

### 地域と暮らしに根ざした、「もう一つの働き方」の岐路：ワーカーズコレクティブにおける仕事概念の複合性を題材に

田中, 夏子 / Tanaka, Natsuko

---

(出版者 / Publisher)

法政大学サステナビリティ研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

サステナビリティ研究 / サステナビリティ研究

(巻 / Volume)

4

(開始ページ / Start Page)

97

(終了ページ / End Page)

110

(発行年 / Year)

2014-03-15

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00010384>

地域と暮らしに根ざした、「もう一つの働き方」の岐路  
—ワーカーズコレクティブにおける仕事概念の複合性を題材に—

The crossroad of “alternative way of work” which has its roots  
in the community;  
the complexity of the concept of work in workers’ collective

田 中 夏 子  
Natsuko Tanaka

**Abstract**

---

The purpose of this article is to examine the structure of concept of “community work” of self-governed and not-for-profit enterprises. Especially focusing on the workers’ collective which has developed in the reproductive fields, such as food and care (for child, aged and others), I will analyze the making process of the concept of “community work”, introduced by the workers’ collective for the explanation of the uniqueness of its activities. Through this analysis, I would like to show you the complexity of its meaning as well as of its significance.

The first complexity exists in the concept of wages. In the case of workers’ collective, its works are to be created for the response of needs. Therefore the economic consideration is to be provided as distribution (“bunpaikin” in Japanese), which doesn’t necessarily mean full payment for their work. But at the same time workers’ collective puts the target of effort to achieve the minimum wage or more.

The second complexity exists in the respects of decent work. The core members of workers’ collective say that the way of their work is not equal to the ordinary dependent work. But at the same time, they always examine themselves if they fall into the defects of dependent work.

The third complexity exists in the role or function of the community works in the welfare system. Community work, on one hand, has its role so that the various needs in community can be satisfied in the accurate way, which will be difficult to be realized by the government, or public agencies. This role is so-called “residue”. But on the other hand community work has the function of intervention to modify or improve the contents and even the way of thinking of the welfare service provided by the public agencies of private sectors.

*Keywords:* decent work, workers’ collective, complexity, community work, alternative

## 要 旨

本稿は、ディーセントワークの観点から着目される自主管理型の非営利事業組織の「仕事」の概念とその構造について考察することを目的としている。特に生協活動を背景として1980年代以降、食・ケア・子育て等の再生産領域で事業展開してきたワーカーズ・コレクティブ (= W.Co) に焦点を当て、W.Coが自らの活動を表現する際に用いる「コミュニティワーク」という概念の意義およびその複合性を検討した。ここでいう「コミュニティワーク」とは、「家事・育児・共育、介護、地域での社会活動等のアンペイドワークを、人々が生きていくために必要な労働」であり、しかし賃労働と異なる仕事の哲学をもって事業化する取り組みを指す。

筆者はW.Coのコミュニティワーク論を辿り、その独自性を以下三つの複合性の中に見出せると仮定した。第一は報酬に対する考え方である。W.Coでは経済的対価を「分配金」と位置づけ、労賃保障を重視した収入構造をとらないが、他方で労働者としての権利保障をはかろうとの意図が存在する。第二は人間が深く傷つく現代労働に対し、一貫して「オルタナティブな働き方」の看板を掲げており、結果としてディーセントワークが重視されている点である。第三は事業を通じて、市場や公共の欠落を「補完」する側面を持つと同時に、公共や民間事業者を規制する機能を持つとしている点、つまり市場と公共の「補完」や「残余」ではなく、両者の有り方に改善を求める提案型の事業となっている点である。

キーワード：ディーセントワーク、ワーカーズ・コレクティブ、複合性、コミュニティワーク、オルタナティブ

## はじめに 本稿の目的(概要)と構成

本稿は、参加型福祉やディーセントワーク等の観点から着目されつつある、自主管理型の事業組織における「仕事」や「労働」の概念とその構造について考察することを目的としている。自主管理型の組織は、ボトムアップ的に形成されてきたものであるため、例えば「報酬」に対する考え方一つとってもそれが「賃金」なのか「分配金」なのか、一致した考え方が確立されているわけではない。本稿では、組織間の多様性はもとより一つの組織の中でも、その活動が経済的対価とどのような対応関係をもっているのか、議論が豊かに存在する点に着目をし、非営利組織における「仕事」概念の複合的性とその意義・課題に迫りたい。

本稿の構成は下記である。まず議論の前提として自主管理型の非営利事業組織が着目される今日的な背景に触れた後、こうした取り組みに対して投げかけられる疑問にも目をむける(1)。

次に、本稿で中心的に言及する組織(ワーカーズ・コレクティブ=以下、W.Coと記す)について、類似組織(ワーカーズコープ)との対比を踏まえ、その特徴を捉えていく(2-1)。その上で、今度はワーカーズ・コレクティブ内部で、「仕事」観および「経済的対価」との対応関係のとらえ方にもどのような多様性があるのかを検討する(2-2)。

続いて、筆者が学習会に加えていただいている福祉クラブ生協での議論を紹介しながら、W.Coの複合的な働き方に対して、組合員がどのような受け止めをしているか紹介する(3)。

最後に、上記の多様性は通常、混乱、合意の不在、組織的な脆弱性と捉えられがちであるが、本稿では、その多様性を活かし構造化することで、W.Coが有するソーシャルキャピタルを豊かにすることが可能ではないかとの立場を示して小括とする。

## 1. 自主管理型の非営利事業組織の概要

### 1-1 自主管理型の非営利事業組織への着目とその背景

不安定雇用、失業、過密労働が広がる中で「雇われない働き方」「もう一つの働き方」等のスローガンのもと、働く者が出資・所有・運営を担うワーカーズコープあるいは W.Co の働き方への関心が高まっている<sup>1)</sup>。

両者は、前者が労働運動を、後者が生協運動をベースとする等、出自や方法論、発展経過において違いはあるものの、株主利益の最大化を目的とする株式会社とは異なる組織運営、働き方をめざす点、暮らしや地域のニーズを当事者視点で掘り起こして適切な対応方法を編み出し、持続的な事業として展開することで社会的な課題解決に関与しようとする点では、おおむね問題意識を共有している。

着目の要因はいくつかあるが、最近に限って言えば、以下三つが挙げられよう。

第一は「新しい公共」論との親和性である。民主党政権により「新しい公共」論が打ち出される以前、自民政権時代に公的コスト削減と民間への市場提供を目的とした「新しい公」論が台頭し、民間委託や民営化の動きが活発化した。公共領域を市場化しようとするこの流れに対して、危機感をもった市民が営利事業者の参入を食い止めつつ、自ら公共サービスの担い手となる市民事業組織が生み出されていった。民主党政権になって打ち出された「新しい公共」は少なくとも形式的にはコストカット色を薄めつつ、内閣府に「新しい公共」円卓・推進会議を設置して市民事業の当事者を交え政策面での対話を重ねてきた。「新しい公共」論は、2012 年末の自民党への政権移行後、実質打ち切り状態にあるものの、その後自治体によっては積極的な取り組みを続けているところも存在する（例えば長野県では県独自に「信州円卓会議」を設置し 2013 年度も活動中である）。

こうした一連の流れの中で、ワーカーズコープ及び W.Co では介護保険開始時（2000 年）から

同事業に参入しており、高齢者に限らず、子育て、障害者福祉等、広義のケアの領域を拡充、近年では「子育てサロン」「ファミリーサポートセンター」「パーソナルサポート事業」等、基礎自治体や都道府県からの事業受託も多い。

第二は、優良と目された企業においても働く者を踏みつけにする傾向（ブラック企業、追い出し部屋、自爆営業）が益々強まり、人間が大事にされる働き方が切に求められていることと関わる。労働市場から周辺化された人々が経済的困難に直面するのみならず精神的にも追い詰められる中、こうした人々と積極的に接点を持ち、共感的な立場から生活支援・就労支援を行う取り組みが、ワーカーズ・コープと W.Co の両者においてともに広がってきたことは、当初からこれらの組織が「働き方」の改革を中心的な課題としてきた経緯と無縁ではない。また障害を持った人や社会との関わりに困難を抱える人々を職場のメンバーとして受け入れてきており、その実績と手法にも関心が寄せられている。

第三は、EU においてもワーカーズ等と類似する取り組み（イタリアの社会的協同組合等）が「社会的経済」として概念化され、「社会的排除との闘い」や「包摂的な社会の構築」等の政策を牽引してきたことが挙げられる。加えて近年では、社会政策としての有効性のみならず、経済政策上の有効性も指摘されている。リーマンショック後の経済的危機の中で「社会的経済」について見ると雇用が伸びていることから、地域密着の事業がグローバルな市場動向によるマイナス影響を相対的に少なく抑えることができたこと、特に雇用の量的側面においても耐久力を備えていると評価されたからである。

### 1-2 自主管理型の非営利事業組織へ投げかけられる疑問

上記では近年、ワーカーズコープや W.Co が着目される背景を記したが、これらには疑問も寄せられている。

第一の疑問は、制度化された事業の受託が主流

化すればそこからこぼれるニーズへの対応に手が回らなくなるのではないか、つまり公的サービスを受託する指定管理事業者となることで、市民参加型の事業者というよりも行政にとって使い勝手のよい事業者となる傾向が強まらないかというものである。こうした問題提起はワーカーズ内部からも出されている。その他、公的セクターの合理化を促進する結果となっているのではないかとの懸念も存在しよう。

第二の疑問は、非営利であることがすなわちディーセントな労働を自動的に保障するわけではないという点である。むしろ福祉、環境、食といった、そもそも経済的には不採算であり、コストカットの目的で外部化される公共サービスを担いながら、少しでも仕事の質を高めようとする結果、長時間労働になる傾向がでる。この点をディーセントワークに反すると指摘する声もある。

第三は、「社会的経済」が市場においても「耐久力」に優れてきたとする通説への疑義である。2013年末にはヨーロッパ社会的経済のシンボリックな存在だったスペインのモンドラゴン協同組合ネットワークの主要事業組織が倒産する等、これまで堅調とされていた非営利事業組織もグローバル化の影響から逃れ得ないことが示された。イタリアでは自治体の財政難が、そのもとで公共サービスを受託する協同組合への不払いを引き起こし、事業者が経営危機に陥るケースが散見される。

以上、ワーカーズ・コープやW.Coの取り組みに対して寄せられる問題提起を見てきた。これらは、ワーカーズに取り組む人々が自らに対しても問いかけている課題であり、本稿の議論とも無縁でないことから、あえて示した。

## 2. 自主管理型の非営利事業の経過と特徴

### 2-1 ワーカーズにおける二つの系譜とW.Coの「働き方」観

働き手が中心となって出資・運営・管理をする事業組織は、そうした組織が必要とされる経過が

多様に存在し、全国に散見される。目立った動きが出てきたのは1970年代後半から1980年代であり、偽装倒産させられた企業の労働者が裁判闘争の傍ら自主管理型の事業組織を運営するケース、障害を持った人々が事業性を伴う職場を開拓するケース、郷土芸能や音楽活動等文化事業に携わる人々によって自主管理事業が模索されたケース等、「社会的排除」への対抗運動の一つの形態ないしは方法論としての有効性から、関心が高まった。

その中から主として二つの系譜が全国的なネットワークを形成しつつ、自主管理型の非営利事業における働き方の制度化にむけて連携してきた(表1参照)。表1は、両者の概要を把握することで、本稿で言及対象とするW.Coの特徴をより明確に描きだすための補助線である。本表にそって、W.Coの働き方の特徴を把握しておくこととする。

表1に沿って発端から見よう。W.Coは、ICA(国際協同組合同盟)が提唱した、「協同組合が共益のみならず公共性・公益性を志向しつつ地域社会に深く関与すべき」との考えに共感し、その具体化のために構想された。その際、日本の現状を踏まえ、労働のあり方や「生活世界の植民地化」(ハバーマス)等への関心も動機の一部となっている。これに対しワーカーズコープは、失業対策事業に働く労働者が従来の失対事業のあり方を見直し、地域に根差した仕事起こしに組み替えていくことで職場と生活を守ろうとした闘いが起点となった。

それぞれが用いた、自らの活動に対する呼称とその変化にも触れておく。W.Coは、パート等、市場の論理に翻弄される働き方とは一線を画しているという意味合いで「もう一つの働き方」と称した。ワーカーズコープは、雇用労働が労働者の権利と尊厳を損ねるものとして「雇われない働き方」を提唱した。どちらも、既存の雇用関係の否定形で自分たちの働き方を表現しようとしたが、しかしより広く社会的認知を求める段階にいたって、前者は1995年以降「コミュニティワーク」を、

表1 ワーカーズ・コレクティブ (W.Co) とワーカーズ・コープ概要 (働き方の基本的な特徴) <sup>2)</sup>

	ワーカーズ・コレクティブ (W. Co)	ワーカーズ・コープ
発端	国際的な協同組合運動の中から提唱された「協同組合による地域づくり」(1980)を生協運動陣営が方針化	失業対策事業の打ち切り(1971)に対する労働組合の反対運動の一環として、その存続を地域社会に訴えかける中から発足
組織誕生	1982年 生活クラブ生協の事業拠点で「にんじん」発足(生協業務請負、仕出し弁当)。	1979年 自治体からの仕事を受け負い、労働者集団がそれを担う事業組織を各地で展開。中高年・雇用福祉事業団全国協議会として結束
働き方の性格と呼称	「もう一つの働き方」→「コミュニティ・ワーク」(1995～)協同組合の精神に基づいて、雇われるのではなく、一人ひとりが対等な立場で自主的に自己決定して責任を持つ協同する労働	「雇われない働き方」→「協同労働」(2001～)働く意思のある者たちが協同で事業を行うために出資をし、協同で経営を管理し、併せて協同で物を生産し又はサービスを提供する働き方
法人格	NPO、企業組合、任意団体、合同会社、有限会社、有限責任事業組合	NPO、企業組合
事業の目的	働く人の協同組合として、人間的、社会的、経済的自立をめざす人々が、地域社会の多様なニーズに対応するために、コミュニティに開かれた労働の場を協同でつくり出し、その「生み出された価値」を共有、分かち合う事業	仲間と連帯して事業を起し、協同して働くことにより、人たるに値する生計を立て(共助を通じた自助)、「(事業) 剰余を地域社会の発展のために役立てようとする組合員意思(公益の関与)を実現」するための事業
団体数、就労者数等	358(WNJ関連)団体、就労組合員約9697人、総出資額約5億7000万円、総事業高107億4800万円(2011年現在)	就労組合員12765人、総事業高304億3,848万円(2012年3月現在)
就労者の家計上の位置づけ	1カ月就労時間 80時間未満が68%、ワーカーズで得る年間収入103万円未満が75%、家計の主体「主として配偶者の収入で暮らす」77.7%	家計の主たる担い手が多数
給与等	給与ではなく「分配金」。時給制。時給額は事業所により多様。労災保険は加入。社会保険は事業体により多様。例 東京都内 介護；時給900～1000円(ヘルパー二級以上)。出資金目標として、毎月1万積立20万を目標	月給制。事業所により多様。社会保険あり 例 東京都内学童保育；16万円(保育士資格、幼稚園教諭免許) 出資金目標として給与2か月分
労基法との関係	W.Coは雇用されない働き方であるので、労基法に規制されないが、組合員の幸せな生活の実現をめざすことは働く人の協同組合としては自明のこととして努力する	協同労働組織にも労使関係が成立し、組合員は労基法上の労働者となる
事業内容	仕出し弁当、配食、居宅家事援助・介護サービス、保育、学童保育、児童デイサービス、健康体操指導、鍼灸、薬局、葬儀コーディネート、事務業務受託、リサイクル、編集、調査、配送、施設管理等	子育て(放課後等児童デイ)、病院・福祉施設等建て物管理、コミュニティセンター・地区センター等運営管理、介護保険、介護予防、若者・生活困窮者支援、配食、リサイクル、FEC自給のための事業等

各種資料より田中作成(出典は文末注2)

後者は2001年以降「協同労働」を提唱し、否定形ではない定義を得た。

組合員層は、W.Coにおいては家計の主たる担い手ではない層が多く「主として配偶者の収入で暮らす」が8割近くを占めるのに対し、ワーカーズ・コープは家計の主たる担い手が大部分を占める。就労時間も、前者は7割が週20時間未満なのに対し、後者はフルタイムが大部分を占める。

経済的対価については、W.Coは「分配金」という考え方に立つのに対し、ワーカーズコープは「賃金」保障をする。「分配金」とは、収入総額から必要経費（人件費は含まれない）を引いた残額を人数と時間数で除して、月ごとに時給を算出する方法を意味し、初期はこうした方法が一般的だったという（なお介護保険事業や指定管理事業の受託にあたっては最低賃金以上の保障が必要となるため分配金の考え方を全面的に適用することは困難となる）。

なお、ワーカーズコープでは組合員を労働基本法上の労働者であるとみなし、労使関係も成立するとした<sup>3)</sup>。それに対してW.Coは、ネットワーク内で共有している「価値と原則」が存在するものの、そこに働く者を労基法上の労働者と位置づけるか否かについては捉え方が多様である。すなわち自らの労働をどのように定義付けるべきか、その模索の途上にある（考え方としては労基法上の労働者とは捉えないものの「組合員の幸せな生活の実現をめざすことは働く人の協同組合としては自明のこととして努力する」としている）。

このことは一見組織的な脆弱性とも捉えられようが、市場における賃労働でもボランティア労働（無償・有償）でもない、これまで積み上げてきた労働文化をめぐる独自の価値づけを試みようとしている点で、社会的経済論が避けて通れない課題を提示しているともいえよう。本稿では、W.Coに即してそこに見られる「労働（者）」の捉え方や「経済的対価」をめぐる試行錯誤を題材として、「もう一つの働き方」（現在ではコミュニティワーク）が持つ「仕事」の構造を描くこととする。

## 2-2 W.Coのコミュニティワークの複合的性格

以上のようにW.Coのコミュニティワークの特性を、類似のワーカーズコープとの比較を交えて概観した上で、以下ではW.Coのコミュニティワークのロジックの複合性を検討していく。

(1) 「もう一つの働き方」という自己認識について  
生協運動は当初、組合員の助け合い組織（共益的組織）として発足した。1960年代の共同購入に始まり、やがて消費的立場に留まらず地域に必要な材・サービスの創出の担い手になることで、社会に対する働きかけの回路を広げようと意図してきた。W.Coの取り組みはその過程で生まれたといえよう。例えば神奈川の場合、地域ブロックごとに生活クラブ生協の組合員たちは「まちづくり案」を策定したが、そこで浮上した課題について「生協の組合員活動（無償）として対応すること」と「W.Coを通じて実現すること」とを組合員の意向にそって仕分け、先行W.Coの見学会を開催する等してW.Coへの関心が醸成された。

ところでその際、W.Coの先駆者に「働き方」に対する問題意識がどれくらい濃厚だったのか。1980年代は、サラリーマンの妻が専業主婦である割合が1970年の62.0%から1985年の50.8%へと下降し、パート労働を中心に女性就業率が高まった<sup>4)</sup>。またこの時代は1985年のプラザ合意以降、製造業の海外への工場移転に伴って人員の大幅な合理化が進行し、パートはその影響を全面的に被った。たとえ合理化を逃れたとしたても正社員との待遇面での格差が歴然と存在するなど、パート労働をめぐる運動が高まった時期でもあった。1984年生活クラブ生協（東京）によるW.Co関係の討議資料においては、基本構想の筆頭に「パート労働問題」が挙げられていることから、W.Coの出発点において通常の雇用労働（特にパート労働）に対する批判的視点があったことは確かであろう。同生協の政策文書の中には「W.Coはもう一つの「労働運動」である」<sup>5)</sup>との記述もみられる。

しかしながら W.Co を初期の時点で担った生活クラブ生協組合員の女性たちが、パート労働に替わる働き方の模索を第一の目的として重視していたかどうかは、あらためて検証が必要であろう。初期を担ったリーダーの言説からは「労働」への問題意識というより、むしろ「暮らしの自治」や「まちづくりの自治」を求めて W.Co に参加したことがうかがえる。

「…1982年にできた初めてのワーカーズ・コレクティブ「にんじん」の設立呼びかけ文「働くことの復権をもとめて」という言葉にも、それ（労働運動の影響＝筆者、補足）は表わされているのではないかと思います。しかし（生協に＝筆者、補足）加入した女性たちにはそういう意図はなくて、おいしい・安全な牛乳がほしいからだし、私もそうでした。…中略…生活クラブで活動してみると、実際は働いているのと同じくらい活動をしていたのですが、一度も嫌だと思ったことはありませんでした。でも、PTAにいくのは嫌でした。自分で何も決められないところに行くのには耐えられませんでした…中略…」（金忠、2007）

上記の発言からは、通常の雇用労働からの脱却をめざしたというよりは、自治がままならないことへの違和感やいらだちが表明されている。こうした思いのもと、まちづくりの構想等、地域で自治的な関わりを生み出す手段になるのではないかと期待が、W.Co への関心を高めたといえよう。端的にいえば初期の W.Co が求めたのは、ディーセントワークというよりは、自治およびそれを支える意思決定のプロセスの民主性だった。当初 W.Co での仕事の対価は、パートの賃金には及ばないケースが多かったが、それが大きく問題視されることなく推移したことからも、既存の労働市場における働き方の見直しは、動機としては後景に位置するのではないかと。

## (2) W.Co 「価値と原則」の提起とその推移

W.Co の取り組みが開始されてから 13 年を経た 1995 年、全国各地の W.Co が集ってワーカーズ・コレクティブ・ネットワークジャパン（＝以下、WNJ と記す）が設立された。この年の全国会議で「ワーカーズ・コレクティブの価値と原則」が採択され、W.Co の活動が以下のように規定された（表 2）。また 1997 年には、W.Co 数においてもメンバー数においても全国データの約半数を占める神奈川の W.Co 連合会が独自に「価値と原則（神奈川版）」の検討を開始した。原則に関して全国会議の採択と併行して地域版が提起される点を見ても、各 W.Co が活動・仕事に対して多様な捉え方をしていることがうかがえよう。

表 2 のうち「価値」については「協同組合のアイデンティに関する ICA 声明」（1995 年）とほぼ重なるものであり、多少の表現の違いはあれ、W.Co 固有のものというよりは協同組合全般に適用される内容である。続いて原則のうち「目的」を見ると、全国版、神奈川版とも「経済的自立」と「労働の場を創出」を打ち出しており、素朴な「分配金」方式とは異なる方向性ともとれる。この原則が出されるのと前後して、神奈川 W.Co 連合会の代表が「食べるワーカーズ・コレクティブ」をめざすべきとの発言をして「大騒ぎになった」（金忠、2007）との回顧があることから、1990 年代半ばは、当初はやや馴染みが希薄だった「労働」が積極的な位置づけを得て、「働く場」としての W.Co 論が表舞台に登場した時期ともなろう。

全国版「価値と原則」から 4 年後、神奈川の W.Co 連合会では独自に「公正な労働所得」「社会保障実現」を盛り込んだ。また 2004 年には追加の改定をおこない「納得できる分配方法による労働対価」とした上で、W.Co がコミュニティを豊かにする目的を有する旨が追加、強調された。加えて神奈川 1999 年版では「地域社会の貢献」として、全国版よりも踏み込む形で「コミュニティ価格<sup>6)</sup>の形成」を明記（神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会、2005）、2004 年版には同文を「原則」よりも上位の「価値」とした。

表2 W.Co 価値と原則の全国版、神奈川県版（1997、2004）の比較

	全国版（1995 年第二回全国会議にて採択）	神奈川県 W.Co.連合会	
		1999 年 改定版	2004 年 改定版
価値	W.Co.は相互扶助の精神で自立、相互責任、民主主義、平等、公正という価値に基礎をおきます。またそのあらゆる活動において、正直、公開、社会的責任、ならびに他者への配慮を大切にします。	W.Co.は自立、自由、民主主義、平等、公正という理念に基礎をおき、双務契約による自由な労働を通して、個人の主権にもとづく相互扶助の精神と態度を確立します。	W.Co は、自立、自由、民主主義、平等、公正、平和の理念に基礎をおきます。お互い様のたすけあいの気持と相手を尊重する正直な態度を大切にします。
原則のうち目的	W.Co.は社会的、 <u>経済的自立</u> をめざす人々が、地域に開かれた <u>労働の場</u> を協同でつくり出すものです。	W.Co.は社会的、 <u>経済的自立</u> をめざす人々が、地域に開かれた <u>労働の場</u> を協同でつくり出すものです。協同組合地域社会の成熟をはかり、 <u>公正な労働所得</u> および <u>社会保障の実現</u> をめざします	1) <u>働く人の協同組合</u> として、人間的、社会的、 <u>経済的自立</u> をめざす人々が、地域社会の多様なニーズに対応するために、コミュニティに開かれた <u>労働の場</u> を協同でつくり出し、その「 <u>生み出された価値</u> 」を共有して分け合います。 2) <u>納得できる分配方法による労働対価と公正な社会保障の実現</u> を目指し、メンバーの生活文化の向上・改善を図ります。 3) 環境保全・社会福祉・民際交流・活力あるコミュニティのための実践を通して市民社会の発展と成熟に貢献します。
原則のうち地域社会への貢献	W.Co.の事業は地域の生活価値に直結するものであるから、事業を通じて地域社会の維持発展に役立つ領域を拡大していきます。	W.Co.の事業と運動は、市場価格に対抗して、 <u>コミュニティ価格</u> の形成をめざし、市民資本セクターによる地域経済の拡大と振興をはかり、生活福祉の向上発展に貢献します。	<u>原則から価値</u> に移動。 2. コミュニティへの貢献 事業による利益を得ることを目的とするのではなく、地域に住み暮らす人々の生活価値を満たすことを目的として「もの」や「サービス」を生産し、「 <u>コミュニティワーク</u> 」を広げます。地域でより直接的に交換でき使いやすいことを想定する <u>自主管理価格</u> は市場への牽制力ともなる「 <u>コミュニティ価格</u> 」です。

田中作成（下線は田中）

上記から読み取れる変遷の要因として、ここでは2点指摘しておきたい。第一点目は内在的な要因である。神奈川では1982年に第一号が発足して以来、1995年までに95団体(3248名)がW.Coに集うに至り、事業性のあるW.Co、助け合い活動の色合いが濃いW.Co等、多様化する中であらためて自分たちの原点や目的を確認する必要性に迫られたことは想像に難くない。特に神奈川では団体数も事業領域も多いことから、事業性の高いワーカーズにとっては「働く場」としての位置づけの明確化が求められた。一方、市民が市民のために生み出す事業としては「使いやすい価格」であることが要求される。容易にバランスしにくいこれら二つの課題を、あえて正面に据えたといえよう。2004年版ではコミュニティ価格を「価値」に引き上げることで、地域コミュニティへの貢献を上位に位置づけた。

第二点目は、外部要因として介護保険制度導入による事業環境の大きな変化があったことと関係する。W.Coの中でも1/3を占める家事・介護W.Coは、独自事業(家事支援、外出支援サービス等)と介護保険事業を担うことになって事業性が向上し、コーディネート料等の確保ができるようになったと同時に、本来W.Coが重視してきた、制度からこぼれるニーズへの細やかな対応が、事業高全体の中で、1/3～1/4程度の比率になってしまう事態も出てきた(2003年当時のデータ)。

コミュニティにおける最適福祉の実現という意味では同じ重要度を持つ仕事でありながら、制度外事業と制度内事業では単価が異なることも課題とされた。制度参加によって見えてきた矛盾を踏まえ、介護保険に重心が移りがちなW.Coが、制度内事業の遂行と地域の最適福祉との実現のバランスを絶えず意識できるようにするというのも、2004年改定の意図であろう。

### (3) 分配金規程における「公正性」と「納得」

「分配金」をめぐる位置づけの揺れにも着目したい。神奈川W.Coの分配金に対する考え方は、同連合会が示す「自主基準」として表3のように

なっている。前述のように初期は極めてシンプルなものだったが、表3からは、下記四点に着目したい。

第一は基本的な考え方である。①にあるとおり、飽くまで労賃ではなく「分配金」であること。しかも「経費」のみならず「拡大再生産費用」も確保した後の分配となっている点は、むしろ合意形成のハードルが上がったともいえよう。なぜならば、「拡大再生産費用」は、同W.Coにおいて将来的な事業をどう構想していくのか、その投資的な蓄積についての合意を前提とするからである。

第二は、その一方で②にあるとおり分配金を予算化し、しかもその目安は⑦最低賃金同額以上を目安としている点である。当然①とのジレンマが存在するが、だからこそ「公正な方法」「納得」「異議申し立て」等、組織内の熟議がより一層重視される構造となっている。

第三は③にあるとおり、「共育ワーク」と呼ばれる学習・研修が労働対価の対象となっていない点である。ここに自ずと全員が「共育ワーク」を担う仕組みが必要となってくる。

第四は、④の資格に価格をつけないとする仕組みだが、これはたとえ内部的に納得が得られたとしても、介護保険事業所の介護ワーカーに対して支払われる処遇改善加算手当等、制度側の事情で分配金格差が生じる困難も出てきている。

以上、2-2では、W.Coの働き方の特徴と複合性を見てきた。あらためて整理すれば、下記のようなになる。まず第一に、W.Coの出自については、生協組合員が共同購入運動の延長線で、自分たち自身が構想と実行に携わりながら地域社会を構築していくための手法と見なす一方で、運動を理論的に牽引した層はこれを「新しい働き方」の希求(もう一つの働き方・労働運動)と見なし、市民性と労働者性が並列する形で概念化されていった。

第二に、この複合性は「価値と原則」の策定と改定においても引き継がれ、しかし神奈川版の第二回目の改定においては、「コミュニティ価格」、すなわち利用者にとって使いやすい価格であるこ

表3 神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会「W.Coの自主管理基準」モデル 2006年<sup>7)</sup>

- ①収入から経費と拡大再生産の費用を差し引いた額を組合員が納得する公正な方法で分けたものを労働対価とし、分配金とする。
- ②事業主である組合員自らが労働対価である分配金を予算化し、その達成に努力する。
- ③分配金の対象となる労働は生産ワーク、経営・管理ワーク、その他とする。
- ④W.Coは労働の価値に価格をつけるのであって、資格に価格をつけない。
- ⑤分配の方法は分配金等に関する規定を設け、組合員の合意を得たうえで執行する。
- ⑥分配の結果に関しては組合員に公表し、組合員が異議を述べるができる機会を設ける。
- ⑦分配金の目安としてその時間単価が神奈川県最低賃金と同額以上となるように努力する。
- ⑧研修期間、試用期間等の分配に関しては業務規定等に定める。

との重要性が強調されると同時に、それは単に価格問題ではなく、W.Coが公的福祉の補完機能を強化していくのか、公的福祉からこぼれる様々な生活ニーズを総合的に担う主体となるのか、その方向性を問うことでもあった。

第三は、分配金問題である。特に近年はディーセントな働き方に対する社会的関心が強く、W.Coにも一般の雇用労働の中で苦しい思いをしながらディーセントな働き場を求めて入ってくる層が一定、存在するようになった。W.Coとしても既に2004年の時点で「今後は、経済的自立をめざす人たちも受け入れることができるW.Coが課題です」(神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会、2005)と述べており、「価値と原則」で掲げてきた「経済的自立」が現実的なテーマとなってきたとの認識を示している。最近ではシングルマザーや男性組合員等、「家計の主たる担い手」も加わり「経済的自立」論は重視される方向だ。労働運動と市民参加・自治、コミュニティへの貢献と事業性、労働者性と(有償)ボランティア性、W.Coがこれら方向性の異なる軸を抱えこみながら、組織運営を求められてきたことがうかがえよう。

この複合性は介護保険の導入以降、さらに複雑化した。例えば上野千鶴子は、「…介護保険以降、高齢者の健康と生活を支える地域福祉の活動は、保険事業、保険外有償事業(枠外サービス)、無償のボランティア活動の三層に分解した。

わたしたちは介護保険が持ち込んだこの区分を歓迎している。これによって、市民事業体ははじめて事業体として成り立つ経済的基盤を得た。これ以降、わたしが市民事業体と呼ぶのは、介護保険下で指定事業者となり、他のセクターの事業体と等しい条件のもとで利用者に選ばれるという競争に参入した事業体に限ることとする。…中略…介護を(1)能力と経験を必要とし、(2)社会的に責任のある、(3)適切な評価と報酬をとまなう、社会的に『まっとうな仕事 decent work』として確立したいと願うからである」(上野、2011)として、それぞれの団体が三層のうちのどの部分に参入するか、自己決定する必要性を示唆する。

確かに組織としては別々にそれぞれの役割を担いつつ、それらが地域でネットワークを組むことで、W.Coが提唱する参加型福祉によるコミュニティ・オブティマムは達成できるかもしれない。しかしながら実際のW.Coは、一つの事業組織の中に自主事業、介護保険、その他行政からの委託等を合わせもち、しかもその比率として自主事業7、介護保険等3とすることをめざしてきた(実際はこの比率は自主事業3、介護保険7となっている)。このようにあえてそれぞれの事業体で性格の異なる事業を抱え込む理由は何か。それは介護保険に関わりながらその制度を作り替えていくこと、そのためには介護保険事業のみならず、幅広い地域の声に密着しながらの独自事業で養う視

点が必要であるとの判断があるからではないか。

### 3. W.Coのコミュニティ・オプティマムが持続可能であるための要件 ～福祉クラブ生協組合員との議論から～

以下では、W.Coの中でも特に「たすけあい」の要素を重視し、したがって経済的対価を得ることが目的化することを慎重に回避してきたW.Coのグループ、福祉クラブ生協の皆さんと、筆者が2013年2回にわたって議論させていただいたことを通じて考察したことを中心に述べていく。

#### 3-1 福祉クラブ生協の概要

始めに議論の対象となる福祉クラブ生協W.Coの概要をごく簡単に述べておこう。福祉クラブ生協は1989年、横浜市を中心に神奈川県内（川崎、鎌倉、藤沢）で共同購入と同時に福祉サービスの提供を行うとして設立された生活協同組合である。「公的な最低限の福祉と裕福な人がお金で買うことのできる福祉の間に、すっぱりと抜けた空白の領域」があるとし、そこに「自分たちの近未来のための仕組みを当事者として創ろう」という意図のもと、福祉専門生協として発足した（喜代永、2010）。その具体的な手法としてW.Coが組織され、共同購入事業に関わる「世話焼き」W.Co<sup>8)</sup>をはじめ、配送、子育て、家事介護等18の領域で、99のW.Coが3300人のメンバーを擁して活動している（2013年5月現在）。一般のW.Coは生協とは独立した事業組織だが、福祉クラブ生協は、材、サービスの提供をW.Coによって行う、利用者と提供者とが一体化した協同組合という点で特殊性を持つ。

その福祉クラブ生協W.Coにおいても「価値と原則」（福祉クラブ生協版）を設定し、「自立をめざす人々が、労働の場を協同で作出す」ことを目的としている。ただしこの場合の「自立」は、いわゆるW.Coの収入源だけで自らの暮らしを成り立たせていくという意味での「自立」ではないとする。一般的な「自立」は近代化社会の中で、

誰かへの依存度を低めつつ、自らのニーズを市場で充足させようとする志向をさす。それに対し、福祉クラブ生協版「自立」は上記にみるように、「自分たちの近未来のための仕組み」を「当事者として」つくっていく、すなわち、他者からの支えを得ながらも、自らイニシアティブを発揮し学びと成長を果たしつつ社会づくりに参加することであることがうかがえる。

しかしながら「2」でも述べた通り、W.Coが内包するジレンマは、近年多様な層を迎え入れるにしたがって顕在化し、同生協においても分配金とコミュニティ価格をめぐる議論や学習活動が頻繁に行われるようになっていく。筆者もそうした学習会に参加の機会を得て、継続的に議論に加えていただいている。

#### 3-2 筆者からの問いかけ

以下では、2013年7月および11月に行われた福祉クラブ生協W.Co関係者の学習会での筆者からの問題提起を示したい。

##### 3-2-1 「共益関係」の「循環」の外にいる人々と、W.Coの価値をどう共有するか

同生協では、「自分が長年住み慣れた地域を離れることなく、地域の中で育ててきた人間関係を保ち、たすけあいながら自分らしく暮らすための『在宅福祉支援システムづくり』」を掲げており、「いずれはお世話になるであろう在宅福祉支援システムを今から準備しなければ間に合わない」「たすけあいは順番で」「自分が将来利用しやすい価格設定で」「してあげたことは返ってくるという直接的価値を交換する」等のメッセージを、通常のW.Coに比して、より意識的に発信してきた。

だが、将来の安心を上乘せすることで、現時点での分配金の低さを意味づけようとする考え方が、今後とも共有され得るのか。またその共有が難しいとすればコミュニティ価格と分配金の関係をどう再編していけばよいのだろうか。「コミュニティ価格」と「コミュニティワークの対価（分配金）」をワンセットとする考え方が説得力を持

つのは、材・サービスの創り手が、やがては使い手（利用者）に回るという「循環」が確実に成立する場合に限られる。自らが将来的な利用者となることを必ずしも予定しない人々（経済的な困窮を抱えていたり、長期的にこの地域で高齢期を迎えるかどうか不確定な層）と、このロジックを直ちに共有することは難しい。しかしそう人たちとも共に進む方向性を選択しつつある現在、福祉クラブ生協のW.Co.においてもコミュニティ価格と分配金の関係の再考は避けられない。また上記の「循環」によって、結果として「低コスト」が可能となっている以上、この関係を見直すことは、同時に事業のコスト構造を見直す必要性ももたらすこととなる。

### 3-2-2 考えられる三つの対応

こうした「循環」ロジック共有の困難をうけて、論理的には下記の三つの対応が考えられる。第一は、飽くまで既存のロジックを共有するという対応である。循環の外に立つ人はメンバーとして受け入れず（研修等の限定的な受け入れに留める）、一般労働市場との接合は行なわずに、飽くまでW.Co.を社会運動の一環とする原点重視の考え方である。

第二は、循環の外に立つ人とも共有できる新しいロジックを新しく構築すること。

第三は、W.Co.という働き方の中に、異なる二つのロジックを抱えること（例えば出資組合員と従事組合員）。つまり経営的労働者と一般的労働者とが、異なるロジックのもとで働くという考え方で、この場合、前者には分配金、後者には賃金を払うこととなる（前者、後者のいずれを選択するかは労働者の意思に基づく）。

なお、上記のうち、第二に言う「新しいロジック」は協同組合内部問題としてではなく、社会全体の仕組みと連動させる必要がある。例えば人々の多様な活動の中で、「労働」のみを「対価」の対象とするのではなく、「活動（ボランティア、市場化困難な活動）」「賃労働」「家族や地域のための無償労働」全体に対して、所得を保障する考え方

（例としてベーシックインカム）の検討が必要となる。

### 3-3 筆者からの投げかけに対する生協、W.Co 理事者からの意見とその意味するもの

上記の投げかけに対し、福祉クラブ生協 W.Co 理事者（それぞれの W.Co のリーダー層）からの意見を集約すると下記ようになる。

(1) まず現状については、「二つの働き方（社会的活動と賃労働）が混在していて、新しいメンバーにどのように説明していけばいいか難しい」「W.Co は『職場である』という捉え方が広がってきている」「ケアという専門職としての仕事を求めて入る人が増え、運動という捉え方はされにくい」「W.Co という働き方の理解が成り立たないと分配金への納得は難しい」「雇用関係<sup>9)</sup>が入ってくると運営に関わる人、関わらない人が生じてくる」等が出された。ここからは W.Co が「職場」の一つと見なされつつあるとの認識が示され、地域における最適な福祉サービスを生み出す活動であるとの見方が弱くなることへの懸念が示されている。なお、「(以前のメンバー募集は)『自分の時間を地域のために生かしませんか』としていたのに、今は『働くメンバー募集』となっている」との指摘もあり、W.Co 側の発信方法にも変化が見られるとして、呼びかける側の揺れを指摘する声もあった。

(2) W.Co への参加動機の多様化については必ずしも否定的に捉えていない。「若い人たちは、何かに参加したくて…という動機も強い（労働条件だけでも、将来を志向してでもない＝筆者補足）」「高齢のメンバーは『将来、自分に還ってくるか』というより、『今、世の中に役立っている実感』を求めて参加する人も多い」「(将来使う立場に立つか立たないかに関わらず＝筆者補足) サービスを生み出すことで暮らしやすい街を作っているという実感があれば共感につながる」「私自身は、お互い様でなくていい。自分がやりっぱなしでもいい（サービス利用者にならなくともいい＝筆

者補足)」等が出され、必ずしも「未来の利用者」でなければ分配金に納得できないということではなく、現に、社会と関わっている手応えが重要とする意見が見られた。

(3) W.Co の特殊性に対する共感の形成については、ロジックで説きふせるのではなく「最初は働く場として入っても自分たちで組織運営していく中で人間関係を築いて W.Co の働き方に共感する人も多い」「最初に入ってくる人に発信する必要があるが、だからといって最初から理解してもらうのは難しく一緒にやっていく中でこうした働き方を理解してもらう」「自分は『循環の外』からの参加だったが、実践しながら見聞きするうちに循環に引きこまれた」等、日常的な発信と共育の重要性、一緒に活動する中で働きかけが有効との見解が出された。さらに、「複合的な考え方が共存している点」こそ W.Co 組織の意義（雇用的な働き方と自主運営の働き方、循環の内と外、働く動機の違い等）であり、働き方の捉え方を一本化せず、共存する工夫が必要とする意見もあった。

以上から読み取れる示唆として、次の2点が挙げられよう。第一は、「仕事」の捉え方が多様であり、それらを一つの組織の中でどう整合的に抱えていくか、その模索がなされている点である。第二は、福祉クラブ生協の W.Co の場合、仕組みとしては「お互い様」の共益ロジックが濃厚ではあるものの、実態あるいは担い手の考え方としては「循環的關係」を柔軟に捉えている点である（例えば「将来の見返り」の有無は問わないという立場、ロジックではなく日々の実践の中で相互理解を深め得るとする立場、循環の内・外両者が一つの組織に関わることの有効性を認める立場等）。こうした示唆は、筆者が 3-2-2 で提起した第一の対応「一般労働市場との接合は行なわず、共益のロジックに徹する」を選択する場合には不要であることから、第一の対応への支持は少ない傾向と考えられよう。

## 小括 コミュニティワークの特質としての複合性

W.Co におけるコミュニティワークとは、その社会的意義を強調するにしても、つまるところ「賃労働」の一形態なのか、あるいは「賃労働」とは異なる独自の領域なのかが問われる。市場化されにくく経済的には不採算領域ではあるものの、人々が暮らしを維持し、かつそれを可能とする地域を構築していくために必須の活動、それがコミュニティワークである。本稿では、その独自性の所在を下記のような「複合性」にあるとし、その顕在化を試みた。

複合性の第一は経済的対価に対する考え方である。W.Co では、飽くまで暮らしや地域社会のニーズに対応して事業が発生するため、対価は「分配金」方式とされ、労賃保障を重視した収入構造ではない。だが結果として最低賃金以上を意識した事業運営がめざされている等、労働者性を確保しようとの意図も存在する。複合性の第二は、雇用労働とは異なるとしつつ、人間が深く傷つく現代労働に対して「オルタナティブな働き方」を目指すことが、一貫して追求されてきた点である。換言すれば、コミュニティワークだからといって、現代労働（その大半は雇用労働）が持つ危機的様相から自動的に逃れうるものではないとの認識が、賃労働との差別化を常に意識させてきたといえる。複合性の第三は、事業を通じて市場や公共の欠落を「補完」する側面を持つと同時に、公共や民間事業者によるサービスを市場性においても社会性においても規制するとしている点、つまり両者の「補完」や「残余」ではなく、両者の有り方に改善を求める提案型の事業となっている点である。

最後に、以下二点～第一に、コミュニティワークは「共益的」関係に守られた、孤高の働き方というよりは、賃労働の困難と地続きの課題を持っていること、第二に、本稿で言及した複合性が、コミュニティワークの内部に緊張関係をもたらすことで、「共益的關係」を外に開く契機ともなっていくこと～を仮説的に提示して小括としたい。

注

- 1) ワーカーズ協同組合に関わる文献は多岐にわたるが、最近の包括的な紹介としては、(富沢、2013) 参照。なお『生活協同組合研究』の同号は、「労働者協同組合と協同運動」特集となっており、ワーカーズコープ、ワーカーズ・コレクティブ、それぞれの立場から報告論文が豊富に掲載されている。
- 2) 表1の出典は(WNJ, 2011)、(神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会, 2010)、(協同労働法制化市民会議事務局, 2009)、(WNJ, 2013年)(藤木, 2013)
- 3) 法制化運動を理論面で支えてきた島村氏によれば、従来の雇用関係のもとで成立する労使関係とワーカーズコープにおける労使関係との違いについては、①使用者責任をおう理事は、株主から選解任される経営責任者によってではなく、働く者の中から選解任されること、②就業規程等、労働者に関わる重要事項については、経営責任者単独ではなく働く者が構成する全組合員会議で表決されること、等を挙げる(島村, 2013)。
- 4) (経済企画庁, 1997) 参照。
- 5) 資料「ワーカーズ・コレクティブ等市民事業が「公的介護保険」に対応する条件」(1997年12月)及び(神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会, 2000年, p.107) 参照。
- 6) コミュニティ価格は、神奈川W.Co. 連合会によって次のように説明されている。「W.Coは生産するものやサービスの価格の決定においてその根拠を明らかにし、メンバー間で共有する。同時に自らが使う立場であることを想定して使いやすい価格にする。この価格をコミュニティ価格と呼ぶ」(神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会「W.Coの自主管理基準」モデル, 2006年より)
- 7) (神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会, 2006) では、賃金の考え方等、「自主管理基準」が示されている。
- 8) 福祉クラブ生協の基本組織であり、「ポイント」と呼ばれるメンバーが消費材の小分けと配達を担当するW.Co。配達を通じて組合員とのコミュニケーションや安否確認を伴う。
- 9) 介護保険制度との関係で、一部のメンバーは生協と雇用関係を結んでケアワークを行っている。

引用・参考文献

- 上野千鶴子, 2011, 『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ』, 太田出版
- 神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会, 2000, 『女性・市民が拓く新しい時代』
- 同連合会, 2005, 『コミュニティワークが地域社会を再生する』
- 同連合会, 2010, 「W.Co 価値と原則神奈川改定版Ⅱ (1995)」,
- 同連合会ホームページ, 12月30日閲覧, <http://www.W.Co-kanagawa.gr.jp/forworkers/kachigensoku.html>
- 同連合会, 2006, 「W.Co の自主管理基準」モデル, 同連合会ホームページ, 2013年12月30日閲覧 <http://www.W.Co-kanagawa.gr.jp/pdf/jisyukanrikijyun.pdf>
- 金忠絃子, 2007, 「ワーカーズ・コレクティブの草創期から今まで」生協総合研究所『生活協同研究』No.377
- 協同労働法制化市民会議事務局, 2009, 「ワーカーズ協同組合(仮称)法要綱案の概要」(協同総合研究所)『協同の発見 別冊2009-2010』)
- 喜代永真理子, 2010, 「ワーコレが創るお互いに助け合う参加型地域福祉」『にじ』夏号, 630号
- 経済企画庁, 1997) 参照。「働く女性 新しい社会システムを求めて」『平成9年 国民生活白書』, 経済企画庁, 2013年12月30日閲覧 <http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h9/wp-pl97-01102.html>
- 島村博, 2013, 「協同労働の協同組合法を求めて」協同総合研究所『協同の発見』252号
- 富沢賢治, 2013, 「ワーカーズ協同組合運動の歴史的到達点」(生協総合研究所)『生活協同組合研究』vol.448
- 藤木千草, 2013年, 「3.11以降のワーカーズ・コレクティブ運動」(生協総合研究所)『生活協同組合研究』vol.448
- WNJ, 2011, 「ワーカーズ・コレクティブ法案要綱」(第三次案), WNJのホームページ, 12月30日閲覧, <http://www.wnj.gr.jp/>
- WNJ, 2013, 『第十回ワーカーズ・コレクティブ全国会議 in 千葉 地域再生にむけてネットワークでつくる「新しい公共」』(全国会議資料)

田中 夏子 (タナカ・ナツコ)  
協同組合研究者