

埼玉県立大学

地域包括ケア推進セミナー

第2回

地域の社会資源を知ろう！

「労働者協同組合法」を活用して 共に生き、共に働く社会づくりを



2021年1月29日

日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会

センター事業団 埼玉事業本部

本部長

藤谷 英樹

労働者協同組合・協同労働とは ①

●労働者協同組合

働く人や市民が**出資**して、主体的に**経営**に参加しながら、生活と地域に応える仕事を協同でおこなう**協同労働**の協同組合」。



労働者協同組合・協同労働とは ②

●協同労働

「共に生き、共に働く社会をめざして、市民が協同・連帯して、人と地域に必要な仕事をおこし、よい仕事をし、地域社会の**主体者**になる働き方」（労協連原則）

仕事おこし、まちづくりの協同組合



日本に新しい協同組合法が誕生

●別添資料 <日本労協新聞 2020年12月4日 号外>

●選ぶ 新しい働き方

協同労働法成立 自ら出資、運営 多様な雇用創出へ

<東京新聞 2020年12月5日 1面>

●労働者協同組合法が成立

地域支える仕事後押し

<日本農業新聞 2020年12月5日 1面>

●働き手が出資・運営 地域貢献

「協同労働」法制化 介護や育児支援 就労の場拡大

<読売新聞 2020年12月17日 11面>

●協同労働 働き手の利益を第一に

<朝日新聞 2020年12月18日 社説 14面>

労働者協同組合法とは ①

■「労働者協同組合法」の目的

●法の目的(第1条)

- ①ワークライフバランスとディーセントワーク(働きがいある人間らしい仕事)
- ②出資・意見反映・事業従事の3原則が組織の基本
原理
- ③目的は、多様な就労創出と持続可能な地域づくり

労働者協同組合法とは ②

■意見反映原則 — 民主的な話し合いの基礎

「組合員による出資、労働（経営者としてではないが**共益権の行使**を通じての経営参加）が一体となった協同組合組織」を仕組みとして規定した原則。

意見反映原則は、**組合員の意見を事業運営に反映させる**ことを定款に記載し、法文では「理事は、総会に組合員の意見を反映させる方策の実施の状況とその結果、就業規則の作成、労使協定の締結などの内容を総会に報告すること」とされています。

労働者協同組合法のポイント ①

■ 出資・意見反映・事業従事の3つの原則が基本原理

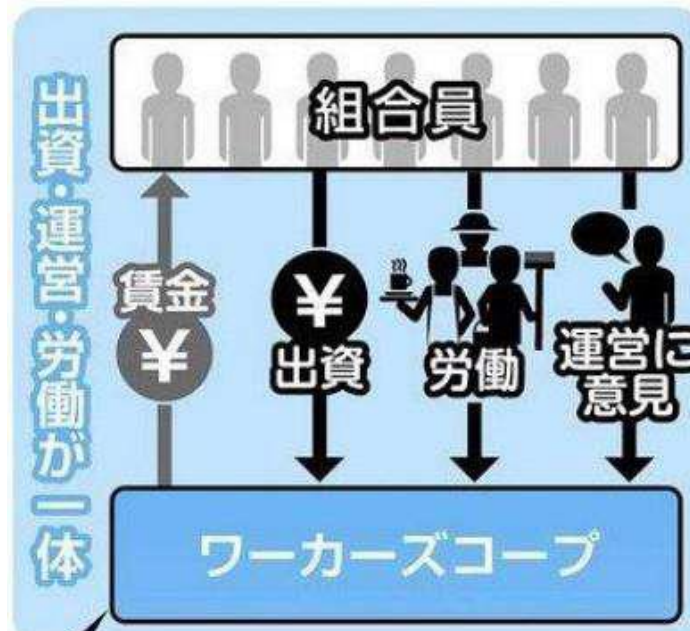
労働者協同組合が他の協同組合やNPO法人与本質的に異なる点は、この**3つの原則**に従うということ。

また、『**持続可能で活力ある地域社会の実現に資する**』という究極的な目的が定められており、事業にあたっての『**地域性**』を条文に反映。(衆議院法制局)

東京新聞2020年10月11日⇒

ワーカーズコープの働き方

働く人自らが
出資し、働き、運営に関わる

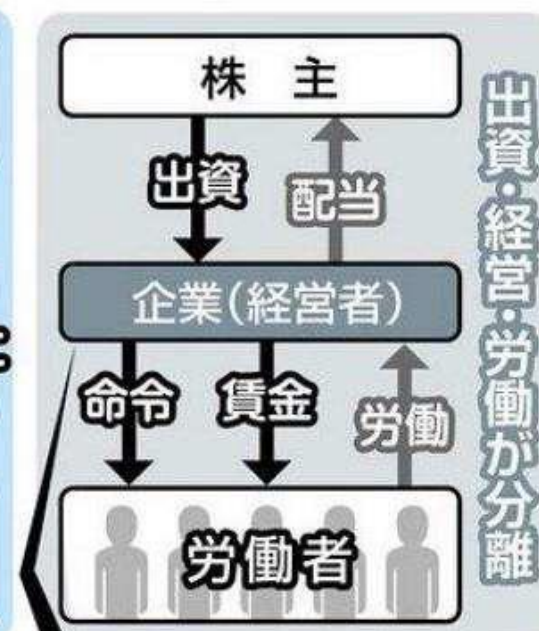


目的

地域の課題を解決し
地域社会を振興
働きがいのある仕事の創造

一般的な働き方

企業の命令・指示のもと
労働者が働く



目的

収益拡大のほか
消費者利益の向上、
雇用維持など

労働者協同組合法のポイント ②

- 従事する者は組合と労働契約を締結（労働法の適用）。
- 3人以上の発起人による届け出で設立（準則主義）。
- 制限のない事業領域（労働者派遣事業を除く）。
- 剰余金がある場合、「法定準備金」(1/10以上)「就労創出積立金」「教育繰越金」(1/20以上)を義務付け。
- 前項の積立後、従事分量分配は可。出資配当は不可。
- 所轄官庁は都道府県知事、連合会は厚生労働省。
- 出資者の4/5は働く人、働く人の3/4は組合員。
- 法律の施行は成立後2年以内、5年後に見直し。
- 企業組合、NPO法人からの移行措置規定あり。

埼玉県内の協同労働の取り組み ①

- 1987年、センター事業団設立
- 1993年、浦和市(当時)に東関東事業本部を設置
- 2019年10月、埼玉事業本部発足
- 45事業所、83現場、従事者739名(2021年1月現在)
- 2019年度事業高は約16.5億円、
2020年度事業高は約17億円(見込)
- 特定分野の専門事業者ではなく、「協同労働」による
「よい仕事」で多種多様な事業をおこなっている

埼玉県内の協同労働の取り組み ②

■協同組合間連携事業 【18現場】

- ①生活協同組合の物流センターでの積込作業等
- ②医療生活協同組合の施設管理業務等

■建物総合管理業務 【5現場】

■高齢者関連事業 【10現場】

- ①介護保険制度事業
- ②生活支援サービス事業
- ③公共サービス事業（老人福祉センターの運営、生活支援体制整備事業の生活支援コーディネーター業務等）

埼玉県内の協同労働の取り組み ③

■子育て支援事業 【18現場】

- ①保育園、学童クラブ、児童館、子育てひろば等
- ②放課後等デイサービス、児童発達支援事業等
- ③埼玉県児童の安全確認強化事業

■障がい者支援事業 【11現場】

- ①障害者総合支援法 ②県・市の委託事業

■生活困窮者自立支援事業 【14現場】

■若者自立支援事業 【1現場】

■食・農関連事業 【7現場】

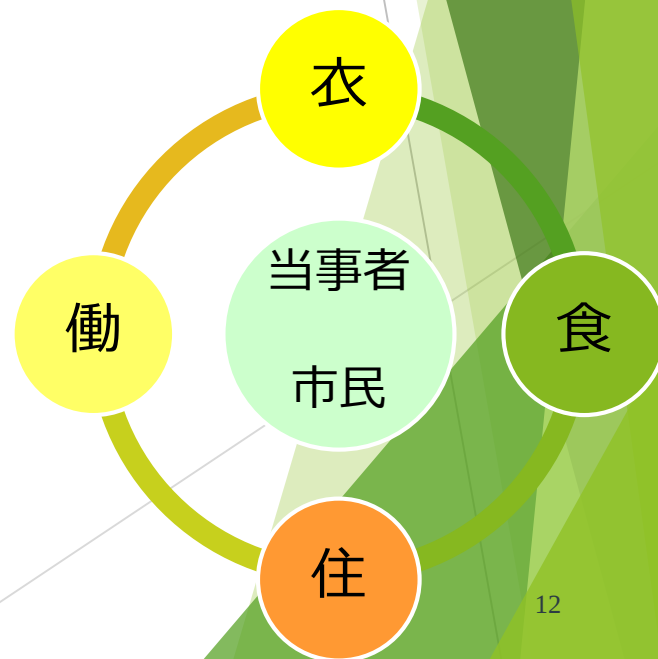
なぜ生活困窮者自立支援に取り組むのか

ワーカーズコープの2つのDNA

- 「失業・貧乏・戦争をなくす」という誓いから始まった労働運動
- 「相互扶助」「自治と連帯」「公平と公正」という国際的な協同組合運動の精神

～ワーカーズコープは社会的な困難にある労働者の当事者団体～

- 生活困窮問題は自己責任ではなく、社会・地域の課題であり、誰もがその当事者であるという認識
- 「共に生き、共に暮らし、共に働く」、孤立・分断をなくし市民自らが主体となって協同・連帯する「新しい公共」の創造に地域の方々と一緒に取り組む
- 「支援をする側、される側」という垣根を取り払い、「支え、支えられる循環」を地域に



制度の中で、就労支援が抱える矛盾

労働者協同組合法 第1条

「この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、・・・」

- 「より良い条件で雇われる」ことに主眼を置いた就職活動、就労後挫折してしまうと様々な困難が待ち受けている社会。
- 「直ぐにでも働ける先を」という支援が優先され、本当に望む就労先を探す就職活動にはなっていないケースが多いのではないか。
- 再就職が決まっても、そこで定着できる保証はない。職場以外に安心できる居場所がなければ、何かがきっかけでより深刻な困窮状態に陥る可能性も。

人の成長・発達が職場の力を高める ①

「社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）」ではなく、「共生」

一つ一つ異なるかけがえのない命に目線をおき、誰もが人としての誇りと尊厳が奪われることなく協同して働き、生きていける社会へ

深谷市での事例

関連事業所

- ・ 埼玉北部地域福祉事業所
- ・ 埼玉北部自立支援事業所

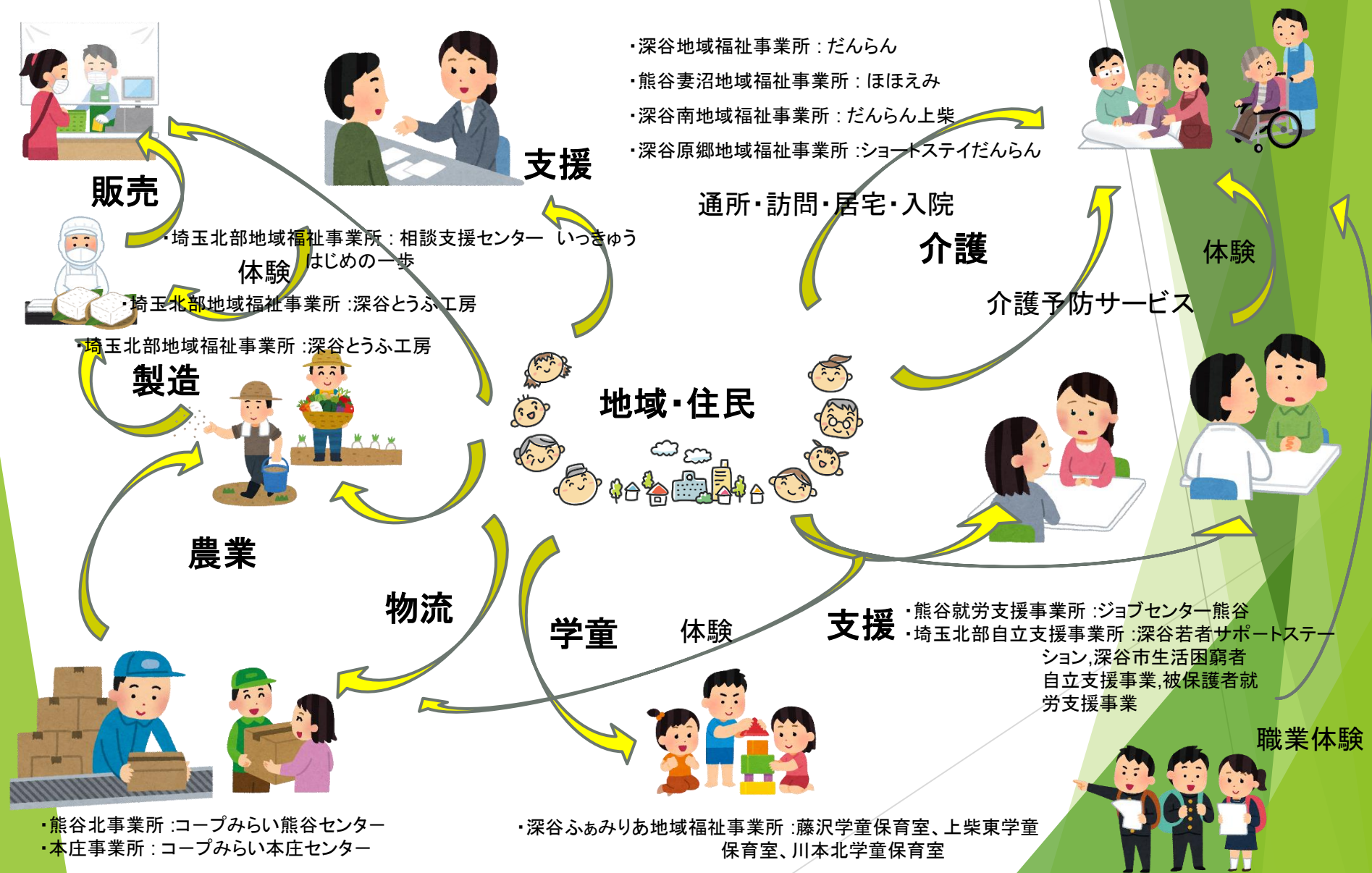


人の成長・発達が職場の力を高める ②

埼玉北部エリアでの事例

- ワーカーズコープが運営する「地域若者サポートステーション」の利用者であったA組合員。
- 大学卒業後、塾講師のアルバイト生活を送った後、引きこもりに。
- サポステの支援を受け、「深谷とうふ工房」で職場体験実施。そのまま就労し、豆腐づくりと販売の仕事に従事。
- 豆腐づくりの全ての工程を覚えて製造の主軸になり、引き売りでは1日に100丁を売り切るまでに。
- 一方で、一人で勝手に深夜・早朝に作業を始めてしまう等、「困った」行動も。一緒に働く仲間は困惑し、コミュニケーション不足も。
- それでも一生懸命働き、なくてはならない存在に。しかし、本人はサポステの支援員の仕事を希望し、異動願いを。現場からは「困る」との声が。
- 両事業所の組合員が了承し、昨夏よりサポステに勤務。リーダー候補に。

埼玉北部エリア 事業所のつながり



埼玉北部エリア 事業所のつながり ②



ご清聴ありがとうございました