

巻頭言

## 「協同労働」をめぐる多元的な問い

利根川 徳 (協同総合研究所専務理事)

2022年10月1日に労働者協同組合法が施行され、既に8カ月以上が経過し、全国で50団体を超える労協法人が設立されています。ワーカーズコープ・センター事業団もNPO法人が労協法人への組織変更を終え、6月17、18日に労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団第1回通常総代会が開催されました。新たな労協法人が次々と立ち上がっていくことで、私たちが実践してきた「協同労働」という働き方もまた社会に浸透していくことが期待されます。

協同総研は、1年前の総会議案(活動計画)において研究者と実践者の協同による「協同労働」研究の可能性を探っていくことを提案し、一つの試みとして始まったのが研究会「『協同労働』の多元的価値と可能性を考える～研究者と実践者の協同研究がはじまる～」でした。きっかけは、理事一人ひとりが自分の言葉で「協同労働」を語ってみてはどうかという理事会における朝倉理事の一言でした。そこから、理事(研究者)が自らの研究分野(専門分野)の紹介と「協同労働」との接点について報告し、それに対してワーカーズコープの実践者がコメントするという形式で議論を深め、両者で研究活動における協同の可能性を探るとい

研究会が始まりました。

今年の総会記念フォーラムとその後の4回の研究会(合計5回)では、11名の理事に報告者として、11名のワーカーズコープの実践者にコメンテーターとして、そして5名の理事にコーディネーターとしてご登壇いただきました。各研究会をふり返って率直に思うのは、協同総研には多様な分野の研究者・実践者が参加しているということ、そして「協同労働」について様々な角度から関心が寄せられているということです。研究会の詳細な内容は『協同の発見』357号と367号(本号)に掲載していますのでそちらをご覧くださいと思います。

研究会の目的は、結論を導き出すというよりは、今後の「協同」「協同労働」研究に向けて問いを立てることにありました。ここではどのような研究テーマが議論を通して見えてきたのか、一部ですが紹介したいと思います。

### 地域コミュニティの維持・活性化における「協同労働」の役割

木原奈穂子理事は、農村における畦畔の草刈りという具体的な課題に対して、その解決のために多様な人材が参加する「草刈り隊」が組織されているという事

例を紹介されました。そのような実践を通して、「コミュニティを維持する協同組織のあり方、つくり方はどうあるべきか？」ということを考えていきたいと提案されました。

村上了太理事は、沖縄の共同店の歩みと仕組みを紹介して、地域に必要とされるコミュニティ事業のあり方と経営の難しさについて報告されました。地域を基盤とした事業経営を行う労働者協同組合・協同労働にとっても先行事例としてとても参考になったと思います。

前山総一郎理事は、人生100年時代の働き方をテーマに、アメリカの公共政策とアソシエーションの活動を紹介しながら、就労支援・人材育成を通じたコミュニティづくりの可能性、日本における協同労働が果たす役割について考察されました。

日本では少子高齢社会、人口減少社会を迎えるなか、持続可能な地域づくりが喫緊の課題となっていますが、「協同労働」の活用が最も期待されるテーマであると思います。

### **障害のある人や市場・能力主義から排除された人たちと共に働く「協同労働」の可能性**

酒井京子理事は、障害者就労支援を研究・実践する立場から、生産性や仕事量の多い少ないに関係なく、お互いの強みを活かしながら、お互いに補い合いながら働くという障害者雇用促進法の理念は、協同労働にも当てはまる考え方であ

ると指摘され、障害者が職場にいることで生まれる積極的な意味を問いました。

川本健太郎理事は、障害者福祉制度への違和感として、障害者との支援－被支援の関係、障害者の低所得・経済的困難の問題などを挙げて、障害のある人と対等の関係を結べるのか、協同労働の可能性を実践から学び、必要な仕組みについて検討したいと話されました。

障害のある人に限らず、協同労働の現場では働くことに困難を抱える人たちが多数働いていることが過去の調査でも報告されています。また、「共に働く」だけでなく「共に生きる」という視点の必要性も意見として出されました。

### **協同労働の経営、管理(ガバナンス)、組織のあり方**

松本典子常任理事からは、労働者協同組合における民主的経営のあり方、管理のあり方、事業と運動の関係、組織の規模、事業内容、意見反映と共同決定、労協内労働組合などについて、具体的に研究を深めて実践に活かしていくことで、労働者協同組合が社会的な存在として正しい方向に進むのではないかという指摘をいただきました。

労協における経営論については、他の方からも様々な示唆があり、一般の企業における経営論をそのまま当てはめるのではなく、協同労働の経営論を創造していく必要があるという意見もあります。実践者からも、対等な関係で意見を出し合い、みんなが所有感をもつ組織づくり

について、一緒に研究してもらいたいという意見が出されました。

また、基本原理の一つである「意見反映」についても、その意味するところ、具体的な方法など議論は尽きません。前田健喜理事は、自分でも「本心」がわからない、「本心」を口に出して他者と合意を形成することの希望が失われていることが現代社会の問題であり、協同組合・協同労働は、ニーズと願い(本心)を明確にし、話し合いを重視することで、他者との合意をはかる場をつくることのできるのではと期待を述べられました。

その他にも様々な問いが立てられました。労働者協同組合における「協同労働」と、一般的な企業に雇用される「労働」との本質的な違いは何か? 「協同労働」は疎外された労働を克服できるのか? 地域課題から仕事をつくろうとすると、社会連帯活動としてはできても事業化が難しいのではないのか? 「協同労働」は自分を尊重し、相手を尊重し、その先の社会を尊重する「デモクラティック・ワーキング」であると意味づけられないか? 法律ができて多様な労協が設立されるが、社会的な価値をどのように評価していくのか? 公共の担い手としての「協同労働」の可能性と行政の下請け化する危険性は? 資本主義とポスト資本主義のせめぎ合いの中で「協同労働」はどのような位置づけになるのか?

研究会を通して、研究者の関心と実践者の悩みの多くは重なる部分があり、協同して研究することの意味が見えてきたと思います。「協同労働」はあたかも生き物であるかのように、語り手によっていろいろな表情を見せてくれます。「協同労働」を固定した概念として定義づけようとするよりも、むしろ生成変化していく研究対象として追いかけていくことに面白さがあるのではないのでしょうか。「協同」「労働」は使い古された言葉かもしれませんが、そこに新しい命を吹き込む可能性が見えてきているように思います。

研究会を通して感じたことを最後に一つ触れておきます。これまで「労働者協同組合(ワーカーズコープ)」は、センター事業団のことを指す固有名詞として多くの場合使用されてきましたが、法施行後のこれからは、一般名詞として広がっていくことになります。

協同総研としても、この点を区別して議論しないと混乱を招くことになると思います。なぜなら、ワーカーズコープ・センター事業団のような大規模な全国組織の労協法人は他には存在せず、そこには特有の課題と優位性があると考えからです。新規に立ち上がる労協法人にとって、先行事例として参考になる部分、そっくり当てはまる部分も多いと思いますが、その逆もあることを意識して研究活動を進めていく必要があると思います。