

# 全農協労連青年部

## 2016年度活動総括・2017年活動方針

### 1. 2016年度活動総括

#### (1) 職場と青年労働者の状況

いま、私たちの働く農協・連合会や農業関連団体の職場では、若い世代を中心に「中途退職」の増加が大きな問題となっています。原因の一つには、これまでに進められてきた過度な「効率化・合理化」のなかで、決定的に人員が不足していることがあります。「休みもとれない」、「異動後にまともな引継ぎもない」、「経験も無いのに重い責任を負わされる」など、心身をすり減らす厳しい環境に置かれ、さらには業務内容や目標などの個人化・属人化が進むなかで、困った時にまわりに協力・相談が出来ない雰囲気や、一人が仕事を辞めれば、その仕事の穴を埋めるために忙しさが倍増して次の退職者を生むという悪循環も生まれています。

こうした中で、長時間労働や残業代の不払い、36協定違反がいつそう常態化し、労基署からの勧告を受けたり、書類送検される職場も生まれています。ブラックな職場環境が地域にも認知されるなかで、政府財界による「農協改革」の喧伝とあいまって「募集しても人が来ない」、「内定を出したが辞退された」という状況も生まれていることは非常に深刻です。職場の問題は管理職・中堅層を含めて職場のあらゆる層にかかっていますが、やはり矛盾のしわ寄せを最もうけているのは、これからの職場の未来を担う青年層ではないでしょうか。

他方、この状況は私たちの職場に限ったことではありません。この間、株価やGDPなどに偏重した指標を妄信した失政のもとで、不況が加速しています。中小企業は軒並み経営が悪化し、その一方で大もうけをあげた大企業でもそこで働く労働者や下請けには富が分配されず、日本中のあらゆる業界で「働き続けること」が困難な環境が生まれています。

政府はこうした総ブラック社会の実態を改善するどころか、一部の労働組合をも引きこみながら「働き方改革」と称して“過労死ライン”となる長時間労働や賃金差別の容認を法制化しようとしています。いま、私たち労働組合の存在意義と、青年部がどうやって職場の内外で働き続けられるためのルールを確立していくのかが本気で問われています。

#### (2) 労働組合・青年部の状況と全農協労連青年部の取り組み

さて、そうした職場や仕事の困難のなかで、労働組合でも「集まる時間も確保できない」、「先輩労組員の経験や知識を引き継いでいない」などの課題を抱え、その活動には多くの苦勞を強いられています。

しかし、新たな取り組みや粘り強い交渉を積み重ねて、一時金の引き下げや就業規則の改悪を許さず、経営者の問題意識・危機感も喚起しながら初任給を中心とした賃金の引き上げ・底上げや、各種手当の新設・改善、事業推進の内容・やり方の見直しなどを着実に実現させてきたことは貴重な経験です。また、職場での活動にとどまらず、近隣の単組青年部どうしの交流や、同じ地域の他の産業の労組青年部との交流も生まれています。

#### ①仲間づくりを大切にしてきた

そのなかで青年部では、多彩な学習・交流会を各地で取り組み、職場はもとより、県や地本の集まりのなかで横のつながりを強化する「仲間づくり」を重視してきました。活動への参加人数の減少や参加者の固定化といった課題を抱えつつも、新しいアイデアを出しながら企画を充実させてきた職場、あるいは青年部としての学習会や交流会を積極的に進めてきた職場では、若い世代の労働組合・青年部活動の認知度が上がり、活動への参加が定着しているなどの変化も生まれています。これらの変化は、まだ抜本的な職場改善や中途退職の歯止めには十分つながっていませんが、次の行動や問題解決につながる重要な一歩です。

全農協労連青年部は、各単組・青年部の取り組みを援助・促進しながら、その実践や教訓についてオルグ活動や青年部ニュースやフェイスブックなどを活用して全国の仲間と共有してきました。また、東北や九州などで実施された震災支援の活動など、多彩な取り組みに全農協労連青年

部として全国の仲間に参加を呼びかけました。いま、全国や地本の様々な情報を教訓にしながら、単組・職場のなかで新たな活動を実施している仲間が生まれています。

## ②青年層以外からも活動への理解を深めた

他方で、この間、青年部からは「せっかくがんばって青年部活動をしているのに、きちんと評価されていない」、「青年部会議や学習会に出席するのに、遊びにいられていると思われる」などの悩みが寄せられたり、労組からは「青年部がどんな活動をしているのか分からない」などの声もありました。この背景には、お互いを把握できないほどに職場の忙しさや人間関係や窮屈になってきているという状況や、青年部としても活動内容はもとより今日的な青年層の実態や思いをきちんと伝えられていなかったということもあったのではないかと思います。そうした中で、全農協労連青年部の「2016年度活動方針」では若い世代とベテラン層との認識の共有化を図るために、青年部活動の理解を深めることや、活動の「見える化」などを掲げました。

単組で青年部の総会に参加した労組執行部からは「青年部は労組よりも元気があって、励まされた」などの声も寄せられ、お互いの状況をつかむことで前向きな変化も生まれています。この際、「ゆとり世代」などの言葉に象徴されるレッテル張りをせず、各世代が持っている背景を踏まえて、尊重しあうことが必要です。この間、「横のつながり」を一つのキーワードとして重視してきましたが、今後は労組のベテラン層とのタテのつながりを意識した活動も改めて必要だと考えます。

全農協労連青年部もそうした問題意識のもので情報発信に勤めましたが、例えばフェイスブック等の広がりはまだまだ不十分で、この1年で認知度が画期的に高まったとは言えませんでした。これは、全農協労連青年部執行委員会だけの努力で上げていくことは難しいことから、各地本や単組、そして一人ひとりの仲間の積極的な協力を求めるものです。

また、単組として意識的に青年部の取り組みを位置づけてもらうようにも呼びかけてきました。全農協労連の2017年度運動方針（案）では、『これまで青年部の各セミナーや、女性部の「女性のつどい」は、参加者が直接、労働組合に触れる機会であると同時に、労働組合の担い手づくりとして重要な役割を發揮してきました。引き続き、各地の多様な取り組みを支援するとともに、各部の主體的な取り組みを支えていきます』と位置づけています。青年部を若い世代の自主的な取り組みとして発展させるだけでなく、職場のあらゆる世代の仲間から支援・激励を受ける青年部組織をつくることは、日常業務も含めた風通しの良い関係づくりと「要求」の相互理解につながり、働き続けられる職場の実現に資するものです。

## ③青年部の組織づくりの課題

こうした青年層の多様な活動を担保するために、職場はもとより都道府県・地本などの各段階で青年部組織を設立したり、労働組合のなかで意識的に青年対策を位置付けることが必要です。これまで全農協労連青年部は、各地での青年部立ち上げや青年対策の充実を呼び掛け、各地で具体化を図ってきました。

しかしこの間、「人員不足と業務の忙しさによって役員の成り手がいない」、「部員数が少なくなって活動に活気がないし、運営にも困難が生じている」といった状況や、そもそも労働組合本体の活動の停滞で予算等を工面できずに青年部活動を縮小・休止するという事例も残念ながら発生しています。

こうした状況に対しては、根本的には労働組合本体の組織強化を図ることが求められますが、厳しい労組の運営のなかでも若い世代の多彩な活動を保障することで、結果的に全体の組織強化につながるという中長期的な視点をもって青年部の活動を粘り強く維持・発展させることが重要です。

組織の現状に合わせて役員体制や予算措置を見直すことが求められる場合もありますが、その際、労働組合本体や、全農協労連青年部とも良く相談して、青年部や青年対策が担ってきた本質的な役割・機能を後退させないような組織対策を講じていくことを呼びかけます。

## ④セミナーの開催と到達

また、次代を担うための幅広い学習を図るために、全農協労連青年部として全国の仲間が集うセミナーを開催してきました。2016年度のスタートにあたる「2016ヤングセミナー・第

8回定期総会」(2016/7)では、大震災・原発事故からの5年あまり(当時)が経つなかで、農協による放射性物質検査の取り組みから、原発事故の下で農産物の安全性担保など農協として地域・生産者・消費者に果たしている役割を学ぶとともに、収束する見通しの無い原発事故下の福島の現状を視察しながら、これからの課題と展望を考えあいました。

「2017青年部ステップアップセミナー」(2017/2)では、これから労働組合執行部や青年部活動の担い手としてステップアップしていくことを目的に、「模擬要求書づくり」と「模擬団交」を実施しました。様々な意見を集約して要求書に練り上げる大変さや、不誠実な経営者側の回答にどう対抗していくかなどを体験しながら、さっそく職場での活動に生かされています。

他方、セミナーの参加者の中には、単組に青年部組織がないという場合や、自身が労働組合や青年部の役員ではないという方もいます。「とりあえず参加したものの、難しくてよく分からなかった」ということや「せっかく学んだ内容を、帰ってからどう活かせばよいのか分からない」ということにならないよう、全農協労連青年部執行委員会として様々な立場の仲間が主体的に関われるようなテーマや企画を練り上げてきました。引き続き、充実した内容でセミナーを実施できるように工夫を重ねていきます。また、全国の仲間から積極的な要望や意見を寄せてもらえるよう呼びかけます。

### (3) 職場と暮らしを取り巻く環境

働き続けられる職場をつくっていく上で、職場を取り巻く地域や農業、社会情勢等も注視する必要があります。いま、政府は「農政改革」と称して、中小規模の農家や関連業界の淘汰再編を進めようとしています。これは、「規制改革推進会議」などに属する大企業のビジネスチャンスを拡大するだけでなく、「成長産業化」と称して農業の発展の指標を経済効率性に矮小化することで、食料政策・地域政策としての農政の役割を放棄しかねない大変危険な動きです。こうした改革は、持続可能な社会のために「家族農業」や「協同組合」が重要だとする国際社会の到達と逆行するものです。

さらに、改革を進めるための人質にされているのが、私たちの職場である農協や農業関連団体です。この間、政府は小規模生産者の淘汰につながる買取販売の促進を打ち出したり、事業分離や株式会社化などで企業が協同組合の資産を買収できるよう圧力を強めてきました。さらには、今後の農業への企業参入の条件を整えるために、農業関連資材等の業界再編までも「全農」が協力することを命じました。こうした動きに農協系統は「自己改革」を打ち出して一定の対応をしましたが、残念ながらその具体化の一部は生産資材の安売りや事業の子会社化など、大企業・財界の要望に答えるものになっている現状があることや、一方で本来の事業や現場にしわ寄せが発生していることに注意が必要です。

また、憲法の「改正」など、私たちの活動の土台を根底から覆すような動きがあることも重大な問題です。かつて、私たち労働組合は太平洋戦争の下で「産業報告会」という戦争協力のための組織に改変させられた歴史があります。また、協同組合も同じように産業組合が「農業会」に統合させられ、戦争のための国策組織となってしまった苦い経験をもっています。労働組合も協同組合も、こうした反省の上に立って今日の姿があります。しかし、今マスコミ等でも報道されている通り、いま戦時下で多くの団体を弾圧した「治安維持法」の再来ともいわれる「共謀罪」が強行採決され、労働組合や農協・関連団体を含めた様々な市民運動が再び監視・統制させられるのではないかと懸念が強まっています。

全農協労連青年部は、こうした職場の内外に巻き起こる様々な動きをしっかりと見据えて、学び、時代を切り開くための運動を青年部活動のなかでも位置づけてきました。2016年度の活動方針では「協同組合とはなんぞや!」と投げかけ、協同組合組織の理念を見つめなおすことを提起し、都度のセミナーやオルグ、ニュースの発効等を通じて、多くの社会的な課題をテーマにして情報提供や問題提起を重ねてきました。いま、職場や地域における様々な困難や矛盾、さらには社会全体の雰囲気のもとでアキラメ感も加速しがちですが、私たち一人ひとりが社会的な課題を少しずつでも考え、話し合うことが、巨石を穿つ雨垂れのような力となって職場とそれを取り巻く環境を変えていきます。そうした確信を胸に、今後も青年部として多様な課題に向き合っていきます。

## 2. 2017年度活動方針

### (1) 各地の青年部に活動の具体化を呼びかけ支援していく

この間、職場で相対的に若い世代が増加するなかで、いっそう同じ世代が抱える悩み・課題を打ち明ける場や、気軽に「集まる場」が求められています。各地の青年部は様々な工夫を凝らしながら交流会を実施して、横のつながりを強めてきました。こうした実践を、さらに各職場で増やしていくことが、職場改善・要求実現の土台となります。

全農協労連青年部は、各地の粘り強い奮闘を援助するために、引き続き情報発信や問題提起を行っていきます。その際、2016年度の活動方針でも提起したように、あらゆる世代・階層に対して青年部活動の理解を深めていくことや、活動の「見える化」を重視します。また、この間の活動方針でも掲げてきた3つの活動の柱を位置づけます。

### (2) 活動の柱

#### ①働きがいを考える活動

今の職場でこれから働き続けていくためには、生活できる賃金・労働条件はもとより、がんばって働き続けていきたいと思える仕事内容にしていくことが欠かせません。この間、「従業員満足度」(E S)といった言葉も生まれ、働きがい・やりがいの観点から事業推進を見直す職場も生まれています。一方、農業の規模拡大政策の反面で、中小規模の農家の淘汰・排除につながりかねないことや、協同組合や農業団体が企業的な経営手法をとられる中で、日々の業務に対する悩みが拡大してはいないでしょうか。

全農協労連青年部は、仕事や職場の問題点や仲間の悩みを「働きがいを考える」という角度で交流・発信し、多様な意見の中から解決策を模索していきます。

#### ②仕事・生活・地域に関わる学習や運動

この間「農業・農協改革」という外圧のもとで「自己改革」が強いられ、仕事や組織の再編・改変がすでに進行しつつあります。また、在日米商工会議所(A C C J)も、「農協改革を高く評価」しながら、まだまだ不十分だとしてJ A共済の金融庁管轄化や利用規制を求める意見書を提出しています。こうした日米財界の圧力に条件闘争で臨めば、いずれ私たちの職場や地域の基盤は瓦解してしまいます。

さらに、アメリカ抜きでのT P Pや、R C E P(東アジア地域包括的経済連携)、日欧E P Aなど、昨年臨時国会で強行採決されたT P P批准の水準をベースにししながら、私たちの生活の土台にある国内のルールを丸ごと変えてしまうメガF T Aの協議がいくつも進められています。しかも、こうした動きは秘密裏に進められ、なかなかマスコミ等でも報道されません。

全農協労連青年部は、職場と地域を外から破壊する動きに対しても情報を収集・共有化して、問題を組織の内外に広く発信し、共同の運動を広げていきます。

#### ③災害救援・支援など仲間の苦難に向き合う活動

地震・津波や台風・大雨被害など、一夜にして暮らしを根底から破壊するような自然災害が各地でおきています。こうした下で、何をおいても緊急の救援活動が求められますし、この間の東北や熊本などでの支援活動で明らかになったとおり、風化していく被災地の姿を知らせて多彩で継続的な関わりを持つことも求められています。

昨年の「2016ヤングセミナー・第8回定期総会」では、原発事故下の福島の実態と、その下で奮闘する仲間の取り組みを学びましたが、農協の合併・再編やそれに伴う職場の新たな課題、そのもとで若い世代の退職の増加など、職場のあらゆる問題の背景に震災・原発事故の影響と、被害を矮小化して支援を打ち切ろうとする政治災害が横たわっていることを知りました。私たちは職場の改善を実現する上で、その背景にある様々な苦難にも幅広く目を向けて全国の仲間と情報共有し、必要な活動を提起していきます。

### (3) 運営と当面の行動の具体化

選出された役員から部長以下、副部長、事務局長、事務局次長などの役職を互選し、適宜執行委員会を開催して当面の活動やセミナーの開催・企画の具体化を協議します。さらに、地本や単組・支部分会の青年部の要請に応じて、それぞれの会議や学習会等へ全農協労連青年部の役員を派遣して活動支援に当たります。

また、これまでの活動では、セミナーの開催や学習会へのオルグ、あるいは執行部を対象にした行動提起が中心になっていたことから、今後は、労働組合の役職に関わらず一人ひとりの部員が主体的に関われるような運動に力をいれていくこととしました。

この間、労働組合活動の経験や知識の「継承不足」が各地で課題となっていることにかんがみ、当面、各職場で労働組合が過去に勝ち取ってきた「権利」、あるいは慣習として位置づけている「ルール」の実態や行使状況について、一人ひとりがチェックし再確認する「就業規則を読もう！権利確認キャンペーン」運動をおこないます。

以上