

第3章 第3節 「労働運動と労働者自主福祉運動の課題」

南雲 弘行・高橋 均

はじめに

中央労福協は、結成60年の節目にあたる2009年11月に、『労福協の理念と2020年ビジョン』を発表した。それは、市場経済至上の拝金主義が蔓延し、実体経済とかけ離れた金融経済が社会を動かした結果、貧困・格差が拡大し固定化してしまった日本社会から脱却し、安心・共生の社会を作るために労働運動や自主福祉運動が具体的にどのような役割を担うべきかという観点から、向こう10年間の課題を提起したものであった。

また、連合は、2010年12月の中央委員会で『働くことを軸とする安心社会』を採択し、ディーセントな雇用が保障され、病気・失業・子育て・老後に至るまで、人生のすべてのステージにおけるリスクに対応する制度が確立されるよう、労働運動をあげて取り組むことを確認した。そこでは、人と人との良好な絆が培われ、安心して暮らせる落ち着いた社会を作り上げるため、社会的労働運動を推し進める決意が語られている。

加えて、中央労福協は2012年を「国際協同組今年」とする国連総会宣言も踏まえて、暴走する市場経済の負の側面を縮小・相対化する連帯経済の担い手としての「協同組合」の新たな展開に関する研究会を連合総研と協力して2010年に発足させた。そして、新しい試みにチャレンジしている協同組合をヒアリング調査して、労働金庫や全労済、生活協同組合などの「協同組合」がメンバーシップを基礎としつつ公益的機能を発揮していく必要性を提言としてまとめた。(2011.11 協同組合の新たな展開～連帯経済の担い手として「協同組合の新たな展開に関する研究会」報告)

こうした一連の提起や報告書を念頭に、とくに労働金庫に関わる部分を念頭に置きながら、以下に、労働運動の立場から《労働者自主福祉運動としての労働金庫》について、問題提起したい。本報告を受けて、早急に労働金庫協会として具体策を検討・策定の上、実行に移されることを期待している。

1. 労働運動と労働者自主福祉運動の現状

(1) 忘れられつつある歴史～労働組合を母体にした「労働金庫」

我が国の労働組合は、第二次大戦後いち早く相互扶助の精神に立脚した自主的な共済事業と労働銀行の創設に向けて動きだした(1949.11 総同盟第4回大会)。1950年7月の総評結成大会、1951年3月の第2回大会でも罷業金庫、労働銀行設立が決議されている。その背景には、労働者は銀行に預金を持っていても、銀行からの融資を受けられず、高利の質屋か闇金融に頼らざるを得ず、ますます生活の困窮に拍車がかかるといった実態があった。中央労福協を中心に「生活物資対策の充実と労働金庫の設立」という協議の場が組織の枠を超えて作られ、労働金庫法制定(1953.6)の大きな力となり「労働者の労働者による労働者のための銀行」として労働金庫が全国に誕生してきた。

当然のことながら、労働金庫の設立当時は、組合役員と金庫職員が一体となって組合員をオルグし普及活動を行ってきた。文字通り「ともに運動する主体」であった。ところが近年、労働金庫と労働組合が「業者」と「お客様」の関係に変容してきたという指摘が多い。それは、労働金庫職員が労働組合を訪問する際の言葉使いにも表れている。例えば「オルグに行く」から「営業に行く」、「お疲れさま」から「ありがとうございました」へ。一方で、組合役員も労働金庫を“銀行”の一つとみなす傾向が強くなっている。

最近では、「労働金庫運動の推進」を活動方針に掲げる労働組合が減少しており、そもそも労働金庫を知らない組合役員も増えている。一般の組合員ならなおさらと見なければならぬ。「歴史を忘れた民族は滅ぶ」という格言がある。設立時の初心に立ち返り、労働組合と労働金庫が「ともに運動する主体」であるという自覚を呼び起こさなければならない。そうした運動の積み重ねが、組合員の労働金庫の利用促進につながっていくであろう。それが遠回りのようで実は一番の近道であるのだ。

(2) 協同組織金融（連帯・助け合い）であるという認識の希薄化

一方で、労働組合の側にも「労働者が困ったときに労働金庫が助けるのは当たり前、貸出金利はどこよりも低く、しかも預金金利はどこよりも高く」という主張がみられる。これは、協同組織金融は連帯・助け合いを基礎として成り立っているという認識が希薄化していることの表われである。

いうまでもなく協同組織の神髄は、連帯・支え合い・助け合い・絆、つまり“困ったときはお互いさま”にある。しかし、連帯・絆という言葉はきれいに聞こえるが、実はそう簡単なものではない。本当に困っている組合員に融資するための資金は、いまは困っていない組合員の預金が充てられる。連帯し支え合う人々の利害は時として、立場によって対立することもある。

《情けは人のためならず》～ぐるっと回って自分のためになるのだという連帯・助け合いの意味を、労働組合も再認識する必要がある。労働運動がめざす「連帯社会」は、いい時も悪い時も支え合う、お互いの違いを認め合い、他人との多少の煩わしい関係も受け入れながら、みんなが少しずつ折り合いをつけながら生きていく社会である。

労働金庫も市中銀行と市場で日々競争にさらされている。労働組合・会員組織が労働金庫に金利とサービスの「いいとこ取り」だけを求めているのは、そもそも協同組織金融は成り立たないのである。

(3) 「営利を目的としない」意味の今日的定義を

消費生活協同組合法（生協法 1948.7.30）は第 9 条で「営利を目的としてその事業を行ってはならない」と規定している。労働金庫法第 5 条にも同じ規定がある。そのためか、労働組合の中には「非営利の労働金庫が利益を出しているのはおかしい」という“誤解”が生じている。しかし、協同組合事業であっても一定の収益がないと事業は継続し得ないの言うまでもない。

であれば、労働組合も自主福祉事業団体も「営利を目的としない」という意味を、

改めて今日的に定義し確認しておく必要がある。

連合軍の占領下に制定された生協法には英文も残されている。それによると、「営利を目的としてその事業を行ってはならない」という部分は、**not profit making** と訳されている。ところが、前年に制定された農業協同組合法（1947.11.19）の第8条「営利を目的としてその事業を行ってはならない」は英文官報では **not the paying of dividends on invested capital** と訳されている。ここから当時の立法府の意志が読み取れる。つまり出資金に配当する事業体を「営利」、しない事業体を「非営利」と分類していたことがうかがえる。農業協同組合は後者である。ただ、1年足らずの間に日本文は同じにもかかわらず、なぜ英文だけ変わったのか、いきさつは判然とはしない。

しかし、労働金庫を含む協同組合は、収益を生みながら今も事業を継続しており、それぞれの定款でも、剰余金は「利用分量」に応じた配当にとどまらず、「出資額」に応じた配当も行えることを定めている（全労済は利用配当だけで出資配当を行っていない）。そのため、先に述べた「営利」「非営利」の区分けは不明確であり、「非営利」という言葉は、せいぜい貪欲な金儲けをいさめる倫理規定的な理解になりがちである。

こうした歴史的経緯を受け止めつつ、現在の協同組合の定款上の規定と現実的に行われている剰余金の配分実態を踏まえ、「剰余金の処分は利用に応じた配分を第一義とし、出資金の配当は行わない若しくは劣後にする」ことを「営利を目的としない＝非営利」の今日的な意味・定義としてはどうか。

2. 労働運動から見た労働金庫の現状

(1) 融資に関わる問題認識

「労働金庫に融資を申し込んだが断られた」という話を昨今よく聞く。もちろん、組合員といえども融資できない、してはいけない人は存在する。

全国信用情報センター連合会（全情連）2010年3月期の情報によると消費者金融利用者数は1,508万人（内労働者数823万人）、3ヶ月以上の延滞者は446万人。そこから推計すると、労働金庫の間接構成員のうち少なくとも20～30万人以上が多重債務者であると考えられる。

時間とコストがかかり、リスクが高い組合員の無担保融資や多重債務者の融資相談への対応は、担当者に対する評価基準を高める必要がある。労働金庫理念にあふれる職員であっても、金庫内部での評価が低ければ相談者に向き合うインセンティブが働かないからである。

ただ、ここで指摘したいのは、通常は貸せない多重債務者のことではない。労働金庫が断った案件で、市中銀行では融資を受けられた事例が散見されることが問題なのである。そもそも銀行で融資を受けられないから労働金庫を作ったのではなかったか。やはり、組合員であるという「信用」はもっと考慮されるべきではないか。こうした事例に立ち会った組合役員は再び組合員を労働金庫に誘導する気力を失ってしまう。数少ない事例であっても労働金庫にとってマイナスイメージは大きいであろう。

事業資金やNPO融資の現状も、生協資金の融資残高は10億円、社会福祉法人は10億円。医療法人はわずか1,000万円である。「労働金庫法施行令第3条第8項に基

づき金融庁長官及び厚生労働大臣」が融資先として認めている公益財団・公益社団法人、社会福祉法人、NPO 法人、医療法人に対してである。

生協を母体に作った特養施設が、設立時の資金調達で労働金庫に融資を打診したが、残念ながら福祉の意義や特養経営に対する理解や熱意が労働金庫からは伝わってこなかったという。市中銀行が融資に応じたので事なきを得たが、協同組合間協同がうまく機能しなかった事例ではないか。

労働金庫側にノウハウが乏しいとはいえ、融資実践を積み重ねなければノウハウは蓄積されない。その一步は現場から踏み出せるものではない。まさに経営陣の決断にかかっているのではないか。

また、2000 年に始まった NPO に対する融資もあまり進んでいない。これまで約 40 億円の融資実績があるものの、残高は 13 金庫合計で 10 億円に過ぎない。立ち上げ資金に対応していない、融資限度額が低いといった基本的な課題のほか、提出書類が多く煩雑、審査に時間がかかるなど、NPO 側の声は総じて厳しいものがある。

(2) 融資審査の現状認識

労働金庫のリスク管理債権比率は低く (0.98%)、きわめて安全・優良な金融機関である。それ自体は間違いない。問題は、どの金融機関に比べてどの程度優良で、どの程度のリスク管理債権比率をめざすのかが示されていないところにある。裏返せば、過度の優良性の強調は「貸し渋り」につながりかねない危険性をはらんでいるのではないか。

また、労働金庫は融資審査に関連して、勤労者のニーズに的確に応えうる保証制度の改善・強化と、保証資産の健全化に資する適切な融資審査の実践という、一見相矛盾する内容を方針化している。勤労者ニーズと安定的な財務基盤の堅持を両立させる難しさは十分承知しつつも、やや優良保証性を強調しすぎるきらいがあるのではないだろうか。

(3) 現状をどのように評価・分析するか

① 1,270 万人。我が国の組合員数が最大になった 1994 年の人数である。2010 年の組合員数は 265 万人減の 1,005 万人。この間、労働金庫全体の預金量は 9 兆円から 17 兆円へとほぼ倍増、融資総額も 5.2 兆円から 11.4 兆円と 2.2 倍に伸長している。組合員数が 20%も減少 (組織率は 24.1%→18.5% 5.6 ポイント減少) しているにもかかわらず、である。一般論として組織率の低下は労働金庫の経営にマイナスの影響を与えると考えられるが、組合員数の動向と預金・融資量の関係性について、詳細な分析が必要である。

② 次は、融資に対する評価である。内訳をみると、個人向け住宅ローンが 2.5 兆円から 10 兆円と 4 倍増になった反面、生活資金融資は 2.4 兆円から 1.3 兆円に半分近くに減少している。労働金庫は個人向け住宅ローンを推進し実績を伸ばしてきた。市中銀行が近年積極的に進出してきたこととの関係性、消費者金融の広がりに伴う労働金庫の無担保ローンの減少の原因を、より仔細に評価・分析する必要

があるのではないか。

また、改正貸金業法が完全施行され、過剰な貸付ができなくなったためか、無担保無保証借入残高は 8 割に減少（11.3 兆円→9.7 兆円、2008/2011 年比）し、4～5 社以上の多重債務者も減少した。しかし、逆に利用者数は約 1,500 万人と 3 割も増えている。とりわけ 1～2 社の利用者は 748 万人から 1,119 万人と 1.5 倍に増加した。また、延滞情報登録数も 199 万人から 453 万人と 2.3 倍に増えている。こうした中で、労働金庫の無担保ローンが減少している現状と今後をどのように分析し展望するか。

- ③ 団塊世代の大量退職により資金需要が大きく変化してきている。退職金も一時的に労働金庫に預け入れられるものの、1～2 年の間に急激に引き出されてしまう。退職者の預金をどうしたら安定的に確保できるのか。住宅ローンの返済を終え、これまでも熱心に労働金庫を支えてきた組合員の老後のトータルな支援策をどうしていくのか、分析と対策が求められている。
- ④ 労働金庫は「高コスト体質」だといわれている。どこと比較して何が高コストなのか、詳細な情報提供が必要ではないか。

労働金庫は、労働者の団体が行う福利共済活動のための金融をおこない、労働者の経済的地位の向上を図ることを目的として作られた（労働金庫法第 1 条）。そうである以上、一定数の労働団体と労働者が存在する地域にサービス網を張り巡らせておく使命がある。また、民主的な労働金庫運営を担保するために、会員団体との多段階における意見交換、意思疎通も欠かせない。

これらの施策を実施するためには相当なコストを必要とする。運動のために必要なコストを負担しながら事業を遂行していることを率直に会員団体に情報提供していくことが重要である。

3. これからの労働金庫に期待する

(1) 「公益」を追究するビジネスモデルの構築を

住宅ローン融資に偏重していると言われるが、生協組合員に対する融資などの可能性もまだまだ残されている。今後のビジネスモデルとして、個人向け住宅ローンに代わる骨太の融資（資金供給）モデルを構築すべきである。

生協向けの事業融資を積極的に行うことはもちろん、地方公共団体との連携、公益社団・財団、社会福祉法人、医療法人、NPO 法人など、金融庁長官及び厚生労働大臣の認める団体に対するアプローチを強めて、これらの法人の資金需要を調査し、取り込んでいく必要がある。

たとえば、団塊世代の老後を支える「高齢者向け集合賃貸住宅」の需要が増え、社会福祉法人、生活協同組合、医療法人などが積極的に建設・運営に関わろうとしている。「協同労働の協同組合法」制定が期待されている。「労働」「出資」「経営」三位一

体の労働者協同組合である。これまで根拠法がないため、企業組合や有限会社などの人格で高齢者・児童・障がい者等の福祉事業、子育て・保育事業をはじめ広範な事業を行っている。

労働金庫は、こうした事業の資金需要に応えるのに最もふさわしい金融機関である。そうした資金を後押しすることは、「共益」で始まった労働金庫が事業を通して「公益」に資することにもなる。

さらに、労働者の生涯生活設計に深くかかわっていく施策も必要である。退職後の資産形成に対する支援にとどまらない。バリアフリーが考慮されていない住宅に住む退職者の住宅需要への対応、遺言、相続、成人後見人など生涯を通じた取引を引き受けることによって、労働金庫の信用力を高めることにもつながる。もちろん生涯取引自体で一定の収益を上げていく設計をする必要があるが、同時に、闘争積立金の利息の一部を拠出してもらうなど、労働組合に協力を求めるしくみも提案してはどうか。定年までの長い間、組合財政や闘争資金の積立に寄与した方々の資金の有効活用となる。

(2) 融資の在り方の改善

先に述べたように、労働金庫で断った住宅ローンが市中銀行で融資された案件が散見される。各金庫の審査基準や日本労働者信用基金協会の保証基準を大胆に改善して、スムーズで迅速な融資を実現してほしい。

NPO 融資は通常の融資に比べてリスクが高いと思われる。しかし、いわゆる“目利き力”があれば決して高リスクではない、という指摘もある。労働金庫では審査能力が十分でないが、近畿労働金庫の「きょうと市民活動応援提携融資制度」の枠組みは参考になる。NPO の中間支援組織が融資先を審査し、京都労福協も一定のリスクを受け持つ中で、近畿労金のリスクとコストを軽減させている。労働金庫と労働組合、労福協、NPO が協同することで可能性が一気に広がる実例である。

あたらしいビジネスモデルを構想し実行していくために、融資の在り方を改善・実施するには、協同組合理念を実践する各労働金庫の経営の決意と判断にかかっていることを付言しておく。

(3) 「生活応援運動」の深化と労働組合との連携

無担保融資は労働組合の理解なくしては進まない。例えば、マイプランの活用には消極的な労働組合は今も多い。しかし、消費者金融利用者が増えていることは、先に示した通りであり、それから推計すると組織労働者（組合員）の利用者も 150 万人にのぼり、融資総額は約 1 兆円に達すると見込まれる。とすれば、消費者金融よりはるかに低利のマイプランに誘導することは、組合員の生活を改善していくうえで重要な課題である。1 兆円という融資総額の大きさからみて、労働金庫とっても骨太の融資モデルの一つになるはずだ。

「生活応援運動」キャンペーンをより深化させていく過程で、こうした実情を明らかにしながら組合役員を説得していくべきではないだろうか。

また、多重債務対策には特別の政策も必要だ。多重債務を抱える組合員の相談を受

け、債務を整理し生活再建していく過程での労働組合と労働金庫の連携は不可欠であるし、相当のコストも必要となる。いったん事故情報に登録されると 5~7 年間は金融機関から借り入れができないために、たとえば親の葬儀や子供の学校の入学金に支障をきたす場合が発生する。こうした多重債務者の相談や融資に際し、ここでもまたコストの一部を労働組合が負担するような仕組みも検討されているのではないだろうか。

(4) 協同組合間協同、労福協、労働組合、NPO などとの連携促進

日本の協同組合は省庁毎に認可されている事情もあり、協同組合間の連携が十分ではない。労働組合を母体とする労働金庫と全労済でも、生協法改正で労働金庫が全労済の共済代理を開始することを契機に「ろうきんと全労済がめざす新たな生活者福祉」の策定（2009 年 3 月）と具体化のための連携が始まったばかりである。加えて、生協や NPO、労働組合、労福協との連携が促進されれば、労働金庫の可能性は大きく広がる。

その場合に必要なのは、協同を支えるコーディネーター役である。幸い全国に連合と労福協が中心となって設立したワンストップ型のライフサポートセンターが存在しており、それを活用しない手はない。ライフサポートセンターのいくつかは、国が行うパーソナル・サポート・サービス事業を受託し、また 2012 年 4 月から始まった「寄り添いホットライン」事業にも協力しており、ワンストップ型の相談体制が機能し始めている。

労働金庫が労福協をコーディネーター役として活用しながら、各協同組合と NPO、労働組合、自治体やハローワークなどとのネットワークを広げる努力を惜しまないことを期待する。

(5) 「共益」から「公益」へ踏み出す

「協同組合は連帯経済の主体である」「協同組合は公益の体現者である」とは、冒頭に記した中央労福協と連合総研がまとめた「研究委員会報告」の主張のエッセンスで、事業そのものを通じて「公益」に資するべきであるという提言である。

ここでは、それに加えて、事業で得られた収益の一部をこれまで以上に目的意識的に「公益」に拠出していく必要性に言及しておきたい。

“一人は万人のために。万人は一人のために”で始まった協同組合は「共益」組織であるというものの「公益」に最も親和性のある組織といえる。

未組織の非正規労働者や生活困難者を労働金庫の融資システムにそのまま適用するのは当面は困難だとしても、利益や剰余金の一部をその支援に当てることは可能であるし、協同組合の理念に照らせば、むしろ積極的に果たすべき役割なのではないか。それだけではない。「租税特別措置の適用状況の透明化等に関する法律」で 2012 年 4 月 1 日以降は「適用額明細書」の添付が義務付けられる。外からは、金融・保険の競争条件の内外イコールフットイング化（公的介入、優遇措置の排除）が求められている。

こうした中で、労働金庫をはじめとする協同組合が優遇されている税の一部を優先

的に社会に還元していくことは、道理からみても自然な営為であるといえよう。

(6) 協同組合を担う計画的な人材育成の重要性

協同組合の理念・民主制の確保と事業遂行性（そろばん勘定）を両立させることは、実際はきわめて難しい。あるいは、両立させるつらさは協同組合につきまとう永遠の課題なのかもしれない。

我が国の協同組合生みの親である賀川豊彦は晩年、協同組合の精神を7つにまとめている（【協同組合中心思想】）。

それは、生み出した利益はみんなで分かち合う【利益共楽】、強欲に走らない【人格経済】、元手はみんなが持ち寄る【資本協同】、誰も掠め取らない【非搾取】、現場に近いところで物事を決めていく【権力分散】、時の政府や政党におもねることない自立精神をうたった【超政党】、それらのことを繰り返し伝え学ぶ重要性を説いた【教育中心】、である。

理念・倫理と本音・本性の間を揺れ動く人間の気持ちを是認したうえで、だからこそ、しめくくり「教育」を繰り返す必要性を述べている。

協同組合運動の社会的意義や使命を理解すると同時に、事業継続のための収益確保の重要性や人と人、人と組織、組織と組織をつなげるコーディネート機能を理解し体得する人材を育成する幾層ものしくみを、協同組合間の協同事業として作り上げてほしい。

4. 労働運動の課題～単組、産別に期待する

(1) すべての労働組合の運動方針に「労金運動推進」を

「労働金庫」は単なる「出入り業者」ではない。労金運動をともに推進する主体であることは、冒頭述べた。労働組合の議案書には労働金庫や全労済のきれいな宣伝が印刷されていることが多い。しかし、本文の運動（活動）方針に「労金運動・全労済運動」の項目を掲げる例はめっきり少なくなっている。これでは、ふだん宣伝ポスターにしか接していない一般の組合員が労働金庫を一つの「出入り業者」と考えても不思議ではない。

もう一度、すべての労働組合の運動方針に「労金運動推進」を大きく掲げてもらいたい。連合・労福協もその旗振り役を担うつもりである。

(2) 組合員、退職者の金融ニーズに物心両面での支援を

1980～1990年代に「クレサラ」対策を経験した組合役員の中には、「借金は悪」、「多重債務は自己責任」とかたくなに思い込んでいる人も多い。そのためか、マイプランの利用をせず、或いは限度額を低くしている労働組合が存在する。しかし、組合員のおよそ15%が消費者金融を利用している現状を直視すれば、必要なときは低利な労働金庫を利用するよう、労働組合が誘導していく必要があるのではないだろうか。多重債務者数も組合員の2～3%に達していると考えられる。最近の調査では、以前と違って「生活苦」から多重債務に陥るケースが多い。組合員に寄り添いながら、労働金庫

と連携して生活再建に導くことも労働組合の重要な役割である。

また、退職者の金融ニーズにも目を向けたい。労働組合が自ら支援することは難しいが、労働金庫につなぎフォローすることは十分可能だ。

問題を解決するためのネックは、コストをだれが負担するかである。労働金庫だけでなく、労働組合もたとえば「相談料」などで一定の負担をしてはどうか。年間 54 億円の利用配当、33 億円の出資配当の一部を使うだけで十分まかなえる。退職者への支援は、総額 1 兆円以上の闘争積立金の利息の一部を活用してはどうか。労働組合役員幹部の決断を期待する。

(3) 公益を発揮する具体的な提案を

税引き後利息の 20%を、開発途上国の学校・医療などの生活向上や環境保護のために活用する『ゆうちょボランティア預金』のアイデアも、そもそもは労働運動から出たと聞いている。

一方、労働金庫は阪神淡路大震災直後に、利息の一部を震災遺児の支援にあてる定期預金「エール 30」を発売し、組合員の善意 500 億円を集めた実績を持っている。こうした試みは、東日本大震災復興支援にも受け継がれている。大災害が発生した時に、助け合いの精神で目的意識的に利息の一部を拠出するような金融商品は、確かに労働金庫から労働組合に提案はできよう。しかし、恒久的な制度として、預金利息の一部を「公益」に使えるような仕組みは、労働組合サイドから積極的な提案がなければ実現は困難であろう。仕組みがあれば協力する組合員は多いはずだ。ローン返済を終えた退職者なら、意味あるお金の使い方により敏感に反応してくれるだろう。各級レベルの推進会議で、労働組合サイドから労働金庫への提案を望みたい。

また、静岡労金で実施している、労働組合が利用配当金や出資配当金の一部を基金として積み立て、公益に支出するような仕組みなども労働組合サイドから提案してもらいたいと思う。

こうした行動こそ、社会的労働運動をすすめる労働組合の使命でもある。

第3章 第3節 補論 「連合が提起する『働くことを軸とする安心社会』に関する補足等」

南雲 弘行

基本的な問題意識は、本論第3章第3節で高橋委員と連名で整理して提起したところであるが、若干の補足を行っておきたい。

1. 連合が提起する『働くことを軸とする安心社会』に関する補足

連合は2010年12月に、めざすべき社会像として『働くことを軸とする安心社会』をとりまとめた。これは連合結成20周年を迎えて、2001年に提起して10年を経過した「労働を中心とした福祉型社会」をベースにその後の情勢変化や政策的深化を取り入れて、リニューアルしたものである。その中で私たちは、『働くことを軸とする安心社会』を次のように定義した。

《働くことに最も重要な価値を置き、誰もが公正な労働条件のもと多様な働き方を通じて社会に参加でき、社会的・経済的に自立することを軸とし、それを相互に支え合い、自己実現に挑戦できるセーフティネットが組み込まれている、活力あふれる参加型の社会》

要約すれば「連帯」や「支え合い」、そして「絆」といったものを社会にしっかりと組み込んでいこう、という宣言・決意である。その直後に、私たちは2011年3月11日に我が国を襲った未曾有の大震災を経験し、震災からの復旧、復興・再生をめざす活動を行ってきた。そうした活動の中から『働くことを軸とする安心社会』を築いていくことの大切さを改めて実感している。

私たちは、この提起が労働運動の中に留まらず、さまざまな人々や団体との対話を通じて、認識を共有し、そうした社会の実現にむけて努力していきたいと考えている。

今回の研究会でも、協同と連帯を旨とする労働金庫の理念の再確認が行われた。労働運動と労働者自主福祉運動（事業）がめざす共通の社会像として、この『働くことを軸とする安心社会』の意図を、今後の事業展開に取り入れていただければと考えている。

2. 労働金庫を支える多様な人材の育成と労使関係

労働金庫事業を推進するためには、事業展開に自信と責任をもてる人材の育成が必要不可欠であることはいままでもない。また、地域に根ざした労働者自主福祉事業を展開する上でも、労働運動と金融機関のそれぞれの素養を持つ人材の育成が重要である。

そのために、労働運動は責任と覚悟を持って経営への参加をするとともに、労働金庫職員にも日常的な労働運動の実践と金融・業務知識を身につけた事業の実践が求められる。

また、労働金庫においては、経営陣と職員（労働組合）は、雇用者と労働者の関係に留まらず、事業の推進と発展に欠かせないパートナーでもある。そうした意味で労働金

庫の労使には、経営方針はもとより事業展開・人材育成などについて、対等な立場で日常的に議論を行って、現場の総合力を高め、職員の働きがいを与え、持続的な経営に結びつけていく努力を求めたい。

労働金庫の労使が、相互の信頼関係を背景にしながら緊張感のある対話を重ね、ともに事業に邁進していくことを期待している。