

きるということが成り立つような、新しい法人格を求めている、ということが根本にあります。

NPO一般と少し違うのは、働く人が出資をする、働く人が経営に責任を持ち事業として発展させていくということを根幹とするということです。そして、新たに多くの仕事をつくり出していくために学び、研修し、地域福祉を広げていくということに使い続けるという、いわば社会連帯の協同の経営のためにその剰余が使われ続けていく、ということをやっているところです。

政府も企業もやれないような仕事おこしということについてやる公共的な使命を持った事業体だからこそ、その部分＝組合員に分配しない積立金の部分について、税制上の優遇をして働く人々・市民の仕事おこしを促進していく、という自立支援の法制を今求めており、それが大きな理解を得ながら現実的に制定の展望が切り拓かれようとしています。この点についても、今日参加の皆さんが、さらにご理解をいただいて一緒に進んでいただけたらということをお願いしまして、まとめとさせていただきます。ありがとうございました。

田口 晃（NPO 推進北海道会議代表理事、まちづくり・仕事おこしを考える市民の集い in 北海道実行委員会代表）

今日は、NPO、ワーカーズコープ、ワーカーズコレクティブの実践例やいろいろな経験、そしてその前提となる枠組みの話も国際的な観点から、あるいは雇用状況も含めて話していただいたわけですが、私としては



二つほどそれに付け加えて考えておかなければならない問題があるのではないかと思います。

一つは、80年代以降の雇用問題についてです。先ほど構造改革はリストラだというご指摘が現田さんからありました。第三次産業革命という大げさな呼び方をする人もいます。従来は産業構造が変われば新しい産業のところで雇用が増えるという話だったのが、IT革命ではそうはならない、サービス産業は増えるだろうと最初言われていたのが、これも全然増えない、というような転換です。

しかし、全体から見ると、つまり人間の労働を機械が替わってやっていくということですから、単純化していえば本来なら人間の労働時間は少し減ってもいいはずなんです。それがそうならないのはどうしてなのか、ということを考える必要があります。と思います。

他の国の話をしてあまり直接役には立ちませんが、私の専門は中部ヨーロッパの小さい国です。その中でもオランダがこの間、比

較的失業率が低いと注目されているのはワークシェアリングということがあるんですね。勤務時間のタイプを3種類ほどに分けて、それぞれ自分で選べる。つまり時間と給与とどちらを選ぶか、ということなんです。実は80年代の終わりに労働組合に対する意識調査がありまして、「あなたは賃金と自由な時間のどちらを選びますか？」と聞いたところが、「自由な時間」を選んだ回答が半分より少し多かったです。それで労働組合は従来の考え方を転換して、基本的な社会保険の条件は全員同じにした上で労働時間を3種類に分けて、それぞれを労働者が自分で選ぶという形で雇用を増やす政策を実現したわけです。ですから、国レベルの政策で一定のことはできる、というのが第一点です。

第二点は、やはり国と関わることですが、この間、日本の中でこういう問題と平行して地方分権、分権自治ということが言われ、一部実現し始めているわけです。この地方分権ということと、地域で雇用をつくっていくという考え方、さらに地域に役に立つ人間関係をつくっていくという考え方が重要ではないかと思います。そういう意味で地方分権という方向についても念頭においてこの問題を考えていくのが大切ではないかと思います。

今日は私、朝受け付けに行きまして会計のところに参加費を払おうとしたら「実行委員会の代表だから払わなくて結構」と言われました。しかし、役に立ってためになって面白いお話をこんなにたくさんタダで聞くのはどうも申し訳ない、と思いますので、終わりましたら払います(笑)。

今日は非常に充実した集まりであったと思います。これだけ充実した会合が開けたのも、ひとつには司会の田淵先生の見事な司会ぶりがあったと思います。それから手話通訳

の3人の方にもご協力をいただきました。こういう見事な集いを皆さんと一緒に経験できたことは実行委員会代表としましては大変嬉しく思いますと同時に、皆さんに感謝申し上げます。今日はありがとうございました。