別紙

≪　自治労・団体生命共済抜本改正（組織討議案）に関する単組意見集約表　≫

（2020年9月30日現在）

１．全員加入による助け合いの制度化

No.	単組名	意　見　の　内　容	意見概要と採用先	採用
1	喜多方市職労	組合員のメイン保障を目指す方針は理解できるものの、未加入者を無くし、全員加入を目的とする中で、最低保障額として600万円～1,000万円の生命保障は高いのではないか？現体系で割安となっている高齢層の現在の加入状況を見ても、生命保障加入限度3,000万円（最低保障額400万円）の保障があれば、概ね包括できるのではないか。	最低保障額の引き下げ 1-(2)-②	○
2	喜多方市職労	また、最低保障額が400万円という金額は余りにも低くなり不十分であると、言いきれる額なのか。単組としては、メイン保障として推進していく中で、単組事務手数料が減収となるため、600万円の最低保障額が必要としか組合員の理解を求めることができそうにない。新たな掛金体系の導入（リスク管理導入）により、全員が一律の掛金を負担するということではなくなるため、全組合員が最低600万円必要とする根拠を示していただきたい。根拠がなければ、選択制を謳いながらも、高額な保障を選択できるのみの設計となるため、真の選択制にはなっていないと評価せざるを得ない。	最低保障額の引き下げ 1-(2)-②	○
3	磐梯町職労	当職労では、団体生命共済の全員加入を既に実現しており、問題は制度にあるという出発点には疑問がある。共助の主旨は十分理解できるので、更なる加入推進を要望する。	制度に問題なし。加入推進を。1-(1)-②	○
4	いわき市職連合	全員加入により「組合員の無保障者を無くす」ことは、組織強化及び共済制度の推進のために理解できるが、推進する側の単組役員においては、役員の担い手不足の中、共済制度の知識の習得が不十分な状況である。そのため、役員育成や共済制度の知識習得等にかかる単組役員を支援する仕組みの構築が必要である。	単組役職員の推進スキル向上への支援 1-(3)	○
5	いわき市職連合	また、組合員としてみれば、説明する方も聞く方も区分や掛金が複雑になると、より共済を敬遠するようになるので、共済制度の内容は分かりやすい方がよい。	シンプルな掛金制度 5-(3)	△
6	南相馬市職労	共済制度本来の趣旨である、助け合いの観点に立ち返り、同一掛金の制度構築を行わなければ、他のグループ保険・民間生保との差別化が図れない。	二段階方式の維持	×
7	南相馬市職労	助け合いの精神の下、当組合は高い団体生命加入率を維持している。若年層組合員の加入低下については、掛金の問題ではなく、組合員に対する丁寧な制度説明、加入の働きかけがなされていないことに問題があると捉える。若年層組合員の加入率が低い単組（県本部）のしわ寄せを組織加入県や単組、共済をさせてきた高年層組合員に押し付けるような制度では組合員に説明がつかない。	制度に問題なし。加入推進を。1-(1)-②	○

２．若年層の掛金引き下げと、中高齢層の掛金引き上げ幅の抑制

No.	単組名	意　見　の　内　容	意見概要と採用先	採用
1	福島市職労	2018年７月から「若年層型」を導入しているが、経った２年での制度改正について大変疑問を感じると言わざるを得ない。 当時、すでに若年層の加入率低下が顕著であり、多くの県本部が「導入するべき」との理由で導入に踏み切ったが、データを見る限りでは飛躍的に加入件数が増加しているとは言えず、何よりも２年間で結論を出すことは時期尚早と考える。また、若年層が「掛金が高い」だけが理由で加入しないのかどうかも検証の必要があると考える。 本部においては、若年層型を導入後、①どの様な取り組みを実施し、このような結果に至ったのか、その原因はどこにあったのか、②そして、どのような検証が行われ、今回の抜本改正に至ったのか、をまずはご教示願いたい。	若年層型導入の総括 2-(2)-②	○

2	福島市職労	今回の改悪により、とりわけ、男性・56～60歳の掛金が大幅に引き上げとなるため、組合員から理解が得られるか大変危惧している。 本部提案では、激変緩和措置として５年間「高年層型」の設定が可能としているが、その効果は一時的に過ぎず、現在、団体生命共済に加入している組合員に大きな影響を及ぼすものと考える。引き上げとなる年齢層の上げ幅を圧縮するような掛金設定となるよう、再考を強く求める。	若年層掛金減を抑え 高齢層掛金増の抑制 2-(1)-②	○
3	伊達市職労	若年層の共済加入率が低い要因としては掛金の問題だけではなく、保険の必要性について年代別に違いがあり、他の保険会社では時代の変化に伴い様々な良い商品が出されているため、他の保険に加入していることがあげられる。 改正案の掛金体系の変更については、若年層の掛金を安く抑えるだけでは加入促進に繋がず、さらには中高齢層にとっては大変厳しいものであり、共済離れに繋がることが懸念されるため、掛金については二段階方式のままで継続した方がよい。	若年層加入率低下の要因再検証 1-(1)-② 二段階方式の継続を	△
4	川俣町職労	性別や年齢による変化率が大きすぎる。特に男性の56～60歳の掛金が70%の増加となることは、既加入者への影響が大きいため、激変緩和措置となる「高年齢層型」設定については、柔軟な判断をお願いしたい。	増減幅大 高齢層への更なる配慮 2-(3)-③	○
5	川俣町職労	また、統計上のデータをもとに算出されていると思うが、男性については、同年代の女性との変化率の差も大きいため、よりフラットな変化率となるよう検討をお願いしたい。	男性の増減幅の抑制 3-(4)	○
6	川俣町職労	今回、特に加入率が低い傾向にある若年層加入促進のための改正であることは理解するが、この改正により、中高齢者も含めた既加入者が退会してしまうような設定にならないよう最大限の配慮をお願いしたい。	既加入者脱退への配慮 2-(3)-②	○
7	須賀川市職労	改定に伴い掛金が引き上げとなる中高齢層について、特に56歳以降男性に関しては最大60%の掛金増となることから、若年層の掛金引き下げ率を調整してでも割増率をもう少し緩やかにしてほしい。これまで制度を支えてきた中高齢層の組合員へ配慮すべきと考える。	若年層掛金減を抑え 高齢層掛金増の抑制 2-(1)-②	○
8	須賀川市職労	掛金が上がる年齢層は、生命保障に関して家族構成などにより必要金額に幅が出てくる世代であるので、経過措置の期間だけでなく最低保証額500万円を恒久的に設定するとともに、必要に応じて300万円・400万円型も選択できるようにしてほしい。	最低保証額500万円の恒久化、必要に応じ300万円、400万円型選択も 2-(3)-④	○
9	古殿町職労	若年層の掛金が安くなることで加入促進に繋がることを期待したい。 複雑なものに替わることで、担当職員の負担がどうなるのか。単組事務負荷軽減策については理解。	担当者の負担増に懸念 5-(3)	△
10	喜多方市職労	今後の加入推進にあたっては、今、若年層に抱えている課題を高齢層に移すだけとはならないのか？高齢層の組合員が掛金増額により、共済解約となってしまうと、本来、保障が必要な世代に保障が届かないといったことにも繋がってしまう。中高齢となるにつれ、持病等のリスクが伴い、民間生保に入れないといった組合員も一定数見込まれるため、団生に加入するしかないといった組合員もいると認識しており、逆選択を避けるためにも、給付リスクに伴う掛金増額をする趣旨は理解できるものの、今後は高齢層に対して、今まで若年層に求めてきた団生への理解を求めることとなり、高齢層は執行部役員経験者や現在の執行部よりも原則的には年上であるがために、先輩や上司に対し、現在の執行部が団生への理解を求めることとなり、今まで以上に推進が困難になるのではないか。グループ保険と比較し、商品としての優位性を示さなければ、高齢層における最低保障の加入推進すら困難であると認識するが、民間生保と比較した優位性をどの程度まで示すことができるのか？	高齢層への推進手法・民間生保と比較した場合の優位性 6-(1)-①他	△

11	磐梯町職労	リスクに応じて掛金を調整する制度設計については、制度自体の維持のためであれば一定の理解はできる。しかし、若年層の加入推進という点においては、リーズナブルになる反面、分かりやすさという大きなメリットが損なわれる。 また、保険への意識の高い中高齢層における掛金引き上げは、逆に共済加入率の低下を招くおそれもあるので、慎重に検討する必要がある。	若年層の加入推進には分かりやすさが重要 高齢層の掛金引き上げは、加入率の低下を招く 2-(3)-②	△

12	いわき市職連合	民間のグループ保険等に対抗し、若年層の掛金を大幅に引下げることは理解が出来るが、高年齢層の引き上げ幅が大きすぎる。高年齢層に大きな負担感が出ないよう、全体の金額を再度調整していただきたい。	掛金増減幅の圧縮 2-(1)-②	○
13	いわき市職連合	また、当単組においても高年齢層における加入率が高い状況であり、引上げの説明に苦慮すると思われる。急激な引き上げは、型下げ、解約、最悪の場合、組合脱退の要因にもつながりかねない。激変緩和措置として56～60歳については「高年層型」を設定できるというが、掛金を抑制するわけではなく、保障の選択幅を下げているだけのため、掛金の引き下げによる激変緩和措置を検討してほしい。難しいのであれば、選択範囲をさらに引き下げることや５年間の期限を無期限とすることなどにより激変緩和措置を拡充してほしい。	高齢層の掛金引き下げ等による激変緩和措置の拡充　2-(3)-③	○
14	南相馬市職労	高年齢層においては、掛け金の増額により経済的な優位性が薄れて脱退の流れが発生することが予見される。さらに若年層においては、これまでと変わらないか逆に組織加入率の低下により、新規加入が低くなることが、組合員への抽出した意見集約により判明している。	高齢層の脱退 2-(3)-② 若年層の加入鈍化	△
15	県職連合	中高齢層の掛金は大幅に上昇することから、高年層型を新設しても掛金の上昇は変わりないので、高齢層の解約者を少しでも防ぐために、激変緩和措置を検討願いたい。（高齢者向けの説明パンフレットを作成願いたい）	高齢層の激変緩和措置 2-(3)-③ 高齢層向けパンフ作成 6-(1)-①	○
16	県職連合	若年層の掛け金引き下げによる新規加入増と、高齢層の掛け金引き上げによる賛助会員を含む解約増、賛助会費の減、どちらのメリット、リスクが大きいか考えたとき、リスクの方が大きいと考えます。（持病のある人は新しい契約はできないのかもしれませんが…）	高齢層の解約増によるリスクの方が大きい 2-(3)-②	△
17	県職連合	若年層の加入率が低いことは、大きな課題であることを当然認識しており、一刻も早く効果的な対策を講じなければならない。しかし、今回提案の若年層の掛金大幅引き下げによる加入率拡大については、その実現性に大きな疑問が生じる。単純に掛金が高いから加入しないという短絡的な問題ではなく、その理由について詳細な分析、検証のうえでの対応が必要である。 また、加入率拡大は共済制度としての対応のみで実現できるものではなく、運動と合わせて、セットで実現を図らなければならないと考える。 運動と共済制度は組合活動の両輪として、これまでも組合加入、共済加入を取り組んできたが、結果して組合加入率も共済加入率も減少してきており、ここに対する運動の方針も併せて議論すべき課題である。運動に関する議論が置き去りにされている。	若年層の加入率低下要因の再分析 1-(1)-② 運動・推進方針の議論が必要 1-(1)-②	○
18	県職連合	一方、高齢層への掛金引き上げは、組合加入率が高く、低下しているとはいえ現在の共済加入率維持に貢献している世代の大きな反発を招く恐れがあり、これを強行することでさらなる加入率低下が危惧される。 高齢層は、昇給停止、人事評価制度導入、各種手当の改悪、退職金削減等の度重なる賃金合理化攻撃を経て、定年を見据えて切実に老後の生活設計を考えている世代だけに、この時期に掛金が倍増する制度見直しは到底受け入れられない。	高齢層の掛金抑制再検討 2-(1)-②	○
19	県職連合	若年層の掛け金の引き下げに反対という認識には立たない。問題は、高齢層に発生する「掛け金の増大」に他ならない。 高齢層の掛け金の引き上げは、強く再考を求めたい。とりわけ男性51歳以上、女性56歳以上の掛金額は、現在の加入者への「裏切り行為」にも等しい。現行のＤ型にとどまらず、Ｍ型では、男性56歳で20,520円（現行12,640円）と跳ね上がり、許容範囲をはるかに超えている。あわせて、現行２段階制度では掛け金が高くなってしまうとされる45歳～60歳までの制度内容と共に、掛け金の再考を求めたい。	高齢層の掛金抑制再検討 2-(1)-②	○

３．自治労・退職者団体生命共済の新設による生命・医療保障体系の再構築

No.	単組名	意　見　の　内　容	意見概要と採用先	採用
1	福島市職労	退職者団体生命共済の契約管理は本部が担当しコールセンターを設置して対応するとしているが、その対応方針では単組共済事務がさらに煩雑となることが容易に想像されることから、インセンティブを含めた財政支援をお願いする。	単組事務負荷増に伴う財政支援　3-(2)	○
2	喜多方市職労	自治労・退職者団体生命共済の新設における単組支援策は示されないのか？事務負担軽減の補強修正はあったが、肝心なのは、影響が大きい事務処理ではなく、負担が大きい対組合員サービスである。単組へ問い合わせ等があった際は、管理が共済本部として、コールセンターを案内するのみでよいのか。今現在でも団生に加入している理由として挙げられるような単組で相談を受け、不安等を解消できる程度までの対応が求められているのではないか。85歳まで加入可能とした制度設計は支持するが、後期高齢となった（元）組合員に寄り添ったスキームとなっていないと感じている。本人だけではなく死亡時や入院時を含め、家族との対応も発生するのではないか？さらに言えば、会計年度任用職員の退職者やその家族の対応も想定されている制度設計ではないのか？マイカー共済同様のスキームを想定しているのであれば、事務手数料を単組に還元すべきであり、できないのであれば、退職者会への加入等の組合員化（組織化）を含めて検討しなければ、団体割引の適用を受け、掛金の優位性を押し出すことができる一方で、組合運動との両輪、組織強化ともならず、高齢層組合員の掛金増額分を回収するための受け皿としか見えないし、労働組合の共済ということすらも分からない組合員の家族等との対応も発生し得ることを踏まえると、より丁寧な制度設計や単組支援策を示すことが必要ではないか？	自治労・退職者団体生命共済の新設に伴う対組合員や家族へのサービスに対する軽減策・支援策 3-(2)	○
3	喜多方市職労	自治労・退職者団体生命共済について、満50歳で会計年度任用職員と任用され、翌年退職となった方でも、要件が満50歳以上であることから、在職中に加入していれば、自治労・退職者団体生命共済に継続加入できるという設計で検討されているのか？満50歳となる前に退職する組合員（会計年度任用職員）は、継続加入要件が25年以上の勤続となることから、あまりに較差が大きいのではないか。高齢層の会計年度任用職員には、退職後も共済のメリットを受けることができることを謳い、組合や共済加入推進に繋げることができるが、若年層の会計年度任用職員には共済のメリットを在職中しか謳うことができず、会計年度任用職員の組織化を目指す単組にとっては、同じ組織化方針を掲げることができず、大きな足枷となることを懸念している。別途運用等でも構わないが、公平・公正な基準が必要であると感じている。	会計年度任用職員の退職者の加入要件緩和 3-(3)-①②	○
4	磐梯町職労	これまでの例から、退職後に引き続き共済を利用するケースは少なく、メリット感は少ないのではないか。	移行者が少ない	×
5	いわき市職連合	現行の長期共済加入による「退職後共済」と新たな退職者団体生命共済において、退職後共済の医療給付を希望している方は、一括での払込が出来なくなることにより、不利益が生じる恐れがある。	一括払込制度の採用 3-(4)-①	○
6	いわき市職連合	また、現行の「退職者団体生命共済」が廃止されるのかどうかにより、すでに加入している方は、不満が出ると思われる。そのため、現行の制度とのすみ分けをしっかり図ってほしい。	全労済・退職者団体生命共済加入者のすみ分け 3-(4)-②	○
7	いわき市職連合	また、マイカー共済のように退職後も加入が可能となると、単組への事務負担の増大が懸念されることから、単組への財政的支援策を求める。	単組への財政的支援策 3-(2)	○
8	南相馬市職労	人生100年時代と言われる現在においては退職後の生活においても保障を求めるニーズは多い。	退職後の保障ニーズ多 3-(1)	○
9	県職連合	退職後の共済については、現職時代にはあった前述の医療費補助制度がなくなりますので、持病があっても安価で加入できる共済制度が必要だと思われます。	持病有でも安価な制度必要	△

10	県職連合	高齢層は今後の収入状況を見据え、制度の保障内容の見直しを考える年代でもあり、85歳までの継続加入が必要と考える組合員はどれほどいるのだろうか。 つまり、「85歳までの継続加入」提案は、掛金引き上げに加えて、年齢延長すればお得ですよといった、実態をまったく無視した机上の計算に過ぎないものであり、高齢層組合員を愚弄するに等しい提案であり、理解できない。 むしろ、加入年齢の延長という安易な制度設計で将来の制度リスクを拡大するのではないか懸念される。 また、「自治労・退職者団体生命共済」が、本当に必要な制度であるのか、余計なコスト高が生じることにつながらないか疑問がある。	85歳まで継続加入による制度リスク拡大 コスト増につながる	×
11	県職連合	85歳までの継続加入によって掛け金の負担増は解消されるという制度設計には無理があるように感じる。討議資料では退職後共済（医療給付・遺族給付）と全労済退職者団体生命共済をあわせた移行者が34.7%（2019年５月）に達するとされているが、私達県職連合の実態（その受け止め）とは、大きな乖離がある。 あわせて、Ｄ型加入が加入状況の大部分を占めている現状からは、決して、団体生命共済は組合員個々にとって、死亡保障と医療保障の中心には位置していない。誤解を恐れずに言えば、加入の現状は、「付き合い」として団体生命共済に加入している状態にとどまっている。 そうした時、団体生命共済を85歳まで延長出来ることを前提にした「掛け金比較」に、それ程の意味があるとは思えない。	退職者の制度移行率は低い Ｄ型に「付き合い」で加入している状態 85歳までの掛金比較に意味はない　2-(3)-②	△

４．組合員ニーズに沿った医療保障改善など

No.	単組名	意　見　の　内　容	意見概要と採用先	採用
1	伊達市職労	日本人の死亡原因の３割強が「がん」であるため、がん保険の充実が必要になる。特に放射能の影響がある地域の福島県としては、充実させた方が良い。改正案では「上皮内がん診断共済金」が新設されるが、「上皮内」については転移しないためほぼ医療費はかからないので不要で、それよりも放射線治療給付金などをより手厚くすることが必要である。	「上皮内がん診断共済金」は不要 「放射線治療給付金」の新設を　4-(2)	○
2	磐梯町職労	がんや先進医療特約については、これまでアフラック等の他保険で契約済の組合員が多いが、今後、保障が増えることは良いと思う。	保障増は歓迎　4-(1)	△
3	いわき市職連合	がん保障特約が強化され、「がん保険」は必要なしとされているが、当単組では、従来から自治労共済を補完する意味でアフラックと提携してがん保険を推進している経過があることから、従来の対応を維持したい。	アフラックと補完関係維持　4-(3)	△
4	南相馬市職労	長期共済においては、現在団体生命共済の加入を条件としているが、今回の制度改正により、脱退したくてもできない状態となることが予見される。今後は特例として、団体生命共済を解約しても長期共済を継続できるようにしてほしい。	団生解約後の長共継続	×
5	県職連合	組合員の要望に沿った「がん診断共済の複数回払い」「先進医療特約」が新設改善されることから、一定の理解はできる。	一定理解　4-(1)	○
6	県職連合	新しい制度の概要のがんに罹患した時の複数回がん診断金が給付される制度については、以前に富士生命がそういった保険を発売しましたが、安価な保険料だったためすぐに募集停止となり、その後特約がついた新たな保険が保険料が高くなった形で再発売されています。 団体生命共済にそういった新制度が盛り込まれていることは良いと思いますが、果たしてその掛金で今後も改正なくやっていけるのかが不安に思います。 地方公務員は、地方公務員共済組合や県の共助会など医療費の補助や割戻などの制度を持っているため、それほどの医療費負担感はないように思われますので、がん診断共済金が複数回必要なのかも議論する必要性を感じます。	がん診断共済金の複数回払いについて要検討 4-(3)	△
7	県職連合	ガン保障の拡大は無意味と考えます。「餅は餅屋」のままでよいと思います。年々高度化するガンの治療や先進医療の変化に自治労団体生命が追いついていくことは難しいと考えます。アメリカンファミリーとの補完関係を維持する方に重点を置く改正にすべきと思います。	がん保障拡大不要 アフラックとの補完関係維持　4-(3)	△
8	県職連合	５年間の激変緩和措置として提案されている「高年層型」は、もう一工夫の必要が求められているのではないか。最低保障額を500万円とした場合の男性56歳～60歳の掛け金が4,724円（内1,024円がん診断特約と先進医療特約だと記載されている）とされ、現行掛け金との差額が1,464円となっている。 がん診断特約を複数回支払いとするだけで924円の掛け金を要する制度となっていると思われるが、その必要性と掛金の再考を求めたい。「Q402」として、既に共済本部の考え方は示されていると認識しているが、ここに記載されている認識は何を根拠としているのか。そして、新制度の「支払い限度」は団体生命共済のがん診断特約として本当に必要な程度なのかの再考を求めたい。	激変緩和措置の再考 2-(3)-③ がん診断共済金の複数回払いについて再考を 4-(3)	△
9	県職連合	高齢層に発生する掛け金の増額は、単に「男女別・年齢群団別掛金の導入」だけにあるのではないように思われる。組合員ニーズに沿った医療保障の改善として提案されている「がん診断共済金」の複数回払いと「先進医療特約」が、高齢層掛け金の大きな要因となっているように見受けられるだけに、その再考を求めたい。	高齢層の掛金増抑制のためにも「がん診断共済金」の複数回払いと「先進医療特約」再考を 4-(3)	○

５．全国統一メニュー体系の実現と事業経費の削減

No.	単組名	意　見　の　内　容	意見概要と採用先	採用
1	須賀川市職労	年齢、性別、そして生命・医療保障の組み合わせによって掛金が異なる点については、事務取扱上（チェックオフする上での事務処理の煩雑化等）の問題点があり、少しでも事務軽減するために、5歳区分ではなく10歳区分にする、また掛金設定を１円単位ではなく10円単位にする等を要望する。	事務処理の軽減 10歳区分へ・10円単位へ 5-(3)	○
2	喜多方市職労	共済掛金の割戻金について、年齢群団別・男女別掛金の採用により、割戻率にも差が出てくることとなるのか。あくまでリスクによる掛金の差とみれば、保障額により一律で割り戻されることになるとも考えられるが、例えば、年齢群団別のリスクに対して、給付が少なかった年齢群団に多く割り戻すというようなことはできないのか。男女別のリスクにおいても同様であるが、例えば、高齢層（群団）はリスクが高いため、高い掛金となることは理解できるものの、そのリスク（群団）に対しての給付額が少なかった場合には、割戻金により多くの割戻率を反映させるなど、より多くの組合員に理解を求めるための制度設計はなされているのか？	割戻金の給付方法の工夫・給付が少なかった年齢群団への上乗せ給付 5-(4)	○
3	喜多方市職労	年齢別、男女別で割戻率が変わる制度設計がなされている場合は、単組における割戻金返金の事務が団生における選択制の採用により、一律を採用している現在よりも膨大な事務量になることが想定されるが、紙ベースではなく、データベースでのやり取り等、簡素化する取扱いは定められているのか？	割戻金事務の簡素化	×
4	磐梯町職労	パンフレット等の経費減と、新たに作成する掛金試算ツールの経費増で、どこまでメリットが出るかは疑問。また、単組共済担当の事務は格段に増えるものと思われるので、十分な手当（単組ごとの毎月の掛金を集計するツールの作成や事務費の増等）が必要ではないか。	経費減は疑問 単組支援策（掛金集計ツールや事務費増） 6-(1)-④	○
5	南相馬市職労	本部の事業経費が削減された分、単組および共済担当書記の事務量は増加しており、見えない経費が発生することを十分認識し補填してほしい。	単組事務負荷増への具体的な支援策　5-(3)	○
6	いわき市職連合	年齢・性別により掛金がことなる今回の改正案は、より組合員のニーズに即した形になるかもしれないが、これまで加入推進のうたい文句としてきた「定年まで掛金が一切変わりません」ということが言えなくなってしまう。	推進手法の変更を余儀なくされる	×
7	いわき市職連合	推進する側としても、分かりやすい制度がよいので、掛金は切りよくする（100円単位）、年齢群団を広くする（10歳区分）、男女共通掛金とすることなど制度を簡素化してほしい。	掛金体系の簡素化（一次意見の継続）5-(3)	○
8	いわき市職連合	また、事務の煩雑化を招かないように具体的な支援策を示してほしい。	単組事務負荷増への具体的な支援策　5-(3)	○
9	県職連合	申込受付事務負担軽減において、ホームページ上での掛金試算は出来るようにするといっているが、男女別・年齢群団別掛金では、事務が煩雑になり入力等のミスを防ぐためにも、共済本部で対応するか対応人数を増やすなどの、対応策や各単組への財政支援策を検討願いたい。	共済本部対応人数増 単組財政支援策 5-(3)	△
10	県職連合	現在まで加入の取り組みをする際に、自治労共済の良さを「助け合い」「共済の型が同じであれば共済掛金が定年まで変わらないこと」を強調してきました。この趣旨に賛同し加入してくれた組合員も多く存在しています。 公務員賃金は、世の中の景気に連動し人事院勧告制度により賃金のベースアップ・ダウンが行われており、民間の賃金が上がらなければ賃金のベースアップもないという不安定な制度となっています。 さらに人事評価制度による昇給制度や退職金の見直しも同様であり、不安定な賃金制度だからこそ、現行の年齢や性別とともに変わらない共済掛金が望ましいといえます。 共済の料率から判断し、若年層にとっては掛金が高く感じられるのであれば、30歳以下のみ若年層の料率を採用したもので死亡保障を少なくした型を希望します。	30歳以下のみの制度改正他は制度継続	×

11	県職連合	本部の方針のとおりに改正された場合、書記局では掛金体系も複雑化し事務負担も膨大になると予想されます。組合員への分かりやすいパンフレット、申込書など創意工夫をお願いいたします。	組合員用パンフ、申込書の創意工夫を 6-(1)-⑤	○

12	県職連合	組合員が求めてもいない、多すぎる「選択肢」を与えられても選べないので、シンプルにマイカー共済の時のような「基本補償」を設定すべきと考えます。	シンプルな制度 マイカー共済の「基本補償」的な設定	×
13	県職連合	現在の二段階方式、型セット方式と比較して、男女別・年齢群団体掛金等の採用は、組合員に対する説明に苦慮する内容であり、事務処理を担う組合書記にも負担を与えるものであるため、よりわかりやすい制度構築をすべきである。 制度の単純性が加入率拡大や事務処理経費軽減の利点であったことを考えれば、制度の複雑化は、組合員サービスの低下や事務処理コストの増大を招くおそれがある。 組合員への制度改正の議論を広く実施するためにも、改正の必要性についての説明責任を十分に果たすことを基本に、組合員が自ら自主福祉活動として関わることのできる制度構築が必要であり、そのような制度改正が必要である。	制度の複雑化はサービス低下・コスト増大を招く 5-(3) 改正制度の見直し	△

６．その他

No.	単組名	意　見　の　内　容	意見概要と採用先	採用
1	福島市職労	「組合員または単組がホームページで掛金を試算する機能を検討している」とあるが、現場では組合員自ら試算し、申し込みを行う件数は少ないと思慮される。また、共済加入拡大に重要なことは組合員への丁寧なオルグであり、実践しているのは単組執行委員である。事務の簡素化は勿論、組合員がいつでもどこでも簡単に試算可能なホームページの開設と期間限定でも構わないのでタブレットの貸与が可能となるよう要望する。	事務簡素化 試算可能なＨＰ開設 6-(1)-⑥ タブレット貸与 6-(1)-⑦	△
2	福島市職労	今回の改悪により、高齢層を中心に「大量脱退」や「型下げ」が考えられ、「事務手数料」の減収が想定される。 仮に、抜本改正後に大量脱退や型下げを理由とした大幅な減収となった場合は「激変緩和措置」として、５年程度は抜本改正前の事務手数料維持をお願いしたい。	脱退・型下げによる事務手数料減への対応（激変緩和措置）6-(2)	○

3	会津若松市職労	1966年の全日本自治体労働者共済生活協同組合設立趣意書には「労働者は、その生活上の様々な起伏、出産、入学、結婚、災害、病気、怪我、死亡、退職などに際し、それぞれに何らかのかたちでお互いに扶けあい、喜びも悲しみもともにわかちあっています」「自治体労働者が自らの連帯によって、相互に生活の共済をおこない、経済的、文化的水準をたかめあうことは、当面する重要な課題」「労働者自らが、自らの手で生活を守るとともに、組織をより強固なものにするため、福祉共済活動をおこなおうとする意図もここにあり」としています。 自治労の諸先輩は競争・分断・差別ではなく、連帯をその価値基準に置いて運動を積み重ね、様々な制度を全国の各単組の中に勝ち取ってきました。そこには男も女もない、健常者も障がい者も無い、差別の無い制度を到達目標に闘ってこられました。 今回の自治労・団体生命共済抜本改正組織討議案を拝見しますと、男女別・年齢群団別といった保険者から見たリスク評価を基準に共済掛金に差をつける制度となっています。こうした評価に基づく掛金の細分化を目指すのは自治労の諸先輩が闘いの中で積み上げてきた価値基準に沿うものとなっているでしょうか。現在を生きる私たちは、自治労共済制度を立ち上げた先輩方が思い描いたであろう半世紀後の姿に到達していると言えるでしょうか。 扶け合いの精神に基づく自主福祉活動を自治労組合員の中で拡大することを通じて、組合員とその家族の経済的、文化的水準を高めあうという精神は共済制度発足後半世紀を経過してもなおその輝きは失っていない、いえむしろ自助という名の分断や差別が社会を包み込む今こそ必要なポリシーであると当市職労は考えます。 組織討議案が貫徹され自治労共済という名の共済が維持されたとしても、そこに自治労の諸先輩が目指した相互扶助の精神が見えてこない自治労共済となってしまっては、今後の労働運動としての共済加入推進にも影響が出てくると考えております。自治労が目指す共済とは一体誰のための制度なのか、ここが問われている組織討議案であります。自治労福島県本部・共済県支部におかれましては、本部案の補強修正にとどまるのではなく、本部案の撤回・再提示を本部に求めていただきたいと考えます。	自治労の諸先輩が築いてきた「差別の無い制度」の崩壊 共済制度発足時の精神の崩壊 組合員のための制度維持 本部案の撤回・再提示	×

4	会津若松市職労 （組合員意見集約時の意見書）	当市職労では９月に市職労組合員に対して組織討議案説明資料と市職労執行部の考えを示した上で組織討議案に対する市職労組合員の率直な意見を求めてきました。総支部毎の説明会終了後の取り組みのため短期間での意見集約とはなりましたが、様々な意見をいただくことが出来ました。その詳細な意見は別紙のとおりですが、当市職労組合員の意見を踏まえ会津若松市職労としての本組織討議案に対する意見を述べさせていただきます。 これまで市職労は労働運動と労働者の自主福祉運動は車の両輪という原則に則り、各種共済事業の推進を図ってきました。共済事業は営利を目的とせず、組合員一人一人が運営の担い手となり、組合員及びその家族の暮らしを互いに支えあってきました。 共済事業の中でも基礎的とも言える自治労団体生命共済は、全年齢同一掛金という分かりやすい保障内容や民間保険よりも低廉な掛金による自治労組合員の助け合いの制度として多くの組合員に長く受け入れられてきました。 今回の組織討議案を拝見しますと、男女別・年齢群団別といった保険者から見たリスクを基準に掛金に差をつける制度となっています。また特約等の新設や掛金が大幅に上昇する高年層の激変緩和措置などはありますが、市職労執行部は掛金が大幅に高くなる高年層の型下げや解約が増えるのではないかと危惧しています。これまでの助け合いの制度である自治労共済を掛金体系の変更のみならず、共済制度の趣旨も自治労は大きく変えようとしているのだと感じています。 自治労は若年層を中心とする団体生命共済加入率低下原因の一つとして、グループ保険などの若年層掛金の低下による団体生命共済の相対的価格競争力の低下にあるとしています。ですが、もっと別のところに原因は無いでしょうか。また、男女別・年齢群団別掛金体系に変更すれば、自治労共済の健全性が保たれるのでしょうか。 組織討議案実行による若年層掛金の低廉化は、付加掛金総額の大きな減収を前提に制度設計され、これをリカバリーするために若年層の新規加入の大幅増や型上げを前提に計画されています。しかし推進する単組役員は減少傾向に歯止めがかからず、運動量の総量低下が全国的に心配されています。そんな中で団体生命共済制度が格段に複雑になり、チェックオフだけ見ても今までと比較にならない程大変になることが予想されております。これでは自治労本来の領分である自治労運動の運動量にも影響せざるを得ない単組が多く出てくることが予想されます。 当市職労としては、課題の多い組織討議案を全労済規約の下での改正だとして見切り発車すべきではないと考えます。自治労福島県本部ならびに共済県支部におかれましては組織討議案の撤回・再提示を本部に対して求めていただきたいと考えます。	高齢層の型下げ、解約増加　2-(3)-② 若年層加入率低下の要因を検証すべき 1-(1)-② 男女別・年齢群団別掛金体系では、自治労共済の健全性が保たれない 推進側の運動量低下に反する制度の複雑化 本部案の撤回・再提示	△
5	喜多方市職労	会計年度任用職員メニューである小口型（仮称）について、退職後の継続加入の要件満たさない場合は、小口型（仮称）に24カ月以上の加入していた組合員は、シンプルパックに無審査で移行可能と示されているが、団体割引の適用等、自治労としてのスケールメリットはどうなるのか？対象者に対し、優位性を何か示すことはできるのか？	会計年度任用職員がシンプルパックへ移行する場合の優位性 6-(1)-⑧	△
6	いわき市職連合	複雑な制度設計とするのではなく、現行のＤ型の下に掛金の低い型を増やす（年齢制限あり）、65歳～80歳向けに型を増やす（退職者会の加入前提）程度とし、最低限の変更に留めることはできないか。	シンプルな制度設計	×
7	いわき市職連合	共済掛金を多くもらったとしても、割戻金で返金することは出来ないか。（例えば若年層に多く返金するなど）	割戻金で割安感を出す	×
8	南相馬市職労	情報化社会の現代においては、組合員個人でいかようにも保険の比較が可能であり、選択肢の少ない（情報を得ることが困難な）数十年前と同じ方針・同等の加入率を継続することは困難である。時代に合った制度設計を目指すべきで、活動の根拠を以下のようにと考えていては、不安定な運営となりかねない。	時代に合った制度設計 6-(4)	△

9	県職連合	改正が行われた際に、具体的に誰が、どのように行うのか明確に示していただきたい。単組や支部では出来ることが限られていて、この改正の内容を組合員に理解をもとめ説明会や手続き等の業務を行うことは、現単組の体制や保険業法上不可能である。 サポート体制やサービスの向上のためと改正の理由にあげるなら、内容云々の前にまず、自治労と全労済がどのように組合員に改正の内容説明と理解を求め、そして更新（新規加入）の手続きをするのかを、各単組が納得のいく方針を示してほしい。	改正内容の組合員への説明とその方針提起 6-(3)	○
10	県職連合	今回の改正においては、全国統一制度への移行で組織加入単組へのメリットが見出だせないし、割戻金の内容も記載されていないことから、明確な納得できる説明を求めます。	組織加入単組のメリット 割戻金の内容提示 5-(4)	△
11	県職連合	若年層の加入率の低さは、労働組合の加入率と連動しており、この要因は労働組合活動の形骸化、労働組合の存在意義まで問われているともいえます。 さらには総務省が推し進めてきた地方公務員定数の削減により、新規採用者数が少なくなった上に、労働組合への加入率が低下している状況が、団体生命共済の加入率も悪化させています。 また若年層は、スマートフォンからネットで加入や解約、支払いもクレジットカード決済でポイントも貯まる民間保険会社の安価な生命保険に加入していますが、問題点として自分が加入している保険内容をわからない組合員も多く見受けられます。 一方で、じちろう共済の加入の手続きが、若年層にとっては面倒だと言われています。本来は組合員と書記局が一人一人と向き合い、本人のライフステージや健康状態、経済状況など様々な背景を考慮したうえで提案し、納得した上での加入が一番理想的であります。 しかし、「職場の先輩が勧めてくれるのも困惑します。」という組合員もおり、さらに要員配置がままならない職場は、増え続ける業務に多忙を極め、「加入手続きも労働組合まで行かないと加入できないのも面倒です」など様々な声があります。 そういった時代背景に対応するためにもネットで各々が加入できる制度も議論していかなければならないと思われます。	ネット上での加入手続きの検討 6-(4)	○
12	県職連合	団体生命共済の加入状況は1999年をピークに、その後昨年度までに対基本型と比較して14%落ち込んだとの説明があるが、この20年間に制度改正の議論はどのように行われてきたのか。つまり、共済執行部がもっと早期に行うべきであった制度改正を漫然と放置し続けてきたことが、今回の問題の多い改正提案に至っているのではないかという疑念がある。 もっと早い時点での見直しが行われていれば、高齢層に対してここまでの掛金引き上げとはならなかったのではないか。共済執行部は、組合員に対し経緯を明らかにする説明責任があり、それを果たすべき義務がある。	制度改正提案に至る経緯への疑問 抜本改正がこれまでできなかった理由の説明を 6-(1)-③	△

13	県職連合	抜本改正に関する「提案の趣旨」として、改正案では次の二点に触れていると思われる。団体生命共済の加入状況がピークだった1999年３月と比較し、マイナス43.8%に大幅減少した理由の中心として「労働組合の求心力の低下」と「若年層に割高な掛金（その体型がより若年層の加入状況を後退させている）となっている」との認識にたっていると推察される。 こうした問題意識に対し、賛意を示したい。労働者自主福祉活動として労働組合自らが組合員に提供してきた「自治労団体生命共済」が組合員に利用されない現状の根幹に、労働組合の影響力（労働者との信頼関係の構築）の後退が起因しているという現実を直視する事が問われている。そうした問題意識に、異論は無い。だからこそ、単純な制度の改正で加入状況が好転するなどとした安易な発想は排除されなければならないと思う。かくいう自分達の組織を含め、あらためて、職場段階に労働運動の再建を進めていく、その問題意識と実践こそが、この改正案を議論していく上でも問われているのではないだろうか。 一方で、改正案の根幹に位置する「男女別・年齢群団別掛金」を導入し、若年層の加入状況を改善していこうという提案には、安易に賛成出来ないものを感じる。「若年層型の導入」を含め、この間の取り組みの総括こそが不十分な面も否めない。 私達の組織におけるこの間の継続募集においても、新入組合員の加入率は決して芳しいものではない。だからと言って「掛け金が高い」ということが、加入しない理由として強調されている訳ではない。「保険には興味が無い」「他の保険に加入している」・・・団体生命共済の利用を訴える私達自身が、こうした反応に対し、訴える言葉を失っている事態に他ならない。 そこには、組合員との信頼関係が構築されず、今、加入している民間保険との比較検討さえして貰えていないという現状が存在する。同じ職場で働く仲間（同僚や先輩）からの呼び掛けではなく、一握りの役職員の呼び掛けにとどまっている状態こそが、加入率の後退を作り出しているのであって、決して、掛け金の問題ではないのではないかと思えてならない。	労働運動の再建を進めるという問題意識と実践が必要　6-(5) 若年層型導入の総括が不十分　2-(2)-② 若年層の加入率低下要因の再分析が必要 1-(1)-②	○