

# 労働者協同組合運動

## —その到達点と課題—

労働者協同組合（ワーカーズコープ）は，“地域に役立つ良い仕事”をモットーにした市民起業の協同組合である。法律がまだない。協同労働は三つの協同を通じて、共同体精神を濃化させることが明らかになっている。



OKAYASU Kisaburo  
岡安喜三郎

D'où venons-nous? Que Sommes-nous?

Où allons-nous?

（「我々はどこから来たか。我々は何者か。我々はどこへ行くのか』P.ゴーギャンの絵画のタイトル）

### 要約

協同労働の協同組合の全国組織である日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会（別記参照）は国際協同組合同盟（ICA：International Cooperative Alliance）の正式の会員である。協同労働の協同組合は、人と地域に役立とうとする市民と一緒に仕事を起こすために設立する協同組合である。従事組合員（労働者として働く組合員）もしくは他のステークホルダーとして、市民は共同して出資し、民主的に事業を運営し、経済的責任を分かち合う。

協同労働においては、労働者がお互いに協同し、利用者と協同し、地域と協同する。協同は双方コミュニケーションが土台として成り立つが、私たちはこの働き方を“三つの協同”と言っている。私たちの生産物やサービスの質の向上を図る方法は、この三つの協同を基礎にしている。そしてこの労働は、協同組合の周りの様々なス

テークホルダー間の協力・協同を促進する労働モデルでもある。協同労働は私たち市民にコミュニティの再生を可能にさせる力を付与する。

日本の労働者協同組合運動は、国が失業対策事業の打ち切りを決定した時に、失業者の仕事起こしのために始まった。労働者が経営する能力に様々な論議があったが、既に30年以上の歴史を持っており、そこにはICAの原則に加えて、労働者協同組合の原則による運営が、その経営を維持する土台であったことが見て取れる。

現在の日本において、失業率は依然として高く推移し、非正規雇用が特に若者を中心に増大している。この困難な事態を克服するために、また原発事故を含む東日本の被災からの復興・新しい国づくりのために、協同労働の協同組合制度は今後も効果的であり続ける。そのための法制定を強く求めるものである。

### I 本報告の背景

#### (1) 戦後失業対策事業の開始・改廃と「事業団」の発足

労働者協同組合運動は、第二次世界大戦後、企業整理等の理由で1千万人もの失業者が日本中に

溢れ、この対策のため国が1949年に「緊急失業対策法」を制定し失業対策事業（＝失対事業、公的雇用創出事業）を発足させたこと、またその失対事業が高度成長期の民間企業の雇用機会の増大を理由として、1963年に「緊急失業対策法」を改正しその縮小を図ったこと、そしてその後の1971年「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」を制定し、新失業者の新規「流入」を禁止したこと、などを背景としている。

全日本自由労働組合（全日自労）は、公共職業安定所に登録する日雇い労働者を中心に組織された自由労働組合を吸収していた全日土建が1953年に名称変更したもので、1961年には21万8千人を超す組織へと成長する。それは同年の就労者団体の組織人員27万9千人の78%を占めていた。ちなみに失対紹介対象者は1960年のピーク時で35万人であった。

1971年に失対事業に新規流入を禁止したとは言え、新しい失業者が生まれない訳ではない。しかも多くの新規失業者は中高年である。全日自労はその政策的矛盾・実態からの乖離に抗議し、事業の存続・再確立を求めて闘いつつ、一方で「事業団方式」を開発した。同年に、西宮市で最初の「高齢者事業団」が立ち上がり全国に広がった。

なお、緊急失業対策法は1995年に廃止された（1995.3.24「緊急失業対策法を廃止する法律」）。ちなみに、日本の失対事業が1923年9月の関東大震災への対応で始まったことを想起しなければならない。

## （2）企業組織のパラダイムシフト

現在、企業は孤立した組織の境界線で区切られている訳ではなく、何らかのネットワークの中に生きている。それはかつての企業「系列」ではなく、複雑な企業間「同盟・連帯」として記述されるものであろう。このことは既に「城砦パラダイムから都市国家パラダイムへ」（1991、J.L.バタラッコJr.、邦訳『知識の連鎖』）として指摘されている。「かつての企業は、市場関係という大海に浮かぶマネジャーの調整の孤島であった。だが

今日では、こうした見解は時代遅れになっている。…企業のマネジャーが現在活動している世界は、市場と企業からのみ構成されているのではなく、多種多様な他の組織との複雑な関係から構成されているのである。」（同書p.iii）、そして「今日のパートナーは、昨日の同盟関係から学習したことを利用できるので、明日の敵対関係に容易に変わりうる。」（p.23）「多くの企業を取り巻く複雑な境界線は、一つの新しい組織形態」（p.24）である。などなど。

バタラッコJr.は「移動型知識（Migratory Knowledge）」「密着型知識（Embedded Knowledge）」の概念を提示し、同盟関係を経営することの必然性を説いた。

## （3）日本型経営の転換、非正規雇用の増大、若者の無業・失業

この20余年間で、終身雇用、年功序列、企業内組合を軸としてきた日本型経営は大きな転換を遂げた。「従業員を解雇することは社長の最大の罪である」という当時の東芝会長の信条、「雇用の維持は企業の責任である」という秩父セメント会長の言明（吉森賢「日本経営・欧米の経営」、1996年、放送大学教育振興会）が象徴的である。

端的に言えば、経営陣が「雇用も賃金も守る」と言った時代から、90年前後からの「雇用か賃金か」を労働組合に迫る時代を経て、21世紀に入ると「雇用も賃金も守ることはしない」となってしまった。「ヒトは最高に大切なステークホルダー」という企業概念は1990年代半ばに大きく転換し、多様な雇用形態の名の下、「多くは単なるコスト」の位置づけにしてしまった。企業の「リストラ」用語が経営者の雇用責任を問わない人員整理と同義語となって久しい。

かくして日本の雇用・就労問題は極めて深刻な状況に陥っている。それは非正規雇用の増大、若者の無業・失業の進行に端的に現れている。

さらに日本の雇用・就労問題を深刻にしているのは、「三角雇用関係」「下請け」による複雑な雇用関係にある。労働過程を実質支配する側の企業

の法的な雇用者責任（経営者責任）のない労働形態の横行である。

#### (4) 協同組合の深刻な弱点～私企業と変わらない雇用関係とその帰結

上記の(2)と(3)で述べた、経営問題、雇用・就労問題は協同組合にとって「対岸」の話題かと言えばそうではない。国際協同組合同盟(ICA) モスクワ大会でのレイドロー報告で、協同組合の深刻な弱点として「雇用者である協同組合と従業員との関係」について言及している。そのコアは「ほとんどの協同組合は、型にはまった雇用者以上のものになろうとはしていないのである」(1980、レイドロー)との指摘である。

協同組合において、一般企業を超える技術や哲学、人の見方等々、いわば「借り物ではない」経営論を自らの組織に浸透させることのできない経営者の存在である。

「『ワーキングプア』の問題については、人材派遣・業務請負業界の中間搾取のみに原因を求めるることは明らかに不適切である。格差の構造を作り出した本当の黒幕は、アウトソーシングで仕事を発注している側の企業だからだ。」(蟹沢孝夫『ブラック企業、世にはばかる』光文社新書、2010年)

この指摘が、流通業のイベントやプライベート・ブランド(PB)生産取引においても取引先への無理強いが存在することは公然たる事実であるし、そもそも協同の力で経済的競争力を強化し市場で有利な条件を取ることは流通に携わる協同組合自身の経済目的として、誰もが疑問を挟むことがなかった。が、これは21世紀に入って大きくパラダイム転換をしている。競争から共生の時代である。それは公正取引委員会の日本生協連への指導(過去、地方生協組織にも)でも明らかになった。

#### (5) 被災地東北における、就労創出・仕事おこしへの期待

2012国際協同組合年(IYC)全国実行委員会が発行した「2012国際協同組合年ってなに?—

日本の協同組合の今」の11ページには、昨年3月11日の大地震で被った東日本大震災からの復旧・復興の取り組みを協同組合としてどのように取り組んだかが報告されている。各協同組合の特徴に応じた取り組みである。医師・看護師の派遣、支援物資の提供、炊き出し、買い物支援、学習支援とともに、労働者協同組合の仕事の創出支援が掲載されている。

単なる復旧ではなく創造的復興、21世紀の新しい社会づくりを東北が切り開く、この機会に対応できるのは、資本に踊らされるのではなく、人と人とのつながりを社会の資本として事業を行う協同組合方式が適切であるとの期待が高まっている。命とくらし、食と農、再生可能エネルギー、様々な世代が生きるコミュニティケア、様々な問題が仕事おこしと協同組合の課題として期待されている。

## II 協同労働運動の歩み

### (1) 歴史の概略

労働者協同組合の運動を私たちは協同労働運動とも呼んでいる。

背景でも述べたように、この実体的運動は国が失業対策事業への新規就労の入口を閉ざしたところを契機に始まった。1970年代には全国各地で失業者・中高年の仕事づくりの「事業団」が結成され、1971年の西宮を契機に、北九州、島根、長野、愛知、等々で36の事業団になり、これを基盤に1979年、「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」が結成された。この年を連合会創立年とする。

1980年代前半は労働者が事業・経営することの意味を問う時代であった。労働者協同組合という組織形態の検討は、1980年の国際協同組合同盟モスクワ大会の「レイドロー報告」がその契機であった。早速1983年、ワルシャワで開催された第2回世界生産協同組合会議に参加。また労働者協同組合が盛んなイタリアに調査団を派遣、1985年にもイギリスの調査を行った。

1986年の全国協議会全国総会で、事業団の労働者協同組合組織への発展を決定し、協議会も連合会へと組織替えを行った。1987年には、労働者協同組合のモデル組織として「センター事業団」が誕生する。同じ1987年、今では隔年開催している全国協同集会の前身となる「いま『協同』を問う集会」を開催した（静岡・伊東）。これは労働者協同組合を社会に問う重要な一里塚であった。

全国協同集会は、労働者協同組合が軸ではあるが、異種協同組合間連帯とともに、協同労働に関心を持ち、また地域で連帯して地域おこしの事業を営み、営もうとする人たちの交流、学び合う場として、いわば連帯経済を担う協同の集会となってきた。

1990年代は「労働者協同組合」を自己規定し、その社会的意味を問う時代である。1991年には、協同総合研究所を設立し、ベルギー、スイス、イタリアに調査団を派遣した。1992年には、ICA東京大会で日本で11番目の協同組合組織として加入承認された。1995年の失対法廃止、阪神大震災を契機に、高齢者協同組合づくりを始め、三重で最初の高齢者協同組合が誕生した。

2000年代は「協同労働の協同組合」規定と協同労働の拡がりの時代である。2000年の介護保険制度の開始に先立ち、ヘルパー講座が全国的に取り組まれ、講座の受講生を中心に「ワーカーズ方式」の地域福祉事業所づくりが始まっていた。2000年11月、協同集会の会場であった東京学芸大学で「『協同労働の協同組合』法制化をめざす市民会議」が結成され、法制化の市民運動が本格化した。2001年には、日本高齢者生活協同組合連合会が結成された。

『協同労働の協同組合』法制化運動は2007年にワーカーズコレクティブの運動と合流し、2008年2月の「協同出資・協同経営で働く協同組合法（仮称）を考える議員連盟」発足で、超党派の議員立法に大きな一步が踏み出された。法制化の早期制定を求める地方自治体意見書は800議会を超え、大きな期待が寄せられている。

2011年3月11日の東日本大震災を機に、仙台に「東北復興本部」を開設、地域主体の復興の陣営を整える。登米、大槌、気仙沼をはじめとして、行政や復興商店街との協力で仕事起こしの講座、実際の仕事起こしを進めている。また、福島の原発事故に起因する放射能被害に抗して、その復興をすすめる地元の人たちとの連携を進めている。

## (2) 協同労働運動の歴史は組織原則確認の歩みでもある

労働者協同組合はICAのアイデンティティ（定義、価値、原則）に基づいて運営する組織であることは当然であるが、その上に独自の運営原則を持って事業を行っている。これはモンドラゴンでも同様である。

ICAの原則は1937年に制定されて以降、1967年に改訂し、1995年に再改訂し、現在も部分改訂を検討している（第7原則に、「環境」を加えるなど）。これは実践の豊かさの蓄積、新しい社会環境の変化等により当然である。

協同労働運動も前項の歴史でも述べている通り、着実に前進してきているが、それは組織原則確認の歩みでもあった。労働者協同組合の現在の原則は4代目ということになる。

最初の原則は「事業団7つの原則」であり、1979年の「中高年雇用福祉事業団全国協議会」の結成時に制定された。

次は「新7つの原則（改訂版）」である。これは1986年に協議会から連合会への改組、事業団の労協への組織発展を決定した総会で、補強・改訂された。

3代目の「労働者協同組合7つの原則」は、ICA加入承認の東京大会直前に、「全団員投票」を経て総会で決定された。

現在の原則は4代目、2000年の介護保険制度の開始とともに、年末に法制定市民会議を発足させ、「協同労働の協同組合」として社会に実践的に問うため、「全組合員投票」を経て2002年総会で「協同労働の協同組合の定義、使命、指針」が

定められた。

運動の発展の蓄積に応じて原則も発展してきているが、その中に貫かれているものもある。それは端的に言えば「『よい仕事をする』『赤字を出さない』『私物化を許さない』」(日本労働者協同組合(ワーカーズコープ)連合会三十周年パンフより)である。また、「利益は“目的”ではない、継続の“条件”である」(ドラッカー)の言葉の大切さも生きている。

### III 「三位一体」と三つの協同 <協同労働のコア>

#### (1) 出資、経営、労働の「三位一体」

協同組合経営においては出資した全組合員が経営に関与することが原点であることは言うまでもない。それは労働者協同組合における従事組合員にとっても同様である。一方で、「労働者が経営できるのか? (経営能力があるのか?)」との疑問との闘いでもあった。それは自らが定めた原則の追求によって克服してきたと言える。原則を曖昧にすれば衰退の道を歩むことはまた歴史が教えてくれるところである。

世界的には労働者協同組合を名乗っても、少数の従事組合員で多数の労働者を雇用している事業体も存在したりする。生協においても少数の組合員で運営し、労働者を雇用し、多数の利用者に提供し、利益を組合員だけで分配するのも世界的には存在する。中には一般企業の経営者が下請用に協同組合を「設立」する場合もある。とても相互扶助の協同組合とは言えず、株式会社風のいわば似非協同組合である。

それはさておき、出資、経営、労働の「三位一体」は、徹底した話し合いと民主主義など、先の運営原則によって協同組合を強化するものである。

労働者協同組合の「三位一体」は、一方で従事労働者の保護、すなわち個別の労使関係と集団的労使関係について様々な論争が生じている。日本では特に役員について、働いていても経営者なの

だから労働者保護に値しないとの主張もあるが、私たちは役員を含む従事組合員全員の労働者性を主張していることを強調しておきたい。これについては拙稿「労働者協同組合と労働者保護」(JC総研 協同組合経営研究誌『にじ』2011年冬号No.636)を参照されたい。

#### (2) 働く者同士の協同、利用者との協同、地域との協同～三つの協同

協同労働の協同組合は、人と地域に役立とうとする市民と一緒に仕事を起こすために設立する協同組合であり、協同労働は、労働者はお互いに協同し、利用者と協同し、地域と協同するという働き方である。

しかしそれは実際によい仕事でなければならない。協同事業の成果物である生産物やサービスの質の向上を図ることはいずれにしろ必須である。その際、単純な「顧客満足型」評価基準は採用していない。双方向コミュニケーションを土台とする協同労働によって、利用者とともににより良き製品・サービスを創っていくという姿勢と立場である。その根本に座る哲学は「労働者は成長する」「労働の場は成長・発達の場である」にある。

これは、“Conducive Production”, “Co-Production”に共通する姿勢である。「本人が遠ざけられるような公共性はおよそその名に値しない」(斎藤純一『公共性』岩波書店、2000年)となれば、三つの協同は、その協同する者同士が事業の意思決定に参加する発展方向を持つ。それはマルチステークホルダー型事業体である。それは「新しい公共」のあり方としての「近隣公共空間」(ジャン=ルイ・ラヴィル編、邦訳『連帯経済—その国際的射程—』生活書院、2012年、p.243)もある。

三つの協同に関する「一般社団法人 社会連帯機構」という組織がある。労働者協同組合の組合員が、自ら労働者であり市民であることを体现し、体感する活動である。例えばまだ事業化できていないが地域に必要な活動を担うことが多い。その財源は労働者である組合員が出し合う仕組みで

ある（事業体である労働者協同組合が出すのではない）。もちろん、会員は労協組合員だけではないが、多くは労協組合員である。

### (3) 協同労働・三つの協同のインパクト

労働者協同組合の事業は、別記で述べている通りであるが、この中で量的に言えば日本一の分野が生まれている。学童保育、地域若者サポートセンター、生活保護受給者の自立・就労支援、障がい児の放課後等デイサービスである。これらは、今日の社会の中で最も困難や生きづらさを抱えた人たちとともに作り上げた事業であり、当面の緊急対応に留まらない、根本解決が求められていることは言うまでもない。

そこでいくつかの事例を紹介する。

障がい者就労と就労支援にあたっては、当事者をサービスの受け手から、提供の主体としての職業訓練・講座を行ってきた。東京のある区で緊急雇用特別補助事業として労協が運営した「精神的な障がいをもつ人の就労支援のためのヘルパー3級研修」は、精神障がいをもつ当事者12名と公募で選ばれた一般受講生区民10人で、励まして全員が終了したケース。別の区では養護学校でのヘルパー講座に生徒だけではなく、親、教員も参加して受講し、38名が揃って終了。その後、コミュニティ・カフェを創業して運営している。当事者と他の人たちが出資し、一緒に運営する挑戦である。

公共施設の運営委託や指定管理者制度による委託でも、単に「肃々」と運営するだけではなく、利用者が参加できる運営委員会・協議会を設置し、利用者も運営主体になれる仕組みにも挑戦している。東京都区の児童館では近隣の小・中学校の各副校長、児童委員、町会長学童クラブ父母会の人たちで運営委員会を開き、地域防犯の話題にもなった。ある市では、小学校敷地併設の学童保育での契約更新の際、利用する保護者がワーカーズ（「NPOワーカーズコープ」として受託する）、「ワーカーズ」との利用者からも称される。働き方はもちろん協同労働）の継続を要請する

ケース、時には行政に「直談判」、利用者は住民（納税者）としての主体を發揮することもあった。これらは利用者との協同が成果をもたらしている例と言える。しかし巻き返しもない訳でもない。再契約時に一方的にワーカーズが外されるなど、行政と地域「有力者」の無視しえない強い力があるのも現実である。

これらの取り組みの中で、労働者協同組合は、新しい公共のあり方として、受託した公共施設の位置づけに挑戦をしている。それは、「主体づくりとまちづくりの拠点へ」と言うことになろう。

例えば、児童館は単に遊びの場なのか、子育てのまちづくりの拠点なのかという問い合わせである。先の事例の他に、ある市の児童館で昼夜休みになるとスッといなくなる子供がいた。それに組合員が疑問をもった。それは弁当を持ってこない子供たちであった。どうして？ それは貧困から来ることであった。町長も「そんなことはない」と言う。しかし話し合えば事実であることが把握できる。「貧困は見えない」～これは共同体精神の希薄化からくる。しばらくして地域祭りの実施へ。地域全体が高齢化している中で、ワーカーズ組合員のような若者が企画の事務局を担うことで、地域の共同体精神の濃化に貢献できてしまう。

敬老館・老人福祉センターも同様である。カラオケで時間つぶして帰ってもらえばOK? 違う、人生経験のある利用者が主体となり地域をつくる力にできないだろうか。ある東京の区の敬老館の利用者は、自分たちの「老人会（長生会と言ったりもする）」が不活性であることに気づき、その拡大と元気の源になった。これは、「支えられる存在から、支える存在へ」という高齢協のモットーにもなって基を成す活動である。

また、協同労働・三つの協同は事業分野が地域のニーズによって変化・拡大をしていく推進力である。九州のある事業所は学童保育の委託を受け、協同労働・三つの協同を中心に据えて活動していたが、2011年に委託が打ち切られた。その組合員は、それまでの仕事から見えてきた地域の課題はこれではないか、と認識し障がいをもつ

子供たちの居場所づくりをめざし児童デイサービスを立ち上げた。さらに地域の仕事起こしを考え緊急人材育成支援事業（基金訓練、現在は終了）や求職者訓練を開講してきた。また、高齢者ミニデイ、障がい児の農体験事業にも取り組んできた。

もちろん、以上の取り組みには組合員の「気づき」というキーワードがある。その気づきを実際の事業所の行動にまでするのが協同労働・三つの協同であろう。現場の組合員は事業の最前線で地域社会の様々な問題に接している、そして何人が問題に気づく。協同労働の真骨頂は、職場で丁寧に話し合うことがある。当然その気づきも。外部から「余計なことをするな」の声があつても怯まない。そして事業化にあたっての相談相手は地域にいる。必要なら社会連帯機構の活動もある。指示待ち姿勢では実現できない行動である。

## IV 雇用・就労問題と協同組合

### (1) 雇用・就労問題の2つの柱

現在の日本において、失業率は依然として高く推移し、非正規雇用が特に若者を中心に増大している。この困難な事態を克服するために、協同労働の協同組合制度は、効果的であったし、今後も効果的であり続ける。

既に述べたように、21世紀は競争の時代から共生の時代に大きく舵が切られている。まだ多くの消費者・消費者団体は、共生と言った場合、地球環境と生物多様性への配慮が主なものと留まっているが、社会環境への配慮、すなわち生産・流通における労働環境への配慮なしに「市民として」共生の経済を語ることはできない。

その意味で、雇用・就労問題は、雇用・就労創出を通じた完全就労社会と、ディーセント・ワーク（まともな仕事）の実現という2つの柱を必須のものとする。

### (2) 協同組合の就労創出・雇用拡大の潜在力

日本の主な協同組合の「職員数」は、国際協同組合年（IYC）実行委員会パンフレットによれば64万人（2009.3末）と集計されている。ちなみに人口は1.27億人である。

Cooperative Europe の集計によれば540万人が就労しているヨーロッパでは、ロシアを含め人口7.5億人と推定されるので、人口が日本のほぼ6倍でありながら、協同組合就労者数は8倍を超えており、この就労比率の違いの主な要因は労働者協同組合の活動の違いに求められよう。ここでは、実際にその活動が活発なイタリアとスペインを見てみよう。

イタリアは人口がほぼ日本の半分の国で、協同組合の全国組織は日本とは異なり、分野をまたがるナショナルセンターが4団体程存在している。それぞれの総連合会の労働者協同組合の就労者数は合計で44万人（各HomePage 2007～8年）、社会的協同組合の有償労働者数24万人（ISTAT2005調査）となり、ざっくりと集計すれば約70万人が従事している。これだけで日本の全協同組合の職員数を上回っている。

スペインは人口が日本の4割弱であるが、協同労働（Trabajo Asociado）の協同組合の就労者数は20万6千人（COCETA2011より）であり、SAL（労働者株式会社：一定の基準を満たすと、協同労働の協同組合に準じた措置を受けることができる）には13万人の労働者が働いている（Confesal 2008.3号）。

なお、社会目的を鮮明にした社会的協同組合の制度が世界的に広がりを示しつつある。社会的協同組合、とりわけ労働統合の協同組合は、就労困難者、無業者・失業者、生きにくさ、等々の仕事おこしの協同組合である。制度のある国の多くは労働者協同組合方式の運営にマルチステークホルダー（多元的利害関係者）方式を採用している。お隣の韓国では、昨年末に国会を通過し今年12月に施行の「協同組合基本法」に、社会的協同組合の条項が整備された。

## V おわりに

協同労働のコアの一つである三つの協同は日本発であるが，“Conducive Production”，“Co-Production”に共通する内容を持っている。三つの協同は、その協同する者同士が事業の意思決定に参加する発展方向を持っており、それはマルチステークホルダー型事業体である。それは連帶経済で語られる「近隣公共空間」の形成の担い手でもある。

ヨーロッパの事例に従い、誰でもが自らの関心・目的に応じて協同組合を設立できる協同組合法（これが現在制定運動している「協同労働の協同組合法」）が法制化されるのなら、今の就労者数に加えて日本では100万人規模の雇用・就労が可能になる。震災や原発被害からの復興・新しい社会づくりに向けた活動の推進力として、協同労働の協同組合法の制定はその実力を遺憾なく發揮しうる。

単体の協同組合として、連合体の仕組みとして、また協同組合間連帶としても、地域を基盤に、地域に役立つ事業を進めるマルチステークホルダー型が、「競争型経済」とはひと味違う「共生型経済」を作り上げることになろう。

### 【別記】ワーカーズコープ連合会組織概要

名称：日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会 英文表記 “Japan Workers' Co-operative Union (JWCU) ” 発足は1979年、「中高年雇用福祉事業団全国協議会」結成から始まる。

会員数：62団体労働者協同組合、高齢者生協（高齢協）、農事組合、企業組合、社福、NPOその他

加入団体：国際協同組合同盟（ICA）日本協同組合連絡協議会（JJC）労働者福祉中央協議会（中央労福協）東京商工会議所（東商）

個人組合員数：49,205人内、就労組合員 11,867人  
(2010.3.31現在)

会員総事業高：270億370万円

○主な事業内容～高齢者福祉、就労支援、子育て支援、建物総合管理、食・農・環境関連、BDFプラント、協同組合間提携

○地域福祉事業所 300カ所開設

○指定管理者等自治体受託実績 236施設 (2011.12現在)

※量的に全国トップクラスの事業：学童保育、地域若者サポートセンター、生活保護受給者の自立・就労支援、障がい児の放課後デイサービス。

連帯・学習：全国協同集会（隔年）全国良い仕事研究交流集会（毎年）全国ケワーカー集会（毎年）

根拠法：無し（法制定運動中）任意団体、企業組合、NPOなど活用運営原則には、ICA原則に加えて、労協の「定義、使命、原則」を独自に制定

関係団体：(社) 日本社会連帯機構協同総合研究所

(おかやす きさぶろう 協同総合研究所)