

イタリアにおける 就労支援社会的企業

カルロ・ボルツァーガ／モニカ・ロス
(トレント大学・非営利企業開発研究所)

EMESヨーロッパ研究ネットワーク
ワーキングペーパー 02/02

訳 菅野正純 (日本労働者協同組合連合会)

本稿は、「労働による統合の分野における社会的企業の社会的・経済的実績：“The Socio-Economic Performance of Social Enterprises in the Field of Integration by Work (PERSE)”と題するより大きな研究プロジェクトの一部である。PERSEプロジェクト全体は、EU11カ国の研究者を動員し、Marthe Nyssens (CERSIS : Louvainカトリック大学) がコーディネーターしたものである。本プロジェクトは、欧州委員会 (研究総局) の資金を得て行われた。

1 イタリアにおける労働市場

過去10年間におけるイタリア労働市場の主要な特徴は、高水準の失業率と低い活動率 (low rate of activity) という、2つの条件が結合していたことであった。雇用問題の影響を最も受けた労働力のカテゴリーは、女性と長期失業者である。もう一つの特異な問題は、南部におけるそれらの現象の特別な強さにある。すなわち、北部と中部において、失業率がEU平均よりも低いものに対して、南部では失業率が北部や中部よりはるかに高いだけでなく、EU平均の2倍にも達していることである。

1992～1995年に、イタリアでは120万の職が失われたのに対して、最近数年間におけるイタリアの労働力市場は、積極的展開によって特徴付けられた。1995年に雇用の成長が始まり、2001年初年から02年末にかけて著しく改善した。1995～2001年、150万の新規の就労が創出された。成長の大半は、サービス部門の発展と、パートタイム、臨時労働、非典型契約などの、新たな労働契約の形態によるものであった。成長は、財政的なインセンティブと結びつく面もあり得るが、標準的な労働とも結びついている。イタリア労働市場の積極的傾向を説明する、その他の要因は、より質的なもので、女性の雇用の拡大、および南部における雇用の成長と関連している。

2001年、従業員数は、210万8000人で、1999年対比で38万8000人の増(+1.9%)であった。成長は、女性においてより高かった(女性+3.1%/男性+1.2%)。雇用率は53.5%前後で安定しており、失業率は10%未満に減少した(これは最近10年間で初めてである)。表1(略)は、過去7年間の活動率(労働力率)、雇用率、失業率の推移を示したものである。

性別の指標を見ると、興味深いのは、女性の雇用率の増加が指摘できることで(表3(略))、1995年の35.4%から2001年の41.1%へ増加している(男性の変化率はそれほど大きくない——表2(略)参照)。同様の傾向を失業率も追っているが、その方向は反対である。

先に述べたように、イタリアの労働市場は、北部と南部の鋭いギャップによって特徴づけられる。南部は経済的により未発達な地域であり、雇用状況に大きな影響を与えている。全国の失業率が10.6%(女性14.4%、男性8.1%)だった2000年に、北部では失業率がわずか4.7%、中部では8.3%であったのに対して、南部では21.0%に達していた。表4(略)は、イタリアの諸州間の雇用率の違いを明瞭に示している。

1.1. 労働市場政策

(一般、および就職困難な求職者の双方に関する)1990年代初頭の労働政策は主に、その消極的な性格と、雑多な適用によって特

徴づけられていた。政策は、中規模および大規模な製造業企業の従業員に大半が向けられ、小企業やサービス産業で働く人びとへの影響はきわめて小さかった。

1990年代、労働政策は主に次の方向に向けられていた。

- * 三者合意(労組、経営者団体および政府の協調)を通じた、賃金上昇の統制
- * パートタイム契約、有期契約、臨時就労など、労働市場の柔軟化を狙いとする手段の導入。被雇用者と自己雇用者の中間的地位をつくりだす、その他の新しい契約形態も大きく普及した。
- * 消極的政策の減少と、それによって生み出された財源の、積極的政策プログラムへの移転。そのための措置は、次の通り——(2年間の期限付き契約で、社会保険料支払いを減額する)訓練契約の導入——公共サービスにおける雇用改革と、民間企業への雇用サービス(職業紹介)提供の開放——長期失業者を雇用する企業への多様な雇用助成金の支給——職業訓練の強化

消極的労働政策から積極的労働政策への変更の結果は、まだ明確ではない。イタリアでは、労働政策に配分される財源の大半は、依然として消極的な形態で支出されている。公共雇用サービスの改革はまだ途上である。しかしながら、多くの企業は、とくに1999~2000年の雇用回復の期間に、有期契約を広く利用している。

2.2. 障害者に対する労働政策

不利な立場にある人々に対する労働政策に関して、最も重要な措置は、障害者に対する義務的雇用に関する法律の改正であった。

この改正は、1968年法律482号の根本的修正となるもので、この修正は、かつての規則の失敗によって引き起こされた。(注：旧法の失敗の証拠に、従業員35人超の企業への就労は、過去3年間、3.5%未満であった)

1968年法律482号は、従業員35人超の企業および公共団体に、労働力全体の15%に相当する障害者を雇用することを求める、雇用率制度 (a quota system) を定めた。何回かの試みが失敗した後、国会は同法を改正した (1999年法律68号)。新法は、従業員50人超の企業が雇用しなければならない障害労働者の雇用率を、15%から7%に削減し、従業員15人から35人までの企業には、障害者1人を雇用すること、従業員35人から50人までの企業には、障害者2人を雇用することを命じた。

新たな法制度は、きわめて革新的な原則にもとづいて、共有、合意され、できる限り安定した雇用制度を創出することを意図したものである。1999年法律68号の主要な点は、次の通りである。

* 障害者が適切な雇用を見出せるよう、できる限りの努力をしなければならないということを意味する、特定対象者雇用 (targeted employment / collocamento

mirato) 原則を導入。この制度はまた、障害の度合いに応じた、企業に対する段階的給付枠組みから成るものである。

* (法令469号によって定められた) 州の自治を改善し、地方事務所が、訓練と就労支援のためのコースと組織構造を、地域レベルで見出す、広範な権限を持てるようにした。地方事務所は、労働市場に参入する道を多様化し、一人ひとりに合った就労支援の選択ができるようになった。

* 特別基金の創設：同基金は、(法定雇用率を満たさない企業に対する) 制裁制度およびその他のいくつかの保険料を財源として、各州が運営するもので、障害者の労働市場への統合を改善するのに役立つと思われる措置の実施に用いられる。

* この法制度 (1999年法律68号) のいくつかの点は、まだ十分に解決されていない。すなわち、義務的雇用の適正基準は、不規則に適用され、労働市場に参入してくる新たな労働者に対して、法は、多様な割合を定めている。労働市場への参入に関してだけでなく、(支援としての) 金銭的利益に関しても、障害種別間で評価基準を調整する、多くの仕事が、依然求められている。

2 公共政策の中での就労支援 社会的協同組合の制度化のプロセス

1.1. 歴史的発展

イタリアでは、1980年代に、不利な立場

にある人々の就労支援を目的とする、革新的な企業の経験が生み出された。こうした取り組みの起源は、(とりわけ精神障害のある人々。加えて、家庭に問題を抱える若者ないし幼児の) 脱施設化、および、先立つ数年間に教育ないし訓練のコースを受けた障害者からの、就労要求の発展に由来するものである。就労支援社会的協同組合の台頭を説明するもう一つの要因は、障害者支援法(68年法律482号)の限界に求められる。この法が定めた義務的雇用率は、あまりに高く、さらに、労働統合の代替的な様式や支援策を予測しておらず、きわめて官僚的な運営制度にもとづいていて、人口のうちのきわめて大きな弱者の集団(薬物常習者や精神障害のある人など)を放置するとともに、必要のない人々が法の便宜を受けることを可能にしていた。

この新しい経験は、保護作業所(protected workshops)のような、(他のいくつかのヨーロッパ諸国で実験された) 不利な立場にある人々の統合を支える、伝統的な枠組みへのオルタナティブとして発展した。新たな形態の企業は、不利な立場にある人々に、(可能な場合) 有償の安定した職を提供することを目的に創設され、保護作業所とは反対に、雇用された不利な立場にある人々の割合は、最初からきわめて低かった。当初から、それらの組織の大半は、協同組合の法形態を採っていた。その生産活動は、地域の生産のあり方や、公共行政機関の感受性に応じて、多様であった。そこには、サービス(洗濯、緑地保全、レストランおよび食事の提供全般)、工業、手工業(ガラス、木工)など

の活動部門が含まれていた。

数年間の自由な発展を遂げたあと、これらの組織は、1991年法律381号(社会的協同組合の規則)によって認められた。この法は、社会的協同組合の2類型を区別した。すなわち、社会、保健、教育サービスを提供するA型社会的協同組合と、不利な立場にある人々の就労支援を行うB型社会的協同組合である。後者に関して、法は、不利な立場にある人々の類型を厳密に規定し、以下のカテゴリーに属さなければならぬとした。すなわち、身体ないし精神に障害のある人、薬物依存者、アルコール中毒、家庭問題を抱えた年少者、保護監察下の受刑者である。専門の公共団体(自治体、公共保健機関、州ないし労働事務所)は、障害を証明しなければならない。公共行政機関によって作成された障害の証明は、永久的な障害が証明された人を除いて、期間が記され、臨時的である。同法の重要な条項には、B型社会的協同組合に従事する全労働力の少なくとも30%が不利な立場にある労働者でなければならないことが定められている。

法は、公共行政機関によって障害が証明されている場合、雇用された不利益労働者全体に対する社会保険料の支払いを免除すると定めている。

法の、もう一つのきわめて重要な条項は、契約法において通常は認められていないにもかかわらず、公共行政機関が、B型社会的協同組合に契約を委託することができると定めている。事実、公共行政機関は、契約に

関する規則の中に、いわゆる「社会条項 (social clause)」を導入することが認められている。これは、一定数の不利益労働者の雇用を契約上の義務としなければならないとするものである。また、雇用された労働者は、特殊な「労働統合コース」に入っていない限り、とされている。

法律 381 号が与えた不利な立場にある人々の定義は、法律 482 号のそれよりも広く (最初の社会的協同組合の経験が考慮されなければならないと思われる)、二つの法律で重なっている部分は一つだけである。事実、身体的、感覚的障害の影響を受けていない不利な立場にある人々は、義務的雇用率には算入されておらず、この点は 1999 年法律 68 号によってなされた義務的雇用率の最近の改正でも確認された。義務的雇用率に参入されなかったすべての人々にとっては、社会的協同組合が、適切な職を見出す唯一の支援なのである。

1.2. 公共行政の中での社会的協同組合の役割

このような社会的協同組合に関する法的な補説を簡単に述べた後で、社会的協同組合が、不利な立場にある人々を統合過程において支援する公共行政の中に占める、社会的協同組合の位置を確定し、これらの政策が社会的協同組合のシステムとどのように相互作用しているかを分析することが有益である。

不利な立場にある人々に対する就労支援

政策は、4 種類に分けられる。

* 「規制政策 (regulation policies)」

: これは、不利益労働者に対する企業の態度に影響を与えて、定められた数の不利益労働者 (義務的雇用率) の雇用を企業に求めるものである。こうした政策は、不利な立場にある人々を統合するコストが、企業にとって厳しいことから、ほとんどが無効である。その結果、企業がそれらの追加コストを価格に移転できない場合、企業は、不利な立場にある人々の義務的雇用を逃れようとする。

* 「補償政策 (compensative policies)」

: 企業が不利益労働者を自発的に雇用するよう誘導するため、不利益労働者の低い生産性を補償することを目的とするものである。この政策は、不利な立場にある人々の訓練不足の解消や、その身体的条件にふさわしい適職を見出すための、職業訓練によって構成される。こうした政策の効果は、適用される訓練と企業の要求が一致しないという事実によって、限定されたものとなっている。

* 「代行政策 (substitutive policies)」

: 国家が、公共部門ないしそのために設立された企業の中で、不利な立場にある人々の就労支援を直接振興しようとするものである。この政策の否定的結果は、不利な立場にある人々が、「閉じられた」生産機構の中に雇われ、隔離されてしまうことである。

* 「保護雇用政策 (supported employment policies)」、「特定目的雇用 (targeted employment)」、「個人別雇用サービス (individualised employment services)」

:これらの政策は、訓練および採用コストに直接働きかけるものであるが、その実施に伴うコストが高いため、大半の国では、主として公共行政機関、および非営利団体が関与している。

イタリアでは、不利な立場にある人々の就労支援は、主として1968年法律468号による義務雇用制度に基づく、規制政策に圧倒的に依拠してきたし、いまなおそうである。新しい法律(1999年法律68号)は、不利な立場にある人々を雇用する企業に若干の給付金を与える、一定の補償政策の試みを導入している。

こうした状況の中で、就労支援社会的企業(work integration social enterprises (WISEs))は、「保護雇用」戦略にきわめて近い、代替的な計画の促進者となっている。

就労支援社会的協同組合は、企業の行動様式という点で代行的介入と異なり、不利な立場にある人々を完全に生産的な状況に導こうとしている点で規制政策と異なっている。就労支援社会的協同組合は、不利な立場にある人々を「通常の」企業に雇用するのではなく、不利な立場にある人々を訓練し、暫定的ないし継続的に彼らを雇用することを目的とする、新しい企業に雇用するのである。

とりわけ、B型社会的協同組合の特殊性は、次の二重の優位性に基づいた、(仕事の)選択と訓練に対する革新的な方法にある。

* 就労支援社会的協同組合は、他の企業よりも低いコストで、不利益労働者の(適職を)選択し訓練することができる。その主要な要因は、無償の人的・貨幣的資源を利用できること、ならびに不利な立場にある人々と向かい合う中で培われた経験と能力にある。伝統的企業と違って社会的協同組合は、不利益労働者の真の能力を証明することができるのである。

* 就労支援社会的協同組合は、(利潤の)非分配制約(non distribution constraint)ならびに参加的経営によって特徴づけられる。こうした性格のおかげで、社会的協同組合は、公共行政機関と労働組合の双方にとって、より信頼でき、頼れる存在となっている。

1.3. 就労支援社会的協同組合の諸類型の展開

1990年代に、不利な立場にある人々の労働を通じた統合に取り組む社会的協同組合は、とくに経済的・経営的な面で、ますます専門化していった。その結果、外部におけるこの企業の知名度も高まり、単に社会的包容(social inclusion)の計画を支援する機構というだけでなく、労働政策の手段としてますます認められつつある。

社会的包容の手段から労働政策の手段への、就労支援社会的協同組合の進展は、次の傾向ないし事実と合致している。

* 集団協約によって、就労支援社会的協同組合は、雇用された不利益労働者の生産

性を考慮して、最低賃金を引き下げることができる。これは、B型社会的協同組合が、継続的就労よりもオンザジョブトレーニングを行う傾向があることを認めたものである。

- * 地方協約が、社会的協同組合と企業の間で結ばれている。これによれば、前者は、不利益労働者のオンザジョブトレーニングを引き受け、他方、後者は、社会的協同組合に対する労働の発注 (job orders)、および、訓練終了時における不利益労働者のための安定的な職 (stable occupation) を保障する責任を負う。
- * 通常、B型社会的協同組合は、法 (91年法律381号第2節第4条) が規定する30%の雇用率に加えて、同法では不利な立場にある人々と規定されないが、一般労働市場への統合に問題を抱える、その他の労働者を雇用することができる。彼らは、「社会的有用労働 (socially useful job, lavori socialmente utili)」に雇用される労働者となることができる。この場合、社会的協同組合は、いかなる特別の優遇も受けない (社会保険料も支払わなければならない)。
- * 労働市場政策を所轄する機関が、就労支援社会的協同組合、ならびにこの企業がオンザジョブトレーニングの活動に与えている支援に、ますます関心を示しつつある。

その目的の面からこの企業の進展を見ると、始まった当初、B型社会的協同組合の目標は、一方では、不利な立場にある人々の組織内部への安定的統合であり、他方では、社

会的協同組合の社会的介入を支援するために労働を用いることであった。最近になるにつれて、社会的協同組合は、不利益労働者のオンザジョブトレーニングに大半が従事し、外部雇用 (ないしは、重度障害の場合、社会的協同組合内部の継続的雇用) につながっていくようになった。

結論として、(当局がますます興味をもって就労支援社会的協同組合に注目しつつあるにもかかわらず) その特別の貢献が、とりわけ労働政策レベルでまだ認められていないため、また、彼らが提供しているオンザジョブトレーニングに対して安定した公正な助成を必ずしも受けていないため、彼ら自身で分配的な機能を果たさなければならない。彼らはしばしば、不利益労働者に対して、その生産性よりも高い賃金を支払っており、その損失は、非不利益労働者に対して支払われる (個々人の生産性と比べた) より低い賃金によって埋め合わされているのである。

3 今日のイタリアにおける多様な種類の就労支援社会的企業

イタリアにおける就労支援の社会的企業の状況を描くことは、きわめて簡単である。それは、B型社会的協同組合が、イタリアで唯一の活発な就労支援社会的企業だからである。実際には、社会的協同組合以外にも、不利な立場にある人々を包含した活動を行っている組織の経験を挙げることはできよう。しかし、これらの組織は、EMESの基

準では企業と規定できない一方、不利な立場にある人々の労働を通じた統合を、その優先的な目標とはしていないのである。

社会的協同組合の歴史的進展が示しているように、当初、その活動の目標は、不利な立場にある人々の就労機会をつくりだすことであった。やがて、その目的は、オンザジョブトレーニングという手段によって、就労支援を追求することになってきた。その結果、現在、これらの企業の内部には、三つのタイプを規定することができる。

- * 仕事の安定性に関しては明確な理念を持たない、不利な立場にある人々の雇用と訓練を目的として追求する、社会的協同組合
- * 主として、不利な立場にある人々の協同組合への就労支援を目的とする社会的協同組合。この場合、効果は一部の人々——すなわち、特殊な、通常きわめて重度のタイプの不利益を受けた人々に限定される。
- * 不利な立場にある人々の一般労働市場への統合を主たる目的とする、就労支援社会的協同組合。この目的は、協同組合の内部における訓練と労働経験の期間の後で達成できるものであり、この期間において協同組合は、不利な立場にある人々の社会的・職業的能力の向上のために機能するのである。

3.1. 就労支援社会的協同組合の規模

イタリアにおける就労支援社会的協同組合という現象の量を明らかにするためには、

「全国社会保険機関 (National Institute of Social Security Contribution) (INPS)」の資料を見ることが必要である。事実、すべての就労支援社会的企業は、社会保険料免除の優遇を受けるために、それらが雇用する不利な立場にある人々の数をINPSに申告しなければならない。だが、このデータは、就労支援の過程に参加する不利な立場にある人々の数を過小評価している。それは、このデータが次の人々を算入していないためである。

- * 訓練ないし労働への助成金によって就労支援社会的協同組合に雇用される不利な立場にある人々
- * (91年法381号による) 労働力の30%を超える、多数の不利な立場にある人々を雇用する社会的協同組合の場合
- * 91年381号法によってそれらの障害が規定されていないために、公共行政機関によって障害が証明されないでいる、不利益労働者

最初の社会的協同組合は、1970年代末にかけて設立され、1980年代に発展し、381号法の採択後に最も大きく発展した。1994～1998年のINPSのデータを見れば、この部門の強力な成長を容易に見て取ることができる。

表6 就労支援のための社会的協同組合:1993~1998年

	1993	1994	1995	1996	1998	1999	2000
協同組合数	287	518	705	754	1463	1787	1915
年成長率(%)		80.5	36.1	6.9	39.3	22.1	7.2
雇用総数	4,501	7,115	9,837	11,165	23,104	28,079	32,939
年成長率(%)		58.1	38.3	13.5	43.8	21.5	17.3
雇用された 不利益労働者	1,675	3,204	4,686	5,414	11,319	12,310	13,569
年成長率(%)		91.3	46.2	15.54	54.5	8.8	10.2
協同組合の従業員 不利益労働者	15.7	13.7	13.9	14.8	15.8	15.7	17.2
全労働者に占める不利 益労働者(%)	5.8	6.2	6.6	7.2	7.7	6.9	7.1
	37.2	45	47.6	48.5	49	43.8	41.2

Source: National Institute of Social Security Contribution (INPS)

1993年から今日まで、イタリアでは、就労支援社会的協同組合が、組織数と、雇用された人々の数の双方で、本格的な発展を遂げた。組織の成長率は、法律採択以前に社会サービスと就労支援活動の両方の供給を行っていたいくつかの協同組合が、(A型とB型の)二つの協同組合に分離する過程があったため、当初、きわめて高かった。

これらのデータから、興味深いこととして、次の点が注目される。

- * 協同組合数と、雇用全体、および雇用された不利益労働者の数の成長率が安定的・継続的であること
- * これらの協同組合の平均規模の安定性
- * 全労働力に占める不利益労働者の割合の安定性

4 社会的企業の定義に関する基準 (EMES 基準) に照らして見た就労支援社会的協同組合の特殊性

イタリアでは、社会的企業の基準も、その性格を規定する特別法も、まだ存在しない。実際には、この概念は、通常、財とサービスを経営的態度に従って継続的に供給する第三セクター組織を同定するために、政治と学問の双方のレベルで用いられている。これらの活動は、社会的排除との闘いと、人々とコミュニティに対するサービスの供給の、両方を目的とするものである。

人々のインフォーマルな集団が、公的社会サービスの欠落を、社会サービスの供給によって埋め合わせるために自ら組織し始めた、この現象の最初から、協同組合が最も適切な組織形態であると思われていた。こうした現象の展開が、就労支援社会的協同組合、および保健、社会サービスを供給する社会的協同組合の法的承認につながった。この二つの協同組合のうち、B型社会的協同組合はEMESの基準により合致するものである。これらの組織は、社会的使命を、競争的な市場の文脈における運営のために必要な経営的評価と結合しなければならない。このことは、これらの協同組合が、高度な自

律と、顕著な経済リスク、最低限度の有償労働者、ならびに利潤分配の制限に基づく組織を通じて、(公共サービスによって提供されない社会的サービスの供給を通じた)コミュニティの利益を目的として、財とサービスの継続的生産活動を追求することを意味する。多くの場合、これらすべての条件は、参加的性格と、資本所有に基づかない意思決定によって、満たされる。

5 挑戦課題と主要な問題点

1.1. 目的と利益に関する挑戦課題と主要な問題点

[私的利益]

私的利益と集团的利益の双方の生産は、社会的企業、とりわけ就労支援社会的企業の存在と活動から導き出される、積極的な成果である。

私的利益に関しては、労働を通じた統合によって、次のような面から、不利な立場にある人々の、多様な利益が生み出される。

* 不利益の深刻さに応じて：不* 利益の水準が強ければ強いほど、職を見つける機会は少ない。このことはとくに、個人と企業の双方が、障害のある人の能力に適した仕事を見出すことが困難なためである。この場合の最も重要な利益は、安定した職に到達することであり、従って、その利益は何よりも社会的かつ心理的なものである。この文脈において、雇

用された個人は、たとえ「通常の労働者」より低い賃金であったとしても、失業から生み出された精神的不利益を克服することができる。他方、不利な立場にある人が通常の報酬を受けられれば、障害者助成金の支出は、所得の増加によって埋め合わされる。結果として、利益は単なる社会的なものに留まらず、貨幣的なものにまでなっていく。

* 訓練のレベルに応じて：不利益は訓練の欠如からも生ずると見なすことができる。この場合、社会的協同組合における職は、不利な立場にある人にとっての「人的資本」の増大という意味において、個人的利益を生み出す。このことがとくに当てはまるのは、不利な立場にある人々にとって、一般労働市場で良い仕事を見つけることが、次の点に依存していることを考えた場合である。

——訓練過程に戻る意思：しかしながら、このことは難しいだけでなく、労働市場の観点からも実際上効率的ではなく、否定的な効果を生む可能性すらある。低熟練失業者向けに設計された訓練活動に参加する場合、そのことが、“スティグマ”、ないしは、将来の雇用者にとっての否定的なシグナルになることがしばしばあるからである。

——オンザジョブトレーニング：この場合の問題は、企業が、きわめて低熟練の者にではなく、もっぱら既に訓練済みの労働者に投資をしようとすることだ。

(一般労働市場であるかどうかを問わず、すなわち、社会的協同組合内部、または共同

企業を含めて) 労働市場に統合された不利な立場にある人々が得られる個人的利益は、多くの面から評価することができる。何よりも、上述のように、彼らは職業面において満足し(そして、その結果として、健康状態が改善され)、職業上の地位によって、人的資本が増大し価値づけられることである。経済面からも、雇用された不利な立場にある人々は、雇用されていなかったときに受け取っていた補助金(失業補助ないし障害補助)と比べて、より高い所得を得ることができる。これらの補助金は、彼らの生存を辛うじて保障するものでしかないからである。

状況はなお改善の余地がある。最近数年間、就労支援社会的協同組合の運動は、適用したモデルがもつ、いくつかの限界を認めてきた。とりわけ、社会的ネットワークを保障することで、このモデルは完成するだろう。現在研究および構築中の理念は、A型社会的協同組合とB型の間の、強い相互関係をつくり出すことである。一方が社会・保健のケアを扱い(A型社会的協同組合)、他方が職業的・経済的側面を扱う(B型社会的協同組合)、二つのコース間の相乗効果が、不利な立場にある人々に対する社会的保護のネットワークの創出を可能にするに違いない。

[集団的利益]

B型社会的協同組合が提供する集団的利益には、次の3種類がある。

* 不利な立場にある人々が(協同組合内部、および外部、すなわち一般労働市場

に)雇用されるようにすることで、社会的協同組合は、公共支出の削減に貢献する。雇用されなければ、この人たちは、失業者ないしは社会的な*利益者として、失業補助、年金、その他の補助金を支給されるからである。

- * 雇用された不利な立場にある人々は、税金や、社会保険基金に保険料を支払うため、社会的協同組合は歳入にも積極的に貢献している。
- * 社会的協同組合は、(学校、およびオンザジョブトレーニングの双方での)職業訓練に対する公的支出の削減に貢献している。その一部は、(利潤や、他の従業員のより高い賃金への支払いに配分されていたはずの、収入の一部を用いて)社会的企業によって無料で提供されているからである。

こうした利益は、次のような公的成本と比較することができる。

- * 雇用された不利益労働者に対する社会保険料の支払いを免除した結果として、社会的協同組合内の不利益労働者の雇用期間に支払わずに済んだ社会保険の総額。
- * 社会的協同組合が、大半は地方自治体から受け取る、その他の補助金(雇用助成、訓練活動支援など)。

トレント県労働局の財政によって行われた特別プロジェクトを評価するために、コストと利益の比較が、1993～1999年の期間の、トレント県を対象に行われた。このプロジェクトの目的は、雇用された不利益労働者各人に対する助成金、およびチェー

ター（現場で共に働きながら不利益労働者をサポートするスタッフ——訳者）が訓練に費やした時間に対する助成金によって、社会的協同組合のオンザジョブ活動を支援することであった。その研究は、利益がコストを上回り、財政的な正味利益を生み出したことを示した。このことは、協同組合が不利益労働者に対して供給したオンザジョブトレーニングの費用を補填するために、県がB型社会的協同組合に支払った助成金を考慮した場合にさえ、妥当した。

民主的管理と利潤非分配制約を有する、就労支援社会的協同組合は、一方では、不利益労働者を訓練することへの躊躇を容易に克服することができ、他方では、公共機関と労働組合の双方の信頼と、それゆえの便宜を受けることができる。企業は、協同組合内訓練中に不利な立場にある人々が発達させた実際の能力に関する、就労支援社会的協同組合の判断を信頼している。結論として、就労支援社会的協同組合は、労働市場の改善に貢献していると思なすことができる。

B型社会的協同組合の現在の主要な挑戦課題は、不利な立場にある人々の社会的統合の手段としての認知から、労働市場への参入を振興する手段に移行する必要に応えることである。B型社会的協同組合は、いまだに、労働市場政策の領域よりも、社会政策の領域に属するものと見なされている。

B型社会的協同組合が、社会資本を真に動員し、その創出に貢献しているかどうかを判断することは、いまは難しい。その大半

は、就労支援に高度に専門化しており、コミュニティや社会運動との強い関係の維持に配慮していない。この結合は、主として第2次レベルの組織（社会的協同組合の事業連合ないし連合会）に任されている。

最近数年間、B型社会的協同組合は高度な専門化と結びついた自らの欠陥に立ち向かい始め、一種の“社会的ネットワーク”をつくりあげる道を見出そうと努め、地方公共団体やA型社会的協同組合、公共サービスと協働しつつある。こうした就労支援社会的協同組合の新たなモデルの目的は、単なる就労支援（労働統合）を超えて、社会的接触のネットワークを不利益労働者に提供し、彼らが自らをコミュニティに統合することを可能にすることである。この過程は、まだ実験段階である。主要な課題は、不利な立場にある人々の（労働及び社会への）統合過程に関わる、すべての組織および機関の間に、緊密な関係を打ち立てる上で存在する困難を克服することである。

1.2. 資源ミックスに関する挑戦課題と主要な問題点

【資源ミックス】

B型社会的協同組合は、通常、以下のものを混合している。

- * 有償労働者とボランティア。但し、一般に、ボランティアの数は、有償労働者の数よりも少ない。
- * 労働者組合員（従事組合員）からのリスク資本と、ボランティア、および他団体

(他の協同組合、協同組合銀行、慈善組織、公共団体)からのリスク資本

- * 民間売り上げないし公共契約からの経常収入
- * 寄付 (public contribution) と若干の公的助成 (public subsidies)。これは不規則な財源であって、存在する場合も小規模である。

最近10年間における社会的協同組合運動の展開によって、以下の点を述べるができる。

- * 組合員数全体に対するボランティアの割合は、低下しつつあるが、これはボランティアの数の減少によるというよりも、主として有償労働の増加の結果である。
- * 協同組合の生産物の直接販売という面での、民間資源からの財源が増加し続けてきたこと。
- * 社会的企業の就労支援活動における専門化が進む中で、公共サービスや、他の非営利組織、ある場合には営利企業との関係が改善された。その結果、協同組合は、公共・民間双方からの、より高額の市場財源を期待ができるようになった。

1.3. 組織の変質および別コースの制度化についての挑戦課題と主要な問題点

現在のところ、組織の変質 (同型異種 isomorphism) は決定的な問題とはなっていないように思われる。法は、B型社会的協同組合に対して、公共行政機関によって障害が証明された、不利な立場にある人々を、全労働力の30%以上雇用することを求めている。

法は、この社会的企業が、伝統的協同組合に転換することを認めていない。B型社会的協同組合が、法に定められた割合の不利な立場にある人々を雇用しない場合には、社会的協同組合の州登録を取り消される危険を招くことになる。この場合、社会的協同組合は閉鎖しなければならない、別の目的を持った企業に転換することはできない。同時に、補助金が限られているため、社会的協同組合は明確な生産的行動様式を維持し (それゆえ公的な雇用団体になることを避け)、保護雇用作業所に転換する可能性を排している。

B型社会的協同組合がA型社会的協同組合になることは可能である。この場合、協同組合は定款を変更し、特定の登記所 (社会的協同組合登記所) に登録を求めなければならない。いかなる場合にも、それらは社会的企業のままである。

6 営利企業および公共組織と比べた、就労支援社会的企業の実績と特殊性

B型社会的協同組合の目的は、91年法律381号に定められている。彼らは、全労働力の30%以上の割合で不利な立場にある人々を雇用しなければならない。不利な立場にある人々を雇用することは、営利企業および公共行政機関に関する通常の規制でもある。99年法律68号は、一定数の従業員を有する企業の、義務雇用率を設けている。しかしながら、一方の社会的協同組合と、他方の

会社および公共行政機関の間には、根本的な違いがある。すなわち、前者は不利な立場にある人々を雇用することを定款目的 (statutory purpose) にしているのに対して、後者は、不利な立場にある人々を雇用することを規範的な義務 (normative obligation) としているのである。

最近数年間、“通常の”企業および公共行政機関の社会的責任が発展してきた。これは、義務雇用率を規制する新たな法が、91年法のB型社会的協同組合ないし労働組合との協約を通じて、法定雇用率の一時的除外を定めたことによる。この協約の目的は、一定額の生産物ないしサービスを発注することで、この発注は社会的協同組合と企業間の契約によって規制される。いまのところ (2002年2月論文執筆時——訳者)、法の適用期間が短いことと、この法的措置の“開拓者的”性格から、この趣旨での法の適用例はまだ存在しない。

主要な違いは、まさに、不利な立場にある人々の処遇に関するアプローチの違い、とりわけ職業訓練の面でのそれにある。B型社会的協同組合が障害のある人に対する、個別対応コース (individual paths) を定め実施する方向に進んだのに対して、営利企業は、その雇用する不利益労働者の特殊および一般的訓練への投資を望んでいない。就労支援社会的企業の専門化は、“通常の”企業および公共行政機関にとって、明らかにメリットである。事実、彼ら“通常の”企業および公共行政機関が (義務雇用率に従って) 不利益労働者を雇用する場合、一方では、不

利益労働者の実際の能力に関して就労支援社会的企業によって与えられる情報から、他方では、社会的協同組合の中に居たときにすでに得ていた職業訓練の成果から、利益を享受することができる。この場合、企業はより容易に、不利益労働者のための適職を見出し、あわせて、不利益労働者の雇用に関連してありうる、生産性の低下を補填することができるのである。