

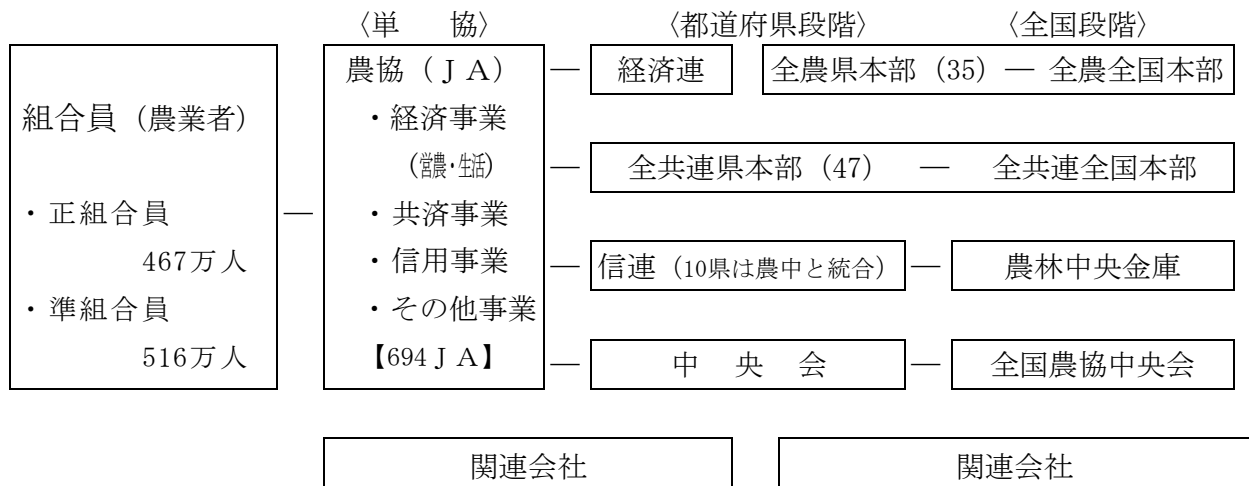
## 【全農協労連（全国農業協同組合労働組合連合会）】

### ◆組織概要

※結成：1956年3月18日

- (1) 組織対象：農業協同組合・同連合会を中心にその関連会社や関連団体など、農協農業関連の職場に働く労働者で組織する産業別労働組合
- (2) 構成組織：
  - ①都道府県単協労組（連合体、単一体及び直接加入）：28単組（分会：193）
  - ②連合会労組（都道府県連・全国連県本部の複数連合会の単一労組及び連合会単位の労組ならびに会社単位の労組、全国連合会・団体の労組）：30単組（うち会社組織の労組：3単組、全国レベルの関係団体の労組：4単組）
  - ③農協農業一般労組（個人加入）
  - ④組合員数＝29,600人
- (3) 執行体制：
  - ①中央執行委員会＝（五役・央執行委員）16名、会計監査委員＝3名
  - ②本部専従者＝役員2名（書記長、財政部長）、書記3名他パート1名
- (4) 組織体制：
  - ①地方本部（地本）＝北海道、東北、関東、甲信越、東京（中央支部）、東海近畿、（北陸）、四国、中国、九州
  - ②都道府県支部＝同一県内の加入単組（単協労組と連合会労組など）で構成
  - ③部会（事業連合会労組（支部）毎に組織）＝全農部会、共済連部会、中央会部会
  - ④青年部、女性部

### （農協組織について）



### ◆労使関係の現状

(1) 労使交渉の形態について

単協労組、連合会労組、関係団体、関連会社とも、基本的には個別労使間での交渉となっているが、

特に単協労組においては個別農協の労使交渉に県本部あるいは全国本部が入ることがある（連合会労組でも要請があれば全国本部あるいは地本が入ることはある）。

なお、統合した全農（全国農業協同組合連合会）については統一人事制度が導入されたことから、全農協労連全農部会として全農に要求書を提出し回答を求め交渉を行っているが、全農は「要請」として受け止めており回答ではなく「見解」の提示にとどまっている。その背景には、全農が労働条件については各本部労使間での協議・合意によるとしていることがある。しかし、それは形式的なことで、実際には労働条件についても全農（全国本部）で決めたことがそのまま各本部に下ろされており、各本部では労組に対して「全国で決まったことだから、県本部では変更できない。権限がない。」との対応がとられている実態にある。

全国一斉統合した全共連（全国共済農業協同組合連合会）でも統一人事制度となっており、全農協労連共済連部会として、全共連に対しては（全農協労連への加入率が低いこともあり）要請というかたちで労働条件問題についても申し入れを行っている。全共連もそうしたものとして受けている。

## （２）労使関係の特徴

単協においては、1990年代末から2010年くらいまでの農協合併に伴って4件、その他のケースで5件の不当労働行為が発生し、労働委員会への救済申し立てを行い労使関係の正常化を図らざるを得なかった。これは、農協には労使対等や労働者の権利を尊重するという意識が欠如している経営者がおり、なかには所謂ワンマン経営者と呼ばざるを得ない組合長（会長）の下で農協の経営・運営が行われているケースもある。

連合会においては、近年、単協のような労使紛争が起こったことはないが、臨時職員の雇用契約をめぐる、6年間余りの裁判闘争を経て和解解決（2006年）した事例がある。

争議行為については、近年は単協労での執行部の指名ストが行われる事例にとどまっている。

## ◆労働者の構成

① 単協は「総合農協」といわれるように様々な事業を行っている。営農・経済事業、信用事業、共済事業（農協の支店では信用と共済を合わせて「資金課」として運営しているところもある）などで、その仕事、業務内容は多岐にわたりそれぞれ専門性が求められるものばかりである。

しかし、労働者の異動、配転については、特別なケース以外に特に制約を設けているということではなく、いずれの事業にも従事することがあり得ることになっている。

② 単協、連合会を問わず、非正職員比率が高まっている（臨時、パート、嘱託などの呼称は多様だが、一般的には臨時職員の呼称が多い。また単協では農産物の集出荷場などでパートあるいは季節的雇用もある。非正職員（有期雇用労働者）の比率は単協で32%くらいか）。

派遣労働者も特に連合会では増えている。

## ◆合併・事業譲渡、組織変動に伴う労働問題等

### （１）農協合併

- ① 基本的には農協法による包括承継により労働契約も引き継がれているが、合併に伴う労働条件の統一をめぐって、合併前の農協と比較して切り下げになるケースも多くある。
- ② 特に県1農協への合併の場合、当該県の連合会組織は、その一つになった農協に「包括承継」されることになっており（農協法の規定による）、単協と連合会とでは連合会の労働条件が上回っているのが通常なので、連合会労働者にとっては切り下げとなっている。その場合、労働者への「転籍」一時金として補償させた事例もある。

## （2）農協の事業の分離・別会社化

農協事業の一部（経済事業・生活事業（Aコープ、ガソリンスタンド、葬祭事業、農機・自動車の販売修理など））について、農協が新たに株式会社を設立し、そこに事業を譲渡するということが行われている。

これに対しては、全農協労連は、基本的に転籍は認めず出向で対応するよう指導しているし、実際にそうしたところが相当数ある。しかし、何年か経過後、会社の経営状況悪化や出向の長期化に伴い、転籍の打診が行われるケースもある。その際も、本人が農協に戻ることを希望する場合、それが尊重されるように取り組んでいる。

## （3）連合会（特に全農、経済連）の関連会社

関連会社には基本的に出向で対応するよう指導している。転籍が打診された場合も本人同意を原則として、労働条件が下回る場合は、転籍に伴う一時金などのかたちで補償措置をとるようにしている。

経済連と全農との統合（1998年～2006年くらいの間に36経済連が全農に統合）が行われた後に、統合された各経済連ならびに全農の関連会社で同じ事業を行っている会社の合併が進んでいる（全農と経済連の統合に伴い、合わせて250社ほどの関連会社は現在100社以下に統合）。

## （4）県段階にある県信連の農中への統合

経営困難になった信連（信用農業協同組合連合会）が農林中央金庫に統合されたが、労働者は全員が引き継がれておらず、労働条件も低下した。農林中金（農林中金〇〇支店分室の職員として）に引き継がれた労働者以外は、県内の単協や関連会社に転籍を強いられた。

## ◆農協の分割に伴う労働関係についての意見

まず「農協の分割」という場合、「組合員＝人」によって構成されている協同組合をどのような方式で分割するのかが分からない。特に農協の場合は、総合農協といわれるように様々な事業を行っており、そのことが国際協同組合同盟などによる高い評価につながっている。そして、それは何よりも農協の組合員のニーズに応えるものである。同時に、准組合員方式による農協の事業利用によって地域協同組合としての機能も発揮している。

分割に伴う労働関係についての意見を述べる前に、農協の労働者・労働組合としては「農協の分割に異議あり」である。ただし、当たり前のことであるが、組織の変動などいかなる事態の下でも、労働者の権利（労働条件と雇用など）は守られるべきであり、必要であればそうしたことが担保される法制の整備・確立は必要と考える。