

組合活動の原点、それは助け合い活動

全建総連中央執行委員長

加藤 忠 由

組合活動の原点、それは助け合い活動

全建総連中央執行委員長 加藤 忠 由

はじめに

共済というのは労働組合にとってたいへん重要なものですが、とすると、どうも本流ではないという考えになってしまいます。これはやむをえないことなのかも知れませんが、じつは全建総連もそういうことで、当初の段階では共済活動があまり重要視されていなかった。共済福祉部ができたのは、今ある専門部の中で最後から二番目でした。これをみても、労働組合の共済は、あまり主流ではなかったのかという気がします。しかしきょう私がお話するのは、本当はこの共済活動というのは、労働組合の原点だったのでなかったか。その辺をもう一度しっかりと見直す必要があるのではないだろうか、ということなのです。

一、賃金と助け合いが組合の原点だった

いまは全建総連も、賃金とかいろんな問題をとりあげて運動しているところですが、組合加入の動機を考えると、何といても健康保険が一位を占めていると思われれます。

この前組織部でみなさんにアンケートをお願いしましたら、一番大きいのは年金で

した。その次が健康保険でした。組合幹部のみなさんの見方からいえば、ちょっと違った結果になっています。そういう点では、組合の助け合いというのは重要な課題ではなからうかと思っています。

これからもいろいろ組合が取り組む課題は、その時々変わってきてくるでしょうが、しかし根本的には、助け合いの運動がないと労働組合はたいへんではないかと思えます。働くものにとって助け合い運動というのは、労働組合があるうとなからうと、やはり原点なのではないか、そういう点をお互いに確認したいと思っております。

全建総連の共済活動は組合が主体である

他の労働組合でも当然、そのような課題に取り組んでいます。われわれのような建設関係の労働組合とそのような企業内組合との取り組みの違いは、企業内組合での共済活動はむしろ組合の課題としてではなく、会社にやらせることと考えられているのではないのでしょうか。ですからいろいろな組合の資料には載っているのですが、実際に組合員が頼っていくところは、組合ではなくて会社の総務とか労務といったところに行くことになるわけです。そういう傾向が今日まで続いているのではないかと思われまます。

いま賃上げ運動が難しくなった今日、企業別労組も、共済問題を正面から取りあげ、

組合員に「会社の総務課に行くより、組合に相談しよう」という方針を実行すれば、組合員の組合離れを防ぐ大きな効果がもてると思います。われわれ建設関係の労働組合、とくに全建総連では、会社などとまったく別な組織でありますから、組合が主体となつて共済活動を展開していかなければなりません。

昔から職人組合には助け合い活動が存在していた

これは、いまもむかしも変わらないことなのです。いまは建設労働組合といっておりますが、私たちの大先輩たちは、この問題もそれぞれの組織のなかで取りあげてきたわけです。

大むかしの歴史はわからないところがありますが、少なくとも平安時代以降の若干の職人の歴史には出てきます。それは太子講とか、職工組合とか、あるいは番匠会など、いろいろな名称がつけられています。大工の場合には番匠会というのがたいへん多かったのですが、そういう職能別組織が、むかしからいろいろな運動をやっていたと書かれています。それはやはり共済活動でありました。助け合いでした。だからこれが出発点ではないかといえるわけです。

記録などをみると、そういう組織の中心点は賃金をきめること、雇用をきめることでしたが、賃金をきめるのは、太子講でもかなり古くからやられていました。いまで

はそういうことはほとんどないでしょうが、全建総連が誕生する頃までは地方の太子講では、正月に講の人が集まって、その場で賃金額をきめたのです。じつはそのきまりのなかに、助け合いも入っていたのです。

いま全建総連に残っている資料として、岩手県の組合の古い資料があります。以前、岩手出身の高橋さんという中央執行委員の方がおられまして、北上のある町で組合をつくった当時の記録をあげましょうということと、コピーを全建総連でとってあります。これは明治時代から続いた記録であり、これを見ると、正月に集まって一杯やる。そこで賃金をきめ、助け合いのこともきめています。誰々が病気になった、みんなで金を出し合おう。その場で金を出し合っていたようです。残っているのは新年の記録が多いので、それ以外にどうやっていたのかは分かりませんが、太子講が職人のよりどころであったようです。また新年の会以外は役員会ですから、打合せはおこなわれていたと思われますが、それらは残っておりませんので分かりませんが、それぞれ運動が進められてきたのだと思われます。

その記録をみると、誰がいくら出したかまで出ているのです。それをトータルして、その使途も書いてあります。いまそれらの人を批判することもないのでありますが、大部分が飲み食いに使われているわけです。その当時の人にはそれが楽しみだったのでしょうか、いまそんなことをしたら、組合員みなさんに批判を受けてしまいます。およ

そ七割か八割が飲み食いの費用になっています。なかには芸妓の花代まで書いてあります。これが当時の太子講だったのです。その日常活動が正直に残っている貴重な資料です。それにもやはり助け合い活動がちゃんと存在していたことがみられるのです。ただしいまのような透明性は若干欠けていたのでしょうか。おそらく集まった人は、幹部が中心であったのでしょうか。組合員のみなさんからはそれが見えなかったのでしょうか。あるいは当時は、一般組合員には批判する自由がなかったのでしょうか、そういう実情はあったようです。

雇用問題は組合にとって重要な課題である

この資料をみると、雇用問題も課題になっていました。当時もいまも、建設に働くものにとって、雇用というのはたいへん重要な課題であります。全建総連ができる前に戦後いち早く労働組合として発足した全日土建でも、雇用の問題が最重要課題となっていました。むかしから建設労働者には賃金・労働条件・雇用と重要課題がありますが、いま解決の糸口が見えないのは唯一雇用であります。これは全建総連としても解決の見通しがたっておりません。これをなんとかしようとしています。これだけが残された課題であります。要するに組合員に仕事を与える、組合が責任をもつて与える、失業したときには組合が責任をもつて保障する、そういう制度をつくって

ければ、全体の課題はもつと解決できるのではないか。今日のような不況が深刻なときには、じつは雇用問題がたいへん重要な根幹になるのです。

他国における組合と会社の雇用関係

この問題で外国はどうなっているのか。アメリカでもヨーロッパでも、労働組合が雇用を保障することに成功しているのです。要するに、組合員でなければ就業できない状態だといわれてきました。ただし、正確にはそうではないのですが、私なども最初はそう思っていたのです。アメリカやヨーロッパで調べてみると、若干違いがありました。

例えばアメリカでは、雇用は契約によって守られています。これを会社と労働組合が結んでいます。会社が人を雇う場合は労働組合員を雇う、という契約になっているのです。そして、もし会社が労働組合に、十人人手がほしいといった場合、それを組合が保障できなければその会社は自由に雇ってもいい、そういう協約になっています。つまり組合員でなければ働けないというのは、契約を結んでいる会社の場合にかぎるのです。そこでも、組合がほしい人数を保障できなければ会社は手をつってよい、ということになっているのです。しかし会社が雇った人の存在を組合が知ったら、会社は一カ月以内にその人を組合に所属させるようにし、もしその人が組合に所属しな

い場合、組合のほう人が人を供給すればその人は解雇される、そういう仕組みになっています。だから組合と協約を結んでない会社は、組合員以外を使っても差し支えはありません。

そういうことも、現地へ行って調査して、初めて分かったことでした。組合に入れば、まず雇用は保障される、というのがあちらの事情であります。そして保障されない場合はどうなるのか。例えば働き口がない場合はどうするのか。アメリカの場合には雇用保険に切り換えることができます。

アメリカの建設労働組合の中には「ハイヤリング・ホール」という集会場があります。これは組合が運営するものですが、主として屋内のホールが使われています。そのホールでは正面に会社名と職種・人数が書いてあるボードがあり、組合担当者が先着順に組合員名をマイクで読みあげていきます。集まった人は行きたい会社に手をあげます。順次ボードの会社の人員が少なくなり、必要な人数に達した会社の明かりが消えます。だから労働者は、早く行けばいい会社に行けるということになります。

ただしそこでアプシタ人、最後まで指名できなかった人には、日本でいえば職業安定所から出張してきた職員が、その場で失業保険を支払うのです。つまり労働組合に入れば、雇用は基本的に保障されるというかたちになっているのです。

太子講の時代には助け合いが盛んだった

日本は残念ながらそうなっていない。全建総連では健康保険、労災保険など一生懸命やっていますが、雇用だけは手がついていません。

ところが日本でも、むかしはそのあたりを解決していた記録が残っています。職人座というものがあって、大工や板金の座などがありました。その座に入らなければ、その仕事につけなかったのです。そういう時代が太子講ではありました。これは組合独自でやったという側面もありますが、だいたい時の権力と結びついてやったのです。領主、殿様が、この町には大工が何人、板金工が何人、鍛冶屋が何人必要と決めると、それ以外の人数が仕事をすることはできなかった。そういう点で、雇用は保障されていたといえるわけです。そのかわり、これは権力との結託でおこなわれたものですから、賃金などもお上が決めればその通りにしかもらえなかったわけです。しかし江戸時代に入ると、それがかなりゆるくなって、何か災害が起きた場合、江戸大火などが起きると、組合が自分たちで賃金などを引きあげてしまう例もありました。これをけしからんというので、ときの代官が布告を出した記録も残っています。「この頃諸職人が集まって、勝手に高い賃金を決めているが、これはけしからんから取り締まる」などという布告を出した例もみえています。

つまり賃金や雇用に、かなりむかしの太子講あたりががんばっていたのだろうと

思っています。そういう点からみると、おそらくその時代の人たちがいまの全建総連をみたら、「お前たちだらしが無いぞ」といわれるのではないでしょうか。

そのように、太子講の時代には助け合いが盛んだったといえると思います。

一、職人にとって（親方にとっても）、もっとも恐ろしいのは労災事故だった。私自身も戦前のことはよくわかりません。戦後のことしか知りませんが、戦後私が労働組合に入ったところ、一番大きな課題は何だったかというところ、労災の問題でした。仕事だけがをした場合、それをどうするか、これが最大の課題でありました。

職人や親方にとって、もっとも恐ろしいのは労災事故でした。私は当時、ここに職人の助け合いの原点をみたと感じたことがあります。またいまでもそう考えています。労災保険はなかった時代ですから、当然職人が現場でけがをしたとき、大きなけがでなければいいが、例えば腕がきかなくなったとか、あるいは片足がなくなったとか、死亡事故などのとき、現場に働く職人は本当に悲惨な状況でした。片手がなくなった程度ならばまだ働けました。私が戦後すぐ、ある職場で現場監督をしていた当時、片腕のない人が働いていましたが、その大工さん、左手一本でちゃんとノコギリを使うし、ノミも使うのです。持てませんが、片手をあてがってポンポンと打ちつけて、きちんとならぬのです。当時からこのように、片手をなくした程度ならなんとか現場に入れ

る人もいたわけです。

しかし両手が使えなくなったとか片足がなくなったなどというけがの場合、現場ではどうしようもないわけです。仕事ができなくなります。そうなればたいへん悲惨な状況になったわけです。お寺とか盛り場などで“ものごい”をして、いくらかのお金をもらうという暮らししかなかったのです。まさに一家離散でした。

当時も生活保護法のようなものはあったが、それとて暮らしていく役にはたちませんでした。つまり自分がけがをするということは、一家が崩壊することであり、若い人なら、もう一生職人として働けないことでした。だから職人にとって、これが一番恐ろしい出来事なのでした。親方にとっても同じことで、施主にとってもたいへん迷惑な出来事なのでした。新築の工事で、そこで人が落ちて血を流したなどということになれば、むかしの人はそういうことを非常に気にしたものです。自分の家を建てるために人が不幸になったというのでは、家にたたりがある、などといわれたものでした。したがって、むかしから、職人の労災事故はたいへんな問題だったのです。「けがと弁当は手前持ち」、けがだけはしないようにというのが、職人の合言葉でした。

奉賀帳にみる職人の助け合い

こういつた時代には、どのような助け合いがなされていたのか。親方がいくらか金

を出して見舞いをする。もちろん同じ所で働いている職人もいくらかずつ出す。施主も仕方ないからなにがしは出す。けれどそれっきりです。あとの面倒など、誰もみてくれません。またその頃の職人衆の力では、それ以上できなかったのです。そこでどうなつたかというのと、これも私はときどき話すのですが、けがをした人は 西行さんになるのです。

西行さんというのは、西へ東へと渡り歩いたお坊さんですから、これにちなんで、全国を奉賀帳のようなものを持って渡り歩いて、浄財をいただいで暮らす人をこのように呼んだものでした。奉賀帳だったりノートのようなものであったりでした。いま年齢が六十歳以上の職人さんなら現場で目にしたことがあると思いますが、奉賀帳の冒頭には親方が「何年何月何日、何々の現場でこういう事故にあったので、職人として食べていくことができなくなった。何とか仲間に助けてほしい」と書いている。この人が現場をまわって、世話役の人を訪ねて奉賀帳を見せる。世話役がそれを見て、「みんなちよつと手を休めて下りてこい。いくらか出し合おうじゃないか。」ということになるわけです。そういうことがけっこうありました。ともかく乞食にまでは落ちないが、悲惨さには変わりありませんでした。

世話役にとって、その人が本当に現場でけがをしたものかどうか、見抜くのも役目でした。奉賀帳さえ持っていけば金になるというので、二セの西行さんが出現したこ

ともあつたのです。だから世話役はみんなに伝える前に、いろんなことを聞いて確認していました。「あんたどんな仕事をしていたの?」「こんな場合、あんたならどう処理する?」などと聞いていくと、職人なら答えられるが、そうでなければすぐバテてしまいます。うまいことをいって、現場をみせて「これはどうする?」などと聞かれたら、大工や板金屋ならば答えられるけれど、素人には答えられない。そういうことを聞いて本物と思ってからはじめて、みんなに指示する。そういう助け合いの活動があつたのです。

一人親方労災保険は日本の建設関係の公的助け合い法第一号である

これが職人の実態ではないか、何とかしなければいけない、と思いました。たまたま終戦後、労災保険法というものができました。しかし建築でそれぞれ現場に働いている人には適用されなかった。工場ではどうなっていたか、というと、工場関係者には工場法という法律が戦前からありました。労務災害がおきた場合については、工場協会からお金が出る、そういう保険があつたのです。戦後それはすべて労働者災害補償保険法に切り替わって、それで面倒をみることになっていたので。保険料は事業主が納める、戦前は工場主が持ったわけですが、それが戦後切り替わったわけです。ところが建設現場にはそれが適用されなかったのです。ただし職員は適用になっていま

した。

そこで組合ができて、一番最初に取りあげたのが「けがと弁当は手前持ち」のうちのけがをなくそう、という運動でした。労災保険に加入しようという運動からはじめました。当初の加入は擬制適用でした。健康保険も最初は擬制適用だった。何かといえば、国は現場がどんどん変わっていくような労働者に冷たい。そういう労働者を、いまの日本の労働法ではカバーできないのです。

要するに、事業所単位で労働者を把握し、事業者を通じて労働対策をするのが日本政府の方針です。そこで健康保険もそうでしたし、労災保険も同じだし、失業保険もすべて事業所に働く労働者を対象にして加入させる。そういう中で、日雇い労働者向けの保険類ができていったのは、そうとう後の話でした。最初は事業所を持たず現場を転々として働く人びとの加入の方法はなかったわけです。

そこで、労災保険をどうやって組み立てるか、労働組合のほうでも、集まっている考えました。基準局交渉もやりました。その中で、これは相手側から苦し紛れに出てきたのですが、「みなさんが会社をつくったことにして、そこで保険料を納めればなんとかしましょう」という案が出てきたのです。それが建設の一人親方の労災保険制度です。いまはそんなことはしていませんが、当時は、そういう労働組合とは別に

協会なるものをつくって、そこと監督署なり基準局と協約を結んで労災保険の適

用を受けていたのです。けがをした場合は、その協会の仕事をやっている間にけがをした、という理由をつけて労災給付を受けていた。これが最初の一人親方の労災保険でした。

これではじめて、労災による悲惨な状況がなくなったのです。「けがと弁当は手前持ち」という言葉は、いまでもみなさん簡単にいいますが、実際にはたいへんな問題を含んでいたわけです。

そして労災ほど恐ろしいことはない。親方も労働者も、施主もそのことを頭に入っていたからそういう言葉ができたのではないか。それを労働組合がとらえて対応した。これが日本の建設関係の、公的助け合い法の第一号だったのではないかと思います。

三、現在の労働保険法制度は、建設組合の運動の成果だった

共済制度もしだいに政治性をもつようになっていった

考えてみると共済制度そのものは、われわれ自身が集まってお金を出し合って助け合う、というもので、あまり政治性を持つものではなかったのです。ところがこの頃は、そのような共済制度も、政治と結びつくようになってきました。政治権力とわれわれの運動と、その関係の中でどうなるのか、だんだんと明確になってきたといえます。例えば失業保険の場合、あるいは健康保険だって年金制度だって、権力の考えに

よって大きく変わるのです。これは後でお話しますが、ともかくそういう点で、労災保険はたいへんな問題だったのです。

私はその頃、二十歳をやつと越えた頃でしたが、地方の組合にいつて、「労災事故が起きてもわれわれには企業主がないのだから、当然国が面倒を見るべきである」という話をずいぶんした覚えがあります。後で酒を飲むときになると「あんたのいったことは分かるけれど、そんなこと国ではできないんじゃないか」、「いまわれわれがやりたいのは、保険料を払つても労災保険をつくりたいんだ」などという話になりました。私はそういうことを、若気の至りで言っていたのですが、いまになってみれば、それが実現しているといえます。いまは労災保険法という法律があります。建築労働者として現場で働いた場合、けがをしたら親方が労災保険に入つてなかつたらどうするのか。いまはとりあえず監督署が代理給付をしています。

まさに国が親方に代わつて本人に給付するのです。後で親方から罰金とか保険料を取つたりしますが、とりあえずは国が給付します。ですから、建設現場で、労働者として働いているかぎり国が補償する制度ができています。

労災保険法改正は組合運動のたまものである

これができたというのは、政府がそうしたのではなく、全建総連、あるいはその前

身の全日土建が、これをきちんと言ったのだと私は考えています。労働組合として政府を追求したからできたのです。労災保険改正の中で、いまの事業主労災とか一人親方労災を労災保険に組み入れたこと、擬制適用にしなくてもよくなったというのは、労働組合が運動した結果なのです。決して政府が「やるう」といったものではありません。私ももちろんやったし、みなさんの先輩が一生懸命になって運動して、何回も労働省交渉を行い、署名運動をやり、国会要請を行ない、基準局交渉をやり、監督署交渉をやった。そういう成果が改正に折り込まれることになったのです。

いま、労災保険法できちつと保障されていることは、みなさんの先輩がきちつと運動してきた成果だと思っています。いまみなさんがあまりそのことを深く考えることはないと思いますが、そういう事実を忘れては困ります。労災保険はあって当たり前と思うが、じつは労働組合の一生懸命の運動があった。もしそれがなかったら、いまだに一人親方労災は契約でやっていかも知れません。事業主は労災に入れなかったかも知れませんが、みなさんの先輩の努力で、万が一現場でけがをした場合も、むかしほど心配しなくてもよくなった。もちろんけがそのものをしないことが大切ですが、けがをしても、いまでは夫婦別れをすることも必要なくなりました。労災保険は健康保険より手厚い保護をする建前になっていますから、ちゃんと賃金補償もしますし、最後に打ち切りになったときには、年金を給付することになっています。だからむかしの

ような悲惨な目にはあわないで済みます。私はこういう助け合いの制度こそ、労働組合の原点ではないか、と考えているわけであります。

予算要求行動は重要な助け合い運動である

いまはいろんなことが、こと細かに配慮されています。例えば健康保険だって、一種助け合い運動から出発しているわけですが、いまは国の制度になっています。しかしそうなっているとしても、これも運動するかしないかで大きく変わっていくのです。みなさんが入っている建設国民保険ですが、これも全建総連では、毎年予算要求をやっている運動しています。その中で、厚生省に対して、大蔵省に出す予算要求にどれだけわれわれへの助成金を出させるか、という運動をしています。

なぜ助成金の要求が運動になるかというと、むかしは私たちは日雇い労働者保険に入っていました。日雇い健保法は、労働組合がつくった唯一の法律なのです。これは、いまでも厚生省が編集した「厚生省史」という厚生省の歴史を書いた本に、「日雇い健保法は労働者がつくった唯一の法律である」とちゃんと書いてあります。しかしこの擬制適用が廃止されてしまいました。このいきさつを話していると、それだけで半日くらいはかかるので止めますが、そのように、建設労働者も保険制度にきちんと入って、十割適用を受けられたのです。ところが建設国保になって十割給付をやっている

うとすると、たいへん困難になった。そこは国が日雇い健保の擬制適用を廃止したのですから、国が責任を持つようにさせたのです。

廃止を決めたときのいきさつはこうでした。日雇い健保保険料の大幅引き上げが国会に提案されました。全建総連は猛烈に反対運動をやつて、衆議院は通つたが参議院では時間切れになり、廃案となりました。その報復措置として、国が擬制適用を廃止したのです。厚生省が一片の通達で止めさせてしまつたのです。全建総連は復活のために運動をすすめた。これは本当は、自民党から妥協案が出なければ臨時国会でたいへんな問題になるところでした。臨時国会は九月までではない。擬制適用が打ち切られたのが五月でした。その間の四カ月をどうやってたたかうか、で悩みました。そのうち自民党から、この際建設国保組合をつくれば、それで救済しようではないか、という案が出て、これでまとまつたのです。そういうことで、われわれはその保険に移つたわけです。そのときも、がんばれるかそれとも移るか、全建総連内で激論がありました。しかし保険はもう七月から切れる人が出てくる。その人に九月まで待つてくれとはとてもいえないのではないか。そういうことで全国一斉に、建設国保組合をつくることになつたのです。そのときにも厚生省から妨害がありました。全建総連が全国一本の保険組合をつくつてはいかん。なぜかという、そうなる、強い保険組合ができてしまつからです。それぞれがバラバラに、県ごとにつくれということになつた。た

だし各県ごとにつくれない所もあったので、一定の線が引かれた。一つの県で三千人以上の組合は県単位で国保組合を設立することとし、三千人に満たない所はまとめて全建総連一本でつくってもよろしい。こういうことになって、いまのように中央建設国保組合と各県建設国保組合の二本建てになったのです。いまもこういう仕組みで運営されています。この枠で毎年予算要求行動を続けています。全建総連全体として、いまは定率補助を含めて、約三千億円以上の助成金を確保しています。これも毎年やらないと、いつ切られるか分からない。いまは一般歳出は一律十パーセントカットということをやっていますから、その対象になってしまいます。毎年上乘せしていく運動をやっているから、みなさんがいま入っている国保組合は十割給付もあるし八割の所もありますけれど、総じて助成金が確保されて、保険料もそれほど上がらないで済んでいるといえます。これも政治とのつながりがかなり強いことを示しています。

四、全労済運動の発展

助け合い運動は、労災保険からはじまっているいろいろな問題に広がっています。きょうは全労済のみなさんもきておられますが、全労済でも火災共済に着手していますし、交通共済もやる、生命共済もやるという具合に、取り組みをどんどん広げています。老後補償も考えようと年金も取りあげています。これらは戦前など、まったく考えるこ

とできないことでありました。当時は老後のことは、息子や子どもが面倒をみる時代でしたから、それで済んでいたかも知れません。

しかしいまはそんな時代ではありません。経済も厳しいので、子どもが親を看たくてもみられない時代になり、そのために、自分自身で自分の老後を考えなければならぬことになってしまったのです。そうになると、いつそう助け合いの輪を広げなければならぬことになります。そういうことで、年金制度も広がってきたのだと思います。

火災共済

こうして助け合い運動は広がってきました。火災共済もそうです。いまでは火災共済をつくらなくても、火災保険会社があるので、その火災保険で十分なのではないかと思われず。ところが火災保険も、会社はあくまで営利目的でやっているにすぎない。儲けをあげて株主にも配当しよう。利潤をあげて会社も拡大しようという目的で営業しているわけです。しかし全労済の火災共済はそうではなく、助け合いを基本にしています。利益があがらなくても差し支えない。あがればみなさんに還元する。これが共済なのですから、そういう点で、われわれももっと共済を大事にしていく必要があります。

生命共済

生命共済についても同様です。利益を目的にしないで、あくまで助け合いの精神をもとにつくられているわけですが、しかしやはり会社の生命保険のほうがつつきやすいのでしょうか。私が単位組合の役員をしていたとき、今でもそうでしょうか、税金の確定申告時期になるとよく組合事務所に申告書を書いてくれという人が訪ねてきたものです。そういうときに見ると、むかしはずいぶん生命保険に入っていたものとびつくりしたものです。食うや食わずという悪い言葉ですが、本当に手間で働いていて、蓄えも何もない人なのに、生命保険ばかりは驚くほど入っているのです。「よくこんなに払って、あんた飯はどうやって食っているの？」というくらい入っている。これも、もし本人が死んだら家族はどうするのか考えて、無理して保険に入っているわけです。それで生命保険会社を太らせてしまったのです。生保会社は営利目的で、みなさんのことを考えるところにも、それ以上に自社の利益を得るためにやっているわけです。そしていまは、そのことが組合員にも理解されてきて、生命保険契約はだんだん減っており、生命共済に入ろうという人が増えています。

共済をめぐる問題点

しかしこの共済制度にもやはり問題があります。私たちは団体生命共済に加入して

いますが、私たちの職場では定年制がありません。だから六十歳になっても七十歳になっても働らいて団体生命共済に入っています。これが全労済からいわせれば困るというのです。だいたい生命共済が対象にしている人は、会社に入っていれば五五歳前後で定年になります。それを一定の設定にしてあるわけです。

しかし全建総連のように、七十や八十歳になっても働けるのならば、場合によっては共済掛金を支払っていれば確実に儲かるわけです。そんなことを計算している人はいないとしても、いま全労済と組合がもめている所もあります。「もつと保険料を高くしてくれ」「全労済は共済ではないか」「それでも年齢設計があります」。われわれは設計といわれれば分かりますが、組合員のみなさんから見れば分らないです。助け合いということが入ったら、六十歳になったら止めるといわれる。いやだったらもつと保険料をあげてくれ、こんな馬鹿なことがあるか、と怒る人もいます。そういうことでいま全労済と全建総連で話し合っておりますが、そういうこともあります。生命保険会社だったらこういったことはありません。儲けることが選定条件ですから、いやなら止めてくれ、というだけです。そういうやり方で生命共済は運営されています。

交通災害もそうです。交通災害についても共済制度をいまつくっておりますが、これも全労済は、利益を第一目標にはしていません。相互共済を考えております。普通の損害保険会社と比べると、保険料は確実に安くなっております。しかしここでもいろいろ

る問題があります。やっと解決をはかっているところですが、組合員には会社組織として運営している所もあるわけです。すると営業車をつかっていることもある。しかし営業車は入れないという制約がある。損害保険会社なら営業車でも自家用車でも、保険料さえ変えればいくらでも引き受けてくれる。そういうことで、かなりのトラブルがあるようですが、いまは解決に向かっていきます。

火災共済にもじつはそういうトラブルがありました。われわれの場合、材料置場が焼けてしまったときにはどうするのか、という問題がありましたし、また建築最中にその建物が燃えたらどうするのか。これらも最初のうちは、全労済側としては、そんなことはできないという態度だったのです。しかしやっとそれらが一つずつ解決に向かってきたわけです。損害保険会社はそんなことはありません。保険料さえ払込めばいくらでも入れます。

そういうことで、生命保険にしろ自動車保険にしろ、すべて保険会社を相手にして考えていた時代がありました。その辺で組合の共済は遅れていたのです。いまは組合でも、それを見直そうという動きになっています。組合も全労済とは別に、さらにそれを上乘せするようなものをつくっていこうという動きが、どんどん出てくるのではないかと思っています。これもかつて行われていた建設労働組合の主流が助け合いだったことが、如実に示されていくことだろうと思います。

五、老後に対する対策

全建総連の年金制度「まごころ」「国民年金基金」

全建総連もいま、年金の問題を考えています。年金は二つ取りあげています。まず「まごころ」があります。もう一つは「国民年金基金」というものです。「そんな名前初めて聞くよ」という方もおられるかも知れませんが、じつはこれらは、もう発足してかなりの年数が経っているものです。どこに違いがあるのか。

「まごころ」というのは、自主的に積み立てていこうという、貯蓄性をもった年金制度です。ある一定の年齢を決めて、そこにいけば止めることができるし、掛金も自由に決めることができるという貯蓄性をもった年金です。ですから年配になって入りたいという人も入ることができるのです。

一方、国民年金基金はそうではなく、まず国民年金の加入者でないと掛けられないというものです。いま国民年金をぜんぶ掛けても年金は月額一人六万か七万円しかもらえません。夫婦で一五万円もらえるかどうかです。それでは全然役にたたないと思う人で、上乘せたいと考える人のための制度です。国民年金と厚生年金とは、もらえる金額がかなり違っています。一流企業になると、その上にまた厚生年金基金や企業年金を上乗せしますから、退職したら年金が月に六十万くらいもらえる人もいます。それならば働くよりいいのではないでしょう。その人の年金は、基礎年金

の上に厚生年金が乗り、その上に厚生年金基金が乗り、または企業年金も乗るといった構造になります。つまり日本の超一流の会社で働く人の中には、いまでも年金で自由な生活を送ることが可能なのです。このように、日本の年金にも大きな格差があるのです。

そこで、国民年金にしか入れない人のために、国民年金給付以上に上乘せを考えようというのが、国民年金基金です。これは国民年金に入っていないければ加入できません。これが前提です。そして、この加入者ならば、六十歳までは入れます。ただし六十歳を過ぎると国民年金に入れなくなるので、当然国民年金基金にも入れません。国民年金に加入していない人は、基金にも国民年金本体にも入っていないので、無年金者になってしまいます。

しかし「まごころ」は受け付けています。そして六五歳で受け取れるような設計、七十歳で受け取れる設計も考えております。全建総連は二つの柱でやっております。所得が高く欲張りの人は、両方入っているかも知れませんが、そういうことも可能なわけです。とにかく年金問題にも関わっていきこうということで、全建総連もかなり以前からやっております。

確定拠出型年金制度とは

年金にも、政治がらみの問題が出てきております。何かというと、401Kというものです。これは、アメリカから導入する制度で、年金の組み立てが違います。「確定拠出型年金」といわれます。

いまの日本の年金制度は「確定給付型」といわれていますが、両方とも確定という言葉がついており、その後につく言葉が給付と拠出とに分かれています。「確定給付型」というのは、将来歳をとったときいくらもらえるかが、ある程度分かっている年金のタイプのことです。したがって、途中でそれに満たないことが分かっただら、多少年金拠出金を上げるかも知れないが、もらえる年金額は決まっています。だから老後の生活設計がやりやすいわけです。

一方これから政府が導入しようとしている「確定拠出型」というのは、拠出する保険料は確定している。「私は毎月五千円保険料を支払います」「一万円払います」と支払うほうは確定しているけれど、老後に受け取る年金の給付については確定していない、いまとまさに逆なタイプの年金です。もらう金額が決まっているタイプと、支払う保険料は決まっているのにもらえる年金額がいくらになるか分からないタイプという違いが出てきます。

ただ「確定拠出型」は、運用次第ではもっとももらえるかも知れないと期待してもいい、と書いてあります。これはアメリカで成功しているからなのです。株をやっ

る人はご存知でしょうが、アメリカでは平均株価がもう一万ドルを突破しています。そのほとんどが年金基金で買っているのです。年金基金で高いアメリカの株価が形成されているのです。株に401Kでつぎ込んでいる人は、かなりの配当があるはずですよ。

しかし日本でそれを輸入して、日本の株を買おうとすると、いまは若干上がっていますが、それは思惑があるからです。日本でも「確定拠出型」が発足すればアメリカ並に労働者が株を買っただろうと考えて、いまから株価が上昇しているが、私は決してそうはならないと思っています。

政治により年金制度が変えられる

私は、この「確定拠出型年金」に反対です。こんなものを導入したら、損をするのは国民です。そういうことが考えられているわけです。まさに国の政策によって、年金が変えられるのです。

なぜそんなことが考えられているのか。それは、大企業がいま「確定給付型」で困っているからです。利率がどんどん下がる一方なので、大きな企業はその利益の中から、かなりの金を年金積立会計につき込んでいます。赤字になっている年金会計の会社では、社員の保険料を上げようと考えています。しかし従業員の拠出分を上げるとい

のは従業員が反対するから、保険料値上げも難しい。いまは、何とか会社の拠出分増で賄っているが、この後とても続けていられない、という悲鳴がどんどん出ている。そこで「確定拠出型」にしようという意見が出てきたわけです。これならば運用成績によつて将来の年金額が上がったり下がったりする。それには会社の責任は関係ない。従業員個人の判断で運用するので、下がるのはあなたの責任というのです。これは一番いいやり方です。

そういう大企業に都合のいい制度ですから、すでに自民党内での検討もはじまっています。これこそまさに権力が年金にまで入ってきたことです。いまのようなやり方では企業がたいへん、企業を救え。いまの日本は一生懸命企業を救うことしかやっていません。銀行への公的資金投入、企業減税、「確定拠出型年金」への転換。

ただしいまの「確定給付型」を全部「確定拠出型」に変えるなどという法律はとも通らないと思います。しかし、変えるか変えないかは労使の話し合いによる」といった形の法律になるでしょうから、労働組合がどこまでがんばれるか、という問題になるのではないかと、思っており、私はいまの労働組合の状況では、とてもがんばれないのではないかと考えています。だから法律が変わって「確定拠出型年金」が導入されれば、大きな会社はどんどん転換されるのではないのでしょうか。労働組合が反対しても、なかなか難しいでしょう。

そういうことで、年金制度までがらっと変わるかも知れません。そういう時代には、お互いに助け合っていていこうという制度すら、権力の力で変えられる可能性があることを、私はこの場でお話しておきたいと思ったわけです。

六、今後も大きく期待される助け合いの活動

今こそ日本の労働組合は助け合いを考える必要がある

このような時代だからこそ、われわれは仲間をどうみんなの力で助けるか、それが労働組合の原点ではないか。まさにいまこそ、その原点を守っていかなければならない。そのことが、どうもいまの労働組合に欠けている点なのではないか。全建総連の場合は一生懸命やっています。日本の労働組合全体が、もっとそのことを考える必要があるのではないか。仲間が助け合わないで、働くものは誰が助けてくれるのか。政府が面倒みてくればいいが、そうなっています。私は、今後日本経済は二極型になると考えています。金持ちはどんどん太っていき、金を持たないものは窮乏化する、二極化をたどるだろう。そういう政策が政府自民党を中心に展開されているわけです。

これは税金問題をもても明らかです。税金を安くするのはいいが、大金持ちほど減税幅が大きい。いまから十年前には、所得税の税率は一五段階ありました。最高が七十パーセントでした。いまはもう五段階にされています。さらにこれを三段階にしよ

うとしています。最高税率は三七パーセントにまで抑えようというのです。十年前と比べて最高税率が半分くらいにまで落ちていくのですから、大金持ちはどれだけ税金が安くなるか。

ところが下はどうなったかというところ、十パーセントで変わらないのです。ただ課税最低限が多少引き下がっているだけ。むかしは百万円で十パーセントだったのが、いまでは百二十万円ちょっとで十パーセントになっただけです。その額たるや、大金持ちの減税とは雲泥の差です。課税所得五千万円以上の人が七十パーセントから三七パーセントに下がるのと、課税最低限がたった二十万円引き上がる人の減税額と、どれだけの差があるか。しかも今度は、相続税まで減税しようとしています。これも大きな問題です。いま最高税率を納めている人の課税相続額はいくらかというと、二十億円です。二十億円の遺産相続をする人は滅多にいない。少なくともこの中にはいないでしょう。そういう人の税金をまけるというのです。

しかも所得税については、おそらく今年暮れあたりから大きな問題になってくるでしょうが、課税最低限を下げる論議がはじまります。いま夫婦と子ども二人で課税最低限が三百八十万円前後、これをもっと下げるのです。まさに逆です。貧乏人の課税を強化しようというのですから。今度は自自公連立政府だから、これはやるのではないでしょうか。それに国民がどれだけ反対するか。猛反対があっても、押し切つてし

まうのではないでしょうか。自自公ならば何でもできる。恐ろしい日本になってきたものです。

むすび

いまやまさに、助け合いの共済制度にまで政府の干渉があるし、今後の経済が二極化する現状では、私たちはもっとしっかり団結し、共済制度などをもっと見直していかないと、「組合っていったい何するところ?」という批判が出てくるでしょう。これからもしっかりやっていきましよう。その原点は、何といっても助け合い精神です。これを忘れてはならない。そのことを太子講時代から今日まで一貫して建設職人はやってきたのだと思います。私はその点で、きょうご参加のみなさんが、組合に帰られてから、「組合の原点は助け合いなんだ、それが大切なんだ」という点で、組合活動全体を見直してみることも大事だと思います。



加藤 忠由(かとう・ただよし)

◆略歴◆

生年月日 一九二六年七月 東京都生まれ

一九四七年 東京土建産業労働組合執行委員長

一九七三年 全国建設労働組合総連合副中央執行委員長

一九八一年 全国建設労働組合総連合書記長

一九八八年 全国建設労働組合総連合中央執行委員長

現在に至る

これは、一九九九年九月二十一～二十二日、全建総連
共済事業活動者会議で行なわれた講演の要録であり、講
師の許可を得て、全建総連・企画調査室がまとめたもの
です。