**埼玉県における実践事例**

**富澤　一樹　ワーカーズコープ・センター事業団　労協法業務室　室長**

後半は「埼玉県における実践事例」という題名でお時間をいただいております。しかし既にこうさてんさん、ぴゅあまむさんも報告をしてくれていますので、私の所からは県外の取り組みについても触れていきたいと思います。

（スライド15）1労働者協同組合・協同労働で働く人々と組織

労協法の施行前から「自分たちで出資をして自分たちで事業に従事する」という働き方を求めて実践してきた団体は複数あって、私たちワーカーズコープ・センター事業団の他にも、同じように活動されてきた人たちがおります。

もう1つの代表が、ワーカーズ・コレクティブと呼ばれる、生協から、特に女性たちが集まって地域貢献や社会貢献をしていこうと立ち上がった協同組合。ワーカーズ・コレクティブ全体で7千人くらいの就労者、140億円くらいの事業高があります。それから、障害のある人が健常者と共に働くという取り組みを進めているNPO共同連、浦川べてるの家、といった団体。

それから、農村女性ワーカーズ…農村漁村で、たとえばご主人が農協の組合員で、奥さんが準組合員、そういう人たちが農産物を加工したり、それを使ってレストランを開いたり…そういう起業が盛んになっていて、個人団体合わせて1万以上あるとされています。その中には一部、労働者協同組合の特徴の一致が多く見られるケースも見られます。

共同売店、というのは、少し前に朝ドラで放送されていた「ちむどんどん」で様子が描かれていました。小さな集落生活を維持するため住民らが出資・運営する集落単位の共同体で、沖縄本島や離島の一部で100年以上続いている文化だそうです。

（スライド16）2　設立・登記された労協

ちょっと見にくくて申し訳ないのですが、現在、埼玉県内で設立されている組合は15件あって、さきほど報告いただいたこうさてんさん、ぴゅあまむさんはその1つです。

私たちワーカーズコープ・センター事業団の事業所が県内に40あります。

（スライド18）4ふじみ野そらまめ

ここは私たちワーカーズコープ・センター事業団の1事業所でさきほどの40件のうちの1つ…となります。2012年4月に立ち上がった事業所で、東日本大震災の被災者を支援する活動から発展して、被災者の一人がふじみ野市への移住を決心したことにより働く場が必要となり、皆で出資し合い、地域の方たちへも協力債を呼びかけて資金を集め、農地付きの高齢者デイサービスを立ち上げました。デイサービスのプログラムとして農作業を行い、収穫した野菜を使って昼食を提供しているという特徴があります。

ただ、道のりは簡単ではありませんでした。「畑がしたい、畑が前にあったらいいな」という思いで物件を探して、ピッタリの物件に出会えたものの、築60年の民家をデイサービスに供与するには改築工事費用が約1000万円かかると言われてしまったそうです。

組合員は「自分の親を預けたいデイサービス」にしたいという方向性で一致して、覚悟を決め、地域の方や利用者家族などに声をかけて、組合員の出資金と協力債で必要な金額を集めて、スライドのような畑が前にあるデイサービスを立ち上げました。「必要な資金は自分たちで集める」という原則に則って立ち上がった事例であると言えるでしょう。

ちなみに豆類は下に向かって実をつけるのですが、そらまめは上に向かって、空に向かって伸びていくことから「そらまめ」という名前が付いたそうです。もしかするとふじみ野そらまめ、という名称はそんなところからとっているのかもしれません。

（スライド19）5キャンピングスペシャリスト

キャンピングスペシャリストは三重県四日市市で、実に日本で一番最初にできた労働者協同組合で、その名の通りキャンプ場の運営を行なっています。キャンプ場のない四日市市で気軽にキャンプができるということで、今では年間750万円もの収入を確保できているそうです。不法投棄のひどかった山林14,000㎡の市有地を借りて、車が入れない所は機材を使わずノコギリで木を1本1本伐採したり…大変な苦労をしながら整備されたようです。

市か土地を借りるのにあたり法人格が必要、ということで、元々NPO法人の法人格は取得していました。ではNPO法人から組織変更したのかと言うと、そうではなく新規に設立して、複数の法人格を使って運営しているという特徴があります。

NPO法人で運営していたとき、NPO法人の社員はイコール事業に従事する、というわけではありませんから、運営について口は出すけれども手伝いはしてくれない、反対に少し手伝っただけで我が物顔で、中心メンバーの思いとは違った動きを始めてしまう…そういった苦労があった時に「自分たちで出資をして自分たちで事業に従事する」労協のことを聞いて、いち早く設立に向けて動いたという経緯があったようです。

NPOの法人格をそのまま残しておいたのは、「自分たちも取り組みに参加したいけれども勤め先が副業を禁じていて、労協の組合員にはなれない―労協は原則、労働契約の締結が必要ですからね―そういった人たちも気軽に参加できるようにという理由でした。

複数の法人格を持てばそれだけ払う税金も大きくなりますから、気軽に真似することはできません。しかしNPOと労協、それぞれの法人格の長所、短所をしっかり把握して運営している事例だと思います。

（スライド20）6コモンウェーブ

コモンウェーブ、こちらも三重県で、施行から間もないころに設立された組合です。元々不登校とか、発達障害と言った課題を抱えるお子さんや家族の支援を行なってきた団体で、組合を設立後にフリースクールと併設の放課後等デイサービスの立ち上げて、活動をしています。

スライドには「福祉医療機構の補助金などを活用して運営」とあります。労働者協同組合はまだまだ全国でも珍しい法人格なので、補助金や助成金の申請をして支給に結びつくまで相当な時間がかかるのではと思っていましたが、コモンウェーブは施行後間もない時期にWAM、福祉医療機構から700万円の助成金をいただいています。おそらくそれまでの活動を通じて、信用度も高かったのだと思います。

「組合員の募集の際、事業の運営を伝えるだけではなく、法人の理念などを十分に伝えることを大事にしている」というのもコモンウェーブの着眼点です。

ミーティングは放課後デイでは毎日1時間、週1回2時間、フリースクールで毎週1時間、全体会議も月1回2時間…と時間をかけて皆の意見を聞いています。

話し合いにあたって、

①否定しない

②さえぎらない

③折り合いをつける努力をする

④決まらなければ、次回に持ち越す

⑤決めたことを実行する努力をする

というルールを定めています。それから全職員が見られるグループラインを設けていて、業務の見える化を図っています。意見反映の原則を正しく理解して、その手段をきちんと構築してから実践しているというところが見て取れる組合です。

（スライド21）7　創造集団440 HZ

ここは元々、不登校・ひきこもりを経験した若者たちが立ち上げた株式会社でした。映像やデザイン制作が主な事業で、同じような経験をした若者が集まる大学に入り、そこで出会った仲間とともに学びながら、「自分たちにあった働き方を求めて、既存の会社に入るより、起業した方が早いのではないか」と考え、大学時代に繋がりを持った人たちに出資を募り、

自分たちでもお金を出し合って起業したのが前身で、「労働者協同組合が自分たちの目指す働き方に近い」と感じ、労働者協同組合の設立に至ったという経緯です。

組織運営は、株式会社のころから、毎週の全員参加で話し合い、従業員も取締役も対等な立場で意見を述べ合って決定。それぞれの経験から、仕事で無理をしそうなときはお互いにフォローし合ったり、それぞれの人生を大事にする。また利益を重視するのではなく、依頼主との関係を大事にするということも話し合う。「私たちには失敗しても受け止めてくれる場がありました。そして、存分に試行錯誤して、一緒に変わっていける仲間がいました。そのことが当法人の設立へとつながりました」と語っていたのが印象的です。

ちなみに「440Hz」という法人名ですが、生まれたての赤ん坊の産声は、国や人種に関係なく「440Hz」の音であるというエピソードがあるそうでして、赤ん坊がお腹の底から泣く時のような根源的な気持ちで仕事や表現をしたい、そんな思いから…だそうです。

（スライド22）8労協うえだ

労協うえだは長野県の上田市で、定年を迎えた北澤さんと言う男性が仲間を募って立ち上げた組合です。定年を迎えた後のその先の人生は30年あまり。その時間をどう生き抜くか…と模索していて、かねてから「上田地域応援隊」として活動していたときに労協のことを知って、「60～70代の元気なシニア層が地域の守り手として地域の困りごとを解決する仕事、担い手として活躍する！　そんな新しい地域社会の仕組みを創ってゆく」という目標を掲げて設立されました。

高齢で体が動かない方の、たとえば庭の草取りや清掃、屋根の塗装などを行なっておられます。ここまででしたらシルバー人材センターや町の便利屋さんとの差別化が難しそうですが、他にもいろいろな取り組みをなさっていて、

それまで仕事を一心に行なってきた人が定年を迎えると、やるべきことというのがなくて外出しなくなってしまう、知り合いがうんと減って寂しい暮らしになってしまう…というのはよく聞く話ですが、いざ定年を迎える前の人たちに向けて、地域包括支援センターで勉強会、懇談会を行なったりもしています。自分たちの後継者を探すことと、定年後に何をやって良いか分からない…と困る人を救う、どちらの役割も兼ねているのですね。

ここにシニアワーカーズコープという言葉がありますが、このテーマに最も沿った活動をされている組合だとつくづく感じます。

ここまで複数の組合の取り組みを紹介してきました。

本日は設立の流れについてほとんど触れることができませんでしたが、この組合は設立が準則主義で、定款認証が不要で、3人、加えて外部監事1名がいれば設立が可能で、総じて設立にかかる期間も費用といった障壁が非常に少ないという特徴があります。

でも、設立がいくら簡単でもその後の維持、運営が大変なのは他の法人と変わりありません。

労協は原則、「組合員と労働契約を締結しなくてはなりません」が、労働契約を締結するということは労働の対価として、最低賃金以上の支払をしなくてはなりません。

でも最初から事業がうまくいくとは限らず、無事にお金が入ってくるのは何か月も先、ということはむしろ普通だと言えます。その間、持ちこたえられるだけの出資金を組合員から払い込んでもらわなくてはなりません。

当座の費用を支払うだけの出資金を確保できず、事業に必要な費用を捻出するのに苦心している、という組合も見受けられます。十分な賃金を支払えるだけの事業でなければ、ＮＰＯ法人はボランティア的な就労も想定されていますから、10人以上社員を集めることができて、認証までの時間（3～4か月）を待てるのならばＮＰＯ法人を選択することも視野に入れる必要があると言えるでしょう。

事業が軌道に乗るまでは任意団体として活動を行って、軌道に乗ってきたら法人格を取得するという手段もあるでしょう。

「私たちが行なおうとしている事業にはどんな法人格が良いですか？」と聞かれたときの回答はとても難しいですが、とにかく、やみくもに設立を急がない、気になったことはとことん調べる、慎重な姿勢も大切です。

前段で報告してくれたこうさてんさんの資料にも、「鴻巣市商工会の正会員資格を失った」ことが記載されていました。幸い、大きなデメリットはなかったと伺っていますが、まだ知名度が低いゆえにこのようなことも起こりえます。

一方、NPO法人から組織変更を決議して労働者協同組合となったとき、「やどかりが自分に合う家に住み替えるような感じ」と表現されたのを覚えています。元々みんなで話し合ってみんなで出資してみんなで働く…協同労働という働き方がしっくり来たのだと思います。

そう考えると、組織変更をしてよかったのだろう、とも思います。

ぴゅあまむさんは当初、合同会社での設立も検討していたと聞いています。合同会社と労働者協同組合は共通点も多くありますが、何よりも合同会社の目的は営利でありますから、ご報告いただいたような、地域に根ざした活動をしようとしたとき、やはり労働者協同組合を選択されて良かったのではないかな、と思います。

（スライド25）11　埼玉協同労働推進ネットワーク

埼玉協同労働推進ネットワークは2022年の法施行からこれまで、労働者協同組合の周知のための学習会やまちづくりフォーラムを行なってきました。

（スライドを指して）ここに「緩やかなつながり」とあるのがポイントで、設立を検討している方でなくても、他の法人格で運営をされている方でもご参加いただけます。「協同労働ってなんだろう？」「私たちもできるかな？」と関心のある方はどなたでも気軽にご参加いただけます。9月には越谷市で周知フォーラムを行なう予定でして、日程や詳細が決まりましたらホームページ上に情報が告知されると思いますから、ぜひともご参加いただければと思います。

（スライド26）12ご案内

最後に、厚生労働省HPには現在、「知りたい！労働者協同組合法」という特設サイトがあります。2022年の法施行から内容がどんどん継ぎ足しされていて、特にQ&Aが充実していると感じます。まだご覧になっていない方はぜひご覧いただければと思います。