別紙

自治労本部「新たな共済推進方針（組織討議案）」に対する意見

記入日　2021 年 4 月 9 日

県名　福島県　記入者氏名　県支部事務局長　坂内　孝浩

（１）全体的な意見

① 第１章については、過去の経過や運動の総括、各級段階の課題等がまとまっており、目的や目標についても理解ができ、自治労が組織一丸となって第１章に掲げる内容を追求していく必要があると認識できる。

② 一方で、第２章については、従来どおりの推進方針提起であると感じる。第１章の各課題を、第２章のどの取り組みにより解決しようとしているのか、理解しづらい。結果して、単組におけるこれまでの取り組みを継続して追求していく方針提起にしか見えず、今までの共済推進方針との違いを見出すことができない。

（２）県本部・単組間格差について

① 県本部間格差の解消のためには、まず県支部体制の強化が重要である。現状では、加入実績が下がると県支部に入る運営費も減額となる。これにより定員も減らされ、結果して定員に対して実員数が上回るとさらに運営費が減額となる。当然、運営費が減額となれば、十分な取り組みができなくなる。まさに悪循環である。自治労全体の加入率を上げるのならば、むしろ加入率の落ちてきた県支部に、手厚く人員や財政的支援を行う必要があるのではないか。また、事務局次長の配置にも不均衡がある。一定の加入数や取り組みを強化する必要のある県支部等、ある程度の基準を設けて配置をすべきである。さらには、県支部の人員配置についても、単に頭数を見るのではなく、その勤務実態（勤務時間の制約の有無等）を考慮して、共済推進に尽力できるように適正な人員を配置すべきである。

② 県本部の目標値（素案）として、「当面 5 年後（2026 年度）の保有目標数（対 2019 年度保有件数）」が示されている。特に加入率の低迷している県本部・県支部の取り組み意欲を誘起させるためにも、より段階的な目標設定が必要なのではないか。

③ 単組間格差が生じている最大の要因は、1 年交代の役員体制（役員任期の

短期化）にあるのではないか。特に共済担当の役員が１年で替わってしまっては、十分な取り組みなどできるはずもない。各県本部を通じた各単組への役員任期の適正化に関する要請と併せて学習機会の提供が必要だと感じる。また、自治労本部においては、単に各県本部に単組の指導を任せるのではなく、人的・財政的支援を強化すべきである。

（３）団体生命共済について

① 抜本改正を踏まえた、「新たな」共済推進方針であることを踏まえれば、抜本改正に対応した内容を明確に示すべきである。
　例えば、若年層型を設定した県本部が若年層の加入率について具体的にどの程度を目指すのか、高齢層型を設定した県本部は、どの程度の加入率維持を目指していくのか、全体として民間生保からの鞍替えをどの程度目指していくのか、そのためにはそれぞれ何をしていくのか。「単組で個別相談やオルグ、学習会を追求しましょう」だけで加入率改善に繋がるのか。また、退職者団体生命共済の新設でいえば、運動体として、「退職者会に加入した上で、退職者団体生命共済を利用していく」等の明確な方針提起が必要である。

② 抜本改正により、民間生保と比較して優位性が増し、今までと同じ取り組みでも結果は出てくると総括しているように見える。これまでの経過を踏まえた中で、単組役職員が組合員に対し、改めて理解を求めていくことは決して容易な作業ではない。組織力低下の原因として示されている単組課題解決のために具体的にどういったことができるのか、どういったことであれば現実的に全体の総意として進めることができるのか、丁寧な方針提起をお願いしたい。

③ 団体生命共済は、自治労共済の主軸制度であるということを全県本部・全単組が再認識し、運動体として「まずは団体生命共済に加入し、他の制度を利用する」その上で「全県本部が組織加入県を目指す」という明確な方針の提起が必要である。

（４）共済推進委員会について

① 県本部や各単組において共済推進委員会を設置しても、「執行委員会＝共済推進委員会」となっているところが殆どではないかと思う。これで活発に

活動し、実績をあげている県本部・単組もあるとは思うが、単に「設置した」だけでは何の効果もない。実際に自治労共済の恩恵を受けた組合員に「共済の伝道師」として共済推進委員会に参画してもらう等の工夫が必要ではないか。

（５）こくみん共済 coop 推進本部との連携強化について

① こくみん共済 coop 推進本部との連携については、各県本部・県支部で強弱があるのではないかと思う。形だけの取り組み（特に定例推進会議や統括本部との会議等）に拘ることなく、県本部・県支部・こくみん共済 coop 推進本部（各支所）がワンチームとして取り組みのポイント毎（新採加入推進、継続募集、退職者対策等）に密接に連携できるようにしていく必要がある。トップダウン方式ではなくボトムアップによる連携構築が必要である。

以上