

大量失業と地域崩壊を克服する社会制度

～協同労働の協同組合法とは？

岡安喜三郎（協同総合研究所）



の中で、市民・労働者が協同して仕事を起こし、協同して経営し、周りの市民・住民と一緒に地域を育てる、その成果をさらに仕事起こしへと連鎖させる取り組みの重要性と、そのような人々の行動を支援する「協同労働の協同組合」法を理論的・実践的に深める目的で開催されました。

「いま『協同』を拓く2002全国集会 in 千葉」の第12分科会は「大量失業と地域崩壊を克服する社会制度～協同労働の協同組合法とは？」をテーマとして2002年11月24日（日）に千葉大学西千葉キャンパスにて26名の参加で開催されました。

概略

第12分科会は、政治・経済のグローバル化、端的に言えばアメリカン・スタンダードの下、働く者の誇りを奪うリストラの横行、産業の海外移転などによる日本の地域産業の崩壊について直視するとともに、そ

分科会は以上の目的に沿って、報告と討議の繰り返し形式で進行しました。

最初の報告者である全労働省労働組合の斎藤好浩さんは、今日の雇用失業情勢を、ハローワークの数値も紹介しながら、長期失業者の増加、青年の潜在失業率の増加など失業が深刻に進行していることを報告しました。

次に、共同電気株式会社社長・東京中小企業同友会会員の国安晋三郎さんが、中小企業経営者生産者の立場から「日本における技能技術の衰頹」の現状を報告するとともに、その「協同労働による克服」と題して報

■コーディネーター

岡安喜三郎(協同総合研究所)

■報告者

斎藤好浩(全労働省労働組合)

国安晋三郎(共同電機)

島村 博(協同労働法制化市民会議)

中川雄一郎(明治大学)

荻原佐和子(ワーカーズコープみどり)

広瀬早美(ワーカーズコープタクシー福岡)

コメンテーター

島村 博(協同労働法制化市民会議)

中川雄一郎(明治大学)

告しました。

続いて、「協同労働の協同組合」法制定市民会議の島村博さんが、EUの政策の4つの柱を日本と比較しながら、この分科会の標題となる「大量失業と地域崩壊を克服する社会制度～協同労働の協同組合法とは？」について基調的な報告を行いました。午前中の最後に、明治大学教授・協同総研理事長の中川雄一郎さんから、協同労働が位置づく社会的制度としての「社会的経済」という考え方とその実践を担う「社会的企業」について、イギリスの社会的企業サンダーランド(S&ES)の実践を紹介しながら報告がなされました。

またこの一年は国際的に協同組合の役割について関心の高まった年でした。ILOにおける協同組合振興勧告の採択や国連における協同組合支援指針案作りのための討議を踏まえて、21世紀の協同組合の方向について山梨学院大学教授堀越芳明さんから報告を受ける予定でしたが、大学の急用が入りこの分科会は資料紹介ということになりました。

昼休みを挟み、午後は実際にワーカーズ

コープを立ち上げた二つの事業所から、その実践報告を受けました。一つはワーカーズコープタクシー福岡から広瀬早美さんの「地域住民とともに、誇りを持って働きたい」と題した報告で、なぜ労働者協同組合を自ら立ち上げることになったかの思いと認可までの苦勞を発表しました。二つ目は東京の「ワーカーズコープみどり」から荻原佐和子さんから「ヘルパー講座で『労協を作ることができる』と言われて立ち上げた福祉事業所と協同労働」について報告がありました。

各報告紹介

第12分科会は、その2週間前に行われた九州集会第8分科会と同じテーマで開催しましたので、論議を進めるために同じ報告をお願いしたものがああります。従って同様の内容が協同総研所報「協同の発見」前号(126号)に報告されているものがああります。また前々号(125号)にも既に報告が掲載されています。

二重性を避けてここでは国安さん、中川さん、荻原さんの報告の抄を紹介します。

「技能・技術の衰頹と協同労働による克服」

国安晋三郎さん (共同電機(株)社長・
東京中小企業同友会会員)

1. 製造業におけるリストラ・海外移転による国内生産、技術・技能の停滞と現状

東証上場製造業の従業員は2002年3月現在で206万5千人であるが、これは1年間で約10万5千人、2年間で20万人の減少、すなわち10%の減少である。

大田区の中小製造業は10年前9,000社であったものが現在6,000社を割っている。小さな世界企業が何社もあると言われた大田区の技術・技能が何時までもつかが問題である。

2. 企業は技術を支えきれないか 中小企業の悩み

このように、製造業が減り続ける状況に歯止めがかからないのだろうか、世界的に比較すると、ヨーロッパ、アメリカで中小企業が増えているのに、何故日本では減るのか、日本では起業率が廃業率を上回るようになっていない。

いくつかの理由が考えられる。中小企業経営者から見ると、敗者復活戦のルールのない日本というのが浮かび上がってくる。日本では企業借入に個人保証が要求され、破産した場合、屋根、寝具、食料、最低生活費21万円以外は没収されるが、アメリカでは個人家屋1万5千ドルまで、自家用車、生活費3万ドルが保留される、すなわち1年間は生活できる。その間に敗者復活戦への挑戦が可能であるが、日本では無理。破産すると自殺するしかない日本の状況である。

ヨーロッパ・アメリカでは広範な協同労働

の協同組合、労働者株式会社、NPO等、社会的労働に対する法的・社会的基盤が作られているが、日本にはこれがない。

3. 企業家精神にあふれる技術者がいない限り、創造と伝承は不可能

企業家スピリットが重要である。モンドラゴン協同組合(スペイン)、労働者株式会社(SAL、スペイン)、レーガ(イタリア)における企業の理念と運営、その中での企業家精神の強調と教育が参考になる。

技術とはなんぞやという唐津一氏の言葉。技術と科学のちがいは、モノを作ることが技術であり、科学は真理の探究。実現性と収益性(もうからない技術はつぶされる)。技術を絶やすな、一度やめると復活できない。

4. 伝承と後継者

技術を生かし伝えてる中小企業はよく紹介されるが、後継者がなくなる不安が大きい。(1)技能者の高齢化と、若い人が技能を継がない。(2)社長の後継者がいない。

関満博氏は、(1)は給与が安すぎ独立心がなくなり、若い人がやらない(サラリーマン化)、(2)については息子に限らず幅広く更に従業員組合に企業を渡してもよいではないかと言われるが、現在の金融制度、個人保証、連帯保証、破産法では息子にも継げない。

5. 本格的な協同組合の設立と制度の改定

ヨーロッパにおける生産協同組合、NPOの制度の完備が、熟練機能の伝承と新しい企業(社会的企業)を確立する。従ってどうしても「協同労働の協同組合」法が必要である。またこういう制度があれば、中小の株式会社もどんどん協同組合に変わらと思う。

「社会的企業」

中川雄一郎（協同総研／明治大学）

現実の社会を支えている1つの社会経済システムである「社会的経済」(Social Economy)の核たる非営利・協同組織の一翼を担っているものに「社会的企業」(Social Enterprise)がある。この「社会的企業」という用語はイギリスをはじめヨーロッパのいくつかの国々で使われているが、イギリスでは(ヨーロッパの国々と同じように)「コミュニティ所有の事業体・企業」を指す総称的、包括的用語となっているものの、その定義となると現在のところ未だに統一されていない。それでも、社会的企業は、「社会的目的を遂行するために市場において取引する経済実体」であると同時に、市場にアクセスできない人びとあるいは市場の周辺部に置かれている人びとのためにも事業活動する非営利・協同組織であることから、概ねその定義を次のように表現することができる。

社会的企業の定義：社会的企業は、明確にされた次の社会的目的をもつことから、剰余(利潤)を生み出す取引以上のことを行なう企業である。

- (1) 雇用の創出、安定した仕事、それに(失業者など)不利な条件の下に置かれている人たちやグループのための労働市場へのアクセス、
- (2) ケア、教育それにレジャーのような、地方のコミュニティのニーズに直接関係する、コミュニティに根ざしたサービスの供給、
- (3) 職業訓練や人間的発達の機会の提供(職業訓練と人的資源の開発に対する責任)。

このような観点からすると、社会的企業を「これらの社会的目的を遂行するために協同して経済的エンパワーメントをコミュニティに与える自助組織」と簡潔に定義することもできるだろう。また社会的企業には消費者協同組合(生協)、労働者協同組合、コミュニティ協同組合(コミュニティ・ビジネスを含む)、住宅協同組合、労働者共同所有制企業、従業員所有制企業、クレジット・ユニオン、開発トラスト、地域通貨、その他のボランティア組織などがある一見られるように、これらの協同組織には剰余(利潤)を組合員に分配する組織と分配しない組織とがあるが、分配する組織は、出資金にではなく、なされた労働に応じて公正に分配されなければならない、とのルールがある。

社会的企業についてのコンセプトが理解されたので、このように定義された社会的企業が実際にどのような事業活動を行なっているのか、簡潔にその事例に言及しておこう。

1983年に「協同組合開発機関」(CDA)として設立され、2002年現在では労働者協同組合、地域開発事業体、スポーツセンター、ホーム・ケア協同組合など19の事業体・企業から構成されている「社会的企業サンダーランド」(SES)は、次のような社会的目的を掲げ、それらを遂行するよう事業を展開している。

サンダーランド市内にある社会的企業、協同組合企業それにコミュニティ企業を、特に排除されたコミュニティの内部に存在する社会的企業、協同組合企業、コミュニティ企業を、労働市場で不利な条件の下に置かれている人びとのために、効果的で効率的なものにするよう促進し、発展させ、援助する。

この目的は先に示した「社会的企業」の定義に際して記された目的に近接している。「労働市場で不利な条件の下に置かれている人びと」とは、失業者（特に、長期失業者）、教育を受けていない者、障害者それに刑余者や麻薬患者など就労によって社会復帰を願っている人たち、報酬が不当に低いインフォーマルな労働に従事している人たちなどである。SES はこれらの人たちの雇用創出、人間的発達、それに彼らがそこで生活しているコミュニティの再生・活性化のために幅広い活動を展開している。SES はこう主張している。SES は「コミュニティ人びとが自分たちのコミュニティの再生に参加し、自分自身と他の人たちの雇用の機会を創出することを可能にし、そのエンパワメントを高めること」に貢献する、と。そこで、その1例を見てみよう。

SES が現在取り組んでいる大規模なコミュニティの再生・活性化プロジェクトは、「ヴァレイ・ロード・スクール」(Valley Road School) と称されるプロジェクトである。SES は、このプロジェクトを実行するために、「私たちのビジョンを共有しよう」とヘンドン・コミュニティ (Hendon Community) の人たちに呼びかけ、社会的に排除されているコミュニティの再生とその住民の「生活の質」の向上を、このヴァレイ・ロード・スクールの建設によって実現しようと奮闘している。このプロジェクト基金の大半は「ヨーロッパ社会基金」(ESF) によるもので、その総額は約108億円である。

何故このような大規模なプロジェクトを実行しているかといえば、サンダーランドにあっても特に貧しいヘンドン地域は高い失業率、高い犯罪発生率、子供たちの不登

校・低い学力、親たちの低学歴といった劣悪な状態にあり、したがって、ヘンドン地域を再生・活性化するには抜本的、基本的な方法でなければならず、そのために初等教育(3歳～11歳)を、住民のより健全なライフスタイル、生涯教育それに雇用の機会を支援していくためのコミュニティの施設と組み合わせることによってはじめてその社会的目的が遂行される、とSESは述べている。

この学校では、普通の健丈の子供と障害をもった子供とが協力し学び合うだけでなく、子供の世話(料理・炊事、洗濯その他のケア)のできない親や識字能力の低い親たちも学ぶことができる。もちろん育児・保育も行なわれる。さらに子供たちに演劇(ドラマ)を通して人間的な生活、人間的発達を考えさせる教育を取り入れるために、この学校の施設の一部に「演劇協同組合」が入ることになっている。SESがヘンドン・コミュニティの再生とその住民の「生活の質」を長期的なスパンで考えていることは正しい、と言うべきである。このプロジェクトは、単なる「箱物」の建設ではなく、コミュニティの再生と住民の人間的発達を促す、いわば「人間的開発」を目指すそれだからである。

SESは既にサンダーランドが生んだ有名なサッカー選手の名を採ったR.カーター・スポーツセンターを20数億円かけて建設した(このプロジェクトの基金もESFによるものである)。このセンターは、地域の人たちのレジャーの場、憩いの場であるだけでなく、地域の人びとが健康を考え、スポーツを通しての人間関係のあり方を考える場でもある。ヴァレイ・ロード・スクールはこのスポーツセンターに隣接して建設され、行き来ができるようになる。授業のプログラムにこのスポーツセンターが組み入れられて

いるのである。これは、ヘンドン・コミュニティ(それにイースト・エンド・コミュニティ)のより多くの人たちがヴァレィ・ロード・スクールと関わりあうことを意味するのである。

こうしてSESを中心とするコミュニティのイニシアティブそれ自体がコミュニティを再生し、子供たちを含めた人びとの意識を変え、人間的発達を実現していくのである。そして社会的企業も地方の社会やコミュニティに不可欠のシステムとして育ち、発展していくのである。

「福祉と『みどり』と協同労働について」 ワーカーズコープみどり 荻原佐和子

私は今年の6月に開所した東京の江東区にあるセンター事業団ワーカーズコープみどりの荻原です。アートセラピーの勉強をしていましたが、センター事業団のヘルパー講座を受講したのがきっかけでヘルパーになりました。

・自分に必要なのは、ヘルパーの「知識」か「実力」か

自分の知識として蓄えておくにとどまるか、知識を働くための実力に発展させるか。知識は使わないと意味がない。

・どういうところで働きたいのか

働く人にとっては、永遠の課題なのではないか

関わっている仕事に関して、責任や自覚があれば自然に出てくるであろう「もっとこうしたい」「こうしたほうが良くなるのではないか」などの自分の考えや意見を、生かしたいと思うか、反映されなくともいいと思うか。

・「みんなで働く」ということは

主体が「会社」ではなく、「働く人の『意見』や『仕事への思い』」にある → 立場や年齢に関係なく意見を言い合う環境を作る → 「労協はこれが作れる」とヘルパー講座で言われた。

・ヘルパーになって半年経って

ヘルパーになる前のケアへの理想⇔ヘルパーになって利用者宅で遭遇する現実のケア。

研修(パソコン)も。事業計画書4月提出、6月開所。6月0人、7月の1人目は風呂介助。

不分割積立金についてうまく言えなかった。自分の言葉で話す。

協同労働の前に、「働くということ」「生活の質を上げる」

厳しいことも言える > 意見を言うことの難しさ

他の人から言われたもの、冷静に受け止める

「私自身まだまだ新米のヘルパーです。ケアに入る回数が増えるたびに、知っておかなくてはいけないこともどんどん増えて、一日一日がまさに勉強の日々です。」

「技術だけ、心構えだけでは、より難しいこの世界はとても奥が深いと思う毎日です。」

「良いヘルパー」というところの「良い」の本当の意味を常に考えながら、ケアを利用される方々と接してきたいと思います。」

(資料) 全労働省労働組合雇用政策プロジェクト



