

共済活動推進会議

二一世紀に目指す自主福祉活動とは何か

龍谷大学教授

石川 両一

## 一一世紀に目指す自主福祉活動とは何か

龍谷大学教授 石川 両一

### 労働界はさま変わり

いま、非常に出口の見えない不況が進行しています。営業の面でも暮らしの面でも、たいへんな事態とお察しします。これは単に、バブル崩壊後の政策的な対応に失敗したといった直接的な原因ばかりでなく、明らかに戦後日本がつくりあげてきた政治・経済の仕組みそのものが制度疲労をおこし、新しい時代についていけなくなっている状況を反映しているのです。私たちの暮らしの面から見ると、私たちの労働組合も戦後五〇年間労働者の生涯にわたる安心の暮らしをつくりあげ、大きな成果をあげました。しかし、そういった労働組合がつくりあげてきたしくみや組織のありかた、活動のありかたそのものも、時代の変化のなかでどうも通じなくなっており、いきづまりを見せているのではないのでしょうか。

ご存知のとおり、日本の労働組合の組織率はどんどん低下しています。とくに八年前の九四年までは、組織率は低下しても、少なくとも組合員数は増えてきました。ピークの一九九四年には一一

七十二万人の労働組合員がいましたが、昨年は一一一〇万人に減少、七年間で一六〇万人もの組合員がいなくなりました。ここ三年間、ほぼ三〇万人づつ毎年減りつづけています。

### 求心力と魅力の減少に直面

しかしこのように組合員数が減ったというだけでなく、残念ながら労働組合のいわば求心力もしくは魅力も大幅に減ってきています。労働組合が社会に対して発する発言力や行動力、あるいは労働者の暮らしを守るために発揮するパワーも大幅に低下しているのではないのでしょうか。

こういう労働組合の危機については、だれもが認めると思います。ところがなかなか日本では変わらない。全建総連は例外ですが、多くの労働組合は大企業とか公務員の職員の労働組合であり、また多くが企業別組合で、こうした企業別労働組合は、二つの大きな特典を与えられています。その一つはユニオンショップです。企業の従業員であるかぎり、必ず労働組合に入らなければならぬ。民間大手企業の組合のほとんどがそういう制度のなかにいます。さらに二つ目には、組合費をその交渉相手である企業側に給料から天引きをされ、交渉相手に自分たちの財政、財源までつかまえられるというような制度下で育ってきました。

このようにユニオンショップ制と組合費の天引きという過保護的システムのなかで、労働組合全体としては明らかにいきづまりと停滞に入っています。しかし個々の労働組合は「うちは大丈夫」といいます。すなわち個々の労働組合にはその会社の具合がどうかにはしか関心がなく、労働組合としてのパワーが落ちたかどうかはあまり関係がありません。いままでの発想や運動スタイル、体質を

なかなか変えられないという問題があり、これを変えていかなければいけません。

事業や運動の最大のライバルは、時代の変化です。時代が変化するということは、政治や経済あるいは産業が変化することをいいます。そういうなかでは労働者の暮らしをとりまく環境も変化しますし、当然、労働者の生活不安や困難も変わり、人々の「こうありたい」といった要求や欲望も変わっていきます。こういう労働者のニーズにあった時代の変化に迅速に答えていく以外に組織や事業の発展はないのですが、なかなか変われません。とくに労働組合には、不十分な点があります。戦後五〇年間国民の暮らしを維持向上させてきたことは間違いなく、その意味では戦後明かに成功した大衆組織です。

しかし私はよく引用するのですが、「失敗は成功のもと」の逆もあります。成功は失敗のもとでもあるのです。こうした組織は成功体験にこだわって、当時の発想や方法がもう通用しないにもかかわらず、時代の変化に対応できずに自分を変えることができません。これは労働組合ばかりでなく、いまの政治や経済もまたしかりです。ここを変えないと「茹でがえる」になるのではないかと思うのです。

### 「茹でがえる」の轍をふむな

このごろ私は、よく「茹でがえる」をたとえていいます。熱湯にいきなりかえるを入れると、驚いてぴょんとはねますが、水のうちからかえるを入れて下から熱すると、だんだん水温が上がリ、「あついな」とは思つがまだまだいいや。そんなことで動かなければ、結局はかえるは死んでしまう

でしょう。いま日本は、明らかに成功したがゆえに失敗に直面し、出口がみつからない状況にあります。労働組合もある意味でそういうことになっていないでしょうか。

自分たちがつくりあげてきた組織のあり方や発想、運動スタイルを変えるというのはいへんなことです。私もいま大学で皆さんより大変な事態に直面しています。これは現在ある大学の多くが遠くない将来に潰れていくということです。子どもがいないのに、全国の大学定員は七十七万人もあります。一〇年前では一八歳の人口は二〇七万人でしたが、今年の一八歳人口は一四〇万人になりました。六年後には一二〇万人割り、みなさんのお子さん大部分が大学へ来ていただいても、定員割れの大学がたくさん出てくるといった状況です。少子化はもっと深刻になって推移しますから、あと一〇年後の子どもたちは、約九〇万人、二〇五〇年頃では、一年間に生まれる子供の数は六〇万人台だろうといわれます。この少子化問題をどうするのかは、世紀的な大きさを持つ課題です。全体で考えなければ民族が生き残れない問題ですが、いままでの発想にこだわってしまい、いろんな人たちの思惑で変えられない。しかしこれを変えないとどこにもならないところに来ています。

労働組合の場合、変えていくためのキーポイントは何でしょうか。一つはきょうのテーマである共済事業を中核とした自主福祉です。

## 労働組合の二つの運動形態

労働者は働いているあいだに、病気やケガ、失業、歳をとって働けなくなるといった生活上の危

機や困難に直面します。あるいは、こつこつ暮らしをしたいという、ニーズも当然に出てきますが、これを実現しようと思つたら、まずは自助努力です。本人が努力しないで安心できる暮らしができるはずがありません。ところが、本人の努力や家庭でのやりくりでは如何ともしがたい生活不安や困難に往々にして直面します。こつこつ困難に、働く仲間が共通してさらされています。「では仲間と一緒に暮らしをより安全なものに変えていこう」ということから、個人の努力を前提としながらも、集団の力によって個々にふりかかる生活不安とか困難を解決していく、あるいは労働者が求めている安心な暮らし、あるいは自分らしい暮らしをつくらうということで、労働者は二つの運動をつくりあげてきました。

一つは労働組合を中心にした要求運動であります。安全衛生、賃金、労働条件、健康の問題、家族の教育などいろいろな問題を使用者に対する要求、あるいは政府や行政に労働者の権利として要求する運動です。これを要求運動のルートといっておきましょう。

### 自主福祉は協同の助け合い

もう一つは、自分たちの生活を自らが協同して解決しようとする運動です。労働組合という協同の力で、万が一の様々な困難に、たがいにささえあう関係をつくるのです。これを協同のルートと呼びましょう。すなわち自主福祉運動です。要求のルートは「団結の効果」であり、団結の力によって、相手に生活保障の実現を迫る運動です。同時にもう一つ、「協同の効果」によってわれわれ自身の内部に、互いにささえあう仕組みをつくる。これが自主福祉です。

この二つの運動が、車の両輪のようにうまく動いて、はじめて労働者は生涯にわたる安心した暮らしを実現できますし、これにプラスして、政治的な労働者の権利や生活保障のしくみをつくるための政治活動のルートがあることも当然ですが、これら三つが三位一体となることによってより安定的になるといえます。

### 助け合いが労働組合の原点

ここで特に重要なのが、自主福祉の考え方として、労働組合では互いに生活をささえあうという点が、一番のベースになければなりません。全建総連は違いますが、日本の労働組合は戦後のポツダム組合といわれ、GHQから「つくれ、つくれ」といわれて、おんぶにだっこでつくられた組合がたくさんあります。大部分の大手の組合はこういう経緯でつくられました。当時は賃上げや民主化などといった、どちらかといえば要求闘争が中心でした。労働組合員同士が生活をささえあっていくことが一番のベースだという点がきわめて希薄だったのです。私はこれがいき詰りや停滞を招いている原因だと考えます。

何故か。自主福祉や共済事業は、労働組合運動の原点、出発点なのです。そればかりでなく、みなさんの団結や連帯の基なのです。

歴史を調べると、労働組合は一八世紀にイギリスで生まれました。それ以前の労働者はばらばらで、病気、ケガ、失業、不安定な老後といった問題に直面しました。労働者は、パブ労働者酒場に集まり（イタリアではチルコロ）、仲間の状況を交流しあいます。「あいつどつしたんだ」「病氣ら

しい」。そんな経験から、困難は当事者だけのものではなく、みんなのものということを確認するようになりました。一緒に働いてきた仲間が病気になったのならば、一杯がまんしてカンパしようといったことから助け合いがはじまったのです。最初はそのような人が出てくるたびにカンパしていきませんが、効率よく機能しません。そこで当時労働者階級のなかで金持ちで夜逃げしない一番信用のおけるパブのマスターが、お金を預かる役を引き受けます。イギリスでは週一回給料をもらいますが、その日パブにいつてその都度会費を払います。これをボトルに入れて、マネーキープするのです。そしてケガや病気をしたり、あるいは子どもが生まれた人にお金を給付する。ここから、みなさんの組合の「書記長」という役目が生まれました。当然のこと、ルールを決めなければなりません。病気のときどれだけ給付するか、誰が会費を払ったのか書き込んでおく。会計担当や決まりを記しておく書記も必要となり、その責任者が書記長なのです。

### 自主福祉こそ団結の基

そんな決まりのなかでどんなことが必要となったのか。働く仲間が病気になった、ケガをしたということ、他人のことではなく、あすは自分の問題なのだ。助けられた人は、次は助ける立場に立つ。そういうなかで働く同じ仲間としての相互の信頼が生まれます。仲間同士の信頼関係がなければ、雇い主や政府に対して闘うパワーは出ません。春闘のときだけ団結するなんてことはありえません。仲間の信頼があつて、その絆のなかで、仲間の助け合いだけではたいへんですから、雇い主に対して、労働者の権利とか生活できる賃金を要求するために労働組合が生まれていくのです。そ



ういう意味では、共済活動が出発点だといえます。

こうして、自分や仲間のくらしが支えあっているという意識から、労働者同士の連帯感が生まれるのです。これが労働組合の原点なのです。団結は「エイエイオー」とやって高まるわけではありません。常に互いに仲間という認識や感情がベースになれば、組合としての力は出てきません。

共済事業、労金の事業もそうですが、さまざまな自主福祉事業を私たちはつくりあげてきました。そうした事業を通じて、組合員の一定の金融ニーズや万が一の生活保障をしています。こういう点を「労働組合は頼りになる」と組合員が感じることが大事です。一方では、要求運動で一定の生活保障をさせることも可能ですが、相手も「ない袖はふれない」という事態には、いくら「会社はけしからん」とか「政府はけしからん」といっても、労働者の生活は保障されません。行政や政府、雇い主にも責任はありますが、一方で一緒に働いている仲間も責任を受け持つ。われわれ自身がやるべきことをやる。われわれ自身がやることをやったら、雇い主に対しても、責任を追及できますし、胸をはって要求することができます。自分たちでやれることをやらずに相手に要求するだけでは、要求する側の自信とか確信、あるいは相手に対する説得力もないのではないのでしょうか。その意味で、組織内における生活保障のしくみは、労働組合の強さや連帯をつくりあげていく運動と考えていたいただきたいのです。

## 日本の労働組合の奇形性

しかし日本の労働組合は、要求運動や選挙運動のほうの花形になってしまいました。しかし、こう

いう状況では、なかなかうまくいかなくなっています。とくに日本の場合は企業別組合が多いので、人々の暮らしの保障を社会的に社会全体でつくりあげる、全体のなかでくらしの仕組みをつくりあげるといった努力をせずに、企業に要求しつづけてきました。たとえば年金は、自分たちの年金制度をつくることより、企業に退職金の値上げとその有利な運用を要求することが手つとり早かったため、大手組合は「年金は大事」といいながらも、実際は企業に退職金増額を要求してきました。また、大手組合は公的仕組みを基本にしながら、一方で上乘せとしての厚生年金基金等をつくり、社会全体でつくった働く人びとの年金制度に、企業別の上乗せを私的に行える制度をつくってしまっただけです。ただし戦後五〇年間は、それでうまくいったため、問題にならなかったのですが、ご存知のとおり、厚生年金基金や企業年金はたいへんなことになっています。大企業だから、あるいは公務員だからといった、一種特権意識で、自分だけでやるほうが効率的かつ簡単だとしてきた制度も、いまほとんど破産状態になっています。企業福祉もわかりです。

その意味では、これまで日本の労働組合がつくりあげてきた労働者福祉そのものが、企業依存型でありました。それがいま、音をたてて崩れつつあり、それを嘆いても、もう仕方ありません。新しい、あるいは本来あるべき保障の仕組みをこれからつくりあげていかなければいけない時代に入りました。いま労働組合が停滞している最大の背景は、「いざというときに頼りにならない」ということです。以前、「労働組合は保険だ」といわれておりましたが、いまは保険ですらなくなってしまうのです。

— いまたくさんさんの企業でリストラが進んでいます。リストラせざるを得ない状況があるのか、

チエック機能は果せていません。そこで企業側は、思いどおりにリストラをできる状況が残念ながらあるのです。頼りになる労働組合をつくるという観点から、企業福祉をきちつと据えることが大切です。また、個々の企業、個々の労働組合の枠を超え、たとえば、地域に働き地域に住む人たちが全体の生活保障のしくみをどのようにつくっていくかという自己変革が必要なのではないのでしょうか。

### 外国の労組の強さの秘密

いま労働組合は世界的にもたいへん厳しい状態で、イギリスでもサッチャー政権下でたたかれて、厳しい状況に置かれました。組織率は約三十数%ですが、イギリスの労働組合が強い理由は組合費財政の構造がぜんぜん違うという点にあります。イギリスの労働組合の財政支出の約三五%は共済に使っています。すなわち政府も年金や失業保険を行っていますが、公的な仕組みではなく、働いている仲間、組合員が直面した容態に対して、組合がさまざまに給付をしており、これが組合費の三五%を占めています。当然国や、雇い主にもやらせる。そのための要求運動はがんばる一方で、彼らに依存しているだけでなく、自分たちでもつくっていくということなのです。

スウェーデンにおいては、公的福祉が非常に充実しています。一般的に公的福祉のよさばかり礼賛されますが、スウェーデンの強さ、あるいは公的福祉が何故充実しているかという点と労働組合が強いからです。スウェーデンの労働組合の組織率は八〇%近くと非常に高く、この組織率で政府に要求をするので公的福祉が充実しているのです。なぜ組織率がこんなに高いのでしょうか。日本の

組織率は二割ですから、かなり差がありますが、一つは日本でいえば消費者生協が労働組合と一緒にあって運動を進めているからです。消費者生協はスウェーデンの小売業の売上高の一五%のシェアがあります。一五%のシェアとは、われわれの日用品・食料は、ほとんどコープで買うといった状態です。生協は、日本でもかなり奮闘していますが、せいぜい二―三%でしょう。

また、きょうのテーマに即していえば「ホルクサム（労働者共済組合）」という組織があり、日本の全労済にあたる組織です。これがスウェーデンの全保険契約高の三割程度のシェアをもっています。日本の全労済あるいは単産共済合わせるとかなりがんばっています。日本人の保険好きということもあってシェアは数%ではありません。

### 労働者共済の位置づけの違い

日本では労済などは、組合員から見ると、簡保や民間保険に入るような感覚で、「全労済は団体生命共済が安いから」プラスアルファとして加入しているのでしょう。ところがスウェーデンでは全く逆で、まず「ホルクサム」という労働組合が主催する共済への加入が基本で、また労働組合に入らなければ入る義務があります。これは自分は助けられる側にもなるが、同時に助ける側にもならなければならぬという考え方が基となります。万が一の事故は基本的に「ホルクサム」が面倒をみます。ただし家庭の事情があつて、もっと補償が必要という人は、プラス民間保険に入るので。

日本では自主共済や労金も「つきあい程度」といった現状でしょうか。しかし、われわれの手でつくった、われわれが運営している共済に信頼、あるいは優位性をもって、「まずこれが基本」と定

める。そこで足りない人は他に民間保険に入る。本当はそのようになるべきです。しかしそうはな  
りきれないのが現状です。

それ以外にスウェーデンには、いろんな協同組合があります。葬儀では労働組合が出資している  
葬儀協同組合が三七%を占めているそうです。葬式は大変値段が高く、値段の内訳もわかりません。  
人間はだれでも死ぬわけで、そういう事業をわれわれがやっていくことは合理的です。さらに協同  
保育所も経営しており、一二〇〇カ所あるそうです。スウェーデンでは女性のほとんどが働いてい  
るので、そういう人びとが協同で保育所をつくっています。公的保育所もいいが、かゆいところに  
手が届かないケースもあります。自分の子供は安心できるところへ預けたいものです。一二〇〇カ  
所とはスウェーデンの人口が八七〇万人、日本の一五分の一です。日本に換算すれば一万数千カ所  
に匹敵します。

### 「自分たち自身が守る」という思想

このように、自分たちの暮らしは自分たちで守るという考えが、つねにベースにあるのが向こう  
の社会福祉です。もちろんこれだけでは不十分ですから、そこで雇い主や政府に対して、国民全体  
に対する生活保障を要求し、分厚い福祉を実現してきました。

労働組合がきちんとした自主福祉のしくみを持っていれば、政府はより良いしくみをつくらな  
いと政権を維持できません。より良い自主福祉をつくることは、よりよい公的福祉をつくることな  
いです。イギリスやスウェーデンがなぜ公的福祉が優れているのか。それは労働組合が強いからであ

り、労働組合がなぜ強いかといえば、労働組合のなかにそのような無数の自前の生活をささえあう仕組みをもっているからです。

日本の労働組合は、大幅賃上げの期待が難しくなると大変厳しい。あまり全建総連の皆さんには関係ない話ですが、自分たちの内部にそうした相互支援のシステムを持ってないと要求組織としても弱体化しますし、社会への行動力も発言力も喪失します。その結果選挙にも勝てなくなり、選挙でも、組合に助け合いのしくみがあつて、「組合に頼めば安心」「組合が頼りになる」ことから支持が増えるのであつて、自前の要求解決や生活保障の仕組みを持つことは非常に大切です。

### 日本の賃金水準は世界一

これまで教科書的な話をしましたが、ではどうすればいいのでしょうか。まず「時代が変化する」ということから説明します。

勤労者のレベルで見ると、まず一番大きいのは、賃上げの期待が難しい時代が到来したということ、これは完全に認識しなければいけません。皆さんは、給料が安い、賃金が低いと不満をお持ちでしょうか。経済がここまでグローバル化すると、日本の賃金は国内だけでは決めることはできません。すなわち世界経済との関係を無視して、日本の賃金を決めることはできなくなつたのです。いまはまた円高が進行中で、一ドル一五円です。一二〇円として計算すると、アメリカの労働者の賃金は、工場労働者の平均は、中年を含めた平均で年収二万一千ドルです。円に換算すれば年二五〇万円、日本の高卒の初任給です。日本の工場労働者の年収は約四七〇万円ですから、アメリ

力は六割を割るくらいのレベルです。ちなみにイギリスは時間給が約一二〇〇円、フランスが約一四〇〇円、ドイツが約一九〇〇円、わが国は二三八〇円です。

われわれは、円高という為替レート上で換算して、世界ナンバーワンの賃金をもらっているわけです。ところが、いまやモノからカネ、ヒトなどが国境を越えて動く時代です。人件費が一番高い日本から生産基地を低いところに移すのは当然です。一ドル三六〇円の時代ならともかく、一二〇円となれば、そういうことも当然起きてくるはずで。

事務職ではどうでしょうか。アメリカでは四万ドルもらえたら万々歳、日本円で約五〇〇万弱です。日本では約六七〇万から七〇〇万円、これも三割低く、日本の労働者の賃金は、名目上世界一です。

ところが「名目上世界一」といわれても、世界一にふさわしい暮らしをしているでしょうか。たしかにモノは豊かになったけれど、何かせわしないし落ちつかない。もっとゆったりした暮らしができるはずなのにできていません。

いままで労働組合は、賃上げや減税を要求してきました。それによって皆さんの可処分所得が増えました。自分たちの生活に必要なものが買え、勤労者の生活の安定と向上をはかってきました。しかし、こうした生活安定策は、実質上有効性を失ったといえます。

私は大手自動車メーカーや電機メーカーでの講演でこういつてきました。「輸出の洪水でアメリカの企業からたくさんの方々の失業者をつくりだすようなことすれば、いずれしっぺ返しとなる「国際貿易は共存でしかないので、一五回のうち一五回勝つてはいけない。八勝七敗程度でちょうどいい」と。

大手企業の労働組合は会社とともに「よりよいものをより安く売って何が悪い」といいます。私はそこを「悪い」といいました。アメリカでは一〇〇〇万人以上の失業者が出たのです。欧米での一〇%を越える失業の原因は、日本の輸出洪水です。当然対抗して、労働者の賃金切り下げ、長時間労働、リストラを押し進め日本に対抗しようと思いました。

私は賃上げに反対するつもりはありません。賃上げ闘争も大切ですが、われわれの生活保障を考える上では主要な「ルート」ではなくなったのかもしれない。

## 二〇年前と同じではいけない

問題は、いまと同じ収入でいかに生き抜くかです。もっと安心でゆとりの感じられる仕組みをつくる以外にありません。労働組合の運動の中心はこういった方向に移すべきです。「もう大幅賃上げの時代は終わった」といった時期から二〇年以上たちました。闘い方が移ってないのです。

ではそのためにどうしたらいいのでしょうか。二つあると思います。一つは、個々の組合員から考えると、いままでのように「いずれ給料は上がるだろう」「住宅を買って土地の値上がりを待とう」といかなくなりました。住宅は四〇〇万から五〇〇万戸の余剰があり、量では充足しているといえます。以前は建て売りが中心で、買う側は自分の住まいをレイアウトする自由もありませんでした。しかしこれからは、人に合わせてどう住宅を設計するかというように変わります。これは大手には難しい課題で、今後の住宅産業には、施主に対するきめ細かな配慮が必要になってくると思われま



このように今後は個々人が賢くならないと駄目な時代、生涯生活設計を考える時代に入ります。生活設計では、当然預金や融資、あるいは万が一の生活保障をどうするのかという問題を、個々の組合員が学ぶのは難しいですし、正しい情報がうまく手に入りません。

そんなときに労働組合が適切なアドバイスや、必要な情報を提供できることが大切です。これが組合の事業として設定され、制度として普及するポイントになると思います。

ここまででは、お金に関わる情報について述べましたが、生活のなかでは介護問題や子育て不安等といったお金に関係ない情報もたくさんあります。こうした問題の全部を労働組合で解決できなくても、「どこそこにいけば専門家が教えてくれるはず」といった一定の方向を示すことのできる機能を持つことが重要です。

## 共済活動が大事になる背景

日本が長期不況なわけ

資料1をご覧ください。アメリカの労働者が九〇年代に到達した現実を描いた一九九八年四月の『日経』の記事です。いまやアメリカの労働時間は日本より長くなり、年間二二〇〇時間、日本の一八八〇時間と比べて大きな差となっています。賃金が安いことも先ほど述べました。ほんの一〇年前には、「日本は低賃金、長時間労働で輸出をあふれさせている」と非難されてきたのが夢のようです。ところで、いま日本で一番問題になっている人々の不安は、将来への不安です。景気が回復しない

最大の原因は、われわれがお金を使わないことなのです。消費性向という数字がありますが、これは手取りの賃金のうちのかなりの割合で消費をするかをデータ化したものです。

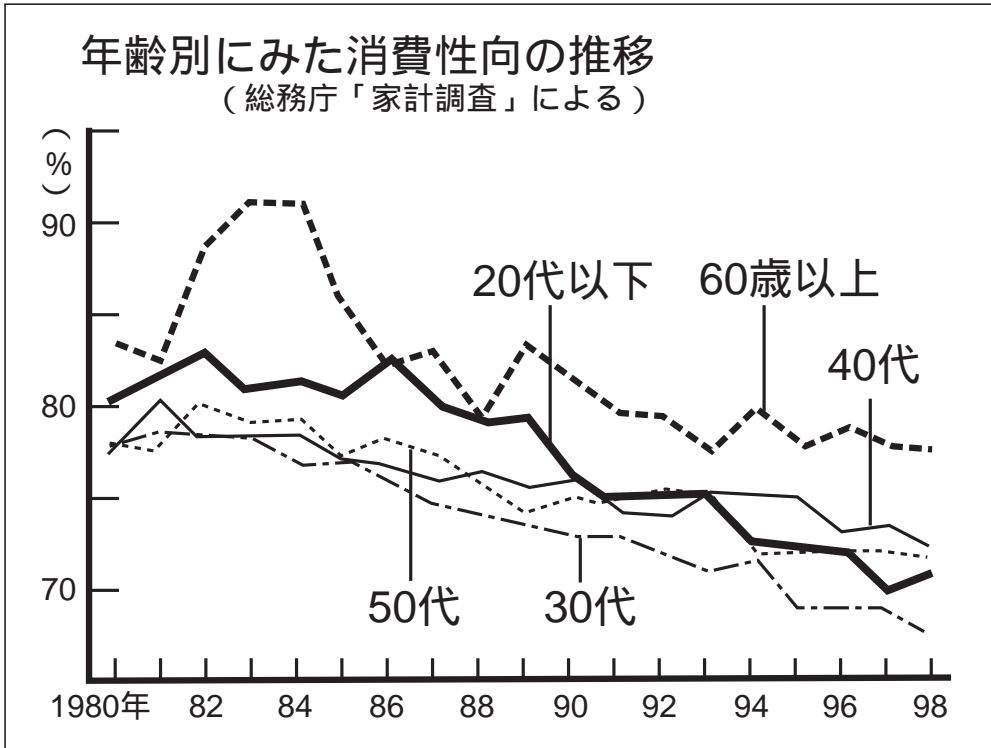
一〇年前にはどの世代でも八割くらいは使っていたものでした。手取りが三〇万円あれば二四万円を消費したことが日本の購買力、内需をつくってきた基本でした。現在これは六九・七%、すなわち一〇数年で約一〇%下がり、三〇万円の手取りで二一万円しか使わなくなったのです。数年前までは実質賃金は上がっていましたが、ぜんぶ預金になって、逆に消費性向は下がったのです。

なぜ抑えているのでしょうか。老後に不安があるからです。

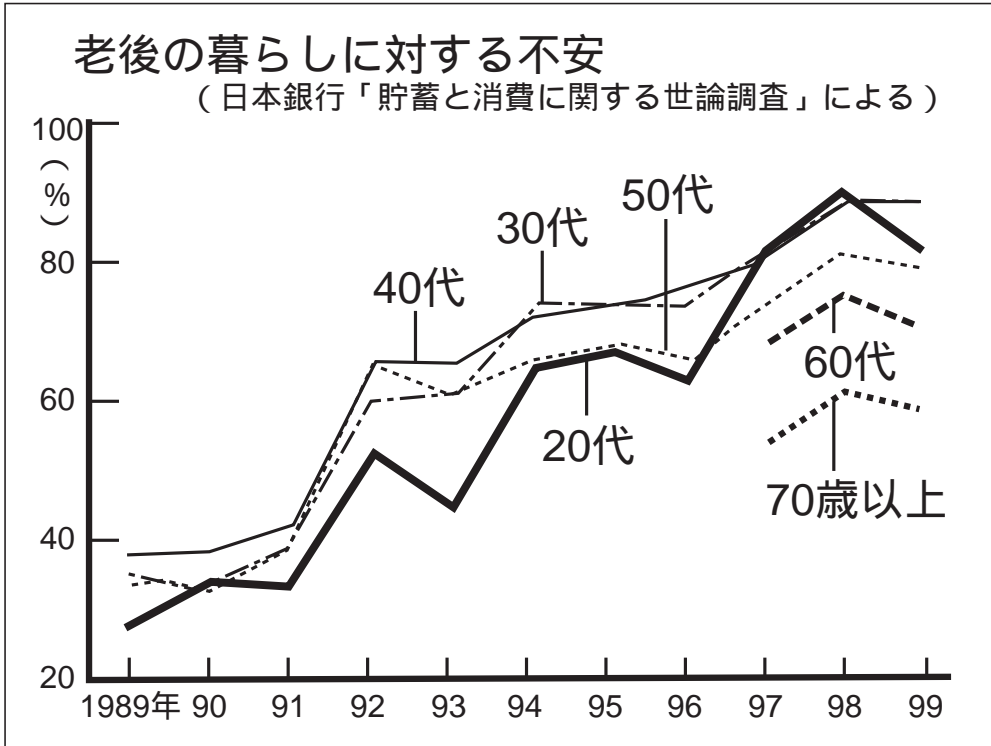
一〇年前までは「老後に不安」との回答は約三割でした。いまはどうでしょうか。どの世代でも七割から八割です。二〇代でも「老後に不安がある」と回答しています。これが現実なのです。日本の政治はそういう風潮をつくってしまったのです。これは小泉首相をふくめて、日本の政治家の責任です。年金問題や医療改革等で構造改革が必要といいながら、一方で不安を煽るだけ煽るようなことをしては、消費は萎縮します。人間は将来予測で動くのです。年金問題に加えて介護不安、それにリストラ不安と賃下げといった不安がどんどんふくらんでいるときに、消費が増えるわけがありません。

消費が増えなければ、日本のGDPのうち六割が消費に依存していますので、日本の経済成長がプラスになる道理はありません。「老後の年金は厳しいけれどもなんとかなる」「企業にもきちんと呼用を守らせる」といった明るい方向を示し、将来不安を解決しないかぎり、日本の経済回復はありません。

資料1



資料2



## 生活不安は破裂の極に

資料3は、介護放棄が深刻になっているという記事です。

連合の組合員の調査では、要介護者に「憎しみを感じる」と答えた人のうち、「いつも」が三・五、「ときどき」が三・九というレベルでした。いかに介護が、家庭と家族にストレスを与えているかという問題です。こういう背景がお年寄りへの虐待につながっているのです。日本では死亡まで三年以上寝たきりになっている人が三割を超え、その苦痛は、通常妻や嫁、娘が背負っています。家庭介護が極限にきている現れが介護放棄であり、公的介護保険でかなり改善されているとはいえ、まだ全貌はどうなのかも分かりません。

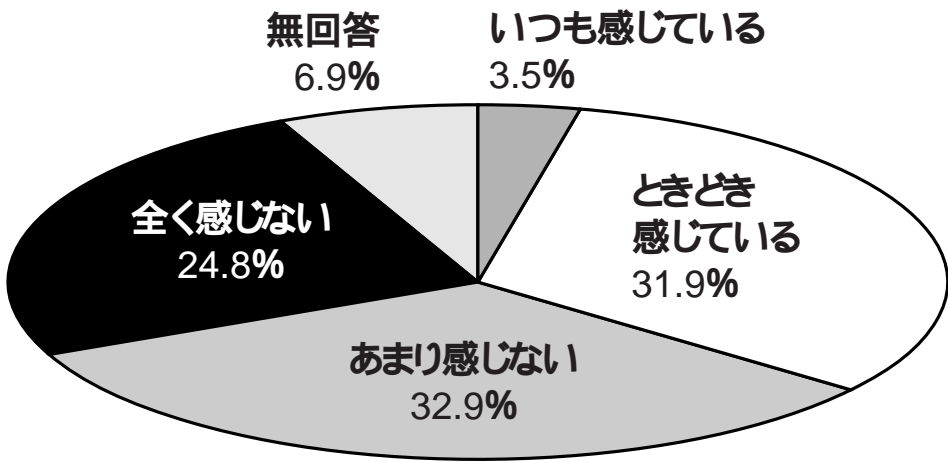
その下に子育て問題を出しておきました。

これも前述したように大変深刻です。一人の女性が生涯に生む子どもの数が一・三三人。ドイツ、イタリアとほぼ同等水準で、アメリカは二人以上で、安心です。このまま推移すれば五〇年後に日本で子どもが生まれる数は六〇万人程度。平均八〇歳まで生きるとしても、人口は四八〇〇万人になります。あと五年後に日本の人口は減りだし、私が七〇歳になるころには一億一千万人台、四〇数年後には一億人を割ります。若い人が三〇〇〇万人ほどいなくなり、代わりに年寄りが三〇〇〇万人増えるといわれます。まさに超高齢化です。しかし高齢化が問題なのではなく、少子化が問題なのです。

女性が子どもを生まないのは、自分の人生にとって子育てがプラスになるか疑問と考える女性が増えたことにあります。一種の出産ストライキではないでしょうか。子育てが「楽しい」と答えた

資料3

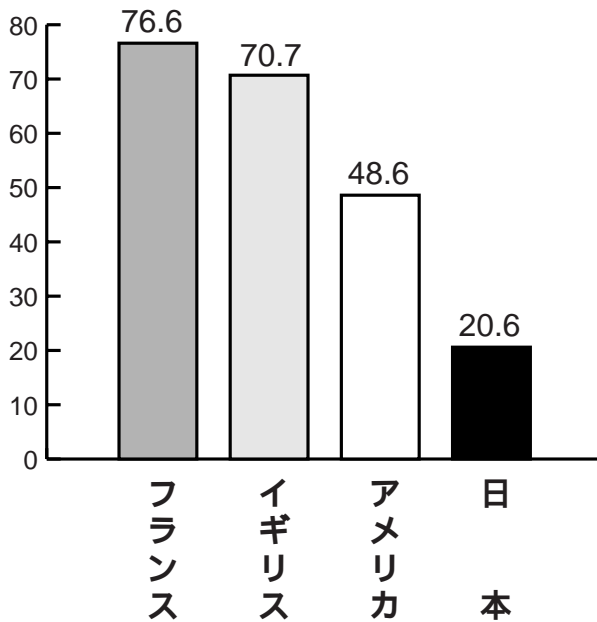
### 要介護者に対する「憎しみ」の感情



(注)財団法人連合総合生活開発研究所  
「介護サービス実態調査」より

資料4

### 子供を育てるのは楽しい



人はイギリスでは七割に対し、日本は僅かに二割です。自分が生んだ子を育てるのが楽しくない人が多数なのです。また「育児に自信がない」との回答は七割です。この状況を放っておいて、日本の将来はありません。

### 解決は地域の団結で

こうしたことから、いかに地域のなかで子育て問題や介護問題、あるいは地域環境などさまざまな問題を具体的に解決するシステムをつくっていくか。地域の勤労者あるいはその家族がぶつかる生活不安に労働組合がいかに対処するのが今後の課題となるでしょう。

ところで労働組合は多数決の世界です。他の要求と比較すると介護問題や子育ては、その時その時で見れば少数派、たとえば要介護老人は約三〇〇万人程度、全体の七〇八〇程度です。その時点では一割に満たない要求かも知れませんが、人の一生を考えれば、みんな必ず一度は通る道です。とくに女性は、人生に三回介護に直面します。親あるいは姑で一回、次に夫、最後には自分の介護に直面する。まさに一〇〇%をはるかに超える確率です。

こういった問題に対して、様々な組織ができ、地域と関わっています。こういう組織とタイアップして、相談があったときに信頼できる業者を紹介する情報提供システムをつくるのが今後の労働組合の主要な任務となります。地域での問題をいかに地域で解決していくか。また、これに労働組合がどのようにコミットメントするかが大切です。

## リフォームとバリアフリー

皆さんの仕事に関係する問題として、リフォームとバリアフリーについてノウハウをつくっていただきたいと考えます。いまいろんな地域のNPO団体から一番出てきているのが、バリアフリー住宅の問題です。本人負担が割で、二〇万円まで公的介護保険で住宅改修ができるようになります。バリアフリーにする、ものすごく楽になるそうです。日本の家は気候にあっているといわれますが、障害が出ると住みにくく、敷居、トイレ、浴室といったところは段差が多いので車椅子では移動できません。骨粗鬆症でちょっととした段差につまずいて骨を折ってしまう人が年間三万七千人だそうです。そこで家をバリアフリー化する方が、ホームヘルパーを頼むよりも、家族にも本人にもいいことなのです。

ところが、新築は坪単価いくらで出ますが、リフォームは分かりにくい。そこで社会福祉協議会やNPOが、地元の建設職人と一緒になって、どんなバリアフリーがいいのか、住宅改造ではどうやったらいいのか、安いコストで本当の意味でのバリアフリーするにはどうやればいいのか、いろんなところでそういう組織が生まれてきています。こういう組織は、是非ともつくってほしい。

私は今後、新築に対する需要はあまり伸びないと考えています。しばらくは第二ベビーブーム世代が二〇歳代になっているので、住宅需要は若干増える可能性はありますが、この世代が結婚適齢期を過ぎてからは新規住宅需要が減っていくはずで、その代わりにリフォームとバリアフリー化が大きなマーケットになります。大手にはまねのできないような、家族や要介護の方々のためにきめ細かい提案していくノウハウをつくっていただきたい。

私の関係している愛知県では、「人街ネット」という組織を、市の社会福祉協議会と愛知労協と建築に関わる人々とつくっていましたが、これもその一環です。いま福祉関係の方々もさまざまに動いていますが、その点検などもみなさんの役目かとも思います。

どうかそういう流れに積極的に携わっていただきたいと願います。

### 定年後も見据えた労組の活動を

これからは退職後という世界も労働組合の視野に入る時代となりました。最近、厚生省から発表された将来推計によると、五〇年後の平均寿命は、女性が八九・二三歳、男性は八四歳、いまよりも約七歳伸びます。すると定年退職後は三〇年という時間が出てきます。現役で働いている二〇代、三〇代は体力も意欲もあり、仲間との連帯にあまり興味がなければなりません。

### 資料5

住民参加型在宅福祉サービス団体数の推移

( ) 内%

	1987年 (昭和62年)	1990年 (平成2年)	1992年 (平成4年)	1993年 (平成5年)	1994年 (平成6年)	1995年 (平成7年)	1998年 (平成10年)
住民互助型	41(33.9)	91(27.4)	147(32.5)	175(33.7)	246(35.6)	346(40.2)	549(46.4)
協同組合型	13(10.7)	55(16.6)	81(17.9)	94(18.1)	135(19.5)	176(20.4)	247(20.9)
・生活協同組合	—	31(9.3)	40(8.9)	47(9.0)	54(7.8)	77(8.9)	94(7.9)
・ワーカーズコレクティブ	—	23(6.9)	39(8.6)	45(8.7)	58(8.4)	72(8.4)	116(9.8)
・農業協同組合	—	1(0.3)	2(0.4)	2(0.4)	23(3.3)	27(3.1)	37(3.1)
社会福祉協議会運営型	29(24.0)	108(32.6)	148(32.7)	173(33.3)	224(32.4)	249(28.9)	281(23.8)
行政関与型	6(5.0)	27(8.1)	31(6.9)	36(6.9)	39(5.6)	42(4.9)	51(4.3)
施設運営型	1(0.8)	14(4.2)	4(0.9)	4(0.7)	5(0.7)	6(0.7)	13(1.1)
その他	31(25.6)	37(11.1)	41(9.1)	38(7.3)	42(6.1)	42(4.9)	42(3.6)
合計	121(100)	332(100)	452(100)	520(100)	691(100)	861(100)	1183(100)

出所：「住民参加型在宅福祉サービス団体活動実態調査報告書」（各年版）全国社会福祉協議会



ん。しかし、人生は一〇〇メートル競争でなく四二・一九五キロの世界になりますから、退職後も含め、交流とささえあいの体制が求められます。また高齢者はますます元気になり、ボランティア等、社会活動に進出してくるでしょう。このような枠組みをどのようにつくっていくかが課題になります。

私は「シルバーワーカーズ」というネットワークづくりを提案しています。家で、木があるが伐ることが難しいとか、ちよつとした大工仕事があるが大工さんに来てもらうほどの作業ではないといった場合に、日曜大工をやっている人たちや元大工さんがこのようなネットワークをつくり、日当と実費で戸棚をちよつと直す。そんなグループが街にあれば便利ですし、やるほうも生き甲斐になります。退職後の支援を労働組合でやっていくことも考えるべきではないでしょうか。

## 共済活動の有利性

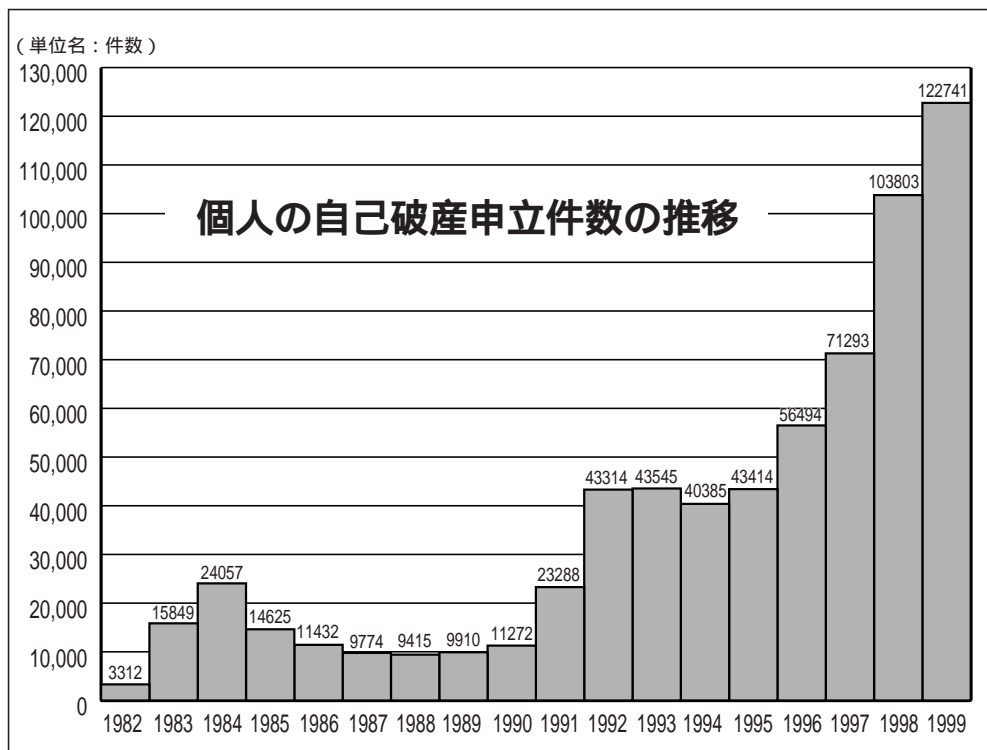
次に、お金に関する話を述べたいと思います。資料6をご覧ください。まず組合員を金融トラブルから守ろうということ。いま自己破産や多重債務、あるいは悪徳商法でのトラブルがたくさん出てきています。ご存知のとおり自己破産が急増しています。九九年には一二万件だったのが一昨年は一四万件、昨年は一六万件、今年は一九万件になるだろうといわれています。特に若者を中心に消費者金融からの安易な借入れが増えており、消費者金融について正しい知識を教えることが必要です。

## 不安解消を保険に頼る日本人

次に本日を中心課題の共済問題に入ります。日本人は、万が一の生活保障という点で過剰に不安を抱えている傾向があります。生命保険の加入実績を見ると、資料7・8にあるとおり、一世帯五件、年間の払い込み保険料が六四万円で、年収の一割も保険に入っています。人口一人当たり、日本では生涯にわたって約一七〇〇万円の保険料を支出しています。他の国では、二〇〇万円、せいぜい四〇五〇〇万円です。遺族への生活保障という意味では、収入を得て家族を養っている人だけが生命保険などに加入すればよいのが道理です。あるいは一定葬式代が出ればよいのです。それなのに日本では小さな子供にまで保険をかけます。これが賢い選択ならば何もいうことはありませんが、非常に愚かな選択です。

資料9の個人金融資産の運用状況をアメリカ

資料6

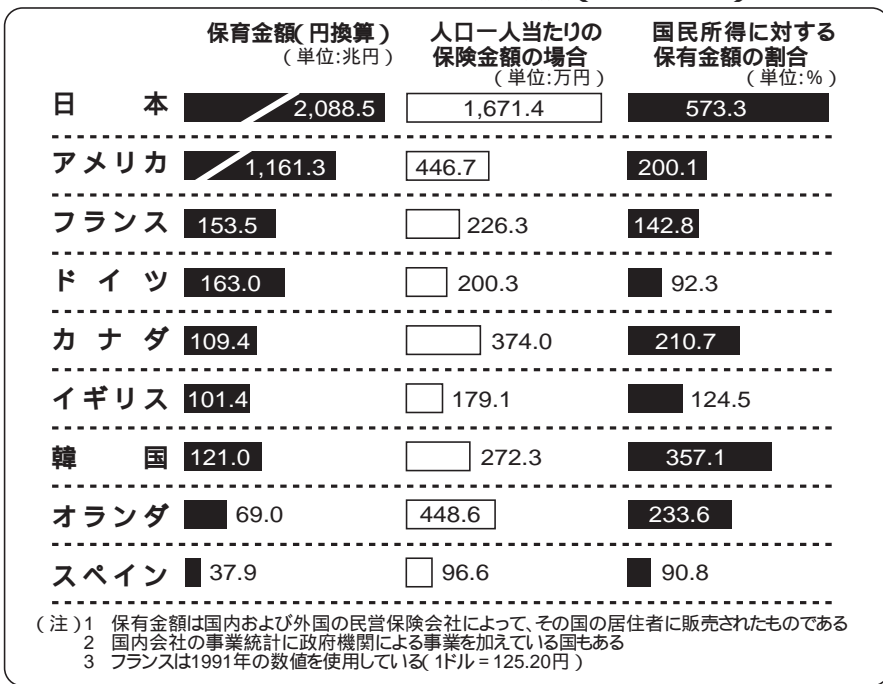


との比較で見てもみましょう。アメリカは直接金融と比べて、株式や投資信託により多く投資しています。日本とアメリカを比較すると、預貯金の差も大きいですが、それ以上に大きいのが生命保険です。日本では、個人金融資産の二五%を生命保険が占めているのに対してアメリカはわずか三%です。この違いは何でしょうか。日本では積立型と満期型がほとんどで、いわば貯蓄を兼ねた保険に入っているケースが非常に多いのですが、これは有利なのかというと、そうではありません。生保レディの歩合を支払う原資となっており、その分が予め引かれていきます。積立型は生保会社の商品のなかで、生保が一番もつかる制度なのです。

こういふ状況のなかで、全労済も含めた上での保険の見直しの必要性を感じています。いま奥さんを中心に、保険の見直しが非常な関心を呼んでいます。しかしそのチャンスを全労済も単

資料 7

世界各国の生命保険契約状況(1994年末)



資料8

■生命保険の加入実態

( )は1991年度調査

保険加入率	世帯主	91.7% (89.6%) ~世帯主の10人に9人が、生命保険に加入
	妻	75.9% (72.3%) ~妻の4人に3人が、生命保険に加入
	子供	60.6% (56.8%) ~加入率が、6割を超えた
普通死亡保険金加入額	世帯主	2.681万円 (2.430万円)
	妻	1.195万円 (1.056万円)
病院入院給付日額加入額	世帯主	9.400円 (8.900円)
	妻	7.100円 (6.500円)
世帯加入件数	5.0件 (4.8件)	
年間払込保険料	63.8万円 (57.4万円) (1世帯合計)	
対世帯年収比	9.6% (9.4%) (年間払込保険料の世帯年収に占める割合)	

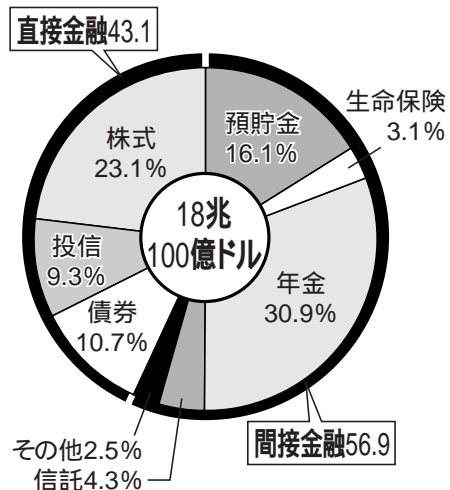
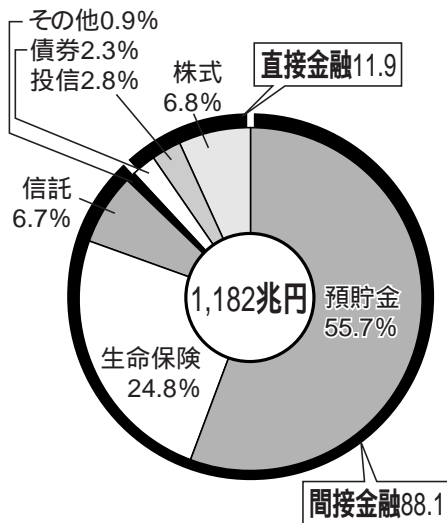
「生命保険に関する全国実態調査」(生命保険文化センター・1994年度調査)より

資料9

個人金融資産の運用状況の比較

日本(95年末)

米国(95年末)



産共済も、生かきれれていません。組合共済がいかにも有利な商品であり、賢い選択であるかについて組合員に知らせていくことが必要です。

### 組合ならでできる比較広告

いま一番売れているといわれる大手生保商品（一〇年満期、一〇年ごとに変わっていく商品）と、全労済の団体生命プラス総合医療保障を組み合わせた商品を比べて見ましょう。たとえば、病气死亡・高度障害の給付は三〇歳〜六〇歳までは大手生保商品は二〇〇〇万円、全労済は二〇五〇万円と多少の違いがあります。事故死亡の場合、大手生保では四〇〇〇万円、全労済は四〇五〇万円となります。また高度障害の範囲については、大手生保の場合はたった七項目にしか出さないが、全労済は労基法規則の労災規定の合計一九項目を対象としています。その他長期入院見舞金など、大手生保にはないが全労済にはあるものも少なくないのです。また掛け金を見ると、三〇年間の総掛け金額では、大手生保と全労済とは約一五〇万円近い差が出てきます。さらに民間保険の場合は配当金が出るはずですが、これはいま、ほとんど出してないです。一方全労済は還付金というかたちで戻ってきますが、これが平均一四％程度、総合医療共済のほうで二〇数％が還付されます。ここでもかなりの差となってしまうのです。

これを合計すれば、ざっと二〇〇万くらいの得になる。ちょっとした賢い選択をするだけで、これだけのお金の余裕が出てくるのです。余裕が出てくるといえるのは、それだけの賃金が上がったことと同じです。ここが大事な点です。これを組合員さんにきちっと分かりやすく比較し宣伝するこ

とをぜひお願いしたいと思っています。

ところで、全労済ではこういったことを比較した表はつくることができません。日本では以前は保険業法で比較表をつくるのが規制されてきました。いまは禁止されていませんが、比較されると民間生保はたまりませんので「つくることができない」のです。アメリカでは比較広告はあたりまえです。庶民には比較しなければ分かりません。労働組合の場合は、組合員に対して必要な情報を提供する分には何も問題ありません。こういう情報を機関紙に載せる等、全労済の優位性をわかりやすく宣伝していただきたいものです。

### 人生のニーズにあった共済を

人生で最も保障を厚くしなければならないのは結婚して子どもが生まれた頃です。しかし日本では、生活が苦しいこともあって、若いときにはあまり保険に入らずに、中高年になって余裕が出てきたときたくさん入ります。そのときは保障などたいしてなくてもいい頃になっています。

ライフステージごとの死亡保障のありようを表にして資料に入れておりますが、この階段のように、独身のときには親の迷惑にならない程度に入って、結婚して子どもが生まれるときには一番高い保険を掛けざるを得ない。子どもが中学・高校にいくようになれば、だんだん保障を減らしていく。いわば安心保険の考え方ですが、若いときには全労済の生命団体共済にぜひ入るように勧めてほしいのです。

私は大学で全労済と教職員共済の二つをセットにして四五〇〇万保障、事故死亡が七〇〇〇万の

### 3. ライフステージごとの保障の考え方

ライフステージごとの保障ニーズを見極め、適切な保障額を設定すること。  
年代・家族構成・持ち家の有無・子供の教育方針・家族の健康状態・貯蓄額などによってそれぞれ異なる。

●保障ニーズ（死亡保障、医療保障、老後保障）

生計の担い手（主として夫）……死亡保障＋医療保障

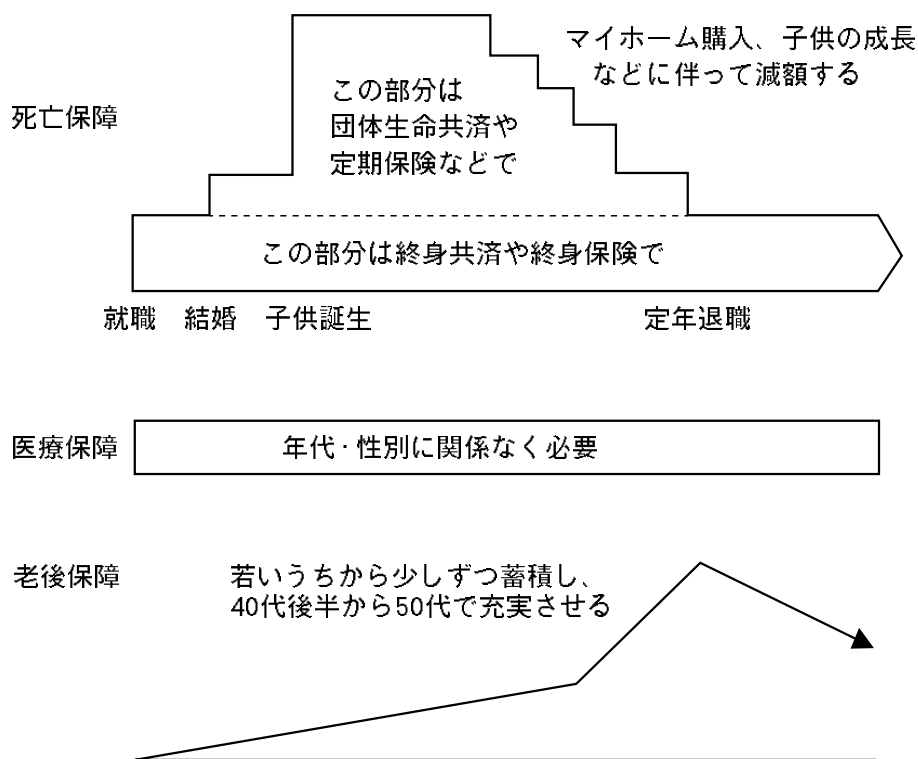
家政の担い手（主として妻）……医療保障＋若干の死亡保障

子供……医療保障＋後遺障害の保障

老人……医療保障＋老後保障

●年代別・保障額の推移

年代別にみると、保障ニーズや保障額は下記のように推移する。



大型保障制度をつくりました。当然大手生保との比較表をつくりました。こちらのほうが掛け金も安く給付も厚い。またその差額を労金の財形に入れて定年になったときには、五倍から七倍有利です。この比較表を職場で配布宣伝しました。でも職場はほとんどが男です。男は自分が死亡することなど考えたくないのです、こういったことに関心がないのです。それでも三割くらいの方が加入しました。そこで未加入の七割の方に対しては、全労済にお願いして、中村雅俊さんのパンフレットをたくさんもらい、比較表と一緒に奥さんに送ったのです。

二三日後、組合の電話は鳴りっぱなしとなりました。当時の組合の組織率は三〇%程度でしたが、このキャンペーンによって六割を超えました。お母ちゃんが見ておとうちゃん、入ってよ」「いやオレ組合に入っていないんだ」「だったらそっちも入ってよ」という具合です。それからがたいへんで皆さんが既に加わっている民間生命保険の解約問題が出てきました。そこで京都労済にお願いして、昼休みと終業時に集中的にきてもらい相談にのってもらいました。どのように解約すれば不利にならないか。全部解約するほうがいいのか、部分で解約できるのか、などいろいろなケースを個人別に教えてもらいました。一週間はりついていたいただきました。

共済についていたいのお父ちゃんに関心がないのです。やはりお母ちゃんです。お母ちゃんは、うちの亭主いつ死ぬかと心配していますし、家計に毎月どれだけの負担になっているのかも知っていますので、そこに適切な情報を提供すると、主婦はみんな「これだ」ということになるのです。



## キャンペーンは集中的に

そのためには、組合員の奥さんに届くように、情報を出さなければいけません。最初は郵送やその手配でコストもかかります。でも一度こつこついった共済に入ったら、すぐやめる人などいません。最初の半年間、集中して事務をやれば、相当飛躍的に加入は増えるはずで、加入が増えれば、加入手数料が組合に入ります。これが組合財政にプラスになります。最初のキャンペーンの費用はすぐ取り返せるはずで。

半年、年に一度の「共済加入キャンペーン」といったスケジュール消化主義のようなものは無駄です。制度はニーズのある人にそれが届く仕組みをつくらない限り増えません。共済は基本的に奥さんのものです。奥さんにアピールできるやりかたを考えなければなりません。最初の半年間は予算をつけて「本気でやるんだ」と説得する。これをやれば大きな反響を呼びます。

私の労働組合は、多分教職員共済も全労済もそうでしょうが、組合員一人当たりの契約数は全国一だと思います。本気で取り組めば、できるということです。そして共済は、いったん入ったらそれが有利なものである限り止めません。

また、組合員が結婚する、子どもが生まれるといった人生のエポックの時にこそ、ニーズがあるのですから、きちつと勧誘することです。組合員の情報は、組合が一番知っているのも強みです。

最後に、労働組合に入ることは、一方では団結の力をバックに自分たちの権利や労働条件を確保していくと同時に、組合のなかでの助けあいの仕組みをつくることによって、より安心できる労働組合になるのです。これからの皆さんのご奮闘に期待します。がんばってください。

これは二〇〇二年七月十一日、十二日全建総連共済活動推進会議で行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。



石川 両一（いしかわ りょういち）

略 歴

一九七七年、大阪市立大学経済学部博士課程卒、現在龍谷大学経済学部教授。  
大阪市政調査会理事。労働金庫研究所「富士センター」講師。  
著書に「労働者世界を求めて」共著（日本論評社）、「現代労働問題への諸断  
面」共著（大阪市立大学経済研究所所報）などがある。