

第6分科会

『協同労働の協同組合』法 ワークショップ

菅野 正純（協同総合研究所）



「協同労働の協同組合」が現実には広がり、その価値が見えてきたいま、その法制化は21世紀初頭の差し迫った課題である——そうした問題意識のもとに、法制化の必要性とその内容を明確にしようと本分科会は開催されました。当日出された豊富な論点をふまえて、今後各地でじっくりとほんものの「ワークショップ」を広げていきたいと思います。

法制化の必要を浮き彫りにした 現場からの発言

最初に、「協同労働」を現場で実際に担って進められている5人の方から、活動の報告と法制化への思いを語っていただきました。

大村関雄さん（九州ユニオン電設）

九州第2位の電気設備工事会社「扶桑工業」の、突然の自己破産通告＝従業員全員解雇に直面して、「センター事業団」の支援のもとに、10人で労協を立ち上げた。倒産から2年たつてなお未払い賃金や退職金も支払われず、センター事業団の「企業組合」を利用して事業を行ってきたが、官公需の入札資格が得られるまでに2年を要した。会社がつぶれて証明を発行する人もいないのに「施工実績を出

せ」と言う。新しい法律ができて、10人でも国の定める資格をきちんと持って、装備もあれば、電気工事業が営める資格を与えて、仕事がスムーズにおこせるようになればと思う。

ゼネコン支配・重層下請け構造の建設業界にあって、「地域福祉事業所」との関わりでの仕事や、住宅・マンションの電気設備メンテナンス、リフォームといった住民密着型の仕事の拡大を図ると共に、「いっしょにやりたい」という大工、水道、空調などの人びとと連携して、「協同労働で建設ができる」ということを世に示したい。

内井みち江さん（ワーカーズ・コープ・キュービック）

「コープかながわ」の理事経験者8人で1988年に立ち上げた。

生協の専務から「利用だけでなく労働という面からの生協への組合員参加の可能性」を諮問され、「生協の組合員が、組合員としての立場から、職員やパートとしてではなく、生協組織と対等にものが言い合えて、お互いの発展のために事業がやれる」形として「ワーカーズ・コープ」を答申したのがきっかけだった。生協組合員向け教科書づくりと、組合員アンケート発送という、最初の対照的な仕事

パネリスト

大村関雄（労協・九州ユニオン電設）
 内井みち子（ワーカーズコープ・キュービック）
 田嶋康利（労協センター事業団）
 鮫島 由喜子（ワーカーズ・コレクティブあいあい）
 入江喜代治（社会福祉法人すみれ育成会）
 酒井由美子（神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会）
 島村博（日本労協連）

コメンテーター

中川雄一郎（明治大）
 堀越芳昭（山梨学院大）
 野川忍（東京学芸大）

インタビュー

遠藤健（朝日新聞）
 山路憲夫（毎日新聞）
 高瀬高明（共同通信）

コーディネーター

菅野正純（協同総研）

を、みんなで助け合ってやりぬいたことが、「協同労働」の土台をつくった。

事業が社会福祉法人の厨房の仕事に広がり、法人格が必要になったため、1999年12月に「企業組合」を取得した。しかし、企業組合は、事業の目的が経済目的だけであり、職員を雇用することができるなど、「雇用労働ではなく、自主管理の協同労働を追求する」自分たちのめざすあり方とはなじまない。「協同労働の協同組合」の法制化にキュービックとしても役割を果たしたい。

田嶋康利さん（センター事業団・地域福祉事業部）

「地域福祉事業所」を推進する仕事をしている。東京では高齢者協同組合と共に27カ所でヘルパー講座を開催し、そのうち16カ所で地域福祉事業所を設立した。

センター事業団では「企業組合」を使って事業・活動をしているが、①自治体から営利企業と見なされ、ヘルパー講座などの委託が認められない、②労協方式での仕事おこしを市民に呼びかけても労協の本質が理解されにくい（「フランチャイズ形式のチェーン店」というイメージで受けとめられる）、③地域福祉事業所の立ち上げ資金の確保が、単独ではな

かなか難しい、という限界にぶつかる。法制化によって、立ち上げ基金の確保や支援システムを保障し、地域福祉事業所が全国各地にもっとつくられるようにすること、サービスの提供者と利用者、コミュニティの人びとが協同する、福祉にふさわしい複合的な「コミュニティ協同組合」の設立を可能にすることを期待している。

鮫島由貴子さん（ワーカーズ・コレクティブあいあい）

神奈川県川崎市でお弁当づくりのワーカーズ・コレクティブを1994年に立ち上げた。

田嶋さんのはナショナル・パーティーの動きであるのに対して、ワーカーズ・コレクティブは極端にローカルである点が違う。地域に必要なだと思った人が、自ら出資して、時間や労働、知恵を出し合って、必要なモノやサービスを提供する事業を立ち上げ、自主管理・自主運営で、民主的に一人ひとりが合意しながら働き方を進めるのがワーコレだ。

神奈川県全体では、現在、在宅福祉部門、食部門、業務委託部門、情報文化部門、ショップ部門の5分野で、158団体、メンバー約5,000名、総事業高約32億円に達し、県連合会を構

成している。うち、在宅福祉部門がメンバー・事業高とも半数を占めている。

運動の社会的認知を得るために2000年にNPO法人を取得したが、これには、「出資」の概念がなく、「準備金」「積立金」への留保ができないなど、「全員が出資し、全員が働き、全員が応分に責任を担う」ワーカーズ・コレクティブにふさわしいものではない。

入江喜代治さん（社会福祉法人すみれ育成会）

旧産炭地・筑豊の復興の運動に取り組むと共に、保育所や学習センター、障害者授産所などを立ち上げてきた。「福祉工場」制度を活用して、知的障害者の就労支援と地域農業の振興を結ぶ「シイタケ生産工場」づくりを進めている。

筑豊は、1968年の炭坑スクラップ化以降、主要産業を失って地域全体が陥没し、総額2兆円に及ぶ大規模公共事業で生活・生産環境こそ改善されたものの、雇用の場をつくりだすことができず、とりわけ農業の急激な衰退を招いた。今回の提案は、「筑豊農産業」の広域的開発によって、「失対型公共投資」から「生産型公共事業」への転換を図るものだ。

福祉工場でシイタケを栽培すると共に、地域でも農業労働者がトマトやナスなどをハウス栽培し、これを相互に交流することを通じて、①障害者が生きがいのある仕事と自立できる賃金・労働条件を確保し、②それをサポートする健常者の新たな仕事をおこし、③後継者確保も含めた協同の地域農業振興を進めようというものだ。

質問に答えて

山路憲人さん（毎日新聞）、遠藤 健さん

（朝日新聞）、高瀬高明さん（共同通信）から、それぞれ、「建設業、介護事業などでの労協方式の強みは何か」、「金融問題＝資金確保の現状と将来的な課題」、「非雇用の働きがいある仕事の維持」について質問が寄せられました。

◇「労協方式の強み」：「自分の運命は自分で決められる」こと（大村さん）や、『『死なないう程度に重度化してもうける』営利企業と根本的に違うケア理念が打ち出せる』こと。

◇資金問題：「ある段階を越えると組合員出資だけでは不十分となり、すでに建設業などでは問題となっている。そのためにモンドラゴンのような協同組合金融機関も検討されなければならない」（日本労協連・永戸理事長）。「総額9,000万円の入所ケア施設を、介護のワーコレメンバーと共感する市民の出資で立ち上げた。理念・計画をはっきり伝えれば、共感できることに10万、20万と出して下さる方が増えている」「各ワーコレが預託して神奈川では『女性市民バンク』を設立した」（共に鮫島さん）

◇主体的な働き方：一人ひとりが経営者であり労働者であるという前提に立って、職場の会議における話し合いや決定、仕事の分担、事例検討の重要性が共通して述べられた。永戸さんから、「仕事の自己評価、労協全体の中での第三者評価、純然たる（社会的な）第三者評価」とそれによる仕事の再編能力の重要性が指摘されました。

法制化への基本姿勢と内容を本格的に議論

午後、分科会の後半では、まず「ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン＝WNJ」と「日本労働者協同組合連合会」のそれぞれの法制化案が発表されました。

酒井由美子さん（神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会）

労協からラブコールを何度か送られたが、どうして労協法でなくワーコレ法にこだわるのか、ここできちんと説明しておかなければならないと思い、今日は来た。ワーカーズ・コレクティブの独自性は、次の点にある。

* 連合会が単協を生み出そうという姿勢ではなく、地域で必要と思った人が立ち上げる

* 小さい組織で民主的に運営する

* 自分のライフスタイルに合わせて参加する

* 代表も交代で務める

* 価格を自己決定できる——介護保険の家事介護（身体介護のことか）報酬が1時間4,020円、シルバー産業3,000円に対し、ワーコレは1,000円

* 出資をする人と働く人が同じで、出資配当がない（非営利事業性）

こうした立場からすると、労働者協同組合法案は、次の点が問題だ。

* 連合会が、中心に中央型の協会を置く、トップダウン的な構成になっている。

* 出資配当があり、出資のみの組合員が認められている——これは非営利・協同ではない。

* 総会の定足数や特別決議の場合の定足数が甘すぎるのだ。

島村 博さん（日本労働者協同組合連合会）

『協同労働の協同組合』法制化のための市民会議が発足し、日本労協連案を含めて、今後は市民会議として案を練り上げることとなった。既存の組織の経験と要求のみならず、協同労働を求める広範な人びとの納得がいく法案をつくりたい。

◇法制化を求める「3つの柱」：①協同労働を求める人びとの広がり、②コミュニティのニーズに対応しようとする各種市民事業（NPO、生協などの事業型NPO、フィランソロピー型企業と協同労働の協同組合）で協同労働の協同組合だけが法制を欠いていること、③「よい仕事」という共通の特徴。

◇法案検討の土台：①国際協同組合運動の経験と基本理念、とりわけ「ICAの協同組合のアイデンティティに関する声明」、②主要先進国における協同組合運動と法制・法理、③わが国特有の経験、④既存の協同組合法の構造に基づいて作成することが求められる。

◇法案の骨子

——「4つの要件」：「協同労働の協同組合」といえるためには、①協同労働による仕事おこしを事業目的とすること、②働く者が出資し、民主的に事業を運営し、協同労働を行なってその成果を共同決定・管理する組織であること、③組合員が主として従事労働者から成り、従事労働者は原則として組合員から成ると共に、事業目的に賛同する市民や地方公共団体などの出資者も組合員となる選択の余地があること、④組合が剰余のうちから分割の「非営利協同基金」を積み立て、就労創出、教育研修、福祉向上などに貢献する社会に開かれた協同組合であることが必要である。

——「5つの効果」：この法律は、次の点を保障するために制定される。①認証による設立に道を開くこと、②公開的・透明な管理・運営・監査によって組合の社会的責任を確保すること、③租税特別措置法で協同組合に保障されている非課税のしくみを活用し、非営利協同基金によって就労の自主的創出を促進すること、④市民と地方公共団体の福祉を軸とする協同が発展すること、⑤組合と行政庁との関係において組合員が積極的に関与して

ジャーナリストからの質問と感想を受けて

◇社会保険適用の可能性：山路さんが「雇用関係のないところでの、労災保険、雇用保険適用の見通し」について質問。野川さんが「請負契約で働く自営業者への労基法適用の検討や、中小企業主への労災保険適用など、『労働者』概念を拡大する動きがある。とはいえ今の法体系を変えずに労働保険を適用するためには、擬制的に組合員が組織としての労働者協同組合に『雇用』されるといふ形態を法律的にはとることが必要となる」と答え、島村さんも「擬制的な労使関係はほとんどの欧州諸国で採用されている」と補強しました。

◇権力化のセーブ：遠藤さんは、参加型民主主義と連合会の問題に関連して「優れたリーダーシップが権力を持って腐敗しないよう、どうセーブするかは重要な課題だ」と指摘。これに対し酒井さんは、「組織が大きくなったら、絶対、民主的な運営はできなくなる」と持論を強調しました。野川さんは、モンドラゴンにおけるアリスメンディアリエタ神父を例に、協同労働における「エトス」（生活倫理）形成の重要性を指摘しました。

◇「転換期」としての現在：高瀬さんは、「地域が求める仕事を最初にやりだしたのは女性だったが、ワーコレの女性たちには、ご主人の収入があって、その中で働いていた、ということもあったと思う。一家の生計を支える男性がやる仕事としてこの分野に出てきた場合、市場経済の中での競争に巻き込まれ、理念とのせめぎあいが増えるだろう。社会保障の仕組みも個人単位化が進み、男性中心の企業社会が劇的に変わろうとしている」と現在を転換期としてとらえました。

多様な運動を生かす法制化を

午後のまとめ的な意味で、コーディネーターとして、次のような発言をさせていただきました。——各組織の運動論と、国民的な制度としての法に何を盛り込むかは区別したい。市民セクターということ、やりたい者があくまで小さい組織でやるべきだというのも、一つの見識である。しかし、入江さんや大村さんの話にあるように、グローバル化の中で産業構造が大きく変動して、失業や地域の陥没が発生すると、産業をどうつくりかえるか、という問題に直面する。また、公的介護保険のように、仕事の内容やワーカーの処遇をめぐって政府との関係が重要になる分野が増えている。そうした面では、連合した取り組みが不可欠であろう。「力を結集しつつ、民主的に進める」仕組みがもっと研究されなければならない。一つ一つの企業はあまり巨大化せず、大きくなったら分割するが、金融機関も含めて強力なネットワークを組み、単協内部では『社会評議会』を通じて現場労働者が発言権を確保するなど、モンドラゴンの実践が示唆的だ。そうした選択を含めて、多様な協同労働組織が互いに認め合い、その多様性が生かされる法制度をめざしたい。

この後、マクラウドさんのスピーチ（別掲）を受け、中川雄一郎さん（明治大学・協同総研理事長）が、「法制化でわれわれに課せられているのは、明日の日本社会をどう築くのかという国民的な課題だ。例えば学生は協同組合への関心を高めているが、不安定な職場ということで就職は躊躇している。コミュニティを大切にす意識や、外国の事例などをもっと伝えながら、彼ら自身が協同労働をつくりだすことを促進しよう」とまとめました。