

はじめに

広がる貧困と格差に国民は怒りの声を上げました。雇用や貧困、将来への不安を訴える声の広がり、戦後続いてきた自民党政権はひとたまりもなく崩れ落ちました。労働者をモノのように扱う大企業の横暴と、子どもや高齢者にまで襲いかかった「弱者」切り捨ての政治からの大転換は、今始まったばかりです。

2010年春闘は、生活できる賃金を獲得して暮らしの不安をなくし、男女ともに健康で家族的責任の果たせる労働時間・職場環境を実現する春闘です。

農家・国民の期待にこたえるために、農協が「協同組合」としての役割をしっかりと発揮することを実現する春闘です。

職場・地域からの共同を広げ、すべての国民が安心してらせる社会を実現するための春闘にします。

全農協労連は2010年春闘で、すべての単組・分会が要求を提出し、すべてのなかまがたたかいに結集します。



第1章 2010年春闘をたたかう情勢を展望して

1、しっかりたたかえば「変化」が実感できる情勢に

(1) 「貧困と格差」への国民の怒りは続いている

08年からの金融危機、世界的な経済危機の影響は、国民の「貧困と格差」をいっそう拡大してきました。「非正規切り」が横行し、労働者を「モノ」のように扱う大企業のやり方に、多くの国民の怒りが高まりました。

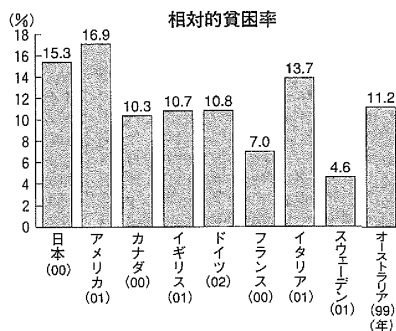
09年夏の総選挙では、国民の「雇用と暮らしを守れ」という切実な願いが、自公政権に対して「ノー」の審判を下しました。国民がこれだけの決断をしたのは、国民の「怒り」はもちろんですが、「派遣村」の取り組みをはじめとする「雇用と暮らしを守れ」という国民的なたたかいがあったからです。国民が切実な願いを掲げてたたかえば、政治をも変えられることを示したものです。

自公政権から民主党連立政権へと政治構造は大きく変化しましたが、国民の暮らしが直ちによくなるものではありません。政府の発表（厚労省「相対的貧困率」^④）やOECD（経済協力開発機構）の「貧困率」調査でも、先進国の中でも最上位（最悪）にランク付けされるほどの「貧困率」の実態に、政府の緊急対策が求められます。

子どもや高齢者、母子家庭などの貧困の実態がすべて明らかにされない中で、こうした「社会的弱者」への国が果たすべき最低保障（ナショナルミニマム）があいまいになっています。

2010年春に大学や高校を卒業する青年たちは、「就職氷河期」と呼ばれた90年代後半からの10年間に匹敵する就職難の状況に置かれています。

国民が示した「変化」への足がかりを、現実にも実感できるようにするためには、切実な要求にもとづく運動がど

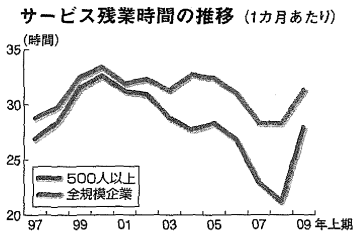


(注) 相対的貧困率とは、所得の分布における中央値の50%に満たない人々の割合である。
資料：OECD (2008.10) Growing unequal? Income Distribution and Poverty in OECD countries

うしても必要です。

(2) 「切実な願い」の力で国民要求を大きく前進させるチャンス

雇用情勢や景気は、政権が代わったからといって直ちに好転するものではありません。社会の批判を浴びたことなどお構いなしで、大企業は相変わらず「派遣切り」や生産拠点の海外進出などを進め、軒並み黒字転換・拡大で増収を続けています。労働者の賃金が連続して切り下げられる一方で、職場では「サービス残業」が急増するなど、労働者を犠牲にした「経済回復」となっています。このままでは、昨年の「年越し派遣村」を上回る規模の派遣切りにあった労働者が、年末から春先にかけて路上に放り出されるのではないかと危惧する声も上がっています。



民間調査 **大企業で1.3倍**

大企業の労働組合が主力を占める連合（日本労働組合総連合）では、雇用を確保することを優先するとして2010年春闘でベア要求を掲げないことを決定しました。正規・非正規を問わず、労働組合が雇用を守るたたかいを大切にするのは当然ですが、一方で、非正規切りを行いながら正規職員の賃金を切り下げ、「サービス残業」を押し付けるなどし

てもうけをため込んでいる大企業への批判を行わないことに、現場の労働者からの不満は高まっています。「雇用も賃金も」という労働者の願いを、大企業労働者が多くを占める連合こそが掲げるべきです。

全農協労連が参加する国民春闘共闘委員会では、「変化をチャンスに、貧困・格差の解消、内需の拡大を」のスローガンを掲げ、2010年春闘に臨んでいます。

2010年春闘では、「雇用も賃金も」のたたかいをすると同時に、大企業がこれまで続けてきた「雇用政策（「新時代の日本の経営」* P22 を参照）」を抜本的に転換するよう、「労働者派遣法」の見直しなど労働法の抜本的改正を政府に働きかける大運動が求められます。

「後期高齢者医療制度」をはじめとする福祉の切り捨てや、教育・医療分野の「格

差」を直ちに是正させ、拡充の方向に向かわせることが必要です。

(3) 平和への流れが本物に

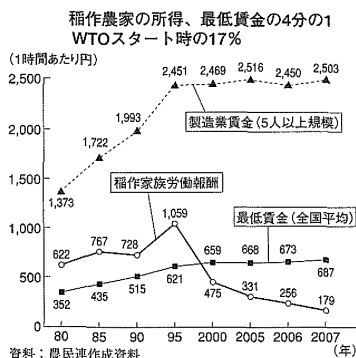
アメリカのオバマ大統領の「核廃絶」宣言など、世界の潮流が「核廃絶」という平和への願いに向かって歩み出した今、「核の傘」論(Ⓔ)に頼ってきたこれまでの政治からの大転換をはかり、この流れを本物にすることが重要になっています。世界に誇る憲法九条を守り通して、日本を「戦争する国」にしない大きな世論をつくることが現実に見える情勢になっています。

沖縄の普天間基地移設問題や「核密約」問題は、これまでアメリカに従属してきた政府の姿勢をあらためて浮き彫りにすると同時に、国民世論が大きくなれば米軍基地を日本国内から撤去できるという展望を示しています。

2、農業・農協を取り巻く情勢とこれからの運動

(1) 農家・国民は何を願っているのか

稲作農家の手取りが労働者の最低賃金の半分にも満たない現状は、「農業では食べていけない」という農家を多数生みだしています。「安全・安心な国内農産物」を求める声の広がりとともに、貧困率が世界でも最悪の状態の中で、「少しでも安いものを」という、せっぱ詰まった「貧困」の中に置かれている国民が輸入農産物に頼らざるを得ない現状も見ることが必要です。



国際的な食料危機は途上国の飢餓人口を増やし、FAOによれば食料危機と経済危機の組み合わせが世界の飢餓人口を記録的なレベルに引き上げ、世界で10億2千万人以上の人が「栄養不足人口」であるとしています。FAOはまた、「健全な農業部門が、飢餓と貧困を克服するためだけでなく、世界全体の経済成長及び平和と安定の

ために不可欠」と述べています。

農地法の改悪によって、一般企業の農業参入が本格化しています。農業を単なる「もうけ」の対象としてしか見ないなど、企業の農業参入については多方面から問題点が指摘されているところです。「第25回JA全国大会」決定によって、こうした企業との「新たな協同」を模索する動きも始まっており、「もうけ」を優先する企業が農業に参入することが農家・国民の願いに応えることになるのか、国民的な議論が必要です。

民主党が新政権の目玉として掲げ、来年度のモデル事業として進められている「農業者戸別所得補償」は、基準となる生産費を低く設定することや、補てん額を全国一律単価にするなど、生産者の不安は大きくなっています。民主党・鳩山内閣は、日米FTA、日豪EPAの推進やWTO交渉(㊟)の早期妥結などの輸入自由化路線を推進しています。戸別所得補償制度で輸入自由化を容認することは絶対に許してはなりません。

(2) 農協が、農家・国民の切実な要求を実現するための先頭に立つ

「第25回JA全国大会」は、「大転換期」にある農業・農協情勢のもとで新たな運動を起こすことが必要としながらも、これまでの「減収増益」路線の継承を基本方針としています。これまで進めてきたリストラ「人減らし」、人件費抑制策が、「増益」路線につながらないことは誰の目にも明らかです。

今回の「JA全国大会」では、民主党連立政権の誕生を受けて、「特別決議」を採択しました。これまで政権与党(＝自民党)一本やりであった農政運動を、すべての政党を対象にした「全方位型」の運動をおこなうとする内容です。農家組合員や国民の声を反映させる運動は、農家・国民の声を十分に聞くことから始めなければなりません。これまでのように、系統組織内の一部の役職員だけで「運動」を進めることが続かならば、今度こそ農協が農家・国民の審判を受けることになります。

農協が、総選挙で示された農家・国民の審判を真摯に受け止め、切実な願い・要求を実現する先頭に立って奮闘するよう強く求めます。

3、職場の実態と農協（農に関連する）労働者の状態

(1) さらに進むリストラ「人減らし」、連合会で広がる長時間・過重労働

- ① 全農・経済連の職場では、輸入自由化路線と市場原理の強化、昨年からの経済危機によって経営の困難さが目立つようになっています。

統合もほぼ一段落した全農では、農水省の「業務改善命令」以後、「5千人削減、子会社の再編、人件費抑制」というリストラ「人減らし」計画を実行してきました。人減らしによる労働者の長時間労働はいっそう深刻化し、総額人件費抑制策は労働者の「経営者目線」を職場に広げています。労働者自らが請求しない「サービス」残業が増えるなど、労働者の権利放棄が進む結果、メンタルヘルス悪化が目立っています。

- ② 中央会では、「中央会改革」の名のもとに、「選択と集中」方式の業務の見直しで、「監査機構」に職員の多くを配置するなど、中央会機能が「監査」に特化していることがうかがえます。監査機構で働く労働者の長時間・過重労働も深刻です。

また、県域農協合併など、大規模な農協合併が進むことにより、中央会機能の縮小と同時に人員削減が進み、労働組合機能も低下しはじめています。

- ③ 全共連では、全国統合後作られた統一人事制度が、当初示すと言われていたブロック構想を含めた全体像が示されないまま、会側の都合によって、変更提案が繰り返されるといふ事態になっています。

また県本部によっては、要員不足の解消や職場改善、メンタルヘルス対策の強化、時間外手当支給対象者の拡大を求める声もあがっており、労働組合活動の強化が大切になっています。

- ④ 信連では、堅実な運用を行っている信連がある一方で、農林中金の「サプライム関連」の運用失敗なども加わり、資金運用が思わしくないところでは、一時金などの削減が行われたところもあります。農家や地域に依拠した資金需要を掘り起こ

すためにも、単協や農家との連携が欠かせなくなっています。

(2) 単協の職場では、経営悪化と「ノルマ」管理の強化

- ① 単協の職場では、相変わらず金融・共済に依存する経営が続き、なかまは行き過ぎたノルマ管理に苦しんでいます。経営の苦しさを人件費抑制で乗り切ろうと、賃金切り下げ・労働条件の引き下げを強引に押し付ける「一方的労働条件の変更」が横行しています。

労働組合では、こうした攻撃への「守り」に追われ、新たな要求獲得のたたかいが十分でないのが現状です。「経営が苦しいから」と労働組合があきらめてしまう事態は、労働者の働く意欲をますます低下させ、事業の停滞やモラル低下に結びつくこともあります。

- ② 新たな合併を進めようとする動きも依然として活発で、県域合併を具体化する動きもいくつかの県であります。

また、「第 25 回 J A 全国大会」では、県域をあたかも「一つの農協」として運営する「県域戦略」もうたわれています。農家組合員や労働者への犠牲の押し付けを多分に伴うこうした「合理化」への対応は、労働組合の大きな課題でもあります。

(3) 経営悪化が雇用・賃金に直接影響する別会社・関連団体

- ① 組織再編下で生活関連部門、流通関連部門が次々に別会社化されて行きました。出向・転籍といった課題も抱える中で、別会社（子会社）に働く労働者の雇用や身分、権利・労働条件を守るたたかいは進んでいません。もちろん、別会社の労働者の組織化は遅れたままです。

全農関連の子会社も再編が進む中で、いっそう人減らし「合理化」攻撃が強まることが予想されます。

- ② 国内農業の不振が続き、農業生産法人や産直組織に働く労働者の雇用・身分はいっそう不安定になっています。事業量・職員数も少ないこうした職場では、経営の

不振が直ちに労働者の雇用にまで影響します。

また、少人数職場では、就業規則さえないことも多く、労働者の最低限の権利さえ保障されていないところも少なくありません。

(4) 臨時・パート労働者、派遣労働者の状態

人減らしが進むとともに、正規雇用労働者から臨時・パート労働者、派遣労働者への置き換えが進み、臨時・パートのなかまが職場の中で重要な役割を担っています。農家組合員や利用者との対応の第一線から管理部門の中心まで、臨時・パート、派遣のなかまが担うようになっていきます。本来であれば、こうした仕事を担う労働者は正規雇用であるべきですが、雇用も保障されず、低い賃金・労働条件で働き続けることを余儀なくされている臨時・パート、派遣のなかまが重要な責任を負わされているのが現状です。

正職員、パート・臨時雇用の要員計画の方針

人事管理 REPORT 2009.4.1

(単位：%)

区 分	正職員の方針				パート・臨時雇用の方針			
	増やす	減らす	変えない	計	増やす	減らす	変えない	計
今回調査①	20.4	37.2	42.4	100.0	18.6	33.0	48.4	100.0
前回調査②	11.6	51.9	36.6	100.0	33.6	29.6	36.8	100.0
①-②	8.8	-14.7	5.8	0.0	-15.0	3.4	11.6	0.0

大企業を中心に、非正規雇用労働者を安易な雇用調整の道具として扱い、経営が「苦しくなりそう」であれば強引に雇い止めにしてしまう風潮が農協にも広がっています。これは、臨時・パート労働者だけでなく、子会社などに働くなかまの雇用に関しても同様なことがおこっています。

昨年度、系統内でも単協を中心に臨時・パート労働者の雇い止めが多数行われました。経営難を理由とする直接的な雇い止めが増えていることとともに、ここ数年、経済事業改革などによる支所・支店の統廃合、生活関連事業等の広域会社化による人員削減によって多数の臨時・パート労働者が雇い止めにあっています。

(5) 青年・女性労働者は

人減らしと賃金抑制の続く職場で、青年労働者は未来を夢見ることができるのでしょうか。「恥ずかしくて言えない」ほどの低賃金は、将来を見通すことができないばかりか、誇りを持って働き続けることさえ困難にしています。人減らしの続く職場では、仕事さえ教えてもらえず、就職したばかりの青年労働者に事業の責任さえ負わせているのが現状です。

女性労働者の多くは家族的責任(㊟)を一手に負わされ、仕事と家庭の両立に悩んでいます。農協労働者の低い労働条件の根底に、「男女差別」の問題があります。女性の賃金が低くて当たり前の職場がある限り、男女ともに低い労働条件のままです。「均等待遇」や「間接差別の撤廃」などの正確な理解を進めることが男女ともに必要です。

青年や女性の労働組合への関心も決して高くありません。労働組合が青年・女性の要求を積極的に取り上げ、実現に向かって行動することが、職場を本当に変えていくために必要なことだと言えます。



(6) 「働きがい」が奪われる職場で労働者は

一生懸命働きたいと入った職場で仕事への情熱が崩されています。社会の役に立つ仕事、自分の能力が発揮できる職場、家族の生活が支えられる賃金といった「働きがい」が、職場から奪われていることが原因です。

「ノルマ」の強要や長時間労働により心身ともに疲れ果て、メンタルヘルスの悪化による長期職場離脱、中途退職も増えています。

臨時・パート労働者の低い労働条件やコース別人事（複線型人事）制度は、男女格差をいっそう広げ、女性が働き続けることをますます困難にしています。

労働者の間に金銭問題をめぐる「不祥事」も増えています。低賃金という問題があることも事実ですが、仕事への責任感や働きがいを根本的に問い直すことが必要ではないでしょうか。「誇りを持って」働くことができる職場、「働きがい」のある職場実現のためには、①農家や地域住民、社会の役に立つ仕事、②自分の能力が発揮できる職場、③なかまと助け合って仕事ができる職場、④自分や家族の生活が保障される賃

金、⑤健康で、家族的な責任が十分果たせる労働条件、これらを満たす事業・職場改善への積極的な働きかけが必要になっています。

(7) たたかって「変える」ことで前進しているなかまに学んで

困難な状況におかれた労働者・労働組合ですが、状況を変えるために奮闘しているなかまがいます。リストラ・人減らしが進む中で、長時間・過重労働を規制するために、賃金不払い残業を撤廃させる取り組みや人員増を求めるたたかいが起こり、職場で増え続けているメンタルヘルス対策に頑張っている労働組合があります。

経営の苦しさを、最も弱い臨時・パートのなかまを犠牲にして乗り切ろうとする経営者に対して、なかまの雇用や身分を守るために奮闘している労働組合があります。

こうしたたたかいの経験に学び、2010年春闘勝利をめざすためのたたかいに、すべての単組、労働組合員が参加します。

第2章 私たちの要求

「私たちの要求」は、これまでのたたかいを踏まえたうえで、全国の職場で実現をめざす事項を掲げたもの（産別統一要求）です。単組、支部・分会では、以下の事項を討議した上で、独自の要求を加えて「要求」とします。

1、すべての労働者の賃上げを

(1) 賃金に関する要求

- ① 誰でも月額10,000円以上（定期昇給込み）、時給100円以上、平均20,000円以上（定期昇給込み）
- ② 初任給引き上げ
高卒初任給を月額160,000円以上、大卒初任給を月額200,000円以

上とすること。

- ③ 農協内最低賃金を時間額1,000円以上、月額160,000円以上とすること。

(2) 賃金制度に関する要求

- ① コース別(複線型)人事制度を使った昇格・昇給差別を行わないこと。とりわけ女性に対する差別を撤廃すること。昇格要件等に関する研修機会の確保などにも配慮すること。
- ② 人事考課・査定を行っているところでは、ノルマ達成を前提とする差別・格差を持ち込まないこと。考課結果は必ず公表し、異議申し立て制度を確立すること。

2、安心して働き続けられるルールの確立を

(1) 労働時間に関する要求

- ① 労働基準法を順守し、時間外・休日労働に対するすべての割増賃金を支払うこと。また、労働基準法で規定する「管理・監督者」の範囲を、実態を十分考慮した上で明確にすること。
- ② 休日労働は「36協定(注)」にもとづくことを原則とし、安易な「振替休日」を濫発しないこと。「振替休日」については、労働組合との協定を結ぶこと。
- ③ 長時間労働を規制するとともに、すべての労働者が家族的責任を果たせる労働時間の確立に努めること。

(2) 職場環境の整備に関する要求

- ① 職場のメンタルヘルス対策を充実させること。安全衛生委員会を定期的に関催し、労働者の健康の実態などを把握し、改善するための活動を実効あるものにすること。
- ② 職場のハラスメントを撤廃するために、管理職層を中心に研修を徹底すること。とりわけ女性へのセクシャルハラスメント、中高年齢者へのパワーハラスメントをなくすための対策を講じること。

(3) 労働条件の労使対等決定に関する要求

- ① 労働条件の変更にあたっては、労使が対等に協議・合意の上で決定すること。
- ② 機構の改編や人事異動、労働条件変更などにかかわることについては、変更可能な段階から労働組合との事前協議をおこなうこと。

3、年度末一時金

(1) 年度末一時金を カ月分支払うこと。

＊昨年度を下回らない要求とします。

(2) 支払いにあたっては、差別や格差支給をしないこと。

4、協同組合らしい事業にするために

(1) 「協同組合」の立場に立った事業を

- ① 地域の特性に十分配慮し、農家組合員や地域に役立つ事業を充実すること。
- ② 農家の声をよく聞き、画一的な人員削減や支所・支店の統廃合をおこなわないこと。

(2) 技術や経験が引き継がれる人員の配置を

- ① 事業の発展にとって不可欠な、労働者の技術や経験が、次の世代に引き継がれるよう人員配置をおこなうこと。

5、食の安全と食料自給率の向上、農家が安心して農業が続けられるために

(1) 食の安全・安心に関する要求

- ① 食の安全・安心・安定供給を守るために、輸入に頼る国の食料・農業政策を見直すよう意見具申すること。また、食料自給率向上を国の責任でおこなうよう働きかける

こと。

(2) 農業再建の要求

- ① 農家が安心して農業が続けられるための「価格保障」「所得補償」の制度をつくることを、系統として運動すること。また国に働きかけること。
- ② 日米FTA・日豪EPA・WTOなど輸入自由化政策に反対する行動を、国民的規模で起こすよう働きかけること。
- ③ 安全・安心な地元農畜産物を、学校給食をはじめ地元で利用する運動を、住民とともにすすめること。

6、誰もが安心してくらす社会の実現のために

(1) 社会保障の充実等に関する要求

- ① 後期高齢者医療制度の廃止、教育、医療、福祉・介護体制の整備など、社会保障を充実させるよう運動をおこなうこと。
- ② 所得控除の廃止・削減に反対すること。
- ③ 消費税率引き上げなど庶民への増税の動きに反対し、食料品への非課税を実現するよう働きかけること。

第3章 2010年春闘の課題とたたかいの具体化

1、積極的な賃上げでくらしを守り、働き続けられる職場を実現する

(1) 農協労働者の社会的役割にふさわしい賃金を

- ① 積極的な賃上げでくらしを守り、あわせて地域経済の活性化をはかる
なかまのくらしの実態をたたかいの武器にして、積極的な賃上げのたたかいにし

ます。要求にこだわり、要求に団結してたたかえば前進できることは、ここ数年の厳しい環境の中でもなかまの経験が教えています。

連合を中心とする大企業職場のなかには、経営の苦しさを理由にして「ヘア自粛」論がありますが、労働者（とりわけ非正規雇用労働者）を犠牲にして企業のもうけを優先することへの反発も強まっています。

なかまのくらしの実態を徹底的に明らかにするために、アンケートや調査活動をしっかりおこなうとともに、なかまがくらしの実態を率直に出し合う「話し合い」を要求づくりの中心に据えます。

② 安心してくらし、働き続けるための「社会的賃金水準」を確保する

農協・農業関連団体に働くすべてのなかまが、安心して働き続けるための「産業別最低賃金」を確立することをめざします。すべての職場で「時給1千円以上」「月給16万円以上」を確立するたたかいを進めます。

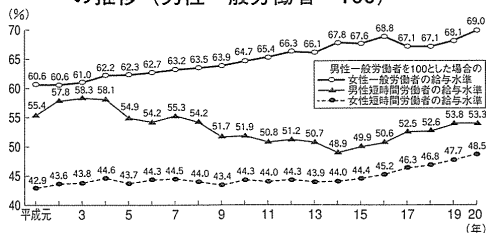
国民の食の安全・安心と、日本農業を守る最前線で働く農協・農業関連労働者の社会的役割は重要です。しかし、その果たす役割に比べて、多くのなかまの賃金水準は他産業労働者と比べても低い水準です。社会的役割にふさわしい賃金水準の確保をめざします。

(2) すべての賃金差別を許さない

① 女性の昇格・昇給差別を解消する

女性の昇格・昇給差別は、女性の賃金水準を低く抑えることを通じて、全労働者の賃金水準を引き下げてきました。女性が自らの声で差別の実態を明らかにし、差別撤廃のたたかいに参加できるよう、女性独自に学習や話し合いを進めながら

労働者の1時間あたり平均所定内給与と格差の推移（男性一般労働者＝100）



(注) 男性一般労働者の1時間あたり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間あたり平均所定内給与額の水準を算出したものである。
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

取り組みを強化します。

とりわけ、コース別人事（複線型人事）制度による差別、昇格要件である研修機会の差別などの実態を明らかにすることが必要です。男女雇用機会均等法にも抵触するような、「女性」の賃金差別などを目的とした制度の改善を要求し、たたかいます。

② 臨時・パート労働者の賃金が「安くていい」わけがない

農協に働く臨時・パート労働者の賃金は、「地域最低賃金」をやっと超える程度の水準が多く、仕事の内容や責任からみても驚くほど低い賃金になっています。臨時・パート労働者の多くは女性です。低賃金の根底には、女性を家庭にしばりつけることで、男性の長時間労働と女性の低賃金化を進めてきたわが国の労務管理政策があります。

経営者は臨時・パート労働者の賃金を、「臨時・パートだから」「責任がないから」「推進がないから」などの理由で差別することを当たり前のように言います。ILO 勧告でも指摘されている「同一

非正規労働者の増加と年収200万円以下の低所得者の増加

年	雇用者数 (役員を除く)	非正規労働者数 (パート・派遣・契約社員等)	年収200万円以下の 給与所得者数	
	(万人)	(万人)	(%)	(万人)
2003	4,948	1,504	(30.4)	902.1
2004	4,975	1,564	(31.4)	963.7
2005	5,007	1,633	(32.6)	981.2
2006	5,008	1,677	(33.5)	1,022.8
2007	5,174	1,732	(33.5)	1,032.3
2008	5,159	1,760	(34.1)	1,067.5

価値労働同一賃金(㊦)」の原則からすれば、こうした差別的な低賃金は許されるものではありません。こうした農協で働く臨時・パート労働者の差別的な賃金は、国際的な常識からも大きく逸脱するものです。労働者の中にも、こうした差別をあたりまえとする考え方があることも見過ごすことはできません。

学習と話し合いを進め、臨時・パート労働者の賃金改善に積極的に取り組みます。

③ 成果・業績による賃金の「個別決定」とのたたかい

早くから導入された企業でも見直す動きがある中で、「利益優先」を目的としない協同組合にはなじまない「成果・業績」による賃金決定が前提の賃金制度の見直し

を進めます。労働者どうしの競争と選別は、多くの労働者から働きがいさえ奪ってしまいます。

「個別」の賃金決定は、労働組合の「集団」による賃上げのたたかひの力を弱めています。労働者が自らの賃金を「語る」こともできなくなり、なかまを信頼することもできなくなっています。

成果・業績を評価基準とした賃金制度に反対するとともに、自分や家族が安心してくらせ、働き続けることができる「生計費原則(㊤)」に基づく賃金体系について検討します。

(3) すべての労働者が安心して働き続けられる職場を実現する

① 雇用形態や職種を問わず、あらゆる労働者が「人間らしく」働くためのルールを確立する

働くことの喜びを取り戻すことが必要です。長時間労働を野放しにしている原因の一つに、「名ばかり管理職」と呼ばれる実態のない「管理監督者」の存在があり、彼らの規制のない長時間労働が、職場全体の長時間労働をまん延させることにもつながっています。すべての労働者の労働時間管理を徹底させるよう要求するとともに、労働組合の独自の取り組みも必要です。

家族的責任の果たせる労働時間の確保も大きな課題です。変形労働時間制やフレックスタイムの導入によって、なかまの働き方に大きな変化が起きています。フレックスタイムが導入されたなかまの一部に働きやすくなったという声がある一方で、



生活習慣が身につく年少期の子どもを持つ親や、介護家族をもつなかまへの新たな負担も生まれています。変形労働時間や休日に勤務することの多い職場の改善ともあわせて、家族的責任が果たせ、労働者自身の健康が確保できる労働時間を確立するための取り組みを進めます。

② 職場からハラスメントを追放する

長時間労働と並びメンタルヘルス悪化の大きな原因となっているのが、職場のハラスメントです。上司によるパワーハラスメントは、「目標」「ノルマ」未達への叱責（しっせき）、とりわけ女性に向けられる退職勧奨などで、時には対象者の人格を全面的に否定してしまう「暴力」が多くの職場で繰り返されています。

セクシャルハラスメントも後を絶ちません。被害を受けている女性の多くがじっとがまんをするか、職場を去っていくことで終わっています。労働組合員どうしがチェック機能を果たすことが重要です。とりわけ健全な成長を遂げるために重要な時期にある青年層では、人間として成長するための重要な問題として位置付け、学習などをおこなうことが必要です。セクハラを見つけたら、本人はもちろん、周りの労働組合員が直ちに注意を促すことが重要です。

メンタルヘルスと合わせ、ハラスメントについても管理職を中心に研修を義務付けるよう要求し、責任ある対応を求めます。

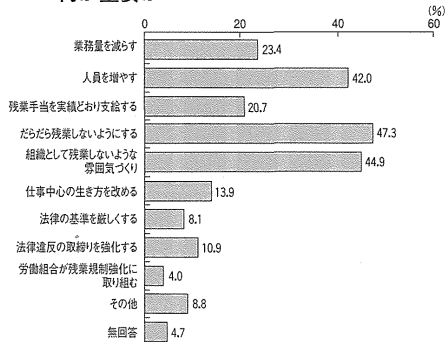
労働契約法でも、労働者の生命、身体等の安全確保が使用者に求められており、心身ともに安全に働ける労働環境の整備が必要です。

③ 労働基準法違反を許さない

2008年度の労働基準監督署による未払い残業の是正指導（100万円以上）は、前年より1200人増えて18万人、総額196億円にのぼっています。なかまの職場でも、労働基準監督署からの指導はたびたびおこなわれているとの報告が寄せられています。

しかし、法律でいかに規制しても労働基準法違反を根絶できない原因はどこにあるのでしょうか。原因をはっきりさせながら対策をとっ

長時間労働やサービス残業をなくすために何が重要か



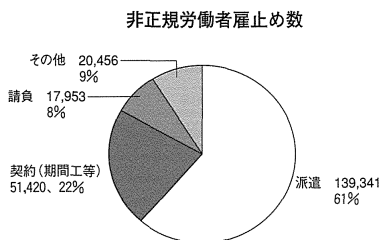
(注) 主なもの3つまで
資料：[4]と同じ

ていくことが大切です。原因の一つには、労働者自身の「学習不足」があります。「能力がないから」「暇な時もあるから」「手当をもらっているから」などというのは、明らかに「時間外労働」に対する学習が不足していることからくるものです。

最近の特徴として、社会的な風潮でもある「自己責任論」とともに、経営の苦しさに起因する「経営者目線」によって、時間外労働をはじめとする労働基準法を、自らが形骸化してしまうといった事態が広がり始めています。もちろん、経営者の法律に対する意識の低さや「確信犯」的な違法・脱法行為による場合も少なくありません。労働組合が積極的にたたかうことによって、法律違反を許さない職場環境をつくりまします。

④ 臨時・パート労働者の一方的解雇・雇い止め、労働条件差別を許さない

経営の一時の都合によって、労働者を「モノ」のように簡単に首を切るというやり方は許しません。こうした考え方は、臨時・パート労働者の雇用・身分の問題にとどまり、「苦しくなれば労働者に犠牲を転嫁すればいい」といった考え方を徹底的に改めさせることが必要です。職場、地域、産別の力を結集してたたかいます。



資料：厚生労働省「非正規労働者雇止め等の状況について」(08年10月～09年9月)

臨時・パート労働者は同じ職場に働けなまです。「臨時・パートだから」という理由で低賃金や福利厚生・研修機会などの切り捨てが行われてもいいはずがありません。臨時・パートのなかまを含むすべての労働者が人間らしく働ける職場をめざします。

⑤ 労働組合への不当な攻撃を許さず、労使対等を貫き通す

労働条件の一方的変更を安易に許してしまうことは、労働組合の存在意義が問われることでもあります。労働条件の変更をめぐる、多くの労働組合で「就業規則の意見書」提出の攻防になっています。「意見書」の前に、労使が協議するという本来の労働条件の決定の場に経営側を立たせることがもっとも重要です。

一方的な労働条件変更・就業規則の変更を押しつけようとするなら、最大限の戦術・行動を配置してたたかいます。

はっきりした理由のない回答延期や不誠実な対応の団体交渉に対しては、不当な行為であることを相手にしっかり認識させることが大切です。組織として期日を守ることや誠実に協議するなどは、社会的にみても「当たり前のルール」であり、労働組合法に違反するこれらの行為に対して強く改善を求める必要があります。

春闘中に「人事異動」時期を迎える職場も少なくありません。「不当配転」を前提とした「人事異動」をちらつかせながら、労働組合の弱体化を狙った攻撃も当然予想されます。安易な妥協はせず、「人事異動」にも思い切ったものを言っていくことが必要です。

2、全国のなかまの連帯と幅広い共同の力でたたかう

(1) 産別統一闘争に結集する

① 産別統一行動に結集する

すべての農に関連するなかまの春闘として、産別統一行動に結集することをめざします。2009年度運動方針でも、「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」と述べています。

県支部や地本で討論集会や決起集会を開催するなどして、互いのたたかいを励ましあい、援助しあうことが大切です。単協労では、単協どうしの横のつながりを密にして、足並みをそろえてたたかいを進めます。

全農各本部労組は、個別本部との独自交渉も進めながら、一致する要求で全農部会を中心に産別交渉を行います。

② 「産業別最低賃金」制の確立をめざして

すべての農協労働者・農に関連する労働者が安心して働き続けられる労働条件の確立をめざし、「産業別最低賃金」の確立の取り組みを重視します。すべての単組・

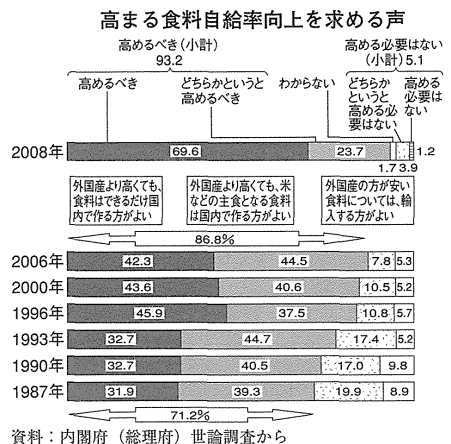
分会で「時給1000円以上、月給16万円以上」の産別統一要求を掲げます。

連合会の統合再編は、地域係数やコース係数などの格差問題という弱点を抱えたまま賃金水準の統一を進めてきました。単協の地域格差や関連会社・団体、産直組織などの賃金水準も大きな格差を抱えています。

農に関連するすべての労働者が、それぞれの立場で賃金体系・水準の弱点を克服し、賃金水準の引き上げと底上げをめざすたかいを強化することが大切です。

③ 農協労働者・労働組合が「食と農を守れ」という運動の先頭に立つ

「食の安全・安心、日本農業、地域経済を守れ」という国民の願いにこたえ、国民的規模の運動を進めることが必要です。系統あげてこうした運動を進めることを求めるとともに、労働組合自身が積極的に運動に参加することが重要です。「国民的規模」とは、例えば署名活動で国民（住民）過半数の賛同を得ることです。そうした規模の運動を進めるためには、農協労働者・労働組合が先頭に立つこと、すべてのなかまが運動に参加することが必要です。



④ 産別をあげて協同組合らしい事業の見直しと農協経営のあり方を考える

協同組合の立場に立った事業の見直しは、これまで産別本部でも「単協」中心の集会・学習会で議論されてきました。単協労働者と連合会労働者の立場の違いから、これまで農協事業に対する統一的な協議の場が持てずになりました。単協と連合会の仕事が独立しては成り立たないことをつかみ、農家組合員との最前線でおきていることを、産別全体で解決することをめざします。

同時に、青年労働者を中心に「仕事がしっかりできるようになりたい」という要

求があることも考慮して、「いい仕事をしたい」と「農家・社会の役に立つ仕事」との両立は、「協同組合の立場に立った事業」でこそ実現できることを強調します。

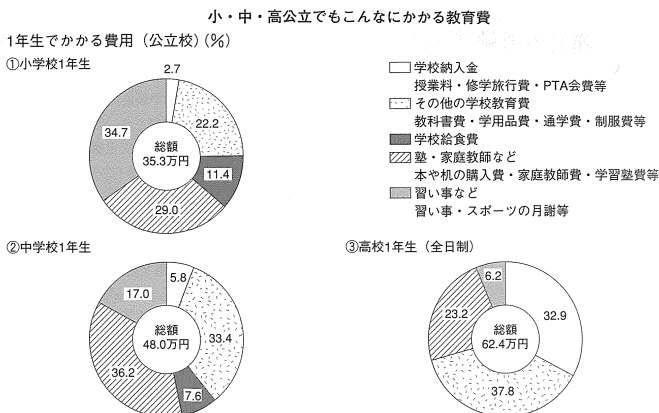
(2) 地域共闘、国民的共同を重視する

① 可処分所得(㊸)を増やす取り組みで実質的賃上げをかちとる運動

税金・社会保障費の負担は国民の暮らしを圧迫しています。上がらない賃金、雇用への不安とともに、将来への希望を失わせる原因ともなっています。

賃金引き上げのたたかいを強化するとともに、税金や社会保障費の引き下げによる「実質的な賃上げ」のたたかいも重視しなければなりません。

民主党連立政権は、「子ども手当」や「高校教育無償化」などの政策を掲げている一方で、財源を「新たな税負担」に求めるなど、国民生活を良くするための根本的な解決方法を示していません。軍事費削減、大企業への相応な税負担を求め社会的な責任を果たさせるための政策を打ち出すよう運動を強めます。



② 実現可能な諸課題も多い、地域からの運動で国民世論を喚起する

食の安全・安心、日本農業を守るという課題は、農家や一部の消費者だけの要求ではなく、多くの国民が望んでいる問題です。また、世界的にも「食糧主権(㊸)」の

考え方が浸透し始めており、国連機関などからも「輸入を前提とした食料・農業政策の見直し」や「食糧の投機的売買の禁止」などの意見が表明されています。私たちが職場から運動を強め、地域の農家や他産業労働者、住民とともにこうした運動を進めるなら、国民世論を背景に、要求実現が可能な課題です。

雇用問題の悪化は、世界的な経済危機はあったにせよ、根底には、日経連が1995年に発表した「新時代の日本的経営」路線によって、多くの「非正規労働者」をつくりだしたことが招いたものです。当時の政府・自民党によって、これらの労働者を「モノ」として扱う雇用政策が進められ、「派遣切り」などの悲惨な結果を招いたものです。今また、大企業の都合によって「非正規労働者」の再雇用などが始まっています。国民の願いは安心して暮らし、働ける世の中です。「労働者派遣法」の抜本的な改正など、大企業中心の雇用政策をあらためさせる運動を、大きくしていかななくてはなりません。

こうした運動をともに進めるために、地域の国民春闘共闘委員会や食健連など、全農協労連本部も参加する諸団体との連携・共同のたたかい、運動を進めます。

日経連「新時代の日本的経営」1995年5月			
	「長期蓄積能力活用型グループ」	「高度専門能力活用型グループ」	「雇用柔軟型グループ」
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・ 技能部門の基幹職	専門部門 (企画、営業、研究開発等)	一般職、技能部門、販売部門
賃金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給無し	時間給制 職務給 昇給無し
賞与	定率+業績スライド	成果配分	定率
退職金、年金	ポイント制	なし	なし

3、すべての単組・分会が要求を提出し、たたかいの構えをつくる

(1) 「要求」を提出し、要求に団結する

① 「要求書」は「要求づくり」から

単組・分会の中には、執行部が寄り集まって「要求書」をつくるのが要求づくりだと思っているところも少なくありません。職場集会はその「要求書」を承認す

る場として位置付けられていて、「意見はないか」「賛成か反対か」という運営が行われている例もあります。

要求書は、なかまの不満や願いが凝縮されたものでなければなりません。なかまが要求に団結できるのは、自身の不満や願いがその要求に反映されているからです。「要求づくり」をしっかりおこない、団結してたたかいとることの意思が反映された「要求書」にしましょう。

② すべての労組員が学習に参加する

「職場班会議をやっても意見が出ない」など、要求づくりがうまくいかないことの原因をなかまの「意識の低さ」とすることがあります。意見が出ないということは、「要求の素（もと）」になるなかまの悩みや不安、願いが何らかの形で抑え込まれているからです。リーダーの運営のまずさや経験の乏しさが原因である場合など、模擬職場集会や執行委員会での事前打ち合わせをしっかりとやる必要があります。

しかし、問題点の多くは、「学習」を進めることによって解決の道が開けてきます。権利や労働組合について学ぶこと、協同組合という組織について学ぶことなど、「知る」ことによって疑問や願いが具体的になかまの口から表現されることとなります。



経営の厳しさから「経営者目線」に陥りがちななかまを、労働組合が「労働者目線」に引き戻す取り組みは極めて重要です。すべての労組員が学習活動に参加することは、労働組合ならではの重要な活動です。

③ 職場班の話し合いを軸に、なかまの状態や暮らし・職場の実態を明らかにして

基本は職場班の話し合いです。日ごろから思っているくらしや職場の実態を存分に話し合うことが大切ですが、話し合いをリードする執行委員や職場委員が、自らのことばで自らの実態を話すことが、なかまの発言を引き出すことにつながります。青年、女性、職種別等の話し合いを行います。青年や女性が奮闘を自らのたたかいとして位置付けられるよう、要求づくりを援助します。職種別の話し合いを行い、

事業や労働条件について実態を出し合います。

職種別の集まりをすると、事業のあり方や進め方への意見が多く出されます。青年層の集まりでは、自由にものが言える雰囲気もあり、青年特有の正義感に基づく要求も出されます。女性が集まると、家庭や健康、子どもの教育や介護などさまざまな悩みや不安が出されます。生活実感がよりリアルに語られるのも特徴です。こうした話し合いの内容をきちんと反映させた要求をつくっていくことが大切です。

職場のなかまの不満や悩みを聞くことはとても大切なことですが、「忙しい」からと、職場班の集まりを持たず、個別の労組員に「メール」で意見を聞くことも増えています。電話やFAXなどと違って手間もいらず、便利な機能として最近労働組合でもこうしたやり方が増えています。しかし、「メール」は万能ではありません。発信者の正確な意図が読み取れるかどうかは、発信者・受信者しだいといえます。

④ 未加入者も巻き込んだ要求づくり

要求づくりは、未加入労働者を巻き込んでおこなうことが大切です。とりわけ少数で活動する労働組合では、未加入者や未加入労組からも支持される要求、職場世論の中でたたかうことが大切であり、「要求の多数派」として要求を実現する大きな力となります。

⑤ すべての支部・分会が必ず「要求書」を提出する

経営の厳しさや労働組合活動の停滞によって、「要求書」を提出しない単組・分会が毎年40%近くあります。「要求したって無理」「経営が苦しいんだから自粛」と言っていたのでは、労働者への犠牲の押し付けだけで経営難を乗り切ろうとする経営者の態度は改まりません。なかまが誇りを持って働き続けることが、困難な農協経営を乗り切る力となります。

労組活動の停滞によって、「要求を提出してたたかう」というなかまの切実な要求を実現する機会



を放棄する事態があります。春闘はこうした労組活動の停滞を解消するまたとない機会です。執行委員会の定例化、学習を行い、なかまの切実な要求実現のために「要求書」をなかまとともに提出しましょう。

(2) 日常活動を活性化させるために

- ① 新聞、ニュースを配布する、しっかり読むことから始めます。全農協労連新聞には、全国のなかまの貴重なたたかいや運動の経験、これからのたたかいの指針となる記事が掲載されています。

職場のなかまが権利を行使できているか、保障されているかを労働組合（職場班）がチェックする機能を持つことが重要です。権利の行使・点検は、職場のなかまの自覚が何よりも必要です。日ごろから、学習・話し合いで自覚を促すことです。

なかまとのつながりを大切にすることが、日常活動の中心的な課題ともいえます。その中で、なかまのくらしや職場の状態、仕事を通して得た農家や農協の情報が労働組合に集まり、その情報をすべての労組員が共有することができます。

- ② 執行委員会の決意

「要求づくり」や「日常活動の強化」は、要求実現をめざす労働組合にとって必要不可欠なものであるという認識は、多くの労働組合役員にあります。しかし、仕事や家庭で労組員の置かれている状況を見れば、「困難」が先に立ち、ややもするとこの課題を避け、「手っ取り早く」成果を上げられる方法を求めてしまうことが多くなります。

しかし、「要求づくり」や「日常活動の強化」を避けて通って要求実現ができるはずがありません。執行部の力量がどんなに高くても、労組員が要求に団結していなければ、要求の実現は中途半端に終わってしまいます。

執行委員会で、「要求づくり」「日常活動の強化」に全力を尽くす、執行委員がすべての職場、すべての労組員に誠実に働きかけることを決意することが最も大切です。

(3) 戦術・行動を配置し、すべての労組員の力でたたかう

① 戦術・行動について職場で十分な話し合い・意思統一をする

労働組合が要求にこだわり、要求に団結している姿を示すためにも、戦術・行動の配置は重要です。戦術・行動への不安から、「周りから支持されない」「自分で自分の首を絞める」などの消極的な意見が出ることがあります。一つひとつの不安や疑問に対して十分な議論をすることが大切です。丁寧な議論で、たたかいにすべての労組員が参加することをめざします。

たたかいの山場を設定して戦術・行動を配置します。闘争スケジュールをたて、山場に向かって労組員の団結が高まるよう、職場集会や話し合いを強化します。



戦術や行動の配置は、知恵を絞り工夫をこらしてすべての労組員が参加できるようにすることが大切です。ストライキを配置することも重要ですが、春闘グッズの活用や「プレート」着用など誰でも参加でき、「団結」を示せる戦術を徹底することも大切です。

② すべてのなかまの力に依拠して団体交渉を進める

労組役員（三役・五役など）だけの交渉では、要求が思ったように前進しなくなっています。なかまの声を経営者に届けるためには、執行委員（闘争委員）が要求づくりで出されたなかまの切実な声を団体交渉で伝えることが必要です。実態を示すための資料（アンケートや調査結果）も活用しながら交渉を進めます。

全労組員が職場や会議室などで団交の行方を見守るといった待機団交や全員団交、団交への上部組織の参加など、団体交渉の持ち方も工夫します。団体交渉がなかまの意思を反映したものであることが要求前進のカギを握ります。

③ 妥結まで「全労組員参加」を貫く

労組によっては、春闘が「要求書の確認」と「妥結の報告」だけに終わっているところもあります。

経営側からの回答を受け交渉を進めますが、交渉の経過やたたかい方について二

ユース・速報を発行し、職場集会を開催して協議をおこなうといった、全労組員参加のたたかいを貫くことが大切です。「みんなで要求、みんなでたたかい、みんなで妥結」を合言葉にたたかいを進めます。

(4) 要求を入り口に組織拡大に取り組む

① 要求を実現するために団結する労働組合の姿を実践的に示す

2010春闘の要求実現をめざすたたかいは、圧倒的な職場世論を背景に進めることが勝利のカギを握ります。少数組合であっても、職場のすべての労働者の要求への支持を背景にたたかうことをめざします。

未加入者（非労組員）への働きかけを通して労働組合の姿を伝え、団結する労働組合の姿を示します。

② なかまの不安や願いをしっかりと聞きとり、たたかいによって解決する道を示す

未加入者（なかま）への働きかけは、相手の不安や願いをしっかりと聞きとることから始まります。労働組合の側の都合でなく、相手に寄り添うことから始めます。なかまの不安や願いを解消し、実現するための道筋をしっかりと示すことが大切です。一人では解決が困難な問題でも、理解をしてくれるなかまと団結し、たたかって実現することをしっかりと話します。

第4章 2010年春闘の体制と日程

1、要求づくりと春闘方針の確立、ストライキ権の確立

(1) 春闘討論集会を12月10日（木）～11日（金）に開催し、2010春闘の構想と方針確立に向けた討論を行います。春闘討論集会を2010春闘のスタートとして

位置づけ、職場を基礎とした要求づくりに取り組みます。学習や網の目話し合いを重視し、職場やくらしの実態にもとづいた要求にします。

(2) 1月16日(土)・17日(日)に開催される「農協事業のあり方を考える全国交流会」を、連合会・単協労働者はもとより、関連会社や産直組織などのすべての農に関連する労働者の参加で成功させます。集会で明らかになった農協事業のあり方・改善点については、2010年春闘要求に積極的に反映させます。

(3) 春闘方針の確立をはかる第98回臨時大会を2月18日(木)～19日(金)に開催します。また、春の産別中央行動を臨時大会終了後(19日)行います。

(4) 産別ストライキ権の確立を、第98回臨時大会で行います。

第2章「私たちの要求」に掲げる項目のうち、1、すべての労働者の賃上げを、2、安心して働き続けられるルールの確立を、3、年度末一時金について、別途議案としてストライキ権の確立を提案します。

2、要求提出とたたかいの日程

(1) 要求日と回答指定日

○産別統一要求日 第98回臨時大会終了後～3月3日(水)

*この日から「プレート」着用、団体交渉設定

○回答指定日 3月17日(水)

*有額回答引き出し、団体交渉設定

(2) 産別統一行動日

○第1波統一行動日 3月18日(木)

*一斉職場集会

○第2波統一行動日(ゾーン) 3月23日(火)～3月26日(金)



*回答積み上げ、ストライキを含む戦術・行動

○第3波統一行動日（ゾーン） 4月19日（月）～4月23日（金）

*4月決着、ストライキを含む戦術・行動

3、2010年春闘の体制

（1）本部は、中央闘争委員会、中央戦術委員会を設置して闘争の指導・援助にあたります。中央闘争委員会のもとに中央闘争書記局をおき、情報の収集や宣伝活動を行います。

春闘グッズを製作するとともに、闘争速報などを随時発行します。また、春闘討論集会への講師派遣や、闘争支援のための単組オルグを強化します。

2010年春闘方針（案）をすべての労組員（全農協労連未登録も含め）に届け、討議をおこなうことをめざします。「労農のなかま・春闘特集号」を普及し、学習活動に役立てます。

（2）地本・単組では、春闘討論集会などを開催し、学習や交流をすすめ、たたかう構えを確立します。臨時大会などで、方針の確立をはかるとともにストライキ権の確立も行います。全労組員がたたかいに参加するよう、職場班の確立や網の目話し合いをしっかりと行います。

（3）単組では、必要な闘争財政を確立します。

用語の解説 (本文中③がついたものを解説します)

相対的貧困率

相対的貧困率とは、全国民における低所得者（働いている、いないを問わず）の割合のことで、全国民の所得の中央値の半分より低い人がどれだけいるかをあらわした数値。

「核の傘」論

核兵器を持つことによって相手の核攻撃を抑止するという「核抑止論」を前提とし、日本がアメリカの「核の傘」によって守られているとする考え方。

しかし、核によって核を抑止するという考え方は、核による脅しを受けた相手国は、核兵器を持つことによって対抗しようとし、核抑止どころか際限ない核拡散につながるようになることが世界的な世論となっている。

FTA・EPA・WTO

FTA（自由貿易協定）とは、二国間または地域間の協定により、関税や数量制限など貿易の障害となる壁を相互に撤廃し、自由貿易を行なうこと。

EPA（経済連携協定）とは、2以上の国（又は地域）の間で、FTAの要素（物品及びサービス貿易の自由化）に加え、貿易以外の分野、例えば人の移動や投資、政府調達、二国間協力等を含めて締結される包括的な協定。

WTOとは、ガット・ウルグアイラウンド以降の世界貿易機関（WTO）の設立を決めた協定がWTO協定。現在進められている「多角的貿易交渉」は「ドーハ・ラウンド」と呼ばれている。

家族的責任

家事・育児・介護・看護、地域の行事、教育などを分担する責任のこと。家族的責任は、男女平等に分担すべきであり、その家族的責任を担うことによって職業上差別されることがあってはならない。

36 協定

「さぶろくきょうてい」または「さんろくきょうてい」。労働基準法第36条に基づく協定。実働1日8時間、週40時間をこえて、あるいは週1日の法定休日に労働者を働かせるために、事業場単位で労働者の過半数を代表する労働組合・労働者代表と書面による協定を結ぶことが条件。

同一価値労働同一賃金

男女間、正社員・パート間といった雇用形態による賃金格差をなくし、異なる仕事でも労働の「価値」が同等であるならば、同等の賃金を支払うという原則。国際労働機関（ILO）ではILO憲章の前文において、「同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認」を挙げ同一労働同一賃金を最も重要な原則の一つとしている。

生計費原則

賃金は、標準的な生活を営むために必要な費用が保障されたものを原則とすること。標準的というのは、その賃金で経済的あるいは文化的にゆとりある生活が送れる水準であることをいう。憲法25条に基づく「生活保護」の基準や、「最低賃金」などの考え方の根本にあるもの。

可処分所得

可処分所得とは、所得から所得税、住民税、社会保険料および固定資産税を差し引いたものをいう。

食糧主権

WTOの自由貿易主義に対して、広範なNGOが「食糧と農業にかかわる政策や方針を自主的に決める権利」として提唱、ネパールなどでは憲法に「すべての国民は食糧主権を有する」と書き込まれた。南米では、すでに数力国で、国の政策として実施されている。

最低賃金、賃金底上げ、均等待遇に関する都道府県別諸指標

地域別最低賃金	時間額		月額換算		女性短時間労働者時間当所定内		女性高卒初任給		男性高卒初任給		生活保護基準		民事再生法
	対前年 引上げ額	年1800時間 月150時間	年1800時間 月150時間	時間額	月額換算	規模10人以上		規模10人以上		18歳単身		最低生活費18歳	
						規程	実態	規程	実態	×1.18	時間額換算 月150時間		×1.18
全国平均	713	10	106,950	975	146,250	154,300	160,000	160,829	1,072	187,467			
北海道	678	11	101,700	892	133,800	146,100	147,800	172,453	1,150	198,437			
青森	633	3	94,950	803	120,450	131,800	141,900	160,689	1,071	178,082			
岩手	631	3	94,650	819	122,850	138,400	143,800	157,582	1,051	173,853			
宮城	662	9	99,300	897	134,550	140,300	152,500	167,390	1,116	193,815			
秋田	632	3	94,800	788	118,200	134,700	138,900	160,689	1,071	187,128			
山形	631	2	94,650	862	129,300	138,400	146,600	157,582	1,051	184,080			
福島	644	3	96,600	961	144,150	144,600	152,900	154,726	1,032	181,917			
茨城	678	2	101,700	929	139,350	153,700	163,600	156,128	1,041	184,080			
栃木	685	2	102,750	901	135,150	149,500	156,000	160,925	1,073	187,522			
群馬	676	1	101,400	942	141,300	160,800	162,800	156,083	1,041	183,883			
埼玉	735	13	110,250	980	147,000	160,000	163,600	181,182	1,208	208,958			
千葉	728	5	109,200	1036	155,400	154,800	162,800	173,092	1,154	202,567			
東京	791	25	118,650	1107	166,050	168,800	169,700	188,733	1,258	216,235			
神奈川	789	23	118,350	1074	161,100	163,100	164,500	188,733	1,258	216,235			
山梨	677	1	101,550	943	141,450	152,300	156,400	149,008	993	175,525			
長野	681	1	102,150	932	139,800	156,900	157,800	162,993	1,087	190,472			
新潟	669	0	100,350	955	143,250	150,500	156,400	163,131	1,088	189,980			
富山	679	2	101,850	947	142,050	155,800	158,500	154,490	1,030	182,507			
石川	674	1	101,100	912	136,800	145,200	151,400	157,282	1,049	184,867			
福井	671	1	100,650	930	139,500	150,700	160,600	154,683	1,031	182,900			
岐阜	686	0	104,400	947	142,050	156,800	167,300	153,487	1,023	181,228			
静岡	713	2	106,950	1011	151,650	158,800	164,400	161,678	1,078	186,735			
愛知	732	1	109,800	1003	150,450	161,700	164,700	166,429	1,110	195,388			
三重	702	1	105,300	935	140,250	156,900	160,600	155,892	1,039	180,442			
滋賀	693	2	103,950	943	141,450	155,700	161,000	168,132	1,121	197,453			
京都	729	12	109,350	992	148,800	152,600	171,600	174,806	1,165	202,468			
大阪	762	14	114,300	1006	150,900	161,600	162,800	174,216	1,161	202,468			
兵庫	721	9	108,150	1010	151,500	159,800	161,100	174,806	1,165	202,468			
奈良	679	1	101,850	954	143,100	158,700	165,500	164,985	1,100	191,258			
和歌山	674	1	101,100	904	135,600	147,700	158,900	155,686	1,038	183,392			
鳥取	630	1	94,500	898	134,700	140,500	149,100	158,447	1,056	182,703			
島根	630	1	94,500	889	133,350	143,200	154,100	157,267	1,048	183,588			
岡山	670	1	100,500	984	147,600	151,600	161,200	163,181	1,088	189,783			
広島	692	9	103,800	932	139,800	153,500	162,500	169,312	1,129	195,880			
山口	669	1	100,350	876	131,400	142,900	158,200	150,705	1,005	176,902			
徳島	633	1	94,950	884	132,600	149,600	153,600	148,345	989	176,312			
香川	652	1	97,800	923	138,450	146,200	158,400	163,215	1,088	186,342			
愛媛	632	1	94,800	904	135,600	142,200	153,400	152,116	1,014	178,180			
高知	631	1	94,650	868	130,200	157,500	153,700	152,116	1,014	179,262			
福岡	680	5	102,000	883	132,450	152,700	159,000	163,181	1,088	190,177			
佐賀	629	1	94,350	868	130,200	138,500	151,800	149,879	999	178,082			
長崎	629	1	94,350	857	128,550	135,600	150,100	149,525	997	176,705			
熊本	630	2	94,500	843	128,450	142,000	151,400	150,823	1,005	178,770			
大分	631	1	94,650	930	139,500	140,800	148,000	150,705	1,005	177,197			
宮崎	629	2	94,350	817	122,550	135,900	145,600	148,935	993	176,705			
鹿児島	630	3	94,500	826	123,900	138,700	147,100	151,413	1,009	177,787			
沖縄	629	2	94,350	778	116,700	131,200	135,500	152,116	1,014	180,245			
資料出所	厚生労働省「最低賃金決定要綱」ほか		短時間労働者所定内時給（企業規模10人以上計）と初任給は厚生労働省「平成21年版賃金構造基本統計調査報告」（08年6月賃金・7月調査）				企業規模10人以上計と初任給は厚生労働省「平成21年版賃金構造基本統計調査報告」（08年6月賃金・7月調査）		企業規模10人以上計と初任給は厚生労働省「平成21年版賃金構造基本統計調査報告」（08年6月賃金・7月調査）		厚生労働省「生活保護基準」		民事再生法

(注) 1 生活保護基準など可処分所得ベースの水準を、税金・社会保険料を含む賃金ベースに補正するため1.18を乗じている（総務省「家計調査」の単身世帯家計収支より）。
 2 生活保護基準には、生活扶助、冬季加算1月分、住宅扶助（基準額）＋期末一時扶助＋勤労控除（必要経費分のみ）を参入している。