

海外論文 & レポート

「自助組織による働く場の創出における可能性と限界」(下)

協同組合学研究の促進のための組合員集会に関する講演

(1999年11月18日 ケルン大学)

マールブルク大学教授 ハンスH・ミュンクナー

Moeglichkeit und Grenzen der Schaffung von Arbeitsplaetzen

durch organisierte Selbsthilfe

Hans-H. Muenkner (Universitaet Marburg)

翻訳 堀越 真紀子 (協同総合研究所)

目次

.はじめに

- 1 変化する状況における新たな概念の必要性
 - 1.1 . 人口統計的变化
 - 1.2 . 工業社会からサービス社会への移行と技術革新
 - 1.3 . 価値の変化
- 2 既存の概念の固執による実践的な解決の妨げ
 - 2.1 . 労働の概念
 - 2.2 . 「失業」の観念
- 3 社会システムに対する考慮

サービス社会における労働の新しい概念

- 1 . サービス社会への移行
- 2 . 社会国家の新しい概念
- 3 . 当事者による再考

(以上前号)

.働く場の創出に対する自助組織の貢献

- 1 . 助成協同組合
- 2 . 生産協同組合
- 3 . マルチ・ステークホルダー協同組合

.自助組織の奨励による働く場の創出の可能性

- 1 . 概念としての自助に対する援助
- 2 . 自助支援者としての促進者
- 3 . 限定条件の改善

.結論

.働く場の創出に対する自助組織の貢献

経済分野における自助組織は、なにはさておき協同組合ではあるが、しかしまた結社、連合の別の形でもある。ライフアイゼンやロッチデールの先駆者の時代から、協同組合の基本原則は、変化する関係の下で生き抜くこと、あるいは新しい要求に順応する能力の再開発により組合員を支援することである。協同組合に加入することによって、自身の力で生計を立てる個人のチャンスやその他のものを高めることができるが、それは個人では

利用することのできない就職の可能性を、組合員のグループとして提供されることによって可能となる。組合員は、権利がグループ秩序に順応することなしには実現しないというある組織モデルの経験を積む。そして職や社会における新しい要求に適合するため、その基本理念には組合員の能力や知識を継続して発展させることが必要なのである。

協同組合において協力するということは、これまで労働環境から排除された人々が、相互社会的なコントロールの下での平等な組合員として、お互いの顔の見えるグループに参加する機会を提供する。この点において彼らはある責任モデルを経験することができる。そのモデルは株主価値における資本会社を固定することに対抗したモデルであり、その「サービス価値 (service value)」により積極的参加、決定の参加、剰余の配分が特徴となっている。協同組合の組合員制は、同時に(ものり的な)要求に対する思考や、(依存的な)請求権を主張する考えにとって代わるプログラムである。世界的な協同組合運動の歴史的な創始者達や際立った代弁者達は、展望を失った若者の模範となるだろう。

一般的な自助組織としての協同組合における概念の背後に、いくつかの異なる組織モデルが隠れており、働く場の創出や確保の異なる基準において関係している。

- ・ 助成協同組合
- ・ 生産協同組合や労働協同組合
- ・ マルチ・ステークホルダー協同組合

1. 助成協同組合

助成協同組合は典型的に、地方的あるいは広域的に根付いたグループ事業であり、組合員・利用者の一定の近い関係を築くことを目的とする。仕事場の創造、確保は助成活動の

付随効果であり、その付随効果は例えば、特別充実した支店網をもつ協同組合銀行や消費協同組合によって明らかとなっている。地方で定着した協同組合の職場は、商売上のライバルによる店舗よりもあまり活気がなく、標準賃金が支払われねばならない場合は高い費用が生じる。協同組合支店の開店時間の制限に対して賃金の柔軟性を持たせることは、この点に関して例えば、スイスで小さな町のライオン銀行によってどのように開業されているのか、支店がただ週に1度数時間どこで開店しているのか、ということの解決策を示すことができるであろう。

ボーナス、地域密着、確実性、組合員の制度にたいする信頼は長所である。その長所は特に小規模、中規模の協同組合において、営利的で主に利益を達成する事業とは区別される。通常そのことによって、協同組合は組合員に取引上のコスト引き下げによるメリットを提供する。

大規模な協同組合の場合、生産・労働協同組合に外注の労働集約的分野を委託する可能性がある。その組合員は協同組合の昔の労働者から補填されている。

助成協同組合によって多くの比較的安定した職場が、働く場を創造するプログラムとして成り立つのではなく、特に親密なメンバーや内輪の組織による成果として成り立っているのである。ドイツではいずれにせよ約50万人が協同組合企業で仕事を得ている。欧州委員会(第23総管理局)の委任により国際協同組合同盟(ICA)では次のような概要を発表している。ヨーロッパの41カ国で500万人が28万8000の協同組合で働いており、それは25のヨーロッパにある大企業の雇用者数に匹敵する。(21)

ねばならないが、生産協同組合は大失業問題に対する解決を何も約束していない。生産協同組合は、自助能力や自助の覚悟のある人々に対する失業からの脱出を楽にするためのいくつかの可能性の1つにしかすぎないのである。

ドイツでは、生産協同組合における労働者はおよそ18,000人と比較的わずかである。他方ドイツとは異なりフランスやイタリアでは、生産協同組合や労働協同組合における被用者数は著しい。⁽²⁷⁾

にもかかわらず、これらの組織モデルの知識を広く知らせること、小規模生産協同組合における限定条件の改善を考慮することには価値がある。なぜならこれらの組織モデルは、大失業問題克服のための長期の打開策を求め得る方向性を指し示すからである。生産協同組合や自主管理企業は実験計画として、サービス社会における労働環境の要求と将来的に折り合うことに役立つことができる。

- ・ 個人利害の伸張
- ・ 個人能力の信用
- ・ 生涯学習
- ・ 工業社会の観念により刻み込まれた労働法の融通のきかない規定からの脱却

「自らを養うことをやってのけ、自分の子供たちに毎日の労働の手本を示すどの社会支援給付者もが」⁽²⁸⁾、あらゆる努力において就労のチャンスをつかむことを証明している。

3. マルチ・ステークホルダー協同組合

大失業と社会扶助への依存は、ますます地方自治体予算の負担を重くしている。現行制度の規則に従うと、自らを養い子供に手本を示すような人間ですらよく社会扶助受給者となるが、彼らが自助に対する意欲を持つこと

ができ、協働組織に精通し、そして困難な出発時に助言や支援を分かち合うならば、その人間は完全に自らを支援することができるであろう。

自助組織を個人あるいは構成員の経済組織(家計、事業体)の機会を与えるものとのみとらえるのではなく、地域に根ざした自助として見なすならば、イギリスやアイルランドにおいて長年実践されてきたコミュニティ協同組合(Gemeindengenossenschaften)⁽²⁹⁾のモデルにたどり着く。

コミュニティ協同組合の特徴は、共通の目標を達成するために、公法上の団体の協力、地域で事業を行なっている民間組織(NPO、企業、教会の施設)そして自然人(社会的に不当に扱われている人、名誉職にある人、専門家)の協力にある。

- ・ 地域のための目標:失業を財政的にまかなう代わりに、地域にとって価値のある仕事を援助することで社会支出による負担を軽減すること。地域における生活の質を上げることにも貢献するがまだなされないままである労働成果や社会的課題の達成。
- ・ 社会的に不当に扱われている人のための目標:受身の扶助受給者のままでいる代わりに、労働組織で共同決定するチャンス、あるいは資格を引き続き改善するためのチャンスのある支払いのなされる雇用を見出すこと。
- ・ 社会生活をやめた市民(退職者)と年金生活をしている専門家(若い年配者)のための目標:彼らの職業経験や能力を名誉職に生かすチャンスと、例えば新しい課題を第3の人生の節目において見つける可能性を与えること。

これらのコミュニティ協同組合の形態は異なる組合員制と、同時に経済的・社会的な目

えて決定的な意義をもつのは**自助支援組織**である。イギリスにおける若干の地方的、広域的な協同組合開発機関はこうした自助支援組織の成功例である。「新しい協同組合」に力を尽くす協同組合連合や例えばネッツ登録協同組合も同様である。

- (c) なによりも現場で「開発企画者」としての役割を演じる**促進者(奨励者)**、ビジネス・インキュベーターが説得力のある構想とならんで、成功した自助奨励プログラムの1つである。
- (d) そのうえ、どの自助組織を支援し、あるいはせめて妨げることをしてない、という大まかな限定条件が重要である。(34)

2. 自助支援者としての促進者

自助の潜在能力は使われないままであることが少なくない。なぜなら当事者や関係者、また就労運動の支援者さえも従来の思考パターンにとらわれているからであり、例えば失業者や社会扶助受給者のための職場は、必要とあれば公的資金によって意図的に創出、準備されて当然だと思っているからである。グループにおける自助を活発化させ、あるいはマルチ・ステークホルダー協同組合の意義において、協同組合的構想の効用について研究することは軽視されている。それはとりわけ、そのことが知られていないからに他ならない。

自助支援者の課題は、市町村や社会的に不当に扱われている人に自助の潜在能力を覚醒させることである。失業者や社会扶助受給者を労働生活に組み込むという目的で自助支援を行う場合、何よりも大切なことは、経済的、

社会的に意味のある計画において、社会扶助のために用いられてきた資金の一部と、失業者や名誉職的な援助者の職業経験の自己資源(労働力)を現場に創造的に投入するための組み合わせである。

奨励プログラムの知識(スタート時の援助、設立目論所に基づく融資、ベンチャーキャピタル Risikokapital の利用、専門的助言)こそは、市場分析や収益計算書の作成能力と同様に自助支援者が当然持つべき資格である。

まさに重要なのは経験を交換することや共通の活動をすることによる教育上の能力と、グループでの計画参加や相互学習の方法に関する知識である。

この自助支援者は外部援助が特に用いられる場合、とりわけ設立段階において、社会的に不当に扱われている人を経済・地域生活へ組み込む自助組織から通常しかるべき支払いを受けることができない。

それゆえ重要な構成要素は、協同組合連合あるいは非政府組織による広域合併行政区において、市町村行政による地域レベルの自助組織のあらゆる奨励プログラム、自助支援者としての促進者の養成と任用を行なうことである。そして危機的な開業期間に、促進者が自助の潜在能力を発見し、鼓舞し、自助組織に伴うことがその中心課題である。(35) 例えば現場で社会扶助受給者の相談を行うために、社会扶助給付による市町村の負担を軽減する措置として熟練したソーシャルワーカーを採用するといったことがあげられる。

促進者のその他の課題は、協同とネットワーク化を達成するという目標を持つ他の自助組織とのコンタクトをつくりだすことである。

有能な熟練自助支援者は、この主のテーマ

立すること。(例えば3人あるいは5人の設立組合員)

- ・ 組合員20人以下の小規模協同組合は監事会の選任を放棄することができるということ。(他のEU諸国の実状がすでにそうであるように。)
- ・ 小規模な協同組合には監査組合監査の特別料金が導入されるべきである。あるいは例えば小・中規模協同組合の監査組合のような特定の監査組合に加盟するべきであろうということ。

立法機関に対するこのような要請に関して、すでに十分な同意がある。

EUによって奨励されている研究(DIGESTUS)において、現在のところ、EU5カ国(ベルギー、フランス、イタリア、スペイン、ドイツ)の社会的目標設定および改革努力を行っている企業の法的限定条件は比較され、法的限定条件や支援のガイドラインを新しく改革するために提案がなされている。

・ 結論

小単位の構造であり、地域的に根付くことを特徴とする助成協同組合は、市町村や地方において働く場を創出しており、組合員を支援している。こういった職場において、短期の採算性に基づく変動に脅かされることは営利経済企業よりもまれである。

働く場を創出することは助成協同組合の優先的な目的ではなく、その経済活動の成果である。1998年の時点で、ともかく約50万人の労働者が協同組合に雇用されている。

生産・労働協同組合は、組合員に対して労働・所得のチャンスを提供することを方向付けてはいるが、人員および規模がわずかなので(1998年現在、436の営業協同組合で

18,000の組合員)依然として失業を撲滅しようと努力することに対して付随的な貢献を行っているにすぎない。大失業の時代には、協同組合モデルにおける機能ルールの認知度が高まり、自助支援プログラムが適切に組みこまれならば、そして小規模生産協同組合または自主管理企業に対する法的、経済的、税制上の限定条件が協同組合の発展を妨げるのではなくて促進する方向で改善されるならば、こうした協同組合の組織タイプには重要な発展ポテンシャルが存在する。

はじめにイギリスで起こったコミュニティ協同組合は、社会的弱者を労働生活へ組み込むうえで、とりわけ成果の期待できるモデルとして登場する。その協同組合は地域におけるあらゆる自助ポテンシャルの活発化を可能とし、資本が低資格の労働(者)を求めることを期待する代わりに、労働組織が資本を得る可能性を開くものである。

失業の克服のために自助組織が協同組合原則に従って果たし得る最も重要な貢献は、孤立化、絆の喪失、若者や社会的に不当に扱われている人の依存的発想といった一般的な傾向の克服を現実化する役割を演じることである。

価値を伝える従来の社会制度(家族、学校、クラブ、地域、協会)が機能を喪失していく一方で、協同組合の価値制度は、現在発生している価値の空白を埋めること、自助力を強化すること、自発性を刺激すること、お互いの顔が見えるグループにおける共同決定、連帯責任の現実化、権利と義務の必然的な結合の理解を呼び覚ますことに役立つものである。

サービス提供社会における労働と社会国家の構想を描くために不可欠なことは、努力せねばならない正常な状況とは労働生活の全期

が、それは長期間の役に立つ投資である。なぜなら知識の共有、協力、社会的コントロール、連帯責任の意味で実際に共同決定を行なうことは顔の見渡せるグループにおいてのみ可能だからであり、コミュニティ協同組合の援助によって将来の労働形態、つまり有給の賃金労働と名誉職的な労働の組み合わせ、持続的な効果がありながらも過度に多額のコストのかからない学習や教育との組み合わせが実現され得るからである。

失業者をサービス提供社会に組み入れることは協同組合の自助にとって伝統的なケースである。伝統的な知識や経験がその価値をなくすという変化の早い時代に、協同は自助準備のできた個人に対し、個人一人では達成することができない新しい労働環境へのアプローチを自発的に他の人と協力する組織によって可能にするためのチャンスを提供する。

Ulrich Beck は、彼の新著『すばらしく新しい労働環境』のなかの「挑戦の喜ばしい受諾」という章で以下のことを書いている。

(40)

「喜べ、あなたの知識と能力は時代遅れであり、そして将来必要とされるために何を学ぶべきかを誰もあなたに告げることはないだろう。」

自助組織をもつ世界の多くの国々で長年にわたり働いている人の場合、将来の予測がいくらか楽観的なものとなる。なぜならば協同組合では、将来われわれが新しい労働環境において生き残るのではなく、積極的に協力してその環境をつくりあげるために必要とされることを学ぶことができるからである。

- (21) 参照：ICA:Project96/014:Statistics and Information on European co-operatives; Draft Final Technical Report for European Commission, Directorate-General , Genf 1998, S. 7.
- (22) 参照：Albrecht, Gerhard: Produktivgenossenschaften, in: Bundesjustizministerium, Zur Reform des Genossenschaftsrechts, Referate und Materialien, 3. Band, Bonn 1959, S. 369 ff.
Flieger, Burghard: Produktivgenossenschaft als fortschrittsfaehige Organisation, Marburg 1996, S.61 ff.
- (23) Flieger, Burghard: Produktivgenossenschaft als fortschrittsfaehige Organisation, Marburg 1996, op. cit., S.69 ff.
- (24) 参照：Beywl , Wolfgang: Neue Chancen fuer Produktivgenossenschaften Ueberlegungen zur Novellierung des Genossenschaftsgesetzes, in: Verein zur Foerderung des Genossenschaftsgedankens (Hrsg.): Perspektiven der Genossenschaften, Impulse fuer eine demokratische Marktwirtschaft, Darmstadt 1990, S. 81.
- (25) Flieger, Burghard: Produktivgenossenschaft als fortschrittsfaehige Organisation, Marburg 1996, op. cit., S.478.

Stichwort 「Fourie」 in:

Handwoerterbuch der
Sozialwissenschaften, 4. Band,
Tuebingen, Goettingen 1965, S. 99

- (33) 参照: DG BANK, Die Deutschland
Genossenschaften 1998, Frankfurt
am Main 1998, S. 46, 47.
- (34) 今日、Fondazione Europa
Occupazione, Rom とブリュッセルの
CECOP により調整されている計画
DIGESTUS において、EU の選出さ
れた国では社会的な目標設定を持つ
事業を発展させるために限定条件に
ついて研究がおこなわれている。
コンタクト: Enzo Pezzini, CECOP
R&D, e-mail: snzo-
pezzini@euronet.be.
- (35) 参照: Roepke, Jochen:
Wirtschaftlicher Wandel und
genossenschaftliches
Unternehmertum, in: Marburg
Consult fuer Selbsthilfoerderung
eG(Hrsg.): Genossenschaftliche
Selbsthilfe und struktureller
Wandel, Marburg 1992, S. 13 ff.;
Flieger, Burghard:
Genossenschaftsgruendungen mit
Kombilohn, op. cit., S. 30 ff.
- (36) Internationaler
Genossenschaftsbund(IGB):
Stellungnahme zur
genossenschaftlichen identitaet,
Genf 1995.
- (37) 参照: Betzelt, Sigrid: Kommunale
Arbeitsfoerderung, Hilfe zur Arbeit,
op. cit.;
Evers, Adalbert; Schulze Boeing,

Matthias: Oeffnung und
Eingrenzung. Wandel und
Herausforderungen lokaler
Beschaeftigungspolitik, erscheint
in Zeitschrift fuer Sozialreform
Heft 11/12, 1999.

- (38) Muenkner, Hans-H.: Reformbedarf
in bezug auf rechtliche
Rahmenbedingungen fuer
Unternehmen mit sozial
Zielsetzung in Deitschland, Beitrag
zum DIGESTUS project, Marburg
1999.
- (40) Beck, Ulrich: Schoene neue
Arbeitswelt, Frankfurt a.M./ New
York 1999.