

自治体委託による<上級ヘルパー講座テキスト> 1

様々な企業体

岡安喜三郎（協同総合研究所）

I. 「企業とは何か」

- ・ 非営利企業を含めた企業の定義：（「日本の企業システム第1巻」（有斐閣）より）
 - (1) 財・サービスの提供を主な機能として作られた、
 - (2) 人と資源の集合体で、
 - (3) 一つの管理組織のもとにおかれたもの
- ・ 「企業（ビジネス）とは顧客の創造である」（ドラッカー）
- ・ 「経営とは企業の生き様」（前川製作所社長）
- ・ 「企業活動は信用である 資本と約束」<資本調達と約束厳守>
 - 品物を買うときを想起してみよう 品質、価格、サポート、メーカー
 - 特にサービス分野はサービス提供組織の信用が決め手。
- ・ 「企業成功の4条件」
 1. ビジョン（みんなが実現したいと思う確かな未来像）
 2. 技術力（解決技術、変換する、変化を起こす技術力）
 3. 関係性（コミュニケーション、信頼関係、出資者からの信頼）
 4. リーダーシップ（上記三点をまとめ上げるリーダー）

II. 企業の種類

企業概念の整理（「企業形態論第2版」（小松章著、新世社刊）より）

- ・ 経済事業組織（広義の企業）
 - 営利経済事業組織 = 私企業（狭義の企業）
 - ◇ 個別企業形態
 - 個人企業、株式会社等
 - ◇ 結合企業形態
 - 取引系列、持株会社等

- 非営利の経済事業組織
 - 公企業
 - 協同組合
 - 自営業（家族労働）
- ・ 非経済事業組織
 - 官庁（役所等）、福祉法人、宗教法人等

「市場 VS 社会」という視点からの分類：「経済の見直し」

- ・ 「市場での成功」と「人々の幸福」：大変な課題である 「両立か優先か」
 - 市場経済 VS 社会経済
 - 競争経済 VS 連帯経済
 - 集中と排除 VS 連帯と包容
- ・ 社会的企業 制度としてはヨーロッパが先行している
 - 社会経済を担う企業
 - 社会統合をめざす企業
 - 社会目的を持った企業、社会性を持った企業
 - コミュニティに密着した企業、コミュニティ企業
 - 共通分野：医療、福祉、環境、教育、文化 etc.
 - （注）法人形態は特に問いません。しかし一般的には「一人一票」の運営。

NPO（非営利組織）について

- ・ ボランティアを基盤におく、社会目的を持った「活動体」

Ⅲ. 「企業」の組織力（現在と未来）

- ・ 近代的経営組織のモデル：（伝統的モデル）
「競争に勝つ！」 モデルは軍隊組織（特にプロイセン）
 - ラインとスタッフ
 - ◇ ライン 指揮命令の徹底、ペナルティ
 - ◇ スタッフ 参謀（情報収集と方針策定）
 - 伝統的な経営手法、経営論とは、「マネジメントは命令や権限、統制に依存するし、重要視されるのは力と権限である。各々の部分や機能は分析可能で、別々の取り扱いが可能。組織は上級の幹部がリードすべきもの。かくして人は組織目的に合うように訓練される、等々」の考え方、およびこれらを根底に置いた一連の業務とそのサイクル。

- 最大の弱点：企業の生命線である生き生きとした情報は「現場」(利用者、顧客との接点の場)にある、このことを位置付けられない。
「数値のみで管理するには、仕事を知らないほうが良い」(経験則)
「つめが得意」という(ヒラメ)幹部が必ず生まれる。
アメリカが日本から学んだもの(1980年代中盤)で、その日本は。
- ・ 「目標・方針を決める」「時間内に遂行する」「見直す」 マネジメントの原点
 - PLAN DO SEE：どのような組織でも、これなしに組織は成立しない。
 - 他人に管理されるか、自分で管理するか、自分たちで管理するか。
 - 業績数値は重要。しかし、それは様々な努力・要因の結果である。
「個人の力とチーム力」「信頼」「共感」etc.
- ・ 「チーム活動」として仕事をする(新しい仕事の仕方) 新しいモデル
 - PLAN DO SEE を押さえながら、詰めではなく、改善方向を。
 - 「他律的役割分担」から「自律的役割分担」へ、自分たちで管理する。
 - 自らの能力を会社のためにではなく他の人のために使う。(共に働く者、事業利用者、コミュニティの住人)
 - コミュニケーション
 - 共に一緒に経験し、学びあい、力を出し合いたいという人と一緒に働く。
分野や局面でみんながリーダーになる、なれるチームに。
 - みんなで総括リーダーを選出する。選ぶ責任、選ばれた責任。

IV. まとめ——職場を探す、職場をつくる

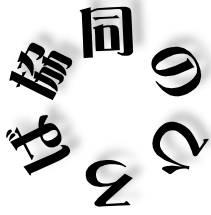
- ・ ハイリスク、ハイリターン
- ・ ローリスク、ローリターン

参考文献

- 「共生の大地」岩波新書 No381 内橋克人著
 「時代のまちづくり」丸善ライブラリー 池上淳他著
 「社会起業家」PHP 新書 134 町田洋次著
 「定常型社会」岩波新書 No.733 広井良典著
 「貧困の克服」集英社新書 No.0127 アマルティア・セン著 大石りら訳
 「人間回復の経済学」岩波新書 No.782 神野直彦著

以上

(本稿は、日本労協連センター事業団が鹿児島県より委託した「上級ヘルパー講座における岡安喜三郎さん(協同総研専務)の講義テキストを収載したものです。)



自治体委託による<上級ヘルパー講座テキスト> 2

協同組合論

岡安喜三郎（協同総合研究所）

I. 協同と協同組合

- ・ 「協同とは？」と問われて。
一人ひとりの自然人が「力を合わせ、他の人と一緒に何かをやり遂げること」
「協同」は誰でもできる。誰でもやっている。（やっていた）
- ・ 共通した関心事・利益に応じて協同組合は作られる。
農協（総合、専門）、漁協、森林 etc.
生協（購買、医療、大学、福祉 etc.
労協、高齢者、社会的協同組合 etc.
信組・信金、労金、事業協同組合
- ・ 協同組合組織の強み（良さ）は、人として大切にしたいことを組織の価値にできること
- ・ 価値の実現には、一定の運営原則が必要になる。
（「いい人が集まってもいい組織になるとは限らない」）
（「いい人が集まらなければいい組織にはならない」）
- ・ 自立した人（したい人）が協同する、協同してさらに自立を高める。
協同組合は、それに参加するすべての人を運営の主体者にする組織。

II. 株式会社と協同組合との比較

-- 似ているところ

- ・ 「社員制度」：
株式会社なら株主が社員、会社で働いている人は従業員。協同組合は出資者が社員（組合員と呼ぶ場合が多い）と言うことになる。
- ・ 「意志決定制度」：
社員総会が最高決定機関。株式会社は株主総会と呼び、協同組合は組合員総会（代議制も認めている 総代会）。社員総会で決算など重要事項を決定。社員の総意で執行者として理事（株式会社は取締役、有限会社は執行社員と呼ぶ）を選出。

-- 相違点

- ・ **意志決定の際の議決権配分：**
協同組合は、「出資口数に関わらず一人一票」。株式会社は「持ち株数に比例した票数」、しかし擬似的に一人一票は可能、同数株保有という形で。でも…。
- ・ **協同組合の「三位一体」制：**
株式会社は株の購入が即ち社員になったということ。協同組合では、出資だけでは原則として（特別の規定を設けなければ）組合員になれない。協同組合の事業を利用・活用しなければならない。生協なら商品購入、労協なら働く、農協なら生産物の出荷など。また、運営への参加も（総会参加など）。組合員になる資格が法で規定される。
- ・ **社員権の売買・相続：（協同組合の三位一体の法的保証）**
株式会社は社員権の売買・相続ができる。株式会社は、株主が死亡した場合、相続人に株券放棄を強制できない、会社の「強制買い上げ権」はない。協同組合の出資証券の売買はできない、それを「買って」も組合員にはなれない。「加入・脱退」という独自の事務手続きが必要。また、協同組合は法で「非利用者の整理」「死亡は法定脱退」が規定されているので、組合員権を相続するということとはあり得ない。
- ・ **団体の趣旨：**
同じ社団（人の集合体）でも、株式会社は人を投資金で結合させて設立する事業体。協同組合は人の持つ（金だけではない）諸能力を結合した事業体ということになる。
現実の経済でどっちに優劣があるかを一般的に論議するのは難しい。株式会社も協同組合も特徴ある人の結合の仕方ですべてを活性化しているのは事実。マンパワーの発揮には協同組合方式（特にワーカーズ・コープ）が強みを持っている。

Ⅲ. 協同組合の歴史と協同組合運営原則

- ・ 協同組合のモットー
「一人は万人のために、万人は一人のために」
Owen's motto of "Each for One and One for All"
- ・ 近代的協同組合の発祥：1844年
ロッチデール公正開拓者組合（Rochdale Equitable Pioneers Society）創立

- ・ 国際組織の設立：1895年
ICA (International Co-operative Alliance、国際協同組合同盟) 設立
- ・ 協同組合の定義と価値 (ICA 第 31 回総会採択、1995 年)
《定義》：協同組合とは、(その構成員によって) 共同で所有され民主的にコントロールされた事業を通じ、共通の経済的・社会的・文化的要求や願いを満たすために自発的に力を合わせた人々の自治の組織 (社団) である。
《価値》：協同組合は、自助自立、自己責任、民主主義、平等、公平、連帯の価値を基礎とする。それぞれの創設者の伝統を引き継ぎ、協同組合の組合員は、正直、開放、社会的責任、人への思いやりという倫理的な価値を信条とする。
- ・ ICA 協同組合原則の変遷
- ・ ICA のメッセージ (ICA ロドリゲス会長、1999 年 ICA ケベック大会にて)
「集中の課題は、グローバル化の主要な当然の構成要素です。これらは同じゆりかごから生まれたものであり、一方が他方の結果です。・・・集中が今日の経済モデルの一方であるならば、他方は排除です。一方における更なる集中は、他方における更なる排除を引き起こしています。大波は常にその後に残します。最悪の帰結は失業であります。」

「この種の排除は社会不安を深刻にします。この種の排除は問題を更に更に大きくします。麻薬取引であろうが、テロリズムやゲリラ戦争であろうが、犯罪であろうがです。」

「そこに、協同組合発展の第二の波が、民主主義、そして結果として平和を守るという、素晴らしい機会を協同組合にもたらす理由が存在します。... 第 1 に、協同組合における集中は、排除の結果をもたらしません。逆に、巨大な国際市場にアクセスを求め、同時に、地域の市場をオープンに保つ過程ですべての人を包み込みます。第 2 に、協同組合は他のセクターから排除された人々に対して解決策を提供します。」

「協同組合は包み込みの組織であり、排除の組織ではありません。もちろん、自らのイメージを守るために、協同組合が悪い組合員やリーダー、悪い役員を除外を余儀なくされることは事実です。だがそれは排除ではなく、もみ殻から小麦を選り分けることなのです。」

(本稿は、日本労協連センター事業団が鹿児島県より委託した「上級ヘルパー講座における岡安喜三郎さん (協同総研専務) の講義テキストを収載したものです。)

IV. 協同労働の協同組合（「協同労働の協同組合」法制化パンフレット参照）

- ・ **協同労働が求められる時代**
 - 「高齢者から若者まで～新しい働き方へ」
 - 「新しい働き方～協同労働のうねり」
 - 「仕事おこしの協同組合、新しい『雇用』創出として」
 - 「地域活性化、福祉・環境等、社会的起業の推進者として」

- ・ **協同労働の協同組合法（ICA原則に基づいて）**
 - 1．自発的な仕事おこしを協同労働により実現する
 - 2．働く意思のある人々が、共同で出資し、共に労働し、民主的に共同経営する
 - 3．組合員は働く人からなるが、サービスを利用する人などもなれるようにする
 - 4．剰余を、起業支援、教育、地域福祉のために積み立てる

- ・ **協同労働の協同組合がめざすもの**
 - 人と労働が大切にされる社会
 - 地域社会に役立つ「よい仕事」
 - 働く人々・市民が主人公となる事業体
 - 協同と共生の「新しい福祉社会の創造」

V. 社会に役立つ仕事を、利用者とともに作りあげる

- ・ 働く人一人ひとりが事業体に責任をもつ。（労働者として出資をする）
- ・ 一人ひとりが平等の権限で運営に主体的に参加する。（一人一票）
- ・ 利用者の思いをチームに生かす。（働く者どうしの協力・協同が必要）
- ・ 学ぶ。利用者から、地域から、全国の仲間から。
- ・ 新しく仕事を起こしたい人たちを支援する。
- ・ 思いを同じくする人たちは多い。連携する。
- ・ 地域に「なくてはならない」事業体にする。