

■□ 第3部 ディスカッション

コーディネーター	青木 美紗	奈良女子大学
基調講演者	大高 研道	明治大学
実践報告者	古村 伸宏	日本労働者協同組合連合会 理事長
	上村 俊雄	企業組合労協センター事業団 但馬地域福祉事業所
コメンテーター	細川 孝	龍谷大学
	東田 一馬	京丹後市大宮地区 つねよし百貨店代表

【北川】 それでは、予定の時間がまいりましたので第3部、全体的なディスカッションのほうに入りたいと思います。ここから最後まで進行は、本研究所の理事及び研究員を務めておられます奈良女子大学の青木先生のほうにお願いしています。では、よろしくお願いいたします。

【青木】 皆さん、こんにちは。北川先生のほうからバトンを受けましてディスカッションのコーディネーターを担当させていただきます、奈良女子大学の青木です。よろしくお願いします。



労働者協同組合法が2020年12月に採択され、今年施行されるということで、協同労働について協同組合関係者で考えようということから、今回のシンポジウムの企画が始まりました。私自身も生活協同組合や農業協同組合のほうでいろいろ活動させていただいているのですが、そのなかで協同労働や労働者協同組合に関心があるという声を聞きます。ですけど、大高先生もおっしゃられたように、「わかるようでわからない」という反応が多いです。ですので、みんなでちゃんと協同労働っていうのが何

かっていうことを認識して、協同組合のなかで広げていくってことがすごく大事なんじゃないかなと考えているところです。

大高先生のほうからは協同労働について、基本原理である組合員の出資、利用（労働）、運営について、また組合員自らが事業に従事し当事者意識が必要だといった重要なところを理論的にまとめていただいたと思います。それを踏まえまして、実際にどのような活動事例があるのかということで、上村さんのほうからは若者サポートステーションの事例について、具体的にどういう形で展開してきたのかということ、働く側は自分たちで生み出す場なんだと、そういう実感を得て当事者意識の重要性をお話いただきました。2つ目の事例としては、古村さんのほうから、今の社会を鑑みながら、私たちがこれからどういうふうに地域コミュニティを創っていくことが必要なのかという視点で、協同労働の重要性をお話ししていただけたかと思います。

これらのお話を踏まえまして、コメンテーターのお二方に10分ずつ、各ご報告に対するコメントのほういただきます。まず1人目のコメンテーターとして、龍谷大学の細川孝先生にお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

【細川】 龍谷大学の細川と申します。よろしくお願ひします。私は本研究所の企画委員を担当させていただいております。私は大学を卒業してから4年間労働



金庫連合会で勤務しておりましたので協同組合に関心を持ち続けていますが、特に協同組合のことに詳しいわけではありません。むしろ、「多様な経営」というような観点で現実の企業・経営を捉えていきたいというふうに思っています。その点で、今日は貴重な機会を与えていただいたというふうに思っています。個々のご報告についてのコメントということではなくて、全体的な内容に対する発言として述べさせていただきます。

基本的な立場は、労働者協同組合法という法律の制定はとても貴重だというふうに思います。それから、テーマにもなっている協同労働による地域づくり、これにもとても期待をしています。その上で2点の問題について、もう少し掘り下げてみたいという関心から述べさせていただきます。

1点目は、制度と実態の問題です。新しい制度ができたということはもちろん重要なのですが、協同労働はすでに様々な企業形態・制度のもとでもやられてきたということを考えると、法律の制定をどう考えたらいいのかなあということです。余談になりますけれども、協同組合らしくない協同組合もあれば、株式会社らしくない株式会社もあって、学校法人が作っている大学らしくない大学もあって、制度と実態というのはだいたいずれていることが多いわけですね。株式会社らしくない株式会社っていうのは、私はいい株式会社だというふうには

思っていますが。結局のところ経営のあり様をどうするかということが大事であって、理念に相応しい経営のあり方をどう追求するかということだというふうに思っています。このことは古村さんが事前に打ち合わせのときにも強調されていて、問題意識としては共有されていると思います。だから、協同労働を具体的にどう実践していくかというときには、まさしく経営の問題があって、ここをもう少し掘り下げていただけると、すっと腑に落ちるんじゃないのかなあと思うのです。協同労働がよくわからないという疑問なりは、言い換えるとどういう経営をするのかが見えにくいという問題ではないのかなあとは私は受け止めております。

それから、2点目は地域づくりとの関わりでの問題です。ちょっと別の話になりますが、2010年に閣議決定された中小企業憲章なんかでいくと、「国家の財産」というような表現で、中小企業が地域に非常に大きな貢献を果たしているということを強調されています。それから、協同組合に関しても協同組合間協同ということで、様々な形で実践をされています。そういうなかで、協同労働がこれから地域づくりでどういうふうな役割を果たしていくのかということです。新しい法律のなかで地域の課題解決を非常に重視されているということで、これはほんとに今回の法律の趣旨に叶っている点だというふうに思います。ただ、地域づくりっていうのは労働者協同組合、あるいは協同労働だけでできるのではなくて、様々な主体が参加することでできるものですから、そういう点からいくと、これからどういうビジョンを描いているのかということです。今日のお話をお聞きして、特に印象的だったのは、やはり京丹後市の積極的な関わりということだと思いま

す。地域の課題解決を考えた場合に、やっぱり行政の役割というのは非常に大きいと思いますから、何故、京丹後市がこれほど積極的なのか、そこは是非、具体的にお答えいただけたらなあと思います。また、それ以外のところで行政との関係が非常にうまくいっている事例や、今後展開できそうな事例あれば教えていただきたいと思います。

私はやっぱり、株式会社を含む多様な経済主体が協力関係を作っていく時代が到来していると思っています。そのなかで労働者協同組合、協同労働が一層価値を持つものとして存在するためのビジョンと言いますか、展望と言いますか、お三方にそれぞれの立場からお聞かせ願えたら有り難いかなあと思います。私からは以上です。

【青木】細川先生、ありがとうございました。恐らく、今日参加してくださっている方々でも、経営の部分がよくわからないので知りたいなあっていうふうに思ってる方、結構おられるんじゃないかなあと思うので、また東田さんのコメントを先にいただいて、まとめて登壇者の方に回答お願いします。そしたら東田さん、まずコメントお願いしてよろしいでしょうか？

【東田】つねよし百貨店の東田と申します。法制度に関しては細川先生のほうにおっしゃっていて、恐らく私のほうは実践者の立場ということで皆さんと共有できるようなお話ができればなと思っています。

つねよし百貨店というのは、先ほど古村さんも取り上げていた京丹後市という京都



の北部のもう海におっこちそうなところにある、ほんとに小さな400人ぐらいの村に1軒だけある日本で1番小さな百貨店ということで運営させていただいております。元々常吉村にあったことから「つねよし百貨店」というのですが、人口800人以上いて賑わっていたところから20数年、百貨店ができて25年経って、今、かなり寂しいところになってしまいました。地域に1軒だけある百貨店ということで、生協が皆さんから生協さん・生協さんって呼ばれるのと同じように、地域の皆さんに頼られていて「百貨店さん」って呼ばれています。なんでも頼れるからということで、地域の方からはすごくありがたがっていただいております。

私自身は実は移住者で、百貨店のある常吉に来て10数年しかまだたっていないのですが、地域の人々の暮らしに寄り添ってきた経験を踏まえて今日のお話を聞かさせていただきました。まず、大高先生のお話では協同労働という説明の中でちょっと感じたこととしては、協同労働という形でみんなで継続していくことの難しさです。つねよし百貨店の前身に常吉村営百貨店っていう地域の皆さん33人の方々が出資者になって地域の自分たちの困りごとは行政や皆さんに頼るのではなく、自分たちの困りごとは自分たちでなんとかしようということで始められました。皆さんと一緒に頑張るというところで15年間続けてきて、時代の流れとともに解散して、そのあとを受けて私のほうで小さなグループでチャレンジつねよし百貨店実行委員会を作って継がさせていただいております。その中で、主体者になって当事者意識を持ってやっていくというところは難しく、すごい悩みだなと思っています。

それと、私が継承して10年になります

が、25年ほど続けられていることの要因として、場所を持っているということがすごく重要なんだなと思っています。その集まる場所の有り難さみたいなのが、私のなかではテーマとなっています。また、多世代の人たちが集まる多様性というのは、今の百貨店を続けていくなかで成長のためというよりは、ずっと続けていく持続性のためにはすごい大事なんだなと実感しております。地域づくりにおける百貨店の役割ということを考えた時に、やっぱり人だと思っていて、地域の人が減っても、やっぱりゴールはそこで暮らす人々の豊かな暮らしをいかに百貨店は守るか、一緒に豊かな暮らしを作っていけるのかという点で、協同労働のお話で感じました。

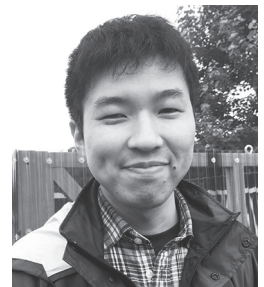
居場所という役割について百貨店は、古村さんのおっしゃったコミュニティーというすごく大きな役割を持っていると感じています。そのコミュニティーってやっぱり必要性があるからみんなが集まって来てくれる。お店として暮らしを支えるというところから、食べるっていうところの役割があるからこそみんな集まって来てくれる。やっぱりお年寄りの方とか、家にずっといても誰も話さないで過ごすみたいな状況だったなか、百貨店に行ったら誰かに会えて、誰かと繋がれるってというのは大きな役割なのかなあと。食べるっていうことであったり、楽しめるであったり、誰かに会えるとか、そういったことがコミュニティーとは？を考える1つのヒントなのかなって思いました。

【青木】 ありがとうございます。因みに、今、つねよし百貨店というのは、どういう感じで経営をされてるのかも教えていただけますか。

【東田】 元々常吉村営百貨店っていうのは、実は地域の方が出資されてた有限会社だったのが、そのあと15年たって代表の方が病気で閉店したのですが、法人化できずにみなし法人の形でそのあと9年間やってきました。コロナの感染対策が始まって、みなし法人って法人でも個人事業でもないんで、持続化給付金とかも対象外になっちゃって、大打撃を受けました。人口も減ってきてることもあり、去年、個人事業にシフトダウンしました。なので、有限会社からみなし法人になって、今は個人事業で運営してるって形です。

【青木】 なるほど、わかりました。ありがとうございます。では、細川先生からいくつか質問があったと思うので、そちらのほうからまず登壇者の方に回答していただきたいと思います。1点目が、労働者協同組合の法律は設定されたわけなんですけど、その制度と実態の問題っていうのがどうなっているのか、理念に相応しい経営というのは可能なのかどうか。可能であるとすれば、どういった条件が必要なのか、その辺りをもし現場の方で感じてらっしゃるようなことがあれば是非、お伺いできたらなというふうに思います。

【上村】 実態を作っていくのは、現場の組合員がどう経営に参加をしていくかが大事で、これはやりながら作っていく面が大きいです。なので、私たちの場合は基本的に、積極的に情報公開することを重視し、月に1回会議を行っています。そこではすべての数字を全組合員に共有して、



今の経営状況等がどうであるのかを、お互い報告し合いながら確認します。それを受けて、当然、次の事業をどうやっていくかっていうところも考えないといけないので、今後の事業の方針とか、今の経営を受けてどう考えるかを全員で話し合っただけで事業計画を作り、次の年度に向けて作成した事業計画で事業を推進していくという流れを作ります。たとえば地域課題に関わったときに、解決するための仕事であるとか、仕組みができないかと全員で提案もしながら考えていきます。このようにして、全員が経営に参加するという思いを共有していきますが、実際は勿論すごく難しいですし、一部の組合員が報告するみたいな感じのところはどうしても強くなりますが、それでも、みんなで参加して、みんなで数字を考えて、みんなで経営するというのをずっとやり続けることが、制度の実態に沿わせていくためには必要になると思って実践しています。

【青木】ありがとうございます。古村さん、何か補足ありますでしょうか？

【古村】要するに組合員が全員主人公なので、この組合の経営に関する情報はまずみんな知っている状態を絶対に担保しましょうということと、新たに事業をやるとか、給料をいくらにするとか、今年何を買うとか、事業に関することは予算も含めて話し合いで全部決めましょうということです。これを全組合員経営と言って取り組んできました。もう一方で経営と言ったときに、外部からどのような経営と



して捉えられるのかということのも大事で、積極的に地域からの資金調達というのも実はやっています。これを法律が施行されるとともに本格的に取り組まなければならないという思いがあります。これまでは法制度がなかったので、お金も貸してくれませんでしたし信用の保証もないので、自力でやって、赤字のときは増資してなんとか埋めてみたいなことを繰り返してきました。しかも、事業で利益上がったなら分けずに、なるべく残してという経験を沢山やってきたんですけれども、一方で地域で必要とされている仕事を作ろうとすればするほど、それをやりたいと言う人たちが出資するだけじゃなくて、それが地域に必要なだっていう人たちにも協賛金とか、いろんな仕組みを使って積極的に抛出してもらうことになります。そのためには、どういう事業をやるかって全部伝える必要があります。こういうのを社会連帯経営と呼んでやってるんですが、もう少し労金さんとか信金さんといった協同組織の金融機関と協同で地域での仕事を興していき一緒に仕事ができる状況を新たに作っていくことに取り組む必要があると感じています。しかも、まだあまり前例のないような仕事を始めるときに、信金さんから形は融資してもらっただけでも、一緒に経営も考えてもらい、一緒に経営を成り立たせるために協力し合うということをやろうとしています。

【青木】資金に関すること協同組合間協同を作っていくっていうことに考えてらっしゃるのかなというような印象を持ちました。大高先生、いかがでしょうか？

【大高】理念を別の言葉にすると、たとえばつねよし百貨店の場合は十訓というものがあって、ワーカーズもワーカーズ原則を

独自に持ってるんですね。協同組合も国際的な協同組合組織であるICAの協同組合原則があります。実は、その原則を持つることってすごく大事なことだと思うんですね。実践で悩んだり、迷路に入り込んでしまったときにふと、原則や十訓をみて、あっと気づいて、軌道修正とか、自分たちのやってることって実はここにもうすでに書いてあるじゃないかって確認するような経験を現場ではたくさんしていると思います。そういう意味では、理念というのは理想とかユートピアではなくて、自分たちの実践から生み出された言葉であり、かつその言葉（理念）が自分たちの行動を後押ししてくれるという側面があります。そこが、つねよし百貨店やワーカーズの実践のなかで大事な部分なのではないでしょうか。

法人格についてですが、私もどのような形態でもよいと考えています。あまりこだわっていません。地域づくりはいろいろな団体が協力するべきですし、協同組合が社会を全部変えていくみたいな協同組合主義的な発想は持っていません。ただし、重要なアクターであることは間違いないです。では、その固有の役割は何なのかということも、もう1度問い直してみる場がこのような研究会だと思うんです。ワーカーズに即せば、これまではNPO法人、企業組合、任意団体の3つの組織形態を採用してきました。特に2003年に指定管理者制度ができて、公共的なサービスを運営するためにNPOの法人格をとりました。しかし、NPO法人は出資ができません。私は、主体者意識を持つという意味で出資することがすごく大事なことだと思っています。

ワーカーズのもう1つの特徴は、地域の暮らしの現実と仕事を切り離さない経営です。お金を儲けるというか、経営を安定させるということとはとても大事なことなので

ですが、つねに地域の暮らしのニーズに応える仕事をどういうふうに起こしていくのがベースにあります。どちらが先ということではないのですが、先ほどの思想・原則ともかかわりますが、常に立ち返る場所を確認することが大切で、その意味でも目的が第一条で明確に定められているこの法律ができたことの意義は大きく、新しい仕事おこしや地域づくりの可能性の広がり期待しています。

【青木】 ありがとうございます。あと、労働者協同組合についてよく出てくる質問として、組合員が多くなればなるほど合意形成が難しくなってしまうので、適正規模はどれぐらいなのかということがあります。実際、現場でされてる方々からって、感覚的にどんな感じなんでしょうか？

【上村】 最初、私が組合に入ったときは、5、6人ぐらいの規模でした。今は20人ぐらいになっていますが、意見がすぐにお互い取りやすかったのはやはり、最初のことではあります。しかし、先ほど東田さんから多様性があるかどうかが持続性にとって大事だっという話があった通り、すぐにお互い繋がりやすいですけど、意見が画一的になりやすいのかなというのも同時に感じたところがありました。今の大きさが適正って言ったらこれから成長しないでもいいみたいな感じになるので、もっと多様性を増やしていくほうがいいのかとは思っています。ただ、福祉で障がい者等に関わる分野から、山で木を切っていく林業みたいな業種まで多岐にわたるので、お互いに経営報告をし合っても、よくわからないみたいなことも当然起こります。なかなか難しいところですが、もう少し大きいぐらいがいいのかなと思っています。

【古村】 まさにそういうことで、答えは一筋縄で行かないんですけど、まず一人一人が「みんなでやってるね」という実感が持てるサイズというのは確かにあると思います。一般的に、だいたい100人から150人ぐらいしか仲間は覚えられないと言われますし。一方で労働者協同組合は事業をやらなきゃいけませんし、最低賃金も満たさないといけないっていう側面があるので、設立は準則主義で簡単ですけど、経営は普通の企業と同じように、あるいは、みんなで話し合ってるから、より難しいというふうにも言えるわけです。極端に言うと、効率をあまり重視しないことが弱点なのか長所なのかはまた微妙なところで、なんとも言えないんですが、一定のサイズがないと、組織としての黒字は難しいかなと…すべての事業が黒字となれば理想的ですけども、地域課題を事業にするとなかなか黒字にならないような事業も抱え込むことになり、他の事業で黒字がないと全体に成り立たないということになります。また、あんまり規模が小さいと多様性が薄れてしまうので、いろんな人がいたほうが多様な見え方があったり、いろんな可能性が生まれたりしますから、その意味で言うと、大きくなればなるほど豊かになっていくんじゃないかっていうふうに思ってます。あとは、一人一人が主体者としてそこにいる、いいというふうに思えるということなので、当事者の意識にもかなり左右されるっていうことかなあとと思います。

【青木】 細川先生のほうから何か、追加はありますか？

【細川】 先ほど月1回の会議というお話がありましたが、それは組合員としての立場なのか、あるいはそこに勤務する労働者と

しての立場の会議なのか教えていただけますでしょうか？

【上村】 組合員としての参加です。但馬の場合は組合員にはなってない方も1人いるのですが、そういう方はできるだけ参加できればというような感じにはなっていて、やはり組合員として組織運営をどうしていくのか、どう考えていくのかっていうところが強いかなとは思います。

【細川】 ありがとうございます。あと、関連してなんですけども、法人単位での人数と事業所単位の人数っていう問題があると思うんですね。先ほど上村さんがおっしゃっていたようなことで事業内容がいくつかある場合、合意形成がそれはそれで難しいかと思うんですけど、その辺りはどういうふうに考えたらいいでしょうか？

【古村】 おっしゃる通りで、まだ探求途上なんですけど、上村君がいる組織は法人という単位で言うと、全国に事業所がある全国法人なんですよ。なので、さっき話をしたような事業所という最も基礎的なレベルの組織のところで、どこまで決定できるかというのは、全体のガバナンスのなかでどう位置づけるかってことで大きく左右されてくるというふうに思います。それは、俯瞰して見ると、今のワーカーズはいわゆる福祉とかケアの領域の仕事が多いので、人が沢山住んでる地域でまず始まっているんですよね。特に東京の実績が一番多くなっています。当然、東京の事業は比較的、対自治体との仕事なんか黒字になりやすい一方で、京丹後みたいなところで事業をやると、利用者も少ないし採算も合わない。これを全体で成り立たせるために所得再分配機能みたいなものが全国組織だから働いて

いるというふうにも言えます。だけど、全国組織の中に埋没していると、一人一人が地域をつくっていきましようという主体性が見えにくくなるという危険性もあるので、その部分は法人をどう設計するかという問題でもあり、都道府県の単位でやろうという案も出ていて、いろいろこれから模索していくことになるかなあというふうに思います。で、もう1点、法律が制定されたことで一応監督するのは都道府県知事となりますから、都道府県の側から見ると、我が県の労協法人というふうに見るのか、あくまでも本部が東京にあって、その出先がたまたまあるって見るのかで、大きく異なってくる可能性もあります。今後何年もかけて検討していくことになると思います。

【東田】 すいません、規模だとか、質の担保のために多様性がすごい大事だっていうところはわかったんですが、つねよし百貨店はすごい小さい組織ながらも変形・編成してきた歴史があり、やはり時代背景や時間軸も関係するのかなと思います。特に都市部と地方で違うのかも知れないんですが、地方では長くなってくると、関わっている人の顔が見えて、地域との関係がギクシャクしてくる部分が出てきたりするっていうのもあって、この点を時間軸の面から組織ってどういうふうにあるべきと考えられるか、教えていただいてもいいですか？

【古村】 おっしゃる話と、ちょっと私の問題意識が重なってるかどうかかわからないんですけど、たとえば10人～15人の事業所が田舎の地域にあるとします。当然みんな平等で1人1票なんだけども、仕事やる上では役割分担するので、まとめ役の事業所長は誰にしましょうとなって一応決めるわけですよね。そして一旦決めると、その人

がずっと所長というパターン、結構あるんですよね。つまり、フラットなんだけど、パワーバランスはいつの間にか固定化していくみたいなことが規模が小さい場合や選択肢が少ないほどそうになってしまいがちです。気づかないうちにすごく保守的になる危険性も持ってるという気がしています。ワーカーズコープの場合、意外と大事なことは法律の第1条の目的に、多様な就労機会を創出するのが目的って書いてあるんですよね。すなわち、10人で運営していればそれで終わるんじゃないくて、11人、12人、13人というふうに地域で多様にワーカーズコープで働く人たち、ワーカーズコープを通じて働く機会を得る人たちを増やしていかなきゃいけないということです。そうになると、10人でやってる事業に人が入ってくれば取り分が少なくなるわけだから、一定何か仕事を増やすことになるし、そのときに全然違う仕事を広げて行けばメンバーの多様性が土台として重要なと…。ローカルなレベルでの持続性を重視して、一方で多様な経済としての圏域をちょっとずつ増やしていくというようなことは実際にやっていかなきゃいけないなあと思ってます。

【東田】 すいません、ありがとうございます。変化に対応していくことの重要性はよくわかりました。

【青木】 ありがとうございます。まだまだこの話が続きそうな気がしますけども、時間の都合もあるので、細川先生の2番目の質問のほうに移りたいと思います。京丹後のほうでは行政の前向きな関与があったっていうことですが、その背景と行政との関係性の構築をどういうふうにしてきたのか、この辺りはいかがでしょうか？

【上村】そうですね、行政との関係は一足飛びに来たわけではないと思っています、2009年のときから関わりというのはずっと続けてきました。その経過から生まれたもので、時間をかけて関係性を構築してきたことが積極性に繋がっていると思います。市役所だからこそ見えてくる地域の課題はいっぱいあって、解決をしたいという思いも持たれています。その部分と一緒にパートナーとして、といっても結局は委託されるという形が多いですが、ときには私たちのほうからいろんな事業を提案したりしながら、地域課題をどう解決していくのかを一緒に考えてきたという経過があります。あと、うちの場合は市長懇談みたいな形で、トップである市長にどう伝えていくか、理解をしてもらいたところも意識しながらアプローチしてきました。現場レベルの話と同時に、よく出身者である古村さんとかに来ていただいたりして、全国的な観点としてどうこの地域の課題を解決していくかという視点も入れてもらいつつ、将来的なビジョンも一緒に共有してきたと思っています。

【細川】最初のきっかけはなんだったのか教えていただけますか。モデル地域とかそういう位置づけで始められたのか、古村さんのご出身ってということで関わり始められたのか、その辺りはどうでしょうか？

【古村】モデルというのは、京丹後市がやっている小規模多機能自治のモデル地域の話で、労働者協同組合の事業モデルという意味じゃないんですけど。きっかけは端的に言うと、リーマンショックでした。生活困窮者と呼ばれる人たちが社会に急増する中で、国のモデル事業に京丹後市が手を挙げたんですね。その情報を知って、たまたま

出身地なので関西の人たちに、ちょっと1回役所に行ってみたらということで繋がったのが最初のきっかけということなんです。その困窮者のモデル事業の受託団体になったわけじゃなくて、京丹後市が一先ず直営でやるという方法で、そのアドバイザーとしてワーカーズコープが業務委託を受けるという形態でした。ワーカーズコープが全国で若者サポートステーションとか、生活保護受給者の自立支援だとか、かなり近い仕事を全国的にたくさん実績として持っていたので、アドバイスしてほしいということから始まり、2年たってプレイヤーになってほしいという流れでした。

【青木】ありがとうございます。そしたら、細川先生の3つ目の質問で、協同労働の意義についてということでもよろしいでしょうか？

【細川】今後どういうビジョンというのでしょうか、どういう展開をされようとしているのかということをお聞きできればと思います。公共という面では行政も1つの公共ですので、その関係をどう考えておられるのか。市役所は市役所レベルで地域のニーズよく掴んでるわけであって、労働者協同組合だけでニーズを掴むのはなかなか難しいところもあると思います。今後、どういうふうな形での展開・発展を展望されているのかということです。おそらく試行錯誤の繰り返しだと思うんですけど、どういうイメージを持たれているのかを聞かせていただけたらと思います。

【上村】そうですね、これまでも大事にしてきたところではありますけど、私たちもプレイヤーの1人として関わっていくなかでいろんな方に出会い、その人たちからもいろんな地域課題も聞きますし、行政とも

連携してやっているので、行政の問題意識みたいなものも当然聞いています。それらにどう対応していくかですが、結果的にはその自治体の事業を受けるという形で事業を展開はしていきますが、その手前の段階として、私たちの課題意識みたいなところを、こういう事業が必要ではないかとか、こういう解決を一緒にできるのではないかなみたいなところを提案してきました。当然、それぞれの視点から見えるものが違うので、そこをすり合わせるとしたら、一緒に何かを実践していくということが1番わかりやすいのかなと思っています。協同することを大事にしていこうと思っています。豊岡市ですと、自然をどう活用するかっていうのは強く意識されているので、それを生かして地域の資源を使ってどう人々の成長みたいなところに関わっていけるかみたいなところも合わせて考えていけたらいいなというふうには思っています。

【古村】 労働者協同組合とその法律を使ってということを前提に考えると、大きく2つあります。1つは労働者協同組合を多くの人たちが作り出していくというのはどういう意味があるかっていうことを、もう少し我々なりに考えながら広げて行きたいなあとと思っています。一言で言うと、自分たちでやるというマインドを社会に広げていくという意味があると思っています。しかも、1人でやるんじゃなくて、協力し合ってやる協同組合の仕組みを使ってやるということです。で、必然性があると思うのは、多くの労働現場と教育現場です。これらの現場は没主体的な有り様というのがかなり極度になってるんじゃないかなあと思うんですね。人材派遣なんてまさにその最たるものだと思いますし、子どもの学びの場に子どもたちの主体的な学びを取り戻していく

ことも重要だと思います。もう1つは、労働者協同組合の数が増えるのが最終目標ではなくて、協同労働を広げていくこと。協同労働は労働者協同組合が仕組み上は1番表現できる仕組みとは思いますが、決して労働者協同組合の専有物じゃないです。NPO 法人とか企業組合で協同労働をやろうとしてきました。ということは、協同労働的に働くという文化を株式会社であっても、社会福祉法人であっても社会にどう根付かせていくか。そこに労働者協同組合の果たす役割はあるんじゃないかなあというふうに思っています。そして本丸は地域経済のあり方をいろんな経済主体と一緒に作って作る。本気になって多様な経済主体が共通の価値観を持って、どういう地域経済を回していくか。この話し合いから始めていかなきゃいけないんじゃないかなというふうに思ってます。

【青木】 ありがとうございます。そしたら大高先生、研究者という立場からはいかがでしょうか？

【大高】 協同組合にとって「協同」はもちろん大事なのですが、それとセットでもう1つ大事な価値が自助 (self-help) です。日本の場合は、政策的に自己責任と



くっつけられて自助が語られる傾向にありますが、本来、協同組合は自分たちでできることは自分たちでやるという相互自助 (mutual self-help) の精神をととても大切にしてきました。先ほどの教育の話もそうですが、自分のことは自分で決める、みんなのことはみんなで決めるという姿勢がとて

も大事です。もう1つは、先ほどの上村さんの資源のお話しにも関わるのですが、資源とは単に新たに作るものではなく、実は地域に沢山眠っています。教育には引き出すという意味があります。元々持っていたもの引き出していく。その意味では、地域に眠っている資源を取り戻したり引き出すという機能も協同労働のなかには内包されていると思います。そして、関西の現場の方が協同労働によって優しい世界が生まれると言われていました。ちょっと抽象的ですが、そのような世界観が生まれる土壌にもなるような気がしています。最後に細川先生がお話しされた行政や企業への影響ですが、行政や企業のなかにもこのような働き方をしたいと思ってる人たちが沢山いると思います。ですので、どのような法人形態にかかわらず協同労働という働き方や価値が当たり前を受け入れられるような社会になることが理想だと思います。

【青木】 ありがとうございます。そしたら、多少お時間ありますので、暑いなかご参加いただいてる皆様からもし何か質問とかあればお聞きできるかなと思うんですけど、いかがでしょうか？

【浜岡】 貴重なお話を、どうもありがとうございました。これからどうなるのかなと思いつつ聞いてたんですが、1つ、今日の協同労働のところで、労働者協同組合とかっていうふうなお話が出たなかで、コミュニティという言葉はかなり沢山出てきて説明されてるんですが、アソシエーションという言葉が殆ど使われていませんでした。つまり、協同労働とか労働者協同組合っていうと、私なんかからするとむしろ、アソシエーションっていうふうなイメージで捉えたり、その可能性を議論した

りというように考えています。つまり、コミュニティっていう概念はどちらかというと、地域と繋がったりとか、また、非自発的な形で、そこのなかで育つとか、そういうふうな概念に近い形でイメージしてたので、衰退するコミュニティを新しく作り替えていく場合、それはむしろアソシエーションがそういう可能性を引き出していったりするような力を持つんじゃないかっていうようなイメージをしておりました。アソシエーションの概念を殆ど使わずに説明されたのは、なんか思いがあつてのことなのかっていう辺りをちょっとお聞きできたらと思います。

もう1つ、小規模多機能自治の可能性について、福祉である小規模多機能型なのかとすごく混同しそうなんですが、なんとなく自治体の側の発信っていうイメージが強くて、ずっと強調されてる地域の人の自発性とか自主性とか、主体性とか、これをちゃんとうまく引き出すようなシステムなのかってというのが多少気掛かりなんですね。

もう1つ、地縁性に基づくというところで市民力というふうな組み立てになってるんですけども、この地縁性と協同組合、または労働者協同組合の関係性をどう考えるのかということです。地域でいろいろ生協がやってるような活動を見ていると、地域の人たちが生協を支持していくときは、必ずしも地縁性に全部組み込まれてないというところによさがあるように感じています。田舎へ行けばいくほどなんとなく、地縁性のなかに入ると息苦しいというか、なかなかプライバシーが保てないとかいろいろな面もあつてだと思んですけども、地縁性でない繋がりとして協同組合や生協のよさ見出している人ということもあるような気がするんですが、地縁性との折り合いを、どうつけていくのかという辺りについてお

話を聞けたらというふうに思います。以上です。

【青木】では、大高先生お願いします。

【大高】アソシエーションについては私で、小規模多機能は古村さんでいきましょか。一般的に地縁的なつながりをコミュニティ、個別利害の共通性に基づく協同をアソシエーションと捉えていると理解しています。ワーカーズの実践は先生のおっしゃる通りアソシエーション的なつながりを念頭に置いています。マルクスのアソシエーション概念も絡んでくると思うのですがちょっと横に置いておきます。テニースは、近代化の過程のなかでコミュニティからアソシエーションへ移行していくという進化論の考え方を提示しました。それに対してマッキーバーは、アソシエーションのベースにはコミュニティがあるというような議論をされていたと思います。ところが、今の地域の現実がどうなってるかというと、実は地縁的なコミュニティがぼろぼろになっている。同時に高齢化がどんどん進んでいくとやはり近隣的な環境のなかで助け合うケアのシステムが必要になってくる。このような現実に鑑みると、実はアソシエーション的な組織がその土地に根づいていくという動きが今起きています。つまり、マッキーバーとは逆のような状況が生まれてきている。協同労働というのは、このような時代のなかで、アソシエーション的な繋がりが地域のなかに下りていくという側面も有しているのではないかなと感じてます。

もう1つは、私は協同労働を”Associated work”と訳してきました。アソシエーションのワークということです。何を念頭に置いているかという点と賃労働の対義語として

なんですね。しかし、協同労働はもう一歩踏み込んで、アソシエーション的なつながりの内実を問い直す試みだと考えるようになっていきます。即ち、今回も意見反映の内実がすごく問われているという話題になりましたが、実際にみんなで民主的に物事を決定するのは、すごく難しい。そのような観点からもアソシエーション、Associated workの中身そのものが問われている。換言すれば、協同してるっていうだけでは、もう通用しなくなっている時代というか、次元にまでアソシエーションの実践が到達している。よって、今後は協同を実質化し、協同自体を文化として地域に定着させるための民主的で対話的なワーク、デモクラティック&ダイアロジックなワークの内実をむしろ問わなければならないと考えています。法律では、そのようなことはそれほど意識していないとは思いますが、制度に縛られるのではなく、どう活用するかが問われているという気持ちで労協法の今後を見守っていただければと思います。

【古村】細川先生がおっしゃったように、小規模多機能自治体というのは過分に自治体主導という側面は強いと思います。しかも、広域合併を経てということなので、財政的な理由っていうのがかなり横たわっていると思います。ただ、もう一方で、行政任せにしてきた住民の側のあり様というものをもう1度考え直していくきっかけにはなるんじゃないかと私自身は思っています。一方でこれをきっかけに、自分たちで地域を運営していく、経営していくっていうふうになると、当然、行政任せにできないっていうマインドがでてくるわけですが、これも私は問題だなあと思ってます。つまり、税金は自分たちが出してるわけだから、自分たちが出し合った税金をど

う使うかっていうことについての、主権性みたいなことまで踏み込んで行政と一緒に進めていくという姿勢がどうしても必要になります。そうすると、行政と住民だけではなくて、政治、つまり、議会とか政治家というものの存在も、今みたくない加減な状況ではなくて、うまく活用して我々が考えている協同とか自治とかいうことを実質化していく材料にできたらなということが私の思いですね。あと、地縁の話については、まさに小規模多機能自治は進めていけばいくほど閉鎖的な地域協同体をもう1回復活させる危険性を孕んでるなとも思っています。その意味で、基本となる自治ということと、たとえば京丹後市で言うと、中学校区ぐらいを単位として考えていますが、それぞれが閉鎖的にその地域内だけで考えるんじゃないくて、働くという行為はもっともっと越境させていけたらなと思っています。

【青木】 ありがとうございます。ちょうど時間が来てしまいましたので、これで一応ディスカッションのほうは閉じさせていただきますかなというふうに思います。お三方の貴重なお話いただきまして、また、お二方から発表内容を深めるようなご質問いただきまして、非常に私自身も理解が深まったなというふうに思います。一応最後に私がまとめとということになっておりますので、とても恐縮なんですけども、まとめのほうはさせていただきたいなと思います。

たくさん重要な要素が各報告やディスカッションの中にありましたので、まとめることが難しいのですが、今回、協同労働を考える上で京都という1つの地域事例を取り上げて、なるべく聞いてくださる方に協同労働や労働者協同組合のイメージを持ってもらえるような構成にしたいなとい

う思いがありました。私自身も協同労働については、多少ですが勉強させてもらってたんですけれども、今日のお話を伺いまして、なかなかこれといった「 $1 + 1 = 2$ 」のような、明確な定義や方程式があるものでは恐らくないだろうなと思ってます。その現場や社会状況に合わせてみんな「協同労働」というものを創っていくものなんだろうなというふうに感じてますし、主体性を持って地域や社会に関わっていく重要性や方法を教えてくれる、それが協同労働なんじゃないかなというふうにも感じました。

古村さんのお話のなかで、そもそも問い直すことが重要だってことおっしゃられてたと思います。たとえば食品ロスの問題とかでも、出ってしまった食品ロスをどう対処しようということへの発想をお持ちの方が多くんですけど、じゃあなんで食品ロスが出るのかっていう本質を問う人って結構少ないなとも私も思っています。他にも、今回の新型コロナウイルス感染症とか、ウクライナの戦争の話とかも、報道されていることに対して、どういうふうに対処していくかを考えてることはあると思うんですけど、じゃあ、なんでそういう問題が社会のなかで起こってるのかというその本質までを見抜こうとする姿勢っていうのがものすごく欠けてるなとも思っています。それはもしかすると、古村さんがおっしゃられてる主体性の欠如ということなのかも知れないなというふうに感じてるんです。同様に働くことに関しても、大学卒業して社会に出るイコール、どこかに雇用されるというのが当たり前で、方程式みたいになって、それしか選択肢がないのではないかと、学生たちも半ば諦め状態みたいな状況もあるんです。このような状況において、ほんとに今まで当然とされてきた方程式が正し

いのかと問い直す時期にきているとも考えられると思うのですが、協同労働ってというのは、その方程式を壊していくという役割もあるんじゃないかなっていうふうに思いました。このように既存の方程式を問い直すということはすなわち、社会問題の本質を見抜くという姿勢にも繋がってくるはずです。

それから、協同組合そのものの役割として、大高先生のほうからもいくつか重要な要素をご指摘いただきました。それら要素のほかにもう一つ大事だなと思ってることがあります。それは協同組合というのは地域の人たちによって作り上げるもので、仕組み上、お金とか物とか人材とか情報とかが地域の中で循環するようになっていくということです。なんでこれが大事と思うかと言いますと、昨今の社会問題はだいたい同じような要因が根幹にはあるなあっていうふうに私なんかは感じていて、その大きな根幹の一つが、グローバル資本主義や新自由主義という社会経済システムのなかに私たちが完全に埋め込まれて、気づかぬうちにグローバル企業にお金が吸い取られているという状況があるからです。大企業をスポンサーにもつメディアがイメージを作り、無意識のうちに自分たちの行動がそれに流されてしまっていて、気づけない思考停止状態に入れられてしまってるのがあるんじゃないかなってふうに感じてます。そういった社会のなかで、じゃあ、どうやって自分たちで、自分たちの手でいろんなものを取り戻していくのか。且つ、大高先生もおっしゃられたように、日本にある資源ってものすごくいいものがあるんですね。綺麗な山があって、水があって、沢山生き物がいて、もうそこら中にドクダミとかヨモギとか薬草が生えていて、なんでこんな素敵な資源に目を向けないんだろうと

いうそういう疑問がすごく湧いてくるんです。ですので、そういったものをちゃんと再評価して、うまく地域のなかである程度お金や人材、情報を回していくようなことが必要なんだろうなというふうに考えていて、協同組合は仕組み上それができますし、協同労働ってというのは、その重要性や方法のヒントを教えてくれる1つの大きな手段でもあるんじゃないかなというふうに改めて思いました。そして協同組合の本質を協同労働から見直すということもきっとできるんだろうなと思います。拝金主義というか、お金にとりつかれた社会から協同の文化、賀川豊彦が言った友愛っていうんですかね、私はちょっと、この友愛という概念がまだじっくり腑には落ちてないんですけども、そこを再度見直すっていうことがすごく大事なんじゃないかなというふうに感じました。それでは、不手際なこともあったかと思えますけれども、貴重なディスカッション時間をいただきまして、ありがとうございました。

一同（拍手）