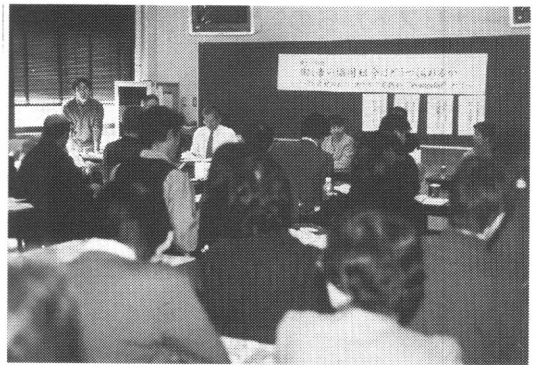


第7分科会

働く者の協同組合は どうつくられるか

—21世紀の新しい働き方の
実践的"evangelist"として—

岡安 喜三郎（日本労協連）



分科会開催趣旨

（よびかけ文より）

働く者の協同で新しい事業とその主体組織を生み出そうという大きなうねりがあります。社会や地域に役立つ仕事をしたいという人たちが、自らが出資し自らが労働し、みんなで経営を共同管理する「協同労働の協同組合」（労働者協同組合）です。ここには「働くことは雇用されるもの」という高度成長以来の伝統的考え方ではない、新しい働き方が生まれています。

分科会では、実際にワーカーズコープを立ち上げた経験や、労働者協同組合（事業団）の事業所で全組合員経営をすすめ経営改善を図っている経験とともに、生協や協同組織、NPO組織で働く人たちの協同の経験を交流し、お互いに学びながら、「働く者の協同」の未来像を描いていきたい、そういう分科会にできればと願っています。

新しい働き方は、新しい生き方であるとともに、二十一世紀の市民社会を非営利協同の立場から促進するものとして、みんなで考え行動していきましょう。

全体印象

第7分科会は、教室から溢れる60名以上の参加者で開催されました。参加しようと足を運ばれても入れなかった方には全く申し訳なく思います。

12人の報告者は、組織の立ち上げから現在に至るまでの先駆者としての苦労、その中で培われてきた信念などを豊かに報告しました。それぞれ立ち上げ動機には違うものがあるものの、「雇われない働き方」「協同労働」でがんばっている姿が浮き彫りにされ、中身の濃い学び合いができたと思います。

分科会は、主体的な参加が目立ち、普段の仕事の中での率直な疑問や思いを出しながらの活発な討論となりました。田中琢磨さん（労協センター事業団藤沢事業所）は「私は、協同組合という組織でこういった働き方をして、また、こういった働き方を創造して伝えていくのかという観点で参加した」と述べています。

とりわけ、普段では交流することのない、たとえばセンター事業団の事業所の人とワーカーズ・コレクティブの人とかが、一堂に会して現状を出し合い、新しい働き方を探る討

パネリスト

村山節子（ワーカーズコープ・キュービック）
石郷岡しずか（労協センター事業団ワーカーズコープあぞみ）

高岡民子（労協センター事業団ワーカーズコープ味彩）

藤木千草（ワーカーズ・コレクティブ生活工房まちまち）

竹下きいこ（石巻地方中高年雇用事業団）

荻野工（島根中高年事業団）

近藤慧子（労協センター事業団川口事業所）

村上盟（長野中高年雇用福祉事業団）

倉内博海（労協センター事業団奈良第2出張所）

橋本光子（ワーカーズコープ愛コープ港北）

星邦彦（労協センター事業団介護サービスもみじ）

大西玖美子（労協センター事業団きょうとケアワーカーほんわか）

コメンテーター

神田嘉延（鹿児島大学）

コーディネーター

岡安喜三郎（日本労働者協同組合連合会）

古村伸宏（労協センター事業団）

議は、さしずめ「他流試合」の様でもあり、緊張感を持ちながらも大きなヒントが得られた分科会になったのではないのでしょうか。

この報告集が出るころは21世紀になっています。分科会の内容はともこの報告では伝え切れません、ぜひとも資料集（「いま『協同』を拓く2000全国集会—資料集」）と合わせてお読みください。

そして、古村さん（労協センター事業団）が最後に述べたように、2年後の協同集会を待つことなく、このように実践を交流する幅広い「『伝道者』のネットワーク」の必要性を感じた第7分科会でした。

各発表の概要

最初、岡安から分科会の趣旨と基本資料の紹介を行いました。私たちの新しい働き方である協同労働は、ICA（国際協同組合同盟）の声明＜定義、価値、原則＞に合致した内容であること、ICAの原則は今までも何回か改定されてきており、今後も私たちの実践がICA原則を豊かにする道にもなっていること、また、私たちの運営には理念と言われるもの、

すなわち価値や社会的使命、原則等が必要であり、それはスペインのモンドラゴンのような大きな協同組合でも同じであること、そして、ICAもILO（国際労働機構）も協同労働の協同組合に注目していること、したがって分科会のテーマに敢えて"evangelist"（「伝道者」）を使ったこと、等々です。

村山さんは女性の新しい働き方を求めて、コープかながわの理事や委員の経験者が生協に関わって活躍の場を創り出すための「ワーカーズコープ・キュービック」を立ち上げた経験を報告しました。出資金一人10万円（夫に相談なく出せる金額）を出し合い始めても最初は仕事がなく、事務所も会員の自宅からでした。やれることは「やってみます」とつづけ、食堂、リサイクルショップ、草取りなど、いまでは生協外も含め「すき間の仕事」を「何でもやっている」（4事業部18グループ）の多岐にわたる仕事の展開が報告されました。

石郷岡さんは、委託を受けた保育園の仕事から、地域に子育てネットワークを拡げてきた保育士たちの仕事おこしを報告しました。少子・高齢化の中で、委託はその可否や委託

料において不安定なため、地域に目を向けた活動や学習を進めたこと、そこから講座や講習会を開催できるようになり、「ワーカーズコープ」が理解され、自主的に仕事を広げる成果と展望ができています。

高岡さんは、定年退職者が元気なうちは働きたいという思いで立ち上げた「味彩」の経験を報告しました。設立は会議で確認しようとしても進まないで、「よしやってみよう・・・」と思い「この指とまれ」と声をかけたところから5人で始まったこと、赤字の中で「つぶさないで」の思いで「ボランティア労働」で経営を改善した経験などが報告されました。

藤木さんは、生活クラブ生協の「子供の目で地図をつくらう」との「新しい仕事づくりワークショップ」（国分寺）への参加から始まる「生活工房まちまち」の立ち上げから今までを報告しました。「自分たちの住むまちで、まちづくりへの市民参加のチャンスを広げていこう」との思いでワーカーズ・コレクティブ形態を採用し、一人10万円の出資、最初は3人で自宅を転々として研修を積み重ねた初期の話から、「なんでもやる」ことを通じて、一人ひとりが自立をめざして、総合的な判断力や洞察力およびコンピュータなどの専門技術を身につけながら、日常の生活者としての心をもち続けて、しなやかに参加型のまちづくりをコーディネートしていきたい思いが報告されました。

竹下さんは、石巻に中高年齢者の雇用創出の場をつくり出すための事業団設立、事業団を財政的組織的に強化してきた努力を報告しました。竹下さんは「事業団は、外圧には強いが内部の問題が納得性を見ないと壊れやすいもので、これを乗り切るには一部の団員による仕事拡大ではなく、全員参加で一緒に歩

き回って仕事拡大に取り組みました」と述べています。

荻野さんは20年のあゆみに見る協同労働への取り組みを、「創世期」「基礎づくり」「共同のネットワークづくり」「労協を自覚した事業拡大」「よい仕事の追求＝協同労働の自覚」「つながりの弱まり、全組合員経営の意識低下」「現在」へと歴史的に報告しました。今後は、「言っていることはすばらしいが、やっていることは会社と同じ」「形だけ、うわべだけの『協同労働』」を克服し、全組合員経営で、本当に働きがい・生きがいのもてる組織に成長する、との報告がありました。

近藤さんは、新清掃方式への転換の経験、契約解除への危機から協同労働の協同組合組織への改革の経験について報告しました。とくに、事業所委員会や団会議を通じて一人ひとりに意識を問いつつも一向に改善されず、結局、名前だけの組合員から協同労働の意思と能力を有する組合員へと人が入れ替わる中で組織体質が少しずつ変わってきたことが報告されました。その上に立って近藤さんは、皆から信頼されリーダーシップを発揮できる組合員の存在があって初めて、公的会議の有効性（実効性）があるのではないかと問いかけました。

村上さんは労協ながのの中で仕事拡大をめざし、既存物流現場の100人の組合員にアンケートを実施し得意技などを集約しながら、配職、介護、清掃などの具体的事業構想を話し合うようになったこと、先輩事業所の経験を聞いて細かい内容を勉強したこと、これらを踏まえた地域福祉事業所「福祉の里あじさい」の開業から「労働者協同組合あじさい」設立へと進んできたことを、利用者との協同、働く者どうしの協同、地域との協同の視点で報告しました。

昼食後、神田さん（鹿児島大学教授）から、鹿児島での経験を踏まえながら今までの発言に対するコメントがありました。現在は組織が大きくなる中での矛盾であり、組織的にも地域に入っていく上でも、小さいことの意味を考えていく時期に来ていること。事業の改革運動は一人ひとりが小さな単位で責任をもってすすめることになるが、仕事の意味をつかむ上でも教育活動の伴うことの重要性を強調しました。

倉内さんは病院の清掃改革が職場改革でもあったことを、働き方、働く人どうしの関係で報告しました。この清掃改革完成宣言までに、労協で働くことを決めた人たちしか残らず効率的になった一方で、例え利己的な人でも残すことができなかつた悔いは残っていることの報告の後、生きがい・働きがいと言っても生活できる給与とは言い難い中で、どんなのが協同労働なのかをぜひ議論したいと発言しました。

橋本さんは、コープかながわの有償ボランティアでホームヘルプサービスが母体となって始まったワーカーズコープ愛コープについて報告しました。10年前に県に一つの愛コープとして始まったが、500名の規模になり、また介護保険の対応が行政区ごとに異なるのを期に18の支部が独立、港北支部もワーカーズコープ愛コープ港北として再出発したこと、2000年12月には「特定非営利活動法人 愛コープ」設立を予定していることが報告されました。

星さんは、「介護サービスもみじ」の経験から、立ち上げコンセプトやワーカーズ・コープの原点の大切さを報告しました。立ち上げ直後の宣伝にもコンセプトが重要だったし、事業が拡大してくる中で組合員に不公平感がでたときなどでも、皆で話し合う時、「言いた

いことがいえる」ことが「文句を言うだけ」になりがちなので、「利用者の立場に立つ、まごころ」「どんな仕事もよろこんで」などの、きちんとした共通に理解できるコンセプトが運営上大切であった、今後、ボランティア組織やNPO、行政（相模原市）等との連携を強めていきたいとの発言がありました。

大西さんは、7人から2人へ、そして現在21人の組合員となった「きょうとケアワーカーほんわか」の5年間を振り返り、コミュニケーション、特に顔の見えるコミュニケーションが困難ではあるが大切であり、それがよい仕事につながると報告しました。また、ヘルパー講座に出会い、その働き方に新鮮味を、特に自分の考えを取り入れられることにやりがいを感じた、これらは自分の生きかたを変えてくれたのではないかと発言しました。

討論～論点紹介

12人の報告後の討論を紹介します。臨場感を保つように発言を追ってみました。上記3の各発言と合わせて振り返ることによって数々のヒントが得られると思います。

【労協で働く現実から】

○みんなが平等であるということは議決権等ではそうだが、責任は分担するもので、軽重はある。もちろん話し合いは限りなくおこなうが、効率的に仕事をしていけば、土曜休みも可能だし、ハンディのある人と共に働くことができる。現にいま2人働いている。

○清掃は一般企業との競争だ。仕事が悪ければ、また委託料が高ければ他の業者が入ってくる。私たち労協でなければ出来ないことをやること。これを目指している。

○21世紀の働き方とは言うが、センター事業団では、冬の一時金が（今回も）事業所の成績でカット幅が判断される。この点は協同労働から見てどうなのか、一般企業と同じではないかと感じる。

○一概に「利益」と言うだけでは一寸疑問がある。地域への貢献の道が大切なのだと思う。○清掃現場には差があり、連休があると次の日大変だという実感もある。「労協でやろうという人だけ残る」ということが、どういう現場になるのか、心配でもある。

【出資、自己責任、よい仕事】

○「労協」準備の中で、いろいろと協力者は集まってくるが、「自分たちで出資して」という人だけが残った。苦労があるので乗り越えられない。他の人は、その後の動きを見て労協を理解する。

○介護で働く動機はいろいろ、いろいろな人がいて常時30人だが、自己実現のために働く人が多く、これは雇用された労働では得られない。

○「楽しみ」とか言われるが、「いやな仕事でもやる」～ここに尽きるのではないか。ここに喜びを見い出すことがポイントでは。労協に入ったからといって、自動的に働きがい、協同労働にはならない、自分には何ができるか、どれだけ役に立つか、誇りを持つかだ。

○一年前まで、「よい仕事」は、「オーナーとの関係、作業の技術水準」の2つで測っていたが、内山先生の話聞いて、「地域」という判断基準の3つ目に気がついた。

○新しい働き方とは、①役に立ちたい、②人間として成長する、を保障するもの。

○「経営が赤字になったら出資金は目減りするよ」ということなどをメンバーは納得して入る、だから目減りしないように皆でがんばる。

【介護報酬区分けは必要なのか】

○介護報酬の件だが、ワーコレ春日井の人と話し合ったが、現在の三段階はどうして分けるのか問題だとなった。区分けは必要ないとの見解を持っている。家事のほうがかつい面もある。

○言いか悪いか別にして、私のところは今の制度の中で利用者が利用しやすいのであればそれで行こうという方針だ。身体は責任が重いからと厚生省は言っている。

○家事・身体といっても働く側からは変わらない。大変さは同じ、質が違うだけ。「危険」な人でも見守るだけということもあり、身体のほうが楽な場面もある。

【経営の多角性と地域のニーズ】

○労協の人たちの話にでる問題は、他のワーカーズ・コープやワーカーズ・コレクティブから話を聞くと、経営方法や働く人の条件、出資と分配など、学ぶことが一杯あるのでは。

○同じ悩みはあるが、私たちは「これで食べていこう」という訳ではない。食べていけるワーカーズ・コープの思いもあるが、103万円や夫の理解の問題が結構重い。「すき間」のような、仕事はある。

○時間が経つと、創立者の理想を新しいメンバーに受け継ぐのが大変だ。現在12名中2名のみが創立者。ロッヂデールやICA原則の学習、協同組合の学習が大切になる。

○ワーコレは地域ニーズから始まった。先ほど説明のICA定義のように。安全な弁当、国産の小麦のパン、市民参加の仕事など。

○委託の仕事は一箇所からだけでは不安定になる。ワーコレは、行政3、民間3、生協3で受ける方針。たとえば生協からの委託がだめになりそうなとき、来年、どこから仕事を確保しようかと、みんなで考えていくのが楽しい

ところ。

○私たちの事業所では不満が出てないと思う。やりがいをもって仕事をしているし、生活を支える目的の人にはたくさん仕事が入る。会議でも不満はでないし、お茶のみ話の時にも出ないので。

【皆でやれる規模と連帯組織の必要性】

○みんなで作るというのは20人位が限度ではないか。100人とかになると仕組みが必要になると思う。ワーカーズ・コープも500人になって18に分けたと言うし。

○いろいろ考えさせられて逆に聞きたいが、センター事業団とはどういう組織なのでしょう。連合会組織だと言うのに、ボーナスと成績の話など、各事業所が本部に雇われていると感ずるが。

○センター事業団は連合会ではなく、全国に90の事業所を持った一つの事業体組織です。就労確保の事業と運動を実践的に進める役割をもって設立された。歴史的な役割の上に立って現在組織改革を検討中です。

○生協などの経験を踏まえて言えば、一般的に各単位の組織が横に連帯する意思のない中での連帯組織（連合会）は無駄な組織になると思っている。横の連帯があつて初めて意味のある連合会を作ることができると思う。

○私は月150時間の在宅ケアと保険請求事務をやっている。請求事務は「時給を」と言われているが、なるべく現場に厚くしたいのでボランティアでやっている。会議もそう。請求事務一つとって見ても連合会や本部がなければ世の中の変わりについていけなくなる。私たちの仕事の為にも必要である。

【雇われるのではない協同の力】

○ここに来て、協同組合が分かったような気

がする。物流を一生懸命にやって、給与が上がって、自分たちはプロなんだと言いたい、10年間上がってないし、若い人たちも「結婚したらやっていけない」と言う。今まで、事業所の盛り上げに欠けていた、協同も弱かった、また、センター事業団から雇われている感じだったが、これではダメだ。帰ってどう話していいかイメージは湧いていないが、話をしないとダメになるのだろうと感じた。

○私は茨城の生協も入った連合会の一員だが、生協は単に物を買ったり売ったりの世界から、組合員の自己実現のための組織になろうとしている。大きな目で生協を見てほしい。

○雇用による組織維持力は、指揮命令と違反時のペナルティ、これで競争に勝つこと。この原点は軍隊組織。協同組合と言えども歴史的にはこのマネジメント・ノウハウしかなかった。協同労働がいわば地域の中で市民感覚のまま事業を行う組織を作り上げる力になる、このことに確信を持つことではないか。

【コメント】

- ・ 大変勉強になった。協同組合のあり方それぞれが問われながら議論がされたと思う。
- ・ もっと、他の協同組合やNPOの人たちの参加が多ければ「協同労働」の話が深まったのではないだろうか。
- ・ 労協で生活していく、このことは社会的な力、民主主義に力が必要になると思われる。
- ・ 新しい理念、壮大な展望の下で、この運動を進めていくとき、ぜひ、法の整備、「協同労働協同組合法」の法制化を、もっと積極的に言っていこう。

【最後に】

カンパネーラへのカンパが18,000円になった報告と御礼がありました。