

# 『共済事業向けの総合的な監督指針』の一部改正案」に対する考え方と労働組合の取り組みについて

12月17～18日 全農協労連第791回中央執行委員会

## 1. 基本的な考え方

農林水産省経営局は、12月7日付で「共済事業向けの総合的な監督指針」及び「農業協同組合、農業協同組合連合会及び農事組合法人向けの総合的な監督指針（信用事業及び共済事業のみに係るものを除く。）」の一部改正案を示しました。これについて、2023年1月5日までの締め切りでパブリックコメントが募集されています。

このうち、とりわけ「共済事業向けの総合的な監督指針」は、マスコミ等でもセンセーショナルに取り上げられてきた、いわゆる「共済の自爆契約」への指導に関わるものであることから、組織内はもとより社会的にも大きく注目される可能性があります。

個人へのノルマの押し付けは、労働者の長時間過密労働を助長させるとともに、借名契約などの不祥事の原因にもなっていることから、農林水産省が監督官庁として重大な問題だと認識し改善を目指すことは重要です。しかし、本来協同組合の事業は不特定多数の利用者を事業対象とせず、あくまでその組織内の組合員が自らに対して行うものであり、構成員である組合員の判断によって、またその事業の担い手の一角である労働者・労働組合が、職場の労働実態を踏まえて規制・改善させるものです。

そうした一般企業の営利事業とは違う協同組合事業の基本的性格が理解されずに、あるいは協同組合と利害が対立する大企業・財界の意向が汲まれた意図的な「農協攻撃」が進められるもとで組合員以外から意見を公募することは、自主自立の協同組合や共済制度へのさらなる介入と、財界の狙う協同組合つぶしに利用されかねない危険性をはらんでいます。

また、監督指針のあり方は、職場の事業とともに労働者の働くルール、さらには労働組合の運動に関わっても大きな影響を及ぼしかねないものであることから、改めて基本的な考え方を整理し、労使対等の労働条件決定に向けていっそう労働組合活動を強化することを呼びかけるものです。

## 2. 監督指針改定の概要と職場への影響

今回の「共済事業向けの総合的な監督指針」の改定の概要は、「不祥事件」に対する監督上の対応を変更し、今後、職員のいわゆる「自爆契約」とその背景にあるパワハラ的なノルマの押し付けを、農協の「不祥事件」として取り扱うというものです。

具体的には、「保障内容が過大または不要と考えられる」共済契約が締結された場合に、農協から行政庁に報告し、関係者等へのヒアリングや不必要な契約を裏付ける資料提出などの調査を踏まえたうえで「不祥事件」として扱います。この指標として「不必要な共済契約を促す過度なプレッシャーが与えられていた場合」、「共済以外の事業に専ら従事する職員への推進目標の必達を支持・示唆していた場合」、「不必要な共済契約の締結を看過するよ

うな管理体制となっている場合」などが示されています。

いわゆる「一斉推進」の個人目標の必達を示唆することなども、不祥事として取り扱われることとなり、農協の事業の進め方にも影響を及ぼす可能性があります。なお、この不祥事件の処罰の対象者は、いわゆる「自爆契約」をした職員ではなく、教育・管理・指導をおこなった役職員となります。

これらの指針に対して、ノルマや自爆契約に苦しむ労働者から「政府が自分たちの窮状を救ってくれるのではないか」との期待が寄せられる可能性があります。今回の監督指針のもとで位置づけられたのは、あくまで「不祥事件として扱う」ということであって、直接的に労働者を救済するものではありません。監督指針によって使用者をけん制し、共済について過度な事業目標を規制することにつながりうる反面、行政からの調査や処分によってさらに農協の事業環境をひっ迫させることや、コンプライアンス対策として諸手続きや確認書類の増加など、労働者の長時間過密労働に繋がる可能性もあります。また、目標を管理させられる現場の担当職員や名ばかり「管理職」へのさらなる負担や責任転嫁にもつながりかねません。

### 3. 労働組合としての取り組み

そもそも、共済に限らず無理な推進目標の必達を労働者個人に迫ることは、これまでも全農協労連が示してきた通り、強制労働（労基法5条）やパワーハラスメント等に抵触する可能性があるものであり、労働法規に照らして許されません。また、時間外労働が前提となっている推進業務は、当然に36協定の締結のもとで行わなければならない、現行のルールのもとで労働者・労働組合として主体的に規制・改善できるものです。こうした視点からの働くルール、労働条件の労使対等な決定こそが重要です。

今回の監督指針の改定はあくまで「共済事業向け」であり、仮に共済推進が規制されたとしても、働くルールの確立と事業のあり方の根本的な見直しがなければ、他の事業項目の推進やサービス残業に振り替えられるに過ぎません。いま、共済事業に偏重した事業推進が問題になっていることは事実ですが、本質的な問題は個別の事業項目の規制ではなく、すべての事業推進に共通する労働時間規制をはじめとした「働くルールの確立」です。

これを怠って、行政からの監督・指導に期待し身をゆだねていくことは、職場の改善からはさらに遠ざかる危険性さえあります。また、行政による監督や処分によって事業を規制させることは、自主自立の協同組合の自治をますます狭めることとなります。

監督指針改正の背景にある本質的な問題を踏まえ、労働組合がいつそう事業推進をめぐる働くルールの確立、労働条件の決定に関与すること、そして現場の実態と要求を反映して農家組合員に依拠した事業への見直しを図ることが課題です。

以上