

第1分科会 「労働者協同組合法制化後の協同労働・労協の展開

～地域のニーズをどのように事業として自分たちで解決するか～

労働者協同組合法の制定を契機とし、「協同労働（自ら出資し、意見を出し合い、事業をおこなう働き方）」が改めて着目されると同時に、持続可能な地域社会や経済を実現するための担い手として労働者協同組合への期待も高まっています。私たち「協同労働・労協研究会」は、法制化後に新たに誕生した労働者協同組合や、労働者協同組合の設立支援をおこなう自治体、地域づくりにつながる協同労働のネットワークを築こうとしている労働者協同組合などへの調査を通じ、協同労働や労働者協同組合のリアルなあり様や魅力、課題などについて検討してきました。

本分科会は、研究会の中間報告として位置づけ、協同労働という働き方や労働者協同組合の取組みの意義や可能性、そして地域経済や社会へのインパクトについて議論します。

（下門 直人）

報告1：「労働者協同組合における協同性～組合員の関係性と経営参加の保障～」

鈴木 力 氏（岐阜大学：本研究所研究員）

報告2：「協同労働・労協における経済性と社会性の両立

：中小企業・アントレプレナーシップ研究を手がかりとして」

木下 和紗 氏（摂南大学：本研究所研究員）

報告3：「こども編集部の設立とこれまでの取り組み」

金井 智美 氏（労働者協同組合こども編集部 代表理事）

報告へのコメント

高橋 弘幸 氏（労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

関西事業本部 本部長）

上村 俊雄 氏（労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

但馬地域福祉事業所）



第1分科会の様子

左から下門 直人氏、高橋 弘幸氏、上村 俊雄氏、金井 智美氏、木下 和紗氏、鈴木 力氏

■□ 第1分科会

「労働者協同組合法制化後の協同労働・労協の展開 ～地域のニーズをどのように事業として 自分たちで解決するか～」

コーディネーター 下門 正人（京都橘大学：本研究所研究員）



【下門】皆さま、おはようございます。時間になりましたので、第1分科会「労働者協同組合法制化後の協同労働・労協の展開～地域のニーズをどのように事業として自分たちで解決するか～」というテーマで分科会を始めたいと思います。本日のコーディネーターを務めさせていただきます、京都橘大学経営学部の下門直人と申します。どうぞよろしくお願い致します。

本日の第1分科会は、研究所の基幹研究会「協同労働・労協研究会」の中間報告という位置づけで、この間、研究会で訪問させていただいた労働者協同組合のことや議論してきた内容についてメンバーに報告してもらいます。

この基幹研究会設立の背景ですが、2020年に「労働者協同組合法」が制定され、その法律に基づいて労働者協同組合の設立の動きが全国的に広がってきました。そうした状況を踏まえ、労働者協同組合法の制定及び労働者協同組合の設立が、今後の日本社会にどのようなインパクトを与えるのか、ということについて同じ協同組合組織として注目していこうという思いから研究会がスタートしました。とりわけ、地域経済の新しい担い手としての期待やディーセントワークを実現するアプローチとして、実際の労働者協同組合の取り組みや挑戦について理解を深めながら、検討していくことを目的として研究会を運営しています。

そもそも何故、協同労働というものに着目したかということですが、一つは現代社会における若者の生き甲斐というものを考えたとき、この協同労働という働き方に期待や可能性があるのではないかと考えたからです。理由として、現代の日本社会における働く環境として、メンタルヘルスの問題があります。気分障害や睡眠障害、うつ病などがありますが、昨今、右肩上がりとなっています。その要因として、産業構造の転換、特にサービス業を中心とする第3次産業が伸長し、人と接する仕事が非常に増えているというのが一つの要因として考えられています。また、急速に進むIT・デジタル化や過度な成果主義といった風潮のもと、労働者の個人化の進展が働きづらさにつながっているとも言われます。その一方、抗うつ薬の登場により、うつ病という疾患が認知され、受診率や認定率の増加により、これまで見えなかったものが表面化した部分も大きいと言われています。

また、大学で学生と話をしていきますと、そもそも働きたくないとか、働くことに対する将来的な希望が中々持てないという学生が多いんですね。実際、大学生協が毎年実施している大学生の生活実態調査によると、生き甲斐を見付けるという項目が充実していない学生が多いことが分かります。2022年の結果ですので、まだコロナ禍の影響もあります。最新の調査では、「生き

甲斐が見付からず…」という項目は多少下がっていますが、友達や対人関係が充実していると回答している学生よりも、充実していないと回答している学生の方が多いことがわかります。

こうした状況を踏まえますと、自分の声や意見が組織運営や労働環境の改善に反映されるという現状を変えることにつながる協同労働という働き方は、自分が個として尊重されるという経験が乏しい学生にとって、一つの新しい働き方、生き方になるポテンシャルを持っているのではないかと思います。

労働者協同組合自体は以前から存在していますが、法律制定は、その認知を高める効果として非常に大きかったと思います。その人の持っている意欲や能力に応じた就労機会が必ずしも十分に確保されていないという現状を前提としたとき、自分たちで仕事を創り、意見を出しながら意思決定をしていく働き方は難しい面もありますが、現代社会における新しい働き方、さらに言えば、新しい生き方にもつながっていくのではないかと思います。

本研究会では、法律制定後、実際にどのような動きがあるのかという関心から、2023年度から2024年度にかけて、いくつかの労働者協同組合と、それを支援する地方自治体、中間支援団体のNPO法人等への調査を実施してきました。

本日は、これまでの調査や研究会での議論を踏まえ、3つの報告とそれに対するコメントを頂きます。第1報告は、岐阜大学の鈴木力先生に、「労働者協同組合における協同性～組合員の関係性と経営参加の保障～」というテーマでご報告いただき、第2報告は、摂南大学の木下和紗先生に、「協同労働・労協における経済性と社会性の両立～中小企業・アントレプレナーシップ研

究を手がかりとして～」というテーマでご報告いただきます。そして、第3報告は、2023年度に訪問させていただいた「労働者協同組合こども編集部」の代表理事の金井智美様に、「こども編集部の設立とこれまでの取り組み」というテーマでご報告いただきます。

■報告Ⅰ：「労働者協同組合における協同性～組合員の関係性と経営参加の保証～」

鈴木 力（岐阜大学：本研究員）



【鈴木】ただ今ご紹介いただきました、岐阜大学地域科学部というところに所属しています鈴木力と申します。第1報告は、『労働者協同組合における協同性』ということで、組合員の関係性並びに経営参加の保障ということに注目して報告させていただきます。

事前にお配りした資料に追加で一枚、スライドを加えさせていただきましたが、こちらは自己紹介と、自分の関心について書いておりまして、私の専門は労使関係とか、労働組合に関する研究です。日常的には企業内ですとか、公務労働の場で職場における労働条件や労働環境をいかに規制出来るかということを研究しております。ですので、そういう場からすると、労働者協同組合というのは、働いている人自身が資本金を出資し、立場的にはお互いフラットな関係性を築いているということで、普段見ている労使関係とは異なる職場となる訳です。

そういう意味で興味を持ってここに参加させていただいておりまして、この研究会における関心事はいくつかあるんですけども、その一つが、新しくできました労働

者協同組合法の総則として目的が書かれている「この法律は、各人が生活との調和を保ちつつ、その意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状に対して、労働者協同組合が多様な職場を提供することを目的としている」という一文ですね。ここは即ち、現代の企業なり公務が提供している就労環境に対する批判が込められた法文だと思います。そこで、この労協組合によって、既存の企業社会や市場経済の中で生み出されている職場のあり方とは違うような職場が創り出されたとしたら、それはどういうあり方なのかということと、それを創り出して行く要因というのは何なのかということ、研究の主な関心事としています。

ということで、今日は以下の目次に沿ってそれぞれ報告して行きたいと思いますが、まずは1番の「労働者協同組合における協同性 組合員の関係性」というところで、どういうものを協同性として見ているのかということですね。これについては主に、後ほど紹介させていただきますが、兵庫県尼崎市にある「労働者協同組合はんしんワーカーズコープ」という事業所の代表理事をされています馬場義竜さんという方がおっしゃっていたことに着目しています。

そこにインタビューに行ったときにですね、“ここでは働くことに困難を抱えている人を受け入れることには、あまり反対する人はいない”とおっしゃっていました。だから、たとえば、体調が悪くなった人がいて、その人が一定期間休むとなったとき、その間、他の人が欠員が出た分をサポートしないといけない状況になる訳ですが、“まあそれはしょうがないかな”ということでみんなが納得し、受け入れているということです。なので、そういう関係性にあると

いうことですが、これが一般的な企業社会ですと、欠員が出た場合、誰がサポートするのかとか、仕事の引き継ぎはどうするのかということ、有給休暇を取るにしても気を遣い合いますし、産前産後休暇や育児休暇を取るにしても気を遣ってしまって、結局は休みが取れない。つまり、企業社会の状況とはやや対照的に映ったということで注目しました。

それともう一つ、馬場さんたちの取り組みの中では、『クレド』という話し合いの場を作ったと。そして、その中で働き方の理念について話し合ったそうですが、そこで、「楽しく働くんだ!」というのを掲げたのは、現代日本においては、働く中で亡くなる人が多いからだとおっしゃるんですね。ですから、働くことが苦しいと捉えられてしまっている中で、そうではないものを目指すんだというのが、この労働者協同組合のテーマだということで、今日は、そういうものを協同性として受け取って報告したいと思います。

今日の報告の課題と利用するデータなんですけれども、まず、課題としては、「組合員の間における協同性は何に由来しているのか?」ということです。それで、私が仮説的に持っているのは、この調査に行った尼崎のワーカーズコープさんの前身が失業対策事業ということです。今は打ち切られてしまったんですけれども、失業者への仕事を創るという自治体の事業で働かっていた人たちの事業団が前身組織なんですね。ですから、そこで働かれていた皆さんの経験なり、組織の文化が引き継がれているということと、馬場さんたちが現在行っている組織運営の実践が要因として挙げられるのではないかと考えています。なので、今日は主に、このワーカーズコープの馬場さんへのインタビューと、同団体のホーム

ページなど、公開情報を利用して報告したいと思います。

ということで、最初に「労働者協同組合はんしんワーカーズコープ」の基本情報ですが、2014年に企業組合法人として設立されまして、2023年4月から労働者協同組合法人に移行されているということです。兵庫県の尼崎市にありまして、阪神尼崎駅から歩いて商店街の中に入って行きますと、その一角にあります。

構成員は調査当時、常勤が14名で、非常勤が16名。そのうち女性が20名で、男性が10名となっていて、就労者30名のうち、組合員が26名です。

出資金は一口1万円で525万円。事業高は、2022年がだいたい1億円で、2023年は9,000万円ということでした。労働者の賞与も年に2回、1ヶ月分から2ヶ月分を出しているそうです。

そして、事業の内容としては、段階的にいろいろ増えて行ったということですが、介護事業や子供支援および障害者支援事業。それから、生活困窮者の自立支援事業や高齢者生きがい就労事業ですね。あと、生活総合事業として造園とかハウスクリーニング、あるいはリフォームなど、いろいろ手掛けておられます。

組織運営の構造につきましては会議体がいくつかあるということで、全体で集まる総会というのと、理事会や各種委員会。それに、全体会と、リーダーが集まるリーダー会。あと、半期ごとの会や現場ごとの会など、種々の会議体があるということですが、それとは別に、最初に『労働者協同組合はんしんワーカーズコープ』としての理念や信条、行動指針などを決めるための話し合いの場として、『クレド』という会議を設けていたということです。それでですね、このクレドについては、あとでまた出て来

ますが、これは働き方に関して意見表明する機会を作って行くということを目的に置いたということなんですけれども、この会議を用いて、組織におけるミッションやビジョン、バリューなどを決めるために月に1回グループワークをし、参加者同士で丁寧話し合いながら1年6ヶ月もの月日を掛け、自分たちの理念を作って行ったということでした。

次に、代表理事である馬場義竜さんの経歴ですが、尼崎市のご出身で、高校を中途退学した1年後から就労。19歳でアルバイトとしてワーカーズコープに入職し、草刈りをしておられたんですけれども、働き始めの時期は、阪神淡路大震災のあとの仮設住宅がまだ残っている状況で、公共関係の随意契約などが多い中、尼崎で働いておられたということです。2006年から2008年まではワーカーズコープのセンター事業団に出向し、青森県や宮城県など、他の地域のいろんな協同組合を見られたということで、2014年に『企業組合はんしんワーカーズコープ』を立ち上げられまして、2023年からは労協法人に移行し、現在に至っておられます。

続きまして、協同性を支える2つの要因ということですが、聞き取り時に、「協同労働ということについて、組合員の方はどう捉えているんですか？」と尋ねました。すると、馬場さんからは、感覚的には分からない組合員の方が多いいんじゃないかということだったんですね。ただ、とにかく意見を大事にするということは意識しているということでした。ですから、いきなり理念的なところから共有するのは難しいので、まず形式として意見を出してもらい、それを大事にするということをやっておられるということです。

それでですね、その中で、働くことに困

難を抱えている人が組合員として働きに来るということがある訳ですが、それに対しては、あまり反対する人はなく、受け入れをやめようと言う人はいないということでした。そういう雰囲気や文化は、一定数、介護とかケアに関わる職種の人がいるので、そういうことも意図していて、事業内容に関係しているかもしれないということです。ただ、それが何かに書いてある訳ではなく、一応、文化のようになっているということです。今回の報告ではこの点については言及しません。そして、初期メンバーの7人は、前身の失業対策事業時から働いていて、歴が長いですから、そういう人たちの文化というのがイズムとして根付いているんじゃないかということでした。

なので、意見参加を大事にしているということは、組合員として就労している人たちが経営に参加出来ることを保障しているということと、文化やイズムの組織風土が失業対策事業の頃から連続しているものとして捉えられるんじゃないかということに着目したいと思います。勿論、事業内容についても大いに関係ありそうなんです。本報告では取り扱わず、今日はこの2点について見ていきます。

まず、前身組織との関係で言うと、初期メンバー7名は失業対策事業以来の経験者ということですが、こちらの労協も加盟している「ワーカーズコープ連合会（日本労働者協同組合連合会）」の前身組織は、1979年に立ち上がった「中高年雇用福祉事業団全国協議会」というものです。これは、ちょうど日本全体が低成長期に入り、大手企業も含め、非正規社員のリストラをしたり、減量経営という労働者のコストカットをしているときに、中高年雇用が非常に危うくなって来たんですけれども、その一方では、失業対策事業自体が終息に向

かっていたんですね。そこで、そういう時期に設立されたんですが、この事業団は元々、失業対策事業として日雇いなどで働いていた人たちの「全日本自由労働組合」という労働組合が、自分たちの仕事創りの場として立ち上げたものです。

ということで、1970年代に入り、各自治体の失業対策事業がどんどん縮小方向に進んで行く中、雇用を維持すべきじゃないかということでそうした事業団を創り、兵庫県の西宮市から全国にこういう事業団形式が展開されて行った訳ですが、この失業対策事業の人たちとの出会いが、馬場さんにとっては大きな影響を与えたというふうに語られています。というのも、失業対策事業者の人たちの気質がすごく特徴的で、あんまり激しく労働するというのではなく、一応、労働時間は8時30分から16時30分までと定められているんだけど、15時ぐらいになったら段々力を抜いて行って、仕事としては終わりに向かうという感じだったそうですから、自分たちなりに労働のペースを作っていたということなのかなと思いますが、皆さんそういう働き方をしていたということです。

つまり、公共関係の仕事も、労務管理としては非常に緩やかで、賃金はそんなに高い訳じゃなく、どちらかと言うと低かったんですが、馬場さんとしては、いろんな形で遊んだり、友人たちと付き合えるお金があればそれで良かったということで、満足して働いていたという話でした。ですので、一般的な1990年代の日本の労働現場というか、企業社会なんかを中心として、働き方がどんどん厳しくなる中、そうした企業に雇用されている労働者とは相対的に、労働がきつくないということで、働き手本意の働き方が非常に許された職場だったと言

えるかと思います。職場の労務管理がそんなになかったというのも良かったということでした。

そして、その中で馬場さんへのエンパワメントですね、働くことを肯定的に促されたというか、いい影響があったというふうに語られていましたが、失業対策事業には中々働かない人たちが一定数いる中、自分自身は大事にされ、重宝されたことによって励まされたそうです。ですから、本人的には、今まで挫折の経験もあって、高校も中退しているので、いわゆる競争教育から企業社会に行き、ずっと競争を強いられ、その中で勝ち残って行くという社会からは一旦外れたという感覚はあったんだと思います。ただ、ご本人の語りの中で印象的だったのが、“3軍の中で4番を打つような役割が出来ることが良かった”という語りなんですけれども、たとえそうであっても、ちがう場所で自分が出会った職場の中で、自分なりに活躍出来、みんなに認めてもらったということで、非常にいい経験として語られておられました。したがって、失業対策事業を経験した人たちと一緒に働いている中で、働く場において自分は認められ、承認されて評価を得るという場を得られたということですね。

その後も青森や宮城に出向したりする中、職場としてはあまりきつい労働ではなく、むしろ、緩やかに働ける場でも活躍出来るという人に出会い、そういう経験も働き方に関するイメージの変化としては大きかったということですが、確かに、時代状況的に見ると、2000年代とかは格差社会がどんどん深まっていて、働く場はどんどんきつくなっていた時代です。だから、企業社会では、労働の強度が高まり、その中で能力を伸ばし、成果を上げることが重要視される中、そうではない職場のあり方を

ワーカーズコープの中で発見し、その中で活躍する人を発見しようと、そういうことが確信に変わって行ったのかなと思います。そして、そういうワーカーズコープの中で出会った失業対策事業の経験者や、その人たちが創り出して行く職場のあり方が、現在のはんしんワーカーズコープの中でも連続していて、それが今働いている馬場さんたちにいい影響を与えているんじゃないかと思うところです。

その中では経営参加ということも非常に意識しているということでしたが、馬場さんの問題意識としてはですね、初期メンバー以外は出来た組織に入ってきているということで、自らが労協の組合員として出資している人でも、雇われているという感覚の方が強いんじゃないかということを言っておられました。なので、そこからどうやって、ここは自分たちで出資し、自分たちで経営を考え、自分たちで働く自分たちの組織なんだというふうに捉えられるようになるのかということが今の問題意識だということです。そこで、先ほど触れたように感覚的には分からないだろうということで、とにかく意見を出してもらって、それを大事にするということを基本にしているということでした。

そのため、会議体がいろいろある訳ですが、その中でも意思決定は全体総会でしかないんだということで、リーダーや各種委員会などの役員や理事会役員等を兼務している人もいますから、会議では同じ話が何回か出たりすることもあるそうですが、それでも、自分たちが立てた事業計画を元に話を積み上げ、そこからの話し合い、意見表明を大事にしているということです。だからと言って、その中で意見が真反対に割れるということはあまりないということでしたけれども、話し合いによって合意

を目指して行くということを、組織の中では重視しているということでした。

ですので、『クレド』という組織全体の組合員が心掛ける心情や行動指針を作るときの取り組みも、極めてそういう発想に立って作って来たということですね。それで1年6ヶ月も掛けて理念を作成したということなので、非常に時間を掛けて丁寧にやったんだなというふうに思いましたが、このクレドの意義については、最初に紹介したように、馬場さんとしては楽しく働いたということです。そして、苦しい働き方によって、働くこと自体がネガティブに捉えられている中で、そうじゃないものを目指して実践しているということですし、理事の関谷修平さんにしても、対話によって意見を共有し、その中で会員の相互理解が出来るんだと。相互理解が出来ると、異なる意見でも受け止められる関係性も作れるし、価値観を共有出来るということで、このクレド作り自体が会員の関係を作って行くという実践の形だというふうに考えておられました。

そういう中で、出来るだけ雇われているところではなく、自分たちの組織として捉えるような取り組みを進められているんですが、いくつか懸念される事項として私が思ったことを最後に説明したいと思います。

まずは、最初に確認した通り、事業をどんどん拡大されていて、今はいろんな事業に取り組まれている訳ですが、その中には公共からの委託事業もあり、公共事業の担い手ようになって来ているということです。そこで、委託事業が進むにつれ、懸念事項もいくつか出て来るんじゃないかというふうに考えますが、馬場さんが思う事業課題としては、一番の課題は人手不足と主体性を作ることだとおっしゃっていました。主体性については先ほど言ったように、

意見を出したり、自分の組織として捉えるということですね。

一方、人手不足については、対人サービス業が行う事業部門だと1人辞めると年間400万円の損失になるので、経営が安定しないということです。そこで、一定程度安定的に運営出来るようにするためには、ある程度の事業拡大は必要だというふうに考えておられまして、新入職員の確保と、主体性の形成をどうするかということですね。それをどういうふうに進められるかということは課題なんだろうと思いました。また、主体性を作るというときにも、会議の場や機会は用意されているんですが、ワーカーズコープの中で自分なりに新しいプロジェクトを立てたり、オーナーシップを発揮して進めたりという場に参加出来るかどうかというのは、働く時間によっても変わって来ます。やはり働く時間が長いと、そういう機会が少なくなるということが起きますので、労働時間の長い人ほど難しく、労働と経営参加するということの両立をどうするかということも課題なんだろうと思います。

あと、離職防止の取り組みとしてキャリアを変えたいというときに、ワーカーズコープの中でいかに変えられるかということで、キャリアを複線的に作るということも課題として語られていました。

そして、行政からの委託事業が多いということに対する評価ですが、これについてもですね、労働の強度が高い競争の厳しい企業社会とは異なる職場のあり方を実現する上で、自治体からの委託事業や、地域の商店街からのいろんな委託事業が、そういう職場のつくり方に大きな影響を与えているとは思いますが、行政の委託事業も、委託内容の変更であるとか、競合するような事業者が出て来たとき、委託費の

切り下げなり、条件が悪くなるということも有り得ると思います。ですので、ワーカーズコープとて、企業社会の高い労働強度と全くの無縁ではられないのではないかと思います。そういう中であって、いかに働き方を楽しくするかということで、それを実現するためには、労協の内部で意見を出して主体的に取り組むとともに、自治体なり仕事をもらう外部の相手に対して、ある程度主体的に能力を発揮し、行政委託の条件交渉とかそういうことが出来るということが求められて行くのではないかと思います。

ということで、私の報告は以上となります。ありがとうございました。

■報告Ⅱ：「協同労働・労協における経済性と社会性の両立：中小企業・アントレプレナーシップ研究を手がかりとして」
木下 和紗（摂南大学：本研究所研究員）



【木下】おはようございます。摂南大学経営学部の木下和紗と申します。昨日に引き続きまして、本日もよろしくお願いいたします。

報告タイトルといたしましては、『協同労働・労協における経済性と社会性の両立～中小企業・アントレプレナーシップ研究を手がかりとして～』ということなんですけれども、私自身、中小企業がどういうふうに地域に関わっているのかに着目して研究していて、特に中小企業がどういう形で経済性と社会性の両立を図っているのかというところに注目しています。そこで、経済性と社会性の両立って、たとえば、労働者協同組合という組織の持続可能性を考えたとときにも問題になってくることなのかな

ということで、まだ、感想みたいなのところが多いんですけど、『協同労働・労協研究会』では、いろいろな調査に行く機会がありますので、その調査をベースにしつつ、中小企業研究やアントレプレナーシップ研究の動向やケーススタディを踏まえながら、協同労働や労協における経済性と社会性の両立のあり方について今から報告できればと思っていますところ。

地域課題とその解決の担い手

地域が抱える課題が多様化・深刻化している中で、誰がその地域課題の解決の担い手になるかが、問題となっています。

従来、この解決の担い手は誰かと言うと、主として行政で、あとはNPO 団体や市民ボランティアと一緒にコミットしていくみたいなことが想定されていました。ですが、行政の財務的制約が大きくなってから、NPO や市民ボランティアによる課題解決に取り組みますとなった場合、持続可能性の問題があって、中々続かない。けれども、地域にはいろいろな主体がいる訳です。なので、そうしたいろんな主体が地域課題の解決に向けて協同しながらやっていけるといいよねみたいな議論が高まっているんですが、一方では、その解決の一担い手として中小企業への期待というのも高まっています。

じゃあ、「いろいろな主体がある中で、何で中小企業やねん？」という話なんです。それに関してはいくつかの理由が説明されていて、たとえば、中小企業は事業を通じて、いわゆるビジネス的思考やノウハウを培っています。なので、それを活用すれば、取り組みの持続可能性を確保することが出来るんじゃないかというのが一つです。

それと、よく言われるのが、中小企業は

地域への粘着性が高く、従業員の方にしても、経営者の方にしても、職住が近接している場合が多いということです。さらに、地域の人との一体感があるということもありますし、組織の中でも結構、人間同士の繋がりが濃いよみたいなのところも含め、人間との一体性が高いということが挙げられます。

加えて、最近、中小企業研究で言われているのが、中小企業は本質として地域社会と高い共生性を有しているということです。昨日もコメントした共生というところと関わってくるんですけれども、地域社会との持ちつ持たれつの密接な関係が中小企業の存立の本質だという議論がありまして、そういう点を踏まえると、中小企業では地域社会への愛着や、貢献しようという意欲が形成されやすいと言うんですね。なので、中小企業では、地域活動とか貢献活動に能動的に関与する傾向があって、地域課題解決の担い手としてはピッタリなんだよという議論があります。

そして、今の議論とも関わってくるんですけれども、中小企業は地域社会に埋め込まれた存在であるという見方が出来る訳で、その点に関して言うと、人についてもそうですが、中小企業は事業活動に不可欠な経営資源を地域社会から調達している訳です。そうなってくると、中小企業経営は地域社会があってこそ成り立っていると言えますし、それを踏まえた場合、中小企業としては、地域社会から自分の存立を可能にしてくれている資源を享受している訳ですから、その恩返しとして、“積極的に地域を良くしていくことに関わりましょう！”というモチベーションが湧きやすいということも一つありますね。

それともう一つ、地域社会と共生しているとなった場合、地域社会との良好な関係

を構築するというのは中小企業にとって、自らの存続を維持するための生命線だという意味合いもあります。ということは、地域社会に対していろいろと積極的に関わっていくことは、いわゆる関係性への投資という側面も持っているんですね。だから、そういう点でも、中小企業は積極的且つ能動的に地域社会に関与するんやということを私自身、ソーシャルキャピタルという概念を持ちながら、そのロジックを説明したりしています。こういう感じで、中小企業が地域課題の解決の担い手として注目され、期待される理由があるのかなというふうに考えています。

一方、労働者協同組合に対してもまた、課題解決の一担い手としての期待が高まっています。そこにはどういう背景があるかと言いますと、既存の枠組みにおける制約や課題を踏まえた場合、多様化・深刻化する地域課題の解決に取り組む新たな組織へのニーズが高まっているということがあります。そこで、労働者協同組合法が成立し、施行され、新たに注目されるようになったということです。

じゃあ、今度は何で労協なのかと言うと、そもそも労協の目的が、持続可能で活力ある地域社会に資する事業を行うことであるというのが一つあるかと思います。なので、この目的を踏まえた場合、地域課題の解決はまさに、労協の存在意義でもあるということで、課題解決の担い手として注目する意義があると考えています。

中小企業 / 労協における経済性と社会性

ということで、経済性と社会性についてなんですけれども、このあり様に関しては、一般的にはスライドに書いたようなイメージかなと思います。まず、中小企業に関しては、株式会社という形態を採っている企

業が多いですが、やっぱり営利企業ということで、経済性と社会性で言うとうちでも経済性の方を重視しちゃうとか、重きを置いてしまうという傾向があるかと思います。ただし、たとえ中小企業であっても、企業は社会の公器であり、社会や地域との関係でもって存立しているところがありますから、なんば営利企業やと言っても、経済性の追求だけでは持続していくことが難しいと言えます。ですから、そういう点で、地域社会との関係構築と、その維持が存立の基盤的な条件であるという側面があると思います。

一方、労協における経済性・社会性で言うと、地域課題の解決が目的としてあるので、社会性に重きを置いていて、そこが目的であろうと思います。ですが、実際に“地域課題を解決しましょう”となった場合、それに対して何か取り組んでいく、活動していくとなったところで、持続可能性が必要になってくる訳です。そうなってくると、そこにはやっぱり事業としてというのがあって、社会性の追求だけではやっていけないという側面があるかと思います。なので、中小企業と労協というのは、経済性と社会性という面において、どちらに重きを置くのかという点では違う側面もあるのかなとは思いますが、いかに両立していくかという点は、共通の課題として挙げられるのではないかと考えています。

そこで、中小企業研究を手がかりに労協における経済性と社会性というのを見ていくと、私自身は思ったんですが、一方では、スライドに書いているような側面も現実としてあります。一つは、地域社会との持ちつ持たれつの共生関係を起因として、中小企業では、「経済性と社会性のどちらを重視すんねん？」と言った場合、それが一体となって、切り離せないというよう

な部分もあります。

加えてもう一つ、営利企業というところで言うと、売上や規模の拡大というように、量的な成長を志向していると、一般的には仮定されるかもしれないんですが、実際にいろいろインタビューをしていますと、“利益を最大化するんだ！”というようなモチベーションを持っている企業ばかりではありません。実際には、自分と従業員の家族がちゃんと食べていける分を確保できれば、そこまで“売上、売上”とか、“利益、利益”とは言わないという経営者も結構多いなという印象を受けています。ですので、利益満足化志向でありつつ、社会性も発揮していくという中小企業が一定、層として存在していて、必ずしも中小企業やから、営利企業やからと言って、経済性ばかりに重きを置いている訳ではないという現実もあるということです。

またこれは、労協に関しても中小企業に関しても言えることかなと思いますが、地域ニーズへの対応や地域課題の解決を実現するために、その取り組みの持続可能性を確保する必要もあります。そこで、中小企業にとっても労協にとっても、経済性と社会性を両立しますとなったとき、「そのネックは何なんだろう？」と考えたら、結局のところ、両者に共通して言えることはやはり、取り組みの持続可能性に行き着くのかなと思います。そうなってくると、いかに経済性を確保し、持続可能性を確保していくかという問題があって、そういう点でも、中小企業と労協は親和性というか、繋がりがあるのではないかと考えております。

協同労働・労協と自治体による政策的サポート

ということで、事例なんですけれども、この研究会では、3月に京都府京丹後市に行かせていただきまして、協同労働や、労

働者協同組合の推進についてお話を聞かせてもらいました。というのも、京丹後市に関しては、「協同労働による地域づくりにおいて、労協の活用を推進します。そして、事業化により雇用を創出し、持続性を高め、多様な地域課題を解決することを目指します」と掲げられているんですね。で、京丹後市における協同労働推進に関する特徴としては、スライドに書いてある1から4がありまして、まず、「市長公室地域コミュニティ推進課」というのを設置し、協同労働の推進に関する経費を予算化しているところであったり、相談窓口を設置しているとか、組織設立のサポートもですが、設立後の組織運営をサポートする補助制度というのも創設したりという形で進められています。

じゃあ、何で京丹後市は自治体として協同労働を推進するのかなと言うと、担当者の方曰く、地域社会に貢献するような施策が十分に実施出来ていないという現状があるとのことでした。そこで、地域の人たちが自分たちで地域をつくっていくということが大事であるとなった訳ですが、自分たちで地域をつくっていくというのは稼ぐことでもあると。即ち、本来の地域創生というのは、稼げる地域をつくるという意図がある訳で、それを実現するためにはどうすればいいかということで注目しているのが労協であり、“労協の活用を通じた協同労働によって地域をつくっていきましょう！”ということの一つ、施策としてやっているということでした。

あとおっしゃっていたのは、組合的な組織運営が多い中、労協という組織形態は親和性が高いということと、営利を目的とした民間企業と比較すると、非営利組織の方が自治体としては連携しやすいというような側面もあるということでした。

京丹後市ではすでに、「京丹後市コミュニティビジネス応援条例」を、10年ほど前に制定しておられまして、その中には、地域課題を解決していくためにコミュニティビジネスを創出する。そして、それに関して、市民を中心に、また、市民が主体となって地域づくりを推進するという目的が書かれています。ただし、ここで想定しているコミュニティビジネスの主体は、自治会・任意団体・NPO法人および個人等で、会社法による会社は除くというふうになっているんですね。

ですから、現時点ではこの条例において労協は位置付けられている訳ではないですし、京丹後市自身も労協を特別視している訳ではなく、あくまで一つの選択肢という形で認識しておられるということでした。とはいえ、積極的にコミュニティビジネス応援条例の制定や、それに関する施策に取り組んで来たという背景があったということで、そういう点で言うと、京丹後市には労協を活用した協同労働を促進する素地があったと言えるんじゃないかなと思います。

それと、協同労働のさらなる促進に向けた京丹後市の動きについては、労協を条例において位置付けることも考えているということです。何でもかと言うと、日本では一旦制度が出来ると、中々なくならないということで、コミュニティビジネス応援条例に関しても、あくまで理念条例ではあるんですけども、意識面での拘束力という点において、条例に位置付けるということは一定の効果が期待出来るんじゃないかと思うからだというお話をしておられました。

あとは、地域おこし協力隊とか、民間経験者を活用した持続可能な事業の創出もあるのかなと思います。インタビューのときに同席してくださった方の中には、ここに書いています半官半民の公務員による労働

協同組合「TANGO CREW'S」の方もいらっしゃるんですけども、職員が実際に当事者になって活動するということもやっておられるということです。

それと、これは労協ということではないんですけども、無償ボランティアではなく、有償ボランティアによる溝掃除とか、草刈りみたいなのを推進していくということです。こういうことも含め、京丹後市においては、制度をきちんと作って、意識的な拘束力を確立していくことと併せて、事業として継続し、持続可能な形にできるように、稼げるという経済性を意識した政策的サポートをやっていくということに重きを置いておられるのかなと感じました。

地域づくりと自治体による 政策的サポートの重要性

その政策的サポートというところで言うと、中小企業の話になるんですが、自治体中小企業政策ということで、「中小企業基本法」という法律が1999年に抜本的に改定されました。地方自治体というのはそれまで、あくまで国の下請けとか窓口的存在として捉えられていたんですけども、この改定以降、国との適切な役割分担を踏まえて地方自治体がそれぞれ独自に施策を策定し、実施していくということで、そういう責任を持つ存在なんやという形に役割の位置付けが変わった訳です。ですから、そうやって来ると、中小企業振興をしていく場合、各自治体の裁量の余地が極めて大きくなったと同時に、各自治体がどういうふうに特色ある独自のサポートをできるのかということが非常に重要性を持つようになったという背景があります。

そこで、「中小企業振興基本条例」を制定するとか、産業振興会議の設置も併せてやっていくといった形で、各自治体が独自

に、特色のある中小企業政策を打ち出すというようなことが全国各地で活発化しているという流れがあるんですね。それで、産業振興会議があるんですけども、大阪府八尾市では、2001年に「八尾市中小企業地域経済振興基本条例」を制定されました。これは西日本では初めてのことでしたので、かなり注目されたんですが、この八尾市の産業振興会議が、私自身が委員として参加しているということもあるんですけども、かなり面白いと思う訳ですよ。

というのも、こちらは市内の商工業者、いわゆる経営者の方であったり、市民の方と、私も含めた大学の教員とかが集まって会議をしているんですが、年間、本体会議というのが3回あって、検討部会を合わせると最低6回あるんですね。それで、その会議や部会は、それぞれがパパパッと意見を言っていくんじゃなく、基本的にはグループワークで進めていって、それを整理してイラストとかに描いてくださるグラフィックファシリテーターの方も入って一緒に進めていきます。

しかも、年間6回の会議がある訳ですが、その前には、毎回1時間から2時間の事前打ち合わせがあって、市の方の熱量というのがヤバイぐらいに高いんですよ。委員の方の熱量もかなり高いんですけども、それを上回るぐらいの勢いで、市の担当者が積極的にコミットされています。

あと、八尾の産業振興会議では“実証実験やってみましょう！”ということいろいろと企画しては実際に実施して、それをふまえて市長に提言するといったことをしているんですけども、市長自身もかなり関心を持たれていますから、そこからそれを実際に政策として実施していくというようなことにも繋がっています。なので、形だけの産業振興会議ではなく、ちゃんと

実効的に機能しているなあという印象があるんですね。

そこで、中小企業振興に関して、こういう産業振興会議は大事なんじゃないかなあと思うんですけども、労協の経済性担保という観点から八尾市の事例をもとに考えると、基礎自治体による政策的サポートというのは勿論重要ですが、それプラス、継続的に伴走支援していくということも重要なのかなと思います。なので、その産業振興会議に倣えという話ではないんですが、「京丹後市コミュニティビジネス応援条例」における理念の実現に向けては、ワーカーズコープや民間企業も含めた各種組織や団体の代表者と、市民や学識経験者らによる地域づくり推進に関する会議というのを、八尾市みたいな形で、実効的にどういうふうに機能させられるのかを意識しながらできるとものすごくいいなというふうに、個人的には思いました。

そして、産業振興会議のような推進会議を創って、形だけにせず、会議の果たす役割にもっと重要性を持たせて、会議で提案して実証実験ですね。新たに創出しなくても、何か進行中のイベント等があれば、それを実証実験の材料にするという形でもいいんですけども、そういうことを実施して、具体的な施策の企画立案と実施に繋げる、あるいは、その現在ある施策をより良くしていくといった形でできるといいんじゃないかなあと思ったので、八尾市の事例を挙げさせていただいた次第です。

ということで、自治体に関してはやっぱり、基礎自治体による政策的サポートが大事やし、担当者によるところはあるかもしれないんですけども、市の果たす役割はかなり大きいなと思いますので、そういうふうなところをもっと強化していけたらいいのかなと感じました。

副業・兼業と協同労働・労協

それで、ちょっと話は変わるんですけども、次に『副業・兼業と協同労働・労協』というところについてです。副業および兼業に向けた環境整備をしていきたいと思いますという動きは、厚生労働省も推進しています。何でこれを促進するのかということですが、それに関しては、“労働者にとってこういうふうなメリットがありますよ！”という形でスライドのように1から4まで挙げられていまして、たとえば下線を引いているところですね。労働者が主体的にキャリアを形成することができるとか、あるいは、本業の所得を活かして自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができるみたいなところがあって、そういう点では協同労働や労協とも親和性があるのかなと思います。

これはアントレプレナーシップ研究になってくるんですが、最近で言うと、ローリスク・ローリターン型のマイクロビジネス、いわゆる「小さな起業」と言われるものなんですけれども、ここへの注目が高まっています。因みに、小さな起業というのは、借金せずに一人でパラレルに起業するみたいなことなんですけど、フリーランスに関しても起業は多様化していまして、スライドに書いていますように、「マイクロアントレプレナー」という呼び方もあれば、「ゆるやかな起業家」とか、「パートタイム起業家」・「ボーダレス起業家」などなど、いろいろな呼び方があるんですけども、起業の形態としては、いずれもローリスク・ローリターン型で、働き方ややりたいこと、趣味などを含めた自己実現のための起業。あるいは、副業としての起業など、形態としてもいろんな形の起業が現れているということです。

こういう風に小さな起業家、即ち、マイ

クロアントレプレナーとも言うべき層が広がっていると言われていまして、地域づくりとアントレプレナーシップというところで言うと、日本の起業活動を活発化させる方向性は、この小さな起業にあるという主張もあります。また、小さな起業はコミュニティビジネスの新たな担い手として期待されるということから、地域コミュニティに関わる小さな起業が、起業活動を促進する鍵となるという見方があるということです。

なので、こういうことを踏まえた場合、小さな起業とコミュニティビジネスは親和性が高いですし、且つ、コミュニティビジネスと協同労働の親和性も高いと。これは、京丹後市の事例からも言えるかなと思いますし、そういうふうなことを踏まえると、「小さな起業×協同労働・労協を通じたコミュニティビジネス」というような方向性が一つ考えられるのかなと思います。

副業と協同労働：

労働者協同組合アソビバの実践

ということで、副業と協同労働という関連のところで、これも3月ですが、兵庫県豊岡市にあります「労働者協同組合 アソビバ」に行かせていただきました。こちらの労協の概要は、2023年5月、豊岡市地域おこし協力隊の現役および卒業生3人で、遊ぶように働くことを理念に設立されまして、出資金は1人3万円。設立後に1回、1人1万円ずつ増資し、現在は6万円となっています。

地域内からの仕事の依頼が多いということなんですけれども、それは、地域おこし協力隊の仕事を通じて、地域の人たちとのいろいろな繋がりが構築できたからで、その繋がりが、事業を実施・展開する上で重要だというお話でした。

じゃあ、なぜ、労働者協同組合として設

立されたのかということなんです、やはり地域おこし協力隊の終了後も、地域への移住と定住というのが期待されます。ただ、任期満了後というのは仕事の保障がない。しかも、豊岡市の協力隊というのは個人事業主ですから、社会的な信用度がどうしても低くなってしまいます。そこで、法人格を持っていた方が身動きが取りやすいという側面がある訳ですが、それぞれ本業を持っておられましたから、何か副業でやりやすい法人形態がないかなあということがあったと。それと、活動や事業の内容次第では、資金的な面や体力的な面で1人で行うことが難しいことも、仲間と協同しながら取り組むことができる。それに、NPOのような他の法人と比べて、設立手続きも解散手続きも簡単ですから、ハードルが低く、失敗を恐れず挑戦しやすいと。そういった背景があって、アソビバを労協として設立したということでした。

アソビバでは、現状、1人は豊岡市に住んでおられますが、他の2人はそれぞれ、大阪と東京を拠点にしておられます。皆さん本業がありますので、全員があくまで副業として事業に関わっておられます。しかも、今後も副業として継続したいということです。一度、人を増やそうかという話が出たらしいんですけども、あくまで副業でやりたいというところに拘ると、“本業でやりたいって言う人が入ってきたら困るよね”という話になって、メンバーは増やさず、3人で現状維持されているということです。

連絡の取り方としては、最低でも月に1回は定期的な打ち合わせをされていますが、それ以外はメッセージ等を通じてやり取りしていると。今までいろいろやっていく中で意見の食い違いも出てきたけれども、その都度話し合って解決し、現在に

至るということでした。

そこで、労働者協同組合の魅力は何かについてお考えをお聞きしたところ、労協は人ありきでどんな仕事出来るかという発想や考えであるのに対し、会社や営利企業は仕事があって、それにどんな人を割り当てようかという考え方ですから、人ありきでどんな仕事ができるかを考えられるところが労協の魅力であるということです。それと、アソビバというネーミングには、遊ぶように働くという理念が込められていて、しんどいものじゃなく、楽しくという意味がある訳ですが、実際、自分たちは楽しんで働いているので、この名前はまさに自分たちを体現しているんだと。だから、自分たちが楽しいと思うことを自分たちのペースでやって、結果的にそれが地域貢献に繋がればいいなおっしゃっていました。

副業としての「小さな起業」×協同労働

ということで、アソビバの実践から経済性と社会性の両立について言うと、やっぱり本業としては中々難しいのかなとも思うんですが、この場合は、それぞれが生計を立てるための本業を持ちつつ遊ぶように働くという理念のもと、あえて副業的に仕事をするために労協という形態を選択された訳です。なので、自分たちのペースで事業に関わることができ、負担が掛かりすぎないという部分も一つのキーワードになってくるかと思います。それと、ローリターンと言えるかどうかはさて置き、ローリスクというところはあると思いますし、ネーミングにもあるように、自分たちが楽しむというのを一番重視されておられるんだろうなと思いました。

で、この自分たちが楽しむというところに関しては、私自身、中小企業をいろいろ研究している中で、活動の持続可能性をか

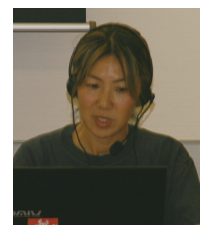
なり左右する側面があると思っているんですね。というのも、中小企業の地域貢献においても、やっぱり自分たちがおもしろい、楽しいというようなところが原動力になる訳で、この自分たちが楽しむというところが最も重要なのかなと思いました。

ですから、何か大きいことというより、自分たちが楽しむ。身の丈に合ったというか、悪い意味ではなく、自分たちの出来る範囲でやることが、活動を持続可能にしていくという点では重要なのかなと思った次第です。ですので、アソビバのように副業としてということであれば、あくまで本業との両立が可能な範囲でマイペースでやるということも一つ、重要な点だろうと思います。そういう面で言うと、このアソビバは、副業としての「小さな起業×協同労働」によって経済性と社会性のバランスを図っているようなケースというところで、必ずしも個人としての起業や、本業としての労協・協同労働というのじゃなくても、いろんな働き方という点で言うところとありなのかなんて、いろいろ実践についてインタビューさせてもらって思いました。

ということで、結論は出ていないんですが、こういうふうな形になります。整理ができてなくて申し訳なかったんですが、以上となります。

■報告Ⅲ「こども編集部 の設立とこれまでの取り組み」

金井 智美（労働者協同組合こども編集部 代表理事）



【金井】 こんにちは。「労働者協同組合こども編集部」の代表理事をしております金井智美と申します。よろしくお願いします。

こども編集部の活動紹介

こども編集部は設立から5年目、法人になって2年目なのですが、本日は、どのような活動をしているかということと、どうして法人にし、その際、なぜ労協を選んだのかということについてお話しさせていただきます。

私たちは今、「こども編集部」という名前で「共に学び、共に働き、共に遊ぶ」というテーマのもとに、子供たちと社会を繋ぐ機会を作れたらいいなと思って活動しています。学校の先生たちの手の届かない部分を地域でサポートしたい、子供たちが居場所だと感じてくれるような取り組みや関わり方を追求していきたい、学校では時間の取れないような学びの機会を子供たちに提供し、コミュニケーション能力のような面を育てるような役割をしたいという思いでやっています。さらに、地域社会と連携し協同による持続可能な運営を目指したいという考えでもあります。

そもそも先生たちが忙しいというより、私たち親は、癖で子供たちにこうして欲しいという思いを先生に頼りがちだと思うんです。そこで、先生たちにも限りある時間の中で健やかに子供たちと関わってほしいので、要望をすべて学校や先生に言うのではなく、地域で大人たちが楽しみながらそこをフォローできたらいいなと思っています。

実際、普段の活動の中でも、これから先生になる大学生と関わる事が多くありまして、その子たちはみんな、すごくキラキラし、先生になったらこんなことをしたい、と夢を教えてくれるのですが、やはり先生になって現場に出ると大変なことも一杯ありますから、辞める子たちもでてきます。それを減らすほどの力はないかもしれませんが、そこを何か地域でフォローしてい

うねという空気をつくることできればいいなと思っています。

始めたのは2020年ですが、最初は一人で始めました。1年目に仲間を集めたいと思い、月に1回取材のワークショップなどをおこないました。2021年は大人6名、子供6名だったのですが、今(2025年)では人数も少し増え、子供が44～45人にまでなりました。

組織体制としては、運営メンバーは6人です。そして出資してくれている組合員自体は10人います。制作チームと子供たちに関わる学びチームの大まかには2つに分かれています。子供たちに関わる方は、学ばチームの他に、高校生から社会人の若手サポーターまで沢山います。子供たちについては、ここで関わるメンバーだけでなく、随時、外に向けてもいろんな活動をしているので、年間2,000人ぐらいという結構沢山の子供たちが関わってくれています。

それからメインとなる大人のサポーターですが、私は元々フォトグラファーなのですが、次に入ってくれたのがライター、そこから順番に様々な職種の方が加わってくれました。会計事務所で働いている子が入ってきてくれたことは、法人化する際の決め手にもなっています。その他にも大学の先生やクリエイターの方等が幅広く関わってくださっています。

一方、子供は小学校5年生から高校2年生までで、拠点は神戸市ですが西宮市から明石市まで、幅広くいろいろな地域の子が来てくれています。学校に行っている子、行っていない子、部活動に入っている子、入っていない子など、様々な子がいます。また多方面から、「ちょっと学校に行きにくい子がいるんだけど…」という相談を受けたときには、その子たちを受け入れることとしております。

第1期が2021年ですので、そのときから参加してくれている子は現在、高校生になっているのですが、その子たちが3人ぐらい残ってしまして、結構長く関わっています。主に日曜日の午前中に活動していますので、本日も編集部の部室で活動しています。毎回、「この活動には絶対参加してね！」というのではなく、こんなことがあるよ、ということだけを発信し、自分で参加する・しないを決めてもらうスタイルを採っています。

活動内容は、広報関連業務、イベント企画運営、それから居場所づくりという大きな3本の柱があります。広報関連業務では、子供たちの声と目線を大事にし、それにプロの技術を掛け合わせた編集事業をしています。一方、イベントの企画運営は、子供たちにとってあったらいいなと思う様なイベントを、自分たちの主催で企画することもありますし、外部からお願いされて企画することもあります。そしてもう一つ、居場所づくりとしては、元々、部活動の代わりになりたいと思って始めたので、技術を習得するだけじゃなく、その場にいるだけで何となく楽しめ、かつ、ほっと落ち着けるような場所にしたいという思いのもと、活動の場づくりをしています。

広報を支援させていただいている取引先としては、地元の企業や、同じような社会活動をされている団体、行政などです。例えば、新聞の1面を製作させていただいたり、洗剤のラベルデザインをさせていただいたり、報告レポートを作成したりということもしています。

本日は、活動紹介として動画を見ていただこうと思っています。この動画は、「生活協同組合コープ自然派兵庫」様からご依頼いただいたときの取材の様子です。これを納品したというのではなく、私たちがこ

んなふうに取り材していますという動画です。具体的には、マルシェなどに子供たちと行って取材をし、動画に残し、こういうふうにとまとめて欲しいとという要望に沿って納品させていただくというような仕事をしています。

これらはボランティアではなく、お仕事として発注いただいていますので、制作費や運営費をいただくのですが、その一部を子供たちのやってみたいということに使っています。ですので、こども編集部に広報等のご依頼をいただきましたら、子供たちの「やってみたい！」ことのためにも使わせて頂きます。頂いたお金を貯め、こういう勉強がしたいとか、こういうところに行きたいという子供たちの願いを形にしています。ちなみに、本日子ども達は哲学対話をしております。

なぜ、労働者協同組合を設立したのか

次に、なぜ法人を設立したのか、さらに、なぜ労働者協同組合を選んだのかということについてお話いたします。

設立から3年目に法人化しました。自分たちの興味や好きを大切にしたいとか、自分たちのアイデアを試したいとか、社会の役に立つことをしたいということであれば任意団体でも全く問題なく運営できていました。ただ、プライベートや家庭とのバランスを大事にして働きたいとか、自分の裁量で働きたいとか、仲間と共に働きたいという思いがあり、それを続けられるようにしたいとなると、いくら非営利の活動であっても、自分たちの能力をしっかりと金に換えながら運営していかないと続かないと思ったので、法人化しました。

そして、労働者協同組合というかたちにしたのは、この法人格の特徴が、みんな対等で、みんなで運営し、みんなで働き、地

域社会に貢献するということだったので、ほんとにピッタリだと思ったんですね。労働者協同組合をすぐに思いついたのは、私自身が、この協同組合という形を海外の事例などを見て知っていたので、すぐにアクセスできました。労協設立のための勉強会があったので参加したのですが、それも、「協同組合」というワードを知っていたから参加できたのだと思っています。まさにこの形が今集まっているメンバーにピッタリだなと思って選びました。

「大変なことは何ですか？」とよく聞かれるのですが、設立自体はほんとに大変ではありませんでした。労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団 関西事業本部の高橋さんにもお手伝いしていただいたこともあり、設立そのものは全く大変じゃなかったです。ただ、始めてからはやっぱり大変なことが沢山あって、特に法人なので、法人としての大変さがいろいろあるなと思いました。「非営利なのか営利なのか、どっちなの？」と聞かれることが多いことや、労働者協同組合というものの自体を説明しないといけないので、自分がきちんと知っていないといけないというのがあります。それ以外にも、最低賃金を守らないといけないとか、毎年税金を払わないといけないとか、経営者目線で運営していかなければいけないとか、お金のことを常に考えておかないといけないとか、そういうことは普通に法人として大変だなと思うところで、任意団体とは違うなと感じているところです。

こども編集部のチーム作り

労働者協同組合というのは人ありきなもので、人を中心に考えたとき、これはチームづくりだなと常々思っています。スライドに「日本一」と大きく書いていますが(笑)、

労協の良さや特徴をうまく活かしたチーム作りをしたいなということは常に思っています。労協の特徴である人の集め方や規模など労協としてうまく運営していくための最適な答えはあるのかというのを常に考えながらやっていますが、こども編集部を運営していく上で、こういうふうにしたらいなということが何となく見えてきましたので、その点をちょっとだけお伝えできればいいなと思っています。

活動に関わる大人の集め方、特に「みんなで運営、みんなで働く」ということを実践するための人の集め方としては、チームでこんなことをしたいという目的を発信し、伝える必要があると思っています。私たちの場合で言うと、自分たちの能力とか経験とか人脈を子供のために使いたいと思っている人に来て欲しいと思いますので、そういう発信の仕方をしています。

そして、自分も関われるかなという「関わりしろ」を提示することも大事にしており、たとえば、子供たちにやってみたいことを聞いては、「子供たちがこんなことをやりたいと言っています!」と、SNSやいろいろな場所で発信しています。そしたら、「私はこういうことが出来るんですけど…」とか、「こういう技術を持ってるんですけど…」と言う方が来てくださるので、それはすごくいいなと思っています。

ただし、「みんな対等、みんなで運営、みんなで働く」ということが可能なメンバーが集まらないとうまくいかないと考えていますので、来る方の条件として、こども編集部では、プロとしてある程度の期間、責任を持って働いてきた人じゃないと難しいと考えています。と言いますのも、先ほどもお伝えしましたが、私もみんなも緩い働き方をしているんですね。緩い働き方をしているということは、どこを押さえたら

いいのかを分かっている人じゃないといけないということがあります。ですので、プロとしてある程度の期間その仕事をやってきた人じゃないと駄目なのではないかと思っています。そこはシビアに聞こえるかもしれませんが、こういう人に来て欲しいという基準がありますし、そういう人たちと仲間づくりをしています。

次に、規模ですが、「みんな対等、みんなで運営」が実現可能な規模は私たちの場合、運営メンバーが10人以下だと考えています。それが本当に意見反映できるような人数の規模じゃないかと思っています。ただ、正直なところ、「みんな対等、みんなで運営、地域社会に貢献」という労協の肝になるような話し合いをする場合、どのように話をするかと前に進みやすいかなという迷いはあります。みんな本当に限りある時間を議論に使ってくれているので、無駄な時間にならないようにと考えると、10人全員が常に同じことを話し合うというより、プロジェクトごとに3人〜4人ぐらいのメンバーで、いろんな形で入れ替わるように話し合って、というのがすごくやりやすいと思っています。ですので、私たちは、情報共有の場をコミュニケーションの場としてとても大切にしていますが、あえて、プロジェクトごとに最適なメンバーで話し合うということも大事にしています。

それから、話し合いの場では、うわさ話やその場の雰囲気だけで話すことをしない、自分の解釈で話さない様に気を付けています。そして、この話題の決定者は誰なのかということや、この議題の目的は何なのかということ念頭において話をしています。たとえば、「子供たちのこのことのために話してるんだよ、子供たちのこのことのために考えてるんだよ」ということを先にはっきりさせたり、「この議題で迷っ

てるのはここだから、これを相談したいんだ」ということを最初に伝え、割とすっきり話せるようにするというのも意識的にやっています。なるべく話し合いに参加していない他のメンバーがおいていかれないように、そこで決まったことはしっかり報告して、常に全員で共有するようにしています。

最後に収益についてですが、それは、みんなで働くということと、地域貢献ということを頭に入れたとき、それを実現させるために必要なものになります。こども編集部では、収益を地域社会のために働くメンバーに還元することと、子供たちのチャレンジのために使いたいと思っています。「皆さん、ボランティアで関わっておられるんですか？」と聞かれることが多く、ありがたいことに最初はボランティアとして参加するんだろうなという心構えで来て下さいます。しかし、みなさん自分の時間を割いて関わってくれていますので、関わって下さった時間の対価をお支払いするようにしています。ただ、制作等の技術に対しては相場というものがありますので、なるべくそこから懸け離れないようなものをクライアント様からいただいて、それを働いているメンバーにお支払いすることが出来るように予算組みをしていきたいなという課題もあります。

子供たちに対しては「今はこういう状況だけど、こういうことをしたいなあ。こういうことが出来たら自分は変わるだろうな」と思っている子が多いので、そういうことを大人サポーターに伝えてくれたら、その背中を押せるような使い方をしたいなと考えています。

今年で5年目ですので、あと5年ぐらいは続けられるように頑張りたいなと思っています。以上です。ありがとうございました。

■報告へのコメント

上村 俊雄（労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団 但馬地域福祉事業所）



【上村】労働者協同組合

ワーカーズコープ・センター事業団、但馬地域福祉事業所の上村俊雄です。よろしくお願いします。

まず、私の所属についてお話しさせていただきますと、ワーカーズコープですね。センター事業団などともいいますが、先ほど鈴木先生からお話のあった「はんしんワーカーズコープ」さんとも同じで、いわゆる失業者の運動から始まった団体でして、まだ労働者協同組合法という法律ができる前から活動しています。そのなかで私は、兵庫県や京都府の北部を拠点に活動している但馬地域福祉事業所において、その事業所長をやらせていただいております。

主な事業としては若者支援をやっています。元々は失業者の運動から始まっているので完全就労社会というのを志向しています。その取り組みの中で、地方には若者の就労という課題があるというところから発展し、引きこもりであったり、障害者であったり、社会的に孤立している人の支援ということをやりながら、そういった人たちと一緒に働く場づくりをしようということで、林業事業や、それで整備した山の中で自然体験が出来るような活動をしたりしています。実は私自身も、元々はこのサポートステーションの利用者でして、そこからこのワーカーズコープとの関係が始まっています。そのため、どちらかと言うと、支援を受ける側として活動していたんですが、その中で一緒に働こうということになりまして、一緒に働き始めたというこ

とです。ですので、私がお話できることは現場の視点の話になります。

労働者協同組合というのは、働くことに対する自己決定性というのがとても肝になる働き方なのかなと思っております。昨日のシンポジウムの話も踏まえたと、「ああ、やっぱり労協は特徴的なのかな」と思ったのですが、労働者協同組合というのは、職員自身が完全にイコール組合員になります。ですから、その辺りはたぶん、他の協同組合さんと少し違うんだろうなと思いました。私自身も元引きこもりとして、現在では若者支援などに当たっていますので、勿論、全員がそうだという訳ではないですが、事業で対処するような課題に対しては、とても当事者性の高い組織なんだろうと感じるところです。

昨日も組合員の参加が大事だという話がありましたが、私たちの場合、働いている人自身が組合員なので、「地域との協同」と呼んでいるのですが、地域にいる人たちとの「関わりしろ」ですね、先ほど、「労働者協同組合こども編集部」さんのお話にもありましたが、「関わりしろ」というものを作ることが、その組合員の参加と呼ばれているものなんだろうと思います。ですから、組合員主体というのは大変ですけど、比較的形成しやすいんです。ただし、それは地域社会とか地域への貢献というのがかなり前提となっており、法律の中にも書かれていると思います。

鈴木報告へのコメント

鈴木先生の報告に、低強度の就労環境を維持するというお話がありましたが、確かにそういう仲間同士のフラットな関係性というのがあり、それが恐らく、他の法人との大きな違いです。そのことは、こども編集部さんの報告をお聞きになって理解して

いただけたかと思いますが、その環境を維持するということが普通の企業社会の中では大変だったりするわけです。ただ、私自身もそうですが、そういう人でも参加できる環境を維持するというのも一つ、組合員同士のモチベーションであったり、エンゲージメントみたいなものに繋がっていて、そういうのが自己効力感に繋がるのかなと感じながらお話を聞いていました。

それから競合との差異という話がありましたが、そこは、この関係性に投資するという視点が大事なのかなと感じています。実際、私たちも当然のごとく事業の課題性というものを感ずることはあります。例えば、行政の皆さんとやり取りしていると、行政もやはり財政的に難しい中で運営されているんだろうなということを感じることがあるわけです。そこで、そういうときは、私たちも行政と同じ方向に視線を向けるということもしますし、私たちは私たちで、ここが大事だとか、こういうふうにやっていく必要があるんじゃないかみたいなことを普段の仕事の中で掴んでいますので、そういうところで逆に情報共有し、どういう形で持続して行けるのかというところをいつも話し合いながらやっています。だから、そういう部分が普通の一般企業とはまた違うところなのかなというふうに感じました。

こども編集部報告へのコメント

こども編集部さんの実践については、聞いていただいた通りで、労働者協同組合という法人形態がピッタリ合っているというお話をされていましたが、ほんとにピッタリなやり方で運営されているんだろうなということが報告からもよく分かりました。

労働を自分たちの手に合わせるというか、アイデアを試したいとかそういうこと

だけであれば他の方法もあるのですが、自分の裁量で働きたいという点を実現するには、やはりこの働き方が最も馴染んだということなんだろうなと思います。

木下報告へのコメント

木下先生の報告に、経済性と社会性の両立というお話がありました。この点は、本当に僕らもどうやって両立していくかという大きな悩みがあるんですね。ただ、こども編集部さんが実践されている理念の明確化と、「関わりしろ」というお話で、子供のやってみたいことリストの話がありましたが、社会の課題というのはみんな感じていて、何となくふわっと気になっているみたいなところがあると思うのですが、それに対して、まずどこに取っ掛かりを見つけたらいいのかということを明確に示すことが必要なのかなと感じました。そうすると、そこに示されているものの価値、そしてそこに経済性を高めるところもあって選ばれるということになっているんだろうなと思いました。その点、私たちも参考にしたいなと思った次第です。

また、アントレプレナーシップという話もありましたが、これは起業家精神というだけではなく、他にもう一つ、特にこの労働者協同組合については、中々一人では動けないという層の発掘にも価値があるのかなと感じています。というのも、一人一人では実際、副業という形でやろうと思ってても中々難しいところがあって、思いとしては持ちつつも、実際の行動までうつしにくいところがあるからです。しかし、そういう人たちがたとえば3人、4人と集まると、「このぐらいからまずやってみようか!」みたいな形で、何となくでも動き始められます。そういう新しい層の発掘にも繋がっているように思います。

これは、私自身が「労働者協同組合アソビバ」に関わるなかで感じていることです。こども編集部さんは理念を明確にしてやっていくということで、それも一つのやり方だと思いますが、アソビバは逆です。理念が「遊ぶように働く」ということぐらいしかありませんので、あまりにも雑な理念を持ってやっているわけです。ただ、そういう感じで理念がすごく発散しているからこそ、働いている組合員の思いがかなり有機的にそこに沿って運営できているということで、最近では逆に面白いなと思っています。

ですので、アソビバは一風変わった働き方なんですけど、今は新たな事業を検討しています。地域の空き家の課題に着目しているのですが、本人たち自身がその地域に住んでいるいわゆる生活者としての視点で見たときに課題を感じたところから、新たな事業としてそこで何かできないかという発想になった訳です。それにみんなが「ああ、それ面白いじゃん！」みたいな感じでのっかっていきます。ところが、そこに何か明確な理念があると、「ちょっとそれだと理念を変えないといけないね」みたいな話になりそうな気がするわけです。でも、彼らの理念は遊ぶように働くだけなので、有機的に動いて、しかも、その地域の生活者としての視点ですから、それがものすごく地域にもフィットしています。

地方では地域で働く人自体が減っているので、そういう感じで個人がただ活動するということ自体にもとても価値がありますし、普段の仕事とは違う遊びの部分も有償化するというので、持続的な活動ができるようになるんだろうとも感じます。ですので、このアントレプレナーシップは、確かに意味があると思って聞いていました。

ちなみに、センター事業団でも、まさに

同じような発想といいますか、課題感を持って感じてずっとやっています。今まで試行錯誤しながら、「よい仕事」、「3つの協同」、「社会連帯活動」、「社会連帯経営連体系」みたいなことを言っています。それは、仲間や、行政、地域との関係を基礎に置いて、地域に必要とされる仕事をしっかりやっていくことで地域にコミットメントし、地域との関係性を構築すること。そして、そこで見えてきた社会課題を地域と一緒に事業に据え、センター事業団が一つの事業所とか法人としての利益というよりも、地域の利益を志向して経営を発展させていくという考え方です。これは元々試行錯誤しながら編み出されてきたものなのですが、本日の3人の報告をお聞きし、方向性として決して間違ったものではないのだろうということを改めて感じさせていただきました。

■報告へのコメント

高橋 弘幸（一般社団法人協同総合研究所 専務理事）

【高橋】私はワーカーズコープ・センター事業団で現場をやったあと、今



はマネジメントの方を担当させていただいています。そして、働きながら大学院にも通っているという（笑）訳の分からん者なんですけど、一応、最近は労働者協同組合の研究もやっていまして、職場デモクラシー・職場の意見反映という協同労働の実践がどのように社会意識や社会参加に繋がって行くのかという研究を進めていますので、そういう意味では、皆さんの今日のお話とかは、ほんとにすごく参考になったと思いました。

その上で、今日のお三方の報告に対するコメントということで簡単に話をさせてい

たきます。まず鈴木先生からのご報告です。こちらはやっぱり行政委託というところでどうなのかということが、テーマとしてあったかなと思います。それで、さっきも上村の方から話がありましたけれども、センター事業団では3つの協同を重視した運営をしているというところがありまして、働く者同士の協同というのはそれこそ、意見反映を重視した運営ですよ。なので、労働者協同組合らしいところかなと思うんですけども、実践の中では、そういう取り組みを職場だけではなく、利用者→地域→行政へとスピルオーバーさせ、波及効果を生み出していくことを意識しながらやっているというところがあります。

特にこの間は、人件費や物価の高騰を受けて、やっぱり経営が厳しいです。そこで、委託料・指定管理料に対する協議もやっています。関西では、昨年度から今年度に掛けて委託料や指定管理料に関する協議の場を持たせていただく中、5つの自治体で、指定管理料や委託料をそれぞれ10%程度アップというのも実現しているところですよ。対話を通して、行政にもこちらの現状を知ってもらって、それなりの対応をしてもらうことは、日常的にやらせていただいています。ただ、やはり意識してやらないといけなくて、どうしてもついつい下請け意識になりがちです。そういうところを乗り越えてやっていくというのがすごく大事だと思います。

そのためには、やはり日常のよい仕事の実践が大前提としてあると思っています。また、公共領域においては、株式会社との競合というのがかなりあるんですね。その中で、労働者協同組合だったり、協同組合の特徴とは何なのかという問いを立てながら、どのように向き合うかが重要です。

私たちが言うと、よい仕事から地域に必

要な仕事をおこしていこうという理念に繋がっていきます。たとえば、その事業を通して地域課題を見だし、地域の方々とともにそこから新しい社会資源を創っていくとか、そういうところで違いを生み出していこうというような流れがあるんですよ。これって、労働者協同組合だけじゃなくて、協同組合全般に言える話なんじゃないのかと思う訳です。

次に、協同性を支える2つの要因という話がありましたけれども、以前、ワーカーズコープ連合会加盟組織を対象に関西大学の研究者と共同研究したことがあります。その調査では「労働者協同組合で働くことによってどういう変化があったか？」とかを質問しました。協同労働で働くとなると、意見を言えるようになったという回答は多くなっています。でも、「より人の話を聞くようになった」というのが圧倒的多数なんですよ。実は、自分が意見を言うよりも、人の話を聞くようになったというところの方が多くて、そこでやはり協同性というのが高まっていつているんだろうなと思いました。

だから、経営参加というところを通して協同性が高まっていつているということもありますし、また、経営参加によって多様な背景を持つ人たちへの理解も深まっていつているという調査データが出ています。今回の鈴木先生の報告は、はんしんワーカーズコープの馬場さんに対するインタビューによる報告ですけども、全体でも同じことが言えるんじゃないのかと思います。なので、ある意味、先生のコメントを補強するような感じになってしまっていますけれども、それともう一つ、その調査では、ワーカーズコープで働く経緯と目的というものも聞いていまして、ワーカーズコープの場合、知り合いからの紹介というのが

圧倒的に多いんですよね。特に子育て分野とか障がい者分野は、ワーカーズコープで働く知人からの紹介というのが大半です。何が言いたいかというと、紹介で来るということは、働く人が実際に、“やっぱ協同労働っていいよね！”と思ったことによって人が確保出来るということなんですね。だから、みんなが仲間とか友達とかを連れて来て、“みんなで一緒にやろうよ！”となって好循環が生まれているのではないかと思います。

協同労働が機能することによって、人材面も経営面も好循環が生まれて来るという部分があるんですけども、それは裏を返せば、逆に協同労働が機能しなくなった場合、瓦解するのも速いかもしれないという危険性があるって、これは自分が実践をやっている中でも思っていることです。そういう意味では、どのように協同労働を機能させていくのか、何をもって機能すると言えるのかというところは、これから一緒に考えていきたいと思っているところであります。

次に、木下先生の報告に関連してなんですけれども、労働者協同組合というのは協同組合の文脈で言うと、利用協同組合ではなくて、生産協同組合なんですよ。だから、生活協同組合とかだと、組合員が出資して、運営して、その事業を利用するという形だと思いますが、労働者協同組合は組合員が出資して、運営して、そこで働いて事業を創り出します。だから、そこに大きな違いがあって、経営的な厳しさというのはすごくある訳です。

古典的な話で言うと、イギリスの経済学者：ベアトリス・ウェッブ氏は、労働者協同組合には「資本の不足」・「販路の不足」・「経営管理上の訓練の不足」という3つの不足があるんだと言っています。これはもうだいたい昔の話なんですけれども、今でも

一定考えていかないといけないテーマなのだと思います。

これはセンター事業団の中でもそうですし、この労働者協同組合法が出来てから立ち上がって来たスタートアップのところはより一層、そういう部分があるんじゃないかと思います。そうした流れの中ではまず、副業から始めて行くという労働者協同組合も多いのかなと思っているところがあります。ただ、本業として労働者協同組合で活動し、活躍しているところもあって、たとえば、大阪市で訪問介護をやっている「労働者協同組合うつわ」さんとかは、地域に密着した仕事をやっています。なので、僕らも中小企業と同じで、経営を考えていくときには、どれだけ地域に密着していくのかというのが重要なんだろうなと、話を聞きながら思いました。

加えて、私たちセンター事業団は全国展開している単協で、いわゆる大きな協同組合だと思うんですよ。そういう意味で、地域で今新しく生まれて来た労働者協同組合に対して何が出来るのかという視点がものすごく大事だと思います。そこですごく参考になるのが、日本生協連の虫本正志先生が書かれた『「小さな協同」を主体とした取り組みをさらに進めるための「大きな協同組合」の関わり方について』という論文です。これを参考に今、大きな協同と小さな協同をどういうふうに組み合わせてやって行くのかというところで活動を進めているところがあります。

それと、最後に「労働者協同組合こども編集部」の金井さんの報告について質問があります。今現在、副業的に事業活動をやられてるということなんですけれども、いずれは本業にしていきたいのかどうかということです。勿論、それには長いプロセスが掛かるとは思いますけれども、これか

らのことをどういうふうと考えていらっしゃるのかというところで、組織を持続可能にしていくためにたとえば、次世代にどうバトンを繋ごうと思っているのかとかそういうことも何か話を聞かせてもらえたら有り難いと思っていますところ。

■ コメントへのリプライ

【下門】 上村さんと高橋さんから報告に対するコメントをいただきました。ありがとうございました。では続いて、コメントに対する報告者からのリプライをお願いします。

【鈴木】 はい、そうしましたら、私の方からですが、上村さんからは感想として、労働者協同組合の場合、職員イコール組合員なので、その分やっぱ当事者性が高いんじゃないかということでした。で、それはやっぱりそうなのかなあと思いますし、それが、馬場さんなんかの語りを見ると、組合員としての役割をみんなに求めるといふか、そういう意識を働かせて意見表明なり、会議をして協同で議論しながら討議によって全体の方向を決めるという活動に繋がっているのかなと思います。

それと、厳しくないといふか、働き過ぎにならないような低強度の働く場をつくるということ自体が組合員のモチベーションになるということについても、それがモチベーションといふか、労協が求められる理由になるのかなあということで、僕もその通りかなと思います。

そして、高橋さんからはですね、働く人同士の協同から利用者→地域→行政への広がりということについてのコメントをもらいまして、もうすでに委託料の協議なんかも結構進んでいるということでした。なので、やはり内部における意見交換なり主体的な関わりから、外部への積極的な委託料金といふか、事業継続のための主体的な働

きかけといふのもすでに進んでいるんだということで、すごい学ばせてもらったなあと思っています。

そして、そのためにもいい仕事をしないといけないということで、今回の報告では触れなかったんですけども、前身組織の失業者対策運動から事業体になるに当たっては、単に行政に雇用を求めるといふだけでなく、仕事を創り出して行って、その中で自分たちがいい仕事をするという転換があったと思いますし、確かに僕も、それは大きな転換点だったと思うんですね。だから、それ自体が仕事上、他の株式会社などと競合関係になって、いかに事業団としてのワーカーズコープが選択して選ばれるかというときには大事な点になるのかなあと思いますので、これは今後もですね、ちょっと深めないといけないなあと思っています。

それと、お話にあった労金の特徴で、多重債務者への対応といふか、通常、株式会社等と言えば、経営活動の対象にならないようなことや人に対してアプローチを掛けられるということで、そういうニーズがあるところに仕事なり、事業活動を創って行けるということは、労働者協同組合の特徴の一つなのかなと思います。そういうニーズ自体はなくなっていくと思うので、それをよりいろんな業種なり、地域で広げられる可能性はあるのかなあ、コメントをお聞きしながら思いました。

あととはご意見で、働く中での意識の変化ということですが、自分の意見を言うとともに人の話を聞けるようになったということで、それを成長として実感されているということでした。このことについては、やはり主体的な働きかけが相互にあるということなのかなあと思いますし、そういう職場だからこそ、働きやすさに繋がって行く

とは思うんですけれども、組合員同士の関係性が深まって行くということを、自分たちの成長というか、変化として感じられている人が多いということについては、どういふにそういう意識が形成されているのか、僕も今後また、研究を深めたいと思います。

ということで、はい、取り敢えずは以上です。

【下門】 はい、鈴木先生、ありがとうございました。では、続いて木下先生、お願いします。

【木下】 はい、経済性と社会性の両立というところで、どうやって両立していくかということについては、金井さんも結構課題だというようなお話を、打ち合わせのときもされていたかなと思うんですけれども、実際、“どうしよう、事業としてどう継続させよう？”という感じで、このバランスを取るという課題に直面しているところは多いんですか？これって、もうまさに、全ての労協がこうなっているというふうに考えてもいいんですか？（笑）結構…ということなんですね。

それで、この「小さな起業×コミュニティビジネス」だと、消滅しやすいということでしたが、確かに、気軽に設立できる分、気軽に解散もできちゃうという面もあるので、勿論、本業としてというのもありだけでも、副業として活動することによって、無理をしない。だから、自分に負担の掛からないやり方という点で言うと、大きな事業とかはできなくても、何ていうんですかね、些細なことでも自分の思うことをできる範囲で事業としてやるというような労協ができていって、そういう積み重ねが大事になってくるのかなあと感じはしますよね。なので、基本的に大規模化していくとかじゃなくて、小さな労協がいろいろ

生まれて、すぐに消えていくということもあるけれども、それは新陳代謝が活発化しているということで…（笑）というような考え方もあるのかなと思いますね。で、これを本業という形でやっていくと、まさに「ザ・起業！」というような感じになってきて、それはそれでまた、新たな問題点も出てくるのかなとも思います。

あと、小さな協同に対して大きな協同が果たす役割というところについては、中小企業で見ても、それはすごくあるのかなあと思います。最近やと、オープンファクトリーとかも活発化していますが、中小企業同士だけが連携するんじゃなくて、大手企業がそこに支援というか、たとえば、『南海電気鉄道株式会社』が中心になって地域の中小企業と連携して、地域の魅力を発信していこうみたいな流れも出てたりするんですね。なので、小規模なところだけで連携するんじゃなくて、大手であればスムーズにいく事業とかもあるやろうし、もっといろんな規模の組織間で関係性を構築していくのは大事だと思います。確かに、どういふにに関わるのかという力関係もちょっと気になってくるところで、たぶん、そういう問題点もあるのかなあとは思うんですけれども、やっぱりいかに協同できるかという点は大事なやろうなと思いました。すいません、感想ではあるんですが、はい、以上となります。

【下門】 はい、木下先生、ありがとうございました。では、続いて金井さん、お願いします。

【金井】 はい、第一線でいられるのはきっと、あと5年だろうなと思っているのは、子供たちに何かを伝えるということは、伝える責任があるので、知識とか経験とかを常にアップデートしておかないといけないんですけれども、それが出来るのはたぶん50歳

ぐらいまでだろうなと思うので、あと5年。

それですね、今は子供たちにも、こういう働き方があるよということで、さっきのコープ自然派さんの取材を通して協同組合ですね、コープという会社の形態もあるということは伝えられています。なので、あとはその子たちがどういうふうに通って行くのかとか、どういうふうに通って行くのかということを考えて行くことが、私たちが持続可能な組織になって行くということになるのかなぁと思っています。

で、私たちは私たちで、きっとみんな、本業だとか副業だとかということは考えてなくて、兼業で一杯の中、ここでも関わっていて、ここで関わることでもお金を生み出せるということで関わってくれているのかなと思うんですけども、その時間とお金のバランスは、人それぞれ違うのかなぁというのはすごく思っています。なんで、私は今、ここに掛ける時間がすごく多いんですけども、その割には、そこまで収入が得られていないので、私自身は、関わっている分だけの収入を得られるようになることが目標ではあるんですが、みんなはそれぞれ違う考えがあるかもしれないというのはありますね。

あと、子供たちに伝える立場なので、今だったらほんとにもうスタンダードに生成AIとかも入れておかないと伝えられないですし、学校ではそんなタイムリーに子供たちにそれを伝えることが出来ないで、そこはやっぱり私たちが知っておかないといけないなと思います。で、そうになると、自分たちもアップデートして行かないといけないからこそ、法人であるメリットを生かして、先に勉強して取り組もうかなと思っているんですね。なので、人材開発のいろんな助成があったり、国とか自治体からのいろんな助成とか支援があったりす

るので、そこをうまく使いながらそういうことが出来るのが法人になったメリットでもあるかなと思っているということですかね。以上です。

【高橋】 今のお話を聞いて思ったことですが、あえて組織を大きくしていく必要性の話を見せてもらいましたが、やはり価値観がすごく変わってきているのだなということ強く感じています。今までの考え方だと、組織を創ったらどんどん大きくしていくというようなスタイルが一般的だったと思います。しかし、副業でもいいし、小さい感じでやった方が、逆に持続可能性が高いのではないかとということで、僕もそうだなぁと思います。

ただ、さきほどの報告は、「労働者協同組合アソビバ」を想定して話してしまして、あそこはもうほんとに、何回もやめようかなと言いつけているんです。でも、普通に考えたら、木下先生が言うような感じだろうと思うし、やっぱり無理をしないというのは、すごく大事なことですよね。だから、金井さんの話で言いますと、いろいろな仕事で100を作るみたいな感じで、その中の一つに労協があるということですから、多様な考え方があるんだなとか、やはり社会が変わってきているんだなというふうに思います。ある意味、今のこの話というのは、労協法が目的としている多様な就労機会の創出にも繋がっている話だなと思いました。

■ 質疑応答

※紙幅の都合上、質疑応答について要点を絞って記載しております。

Q 1：労働者協同組合の具体的な利用者の利用料、労働者の給料と労働時間はどれくらいになるのでしょうか？また、労働者が本業として取り組むことは可能なのでしょうか？

【金井】 利用料は、こちらから提示する額と言うと、子供たちと取材に行くのと、事前の勉強とか、その後のアウトプットで、さっきの場合だと、だいたい30万円ぐらいとかですかね。あと、労働者の給料は、子供たちを見守るときであれば、もうほんとに時給いくらという形で、最低賃金ぐらいとかですが、制作費は、ライターとしての制作費ぐらいでお支払いしています。そういうことでいいでしょうかね？

【高橋】 基本的な考え方としては、人件費がどれぐらい掛かるか、この仕事は何時間掛かるか、というところで、たとえば2時間だったら2時間分の人件費プラス法定福利費とかも考えないといけませんし、あと、材料費とかの経費も入れないといけないです。ですので、利用料などは、まず、どれぐらい費用が掛かるかというところをしっかりと算出した上で設定・提案するところが多いと思います。

また、本業としてやることも可能で、報告スライドでも紹介したように、訪問介護で本業としてやっている方々もいます。実際、僕ら自身も本業でやっており、それで給料をもらって生活しています。ただ、そこで考えないといけないのは、どうやって組織をつくっていくかということですね。たとえば社会保険など加入するものも増えますし、いろいろなことが求められるというところがあるので、本業化していく上では、どう組織化していくかという点が重要ですし、一つのハードルになっている部分でもあると思います。

【金井】 メンバーによって違うんですけども、だいたいみんな、月間20時間ぐらいですかね。私はもうちょっと関わっていると思うんですが、皆さんそれぞれ月20時間ぐらいじゃないかなと思っています。

【高橋】 だから、まあそういう感じでたぶ

ん、副業的にされているんですが、そうは言っても、副業で月に20時間というのは、すごい多いですよ（笑）。すごく活動が広がっているんだなあと思うんですけども、やっぱ本業としてやることも可能で、さっきのスライドでも紹介したように、訪問介護でほんとに本業としてやっている方々もいます。実際、僕ら自身も本業でやっていて、それで給料をもらって生活しているところなんです。

ただ、そこで考えないといけないのは、どうやって組織をつくっていくかということです。やっぱ、たとえば社会保険とか加入するものも増えますし、いろんなことが求められるというところがあるので、本業化して行く上では、どう組織化して行くかというところが重要な気がしますし、それが一つのハードルになっている部分もあるかなあと思います。

【金井】 はい、年間に掛かるお金というのは勿論、固定費と変動費があると思うんですけども、固定費は家賃も含めてある程度想像出来ますし、このぐらい掛かるというのが分かっていますので、そこを払えるような収入は絶対に確保しておこうと思って、利用者の子供たちからの参加費というのも、高くならないような金額でもらっています。それと、あとは先ほどお伝えした事業収入に助成金という3本柱でやってみて、なるべく利用者からの参加費で固定費をまかなえるようにしているということです。で、活動が増えれば増えるほど、変動費も上がって来るので、その増えた分はちゃんと払えるようにどこかからもらうという確証を得て活動するような感じでやっています。ですので、固定費はそんな感じで払っているということです。

Q2：「労働者協同組合はんしんワーカーズコープ」さんのお話との関係で、人の入

れ代わりというのはどれぐらいあるのかという点について教えてください。また、理念教育などについてはどのように実施されているのでしょうか。

【高橋】 人の入れ代わりということですが、小さい規模の組織と大きい規模の組織では全然違います。大きい規模ですと、恐らく生協と似たような部分があると思いますが、最初の3ヶ月が勝負のようなところがあり、そこでしっかりと教育研修ができるかどうか、とても大事になります。そこがおろそかになると5年以内に辞めていきますし、下手をしたら1年以内に辞めていくということもありますので、そこは僕らもかなり考えていかないといけないところだなと思います。また、小さい規模の組織ですと、仕事が広がることによって仲間が増えていく側面があります。ですので、はんしんワーカーズさんもそうでしたが、仕事が広がっていく中で、理念といいますか、なぜこの団体を立ち上げたのかという思いに対しては、正直、差が生まれやすいところがあります。

ですので、その点をなんとかするために研修もそうですが、うちでは何周年記念とか、総会等のイベントを大事にするようにしています。総会の中でしっかり理念を話すことをしています。実際、うちは働く組合員が総代で総会に参加するので、そこでしっかりと伝えていくということなどをやっています。

また、以前『生活協同組合研究（2023.05 Vol.568）』で、ワーカーズの特集をされていましたが、そこにワーカーズ・コレクティブさんの対談があり、そこで世代交代の難しさや理念が浸透し辛いという話が出ていました。その内容にとっても共感し、やはり共通する悩みなんだなと思いました。そのため、僕らは、この組織がなぜ生まれたの

か、何を大事にするのかということを知ってもらおう意味で、あえていろいろなイベントを仕掛けていくということを結構大事にしてやっています。

【下門】 時間となりましたので、これで第1分科会を終わりにいたします。ご登壇者の皆さま、参加者の皆さま、本日はありがとうございました。