

■□ 第1部 基調講演

「協同労働」の今日的意味と可能性 －地域づくりの深化に向けて－

大高 研道 (明治大学)



皆さん、こんにちは。明治大学の大高です。現在、特別研究休暇期間中で、今回は国内留学先の北海道大学からやってきました。札幌では、まだ長袖にするか半袖にするかといった状況で、京都の暑さにはびっくりしています。コンクリでバーベキューができそうな感じですね。この時期に京都に来たのは初めてで、研究仲間から「気をつけろ」と言われた意味がやっとわかりました。

今日は、協同労働の今日的意味と可能性、地域づくりの深化に向けて、というテーマでお話をさせていただきます。当初、協同労働や労協法の話を、ということだったので、そのことが中心になりますが、地域のネットワークや協同ネットワークも私の研究テーマの一つですので、その点についてもふれてみたいと思います。

簡単に自己紹介をさせていただきます。私は北海道に生まれ、小学4年生のときに山形県の日本海側にある鶴岡に引っ越しました。両親はまだ鶴岡に住んでいます。鶴岡は生協関係者ですとご存知の方もいらっしゃると思いますが、協同組合運動が非常に活発な地域です。日本のロッヂデールとも呼ばれた鶴岡生協は班の原型を作った生協として非常に有名です。鶴岡生協は、本当にいろいろな意味で地域に密着した生協でした。たとえば、店舗を「くらしのセンター」と呼んでいました。つまり、単なる

お店ではなくて、地域の暮らしの拠点という位置づけが明確にされていました。1階は店舗で、2階では子育て文化活動など、さまざまな組合員活動が行われていました。夏には中学生を対象にした「夏のつどい」という、学区を超えた市内の中学生が2泊3日の合宿勉強会のようなものも企画・実施していました。キャンプファイヤー、フォークダンス、地域や平和について語り合う子育て文化教育活動です。私は中2の時に実行委員になり、事前学習として生協職員の方と8月6日に広島に行き平和行進に参加し、被ばくされた方たちの語りを聞き、改修前の平和記念資料館を訪問しました。必ずしも楽しい記憶ではなく、むしろ、その後はしばらく夢でうなされ続け、今でもたまに当時のことを思い出すことがあります。そういう原体験があって、今、協同組合の研究をしています。地域づくりや平和運動が常に自身の研究の根底にあると思っています。鶴岡生協は私が子ども時代にはすでに山形県内の連邦制の共立社生協になっていましたが、さまざまな教育文化活動に力を入れていました。その記録はいろいろとありますが、スライドの『子どもたちの明日に幸せの虹をⅡ－共立社鶴岡生協・教育活動センター 20年の歩み－』は、私が大学院生だった頃に何人かが集まって、当時の学びについて語っています。とても素敵な冊子です。

生協の研究を本格的に始めたのは、学部

生だった1990年頃です。90年代は生協にとっては試練の時代でした。70年代頃のヨーロッパでは生協が倒産したり、株式会社化していましたが、日本でも90年代に経営難に陥り、倒産や合併が進み、研究者として協同組合（生協）を研究対象としてどう取り扱うか非常に悩みました。結果、大学院の博士課程だけで10年間で費やしました。現場の実践が変化していくなかで、研究者としての方向性も一緒に迷子になってしまったわけです。そのような状況のなかで、当時、北海道大学と姉妹提携にあったイギリス北アイルランドにあるアルスター大学（University of Ulster）に交換留学生として送っていただき、結局、そのまま居ついて5年間イギリスに滞在しました。2002年6月、サッカーの日韓ワールドカップが開催されている頃に帰国したのですが、まだ仕事がないものですから、共立社生協で半年ほど研究員として雇っていただきました。山中洋元理事長の部屋にテーブルが置かれて、毎日2人で議論し、いろいろな地域を回りました。班会や地域総代会に出たり、平田牧場などの取引先も一緒にまわりました。部長会議にも毎週出席させてもらい、生協経営の現実についても学びました。半年間でしたが本当に貴重な経験をさせていただきました。

共立社では、もう一つ重要な経験をさせていただきました。それは地域づくり協同組合設立にむけた挑戦です。鶴岡には医療生協もあるのですが、生協と医療生協の結びつきが強く、両者を中心にして協同組合や非営利団体と連携して地域づくり協同組合を作ろう、という構想に関わってきました。その結果、2003年に「庄内まちづくり協同組合」ができました。この年に弘前の大学に着任し、2006年に埼玉の聖学院大学に転任し、そこでワーカーズと出会い

ます。

生協との関連ではもう一つ大事な出会いがありました。それがくらしと協同の研究所です。2013年に会員になり、特に組合員理事トップセミナーには毎年のように講師として参加させていただきました。そこでは本当に圧倒されるような元気のいい女性たちが、私が子ども時代に出会ったような組合員理事の方がたくさんいたんですね。生協研究から少し遠ざかっていた中で、2002年の共立社との再会があり、そして、くらしと協同の研究所との出会いがあって、自分の研究の原点を思いださせてくれる貴重な機会になっています。2017年に明治大学に転任してからは、トップセミナーの日程がいつも大学入試と重なってしまうので、しばらく参加できていないのですが、ここでの経験は今でも貴重な財産になっています。

2021年に協同総合研究所というワーカーズコープのシンクタンクの理事長に就任しました。前任の理事長が、後ほど登壇される古村さんですので、協同総研やワーカーズについての詳細は、古村さんに後ほどお聞きいただければと思います。その他には、明治大学で協同組合学を担当していることもあり、日本協同組合連携機構（JCA）、東海にある地域と協同の研究センター、全労済協会、労金協会、医療生協や大学生協など、基本的には協同組合全般と多様な関わりを持たせてもらってます。

私の研究テーマを非常にシンプルに表現すると、人間らしい暮らしや働き方とは何なのか、それはいかにして実現できるのかを考えることです。政治経済学部には所属しているので、よく学生たちには「生活者」の立場から政治や経済のあり方を考える学問だと言っています。どうしても経済学というと、企業や国をどうするか、というス

タンスから考えてしまいがちですが、生活者や暮らしの視点なしに経済を語ることの危うさと経済の本質を考える事の大切さを協同組合を通してひたすら話続けています。実は、なぜこの言葉を使うようになったかという、明治大学の場合は2年生の後半に3年生からのゼミを選ぶんですね。そうすると、学生はなかなか協同組合学のイメージがわからない。そのことを本研究所にもかかわりの深い関西大学の杉本さんに話したら、「生活者」という言葉を使ったら、とアドバイスをいただきました。必ず何割かの人間は興味を持つはずだと。そしたら翌年から希望者が倍増しました（笑）。

労働者協同組合法と協同労働

では、本題に入らせていただきます。労協法が成立して以来、いろいろなメディアから取材を受けました。去年の5月26日に「クローズアップ現代プラス」に出演したのですが、その後、メディアだけでなく、ワーカーズに関心があるNPO等の研究会でもお話をする機会が増えました。ただ、協同労働という働き方に共感できるけどやはりよく分からない、というような反応がけっこうあり、協同労働を説明することに、いつも悩んできました。簡単には語れない。ただ、わかりやすい言葉ほど気を付ける必要があるとも感じています。言葉とは、腑に落ちたような気になって満足するためのものではなく、自身の行動に文脈化され身体化されて初めて獲得するものです。卑近な例ですが、たとえば、「1年間で貯金が倍になる方法」という本があったとします。もしそうだったら世の中の人全員が貧困状態から脱出します。だけど、そんなことにはならないし、何よりも真の豊かさを考えるきっかけにならない。逆に、言葉ではなかなか言い表せないけれども、それっ

てどういうことなんだろう、と考え続ける対話と行動を諦めないことが、結論的な話になってしまいますが、協同労働の大事なエッセンスです。

そのことを踏まえたうえで、あらためて、なぜ多くの人びとが協同労働は分かるように分からないと感じるのか、という問いにアプローチしてみたいと思います。

労協法は第1条に、ほとんどのエッセンスが詰まっています。基本的に、今の社会の悲惨な現状について指摘し、基本原理は何か、目的は何か、という3つのことが書いてあります。これらを分節化してみると、こうなります。

まず、現状が最初に書いてあります。法律のなかに今の世の中はひどい状況だと書いてあるわけですね。法律としては、非常に珍しい入り方になっています。そして基本原理ですが、労働者自身が出資して、意見反映して、自分で労働する。協同組合の三位一体です。ただ労働者協同組合の場合、自分たちで出資するのは生協と一緒にですが、出資者が労働するという違いがあります。意見反映も原理は生協と同じですが、ワーカーズコープでは経営への参加になります。ただ法律上は、そのように位置づけると全員が「経営者」になってしまう。全員が経営者になっちゃうと、これは今回の立法過程でも非常に大きな論点になりましたが、労働者性が担保されなくなっちゃうんですね。例えば、雇用保険や社会保障などが一切適用されなくなる。そういうことで、最低1人を使用者にして、あとは労働者という形を取らざるを得なかった。これは、日本の労働関連法令の限界だと思います。全員が経営者で全員が労働者という協同労働概念が日本にはないので、労働者＝被雇用労働者になっちゃうわけです。ただ

し、実質としては、この意見反映をどれだけ徹底するかが一番大事になります。組合員としてどれだけ主体者意識を持って行動して、経営に参画するかが一番問われおり、かつ法施行以降のもっとも重要な実践課題になると思います。

そして3つ目がその目的です。今回は、この3つ目の目的に注目しながら、地域づくりや生協との関連についてお話をしたいと思います。

労協法の目的は2つの段階に分けることができます。第1段階は二つあって、①多様な就労機会を創出するということと、②地域の需要に応じた事業を行うということです。これをもって、第二段階にあたりますが③持続可能な活力ある地域社会を実現する、という建付けになっています。そこで、これら3つに即して検討してみたいと思います。

労協法に対しては、多様な期待があります。特にコロナ禍下では、1番目の多様な就労機会の創出にその期待が集中しています。コロナ禍による大量失業に対してワーカーズ法人は受け皿になってくれるのか。実際には、雇用の受け皿という観点からすれば、数としたら大企業のほうが圧倒的にパイが大きいわけですね。だからワーカーズが、コロナの失業者を全部引き受けるなんてことは無理です。あるいはUber Eatsみたいな、いわゆる労働者性が担保されてなくて個人事業主として扱われ、雇用保険も社会保障もないギグワーカーと言われているような人たちの働き方を改善してくれるという期待もあります。中間搾取の解消は、けっこう昔から言われてることですし、ワーカーズがその実践のなかで挑戦してきたことでもあります。ただ、これらはあくまでも既存の市場経済の枠組みのなかでの期待なんです。既存の市場経済

の矛盾、それに対して、なんとかしてほしいという思いへの期待は確かにあるし、わからなくもない。けれども、ここだけで労協法人や労協法の役割を考えてしまうと、やはり迷路に入ってしまうと思います。

たとえば、働く意味の空洞化という問題。あるいは労働者の主体性がどんどん衰退していき、受け身の働き方になっている。そのような側面も含めた働き方や働く意味を考える試みという視点がとても大事だと思います。

2番目の地域の多様な需要に応じた事業の促進という目的に関してですが、厚労省が事業の具体例を出しています。福祉関係の仕事、第1次産業と地域づくり、困窮者や若者支援などを念頭に置いているようです。つまり、社会的困難を抱えた人たちを含めた福祉分野での活用というのが一番大きい。第1次産業に関しては、農業もそうですが、第1次産業に限らないで中小企業の事業承継とか、そういう後継者問題に対応する枠組みにもなるかもしれません。ただ、私の考えですけれども、この法律は派遣業以外なんでもできるんですね。このところの意味をどう捉えるか。そして、地域の多様な需要との関係をどう捉えるのか。捉え方次第で進んでいく方向性はかなり違うと思います。

私は、需要ないしはニーズという言葉で、助けを求める声と捉えています。とすると、これから仕事を起こしていく人たちがやりたいことだけをやるのではなくて、地域の助けを求める声にどれだけ本気で取り組むか否かによってスタンスは異なると思います。地域の「困った」を拾い上げる。そのところは、とても大事な部分だと思っています。

また、孤立化が進み関係性が希薄化している社会では、「助けて」ってなかなか言

えないですね。その意味では、物理的なサービスの提供を超えた、そこに限定されないような協同の領域を広げる可能性もあると思っています。

3番目の持続可能な地域社会の実現という目的ですが、福祉社会の実現を考えたときに、これまでも既存の資本主義の限界に対する指摘は数多くありました。内橋克人さん、広井良典さん、斎藤幸平さんなど、その著書のなかで、かなりの紙幅を割いてワーカーズについて言及しています。そのなかでも早い段階でワーカーズに注目したのは内橋さんでした。『共生の大地』という本のなかで、FEC（フード、エネルギー、ケア）という言葉を使っていますけれども、今風の言葉で言うとSDGsを地域から作り上げていくことを主張されたわけです。最近では、どの企業もSDGsを言っていますが、単に社会貢献としてのSDGsではなくて、地域のなかから持続的な社会を作るということを明確に提起している。このような思想が、ワーカーズの実践のなかにはあると思っています。斎藤幸平さんは、ワーカーズはコモンを取り戻し、経済を民主化すると述べています。私なりの言葉にすると、社会のなかの一部だった経済が、市場経済として社会から離れていったわけですね。したがって、経済の民主化とは、経済を社会に取り戻す試みとも言えますし、もっとシンプルに言えば、社会の人間らしさを取り戻す、と考えたらいいと思います。

ところで、これだけ語っても、やはり分かるようで分からないという反応があるかもしれません。この点、もうちょっと深掘りしてみたいと思います。なんで労協（法）が必要なのか、という声は、ワーカーズという法人格でなくても先ほど見てきたような目的は達成できるのではないかという思いがあるからではないでしょうか。たとえ

ば就労の場だったら、別にワーカーズじゃなくて一般企業だって作ってる。地域のニーズに応えるっていうことだったら、地域の中小企業やNPOでもやっている。あるいは、持続可能な地域社会、SDGsなんて今はどこの企業でもやっています。また、ワーカーズのような実践にコミットしてきた人のなかでも、たとえばワーカーズコレクティブの場合だと、最賃以下の働き方をして、独自にコミュニティワークという概念を作り出してきました。そのような実践から見たら、コミュニティワークは協同労働の範疇に入らないのか、といった疑問も出てくるだろうし、法律の段階でもその点への懸念は示されました。さらにもっと過激になっていけば、本当に社会を変えることができるのかという疑問もある。まあ、ひっくり返してみれば、疑問というのは期待の裏返しですので、そのところで本当の実現可能性を問うということですが、これらには、ちゃんと答えられなければ駄目だと感じています。

そのためにも、改めて協同労働の基盤にどういう思想があるのかを考えることが必要です。その際、次の2点に関しては前提として共有するべきだと思います。1つは、制度というのは実践を後押しする力になります。実際に、この間は労協連などの尽力もあって、いろいろな自治体で、これを促進する動きが進んでいます。ですから、それはそれとして、とても大事なことだと思います。ところが、制度化すると、その制度によって縛られることも十分にあるわけですね。ですから、その可能性を制約するような契機にも制度はなり得るということを、まず私たちは自覚しなければなりません。最近、法務省の関係者と話をする機会がありましたが、それぞれの役割分担があるので良い悪いという話ではないのですけ

れど、たとえば、移民の問題。日本は移民を認めていないので、外国人技能実習生といった制度を作っているわけですが、そういう方たちが地域のなかで共生できるような社会を作っていきたいと言う。行政も多文化共生に向けて取り組んでいるわけですね。けれども結局、ベースにあるのは何かと言えば、そのような外国人の方たちの生活を保護する、守る、あるいはルールからはみ出さないように管理監督することが行政の役割になるわけです。制度ってそういうものなんです。実践者にはいろいろな思いがあっても、それを伸ばしてあげることにはしない。どちらかというと、その制度の枠のなかで、ちゃんとやるっているかを見守る。

したがって、法律ができたからといって、協同労働の文化というものが社会に広がっていくということは、制度面では期待できない。むしろ、それを作り出していくのは私たち自身です。ですから、私たち自身、あるいはそれぞれの組織のなかで、協同的で対話的な行動を諦めずに続けていくことが肝要です。

もう1つは、協同労働の範疇をどこまで広げて考えるかという点です。まず、労協法という協同労働を最賃が保障されている労働者どうしの協同と暫定的に理解しておきます。それに対して、ワーカーズがその歴史のなかで蓄積してきたのは、労働者どうしの協同だけではなくて、利用者や地域との協同です。これらを一応、2つ分けて考えながらも、単に二元論的に捉えるのではなく、それをどう接続していくのが、これからは重要なテーマになります。その意味では、協同労働というのは発展途上の概念であると同時に、実践理論としては動的概念だという理解はとても大事で、常に作り出していくプロセスに、どれだけ多

くの人たちを巻き込むのが問われています。

そのうえで、ワーカーズがどのような実践的な理念を持っていたのかについて、3点お話をさせていただきます。

1つは、ワーカーズは、失業のない社会を求めてきました。ただし、単に就労機会の創出だけじゃなくて、やりがいを伴う良い仕事づくりを追求してきました。つまり、働き方そのもののあり方を問い続けてきたわけです。その実践思想が「雇われない働き方」や「全組合員経営」という言葉で表現されてきたわけです。ここでのポイントは、労働者の主体的参加・自己決定・民主的な運営です。今回の法律の基本原則である出資・意見反映・労働の三位一体ともリンクする内容になります。その内実が、さらにこれから問われていくことになると思います。

少し補足しておく、かといって、主体者になるというのは、実はそう簡単なことじゃないんですね。たとえば、私のゼミ生は協同組合学を学び、ワーカーズの調査等もしていますが、ほとんどがメガバンクとか大手企業に就職します。そういう状況のなかで、実は雇われる働き方のほうがいいっていう人もけっこういると思います。働く主体者意識を獲得するということは、そう簡単なことではない。これは、単に働く現場だけの問題じゃないんですね。

最近、北海道のローカル番組でしたが、北大の学生とコラボした選挙についての討論の様子を観ていたら、若者が提案した選挙に行くための対策として一番多かったのが、SNSで投票できるようにするということでした。そして、2番目に多かったのが主権者教育だったんですね。主権者としての意識を若いうちに教育の段階でしっか

りと学んでいくことが大事だ、という意見でした。つまり、単に働く場所だけではなくて、子ども時代から学びのなかで主体者や主権者になっていく、という意識を醸成していくことが大事なんですね。逆に言うと、それがされていないということなんです。パウロ・フレイレによれば、私たち自身の中に自己決定への恐れというものがある。その恐れというのは、ちょっと複雑な要因があるのですが、別の機会にお話しできればと思います。

役割の固定化も主体者意識の形成の障壁になっていると思います。生協の場合だったら消費者－労働者、ワーカーズだとサービスを提供する人－される人、支援する人－される人。そうすると、一方で、お金払っているときにはクレーマーになって、他方で、お金をもらっている限りにおいては理不尽もきく、みたいな関係になっている。フレイレは、この非能動的・非主体的な意識を虚偽意識と表現するのですが、それを克服していくためにも役割を脱固定化していく、緩くしていくことが非常に大事になります。

2つ目は、ニーズは地域における多様な暮らしの現実にある、ということです。その現実が暮らしの困難と言ってもよいかもしれません。今回の法律のなかには、地域における多様な需要に応じた事業と記されていますが、市場経済的に利益になりそうなニーズの種を見つけるのではなくて、声なき声を聞く、見逃さないということが大事な点です。たしかにワーカーズも協同労働とはいっても、経営を維持するためにはお金が必要です。けれども、利益がどれだけ上がるかっていうところは、最初にくるものではない。最初にくるのは、やはり地域の「困った」なんですね。そこのが出発点になるかどうかっていうのは、

大きく違うと思います。

そして、これも皆さん経験的に知っている、感じていると思いますけれども、1つの困ったは、実はいろいろな困ったとつながっているんですね。2015年に生活困窮者自立支援法ができて、その前の3年間、私はモデル事業の調査を行いました。生活保護を受給されている方の場合、その背後には自身の精神疾患だけではなくて、親の介護であるとか、いろいろな課題を抱えています。課題というのは、1つじゃなくて連鎖しているんですね。ですから1つの問題に誠実に向き合うと、実はその背後に多くの問題があって、問題の重層性と複雑性にちゃんと目を向けるのが協同労働だと思います。そういう意味では、課題を意識化して共有していくための対話を深め、ともに行動することがとても大事になってきます。このことは意見反映の内実をどれだけ自分たちなりの言葉で語れるか、実質化していくか、というテーマともつながります。

3つ目になりますが、労協法でうたわれている雇用創出と地域の需要に応じた仕事づくりを、このように捉えると、持続可能な活力ある地域社会の実現の意味も、よりクリアになってくると思います。ワーカーズは、40年を超える歴史を持っているわけですが、法人格がなく、NPO法人や企業組合など、いろいろな法人格を使ってきました。そのなかで常に基底にあったものは、困難な状況にある人々が幸せになれない、あるいは暮らしの安心を感じられない社会は健全な社会でも、持続可能な社会でもないという理解があったと思います。ですから、困りごとを見逃さずに、それをつなげるチャンスにしてみましたし、困ったを自分たちワーカーズのメンバーだけじゃなくて、困難に直面している当事者、地域の住民、そういう人たちとともに仕事起こ

しにつなげていったわけです。

簡単に小括をさせていただきます。まず、協同労働というのは、誰もが経営者になれる働き方とも言えますが、むしろ力点は、誰もが主体者として存在を認め合う働き方にあります。先ほどクローズアップ現代プラスのお話をしましたけれども、2013年にもワーカーズが特集されています。そのときのタイトルは「働くみんなが経営者」でした。私は少し違和感がありました。みんなが経営者になれるんだっတာらっこいいですし、メディア的には魅力的な言葉を前面に出したい気持ちも分かりますが、協同労働実践の主眼はそこにはない。

また、多様性を認め合うのは非常に大変で難しいことですが、そこを諦めずに対話を続けて、ともに生きて、ともに働く社会を作り出すために挑戦する。そして、これだけ個別化が進んでいますので、コミュニティの媒介者として人と人をつなげる。そのような働き方が協同労働です。

加えて、もうちょっと広く世界、社会を見ると、いろいろな課題とか、私たちの命の生業ってというのは連関しているんですね。その気づきを与えてくれる働き方だと思います。たとえば、東日本大震災のときに、埼玉でも水が出なかったり電気が止まったりしました。それまでは電気のスイッチだけ、あるいは蛇口しか見ていなかった。でも、実はこの蛇口の先には、いろいろな仕事や営みがあるわけです。さらに遡っていくと山に行くわけです。そうすると最近、土砂崩れが多いのは山の管理をしてくれる人がいなくなってきた、そういうことも関係していることが分かってくるわけです。恥ずかしながら、私は埼玉にしながら、自分たちの電力が東北から来ていることを知りませんでした。そのような

状況のなかで暮らしてきた。ですから、私たちの生活というのは、多くの生業によって成り立っている。その気づきを与えてくれるのが、協同労働です。別の言葉で言うと、失われた想像力をもう一度取り戻す、ということです。

協同組合（生協）運動と協同労働の接点

では次に、生協や協同組合との関係についてお話させていただきます。先ほど協同労働は分かるようで分からない、というお話をしましたが、これをもし協同組合や生協という言葉に置き換えたらどうなるでしょうか。たとえば、生協は分かるようで分からない、と。生協でなくて一般スーパーでもいいんじゃないかって言われたら、皆さんはどう説明しますか。最近、営利企業でもCSRやSDGsとか、一生懸命アピールしていますよね。協同組合・生協と何が違うの、協同組合や生協のような組織形態が必要なのって聞かれたときに、皆さんはどのように答えますか。たぶんいろいろな言葉で説明できると思いますが、相手が、ストンと腑に落ちて、やっぱり生協が必要だねって言ってくれると思いますか。

生協という呼び方自体も、法律上は消費者生活協同組合法ですよ。だったら普通は、略称するときは頭の消を使って、「消協」になりませんか。けれども、日本では生協と言う。海外ではConsumer Co-opですから、消費者が前面に出ている。日本ではなぜ生協と呼ぶようになったのか。そのことの意味も、しっかり考えるべきだと思います。私なりの理解では、個別化した消費者の協同ではなくて、地域の暮らしを守る生活者の協同を大切にしてきたからだと思っています。

冒頭で紹介した鶴岡生協の経験から、お話をさせていただきたいと思います。1つ

は、出発点は常に地域の暮らしの現実ということです。1955年に鶴岡生協ができました。設立趣意書には、「協同の力で地域の暮らしを守り、創造していく」と記されています。すなわち、経済だけじゃなくて、文化や教育を含むさまざまな領域にわたる地域生活全般へのまなざしが、ここにはありました。さらに1989年に「地域に総合生活保障体制の確立を」という「21世紀を展望する共立社の90年代構想」を出しています。この生活保障というのは、たとえば、セーフティネットという言葉に置き換えてもいいと思いますが、この言葉はもともとサーカスから来ているんですね。サーカスの綱渡りをしている人たちの下に張ってあるのがセーフティネットです。綱渡りをしていて、足を踏み外して落ちたら守ってくれるネットです。ただし、落ちたときに守ってくれるという部分だけがセーフティネットの役割ではありません。実際には、このネットを使わない状態が一番いいわけです。じゃあ、なぜここにあるのかっていうと、1つはたしかに落ちたときなんですから、もう1つは、そのネットがあるからこそロープの上で自由に、そして安心してパフォーマンスができるわけですね。できれば、このネットは使わなくてもいい。でも、これがあるからこそ、生き生きと生活できる、生き生きと暮らせるわけです。それがセーフティネットの意味であって、地域に生活保障体制をつくるというのは、まさにそういうことなんですね。だからこそ生協は店舗のことを「くらしのセンター」と呼んだのだと思います。

もう1つは、事業の範囲でニーズを見ないということです。これは、鶴岡生協創立者の佐藤日出夫さんがよく言っていたことですが、活動や事業を規定するのは、事業形態や領域ではなくて組合員の暮らしの要

求だと。「もし、これは生協の問題とは違います、とやっていたら、生協は自分たちの広範な生活を守ってくれるのだという意識にはならなかったと思う。まして、自分たちで自らの生活を守っていくのだという関係にはならなかった」と述べています。その含意は、1つは、生協で売っていない商品があったら、あるいは生協で取り扱っていないサービスがあったとしても、いつでも問題を持ち込めるような場所だということです。もう1つは、自分たちでできなかったら、地域の商店街とか中小企業とか、いろいろなところに助けを求めて協力していく。1組織で全部やることなんて無理だから多様な地域の人びとと協同する組織なんですね。協同労働のエッセンスは、このようなところにも見出すことができます。

協同労働と地域づくり

最後の地域づくりについて、時間があまりありませんので、3つぐらい、大事だと思うことについてお話させていただきます。

1つは地域づくりを考える上でも、これからの社会を考える上でも、労働と生活のバランス論を超えた視座の必要性です。最近ワークライフバランスという考え方が浸透していますけれども、それを超えていくということです。これまで私たちは、どちらかというと経済成長一辺倒で突っ走ってきました。そういうなかで人間らしい生活や働き方をちゃんと見てこなかった。協同労働が社会に何を問いかけているのかというと、労働と生活を切り離さない生き方、自分と他者の関係を切り離さない社会です。そのなかで、真の意味での豊かさとは何かを考え実現するために対話して行動していく。そこをやるかやらないかということへの覚悟が、今問われていると思います。そして、先ほどお話をしたように、こ

れを1つの組織のなかにとどめず、いろいろな協同の場で実現していくことが、とても大事になってくるわけです。ですから私は、ワーカーズだけで社会の問題をすべて解決するとは思ってませんし、あるいは協同組合だけで社会が変わるとは考えていません。そして、多様な協同を追求する基盤にあるのは、自分たちの実践の可能性だけでなく限界も知っているということです。

2つは、先ほどの法律との関係で言うと、目的1の就労創出は労働問題、目的2の地域の多様なニーズは福祉の問題、そして目的3の持続可能な社会は既存の資本主義社会の限界への気づきをベースにした共生社会の構想ということになると思います。私が危惧しているのは、これらの3つの側面が分離されて語られ、どのように有機的に結びつくのかが明確になっていないことです。研究としても、実践としても。よって総合的に捉えることが肝要です。協同労働は働く者のためだけの福祉ではありません。むしろ関わるすべての人のウェルビーイング。アマルティア・センは、良く生きるという意味で使っているのですが、そのような広い意味での福祉社会をどう実現していくか。協同労働はそここのところに大きなヒントを与えてくれるのではないかと、と思っています。

最後は、これは実践的に皆さんが日常的に感じていることだと思うのですが、困りごとってというのは簡単にはならないんですね。一般的に、近代における「協同」は個別利害の共通性に基づいて生まれます。たとえば、安全な食品がほしいとか、環境問題であるとか、ジェンダー差別とか。共通の課題をもった人びとの集まりという認識があるわけですね。でも近代の合理主義的な考え方に基づくと、ある目的が達成される、別の表現をすれば、その課題が解

決されたら協同は解体するということもありうるんですね。もう協同はこれでおしまいついてなってしまう。しかし、現実問題として困りごとは簡単には解決しない。多くの場合、困りごとは困りごとであり続けるわけですね。それを抱えたまま、なんとかやっていくっていうのが、これまでのワーカーズを含む社会的な協同実践だったわけです。このように考えると、協同労働の本源的価値は、持続的な対話的協同の空間や関係性が知や文化として地域に埋め込まれていくプロセスに内在しているといえます。別の言い方をすると、常に問題を掘り起こして、一過性のつながりではなく協同を不断に再構成していく、そういう試みが協同労働なのではないでしょうか。

本日のテーマ、地域の協同ネットワークということで、少しまとめさせていただきます。繰り返しになりますが、まずは地域の暮らしの現実を常に出発点にする。やはり地域を認識する契機は組合員・住民の暮らしの要求のなかにあるということです。そして要求・ニーズを課題と捉えると、様々なニーズが連関してることに気づきます。そこで次なる課題が見えてきて新たな活動や事業を生み出す。そして自分たちだけではできなかったら地域内での連携・連帯へと展開していく。その意味では、これまで、私たちは協同組合の良さや魅力を伝えることに力点を置いてきましたが、自分たちのことを知ってもらうだけでなく、地域を知る実践へと転換していくことが、とても大事だと思います。

もう1つは、困りごとをつなげるチャンスにしていこうということです。今の社会は、ある意味で限界状況に置かれていると言ってもいいと思います。先ほどの地域を知る実践について、このような文脈のなかで考

えると、それは暮らしの限界状況を把握することに他ならない。知るプロセスは社会問題を自分事化していくという意識の問題でもあるのですが、それだけじゃないんです。実際に、その意識を持ったところで終わらせないで、行動することと一体的なものになってこそ実際の地域づくりに展開していくわけです。「地域づくり」と言う人は、もう既にそのときには地域に問題があると感じている人です。私は、「地域をつくる」という言葉に、すごく違和感があったのですが、よくよく考えてみると地域づくりというのは、必ずその裏に何かがある。それは何かといったら、地域が壊れていくという現実です。だからつくる／つくり直す。それだったら、じっくりくるわけですね。何か面白いことをやるだけが地域づくりではありません。地域づくりを語っている背景にある課題とセットで考えていくことがとても大事で、そこがフィットすると自然に行動につながっていく。そういう意味で、協同労働というのは、まさに困難を中心に据えて、社会の連帯を作り出していく地域づくりの主体の形成プロセスそのものといえます。

そして、3つ目ですけれども、そのためにはコミュニティ単位、身近な単位での対話を深化させ、継続していくことがとても大事になってくると思います。

最後に、私自身、子ども時代から協同組合に接し、ワーカーズとも15年くらいの付き合いがあります。協同労働の実践の経験を見ると、ほんとに矛盾や葛藤だらけなんです。ワーカーズは、地域の困りごとに、ほんとに誠実に対応されている。けれども、対応すればするほど、何がわかるかっていうと、困りごとは簡単にはなくならないってことです。そういうことを経験的に知っているわけです。しかし、私なり

に勝手に解釈すると、問題だらけだから協同労働であって、問題がなくなれば協同労働ではない、とも言えるのではないかと考えています。問題がなくなった状態とは何かとえば、問題を可視化できていない、あるいは問題から目を背けてるっていうことなんだと思います。だから「常に問題だらけ」ということは、問題を可視化して、さらけだして、そして行動した結果ともいえます。それは持続的な対話的協同のプロセスを諦めないということであって、それが協同労働の最大の特質だと思います。私は、そこに協同労働の可能性と希望を感じています。

ご清聴ありがとうございました。