

# 協同労働研究に向けての序論 —地域における事業と就労の創出—

金 秀 英

## はじめに

市民発の議員立法である「労働者協同組合法」（以下、労協法）が2020年12月4日の参議院本会議にて全会一致で成立した。1986年に「労働者協同組合」と冠する組織（「中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）連合会」、後述）ができて約40年、2000年11月に運動組織「協同労働の協同組合の法制化を目指す市民会議」が発足されて20年目のことである。労協法は、組合員の「出資・意見反映・事業従事」を基本原理とし、「持続可能で活力ある地域社会の実現に資すること」（労協法1条）を目的とする非営利の事業体に法人格を与える法律である<sup>1)</sup>。従来、このような性質を備えた法人形態は日本に存在しなかった。労協法によって新たに法制化される法人形態には労働者協同組合という名称が与えられる。

労協法以前にも、事実上、上記の基本原則、目的を有する事業体は日本に存在した。その歴史は1980年代にさかのぼる。事業内容は、「清掃」「物流」「緑化」から始まり、自治体や地域の様々な団体と連携して「子育て支援」「高齢者」「生活困窮者」「障がい者」「若者の就労・生活支援」など多岐にわたる。いずれも地域において多様な需要に応じ、就労機会の創出に貢献してきた。就労人数は全国で約10万人とされる<sup>2)</sup>。

1) [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14982.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14982.html)

2) <https://www.japan.coop/wp/7535>

労協法以前、これらの事業体は、企業組合や特定非営利活動法人（以下NPO法人）などの別の法人格で運営されてきた。というのも、「公的な信頼が得られにくい」「社会保障が受けられない」といった課題があったからである。しかし、他の法人格を活用すると、「労働者が出資をして責任を分かち合いながら働くことが実現できない」「協同労働の実践が見えにくい」といった課題があった。今回の法制化は、このような課題を克服することで、これらの事業体の理念や実践が日本各地に広がることが期待されている。

労協法の成立背景には、「既存の働き方」では解決困難な、「少子化」「地球温暖化」「格差拡大」などの大きな課題を背景とする「働きづらさ」や「生きづらさ」の問題を、協同労働という「新しい働き方」<sup>3)</sup>で解決を図ろうという意図と期待がある。「既存の働き方」とは、事業の創出と運営を、営利を目的に、株主・経営者・労働者の三者が分担して行うことである。営利の追求は、市場至上主義、競争原理に基づく。このため労働者の生活向上や地域の繁栄は後回しにされがちである。これに対し、協同労働という「新しい働き方」は、事業に関わる者（組合員）一人一人が、出資をし、働き<sup>4)</sup>、その意見は経営・運営に反映される。その目的は、営利ではなく、「持続可能で活力ある地域社会の実現に資する」事業の創出と運営である。労協法とは、協同組合という新しい働き方を普及、定着をさせることで、解決困難とされる今日の種々の問題の解決に地域レベルで取り組もうするものであると捉えられている。

労協法が成立した今、協同労働という働き方の可能性と課題が注目され、見極める必要性がこれまで以上に高まっている。筆者は、協同労働の可能性と課題を日本において見極める研究（事例研究）をしたいと考

---

3) 協同労働は、国会における議論でも「新しい働き方」と位置付けられ、表現されている。

4) 労働者としての権利を保護するため、労協法は、組合員が当該の組合と労働契約を結ぶよう求めている（労協法5条）。

える。そこで、本稿は、そのための序論として、協同労働とは何か（第1節）、労協法成立に至るまでの歴史的背景（第2節）、協同労働に関する先行研究の検討、今後の研究の課題析出（第3節）を行う。

## 第1節 協同労働とは

本節では、協同労働とはどういうものかを一般的な働き方である雇用労働との対比において説明する。

### 分業から三位一体へ

狩猟や農耕が中心だった頃、人びとは、仲間とともに自然に働きかけることで、生活の糧を得ていた。労働とは、土地などの自然の中に身を置いて、道具などを作り、用いることだった。

しかし、労働のあり方は、明治以降、大きく変わる。工業化の成立と進展によって人びとは二種類に分かれた。一方は、用地・工場などを購入し運用する者であり（＝経営者）、もう一方は、経営者などの指揮や命令のもとで働く者（＝労働者）である。土地や道具などを持たない人びとが、肉体と精神の提供によって賃金を得る。こうした仕事は、市場経済の浸透等によって農村などでは食べていけなくなった人びとが街に出て担った。

経営者、労働者に加えて、資金を提供する人びと（＝出資者）も現れる。現代の市場は、出資者・経営者・労働者の三者によって主に動いている。出資者は、会社に出資し、経営に対する発言権と議決権を持つ。経営そのものは経営者に任せる。経営者は、株主の意向を受けて経営方針や規則など決め、経営を行い、労働者を雇う。労働者は、労働契約、就業規則を守って指揮、監督の下で働く。こうして得られた利益は、株主に返還する、という構造となっている。

このように経済活動を3つの仕事に分けて人びとが働くこと（＝分業）のメリットは、各々が得意とすることに専念することで、全体とし

止

て効率的かつ迅速な事業展開が容易になることである。このことは、利益を追求する場合に都合が良い。

しかし、その反面、三者のうち弱い立場の労働者にしわ寄せがいくという問題が生じる。労働者は、経営者のような生産手段を持たず、出資者のように運用できる資金も持たない。経営者と労働契約を結び、自らの労働力を提供し、その対価として、賃金を受け取る。多くの場合、そのような方法でしか生活の糧を得ることができないからである。このような労働者は、利益を追求する構造の中では弱い立場となる。1980年代以降の正規労働者の過労死問題、2000年代以降の不安定かつ低賃金の非正規雇用者の増加などはその表れと言える。

加えて、労働市場からの排除という問題もある。そもそも安定した労働に就くことも困難な人びとがいる。非婚者・離婚者、障がい者、高齢者などの貧困問題は、労働市場からの排除がその根底にある。こうした人びとは、家族や地域から孤立しがちで、経済面のみならず、社会面、精神面でも課題を抱えやすい（例えば、櫻井2015：9）。

「協同労働」という働き方においては、労働者が出資をし、事業の運営に意見を反映させ（これを「意見反映」という）、事業に従事する。すなわち出資・意見反映・労働という3つの役割を、一人一人の働く者が兼用する体制をとる。こうしたことから、協同労働は、出資・意見反映・労働の「三位一体」と表現される。

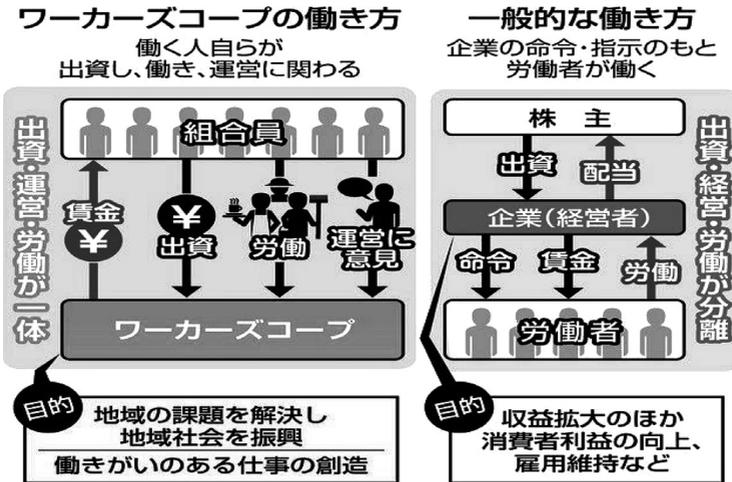
### 協同労働への期待

図1は、東京新聞の記事の一部である。労協法の成立の見込みが立った時期にこのような図を用いた記事が書かれた。労協法以前、日本の協同労働の取組みは先進国のなかで最も立ち遅れているといわれてきた。そのような状況にあって、労協法に対する期待は大きい。この記事はそ

ち

さきほど三位一体と書いたが、協同労働は、工業化以前の時代に戻る

図1 ワークスコープの働き方



(出典)「労働者が出資、運営する『協同労働』法案成立へ」『東京新聞』  
2020年10月11日付より(取得2020年10月11日, URL: <https://www.tokyo-np.co.jp/article/61100>)

ことを目指すのではない。かつての日本にはあったとされる地域社会は、この間、包摂力を失ってきた。地域の包摂力低下という問題は、従来、利益の追求を目的とする出資・経営・労働の分業体制では取組みの対象外とされてきた。協同労働は、こうした放置されてきた地域の課題を担うことも期待されている。労協法には、このように書かれている。

第一条 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等を踏まえ、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業に従事することを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進

分

し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする。

既存の働き方ではほとんど顧みられることがなかった地域の問題にも取り組む。地域の問題に向けた事業を起こし、事業を通じて困難な状況にある人々を統合するとともに、事業運営によって地域を活性化する。その先には多様な社会の実現がある。大内力（2005）は、自分自身で仕事を見つけ、自分で働いて、収入を得ると同時に、社会に対する一定の寄与をするという機会をつくっていくというセルフエンプロイメントが、これから高齢社会を迎える日本にとっては、重要であるということを指摘している（大内2005：52-55）。

大内は、労働力を商品化している生活を改め、働く者が主体性を持って労働を通じて自分の人格をより豊かなものとするのが21世紀の社会づくりにおいて重要であるとも述べる（大内2005：56-58）。

法律の根拠があれば、多様な人たちが自分たちで事業内容を設定し、その基盤も確固としたもののできる（古村2017：65）。さらに、「協同労働法が実現すれば、労働を雇用関係から解放し、企業に雇われて働くしかない閉塞状態から脱して、生活と地域に結合させ、自立・協同・連帯に基づく働き方への展望が開ける。失業の困難に直面している人びとが仲間を得て、希望をもって立ち上がる力になる」（田中2011：50）。

このように、労協法は、新しい地域社会、新しい公共を自分達でつくりたいという考えも見られる。「市民が行政サービスを一方的に受ける立場にいるのではなく、市民ができる公共は市民が担う」（炭谷2015：118）という考えである。そのような「公共」は「居場所・社会的包摂・オルタナティブ・連帯・団結・主体・対話」「自治・社会変革・民主主義」などの言葉をともなって表現されることが多い。協同労働に込められた思いとは、新しい働き方を通じて、地域が再生されることだけでなく、自分達が望む新しい社会を自分達でつくりあげていこうという意気

込みもうかがえる。

### 協同労働の組織・規模と労働者協同組合

本稿の冒頭で、労協法以前にも、事実上、協同労働の働き方を行う事業体があったと述べた。労協法以前のこれらの事業体が、労協法成立以後、協同労働の在り方を決めていくことになると思われる。そこで、ここでは、法制化以前から存在した、先達としての事業体が、これまでどれぐらい存在し、どう運営されてきたかを見ていく。

世界に目を向ければ、協同労働の法人形態をもつ事業体は各地に多く存在する。一方、労協法以前、日本において事実上、協同労働を実践してきた事業体は、協同組合のような形式で運営されてきた。

協同組合とは、非営利の事業体で、組合員が抱えるニーズの実現やよりよい社会の実現を、民主的運営によって行おうとする点に特徴がある（例えば、河野2006：22-23）。具体的には、皆でお金を出し合って求める事業体（＝協同組合）を作り、運営する。お金を多く出資している人ほど多くの発言権をもつ、というのが一般的な営利目的の事業体（＝会社）のルールであるが、協同組合の運営では、出資金の多寡にかかわらず、発言権はそれぞれ平等に一票である。これを「一人一票の運営」といい、協同組合における重要なルールとなっている（たとえば、河野2006：38-39）。

協同組合は、国際協同組合同盟（the International Co-operative Alliance: ICA, 1895年設立）と呼ばれる世界組織を構成する。ICAの主な活動は、ある組織が協同組合と呼べるかどうかの基準（＝協同組合原則）を制定、改訂することである。最新の基準（下の7原則）は1995年に採択されたもので、定義・価値も含め、「協同組合のアイデンティティに関するICA声明」<sup>5)</sup>として公表されている。

---

5) [https://www.japan.coop/pr/pdf/coop\\_identity\\_ica\\_statement\\_jp.pdf](https://www.japan.coop/pr/pdf/coop_identity_ica_statement_jp.pdf)

## ICAが定める協同組合の7原則

第1原則：自主的で開かれた組合員制

第2原則：組合員による民主的な管理

第3原則：組合財政への参加

第4原則：自主・自立

第5原則：教育・研修，広報

第6原則：協同組合間の協同

第7原則：地域社会への係わり

協同組合は、2016年11月には国際連合教育科学文化機関（ユネスコ）の無形文開催にも登録された。現在、ICAに加盟する国は93カ国、組合員数は世界で10億人を超える。

日本では、国内の約650組織の協同組合を会員とする全国組織「日本協同組合連携機構」（以下、JCA）が国内の協同組合の全体を把握し統計等を公表している。JCAによれば、2017年時点で、日本における協同組合の組合員数は1億500万人を超える。単位組合数は4万377組合、そして、協同組合の連合会数は1371連合会であることから、単位組合数と連合会数をあわせた協同組合総数は4万1748組織である<sup>6)</sup>。業種は、購買・金融・共済・就労創出・福祉・医療・旅行・住宅など多岐にわたる<sup>7)</sup>。

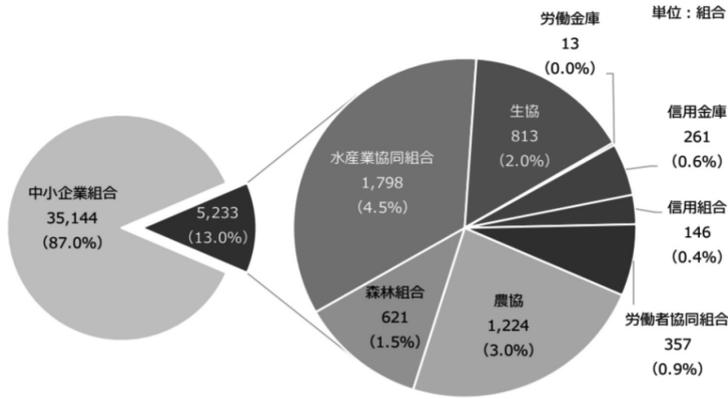
協同組合と聞くと、おそらく農協や生協などをイメージするかもしれない。国内の協同組合の単位組合数の内訳をみると、中小企業組合が全体の9割を占め、残り1割（13%）のうち農協は3%、生協は2%である。これまで国内の協同組合は、分野ごとに農協法、生協法などがあった。これに対し、本稿の冒頭で紹介した労協法の対象とする「労働者協同組合」は0.9%である。

なお、前段落の「労働者協同組合」とは、法人形態名ではなく、協同

6) [https://www.japan.coop/study/pdf/statistic\\_2017.pdf](https://www.japan.coop/study/pdf/statistic_2017.pdf)

7) <https://www.japan.coop/pr/means.php>

図2 協同組合の単位組合数の内訳



〈出典〉一般社団法人日本協同組合連携機構（J C A），2020年，『2017（平成29）事業年度版 協同組合統計表』，（取得2020年12月31日，URL：[https://www.japan.coop/study/pdf/statistic\\_2017.pdf](https://www.japan.coop/study/pdf/statistic_2017.pdf)）

組合の基本原理や目的を保持・企図する事業体名である。本稿の冒頭で述べたとおり，日本では，労協法の成立がきわめて最近（2020年12月）であったことから，それ以前からすでに協同労働の基本原理，目的を保持・企図する事業体が，海外からその発想，名称を学び，「労働者協同組合」と自称してきた。本稿では，以下，両者を区別するため，法人形態名としての労働者協同組合は「労働者協同組合」，（法制化以前からの）事業体名としての労働者協同組合を「ワーカーズコープ」と称する。

ワーカーズコープは，2020年の労協法より以前は，企業組合やNPOなどの他の法人格を利用しながら推計10万人の就労者を擁し，約1000億円の事業（介護・福祉，子育て支援，高齢者，生活困窮者，障がい者，若者就労・生活支援など）を実施してきた。近年では食（Food），エネルギー（Energy），福祉（Care）を組み合わせた事業——経済評論家の内橋克人が提唱する「FEC自給コミュニティ」構想——なども積極的に

会

別の法人格で展開する事業体もあるため厳密な区別は難しいが、ワーカーズコープと生協や農協との違いは、生協・農協の組合員は、生協・農協で働くことは必須ではなく、会社員や農業に従事する組合員は少なくない。つまり、生協や農協で働くのは、組合員よりも労働者であることが多い。このことから、総会等において組合員の意見を反映することが難しい。

一方、ワーカーズコープは、労働者が組合員である。そのため、労働者としての意見が運営に反映されやすい。

また、生協や農協は、事業範囲が限定されているのに対し、ワーカーズコープは、労働者のための協同組合であることから事業範囲は限定されない。そのためワーカーズコープの事業領域は、多岐にわたっているのである（高橋2012：3）。

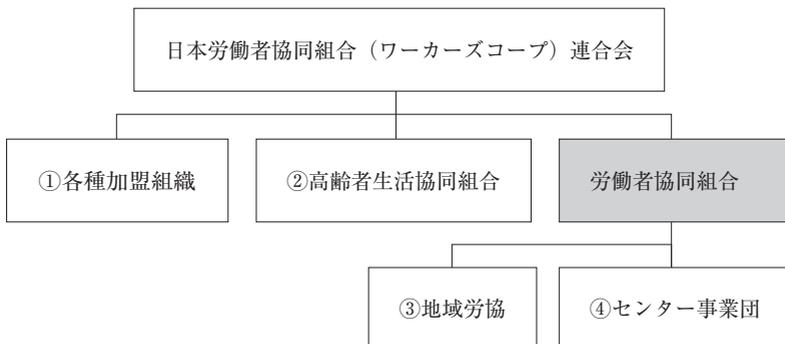
## 日本労働者協同組合連合会

ここでは、労協法以前から労働者協同組合の基本原則、目的を保持・企図する事業体の全国組織についてみておく。労協法の以前から、労働者協同組合の基本原則、目的を保持・企図する事業体は、全国組織「日本労働者協同組合連合会」（以下、労協連）に加盟し、活動してきた。加盟組織数は28である<sup>8)</sup>（2020年12月現在）。これら加盟組織を分類すると図3のとおりとなる。

図3のうち①「各種加盟組織」は、ワーカーズコープの理念に賛同し、将来的にワーカーズコープとして設立・運営することをめざして加盟している、さまざまな法人格を持つ団体である。②「高齢者生活協同組合」は、労協連が構想し、各地で設立を推進してきた、高齢者の生きがい、福祉、仕事づくりのための協同組合である。その多くが消費生活協同組

8) 日本労働者協同組合連合会、「加盟組織」（最終閲覧2020年12月30日、URL：[https://jwcu.coop/about\\_union/organization/](https://jwcu.coop/about_union/organization/)）

図3 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会の組織



〈出典〉田中羊子（2011）「みんなで出資し，責任を分かち合い，仕事をおこす」  
 広井良典編著『協同で仕事をおこす』日本労働者協同組合連合会，p28－  
 p51.

合法<sup>9)</sup>を取得し，日本高齢者生活協同組合を構成している。③「地域労協」は，各地で失業問題に対する受け皿として発展してきた。④「センター事業団」は，協同労働の基本原則と目的を明確に表明して活動し，ワーカーズコープのモデルとして設立された。このため「協同労働の協同組合」とも呼ばれる（田中2011：35-41）。

これまで独自の法人形態がないこともあり，労協連の加盟組織は，事業体によって協同労働の捉え方や実践に濃淡があった。そこで，労協連は，常に立ち返ることのできる理念・原則を定め，現場の実践の発展に照応して，4度改定してきたのち，2015年に「7つの原則」を採択した。

#### <7つの原則>

第一原則 仕事をおこし，よい仕事を発展させます。

第二原則 自立・協同・連帯の文化を職場と地域に広げます。

第三原則 職場と地域の自治力を高め，社会連帯経営を発展させます。

9) 国民の自発的な生活協同組織の発達を図り，国民生活の安定と生活文化の向上を期することを目的として制定された法律である。

第四原則 持続可能な経営を発展させます。

第五原則 人と自然が共生する豊かな地域経済をつくり出します。

第六原則 全国連帯を強め、「協同と連帯」のネットワークを広げます。

第七原則 世界の人びととの連帯を強め、「共生と協同」の社会をめざします。

(2015年6月27日日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会第36回定期全国総会にて採択)

労協連の加盟組織は、事業を行う際、互いの意見の相違や対立はこの7つの原則に立ち返り、働く人々と話し合う中で一致を見出し、共に進む努力を積み重ねている<sup>10)</sup>。

地域福祉、子育て、公共サービスなど、地域社会の生活全般に関わる事業には、この7つの原則が関わっている。そこでは、より多くの人びととのつながりが重視されていることから、「社会連帯経営」という経営理念が掲げられている。「社会連帯経営」とは、すべての人が地域課題にかかわりを持ち、連帯性を高めながら、地域を再生する当事者として参加するという経営のあり方である。

#### ワーカーズコープは協同労働をどう捉えているのか

ここでは、ワーカーズコープが協同労働という概念をどう捉えているかを見ておく。

ワーカーズコープが、協同労働と呼べるものとして、「3つの協同」が行われていることを挙げている。3つの協同とは、「働く者同士の協同」、「利用者との協同」、「地域との協同」である。

図3に示したように、労協連は、4つに分類される（田中2011：35-40）。このうち④「センター事業団」は、協同労働を広げる中心的役割

10) 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会、「配布資料」「協同労働実践交流全国集会（Web会議、2020年11月14日、15日）」

を果たす組織である。というのも、センター事業団はこれまで、自らの事業・経営の発展にとどまらず、全国のワーカーズコープの事業・運動の発展に向け活動してきたからである（田中2011：41）。

センター事業団は、協同労働を、「働く人、利用者、市民が協同し、『ともに生き、ともに働く』社会をつくり、広げる労働」と定義する。

## 第2節 労働者協同組合の誕生の背景・経緯

前節では、協同労働がどういうものかを、雇用労働との対比のなかで見、協同労働を広げ、発展させていく事業体であるワーカーズコープに着目し、その種類と代表例を見てきた。そこで本節では、このようなワーカーズコープがどのような経緯で誕生し、発展してきたかを見る。ワーカーズコープの誕生から、労協法成立までの軌跡をたどる。

### ワーカーズコープの結成前史

日本のワーカーズコープの歴史をさかのぼると、労働組合の失業者運動にたどり着く。第二次世界大戦後、大量の失業者の救済措置として推進された公共事業（いわゆる失業対策事業）は、1971年、同年の中高年齢者雇用促進法成立にともない、打ち切る方針が明らかにされた（廃止は1995年）。その失業対策事業に従事してきた労働者からなる「全日本自由労働組合」（以下、全日自労）は、中高年齢者雇用促進法などを背景に、国に失業対策事業の拡充と高齢者就労事業の創設を求めた。

1970年代以降、各地で高齢者事業団が設立される。その一拠点が兵庫県西宮市にあった。全日自労の兵庫県西宮市部は市役所と交渉し、「事業団をつくるなら、市は仕事を出す」という約束を取り交わし、1971年、西宮市で高齢者事業団が組織された。これがワーカーズコープの前身である。その中身は、自治体が仕事を用意し、その仕事の管理運営は労働者が行うというものである。このような仕事の創出、管理運営方法はのちに「事業団方式」と呼ばれた。

六

その後、全国各地で「失業者・中高年齢者」の就労確保を目指す「事業団」の誕生が相次ぐ。これらの事業団がよこのつながりをもちながら、事業団の社会的普及をはかっていく。いわゆる事業団運動である。全国から36の事業団が集い、「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」（以下、全国協議会）の結成となって結実する。これによって、事業団運動は全国運動となった。

事業団運動のうちに、「労働者協同組合運動」へと変貌していく。発展の契機は、1982年の「直轄事業団」設立であった。直轄事業団は、全国協議会本部自身が運動・組織・経営に責任を負う事業体である。これが全国各地に設立されることで、地域の既存の事業団間の連携も始まり、強化される。それによって、事業団運動は全国的にますます発展した（富沢1997：330）。

事業団運動の活動と原則は、西欧諸国の「労働者協同組合運動」に共通するものがあつた。そのことに気づいた全国協議会は、100年以上の歴史をもつ、西欧諸国の「労働者協同組合」の調査研究を始めた。全国協議会は、国際協同組合同盟（ICA、既述）ICAの労働者生産協同組合専門委員会（CICOPA）の第二回世界会議にも代表を派遣し、またイギリスには調査団を派遣した（富沢1999：349-350）。

このような動きの一方、時期を前後して、1980年に、モスクワでICA大会の基調報告（以下、レイドロー報告）がなされた。これは、ワーカーズコープの役割の価値と可能性を高く評価するものであつた。その具体的な内容は、レイドローが、世界的課題に対して協同組合の果たしうる役割を「4つの優先分野」として論じた。4つの優先分野とは、「食糧」「雇用」「消費物資の流通」「地域環境」であるが、とくに雇用領域での問題解決主体として労働者主体の協同組合を取り上げ、労働者協同組合が大規模に発展すれば、新しい産業革命をリードする存在になる、というものだった（大高2013：226-227）。

国際的な調査とレイドロー報告に励まされ、全国協議会は、事業団か

ら

ら労働者協同組合組織へと発展することを決定した。同時に「全国協議会」を「全国連合会」へと組織的に改変し、名称も「中高齢雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会」（以下、全国連合会）に改めた。

全国連合会は、その後、全国の13の直轄事業団を一本化し、1987年12月に、一本化した直轄事業団と首都圏最大の東京事業団を統合して、ワーカーズコープの中心となる組織の「センター事業団」を設立する。

翌1988年、全国連合会は、労働者協同組合世界会議（以下、世界会議）へ参加する。世界会議は、ICAの労働者生産協同組合専門委員会（CICOPA）が主催するものである。大会では、第一に、労働者協同組合運動が、資本主義諸国だけでなく発展途上国でも発展していること、第二に、労働者協同組合運動を発展させる条件が多くの国で強まりつつあること、第三に、民主的事業体づくりの課題にとってワーカーズコープは有効であるという認識が、国際的に広まっていることが明らかにされた。

大会後、全国連合会は、労働者協同組合的な基本原則への改訂と、ICA加盟を果たし、組織名を、「中高齢雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会」から「日本労働者協同組合連合会」（以下、連合会）へと変更した。1990年代には、連合会は本格的なワーカーズコープとして国内的・国際的に展開していった（富沢1999：353-356）。そして、2001年、特定非営利活動法人ワーカーズコープを設立し、現在に至る。2000年頃までの、ワーカーズコープの事業内容は、自治体から委託される公園管理や失業対策に関する仕事、病院などの設備管理や清掃の仕事、生協などから委託された倉庫作業であった。事業内容が大きく変化したきっかけは、2000年に開始された介護保険制度による。1990年代後半頃、後継者不足や原価率の不足により加盟事業所数の減少、経営の行き詰まりによって、ワーカーズコープは危機的状況に陥っていた。その中で、介護・福祉事業に参入したことを契機に状況を脱する。

その後、公共サービスの民営化が進む。学童保育や児童館の委託、公共施設の指定管理が増加する。現在は、高齢者介護、コミュニティセン

先

ターや高齢者福祉センターなど公共施設の管理、学童保育・放課後児童クラブ、児童館・児童デイサービスなどの子育て支援、若者や障がい者、失業者、生活困窮者などの自立・就労支援など、地域に必要とされる仕事を働く者と市民で数多く起こしている。

### 法制化の経緯と法律の趣旨

このようにワーカーズコープは、労協法の以前より、多くの多岐にわたる領域の事業を展開してきた。しかし、労働者協同組合という法人格がないことで、多くの課題にも直面してきた。本稿冒頭で少し触れたが、ここでは詳しく述べる。

第一に、「法律」がないため、社会的認知が低く、実践が拡がりにくいことである。第二に、事業の委託の要件などに、「法人であること」が課されることが多いことから、融資や資金調達が受けにくい、公的な信用が得られない、ということがあった。第三に、雇用が前提の制度である労働災害に代表者は加入できないため、社会保障が受けられることができなかった。第四は、借金や機器の購入を申し込む時に、個人で購入するために、責任が個人に偏ることになる（井上2020：18）。第五は、持続可能で活力ある地域づくりを目的とし、「みんなで出資し、協同して働き、全員で運営する」を基本原理とするワーカーズコープは、他のどの法人格の組織や理念とも完全には一致するものではなかったことである。

一例をあげよう。協同労働を行う事業体は、ワーカーズコープのほかにも、生協運動のなかから女性組合員を中心に生まれたワーカーズ・コレクティブ、障がいのある人たちの就労創出・仕事おこしをしているさまざまな団体、JA（農協）婦人部などの農村の女性たちが農産物の直売や加工などをする企業団体などがある（炭谷2015：116）。これらの事業は、企業組合法やNPO法人、生協法人などの別の法人格を活用し、行っ

夫

法人では、出資が認められておらず、事業内容が限定される。(図4)。こうした法人形態の齟齬から、協同労働の働き方に合った法人格が必要とされていた。

### 法制化までの道のり

ワーカーズコープの法制化を求める運動が始まったのは、1989年である。運動の中心は、ワーカーズ・コレクティブ・ネットワークジャパン(以下、WNJ)であった。WNJとは、1965年に東京の世田谷で数人の青年活動家によって形成された全国組織「生活クラブ事業連合生活協同組合連合会」(以下、生活クラブ生協)を母胎とした労働者協同組合である。生活クラブ生協は、高度経済成長がもたらした食のリスクに対して「新しい生協運動」を提唱し、市場経済システムに対するアンチテーゼとして、生産、流通、消費、廃棄の流れの自主管理をめざす社会運動として発展してきた(高橋2012:12)。

1980年、ICAモスクワ大会でのレイドロー報告に影響を受けた生活クラブ生協は、ワーカーズ・コレクティブ運動を始める。運動の始まりは、生活クラブ生協の組合員が、1982年に横浜で店舗型施設「デポー」を運営する事業体「にんじん」を設立したことであった。その後、各地でワーカーズ・コレクティブが設立され、1989年には、18団体からなる連合会へと改組し、1995年にはワーカーズ・コレクティブの全国組織であるWNJが立ち上がった。日本におけるワーカーズ・コレクティブは、当初、女性(特に、専業主婦)による「オルタナティブな働き方」が志向されていた。1970年代~80年代は、結婚・出産して家庭に入った主婦が再び仕事を始めようとするれば、パート就労といった選択肢しかなかった。働きも家庭も両立できる自分たちの職場を自分たちでつくろうと、ワーカーズ・コレクティブは労働市場で周辺部に位置づけられていた女性にとっての異議申立の運動を伴う事業体だった(原田2013:178-179)。

WNJは、「ワーカーズ・コレクティブ法」を作ろうと運動をしていく。

七

その一方で、こうしたWNJの運動とは別に、ワーカーズコープは、1991年に「協同総合研究所」を設置し、「労働者協同組合研究会」で検討を重ね、協同組合の実装化に取り組む。1998年には、「労働者協同組合法」制定へ向けた運動推進本部が立ち上がる。ところが、ワーカーズコープは、法制定運動の開始を宣言したが、経営が行き詰まるという事態に直面した。そのため、法制化を求める運動は、それ以上進まなかった。また、ワーカーズコープは、2000年11月に運動組織「協同労働の協同組合の法制化を目指す市民会議」を発足し、2002年には、連合会23回総会において、協同労働の協同組合としての「新原則」が定められる。しかし、ここでも運動は本格化しなかった。

これまで、同じ協同労働でも、ワーカーズコープは「生活していくための労働」という側面が強く、ワーカーズ・コレクティブは「地域や社会への貢献」を優先してきた運動であった<sup>11)</sup>。ところが、このように別々で運動を行ってきたWNJとワーカーズコープが合流する。きっかけは2007年6月、日本労働組合総連合会元会長の労働者福祉中央協議会会長（当時）である笹森清がワーカーズコープの市民会議の会長に就任したことである。これを機に、ワーカーズコープとWNJの法制化運動は連携して進めることになる（高橋2012：19-22）。

2008年2月、「協同出資・協同経営で働く協同組合法（仮称）を考える議員連盟」が発足する。議員連盟の役員会で、法案要綱案が4つ出されると、マスコミの注目を集めた。2010年3月に民主党議連の「協同労働の協同組合」（仮称）法要綱が、議員連盟3役会議で取り上げられ、翌4月、超党派議員連盟総会で「協同労働の協同組合法案（仮称）要綱」が確認・了承された。国際協同組合年にあたる2012年には、法制化運動の機運が高まる。「国際協同組合年記念協同組合実行委員会」で作成した「協同組合憲章」において「協同労働の協同組合法の制定」が掲げら

夫

11) 「労協法時代協同労働が拓く社会展望対談 WNJ藤井恵里×労協連古村伸宏」『日本労協新聞』、2021年1月5日付より

れ、同実行委員会主催による「協同労働の協同組合の法制度整備に関する学習会」が開催された。

2015年、日本労働者協同組合連合会が法制化推進委員会を設置し、再起動に向けた準備を開始する。2017年には自民公明が与党ワーキングチーム（以下、WT）を設置し、法案政策の議論を開始する。翌2018年にはWTにおいて法案骨子について合意され、2020年2月、WTで労働者協同組合法案が了承された<sup>12)</sup>。6月には超党派の議員立法として法案が提出された。こうして、12月4日、労協法は、参議院本会議にて、全会一致で可決、成立した。

### 第3節 協同労働の課題と今後の研究

本節では、協同労働の課題と今後の研究を行う上での展望と論点を述べる。

#### 協同労働の課題

労協法より以前、先の高橋（2012）は、ワーカーズコープの課題として、経営面では、①経済的困難、②低賃金労働を強いられる組合員が多く存在すること、社会面では、③社会的認知が低いこと、④諸外国と比較して法整備が十分に行われていないことを指摘する（高橋2012：3）。このうち課題④については、労協法の成立によって一定程度解消し、また課題①もいずれ解決していくものと思われる。一方、課題①については、ワーカーズコープでは、労働者自身が事業の運営に意見を反映させる、ということは、経営が苦しくなれば、自ら労働条件についても切り下げをも視野に含め、運営を検討しなければならない（原田2013：267）。そのようなとき、組合員である労働者はどう判断し、どうふるま

---

12) 「とりくみ - 労働者協同組合の法制化を」『日本労働者労働組合（ワーカーズコープ）連合会』（最終閲覧2020年12月22日，URL：[https://jwcu.coop/houseika/?page\\_id=318](https://jwcu.coop/houseika/?page_id=318)）

えるかということがある。

ワーカーズコープは、組合員である労働者が主体的に運営に意見を反映させ、労働者自身で労働を見直すことを追求している。しかし、これまで、その労働者の主人公性をめぐって多くの矛盾が指摘されてきた。それは、ワーカーズコープでの、「労働（者）」と「経営（者）」が分離しているということである。

大高（2013）は、このような「労働と所有の分離」（所有とは経営と同義）の問題に、自覚的に対峙する協同的・主体的試みの先に、人間的な労働の回復・実現に向けた労協運動展開の可能性があるとみている（大高2013：247）。

## 今後の研究に向けて

ワーカーズコープには、現在の労働分野、地域分野で未解決、手付かずの問題を解決する手段として注目、期待されている。一方で、ワーカーズコープの現場においては、上記のような課題があることがうかがえる。本稿では、協同労働とは何か（第1節）、労協法成立に至るまでの歴史的背景（第2節）、協同労働に関する先行研究の検討、今後の研究の課題（第3節）をみてきた。それらの作業を通じて、以下のような問いが浮上してきた。

## 労協法をめぐる問い

1. 労協法が成立に至った政治的、社会的力学とはどういうものか
2. 今後、社会的認知が高まり、組合員が増え、規模が大きくなるにつれ、個々の組合員の意見の反映や意思決定が難しくならないか
3. NPO法人や企業法人から労働者協同組合への組織変更後の課題はなにか
4. 労協法後、労働者協同組合は地域需要や就労機会をどう見だし、応じないし創出するのか

5. 労働者協同組合が地域課題の発見や解決にどのような影響をおよぼすか

### 協同労働をめぐる問い

6. 協同労働を行う人は、どのような地域が良いと思い、どのような地域にしていきたいと思っているのか
7. 協同労働を行う人は、問題の発生と解決をどう認識し、地域や地域の人とどう関わろうとしているか
8. 多様な構成員の異質性を認め、主体形成を成し遂げる協同労働を実践するに至るまでに、どのようなプロセスがあるか
9. 事業内の人と、事業外（たとえば地域の人）との間の認識等の相違はどのように調整されるのか
10. 協同労働を行う人は、利用者や地域の人とどうつながりをつくっていくのか（利用者や地域の人はどう協同労働に参画していくのか）
11. 包摂性を重視する職場と見られるが、どうしても合わない人・苦手な人、意見や価値観のズレがある場合、どう対応しつつ事業を行うのか
12. 出資・意見反映・労働の三位一体は、働く者にとって役割が多く、雇用労働より大変と思われる。三位一体の働き方に固有の課題と解決策とはどのようなものか

今後は、以上で挙げた問いに対する答えを、具体的な事例の研究を通じて明らかにしていく。

### 謝辞

本稿の構想にあたり朝倉美江教授のご指導を、執筆にあたり大山小夜教授のご指導を受けました。ワーカーズコープ放課後デイサービス事業所A、高齢者生協ケアセンターB、ワーカーズコープの皆様には、現場

の視察に伺わせていただき、この間、多くのアイデアや励ましをいただきました。ワーカーズコープ東海事業本部長・岡田俊介氏、ワーカーズコープ東海事業事務局長・鈴木昭裕氏には、拙稿に御目を通していただき、多くの貴重な助言をいただきました。記して感謝申し上げます。なお拙稿の内容の責任は筆者にあります。

### 〈引用文献〉

- ・藤井敦史（2013）「第6章日本におけるWISEの実態—ワーカーズ・コレクティブ調査から見るWISEの分析枠組みと制度・政策—」藤井敦史・原田晃樹・大高研道編著『闘う社会的企業』勁草書房、p176-p207.
- ・大高研道（2013）「第8章労働者協同組合の展開過程の今日的特徴」藤井敦史・原田晃樹・大高研道編著『闘う社会的企業』勁草書房、p225-p249.
- ・原田晃樹（2013）「第9章社会的企業としての労働者協同組合—労協調査から見る日本のWISEの実態と特質—」藤井敦史・原田晃樹・大高研道編著『闘う社会的企業』勁草書房、p250-p277.
- ・田中羊子（2011）「第1章みんなで出資し、責任を分かち合い、仕事をおこす」広井良典編著『協同で仕事をおこす』コモンズ、p28-p51.
- ・大内力（2005）「第2章二一世紀は協同の世紀に」武市蕭編著『協同組合社会主義論大内力語録』こぶし書房、p48-p70.
- ・河野直践（2006）「第1章現代社会と協同組合」河野直践編著『協同組合入門—その仕組み・取り組み—』創森社、p22-p72.
- ・富沢賢治（1997）「7章 ワーカーズ・コープ」富沢賢治・川口清史編著『非営利・協同セクターの理論と現実—参加型社会システムを求めて—』日本経済評論社、p328-p339.
- ・古村伸宏（2017）「第1章ワーカーズコープの体験的歴史と思想—第3節協同労働の協同組合時代—」日本労働者協同組合連合会編集・発

- 行『みんなで歩んだよい仕事・協同労働への道、そしてその先へ - ワーカーズコープ35年の軌跡』 p65-p86.
- ・富沢賢治 (1999) 『社会的経済セクターの分析—民間非営利組織の理論と実践—』 岩波書店.
  - ・櫻井純理 (2015) 「序章『格差と排除』を生む雇用・労働のあり方を問う—本書の主要と概要—」 櫻井純理・江口友朗・吉田誠編著『労働社会の変容と格差・排除—平等と包摂をめざして—』ミネルヴァ書房, p1-p12.
  - ・日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会センター事業団, 『センター事業団ハンドブック組合員のしおり』
  - ・高橋弘幸 (2012) 「労働者協同組合とロビイング—なぜ「協同労働の協同組合」法制化は実現しないのか—」 関西大学卒業論文
  - ・炭谷英人 (2015) 「働く人たち, 市民が取り組む新しい働き方: 『協同労働』 ワーカーズコープの事例を中心に」 『女性労働研究』 (59) p113-p119.
  - ・日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会, 「配布資料」 「協同労働実践交流全国集会（Web会議, 2020年11月14日, 15日）」
  - ・ワーカーズ・コレクティブ・ネットワークジャパン, 「配布冊子」 「14回ワーカーズ・コレクティブ全国会議in愛知『協同労働でつくる協同組合型地域社会づくり』（ウインクあいち, 2020年2月22日, 23日）」
  - ・「労協法時代協同労働が拓く社会展望対談 WNJ藤井恵里×労協連古村伸宏」 『日本労協新聞』, 2021年1月5日付より
  - ・「労働者が出資, 運営する『協同労働』法案成立へ」 『東京新聞』, 2020年10月11日付より（最終閲覧2021年10月11日, URL: <https://www.tokyo-np.co.jp/article/61100>）
  - ・「労働者協同組合」, 『厚生労働省』（最終閲覧2021年1月4日, [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14982.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14982.html)）
  - ・「わたしたちは, 農協, 生協, 漁協, 森林組合など協同組合の横断組

- 織として、「労働者協同組合法案」の一日も早い成立を強く要望いたします。」『JCA』（最終閲覧2021年1月4日，URL：<https://www.japan.coop/wp/7535>）
- ・「協同組合アイデンティティに関する ICA 声明」，（最終閲覧2021年1月4日，URL：[https://www.japan.coop/pr/pdf/coop\\_identity\\_ica\\_statement\\_jp.pdf](https://www.japan.coop/pr/pdf/coop_identity_ica_statement_jp.pdf)）
  - ・「2017（平成 29）事業年度版 協同組合統計表」（最終閲覧2021年1月5日，URL：[https://www.japan.coop/study/pdf/statistic\\_2017.pdf](https://www.japan.coop/study/pdf/statistic_2017.pdf)）
  - ・「協同組合とは」（最終閲覧2021年1月5日，URL：<https://www.japan.coop/pr/means.php>）
  - ・「一般社団法人 日本協同組合連携機構（JCA）」，（最終閲覧2021年1月5日，URL：[https://www.japan.coop/study/pdf/statistic\\_2017.pdf](https://www.japan.coop/study/pdf/statistic_2017.pdf)）
  - ・「日本労働者協同組合連合会」，「加盟組織」，（最終閲覧2021年1月5日，URL：[https://jwcu.coop/about\\_union/organization/](https://jwcu.coop/about_union/organization/)）
  - ・「とりくみ - 労働者協同組合の法制化を」『日本労働者労働組合（ワーカーズコープ）連合会』（最終閲覧2020年12月22日，URL：[https://jwcu.coop/houseika/?page\\_id=318](https://jwcu.coop/houseika/?page_id=318)）