

# ワーカーズコープにおける 子育て支援事業 —協同労働の組織運営に関する事例研究—

金 秀 英

## はじめに

「協同労働」とは、労働者自ら「出資」「経営」も行う働き方を言う。協同労働を行う事業体は、労働者協同組合と呼ばれる（別名はワーカーズコープ、ワーカーズ・コレクティブ）。日本では2020年12月、協同労働を基本原理とする事業体に法人格を与える「労働者協同組合法」（以下、労協法）が成立されたことで協同労働に対する関心が高まっている。

日本の協同労働の歴史は1986年に始まる。現在、日本には協同労働の全国組織が2つ——「日本労働者協同組合連合会」（1986年設立、以下、連合会）、「ワーカーズ・コレクティブ・ジャパン」（1995年設立）——ある。これらを合わせた事業規模は就労者2万7千人、年間事業高500億円である<sup>1)</sup>。

協同労働の事業分野は、食・農・林関連（里山保全のための自伐型林業など）、生活困窮者自立支援（生活相談、就労準備、家計相談）、建物総合管理（病院や公共施設などの清掃、施設管理）、高齢者関連（介護保険、生活支援、配食）、障がい者や若者の自立支援（就労機会の提供）など多岐にわたる。そのなかで本稿が扱うのは、上記した連合会の年間

---

1) 日本労働者協同組合連合会公式サイト「協同労働フォーラム ワーカーズ法制化 市民による地域づくりの時代へ」 [https://jwcu.coop/2018/04/06/assoc\\_forum/](https://jwcu.coop/2018/04/06/assoc_forum/)（最終閲覧2022年1月10日）

事業高（350億円）の約3分の1（100億円）<sup>2)</sup>を占める「子育て関連」（以下、子育て支援）である。

子育て支援は、労働者協同組合に限らず、営利企業、特定非営利活動法人（以下、NPO法人）などの様々な種類の事業体が担う。では労働者協同組合独自の取り組みの特徴や課題はあるのか。また労協法の成立は、今後の協同労働の取り組みや社会全体にどのような変化をもたらすのか。本稿は、これらの問いに迫るため、子育て支援を行う、2つの事業所に対して筆者がインタビューした結果を考察する。

本稿の構成は次の通りである。第1節は、労協法の概要、協同労働の特徴を説明する。第2節は、筆者がインタビューした2つの事業所を傘下にもつ全国組織の概要・方針、先行調査の結果を概観し、本研究の問題関心を明らかにする。第3節は、筆者がインタビューした2つの事業所の概要等を示し、第4節は、インタビューの結果の提示と考察を行う。最後に、「共同で所有し民主的に管理する」組織運営の可能性と課題について示唆を得る。

## 第1節 労働者協同組合法と協同労働

本節は、労協法の成立（1.1）、協同組合の組織運営上の特徴（1.2）を概観する。

### 1.1 労働者協同組合法の成立

一般に「労働」というと、雇われて働く「賃金労働」を指す。だが、協同労働は、雇われるのではなく、自分たちでお金を出し合い（＝出資）、経営に参加し（＝意見反映）、事業に従事（＝労働）する働き方を言う。2020年12月、協同労働を基本原理とする、「持続可能で活力ある地域社会の実現に資すること」を目的とした組織に「労働者協同組合」という

2) 日本労働者協同組合連合会公式サイト「2020年度事業規模」 [https://jwcu.coop/about\\_union/size/](https://jwcu.coop/about_union/size/)（最終閲覧2022年1月10日）

法人格を与える労協法が成立した（施行は2022年10月1日予定。本稿執筆時）。労協法の目的は、労働者協同組合の法制化を通じて「多様な就労の機会の創出」「地域における多様な需要に応じた事業の実施」を促し、もって「持続可能で活力ある地域社会の実現」に資することである（労協法第1条）。これまで日本では、新しい地域社会をつくる目的で「出資・意見反映・労働」を一体化した非営利法人を簡便に設立する制度がなかった<sup>3)</sup>。このため、協同労働を行う事業体は、「企業組合」や「NPO法人」などの別の法人格で活動していた。だが、労協法によって上の目的をもつ非営利法人が簡便に設立できるようになる。その認める事業は労働者派遣事業を除くすべてである。もっとも、非営利に限られ（労協法第3条3）、特定の政党のために利用してはならない（労協法第3条5）。連合会やワーカーズ・コレクティブ・ジャパンの調べによれば、2021年の秋時点ですでに労協法人を取得している団体、準備中の団体のほか、検討中の団体が相当数ある<sup>4)</sup>。

## 1.2 協同労働は他の働き方とどう違うのか

労働者協同組合は、協同組合の一形態である。国際協同組合同盟（the International Co-operative Alliance: ICA, 1895年設立）の定義によれば、協同組合は、「人びとの自治的な組織であり、自発的に手を結んだ人びとが、共同で所有し民主的に管理する事業体をつうじて、共通の経済的、社会的、文化的ニーズと願いをかなえることを目的とする」<sup>5)</sup>。この定義

3) 労働者協同組合に類する法人として企業組合、NPO法人がある。労働者協同組合の利点は、行政の認可（→企業組合）や認証（→NPO法人）を必要とせず、形式を整えば設立できる（準則主義）。また、NPO法人と異なり、組合員の出資で運営できる。

4) 厚生労働省 第24回労働政策審議会勤労者生活分科会「資料4-1日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会提出資料」<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000848558.pdf>・「資料5 ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン提出資料」<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000848560.pdf>（最終閲覧2022年1月5日）

5) 「アイデンティティに関するICA声明（1995年）」協同総合研究所「協同の発見」

のうち、本研究にとって重要なのは「共同で所有し民主的に管理する」の部分である。この部分は、労働者協同組合を含む協同組合全般の、組織運営上の大きな特徴である。スペインで「社会連帯経済」の研究を行う廣田裕之は、協同組合を「資本主義企業」「国営企業」と比較する（図表1）。この図表1を用いて協同組合の特徴を説明しよう。

図表1 資本主義企業・国営企業・協同組合の比較

	資本主義企業	国営企業	協同組合
所有者	株主	政府	組合員
活動目的	株主利益の最大化	商品やサービスの生産・提供	組合員への福利厚生
加入	株主は誰でも可能 従業員は雇用関係	政府が採用 従業員は公務員	要件さえ満たせば 誰でも可能
経営方針の決定	株主に委託された 経営者が独断的に	政府の意向を受け 経営者が独断的に	組合員が民主的に
投票権	1株1票	なし	1人1票
組合員／労働者への教育・啓蒙活動	企業の経営向上のためのオプション	政府による公共施策	協同組合としての義務

<出典> Kaneko, Yoshie (2020) 「廣田裕之 世界が注目する資本主義のオルタナティブ「社会的連帯経済」」WORKSIGHT. <https://www.worksight.jp/issues/1756.html> より引用（最終閲覧2022年1月10日）

図表1によれば、協同組合の所有者は、「株主」「政府」などの特定の立場の者でなく、出資する組合員全員である（＝「共同で所有」）。事業体への「加入」は、特定の立場の者に権限を委ねるのでなく、「要件さえ満たせばだれでも可能」である。さらに、「経営方針の決定」「投票権」は、特定の立場の者に集中しないし限定させるのでなく、組合員が民主的

に「1人1票」で決める（＝「民主的な管理」）。このような「共同で所有し民主的に管理する」という組織運営上の特徴は労協法でも確認できる。労協法において、法人としての労働者協同組合は、「出資・意見反映・労働」の基本原理に加えて、「組合員が任意に加入し、又は脱退することができること」「組合員の議決権及び選挙権は、出資口数にかかわらず、平等であること」などが定められている（労協法第3条2）。

## 第2節 協同労働の全国組織と組合員の姿

本節は、調査結果の考察（第4節）に先立って、筆者がインタビューした2つの事業所を擁する協同労働の全国組織の概要（2.1）、子育て支援の方針（2.2）、また2つの事業所を傘下に置く「センター事業団」（後述）に在籍する全組合員を対象に行われたアンケート調査の結果（2.3）を見たのち、本研究の問題関心を明らかにする（2.4）。

### 2.1 協同労働の全国組織

筆者が今回インタビューした2つの事業所（第3節）は日本の協同労働の全国組織である連合会（本稿冒頭を参照）に加盟する28組織の一つである「センター事業団」の傘下にある<sup>6)</sup>。センター事業団は、1982年、連合会（当時「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」）の直轄事業として開始した（中高年雇用・福祉事業団全国協議会の歴史については金2021）。現在、全国に20の事業本部・開発本部をもち、約400の事業所で約1万人が就労し、その事業高は約224億円である。

センター事業団は、法律上、法人格をもたない事業体（いわゆる「人格なき社団」）のほか、自治体との取引や公的制度の利用するため法人格を取得した2つの事業体「企業組合労協センター事業団」「特定非営利活動法人ワーカーズコープ」の計3つの異なる種類の事業体を擁する。

6) 日本労働者協同組合連合会公式サイト「加盟組織」[https://jwcu.coop/about\\_union/organization/](https://jwcu.coop/about_union/organization/)（最終閲覧2022年1月5日）

近年、この3つの事業体のなかで最も事業規模（事業高）が大きいのは「特定非営利活動法人ワーカーズコープ」である。「特定非営利活動法人ワーカーズコープ」（2001年にNPO法人を取得）は、全国を活動範囲とし、センター事業団全体の事業高の約6割（138億円、2019年度）を占める<sup>7)</sup>。筆者がインタビュー調査を行った2つの事業所も「特定非営利活動法人ワーカーズコープ」として活動している。

## 2.2 協同労働による子育て支援事業

連合会の公式サイトによれば、地方自治体からの委託や指定管理者として手掛ける子育て支援の数は、児童館68ヶ所、学童154ヶ所、親子ひろば61ヶ所、放課後等デイサービス73ヶ所、保育園34ヶ所など、全国417か所におよび、近年は、児童養護（虐待通報や自立援助ホーム）のほか、学習支援（生活保護や生活困窮家庭の子どもを対象）（30ヶ所）、こども食堂や地域食堂（50ヶ所）などの事業も含む<sup>8)</sup>。

子育て支援そのものは、協同労働独自の事業ではなく、営利企業、NPO法人などの様々な事業体も担う。したがって、子ども支援そのものにおける協同労働の独自性は、あるかといえ基本的にはない。協同労働の特徴は、事業そのものではなく、事業の実践のなかにあると言ってもよい。連合会は、各地の実践を踏まえて子育て支援に関する指針「協同労働の子育ち指針」（図表2。以下、子育ち指針）を策定し、現在、各地の加盟団体は子育ち指針をもとに独自指針を策定するなどしている。筆者がインタビューした2つの事業所も例外でない。そこで以下では、子育ち指針の検討を行うことで、協同労働による子育て支援の特徴

---

7) 日本労働者協同組合連合会センター事業団オフィシャルサイト「法人別事業高（2019年度実績）」<https://workers-coop.com/%e3%83%af%e3%83%bc%e3%82%ab%e3%83%bc%e3%82%ba%e3%82%b3%e3%83%bc%e3%83%97%e3%81%a8%e3%81%af/>（最終閲覧2022年1月10日）

8) 日本労働者協同組合連合会公式サイト「子ども・子育て」<https://jwcu.coop/activities/business/children/>（最終閲覧2022年1月10日）

を確認しておこう。

連合会の「子育て支援事業」の特徴を端的に表すのは、子育て指針における「子育て」という用法と「よい仕事」「仕事おこし」への言及である。「子育て」は、子どもの自発性の醸成を意味し、親や地域はそのような醸成が可能となる環境整備に努める存在と捉えられている。子育て指針において、そのような環境整備は、「子ども、親、地域との協同の関係づくり」を通じて行われ、「よい仕事」は協同の関係づくりのなかで生み出されるとされる。

図表2 「協同労働の子育て指針」（日本労働者協同組合連合会）

- 1. 協同労働は「命」「自然」「働く」「暮らす」をベースに  
「共に生き」「共に育ちあう」社会を目指します——
- そのために、
1. 1人1人の子どもの違いや個性を尊重します
  2. 子どもの持つ力を信じ、育てます
  3. 子どもたちの命をはぐくむ自然、人、文化など豊かな社会関係をつくり出します
- 2. 協同労働の子育て5つの指針——
1. 命の基礎である自然や食、地域の文化、人と人との関係を大切にします
  2. 当事者主体と豊かな人間関係を広げます
  3. 子どもの願いや課題を真ん中にすえた、生活まるごとの仕事おこし・まちづくりをすすめます
  4. よい仕事を生み出す協同労働の団づくりを大切にします
  5. 子どもの命を守り育む平和、基本的人権、民主主義、自然環境など、人類が幾多の苦難を経て築いてきた貴重な財産を大切に継承します

<出典>日本労働者協同組合連合会「子ども・子育て」より抜粋。 <https://jwcu.coop/activities/business/children/>（最終閲覧2022年1月7日）

### 2.3 全国調査にみる組合員の姿

「日本で唯一の「労働者協同組合」「協同労働の協同組合」の研究機関<sup>9)</sup>である協同総合研究所は、1991年設立来、月刊研究誌として所報『協同の発見』（以下、所報）を出している。所報は、センター事業団の組合員を対象に、2001年からこれまで計5回、アンケート調査を実施してきた。所報342号（2021年5月）では、2019年9月から12月までWeb上で実施した「第6回組合員の暮らしと仕事に関するアンケート」調査<sup>10)</sup>の結果を公表している。回答者の基本属性を図表3にまとめた。回答者は、在籍する組合員の男女比に比べて「女性」が多く、仕事は「子育て関係」が最多、勤続年数は「5年以上から10年未満」、僅差で「1年以上～3年未満」が多い。筆者が今回インタビューした2つの事業所も平均して女性就労者が半数を超え、勤続年数は「1年以上から3年未満」が多い。

---

9) 協同総合研究所公式サイト「研究所について」<https://jicr.roukyou.gr.jp/aboutus/>（最終閲覧2022年1月10日）

五 10) センター事業団に在籍する組合員の全数調査。調査対象者数6681人中、回答者数3008人（回答率45%）。質問項目は「くらし」「健康」「働きがい」「困づくり」「地域づくり」「経営参画」「幸福度・満足度」。

図表3 回答者の基本属性

【性別】	「女性」68.2, 「男性」30.6, 「あてはまらない」1.0
【年代】	「50代」25.0, 「60代」24.6, 「40代」17.9, 「30代」14.5, 「20代」9.3, 「80代」0.2, 「10代」0.1
【業種（複数回答）】	「学童・児童館」23.3, 「高齢者介護」12.4, 「障がい児通所」11.0, 「公共施設」10.9, 「保育」8.7
【勤続年数】	「5年以上～10年未満」26.0, 「1年以上～3年未満」24.4, 「3年以上～5年未満」19.1, 「10年以上～20年未満」13.8, 「20年以上」2.1
【ワーカーズコープで働いて得られる収入】	「100万超～200万以内」36.2, 「50万超～100万以内」24.4, 「200万超～300万以内」23.7, 「50万以内」8.6, 「300万超～400万以内」4.3, 「400万超～500万以内」1.7, 「500万超～600万以内」0.8, 「700万超～800万以内」0.1, 「800万超」0.0
引用者注)	各項目, 結果はすべて%。多い順に並べている。「業種」のみ「その他」を除く上位5つを抜粋。
<出典>	「第6回 組合員の暮らしと仕事に関するアンケート」調査報告（所報『協同の発見』第342号）より抜粋・要約

協同総合研究所は、アンケート結果を、「協同労働と組合員の生活」の観点から横断的に振り返り、「達成点」（3点）、「課題」（3点）にまとめている。以下、その内容を要約する。

達成点の第1は、「地域に就労の場を創出」である。通勤時間は「30分以内」63.0%、「1時間以内」26.1%と、職住近接が高い水準で確保されており、「近所づきあいがある」人ほど職場で「地域課題」を議論していた。

達成点の第2は、「やりがいのある職場づくり」である。「仕事へのやりがい意識」は総じて年齢が上がると高く、年齢が下がると低い。「幸福度」「仕事満足度」は、どちらも全体の6割が「幸せと感じている」「仕事に満足している」が、年齢が高いほど——「幸福度」では50代以上、「仕事満足度」では60代以上——その傾向は強まる。

達成点の第3は、「社会を意識した働き方の現実」である。「入団理由」「働き続ける理由」とも、最多は「生計の維持」（各々43.0%、50.3%）である。これに対し、「社会貢献」（各々22.4%、28.5%）である。

一方、課題の第1は、「経済的不安」である。「ワーカーズコープで働くことで生活が安定している」「生活に十分な額が得られている」「将来計画ができる」は、「不足」「不足気味」との回答が最多で、全体の5割であるが、年代別で見ると、60代以上は「ポジティブ」な認識傾向が、親の介護・子育てなどで出費が多いと思われる40代以下は「ネガティブ」な認識傾向が強くなり、二極化していた。

課題の第2は、「心身と健康と働き方」である。「健康上の問題はない」との回答は半数以下と低かった。具体的には、「運動する時間が持てない」「食事がきちんと取れていない」などがあげられる。

課題の第3は、「協同労働への参画」である。「労働条件を自分たちで決めている」という実感は全体的に低く、「思わない」が6割近くあった。「自分の意見が事業所経営に反映されている」との回答は、在籍5年以上の組合員、役職に就く組合員が高い。「事業所の経営状況を知らない」人は、入団後3年以下を中心に、3割弱を占める。この割合は、2009年調査は17.6%、2013年調査は21.6%であり、全体的に経営について知らない人の割合が増えている。

## 2.4 協同労働をどう捉えるか ～過剰な期待から「経験の学び」へ～

日本で労働者協同組合研究が本格的に始まった1980年代から2000年代までの労働者協同組合研究史を概観すると、労働者協同組合は、「社会変革、産業民主主義、雇用創出、労働の質的転換」の担い手として「過剰な期待」がされてきた（小関2000）。実際、協同組合全体における「労働者協同組合」の割合はきわめて小さい。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）の最新

統計（2018年<sup>11)</sup>）によれば、日本の協同組合（総数4万1610組織）の単位組合数の内訳は、中小企業組合が全体の8割強（86.9%）を占め、残り1割（13.1%）に、農協3%、生協2%、労働者協同組合1.1%が含まれる。また組合員数（総数1億584万人。重複計上有）の内訳も、生協6割（60.1%）、農協10.0%に対し、労働者協同組合は0.0%である。だが、「これらの期待はそのまま、現代社会の抱える諸矛盾に対する研究者の問題意識、危機感の裏返しでもある」（前掲書:42）。労働者協同組合は、「資本主義経済社会の中で多くの矛盾を抱える存在」として「矛盾と苦難に満ちた」経験をしてきた。そのような矛盾と苦難は、社会そのものの矛盾と苦難でもある。大事なものは、そうした経験から「学ぶ」こと（前掲書:43）である。労協法が成立した現在こそ、「過剰な期待」でなく、等身大の、「矛盾と苦難に満ちた」経験を丁寧に記述し学ぶことが重要と考える。これが本研究の問題関心である

### 第3節 子育て支援事業にみる協同労働の事例研究

本節では、調査先である2つの事業所の概況（3.1）、インタビューの調査項目と調査対象者一覧（計5名、3.2）を見る。

#### 3.1 2つの事業所の概況～地域性・事業内容・就労者構成

センター事業団は、全国を20の地域ブロックに分け、各ブロックに事業本部・開発本部を置く。本研究の調査先は、このうち1つの地域ブロックで活動する2つの事業所である。それらの日々の実践は、加盟する連合会の理念や方針（第2節）だけでなく、より身近に、地域の状況、手掛ける事業、職場の状況などによっても影響される。そこで、本項は協

---

11) 日本協同組合連携機構（2021）「2018（平成30）事業年度版 協同組合統計表」[https://www.japan.coop/study/pdf/211013\\_01.pdf](https://www.japan.coop/study/pdf/211013_01.pdf)（最終閲覧2022年1月5日）。労協法以前のため、統計表における「労働者協同組合」は生協や中小企業組合などの別法人も含む。一部重複計上されている。

同労働の実践に影響を与える、より身近な事情——「地域性」「事業内容」「就労者構成」——に着目して各事業体（以下、X事業所、Y事業所と表記）の概況を記しておこう。

### （1）X事業所の概況

X事業所が手掛ける事業は、「清掃」「介護保険」「学習支援」「若者外国人未来応援」と多岐にわたる。このうち「学習支援」が本研究の主な関心事である「子育て支援」に相当する。以下、詳しく見ていく。

X事業所は、政令指定都市に所在する。そこの学習支援は、比較的自然が多い区に所在している。周辺には市営住宅が多く、ひとり親世帯が多い。ひとり親世帯は市営住宅を安く借りることができる。また団地は住人同士の交流の機会があり、相互扶助もある。区の子育て相談窓口も充実しており、保健師が子育てに関する不安や相談に乗ってくれる。

X事業所における学習支援は、自治体からの委託費で運営されている。その主な内容は、市内在住のひとり親世帯、生活困窮世帯、生活保護世帯の中学生、高校生の学習を支援し、子どもや保護者の相談に応じることである。ここでは、対人支援だけでなく、子どもやサポーター（後述）同士が交流できる企画の立案、実施もする。そうすることで子どもが主体的に安心して過ごせる場を作ろうとしている。

当該の市には児童館指定管理者と市から事業委託を受けた事業者が運営する「学習支援会場」が150か所ある。X事業所はこのうちの1か所を担当する。学習支援の際は、会場を借りるため、週一回、18時から20時半までに限られる。このことは、地域との交流の機会が限定されることを意味する。この点、すなわち地域とのつながりが「薄い」ことは、X事業所において課題とされている。

X事業所は、X事業所に出資する「組合員」3名（運営管理者1名、事務員1名）で構成されている。学習支援については、この3名の組合員と、X事業所に出資しない「非組合員」11名（大学生8名、社会人3名）

の計14名で運営されている（2022年1月時）。組合員も、非組合員も、学習支援に携わる者はすべて「学習サポーター」（以下、サポーター）と呼ばれる。サポーターの業務は「学習指導」「学習記録の作成」「学習及び進学相談に応じる」「各種研修への参加（任意）」などである。サポーターは、学習支援を利用する子どもの人数に応じて配置される。シフトの作成やサポーターの配置、サポーターの支援などの業務を行うのは運営管理者である。そのため、サポーターの得意科目、子どもとサポーターの相性などを考慮してサポーターの配置を決めることが重要になる。

X事業所の設立のきっかけは2012年である。市内のワーカーズコープ事業の活性化・普及を目指し、XBさん（後述）がその事務局として「仕事おこし」の基金訓練を開講した。受講生が希望する仕事の一つがコミュニティカフェであった。希望した受講生はその後、離脱したが、XBさんは、のちに組合員になる他の仲間とともにコミュニティカフェの運営を計画する。市より若者自立支援サテライト事業を受託し、運営を始めた。

X事業所が学習支援を始めたのは2017年である。この頃、子ども・若者を対象とした各地の支援現場で困窮者支援の必要性が謳われ、事業化の方針が出されるなどしていた。その中で、とある生活協同組合の学習支援と子ども食堂を見学したことがきっかけであった。

X事業所は、学習支援以外に、「介護保険」（2014年に福祉用具貸与貸出・販売事業を開始）、「清掃」（2019年に老人福祉センター他の管理清掃を開始）、「若者外国人未来応援」（2019年、2021年に県より受託）などの事業も手掛けていることはすでに述べた。その理由は、学習支援のみでは財政上、安定しないからであり、他の事業を手掛けることで収支のバランスをとってきた。だが、この種の事業は法律や制度の影響を受けやすい。福祉用具貸与が一例である。福祉用具貸与の価格は、かつては事業者の裁量に任されてきたが、介護保険法の改正で上限価格が設定され、現在は他の介護報酬と同様、定期的に見直されている。上限設定や改訂は往々にして事業者には減収をもたらす。こうしたことから、X

呉

事業所は、収益を上げることが以前より難しくなってきたのが現状である。

## (2) Y事業所の概況

Y事業所は、人口20万人未満の非政令指定都市に所在し、自然に恵まれた環境にある。Y事業所は、市内に放課後等デイサービスを2か所運営する。学校がある日だけでなく、学校がない日もサービスを提供する。その主な内容は、支援を必要とする障がいのある子どもに、学校とも、家庭とも異なる体験をしてもらうことである。子どもの発達状況に応じた支援を心がけているという。

Y事業所の放課後等デイサービスの特徴は、子どもに働く体験（例えば、地域食堂のお手伝い、モノづくり）をして報酬を出すことや、子どもの可能性を見つけ、伸ばす計画（例えば、おやつのお買い出しや会計、お菓子作りなど）を行う点である。これらは、すべて任意参加であり、子どもの意思を尊重している。このような体験や工夫の重視は、Y事業所が設立された経緯と深く関わる。

Y事業所の設立は2014年である。きっかけは、YDさん（後述）が保育園の退職後、4年目でワーカーズコープの児童館に勤務したことにさかのぼる（児童館の指定管理は2015年に終了）。きっかけの一つは、児童館の場で、とある保護者から「自分の子は障がいがあるから働けない」との相談を受けたこと、もう一つのきっかけは、ある一人の障がいのある女性と出会い、彼女の働く場を作りたいと考えたことである。3年後の2017年、放課後等デイサービスの2つ目の活動拠点を市内に開所している。

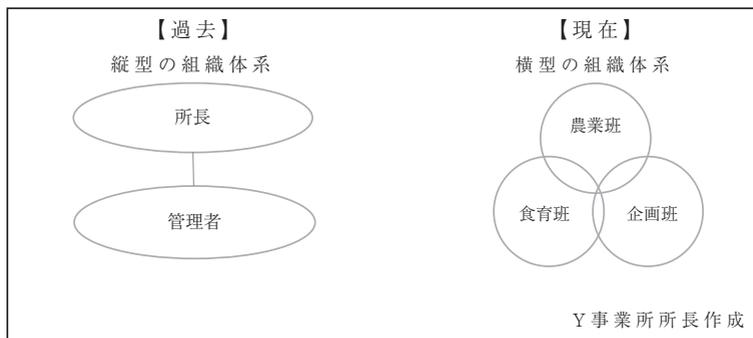
Y事業所は、放課後等デイサービス以外に、月一回、地域食堂（調査時はコロナ禍で弁当販売）を運営する（地域食堂は2016年開始）。地域食堂は、利用者である子どもだけでなく保護者や地域住民も含め、毎回50名程度が参加してきた。こうした参加者の中から、のちに行事の企画

や運営のボランティアスタッフとして関わるようになる者もいる。2022年度には放課後等デイサービスを卒業する子どもへの支援として3つ目の活動拠点を開所予定である（執筆時点）。

Y事業所の就労者構成は、常勤と非常勤を合わせて計12名（2022年1月時）、平均年齢は50代である。組合員は、地域若者サポートステーション出身者、パニック障がい、知的障がいのある者など多様な背景をもつ。組合員の業務は、「子どもの支援計画書作成」「送迎の配車作成」「経営管理」「国保連への利用料の請求」「広報作成配布」「就労者のシフト作成」「環境整備」などである。

Y事業所は、当初、一般の営利企業のような「縦型」の組織体系であった。すなわち、所長を頂点に管理職が他の就労者のシフトを組み、円滑に業務を遂行した。しかし、就労者が主体的に働けるよう、のちに、「班」と呼ばれる単位のグループが分業する「横型」の組織体系に再編された。このような横型の組織体系はY事業所に独自のもので組合員は、どの班に入るか自分で決め、班のリーダーは班内で決める。班での取り組みは「班活動」と言われる。班活動は3種ある。すなわち、「農業班」は野菜作り、「企画班」は子どもの長期休暇の活動や季節行事等の企画、「食育班」は地域食堂や手作りおやつを提供、である。相互に重なる業務は、関連する班が連携、協力して行う。

図表4 現在・過去のY事業所の組織体系



Y事業所の財政は、主に、国民健康保険団体連合会（以下、国保連）からの報酬で成り立つ。基準を満たせば、児童指導員等加配加算、処遇改善加算等などによる報酬もある。X事業所と同様、Y事業所も、収入を上げるために様々な事業の申請に力を入れている。

Y事業所は、X事業所と異なり、地域との関係が「濃い」。X事業所の所在する市に比べて人口規模が小さく、相互扶助の精神がある。こうしたこともあって、Y事業所は、地域から食材の寄付を得ることで地域食堂の運営を成り立たせている。だが、放課後等デイサービスの報酬が2021年に改定され、収入が減った。このことで支出の見直しを行うこととなった。次節で見るように、その見直しの一環として、就労者の労働時間を減らす決断をしている。

以上、X事業所とY事業所の2つの事業所の概況を見てきた。どちらも同じ地域ブロックに属し、連合会に加盟するセンター事業団の傘下であり、かつ子育てで支援を行う。だが、活動の様子は、それぞれの「地域性」「事業内容」「就労者構成」などでずいぶん異なることがうかがえる。では、こうした活動は、活動に携わる人々の目にどう映るのか。また、当事者は日々の実践をどうこなしているのか。次項で本調査の概要（調査項目と対象者一覧）を紹介したのち、次節で活動の主観的世界を描く。

### 3.2 本研究の調査項目と調査対象者一覧

次節の結果の提示に先立ち、ここでは本研究で行ったインタビューの調査項目と対象者の一覧を示す。

#### (1) 調査項目

本研究の調査項目は以下のとおりである。調査項目は事前に配布し、インタビューは対面で、項目に沿って行った。適宜追加の質問も行った。一人あたりの平均調査時間はおおよそ1時間である。

#### 本研究のインタビューにおける調査項目

##### 0. 導入

- ①来所経由
- ②一日の活動内容（利用内容）

##### 1. 運営・経営

- ①運営・経営に関する問題意識
- ②組織・活動の維持費や人手の確保と配分の方法
- ③出資金の額。出資金による発言力の相違の有無
- ④給料
- ⑤支援と経営運営の両立をめぐる課題
- ⑥上の課題に対する工夫

##### 2. 従業員

- ①あるべき事業と工夫
- ②意見の反映の有無や程度
- ③話し合いをすることでよかったと思う点
- ④時間がかかる団会議<sup>12)</sup> についての認識、見解
- ⑤事業内の意見の相違に対する折り合いのつけ方

---

12) ワーカーズコープで月一回、行われる会議のこと。ここではXとY事業所における月1回の会議を指す。

### 3. 利用者

①利用者にとってどういった事業でありたいか。

また実際の事業

②力を入れていること

### 4. 地域との関わり

①地域に関する問題意識

②地域の課題が事業内容に及ぼす影響

③事業の活動を通じてどんな地域にしたいか

④地域住民による事業への関わり

### 5. 労協法

①労協法に関する認識

②労協法による事業への影響の有無

③労協法が今後の活動に与える影響

## (2) 調査対象者一覧

調査対象者は計5名である（以下）。

### 【調査対象者の一覧】

調査対象者XA

事業所Xの組合員。学習支援の運営管理者をしている。

調査対象者XB

事業所Xの組合員。学習支援の事務員をしている。

調査対象者XC

事業所Xの非常勤として勤務する組合員。

学習支援に関わる。(2021年9月に別の地域ブロックのワーカーズ  
コープへ転勤)

調査対象者YD

事業所Yの放課後等デイサービスの所長・組合員。

調査対象者YE

事業所Yの放課後等デイサービスの組合員。

#### 第4節 インタビューにみる協同労働の実践

前節では2つの事業所の概況を見てきたが、ここでは、こうした活動を、活動に携わる人々はどう捉えているのか、インタビューの結果を再構成して見ていく。

##### 4.1 現場では何をしているのか

子ども支援という事業そのものは協同労働に限らず、営利企業、NPO法人なども行っている。したがって、協同労働の特徴は、事業そのものでなく、その実践において見られる（第2節）。では、いかなる実践があるのか。本項は、その中身を、以下4点に再構成して見ていく。

##### (1) 子どもとの関係づくり

X事業所では、ただ学習支援を行うのではなく、子どもが自主的に、安心して過ごせる場をつくることを心がけている。学校や家庭、親子関係で悩みや困難を抱える子どももいる。このため、子どもから相談を受けることも多い。それゆえ、サポーターをどう配置するかは極めて重要である。

(XAさん)

やはり子どもとの相性を見ている。子どもの中には、異性が苦手な子もいるので、学習会の様子を見ながら配置を決めている。サポーターも得意不得意な科目があるのでそこも考えている。

## (2) 様々な体験

支援だけでなく、子どもに様々な経験をしてもらうことも重要である。多様な経験をしてはじめて自分の好きなこと、楽しいことが分かるからである。そのことは、子どもが持つ可能性の発見・展開にもつながる。Y事業所の放課後等デイサービスは、非日常的な体験を計画する。夏休み期間は、お菓子作りや水遊びなどのイベントを用意する。

(YDさん)

来週から計画をつくって、午前は知的な遊びをしてもらおうと思って。午後は水遊びを考えて。私の中で、学校がある時って、集団の中において緊張して帰ってくると思うので、リラックスさせてあげたい。自分のやりたいことをやらせてあげたらいいかなって。

様々な経験のうち、Y事業所は、子どもに働く体験をもらう。その目的は、人のために役に立つ喜びを学んでもらうことである。ささやかな報酬を得て、おやつ代にするという工夫もある。

(YDさん)

DIYを通して、まずはみんなで作品を作り完成させるという喜びを体験してもらい、次に、人のためにそれを作り、使ってもらおうという喜びを学んでもらいました。そこでは、疑似体験として、子どもが注文書・請求書、領収書を作るという販売のルールも学んでいきました。字の書けなかった子も字に興味を持ち、書けるようになりました。それが自信につながり、ほかの利用者のために、本を参考に、レシピも自分で書き、ケーキを作るまでに成長しました。現在では新聞を読めるまでになりました。

### (3) 卒業後の支援

事業所に来る子どもも成長し、いずれは学校も卒業する。しかし、卒業したからといって支援までも卒業していいわけではない。障がい者の場合、誰かが、何らかのかたちで生活を支援（＝生活介護）する必要がある。Y事業所は、卒業していく子どものためにどのような生活介護が可能かを考えていた。

(YDさん)

午前は農業をやって、午後は1日働くと疲れちゃうので。午後は余暇の時間を作りたいと思います。午前中はそれで働いて、いくらか報酬ができればそれで余暇を使うことに使ってもいいと思います。

### (4) 保護者の支援

X事業所も、Y事業所も、子どもの支援をするためには保護者の支援が必要であると強調する。保護者への支援を通して子どもの生活や学習が可能になり、また安定することも少なくないからである。

(XAさん)

保護者面談を行って、保護者の悩みや困難、子育ての不安を抱えていることが分かった。保護者のサポートも必要だと思う。子どもの悩みや困難を解決するためには、子どもに学習支援を行うだけでは、保護者や家庭の支援が必要。

「子どもたちが幸せになっていくためには親も幸せでないと」。そのように話すYDさんは、親が働きやすくなるよう、夏休みになったら朝の8時から子どもたちを預かっている。

(YDさん)

お母さんも息が抜ける場が欲しいと思うのでコーヒーを出したりして、お母さんたちが、ほっとできる居場所も作っています。

#### 4.2 諸資源の調達と配分

前項が活動の“表舞台”だとすると、本項は、こうした“表舞台”を支える“舞台裏”の描写となる。具体的には、「子どもや保護者を支える活動」をするために諸資源をどう調達し配分しているのかを、(1) 事業を立ち上げ、維持するために人や会場などの資源をどのようにして確保したのか(「結節点としての広域組織」)、(2) 資源配分において念頭に置かれていること(「よい仕事と経営のバランス」)(3) 財政上の課題にどう対処しているか(「就業時間の調整」)(4) 各人の能力を引き出す工夫(「信頼関係の構築」)(5) 外部とのつながり(「地域にアンテナを張る」)、の5点に再構成して見ていく。

##### (1) 結節点としての広域組織

全国や地域ブロックで活動する広域組織は、同じ志をもつ人が出会い、情報を共有し、諸資源の調達を可能にする場を提供する。連合会が2005年より開催する「全国よい仕事研究交流集会」は、そうした機能をもつ。この種のイベントは地域ブロックのレベルでも行われる。新規に事業所や事業を立ち上げる場合、先行する他の事業所の存在を知ることには、資源調達の点だけでなく、ロールモデルやメンターを得る点でも重要である。

X事業所とY事業所が属する地域ブロックも、2014年より隔年で「協同集会」を開く。X事業所の所長であるXAさんが学習支援を始めたきっかけもこの協同集会であった。XAさんは、この協同集会を通じて、地元の高齢者生活協同組合の関係者と関わりを深めた。同じ区内の事業であるということで、交流スペースを貸してもらえないかと相談したとこ

る、応じてもらえたという。のちに学習支援に参加するサポーターも、協同集会の実行委員会のメンバーや、集会の参加団体である医療生活協同組合から紹介されている。

## (2) よい仕事と経営とのバランス

協同労働を行う人々は、「よい仕事」をしたいと考え、様々な活動に携わる。だが、そうした活動を持続可能にするためには「経営とのバランス」を取らねばならない。第2節で見たとおり、協同労働において、事業所は株主のもの（＝資本主義企業）でも、政府のもの（＝国営企業）でもなく、組合員のものであり、経営方針の決定権限も、株主に委託された経営者（＝資本主義企業）でもなく、政府の意向を受けた経営者（＝国営企業）でもなく、組合員自身にある。

X事業所、Y事業所の運営管理者と所長（XA, YD）はどちらも、事業の内容を整備し充実させたいが、運営・経営や人件費の問題があると述べていた。X事業所は、設立当初から赤字であったが、様々な工夫をして調査時の一年間（累計）で赤字から脱することができた。今後についてこう語る。

（XAさん）

学習支援は公共施設で週一回行っている。出来れば、会場周辺に事務所を借りて、子どもがいつでも来られる居場所にしたいと思っている。人員配置は、手厚くできれば良いが、経営状況を見なければいけない。月一回、組合員に月の報告を出してもらう。会議では、みんなに意見を出してもらうことを大事にしている。幅広く事業を行っているから、各事業、掘り下げていかなればいけないことが多い。事業分野が広いから、利用者が抱える課題や問題も多い。

### (3) 就業時間の調整

バランスはどこかで折り合いをつけねばならない。それは経営上、厳しい判断をせねばならないことも意味する。法律や制度に基づく事業の場合、なおさらである。法律や制度の枠内に仕事を収めねばならないため、法律や制度の改定は経営に大きな影響を与える。Y事業所が行った「就業時間の調整」がその例である。

(YDさん)

今年の4月から報酬改定があって。それで収入が下がってしまった。その減った分をどこで、どういうふうにしたらいいか。人件費を抑えるため、常勤の人の残業を見直しました。制度によって必要な労働時間が決まっているので、非常勤の人も必要な時間は確保しました。ですが、1人の職員はそれでは収入が厳しいということになり、別の職場で働くことになりました。

### (4) 信頼関係の構築

協同労働は、みなが事業所の所有者であり、みなで経営方針を決め、みなで事業を行わねばならない。したがって何をするにも互いの信頼関係が基本となる。XAさん、XCさんの以下の話は、現場の課題の早期発見、早期解決に向けて、サポーターが意見を出しやすい関係を日頃から作ることの大切さを指摘している。

(XAさん)

そういう関係を築かないと会議とかで「意見を出してください」と言っても絶対出ない。だから、XBさんが良く冗談をいうのも、日ごろの関係をつくるためです。XCさんも、発信できない人がいるところに、常にアンテナを張っておかないといけない、と言います。

(XCさん)

私は、働く仲間同士でのコミュニケーションを大事にしています。日常的な会話もすごく大事です。相手がどういう人かを知ることや、誰か困っていないかなって気を配ることもです。それは、学習支援のサポーターも、X事業所の組合員も同じです。

## (5) 地域にアンテナを張る

協同労働を行うのは「持続可能で活力ある地域社会の実現」のためである。このため、「地域から信頼を得ること」「地域のニーズを知って地域のニーズに適応すること」「諸資源を身近な地域から調達すること」は大事である。「地域にアンテナを張る」とは、こうしたことを行うためである。

Y事業所は、地域住民が安価で利用できる地域食堂を定期的に開く。地域食堂は、Y事業所の活動を地域住民に知ってもらう場となるだけでなく、子育て中の保護者や孤立しがちな高齢者の居場所にもなっている。そこに参加する人々や、地域の企業、フードバンクから、野菜やお米、肉などの寄付を頂き、地域食堂の運営が成り立っている。

(YDさん)

地域の人に知ってもらうためにお祭りをしました。その時に餅つきをしていたら、一人のおじいちゃんが入ってきて、最初から最後まで、ずっと食べていて。どうみても一人暮らしのお年寄りの方だった。その頃、全国のワーカーズコープの会議で子ども食堂が話題になっていて、自分たちでも出来そうだ!と思ったけれど、私は子ども食堂というのは、「貧困」というラベルを張っているような感じがしたので、どなたが来ても良い「みんなの食堂」を始めました。回を重ねるごとに地域の人にも知ってもらい、いろんな人とのつながりが出来たり、食材の寄付もいただけたりするようになって、現

三

在に至っています。

場を作って人々を待つばかりでなく、出かけていくことも大事である。Y事業所も、市役所に定期的に顔を出して事業活動を知ってもらい、市役所を通じて食材提供を得ることもある。「赤い羽根の共同募金」の補助金を申請し、10万円の補助金を得たこともあったという。

一方で、地域においてアンテナを張ることは、手間もかかり、大変な作業でもある。X事業所は、地域とのつながりが「薄い」ことを課題としている。

(XBさん)

そこが、今一番弱いところ。地区と関わりきれてないんだよね。本来であれば、地元の人たちと話し合ったり、懇談会やったりして、どんなことが困ってるのかとか・望まれてるかっていうのを知って、仕事にしていくのが、ワーカーズのあり方なんだけど。

こうした大変さは、さまざまなアンテナを張っているY事業所においても同様である。

(YDさん)

現実問題として、それが出来ているかと言われたら、できてなくて。そのようなつながりをこちらから真剣に保つようにしないと、つながっていけなくなってしまうので。

#### 4.3 活動のやりがい

「よい仕事」を目指す(4.1)ものの、経営とのバランスをとるのは大変である(4.2)。にもかかわらず、なぜ事業を始め、また続けようとしているのか。組合員は、一般の営利企業的前提とされる「収益性の

最大化」「事業の拡大」などではない活動の目標ややりがいをどこに見出しているのか。インタビューを通じ、2つのこと——「得意分野の発揮」「みなで一つのものを作る」——が浮き彫りになった。以下、順に見ていく。

### (1) 得意分野の発揮

YDさんは、児童館で、とある保護者から「自分の子どもは障がいがあるから働けない」といった相談を受けた。また、児童館で出会ったとある女性の働ける場をつくりたいと思った。これらがきっかけでY事業所を設立した（第3節）。このようなことは、Y事業所に限らない。協同労働は、仕事に人を合わせるのではなく、各人のできる仕事を探し、見つけることが重視されている。このことは、事業運営面にもあてはまる。つまり、各人についてよく知ること、具体的には、得意分野や苦手分野を知ることが重要となる（以下、XA）。X事業所も、Y事業所も、運営や経営など現場の活動について話し合う「ミーティング」がそうしたことを知る場となるという。そして、自他問わず、役立つという経験がやりがいとなる。そのような経験が得難いという感覚をもつ人ならなおさらである（以下、YE）

(XAさん)

サポーターにも、これが得意、これが苦手というのがある。だから、たとえば、苦手な科目は他の人に頼んだりする。これからできるようになってもらえればいいと思います。

(YEさん)

私は苦手なことが結構あるんですけど、苦手だからやりたくないですと言ったら、「これくらいできればいい」と言ってくれたり、寄り添って受け止めたりしてくれるところが良いです。他の保育園

三

に勤めていたらそんなことは言ってもらえません。

## (2) みなで一つのものを作る

協同労働は、組合員の意見を経営に反映させる。ということは、何かを計画し、実行する際は、運営管理者や所長だけでなく、働くもの全員での話し合いが不可欠である。

(XCさん)

例えば、この振り返りシートも、何度も作り直してきてはいるけれど、私の意見だけではなくて、用紙一つにみんなの意見が反映されている。意見が言いづらいといったこともあるかもしれないけれど、みんな、わりと意見を出してくれて、うれしかったです。

では、意見対立が生じた場合、どうするのか。一般の営利企業であれば、声の大きい株主や経営者などの判断にゆだねることも多いが、「1人1票」を原則とする協同労働ではそうはいかない。X事業所は、組合員が少数なこともあり、いまのところ意見が割れることはないという。

(XBさん)

話し合いで決めていくって形だから、確かにすごい時間かかる。そんな意見が割れるようなことはない。大体みんなが、同じ方向を向いてるから。地域のために役にたつようなことがあればいいなって思ってる。

一方、大所帯のY事業所はそうはいかない。異見が生じる場合、「意見が割れるほど多くの意見が出ている」と肯定的に捉え、結論が出るまで話し合いの場を何度もつくるという。話し合いに時間がかかるときは、活動に支障が出ないように、時間を工夫する。

(YDさん)

とことん話し合います。意見は割れます。一回の話し合いの時に決められなかったら、次の会議の時に持ち越して話し合う。子どものお迎えの時間に引っかかっては困るので、時間は守ります。どうしても、という時は、開始時間を早めることもあります。

それぞれの働く経験の差によって考え方ややり方は異なるが、話し合いを通じて考え方もやり方も収斂していく、という認識をYDさんは持っていた。

#### おわりに ～共同で所有し民主的に管理する～

以上の議論を振り返る。第1節は、2020年に成立した労協法の目的等及び協同労働の特徴を確認した。第2節は、筆者がインタビューした2つの事業所を傘下にもつ全国組織の概要・方針、先行調査の結果を概観し、本研究の問題関心を明らかにした。第3節は、筆者がインタビューした2つの事業所の概況等を示し、第4節は、インタビューの結果を再構成して協同労働の主観的世界を描いた。以上を踏まえ、最後に、「共同で所有し民主的に管理する」組織運営の可能性と課題について得られた示唆を述べる。

本稿で見てきた通り、協同労働は協同組合の一種である。協同組合は、誰でも加入できる組織を、組合員が共同で所有する。その運営方針は平等に権限を与えられた組合員が民主的に決める。協同労働は、このことに加えて、事業は組合員が従事する。それは、人も含めた諸資源の調達と分配の権限を特定の立場の者に委ねる資本主義企業、国営企業と大きく異なる。多様な人びとを受け入れて異なる意見をまとめ上げていくことは時間がかかり、資金と人手もかかる。このため、非効率的といえるだろう。そして、「よい仕事」を求めるほど、経営・運営とのバランスをめぐる葛藤も大きくなる。以上が、「共同で所有し民主的に管理する」

組織運営の課題である。そのことは、本稿においても、インタビューを通じてはっきりと感じられた。

役立つ資源を、必要なタイミングで、その都度、他所から調達して行くことは、容易で効率的である。しかし、それでは多様性は育たず、資源は枯渇していく。それは海洋資源の枯渇を招く乱獲と似ている。短期的には非効率に映るが、長期的にはむしろ多様性の確保の点で合理的であるという考え方は、現在では「持続可能性」、また少し以前であれば「社会的共通資本」(宇沢2000)などの概念にも見られる。

持続可能な漁場を保全するには、新しい認識に基づくルールの形成が必要である。それと同様、多様な人々が生存可能な社会をつくるためにも、新しい認識に基づくルールの形成が必要である。本稿では、インタビューで「対話」の役割が言及されていた。「共同で所有し民主的に管理する」には、対話が必要不可欠である。むしろ、そうした対話を生むために「共同で所有し民主的に管理する」という実践が行われていたようにも思われる。対話は、本音や弱みを気兼ねなく言い合える人間関係が前提となる。X事業所も、Y事業所も、そのような人間関係づくりに努めていた。こうした対話の意味について、連合会理事(本執筆時)の玉木信博は、国際労働機関(ILO)が、機関内に協同労働ユニットを創設して100周年を迎えた2020年、ILOのインタビューに応じてこう話している。玉木は、自分と異なる人の考えや成果を認識することが重要であると指摘する。その前提のもと、日常的に対話のトレーニングをすることで、衝突も含め、人と向き合う力が磨かれる。そうでなければ社会的な包摂は難しい。そのような民主主義のトレーニングができる場がワーカーズコープであると玉木は述べる<sup>13)</sup>。

短期的な効率性でなく、多様性や長期的視野などの新しい認識は、身

13) ILO JAPAN Friends (2020) 「ILO COOP100インタビュー企画「耕す、コープを。」: 第2回 労働者協同組合 玉木信博さん」 <https://labourstandard1919.hatenablog.com/entry/2020080402> (最終閲覧2022年1月10日)

近な、地域社会での実践の積み重ねを通じて形成される。協同労働は、そのような実践を導く制度であり、労協法はそのような制度を法的に裏付けることで促進するルールと言える。では、このような実践は、関わる人や地域、また社会にどのような影響を及ぼしていくのか。これらについては今後さらに詳しく見ていくことにしたい。

## 謝辞

本稿の作成にあたり、終始多大な御助言を賜り、丁寧に指導して下さいました。大山小夜教授に厚く御礼を申し上げ、感謝致します。また、ワーカーズコープX事業所、ワーカーズコープY事業所の皆様には、快くインタビュー調査へ協力してくださっただけでなく、ご多忙中、拙稿に御目を通していただきました。本当にありがとうございます。

最後に、研究を行う上で、励まして下さった皆様に感謝の意と表して、謝辞といたします。なお、拙稿の内容の責任は筆者にあります。

## 〈文献〉

- ・ 協同組合研究所編集・発行（2021）「特集 ワーカーズコープ・センター事業団第6回「組合員の暮らしと仕事に関するアンケート」調査報告」所報『協同の発見』第342号:4-73.
- ・ 小関隆志（2000）「労働者協同組合」『法政大学大原社会問題研究』No.500:32-48.
- ・ 日本労働者協同組合連合会（2021）「基調提起「協同労働と組織のあり方を深め、先駆者の格闘を社会づくりに活かそう～労働者協同組合法施行（2022年10月1日）に向けて～」」「協同労働実践交流全国集会〈Web会議〉2021年11月13日～14日開催 配布資料」
- ・ 宇沢弘文（2000）『社会的共通資本』岩波書店.