HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	農協労働者の賃金，労働諸条件についての一考察
Author(s)	渡辺, 克司
Citation	北海道大学農經論叢, 49, 197-219
Issue Date	1993-02
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/11079
Type	bulletin (article)
File Information	49_p197-219.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

農協労働者の賃金，労働諸条件についての一考察

渡　辺　克　司

目　　次

1．問題の所在と課題……197
2．北海道の農協の初任給，基本給水準の考察……199
　1）初任給の連合会，民間との比較……199
　2）年齢別基本給の検討……200
　3）中途採用者の存在と賃金水準……205
3．年総支給額の検討……207
　1）年総支給額の構成と農協の位置……207
　2）年齢別年総支給額の構造……209
4．単協における給与規定……211
5．労働時間，週休採用状況……212
　1）週労働時間別農協数……212
　2）週休2日制の実施状況……213
　3）年間の部門別所定内労働時間の推移……214
　4）超過勤務（所定外・休日労働）……214
6．まとめ……217

1．問題の所在と課題

かつて第9回全国農協大会（1961年）において，農協「職員の給与水準は，当該地域の公務員の水準を目途とする」とされた。当時，給与水準の低さを理由に，就職後短期間のうちに退職する者が多く，職員を安定的に確保するうえで給与をはじめ労働諸条件の改善は緊急な課題であった。しかし，1973年に国会で時間外労働に対する割増賃金の未払いなど労働基準法違反の多さや低賃金が問題とされ，その賃金水準は「生活保護水準を下回る」[1)]とされた。これは1970年代初頭まで，農協労働者の処遇は容易に改善されなかったこと

1）『労農のなかま』1973年7，8，9月号。各80～86pp，および1974年7月号，41p。以下，『なかま』と略す。

を示している。

こうした状況も1970年代なかば以降，農協の労働組合運動の高まりによって改善され，地域労働者の賃金水準におおむね達成したとされた[2)]。そして，1980年代から90年にかけて『農協年鑑』（全中，以下『年鑑』と略す）では，初任給では民間（『民間給与実態』人事院，100～500人規模）に比べ15～30％下回るが，月額所定内給与では男性は40～50歳以上，女性は25～30歳以上で民間（『賃金構造基本統計』の産業計10～99人規模，『賃構』と略す）を上回り，賞与，一時金を含めた年収では民間と比べ遜色がないと評価されるにいたっている[3)]。

ところが，『年鑑』では，農協については職員数50人以上を基準とし，民間については一見して明らかなように，初任給と月額とで依拠する資料も比較する企業規模もことなり，さらにそうした方法をとった理由も示していない[4)]。

本稿ではこうした点に留意しつつ，農協関係の資料の検証を通じて[5)]，北海道の農協労働者を主な対象として，その賃金，労働諸条件の実態を明らかにすることを課題にする。

具体的には，農協労働者の賃金は民間に対し，どのような業種の，どれくらいの規模に相当するのか。次に目標としてきた連合会や市町村役場に対し

2）山田定市「農協労働・労働者の存立構造」，飯島源次郎編著『転換期の協同組合』筑波書房，1991年，398p，参照。

3）1982年版以降の『年鑑』（全中）を参照。『年鑑』の元資料は農協労働問題研究所（以下，労研と略す）のデータである。

4）庄司博一「農協の人事労務管理の現状と課題」『なかま』1983年3月，参照。

5）統計利用については，岩井浩「労働問題と労働時間」『経済学統計学講義』有斐閣ブックス，1984年。森岡孝二「日本の労働者の生活構造」『KAROUSHI〔過労死〕』窓社，1990年。参照。
民間企業は『賃金構造基本統計』（労働省），および『中小企業賃金実態調査報告書』（北海道），地方公務員は『地方公務員実態調査』（自治省）を利用した。
農協関係の資料としては『総合農協統計表』（農林水産省）と『農協年鑑』（全中），『農協の活動に関する全国一斉調査』（全中，補足率95.6％。『一斉調査』と略す），および労研の『研究情報』や調査報告書，北海道については『賃金及び労働諸条件実態報告書』『組織実態，労働条件，臨時職員等実態報告書』（北海道農協労連。以下，『報告書①』『報告書②』と略す。補足率は3割強）などを利用した。

てどれくらいの位置にあるのかを明らかにする。続いて農協の賃金体系，賃金の決め方はどうなっているのか，その実態をおさえたい。さらに賃金水準を規定する労働時間の特徴について，週休2日制の採用状況と部門別・所定内労働時間，時間外労働とを，個別事例をまじえ，明らかにする。

2．北海道の農協の初任給，基本給水準の考察

1）初任給の連合会，民間との比較

まず，全国の農協の平均的な初任給に対し，北海道の農協の位置を確認したい。格差が問題であるため，実数ではなく指数を以下ではとっている。

北海道の農協の初任給を100として1989年をとると，全国平均は高卒男は98.7，大卒男は93.5，高卒女は100.4であり，大卒をのぞくと北海道の初任給水準はほぼ全国的な状況にある[6)]。

次に北海道の単協の連合会，民間に対する初任給の位置をみよう。連合会の数字は『総合農協統計表』（農水省。『統計表』と略す）には記入されていないため，連合会との比較は道農協労連の資料と『報告書①』から検討する。単協の初任給（男女）[7)]を100とし，連合会は高卒，大卒とも107と，連合会の優位性がみられる。民間（『賃構』産業計）に対しては高卒男は88年より107から103へ，大卒男は115から110へそれぞれ縮小している。農協の主力となる高卒男の改善はめざましく，民間にせまるまでに改善されている。昨今の中途退職者の増加に対する対処である。高卒女については民間とほぼ同水準にある。

なお，全国レベルでは，単協の初任給（男女，高卒，大卒）を100とし，連合会高卒は104～105，大卒は108，民間は高卒115～117，大卒126である。民間に対する北海道の単協の男性高卒，大卒ではともに全国平均より格差は

6）北海道の農協は『報告書①』，全国状況は『年鑑』による。
『年鑑』の農協，連合会の初任給の数値は『報告書①』の数値と近いことから，諸手当部分を含まない基本給と考えられるが，確証できない。『賃構』，『統計表』での初任給は，ともに諸手当部分を含んでいる。
なお，民間初任給は企業規模，業種は明記されていない全産業のものである。

7）連合会と比較する場合，『報告書①』では単協，連合会とも初任給は男女同一で記されている。そのため，男女平均を基準とした。

小さく，女性もほぼ民間なみであり評価できよう。ただし，大卒の民間との格差は全国，北海道ともに大きく，高学歴化をはばむ一因となっている。

2）年齢別基本給の検討

(1)　単協と連合会との比較，および単協における男女別賃金格差

図1から年齢別基本給の推移を高卒[8)]を中心に検討しよう。

男性では18～19歳において連合会が単協を上回るが（単協を100として連合会105～106），20歳中頃には単協が連合会とほぼならび，20歳後半には単協が上回るようになる。30歳後半では相交互し，40歳以上では単協が連合会を超える。初任給から25歳までの間では連合会は単協に対し優位にあるが，その後は逆に下回る。女性では22歳まで連合会が上回るが（107～103），それ以後，25歳から42歳にかけては連合会が下回り，単協が優位になる。

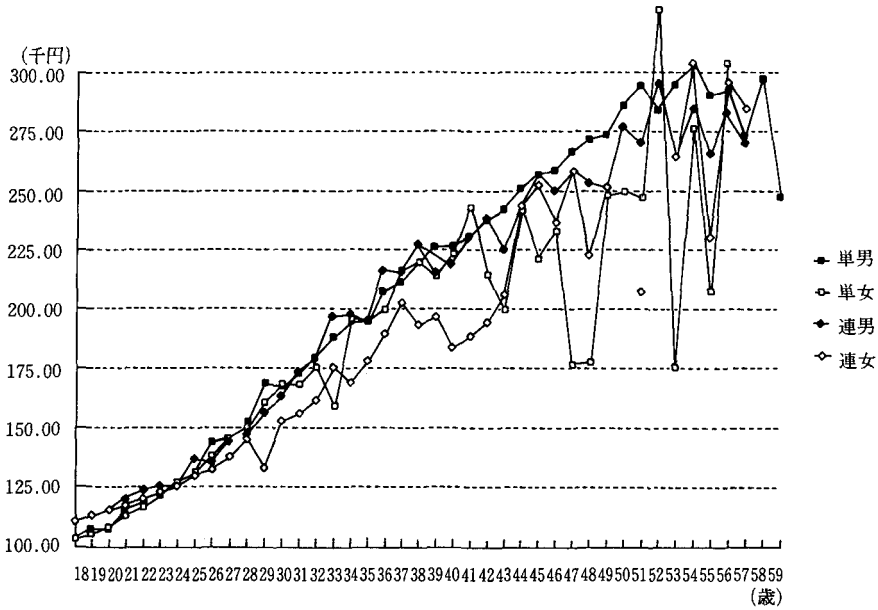

図1　単協、連合会の基本給カーブ
（資料）　単協は『報告書①』、連合会は道農協労連資料。

8）大卒を除外した理由は単協では大卒者が少ないため，大卒独自の賃金表が明記されていないことによる。

こうして男女ともに初任給から20歳代までは単協は連合会に対し下回るものの，その後の賃金カーブでは，逆に優位なのである。もちろん，単協の男性の平均年齢が連合会を３歳上回る40歳であり，勤続年数も５年長い18年であることも考慮されなければならないが，女性では単協が平均年齢で１歳若く，勤続年数も0.2年短いことより，連合会における女性に対する賃金管理が単協に比べ，やや厳しいといえる。

次に単協における男女の基本給格差をみると，新規学卒者が給与表をストレートに昇給したケースの比較では，男女の格差は24歳までほとんどない。しかし，25歳から男性の基本給100に対し，女性は10～40％下回るようになる。なお，図１のように直接比較した場合では，男性の中途採用者の低い賃金がはいるため男女の格差は小さくなり，男性の基本給を100として，42歳以下で女性は最大で５％（金額で９千円）下回るにとどまり，ほぼ男性と同一となっている。

以上より，若年では給与表の上では男女の基本給格差はほとんどないといえるものの，25歳を境に女性は職務手当等で差別[9)]をうけ，男性に比べ低い賃金となっているのである。

(2) 年齢別所定内給与（月額）の民間企業との比較

農協の月額所定内給与は民間企業のどれくらいの規模の，どの業種に相当するかを検証しよう。『報告書①』では年齢別基本給を示し，『賃構』では年齢別所定内給与を示しているため，両資料を直接使うことはできない。初任給でみたように北海道と『年鑑』の数値は近似しているので，『年鑑』の所定内給与と『報告書①』の基本給との比率から農協の所定内給与を推定し，それによって民間との比較をおこないたい。

まず，『報告書①』の基本給額は『年鑑』の所定内給与より，若年では１割，30歳以上では２割低く，各年齢階層の平均では13％下回る。よって『報告書①』の基本給額の１割を諸手当分とみて基本給に加え，これを単協の所定内給与として民間企業と比べよう。すると全産業5～9人規模に対しては上回るものの，全産業10～99人規模に対して40歳以上では農協は上回るが，それ

9）大森真紀『現代日本の女性労働』日本評論社，1990年。参照。

以下では下回る（表１）。金融保険（10～99人規模）に対しては全層で，とりわけ30～34歳，40歳代では３割下回る。また，雇用形態も類似し，平均年齢，勤続年数が農協より短いサービス，卸小売（10～99人規模）に対してさえ，20～39歳で10～20％も下回る。諸手当分を２割としても格差は１割残り，民間に対する農協の位置はかわらない。

女性は平均年齢が25歳前後で，かつ年齢構成上もそこにウエイトがあるので，若年層における格差の１割を諸手当分とし比較すると，民間に対し29歳以下では全産業100～999人規模に，優位にある金融保険（10～99人規模）に対してはわずかに下回るところにある。男性に比べ，女性の地域における優位性は明瞭である。

以上より，男性の所定内給与は雇用形態も類似していると思われる全産業10～99人規模に対して40歳未満で下回り，『年鑑』の指摘とほぼ同じ結果となるが，問題はサービス，卸小売５～９人規模の上位にあるにすぎない点である。女性は『年鑑』の指摘と異なり，若年層にかぎり全産業10～99人規模の上，金融保険10～99人規模をやや下回る恵まれたところにあるが，前述したように30歳代にはいると農協の男性職員をはじめ金融保険に対しても大きく下回り賃金問題の性格を男性と異にしている。

(3)　自治体との年次別・年齢別基本給比較

地域の公務員の賃金水準への到達が農協の目標であった。この点を表２から確認してみたい。

単協の基本給を100として，ここ10年間の推移をみると1980年では18～19歳において町村を2.4％上回り，20～23歳ではほぼ同一であった。ただし，30歳前半になると町村自治体は農協の1.5倍，40歳以上では２倍にもなり，格差は歴然である。市は町村に15～30％プラスした高水準にある。こうした状況は85年においても変わらない。

89年になると町村に対し30歳前ではほぼ肩をならべ，それ以上層でも格差は縮まり，新退職制度の影響を受け賃金圧縮を余儀なくされる55歳以上をのぞいて，10～15％となる。市に対しても全階層とも大幅に縮小するが，それでも30歳以上では20％もの格差は維持される。

以上より，80年において，初任給から20歳代前半では農協の基本給は町村

表1　単協，他産業における年齢別基本給比較（単協1割増し＝100）

男子高卒	サービス		卸小売	卸売	金融保険		全産業	100～999
年齢	5～9	10～99	5～9	10～99	10～99	100～999	10～99	（人規模）
18～19	86.0	98.8	86.7	107.5		109.1	112.4	111.1
20～24	103.8	111.0	106.1	110.1	112.7	120.1	122.4	115.5
25～29	118.2	111.6	102.6	107.1	113.1	123.5	115.8	118.3
30～34	111.9	120.5	91.1	114.7	130.8	125.6	114.2	119.1
35～39	105.7	118.3	108.1	109.6	116.3	120.6	106.8	109.9
40～44	100.1	106.0	95.2	107.7	132.8	142.7	98.6	108.9
45～49	97.2	108.3	99.0	97.4	133.4	146.4	93.7	101.4
50～54	93.8	97.1	65.5	112.6	114.4	150.6	87.4	95.6
55～59	54.3	90.9	74.5	131.7	125.3	146.5	81.2	84.2
60～64								
平均	96.8	106.9	92.1	110.9	122.4	131.7	103.6	107.1

女子高卒	金融保険			全産業		1000～
年齢	10～99	100～999	1000～	10～99	100～999	（人規模）
18～19	100.9	102.9	110.9	95.7	103.7	108.8
20～24	112.5	106.3	113.9	97.4	104.9	112.8
25～29	108.5	107.9	102.1	91.7	100.5	104.0
30～34	99.5	113.4	86.9	79.5	94.2	94.8
35～39	84.2	102.8	88.1	66.4	72.5	88.7
40～44	84.6	132.8	101.4	61.6	57.0	95.1
45～49	80.3	106.6	113.2	59.4	56.7	100.5
50～54	103.1	123.4	102.3	49.4	50.0	76.5
55～59	51.4	81.9	141.4	49.1	44.2	105.6
60～64						
平均	91.7	108.7	106.7	72.2	76.0	98.5

（資料）『報告書①』，『年鑑』，『賃金構造基本統計報告』第4巻（労働省）．

レベルへ到達したといえよう。ただし，25～30歳を境にそれ以上の年齢における農協の基本給はその格差は縮少しているもののその低さはほとんど変わっていないといえる。

ただし，30歳以上における農協の自治体に対する格差は，次節でみるように中途採用者の低賃金の影響が大きいのでこれを除き，農協の給与表と公務

表 2　農協，自治体（市・町村）における年次別年齢別基本給

年齢	1989年 農協 男女	連合会 男女	役場	自治体 市	町村	1985年 農協 男女	自治体 市	町村	1980年 農協 男女	自治体 市	町村
18～19	106.0	112.0	108.0	110.0	105.0	96.0	100.0	94.0	84.0	89.0	82.0
20～23	116.0	121.0	120.0	126.0	117.0	103.0	116.0	106.0	90.0	103.0	91.0
24～27	137.0	136.0	143.0	156.0	142.0	107.0	138.0	126.0	94.0	126.0	111.0
28～31	165.0	160.0	172.0	184.0	169.0	111.0	175.0	155.0	98.0	148.0	131.0
32～35	189.0	192.0	206.0	227.0	206.0	117.0	201.0	181.0	102.0	170.0	150.0
36～39	216.0	219.0	239.0	258.0	235.0	122.0	227.0	203.0	106.0	196.0	173.0
40～43	234.0	228.0	273.0	288.0	262.0	128.0	258.0	232.0	110.0	218.0	194.0
44～47	258.0	253.0	302.0	323.0	295.0	134.0	285.0	256.0	115.0	240.0	214.0
48～51	281.0	263.0	333.0	349.0	320.0	141.0	307.0	277.0	121.0	263.0	233.0
52～55	293.0	278.0	356.0	370.0	339.0	146.0	330.0	294.0	126.0	279.0	246.0
56～59	278.0	277.0	372.0	388.0	348.0	151.0	341.0	300.0	132.0	282.0	247.0
62～63				342.0	307.0	157.0	282.0	265.0	137.0	263.0	219.0
平均	207.0	203.0	238.0	260.0	237.0	126.0	230.0	207.0	110.0	198.0	174.0

年齢	1989年 農協＝100 連合会	役場	自治体 市	町村	1985年 自治体 市	町村	1980年 自治体 市	町村
18～19	105.7	101.9	103.8	99.1	104.2	97.9	106.0	97.6
20～23	104.3	103.4	108.6	100.9	112.6	102.9	114.4	101.1
24～27	99.3	104.4	113.9	103.6	129.0	117.8	134.0	118.1
28～31	97.0	104.2	111.5	102.4	157.7	139.6	151.0	133.7
32～35	101.6	109.0	120.1	109.0	171.8	154.7	166.7	147.1
36～39	101.4	110.6	119.4	108.8	186.1	166.4	184.9	163.2
40～43	97.4	116.7	123.1	112.0	201.6	181.3	198.2	176.4
44～47	98.1	117.1	125.2	114.3	212.7	191.0	208.7	186.1
48～51	93.6	118.5	124.2	113.9	217.7	196.5	217.4	192.6
52～55	94.9	121.5	126.3	115.7	226.0	201.4	221.4	195.2
56～59	99.6	133.8	139.6	125.2	225.8	198.7	213.6	187.1
62～63					179.6	168.8	192.0	159.9
平均	99.4	112.8	119.6	109.5	176.8	158.9	174.2	154.4

（資料）農協は『報告書①』.

自治体は『地方公務員給与実態調査』（自治省行政局公務員部給与課）

役場は網走管内の村役場のデータ。目安として載せた.

注１）単位は千円.

注２）自治体は一般行政.

員の俸給表とにおける基本給の比較[10]を89年に限っておこなってみると十勝，網走，空知管内は市を，後志，上川，根室管内では町村を超え，最低の釧路管内でも町村から平均7％下回るにすぎない。すなわち，給与表の上では釧路をのぞいた管内で，町村レベルへ到達しているということができよう。

もちろん，『報告書①』の中の農協は，国公や道職，役場に準拠した賃金体系をとっているところが多く，この影響は無視できない[11]。しかし，80年代にはじまる「臨調」行革による人勧凍結，賃金の頭打ち状況を考えると自治体への到達も「人勧方式」への農協のとりこみ，あるいは，1984年頃から導入される新退職制度による退職金の大幅な削減[12]の譲歩という面をもちあわせている。

3）中途採用者の存在と賃金水準

農協の賃金水準に大きな影響をおよぼしている中途採用者の存在とその賃金水準をみよう。表3では最高賃金を給与表をストレートに昇給した新規学卒者のそれとし，最低賃金は中途採用者のそれとみなしている。

表3のように最高と最低との格差は25歳以上から管内共通にみられ，十勝では最高の階層平均を100として最低は70，同様に上川では75，網走では79である。このように3管内とも最高に対し最低は2～3割も下回る。年齢ごとの最高を100としてみると十勝では35～39歳代が最も格差が大きく，最高に対する最低の格差は56と4割も低い。こうした最高に対する最低の格差は，十勝にかぎってみると全階層ともに86年より拡大する傾向にある。

女性については中途採用者が限定され，かつ年齢をかさねるにつれ最高賃金が圧縮されるため，極端な格差は生じていない。

こうした基本給が著しく低位である中途採用者の数と割合とを，全道の賃金水準のほぼ平均を示す上川管内に限定して『報告書①』（89年）から求め

10）農協の給与表は公務員の俸給表，号俸給にならい，昇給は勤続年によっている。最高賃金は新規学卒者が普通に昇給した賃金であるとみなした。

11）主要なところの準拠率は，上川（提出19農協）42％。網走（提出16）63％。十勝（提出21）63％となっている。

12）新退職金制度によって，1984年以降の採用者は定年は60歳になるが，退職金支給月数は最大で従来より24カ月削減され，また55歳より昇給の停止などの措置がとられる。

表3　農協における基本支給格差

	十勝男		※十勝男/1981年網走		上川		根室		石狩		道南		日胆		後志		空知		宗谷		留萌		釧路	
年齢	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低	最高	最低
18～19	100.0	95.6	100.0	96.1	100.0	100.0	100.0	92.7	100.0	100.0	100.0	100.0				100.0	100.0	100.0	100.0			100.0	100.0	
20～24	100.0	81.8	100.0	85.0	100.0	86.7	100.0	84.7	100.0	92.7	100.0	93.1	100.0	99.1	100.0	96.1	100.0	95.9	100.0	97.9	100.0	100.0	100.0	99.2	100.0	95.0
25～29	100.0	65.2	100.0	71.8	100.0	84.0	100.0	79.8	100.0	79.8	100.0	87.2	100.0	83.7	100.0	96.4	100.0	87.8	100.0	88.7	100.0	100.0	100.0	88.6	100.0	95.0
30～34	100.0	61.3	100.0	66.1	100.0	74.3	100.0	75.1	100.0	72.9	100.0	77.3	100.0	92.3	100.0	93.1	100.0	82.9	100.0	85.2	100.0	99.4	100.0	86.1	100.0	88.2
35～39	100.0	56.3	100.0	64.8	100.0	68.1	100.0	71.9	100.0	72.7	100.0	77.2	100.0	90.6	100.0	87.4	100.0	79.6	100.0	76.4	100.0	99.0	100.0	90.2	100.0	92.2
40～44	100.0	64.9	100.0	67.0	100.0	68.9	100.0	69.2	100.0	69.3	100.0	70.1	100.0	90.9	100.0	87.1	100.0	75.2	100.0	86.7	100.0	97.4	100.0	94.8	100.0	80.4
45～49	100.0	67.7	100.0	66.9	100.0	68.5	100.0	65.2	100.0	81.3	100.0	73.0	100.0	84.2	100.0	82.8	100.0	82.2	100.0	81.6	100.0	100.0	100.0	90.4	100.0	89.9
50～54	100.0	66.5	100.0	70.1	100.0	67.8	100.0	65.2	100.0	79.7	100.0	83.3	100.0	91.5	100.0	83.2	100.0	83.3	100.0	74.8	100.0	95.0	100.0	79.1	100.0	80.1
55～59	100.0	74.0	100.0	82.6	100.0	88.0	100.0	73.1	100.0	100.0	100.0	86.5	100.0	91.1	100.0	96.0	100.0	87.8	100.0	84.3	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	97.0
平均	100.0	70.4	100.0	74.6	100.0	78.5	100.0	75.2	100.0	83.2	100.0	83.1	100.0	90.4	100.0	90.3	100.0	86.1	100.0	86.2	100.0	98.9	100.0	92.0	100.0	89.9

（資料）『報告書①』（89年度）

注　）各管内の農協数は以下のようになっている．

89年度で十勝24(25)，網走16(35)，上川19(37)，根室6(8)，石狩4(17)，道南(渡島・桧山)2(25)，胆振2(11)，後志4(21)，空知4(37)，宗谷1(8)，留萌2(11)，釧路3(12)で，(※( )内は管内農協数)全道250余りある農協のうち，3割強の道農協労連加盟単位農協であり，資料的制限は免れていない．

ると，上川管内（18農協，677人）では，男性の中途採用者は約3割をかぞえる。また，同管内のS市農協の事例では148人中，63人が中途採用者であり，全職員の4割をしめている。賃金も各年齢の最高を100として平均で92，最低は45歳の76となっている。

このように農協では25歳以上の中途採用者が全職員の3～4割をしめ[13]，しかも彼らの賃金は最高賃金に対し平均で2～3割も低く，かつ格差は拡大傾向にある。そのため，彼らのウエイトの大きさが災いして，上述したように町村自治体はもとより民間に対しても大きく水を開けられる原因となっているのである。

3．年総支給額の検討

1）年総支給額の構成と農協の位置[14]

農協の年総支給額は低い基本給を賞与，特別手当等でおぎない，民間と比べ遜色がなくなっているのであろうか。その点を表4より検討しよう[15]。

まず，北海道における農協の年総支給額は全国農協に比べ平均年齢と勤続年数が長いため，男性では北海道を100として全国は88と北海道が12％上回り，女性は逆に平均年齢で7歳，勤続年数は半分の6年と短いため全国は130と北海道は30％下回る。平均年齢，勤続年数の長短が，年総支給額に影響している。

では次に北海道の農協の年総支給額を民間と比較しよう。男性においては農協は全産業（10～99人規模）のトップである金融保険（10～99人規模，指数は107）に次ぎ，月額所定内給与の格差を112から，超勤（所定外賃金）と諸手当で補い，5％縮小させる。

女性については，年総支給額では平均年齢が10歳も多いサービス業（10～

13）中村雅美氏は1980年初頭に農協系統労働者3万6千人のうち，新規学卒採用者ではない中途採用者は46％をしめたとしている。中村「農協労働者の賃金実態と賃金闘争の課題」『なかま』1981年4月号，28p。

14）自治体のデータがないので民間企業との比較に限定している。

15）ここで全産業としなかった理由は，農協における賞与，特別手当は何も特殊なものではなく，金融保険と同様なものであること，逆に建設，製造，卸売業における賞与，特別手当の著しい低くさと超勤の多さとをきわだたせたいと考えたことによる。全産業合計で比較すると当然，農協の賞与，特別手当は多くなる。

表4　年間支給額の比較とその構成

男子	平均年齢 歳	勤続年数 年	月額決給与 (円)	内超勤	超勤率%	所定内給与	北海道 100.0%	年間総支給額 月額×12カ月 (特別手当除く)	年間 所定内給与	年間 所定外	年間 手当,賞与他	年間 総所得	北海道を 100.0%	手当賞与 カ月	年間総支給額の構成 所定内	所定外	手当賞与	年間 総所得
北海道農協	40.5	18.4	280,549	14,348	5.1	266,201	100.0	3,366,588	3,194,412	172,176	1,498,700	4,865,288	100.0	5.6	72.2	3.5	30.8	100.0
全国農協	37.4	15.2	244,084	9,722	4.0	234,362	88.0	2,929,008	2,812,344	116,664	1,358,600	4,287,608	88.1	5.8	72.2	2.7	31.7	100.0
建設業	42.3	6.5	281,400	30,600	10.9	250,800	94.2	3,376,800	3,009,600	367,200	347,800	23,724,600	76.6	1.4	88.9	9.9	9.3	100.0
製造業	40.6	9.8	228,200	22,000	9.6	206,200	77.5	2,738,400	2,474,400	264,000	572,400	3,310,800	68.0	2.8	82.2	8.0	17.3	100.0
卸売	38.6	9.1	258,700	6,800	2.6	251,900	94.6	3,104,400	3,022,800	81,600	698,500	3,802,900	78.2	2.8	87.4	2.1	18.4	100.0
金融保険	40.6	13.0	311,700	13,700	4.4	298,000	111.9	3,740,400	3,576,000	164,400	1,460,700	5,201,100	106.9	4.9	75.6	3.2	28.1	100.0
サービス業	40.1	9.8	259,900	16,100	6.2	243,800	91.6	3,118,800	2,925,600	193,200	1,046,900	4,165,700	85.6	4.3	77.3	4.6	25.1	100.0

女子	平均年齢 歳	勤続年数 年	月額決給与 (円)	内超勤	超勤率%	所定内給与	北海道 100.0%	年間総支給額 月額×12カ月 (特別手当除く)	年間 所定内給与	年間 所定外	年間 手当,賞与他	年間 総所得	北海道を 100.0%	手当賞与 カ月	年間総支給額の構成 所定内	所定外	手当賞与	年間 総所得
北海道農協	24.6	5.8	136,179	5,595	4.1	130,584	100.0	1,634,148	1,567,008	67,140	770,800	2,404,948	100.0	5.9	65.2	2.8	32.1	100.0
全国農協	32.9	11.5	176,671	6,969	3.9	169,702	130.0	2,120,052	2,036,424	83,628	1,016,500	3,136,552	130.4	6.0	64.9	2.7	32.4	100.0
建設業	45.4	5.4	150,400	9,900	6.6	140,500	107.6	1,804,800	1,686,000	118,800	143,200	1,948,000	81.0	1.0	86.6	6.1	7.4	100.0
製造業	43.0	6.8	121,000	5,800	4.8	115,200	88.2	1,452,000	1,382,400	69,600	204,200	1,656,200	68.9	1.8	83.5	4.2	12.3	100.0
卸売	33.0	5.0	152,300	6,000	3.9	146,300	112.0	1,827,600	1,755,600	72,000	383,500	2,211,100	91.9	2.6	79.4	3.3	17.3	100.0
金融保険	25.8	6.4	172,600	10,400	6.1	161,200	123.4	2,059,200	1,934,400	124,800	921,400	2,980,600	123.9	5.7	64.9	4.2	30.9	100.0
サービス業	35.1	5.4	159,900	8,300	5.2	151,600	116.1	1,918,800	1,819,200	99,600	477,600	2,396,400	99.6	3.1	75.9	4.2	19.9	100.0

（資料）農協については『統計表』，企業については『賃構』．

注　）他産業は10～99人規模，女性は金融保険100～999人規模をとっている．

その理由は，金融保険100～999人規模は平均年齢がほぼ同じであること．

他方，10～99人規模では平均年齢が35.2歳と10歳の差があり，そのため所定内で194,1千万円，年収3007千円と高いことによる．

99人規模）に相当するが，トップの金融保険（100～999人規模）に対しては，平均年齢，勤続年数がほぼ同じにもかかわらず，金融保険は超勤と賞与が大きいため123で，月額所定内給与の指数124と同水準にある。

以上より，農協では全国，北海道ともに，低位である所定内月額を賞与でおぎない，年総支給額において，民間－金融保険に追いついたといえる状況にはない。男性では賞与その他特別手当が農協では全国，北海道ともに5.6～6ヶ月分でしかなく，金融保険との差は1カ月強にすぎないからである。北海道の農協の場合，男性では超勤が基本給をややカバーするが，女性については，賞与その他特別手当の差はわずか0.2カ月にすぎず，超勤については逆に金融保険の女性が多く，格差を広げる要因となっている。

2）年齢別年総支給額の構造

中途採用者の低賃金によって刻印された農協の賃金構造が年総支給額においても貫かれているのかを，十勝，網走，上川管内の代表的な管内をとって検討しよう。表5では農協の特徴をとらえるため，今まで指標の基準であった農協から，金融保険（10～99人規模）の支給額にかえている。

まず，男性では各年齢階層の平均は十勝が100，上川が91，網走が94となり，十勝はほぼ金融保険にならび，網走，上川はそれに次ぐことがわかる。

年齢ごとにみると20～24歳代では十勝が117，上川が109，網走が107と農協が金融保険を上回り，次の25～34歳代では優位性を失い，35～39歳代では上川をのぞき一時的に十勝で111，網走で106と回復するが，それ以上の年齢階層では再び，10％前後下回る。

以上より，3管内とも農協の年支給額は，25歳までにおいては金融保険（10～99人規模）の水準に到達しているといえる。ただし，前述したように金融保険に対し基本給では下回っており，かつ，若年層では所定外労働の多い現業部門へ配置されることが多いため，所定外賃金にささえられて金融保険レベルになっている可能性が強い。また，年支給額でも30歳前後と40歳以上における低賃金は明瞭で，このことは中途採用者は低い基本給を賞与手当等でカバーできないことを示している。

女性については金融保険（100～999人規模）の総支給額を100として各年齢ごとにみていくと，3管内とも20歳未満では男女同一賃金体系の恩恵にあ

表5　年齢別総支給額の民間比較（金融保険：100）

男子					男女格差（男：100）			
年齢	十勝管内	上川管内	網走管内	全産業100～999	十勝管内	上川管内	網走管内	金融10～99
18～19					92.0	92.8	95.3	
20～24	117.4	108.5	106.6	92.9	91.2	89.9	91.3	99.9
25～29	102.7	97.6	95.6	88.9	86.3	81.6	84.0	88.8
30～34	91.2	85.9	87.9	79.0	87.4	80.0	78.6	64.0
35～39	110.5	96.9	105.9	86.5	80.5	74.1	80.0	62.8
40～44	94.9	89.1	87.9	75.8	90.2	57.3	81.0	50.7
45～49	93.4	77.8	84.4	69.6	102.9	84.2	87.7	39.3
50～54	102.4	86.6	91.9	78.5	95.8		53.6	64.1
55～59	88.1	82.2	92.3	70.0	83.7	81.2	59.9	37.4
階層平均	100.1	90.6	94.1	80.2	89.8	78.3	77.0	63.4

女子				
年齢	十勝管内	上川管内	網走管内	全産業100～999
18～19	102.2	107.7	102.4	94.7
20～24	102.1	93.1	92.9	84.3
25～29	90.0	80.8	81.5	77.0
30～34	84.8	73.2	73.5	63.2
35～39	84.2	67.9	80.1	50.2
40～44	81.6	48.7	67.9	35.5
45～49	142.6	97.1	109.8	43.9
50～54	93.1	0.0	46.7	27.3
55～59	104.2	94.3	78.2	50.5
階層平均	98.3	73.6	81.4	58.5

（資料）表3，4と同じ

注　）金融保険における男女格差は比較のため10～99人規模を便宜上とった.

づかり金融保険を上回るが，45～49歳をのぞく24歳以上では，十勝でさえ10～20％，上川，網走では20～30％も金融保険から下回る。もっとも基準の金融保険の女性も，男性に比べ著しい低賃金にあることより，農協の女性職員はそれよりもさらに低い賃金ということになる。農協の女性職員の総支給額は，24歳以上ではけっして恵まれていないのである。

次に男性職員の総支給額を100として，基本給ではほぼ同一であった女性

の年支給額をみると，3管内とも女性は24歳までに5～10％下回り，それ以上ではさらに格差が開き20～25％となる。金融保険における30歳以上の女性職員のように，男性職員に対し4～6割も下回ると状況にはないが(表4)，昇格・昇給差別と諸手当等における差別とによって，低賃金を余儀なくされている点は同じであろう。

4．単協における給与規定

大企業では，1960年代初頭に年功的賃金体系に職務給が導入され，60年末には職能給が職務給にかわり主流をしめたとされている。この点を農協において検討しよう。

農協では1969年と1970年の『統計表』によると，旧来の年齢・勤続給主体の給与制度による農協は4分1で，職務・職能給との併用は7割であった。農協でも職務・職能給的な要素の導入がはかられたといえる。

その後，『統計表』にはそうした項目は記入されなくなる。その間のブランクはあるが，最近の状況を『一斉調査』からみると，賃金の決定基準に「年齢・勤続年数中心，職能給を加味」するが57％，「年齢・勤続年数のみ」21％，「職能給が中心で年齢・勤続年数を加味」15％，「年齢・勤続給と職能給半々」7％，「職能給のみ」が0.5％となっている。「職能給」との併用は8割と1970年代の状況に比べやや増えている。ただし，職能資格制度を「導入している」農協は14％，東北や北海道では「導入している」がさらに低く9％となっている。

「職能給」とは職能資格制度の導入をメルクマールとしているならば，職能資格制度を導入している農協は14％でしかなく，「職能給」の併用は8割であることとの乖離は大きい[16)]。あらためて「職能給」の内容と実態との検討が必要となる。

以上より，農協の給与制度は組織や各種規定が整備されるようになった1970年代に大企業の影響もあり，年功制（勤続・年齢）に職務・職能給的な要素の導入がはかられたといえる。80年中頃からは，第16回農協大会（82年）

16）しかも「職能給と連動した人事考課制度を採用している」農協は323（全体3481農協）で，全体の1割に満たない。

における「職能給体系」導入の提起や，かつ自治体と類似した職務・号俸給の給与体系をとる農協も増え，職務給がおりこまれるようになったと考えられる。近年では各種資格取得の要請の中で，資格が異動や昇号・昇給に反映する職能的な要素となり，1割弱の農協がこうした職能資格制度を導入していると推測される[17]。

なお，中途採用者の低賃金が歴然としている現況では，職能給制度を労働者が受容する根拠は十分あると考えられる。職能給の実態をおさえ，理論的にそれを協同組合の経営としてどのように把握するかが課題とされよう[18]。

5．労働時間，週休採用状況

1）週労働時間別農協数

農協における労働時間の実態を検討することで，賃金水準の評価軸を明確にしよう。

週労働時間をみると89年で全国的には6割の農協が40～42時間であり，43時間以上は漸減傾向にある。それに対し北海道はいまだ43時間以上が過半をしめ，次にみる週休採用状況の遅れに対応している。

このような週労働時間の長さは北海道における全産業においても共通にみられる。『中小企業賃金実態調査報告書』（北海道。以下，『中小報告』と略す）によれば，全産業では88年で週48時間は55％，44時間以上は77％，89年でも週48時間47％，44時間以上75％と大きな変化がみられていないばかりか，農協と比べても長くなっている。

つまり，農協は労働時間に関しては民間企業の状況にかなりひきづられて

17）「職能給体系」導入の提起の影響は，北海道のH農協の場合，80年代中頃に中央会作成の各種資格が昇給，昇格に影響する内容をもった人事考課表が配布され，その実施が要請された点にみることができる。ただし，H農協では労使交渉の結果，考課規定をもとにしたフォーマルな人事考課は実施されていない。
職能資格等級制度を導入している事例として，広島県安芸農協（75年6農協合併）が有名である。『経営実務』（全国協同出版）1990年7月号。

18）農協労働組合では職能給導入に反対し，協同組合にふさわしい人事・労務管理を提起し，労働組合の従来型からの脱却を志向している。『なかま』90年臨時増刊号，27p。

いることがわかる。ただし，金融保険ではサービス残業が含まれていないとはいえ，40時間未満が89年46％とまったく例外的である。

2）週休2日制の実施状況

農協の週休制の採用状況は，全国的には1983年以降から月1回が増えだし，89年では月1回から2回へ比重をうつし，週休2日制を採用する農協は8割弱にまでになっている。東京では4割が完全週休2日制であり，金融保険なみである。

ところが，北海道の農協では月1回が主であり，月1回と2回をあわせても全体の3割弱にすぎず，全国状況とは別次元になっている。残りはいまだに週休1日制であり，長い週労働時間の根拠となっている。

こうした状況を農協の事業部門ごとにみると金融部門では，北海道でも完全2日制が実施されている。しかし，他部門との調整上，週休で生まれた休日分を年末年始に振り替えたり，休みとせず他業務へ勤務するケースもみられている。また，週労働時間の状況より，土曜日の半日勤務はほぼ達成したとみてよいだろうが，購買部門やガソリンスタンド部門では休日や土曜日が通常の営業時間にもどる例もある。個人毎の勤務表にまでおりた週休の取得や勤務パターン，週労働時間の長さの正確な把握が求められる。

このように週休2日制の採用は北海道の農協では遅れているが，同じ状況は週労働時間が長い民間でも当然，みられる。同じく『中小報告』によると全産業計で何らかの形で週休2日制を実施している事業所は89年に約2割と農協より少なく，残りは週休1日が60％，1日半の採用割合が7.8％である。農協より一段，遅れている状況にある。

ただし，賃金条件で比較した金融保険では週休2日制が68％（うち完全35％）となっており，それに比べると週労働時間と同じように農協は著しくたち遅れている。金融保険に次ぐ賃金水準に達したとはいえ，農協では労働時間は長い，という留保がつけられる。

3）年間の部門別所定内労働時間の推移

資料的な制約より週労働時間との整合性はないが，年間の部門別，所定内労働時間の近年の状況を全国と北海道との対比から，検討しよう[19)]。

図２のように北海道でも傾向的には事務所内や金融部門において，労働時間を各地域ともに減少させている。しかし，購買店舗のみは10年前の水準にとどまっており，網走においては2200時間をこえる事態になっている。

これに対し，全国的には89年で本所（信用）が1999時間と北海道の1983時間（事務所），1982時間（金融）より長く，農機事業所について北海道では明記されていないが，全国は2017時間と事務所より長くなっている。生活店舗は全国が2263時間，北海道2149時間とともにこの部門がもっとも長い。そして全部門の平均は，全国2093時間と84年時の2031時間より62時間も増え，北海道は全部所平均で2038時間と全国よりやや短くなっている。

このように北海道で週労働時間が長いわりに，年間所定内労働時間が全国に比べ短くなっているが，その理由は，週労働時間は『統計表』からの数値であり，労組未加盟の劣悪な労働条件がはいっているためである。

以上，全国的に労働時間は事務所を中心に減少傾向にあるが，購買店舗での労働時間は増加傾向にあるといえる。とりわけ店舗では臨時・パート職員が店舗職員の８割をしめ，営業時間，労働時間に対し，無視できない影響を与えていると考えられる。

4）超過勤務（所定外・休日労働）

最後に所定外労働の実態をみることで，農協における実労動時間がどれくらいになっているか，検討しよう。

全国的には所定外労働は，１カ月平均で農協全体では１人当たり10時間，本所では8.8時間，農機部門13時間，生活店舗21時間で，最多月では全体で19時間，本所17時間，農機部門38時間，生活店舗32時間，最小月でさえも全体で6.3時間，本所4.5時間，農機部門5.7時間，生活店舗16時間となって

19）全国状況は『農協における労働時間等実態調査』（労研　1989年２月基準日），1984年は鈴木文熹「農協で働くこと，生きること」（芝田編『協同組合で働くこと』労働旬報社，1987年，106ｐ。基データは『農業協同組合の労務管理総合調査報告労働時間等実態調査』全中，労研，1985年）からである。北海道は『報告書①』である。

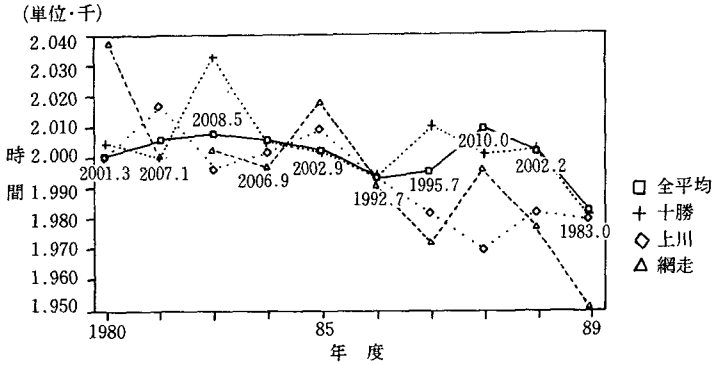

図2－1　農協における所定内労働時間の推移—事務所

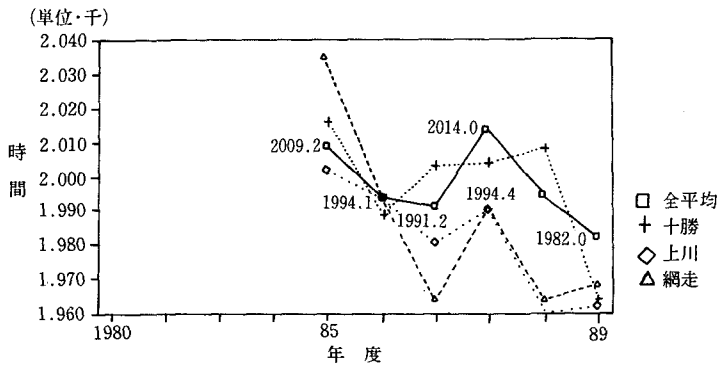

図2－2　金融

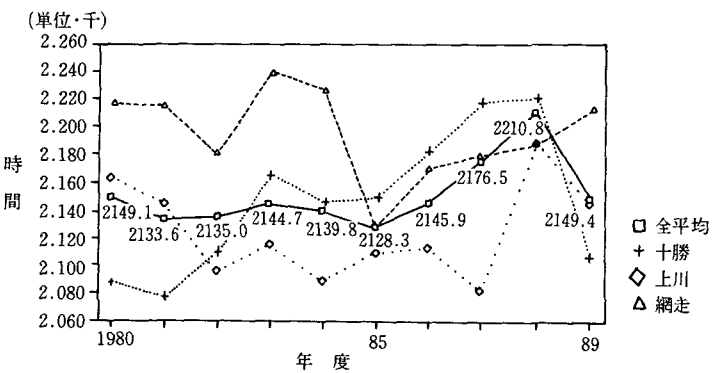

図2－3　店舗

(資料) 前場『報告書①』

いる。恒常的に所定外労働がどの部門でも一般的にみられている[20)]。なお，生活店舗の時間外労働は年間では246時間となり，『毎月勤労統計調査』（労働省，従業員数30人以上）の189時間より長い。

道農協労連が1988年おこなった調査によると８月における所定外労働は，一般事務で16時間以上は61人（8.6％，全714人）と予想に反してやや多い。現業部門（店舗，資材，農産，農機，選果各施設）では16時間以上は25～32％と多く，とりわけ農産，販売の現業部門では50時間以上の職員は47人（6.8％，全695人）もいる。このように事務所から現業部門にむかうにつれ，所定外労働は長くなる傾向にあるが，ここでは所定外労働はどの部門にも共通してみられ，さらに生活店舗の時間外労働にせまる月当り20時間の所定外労働をする職員が少なからずいることを強調しておきたい。

また，こうした所定外労働は『報告書②』によると調査農協104のうち80農協（77％）でみられ，特定の農協にかぎった問題でもないことがわかる。

具体的に検討することでイメージを鮮明にしよう。Ｓ農協の肉牛関係の営農職員（30歳代）は４，５，12，２月に所定外労働が集中し，少ない月で30時間，多い月で50時間もあり，年総支給額の6.3％を所定外賃金がしめる。表４の建設，製造業における所定外率に次いでいる。Ｈ農協の青果担当職員（20歳代）は多い月は200時間で，基本給と同額の所定外賃金となる場合もあるとされる。年間の所定外労働は千時間にもおよび，実労働時間は「過労死」ラインの３千時間をこえるという。現場では，所定外労働に関する規制はない。

また，事務所内の部門における所定外労働の年間状況をみると，月の始めと終わりに集中する傾向は年間を通じて変わらず，それに組合員勘定を締める年末と，事業決算と予算作成の年度末，年度始めにやや増える形となっている。

つまり，所定外労働はそれの長短を別にすれば，特定の農協をとわず，部門をとわず，季節をとわず，ほぼ慢性的にみられている。とはいえ，その中で農業生産や出荷など現業部門に携わる若手職員には極端な所定外労働が集中する傾向がある。このことは採用まもない低賃金を余儀なくされ中途採用

20）同上『農協における労働時間等実態調査』56～８pp。

者の存在にも関わって慢性的な所定外労働が一般化している現状にあって，こうした当該職員の所定外労働に対する感覚を麻痺させ，所定外労働を無批判に受容させる仕組みを農協が備えていると考えられる。

6．ま と め

以上みてきたように，北海道の農協労働者の賃金条件については，初任給では大卒男性が民間に対し下回る以外は，高卒男女ともにほぼ民間水準にあり，基本給については単協の男女は連合会に対し20歳代までは下回るが，それ以後では上回り，連合会の賃金水準の優位性は絶対的ではなく，逆に連合会の賃金管理が厳しいこと、民間に対しては男性では中途採用者の低賃金の影響が大きいため，『年鑑』の指摘と同じく全産業10～99人規模を40歳以下で下回り，サービス，卸小売の５～９人規模の上位にあるにすぎないことをみてきた。女性職員の賃金水準では，『年鑑』の指摘とは逆に29歳以下で全産業100～999人規模，恵まれている金融保険10～99人規模のやや下に相当することを明らかにした。

また，町村自治体の賃金水準に対しては若年では80年に到達がいえ，さらに給与表の上では町村レベルに到達していることを明らかにしたが，比較対象する町村自治体の人勧凍結による賃金抑制と農協側での退職金の大幅な削減のあったことが関連していることを指摘した。

年総支給額においては，農協の男性職員は中途採用者の影響を受ける30歳前後と40歳以上における低賃金はそのままで，賞与，特別手当でおぎなっているとはいえず，また，若年では金融保険10～99人規模の総支給額を超えるが，これには基本給の低さを所定外労働，所定外賃金でおぎなう仕組みがあること。女性は男女同一賃金の恩恵を若年では示し，金融保険100～999人規模を超えるが，25歳を境に格差を広げ３割も下回る。金融保険では女性は男性に比べ４～６割におよぶ賃金差別を受けていることより，25歳以上の農協の女性職員の低賃金は男性の中途採用者の低賃金にならぶ最大の問題点であることを明らかにした。

そのほか，労働時間については，北海道では男女ともに全国動向よりも週休２日制の導入は遅れており，その結果，週労働時間は全国に比べかなり長く、そうした状況は民間と同じであることより，地域の労働問題と一体的な

問題といえること。その中で年間労働時間については，店舗を除き短縮傾向にむかっているものの，所定外労働については，特定の農協をとわず（おそらく，民間も），部門をとわず，季節をとわず，所定外労働がほぼ慢性的になっているがために，逆に農産，販売関係の職員への過度な所定外労働，長時間労働が受容され，肯定される仕組みがあることを指摘した。

以上，本稿の課題にそって明らかにしてきたことを整理したが，資料の制約もあり，今後の研究課題とするところも多い。

第1に，本稿では全道の農協労働者の賃金，労働諸条件ではなく，労働組合に結集する比較的めぐまれている農協労働者の考察がメインになった。地域間には大きな賃金，労働条件の格差があり，労組に結集していない農協ではとくに賃金水準は低い[21]。地域間の賃金格差，労働時間など労働諸条件の全体像を，農協の経営指標 —— *例えば労働生産性など* —— や地域の労働問題との関わりで，明らかにしければならない。臨時・パート職員の賃金，労働諸条件の解明も今後の研究課題である。

第2に所定外労働をふくめた年間の実労働時間を全道的に把握したうえで，単協における個人毎，季節，部門毎に所定外労働，実労働時間の実態を勤務時間の変化，勤務パターンを通じて明らかにしなければならない。

第3に所定外労働は現業部門の若手職員に典型的にみられ，それは労働の過酷さゆえもあり，「適正な人事異動がなされていない」[22]という不満の一端をなしている。このことは，賃金条件や労働諸条件の改善に加え，異動や教育システムに関わる能力形成や仕事への満足感などに連なる問題提起ともいえ，農協経営にとっても枢要点といえる。人事異動の仕組みや教育システムなどを個別事例調査を通じて，現状と問題点とを明らかにし，どこまで農協職員が賃金・労働諸条件に加え，人事異動，職員教育に関与できるのかを農協経営の効率性の追求と同時に明確にする必要がある。

現在の地域農業の再編・再建過程において，農家の努力とともに農協職員の役割は非常に大きい。それゆえに農協職員の以上のような諸点の解明をな

21）『地域農業研究叢書』№2，北海道地域農業研究所。1991．7。中の筆者担当のVI－3を参照のこと。他に国分博文「農業潰し，経営難の犠牲を労働者に転嫁」『労働運動』新日本出版社，1990年10月号。

22）1992年2月におこなったH農協の職員調査。

くしては，地域農業再建の道筋を十分に描くことはできないだろう。

付記

本稿をまとめるにあたり，道農協労連，加盟単組のみなさまには資料の提供をはじめ，貴重なご意見をいただいた。心から感謝申し上げたい。