

協同労働の現場から見た イタリアの協同組合・社会的協同組合



はじめに

2003年9月、協同総研のイタリア中部及び北部の社会的協同組合の実態調査視察とほぼ同時期に地方労協の独自のイタリア研修がなされた。

北海道労働者協同組合は、現場リーダーの協同組合に対する理解と確信を深め、自己学習への視点と意欲を高めることを目的として、現場の女性リーダーを中心にイタリアの社会的協同組合及び協同組合の視察を試みた。こちらは、協同労働の現場で活動しているメンバー中心の研修である。レガコープのフィネリ専務の絶大なご尽力をいただき、協同組合の運動が最も集積し、発展していると一般的に言われているポローニャを中心としたエミ

現田友明(ワーカーズコープ札幌)

リア・ロマーニャ州の協同組合のいくつかを訪問することができた。今後の活動を通してその目的が果たされるに足る内容をもった研修プログラムであったと確信できる。

周知のように、1998年現在、イタリアの国土は日本の72% (30.1万km²)、人口は日本の44.2% (約5760万人)。そのイタリアに、約77,000の協同組合があり、約50万人の従業員が働いており、これはイタリアの全労働者の2%、民間の雇用労働の約4%に相当するという。日本の協同組合との違いとして、イタリアには今回私たちが訪問したレガコープを筆頭に、協同組合の全国連合組織が4つあり、この4大連合に人民銀行の組合員を加えると、約1,000万人になり、イタリア人の6人に1人が協同組合の組合員になっているという。そして全協同組合の約30%が4大連合に属しているといわれる。また、2大連合組織(連盟~レガ、連帯~ Federsolidarietà)の合計で見ると(1998年)、事業高約6兆8700億円、企業数約27,700、従業員約約46.4万人であるといわれている。

参加者、日程

この研修視察に参加したのは、北海道労働者協同組合の各事業現場でリーダーとして活躍する9名の女性と男性2名の11名であり、田中鉄郎北海道労働者協同組合専務理事を団長

とし、私ワーカーズコープ札幌の現田が事務局長を務めた。此下さち子(病院清掃サービス責任者)、渡辺友子(給食厨房責任者)、餌取順子(ケアワーカーズコープいちい代表)、飯島順子(デイサービス施設ヘルパー責任者)、福永利佳(デイサービス施設ヘルパー責任者)、小川恵子(ケアワーカーズコープわたすげ代表)、赤川明子(わたすげ在宅ヘルパー)、上口キワ子(デイサービス施設ヘルパー責任者、田中賢子(ケアワーカーズコープあかり代表)、コーディネーター・添乗員はWill国際文化交流研究所の宮本茂樹氏にお願いした。

視察日程は9月23日から26日であり、訪問した協同組合(種類)は、カムスト(給食・レストランの協同組合)、マヌテコープ(メンテナンスの協同組合)、コパプス(障害者作業所の協同組合)、ガリバー(高齢者介護の協同組合)、カディアイ(高齢者介護の協同組合)、サクミ(SACUMI・イモラ技術工協同組合)そして、レガコープ州連合会の7箇所である。

・研修の内容

(1)カムスト CAMST

(給食・レストラン協同組合)

カムストは、1945年、ウエイトレス、パールの人々を中心に、レストラン産業の中



女性工場長と60歳の女性組合員

での生活向上を目的として設立された。ローニア駅構内でパール(喫茶)を開いて、駅弁を販売したのがはじまりであった。1970年代が発展期で、イタリア全土に新規開店・買収を軸に事業を拡大、しかし、ナポリ・シシリーからは撤退し、現在はローマ以北で、エミリア・ロマーニャ州を基盤として7つの地域での事業が中心になっている。イタリアのレストラン業界では、協同組合資本としてはトップの位置にあり、多国籍企業のジンメアンス、フランス資本のイタルメンセと肩を並べるポジションを占めている。

事業内容は、学校向け、高齢者施設向け、企業向けを主要な供給先としており、ケータリング(30)、地域(240)、企業向け(44)、学校(284)、セルフレストラン(67)、病院・福祉(48)、学校・病院への原料供給(64)、コロニー(3)などであり、セルフレストランは、商業的レストランと食堂的レストランを有する。

2002年度で、組合員従業員5,148人、非組合員従業員774人、合計5,222人であり、組合員率86.9%である。女86.2%、男13.8%と圧倒的に女性の従業員が多い。就労形態でみると、パートタイム76.8%、フルタイム23.2%とパートタイム比率が高い。

出資金の構造について。2002年度のカムストの出資金は約120億円。66.3%の約79億円が従業員組合員の保有であり、逆にいうと30%弱が外部出資になる。尚、従業員組合員1人当りの出資金は約120万円ということになる。また、引き出し自由の社内貯金があり、4,700万1-㉔(約60億円)、従業員組合員1人当り116万円。

2002年度の利益処分については、688.7万1-㉔(約8.8億円)、法定積立金(20%)13.8万1-㉔(約8,800万円)、レガ基金1.8万1-㉔(約230万円)、不分割積立金36.7万1-㉔(約4,700万円)、組合員還元77.5万1-㉔(約9,920万円)。

教育費・組合員サービスでは、教育には112万ユーロ(約1.4億円)を当て、組合員サービスには45.5万ユーロ(約5,400万円)を使っており、内訳はスポーツ関連(2.4%)、テリトリー(38.8%)、勤続25年(9.1%)、旅行(3.1%)、奨学金(2.4%)、情報提供(10.2%)である。

(2) マヌテンコープ MANUTEN COOP (メンテナンス協同組合)

マヌテンコープは1938年、鉄道工事の労働協同組合として設立された。1990年までに清掃中心の現在の形になった。現在は、ビル関連のサービス 外部のメンテナンス(ゴミ回収、緑地管理)を主な事業にしている。イタリア20州のうち16州に事業展開し、従業員は6,800人(ポローニア2,000人、トスカニア1,000人、その他3,800人)ということである。分野別には、ビル管理サービス300人(4.4%)、清掃5,176人(76.1%)、エコロジー1,120人(16.5%)、ゴミ収集・緑地管理91人(1.3%)、全体管理113人(1.7%)である。

マヌテンコープはグループ会社を有する。倒産した医療専門会社(従業員600人)を買収し、再建を支援、年間800万ユーロを投資している。また、ローマ圏で、45%をローマ市が出資する「半官半民」のマルチサービス会社を設立、企業・街の清掃をてがけている(従業員1,500人)、合計事業高は40,900万ユーロ(約523.5億円)、資本は、800万ユーロ(約10.2億円)であり、組合員50%、外部投資50%である。

経営組織の内容は、取締役15人、幹部24人、中間幹部45人、従業員322人、オペレーター6,400人であり、男32.9%、女67.1%の比率、平均年齢40歳である。

現在マヌテンコープが直面している2つの問題点について説明してくれた。第一の問題点は人材問題であり、1990年代前半はポローニア中心の事業展開であったものが、急速な

広域展開に入ったとたんに人材確保の問題が浮上してきた。6,800人従業員のうち、入社暦1年未満が1,644人、1~3年未満が3,225人と極めて定着率が低い。移民の一時腰掛の傾向が強い。イタリア人以外が1,000人(アフリカ、アジア60ヶ国)。イタリア人と外国人従業員のコミュニケーションが重要問題になっている。イタリア人の人材確保が難しい(エミリア州は失業率が極めて低い)という。第二の問題点~投資が追いつかない。組合員451人(組合員比率6.7%)残りが従業員。入る時は従業員、投資したいなら組合員になれる。ただし、1年間継続労働することが条件。出資金は7,747ユーロ(約100万円)。5年での分割納入も可能。投資額に応じた利潤の配当が受けられる。因みに2003年度新規組合員は110人、脱退28人とのこと。定年~男65歳、女60歳。

2002年度収支については、利潤の8%を還元、一律1,800ユーロ(約23万円)を支給できたということであった。

組合員の経営参加について(質問に答えて)は、年に3回くらいの組合員総会をひらいている。15人の取締役会(任期3年)をうけて、部会(7~15人)での政策討議を行っている。社会政策委員会、情報委員会などに参加することで、最低80人~100人が毎月発言できる機会をもっているとのことであった。

(3) コ・パップス COPAPS (Bタイプ社会的協同組合)

理事長のロレンツォ・サンドレ理事長は、大学の農学部出身で、父親が聾啞者であったこともあり、障害者問題に関心が深く、農業経営と障害者訓練を結びつけた協同組合を志向したようである。1979年、社会活動と農業経営研究そして障害者をもつ家族の3つのグループが協力して、今日の社会的協同組合



サンドレ理事長

(Bタイプ)の前身である農業協同組合を設立した。そして1981年に、生産活動を通して障害者の職業訓練を行う「半農半学」の組織をめざし、活動を開始した。

オペラ・ピア財団(キリスト教信者が寄進した土地を管理、現在は市の管理)から借りた土地(30ヘクタールの経営面積)を利用して小麦・果実・野菜を中心に多様な作物を生産している。地域社会との交流を図る意味もあり、直売システムも採用している。

1983年には、ボローニャで最初の実践的ケースとして、実際の企業活動を通じての職業訓練システムが開始された。社会に閉ざされた訓練センターではなく「職業訓練の場であり、仕事の間である」ことをめざしている。1990年代には、花の苗の栽培や緑化事業(市との委託契約)の分野を拡大している。1994年の法律により、A、Bの選択をしなければならないことになっていたが、コーパップスは設立理念からもB+Aのタイプであるようだ。

1996年～2001年は、新たなB型の協同組合を生み出した時期。1997年、木工細工とゴミリサイクルの社会的協同組合マストロチレッジを設立した。

1995年にA、Bタイプに分かれるまで、組合員は37名(A型25名、B型15名)であったが、現在はA型110名、B型37名になって

いる。

組合員にはハンディーをもつ子供たちの親も含まれており、また、理事会には両親の代表も参加している。農業生産物の直売を通しての交流にとどまらず、イベントへの出展、小学校低学年の社会見学先としての受け入れなどをおこなっており、「自分たちとはちょっとちがう人」ぐらいに地域住民の意識を高めていきたいとのことであった。

(4) ガリバー Gulliver

(A型社会的協同組合)

前身となる組織は1970年代からあったが、1991年の法律に基づいて、レガの基金を活用し、A型の社会的協同組合として1996年に設立された。

ガリバーのサービス分野は、概ね4分野に渡っている。すなわち、老人福祉サービス(在宅介護、医療を含む24h対応の老人ホーム、ディサービス)、ハンディキャップ者へのサービス、教育活動(保育園・幼稚園、リハビリテーション～知的障害、麻薬患者)そして、入院以外の医療サービスである。老人福祉については、民間向けのものもあるが、大半は入札による公的機関からの委託である。

イタリアの場合、日本でいう介護保険制度がなく、民間のサービスだけだと利用者にとっては負担が多く、利用は伸びないこのこ



できたばかりのデイセンター前で

とである。ちなみに、介護費用の負担については、介護保険制度をとっていないので、費用は所得に応じて家族負担になっている。老人ホームの場合、負担費用は、1日27～421-0(3,500円～5,300円)であり、これに医療が加わると、1日351-0～531-0(4,500円～6,800円)になるという。ついでにいうと、ケアの手続きは、基本として、65歳以上の高齢者が対象であるが、市の社会サービス課が医師の診断に基づき介護度や経済状況や家族状況を勘察し、ケアプランを立てて、民間に委託する方法になっている。

われわれが訪問したデイサービスセンターはボローニャの近くにある人口17万人のモデナ市にあった。このモデナ市の場合、65歳以上人口は35,000人、高齢化率は20%ぐらいであるが、老人ホーム必要者は2,000人ぐらい。現在の収容力は1,800人であり、したがって、10%ぐらいが待機者がということになるが、移民を雇い入れての在宅介護でカバーしており、(ライセンスは不明) ニーズとしては低いようだ。いきおい、事業の中心は公的機関の委託を受けての施設介護となっている感じである。

ガリバーの現在の従業員数は930人(そのうち組合員従業員は520人、組合員率55.9%)で、450人約50%が老人福祉の分野に配置されている。また、93%が女性である。在宅介護サービスには50人程度の従業員が配置されているが、この割合の低さについては、上記のような理由がある。ガリバーとしては、今後アルツハイマー対応の施設介護に力を入れていく方向である。現在、ガリバーとしては12の老人ホームを担当しており、うち6ヶ所は自前運営、6ヶ所は人材を派遣している。

(5) カディアイ CADI AI
(A型社会的協同組合)



地区責任者と女性の施設責任者

カディアイは1974年に設立され、翌年から始動を始めたイタリア最初のAタイプ社会的協同組合である。もともとは27人の女性がフェミニズム運動の一環として設立した組織であり、従来フォーマルな職業として認められていなかった介護や育児に関わる女性の仕事を社会的に認知させる目的をもって活動を展開してきた。

現在、従業員は679名であり、その内女性が588名(86.6%)を占めている。組合員従業員の比率は50%と決して高くはない。分野別では、老人福祉分野で204名、社会教育分野で232名、福祉施設分野で217名、医療分野で6名、それに管理で20名である。事業高は全体で23.7億円。福祉施設分野が42%を占めている。

訪問したデイセンターはボローニャ郊外にある、市の管理する施設であった。在宅介護と老人ホームの間にある施設であり、入所資格は65歳以上の(パーキンソン病はその限りでない)高齢者である。区役所の専門家が老人を取り巻く環境を判断する。デイセンターの活動は、記憶増進のゲームや体操(ゼスチャー)などを施し、老人ホームへの入所を遅らせることにある。現在このデイセンターには毎日来所者10名、隔日来所者8名のべ18名のケアをおこなっている。

標準のケア人数が14名（重度3～4名、残りは軽・中度）ときめられている。日本とちがって、デイホスピタルに入浴受け入れ施設がある、入浴がデイセンターの目的にはない。来所者の30%は一人暮らしで、80歳以上の人がほとんどであるという。ほとんどのセンターには送迎用のバスが用意されている。1施設に4人のオペレーターが州の法律できめられている。ケアのスタンダードはなく、すべて個人別の支援計画をつくってケアにあたる。スタッフは、オペレーター5名、運転手1名、体操1名、責任者1名。

なお、エミリア・ボローニャ州では2000年のベビーブームを受けて保育園が不足、ボローニャだけでも700人の待機者がいるという。カディアイとしては、保育園事業への進出を考えている。

(6) サクミ SACMI (生産労働者協同組合)

今回の視察先では唯一の生産労働者協同組合。イモラは、ボローニャの少し南に位置する人口6万人くらいの町であり、地域の収入の60%が協同組合によって生み出されている「協同組合化された町」といわれている。

サクミは1919年、9人の失業した機械工によって設立された、84年の歴史を誇る協同組合である。自治体から提供された空き体育館を利用して、修理

とメンテナンスの事業を始め、農業協同組合の脱穀機を動かす蒸気エンジンの修理を手がけたのが始まりだった。オレンジの洗浄・選別機を自力生産すること



サクミの理事長

に成功し、1933年にはようやくサクミは自力生産できる力を持つに至った。1944年当時サクミの組合員は13人、賃金労働者は21人であった。

戦後の生産活動の中でサクミは陶磁器産業の分野で独自の開発・設計による設備の生産を開始、1949年にはボローニャの事業化のリクエストに応じてピンのメタルキャップをつくる機械の研究に着手、生産を開始した。1950～1960年のイタリア経済の急速成長に適應するため、サクミは近代的企業に脱皮することを余儀なくされた。組合員資格、経営の再組織化が60年代の前半に実行したことが今日の礎を築いたと言えるかもしれない。プラント契約を行う子会社の設立などを通して、国内外の陶磁器産業に進出、1978年には組合員201人、賃金労働者349人の水準に到達することができた。

2002年度現在、サクミ本体の従業員は980人、うち300人が組合員従業員。グループ会社70社の雇用従業員数は2,200人（1990年は880人）。事業分野は、セラミック製造機械、缶のリングプル・ペットボトルのふた・箱詰機械、プラスチック容器製造機械、食品製造機械（アイス、チョコ、Fジュース）などである。事業高は1990年が187百万ユーロ（240億円）、2002年829百万ユーロ（1060億円）と12年間で4.4倍の事業規模成長。国外での事業高が80%を占めている。

役員は組合員の選挙で選ばれる。理事長、副理事長は互選。役員になったら役員の仕事に専念する。組合員総会は理事会の招集で年14回開催、通常総会（？）は週1回の頻度で、仕事が終わってから開催。75%の参加率であるという。

組合員になるには、25歳以上40歳以下で勤続5年以上、加えて下記組合員資格を有する者で出資金75,000ユーロ（約1,000万円）が必要。2003年度分については、希望者200人に対し

て組合員加入は15名の状況。外部組合員はいない。出資配当は出資金高の7%を上限とし、年収の30%以内で実施している。

サクミの組合員資格についての説明は、私たちに少なからぬショックを与えた。「組合員は、豊かさを形成する、協同組合の真の動力である。工員にしる、エンジニアにしる、大卒者にしる、従業員は皆組合員となる機会を同等に有する。それによって、より高い効率を保証する多様な競争を生み出す。よって、理事会は、社内に最低5年勤続している希望者の中から、以下のような要件を満たす人物を求める(理事会にとって本当に困難な任務である):

真面目で協同組合を守っていく意思を有すること、協同組合の精神を持つ人、協同組合文化を普及していきたいと思っている人、活力に溢れる、プロフェッショナル性に富む人、必要な時にすぐに協同組合のために働く心構えのある人、犠牲の精神のある人、文化的に成長したいと思う人、積極的参加の精神・企業を担っていきたいという願望を持っている人、組合員になることを到達点と考えることなく、逆に出発点である、と考える人。組合員がこれらの要件を兼ね備えていれば、360度の競争力を有し、企業が行わなければならない選択を建設的な方法で議論し、相応な時間内に決定することができる(協同組合の)社会的基本を形成する。このように組合員を厳選することにより、サクミでは企業に参加する組合員の割合が全従業員数に対して過半数をしめることなく、協同組合の成功にとって根本的な条件である組合員総会の質を保証した。」以上である。

(7)レガコープ エミリア・ロマーニャ州連合会本部

州連合会理事長のケコリさんはレガの役割についてこのように説明した。「エミリア・ロ



州連合会のフィネリ専務

マーニャ州の人口は400万人であり、所得も高い。50%以上250万人が協同組合員になっている。協同組合全体の事業高は300億1-0(約38,400億円)であり、レガコープが最も大きな割合をしめており、州の経済に果たす役割は大きいものがある。商品配送では国内第1位地を占める。剰余の3%を基金として集め、協同組合の成長を支援している。次に、フィネリ専務はレガ成功の要因として、「三つある。一つは協同組合の必要性があったこと。二つ目に政治的支援(労働組合)そして三つ目に法律が協同組合を促進しているということであり、これにより地方公共団体からの支援がされるということにある」と語ってくれた。

【参加者の感想】イタリア研修を終えて

「イタリアでは協同組合が市民に根付いているという。それはどういうことか。今回イタリア北部の様々な協同組合を訪問した。大きなところも小さなところも、自分たちの地域をしっかりと捉えて協同組合の役割を果たしていた。私たちがとの違いが、大きなところこそ参考になった。協同組合だからこそ自治体も市民も信用してくれる。そして自分たちの協同組合に対する誇りが良い仕事に結びついているのだと思う。私たちは、北海道高労働者協同組合は、わたすげは、どう進んでいくのだから

う。自分の仕事のことだけを考えるのではなく、地域に目を向け発信し、提案する。仲間と常に語り合い、誇り高い協同組合になりたい。見つめる方向は間違っていない。今一步踏み出して進んでいきたい。」(小川)

「研修で何箇所か目にして感じたことは、協同組合でこんなに大きくなるのか、という素朴な驚きだった。たとえば、最初に行った給食協同組合、レストランチェーンでもある「カムスト」、メンテナンス協同組合の「マヌテンコープ」、最終日に見たイモラ市の機械工協同組合「サクミ」。本当に大工場、大企業という大きな組織だ。しかし、それぞれに異なる部分も多々あった。」(赤川)

「今回のイタリア研修は、良くも悪くも色々と考えさせられ勉強になりました。事前にもらった資料を読んでも感じられなかったことが、実際に見て聞いて廻ると、実感として得られました。ヨーロッパの福祉の中身では日本よりずいぶん進んでいると思っていましたが、さほど変わりがなかったが協同組合に対して国からの援助などがあり認めてもくれている。労働者協同組合も労協法制定に向けて努力しなければと思いました。組合員になるには条件もあり、出資金の額も高く、それぞれで多少違うところもありますが、組合員になるには強制ではなくて自己決定のところが多い。組合員だけの運営は難しいのだろうか？」(飯島)

「配食、清掃、介護等、今自分たちが関わっている職種の企業を回り、国の制度の違い、歴史・民族の違いで、私たちと対比するには少し難しい点が多いが、女性が圧倒的に多く関わっている、利益分配が各組織で整っている、何年かごとに選挙で、理事、役員が代わる、組合員総会等、組合員みずから経営に関

わろうとする姿勢が強い、とは逆に、組合員ではない労働者を受け入れ、一緒に働いている、等々。まだまだ共感できる点が多いが、どの組織も順調に発展途上であり、このあと何年か後にまた訪問するとどうなっているか楽しみなことでもあります。又、日本に帰ってきて、大企業温存の国の中で、労働者協同組合を立ち上げ、維持していくことの難しさに悲観の念もあるのですが、一人一人が協同労働の概念を持って確立してゆけたら・・・という思いです。」(田中)

「全ての社会的協同組合が組合員としての働き方を強制されるのではなく、選べるしくみだった。出資金がとても高いのにそれでも組合員として働く人がたくさんいた。国が保護し働きを認めていた。組合員が自分たちの職場を誇りに思っていた。職場の内容を理解し、情報を明確に知っている。(組合員)組合員あつての協同組合だと感じた。」(福永)

「イタリアの組合員になる条件は厳しく、もし自分の立場だったらこれでいいのか考えさせられる点もあった。どこの職場でも、国民全体からの支えや、国の援助・制度があり、歴史の重みを感じられた。日本では、求められていることは同じようなこととは思うが、まだまだ制度として国民感情の中に定着していない。そのせいか、その現場で働いて同じ気持ちでいられるかどうかと思う」(渡辺)

「イタリアの協同組合を見て歴史を感じました。北海道にも多くの仲間を作っていきたいと思いました。・・・」(此下)

「イタリアは、協同組合が発達している国であることはわかりましたが、事前に聞いた話とは少し違っていたように思いました。従業員のすべてが組合員ではないこと、また、移民問題などで組合員が全体の6%しかいない協同

組合があるなど、イタリアでも州によっては随分違いがあることも知りました。10～15年間に企業として急成長して協同組合としての組織が伸びているところと、急成長したために協同組合とは名ばかりで、かけ離れているように思われるところもありました。最後の視察先サクミの、組合員になるための厳しい資格審査には驚かされました。自分にはどれが当てはまるかと考えると恥ずかしく、落ち込むばかりです。なかなか前向きに考えられません。視察先が大規模なところばかりでしたので、小規模の協同組合があればそういうところも視察してみたかったと思います。コーパップスでは健常者と障害者が一緒に作り上げていく農業協同組合である実感ができ、共感しました。通所者だけでなく親の将来のことまで考えていることに理事長さんの熱意が感じられました。イタリアでは在宅介護を進めているのでデイの需要が伸びているようですが、北海道高齢協がめざす、寝たきりにならない、しない、させない、元気な高齢者がもっと元気に、を目標に在宅、デイサービス、ショート部門でケアワーカーの一員として地域に根ざすように努力はしていると思うのですが、旭川の場合、在宅介護を進めている反面、グループホームが次々と開所し、家族が本人の望んでいないところに入所させているケースも増えているようにも思います。」(上口)

参加するにあたり、協同組合の長い歴史があるイタリアと日本の違いが知りたい。協同組合で働いている人たちの考えはどうだろう？(一人、ひとりの意識はどうか。)

協同組合が当たり前のように市民の中に根付いているのか。などを実感したいと思い参加しました。全体を通して1日に2ヶ所の視察でかなりハードなスケジュールと初めての土地で厳しかったのですが、協同組合の始まり

は、イタリアも日本も同じように思えました。しかし、その後のかわり方には違いがあるように思えました。参加目標でもあった現場の人との懇談ができるのもっと良かったと思いましたが、行ったことの無い所に行けたこと、異文化にふれることができたこと、本物を見た実感は忘れることは無いと思います。このつぎは、もう少しゆるやかなスケジュールで全部を満喫できるような旅行もしてみたいと思います。(自費にて)。皆さんのおかげでイタリアに行くことができ、貴重な体験ができたことに感謝したいと思います。ありがとうございました。」(餌取)