

世話やき活動は 労働組合活動の原点

全労連事務局長

のむら ゆきひろ
野村 幸裕

職場の仲間が組合の役員にところに来ました。
「自動車の保険。組合のが、安いけど。組合事務所に行けば良いの？」

「えっ、組合の自動車共済？」

「そう、それ。自動車なんか。」

「えっ、でも、斎藤さん、組合員じゃないよね。」

「組合員じゃないと入れないの？」

「うん。」

「じゃ～、組合に入るよ。組合事務所に行く。」

という、話を聴きました。

組織の拡大は各組織にとって緊急で重要な課題となっています。要求実現には組合員の力が欠かせないからです。ところで、組織の強化や拡大には困難が伴います。しかし、困難だからこそ取り組みがいのある活動と言えるのではないのでしょうか。

各職場で、各地域で仲間増やしの活動が広がっています。各職場や地域からは「共済を説明して組合に入ってもらった」「共済に管理職や経営者までもが興味を持っていた」という報告が相次いでいます。共済活動は仲間が組合に結集する第一歩とも言えます。

共済の優位性

労働組合の発生に関しては諸説ありますが、その一つに「パブ」説があり、共済は「パブの帽子」から始まったという話があります（図表1）。共済は助け合いを基本に労働組合の団結を強める力として発展してきました。

共済は、民間の保険と異なり、営利を目的としていません。管理経費も掛かりません。その結果、給付が充実し、安い掛け金を実現しています。さらに、定期的に制度改定を行っているところでは、組合員の意見を反映するシステムがあり、多様な選択肢が用意されています。また、組合の役員や書記局が窓口となることから、組合員との具体的で率直な対話により課題を解決することが可能となっています。例えば、強制保険しか入っていない組合員の方が交通事故を起こしました。保険会社に相談しましたが、「できません」との回答だけ。そこで労働組合に相談。「任意保険による解決はできない」ことを前提としながらも、不安を持っている組合員に寄り添って「どんなことが想定されるか」「どう解決するか」について、自動車共済に相談し、査定員の方の知恵や

図表1 パブの帽子

18世紀末、産業革命のイギリス。資本家は「機械は24時間動く。機械を動かす労働者も長く働かせることが機械を有効に動かすことにつながる」と考えました。当時の労働時間は14～15時間でした。機械のために働かされていたのです。疲れ果てた労働者の楽しみはパブでのたわいもない会話でした。

ある日、一人の労働者の姿が見えません。誰かが「機械に挟まれて怪我をした」と話しました。すると、一人の労働者が「俺も疲れているから帰る。マスター。釣りはこの帽子に入れてくれ。誰か明日にでも届けてやってくれ」と帽子を置いて出ていきました。その後、釣銭やポケットの小銭を置いていく労働者が後を絶たず、翌日、この帽子は怪我をした労働者に届けられ労働者の治療と家族の生活に充てられました。

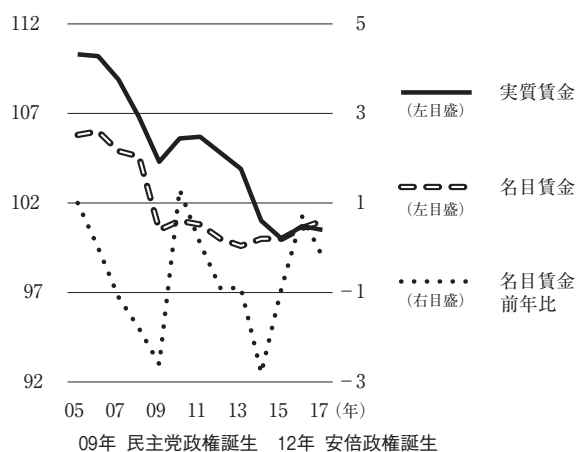
弁護士の紹介などを通じて組合員の方の不安を解消し、冷静に適切な対応を実現した。という話もあります。

労働組合の共済は個人の可処分所得を増やす

働くことによってのみ収入を得る労働者の生活を安定的に向上させるのは、可処分所得を増やすことです。しかし、中期的に見ると労働者の収入は、名目賃金も実質賃金も減っています（図表2）。その一方で、消費税の増税や社会保険料の引き上げ、医療費や介護、教育などあらゆる分野で負担が増えています。その結果、生活がきつくなっていて、国内総生産の約6割弱となっている個人消費を減らしています。

ところで、苦しい家計の中で個人的保険の負担は大きくなっています。しかし、負担を軽減するために保険の見直しを行うケースは多くありません。実生活の中で「保障」を削ることは決断が必要で、保険の見直しに躊躇しています。しかし、中身が同程度で安価で安定している保障があれば、負担の軽減につながり、家計へのゆとりを生むことができます。この移行先として共済は有効です。

図表2 賃金の推移（2015年を100）



このように共済は、日常的に安心できる保障を可能にし、可処分所得を増やすことが可能な制度です。また、困ったときに相談できるという組合員の労働組合への信頼を高める活動でもありません。

共済の認知度を高めるために

ところで、労働組合の共済は助け合いの共済ではありますが、組織共済を除くと組合員の加入率は高くありません。職場によっては個人共済や火災・自動車などを合わせて80%のところもありますが、5%未満のところが多くあります。その原因は、民間保険や職場の保険、農協など他の共済に加入していることにもあります。また、そもそも、共済に対する仲間の認知度が低いことから、共済が「保障」を考える際の対象となっていない。共済と民間の保険とのちがいや健康保険との関係など、普段はあまり意識せずに生活できています。だからこそ、労働組合活動の一環と位置づけ、いざという時の保障や組合員の実質的な負担軽減など、共済のメリットを広く知ってもらい、組合員の団結を高め、新規加入に結び付けていくことが求められています。

(1) 組合員の中での認知度を高める

共済の認知度を高めるには、役員や事務局・書記局の役割が重要です。役員の一人ひとりが組合

員の生活情報をつかみ、共済や労金などを紹介します。しかし、少なくない役員の方は共済制度に関する知識は乏しいものがあります。そこで、詳しい役員や事務局を紹介して具体的な制度的優位性をお知らせし、加入を勧めることとなります。アンテナを高く、広くした活動が求められています。

また、多様な宣伝も必要です。機関紙の活用も有効です。共済関連記事の定期的な掲載や特集号の発行が効果を上げています。給付実績や給付で喜ばれた事例などの紹介は具体的で共済を広める力となります。給付を受けた組合員自身に周りに広めてもらう、「広める人を広める」ことも追求しましょう。

さらに、組合員と顔を合わせる活動も大切です。共済を日常的な労働組合活動として、給付の相談や還元金などは「手渡し」を基本としてほしいと思います。役員の皆さんは仕事を抱え大変な中ですから、口座振替などは便利な方法です。しかし、あえて手渡しをすることによって組合員の喜ぶ姿は職場の仲間の信頼を高め、励まします。なにより、要求や課題を職場から聞く、きっかけ、繋がりづくりとなります。

(2) 加入につなげる役員の学習

共済を勧めることは喜ばれる活動であり、誰でもできる活動です。そこで、組合役員として初めての役割として、共済推進委員などで活動されている方、あるいは活動された方も多いと思います。新しく役員になり組合加入を勧めた方からは「労働組合共済の優位性も説明したら加入してくれた」との話もあります。

しかし、同時に保険は個人の「いざ」という時の保障であり、安易な勧誘や不確実な説明は労働組合の信頼性を失う危険があります。共済の給付申請で何度も書類を出させられたり、給付金が出ると言われたのに出なかったりといった事情で労働組合への不信が広がった事例もあります。多くの場合は共済に詳しい役員や事務局・書記局の方

にフォローしていただいて解決してはいますが…。

そこで組合役員の皆さんの共済に関する学習が必要となります。ところで、共済の用語や制度は、理解に時間がかかります。共済の事務局などでは簡易化の努力が日常的になされていますが、業界用語も反映する必要があるなど困難も伴っています。そこで役員の学習は、焦らず、一度で理解しようと思わず、ゆったりとした繰り返しの学習と実践経験とが必要となります。ぜひ、組合員に共済や組合加入を勧める中で一緒に学んでいきましょう。

また、地方や地域内での異なる産別共済間の交流も多くを学ぶことができます。地域内での共済の交流は、単産間の共済制度が異なるため、これまであまり開かれてきていません。しかし、違いは違いとして、事務や拡大の実践などの点で相互理解し、事務改善や拡大戦略などの足掛かりとなっています。全労連共済では単産交流会を実施し、制度と実務の交流に併せて、共済を取り巻く課題や労働法制など時々の課題を学習・交流しています。

実践されている共済活動

共済の加入をきっかけにして組合員を拡大したとの実例が各地から寄せられています。

「拡大バーベキュー」で医療共済に自分の要望が一致したことから組合に加入したダンプ労働者。「こういう保障があると助かる」と言って医療共済加入を動機に労働組合に入った例などです。最近では少人数職場の経営者や管理職が職場の福利厚生の一環として興味を示しています。

(1) 幹事会・執行委員会での報告・議論

このような共済活動を進めるうえで、執行委員会や幹事会での議論は欠かせません。加入状況の把握は具体的な議論の前提です。愛知では加入状況を把握し、職場の分析をしています。地域的あ

るいは分会的な偏在があるのか、あるとしたらその理由は何かなどを把握して対応策が議論されます。対応策は具体的な議論が必要です。拡大に向けた計画を立て、実践に踏み出します。実践を踏まえて総括を行い、計画の必要な見直しを行い、また、実践という繰り返しです。更に重点期間や重点地域については、組織拡大と同様に「いつ誰を誰がどこでどのようにどんなパンフレットが有効か」などが話しあわれています。

なお、単組や支部の活動には産別共済の協力は不可欠です。必要な時に産別共済から説明を行うのは、もとより、福井県では産別共済からも運営委員が選出されています。

(2) 共済を広める説明会や相談会

共済説明会も取り組まれています。新規採用者を対象とした説明会や組合員に対する説明会です。東京、千葉、JMITUの各支部で「共済を知る人」を増やす活動として継続して取り組まれています。同内容で複数回開催し、参加できる機会を増やしているところもあります。

東京の病院では各職場を訪問し少人数を対象に説明しています。休憩時間や就業終了後など短時間でできる説明の工夫もしています。

山形では定期的に相談会や見積みり会を開催し、共済を身近に感じてもらうとの努力が重ねられています。

時期や期間、内容を特定したキャンペーンも東京や神奈川、JMITUの各職場で開催されていま

す。

東京では拡大出陣式で意義と目標を意思統一しています。

おわりに

役員や事務局の皆さん、一人ひとりが共済の顔であり推進力です。職場の仲間も口コミで大きな力を発揮します。職場の仲間こそが、共済の安心・優位性の発信源です。

皆さんの世話焼き活動で、労働組合への信頼を高め、「助け合いの輪」を広げようではありませんか。今、一人ひとりが孤立させられようとしています。競争・対立への対抗は切磋琢磨する共同です。

組織拡大や共済の拡大は、目標達成を曖昧にしないことが大切です。拡大において何もしない結果の0と働きかけた結果の1は大きな違いです。何もしなければ確実に0というのが現実です。「大切な一人に加入していただく」。その積み重ねが拡大への着実な道です。

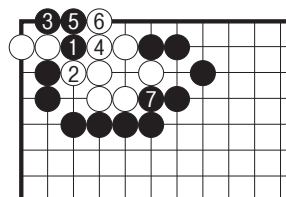
と同時に、共済だけで課題は解決できません。共済を知ることによって社会保障の不充分さを知ることにもなります。権利としての社会保障を確立させなければなりません。社会保障の現状と課題を明らかにしながら、政府や自治体の責任で社会保障を実施させる運動と共に共済活動を進めていきましょう。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

正解図 黒先、白死。

解説 黒1・3・5の捨石が好手で、7に回って白死。黒1で単に7は白1で生き。



詰将棋の解答と解説

解答 黒1一飛成 白2一銀 黒3三角 白3二玉 黒2二角成 白同金 黒4一竜 白同玉 黒4二金まで九手詰。

解説 黒1一飛成 白2一合駒 黒2二角までと考えた方は失敗です。2手目は2一銀と引く手が最善で黒2二角は白3二玉で不詰めです。3手目は黒1三角と打ち白3二玉に黒2二角成が好手で白同銀に黒4一竜と切って最後は頭金までとなります。