

第95回定期大会決定

## 全農協労連「組織拡大3力年基本計画」

全 農 協 労 連

## ．「組織拡大3カ年計画」の目的と取り組み方

### 1、目的

(1) 農協における唯一の産別組織として誕生した全農協労連は、1980年には9万人を超える組織となりました。その後1988年の労働戦線の再編問題をめぐる脱退等も経て、現在(2007年6月1日登録)31,000人(注)となっています。(別表1参照)

(注) 厚生労働省の「労働組合基礎調査」によれば、2006年6月現在約37,000人となっています。

財界・自民党政府による農産物の輸入自由化・農業つぶしの政策は、農協の経営悪化に直結して、「組織再編」・リストラ「合理化」による人減らし攻撃を激化させ、農協労働者へのしわ寄せとなって、雇用・身分、賃金・労働条件の不安をいっそう広げています。

1995年に日経連が発表した「新時代の日本的経営」以後の雇用情勢の変化は、私たちの職場にも大きな変化をもたらしています。安価な代替要員として「臨時・パート」などへの置き換えが進み、派遣労働者も連合会を中心に増えています。

組織再編にともなう分離・別会社化が進み、出向・転籍も繰り返されています。こうした新たな組織や雇用形態で働く労働者の組織化も、そこに働く労働者の不安や要求に応えるまでの取り組みとなっていません。

(2) 労働組合のない職場で働く労働者からの雇用・身分、労働条件にかかわる労働相談や、将来に不安を抱く労働者から「労働組合に入りたい」という相談は、雇用形態を問わず増える一方です。すでに労働組合のある職場では、すべての労働者を労働組合に迎えることとともに、労働組合のない職場では新しく組織をつくり、こうした不安を抱える労働者を一人も放置しない努力を産別に結集するすべての労働組合がすることが必要です。

(3) 農協労働者の中に雇用や身分、労働条件への不安が広がっている中で、要求に団結し、たたかっている労働組合が多数あります。なかまの多様な要求実現のたたかひの先頭にたつ、私たち全農協労連の奮闘が、これからの農協労働者・関連労働者の未来を左右することになります。

「規制緩和」「農業構造改革」が進行する中で、これまでの系統組織の枠に収まらない多様な農業団体・関連団体も組織されています。「農」にかかわる労働者はそうした多様な職場で働いていますが、多くの組織では労働組合さえなく、過酷な労働条件の下での労働を強いられているのが実態です。

農協労働者・農業関連労働者が安心して働き続けられる職場の実現とともに、国民の多くが求める「安全・安心な農産物は国内産で」という期待にこたえる農業・農協の実現をめざすためには、「農」にかかわるすべての労働者を早急に全農協労連に組織し、産別をあげて運動を進めることがとりわけ必要な情勢となっています。

## 2、取り組みの進め方

### (1) 目標

これまでの組織状況と将来とを展望し、2010年度までの3ヵ年で、当面4万人全農協労連の実現をめざします。

### (2) 進め方

計画は2008年度から2010年度までの3年とし、基本的な計画を提示し、年度ごとに具体的な行動計画と目標を示します。1年次は、すべての地本・単組で「3ヵ年基本計画」に沿った計画を具体化し、足を踏み出すことに重点をおきます。本部「組織拡大専門委員会」を確立し、地本・単組への援助を強めます。体制の整った地本・単組では積極的に行動し、成果をあげます。本部は関連会社や友好関係にある未加入組織の組織化に積極的に取り組みます。

2年次は、計画を本格的に実践する年です。あらゆるつながりを生かして未加入・未組織の労働者に接近し、加入を働きかけます。

最終年次は、目標である4万人を超える組織拡大をめざす年です。すべての単組が組織拡大で成果をあげ、次のステップへの展望を切りひらきます。

## ・当面の目標である4万人の全農協労連をめざして

### 1、2010年までに4万人全農協労連を実現するために

#### (1) 職場内の未加入者への働きかけをさらに強める

職場の中には、労働組合の働きかけの弱さから労働組合への加入を決意しきれない未加入のなかまが大勢います。また、入っていたのに労働組合への確信が持てないまま脱退してしまった人や、職場に複数の労働組合がある場合など職場の組織化の実態はさまざまです。

「労働組合なんかあってもなくても同じ」「組合費がもったいない」など、労働組合員や未加入者の率直な意見や労働組合への感情をありのままに受け止め、労働組合のあり方や活動そのものを見直すことが必要となっています。

職場のすべてのなかま（労組への加入・未加入を問わず）とともに要求づくりをすることが大切です。要求を実現するためには、職場世論を形成し、要求の多数派になることが重要です。そのためには職場のなかまを信頼し、常に声をかけることが大切です。

「くらしの実態・要求アンケート」への協力や、賃金実態調査、賃金未払い残業調査など職場の実態を把握する調査への協力も積極的に要請します。労働組合が労働者の要求を実現する組織だということを実感してもらうことが何より大切です。

また、労組のたたかいを未加入者に積極的に宣伝することも大切です。労働者が享受しているさまざまな権利は、これまでの労働組合の運動の成果であることを知らせ、より大きな「団

結」こそが労働者の悩みや不安を解消し、これからもずっと働き続けられる職場をつくる力となることを率直に訴えることが大切です。

## (2) 空白職場に労働組合をつくる取り組みを

「労働相談」活動や仕事を通じての労働者どうしのつながり、他産業労働組合などの紹介といったあらゆるつながりを生かして、労働組合のない職場に労働組合をつくりまします。上部団体のあるなしにかかわらず、農協、関連会社・団体で「労働組合」が存在しない職場は多く、そうした職場の労働者を組織することが、すべての農協・関連労働者の労働条件を向上させることにつながります。

多くの場合、少人数の自覚的労働者を中心にした学習となかまづくりからスタートすることになります。地本等で設置する「組織拡大専門委員会」の協力も得ながら進めます。

「労働相談」など、深刻な問題の解決から労働組合づくりが進むこともあります。その場合も、問題を解決するのは「労働組合」だということを労働者に自覚させることが大切です。当事者の「要求」を、自らのものとしてたたかいに参加してくれるなかまがいること、一緒にたたかってくれるなかまがいることに気付いてもらうことが何より大切です。

自らの当面の問題が解決しても、こうした同じように悩んでいる人の要求を実現するたたかいに参加できるよう援助していくことです。

## (3) 上部組織をもたない労組、職員組織への働きかけと合併にともなう組織統一

全農協労連加入の労組と上部団体を持たない労組・職員組合が並存している職場では、「一致した要求にもとづく共同」を貫くことが大切です。労働者の要求は多様です。「一致する」部分の共同を進め、要求の引き下げはしないことです。

未加入の職組や互助会的な組織へのオルグを定期的に行います。前述した「くらしの実態・要求アンケート」や各種調査などへの協力を要請し、情報交換と交流を進めます。

合併にともなう組織統一の取り組みを進めます。取り組みの中では、未加入労組・職組だけでなく、全国農団労等に加入する労組、互助会程度の組織など、さまざまな組織と協議を進めなくてはなりません。

「統一」することのみの対策でなく、合併にともなう労働者の雇用・身分、労働条件に関する要求と、今後の展望を議論しながら進めていくことが大切です。これまでも、「まず組織を統一することが大切で、そのためには一時的に産別から離脱」などの議論が少なからずありました。なぜ労働組合を統一するのか、なぜ上部組織（全農協労連）に加入するのかの意義を徹底して議論することが大切です。より大きな「団結」をめざす「統一」ですから、より多くのなかまと「団結」「連帯」してたたかうための「上部団体」加入は、今日の情勢のもとではより大

切になっています。全農協労連の「広域農協合併と労働組合結成・統一の手引き」(1996年7月)をもとに学習し、取り組みを強めます。

#### (4) 全農協労連から脱退した単組への再加入の働きかけ

全農協労連から脱退した単組へ、再加入の働きかけを強めます。脱退した後も全国農団労へも加入せず(またはその後全国農団労も脱退した)上部団体を持たない組織では、たたかいや運動の進め方で悩んでいる場合が少なくありません。経済連、共済連、中央会、信連の各交流会等への参加を積極的に呼びかけ、悩みを聞き、相談や必要な援助をおこないながら、再加入を呼びかけます。

全国農団労等に参加している労組が同じ職場にある場合でも、前述した「一致する要求にもとづく共同」を追求することに変わりはありません。

「組織統一」を標榜して「お互い上部団体から抜けて」などの議論は、労働組合が要求実現をめざすためのより大きな「団結」である産別結集を阻害し、企業内組合の枠だけに閉じこもってしまうこととなります。

私たちが、「一致する要求にもとづく共同」を主体として、積極的に進めていくことが大切です。持続した共同・共闘が「統一」への道を切りひらきます。

#### (5) 労組員の範囲の拡大

職能資格制度の広がり、連合会労組を中心に、労組員の範囲が急速に狭められています。連合会労組の中には、「副調査役」から労働組合を抜ける事態も見られ、非労組員が職場全体の6割～7割を占めるといった構成になっているところもあります。

労組員数の減少は深刻な財政問題を生み、活動もままならない状態になっています。また、経験の浅い労組員ばかりで労働組合が構成されることになり、労働組合の基本的な役割さえ分からないままで役員になっていることも珍しくありません。

「卒業」してしまった労働者も、多くの場合残業代さえも払われず、長時間労働とノルマ管理によって健康さえも脅かされています。「名ばかり管理職」の実態は、私たちの周りでも広がっています。

労働組合員の範囲は、労働組合法第2条1項に規定するもの(使用者の利益を代表する者など)以外は労働組合自らが自主的に判断することが必要です。これまでの慣行を破って労働組合に残る人々を、労働組合が精いっぱい守ることが大切です。もともと職能資格制度による格付けそのものが、労働者どうしを分断する攻撃でもあり、労働組合の範囲の拡大はそうした攻撃を打ち破り、職場の労働者の団結を取り戻すものです。労働組合に残ることや復帰することを決意した、いわゆる「管理職」層への攻撃に労働組合がきちんと反撃し打ち破ることが大切です。

「名ばかり管理職」が直面する賃金不払い残業根絶の取り組みや長時間労働の規制、賃金・一

時金要求ともあわせてたたかいを進めます。こうした「管理職」層の多くは、30歳代から40歳代のもっとも家族的な責任が大きくなる年代のなかまです。本来もっとも労働組合を必要としている人たちといっても過言ではありません。

## 2、臨時・パート労働者の組織化

### (1) 組織化の目標

臨時・パート労働者の組織化の目標を、2010年までに、1,000人(到達目標)とします。

### (2) 臨時・パート労働者等の組織化の課題

一口に「臨時・パート」労働者といっても、さまざまな雇用契約や労働条件の下で働く人たちが私たちの職場やその周辺にいます。最近では農協の職場に「派遣」労働者も増え、「非正規雇用」「不安定雇用」労働者が職場の「主役」として、正職員と同様に仕事をしていることも珍しくありません。

こうした臨時・パートのなかまがこうした身分で働いている理由もさまざまです。以前のように「家計の補助」的な働き方だけでなく、正職員としての雇用の機会が減少していることなども大きな理由として増えています。

アンケートでも「正職員と変わらない仕事をしているのに賃金や一時金が正職員の半分以下」「いつ辞めてくださいといわれるか不安」などの悩みを抱えています。

臨時・パート労働者を組織する際に、正職員の組合である既存の労働組合が、自分たちの都合だけで、自分たちの目線で組織化を考えないことです。同じ職場に働くなかまとして、ともに力をあわせてたたかうなかまとして見るのが大切です。

雇用形態の違いが賃金や労働条件、働き方の違いにもなり、お互いの気分や感情で壁をつくってしまっています。アンケートや対話の中で、「現状に満足している」などと労働組合を必要としないかのような記述や発言もあります。グチや不満を言ってもどうにもならないことからくる「あきらめ」を、「労働組合なら解決できる」ことをわかってもらうことです。既存の組織である側(正職員)が相手(臨時・パート労働者)に心を寄せ、接近することが大切です。

既存の労働組合のない職場で臨時・パート労働者を組織する際、最初の一人をどう見つけるのか、見つけた労働者からどう広げていくのかなど、手間のかかる仕事を誰がやるのかなどの問題点があります。

多くの場合、ホームページや電話相談などで「労働相談」としてつながりをもつことから組織づくりが始まります。最初は個別の「労働相談」ですが、深刻な悩み事をどうしたら解決できるのか、労働組合という組織が真剣になって相談者とともに問題解決にあたるのが大切です。

す。

### (3) 臨時・パート労働者を組織する形態

既存の組織(正職員中心の)への加入を進める場合、組織内に部会等も設置し、臨時・パート労働者の要求実現をめざします。執行委員会には、必ず臨時・パートのなかまを入れることが大切です。

正職員の労働組合が「やってやる」のではなく、臨時・パートのなかまが、正職員の労組員と一緒にあって自らがたたかいに参加して要求を実現することが何よりも大切です。

臨時・パート労働者だけの労働組合(分会)を結成することも方法の一つです。その場合も正規職員の労働組合が職場にある場合は、定期的に話し合いを持つなどして、お互いのたたかいを理解し、支援しあう体制をつくることが大切です。

共通する要求の実現については、時には合同で団体交渉をしてみることも必要です。戦術・行動もできることなら共同で行なうとよりいっそう効果的です。

「一般労組」に加入するという選択肢もあります。職場に既存の労働組合がない場合や、臨時・パート労働者が少数の場合など、労働組合の結成にただちに至らない場合もあります。そうした場合後述する「一般労組」に加入し、なかまを増やし、力をつけることと並行して要求実現をめざします。

地本や近隣の単組の援助も受けながら活動を行ないます。

### (4) 組合費の整備

臨時・パート労組員への助成措置(月額430円、年間組合費相当額1,510円)の見直しを検討し、現在実質220円の組合費徴収をおこなっている臨時・パート労組員の組合費について整備をおこないます。低賃金の臨時・パート労働者にとって、組合費は大きな負担となります。しかし、労働組合に係る費用は公平負担が原則であり、十分な議論を重ねて適正な組合費の水準を確立します。

単組・分会等の加入単位の組合費水準についても検討を進めます。

### (5) 全農協労連「臨時・パート部会」の設置

全農協労連の中央執行委員会のもとに「臨時・パート部会」を設置し、臨時・パート労働者の要求実現に向けた共同行動や、全国のなかまの交流を通して組織拡大に役立てます。

年1回の「臨時・パート労働者交流会」を開催します。

### 3、関連会社・専門農協・産直組織などすべての農に関連する職場に労働組合を

#### (1) 関連会社に労働組合を

組織再編の中で、多くの別会社・関連会社が生まれ、多くの労働者が出向・転籍をしています。また、そうした別会社・関連会社で雇用されたプロパー職員も、正・臨・パを問わず労働組合に組織されていないのが現状です。

08年6月現在、全農全国本部で36、全農各県本部で104の関連会社があり、他にも共済連や全国の連合会・単協でも多くの子会社・関連会社を抱えています。

最近では、関連会社の再編も頻繁に行なわれ、より広域化しています。関連会社間の出向や転籍、取引先の民間企業への移籍なども行なわれています。採算のとれない会社の整理・解散もあり、労働者の雇用と身分の確保が緊急の課題となっています。

関連会社のプロパー労働者は、多くの場合低い労働条件のままです。関連会社の中だけでの活動では、雇用・身分の確保や労働条件の向上は望めないのが現状です。関連会社を持つ会・農協(株主)の意向がそこには反映されているからです。

関連会社に労働組合をつくとともに、全農協労連に結集するなかまとともに要求実現をめざすことを呼びかけます。

本部でも、関連会社の系統(事業)別に交流する場を設定します。例えば、全農関係であれば、経済連労組交流会などの場に関連会社の参加を呼びかけることなども検討します。

#### (2) 専門農協・産直農協、農業法人などに働く労働者の組織化

専門農協・産直農協の組織化はほとんど進んでいません。また近年、農事組合や有限会社などの農業法人に雇用される労働者も増えています。これらの組織では就業規則や労働条件の明示さえなく、労働基準法も守られない職場が多数あります。

また、こうした農協、農業法人の多くは経営が悪化しているところも多く、人減らし「合理化」や賃金切り下げなどが頻繁に行なわれていることも見逃せません。

こうした職場では、労働者の雇用や権利を守る最低限の取り組みと同時に、深刻な経営難を解決するための方策を経営者とともに考えることが労働組合にも求められています。

「農協事業のあり方を考える交流会」に、こうした専門農協・産直農協の事業について考える分科会を持つなどして参加を呼びかけます。

#### (3) 農業共済組合

全国の農業共済組合(NOSAI)は、1970年から広域合併が進められ、現在270余の組合数となっています。全農協労連には、北海道(単)加盟の農業共済組合のなかまが



いるだけで、多くの場合上部団体を持たない労組・職組です。

合併による広域化は、働くものの雇用や権利に大きな影響を与えています。地本・単組でもこうした農業共済組合のなかまとの対話を進め、組織化をめざしていきます。

#### 4、すべての「農」に関連する労働者を組織化するために

##### (1) すべての「関連する」労働者を組織するために

すべての単組で、「農協および農業関連団体（組織）に働くものすべて」が加入できる規約の整備を進めます。

「一人でも入れる」労働組合として「全農協労連 農業・農協関連団体労働者一般労働組合」（略称：全農協労連一般労組）を活用します。単組で個人加入できる規約の整備が整うまでの間の当面の措置としても有効ですが、産業全体に責任を持つ労働組合として、「農」に関連するすべての労働者を対象にした組織拡大が可能です。

「一般労組」に組織した労働者は、切実な悩みや要求を抱えていることがほとんどです。一人で悩んでいても解決しないことから、藁にもすがりたい思いで労働組合に相談していることが多く、問題の解決は急務です。当面の要求に応えると同時に、必要な教育と自立を促す援助をおこないます。

問題の解決が個人の力ではなく、周りの人たち、なかまの「団結」の力によるものだということを知ることが大切です。当人の要求実現に力を貸している人たちが、労働組合という労働者の団結によって成り立っている組織の一人だということに気付いてもらえるよう援助します。職場の中になかまを増やし、これからもずっと働き続けられる職場をめざして労働組合の組織をつくります。

##### (2) すべての単組・地域で「労働相談」を

年1回「全国一斉労働相談デー」を設定します。すべての都道府県で電話による労働相談をおこないます。相談員を配置し、空白県や相談員が配置できない地域については、全農協労連本部が対応します。

「全国一斉労働相談デー」の告知を全国紙で行ないます。

電話やメール（インターネット）による常設の労働相談窓口をおきます。本部の窓口は電話とホームページによるものとしますが、単組や地本でもこうした常設の労働相談窓口の開設を検討します。

労働相談はここ数年急増しています。リストラ「合理化」や人件費抑制、ノルマ管理の厳しさなど、農協の経営の厳しさと比例をするように増えています。

相談者の話をしっかり聞き、ともに解決方法を考え、労働組合に加入してもらうことが大切です。全農協労連では「労働相談の手引き」を早急に検討・作成し、単組に配布します。

### (3) 組織化のための宣伝（新聞広告など）

「労働相談デー」の宣伝とあわせ、新聞広告なども積極的に活用します。また、「臨時・パート労働者のためのパンフレット」「青年労働者」「女性労働者」などの階層別パンフレットも検討します。

全農協労連ホームページを使った宣伝、労働相談を進めます。各単組・地本でもそれぞれ効果的な宣伝方法を検討します。

## 5、連合会労組と単協労組が連携をとって取り組みを進める

### (1) 地本・県支部活動を強化する

地本の役割については後述しますが、組織拡大をすすめる上で県支部の果たす役割は重要です。空白地域・組織への労組結成・加入の働きかけをすとなれば、連合会労組と単協労組が協力し合うことが必要です。

とりわけ、単協への働きかけは、普段仕事などを通じて労働者と関係を持っている連合会労組の協力は、何よりも大きな援助となります。

「労働相談」など連合会・単協が協力して取り組むことが大切です。必要な人員の配置など、両者が協力し合って進めます。

### (2) 県支部が確立していない県の連合会・単協労組の連携

県支部が確立できていない場合でも、連合会・単協の労働組合が「組織拡大」について話し合いの場を持ちながら取り組みを進めます。

## ・「組織拡大3カ年基本計画」遂行に必要な体制と財政

### 1、本部「組織拡大専門委員会」の設置

#### (1) 本部「専門委員会」の役割と活動

地本を単位として「組織拡大専門委員（以下「専門委員」とする）」を選出し、年3回の委員会を開催します。中央での会議は年1回としますが、ブロック（北海道・東北、関東・東京・

甲信越、東海・北陸・近畿、中国・四国・九州)を単位とした委員会を随時開催します。

専門委員会では、「組織拡大3カ年基本計画」に沿って活動を具体化し、地本や単組への援助をおこないます。

日常の取り組みで出された疑問や問題点を討議し、組織的に対策を講じます。

## (2) 本部専門委員の活動

本部専門委員は各地本会議にも出席し、地本を中心に取り組みを進めます。各単組の取組状況を把握し、本部(専門委員会)に報告するとともに、必要な助言・援助をおこないます。

本部専門委員は、空白地域であることや、単組などの協力が得られない場合、労働相談などを通して接触してきた労働者への援助を、地本・本部と協議しながらおこないます。必要な旅費等については本部負担とします。

本部専門委員は後述の本部専任役員および地本専門委員会と協力し、担当地本の空白克服のためのオルグ活動などを積極的におこないます。

## (3) 地本・単組でも組織拡大を進める体制をつくる

全農協労連本部の専門委員会に地本から専門委員を選出しますが、1～2人の専門委員が組織拡大すべてに責任を負えるものではありません。地本の執行委員会でも組織拡大を進めるための体制を検討します。可能であれば、地本独自の専門委員会を確立することも検討します。

言うまでもありませんが、単組の取り組みが基本となります。地本では、単組の取り組みへの積極的な援助を強めます。単組では、本部・地本との連携もとりながら具体的な組織拡大の計画と取り組みを行います。

地本の組織拡大の活動については、経費等本部負担するものについて一定の基準を設けることを別途検討し、示すこととします。地本に年度当初(10月頃までに)「行動計画」の策定と提出を求め、専門委員会が検討して中央執行委員会の承認を得て、一定の金額を配分することとします。考え方として、必要に応じて「成果」をあげたものに対する補助ではなく、必要な「行動」に対する援助だということです。当然申請のない地本への経費援助は行なわれませんので、本部からの指導・援助を強め、行動に立ち上がるよう促します。

単組の組織拡大への経費負担については、地本に交付した金額の中でまかなうこととします。

定期的なオルグ活動が重要です。組織拡大リーフなどを活用しながら未組織・未加入の労組・職組などを訪問します。また、労働組合や職員団体のない職場でも、積極的にチラシを置いてくるなどの宣伝を行なうことが大切です。

アンケートや、労働条件調査などの協力を依頼したり、情報交換をすることで信頼関係を強める必要があります。

専従者のいない単組でも、組織拡大のためのオルグ活動は重要です。地本や本部の援助も受けながら、定期的に未組織職場などへのオルグを行ないます。

地本や単組の組織拡大を進める上で、専従者の果たす役割は重要です。2008年6月時点で単組に配置されている専従者（役員・書記）は80名（全農協労連本部を含めると88名）となっており、その数は年々減少しています。

労組員の減少にともない財政的措置がとれず、在籍専従を置かなくなった単組や、フルタイムであった書記をパートに切り替えたことにより、残念ながら運動が停滞、後退を余儀なくされている単組もあります。

単組の将来を展望しながら、可能な限り専従者の配置を追及します。また、専従者の力量を強化するために必要な学習や教育について、全農協労連本部と連携をとっておこないます。

## 2、全農協労連本部に組織拡大担当者を配置

### （1）専従中央執行委員を組織拡大の担当者として配置

専従中央執行委員を担当役員として配置します。

専従中央執行委員は本部「専門委員会」の事務局を担当します。

### （2）役員配置のための財政措置

役員の配置にあたっての財政措置については、次項の通りとします。

## 3、組織拡大計画の遂行にともなう財政の確立

### （1）財政

全農協労連本部では、組織拡大を飛躍的に進めるための役員の配置や、オルグにともなう旅費等について、必要な財政的措置をとります。

地本・単組では、本部からの旅費等の費用援助を活用するとともに、必要な財政の確保に向けて努力します。

### （2）全農協労連本部の財政措置

この「組織拡大3カ年基本計画」に限り、「犠牲者救援基金」の取り崩し（規約の改定）で

財政措置をすることとします。

この「基金」の取り崩し額については、3年間で5,000万円とします。

近年の財政の厳しさは、運動に必要な専従役員さえ減らさざるをえない状況となっています。「組織拡大3カ年計画」を必ず成功させるためにも、運動を担う専従役員の確保は重要です。最低でも、この「3カ年計画」の期間中、専従役員の確保に必要な財政の確保と、地本・単組の活動保障のための財政とします。

内訳は、人件費約700万円、広告宣伝費200万円、地本・単組援助費500万円、オルグ費として300万円を目途とします。(単年度分、ただし初年度は10ヶ月分として計算)

## ・年次ごとの目標と基本的な計画

### 1、初年度(2008年度)

#### (1) すべての地本、県支部、単組で早期に計画・目標を策定

すべての地本(県支部)、単組で、組織拡大の計画を持ちます。地本でそれぞれの単組の課題なども明らかにし、取り組みの具体化を援助します。地本を中心に現状を把握するための調査も行ない、職場の実態や、私たちの周りの農に関連する労働者の実態を把握します。

地本・単組の取り組みの重点を決め、具体的な行動への援助をおこないます。全農協労連では、9月～10月に地本ごとに計画書の提出を求め、計画にもとづき必要な経費援助を行ないません。

各地本ごとに、本部「組織拡大専門委員」を選出し、本部と連携を取りながら地本・単組の組織拡大を進めます。可能な地本では、地本の中に専門委員会を設置して取り組みを進めます。

すべての農協・農業関連労働者の加入ができるよう、規約の整備を進めます。労組員の合意を得るための学習もおこないます。

#### (2) 初年度で「4万人」達成が見通せる取り組みを

初年度の組織拡大目標を「2,000名」とします。初年度は、「計画」の策定をすすめながらの取り組みとなります。当面、これまでにつながりをもっている未加入労組へは積極的な働きかけを進めます。地本の討論集会・学習会などに「オブザーバー」参加を呼びかけることや、思い切った加入の働きかけをします。

また、「互助会的」な組織しか持たない職場へは、オルグや学習会講師の派遣などを行い、労働組合結成と全農協労連加入を呼びかけます。

全農協労連本部は、関連会社への働きかけを積極的に行ないません。交流の場を設定すること

や情報の交換を積極的に行ない、全農協労連への加入を働きかけます。

臨時・パート労働者の組織化の目標を「700名(到達目標)」とします。

Aコープや給油所など、労働者の大半が臨時・パート労働者になっている職場で、労働組合への加入を積極的に進めます。臨時・パート労働者を対象とした「労働相談」や、懇談会(学習会)を開催します。

「全国一斉労働相談デー」を設定するとともに、常設の「労働相談」窓口を全国に開設します。

すべての県で「労働相談」をおこなうこととします。フリーダイヤル回線を設置し、宣伝をおこない、一定期間全国でいっせいに労働相談を受け付けます。単組では、県単位に人員の配置を行い、空白県などでは、全農協労連本部や地本に転送するなどの措置をとります。

また、「労働相談マニュアル」を作成して対応し、全農協労連本部に「対応窓口」を設け、複雑な相談などへの単組の対応策などアドバイスをします。

「全国一斉労働相談デー」で宣伝し、集中的な取り組みを行なうことと同時に、専従者がいるといった条件のある単組では、常設の「労働相談」窓口を開設します。電話やメールによる窓口案内を、全農協労連のホームページに常時掲載します。

### (3) 重点県(地本)の指定

重点県・地本を指定し、全農協労連本部から必要な援助(財政的措置も含め)をおこないます。指定にあたっては、「計画書」に沿って緊急性や必要性、将来の可能性・展望等を考慮し、地本・県支部・単組との話し合いをおこない、中央執行委員会が指定します。初年度は、重点県・地本については、11月開催の第649回中央執行委員会で決定することとします。

二年度以降はそれぞれ9月開催の中央執行委員会で決定します。

重点県・地本の財政的援助については、オルグ費を中心とする通常の経費援助に加え、本部専門委員会が必要性を認め中央執行委員会が承認すれば、短期的に専従するものについても一部経費(人件費)負担をするものとします。

### (4) 地本に「一般労組」支部

臨時・パート労働者の組織化とも結びつけながら、「一般労組」を未組織労働者の結集のための窓口とします。各単組で個人加入の規約をもっているところや、一定の加入者を迎えて上部団体に加入することで組織化を進めることが原則としながら「今すぐ何とかしたい」と思っている労働者や、職場の中で一緒にたたかう労働者がすぐに見つからない場合など、「一般労組」を活用します。

「会社化」された組織などでは、出向者、プロパー正職員、臨時・パート職員などさまざまな雇用関係が存在します。労働組合の組織形態も柔軟に考えることが必要です。

「一般労組」では、当面する問題点の解決を図ることはもちろん、学習を繰り返し行ないながら、なかまづくりを最大の重点課題として位置づけます。

## 2、二年度（2009年度）

\* 二年度以降の具体策については、前年度末に「組織拡大専門委員会」「中央執行委員会」で決定し、大会の承認を受けることとします。

### （1）早い時期に4万人を達成する「大運動」

二年度の組織拡大目標を決定し、4万人（到達で）を早期に達成するための「大運動月間」をもうけます。

重点県・地本、業態を指定し、力の集中を図ります。

### （2）すべての「農」に関連する労働者を組織するために

引き続き「全国一斉労働相談」をおこないます。

「一般労組」をすべての地本につくります。

## 3、最終年度（2010年度）

### （1）「3カ年計画」仕上げの運動の年、更なる飛躍をめざす足がかりに

すべての単組で組織拡大の成果をあげるよう引き続き援助を強めます。

重点県・地本の指定、労働相談は引き続きおこないます。

## 別表 1

## 過去 10 年間の組合員数の推移

	実 組 合 員 数				本部登録 組合員数	労働組合 基礎調査 (厚労省)
	単協労	県連労	全国連労	合計		
1998年度	35,392 (43,047)	10,162	2,134	47,688 (55,343)	30,238 (63.4%)	57,354
1999年度	30,621	8,853	1,973	41,447	28,029 (67.6%)	50,499
2000年度	29,781 (37,101)	7,749	1,939	39,469 (46,789)	26,748 (67.8%)	48,556
2001年度	29,845 (36,834)	7,238	1,758	38,841 (45,830)	25,599 (65.9%)	47,449
2002年度	29,121 (35,001)	6,850	1,733	37,704 (43,584)	25,030 (66.4%)	47,000
2003年度	27,509 (33,047)	6,288	1,689	35,486 (41,024)	24,017 (67.7%)	41818
2004年度	25,474 (30,920)	5,483	1,754	32,711 (38,157)	23,036 (70.4%)	40,391
2005年度	23,692 (29,479)	4,377	1,801	29,870 (35,657)	21,461 (71.8%)	39,000
2006年度	21,982 (27,713)	4,278	1,769	28,029 (33,760)	20,166 (71.9%)	38,825
2007年度	20,387 (25,589)	4,092	1,720	26,199 (31,401)	17,722 (67.6%)	37,458

\* 単協労の( )内は県本部未登録組合員数を含めた実数。

\* 本部登録組合員数の( )内は登録率。

\* 6月1日組合員登録による。