

# 変えないために、変わるのだ —全労済から「こくみん共済 coop」へ—

なかせこ ひろし  
中世古 廣司 ●全労済・理事長

## はじめに

全労済は、2017年9月29日に創立60周年を迎えることができた。あらためて、今日までご指導・ご支援いただいた労働組合の歴代役員の皆さまに心より感謝を申し上げる。

全労済が歩んだ60年は、労働者共済運動の歴史そのものであり、それには現代にも通じる不変の価値が存在している。そのことを再認識したうえで、全労済は、労働者共済運動をサポートする労働者自主福祉事業団体、ならびに共済事業を営む協同組合として、組織の還暦を機に「原点回帰」と「新陳代謝」という2つの柱を打ち立てた。

「原点回帰」とは「変えてはならない労働者の自主的なたすけあいの精神や全労済としての理念に立ち戻ること（不易）」であり、「新陳代謝」とは「原点を踏まえつつ、時代や環境の変化に対応して変えるべきは大胆に変えること（流行）」を指している。そして、「原点を変えないために、変わるのだ」という決意を込め、本年6月に「こくみん共済 coop」として名実ともに新たに生まれ変わることを、昨年8月に開催した「創立60周

年記念レセプション」において内外に宣言した。

## 1 原点回帰

まずは、「原点回帰」として、労働者共済運動を担う全労済の生い立ちや役割を振り返る。

### (1) 全労済＝労働者自主福祉事業団体

「労働者共済運動とは何か」を『共済事業の歴史』（坂井幸二郎著／日本共済協会）より以下に引用する。

労働者共済は、戦後の労働組合運動のなかに芽生え、育った。『共済の現状と課題』（根立昭治・笠松健一監修／御茶の水書房）によれば、

「すなわち労働組合がその運動の一環として取り組んだ福祉運動が共済を生んだのである。1954年、中央福対協（現 中央労福協）の総会において採択した『共済事業に対する指導理念』には『…社会保障制度は確立されておらず、…営利保険は大衆性がなく、企業の福利厚生施設に頼れない現在においては、労働組合が直接関係する福祉団体が自主経営する形の文字通りの

相互扶助の精神に則る制度による生活安定を図る必要がある。…（後略）』

とある。労働者共済はここから生まれた。そのスタートは、1954年11月、大阪労働者福祉対策協議会による火災共済の開始であった。それから3年後の1957年9月に全国労働者共済生活協同組合連合会（現 全労済）が設立された。

引用文中にある中央労福協の指導理念は、その後、1962年に労働者自主福祉事業を労働運動の一環として位置づけるため、「労働者（自主）福祉運動」を、①政府に対する社会保障充実の取り組み、②企業内福祉要求、③労働者自主福祉団体による事業と定義づけた。

この定義にもとづいた全労済としての具体事例を数例挙げてみる。一つは、1998年の「被災者生活再建支援法」である。つまり、阪神・淡路大震災の教訓に伴い、連合や日本生協連などと連携し、「自然災害に対する国民的保障制度を求める国民会議」を発足させ、約2,500万人の署名を集めて政府に働きかけた結果、自然災害の公的保障として同法を成立させたことである。二つには、労働者自主福祉事業の相互扶助の制度として2000年に「自然災害共済」の取り扱いを開始したことである。これらは、2011年の東日本大震災、2016年の熊本地震、そして、昨年の大規模災害など、その後の被災者の生活再建に役立てられている。

また、職域において、組合員自らが生活保障設計を行えるよう、公的保障（社会保障）を前提として、企業・団体内保障を充実（企業内福祉要求と労働組合保障の充実）させ、私的保障に備えるための「生活保障設計運動」を展開していることも挙げられる。

このように、原点回帰の中から歴史を振り返ることにより、労働組合を中心とした職域が全労済の事業運営の源として存在していること、また、

その存在こそが現在の全労済の強みであるということ再認識できる。

## (2) 全労済＝共済事業を営む協同組合

さらに、前述の同書により、歴史を遡る。

労働者共済の胎動は日本協同組合同盟の綱領（1945年11月作成）第3項にみられた。すなわち「我等は労働者、農漁民による自主的金融機関の設立と高度なる協同社会保険の確立を期す」と。

この“高度なる協同社会保険”の意味するものは、1952年2月に日本生協連の共済問題研究会の結論にある「生協が共済事業をとりあげる場合の、その共済事業は、“組合員の死亡、罹災等における見舞金を相互に出し合う程度”の所謂共済（原始的な）でなくて、より高度なもので、数学的根拠にもとづく共済事業、すなわち協同組合による保険事業」であった。

この記述から、「労働者共済を含む国内のさまざまな共済事業を協同組合が担っている」ということが理解できる。さらに、先人たちは、「見舞金を出し合う程度の共済」ではなく、生活再建に充分かつ幅の広い保障と永続的に事業が継続されることを期して「高度なる協同社会保険」としての共済事業を志向していたことも確認できる。先人のこの先進的な志向は、この60年間で生命保障から損害保障までのトータルな保障に拡大させ、契約件数を3,166万件（2017年度末時点）に到達させるまでに全労済を成長させた。

これが、「全労済が共済事業を営む協同組合である」という、もう一つの原点といえる。

そして、今、協同組合が世界的に注目されている。これには、①2015年、国連が「2030アジェンダ」として、2030年に向けたSDGs（持続可能

な開発目標)を提唱し、それを推進するセクターの一つに協同組合が選ばれたこと、②2016年、ユネスコの無形文化遺産に「共通の利益の実現のために協同組合を組織するという思想と実践」が登録されたこと、③2018年、日本の協同組合の父である賀川豊彦の生誕130年を迎え、同年4月1日に日本協同組合連携機構(JCA)が設立されたことなどが、その背景にある。

このような認識に立ち、全労済としても「協同組合」の一員として、その役割と使命を果たしていきたいと考える。

### (3) 全労済の理念

全労済の理念は、「みんなでたすけあい、豊かで安心できる社会づくり」である。

この理念は、全労済の最上位概念として位置づけ、創立50周年を迎えた2007年の第99回通常総会において制定したものであり、将来にわたり組合員の皆さまと共有すべき全労済の変わらぬ価値観となっている。

「原点回帰」する際の原点の一つが、この理念であることは申すまでもないことである。

## 2 新陳代謝

次いで、「時代や環境の変化に対応して変えるべきは大胆に変える」とする、組織の老化を防ぐための「新陳代謝」について提起する。

時代の変化を表すキーワードの一つとして、「多様性」がある。そもそも労働組合には、それぞれの事業環境や業種などに多様性があることから、労働者自主福祉事業も発展してきた側面がある。さらに、現在は同一企業内でも正規・非正規という雇用形態の多様化、組合員個々人のライフスタイルの多様化などが生じていることから、こ

れらの多様性への対応が求められてきている。

前述の賀川豊彦においても、自らがスラムの中で生活することによりスラムの人たちに寄り添い信頼を得たことや、渡米時の経験として「組合運動を通して、同じ目的を持った多様な人々との間での相互理解が生まれ、連帯が生まれる視点」を学んだことなど、多様性を尊重していた。

もう一つのキーワードは、近年の気候変動に起因する「災害」である。2018年においても、6月の大阪府北部地震を皮切りとして、西日本豪雨や相次ぐ台風、北海道胆振東部地震など、多くの自然災害が猛威を振るった年となった。全労済においても、被災された組合員の皆さまの一日も早い生活再建に向けて、組織を挙げて取り組んだ。今後は、このように常態化する自然災害への対応について万全な体制を構築することが急務となっており、そのことが労働者共済運動の今日的な重要課題ともなっている。「災害=さいがい」の「が」の字を「わ」に変えると、「さいわい=幸い=福祉」となる。労働者が自らのたすけあいの力で「が(我)」を捨て、「わ」を求めれば、「災い転じて福となす」の故事そのものとなる。

この「さいわい」の「わ」には、①対話の「話」で「組合員と向き合い(face to face)対話を深めること」、②総和の「和」で「心と力を合わせること」、③年輪の「輪」で「たすけあいの輪をひろげていくこと」など、3つの漢字に課題解決の方法論を包含させてみた。これらこそ、まさに労働者自主福祉運動の持つ意義にほかならない。

そのような認識に立ち、「新陳代謝」に必要な不可欠な刷新すべき「3つの対をなすファクター」を提起する。

### (1) 事業と運動

「事業と運動」とは、生産性を追求するという組織・団体の「事業」と、人間性を追求するとい

う労働組合の「運動」の両面をバランスさせることである。そのために、「お役立ち発想」と「共創活動」をキーワードとした、新しい事業と運動のモデルを「Zetworkスタイル」と称した。

前述のように、全労済は労働者自主福祉事業を営む事業体であり、かつ、協同組合という運動体でもある。「事業体」という視点でみると、目に見えない共済という商品を扱っている分かりにくさはあるが、事業としての生産性は極めて重要で、それを追求する努力は怠ることができない。なぜなら、組合員の皆さまからお預かりした掛金の中から、必要な事業経費を削減しつつ、有事の際には組合員の皆さまの信頼にお応えできる、健全で安定した事業基盤を構築する責任があるからである。

「Zetworkスタイル」で掲げた「お役立ち発想」を実践するためには、生産性の追求が不可欠となる。2017年に実現をみた、組織改革による「統括本部一本部制」も生産性を追求するための一手段といえる。

一方、生産性の追求ばかりでは、人間性の欠如につながりかねない。全労済は「運動体」として、社会性を帯びた人間性を追求していくために、「みんなでたすけあい、豊かで安心できる社会づくり」という全労済の理念に共感いただける皆さまとともに、新たな運動を共に創りあげていく必要がある。

繰り返しとなるが、全労済の強みは、労働組合が原点である職域を有していることである。職域では、職場のたすけあいである一律加入が進んでいる一方、組合員一人ひとりの契約口数は地域組合員に比べて少ないことから、まだまだ保障のメイン化の余地がある。地域では、「共済ショップ」などの拠点において共済の普及拡大を進めているが、それを運動として支える労働組合のような組織は存在しない。

このような現状を踏まえ、労働組合の皆さまとともに、組合員一人ひとりの生活を支える「生活保障設計」をベースとした、新しい運動モデルを構築・展開させたい。そのためには、多様化する組合員の価値観に寄り添うことができる、より近い目線を持つ労働組合執行部の協力が不可欠である。

職域の現場では、前述の「さいわい」の「話」である対話を重ね「共創活動」を展開し、その成果やたすけあいによる組織化のノウハウを地域に反映していくことにより、「事業と運動」の両面から取り組みを進めていく必要があると考える。

## (2) 商品とブランド

労働組合の皆さまと培ってきた労働者自主福祉をさらに強化・発展させながら、その取り組みを地域の生活者へも広く展開していくことが、創立60周年を迎えた私たちの今後のめざす姿となる。

その想いを、「こくみん＝みんなのために」、「共済＝たすけあいのしくみを通じて安心を提供する」、「coop＝協同組合である」という意味に託して、愛称「こくみん共済 coop」を定めた。

まず、「こくみん」とは、多様化する個々人に寄り添いながら、その輪を拡大することを表している。それには、私たち役職員だけでは限界がある。近い境遇の組合員間の寄り添いの機会や場を築きながら理念への共感を得て、「こくみん＝みんな」にその輪をひろげていくという想いを込めた。次に、「共済」とは「たすけあい」の意味を持つが、国内では「保険」との違いが分かりにくく、一般的にはなじみのない面が強い。しかし、国外に目を向ければ、例えば国際協同組合同盟（ICA）など世界の生協からは「Kyosai」が同じ業界内の共通語として定着している。一方、略称「全労済」には、「共済」自体が略されてしまい、なおさら意味が伝わらないという側面もあり、

「共済」という単語を愛称の中に明記することにした。さらに「coop」を追記したのは、前述のとおり協同組合が世界的に注目されている中で、全労済もまたその役割と使命を果たすべく決意と覚悟を表現することにした。その結果、「こくみん共済」という商品の認知度も活かせる愛称となっている。

新たな愛称「こくみん共済 coop」のもと、原点である「みんなでたすけあい、豊かで安心できる社会づくり」という理念の実現に向け、時代や環境の変化に合わせて、まず私たち自身に変化し、「共済」を通じて人と人との「たすけあいの輪」をむすび、「安心のネットワーク」を築いていかなければならないと考える。

そのうえで、「こくみん共済 coop」として世の中に打って出るにあたっては、労働組合の皆さまに共感を持って迎えていただけるよう努力を尽くすとともに、あまねく広く生活者の皆さまにもその輪をひろげていく所存である。

全労済の扱っている「共済」という商品は、保険のしくみを活かした「たすけあいの制度」であり、電化製品や自動車などのように「買ってよかった」という商品とは異なり、何かが起こった後で「入っていてよかった」と思っただけの商品でなければならない。

そのために、形の見えない「共済」を支える「ブランド」が重要であることは申すまでもない。前述の全労済の生い立ちや役割こそ、まさに皆さまと築きあげてきた「労働者共済運動ブランド＝全労済ブランド」にほかならない。

「こくみん共済 coop」においては、前述の「さいわい」の「輪」である、「たすけあいの輪をむすび、安心のネットワークをひろげる」ことをめざすための一歩として、「たすけあい」を象徴する商品（共済制度）を着実に推進することにより、組合員の皆さまの生活を支え、親しまれ、

愛される存在になるように取り組んでいきたいと考える。

### (3) 組織と人材

全労済ブランドを皆さまに発信・共有する、いわゆる「ブランディング」の伝道師は役職員一人ひとりでなければならない。そのような意味から「人財」の育成が必要不可欠であると考えます。

スキルとマインドの2つの要素をそれぞれ縦横のマトリックスで表わせば、4つのグループに分類される。「人財」とは、スキルもマインドも高いグループを指す。それ以外のグループ、例えば、スキルが低くてもマインドの高いグループは「人材」となり、今後はスキルアップを図ることにより「人財」として成長することが期待できる。

本年4月に発足する「人財アカデミー」こそ、文字通り「人財」を創造する機関でなければならない。

前述のとおり、生産性を追求する組織体制として構築した「統括本部一本部制」についても、ここへきてそれぞれの統括本部の特色が発揮されつつある。この「人財アカデミー」もまた、統括本部と本部の連携のもとに活動を展開したいと考えている。

また、講師陣としても、労働者自主福祉運動を貫いてこられた労働組合役員OBの方々や労働者共済運動を担われた職員OBの方々に担っていただいているかどうか、という構想を持っている。近年、希薄化しつつある、“全労済とは？”“労働者自主福祉運動とは？”という、いわば運動の原点や本質を、次代を担う若手層に語り継いでいくことが何より大切であると考えからである。

一方、受講生としても新しい労働組合役員の方々に加わっていただいているかどうか、という想いもある。これからのキーワードは「共育」。教えて育てるだけでなく、お互いに学びあうことで共

に育つ。全労済のみならず、協力団体の皆さまやOBの皆さまと「共育」を進めていくことにより、前述の「さいわい」の「和」と同様に心と力を合わせ、「人財アカデミー」を活かして労働者自主福祉運動のパワーアップをめざしたい。

## むすびに

一般的に、「ブランドの価値は、取り扱う商品・サービスが生み出す『専門価値』、所属する社員が生み出す『人材価値』、組織が社会の公器として生み出す『社会価値』という3つの価値で構成されている」といわれている。これらを全労済に置き換えれば、全労済が生み出している共済制度そのものが「専門価値」であり、かつ、共済事業を営む協同組合であることこそが全労済の「社会価値」を示しているといえる。したがって、「事業」としての側面から、「専門価値」と「社会価値」をさらに高めていくことが「こくみん共済 coop」の使命である。

一方、「運動」という側面からは、全労済が新しい愛称「こくみん共済 coop」に変わったとし

ても何ら変わるものではない。労働者自主福祉運動を永遠に継続・発展させていくことが、「こくみん共済 coop」に課せられた大きな使命である。

かねてより「労働者共済運動とは、一人が42キロ余りを完走する『マラソン競技』ではなく、一人ひとりが与えられた責任区間を走ってつなぐ『駅伝競走』である。しかも、それには永遠にゴールがない」と確信している。その意味で、かつて所定の区間を走り抜かれた先輩諸氏におかれても、「人生100年時代」と称されている今日、労働者自主福祉運動への再結集と現役走者へのお力添えを期待したい。なぜなら、「こくみん共済 coop」にとっての「人材価値」とは、もちろん現役従業員が責任を持って生み出すべきものであるが、これまで志を同じくした方々を含めての総合的な財産でもあると考えるからである。

本年(2019年)は、新しい元号のスタートの年である。全労済も新しい愛称に生まれ変わる本年を、労働組合の皆さまの力をお借りし、「駅伝競走」としての労働者共済運動のタスキをさらに未来につないでいくための再出発の年とすることを決意し、本稿のむすびとさせていただきます。