

争論 One for "All" ?

## 組合員活動から「コミュニティ・ワーク」へ

中村 久子

NPO ワーカーズ・コレクティブ協会理事長

岡田 百合子

NPO ワーカーズ・コレクティブ協会事務局長

聞き手：青木 美紗（奈良女子大学生生活環境学部助教）



中村久子氏



岡田百合子氏

### 「雇用されない働き方」への挑戦

**【青木】** ワーカーズ・コレクティブは、1982年に生活クラブ生協の店舗であるデポのフロア作業の業務委託事業を担うワーカーズ・コレクティブ「にんじん」として誕生したと伺っています。当時、どのような経緯で発足したのでしょうか。

**【岡田】** 1980年にICA世界大会があり、そこで提起されたレイドロー報告は「生産的労働のための協同組合」にふれています。それから、私たちにワーカーズを最初に紹介してくださった丸山茂樹さん（参加型システム研究会の研究者）が、アメリカでのワーカーズのスタイルを見てきたという報告をされており、そこからワーカーズのイメージができました。

また、その頃、生活クラブ神奈川は班以外にデポという店舗をつくりました。今後、働く人が増えていくことを見すえて、班別予約共同購入だけでなく店頭への展開を進めようとなったのです。

この3つが重なり合ったと思うのですが、そのときに生活クラブ神奈川の理事会で、「デポのフロアはワーカーズにした」というのが決議されたと聞いています。

ただ、お手本も何もありませんから、「ワーカーズって何なの？」という話になっ

たときに、理事の中でも一番ワーカーズのことをわかっていそうだった方が、初代の「にんじん」の理事長になったと聞きました。

**【青木】** 初の試みで、組合員にも運営側にも、いろいろ困難が立ちはだかったのではないかと思いますのですが…

**【岡田】** 当時の話を聞くと、本当に大変だったようです。働きたい人たちは組合員にもいっぱいいるけれども、ワーカーズの「雇用されないもうひとつの働き方」なんて初めて聞く言葉でしたから、一般的な労働市場で求められる働き方のイメージしかない状況で理解するのに時間がかかったようです。

また、初代理事長の回想記を見ると、夫の扶養の範囲内でいたいという人が多かったようです。103万円の壁を越えると税金の問題があるし、夫の会社の総務にかけあうのも…といった感じがあったようです。要は夫が理解した働き方ではなくて、組合員活動の延長のような感覚でいたのです。ただ、朝から晩まで働くわりには安い労働対価だし、出資金もあるということも含めて、まずは夫が大きな壁だったと思います。

そういうことがあって、103万円の壁を越えられない人たちが増えていました。初

代理店長の回想記には、初期のころから「女性でも、働くのなら、もっと前に出るべきだ」とか「生活クラブは、生み出した運動なのだから、もっと応援すべきだ」という論調の文章が多かったですね。新しいことをやるのは、お手本がない分、答えを見つけるまでみんなて話し合っただけで決めるから、本当にご苦労されたようです。ワーカーズの形をつくるのに2~3年か、あるいは4~5年を要したと思いますよ。

**【青木】** 組織の面ではどのような難題がありましたか。

**【岡田】** はじめから生活クラブ神奈川には、任意団体という発想はなかったと思います。実際、「にんじん」は企業組合の法人格を取りました。経緯として、法人格が必要だけど、生協ではないから…というので、まず中央会に相談して、共同組織や助け合う理念の言葉が入っていた企業組合にしようとして準備しました。ところが、設立総会の前日になって、前例がないために認可がないということになり、急遽「企業組合」という名前を外して、「ワーカーズ・コレクティブ」と付けて、「設立総会」を「ワーカーズ・コレクティブにんじん発足集会」としたそうです。「にんじん」は、3年目にしてようやく法人格を取ることができたと聞きました。

だから、最初は「にんじん」という名前で、生活クラブの業務委託を全部していました。デポのフロア、デポ内のレストラン、惣菜、お弁当、配送センターのバックヤードのピッキングも、全部「にんじん」がやっていた。ところが、「にんじん」が全体で300人を超える規模になり、多業種になってきたため、ワーカーズの運営が難しくなってきました。そのため、1996

年頃から分権化を進めて、デポのフロアだけ、お弁当・惣菜だけ、仕出し弁当、レストランの4部門に分けたんです。

**【青木】** 今でもその4部門は維持されているのでしょうか。

**【岡田】** レストランはなくなりました。コミュニティ・レストランの先駆けだったのですが、デポや配送センターの中に入っていると、組合員のものにしかならないので、やっぱり厳しいんですね。

いまはデポ内のお惣菜を供給しているワーカーズ・コレクティブが、そのまま「にんじん」の名前を引き継いでいます。分かれた仕出し弁当屋さん、「ミズ・キャロット」という名前で、外で仕出し弁当屋さんをやっています。

マネジメントや組織運営の手法では、やはり身の丈に合っていて、わかりあえる、話し合える規模に分けるということが大切だと思います。

食の事情が厳しいなかで、生活クラブと一緒に生み出された「にんじん」は、現在も継続しています。おもしろい例えに、「にんじんは家付き・親付き、ミズ・キャロットは若者夫婦が自立していった」というのがあります。新婚さんの若者が結婚して、家付き・パパ付きをやめて、新しく飛び出たのがミズ・キャロットなんです。ミズ・キャロットは外の市場の開拓を必死にやっています。最初はサラリーマンの人たちのお昼をつくっていましたが、バブルがはじけて、だんだんサラリーマンが食べなくなると、こんどは学校給食、老人給食、片親の人たちや高齢者へのお弁当の配達というふうな、別のニーズに上手に対応しながら、今にいたっています。

今年にはワーカーズ・コレクティブ連合会

が発足して25年目になります。25周年だから、神奈川県内で25年以上続いているワーカーズを紹介しようとして調べたら、約250団体のうち11団体もありました。

## 「やればできる！」という確信

**【青木】**生活クラブの組合員が中心となって発足したワーカーズ・コレクティブでは、専業主婦の方が活躍されているイメージがあるのですが、近年もそのような傾向なのでしょうか。

**【岡田】**データでは、やはり専業主婦の人が多くて、年代的には50～60代が約7割です。神奈川が一番古いから、一番歳取っているんですね。新しい愛知などは若い人が多いけど、私たちがつくったときも同じように30代の人が多かったから、早くつくった分だけ早く熟女になっている（笑）。

驚いたことに、3年未満で入っている人も増えているのですが、その年代も高いのです。福祉関係にいた人だと、ヘルパー2級などの資格を持っている場合が多いですから、そういう人たちが福祉のところに増えているのかなと思います。また移動サービスも、いったん退職した男性たちが、運転免許を持っているし社会貢献したいと言って、来られるんです。こんな感じで、若い人がじゃんじゃん入るということはないですね。傾向としては若い人は少なくなっています。

それと、生活クラブの組合員になっているのは半分ぐらいです。デポーは100%組合員でなければいけないし、委託も100%組合員です。福祉クラブもそうですね。でも、福祉や保育は資格があればよくて、地域に住んでいて資格を持っている人が来ら

れますので、組合員の割合は低いです。

**【中村】**生活クラブの組合員以外も増えていますが、やっぱり生活クラブで活動した方たちがワーカーズに入ってくると、力になりますね。自主管理・自主運営など、組織を回すことに慣れていきますし。それと、生活クラブが政策的に応援してくれたから、そこにおもしろい動きが出てきました。

**【岡田】**生活クラブも、いまはかなり個配になって、班というかたちが少なくなりましたが、私たちのように最初につくった年代は班でグループを組んでいました。「ロットが大きいから、あなた、飲んでよ」「じゃ私が」と、みんなで話し合っていたし、当番も順番で、子どもが泣いていたら誰かが面倒を見ていました。そういう仕組みはとても有効だったと思います。また、生産者に「これがほしい」となったら、自分たちが消費委員になって取り組んだりしました。私は魚の取り組みがない時代に加入したので、「魚を取り組みたい」と言ったら、「委員をやれ」と言われました。委員になったら、生産者を呼んで勉強して、（魚のウロコの取り方まで）申し込んだ組合員へのポイント配達に付き合ったりもしました。「ないものは、つくる。つくったら、できる」という経験を生活クラブでさせてもらったんです。

そして、「やればできる」という確信と、活動の中で築き上げた自前のネットワークや人間関係ができました。「生産したものを消費する生協があって、それにプラスしてワーカーズという働き場が地域にある。それがすごく大事。安心・安全な消費材は高いから買えないよねと言う人たちが、でもそれを少しでも食べながら、そして地域に必要な働き場もそこでつくってきまし

た。実際に、そこにあるというのは自分たちがくらししていくうえでもすごく安心です。

生活クラブでは本当にいろいろなことを教えてもらいました。アンペイドワークで、1円もお金はもらわなかったけれども、私たちがお金をもらわないことで、卵や魚が安くできる。そのとき GP (粗利益) 15% でしたから、「そこは大事にしたいね」ということで、「組合員労働がアンペイドワークなので、みなさんに供給する価格が安くなります」という話で通ったんです。いまは GP (粗利益) 25% ぐらいだと思います。10% 程上がったのは、個配などで経費が上がっているからですね。

## お金で測らない「対価」

**【青木】** 当時の生活クラブでの組合員活動は、市場化されていないけれども、自分たちのくらしに必要なことに熱心に取り組む、対価はお金では払われないけれど、家計や生活に役立つ何か返ってくるというしくみだったということなんですね。そのような経験を、ワーカーズ・コレクティブではどのように活かしているのですか。

**【岡田】** いま、横浜市から生活困窮者の就労準備支援事業の委託を受けていますが、野宿者だった 63 歳の男性が来られています。その方は学歴も高く、理由があってそこに行っています。その方が実習をデイサービスで始めたのですが、ちょうど 1 年経って、そのままワーカーズメンバーになりました。

彼は自分の状況を受けとめていらして、実習先ではずいぶん気が回るし、よく動いてくださる。からだの大きな人ですが、デイサービスのお風呂を掃除したり、男性利用者と碁打ちしたり… デイサービスはそ

ういうことが大事なんですね。

いまの段階では給料は 3～4 万円ぐらいですが、自分の年金とワーカーの労働対価と生活保護で暮らすことになります。デイサービスの人たちはメンバーとなって対等な関係で働いています。

横浜市は 15 歳から 64 歳までの稼働年齢層で、病気もなく働ける生活保護受給者を送り出してくるんです。63 歳だと、一般企業では後がないけど、ワーカーズ・コレクティブの場合はずっと働いてもいい。また、その人が入ってくことで組織が活性化します。ワーカーズが集まって、協力事業所懇談会を毎年開催しています。そこで行政の方に来ていただいて制度の話をしたり、フォーラムをやったりして自分たちの経験や取り組んでいることを報告してもらうと、みなさん生き生きと語ってくれます。「いてもらって助かるの！」なんて言われると、他のワーカーズも「私たちもやってみたい」というふうにいい空気が流れる。「やって、大変だった」と言うと、「もうやらないほうがいい」という空気になるけど、そうした場で、みなさんが「やって、よかった」「大変だったけど、こういうことを学んだ」といいことを言ってくれるのね。

**【青木】** どんな年齢層でも、自分に合ったワークができ、その価値をお互いに認め合いながら進めていくことができるのですね。

**【岡田】** そうですね。ワーカーズがすごいと思うのは、半数は「一緒に働いてみたい」で、半数は「経験がないから、ちょっと不安」ですが、応援や相談の機能を少し持っていれば、一緒にやることは誰でもウエルカムなところ。「他人事ではない」と思ってもらうのが一番ですが、最初は「応援してあげる」から始まって、その方たち

がだんだん慣れてきて色々とできるようになると、今度は面倒を見てもらう関係に変わります。「助けてあげる」から「助けてもらう」関係になる。そうすると、もう「いてくれなきゃ困る」というふうになるわけです。

朝から晩まで必死になって働いて、成果を問われて、給料は限定で、上から全部評価されるよりは、自分たちで話し合っ、自分たちで納得して、分配も自分たちで決める。もらえる額もわかる。対価が低くても、「でも結果はこういうことだったね」というところでは納得してやっている。その意味では、ワーカーズの働き方は年金も社会保険も一般の企業に比べて不安定だし、金銭的にも多くはありませんが、お金じゃない人間関係やネットワークという財産が手に入ります。また、運営は参加型であり、民主的です。

## 多様な人の居場所をつくる

**【青木】** 定年退職後の方以外に、若年層や障がい者への支援もおこなっているとお聞きしておりますが、具体的にはどのような活動をされているのですか。

**【岡田】** ワーカーズ・コレクティブ協会では、最初は調査・研究に取り組んでいました。連合会や神奈川ネットワーク運動などの政治団体・市民政党と一緒に運動をしたことから、就労支援や若者関係の実績・実態の調査・研究の受託をして、その受託費をもらってました。最初はそれぐらいでしたが、困窮者の問題も含めて働き方をテーマにした、引きこもりの若者、障がいを持っている人たち、高齢の女性たちが、ワーカーズで実習訓練をする就労訓練の流れが

2006年頃から始まりました。知的障がい者から始めて、若者や困窮者の人たちを対象に、行政から委託をうけて、ワーカーズの現場で実習訓練をしています。これまでの実績では訓練を終えた人のうちの約10%がそのままそこで働き続けているという状況です。

でも現場では、既存のワーカーズで就労支援をするのは、「余裕がない」「人の態勢的にカバーできない」など、いろいろと悩みもあります。そこで、誰でも最初から一緒に働けるお店として、2008年度に惣菜の店「コミュニティキッチンぼらん」(以下、ぼらん)をつくりました。これは協会の自主事業で、就労支援の一環として弁当・惣菜屋をやっています。

こうして始めたのですが、惣菜お弁当屋さんはおいしくなければ利用してもらえないので、「誰でも」と言いながら、経験がなかったり毎日働くことができなかったりする人といった、ある意味効率よく働くことができない人でお弁当をつくるのは大変なんです。

それでもワーカーズの協力や生活クラブの組合員にお弁当を食べてもらうなどして、なんとかしてきましたが、そこに来る若者たちが、ただ時間どおりに来て働くだけで終わってしまうということが問題でした。お弁当屋さん以外の時間に人を置いてもコストが払えないので、来たら仕事して帰る…という感じで、面談は定期的にしていましたが、かれらの話を聞いてあげたり、かれらがホッとしたりする場にならない。

そのことに気づいて、若者の居場所兼働き場構想を検討して、その翌年に労働者協同組合さんとワーカーズコープキュービクとワーカーズ・コレクティブ協会の3者で、横浜市の青少年局も含め、神奈川県「新しい公共」支援事業から交付金を受けて、2010年に「居場所兼働き場」プロジェ

クトを立ち上げました。その最終目標としてできたのが「ワーカーズ・コレクティブはっぴいさん」(以下、はっぴいさん)という若者の働き場です。

はっぴいさんは、ぼらんと違って独立していますので、私たちのにいえば「社会的協同組合モデル」ですね(笑)。

はっぴいさんの場合は、ぼらの経験から学んで、私たち経験豊かなおばさんが口出し、モノ出し、ルールを敷くのではなく、自分たちで話し合っ、決めていく過程を1年かけてやりました。自らが話し合っ役割分担をして、ゆっくりですが研修していきます。はっぴいさんは、くらしのサポートですから、地域に住んでいる高齢者や困っている人たちのケアをする団体です。介護保険事業ではありません。介護保険制度に触れるのではなく、買い物や窓を開けたりゴミ出しするなど、ちょっとしたサポートをします。働いた経験のない若者を対象に、ワーカーズの現場の研修を1年間やりました。掃除、買い物、福祉とは何か、高齢者との付き合い方、車椅子の押し方など、けっこういろいろな研修をして、いま、はっぴいさんは2年目を迎えています。

**【青木】** 多様な人を受け入れる社会的協同モデルの発想に至った経緯は何ですか。

**【岡田】** 生活クラブの運動グループのみなさんと一緒にヨーロッパに行ったとき、イタリアで社会的協同組合を見てきたんです。イタリアの社会的協同組合の連合会組織コインと現場のワーカーズをいくつか見学させてもらって、「ああいうものを、いまから私たちで準備していきたいね」と。ニーズのある若者や障がい者と会ったこと、さらにイタリアやヨーロッパを見たことで、スーッとイメージできた。目からウ

ロコが落ちて、「あっ、私たちがやろうとしていたのは、こういうことだな。私たちもできるじゃない」と。そういう夢を見ながら、ぼらんやはっぴいさんをつくってきました。

**【中村】** 私は2000年に、ヨーロッパのオルタナティブスタディツアーで、スコティッシュコンパクトやフランスの社会的経済やオランダのワークシェアなど先進性のあるところを見て、チャレンジできるおもしろさを感じました。実際に見てきた責任と、そこに希望を見出したということです。

## 話し合いで決めた対価は 自分への評価

**【青木】** 社会でなかなか受け入れてもらえない人たちに、ネットワーク構築や研修を通して、自身の存在価値を自身で感じてもらうような取組みなんですね。一方で、ワーカーズは「ブラック」企業ではないかと批判的になることが時折あるように思いますが…

**【中村】** 「困難を抱えた若者たち」ということで活動をしているのですが、昨日も相談に来られた方に「はっぴいさんに入ってもらえたらいいね」という話をした後に、ご本人が親御さんに「出資金があってね」という話をしたら、「それってブラックじゃないの?」と言われたそうです。こんな小さなところまでブラックと捉えてしまう。そういう社会状況なんだとあらためて思いました。

**【岡田】** 若者を安い労働で使うブラックだと言われますが、ここで働く若者は辞めないですよ。いま、ぼらんには若者が3~4

人いますが、体力がなくて毎日は働けないので、週3日、それも4～5時間です。「一日働けないか」とも言うのですが、「自分はこの働き方で体力的にちょうど良く、ここに通えるのがうれしいから」と。週3回、1日4時間だから、交通費込みでせいぜい5～6万円です。それでも自分は居場所としていいと言うわけです。他のおばさまたちはぼらんのメンバーになっても、辞めてしまいます。「こんな大変な労働を、そんなに続けられないわ」なんて言いますが、若者たちは「ここで頑張る」と。

「他に行き場所がないからかな」とも思ったのですが、やはり「ぼらんに行くと、毎日待ってくれる人がいる」というのが大事なんですね。「きょうは体調、どう？」と気にかけてくれることもあって、そこが自分の場所でもあるという意識が強いのです。普通のおばさんは、どこでも自分の場所をつくれると思っているから。

その意味では、「バリバリ働きたいと言ったけど、体力的にもこういう働き方でいい」という若者たちに「でも、いずれ親元から離れて自立するために、そのときまでに技術を上げよう。毎日働けるようにしようね」というふうに組み立てて、やっているんですね。

そういう若者のほうが、自分の生き方、働き方をよく考えていると思います。なまじ優秀な人たちは、レールに乗って、スツといけてしまうので戸惑う余裕もないけれど、彼らはずっと戸惑って、ずっと考えているんです。すごく豊かな生活を望むのではなくて、自分がいられる場所、通える場所、ほどほどのお金で生活できればいいという、ささやかだけど豊かな暮らしを求めているように見えます。彼らと一緒にいると、そういうことを実感するんですが、「いくらなきゃ生きていけない」とかいうのを

聞いてしまうと、どうしてもそっちに引きずられてしまうようです。

**【中村】** はっぴいさんの若者で、精神障害の手帳を持っている方も参加していますが、実際にワークができるのかという心配もありましたが、研修を少しずつ積み重ねていくと、できることがあるんですね。それを利用者のお宅ですと、とても喜んでいただけて、それが次のモチベーションにつながっています。「あっ、できたね」とお互いに確認できて、「じゃ、次はこれをやってみようかな」ということになる。たとえば障子張りなんてやったことがなかった若者が、研修を受けてやってみたらけっこうできました。背中を押されて、恐る恐るハラハラしながらやったらうまくいった。次に家でやったら、親から喜ばれた。そういうこともあります。

はっぴいさんは、最低賃金を下回らないようにと事業計画を立てましたが、利用者さんにとっても利用しやすい価格ということは利幅が少ないわけで、収支は厳しいです。初年度はワーク対価が600円でしたが、進めるなかで助成や寄付の応援もあり700円にしました。さらに「夏の暑いさなかの草むしりは、室内でクーラーをかけながら掃除をするのとは別できつい」とみんなで話し合って、夏の草むしりは800円（利用者さんからいただくのは1,200円です）にしました。みんなで実際にワークをしているから、「暑いさなかに頑張ってくれたら、それでいいんじゃないか」と納得できる。引越はもっとハードで、けっこう大変です。サービス価格も変えなければいけないのですが、ワーク対価は1,000円にしました。実践しながら少しずつ見直すことがモチベーションにつながっています。

サポートステーションなどのボランティア

アでは1日で1,000円とかですが、ワーカーズ・コレクティブであれば、1時間に対して評価がもらえる。それがすごくやりがいになる。「働くなら、お金がほしい」と言っていた若者が、働くことの価値を自分なりに認めてくれた。それは私たちにとってもすごくありがたいことです。また、「60代になっても若い人と一緒に働けるのは、はっぴいさんがあるから」と言ってくれるメンバーもいるのでシニアのサポーターを増やして、地域に貢献できて、若い人たちに働く場を提供できるはっぴいさんを大きくしていきたいと考えています。

**【中村】** 最初は何も話さなかった若者が質問できるようになり、意見を言うようになると、もうしめたものですが、それには1年2年とかかります。

そうした若者はすごくまじめで、一つひとつ丁寧ですね。だからこそ、いまの社会にはじかれてしまうところがあると思うのですが、ワーカーズだったら「そこがいいのよ」と言うおとなたちとたくさん出会えます。

**【岡田】** ある若者が言ったのは、「ボランティアだったり無償だったらどこでもあるけど、ここはたくさんではなくても時間給がちゃんともらえるのがうれしい」ということでした。まともな10万とか15万をほしいと言っているのではなくて、働くことに対する対価がそれなりにあって、それもみんなで話し合っただけで決めることができる。その体験と考えを共有できることにすごく意味がある。

若者もいろいろあると思いますが、ここに来られる人たちはそれなりの働き方と価値を自分のなかで見合うように考えているんだなと思います。ワーカーズで働いて、

あとは自分でアルバイトをする。それで自分の居場所と働き場を確保して、バランスよく、楽しく生きる。こうして、これまで無業・失業中の人たちが生産性を持てるようになったら、日本社会の財産になると思います。

働くことの価値が対価の多寡とは違うことを彼らが発表してくれればすごくうれしかなと思うんですね。私たちが発表しても、「夫がいるから」というふういつもごまかされてしまうので。

## 労働なのか、活動なのか、それとも…

**【青木】** ワーカーズでの働き方は、一般的な労働市場とは異なったものであるといえるような気がします。そうすると「労働」と表現することに無理があるのかなあと思えます。

**【中村】** 「労働」と言うと、雇用労働や賃労働という疎外された働き方になります。私たちはそれに対するオルタナティブであり、第一号のワーカーズ・にんじんの趣意書にある「働くことの復興を求めて」からチャレンジを続けて、その延長線上にあります。働くことは地域とつながること、人とつながること、その人が自分らしく動くことが「モノ」や「サービス」の生産につながり、一方では助け合いがあり…というふうに、貨幣価値の追求ではない働き方とキーワードはたくさんあると思います。

**【岡田】** ワーカーズ・コレクティブの働き方を的確に表現する日本語がまだありません。ワーカーズは、「活動」と「労働」の真ん中ぐらいにある気がします。たとえば

自分が病気をしたとき、子どもの面倒を見るのにベビーシッターを呼んでお金を出すのか、私たちの助け合いのなかで行くのかで、全然違うわけです。そういうところを一つひとつ切り分けていかないと、みなさんも納得できない。ポツンと生きていく人間は、ひとりでいるといかにお金がかかるか。でも私たちの次元で生きていくとこれだけで済む。そのモデルを見せたいけど、これからですね。

**【中村】** 経済成長優先の限界が来ているのに、アベノミクスはまだ猛進していて、そういうところでは働き続けられない人も、ワーカーズでは働き続けられるんですね。私のたすけあいぐっぴいというワーカーズは、設立して17年になりますが、その途中で自分の病気や夫や親の介護で辞めなければいけないと思った人が、「そう言わないで、なんとか続けてできないかしら」と話し合っただけで働き続けることができる。0か100かではなくて、その時々働き方を選んで、みんなにも了解してもらおう。それができると、次に若い人たちが子育てでつまづいたりしたときに相談にのる。「じゃ、辞めなくて、ここでやっていこう」と働きをつなぐことができるんです。

それは「活動」ではなく、ワークの対価を得ながら地域社会に責任を持ちながらやっていくことです。だから、私たちは「コミュニティ・ワーク」と呼んでいます。まだこなれない言葉ですが、ワーカーズ・コレクティブの地域にとって必要な生命維持や環境に配慮した働き方をコミュニティ・ワークと表現しています。

**【青木】** 雇用労働ではない「コミュニティ・ワーク」。低賃金であると批判されがちであるけれども、雇用労働でないならコミュ

ニティ・ワークの対価を「賃金」と同じものとして捉える見方を変える必要があるのかもしれない。労働者との話し合いもなく、当たり前のように決められている賃金体制よりも民主的な対価の決め方であるようにも感じます。ワーカーズ・コレクティブの活動が、専業主婦の組合員活動で培ったノウハウを活かしながら、地域社会への活動へと進化していること、そしてコミュニティ・ワークという考え方で困難を抱えた人たちのセーフティネットとなるものであることを学ばせていただきました。本日はありがとうございました。