

協同のひろば

NPOと企業組合

- 「協同労働の協同組合」法の制定5年後の展望のために -

石見尚（日本ルネッサンス研究所代表
特定非営利活動法人循環共生社会システム研究所理事）

NPOと協同組合は競合し対立する組織のように見る向きもあるが、実情はかなり異種のもので、競合するよりは協力・補完しあう関係にあるものではないかと考える。以下、NPOと企業組合を例にとって簡単な比較を試みる。

1. 公益的・共益的組織が持続する条件

地域で信頼される公益的活動の組織は次の条件を備えている。

人材面 - - 組織のコアには、専門分野の経験が豊かで感じのよい経営者とプロとして通用する信頼できる技術をもったスタッフがいます。

組織面 - - 運営が民主的で、経営者もスタッフもみんなが参画して、政策を決定する。その結果、仕事の分担と責任が内と外に明確で、組織に活力があって明るく、ボランティアの参加にも組織が開放されている。

財政面 - - 自前の財政的基礎があって、経営責任者、スタッフ、ボランティアが活動

費を自腹を切って負担することがないことはもちろん、経営者、スタッフが所得（賃金、成功報酬など）を生計費の補助や自己研修費にあてることができる。

労働面 - - 経営者、スタッフともに効率よく働くための労働時間と生活時間の区別があり、労働基準がまもられ、すくなくとも労災保険（医療、休業の補償）、国民健康保険、失業保険、育児休業を保証されている。

2. NPO（特定非営利活動法人）の場合

人材 - - NPOは活動分野によって違いがあるが、役員が事業目的の柱になる組織であるから、寄付を集める場合には概して理事長ほか理事は、関係業界に実績をもって顔がきいたり、マスコミに登場するような社会的にネーム・バリュウのある人が望ましい。理事はその職にたいして無償であるから、他に収入があることが条件になる。

NPOのボランティアの人材については、人格・体力ともにすぐれ、専門知識および

技術面でもプロとして通用する人がのぞましいのであるが、日本の現実では、医療・保健系以外は高度の資格や技能のトレーニングを必要としない分野の仕事が多く、参加者は若者や趣味の人、社会的倫理感から参加する人に偏る傾向がある。

組織 - - ボランティアが活動の主役で、参加は一般に開かれている。そのため緩やかな参加を含めて、参加者の平均人員の規模は50～100人で比較的に大きい。しかし政策決定や経営計画は理事の権限と責任に属し、スタッフやボランティアの経営責任はないから参加しやすい面がある。

財政 - - 財政の収入面は主として会員の会費と支援者の寄付による。収益事業は目的でないため、資料やグッズの販売など臨時収入をもって補填することになるが、たいした金額にならない。企業や公共団体の委託事業から収入をはかること

もあるが、やはり委託事業に従事した人に賃金として支払うのが筋であろう。そうでなければ収益事業と見なされて、課税対象となる額が大きくなる。NPOの財政を支援する税制改正が必要である。現在、NPOで名目の収入が大きいのは、介護に従事している福祉のNPOである。「売り上げ」収入が課税対象になるのは前述のとおりである。

本格的に事務所を構え常勤スタッフやボランティアをおけば、年間の固定経費は、1000万円はかかるであろう。しかしNPOには入る財源がないから、年間支出は平均50万以下の組織が多く、常勤スタッフを抱えることができないのが実情である。したがって、自主的に継続的な事業を行なうことは困難であって、どちらかという会議やシンポジウムなどの啓発的宣伝や短期的なイベントを主な任務とすることになる。

労働 - - 事業や活動スタイルが財政事情によって制約されるため、年間の一人あた

表 - 1 NPOの特徴

指標	人材	組織	財政			労働
	資格やトレーニングを必要とする割合 (%)	平均参加人数 (人)	平均収入 (万円)	人件費 (万円)	その他経費 (万円)	年間1人当り労働時間 (時間)
社会福祉系	26	34	128	54	54	223
教育・文化・スポーツ系	13	140	170	20	127	123
国際交流・協力系	11	50	341	12	215	152
地域社会系	4	59	201	24	121	94
環境保全系	12	65	94	9	71	72
保健医療系	33	52	81	19	55	179
社会生活系	3	42	125	8	89	139

備考 経済企画庁国民生活課「日本のNPOの経済規模」(平成10年6月)

ことは、非営利協同社会の担い手としては、一長一短があるということである。いま日本の市民社会にとって必要なものは、公益と共益を結合した持続可能な自立と自治の原則に基づくアソシエーションである。いま立法化の運動を展開している「協同労働の協同組合法」は、市民の経済生活と社会生活にとって不可欠な社会資本のような組織でなければならない。単にワ・カ・ズ・コ・ブ(コレクティブ)の法人格を目指すことにとどまるものではない。それは手段の一つにすぎない。

「協同労働の協同組合法」が制定されたあとに、われわれが着手しなければならないのは、NPOと各種の協同組合が地域のなかでそれぞれの特性をいかしかつその足りない点を補いあうような統合参謀本部的(言葉は適当でないかもしれないが)機関を創ることである。新法の意味はその点にある。

本年、7月下旬から8月初旬にかけて韓国の「生命の森」国民運動の視察を機会に、地域における市民運動のすすめ方を見てきた。江原道太白市の例を紹介しよう。

太白(テ・ベク)市は韓国の東北部の太白山脈のなかの炭坑の町であった。石炭不況のため閉山する山が多く、1万4千人いた労働

者はいまでは800人になってしまった。観光都市に転換することで地域振興する方針をたて、一時期カジノをとりいれたが、失業労働者を観光産業に雇用することはできなかった。失業労働者の就労機会づくりのために、道有林や民有林の間伐、造林を請け負う組織として生まれたのが「自活営林共同体」である。この労働者達の技能訓練のために、半官半民の「自活営林センタ-」が設けられている。

「自活営林共同体」の組織者は、本部がソウルにある環境市民運動のNGO、「生命の森」である。「生命の森」の環境運動は、太白では失業対策に取り組むことになり、さらに地域経済の再建と活性化に取り組み、伝統工芸である人形づくり、木工品づくり、薬草栽培、荒廃地の改良による食料生産、独居所帯への給食活動などの事業化をすすめている。これらの団体は「自活センタ-」と総称されている。「自活センタ-」の運動が定着すると事業化に入ることになる。発足時は市の第3セクタ-として始めたが、市民運動として自主性を発揮する必要性から労働者協同組合の方式を検討しはじめている。こうした諸分野のNPO、任意団体、第3セクタ-な

表 - 2 企業組合の特徴(平均)(集中型)

指標	人材	組織	財政			労働
	役員選出	組合員数 (人)	出資金 (万円)	売上金 (万円)	利益 (万円)	平均給与 (万円) (歳)
製造業	指名推薦	13.4	857	22,239	706	26.5 (52.7)
サービス業		34.7	852	13,542	469	24.1 (53.5)
建設業		246.0	478	16,442	375	24.5 (52.2)
食料品・繊維		18.4	739	14,549	167	27.0 (50.4)
卸・小売業		10.2	469	12,549	590	21.4 (53.4)

備考

全国中小企業団体中央会「企業組合の組織および事業活動の現状と今後の方向に関する調査報告書」(平成9年3月)

小数精鋭の有給のマネ - ジャ - とスタッフが忙しく仕事を活発に行なっているであろう。現在のNPOの12業種のなかの最後にある「以上の団体の運営・助言・支援」を行なう団体は、単にNPOだけでの支援だけではなく、協同組合、その他の地域組織を含めて、縦割りの弊害を是正する横割りの「後見機関」(支援センタ-)となっているであろう。

(8/4,5に名古屋市で行われた「NPO全国フォーラム2001 東海会議」での岩見先生の報告を「協同の発見」用に加筆・再構成していただきました。:編集部)

アトム共同保育所の本



『不思議なアトムの子育て / アトム保育所は大人が育つ』 横川和夫 / 著
 太郎次郎社 2001年4月発行 230P 20cm
 ISBN: 4-8118-0660-3 価格: 2,000円

『おたがいさま! / 家出のできるまちづくり』 アトム共同保育所 / 編
 2000年10月発行 173P 26cm
 価格: 1,500円

お求めは協同総研まで 03-5963-5355
 e-mail: kyodoken@jicr.org