

北海道における社会的企業としての 労働者協同組合

佐々木 雅夫

2021年12月10日

北海道における社会的企業としての労働者協同組合

| | |
|------------------------------------|----|
| 1. 研究の背景と目的 | 1 |
| 1.1 労働者協同組合とは | 1 |
| 1.2 社会的企業とは | 2 |
| 1.2.1 EMES の定義 | 3 |
| 1.2.2 理論的背景 | 4 |
| (1) 米澤の見解 | 4 |
| (2) 藤井の見解 | 6 |
| 2. 社会的企業をめぐる議論 | 7 |
| 2.1 ヨーロッパ大陸における社会的企業 | 7 |
| 2.2 ヨーロッパにおける法整備 | 8 |
| 2.3 イタリアにおける社会的企業の法的整備 | 8 |
| 2.3.1 社会的協同組合法 | 9 |
| 2.3.2 社会的企業法 | 9 |
| 2.4 社会的企業へのアプローチ | 11 |
| 3. 事例研究 | 14 |
| 3.1 音威子府村 eco おといねっぶ | 15 |
| 3.1.1 日本における労働者協同組合黎明期の問題設定 | 15 |
| 3.1.2 地域概況と労働者協同組合の事例 | 17 |
| (1) 音威子府村の概要 | 17 |
| (2) 労働者協同組合結成の背景と活動内容 | 17 |
| (3) NPO 法人 eco おといねっぶへの再編成の背景と活動内容 | 18 |
| 3.1.3 結論と考察 | 23 |
| 3.2 札幌市ワーカーズコープ札幌 | 26 |
| 3.3 苫小牧市放課後等デイサービス・ワーカーズコープぽっけ | 32 |
| 3.3.1 目的 | 32 |
| 3.3.2 調査方法 | 32 |
| 3.3.3 事例の概要 | 33 |
| (1) 協同集会 in 苫小牧 | 34 |
| (2) 労働者協同組合に対する拒否反応 | 35 |
| (3) 設立へ | 36 |
| (4) 活動内容 | 38 |
| 3.3.4 分析 | 40 |
| 3.3.5 結論 | 43 |
| (1) 地域とのかかわり | 43 |
| (2) 事例の特徴 | 43 |
| (3) 地域の中に施設があるということ | 44 |
| (4) 労働者協同組合法 | 44 |
| (5) 組合員の意識変容 | 44 |

| | |
|---|------------|
| (6) 協同労働の意義 | 4 4 |
| 4. 結論 | 4 8 |
| 4.1 規範と実践の錯綜・社会的企業としての方向性の分散・北海道という周辺地域 | 4 8 |
| 4.1.1 規範と実践の錯綜 | 4 8 |
| (1) 規範と実践の錯綜 eco おといねっふ | 5 0 |
| (2) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ札幌 | 5 0 |
| (3) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ | 5 1 |
| 4.1.2 社会的企業としての方向性の分散 | 5 2 |
| (1) 社会的企業としての方向性の分散 eco おといねっふ | 5 2 |
| (2) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ札幌 | 5 3 |
| (3) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ .. | 5 4 |
| 4.1.3 北海道という周辺地域 | 5 5 |
| (1) 北海道という周辺地域 eco おといねっふ | 5 5 |
| (2) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ札幌 | 5 6 |
| (3) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ | 5 6 |
| 4.2 規範と実践の錯綜・社会的企業としての方向性の分散・北海道という周辺地域 まとめ | 5 8 |
| 4.2.1 規範と実践の錯綜 | 5 8 |
| (1) 規範と実践の錯綜 eco おといねっふ | 5 8 |
| (2) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ札幌 | 5 8 |
| (3) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ | 5 8 |
| 4.2.2 社会的企業としての方向性の分散 | 5 8 |
| (1) 社会的企業としての方向性の分散 eco おといねっふ | 5 8 |
| (2) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ札幌 | 5 8 |
| (3) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ .. | 5 8 |
| 4.2.3 北海道という周辺地域 | 5 8 |
| (1) 北海道という周辺地域 eco おといねっふ | 5 8 |
| (2) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ札幌 | 5 9 |
| (3) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ | 5 9 |
| 4.3 事例について全体的まとめ | 5 9 |
| [引用・参考文献] | 6 1 |

1. 研究の背景と目的

本論文では、現在、社会的に注目されている社会的企業が、どのような社会的な意義をもつかを、北海道における労働者協同組合の事業の分析を通して考察する。

社会的企業は、社会的排除及び包摂問題¹の解決、地域に隠れているが必要とされている仕事を掘り起こし事業化する仕事起こしに重要な役割を果たしていると指摘されている。これに対し本研究では、以下の3つの事例を検討する。1つは、国鉄分割民営化に伴いJRに不採用(社会的排除)になった人々が、労働者協同組合を結成し自分たち自身で町の特産品を作り出しその製造販売による仕事起こしを通じて社会的に包摂されてきた事例である。

第2に検討するのは、会社が希望退職者を募り、それに応じて事実上解雇(社会的排除)された人々が、生きていくために労働者協同組合を作り、労働者自らが自己雇用をし、生協の個別配送事業を皮切りに最終的に市民の御用聞き、市民の便利屋事業を展開している事例である。次いで第3に、市民の要求を受けて市民と労働者協同組合が連携し放課後等デイサービスの施設を立ち上げ運営している事例を検討する。

これらの事例を通して、社会的企業という欧米で形成されてきた組織形態が日本にどのように受容され、社会的に影響を与えられるようになったのか、社会的見地から検討する。

1.1 労働者協同組合とは

本研究の主要な対象である社会的企業については、続く1.2で議論することとし、まず初めに、現在、社会的企業の具体的な組織形態として多くの国で採用されている労働者協同組合(ワーカーズコープ)について確認しておく。労働者協同組合とは「組合員が出資し経営し労働する協同組合」と理解されている(富沢2021)。日本も同様で、「労働者協同組合法」(2020年12月、成立)は、「組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び組合員自らが事

¹ 社会的排除との戦いの強化を基本理念としている欧州委員会(欧州委員会1992)の定義を要約すると社会的排除とは、物質的・金銭的欠如のみならず、居住、教育、保健、社会サービス、就労などの多次元の領域において個人が排除され、社会的交流や社会参加さえも阻まれ、徐々に社会の周縁に追いやられていくことを指す。社会的排除の状況に陥ることは、将来の展望や選択肢をなく奪われることであり、最悪の場合には、生きることそのものから排除される可能性もある。社会的包摂社会的包摂は、実際には単純なことではないのだが、本論文では出来るだけ元の状態に戻すこととする。労働者協同組合による社会的包摂としてとらえる。

業に従事することを基本原理とする組織」(第1条)と規定している。

ここで、労働者協同組合もその1つである協同組合について、どのような組織か確認しておきたい。多くの国において協同組合は、国際協同組合同盟の下記の定義にしたがって理解されている。「協同組合は、協同で所有し民主的に管理する事業体を通じて、共通の経済的・社会的・文化的なニーズと願いをかなえるために自発的に結びついた人びとの自治的な組織である。その組織は、国際協同組合同盟が規定する下記「7原則」に基づいて組織・運営される。①人を差別しない組織。②民主的管理(1人1票)。③出資金に対する利子の制限。④自治と自立の組織。⑤教育の重視。⑥協同組合間の協同。⑦地域社会のために活動する」(冨沢 2021)。このうち⑦は、本研究とも深く関連する、地域社会との関連性に留意したものであり、まず記憶にとどめておきたい。

1.2 社会的企業とは

社会的企業(social enterprise)という概念が形成されたのは1970年代からであった。アメリカにおいては、1970年代にNPOのコミュニティのなかで障害者やホームレスの人などに職業の機会を作る活動に対して用いられるようになった(Alter 2002)。その後、1990年代初頭より社会的企業や社会的企業家という概念が肯定的に論じられ始め、1993年にはハーバード・ビジネススクールにSocial Enterprise Initiativeが設立された。

さらに、アメリカでは主に社会的企業家に注目しながら、いかに事業収入をあげられるか、もしくは、どのように社会的なイノベーションが実現されるかが中心に議論されてきた。ただし、学術的な研究と実務では、対象とされる組織に違いがある。

学術的な研究においては、社会的企業はNPOと営利企業の連続線上に位置するものとされ、ミッションに即した活動をサポートするために商業活動を展開するNPOからフィランソロピーやCSRを行う営利企業まで、幅広く社会的な目的を掲げる組織が対象とされてきた(Dees 1998)。

こうした学術的な研究は主にビジネススクールの研究者によって進められてきた。代表的な研究者であるグレゴリー・ディーズらによれば、アメリカの社会的企業の議論は、収入に注目する学派と成果に注目する学派の2つに分けられる(Dees and Anderson 2006)。NPOによる市場からの収入の増加に焦点を当てる社会的企業学派(social enterprise school of thought)と、社会的企業がもたらす成果に注目する社会的イノベーション学派(social innovation school of thought)である。Defourny and Nyssens (2010)は、ディーズらの区分を踏襲しながら、社会的企業学派をより内容に即した稼得所得学派(earned income school of thought)と呼んでいる。

学術的な議論が社会的な目的を掲げる組織を幅広く対象にしてきたのに対して、実務では主にNPOを対象とした議論が行われてきた(Kerlin 2006)。アメリカで

は、1980年代に小さな政府と新自由主義を掲げたレーガン政権によって政府からの NPO に対する補助金が大幅に削減され、NPO は自立して組織を維持していくために事業収入をあげる必要に迫られた。そうした背景のなかで注目されることになったのが、社会的企業であったためである。とくに社会的企業家個人に焦点が当てられることが多く、社会的企業家が検討すべき事業収入の増加を中心とした経営戦略が議論されてきた。

以上のように、学術的な研究と実務では対象とする組織の幅に違いはあるが、アメリカでは、社会的な目的を掲げる企業家に注目しながら、事業収入の増加や社会的イノベーションの実現方法が議論されてきた。ただし、社会的な目的の中身はとくに問われることなく、社会的な目的として想定できるものなら何でも包含されるのがアメリカの議論の特徴である(藤井 2013a)。

これに対して、1990年代の後半以降、EU 諸国において社会的企業は社会政策の一環として位置づけられてきた。後でたどるように、本研究で注目する労働者協同組合は、直接には EU での議論と取り組みの影響を強く受けている。しかし、後でたどるように、社会的企業を巡る議論は各国の事情を反映して国ごとに異なっている。さらには、学術的な研究と実務で焦点が異なったり、1つの国のなかでもいくつかの潮流があったりと様々な言説が流布しており、社会的企業がどのような概念なのかということそのものが研究対象となってきた(e.g. Peredo and McLean 2006; Certo and Miller 2008; Dacin, Dacin and Matear 2010)。本稿で注目するイタリアにおいて社会的企業という概念が登場したのは1980年代と言われている(ICF Consulting Services 2014)。Short、Moss and Lumpkin (2009)によると、こうした実務的な関心の高まりに対応して、社会的企業が学術的な雑誌で初めて論じられたのは1991年である。

1.2.1 EMES の定義

社会的企業の学術的な定義としては、欧州における社会的企業の研究者ネットワークである EMES による定義が用いられることが多い。1990年代後半以降、社会的企業の活動の理論的・実証的な研究を進めてきた EMES は、経済的な側面と社会的な側面に分け、以下 A から I の9項目からなる要件から社会的企業を定義する(Defourny and Nyssens 2006:5-6)。

〔経済的側面〕

(A) 持続的に財やサービスの生産と販売を行う (アドボカシーや資源の再分配に活動が限定されない)

(B) 高いレベルの自律性を持つ

(C) 有意義な水準のリスクを持つ

(D) 最小レベル以上の労働性がある

〔社会的側面〕

- (E) コミュニティの利益を明白な目的とする
- (F) 市民の集団によって立ち上げが主導される
- (G) 資本所有に基づかない意思決定が行われる
- (H) 参加型の性質(活動によって影響を受ける多様な集団を巻き込むこと)を持つ
- (I) 制限された利潤の分配を行う

EMES によれば、以上の 9 点によって社会的企業は定義される。これらの 9 つの定義をまとめた形で、社会的企業の特徴を述べると、社会的企業とは「利潤を目的としない(Not for profit) 民間の組織であり、コミュニティに貢献するという明示的な目的と直接的に関係する財やサービスを供給する。多様な利害関係者を意思決定制度に巻き込むという集合的な力に依拠し、自律性に高い価値をおきながら、活動に関連する経済的リスクを負う」(Defourny and Nyssens eds 2008:5) ような事業体であるといえることができる。

EMES による社会的企業の定義は、操作的なものであるということには注意すべきだろう。社会的企業の定義は 9 項目にもわたるが、9 項目のすべてを満たすことが、社会的企業の必要要件というわけではなく、社会的企業の特徴と一対一に対応するものではない。むしろ、欧州のさまざまな国で実践されていた多様な活動を、「社会的企業」として、概念化するために、研究者や政策担当者が生み出した理念型(Defourny and Nyssens eds 2008:5) のような側面を持つ。

1.2.2 理論的背景

それでは、なぜ社会的企業という概念が登場したのだろうか。その理論的背景としては、既存のサードセクター研究で主流であった、非営利組織論や社会的経済論といったセクター論的アプローチの限界があった(米澤 2011)。

(1) 米澤の見解

サードセクターの組織には、大別すると、協同組合的な組織(社会的経済=social economy)と NPO 的な組織(ボランタリーセクター) という 2 つの形態があり、両者は研究される地域や領域が異なっていた。協同組合は主としてヨーロッパを中心とした社会学者が研究してきたのに対して、NPO は主としてアメリカの社会学者によって研究されてきた。近年まで、両者の間では積極的な意見交換に乏しく、例えば、90 年代にアメリカの NPO 研究者であるサラモンらによって行われた世界的なサードセクターの国際比較研究(サラモン・アンハイアー 1994=1996) では、協同組合は対象組織から排除された。

NPO アプローチと協同組合アプローチの違いは、利潤の処分法、組織に対する統制の 2 点に求められる。

第 1 に、利潤の処分法について、組織によって生み出された利潤を利益関係者へと分配することを認めるか否かをめぐると対立がある。構成員の相互扶助を目的

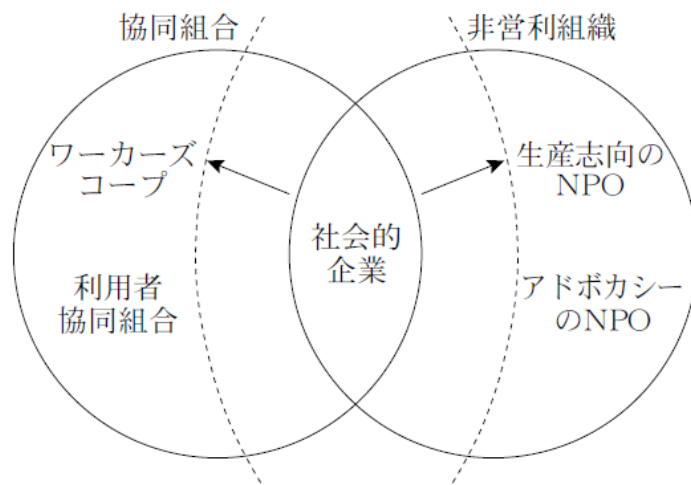
とする協同組合においては生み出された利潤を分配することは肯定されるが、非営利性を原則とする NPO では組織成員への利潤の分配が認められない。NPO は” Non profit” な組織であり、協同組合は” Not for profit” な組織であると指摘されるゆえんは利潤の分配様式の違いにある。

第2に、両者は、組織の意思決定に際して民主的性格をどの程度重視するかという側面でも性質が異なる。協同組合の場合は、基本的には1人1票の原則があり、組織内における民主的討議が重視される。一方で NPO の場合、組織の意思決定に関して、必ずしも民主的意思決定が常に重視されるわけではない。例えば、NPO において、組織の意思決定を通常担うとされる理事は、必ずしも組織の利害関係者による民主的手法で決定されないこともある。

以上のような違いがあるため、研究上は、協同組合アプローチ(社会的経済概念)と NPO アプローチ(ボランティアセクター概念)の間には断絶があった。しかし、法人格の違いは別として、協同組合と NPO の性格は実際の活動のレベルでは差がないことが多いことも指摘されている(ドウフルニ 2001=2004:16)。例えば、協同組合の場合は組織内部の民主的な意思決定が重視されるといっても、実際には形骸化していることは珍しいことではない。また利潤非分配原則に関しても、協同組合の場合でも何らかの形で分配に制限が加えられており、実態的には利潤が分配されていない組合もある(ドウフルニ 2001=2004:16)。

特に 1990 年代以降、増加しつつあった新しい形態のサードセクターの組織は、NPO と協同組合、両者の要素を結合していることが多かったために、どちらのアプローチでも十分に捉えられるものではなかった。この新しい形態のサードセクターの組織を捉えるために、両者の関連する部分を併せ持つような新しい組織概念が必要とされた。NPO アプローチでも協同組合アプローチでも捉えることが困難な新しい起業組織(initiatives)を捉えるために作り出されたのが、「社会的企業」という概念であった。

社会的企業のイメージは下図で示されるような、協同組合と NPO が重なり合う領域に存在する組織である。社会的企業は協同組合のなかでも大規模な消費者協同組合(生協や農協)ではなく、とりわけ小規模の労働者協同組合に近く、NPO のなかでもアドボカシー組織や助成財団のように事業活動が中心ではない組織ではなく、とりわけ生産活動に従事するタイプの NPO に近いような組織(ドウフルニ 2001=2004:34-5)である。両者の概念が重なりあう領域の組織を捉えるうえでは、協同組合概念でも NPO 概念でも、過不足が生じると EMES は考えた(米澤 2013)。



出所 Defounmy 2001=2004:35

図 協同組合と非営利組織のハイブリッドとしての社会的企業

(2) 藤井の見解

藤井は(藤井 2010a)で、社会的企業という言葉は多様な文脈において、異なる利害関心を背景として用いられていると言う。経営学者やシンクタンク研究者の多くは、社会的企業を、企業の社会貢献や CSR (企業の社会的責任) の連続線上で捉えながら、社会的起業家によるイノベーション (ソーシャル・イノベーション) に焦点を置いた議論を展開している。また、行政の側からは、社会的企業が「新しい公共」の担い手としての期待と共に語られてきた。すなわち、社会的企業が、政府だけでは対処できなくなった公共サービスの空隙を公的資金の投入を必要とせずに埋めてくれる市場的アクターとして論じられてきたのである。

一方で、NPO や協同組合、すなわち、サード・セクターの側から社会的企業はどのように捉えられてきたのだろうか。大まかに整理するならば、社会的企業は、①サード・セクターのサステナビリティを確保するための商業化、②社会的排除問題の解決 (社会的に排除されてきた人々の雇用創出を含む社会的包摂)、③労働者協同組合やワーカーズ・コレクティブにおける協同組合のリニューアル (地域コミュニティの公共的な利益を志向する協同組合、マルチ・ステークホルダー型の協同組合) といった3つの論理によって重視されてきたとみなすことができる。

以上のように、「社会的企業」という言葉は、現在、多様な利害関心のもと、多義的な概念として用いられている。そして、その多義性は、単純に複数の意味を含むといったことにはとどまらず、幾つかの対立軸を潜在的に含んでいる。

たとえば、社会的企業というカテゴリーは、①営利企業 (企業の社会貢献、社会志向型企業) を含むものなのか否か、②社会的企業が奉じる社会的目的の内実は基本的に社会的排除問題の解決にあるのか、それとも社会的目的の内容自体は

何でもありと考えるのか、③社会的企業単体における経営のあり方が問われているのか、それとも社会的企業をめぐる社会的・制度的環境（福祉レジーム、団体法制、行政の事業委託制度、雇用政策、地域再生政策等）が問われているのか、そして、④社会的企業を、サード・セクターとは異なる全く新しい概念として把握するのか、それとも、社会的企業をサード・セクターの現代的な展開として捉えるのか。

このように、社会的企業という言葉は、現在、多くの対立軸を含んだポリティカル・ワードとなっていると言えるだろう（藤井 2010a）。

2. 社会的企業をめぐる議論

以上を踏まえ、日本において社会的企業をめぐる概念がどう社会の現場に受容されてきたのかについて、日本労働者協同組合連合会における議論の検討からたどってみたい。現在の日本労働者協同組合連合会につながるグループは、1983年にイタリアに調査団を派遣し自己規定の検討を開始した。1986年正式に労働者協同組合と規定し翌1987年に労働者協同組合連合会へ発展した。イタリアに調査団を派遣したのは、後に見るように、この当時イタリアは社会的企業を推進すべくヨーロッパ大陸で先駆けて法律を整備してきたからといえよう。

社会的企業を巡る議論は、1.2でも大きくアメリカとヨーロッパ大陸に分けられる。アメリカでは社会的な目的を掲げながら、いかに事業収入をあげられるかが焦点となってきた。それに対して、ヨーロッパ大陸では統治の仕組みや利益分配の制限など、営利企業とは異なる社会的企業のあり方が問われてきた。

しかし、調査団が実際のイタリアの社会的企業の活動をみると、社会的企業は競争環境にさらされ、営利企業との境界が曖昧になってきていた。そこであらためて、ヨーロッパ大陸における社会的企業の具体的な展開を押さえることで、労働者協同組合連合会が調査団派遣時に向き合った状況がどのようなものだったのかを確認する。

2.1 ヨーロッパ大陸における社会的企業

ヨーロッパ大陸では、オイルショック以降、経済成長の落ち込みに伴う長期失業者の増加や社会的排除問題の深刻化、保育や高齢者介護など社会サービスの不足が問題となっていた。こうした背景のもと、連帯経済への関心の高まりとともに、社会的包摂や社会サービスを提供するものとして注目を集めることになったのが社会的企業である（藤井 2013a）。ヨーロッパ大陸では社会的企業は商売をする営利企業とは異なる「もう一つのやり方」として捉えられてきた（OECD 2009）。

そのため、アメリカの学術的な研究では営利企業を含めた幅広い企業が対象にされてきたのに対して、ヨーロッパ大陸においては、社会的企業はサードセクターに位置づけられ、具体的な法人形態は協同組合とアソシエーションが基盤となっている。

1996年に欧州委員会からの補助を得て始まった社会的企業の国際比較調査プロジェクトを機に結成されたネットワークである EMES (L'Emergence des Entreprises Sociales en Europe) のメンバーであるジャック・ドゥフルニによれば、社会的企業の社会性は、出資額や持ち株の多寡によらず、有償労働者、ボランティア、利用者、地域コミュニティを代表する他のパートナーなど様々な関係者によって民主的に意思決定が行われること。そして、活動を通じて生み出された利益は活動の拡大のために再投資され、組織を統制するメンバー以外の他の人々のために使われることに求められる (Defourny 2001)。

以上のように、ヨーロッパ大陸では、アメリカとは異なり明確にサードセクターに位置づけられてきた。また、アメリカが社会的企業家に焦点を当ててきたのに対して、ヨーロッパ大陸では政策的な関心が高く、民主的な意思決定プロセスを実現するための統治の仕組みや利益分配の制限など社会的企業のあり方そのものが議論されてきた。

そして、こうした経済活動の民主化を実現する社会的企業を推進するための法律が各国で整備されてきているのもヨーロッパ大陸の特徴である。

2.2 ヨーロッパにおける法整備

イタリアで 1991 年に社会的協同組合法が導入されたのを皮切りに、社会的企業を推進する法律がヨーロッパ各国で導入された。1995 年にベルギーで社会的目的をもった会社 (company with a social purpose)、1998 年にポルトガルで社会的連帯協同組合 (social solidarity co-operative)、1999 年にギリシヤで有限責任社会的協同組合 (social co-operatives with limited liability)、2001 年にフランスで社会的協同組合 (société coopérative d'intérêt collectif)、2004 年にイギリスでコミュニティ利益会社 (community interest company) に関する法律が制定された (Defourny 2001; 藤井 2013a)。フランス、ポルトガル、ギリシヤでは協同組合の形式が採用され、ベルギーやイギリス、後述する 2006 年に制定されたイタリアの社会的企業法などでは、協同組合に制限しないより広い社会的企業のモデルが採用されている (ララッタ 2014)。ララッタ (2014) によれば、社会的企業の起源は 1978 年のバザリア法 (180 号法) に遡ることが出来る。同法は保護施設や精神科病院を閉鎖し、代わりにコミュニティが精神病患者を受け入れることで労働による社会への再統合を目指したものであった。こうした労働による再統合を目的として創設されたのが統合型協同組合である。

そして、統合型協同組合を法的に認定するものとして制定されたのが 1991 年の社会的協同組合法であった。

2.3 イタリアにおける社会的企業の法的整備

近年、ヨーロッパでは社会的企業を推進する法律が整備されてきている。その

先駆けとなったのがイタリアである。

まず、イタリアで制定された法律のなかでも今日の社会的企業のあり方に大きな影響を与えてきた社会的協同組合法(381号法)と社会的企業法(155号法)について取り上げる。

2.3.1 社会的協同組合法

経済成長の落ち込みに伴い連帯経済への注目が高まるなか、ヨーロッパ大陸で他国に先駆けて社会的企業を推進する法律として制定されたのが、1991年のイタリアの社会的協同組合法である。それまでの伝統的な協同組合が組合員の便益を志向していたのに対して、社会的協同組合では組合のメンバーに限らず、より広く社会的な便益を提供することが目指された。

社会的協同組合に認定されると税金の控除を受けることができる。ただし、社会的協同組合に認定されるためには、ボランティアが50%を超えてはならない、分配される利潤は全利潤の80%を超えてはならない、分配の利益率はイタリア郵政省の発行している債券利子率である2%を超えてはならない、解散する場合には資産を分配してはならないといった要件を満たす必要がある(Borzaga and Defourny 2001)。

社会的協同組合は、A型とB型という2つの類型が設けられている。A型社会的協同組合は、医療、社会サービス、教育サービスの分野で活動する社会的協同組合であり、B型社会的協同組合は、社会的に不利な人々を労働市場へ統合するための機関として活動する社会的協同組合と定義されている(ICF Consulting Services 2014)。社会的協同組合として認定された組織の数は、1991年に1,000強、1996年に3,900弱、2005年に7,364、2009年には約12,000と順調に増加してきた(ララッタ 2014)。

2.3.2 社会的企業法

社会的協同組合が普及していくなか、社会的なサービスの枠を広げることを目的に2006年に制定されたのが社会的企業法である。社会的企業法は、社会的協同組合法とは異なり、組織の形態に関する条項はなく、どのような法人形態であっても認められる。そのため、伝統的な協同組合から社会的協同組合、アソシエーション、財団まで幅広い組織が社会的企業として認められている。

社会的企業の要件としては、社会的な効用を持った財やサービスの生産、提供をしており、公的な便益に資する目的を追求していること。利益をあげても良いが、メンバーや所有者に配分してはならず、主に法律で定められた目標(公的な便益)や資産の増加に使っていること。収益のうち70%以上を社会的な効用を持った財やサービスの生産や交換から得ていること。具体的には、(1)社会福祉、(2)健康、(3)ソーシャルケア、(4)教育、および、専門的な職業訓練、(5)環境、および、生態系保護、(6)文化遺産の発展、(7)ソーシャルツーリズム、

(8) 大学教育、および、大学卒業後教育、(9) 文化的なサービスに関する調査、および、提供、(10) 教科課程外の訓練、(11) 社会的企業の支援から 70%以上の収益を得ている必要がある(田中 2010; ICF Consulting Services 2014)。もしくは、以上の活動領域に拘わらず、全職員のうち 30%以上が社会的に恵まれない人、あるいは、障害者であれば社会的企業としての認定を受けることができる(ララッタ 2014)。

このように社会的企業に認定されるためには要件があるにも拘わらず、社会的協同組合とは異なり、認定されても税金の控除など財政的な便益が得られるわけではない。社会的企業に認定されると年度ごとに社会的バランスシートを作成して提出する必要もある(田中 2010)。社会的企業に認定されるための行政手続きに時間もかかる。そのため、社会的協同組合のように順調には普及してきておらず、2013年の時点で社会的企業として認定された組織の数は 1,348 に留まっている(ICF Consulting Services 2014)。

2.3.3 社会的企業と営利企業の境界

イタリアでは社会的企業法が制定されることで、サードセクターが自らを母体として別の法人格を持った組織を設立することが可能になった。母体となるサードセクター自身がアソシエーションや財団など営利活動を認められていない形態をとっていたとしても、別に社会的企業を設立することで間接的に営利活動に従事することができるようになったわけである。

ミレルーチカフェは、こうした社会的企業の特徴を活かしたものであり、非営利協会トリソミア 21 が母体となって障害者の自立支援という社会的包摂を目指した活動をしている。サンセバスチアン財団もフィレンツェのミゼリコルディアが母体となって社会福祉サービスやヘルスケアを提供するものである。

もともとイタリアを含めヨーロッパ大陸では、連帯経済を基盤にしながら社会的包摂や経済活動の民主化を目指す活動のなかで社会的企業は登場してきたのであった。こうした潮流のなかで制定されたのが社会的協同組合法である。しかし、労働統合や社会福祉サービスの提供が主な対象となってきたため、社会的企業(社会的協同組合)によって提供されるサービスの幅が狭いことが問題としてあげられていた(Kerlin 2006)。社会的協同組合法よりも認定の要件を緩め、提供されるサービスの幅を広げようとした社会的企業法は、こうした問題を解消するものである。

しかし、要件を緩めサービスの幅を広げたことで、一般的な営利企業に近似してきている側面もある。救急外来有限会社では、従来の医療機関との差別化が意識されており、追随して同様のサービスを提供し始めた他の医療機関との競合関係にさらされるという問題を抱えている。レ・リフィオレンツェ社会的企業協同組合は社会的企業であることで行政から優先的に建物を借りることができた。しかし、事業内容という観点からは、今日、地産地消を売りにする民間のホテルは

多く存在し、民間の営利企業との境界は曖昧である。同様にソーシャルツーリズムとしてホテル事業を手がけるピアツに至っては、社会的企業としてどのように活動して良いか分からないなか、周辺のホテルとの競合関係から活動を停止している。

ヨーロッパ大陸において社会的企業は営利企業とは異なるサードセクターに位置づけられてきた。しかし、サードセクターの商業化傾向が高まれば、サードセクターと営利企業の競争が激化し、ひいてはサードセクターと営利企業の差異を分かりにくくさせてしまう（藤井 2013a）。そのことは、アメリカの社会的企業で懸念されているような、多くの潜在的受益者層を排除してしまう危険性を抱えることになる（Kerlin 2006）。

この点で、イタリアは先駆的に法律を整備して営利企業とは異なる社会的企業を推進してきた国である。先述したように社会的企業法では、剰余金の不分配を禁止するとともに営利企業による支配を禁止するなど営利企業との違いが明確化されている。しかし、社会的企業に従事する当事者の視点から見ると、自律した事業性が求められる社会的企業は、営利企業と同様の競争環境にさらされ、経営上の問題を抱えている。こうした問題を解消するためにも行政の支援などが必要になると考えられるが、事業内容に関して営利企業が手がけているものに近似していけば公的な支援を受けるための正統性も減少していく

2.4 社会的企業へのアプローチ

社会的企業は、アメリカとヨーロッパ大陸それぞれ独自の文脈で発展を遂げてきたが、近年では、アメリカとヨーロッパ大陸の交流が進み、一定部分で収束する傾向も見られる（Defourny and Nyssens 2010）今日、社会的企業が競争環境にさらされていることを考えれば、アメリカの議論のように社会的企業家の経営戦略を論じる意義は高まってきていると言えよう。しかし、同時に、社会的企業を論じる以上、ヨーロッパ大陸の議論のように社会性を考慮しながら社会的企業のあり方を検討していく必要もある。

こうした問題を引き受けながら、いかに社会的企業と対峙していくことができるのか、米澤(2013)が提唱する3つのアプローチをもとに検討する。

第1に、法制度による正統性の付与に注目する「法制度アプローチ」である。イタリアの社会的企業法など、社会的企業を推進しようとする法律に注目するアプローチである。しかし、本稿でみてきたように、イタリアでは社会的企業に関する法律が整備されてきているにも拘わらず、営利企業との競争にさらされながら社会的企業として何をしていけば良いのか分からないという問題を抱える事例もあった。こうした事例を踏まえると、法律に注目するとともに、その法律のもとで生み出される実際の活動にも注目していくことが重要になると言えよう。

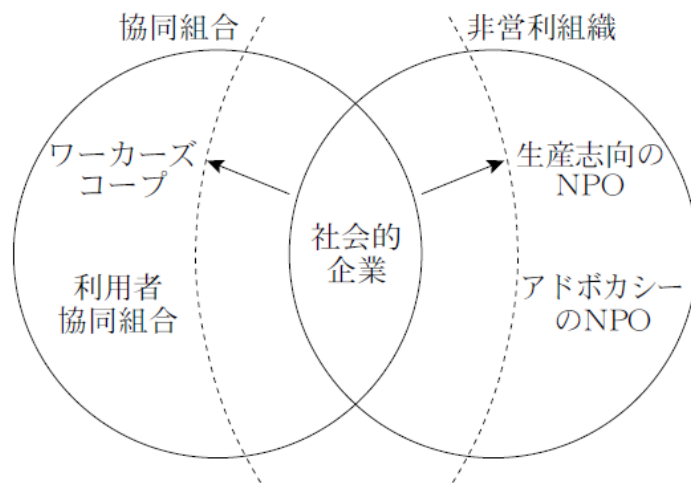
第2に、当事者の意味づけに注目した「組織アイデンティティ・アプローチ」である。これは当事者の視点から実践を捉えようとするものであり、社会科学横

断的に発展してきた実践論的転回に通じるアプローチと言える（e. g.、Schatzki、Cetina and Savigny 2001）。

米澤の提唱する第3のアプローチは、研究者が探索的なバランスを探求するための規範概念として社会的企業を捉える「探索的アプローチ」である。こうした研究者による比較研究の参照点として提唱されたのが、マックス・ウェーバーの理念型であるが、EMES グループが探求してきたのが、まさに社会的企業の銀河の中で研究者自身のポジションを可能にするための理念型であった Defourny and Nyssens 2010)。こうしたアプローチは十分に社会的企業が定式化されていない日本のような国においてとくに有効であろう。日本では、社会的企業を支援する法律が十分に整備されてこなかったため、実質的に非営利性や民主的参加といったヨーロッパ大陸で社会的企業に位置づけられるような特徴を持っていても、事業として確立していくために株式会社、事業会社、事業組合など、本来は営利企業を想定した法人形態をあえて選択する団体も少なくなかった。そのため、日本の社会的企業は営利企業と NPO の間のグレーゾーンに広がっている（藤井 2013a)。このようにグレーゾーンに幅広く存在する社会的企業を捉えていくためにも、その参照点となる日本型社会的企業とも言える理念型が必要となる。

以上のように、社会的企業を捉えるためのアプローチとしては、いくつかの可能性が考えられる。社会的企業に関する学術的な検討が始められてから四半世紀余りが経過し、その間、経験的な調査や概念的な検討も進み、理論化のフェーズに移行しつつあると言われている（Doherty、 Haugh and Lyon 2014)。しかし、多くの国で社会的企業が普及してきた今日、こうしたアプローチをもとに改めて社会的企業のあり方を検討していく必要もあるのではないだろうか（浦野、尹、金川、岸 2017)。

以上、第1章、第2章の議論をまとめるならば、以下のようになる。社会的企業は、ヨーロッパとアメリカでそれぞれ独立に 1970 年代から議論と実践が積み重ねられてきた。その蓄積を踏まえて簡略に整理したものが下図になる。図の右側、非営利組織側への社会的企業の展開が主に米国で見られたものである。さまざまな社会課題に対応する非営利組織が、社会的に排除された主体のアドボカシーを念頭に置きつつ、持続可能性の観点から事業収入の確保を迫られ（生産志向＝事業型)、企業経営的な視点を求められる際、社会的企業というあり方が1つのモデルとして語られ、目指されるようになってきた。



出所 Defounmy 2001=2004:35

図 協同組合と非営利組織のハイブリッドとしての社会的企業(再掲)

他方、ヨーロッパでは協同組合が根づいていた伝統を踏まえ、米国のような企業経営の導入という視点よりも、資本と労働の一致を目指す協同組合が向かうべき方向として、あらためて社会的包摂などが位置づけられ、そのように協同組合における社会貢献の性質を明確にする概念として、社会的企業に対する注目が深まってきた。

これに対し日本では、現在の日本労働者協同組合連合会につながるグループが1983年にイタリアに調査団を派遣して、自らのあり方を上記のヨーロッパ型の社会的企業と位置づけ、その具体的な法人形態として労働者協同組合をとり入れることになった。2020年に法制化された労働者協同組合法でも、そうした考え方にもとづき、資本と労働の一致を軸として地域社会に貢献する方向性が目指されている。

しかしながら米国に由来する社会的企業概念も、組織の持続可能性を念頭に置かうえでは無視しえず、米澤(2013)や藤井(2013)、さらに近年の冨沢(2021)といった先行研究においても、議論が錯綜している。その原因は、米国と欧州双方で社会的企業概念の方向性が異なっているだけでなく、協同組合をめぐる、目指されるべき規範と現場で展開される実践とをどのように整理しながら議論すべきかについて、十分な了解が得られていないことに求められる。さらに言えば現場の実践自体も、上記のように、欧州に調査団を派遣して自己規定を図るなど、社会的企業や労働者協同組合をめぐる議論の影響を深く受けており、規範と実践が錯綜しながら展開している。

こうした展開を受け、本研究では、上記のような社会的企業をめぐる議論と実践の複雑な錯綜状況を踏まえつつ、あくまでそれぞれの現場において、どういった規範と実践の齟齬が生まれ、かつそれが乗り越えられつつあるのかを明らかにしたい。

3.事例研究

本章では労働者協同組合法が成立する以前から労働者協同組合を設立し活動している事業体の事例を取り上げて紹介しその分析と結論を導き出したい。

まず、会社の体制が変わり反主流派とされリストラに追い込まれた人々が結束し、労働者協同組合を結成し、制度や委託に依存しない自力のコミュニティビジネスをめざし、その時々で変わる時代の要請に応じ新しい仕事を創り出すという困難を乗り越えてきた経緯とその実践内容・意義を明らかにするために音威子府村の「eco おといねっぷ」と、札幌市の「ワーカーズ札幌」の2つの事例を検討する。もう一つの事例として苫小牧市の市民団体が市民の困りごと解決の手段をワーカーズコープに求めた「放課後等ワーカーズコープぽっけ」を検討する。

労働者協同組合（ワーカーズコープ、ワーカーズコレクティブはほぼ同義）とは、出資、労働、経営が一体化した労働者による協同組合を指し、多様な形態で存在しているとされている。労働者協同組合について A・F・レイドロー（1907-1980）は、1980年に開催された国際協同組合同盟(ICA)の第27回モスクワ大会で「西暦2000年における協同組合」と題した基調報告を行った。同報告は「レイドロー報告」と呼ばれ、その後の世界の協同組合運動に大きな影響を与えた。同報告の中で、「労働者協同組合の再生は、第二次産業革命の始まりを意味するのだと予想することができる。第一次産業革命では、(略)資本が労働を雇うようになった。ところが労働者協同組合はその関係を逆転させる。つまり労働が資本を雇うことになる。もし大規模にこれが発展すれば、これらの協同組合は、まさに新しい産業革命の先導役をつとめることになるだろう。」(レイドロー1989:158-169)と述べ、労働者協同組合の歴史的な役割について言及した。

これに対し山田定一は、労働者協同組合には労働者が協同労働を通して自らの労働を主体的に編成し、人間的労働を実現するという点で積極的意義がある。これを「既存の協同組合に比べて協同組合としての新たな活動領域を開拓するものであり、新しい潮流である」(山田1989:169)こと、また労働者協同組合は多様な領域に及ぶ協同活動であるが「その根幹は現代社会の雇用・失業問題への労働者の主体的運動であるといえることができる」(山田1989:174)と指摘した。

当時の労働者協同組合をめぐっては、法制定に向けた議論に加えて都市部における公共サービスの一端を労働者協同組合が担う「新しい公共を創造する協同組合の取り組み」(朝日新聞2010年11月9日朝刊)が報告されるなど研究の進展が見られている。しかし、都市部であっても個別の取り組みについては必ずしも明らかにされていない。

そこで、本論文では札幌市で、リストラをきっかけとして、労働者協同組合を設立したワーカーズコープ札幌の事例を対象として、結成に至る背景を明らかにし、労働者協同組合の取り組み内容を明らかにする。地方においては更に研究が少ないため音威子府村の「eco おといねっぷ」の事例から同様の内容を明らかにし、

さらに苫小牧市の「ワーカーズコープぽっけ」の事例により、結成に至る背景を明らかにし、労働者協同組合の取り組み内容を明らかにすることを課題とする。

ここで法制定の意義について述べておく。2020年12月4日労働者協同組合法が参議院を通過するまでは労働者協同組合は法的に協同組合とみなされていなかった。人格のない任意団体として扱われ税法上の不利益があった。日本では事業内容ごとに協同組合が組織され、個別の特別法でそれぞれの協同組合が規定されている⁵⁾。労働者協同組合を所轄するのは厚生労働省である。労働者協同組合法のとりわけ大きな意義は労働者協同組合が法人格を得たことにある。

以下、表1に事例研究の調査日時と対象者をまとめておく。

表1 調査対象一覧

| | 日時 | 対象者 |
|-------------------|---|--|
| eco おといねっふ(音威子府村) | 2010年9月15~16日 | 理事長、副理事長、羊羹・味噌・木工の各責任者 |
| ワーカーズコープ札幌(札幌市) | 2013年6月12日以来年に数回程度訪問している | 理事長、理事、現場担当者 |
| ワーカーズコープぽっけ(苫小牧市) | 2014年7月31日 2017年7月31日 2018年11月29日 | 北海道本部本部長、北海道本部事務局長、道南エリアマネージャー、ぽっけ副所長、児童指導員、 |

3.1 音威子府村 eco おといねっふ

3.1.1 日本における労働者協同組合黎明期の問題設定

本節の目的は、労働者協同組合がNPO法人を設立し、より幅の広い事業内容へ展開した経緯とその実践内容・意義を明らかにすることにある。

労働者協同組合(ワーカーズ・コープ、ワーカーズ・コレクティブはほぼ同義)は、出資、労働、経営が一体化した労働者による協同組合である。中でも労働者協同組合には、労働者が協同労働を通して自らの労働を主体的に編成し、人間的労働を実現するという点で積極的意義がある。つまり、2010年11月当時の雇用状況(有効求人倍率0.57)にあって、労働者協同組合には、協同労働(石見1981)を通して生活の糧を得ていこうとする点に積極的な評価を与えることができる。先ほども触れたように、レイドロウ報告では労働者協同組合の歴史的な役割について述べられていたが、その翌年1981年の日本協同組合学会で齋藤(1981)は、「労働者協同組合」というものが、今日の資本主義の中で果して成立するのか、またそれはどういう積極的な役割を果しうるのか」と懐疑的であり、日本の現実

を捉えた上で、やや否定的な発言をしていた⁽¹⁾。齋藤の問題提起にあるように労働者協同組合の活動内容の具体的な分析は残された課題となっていた。

最近の労働者協同組合をめぐっては、都市部における公共サービスの一端を労働者協同組合が担う「新しい公共を創造する協同組合の取り組み」（玉木 2009:18）⁽²⁾が報告されるなど研究の進展が見られている。しかしながら、「周辺地域」における取り組みについては必ずしも明らかにされていない。

そこで、本論文では北海道北部の音威子府村で、労働争議をきっかけとして、労働者協同組合を設立した国労闘争団の事例を対象として、結成に至る背景を明らかにするとともに、労働者協同組合の取り組み内容（鈴木 2000:95-96）を明らかにすることを課題とする。

まず、北海道北部＝道北を「周辺地域」とし、上記の課題を設定した理由について述べる。奥田仁（2008:39-40）は、地域間格差の問題状況を、「資本主義の中心と周辺の不均等な発展のなかで、「周辺地域」からの人口流出が地域社会の存立条件を掘り崩すに至っている問題である」と述べ、北海道を日本における「周辺地域」と位置づける。そしてその構図が、札幌圏と道北との関係としても同様に成り立っていると指摘する。つまり「日本の「周辺地域」である北海道のなかにあって、道北地域はそのまた周辺に位置づけられる」のである。

ここでは、奥田に従い、地域経済の不均等発展の中で人口や富、資本の流出がもたらされる圏域を「周辺地域」と名づけた。二重の意味において「周辺地域」である道北は、だからこそ北海道の中でも国鉄の廃線が相次いだ地域でもあり、激しい闘争が行われたのである。以上から、単に過疎という表現では事柄の本質を見る上では不十分であると考え、この用語を使うとともに国労闘争団による労働者協同組合を取り上げることとした。

次に、音威子府村における国労闘争団についての先行研究を確認する。金児（1995:124）は「解雇撤回・JR復帰」へ向けた闘争の闘争当事者⁽³⁾として、1990年代前半の闘争団の活動状況を詳細に述べている。同時に「改めて強調するまでもなく、国鉄「分割・民営化」は、私たちの首を切っただけではなく、とくに、北海道・九州では、それまでの駅が無人化される、或いは線路が剥がされたことで過疎に一層拍車をかけ、地域社会そのものを衰退させました。」と国鉄「分割・民営化」は「周辺地域」に弊害をもたらしたと述べている。

またTakahashi（2011:39-54）は、音威子府闘争団など全国各地に結成された事業体が、NPO等に事業組織化することによって、過疎地域社会において重要な役割を果たしている実態を明らかにし、その分析を通じて、働く者が自ら出資して事業体を形成する労働者協同組合やNPOなど「社会的経済」を実現する非営利セクターの事業組織が、社会的に有用であることを明らかにした。さらにTakahashiはNPO化した組織に所属する職員的生活実態を詳しく分析したが、NPOの経営内容（負債・資産や収支等）については、十分明らかにしていない。

そこで本論文では、まず音威子府村の概要を確認し、次に労働者協同組合結成までの経緯を明らかにする。次に、NPO 法人に再編した背景とその事業内容を詳細に明らかにし、和解成立後の課題についても考察する。最後に、今後の方向性について考察を加える。

3.1.2 地域概況と労働者協同組合の事例

(1) 音威子府村の概要

音威子府村は北海道上川管内の北部に位置し、音威子府～稚内間を走る天北線が1989年4月30日に廃線になるまでは、「国鉄の村」(『音威子府村史』)と呼ばれるほど、交通の要衝として重要な位置を占めていた。そのためであろうが、人口が1,000人を割るまでになり、全道一小さい自治体にもかかわらず特急列車が止まる村である。

『音威子府村史』より、人口の推移を見ると1965年以降は毎年100人前後減少している。1990年と1985年を比較すると戸数で269世帯、人口で484人が減少するなど大幅に減少している。この原因は、天北線の廃止に伴う国鉄職員の転出である。また、それだけでなく、農家人口の転出も大きい。第三次産業がいちばん人口の減少率は少ないが、基盤となる第一次産業で大きく人口が減少している。人口減少の原因は高齢化と働く場所がないことにある。医療について見てみると、村には19床を有する診療所があり、医者もその敷地内に居住しているので、夜間など急を要する患者にも対応できる体制になっている。しかし、高齢者は、要介護になることに対する不安を持っている。そのため、高齢者は病気になると、自分の子供の住むところに身を寄せるようになり、毎年10人前後離村する⁽⁴⁾。また、働ける人がいても村には雇用の受け皿となる企業がないため働き先を求めて村を出ざるを得ない。

(2) 労働者協同組合結成の背景と活動内容

こうした村にあって、国鉄の民営化前後には180人程度の国鉄職員が居住し、家族構成員を含めて地域人口を一定程度下支えしていた⁽⁵⁾。

1987年4月1日、国鉄は日本国有鉄道清算事業団に移行し、新会社JRとして6旅客会社、貨物会社及び新幹線鉄道保有機構等が発足した。国鉄職員の多くはJR各社に採用(再雇用)されたが、会社分割民営化に反対した全国7,600名の国鉄労働者は国鉄清算事業団に收容されることになる。分割民営化以後、1990年に清算事業団は1,047名の労働者を解雇した。これに対し全国で36の国労闘争団と全動労争議団、動労千葉争議団が結成され自活体制⁽⁶⁾による解雇撤回闘争が始まった。音威子府闘争団は1990年48名で結成され、自活体制を開始した。

闘争団は1991年6月、闘争団を維持し生活するための資金を得ることを第一義として「労働者協同組合おといねっぷ」を設立した。設立当初は支援者によるカンパに加え、様々な物品販売、そして木工クラフトと羊羹の製造販売が主たる

資金獲得の手段となっていた。労働者協同組合に対する村の支援も大きな力になっている。現在の事務所や味噌工場、木工工場として使用している施設は村のものであり、当時のシェル石油が国鉄へ供給する油のタンクを置いていた建物である。タンク撤去後、使用していなかった建物を村から無料で借りている。ただ、村としては、貸すけれども補修費用は出さないという条件を付けている。後に述べる羊羹工場はこれらの本部建物から少し離れた音威子府駅近くにある。これも村が所有する元民家を借り受けて内部を工場に改築して使用している⁽⁷⁾。このように労働者協同組合おといねっぷは、活動資金をカンパや様々な事業によって得るとともに、自治体の施設提供を受けて活動を続けてきたのである。

(3)NPO 法人 eco おといねっぷへの再編成の背景と活動内容

労働者協同組合は当時の法制では根拠法が存在しなかった(河野 2006:69)ため、位置づけは任意団体であった。そのため、社会的地位も不確定で公的な補助も受けにくい。国鉄闘争を機に結成された労働者協同組合おといねっぷも、そのことが活動資金獲得の大きな制約となっていた。そこで、2006年にNPO法人ecoおといねっぷを設立した。法人格を得たことにより、自治体の事業(公共施設管理、指定管理者制度等)へ参入することが出来るようになり、また地域への貢献度が上がることになった。労働者協同組合おといねっぷで取り組んだ地域の特産品を作り地元で販売することや通販活動は、NPO法人ecoおといねっぷの事業に全て移行させている。

1) 事業の内容(特徴)

第1の特徴は地域の特産品を作る製造業であるという点である。製造品目は、第1に羊羹、第2に木工クラフト、第3に味噌である。羊羹を始めるにあたっては、まず、闘争の支援者の紹介により、鎌倉の老舗菓子屋に2名の闘争団員を修業のために派遣した(1990年9月)。修業を終えて帰ってきた闘争団員が、音威子府で羊羹を製造・販売を始めるまでには、売り物になると認められるまで毎日のように村役場に試作品を持ち込み、試食の協力を得ている。羊羹の製造⁽⁸⁾は、北海道産の小豆を目視で厳選して使っている。大きな鍋に材料となる小豆を入れ、出来上がるまで大きな「へら」を使いかき混ぜ続ける。この時、腕に大きな負担がかかるため、作業に関わった労働者のほとんどが腱鞘炎を起こしている。鍋を洗うだけのことでも、続けていると腱鞘炎になるという。人手でする作業としては、かなりの重労働であることを示している。

第2は、地域の木材を活用した木工クラフト製造である。最初のうちは箱のようなものしか作れなかったが修練を積むなかで木工パズルなどの高度な技術を身につけてきた。木工パズルはジグソーパズルを木に置き換えたものであるが、この制作は、出来上がりの形の型紙を作り、原料となる木に張り付ける。その型紙に沿って糸鋸機を使って木を切り抜いていく。うまく材料の木を糸鋸の動きに合

わせなければ、鋸が折れたり木が熱で焦げたりする。熟練を要する作業である。木工製品の販路は、他の労働組合の支援を受ける事が多く、戦後、労働組合が出来てから 50 周年や 60 周年の記念品(板にレーザーで功績に対する感謝の文言を焼き付けた感謝状など)を依頼されることも多かった。ひとつ 1 万円の記念楯など 1,000 個受注すれば 1,000 万円の売り上げになる。現在は、そのような時期も過ぎたので記念品の売り上げは少ない。製品にはそのほか写真立てをはじめ多彩なものがある。

第 3 には味噌の製造である。2000 年 11 月から北海道産の大豆を使った昔ながらの味噌の仕込みを開始した。闘争団員の父親が麴屋を廃業することになり、そのノウ・ハウを受け継ぐことから味噌作りは始まった。2003 年 12 月、味噌製造許可を取得し本格販売を開始した。味噌は 1 キログラム 600 円で販売しているが、購入者の多くが製品のリピーターとなっているという。

味噌の製造はひと冬寝かせる期間が必要なので 1 年半がかりとなる⁽⁹⁾。資金回収まで最低それ以上かかるということである。味噌を寝かせるまでには、何回も「返し」と言って味噌をかき混ぜ適度に発酵させることになる。その作業をしやすいのが 40 キログラム入る桶であるが、木製だと木の匂いが移って良くないため、漬物用のビニール袋に入れたうえでプラスチック製の桶に入れている。1 年たつと無添加製品なので夏カビを取って返す作業をする。カビを防ぐためにも技術が必要で、その技術を見出すためにいろいろ工夫をし、そのための試行錯誤には 10 年近い歳月を要している。

特徴の第 2 は自治体事業を受託しているという点である。村から指定管理者として受託しているのは、村営スキー場の管理、木遊館(山村都市交流センター)の管理及び施設での木工指導である。また、それ以外に夏場は公共施設の草刈り、冬場は公共施設の除雪を委託されている。

NPO 法人化以降の 2007 年から 2009 年度までの経営状況については、[参考資料]の表 2 に貸借対照表、表 3 に収支決算書をまとめた。NPO 法人としたことにより、村から委託される管理業務の受託業務が事業の中に組み込まれるようになった様子が反映されている。商品の販売額については、菓子販売(羊羹)は減りつつあるものの、味噌については生活必需財の商品という性格もあり、着実に増加していることが見て取れる。

表2 eco おといねっふ貸借対照表

| 特定非営利活動にかかわる事業会計貸借対照表 | | | | |
|-----------------------|-----------|--------------|--------------|--------------|
| 科目・概要 | | 2007 (平成 19) | 2008 (平成 20) | 2009 (平成 21) |
| | | 年 | 年 | 年 |
| | | 金額(単位千円) | 金額(単位千円) | 金額(単位千円) |
| I 資産の部 | | | | |
| 1 流動資産 | 現金 | 66 | 202 | 289 |
| | 普通預金 | 3,401 | 3,294 | 3,396 |
| | 郵便振替 | 176 | 202 | 71 |
| | 売掛金 | 2,444 | 2,669 | 2,583 |
| | 未収入金 | | 28 | 289 |
| | 棚卸資産 | 16,567 | 12,462 | 11,325 |
| | 流動資産合計 | 22,653 | 18,858 | 17,954 |
| 2 固定資産 | 出資金 | 5 | 5 | 5 |
| | 出資有価証券 | 829 | 829 | 829 |
| | 什器備品 | | | 1,496 |
| | 固定資産合計 | 834 | 834 | 2,330 |
| 資産合計 | | 23,487 | 19,692 | 20,284 |
| II 負債の部 | | | | |
| 1 流動負債 | 買掛金 | 1,447 | 1,134 | 256 |
| | 未払金 | 1,274 | 1,993 | 2,005 |
| | 預り金 | 0 | 0 | 0 |
| | 未払法人税等 | 80 | 80 | 80 |
| | 未払消費税等 | 335 | 364 | 380 |
| 流動負債合計 | | 3,136 | 3,571 | 2,720 |
| 2 固定負債 | | | | |
| | 長期借入金 | 20,408 | 19,408 | 22,408 |
| | 固定負債合計 | 20,408 | 19,408 | 22,408 |
| 負債合計 | | 23,544 | 22,979 | 25,128 |
| III 正味負債の部 | | | | |
| | 前期繰越正味財産 | -213 | -57 | -3,288 |
| | 当期正味財産増加額 | 156 | -3,231 | -1,557 |
| | 正味財産合計 | -57 | -3,288 | -4,845 |
| 負債及び正味財産合計 | | 23,487 | 19,692 | 20,284 |

資料) 北海道庁道民活動文化支援課開示資料をもとに作成。

表3 ecoおといねっふ収支計算書

| 収支計算書(単位千円) | | | |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2007(平成19)年 | 2008(平成20)年 | 2009(平成21)年 |
| I. 経常収入の部 | | | |
| 1. 会費・入会金収入 | | | |
| 入会金 | 10 | 0 | 0 |
| 会費 | 44 | 44 | 44 |
| 2. 事業収入 | | | |
| 木工品販売 | 7,394 | 8,997 | 10,028 |
| 菓子販売 | 6,304 | 6,116 | 5,341 |
| 農産物加工品販売 | 6,089 | 6,407 | 6,865 |
| 特産品販売事業 | 0 | 0 | 0 |
| 管理委託業務 | 3,566 | 3,874 | 4,324 |
| 3. 補助金・寄付金等収入 | | | |
| 補助金 | 0 | 0 | 0 |
| 寄付金 | 829 | 0 | 0 |
| 4. 雑収入 | | | |
| 受取利息 | 6 | 3 | 1 |
| 雑収入 | 11 | 17 | 12 |
| 経常収入合計(A) | 24,253 | 25,459 | 26,614 |
| II. 経常支出の部 | | | |
| 1. 事業費 | | | |
| 体験学習事業 | 0 | 0 | 0 |
| 地場産品製造講習 | 0 | 0 | 0 |
| 地場産品研究開発販売事業 | 14,799 | 18,568 | 19,014 |
| 特産品販売事業 | 0 | 0 | 0 |
| 村有施設の委託運営事業 | 1,770 | 2,470 | 1,830 |
| 2. 管理費 | | | |
| 役員報酬 | 3,360 | 3,360 | 3,360 |
| 雑給 | 1,813 | 1,792 | 1,592 |
| 法定福利費 | 1,749 | 1,936 | 1,868 |
| 事務費 | 181 | 108 | 121 |
| 租税公課 | 426 | 457 | 386 |
| 経常支出合計(B) | 24,097 | 28,690 | 28,171 |
| 経常収支差額(C)=(A)-(B) | 156 | -3,231 | -1,557 |
| III. その他資金収入の部 | | | |
| その他資金収入合計(D) | 0 | 0 | 0 |
| IV. その他資金支出の部 | | | |
| その他資金支出合計(E) | 0 | 0 | 0 |
| 当期収支差額(F)=(C)+(D)-(E) | 156 | -3,231 | -1,557 |
| 前期繰越収支差額(G) | -213 | -57 | -3,288 |
| 次期繰越収支差額(H)=(F)+(G) | -57 | -3,288 | -4,845 |

資料) 北海道庁道民活動文化支援課開示資料をもとに作成。

2) 人員配置

正会員は現在 21 名で支援者を含んでいる。正規職員としては羊羹 2 名、味噌 1 名、木工 2 名の 5 名で、正規職員は厚生年金や健康保険に加入している。実際の作業人員は木工には役員が 1 名入って 3 名、羊羹 2 名、味噌 1 名、経理 1 名がパートで行っている。専従役員と村の管理業務にそれぞれ 1 名で合計 9 名により活動をしている。パートは闘争団の家族で、それ以外の人々は闘争団員である。

以上のように、全く技能を持たない状態から、羊羹であれば腱鞘炎を起こすような無理をしながら、熟練労働を身につけ、同時に闘争を続けてきたのが労働者協同組合おといねっぶの十数年間の活動であった。

(4) 和解成立後の eco おといねっぶ

1987 年、JR に不採用となり、さらに 1990 年 4 月に国鉄清算事業団にも解雇された国労の組合員らが、同事業団を引き継いだ鉄道・運輸機構を相手取り損害賠償などを求める訴訟を続けてきた「戦後最大の労働問題」⁽¹⁰⁾は、2010 年 6 月 28 日最高裁第 3 小法廷で金銭部分の和解が成立し、6 月 30 日和解金が振り込まれた。原告 904 人に平均 2,200 万円(総額約 200 億円)を支払い、原告は訴訟を取り下げることとなった。雇用については、政府が JR 各社に被解雇者の雇用を要請することにとどまっておき、全面解決には原告の JR への雇用が課題として残されていた⁽¹¹⁾。

2011 年 6 月末段階で、4 者 4 団体として国労闘争団を支えてきた「国鉄闘争共闘会議」と「原告団中央協議会」は雇用に関する闘争を放棄し、一部の例外（横浜人活など）を除くすべての闘争を終結して解散することとなった。以降 4 者 4 団体の枠組みでは雇用のみを全労働争議団が、それ以外の枠組みで裁判を含む闘争継続については動労千葉争議団が継続するが音威子府闘争団自体の闘争は完全に終結したことになる⁽¹²⁾。

以下に闘争団とこの組織が 2010 年 6 月以降おかれている状況と課題について述べる。和解成立は eco おといねっぶに対する闘争支援がなくなることを意味する。今までは闘争支援者からの売り上げが 7～8 割を占めていたが、それが減っていくと考えられる。したがって、課題の第 1 は、一事業体として新しい販路拡大策が必要である。当面は現在の取引先との関係を無くさないこと、闘争の中で培った人のネットワークによる販促やインターネットによる通販を大事にしていくことになろう。そして、K 理事長は「新しいもう一本の柱を考える」と述べていたが、現在の事業以外のもっと別の柱となる事業を始める必要がある⁽¹³⁾。

第 2 に、闘争団員が JR に採用されず路頭に迷うことがないようにしなければならない。今後も、音威子府を離れる事が出来ない団員たちの雇用の受け皿として、eco おといねっぶは、一定の収益を上げて賃金を払えるような事業体となる必要がある。

第 3 の課題は、闘争団員の将来についてである。闘争団員の平均年齢は 2010

年 9 月現在 54～55 歳⁽¹⁴⁾であり、年金受給が可能となる約 10 年先までは事業継続が必要である。同時に次世代へ事業を継承する必要もある。NPO 法人 eco おといねっぶの事業は、雇用の場として、そして地域貢献の組織として音威子府村の地域経済に多少なりとも関わっているのであるから、事業の廃止は地域にとって大きな痛手となる。

3.1.3 結論と考察

以上、労働者協同組合において NPO 法人を設立した背景と事業内容を具体的に明らかにしてきた。これらの事業は、闘争団を維持し生活するための資金を得ることが第一義としてあった。その各種事業を行うための施設提供は自治体から受けてきた。そして、労働者協同組合おといねっぶは、組織強化のため NPO 法人 eco おといねっぶに組織変更を行った。法人格を得ることにより公共施設管理や指定管理者制度などの自治体事業に参入することが出来るようになった。

こうした経緯の中で和解が成立した。「2010 年夏現在、今後の動向は確定していない」(Takahashi 2011:51)状況で「鳩山首相退陣もあって、JR との交渉は殆ど進展が見られない」(Takahashi 2011:53)まま年を越え、2011 年 6 月末の状況は闘争団も解散し JR への現職復帰もないこととなった。このような現実を考えるなら、今後の eco おといねっぶにとって、最良の道は自立して地域を拠点として活動を続けてゆく方向が最も展望があると考ええる。

しかし、eco おといねっぶの現状の販売実態を見ると、メンバーの多くが生活出来る水準の待遇を保証している状況ではない。むしろ団員は、低廉な公営住宅等によって、最低限の生活をやっと維持しているに過ぎない。K 理事長が事業の新しい柱の構築を考えているように、新事業開発は組織存続の喫緊の課題となっている(杉山 2010:11)⁽¹⁵⁾。

このような極めて厳しい状況におかれている音威子府村の労働者協同組合は、「周辺地域」にあって、労働者が協同労働を通して自らの労働を主体的に編成してゆこうとする取り組み(山田 1999)として NPO 法人を立ち上げるにいたった。資本、政治、権力の中央への集中に対するアンチテーゼとして、資本を自ら作り出し「資本の過疎」を克服するという点で、言い換えれば、従来の資本—賃労働関係を克服しようとする一つの事例として、より積極的に意義づけられ注目する必要があると考える。

このような、労働者協同組合の取り組みが地域社会で一定の役割を担っていると社会に認められることを事業の成功と捉えるなら、その成功事例が全国各地に多数見られるようになった時、小規模ではあっても、社会から労働者協同組合に求められる期待や存在意義は格段に大きくなると考える。

本事例は NPO 法人化の時点で労協法があったとすれば敢えてする必要のなかった事例である。また、NPO 化の背景には村の発注する施設等業務委託が営利企業や行政補完組織へと近似していく同型化圧力につながったものと言えよう。

最後にあらためて、本研究の枠組みにしたがって、本事例を位置づけなおしたい。

国鉄分割民営化による雇用の流動化は、労働組合運動をめぐる議論と実践の積み重ねのなかで規範的に分析されることが多かった。そのこと自体には歴史的必然があるものの、国鉄民営化がその後、21世紀にかけて続く新自由主義的改革の、わが国のみならず世界的な先鞭であったことを考えると、社会的排除と包摂を主眼とする社会的企業論に位置づけるべき重要な事例だと考えられる。

規範と実践の錯綜

労働者協同組合とは冒頭で述べたように、組合員が出資し、経営し労働する組合であり、運営にあたっては、労働者同志の協同、利用者との協同、地域との協同を重視することを規範としている。これが言ってみれば日本における労働者協同組合の規範概念、理念型である。労働者協同組合おといねっぷは、この規範に対し、各個人の出資は闘争団の管理する闘争資金のプールから一括して充てていた。このプールとは闘争団の金庫の事であり、闘争を継続するために団員がアルバイトなどで得た収入も含め、全員の収入が必ずプールに入れられた。従って、労働者協同組合結成時、当然話し合いの席上議論されたにしろ、出資しているという感覚は無かった。厳密には出資については規範から逸脱していた。経営と労働についての中心人物は間違いなく闘争団長である労働者協同組合理事長であったが、話し合いは徹底してなされ若干の異論を持つものはいても、最終的には全員納得するまで行われており、理事長と労働者協同組合員の信頼関係は極めて強いものであった。従って、給与についての話し合いは無かったが前掲プールの事を考えれば無くても至極当然と考えられていた。労働者同志の協同はこのように円滑であり、地域との協同も村民とは原材料の購入で良好な関係であり、村もさまざまなかたちで協同組合を支援してくれ、協同組合も地元の名産品の製造販売で地域づくりに寄与しており、人口減少にも少なからず歯止めをかけているため役場とも良好な関係を築いている。また、利用者との協同についても協同組合の員外利用で問題とならない。

前掲の支給金額について、その多寡は闘争が終結後清算された。子供の教育費にお金がかかった人は申告額が多く、和解金を返済に充てた団員も少なからずいたという。

社会的企業としての方向性の分散

社会的企業としての方向性であるが、当初は欧州型社会的企業として社会的排除にあった元国労組合員を社会的に包摂し、地域おこしに役立つ地場産業を興した点で評価できる。理事長によれば、闘争を通じて作った人間関係、支援してくれる労働組合との連携もうまくいっており、いろいろな物販の売り上げも良かった。しかしそれも一時的なもので長くは続かなかったという。次第に売り上げも

減ってきて組合員の生計にも影響が出て来た。音威子府村における産業は自分たちの組織以外には村役場しかなく、安定した収入を得るためには自分たちの生産物販売のほかに、村役場からの仕事を受託するしかない状況になった。しかし、仕事を受託するためには組織が法人である必要があった。任意団体「労働者協同組合おといねっぷ」は労協の旗を降ろし、NPO 法人「eco おといねっぷ」とならざるを得なかった。

労働者協同組合おといねっぷから NPO 法人 eco おといねっぷとなった瞬間、組織の立ち位置が(ドウフルニ 2001-2004:35)で示される欧州型協同組合としてのワーカーズコープから米国型非営利組織の生産志向＝事業型の NPO に変わったのである。

北海道という周辺地域

特に、本事例の音威子府村はこの間、極端な人口減少に見舞われた地域であり、また、2010 年代初頭には、J R への復帰を目指す労働組合運動にも実質的に終止符が打たれたこともあり、後者の雇用の喪失も前者の人口減少を含む、幾重にも重なる条件不利性によって、社会的に排除されていると捉え返された。そうした人びとが四半世紀にわたって何とか事態を打開しえているのは、新たな実践を通じて育まれた顧客などとの人的ネットワークに支えられているからであり、その息の長い実践にかろうじて枠組みを与えるものとして労働者協同組合という組織形態の意義があると考えられる。その実践は、労働や資本の一致、地域貢献といった労働者協同組合の規範に必ずしも沿ったものとは言いがたい。だが、メンバーがその場その場の工夫で事態を打開し、音威子府という周辺地域に根ざした暮らしを持続させていることは、注目に値する。さらに、結果論ではあるにせよ、労働組合運動による闘争では救えなかった人びとの暮らしを、現に半世紀近く支えてきている点も、規範論には回収しえない実践を通じた新たな地平が切り拓かれていると言えよう。

3.2 札幌市ワーカーズコープ札幌

ワーカーズコープ札幌は「生活協同組合市民生協コープさっぽろ」の店舗拡大路線失敗によるリストラに応じた 22 名の職員が労働者協同組合について学習し、労働者協同組合結成まで至ったものである。22 名のうち 11 名が創設の出資金を出し合い 2000 年 3 月 25 日労働者協同組合ワーカーズコープ札幌を結成した。

拠点をコープ札幌本部ビルの 2 階(間借り)とした。理事長によれば当時は空き家だったという。発足当初は「コープさっぽろ」からの委託業務が過半であった。「委託業務は、自分たち(希望退職者＝解雇者)の存在が生協との人脈、圧力として働き、仕事を取ることができた」と理事長は言う。

しかし年月の経過(表 4)とともにコープさっぽろ内にワーカーズコープ成立の経緯を認識している人たちも減り、ワーカーズコープ札幌も出入りの業者の 1 つとみなされるようになった。

表 4 ワーカーズコープ札幌の事業変遷(調査より筆者作成)

| 節目 | 年次 | 事業高(万) | 事業・運動の概要 |
|-----------------------------------|------|--------|--|
| 設立期 生協からの仕事に依存/収益の分配重視 | 1999 | 1,659 | ヘルパー講座を実施。ワーカーズコープ札幌福祉センターを設立、委託事業増。高齢協の法人化に参加。 |
| | 2000 | 4,711 | |
| | 2001 | 6,182 | |
| | 2002 | 8,203 | |
| 北海道労協が 1997 年に設立され、10 年目の節目 | 2003 | 7,832 | 2003 年北海道労協と統合。介護事業を分離しケアワーカーズコープあかりを設立。労協連北海道の総会へ向けてシンポジウムを開催。 |
| | 2004 | 6,720 | |
| | 2005 | 6,098 | |
| | 2006 | 5,671 | |
| | 2007 | 6,580 | |
| 社会連帯志向事業再確立の時期 | 2008 | 6,347 | 2008 年労協法法制化集会、仕事起こし懇談会。さっぽろ高齢者福祉生協清掃委託・撤退。社会的課題解決推進事業を 2008 年から 3 年間受託。2010 年緊急人材育成支援事業を札幌・帯広で展開。2011 年生協トドック撤退。ワークシェアが、なかなかうまくいかない。定年制度を導入。生活支援サービスを軸に新しい社会的事業を目指す。シニアワーク(定年後の働き方)の会を構想。 |
| | 2009 | 6,934 | |
| | 2010 | 7,326 | |
| | 2011 | 5,976 | |
| | 2012 | 4,123 | |
| | 2013 | 4,456 | |
| | 2014 | 3,606 | |
| 事業・運動の再確立 生活支援の社会化促進 持続可能なシ | 2015 | 3,611 | 底からの離脱、生活支援事業中心の成長を目指す。シニアワークの会稼働開始。全員学習会の取り組み ワーカーズコープ札幌政策懇談会 |
| | 2016 | 3,833 | |
| | 2017 | 3,956 | |

| | | | |
|--------------------------------|------|-------|-------------------------------|
| ニア組織への 挑戦 新たな成長への 挑戦。 | 2018 | 4,498 | 5中計を作る。 |
| | 2019 | 4,233 | シニアワークの会改編で、利用者の会員制と全組合員化を図る。 |

2009年10月以降ワーカーズコープ札幌が取り組んでいるのは生活支援事業の「生活総合産業」への飛躍を図ることである。その切実な理由として、ワーカーズコープ札幌としての事業の過半を占めていた委託の事業が社会情勢を反映し、契約の解除や委託料の引き下げなどで苦戦が強いられ、起死回生の対策が必至の課題になっていた。つまりコープさっぽろからの仕事が無くなり経営が成り立たなくなってきたからである

ワーカーズコープ札幌は設立時、ほぼ1年の準備期間があり、その中でまず北海道労働者協同組合(以下北海道労協と言う)と協力し生活協同組合北海道高齢協(以下、高齢協と言う)を立ち上げ法人化した。メンバー11人は同時に高齢協の組合員になった。

この狙いは2000年から始まった介護保険制度にある。協同組合は組合員の利益を増進する活動をするのが使命である。そこで高齢者協同組合がまず開始したのは2000年の介護保険開始に向けたヘルパー養成講座の開催だった。養成講座を受講する希望者はまず組合費1,000円を払い高齢協の組合員になる。それからヘルパー講座受講料を払い講座を受講する。講座終了後組合費は返金を希望すれば返金される。講座受講料は高齢協会員であるワーカーズコープの組合員への給与の原資としていた。労協という立場ではなく高齢協という立場であれば組合員の利益を増進する活動(ヘルパー養成講座の開催)をすることが出来る。当初は学びたい人たちも大勢いたが数年でブームは去り募集停止となった。そして準備期間も過ぎ、2000年4月1日ワーカーズコープ札幌は活動を開始した。当初はワーカーズコープ札幌は単一労協としてスタートした。その後2003年に北海道労働者協同組合との自治統合=傘下となった。北海道労働者協同組合ワーカーズコープ札幌である。

現在、設立時の組合員も高齢化が進み全員70代に入っている。現場担当の理事は「月に2万円から3万円の収入があれば年金の足しになる。それで充分です」と言う。

ワーカーズコープ札幌の取り組んできた事業は(表4 ワーカーズコープ札幌の事業変遷)から見て取れるようにおおむね4つの時期に、目標を定め直している。どの時期も事業の存続を中心に置きながらも社会的企業としての役割を果たすことを目指した経営をしている。

第1期(1999年～2002年)

ワーカーズコープ札幌設立までの時期に集中的にヘルパー講座を実施している。

介護保険が 2000 年に開始されたのに合わせて実施された。この時期、生協からの受託事業を確立している。この事業は組合員だけでは足りず、組合員以外のアルバイトも動員していた。更に生協の配送では専用のトラックも増車して当たったという。

第 2 期(2003 年～2007 年)

2003 年に北海道労協(1994～)と統合。現在はワーカーズコープ札幌を含め道内 6 つのエリアで介護や子育て支援、給食・配膳、生活支援など 6 つの事業を展開している。それぞれが独立したワーカーズコープである。それぞれのワーカーズコープがフランチャイズチェーンと同形態で繋がっている。それぞれ「北海道労協ワーカーズコープいちっこ」(旭川)のように名乗っている。

第 3 期(2008 年から 2014 年)

社会連帯志向・事業再確立の時期である。

社会連帯とはワーカーズコープ札幌の定義では、生活での連帯・仕事での連帯・運動での連帯、すなわち自分たちの働く場をつくることに止まらず、地域の人たちと共に仕事を起こし、自治体などとの協働で地域の人的再生を目指すという考え方としている。そこで札幌市の「社会的課題解決推進事業」の公募に応募しプロポーザルが採択され 3 年契約で受託した。年間 1,080 万円、ハローワークを通じて 3 名の雇用を条件にしており、協同労働の協同組合に共鳴し組合員になることを採用条件に 50 代後半の 3 名を採用した。この事業は結果的にうまく運ばず 3 年で終結し採用された 3 名もそれまでに退職している。2011 年に生協からの受託業務のうち一番大きな配送業務から撤退せざるを得なくなった。生協は配送業務の経費節減を目的として数社の配送専門業者と契約を交わしていたが、その中で一番経費の掛からない会社に配送契約を絞り込んだためである。

第 4 期(2015 年～)

事業・運動の再確立、生活支援の社会科促進、持続可能なシニア組織への挑戦、新たな成長への挑戦の時期としている。

ワーカーズコープ札幌では現在定年を 74 歳としている。それ以降も働きたい組合員はシニアワークの会に移行するように促している。出来高払いとなっており、その時間当たりの受け取り単価が半減する。理事長によれば「自分では出来ると思っても実際には能力は落ちる。仕方がない」と言う。その方式に「同じ仕事をして、何でその金額なのか」と反発する組合員もいて、その対応に苦慮している事実もあるが、他の組合員は定年に達するとシニアワークの会へ順次移行している。

最後にあらためて本研究の枠組みにしたがい、この事例を位置づけてみたい。

生活協同組合という協同組合組織が、新自由主義的な経営志向に巻き込まれ(Defourny のいう「生産志向」)、結果として労働者協同組合という実践を生み出すのは、誠に皮肉なことであるが、この現象自体、国内のみならず世界的な潮流

の1つであり、1990年代以降のグローバル化と新自由主義化の帰結として位置づけられる。

本事例では、1999年の設立期から10年以上にわたり、やはり規範と実践による錯綜が見られた。1つには生協をめぐる錯綜である。生協もまた労働と資本の一致を謳いつつ、この間、経営の規模拡大と効率化の追求から、結果として本事例に見られる労働者協同組合を、事業の安価なアウトソーシング先として位置づけてきたと言える。もう1つは労協側の錯綜である。労協もまた、労働と資本の一致や地域貢献をめざしながら、現実には生協からのアウトソーシング事業に依存することを、組織の持続性を重視する観点から甘受せざるをえなくなっていた。

これに対し本事例では、再度、労協としての原点に立ち返り、高齢者が自ら働きながら支え合う運動に一步、足を踏み出しつつある。こうした高齢者に対するまなざしは2つの意義をもつ。

1つは、全世界的に進む高齢化を背景にした高齢者に対する、やはり幾重にも重なる社会的排除に対抗しようとしている点である。高齢者は、生産者・労働者という範疇から排除されつつ、資本や国家にとって都合のよい、きわめて安価な労働力として再労働力化されようとしている。他方で、従来福祉国家の枠組みでは一方的にケアの対象として位置づけられながら、ケアをする/される関係の問い直しがなされないまま、資本や国家によって、こちらも都合よくケアの水準の切り下げられようとしている。本事例は、こうした資本と国家の一方的な都合による排除と名ばかりな包摂に対し、高齢者が自ら働きつつ支え合うことにより対抗しようとしている点で注目に値しよう。

もう1つの本事例の意義は、高齢者に対するまなざしが一旦は採用されながら、組織の経営上の都合で断念した方向性だということである。そこに再びメンバーの注意が向いたのは、自分たち自身、そして周囲の人びとの高齢化という身近な気づきにもとづくものであった。そうした自分たちの足許に立ち返ることがなしたのは、この運動自体のまさに試行錯誤の結果であり、そのような試行錯誤を許容する運動のあり方は高く評価されてよい。

規範と実践の錯綜

ここで、ワーカーズコープ札幌の組合員が労働者協同組合の規範に対しどのように対応してきたかを確認する。第1に出資は、全員が出資の義務をはたしている。第2に経営への参加は、全員事務所に集合し行われる全体会議は月1回、必要に応じリーダーたちを集めて行う会議もあり、ここで方針は決定される。経営にかかわる会議は完全に民主的かという点については、やはり理事長の意見が通りやすいように見える。しかし言いたいことは各自臆せず話し合っている。第3の労働も全員が任に当たり、遊んでいる組合員はいない。こういった取り組みから労働者どうしの協同が旨く行っていることは垣間見られる。現在取り組んでいる仕事の内容は生活支援やその周りの仕事が多く、だいたい高齢者からのニーズ

が多い。冬は除雪も多い。その仕事ぶりを知り合いへ紹介する人も少なからずいることから利用者との協同、地域との協同も良好に行われていると言えよう。

社会的企業としての方向性の分散

ワーカーズコープ札幌の事業の方向性は事業計画を立てるものの思うように展開せず、その場その場で対応しながらの経営を維持してきた面も多い。しかし、地域に関わる姿勢は一貫している。設立時、社会的企業であるワーカーズコープに社会的包摂という概念が含まれていることに、理事長でも理解が及んでいなかった。しかし、段々と自分たちの立場の認識をリストラの被害者として自分たちをとらえるだけでなく社会的包摂の担い手として捉え返す考えに変わっていった。

2003年ワーカーズコープは北海道労働者協同組合と自主統合した(傘下に入った)。日本労働者協同組合連合会があり、その傘下に地域労協である北海道労協がありその傘下の一つのワーカーズコープ「ワーカーズコープ札幌」となった。なぜ自主統合という表現を使うのか尋ねたことがあり、その時は「ネームバリューがある方がいいからその方法をとった」との答えであった。統合後のワーカーズコープ札幌理事長は労働者協同組合北海道の理事も兼任し、給与は北海道労協から支給されることになる。一般組合員の給与が稼ぎ高から支給されるのとは別枠の二層構造となった。一般組合員の中には「理事長は良いですね、安定した給料取れて」と直接言う組合員がいるという。その都度「俺の給料はワーカーズコープ札幌から一銭ももらっていない」と答えているという。しかしワーカーズコープ札幌からの売り上げの一部も巡り巡って理事長の給与に反映されるのだから苦しい答弁と言わざるを得ない。

ワーカーズコープ札幌に対するユーザー数からは、全員に仕事を回せるほど潤沢な仕事量は無いのが実情である。しかし、現状の組合員はその多くが退職の年齢となっており、現状の仕事量で丁度良いと現場の責任者は考えている。

北海道という周辺地域

ほぼ20年前の1996年当時、コープさっぽろは内地の大手資本によるスーパーマーケット事業参入に対し、大型店舗を次々に作るという対応策を取った。そのための借入金返済をメインバンク北海道拓殖銀行が1997年に経営破綻したことにより1998年にはできなくなった。自力再建不能となったコープさっぽろに日本生活協同組合連合会(東京)は融資と共にトップを派遣し再建に乗り出した。本来地域のことは地域で解決するのが協同組合であり、極めて異例の事であった。ここには内地の生協に飛び火させてはならないという強い意志があった。その時の再建策は凄まじく、1ヶ月で正規職員を450人、前後2年間に1,000人のリストラを行った。当時拡大路線の中心にいた現ワーカーズコープの理事長らは55歳前後であり、去るも地獄・残るも地獄で労働者協同組合を設立する以外の選択肢はなかったと言う。この問答無用といえる再建策は、国がとったエネルギー転

換政策を想起させる。北海道では多くの炭鉱が閉山し関連する産業の崩壊を招き人々を離散させ地域も荒廃させた。

3.3 苫小牧市放課後等デイサービス・ワーカーズコープぽっけ

放課後等デイサービスは 2012 年に改正された児童福祉法を根拠として、6 歳～18 歳までの障害や発達に特性のある児童が、放課後や夏休みなどの長期休暇に利用できる福祉サービスである。個別の発達支援や集団活動を通して、家と学校以外の居場所や友だちをつくることのできる“障害児の学童”とも表現される。

苫小牧市には市営の放課後等デイサービスが 1 か所しかない。そこで障がい児を持つ親たちが中心となり、放課後等デイサービスの施設を設置するために新たなワーカーズコープを作った。「ワーカーズコープ放課後等デイサービスぽっけ」である。ワーカーズコープが放課後等デイサービスという新規事業を起こした意義は障害児へのサービスを超えて雇用創出にまで及ぶ大きなものである。

3.3.1 目的

近年、地域の課題を協同労働という働き方で解決しようと起業する人々が少しずつではあるが増えてきている。協同労働では課題を仕事として継続することで解決を目指し働く人々全員が、資本を出資し、労働と経営に携わって役割と責任を担い分かち合う働き方である。このような働き方をするワーカーズコープは連合会を形成し、2017 年現在、全国で約 14、500 人が就労し、事業高は 329 億円に達している。

ここでは北海道道南(又は道央に分類)のワーカーズコープ放課後等デイサービス(以下放デイと表記)ぽっけが、地域と良好な関係を築く中で、新規事業ワーカーズコープ放デイぽっけを開設し経営を維持してきたことで課題解決に尽力してきた意義を明らかにする。

3.3.2 調査方法

調査は、関係する企業などから実態の聞き取り調査と文献調査を行った(表 5)。聞き取り調査では、1) 現に協同労働を実践している苫小牧市のワーカーズコープ放課後等デイサービス(以下放デイと表記)ぽっけを訪ね、管理者と児童指導員等から聞き取り調査を行ったほか、実際の授業の参観を行った。さらに、2) 苫小牧市役所福祉部福祉課職員からは市として放デイに通所するための認可方法、予算と実績の聞き取り調査を行った。最後に、3) 札幌市役所の福祉行政給付担当係長から、ぽっけの聞き取り調査で理解できなかった部分、特に給付に関わるどころ、札幌市の場合の放デイへの給付金額の推移などを聞き取り調査した。これは、札幌市が政令指定都市で苫小牧市を管理する胆振振興局と同じ事務内容をしているので、室蘭市迄行くことなく補足・比較調査ができるという意味からである。

先行研究(文献)の調査としては、1) 協同組合学会誌『協働組合研究』の放デイに関する研究論文、2) 協同総研所報『協同の発見』から放デイ関係の記述のある所報を集めたうえで、3) 放デイ事業所の全国組織である「障がいのある子どもの放課後保障全国連絡会」が作成した、現在放デイが置かれている現場の生の声

を集約した調査報告書及び提言などを確認した。

表5 主な聞き取り調査先と先行研究

| 先行研究 | 対象 | 備考 |
|--------|-------------------------------|---|
| 聞き取り調査 | ワーカーズコープ放デイ職員 管理者、児童指導員他 | 現状の現場の理解 2014.07.31、2017.07.31 2018.11.29 |
| | 苫小牧市役所福支部福祉課職員 | 受給者証の発給方法 2019.08.09 |
| | 札幌市役所福祉行政給付担当係 長 | 給付金の支払い方法 2019.08.29 |
| 文献調査 | 『協同組合研究』協同組合学会 | 放デイ関係の記述のある学会誌 |
| | 『協同の発見』協同総合研究所 | 放デイ関係の記述のある所報 |
| | 全国放課後連アンケート調査 | 2013年10月～2014年1月 |
| | 第5期苫小牧市障がい福祉計画 | 2012年から2017年迄の計画 と実績 |
| | 労協新聞(労協=労働者協同組合 =ワーカーズコープ) | 2018年 北海道内の参考事例 |

3.3.3 事例の概要

札幌駅から特急電車とバスか各駅停車の電車を乗り継ぎ、概ね1時間半くらい南に下った位置に苫小牧市の放デイぽっけがある。

「ぽっけ」とは、アイヌ語で「あたたかい」という意味があり、子供からお年寄りまで、誰もが気軽に立ち寄れるあたたかい場所となることを目指して名づけられた。ぽっけは、発達障害などのある子どもたちが、授業の終了後または学校の休業日に、生活能力向上のために必要な訓練、社会との交流の促進その他必要な療育支援を行っている。

2013年6月、北海道苫小牧市に初めて民営の放課後等デイサービス（以下放デイ）が誕生した。障がいを持つ子どもを抱えた親を中心とした市民達が、自分たちの課題として放デイの施設設立を取り上げ、行政や設立する場所の町内の住民達と話し合いを重ね、「放課後等デイサービスワーカーズコープぽっけ」を設立した。

放デイとは障がい児の学童保育である。法的には2012年4月1日、障がい者自立支援法・児童福祉法等の一部改正により、どの障がいの人も共通のサービスを利用できるよう制度が一元化され、施設・事業が再編された。

放課後等デイサービスは、障がいのある（療育が必要と認められる）子どもたちの学齢期における支援の充実のため創設された。この法整備が後に述べる放デイ乱立とそのために規制が強化されたことにつながっている。

障がいのある子どもたちに対し、放課後や長期休暇中における療育の場（日

常生活動作の指導、集団生活への適応訓練等)であるとともに、放課後等の居場所、また、家族に代わり一時的にケアを代替することで、日々の疲れ等をリフレッシュしてもらう家族支援サービスとしての役割を担っている。原則として、就学児童が対象となっているが、引き続きサービスを受けなければ、その福祉を損なう恐れがあると認められる場合は、満 20 歳に達するまで利用可能である。

(1)協同集会 in 苫小牧

ぽっけ立ち上げの発端は苫小牧市にある労働者協同組合(以後苫小牧労協又は労協)が 2012 年の「協同集会 in 苫小牧」を企画した時に始まる。この年は国際協同組合年に当たり、苫小牧労協ではこれを機に労協が協同組合として地域経済の活性化を担おう。そのためにはもっといろいろな非営利で活動している団体と協同することが必要と考えた。そして一緒に協力しながら協同集会を開こうと決めた年である。

協同集会を行うにあたって、苫小牧にある非営利・協同の団体それぞれの活動内容がよくわからないのもっと知り合いたいということになった。そこで、労協では他の団体のところへ順に活動している内容の話を聞きに回ることにした。そして偶然行った行政の運営する障がい児のデイサービスで、障がいのある子どもたちを預かる放デイが市営の 1 カ所しかないことを知る。そして職員から以下のお話をされた。これが設立のきっかけとなっている。

「全然デイサービスの施設が足りない。この 17 万人規模の街なのに民間のデイサービスが一つもない。ワーカーズさんやってくれないですか」

労協には、行政から苫小牧には民間のデイサービスがないという地域の課題が提起された。どうして無いのか、無いとはどういうことか、その実態はどうなっているのかを調べることにした。

ちょうどそのころ、家庭の主婦 3 人が発達障がいのある子どもをかかえるお母さんをサポートしようという独自サークルを立ち上げたところだった。その 1 回目の集まりのお知らせが新聞(苫小牧民放)に載っていて、労協からもその集まりに参加した。その会で悩みを持つお母さんたちの忌憚のない言葉を聞いてその辛さを抱えている母親たちが大勢いることを知ったのである。その言葉は次のようなものである。(仮に A さん、B さん、C さん)

A さん：誰にも相談できない

B さん：子供はどこに行っても、特別学級に行っても仲間になれない。

C さん：こういう風に話せる場がほしかったんです。

この集まりが終わった後、立ち上げた 3 人と、じゃあ、この悩みの解決のため

に具体的に何かしよう、ということになった。労協としてはデイサービスを自分たちで発足させようという気持ちになっていた。障がいを持つ子供を持つお母さんたちの話はいろいろ聞いたのだが、今度はこの時の集まりのように、呼びかけを新聞にも載せてもらって懇談会をやりましょう「こんな場所だったらいいね、というのをみんなで話しませんか、お母さんたちと一度懇談会をしましょう」ということを、改めて広く呼びかけようということになった。

新聞(苫小牧民放)を通した呼びかけの時の集まりには、悩みを抱える母親たちがたくさん来ていたが、その日の討論では、デイサービスという制度自体知名度が低いので障がいを持つ子が制度でデイサービスを受けられるということを知らないから、まずそういうことから知りたいという意見が集まりの席上で出された。次回も集まってみんなで勉強会をしよう、ということになった。

(2)労働者協同組合に対する拒否反応

次の集まりには 57 人の母親が集まった。行政にも来てもらい、今ある制度によるサービスの解説をしてもらった。参加者からの質疑応答では次のような意見が出された。(仮にAさん、Bさん、Cさん、Dさん)

Aさん：ほかの市にはこういうデイがあるよ。

Bさん：本当はもっともっと受け入れが必要なんだよね。

Cさん：放課後に行く場所がないとか冬休みとか夏休みがづらいんだよね。

Dさん：1 時間でも 2 時間でもいいから子供の行ける場所があればいいな。

Eさん：急に預けなきゃいけない時にも対応してほしい。

ワーカーズコープからは以下の呼びかけをした。納得できない母親たちもいたが、放デイを作ろうという目的は一致するので作ることへの賛同は得られた。

「私たちは仕事をおこす協同組合なので自分たちで資金を集めて人も集めて場所も探して作っていきましょう。協同組合の形で、まずは足りないデイサービスを作りましょう。」

放デイを作ろうという目的は一致したものの、ワーカーズコープでやろうという具体的な話になってくると、拒否反応を示す人など意見にも違いが出てきた。自分たちで出資するという感覚は浸透していないし、それは行政のする問題でしょうという考えが根本にあるからか、株式会社という従来からある方式をイメージしていたのかもしれない。母親たちからは以下の発言があった。

Aさん：ワーカーズコープっていうこと自体がよくわからない。

Bさん：みんなでお金を集めて 1 から作るのだったら別にワーカーズコープ

にしなくたって、親たちで始めればいいんじゃないか。

Cさん：今できることを一緒にやって立ち上げたとしても自分の子が本当にそこに通えるかわからない。

Dさん：人数制限が有ったり、障がいがある自分の子が軽いからいけないとか、もし自分の労力を使ってもうちの子が通えないのだったらやってもしょうがない。

労協としては、このような指摘にはみんなが納得する答えを出さなければならない。それがすっきり落ちて行かないと一緒に作っていけない。しかし、そもそも自分の子が通えたら地域の課題はなくなるのかという点に疑問を感じていた。次の集まりの時に、いろいろ出されていた疑問に対し以下のように答えた。

「私たちはデイサービスを作ることが最終の目的ではない、みんなが安心して暮らせる、おいしいご飯が食べられる、みんなで一緒に食事をして、寒い時に暖かいところにいられる。お互いに感謝しあえる、何かあった時にあなたのせいでしょうというような関係性じゃない地域社会を作りたいのだ、で、今障がいのある子の行く場所が足りないから、まず始めは放デイを作ろうとしている。それが有ったうえで、みんなが安心して暮らせる社会を創りたいと思っています。」

その次の集まりの時には、お母さんたちの半分くらいは離れていった。理由は「じゃあなんかわからないなあ」ということである。しかし、新聞記事を見て集まってくる人たちもいた。引退した65歳の男性、苫小牧市で精神科の看護師をしている人、学習塾を営んでいる人などが「私たちもそういう地域社会がいいなと思っています。」など、趣旨を支持し協力したいと集まってくる人たちもいた。そこで、労協は集まってくれた人たちに次のように問いかけた。

「じゃあ誰もが安心して暮らせるという社会を目指してこの居場所づくりを一緒にしていきませんか、ワーカーズコープの創り方でやりませんか」

その集まりで「やりましょう」という声が出たときにワーカーズコープで放デイを作ることが決まった。それがはっきり決まったのが2013年の1月か2月ぐらいだったという。

(3) 設立へ

準備会は新聞社(苫小牧民報)にも呼びかけ、寄付や出資の支援を呼びかける記事も載せてもらうなどし、関係者全員で資金集めや手分けして「ぼっけ」のための空き家物件探しを始めた。寄付や出資を募る活動も進めていった。同時に、参加

してくる人たちと勉強会を行った。放課後等デイサービスの制度の勉強会ではデイサービスのお金はどうやって入ってくるのか、立ち上げに必要なお金の集め方はどうするのか、これはワーカーズコープの仕組みを勉強して、出資を募った。関係者はみんな出資したが他にも募った。

寄付を募るにあたっては、①苫小牧のワーカーズコープが目指しているもの、みんなが安心して住みやすい社会、安心して子供たちをあずけられる放デイを作り居場所を提供すること、②取り組みがどのくらい進んでいるのかということ、③全国で既に放デイの取り組みをしているワーカーズコープの紹介、なども加えながら説明をした。その時に同時にアンケートを取り、応えてくれたものをぼけ設立後に運営の参考にしている。障がいを持つ子供の親の悩みが施設ができることで解決に向かうことについての喜びが伝わってくる。それは以下の内容だった。

Aさん：子供の発達のバランスが悪くて変わっていると言われ、自分の育て方が悪いとか思っていた。

Bさん：自分の息子の生きづらさが少しずつ理解できるようになってきた。

Cさん：一人一人がイキイキ生活できるようになったらいいな

Dさん：夢のような話と思うけれど実現に向けていける、自分も実施につながる現場に関わりたい。

寄付は労協とつながりのある人、例えば若者サポートステーションに通っている人やまだ無職の人も寄付してくれた。他の障がい関係の団体からも寄付があった。居場所が作りたいので、今、寄付を募っていますということを地元の新聞にも載せてもらった。それを見て更にいろんな人が寄付をしてくれた。

出資は、当時、苫小牧の労協の組合員は 90 人位。公共施設で働いている人たちはみんな出資をしてくれた。組合員といっても指定管理施設勤務なので、協同組合で働いているという実感が薄く、自分たちで稼ぐというよりは行政の下請けで働いているという意識だった。その点、「自分たちで仕事をつくって行くというのだったら僕も出資をしよう」という組合員もいて、その心の中にも変容があった。

不動産屋は施設に使いたいということ、地域とふれあえるたまり場にもしたいということに、積極的に協力してくれた。場所は、周囲を大きなマンション群で囲まれた中に取り残されたような地域に一軒家が見つかった。庭付きで移動用の車も置ける 1 戸建ての住宅である。目の前には大きな公園にめぐまれ、塀に囲まれている家なので児童の飛び出し事故の安全性も高い。施設で使う必要な家具は、「うちに余っている家具、業者さんが置いていったものがあるから好きなものを持って行っていいよ」、と言ってくれた。今使っている家具はその時のものである。

町内会でも地域住民が自由に集まれる場所を探していて、地域の活性化に役立つと抵抗なく施設にすることを受け入れてくれた。現在、児童が集まってくるまでの午前中は空いているので囲碁や将棋、雑談の場として近辺住民のたまり場の役目を果たしている。よくある社会階層でもめるような事態になることはなかった。

ぼっけを作ろうとしている人達はみんな自分たちがやりたくて集まってきているので、交通費も自分の持ち出しで活動していた。準備期は一緒にやっへ行こうという人の家に集まって話し合いをしていた。夜になるとおやつや自前の晩御飯やおかずを持ち寄って食べながら議論をしていた。準備をしている期間はワーカーズコープ側にそんなに資金はかかっている。お知らせも苦小牧民放の人に協力してもらった。記者も地域の課題と感じていて、何とかしたいという気持ちがあり、記事にもしてくれた。

2013年1月か2月に「やりましょう」と決まって最終的に5月ぐらいにすべての資金が集まり、6月にスタートすることができた。

意見が一致せず離れていったお母さんたちのグループは、議会に対し放デイを作ってくれという陳情を上げる運動を続けるという事から、お互い車の両輪でやっへ行こうということで和解した。

(4)活動内容

放課後等デイサービスワーカーズコープぼっけは2013年6月にスタートすることができた。保護者にとっては負担の少ない制度の下で安心して利用できる施設が開設できた。

ぼっけは1日10名の定員で、会員の児童数は2019年9月現在50人ぐらいである。ぼっけを使いたいという親とは、親の都合と子供の来たい曜日を加味して週のスケジュールを決め、必ず契約をしてもらう。急に預けたいという希望には対応している。その場合には1日10人以上になることもある。

学校のある日は学校が終わってからなので、13時から。土、日、祝日は休みとしている。夏休み、冬休みは9時からとしている。参観日や運動会の翌日は平日だが、普通学校は休みになるので9時から。ぼっけは9時からだが、保護者が8時から預けたいというときは職員が早く来て対応している。

3台ある車でそれぞれの利用者(児童)の学校が終わる時間に合わせて学校まで迎えに行く。放デイ終了後は家まで送る。夏休みや冬休みなど長期休みのときは自宅への送迎を行っている。

ぼっけのカリキュラムの中で重要なものを取り上げる。

1) 余暇活動

自分の好きなことをする時間である。本を読んだり音楽を聞いたり自由に過ごす。その中で集団で公園に行ったり、冬になったら雪合戦をしたりというのも余暇活動という表現にしている。それぞれ体を使って遊びたい子もいれば静かにし

たい子もいる。ぽっけはその子の希望を一番大切にしている。

他のデイサービスでは結構カリキュラムの決まっている施設が多い。この時間は仕事をします、この時間はリズムに合わせて踊りますというスケジュールである。ぽっけはできるだけそういうことをしない。学校に行ってみんな疲れている。時間ごとに決まったことをやるということで管理されているので、それをここで少しほっとして、暖かい時間を過ごすことが大事だと思っている。ぽっけはそれで終わって、ちょっと気持ちをほぐして家に戻るという場所だ。

職員の間でも「ダメ」という言葉を極力使わないようにしている。自閉症の子が多いので結構制限をしなければいけないことも多いのだが「ダメ」と言われると、ひどく自分が否定されたということで気持ちが不安定になる子が多い。学校でも「こっちダメ、これしなさい」と言う表現をされるので自尊心が傷ついて育たなかったり、やる気がなくなったりすることがたくさんある。だから「ダメ」ではなくて、「一緒にこれをしよう」という投げかけをしながら、その子が自分で主体的に動くようなやり方を取っている。

2) 買い物学習

2014年7月31日、児童たちの買い物学習に同行した。買い物学習とは、普段自分だけで買い物をする機会の少ない児童に買い物の仕方を慣れさせることを目的に行う学習である。この日の目的は自分の弁当を買う学習である。ぽっけの近くにあるコンビニへそれぞれ自分のお弁当代のお金を渡され、自分が食べたいお弁当を選び、自分でお金を払い、お釣りをもらってぽっけに帰る。ほぼ子供2人に1人の職員が付く。買い物もすぐにパッと決められる子、途中で目移りしお弁当以外のものに興味を惹かれ吸い寄せられて注意される子、いろいろである。自分の買い物が済んだら順にぽっけに帰って良い。買い物学習を全員が終えるまでおおむね60分を要していた。

職員数は6名である。足りないときはパートもお願いしている。その人たちもワーカーズコープの組合員である。

懇談会で一緒に始めようと話し合っただけで決まった時に、その場で何人かの人はぽっけで働きたいと手を挙げた。でもやっぱり手が足りないので募集をしている。体が弱く、すぐ風邪をひくという人でもぽっけと一緒に協力して働いていけると思う人であれば一緒にやっている。これはもうお互いさまという考えである。労働者協同組合なので、いかにしてみんなが働きやすくなるかに重点を置いてやっている。休みの日に結構ぽっけに集まったり、子供を連れて泊まって交流会をする。仕事じゃないのにここに集まってくるような雰囲気で行っている。働くことは収入を得るためだけでない働き方があるんだなあということを職員全員実感しながら働いている。職員たちは、家の悩みや、原発のこと、いろんな地域課題を普通の営利企業の職場で仕事しながら話すということは有り得ないのだが、

労協は普通にそれをみんなが話題としている。

経営は通ってくる子供の利用料で賄っている。1割は利用者から、9割は国と苫小牧市から事業所ぼっけに入ってくる。介護保険のように考えるとよいという。開設当初は大体1人につき1万円は収入として入ってきた。10人通所したら10万円が入ってきていた。

労協の資金繰りとして一旦収入は東京の本部の通帳に振り込まれる。経理は本部で一括管理している。ぼっけの職員には本部から給与が支払われる。ぼっけでも経理上の帳簿はつけている。当初、事業所(ぼっけ)の為の家を借りたり、パソコンを買ったりしたお金は、苫小牧に住んでいる皆さんが寄付をしてくれたお金でやりくりした。すぐ子供たちがこんなにたくさん来ていたわけではなく、最初は1人、2人、3人の子供たちだったし。国・自治体からの収入は2か月後に来るので、軌道に乗るまでは全国組織に助けってもらっていたことになる。そして一年たってやっと原価率78から80%で自立して利益を出す経営をすることができる状態になった。ぼっけ運営の資金繰りは事業開始後2か月目から開始月の入金がかかるので、2か月間の資金繰りが必要だったがその間の資金は本部が補填した。

3.3.4 分析

前記したように放デイは「障がい児の学童保育」である。法としては児童福祉法の一部改正により、2012年4月1日に障がいのある(療育が必要と認められる)子どもたちの学齢期における支援の充実のため放課後等デイサービスとして創設された。どの障がいの人も共通のサービスを利用できるよう制度が一元化され、施設・事業が再編された。この法整備が放デイの広がりきっかけである。

放デイに通所するためには療育手帳は無くともよい。教員の指示などがあれば保護者と市役所の福祉課職員との話し合いで通所可能となる。学童保育と違い両親共稼ぎの制約もないし運営する側の職員に何の資格も要求されない。このような制約の緩さから放デイに通所する児童数が増加してきたし対応もできた。

ワーカーズコープ放デイぼっけの特徴は最初から事業ありきではなく、地域にある課題解決を地域の人々と考えながら進めていった結果として協同労働の仕事おこしにつながっていった点である。ここに、仕事おこしの協同組合の重要な意義がある。

苫小牧の営利企業はぼっけの堅調な経営ぶりを見て放課後デイサービスの経営に参入した。ぼっけ開所から1年がたち、ぼっけだけだった放デイが7つに増えていた。ぼっけ側も驚いたことが伺える。2019年9月に苫小牧市役所に確認すると25カ所と把握していた。(2021年現在苫小牧市の小中学校数は合わせて38校)

放デイは結果として規制が緩い状態でスタートしたため、全国的に見ると悪質な業者の台頭を許すこととなり、できるだけ軽い障がいの児童を集めて、TVを

見せているだけ、ゲーム機を渡すだけで療育に勤めず給付金を受け取るような業者も見られるようになり、問題視されるようになった。そこで 2016 年厚生労働省は法改正を行い、全国の放デイ評価を厳格化した。指導員の資格審査や、施設の自己評価、保護者の評価、役所の評価を合わせ給付の審査が厳しくなった。これにより大方の施設では毎月の収益が今までより少なくなり、廃止される施設も出ている。ぼっけの職員に聞いてみたが、体感として従前の 70% ぐらいの収入に感じるという。

苫小牧市のワーカーズコープ放デイぼっけの運営費は法により定員の決められた通所者数に応じた「障がい福祉サービス等報酬」に基づき、国や地方自治体から費用の 9 割が支払われ、通所者は 1 割を負担する。これを原資としているので組合員の収入は多いとは言えないが安定している。ワーカーズコープは住民の求める放デイの設立運営を新しい仕事として創造した。非営利の立場から利益追求に突き進まずに給付金が少なくなっても無理をしないで持続性を持って経営している。

定員 10 名という制限内では、毎日放デイに預けたいと言う親の要望にはこたえられない。違う放デイにも登録し、決められた日にその施設に通うことになる。放デイごとに療育のスタイルは違うので、切れ目のない療育は解決の難しい状況にある。

2021 年 12 月 6 日全国の新聞の朝刊に一齐に報じられていたが、厚生労働省では、2022 年の通常国会で審議し 2024 年から実施を目指している「障がい児通所支援の再編」が行われようとしている。その理由が前回の法改正時の理由と全く同じなのにも驚く。「TVを見せるだけ」という発達支援をしない利益優先の経営が問題だというのである。これで公費を削減することにより経営が一層悪化するであろう。この法律改正は目が離せない状況にある。

図2 事業者数及び総費用額の推移（厚生労働省）

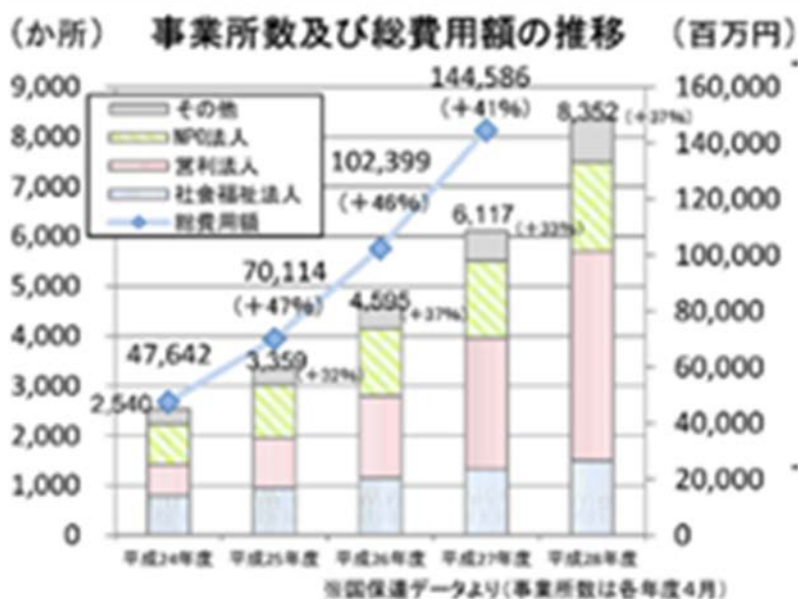


表6 障害児通所支援サービス(第5期苫小牧市障がい福祉計画)

(単位：【上段】人日/月、【下段】人/月)

| サービス | 年度 | 第3期計画 | | | 第4期計画 | | |
|-------------------|----|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | H24年度 | H25年度 | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 |
| 児童発達支援・放課後等デイサービス | 計画 | 870 (290) | 915 (305) | 960 (320) | 2,200 (390) | 2,320 (410) | 2,440 (430) |
| | 実績 | 669 (263) | 1,035 (296) | 1,930 (357) | 2,775 (426) | 3,665 (502) | 4,046 (542) |

なお、放デイの通所人数と、療育手帳の数は一致しない。学習障害の児童も市の福祉課の職員と保護者との話し合いが付けば通所可能となるからでありこれが通所者の増加につながっており、ぼっけの職員との会話では、体感として今までの70%ぐらいの収入になってしまったように感じるという。しかし、非営利組織のため、株主への配当を必要としない強みがあり組合員同士で話し合い事業の継続性を最重視した経営を行っている。

いろいろな人の居場所としては、当時中学校3年の男の子の居場所にもなっていた。中3生は障がいではなく小学校からずっと学校に行っていない不登校児だった。それが通所するうちボランティアだが職員として子供たちの指導や世話をするまでに成長した。当時中3の男の子はぼっけを拠点として活動を始め不登校の学校に行き始めたという実績もある。その経験からワーカーズコープ北海道本

部ではフリースクール設立の検討も始めているという。

また、問題を抱えている子どもの親で子供を放デイに通所させたいという人たちの数は行政も把握しているが、それ以外にも特別学級に行っていないけれど悩んでいる親もいる。それは懇親会の場でたくさんいることが分かった。ぽっけに通っている子で障がいではないがメンタルケアに通っていたり、集団になじめない児童もいる。調べるともっともっと多いただろうという。

3.3.5 結論

以上は苫小牧市の現役世代が中心となって進めるワーカーズコープのタイプである。大企業ではやれないニッチな領域を支える仕事を新しい仕事として担っている。少子高齢社会を支える意義ある仕事のあり方とみることができよう。ぽっけの事例は、地域と良好な関係を維持することにより、存続しうるものである。

(1) 地域とのかかわり

ぽっけの施設は子供からお年寄りまで誰もが気軽に立ち寄れる暖かい場所を目指している。ぽっけは子供の居場所を作るためだけに施設を作ったのではない、という。事実、午前中子供たちがいない時に町内会の老人クラブの人たちが集まってサロンとして使っている。1月ないし2月に1回は地域居酒屋をやっている。苫小牧労協の現場には100人程の組合員がいる。地域の人との交流ばかりでなく苫小牧全域の組合員との交流の場にもしている。現場どうしのつながりも、もっと強力にしたいという意図もある。現在もどういう形がいいのか模索中である。子どもを通所させている母親たちのコミュカフェをやって、みんなでお茶を飲むなど家族ぐるみの試みもしている。

地域とのかかわりで欠かせないのは企業とのつながりである。パチンコのマルハンが社会参加をしたいということで協力してくれている。景品で余った小さなパッケージのお菓子を毎月段ボール箱で寄付してくれたり、クリスマスにはトナカイやサンタになって遊びに来てくれたりする。1周年記念の時は市長はじめ行政の人や町内会の人、他のデイサービスの人も来てくれた。そのようなときもマルハンの若い社員が6人応援やお祝いに駆けつけて来てくれた。

(2) 事例の特徴

放デイの実現に向けてワーカーズコープは多くの人びとと協同し設立に至った。設立には関係者間に設立方法をはじめ意見の食い違いもあった。粘り強く話し合いを続け意見の相違を乗り越え最終的にワーカーズコープとして発足させた。本事例は一連の紆余曲折を乗り越えワーカーズコープが実現させた点でワーカーズコープがこのような事業に取り組むことが市民活動に親和性があるという点で示唆的だと言える。さらに、苫小牧市のワーカーズコープ組合員の働き方の意識改革が、ぽっけの職員の活動を見続けることにより指定管理施設のスタッフとして

の意識からワーカーズコープの一員としての意識に変わった画期的な事業としても注目される。

(3)地域の中に施設があるということ

地域のなかの施設で子供を見てもらいながら働くことができるということは、人口の流出や資本の外部への流出も抑えられる。同時に地域の知も共有され残る。こうした施設が不足し通所できない状況ができると、通所できるところへ引っ越すということになる。挙家離村と変わらない状況である。地域の中にあるという最大のメリットは、地域の資本の流出、人的資源の流出、地域の知の流出を止める点にある。

(4)労働者協同組合法

ワーカーズコープは、労働者協同組合、労協とも言い、組合員全員が出資し労働し経営に携わる。これらが一体化した<仕事おこし>の協同組合である。ワーカーズコレクティブもほぼ同義である。日本におけるワーカーズコープの歴史は浅くワーカーズコープという名でのスタートは1976年であるICA(国際協同組合連盟)からは日本の協同組合の一つと認められているものの日本では2020年12月労働者協同組合法が成立するまで法的には未整備であり税制上から、企業組合やNPOとして活動しているところが多い状態であった。全国のワーカーズコープとしては労働者協同組合法の成立が待ち望まれていたのである。

ワーカーズコープは<仕事おこしの協同組合>として、住民の求めることを新しい仕事として創造する。非営利の立場から利益追求に突き進まずに、無理をしないで持続性を持って経営していくことが可能である。ワーカーズコープは地域の問題解決を大きなミッションとしているので対象となる事業はニッチな分野を少人数で行うケースが多い。

(5)組合員の意識変容

苫小牧市の労協の組合員は100人ほどだが、公共施設で働いているケースがほとんどで、自分が協同組合員だという自覚はほとんどなく、行政の下請けで働いているという意識の組合員がほとんどである。その点、「自分たちで仕事を創る」ことを実践した放デイぽっけの存在が彼らの心の中に与えた労働することに対する内面の変容の大きさは計り知れない。

(6)協同労働の意義

協同労働は仲間と共に地域課題の解決を目指し、持続的継続的な仕事になることを目的としている。こうした労働者協同組合という非営利組織の運営は営利企業、株式会社のように株主に対する配当金を考慮しなくても良いため、ワーカーズコープ放デイぽっけの場合、給付制度が変わり収益が減ってもその変動を協同

労働でつながった仲間たちとの話し合いで耐えうる点が強みとなる。

企業の持続性を考えるとき自分たちで働く場の変革を進めることができる。仲間とともに地域が抱える課題を地域の人的な面での資源を生かしながら解決する協同労働には自分達は課題解決のためにどういう活動を通じて誰にどんなサービスを提供することになるのか、そのサービスはどんな機能や効果があって、サービスを受けた人々はどんな利益を享受するのかがわかりやすい。自分たちは何ができるか、自分たちは何者かということをも自分たちで理解しながら働ける。このように協同労働で働くということには幾つもの大事な意義が含まれている。

最後に本研究の枠組みしたがって、あらためてこの事例を位置づけなおしたい。この実践では、労働組合運動に淵源をもつ労働者協同組合運動の指導、すなわち、障がい児の親たちによるセルフヘルプグループとしての組み立てをそのまま受け入れるのではなく、地域内のさまざまな人びとに支えられて今日に至っている。事業を立ち上げる際の有名無名の多数の寄付者、拠点を構える際の不動産業者、さらに拠点を構えた先に暮らす高齢者たちといったかたちで、その支え手は取り組みが展開するにしたがって、半ば偶然に半ば必然に現れてきた。

しかも、障がい者福祉に対する手厚い公費支援をめぐる状況が激変するなかでも、目の前の協力者たちとともに新たな取り組みを積み重ねることで、障がい者福祉という枠組みを超えた地域社会との連帯をつくり出している点でも注目される。特に連帯を深めているのが、拠点を構える公共団地の高齢者たちである。彼ら彼女らは、まさに国策で翻弄され職を失ってきた、第1の事例にも通じる人びとに他ならない。そうした人びととの連帯が生まれるのは、文字どおり北海道という地域が、近代以降、国内植民地として国家と資本によって都合よく開拓・開発が積み重ねられてきた地であることと切り離して理解できない。さらに言えば、ここで生み出される社会的排除と包摂のあり方は、1990年代以降、新自由主義の波に洗われている内地の未来を先取りするものだと言うことができよう。

規範と実践の錯綜

この項では前の節同様、ワーカーズコープ放課後等デイサービスぽっけでを運営するにあたり、規範に対しどのように対応してきたかを確認する。

「ワーカーズコープぽっけ」を立ち上げてから軌道に乗るまでを主導したのはセンター事業団直属の組合員であった。立ち上げまでの期間、当時の責任者は職場づくりの中でワーカーズコープとは自分たちで資本を出し合い、経営は全員の意見を出し合いとことん話し合い、組合員の責任で児童たちが将来的に安定し自立した生活を送ることが出来るようなサポートやトレーニングを行う療育という労働をする。その運営は働く者同士の協同、利用者・家族との協同、地域との協同を通して行う。という原則を時には泊まり込み、弁当持参で勉強をしながら体制

を築き上げてきた。設立当時はまさに スタッフ全員が同じ規範の下で経営していたと考えられる、しかし当時の 6 名のスタッフは、現在の管理者 1 名を残し 5 人が入れ替わっている。障害を持った子供の親は子供の成長の時期が過ぎると共に辞める或いは別の理由で辞めていったのであろうが、筆者は極めて俗っぽく給与の問題が少なからずあるなど捉えている。2021 年現在、常勤者は 3 名、他 3 名はパートである。現在、放デイぽっけは求人誌にパート・アルバイトの募集を出している。家計を担う主たる人間が家族内に居て成り立つ働き方である。求人情報誌から雇用条件を見てみると、雇用期間は無期(期間の定め無し)、時給は 889 円で、9 時から 18 時の間の 5 時間の勤務、土日が休み、となっている。ボーナスは年 2 回となっている。大まかに月の計算をすると 5 時間 X 20 日 X 898 円を計算すると総額で 88,900 円それから引かれる物があると考えると生計を立てるために働くのは相当に厳しい。求人案内にはアルバイト・パートに対してもはっきりと「ワーカーズコープは協同組合であり採用後には出資金が必要となります(1 口 5 万円、分割可、応相談)」と書いてある。本当に困窮者で募集に応じる人には少し敷居が高いように思える。

資本を出し合う事は各自間違いなく行われているし経営の為の団会議は最低月 1 回行われているし必要な都度行われている。労働についても全組合員問題なく働いている。組合員は規範をきちんと守っている。

社会的企業としての方向性の分散

苫小牧放デイぽっけは、設立の準備会での話し合いでも繰り返し言っていることであるが、当初からぽっけは放課後等デイサービスが最終着地点ではなく、ここを拠点に障がいの有無にかかわらず、赤ちゃんからお年寄りまで誰もが安心して過ごすことができる居場所(マチ)創りをめざしている。それは調査で訪問して行った調査の中でも垣間見たが、児童の居ない午前中は近隣のマンションのお年寄りがぶらっと入ってくる高齢者のたまり場になっており、ワーカーズコープぽっけの有力な支持者たちである。当初からの目的に沿って施設の運営がなされている。更に、現在、ぽっけから歩いて 5 分ほどのビルにテナントとして入居し、子ども食堂を運営している。その萌芽はぽっけの現在の場所で月 1 回程度、食堂や居酒屋を実験的に開いていたことが実を結んでいる。目的に向かって着々と進んできたと言えよう。

2022 年 1 月 6 日全国の新聞の朝刊に一斉に報じられていたが、厚生労働省では、2022 年の通常国会で審議し 2024 年から実施を目指している「障がい児通所支援の再編」が行われようとしている。その理由が前回の法改正時の理由と全く同じなのにも驚く。「TV を見せるだけ」という発達支援をしない利益優先の経営が問題だというのである。これで公費を削減することにより経営が一層悪化するであろう。この法律改正は目が離せない状況にある。

北海道という周辺地域

本事例は地域に新しい仕事をおこし、地域の住民も巻き込んで今のところ苦しいながら所期の目的は達成されている状況にある。苫小牧という地でワーカーズコープ放デイという事業を起こし、しかも少なからず雇用を生み出している。成功をしていると言って良いだろう。事業団は全国組織として発展している中で北海道にも放課後等デイサービスがあるという実績を全国に知らしめる効果は大きい。機関誌の既報で地域に1度出来た放課後等デイサービスが採算割れのため閉鎖されたケースが報告されており、それに対して北海道の苫小牧というところでは苦しみながらも自立して経営がされているということと同じ機関誌で報道されれば他府県で今まさに始めようかと考えている労協に対して、それは大きな励みとなって捉えられていると考えられよう。しかし、ここで、問題提起をしたい。北海道の事業団傘下のワーカーズコープの行う仕事の契約先は事業団東京本部になっていることである。収入は必ず東京本部に流れる。そして北海道のワーカーズコープは原価率7から8割で運営しなければならない制度になっている。いったん集まった収入は給与で還元され地元苫小牧に落ちる。しかし、残りの2から3割が本部に残る。北海道と言う周辺地域の苫小牧の資本を東京が2から3割持っていくという構図である。

筆者はヨーロッパ型のワーカーズコープの在り方を支持している。しかし日本労働者協同組合連合会に所属する必要がないワーカーズコープもあるのではないだろうか。地域のワーカーズコープは、文字通り地元で全て完結する方式の方が資本の地産地消ができるし、より働きやすい環境を労働者に与えることにならないだろうか。

4. 結論

本論文では、まず社会的企業についての概念を確認し、次いで北海道の労働者協同組合の3つの事例を分析し、社会的企業にどのような意義があるのか検討してきた。本論文で見てきたように「社会的企業」と言っても統一されたコンセプトで括られている訳ではない。用語として使われている「社会的企業」は、大枠では、アメリカ型概念とヨーロッパ大陸型概念とが対峙している。日本労働者協同組合連合会はヨーロッパ大陸型を採用し、モデルワーカーズコープセンター事業団を作った。センター事業団所属のワーカーズコープ及び日本労働者協同組合連合会の傘下にある地域労働者協同組合北海道労協もそれに倣った。

ほぼ40年前の所謂レイドロー報告で「協同組合事業における重大な弱点は、(中略)むしろ、一般的な私企業と協同組合との間に、使用者と従業員の関係において何ら違いがないところにある」と指摘していた。(現状でも多くの協同組合でその弱点を抱えたままではあるが。)

このような関係性を解消する概念を、日本労働者協同組合連合会では、出資、労働、経営を一体化して行うワーカーズコープが労働者どうしの協同、利用者との協同地域との協同で克服しようとしてきた。この理念が実際にどう各々のワーカーズコープの運営に反映されてきたかを確認することが本論文の最終的な目的であり、その確認のために3事例を取り上げ議論してきた。

4.1 規範と実践の錯綜・社会的企業としての方向性の分散・北海道という周辺地域

4.1.1 規範と実践の錯綜

本論文では、3つの事例の初めの2つの事例は労働市場から排除された労働者が今までなかったサービスを生み出し、供給する仕事起こしにより社会的に包摂されていった事例として、3つ目の事例は協力者をステークホルダーとして巻き込んでいった事例である。いずれも協同労働、社会貢献性、非営利性、民主的経営、市民の集団起業といったワーカーズコープの特徴は、地域社会を舞台に市民が市民の視点で地域社会の課題解決を行う事業に適合しているといえる。一方で、ワーカーズコープで働くためには、出資と経営の権利、義務、責任を持たなくてはならないため負担感がある事と、民主的経営は、迅速な意思決定と行動を必要とされる時にはデメリットにもなることもある。その負担感、デメリットも理念の共有やコミュニケーションにより、抑制することが可能である。

ワーカーズコープに採用されるには、最初に最低1口(5万円)の出資をしなければならない。さらに少しずつ出資し最終的に自分の給与2か月分をワーカーズコープに出資する2ヶ月増資という制度がある。これにより事業団の無借金経営が実現されている。ワーカーズコープの求人に応じ採用されるには5万円の出資をして組合員になることが条件となる。この点については政府の失業対策でワーカーズコープに加入する場合は国の失業対策として最低1ヶ月生活できるくらいの

支援金を給付してもよいと考える。また社会企業としてのワーカーズコープの設立には協同組合であるから地域に役立つ仕事をする仕事おこしなので立ち上げ準備金の補助もあってしかるべきと考える。意味合いが違うが補助金については高齢者の生きがい働きがい創りをコンセプトにして、良い企画なら補助金を出し(設立資金の半額、上限 100 万円)ワーカーズコープづくりをサポートしている広島市の例がある。

センター事業団に新卒で入社した団員は、入団時から理念教育を受ける。必ずしも全員ではないが、おおむね彼らにとって日本労働者協同組合連合会の教えが生き方・考え方の基本となる。センター事業団の純粋培養された団員と途中入団の団員とでは、感覚が相当にずれていると感じることがある(規範優先)。

センター事業団は、組織内部が二層構造となっている。地域労働者協同組合も似た側面(二層構造)を持っている。センター事業団の構造の第 1 は、センター事業団直属の先の新卒入団組で、全国どこへでも転勤し経験を積む団員。彼らは地方公共団体から施設などの委託業務を受託し、その現場の為に新規にワーカーズコープを創る、或いは担当地域の仕事起こしを主導する将来的に幹部となる事業団直属の団員。第 2 は現場にかかわる現場採用の団員に別れる。この 2 つの系統ではそもそも給与体系が違っていて、同一職場内で不公平感が生まれる厄介な問題がある。更にパートの職員が加わるともっと複雑になる。センター事業団直属の彼ら彼女たちは、仕事おこしが軌道に乗ると直ぐ別の勤務地へ移動する。苫小牧の「ぽっけ」の設立時の責任者はその後札幌の北海道本部所属になり現在は東京に移動している。順調に出世していると言えるだろう。ワーカーズコープ札幌の理事長はこのような人事を「事業団の連中は風の人だから」と言う。

先述したワーカーズコープの規範は組合員教育で教えられてきている。しかし教育で得られる理念はそうでも実態はどうかということである。実態が規範と違ってきた場合、例えば、収入減が国の政策ではっきりしたような場合、自分たちの給与を減らす圧力となり、実際に減らして原価率を下げることにつながるケースもある。強引に現状を規範に合わせてしまっているという現状もある。

現場採用の団員にも折を見ては立ち話や雑談時に理念面、待遇面について聞いている。最初は教科書通りにこたえるものの、ちょっとした会話に本音が出てくる。札幌市の老人福祉会館の運営を受託している現場の団員の声は「直属団員の給与は高くはないと思うが我々低い中では最高レベルの給与をもらっている。それに比べれば我々の給料は給与と言えない金額で、とても来年までやれるかどうかかわからない」と評価する団員もいた。団員間の二重構造は、モチベーション低下というかなり大きな問題につながっているし、今後も引きずっていくと考えられる。ワーカーズコープ札幌の理事長は「雇われ者根性は捨てなきやダメだ」と、ことあるごとに組合員に言っていた。これは協同労働というワーカーズコープの理念を労働者各々が自身の事として考えていないことの裏返しである。ワーカーズコープの理念は、ある程度の年齢まで同じ会社に勤務していて、新自由主義の中でリ

ストラされ、新たに教育されても体の芯までしみ込んだ働き方に対するもろもろのものを協同労働という言葉で全て置き換えることが、いかに難しいものかを示している。

(1) 規範と実践の錯綜 eco おといねっふ

労働者協同組合とは冒頭で述べたように、組合員が出資し、経営し労働する組合であり、運営にあたっては、労働者同志の協同、利用者との協同、地域との協同を重視することを規範としている。これが言ってみれば日本における労働者協同組合の規範概念、理念型である。労働者協同組合おといねっふは、この規範に対し、各個人の出資は闘争団の管理する闘争資金のプールから一括して充てていた。このプールとは闘争団の金庫の事であり、闘争を継続するために団員がアルバイトなどで得た収入も含め、全員の収入が必ずプールに入れられた。従って、労働者協同組合結成時、当然話し合いの席上議論されたにしろ、出資しているという感覚は無かった。厳密には出資については規範から逸脱していた。経営と労働についての中心人物は間違いなく闘争団長である労働者協同組合理事長であったが、話し合いは徹底してなされ若干の異論を持つものはいても、最終的には全員納得するまで行われており、理事長と労働者協同組合員の信頼関係は極めて強いものであった。従って、給与についての話し合いは無かったが前掲プールの事を考えれば無くても至極当然と考えられていた。労働者同志の協同はこのように円滑であり、地域との協同も村民とは原材料の購入で良好な関係であり、村もさまざまなかたちで協同組合を支援してくれ、協同組合も地元の名産品の製造販売で地域づくりに寄与しており、人口減少にも少なからず歯止めをかけているため役場とも良好な関係を築いている。また、利用者との協同についても協同組合の員外利用で問題とならない。

前掲の支給金額について、その多寡は闘争が終結後清算された。子供の教育費にお金がかかった人は申告額が多く、和解金を返済に充てた団員も少なからずいたという。

(2) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ札幌

ここで、ワーカーズコープ札幌の組合員が労働者協同組合の規範に対しどのように対応してきたかを確認する。第1に出資は、全員が出資の義務をはたしている。第2に経営への参加は、全員事務所に集合し行われる全体会議は月1回、必要に応じリーダーたちを集めて行う会議もあり、ここで方針は決定される。経営にかかわる会議は完全に民主的かという点については、やはり理事長の意見が通りやすいように見える。しかし言いたいことは各自臆せず話し合っている。第3の労働も全員が任に当たり、遊んでいる組合員はいない。こういった取り組みから労働者どうしの協同が旨く行っていることは垣間見られる。現在取り組んでいる仕事の内容は生活支援やその周りの仕事が多く、だいたい高齢者からのニーズが多い。冬は除雪も多い。その仕事ぶりを知り合いへ紹介する人も少なからずい

ることから利用者との協同、地域との協同も良好に行われていると言えよう。

(3) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ

この項では前の節同様、ワーカーズコープ放課後等デイサービスぼっけでを運営するにあたり、規範に対しどのように対応してきたかを確認する。

「ワーカーズコープぼっけ」を立ち上げてから軌道に乗るまでを主導したのはセンター事業団直属の組合員であった。立ち上げまでの期間、当時の責任者は職場づくりの中でワーカーズコープとは自分たちで資本を出し合い、経営は全員の意見を出し合いとことん話し合い、組合員の責任で児童たちが将来的に安定し自立した生活を送ることが出来るようなサポートやトレーニングを行う療育という労働をする。その運営は働く者同士の協同、利用者・家族との協同、地域との協同を通して行う。という原則を時には泊まり込み、弁当持参で勉強をしながら体制を築き上げてきた。設立当時はまさに スタッフ全員が同じ規範の下で経営していたと考えられる、しかし当時の 6 名のスタッフは、現在の管理者 1 名を残し 5 人が入れ替わっている。障害を持った子供の親は子供の成長の時期が過ぎると共に辞める或いは別の理由で辞めていったのであろうが、筆者は極めて俗っぽく給与の問題が少なからずあるなど捉えている。2021 年現在、常勤者は 3 名、他 3 名はパートである。現在、放デイぼっけは求人誌にパート・アルバイトの募集を出している。家計を担う主たる人間が家族内に居て成り立つ働き方である。求人情報誌から雇用条件を見てみると、雇用期間は無期(期間の定め無し)、時給は 889 円で、9 時から 18 時の間の 5 時間の勤務、土日が休み、となっている。ボーナスは年 2 回となっている。大まかに月の計算をすると 5 時間 X 20 日 X 898 円を計算すると総額で 88,900 円それから引かれる物があると考えたと生計を立てるために働くのは相当に厳しい。求人案内にはアルバイト・パートに対してもはっきりと「ワーカーズコープは協同組合であり採用後には出資金が必要となります(1 口 5 万円、分割可、応相談)」と書いてある。本当に困窮者で募集に応じる人には少し敷居が高いように思える。

資本を出し合う事は各自間違いなく行われているし経営の為の団会議は最低月 1 回行われているし必要な都度行われている。労働についても全組合員問題なく働いている。組合員は規範をきちんと守っている。

4.1.2 社会的企業としての方向性の分散

先述したほぼ 40 年前のレイドロー報告で「協同組合事業における重大な弱点は、(中略)むしろ、一般的な私企業と協同組合との間に、使用者と従業員の関係において何ら違いがないところにある」と指摘していた。(現状でも多くの協同組合でその弱点を抱えたままではあるが。)

社会的企業と営利企業の境界、社会的企業のアプローチに戻って事例研究を概観すると、ヨーロッパ大陸の議論のように社会性を考慮しながら事例の社会的企業の在り方を検討する必要に迫られるが、企業を維持・継続していくためには組合員に対する給与の問題は話し合いだけでは済まない問題となる。経営は限りなく営利に近づいていくのが実情であろう。この点を解消する策を考えていくことも残された課題になると言えよう。

極めて大きい問題として、ワーカーズコープの閉鎖がある。ワーカーズコープ現場の団員の不安には将来的不安としての給与もあるが、閉鎖される事の方を深刻にとらえている。

ワーカーズコープには原価率を 7 割から 8 割に抑えることという決まりがある。それが達成できなければ、その労働者協同組合は閉鎖される。各ワーカーズコープはフランチャイズと同じで総売り上げの 2 から 3 割をロイヤリティー(そういう言い方はしないが同じである)をセンター事業団本部に支払う。この方式は地域労協である北海道労働者協同組合も同じである。札幌の介護系ワーカーズコープが閉鎖された例も見ている。「苫小牧ぼっけ」の団員も閉鎖には強い恐怖心を持っていた。他に行き場(就職先)が無いからである。入団理由も勤め先が見つからなかったからという事である。自分の給料より閉鎖されることの方が深刻なことになるので原価率を守ることに真剣である。

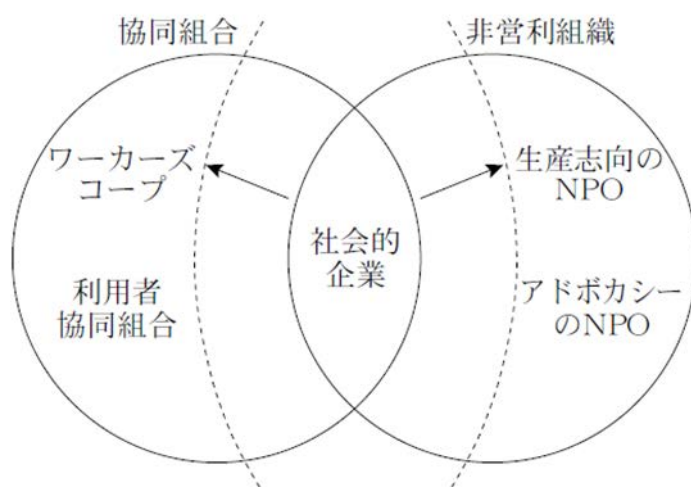
札幌で、入札が不調に終わり施設管理をしていたワーカーズコープが閉鎖されたが辞めない団員がいた。彼は他の現場を幾つかたらいまわしにされていた。他のワーカーズコープに空きがあればストンとハマるのだがどのワーカーズコープもギリギリの人員で回しているのが実情である。北海道本部の事務局長は「原価率の問題があるから次はどこへ行ってもらおうか。協同組合でなければ辞めてくれで済むのですけれど」と苦慮していた。このような本人の責任でもないのに辛い思いをする負の側面はライフコースにもかかわる重大な問題である。

(1) 社会的企業としての方向性の分散 eco おといねっぶ

社会的企業としての方向性であるが、当初は欧州型社会的企業として社会的排除にあった元国労組合員を社会的に包摂し、地域おこしに役立つ地場産業を興した点で評価できる。理事長によれば、闘争を通じて作った人間関係、支援してくれる労働組合との連携もうまくいっており、いろいろな物販の売り上げも良かった。しかしそれも一時的なもので長くは続かなかったという。次第に売り上げも減ってきて組合員の生計にも影響が出て来た。音威子府村における産業は自分たちの組織以外には村役場しかなく、安定した収入を得るためには自分たちの生産

物販売のほかに、村役場からの仕事を受託するしかない状況になった。しかし、仕事を受託するためには組織が法人である必要があった。任意団体「労働者協同組合おといねっぷ」は労協の旗を降ろし、NPO 法人「eco おといねっぷ」とならざるを得なかった。

労働者協同組合おといねっぷから NPO 法人 eco おといねっぷとなった瞬間、組織の立ち位置が(ドウフルニ 2001-2004:35)で示される欧州型協同組合としてのワーカーズコープから米国型非営利組織の生産志向＝事業型の NPO に変わったのである。



出所 Defourmy 2001=2004:35

図 協同組合と非営利組織のハイブリッドとしての社会的企業(再掲)

(2) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ札幌

ワーカーズコープ札幌の事業の方向性は事業計画を立てるもの思うように展開せず、その場その場で対応しながらの経営を維持してきた面も多い。しかし、地域に関わる姿勢は一貫している。設立時、社会的企業であるワーカーズコープに社会的包摂という概念が含まれていることに、理事長でも理解が及んでいなかった。しかし、段々と自分たちの立場の認識をリストラの被害者として自分たちをとらえるだけでなく社会的包摂の担い手として捉え返す考えに変わっていった。

2003年ワーカーズコープは北海道労働者協同組合と自主統合した(傘下に入った)。日本労働者協同組合連合会があり、その傘下に地域労協である北海道労協がありその傘下の一つのワーカーズコープ「ワーカーズコープ札幌」となった。なぜ自主統合という表現を使うのか尋ねたことがあり、その時は「ネームバリューがある方がいいからその方法をとった」との答えであった。統合後のワーカーズコープ札幌理事長は労働者協同組合北海道の理事も兼任し、給与は北海道労協から支給されることになる。一般組合員の給与が稼ぎ高から支給されるのとは別枠の二層構造となった。一般組合員の中には「理事長は良いですね、安定した

給料取れて」と直接言う組合員がいるという。その都度「俺の給料はワーカーズコープ札幌から一銭ももらっていない」と答えているという。しかしワーカーズコープ札幌からの売り上げの一部も巡り巡って理事長の給与に反映されるのだから、苦しい答弁と言わざるを得ない。

ワーカーズコープ札幌に対するユーザー数からは、全員に仕事を回せるほど潤沢な仕事量は無いのが実情である。しかし、現状の組合員はその多くが退職の年齢となっており、現状の仕事量で丁度良いと現場の責任者は考えている。

(3) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ

苫小牧放デイぼっけは、設立の準備会での話し合いでも繰り返し言っていることであるが、当初からぼっけは放課後等デイサービスが最終着地点ではなく、ここを拠点に障がいの有無にかかわらず、赤ちゃんからお年寄りまで誰もが安心して過ごすことができる居場所(マチ)創りをめざしている。それは調査で訪問して行った調査の中でも垣間見たが、児童の居ない午前中は近隣のマンションのお年寄りがぶらっと入ってくる高齢者のたまり場になっており、ワーカーズコープぼっけの有力な支持者たちである。当初からの目的に沿って施設の運営がなされている。更に、現在、ぼっけから歩いて5分ほどのビルにテナントとして入居し、子ども食堂を運営している。その萌芽はぼっけの現在の場所で月1回程度、食堂や居酒屋を実験的に開いていたことが実を結んでいる。目的に向かって着々と進んできたと言えよう。

4.1.3 北海道という周辺地域

事業団傘下のワーカーズコープは仕事の契約先が東京本部となっており、各ワーカーズコープの収入を全て東京本部としている。契約先からの収入は全て本部の口座に入り、各ワーカーズコープの団員へは本部から給与が振り込まれる。各ワーカーズコープは赤字が出て金策に走ることは無い。しかし長く続くようなら閉鎖される。

最後の苫小牧市のワーカーズコープ放デイぼっけの事例は地域に新しい仕事をおこし、地域の住民も巻き込んで今のところ苦しいながら所期の目的は達成されている状況にある。苫小牧という地でワーカーズコープ放デイという事業を起こし、しかも少なからず雇用を生み出している。成功をしていると言って良いだろう。事業団は全国組織として発展している中で北海道にも放課後等デイサービスがあるという実績を全国に知らしめる効果は大きい。機関誌の既報で地域に1度できた放課後等デイサービスが採算割れのため閉鎖されたケースが報告されており、それに対して北海道の苫小牧というところでは苦しみながらも自立して経営がされているということと同じ機関誌で報道されれば他府県で今まさに始めようかと考えている労協に対して、それは大きな励みとなって伝えられると考えられよう。しかし、ここで、問題提起をしたい。北海道の事業団傘下のワーカーズコープの行う仕事の契約先は事業団東京本部になっていることである。収入は必ず東京本部に流れる。そして北海道のワーカーズコープは原価率7から8割で運営しなければならない制度になっている。いったん集まった収入は給与で還元され地元苫小牧に落ちる。しかし、残りの2から3割が本部に残る。北海道と言う周辺地域の苫小牧の資本を東京が2から3割持っていくという構図である。

筆者はヨーロッパ型のワーカーズコープの在り方を支持している。しかし日本労働者協同組合連合会に所属する必要がないワーカーズコープもあるのではないだろうか。地域のワーカーズコープは、文字通り地元で全て完結する方式の方が資本の地産地消ができるし、より働きやすい環境を労働者に与えることにならないだろうか。

(1) 北海道という周辺地域 eco おといねっぶ

特に、本事例の音威子府村はこの間、極端な人口減少に見舞われた地域であり、また、2010年代初頭には、JRへの復帰を目指す労働組合運動にも実質的に終止符が打たれたこともあり、後者の雇用の喪失も前者の人口減少を含む、幾重にも重なる条件不利性によって、社会的に排除されていると捉え返された。そうした人びとが四半世紀にわたって何とか事態を打開しえているのは、新たな実践を通じて育まれた顧客などとの人的ネットワークに支えられているからであり、その息の長い実践にかろうじて枠組みを与えるものとして労働者協同組合という組織形態の意義があると考えられる。その実践は、労働や資本の一致、地域貢献といった労働者協同組合の規範に必ずしも沿ったものとは言いがたい。だが、メンバーがその場その場の工夫で事態を打開し、音威子府という周辺地域に根ざした暮

らしを持続させていることは、注目に値する。さらに、結果論ではあるにせよ、労働組合運動による闘争では救えなかった人びとの暮らしを、現に半世紀近く支えてきている点も、規範論には回収しえない実践を通じた新たな地平が切り拓かれていると言えよう。

(2) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ札幌

ほぼ 20 年前の 1996 年当時、コープさっぽろは内地の大手資本によるスーパーマーケット事業参入に対し、大型店舗を次々に作るという対応策を取った。そのための借入金返済をメインバンク北海道拓殖銀行が 1997 年に経営破綻したことにより 1998 年にはできなくなった。自力再建不能となったコープさっぽろに日本生活協同組合連合会(東京)は融資と共にトップを派遣し再建に乗り出した。本来地域のことは地域で解決するのが協同組合であり、極めて異例の事であった。ここには内地の生協に飛び火させてはならないという強い意志があった。その時の再建策は凄まじく、1 ヶ月で正規職員を 450 人、前後 2 年間に 1,000 人のリストラを行った。当時拡大路線の中心にいた現ワーカーズコープの理事長らは 55 歳前後であり、去るも地獄・残るも地獄で労働者協同組合を設立する以外の選択肢はなかったと言う。この問答無用といえる再建策は、国がとったエネルギー転換政策を想起させる。北海道では多くの炭鉱が閉山し関連する産業の崩壊を招き人々を離散させ地域も荒廃させた。

(3) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ

本事例は地域に新しい仕事をおこし、地域の住民も巻き込んで今のところ苦しいながら所期の目的は達成されている状況にある。苫小牧という地でワーカーズコープ放デイという事業を起こし、しかも少なからず雇用を生み出している。成功をしていると言って良いだろう。事業団は全国組織として発展している中で北海道にも放課後等デイサービスがあるという実績を全国に知らしめる効果は大きい。機関誌の既報で地域に 1 度出来た放課後等デイサービスが採算割れのため閉鎖されたケースが報告されており、それに対して北海道の苫小牧というところでは苦しみながらも自立して経営がされているということを同じ機関誌で報道されれば 他府県で今まさに始めようかと考えている労協に対して、それは大きな励みとなって捉えられていると考えられよう。しかし、ここで、問題提起をしたい。北海道の事業団傘下のワーカーズコープの行う仕事の契約先は事業団東京本部になっていることである。収入は必ず東京本部に流れる。そして北海道のワーカーズコープは原価率 7 から 8 割で運営しなければならない制度になっている。いったん集まった収入は給与で還元され地元苫小牧に落ちる。しかし、残りの 2 から 3 割が本部に残る。北海道と言う周辺地域の苫小牧の資本を東京が 2 から 3 割持っていくという構図である。

筆者はヨーロッパ型のワーカーズコープの在り方を支持している。しかし日本労働者協同組合連合会に所属する必要がないワーカーズコープもあるのではない

だろうか。地域のワーカーズコープは、文字通り地元で全て完結する方式の方が資本の地産地消ができるし、より働きやすい環境を労働者に与えることにならないだろうか。

4.2 規範と実践の錯綜・社会的企業としての方向性の分散・北海道という周辺地域 まとめ

4.2.1 規範と実践の錯綜

(1) 規範と実践の錯綜 eco おといねっふ

国労闘争団が社会的企業(労働者協同組合)となり自らを包接し地域おこしの特産品を開発して製造販売できるようになった。この過程で資本と経営・労働に不一致な部分があった。資本については自分たちで稼いだものは闘争団のものというルールがありそれに従っていた。そこに齟齬が出ていた。

(2) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ札幌

規範は守られている。只、全体会議や臨時に開かれる会議では民主的かと言うと企業を守ろうとする理事長の意見が通りやすいようである。

(3) 規範と実践の錯綜 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ

発足当初、規範は完全に守られていた。しかし、現在は発足当初の組合員は6名いた内の1名となり、規範は守られているが、強引に規範に自分たちを持っていき持っているのが現状である。

4.2.2 社会的企業としての方向性の分散

(1) 社会的企業としての方向性の分散 eco おといねっふ

安定した収入を得るためには自分たちの生産物販売のほかに、村役場からの仕事を受託するしかない状況になった。仕事を受託するためには組織が法人である必要があった。欧州型協同組合「労働者協同組合おといねっふ」は労協と言う協同組合の旗を降ろし、アメリカ型生産志向の非営利組織 NPO 法人「eco おといねっふ」とならざるを得なかった。

(2) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ札幌

高齢者をめぐる事業に始まり、生協からの受託事業でひと時代を作り、現在は高齢者が高齢者のための事業をするという変遷をしている。

町づくりについては1年間行動を共にしたが協同労働が現在の一般社会では受け入れがたいところ(5万円の出資金)があり、成功していない。

(3) 社会的企業としての方向性の分散 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ

当初からワーカーズコープ放デイぼっけは放デイを作ることが最終の目的ではなくみんなが安心して暮らせる、お互いに感謝しあえるような地域社会を作りたい、今障がいのある子の行く場所が足りないから、まず放デイを作るんだ、という事で運営している。この考えは全くぶれていない。

4.2.3 北海道という周辺地域

(1) 北海道という周辺地域 eco おといねっふ

労働や資本の一致、地域貢献といった労働者協同組合の規範に必ずしも沿ったものとは言いがたい。だが、メンバーがその場その場の工夫で事態を打開し、音

威子府という周辺地域に根ざした暮らしを持続させていることは、注目に値する。さらに、結果論ではあるにせよ、労働組合運動による闘争では救えなかった人びとの暮らしを、現に半世紀近く支えてきている点も、規範論には回収しえない実践を通じた新たな地平が切り拓かれている。

(2) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ札幌

社会的企業としての方向性の分散に見るように高齢者への事業に始まり生協からのアウトソーシング事業へ、そして労協としての原点に立ち返り、高齢者が自ら働きながら支え合う運動に一步、足を踏み出しつつある。

(3) 北海道という周辺地域 ワーカーズコープ苫小牧ぼっけ

地域の住民も巻き込んで今のところ苦しいながら所期の目的は達成されている状況にある。苫小牧という地でワーカーズコープ放デイという事業を起こし、しかも少なからず雇用を生み出している。成功をしていると言って良いだろう。しかしおそらく 2024 年に法改正される児童基本法は注視し準備をしておく必要がある。

4.3 事例について全体的まとめ

3 つの事例の調査で共通していたことは、職場の中は殆どなんでも話し合いで物事が進められており、そこで決まったことが見事に粛々と進められていた。自分も出資しているという事から来る経営者意識であろう。eco おといねっぷでは国鉄一家(あまり良いイメージで語られることは少ないが)ということからか、少し違っていた。理事長は音威子府家の家の長のような感じで、ほかの組合員とは強い信頼で結ばれているという印象であった。しかし現場の仕事のことになると調査期間中密着している中で、理事長から「あれをやれ、これをやれ」という言葉を一切聞かなかった。組合員の日々の発言は自由であり、仕事の手筈なども組合員どうし話し合い決定されていった。理事長も決められたことは粛々とそれに従い進めていた。経営にかかわることも積極的に意見を交わしていた。eco おといねっぷでは村の仕事始めていたこともあり、村民の目に触れる機会も多くなった。組合員の仕事に対する姿勢も真面目で熱心であり村民からも信頼が寄せられていた。そういうこともあっての事だろうが、2021 年度現在の音威子府村の村議会議員 6 人のうち 2 人は eco おといねっぷ出身である。経営はインターネット販売も手掛けているし、札幌での実演販売も大通りの地下街で見かけることもある。本文には調査時の貸借対照表の内容を載せているが、内閣府の NPO ポータルサイトで最新 2020 年度の貸借対照表を見ると前回調査時の 2 倍を超える金額になっている。人口減は有るものの企業自体は極めて良好な成長をしている。過疎地にあつて地に根を張ってしっかりと経営されている。

他の 2 事例の事業所でも組合員は同じように上下関係が殆ど無く話し合いで決めていくということに慣れていた。

ワーカーズコープ札幌では先述したように 2009 年に町づくりのために、地域福

社事業所を開設する計画で、そこをたまり場とし介護、福祉、生活産業の重要な基地としようとして計画した。毎月1回1年間にわたり地元の北海道新聞に準備会を開催する案内を載せてもらい準備会を開催した。新聞を見て毎回新たな人10人余が集まった。合計150人以上が参加したものの反応は少なく、その年は計画を断念した。2020年労働者協同組合法(新法)が成立以降であれば出資金のことも理解が進み違う方向に発展したのではないかと思われる。この説明会により新たな組合員の増加もあった。経営面でも地味ではあるが生協の店舗・本部間のメーリング作業や帳票物配送等の委託も受けておりコロナ下にもかかわらず辛うじてではあるが増収増益に転じている。新法が来年2022年に施行されれば、新聞等のマスコミに取り上げられる機会も多くなるであろう。今後、設立時のメンバーは高齢のため櫛の歯が抜けるように抜けていく。それは仕方がないが、ワーカーズコープ札幌のこれからは決して暗くなく、むしろ明るいと考えられる。

苫小牧のワーカーズコープ放デイぽっけも、ほかの事例と同じように経営面も労働面も話し合いは多い。やはり一方的に雇われるだけではなく、働く仲間たちがどのように働くかを自分たちで決めたい、そのために出資をして責任を明確にする。出資、労働、経営の3つの立場を全員が兼ねる。現場への聞き取りではこの働き方には全員満足しているという。現在ワーカーズコープ放デイぽっけではアルバイト、パートの募集をしている。家庭の主婦であれば夫の扶養控除内の金額で働いてもらえるし、パートであっても出資するので同じ組合員である。仕事についても同等の立場で自由に発言できる。ワーカーズコープにとっても経営の見通しが立てやすくなり相互にメリットがある。

新法が2020年参議院を通過したことで本文では触れていないがワーカーズコレクティブやNPOから労働者協同組合への転換の表明や準備が進んでいるところが増えているという。(2020.12.30 DIAMONDonline)

一般的な会社では上司から指示されたことをミスなく行っていればいい所なのだがワーカーズコープは出資、労働、経営の3つが一体化する組織なので負担感はあるであろう。しかし、その負担は全員で分かち合うのがワーカーズコープである。

2022年はこれからも激動する社会において、各々のワーカーズコープは人数が少ないがその数や取扱高が大きく伸びていく幕開けの年になるかもしれない。

[引用・参考文献]

- A. F. レイドロー、日本協同組合学会誌(1989)『西暦 2000 年における協同組合』
日本経済評論社
- Alter, S. K. (2002) "Case Studies in Social Enterprise; Counterpart International's Experience",
- Borzaga, C. and Santuari, A. (2001) "Italy : From Traditional Cooperatives to Innovative Social Enterprise" in Borzaga, C. and Defourny, J. (eds.) *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, pp. 166-181 (内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝 (訳) (2004) 「イタリア：伝統的な協同組合から革新的な社会的企業へ」『社会的企業：雇用・福祉の E U サードセクター』 pp.223-244.
- Certo, S. T. and Miller, T. (2008) "Social Entrepreneurship: Key Issues and Concepts," *Business Horizons* 51:267-271.
- Dacin, P. A., Dacin, M. T. and Matear, M. (2010) "Social Entrepreneurship: Why We Don't Need a New Theory and How We Move Forward From Here", *Academy of Management Perspectives* 24 (3): 37-57.
- Dees, J. G. (1998) "Enterprising Nonprofit", *Harvard Business Review* 76 (1):54-67.
- Dees, J. G. and Anderson, B. B. (2006) "Framing a Theory of Social Entrepreneurship: Building on Two Schools of Practice and Thought," *Research on Social Entrepreneurship*, 1(3):39-66.
- Defourny, J. (2001) "Introduction: From Third Sector to Social Enterprise," in Borzaga, C. and Defourny, J. (eds.) *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, pp. 1-28 (内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝 (訳) (2004) 「サードセクターから社会的企業へ」『社会的企業：雇用・福祉の E U サードセクター』 :1-40.
- Defourny, J. and Nyssens, M. (2010) "Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences," *Journal of Social Entrepreneurship*, 1 (1):32-53.
- Dey, P. and Steyaert, C. (2010) "The Politics of Narrating Social Entrepreneurship," *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy* 4(1):85-108.
- Dohery, B., Haugh, H. and Lyon, F. (2014) "Social Enterprises as Hybrid Organizations: A Review and Research Agenda," *International Journal of Management Reviews*, 16:417-436.
- ICF Consulting Services (2014) "A Map of Social Enterprises and Their Eco-Systems in Europe: Country Report: Italy," *European Commission*
- Kerlin, J. (2006) "Social Enterprise in the United States and Europe: Understanding and Learning from the Differences," *Voluntas*, 17(3):247-263.
- OECD (2009) *The Changing Boundaries of Social Enterprises*, OECD Publishing (連合総合生活開発研究所 (訳)『社会的企業の主流化：「新しい公共」の担い手として』明石書店, 2010 年) .
- Peredo, A. M. and McLean, M. (2006) "Social Entrepreneurship: A Critical Review of

- the Concept," *Journal of World Business*, 41:56-65.
- Schatzki, T. R., Cetina, K. K. and Savigny, E. V. (eds.) (2001) *The Practice Turn in Contemporary Theory*, Routledge.
- Short, J. C. Moss, T. W. and Lumpkin, G. T. (2009) "Research in Social Entrepreneurship: Past Contributions and Future Opportunities," *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3, pp. 161-194.
- Takahashi Iwao (2011) "The Importance and Role of NPO Activities in Depopulated Areas—Using the Example of “NPO eco-Otoineppu” in Otoineppu Village, Hokkaido—" *Department of Tourism and Transnational Studies Dokkyo University*, 2:39-54.
- Woolgar, S. and Pawluch, D. (1985) "Ontological Gerrymandering: The Anatomy of Social Problems Explanation," *Social Problems*, 32 (2):214-227 (平英美 (訳) (2000) 「オントロジカル・ゲリマンダリング: 社会問題をめぐる説明の解剖学」 平英美・中河伸俊 (編) 『新版 構築主義の社会学: 実在論争を超えて』 世界思想社:184-213.
- 石見尚編著(2000)『仕事と職場を協同で創ろう』, 社会評論社, 2000年
- 石見尚(1981)「労働者生産協同組合運動の現代的意義」『協同組合研究』1(1)
- 浦野・尹・金川・岸「イタリアにおける社会的企業の動向：協同組合から社会的企業へ」『経営と情報』29(2):23-33.
- 音威子府村史編纂委員会編(2007)『音威子府村史』ぎょうせい.
- 音威子府村役場総務課地域振興室振興係(1990)『広報音威子府』195.
- 奥田仁(2008)「道北地域の位置づけと特徴」『北海道北部の地域社会』筑波書房:39-40.
- 金児順一(1995)「国労闘争団事業体活動の現状と課題」ワーカーズ・コレクティブ調整センター編『労働者の対案戦略運動』緑風出版
- 河野直践(2006)『協同組合入門』創森社
- 亀倉正彦(2005)「“資源の生産力”としてのレント概念」『三田商学研究』
- 小関隆志(2000)「労働者協同組合」『大原社会問題研究雑誌』32-48
- 齋藤仁 (1981)「労働者協同組合とは何か」『協同組合研究』1(1)
- 社会的排除リスク調査チーム(2011)『社会的排除にいたるプロセス』内閣官房社会的包摂推進室
- 鈴木孝(2000)「地域交通の担い手」石見尚編著『仕事と職場を協同で創ろう』社会評論社
- 杉山均(2010)「北海道一小さな村「おといねっぷ」で自立に向けた取り組み」『協同組合研究』29(2)
- 協同総合研究所(2016)「放課後等デイサービス・障碍児の時間・空間の結節点にあるもの」『協同の発見』280:2-4.
- 須藤順(2013)『社会的企業におけるネットワークの形成と展開』「ノンプロフィット・レビュー」日本NPO学会
- 田中夏子(2010)「イタリアにおける社会経済の広がり」と困難：地域社会における協同組合の社会的機能を中心として」『協同組合研究』29(1):70-80.

- 玉木信博(2009)「新しい公共を担う協同労働の協同組合」『協同組合研究』27(3).
- 日本労働者協同組合連合会(2016)『協同労働の挑戦』萌文社
- 広井良典(2011)『協同で仕事をおこす』コモンズ
- 藤井敦史(2010a)「社会的企業」とは何か:2つの理論的潮流をめぐって」『NPO再構築への道』103-123.
- 藤井敦史(2013a)「社会的企業概念はどのように捉えられてきたか」藤井敦史他(編)『戦う社会的企業』勁草書房 20-55.
- 藤井敦史(2013b)「企業サイド・アプローチの批判的検討」藤井敦史他(編)『戦う社会的企業』勁草書房 56-78.
- 北海道総合政策部地域行政局統計課監修(1987)『第19回北海道市町村勢要覧』北海道統計協会
- 山田定市(1999)『農と食の経済と協同』日本経済評論社
- 与党協同労働の法制化に関するWT(2019.7)「労働者協同組合法案(仮称)の現局面と展望」『協同の発見』320:4-38.
- 米澤旦(2011)『労働統合型社会的企業の可能性』ミネルヴァ書房
- 米澤旦(2013)「ハイブリッド組織としての社会的企業・再考」『大原社会問題研究雑誌』662:48-60.
- ララッタ、ロザリオ(2014)「イタリアの社会的企業」山本隆(編)『社会的企業論:もう一つの経済』法律文化社 115-129.
- 若林直樹(2009)「ネットワーク組織—社会ネットワーク論からの新たな組織像」有斐閣

eco おといねっふ参考 [注]

- (1) 1981年に日本協同組合学会が結成され(小関 2000:32)、その設立大会討論会で石見尚と齋藤仁が労働者協同組合の現代的な役割、性格づけをめぐって議論している。石見の報告では、20世紀の初期、労働者生産協同組合は「生産手段を社会化することを提起したが、管理方式を社会化しなかったことである」(石見 19981:12-20)、と問題を提起している。管理方式とは自主管理の問題であり、労働者協同組合を積極的にとらえている。それに対する齋藤の懐疑的な議論である。
- (2) 中央においても非営利セクターの事業組織が社会的に有用であることを福生市の労働者協同組合に見ることができる。FUSSA 地域福祉事業所(労働者協同組合)が福生市の児童館の管理を指定管理者として受託し、2007年2月から38名の組合員で運営している。玉木信博は労協センター事業団 NPO 法人ワークーズ・コープ東京事業本部 FUSSA 事業所所長である。
- (3) 金見は、この当時国鉄労働組合闘争団全国連絡会議事務局長を務めていた。
- (4) 音威子府村健康福祉センター福祉課K氏からのヒアリングによる。
- (5) 1985年の国勢調査によれば179名が運輸・通信業に就業している。単純に計算すると、村の1世帯当たりの人員が2.83人なので、約507名、率にして村の25%の人口を国鉄関係者が占めていたことになる。
- (6) 自活体制とは、闘争団員たちが働いた賃金(事業収益やアルバイト賃金)は一旦プールしたうえで、各人に貸し付ける制度。これを生活費と闘争費にあてることをいう。音威子府では、受取りたい金額を申告して受け取っていた(K専務理事による)。
- (7) K理事長は時期を見て本部のある建物に統合する考えである。
- (8) 調査時は2名で仕事をしてしたが、売れ行きに合わせているので調査時は1日おきに仕事をしていると語っていた。
- (9) ヒアリングによると、味噌の製造では以前、品質管理上のミスから商品として出せない味噌ができてしまい商品損失を出している。そこで今は20トンの味噌を寝かせておける業務用の冷蔵庫を300万円で購入し、その中で寝かせている。高額ではあっても無駄にするより良いと判断し購入した。
- (10) 『東京新聞』2010年6月28日に「戦後最大の労働問題と言われた、1987年の国鉄分割・民営化でJRに採用されず、旧国鉄清算事業団にも解雇された国労組合員らが同事業団を引き継いだ「鉄道・運輸機構」を相手取り損害賠償などを求めている」と記されている。
- (11) 調査日2010年9月15日時点でのK理事長の意識は、これから年度末にかけて闘争活動の整理の時期で、来春4月1日(政治和解時の要請書の(3)に以下の記述がある。「雇用の時期につきましては、平成23年4月1日までに採用されるようご検討をお願い致します」、というものである)から「闘争」のとれた再スタートになる。それは、いろいろな問題を抱えてのスタートにな

ると考えている。

- (12) 「国鉄闘争共闘会議と原告団中央協議会からのお礼」 (<http://www7b.biglobe.ne.jp/~tomonigo/>) を参照。
- (13) K理事長は「今やっている事業、味噌、羊羹、木工だけではない、もっと新しい柱となる事業を研究する」と述べている。
- (14) 2011 年国鉄闘争共闘会議と原告団中央協議会の解散総会の声明では原告団の平均年齢は 58 歳となっている。
- (15) K理事長の言っていることは、組織全員でいろいろな案を研究しているということである。杉山(2010)は1つの案として天塩川を活用した事業などを模索していると述べている。

放デイぽっけ参考 [放デイぽっけ聞き取り]

員 2014.07.31、2017.07.31、2018.11.29

- 2) センター事業団道南エリアマネージャー 2017.07.31
- 3) 苫小牧市福祉部障がい福祉課 係員 2019.08.09
- 4) 札幌市保健福祉局障がい保険部 部長 2019.08.29
- 5) 札幌市保健福祉局障がい保険部障がい福祉課給付係長 2019.08.29