

書評

# 『市民がつくるくらしのセーフティネット』 信頼と安心のコミュニティをめざして』

川口清史・大沢真理 編著 日本評論社、2004年10月（2400円＋税）

## 『年齢差別 仕事の場でなにがおきているのか』

玄幡まみ 著 岩波ブックレット No.649（480円＋税）

中川雄一郎（明治大学／協同総研）

『市民がつくるくらしのセーフティネット』

信頼と安心のコミュニティをめざして』川口清史・大沢真理編著



本書は、生協総合研究所が設置した研究会「社会・経済システムと生協」（座長：川口清史・大沢真理）の成果をとりまとめたものである。研究会の成果を書物にまとめて世に出そうとする場合、研究会のメンバーが各人の担当分野を執筆・発表することになるので、タイトルと各執筆論文との首尾一貫性を欠いてしまうと、タイトルとの関連をはっきり掴みきれずに、何かしら印象の薄い読後感を受けとることがしばしばある。その意味で、「研究会の成果」としての書物は、一般的に、各執筆者には「書き易い」かもしれないが、読者には「印象が薄い」という陥穽を覚悟しなければならないかもしれない。しかし、本書については、少なくとも評者には、そのような印象はない。各執筆者が「タイトルとの一貫性」に十分な注意を払っていたからであろう。

評者がそのように思う理由の一つは、本書のタイトルに四つのキーワードがしっかり嵌め込まれている、ということである。すなわち、「市民がつくる」、「くらしのセーフティネット」、「信頼と安心」、それに「信頼と安心のコミュニティ」である。執筆者は総勢12名であるが、各執筆者はそれら四つのキーワードのいくつかあるいはすべてを睨みながら書き上げている印象を評者は受けとるのである。因みに、本書の構成は次のようである。

## 序論 - 本書のめざすもの

- 市民がつくる「信頼社会」への提言（川口清史）
- 第1章 綻びる日本型セーフティネットの変容（大沢真理）
- 第2章 家族の変容とセーフティネット（近本聡子）
- 第3章 ライフスタイルの変化と生活者の参加（戸田樹生）
- 第部 市民の協同によるセーフティネットづくり
- 第4章 求められる食品安全の社会システム（渡邊秀一）
- 第5章 食の安全安心とフードシステム（大木 茂）
- 第6章 市民による新しいハウジングの動き（上野勝代）
- 第7章 安心と信頼の地域保健・医療・介護ネットワーク（日野秀逸）
- 第8章 市民協同の福祉活動（椋野美智子）
- 第9章 環境・資源の安全保障（戸田 清）
- 第10章 仕事おこしと新しい働き方（川口清史）
- 第11章 金融のセーフティネットと暮らし（平石裕一）
- 提言 市民の協同で信頼社会づくりを（栗本 昭）
- あとがき

このような各章のタイトルを一瞥しただけでも、各執筆者が上記の四つのキーワードを意識していることが分かる、というものである。しかし、紙幅の都合上各章をすべて評論することができないので、ここでは特に評者が上記のキーワードに準じて、また評者が現時点で特に大きな関心を払っている課題に絞って評論し、本書の書評にしようと思う。

さて、本書の最後に置かれている「提言」において、栗本は「信頼社会」についてこう論じている。すなわち、「信頼社会」は「不信、不安、不確実なハイリスクの時代における安心安全の社会システムとして」提起されたのであるが、その「信頼社会」とは「対等な市民の間の信頼、互酬、自発的な参加に基づく安心・安全の社会」のことである、と。評者も（拙著）『社会的企業とコミュニティの再生』（大月書店、2005年4月）のなかで「シチズンシップ」に言及して、社会的企業や他の非営利・協同組織はシチズンシップに基礎を置いた事業体であることを示唆した。栗本の「信頼社会」の基礎は評者の「シチズンシップ」と類似している。シチズンシップの特徴的性格を簡潔に示すと、市民による自治、他者に対する支配と両立しない（平等な権利）、市民の責任能力を高めることを通じて積極的、能動的なステイタスとなる、市民による参加、である。それはともかく、では、「安全・安心の社会システム」に基づく「信頼社会」はどうすれば形成され構築されるのだろうか。

栗本の回答は、「市民の協同」が社会の全面で展開されること、そしてそのために「制度面・資金面・人材面の環境作りと主体形成」が鍵となる、ということである。例えば、市民の自立、自己決定を支援する制度の確立、市民による資金作り、社会的責任投資の推進、

市民のエンパワーメント、雇用と起業の支援、継続的な学習の推進、市民の協同のネットワーク（市民セクター）の形成、等々である。実は、評者には、栗本のこのテーゼに各章の論文は応答していると思えるのである。そこで、前に触れておいたように、評者の関心を中心とする視点からいくつかの章論文に簡潔に言及することにしよう。

第1章「綻びる日本型セーフティネット」は、「『安全で豊かな日本』の『よさ』や『強み』を支える柱として頼りにされてきた従来型の企業と家族は、いまや危険（リスク）の要因になってしまった」という事実認識から始めている。したがって、第1章は「従来型の社会的セーフティネットが繕いようもなく綻びてしまい、しかも、綻びたままで転換が進まないためにむしろ不安の温床になり、不況と少子高齢化を促進していることを論じる」のである。綻びてしまった従来型セーフティネット、しかも綻びたままで転換がなされない社会的セーフティネットの実態と実体が何であるかを論じることなしに、栗本の「提言」に応答することはできないからである。序論において川口も「機能不全化しつつある日本型セーフティネット」に論及している。

大沢は、まず「社会的セーフティネットの『型』と日本の特徴をおさえ」、次に「不安と不況および少子高齢化のスパイラル」を考察し、そして「日本のセーフティネットの空洞化状況を確認」する。社会的セーフティネットを社会保障、税制、社会福祉サービスなどを含め、また家族や企業の制度や慣行も視野に入れた「社会政策システム」として見ていくと、日本の「家族規範」として社会保障（健康保険、雇用保険、年金などの社会保険）が世帯主たる男性を対象としていることなどから、日本の社会政策システムは「強固な男性稼ぎ主型」であることが分かる。しかしながら、「男性稼ぎ主型」を成り立たせ、機能させていたのは、とりわけ経済（企業）の右肩上がりが見られていた1960年代～80年代前半ではなかったのではないのか。現在は、そうした経済的、社会的環境ではないのではないのか。

なるほど、そうであれば、大企業や超有名企業にしてもあっけなく破綻し、失業や降格が例外ではなくなり、「妻の座」にしてさえ「終身指定席」ではなくなっている今日にあっては、「男性稼ぎ主型」に基づく社会政策システムや社会的セーフティネットは成り立たず、機能しないのであるから、「男性稼ぎ主型」は状況にあわせて転換しつつあるのではないかと、思われるかもしれない。しかしながら、「そうではない」と大沢は主張するのである。「そうではない」という中身は、「男性稼ぎ主型」が「綻びてしまった」ということなのである。すなわち、「従来型の家族と企業がともにリスク要因になってしまえば、日本の『男性稼ぎ主』型セーフティネットが人々の生活を保障し安心を提供できる程度は低下せざるを得ない。というより、『男性稼ぎ主』型のセーフティネットは、繕いようもなく綻びてしまっただけでなく、綻びたまま転換されないことが不安の温床になり、不況と少子高齢化のスパイラルに陥っている」のである。大沢のこの指摘は鋭い。そして「不安と不況のスパイラル」と「少子高齢化のスパイラル」を考察した後で、「綻びた『男性稼ぎ主』型セーフティネットに、空洞化とい

う追い討ちがかかっている」ことと「男性稼ぎ主型」が再生産されていることが論証される。

「不安と不況のスパイラル」では次のことが考察される。目先の人件費を削減するために高い熟練をもつ中高年をリストラしたり、正社員の年功的な処遇を見直して すなわち、正社員に対する日本型雇用慣行を崩して 成果主義、能力主義を取り込んだりすることで、賃金水準を実質的に引き下げると同時に、パートや派遣など「非正規」労働者を「不安定で低い処遇」のままに雇用する、という従来の日本型雇用慣行を残存させており、このことが「雇用不安や生活不安を増すリスク要因となっている」。また1998年から6年連続で年間の自殺者が3万人を超え、しかも40歳代と50歳代男性が7割強を占めている事実からも分かるように、中高年者に不況と雇用不安がのしかかっている。「自殺率のカーブは完全失業率のカーブと恐ろしいほど並行している」のである。さらに「生活不安や雇用不安がつのるなかで」従来型の家族も「リスク要因となっている」のである。これは、いわゆる「共働き」(共稼ぎ)は増えても男性の「肩の荷」はさほど軽減されていないことを示しているのである。

「少子高齢化のスパイラル」では、「2003年の出生率1.29」という過去最低記録はなお記憶に新しいところであるが、それまでの出生率の低下が「未婚率の上昇」(晩婚化)によるものであったのに対して、02年以後からは「晩婚化以外の要因」でも低下しているという、経済・社会的要因による新しい傾向が現れていることが論じられる。一般に先進諸国では25～34歳の女性の就業率が高い国ほど出生率も高いという事実、30～39歳の女性の労働力率と出生率の関係は「正の相関関係がうかがえる」という事実、また日本でも「育児期の女性の労働力率が高い県で出生率も高い」という事実があるにもかかわらず、男女間の賃金格差(2003年時点で男性100に対して女性66.8。なお、スウェーデン88.1、イギリス82.1、アメリカ76.0、ドイツ73.6) また役職者に占める女性の割合が部長(2002年)2.4%、課長4.5%、係長9.6%と国際的に見てもかなり低いこと、加えて、女性被雇用者に占めるパートタイム労働者の比率が1985年の22%から03年の40.7%の大きく上昇している一方で、フルタイム労働者との格差も大きく拡大(85年の73.0から02年の64.9)していることから、「共働き」が増えても妻の収入の比重は伸び悩み、既に触れたいくつかの要因と相俟って、結果的に、「理想の子ども数(平均2.22人)」よりも少ない子ども予定数(平均1.99人)に止まっていることが指摘される。このように、「経済的負担感や先行き不安から結婚や出産を回避するという当面の自己防衛が、結局は少子高齢化を加速させ、年金財政や介護負担の将来見通しを一層悪化させている」のである。

さて、「セーフティネットの空洞化」であるが、これについては社会保険制度(雇用保険、厚生年金、国民年金、健康保険など)の現状に比較的詳しく論及され、既存のセーフティネットの事実上の空洞化が明らかにされる。そしてその論証を受けて、次のような断定が下される。「雇用形態が、特に女性で激しく非正規化してきたために、『男性稼ぎ主』を前提とするセーフティネットが綻び空洞化しつつ、女性雇用者に労働時間や収入を抑制させる誘因となることを通じて、『男性稼ぎ主』を再生産しているのである。『男性稼ぎ主』型のこうした作

用は、当然ながら無配偶者やシングルマザーも含む女性全体の労働条件に及び、男性が『家族賃金』を得ようとして超過勤務を歓迎するというように、男性の働き方にも影響する。さらには、雇用の非正規化が若年者に対して結婚抑制的に働くであろうこともみのがせない」と。要するに、日本社会の活性化を願い、達成したいのなら、「綻び空洞化しつつ不安の温床」となっている「男性稼ぎ主型」のセーフティネットから脱却し、新たな社会的セーフティネットを形成し、構築しなければならないのである。

第1章を比較的長く評論したのは、それが、本書のタイトルの四つのキーワードを包み込むと同時に、日本社会のセーフティネットの「無能さ」を、つまり「空洞化」を明らかにし、2章以下の各論の出発点を成している、と評者が考えたからである。

第2章「家族の変容とセーフティネット」は「子育て初期のライフステージ層」の30～40歳代を対象に論じたものである。「家族」は男性と女性のリレーションシップを基礎とするのであるが、日本に限らず、家族形成後の出産・子育てによる仕事への影響は圧倒的に女性に被さってくる。このことを見るにつけ聴くにつけ、評者は、今からおよそ180年前の1827年に、オウエン主義者のウィリアム・トンプソンが『人類の半数たる女性の訴え』を著し、そのなかで「妊娠・出産の苦痛と育児による活動の中断」という女性にとっての「自然的障碍」以外の障碍を社会のなかに持ち込んで女性を経済的、社会的、政治的に差別する当時のイギリス社会と権力を指弾したことを思い起こすのである。トンプソンの指弾はどうやら現在の日本の社会にも当て嵌まりそうである。近本も「女性にとっての婚姻・出産というライフイベントは、それまでの連続性を遮断してしまう、スムーズにはいかない、人生の転機となるような大イベントで、生活構造自体が大激変する可能性の高いものである」と言う。それが結婚を「忌避」する、すなわち、「未婚率の増加」や「晩婚化」の一つの要因に、したがってまた、「少子化の第一の原因」にもなっているのである。

では、結婚した女性はどうなるかと言えば、「結婚して生殖家族を形成した瞬間から伝統ある『妻』・『嫁』役割にとられ(当たり前だと思い)、衣・食・住にからむ生活のマネジメントを一手に引き受ける」のである。いくつかの調査も「家族内サポートはまだ大半が女性」である、との結果を導き出している。例えば、男性の家事時間と育児時間の1日の平均値を年齢別でみると、20歳代後半5分と6分、30歳代後半8分と10分、40歳代後半11分と2分、という具合に「ほとんど何も手をかけていない状況」である。このように、「家事の平等分担を求めても現実の壁は高く厚い」のである。まことに、実生活において家族に関わる事柄は「ほぼ女性の肩にかかっている」のである。

何故そうなのか。その最大の原因として、近本は、大沢と同じように、「男性社会を基礎として高度成長期に形成された日本の『企業内の労働システム』」を指摘している。要するに、日本社会では家族の経済基盤が大沢の言葉を借りて言えば「男性稼ぎ主」によって維持されていることから、「男性稼ぎ主型」のセーフティネットによって男性の働き方がある程度

規制されてしまっているのである。近本の言う「現実の高く厚い壁」を作っているのはこのような現実のセーフティネットが是認する「働き方の規制」なのである。

では、このような経済-社会環境の下で「父親が育児に参加する条件があるのか」と問われるならば、現状のままだと、「ない」と答えざるを得ないだろう。しかし、「男性稼ぎ主型」の社会から脱却できない現在の状況の下では「現状追認しかない」というのも問題であろう。そこで近本は、少々抽象的であるが、『『家族のあり方』が選択できる社会へ』向けての努力を強調する。「各自（女性も男性も）が最良の選択ができ、サポートを受けられ、そのなかで家族が自由に形成されていくことが、いま最も日本社会には必要である。労働の場をよりワークシェアして、家族生活の場でのコミュニケーション能力やコミュニケーション時間の増大を図れば、『バラバラ感』は克服される、あるいは生じにくくなるだろう、と暗示するのである。「信頼社会」を支える「安心・安全の社会システム」の構築は「家族生活の内容」とどのように関わるのか、われわれにとって大きな課題である。

評者は、2002～2004年にかけて、コミュニティ協同組合、コミュニティ・ビジネスなど現在イギリスや他のEUのいくつかの国々で話題になっている「社会的企業」について調査した。その調査結果の一部は先にも触れた拙著『社会的企業とコミュニティの再生』に記しておいてあるが、社会的企業の活動内容は本書の四つのキーワードや「信頼と安心のコミュニティをめざして」というサブタイトルとぴったり一致するのではないかと評者考えている。その意味で、第10章「仕事おこしと新しい働き方」に関心をもって読んだ。なかでも、「事業へと展開するNPO・NGO」のなかで紹介されていた静岡県三島市にある「特定非営利活動法人リベラヒューマンサポート」の短い説明は、評者自身の故郷が三島市であることからなおさら大きな興味を引いた。評者がイギリスで訪問した社会的企業は、主に「雇用の創出」と「コミュニティの再生」を目指して事業展開している非営利・協同組織で、仕事おこし、職業訓練、教育、育児・保育、高齢者・障害者ケア、青少年のコミュニケーションの促進、家族・家庭生活の健全な規範づくり等々に取り組んでおり、それこそ「信頼と安心のコミュニティをめざして」奮闘しているのであるから、このNPOはイギリスの社会的企業の奮闘振りと重なるところが大いにあると思われる。社会的企業のこの奮闘振りから評者がイギリス調査で得た印象は、「雇用の創出」（仕事おこし）と「コミュニティの再生」は不離一体であり、社会進歩と人間の成長を実現していく大きな原動力である、というものである。この印象は評者には非常に重要なものとなっている。

第1章と第2章で見たように、現在の不安定要因をつくりだしている既存の社会的セーフティネットを転換しようとの意志を政府や企業がもたず、したがって、「男性稼ぎ主型」セーフティネットの変革や転換が企業経営と政府の社会政策システムに少しも反映されないのであれば、市民がその変革や転換を「つくる」ことになるのであり、地方の各々のコミュニティに「くらしのセーフティネット」を市民が形成し、構築すればよいのである。確かに、これ

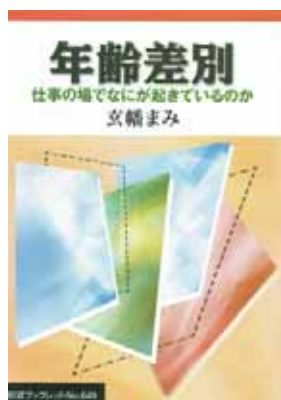
には地道な努力が求められるが、市民一人ひとりが自分たちの「生活と労働の質」を高め、自分たちの「コミュニティの質」を高めるのに、その地道な努力を惜しむ理由はない。この努力はやがて男女の働き方を変え、家族生活のコミュニケーション能力を高めることになるだろう。

最後に評者は次ことを提案しておく。それは、第2章の最後のところで近本が暗示した「ワークシェアリング」についてである。評者はかつて、生協が事業的に「危機的状態」に置かれていた90年代末に、「今、『生協らしさ』を求められたならば、私は『オランダ型ワークシェアリング』を採用することこそそれである」とある生協研究所主催の集会で述べたことがある。その時にはおそらくそこに参加されていた生協関係者は「とんでもない」と思い、考えたことだろう。しかし、現在でも評者は、生協が現段階で「生協らしさ」を実現しようとするならば、「時間差差別」をしない、働く人たちのライフスタイルに合わせた「ワークシェアリング」しかない、と考えている。むしろ「ワークシェアリングを打ち出せ」という評者の現在の思いはあの集会の時よりもずっと強いのである。社会のあり方を変え、よりフレキシブルに、そして信頼の置ける相互協同を拡げていくのは協同組合の基本的な機能ではないのか、レーゾン・デートルではないのか、これである。

アマルティア・センが強調したように、協同組合は「それ自身の運動よりもさらに広い基盤の上に『参加』を据える」ことを実行に移さなければならない。彼の言う「参加」は、市民が新しい制度を創っていくことであり、市民である人びとの自由を「くらし」のなかで拡大していくことなのである。多くの人たちに社会的セーフティネットの真の在り方を知らせることが本書の偽りなき役割だと言うのであれば、評者はワークシェアリングを「隗より始めよ」と訴えたいのである。

## 『年齢差別

仕事の場でなにがおきているのか』玄幡まみ著



「母の日」の5月8日の『朝日新聞』朝刊「オピニオン」(シリーズ・社会保障「選択のとき」)に「60歳以降も働きますか？」と題した記事が掲載されていた。その記事は、「不況と少子高齢」の社会の現実を反映してか、いささか厳しい内容である。すなわち、「定年後は退職金と年金でやり繰り。そんな老後の生活設計が変わりそうです」との見出しで、(会社員が60歳で定年を迎えた時から亡くなるまで夫婦二人で生活するのに必要なお金は)「今年60歳になる1945年生まれ以降の世代は、不足額いずれも2900万円以上。現在の貯蓄水準では不足額を賄いきれない」、そして「年金だけで老後の生活を賄える時

代は終わった」と畳み掛けてくる。もしこの試算が的中するのであれば、この数字と状況は、1946年生まれの評者には「いささか厳しい内容」どころではない。ある意味でそれは「絶望的」なものである。総務省の家計調査では「無職の高齢者世帯の平均的な貯蓄額は2300万円程度」とのことであるが、評者の預貯金は現在ゼロに近いので、もう手の施しようがないからである。

この記事は「なぜ」そのような試算になるのかを説明して、「平均寿命が延びて必要な生活資金は増えていくのに、年金の水準が下がっていくためだ」と言う。45年生まれの人には62歳（4月2日生まれ以降は63歳）にならないければ厚生年金の定額部分（政府は厚生年金を定額部分と報酬比例部分に分けた）をもらえないようにし、さらには定額部分の支給開始を65歳まで引き上げた後、2013年度からは報酬比例部分の支給開始の引き上げもなされる。2025年度以降はすべての男性会社員は65歳（女性は5年遅れ）にならないと、公的年金を受け取れないことになるので、「若い世代は5年間分、年金額が減ってしまう」のである。

そこで記事は、「どうする」と問いかけて、「頼れぬ会社、早めに生涯設計を」と勧奨する。60歳で定年を迎えても65歳にならないと年金は受け取れないのだから、定年退職された人たちは「空白の5年間」をどう埋めるたらいいいの、真剣に考えなければならない、と記事は言う。その選択肢の一つは「60歳以降も働き続けること」である。しかし、仮に景気が回復したとしても、「年齢差別禁止法」のない日本で「60歳以降も働き続けること」はかなり難しいだろう。求人募集には必ずと言ってよいほど「年齢制限」が、例えば、「30歳まで」とか「20～40歳まで」と記されているからである。高齢者の求人は非常に少なく、したがって、一般的には、高齢者が「雇う・雇われる」という雇用形態での「働き口を見つけ出す」のは至難の業に近いのである。

そのためか、政府は2004年6月に高年齢者雇用安定法を改正して、それまで「努力義務」としていた「65歳までの雇用の継続」を「義務に格上げ」して、65歳までの段階的引き上げ、再雇用制度の導入、定年制の廃止、のいずれかによって継続雇用制度を導入するよう企業に義務づけた（なお、この改正法の他の二つの柱は、中高年齢者の再就職の促進と高年齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保、である）。しかしながら、改正法は、企業が再雇用の対象者を選ぶ裁量の余地を残していることから、実際問題として、希望者全員が継続雇用されることはほとんどないであろう。厚生労働省にしてさえも「3割程度」と見ているのである。次の記事は「言い得て妙」というか、大いに正鵠を射ているかもしれない。「2010年には団塊の世代がすべて60歳代になる。賃金が高い同世代の大量退職は人件費の大幅減にもつながるため、定年延長や継続雇用が果たしてどこまで進むのか、不透明だ」と。したがって、「会社任せではなく、自分で定年後を含めたキャリアプランを早い段階で設計することが必要」（社会経済生産性本部の社会労働部長）である、との言を聞くと、評者は、政治のインシアティヴとしての「社会政策システム」の欠如というか、高齢者の生活の社会的セーフティネットの未確立を今更ながら嘆くのである。

本書は、上で評者が言及したいいくつかの記事内容にも関連して、「年齢差別」あるいは「年



年齢差別禁止」それに「定年制」などについて非常に分かり易く説明してくれている。アメリカ合衆国において1967年の連邦法で制定された「年齢差別禁止法」(ADEA)の由来と現状、ヨーロッパ連合(EU)において2004年に調印され、現在メンバー国で国民投票にかけられているヨーロッパ憲法条約で宣言されている「年齢差別禁止」のプロセスと、この「年齢差別禁止」を導き出した「EU指令」(年齢差別と闘うための「2001～2006年ヨーロッパ地域行動計画」および「雇用における均等処遇」)が平易に論じられ、欧米各国がどのような理念とプロセスに基づいて「年齢差別」の禁止を実効化してきたのか、また実効化しようとしているのか、それにADEAとEU指令との相異が良く分かるように書かれている。

特に、ヨーロッパ憲法条約に明確に反映されているEUの取り組みを日本は参考にすべきである。本書によれば、それは「年齢、障害、性的指向」を「全欧州の規模での統合時代に初めて登場する概念」となり、「直面する社会的課題、少子高齢化、高い失業率、社会的排除などに対する挑戦の一環」となっているのである。それはまた、文字通りの「人間の尊厳をベースにほとんどの社会的差別を禁止するもの」であり、「時代の進展により人権が豊かになり、同時に差別の対象をより広い視野から捉えている」包括的な社会政策でもあるのだ。

ところで、「定年制」の存在は「年齢差別」なのだろうか。この点は、大いに関心のあるところだろう。ADEAは「強制的定年制」を禁止しているのに対して、EU指令は「例外規定」を設けてメンバー国における定年制を認めている。この相異の基本的理由は「年齢差別禁止」をつくり出してきた社会的、政治的プロセスにある。また「年齢差別」の禁止を謳いながら「定年制」を承認しているEU指令はパラドクスに陥っているのでは、との批判がなされるかもしれないが、パラドクスと見るのは「定年を一定の年齢での雇用の打ち切りという側面にのみ着目して把握する」ためである。そうではなく、「雇用における年齢差別禁止法は、年齢差別の禁止と(定年までの)就労保障という二つの枠組みで構成されており、年齢差別禁止と定年制は就労保障という意味あいからは矛盾しない」のである、と本書は主張している。評者なりにこの部分を分かり易く解説すると、定年制は「定年までの就労を保障する」ことを意味し、年齢差別禁止は定年後も継続して働きたい人たちを「年齢の壁」(雇用対象者を30歳まで、あるいは30～40歳までと制限する壁)を作って差別してはならない、ということの意味するのである。

ところが、である。日本状況を見渡すと、「むしろ定年制がくずれてきていることにより年金受給開始前の雇用保障がなされていない」のが現実である。そのような現実のなかで、また年齢差別禁止法が存在しないのに、先に触れた改正法の「定年制の廃止」が取り沙汰されるならば、労働者は「いつでも辞めて結構です」ということになりかねないであろう。EUの取り組みは日本に参考になる、とすぐ前で述べたが、「雇用の保障と年齢差別をなくすことが基本目標」であるならば、「EU的な定年制と年齢差別禁止を並べることには何ら齟齬がない」のであるから、日本でもEU並みの取り組みを早急にすべきである。

本書はさらに、「年功賃金の見直し」、「解雇規制との整合性」、「リストラ後遺症を克服するために」、「生産年齢人口の減少が続く」、「若者と中高年も不安な時代」に論及し、雇用を取り巻くさまざまな問題を説明し、年齢差別禁止に向けてどのように一歩を踏み出すべきかを

示唆してくれている。「年齢差別」問題は、実は、年齢を超えた社会的、政治的、経済的問題であると同時に、グローバル化が一層進むなかでの国際的な政治的、経済的、文化的な問題なのであることを本書は訴えているのである。

評者としては、誰よりも先ず、生活協同組合・高齢協と労働者協同組合連合会それに事業団の組合員、経営陣、関係者に本書を読むよう勧めたい。これも、「隗より始めよ」である。

## BOOK REVIEW

書 評

# 『社会的企業とコミュニティの再生』

中川雄一郎著 2005年4月、大月書店(2400円+税)

島村 博(協同労働の協同組合法制化市民会議事務局長)

『社会的企業とコミュニティの再生』 中川雄一郎著



本書は、内容が極めて多岐にわたり、イギリスにおける協同組合運動・理論を回顧しつつ、現代のコミュニティ・コープに説き及ぶ。雇用・くらし・コミュニティに視座をとり、理論と実践とをバランスよく紹介しながら、「協同労働の協同組合」の法制化の意義を、政策的効果を含め解明したものである。法制化運動に弾みを与える好著である。

また、社会的協同組合の入門書としても、21世紀の協同組合がたどるべき道を示す理論書としても、今後において必ず参照されるものとなるのではないのか。

内容を概略的に示めしておこう。まず、協同組合運動が歴史的に果たしてきた役割を確認(第一章)しつつ、サッチャリズムで知られる経済・産業・社会福祉政策上での大転換期に脚光を浴びたCDA(協同組合開発機構)の登場と退出を跡づけ(第二章)、コミュニティ協同組合の先駆的経験を概観し(第三章)、社会的企業の定義を試み(第四章)、2002～2004年度にかけてフィールド研究が行なわれたダーリントン市(第五章)、サンダーランド市(第六章)、ロンドン市(第七章)での社会的企業の経験を記し、結びとして協同労働の協同組合法の必要(第八章)を訴えかける、という構成となっている。

本書の構成を一瞥しただけでも、理論と実践との結合をめざすものになっていることがお