

2004年度という1年間は、労協センター事業団が『協同労働』に関して貴重な体験をした年として、私の記憶に残るに違いないと思う。

2004年度の冒頭、四国の高松平和病院の清掃現場において、協同労働による人間発達に焦点を合わせた『守本方式』による現場改革が鮮やかな成果をもたらし、年度の後半には、中四国で守本方式による清掃現場改革コンテストが行われ、この方式の有効性および『良い仕事』に関するセンター事業団の到達点を確認できた。そして、2003年度から新たな発展を開始していた東京の子育て・学童の現場、および障害者支援と介護予防の現場において、『当事者の主体性に焦点を合わせた協同労働』とでも表現すべき新しい働き方が、市民の共感を呼び、新しい公共性を担う協同労働のあり方について、大きな前進が見られた。

一方は四国の清掃、他方は東京の地域福祉というこの二つの顕著な労協現場の活動の姿に共通していることが幾つかある。一つには、「新しく参加してきた人たちや若い人たちが、率直かつ大胆に、新しい働き方を意識的に創っている」ということであり、二つには「守本方式について、私はこう考える」「私の現場にとっての協同労働は、こういう意味がある」というように、組合員一人一人が、協同労働を自分の言葉で語り、想いを発信するスタイルであり、三つには「このような協同労働を通して、若い組合員たちが鮮やかに成長するということを実証して見せたことであり、かつ日報、日記あるいは日誌がこの成長の契機となっていること、四つには「現場での仕事は確かに厳しいものがあるが、実際行われていることの中には、労働というよりも活動といたくなる面がある」ということである。

2005年度においては、若者たちと中高年者との、あるいは新規参入者と前から居る人たちとの相互刺激と協働が、協同労働を一層発展させるであろうし、これら二つの働き方が、特定領域の壁を越えて、融合しつつ成長を続けるであろう。

さて、このように今目の前で成長しはじめている「協同労働」とは何なのか？ 本当に「雇用労働」に対抗しうるものなのか？ 「雇用労働」は、過去何百年の経過を経て発展してきた労働の形態である。これに対抗する「協同労働」の過去は、どのように理解すべき

であろうか？「雇用労働」は雇用労働者(雇われて働く人)と共に登場し、雇われて働くという労働の形態とともに、雇われて働く労働者の精神と思想と生活の有り様を確立してきたのである。このような意味合いで、「協同労働」は新しい市民と共に登場し、新しい公共性構築のために協同して働く市民の精神と思想と生活の有り様を確立することになるのであろうか？「協同労働」のはずが、ハッと気がつくと、ほとんど「雇用労働」と言ってもいいような状態に戻っていた、ということはよくあることだ。「新清掃と協同労働の原則と基準」を武器に現場改革の完成宣言を発した後、しばらくして仕事の質が悪化し、事業所の運営が閉塞的になったというケースがその実例である。しかし、「雇用労働」が歴史的にその前の労働形態にもどっていたという例は聞かない。雇用労働者の精神は強固なものがある。その分「雇われ者根性」は、しっかりと根付いているということであり、一時「協同労働」に取りこまれても、隙さえあれば、いつでも復活できるという根強さが歴史的に培われてきたのだ。「協同労働の精神」もやがて後戻りしないだけの強固さをもって、社会的に確立される日がくると考えるべきであろうか？

そのようなことを考えながら、ユダヤ人の政治哲学者ハンナ・アーレント(1906～1975)の著書「人間の条件」を読み返してみる。彼女は、<活動的生活>は労働labor・仕事work・活動actionという3つの基本的活動力によって成立している、と言っている。私には、この活動actionが、「協同労働」を特徴付けるものなのではないか、と思われる。たとえば、「活動は、公的空間へのデビューをもって、自らが何者であるかを人々の前にさらし、新しい『始まり』を開始することである。そして一旦舞台に立ったからには、自らの『卓越』を示さなければならない。舞台に登場する緊張は大変なものであり、『勇氣』は不可欠である。そして、自分が生きていることの意味を發見し、人に示すことが出来る。『私が生きているとはこういうことなんだ』という納得とともに、『自分の姿を明らかにして他人と共生する喜び』を得ることになる。」このようなトーンは、センター事業団の様々な会議で見られる事実である。

私は、こういう領域について専門的な素養に欠け、とても充分探求することは出来ない。この領域の研究者のみなさんから多くのことを学びたいと思う。