

協同労働の実践と地域就労の創出 ～ワーカーズコープの働き方～

一般社団法人協同総合研究所 おか やす き さぶ ろう
理事長 岡安 喜三郎

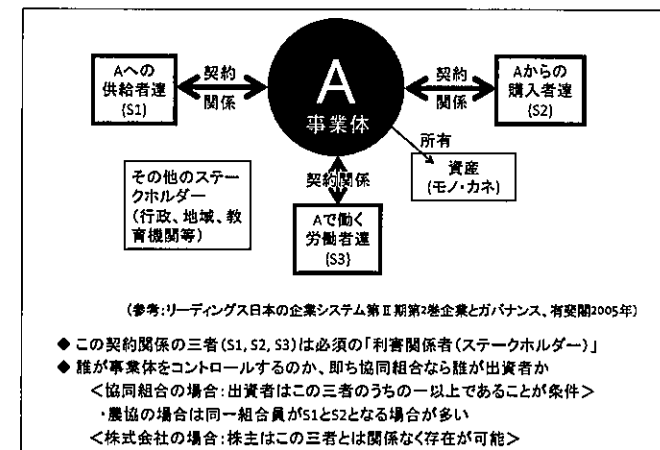
1. 市民・住民が協同組合で仕事をおこす

(1) ワーカーズコープで働くこと

協同労働を端的に言えば、ワーカーズコープ（労働者協同組合；略称「労協」）における組合員の労働形態のことです^{*1}。したがってワーカーズコープは、その特徴から「協同労働の協同組合」とも言い、ICA（国際協同組合同盟）の協同組合アイデンティティ《定義・価値・原則》を踏まえた協同組合です。そして組合員はそこで働く労働者です。農協ならば組合員は農業生産者ですし、生協ならば消費生活者ということと同じ類推で、この類型化は国際標準と言えるものです。これを事業体と契約関係として観ることができますし、実際に契約関係にあります。それが図1です。生協型の組合員はS2、労協型の組合員はS3です。

伝統的経営論では、「経営とは経営者によるヒト・モノ・カネの管理」と言われてきました。しかしモノ・カネとは異なり、ヒトは事業体の所有物ではありません。この「ヒトの管理」に異議申し立てをしたのがワーカーズコープ運動ということになります。

図1 事業体は契約関係で成り立っている



労働者協同組合として有名なモンドragon協同組合（スペイン・バスク地方にあります）の原則には「労働主権 (Soberanía del Trabajo)」や「資本の道具的・従属的性格 (Carácter Instrumental y Subordinado del Capital)」などが宣言されています^{*2}。すなわちモンドragon協同組合にあっては、労働は資本に従属しないと謳っています。

※1 協同労働はワーカーズコープの組合員の働き方ではあるが、後述するようにワーカーズコープ自体が市民・住民によって結成されることを眼目にしているため、市民・住民の働き方、すなわち市民・住民が組合員となって働く働き方であると位置づけることができる。

※2 モンドragonの原則は、1 開かれた加入制度、2 民主的組織、3 労働主権、4 資本の道具的・従属的性格、5 参加型経営、6 報酬の連帯性、7 協同組合間協同、8 社会変革、9 普遍性、10教育、の10項目。詳しくは、
<http://www.mondragon-corporation.com/experiencia-cooperativa/nuestros-principios/>

(2) 働き方と経営手法との関係性

働くという面から会社や協同組合を見てみます。

一般企業では、就労時間内にあっては、従業員およびその労働は経営者(法的には使用者)が管理することになっています。真面目な会社では、従業員は重要なステークホルダー（利害関係者）と位置付けていますが、

通常、制度上は最終意思決定者集団（機関）の外にいます。精々、「従業員の参加・動員」という位置付けです。

ここで協同組合に立ち返ります。およそ協同組合で経営者と従業員の関係が上記一般企業と同じならば、協同組合で働くという積極的な意味はどこに見いだすことになるのでしょうか。もはや40年近く前になりますが、1980年のICA モスクワ大会でレイドロー博士が報告を行いました。その中に以下の一文があります。

「協同組合事業の最も深刻な弱点は、一般的に見て、協同組合における使用者と従業員との関係である。（労働条件や賃金条件の良し悪しに起因するものでもなく、労働関係の問題でもない）…これらのどの理由によるものでもない。弱点はむしろ、一般的な私企業の雇用者と従業員の関係にくらべて、協同組合のそれに何ら違いがないところにある。…ほとんどの協同組合は、型にはまった雇用者（使用者）以上のものになろうとはしていないのである。」（『西暦2000年における協同組合～レイドロー報告』日本協同組合学会編訳、日本経済評論社発行 pp.142-143）

「働き方はその協同組合の経営手法に大きく依存している」ということから目をそらすわけにはいきません。

(3) 「何をするか」の主体的決定

協同組合経営の特性は何かと問われれば、「住民・市民である組合員が、住民・市民のまま事業・経営を行うこと」、これが正統な答えであると思います。ということは働く場面においても、決して企業人間を必要とするものではありません。

この頃は「社畜」という言葉が結構出回っています（インターネットですぐ見られます）。もっとも、市民感覚の専門家は必要です。それは企業人間でもなく「社畜」でもない、社会の理不尽さから目をそらすことがなく、偽装などには手を汚さない文系・理系各分野の専門家です。

この「住民・市民のまま云々」という特性は、農協でも生協でも、ワーカーズコープでも同じです。だからこそ、協同組合は地域やその生活にとって根源的な意味があることになります。言い換えれば、幹部や働

く者が市民・住民の利益よりも事業体の利益を優先するのであれば、わざわざ協同組合をつくる意味はありません。

ではこのことは何によって担保されるのでしょうか。それは、地域に生活する組合員が地域のかかわりで「この事業体は何をするか」を主体的に協同決定できることにあります。そこで事業体とはどの場を言うかが問題になります。それは、様々な諸関係があっても、利用者・地域と直接接点を持っている事業所・現場であって、それ以外ではあまり意味がありません。大きな組織になっても現場こそが「何をするか」を主体的に協同決定（当然責任も伴います）する場です。これこそが組合員一人ひとりが実感できる協同組合の醍醐味でしょう。そういう意味で、事業所か現場は“小さな全体”として地域に開かれる必要があります。

(4) 市民・住民が協同・連帯して仕事をおこす

社会的意味としてワーカーズコープを特徴づけるものは、それが「市民・住民が協同・連帯して仕事をおこすこと」だということです。それは、具体的には協同労働の協同組合の結成、いわば働く人たちの組織化を通じてです。しかもそれは、一般企業のような企業所有者や出資者から委託された経営者が労働者を雇用して組織する経営論とは異なり、市民・住民が出資し、市民・住民のまま働く自分たちを自己組織する「市民自治の経営論」です。実は協同労働の協同組合の質は、自治文化の醸成に依存すると言って過言ではありません。そのことは逆に、地域住民の自治文化の形成に貢献できることになります。

ワーカーズコープの連合会（正式名称は「日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会」、以下「連合会」）は、全国の組合員の投票結果を経て、2015年6月に『協同労働の協同組合の原則』を採択しました。その中で、協同労働の協同組合を以下のように定義付けしています。

「協同労働の協同組合は、共に生き、共に働く社会をめざして、市民が協同・連帯して、人と地域に必要な仕事をおこし、よい仕事をし、地域社会の主体者になる働き方をめざします。尊厳あるいのち、人間らしい仕事とくらしを最高の価値とします。」

こういう実践を、ワーカーズコープは「社会連帯経営」という新しい経営論で展開しようとしています（詳しくは『協同の発見』274号、2015.9を参照してください）。

2. 協同労働運動の歴史と現状

(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（ワーカーズコープ）の運動は、「協同労働運動」とも言います。この運動は現実の社会矛盾の真っ只中にいた失業者の大運動を引き継いだものです。

第二次世界大戦後の日本は、戦争終結に伴う海外引揚者、動員解除者を始め、行政整理や企業整理等の理由で1千万人もの失業者が全国に溢れていました。当時の人口は8千万人ですから相当な失業率です。この救済対策のため国が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、失業対策に大きく貢献しました。しかし、その失対事業は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年に同法を改正しその縮小を図り、その後、1971年に「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」を禁止しました。

全日自労（全日本自由労働組合）は、公共職業安定所に登録する日雇い労働者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していました。それは同年の就労者団体の組織人員27万9千人の78%です。ちなみに失対紹介対象者は1960年のピーク時で35万人でした。

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続けていました。しかも多くの新規失業者は中高年です。全日自労はその政策的矛盾、実態からの乖離^{かいり}に抗議し、事業の存続・再確立を求めて闘いながら、一方で「事業団方式」を開発しました。同年の西宮市で「高齢者事業団」を契機に、福岡、島根、長野、愛知、等々25県に36の事業団が生まれ、1979年9月、「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」が結成され、それが現在の連合会へと引き継がれています^{※3}。

※3 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」）。ここで、日本の失対事業は戦前にもあり、1923年9月の関東大震災への対応で始まったことを想起する必要がある。

(2) 「よい仕事」「働く場の民主主義」を軸とした組織原則確認の歩み

ワーカーズコープの組合員は、当然、そこで働いている人たちです。ワーカーズコープの予算や方針は、理事会があったとしても、そこで働く全組合員の協同決定で決まります。前節では失業者闘争の一環としての前史を述べましたが、新たに始まった事業団運動では、「7つの原則」を設定したのが特長です。具体的には「よい仕事」や「民主的運営」などを掲げました。

「よい仕事」とは、言われたことをすれば良いという指示待ち、内向きの考え方からの脱皮でした。原則では、「よい仕事をやり、『町づくり』に貢献する事業を行います。」であり、また「民主的運営」については、その場が職場であることが特徴で、「団員（今でいう組合員のこと）の自発性を基礎に自主・民主・公開の原則を守り、民主的運営を貫き、経営能力を高めます。」（1986年改訂版）となっています。

ここには、「雇われ者根性の克服」「事業の主体者になろう」という並々ならぬ決意が現れています。「7つの原則」は、何回かの改訂を経て今に至っていますが、1992年以降の改訂では、連合会に集うワーカーズコープの全組合員投票での承認を経て連合会総会で決定しているという特質を持っています。ワーカーズコープにとって原則は単なる活動原則ではなく、働き方、職場運営の原則と言えます。それは既存の就業規則のパラダイムとは異なりますが、実践上は並存します。そして、「協同の働き方」を決めるのは、他の誰でもない、働いている労働者自身が協同決定することであることを宣言しています。

(3) 協同労働の発見

新しい働き方を模索し実践することは、原則改訂の歴史でもありました。最新の『協同労働の協同組合の原則』のうち、冒頭の宣言を紹介します。

(2015年6月改訂)

私たちは、発見した。
雇われるのではなく、主体者として、
協同・連帯して働く
「協同労働」という世界。
一人ひとりが主人公となる事業体をつくり、
生活と地域の必要・困難を、働くことにつなげ、
みんなで出資し、民主的に経営し、責任を分かち合う。
そんな新しい働き方だ。

私たちは、知った。
話し合いを深めれば深めるほど、
切実に求められる仕事をおこせばおこすほど、
労働が自由で創造的な活動になればなるほど、
人間は人間らしく成長・発達できる、ということ。

私たちは、直面している。
人間、労働、地域、自然の限りなき破壊に。
だからこそ、つくり出したい。
貧困と差別、社会的排除を生まない社会を。
だれもがこころよく働くことができる完全就労社会を。
あたたかな心を通い合わせられる、
平和で豊かな、夢と希望の持てる新しい福祉社会を。

私たちは、宣言する。
「失業・貧乏・戦争をなくす」という先人たちの誓いと、
「相互扶助」「自治と連帯」「公平と公正」という
国際的な協同組合運動の精神を引き継ぎ、
協同労働を基礎にした社会連帯の運動を大きく広げ、
市民自身が地域の主体者・当事者となる、

自立と協同の新しい時代を
いま、ここに、共に、切り拓くことを。

(以下略)

以降の原則部分は、以下のアドレスに載っています。

<http://www.roukyou.gr.jp/media/2/> 協同労働の協同組合7つの原則.pdf (注:「7」は全角です)

ここでは協同労働の“発見”としています。もっとも、「協同労働」という言葉自体はそんなに新しいものではありません。「協同組合労働」として使われたこともあります^{※4}。また、1980年台半ばに日本の協同組合関係者のスペイン訪問団が、“Trabajo Asociado”を「協同労働」と訳したことも事実です。しかし今、ワーカーズコープが使っているこの協同労働観念は、外国との連帯性を保持しつつも日本独自に発展しているのが現実です。

※4 たとえば、「農業協同組合労働はいうまでもなく、農協の成員である農民の協同労働である」(山田定市、「農協労働。労働者の存立構造」p.387、筑波書房刊『転換期の協同組合』(1991年)に収録)など。

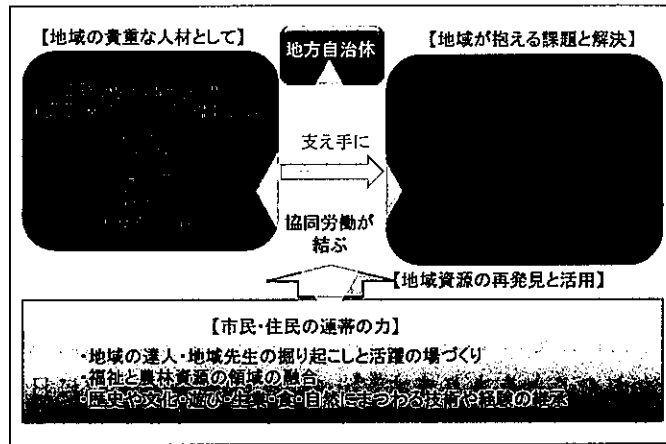
3. 協同労働の価値とインパクト

(1) 持続可能な地域づくりのために

ワーカーズコープの就労組合員は約13,000人、事業高は312億円です^{※5}。主な事業内容は、高齢者福祉、就労支援、子育て支援、生活困窮者支援、建物総合管理、食・農・環境関連、BDF(バイオ・ディーゼル燃料)プラント、協同組合間提携などです。

この中で量的に言えば、学童保育、地域若者サポートステーション、障がい児の放課後等デイサービスの分野で、日本一になっています。さらには生活困窮者支援については社福以外の民間団体ではワーカーズコープがダントツの取組み数です。同時にこれらの質的な特徴は、支援する、されるの関係をのりこえ、今日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あげようとする事業です。「ともに生きる、

図2 多様な市民を協同労働が結ぶ持続可能な地域デザイン



ともに働く」という点でワーカーズコープの最重点課題にしています。

また、広島市、登米市、恵庭市などで、市民が主体となって協同労働を軸やプラットフォームにして持続可能な地域作りに取り組む形が生まれつつあります。図2はその事例です。若者、障がい者、生活困難者など生きづらさを抱えた人たちが地域の貴重な人材として、地域が抱える課題解決の支え手になること、高齢者が地域の達人、地域先生として力を発揮する、これらを結ぶのが市民・住民による協同労働という働き方です。

そういう意味で、協同労働は市民・住民のさまざまなグループ作りとともに、そのグループ同士の接着剤ともなります。そのきっかけは地域の比較的高齢な人たちとワーカーズコープの若い組合員との接触です。それが、いわば「多世代共創」へと繋がっていています。

※5 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会の集計による。ワーカーズの組織は他に、ワーカーズ・コレクティブや連合会未加盟のワーカーズコープなど、主に生協組合員の活動から生まれた協同労働組織があり、農村女性ワーカーズ（農村女性起業家・グループ）と呼ばれる人たちを含めると、5万人以上と推測される。

(2) 協同組合の就労創出・雇用拡大の潜在力～ヨーロッパと比較して

日本の人口1.27億人のうち、協同組合職員数は64.4万人ということに

なっています（パンフレット『2012国際協同組合年って何～日本の協同組合のいま』より）。パートタイマーを職員として数えない協同組合がある※6ため、今でも実態は集計されていませんが、100万人程度と推測できます。

労働者協同組合を設立できる根拠法の存在するヨーロッパを見てみると、人口はロシアを含めて7.5億人（日本のほぼ6倍）ですが、協同組合全体では540万人が就労し、うち140万人がワーカーズコープで就労しています。とくにラテン系でその存在は大きく、人口が日本の約半分であるイタリアでは、労働者協同組合44万人、加えて社会的協同組合の有償労働者数24万人となっており、スペイン（日本の4割の人口）では、協同労働の協同組合20万人、うちモンドラゴン7.4万人です。

日本でも根拠法さえあれば、協同組合の就労創出・雇用拡大の潜在力は大きなものを見ることができます。

※6 $(\text{年間総時間数}) \div (2000 \text{ 又は } 1800) = \text{換算人員}$ という経営効率指標の採用による。

4. 最後に

協同労働の根本に座る哲学は「労働力はコスト」ではなく、「労働者は成長する」「労働を通じた人の成長・人間発達」にあります。

「ふつうの人びとが極めて大きな資質を持ちながら、しかしそれがあまりにも十分に開発されていないのではないか」（R. A. ダール〈アメリカの著名な政治学者、故人〉）の指摘は大変貴重です。

現在運動中の協同労働の協同組合法が法制化されるのなら、ヨーロッパの先例に従えば、日本においては100万人規模の雇用・就労の増加が可能になります。

ワーカーズコープは「競争型経済」とはひと味違う「自然との共生、多世代共生型経済」を作り上げたいと思っています。それは「社会的経済および連帯経済」への移行の模索でもあります。

プロフィール

岡安喜三郎 1948年生まれ、埼玉県出身。県立春日部高校、東京大学工学部卒業。東京大学生協専務理事、全国大学生協連専務理事・副会長理事を経て、現職。日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会副理事長。

図2 多様な市民を協同労働が結ぶ持続可能な地域デザイン

