

イタリア社会的協同組合に学ぶ障害者の多様な仕事おこし 「人間に合わせた仕事」 を求めて

~ Progetto ^{アツカ}H の実践 ~

イタリアのサルデーニャ島にある社会的協同組合の理事長フランチェスコ・サンナ (Francesco SANNA) さんが、8月24日から開かれた「共同連大会愛知大会」の招聘を受け来日しました。当研究所と日本労協連は、共同連のご好意を得てサンナさんを東京にお呼びし、標記研究会を2001年8月29日(水) 明治大学駿河台校舎で開催しました。

サンナさんは現在29歳の青年です。19歳の時、ボランティアとしてこのプロジェクトに関わり、様々な経験をして「気持ちがあう」と感じて、自分の仕事としてやっていこうと決意したそうです。早速、社会的協同組合の全国組織CGMの幹部養成コースで2年間勉強し、現在理事長4年目(2期6年が限度)です。サンナさんはこの他に、県(プロピンス)レベルの事業連合の副理事長、CGMのコンサルタントをしています。

以下の報告は、サンナさんの講演を長野大学の田中夏子さんが通訳されたものから岡安がメモを作成し、それをもとに田中夏子さんに講演の速報としておこしていただいたものです。(岡安喜三郎:協同総研専務)



・社会的協同組合の起源

社会的協同組合は、1970年代、三つの運動が合流する形で生まれました。まず第一には、1968年の、いわゆる「暑い秋」を闘った学生運動の経験者たちが、その後、入っていたコミューンの運動、第二には、カトリックの教会ボランティア活動、第三に社会貢献を眼目とした新しい企業のあり方を模索する「社会的企業」の運動です。

これらの運動の強みは、それまで相矛盾すると考えられていた二つの価値、すなわち、社会的価値と経済的価値を、一つのものとして寄り合わせようとしたところにありました。

さて、社会的協同組合とは、健常者と障害者が共に働く事業組織です。この「共に働



く」という点が、社会的協同組合固有の価値と言えます。障害を持った人もそうでない人も、ともに労働を通じた社会参加(integrazione)を果たすことができる

フランチェスコ・サンナさん 社会環境を生み出すことが、社会的協同組合の、重要なミッションなのです。ですから、B型社会協同組合では、30%以上の障害をもった就労組合員を含むこと、としてあります。上限はありませんが、私たちは、実践的な経験から、障害者だけからなる事業組織が好ましいとは考えません。「共に」というところに眼目があるわけですから、障害を持つ人、持たない人との

割合を3:7、ないしは4:6ぐらいで考えています。

ところで、イタリアにおいては障害者 (diversamente abili) の中身の定義は極めて広いものです。身体、知的、知覚、精神の障害に加えて、なんらかの理由で社会参加に不利益を被る人たちも、例えば、薬物依存、アルコール依存、あるいはこうした問題に苦しむ親を持った子供たちなども含めて、「社会生活への参加に困難を抱える人々、あるいは社会的排除の対象となる可能性のある人々」を、社会的協同組合のパートナーと捉えています。障害の種類が実に多種多様であることが、冒頭に述べた、社会的価値と経済的価値を寄り合わせる際に、重要なポイントとなります。

・ PROGETTO H(acca)の発足

以上が、社会的協同組合の誕生と、そこでの基本的考え方です。次に、私たちの協同組合、PROGETTO H(acca)について述べましょう。発足は1983年、突然の病で、下肢麻痺となった友達の、生活上のサポートをしようと結成されたボランティアグループが、母体となりました。

現在、社会的協同組合法では、教育、福祉等のサービス提供を中心とするA型協同組

合と、就労支援と仕事起こしを主眼とするB型協同組合とを区別していますが、法制化以前は、当初はA・Bの区別なく、障害を持った人が、人間らしい暮らしと仕事に参加するために必要なことは、AもBもなく、何でも一つのものとしてやってきました。

私たちの取り組みの分野は、主として三つ。第一に、手仕事による工芸品の製作と販売(陶器、革製品、木工、貴金属の加工)、第二に「社会的観光」の企画と運営(この場合の「社会的」とは、観光先のバリアフリー化等の推進を通じて、誰でも旅を楽しめる社会的環境を整えたり、環境教育のプログラムづくりとその実施を通じて、子どもたちに環境問題についての認識を深めさせたり・・・といった内容を指します)、第三に、社会参加を可能とする福祉・教育・文化的サービスの提供。後に、第一は、いわゆるB型、第二、第三はA型として分類されます。

1991年の社会的協同組合をめぐる国法、第381号で、社会的協同組合は、A、Bのどちらかになるよう求められました。PROGETTO HはB型を選択しました。そして、上記の第二、第三の分野は、別のA型協同組合「ルオーギ・コムニ」(luoghi comuni) を作って、そこが担うようになっていきます。ちなみにルオーギ・コムニとは、「当たり前のこと、とるに足らないこと」と

という意味です。障害をもった人々の社会参加が、とりたてて言わなくとも、「ごく当たり前のこと」として、社会に浸透していくことを願って命名しました。

さて、社会的協同組合の組織的な原則と特性についてお話ししましょう。その特性は、以下の三つ、第一に小規模であること、第二に事業分野を特化すること、第三に地域密着型であることです。

まず、第一の「小規模性」は、いうまでもなく、顔と顔が見える関係を大事にし、実質的な「参加」を保障しうるためのものです。経済的価値から言えば、規模のメリットの面から大きな組織が効率的なのかもしれませんが、社会的協同組合が、二つの価値、「経済的価値と社会的価値」の統合体ですから、効率だけで行動の基準とはなりません。経験上、30人前後の組織が望ましいと考えています。

第二の「特化」はどうでしょうか。「社会参加」に必要とされるニーズはたくさんあるので、特定の協同組合がそのニーズのすべてに答えていけば、組織はどんどん大きくなってしまいます。新たなニーズが発見されたら、むしろ、そのニーズを専門的に深める新たな協同組合を生み出して、そこと連携をしていく、ネットワーク型の組織構成が我々の戦略です。

第三の「地域密着」の重要性は言うまでも

ありません。社会参加の直接の舞台は、地域です。地域社会に「共に生きる」ための仕掛けがなければなりません。

・労働を通じた社会参加（integrazione）

さて、次の労働を通じた社会参加のために、私たちの協同組合がどんなことをしているか、お話ししましょう。前述のように、法律では「就労者の30%以上が障害者」の条件を課しているだけなので、理屈からいえば90%、障害を持った人でも良いのですが、私たちは30%～40%くらいの構成比にしています。Integrazioneが眼目なので、障害者だけの就労という形態は採っていないのです。

メンバーが、労働参加に至るまでにはおよそ3つの段階があります。まず第一に「表現工房」への参加。一日4時間の就労準備学習を1年間行います。作業療法士と心理学の専門家が付き添って、1.生活の基本やコミュニケーションのためのリテラシー、2.手仕事・皿への絵付けや縄編み、3.身体的な運動、4.コンピュータの入門的操作などを通じて、「仕事とは何か」「他の人々と共に働くとはどういうことか」などを習得してもらいます。

また、第二段階として、当事者自身にも、



実際の経験の中から、自分は何をやりたいのか、どんな局面で自己の成長を実感できるのかなどについて考えてもらいます。そうやって、取り組むべき分野を定めた後、第三には、本格的な就労訓練を経て、実際の労働参加となります。

こうした研修が終わると、実際の就労となります。2000年の場合ですと、学習者の50%は PROGETTO Hに残って仕事をしています。25%は、直ちに就労ということが難しかったので、待機ないし学習を継続しています。残りは他の企業や外の協同組合に入りました。

ここで学んだことが、本格就労につながるかどうか、という点についてお話をする前提として、イタリアにおける「障害者雇用法」改正について一言触れておきましょう。

イタリアにも、以前から障害者を対象とした雇用促進法があり、企業に対しては、いわゆる法定雇用率が課されていました。しかし、どこでもそうだと思いますが、罰則規定が緩く、多くの企業では、「障害者を雇用するよりも、罰金を払ったほうがまし」としており、実際の雇用促進は果たされませんでした。この制度上の欠陥を克服するために、1999年の法律第60号で、「障害者雇用法」が改正されました。改正のポイントを二つ。第一に法定雇用率を守らなかった際の違反金を高くしたこと。そして第二に、この第二の点が、社会的協同組合にとって重要なことなのですが、もし何らかの事情で、どうしても障害者の雇用が困難ならば、それに見合う額の事業委託を社会的企業(impresa sociale)に出すこととした点です。イタリアでは、15人以上の事業体で、最低2人の障害者を雇用することが義務づけられています。しかし、それが果たせない時は、その2人が収入を得るに必要な仕事(事業)を社会的企業にまわす、というのが、新しい制度の概略です。

この結果、興味深い現象が生まれました。まず第一に、社会的協同組合のマーケットが拡大したこと。下請けですが、一定の事業確保ができるので、経営的な安定性につながります。もう一つの変化は、この経験を通じ



て、営利的企業の、障害者の労働に対する認識が変わってきたことです。それまで、障害者の労働文化と接点のなかった企業が、社会的企業と関係を持つようになり、そこでの労働成果を目の当たりにするようになって、逆に、障害者雇用のインセンティブが生まれてくる、といったケースも出てきました。

・事業連合について

先ほど、社会的協同組合の組織的特長として、個々の協同組合が30人以下と小規模であることを挙げました。ここでは、それらがどう連携しているかについて述べましょう。社会的協同組合では、事業連合組織が重要な機能を持っています。県(provincia)毎に事業連合が作られ、単協が独自に取り組むには困難な、事業開発、職能開発・教育、幹部教育、また新規の協同組合の立ち上げ支援などを担っています。

全国的にはCGM (Consorzio Nazionale della Coooperazione Sociale Gino Mattarelli)を結成しています。これは、協同組合のナショナルセンターの別を問わず、社会的協同組合がナショナルセンターの壁を越えて作っている事業連合です。これに対して、政策的な連合組織として、ナショナルセンター別の組織もあり、私たちプロジェクトHは、

CONF COOP(カトリック系)に加盟しています。

・組織および事業の構成

次に、私たちの協同組合の組織の構成について述べましょう。構成員の顔ぶれは、多様であり、いわゆるマルチステークホルダータイプです。1983年発足当初は、母体の性格からして、9割がボランティアでした。しかし、現在は、組合員32人中4人がボランティアです。どういうメンバーがボランティアになるかと言えば、専門性の高い人が多い。例えば地元の銀行でマネージャーやっていた人が、ボランティアとして、経理、会計のノウハウを提供してくれています。

規模がヒューマンスケールなので、組織原理は、拡大家族的結びつきといえます。しかし同時に企業として、自立的な経営ができることも重要。ここでも「経済的価値」と「社会的価値」の統合が求められます。

私たちの場合、まだ実現していませんが、社会的協同組合の中には、当然、理事会の構成メンバーに障害者が加わることもあります。

事業の構成について見てみましょう。大きく2種類の収入構成になっています。自治体からの委託(a) および民間的事業(b)と

すると、最初は、(a) : (b) = 7 : 3でした。それが現在では、民間部分の比重が高まってきて、5 : 5 (現在) 将来てきには、これを2 : 8にしたいと考えています。公共事業に依存せず、経済的に自立した事業構成が望ましいと考えています。

・ 質問に答えて

【一般企業との競争は存在するのか】

競争はあります。例えば貴金属や宝飾品の加工といえば、イタリアが誇る重要な産業の一つです。市場の中でその存在価値を認めもらうには、品質や価格の面で、一般企業と遜色ない仕事をしなければなりません。「障害者の作業所の製品だから」という理屈では市民は買わないでしょう。

【社会的協同組合がそうした競争を勝ち残るにはどうしたによのか】

社会的協同組合の場合、障害をもつ就労組合員の人件費が、自治体負担となっているので、この点、一般企業とくらべて安価なコストが期待できます。また、最初に述べた事業分野のうち、「社会的観光」はまだ、ニッチ市場で、一般企業の参入はごく最近のことで

す。私たちは、子供たちの林間学校、臨海学校、環境教育などを通じて、社会的観光のノウハウをずっと以前から蓄積していますから、きわめて有利です。また、先の「雇用促進法改正」の関係で、企業からすると、他の一般企業に外注するよりも、社会的協同組合に仕事をよこす政策的な方向付けがなされるようになりました。こうした諸条件を考えると、社会的協同組合が市場の中でやっていくことが、非現実的なことではなくなってきました。つまり、社会的経済の構成要素に社会的協同組合が位置づくようになったのです。

【社会的協同組合に働く障害者は、経済的に自立できるのか】

基本的には自立は可能です。フルタイムで働くと12万円ぐらいになります。時給は750円。障害をもった就労組合員もそうでない就労組合員も同じ賃金体系です。ただし、実際は、障害者年金の受給資格内の収入にとどめたいとする組合員も多く、その場合、フルタイム就労を回避する傾向もあります。また、長時間の労働が心身への大きな負担となる障害者もいますから、その場合は、一日2時間～4時間就労といった働き方にならざるを得ません。

つまり、制度的には、経済的自立が可能な

仕組みがありますが、それをどう用いるかは、個々の生活上の戦略や心身のコンディションによって規定されてきます。

メンバー間で、制度上の給与の格差はありません。しかし実態的には、理事と他のメンバーとの間で、若干の格差はあります。それは、私たちの組織が、協同組合への貢献度を反映した査定システムを採用しているからです。定款で剰余金の20%以内の分配が可能となっていますが、その部分を、査定に基づいて給与に上乘せしています。

【兵役拒否とボランティアの関係について、特に兵役制度が変更されることに伴って、社会的協同組合が享受してきたボランティアの人材が、今後得にくくなる、などの問題点はないか】

指摘のとおり、これまで良心的兵役拒否者が、社会的協同組合にとって重要な人材の供給源でした。兵役拒否という明確なポリシーを持った若者を、一年間継続的に、協同組合側の人件費負担なしにボランティアとして活用できたからです。

しかし、冷戦の終結や、兵役拒否者の増大などを受けて、2006年から強制的兵役制度が廃止され、志願制となります。志願制になると、当然「兵役拒否者」も存在しなくな

ります。

社会的協同組合の連合組織、CONFCOOPでは、今、これに代わる「ボランティア・シビル」制度を作るよう、政府に働きかけています。これは、希望者に対して、有償で週36時間の市民活動ボランティアを担ってもらおうという制度。政府はボランティア一人に対し、月に60万リラを支払います。

これによって、これまでのように自覚的で良質のボランティアが確保できますし、さらによいことは、兵役の代替制度ですと、女性の参加がありませんでしたが、「ボランティア・シビル」だと、多くの女性にも参加してもらえるようになる点です。

