

ワーカーズコープちばの 事業とコンプライアンス

協力し合う「働き方」が、あります。



2025年2月12日
第6回厚生労働省ろうきょうオンラインセミナー

労働者協同組合ワーカーズコープちば
代表理事 菊地 謙

ワーカーズコープちばについて

- 1987年、船橋地域中高年雇用福祉事業団として中高年の働く場づくり・地域づくりを旨とし設立(38年目)
- 地域に必要な仕事をおこし、一人ひとりが出資し経営する労働者協同組合＝ワーカーズコープとして運営。2002年より企業組合法人を活用。
- **2022年12月、労働者協同組合法人に移行**(県内初)。
- 2023年4月、「特定」労働者協同組合取得。
- 10代～80代の約220名の組合員が、清掃、物流、高齢・障害者支援、売店、職業訓練、生活困窮者支援などの職場で働いている。
- 事業高 約5.5億円(2023年度)



ワーカーズコープちばの職場の広がり



チーバくん



ワーカーズコープちばの運営の仕組み

●自ら「出資し」+「働き」+「経営に責任を持つ」

<出資>1万円/1口

- 各自、月の給料の2カ月分を目標に出資金を積み立て

<職場会議>(団会議)

- 職場の問題やワーカーズコープ(WC)ちば全体の経営問題(理事会報告など)を職場組合員全員で話し合う。

<エリア会議>

- 各エリアの理事・職場責任者が集まり、各事業の課題や地域の課題を話し合う。

<理事会>

- 総会で選出された理事による月1回の会議。WCちば全体の経営、事業進捗などについて話し合う。

<総会>

- 全組合員参加による年1回の定期総会でWCちばの方針や役員を決定する。

ワーカーズコープちばの仕事

① 団地自治会・病院・生協などからの委託事業

…清掃、送迎、倉庫内作業など



② 制度事業

…介護保険法(居宅介護、訪問介護など)、児童福祉法(放課後等デイサービス)
障害者総合支援法(自立訓練など)

③ 行政からの委託事業

…生活困窮者自立支援制度(千葉市、習志野市、船橋市)
…千葉県中核地域生活支援センター(習志野圏域)
…困難を抱える若年女性等支援業務(千葉県)
…職業訓練講座(千葉県) など



④ 自主事業(社会連帯事業)

…フードバンク、子ども食堂、制服バンク、高校生のカフェ、シェルターなど

ワーカーズコープちばの地域づくり

ワーカーズコープちば

職

労働者協同組合による
(仕事おこし・働く場づくり)

- 職業訓練講座(求職者支援訓練・委託訓練)
- 訪問介護・居宅介護
- 放課後等デイサービス

■ 生活困窮者自立支援事業

- ビルメンテナンス
- 生協物流
- マンション管理



衣

(衣類の支援)



- ふなばし制服バンク

食

(食べ物の支援)

フードバンクちば



- 県内40市町社会福祉協議会
- 県内生活協同組合
- 千葉ロータリークラブ

- おむすび食堂 (子ども食堂)
- ハイティーンズカフェ (高校生支援)

住

(住まいの支援)

- 千葉市委託シェルター事業
- 船橋市委託シェルター運営

居

(居場所の支援)

- 千葉県困難な問題を抱える若年女性等支援事業「womens' base Tamro」
- 金杉台団地 高齢者サロン「きずな」



労働者協同組合としての機関運営

<総会>

全組合員が参加(委任状) 定期総会は年1回 決算・予算、事業計画の承認など

<理事会>

(理事)職場から選出の理事(エリアごとに) + 本部理事(事務局スタッフ) = 16人

毎月1回の理事会で経営状況と事業の進捗を確認、意見交換

(監事)大学教員と司法書士を選任。専門的な立場から意見を求める。

➡ 何年も前に取り交わした委託契約書のチェックを監事をお願いしている。

(委員会)理事会のもとに、安全衛生委員会、賃金労働委員会、学習研修委員会、社会連帯委員会、役員選考委員会、新聞編集委員会、の6つの委員会を常設。理事・組合員が参加。

➡ 賃金労働委員会で就業規則の法改正等対応、SNS利用規定など検討

<エリア会議>

5つの地域(エリア)ごとの責任者・理事の会議。他職種との交流、地域課題についての話し合い。月1回

<職場会議(団会議)>

職場の課題の検討、理事会の報告など。月1回

コンプライアンスについて

- コンプライアンスはあらゆる法人組織に求められるもの、労働者協同組合だからといって特別なものは無い。
- ワーカーズコープちばは、法施行のはるか以前から労働者協同組合として事業・活動を行ってきたが、各種法令は順守するようにしてきた。ex.労働基準法など
- 2022年12月に法人移行したが、組織運営は基本的には大きくは変わらない。ただ、労働者協同組合法によって規定される内容は反映させてきた。
 - ・ 組合員基準(出資1口の金額変更、非従事組合員の整理)
 - ・ 労働契約の締結
 - ・ 監事の非組合員化
 - ・ 定款の作成と「協同労働の協同組合原則」
 - ・ 理事の損害賠償保険への加入 などなど
- 職場のハラスメント防止について学ぶために、外部の講師を招いて研修を実施。
- 車の任意保険の年齢要件を周知するため、全車両に対象年齢を貼り付け。
- 決算書の作成及び納税については、会計事務所に依頼。
- 障害者雇用率制度への対応に向けて、学習会及び全組合員にアンケート。

最後に

- 「組合員が自ら出資し、話し合って事業を運営する」とことと「法令を遵守し法人のルールを守って事業を運営する」ことは、両立する。
- しかし、組織規模が大きくなっていくと、法令やルールがきちんと全員に伝わっているか？守られているか？を常にチェックすることが必要になってくる。
- 職場では日々さまざまな問題が起こり、法令や就業規則だけでは規定の無いことが多いので、それらを職場内の話し合いで解決していくのが理想ではある。
- ただ、よかれと思い、話し合って決めたことでも、意図せず、法令から見て(あるいは社会常識から見て)問題につながってしまうこともあるため、注意が必要。(例えば、人手不足に対応するため、極端に時間外労働が増えてしまう、など。)
- 話し合いによる自主的な運営と、理事会での現場の運営のチェックなど組織のガバナンスをバランスよく両立させていくことが必要です。