

研究会

社会的企業とコミュニティの再生 ——イギリスでの試みに学ぶ



協同総研理事長、中川雄一郎先生の著書『社会的企業とコミュニティの再生 イギリスでの試みに学ぶ』（大月書店）の出版を記念して、2005年3月19日同書をテキストに、この間のイギリスでの研究についてご報告いただきました。（編集部）

社会的企業とコミュニティの再生 ——イギリスでの試みに学ぶ

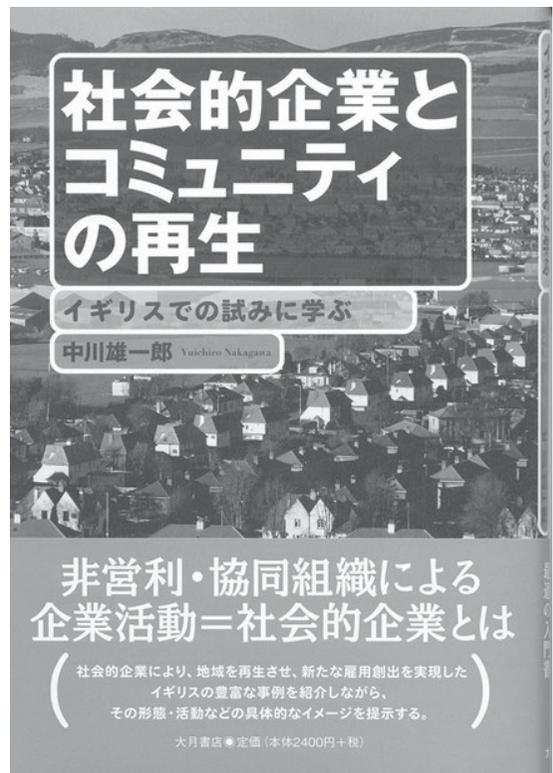
中川雄一郎（明治大学／協同総合研究所理事長）

昨年3月の末から7月頃にかけてこの『社会的企業とコミュニティの再生』の原稿を書いておりました。2005年4月1日付で出版されるのですが、今日、協同総研で報告することとなりました。

破壊される労働と新しい働き方

現在、失業者が大変増えてきています。特に若者の失業率が高まっています。「フリーター」という言葉がしばしば使われますが、この「フリーター」という造語はかつては「自分に適った仕事に就くまでの一時的な働き方」を、いわば「楽観的な働き方」を意味しました。しかし、今やこの言葉は、リストラや倒産などによって失業を強いられた40代、50代の人たちの「常態化された不安定就労」と同様な働き方を、いわば「悲観的な働き方」を意味するようになり、したがって、若者の「フリーター」と中高年層の「フリーター」（常態化された不安定就労）の間の境界はほとんどなくなってきています。その意味では、2000年前後に「フリーター」という言葉はもはや死語になっています。

本書の「あとがき」(p.241.)で、私は「ニート(NEET)」について触れておきました。



ニートとは皆さんご存知の通り、「仕事に就かず、教育も受けず、職業訓練も受けていない若者」のことで イギリスでは15歳から24歳までですが、日本ではどういう訳か34歳までとされています イギリスでは既に1980年代末から90年代にかけて問題になりました。



これもご存知のことでしょうが、イギリスでは18歳になりますと男性も女性もほとんどが家を出て行きます。大学生は寮に入りますが、働く者は自分でアパートを借りて住みます。したがって、アパートの需要は常にあり、地方自治体や政府は家賃を低く設定しています。ところが日本の場合は、そのようなことはしませんから、多くの若者は親の家から通わざるを得ない。企業もなるべく住宅手当を支払わないようにするために「親の家」から通える者は通うように仕向ける。このこと一つ取ってみても日本は、若者の「労働と生活の質」について基本的な問題を抱えていることが見て取れます。

ところで、このニートが『労働経済白書』（2004年9月）では52万人もいる、とされています。他方、第一生命経済研究所の予測では、ニートの数は2000年の時点で75万1000人、つまり労働経済白書より多く見積もっています。第一生命経済研究所の予測によりますと、これが今年には87万3000人に、2010年にはおよそ100万人、2015年には110万人に、そして2020年には120万近くになるとのことです。私はこの数字は『労働経済

白書』より正しいのではないかと見ています（注 - 但し、最近、厚生労働省は、ある種の「家事手伝い」をニートに含めることにして、ニートの数を82万人と訂正）。また第一生命経済研究所は、ニートは「フリーターの陰に隠れて見えてこなかった」と論じていますが、先ほど言いましたように、2000年頃には若者の「フリーター」という言葉は死語になっており、むしろ40代、50代がフリーター的な働き方をさせられている、という観点から言いますと、本当はニートの数はずっと多いかもしれないと私は考えています。

こうしたことについて、昨年10月8日の朝日新聞朝刊が、東京大学の玄田有史さんや信州大学元教授の高梨晶さんの意見を載せています。玄田さんも高梨さんも要するに「これは若者の消極的な反抗だ」と言っています。ただ現実には働いていないし、教育も受けていないのは、15歳以上の若者の人間的発達・成長、すなわち彼らの全生活にとって大変なことでありまして、アマルティア・セン教授ではありませんが、若者が1年あるいは2年という長期失業者になったときの人間的弊害と社会的弊害は非常に大きなものになります。失業が増えると財政負担が増加する、また組織的、技術的な保守主義が強まっていく。組織の再編ということになると自分がいつ放り出されるか分からないので、頑固にこれを拒否する。そればかりではなく、私的、社会的な生活での意思決定やコミュニティにおける社会活動の参加の機会から排除されてしまう。私たちは誰も「社会的人間」でありまして、家族のなかでの協調も結束も実は社会のなかで初めて意

味があることですので、人びとのなかの社会関係が希釈化すると、実は家庭のなかもギクシャクしてくるということになります。それから勤労意欲（モラル）が失われていってしまう。「強制された怠惰」とセン教授は言っておりますが、これが常態化してしまう。社会的な人間関係が破壊されて、働くこと、あるいは他の活動することのモチベーションをそがれてしまう。今言いましたように、これらのことによって家庭生活における協調と結束が弱まってしまい、遂には「家庭崩壊」を来たしてしまう。そしてそのことが、他人に対して非常に不寛容になり、イギリスの場合などは特にそうですが、人種差別などを増長するようになる。長期失業という重石を背負った若者は自尊心と自信を喪失し、自分は依存状態にある人間で、何も生み出さない不必要な人間だという感情を抱き、社会的な取り決めの公正さや平等や民主主義といったものに不信を持ち、やがて犯罪に走ってしまう。これはヨーロッパでのことですが、日本も同じようになりつつあるのではないか、と思われるます。

このような事態を生み出す失業の問題は、社会的な問題であると同時に人間的な問題でもありますから、単にある個人が企業を辞めたなどという話ではなく、労働・仕事・生活・家族・地域社会（コミュニティ）という観点や参加・意思決定・人間的成長といった観点から、政府はもっと具体的な雇用創出の政策を展開しなければならない、と私は主張しているのですが、このような観念に立った雇用創出の政策は具体的に示されていないのです。おそらく、政府もこのこと

については多少は考えてはいるのですが、その思考範囲は狭く、例えば「自己雇用」（self employment）というコンセプトや「協同労働」（associative work）という雇用形態のコンセプトはほとんど考えない、と私は思っています。雇用創出の形態やタイプはさまざまあることを前提にしなければ雇用に関わる思考範囲は広がりませんよ、というのが本書の全体の流れになっています。

継続雇用や定年延長という形態も、それはそれで良いし、必要であるのですが、何が何でも企業に雇われるという発想ではなく、少なくともEUで盛んに支援され、実践されている「自己雇用」・「協同労働」というコンセプトも重要な雇用形態であると位置づけていくことが現在の日本の社会にとっては肝要ではないでしょうか。

先駆者組合の取り組み

イギリスの協同組合は実は「自己雇用」について長い歴史をもっています。それがワーカーズ・コープの歴史でもあります。本書の第1章はその簡単な歴史の見方を示しています。ここでは一つだけあげてみます。近代協同組合運動の創始である「先駆者組合」が1844年に設立されます（pp.42～43.）。28人の先駆者がつくった「1844年規約」の第1条の各項目を見ると、(1)「食料品、衣料品などの販売のための店舗の開設」（消費者協同組合）(2)「住宅の建設」（住宅協同組合）(3)雇用の創出のために「先駆者組合が決定する品物の生産」（労働者生産協同組合）(4)雇用の創出のために農地を購入して「それを組合員に耕作させる」（農業生産協同組合）(5)「生産、分配、教育および統治の

能力」を備えたコミュニティの建設(協同コミュニティの建設)、(6)禁酒ホテルの建設(「組合員の社会的および家庭的状況の改善」の実現)とあります。

これらのうち(6)を除けば、それぞれいくつかの形態の協同組合をつくろうという意志が示されていました。実際のところ、イギリスでは各々の協同組合が実践されてきたわけで、その集大成がこの先駆者組合でした。先駆者組合といえども、単なる「独創」から起こったのではなく、その先達の経験から多くを学んだということです。但し、先駆者組合は、単に学んだだけでなく、自分たちの時代状況に適應させて新しい協同組合を創設しところに、その歴史的な意味を現在もなお有している訳です。

ご承知のように、先駆者組合型の協同組合はイギリス中に拡大し、やがてCWS(協同組合卸売連合会)の形成によって大きな経済的能力を保持することになります。他方、ワーカーズ・コープ(労働者協同組合)も一定の能力を身につけ、「利潤分配」をめぐるCWS・消費者協同組合陣営と対立し、独自の組織「労働アソシエーション」などを形成して協同組合運動を進めていきますが、20世紀に入ると次第にその能力は減退していきます。

産業所有運動(ICOM)と協同組合開発機関(CDA)

このように、イギリスの労働者協同組合は長い歴史をもっておりまして、第二次世界大戦後にはさらにその歴史に、スイス出身の有名なキリスト教社会主義者のアーネスト・ベーターによる取り組みが加わりま

す。彼はイギリスで大規模な化学樹脂製造企業である「スコット・ベーター社」を起こし大成功するのですが、より人間的な企業を目指すなかで営利企業では「(企業は)人間に奉仕することができない」として、労働者に株の90%を譲渡し、「スコット・ベーター社」を一種の労働者自主管理に転換します。さらに1958年には「デミントリィ」(民主的産業統合協会)を創設し、労働者自主管理企業を増やすことを目指して活動をしていきます。しかしこれはなかなか上手くいかないのですが、それでも彼らの思想は継続されていき、やがて有名な現代の労働者協同組合運動の「基地」となるICOM(産業共同所有運動)に結びつき、ここに多くのワーカーズ・コープが結集していくことになります。現在、ICOMはイギリスの協同組合連合会(CU)に吸収されて、これがやがて社会的企業、新しいワーカーズ・コープに変わっていく過渡期にあります。

ICOMと密接な関係をもっていた機関にCDA(協同組合開発機関)があります。CDAは、主に、労働者協同組合の組織化、設立のための支援・指導機関です。イギリス労働党政府のイニシアティブの下で、中央レベルでのCDAを別にして、地方(自治体)レベルでCDAがかなりの数組織されたのですが、やがてサッチャーが政権を取ると、中央レベルのCDAを廃止してしまいます。その後は労働党の強い地方自治体を擁する47、8の地域でCDAが活動し、労働者協同組合を組織、設立するための支援活動を強めていきます。

ところで、私は2002年6月に『キリスト教社会主義と協同組合』というタイトルの

本を上梓しましたが、その本の最後の部分で、「イギリスでもっとも成功したダラム CDA(DCDA)は多数の労働者協同組合の設立を支援した」と書いたのですが、DCDAは1986年に設立されて以降大活躍し、多数の労働者協同組合やコミュニティ・エンタープライズなどの組織化、設立に寄与しました。この事実をして、私だけでなく他の研究者も「DCDAはイギリスでもっとも成功したCDA」と言うようになりました。私も、私がかかっていた資料などから、そのことを信じて疑いませんでした。

ところが2002年3月に「8月にDCDAを訪問したい」旨の手紙をDCDAに宛てて出したのですが、返事がありませんでした。何かの手違いだろうと思って5月にもう一度訪問したい旨の手紙を出しました。しかし、やはり返事がなかった。そこで、ダラム州のダーリントン市で「コミュニティの再生」と「雇用の創出」のための事業活動を遂行している「スカーネパーク・コミュニティ・エンタープライズ・アソシエーション(SPCEA)

本書の第5章で論及 を訪問した際に私たち一行を歓迎してくれたダイアン・ウッドコック理事長に5月半ばに手紙を書いたところ、彼女から「(DCDAは)現在活動を停止しています」との返事をいただきました。本書の「DCDAの成功と失敗」(pp.60～66.)という項目は訪問時にウッドコック理事長が私に話してくれたことです。

先ほど言いましたように、「DCDAはイギリスでもっとも成功した事例」と2002年の本では書いたのですが、しかし結果的にDCDAは「活動停止」に至ってしまった訳です。このことは私にとって大きなショック

となりました ですから、2002年の本を訂正しなければならないのですが。

DCDAの「失敗」からの教訓はだいたい次の4点に絞られます。第1に、これは、一見自立した組織としてのCDAが労働者協同組合を組織し、設立するために活動したのだと思われるのであるが、実際には、CDAのスタッフがその権限の下で計画を決め、彼らの意向を先行させる仕方で行う、「トップダウン型」の事業方式、あるいはそれに似た事業方式だった、ということができません。そのような「トップダウン型」の方式ではなく、コミュニティと住民のエンパワーメントを基礎とする、つまり住民のしっかりした自治能力に基礎を置いた、コミュニティのニーズに根ざした、グラスルーツの、そして住民が参加する事業方式を創っていく、という「ボトムアップ型」の事業方式にしなければならない。第2に、DCDAのプロジェクトは、「成功を重ねる」に従ってその財務計画が過大になっていった、ということです。そうではなく、財務計画はコミュニティのニーズに根ざしたものでなければならないことを常に考えていかなければいけない。第3に、地方自治体、協同組合連合組織、あるいは民間企業とのパートナーシップのあり方を十分検討する必要がある、ということです。「真のパートナーシップ」が事業の基礎にあれば、過大な財務計画やニーズを軽視することはあり得ないからです。そして第4は、何よりもCDAやそれと関係のある機関や組織の経営と管理運営に関わる専門知識に欠けていたのではないか、と思われることです。実はダラム州は現在はエネルギー政策の転換によっ

てほとんど経営されていませんが、かつては質のよい石炭が採れていたところで、炭鉱労働組合のイギリスの中心地でした。つまり、DCDAの指導者の多くは炭鉱労働組合の指導者やそれに関わりのあった人たちだった訳です。その点で、労働組合的な発想、つまりボトムアップではなく上から命令する傾向、「トップダウン」の傾向があったのでは、と思われるのです。言い換えると、労働組合で身に付いた「ゼネラリスト的な管理・運営感覚」が「スペシャリスト的な管理・運営の専門技術」を忌避したのではないのか、と私には思えるのです。もちろん、スタッフはみな一所懸命に事業に臨んだとは思いますが、「活動停止」となったことは紛れもない事実なのです。ある意味で、この第4の点は決定的だったかも知れません。

しかし、これによって一番影響を受けたのはCDAでもダラム市でもなく、DCDAの指導の下で「コミュニティの再生」や「雇用の創出」に取り組んできたさまざまなワーカーズ・コープやコミュニティ・エンタープライズ、ボランタリ組織などです。ワーカーズ・コープはそれぞれ巧く経営されているので、DCDAに対して批判がましいことを口にしません、心底では憤りもあったことでしょう。「資金の借り入れが不明朗だった」あるいは「協同組合銀行に依存していた」との言葉がウッドコックスさんの話にでてきていることから、そのように推測できるかと思います。

先ほどのSPCEAは、DCDAの指導を受けていましたが、以前と同様に現在もなお、「モリソンズ」という流通企業が設立した、「コミュニティの再生」や「雇用の創出」を

手がけている非営利・協同組織に資金を供与する財団と協力・協同して、「コミュニティの再生」と「雇用の創出」に力を入れています。このように、DCDAが活動停止になり、損害も被りましたが、事業活動を止めた非営利・協同組織は一つもないとのことですから、ワーカーズ・コープ、コミュニティ・エンタープライズ、社会的企業はそれなりに実力をつけていて、着実に進展している、と言ってよいでしょう。

ワーカーズ・コープから社会的企業へ
イギリスでは、政府、特に通商産業省が中心になって、これまでのワーカーズ・コープやコミュニティ・ビジネス、コミュニティ・エンタープライズを何とか社会的企業にもっていこうとしています。第4章(p.96～)では、まず2001年に「社会的企業局」(Social Enterprise Unit)を設置し、通商産業大臣のパトリシア・ヒューイットさんが「社会的企業が私的セクターからの資金調達と一般的な資金アクセスを可能にする方法」や「低い技術能力と付加価値を克服していく」ということでいくつかの報告書を提出しています。第1は『社会的企業：成功のための戦略』(p.97～)です。次にこの『戦略』を受けて『社会的企業に関する中間報告』(p.102～)が、さらに第3に『コミュニティ利益会社(CIC)の提案』(p.105～)が出されました。これらの文書は、要するに、社会的企業が自立・自律して経営できる資金調達を可能にする、つまり資金的に自立できる社会的企業を創りあげよう、ということです。

「社会的企業」にはいろいろな種類がありますが、その代表的なものはワーカーズ・

コープであり、コミュニティ・ビジネスそれにコミュニティ・エンタープライズです。本書の24頁にイギリス協同組合連合会（CU）の分類を載せていますが、「社会的企業」という名称については、単独でそれを名乗っている組織もあれば、ネットワークを構成して名乗っている組織もあります。例えば「社会的企業サンダーランド」の傘下には19のワーカーズ・コープ、コミュニティ・ビジネスなどが加わっていて、それら全体で「社会的企業」を名乗っています。先ほどのSPCEAは自らを単独で「社会的企業」とであると名乗る場合があります。

いずれにしても、政府は、資金供与のあり方を梃子に、既存の労働者協同組合やコミュニティ・ビジネスを「社会的企業」に成長させていこうとしている訳です。なぜかと言えば、日本でもこれからますます論議されることになるとは思われますが、非常に簡潔に言えば、イギリスでは「公共サービス」を民営化する際に、政府は営利企業ばかりではなく協同組合、とりわけ労働者協同組合に公共サービスを担当させたい、という希望をもっているからです。そのためには、これまでのワーカーズ・コープなどの弱点であった「私的セクターからの資金調達」を可能にして、「低い技術能力と低い付加価値の克服」、「社会的企業のための適切な事業支援体制」を形にしていく、要するに、「社会的企業」を通じて非営利・協同セクターが「イノベーション」を促進するリスク引き受け文

化を普及していく」牽引車なることが不可欠である、と政府は考えている訳です。この点については協同組合や他の非営利・協同組織も真剣に考えなければなりません。これまでであれば、「失敗するかもしれないからやらない」というのが協同組合でありました。これは一見良識であるようですが、しかしそれでは事業活動の枠が狭くなってしまふ。「公共サービス」を非営利・協同組織にも託すのだ、と政府が強調している時に、非営利・協同組織の方で「リスク引受け」の危険性を重視して、「ノー」と言っていれば良いのか、ということになる。但し、非営利・協同組織は、営利企業と較べれば、明らかにリスクを引き受ける組織文化や企業文化といった、いわば「市場参入の事業」を忌避する傾向があることから、先ず何よりも「市場参入」に必要な支援制度を政府が保障してやるということが必要です。そのような政府の取るべきスタンスをパトリシア通商産業相は盛んに言っている訳です。



彼女の主張は、煎じ詰めると、「リスク引き受け文化」と「ワーカーズ・コープが担う公共サービス」をイコールにしていくことが狙いです。その意味でも、「新しい公共性」をどう考えていくか、ということも重要な課題になります。イギリスはご承知の通り、福祉サービスを中心とした公共サービスがなかなか上手くいかないところがあります。福祉サービスの民営化に際してどういう方法を採用すべきなのかという場合、政府は営利企業だけでなく労働者協同組合をはじめとする非営利・協同組織もそれを担うべきだ、というのがパトリシア・ヒューイットさんの考えであり、政府の考えでもありません。彼女は、その際に非営利・協同組織は資金調達能力やリスクを引き受ける組織文化・企業文化をどう身につけていくか、という2点に課題を絞った訳です。

コミュニティ利益会社（CIC）

この「コミュニティ利益会社」(CIC)は、資金調達能力のあるワーカーズ・コープをつくるためには、新しい法律が必要だということで、提案されました。おそらく、今年か来年には成立するでしょう。出資型非営利会社を創出するための新しい法形態をつくるということです。これまでは出資といっても比較的少ない額でよかったのですが、大きな額になると自己資本の調達が難しくなります。実はイギリスでは、ワーカーズ・コープを登録するのに拠って立つ準拠法がいくつかあります。各ワーカーズ・コープは、主に、コミュニティのニーズの他に、「資金調達・事業経営・ステークホルダー」という3つの観点からそれらの準拠法を選択

するのが一般的です。例えば、「会社法」(Company Law)ですが、これを用いて有限責任の組織形態を取るのが一番多い。比較的手続きが容易であることもより多く用いられる要因の一つだといえるかもしれません。次に多い法形態が「チャリティ法」(Charitable Status)です。そして用いられるのがもっとも少ない法形態が「協同組合法」(Industrial and Provident Societies Act)です。その他に「社会開発トラスト法」などの法制度もありますが、いずれにしても、ワーカーズ・コープが公共サービスを本格的に担っていくための法形態としては、上記の法形態には一長一短が、言い方を変えると、「帯に短し襷たすきに長し」ということで、CICが登場してきた訳です。CICに準拠して設立された協同組合や他の非営利・協同組織を社会的企業として、リスク引き受けの組織文化、企業文化をワーカーズ・コープに浸透させていったらどうか、ということになりました。

社会的企業の定義

そこで、ワーカーズ・コープが名乗る「社



会的企業」とは何か、ということが次に話題になります。イギリスでも社会的企業の定義にアプローチするための議論がずっとなされてきましたが、今のところ私の知る限りではあまりはっきりしていません。そこで、私なりの定義をしてみました(pp.117～118)。普通、定義というのは簡潔にして要を得ていなければならないのですが、長くなっています。言い訳になりますが、考えてみますと1995年に採択されたICAの協同組合のアイデンティティに関する声明のなかの「協同組合の定義」も比較的長いものです。

イギリスの通産省の議論や研究者の議論を総括して、次のように定義してみました。

社会的企業は、地方のコミュニティのニーズおよび他の特別なニーズに根ざした、社会的目的をシチズンシップを基礎にして達成するために、財及びサービスの生産と供給を継続的に遂行する市民事業体である。社会的企業の事業活動と経営は、それに自発的に参加する人たちの意思決定によるステークホルダー型の民主的管理に基づいて実践され、またその事業活動と経営によって生ずる利益(剰余)は主に事業とコミュニティに再投資されることから、個人の間には分配されないか、分配を制限されるかのいずれかである。このことは、社会的企業の事業と経営が利潤最大化の動機によってではなく、人びとの労働と生活の質とコミュニティの質の双方を向上させるという社会的目的を達成するという非営利の動機によって遂行されることを意味する。

この定義の文言を簡単に説明しましょう。まず、「他の特別なニーズ」とは、障碍のある人、刑務所から出て社会復帰を望んでいる人、アルコール中毒を克服し社会復帰を望んでいる人などが自立した社会生活を送ろうとする際にもつニーズのことです。このニーズは、「人びとを市民として分け隔てしない」あるいは「不利な条件の下に置かれている人たちを社会から排除しない」、一言で言えば、市民として彼らを「社会的に包摂する」ことを実体とする「シチズンシップを基礎にして」いる「協同労働の協同組合法」の制定と結びつきます。次に、「市民事業体」とは自治能力をもった市民が自発・自立・自律的にイニシアティブをもって遂行する事業、という意味です。そして「分配の制限」ですが、これは、ワーカーズ・コープには特別配当がなされるものもありますし、生協にあってはさまざまな形で利潤が分配されます。またコミュニティ協同組合のように分配されない協同組合もありますが、いずれにせよ「事業経営によって得られた剰余(利益)の分配は制限される」、というのが社会的企業の特徴的性格の一つだということです。

ここに私は、「シチズンシップを基礎にして」という言葉を入れました。シチズンシップを日本語にあえて訳すと「市民性」ということになるかもしれませんが。シチズンシップの特徴的な性質につきましては115～118頁に挙げておきましたので参照してください。

第5章:『『コミュニティの再生』と『雇用の創出』の試み』、第6章:『『コミュニティの再生』を担うコミュニティ小学校』、第7

章：「女性の、女性による、女性のためのコミュニティ・ビジネス」については今日は触れる時間がないので、私が調査したところを読んでいただければ「社会的企業」は何を目指しているのか分かります。

社会的経済と新しい社会秩序の形成

さて、人びとにとっての「生活と労働の質」と「コミュニティの質」を向上させていくということですが、この目的のために協同組合は何をどうしなければならないのか、ということで、本書に「社会的経済と新しい社会秩序の形成」という項目を起こしました。

本書は学術振興会からの科学研究費を得て立ち上げられている「非営利・協同研究会」が出発点になっているのですが、その研究会で富沢賢治先生が以前のことを論じておられて、このことがずっと頭の中に残っていました。すなわち

「社会的経済」は、これまでのような「人間の労働と生活を経済に合わせる」、つまり経済成長を達成するために人びとの労働と生活の諸条件の動員を最優先させてきたことの批判の上に打ち立てられた「新しい経済-社会システム」である。したがって、「社会的経済」は、「経済を人間の労働と生活に合わせる」経済-社会システムになるのである。

大よそこのように論じられた富沢先生の言葉が私の頭の中にずっと頭に残っていました。その後神野直彦先生の『人間回復の経済学』を読むうちに、富沢先生は神野先生

と同じことを既にずっと前に述べていたのか、と思った訳です。人びとの私的な「家庭生活における協調と結束」を深めるだけでなく、コミュニティにおいて基本的に取り結ばれる「社会的人間関係（人間の絆）」をも広め、深めていくために経済-社会的諸条件を動員する、という社会的枠組みを支える重要なシステムが社会的経済だと考えるようになりました。要するに、経済は自らを「人間の労働と生活に合わせる」ことによって、人びとの「労働と生活の質」と人びとがそこで生活する「コミュニティの質」の双方を向上させるひとつの重要な要因となっていくのではないかと考えています。

協同のシステム

そのことを前提として、次に本書は「協同のシステム」とは何か、について取り上げています。協同組合とは何かを考える際にその特徴や性格を捉えることも重要ですが、もっと幅広く協同組合を飛び越えた枠組みをまず考える必要があるのではないかと考えたからです。私は生協総合研究所の常任理事を仰せつかっておりますが、生協総研では「生協学」を確立することを目指しています。その「生協学」について私は、従来の生協の枠組みを前提とすると「生協学」は「生協流通論」に収斂してしまうのでは、との危惧を感じています。もし「生協学」という理論体系を創りだすのであれば、まずは従来前提としていた「生協の枠組み」を取り払うというか、それを飛び越えてより広い社会の枠組みを設定し、モンドラゴンの故アリスメンディアリエタが主張した「新しい社会秩序の形成」、あるいはアマルティ

ア・セン教授が主張した「グローバルな倫理の確立に貢献する協同組合」といった広い視野に立った観点から出発する必要がある、と考えています。私はかつて「生協の個配は協同のプロセスであることを論証できますか」と問われたことがあります。確かにこれまでの生協の枠組みをもって「共同購入」や「店舗利用」と「個配」との相違や同一性を並べ立てても、「個配」が「協同のプロセスである」ことを明確に論証できないのではないか、と思っています。生協というか、協同組合の枠組みをまずは飛び越えて、「生協学」に即して言い換えれば、「協同組合のシステム」の前に「協同のシステム」を考えなければならないのでは、ということです。

さて、その「協同のシステム」ですが、そのシステムを支えるのが「シチズンシップ」である、と私は考えます。シチズンシップについて簡単に言及すれば、シチズンシップは市民の自治、平等の権利、自発的な責任そして参加を基礎とする価値体系である、と言えます。この価値体系が「協同のシステム」の基礎となっています。したがって「協同のシステム」はこのシチズンシップを大きな枠組みとして、『レイドロー報告』で言う「コミュニティというグループ」を単位に、市民としての個人が、「権利と責任」に基づいて、コミュニティに存在するさまざまな資源をコミュニティのニーズに応じて公正に分配し、管理することによって社会生活上の利益と負担を公正に共有するシステムである、と私は定義し、その「協同のシステム」の下で遂行される労働や活動を「協同労働」と名づけました。さらにコミュニティを単位として営まれる「協同労働」は、

営利企業に雇われるのではなく、コミュニティとその住民の経済的、社会的および文化的ニーズを満たすために社会的目的を達成するために財とサービスの生産・供給を通じて、働く人たちが手を携え、協力・協同する「自己雇用」の労働すなわち、「労働が資本を雇用する労働」である、とも定義しました。

「協同労働の協同組合」は、それ故、「協同労働」を承認した組合員が共同で出資し、共同で経営・管理し、共同で所有する協同組合である、と言えます。このように言うと、すぐにこれは社会主義だ、やれ Kommunismus だと難癖をつけてくる人がいますが、ICA（国際協同組合同盟）の定義をきちんと見ていただければ、「協同組合は、人びとの自治的な組織であり、自発的に手を結んだ人びとが共同で所有し、民主的に管理する事業体を通じて、共通の経済的、社会的、文化的なニーズと願いをかなえることを目的とする」と示されていることがわかります。これは協同組合の世界では世界的に承認されている定義です。

「協同組合」の特徴的性格を「自治組織」・「共同所有の事業体」・「民主的管理の事業体」と規定し、「協同労働の目的」を「(人びとの)共通の経済的、社会的、文化的ニーズと願いをかなえること」としたICAの定義の意味は大きいと思います。おそらく今後長期にわたって、いわば不変かつ普遍の定義として世界中で引用されていくでしょうから、協同組合の、特に労働者協同組合(ワーカーズ・コープ)の関係者はこの定義をしっかりと理解していただきたいと思います。また世界の協同組合運動はこの定義に可能な限り

近づこうと努力をするだろうと思います。「協同労働の協同組合」もこの不変的かつ普遍的な定義に可能な限り近づく努力を惜しまないだろうと期待をしています。共同所有、共同出資、共同経営というのは三位一体のものとして世界で承認されています。

「協同労働の協同組合法」の制定を目指して

本書を執筆する前に協同総研の島村さんにいろいろと伺いました。そのことを踏まえて、法制化市民会議のパンフレットにある8つの骨子を私なりにさらに分かりやすく説明していくと、自発的な「仕事おこし」・「雇用の創出」を協同労働によって実現する、「協同のシステム」の下で労働し、事業活動する人たちが、共同で出資、共に労働し、共同で経営・管理する、組合員は協同組合で労働する人たちであるが、同時に協同組合の目的に賛同して出資する人たちおよび協同組合からサービスを受ける利用者、それに地方公共団体も組合員となることのできる イギリスではICOM傘下のあるワーカーズ・コープに地方公共団体が組合員として加わっている、協同組合の事業から生じる剰余(利潤)は「仕事おこし」・「雇用の創出」のための支援、教育・職業訓練それにコミュニティの福祉サービス事業のために積み立てられる、の4つになります。これらに基づいた協同組合法が制定されることになれば、「協同労働の協同組合」は、その事業活動を通じてこれらの項目を協同組合に保障し、法的保護と法的利益を協同組合に与え、もって日本における地域社会の人びとの経済的、社会的、文化的な

ニーズと願いをかなえることができるようになるのです。

「協同労働の協同組合法」に基づくコミュニティ政策

これらのことを基礎として、「協同労働の協同組合法」に基づく「コミュニティ政策」を私なりに書いてみました。これらはEUのメンバー国で制定されている労働者協同組合の設立促進及び支援に関わる法律を見て、それを参考にしながら書いたものです。EUではおよそ700万の雇用を作り出すことができるという政策が取られています。例えば日本で「協同労働の協同組合法」が制定された場合、地方のコミュニティ・サービスを中心に次のような社会-経済政策に基づく事業活動を実施することができると考えています。法制化市民会議のパンフレットを参考に11項目をあげてみました。

- (1) 高齢者のケアや障害者ケアを含む社会福祉サービス、保健・医療、教育、文化、環境、まち・むらづくりのニーズを満たす雇用の創出・仕事おこし。
- (2) 農業、林業、漁業、地場産業、中小企業の経済的、社会的、コミュニティ的、環境的機能を活かしていく、コミュニティにおける持続可能な共生型地域開発およびそれにともなう多様な経済活動の促進。
- (3) 農協、森林組合、漁協、生協などの協同組合と連携し、非営利・協同組織の経済的、社会的、コミュニティ的能力の向上に基づくコミュニティの再生。
- (4) 地方自治体や公共機関とのパートナーシップに基づいたコミュニティ・サービ

スを担う地域産業の創出と雇用・仕事の創出のためのプランの作成。

- (5) 倒産の危機にある社会的に有用な企業を「協同労働の協同組合」として再建し、組合員参加による共同所有と民主的管理に基づく企業経営の改善。
- (6) 非営利・協同組織による雇用・仕事の情報の発信、地場産業や中小企業などの雇用主との連携の促進および仕事おこしのための教育・職業訓練の実施。
- (7) コミュニティの特性を活かし、またコミュニティのニーズに適った、育児・保育のコミュニティ・センターと「コミュニティ立小学校」の協同組合による経営管理。
- (8) 生活経験やコミュニティでの活動経験を活かした女性による起業・仕事おこしの支援とそれによるコミュニティの再生。
- (9) 失業者、障害者、高齢者など社会的、経済的に不利な条件の下に置かれている人たちの生活の自立、社会参加、生きがい就労の促進。
- (10) 若者による起業・仕事おこしの支援とそれを通じた若者のコミュニティにおける意思決定プロセスへの参加システムの構築。
- (11) 不登校・ひきこもりの若者の社会的、コミュニティ的活動への参加を促す施設やシステムの構築。

(7)については、私がサンダーランドの小学校を調査して、ぜひやるべきだと思って書いておきました。(9)については、EUではインクルージョンinclusion(社会的包摂)という言葉で共通の政策として表現されています。市民として、高齢者も障がいをもった

人も、刑期を終えて社会復帰をした人もみな対等に市民として扱われねばならないとされています。以前は、人びとやコミュニティをエクスクルージョン exclusion(社会的排除)してはならない、ということだったのですが、今はインクルージョン、包み入れましようという言葉が多く使われるようになっていきます。

イギリスでも、例えば、労働市場から不利益な条件の下に置かれ、立たされている人たちを排除することは許されない、ということになってはいますが、しかし、市場メカニズムは実際には不利な条件の下に置かれている人たちやコミュニティを排除します。排除されてしまった人たちやコミュニティをどうするか。社会的企業などが「雇用の創出」や「コミュニティの再生」のために職業訓練、育児・保育ケア、高齢者・障がい者ケアなどさまざまな事業活動を通じて地道に「人間復興」を実践しています。日本の場合はどうかと言えば、市場メカニズム信仰を剥き出しにしている現在の政策でははおそらく信念をもって向き合うことが難しい、という公算が大きいのでしょうか。であるか



らこそ、イギリスや他のEUメンバー国がそうしているように、「協同労働の協同組合法」が成立すれば、その協同組合がさまざまな機関や組織や企業などとパートナーシップを構成することを土台にして、不利な条件の下に置かれている人たちやコミュニティをインクルージョンすることが可能になる訳です。日本ではこれができるのは労協などの非営利・協同組織です。EU諸国で協同組合をはじめ非営利・協同組織が尊重されるのは、その伝統の故だけでなく、その社会的、経済的機能や役割が明確に示されてもいるからでもあります。

ただ、社会は市場メカニズムを無視することはできません。私たちの生活の重要な一部は市場メカニズムに則っているわけですが、しかしそれだけで私たちの社会的、私的な生活が継続的に営まれていないのも事実であって、ある意味で、私たちの生活の基本は市場メカニズムと離れたところで成り立っているのです。

しかし市場メカニズムは重要です。例えば、ワーカーズ・コープが社会的に事業活動を展開すれば、絶対に市場メカニズムを無視することはもちろんできません、否それどころか、ひょっとしたらケア分野での「マーケット・リーダー」になるかもしれません。したがって、私たちは市場メカニズムに反対するものではありませんし、市場で生き残っていく力をつけなければなりません。市場メカニズムは、しかしながら、それに関わる人や組織にとって公正でなければなりません。先に、セン教授の「グローバルな倫理への協同組合の貢献」ということ触れましたが、日本の社会全体が公正に物事

を為そうとするならば、「協同労働の協同組合法」を成立させ、政府は一定の支援をしなければなりません。これはヨーロッパでは当たり前の話です。そして他方で、さまざまなアソシエーションや助け合い組織があり、市場メカニズムと非営利組織の双方がバランスを取った形でやっていくことが公正な社会や人びとを排除しない社会を創り出すのには肝要なことだと思います。そういう「新しい社会秩序の形成」のためにも「協同労働の協同組合法」の成立が極めて重要なことになると思います。

話が長くなりましたが、(10)についてですが、私は、イギリスで「ペニウェル・コミュニティ・ビジネス(PCB)」という「社会的企業サンダーランド(SES)」の傘下に入っているコミュニティ・ビジネスを調査しましたが、ここは実に見事に15歳から24歳の若者が自分たちで「仕事おこし」を実践しています。その指導者は、意思決定のプロセスに必ず若者が入り、自分たちでプロジェクトやプログラムの決定をさせています。その代わり、「仕事おこし」をする際の実行可能性の調査をPCBやSESが行うわけです。さらに本当にコミュニティやその住民のニーズに合っているかどうかのマーケティングもその双方が実行します。それから、これらのことにパスしたならば、次に資金の調達にも協力してくれます。こうして、失業した若者たちは自分たちのコミュニティが必要としていることを仕事として営み、社会的貢献を実感するのです。彼らは「成功」という言葉をしばしば口にしますが、その言葉は、自分たちの行動がコミュニティやその住民の生活の向上に貢献した、

ということを意味します。

最後に、(11)の不登校やひきこもりの若者への対応ですが、これは、例えば道具図書館という取り組みをダラム州・ダーリントン市で事業展開している「スカーネ・パーク・コミュニティ・エンタープライズ・アソシエーション」(SPCEA)が実行して大きな成果をあげています(pp.133～136)。例えば、134頁に写真を載せてありますが、これはガーデニング用の道具の一部ですが、もっと大きな道具や装置も置いてあります。若者たちが自分の家や庭を手入れしようとする場合、ここに来ると道具を借りることができ、指導もしてくれます。つまりこれは職業訓練の入り口なんです。この地区には親子3代にわたって不登校という人たちもいる、と聞きましたが、識字能力の高くない人たちもいます。この図書館で指導している人たちはみなボランティアです。この図書館の特徴の一つは、道具を貸すだけで終わらず、本格的な職業訓練の施設や最後は就職も世話をする、というところです。不登校やひきこもりの若者に、外に出る、仕事を見つける、必要なことを身につける等々の基礎的な行動を取らせ、人間的な発達を実感させ、経験させることは、もちろん市場メカニズムにはできません。非営利・協同組織なればこそそのものです。

おわりに

私は調査に行くといつも思うのですが、竹中平蔵さ

んのように「流通部門に520万人の雇用創出を」などということはありません、やはり「1人、2人、3人、4人、5人…」と失業者をなくし、就労する人をつくっていくしかない、と。日本の政策はその点が簡単に無視されてしまっています。ある意味で、政府の雇用政策は非常に安易だと思います。もし、イギリスのように地道な努力を重ねて失業者をなくしていくことを真剣に政治家が考え、イニシアティブを発揮していくのであれば、「協同労働の協同組合法」は成立せざるを得ないのだと思います。

時間がまいりましたので、これで終わりにいたします。



発売中

『社会的企業とコミュニティの再生 —イギリスでの試みに学ぶ—』

中川雄一郎 著 大月書店 2005年4月

会員特別価格：¥2,400+税 ¥2,400(税、送料込)

ご希望の方は、協同総研まで



【目次】

- 序章 雇用・暮らし・コミュニティ
- 第1章 近代協同組合運動の展開
 - [1] 黎明期の協同組合運動
 - 1 オウエン派協同思想と協同組合運動
 - 2 ウィリアム・キングと協同組合
 - 3 協同 kongress
 - [2] 近代協同組合運動の誕生
 - 1 ロッチデールにおける協同組合運動
 - 2 ロッチデール公正先駆者組合の誕生
 - 3 キリスト教社会主義者と労働者生産協同組合
- 第2章 産業共同所有運動 (ICOM) と協同組合開発機関 (CDA)
 - [1] ICOM の形成と労働者協同組合運動の展開
 - 1 アーネスト・ベダーの「コモンウェルス」の試み
 - 2 ICOM と労働者協同組合
 - [2] 協同組合開発機関 (CDA) の役割
 - [3] ダラム CDA の成功と失敗
- 第3章 コミュニティ協同組合の形成と展開
 - [1] ハイランド・アイランド開発委員会 (HIDB) とコミュニティ再生計画
 - [2] 地域開発方式の変更
 - [3] 多機能的コミュニティ協同組合
 - [4] HIDB から HIE へ
 - [5] ウェールズとイングランドにおけるコミュニティ協同組合の展開
- 第4章 社会的企業の定義とビジョン
 - [1] 社会的企業の定義をめぐって
 - 1 CBSN による基準
 - 2 M・ゴードンによる基準
 - 3 J・ドゥフルニの「四つの経済的基準」と「五つの社会的指標」
 - [2] 社会的企業局設置の意義
 - 1 「社会的企業：成功のための戦略」
 - 2 「社会的企業に関する中間報告」
 - 3 「コミュニティのための企業：コミュニティ利益会社の提案」
 - [3] 「社会的企業」像を求めて
 - [4] シチズンシップと社会的企業
- 第5章 「コミュニティの再生」と「雇用の創

出」の試み

- [1] スカーネ・パーク・コミュニティ・エンタープライズ・アソシエーション (SPCEA)
 - 1 SPCEA の組織とスタッフ
 - 2 SPCEA の事業活動
- [2] 社会的企業サンダーランド (Social Enterprise Sunderland: SES)
 - 1 社会的企業サンダーランド小史
 - 2 SES の目的と活動
 - 3 SES とネットワーク
 - 4 SES のスタッフと資金援助
 - ・事例1 ベニウェル・コミュニティ・ビジネス (PCB)
 - ・事例2 サンダーランド・ホームケア・アソシエイツ (SHCA)
 - ・事例3 演劇協同組合フラバガスト・アーツ (FA)
- 第6章 「コミュニティの再生」を担うコミュニティ小学校
 - [1] コミュニティ小学校としての VRCPS
 - 1 VRCPS は「コミュニティ立小学校」
 - 2 多様なニーズに応えるスタッフ
 - 3 児童・生徒の健康生活づくり
 - 4 ハウス・システム
 - [2] 教科コーディネーターの役割
 - [3] カリキュラムの目標
 - [4] VRCPS のミッション・ステートメント
 - [5] 視学報告から
- 第7章 女性の、女性による、女性のためのコミュニティ・ビジネス
 - [1] アカウント3 の創設
 - 1 アカウント3 の展開
 - 2 7つのプロジェクト
 - [2] コミュニティに見られる変化
 - [3] メレデューさんへのインタビューから
 - [4] アカウント3 の目標
- 終章 「協同労働の協同組合」の法制化を目指して
 - [1] 社会的経済と「新しい社会秩序の形成」
 - [2] 協同のシステム
 - [3] 「協同労働の協同組合法」の制定を目指して
 - [4] 「協同労働の協同組合法」に基づくコミュニティ政策