。多くは職場に労働組合もなく、相談できる相手も見つからないこと、職場のなかまは「あきらめ」てしまっていることなどが共通しています。

前回の教訓を生かし、積極的な宣伝を行いながら、年2回（具体的な日程は「行動計画」で決定）の「全国一斉労働相談デー」を設定するとともに、常設「労働相談センター」を最低でも地本ごとに設置することをめざします。

### ② 「一般労組」

労働組合に加入していない個人が労働問題を解決する手段は限られます。裁判や労働基準監督署への申告という方法は、その手続きや、職場や地域での立場・将来を考えるとあきらめてしまわざるをえません。

問題解決の道を労働組合に求めることは、本当に解決できるのかさえ不安に思っている中で、未加入の労働者にとって勇気がいることです。職場で一緒にたたかってくれるなかまさえ当面見つからない中で、誰でも、一人でも入れる労働組合「一般労組」の存在は重要です。

「農協一般労組」の体制を整え、一人で悩んでいるなかまの受け皿とします。

### ③ 宣伝活動の強化

すべての農協・農業関連労働者に「全農協労連」の存在を知らせることを重視します。新聞広告やインターネットを利用した宣伝はもちろんですが、日常的に未加入者への呼びかけに使える資料を作成します。

### ④ 雇用破壊を許さない社会的なたたかいに連帯する

大企業を中心とする「雇用破壊」の攻撃で、派遣労働者を中心とした「非正規切り」は数十万人規模にまで拡大し、日本の雇用・経済に深刻な影響を与えています。

この間の運動の特徴は、これまでの労働争議は、「解決金を取って終わり」というものが大半でしたが、組織する側の労働組合の運動によって、新たに労働組合に加わったなかまが「労働者」としての自覚を持ち始めていることです。正職員化を求めるたたかいや、たとえ職場を移ってもそこで労働組合に加入・結成するなどのたたかいを繰り返していることは重要です。

こうした新しい運動の特徴は、当該の労働者たちが「社会的な連帯」の中で労働者としての自覚を身につけていることです。私たちもこうした雇用破壊を許さない社会的な連帯の運動に、積極的にかかわって行くことが大切です。

## 2、すべての地本、単組が「組織拡大」に取り組む

### (1) 対象を明らかにして行動する

#### ① 本当に「対象者」はいないのか、単組・職場 の話し合いを十分に行う

「第1年次」の計画を作成する過程で、連合会労組などから、「対象者」がないことが議論されました。また、単協労組でも「ユニオンショップ」協定を締結している労組から、「すべての職員が労組に加入している」という理由で組織拡大に足を踏み出せなかった単組もあります。

本当に「対象者」はいないのでしょうか。「組織拡大3カ年基本計画」では、『『農』にかかわるすべての労働者を早急に』全農協労連に迎え入れることを提起しています。限定された職場を少し広い視野で見渡してみると、会・農協にかかわる多くの労働者の姿が見えてきます。

私たちの雇用や労働条件は、現時点で組織された労働組合員だけで決まるものではありません。現在組織された労働組合員の範囲で対象者を探すのではなく、すべての「農」に関連する労働者を対象として見ていくことが大切です。

#### ② 全農協労連設立の「原点」にかえった「産別」の連帯で

連合会労組では、空白地域の単協の組織化にも足を踏み出すことも検討します。熊本経済連職組では、県内単協の組織化に積極的に取り組んでいますし、和歌山では、県・単が一つの労組を結成して（和歌山農労連）、単協の組織化に取り組んでいます。

また、連合会の空白地域において、単協労組が積極的に働きかけることも当然の取り組みです。岩手（単）でも、連合会労組の組織化を視野に入れた取り組みを進めています。

こうした取り組みは、産業別労働組合としての運動の原点ともいえるべき活動です。

### (2) 地本や単組への援助を具体化する

#### ① 計画のない地本・単組への援助体制

全農協労連中央執行委員会および組織拡大専門委員会で担当を決め、計画のない地本および単組への援助を行います。

労働組合の日常活動など、組織強化の課題とも深くかかわることにもなることから、執行委員会が率先して学習に取り組むことなどを中心に指導・援助を行います。

#### ② 組織拡大専門委員の役割と活動の強化

組織拡大専門委員は、地本を単位に選出されます。地本および地本内の単組の組織拡大の援助を行うことをおもな任務とします。

中央執行委員と協力して、組織拡大に足が踏み出せないでいる単組執行部への指導・援助を行います。

単組の組織拡大行動へも、必要があれば積極的に参加します。

また、空白地域の組織化など、地本として取り組む課題の先頭に立って行動します。

### (3) 第2年次の組織拡大目標について

#### ① 4万人全農協労連をめざすために

第3年次（最終年度）に4万人全農協労連を展望できる位置に到達するためには、第2年次に大きく飛躍することが必要です。今年度末までに2,000人の労組員を迎えることを目標にします。

#### ② 臨時・パート労働者の組織化に思い切って取り組む

昨年度、臨時・パート労働者の組織化について、新しい経験が次々に生まれました。大企業並みの「雇用破壊」を、私たちの職場で許さないためにも、臨時・パート労働者を労働組合に迎え入れる取り組みは重要です。

今年度は、現在組織されている臨時・パート労働者を倍増させること（千人の拡大＝到達で2千人）を目標にします。

### (4) 組織拡大月間の設定

#### ① 大きく前進する年に

「組織拡大3カ年基本計画」の2年次は、計画から実践の年です。すべての単組が行動を起こし、成果をあげるよう取り組みを進めます。

#### ② 集中して取り組みを進めるために「組織拡大 月間」を設ける

10月と3月を「組織拡大月間」とします。3月の月間は、臨時・パート労働者の組織化を中心とした取り組みとします。

月間に呼応するかたちで「全国一斉労働相談デー」を設定します。

## 3、組織強化に取り組む

### (1) 労働組合の原則的な活動をすすめる

#### ① 組織拡大はなかまの要求実現と表裏一体

「足元を固めてから取り組む」では足元も固まりません。労働組合はなかまの不満や願いを解決するために「要求」にまとめ、自らがたたかいとる組織です。より多くのなかまが結集し、より多くの方で解決のためのたたかいをすることが問題解決の道です。

要求を高く掲げ、未加入・未組織のなかまに「ともにたたかおう」と呼び掛けることが大切です。

#### ② 組織強化の基本は「日常活動」の強化

言うまでもないことですが、組織を強化するということは、なかまが理論武装をするということだけ

ではありません。学習はもちろん、なかまが心を割って話し合える場をつくることや、要求に「団結」するためのなかまづくり、要求づくりの取り組みを進めることが重要です。

## (2) 「脱退」対策も組織強化・拡大の重要な取り組み

### ① 「脱退」が持ち出されたら

「脱退」が単組や分会で議論され始めたら、直ちに行動を起こすことです。話が伝わってくる当初は、一部の幹部が先行的に提案している場合がほとんどです。

そうした話が伝わってきたら、ただちに執行委員会が対策をとることが大切です。

### ② 「脱退」対策は、当該労組員すべてに働きかけることが原則

脱退をしようとする組織では、多くのところで労働組合の日常的な活動がおろそかになっていたり、一部の幹部だけによる活動になっています。

労働組合の活動は、「すべての労組員が参加する」ことが基本です。脱退が議論されている組織に働きかける際には、必ず職場オルグなどを実施しながら、すべての労組員の目に労働組合が見えるようにすることが大切です。

## 第8章 2009年秋期年末闘争

2009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657回(09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658回中央執行委員会で「09秋期年末闘争具体策」を確立します。

### 1、2009年秋期年末闘争のおもな課題と取り組み

#### (1) 情勢の特徴から求められるたたかい

##### ① 情勢の特徴から

2009年度の運動を進める情勢の特徴は、(ア)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、「貧困と格差」を国民の中にますます広げ、労働者の間には「雇用破壊」と「働くルールの破壊」への不安が一層広がっている。(イ)食の安全・安心を求める声の広がりをよそに、「改悪農地法」などによって、大企業の農業参入に道を開こうとする事態となっている。(ウ)今秋開催される「第25回JA全国大会」が、農家と国民の期待にこたえる大会となるのかが問われている。(エ)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失われがちになる中で、農協の現場でも「雇用」「働くルール」の破壊が一層進んでいる、という中で迎える秋期年末闘争です。

## ② 情勢を自らが変えるたたかいが起きている

情勢のもう一つの特徴は、これまで黙ってきた「非正規雇用」労働者や「ワーキングプア（働く貧困層）」と呼ばれる労働者たちが、「雇用破壊」や「働くルール破壊」に自らが立ち向かうといった新しい動きも起こっています。

私たちもこの秋期年末闘争で、暮らしを守り、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) 一年間の運動を見通し、「全労組員参加」の労組活動の土台をつくる

### ① 年間活動計画をつくり、体制を確立する

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。とりわけ、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年度当初の方針の具体化、計画づくりに参加できるよう援助を強めることが大切です。

### ② 「要求づくり月間」

9月および10月を「要求づくり月間」とし、9月度を「総学習運動」と「職場班の確立」集中月間とします。すべての労組員が学習活動に参加します。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。

10月度を「要求づくり」の仕上げ月間とし、11月初めの要求提出に向けて、すべての労組員が参加して職場からの要求をつくります。話し合いの中で、要求実現のための道筋、たたかい方や戦術・行動の配置についても意思統一します。

## (3) 「雇用破壊」を許さず、働くルールを確立する

### ① 農協の職場に「雇用破壊」を持ち込ませない

企業を中心に昨年末から「非正規切り」と呼ばれる「非正規雇用」労働者の一方的な雇い止め・解雇問題が多発しています。私たちの職場でも、経営の悪化や不安を理由に、「安易な」雇用調整の手段として臨時・パート労働者の雇い止めが広がっています。

こうした違法・無法な「雇用破壊」を許さないたたかいは、私たちの周りでも進んでいます。大切なことは、こうしたたたかいは、苦しんでいる臨時・パートのなかまの当面の救済になるだけでなく、すべての労働者への「雇用破壊」の攻撃を、私たちの職場に持ち込ませないことにつながるということです。

### ② 心身ともに安心して働き続けることのできる 「ルール」の確立を

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」などを克服する取り組みを大切

にします。学習や話し合い、なかまとの連帯を基本に取り組みを進めます。

「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」するなどの行動を起こします。

メンタルヘルス対策を労使で進めます。長時間・過重労働の実態を改善するために、人減らしをやめさせ、人員増を求めます。過度な競争を強いる「目標管理」を見直すなど、安心して働き続けられるルールを確立します。

#### (4) 昨年を上回る年末一時金を獲得し、暮らしを守ろう

##### ① 生計費原則にもとづいた年収の確保を

多くの単組で賃金抑制が続き、09春闘でも「ベア」を獲得した単組は多くありません。昨年からの物価の高騰は家計を直撃し、低賃金の中で家計はますます苦しくなっています。

「このままでは結婚できない」と嘆く青年や、「親の低賃金が子どもの未来まで奪うのか」という子育て世代のため息は、生活実感を前面に掲げてたたかいを強化することの重要性を示しています。

なかまの生活実感・生計費原則にもとづく一時金のたたかいを進めます。

##### ② 労働者どうしの「競争」をあおる「査定」に 反対する

労働者どうしの「競争」をあおり、「自己責任」論の原因の一つともなっている「人事考課」や「査定」を、一時金に持ち込むことに反対します。

時間外・休日労働を前提とした事業推進、「ノルマ管理」などを査定の要件にすることや、基準さえ明確に示さない恣意的な査定は許しません。

#### (5) 農家・国民の期待にこたえる農協にするために

##### ① 「第25回JA全国大会」に向けた行動

地本や単組で、農家・農協関係者・消費者などで「協同組合」を語り合うなど、日本農業再建と農協の役割について、多彩な行動を配置します。

全農協労連は、10月に開催される「第25回JA全国大会」の会場前宣伝行動を、「秋の産別中央行動」の一環として位置付け、取り組みます。

##### ② 「秋のグリーンウエーブ」行動

全国食健連との共同で「秋のグリーンウエーブ」を実施します。「第25回JA全国大会」に関連した行動とも連動して、早い時期から取り組みを進めます。

#### (6) 暮らしと平和を守る取り組みをすべての職場から

消費税増税や社会保障の切り捨てに反対する諸行動に参加します。「思いやり予算」や不要な軍事費を削り、暮らしに関連する予算を増やすよう運動します。

## (7) 「組織拡大3カ年基本計画」第2年次の取り組みを具体化し、思い切って足を踏み出そう

10月を「組織拡大集中月間」として、臨時・パート労働者など職場の未加入者全員に声をかける取り組みを進めます。

「全国一斉労働相談デー」などの労働相談活動を重視します。

## 2、産業別統一要求

### (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

\*この項目はストライキ権の対象としません。

- 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。

### (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。

- 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) 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。

- 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おこなうこと。

### (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。

#### 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 4日（水）
- ・回答指定日 11月11日（水）

##### （2）産業別統一行動

8月の第657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JA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。