

司会

まず初めに、「協同労働という働き方と労働者協同組合」について、労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団 埼玉事業本部 事務局長 小川より説明させていただきます。

「協同労働という働き方と労働者協同組合」

小川勇氣 労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団 埼玉事業本部事務局長

皆様、改めましてこんにちは。本日は労働者協同組合法に関する県民研修会にご参加いただきありがとうございます。ただいま、ご紹介に預かりました労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団埼玉事業本部で事務局長を務めています小川と申します。私の方から協同労働という働き方と労働者協同組合についてということで、20分ほどご説明させていただきます。オンラインの方もご参加有難うございます。画面を共有しながら説明をさせていただきます。

昨年10月から施行されている労働者協同組合ですが、法が制定されたのが2020年ということで、これよりも前に協同労働という働き方で働いている方々、私たちワーカーズコープも含め多くの方々がいらっしゃいました。こちらに、それぞれ団体をご紹介させて頂いておりますが、埼玉県内でも私たちワーカーズコープ、およびワーカーズコレクティブさんなど多くの団体で、協同労働という働き方ですね。みんなでお金を出し合って、力も出し合って働くという、こういった働き方をしている方々のご尽力もあってですね、この法律が制定され、また施行されたという風に思っています。

制定に至る経緯としまして、主に埼玉県でいきますと2000年に協同労働の協同組合法の制定を目指す市民会議結成以降ですね、全国初になりますが、北本市さんでこの法律を制定する意見書の採択を全国初で行って頂きました。また県議会としても全国初ということで、埼玉県の皆様、本当に多くの方のご尽力でこの法律が2020年12月4日臨時国会で全会一致のもと成立しました。昨年10月にこの法律が施行されて、全国で多くの労働者協同組合が設立され、多くの団体の方々が活動を始められております。

法律が施行される前に、6月に一部改正がありました。こちら私の方から後ほどご説明させていただきます。

本日テーマとなる協同労働という働き方ですが、これは働く人や市民が自ら出資をして自らのやりたい仕事、地域に役立つ仕事などを自分達の手で作っていく。これが協同労働の協同組合であり、私たちセンター事業団もその活動をしてきました。画面には、株式会社の仕組みを出させていただいておりますが、多くのいわゆる雇用労働と言われる働き方に関し

ては、お金を出す方、それを経営する方がいて、労働者はそこに雇われて働くということが多く日本の中であったと思います。

この協同労働という働き方は、働く人自らが出資をして、その事業に関する経営運営に対して意見を持ち、さらにそこで自ら働く。そういったことで勿論、上下の関係性はありますが、対等な立場で意見をすることに関してはフラットな関係性を保てる働き方であると思っています。それがいよいよ労働者協同組合法という形で制定がされたという事です。

こちらに今年の元日に東京新聞で掲載いただいた記事をご載せさせていただきます。ちょっと新聞の記事は少し見にくいですが、この記事の中で話されていることの一部ですが、協同労働は対立も生まれるが、語りさえすれば一点の到着点が見いだせると。キーワードは、話し合いをあきらめないということです。さらにここに写っているのは学童クラブで話し合っているところなのですが、下の方に就労継続B型で働く仲間の記事がありまして、この就労継続で特に働く方で出来る出来ないというのは、皆さん障害有る無しに関わらずあると思いますが、出来ないという事を否定するのではなくて、どうしたら出来るのか、どうしたらこの仕事をみんなで出来るのかということもみんなで話し合うことによって、それぞれの主体性が生まれる、ということが書かれています。まさにこれが協同労働。話し合いをあきらめない。話し合いしながら仕事していくということであると考えています。

こちらに、私たち日本労働者協同組合連合会の協同労働の協同組合原則をご載せさせていただきました。この原則もこの労働者協同組合法が設立されるにあたって非常に参考にされたものです。特に第一原則の所では、この原則は5回ほど改訂されているのですが、第一原則にあるよい仕事を発展させるっていうのは、常に変わっていないんですね。とにかく話し合いをもってその地域に住まう人にとって、利用者にとって、また働く人にとってのよい仕事を追及していくという。こういった原則を元に法が制定されています。

労働者協同組合の第1条をご載せさせていただきました。ここに全文を読みますと時間が無くなってしまうので。この目的とされるものですが、いくつかに分けてこの中身を考えてみたいと思います。

一つがこの最初に社会背景などが書かれています。各人が生活との調和を保ちつつ、その意欲および能力に応じて就労する機会を必ずしも十分に確保されていない現状が書かれています。ここ4年余りのコロナ禍ということであったりとか、最近ですとヤングケアラー、障害の有無で働きづらい、また若者にあっては引きこもりだったりとか、どうしても働きたいけど満足いく仕事に就けない。また生活の為に自分が苦手な仕事にお金のために就かなくてはいけない。でも仕事はしていかないといけない。そういったことで、自分に合った仕事

が本当に出来ているのかどうかというところがこの背景にあり、労働者協同組合法が設立されています。この労働者協同組合の基本原理は3つです。1つは働く人が基本的に組合員となって働く。もう1つは組合員となる人は1人一票の原則をもって、そで行われている事業・運営に対して意見を反映していく。また組合員は出資するだけの組合員ってというのはこの法律は認められていなくて、あくまで労働者による協同組合ですので、組合員は基本的にそで行われている事業に従事をするという、この3つが原理原則になっています。

この2つ目の中で、最終的にどういった目的で行うのかというところが重要で、障害の有無、得手不得手を超えてですね、みんなが多様な就労の機会を持てる。そんな就労の場を作るということと、この仕事が単に働く人にとって、利用者にとっていい仕事という事だけではなく、地域における多様な需要に応じた事業が行われ、それをもって持続可能な活力ある地域に結びつく、こういったことを目的としてこの法律が出来ており、私たちはこの働き方を協同労働として活動して参りました。

法人格との比較をしています。労働者協同組合は、その目的から労働派遣業以外の全ての事業に挑戦することができます。NPO法人と比較されることが多いですが、NPO法人は非営利分野におけるおよそ20分野に限られています。労働者協同組合は派遣業以外全ての業種ができます。私たち、ワーカーズコープ・センター事業団は、主に福祉の事業だったりとか清掃の現場、物流だったりとか相談業務とかやっておりますけども、設立されている労働者協同組合の中では、今日ご紹介いただきますがキャンプ場の運営だったりとか、農業・林業のような様々な事業が始まっています。設立においては、NPOと違い設立に必要な書類を届け出すことによって設立が可能な準則主義です。3人の発起人が集まれば可能です。

労働者協同組合の主な特徴を5つまとめさせていただきました。まず1つ目が先ほど申しあげました派遣業以外すべての業種が出来るという事です。この派遣業においては、そこに派遣された方々が派遣先の指示・命令に従うという事になりますので、事業運営に対して意見をすることが出来ないため、派遣業は出来ないということになります。それ以外すべての業種が出来るという事です。また、労働契約についても代表との雇用契約ではなく、組合と組合員が雇用契約を結ぶことによって、組合員同士のフラットな関係性が保てるということになります。また、現在、NPO法人・企業組合法人の団体さんにおいては、簡便な手続きで3年以内ですね、もう1年経っていますのであと2年ぐらいだと思っておりますが、法人を移行することが可能になっております。

組合員は、基本的に働く人全員が組合員になるのですが、一定のルールがこちらにございます。2つのルールがございまして、1つは、組合員を分母としたときに、その5分の4は働いていなければいけない。これは逆に言い換えれば5分の1は働かない組合員がいても大

丈夫という事です。ただこれはそれを許しているという事ではなく、様々な家庭の事情、ご家族の介護をしなくてはならないなどであったり、ご自身のご事情により働けない、ご病気だったりとか入院しなければいけないとか。そういった状況になったときに、組合を脱退するということとなりますと、出資金は基本的に返還されるものになります。また、法人に復帰する際、新たに加入するということになってしまいますので、一定程度、働かなくてもいい状況の組合員が認められています。4分の3要件というのは、働く方を分母としたときにそのうち4分の3は組合員でなければいけないということです。逆に4分の1は組合員ではなく非組合員として働くことが出来るということですが、これは、例えば通常は昼間の時間帯でしかやっていない学童が、三期休業中は1日利用を受け入れるため朝からの開所になる。その時に学生アルバイトであったりとか、1ヶ月だけ就労してもらう時に、組合員になる、ならないを繰り返してしまうと、そもそも労働者協同組合は出資とそこで得た利益で基本的には運営していくこととなりますので、そのやり取りによって組織の安定的な運営が出来ないということになりますので、一定程度それが認められているということになります。

法施行前に、一部改正された特定労働者協同組合についてです。これは基本的には労働者協同組合の税制優遇の部分になりますが、設立された労働者協同組合の中で、特に非営利性を担保する労働者協同組合について特定労働者協同組合としたものです。この特定労働者協同組合においては、公益法人と同等の税制優遇が得られるということになっております。

この協同労働という働き方の可能性についてですが、やはり目的にあるとおり、様々な人達が自分らしく働くという意味では、働き難さを抱えてる方又は自分の興味関心がある、例えば環境だったりとかエネルギーだったりとか、そういった方々が集まって、副業的に仕事をする事も労働者協同組合では可能です。正にこの持続可能で活力ある地域社会を実現する為に、皆様の興味関心含め、様々な可能性があるのではないかと考えております。

私たちワーカーズコープの中の実践例を少しお話しさせていただきます。こちらはふじみ野市にある小規模なデイサービスの事例です。開所当初は2011年の東日本大震災以降ですね、ふじみ野市に避難をされて来た方々、主に高齢者の支援をされていた方々が6人程集まって、そらまめというデイサービスを立ち上げました。この時の思いというのは、まずは避難されて来た方々が地元福島を思い出せるようなデイサービスを作りたい。また自分達の親を預けるのであれば、こんなデイサービスを作りたいというもので、早くも11年が経っています。今ではこのデイサービスに通う方々と一緒に、ちょっと少し古民家が写っていますが、この前に実は大きな畑がありまして、この畑の作業をデイサービスに来た利用者の人達と行い、更には地域の人達も自由にこの畑に来て、農作業もやって交流をしているというような事が行われております。正に自分達の思いを形にした実践例であると考えております。

また、この間私たちワーカーズコープでも、埼玉県内で設立の相談を幾つか受けさせて頂いて、主なものをこちらにあげさせて頂きました。やはり多いのは福祉関連の事業をやっている中で、どうしても雇われている関係性では、その経営者であったりとか出資者の求める利益を追求する様な福祉しか出来ないというところにやり辛さを感じていて、自分達が目指す介護、保育であったり、本当にその障害がある方々の為の場所を作りたい、という相談が多く寄せられています。特に障害のある方々のグループホームについては、自分達の家族にそういった方がいて、自分達の家族も利用出来るような場所。また、3番にあります毛呂山の事例は私もちょっと見に行きましたが、自治会活動などが縮小していく中で、この近隣では河川敷に草がもの凄く生えていて管理が出来ない。県や市は年に1回しか出来ないから、これを自治会活動などでやっていく。自治会活動やボランティアでやるには中々継続が難しいということで、これを継続的な活動に出来る様に労働者協同組合の仕組みで何かできないか、という相談を受けたりしました。是非、埼玉県内でもこういった様々な形での労働者協同組合が設立される事を私も願っております。

最後になりますが、私達ワーカーズコープが埼玉県より労働者協同組合に関する相談支援を受けさせて頂いています。本日の資料のチラシにも入れさせて頂いておりますが、法人の仕組みもそうですし、設立を具体的に考えている方も、ぼんやりとこういう活動が地域で出来ればいいじゃないかというところからでも、ご相談を受けられますので是非ご活用いただければと思います。

最後の資料では、この法律に関するホームページなどもご紹介しておりますので、ご興味ある方はご覧いただければと思います。私からは以上になります。ありがとうございました。