

勤労者福祉の向上を目指して

WELFARE

ウェルフェア

2024
Spring
No.14

特集

ディーセントワークと社会的連帯経済

理事長懇談

社会的連帯経済への思いをシェアする

“つながる経済”のこれからと繋ぎ手たちによる提言

寄稿

日本におけるSDGsの「いま」と協同組合・非営利組織の課題

労働の世界はどう変わりどこに向かうのか

プラットフォーム協同組合の可能性

協同労働という働き方の可能性 一地域から協同の関係と民主主義を育て広げる

誰もが安心して心豊かに暮らせる社会を築く

コラム

連続講座で学ぶ「つながる経済」

Wor-Q（ワーク）がめざすもの「曖昧な雇用」と新しい労働運動

人と人とのつながりを創る

つながる経済フォーラムちば 一セクターを横断する社会的連帯経済

全労済協会

一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

勤労者福祉の向上を目指して

WELFARE

ウェルフェア

2024 Spring

Contents

巻頭言

法政大学大学院連帯社会インスティテュート 教授 伊丹 謙太郎 02

理事長懇談

**社会的連帯経済への思いをシェアする
“つながる経済”のこれからと繋ぎ手たちによる提言** 04
法政大学大学院連帯社会インスティテュート 教授 伊丹 謙太郎
国際労働機関 (ILO) 駐日事務所 プログラムオフィサー 鍋島 由美
労働者福祉中央協議会 事務局長 南部 美智代
全国労働金庫協会 政策調査部長 山口 郁子
全労済協会 理事長 神津 里季生

寄稿

日本におけるSDGsの「いま」と協同組合・非営利組織の課題 11
アフリカ日本協議会 共同代表 / SDGs 推進円卓会議構成員 稲場 雅紀

労働の世界はどう変わりどこに向かうのか 19
早稲田大学法学学術院 教授 水町 勇一郎

プラットフォーム協同組合の可能性 26
CICOPA アジア太平洋 代表 中野 理

**協同労働という働き方の可能性
—地域から協同の関係と民主主義を育て広げる** 34
日本労働者協同組合連合会 理事長 古村 伸宏

誰もが安心して心豊かに暮らせる社会を築く 43
ジャーナリスト 工藤 律子

コラム

連続講座で学ぶ「つながる経済」 51
労働者福祉中央協議会 政策・制度アドバイザー 北村 祐司

Wor-Q (ワーク) がめざすもの 「曖昧な雇用」と新しい労働運動 52
日本労働組合総連合会 総合組織局長 河野 広宣

人と人とのつながりを創る 54
日本協同組合連携機構 (JCA)
CI・国際・研究チーム部長 (CI: 協同組合のアイデンティティ) 前田 健喜

つながる経済フォーラムちば —セクターを横断する社会的連帯経済 56
つながる経済フォーラムちば 世話人代表 池田 徹

Information 58

発刊にあたって

平素よりご高覧いただき、誠にありがとうございます。

「ウェルフェア」は、各号ごとに「編集委員」および「テーマ」を選定し、編集委員に報告誌全体を監修いただき、勤労者福祉に資する調査研究活動を発信しています。

今号の編集委員は、伊丹謙太郎氏(法政大学大学院連帯社会インスティテュート 教授)に就任いただき、「ディーセントワークと社会的連帯経済」を特集テーマとしました。

編集にあたっては、労働者福祉中央協議会のオンライン連続講座「『つながる経済』で社会を変える! ~ディーセントワークと社会的連帯経済~」と連携した取り組みとして企画をお願いしました。

「理事長懇談」では、伊丹謙太郎氏をファシリテーターに、鍋島由美氏(国際労働機関(ILO)駐日事務所 プログラムオフィサー)、南部美智代氏(労働者福祉中央協議会 事務局長)、山口郁子氏(全国労働金庫協会 政策調査部長)にご登壇いただき、『社会的連帯経済への思いをシェアする~“つながる経済”のこれからと繋ぎ手たちによる提言~』をテーマに懇談いただきました。

また、「ディーセントワークと社会的連帯経済」について、これからの社会展望や、その中で労働組合や協同組合の果たすべき役割や連携について、9名の皆様にご寄稿いただきました。

編集委員をお引き受けいただいた伊丹謙太郎様、理事長懇談にご登壇いただいた鍋島由美様、南部美智代様、山口郁子様、ご寄稿いただいた9名の皆様に、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

全労済協会

巻頭言

法政大学大学院
連帯社会インスティテュート 教授 いたみ けんたろう
伊丹 謙太郎

「社会的連帯経済」という言葉を耳にしたことがあるだろうか。国内では十分に広がっているとは言えないが、これからの時代を照らすキーワードの一つとして国際的に注目されつつあるのが、この社会的連帯経済である。本誌『WELFARE』では、本号と次号にかけて、社会的連帯経済の推進に努める様々な識者に寄稿していただいているが、目次を見ていただくとお分かりのとおり、社会的連帯経済が射程とするテーマ、社会課題は広範にわたっており、経済や社会そのもののあり方を問い直すあらゆる試みを包摂する概念であると言ってもよいだろう。以下では、社会的連帯経済が“いま、なぜ”語られなければならないのか、寄稿された論文やコラムに共通する思いについて、筆者なりの補助線を引いてみたいと思う。

2022年6月に開催された国際労働機関の第110回総会では、「ディーセント・ワークと社会的連帯経済」が一般討議に附され、決議をみた。これを承けて、国連総会でも翌2023年4月18日に「持続可能な開発に向けた社会的連帯経済の推進」が決議されている。国連総会決議に“持続可能な開発”という言葉が入っているので、ピンときた方もいるだろうが、SDGsと社会的連帯経済はきわめて深い関係にある。

日本でもよく知られたSDGsは、今後15年間の行動計画『我々の世界を変革する：

持続可能な開発のための2030アジェンダ』として2015年9月25日の国連総会で決議された。貧困の撲滅やジェンダー平等の実現など、17の目標と169のターゲットから構成された包括的な変革の宣言であるが、2023年はちょうどこの15年間の折り返し点であり、社会的連帯経済がこの時期に注目を浴びはじめたのは、偶然ではない。

日本でもSDGs推進の流れは多くの国民や子どもたちまで広く認知され、盛り上がっている印象が強いが、2023年9月24日に開催された国連総会の首脳級会合では「169ターゲットのうち、順調に推移しているのは15%にとどまる」という衝撃的な報告が出され、グテーレス事務総長によって危機的状況にあるとの懸念を表明されるに至った。

COVID-19の世界的蔓延という異常事態の影響もあろうが、“折り返し点で15%”は絶望的な数字と言わざるをえない。これまでのSDGs推進になが欠けていたのだろうか？社会的連帯経済はその答えを探すヒントとなるものだ。SDGsは世界中の政府、企業、市民社会が一丸となって解決すべき課題を列挙し、ターゲットごとに達成目標数値が定められた。私も目標数値があること自体が与えてくれる効果を否定しはしないが、日本におけるSDGs推進の動きを見てもわかるように、環境、教育、ジェンダー平等、貧困対策など、てんでバラバラに関心をもった人びとが動いている。

いま私たちに必要なのは、「どのような社会を創り、将来世代に残していきたいのか」というグランドデザインであり、そして、「私たち一人ひとりが、自らの暮らしや働き方をどのように変革していくのか」という、“当事者”として関わっていく決意である。

社会的連帯経済は、協同組合や共済団体、NPOや社会的企業など、いわゆるサードセクター(市民社会セクター)に属する組織が中心的推進主体として挙げられている。しかし、第1(公的セクター)、第2セクター(民間セクター)を蚊帳の外に置くものでは毛頭なく、むしろ公務員や企業で働く労働者など、すべての人が社会を創る一員であり、企業人として以上にこの地球に暮らす人類のひとりとして“連帯”することが強く求められているのだ。

社会的連帯経済は、人びとの「共助」(助け合い、分かち合い、支え合い)と「民主主義」(みんなで意見を出し合い、解決を模索する)を社会変革の中心に置こうという壮大な構想であると言えよう。

最近では、響きが難解な社会的連帯経済に代えて「つながりの経済」という呼称を用いて語る人びとも増えてきている。新しい社会課題やその深刻化の原因を“分断”に求め、“連帯”という処方箋を通して、社会を変革していこうという志向を持つものが社会的連帯経済であり、だからこそ行政・企業・市民社会を横断するかたちで多様な人びとや組織がつながり、連携し、地域―国―国際社会―そして地球全体を変革していくことがいままさに求められているのだ。

2023年11月3日、国連総会で「2025年を国際協同組合年とする」ことが宣言された。同決議文では、社会的連帯経済やSDGsとの関係にも深く言及されている。今回の国際協同組合年は2012年に続く2度目の宣言である。協同組合研究者として協同組合の意義が称揚されることは大いに歓迎するが、それだけではなく、協同組合が大切にしてきた、助け合いや民主的ガバナンス、誰もが主役であるという万人参画の価値が広く私たちに共有され、世界中に“連帯”の環が構築されることを大いに期待したい。

最後に、本誌を手にとられた読者諸氏には、周囲の人びとや組織をつなぎ連帯を創出する主体として、各々の現場で活躍いただけることをなにより願ってやまない。



伊丹謙太郎

法政大学大学院
連帯社会インスティテュート 教授

東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得。専門は社会運動思想史、社会事業史、公共哲学。賀川豊彦を中心とした日本の協同組合運動思想のほか、非営利組織連携などを研究。千葉大学特任助教などを経て2020年より現職、協同組合プログラムを担当。国内の動向をまとめたILO報告書「日本における社会的連帯経済の現状と課題 ―12の事例で考える―」(2022)を執筆。

理事長懇談

社会的連帯経済への 思いをシェアする

“つながる経済”のこれからと繋ぎ手たちによる提言



全労済協会
理事長

神津 里季生

労働者福祉
中央協議会
事務局長

南部 美智代

全国労働金庫協会
政策調査部長

山口 郁子

国際労働機関 (ILO)
駐日事務所
プログラムオフィサー

鍋島 由美

法政大学大学院
連帯社会インスティ
テュート教授

伊丹 謙太郎

協同組合やNPOなど社会的経済の担い手が連携し、地域の問題や環境課題の解決を図る社会的連帯経済 (Social and Solidarity Economy, 以下SSEという略称を用いる)。持続可能で安心できる社会形成の切り札として注目が集まる一方、社会課題が山積した日本では、SSEをどのように捉え、アプローチを図るとよいのでしょうか。そこで国連の専門機関である国際労働機関 (ILO) 駐日事務所 プログラムオフィサーの鍋島由美氏、労働者福祉中央協議会 事務局長の南部美智代氏、全国労働金庫協会 政策調査部長の山口郁子氏を迎え、全労済協会理事長の神津里季生と共に、SSEの課題やあり方を考えました。ファシリテーターは、今号の編集委員である法政大学大学院連帯社会インスティテュート 教授の伊丹謙太郎氏が務めます。

行き詰まりに効く持続性と包摂性に 根ざした古くて新しい経済の仕組み

伊丹 今回は「社会的連帯経済(SSE)への思いをシェアする」をテーマに、みなさんのお考えをお聞きしたいと思います。鍋島さんがいらっしゃるILOは、昨今のSSEの世界的な潮流を牽引する役割を担っていますね。

鍋島 今でこそ“SSE”という言葉で語られますが、考え自体は古くから存在していたと思います。ILOは設立当初から社会的連帯経済(SSE)に取り組んでいます。当時はまだ社会的連帯経済という呼び方ではありませんでしたが、社会的連帯経済の担い手である協同組合を管轄するユニットは、ILO設立の翌年の1920年に作られました。ILOの部局でも、現存する最古のもののひとつです。ILOの初代事務局長アルベール・トーマは協同組合運動のリーダーだったこともあり、協同組合、ひいては今でいうところの社会的連帯経済の重要性を熟知していました。

ILOでSSEを取り上げるようになったのは、ここ10年ほどです。21世紀初頭の経済危機を契機に、ソーシャルエコノミーに注目が集まったのが始まりです。以降、地域会合での議論や10年間にわたるワークショップの開催などを経て、2022年にはILO総会でSSEの定義が打ち出され、翌年の国連総会でも、持続可能な開発に向けたSSEの推進が決議されています。さらに2024年9月の国連未来サミット、2025年の第2回世界社会開発サミットでもSSEがよ

り広く認知されその「未来を守る」ために果たす重要な役割が話し合われると期待しています。

山口 私とSSEの出会いは、労金でNPO向け融資制度を立ち上げた2000年頃に遡ります。当時、研究者や協同組合の実践者が自主運営する社会的連帯経済の研究会などでNPOの資金調達について報告する機会があったものの、今振り返ると、SSEの意義や概念については必ずしも十分に理解していなかったと感じます。それから営業店への異動を経て、2022年より労金協会の勤務となり、当時と比較にならないほどSSEが活発化していて驚きました。その裏には、鍋島さんが今、お話しされたような動きがあったからなのです。

南部 労働者福祉中央協議会(以下「労福協」)では2019年に、「2030年労福協ビジョン」を策定しました。このとき、SSEをビジョンに盛りこむべきか議論したのですが、言葉に対する馴染みがまだ薄いという



神津 里季生

全労済協会理事長

1956年東京都生まれ。1979年東京大学教養学部卒業。同年、新日本製鐵株式会社に入社。新日鐵労連会長、基幹労連中央執行委員長を経て、2013年に連合事務局長、2015年に同会長に就任。2017年より全労済協会理事長を兼務。2021年10月、連合会長を退任。

理由で、「社会的連帯経済」という表現は使わず、「連帯や協同を社会の基盤に据え、市場経済では解決できない諸問題の解決に向けて、協同組合などの社会的事業、NPO、市民団体などが、いきいきと活動できる領域を広げていく」と表しました。私たちはビジョンの実現に向け、SSEの周知を最重要課題と定め、2023年9月より12回にわたるオンライン連続講座を開講しています。私自身も、視聴しながら学んでいる最中です。

神津 昨今の日本に見られるさまざまな行き詰まりを見る限り、今求められるのは、持続性と包摂性に根ざした経済社会の構築だと感じます。SSEのような開かれた概念が、求められているのです。

例えばSSEの広がりを見せる欧州は、ILO発足時に見る協同組合への期待をはじめとして、ECを経てEUの成立など、“つ

ながり”によって困難を克服してきました。今も紛争などの分断が見られますが、長い目で見れば侵略の過去を反省し、国境を越えて連帯を図ってきたのです。

ひるがえって日本はどうでしょう。明治維新や戦後復興など、先進国のいいところをうまく取り入れた成功体験があるにもかかわらず、気がつくとも視野が狭くなり、“日本流”の殻に閉じこもってしまうところがないでしょうか。もっと広く目を向け、社会経済の持続性と包摂性を高めるうえでも、SSEにもっと着目すべきです。

伊丹 SSE先進国であるスペインの一人当たりGDPは、日本とほぼ同じ水準です。しかし両国の働きぶりや暮らしぶりは、驚くほど異なっています。経済指標のような数値では語れないこの違いに注目することは今後のSSEのあり方を探るうえで大きな手掛かりとなりそうです。

複雑高度化した社会課題に迫るには 他助の精神と連帯が問われる

伊丹 仕事と暮らしを重ねて考えることは、SSEを語る上で不可欠となる姿勢です。

山口 SSEと仕事、暮らしの関係性は、働き方や働き手の多様化と社会課題の解決の2軸で考えることができます。前者は雇用形態のバリエーションに加え、フリーランスやギグワーカーのように働き方の選択肢が増えたこと、また女性、障がい者、シニア、外国人など、万人が活躍できる社会が目指されています。最も大事なものは、誰もがどのような働き方を選んだとしても、やりがいを感じ安心して働ける環境にあるこ



鍋島 由美

国際労働機関（ILO）駐日事務所
プログラムオフィサー

英国マンチェスター大学 開発政策経営研究所（*現グローバル開発研究所）修士課程修了。国連人間居住計画を経て、2003年にILO入局。ILOでは駐日事務所をはじめ、アジア太平洋地域総局（バンコク）、米国事務所（ワシントン）で勤務。現在は、ILOが推進する「社会正義のためのグローバル連合（Global Coalition for Social Justice）」をはじめ、協同組合、社会的連帯経済（SSE）分野に携わる。

とです。しかしながら私たちは、“生産年齢にある日本人の健常者の正規雇用”を標準にして社会制度を設計してしまっていることが多様性や包摂の実現にとって躓きの石になってしまっているのではないのでしょうか。もしその意識が社会保障や与信など、公共性の高いサービスを受けるうえでの格差につながっているならば、是正が必要です。

そして後者の社会課題は複雑高度化していることを踏まえると、それぞれの事業体を持つ資源や強みを生かしつつ、連帯を図りながら解決に臨むことが大事ではないかと考えています。たとえば労働金庫が協同組合やNPOなどに融資をすることは、よりよい社会づくりにつながり、巡り巡って労働者の利益として還元されます。住宅ローンのような利用者に直結するサービスも大事ですが、その周辺を支援する“他助”の発想がSSEにつながると思うのです。

鍋島 ILOでSSEを決議する際、事務局で作成した報告書素案では、模合(もあい/もやい)や結(ゆい)を共同体の例として挙げました。オープンメンバーシップでいろいろな組織と縦横無尽につながっていく様子は、SSEのめざすところと重なるように思います。

南部 労働金庫に口座を持ち、こくみん共済coopに加入する組合員の立場として、自分の預けたお金がNPOや協同組合の活動に用いられ、市民社会へと循環すると思うと、私たち自身もSSEの担い手なのだという実感が湧いてきます。

神津 投資とは本来、活動に共感できる事業体を、資金面から応援する仕組みですよ

ね。投資によって応援する事業体が成長し、持続可能性が高まれば、社会全体がより豊かで暮らしやすくなる。しかし残念ながら日本では、個人の資産形成の手段としての毛色が強いところがあります。SSEの浸透や発展は、投資に対する真の理解も関係する気がしますね。

山口 労働組合も協同組合も、そして労働金庫も、理念や取り組みに対する共感のもと、共同体を築いているはずですよ。そして私たちのコアコンピタンスは、連帯する力、組織化する力、ネットワークしていく力にあるのではないのでしょうか。SSEの推進は、私たちに備わる共感と連帯の発揮によってなされるものだと思います。

また他助の“他”は、“多”に置き換えることもできます。すなわち、自組織だけでなく周辺も巻き込むことで大きなうねりとな



南部 美智代

労働者福祉中央協議会
事務局長

2019年より労働者福祉中央協議会(中央労福協)事務局長。

1960年大阪府生まれ。1983年より大阪市役所職員(市民病院、介護施設勤務)、在職中に介護福祉士の資格取得。1994年より大阪市従業員労働組合執行委員、2006年全日本自治団体労働組合(自治労)現業局長、総合政治政策局長を経て、2013年日本労働組合総連合会(連合)副事務局長。リカレントで2012年明治大学大学院ガバナンス研究科修士課程修了。

る。私たちと同じ社会で暮らす市民の皆さんも参加してもらえるようになることで、SSEが大きな運動になり、ひいては労働運動や協同組合自体を強くすることにつながっていくはずです。

神津 今、山口さんがおっしゃったことは、協同組合や労働組合の本質そのもの。非常に大切な観点です。組合の役員は日ごろ目の前の課題に精いっぱい取り組んでいるなかで、ともすると視野が狭まってしまいがちです。SSEを通じて、他組織との連帯をもっと意識してほしいところです。

次世代とともに新たな“たれ”を模索 本気の姿こそが若者の共感をよぶ

伊丹 国内におけるSSEの実践はまだ途上段階で、当面はSDGsのように広く認知されることが大きな課題となっています。

南部 労福協ではSSEはおろか、労働者福祉運動自体の取り組みや魅力が十分に伝



山口 郁子
全国労働金庫協会
政策調査部長

1964年生まれ。1985年東京労働金庫（現：中央労金）入庫。1991年より本部にて営業推進・企画・CSR等を担当。2000年国内金融機関初となるNPO法人向け融資制度の開発に携わる。2014年より営業店長（3支店）、2019年営業統括部渉外担当部長、2022年3月より現職。

わっていないことを危惧しています。毎年行われる全国研究集会ではここ2年ほど「若者」をテーマにしている、特に学生層にどう関心を向けてもらうかについて話し合っています。

例えば、学生に「どうすれば協同組合がよくなるか?」と尋ねても、具体的な意見は出ないでしょう。彼らにはあまり馴染みのない話だからです。しかし、寄付講座で奨学金の改善運動を解説すると、聴講する学生たちの態度は明らかに変わります。

以前、研究集会にいらしたある大学の先生が、「今の若い人たちは歴史と伝統なんて関係ないし、そうしたものに縛られるのは嫌がる」と話すのを聞いて、驚きました。確かに、活動を伝える際に労福協の70年超にわたる伝統を、継承することにこだわり過ぎていたのかもしれませんが。この話を私はよく「うなぎの（かば焼きの）たれ」に例えます。たれは、長年継ぎ足して美味しくなると言われていますが、価値はあくまで“味”にあり、継ぎ足し自体が重要なものではありません。

伝える相手の視点に立ち、彼ら（若者）の生活に根ざした話題や言葉で、たれのうまさを伝えていく、場合によってはコラボレーションを図れる場所を提供し対話を重ね、新たなたれを編み出すことが求められているように思います。

鍋島 「うなぎのたれ」とは興味深い表現ですね。SSEも先ほど申し上げたとおり、言葉自体は新しくてもその基底にある願いは社会で長らく支持されてきたものです。さらに言えば、経済活動の本質には経世済民（中国の古典に記載された言葉で、「世を経



(治)めて民の苦しみを済(救)う」の意味」といった要素も含まれます。SSEは行き過ぎた利益追求が生んだ分断や環境破壊など、均衡を欠いた市場主義経済を反省し、連帯によって経済を本来の主体である市民の側に取り戻そうという、新たなうなぎのたれをつくる活動ともいえます。

周知についてはSSEの活動同様、アメイバー的な自由な広がり、つながりが大事だと思います。若者と協力してSNSマーケティングに取り組む一方で、多世代に届けるためにマスメディアの影響も生かすことが大切です。

山口 若者世代はインターネット上で情報を得、コミュニティを形成することに慣れてしています。けれどもSNS上で築かれるつながりは決して強くはなく、地縁や血縁も希薄な今の時代、孤独を抱えている人は少なくないといえます。

となると、私たちがSSEを通じて人々が居心地よく感じる空間を、さまざまな形でいかに多くつくれるかが大事になってきま

す。日々暮らす中で感じる不安や悩みを、一人で抱えるのではなく、「実は…」と吐露できるような、心を許せる場や社会です。同時に彼らを迎え入れる私たちは、組織の看板を背負うのではなく、個々人が語り部となって、自分の言葉で社会のあるべき姿や連帯の意義を語れることが大切だと考えます。

そして社会のあらゆる課題に本気で取り組む、大人の姿を次の世代にしっかりと見せることが肝心です。私たちのような助け合いでつながる組織の原点や目的、社会に対する願いがどこにあるのか、活動や事業が私たちの願いにどう紐づくのかを確かめ、その実現に向けて今すべきことを明確化し、取り組んでいく。そうした姿を示すことが共感を誘い、私たちの活動を強くするのだと思うのです。

南部 よくよく考えれば、ひと昔前のご近所づきあいは、まさにSSEの原型ともいえますよね。縁側でおしゃべりして変わりがなかったかを見たり、出かけるときに子どもを



預かってもらったり。貧しいからとか、ひとり親家庭だからとか関係なく、地域でつながって支え合っていたように思います。こうしたつながりを今の時代に再構築していく上で、SSEの果たす役割は大きいといえます。

山口 労働組合や協同組合のリーダーは基本的に面倒見がよく、組織メンバーのつながりづくりに力を発揮してきました。これを組織内だけではなく地域に広げていく、組織と地域の橋渡しが、大切になってきます。特に仕事に脂の乗った40代や50代の頃から地域と接点を持ち続け、いざ退任となったときは、地域側から「ようこそ」と迎え入れてもらえるような関係性を築いておくことを意識したいものです。

鍋島 ILOに入局して間もない頃、「世の中はちょっとでも油断すると、力のある組織や人の勝ち馬に乗ろうとして流れがおかしくなる」と労働組合関係者が語った言葉が、今でも印象に残っています。国際社会と日本を橋渡しする立場として、SSEが世界的潮流となった基本精神に立ち返り、国内にムーブメントを起こすお手伝いできればと思います。

神津 昨今、社会に蔓延する自己責任論

は、SSEを阻む壁となっているように感じます。しかし私たち人間は本来、今日の話にも出てきた他助の精神を持ち合わせているはずで、その思いに素直に従い、手を携え合うことができれば、つながりに溢れた豊かな社会を築けると信じています。

伊丹 本日はそれぞれの立場からSSEについて貴重なご意見をいただきました。ありがとうございました。



日本における SDGsの「いま」と 協同組合・非営利組織の課題

い な ば ま さ き
アフリカ日本協議会 共同代表 / SDGs 推進円卓会議構成員 稲場 雅紀

1. SDGs達成を阻む複合的危機

SDGsは2016年から2030年までの15年間で達成をめざす目標であり、既に半分が過ぎたことになる。果たして残り7年で、持続可能な世界にたどり着けるのだろうか。厳しい状況であるのは確かである。

今、世界は「ポリクライシス」の状況にある。「ポリクライシス」は2023年の世界経済フォーラム(ダボス会議)で主要テーマとして取り上げられ注目されるようになった言葉で、「複合的危機」と訳される。主要な危機としては、気候変動と生物多様性の喪失という、環境の大変化をもたらす危機、新型コロナウイルス感染症のパンデミックを含む保健上の危機、ロシアによるウクライナ侵略と、それが火をつける形で進行した世界の分断、そして、AI・デジタル技術をはじめとする科学技術イノベーションなどが挙げられる。科学技術イノベーションは好意的にとらえられることも多いが、現状では経済的メリットが優先され、「この技術が導入されたらどんな問題が生じるか」「その問題をどう防ぐか」といった考慮はな

されず、生煮えのまま次々と導入される構造になっている。科学技術イノベーションの導入と、その結果として生じる社会問題の解決との間にタイムラグが生じ、そこに大きな矛盾が生まれる。誤情報やデマゴギー、陰謀論の流布などはまさにデジタルと情報流通にかかわる問題点であろう。

このような複合的危機の中、SDGsは悲惨な現実にとさらされている。「世界持続可能な開発報告(GSDR)2023」によれば、SDGsの主要な36のターゲットのうち、2030年に達成できそうなものはたった2つだとされる。「気候変動」「生物多様性」の後退、新型コロナウイルスや戦争による「貧困・飢餓」の後退、さらに難民も増大している。

SDGsの進捗状況は、4年に1度ニューヨークで開催される首脳級サミットでレビューされる。2019年のサミットでグテーレス国連事務総長は、このままではSDGs達成は厳しいとの見方を示し、2020年からの10年を「行動の10年」として取り組みの加速を求めた。しかし、「行動の10年」が始まった途端に新型コロナが大流行し、

SDGsの各目標・ターゲットはいずれも後退した。コロナ禍の終息は大規模なインフレにつながり、2022年にはロシアのウクライナ侵略によって世界的な食料不足や流通の問題も生じた。アメリカを始めとする先進国がインフレ対策として利上げを実施したことで、債務超過に瀕する途上国が増大した。これらの国々では、SDGs達成のために資金を回すどころではなくなっているのが現状である。

世界が大きく変化する中でどのようにSDGsを達成するか、この連立方程式について、私も2015年の段階では十分に考えられていなかった。SDGsの達成に向けて精いっぱい努力することで、2030年には貧困や格差をなくすことはできるはずだ、と考えていた。しかし実際には、土俵そのものが動いてしまうという予想外の状況があった。SDGsの前身であるMDGs(ミレニアム開発目標)は2000年から2015年までの目標だったが、この時も2008年のリーマンショックによって後退を余儀なくされた。この経験があったのだから、SDGsにおいても何らかの破壊的なインパクトが生じた場合の対策について、最初からシナリオ化しておくべきだったのだ。

現代世界の危機の深まりについて、**図1**に整理した。まず大きく「地球の限界」の危機がある。本来なら我々人類は一丸となってこの危機に立ち向かわなければならないが、それを難しくさせる2つの危機が存在する。

1つは「地政学的転換」の危機。巨大な経済規模を持つ新興国が複数登場し、これまで支配的権力を握ってきた欧米が相対化さ

れた一方で、パラダイム転換への道筋は全く見えてこない。「空白の時代」の到来である。

もう1つは、先述した「科学技術イノベーション」がもたらす危機である。科学技術イノベーションによって生じる社会問題の解決には長い時間がかかる。国際条約をつくり、その条約を国内法に転換し、規制を実施するというプロセスが必要だからだ。一方、科学技術イノベーションは不公正かつ無秩序な形で次から次へと投入される。この投入スピードとそれによって生じる社会問題の解決スピードの間には膨大なギャップがあり、ここに大きな矛盾が生じる。

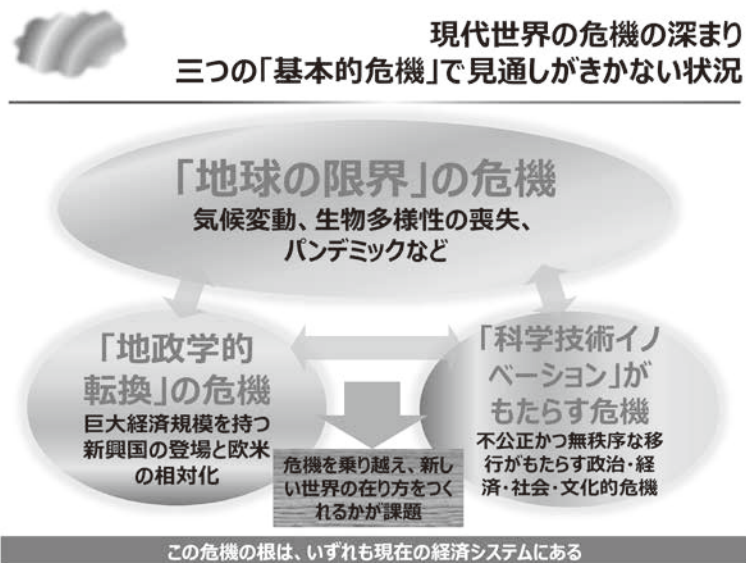
これらの危機を乗り越えて、新しい世界のあり方をつくれるかが課題である。ここで考えておかなければならないのは、これらの危機の根はいずれも現在の経済システムにあるということだ。

2. 危機感の薄い「日本のSDGs」

ここでSDGsについて簡単に振り返っておきたい。SDGsは、1から17までの目標が密接につながりながら存在している。大別すると、ゴール1～6は「貧困をなくすゴール」、ゴール7～11は「『つくる・つかう』に関するゴール」、ゴール12～15は「環境を守り育てるゴール」、ゴール16・17は「どうやってやるか?」のゴール」となる。**図2**

SDGsは「選択と集中」アプローチを脱却し、普遍的・総合的・包摂的アプローチをベースに構築された。SDGsが策定されるまでの交渉において、英国や日本などの先

図 1



進国勢は「選択と集中」を主張したが、国連事務局やSDGs形成をリードしてきた有識者たちはこれを「課題を減らしたい人たちのやり方」と批判した。結果として、17ゴール・169ターゲット・231指標という非常に大きな目標が設定されることになった。ゴール1から17までを見ていけば、必ずどこかに自分が抱えている問題があるはずだ。これにより、SDGsが自分にとっても身近な目標であるという意識付けができ、多くの人々を巻き込むことに成功したといえる。

忘れてはならないのが、2030年までにSDGsが達成されない場合、地球も、もちろん人類も持続できないリスクが高まるということだ。したがって、SDGsはとにかく達成されるべきものと考えられており、目標から逆算して作戦を立てて実行する「ムーンショット」の考え方を取っている。しかし先述のとおり、このプロセスの中で破壊的な事態が生じた場合にどう取り返す

のかについては、残念ながらシナリオ化されていなかった。

地球が持続できないとはどういうことか。世界全体の資源消費量と、地球が再生できる量のバランスが同じになったのが1970年であり、以降は消費量が再生量を超過し続けている。世界自然保護基金(WWF)によると、現在の人類社会は地球1.69個分を使っているという。超過している0.69個分は、本来なら未来世代が使う分を前借りして使っていることになる。持続可能な社会とは、将来世代の可能性とニーズを奪うことなく、現代世代の可能性とニーズを満たす社会である。未来世代の分を我々が奪い続ければ、やがて世界は持続不能となり、人口は減少していく。そこが「地球の限界」だ。図3は1970年代に発表されたグラフだが、この時点で既に成長の限界は予測されており、不可逆的な変化が生じるのは2030-40年の間だと推定されていた。実際、現在までのプロセスは、このグ

ラフをほぼ忠実になぞるものとなっている。

今、我々に突きつけられているのは「SDGsか、減じるか」の選択だ。強い切迫感を持たなければならない状況だが、日本のSDGsに果たしてそのリアリティはあるだろうか。

とある駅に「私たちのSDGs」として、駅での「さすまた取扱い訓練」の実施を報告するポスターが貼られていた。このポスターには、その訓練がSDGsのどのゴールにつながる取り組みなのかはひとと言も書かれていなかった。また、ある新聞社が主催する「SDGs経営ランキング・経営大賞」に選ばれた上位企業を見ると、1位と3位はアルコール飲料企業、「偏差値65~70」の枠にはたばこ製造・販売会社とアルコール飲料企業が入っている。これらのアルコール飲料企業はいずれも、国立精神・神経センターの松本俊彦医師らが問題にした、「ストロング系飲料」を大々的に販売している。SDGsゴール3のターゲットにはアルコールを含めた薬物乱用防止やたばこ規制の強化が挙げられているのだが、この「経営大賞」では最終商品の評価対象としておらず、なおかつ保健に関する評価指標が入っていないため、このような矛盾が発生する。「SDGsか、減じるか」という視点で真剣に向き合っているとはとても思えない。

日本では、個人や企業が個別に「環境にちょっと良いこと」をすればSDGsだと思われてはいないだろうか。もちろん、個人や企業、地方自治体、労働組合、協同組合などがSDGs達成に向けた取り組みを行うのは尊いことだ。問題なのは、日本におい

て、その尊い個々の取り組みをしっかりと集め、SDGsのゴールに向けてまっすぐに進むような大河にしていける公共政策としての視点が欠けていることであろう。

実際、日本にも持続可能性の危機は迫っている。周知のとおり、少子高齢化、人口減少、過疎化といった人口の大変化があり、日本の大部分がもはや持続可能ではない状況に陥っている。

2022年の国民生活基礎調査では、日本の相対的貧困率が先進国の中で最悪の部類に属することが判明した。貧困の状況でいえば日本よりも深刻な問題を抱えた先進国も存在するが、少なくとも相対的貧困率に関してはこのような調査結果が出ていることを受け止めなければならない。さらに、気候変動由来の水災害による死者・損害が先進国の中で最も多いのも日本である。

このような持続可能性の危機の根源ともいえる現代の経済システムに対して、オルタナティブをつくることが非常に重要だ。現代の経済システムは結局のところ、競争原理や利潤追求が根幹にある。その範囲を超えて持続可能な世界を達成することは難しいだろう。また、現代の経済システムによって作り出されている社会問題を、現代の経済システムによって解決できるのかという疑問もある。企業を中心とした現代の経済システム「のみ」をベースとするのではなく、何らかのオルタナティブな仕組みと組み合わせ形成される新たな社会像が必要なのではないか。この点で、今回のテーマである「社会的連帯経済」は非常に重要なキーワードだと考えている。

図2



SDGsの17ゴール

このもとに、169のターゲットと、成果をはかる「指標」がある

★貧困をなくすゴール

1. すべての貧困をおわりにする。
2. 飢えをなくし、栄養を改善し、つづく農業をすすめる。
3. あらゆる世代のすべての人が健康な生活を送れるようにする。
4. すべての人が、公平に、質の高い教育を受けられるようにする。
5. ジェンダーの平等を実現する。すべての女性・少女が自信を持って生きられるようにする。
6. すべての人がきれいな水とトイレを今後ずっと使えるようにする。

★環境を守り育てるゴール

12. 地球がずっと続いていけるような「つくる・つかう」仕組みをつくる。
13. 地球温暖化をやわらげるための対策をする。
14. 海のいきものと資源をまもり、今後ずっと利用できるような仕組みを作る。
15. 陸のいきものと資源をまもり、今後ずっと利用できる仕組みをつくる。

★「つくる・つかう」に関するゴール

7. すべての人が、今後ずっと、手ごろな値段で、信頼できるエネルギーを使えるようにする。
8. 経済が今後ずっと、誰も取り残さない形で成長し、すべての人がやりがいのある良い仕事につけるようにする。
9. 強くしなやかなインフラをつくる。誰も取り残さない形で、今後ずっと続けられる産業とイノベーションを拡大する。
10. 国の中と、国同士での不平等をなくす。
11. 安全で今後ずっと続いていく都市と、みんながよりよく生きられる生活環境をつくる。

★どうやってやるか？のゴール

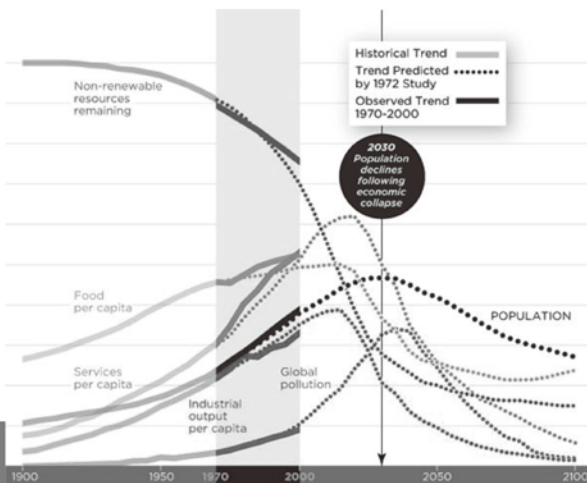
16. 犯罪を減らし、だれもが公正な裁判を受けられるようにし、汚職をなくし、責任を果たす、仕事のできるお役所をつくり、みんなが参加して物事を決めるようにする。
17. 今後ずっと続いていける地球をつくるために、みんなが協力できるしくみをつくる。

図3



「今の経済・社会システム」をそのまま続けると…？

- ◆現在「地球1.69個分」⇒2030年には「2個分に」(WWF)
- ◆70年代に予測された「成長の限界」…現実が予測をほぼ忠実になぞっている。
- ◆このままでは、「破局」はそれほど遠くない(この予測では2030-40年)



突きつけられているのは「SDGsか、滅びるか」の選択

つづく世界とは：「未来世代が自らの欲求を充足する能力を損なうことなく、現在世代の欲求を満たすこと」⇒本来、未来世代が使うはずの資源を奪うことなく、私たちの生活を充足させられる社会に変えていくことがSDGsの目的。

3. SDGsが本来持つ力

日本におけるSDGsのさまざまな事例を見てきた中で、私が最も大切だと考えているのは、ゴール16と17だ。

ゴール16

平和と公正をすべての人に

16.6:あらゆるレベルにおいて、説明責任を果たす、透明性の高い公共機関を発展させる。

16.7:あらゆるレベルで、責任のある、包括的で、参加を保障した、代表制に基づく意思決定を確実に行う。

ゴール17

パートナーシップで

目標を達成しよう

17.17:さまざまなパートナーシップの経験とリソース戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。

SDGsの重要なポイントは「人と人を結ぶ力」、そして17ある目標に沿って「課題を見つける力」「人と課題をつなぐ力」であり、それを踏まえて「全ての人を社会の主人公にしていく力」だ。

SDGsの活動に関わっていると、いたるところで「シビック・プライド」という言葉を聞く。「自分は社会のすみっこにいる」と

思っていた人たちが、さまざまな取り組みを通して「自分がいる場所は世界の真ん中なのだ」という意識をもつようになったという。例えば、ある個人加盟制労働組合のリーダーの経験によると、「自分たちは世界のすみっこにいる」と思っていた非正規労働者の人たちが、労働の課題は即ち、SDGsの課題だ、と認識したことで、自分たちが直面しているのは、世界の真ん中にある課題なのだ、と気づいたのだという。あるいは、地方に住んでいる人たちが、地域資源とともに生きる暮らしを見出し、地域の主人公となっていった例もある。「真ん中」と「すみっこ」を逆さにすることで、自分自身を社会の主人公にする力がSDGsにはある。また、その力は社会的連帯経済にも備わっている。

本来、SDGsを「真ん中で」担うのは、私企業ではなく協同組合であるはずだ。私企業も協同組合も、生産、流通、消費、金融などに取り組む事業体である点は同じだが、私企業は株主によって所有され、株主総会で選出された経営陣、有力者、創業者が意思決定を独占する。事業の目的は利潤を上げることであり、その利潤の大部分は株主に支払われる。競争原理や利潤追求を超えて社会問題を解決に導くことは、私企業の主たる目的にはならない。市場性がなければ、あるいは市場性を使うことでしか、社会問題を解決できないのだ。

一方で協同組合は、出資した組合員にオーナーシップがあり、組合員による統治の仕組みができています。非営利組織であるため、主目的は組合員の意思に基づいて事業を行うことであって、利潤の追求ではな

い。協同組合ならば、市場性の薄い事業も展開できる。協同組合こそが社会的連帯経済の主体として存在し得るのだ。

4. 協同組合・労働組合のあり方を問う

では、現在の協同組合や労働組合の状況はどうだろうか。ここ50~60年の歴史の流れの中で、協同組合のあり方にひずみが生まれてきてはいないだろうか。現に、協同組合の特徴として生産手段の共同所有があったはずだが、実際は所有と事業の分離が進行している。

例えば、「自伐型林業」というものがある。地域の森林の持続可能性と、地域経済の豊かさや文化の再興・調和を視野に入れ、間伐を中心とした比較的小規模な林業だ。この担い手は協同組合ではなく、よりよい林業をやりたいと自発的に集まった、地元の若い世代を中心とした零細企業だ。彼らが起業して、山主から管理を任せられ、「所有と事業の統合」を回復しているという状況だ。今ここで、協同組合のあり方をもう一度考え直す必要があるのではないだろうか。

移住労働者の問題に長く取り組んでいる労働組合のリーダーが言うには、労働組合の役割は3つある。1つ目は、労働力の安売りを許さないこと。2つ目は、労働者は人間であって奴隷扱いさせないこと。3つ目が「社会の公共性を守る」ということだ。元々あった社会の公共性に私企業が侵食していくことに対して、どのように公共性を守り、社会の公共性を新たにつくり直すかという点だ。今の労働運動がこの問題をど

う回復していくのが非常に重要になる。

協同組合も労働組合も、またNGOのような市民社会も、「つづく社会」への変革志向ができていくかどうかを見直す必要がある。企業・資本は利潤が基本で、儲からなければ淘汰される。必然的に「儲かるための変革志向」を進めることになる。ところが非営利組織は、資金調達と組織維持の構造ができることで、「変革志向」が消滅する傾向がある。その結果、「変革の時代」へのレジリエンスが低くなる。今、企業・資本がやっていることは、本来なら労働組合・協同組合の側が率先してやらなければならないことなのだが、残念ながらそれができているとは言いがたい。生き残るため必死になって変革するのは企業・資本の方で、非営利組織は何もせずにいる。これが現状ではないだろうか。

SDGsは地球の限界の危機を乗り越えて「つづく世界」に変えていくための目標である。繰り返しになるが、それぞれの活動は全て尊い。この尊いさまざまな活動をしっかりと寄せ集め、強化して、みんなで目標を達成していくという、SDGsの中で本来最も大事な部分を取り戻す必要があるのではないか。「一人ひとり」から「みんなで」になることの大切さを訴え続けていきたいと思う。

現代の経済・社会システムには根本的な欠陥がある。その結果として今の問題が生じている。競争原理や利潤追求とは別の原理による経済・社会の編成のあり方を考え直す必要があり、社会的連帯経済はそのオルタナティブを提示するものだといえる。SDGsと社会連帯経済を組み合わせながら、

世界を変える取り組みを続けていくことが
必要だ。



稲場 雅紀

アフリカ日本協議会 共同代表／
SDGs 推進円卓会議構成員

90年代に貧困問題やLGBTの人権などへの取り組みを経て、2002年よりアフリカ日本協議会の国際保健部門ディレクターとしてアフリカのエイズ・保健問題に取り組む。「ミレニアム開発目標」(MDGs)の達成を目指すNGOネットワークの責任者を務めたのち、2017年、「一般社団法人SDGs市民社会ネットワーク」設立に参画し、代表理事、専務理事、政策担当顧問を歴任。



労働の世界は どう変わりどこに向かうのか

みずまち ゆういちろう
早稲田大学法学学術院 教授 水町 勇一郎

かつての正規、非正規問題が形を変え 「フリーランス問題」に

今、世界の労働法の重要な課題として、裁判所や国会、学会の中でも取り上げられている「フリーランス問題」。アメリカやヨーロッパではプラットフォームワーカーの問題と言われており、本質は同じだ。フリーランス問題がこれほど課題として取り上げられる背景は大きく2つある。

まず1つ目の背景としては、日本で言う「第2の非正規問題」だ。昔も今も、正社員と非正規社員の格差問題が、労働法上や労働関係上で非常に重要な問題だと考えられており、今は、主婦のパートだけではなくさまざまなタイプの非正規雇用労働者が増え大きな社会問題となってきた。そのため各国では、正規、非正規の格差をなくするために平等原則を立てるなどで問題への対応を行ってきた。

その影響で、これまで非正規雇用労働者に対しコストを安くしたり雇用調整の対象にしたりしていたが、それができなくなった。そこでヨーロッパでは1980年代から、最低賃金や厳しい労働時間規制、解雇や解約などの問題が生じない、使用者が使いや

すい労働形態のひとつとして、フリーランスや疑似自営業者などが増えたと言われてきている。

一方日本は、ヨーロッパの動きから少し遅れをとる。そもそも日本で正規、非正規問題について立法上きちんとした対応が始められたのは、リーマンショックで派遣切り、雇止めが起こった後のことだ。その後、雇用保険法改正や就労者支援制度、さらには2018年によく働き方改革関連法で同一労働同一賃金が成立し、正規と非正規の格差に対する法的対応がある程度なされるようになった。つまり、非正規雇用労働者が、必ずしも雇用調整が容易な労働者ではなくなってきた中で、非正規雇用労働者の問題が形を変えて今はフリーランス問題になっているという側面がある。

世界でフリーランス問題が深刻になっている2つ目の背景が、デジタル化だ。デジタル化が進み、アプリで指示を受けて働くようなプラットフォームビジネスが広がり、Uber EatsやAmazonの配達員などプラットフォームワーカーが増加した。EUでは、2021年には全就業者の約12%である2,800万人、そして2025年には全労働者人口の約19%である4,300万人にも到達する

とされている。

一方日本は、少し遅れている。日本ではプラットフォームワーカーではなくフリーランスとして統計を取っており、2020年の調査では、約462万人と、全労働者の約7%を占める。数としては多くはないが、かつて派遣切りが大きな社会問題になった時の派遣労働者の数は全就業者の1~2%だった。アメリカやヨーロッパのようにデジタル化が進展していけば、日本も、フリーランスとして働く人の割合が、全就業者のうち10~20%になっていく可能性がある。

伝統的な労働法がフリーランスに適用できない理由とは

フリーランスやプラットフォームワーカーは、これまでの労働者と働き方が大きく異なるため、既存の労働法だと対応ができない。労働者ではなく業務委託という形を取っており、労働契約、雇用契約ではないため労働法や社会保障法が適用されないからだ。

また、もともと労働法は工場労働の時代にできたものだ。1つの同じ場所、同じ時間帯に集まって、そこで工場長や上司から指揮命令を受けて集団的に働いている人に対して集団的保護を与えるというのが伝統的な労働法であり、社会保障法の姿だった。だがフリーランスやプラットフォームワーカーは、自分の意思で時間と場所を選び、自分の意思でオンとオフを選ぶことができる。誰かからの指示を受けるのではなく、プラットフォーム上、つまり、AIとビッグデータからの指示を受ける。

つまり、画一的なこれまでの労働法や社会保障法が、これまでと全く異なる多様で分散化した働き方に対してどう適用するのかが重要な問題になっている。例えばフランスやイギリスでは、好きな時間に働ける個人事業主であるUberのタクシー運転手は労働者にあたるとして、これまでの伝統的な労働法、社会保障法の保護を受けられることになっている。

ではどういった基準で労働者に当たるかを判断するのか。プラットフォームワーカーやフリーランスに対し、労働法や社会保障法の適用がないからといって事業主や自営業者と同じように扱って良いというわけではない。労働者ではないが、全くの自営業者でもない人たちに法律上、条例上どのような保護を及ぼすのが、もう1つの課題になっている。

伝統的な労働法の枠に収まらない問題をどう扱うかが、フリーランス問題でありプラットフォームワーカーの問題だ。日本では、1つ目の背景である非正規雇用労働者問題も2つ目のデジタル化の問題も、ヨーロッパと比較し10~20年ほど遅れて発生し、裁判や労働委員会、さらには国会、法律でようやく議論が始まり、この問題に着手し始めたという段階だ。

なお、伝統的な労働法を適用するべきかについて、諸外国ではアプローチとして大きく3つルートがある。1つ目は労働組合が、プラットフォームワーカーや自営業者と呼ばれる人たちも組織化し、運動としてきちんと事業主と向き合いルールを決めるということだ。

2つ目は、裁判所に訴えて判決をもらい、

「労働法上の労働者に当たるからこの労働法が適用される」という裁判での戦いだ。

3つ目は、労使関係など裁判での動きを背景に、法律としてきちんとルールを確立した方がいいのではないかという議論がある。すでにEUやアメリカでは動きがある。これら3つが並行しながら、直近10年の労働法の最も中心の課題として、アプローチされていると言える。

「フリーランスガイドライン」と「フリーランス保護法」の特徴

ヨーロッパより数は少ないとはいえ、労働法や社会保障法の保護を十分に受けられない形で増えてきているフリーランスについて、日本政府としては、その中に労働者に近い人たちがいるのではないかという認識を持っている。そのため、法律の作成という政策的かつ具体的なケアをする前に、2021年3月に「フリーランスガイドライン」を作成した。なお「フリーランスガイドライン」は2024年秋ごろから施行される「フリーランス保護法」に移行されていくことになる。

フリーランスガイドラインは、厚生労働省だけではなく、公正取引委員会、中小企業庁と厚生労働省など複数の政府機関にまたがり、内閣官房が統括しながらガイドラインを作成したのが大きな特徴だ。フリーランスガイドラインは大きく2つの法から成り立っている。独占禁止法、下請法と、労働関係法に関わる部分だ。独占禁止法は公正取引委員会、下請法は中小企業庁、そして労働関係法は厚生労働省が所管し、内

閣官房がすべてまとめガイドラインが作成された。

独占禁止法、下請法は、会社と会社が談合をして価格を決めてしまうと消費者が安い値段で公正な取引をできなくなるので談合を禁止し、会社間の取引を公正なものにしようという法律だ。フリーランスも、業務委託で個人事業主として働いている。事業主と会社の間取引を公正にするという発想から、独占禁止法、下請法上のルールをフリーランスにも適用するよう整理をしたのが、「フリーランスガイドライン」の前段である独占禁止法、下請法である。なお、労働法も合わせてフリーランスガイドラインに入っているが、何か新しい情報が盛り込まれているわけではない。

ただ、あくまで「ガイドライン」であり違反した場合どうなるか分からないソフトなものであるため、今後どうするかは政府としての課題になってきたところだ。

では「フリーランス保護法」は「フリーランスガイドライン」で残された課題を解決しているのだろうか。

「フリーランス保護法」の大きな特徴は、「フリーランスガイドライン」の枠組みを継承している点だ。経済法、独占禁止法、下請法に関する部分と労働法に関する部分の大きく2つから成り立っているのは「フリーランスガイドライン」に沿った整理の仕方であるし、法律の建付け自体が、下請法の枠組みを取ってつくられている。

そもそも下請法とは、親事業者から下請事業者に対する不当な取引の禁止、具体的には資本金1,000万円を超える企業が資本金1,000万円以下の企業に対して不当な取

引を要請してはいけないという法律だ。

「フリーランス保護法」で保護されるフリーランスとは、業務委託を受けて働いている個人事業主をさす。ではフリーランスに業務委託をし、「フリーランス保護法」を守らなければいけない相手は誰かという、業務をフリーランスに発注している、誰かを雇用している人である。つまり、「フリーランス保護法」では、不正な取引が禁じられる対象が「資本金1,000万円を超える企業」から「1人でも雇用している事業者」へラインが下がり、対象者の射程が非常に広がったのである。

行政上のサンクションとして アプローチする「フリーランス保護法」

政府が作成した「フリーランス保護法」の資料には、経済法の観点から下請法から出てきた取引の適正化を図る措置として、「業務委託を依頼する場合、どういう業務を委託するのか、報酬の額はいくらかなどを書面またはきちんとプリントアウトできるような電磁的方法によって書面化する。報酬を60日以内に支払う」ということを法律上明文化した。

また、優越的地位の濫用を取り締まるために受領拒否や報酬減額、返品、サービスの利用の強制など下請法で禁止されていることを、「フリーランス保護法」の中でも経済法の観点から規制している。

職業安定法で募集をかける際は正確な最新の情報で募集をしなければならないとされているが、フリーランスに業務委託を募集する際にも、きちんと正確な最新の情報

を書くことが「フリーランス保護法」の中で義務付けられている。また、フリーランスが妊娠、出産、育児、介護となった場合には、短時間で業務委託をしてもらう等配慮が求められる。また、一般の労働者に対して防止措置が義務付けられるハラスメント防止措置のような体制の整備も求められている。他にも、一定期間以上継続して業務委託関係にある場合には、解雇、雇い止め規制に類するものとして、その契約を解約または不更新にする場合には30日前に予告しなければならないことも規制として盛り込まれている。

経済法に関するものについては、これまで下請法を所管していた中小企業庁と、独占禁止法を所管していた公正取引委員会に相談することができる。労働法に関するものは、厚生労働省が所管する。これから相談窓口ができることになっているため、そこに相談ができる。相談して違法があれば、助言、指導、勧告、公表命令などが発生する。「フリーランス保護法」は、行政上のサンクションとして、経済法上や労働法上の問題に対してアプローチしようとしていると言える。

これまでガイドラインに過ぎなかったものを法律にし、内容を明確にして、労働法については今までなかったものを付け足し、かつ行政上の指導監督、取り締まり体制を明確にしている点が、この「フリーランス保護法」の重要な特徴になる。

「フリーランス保護法」は交付後1年半以内に政令で定める日に施行することになっているため、遅くとも2024年の11月までに施行される予定である。そのためフリーラ

ンスに業務委託を依頼している事業主は、2024年の11月までに義務化されていることを守れる体制を整えることが必要になってくる。

労働法の保護を受けられる可能性を開くのは個々の判断の積み重ね

これまで説明した「フリーランス保護法」とは、労働法上労働者に当たらないが、業務委託契約を受けているフリーランスや非労働者に保護を与えるものだ。逆に言うと、労働者に当たれば「フリーランス保護法」に関わらず、労働基準法、労働契約法、労働組合法など、労働者としての適用を受ける。だが、元々フリーランスと呼ばれる人や諸外国でプラットフォームワーカーと呼ばれる人に、労働者に該当する人たちは大勢いる。

労働法は強硬的な性格を持っているので、形式や名称ではなく、実態に基づいて判断するのが基本になる。つまり、業務委託やフリーランスといった名称を使っていたとしても、労働法上、労働者に当たるといふことであれば、労働者としての保護を受けられる。「フリーランス保護」以前に労働者として労働法の保護を受けられるのが、諸外国でも日本でも、並行して存在する重要な問題となる。

日本の労働者概念は、労働基準法上と、労働組合法上では異なるものになっている。労働組合法上の労働者概念は広く、労働基準法上もしくは労働契約上の労働者概念は狭く、より厳格だと言われる。そもそも「労働者概念」について、法律上は、労基

法上の労働者も労働組合法上の労働者も、「使用されて労働し、賃金を支払われる者」としか書いていないため、定義自体は非常に簡単なものである。したがって、法律上の労働者性について改正するよりも、その法律の下で蓄積されてきた労働者性についての判断基準を見直すべきかが重要なポイントになる。日本では裁判の数が諸外国と比較して少なく、フリーランス問題がこれほど深刻になってはいるものの、フリーランスが労基法上の労働者に当たるのかという裁判所の判決はまだ1つも出ていない。

事例を挙げると、2022年11月に、ウーバーイーツの配達員が労働組合「ウーバーイーツユニオン」を結成し、ウーバーイーツジャパン合同会社に団体交渉を申し入れたが、労働者ではないからと団体交渉を拒否された。そのため「ウーバーイーツユニオン」が東京都労働委員会に救済の申し立てをしたところ、ウーバーイーツの配達員も実態として労働組合法上の労働者に該当するため、労組法上の労働者として扱い、団体交渉も受けるよう命令が出たという事例がある。ただ、この件は東京都労働委員会の命令で、今は中央労働委員会で継続して争われており、おそらく中央労働委員会で命令が出て最高裁で確定するまでに5、6年以上はかかるだろう。

また2023年9月には、アマゾンと業務委託を結び、商品の配達中にケガをした配達員に対し、「労働者」に当たるといふ判断が横須賀労働基準監督署の決定として行われた。会社側は配達員を、業務委託だから労働者に当たらないとしていたが、横須賀労

働基準監督署は、労災保険法上の「労働者」と認めて休業補償の給付を決定した。ただ、横須賀労働基準監督署からは給付決定の通知が来るのみで、なぜこの決定をしたのかの判断の中身は明らかにされていない。

これは直ちに全てのフリーランスが労基法上の労働者に当たることを意味するわけではないが、上記の実態のように徐々にフリーランスが労基法上の労働者性を認められるようになれば、労基法、労働契約法、さらには労働組合法上の保護も受けられることになる。上記の事例は、労働者に当たらない人たちを対象にした「フリーランス保護法」の助けを借りることなく、本体である労働法の保護を受けられる可能性の道を開く、今の日本における労働者性をめぐる重要な指針となった。個々のフリーランスやプラットフォームワーカーについてどのような基準で労働者性が認められるかは、今後の判断の積み重ねの中で次第に明らかになっていくだろう。

フリーランスも連帯することで 多様化する世の中に適応できる

「フリーランス保護法」と別のアプローチで働く人を保護するために、課題としてまずあるのは、前述もしたが、労働者に当たらないフリーランスに対してどのような保護を及ぼすべきなのかということだ。フランスの法律やアメリカの州法などを見ると、まだ日本の「フリーランス保護法」はフリーランスなどに対する保護の一部しか定めておらず、検討すべき課題は多い。

その1つが、労災の特別加入範囲の拡大

である。これは日本だけではなく諸外国でも、怪我や病気に対する保護が最大の課題となっている。外国では、労働者本人に費用を負担させるのではなく、事業者が費用を負担させる形で労災の補償を及ぼすことが制度的に整備されている。

労働者の労災保険の保険料は全額事業主負担になっているが、フリーランスで例えば特別加入だとすると、基本的に事業者が費用を負担してくれる法的な義務や約束はないため、労働者が自分で保険料を払い特別加入するかどうかの判断になる。ただ、フリーランスで働いている人が、保険料を自分で払って加入するかという問題がある。また利益を得ている事業者に、どう事故に対する保障を負担させるかといった法律上の制度を整える必要がある。

加えて、これからさらに増えるとされるフリーランスが、どのようにキャリアを蓄積し生産性を上げていくかといった職業訓練のケアの必要性が出てくる。団体交渉については、フランスでは自営業者にも、団結権や団体交渉権、争議権を認めることが明確にされているが、日本では労働組合法上の労働者概念をどこまで広げるかという問題が発生する可能性がある。そして、フリーランスの失業に対する補償も必要だ。コロナ禍の際、個人事業主に対して持続化給付金が支給されたのと同様に、補償を制度化し適用対象を広げていこうという動きがある。

最低賃金に類する最低報酬の保障や、長時間労働、健康確保の保障も必要だ。今回の「フリーランス保護法」の中には、ハラスメントの防止について盛り込まれている。

日本ではハラスメントの禁止、就業条件の明示、労災補償の特別加入など一部はケアされたが、まだ諸外国で議論されている一部だけである。今後、フリーランス保護法のメニューをどう増やし、充実させていくかという課題は並行してある。

フリーランスが労働者に該当するかは難しい問題だが、現場の問題は労働組合が現場のニーズからきちんと対応することが大事ではないか。労働組合法は、労基法上の労働者概念よりも広く認められているし、諸外国でも、労働組合を通じて会社と話し合いルールをつくる方向になっているため、まずは労働組合として組織化していくことが重要だ。労働者性や法律上の定めはあるが、それ以前にどういう問題や課題があるかは、労使で取り組んでいく中で裁判や立法に反映されていくという動きが重要である。

日本でもこれから労働者人口の10~20%を占める可能性がある「フリーランス」たちに、労働組合を通じた組織化や保護をどう広げていくかという労働組合関係の皆さんの問題意識と取り組みが、重要な第一歩だと言えるだろう。

多様化する世の中で、所定労働時間がなくなり、AIからのアルゴリズムの指示を受けて業務を行うといった、人間とつながらないビジネスの仕組みに向かうのは不可避だ。そんな社会の中で重要なのは「solidarity(ソリダリティ)」、つまりみんなで繋がるという「連帯」である。

フランスでよく言われるのは、「国民連帯」だ。連帯と言っても、労働組合としての連帯や企業の中での共同体としての連帯

ではなく、組合や企業を超えたさまざまな人たちがいる国民全体の中で、どのように結びつきをつくっていくかが大切だ。

労働者に当たらない人たちにも、どこかで制度的に、そして社会的に結びつくために法律やルールをつくり、連帯を維持することによって、実態が多様化している今の社会の中でもうまく動いていけるのではないか。

組合の中だけ、企業の中だけではなく、外とどう繋がるか、自分たちと違う世界の人たちとどう繋がるのかを意識しないと、多様化するこれからの社会の中、みんなで手を取り合って助け合うことが成り立たなくなっていく。場合によっては国際的な結びつきも含めながら、日々、問題を認識したり活動したりしていくことが大切ではないだろうか。



水町 勇一郎

早稲田大学法学学術院 教授

東北大学法学部助教授、パリ西大学客員教授、ニューヨーク大学ロースクール客員研究員等を経て、現職。働き方改革実現会議議員、東京都労働委員会公益委員(会長代理)、規制改革推進会議委員などを歴任。



プラットフォーム協同組合の可能性

CICOPA アジア太平洋 代表 ^{なかの} ^{おさむ} 中野 理

1. プラットフォーム資本主義と「曖昧な雇用」

プラットフォーム資本主義とは2つ以上の個人や団体を繋げるデジタル・プラットフォームを提供し、それを介して財、サービス、情報、労務等が交換されることから収益を上げるビジネスモデルである。このプラットフォーム・ビジネスが様々な問題を世界各地でひき起こしていることは周知の通りである。例えばGoogleをはじめとする検索サービスや、FacebookやInstagram等のSNSは、サービスの利用に伴って蓄積される個人データを広告主に販売している。これらのサービスの利用規約は個人データの所有権は各利用者に帰属することを明記してはいるが、他方でその利用を企業側にも認めている。私たちの個人データは本人の知らぬ間に「商品」となっているのである。

プラットフォーム資本主義は私たちの働き方にも甚大な影響を与えている。例えば運輸や配送、建設、フード・デリバリー、IT関連、事務作業等の分野では、デジタ

ル・プラットフォーム経由で請け負う単発の仕事に従事する人々が激増している。これらの人々は「ギグ・ワーカー」や「プラットフォーム・ワーカー」と呼ばれ、従来の個人事業主（経営者、医師、弁護士等いわゆる「士業」、農林漁業者、各種クリエイター等）と異なり、実態としては高い労働者性が認められる業務に従事しているにも関わらず、個人事業主としての契約を余儀なくされているため、労働者としての権利や保障を全く与えられない。

こうした働き方は「曖昧な雇用」と呼ばれ、現在の日本でも460万人以上が従事していると言われている。「曖昧な雇用」の激増の背景には、労働市場の「自由」化による正規雇用を中心とする雇用システムの変容と、いわゆる「IT革命」による劇的な技術革新及び社会生活の変容があることも周知の通りである¹。

これらのプラットフォーム資本主義がひき起こす諸問題については、すでに世界各地で様々な批判が行われ、対策が講じられつつある。プラットフォーム企業による個人データの利用に対しては、個人の「デー

¹ 水町勇一郎「フリーランス保護をめぐる世界の流れと日本の法政策—フリーランス保護法の背景・内容・課題—」（労働者福祉中央協議会オンライン連続講座「つながる経済」で社会を変える～ディーセントワークと社会的連帯経済～）第3回講演資料。

タ主権」の保護を求める運動が展開され、各国政府による規制を促している。「曖昧な雇用」で働く人々も労働組合を結成し、プラットフォーム企業に対して団体交渉を行うとともに、訴訟を起し、「労働者」としての身分保障を認める判決を勝ち取っている。これらの判例の積み重ねは各国の法律や制度の改革にも繋がっている。

さらに市民や労働者が自らデジタル・プラットフォーム事業を立ち上げ、共同で所有し、民主的に運営することにより、プラットフォーム資本主義に対抗して公正かつ持続可能な経済の構築を目指す新しい取り組みが始まっている。これこそ「プラットフォーム協同組合」に他ならない。

2. 協同組合とは

周知の通り、協同組合は人々が組合員として出資し、事業を立ち上げ、それを利用し、運営にも民主的に携わる組織である。農業者を組合員とする農協や消費者を組合員とする生協をはじめ、漁業者を組合員とする漁協、森林所有者や林業従事者により構成される森林組合、さらに医療、金融、共済等のサービスを提供する協同組合があり、その事業分野は多岐にわたる。日本では2018年に日本協同組合連携機構（JCA）が設立され、上記の様々な協同組合が連携して「持続可能な地域のよりよいくらし・仕事づくり」に取り組んでいる。

また2020年12月には労働者協同組合法も新たに制定された。労働者協同組合は人々

が出資して事業を立ち上げ、その事業でも働き、事業運営にも民主的に携わる協同組合であり、その目的に「持続可能で活力ある地域社会の実現」を掲げている。2022年10月の同法の施行から現在（2024年3月）までに、80近くの労働者協同組合が設立されている。

協同組合は世界各国にも広がっている。1895年に設立された国際協同組合同盟（ICA）には現在、日本を含む103の国・地域から307の協同組合組織が加盟し、組合員総数は10億人を超える。協同組合が生み出す年間事業高の総計は約2.4兆米ドル（約360兆円）に達し、約2億8,000万人の雇用（世界総雇用の約10%）も創出している²。

ICAの分野別組織であり、労働者協同組合の国際機関として活動しているのがCICOPA（産業労働者・熟練工業者・サービス生産者協同組合国際機構）である。1947年に設立されたCICOPAには現在、日本を含む36カ国から52団体が加盟し、組合員総数は約400万人に達する（CICOPAに加盟していない団体も含めると、世界の労働者協同組合の組合員総数は約1,115万人、就労者は約2千万人と言われている）。またCICOPAにはヨーロッパと南北アメリカに地域別支部があり、2021年にはアジア太平洋支部も新たに設立された。CICOPAアジア太平洋には現在、8カ国（日本、中国、韓国、オーストラリア、インド、インドネシア、イラン、フィリピン）から11団体が加盟し、アジア太平洋地

² <https://ica.coop/en>

域における労働者協同組合運動の発展に向けて連携して取り組んでいる。

このように世界に広がる協同組合が、株式会社と本質的に異なることは言うまでもない。株式会社が資本の結合により成り立ち、「一株一票」で議決権を付与され、利潤の最大化を目的とするのに対し、協同組合は「ひと」（組合員）の結合体であり、「一人一票」の議決権の行使を通じて民主的に意思決定が行われ、組合員のニーズや「共益」に資することを目的とする。さらに協同組合は「公正」「連帯」「社会的責任」「他者への配慮」等の倫理的諸価値を遵守し、「コミュニティの持続可能な発展のために活動する」ことを掲げ、すなわち社会全体の「公益」に資することも目的としている³。

3. プラットフォーム協同組合とは

「プラットフォーム協同組合」はデジタル・プラットフォームを活用して財、サービス、情報、労務等を提供する協同組合である。デジタル・プラットフォームを共同で所有し、民主的なルールに基づいて運営し、生じた利益を本来的に得るべき人々、すなわち財、サービス、情報、労務等を交換する利用者＝組合員に適正に分配することを目的とする。

プラットフォーム・ビジネスと協同組合は、一人ひとりの利用者や組合員の経済活動やコミュニケーションを媒介するという点で似ている。他方で両者は目的、所有、

運営及び利益配分において大きく異なっている。協同組合が組合員により所有され、組合員の「共益」及び「公益」に資することを目的とし、「一人一票」の議決権により民主的に運営されるのに対し、プラットフォーム企業は株主により所有され、利潤の最大化を目的とし、利用者が運営に参画することもできない。前者の運営における民主性が運営の透明性と不可分であるのに対し、後者はビジネスの基本的な仕組み（例えば個人データを独占・販売する仕組み）が利用者にとって不透明であり、その不透明性がビジネスモデルの必須条件のひとつとすらなっている。さらに協同組合が利益を（一定に制限された割合で）組合員に配分するのに対し、プラットフォーム企業の莫大な利益は株主に独占され、利用者には一切配分されない。

かくしてプラットフォーム協同組合は、プラットフォーム・ビジネスと協同組合の類似を踏まえつつ、所有・運営・利益配分における主権を経済活動やコミュニケーションの主体者（組合員＝利用者）に還元するものである。ICAや国際労働機関（ILO）も、プラットフォーム資本主義の暴走や「プラットフォーム・ワーカー」の増大に対して、プラットフォーム協同組合が公正かつ持続可能な経済＝「社会的連帯経済」や「ディーセントワーク」の実現に果たす役割を早くから評価してきた。ニュースクール大学（米国・ニューヨーク）のトレバー・ショルツ教授を中心に運営されている「プラットフォーム

³ <https://jccu.coop/about/vision/ica.html>

協同組合協会」(Platform Cooperativism Consortium)には多数の協同組合関係者、労働運動関係者や研究者等が参加し、プラットフォーム協同組合に関する調査研究、情報発信、講座運営、国際大会の開催等を行っている。

4. プラットフォーム協同組合の事例

プラットフォーム協同組合は現在、51カ国で548の関連プロジェクトが展開されている⁴。例えば米国では、全米通信労働組合(CWA)やアメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)等の労働組合による支援のもと、タクシー運転手達が自ら出資し、数多くの協同組合が設立されている⁵。とりわけ2021年にニューヨークで設立されたプラットフォーム協同組合「The Drivers Cooperative」は、数千人のタクシー運転手(その約90%が移民労働者)を組合員とし、独自の配車アプリ「Co-op

Ride」を開発。Uberに代表されるライドシェア・ビジネスが売上の30~40%に上る手数料を運転手に課す

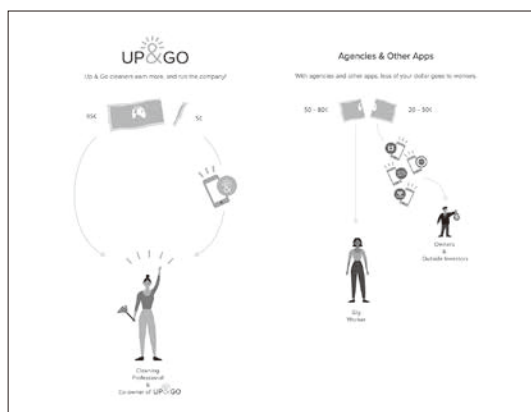
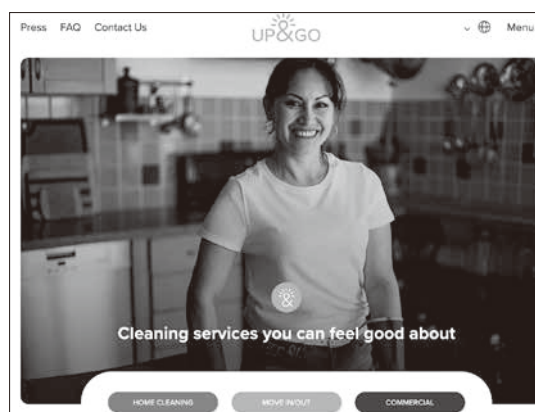
のに対し、「Co-op Ride」は約15%の手数料で利用され、運転手の収入の増加に繋がっている⁶。

「Co-op Ride」
アプリのロゴ



「UP and GO」はニューヨークのハウスクリーニング労働者(南米などからの中老年移民女性が大半を占める)により協同組合方式で運営されている。2017年からハウスクリーニング労働者と顧客をオンラインで繋げるマッチングサービスの提供を開始。同業他社の場合は20~50%の仲介手数料を取るのに対して、5%の手数料で価格交渉を含めた契約に関わる業務を一元的に引き受けている。これによりハウスクリーニング労働者は契約などに関わる煩雑な業

「UP and GO」ウェブサイト (<https://www.upandgo.coop/>) より



⁴ <https://directory.platform.coop/#2.04/35.75/-41.32>

⁵ Craig Borowiak and Minsun Ji, "Taxi co-ops versus Uber: Struggles for workplace democracy in the sharing economy" (*Labor and Society*, Volume 22, Issue 1, March 2019).

⁶ <https://drivers.coop/>

務から解放され、収入も大幅に増え、パワハラやセクハラ等顧客とのトラブルも大きく減った。米国社会で最も弱い立場に置かれがちな中高年移民女性を支援する取り組みとして注目を集めている⁷。

1998年にベルギーで設立された「Smart」はフリーランスのアーティストやクリエイターと顧客をオンラインで繋ぐマッチングサービスを提供している。そのサービスには情報提供から研修、法律相談、オンライン請求書ツールなどが含まれる。さらに「Smart」は、フリーランスを組合員（＝労働者）として雇用した上で契約先へ送り出すため、組合員には失業保険をはじめとする各種の労働者保護が適用される。かくして「Smart」は取引先に対して弱い立場に置かれがちなフリーランスを保護する取り組みとして急速に成長し、現在ではEU内の9カ国・40以上の都市で約35,000人の組合員にサービスを提供しており、オース

トリアでは市民権を得るための一助とさえなっている⁸。

2013年にカナダ・ビクトリア州で設立された「Stocksy United」もよく知られている。これはオンラインで写真や映像を販売するプラットフォーム協同組合で、約80カ国・2,000名の写真家・映像作家に公正な対価を支払いつつ、その作品を手頃な価格で販売している。アーティストや従業員によるマルチステークホルダー型協同組合（財やサービスの提供者や利用者等、様々な「ステークホルダー」が組合員とされる協同組合）として運営されている⁹。

「resonate」は音楽ストーリーミング配信の協同組合。楽曲を提供するミュージシャン、リスナー、開発者及び従業員が共同で所有するマルチステークホルダー型協同組合で、議決権をミュージシャンに45%、リスナーに35%、開発者及び従業員に20%ずつ配分している。「Spotify」等の競合他

「Smart」ウェブサイト (<https://smart.coop/>) より



「Stocksy United」と「resonate」のロゴ



⁷ <https://www.upandgo.coop/>

⁸ <https://smart.coop/>

⁹ <https://www.stocksy.com/>

社に比して、ミュージシャンに約2.5倍の楽料を支払っている¹⁰。

「fairbnb.coop」がAirbnbに対抗する民泊マッチングサービスの協同組合であることは名称からも容易に理解されるだろう。2016年からベネチア、ボローニャ、アムステルダムでサービスを開始し、現在ではイタリア、オランダ、スペイン、ドイツ、フランスなどの主要な観光都市に広がっている。部屋の貸し手と旅行者を組合員とし、15%の仲介手数料の半分を運営費にあて、残りの半分は現地コミュニティを支援するプロジェクトに使われる。いわゆる「オーバーツーリズム」や観光地化・再開発による地域社会の荒廃に対抗し、「コミュニティを支援する観光」(Community Powered Tourism)を掲げている¹¹。

2018年にイギリスで設立された「Equal Care Coop」は、高齢者介護のサービス利

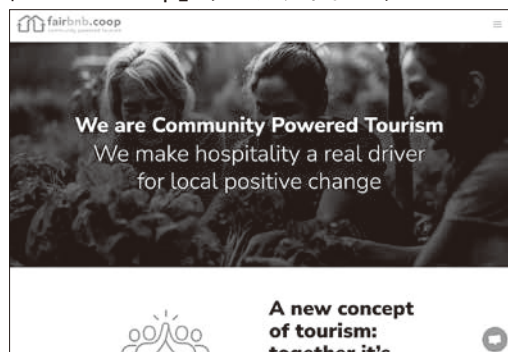
用者とケアワーカーをオンラインで繋ぐマッチングサービスを提供。地域コミュニティの中で利用者、有償のケアワーカー、無償のボランティアを組織化し、コミュニティ全体で利用者を支える柔軟なシステムの構築を目指している。利用者、ケアワーカー(ボランティア含む)、利用者の家族や友人、さらに「投資組合員」からなるマルチステークホルダー型協同組合であり、4者間で議決権の配分を調整しながら運営されている¹²。

5. プラットフォーム協同組合の可能性

こうしたプラットフォーム協同組合はまだ全体数こそ少ないが、世界各地で着実に増加しつつあり、ますます注目を集めている。なかでも「The Drivers Cooperative」「UP and GO」「Smart」等は労働者を中心とするプラットフォーム協同組合であり、労働者協同組合の1つの類型である。これらはデジタル・プラットフォームの活用を通じて公正な労働対価の支払い、労働者保護の適用、雇用の安定性の確保(倒産率や離職率の低さ)等を実現し、プラットフォーム企業による搾取から労働者(「フリーランス」「プラットフォーム・ワーカー」)を保護することに重要な役割を果たしている。

さらにプラットフォーム協同組合のポテンシャルを発揮するためには、労働者だけでなく消費者等も組合員とするマルチ

「fairbnb.coop」ウェブサイトより

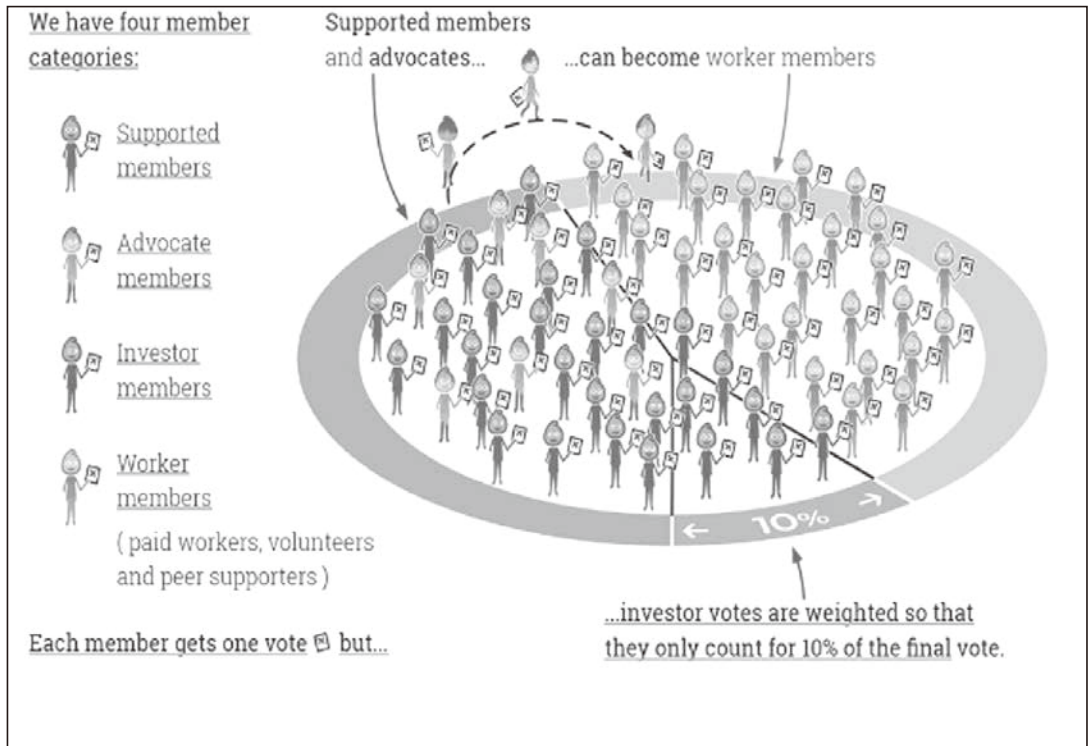


¹⁰ <https://resonate.is/>

¹¹ <https://fairbnb.coop/how-it-works/>

¹² <https://www.equalcare.coop/>

サービス利用者（Supported Members）、利用者の家族や友人（Advocate Members）、投資組合員（Investor Members）、ケアワーカー（Worker Members）の4者により構成される「Equal Care Coop」の仕組み。



テークホルダー型協同組合として運営される必要がある。「resonate」はミュージシャンに公正な対価を支払うとともに、リスナーには高品質の楽曲を適正な価格で提供し、異なるカテゴリーの組合員に同時に貢献している。「fairbnb.coop」や「Equal Care Coop」もマルチステークホルダー型協同組合として運営されていることはすでに述べた。例えば「The Drivers Cooperative」のようなプラットフォーム協同組合も、労働者（運転手）だけでなく、消費者（乗客）も同じ組合員として組織化することができれば、Uberをはじめとするライドシェア・ビジネスに対して優位性を持つことができるだろう。プラット

フォーム協同組合は財やサービスの送り手（生産者・労働者）と受け手（消費者）をともに組合員とし、両者がともに参画する民主的なガバナンスを実現し、両者に金銭的利益や様々なメリットを公平にもたらずマルチステークホルダー型において、そのポテンシャルを最大限に発揮し、膨張し続けるプラットフォーム資本主義に対抗する市民主体のオルタナティブになるはずである。これは公正かつ持続可能な経済＝「社会的連帯経済」の具体的モデルのひとつでもあるだろう。

こうしたプラットフォーム協同組合の可能性は、まだ現実味を感じにくいかも知れない。確かにプラットフォーム協同組合の

具体的な取り組みはまだ少なく、とくに日本ではほとんど見られない。しかし他方で、上述のように、協同組合は国内外を問わず様々な事業分野に広がり、決して小さくない事業規模と組合員数を擁している。日本でもようやく労働者協同組合法が制定・施行され、労働者が自らデジタル・プラットフォームを所有・運営することにより、プラットフォーム企業による搾取を回避する条件（のひとつ）が整った。マルチステークホルダー型協同組合を可能とする法律・制度を整備するには今後も時間を要するかもしれないが、JCAは異なる協同組合の連携を通じて、財やサービスの送り手（生産者・労働者）と受け手（消費者）が連携し、公正かつ持続可能な経済＝「社会的連帯経済」を実現することを提唱している。

とりわけ米国におけるタクシー協同組合の事例のように、労働組合と協同組合の連携の強化は大いに期待される所である。労働組合であれ協同組合であれ、市民・労働者が連帯し、プラットフォーム資本主義に対抗して自らの労働と生活を守り、「ディーセントワーク」と社会的正義を実現していくことが最も重要である。プラットフォーム協同組合を実践し、その豊かな可能性を広げていくことは、私たちの手に委ねられているのだ。



中野 理

CICOPA アジア太平洋 代表

2014年4月、日本労働者協同組合連合会センター事業団入職。2017年7月、日本労働者協同組合連合会理事及び海外連携推進部長就任。2021年11月、CICOPA アジア太平洋の設立に際して初代代表に就任。2023年7月、日本労働者協同組合連合会事務局次長に就任、現在に至る。国内外のシンポジウム等での講演多数。国内の新聞、雑誌等への寄稿多数。



協同労働という働き方の可能性

—地域から協同の関係と民主主義を育て広げる

ふるむら のぶひろ
日本労働者協同組合連合会 理事長 古村 伸宏

はじめに

2022年10月に法律が施行された労働者協同組合は、日本ではまだ馴染みの薄い協同組合だが、世界的には150年余の歴史があり、日本での法制化は先進国の中で最も遅れたものになった。既に1980年代から日本各地における実践があり、その立法事実と社会的背景が後押しした立法化となった。

労働者協同組合法は、労働と地域づくりに重要なコンセプトを提起するものである。一般的に協同組合は共益の組織と位置づけられる。労働者協同組合の組合員ニーズは、「ディーセントワーク」と「ワークライフバランス」の充実を基礎とする。しかしさらに、その働きと仕事を通して、地域・コミュニティづくりを目的としている。その意味で、公益性をも重視する協同組合法と評価されている。本稿では、日本における労働者協同組合の歴史から特徴を見出し、労働者協同組合法の内容にどのように反映し、施行後の特徴から今後どのような活用が構想されるかを伝えたいと思う。

1. 労働者協同組合(ワーカーズコープ)とは～その歴史と特徴

労働者協同組合とは、働く人たちが出資して組合員となり、一人一票の議決権(共益権)を有しながら、組織・経営・事業のあり方を対話によって共同決定し、みんなで働く組織である。こうした参加のあり方・働き方を「協同労働」と呼んでいる。株式会社における株主・経営者・労働者という分業構造に対し、労働者協同組合は組合員全員のフラットな一体構造である。

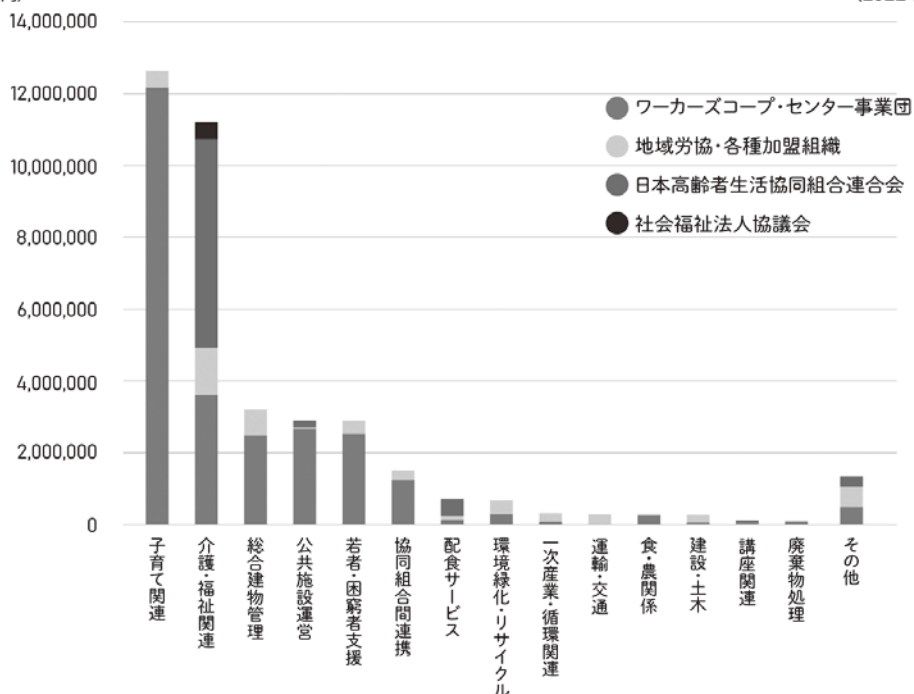
日本の労働者協同組合は、1970年代の失業者自身による仕事づくりから始まっている。主な活動領域は、自治体や協同組合との連携による環境保全(ビルメンテナンス、緑化、廃棄物処理)や物流倉庫業務からはじまり、2000年以降ケアの領域(介護、子育て、若者・障害者・困窮者支援等)が拡大し、公共サービス(公共施設の指定管理者等)や1次産業(小規模な農業や林業)、教育・福祉と自然環境づくりを連携させる森のようちえんや農福連携などの領域で実践が進んできた。(年間事業高378億円、就労者約15,000人;2022年度末現在)

事業規模

事業高は378億円、就労者数は15,087人／高齢者生活協同組合の組合員42,471人

(千円)

(2022年度)



こうした事業領域の拡がりには、「失業者をなくす」「仕事の社会的意味を探求する」「働く仲間の得意や特性を生かす」「社会的課題を解決する」といった、組織の使命やテーマを探求する中から生まれた。また、「人と地域に役立つよい仕事」を志向する中で、「一人ひとりが主人公」というテーマを大切にしてきた。資本形成や経営を誰かに委ねるのではなく、一人ひとりに主権があるという組織文化がこのテーマの基本要件だった。また、働く仲間の関係の中から主体性が育まれてきた。効率や画一的な優劣ではなく、お互いが理解し合い、違いを認め合い生かし合い、「ともに働く」という職場文化の形成なくして、よい仕事につな

る主体性は生まれなかった。こうした職場における「協同の関係」「よい仕事」づくりは、職場をコミュニティと呼びうる場へと耕してきた。

戦後日本の企業文化は、終身雇用や年功序列といった独自の雇用システムの基盤の上に、コミュニティ性を有していた。しかしバブル経済崩壊後、こうした日本の雇用は崩壊の過程にあり、非正規雇用が広がり続けている。これは職場コミュニティの解体と捉えられる。戦後企業のコミュニティ性は、上(経営の側)からの保障であり、本来のコミュニティの特性である共同体的な相互扶助のしくみではなかったと言える。

労働者協同組合における職場のコミュニティ化は、仕事を通して利用者や地域との

つながり方も変えてきた。提供・利用の関係を超えて、働く人・利用者・地域の人が「協同の関係」を築きながら、一つひとつの仕事を双方向・多方向の立場から「よい仕事」へと高めるための対話を重視し、その仕事を公共(みんな)のテーマにしてきた。その実践は、今日の地域・コミュニティづくりを考える上で、重要な普遍性を示していると言える。

2. 労働者協同組合法の概要

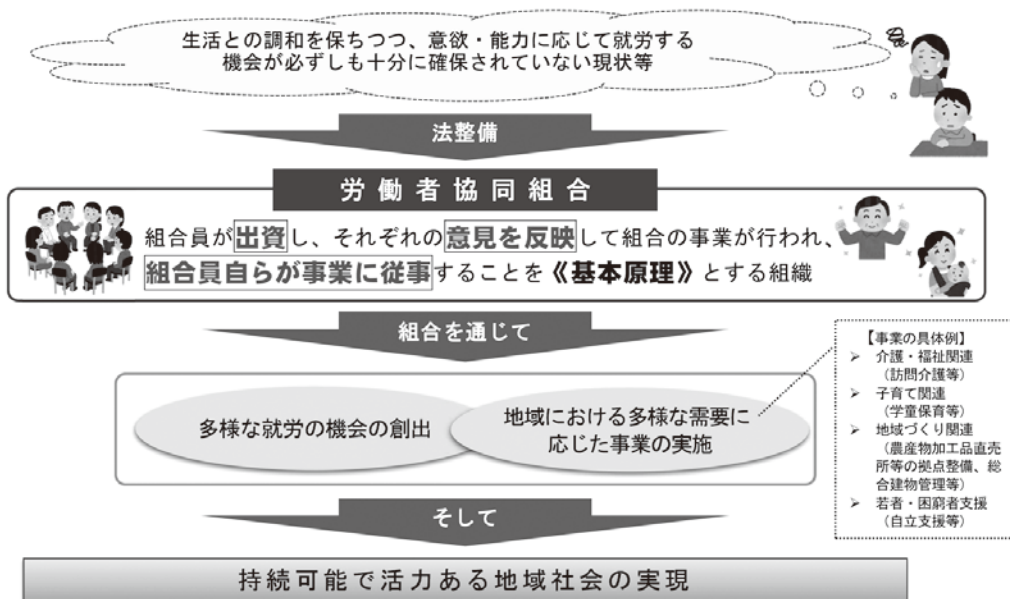
労働者協同組合法の特徴は、その第1条(目的)に集約される。

まず、労働者協同組合法の必要性(組合員共通のニーズ)を、今日の労働をめぐる2つの課題から見出している。第1に労働

と生活の調和という「ワークライフバランス」の課題であり、第2に一人ひとりの個性や特性、能力に応じてその人らしく働くという「ディーセントワーク」をめぐる課題である。とりわけ「ディーセントワーク」は、国際労働機関(ILO)が提唱しているテーマであり、今日多くの人たちを覆う働きづらさや生きづらさといった、職場・社会における環境と関係のあり方、そして教育や多様性などへと連なる課題である。したがって労働者協同組合は、生活と労働を人間らしく・自分らしく営むという課題を解決するために法制化されたと言える。

労働者協同組合のあり方は、法文上では明記されていないが、「協同労働」と呼ばれる働き方(参加の仕方)を、組織の「基本原理(組合員による出資・意見反映・従事)」として定めている。出資は一人ひとりの主体

労働者協同組合法第1条(目的)解説図



厚生労働省ポータルサイト「知りたい!労働者協同組合法」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000704105.pdf>

性の証であり、協同組合においては出資の額に関わらず「一人一票」の原則が採用される。すなわち、出資した金額による権限の大小ではなく、人格に対して平等な権限が付与される。協同組合が資本の結合体ではなく、「人の結合体」と評される所以である。また意見反映という原理は、全組合員の話し合いによる経営と同義であり、そのために対話を重視し、組合員相互の理解と信頼の関係を重視する原理と言える。一見非効率と言える「みんなで話し合っただけ」原理は、協同労働の中核的な特徴だが、広く捉えれば「民主主義」の実践とも評価でき、法律の中では定款に「意見反映のあり方」を明記することが義務付けられている。ただし、「意見反映」はしくみだけでは充実せず、「一人ひとりの違いを生かし合う」職場文化の形成が必須である。こうした職場づくりは、試行錯誤の繰り返しによって深まっていく。その意味では、失敗の経験もこの文化の深みにつながる重要な要素である。

この基本原理に従って運営する労働者協同組合は、多様な就労機会と仕事を創り出し、持続可能で活力ある地域づくりを目的として事業活動を行うこととなっている。この目的こそが、「共益(組合員の利益)」と「公益(地域づくり)」のかけ合わせと言われる特徴であり、地域に向かって仕事を通してその意味が理解され広がる中で、地域づくりにおける「住民参加」「市民自治」「当事者主体」などを育てていくものとも捉えられる。

その他、同法の主な特徴は以下の点があげられる。

- 組合員は組合と労働契約を結び、労働者として法的保護を受ける
- 営利を目的に事業を行ってはならない(出資配当はできない、従事分量に応じた配当は可)
- 剰余金から就労創出等積立金5%以上を積み立てる
- 事業制限なし(第1条の目的に適う事業、但し労働者派遣事業は禁止)
- 要件を満たし登記すれば法人格が付与される(準則主義、3人以上の発起人)

3、労働者協同組合法の施行状況

施行された労働者協同組合法のもとで、77法人が設立され2つの連合会が結成されている(2024年3月14日現在)。森林組合法以来42年ぶりに日本で誕生した新しい協同組合法として、地道ながら着実に広がりを見せている。これまで「協同組合が設立された」という話題に触れる機会は稀だったが、協同組合は「加入する」だけでなく、「創る」ことが可能であることを、多くの人に知らせることになっていくだろう。同時にそれは、誰もが協同をつくる主体となることを意味し、協同の関係づくりが地域から始まることを予感する。労働者協同組合を自分たちでつくる経験は、人々が様々な関係を創り出すことや、複数の関係を紡ぐ主体になりえる、という自覚を促すことにもなる。協同をつくり、育て、つなぎ、組織化するというプロセスの体感は、生きていくプロセスの体感と重なっているのではないだろうか。

また労働者協同組合は、組合員の働く質

やあり方を問い続けることで、「協同労働」という働き方を実態化し波及させるという目的を持っている。

新しく立ち上げられた労働者協同組合は多種多様であり、以下のような特徴が見られる。

- ① 新しい多様な働き方への欲求
- ② 地域の課題解決と魅力の開発を、地域の自治力の向上と結ぶ
- ③ 子ども・若者をはじめとする未来志向の学びと体験の探求
- ④ 長寿高齢社会の高齢期をデザインする仕事と生きがい
- ⑤ 地域の個性を活かし高める地域産業の創出と地域経済の確立

こうした指向性を持ちながら、様々な人たちが思い入れや新しい価値観を共有しながら歩みを始めている。事業分野・テーマが多岐にわたる中で、共通性が見出せるのは「自分たちで」という主体性や当事者性と、人と人・人と地域・人と自然など、様々な関係のあり方を協同・共生の関係に結び直そうと意識化されている点である。

では具体的にどんな労働者協同組合があるのか、その事例を5つ紹介する。

まず第1に、福祉や教育などの分野で、当事者の尊厳や主体性を大切にするケア（それを保障する働き方）を目指す取り組みである。中には既存の福祉事業者から独立したケースも含まれ、目立つのは不登校やひきこもる子どもや若者のための、森のようちえんやフリースクールに取り組む事例

である。

第2に、森林・田畑・水などの自然資源や、空き家・遊休施設などの活用を地域活性化につなげる取り組みである。生物多様性や土壌環境の改善を意識したガーデニングや造園、農福連携・6次産業化に取り組む事例もある。

第3に、自治会や社会福祉協議会、JAや生協など、地域・協同組織における活動の事業化である。これはハイブリッド化した組織連携のプロジェクトという性格を持っている。

第4に、個人事業主や士業、企業退職者などが経験やスキルを活かす仕事づくりである。

そして第5に、移住者や地域おこし協力隊、任期付き公務員などが取り組む、新しい公共の視点での地域づくりである。デザインやアートなど、表現活動と協同活動を結ぶ仕事も登場している。

設立された労働者協同組合の多くは、事業規模も小さく、働く組合員の関わりも決して深いとは言えない。現に副業(複業)として労働者協同組合に関わる人々が少なくない。したがって、労働者協同組合の検証にはしばらく時間を費やす必要があるが、評価の主軸は、働く組合員の主体・主権・当事者性と、これをエンパワーメントし合う関係性、協同の関係にある。それは、社会全体を覆う無力感や他人任せの意識、孤立や分断を生む利己的傾向や対立の構造を、職場から小さな仕事をめぐって少しずつ、一つずつ転換していくという息の長い取り組みである。しかしこの体感こそが、

社会の原理を協同に転換しうる可能性と言える。一人ひとりの「協同・共生・共存の体感・実感」がなければ、民主主義的な社会は不可能である。戦禍や環境破壊という対立と支配の構造を、ローカルな手応えから一つひとつ解体する試みが労働者協同組合づくりと捉え、「働く」ことを商品や道具のように扱う世界を突き抜けて、一人ひとりがディーセントワークを手にするこの意味は小さくない。「働く」が変われば職場や企業・くらしやコミュニティが変わり、経営や経済のあり方を変えることにもつながる。小さな経済規模でゆっくりとした歩みの労働者協同組合であるからこそ、お金や規模・効率に支配されない、真の豊かさとは何かを探求することができる。その意味で、粘り強く個性豊かな人と地域＝ローカルを育み根づかせていくことを重視する必要がある。

4、労働者協同組合のインパクトとコミュニティ創造の可能性

労働者協同組合法は、労働のあり方を起点に、より普遍的で様々なテーマへと波及していくことを想起させる。その基盤となるのは、「住民参加」「市民自治」「当事者主体」といった価値の創造である。同時にこれらの価値創造は、「共生」「共存」「多様性」という、地球全体を覆う原理を回復させることと軌を一にしていると捉えられる。

労働者協同組合における「ともに働く」営みは、働くことの意味や、そこから生まれ

る「協同」の可能性を問い直す。人間の営みとしての「働く」、生き物としての人間の「働き(生かし合う)」を、「協同」の原理から捉え直すということである。

このインパクトは、様々なテーマへと波及するだろう。例えば、労働が集約される企業と経営のあり方を、利益追求や拡大一辺倒の呪縛から解き放ち、地域の持続やその可能性を高め、人々の幸福感を追求する中で、企業・経営理念や企業の生存条件・生存理由を問い直すことになる。また、企業活動と地域生活を融合させ、グローバル化一辺倒の経済から、ローカルな循環を志向する経済を喚起するものである。これは相互扶助的な経済という、本来の経済を取り戻すものといえ、地域・ローカルから市民が主導する、日本的な社会的連帯経済の形成プロセスともいえる。そして、こうした労働・経営・企業・経済のあり方を変えることは、多様な主体の登場を必要とする。直接参加し、関わり、行動する、多様な主体の形成は、誰もが主体者であり当事者であるという、新たなコミュニティを生み出す。この主体形成とコミュニティのあり方は、民主主義を探求し体感することでもある。

これらの帰結として、「コミュニティとは何か」を再考することになる。人間のコミュニティは、自然の脅威や他の生き物との関係性から生まれた、人間の生存戦略といえる。コミュニティは絶えず自然との関係を前提とし、個のあり方はコミュニティの中で確立されてきた。しかし、自然から人間のコミュニティが分離し、コミュニティの中から個の存在が離脱する傾向を強

めてきた。その結果が、気候危機をはじめとした持続可能性の危機であり、多くの人々が孤立感と生きづらさを感じる今日の様相といえるのではないか。労働者協同組合の事業・活動は、個とコミュニティを結び直し、コミュニティを自然の原理の中に埋め直す可能性を有している。人間が地球と様々な生命・生物の雇用者のごとく、支配的に振る舞いコントロールしようとする所作は、人間同士の関係にも暗い影を落としている。労働者協同組合は、もう一度共存・共生の意味と価値を捉え返し、地球の原理を取り戻すインパクトともなり得ると考えられる。これらは総じて「関係のあり方」の再生と創造という共通性を有している。

5. 地域を舞台に多様なネットワークを形成する

労働者協同組合法の目的に埋め込まれた価値観は、「多様性」「持続可能性」「活力」に収斂していると読み取れる。そのいずれもが不可分の関係にある。そして、これらをつなぐ目標として「よい仕事」「一人ひとりが当事者・主体者」の意味も深まっていく。その舞台は、職場であり、人々の足元の地域・コミュニティである。

これらへの実践的なアプローチとして、法が定めた基本原理をベースに、全国各地においてネットワークづくりに取り組んでいる。

労働者協同組合法の活用を呼びかける学習や懇談の機会から、様々なネットワーク

づくりが進んでいる。このネットワークを「協同労働推進」のためと位置づけ、まずは都道府県単位で形成を呼びかけている。この動きをさらに波及させ、ローカルでより実践的な連携に深めていく、基礎自治体レベルでのネットワーク化も志向している。このネットワークは、協同労働の実践主体の他、ここから生まれる事業・活動を利用・支援しようとする人々や、連携を進めようという人々まで多様な構成となっている。当面、協同労働の主体形成が中心課題となるが、「持続可能で活力ある地域づくり」を共有目標とし、その大事な原動力として協同労働を育てていくネットワークへと発展させていきたいと考えている。

こうした動向に合わせて、予算措置を伴って協同労働を地域づくりに活用する政策を展開している広島市・京丹後市・つくば市などを中心として、「協同労働推進自治体ネットワーク」の結成も構想されている。また2024年度から3か年、厚生労働省による「労働者協同組合活用促進モデル事業」が、全国5カ所程度で実施される予定になっている。この事業もまた、ネットワークづくりに主眼を置くものである。今後、都道府県はもとより、基礎自治体における積極的で多様な労働者協同組合の活用が展望されるが、その際行政の中に庁内横断的なネットワーク的発想が不可欠となる。そして様々な事業を想定しつつ、それらをつなぐ共通の公共政策として位置づけられるのが、住民が主体となって協働するコミュニティづくりといえる。

こうした多様なネットワークづくりは、協同組合セクター内にも新しい萌芽を生ん

でいる。組織間の連携にとどまらず、それぞれの協同組合が組合員発の仕事づくりに挑戦する事例も出ている。「組合員同士の協同」は協同組合の基盤であり、組合員が協同を実感する場面を、労働者協同組合づくりの中で生み出そうとするトレンドが生まれている。

各地各種のネットワークづくりは、「協同労働推進議員連盟」と「自治体ネットワーク」、厚生労働省をはじめとする省庁との関係を実践的につくり広げる上でも、重要性を増している。

6, 労働者協同組合の課題から可能性を見出す

労働者協同組合のしくみは、実践を通し絶えずブラッシュアップが求められる。人々が労働者協同組合をイメージすることは、まだまだ容易くない。その意味で、身近に多様な事例が生まれることが求められる。また労働者協同組合は、組合員が働く者に限定されている。しかし、支援・利用する人々も主体性を発揮し、協同の関係を縦横に広げることが労働者協同組合とよい仕事の力の源泉である。こうした人々の組合員としての参加は法で認められておらず、実践的にこの課題を補う事例も求められる。この点では、自治会と連携したハイブリッド化のケースも生まれており、既存の協同組合の中から労働者協同組合を生み出す事例や、協同労働を生み出す支援を展開するNPO法人が登場していること、また社会福祉協議会やシルバー人材センターの活性化と結んだ事例も、ハイブリッド化

による参加の多様化を形成する、具体的な可能性と言える。

協同組合におけるハイブリッドな活用方策においては、様々な検討が始まっている。JAにおいては、農業や農村RMOの形成、農村の担い手づくりや地域課題へのアプローチなどが検討課題となっている。また生協においては、組合員活動の活発化と労働者協同組合としての事業化が出始めている。

協同組合は非営利組織と言われるが、経済活動を基盤としている。今、協同組合がどんな地域経済を構想し実践するのかが問われている。しかも2025年は2度目となる「国際協同組合年」(IYC)となる。その意義は正に持続可能な世界の実現であり、協同組合に対する国際的な期待の高さを感じる。持続可能性をめぐる経済のあり方は、人々の暮らしや企業の経営、地域や公共のあり方などと深く関わっている。世界に類を見ない少子高齢化と人口減少が進む日本において、新たな社会モデルと其中での協同組合の役割が、国際的にも注目される。

協同組合セクターにおける労働者協同組合の積極的な活用は、IYC2025の重要な実践課題となり、その先には新しい人々の支え合いや活かし合いを促進する経済の展望がある。

しかし、今後の発展に対して大きな課題となるのは、世界の労働者協同組合が共通に抱えている資本形成の問題である。その点では自治体による財政的な支援方策は必須である。一方で、地域でのファンドレイ

ジングも労働者協同組合の広がりには欠かさない。その点で協同組合セクターの役割は重要である。現在、労働金庫における労働者協同組合の支援スキームが検討されており、試行的な融資も始まっている。また信用金庫からの融資実績も存在する。これらは地域のお金・意志あるお金の地域循環を喚起する可能性があり、ふるさと納税や地域通貨の試み等も相まって、地域経済の好循環も見通し、積極的な労働者協同組合支援のスキームの確立が求められる。

最後に

労働者協同組合法の施行は、新しい働き方と働く意味を探求する時代の本格化を意味する。その中から、我々の中にある人間性を呼び起こし、命の尊さとそのつながりを感じ、生存の危機の時代を突き破る力を生み出す可能性を感じる。持続可能性の危機に加え、コロナ禍やウクライナ・中東の戦火から広がる戦争の危機が突き付けられる今、人間の生き様が問われる時代を痛感する。今、命を諦めない地道で実感を伴った「ともに生きる」経験の一つとして、「協同労働」「協同組合」の可能性を呼びかけ続けたい。



古村 伸宏

日本労働者協同組合連合会
理事長

1964年京都府生まれ。1986年労働者協同組合センター事業団に入職。

各地の事業所長・事業本部長を歴任。全国の学習・教育・採用なども併任。

2001年より日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会事務局長、2006年より同専務理事、2007年5月より協同労働法制化市民会議事務局長を兼務し、2017年6月より現職。



誰もが安心して 心豊かに暮らせる社会を築く

ジャーナリスト くどう りつこ
工藤 律子

働くことは、生きること

誰一人取り残さない。SDGs流行りのせいか、そんな表現が最近よく使われるが、私はあまり好きではない。その言葉を発する主体の中に当事者の姿がよくみえないことに、違和感を覚えるからだ。

誰もが安心して心豊かに暮らせる社会を、みんなで築く。

そう言った方が、私たち一人ひとりが当事者として行動することの大切さを的確に示せる気がする。

誰もが安心して心豊かに暮らせる社会とは、どんな社会だろう。それは誰もが自分らしく生きられる場所を持つ社会ではないだろうか。そんな社会を築くために、変えなければならない「社会の常識」がある。それは、「労働は、お金という対価を得るために行う」という「常識」だ。しかも、そこには「大企業に入れば、より多くのお金を得られて、豊かになれる」といった「常識」も付いてくる。それを「常識」とするならば、誰もが安心して心豊かに暮らせる社会など、つくれるわけがない。

世の中には、お金という対価では測れな

い労働をする者や中小企業で働く者、自営業で生活している者、会社勤めに向かない者など、様々な人がいる。それなのに、労働を通して得られるお金の量や社会的地位で豊かさが決まるとすれば、どんなにがんばっても豊かに暮らせない人のほうが圧倒的に多いことになる。しかし人間は、本来、自分らしい仕事をして生きていけるのであれば、収入や地位と関係なく、心豊かになれるもの。問題は、「自分らしく働くことが真の豊かさにつながるとは思えない社会」にある。

「働くことは、生きること」

就活前の大学生を対象に話をすると、私はいつもそう話している。学生の多くは、就活と言えば「それなりの給料をくれる会社に入ること」だと思っているが、その先に自分の将来や夢、生きる道を思い描いている人は、稀だ。しかし、それでは自分らしく豊かに暮らせる未来は見えてこない。

私たちは、今こそ戦後ずっと続いてきた「競争による経済成長を目指す社会」の常識を抜け出し、一人ひとりが自分らしく働き、生きることのできる社会を創るために連帯しなければならない。

自分らしく働く

この十年余り取材を続けてきたスペインの労働者協同組合（労協）は、私たちが目指すべき働き方や、「働くことは、生きること」へとつながる道を示してくれている。スペインの社会的連帯経済（SSE）を築く人々の間で最もポピュラーな事業形態である労協は、地域の自然と生活環境を守り、人々の暮らしを豊かにする事業組織であるのと同時に、自分らしく働く人たちの職場となっている。同じ志を持つ仲間が協力して、自分らしく働く場を創っている。お金儲けを最大目的とせず、あくまでも自分たちの理想に向かって連帯して前進する。そんな仲間たちがつながって、スペインの労協は発展を続けている。

最近出会った若者たちが運営する労協の中には、まさに自分たちの夢を実現する事業に取り組むもの、しかも民主的で持続可能な社会を創るという理想のもとに「労協」という枠組みを選んだものが多い。

例えば、アルハンブラ宮殿で知られるアンダルシア州グラナダで、女性2人が運営する労協Kerarqueoは、「遺跡の出土品のレプリカを作る」というユニークな事業を行っている。

「私、ずっと陶芸が好きだったんです。釜に入れると様々な色が現れるのが、素敵だと思って」

そう話すアルバ（39）は、考古学者で陶芸家でもある伯父の仕事に憧れ、幼い頃からその工房で陶芸に親しんできた。だが、高校を出た後は、小さな縫製工場を営む実家の手伝いに追われ、一時、陶芸から

離れる。8年前、工場を切り盛りしていた母親が病死し工場が閉鎖されたのを機に、本格的に陶芸を学ぼうと学校に入った。

「そこで（共同経営者の）ノエリアと知り合い、意気投合したんです」

ノエリアは歴史学者で、スペイン国内やイタリアなどで遺跡の発掘作業に携わってきた。出土品に多い陶器に関心を抱き、アルバと同じ陶芸学校に通い始めたのだった。ふたりは、考古学の知識と陶芸の技術を生かした事業を一緒に立ち上げようと考ええる。

「私とノエリアが互いに平等な立場で関わられて、民主的に運営できるのがいいと思い、労働者協同組合にすることにしました」

と、アルバ。

現在、ふたりは国内各地の博物館からの依頼で展示用のレプリカを製作したり、企業・自治体からの注文による記念品や一般販売用の陶器を作ったりしている。また、週2回、陶芸教室も開く。事業は順調で、仕事が楽しくて仕方がない、と微笑む。



労働者協同組合 Kerarqueo のアルバ。大好きな陶芸で自らの道を切り開く。

北部カステイージャ・イ・レオン州レオンにあるPanaceaは、最新のIT技術を生かした労協。紛争・災害現場での遺体の身元確認を、AIを使って遠隔操作で迅速に行うサービスを提供している。医療現場で必要なデータ画像の製作も手がける。29人の組合員はみんな、若手のIT技術者で、普通の会社として起業しても成功したであろう事業内容にもかかわらず、敢えて社会的連帯経済の理念に根ざす運営形態として、労協を選んでいる。

これらの若者たちは、まさに自分の意志や理想を反映する形で働くことにこだわりを見せる。利潤や地位にはさほど関心がない。それらは付いてくる時には付いてくるものだ、と考えている。そんな若者たちの動きは、日本でも芽生え始めている。

大阪市に拠点を置く「北摂ワーカーズ」は、法的には労協ではないが、労協の精神と形式で働く若者たちの事業組織だ。メンバー6人は、自分たちの組織を「分断と競争に代わる、団結と協同の実践の場」、「民主主義の訓練の場」とみなし、「自らの発展が社会全体の発展となるような、平等と協力を前提とした経済を求める」という理念で働いている。設立メンバーの木澤寛治さん(32)と鈴木耕生さん(38)は、多くの若者が非正規雇用やアルバイトで何とか生き延びているという日本の「不安だらけの社会」を変えるには、「自分たちが好ましいと思う仕事のあり方を具現化し、実際に自分たちで仕事をつくり出していく方がいいのではないか」と考え、北摂ワーカーズを立ち上げた。そして、それまでに築いたつながりを生かして、仕事を生み出



自分たちの働き方、生き方をつくっている「北摂ワーカーズ」の仲間たち。

している。

「仕事のために人を作るのではなく、人に合わせて仕事を作るんです」

そう言う彼らは、現在、関西一円で有機食品等の生産・加工・配送・販売を行う「関西よつ葉連絡会 よつ葉ホームデリバリー」の配達ドライバーや、剪定などの植木仕事、住宅リフォームなどの大工仕事など、いろいろな仕事をしている。メンバーは毎月5,000円の「組合費」を納め、みんなで事業を動かす。全員参加の運営会議を月1回以上開いて、運営方針を話し合い、仕事の報酬も月1回の会計会議で1人ひとりに手渡される。

働きながらプログラミング教室に通い、新しい仕事分野を開拓しようと考えたり、仕事を通じて新たに身につけたいと思った大工技術を学び始めたり、メンバーはそれぞれ今の仕事を楽しみながら、さらにやりたい仕事を自分で作り出していこうとしている。

北摂ワーカーズのメンバーは、「安心して心豊かに暮らせる」条件を、金銭的な保障以上に、人のつながりの中に見出す。鈴木さんは言う。

「将来的には自分たちで自分たちを保障するような仕組みが、今ここにある “互いの生活を気にかける文化” の中から生まれてくると思います」

労協同士、そして行政との連携

人のつながりは、労協あるいは社会的連帯経済の事業組織同士のつながりへと発展し、人の暮らし・命と環境を軸にした経済を広める力となる。

アンダルシア州グラナダでは、先述の Kerarquero のほかにも 2 つ、面白い労協を紹介された。

1 つは、バイク宅配の労協 Givit。コロナ禍では、Uber Eats をはじめとするバイク宅配が一気に広がったが、時間に追われるそのブラックな労働がどこの国でも問題になった。そこでドライバーたちが、非人間的な労働から解放されようと、自分たちで事業を運営するために労協を組織する。それが Givit だ。現在、370 人ほどいる組合員ドライバーが、互いに時間の都合や配達先などを調整しながら、誰もが働きやすい環境を作り出している。

実はこの Givit の経営が円滑に行われているのは、あるアプリのおかげだ。その名も Gestcoop（協同組合運営、の略語）。このアプリとその運用アドバイスを提供しているのは、労協 Gestcoop だ。組合員 3 人で運営する Gestcoop は、様々な分野で事業を始めたいと考える労協の人たちに、簡単に事業を管理・運営できる道具を提供したいと、このアプリを開発した。

「労協を始める人たちは、自分たちの理想

を叶えるために組織を作りますが、経営が得意なわけではありません。だから、このアプリを使ってできるだけ余計な手間を省くのです」

アプリを利用する労協の組合員には、その利用方法をしっかりと教える。一度覚えてしまえば、仕事のシフトも連絡も収支管理もすべてアプリひとつで簡単に調整できるうえ、組織内の情報の透明性も高くなる。また、困ったことがあれば、Gestcoop のスタッフがサポートするので、安心だ。今は地域の 8 つの労協が利用していると言う。

Kerarquero や Givit、Gestcoop をはじめとするアンダルシア州内の労協のまとめ役を担う組織もある。アンダルシア労働者協同組合連合会 (Faecta) だ。全国労働者協同組合連合会 (COCETA) のアンダルシア州版で、州内 8 つの県に支部を置く。グラナダ県もその一つだ。その役割は主に 2 つある。

まず、Faecta に登録している各県内の労協の相談に対応し、サポートすること。必要な情報やコンタクトを提供し、組織運営のための様々な支援をする。

もうひとつは、新しい労協を作る支援。学校や職業紹介所などで労協について紹介すると同時に、労協を立ち上げたいという人たちの相談に乗る。その事業計画を詳しく聞いて細かくアドバイスをを行い、もし労協として成立すると判断した場合は、定款の作成はもちろん、設立に必要なすべての手続きを無料で手伝う。

「相談に来たグループの 8 割以上が実際に労協を設立します。できた労協は、少なく

とも3年以上は存続しています」

Faectaは、アンダルシア州政府の補助金で、すでに30年以上運営されてきた。つまり、州の政府がどんな政党のもとで運営されていても、労協の普及はそれなりに重視されているということだ。

各自治州は、州内に持続可能な地域経済を築くには、SSEが欠かせないと考えているように見える。カタルーニャ州では、州都バルセロナの市役所と州政府が協力して、今年、欧州最大級の協同組合インキュベーターをバルセロナにオープンした。もともと小規模なインキュベーターが置かれていたサンツ地区Can Batllò内にできた施設では、労協の立ち上げ支援など、すでに



Can Batllò は、市民が生み出した共有スペース＝コモンと協同組合の地。



地域住民が Can Batllò 内で運営するバル。市民の憩いの場となっている。その左手奥には、図書館もある。

多くのワークショップが実施され、官民一体となってSSEを広めようとしている。

市民主体の地域づくり

大きなインキュベーターの設立に、サンツ地区のCan Batllòが選ばれたのには、訳がある。この地域には、社会的連帯経済の基盤となる協同組合運動と市民運動の歴史があるからだ。

2011年6月、総面積9万平方メートルの古い工業団地Can Batllòは、地域に暮らす約3,000人の市民によって占拠された。かつて繊維工場だった建物は地域の中心に位置し、所有者によって未使用で放置されていたため、市民は占拠を通してバルセロナ市に、その有効利用を要求したのだ。要求の中身は、市がその土地と建物を買取り、地域住民に提供すること。その結果、市は一部を除く大半の土地と建物を買取り、その一角に市役所と地域の労協が連携するSSEの研究・推進組織Coòpolisを置き、残りのスペースを地域住民や労協に提供した。



住宅協同組合運営の協同住宅 La Borda。環境にやさしい建築で、屋根には太陽光パネルが設置されている。

それ以来、Can Batllòには、Coòpolisや
労協の事務所・工場のほか、地域住民が運
営する図書館やバル、無料で工作道具・機
械が利用できる工房などが置かれている。
物価高のバルセロナでも、ここのバルなら
安心してコーヒーやビールを楽しめる。

市民の主体的な行動が、地域の中にSSE
を育む場と住民の共有財＝コモンを生み出
した。そんなことが可能なのは、この地域
の人々が繊維工業が盛んだった19世紀の協
同組合運動に学び、協同組合のネットワー
クを通して地域を活性化してきたからだ。
サンツ地区には、書店、バル、建築事務
所、食料品店、倫理金融など、20を超える
労協が存在し、協同で地域経済を持続可能
で豊かなものになっている。

そこには、住宅協同組合がバルセロナ市
所有の土地の利用権を得て建てた、ユニークな集合住宅もある。75年間の利用権を認められた土地に、地域の建築家協同組合にデザインしてもらった木造高層住宅を建てて、人々が生活している。普通のマンションと同様、住民は世帯ごとに暮らしているわけだが、屋内広場やランドリー場など、共有スペースがたくさんある。住民である各組合員は部屋の利用権のみ持ち、建物は協同組合の所有、土地は市の所有。だから投機対象にはならない。住宅を商品として扱い、お金を儲けるという資本主義経済の発想は排除され、住まいは持続可能な暮らしの基礎となる。

地域の暮らしのあらゆる側面を、SSEの
理念に基づく形で市民が創造していく。そ
こに行政の協力も取り付けていく。SSEを
推進する動きが盛んな場所では、そんな市

民主体の地域づくりが進んでいる。

日本においても、サンツ地区の地域づくりに通じる事例はある。

例えば、東京都江戸川区では、地域のお寺も参加して、住民が再生可能エネルギーによる市民発電所を運営したり（「足元から地球温暖化を考える市民ネットえどがわ」）、子どもの権利条約を推進する活動を行ったり（「江戸川こどもおんぶず」）、住宅協同組合を作って天然素材の集合住宅を建てたり（「スクワーバ見樹院」）、市民が集まれるオフグリッドハウス（「松江の家」）を作ったりしている。

また、愛媛県宇和島市の地域協同組合「無茶々園」では、地域の農業、漁業、福祉、環境保護をはじめ、県内外や海外との協同事業まで、すべてを地域で働き暮らす市民が主体となって築いている。その先駆者である片山元治さん（74）は言う。

「人間らしく、自由に生きていける世界がいい。それを創るには、百姓も都市の消費者も、人として、市民として、主体性を持ってつながらにゃいけん」

誰もが安心して心豊かに暮らせる社会を築くには、主体性を持った市民が地域で、社会全体で、そして世界でつながっていくことが不可欠、とすることだ。

社会の意識を変える

2023年4月、国連総会で、スペイン第二副首相で労働・社会的経済相のヨランダ・ディアスが説明に立ち、社会的連帯経済推進決議が行われた。それに先立ち、2022年6月には経済協力開発機構（OECD）が

SSEに関する勧告文を発表。続いて国際労働機関（ILO）もSSE推進を決議した。世界では、今、格差と貧困、飢餓、紛争、気候危機などのあらゆる課題を乗り越え、持続可能な未来を築くためには、SSEを広めることが必要不可欠だという共通認識が生まれつつある。

欧州では、パンデミック後の未来への行動計画「Next Generation EU（次世代のEU）」の軸に、SSEを据えている。「誰もが暮らしやすい、よりグリーンで、デジタルで、健康的で、逞しい、平等な欧州を築く」というこの計画は、SSE無くしては実現できないからだ。

2023年11月中旬にスペインで開催された欧州社会的経済会議では、この計画を達成するための重要なアクターとして、「若者」と「女性」が挙げられた。欧州のSSEにおいては、女性の労働者が占める割合がおよそ64パーセントと、一般企業（約40パーセント）に比べて高いにもかかわらず、「女性リーダー」は少ない。会議の発言者からは、欧州に根強い男性優位主義の意識を変える必要性に加え、「家事労働を

含む、資本主義経済の中で『インフォーマル経済』の一部と見なされている労働を、SSEを通して『フォーマル経済』に引き入れるために、女性ができることは多いのではないか」という声があがった。

そして、若者の参加については、大学出たての若者が労協を立ち上げるのは、財政的な支援がないと難しいという意見のほか、「若者は、SSEの事業組織のことをまだよく知らず、協同組合のようなものは自分たちには向いていないと思い込んでいる」という指摘があった。日本に比べればSSEが盛んな欧州ですら、その認知度はまだ低いということだ。そうした状況を打開するためには、やはり子どもの頃からSSEの理念や活動に触れる機会をつくるのが大切。会議参加者は、そんな結論に達した。

実際、欧州で現在唯一、「社会的経済」と名のつく省を持つスペインでは、カタルーニャ州を中心に、子どもたち自身が模擬労協「児童・生徒協同組合」を作って運営する小中学校が、少しずつ増えている。クラスごと、学年ごと、独自のグループ



2023年11月、スペイン開催の「欧州社会的経済会議」のオープニングに集まった、各国の社会的連帯経済関係の閣僚や役人、実践者組織代表たち。



アンダルシア州コルドバの町で、地域の保育園に寸劇などのエンターテイメントを届けるサービスを行う児童協同組合の子どもたち（小学6年生）。

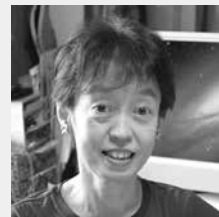
で、など、児童・生徒協同組合の作り方は様々。だが、どれも子どもたち自身が協同組合の名称や定款、理事会などを作り、事業や総会を運営して、事業で得た利益は次年度の活動に使ったり地域のNGOに寄付したりと、非営利活動を行っている。労協活動をする子どもたちは、「協同組合では、私がうまくできない時はほかの人が助けてくれる」「人と協力して働き、話し合い、ほかの人の考えも受け入れることを学べるのが、いい」と話し、指導する教員たちは、「ふだんは言われたことをやるだけになりがちな子どもたちが、主体性を持って協同し、活動するところに意味がある」と評価する。

この活動に予算をつけて応援するカタルーニャ州政府の社会的連帯経済・協同組合局は、その意義をこう述べる。

「未来の世代には、社会をより持続可能で公平なものにするために、人と協同することを大切にしてほしい。そんな市民を育てる教育を推進しているのです」

SSEは、経済の仕組みを変えるだけでなく、「誰もが安心して心豊かに暮らせる社会」を築くために欠かせない市民の社会意識を育む、大きな力を持つ。私たちは、まず足元から働き方、生き方を見直し、「50年後、100年後のための今」はどうあるべきかを考えながら、SSEを広げるための行動を起こしていこう。

撮影／篠田有史（フォトジャーナリスト）



工藤 律子

ジャーナリスト

ジャーナリスト。東京外国語大学大学院地域研究研究科修士課程在籍中より、ジャーナリストとして取材活動を始める。主なフィールドはスペイン語圏、フィリピン。著書に『仲間と誇りと夢と』（JULA 出版局）、『ストリートチルドレン』（岩波ジュニア新書）、『ルポ雇用なしで生きる』『ルポ つながりの経済を創る』（岩波書店）、『マラス 暴力に支配される少年たち』（集英社。第14回開高健ノンフィクション賞受賞）など、多数。ボランティアのみで運営するNGO「ストリートチルドレンを考える会」の共同代表でもある。



連続講座で学ぶ「つながる経済」

労働者福祉中央協議会 政策・制度アドバイザー きたむら ゆうじ 北村 祐司

「『つながる経済』が社会を変える！」と銘打って、中央労福協は昨年9月より1年かけて、社会的連帯経済（SSE）に関するオンライン連続講座を月1回開催している。

SSEは日本ではなじみが薄く、中央労福協でも2030年ビジョンにその方向性は盛り込んでいるもののSSEという用語はこれまで使ってはこなかった。近年ではILOや国連がSSEの促進に関する決議を総会で採択し、ディーセントワークやSDGsの観点からも注目されつつあるが、このような情報は日本のマスコミでは全く報道されず、労福協関係者にもほとんど知られていない。日本では自己責任論や競争原理ばかりが強調されがちだが、連帯や協同に価値をおく経済が国際的な潮流となって動き出しているのだ。本講座を通じて、こうした視野から労働者福祉や協同組合のそれぞれの事業や活動の意義を再認識し、今後の方向性や可能性を考える機会になればと思う。

講座の前半では働き方に焦点をあて、世界中に広がっているプラットフォームワーカー（フリーランス）の労働者としての権利を守るための法制度面の対応および労働運動や協同組合運動の取り組み、日本で新たに法制化された労働者協同組合の可能性などを4回シリーズで取り上げた。海外ではディーセントワークの実現に向けて労働

組合と協同組合が協力して取り組んでいることも学び、つながりや連携の必要性を考える上での大きなヒントとなったのではないだろうか。

講座の後半は、地域づくりや社会的課題の解決に向けた国内外の実践例、SSEを支える社会的金融や政策・法的枠組みなどを多角的に学べるよう企画している。

本講座は受講者が学んだことをそれぞれの活動に活かし、相互の連携や「新しいつながり」を生み出していくことや、運動の担い手を育成することも目的としているので、各団体での人材養成プログラムとしてもご活用いただければ幸いである。

最後に、講座の企画へのご助言とメインナビゲーターをお務めいただいた法政大学大学院の伊丹謙太郎教授と、ご協力いただいた各回の講師、後援団体の皆さまに改めて御礼を申し上げます。また、連続講座は今年の8月まで続き、お申し込みをいただければこれまでの講座も含めて視聴できるので、ぜひご参加をお願いしたい。

講座のお申し込みは
こちらから ▶



Wor-Qがめざすもの 「曖昧な雇用」と新しい労働運動

日本労働組合総連合会 総合組織局長 かわの ひろのぶ
河野 広宣

1. 仕事上のトラブルを経験したフリーランスは46.1%

2023年、連合はフリーランス（本業）として働く人1,000人に、インターネットによる「契約に関する調査」を行った。その結果、46.1%が仕事上のトラブルを経験したと回答し、そのTOP3は、「不当に低い報酬額」、「一方的な仕事内容の取消し」、「報酬支払の遅延」となった。加えて、「業務を受注する際、発注者と書面などによる契約を行っていない」が56.0%と半数を超え、契約書を締結したとしても「次の仕事をもらえなくなる」等の理由で「業務内容や条件、権利・義務等について納得しないで受注することがある」が43.0%となった。フリーランスが仕事を請け負う上で立場が弱いことが浮き彫りになった。

2. Wor-Qを通じ、現状の課題を可視化し安心して働くことができる社会へ

連合は2019年の運動方針で、「曖昧な雇用」やフリーランスとして働く皆さんと緩やかにつながることから始めるとし、専用サイトWor-Qを立ち上げた。現在の会員数は1,100人ほど。フリーランスと一言で括っているが、専門性の高い働き方もあれば雇用労働者に近い働き方もある。それぞれに共通する課題

の一部（契約等）については、フリーランス新法により解決に向けた一歩が示されたが、依然として課題も残されている。特に雇用労働者に近い働き方のフリーランスについては、労働者性の判断基準を見直し、労働法が適用されるべきだ。Wor-Qを通じ、課題を可視化し、フリーランスが安心して働くことができる社会の実現に向けて取り組みを進める。

3. 多様化する働き方に対する労働運動

労組の組織率は毎年低下している。集团的労使関係を前提とした組織拡大をめざしつつ、多様化する働き方に対応する労働運動が必要だ。

ただし、「曖昧な雇用」やフリーランスの組織化は容易ではない。例えば、1社従属性の高い働き方やアプリ管理がされ、雇用労働者に近いフリーランスが組合を結成し、団体交渉を申し入れても、会社からは「皆さんとは業務委託契約であり、当社の雇用労働者ではない」と拒否される。この場合、労働委員会に解決を求めることとなるが、命令がでるまで相当な年数がかかる。

ならば、労組の結成と同時に、法人登記のために地方労働委員会の資格審査を受ける。審査には数か月を要するが、労働組合法に適合と判断されると、労組法上の労働者と

して認められたということになるため、それをもって団交を申し入れる。このような取り組みも検討し、実績を積み上げることで一刻も早い解決をめざしていきたい。

多様な働き方が増えている。フリーランスを含む働く者すべての視点をもつ連合だからこそできる、連合にしかできない、新しい労働運動をつくりだしたい。

フリーランス
サポートクラブ
Wor-Q



河野 広宣

日本労働組合総連合会 総合組織局長

1986年3月 (株)ダイエー入社
1995年10月 ダイエーユニオン中央執行委員(専従)
2014年10月 ダイエーユニオン中央執行委員長(専従)
2017年11月 連合本部 総合組織局 組織局長
2021年10月 連合本部 総合組織局長 現在に至る



人と人とのつながりを創る

日本協同組合連携機構（JCA）CI・国際・研究チーム部長（CI：協同組合のアイデンティティ）^{まえだ けんき}**前田 健喜**

私の住むマンションの近くのゴルフコースに巨大な物流センターとデータセンターが建設される計画が持ち上がった。物流センター3棟、データセンター8棟、開発地の総面積はディズニーランドよりも大きい。

計画が実行されると、数千本もの樹木が繁る緑地の多くがなくなり、代わりに巨大な建物群（最も高い建物は高さ55mの倉庫。マンション18階建てに相当）が聳え立つことになる。町なかで片側一車線の道しかない地域に、往復で一日11,600台の車両（そのうち6割以上が大型車）が増えるという。交通渋滞や交通事故、振動や騒音、周辺への圧迫感、アナグマやオオタカも住む豊かな生態系の破壊、市民の飲み水として使われている地下水への影響、大気汚染、など心配は尽きない。

私も2022年2月に公になったこの計画に関心を持ち、懸念する人たちとつながり始めた。ただ、隣近所の人たちとこの問題を話す機会はなかなかなかった。そんななか昨年（2023年）9月の防災訓練で同じ棟に住む人が集まった際、「何か他にご発言あれば」という機会に、この計画をとっても心配していることを話してみた。すると何人の方から建設を懸念する発言が続いた。

みんな心配だったのだ。ただ、心配ごとを口に出せる他人との関係がなければ、心配ごとはそれぞれの心配ごとにとどまったままだ。「あのことがなんだか心配なんだけど・・・」と

ぼろっと口に出すことができ、それを受け止めてくれる人がいて、自分の心配ごとに居場所があるんだ（心配ごととして存在していいんだ）と思えなければ、心配ごとが意見として形成され、表明されるようにはならないだろう。

意見は社会的に形成されるのだ、と思った。意見は一人のなかででき上がるわけではない。先人の書いたものを読み、想像し、同じ時代の人たちの感度と自分の感じるところと突き合わせながら、論理を組み立て、意見が形を成していく。そのプロセスの核には、意見になる前のたどたどしい言葉を、あまり大きくない声で、近くの人と交わす、ということがあると思う。そして、こうしたやり取りが起こるためには、心配ごとを口にでき、それが受け止められるような人と人との関係が必要だ。

人と人とのつながりがほんとうに大事だと今回の経験から思った。社会を生きやすくしたいと思い、私たちの声を形にしていこうと思えば、人のつながりを創ることから始めなければ、と思った。私たちは分断されていてはならないのだ。つながりを創ること。「つながる経済」とも言われる社会的連帯経済の核はそこにあるのだと思う。そして、社会的連帯経済の主要な担い手である協同組合もまた、共通のニーズや願いを特定し、形にするプロセスを通じて、人と人とのつながりを創り育む組織である。



前田 健喜

日本協同組合連携機構 (JCA)
CI・国際・研究チーム部長
(CI：協同組合のアイデンティティ)

1964 年生まれ。1989 年全国農業協同組合中央会入会。米国の法律事務所出向、食料農業対策部、組織経営対策部、営農・経済事業改革推進部、くらしの活動推進部、広報部等での勤務を経て、2014 年より総務企画部協同組合連携課長。2016 年より一般社団法人 JC 総研協同組合研究部長、2018 年 4 月の JCA 設立に伴い JCA 協同組合連携部長、2023 年 4 月より CI (協同組合のアイデンティティ)・国際・研究チーム部長。



つながる経済フォーラムちば —セクターを横断する社会的連帯経済

つながる経済フォーラムちば 世話人代表 いけだ とおる
池田 徹

「つながる経済フォーラムちば」（以下、フォーラムちば）が誕生して、満5年を迎えようとしている。新自由主義が席卷する世界と日本において、オルターナティブとして社会的連帯経済（SSE）という潮流が注目されている。SSEとは何か、フォーラムちばでは、それを「人と人、人と自然を大切に作る経済」と規定し、つながる経済と呼ぶことにした。地球環境を蹂躪し、貧困・格差を拡大してきた新自由主義経済の対極といってよい。協同組合を中心とする非営利法人が一方の中心だが、フォーラムちばでは、もう一方の主要な担い手として、中小企業を位置付けた。

日本の企業数の99%以上が中小企業だ。「中小企業」が、企業の規模を表すことは当然だが、多くの中小企業が、地域社会とともに発展してきたこともあり、地域への思いが強い。中小企業のオーナーが町内会長だったり、社員が祭りの主要な担い手だったりする地域は少なくないのではないか。中小企業と地域は密接につながりあって発展してきた。目的共同体たる非営利法人にとって、中小企業の地域密着性は学ぶところが多い。フォーラムちばでは、昨年、第5回つながる経済フォーラムちばを千葉県中小企業家同友会青年部と共同で開催し、若手企業経営者と生活困窮者就労支援員とのワークショップを実施した。そして、このワークショップを契機

に、両者のLINEグループができ、具体的な就労マッチングが始まっている。

SSEの新たな担い手として期待されるのが労働者協同組合（労協）だ。労協自体は、二つのナショナルセンター（WNJと日本労協連）を中心に以前から活動してきたが、令和4年に法制化されたことで、今後、大きな勢力になることが期待される。NPOには出資ができない。これまで、営利が目的ではない事業を共同出資で始めようとするれば、株式会社法人を選ぶしかなかった。NPOでは資金を寄付するしかない。新たな選択肢として、労協が、この国で大きく育つことを期待したい。

フォーラムちばでは、今年、「つながる経済憲章」なるものを作成すべく、議論を始める。営利企業を含めて雑多な法人をつなげる「規範」が必要だと思うからだ。アメリカを中心にベネフィットコーポレーションという、株式会社に代わる法人が誕生しているが、将来の法制化を目指したいと思う。



池田 徹

つながる経済フォーラムちば 世話人代表

1951年富山市生まれ

1976年 生活クラブ生活協同組合千葉設立に参加、
専務理事に就任

1995年～2005年 同生協理事長

1998年～2023年 社会福祉法人生活クラブ風の村
理事長

2023年～同法人特別常任顧問

編著に「挑戦を続ける生活クラブ風の村一地域で誰も孤立させない仕組みづくり」(中央法規)、共著に「プレーメンの挑戦」(ぎょうせい)、「生協の本」コープ出版、「個室・ユニットケア読本実践編」ミネルヴァ書房など。

全労済協会 発刊書籍

全労済協会では、2022年2月より「資本主義経済の再構築としてのSDGs研究会」を立ち上げ、駒村康平氏（慶應義塾大学教授）を主査、諸富徹氏（京都大学教授）を副主査として全11回にわたり議論を展開し、その成果書籍を2023年5月に発刊しました。ぜひご一読ください。



環境を守りながら 経済成長する社会へ

地球環境の破壊を回避する新しい社会はどのような姿をしているのか。産業構造の変化やGDPに代わる指標の開発、幸福感の問い直しなどを考察し、日本に覚醒を促す刺激的な必読書。他の寄稿者＝喜多川和典、山下潤、内田由紀子。（岩波書店新刊紹介より）

環境・福祉政策が 生み出す新しい経済

プラネタリー・バウンダリー
— “惑星の限界” への処方箋

駒村康平・諸富徹 編著 / 全労済協会編
発行：岩波書店
判型：四六判・並製カバー・312頁
定価：2,750円
発刊：2023年5月26日



WELFARE No.13 (2023年春号)

巻頭言

京都大学 人と社会の未来研究院教授 広井 良典

理事長鼎談

**なぜ今SDGsなのか
環境と福祉の両面から考える日本の持続可能性**
京都大学 人と社会の未来研究院教授 広井 良典
千葉エコ・エネルギー株式会社 代表取締役 馬上 丈司
全労済協会 理事長 神津 里季生

寄稿

今なぜ持続可能性か？ 気候危機、そしてコロナ禍とロシアのウクライナ侵攻下で考える

京都大学 名誉教授 /
(公財)地球環境戦略研究機関 シニアフェロー 松下 和夫

ウェルビーイングを優先する循環型共生社会への転換
関西大学 社会学部教授 草郷 孝好

**再生可能エネルギーは地域の持続可能性に
どのように寄与するのか**

千葉大学大学院 社会科学研究院教授 倉阪 秀史

持続可能な社会と地域公共交通政策

—欧州のSUMPを参考に考える—
関西大学 経済学部教授 宇都宮 浄人

こどもの未来を救う少子化対策

—「即時策」と「長期策」—
京都大学大学院 人間・環境学研究科教授 柴田 悠

農業と持続可能性

株式会社プリオーダ 代表取締役 / 日本農業株式会社 代表取締役 /
(一社)日本農業 代表理事 大西 千晶

勤労者福祉の向上を目指して

WELFARE

ウェルフェア

2024 Spring ・ No.14

2024年4月

発行／一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

発行人／神津 里季生 編集責任者／柳下 伸

〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17

ラウンドクロス新宿5階

TEL: 03-5333-5126 (代)

FAX: 03-5351-0421

<https://www.zenrosaikyokai.or.jp>

制作協力／(株)アプレ コミュニケーションズ

印刷／(株)コンポーズ・ユニ

本誌は全労済協会の責任で編集しました。

WELFARE

ウェルフェア

2024 Spring · No.14

全労済協会

一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会