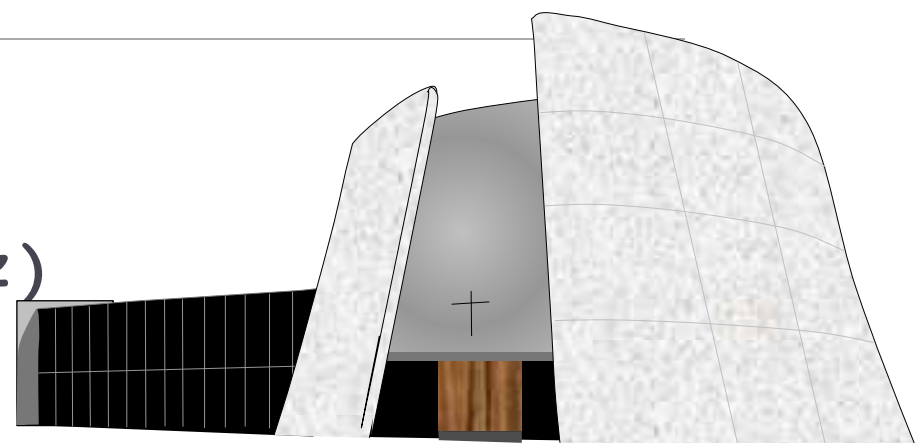


幸せをつくる協同労働

新しい働き方と地域づくり

朝倉美江（金城学院大学）



自己紹介

協同組合との関係:

大学時代、大学生協組合員

大学院で、「生活福祉と生活協同組合福祉」をテーマに研究

就職後、コープかながわ組合員、コープあいち組合員・有識者理事

現在、コープあいち顧問

NPO法人地域と協同の研究センター理事

NPO法人JAあづみくらしのネットワークあんしん理事

「協同で働くネットワークあいち」メンバー

生活クラブ生協愛知組合員

金城学院大学生協組合員



コロナ危機で顕在化した課題

生命の危機:新型コロナウイルス感染症による死亡・重症者の増加

生活の危機:解雇等による生活困窮・貧困の拡大

社会的排除:孤立と暴力・差別:DV・子ども・高齢者等の虐待、

「外国人」差別:ヘイトスピーチなどの拡大

背景には—

グローバル化のなかでの資本主義の暴走 :新自由主義の弊害

気候危機:気候温暖化から気候変動、気候危機へ

社会保障制度の脆弱さ(医療・生活保障などなど)(自己責任社会へ)

労働問題とは？

「労働問題とは、産業社会が生み出したものであり、産業社会では労働力が商品として売買されるようになった」そして「労働者法制、社会保障制度、完全雇用政策によって、労働力商品化制限型の市場社会が安定的に形成された」（濱口桂一郎）

戦後の日本の産業別労働組合運動は、「企業別主義」へと転換し、「日本的労使関係」（終身雇用、年功序列、企業別組合）を維持してきたが（高度成長期）、1990年代の経済のグローバル化のなかで「雇用の柔軟化」が進展し、**非正規雇用が増大**している（2021年：36.7%）。

「日本型福祉社会」(家族・地域)の推進 企業福祉の限界・社会保障制度の脆弱化

日本の社会福祉は、敗戦後、憲法25条を基盤として高度経済成長期に整備されつつあった。しかし1979年「日本型福祉社会」が提唱され、1980年代以降、福祉の民営化が推進され、2000年は「企業福祉元年」とも称されている。

*戦後から高度経済成長期にかけて推進された「**企業福祉**」=正社員の雇用維持と生活保障を担った。他方福祉国家の確立は二次的なものとなった。(橘木俊詔)

*雇用の柔軟化政策⇒**非正規雇用の拡大**によって労働者は会社ではなく、国家や地方自治体などの政府に生活保障を求める必要性が出てきた。

*日本の社会保障制度は正規雇用仕様になっており、**非正規には脆弱なセーフティネット**しかない。(酒井正)

企業別労働組合の衰退と コミュニティ・ユニオン



戦後の日本の労働運動は「産業別主義」(1950年代経営側に敗北し、企業内部に第2組合が生まれていく)から「企業別主義」へ転換⇒日本的労使関係「三種の神器」(終身雇用・年功序列・企業別組合) 日本の企業別組合は、企業内の正社員の労働条件の改善を目的とした「労使協調型」となった。

1990年代のグローバル化のなか、1995年日経連(現経団連)は「集団主義から個人主義(個別管理・能力主義)」へ

1980年代以降「コミュニティ・ユニオン」誕生①地域そのものを単位として活動、②相談、権利確立、地域全体の労働条件福祉、共済など、地域の独自性、主体性のもとに成り立つ組織

「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」(全国35都道府県、69ユニオン、1万6736人:2013年)

2008年リーマンショックの際、ユニオンや弁護士団体、支援団体による「派遣村」活動が展開される！

貧困の拡大と「外国人労働者」

リーマンショックの際の緊急支援、その後2008年の年末以降は全国各地で派遣村での支援が開始されていった。

▶ 緊急支援活動



コロナ禍でNPOによる食糧支援

ペルー人の方からの緊急支援要請から開始



「協同」労働の重要性、 新型コロナが教えてくれたこと

労働者も地球環境も搾取の対象であった。



労働者が主体となり、自らが協同で地域に必要な労働を創造し、地域で他者とたすけあいながら生活することの重要性

人間も自然も「存在」に意味があること：「多様」な一人ひとり、植物、動物、山・川・海など、それぞれのかげがえのなさ
と次世代への持続性への責任

幸せって何？

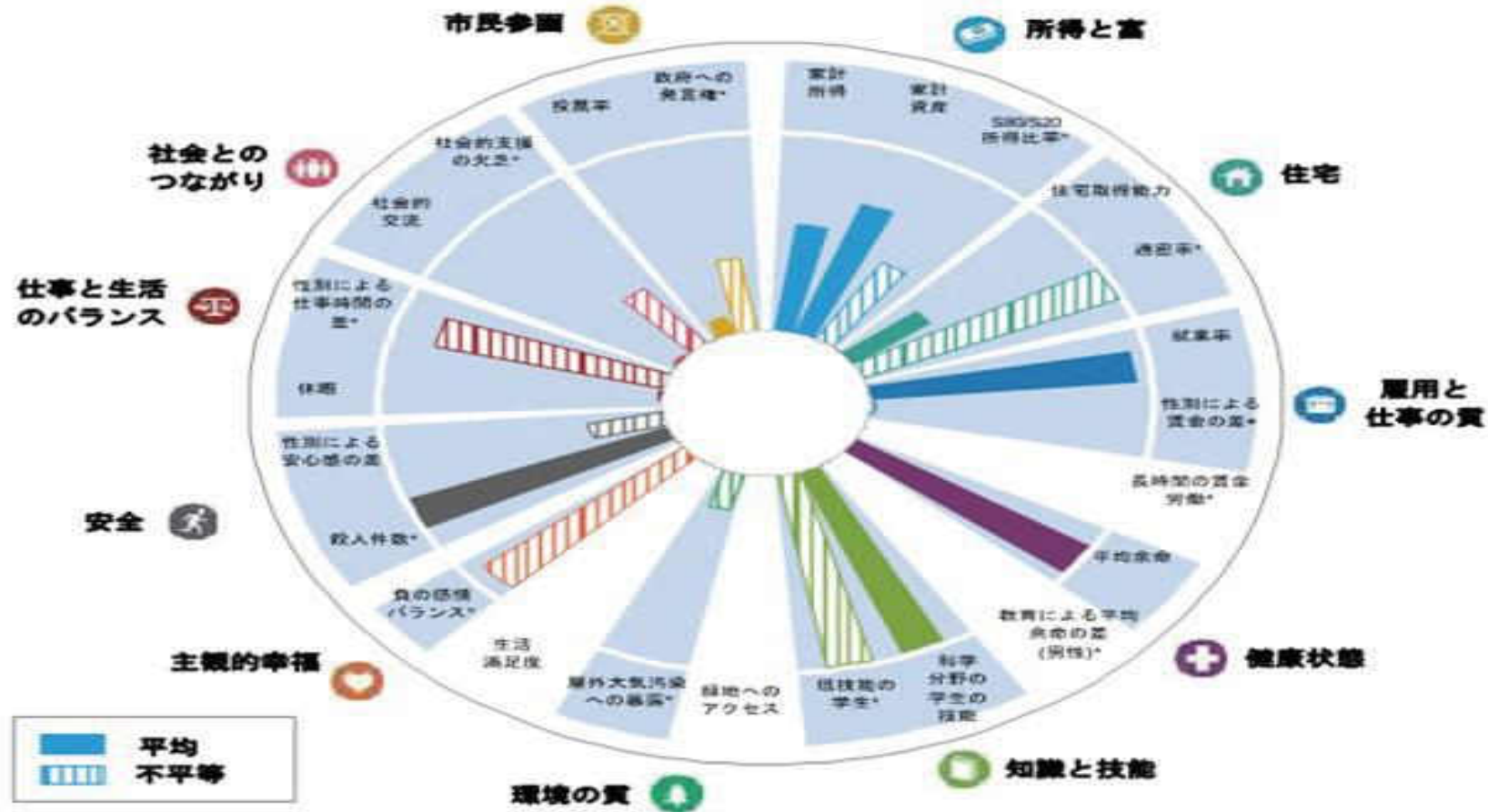
「あなたは幸せですか？」——幸福は誰にとっても人生最大のテーマ。国連調査による幸福度世界ランキングでは、日本は2021年56位と毎年とても低い位置で推移している！

幸せとは何か？「市民として共同体のなかに生き、共同体に受け入れられ、認められることによって個としても充実した生がある、といった生活実感が薄れつつあるところで、なんのために生きるのか、生きる幸せはどこにあるのかが真剣に問われたのではないか」（アリストテレス）

⇒共同体と個の不可分な関係性のなかに幸せがある！

世界幸福度調査：日本は56位：

社会とのつながり、市民参画、生活と仕事のバランスなど低い！
(1位はフィンランド、2位デンマーク)



『世界幸福度調査』からみる日本の課題

日本は「**社会的自由度**」と「**寛容度**」を示す数値が

他の先進国と比較すると顕著に低い。

「社会的自由度」①働く環境の自由 (EU加盟国はすべての企業・社員に対して、最低4週間の休暇取得が法律で義務付けられているなど)、②「言論の自由」や「報道の自由」(伝統とビジネス上の利益のために報道の自由度が低下しているとの指摘)

(* 国境なき記者団による「報道の自由度ランキング」では、世界180カ国中67位、先進国では最下位:2021年度)

「寛容度」は、ボランティアや慈善活動の多さや貢献度などで評価される。日本人のボランティアの少なさが幸福度を下げている。

参考: **生活の満足度は頼れる人、ボランティア活動が増加するほど増す**:内閣府2019年度調査

労働者協同組合法

2020年12月4日成立、2022年10月施行

第1章 総則 目的「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」：**労働問題を指摘！**

「仕事と生活との調和」＝ワーク・ライフバランス

「①多様な就労の機会を創出、②地域における多様な需要に応じた事業、③持続可能で活力ある地域社会の実現に資すること」

労働者協同組合とは

1. 組合員が出資する。
2. それぞれの意見を反映して組合の事業が行われる。
3. 自らが事業に従事することを基本原則とする。

労働者協同組合の事例

ワーカーズコープ、ワーカーズ・コレクティブ、農業女性起業団体、障害者就労団体（共同連など）

世界各国の特徴「職のないものが自分たちで仕事をつくりだすために結成した組織」：日本でもっともそれに近いのはワーカーズコープである。ワーカーズの仕事の特徴は「よい仕事をする」こと（富沢賢治）

よい仕事=いい仕事、大切なこととは？

デヴィッド・グレーバー:アメリカの仕事のうち管理職・事務職などが75%を占め、その仕事の大半がブルシット・ジョブ(クソどうでもいい仕事)

いい仕事とは「それ自体が目的でありそれ自体に意味のあるような仕事」

サンドリン・ディクソン・デクレーヴ(ローマクラブ代表)「気候危機等の緊急性が適切に理解されていない」「COVID発生後の今、大切なのは、仕事があること、汚染されていない食べ物、健康的な食べ物と水、医療」であることが理解されつつある。

地域に必要な仕事＝公共性の高い仕事

「よい仕事」「地域、社会に必要な仕事」とは！

公園、道路の清掃、病院の掃除、建物の管理、公共施設の運営、子育て、介護、若者・困窮者支援の仕事など、近年はケアの仕事が増加しつつある。

林業、農業など自然や環境とつながる仕事などへと広がりつつある。

エッセンシャル・ワーク（必要不可欠な仕事）

⇒にもかかわらず、低賃金である、次世代が希望を持ってない仕事

雇われない働き方とは→協同労働

「雇われない働き方」＝「柔軟（生活を犠牲にしない）な働き方」
＝「自由（自己・協同決定できる）な働き方」

 「生活できる働き方」に！

そのためには－

1. 最低賃金保証や賃上げだけではなく、社会保障制度（医療・介護・年金など）の充実、教育の無償化、住宅保障などが整備される必要がある。
2. 地域の自治の確立（民主的な国・地方政府、まっとうな地方分権制度の確立や税制改革など）
3. 新しい「生き方」＝自分で稼いでその稼ぎで生きるというのではなく、

協同ではたらき、「助け合って」生きるという生き方

協同ではたらくネットワークあいち

(2021年4月創設)

愛知高齡協：保見の実践：「外国人」との仕事・地域づくり

「外国人問題」は私たちの問題！多文化共生の地域づくり

愛知ワーカーズ・コレクティブ：自分の課題は仲間・地域の課題、

「たすけあい」を仕事にし、「まちづくり」を実践する

ワーカーズコープ東海：放課後デイやみんなの食堂が地域の仕事づくり・
つながりづくり、そして地域づくりに！

わっぱの会：共同生活、共同の仕事づくり＝障がいのある人ない人が対等に生活し、働く場をつくり続けてきた！地域共生の街づくりへ！

その後、のわみ相談所、しげんカフェも参加

はたらくってなに？～働くを語り合おう座談会(2021.7.17)

10人の若者たちが「協同で働く」の現実と思いを語り合った。

1. 誰もが平等に働くことができるのか？

障がいのある人とともに生活し、働くことを目指して一能力主義ではなく、みんなで稼いだお金を必要に応じて分配する働き方(わっぱの会の壮大な社会実験) **生活と仕事は切り分けられない!**「生きていることが労働だ」の意味!

外国籍の人々と共に働く(高齢者生協)

2. 誰かの役にたちたい、やりがいのある仕事ができるのか？

誰か(利用者)の必要に答えられる仕事ができる。**子どもたちなどの笑顔に元気をもらえる。**

3. 経営に参加できるか? 「雇われる」のではない働き方

一人ひとりが責任をもつ。話し合いを重視。**スタッフみんなが発言し、運営する。**

4. 学び、成長できるのか？

必要な資格を取得、**自分で柔軟に対応でき、工夫が生かせる。**

5. 働く仲間がいるのか？

障がいのある人もみんなでやる、**面白い! どんどん仲間が増えてくる。**一人ではなく共同でやることの大切さ

働くことは地域づくり：

誰一人取り残さない地域＝共生の実現

ノーマライゼーション：「たとえその障がいがどれほど重いものであっても、①人は他の人びとと全く平等であり、法的にも同じ権利をもっている。②彼らの人としての権利が実現するような社会の状態をつくりだしていかなければならない」バンクミケルセン

多文化主義：「一つの社会の内部において複数の共存を是とし、文化の共存がもたらすプラス面を積極的に評価しようとする主張ないしは運動」（梶田孝道）



一人ひとり異なる存在の人権を尊重すること、その多様性を尊重し合うことがすべての人の人権を守ることになる！

働くとは、多様な人々が地域で生活（生命、日常生活、人生）を営むために必要なものを、協同によってつくることである＝地域づくり！！

雇用労働から協同労働へ

「雇用」された労働のなかで、その利益は何に使われているのでしょうか？

株主への配当なのか？企業の内部留保なのか？その労働の背景には環境破壊や内外の「外国人労働者」への差別があっても自分とは関係ないと言えますか？

➡自分の労働が自然を破壊したり、他国や自国の子どもたちなどを飢えさせたり、貧困に陥らせたりしていないでしょうか？

協同労働は、自然環境を守り、次世代につながる持続可能な労働です。

➡「雇用」されたら、生活や家族も犠牲にし、長時間労働、単身赴任もいとわず、企業の業績が悪化したらいつでも解雇されてしまう？自分の人生を自分の意思・選択で生きられますか？

協同労働は、自分自身のやりがいや自分・家族の幸せ、地域の人々の幸せをつくる労働です。

協同組合と多様性

国際協同組合同盟の虹の旗は、「多様性のなかの統一性」を意味している。

その由来は、旧約聖書の「ノアの大洪水のあと、初めて人間が平和を求めあい助け合う姿を神が嘉したもうて虹をあらわした」にある。

「この世界では環境変化や天変地異が絶えず起こり、未体験の病原体も繰り返しやってくる。種の中に多様性があれば、感染してしまう個体がいる一方で、逃げ延びる個体もいる。進化は決して強いものが生き残るのではなく、多様性を内包する種が生き残ってきたのです」(生物学者:福岡伸一)



One for All, All for One 一人はみんなのために、みんなは一人のために

格差・貧困、排除・差別が拡大し、気候危機に当面している地域を「協同労働」によって、人々が信頼しあい、たすけあい、自然と共存・共生できる平和で持続可能な地域へ！

競争ではなく、共同・協同し、支え合う働き方へ
一人ではなく、他者ととともに幸せに、地域を豊かに、持続可能な地域づくりを！

幸せをつくる労働者協同組合をつくりましょう！

人々がスピードや競争、
派手な自己宣伝や奇抜さに疲れ、
その空虚さに気づくとき、
静かな郷愁を伴って
本来の自然との関係が
姿を現すような
気がしてならない。

中村哲『希望の一滴 中村哲、アフガン
最期の言葉』西日本新聞社

