

社会的企業と協同労働

岡安喜三郎

概括：何が問題か

「社会的企業」が社会的関心事になりつつある。今年（2009年＝平成21年）秋に出された政府の「緊急雇用対策」（2009-10-23）の中で、地域社会の雇用支援分野での「社会的企業」の活用として、イギリスのグラウンドワークとともに、イタリアの社会的協同組合B型が例示されている。少なくとも、「アメリカ型社会的起業支援」を例示しなかったことは評価されて良い。

その社会的企業と社会的協同組合との関係はどのように考えるべきであろうか？ 社会的企業概念は社会的協同組合概念を包含しているとして、「社会的企業」の考察のみで社会的企業が理解できるのであろうか？

また、「協同労働」は、社会的企業とどういう関係になるのであろうか？ 相対立するのか、相乗作用をもたらすのか？ 換言すれば、新しい働き方である協同労働は社会的企業にどのような価値を付加するのであろうか？

それには、協同の基本的特質を念頭に置かねばならない。とくに、ここで強調したいのは、主体的参加（社会への参加、組織への参加など）である。協同は、それに関わる様々な人・人たちが主体的に参加できる特質を持っている、ということである。協同する事業であっても同様である。そして、その参加の中心はボランティアをも含めて、労働である。

様々な活動や事業を行う際、「（一方的に）やってあげる」では協同にならない、「お互い様、一緒にやる」が協同だからである。このことは社会的企業を考察する際にも重要な視点となる。

社会的企業を社会政策的に考察される場面は多々存在するが、ここでは社会的企業について、社会に向かい合う主体形成・人間形成の面から考察する。実はその中心場面はやはり労働過程である。

1. 社会的企業・社会的協同組合への関心の高まり

(1-1) 本論における社会的企業について

「社会的企業」と言っても統一されたコンセプトで括られている訳ではない。このことは多くの研究者・実践家が認めているところである。用語として使われている「社会的企業」は、大枠では、アメリカ型概念とヨーロッパ大陸型概念とが対峙している。この相違について説明することが本題ではない。

しかし、これだけには言及しておく。事業および運営の過程において当事者を主体的に参加させない「社会的企業」および「その起業支援事業」は、本論の検討外に置いてある。労働提供・起業支援、これ自体をサービス・事業の対象にしてしまう（本論で言及している労働統合とはまったく異質な次元のもの）なら、これは別途、「貧困ビジネスへの危険」との関連で説明するつ

もりである。

本論では、EMES（社会的企業等に関するヨーロッパ研究ネットワーク組織の名称）で採用されている「社会的企業の定義」に従うが、協同組合の特質からの比較の際、他の社会的企業は「ダブルもしくはトリプルボトムライン」として括られ、推して知るべしになるので、巷の「社会的企業」一般に適用できる。では、EMESに立ち戻ろう。

《EMESの定義：9つの判断基準》

経済的判断基準

- 1) 財・サービスの生産・供給の継続的活動
- 2) 高度の自治、行政や他団体・他企業からの自立
- 3) 高水準の経済的リスクの引き受け
- 4) 有償労働者の存在（有償労働の下限值設定）

社会的判断基準

- 5) コミュニティに貢献する明確な目的
- 6) 市民グループによる設立
- 7) 資本所有（出資金）の多寡は意思決定のあり方に連動しない
- 8) 出資者のみの意思決定の回避、利用者・労働者・地域などの参加
- 9) 剰余（利益）分配の制限

EMESが定義する社会的企業概念は、この判断基準から見てもかなり厳格であり、所謂チャリティと一線を画し、利益分配を目的とする営利企業、その子会社会的メセナ組織（NPO含む）などとも一線を画している。

それは、すでに読者も気づかれている通り、協同組合、とりわけイタリアの社会的協同組合に近い。というよりそれが一つのモデルになっていたと言える。そしてその関係もあり、その活動二大形態も、「社会サービスを行う社会的企業」、および労働市場で不利な立場の人たちの「労働統合の社会的企業」と、イタリア社会的協同組合のA型・B型の如く分類され、理解される。

前者は敢えて言えば、「社会統合のためのサービス提供社会的企業」この後者が略称「WISE」として、様々な「雇用創出」手段として着目されているのは、周知の通りである。なお、障害者の就労創出に拘わって「ソーシャル・ファーム（社会的事業所）」があるが、その源流には、イタリアの社会的協同組合B型、およびその前身である連帯協同組合運動が挙げられる（「社会的企業とコミュニティの再生」中川雄一郎著、p.266）。

(1-2).運動的・社会政策的関心

この社会的企業については、社会的協同組合を含めて、障害者の当事者団体の関心の高さに注目したい。とりわけ、福祉就労から一般就労（通常に言う労働のこと）への脱皮をめざす運動を進めてきた人たちは、ワーカーズ協同組合法（協同労働の協同組合法）の制定に高い関心を払い、

市民会議の運動に参加もしてきている。出資をして就労や仕事おこしの局面に参加し、その就労組織の意思決定に参加する、ワーカーズ・コープの制度・仕組みは、障害者の一般就労への自立的参加として、社会的にもっともっと認知されて良い。

とりわけ、社会的事業所に括られる労働統合型は、障害者のみならず、これから概念が整理されていくであろう「社会的に不利な立場の人々」の就労において、その事業推進では行政との連携が必要であり、また、各種社会保険・労働保険の優遇策、税制優遇策などの、社会的積極支援策を必要とする。その支援を受けるに足る組織的諸基準、当事者基準の検討は今後必要ではあるが、協同組合陣営固有の課題としては社会的協同組合、それも日本型社会的協同組合の組織的諸基準の検討が迫っている。

冒頭で紹介した通り、今年（2009年）秋に出された政府の「緊急雇用対策」（緊急雇用対策本部）の中で、地域社会の雇用支援分野で「社会的企業」が活用できるとして「イタリアの社会的協同組合B型」が例示されている。このB型とは労働統合型の社会的協同組合のことで、ここでいう労働統合の対象は所謂障害をもつ人たちだけではない。

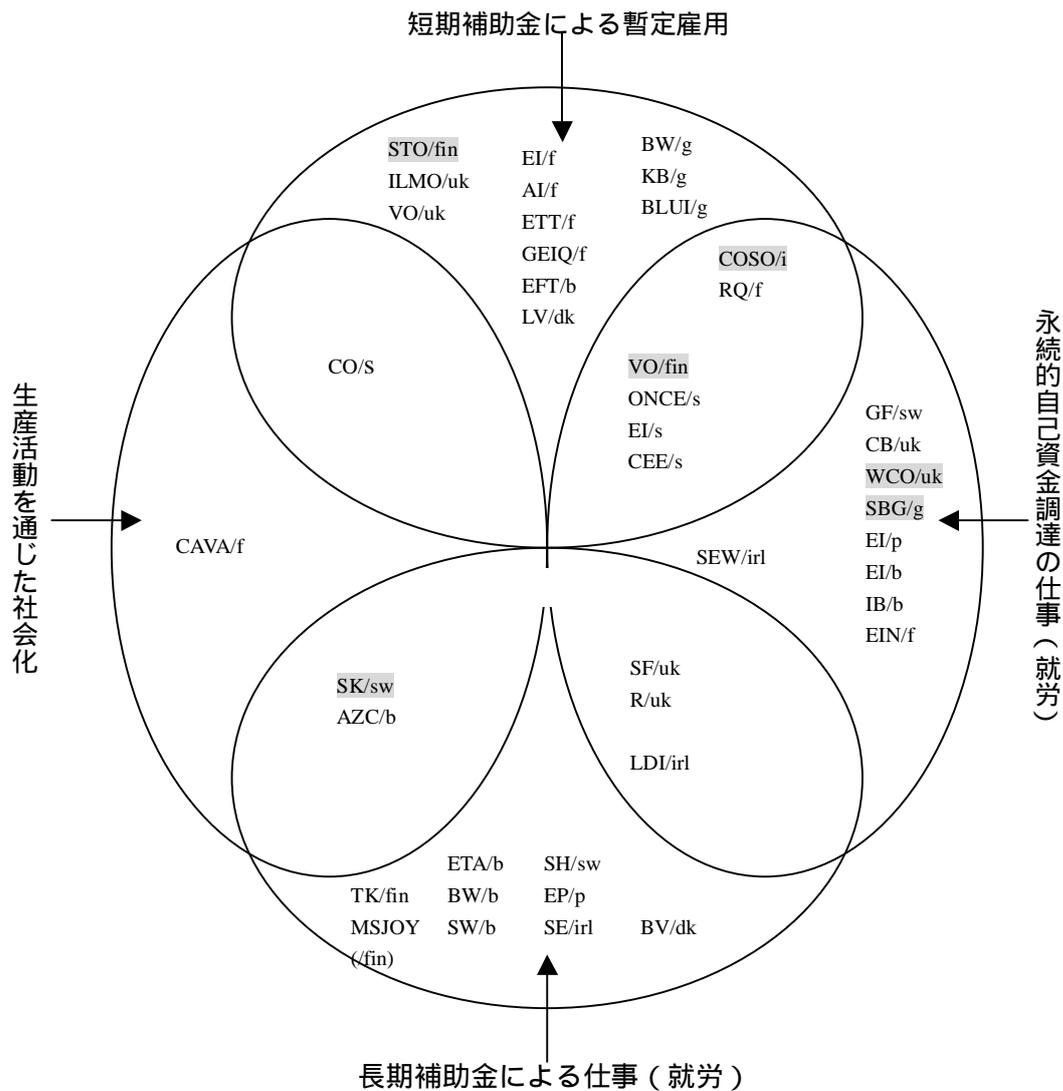
イタリアのB型協同組合の当事者とは、長期失業者・失業者、薬物中毒者（麻薬等摂取者、マスコミでタレントが話題になった）、アルコール中毒者、年少者（家族や地域から疎外された若者）、高齢者、生き難さを持った人たち（日本でいえば、引きこもり・所謂NEET等を含む）、受刑者・元受刑者（執行猶予中・仮釈放中を含み、過激派元政治犯も含む）、等々を指す。詳しくは概要論文等を参照されたい（例えばイタリア政府統計局編「イタリア社会的協同組合2005」2007年11月発行「協同の発見」第184号収録）。

日本においても遅かれ早かれ労働統合事業体の当事者（「社会的に不利な立場の人々」）の範疇について検討することになるが、今までの制度に明示的になっている人たち以外を検討する場合、上記のイタリアのように、ディーセントな社会生活が困難な人たちを、自己責任だけでは解決しないとの立場から、社会的解決を必要とする人たちとして組み立てる社会政策が必要となるであろう。もちろん、ここで留意すべき点は、「（一方的に）やってあげる」という狭い施策のことではない。

(1-3).ヨーロッパの労働統合型社会的企業の系譜

ここで、労働統合の社会的企業（WISE）についてさらに言及したい。先に紹介したEMESの研究では、WISEの労働統合様式について、44カ所の事業所を分析にして、「短期補助金による暫定雇用」対「長期補助金による仕事（就労）」の軸と、生産活動を通じた社会化」対「永続的自己資金調達の仕事（就労）」の軸を直交させてマッピングしている。ここでは、44の社会的企業の分布状況のみを紹介しておく。（出典：“Social Enterprise -- At the crossroads of market, public policies and civil society”, 2006, Routledge, p.21）

記号大文字は組織の略称であり、スラッシュ後の小文字は国の略号である。



(1-4).単純な疑問：社会的企業と社会的協同組合の違いは？

ここに至って、社会的企業と社会的協同組合との違いは、どこに見いだせるのか？ 「社会的企業」のみの考察で社会的企業が把握できるのだろうかという問題でもある。結論的に言えば、社会的協同組合の理解なしに社会的企業は理解できないということにである。

ではその違いは何か？

協同組合は、ICAの協同組合のアイデンティティ、とりわけ運営の原則にある通り、一人一票とかの原則で、他の営利企業と一線を画すと言われるが、最大の本質はそれらの原則に沿って、労使の関係を含み働き方の違いが存在するところにある。このことは協同組合原則では未だ言及されないが、これを逆の面から言及したのが、ほぼ30年前の所謂レイドロー報告である。「協同組合事業における重大な弱点は、（中略）むしろ、一般的な私企業と協同組合との間に、使用

者と従業員の関係において何ら違いがないところにある」との指摘にたどり着く。（現状でも多くの協同組合でその弱点を抱えたままではあるが。）

この点を、協同労働という働き方から見て見よう。

2. 協同労働という働き方から見た社会的企業

(2-1).協同労働という働き方

「協同労働」については、その協同組合法の制定をめざしている市民会議のパンフレットを読んでみる。「（協同労働とは）働く意思のある者たちが協同で事業を行なうために出資をし、協同で経営を管理し、併せて協同で物を生産したり、サービスを提供する働き方です。逆の言い方をすると、雇用関係（雇う、雇われる）が存在しません。働く人が、資金負担や経営責任も負うため、より自立した「働き方」が求められます。また、個人事業主とも違い、お互い助け合いながら（共助）事業を起こし、人と地域に役立つ働き方をめざします。」（「協同労働の協同組合法制定市民会議」）

日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会では、協同労働は、組合員の「三位一体制」（組合員は出資者であり、労働者であり、経営者でもある）を担保した協同組合に位置づけられ、人と地域に役立つ働き方を保証する「三つの協同」（労働者どうしの協同、利用者との協同、地域との協同）を、協同労働の協同組合の原則として位置づけている。

「三つの協同」は制度的な側面として、利用者懇談会・地域懇談会の開催、地域や行政の人たちの事業所運営会議への参加等が進められるが、労働過程で、利用者や地域に対する組合員の気づき・組合員会議・提案などが、中途に関係者との軋轢があったとしても、それを克服し。実際に人を巻き込み、地域を変えて行く力となるという事例が出て来ている（例えば、福生市の児童館など）。また、事業所運営への参加を通じて、参加者が既存の団体（老人会など）の活性化にも貢献するという事例も出ている（文京区の目白台総合センターの取組みなど）。これは、「三つの協同」を自らのものとして働く組合員の力が発揮されたと言うことができる。多くの人は、利用とともに、参加の制度を通じて、協同労働やそれで働く人を知ることができる

さまざまな事例から、「三つの協同」の真価は、働く人の労働過程の中に存在する。それは、一方で地域のマルチステークホルダーの協同を促し、他方では労働者組合員の「学習」「成長」を促す。

(2-2).社会統合・労働統合の社会的協同組合

社会的協同組合は、世界的には確定した定義が存在する訳ではないが、一般的には社会統合・労働統合の協同組合として理解される。ICA（国際協同組合同盟）のCOCOPA（通称、世界労協連）が、その世界基準を作成する過程の各国会員への諮問（2009年10月）で、「暫定的」としながらも、社会的協同組合の定義を『一般利益を主なそして直接的な事業とする協同組合で

あり、それぞれの背景により具体的な機能システムは異なっても、社会またはコミュニティへの貢献を明確な目的に掲げるもの』と整理し、これからの世界基準づくりの出発点とした。

さて、そもそもの協同組合は人々の社会参加を促進すると国際機関が認めていることを再認識しておきたい。ILO（国際労働機関）が2002年、「就労創出と、資源の動員、投資の刺激ならびに経済への貢献における協同組合の重要性を認識し、多様な形態における協同組合（注：下線は引用者）が、すべての人びとの経済発展および社会発展への完全参加を促進することを認識し」て、協同組合振興勧告を採択した。また、国連は総会で定期的に、「社会開発と協同組合の役割」について決議を採択している。

さきに、協同は、それに関わる様々な人たちが主体的に参加できる特質を持っていると述べたが、それは協同組合にも同様に当てはまる。この特質が、あたらしいマルチステークホルダー型システムの導入を容易にしているといえる。

すでに各国で制定されてきている社会的協同組合、連帯協同組合など、地域コミュニティの一般利益を実現する目的を持った協同組合は、この「地域コミュニティの一般利益」に関わっている人たちやグループを積極的に組合員とする制度を導入している（イタリア、フランスその他）。

もちろん、マルチステークホルダー型システムは社会的協同組合の専売特許でも何でもない。四国の生協組合員と農協組合員がつくる協同組合や、理事会に消費者代表を加えた北海道有機農協の運営等に、既存法の「制約」を超えた挑戦が見られるし、韓国江原道にもハイブリッドな協同組合を見ることができる。

先に示した「三つの協同」は、その流れに合流するものと言える。法制定市民会議の要綱案においても、協同労働の協同組合は定款で、自治体や町内会等も含まれるマルチステークホルダー型組合員制度を採用できると規定していることに注目して頂きたい。ひとつ大きな違いがあるとすれば、マルチステークホルダー型という時は、その組織的仕組みとガバナンスに主要な関心が払われるが、「三つの協同」は、労働過程にも着目する。

(2-3)連帯による事業の「安定化」

ヨーロッパでは社会的企業どうしの事業連帯の仕組みとして、「社会的フランチャイズ事業ネットワーク（ESFN）」が活動し始めている。ESFNによれば、「社会的フランチャイズ事業(social franchising)とは、欧州連合(EU)内の多くの社会的企業によって開発された新しい概念である。それは社会的企業が、今まで一つの発展可能性としてきたこと以上に、更によりスピーディーで効果的な成長が現実のものになるよう開発されて来た手法である。」

端的に言えば、社会的に意味があり、市場を革新しつつあるが、個々の事業体は弱小である場合が多く、成長が困難がつきまとう。そこに、このネットワークによる成長保証を作り出す目的がある。

ネットワークの事例としては、イタリアに始まり現在スウェーデン他に広まったホテルチェー

ンの Le Mat、スウェーデンの前科を持った人向けの社会復帰中間施設(ハーフウェイハウス)の Villa Vägen ut!, イギリスの訪問介護事業の Care and Share Associates (CASA)、ドイツのスーパーマーケット・チェーンの CAP Market が紹介されている。これらの事業の中にはかなり大きなものがあり、CAP Market は 40 以上の店舗を持ち、Le Mat のように、ヨーロッパ国を超えて運営しているものもある。

E S F N のモデルは、既存のフランチャイズ・チェーンの手法を参考にしつつも、組織モデルはやはり、イタリアの社会的協同組合の「事業連合(コンソルチオ)」にある。(詳しくは、「協同の発見」誌第 189 号参照)

協同組合ならば連帯は当然であり、その連帯の力で社会的運動のみならず、実際の事業推進を図っている。

3. 社会的協同組合の世界標準づくり

社会的企業の統一的定義は、しばらくの間確立しないであろう。その一方では、社会的協同組合の世界標準づくりへの歩みは始まっている。それは協同組合が国際的連帯組織を持っているからに外ならない。先の I C A ジュネーブ大会に向けて、C I C O P A から会員(日本労協連も会員)へのアンケートが出され、集約が進んでいる。

社会的協同組合と言えば「イタリアの社会的協同組合」が代表的である。しかし、唯一ではない。1991 年のイタリアの法制定以降、社会的協同組合は世界化ししつつある。以下の様に、いくつかの国では法的位置づけも獲得している。

法制定している国は C I C O P A が把握している限りでは、ポルトガル(社会連帯協同組合、1996 年)、カナダ・ケベック州(連帯協同組合、1997 年)、ギリシャ(社会的協同組合、1999 年)、スペイン(社会起業協同組合、1999 年)、フランス(地域共同利益協同組合、2001 年)、ポーランド(社会的協同組合、2006 年)、ハンガリー(社会的協同組合、2006 年)、ウルグアイ(社会的協同組合、2006 - 08 年)となっている。

また、法制定されていない国においても、公的機関が急速にこの件に関心を高めていると、C I C O P A は、この標準化の必要性を説いている。日本でも例外ではなく、冒頭のように「緊急雇用対策」の中で、地域社会の雇用支援分野で「社会的企業」の活用として「イタリアの社会的企業 B 型」が例示されている。(なお、別件で「協同労働の協同組合」法制定あたって、厚労省の官僚がフランスやカナダ、イタリア、アメリカ等の労働者協同組合を歴訪したことが、C I C O P A での関心事になっていた。)

C I C O P A のアンケートは 10 月に電子メールで案内され、日本労協連も回答したが、アジアの 5 会員(4 カ国; 日本、中国 2、モンゴル、韓国)からは、日本労協連だけであった。C I C O P A のは、約半数の会員から回答があり、上記の法律のある国はほぼ網羅しているので、集約は有効性があると評価している。この詳細は「協同の発見」誌に後日掲載の予定である。

4.社会的企業と協同労働

労働統合は、それ自体を切り離して、「事業の対象」にして、「貧困ビジネス」のような危険に晒してはならない。これは、コミュニティの中で様々な人・グループとの連帯とコントロールの中で、実現するものである。社会的起業支援も、それ自体を切り離すのではなく、地域とともに単位の社会的企業・協同組合の連帯の中で、支援を行うことが肝要である。

その上に立って、社会的企業が社会的使命を持って事業を進めるとき、そこで働く人々の持つ善意や思いはどのように発揮されるか、換言すれば、労働者に内在する力はどのようにして発揮されるのか？

すでに見てきたとおり、協同労働は個々の労働者が持っている潜在力を自分たちの協同の力で顕在化させ、利用者や地域人たちとの協同を促進し、労働者自らも成長する。それが労働過程の中で実現している。「最大の教育は労働の場面にある」という教育論がみごとに実証されている。

どうも、労働疎外は社会的企業の中では馴染まない。そういう意味では、社会的企業において新しい働き方の検討が示唆されているのである。働く人々の持つ善意や思いは、どのようにして労働を通じて実現するのか。経営者・リーダーの善意の中で実現するのか、それともそのような仕組みが事業体として作りえるのか。そのようなことに挑戦する働き方が、協同労働ということになる。

協同は双方向の相互作用(トランザクション)で新しい仕組みを作っていく機能を持っている。「三つの協同」は、働くものが意思決定に参加するとともに、生産やサービス質の向上そのものを、労働者どうしの協同、利用者との協同、地域との協同という労働課程の中で、実現・改善していく。

協同労働は、社会的協同組合においては担保されるが、社会的企業においても、その働き方は、大いに検討されて良い。

【「協同の発見 No.209号」(協同総合研究所、2009年12月発行)に収録】