

講演：明治大学政治経済学部 大高研道

「協同労働という働き方と労働者協同組合法の可能性」

みなさんこんにちは、明治大学の大高です。

本日は「協同労働という働き方と労働者協同組合法の可能性」というテーマで、少し話をさせていただきます。

会場にいらっしゃる方、またオンラインの方も、非常に多様な関心をもたれて、この会に参加されていると思います。そういう意味では皆様のご期待にすべて応えることができるかどうかは、自信がないところではあります。

ただ、皆さんの中から、先程も司会者の方からありましたように、この会に参加された理由や、講演を聴いたあと、全体のセッションを聴いた感想などを含めながら、協同労働というものに、どのような未来や可能性があるのかを共に考えられるものになりたいと思っています。どうぞ、よろしく願いいたします。

私自身はワーカーズコープとは、10年以上の付き合いがあります。そして埼玉（のワーカーズ）との付き合いも大体同じくらいの期間お付き合いをしています。協同組合やワーカーズコープそのものに対して、明治大学では協同組合学を担当していますので、色々とお話することはあるかと思っています。

今日は特に地元埼玉のワーカーズとの関わりを中心に話ができればと思っています。関わっていく中で、どのようなことを感じ、考えてきたのか。それらを中心に少し話をしたいと思います。

皆さんのお手元にレジュメがあると思います。スライドの中身はお手元の資料と同じ内容になっています。話す際も、お手元の資料のページ数に合わせて話をさせていただきます。……すいません、ちょっと息苦しいので、マスクを交換させていただきます。

（本日の構成）

今日は、この6つの構成に従ってお話をさせていただきます。

1. 私と協同組合・ワーカーズコープ
2. 埼玉のワーカーズ現場の出会いと学び
3. ワーカーズとの関わりを通して
4. 労働者協同組合法のエッセンス（第1条）
5. 協同労働とは
6. まとめに代えて

ただ、30分という非常に限られた時間ですので、主に話をするのは埼玉との関わりの2と3、あとは「協同労働とは何か」というお話です。労協法に関しては、おそらく後ほど詳細の説明があるかと思しますので、時間を見ながら調整させていただきます。

#### (1. 私と協同組合・ワーカーズコープ)

まず、私と協同組合・ワーカーズコープの関わりに関しては、配布資料の中に書いてあります。

簡単に自己紹介も兼ねてお話をすると、私は山形県鶴岡市という日本海側の地方都市の出身です。そこで、青年期を過ごしました。そこでは、どんどん産業が空洞化していくのを目の当たりにしてきました。例えば、大学時代に山形に帰省した際に、どんどんと田んぼが歯抜け状態になっていく姿です。

このような地域の現実を青年期に目の当たりにしながら、地域づくりや人間らしい暮らしや働き方とは何なのか？ ということ、大学で学ぼうと考えるようになりました。

改めて振り返りますと、おそらく地域づくりであるとか、人間らしい暮らしや働き方ということができていないと、当時まだ10代でしたけれど、自分なりに直感的に感じていたのだらうと思っています。

自己紹介にもありますが、ここで一番お伝えしたいことは私自身“埼玉県民”だということ、2006年に埼玉県上尾市の聖学院大学に赴任しまして、その近くに家を建てました。今は明治大学の所属ですが、まだそこに住んでおりますので、埼玉県民です。

#### (2. 埼玉のワーカーズ現場の出会いと学び)

次に埼玉のワーカーズの現場との出会いについて、少し話をさせていただきます。私が埼玉のワーカーズの現場と出会ったのは、2010年頃でした。

今回の法律は2020年に成立しましたが、成立までに大きく分けると大体3期くらいの歴史があります。これは労協連専務の田嶋さんが最近の論考で整理されていますが、大体3期に分かれます。その時期で表すと、第2期ぐらいの頃に私がワーカーズと関わりをもつようになったこととなります。

丁度その頃、各地域のワーカーズで協同労働を考える市民会議や、色々なネットワークづくりをされていたり、行政に働きかけを行っていたりとか、そういうことをしていたんですね。

その一環で、2010年に埼玉でも「市民自治と協同労働を考える埼玉地域研究会」がスタートしました。

当時の研究者としては、一橋大学名誉教授の富澤賢治先生、あと立教大学におられた北島健一先生、そして僕。丁度それぞれ15歳ずつくらいの年の差がありました。大体その3人がいつも研究会に参加し、あとは実践の方たちと一緒に色々と考えていました。

この研究会の特徴は、実践者の方々が問題提起し、そして実践者が中心となった現場での学びを非常に大切にしていました。その一つが今日の（実践）報告にある「森のとうふ工房」でした。他にも色々な現場に行きました。あの時は深谷でワーカーズは若者サポートステーションをやっていたのですが、委託がストップしまして、一年間それをどうするかという検討に参加していました。なぜか知らないですが、毎月熊谷に通っていたこともありました。その頃は、深谷や北埼玉の仲間が、一緒にこれをどうしようかという議論をずっと重ねていて、そこにも参加させていただいておりました。

「森のとうふ工房」も研究会は大体2、3ヶ月に一回は行っていましたが、実践の場で研究会をするんです。（多くの現場の中でも）一番よく行ったのが「森のとうふ工房」でした。

「森のとうふ工房」は基金訓練から始まった事業ですが、最初はとにかく色々な問題だらけの立ち上がりでした。研究会が始まった2010年くらいでしょうか。開所の前から仲間で開催を行っていたんです。ですので、「森のとうふ工房」の現地、特に基金訓練をやっている現場には（足繁く）通っていた記憶があります。

ですから、開所前から一緒にずっと研究やお付き合いをしていて、確か開所の案内が2、3回来たのを覚えています。（スムーズに立ち上げができないで）色々問題だらけなんです。本当に開所のときも紆余曲折しながら、みんなで話し合っ、駄目になったり。後で須賀さんが（実践報告の際に）教えてくれるかもしれませんが、紆余曲折を経て開所式が行われたわけです。

とにかく開所式にも参加したのですが、ここに写っている二人の子どもは私の子どもです。左側が長男で、右が長女。とうふ工房の開所式ですが、なぜか豆腐ではなく、流しそうめんをやってるんです（笑）流しそうめんに豆腐が流れてくるわけではなく、普通にそうめんが流れてきて（笑）そこにさくらんぼといったフルーツも一緒に流れてくる（笑）子どもたちは喜んで食べていましたけど、長男はお行儀が良いんですが、長女はダイレクトに流しそうめんの竹から食べているという（笑）今これを娘に見せると怒られてしまうのですが、このような形で関わりをもたせていただきました。長男は今大学2年生で、長女は今年高校

に入学しました。もう 10 年経っていますから色々と変わりました。とにかく実践的にも、研究的にも深く色々に関わりをもたせていただいております。

2012 年に「森のとうふ工房」はスタートしました。ですが、最初の頃は赤字続きでした。確か、最初の研究会の時には原価率が 1000%位だった記憶があります。これで、本当にやっていたのかな？ という状態だったと思います。

それから、2～3ヶ月に1回くらいで、ここの「森のとうふ工房」でしばらく研究会を行っていたのですが、確か、二ヶ月から半年くらい経った頃に報告してもらったとき、原価率が 500%に減ったんですね。だから、もう僕や富澤先生や北島先生たちはもう大喜びで「500%になった！！」って。だけどよくよく考えると、原価率 100%超えたら当然赤字なわけですよ。けども、この時大喜びしたことはよく覚えています。

そのような状況の中で、実践者の方と研究者と一緒に研究し、一緒に現場を見て、一緒に悩んで、一緒に喜んで、そういうお付き合いをさせていただいたことが、今でも非常に記憶にあります。

後ほど、須賀さんがお話されると思います。最近あまり関わりをもっていないので、(知らないことも多いのですが)「森のとうふ工房」が展開していくプロセスを見ていくと、本当に面白いです。多分、須賀さんの話は、きっとすごく頑張っていると話をされると思いますが、その裏には多分、何回も涙を流し苦労された姿があったらと思うます。

ですから、事業というものはそんなに簡単にいくものではありません。しかし、その中で仲間力で作り上げてきたという、ワーカーズの歴史でしょうか。地域の暮らしに根ざした実践に接し、むしろ研究者として私も育てられ、勇気を貰った。そのような場所でした。

もう一つ、埼玉との関係でお伝えしたいのは、2014 年に協同の公開シンポジウムを開催したことです。これは、私の科研費(?)の主催で、当時の北関東事業本部との共催で開催しました。

これは配布した資料の一番最後のページですね。当時のチラシがついています。これは「埼玉におけるワーカーズ運動の地域的な展開と協同労働の展望 ～地域でともに生きる、ともに働く～」というテーマでした。これはワーカーズがとても大事にしてきた言葉であると思いますが、このような名前でもシンポジウムを開きました。

この研究報告は、基本的には実践者が中心で行いました。そこに、私たちの実践に関心をもって、そして応援して下さっている先生方、先程お話をした富澤賢治先生と、北島健一先生、そして東京大学の名誉教授、当時は法政大学におられましたけれども、佐藤一子先生にコメ

ントをしてもらいました。

ここで「研究者の涙」という言葉を書きました。最後にコメントして下さった佐藤一子先生が、涙を流しながらコメントをされていたんですね。その姿は非常に強く僕の心に残っています。この涙の意味というのは、私にも一言では説明することができないのですが、おそらく協同労働が生み出す「ケアの思想」と言ってもいいのでしょうか。それを一子先生がこの実践から見出したのではないかと思います。

ここで言う“ケア”は、単に病とか障がいとか、そのようなものだけではなく、差異のある、多様な他者への寛容、ある意味では寛容と配慮です。そういうものをワーカーズの実践の中に見出したのではないか。つまり、「ほっとけない」というある意味では、情動ですね。それに、心を動かされたからそのような涙につながったのではないかと考えています。

ワーカーズは、おそらく制度として皆さん色々に関心があるのだと思いますが、この実践の背後や基盤には、やはり特に「協同労働」という言葉を語る場合には、他者へのケアの思想（があります）。その中には単に人だけではなくて、自然も含まれているのですが、やはり配慮といった気持ち。そしてそのような関係性の中で、なにか困っている人がいるとか、世の中でおかしいことが起こっているとか、地域も含めてほっとけない。そのような情動が、ある意味ではとても大事なのだと思っています。

### （3. ワーカーズとの関わりを通して）

このようなワーカーズとの関わりを通じて、どのような感想や印象をもったかを少し簡単にお話したいと思います。まず、ワーカーズと一緒に研究会をやってきたこともあるので、非常に学び合う組織だという印象があります。

僕は学び合いがなければ、おそらく協同労働やワーカーズの実践は成り立たないと思っています。とにかく話し合いが好きなんですね。好きなのかどうなのかはわかりませんが、よく話し合いをしています。

その話し合いも表面上に事業の話をするとか（ではなくて）、経営のことについて「今回はどれだけの収入があって、いくら支出があって」と細かいところまでみんなでシェアするんですね。それも大事なのですが、単なる報告や日常的な話し合いとかではなく、「そもそも協同って何か？」ということ的前提にすると、より深い対話になっていくように思います。

私の考えでは、協同というのは同じ人たちが違いを全部無視して、一緒になっているというものではない。むしろ協同すればするほど、違いや対立とか、それが浮き立つというのが私の協同の理解です。

私の指導教官の宮崎隆士先生は（いわれている事は）、コミュニティとコミュニティの境界線というのは、一般的に私たちは違いが薄まっているからその境界のところでは人々が接点でつながることができるというように思われがちだけど、むしろ違う。むしろ、コミュニティとコミュニティの接点、これは協同するということです。そのところは一番違いが浮き立つ空間だ、というわけです。

つまり、協同というものは深めれば深めるほど、違いというものが見えてきます。ですから、ワーカーズというのは対話をとても大事にしている。対話を大事にしているから違いが薄まるのではなく、そして普通の思いが生まれるのではなく、むしろ協同するから違いが複雑化する。だから対話を通じ、自分たちのつくる方向性を共有していく。それがワーカーズのとても大事な部分だと思っています。

あとは、色々な実践に関わっていて気付いたのですが、例えば社会的な困難を抱えている方、障がいを持っている方、そういった（社会的弱者の）方々と一緒に取り組んでいる実践がとても多いんですね。だけでも現場に行くと僕はいつもよく混乱することがあるんです。「誰が組合員なのか？ 誰が利用者なのか？」。例えば、障がいの現場では組合員になっている当事者の方も非常に多いので、そのところで区別はあまりできないかもしれませんが…。あるいは、誰が地域の住民なのか？ 誰が買い物に来ているお客さんなのか？（ぼつと見では）全然わからないんですね。ですから、非常にフラットな関係性で働いているということがすごく感じられます。

それは、例えばワーカーズ流の言葉で言うと、「雇われない働き方」を非常に大事にしてきたわけですね。それは、雇用労働、経営者と労働者、雇用者と被雇用者という関係でも表すことができますが、一例にしか過ぎないと思っております。

例えば、就労支援などの現場の場合、支援者と支援される者。あるいはなにか物を売っている場合だったら、生産者と消費者。あるいは何らかの福祉のサービスを提供している場合は、サービスを提供している方とお客さん。そういうような関係性を二分法で分けない。非常に柔軟にするんですね。

特に一番わかりやすいのは、支援者と非支援者という関係だと思います。実際には非支援者、いわゆる当事者の方から、支援者は学ぶことが多いですね。子どもの支援の現場も同じです。学童保育であるとか、そのような現場も子どもから学ぶことがすごく多いですね。そういうことを素直に受け入れて、そして学び合う。そのように役割を固定しないで、非常に柔軟な働き方や柔軟な付き合いをしている。それがワーカーズコープのもう一つの強い印象でありました。

あとは、先程も話しましたが、協同労働はとても夢のような働き方のように描きたいかもしれませんが、僕は、実際に（この働き方には）希望があると思いますし、そこに愛着をもって付き合ってきました。でも、実際の現場の日常なことでは問題だらけと思っています。この点は後ほど実践報告があるかもしれませんが、けども、僕はむしろ問題だらけのほうが、人間らしい組織なのではないかなと思っています。

今回の法律の中でも、「多様性」という言葉が何回か出ているんですね。そして色々な協同労働の実践でも、今の社会全体でも、多文化共生や多様性がすごく強調されています。これは言葉を裏返せば「多様性がある社会が普通ではない」のが現実だからだと思います。だから、多様性を認める社会をつくっていきましょう。よく考えれば、社会というのは、多様性があるのが当たり前なんですよ。

こういった、当たりの姿をワーカーズはその現場の中でやっているだけなんだ。そう私は強く感じています。だから多様な人がいれば、意見が違ったり、あるいは問題だらけというのは当然なわけですね。

もう一つ、とても大事なことは、地域の暮らしの現実を常に直視すること。（事業の）スタートはいつも、その地域の暮らしに置くということが、ワーカーズではとても大事です。ですから、たまに「ああ無謀だなあ」と思うことがあるんですね。そんな事業を始めてしまうのかと。でも、その時によく言われるのが、「目の前に困っている人がいるのに放っておけばいいの？」って。そう言われると「ああ、そうだよね」と。

だから、たまに本当にこんなことをやってしまうの？ ということもやっちゃうけれども、根本はいつも目の前にある困りごとに取り組む。別の言葉でいうと地域の現実にある困難です。それをワーカーズは常に可視化、「見える化」しようとしている。つまり、そこから目を背けない。それがワーカーズの私のもう一つの印象でした。

困難や現実と直面した時に、なんとかやってしまうわけなのですが、更に別の言葉で表現すれば、“自分たちの事業の限界というのを設けない”ということですね。

例えば、子どもの支援の現場で高齢者がやってきた。そういう場合でも、「うちの事業現場は子どもの現場なので高齢者の介護については対応できません……」というようにはしない。そこで、断ってしまうと地域の人たちからは、この組織は自分たちのことを守ってくれる。あるいは暮らしを守ってくれる組織だというように思ってもらえない。

しかし、ワーカーズは、そのようには取らない。自分たちの事業という限られた範囲の中で、地域のニーズを見ることはしないんです。そして、何かをする時も諦めない。

だから、実際に幾つかの現場、特に福祉領域などでは、（現実のニーズに対して）十分なサービスではなかったりすることがあります。そういう時にワーカーズの方々から度々よく

聞く言葉は「なにになにを作っちゃおう！」というような思い切りの良さがある。それをワーカーズの方々との交流で非常に感じております。

そして、もう一つ関わった現場を紹介します。レジュメ P3 になります。この現場は、深谷を中心とした埼玉北部の事業所があります。ここに関しては、先程紹介した佐藤一子先生の編著書で、僕も 1 章で深谷のワーカーズについて紹介しています。当時の深谷の所長は、今もまだ副理事長をやられている岡元かつ子さんですね。これは、2015 年の本ですが、この岡元かつさんは事業所の実践で、次のように表現しているんです。

「関わってくる人との関わりで、その課題が見えてきました。その課題を次の目標にするという形で、本当にこう自分たちが一つ動きだしたことで課題が見えて、その課題を今度は次の自分たちの新たな事業展開、地域の課題に応える仕事を作ろうというような流れになっていったというふうに思います」と。つまり、「動きを作ったことで見えてきた地域の課題に挑戦していった。それを目標に事業計画を立てて何個か作っていったというのが私たちの取り組みだった」と、話されているんですね。

まさに、先程お話をしたように、まずは地域の現実がちゃんと見える、まず動いてみる。動くとも必ず最初の課題の背後に、更に色々な課題があるということが見えてくる。そうすると、またそれに合わせて、新しい事業をどんどんとつくってきたのだと思います。

#### (4. 労働者協同組合法のエッセンス 第一条)

この 4 番目の労協法のエッセンスに関しては、後ほど事業本部長が説明してくださると思います。

#### (5. 協同労働とは)

こうしてみると、協同労働というのは幾つの特徴があると思っています。

まず一つは、誰もが経営者になる働き方というよりは、誰もが主体者として働けるような働き方であるということ。お互いの存在を認め合うような働き方であるというのがワーカーズではとても大事です。

この一番目だけは強調しておきたいのですが、経営者という話になると、すごく格好良いような感じがしますが、法律上や形式がどうかということは別としても、確かに経営に対し責任をもつことは間違いありません。しかし、ワーカーズに大事なものは「誰もが主体者としてお互いの存在を認め合う働き方」である、ということを強調したいと思います。



あとは、4番目（が重要）でしょうか。先程「何でもやっちゃおう！！」という話をしましたが、実際には簡単に事業化できるわけではないんですね。

皆さんも、これから事業化を考えている方もいらっしゃるかもしれません。とにかくこの現実に向けて、何かを始めるということはあります。しかし多くの場合は自分たちだけではできないことがたくさんあります。そのような時に、働く人を軸として、その協同の場というものをつくっていくのですが、それを組織内に限定しないで、多様な地域の組織と協同したり連携したりして広げてきたのがワーカーズの実践だったと思います。

#### （6.まとめに代えて）

最後に協同労働について、私の感想を2点ほど話させていただきます。

一つは、40年を超えるワーカーズの協同労働の実践の経験は、先程も話したように問題だらけ、矛盾や葛藤だらけだったと思います。ワーカーズは、地域の困りごとに真剣に向き合う。向き合うほど、新たな課題が見え、実際には困りごとというのは、完全には無くならないということを経験的に知っているんですね。

しかし、問題だらけであるからこそ、協同労働だと僕は思っています。逆に問題がなければ協同労働ではないと言ってもいいかもしれません。問題がない状態は言い換えれば、問題の可視化ができていない。あるいは目を背けているという事ではないか。

常に問題だらけということは、問題を可視化し、さらけ出し、行動する持続的な対話的な協同のプロセスをあきらめないことにつながります。今回の法律にも意見反映というのがありますが、意見反映はとにかく徹底的に対話をする。しかし、みんなが意見をたくさん言っても、それが全部反映されるわけではないですね。

むしろ大事なのは、意見を安心してさらけ出して言うことができること。自分の考え方をさらけ出すことができる。あるいは、意見が言えなかったとしても、安心して質問をすることができる。それも意見反映になるわけですね。なんらかの形で話し合いで自分の声をだすことができれば、それは何らかの形で意見反映になっていく。それは裏を返すと、主体者意識というものが芽生えてくる。意見反映は、自分の言ったことを反映するという、単に言ったことが結果になるという話だけではありません。そのプロセスの中で、主体者意識をもって形成していくところに大事なポイントがあると思います。このような対話的な協同プロセスを諦めないことが、協同労働のとても大事な部分だと思っています。

最後になりますが、（社会に対して）多くの方々だけではなく、私自身も非常に生きづらさを感じています。今の社会というのは「不安の社会」とも言われています。国も会社も家族もどんどん縮小していつて守ってくれない。これはリスク社会とも言われています。

このような状況において、ワーカーズの本質的な価値は、社会的に必要なサービスを提供しているということだけではありません。ここにつながっていればなんとかなる、という基本的な信頼を利用者、地域住民、そして働く人々が持てるか否かだと思います。この協同の価値の持続的な関係を、いかにして地域に根付かせていくのかが、まさに問われています。

ワーカーズは2000年代以降「みんなのお家構想」というのを出しています。それはまさに、ここにつながっていればなんとかなる、だから色々な問題を持ち込むことができ、安心して持ち込むことができる場所をつくろうということ、ワーカーズは実践してきたわけです。協同労働が行われる組織とか、地域や社会の中で、これはワーカーズに限らなくてもいいと思っています。当たり前のように、社会とか、あらゆる企業とか、それらの中で求められる（安心できる居場所がある）社会があればいい。

ある意味ではこの法律が作られたことが、（社会での）契機になるかもしれません。協同労働の究極的なタスクは、社会にそのような思想、「ケアの思想」を拡げ、浸透していくこと。そして、個人にとって何かあった時に「なんとかなる」と思えるような空間を、地域につくっていく。そのような点に特に大きな意義があると思っています。

すいません。時間が超過してしまいました。これで私の話を終わらせていただきます。ありがとうございました。