

Monthly Note

vol.100

(全労済協会だより)

Think Tank of Mutual aid 相互扶助を実践するシンクタンク

CONTENTS

- **創刊 100号の刊行にあたってのご挨拶** —1~2
全労済協会 専務理事 安久津 正幸
- **第100号記念特集**
全労済・日本再共済連・全労済協会
基本三法人理事長鼎談 —2~12
全労済 理事長 中世古 廣司 氏
日本再共済連 理事長 竹内 法心 氏
全労済協会 理事長 高木 剛
- **全労済協会のあゆみ** —13~15
当協会の現在までのあゆみを振り返ります。
- **相互扶助事業(認可特定保険業)商品の紹介** —15
団体向け相互扶助事業3商品を紹介しています。
- **広報誌発行の歴史** —16
これまで発行しました広報誌のご紹介。
- **2014年度法人火災共済保険 保険金お支払の状況** —17
当協会の法人火災共済保険の保険金お支払状況を報告いたします。
- **暮らしの中の社会保険・労働保険**③⑦ —18
今回のテーマは「子ども・子育て支援制度」について考えます。
- **研究報告書を刊行しました** —19
●公募研究シリーズ③
「大震災後に長期集団避難生活を送る成人の社会的絆の再構築と精神的健康に関する研究」
研究代表者:東京医療保健大学医療保健学部看護学科教授 廣島 麻揚
●公募研究シリーズ⑨
「絆の広がる社会づくり:地域連携型高齢者ケアを目指した多職種協働のための協議会活動を促進する要素と求められる施策」
研究代表者:特定非営利活動法人日本医療政策機構 研究員 窪田 和巳
- **「客員研究員報告書」のご紹介** —19
当協会の「客員研究員制度」にて委託した第2期客員研究員の研究成果報告書のご紹介です。
- **2015年 春期「退職準備教育研修会/コーディネーター養成講座」**
【東京開催】のお知らせ —20
■日 時:2015年6月4日(木)9時30分~18時
■場 所:全労済本部会館12階会議室
- **2014年度 第2回運営委員会開催報告** —20
2015年4月14日(火)に運営委員会を開催しました。
- **全労済協会からのお知らせ** —20
●当面のスケジュール

創刊
100号

創刊 100号の刊行にあたってのご挨拶

全労済協会 専務理事 安久津 正幸

日頃より「Monthly Note(全労済協会だより)」をご愛読いただき、誠にありがとうございます。
記念すべき100号の発行にあたり、感謝の意を表して一言、ご挨拶を申し上げます。

2013年6月の一般財団法人への移行から2年が経過しましたが、旧法人の時代から「勤労者福祉」、「ウェルフェア」、「クロスロード」、「LRL (Labor Research Library)」といった広報誌を通じて当協会の活動報告を行い、研究成果については「研究報告誌」を発行することで、広く勤労者福祉及び労働者共済運動の向上と発展に寄与すべく情報発信を行ってまいりました。

2007年1月に発行を開始した「全労済協会だより」では、一般財団法人への移行を機に「Monthly Note」へと誌面をリニューアルし、おかげさまで、本号をもって通算100号を数えることとなりました。

本誌においては、公益目的支出計画における継続事業として認可されたシンクタンク事業の様々な活動の概要や、シンポジウム等のご案内とご報告、また相互扶助事業である認可特定保険業(オフィスガード、ユニカー、自治体提携慶弔共済保険)および損害保険代理店商品のご紹介など、当協会の活動について、ご愛読のみなさまへご報告を行なっています。

現在の日本社会において、少子化、人口減少、超高齢社会など、既存の社会を支えるさまざまな仕組みが社会・経済



構造の変化に対応しきれない状況になっています。従来想定されていなかった多様な生活リスクに見舞われ、所得格差は拡大し、貧困層や生活弱者の社会的排除の状況が、新たな段階に入ってきているのではないかと思います。

今まさに、国民一人一人が連帯し共に助けあい、将来を見据えて持続可能な福祉社会を構築することができるのか、重要な岐路に立たされている時代といえます。

当協会は、勤労者の自主福祉・共済活動の更なる前進を目指すという理念のもと、シンクタンク事業の内容をより充実し、発展させるべく、国内・外においての調査研究と活動支援を行っていきます。

認可特定保険業は、保険業法に定められた内容に基づき、着実な事業の発展に向けて推進活動を行うとともに、昨年開始した損害保険代理業務により、従来ではカバーしきれなかった保障提供を行うことで、保障内容の充実と利用者の輪を広げていきます。

当協会の活動を、より多くの方々にご覧いただく機会を提供すべく、「Monthly Note」の誌面の充実と配布先の拡大に努めていきたいと存じます。

これからも、一人でも多くの方のお役に立つよう精一杯頑張っておりますので、「Monthly Note」ならびに本協会の活動に対するみなさまの温かいご支援とご協力をお願い申し上げます。

第100号記念特集

全労済・日本再共済連・全労済協会 基本三法人理事長鼎談

中世古理事長(全労済)×竹内理事長(日本再共済連)×高木理事長(全労済協会)

「Monthly Note (全労済協会だより)」は今号で100号を迎えます。
通算100号の節目に、全労済グループ基本三法人の理事長による鼎談を行いました。

全労済は2017年に60周年を迎えます。今後、全労済グループの各法人がどのような展開をしていくのか、また、協同組合としての事業活動、労働者自主福祉運動を絶えず発展させていくための連携・連帯について、全労済グループ基本三法人のそれぞれが果たすべき役割、また全労済協会に期待することについて、お話を伺いました。

司会：安久津専務

(1) 春季生活闘争について

大手を中心に春季生活闘争がほぼ収束(妥結)いたしました。今春闘に関しまして、感想などございましたらお願いいたします。

【安久津専務】 今年の春季生活闘争について、大手のところはほぼ妥結し、今後中小企業へ移行する状況ですが、労働組合の動向というのは、まさに全労済グループの事業なり運動に大きく影響するところ。したがって、冒頭、この2年間の春闘の性格、そして結果について、それぞれの立場でお話を伺いたいと思います。

それでは、まず初めに全労済協会の高木理事長から、ご感想を含めて、お話をお願いします。

【高木理事長】 本日は、中世古理事長、竹内理事長、お付き合いいただき、ありがとうございます。また、日ごろは全労済協会に対しまして、ご支援、ご協力をいただいておりますことに、心より御礼申し

上げたいと存じます。

今年の春季生活闘争、私はポイントが2つあったと思っています。1つは、アベノミクスと安倍政権の経済政策等が喧伝される中で、アベノミクスという経済政策の考え方を裏づける、すなわちそれが成功



全労済協会：高木理事長

裏に進むということを証明するためには、家計支出
というか、消費が順調に回復していく、そのためには
賃上げがあるレベルで実施されないとだめだという
好循環の論理がありますが、その論理どおりに物事が
運ぶのかということ。もう一つは、長い間のデフレの
影響もあって、実質可処分所得が減少したままに
なっている。それが一遍に反転とまではいかないと
しても、ある程度、実質可処分所得が改善、回復する
ことについて一定の目処がつけられるかどうか、この
2点がポイントであったと思います。

まだ中小企業等の春闘が終了していないので、
トータルでのコメントはできませんが、大手だけで
言えば、交渉に携わった人たちは、それなりに頑張ら
れたかもしれませんが、春季生活闘争が果たさなけ
ればならない2つの狙い、目的という点からいうと、
もう一つかな、と申し上げざるを得ないと感じてい
ます。

この春季生活闘争が始まるころに、ある著名な経
済界の方が私に対して「今年、労働組合はしっかり
要求してくれるといいよな」と言われました。その
「しっかり要求」というのは、物価上昇をきちんと
ヘッジ(相殺または防御)する必要があるという意味を
込めたものであったように思うのですが、最初から
「物価上昇丸々取り戻し論」はとても対応できない
ということで、2%以上という要求をせざるを得な
かったようです。もともと実質可処分所得の回復と
いう意味では、少し不完全な要求であったという面も
あったかと思っています。そういう意味で、交渉は健闘
されたものの、結果は、実質可処分所得の回復とい
う点では、まだまだ不十分であったかと思っています。

交渉の場で行われる論理は、毎年、労使ともにかみ
合わないわけですが、今年、特に感じたのは、実質
可処分所得を回復する物価上昇分をきちんとヘッジ
するという論理は、もう労使間の共通論理ではな
くなったのかという点です。その辺、連合は、今後ど
う論理的な組み立て方を整理していくのか、そういう
物価ヘッジなんていう概念は一部に主張する人々が
いるにしても、それを運動論の中心に据えられない
時代になってしまったとし、その旗をおろしてしま
うのか、そういったことも問われるのではないかと
思います。

こういう賃上げ等の進みぐあい、あるいは交渉の
され方等を見ていますと、最近、話題になっている
トマ・ピケティの『21世紀の資本』という本に書か
れています「 r (リターン:資本収益率) $>$ g (グロース:
算出と所得の成長率)」(※)という不等式は必然だと

いうことになってしまうのか。

これは後ほど申しあげますが、全労済協会のシンク
タンク事業における調査研究の大きなテーマでもあ
ると思っています。「 $r > g$ 」が起こすいろいろな現
象を政策的な手段でどうヘッジできるのか、緩和で
きるのか。そういった意味で、賃上げ闘争というの
は、21世紀の今も単に賃金のレートを決めるだけ
ではなく、いろいろな役割を担わなければいけないの
ではないかと改めて思ったわけです。

【中世古理事長】 マクロの点で、今、高木理事長が
おっしゃったことと、私自身もそれほど大きな感想の
違いはありません。

昨年、揶揄された「官製春闘」が2年目を迎えた
ことから、その前段において昨年以上に關心や期待が
高まったと言えます。現在でも中小の組合は闘争の
さなかであり、現段階で全体的な評価はできませんが、
大手の頑張りがあって2年連続のベアをなし遂げた
ことは、一面、評価できるものと思います。しかし
ながら、冒頭に申し上げた關心や期待に比べ得る水
準であったかどうかと問われれば、なかなか難しい
のではないのでしょうか。その關心や期待とは、むしろ
賃上げの結果が消費の拡大や経済の回復につながる
という展開に対するものであり、そのような意味か
らすれば、そのような展開を生むことができる水準
であったかどうかということについて疑問が残るの
ではないかと思っています。むしろ、真の経済の再生に
向けて、その期待を確信に変える努力を今後も継続
していかなければならないかと思っています。

また、労使関係について、改めて深く掘り下げる
時期に来ているような気がします。今回の各企業の
賃上げの状況を見ていくと、業績を上げて利益を還元
する企業、あるいはまた、賃金の水準によって優秀な
人材を確保しようとする企業もあつたりするなど、
賃上げする背景は企業にとってさまざまであるよう
です。今、日本の労使が抱えている課題は広範多岐に
わたっていることから、単に賃金という視点だけで
はなく、労使にとって多様にコミュニケーションを
図ることが極めて重要ではないかと思っています。グロー
バル化が進む中であって、日本の労使関係にとって、
まさに日本特有の春闘というものに象徴されるように、
労使双方の相互信頼がベースになければならないこ
とは言うまでもありません。いま、働き方の改革や、
あるいは脱時間給や働き過ぎの防止など、労働者の雇用や
労働条件に大きく影響する課題についても議論が進め
られていることから、今後の動向についても注視を



全労済：中世古理事長

したいと思っています。とりわけ、連合の運動に対しては大きな注目と期待が寄せられているだけに、先ほどの高木理事長のご指摘も含め、いま一度、足元を見つめ直す必要があるのではないかと思います。

一方、私自身の労働組合の役員の経験からしても、要求に対する責任や回答に対する評価のあり方などと比較して、60年前に労働運動の中から事業体として生まれた私たち全労済の事業にとっては、具体的な計画目標に対する実績評価について厳しい視線が注がれているように思います。今後とも、連合や労福協とともに運動と事業を車の両輪にして進んでいく立場の私たちにとって、やはり同じ組合員が見つめる労働運動、それをナショナルセンターとして率いる連合としての責任は重大であるだけに、大きな期待を寄せていきたいと思っています。

【竹内理事長】 思いは私も共通しておりますが、私自身がずっと交渉に携わってきた中で、あるいは日本の今の社会・経済状況の中で働いている方々の現状というものを考えたときに、一番視点として重視してきたのは、実は非正規社員の方々の処遇をどう改善していくのかということでした。今回、いろいろな理由で、正規よりも非正規の方のベースを上げた企業も、人材確保上あるようですが、連合も指摘しているとおり、年収200万円以下の方が1,120万人、あるいは非正規の方が2,000万人を超えている。

こういう中で、実はその影響からか、20歳から34歳の若年層で結婚を諦める、つまり未婚者が非常に増加していることが深刻な社会問題となっていると、私は思っています。総務省の統計で見ると、親と同居する35歳から44歳の未婚者が、2010年の統計で、男性が184万人、女性が111万人存在している。そして、この状況は今日も変わっていません。一方、今現在、

物価が上昇する中で、社会全体の底上げを図らなければならぬのですが、今、言ったような状況からいって、未婚者の増加、結果として出生率が一段と低下している。そして、これはある市の事例ですが、人口が15万6,000人、6万2,000世帯のところ、実は給食費、あるいは学用品を買えない児童が1,000人を超えている。つまり、母子家庭の貧困化が一層進んでいる。こういう状況が進むと、日本社会全体の今後の活力は生まれてこないと思うわけです。

そういう意味で、人手不足感からか、非正規社員の賃上げが倍近いと言われていますが、今後、中小企業の春闘がどうなるのか、あるいは未組織労働者の賃金引き上げはどうなるのか、あるいは非正規社員の賃上げが地方にも波及していくのかどうか。こういうことを考えたときに、この取り組みは労使双方とも、実は日本社会のこれからを考えたときに非常に重要なテーマだと、このように私は思います。経営者は、この間、内部留保を続けてきたわけですから。そうした過去に行なってきたことの上に立ち、社会に対する責任も含めて、視野を広げた判断を是非してほしいと思います。また、連合の役割は、現在の連合の組織率の状況や、未組織労働者という圧倒的多数の方々への視点も重視した取り組みにも、強く期待したいと考えています。

(2) 労働者自主福祉運動の現在(成果)

現在、全労済グループにおいては、創立60周年を迎える2017年の「あるべき姿」として「より魅力的な保障の生協」を目指しています。

その基礎となっているのが『日本の共済協同組合と全労済グループの21世紀における組織構想』（以下、『21世紀構想』）と考えますが、この『21世紀構想』が労働者自主福祉運動において果たした役割・成果について、感じるところをお聞かせください。

【安久津専務】 今日の春闘の状況等についてご感想を語っていただきましたが、賃金、また経済の活性化に向けて労働組合の果たす役割と、もう一つ気になるのは、この間、労働組合の組織強化がどのようにされてきたか。これは全労済総体にとっては大変重要な課題だと思います。執行部が求心力を持って、東ねて、勢いを持って活動するという60年代や70年代のあの姿というのは、最近、なかなか見えてこないといわれ、労働者がどこに依って立てばいいのか、少し不安定な要素も見えているのかなと思います。連合の組織率も18%を割っているということは、8割以上の労働者は連合に参加をしていない、参加が

できない。そういう人たちが大半であると考え、協同組合組織の我々は、組織に向かって行なう政策と、組織化されていない労働者、勤労者に向けて何のように発信していくのかも大変重要な課題だと思います。

そういう状況も踏まえて、次の質問に入らせていただきますが、労働者自主福祉運動の今日的な成果を含めて、先ほど中世古理事長からもお話がありました、全労済グループとして創立60周年を迎える2017年には、あるべき姿として「より魅力的な保障の生協」を目指すことが目標とされています。その基礎となっているのが、「日本の共済協同組合と全労済グループの21世紀における組織構想」、俗にいう「21世紀構想」が打ち立てられたと考えます。その「21世紀構想」が、労働者自主福祉運動で果たしてきた役割・成果について、感じられていることをお話いただきたいと思います。

まず中世古理事長から、今日的な成果として、どういう状況を勝ち取ってきたのか、どういう役割を果たしてきたのかという点について、お話をいただきたいと思います。

【中世古理事長】 「21世紀構想」を提起して策定した当時は、金融ビッグバン、あるいは大競争時代という時代背景の中にあっただけです。それを踏まえて策定した「21世紀構想」が、この間、どれほどの成果を上げたのか、簡単に振り返った中で幾つか申し上げたいと思います。

まず、1つ目は、鳥取共済をはじめとして、愛知、群馬、大分それぞれの生協との事業統合を進めてきました。新潟県総合生協との間において、全面的な共済事業における事業統合を実施し、実質的な事業統合を展開してきたことも含めて、このように地域会員単協の統合が進展したことが大きな成果として挙げられると思います。

2つ目は、そういう意味での大同団結という取り組みは、決して地域会員単協にとどまらず、それぞれの単産共済との関係においても進捗してきたことが挙げられます。森林労連共済、全たばこ生協、自治労共済、全水道共済等々、それぞれ職域の単産共済の統合が進んだということです。直近では、2015年1月にJP共済生協の火災共済、自然災害共済などの契約移管が実現し、さらに結集が強まっています。

3つ目は、全労済グループという枠組みで捉えれば、全労済協会については、2004年6月に福祉振興協会との一体化や勤労者福祉のための調査研究事業など、

全労済では展開できない勤労者組織のための共済事業を手がける組織に発展しました。また、日本再共済連についても、2004年10月に再共済連並びに全通などの5単産共済の自動車共済・自賠責共済事業を統合し、さらに、2006年4月にはそれまでの全労済再共済連から日本再共済連に改編するなど、日本の共済団体における再共済センターとしての発展を目指して、そのウイングを広げてきました。

4つ目は、少し視点を変えて連合などの労働団体との関係強化について考えた場合、連合と労福協・労金・日本生協連をはじめとする労働者福祉事業団体との連携強化が挙げられます。日常的に連合・中央労福協・労金との四団体懇談会を発足させ、その中で関係強化を図ってきましたし、中央労福協を通じて日本生協連との連携強化も図ってきています。

先ほど春闘との関連でも申し上げましたが、「労福協の理念と2020年ビジョン」を考えた場合、この間、労働者共済運動が下降線をたどってしまった要因の一つとして、労働金庫や全労済が労働組合の皆さんを「お客様」扱いにしたこと、また、労働組合側も労金や全労済のことを「出入り業者」扱いしてきたことが、そのビジョンの中でも反省として挙げられていることから、それを踏まえて具体的な活動として、労働団体・事業団体連携行動委員会なるものを立ち上げて強化を図りつつ、さまざまな活動や取り組みを展開していただいています。

5つ目は、全労済の活動にとって一つの契機となったのが、2008年4月の生協法改正です。労働金庫、生活協同組合の共済代理業務が認められたということで、近年の全労済の事業実績そのものは必ずしも芳しいとは言えませんが、労働金庫を通じたローン専用火災共済の取り組み、また、コープ共済連を通じての火災共済や自然災害共済の取り組み、このような取り組みが着実に進展しています。

特に、生協における取り組みは、労働組合を中心とする協力団体との連携と同様に、全労済の事業に大きく貢献することが期待されるだけでなく、先ほどあった未組織労働者、いわゆる生活者に対して、労働者福祉運動のフィールドを大きく広げる可能性を持っています。全労済の強みである縦軸における職域と、横軸における地域とを、まさに文字どおり縦横無尽に展開できるフィールドがあるのではないかと考えています。その意味で、「21世紀構想」の取り組みの5つ目の成果として、進行形ではありますが、この視点が上げられるのではないかと考えています。

以上、まとめれば、助け合いや支え合い、まさに

相互扶助や共助の取り組みに対して、この間の東日本大震災の経験、あるいは2012年の国際協同組合年のさまざまな活動を通じて、今、大きな注目が集まっており、結果として労働組合、協同組合や地域社会からの期待がより大きいものになってきていると思います。したがって、「21世紀構想」をさらに発展させ、労働者自主福祉運動をしっかりと浸透させながら拡大していくには、今を置いて他にないのではないかと考えています。

先ほど春闘のくだりで、労働組合との関係における労働者自主福祉運動に対する捉え方を、先ほどの「お客様意識」から「お互い様意識」に転換し、もう一度、足元を見つめ直すことが大切ではないかと思えます。

かつて、私自身も組合役員の時代に先輩や上司から、運動の量は質を凌駕するのだと教えられて、額に汗して駆けずり回って運動を展開してきた経験があります。しかし、全労済の事業としては、「量」の拡大を通じて事業の回復を図ろうとすれば、一方でしっかりと「質」に目を向けなければならないと思います。賀川豊彦記念館にいらっしゃる西さんのような語り部も全労済の中には必要であり、若い職員の世代にもしっかりと60年の歴史の重みを感じてもらえるような、そんな人材育成が必要であり、まさしく人材という人の質にも注力していかなければならないと感じています。

【竹内理事長】 現在、日本再共済連という名称になっていますが、もともとは単産共済連合会、そして自動車共済連、全労済再共済連、そして今、日本再共済連となっています。そういう意味では、我々日本再共済連の役割は、「21世紀構想」の中で位置づけられてきたことは事実です。先ほども中世古理事長からお話がありましたが、日本で唯一の再共済センターとして道を歩むということです。

日本生協連、あるいは神戸市民生協の皆さんは「21世紀構想」を取りまとめる以前から会員になっていただいているわけですが、その後、「21世紀構想」が決定され、そして自然災害再共済の事業を開始し、海外再保険も開始した中で、全米販を含めて、いわゆる生協法以外の協同組合の皆さんにも会員になっていただき、再共済を受再してきた。これまでも「21世紀構想」に沿って着実に一步一步進めているのが現実ですし、2011年から始まり今年2015年が最終年度となる中期経営政策においても、会員拡大、受再の拡大と並んで、共済協同組合の連携強化を重点に置



日本再共済連：竹内理事長

いて、取り組みを進めています。再共済事業を通じて、共済協同組合の大同団結に向け、特に会員の皆様との情報交換、連携の促進に向けた取り組みを、研究会等を開催しながら進めています。

今後も、共済協同組合全体の再共済センターとしての役割を果たすと同時に、協同組合における私どもの役割を自覚して、さらに事業の安定確保、あるいは連携・協同の前進、大同団結に貢献していく、そういう意味で、「21世紀構想」に沿った取り組みを一層強化していきたい。そのことを通じて、組合員である労働者、勤労者、事業者の皆さんの生活の安定・安心に寄与していきたいと考えています。

余談ですが、中世古理事長から組織強化の話がありましたが、現場に行ってもコミュニケーションがなかなか図られない、組合員間の連携がなかなかできないという現実があります。そういう中で、現場の皆さんと話すときに一番大事にしているのは、共済の活動。共済の活動は、やはり組織の中で一番響く、皆さんの生活に直結する運動であるし、取り組みれば取り組みほど、実は組合員の皆さんと生活の話ができる。そして、共済の加入率が高い組織は、結果、組織活動の極めて高いところになっているわけです。

そういう意味で、共済活動を組織活動の一つの大きな要素にして欲しいということをお願いしていますし、私の経験則からいっても、これは今後も決して変わらないと思っています。その点についても引き続き訴えをしていきたいと思っています。

【高木理事長】 全労済協会にとっての「21世紀構想」は、現在の全労済協会を形成する、まさに初動のインパクトを与えてくれました。ご承知のように、1982年に設立された福振協（全国勤労者福祉振興協会）と、1989年に設立された全労済協会（全国労働者福祉・

共済協会)の一体化は、「21世紀構想」の組織再編プログラムの中で提起をされ、それが2004年に現在の全労済協会という形で実ったということであったと思います。両組織が担っていた労働者福祉共済の充実と社会的課題に関する調査研究、あるいは組織型、団体型の共済を中心とした相互扶助事業、及び中小企業労働者の共済型の見舞金制度など、各法人の目的と機能を継承して創立されました。そういう意味で、「21世紀構想」の延長線上に今日の全労済協会があると認識しています。

一体化した両組織の来し方を振り返ってみますと、例えば全労済協会(旧)は、1989年、連合結成とほぼ時期を同じくして設立された団体です。労働運動と共済活動をつなぐ連携のかなめ役というような位置づけで、当時の先輩衆に協会の創っていただきました。特にシンクタンク事業を中心として、ということであったわけです。

この全労済協会(旧)の最大の貢献は、1995年の阪神・淡路大震災を契機にして行われた、震災で住宅被害を受けた被災者の住宅再建のための社会的支援制度づくりです。当時の全労済協会が事務局となり、皆さんと取り組んだ署名活動、約2,500万筆という記録は、今後も破られない程の規模の広がりを見せた署名活動でした。またそういう世論を受けて、自然災害議連の尽力もあり、共同活動に取り組んで頂いた多くの方々の努力の結果、現在の「被災者生活再建支援法」の制度ができています。今年には阪神・淡路大震災から20年の節目の年でもあります。思い起こしてみれば全労済協会の来し方と、被災者の住宅再建を支援する制度は強い因果でつながっているのです。

「21世紀構想」にはいろいろなことが書かれており、先ほど中世古理事長からも全労済としていろいろな共済団体、地域会員単協、あるいは単産共済の未統合部分の一体化という努力も行われてきましたし、共済運動と労働運動、あるいは社会運動を連携するという意味での行動も始まっていると思います。「21世紀構想」の果たした役割は、将来に向けての方向性を示すと同時に着実に結果を上げてきたのではないかと思います。

一方で労働運動は何をしているのだということですが、組織論的なことはともかく、私達が若い頃に教わった自主福祉運動と労働運動、自主福祉運動は労働運動の中での必須科目の一つだと先輩から教わってきました。組合員には共済の制度に加入して当たり前だというスタンスで説明をし、何で加入し

ないのかというくらいの迫り方を、先輩衆はしてきた。そういうものを私どもも見てきた。今、なぜそういう運動になっていないのか。

運動論と具体的な活動の背景なり、哲学・信念みたいなものを思い起こし、もう一度、例えば共済の加入促進という観点からも何か追求されるべきではないか。

連合と労福協、労金、全労済で開催している四団体の懇談会、私も4年ほどお付き合いしてきましたけれども、ああいうところでも、もう少し、アグレッシブに「何かやろう」という運動のオーガナイズが出来れば、と思ったりもします。

「21世紀構想」のおかげで今の全労済協会があると、認識しております。

(3) 労働者自主福祉運動の今後(課題)

その創立60周年に向けた全労済の中期経営政策においては、「より魅力的な保障の生協」実現のために「協同組合間の幅広い連帯・連携の強化をさらに進める」ことが謳われており、具体的な政策の中では、全労済グループ基本三法人の連携と一体的な運営が掲げられています。

全労済・日本再共済連・全労済協会が一体的な政策課題への対応や運営を進めていくにあたっての課題や、連携の強化・取り組みのポイントとしてはどういったところが挙げられるでしょうか。

【安久津専務】 この間、「21世紀構想」で協同組合組織の大同団結ということで組織が大きく、そして全労済グループではそれぞれの組織がそれぞれの役割を持って進んでいます。活動の共有化については、全労済のグループ懇談会の中で意見を合わせ、また方向性を確認してきたわけですが、単純に思いますと、「21世紀構想」で共済協同組合が団結しながら力をつけてきた。しかし、「21世紀構想」が進んでいる中で、なぜか加入者が減少している。本来であれば、そうやって組織が強化されているのですから、求心力も当然大きくなり、加入者もどんどん増えて、組織全体が拡大をしていくのかなと考えられるのですが、なかなかそういう実態になってきていない。

これは何が問題なのかと考えますと、歴史的に見ると、やはり組織労働者を母体として全労済はここまで進んできた。しかし、1980年代の長期計画を打ち出したとき、組織基盤の拡大という視点で職域で勝ち取った力を地域の中はどうやって還元していくか、職域から地域へという方向性が確認され、それからしばらくして「こくみん共済」がスタートした。そして、

徐々に地域の方にシフトされていった。そうすると、本来やるべきこと、本来しっかり足をつけなければいけないところが、少し宙に浮いた面もあるのかなとも言われてきており、そこでこれから職域にもう一回力を入れることが確認されているのだと思います。

60年を経て、これから新たな時代に突き進むときに、もう一度強化をしなければいけないところ、再確認をしなければいけないところを、この時期につくり直していく必要があるのかなという気がするのです。

これは全労済だけの問題ではなくて、先ほど皆さまが言われましたが、やはり労働組合そのものの共済協同組合に対する見方が希薄してきている。「お客様」と「業者」という言われ方もまだ払拭されていない。それを改善していくために、労働組合と協同組合がもう少し連携を強化し、実践部隊としてどう展開していくのか、先ほどの運動体としての再確認を、四団体懇談会でもう一度やってもらいたいという期待をしているところです。

その視点から、これからの労働者自主福祉運動をどう進めていくのか。

2017年の「あるべき姿」を確立し、それに向かって行くわけですが、そのために三法人がどういう連携を取っていく必要があるのかということが重要なテーマになると思います。

それぞれ全労済グループの中に事業を伸ばす組織、またシンクタンクとして活動する組織、日本で唯一の再共済を担う組織が、やはり連携をし、社会に向けて発信をしながら、社会的な役割を担うことも問われてくる気がします。その点から見て、今後、全労済グループ三法人の連携をどのように強めていくのか。なおかつ、全労済グループが社会に、労働組合組織にどのように打って出るべきなのかということで、お話を聞きたいと思います。

【中世古理事長】 ご案内のとおり、私たち全労済は2017年度に創立60周年を迎えるということで、2014年度から2017年度までの4年間を対象期間とする、新たな中期経営政策を昨年8月の通常総会で確立しました。名づけて「Zetwork-60」と呼んでいます。

これは、『不易流行』という言葉で言えば、50周年のときにつくり上げた全労済の理念、「みんなでたすけあい、豊かで安心できる社会づくり」という理念こそを「不易」として、あとは、前例にとられない発想で改革を進めていかなければならないと

いう趣旨で、「事業構造改革」「組織改革」「意識改革」という3つの改革を「流行」として、組合員の皆さんにそれらを通じて6つの約束を果たす、ということを大きく打ち出し、今、役職員が一丸となって推進しています。

とりわけ、3つの改革の中の「組織改革」の考え方は、今の構想でいけば2017年度の通常総会から新たな組織を展開していくことになりますので、「Zetwork-60」と呼んでいる中期経営政策のスパンの中では、新しい組織そのものの効果は反映することができないということになるわけです。その意味では、むしろ「Next Zetwork-60」と言うべきかもしれませんが、いずれにしても、私たちは次の時代を担う人たちにしっかりとタスキを託していかなければなりません。その組織こそが、あらためて全労済の原点でもある職域にしっかりと根差していく考え方を打ち出す「こころ」を「かたち」にしたものになるだろうと思います。

その意味で、先ほど申し上げた、質をしっかりと分析して課題解決を図らなければ、事業回復にはたどり着かないと思います。人材の質、業務の質、組織の質、を高めていくことが不可欠であると言えます。組織の質の転換という点については、連合・労福協との、いわゆる、労働者自主福祉運動の根幹についても「お客様意識」から「お互い様意識」に転換してもらいような、さまざまなアプローチをしなければ、事業側だけでなし得る事業回復にはならないと思っています。そのためにも大胆な組織改革により、もっと職域の中に根差していく、そんな活動を推進していくことを通じて事業回復を図ることについて、基本三法人の中で大きなご理解をいただきたいと思っています。

基本三法人の一体的な運営にということに対して、まず、全労済としては事業を回復させる、そのことによって安定的な事業基盤をしっかりと保ち、その結果を組合員や協力団体に還元させていくと、こういうことを第一義として捉えています。その上で、日本再共済連における再共済事業の拡大・発展、全労済はもちろん、単産共済やその他多くの共済生協にとっても、それぞれの事業基盤を支える役割を果たしていただいていますし、全労済協会の調査研究事業や相互扶助事業においても労働者共済運動の付加価値を高めて、全労済の社会的な価値や組合員、協力団体へのサービス向上に大きく貢献をしていただいています。

そのことを大切にしながら、今こそ基本三法人が

労働者自主福祉運動の発展という共通の目的をしっかりと掲げて、それぞれの役割を十分に発揮しながら、取り組み成果がどのような相乗効果をもたらすのか、しっかりと分析し、確認していくことが必要ではないかと思えます。ぜひ三法人の知恵をお互いに出しながら、より一体的な運営に当たっての決意をこの時期に固めていきたいと思えます。

ただ、一方では、私たち全労済を含め、生活協同組合に対する外部の環境が大きく変化してきていることは言うまでもありません。国外においては、「共済は金融庁の監督下に置くべきであって保険業法の適用を受けるべきだ。それまでの間、業務の拡大を認めるべきではない」という主張が、各種報告書などにも散見されています。また、国内においても、協同組合の軽減税率のあり方について「過剰な支援ではないのか」との言及がなされています。

このような昨今の状況を見る限りにおいて、国内外から協同組合の存在意義を否定するような動きが見られています。国内の協同組合がこれまで以上に連携協力しながら、協同組合の存在価値を否定しかねない力に対抗する明確な姿勢を打ち出していく、そのための論理構築も必要でしょうし、それをしっかりと世の中の皆さんに訴求するような運動の展開を図っていく必要もあると思えます。

加えて、生協法の課題もあります。「施行後5年を経過して見直しの必要がある場合には所要の措置を講じる」という趣旨の条文が2008年4月に明記されていますが、この間、日本生協連と連携して法律改正要望を提出していますが、いまだ具体化には至っていません。

このような背景を私たちはしっかりと捉えながら、決してミクロの問題だけに終始することなく、大きな動きの中であって、生協の理念を守ることこそが攻



理事長3名による鼎談の様子

めにもつながるものだと思っています。このような課題に立ち向かっていくために、全労済基本三法人の大きな役割と存在意義があるように思えてなりません。ぜひ、連携しながら、知恵を出して、力を結集していければ、より全労済基本三法人の存在意義が高まるのではないかと思います。

【竹内理事長】 東日本大震災から4年が経過して、現在でも震災に対する共済金の支払いが続いています。自然災害再共済は、2000年から始めていますが、震災による再共済連からの再共済金の支払い合計額は530億円に達しようとしています。そして、阪神・淡路大震災以来、ここ20年を見ただけでも自然災害が非常に多発し、近年は特に多くなっています。とりわけ大型台風、スーパー台風と言うようですが、あるいは集中豪雨、集中的な豪雪など、異常気象による自然災害というものが、これほど大型化している時代もないかと感じます。加えて首都直下地震や、南海トラフを震源とする巨大地震の発生も懸念されていますし、今、桜島の噴火動向が非常に危惧されていますが、そのほかの火山の状態も非常に心配をされています。

そうした状況の中で、私どもは会員の皆様に事業の安定を図るために再共済事業をセーフティーネット機能として取り組んでいます。その役割は、より一層重要になっていると考えています。そのために確実なリスク移転が非常に重要ですので、海外への再保険業務にも取り組み、去年、今年と、掛金の引き下げにも取り組んでいます。今後も、役割をきちんと果たすことで、全労済をはじめとする会員の皆様の事業をしっかりと支えていきたいと考えています。

同時に、再共済事業を通じた「つながり」を大事にして、協同組合間における大同団結に向けた組織的な、あるいは事業的な連携の強化を、役割を通じて発揮することが日本再共済連に求められる使命だと考えています。

まだ多くの未加入団体がございますので、今後も引き続き、広く再共済の必要性、有効性や、そのことを通じた共済協同組合の連携の強化、あるいは協同の促進の必要性について、ぜひご理解をいただいて、会員の拡大、受再の拡大に努め、協同組合の再共済への結集を一層進めたいと思えます。

また、この間進めてきました会員支援サービス、これは各共済を運営している協同組合の皆さんから、ぜひやってほしいという要望の強い分野の、リスク分析、共済に係るさまざまな情報の発信、教育事業

などに積極的に取り組み、それぞれの共済協同組合が抱える個々の要望、課題を踏まえながら、今まで以上に力を入れて、元受団体の事業をしっかりとサポートしていく。その役割を果たすことが私ども日本再共済連に求められている課題だと思っていますし、そのことを通じて基本三法人の連携を強化していきたいと考えております。

【高木理事長】 承知のように、全労済協会は2年前の6月3日から、一つは一般財団法人という法人格に律せられるようになり、事業の面では認可特定保険業を遂行するという枠組みの中に置かれることになり、2年近くが経過しました。

一般財団法人化される中で、シンクタンク事業は公益目的支出計画に沿った支出をする事業という位置づけの中で事業を進める枠組みがつくられ、いろいろな調査研究事業、シンポジウム、講演会等、市民の皆さんと連動する事業、あるいは各種の調査、大学と連携をした冠講座、あるいは若手研究者育成のための活動等々に取り組んでいます。もう一つの事業は、組織型の共済という団体保障事業、及び全福センターと連携した事業等に着実に取り組む役割を担っていると思います。

そういう仕事を遂行する際の理念というか、先ほど中世古理事長が触れられましたが、特に新自由主義経済学的な物事の考え方は、どうも生協運動が合わないようです。先ほども触れましたが、新自由主義的な経済運営が強まった国ほど格差の拡大が進んでいることを、ピケティは指摘しております。具体的に言いますとアメリカ、ヨーロッパで顕著に格差の拡大が見て取れます。日本はまだそれほどでもないが、日本もその流れの中に組み込まれつつあるというのがピケティの指摘だろうと思います。そういった意味で、生協をどうやって新自由主義的な発想から守っていくのか、強い生協をつくっていくことが生協を守ることに通じるという観点も必要でしょうし、格差の問題との関係で言えば、生協の概念と対立するところに格差の拡大があると捉えていいたらいいだろうと思います。

生協の運動を充実させつつ守っていくことと格差の問題というのは、同じ次元で議論できるのではないかと、研究できるのではないかとという意味で、全労済協会は、格差問題は非正規労働者問題等の調査研究の中でも始めておりますが、一層深化させシンクタンク事業の中の大きなテーマとして認識し、そのことが結果的に全労済の運動を理念的に支えることにつながるのではないかと。そういうことで協会の役割が高められた

らいいのではと、思っているところです。

先ほども触れましたが、労働運動、労働組合活動、職場で自主福祉ということが非常に大切になっている。例えば、職場の労働組合としての世話役活動の力が落ちていると言われますが、世話役活動の一つの大きな道具が「共済」でもあるわけです。職場のそういう意味での運動力、運動展開力、運動への糾合力の低下と、最近、メンタルヘルスなども問われていますが、そういったことも含めた、ある意味での共済的な観念、「一人は万人のために、万人は一人のために」という観念が労働運動にとっていかに大切かを、労働組合の中堅幹部教育の中でも、かなり力を入れてやっていく必要があると思います。

そんな認識・観念からのアプローチも、考えていってはどうかなと思ったりしている昨今です。

(4) まとめ：全労済協会に期待すること

最後に、これまで全労済グループが組合員とともに歩み築いてきた歴史を糧に、さらなる成果を発揮して「より魅力的な保障の生協」となるために、『全労済協会に対して今後期待すること』、『全労済協会として目指すべき(果たすべき)役割』について、お聞かせください。

【安久津専務】 お三方から話がありましたように、生協の存在価値は、やはり社会的にも認知され、「生協がなければ困る、生協があってよかった」と、そういう運動をどうやって広げていくかということだと思います。この間、3・11の東日本大震災、阪神・淡路大震災、その以前にもいろいろなところで災害があったときに、全労済の果たしてきた役割は、現地に行って支援をやりながら、共済の給付金、見舞金をお支払いすることで全労済に対する評価も高く、全労済ファンも増えてきました。



全労済協会：安久津専務

世話役活動なり、困ったときに常に手を差し伸べられる組織でなければならないことを考えると、これからの全労済は、職域の中で浸透させることはもとよりですが、地域社会の中でどういう役割を果たしていくのかを考えますと、全労済全体の中でも新たな地域政策をつくり直さなければいけないのかなと思いました。これから高齢社会が浸透していく、支援の仕方はいろいろあるにしても、誰がどのように手を差し伸べるのか。行政にも限界があり、助け合いの組織である協同組合なりがどういう役割を果たしていくのか、社会的な役割を認識することが重要なことだという気がします。

そういう面では、今、やるべきことについて改めて全労済グループ基本三法人の中でそれぞれの役割を再度確認する時期ではないかと思っています。

最後に、そういう情勢の中で全労済協会に対して改めて何を期待するのか、全労済グループの一員であります協会が「これから果たすべき役割は何なのか」について、忌憚のないところでお話をお願いします。

【中世古理事長】 「21世紀構想」の中から紐といて、高木理事長からお話を承りましたが、まさに労働者自主福祉運動、そして労働者共済事業の拡大・発展のためのシンクタンク、研究機関としての機能が充実・強化されてきていますので、今後はその機能のさらなる発揮に大きな期待をさせていただきたいと思っています。

全労済は、先ほど申し上げた「Zetwork-60」の取り組みの中で、それぞれの事業に関するPDCAサイクルを着実に回そうと、鋭意、取り組みを進めています。課題の発掘とそれに向けた対策を迅速かつ的確に行うように取り組んでいます。その前提には、全労済協会がさらなる高度な調査・分析を行い、中長期的な見通しを立てていただくとともに、労働者自主福祉運動のあるべき方向に導いてくれることに大きな期待をしていますし、その機能を発揮することで、より持続可能な労働者共済事業が実現できると考えている次第です。

かつて、ある人から「右手は高く、左手は低く」という言葉を教えていただきました。なぜ、その人がそんな言葉をその時期に私に教えてくれたのか、今振り返っても思い出せませんが、最近、思うには、右手を高くして左手も高くすると「お手上げ状態」になるし、右手を低くして左手も低くすると「ごめんなさい状態」になるので、どちらかを高くしたら、

もう一方は低くしなければならないという教えだったのではないかと思っています。例えば、右手を高く「理念」を追求すれば、左手は低くして「現場」をしっかり見つめておく、そのようにバランスをしっかりと取らないといけないということだと思います。

運動の量と質も、事業の量と質も、両方のバランスをしっかりと見ていくことが必要だと思っています。

先ほど申し上げた、国内外からの外圧をはね返す力というのは、やはり全労済グループ基本三法人が連携しなければならない課題だと思います。とりわけ、その中心、ど真ん中に全労済協会があっていただきたいと思っています。もっと大きな社会運動、あるいは日本経済を捉えた中であっての、先ほどの高木理事長のご指摘の大きな運動のうねり、そのことこそが、これから高く掲げる右手に相当するものではないかと思っています。そういう右手の高さと、そして私たちが現場における全労済の事業をさらに展開していくためには、先ほどの「お互い様意識」のもとで地道な活動という、左手の低さのバランスが重要ではないかと考えます。

そういう機能をしっかりと見きわめて、それぞれの機能をさらに磨いて、強化をしていく中であって、三法人全体が高めあっていく姿こそが大切であると思っています。まさしく、全労済協会が労働者自主福祉運動のナショナルセンターとしての役割を発揮していただきたいと思っています。

【竹内理事長】 今お話のとおり、やはりシンクタンク事業として勤労者の福祉、生活や共済に係る諸課題、いろいろなテーマを取り上げて取り組まれています。そういう意味では、社会保障制度改革国民会議の報告が取りまとめられた直後、2013年9月に、「日本の医療～課題と展望～」をテーマに、「日本の医療制度の成り立ちと今後」と題した特集が行われました。高齢化が進む日本において、私もその世代の中の一部にいるわけですが、働く者の立場からも非常に関心の強いテーマです。とりわけ年金、福祉と実に身近なテーマですので、こうした共済事業にかかわる私たちにとっても重要な課題です。そういう意味では、リアルタイムに発信をされ、興味を持って読ませていただきました。

今後、非常に急速に高齢化が進む、あるいは社会保障費が増大する、その中でどう社会保障制度を維持し充実していくのが、重要な課題となっています。引き続き社会保障制度、あるいは医療と保険、共済との関係といった分野での調査研究活動、あるいは

情報発信に努められるようお願い申しあげたい。

高村光太郎が「僕の前に道はない 僕の後ろに道は出来る」と言いましたが、いろいろな意味で難しい変化の大きい時代ですが、同時に先人が歩いた足跡の中に私どもにとって非常に重要なテーマも多くありますし、私たちがその中で果たしている使命とは、先人が残してくれた足跡をいかに大事にしていくかということも非常に重要だと思います。労働者共済福祉事業は、戦後、先人が努力してつくってくれました。この事業をこれからも仲間の助け合い活動として広めていく、全労済グループとして進めていくために、ぜひ協会としても、そうした観点からより発信を強めていただければ大変ありがたいと思います。

最後に、相互扶助事業は生協では扱えない法人を対象としています。労働団体、労働福祉団体、あるいは協同組合全体の中で果たす役割は大きいと私は思います。団体向け保障事業を全労済協会が扱っていることを知らない団体もあると思いますので、積極的な推進活動を図り、より認知度の向上、利用者の拡大が図られますよう期待していますので、どうぞよろしくお願いします。

【安久津専務】 ありがとうございます。

それでは、最後に高木理事長お願いします。

【高木理事長】 中世古理事長、竹内理事長からいただきましたご示唆を大切にして、私どもが基本的にやらなければならないことを着実に進めつつ、発想とウイングは国民的な拡がりを持つ視点、あるいは生協運動全体の視点、ちょっと傲慢かもしれませんが、広くかつ大きく考えて調査研究活動、あるいは今言われた団体型共済の推進活動に努力をしまいたいと思います。

今後何かとご協力、ご支援をいただくことが多いと思いますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、誠にありがとうございました。

【中世古理事長】 ありがとうございました。

【竹内理事長】 ありがとうございました。

(2015年4月6日 全労済会館にて)

(※)「 $r > g$ 」: “資本収益率が算出と所得の成長率を上回るとき、資本主義は自動的に、恣意的で持続不可能な格差を生み出す” こと。

(出典:みすず書房「21世紀の資本」(トマ・ピケティ著より))



鼎談を終えて

◎全労済グループ基本三法人 (全労済グループの構成)

全 労 済
全国労働者共済生活協同組合連合会

日 本 再 共 済 連
日本再共済生活協同組合連合会

全 労 済 協 会
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

全労済協会のあゆみ

I. 歴史

1. 1982年11月 財団法人全国勤労者福祉振興協会（略称：福振協）の設立

- (1) 福振協の前身は任意団体である「団体建物共済会」が、労働組合・事業団体等の所有する建物・動産の保障を行っていました。
全労済の全国統合を機に、任意団体である「団体建物共済会」から財団法人への設立に向けて旧労働省と折衝を行い、1982年11月に労働省の認可を受けて、財団法人全国勤労者福祉振興協会を設立しました。
- (2) 福振協の主な事業
 - ① 1982年11月「団体建物火災共済」事業の実施
 - ② 1985年6月「団体（法人）自動車共済」事業の実施
 - ③ 1990年9月 中小企業で働く人たちのための福利厚生事業として「慶弔（自治体提携用）共済」事業を実施
 - ④ その他、勤労者自主福祉に関する調査研究、勤労者生活問題に関する各種講演会など

2. 1989年11月 財団法人全国労働者福祉・共済協会（略称：全労済協会）の設立

- (1) 全労済の第1次長期計画・第3期中期計画の「労働者共済運動の全国センターの確立」（全労済グループ基本3法人構想）に基づき、1987年11月に全労済再共済連が発足、1989年11月に財団法人全国労働者福祉・共済協会が設立され、全労済グループ基本3法人の一翼を担う組織としてスタートしました。
- (2) 全労済協会（旧）の主な事業
 - ① 労働者自主福祉に関する調査研究
 - ② 労働者福祉及び社会保障等に関する講演、シンポジウム等の開催
 - ③ 中小企業で働く中高年齢層に対する支援事業として退職準備教育研修会（インストラクター養成講座）の開催
 - ④ 自然災害に対する国民的保障制度を求める国民運動（※）

※【「被災者住宅再建支援制度」の実現に向けた署名活動を展開し、2,500万人署名を結集し、1997年3月に政府へ制度実現要望書とともに提出。また、1998年5月に公布された「被災者生活再建支援法」の実現に向けた活動】などの取組みを行ってきました。

3. 2004年6月 財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会（略称：全労済協会）の組織統合

- (1) 福振協と全労済協会（旧）の組織統合
1997年に全労済の「日本の共済協同組合と全労済グループの21世紀における構想」が提起され、その「組織再編プログラム」において示された、福振協と全労済協会（旧）の一体化の方針に基づき組織統合が行われました。一体化にあたっては、新組織の事業活動領域、財政問題等、多くの課題がありましたが、特に議論になったのが、どちらの組織を母体として統合するか、その一体化の方法でした。
結果としては、相互扶助事業の認可を持つ福振協を残存団体として、福振協は名称変更、全労済協会（旧）は解散とする形で、組織統合を行いました。
- (2) 新組織（全労済協会）の事業
 - ①（福振協が行っていた）相互扶助事業
 - ②（全労済協会（旧）の事業を引き継いだ）シンクタンク事業に加え、新たな事業として各種研究会の設置、客員研究員制度、公募による委託調査研究など事業領域の拡大
- (3) 「保険業法の一部を改正する法律」の影響
 - ① 2005年4月に成立した「保険業法の一部を改正する法律」は、無認可共済や根拠法のない共済事業を行う共済団体を規制する法律改正でした。この法改正は全労済協会にも適用されることになり、事業を継続するためには、保険会社を設立するかまたは少額短期保険事業として登録する必要性がありました。この少額短期保険の共済金の限度額は1,000万円までとされ、「団体建物火災共済」、「団体（法人）自動車共済」の事業継続が困難になることから、2009年5月開催の理事会・評議員会で、一旦、両共済事業について廃業することを決定しました。
 - ② 「慶弔（自治体提携用）共済」事業の取り扱い少額短期保険業者として金融庁に登録すれば事業継続できることになりましたが、行政との折衝過程では「1契約の被保険者100人以内」や生存給付（御祝金・見舞金など）の制度上の問題等があり、対応に困難を極めていました。
- (4) 「保険業法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律」の施行
2011年5月に成立した「保険業法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律」は、先の「保険業法の一部を改正する法律」の影響に

より、公益法人で共済を行っている団体が「公益法人制度改革関連3法案」に基づく新法人へ移行するにあたって大きな障害となっていることから、先の法改正の見直しがなされたものです。

- ①「保険業法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律」では、2005年(平成17年当時)に行っていた特定保険事業者(共済団体)を対象に、当時の制度内容で「認可特定保険業者」の認可を主務官庁(全労済協会は厚生労働省)より受けることにより事業が継続できることになりました。

この法改正を受けて、2009年5月の機関会議で一旦は事業廃止を決定していた「団体建物火災共済」、「団体(法人)自動車共済」も事業を継続することができることになり、2011年5月開催の理事会・評議員会において、認可特定保険業の認可を取得し、新法人移行後の相互扶助事業を継続・強化していく方針が承認されました。

- ② 認可特定保険業としての実施

2011年6月以降、厚生労働省と相談・予備折衝を重ね、2013年2月に認可特定保険業の認可申請、同年3月に認可を取得し、同年6月3日の新法人移行時から認可特定保険業(現行の各共済保険)の実施に至っています。

4. 2013年6月3日 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会への移行

- (1) 公益法人制度改革に対する全労済協会としての対応

2008年12月1日に施行された「公益法人制度改革関連3法」を受けて、全労済協会としても、2013年11月30日までに『公益社団・財団法人への移行認定の申請』または『一般社団・財団法人への移行認可申請』を行い、認定または認可を受けるために、新法人移行のあり方を決定する必要が生じました。

そこで、2011年5月開催の理事会・評議員会において、次の①～③を柱に新法人移行計画(案)を提案、「一般財団法人(非営利型)へ2013年6月に移行する方針」を提案し、承認されました。

- ① 一般財団法人の非営利型に移行すること
- ② 新法人の事業をシンクタンク事業と認可特定保険業とすること
- ③ 新法人移行日を2013年6月とすること

公益法人制度改革とは

一般社団・一般財団法人法、公益法人認定法、関係法律整備法の公益法人制度改革関連3法案が2006年5月に成立、2008年12月から施行となる公益法人制度改革が行われました。

この公益法人制度改革では、従来の主務官庁制や許可制を廃止し、公益性の有無に関わらず準則主義(登記)で簡便に一般社団法人、一般財団法人の法人格が取得できることとなりました。

それらの団体が内閣府(公益認定等委員会)に公益認定の申請を行い、公益性があると認定された団体は公益法人となることができます。

公益性の認定については、内閣府に設置する「公益認定等委員会」の有識者が行うこととなります。

また、既存の社団法人及び財団法人(特例民法法人)については、2013年11月30日までの5年間に公益法人の移行認定又は一般法人への移行認可を内閣府(公益認定等委員会)に受けなければ自動的に解散となることが定められていました。

- (2) 新法人移行計画に基づく準備作業と移行手続き
新法人への移行に向けては、「公益目的支出計画の認可」、「認可特定保険業の認可申請」などの認可取得に向けた行政対応に加え、新法人における役員構成に関する協議や「定款の変更の案」をはじめとする規程類の整備、体制整備を行う必要がありました。

外部の専門家、行政への相談等を通じて準備作業を進め、2012年10月開催の理事会・評議員会において、新法人の役員体制、定款の変更の案、公益目的支出計画が承認され、行政庁との対応を行い、次のとおり移行手続きが完了いたしました。

- ① 2012年10月開催の理事会・評議員会において、移行認可申請に関する必要書類の提案・承認
- ② 2013年2月7日 厚生労働省に対し、認可特定保険業の認可申請(3月19日認可)
- ③ 2013年2月15日 内閣府(公益認定等委員会)へ移行認可申請書(5月24日認可)
- ④ 2013年6月3日に一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会の移行登記(ならび旧法人の解散登記)、厚生労働省への特定保険業開始の届出。

※「公益目的支出計画」とは、公益目的財産額(正味財産)を『公益のための事業』により「零(0)」に費消するまでの支出計画です。当協会の公益目的支出計画実施期間：12年間(2013年6月3日～2025年5月31日)

Ⅱ.現在の主な事業活動について

全労済協会は、一般財団法人移行後においても、これまでの活動を踏まえ、勤労者福祉の向上を目指した公益的なシンクタンク事業を展開すると同時に、勤労者同士の助け合いとしての相互扶助事業の活動を通じて、豊かで安心できる社会づくりに貢献できるよう、精力的に活動を行っています。

1.シンクタンク事業（継続事業）

シンクタンク事業においては、公益目的支出計画にもとづき、これまでのシンクタンク事業活動を承継した事業（継続事業1、継続事業2）を着実にを行っています。

- 継続事業1：勤労者の生活・福祉等の調査研究及び相互扶助の啓発に関する事業
- 継続事業2：勤労者の生活・福祉等に関する研究助成、支援及び国際連帯の促進事業。

※ 継続事業とは、これまでのシンクタンク事業を「公益のための事業」として、「継続して行うことを認可された事業」のことをいいます。

2.相互扶助事業

相互扶助事業は、2013年6月3日に開始した認可特定保険業及び、2014年7月に開始の損害保険代理業を行っています。

(1) 認可特定保険業

認可特定保険業は、保険業法、「認可特定保険業に関する命令」の法令にもとづき、「法人火災共済保険（オフィスガード）」、「法人自動車共済保険（ユニカー）」、ならびに「自治体提携慶弔共済保険」を実施しています。

※認可特定保険とは、平成17年（2005年）当時に実施していた制度の範囲内で、認可を受けて継続して行える特定保険事業です。

(2) 損害保険代理業

認可特定保険を補完するため、共栄火災海上保険株式会社から保険代理店業務の委託を受け、2014年7月から損害保険代理業を開始しました。

従来の商品ではカバーしきれなかった企業(団体)財産保障、車両補償の提供を行っています。

相互扶助事業（認可特定保険業）商品の紹介

団体向け保険商品 3 商品のご紹介

当協会では、相互扶助事業として団体向け保険商品（以下3商品）を取り扱っています。

各団体の保険加入状況等を再度確認いただき、当協会制度での保険料試算（見積もり）等、お気軽にお問い合わせください。

【法人自動車共済保険】



団体が所有する自動車が万一事故を起こし、賠償責任を負うことになった場合の保障制度です。

【法人火災共済保険】



団体が所有する建物・動産が火災等の被害を受けた場合にその損害をカバーする保障制度です。

【自治体提携慶弔共済保険】



全国の中小企業で働く勤労者の相互扶助・福利厚生を充実させるために勤労者福祉サービスセンター等が行っている給付事業をサポートするための制度です。

※ご契約いただける団体は、①労働組合とその連合会、②労働金庫とその連合会、③生活協同組合とその連合会、④中小企業サービスセンター、共済会、互助会等、⑤その他当協会がこれらに準ずると認める団体となります。

※保障の詳細については、ホームページ上のパンフレットをご覧ください。お問い合わせいただきますようお願いいたします。

広報誌発行の歴史

これまで各法人にて発行してきました広報誌および事業の歴史をご紹介します。

福振協

1982年(昭和57年)11月20日

- ・(財)全国勤労者福祉振興協会(福振協)設立
- ・「団体建物火災共済」事業の実施

1984年(昭和59年)2月～
調査研究報告書を発刊(以降、50号まで発行)

1984年(昭和59年)11月～

機関誌「勤労者福祉」
創刊(第76号まで発行)
(1984年11月～2004年4月)



1985年(昭和60年)6月1日
「団体(法人)自動車共済」事業の実施

1990年(平成2年)8月～
「豊かなライフスタイルの構築をめざして
—テーマはウェルネス—」を発刊

1990年(平成2年)9月1日
「慶弔(自治体提携用)共済」事業の実施

1997年(平成9年)10月～

情報誌「クロスロード」
創刊(第41号まで発行)
(1997年10月～2006年4月)



1980

全労済協会(旧)

1989年(平成元年)11月28日

全労済グループ基本3法人として(財)全国
勤労者福祉・共済協会(全労済協会(旧))設立

1990年(平成2年)3月～

調査研究シリーズ No.1「シルバーサービスに関する
動向 調査結果の概要」を発刊(以降、No.22まで発行)

1990年(平成2年)3月～

機関誌「ウェルフェア」
創刊(vol.52まで発行)
(1990年3月～2004年3月)



1990

1990年(平成2年)4月9日

第1回東京シンポジウム「高齢化社会をめぐる日米
シンポジウム」開催(以降東京と地方で31回開催)

1992年(平成4年)7月6日

中高年齢者支援事業として「第1期退職準備教育研修会
(インストラクター養成講座)」開催(以降21期開催)

1996年(平成8年)12月～

「自然災害に対する国民的保障制度を求める国民会議」が
「被災者住宅再建支援制度」の実現に向けた署名活動を
展開、2,500万人の署名を結集

1997年(平成9年)5月～

参考教材(退職準備教育)「実りあるセカンドライフ
をめざして」を発刊

2000

2004年(平成16年)3月31日
新組織発足に向け解散

2004年(平成16年)6月1日統合

福振協と全労済協会(旧)が統合し、財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会(全労済協会)発足

全労済協会(統合後)

2004年(平成16年)7月29日

研究広報誌
「LRL(Labor Research Library)」創刊
(第14号まで発行)
(2004年7月～2006年12月)



2007年(平成19年)1月29日

全労済協会広報誌
「全労済協会だより」
創刊(以降、毎月1回定期発行)
(第76号まで発行)
(2007年1月～2013年5月)



2015年(平成27年)5月

「Monthly Note(全労済協会だより)」
第100号発行
(第77号～)
(2013年6月～)



2010

2013年(平成25年)3月19日
認可特定保険業の認可取得

2013年(平成25年)6月3日
一般財団法人へ移行

2014 年度法人火災共済保険 保険金お支払の状況

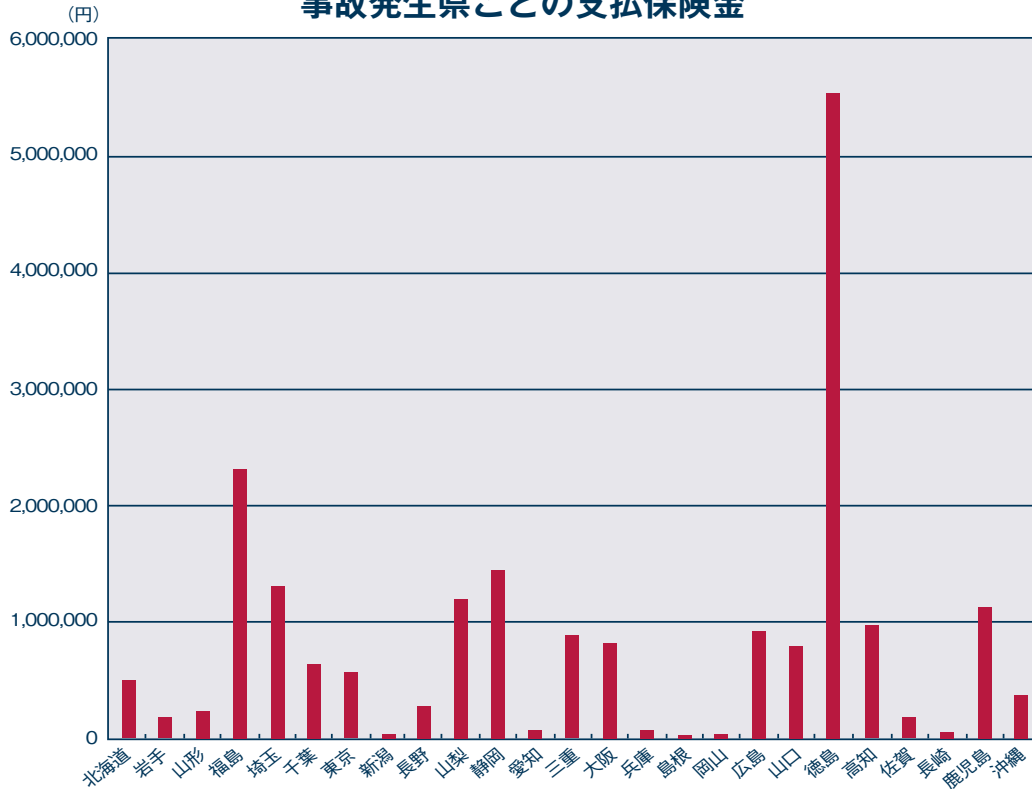
近年、東日本大震災を機に、大規模な自然災害が毎年のように発生しておりますが、2015 年も引き続き大雪や長雨、集中豪雨等、天候不順による被害が心配されます。

今号では途中経過となりますが、2014 年度の法人火災共済保険での保険金のお支払状況について報告いたします。

資料からもわかるとおり、被害の発生は特定の地域ではなく全国的なものであり、また事故 1 件あたりの保険金についても、数万円～数百万円と事故内容や建物の構造等によっても幅があることがわかります。

これから梅雨や台風、落雷の多い時期となっていきます。今一度皆様がお勤めの事務所、動産の保障について点検いただき、確実な備えをいただくことをおすすめします。

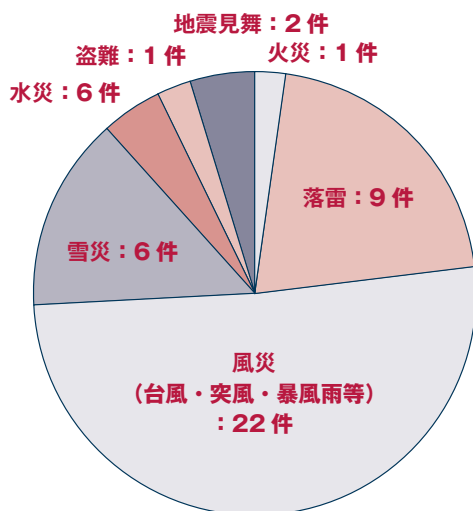
事故発生県ごとの支払保険金



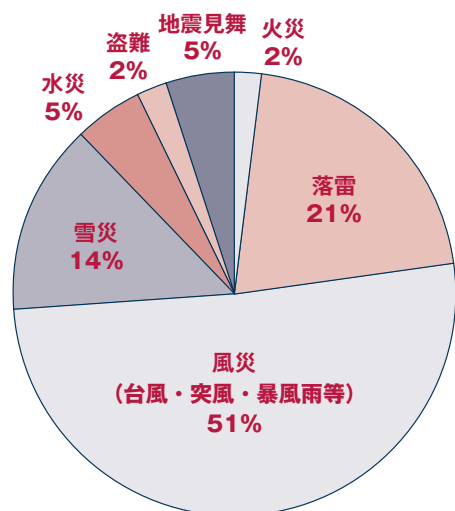
事故発生県

被災県	件数	金額 (単位: 円)
北海道	1	518,000
岩手	1	189,000
山形	1	246,000
福島	1	2,319,000
埼玉	1	1,315,000
千葉	1	649,000
東京	1	580,000
新潟	4	62,000
長野	1	300,000
山梨	3	1,224,000
静岡	4	1,455,000
愛知	2	95,000
三重	2	908,000
大阪	2	832,000
兵庫	1	82,000
島根	1	24,000
岡山	1	45,000
広島	4	935,000
山口	1	810,000
徳島	1	5,552,000
高知	3	979,000
佐賀	1	193,000
長崎	1	65,000
鹿児島	3	1,147,000
沖縄	1	389,000
合計	43	20,913,000

事故種類ごとの件数割合



事故種類ごとの保険金支払額の占有率



今年4月から子ども・子育て支援新制度がスタートしました。そこで今回はこの問題について考えます。

Q1. 少子化問題が暗い影を落としています。

A1. 国立社会保障・人口問題研究所が5年に一度実施する、結婚と出産に関する全国調査「出生動向基本調査」(第14回、2010年6月実施)によれば、親が希望する子どもの数は以下の通りです。

<夫婦世帯の妻の回答>

理想的な子どもの数	平均 2.42人
実際に持つつもりの子どもの数	平均 2.07人

<18～34歳の独身者の回答>

①いずれ結婚するつもり	男	86.3%
	女	89.4%
②一生結婚するつもりはない	男	9.4%
	女	6.8%
③ ①の者が希望する子どもの数	男	2.04人
	女	2.12人

一方、厚労省の2013年人口動態統計によれば、「期間合計特殊出生率」は1.43で、「一人の女性が一生の間に生む子どもの数」は1.43人となっています。つまり、人々の希望通りであれば、出生率は1.83から2.42の間、およそ2人強ということになるはずですが、実際にはそうなっていません。

同調査の回答によれば、その理由として最も多かったのは、「①子育てや教育にお金がかかりすぎる」(60.4%)でした。そして、「②高齢」「③不妊」「④健康」の後、「⑤これ以上、育児の心理的、肉体的負担に耐えられない」(17.4%)、「⑥自分の仕事に差し支える」(16.8%)と続きます。特に、「理想」の子どもの数は3人以上で「予定」はそれを下回る夫婦について見てみると、①の回答が71.1%、⑤が20.2%、⑥が18.7%となっている点が目立ちます。

こうして急速な少子化が進む中で、社会保障制度の支え手の減少を通じて制度の持続可能性が不安定になってきています。

Q2. 先進諸国で少子化を克服した国はありますか。

A2. 少子化は先進諸国共通の課題ですが、これを克服した国もあります。例えば、児童手当や育児休業給付、小規模保育や家庭的保育などの政策展開により出生率を改善させたスウェーデンやフランスの成功例などからは貴重なヒントを学ぶことができます。フランスでは、次世代育成支援に関する施策が全国家族手当金庫を中心に運営されていますが、その財源の約45%を事業主が賃金の5.4%相当を拠出して支えています。ちなみに日本企業の児童手当拠出金率(全額事業主負担)は標準報酬の0.15%、育児休業給付がその給付全体の約2割を占める雇用保険失業等給付の事業主負担は「一般の事業」の場合、賃金の0.5%(二事業を除く)です。

一方、子どもは女性が家庭で育てるべきという規範意識が強いドイツでは、かつて3歳未満児を中心にした保育サービスの貧弱さが低出生率を招く

とともに、3年に延長された育児休業制度が企業にとって女性の雇用はリスクであるとの意識を助長し、政策効果をもたらさませんでした。そのドイツでもスウェーデンを参考に改革を進め、例えば手取収入の67%を最大14ヶ月保障する育児休業給付(両親手当)の2007年導入により、2012年生まれの子の場合、男性が2ヶ月以上育休をとるケースが3割に達するなど大きな変化が現れています。

Q3. このたび新たにスタートする子ども・子育て支援新制度とはどのようなものですか。

A3. これまで、日本の子育て支援政策は1994年の「エンゼルプラン」を皮切りに、「新エンゼルプラン」(2000～04年)、「子ども子育て応援プラン」(2005～09年)、「子ども子育てビジョン」(2010～14年)と続きましたが、少子化の流れを食い止めることはできませんでした。そして今年4月から「子ども・子育て支援新制度」がスタートします。

この制度の特徴は、①認定子ども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付(施設型給付)と小規模保育等への給付(地域型保育給付)に再編するとともに、幼保連携型認定子ども園の認可・指導監督を一本化するなど、幼児教育、保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進すること、②保育所利用要件を「保育に欠ける」から「保育を必要とする」に変更し、対象者を拡大したこと、③内閣府に「子ども・子育て本部」を設置し政府の推進体制を一元化したこと、④基礎自治体(市町村)を実施主体とし、地域の実情に応じた支援策を充実させたこと、⑤政策形成への関係者の参加を促すため、子ども子育て会議を設置したこと、⑥高齢者3経費(年金、医療、介護)の財源だった消費税を子育て支援にも活用すること、などです。

そして、地域子ども・子育て支援事業として以下の13を実施するとしています。

- ①利用者支援事業(情報提供、相談・助言)
- ②地域子育て支援拠点事業(相互交流・援助の場)
- ③妊婦健康診査
- ④乳児家庭全戸訪問事業(生後4ヶ月までに訪問)
- ⑤養育支援訪問事業および要保護児童等支援事業
- ⑥子育て短期支援事業(ショートステイなど)
- ⑦ファミリー・サポート・センター事業(相互援助)
- ⑧一時預かり事業(支援拠点などでの預かり)
- ⑨延長保育事業(通常利用日外・時間外)
- ⑩病児保育事業(病院・保育所等付設スペースで)
- ⑪放課後児童クラブ(小学生全学年対象)
- ⑫実費徴収に係る補足給付を行う事業
- ⑬多様な主体の本制度への参入を促進する事業

これらには以前からの取り組みも多く含まれますが、新制度はその質的、量的な改善と恒久的な財源の拡充をめざしています。さらに、先進国の経験をふまえれば、男性が長時間労働から解放され、父親が子育てに関わることがますます重要になっていると言えます。

(特定社会保険労務士 CFP®認定者 西岡秀昌)

研究報告書を刊行しました

公募委託調査研究について、本誌 92 号でご紹介しました「大震災後に長期集団避難生活を送る成人の社会的絆の再構築と精神的健康に関する研究」、および本誌 93 号でご紹介しました「絆の広がる社会づくり：地域連携型高齢者ケアを目指した多職種協働のための協議会活動を促進する要素と求められる施策」の研究報告書を刊行しました。同報告誌をご希望の方は、当協会ホームページの「シンクタンク事業—報告誌の刊行（報告誌ライブラリー）」の「公募研究シリーズ」ページからお申し込みください。

●公募研究シリーズ ③⑧

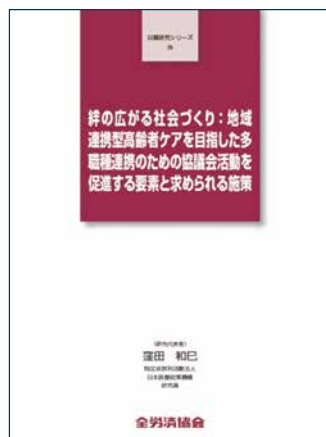
「大震災後に長期集団避難生活を送る成人の社会的絆の再構築と精神的健康に関する研究」

（研究代表者：東京医療保健大学医療保健学部看護学科教授 廣島 麻揚）

●公募研究シリーズ ③⑨

「絆の広がる社会づくり：地域連携型高齢者ケアを目指した多職種協働のための協議会活動を促進する要素と求められる施策」

（研究代表者：特定非営利活動法人日本医療政策機構 研究員 窪田 和巳）



「客員研究員報告書」のご紹介

当協会では、外部研究者の協力を得ながら調査研究を進めること、若手研究者の育成に貢献することの2つを目的に2008年より「客員研究員制度」を導入しています。

このたび、2012年4月から2014年3月にかけて委託した第2期客員研究員2名の研究成果を報告書として取りまとめ刊行しましたのでご紹介します。（所属・役職は刊行当時）

■「韓国における協同組合共済の現状と課題」

崔 桓碩(チェ・ファンソク)（早稲田大学大学院商学研究科博士後期課程）
韓国における農業協同組合共済の株式会社化についての分析と、それが他の協同組合共済に与える影響について考察しています。

■「賀川豊彦同労者事業・運動の広がり多様性 — 浜松同労者と聖隷福祉事業団を中心に —」

伊丹 謙太郎（千葉大学大学院人文社会科学科特任研究員）
賀川豊彦の思想の比較分析と、同労者における活動の地域的偏差について考察しています。



・本報告書に関するお問い合わせは、調査研究部まで。（03-5333-5126）

2015 年春期 「退職準備教育研修会 / コーディネーター養成講座」 【東京開催】のお知らせ

当協会では労働組合等における退職準備教育の普及・推進に向けたコーディネーター養成を目的に、毎年2回、研修会を開催しています。本年は6月に【東京】にて開催します。

今年はポイントを絞り「わかりやすさ」を重視したカリキュラムを編成し、1日間で開催します。講座の詳細・お申し込みについては当協会ホームページにてご確認ください。皆様のご参加をお待ちしております。

〈研修会の概要〉

- **対象者** 主に労働組合の役員・担当者、書記局員、全労済プランナー等
- **カリキュラム** 退職準備・セカンドライフの「生活経済」「年金、雇用保険、医療保険、税金」など
- **定員** 40名程度
- **参加費** 3,000円（資料代2,000円＋昼食代1,000円）
- **日時** 2015年6月4日（木）9時30分～18時00分
- **場所** 全労済本部会館 12階会議室（渋谷区代々木2-12-10）

HPにて
申込み受付中

全労済協会シンクタンク事業 **検索**

http://www.zenrosaikyokai.or.jp/think_tank/



研修会テキスト

2014 年度 第2回運営委員会開催報告

第2回運営委員会を4月14日（火）に開催しました。

議題については、「2015年度事業計画（案）」の提案をおこない活発な意見交換の後、確認されました。なお、出された意見については、今後、委員会より答申がなされ、機関会議に提案し、事業計画の実施段階において反映されることとなります。

全労済協会からのお知らせ

全労済協会当面のスケジュール

日時	内容	主な内容など
5月14日（木）	第147回理事会	2015年度事業計画（案）、 2015年度収支予算（案）について
5月26日（火）	第47回（臨時）評議員会	2015年度事業計画（案）、 2015年度収支予算（案）について
6月4日（木）	2015年春期「退職準備教育研修会 / コーディネーター養成講座」 （東京開催）	於：全労済本部会館 12F 会議室（東京都渋谷区）

Monthly Note（全労済協会だより）vol.100 2015年5月

発行：**全労済協会**
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会
発行人：高木剛 編集責任者：安久津正幸

〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17 ラウンドクロス新宿5階
TEL. 03-5333-5126（代表） FAX. 03-5351-0421
《ホームページ》 <http://www.zenrosaikyokai.or.jp/>