

法制化を求める全国からの声

桂田静枝さん(労協センター事業団一関地域福祉事業所「なごみ」所長)

私どもは地域福祉事業所として、デイサービスやヘルパー事業等の介護をさせていただきながら、介護予防の視点から、住み慣れたところでいつまでも元気な高齢者であり続けるための地域支えあいをめざし、開所からこの間、クリスマスコンサート、温泉旅行、フリーマーケット、研修会等々を重ねながら、市民のニーズを探り、地域への発信を続けてまいりました。

9月には「なごみ」主催のヘルパー講座を受講した方々と一緒に企画し、人との関係の希薄化や分断を越えて結びあっていく、地域の再生とそのために必要な失業者問題からの仕事おこしをテーマにした市民集会を行いました。

市民から市民に届けた「なごみ」風の集会は、「元気な高齢者でいることの大切さ」「元気でいることが地域の人を支えていけるようになることに気づかされた」「人を思いやる交流は自分たちもできること」「できることから1つずつやっていきたい」などたくさんの意見をいただくことができました。

先月には地域の方からのご厚意で、新鮮な野菜や遊休品を寄付していただき、フリーマーケット、結婚相談、お茶会、食事会をしながらの懇談のなかで、コミュニティの再生の必要性や労協についての交流会を行うことができました。子どもから大人までたくさんの方が来所してくださり、あらためて人と結んでいくための小さな一歩につながった1日になったように思います。

労働者協同組合は働く者の協同組合として雇う雇われる関係ではなく、仲間どうしの自立的な関係を大事にしながら、みんなで話し合い、決定し、民主的な運営をしていく、市民主体の仕事おこしをしてきました。こうした20数年の長い歴史と悪戦苦闘のなかで、私たちに共感する仲間が増え、ようやく認められるようになってきました。

福祉事業所は、福祉の仕事おこしにとどまらず、地域で支えあっていける関係、人と人、人と地域の再生まで踏み込み、地域ごとにそんなまちができることこそが再生につながることを考え、全国の組合員がたくさん知恵をだし、協同しながら非営利事業体として、私たちの姿を地域にむけて発信しています。

このような中で、企業組合という法人での発信は、どうしても営利事業組織としてみられ、開所し5年近くなる経過のなかで、理解をいただくまでに努力を惜しまないまでも、世の中からの認知度は社会福祉法人や他法人などとは違い、まだまだ誤解されている現状があります。

一方では、私たちの働き方や理念が国でも認めていただけるようになり、法制化の動きが一挙に高まってきています。市民主体の民主的な働き方が法制化されれば、もっと働く人が増え、この失業時代の雇用創出に大きな担い役として、労協は発信できると考えています。

どうか皆さまの声をご理解をいただき、さらに声を大にしながら、そのお力をお借りし、ぜひ協同労働の協同組合法の法制化をめざしていきたいと考えています。

神田光久さん(労協センター事業団中部事業所事務局)



2001年4月労協に入りました。機動班は若手を中心にした班で、平均年齢30歳ぐらいです。入った時から、相当、不況の波を受け、このまま清掃だけではやっていけない、ということで全然乗り気ではなかったのですが、福祉の仕事をやらなきゃいけないという感じで、ヘルパー講座を始めました。そこで自分もヘルパー講座を受け、地域福祉事業所「まめの樹」を立ち上げました。

そのなかでだんだんとヘルパーとしての気持ち芽生え、いま何とか100時間を越えるケアをするようになりました。また新たに中野養護学校から依頼を受け、養護学校の生徒、PTAの方、教員の方々を対象に3級ヘルパー講座を開くことになりました。

なぜ清掃現場から福祉事業をやろう、となっていたかという、みんな不安を共有してきたからだと思うんです。会議のたびに所長が「このままではやばいんだ」と、非常に厳しい話を何度かしました。体調を崩したりもしていました。そういうのを見て、感情を表してくれるなかで、自分たちの心も動いて、福祉の仕事をやっているという気持ちになりました。

同時にいろんな困難があった時に、事業所のみながどんなことがあっても助けてくれる、ということを感じました。

それぞれが不安を共有していくなかで、自分の役割を果たしていくという仕組みが、経験のなかから出てきたと思います。それが「協同労働」になっていっているのかな、と労

協に入ってすごく感じました。そういう働き方によって、楽しかったりやりがいを感じたり、すごくするので、協同労働の協同組合法が早期に制定されることを切に望みます。

佐藤洋作さん(NPO文化学習協同センター代表)



なかなか社会的な自立ができないまま、足踏みをしているという状態の子どもと日々暮らしておりますが、高校を卒業した子どもたちの困難性というのは、大変な状況があると思います。高校の時からすでに学校に行っているのか、行っていないのか、という状況が一般化しており、そのまま社会にでるわけですが、いわゆるフリーターという形で、不安定な就労形態を転々としながら、時間をいたずらに使っているという状況があります。われわれの所に来て、何か目当てである働き方、就労の場がないものか、と尋ねてきます。

それから、私たちのNPOのミッションとしていますが、不登校、引きこもりの若者、青年たちの自立を支援する、心の疲れを癒す、取り組みをしているわけですが、それ以外に高校を中退してやってくる子ども、あるいは社会にでたけれどもなかなか適応できなくて、われわれのところを尋ねてくる人、30代近い人まで関わっています。

そういう青年たちのまわりにもうひとつの青年層がありまして、大学生や卒業したけれども、自分の行く方向はどこにあるんだろうか、ということでボランティアで参加してくれる人がたくさんいます。

彼らのとらえている感情というのは、不安だだと思います。先が見えない、自分がどこに行っているかわからない、という不安が大き

く彼らをつかんでいる。同時に、彼らのなかにある希望というものを、私たちは感じざるを得ないんです。何か意味あるものに出会いたいという、かつての私たちの青年期以上に、彼らのなかには働き方に対するこだわり、自分を生かす、そういう社会的な自分のありように対する希求が、かつてなく、大きく育ってきていると感じます。

そうした青年たちが、中学を卒業し30年代半ばまでの20年間の年齢層をとりますと、400万人の青年たちが、不安定を抱えてさまよっていると言っているかと思えます。フリーターとよばれるパート労働の青年たちが200万人、若年の完全失業者が160万人、それから仕事を探すことを放棄してしまった無業の青年が60万人、あわせて400万人を超える青年たちが、そういう事態にさまよっている。

そのなかには家からあるいは社会的に足を踏みだすことができず、社会の入り口のところでつまづき、足踏みし、すくんでいる、社会的ひきこもりの青年たちが10万人から100万人いるといわれています。事実、実感としてもかなりの比率で、そうしたとまどいを感じながら、閉塞的な青年期を送っている人たちが急増してきていると思えます。

それは、よりよい社会のありよう、よりよい働き方、よりよい自分の生かし方を求める願いの裏返しでもある、と捉えた方が、実態を立体的にみる、本質的にみる視点になるかと思えます。

背景には就労機会の喪失、雇用構造の流動化、パート化でやむなく、そういうところに追い込まれていっている。望むべくもなく、そういう事態に追い込まれていっている、失業型のフリーターであったり、追い込まれた不安と労働状況だと思えますが、もう一方では、若者のなかに意識の内面に入ってみます

と、これを機会に、もっとよりよくありたいという、まっとうな人間的な願いが形をあらわしつつある、過渡期の表現である、というふうに思われます。

いま、働く意識が薄れているとか、体制がないとか、あるいは労働意欲が減退しているとか、若年の失業問題として捉えることが多いんですけども、彼らには働く意欲も充分あります。働きたいという思いもあります。そして働く力がないといいますが、働く力を育てる場所がないだけなんです。そういう意味でぜひ、やりがいのある仕事をどうつくっていくか。それが食べられる職場になっていくことを日々考えているところです。

協同労働の法制化がすすめば、彼らの意識を励まし、就労の機会を豊かにつくりだし、地域発の生き方、地域のなかにおける人と人との協同の生き方が、そこに豊かに生まれてくるきっかけになると思えます。

そういうことを通じて、働き方、生き方を学び、自分にであっていき、そういういわゆる「自分探し」という彼らの課題に対して、大きなサポートになることは間違いないと思えます。法制化の実現を願ってやみません。私たちもぜひ参加していきたいと思えます。

広瀬早美さん(ワーカーズコープタクシー福岡代表)



私たちは昨年12月、タクシー労働者で組織する労働組合の自交総連福岡地方連合会に結集する有志45人によって、福岡市の町はずれに有限会社ワーカーズコープタクシーを立ち上げました。

その後、前原営業所の仲間も加わり現在

62人で、地域内の交通を担う公共輸送機関として、地域住民に信頼されるタクシーを目指して働いています。

タクシー産業全体の営業収入は、1991年の2兆7千億円をピークに、不況と段階的な規制緩和が影響して、2000年には2兆2千億円まで減少しました。タクシー乗務員の数は、10年前も現在も約40万人で、ほとんど変わっていません。しかし乗務員一人当たりの営業収入は550万円と、ピーク時からすれば125万円も減りました。

経営者は、営業収入がいくら減少しても経営が成り立つような賃金体系(累進歩合)を組み、乗務員だけに責任を押し付けています。家族を抱えた乗務員は長時間労働と、交通違反をせざるを得ない環境に追い込まれ、そのことが、近距離のお客さまに対する接客マナーの悪さにつながったり、乗務員自身の健康問題や、安全輸送にまで悪影響を及ぼしています。

人件費が8割と言われるタクシー産業での市場競争は、人を物としか考えない悪質会社がのさばりやすく、悪貨が良貨を駆逐してしまします。このことはアメリカやスウェーデンで、タクシーの規制緩和が失敗したことが物語っています。

私たちは、地域住民に信頼される「安心・安全」なタクシー会社を目指すなら、協同労働の協同組合方式で運営する会社が一番良いと思ひ、その目的達成のため、団体戦で市場競争に打って出ることになりました。

事業開始からまもなく一年になりますが、理想と現実の開きにいま悪戦苦闘している最中です。ホームヘルパー2級取得者が40人が働いている私たちの会社は接客マナーと運転マナーは申し分ありませんが、一長一短でお得意様が増えるわけではありません。

ワーカーズを応援して頂いているお得意さ

んからの依頼に対応するために、志免本社、前原営業所、民主診療所が新しく開院したりハビリテーションの玄関に、仕事の有り無しにかかわらず常時一台ずつ待機しています。その乗務員さんの賃金補償や、4月からの介護タクシー利用料の引き下げ、民主的な運営に欠かせない全員集会などにかかなりの金銭的な負担がかかっています。

そんなことが影響して、協同労働・協同組合方式で運営しているにもかかわらず、他の会社と比べて目に見えた労働条件に差はありません。私たちは、いま現在の給料よりも、将来のお得意さまの開拓に力を注いでいるところです。

こんな環境の中で頑張れるのは、自分たちが誇りを持って働ける会社を、仲間とともに作り上げる目的があるからです。だからこそ数多くの意思統一を重ね、事業に参加する個人個人が、自分自身の技能を高める努力をしているわけです。

協同労働・協同組合方式で運営しているといっても、会社の外から見たら私たちの会社の形態は有限会社です。責任は一部の人たちにだけ集中し、知らず知らずのうちに雇われるの関係が出てきています。

私たちの場合は、事業を立ち上げた自交総連福岡地連が第三者として厳しく指導が出来ますが、そんな環境がなければ、今の法律のもとでは、大変難しいことだと思います。

うらおもてのない協同労働・協同組合方式のタクシー会社を組織の力がなくても誰もが自分たちの力だけで創ることが出来るような法律が出来ることを心から望んでいます。ワーカーズコープタクシー福岡は、ワーカーズコープの名に恥じないよう、民主的運営を心がけ地域住民とともに協同の輪を広げる一翼を担うことを決意し、私の報告を終わります。