

協同労働研究会

労働者協同組合の現状と
我が国を取り巻く
地域課題解決策としての可能性

報告書



日本総研
The Japan Research Institute, Limited

はじめに

労働者協同組合法の施行以降約2年が経過した。現時点での労働者協同組合の活用方法としては、「副業・兼業の働き方」、「自治会や地域おこし協力隊による地域コミュニティ活性化」、「シニア世代の健康や生きがい・仕事おこし」、「ケアワーカーによる自分らしいケアの追求」の4つが挙げられる。従来から地域活動への関心が高い人たちが、各地域の課題解決を目的に労働者協同組合を設立している。

一方で、協同労働が持つ「自ら出資をし、経営も行い、労働する」という自律的な特性は、本来、現役の社員やこれから社会で活躍する若者による活動にも広く展開することが可能である。それらを踏まえ、株式会社日本総合研究所では、2023年に協同労働研究会(以下、「本研究会」)を立ち上げた。

本研究会では専門家を招聘し、「大企業等のミドル・シニア人材の活躍の場」、「地域課題解決に取り組む若者の育成の場」、「事業承継の受け皿」にする可能性について議論を行い、報告書(以下、「本報告書」)を取りまとめた。

本報告書は4つの章で構成を行っている。

第1章では、「労働者協同組合の動向」として、労働者協同組合法の施行と意義、概要、特徴について、第2章では、「協同労働研究会の概要」として、本研究会の設立の目的、メンバー、研究会の内容の要旨について述べている。第3章では、「今後の期待」として、本研究会の内容を踏まえて、提言を述べている。第4章及び参考資料では、「協同労働研究会講演録」として、本研究会で招聘をした講師の講演録と研究会当日の講師資料を添付している。

第1章から3章までは株式会社日本総合研究所が執筆を行い、第4章及び参考資料については、講師に了承いただいた上で掲載を行っている。

本報告書を通じて、協同労働という働き方、あるいは労働者協同組合の認知が広がり、日本社会において、新たな進化の契機になれば幸甚である。

＜本報告書に関する問い合わせ先＞

株式会社日本総合研究所

創発戦略センター

小島 明子 [kojima.akiko\[at\]jri.co.jp](mailto:kojima.akiko@jri.co.jp)

(メール送付の際は at を@と書き換えての発信をお願い致します)

協同労働研究会報告書

労働者協同組合の現状と 我が国を取り巻く地域課題解決策としての可能性

目次

1.労働者協同組合の動向	5
1.1.労働者協同組合法の施行と意義	5
1.2 労働者協同組合の概要	5
1.3.労働者協同組合の特徴	7
2.協同労働研究会の概要.....	9
2.1.協同労働研究会の設立の目的	9
2.2.本研究会のメンバー	9
2.2.本研究会の流れ	10
2.3.各研究会の要旨	10
3.今後の期待	14
3.1.提言 1. 大企業などのミドル・シニア人材の副業・兼業先としての活用	14
3.2.提言 2. 地域課題解決に取り組む若者人材の育成の場としての活用	16
3.3.提言 3. 事業承継先としての活用	17
4.協同労働研究会講演録	19
4.1.第 1 回協同労働研究会の講演録	19
4.2.第 2 回協同労働研究会の講演録	29
4.3.第 3 回協同労働研究会の講演録	41
4.4.第 4 回協同労働研究会の講演録	49

要旨

1. 2022 年 10 月 1 日に労働者協同組合法が施行された。同法は、「協同労働」の理念を持つ団体のうち、同法の要件を満たす団体を「労働者協同組合」として法人格を与えると共に、その設立、管理等の必要事項を定める法律である。今回の法律施行を機に、労働者協同組合を通じた「協同労働」という働き方が広がっていく意義としては、地域課題の解決、多様な人材が活躍できる機会の創出、主体的な働き方を通じた生きがいや働きがいの獲得などが挙げられる。

2. 2022 年 10 月 1 日に労働者協同組合法が施行され、2024 年 10 月 1 日時点で、1 都 1 道 2 府 27 県で計 110 法人が設立されており、新規設立は 89 団体、組織変更は 21 団体(企業組合 19 法人、NPO 法人 2 法人)。設立件数は、年々微増傾向である。類型化すると、子どもや高齢者、障害者支援など、26.4%に上っているものの、類型化が難しい「その他」が約 3 割近くに上り、多種多様な事業が生まれている状況が窺える。また、現時点での労働者協同組合の活用パターンは、「副業・兼業の働き方」、「自治会や地域おこし協力隊による地域コミュニティ活性化」、「シニア世代の健康や生きがい・仕事おこし」、「ケアワーカーによる自分らしいケアの追求」の 4 つが挙げられる。

3. 提言① 大企業などのミドル・シニア人材の副業・兼業先としての活用

定年の引き上げや継続雇用制度の導入などによって、ミドル・シニア層(45～64 歳)の就労者比率は 42%に上る。しかし、大企業などでは役職定年や定年後における活躍の場が限定的になることが多く、ミドル・シニア層の意欲や能力を十分には活かさないことが課題となっている。

そこで本報告書では、そのようなミドル・シニア人材の副業・兼業先として労働者協同組合を活用する方法について提言している。人材側にとっては、企業に籍を置きながら、長年のスキルや経験を地域のために活かすことは働きがいや生きがいの獲得につながるメリットがある。また、企業側にとっては、従業員が地域と築く新しい関係のほか、獲得した経験やネットワークを本業に活かすことが期待できる。

4. 提言② 地域課題解決に取り組む若者人材の育成の場としての活用

人口減少が進む地域社会で企業が事業活動を持続させるには、ビジネスを通じて地域課題の解決に貢献し、活性化した地域からの恩恵を受けていくサイクルが必要といわれるようになった。そのため企業の間では、大学に対し、地域課題解決についてより実践的な課題解決型の教育カリキュラムによる人材育成を求める声が大きくなっている。

そこで本報告書では、大学のカリキュラムとして、労働者協同組合や協同労働の理念を持って活動する団体で、学生が協同労働を学ぶことを提言している。学生が現地を視察し調査・分析を行っ

たり、実際の活動を体験し地域の人々と交流しながら課題解決を探ったりするなどして、協同労働を学ぶというものである。

こうしたカリキュラムを経験することで、学生は今後のキャリアと地域の課題解決の両立について深く考えるようになり、将来就く職業を通じて、地域課題を解決する人材に育っていくことが期待できる。

5. 提言③ 事業承継先としての活用

後継者の不在を理由とする倒産件数が2024年上半期に過去最多に上るなど、事業承継に課題を抱える企業は今後も増加していくことが懸念されている。

既にイタリアでは、従業員を組合員とする労働者協同組合が事業承継できる、ワーカーズバイアウトに関する法律が整備されている。日本でも、例えば後継者が不在となった際に労働者協同組合が事業を承継し従業員が組合員として経営に携わる形であれば、事業を継続できる企業は少なくないと考えられる。

そこで本報告書では、長年蓄積してきた中小企業の技術やノウハウ、従業員の雇用を維持する上で、労働者協同組合が事業承継として活用できる環境を整備していくことを提言している。そのためには、労働者協同組合に対する社会の認知を広げつつ、一時的に必要な資金の支援など含め、労働者協同組合への移行が可能な法整備や施策を検討していくことが求められる。

1.労働者協同組合の動向

1.1.労働者協同組合法の施行と意義

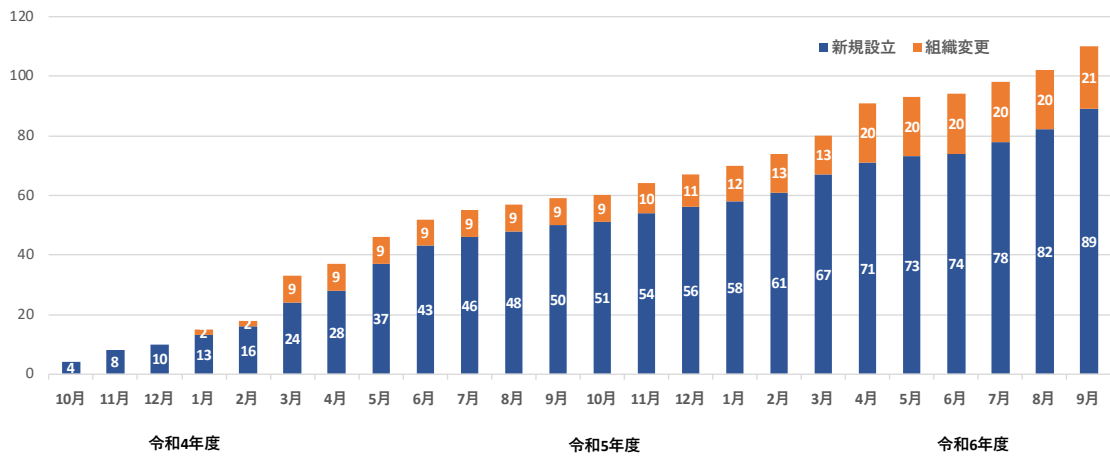
2022 年 10 月 1 日に労働者協同組合法が施行された。同法は、「協同労働」の理念を持つ団体のうち、同法の要件を満たす団体を「労働者協同組合」として法人格を与えると共に、その設立、管理等の必要事項を定める法律である。「協同労働」とは、働く人が自ら出資をし、事業の運営に関わりつつ、事業に従事するという働き方を指す。協同労働に関わる人達(組合員)は、組合を組織し、組合の「出資」「経営」「労働」のすべてを担うことになる。同法の施行を機に、多様な働き方の 1 つとして、「協同労働」が広まっていくことが期待されている。

今回の法律施行を機に、労働者協同組合を通じた「協同労働」という働き方が広がっていく意義は主に 3 つ挙げられる。1 つ目は、地域課題の解決に繋がることである。「協同労働」は、地域社会で必要とされる仕事を参画する組合員で協力をしながら担うという、地域課題を解決することに適した形態である。「協同労働」が広がることは、地域課題の解決や、地域の活性化につながると考えられる。2 つ目は、多様な人材が活躍できる機会の創出につながることである。「協同労働」では、働き方や仕事内容を組合員同士が話し合って決めていくことになる。多様な働き方が可能な環境をつくりやすい特徴を持っている。多様な人材が活躍できる場が増えていけば、雇用機会の創出にもつながると考えられる。3 つ目は、主体的な働き方を実現できることである。「協同労働」では、組合の経営方針や働き方などを、組合員が話し合って決めていくことになる。単に「雇われている」という意識だけではなく、主体者として組合に関与する意識を醸成させる。主体的な働き方を選択することは、やりがいや生きがいの獲得にもつながると考えられる。

1.2 労働者協同組合の概要

2024 年 10 月 1 日時点で、労働者協同組合法人は 1 都 1 道 2 府 27 県で計 110 法人が設立されており、新規設立は 89 団体、組織変更は 21 団体(企業組合 19 法人、NPO 法人 2 法人)である¹⁾。設立件数は、年々微増傾向である。設立された団体の事業内容としては、キャンプ場の経営、葬祭業、成年後見支援、メディア制作体験、地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり、カフェ、フェスティバル運営、高齢者介護、生活困窮者支援、子育て支援、障害福祉、清掃、建物管理、家事代行などが挙げられる。手がけている事業を類型化すると、子どもや高齢者、障害者支援が計 26.4%に上っているものの、類型化が難しい「その他」が約 3 割近くに上り、多種多様な事業が生まれていることがわかる。

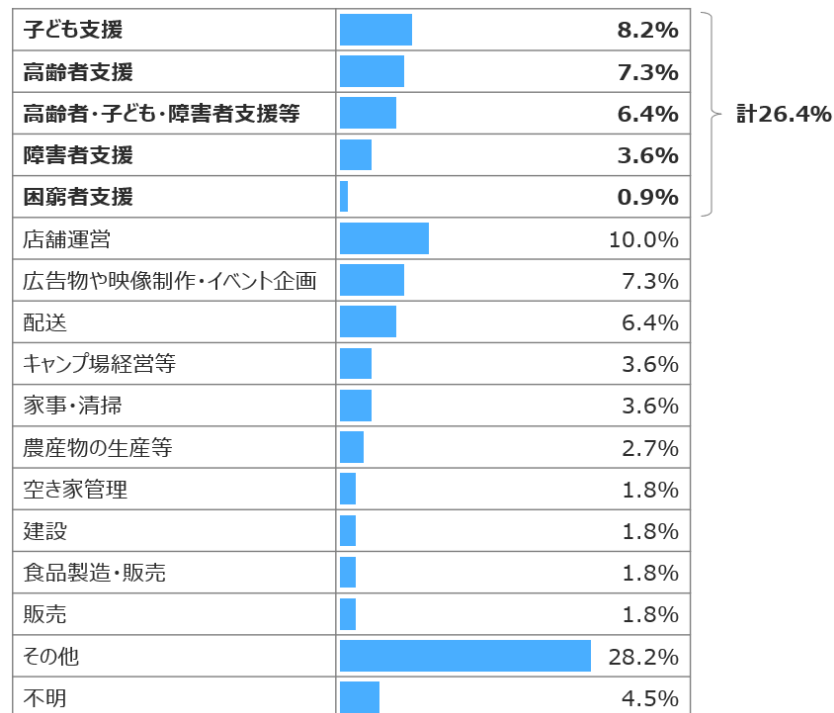
図表1 労働者協同組合累計設立数推移



出所:厚生労働省「労働者協同組合の設立状況」

*2024年10月1日時点で、北海道、宮城県、山形県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、熊本県、鹿児島県、沖縄県において設立されている。

図表2 労働者協同組合の事業内容



出所:厚生労働省「労働者協同組合の設立状況」を踏まえ、株式会社日本総合研究所で類型化して作成。

1.3.労働者協同組合の特徴

労働者協同組合の特徴としては、主に 6 つの特徴が挙げられる。

- (1) 労働者協同組合は、許認可等が必要な事業についてはその規制を受けるが、労働者派遣事業を除くあらゆる事業が可能である。なお、NPO 法人の場合は、特定非営利活動 20 分野と限定されており、企業組合の場合は、組合員の働く場の確保、経営の合理化が目的となっている。
- (2) 出資比率によって議決権を保有する株式会社とは異なり、労働者協同組合の組合員は、出資額にかかわらず、平等に 1 人 1 個の議決権と選挙権が認められている。なお、NPO 法人の場合は、出資が認められていない。
- (3) 労働者協同組合は 3 人以上の発起人が揃えば設立が可能である。NPO 法人（認証主義）や企業組合（認可主義）と異なり、行政庁による許認可等を必要とせず、法律の要件を満たし、登記をすれば法人格が付与される（準則主義）。
- (4) 株式会社の場合は、出資比率に応じて配当を行うが、労働者協同組合は、配当を行う場合、出資額に応じてではなく、組合の事業に従事した分量に応じて行う。
- (5) 労働者協同組合は、事業の実施にあたり、組合員の間で、平等の立場で、話し合い、合意形成をはかる。法人の定款にどのようにして意見反映を行うか明記する。意見反映状況とその結果は総会報告事項である。
- (6) 組合員は労働基準法、最低賃金法、労働組合法などの法令による労働者として保護される。

図表 3 労働者協同組合と他の法人格との比較

	労働者協同組合	企業組合	NPO法人	株式会社
目的事業	持続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業（労働者派遣事業以外の事業であれば可）	組合員の働く場の確保、経営の合理化	特定非営利活動（20 分野）	定款に掲げる事業による営利の追求
設立手続	準則主義	認可主義	認証主義	準則主義
議決権	1人1個	1人1個	原則1人1個	出資比率による
主な資金調達方法	組合員による出資	組合員による出資	会費、寄付	株主による出資
配当	従事分量配当	・従事分量配当 ・年 2 割までの出資配当	不可	出資配当

出所：厚生労働省「多様な働き方を実現し、地域社会の課題に取り組む労働者協同組合」を参考に

株式会社日本総合研究所作成

現在、厚生労働省「多様な働き方を実現し、地域社会の課題に取り組む労働者協同組合」^Ⅱを踏まえると、設立された労働者協同組合法人の活用方法は、主に下記4つが挙げられる。

- (1) 本業をもちながらも、副業・兼業の働き方として、労働者協同組合が設立されている。フリーランスが中心になって設立された事例が出てきている。本業と同じ事業を行っているケースもあれば、異なるスキルや経験を持つフリーランスが集まることによって、本業とは異なる新たな仕事を創出しているケースもある。
- (2) 地域の困りごと解決のため、地域づくりを仕事にしたいというニーズから、自治会や地域おこし協力隊を中心に労働者協同組合が設立されている。都会からの移住者が地域の人たちと一緒に設立しているケースもある。
- (3) 高齢者が生きがいを感じながら元気に仕事をしていきたいというニーズから、定年退職後のシニア等が中心となり、組合が設立されている。地域包括支援センターと連携をしながら、地域の高齢者の困りごとを支援しているケースがある。
- (4) 自分たちが本当にやりたいケアを追求するため、運営にも関わりたいというニーズから、障害者福祉や高齢者ケアの専門職が、志を同じくする仲間とともに、労働者協同組合が設立されている。

図表4 法施行後の労働者協同法人設立のニーズ

特徴	内容	労働者協同組合の事例
副業・兼業という働き方	本業を持ちながらも、仲間と協力しながら、自分らしく働く場をつくりたいというニーズから、フリーランスなどが集まって、組合を設立されている。	CampingSpecialist労働者協同組合(三重県四日市市)、労働者協同組合こども編集部(兵庫県神戸市)、労働者協同組合キフクト(神奈川県大和市)
自治会や地域おこし協力隊による地域コミュニティ活性化	地域の困りごと解決のため、地域づくりを仕事にしたいというニーズから、自治会や地域おこし協力隊を中心に組合が設立されている。	労働者協同組合はんしんワーカーズコープ(兵庫県尼崎市)、労働者協同組合かりまた共働組合(沖縄県宮古島市)、労働者協同組合アソビバ(兵庫県豊岡市)、労働者協同組合パンプアップせきかわ(新潟県関川村)、東白川村労働者協同組合(岐阜県加茂郡東白川村)、労働者協同組合うんなん(島根県雲南市)
シニア世代の健康や生きがい・仕事おこし	高齢者が生きがいを感じながら元気に仕事をしていきたいというニーズか	労働者協同組合上田(長野県上田市)

	ら、定年退職後のシニア等が中心となり、組合が設立されている。	
ケアワーカーによる自分らしいケアの追求	自分たちが本当にやりたいケアを追求するため、運営にも関わりたいというニーズから、障害者福祉や高齢者ケアの専門職が、志を同じくする仲間とともに、組合が設立されている。	労働者協同組合あるく(熊本県熊本市)、労働者協同組合うつわ(大阪府大阪市)

出所:厚生労働省「多様な働き方を実現し、地域社会の課題に取り組む労働者協同組合」を参考に株式会社日本総合研究所作成

2.協同労働研究会の概要

2.1.協同労働研究会の設立の目的

労働者協同組合法の施行以降約 2 年が経過し、現時点での労働者協同組合の活用方法としては、「副業・兼業の働き方」、「自治会や地域おこし協力隊による地域コミュニティ活性化」、「シニア世代の健康や生きがい・仕事おこし」、「ケアワーカーによる自分らしいケアの追求」の 4 つが挙げられる。従来から地域活動への関心が高い人たちが、各地域の課題解決を目的に労働者協同組合を設立している。

一方で、「協同労働が持つ「自ら出資をし、経営も行い、労働する」という自律的な特性は、本来、現役の社員やこれから社会で活躍する若者による活動にも広く展開することが可能である。それらを踏まえ、株式会社日本総合研究所では、本研究会を立ち上げた。この研究会では専門家を招聘し、「大企業等のミドル・シニア人材の活躍の場」、「地域課題解決に取り組む若者の育成の場」、「事業承継の受け皿」にする可能性について議論を行い、提言を取りまとめた。

2.2.本研究会のメンバー

本研究会のメンバーは下記メンバーで構成されている。

役職	氏名
厚生労働省 雇用環境・均等局 勤労者生活課 労働者協同組合業務室長	水野 嘉郎氏
日本労働者協同組合連合会(ワーカーズコープ連合会) 事務局長	高成田 健氏
一般社団法人協同総合研究所 理事	利根川 徳氏
弁護士	福田 隆行氏
(オブザーバー参加) 労働政策研究・研修機構 理事	小野 晶子氏
(オブザーバー参加) 研究者(専門:社会心理学)	古俣 誠司氏
(事務局)株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト	小島 明子

(事務局)株式会社日本総合研究所 創発戦略センター コンサルティングスタッフ	新倉 美紀
---	-------

*所属先や肩書は2024年3月31日付

2.2.本研究会の流れ

本研究会は専門家を講師として招聘し、4回にわたり開催を行った。

日程	講演テーマ及び講師
第1回 2023年8月3日	「大学教育と協同労働」 一般社団法人協同総合研究所前事務局長(理事) 日本労働者協同組合 ワーカーズコープ・センター事業団 北関東事業本部本部長 相良 孝雄氏
第2回 2023年10月11日	「イタリアのワーカーズバイアウトについて」 日本協同組合学会 元会長 田中 夏子氏
第3回 2023年12月12日	「ミドル・シニアの活躍におけるワーカーズコープの可能性」 株式会社 社会人材コミュニケーションズ 代表取締役社長 宮島忠文氏
第4回 2024年1月31日	「世界の労働者協同組合」 日本労働者協同組合連合会事務局次長 理事 海外連携推進部長 中野 理氏

2.3.各研究会の要旨

各研究会の要旨は下記の通りである。講演録については、第4章に掲載をしている。

➤ 第1回 2023年8月3日 「大学教育と協同労働」

- ✧ ワーカーズコープ連合会では、2015年から協同労働をテーマに、大学で寄附講座を実施してきた。寄附講座を実施したことで、1. 学生にとって働くことの意味を考える機会となったこと、2. 学生自身が学びの当事者としてデザインができたこと、3. 学校の座学だけにとどまらず、ワーカーズコープの現場ともつながり、地域社会の多様な人々と出会う一つのきっかけになったこと、という3つの成果が得られている。
- ✧ 入り口戦略である寄附講座をきっかけに、より社会を変革していく出口戦略として、1. 学生みずからが協同労働を軸としてコミュニティをつくり、事実をつくること、2. 「知(地)の拠点」として大学がある中で、大学自身の持続可能なあり方も含めて、地域社会のための人材育成や就労創出の分野で連携をすること、3. 大学とともに、小中高校生へのアプローチもしていくこと、4. 本格的な労働者協同組合、協同労働の学校づくりが挙げられる。

設立数が上回っていることを踏まえれば、制度上ワーカーズバイアウトの可能性を引き出す効果を持っていると推測される。

➤ 第3回「ミドル・シニアの活躍におけるワーカーズコープの可能性」

- ✧ 現在、日本社会において、人口分類で唯一増えているのは 55 歳以上であり、今後も増加傾向になるこの層をエンパワーメントする必要がある。多くの企業では、ポストオフが実施され、再雇用制度による 60 歳から 65 歳までの間は、給与が大きく下がり、企業側も育成に向けて投資をしない。活躍の場を求めているミドル・シニアは多いものの、活躍の機会は少なく、個人で動くのは、かなり難しいのが現状である。
- ✧ ミドル・シニアの活躍の制約の背景には、企業とミドル・シニアとの社会的なマッチングメカニズムの構造上の要因がある。企業の要因は、そもそもミドル・シニア人材を採ったことがない企業が多いため、ミドル・シニア採用は選択肢になく、制度も十分整備されていない。一方、ミドル・シニア側の要因としては、中小企業への求職ニーズがなく、ミドル・シニア人材の中途採用のニーズは少ない大企業への再就職を希望する。社会的なマッチングメカニズムの構造上の要因としては、1. マッチングメカニズムが職業紹介事業者にお金を払うという構造上、企業の需要にドライブされるので、若者中心の求人になる、2. 副業市場が拡大しているが、依然としてミドル・シニアの職業紹介事業者からの売り込みは弱い、3. 情報流通が厳しいこと、が挙げられる。
- ✧ 高齢化社会で社会保障費用が増大している状況で、社会的にもミドル・シニアの活躍は重要である。能力面でかなり優秀なミドル・シニアもあり、若手に比べて信頼を得やすいこともある。大企業のミドル・シニアのなかには、成長企業にとって有益な助言ができるなど、高い価値を提供できる人材もいる。
- ✧ 協同労働という働き方は、ミドル・シニアの新たな活躍の場となる可能性がある。ひとりでは起業のハードルが高くても、仲間と一緒に楽しみながら、労働者協同組合をつくれることはメリットである。協働労働という働き方をミドル・シニア人材に今後広げていくためには、企業内の活用が挙げられる。プロボノのプログラムの選択肢の 1 つとして労働者協同組合で働くことが一案である。2 つ目は、労働者協同組合の作り方に関する研修の提供が挙げられる。長期的な活躍に課題感を持っている人に対して、労働者協同組合という選択肢を提示し、設立方法などを情報提供していくことが求められる。3 つ目は、マッチングプラットフォームづくりが挙げられる。労働者協同組合の研修を受講した人たちが、この指とまれで集まれるプラットフォームができればよい。

➤ 第4回「世界の労働者協同組合」

- ✧ 世界の労働者協同組合では、1844 年に設立されたロジデール公正先駆者組合が最初の近代的協同組合と言われている。これは生活協同組合で、産業資本主義の勃興期であったことから、工場では労働者が労働組合をつくって自らの労働条件を防衛し、日

常の生活の場面では生協をつくって自らの生活を防衛したといわれている。イギリスでは協同組合法のほうが株式会社法よりも法制化が早く、ドイツ、フランスも 1860 年代に近代的な協同組合法ができて、約 200 年近くの歴史がある。

- ✧ 国際協同組合同盟(ICA)は、1946 年、国際連合ができてすぐに協議資格を得て以降、国連経済社会局(UNDESA)や FAO、ILO、WFO 等々とパートナーシップを結び、国際社会における協同組合の振興のために活動を開始した。国連では、2025 年を 2012 年以来 2 回の国際協同組合同年と定めており、2025 年は世界の協同組合にとって大きな節目の年になる。ICA によって定められた協同組合原則の第 7 原則には、公共の利益への貢献も明記されているが、1995 年に新しくコミュニティの持続可能な発展(sustainable development of their communities)が、国連の MDGs、SDGs に先んじて追加されたものである。
- ✧ 産業労働者・熟練工業者・サービス生産者協同組合同国際機構(CICOPA)は、ICA の労働者協同組合の国際機関である。世界で CICOPA に加盟している労働者協同組合の組合員数は約 400 万人と言われ、CICOPA に加盟していない国や労働者協同組合もあるため、それらを総計すると 1,115 万人の労働者協同組合の組合員がおり、約 2,000 万人が働いている。
- ✧ スペインのバスク州を拠点とするモンドラゴン協同組合グループという世界最大の労働者協同組合グループでは、約 80 の労働者協同組合が所属している。事業分野は大規模製造業で、それ以外にも大学、小売等のサービス事業や、信用組合等の金融業も行っている。総事業高が 2 兆円に届く規模で、7 万人の労働者がおり、スペイン全体でもトップ 10 に入る企業体である。経営層との給与格差は最大 6 倍までと定められている。グループの金融機関に組合員が拠出した出資金や預け入れした給料を運用することによって、独自の保険、年金等々も支給し、離職率は低く平均就業年数も長い。
- ✧ 世界では、GAFA プラス M や Netflix、Uber、Airbnb といったプラットフォームビジネスに対抗して、オンラインのプラットフォームやアプリケーション、プロトコルなどの開発・提供を通じたビジネスを行うプラットフォーム協同組合が最近、盛んである。イギリスの Equal Care Coop は、オンライン上でのマッチングサービスで、高齢者介護のサービス利用者と働き手であるケアワーカーをつないでいる。Equal Care Coop は、マルチステークホルダー協同組合であり、ボランティア、利用者の家族、さらに出資だけをする組合員も参加できる形となっている。
- ✧ 技術革新等々でギグワーカー、プラットフォームワーカーが増えている昨今、例えばプラットフォーム協同組合のような取り組みを通じて、働く人々の権利を守るために、労働組合と労働者協同組合が連携を進めていく意義はある。
- ✧ 国連事務総長が約 2 年に 1 回「社会発展における協同組合」というレポートを出しているが、2021 年のバージョンで日本の労働者協同組合法に触れている。持続可能な開発の概念を法律に明示的に取り入れ、法文化している非常に良い例として言及されるなど、

日本の労働者協同組合法は国際的に高く評価されている。

3.今後の期待

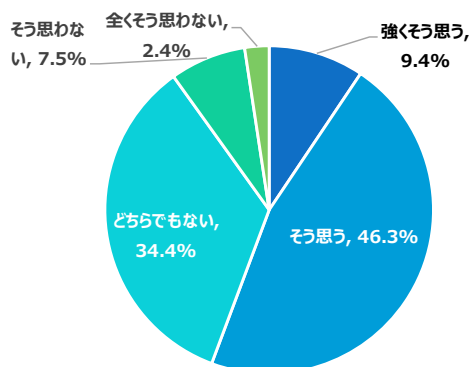
本章は、本研究会の実施を通じて、事務局である株式会社日本総合研究所による今後に向けて提言である。

3.1.提言 1. 大企業などのミドル・シニア人材の副業・兼業先としての活用

研究会 3 回目では、「ミドル・シニアの活躍におけるワーカーズコープの可能性」について取り上げた。労働人口が減少するなか、ミドル・シニアの比率は今後も増加傾向するため、この層をエンパワーメントすることが重要となる。しかし、多くの企業でポストオフが実施されるため、再雇用制度による60歳から65歳までの間は、給与が大きく下がる。再就職先で大企業のミドル・シニア人材が今までのスキルや経験を生かしたいと思っても、希望する求人ニーズは低いという状況である。しかし、ミドル・シニア人材は、能力やスキルを活かしたいと思っており、能力を発揮できない環境が課題となっている。そのような現状を踏まえて、研究会のなかでは、1. 企業内での活用、2. 労働者協同組合の作り方研修、3. マッチングプラットフォームの組成、の必要性が提起された。

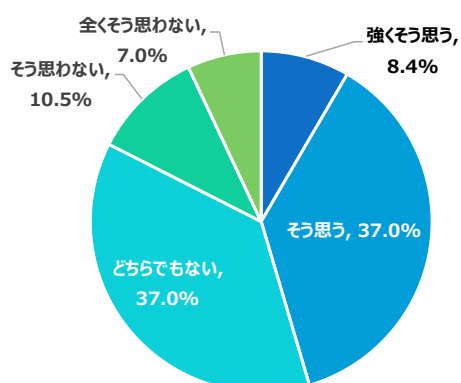
株式会社日本総合研究所の調査ⁱⁱⁱによれば、企業に勤めているミドル・シニア（調査対象者：45～64歳）のなかで、仕事を通じて自己成長のために働くことが重要だと考えている中高年男性は55.7%、中高年女性は45.4%に上る。一方、企業側では、定年や役職定年制度によって仕事の内容が限定的になることが多く、ミドル・シニアの意欲が十分に活かされないという課題がある。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構^{iv}によれば、役職を降りた後の変化として、約6割弱の経験者が会社に尽くそうとする意欲が下がっていることが明らかになっている。

図表 5 自己成長のために働くことが重要だと考えているか
(ミドル・シニア男性)



出所：東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果（報告）（2019年）

(ミドル・シニア女性)



出所: 女性の定年に関する調査報告 ―中高年女性のキャリアと私生活に関する意識― (2022 年)

現在、副業・兼業を認める企業も増えてきていることから、労働者協同組合、あるいは(労働者協同組合という法人格を有していなくても)協同労働の理念をもって活動する団体を副業・兼業先の対象とすることも一案である。副業・兼業という形で、定年前からそのような場に参加しておくことは、定年後にも継続的に活躍できる場につながり、新たに労働者協同組合の立ち上げもしやすくなる。実際、労働者協同組合のなかには、70 歳を超えた人たちが立ち上げている事例も出てきており、定年後の新たな活躍の場になることが期待される。

また、経験やスキルを有する大企業等の人材が労働者協同組合の立ち上げや参画を行うことは、協同労働の事業推進に役立つと考えられる。社会貢献活動を行うNPOの現場は、慢性的な人手不足、NPOの運営に貢献できるスキルを持った人材の不足も課題であり、NPOの運営のために新たな人材に求める役割としては、「各種事業の企画・開発」、「各種プロジェクトのマネジメント」、「地域課題解決のためのプロデュース」、「会計・経理」、「ボランティア・コーディネート」が指摘されている^v。労働者協同組合は、NPOと同様に非営利法人ではあるものの、自分たちで出資をして、経営として事業を回していくことが求められるため、それらの経験やスキルを持った人材はより現場の活動に役立つ可能性が高い。

2021 年 4 月には、高年齢者雇用安定法が改正され、従業員に対する 70 歳までの雇用確保措置が努力義務となった。具体的には、(1)70 歳までの定年引き上げ、(2)70 歳までの継続雇用制度の導入、(3)定年廃止、(4)高年齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、(5)高年齢者が希望するときは、70 歳まで継続的に、事業主自ら実施する社会貢献や、事業主が委託、出資(資金提供)等を行う団体の社会貢献事業に従事できる制度の導入が求められている。高年齢者雇用安定法の改正に伴い、定年後の従業員同士が作った労働者協同組合に対して、社会貢献事業を発注していくという活躍施策もあると考える。

今後、ミドル・シニアの活躍施策の一環として、企業側が労働者協同組合、あるいは協同労働で活動する団体への副業・兼業機会を提供するとともに、労働者協同組合の設立に関心を持つ従業

員に対して、労働者協同組合の設立支援をしていくことが期待される。

3.2.提言 2. 地域課題解決に取り組む若者人材の育成の場としての活用

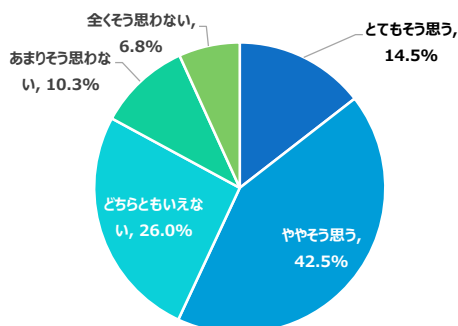
研究会第 1 回目では、「大学教育と協同労働」をテーマとし、大学の授業で学生に対して協同労働を学ぶことの意義について取り上げた。研究会のなかでは、若者と協同労働の接点を考えるときに、3つのポイントが指摘されている。

1 つ目は、安心して発言できる心理的安全性が確保される場であることを前提に、働くことや生きることなど根本的テーマを交流する場の必要性である。2 つ目は、地域や職場へとつなげる出口戦略をより強めていくことである。講座で学び、それで終わるのではなく、学んだことを実践したり、地域社会で行われている活動につなげていくのである。3 つ目は、一人で生きるのではなく、共に生き、共に働くといった関係性を感じられることである。関係性が見えにくい社会だからこそ、関係性を見える化、紡ぎ出すことが、これから学生とともに考えるときには大切だということである。

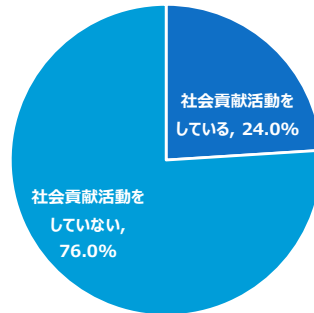
人口減少が進む地域社会で企業が事業活動を持続させるには、ビジネスを通じて地域課題の解決に貢献し、活性化した地域からの恩恵を受けていくサイクルが必要といわれるようになった。そのため企業の間では、大学に対し、地域課題解決についてより実践的な課題解決型の教育カリキュラムによる人材育成を求める声が大きくなっている^{vi}。

株式会社日本総合研究所の調査^{vii}によれば、回答者(大学生)の 57.0%が環境問題や社会課題への解決意欲を示しているものの、実際に日頃社会貢献活動等を行動に起こしているのは 24.0%程度に過ぎないことが明らかになっている。この結果は前回調査(2020 年)でも同じ傾向が見られる。「社会貢献活動を行っている」と回答した若者のうち、日頃行っている社会貢献活動の場所として、「地域や自治体の取り組み(学校除く)」(30.2%)、「学校の授業(修学旅行や体験学習含む)」(28.1%)が約 3 割に上り、学校という場が、環境問題や社会課題に取り組むきっかけの場としては重要だといえる。

図表 6 社会課題の解決意欲と行動のギャップ
環境問題・社会課題の解決に役に立ちたいか(単一選択)



図表 7 日頃社会貢献活動を行っているか(単一選択)



対象:大学生計 4,00 人

出所:株式会社日本総合研究所「2022 若者の意識調査」

また、学生のキャリア意識として、「出世・昇進のために働くことが重要だ」については、肯定的回答(「とてもそう思う」「ややそう思う」)が約 3 割であるが、「自分の能力やスキルを活かすために働くことが重要だ」「興味・好奇心を追求して働くことが重要だ」、「喜びや充足感を得るために働くことが重要だ」については、肯定的回答が約 6 割に上る。さらに、「他の人と協力して楽しく働くことが重要だ」については、肯定的回答が約 6 割に上る。自分の能力やスキルを生かしつつ、周囲の人たちと協力をしながら仕事をしたい学生が多い状況が窺える。

協同労働を学んだ学生のなかには、協同労働の理念を持つ活動団体でのボランティア、インターンシップ、就労に結びついた学生もいたという。環境問題や社会問題に対して真剣に考える学生が増え、知識として学ぶだけではなく自分事として考え、行動につながっているのである。

大学教育のなかで協同労働を学ぶ機会を提供することは、地域課題への解決に貢献ができる人材育成に役立ち、民間企業のなかでも今後活躍できる可能性がある。加えて、前述した現在の若者キャリア意識を踏まえると、協同労働という働き方を、将来のキャリアの選択肢の 1 つとする学生も出てくるだろう。まずは、多くの大学が協同労働を学べる機会を提供することが望まれる。

3.3.提言 3. 事業承継先としての活用

研究会第2回目「イタリアのワーカーズバイアウトについて」及び第 4 回目「海外の労働者協同組合」では、イタリアのワーカーズバイアウトについて一部取り上げた。

イタリアでは、従業員を組合員とする労働者協同組合が事業承継できる、ワーカーズバイアウトに関する法律が整備されている。協同組合や労働組合、そして地方自治体も一緒になって取り組んでいるが、従業員が組合員となり、労働者協同組合として事業を継続させることで、失業を回避することにつながっている。

東京商工リサーチ^{viii}によれば、後継者の不在を理由とする倒産件数が 2024 年上半期に過去

最多に上る。2023 年の社長の平均年齢は 63.76 歳(前年 63.02 歳)で、2009 年以降で最高を更新した。代表者の高齢化に伴う事業承継は経営上の大きな課題となっている。

また、「中小企業の事業承継に関するインターネット調査」(2023 年調査)(日本政策金融公庫)によれば、事業承継が「未定企業」の事業売却に関する意識をみると、「現在売却を具体的に検討している」が 2.9%、「事業を継続させるためなら売却してもよい」が 39.4%と、約4割の企業で事業売却の可能性があることが明らかになっている。引き継いでもらいたい経営資源は、「事業全体」(53.4%)のほか、「従業員」(27.0%)、「販売先・受注先(企業・一般消費者など)」(17.3%)、などが挙げられており、約 3 割の企業が従業員を引き継いでもらいたいと考えている。

2022 年 10 月に労働者協同組合法が施行され、現在までは、約 100 近い労働者協同組合が設立されている。そのうち、最も多いのが新規設立であるが、企業組合や NPO 法人からの移行法人も一部存在している。企業組合や NPO 法人からの移行法人がある理由としては、労働者協同組合法においては、法施行日から3年以内に限り、現に活動する企業組合、または NPO 法人が、労働者協同組合に組織変更を行うことが認められている(法附則第 4 条)。現段階では、株式会社からの移行措置はない。

現在、ワーカーズコープ・センター事業団が運営に関わっている埼玉県所沢市にある「森のとうふ屋さんの手づくり菓子工房」は、個人経営でとうふ屋を営む方から事業の立て直しをお願いされたことがきっかけでつくられた事業所である。事業所は立ち上げて約 13 年近くになるが、開所当初より「一人ひとりの働きたいをカタチに」を理念に掲げ、障がいを持っている従業員含め、一人ひとりが事業所の主人公・主体者となることを大切にして運営をしている^{ix}。労働者協同組合ではないが、協同労働の理念に基づいて働く人たちによって、経営難に陥っていた事業が立て直された事例といえる。

図表 8 森のとうふ工房の外観(左)と店内(右)



出所:労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団からの提供資料

今後は、国内では、多くの中小企業が事業承継に課題を抱える可能性がある。蓄積してきた技

術やノウハウを維持し、失業者の減少などを考えると、従業員が組合員となり、労働者協同組合として事業を承継していくという道筋を作っていくことも必要だと考える。そのための一時的に必要な資金の支援等含め、労働者協同組合への移行が可能な施策を検討していくことが期待される。

4. 協同労働研究会講演録

4.1. 第1回協同労働研究会の講演録

「大学教育と協同労働 ―協同の学びのコミュニティを作り出す―」

講師：一般社団法人協同総合研究所前事務局長(理事)

日本労働者協同組合 ワーカーズコープ・センター事業団

北関東事業本部本部長

相良孝雄氏

1. はじめに(本論に入る前に)労働者性と市民性の融合

私は10年間、ワーカーズコープ連合会が母体となり立ち上げた協同総合研究所の事務局として関わってきましたが、労働者の立場として労働者協同組合・協同労働を推進するだけではなくて、市民・住民として、居住地三鷹市で何ができるかも大切だと考えています。そういう思いをもちながら、2021～2023年度に三鷹ネットワーク大学の「まちづくり研究員」になったり、「民学産公協働研究事業」(年間15万円の予算で2年間)を受託し、労働者協同組合の周知・協同労働の実装化・ネットワークづくりを推進したりしてきました。具体的には、協同労働で立ち上げた「量り売りたまちの台所『野の』」の設立支援、「はたらくこと再発見講座」(まちづくり講座)の開催、「みたかむさしの協同コミュニティづくりネットワーク」の設立をしてきました。

「野の」は、三鷹市・武蔵野市を中心に8人のメンバーが集まり、2022年5月30日に「ごみゼロの日」に立ち上げています。事業内容は、調味料を中心とした量り売り、シェアキッチン事業、イベント企画をしています。シェアキッチンでは、小商いとして、曜日ごとにキッチン・カフェスペースを貸し出します。借りた方がそこで自信をつけられ、事業に軌道に乗った後、商店街にある空き店舗活用にもつなげるようなイメージを持ち、展開してきています。「野の」は、労働者協同組合法施行前だったので、法人格は合同会社で運営されています。プラスチックフリーのお店であり、地球環境や人・モノ・社会とのつながりをつくり直すことを通して、暮らしの豊かさと向き合える場を共につくっていくことをめざしています。

「はたらくこと再発見」講座では、2年間で2回開催してきました。「働くことの目的」×「地域づくり」×「仕事おこし」を掛け合わせて三鷹市・武蔵野市の在住・在勤の方々を中心に各回約20名が集まり開催しました。グループ討論では、地域との関わりや自分が悩み、困っていること、こんなことをしたいと話せる場が地域に全然ないことが話されました。講座終了後も参加者から続けてほしいという話があり、継続した交流の場をつくっています。

「みたかむさしの協同コミュニティづくりネットワーク」は、「野の」や講座修了生、そして今までつ

ながっていた方々と懇談しながら、2024 年 2 月 4 日に設立しました。協同を軸とした「仕事おこし」「学び」のネットワークとして、三鷹市・武蔵野市の地域で顔の見える範囲で実際に行動を起こすネットワークです。もちろんこのネットワークでは労働者協同組合の設立や協同労働の働き方を広めていく役割もあります。

協同労働という働き方は、働く人が出資して、事業計画・予算・人事・給与等、事業に関わる人たちの話し合いで決める働き方です。その意味では一人ひとりの主体性ととも、主人公性を持たないと継続的な運営ができません。「労働者に経営をできるのか」という大きな問いへの挑戦を、私が所属する労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団は前身団体も含めて 43 年以上、その実践を積み重ね、労働者が経営に参画できるという事実をつくってきました。そして労働者協同組合の働き方として、1990 年代後半に協同労働という言葉を生み出しました。

2. 自己紹介

私は茨城県の神栖市(旧波崎町)出身で、高校まで過ごしました。大学は京都にある立命館大学で、大学生協の学生委員会活動をしました。そのとき本格的に協同組合と出会います。立命館生協学生委員会では、「魅力あるキャンパスをつくろう」をテーマに取り組み、協同組合の価値や意味を実践しながら考えました。

学生委員長で学生理事であったため、生協職員の団体交渉の場に経営者側で参加したこともありました。2000 年当時、立命館が大分県別府市にアジア太平洋大学を開学準備中のとき、生協店舗も開設準備をしていましたが、立ち上げを担当した職員の出勤簿では、月 2 回しか休んでいない状況があり、経営者としてこの状況をどう考えるのだという議論がありました。当時の立命館生協理事長で、非営利・協同・市民セクターの研究者であった川口清史さん(のち立命館大学総長)から、「相良くんは別に給料をもらっているわけではないのに、なぜ大学生協で学生委員会をやっているのか。それを団体交渉で言ってほしい」と声をかけられます。その後、なぜこの話を私に向けたかを川口先生に聞いたところ、「一人ひとりがなぜ生活協同組合で働いているのか、振り返ってほしかった」という答えが返ってきました。

そのときに私が思ったのは、協同組合とは、一人ひとりが主体となる、学生がお客様ではなく、一緒に運営を考える一人として見られる組織だと思いました。この団体交渉に参加した生協職員からも、相良君が大学生協に関わっている理由がよく分かったという話もいただきました。そのような対等な話し合いが、社会をつくる上でとても大切だと思い、修士論文では「教育生協の設立」(協同組合での学校づくり)をテーマにしました。それは元々高校の教員になりたいと思っていたことも背景にありますが、実習や研究を通じて、学校現場での教員は民主的ではないと感じたことも大きかったのです。

そのようなこともあり、協同組合に惹かれながら、塾の講師や教員採用試験を受けていましたが、そのときに労協センター事業団が東京墨田区で児童館を指定管理者で運営するための求人募集を朝日新聞で見つけ、応募しました。協同組合の民主的や自治を大切にする運営にとっても興味・関心を持っていたので、2005 年 1 月に労協センター事業団に入団しました。

入団後、墨田区で2年間、二つの児童館(立川児童館・八広はなみずき)の立ち上げに関わり、その後、長野県松本市の5カ所の児童館立ち上げ、23カ所の長野県上田市の学童クラブの立ち上げ、東海地域での地方本部・現場立ち上げ、東京多摩地域での事業本部(地方本部)を経験し、直近では協同総合研究所に10年在籍しました。2023年8月から現在まで、センター事業団北関東事業本部に赴任することになり。今年でワーカーズコープ20年目です。

今まで、経験をしてきたことを振り返ると、墨田区の児童館では「3つの協同」(働く者同士の協同、利用者との協同、地域との協同)の視点で全国初の振り返りを行い、よい仕事をするための指針として実践を紡いできました。上田の学童クラブ23カ所の立ち上げでは、上田市全域の小学生の放課後のグランドデザインを実際につくりだせるダイナミズムを感じました。東京多摩地域の事業本部に在籍したときには、立川市旧市役所跡地の清水建設等とジョイントベンチャーでの子ども未来センターの立ち上げ等では多様な民間団体との連携の楽しさを経験しました。

いいことばかりではなく、多摩市にある「込煮亭(こみにてい)」というコミュニティレストランを、ニッセイ財団から資金をいただいて取り組みましたが、1,000万円以上の赤字を抱えて閉鎖しました。協力債も地域の方々から多くいただいていたので、債権者に全部返還しました。このような失敗の経験を含めて、協同総合研究所に来たのが2013年以降です。それ以降、大学とのつながりのなかで、ワーカーズコープの寄附講座を開催し、延べ8,000人くらいの大学生と接してきました。

3. 大学生の置かれている社会環境

正解とされる生き方・働き方のモデルが持ちにくい時代だと考えています。その中で学生は「どう生きるか、どう働くのか」にとっても興味を持っています。現在は、自分の生き方、働き方を自らがデザインし、創り出す時代だと思いますが、どのように考えればいいのか分からない学生がすごく多いように思います。

2020年に発症した新型コロナウイルスの影響で、人と人とが交流する機会が失われました。全国大学生協連学生生活実態調査では、「趣味やサークル活動」よりも「在宅で過ごす」方が多い傾向がありました。SNS等もありますが、直接話し合う機会が少なくなることで、孤立し、生きづらさを抱えやすい状況が生まれやすくなっていると考えています。

また寄附講座で学生と接していると、何かに「挑戦する」よりも、状況に「適応しよう」とする学生が多いです。「どう書けば良い点数をもらえますか」という質問をいただいたことがあります。それだけ順応・適応させていく国の教育の成果が如実に出ているようにも思っています。

講義でのレポートでは、教員が話したことを書くだけではなく、自分で考えたことを書いてほしいと伝えています。また面接官として学生と向き合っているとき、「リーダー経験はありますか」と聞いたところ、「リーダー経験はないですが、いろんな人が意見を言ったときに、それをコーディネートする役割をしてきた」という学生が多くいます。私からは「そのときに、あなたはどんな意見を言いましたか」と聞きますが、その場を収めることに注力する人の多さにびっくりしました。これらの言葉を聞いていて、現代社会が生きづらくなっており、自分だけが違うことを言ったらまずいという同調圧力的なことも多くあると思いながら学生を見ています。

ある学生が「SNSでリア充な出来事を書いたらたたかれる。一方、バイト先での長時間労働や接客でのトラブルなど、ブラックな様子を書いたら共感が得られる。自分は大変だ、こんなひどいことがあったという方がバズる。だから、リア充的なコメントはできないし、したくない。でもそんな状況は本当はおかしいと思うんです」という話がありました。その話をきいて、同調圧力とともに、成功事例よりも失敗事例に共感が集まること、つまり、足を引っ張りあう関係性のなかで、社会の希望や展望が描きにくいとも思い、言いたいことが言えない空気感が学生の間に漂っているように感じました。

しかしこの状況がすべてではなく、未来を見据え、社会を捉え、解決していこうとする若者との出会いも多くあります。社会の課題として、「気候変動」や「少子高齢化による過疎化」等の問題を学生が語る場面も多くあり、『人新世の「資本論」』（斎藤幸平著）で労働者協同組合（ワーカーズコープ）を知る学生がいて、ワーカーズコープに関わる学生もいます。

このような大学生と関わるなかで、若者と協同労働がつながるときに、三つのポイントがあるかと思っています。

第1は、働くことや生きることなど根本的テーマを交流する場が必要だと考えています。その際、安心して発言できる心理的安全性が確保される場が大切です。これは労働者協同組合法第 1 条（目的）に書かれている意見反映とも通ずるところです。これは冒頭に話した三鷹での「はたらくこと再発見講座」（まちづくり講座）も一緒だったと思います。

第2は、寄附講座を学生と出会う入口戦略として位置づけ、地域や職場へとつなげる出口戦略をより強めていくことです。講座で終わりではなく、学んだことを実践し、地域社会で行われている事実と出会い、つながる場が必要かと思っています。

第3は、一人で生きるのではなく、ともに生き、ともに働く、関係性を感じられることです。ある学生から、「相良さん、人と協力するなんて必要ないですよ」と言われて、その理由を聞くと、「だってコンビニがあれば生きていける、お金があれば生きていける」と言われたのです。しかし、コンビニをつくったのは誰か、食材を運んだ人は誰か、作った人は誰か、とそこに関わる人は多くいる。関係性が見えにくい社会のなかで、関係性の見える化や紡ぎ出すことが、これから学生とともに考えるときには大切だと考えています。

4. ワーカーズコープと大学の接点

ワーカーズコープで開講してきた寄附講座の歴史を簡単に振り返ります。

2013 年、ワーカーズコープ連合会（日本労協連）総会の議案で学校・会館建設検討委員会が設置されました。この委員会で1年間議論し、4つの行動計画が提起されました。

それは、「1.フリースクールなどの若者の学び直しの学校、2.働きつつ学べるワーカーズコープカレッジの設立、3.協同労働の理念を柱にした保育士や介護福祉士の養成校の設立、4.大学との提携を進めた寄附講座の開催」です。取り組みそうな行動計画から実践しようと考え、2015 年に沖縄大学から始めました。

寄附講座は 2015 年から 8 年間で、計 12 大学で開催し、多い年で 11 大学、2022 年度は 9 大学で開催しました。また配布資料 p.9 下の大学はスポット的に、いろんな大学の先生が講座を持つ

ているので、その講座の1コマで話をさせていただいたところです。京都大学では「協同組合論」、駒澤大学や立教大学では「NPO 論」など、多様な科目で話をさせていただきました。

配布資料 p.10 では、ワーカーズコープ寄附講座が目指すことを示しています。学生、大学教員、ワーカーズコープの視点で目的を書いています。その中核には『協同』を価値とする社会づくりの「主体者」にしました。社会情勢と社会課題を捉え、当事者として対案をつくり、それがよりよい社会を描くことをテーマに皆さんと議論して、講座を開講してきました。

2021 年、埼玉大学の寄附講座で、「よい仕事をするために」というテーマで学生が話し合い、発表しました。ある班の発表で、よい仕事とは「1.前向きな気持ちで働くための制度や環境がある」「2.意見が反映される話し合いの場がある」「3.互いに認め合い、尊重し合える関係がある」でした。学生から具体的な言葉が次々と出てきたことは新鮮でしたし、学生の働くことに対する意識が垣間見えて、とても勉強になりました。

講座を受けた大学の学生の感想を一部紹介します。(配布資料.12)

- 現代の一番の問題は「現実味のなさ」であり、座学にとどまる危険性がよくわかった。偉い人は会議室で方針を決定するが、方針に影響を受けるのは現場。労働の場において我々は現場にいても、社会問題に関しては会議室にいることも多いと感じた。頭よりも体を動かし、五感で現状を知ることを意識したい。
- 貧困をテーマにした講義を多く受講したものの、当事者意識はなく、どこか他人事として認識していた節があった。「事実直面する」という言葉が強く印象に残った。
- 日本人の国民性か、教育に問題があるのか、日本人に主体性がないことがよく言われるが、「働くこと」を自分事として捉え、自分自身に向き合い、考えるためには、子ども自身が将来に対する問題意識をもつ必要があると考えた。今の日本は、その問題意識を持たなくてもいい環境になってしまっているのではないかと感じた。
- 当たり前のように仕事は楽しくないものだと考えていたが、自分の情熱・使命を行動にあらわすことができるものだと思えた。働くことに対して、前向きな考え方が少しできるようになり、本当に自分のためになる講義で感謝している。
- 労働者は自分の仕事を好きでしている感じがなく、キラキラしている大人が少ないようにも思う。社会人になってもキラキラした人になれる仕事をしたい。
- 幼いころは将来の仕事を「夢」と考え、わくわくした気持ちで考えていたが、今やいつの間にか「労働」が面倒でネガティブなイメージになり、就活について考えるのが億劫。
- 「協同労働という働き方は、『敷かれたレールの一本道からちょっと脇道に逸れて歩いてみたら辿り着いた陽だまりのような場所』と感じています。」「協同労働は、他の働き方と何が違うのかというと、『仲間がいる』『地域とつながる』『新たな職場を作り出す』という 3 つの大きな特徴であり、これらを生み出すのが、「無関心ではいられない」ということだと考えました」。

協同労働言葉集をつくりました。一部ではありますが紹介します。(配布資料.13,14)

- 自分の市場価値を高める競争が今後も続いていくのは億劫だと思っていたが、そうした資本主義のただ中にいても羽を休められる存在として協同労働がある。
- 協同労働は人々の自由な生き方を実現させる可能性を広げるもの。
- 協同労働はまさに今の社会に蔓延る資本主義の問題を解消してくれるところにある。

学生から多くの質問をいただきますが、よく聞かれるものとして、以下の 5 つの質問があります(配布資料.15)。

一番多いのは、「ワーカーズコープで生計を立てられますか」という質問です。他には、「働いていない自分でもかかわることができますか」、「地域づくりといっても、なかなかピンときません、地域の人は誰ですか。地域の人が集まるにはどうすればいいのでしょうか」、「協同労働のメリット・デメリットとは何でしょうか」などです。

協同労働や働くことの意義については、以下のような感想も寄せられます。

「もっと早いうち、中学生から知りたかった、知るべき」「何で今さらそういう、働くことの目的なんて言うんのか、遅いよ」という学生もいました。ちょっと怒りというか、悲しみというか、そういうことも寄せられます。

疑問点や質問点としては以下の内容が寄せられました。

「複数の出資者が経営にかかわると、意見の相違や意思決定が円滑に進まなくなるので、どう対処するのか」「営利企業に競争で勝てるのか」「利益分配をどのようにするのか」「出資、経営、労働、みんなで支えて、うまくやれるのが疑問」「生産性が低くなるのではないか」「リーダーシップをどのように捉えるか」「運営の立場と労働の立場では利害相反があるのではないか」「働く上でのガバナンスやルールを定義する必要がある」などです。

このように学生からも鋭い質問なり意見をいただきます。それらの内容をもとに、協同総合研究所が発行している月刊誌『協同の発見』の特集テーマを考えたり、より若い人に協同労働を伝えるための工夫を深めたりしました。

寄附講座を開催した結果、大きく3つの成果があったと思います。

第1は、学生にとって働くことの意味を考える機会をつくり、インターンシップ、就職活動だけにとどまらず、将来どのような働き方を目標したいのかを考える場になったことです。「働くこととは」という根本的な問いを問い合えることが、自分の存在や将来への希望を見出す、きっかけになったようにも思います。どのように働くのかを深めると、結果、どのように生きるのかを考えはじめる学生も多くいたことは印象的でした。

第2は、学生自身が学びの当事者であることを疑似体験したことです。協同労働の特徴・魅力・課題・疑問を学生が考える中で、運営する側からみたときに、どのようにアウトプットしていくのかを考える機会にもなりました。講座の進め方として、一方的に報告する講義はしておらず、報告を最低限にして、学生と教員による双方向、ときにはごちゃ混ぜになりながら、グループでのディスカッションとアウトプットをする機会をつくります。一方的に話すことは、学生が講義の時間において客体化

され、学びの当事者になりにくいと感じています。それよりも、学生一人ひとりが、自分の気持ちや経験を話す、表現することで、他人の話も聞きながら、学びの主人公性を高めることにつなげ、自分事として捉えることができます。これらのことはアウトプットにかかわる本でも書いていますよね。

つまり、講座では、理論があってそれを教えるアカデミックナレッジではなく、一人ひとりの感情や学びから生まれるエモーショナルナレッジを大切に運営してきました。多様な意見を聞くなかで、自分で問いを立てて、その問いに対してどう考えるか。問いの立て方、その問いへの答えも一人ひとり違うから、決められた確固たる正解もないし、難しさもあります。そういう意味では、自分が学びの主人公になるようなあり方を考えることが、今を生きる当事者としての働き方や暮らし方そのものを考えることにもつながっていると思います。

第3は、学校の座学だけにとどまらず、ワーカーズコープの現場につなげたり、地域社会の多様な方々と出会う一つのきっかけになったことです。ワーカーズコープでの現場訪問、ボランティア、インターンシップ、就労に結びついた学生もいました。ある学生は、コンビニでバイトをしていたけれども、もっと子どもと関わる仕事がしたいということで、ワーカーズコープが運営する学童クラブのスタッフとして働いた人もいました。別の学生では、寄附講座をきっかけに、内定していた就職先を辞退し、労協センター事業団の全国事務局員候補として入団した学生もいます。その仲間の話を聞くと、一般の民間企業で勤めることに対して、効率性・合理性・生産性を求められる職場では、自分ではやれないという違和感からでした。

寄附講座以外にも、複数の学生はインターンシップや卒業論文、修士論文、ゼミ活動で、労働者協同組合をテーマにする学生が出てきました。労働者協同組合に関わる学生の修士論文や卒業論文を「協同の発見」でも特集しました。労働者協同組合の現場を見るなかで、テーマとして「意見反映」「意思決定」「運営のあり方」を深めた学生が多かったです。

また東京基督教大学とワーカーズコープ・センター事業団では、大学との連携協定書を結んでいます。連携事項として学習会や交流の場、卒業生とワーカーズコープが活動する全国の地域で協同労働を推進する等を含めて、6つの連携事項を出しています。他大学でも大学の教員の皆さんと話していると、大学の生き残りをかけて、地域貢献をすることが重視されています。具体的な地域貢献として、地域の未来を担う人材育成、起業、地域の祭りやイベントの参加等です。資格取得のための現場実習が必要要件になっている際、ワーカーズコープの現場への訪問の相談もあります。

このように大学と総合的に連携をとりながら、協同労働や労働者協同組合の理念と実践を深め、広げていきたいと考えています。労働者協同組合法が施行されている今、持続可能で活力ある地域社会づくりに向けて、大学との連携は地域社会を活性化する意味でも大きなポイントであると考えています。

5. 寄附講座から考える協同労働運動を発展させる戦略

入口戦略である寄附講座から、より社会を変革していく出口戦略として4つあると考えています。

第1は、「学生自らが協同を軸としてコミュニティをつくり、事実をつくること」です。学生自身が集

まりたい、しかし何か自分がリーダーシップをとってすることはなかなか難しい中で、講座で出会った方々と連携をして、そういうコミュニティづくりを行っていくことです。ざっくばらんに自分の思いを話せる環境を大学・地域でつくっていくことが大切かと思っています。学生のワーカーズコープづくりはまだ道半ばですが、そのような若い人が主体のワーカーズコープを労働者協同組合法ができたことで、実装がしやすくなってきていると考えています。

第2は、「知(地)の拠点」として大学で、大学自身の持続可能なあり方も含めて、地域社会のための人材育成や就労創出の分野で連携をすることです。地域で事実をつくっている人たちを呼んで、実践知として、深めたいという考える大学教員も多くいらっしゃるので、大学教員とのより強い連携も必要だと思います。その意味で、多様な研究者とつながっている協同総合研究所が現場と大学をつなげる大きな結節点になれる可能性を持っているのではないのでしょうか。

第3は、大学とともに、小中高校生へのアプローチもしていくことです。「もっと早くから知りたかった」という学生たちの声を踏まえると、例えば総合的な学習の時間を活用して、協同労働のことに限定するのではなく、働くことを考える機会を持つことがとても大切だと思います。

具体的な話として、『協同の発見』352号にも掲載されていますが、茨城県の私の母校の隣の中学校と、練馬にある東京都立大泉高等学校附属中学校で出講する機会をいただきました。感触として、大学生とさほど反応が変わらないと思いました。中学2年生で職場体験があるのですが、仕事内容を紹介する「職種体験」になりがちで、はたらくことそのものの根本的な問いまで行かないことがあるようです。職場体験の前の中学1年生のときに、働く目的を深めることで、より進路を意識したり、生き方を意識したりする場になるかと思っています。

第4は、本格的な労働者協同組合、協同労働の学校づくりです。今、オンラインでもいろいろやれると思い、学びの場づくりのハードルは大きく下がっているようにも思います。これは大学生や小中高校生だけではなくて、まちづくり講座の場も一つの取り組みだと思います。

6. 社会の理想と現実を行き来しながら、生きた協同労働観を体感する。

1995年のICA(国際協同組合同盟)「協同組合におけるアイデンティティ声明」の第5原則には、「教育、訓練および広報」があります。ここには「協同組合は、組合員、選出された代表、マネージャー、職員がその発展に効果的に貢献できるように、教育訓練を実施する。協同組合は、一般の人々、特に人々やオピニオンリーダーに、協同組合運動の特質と利点について知らせる」とあります。私は「教育」という言葉を、使わないようにしています。それは誰かが誰かに一方的に教える固定的なイメージがあり、「教え合う」、「学び合う」ことが大切だと思うからです。

「協同労働の協同組合の原則」には「私たちは、直面している。人間、労働、地域、自然の限りなき破壊に。だからこそ、つくり出したい。貧困と差別、社会的排除を生まない社会を。誰もがこころよく働くことができる完全就労社会を。あたたかな心を通い合わせられる、平和で豊かな、夢と希望の持てる新しい福祉社会を」という言葉があります。この言葉を紹介した上で、学生には「どんな社会をつくりたいか」を問います。一人ひとりが暮らしている地域でどんな社会をつくりたいかを解像度を上げて具体的にイメージしていくことが大切だと思います。それが暮らし続ける地域づくりにつな

がっていくと思います。

寄附講座でも、「よい仕事とは何ですか」という資料を見せながら学生に考えていただくことがあります(配布資料 p.24)。そしてワーカーズコープがよい仕事を求め、実践してきたのかの歴史も掲載しています(配布資料 p.25)。加えて、「協同労働の協同組合の原則」の第2原則、第3原則には「自立・協同・連帯の文化を職場と地域に広げる」「全組合員経営と社会連帯経営を発展させること」が記載されています(配布資料 p.26)。

これらの原則があるワーカーズコープ・センター事業団には、毎年約10人の全国事務局員候補が入団します。その志望動機を掲載しました(配布資料 p.27)。1年目のメンバーの声です。

「自然環境、世界の格差や搾取に問題意識があるから」、「一人ひとりの日々の生活から社会を変えたい。仕事や人同士の分断が進んだ現在、人と人とのつながりあうことが多くの社会課題の解決につながると考えたから」、「一般企業への就職活動への疑問。利潤追求第一の現状。一人ひとりの主体性を大切にし、学び続けられて働くことができることに惹かれる」「利潤追求を目的とする民間企業への就職に心から納得できず、労働者の立場が対等で、話し合いによって経営を成り立たせていく考え方に惹かれた」「人とコミュニケーションをとることが好きだったり、困り事などを助けたりすることにやりがいを感じるのはここだと思いました。また地元が大好きなので、地元に何か貢献できる仕事をしたいと思ったりした」

2年目のメンバーの声です。「マイノリティや困難を抱える人など、すべての人が生きやすい社会の実現を叶えられる働き方だと思った。また夢を語れる場所だと感じたこと」、「協同組合論でワーカーズコープを知りました。仲間という関係性に強く惹かれた」、「協同労働の重要性と現在、そして、将来の社会における可能性を追求したい」、「理想も人間も社会も諦めたくない。危機に立ち向かう方法を仲間とともに探りたい」、「はたらくことを通じて地球1個分の地域に根差した暮らしを実現したい。ワーカーズコープならできると思った」、「雇用労働とは異なる働く方に興味を持ち、地域や人を支えられる仕事がしたいと思った」、「すべての人が自分らしく生きられる持続可能な地域社会をつくることのできる働き方だと感じた」、「行政だけでは解決しきれない問題を無視しなくなかった。能力主義への疑問」といった入団動機が挙げています。

先ほど紹介した原則や事務局員で入団してきた動機から、労働者協同組合や協同労働を若者に伝えていくヒントがあると考えています。つまり、「労働者協同組合の存在価値」と「若者がどう生きるのか」が掛け合われる場面をつくり、自ら協同労働を実感・体感することが一番の戦略になるのではないかと考えています。実際に働き、協同労働の魅力・課題・疑問などを当事者として考えることが、生きた学びであり、生きた協同労働観になると考えています。人に言われて協同労働がわかるというよりも、経験主義的ではありますが、やってみて、そのなかで理想と現実のギャップを埋めながら、それでも協同労働に未来を見出す若者が多くなったときには、爆発的に協同労働が若者に多く理解されていく端緒になるのではないのでしょうか。

7.まとめ

寄附講座のまとめにいつも話していることを3点紹介した上で、若者に協同労働を広げる戦略を

より深堀していくために積み残された課題を3つ述べて、まとめに代えます。

寄附講座のまとめに話していることの第1は、考える座学だけではなく、行動をする中で、一人ひとりの興味・関心がどこにあるかというのを、まず探ってほしいことを伝えています。「行動に移すための①」として、「興味・関心」があれば、「情報」を集め、そこから「思考」する。その後、行動に移しやすくなること、大川印刷の社長の言葉から引用しています。

「行動に移すための②」として、「事実と直面すること」、「当事者として考えること」、「100 の言葉より 1 の事実をつくろう」とメッセージを書いています。沖縄のある大学の寄附講座で、沖縄では 3 世帯に 1 世帯が貧困世帯という話を学生にしました。その日の夜、学生が親にその話題を持ちかけたそうです。そしたらお母さんから、「何言っているの、うちだって生活保護、受けていたわよ」と言われたそうです。その後、学生が来て「相良さん、何となく 3 分の 1 と数字だけで聞いていたのですが、私も当事者でした。もっと自分事で講座を受けたいと思います」と言われました。そのときの講座の最後の課題で「地域の課題からどんな活動ができるか」のテーマで、その学生は、沖縄の貧困の一つの原因として、若いときの望まれない妊娠があることを知りました。だから若者である自分から若い人に向けて避妊に関する啓発活動をしたいと話されていました。それを行動に移したかどうかはわかりませんが、生きた学びをされたと思います。

このような話を学生にすると、「自分は生活保護受けていないから」、「生活困窮者じゃないから」、「障がいはないから」、「ホームレスでもないし」といった、「自分には関係ない」という意識が持って聞く学生も多くいるような様子を感じます。そこで、私から「そういう人たちの声を聞いたことがありますか。ホームレスの人がなぜホームレスになったのか。生活保護を受けている人は、『私、生活保護です』と、あまり言えない状況もあります。しかし、そういう多様な人の背景や社会の事実と出会い、当事者と話をしてほしい」と伝えています。

私自身も、ワーカーズコープで働きながら障がいのある子どもたちが放課後、居場所がないという事実と直面しました。ワーカーズコープが学童クラブを運営するなかで、健常児は学童に入れますが、障がいのある子どもは、学童の部屋の面積の関係や職員の加配等も含めて、受け入れが 1~2 名しか入所できない現実がありました。保護者会で、複数の保護者から、「障がいのあるうちの子どもは学童に入れない。これでは働けない。自治体や社会福祉協議会に 10 年間も言ってきたのに解決しない。ワーカーズコープは仕事おこしの協同組合なのに、何で事業を立ち上げないのか」と言われました。ワーカーズコープが「やってあげる」ではなく、その保護者や関係者とともに「お金も人も場所も共につくりましょう」という、「やってあげる、やってくれる」関係から「共につくる」関係が大切だと伝え、放課後等デイサービスを設立する経験もしました。

このような社会の事実と直面することや、当事者と出会う機会が、大学・中学・高校で必要だと思います。それを働きながら取り組めるのがワーカーズコープだと思います。直面して、当事者とともに話し合い、考えることが社会を変える第1歩になると伝えています。

第3は、「共に生き、共に働くことを実践するとき」に大切にしたいことを話しています。「支援する支援されるの関係を越え、そこで暮らし続ける・働く続ける当事者・主体者となる」「コミュニティ(職場・地域・学ぶ場)をつくる」、「ディバート(討論)ではなく、ダイアログ(対話)を進め、決定のプロセ

スが大切になる。【納得や手応え感がある会話のあり方】どちらか正しいかではなく、新たな答えを導く姿勢。二元論を超え、多様な価値と出会う、「適応する」から「つくる」姿勢へ。共に思いを出し合いながら折り合う文化をつくる」、「共に意見や思いを出しあう場。居場所」という話をしています。

若者に協同労働を広げる戦略は、未開の研究テーマだと思っています。このテーマをより深掘りするために、以下の3つの積み残した課題があると思います。

第1は、労働者協同組合で運営する子どもや若者に関する現場は多くありますが、利用者である子どもや若者に労働者協同組合、協同労働の価値や意味を発信する、交流する機会はあまりないので、それをつくっていくことです。萌芽として、寄附講座や研究論文への関わりから、小・中・高校生に伝えられるヒントが出てきたと思っています。ただ現段階では、協同総合研究所界限でしかされてきていないようにも思います。だからこのような研究会で、報告させていただくのはとても有意義なことだと思っています。そして何よりも現場の仲間が、子どもや若者に協同労働を伝える・広める意味を共有し、深めることが大切だと思います。

第2は、座学の限界を打破することです。ワーカーズコープの現場とのかかわりや、若者同士が協同労働をテーマにコミュニティをつくるなど見え始めると、若者に協同労働を広げる具体的な戦略がより明確になると思います。座学だけでは何となく学んだわかった気分になりますが、実際のワーカーズコープの現場で、推進していくことがとても大切だと思っています。

第3は、若者と多様なチャンネルで出会うきっかけをつくること、そして、そこでどのようなメッセージを発信するかがとても大切だと思います。またその場の運営のあり方も重要です。「ワーカーズコープはこうだよ」と企業説明のような説明ではなく、学生が何を考えているのか、学生がどう生きたいのか、働きたいのかを発信できる場であること。その意味では、双方向性があり、安心して意見が言える場、聞ける場であること自体が協同労働で運営する、体現できるプロセスにもなると思います。

3つの積み残した課題から展望を描く行動を、現場に近い北関東事業本部で展開していきます。

4.2.第2回協同労働研究会の講演録

「イタリアのワーカーズバイアウトについて」

講師：日本協同組合学会 元会長
田中 夏子氏

1. はじめに

今日の報告の構成です。まずイタリアの労働者協同組合、特にワーカーズバイアウトについてお話を進めていきます。ワーカーズバイアウトを勉強することが日本の労働者協同組合運動にとってどういう位置づけになるのか、ということも含めて前半お話をさせていただきたいと思います。

まず、イタリアの労働者協同組合は、典型的かつ伝統的な取り組みとして既にありますので、それ

が現在、量的にどうなっているかということや、今どういう歴史的岐路に立っているかということも少しお話をした上で、ワーカーズバイアウトの話に入っていきたいと思います。

2. イタリア労働者協同組合をめぐる3つの課題意識

私自身は今、労働者協同組合というところから出発して、そこから派生した三つの社会的発明に着目をしています。

一つは今日お話しする配布資料(p.2)の左にあるワーカーズバイアウトですが、もう一つ、二つ述べますと、真ん中にある社会的協同組合、そして右のコミュニティ協同組合です。この三つが労働者協同組合を考えていく上で重要な契機になると思っています。

ポイントは社会的協同組合もまた労働者協同組合の一環であるということです。もちろん今では1991年以降、独自のカテゴリーとして制度化されていますけれども、制度化に至る前段階としては、内容的には社会的協同組合ですが、法人格としては労働者協同組合ないしは日本のNPOに当たるようなアソシエーションという組織形態を用いていたというケースが多いです。

ではなぜ、労働者協同組合の一部ではなく、社会的協同組合という新たなカテゴリーとして制度化されたかということですが、非常に特徴的な狙いを持っています。労働市場から排除されてきた人たちによって、自分たちで仕事起こしをしていく、言ってみれば社会的排除との闘いというスローガンのもとに生まれてきた協同組合なのです。

もう一つは、協同組合であるならば、そもそも共益的な組織で、その上でコミュニティの利益も探求していきましょうということだったのですが、この社会的協同組合の場合は、そもそもコミュニティの一般利益を探求するという目的を筆頭に掲げているという点で、これまでの労働者協同組合とは少し異なると言えると思います。

それから後半、「社会福祉基本法において重要な政策的位置づけを得た」と書いてありますが、他の先進諸国と同様2000年代に入りますと、その前後から福祉サービスの供給主体として社会的協同組合が非常に増えてくるわけであります。同時に、今までは直営的に地方自治体が行っていた社会福祉サービスを民間事業者が担うということで、社会的協同組合法ができる前段として、地方自治体によって公共サービスのアウトソース化を可能とするような法制度が一定整備されていくという点もありました。社会政策の中で今は非常にメジャーな存在として位置づけられています。

3つ目のコミュニティ協同組合は、国レベルでは、まだ独自の制度的なカテゴリーは得ていません。したがって運動の言葉、活動の言葉と言えると思います。そうはいっても、イタリア20州ある中でも13の州では、このコミュニティ協同組合について何らかの支援を行う州法が制定されています。都市部のインナーシティ問題も射程に入っていますが、主としては中山間地の言ってみれば経済的發展に取り残され、疲弊する地域で暮らし続けるにはどうしたらいいか、その条件整備を住民たちが自ら労力もお金も出し合って行っていくという視点で作られる協同組合が多く報告されています。

ただしそのときに条件がありまして、その事業活動はコミュニティの価値を認識し、それを高めるものであること、そして、それが特に雇用の機会から排除される、障がいを持った人たち、あるいは若

年雇用の創出を通じて行われることを重視しているということです。これも社会的協同組合と同様、組合員の利益というよりは組合員が暮らしている地域、あるいは事業組織が存在している地域全体の利益を増進することを目的とするということです。

コミュニティ協同組合は、自治体による支援策はあったとしても、きちんとした法人格としては制度化されていません。どのような法人格を使っているかという点、主として労働者協同組合、あるいは利用や消費サービスの協同組合を使ってもいいし、社会的協同組合を名乗っているところもあるという感じで複数の法人格が利用されています。ただ、そこで仕事を生み出し、それが地域に寄与するということであれば、基本的には労働者協同組合的な枠組みで動いていると言えると思います。

ワーカーズバイアウトは、後にお話するように労働者協同組合の原初形態だと思います。事業再生のために、そこで働いていた労働者たちが中心となってその事業を承継し、お金も出し、日々の労働も営み、経営的な意思決定にも参加をしていくという、言ってみれば労働者協同組合の原初形態と考えられます。加えて、社会的協同組合、コミュニティ協同組合は、大きく言えば労働者協同組合的な土壌から生まれてきた派生物、社会的発明だということを確認して次に進みたいと思います。

3. イタリアの労働者協同組合を参照点に…協同組合の量的把握

今日はワーカーズバイアウトの話をしてますが、その前段として労働者協同組合がどのぐらいのボリューム感を持ってイタリア社会の中に存在しているかということを最初に確認しておきたいと思っています。

左の段は協同組合を種別に提示したものです(配布資料 p.3)。第一次産業と書いてあるのは農業とか水産業等です。そして労働者協同組合と社会的協同組合、制度的には別個の法律があるので別々に書いておりますけれども、両者は親戚筋かと私は思っております。あとは消費生協、信用協同組合、その他などとなっています。団体数は小さいところを合併したりして、存在感を見るのにちょっとわかりにくい部分があるので、いわゆる生み出す付加価値総額と働く人たちでボリューム感を考えていきたいと思います。

円グラフにいたしました。真ん中の付加価値で見ますと、いろいろな協同組合全体が生み出している付加価値総額の中で労働者協同組合が生み出しているものは45%、親類筋の社会的協同組合が生み出しているのが28%ということで、労協系の協同組合が生み出す付加価値というのは大体7割程度で73%ということになります。

これは2019年の統計ですが、データの出所は2015年のものを使用していて少し古いですが。当然、従業者数もそれに準じておりまして、労働者協同組合42%、社会的協同組合33%ということで、おおむね75%です。今見ていただいたのは、協同組合世界の中で労働者協同組合およびその親戚筋である社会的協同組合が持っているボリューム感です。

ではイタリア経済全体の中で協同組合が持っているボリューム感というのはどれぐらいなのかというと、イタリア企業全体の付加価値総額の中で協同組合が生み出す付加価値の占める割合は4.2%です。それから従事者数でいえば、イタリア全体の就業者の5%ということですので、おおむ

ね 20 分の 1 程度です。

次に、最近イタリアの研究者がイタリアの協同組合の存在価値を主張するとき、イタリア協同組合の優位性を指摘するときに使う図を示しています(配布資料 p.4)。ちょうどリーマンショックを挟んで 2007 年から 2015 年の間の 8 年間、2011 年を真ん中に置いてどれくらい事業所数が伸びたか、あるいは労働者数が伸びたかということをグラフにしました。イタリアにおける協同組合の労働者数が経済的に厳しい時期に伸びているということが確認できます。事業所数は合併とか統廃合もあつたりするので、一概に増えている、減っているということで、何か言えるということにはならないと思っております。

したがって労働者数で見えていきますと、その他企業、つまり協同組合という法人格以外で働く労働者数の推移を見ると、このように減っているということでありまして、協同組合が危機に強い存在として認知をされているということを言いたいときに、イタリアの研究者がよく使うグラフということで紹介をしました。

さて、これまではイタリアの全体の協同組合のボリューム感、それから論じられ方について見てきましたけれども、ワーカーズバイアウトに行く前に、いわゆる労働者協同組合というものがどういう段階にあるか。典型例として非常に著名な労働者協同組合を二つほど取り上げてお話をしたいと思います。

4. イタリア労働者協同組合の典型的な歩み… 伝統的な労協 CMB を通して

まず最初に取り上げる典型例が CMB (Cooperativa di Muratori e Braccianti) という協同組合です。「伝統的な協同組合」と書いたのは、統合して一緒になったのは 1977 年ですが、もとをただと二つの別々の労働者協同組合で、今ではイタリア最大手の建設の協同組合になっています。

前身となっている協同組合は二つと申し上げましたが、一つは農園で働く労働者、いわゆる自作農ではなくて雇われて働く農業労働者たちの協同組合です。20 世紀初頭、1904 年につくられました。ちょうど同時期に建設協同組合なのですが、当時はレンガ職人という言い方をしていて、レンガ職人組合もつくられました。同じカルピ地域でつくられたものですが、つくられた動機はその地域の貧困にありました。とりわけ子供たちの死亡率が際立った街でして、子供たちを死なせるような地域ではだめだということで、労働者や職人たち、市民が立ち上がって設立した働く場、協同組合だったと聞いています。これが後に一緒になったのが 1970 年代ということでもあります。

イタリアの多くの労働者協同組合で 1900 年代の前半に設立されたものは、その後ファシズムの時代を迎えます。ファシズムの時代の中で、特にファシズムの社会政策の中に組み込まれていきました。特に雇用に貢献する、失業率低減に寄与する存在としてファシズム政権から優遇もされました。そして多くの生活インフラの建設を公共事業として請け負い、発展するという経緯を持ちました。また戦争が始まると、兵舎とか捕虜収容所などの建設も依頼されます。こうしてファシズム政権とともに建設の労働者協同組合が育っていったということが言えると思います。

しかし、その後ファシズムと決別するということで、協同組合陣営もそれまでのあり方を反省し、この二つの協同組合は、建設協同組合として成長しました。主としてエミリア・ロマーニャ州、これは

左翼政権が強く、また協同組合が活発な地域でもあり、協同組合を含む中小企業が非常に伸びた地域でもあります。ここで公共事業を引き受けるということで、高度な交通インフラの建設を得意としています。海外ではダムの建設も請け負い、また国内外の病院建設も活発に行います。特にコロナ禍では全国各地の病院に多額の寄附を行ったということでも評価されていました。

中川雄一郎先生たちが訳された『イタリア協同組合レガの挑戦』(家の光協会)もこの CMB のことが典型例として紹介されています。ホームページで確認できる収支報告書を参照すると、全労働者が 800 名、そのうち出資をして働いている人たちが 468 名ということで、いわゆる出資をして労働経営にも携わっている組合員比率は 58.5%ということです。それから投資のみ組合員というのも認められるようになっていまして、これが 700 名近くいるということです。

着目していただきたいのは、この歴史的な経緯です。貧困、特に子どもの死亡率が高いという状況に対する、市民たちの怒りと悲しみの中から立ち上がってきた協同組合、これが協同組合の原初形態だと思います。今日では協同組合の中で大手ということのみならず、一般の企業に伍して最大手の建設事業者だということなのですが、その典型例の中での組合員比率が大体 6 割を切るというところに注意を持って見ておきたいと思います。

5. イタリア労働者協同組合をめぐる、最近の話題から

今回、二つの新聞記事を持ってきました。一つは「24ore」という一番よく読まれている全国日刊紙です。もう一つは比較的経済的な記事が多く載っている「Corriere della Sera」の地方版です。

まず 24ore の記事ですけれども、非常にメジャーな労働者協同組合 Manutencoop についてです。Manuten というのはメンテナンスのことで、coop は協同組合です。Manutencoop はこれまで主として病院のメンテナンス、ビルメンを一手に引き受ける大手の協同組合でした。労協連の皆さんも中高年雇用福祉事業団の時代から病院清掃をやっておりますが、労協連がイタリアに視察に行き始めた最初の時期は、行くと必ずマヌテンコープを同じ事業領域ということで紹介されて、何回も調査をされたと思います。日本の労協で参照されてきた Manutencoop は、世界の協同組合ランキングでも、300 位以内に入っています。

この Manutencoop が 2018 年以降、ある議論を重ねてきました。それは株式会社に移行するかどうかという議論です。それが 2021 年 11 月の臨時総会を経て正式に協同組合から株式会社への移行を遂げたという記事です。Manutencoop そのもののサイトに行っても、なかなかこのあたりの事情が書いていなくて、むしろ一般紙のほうがわかりやすく書いておりました。ただ株式会社、Società per Azioni というふうに、略して Spa と書きますけれども、Spa にも幾つかパターンがあるようで、労働者参加型株式会社への変更を遂げたと書いてあります。いずれにしても、株式会社であります。

ではなぜこういう意思決定をしたのかというのが気になります。Rekeep 社というのが新しい名前なのですが、Rekeep 社のサイトを見ても、旧 Manutencoop のサイトを見ても、転換理由の記載が見つかりませんでしたので、これまた地元の経済紙がどういふふう論じているか、観てみました。すると、「協同組合という形態は、今後わが社の発展に形態として適さないのだ」と書いてありました。

Rekeep グループは各種のビルメンテナンスを得意とするグループですが、今後国内はもとより国際

的な発展の道を歩んでいくことを考えたときに、協同組合では出資配当にかかわる色々な原則、制約があります。今後は株主からの出資も調達したいし、金融市場から広く、特に高度な金融商品へのアクセスが必要となってくる、そのときに協同組合であり続けるというのは不向きであると考えたというのが、新聞から読み取れる理由でありました。

伝統的な、そしてしかも非常に典型的な大手の労働者協同組合が今どういう立ち位置にあるのかということについて、前半では組合員比率について少しお話をしました。後半ではそもそも協同組合という衣について制約を感じているということをご紹介しました。こういう大きな協同組合が揺れているという中で、それではワーカーズバイアウトがどういう意味で学びの対象になってくるかという本題に入っていきたいと思います。

6. イタリアにおけるワーカーズバイアウト(WBO) (1) はじめに

ワーカーズバイアウトは英語なのですが、イタリアでもワーカーズバイアウトと言っています。しかし、後で紹介するように、南米の再生企業の影響もあって、労働者による再生企業という言い方をしている人たちもいます。ただ、研究者は略称が便利ということもあってワーカーズバイアウトというふうに略記していて、協同組合陣営もこのような書き方をしていますので、この報告では WBO と略記していきたいと思います。

まず定義ですが、経営危機に直面した企業の労働者が、その事業体の全部あるいは一部を買取り、あるいは借り受け、労働者協同組合として再構築して労働者たちが経営者となって企業運営に携わり、自分たちの職場、仕事、事業を維持することです。

イタリアでは特にこの取り組みを支援するマルコーラ法というのがありますが、途中で改正もされています。施行は 1980 年代の半ば、改正は 2000 年代になりますが、社会政策の一環として WBO の支援策がとられてきたということでもあります。なお、イタリアにおけるマルコーラ法についての日本国内の言及というのは、配布資料に記載させて頂いた通りです。特に菅野正純氏は労協連の理事長も務められ、イタリアの労働者協同組合研究の先鞭をつけた方でして、私も菅野氏からいろいろ教わりました。また津田氏は協同総研や労協連の研究会にも参加をされる方で、イタリアにも何回も足を運び、ワーカーズバイアウトの事例研究もなさっています。

さて、日本におけるワーカーズバイアウトの着目のきっかけというのは、イタリア関係者は地道に WBO を追いかけていたのですが、一般社会に衝撃を与えたのは、特にアルゼンチンにおける企業再生の活発化があると思います。ナオミ・クラインがドキュメンタリー映画『ザ・テイク』を制作したり、マイケル・ムーアがキャピタリズムの中で取り組みに言及したこともあります。特に南米では IMF 構造調整下で企業が整理、倒産させられるということがありまして、いわゆる対立型、対決型の自主管理運動、工場占拠というのが拡大していったという経緯があります。

アルゼンチン、とりわけ中南米の労働者再生企業についての代表的な研究者は、ブエノスアイレス大学のルジェーリ(Andrés Ruggeri) 先生です。ここでは el movimiento de Empresas Recuperadas por sus Trabajadores と訳されています。労働者たちによって再生された企業運動、労働者再生企業運動と呼ばれるものです。このアルゼンチンの研究者ルジェーリ氏のもとで学んで、

イタリアでも WBO の研究が活発になっていきました。

7. イタリアにおけるワーカーズバイアウト(WBO)(2) 量的広がり 件数・地域

配布資料の図表(p.9)はデータをとってグラフ化したものですが、出典は ITALIAN ROAD TO RECUPERATING ENTERPRISES です。マルコーラ法のフレームワークで行われた労働者による再生企業のイタリアのケーススタディということで、ビエタ・マルチェロ(Vieta Marcello)氏によって書かれた論文で、英語で出ております。マルチェロ氏がガルジェーリ氏のもとでアルゼンチンの再生企業についての研究もされており、イタリアの再生企業についての研究もされています。

ただし、労働者による再生企業は、数としてはわずかでして、新規開業と閉鎖の差が合計で 131 です。労働者協同組合の総数が大体、社会的協同組合を除いたとして 3 万ぐらいある中で 131 ですから、わずかで 0.4%ぐらいです。しかも再生した事例の大体 8 割弱は、エミリア・ロマーニャ州やトスカーナ州、ヴェネト州など、そもそも協同組合運動が歴史的に強い地域でありました。協同組合運動が強いということは、中小企業の躍進地域とも一致するということで、小規模な企業活動と協同組合の活発な活動がクロスするところで多く生まれているということでもあります。

配布資料(p.10)の出所は WBO を資金的に援助する金融機関である Coopfond の投資先一覧になります。Coopfond が支援していないけれど労働者によって企業再生した事例というのがありますので、その事例は含まれていないということでご了承くださいと思います。レッツジョ・エミリアとかボローニャとか、これは県名ですが、大体エミリア・ロマーニャ州でこういう再生企業事例が多くなっています。

ご注目いただきたいのは、組合員の数と従業者数です。組合員というのは、出資をし、事業にも携わり、意思決定にも加わる、いわゆる協同組合の組合員です。そして従業員数は、働いている人たちの総計です。組合員労働者は 345、それから全体の労働者が 413 ということになりますので、組合員率は 83.5%になります。先ほどご説明した伝統的な建設協同組合 CMB(58%)の事例と比較すると大分差があります。WBO の労働者協同組合というのは、組合員比率が高いという特徴があると思います。配布資料(p.11)は、Coopfond が出している新しい資料です。労働者数と組合員労働者数が一致している企業というの結構あります。なかには若干組合員でない労働者もいくつか、その大半は組合員労働者という構成でできていることがこの表からもわかると思います。

8. イタリアにおけるワーカーズバイアウト(WBO) (3) 事例紹介

全体の中でワーカーズバイアウトは非常に少数派だということと、少数派であれ、協同組合を選択し、しかも大半は組合員労働者として従事していることをもって、原初形態という言い方をしましたが、この姿が恐らく私たちが労働者協同組合をやっていくときの近い姿だと思います。

私たちが歴史的にいろいろ参考にしてきた大手の労働者協同組合は、今いろいろな岐路に立っています。日本の労働者協同組合法の第一条に合致するいろいろなメッセージがワーカーズバイアウト、社会的協同組合、コミュニティ協同組合なのではないかということで、労働者協同組合の原初形態として見ていきたいということでもあります。

まずケーススタディとして、どのような人たちが労働者協同組合を使った企業再生に取り組んでいるかということをお示しします。ケース 1 はカンパーニャ州の Screensud です。大体 80%の労働者協同組合による事業再生はこの地域で行われています。同州は南部イタリアに位置しており、経済的には不利な地域です。そのカンパーニャ州で、Screensud という協同組合が誕生しました。今までは株式会社として経営を行ってきた企業で、50 人従業員がおり、産業用のふりい網を作っていました。海外進出した後、慢性的な経営不振に陥り、事業高は 30%減となりました。従業員はワークバイアウトの手続きを使って、協同組合として再生するということを決めたそうです。

CFI というのは、資金調達を協力する機関です。Coopfond もそうですが、Coopfond の場合は異なる協力組合のナショナル・センターが一致して基金を構成し、その基金から企業再生を支えるという仕組みです。それから Fondosviluppo という、州政府など地方政府、自治体が中心となって構成する資金援助の組織からも支援を受けています。12 人の労働者で再生をしています。

それからケース 2 の IdealScala は、イタリアのポルデノーネ市というところで展開している企業で、トイレなどの衛生陶器やシャワーの蛇口などをつくっている、浴室関連の製品製造と販売を担っている会社です。当初は株式会社でしたが経営難になってしまいました。ポルデノーネ市は社会的協同組合の取り組みも盛んです(例えば、映画『人生、ここにあり』(邦題)の舞台はミラノですが、実際のモデルはポルデノーネ市の協同組合を描いたものでした)。経営難で閉じるかということになったときに、50 人の失業者が発生するため、勤続年数の長い労働者が先頭に立って労働者協同組合でやってみようという提案し、色々なところが協力してその提案が実現したということです。

筆頭に労働組合の仲介があります。今まで普通の株式会社で現場労働者として働いてきた人たちが、突然労働者協同組合になるわけですから、労働者の人たちの納得を得るというのは非常に難しいです。ご紹介したアルゼンチンの映画の中でも、労働者協同組合に転換しようと皆が提案したとき、労働者の中から反対意見が出るのです。そのときに労働者同士でどのように信頼関係をつくっていけるか、そこを率先して担えるのは労働組合だということになります。労働者の意志が固まってからということになりますが、地元政府や協同組合の州連合が支援し、経済開発省、これは国の省庁ですが、同省も半分出資をして支援のための金融機関を設立しています。いろいろな形で支援を得ながら 1 年かけて合意を得て、新しい協同組合をつくったということです。閉鎖提案時 50 だった仕事のポストは、2018 年中に 150 まで拡大予定をうたっていました。ただし、これが本当に拡大できたか、その後の情報は、私は把握していません。

ケース 3 は、いわゆる協同組合が活発なヴェネト州で見られた事例です。ヴェネト州のパドヴァ市にある Zanardi は、元々は株式会社でした。老舗企業で、製本とか製版をやっている印刷会社です。一回 2000 年代後半に経営危機になったとき、その後もうやっつけられないということで、経営難を苦にして経営者が自死しました。工場の中で亡くなられたということです。その死を無駄にすまいということで、一緒に働いていた労働者たちが労働者協同組合を構成することを決意したといわれています。動画が多く出ていますが、自分たちの再生物語を皆が語っている動画が出てきていて、その動画を見ると、これまで雇われて働いていた労働者が、創業の組合員、しかも経営に携わり出資もするという組合員になることが難しいのではないか、というインタビューに対して、「難しいかつ

て？そんなことは全くない」と言い切っている場面とか、「事業再建は自分たちがまず労働者として働き続けるために行ったものだけれど、自分の命を絶ったジョルジアという経営者がこよなく製本業を愛していて、その製本業を絶やしたくなかったんだ」というコメントもあり、とても心に響きます。

12 人の労働者が移動手当（経営が悪くなり労働者を雇用できなくなった場合に、労働者に対して所得保障するとともに、労働者が別の企業で労働するための手当）を前倒しに支払いをしてもらって、それを全部投じる形で出資をして再出発ということです。再出発後は転換前と比べて大分給与カットしたそうですが、1 年経過した時点では、1 人 15 万から 20 万円の給料になったそうです。そんなに高くないと思われるかもしれませんが、イタリアの市職員等、地方公務員の給料が月額 1500 ユーロぐらいですので、平均的な金額かと思います。それから、働く仲間も徐々に増えました。Zanardi について報道した記事があり、皆が自分たちで製版した本を持って集合写真を撮っているということで、とても心を締めつけられるなと思って載せました。

それからケース 4 で見るのはアブルツォ州です。この中部イタリアも実はこれまで比較的、南部と比べると裕福と見られてきたのですが、貧困率などは少しずつ上がっており、2016 年、2017 年には大きな地震がありました。その被災地でもあります。被災地であるがゆえにコミュニティ協同組合が活発化しているという地域でもありますけれども、そういった中部イタリアから一つケースを紹介します（経営難自体は被災とは関係ありません）。アブルツォで 2015 年、インドゥストリア・アブルツォ・コープという組合が誕生しました。1937 年に創立され、一時期は 400 人を擁する老舗メーカーだったそうですが、2003 年、一度経営破綻して株式会社として再建をしました。しかしほどなく 2 回目の経営破綻が行われ、このときは 400 人の従業員が 100 人までリストラされました。経営破綻を避けられない状態として地方裁判所も破産を認めたということなのですが、このうち労働者 18 人は、裁判所の決定を不服として企業の一部を自分たちが引き継ぎたいということで、ピケティングを実施しました。18 名の仲間は、その後増えて 34 名となり、労働者協同組合を設立しています。18 名が出資労働者で、17 名が雇用労働者として一緒に働く仲間を受け入れているという構造のようです。半々で、やや出資労働者のほうが 1 名多いという構図ですから、ほとんどが出資労働者という構図ではないけれど、雇用労働者としてだったら加わってもいいよという方がいたのでこういう形になったのかと推測されます。もともと 100 名いた組織で、地域には自分たちのかつての仲間だった失業者たちがいるので、その失業者たちに対して一緒に働こうと言えるようにしたいという思いで事業を運営しているというコメントも載っていました。

9.WBO の枠組み…基本的な考え方

WBO の枠組み、基本的な考え方では、協同組合や労働組合、そして地方自治体も一緒になって支えるという取り組みがあるといえます。ここが敵対的な WBO と異なる部分で新たな「交渉型 WBO」という名前がついているやり方です。WBO を牽引する Coopfond が、WBO のためのハンドブックを作成しているので、それに依拠して要点を見ていきます。

Coopfond というのは、それぞれ連合会に所属している単位協同組合が剰余金の 3%を寄せて、あるいは破産してしまった生産協同組合の残余財産を元手として構成されている基金です。まず

労働者が失業手当の中から1人100万円を出資する。そういったリスクを背負ってスタートしているということです。そのリスクを背負っていることを前提に、労働者と同額の支援資金を協同組合や金融機関、それから協同組合が非常に力を入れてつくってきた、相互信用システムを活用して工面するということがあります。

それから、労働者が経営を担うに際しては、明日から突然協同組合の組合員という状況になるので、協同組合とは何かということについての情報、ノウハウの提供が必要です。当事者となるための労働者同士の信頼関係や対話をどうやって構築していくかというワークショップ的な取り組みを連合組織が責任を持ってやっていくということになっています。それから協同組合関係者だけではなくて、地元の労働組合、そして自治体も重要なステークホルダーになるということです。ステークホルダーは必ずしも出資者になるということを意味していません。労働組合は出資者になれません。しかし自治体は出資者になれます。協同組合の中には自治体を出資者としている協同組合もあるし、側面から支えるけれども直接出資まではというケースもありますが、出資という狭義のステークホルダーではなく、広義のステークホルダーとしてかかわっているということが、これが成立するための大事な条件とされています。

それから、事業領域を手がたくということが提唱されています。最初の時点では、これまで前の企業が持っていた市場、顧客の関係性を継続できるということです。これは経営基盤を安定させるために必須です。倒産企業の経営的な資源、特にプラスの経営的な資源を引き継ぐということで、もとの経営者との対話的關係が必要であるということが強調されています。

ここでは資金調達とか協同組合内部の支援だけではなくて、地域の幅広い支援と理解が必要だということを確認しておきたいと思います。地域というのは州政府です。ちなみに日本の1,730ぐらいの基礎自治体に比べて、イタリアの場合8,000近くの基礎自治体があって、小規模基礎自治体が多いので、とてもこういう中小企業を支援する財政的な基盤はありませんので、州が積極的に関与するということになっています。協同組合と、協同組合の地域連合組織と、それから地元の商工会議所とが一緒になって共同制作したWBOのパフレットがあります。協同組合で再出発をどうやるのということなのですが、その冒頭に考え方としてとてもわかりやすいことが書いてあったので訳しておきました。

WBOのプロセスは、地域によって実りの多い成果になるということが確認できます。なぜなら仕事を生み出し、少なくとも幾分かは失業を回避することができるからです。さらに重要なことは、配布資料(p.18)の太字ですが、地域の豊かさ、専門性、地域がこれまで育んできた競争力を維持し、さらにこういうものがちゃんと守られ社会の信頼も育むということです。こういう地域含みで実りの多い成果がWBOによってもたらされるということを強調することが、WBOを推進する上で重要だということです。

ちなみに配布資料のなかの「信頼の醸成」というのは、“労働者(はじめ関係者)が、「企業の転落」を経て「新しい社会的団結の主人公になるという体験」を経ることから生まれるものだ。(労働者だけではなく)取引業者、顧客、原材料供給者からもWBOについての理解を得、(事業の再生を)確信してもらい、事業再生に関わる全ての人を組合員とみなすような関係を形成することでチームとして

の一体感が生まれる。かつてなら、労働者が同意するはずのなかったであろう犠牲（移動手当を出資として拠出する等）も（こうした地域社会としての一体感によって）容認の方向付けがなされる。”と記載しています。つまり、制度的な組合員は働く人だけ、事業者育成にかかわる全ての人を組合員と見なすような関係を地域で形成する、チームとしての一体感を地域に生み出していくことが重要だということです。労働者が自分たちの失業手当を全部投げ売って出資してみるという気持ちになるのも、地域社会としての一体感が下支えしているのだと思います。地域経済もとより地域の社会関係、いわゆる社会関係資本を豊かにする資源として WBO が位置づけられているということです。

制度的な枠組みということで、実は WBO は社会政策の中にしっかりと組み込まれております。WBO を支える法律が配布資料(p.19)のようにメニュー化されています。例えば失業手当とか次の職を探すための資金援助、倒産企業から投げ出された個々の労働者に支払われるのが普通なのですが、それに該当する移動手当を前倒しにして支払いをしてもらって、これをもって出資金にかえることが可能になったことが挙げられます。

それから、協同組合設立のために投じられた所得は課税対象としないとか、移動手当前倒し可能とか、その企業に働いていた労働者によってつくられた協同組合が、その企業を優先的に賃借あるいは買い取りする権利を有するとか、もっといい条件でほかのところが横取りしようと思ってもその優先権は労働者にあるといった、WBO を可能とするための外堀を埋める法律があることがわかります。資金調達の件が幾つか出てきましたけれども、Coopfond に加えて色々な資金調達先があり、協同組合を応援しています。

少し変わっているのが CFI(Cooperazione Finanza Impresa)で、これは金融の協同組合企業なのですが、WBO を下支えするマルコーラ法によってつくることが根拠づけられています。省庁直接というよりも、この省庁が過半を出資して、その他協同組合が 300 近く出資参加して、この協同組合金融企業がつくられています。これ自体は協同組合なので CICOPA にも準会員として加盟しています。労働者協同組合の支援する金融系の協同組合企業として準会員になっているということです。ターゲットは大手ではなくて中小規模の労働者協同組合、社会的協同組合です。

これも出資を発動するに際して 9 人以上の組合員を有するとか、製造業については組合員1人当たり 4000 ユーロ以上出していること、また、社会的協同組合の場合はそういうインフラは必ずしも必要でない、1人当たり 4000 ユーロ以上の出資を出していることです。その労働者が負っているリスクに対応して CFI のほうも支えますよということで事業領域は何でもよいとされています。

そのほか州が資本参加をする資金調達機関とか、あるいは相互信用保証機関もつくっていきましようという動きもあります。ここで一つ特徴的なのは、実はイタリアの協同組合というのは、ある程度イデオロギー的な系列別に、大きなところで 3 団体に分割されていたのですが、イタリア協同組合同盟として一本化されています。この一本化の目的は幾つかあったのですが、その一つが相互信用保証機関として全国的な組織を統合して強化するということが入っていたということで、WBO の枠組みづくりとしては大きいと思います。

10.労働者による協同組合方式の事業再生を根拠づけるマルコーラ法とは

いわゆる労働者自主管理型の事業再生というと、日本の例えば労働組合潰しのために事業組織も潰してしまったところから、労働組合が反旗を翻して裁判を闘いながら自主生産をするというイメージが強いと思うのですが、これは労働コンフリクト型です。南米では労働コンフリクト型の WBO がまだ結構見られると思います。

その他アメリカで ESOP が生まれ、ただ ESOP の場合は株式保有については労働者ということなのですが、実際経営をしていく労働者協同組合的な仕組みというのは少し後ろに退いていると言えると思います。

それに対して今日ご紹介したイタリアの WBO は、いわゆる交渉型と言われるもので、前経営者あるいは前の企業時代にいろいろつながっていた経営資源を継承すること、さらに地域との結びつきを強固にしながら展開するということで、この第 3 類型に属するのではないかと考えています。

マルコーラ法は最初 1985 年につくられました。その後 2001 年に改正マルコーラ法が新しい法律として出されています。実は第 1 期マルコーラ法がつくられた直後に、グラフでお示したように WBO の設立件数が伸び始めた時期だったのです。しかしこのときは、労働者の負担 1 に対して、国・行政が 3 の割合で設立支援をするようになっていました。これは EU の競争ルールに照らしてどうなのかという疑問が出され、協同組合を優遇し過ぎではないかと考えて、競争ルールとの調整を EU から求められる段階に入り、低迷してしまいました。

2001 年マルコーラ法では、労働者の負担と行政や協同組合陣営さまざまな基金提供額を 1 対 1 に限定していくということや、あるいは労働者のリスクを重くするというので、前のマルコーラ法では返済が曖昧だったのをきちっと年限を決めて返済を義務づけるというふうに、協同組合にとってやや厳しめにしていくという体裁をとって、EU との整合性をとっていくわけでありました。

それからもう一つ特徴的なのは、投資組合員についても組合員とすることです。投資のみの参加も認めていくということですが、投資的な利益を追求することも一定承認をすることになりました。それから金融機関が WBO の意思決定や事業運営に参画できる度合いも強めたというのが改正点になります。

11.小括 WBO の特徴、日本への示唆

まず日本への示唆ということで、私たちが今まであまり想定していなかったのは、イタリアの WBO では労働組合が非常に大きな役割を担っているということです。いくら外堀が整ったとしても、その制度を利用する手前で労働者と協同組合を橋渡しするのは労働組合でありまして、今まで協同組合に縁もゆかりもなかった労働者にとって、労働者協同組合が選択肢となるための媒介項として、地域の労働組合が大きな役割を果たしているということでした。

それから、労働組合だけではなく、地域の新しい社会的団結の主人公になる経験を地域が共有することで、ソーシャルキャピタルの形成につながるような WBO でないと成功しにくいということです。資金だけを入れるのではなく、労働者が自主的に管理をし、経営を担っていくというのはどうい

うことなのか、労働者協同組合の連合組織が伴奏型支援をしていかないとたないで、この部分を重視しています。

資金調達の多様化で強化される方向というのはお話ししたとおりですが、マルコーラ法の改正の効果というのは、むしろ労働者が担うリスクが増大しました。労働者のリスクが増大した 2 度目のマルコーラ法のもとでも閉鎖数よりも新規設立数が上回っておりますので、制度上ワーカーズバイアウトの可能性を引き出す効果を持っているのではないかというふうに推測できると考えます。

4.3.第 3 回協同労働研究会の講演録

「ミドル・シニアの活躍におけるワーカーズコープの可能性」

講師：株式会社 社会人材コミュニケーションズ
代表取締役社長 宮島 忠文氏

1.本日のセミナーの趣旨・問題意識

当社では、ミドル・シニア人材の活躍について問題意識を持っており、協同労働の有効活用を期待しているところです。今ボリュームゾーンになっている高齢の 55 歳以上の層が活躍しないと日本の活力は厳しいという背景があります。当社では、ミドル・シニアのキャリアマネジメントから職業紹介までシームレスな活躍の場を作るための活動をしています。

2.本日のお話の内容

労働者協同組合法(以下、「労協」)の普及は、ミドル・シニアの活性化の一つになると思っておりますので、本日はミドル・シニアの活躍の観点からお話します。

まず「課題提起」があって、「ミドル・シニアの現状」として「活躍の制約原因」とは何かを細かくみて、「ミドル・シニアの社会的必要性」、「当社の既存ソリューション」と続き、どういうスキームにしていくなかの材料としてお話します。そして「労協の可能性とスキーム案」の話をさせていただければと考えています。

3.自己紹介

宮島忠文と申します。社会人材学舎、社会人材コミュニケーションズを社団と株式会社という形で運営しております。ここの棲み分けは明確ではないのですが、職業紹介事業をやるためにはさまざまな要件があり、株式会社を立ち上げた背景があります。

私自身は全く違う分野の出身で、日立製作所でエンジニアとして研究開発という、教育とは関係がないところからスタートしましたが、もともと教育に興味がありました。父親に早いうちに死なれて母子家庭育ちで苦学生だったので、教育に興味を持つようになり、親の存在に関係なくチャンスを自分でつくれる、自己決定できる社会をつくりたいという思いが根底にあります。それはいくつにな

っても同様で、高齢になるとチャンスがなくなる、いわゆる年齢差別にも疑問をもち、事業を立ち上げた次第です。

Our Mission は「いつでも新しいこと・やりたいことにチャレンジできる社会の実現を目指す」です。いつまでも、いつでも活躍できる社会であれば、自由で、選択肢も増えて素晴らしいと思っています。そして、新しいこと・再チャレンジのチャンスがある社会をつくりたいと、いつも考えています。

Our Belief は「人は生涯を通じてその能力を発揮し、社会に価値を生みだし続ける存在である」です。

Our Domain は、「ビジネスパーソン一人ひとり、成長したい企業、さらには社会に新たな提言をする主体等、社会を変える公的団体等の担い手すべてに対して“キャリア”を鍵としたソリューションを提供します。」です。個人、企業、国に対して、“キャリア”を鍵としたソリューションを提供していくということで、キャリアが軸になっています。

「社会人材」は、会社にとらわれるのではなく、社会から雇われるという意味です。そうして自らの能力を社会に発揮してほしいという意味で、「社会人材」と言っています。この考え方は非常に有効だと思っています。今回のお話にも合致していると考えています。

私たちが提供するスキームはおおよそ「教育」と「場」ということになっています。当社の教育はキャリアマネジメント教育です。さまざまなキャリアマネジメント論をカバーしていますが、やはりフィールドで有効であるよう実践的な知見をもとに支援をしています。そのために、教育だけでなく実践する場、プロボノなど企業に合う仕組みもつくり、わずかながら職業紹介もやっています。

そのことによって、個人が幸せな職業人生をつかむことができ、企業も活性化すると思っています。人材の流動化も非常に問題で、優れたミドル・シニアが中堅・中小企業でもっと活躍できたいと思います。知見のあるミドル・シニアがいたら、成長する企業も多かろうという場面をよく見えます。「戻れる場所」は、ミドル・シニアが集まれる場所ですが、なかなか会社外ではありません。社会人材という考えのもと、そういう場を提供する活動をしています。

個人に対しては、もやもや状態から「教育」、「場」を通して、さまざまな〇〇の選択肢をつくることです。なかにはなぜ転職したのか、前の会社に戻りたいといって「復職」された人もいました。社内の異動も多く、さらに活躍するための戦略を一緒に考え、人事部門への働きかけの仕方などもやっています。もちろん転職の支援もしています。ただ、転職は40代半ばを超えるとかなり厳しいので、工夫しているところです。

法人に対しては、職業紹介もありますが、企業の活力という意味では、社内での再配置が重要だと思っています。本人が望んで辞めるのはウェルカムですが、リストラの支援はしないというポリシーがあるので、企業の活力を高める部分で貢献できればと思っています。むしろミドル・シニアに活力を与えて、新規事業などに振り向けるよう努めています。

「当社の強みと提供しているサービス」は、実践的であるということです。アメリカのキャリアマネジメント論などをみても、日本人と動機づけの部分の違い、十分な有効性を発揮していないと思っています。職業紹介などの場面でも失敗する人、成功する人を多くみて、どのようなファクターなのかも見ながら作っています。

基本的アプローチは個人発です。一人一人がエンパワメントできれば世の中は変わるという考え方です。企業サイドは変えようとしても、なかなか変わらないと思っています。

4.ミドル・シニアの現状

人口分類で唯一増えているのは 55 歳以上のシニアです。今後も増加傾向ですので、この層をエンパワメントする必要があります。少子化対策はもちろん必要ですが、今生まれて社会に出るまで 20 年ぐらいかかると考えると、その間の労働人口不足問題を解決しなければならないので、ミドル・シニアが長く活躍できることが重要です。当社に来る人は 45 歳以上、特に 55 歳以上がボリュームゾーンです。当社が実際みているさまざまな求人案件は、ほとんど 40 代前半までです。表向きは年齢制限が書かれていない案件に応募してもほぼ蹴られる状況です。

また多くの企業でポストオフが実施されています。再雇用制度による 60 歳定年後 65 歳までの再雇用は、給与が大きく下がります。賃金カーブの問題があり、もともと高過ぎるという意見も多く、会社が持たなくなるというもあり、あまり長く活躍できる状況にありません。実はこれも大きく変わりつつあり、同一労働同一賃金なので、60 歳以降も活躍してもらいたい人は別待遇にする制度が出始めています。しかし、マクロでみればチャンスは少なく、求人ニーズは低いという状況です。

当社の価値は、現場の声を届ける場所だと思っています。その一例で、肩書は立派だけれど仕事ができない、肩書が立派になるほど仕事ができなくなる傾向があり、その一方で現場で働く人は仕事ができます。窓口で働いている人は即戦力になりますが、管理職の人は仕事に対する評価が高くないということもありました。過去、職務経歴書を書いていただいたら、ある方は、ほぼ会社案内で、自分と会社がまったく分離できていないということもありました。もちろん、受け入れる経営者からみると疑問を持たれる行動も多く見られます。自分で手を動かさずに、「若い人にやってもらおう」とついつい言うってしまうのでは、その人を採用している意味がありません。「外注を使いましょう」と言われますが、そんなお金を使ったら雇った意味がないのです。金銭感覚もひどいという声も沢山寄せられます。そのため、個人サイドに研修をし、意識啓発をして自覚していただければこのような問題点は改善されると考えています。企業サイドに採ってくださいとお願いしても、これではマッチしません。そういう人ばかりではありませんが、8 割方こういう印象です。では、学ぶ姿勢はあるかという、自己啓発をする方は非常に少ないのが現状です。

一方で、企業が人材育成に投資するかというと、そのうち辞める人にお金は使わないという感覚があります。最近ではシニアになっても企業内に残るので戦力化が必要になってきており、企業内研修ではコロナ初期に壊滅的になった受注が、ここに来て回復傾向にあります。コロナ前よりも人手不足が深刻化し、年齢差別はよくない、同一労働同一賃金という意識が少し高まってきました。基本、若年層・中堅層が、圧倒的に今後、支援の強化が最も必要と思われる対象とみられています。

当社の塾生が対象の調査は、40 代後半からの年齢層が 8 割方を占めています。お金を払って自ら学びに来ている人で、自己啓発とモチベーションは比例するので、世間一般とは違う層と言えますが、彼らの会社の満足度、仕事の満足度は高いです。

「やりがいを感じているか」というと感じているといい、「能力やスキルが生かせる」「自分の裁量で

仕事ができる」のがやりがいを感じているところです。どういう状況かは人によると思いますが、ここも「経験を活かして」とあります。

やりがいを感じないのは、「成長が実感できない」からです。能力を発揮できない環境、やりたくてもやれない状況は、非常に問題だと感じています。「今後のキャリアについて不安を感じているか」というと、「とても強く感じている」「感じている」と回答し、当社の研修に参加する人に限らず、悉皆研修でもキャリアに問題ないという人はごくわずかです。何が不安かという、「定年後の仕事や生活について」です。ばさっとキャリアが切れてしまうのは恐怖です。ただ、定年退職の3年ぐらい前にならないと、多くの人がそのリアリティーに気づかず、半年前になって初めてどうしようとなって、駆け込みで塾に来る人もいます。それでは間に合いません。

「収入や金銭面」でも同様です。「働き方について」は、自分の身の置きどころがないというようなことです。「キャリア活動について」は、当社に來ている人たちなので、「行っている」という自己評価をする人が多いですけれども、ここも一般的な現象ではないと思われます。

ミドル・シニアの活躍など人材活用を目的とした会社の制度に満足していますかという、やりがいとは逆転して、「全く満足していない」という回答が非常に増えます。そのため当社に來ているのですが、評価のほとんどが「普通」以下です。「全く満足していない」も含めて6割以上になっています。ちなみに会社の規模は大きい会社で、ほとんど小さい会社はありません。実は小さい会社の方が、ある程度の年齢でも裁量が残っていてあまり不満を持たない傾向があります。

会社が実施するミドル・シニア向けの対策の続きで、今までの制度・施策の中で役に立ったと感じた施策については、当社の研修に参加している人を対象にしていることから、多いのは「無回答」です。それでも、キャリア研修はよかったという回答がみられます。当社以外にもさまざまなキャリア研修があり、多くの会社で実施しています。次いで雇用の延長を含む再雇用がありがたいとされています。

「ミドル・シニア向けの制度や施策に対する会社の目的やビジョンを理解しているか」というと、「理解できている」と「理解できていない」では、「理解できていない」の方が多い状態です。クロス集計すると、制度に対する不満足度と理解度は、逆相関になります。きちんと目的が伝わってないと施策は有効性が低いのですが、会社のメッセージが、ミドル・シニアに歪んで捉えられることもあり難しいのです。応援をしているのに、退職勧奨と捉えてしまう人もかなりいるので、理解できているのは3分の1ということです。

結論として、活躍の場を求めているミドル・シニアで、やりがいを求めている人は多いけれども、活躍の機会は少ないです。自分でやればよいと思いますが、自分から動くのはかなり難しく、次のキャリアに起業という人は、当社の研修に参加をする人にはほとんどいない状況です。

5. ミドル・シニアの活躍の制約原因

そこで、「ミドル・シニアの活躍の制約原因」は何かというと、企業と本人との社会的なマッチングメカニズムの要因があると思っています。企業側の要因は、ニーズを感じないということです。先入観で選択肢がなく、シニア人材を採ったことがないのです。若手ばかりを欲しいといっているため、

制度も十分整備されていません。負担やリスクについては、単に先入観ではないケースもあり、一概に思い込みと否定できないところです。

報酬は、安いとはいえ若手よりはるかに高く、500 万円から 800 万円ぐらいのゾーンが当社では多いので、若手なら 2 人雇えることになります。シニアを採用して失敗した経験がある企業はかなり多いのも、悲しい事実です。「以前、失敗した」と必ず言われることもあるからこそ、成功事例をつくらなければならないと考えています。当社が紹介した人は、教育支援からマッチングまでを丁寧に行うので辞めていません。シニアの側がパフォーマンスに見合わない高過ぎる報酬やポストが望まれている一方で、企業側がそれを用意できないというケースもあります。

求職者側の要因もかなりあります。60～65 歳から再雇用、あるいは辞めるだろうと思っていなくても、50 代中盤になってもその将来像が漠然としている状況です。自分たちの寿命が延びていることを忘れているのです。しかし、急に会社側に高齢化に合わせろといっても、そこまで人件費を増やすと倒産しかねませんから難しいことです。また「本人の中小企業への求職ニーズがない」ということもあります。再就職先として、やはり大企業を狙ってしまうのです。大企業でミドル・シニア人材を採っている会社はないという、「それはそう」と気づくのです。ただ、大企業がいい人は採用すればと思ったりもします。

社会的要因については、1 つ目はマッチングメカニズムが職業紹介事業者にお金を払うという構造上、企業の需要にドライブされるので、若者中心の求人になるということがあります。2 つ目は、副業市場が拡大していますが、依然としてミドル・シニアの職業紹介事業者からの売り込みは弱いのです。まだ普及途中であるのと、副業といっても昼間動けないので需要はないのです。そうすると完全に請負型になりますが、容易にはできません。3 つ目の要因は情報流通が厳しいことです。厚労省も今整備していますが、もう少し企業サイドも理解すべきと思っています。

6.ミドル・シニアの社会的必要性

「ミドル・シニアの社会的必要性」について、高齢化社会で社会保障費用が増大している状況で、社会的にもミドル・シニアの活躍は重要です。戦略的視点から考えればニーズはあるのですが、なかなか企業は若手とは目的の違うミドル・シニア採用に目を向けていません。当社のマッチングメカニズムで、企業課題の解決、企業業績の向上のためと目標がわかれば、ミドル・シニアの魅力も伝わります。

能力面でかなり優秀なミドル・シニアもいます。もちろん問題点もありますが、基本的な能力が高く、大手企業で培ったノウハウは素晴らしいものがあります。完成されていて、高度かつ複雑な技術を持っています。しかも大規模な展開ができるのが特徴的です。

人物面でも若手だと信頼を得にくいこともさまざまあります。ベンチャーキャピタルの投資先などと話をすると、若い経営者だとやりにくいところも、大手企業相手にはミドル・シニアの方が相手先も同世代が多いため、コミュニケーションを行う上では良いという話もあります。なかなか普及していませんが。本人の意向はともかく、さまざまな場面に対応可能で活躍機会は多いのです。雇用も多様化しているので、メリットは結構あるのです。自分たちでやる労協も選択肢の一つになればと思

います。

また、成長企業はバリューチェーン上厳しいところにおいて、付加価値を高める必要があり、解決すべき課題がたくさんありますが、大企業にいたミドル・シニアは、大企業に刺さるツボがわかっていて、さまざまなノウハウがあります。そこを活用すれば、ミドル・シニアも貢献できます。大きい組織にいたので、どういう構造にしたら組織が回るかなど、成長企業にはかなり有益な助言をし、そのために動くこともできます。

バリューチェーンの一番下の「購買物流」から「サービス」といった機能でみると、ミドル・シニアにはかなりの価値があります。無限定雇用では若者のような柔軟性はありませんが、企業が課題を抱えているなら、教育をしなくてもむしろ教育をしてもらうぐらいに有効性を感じています。

7. 当社の既存ソリューション

これまで述べたような課題があり、啓発活動などが必要ですが、残念ながらなかなか普及していません。中途採用の拡大など、さまざまな解決策、アプローチはしています。

最初は「個人」の教育です。ミドル・シニアの良さを説明して、実際入った人が失敗してはいけないので、教育が先決課題と感じています。研修もやっていますし、機会もつくっています。ミドル・シニアサイドの問題点を解消する研修を受けた人が、自分たちで労働者協同組合をつくれば、非常にスムーズな流れだと考えています。内容面では、自分の方向性が曖昧で言語化できていないところがあります。狭い領域にこだわって仕事の選択ができないこともあります。学卒で入社した頃と今では30年以上経っていて産業構造も違うので、市場に飛び込んでもどうにもなりません。プロ意識も曖昧で覚悟がない人が多いようです。きちんと稼いでいく以上は覚悟が必要です。

企業からみると、前の会社などのポジションを言われたところで、前の会社が給与を払うわけではなく、採用時点では採用する人のその企業での経済価値を明言することは難しいのです。いわゆる大企業病で、いきなり踏ん返り返って「何をしてもらいたいの」という、びっくりするような人もいましたが、プロのレベルに達しない態度で、企業がそんな人を必要としないのは当然です。

ビジネスモデルの違いの理解不足もあります。人材側が一つのファンクションしか保有しておらず戦略的な視点を持っていないと、企業全体の課題感がわからないので、やることがとんちんかんになるという実態もあります。これらを当社では研修で直しています。

当社では個人向けには「知命塾」という「命を知る」といったキャリアマネジメント塾を展開しております。無料講座もやっています。キャリアにお金を払う人は多くないのが実際で、お金を払うまでもないが、問題意識は持っています。問題意識があるなら投資すべきと思いますが、その辺がまだ甘いのです。そういう人が名簿に1,200人ぐらい載っています。企業向けとしては、キャリア自立研修(キャリア自立支援)(あえて自立という言葉にしています)があります。「ますます活躍」がテーマで「辞めさせる」ためのものではありません。双方に対しては、中堅・中小企業、特に成長期のベンチャー対象に職業紹介を提供しています。

知命塾の研修はかなり宿題が出ます。仕事が忙しくて通えないといわれます。仕事が忙しいことを理由に将来の仕事の準備をしないのも疑問で、要するに会社のためというすばらしい考えはあつ

でも、自分自身のマネジメントには投資しないのです。以前は2カ月でしたが、「土曜日×2回」になっています。

企業向けは1日研修か2日研修ですが、それだけでは足りないことも多く、個人向けの知命塾につないでいる場合があります。企業で申し込む研修では他の企業の人と深く話すことはありません。飲みに行くことはあっても、仕事の話をして初めてその人がわかるのです。いわば他流試合をしていただくのです。

プロスキル塾は、志はともかく、何のプロか語れるように訓練、特訓するクラスです。できる人しか受けに来ないという特徴のある塾です。取材を受けたことがあって、「だめな人たちが塾に集まるのですか」と訊かれましたが、その逆で勉強することのできる人が集まるのです。

プロボノ実践は、実際の中堅・中小企業に行き、コンサルティングのように、その会社の課題を抽出して、役立つツールを開発して提供するというものです。社員に研修をしてあげたり、事業計画をつくったり、分析ツールをつくったりなど、さまざまなことを常駐せずに短期で行っています。若手の場合は他社留学から戻って席がなくなる心配はありませんが、ミドル・シニアは他社へ常駐すると席がなくなって戻れなくなる可能性があるため、常駐しないスキームを組み立てています。

知命塾は10年以上行っていますがまだ受講者600人ぐらい、無料講習は1,400名、メルマガ会員は4,500名います。なかなか有料の知命塾まで来ていただくのはハードルが高いのですが、無料講習は社会貢献活動とも考えています。

職業紹介は、普通の職業紹介とは違う形で、(企業と求職者に)直接話をしてもらいます。ある程度の年齢以上は面接が非常に下手ですが、やる気になったらパフォーマンスが出せるので、直接仕事に入ってしまうというやり方です。初期は大人数でしたが、4〜5人ぐらいで行った方がいい結果が出るので、今は人数を減らして非常によいマッチングができています。企業サイドも人材サイドも、意識を変えていく必要があると思って、取り組んでいます。プロボノ方式の開発では、さまざまな成功事例もあります。

8. 協同労働の可能性とスキーム案

最後に、協同労働の可能性ですが、私の素人考えの部分が多々あるので、ご意見を頂戴できたらと思います。協同労働では職域開発、活躍の場所をつくれる可能性が高いと考えています。メルिटは好きなこと視点で集まれることで、そういう場はなかなかありません。みんなで働いていますので、誰かを雇うとなると、出だしからさまざまなハードルが高くなりますが、雇用の問題が生じない仕組みです。権利能力のない社団とは違った法人格が持てると、経済活動の幅が広がっていきます。経済活動を行うアクターも社会に増え、非常によいことです。スモールスタートが図れるというのは、比較的安全に組織、組合、人が集まるという意味のカンパニーがつくれるということです。撤退できることも非常に重要なため、いざというときに逃げられる仕組みは必要だと思っています。ひとりでは起業のハードルが高くても、仲間となら一緒にワイワイやりながらつくれるだろうと思います。ひとりで起業する人はまだまだマイノリティなので、起業支援も今まであまり理想的ではないと感じていました。

デメリットとしては、金融機関からはなかなか相手にされないことは容易に想像されます。日本の金融機関は起業者にはお金を貸さないで、厳しいところです。なお、当たり前ですが、法人ですから法的責任が生じます。

リーダーが公式組織上は存在しないので、組織コントロールのノウハウが必要なのは DAO (分散型自立組織) と一緒に、これから工夫しなければならないと思っています。また、儲かり始めたときに分裂することが、想定される問題です。きちんとルールを決めておく必要があり、当社もそこさまたま出番があるとも考えています。

似たコンセプトでやっておられる例で、労働者協同組合法施行前に、ある企業が似たような組織を会社として作っていて、そこには 40 代から登録できます。会社を辞めて個人事業主・法人として登録して、自身でプロモーションをし、3 年間は給与の 70% を保証されるそうです。仕事を獲得できるまでの支援があるので、非常によい方式かと思います。

もう1つは、60 歳で定年を迎えた社員が再雇用される合弁会社を作ったところもあります。外の仕事をもっと取り込もうと活躍の場を自分たちで広げられています。前身は派遣会社なので営業力があり、面白いスキームになると思って、協力してやりましょうという話になっています。法律ができる前からありますが、両方とも大規模です。

スキーム案①は、企業内での活用です。当社のキャリア自立(よく訊かれますが“自律”ではなく“自立”です)研修において、ミドル・シニアの活躍の事例として、ぜひご紹介できたらと思っています。大変だけれど、こんなわくわくする世界がある、楽しいたら楽しいわけではなく、大変さとやりがいは両立するのです。苦勞しながらも、なし遂げていることがあるのは素晴らしいと感じます。社会にロールモデルがなく、目指すべき先を示しているという期待感を強くします。プロボノでの派遣も一つの手という場合もあるので、プロボノのプログラムもあります。キャラクターの濃い人の中に行くのは、中小企業と一緒にという気がしていますが、選択肢が増え、自分もやろうと思えると考えています。

スキーム案②協同労働団体の作り方研修も必要と考えています。ただ知見がないので、今日のような機会はあるがたく思っています。知命塾アルumniや無料セミナー参加者、メルマガ会員などトータルで 5,000 名程度いますが、長期的な活躍に課題感を持っている人に対して、労働者協同組合という選択肢を提示し、設立などの方法などを説明するものです。労働者協同組合の有効性と活用方法、設立事例、法的な事柄、設立のスキーム、こういうことは説明されないとわかりません。

スキーム案③はマッチングプラットフォームで、まだマネタイズ案ができてない段階ですが、作り方研修の先のサポートがないと、言いつ放しになってしまうので必要と考えています。当社の職業紹介も、研修の後に職業紹介がないとやり放しという話になったので始めたのですが、研修を受講した人たちが、この指とまれで集まれるプラットフォームができればおもしろいと思っています。例えば、喫茶店をやりたい人が集まったり、農業をやりたい人が集まったりすれば、機会も増えていくだろうと考えています。案件を提案した人に、5,000 人近くいる人々からこの指とまれで集まる仕組みがいくつかできると感じています。

人材関係の面はある程度わかりますが、労働者協同組合については全く知見がないので、実際

の社会実装の部分は皆様とご意見交換、またご知見を賜れればと思っています。

4.4.第4回協同労働研究会の講演録

「海外の労働者協同組合」

日本労働者協同組合連合会事務局次長

理事

海外連携推進部長

中野 理氏

1. はじめに

日本労働者協同組合連合会の中野と申します。日本労協連以外にもいくつか仕事していますので、そちらもお話させていただきます。

労働者協同組合ということですが、労働者協同組合も協同組合の一つです。協同組合は人々が出資をして事業を営み、それを利用する三位一体の組織です。株式会社が資本の結合によって成り立っているのに対して、協同組合は組合員(ヒト)の結合によって成り立っていると説明されます。

農協(JA)は農家が出資して、組合の事業、農機具・肥料の購入や農産物の共同販売等を担います。生協は消費者の方々が出資をして、食料品や生活必需品等の共同購入を行います。労働者協同組合は労働者(組合員)が出資をして、事業を立ち上げて、その事業の中で働き、収入を得ることが、協同組合の事業になります。農協、生協、労働者協同組合いずれの場合も、出資額の多寡にかかわらず一人一票の議決権を行使して事業運営に参加するということは共通です。

世界の労働者協同組合では、1844年に設立されたロッジデール公正先駆者組合が最初の近代的協同組合と言われています。これは生活協同組合で、産業資本主義の勃興期ですから、工場では労働者が労働組合をつくって自らの労働条件を防衛し、日常の生活の場面では生協をつくって自らの生活を防衛したということです。当初はわずか4商品しか扱っていなかったそうです。

珍しいところでは、ネイサン・シュナイダーというアメリカのコロラド大学の教授が指摘していますが、イギリスでは協同組合法のほうが株式会社よりも法制化が早く、当時は株式会社が協同組合の亜種のように捉えられたそうです。現在の感覚ですと株式会社がスタンダードで協同組合はスタンダードではないという感じですが、19世紀は協同組合の方が先に法制化されたということです。ドイツ・フランス等々も1860年代に近代的な協同組合法ができて、かれこれ200年近くの歴史があります。

2. 国際協同組合同盟(International Cooperative Alliance/ICA)

世界の協同組合の国際機関を国際協同組合同盟(ICA)と言います。本部がブリュッセルにあり、100カ国以上から305団体が加盟しています。日本からも私ども日本労働者協同組合連合会や、

全国農業協同組合中央会、日本生活協同組合連合会など17団体が加盟しています。世界約300万の協同組合、組合員数で総計10億人以上を代表しています。またICAに加盟している協同組合のトップ300の年間事業高を総計すると、約2.4兆米ドルになり、これは国別のGDPに換算するとトップ10ぐらいに入ってくる大きな経済的規模です。

ICAは、1946年、国際連合ができてすぐに協議資格を得て以降、国連経済社会局(UNDESA)や国際連合食糧農業機関(FAO)、国際労働機関(ILO)等々とパートナーシップを結び、国際社会における協同組合の振興のために活動をしています。

地域別の組織がアジア太平洋、ヨーロッパ、南北アメリカ、アフリカにあり、分野別には農業、漁業、消費生活等々8つの分野別組織があり、労働者協同組合にはCICOPA(産業労働者・熟練工業者・サービス生産者協同組合国際機構)という組織があります。

ICA、協同組合世界全体では、約2億8000万人分の雇用を生み出しています。その内訳は基本的に農協や漁協に従事している個人事業主であり、そのため漁業や農業を事業とする組合が圧倒的マジョリティです。労働者協同組合の組合員も世界で1000万人超、既に存在します。協同組合の総雇用は、G20の12%、世界全体でも10%を占めるということです。

このように経済的にも社会的にも非常に大きな国際的存在感を示している協同組合について、国連も2025年を2012年以来2回の国際協同組合年と定め、来年2025年は世界の協同組合にとって大きな節目の年になると思われます。

ICAに加盟する協同組合は、ICAの原則に即して活動をしています。協同組合の定義、そして特に価値の部分で協同組合は、平等、公正、連帯や、社会的責任、他者への配慮という倫理的な価値を信条としています。経済的に非常にボリュームの大きな事業を、こういった倫理的な価値に基づいて進めていることが、協同組合の大きな特徴です。

他に7つの原則があり、例えば第2原則は出資額の多寡にかかわらず一人一票、第3原則は経済的参加(剰余配当の制限等)があります。第3原則については日本の労働者協同組合法とも関わって、協同組合全般は出資配当を禁じてはいませんが、株式会社のようなマーケットリターン、いくらでも株主へ配当できるわけではなく、制限された枠内において出資配当を定めています。日本の労働者協同組合法は出資配当を禁じ、特定労働者協同組合法は従事分量配当も禁じていますので、世界の協同組合の中でも特徴的な協同組合法となっています。また第7原則は、協同組合は労働組合のように組合員の共通の利益に貢献する組織ですが、一方でNPOのような公共の利益への貢献も明記されています。これは1995年に新しくコミュニティの持続可能な発展(sustainable development of their communities)が、国連のMDGs、SDGsに先んじて追加されたものです。

日本の労働者協同組合法もちろん、これらの原則に基づいて「持続可能で活力ある地域社会の実現」を謳っています。ビクター・ペストフというスウェーデンの社会学者が示した、社会を3つのセクターで表した図があり、他にも神野直彦先生やさまざまな方が多少の違いはありますが、協同組合もしくは非営利・協同のセクターが、自助・公助・共助の中心に位置づけられていることを説明するトライアングルの表を使っています。

協同組合を株式会社、NPO と比較すると、協同組合の目的は組合員のニーズの充足ですが、地域社会への貢献も目指すという部分は NPO のような公共団体と共通点があります。運営方法は、株式会社の一株一票とは最も違います。出資については、協同組合全体としては一定の配当も許されています。

3. 産業労働者・熟練工業者・サービス生産者協同組合国際機構(CICOPA)

ICA、国際協同組合同盟の労働者協同組合の国際機関を CICOPA と言います。1947 年に設立され、本部はブリュッセルにあります。ICA 加盟国より少なく、36 カ国から 52 団体が加盟しています。1990 年代前半に日本の労働者協同組合連合会がアジア太平洋地域から初めて加盟し、現在は中国、韓国、ベトナム、インド、フィリピン、イラン、インドネシア、オーストラリアから加盟し、CICOPA Asia-Pacific(CICOPA-AP)という CICOPA の中で地域別組織を形成していて、私は設立にもかかわり、今、代表を務めています。

世界で CICOPA に加盟している労働者協同組合の組合員数は約 400 万人と言われ、CICOPA に加盟していない国や労働者協同組合もあるので、それを総計すると 1115 万人の労働者協同組合の組合員がいて、約 2000 万人が働いていると言われています。

歴史的には、1834 年にフランスで労働者協同組合が設立されたという説もありますが、公式には ICA は 1844 年のロッジデールを近代的協同組合の嚆矢としています。

各国の労働者協同組合の状況としては、今、国際的に準則主義の労働者協同組合法や協同組合法の国が多い傾向ですが、スペインも準則主義で、日本の労協法と同様に簡便に設立できます。スペインは協同組合運動が非常に強く、協同組合の数が 2 万以上、総人口の 15%以上を占める 730 万人以上の組合員がいて、労働者が 30 万人以上、総生産額(事業高)が約 10 兆円あります。

労働者協同組合は協同組合総数の約 8 割を占め、30 万人協同組合で働いている中で 25 万人以上が労働者協同組合で働いていて、その半数が女性です。規模でいうと、労働者数 0~5 人の労働者協同組合が 6 割で、25 人以下にすると 9 割にも上ります。労働者協同組合は非常に規模が小さいのがグローバル・スタンダードで、スペインの場合も同じことが言えます。日本のワーカーズコープ・センター事業団のような存在は国際的にはむしろ珍しく、日本でも次々に設立されるようになった小さな労働者協同組合の方が国際的にはスタンダードです。労働者数では 250 人以上の協同組合に属している労働者が約 4 割で、大きい労働者協同組合に属している労働者と小さい組合の労働者の数がややアンバランスな状況です。

4. 海外の労働者協同組合の動向

スペインでもイタリアでも障がい者や女性、ひきこもり等々の若者、移民が大きな課題になっていて、そういった人々を支援する組織として、労働者協同組合が認知され、民間の金融機関ではなく、公共団体、自治体等による財政支援があります。例えばバルセロナ市のあるカタルーニャ州では、カタルーニャ州とバルセロナ市がそれぞれ違った目的で労働者協同組合の発展のために助成金を出しています。その助成金を使ってバルセロナ市では、コーポリスというインキュベーションセンタ

ーが設立・運営されています。これは労働者協同組合を中心とした社会的連帯経済団体をインキュベートする施設で、バルセロナ市の所有の土地を借り受け、設立や運営面でもバルセロナ市とカタルーニャ州から支援されています。そういったインキュベーションの結果、立ち上がった労働者協同組合の一つが Top Manta で、セネガルからの移民が設立した労働者協同組合です。元は露天商で不法移民でしたが、コーポリス、自治体によるインキュベーションセンターの支援を受けながら労働者協同組合を設立したということです。Tシャツやトレーナー、パーカーをつくっていて、1 人 300 ユーロの出資金で始め、組合員は 5~6 人とまだ少ないですが、働いている人は 20 人弱に増え、一定の収入を保証できるようになっているそうです。セネガル出身のミッシェルさんと言う女性が、リーダーの 1 人です。現在はセネガル以外のアフリカ諸国からの移民も、バルセロナに来るとまず Top Manta に相談する状況になっていて、国際的にも非常に注目されている労働者協同組合です。

他にスペインのバスク州を拠点とするモンドragon協同組合グループという世界最大の労働者協同組合グループがあり、約 80 の労働者協同組合等が所属しています。事業分野は大規模製造業で、それ以外にも調査研究機関や大学を持ち、小売等のサービス事業や、信用組合等の金融業もやっています。総事業高が 2 兆円に届く規模で、7 万人の労働者がいて、バスク州では言うまでもなく、スペイン全体でもトップ 10 に入る企業体です。出資額も高く、組合員になるのが狭き門といった側面もあります。給与格差は最大 6 倍までと定められており、昨今の欧米の株式会社で CEO と一般の労働者に非常に大きな給与格差がある状態とは違う道を歩んでいます。グループの金融機関で組合員が拠出した出資金や預けている給料を運用することによって、独自の保険、年金等々も支給しています。離職率も低く平均就業年数も長いということです。Top Manta とモンドragonは、対照的な労働者協同組合です。協同組合は事業体の側面と公益に資する側面がありますが、モンドragonと Top Manta の取り組みを比べても、そういった 2 つの側面が浮かんでくると思います。

イタリアも協同組合が強い国で、憲法にも「共和国は、相互扶助の特徴を有し、かつ、私的投機の目的を持たない協同組合の社会的機能を承認する。法律で最も適格な方法により、その増加を促進し、かつ、助成し、および適切な監督により、その性格および目的を保障する」と、協同組合が明記されています。組合総数が約 6 万、協同組合全体の事業高で約 20 兆円、GDP にも一定の分量を占めています。1,200 万人の組合員がいて、115 万人が働いています。労働者協同組合と社会的協同組合を合わせて 4 万 4000 ですから協同組合の中でも労働者協同組合、社会的協同組合が多いということです。115 万人の労働者のうち 87 万人が労働者協同組合、社会的協同組合で、労働者協同組合、社会的協同組合が高い割合を占めています。

社会的協同組合は労働者協同組合とは法律が別で、イタリアでは 1991 年に社会的協同組合法が制定されています。障がいを持っている人々や脆弱階層と訳される vulnerable people、移民や長期間失業状態にある、日本で言う生活困窮者に対して雇用かサービスのいずれか、もしくは両方を提供する協同組合が社会的協同組合です。認可ないしは認定が必要で、税制優遇や人件費の補助等もあり、法的、制度的位置づけが労働者協同組合とは異なっています。

イタリアではコミュニティ協同組合という協同組合も注目されていて、まだ国法はないのですが、いくつかの州で州法が制定されているところです。人口減少等に直面する小規模自治体で住民が出資し、各種生活インフラ等の運営を担う協同組合の総称です。例えばボローニャが州都のエミリア・ロマーニャ州は、イタリアの中でも最も協同組合運動が盛んな地域です。約 40 のコミュニティ協同組合が既に成立しています。州も助成金を支給しています。ただし協同組合ですので、必要以上に運営に介入はしないそうです。

地域にあったバーが廃業になって、そのバーをコミュニティ協同組合で運営することになった例があります。高齢者の買い物難民や、子供たちが通学する際のニーズ等々があり、コミュニティ協同組合の事業が広がっていったそうです。継業にも当たる取り組みで、農場を買い取って乳製品を製造・販売するなど一つ一つは細かくてもさまざまな地域のニーズに対応し、地域住民全体で協同組合を運営しようということです。ただ地域住民を構成員とする結社、団体は法律的には自治体に類似し、自治体とは異なる組合員の自主性に基づく協同組合でありながら、地域住民全体にサービスを提供するコミュニティ協同組合がどのように自治体と異なる法律的な建て付けになっているのか、より詳しい調査が必要と考えています。

イタリアではマルコーラ法というワーカーズバイアウトに関する法律もあります。日本で言う事業承継、継業で、イタリアでは非常に盛んです。ICA(国際協同組合同盟)のリサーチの結果で民間企業の 3 年後生存率が約 50%に対して、労働者協同組合は 9 割近くです。みんなで決め、みんなで出資して、コンセンサスを取りながら進めていく労働者協同組合のレジリエンスの表れですから、失業保険や生活保護等に比べても政策的な投資効果が高く、政府、自治体も一緒になって法律を整備し進めているということです。一昨年、ワーカーズバイアウトの事例で Gazzotti18 という労働者協同組合を訪問しました。壁や床材をつくっている老舗業者ですが、2018 年の経営破綻に際してワーカーズバイアウトを実施しました。この買い取りの際の資金を調達する際に、法律に基づいてつくられた基金、ファンドが活用されました。イタリアにはセクターをまたいだ協同組合の連合会が政治的に保守、革新、中間の 3 つあり、それぞれが農協から生協、労協等まで含む連合会です。これらの連合会が基金をつくって、ワーカーズバイアウトをする際の出資金を助成したり貸し出したりしているということです。一つ大きく制度的に違うと思ったのは、失業保険です。失業者が起業する場合は労働者協同組合だけではなく、失業保険の 2 年間分を一括受給できる制度があり、一定程度のお金を融通することができるということです。ただイタリア国内でも、こういった制度は少々「社会主義的」過ぎると言いますか、民間の一般企業とのバランス、イコールフットINGの点から少々問題があるのではという議論もあると聞いています。それ以外にもイタリアには、輸送・交通サービスの労働者協同組合や清掃に携わる労働者たちの労働者協同組合等々があります。

イギリスは生協のロッジデールがあり、近代的協同組合の母国で、労働者協同組合の運動も長い歴史と経験があります。現在は、労働組合や他の NPO、NGO との連携も社会的連帯経済の一環として進めているということです。

最近世界の協同組合ではプラットフォーム協同組合と言う、GAFA プラスMや Netflix、Uber、Airbnb といったプラットフォームビジネスに対抗して、オンラインのプラットフォームやアプリケーション

ン、プロトコルなどの開発・提供を通じたビジネスを行う協同組合が盛んです。Uber Eats の配達員などギグワーカーやプラットフォームワーカーの不安定な働き方の問題解決策として、労働組合の組織化に加え、協同組合化によっても働く人々の権利を守っていこうという流れです。

プラットフォーム協同組合の事例では、まだ新しいのですが、イギリスの Equal Care Coop が有名です。オンライン上でのマッチングサービスで、高齢者介護のサービス利用者と働き手であるケアワーカーをつなぐ取り組みです。Equal Care Coop は、マルチステークホルダー協同組合という珍しい形になっています。日本の協同組合法とは大きく違い、ヨーロッパやアジアでは、マルチステークホルダー型の協同組合へと法律や制度が大きく変わってきています。

マルチステークホルダーは協同組合で働く方々、協同組合の利用者の方々、Equal Care Coop の場合はボランティア、利用者の家族、さらに出資だけをする組合員も参加できるという、柔軟な制度です。日本の場合でいいますと、例えば労働者協同組合と生協は法律が違います。Equal Care Coop の場合のように介護事業、デイサービスを協同組合でやる場合、生協法でやる場合は、利用する高齢者が組合員です。そこに働く方々は基本的には組合員にはなれません。生協の組合員にはなれますが、労働者でありながらの組合員にはなれない。生協に雇用されているということになります。

労働者協同組合で介護サービスをする場合は、組合員は労働者ですが、介護サービスを利用する高齢者は組合員にはなれません。日本は法制度の硬直性がありますが、イギリスを初めとする欧米ではマルチステークホルダーで、サービス利用者もサービス提供者も同じ協同組合の組合員になれるということです。これは非常に協同組合の強さを発揮し得る仕組みですので、世界的にも今後の協同組合の方向性はこちらになっています。

さらにヨーロッパではドイツでも労働者協同組合は盛んですし、フランスでも労働者労働組合は盛んです。CGScop という連合会がありまして、フランス全土からこれだけの団体、組合員が参加をしており、1兆円に迫る事業高です。

その他 EU 諸国ではポーランド、チェコ、デンマーク、フィンランド、ルーマニア等々でも労働者協同組合があり、珍しいところでは、これもプラットフォーム協同組合でベルギー、ブリュッセルが発祥の Smart という労働者協同組合があります。フリーランスのアーティスト、クリエイター、特にオペラの演奏家や歌手等も含めて、ハイアートからサブカルチャーまで含めたクリエイターたちをつないでいる協同組合です。研修、法律相談、オンライン請求書等々のバックオフィスサービスを提供していて、弱い立場に置かれがちなフリーランスを保護する取り組みとして非常に注目されています。3万5,000人ぐらいの組合員がEU9カ国に広がっています。オーストリアでは市民権を得るための一助にもなっているということです。

各国における協同組合の、もしくは労働者協同組合で働く人々の労働者性は法律によって違い、Smart オーストリアの場合は、所属するフリーランスの労働者性が認められていました。組合員がSmartと労働契約を一旦結んだ上で、それぞれのクライアントと業務契約を結んでビジネスをします。なので業務契約が途切れている間、失業保険が出たと聞いています。ただこの労働者性は、オーストリアの場合でも議論されているところで、オーストリア Smart の組合員の労働者性は判決によって

否定されたと、先日ニュースで聞き及んでいます。そういった種々の変化、状況にも影響されながら活動しているということです。

Airbnb に対抗するモデルで fairbnb という事例もあります。労働者協同組合というよりもマルチステークホルダー型協同組合で、部屋の貸し手と旅行者を組合員として利益の何%かを地域社会の持続可能な発展に使うようにしていて、gentrification という観光地化による地域住民の排除に対抗する協同組合です。

MIDATA は、スイスの仕組みです。協同組合の組合員が自分たちで自分たちの医療情報をオンライン上で協同組合に管理を任せて、利便性も高め、なおかつその医療データを研究開発等に提供することで協同組合の運営費を賄っています。日本では医療データのオンライン上の管理(法的制度)がまだまだ EU 諸国とは異なりますが、今後参考になると考えています。

Stocksy United はカナダで、アーティスト、写真家や画家、グラフィックデザイナー等を組合員とするマルチステークホルダー型協同組合です。もう一つ珍しいところで、resonate という音楽ストリーミング配信のプラットフォーム協同組合があります。Spotify のようなストリーミング配信に対抗していて、ミュージシャン、リスナー、それと働く人々によって構成される協同組合で、Spotify 等の同業他社に比べると、楽曲提供者、ミュージシャンに約 2.5 倍の楽曲料を支払い、フェアで公正な対価を支払っているそうです。マルチステークホルダー型協同組合ですが、一種の労働者、働く人も含まれている協同組合として参考になると考えています。

アメリカ合衆国も新自由主義の国と思われがちですが、労働者協同組合運動も盛んです。労働組合と連携をして、労働組合がワーカーズバイアウトを支援し、事業承継、継業を行う取り組みもあります。ワーカーズバイアウトについては連邦法が 2018 年に制定されました。アメリカの場合は基本的に、労働者協同組合も含めてあらゆる協同組合は州法で規定されていますが、このメイン・ストリート従業員所有法は連邦法です。ワーカーズバイアウトの取り組みを支援する法律ということで、さまざまなサポートがあります。例えば資金援助については、直接的に自治体や民間金融機関が支援するというより、日本における中小企業庁が信用保証をするような形で、民間の金融機関からの融資を受けやすくする仕組みがあると聞いています。

このメイン・ストリート従業員所有法の制定については、アメリカ労働者協同組合連合会(USFWC)が民主党を通じてロビー活動を行ってきました。しかし共和党にとってもいわゆる「ラストベルト」をはじめとする多くの地域で工場が次々に閉鎖され、諸外国に出て行って、失業者が増加する状況で、中小企業が地域経済、地域コミュニティの持続可能性を支えているという認識が強くあるので、トランプ大統領の共和党政権のもとでもこのメイン・ストリート従業員所有法が制定されたということです。

他にもアメリカの場合、Uber に対抗する取り組みがあります。CWA(全米通信労働組合)や AFL-CIO(アメリカ労働総同盟・産別組織)といった労働組合が支援をしてタクシー運転手が、自ら労働者協同組合を組織化することを支援しています。ニューヨークの The Drivers Cooperative が、drivers.coop というアプリケーションを提供していて、Uber に対抗しています。Uber はじめ民間企業の配車アプリの手数料に比して、協同組合ですから非常に安価な手数料でタクシードライバーた

ちの生活を支えています。アメリカの場合、タクシー運転手は移民労働者が非常に多く、経済的にも社会的にも差別的な状況に置かれているので、そうした移民労働者の生活を支えるという意味でも、タクシー事業における労働者協同組合が注目されています。

また、移民の中高年女性にハウスクリーニングで働いている人々もたくさんいて、そういった人々を組織化しているのが UP&GO 協同組合というブルックリンを拠点とする協同組合です。アプリケーションでクライアントとハウスクリーニング労働者をつなぐマッチングサービスを提供しています。手数料が 5%と非常に安く、なおかつ協同組合で組織化されていますので、価格の交渉力もあり、パワハラ、セクハラ等々を防ぐことにも非常に貢献していて、移民の中高年女性をエンパワーメントする取り組みとしても注目されています。

コロンビア、中南米、アフリカ等々にも労働者協同組合があり、特に中南米の労働者協同組合は非常に存在感を持って発展しています。例えばブラジルには、労働者協同組合や社会的連帯経済団体をまとめている UNISOL という連合会があります。政治的な情勢の影響を強く受けていて、活動が難しい時期もあったそうですが、ルラ大統領の再選で UNISOL の取り組みも活性化されていると聞いています。

アフリカやアジアではまだまだ労働者協同組合は発展途上で、これからつくっていくところと、さまざまなインキュベーション支援を CICOPA もしくは CICOPA アジア太平洋に期待しているところとです。アフリカの場合、かつての植民地の宗主国の違いによって、イギリス型の協同組合の形をとるか、フランス型のアソシアシオン、社会的連帯経済の団体という形をとるかという違いがあります。今後アフリカ全体で労働者協同組合の発展が期待される場所では同じです。

4. CICOPA アジア太平洋(CICOPA-AP)

CICOPA-AP の参加団体は今週フィリピンから 1 団体増えて、現在 8 カ国から 12 団体です。会員団体の種類はさまざまで、例えばオーストラリアの BCCM は労働者協同組合の連合会ではなく、Business Council of Co-operatives and Mutuals という協同組合もしくは共済団体の連携組織です。オーストラリアには労働者協同組合も一定ありますが、まだ連合会をつくる状態には至っていません。BCCM としても労働者協同組合はぜひ発展させたいということで、CICOPA-AP にも加盟して活動しています。

中国の ICCIC も同様に、協同組合全体の発展を推進する団体です。インドには ULCCS という労働者協同組合があり、連合会ではなく単一の労働者協同組合ですが、1 万 3,000 人の就労者がいて、センター事業団よりも大きく、国際的にも非常に大きな労働者協同組合です。来年 100 周年を迎え、長い歴史もあります。最下層の建設労働者 4 人が集まって協同組合を立ち上げたのが歴史的起源と言われています。最近では医療関連やインターネット事業にも進出しています。SEWA (Self Employed Women's Association) という労働者協同組合も非常に有名です。フリーランスとか、雇用されていない個人事業主、自営で仕事をしている女性たちが組織した繊維労働組合 (TLA) を母体としています。女性の個人事業主を労働者協同組合化してさまざまな事業を行い、日々の生活の糧が得られるようにしているということです。文化的・宗教的にインドの女性が置かれ

ている立場は非常に厳しいので、SEWA の取り組みは労働組合、協同組合、そして女性運動を兼ね備える運動として国連等々の国際社会も非常に注目しています。労働者協同組合として日々の生活の糧、事業、働く場所を提供するだけではなくて、例えば保健、保育、保険 (insurance)、教育、研修の提供や法的支援も行っており、最近ではインターネットのリテラシーとして、スマートフォンを活用したコミュニケーションのとり方やビジネスの始め方もレクチャーをして広めているということです。

イランには、ICC (Iran Chamber of Cooperatives) という組織があります。協同組合全体のナショナル・センターで労働者協同組合に特化しているわけではありません。イランでは、1979 年のイラン・イスラム共和国憲法に協同組合がプライベート・セクターと公的セクターに相並び立つものとして明記されているほど、協同組合や相互扶助の歴史があります。イスラエルもキブツが有名ですが、中東の世界は文化的にも宗教的にも背景があり、例えば利子を取らないイスラム金融なども知られています。ただ、労働者が組合員として労働契約を結んで、自分たちの共通の職場で仕事をしているという労働者協同組合は、イランの場合はまだ少ないと聞いています。法律的な建て付けでいうと別のカテゴリーになりますが、むしろ個人事業主が独立自営の生産者として協同組合を構成する生産者協同組合の運動が強いと聞いています。ややわかりにくいのですが、生産者協同組合が国際的には労働者協同組合の一種として認識されています。CICOPA-AP 加盟の RAH-E ROSHD Educational Complex という労働者協同組合は教員・組合員のほぼ 9 割が女性です。女子教育を提供する学校協同組合として、国際的な注目を集めています。イランもやはり女性の置かれている立場が非常に厳しいところです。最近もヒジャブ着用をめぐり大きな運動がありました。RAH-E ROSHD の協同組合の組合員も、そういった女性運動を支援していますが、女性の教育を主眼として活動している協同組合です。

韓国も協同組合運動が盛んで、日本の植民地化の影響で各種協同組合法の建て付けは日本に似ています。これまで農協は農協法、生協は生協法と、各種協同組合法がありましたが、韓国は日本に先んじて、協同組合基本法を 2011 年に制定し、労働者協同組合を含む一般協同組合と社会的協同組合を法制化しました。社会的協同組合は、イタリアに似ており、先ほども触れた「脆弱階層」に雇用ないしサービスを提供し、認可が必要とされ、税制優遇や人件費等の補助があります。韓国は他にも社会的企業法を 2007 年につくり、自活企業という団体も活動しています。この自活企業は 2000 年に制定された国民基礎生活保障法に位置づけられている事業体です。国民基礎生活保障法は、日本の生活保護法と生活困窮者自立支援法をミックスした法律で、生活保護を受給もしくは受給を申し出る人々に対して、まだ働ける層には働いてもらうため、就労を支援する、いわゆる「ワークフェア」と言う考え方です。生活保護を受給する手前で、まだ働ける、働きたい意思がある人々は支援を受けて、自活企業に所属して働くということです。韓国では政府・自治体による取り組みが進んでいる面もあれば、その時の政権に影響されてしまう面もあるようです。革新の文在寅 (ムン・ジェイン) 政権では労働者協同組合を含む協同組合や社会的連帯経済を促進する制度・施策の整備が進みましたが、政権が代わり、厳しい状況になっているようです。自治体で、例えばソウル市の場合は朴元淳 (パク・ウォンスン) 市長が亡くなり、保守の市長に交代した結果、同市

による労働者協同組合や社会的連帯経済の取り組みも大きく後退しているということです。日本に置きかえた場合、社会的協同組合の制度がなく、例えば障がいを持っている人々、生活に困窮している人々、ひきこもり等々の若者、今後確実に増える移民や外国人等々に就労機会やさまざまなサービスを提供する役割は労働者協同組合が担うことになると思います。先ほどのイタリアのケースのように、政策的投資効果から見ても、行政による支援が望まれるけれども、あまり政策的・政治的な関与が強まってしまうと、韓国やブラジルでも触れたように政治的情勢に非常に大きく影響されてしまうことも懸念されることです。

フィリピンも協同組合運動が強くて、MASS-SPECC というナショナル・センターの一つがCICOPA-AP に加盟していますが、本格的な労働者協同組合運動は発展途上で、協同組合の大半は credit union、いわゆる信用組合です。MASS-SPECC も、私たち日本の労働者協同連合会とのコミュニケーションがあって、労働者協同組合運動をフィリピンでも進めたいということで、CICOPA グローバルにも CICOPA アジア太平洋にも加盟してきたという経緯です。

ベトナムにも協同組合連合会がありますが、現状は把握できていません。その他モンゴル、マレーシア、ネパール、ブータン等々でも労働者協同組合ないしは類似した協同組合が活動をしています。

CICOPA-AP では労働者協同組合と労働組合の連携を進めるため、一昨年に労働組合の総連合会である ITUC (国際労連) の当時の事務総長のシャラン・バロウ氏をお招きして、労働者協同組合と労働組合が働く人々の主体性や権利を守るためにいかに連携していくかをテーマに、ウェビナーを開催しました。労働組合と協同組合、労働者協同組合の連携のためにはさまざまな課題がありますが、技術革新等々でギグワーカー、プラットフォームワーカー等々が増えている昨今、例えばプラットフォーム協同組合のような取り組みを通じて、働く人々の権利を守るために、労働組合と労働者協同組合が連携を進めていく意義はあると思います。

最後に、日本の労働者協同組合法は、国際的に高い評価を得ています。国連事務総長が大体2年に1回「社会発展における協同組合」というレポートを出していますが、2021年のバージョンで日本の労働者協同組合法に触れ、持続可能な開発の概念を法律に明示的に取り入れている、法文化している非常に良い例として言及しています。

ⁱ 厚生労働省「労働者協同組合の設立状況」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001079767.pdf>

ⁱⁱ 厚生労働省「多様な働き方を実現し、地域社会の課題に取り組む労働者協同組合」(令和 6 年 10 月 1 日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000995367.pdf>

ⁱⁱⁱ 株式会社日本総合研究所「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関するアンケート調査結果(報告)(2019 年)」、「女性の定年に関する調査報告 —中高年女性のキャリアと私生活に関する意識—(2022 年)」

^{iv} 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「65 歳定年時代における組織と個人のキャリアの調整と社会的支援—高齢社員の人事管理と現役社員の人材育成の調査研究委員会報告書—」(平成 30 年度)

https://www.jeed.go.jp/elderly/research/report/elderly/65career_chousei.html

^v 認定特定非営利活動促進法人日本 NPO センター「2018 年度 NPO 支援センター実態調査報告書」(2019 年 3 月)

^{vi} 日本経済団体連合会「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022 年 1 月 18 日)

^{vii} 株式会社日本総合研究所「2022 若者の意識調査」のレポート」

<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=105899>

^{viii} https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198287_1527.html

^{ix}

https://jwc.coop/news/article/2023051577781/?doing_wp_cron=1727522653.0160479545593261718750