

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

地域貢献活動を支えるお金はどこから

連合総合生活開発研究所 主任研究員 麻生 裕子

【かいがい発】

中国のデジタル社会の実情 ― 便利な社会か、不便な社会か？

早稲田大学トランスナショナルHRM研究所 招聘研究員 北 蕾

特集 労働者協同組合という働き方

- ① 実践事例を通して協同労働で働くことの意義を考える 4
協同総合研究所 専務理事 利根川 徳
- ② 多様な働き方を実現しつつ、地域社会の課題に取り組む
「労働者協同組合」
～新しい法人制度スタートから令和5年10月で1年経過～ 10
厚生労働省 雇用環境・均等局 勤労者生活課 労働者協同組合業務室長 水野 嘉郎
- ③ 労働組合は協同労働の中に何を見つけるか 17
にいがた協同ネット事務局長 ワーカーズコープ・センター事業顧問 江花 和郎
- ④ 私の夢である支え合う地域づくりと協同労働
―助け合いの会「あけぼの橋クラブ」誕生の物語― 22
「あけぼの橋クラブ」事務局長 吉岡 秀規
- ⑤ 「労働者協同組合法」制定運動の過程で感じたこと 30
元連合副事務局長・元中央労協事務局長 高橋 均

【調査報告】

協同組合に関する全国意識調査2022 報告書

一般社団法人 日本協同組合連携機構 (JCA)

【Research Box】

協同組合の総数は約4万1千組織、組合員数は延べ1億人超

―一般社団法人 日本協同組合連携機構 (JCA) 「2020 事業年度版 協同組合統計表」より―

ワンポイント・ブックレビュー

石山恒貴著『定年前と定年後の働き方 サードエイジを生きる思考』

光文社新書(2023年)

地域貢献活動を支えるお金はどこから

あそう ゆうこ
麻生 裕子

●連合総合生活開発研究所 主任研究員

最近、国立科学博物館がクラウドファンディングを開始した当日に目標額1億円を達成したというニュースをきいた。その後の経過を追ってみたら、2週間で4万人の支援者が集まり、7億円を超えたらしい。全国的な知名度が圧倒的に高いということもあるだろうが、欧米に比べて寄付文化が遅れている日本でも、公益事業に対してこれだけの寄付が集まることに驚いた。

近年、とくに東日本大震災以降、インターネットを活用した不特定多数からの資金調達の方法として、クラウドファンディングが普及しつつある。ベンチャー企業、NPO、自治体などさまざまな団体がこれを活用するようになってきている。

確かに、NPOや市民団体のような非営利組織にとっては、資金的支援を得るための方法として、クラウドファンディングは大いに期待ができる。ただし、非営利組織がその事業活動を社会運動として広め、根づかせたいならば、支援者たちがどれだけその運動を理解しているのかという点は重要といえよう。寄付額や支援者数といった目に見えるもので評価しがちであるが、支援者たちの意識がどう変わったかという目には見えにくいものにも着目してほしいと思う。

もう一つ重要なのは、その運動に対して、資金面だけでなく多方面からの継続的な支援者になってもらえるかどうかということである。インターネット上の世界だけで完結してしまうの

は実にもったいない。

本来こうした点を得意とするのが、労働組合や協同組合だろう。現在、生活困窮者支援やフードバンク、給付型奨学金など、地域のなかで組合員以外に向けた事業活動が少しずつ広がっている。その資金源は、組合員や団体からの寄付などさまざまである。

これらは、財政的な厳しさを抱えながらも、地域における信頼と連帯の関係性のなかから生みだしたお金であることは間違いない。あえていえば、クラウドファンディングであろうとなかろうと、一人ひとりの善意が込められたお金であることに変わりはないが、やはり重みや質が異なるように思えてならない。労働組合、協同組合、労福協が連携し、組合員、地域社会を巻き込んでいく運動のプロセスがあり、そのなかで善意のお金が循環しているからである。

連合総研が最近まとめた『共に支え合う連帯社会の構築をめざして—地域コミュニティの一翼を担う労働者自主福祉運動の人材育成等に関する調査研究報告書』（2023年7月）では、地域の取り組み事例も紹介しているので、ご関心があればぜひ参照いただきたい。

はじめの一步が踏み出しにくいのは皆同じである。「お金がないから活動できない」と最初から諦めるのではなく、「どんな活動がしたいのか、ならば、そのためのお金をどうするか」という発想の転換をしてはどうだろうか。



中国のデジタル社会の実情 — 便利な社会か、不便な社会か？

ほく
北

らい
菫

●早稲田大学トランスナショナルHRM研究所 招聘研究員

約4年ぶりに中国へ帰ることになった。コロナ禍を経て中国でも社会の様々な変化があっただろうと予想していたが、実際に行ってみると特にネット環境の変化、なかでもスマホ決済での変貌ぶりが想像以上であった。この変化にいかに対応していくか。中国出身の筆者であっても戸惑う場面が少なくない。

中国ではスマホ決済アプリ（支付宝Alipay、微信支付WeChatPay）が広く普及しており、逆に言えば他の決済アプリは存在しない。筆者もWeChatPayを使ったことがあるし、アプリ内に残高もある。そのため、現地ではアプリ決済でこと足りると見込み、現金の日本円から中国元への両替は最小限にすることにした。しかし、この考えは大きな誤算であった。

筆者は大連を経由して目的地に向かうこととされていたが、大連からは高速鉄道でしか行けない。大連の空港に到着した後、高速鉄道の時刻表をスマホで調べようとしたのだが、早速、問題に直面した。空港の公衆WiFiに接続できないのだ。以前（2019年頃）であればWeChatPayのIDを使って中国の公衆WiFiに登録すれば、すぐにインターネットに接続することできた。しかし、

何度、試してもインターネットにつながらない。空港の職員にたずねると、今は空港に公衆WiFiがないという。筆者は少し焦ってきた。インターネットにアクセスできないということは、決済アプリが使えないということだ。手元に用意した現金だけで足りるか心配になってきたのである。

次の問題は空港から大連駅へのタクシーだ。現金で払えるタクシーを探すのに随分苦労し、何とか大連駅にたどり着いたが、高速鉄道の切符購入で次の試練に直面した。中国の携帯電話の番号を持っていない、もしくは、現金でしか払えない乗客は有人窓口で切符を買うしかないのだ。駅の構内を散々探し回ってやっと有人窓口を見つけたが、高速鉄道の乗り場と違うフロアにあり非常にわかりづらい。しかも長蛇の列。30分ほど並んでやっと筆者の番になったが、乗ろうとしていた列車には既に間に合わないと告げられた。しかも、当日券だと割高な切符しか残っていないとのこと。筆者は現金が足りないと思い、VISAのクレジットカードで決済しようとしたがこれも使えない。VISAカードが使えない？大連は中国東北地域の大都市なのに！大連駅という主要な鉄道駅で国際的なクレジットカードが使えないとは…。



農村部で見かけた露店 WeChat Payでの支払を求められる

筆者は中国で生活する友人たちから、中国の生活はますます便利になっている、とよく耳にする。特に日常生活でのアプリ決済の活用は世界トップレベルに達し、スマホがあれば何でもできる。例えば、スマホのアプリを経由して様々なデリバリーを利用することはもちろん、お金の貸し借り、給料の受け取り、ビジネス取引に伴う代金のやり取りもスマホ上で広く行われている。しかし、中国に到着した初日に筆者が遭遇した経験を踏まえると、今の中国社会の「便利さ」は中国国内で生活している人たちの“特権”であり、国外から来た人達にとってはむしろ「不便な社会」なのではないか、と思うようになった。

例えば、中国国外で購入したスマホでは公衆WiFiにスムーズにアクセスできない。中国国内で利用するためのスマホを国外でレンタルして準備していても、決済アプリを使うためには「中国国内の電話番号」、「ネット上における実名認証と顔認証」、「中国国内にある銀行口座との紐づけ」が必要になる。中国国外からやってきてこうした煩雑な手続きをクリアできる人はどのくらいいるだろうか？しかし、決済アプリを利用できないと買い物、外食（場合によっては店に入ること

すらできない）、交通機関の利用など生活の様々な場面で不便が生じる。最近になって、外国のクレジットカード（VISA、Master）とアプリ決済を紐づけできるようになった、という報道もあるが、実際には使える場所が少なく、また支払いのときに不具合がよく出るという。つまり、中国国外から来た人は、今の中国デジタル社会の便利さをシェアできないのである。

今日、様々な分野で中国のことが話題に上らない日はない。賛否両論あるが、デジタル化による利便性の向上という点では中国は間違いなく先進国の一つである。ただし、現状ではその利便性を享受できるのは中国国内に住んでいる人に限られている。

中国に関心を持ち、中国を訪れる人の中国国内での利便性を高めることは民間交流の一助になるはずである。本当の中国の姿を国際社会に示す近道にもなるのではないだろうか。筆者は中国国外の人々が中国を訪れる際、中国国内で生活している人々と同じように中国社会の「便利さ」を楽しめる日が来ることを期待している。

特集

労働者協同組合という働き方

2020年の労働者協同組合法の制定、2022年秋の同法の施行後、
1年弱が経ち、労働者協同組合に注目が集まっている。
少子高齢化の中で、都市部への人口集中が進む地方では
労働者協同組合が果たす役割は非常に大きく、
地域社会を維持させるための重要なファクターになる。
地方組織を有し、地域で活躍する労働組合との連携も
今後はますます期待されよう。

また、労働者協同組合で働く組合員はそれぞれが
事業における経営者としての側面を持ち、
組合に対する当事者意識も高いといえる。
組織へのコミットメントの高さは労働組合にとっても
大いに参考になるものであろう。

本号では、この労働者協同組合について考えるために
法律の制定・施行までの経緯や労働者協同組合の現状などについて
各方面の方々に実例を交えながらご執筆いただいた。

実践事例を通して協同労働で働くことの意義を考える

とねがわ
利根川あつし
徳

●協同総合研究所 専務理事

はじめに

協同労働で働くことの意義を実践に即して考えることが本稿のテーマである。シンプルな問いであるように思われるかもしれないが、まずその前提についてお断りしておく必要がある。一つは、「協同労働」という言葉の定義についてである。もう一つは、ご紹介する協同労働の実践事例についてである。

一つ目の「協同労働」という言葉の定義については、いまだに定まっていないというのが筆者の立場である。もともとは、労働者協同組合法制定以前から、実態として労働者協同組合を実践してきた日本労働者協同組合連合会（ワーカーズコープ連合会）の加盟団体（以下「ワーカーズコープ」という。）やワーカーズ・コレクティブ¹の人々が、自らの働き方を「雇用労働」と区別し、新しい働き方として意味づけるために編み出した言葉である。法制定以降、マスメディア等でも普通に使用

されるようになっているが、ご存知のように法律の条文には「協同労働」という言葉は登場しない。

ワーカーズコープ連合会のパンフレットには、「協同労働は、市民や働く者が自ら出資して事業・経営を主体的に担い、話し合いを深め、生活と地域に必要な仕事を協同でおこす働き方です」と記されている。ここではこの説明に従い、「協同労働」を法律に基づき設立された労働者協同組合の働き方に限定せず、先駆者たちがこの働き方に込めた思いや願いも考慮に入れて、その仕組みを取り入れたコミュニティ事業などへも視野を広げて考えていきたいと思う。

二つ目の協同労働の実践事例の範囲については、筆者が所属する協同総合研究所は、ワーカーズコープ連合会の下に設置された研究機関であり、ワーカーズコープにおける理論と実践を主な研究対象としてきた。ここで取り上げる事例についてもその範囲のものであることをお断りしておく。

1. 生活クラブ生協の組合員が起業した協同労働の組織。全国のワーカーズ・コレクティブの連携組織としてワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン（WNJ）がある。

ワーカーズコープにおける 協同労働の発見

前置きが長くなったが、早速本題に入りたい。実践事例を紹介する前に、まずは協同労働が生まれてきた歴史的背景について簡単に触れておきたい。

ワーカーズコープのルーツは、失業対策事業²に就労する日雇い労働者を中心とした労働組合である全日自労（全日本自由労働組合）が、失対事業の打ち切りに直面し、各地で結成した「事業団」運動にある。労働者自身が経営する事業体のあり方が問われ、「事業団」の全国協議会の下につくられた直轄事業団では、1980年のICA（国際協同組合同盟）大会のレイドロー報告³から学び、1986年の総代会で自らを労働者協同組合であると規定した。「労働者は雇われるしか働く道はないのか。なぜ、労働者のままで事業・経営をやってはいけないのか」という問い掛けがそこにはあった。

しかし、協同労働という働き方がすぐに生まれたわけではなく、どうしたら組合員が「雇われ者意識」をこえて、労働の主人公になれるのかということが問われ続けてきた。そして、全組合員経営、徹底民主主義、よい仕事の実践といったテーマを掲げながら、試行錯誤と格闘の歴史の中から、1990年代後半に「協同労働」という概念によろくたどりついた。

ワーカーズコープは、1995年以降は地域福祉事業に参入し、2000年代には新しい公共の担い手と

して指定管理者制度へ挑戦していく。時代の変化を捉え、協同労働の舞台も大きく広がり、働く仲間どうしの協同から始まった協同労働は、利用者との協同、地域との協同を含む概念へと変化していった。さらには、ワーカーズコープの組合員の手を離れ、地域の市民が主体的に協同労働を実践する時代に突入しようとしている。

労働者協同組合法の施行により、協同労働の担い手の広がり期待されるが、ここからはワーカーズコープが積み上げてきた実践事例からその意義と可能性を探ってみたい。

実践事例を通して協同労働の意義と可能性を考える

① 働くことは苦しいことなのか？

ワーカーズコープは、協同労働をテーマにした大学寄附講座をここ数年にわたり複数の大学で開講している。その中で、「労働は苦役」「働くことは自分らしさを捨てること」「生活のためには仕方がない」というふうに関心することに対してマイナスのイメージを持っている学生も少なくない。講義を受けてすぐに協同労働への共感が広がるというわけではないが、働くことに関する固定観念が揺さぶられ、希望を持てるようになったという声が学生から聞かれる。ここでは協同労働で働く一人の組合員を紹介したい。

労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団（以下「センター事業団」という。）が運営する港区にある「みなと子育て応援プラザPokke」⁴で副施設長として働く小林さんは、組合員として

2. 戦後の失業者救済のために制定された緊急失業対策法（1949年）に基づき実施された事業。国や自治体が道路整備や土木工事などを失業対策として行った。

3. レイドロー博士（カナダ）による『西暦2000年の協同組合』と題した大会の基調報告。世界の協同組合運動が21世紀に向けて取り組むべき4つの優先課題の一つとして、労働者協同組合の重視と普及を挙げる。

4. みなと子育て応援プラザPokke <https://minato-pokke.com/>

働くようになって今年で15年目を迎える。大学卒業後は小学校教員として働いていたが、次第に鬱のような状態になり7年間で退職。その後は派遣やアルバイトで生計を立てていたが、演劇活動を通して少しずつ元気を取り戻し、「もう一度子どもの仕事がしたい」と思うようになった。たまたま目にしたセンター事業団の求人に応募したことが協同労働への入り口だった。

小林さんは副施設長という役職に就いているが、他の仕事や演劇活動もやりながら、ずっとパートタイムで働いている。それぞれの働き方を尊重して、支え合う関係性が職場の中にあり、彼女が望む働き方が受け入れられているわけだが、そのような関係性は徹底した話し合いを通して醸成されている。協同労働の現場でも、役割に応じた役職やリーダーは存在するが、意思決定において一人一票の権利が保障され、民主的な決定が求められる。Pokkeには50人近くの組合員が働いているが、全組合員が参加する会議が月一回あり、そこで様々な運営上の問題を話し合い、失敗や悩みなども共有する。

教員時代にはとにかく失敗が怖くて、弱音を吐くことができなかったが、Pokkeでは、意見がぶつかったり、失敗したりするたびに話し合いがあり、「辛い」「苦しい」「助けて」と言えるようになり、とても気持ちが楽になったと小林さんは話す。

自分らしさを失わず、しかし自分勝手に振舞うのではなく、話し合いを通して働く者どうしが協同の関係を築きながら、気持ちよく働ける職場をつくるのが、協同労働の実践現場においては第

一の目標となる。

② 困難を抱える人たちと共に働く・共に生きる

2017年に実施された「社会的困難にある人びとと共に働く協同労働による中間的就労の実態調査アンケート」の結果⁵によれば、ワーカーズコープで働く人の約8.5%が社会的困難を抱えている。ここでいう社会的困難には、生活保護、障害、ひきこもり経験、ひとり親家庭、依存症など様々な内容が含まれているが、いずれにしても協同労働の現場が労働市場から排除されがちな人たちの受け皿になっていることがわかる。

センター事業団の埼玉西部地域福祉事業所は、働くうえで弱さを抱える人たちと共に働く現場として、2012年にとうふ製造・販売の事業を立ち上げた。現在は、とうふに加え、就労継続支援B型⁶の事業所としてお菓子の製造・販売も行っている⁷。この事業所の特徴は、B型の利用者である障害のある人などだけでなく、「支援する側」に位置するはずの職員の中にも様々な困難を抱える人たちがいることである。

多様な困難を抱える人たちがごちゃ混ぜに働いている職場では、仕事上の様々なミスやトラブルも頻発する。しかし、「開所以来大切にしてきたことは、困難の有無に関係なく、全員が対等に働く仲間であることです」と所長代行の須賀さんは言う。協同労働では全員で経営について話し合うが、経営の数値について理解が難しい組合員がいれば、資料や説明の仕方を工夫して伝え、落ちこぼれが出ないようにしている。一人ひとりが凸凹であるからこそ、補い合わない仕事は回らない

5. 「社会的困難にある人びとと共に働くワーカーズコープの実態調査報告」:「中間的就労と協同労働」研究会 (2018. 12. 14)

6. 障害や難病などのある人が利用できる障害福祉サービス。一般企業に雇用されて雇用契約に基づいて働くことが困難な人に就労の機会、生産活動の機会を提供する。

7. 森のとうふ屋さんの手づくり菓子工房 <https://morinokashi.storeinfo.jp/>

ので、仲間の失敗や課題を個人の責任ではなく、事業所の問題として話し合ってきた。話し合いで大切なことは、物事を決めるためではなく、お互いの凸凹を知ることだと須賀さんは考えている。

また、ワーカーズコープでは、組織の基礎を築いた清掃事業を行う事業所が今も多い。近年の人手不足もあり、現場で働く組合員の多くは高齢者で、募集をかけてもなかなか応募がない。そこで、働くことに困難を抱える人たちや就労経験の乏しい若者たちを積極的に受け入れ、共に働く職場づくりを進める事例が増えている。生活困窮者自立支援制度や地域若者サポートステーションなどの福祉的な制度からつながり、協同労働の中で自信をつけて、リーダーに成長していく若者の姿も見られる。

③ 地域課題に向き合い、地域をつくる

ワーカーズコープちば⁸は、千葉県船橋市を本拠地として、清掃・物流・地域福祉、生活困窮者支援など地域に必要とされる事業を行う労働者協同組合である。特徴的なことは、生活困窮者支援に関わる事業や活動に力を入れているところである。2011年に千葉市から生活保護受給者の意欲喚起事業を受託したことがきっかけで、2015年より施行された生活困窮者自立支援法に基づく事業を千葉市、習志野市から受託し、生活困窮者の自立相談支援事業や就労準備支援事業などを行っている。

こうした事業を通して地域に不足している資源への新たな気づきがあり、事業の枠にとらわれないユニークな活動が生まれている。

最初の取り組みは、2012年に立ち上げたフードバンクちば⁹である。今でこそ全国に広がるフー

ドバンクだが、当時はまだ知る人ぞ知る活動であった。フードロスを削減し、福祉施設や生活困窮者など食品を必要とする人たちを支援するだけでなく、ワーカーズコープちばでは、就労困難者の就労体験や働く場としても位置づけている。

次に取り組んだのは、シェアハウスやシェアターの立ち上げである。相談事業を始めてみると、住まいの問題を抱える人たちが想像以上にいた。そのような方たちの受け皿となっている無料低額宿泊所は寮のような施設で、寮生活に馴染めない人たちには行き場がなかった。そこで、一戸建ての民家を借り上げるなどして、自前でシェアハウス（単身向け3室、世帯向け1室）を立ちあげた。

さらに、ワーカーズコープちばが、船橋市で開催する子ども食堂を利用する母親の「子どもが中学校に上がるときに制服や学用品を揃えなければならないが、それがとても負担である」という声から、ふなばし制服バンクを立ち上げた。船橋市の公立中学校の制服が共通であることから、使わなくなった制服を提供していただき、地域の障害者団体の協力でクリーニングを行い安価で販売している。

フードバンクも、シェアハウスも、制服バンクも、事前に制度や助成金などの公的な支援があったわけではないが、地域に必要なと思ったら、まず自分たちの力でつくるという姿勢が一貫している。その後、フードバンクちばには様々団体からの助成金や寄附金が入るようになり、シェアハウスは生活困窮者自立支援制度における一時生活支援事業として千葉市の委託事業となった。

事業を通して見えてきた地域の課題に対して、まずできることから活動をはじめ、その活動を事業へと発展させ、ともに働く仲間を増やして、ま

8. 労働者協同組合ワーカーズコープちば <https://workerscoop.com/>

9. フードバンクちば <https://foodbank-chiba.com/>

た次の課題へと挑戦していくという流れが生まれている。協同労働の実践が連鎖・発展していく好事例だと思う。

④ 社会連帯を地域に広げる協同労働

はじめに労働者協同組合の法人格を取得しなくても協同労働は実践可能であるというニュアンスのことを書いたが、実際に「協同労働」を掲げたコミュニティ事業を推進している事例を紹介する。

広島市は2014年より、「協同労働」促進事業（旧：「協同労働」モデル事業）を開始し、60歳以上の高齢者が中心となり、協同労働の仕組みを使って地域課題の解決に取り組む事業の立ち上げを支援している¹⁰。具体的なサポート内容は、専門のコーディネーターによる立ち上げ支援、立ち上げ費用の一部の補助、立ち上げ後の運営支援である。広島市「協同労働」プラットフォーム¹¹（センター事業団が業務を受託）が立ち上げ・運営などの支援を行い、2022年度までに32の「協同労働組織」が立ち上がっている。事例として3つの団体を紹介する。

「アグリアシストとも」は、2018年に農業者（JAの組合員）によって設立された。高齢化により耕作放棄地や遊休地が増える地域課題に対して、地域での連携を深め、農業従事者の困りごと支援、農業持続支援、地域環境整備支援を行う。持続可能な地域農業をめざして、依頼を受けて田んぼの草刈りや田起こし、田植えなどに取り組む。

「びしゃもん台絆くらぶ」は、毘沙門台団地において2019年に、地区社協や町内会のメンバーが中心になって設立された。団地の高齢化が進み、住民による支え合いやふれあいの必要性を感じていたが、ボランティア活動では限界があり、「協

同労働」の仕組みを取り入れることになった。生活困りごと支援、生きがい就労支援に取り組む。

協同労働「里山わっしょい」は、少子高齢化が進む地域で、助け合いの精神を取り戻したいという想いで、休耕田の活用（れんげ畑にして将来は養蜂業も）、交流の場づくり（親子で農業体験）、山の魅力づくり（親子で里山体験）を事業化。子どもたちが自然の中で育つ環境整備を行う。高齢者だけでなく、小さな子どものお母さんも参加している。

地域課題の解決をめざす広島市の「協同労働」は、必ずしも労働契約に基づく労働として行われるわけではない。一方で、無償のボランティア活動とも異なる。超高齢社会を迎えた日本では、元気な高齢者が地域に必要とされる仕事を担い、自身の生きがいの場をつくり出していくことが、今後ますます必要とされるだろう。

おわりに 協同労働は社会を変革できるのか

以上、わずかの事例しか紹介できず、甚だ不十分ではあるが、協同労働の実践を通してその意義や可能性について考察した。最後に、これからの日本社会にとって協同労働はどのような意味を持ちうるのか、想像を巡らせながら本稿を閉じたい。

現代の日本社会が抱える2つの深刻な問題と重ね合わせると、なぜ協同労働への期待が高まっているのか理解しやすいと思う。一つは、労働に関わる問題であり、もう一つは地域社会に関わる問題である。

雇用の劣化の問題は言われて久しいが、非正規雇用の増加に加え、ギグワーカーと言われる雇用

10. 広島市「協同労働」促進事業 <https://www.city.hiroshima.lg.jp/soshiki/112/5446.html>

11. 広島市「協同労働」プラットフォーム <https://kyodo-rodo.jp/>

未満の働き方も広がっている。ただ、労働条件の問題だけでなく、働くことの意味の喪失もまた深刻な問題ではないだろうか。効率よく多くの利益をあげることだけを目的とした仕事ばかりの社会の中で、もっと働くことに積極的な意味を見出したいと考える人が増えているように感じる。協同労働の登場は、「働く」とはどういうことなのかという根源的な問いを私たちに突き付けていると思う。

さらに深刻な問題は、人口減少社会にあって、さらに都市部への人口集中が進み、地方の過疎化

に歯止めがかからない現状である。少子高齢化も加速し、地域を支える人材不足により、もはや維持が困難な地域が増えている。住民自らが地域に必要な仕事をおこし、地域社会を維持していくことが、協同労働に課せられた使命であるとも言える。しかし、疲弊する地方の問題をその地域に暮らす人たちの力だけで解決することは可能なのだろうか。都市部に暮らす人たちこそ、競争社会の価値観を転換し、協同社会の構築へ一步を踏み出すことが必要なはずだ。協同労働の浸透がそのきっかけとなることを期待したい。

参考文献

- 菊地謙，利根川徳（2021）「生活困窮者支援を通じた協同の地域づくり～ワーカーズコープちばの取り組み」『協同の発見』345号，53-58.
- 小林明日香，岩城由紀子（2022）「安心して失敗ができる場所—教員から派遣・アルバイトを経てたどり着いた協同労働—」『協同の発見』361号，60-66.
- 須賀貴子，藤野海秀（2021）「協同労働を実践するってどういうこと？」『協同の発見』349号，19-24.
- 小暮渉，相良孝雄「住民が暮らしの課題を協同労働で解決する」『協同の発見』336号，6-18.

多様な働き方を実現しつつ、地域社会の課題に取り組む「労働者協同組合」

～新しい法人制度スタートから令和5年10月で1年経過～

みずの よしお
水野 嘉郎

●厚生労働省 雇用環境・均等局 勤労者生活課 労働者協同組合業務室長

1. はじめ

我が国では、少子高齢化が進む中、介護、子育て、地域づくりなど、幅広い分野で多様なニーズが生じており、その担い手が必要とされている。地域で担い手が不足している中、多様な働き方を実現しつつ、地域の課題に取り組むための新しい組織が求められている。

こうした中で、労働者協同組合法が令和2年12月に議員立法により全会一致で国会で成立・公布され、令和4年10月から、「労働者協同組合」に関する法人制度がスタートした。

令和5年10月で法人制度スタートから1年が経過することになるが、令和5年9月7日現在、1都1道1府21県で計57法人が設立され、荒廃山林を整備したキャンプ場の経営、廃棄予定だった新鮮な地魚の惣菜化、生活困窮者支援など、地域のニーズに応じて、様々な事業が行われている。

その中では、働き方や仕事内容を組合員全員で話し合っ決めていくことを通じ、多様な働き方が可能となる職場環境を整備し、従来までの職場では働くことに困難を抱えていた方々などの雇用

機会の創出につながるなど、様々な取組が生まれてきている。

本稿では、法施行後1年を経過する中で、改めて、労働者協同組合の概要やポイント等について、既に設立されている具体的な取組事例も交えながらご紹介したい。

2. 労働者協同組合とは

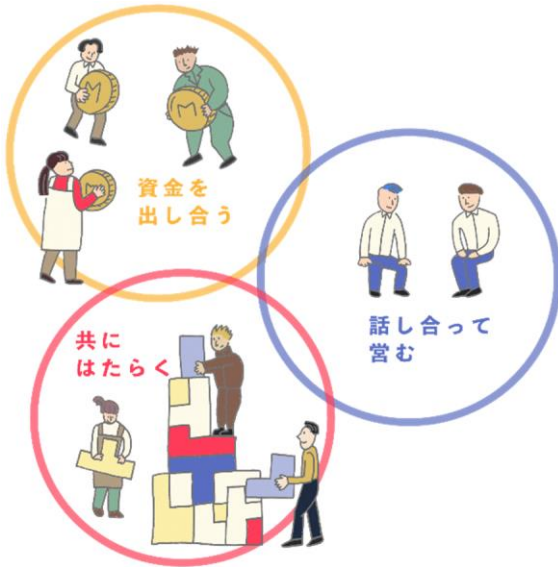
「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域のみなどで意見を出し合っ、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度である。

昨年10月に施行された労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律である。この法律では、労働者協同組合は、以下①から③の基本原理に従い、持続可能で活力ある地域社会に資する事業を行うことを目的とするよう定めている。

- ① 組合員が出資すること
- ② その事業を行うに当たり組合員の意見が適

切に反映されること

- ③ 組合員が労働者協同組合の行う事業に従事すること



3. 労働者協同組合の主な特色

労働者協同組合の主な特色は以下の6点である。

(1) 地域の多様なニーズに応じた事業実施

労働者派遣事業を除くあらゆる事業が実施可能である。そのため、介護・福祉関連、子育て関連、地域づくり関連など、地域の多様なニーズに応じた事業を実施できる。ただし、許認可等が必要な事業はその規制を受けることに留意が必要である。

(2) 組合員は平等に1人1議決権

株式会社と異なり、出資額にかかわらず、平等に1人1個の議決権と選挙権を有することになる。

(3) 簡便な法人格の取得

NPO法人や企業組合と異なり、行政による許認可等を必要とせず、法に定められた要件を満たし、登記をすれば法人格が付与される。ただし、

都道府県知事に決算関係書類などを提出する必要があるなど、都道府県知事による指導監督を受ける。

(4) 組合員に対する労働契約締結

労働者協同組合は組合員との間で労働契約を締結する。これにより、組合員は、労働基準法や労働組合法などの関係法令による労働者としての保護を受けることになる。

(5) 出資配当不可（非営利）

剰余金の配当は、出資額に応じて行うのではなく、組合員が労働者協同組合の事業に従事した程度に応じて行う。

(6) 一定要件を満たすとNPO法人並みの法人税負担

「定款に剰余金の配当を行わない旨の定めがある」、「定款に解散時の残余財産について出資額を超える財産は国等へ帰属する旨の定めがある」等の一定の要件を満たした労働者協同組合については、都道府県知事から特定労働者協同組合としての認定を受けることによる、各事業年度の所得のうち収益事業から生じた所得以外の所得が非課税となるなど、公益法人等に係る取扱いが適用される（公益法人等の軽減税率及び寄附金の損金不算入制度の適用はない。）。

4. 具体的な取組事例

具体的な取組事例として、法人制度スタートを機に、企業組合から労働者協同組合へ法人格を移行した「労働者協同組合ワーカーズコープちば」、自治会を母体として労働者協同組合を成立した「労働者協同組合かりまた共働組合」の取組につ

いてご紹介したい。

(1) 労働者協同組合ワーカーズコープちば

労働者協同組合ワーカーズコープちばは、中高年齢者の働く場を求めて前身の組織が設立され、その後、物流・清掃から高齢者福祉分野へと事業を広げ、近年は生活困窮者支援の取組を強化し、地域で必要とされる仕事おこしを進めている。

生活困窮者支援の取組については、生活困窮者自立支援法に基づく相談支援事業を通じ、千葉県千葉市、習志野市などで、生活保護に至る前の支援を重視し、行政と連携して、ワンストップ相談支援や、潜在的な困窮者へのアウトリーチ型支援を行うなど、問題を解決するための伴走支援を続けている。

こうした取組と並行して、平成24年には、「フードバンクちば」を設立し、企業や家庭で余った食品の寄贈を受け、食品が必要な人・団体施設に届けるとともに、就労が困難な者の働く場、活躍の場を広げている。食品の寄贈に当たっては、市町村社会福祉協議会や地元のサッカークラブであるジェフユナイテッド市原・千葉等の協力を得な

がら、県内100箇所の受取窓口を通じ、市民からの寄贈食品を受け取っている。

また、子ども食堂を利用する母親たちの「制服代が大変」という声に応え、使わなくなった公立中学校の制服リサイクル、「ふなばし制服バンク」を始めた。市役所の生活困窮者支援窓口やDV支援とも連携して制服の無償提供も行っている。

ワーカーズコープちばにおいては、働く人々が自ら出資し組合員になり、それぞれが経営に責任を持ちながら、日々働いている。月1回開催される職場会議では、それぞれの職場での問題や経営問題について組合員全員で話し合う。

これまで紹介した取組は相談事業の中で見えてきた地域の課題を放置せず、組合員全員による話し合いを通じ、必要と思われる社会資源を自ら作ることで実践されてきたものである。

ワーカーズコープちばは、法施行を踏まえ、令和4年12月に企業組合から労働者協同組合に組織変更をした。ワーカーズコープちばは、組織変更後も、地域に必要なこと、困っていることを仕事にしつつ、誰もが出番と居場所のある「地域共生社会」づくりを目指している。



〔相談支援の様子〕



〔ふなばし制服バンクの様子〕

(2) 労働者協同組合かりまた共働組合

沖縄県宮古島市狩俣（かりまた）地区は、同市の北端に位置する三方を豊かな海に囲まれた場所にあり、自治会創設120周年の歴史と伝統を誇る200世帯、460人が暮らす、少子高齢化が進む過疎集落である。

令和2年4月、自治会の執行部が40代に若返ったことを契機に、持続可能な地域づくりを目指して様々な活動を開始した。

その中で、まず取り組んだのが、入園者が少なく休園していた幼稚園の再開である。地区内外の幼稚園や保育園に通う園児の保護者らと話し合いを重ね、令和3年度に再開することとなった。その後、狩俣自治会では、園児の保護者からの「毎日のお弁当作りは大変なので、誰か作ってほしい」という声を受け、自治会の有志で配食サービスを開始した。

また、狩俣地区では、伝統の「追い込み漁」が盛んであるが、新鮮でおいしい魚がとれても、市場に流通できず廃棄することになってしまう課題があった。そこで、狩俣自治会では、漁港で売れ残った地元産の魚を買い取り、惣菜として販売するなど、地産地消と漁業の第6次産業化を進めている。

このほか、生産調整のために廃棄処分されていた新鮮な養殖もずくを買い取り、地元で直売会を開催して販売するなど、生産者と消費者をつなぐ

活動を展開している。

こうした活動を続ける中、自治会として様々な事業を行っているにもかかわらず、法人格がないために個人名義で事業を行わざるを得なかった。そのような時、令和4年10月に労働者協同組合法が施行され、設立が可能になる労働者協同組合の存在を知り、「若い世代が戻りたいと思える地域づくりのために、労働者協同組合を最大限活用したい」と考え、狩俣自治会を母体として、令和4年12月に労働者協同組合かりまた共働組合を設立した。

労働者協同組合を設立する決め手となったのは、働く人が対等な立場で発言でき、自分に合った就業時間を決められ、自らの特技を生かしてそれぞれが無理をせず、より良い地域づくりを進めることを仕事にできる新しい働き方に魅力を感じたことである。

現在、労働者協同組合かりまた共働組合は、これまで実施してきた弁当作りを通じた配食や海・農産物の販路拡大事業などを軸として、経営基盤の確立とルールづくりを進めている。

今後は、自治会とも連携しながら、地域の空き家や空き地を活用した移住促進や地域をつなぐ地産地消と6次産業化を推進していくとともに、地域の将来や課題について皆で話し合いを重ねることを通じ、地域の課題解決に取り組んでいくこととしている。



〔園児のお弁当〕



〔養殖もずくの直売会〕

5. 法に基づく運営等のルール

(1) 事業のルール（事業の種類は原則自由、事業従事の人数要件）

労働者協同組合は、上述（3（1））のとおり、労働者派遣事業を除くあらゆる事業が実施可能である。労働者協同組合が行う事業については、組合員全員で取り組むことが原則となるが、実際の事業運営上の必要性を鑑み、組合原理を損なわず、事業活動に柔軟性を持たせるため、事業に従事する人数に要件を設けている。

具体的には、総組合員の5分の4以上の数の組合員は、労働者協同組合の行う事業に従事することが必要である。これは、事業に従事する意思はあるものの、家庭の事情等で従事できないなどのケースを想定しており、そのような組合員が一定程度存在すること許容するものである。

また、組合事業に従事する者の4分の3以上は、組合員でなければならない。これは、実際の事業活動においては、繁忙期における人手不足などで非組合員であるアルバイトを事業に従事させる必要が生じる可能性があるためである。また、出資額の全額の払い込みが完了した段階で組合員となることが法定されているため、従事しながら組合員になろうとする方も出てくることが想定される。

(2) 配当のルール（従事した程度に応じた配当）

健全な運営を確保するため、労働者協同組合は、①準備金、②就労創出等積立金、③教育繰越金を確保する必要がある。①は毎事業年度の剰余金の10分の1以上、②③は毎事業年度の剰余金の20分の1以上の額である。

労働者協同組合は、損失を填補し、①～③を控除した後に、組合員が事業に従事した程度に応じ

た配当を行うことができる。

(3) 組合員のルール

① 組合員の出資金

出資一口の金額、必要な出資口数はそれぞれ労働者協同組合で決める。一人の組合員の出資口数は、原則、総口数の100分の25以下とされている。

組合員の責任は出資額が限度である。仮に労働者協同組合が破産した場合でも、組合員は出資額を超えて責任を負うことはない。

② 組合員の議決権・選挙権

上述（3（2））のとおり、組合員は、平等に一人一票の総会における議決権と役員選出のための選挙権を持っている。株式会社の一株一票とは異なり、お金ではなく人を中心に置く労働者協同組合の特徴を表している。

労働者協同組合の意思決定は労働者である組合員が行うという観点から、労働者協同組合と労働契約を結んだ組合員が、議決権の過半数を持たなければならない。

③ 労働者協同組合への加入・脱退

組合員になることができるのは個人である。団体や組織が組合員になることはできない。

組合員は任意に加入・脱退ができる。労働者協同組合は、組合員としての資格を持つ人が加入しようとする場合、正当な理由^(※)なく加入を拒否できない。

加入や脱退には手続きが必要である。除名についての規定もある。組合員の脱退は直ちに労働契約の終了とはならない（別途手続きが必要である）。

(※) 仕事の空きがない、その仕事を行うために資格が必要等

④ 労働契約の締結

労働者協同組合は、上述（3（4））のとおり、事業に従事する組合員と労働契約を結ばなければならない。これにより、組合員は労働基準法や最低賃金法、労働組合法などの労働関係法令が適用され、社会保険（健康保険、厚生年金保険）や労働保険（雇用保険、労災保険）にも加入ができる。

業務を執行する組合員（代表理事）、理事の職務のみを行う組合員（専務理事）、監事である組合員は、労働契約を締結することはできません。これらの役員は労働者協同組合と委任契約を結ぶことになる。

6. NPO法人等の
他の法人類型との違い

労働者協同組合とNPO法人等の他の法人類型との違いを整理すると下の図とおりである。

労働者協同組合が目指すのは、地域のみんで意見を出し合って助け合いながら、地域社会の課題を解決することである。当然のことであるが、こうした地域社会の課題については、既にNPO法人や企業組合等、様々な法人形態で活動がなされていることである。そのため、労働者協同組合は、これらの既存の法人と共存するものであり、地域社会の課題の解決のために活動を行おうとする方々の選択肢を広げ、こうした活動を一層促進させるものである。

	労働者協同組合	企業組合	株式会社	合同会社 (LLC)	NPO法人	一般社団法人	農事組合法人
目的・事業	持続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業（労働者派遣事業以外の事業であれば可）	組合員の働く場の確保、経営の合理化	定款に掲げる事業による営利の追求	定款に掲げる事業による営利の追求	特定非営利活動(20分野)	目的や事業に制約はない（公益・共益・収益事業も可）	(1) 農業に係る共同利用施設の設置又は農作業の共同化に関する事業 (2) 農業の経営 (3) (1)及び(2)に附帯する事業
設立手続	準則主義	認可主義	準則主義	準則主義	認証主義	準則主義	準則主義
議決権	1人1票	1人1票	出資比率による	1人1票	原則1人1票	原則1人1票	1人1票
主な資金調達方法	組合員による出資	組合員による出資	株主による出資	社員による出資	会費、寄付	会費、寄付	組合員による出資
配当	従事分量配当	・従事分量配当 ・年2割までの出資配当	出資配当	定款の定めに応じた利益の配当	できない	できない	・利用分量配当（(1)の事業を行う場合に限り） ・従事分量配当 ・年7分までの出資配当

出典：内閣府ホームページ、全国中小企業団体中央会ホームページ、農林水産省ホームページを基に、厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課にて作成

7. 労働者協同組合の 更なる活用促進に向けて

厚生労働省では、昨年10月の法人制度スタート以降、労働者協同組合について多くの方々に知っていただけるよう、周知広報を実施している。具体的には、①労働者協同組合立ち上げや移行等に関する相談窓口の運営、②労働者協同組合に関するフォーラムの開催、③労働者協同組合法に関する特設サイトの運営等を行っている。

そして、既に多くの労働者協同組合が設立され、多様な分野で地域のニーズに応じて様々な事業が行われる中、単なる周知広報にとどまらず、より地域において労働者協同組合が活用されるような方策を検討していきたいと考えている。

厚生労働省としては、今後も、労働者協同組合の活用促進を通じて、多様な働き方を実現しつつ、地域社会の課題の解決のために活動を行おうとする方々の選択肢を広げ、こうした活動が一層促進されるよう、取り組んでまいりたい。

特集 3

労働組合は協同労働の中に 何を見つけるか

えばな かずろう
江花 和郎

●にいがた協同ネット事務局長 ワーカーズコープ・センター事業団顧問

1. にいがた協同ネットと新潟 県内における協同労働の現状

2008年11月新潟市で「いま協同を拓く2008全国集会in新潟」が開催された。ワーカーズコープとの出会いはそれが初めてだったが、当時私は新潟県労福協の会長（連合新潟会長）を務めており、この集会の開催に協力する現地実行委員会を代表して歓迎の挨拶をすることになり、それが現在までワーカーズコープとつながる縁となった。

この頃、「協同労働の協同組合の法制化をめざす市民会議」の代表に笹森清さんが就任し、地方議会決議などの運動も進んで「法律制定」への期待が高まっていた。ただ労働団体の中には労働者協同組合における就労者の労働法適用をめぐってどちらかといえば消極的な意見もあったと思う。

私は後に述べるが、雇用労働の宿命として本質から遠ざけられている労働のあり様を見つめ、本来の労働とは何なのかを考える重要なカギが協同労働にはあると感じたので、この運動に大きな関心を持つことになった。今から思うと当時の自分は協同労働も労働者協同組合もまったく分かっていなかったのだが。

全国協同集会の後、現地実行委員会に結集した個人・団体がこのつながりを続けようということになって「にいがた協同ネット」を立ち上げた。労福協関係者、協同組合関係者、研究者が主なメンバーで、会の目的はお互いのつながりを発展させること、協同労働・労働者協同組合について学ぶこと、労働者協同組合法の早期実現をはかることなどであったと思う。年に数回の研究会や公開講座の開催、先進地視察（ポローニャ、ソウル、但馬、山形置賜）などを行い、随時協同総研や労協連から情報提供をお願いした。徐々に会則や財政・方針を整備して、現在に至っている。

日本労働者協同組合連合会（労協連）は、協同労働推進ネットワーク（現在17道県、2市に設立）づくりを進めており、にいがた協同ネットは先進事例の一つとなっている。最近では情報共有をはかりながら県内で協同労働を広げる取り組みを具体的に展開するために月1回の会員会議を開催している。労福協、生協連、労働金庫、ろうきん福祉財団、自治研センター、ワーカーズコープ、ささえあい生協等の役員、JA新潟中央会元専務、新潟大学・新潟食料農業大学・新潟敬和学園大学の研究者、各団体の元職員、元議員などが参加している。毎年「にいがた協同集会」を開催し、2021

年には斎藤幸平氏から「労協法制定の意義と未来への展望」というテーマで講演してもらい、2022年には県内の協同労働の芽になる地域活動に取り組む人たちと交流した。今年、ワーカーズコープの事業のない上越市で映画上映会を開催して地元の人たちとのつながりをつくる取り組みを9月に行い、「協同の島・佐渡」を目指して佐渡でも同様の取り組みを年内に実施する。

新潟県内における協同労働の現場は、主要には「センター事業団」（労協法人）と「ささえあいコミュニティ生協」（生協法人）がある。前者は労協法成立前はNPO法人や企業組合の器で事業を行い、協同労働の原則で出資、就労、経営を行ってきた。後者は生協法人の器で事業所を起し協同労働の考え方で事業を実践してきたが、法律制定後も当面は現在の生協法人を継続する予定だ。

センター事業団の現場は、県内ではすべて「委託」事業である。いわゆる自主事業がないので、住民自らが地域に必要な仕事を労協法人で立ち上げて行くことを促していく取り組みが求められている。労協法成立は持続可能な地域づくりに向けて自治体にとって使えるツールが増えたわけでチャンスだと思うのだが、まだ私たちの情報発信が足りていない。そんな中この7月に県内初の労働者協同組合「パンプアップせきかわ」が設立された。中心になった石川さんは厚生労働省のOBでそのつながりで昨年12月のいがた協同ネットの会議に参加してくれた。厚労省時代の後輩が現在労協法の担当室長だったこともあり、彼は関川村で事業を立ち上げるのに「労働者協同組合」を選択してくれたのである。地元農家が生産したカボチャを販売・加工する事業で、石川さんは「平等、民主的で地方を元気にするのによい制度だと思う。簡単につくれるので起業の一形態として広がってほしい」と話している。

2. 「よい仕事」

さて、協同労働や労働者協同組合の解説は、他の執筆者が書いていると思われるので、読者がそれらを承知していることを前提として、話を進めていきたい。

私がワーカーズコープ・センター事業団の顧問になって協同労働と本格的に関わることになったのは2019年からである。この年の3月「よい仕事研究交流全国集会」に初めて参加した。労協連は毎年全国の協同労働で仕事をしている現場の実践交流を行っている。我こそはよい仕事を実践しているという報告が全国から集まってくる。

「よい仕事」とは何か。協同労働には「3つの協同」という言葉がある。「働く仲間との協同」「利用者（消費者）との協同」「地域との協同」。そしてこの3つの協同を達成できているのがよい仕事なのだと思う（私の解釈）。ただしこのよい仕事に目標となるようなモデルはない。事業の内容、地域の特徴、利用者とその家族の事情、働く仲間の個性と協力のあり方など、現場によってすべて異なる。その多様な現場のあり様の中で「よい仕事」の実現を目指す様々な試みとプロセスこそが大事で、そのプロセスにおいてその現場の協同労働が内実のあるものに変化成長していくことが労働者協同組合の原理が機能しているということなのだと思う。

私は最初凄いことを実践している人たちだなと思ったが、しかしうまくいかないことが多いことも分かってきた。後で述べるが、今の社会で事業に関わる様々な困難があるのはどこでも同じで、協同労働においてそれを克服していく最も重要なカギは「話し合い」にある。組合員全員が事業の主体者としてとことん話し合うことで自らの問題

として共有していく。ここが協同労働の肝だと感じている。

雇用労働ではそれは経営者の問題で労働者の与り知らないことであることが多いと思われる。

3. 協同労働が直面している困難

協同労働は、労働者が働きがいをもって働けるよい働き方だと思うが、労働をめぐる関心事は一般的に「収入（賃金）」と「労働時間」である。労働者協同組合における組合員の収入は高いとは言えない現状にある。

3つの協同を追求しながらよい仕事をして、収入が付いてくるとは限らない。世界中から一瞬で富を集めてくるグローバル企業とは真逆の事業は、地域の暮らしに密接な関わりのある業種がほとんどで、しかも必要不可欠なものばかり（子育て、高齢者・障がい者生活支援、自立就労支援、総合サービス、公共施設管理、物流、販売など）。いわゆるエッセンシャル・ワークがほとんどだが、その価値が正当に評価されていないのが日本の社会の現状だ。今のところ、労働者協同組合が担っている仕事は、儲かる仕事ではなく人々の暮らしと切っても切れない必要な仕事ばかりなのである。

またこれらの仕事は自治体からの受託事業も多く、指定管理をはじめとする「業務委託」契約が低価格に抑え込まれていることが就労者の賃金を低水準にしている要因の一つと言ってもいいだろう。

自治体は、エッセンシャル・ワークの重要性を改めて認識するとともに、その質の向上を目指して日々よい仕事を追求している事業者に対する適正な処遇の改善をはかるべきであろう。自治体労働者の労働組合からも目配りをお願いしたいところではあるし、エッセンシャル・ワーカーを数多

く組織している労働組合の社会的な水準を引き上げる運動（労働者協同組合とも連帯協同）にも期待したい。

ディーセント・ワークの実現は労働者協同組合の努力だけでは難しい現状にあると私からは思える。

4. 労働組合（労働運動）は協同労働から何を求めるか

労働組合が存在する契機は雇用関係にある。

協同労働に労働組合は必要ない。労協法では労働組合法も適用されるので、労働組合をつくることは可能だが、もし労働者協同組合において労働組合がつけられたなら、その時点でその労働者協同組合はその原理原則から外れた失敗事例だ。すでに労働者協同組合とは言えないものになっているということだ。労働組合によって本来の姿につくり変えることができるならば労働組合をつくった意味はあると言えるかもしれない。

さて雇用労働における労働組合の最重要課題は、雇用の維持と労働条件の向上だ。「雇用を守れ」「賃金を上げろ」。だが果たして労働組合の役割はそれに止まるのだろうか。例えば、生産や事業内容に関わる民主的な管理やその意思決定に労働組合はどこまで関与してきただろうか、また関与しようとしてきただろうか。

雇用関係にある労働力がどのように扱われてきたか（どのような働かされ方をしているか）。それは賃金や労働時間だけの問題ではないはずだ。

人間の労働にはどのような意味があるのか（人が働くとはどういうことか）。

雇われて働き、働いた対価として賃金を受け取り、自分（と家族）の生活を成り立たせる。

働くことで自分の能力を高め、活かし、自分の可能性を広げ、社会の役に立ち、人との関係を豊

かにし、自分がそこに存在することの意味を実感する。

中村哲さんは、映画『医師中村哲の仕事・働くということ』の中で「人は人のために働いて支え合い、人のために死ぬ。結局はそれ以上でもそれ以下でもない。人間の仕事とはそういうものだ」と述べている。

人間の労働をどうとらえるかは人によって違う。価値観の問題でもある。ただ現在の大多数の現場で労働が疎外されていることは事実だろう。「疎外」とはそのものの本質から遠ざけられていること。何が労働を疎外しているのか。

人間は様々な能力と個性を持ち、労働を通じてそれを高めて行くことができる。しかし企業はその人の能力のうち企業に必要な能力だけを求める。その人にはもっと優れた能力や個性があるにもかかわらず。労働が人間の全面的発達を促すはずなのに、生活の糧を得る手段としての意味しか持たず、その労働者にとって労働が自分の生き様とは別のものとして切り離されていないか、といった問題に労働組合はどう向き合ってきたらだろうか。

もちろん生きがいや働きがいを感じながら働いている人も多い。しかしそれは労働者個人の問題としてとらえられ、結局どういう人を雇いその人をどう生かしていくかは企業の責任であって労働組合はそこに介入する力が弱かった。そもそも労働組合がそこまでの必要はないという考え方もあるだろう。

しかし私は、協同労働の姿が社会の中に徐々に立ち現われてくるこの時に、労働とは何なのかを労働組合が改めて問い直してみingことをお願いしたいと思う。

雇用労働はこれからも圧倒的な割合を占める労働形態として社会の中にあり続ける。労働者協同組合が法人として認められたが、その事業規模や就業者数はまだ0.1%にも満たない存在である。

シニア世代の副業的なものもあり、それだけで生業として暮らしを支えるのもまだまだ十分な状況にはない。それでも協同労働によって人間が生き生きと働く姿は着実に広がるだろう。

労働組合の中でも協同労働を使うことは考えられる。雇用労働の中で協同労働的な仕事のやり方を一部取り入れることは可能だと思うし、少しましな経営者なら社員の働きがいや意欲を高める方策に関心を持つだろう。またこれからは退職者、シニア世代が地域で生き生きと暮らしていくために労働組合としてできることを考えてみるのもいいかもしれない。現役時代に培った経験と能力を地域で役立てる手法の一つとして労働者協同組合というツールを使う、そのための情報提供や支援を労働組合はできるはずだ。

最後に内橋克人氏の『共生の大地～新しい経済がはじまる』（岩波新書1995年）の内容の一部を引用しながら紹介したい。

「多元的経済社会」の必要性を論じ、企業に有用なものと社会に有用なものが同一ではなく、「利潤極大化とそのための競争をもって行動原理とする企業は、いまや経済社会が必要とするニーズのすべてに対応することはできない。利潤原理にそぐわず、公的サービスにもなじまない社会的有用財・サービスの新たな供給主体の台頭をうながす、という時代的要請にこたえ、企業一元社会を超克できるか否か、二一世紀へ向けて問われる最重要の課題だ」

「企業だけがモノ、サービスのただ一つの供給主体であり、ただ一つの雇用の提供者でありつづけるかぎり、雇用か賃下げか——そのほかに選択肢が残されているはずはないだろう」

1995年は日本にとって重要なエポックとなる年だった。1月17日に阪神・淡路大震災が起き、ボランティア元年とも言われたが、春闘では当時の

日経連労問研報告が「新時代の日本的経営」として柔軟雇用路線を打ち出し、それは非正規労働者の増大と賃金の頭打ち（1997年が日本労働者の賃金のピークとなった）につながっていく。

1995年に内橋克人氏が世に問うたことをもう一

度思い起こし、労働者協同組合法の施行を「企業一元社会の超克」につながる契機としたいものだ。

協同労働という働き方が私たちの視野に入ってきた今、労働運動の新たな課題と可能性がそこに提起されていると受け止めてみてはどうだろうか。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料 12,000円（送料、消費税込み）

最近号の特集一覧

2021年9月号	最低賃金の意義を考える	2022年10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
10月号	労働相談活動の現状と課題	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年	2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題
2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を	2月号	勤労者の生活の現状と課題
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	3月号	労働時間 上限規制への対応
3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合	4月号	貧困・セーフティーネット
4月号	純粋持株会社における労使関係	5月号	ビジネスと人権
5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み	6月号	ハラスメントのない社会へ
6月号	労働教育の取り組み	7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題
7月号	ジョブ型を考える	8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－
8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告		
9月号	「家族」の変化と仕事、生活		

私の夢である支え合う地域づくりと協同労働 —助け合いの会「あけぼの橋クラブ」誕生の物語—

よしおか **吉岡** ひでき **秀規** ●「あけぼの橋クラブ」事務局長

はじめに

30代前半から労働運動に関わり続けキャリアだけは長いものの、なんの素養もなく失敗も多かった私ですが、なんとかここまできたのは前を歩く先達の方々のおかげであると率直に思います。そのなかのお一人が笹森清氏（元・連合会長、元・中央労福協会会長）でした。直接薫陶を受けたわけではありませんが、訳あって連合静岡の非専従事務局長を引き受けたときに笹森氏の手がけた「連合評価委員会最終報告」を手にして大きな衝撃を受けました。そして連合静岡の現場で取り組んだのが「地域に根ざした顔の見える労働運動」です。その目標・目的に向かって活動の領域を①政治・政策機能②組織対策機能③教育機能に特化させ、一人でも入れる「連合静岡ユニオン」や「連合メイト」を立ち上げました。

連合静岡会長と静岡県労福協理事長を兼務した次のステージでも笹森氏の手がけた「労福協の理念と2020年ビジョン」を下敷きにした活動を現場で展開しました。「語り部千人PJ」や「フードバンクふじのくに」設立など思い出深いものがた

くさんあります。

そして現役退任後には、みたび笹森氏の手がけてきた「労働者協同組合法」成立の現場に遭遇します。残念ながら笹森氏は故人となられてしまいましたが、念願であった法律が制定されてのち、そこに魂を入れるのは背中を追い続けた私たちの使命だと思い新たな挑戦に臨んでいます。わたしたちのつくった「あけぼの橋クラブ」は法人格を持たない任意団体として活動しています。そういう意味ではまだ法に魂を入れるところまでは到達していませんが、今日までの物語をとりあえずみなさんに届けさせていただいて、できうるならば新たな発想で若い皆さんが新しい働き方に魂を入れる活動に挑戦いただければと願います。

「あけぼの橋クラブ」設立経緯

ご多分に漏れず、私も現役中は家族のことや地域のことはほとんど女房任せの仕事人間でした。せめて現役退任後は（罪滅ぼしのつもりで）家族や地域と向かい合おうと考えておりました。

2017年、成り手がなくて困っていた「松野学区社会福祉協議会」の会長をお引き受けしました。

受けた方がいいがなにをすればよいのかもわからない私。とりあえず地域のお年寄りが集まるS型デイサービスのお手伝いと、他地区の活動を1年間学ばせていただきました。そのうちに我がふる里の将来について考えさせられるようになり、山積する地域課題の大きさにあらためて愕然といたしました。

私の住む松野学区はJR静岡駅から14キロ、新東名ICから5キロにある静岡市の奥座敷ともいえる自然豊かな地域です。しかし、さまざまな要因から高齢化と住民の減少、そして耕作放棄地の増加という地域課題に直面しています。小学校の全校生徒は46名で（21年12月時点）複式学級もある小さな学校です。

学区内の高齢化率と人口推移

年月	総世帯数	総住民数	高齢化率
2008年12月	459軒	1,430人	27.5%
2018年12月	492軒	1,229人	38.2%
2020年12月	493軒	1,173人	42.1%

そこで地域の将来を考えていく「地域づくり会議」を2019年に立ち上げました。紆余曲折を経て2021年に全世帯アンケートを実施します。予測していたもののアンケート結果は、高齢化の進展による困りごとが相当深刻であることが分かりました。そこで「地域づくり会議」における協議体「福祉部会」と「活性化部会」のうち「活性化部会」の活動を休止して、助け合いの会設立に向けて舵を切ります。休止する際に「地域づくり会議」の中間まとめとして次のように将来目標を定めました。

1. 意義レベルの目標

SDGs…持続可能な地域づくり

夢と勇気と笑顔で働き、みんなを元気にする

2. 成果レベルの目標

人口減少に歯止めをかけ、移住やUターンの促進をはかる

誰もが楽しく住み続けられるまちづくり

松野小学校の存続

改編された「地域づくり会議」は「助け合いの会研究会」として新たなスタートを切りました。研究会では毎月1回の定例会を開催し、住民アンケートをベースにしてひとつひとつ検討を重ねていき、会の名称を「あけぼの橋クラブ」としました。

	主な決定事項
21年7月	「助け合いの活動」を22年4月スタート目標とする。 利用者会員制ではなく利用対象は松野学区住民とする。
21年8月	「協同労働」の規約を参考にして規約をつくる。 3つの支援活動（付添移動支援・生活支援・環境支援）をベースにする。
21年9月	会の代表・副代表・事務局長・会計・監査を決定する。 会の名称について22個のうちからふたつに絞る。来月決定する。

	主な決定事項
21年10月	会の名称を「あけぼの橋クラブ」に決定する。 団体規約を決定する。 鈴与マッチングギフト助成金交付が決定しプロジェクターを購入する。
21年11月	松野学区全世帯回覧チラシの12月配布決定(内容は、ボランティア募集と活動告知)。 スタート時の支援事業(付添移動支援・生活支援)を決定する。 支援事業の利用料および協力対価を決定する。(30分500円のチケット制)利用チケットの意匠決定。
21年12月	入会申込書決定。活動報告書決定。支援員の心得決定。 利用者の心得決定。支援活動利用誓約書決定。助け合い事業細則決定。 支援活動利用チケット計算書決定。
22年1月	支援事業利用会員受付表決定。活動報告書改善。利用者からの依頼と支援の流れ検討。ロゴマーク検討。ボランティア保険検討。
22年2月	ロゴマーク検討。自治会役員からの質問について。各種帳票の見直し。 「あけぼの橋クラブ」設立総会検討。
22年3月	設立総会役割分担。社協チラシ検討。各種帳票見直し。 「あけぼの橋クラブ」活動の役割分担
22年4月	4月9日「あけぼの橋クラブ」設立総会(男性:9名、女性:6名)

なぜ「協同労働」なのか

手探り状態で始まった「地域づくり会議」でしたが、回数を重ねるうちに地域の課題が見えてきました。通院の足が無いという深刻な課題を解決するために「送迎支援検討会議」なども始めました。

助け合いの仕組みづくりに頭を悩ませているなか、2020年12月4日「労働者協同組合法」成立の記事を新聞で読みました。これだ!と思った私は、さっそく現役当時から懇意にしていた小山展弘衆院議員に連絡をとりました。彼がこの「労働者協同組合法」の議員立法に汗を流していることを聞いていたからです。

小山衆院議員を通して、すでに協同労働の実務

を担っている「ワーカーズユープ連合会」を紹介していただきました。幸いなことにそこには(元)連合本部副事務局長だった山本幸司氏が副理事長として勤務されており、とんとん拍子に話が進み、翌年の1月6日にはわざわざ静岡まで連合会のみなさんとともに説明にきてくれました。余談になりますが、山本幸司氏は連合本部で笹森清氏の片腕となり、「連合評価委員会」や「協同労働」についてともに活動されてきた方です。

参考までに「労働者協同組合法」を簡単に定義づけるとすればこうなります。

「新たな法人形態として組合員自らが出資(株主)し、総会等を通じて事業を運営(経営者)し、従事(労働者)する組織である“労働者協同組合”を法制化したものであり、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを究極的な目標と定めている」

また「協同労働」を簡単に定義づけるとこうなります。

「ともに心と力をあわせ、助け合って仕事をすること」

詳しい説明を受けて、まさにこれこそが私たちが目指す助け合いの会の組織体だと確信しました。さらには先進的な取り組みをされている広島市の協同労働モデル事業なども紹介していただき、その後の定例会でも検討を重ね、2021年6月には「助け合いの会」をつくるについては、協同労働の仕組みを取り入れていくことを全員で確認いたしました。

その仕組みとはすなわち3つの約束ごとです。

- ①口を出し…毎月の定例会と年1回の総会
- ②金を出し…1口1,000円の出資金
- ③汗をかき…労働し対価（有償ボランティア）を得る



「あけぼの橋クラブ」活動内容

研究会と同様に毎月の定例会は欠かさず開催いたしました。コロナ禍で人が集まることへの抵抗感が社会全体でとても強くて迷いましたが、この活動は集まって議論しなくては始まりません。メンバー全員と相談して毎月開催を決断しました。ただし、22年秋の台風15号で地域が甚大な被害を受け、定例会会場である集会場に対策本部が設置されたために10月だけは中止となりました。

具体的な活動内容は下記にまとめてありますが、初年度は①移動支援49件②生活支援50件の実績でした。2年目からは①②に加えて③環境支援の取り組みを開始しました。環境支援の取り組みは地域の環境保全が目的です。従来自治会役員が行っている環境保全活動ですが、役員の確保に苦勞する現状や、役員の高齢化に伴って活動が計画どおりに進まないことから「あけぼの橋クラブ」に応援要請されたものです。初回は、つつじ剪定作業を自治会役員とともに汗を流しました。また耕作放棄地の草刈り等にもこれからの支援を期待されています。

各月の活動状況

月	定例会	①移動支援	②生活支援③環境支援
22. 4	第1回 4 / 9		粗大ごみの搬出：1件×2人 焼却ごみ出し：7件
22. 5	第2回 5 / 21		焼却ごみ出し：7件
22. 6	第3回 6 / 13	通院：2件・1人	庭木剪定：1件×1日×3人 庭木剪定：1件×1日×3人 庭木剪定：1件×1日×3人 焼却ごみ出し：7件

月	定例会	①移動支援	②生活支援③環境支援
22. 7	第4回 7/16	通院：4件・2人	庭木剪定：1件×1日×5人 庭木剪定：1件×1日×3人 焼却ごみ出し：6件
22. 8	第5回 8/20	通院：4件・2人	焼却ごみ出し：6件
22. 9	第6回 9/17	通院：6件・3人 市役所：1件・1人	粗大ごみの搬出：1件×2人 焼却ごみ出し：6件
22.10	台風15号被災（9/23） で定例会中止	通院：5件・3人	
22.11	第7回 11/19	通院：6件・3人 市役所：1件・1人	
22.12	第8回 12/17	通院：4件・3人	庭木剪定：1件×4人
23. 1	第9回 1/21	通院：3件・2人	
23. 2	第10回 2/18	通院：6件・2人	
23. 3	第11回 3/18	通院：7件・3人	庭木剪定：1件×1日×2人 庭木剪定：1件×1日×4人 庭木剪定：1件×1日×3人
23. 4	第12回	通院：3件・2人	庭木剪定：1件×1日×2人
23. 5	「第2回総会」 5/20	通院：5件・3人	
23. 6	第13回 6/17	通院：13件・4人	自治会支援：1件×1日×2人 自治会支援：1件×1日×4人 自治会支援：1件×1日×4人
23. 7	第14回 7/15	通院：5件・4人	庭木剪定：1件×1日×5人 庭木剪定：1件×1日×4人 庭木剪定：1件×1日×3人 庭木剪定：1件×1日×3人

実際の支援現場からみえるもの

記念すべき支援活動第1号は粗大ごみの搬出作業でした。事前に収集センターへ連絡をして敷地

内の道路近くに室内より運び出す作業です。

一人暮らしの場合は収集センターで運び出しもしてくれるそうですが、依頼者のお宅は高齢者と娘さんの二人暮らしです。行政支援が受けられずに困った高齢者からの支援依頼です。作業は男性支援員ですから簡単でしたが、二件目の粗大ごみ

搬出作業は2階からの搬出でかなり苦勞しました。

「事前の現地確認が大切だね」こうした反省点を定例会で出し合ってメンバー間で共有します。まだまだ使える家具などもありますので、今後リユースの仕組みもつくりたいと話合っています。



付添移動支援はもっともニーズの高い活動です。おおむね30分以内の場所にある総合病院や医院が中心ですが、ほとんどが行きと帰りの送迎型になります。診療時間が見えませんが、終了したら電話をもらい迎えに行くスタイルです。バスで帰るにしても足腰の弱いお年よりですから地下道は無理、バス停から自宅までは歩いて行けない距離です。タクシーを頼むには経済的な事情で許せない。



支援活動をスタートして気がついたことですが、歳をとると身体のあちこちに故障が出て、月に2回以上の診察を受けるお年寄りが増えてきます。往復で8,000円以上のタクシー代を必要としますから、これまでは診察の必要があっても通えなかったという実態があります。車内での支援者との

会話も利用者にとってはとても大切な場所になっている模様です。孤独なお年寄りの実態をつぶさに感じます。買い物付添移動支援は宅配サービスや移動販売が充実してきて、緊急性がないので現在は展開しておりません。

荒れ放題に荒れていた庭が支援員の手によって見ちがえるような庭に生まれ変わります。素人のような私たちでしたが、庭仕事の得意な支援員の指導を受けながらだんだんと剪定作業が上手になってきました。支援員も高齢化しているために作業時間は1日3時間以上続けられないように配慮しています。スピーディーに仕上げるために機械に頼らなくてはならない作業もありますので、クラブ所有の機械類もそろえたいと思います。



2年目からとりいれた環境支援事業は、自治会とのコラボ作業からはじめました。これこそ機械類がないと作業はかどりません。整枝機、チェーンソー、草刈機、などなど。これに加えて耕作放



棄地の相談も寄せられておりますが、現状では活動領域を広げていくためのパワーが足りません。

移動支援も生活支援でも、その支援を受けた利用者の感謝の声は、私たちのモチベーションを高めてくれます。地域課題の解決とはいえ依頼されて無理な場合は断る自由もあります。メンバーができる仕事を通して地域貢献を果たし、リタイア後の充実感を実感できたという支援員もおります。まだまだ改善の余地はありますが、なんとか1年を終えてみて、大きな可能性を感じています。

運動にかかわるいくつかの工夫

2019年の「地域づくり会議」から2022年「あけぼの橋クラブ」までの物語を淡々と綴ってきました。過去労働組合を立ち上げてきた実体験や、労働運動のなかで培ってきた知識やさまざまな経験がこの間おおいに役立ちました。

「地域づくり会議」結成時は全世界帯にチラシで呼びかけました。しかし、ひとりの参加希望者もなく、関係のある方々に呼びかけてメンバーを集めました。「助け合いの会」を立ち上げる際も有償ボランティアに対する批判や、厄介なことをするものだという保守的な声も聞こえてきました。これらは労働組合を立ち上げた際にも経験したものです。

定例会の進行ルールなどにも労働運動時代の知恵を参考にしました。

- ①楽しい議論（ワイワイ・ガヤガヤ）
- ②解決志向（なぜできないのかの原因探しではなく、どうしたらできるかを考える）
- ③コンセンサスペース（多数決をとらない）
- ④結論が出たら後戻りしない、させない
- ⑤無理しない

解決志向ミーティング（M）の基本ルール

- ①解決志向…「こうあるべき」→「こうなりたい」
- ②批判しない
- ③押しつけない
- ④守秘義務
- ⑤メモ禁止→Mに集中する→議事は板書し携帯カメラで撮る。書記が議事録をつくりLINEする

活動に際しての心構え

- ①あせらない
- ②あわてない
- ③あきらめない
- ④あるがままに
- ⑤ありがとう



終わりに

厚労省の国立社会保障・人口問題研究所が50年後（2070年）の日本の将来推計人口を公表しています。それによると総人口は8,700万人となり、そのうち高齢者が4割、外国人が1割を占めるとしています。さて50年後、みなさんの住んでいる地域はどうなっているのでしょうか。

現在でも日本中のいたる地域で、ふつうのくらしができなくなる現実、置き去りにされる地域の課題が山積しています。「あけぼの橋クラブ」の

設立を急いだのはひとりのお年寄りの病死がきっかけでした。せめて気軽に通院のための移動支援を頼めていればこの死は防げたかもしれません。このお年寄りの姿は明日の私自身かもしれません。

自助は現在でも無理筋です。国の借金は過去最大を更新中で国民一人当たり1,020万円で公助はますます細る一方、残る共助による仕組みを早急に組み立てていく必要に迫られています。そうしたなかで岸田内閣が「新しい資本主義」を打ち出しました。市場万能主義のなかで置き去りにされたさまざまな課題に対して分配のシステムをつくるのかと期待しましたが、実行プログラムをみるとどうやら期待外れに終わりそうです。

地域における「労働者協同組合」の役割にはとても大きなものがあります。法律の目的が謳われている第1条には「組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資す

ることを目的とする」とあります。地域の課題解決に向けてわずか3人いれば「労働者協同組合」は設立できます。その3人がそれぞれ株主（金を出し）であり、経営者（声を出し）であり、労働者（汗をかく）の顔を持つところが労働組合と異なる点です。多様性が問われる現代にふさわしい組織体（労働者協同組合）かもしれません。

労働組合も労働者協同組合でももっとも大切なものは仲間の存在です。わたしは活動を通じてすばらしい仲間たちと出会えました。「あせらず」「あわてず」「あきらめず」「あるがままに」「ありがとう」、これからもその言葉を大切にしながら大切な仲間と一緒に運動を進めていきたいと思っています。

労働運動を歩む読者のみなさんのご活躍を祈念しながらペンを置きます。

ありがとうございました。

次号の特集は

「労働組合における政治活動の取り組み（仮題）」の予定です。

「労働者協同組合法」制定運動の 過程で感じたこと

たかはし
高橋 ひとし
均

●元連合副事務局長・元中央労福協事務局長

画期的な法律が誕生した ～はじめに

「出資」・「意見反映（経営）」・「従事（労働）」を基本原理とする新しい協同組合法が制定、施行された。高齢者・児童・障がい者等の福祉事業、子育て・保育事業をはじめ地域社会において有用な事業を行いながら、これまで法的根拠がないために、NPO法人や企業組合として活動せざるを得なかったのだが、晴れて協同組合として生まれ変わることになる。労働者協同組合連合会（ワーカーズコープ）やワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン（WNJ）を中心に40年にもわたる法制定運動の積み重ねがあったからこそこの法律が作られたのであり、決してその逆ではないということをもまずは銘記しておきたい。

この法律は「雇用によらない働き方」を認知するという、それだけで画期的なものなのだが、それだけではない。明治以来、所管の行政官庁の認可を得なければ設立できなかった日本の協同組合法で初めて「準則（届出）」で設立できるようになったのだ。

連合本部、中央労福協に在籍中から多少なりと

もこの運動に関わってきた立場から、その過程で感じてきたこと、労働組合に期待することなどを記してみたい。

労働組合には理解できなかった 「協同労働」という働き方

日本の就業者数6,785万人のうち9割以上の6,100万人は、どこかの企業・団体に雇われて働き、賃金を得て生活することにいささかの疑問も持っていない「雇用労働者」である。筆者も同様に、たまたま入社した中堅の旅行会社の給料が低く生活できなかったために、仲間と労働組合を結成しただけのことだった。それは50年前の当時も今も変わらない。

そのため、雇用労働者にとっては、自ら出資し、意見を述べ（経営）、従事する（働く）という「雇われない労働」はそもそも想像がつかないものであった。雇用労働者を組織している単組・産別・ナショナルセンターにとっても同様に、「雇用によらない働き方＝協同労働」はおよそ理解の外だったのである。

「経営者で労働者というのは論理矛盾だ。それは最低賃金法の適用を免れながら雇用保険の適用

を受けたいという都合のいい主張だ！」といった誤った理解が流布され、労働組合は連合系・全労連系を問わず無視するか反対する向きが強かった。

加えて、日本の労働組合は、戦後労働運動の分立の歴史を反映してか、いまだにその運動をリードする団体の出自を問う傾向がある。特にこの法制定運動を中心的に担っていたワーカーズコープの出自が失業対策事業からスタートした全日本自由労働組合（全日自労）であったことから、何やらうさん臭い団体だという思い込みがその背景にあったのである。

ところが、法律が制定・施行され、厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課に労働者協同組合理業室が出来、ポスターを作り各県に対して積極的な周知活動を始めると、これまで見向きもしなかったばかりか反対していた労働界が急に翼賛的な態度をとるようになった。ようやく気づいてくれたのなら結構なことではあるけれど、単にお上^{じやう}が認めたから鵜呑みにして信用するのであれば、それは自主・自立した労働組合としては決して褒められた態度ではないということだけは指摘しておきたいと思う。

笹森清連合会長の登場 ～法制定前史

ここで、筆者も関わった法制定に至る前史に触れておこう。

暦は2002年5月20日に遡る。大内力東大名誉教授が会長を務める「協同労働の協同組合法早期制定をめざす市民会議（法制化市民会議）」主催の集會に、当時連合会長だった笹森が出席し、「労働団体も地域で活動する人と手を携え、変わらなければ。超党派の立法が必要だ。協力を約束したい」と挨拶したのだ。とはいえ、他の労働組合の役員同様、当時の笹森に「協同労働」についての

確たる理解があったわけではない。雇用された労働者で組織される労働組合の役員にとって、出資し経営もしながら自らも働くという「雇用によらない働き方」の具体的な姿がつかめていなかったからである。その後、笹森は、現場を見せてくれと精力的にワーカーズコープの事業所に足を運んでいく。その一つ、手作り豆腐を作る愛菜（あいさい）深谷工房を訪れた時のことだ。忙しそうに作業している数人の女性に「社長はどなたですか」、全員が「はい」と手を挙げたというのだ。立ち上げ資金をみんなで持ち寄り、みんなで相談しながら働いているのだが、悩みは「法人格がないので、工房の場所を借りるのも、電話の契約も個人名になる」ことを聞いた瞬間、労働者協同組合の実際の姿と新しい法律による法人格の必要性がストンと腹に落ちた、と笹森は後に語っている。

労働者協同組合法の必要性を瞬時に掴み取った笹森の動きは早かった。2007年7月、「法制化市民会議」の代表に就くと、与野党の国会議員への説得に歩いたのである。そして、2008年2月、超党派77人の国会議員が出席して「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」が発足することになる。会長には、厚生労働大臣時代に「働く者の協同組織についての法整備は、最終的なとりまとめ中。今しばらくご猶予を」と国会答弁していた公明党の坂口力衆議院議員が就任。会長代行に仙谷由人（民主党）衆議院議員、幹事長には長勢甚遠（元法務大臣：自民党）衆議院議員という強力な布陣だった。

しかし、協同労働は、従来の就業規則や労働協約に基づいて働く雇用労働とは異なり、日本には馴染みがないことから、法案の作成は難航する。直後の衆議院選挙で民主党が圧勝し政権交代が起きたため、あらたな議員を加えて議員連盟が再編され、より具体的な法案作りが進められた。こうして、2010年4月の議員連盟総会で「協同労働の

協同組合法案（仮称）・要綱（案）」が確認され、正式に各党での検討が始まったのである。ところが、翌年3月に東日本大震災が発生、議論は先送りされてしまう。そのうえ、震災から3か月後の6月4日、法制化の先頭に立っていた笹森が道半ばにして他界したのである。笹森が亡くなったこともあり、議員連盟と法制化市民会議の活動は事実上休止状態に陥ってしまった。

ようやく2017年3月、政府与党内に「協同労働の法制化に関するワーキングチーム」が設置され、休止状態だった議員連盟の活動も2017年4月に「協同組合振興研究議員連盟」に引き継がれ、一体となって今回の議員立法に結びついたのである。思えば、20年の長い道のりだった。

100年も前に大杉栄が提起していた「共同資本と共同労働」論

ところで、日本での労働者協同組合というべき考え方は、1897（明治30）年に徳富蘇峰が「共同会社」という名前で紹介しているのが初出だと思われる（国民の友95号）。「資本家と労役者、その利害を並行せしむる」方法として、「労役者自身が少数の資本を出して、以て互に共同して営業を為すもその一つなり」と書かれている。労働者協同組合論の萌芽といえようか。

その後、1919（大正8）年には思想家・労働運動家大杉栄が「労働者協同組合」に言及している。ちょうど100年前の1923（大正12）年9月1日に発生した関東大震災、その直後の9月16日、大杉が妻と甥とともに、憲兵隊司令部で甘粕正彦大尉らに虐殺されたことはよく知られている（甘粕事件）。その大杉が「労働運動家鈴木文治論」、「賀川豊彦論」で二人を批判しているのだが、その中に注目すべき記述がある（新聞「労働運動」1919

年～20年）。曰く「資本と労働は協力調和というよりもむしろ一致融和すべきものである。しかしこの関係は資本家と労働者との関係ではない。この二つの関係はまったく別々のものである」と。鈴木や賀川にはその区別がないために資本家と労働者の調和＝労使協調論になるのだと批判しているのだ。しからば、大杉のいう資本と労働の一致融和とは何を指しているのか。「いっさいの社会問題、いっさいの労働問題は、資本と労働との分割に帰因する。したがって、そのもっとも徹底した解決法は、この分割の廃止、すなわち共同資本と共同労働とになければならない」と書いている。大杉栄は何と100年も前に「協同労働」という働き方を展望していたのだった。

大杉の協同労働の構想は100年の時を経て、やっと実践の時代に向けて動き出したのである。

協同組合の準則主義を考える ～認可から届け出へ

さて、この法律の画期的なことは、これまで認可を得なければ設立できなかった日本の協同組合法で初めて「準則（届出）」で設立できるようになったことであると冒頭に述べた。

日本の協同組合法は、ドイツの協同組合法を参考に1900（明治33）年に制定された「産業組合法」が嚆矢である。日清戦争後の不況で人口の8割を占める農民や職人の生活が疲弊し、社会の不安定化を恐れた明治政府がその生活向上をはかるためのツールとして政府主導で制定したものだ。当時は知識人の間からも貧富の格差が広がり続ける無制約の競争社会を抑制しようという動きが起きていた時代である。当時それは社会主義政策として危険視されていたため、議会では産業組合法は「社会主義を蒔くのか」と糾問されている。そ

のためか、参考にしたドイツの協同組合法では「準則（届出）」で設立できるにもかかわらず、国が認可・監督・解散権を持つ「認可主義」が採られ、いつでも監視できるようにしたのである。そして、戦後のすべての協同組合法には産業組合法の認可主義が引き継がれている。だから、この法律も他の協同組合法制と同様「認可」主義が採られるのではないか、そこを突破するのはかなり難しいのではないかと筆者は危惧していたのである。

ところが、2006年の公益法人制度改革で一般社団・財団法人がこれまでの認可から準則に転換され、非営利法人については届け出だけで簡単に設立できるようになった。そのためか、法制定に当たって、このことはほとんど話題にならずに「準則（届出）」主義が採用されたのである。筆者にとっては嬉しい誤算だった。しかし、認可で設立された他の協同組合陣営から、自らの組織が認可主義で設立されているのを、この際問題視しようという動きが全く起こらなかったのである。そればかりか、「国から認可されていることは、お墨付きを得ることになる、箔がつくので信用が増す」という声さえ聞こえてきたのには驚きを通り越してあきれてしまった。

認可主義が協同組合陣営にどのような影響を与えるのか、近年の農協バッシングを見ればよく分かる。農協の運営に問題があるのであれば、組合員である農家が自分たちで自主的・民主的に解決すべきなのであって、なぜ組合員でもない政府が偉そうに「全中を一般社団に、全農を株式会社にしろ」と言えるのか。それは、認可・解散権限を政府が握っているからに他ならない。準則主義で設立された会社に対して「お前の会社を改革しろ、さもなくば解散だ」などとは言えないのである。認可と準則では天と地ほどの開きがあるのだ。

今すぐ準則主義への転換は展望できないかもし

れないが、主体的・自主性を標榜する協同組合陣営として問題意識は持ち続けて欲しいと思う。

労働組合の支援に期待する

では今後、雇用労働者で組織している労働組合や既存の協同組合陣営は、労働者協同組合との関係をどのように作っていけばいいのだろうか。

その一つは、労働組合や既存の協同組合の持つ人的資源、財政的資源を労働者協同組合やNPO団体などの行うさまざまな社会的事業・活動の支援に当てることではないかと思う。

それにはこんな事情がある。今日の労働者協同組合連合会やワーカーズコレクティブなどが実際に展開している事業は、高齢者介護、コミュニティセンターや高齢者福祉センターなど公共施設の管理・運営、保育園・学童クラブ・児童館など子育て支援、若者や障がい者・失業者などの就労支援含め、地域社会のすべての市民・労働者に対する支援事業がその柱となっている。ところがその財源は主に行政からの低い委託料収入なので、運営上常に厳しさが付きまわっているのだ。そもそも、こうした分野は地域コミュニティに欠かせない公益に資する事業であるにもかかわらず、十分な利益が見込めないがゆえに民間資本が参入しない事業分野なのである。

もちろん、行政からの委託事業以外の独自事業、例えば総菜や弁当の配食サービス、サービス付き高齢者住宅の運営、住宅街の居場所づくり、さらには耕作放棄地の再生や自伐型林業など一次産業も含めて様々な分野での地域社会に役立つ仕事起こしにも挑戦し、成果を上げつつある。しかし、事業運営上の厳しさは変わらない。

こうした事業を継続していく困難さは、これまでさまざまな社会事業を行ってきたNPO団体や

市民団体にも共通している。

そんなときこそ、労働組合の出番で、そのための人的・財政的支援に乗り出して欲しいと思うのだ。

労働組合の強みは、その豊富な財政的資源にある。連合総研の調査によると、組合員一人当たりの月額組合費は約5,000円、1年間におよそ5,000億円、労働組合の闘争積立金の総額もおよそ1兆円と推計される。また、労働金庫から労働組合に支払われている出資・利用配当金は年額約60億円、こくみん共済coop《全労済》からの事務手数料は100億円もある。こうした組合費や闘争積立金の利息の一部、出資配当・利用配当、事務手数料の一部を公益のために拠出することを、是非とも考えてもらいたいと思う。

それを実現した具体例がある。昨年、設立70年を迎えた新潟労金が、県内の労働組合と相談して通常の利用配当とは別に5億円の特別利用配当を実施し、それを県内の所得の低い家庭の高校生向けの「奨学金」支援に充てようとしたのである。そしていったん特別利用配当金を受け取った県内1,700の労働組合からの寄付を募ったのだ。所得の低い家庭の高校生100人に返済義務のない月額

1万円の奨学金を3年間支給しようという計画で、最大300人分を今後10年間継続するためには3億6千万円の財源が必要だと呼びかけたのだった。その結果、多くの労働組合が賛同し、寄付額は既に4億円を超え、今年4月からスタートさせている。難しいことではない、リーダーがやろうと決意して組合員に提案すれば、組合員は理解してくれるのだ。

これはほんの一例だが、労働組合や既存の協同組合陣営はこれまでも人権・福祉・環境・平和など社会的に有用な活動を行うNPO団体や市民団体に寄付をして支援してきている。最近では、国連のSDGs行動指針に基づいて、誰一人取り残さないという方針を掲げてはいるものの、その前に立ちはだかるのが財源の壁である。こうした支援の手をさらに労働者協同組合の諸事業にも広げていって欲しいのだ。

公益組織で始まった労働組合がその財源の一部を公益に使うことを全国的に広げていくなら、近年とみに影が薄くなったと言われる労働組合の存在感と信頼が飛躍的に増すことは間違いないと思う。

労働組合幹部の英断を期待している。

協同組合に関する全国意識調査2022報告書

一般社団法人 日本協同組合連携機構（JCA）

ここでは2023年3月に一般社団法人日本協同組合連携機構（JCA）から発表された「協同組合に関する全国意識調査2022報告書」の一部を抜粋して紹介する。

なお、本調査は(株)インテージを通じて2022年8月に、各都道府県約400人の18歳以上の男女をインターネットモニターから抽出し、インターネット調査で実施され、回答者は19,888人である。

目次

<p>I. 結果のポイント</p> <p>II. 調査の概要</p> <p>III. 調査の結果</p> <p>1. 協同組合への加入概況</p> <p> (1) 協同組合への加入率</p> <p> (2) 各種の協同組合への加入状況</p> <p> (3) 協同組合への加入動機</p> <p> (4) 周囲への協同組合の推奨意向</p> <p>TOPIC・1 個人と世帯で見た我が国の協同組合加入率</p> <p>TOPIC・2 世帯単位で見た協同組合への複数加入状況</p> <p>2. 協同組合の認知度・共感度・有益度</p> <p> (1) 認知度</p> <p> (2) 共感度</p> <p> (3) 有益度</p> <p> (4) 協同組合に関する理解</p> <p>3. 協同組合別の認知状況と身近に感じる組合</p> <p> (1) 協同組合別の認知状況</p> <p> (2) 最も身近に感じる協同組合</p> <p>TOPIC・3 協同組合間の相互認知状況</p> <p>TOPIC・4 協同組合ファンの特徴</p>	<p>4. 協同組合との関わり</p> <p> (1) 現在の協同組合との関わり</p> <p> (2) 子どもの頃の協同組合との関わり</p> <p> (3) 各種媒体を通じた情報入手の現状</p> <p> (4) 事業の利用状況</p> <p>TOPIC・5 媒体別に見た情報浸透の現状と対応方向</p> <p>TOPIC・6 真の共感度をいかに高めるか</p> <p>5. 協同組合に対するイメージと評価</p> <p> (1) 協同組合に対するイメージ</p> <p> (2) 協同組合に対する評価</p> <p>TOPIC・7 真の共感度と協同組合に対するイメージ</p> <p>6. SDGsへの関心と農産物の国産・地元産志向</p> <p> (1) SDGsへの関心</p> <p> (2) 農産物の国産・地元産志向</p> <p>TOPIC・8 組合員・非組合員別に見たSDGsの関心と農産物の志向性</p> <p>TOPIC・9 農協の准組合員像</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> <p>本号掲載分</p> </div>
--	--	---

4. 協同組合との関わり

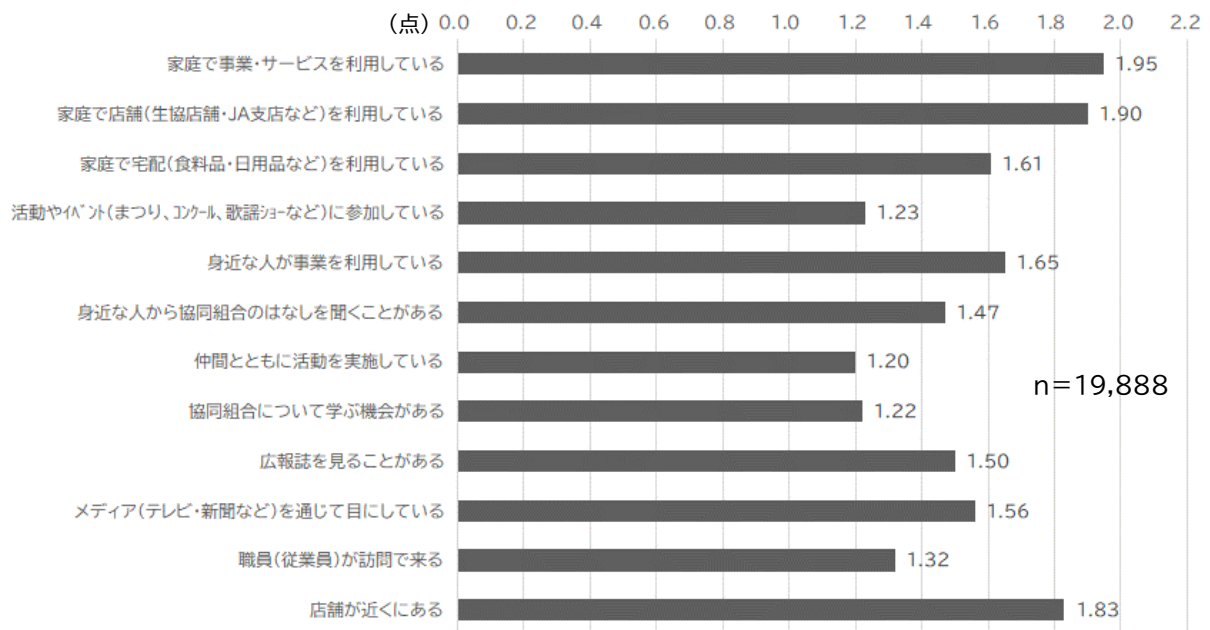
(1)現在の協同組合との関わり

1)単純集計結果

図Ⅲ-10 は、現在の協同組合との関わりを示したものである。各設問は5段階尺度(「非常によく当てはまる」「よく当てはまる」「まあまあ当てはまる」「多少は当てはまる」「まったく当てはまらない」)で尋ねており、肯定的な回答から順に5~1点を与え、加重平均によって点数化している。

最も点数が高いのは、「家庭で事業・サービスを利用している」で1.95点、次いで「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用している」1.90点、さらに「店舗が近くにある」1.83点と続いている。すべての項目で点数は1点台であり、回答者全体の協同組合との関わりは強いとはいえない。

図Ⅲ-10 現在の協同組合との関わり



2)クロス集計結果

<性別・年齢別>

表Ⅲ-10によれば、男女どちらも「家庭で事業・サービスを利用している」の点数が最も高く、次いで「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用している」、さらに「店舗が近くにある」が続いている。

年齢別に見ると、「家庭で事業・サービスを利用している」「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用している」については、男性は60歳代以上、女性は50歳代以上で全体を上回るなど中高年層の点数が高い。その一方で、「活動やイベント(まつり、コンクール、歌謡ショーなど)に参加している」「仲間とともに活動を実施している」「協同組合について学ぶ機会がある」については、男女ともに29歳以下の点数が最も高くなっている。

<非組合員・組合員別および加入組合別>

同じく表Ⅲ-10によれば、非組合員においては、「店舗が近くにある」の点数が最も高く1.49点となっており、「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用している」1.44点、「メディア(テレビ・新聞など)を通じて目にしている」1.36点と続いている。

表Ⅲ-10 属性別に見た現在の協同組合との関わり

	回答数 (人)	現在の協同組合との関わり												
		家庭で事業・サービスを利用している(点)	家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用している(点)	家庭で宅配(食品・日用品など)を利用している(点)	活動やイベント(まつり、コンクール、歌謡ショーなど)に参加している(点)	身近な人が事業を利用している(点)	身近な人から協同組合の話を聞くことがある(点)	仲間とともに活動を実施している(点)	協同組合について学ぶ機会がある(点)	広報誌を見ることがある(点)	メディア(テレビ・新聞など)を通じて目撃している(点)	職員(従業員)が訪問で来る(点)	店舗が近くにある(点)	
全体	19,888	1.95	1.90	1.61	1.23	1.65	1.47	1.20	1.22	1.50	1.56	1.32	1.83	
性別・年齢別	男性計	9,565	1.89	1.84	1.52	1.26	1.62	1.44	1.23	1.25	1.51	1.57	1.83	
	29歳以下	1,294	1.77	1.71	1.61	1.39	1.60	1.50	1.40	1.41	1.46	1.55	1.67	
	30歳代	1,212	1.79	1.72	1.58	1.31	1.63	1.49	1.30	1.32	1.43	1.50	1.68	
	40歳代	1,593	1.76	1.69	1.45	1.23	1.57	1.38	1.20	1.19	1.37	1.45	1.69	
	50歳代	1,591	1.80	1.77	1.40	1.21	1.59	1.43	1.20	1.21	1.44	1.57	1.81	
	60歳代	1,501	1.98	1.90	1.49	1.19	1.60	1.41	1.17	1.18	1.55	1.62	1.90	
	70歳以上	2,374	2.11	2.06	1.59	1.24	1.68	1.46	1.19	1.22	1.69	1.68	2.04	
	女性計	10,323	2.00	1.96	1.70	1.20	1.68	1.49	1.17	1.19	1.49	1.55	1.83	
	29歳以下	1,233	1.72	1.67	1.51	1.25	1.56	1.40	1.24	1.28	1.36	1.41	1.59	
	30歳代	1,195	1.78	1.75	1.63	1.19	1.64	1.46	1.17	1.19	1.35	1.44	1.64	
	40歳代	1,546	1.79	1.78	1.53	1.15	1.60	1.41	1.11	1.12	1.35	1.48	1.68	
	50歳代	1,602	1.96	1.92	1.66	1.15	1.68	1.46	1.13	1.13	1.46	1.58	1.86	
	60歳代	1,628	2.17	2.08	1.78	1.19	1.70	1.49	1.15	1.17	1.54	1.62	1.96	
	70歳以上	3,119	2.24	2.18	1.85	1.22	1.77	1.58	1.20	1.22	1.66	1.63	2.00	
非組合員・組合員別および加入組合別	非組合員	9,987	1.35	1.44	1.24	1.12	1.35	1.25	1.08	1.10	1.23	1.36	1.49	
	組合員	9,901	2.56	2.36	1.99	1.34	1.95	1.68	1.31	1.33	1.77	1.76	2.17	
	農協	2,987	2.68	2.67	1.80	1.52	2.11	1.87	1.42	1.43	2.10	1.90	2.48	
	正組合員	1,090	2.87	2.82	1.96	1.69	2.28	2.06	1.62	1.62	2.40	2.01	2.59	
	准組合員	1,897	2.56	2.59	1.71	1.43	2.02	1.76	1.30	1.33	1.93	1.83	2.42	
	漁協	108	2.99	2.77	2.43	2.10	2.57	2.51	2.19	2.15	2.48	2.23	2.75	
	正組合員	56	3.38	3.02	2.86	2.25	2.75	2.71	2.45	2.45	2.68	2.48	2.88	
	准組合員	52	2.58	2.50	1.96	1.94	2.38	2.29	1.92	1.83	2.27	1.96	1.87	2.62
	森林組合	225	2.86	2.84	2.07	1.81	2.43	2.13	1.72	1.80	2.65	2.16	2.20	2.66
	購買生協	2,950	3.05	2.73	2.75	1.33	2.14	1.78	1.35	1.37	1.85	1.79	1.54	2.36
	生協の共済	3,949	2.70	2.39	2.16	1.29	1.94	1.65	1.29	1.30	1.73	1.80	1.42	2.12
	医療・福祉・高齢者生協	373	2.72	2.59	2.19	1.65	2.30	2.01	1.75	1.79	2.18	2.07	1.68	2.37
	労協	174	2.29	2.20	1.95	1.68	2.16	1.94	1.71	1.78	1.98	2.03	1.61	2.02
	事業協同組合	116	2.47	2.25	1.99	1.79	2.16	1.97	1.96	1.84	2.07	2.00	1.86	2.12
労金・信金・信組	2,788	2.46	2.29	1.82	1.31	1.95	1.65	1.30	1.32	1.74	1.78	1.50	2.18	
その他	232	1.80	1.80	1.46	1.35	1.74	1.63	1.36	1.31	1.65	1.63	1.32	1.75	

一方、組合員においては、「家庭で事業・サービスを利用している」の点数が最も高く 2.56 点となっており、「家庭で店舗(生協店舗・JA 支店など)を利用している」2.36 点、「店舗が近くにある」2.17 点と続いている。すべての項目で組合員の点数の方が高く、最も差が大きいのは「家庭で事業・サービスを利用している」で 1.21 ポイントの開きとなっている。

加入組合別に見ると、大半の組合では「家庭で事業・サービスを利用している」「家庭で店舗(生協店舗・JA 支店など)を利用している」「店舗が近くにある」が上位3項目を構成している。このうち、「家庭で事業・サービスを利用している」に着目すると、最も点数が高いのは購買生協の組合員で 3.05 点、次いで漁協の組合員で 2.99 点、さらに森林組合の組合員が 2.86 点で続いている。

<都道府県別>

都道府県別の結果は、後掲の都道府県別図表⑨のとおりである。

「家庭で事業・サービスを利用している」については、最も点数が高いのは宮崎県で 2.17 点となっており、北海道 2.14 点、宮城県 2.13 点、兵庫県・島根県・愛媛県 2.10 点と続いている。

一方、最も点数が低いのは福岡県で 1.69 点となっており、愛知県 1.70 点、埼玉県・神奈川県・大阪府 1.76 点と続いている。

(2)子どもの頃の協同組合との関わり

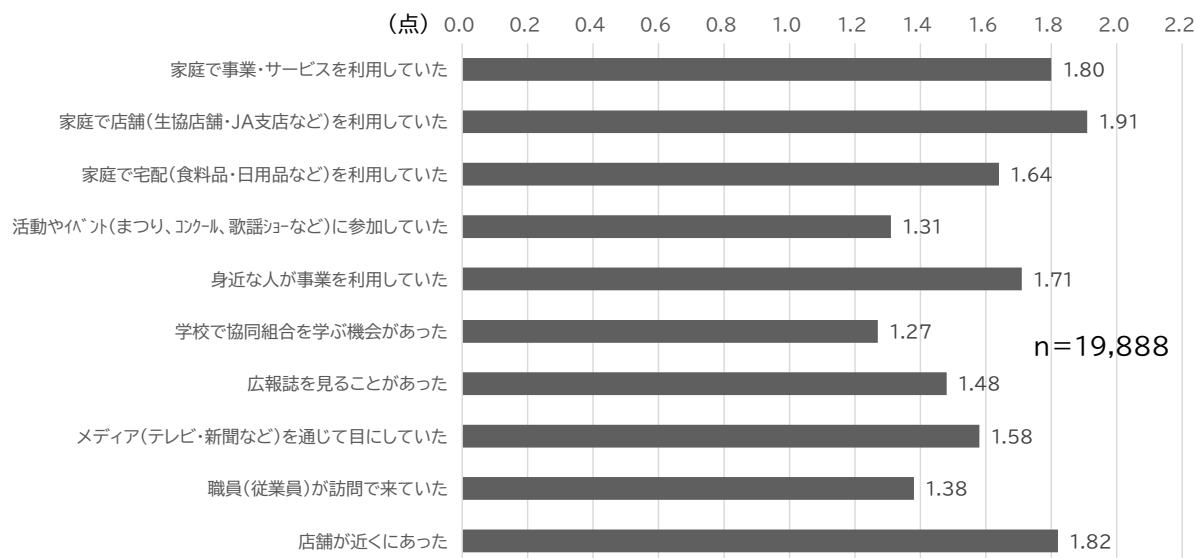
1)単純集計結果

図Ⅲ-11 は、子ども(小・中・高・大学生など)の頃の協同組合との関わりを示したものである。各設問は5段階尺度(「非常によく当てはまる」「よく当てはまる」「まあまあ当てはまる」「多少は当てはまる」「まったく当てはまらない」)で尋ねており、肯定的な回答から順に5~1点を与え、加重平均によって点数化している。

最も点数が高いのは「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用していた」で 1.91 点、次いで「店舗が近くにあった」が 1.82 点、さらに「家庭で事業・サービスを利用していた」が 1.80 点で続いている。

前述の現在の関わりと同様にすべての項目で点数は 1 点台となっており、回答者全体の協同組合との関わりは、子どもの頃においても強かったとはいえない。

図Ⅲ-11 子どもの頃の協同組合との関わり



2)クロス集計結果

<性別・年齢別>

表Ⅲ-11 によれば、男女どちらも「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用していた」の点数が最も高く、次いで「店舗が近くにあった」、さらに「家庭で事業・サービスを利用していた」が続いている。

年齢別に見ると、男女ともにいずれの項目も年齢階層間での大きな差は見られない。その中で、「家庭で事業・サービスを利用していた」「活動やイベント(まつり、コンクール、歌謡ショーなど)に参加していた」「学校で協同組合を学ぶ機会があった」については、男女ともに 29 歳以下の点数が最

も高くなっている。

<非組合員・組合員別および加入組合別>

同じく表Ⅲ-11によれば、非組合員・組合員ともに点数の上位3項目は「家庭で事業・サービスを利用していた」「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用していた」「店舗が近くにあった」となっている。また、いずれの項目も組合員の点数の方が高くなっている。

加入組合別に見ても、やはり多くの組合において同様の3項目が上位を構成している。このうち、「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用していた」に着目すると、最も点数が高いのは森林組

表Ⅲ-11 属性別に見た子ども(小・中・高・大学生など)の頃の協同組合との関わり

	回答数 (人)	子ども(小・中・高・大学生など)の頃の協同組合との関わり										
		家庭で事業・サービスを利用していた(点)	家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用していた(点)	家庭で宅配(食料品・日用品など)を利用していた(点)	活動やイベント(まつり、コンクール、歌謡ショーなど)に参加していた(点)	身近な人が事業を利用していた(点)	学校で協同組合を学ぶ機会があった(点)	広報誌を見ることがあった(点)	メディア(テレビ・新聞など)を通じて目にしてきた(点)	職員(従業員)が訪問で来ていた(点)	店舗が近くにあった(点)	
全体	19,888	1.80	1.91	1.64	1.31	1.71	1.27	1.48	1.58	1.38	1.82	
性別・年齢別	男性計	9,565	1.83	1.91	1.59	1.32	1.72	1.32	1.51	1.62	1.40	1.85
	29歳以下	1,294	1.97	1.91	1.80	1.44	1.76	1.51	1.53	1.64	1.46	1.77
	30歳代	1,212	1.87	1.88	1.77	1.39	1.78	1.38	1.48	1.56	1.42	1.78
	40歳代	1,593	1.75	1.81	1.55	1.30	1.66	1.26	1.38	1.53	1.33	1.75
	50歳代	1,591	1.76	1.87	1.49	1.31	1.74	1.27	1.49	1.64	1.38	1.86
	60歳代	1,501	1.84	1.93	1.49	1.27	1.70	1.27	1.54	1.63	1.38	1.90
	70歳以上	2,374	1.83	2.00	1.55	1.29	1.71	1.30	1.61	1.68	1.42	1.96
	女性計	10,323	1.77	1.92	1.68	1.29	1.71	1.23	1.46	1.54	1.37	1.78
	29歳以下	1,233	1.83	1.86	1.75	1.40	1.69	1.37	1.41	1.50	1.33	1.72
	30歳代	1,195	1.79	1.87	1.81	1.31	1.78	1.25	1.42	1.52	1.33	1.72
	40歳代	1,546	1.74	1.88	1.66	1.27	1.70	1.18	1.38	1.51	1.30	1.73
	50歳代	1,602	1.78	1.94	1.64	1.27	1.71	1.20	1.45	1.58	1.36	1.82
	60歳代	1,628	1.79	1.95	1.61	1.27	1.66	1.22	1.44	1.56	1.37	1.79
	70歳以上	3,119	1.75	1.96	1.67	1.29	1.71	1.21	1.54	1.57	1.45	1.84
非組合員・組合員別および加入組合別	非組合員	9,987	1.48	1.61	1.40	1.18	1.47	1.18	1.29	1.44	1.20	1.58
	組合員	9,901	2.13	2.23	1.88	1.44	1.96	1.36	1.68	1.73	1.57	2.06
	農協	2,987	2.37	2.53	1.84	1.67	2.23	1.45	1.97	1.87	1.98	2.41
	正組合員	1,090	2.67	2.75	2.03	1.86	2.44	1.61	2.25	2.01	2.25	2.60
	准組合員	1,897	2.19	2.40	1.73	1.57	2.10	1.36	1.81	1.79	1.82	2.30
	漁協	108	2.94	2.77	2.60	2.12	2.73	2.08	2.39	2.31	2.37	2.79
	正組合員	56	3.20	2.93	2.96	2.38	2.95	2.38	2.68	2.46	2.71	2.95
	准組合員	52	2.67	2.60	2.21	1.85	2.50	1.77	2.08	2.13	2.00	2.62
	森林組合	225	2.64	2.84	2.09	1.97	2.59	1.69	2.50	2.18	2.37	2.72
	購買生協	2,950	2.23	2.32	2.15	1.41	1.98	1.35	1.63	1.65	1.47	2.05
	生協の共済	3,949	2.11	2.22	1.99	1.37	1.90	1.32	1.61	1.71	1.46	1.96
	医療・福祉・高齢者生協	373	2.32	2.37	2.02	1.73	2.28	1.72	1.97	1.98	1.77	2.18
	労協	174	2.21	2.30	2.14	1.79	2.28	1.71	2.01	1.99	1.80	2.14
	事業協同組合	116	2.38	2.19	2.09	1.87	2.25	1.74	2.01	1.96	1.88	2.10
労金・信金・信組	2,788	2.13	2.24	1.82	1.42	1.99	1.37	1.68	1.77	1.58	2.11	
その他	232	1.94	1.94	1.72	1.42	1.91	1.50	1.69	1.80	1.44	1.88	

合の組合員で 2.84 点、次いで漁協の組合員が 2.77 点、さらに農協の組合員が 2.53 点で続いている。

<都道府県別>

都道府県別の結果は、後掲の都道府県別図表⑩のとおりである。

「家庭で店舗(生協店舗・JA支店など)を利用していた」については、北海道が 2.20 点で最も点数が高く、兵庫県 2.14 点、宮城県・島根県 2.13 点、岩手県 2.11 点と続いている。

一方、最も点数が低いのは大阪府で 1.64 点となっており、埼玉県 1.70 点、東京都・福岡県 1.72 点、千葉県 1.74 点と続いている。

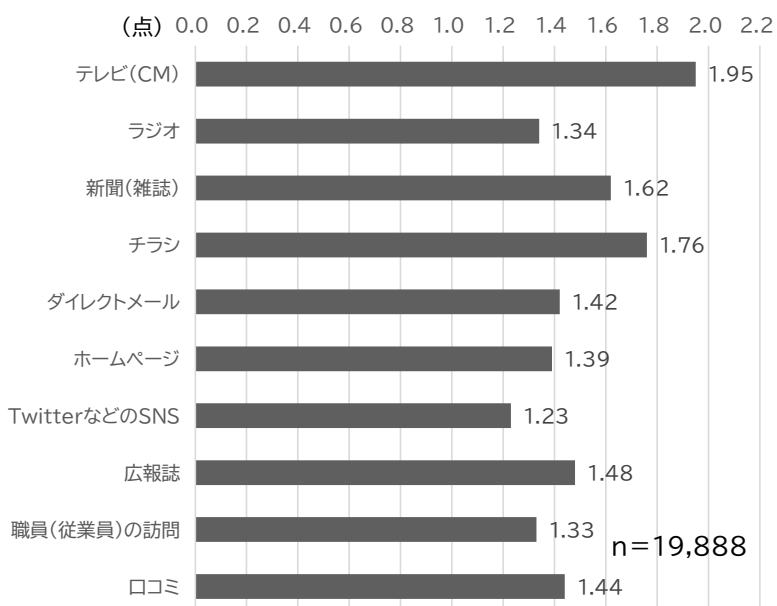
(3)各種媒体を通じた情報入手の現状

1)単純集計結果

図Ⅲ-12 は、協同組合に関する情報について、各種の媒体を通じてどの程度接しているかを示したものである。10の媒体それぞれについて、5段階尺度(「非常によく接している」「よく接している」「まあまあ接している」「多少接している」「まったく接していない」)で尋ねており、肯定的な回答から順に 5~1 点を与え、加重平均によって点数化している。

最も点数が高いのは「テレビ(CM)」で 1.95 点、次いで「チラシ」が 1.76 点、さらに「新聞(雑誌)」が 1.62 点で続いている。

図Ⅲ-12 各種媒体を通じた協同組合に関する情報入手の現状



2)クロス集計結果

<性別・年齢別>

表Ⅲ-12 によれば、男女ともに最も点数が高いのは「テレビ(CM)」、次いで「チラシ」、さらに「新聞(雑誌)」が続いている。

年齢別に見ても、男性・30 歳代以上、女性・40 歳代以上では、「テレビ(CM)」 「チラシ」 「新聞(雑誌)」が点数の上位 3 媒体を構成している。

一方、男性・29 歳以下および女性 29 歳以下、女性 30 歳代では、「新聞(雑誌)」が上位 3 媒体に入らず、代わりに男女・29 歳以下では「Twitter などの SNS」、女性・30 歳代では「口コミ」が入っており、特徴的である。

<非組合員・組合員別および加入組合別>

同じく表Ⅲ-12によれば、非組合員・組合員どちらもやはり上位 3 媒体は「テレビ(CM)」 「チラシ」 「新聞(雑誌)」となっている。また、すべての媒体について組合員の点数の方が高い。

表Ⅲ-12 属性別に見た各種の媒体を通じた情報入手状況

	回答数 (人)	それぞれの媒体を通じて協同組合に関する情報にどの程度接しているか										
		テレビ (CM) (点)	ラジオ (点)	新聞 (雑誌) (点)	チラシ (点)	ダイレク トメール (点)	ホーム ページ (点)	Twitter などの SNS (点)	広報誌 (点)	職員 (従業員) の訪問 (点)	口コミ (点)	
全体	19,888	1.95	1.34	1.62	1.76	1.42	1.39	1.23	1.48	1.33	1.44	
性別・年齢別	男性計	9,565	1.96	1.41	1.67	1.75	1.42	1.43	1.25	1.50	1.33	1.43
	29歳以下	1,294	2.09	1.50	1.54	1.58	1.42	1.57	1.63	1.48	1.37	1.54
	30歳代	1,212	1.97	1.44	1.52	1.58	1.35	1.47	1.39	1.43	1.32	1.45
	40歳代	1,593	1.91	1.41	1.58	1.62	1.32	1.37	1.21	1.36	1.26	1.36
	50歳代	1,591	1.97	1.44	1.63	1.67	1.36	1.37	1.16	1.41	1.28	1.35
	60歳代	1,501	1.96	1.39	1.74	1.83	1.44	1.41	1.15	1.54	1.33	1.39
	70歳以上	2,374	1.93	1.35	1.86	2.03	1.56	1.41	1.12	1.68	1.40	1.48
	女性計	10,323	1.94	1.27	1.58	1.76	1.41	1.36	1.22	1.46	1.32	1.46
	29歳以下	1,233	2.16	1.32	1.38	1.49	1.36	1.49	1.65	1.38	1.23	1.48
	30歳代	1,195	1.97	1.24	1.39	1.52	1.29	1.36	1.32	1.36	1.22	1.44
	40歳代	1,546	1.91	1.22	1.42	1.57	1.31	1.33	1.21	1.34	1.21	1.35
	50歳代	1,602	1.92	1.25	1.51	1.69	1.35	1.31	1.13	1.41	1.27	1.38
	60歳代	1,628	1.95	1.27	1.65	1.88	1.45	1.34	1.11	1.49	1.36	1.45
	70歳以上	3,119	1.86	1.30	1.80	2.05	1.53	1.37	1.12	1.62	1.46	1.56
非組合員・組合員別および加入組合別	非組合員	9,987	1.75	1.24	1.43	1.49	1.22	1.23	1.20	1.25	1.13	1.27
	組合員	9,901	2.15	1.44	1.82	2.03	1.62	1.56	1.26	1.72	1.53	1.62
	農協	2,987	2.25	1.53	1.98	2.10	1.72	1.58	1.25	2.00	1.81	1.72
	正組合員	1,090	2.38	1.69	2.16	2.27	1.87	1.68	1.34	2.27	2.02	1.88
	准組合員	1,897	2.17	1.44	1.87	2.00	1.63	1.52	1.20	1.85	1.69	1.63
	漁協	108	2.54	2.12	2.38	2.57	2.19	2.30	2.07	2.47	2.29	2.41
	正組合員	56	2.86	2.39	2.59	2.82	2.45	2.55	2.43	2.71	2.64	2.71
	准組合員	52	2.19	1.83	2.15	2.31	1.92	2.02	1.69	2.21	1.90	2.08
	森林組合	225	2.43	1.74	2.31	2.51	2.10	1.76	1.44	2.54	2.15	2.04
	購買生協	2,950	2.13	1.39	1.78	2.16	1.59	1.60	1.25	1.74	1.56	1.69
	生協の共済	3,949	2.19	1.40	1.83	2.12	1.70	1.58	1.24	1.67	1.46	1.61
	医療・福祉・高齢者生協	373	2.43	1.74	2.18	2.31	1.84	1.80	1.56	2.05	1.67	1.88
	労協	174	2.31	1.68	2.01	2.03	1.74	1.80	1.57	2.00	1.63	1.81
	事業協同組合	116	2.40	1.89	2.21	2.16	1.90	1.95	1.71	2.14	1.84	1.92
労金・信金・信組	2,788	2.18	1.45	1.88	2.02	1.63	1.57	1.25	1.70	1.52	1.59	
その他	232	2.09	1.47	1.78	1.82	1.52	1.59	1.41	1.65	1.30	1.56	

加入組合別に見ると、「テレビ(CM)」「チラシ」「新聞(雑誌)」を上位3媒体とする組合が多くなっているが、農協、漁協、森林組合の組合員では、「新聞(雑誌)」に代わって「広報誌」が上位3媒体を構成している。

<都道府県別>

都道府県別の結果は、後掲の都道府県別図表⑩のとおりである。

すべての都道府県において、「テレビ(CM)」「チラシ」「新聞(雑誌)」が上位3媒体を構成している。このうち、「テレビ(CM)」に着目すると、最も点数が高いのは北海道で2.12点となっており、群馬県・鹿児島県2.07点、広島県・長崎県2.06点と続いている。

一方、最も点数が低いのは京都府で1.82点となっており、愛知県1.84点、石川県1.85点、千葉県1.86点、埼玉県・大阪府1.87点と続いている。

(4)事業の利用状況

表Ⅲ-13は、回答者の中から組合員(いずれかの組合に加入している人)を抽出し、事業の利用状況を示したものである。五つの事業について5段階尺度(「非常によく利用している」「よく利用している」「まあまあ利用している」「多少は利用している」「まったく利用していない」)で尋ねており、肯定的な回答から順に5～1点を与え、加重平均によって点数化している。

全体では、「購買(食料品・日用品など)」の点数が最も高く2.33点、次いで「共済」が2.31点、さらに「貯金・融資」が2.23点が続いている。

加入組合別に見ると、農協、漁協、森林組合、労金・信金・信組の組合員は、点数の高い順に「貯金・融資」「共済」「購買(食料品・日用品など)」となっている。

一方、購買生協の組合員は、「購買(食料品・日用品など)」「共済」「貯金・融資」、生協の共済の組合員は、「共済」「購買(食料品・日用品など)」「貯金・融資」、医療・福祉・高齢者生協の組合員は、「購買(食料品・日用品など)」「医療・介護・福祉」「共済」、労協、事業協同組合の組合員は、「共済」「貯金・融資」「購買(食料品・日用品など)」の順となっている。

表Ⅲ-13 加入組合別に見た事業の利用状況

	回答数 (人)	協同組合の事業の利用状況(%)					
		貯金・融資 (点)	共済 (点)	購買 (食料品・ 日用品な ど)(点)	購買 (肥料・農 薬など) (点)	医療・介 護・福祉 (点)	
全体(組合員)	9,901	2.23	2.31	2.33	1.40	1.37	
加入 組合 別	農協	2,987	3.05	2.80	2.18	1.77	1.44
	正組合員	1,090	3.24	3.07	2.32	2.22	1.57
	准組合員	1,897	2.93	2.64	2.10	1.51	1.37
	漁協	108	3.04	2.75	2.62	2.37	2.04
	正組合員	56	3.30	3.00	2.84	2.52	2.30
	准組合員	52	2.75	2.48	2.38	2.21	1.75
	森林組合	225	3.12	3.00	2.48	2.32	1.59
	購買生協	2,950	1.98	2.17	3.20	1.38	1.35
	生協の共済	3,949	1.93	2.68	2.46	1.30	1.39
	医療・福祉・高齢者生協	373	2.29	2.47	2.62	1.68	2.51
	労協	174	2.19	2.34	1.99	1.56	1.73
	事業協同組合	116	2.23	2.40	2.15	1.68	1.80
	労金・信金・信組	2,788	2.69	2.23	2.10	1.33	1.35
	その他	232	1.71	1.87	1.71	1.26	1.46

TOPIC・5 媒体別に見た情報浸透の現状と対応方向

組合員・ファン・無関心層別の認知状況

各協同組合は、自らの認知状況を高めるために広報活動に力を入れている。ここでは、本調査において回答数の多い4組合（農協、購買生協、生協の共済、労金・信金・信組）をとりあげ、各種の媒体と認知状況の関係に関する若干の考察を行う。

表TOPIC・5-1は、協同組合別の認知状況（最高5点、最低1点）を示したものである。TOPIC・4と同様に、回答者を組合員・協同組合ファン・無関心層の3タイプに分けている。

表から明らかな通り、それぞれの組合に対する認知状況は、高い順に組合員、ファン、無関心層となっている。組合員とファンの点数差は比較的大きく、ファンと無関心層の点数差も比較的大きくなっている。

表 TOPIC・5-1 協同組合別の認知状況

	回答数 (人)	協同組合別の認知状況			
		農協 (点)	購買生 協(点)	生協の 共済 (点)	労金・ 信金・ 信組 (点)
全体	19,888	2.48	2.50	2.51	2.30
組合員	9,901	2.76	2.81	2.84	2.54
農協	2,987	3.26	2.66	2.68	2.51
正組合員	1,090	3.46	2.70	2.70	2.55
准組合員	1,897	3.15	2.64	2.66	2.50
購買生協	2,950	2.72	3.26	3.08	2.51
生協の共済	3,949	2.63	2.88	3.11	2.51
労金・信金・信組	2,788	2.80	2.80	2.85	2.96
協同組合ファン	6,567	2.45	2.46	2.42	2.28
農協ファン	2,531	2.67	2.33	2.30	2.24
購買生協ファン	1,451	2.31	2.77	2.53	2.19
生協の共済ファン	1,216	2.27	2.47	2.59	2.19
労金・信金・信組ファン	1,012	2.38	2.40	2.41	2.60
無関心層	3,420	1.73	1.72	1.70	1.65

出所)本調査より。

媒体別に見た情報入手状況

では、各組合の組合員やファンは、どこから協同組合の情報を入手しているのだろうか。表 TOPIC・5-2(次ページ)は、媒体別に見た情報の入手状況を示したものである。特徴として以下の4点があげられる。

第一には、ほぼすべての組合員・ファンにおいて、「テレビ(CM)」「新聞(雑誌)」「チラシ」「広報誌」が上位に位置したことである。これらの4媒体が、情報浸透の基本を担っているといえるだろう。

第二には、農協の組合員において、正・准組合員を問わず、「職員(従業員)の訪問」が上位に位置したことである。同組合においては、訪問を通じた情報発信が一定の成果をあげていると考えられる。

第三には、協同組合ファンにおいて、「口コミ」が上位に位置する組合が多かったことである。協同組合ファンは、組合員に比べてそれぞれの組合から直接的に情報を得る機会は少ないと考えられ、周囲の知人等からの口コミが一定の情報源になっていると考えられる。

第四には、「TwitterなどのSNS」の点数が軒並み低くなったことである。これは、そもそもSNSを通じた情報発信量が少ないこと、高齢組合員が多いことなどに起因していると考えられる。SNSの効果については慎重な検討が必要であろう。

現在の認知の源泉と今後強化すべき媒体

媒体別に見た情報の入手状況は以上の通りであるが、では、今後どの媒体を通じた情報発信を強化すべきであろうか。以下では農協をとりあげて検討する。

表 TOPIC・5-2 組合員・ファン・無関心層の媒体別情報入手状況

	回答数 (人)	媒体別に見た協同組合に関する情報の入手状況									
		テレビ (CM) (点)	ラジオ (点)	新聞(雑 誌)(点)	チラシ (点)	ダイレ クトメ ール (点)	ホーム ページ (点)	Twitter などの SNS (点)	広報誌 (点)	職員(従 業員)の 訪問 (点)	ロコミ (点)
全体	19,888	1.95	1.34	1.62	1.76	1.42	1.39	1.23	1.48	1.33	1.44
組合員	9,901	2.15	1.44	1.82	2.03	1.62	1.56	1.26	1.72	1.53	1.62
農協	2,987	2.25	1.53	1.98	2.10	1.72	1.58	1.25	2.00	1.81	1.72
正組合員	1,090	2.38	1.69	2.16	2.27	1.87	1.68	1.34	2.27	2.02	1.88
准組合員	1,897	2.17	1.44	1.87	2.00	1.63	1.52	1.20	1.85	1.69	1.63
購買生協	2,950	2.13	1.39	1.78	2.16	1.59	1.60	1.25	1.74	1.56	1.69
生協の共済	3,949	2.19	1.40	1.83	2.12	1.70	1.58	1.24	1.67	1.46	1.61
労金・信金・信組	2,788	2.18	1.45	1.88	2.02	1.63	1.57	1.25	1.70	1.52	1.59
協同組合ファン	6,567	1.89	1.28	1.52	1.60	1.25	1.27	1.21	1.31	1.16	1.34
農協ファン	2,531	1.91	1.30	1.55	1.58	1.25	1.27	1.20	1.37	1.20	1.37
購買生協ファン	1,451	1.87	1.22	1.42	1.58	1.22	1.24	1.21	1.24	1.13	1.34
生協の共済ファン	1,216	1.90	1.26	1.52	1.67	1.28	1.27	1.23	1.26	1.10	1.33
労金・信金・信組ファン	1,012	1.86	1.28	1.54	1.61	1.25	1.24	1.14	1.29	1.12	1.25
無関心層	3,420	1.49	1.18	1.26	1.27	1.15	1.17	1.20	1.12	1.07	1.13

出所)本調査より。

注)網掛けは、組合員・ファン・無関心層それぞれの点数上位5媒体に付している。

図 TOPIC・5-1 は、横軸を農協の認知度との相関係数、縦軸を情報入手状況(点数)として、表 TOPIC・5-2 に示される 10 の媒体がそれぞれどこに位置するかを示したものである。

図の右上(相関係数の平均より右、かつ情報入手状況の平均より上)に位置した媒体は、認知状況に与える影響力が強く、かつその媒体を通じた情報入手状況が高いことから、「現在の認知の源泉」と位置づけられる。また、図の右下(相関係数の平均より右、かつ情報入手状況の平均より下)に位置した媒体は、認知状況に与える影響力が強い一方で、その媒体を通じた情報入手状況が低いことから、「今後強化すべき媒体」と位置づけられる。

図によれば、現在の認知の源泉は、正組

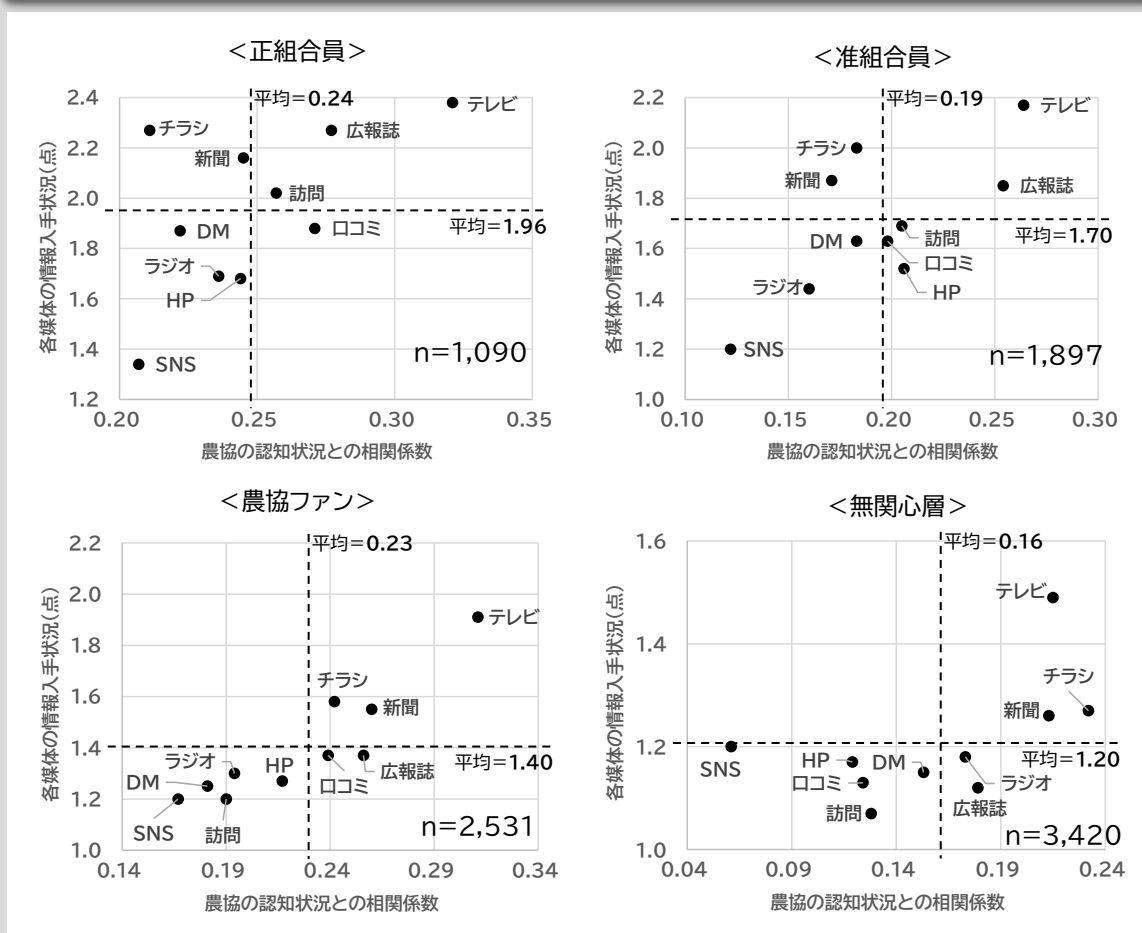
合員では、テレビ・広報誌・訪問、准組合員では、テレビ・広報誌、農協ファンと無関心層では、テレビ・チラシ・新聞となっている。いずれにおいてもテレビは共通となっているが、それ以外では相違が見られる。

今後強化すべき媒体は、正組合員では、ロコミ、准組合員では、訪問・ロコミ・HP、農協ファンでは、広報誌・ロコミ、無関心層では、広報誌・ラジオとなっている。准組合員における訪問、農協ファンと無関心層における広報誌などが特徴的といえる。

一方、購買生協、生協の共済、労金・信金・信組について同様の分析を行うと、表 TOPIC・5-3 のとおりとなる。

なお、ここでの考察は、現在の媒体全体の構成や各媒体の発信方法・内容等を前提としたものであることに留意されたい。

図 TOPIC・5-1 農協の現在の認知の源泉と今後強化すべき媒体



出所)本調査より。

注) 図においては一部の媒体を表 TOPIC・5-2 の表記から簡略化している。図の「テレビ」は表の「テレビ (CM)」を指す。以下同様に、「新聞」は「新聞(雑誌)」、「DM」は「ダイレクトメール」、「HP」は「ホームページ」、「SNS」は「Twitter などの SNS」、「訪問」は「職員(従業員)の訪問」を指す。

表 TOPIC・5-3 各協同組合における今後強化すべき媒体

		回答数(人)	現在の認知の源泉	今後強化すべき媒体
購買生協	組合員	2,950	チラシ、広報誌、ロコミ	DM、HP、訪問
	購買生協ファン	1,451	テレビ、新聞、チラシ	広報誌、ロコミ
	無関心層	3,420	テレビ、新聞、チラシ	DM、広報誌
生協の共済	組合員	3,949	テレビ、チラシ	HP、広報誌、ロコミ
	生協の共済ファン	1,216	テレビ、チラシ	広報誌、ロコミ
	無関心層	3,420	テレビ、新聞、チラシ	広報誌
金・労・金・信・組信	組合員	2,788	テレビ、新聞、チラシ、広報誌	DM、HP
	労金・信金・信組ファン	1,012	テレビ、チラシ	DM、HP、広報誌
	無関心層	3,420	テレビ、新聞、チラシ	広報誌

出所)本調査より。

注) 図 TOPIC・5-1 の注と同様。

TOPIC・6 真の共感度をいかに高めるか

真の共感度と真の有益度

本調査では、認知度・共感度・有益度を測定している。認知度は協同組合に関する情報や理解の浸透度合い、共感度は心理的な側面からの結び付き、有益度は実利的な側面からの評価を表している。

ただし、回答者の中には協同組合のことを知らない人、認知度が低位な人も少なくない。よって、共感度が表しているのは、言ってみれば見かけ上の心理的な結び付きであり、有益度は直感的な評価といえる。

そこで以下では、共感度と認知度の積を「真の共感度」、有益度と認知度の積を「真の有益度」と定義し、考察を進めることとする。認知度を乗じることによって、真の共感度は認知に裏打ちされた共感を表し、真の有益度は認知に裏打ちされた評価を表しているといえる。

推奨意向・事業利用との関係

表 TOPIC・6-1 は、真の共感度・有益度と、周囲への協同組合の加入(利用)推奨意向・事業利用の相関係数を示したものである。なお、ここでの事業利用は協同組合が実施している5事業(貯金・融資、共済、生活購買、生産資材購買、医療・介護・福祉)の利用度合い(5事業平均)を表している。

表 TOPIC・6-1 推奨意向・事業利用との関係

	真の共感度	真の有益度	推奨意向	事業利用
真の共感度	-	0.953**	0.480**	0.553**
真の有益度	-	-	0.427**	0.529**
推奨意向	-	-	-	0.436**
事業利用状況	-	-	-	-

出所)本調査より。

注 1)集計対象は全回答者(n=19,888)。

注 2)**は1%水準で有意であることを表す。

表によれば、相関係数は真の共感度と推奨意向では0.480、真の有益度と推奨意向では0.427となっている。また、真の共感度と事業利用では0.553、真の有益度と事業利用では0.529となっている。

周知の通り、相関係数は1に近いほど強い関係であること、0に近いほど弱い関係であることを表す。このことを踏まえると、真の共感度・有益度と推奨意向・事業利用の間には、一定程度関係があるといえるだろう。また、真の共感度と真の有益度を比較すると、推奨意向・事業利用との相関係数はどちらも真の共感度の方がやや大きく、関係性がより強いことが窺われる。

真の共感度を高めるのは何か

以上を踏まえて、ここでは真の共感度を高める方策について若干の検討を行う。

TOPIC・4 において、協同組合を身近に感じるには、実際に協同組合との関わりを持つことが重要と考えられることを指摘したが、真の共感度も同様であろう。

そこでここでは、真の共感度を従属変数、表 TOPIC・4-4 に示される13のつながりを独立変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)を行い、どのような関わりが真の共感度を高めているのか、その特定を行うこととする。表 TOPIC・6-2 が、本調査の回答者全体を対象とした計測結果である。

標準偏回帰係数(β)の値が大きい項目ほど影響力が強いことを意味しており、このことを踏まえて真の共感度に影響を与えている上位5項目をあげると、「現在の利用つながり」「現在の媒体つながり」「現在の学習つながり」「子どもの頃の利用つながり」「子

表 TOPIC・6-2 重回帰分析の結果

		標準偏回帰係数(β)
現在の協同組合とのつながり	利用つながり	0.208**
	媒体つながり	0.160**
	口コミつながり	0.062**
	訪問つながり	-
	活動つながり	-0.018*
	仲間つながり	-
	学習つながり	0.117**
子どもの頃の協同組合とのつながり	利用つながり	0.095**
	媒体つながり	0.068**
	口コミつながり	0.022*
	訪問つながり	-
	活動つながり	-
	学習つながり	0.068**
修正済み決定係数(R ²)		0.380**

出所)本調査より。

注1)計測対象は全回答者(n=19,888)。

注2)**は1%水準、*は5%水準で有意を意味。-は有意な項目として抽出されなかったことを意味。

子どもの頃の学習つながり」となる。

上位二つに位置した「現在の利用つながり」「現在の媒体つながり」が、標準偏回帰係数(β)の値もやや大きく、真の共感度を高める基本といえそうである。すなわち、協同組合の事業を実際に利用する、あるいはテレビや新聞、広報誌などで協同組合の情報に触れることが、真の共感度の基礎を成していると考えられる。

一方、興味深いのは、「子どもの頃の利用つながり」「子どもの頃の学習つながり」など、子どもの頃のつながりも上位に位置したことである。真の共感度は、現在の関わりはもちろんこと、子どもの頃の経験に基づいても一定程度形成されると考えられる。各協同組合は、実際の組合員や利用者が大人であったとしても、それぞれの家庭の子どもを意識した対応が重要といえるだろう。

また、「現在の学習つながり」「子どもの頃

の学習つながり」が上位に位置したことも示唆的である。協同組合原則の第5原則に「教育」が掲げられているように、学習は協同組合のアイデンティティといえる。各協同組合は、改めて広く社会に学びの場をつくることに、力を注ぐべきといえるだろう。

なお、表TOPIC・6-3には、性別・世代別の計測結果を示している(計測方法は全回答者と同様)。同表においては、世代をヤング(34歳以下)、ミドル(35~54歳)、シニア(55~74歳)、シルバー(75歳以上)の4階層に分けている。

表から明らかなように、性別・世代によって真の共感度に影響を与える項目には相違が見られる。各協同組合においては、働きかけを行う対象をセグメントし、その上で具体策を展開していくことが求められる。

表 TOPIC・6-3 性別・世代別の計測結果

	回答数(人)	真の共感度に影響を与える項目					
		第1位	第2位	第3位	第4位	第5位	
男性	ヤング	1,726	子どもの頃の利用つながり	子どもの頃の媒体つながり	現在の利用つながり	現在の学習つながり	子どもの頃の学習つながり
	ミドル	3,218	現在の学習つながり	子どもの頃の利用つながり	現在の利用つながり	現在の媒体つながり	子どもの頃の口コミつながり
	シニア	3,931	現在の利用つながり	現在の媒体つながり	現在の学習つながり	子どもの頃の利用つながり	子どもの頃の口コミつながり
	シルバー	690	現在の媒体つながり	現在の学習つながり	現在の利用つながり	現在の口コミつながり	子どもの頃の学習つながり
女性	ヤング	1,690	子どもの頃の利用つながり	現在の仲間つながり	現在の学習つながり	子どもの頃の媒体つながり	子どもの学習つながり
	ミドル	3,140	現在の利用つながり	子どもの頃の利用つながり	子どもの頃の媒体つながり	現在の口コミつながり	現在の訪問つながり
	シニア	4,614	現在の利用つながり	現在の媒体つながり	現在の口コミつながり	現在の学習つながり	子どもの頃の学習つながり
	シルバー	879	現在の利用つながり	子どもの頃の学習つながり	現在の学習つながり	現在の媒体つながり	現在の口コミつながり

出所)本調査より。

5. 協同組合に対するイメージと評価

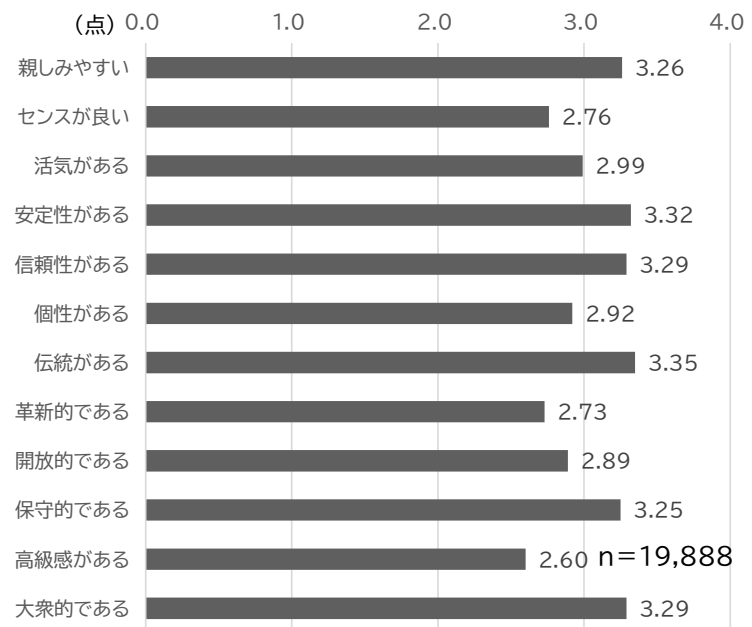
(1) 協同組合に対するイメージ

1) 単純集計結果

図Ⅲ-13 は、協同組合に対する12のイメージについての集計結果である。それぞれについて、5段階尺度(「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」)で尋ねており、肯定的な回答から順に 5～1 点を与え、加重平均によって点数化している。

最も点数が高いのは「伝統がある」で 3.35 点、次いで「安定性がある」が 3.32 点、さらに「信頼性がある」「大衆的である」が 3.29 点で続いている。

図Ⅲ-13 協同組合に対するイメージ



2) クロス集計結果

<性別・年齢別>

表Ⅲ-14 によれば、男性においては、「伝統がある」が 3.32 点で最も点数が高く、「保守的である」3.29 点、「安定性がある」3.27 点と続いている。さらに年齢別に見ると、30 歳代・40 歳代・50 歳代の上位 3 項目は同様であるが、29 歳以下では「保守的である」の代わりに「大衆的である」、60 歳代では「安定性がある」の代わりに「大衆的である」、70 歳以上では「安定性がある」「保守的である」の代わりに「信頼性がある」「大衆的である」が上位 3 項目を構成している。

一方、女性においては、「伝統がある」が 3.38 点で最も点数が高く、「安定性がある」「信頼性がある」が 3.36 点で続いている。さらに年齢別に見ると、29 歳以下・40 歳代・50 歳代の上位 3 項目は同様であるが、30 歳代では「信頼性がある」の代わりに「親しみやすい」、60 歳代では「安定性がある」の代わりに「親しみやすい」、70 歳以上では「伝統がある」の代わりに「大衆的である」が上位 3 項目を構成している。

<非組合員・組合員別および加入組合別>

同様に表Ⅲ-14 によれば、非組合員においては、「伝統がある」が 3.19 点で最も高く、「保守的である」3.17 点、「安定性がある」3.13 点と続いている。組合員においては、「信頼性がある」が 3.52 点で最も高く、「安定性がある」「伝統がある」が 3.51 点で続いている。

組合員と非組合員の点数差が大きいのは「親しみやすい」「信頼性がある」「安定性がある」で、それぞれ組合員の方が 0.46 ポイント、0.45 ポイント、0.38 ポイント高くなっている。

加入組合別に見ると、上位を構成する項目に大きな差は見られない。その中で、農協、漁協、森林組合、労協、その他の組合員では「伝統がある」、購買生協、生協の共済、医療・福祉・高齢者生協の組合員では「信頼性がある」、事業協同組合の組合員では「保守的である」、労金・信金・信組

表Ⅲ-14 属性別に見た協同組合に対するイメージ

	回答数 (人)	協同組合のイメージ												
		親しみやすい (点)	センスが良い (点)	活気がある (点)	安定性がある (点)	信頼性がある (点)	個性がある (点)	伝統がある (点)	革新的である (点)	開放的である (点)	保守的である (点)	高級感がある (点)	大衆的である (点)	
全体	19,888	3.26	2.76	2.99	3.32	3.29	2.92	3.35	2.73	2.89	3.25	2.60	3.29	
性別・年齢別	男性計	9,565	3.18	2.70	2.91	3.27	3.23	2.87	3.32	2.67	2.84	3.29	2.54	3.26
	29歳以下	1,294	3.20	2.90	3.03	3.27	3.23	3.00	3.24	2.84	2.95	3.22	2.71	3.24
	30歳代	1,212	3.04	2.65	2.84	3.23	3.13	2.83	3.28	2.60	2.78	3.28	2.48	3.16
	40歳代	1,593	3.06	2.64	2.82	3.24	3.14	2.80	3.28	2.61	2.76	3.31	2.53	3.18
	50歳代	1,591	3.15	2.64	2.83	3.23	3.18	2.81	3.31	2.60	2.75	3.31	2.52	3.21
	60歳代	1,501	3.19	2.63	2.88	3.23	3.20	2.83	3.32	2.62	2.78	3.27	2.47	3.29
	70歳以上	2,374	3.33	2.74	2.99	3.35	3.38	2.94	3.40	2.72	2.95	3.33	2.53	3.39
	女性計	10,323	3.33	2.81	3.06	3.36	3.36	2.97	3.38	2.79	2.95	3.21	2.65	3.33
	29歳以下	1,233	3.23	2.85	3.05	3.25	3.24	2.96	3.28	2.80	2.95	3.20	2.66	3.21
	30歳代	1,195	3.22	2.75	2.97	3.28	3.20	2.90	3.30	2.72	2.84	3.18	2.61	3.17
	40歳代	1,546	3.21	2.75	2.97	3.29	3.23	2.88	3.31	2.70	2.84	3.21	2.61	3.21
	50歳代	1,602	3.30	2.79	3.01	3.34	3.34	2.95	3.37	2.75	2.90	3.23	2.63	3.30
	60歳代	1,628	3.40	2.82	3.09	3.39	3.42	3.00	3.42	2.80	2.98	3.23	2.67	3.39
	70歳以上	3,119	3.46	2.86	3.15	3.48	3.51	3.05	3.47	2.88	3.05	3.19	2.68	3.48
非組合員・組合員別および加入組合別	非組合員	9,987	3.03	2.67	2.84	3.13	3.07	2.82	3.19	2.65	2.76	3.17	2.54	3.11
	組合員	9,901	3.49	2.85	3.13	3.51	3.52	3.03	3.51	2.82	3.03	3.32	2.65	3.48
	農協	2,987	3.46	2.78	3.05	3.45	3.45	2.98	3.57	2.75	3.00	3.43	2.64	3.44
	正組合員	1,090	3.48	2.81	3.07	3.44	3.45	2.98	3.59	2.77	3.03	3.48	2.67	3.41
	准組合員	1,897	3.45	2.76	3.04	3.45	3.45	2.97	3.57	2.74	2.98	3.40	2.61	3.45
	漁協	108	3.49	3.02	3.28	3.35	3.44	3.10	3.50	2.92	3.10	3.49	2.94	3.47
	正組合員	56	3.77	3.29	3.55	3.57	3.68	3.18	3.68	3.21	3.34	3.61	3.16	3.61
	准組合員	52	3.19	2.73	2.98	3.12	3.19	3.02	3.31	2.60	2.85	3.37	2.71	3.33
	森林組合	225	3.52	2.80	3.03	3.40	3.44	3.06	3.61	2.74	3.04	3.53	2.68	3.45
	購買生協	2,950	3.63	2.91	3.27	3.62	3.70	3.14	3.55	2.89	3.10	3.27	2.69	3.56
	生協の共済	3,949	3.57	2.90	3.19	3.59	3.61	3.07	3.54	2.87	3.07	3.30	2.67	3.56
	医療・福祉・高齢者生協	373	3.62	3.07	3.28	3.47	3.63	3.22	3.54	3.11	3.31	3.29	2.93	3.57
	労協	174	3.25	2.91	3.11	3.45	3.47	3.06	3.51	2.97	3.05	3.40	2.78	3.43
	事業協同組合	116	3.22	2.74	3.00	3.33	3.34	3.02	3.38	2.81	3.01	3.46	2.70	3.28
	労金・信金・信組	2,788	3.49	2.79	3.06	3.49	3.49	2.99	3.52	2.76	2.99	3.35	2.59	3.50
その他	232	3.31	2.85	3.05	3.32	3.33	3.01	3.43	2.84	3.00	3.41	2.73	3.36	

の組合員では「大衆的である」の点数が最も高くなっている。

<都道府県別>

都道府県別の結果は、後掲の都道府県別図表⑫のとおりである。各都道府県の最も点数が高い項目を列挙すると、以下のとおりとなる(複数ある場合は重複して列挙)。

「伝統がある」の点数が最も高いのは、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、茨城県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、静岡県、愛知県、三重県、兵庫県、鳥取県、島根県、広島県、山口県、徳島県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、鹿児島県、沖縄県の35都県。

「安定性がある」の点数が最も高いのは、北海道、青森県、宮城県、茨城県、栃木県、岐阜県、三重県、京都府、兵庫県、奈良県、大分県、宮崎県、鹿児島県の13道府県。

「信頼性がある」の点数が最も高いのは、青森県、岡山県、広島県、宮崎県、鹿児島県の5県。

「大衆的である」の点数が最も高いのは、青森県、滋賀県、大阪府の3府県。

「親しみやすい」の点数が最も高いのは、和歌山県。

「保守的である」の点数が最も高いのは、香川県。

(2)協同組合に対する評価

1)単純集計結果

図Ⅲ-14は、協同組合に対する評価についての集計結果である。18項目それぞれについて、5段階尺度(「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」)で尋ねており、肯定的な回答から順に5~1点を与え、加重平均によって点数化している。

最も点数が高いのは「人々の暮らしに役立っている」で3.41点、次いで「地域産業を支えている」が3.28点、さらに「農林水産業を支えている」が3.24点で続いている。

一方、最も点数が低いのは「政治に対して中立である」で2.85点となっており、次いで「変化への対応が早い」2.86点、「職員(従業員)の専門性が高い」2.98点、「商品やサービスの価格が安い」2.99点と続き、これら4項目が中間点の3点に満たなかった。

図Ⅲ-14 協同組合に対する評価



2)クロス集計結果

<性別・年齢別>

表Ⅲ-15(その1・その2)によれば、男女ともに最も点数が高いのは「人々の暮らしに役立っている」、次いで「地域産業を支えている」、さらに「農林水産業を支えている」が続いている。また、すべ

表Ⅲ-15 属性別に見た協同組合に対する評価(その1)

	回答数 (人)	協同組合に対する評価									
		商品やサービスの価格が安い(点)	商品やサービスの質が高い(点)	商品やサービスの種類が豊富である(点)	商品やサービスの地域独自性が高い(点)	事業の利便性が高い(点)	変化への対応が早い(点)	利用者のニーズ対応に熱心である(点)	利益の出にくいことにも積極的である(点)	良い広報活動をしている(点)	
全体	19,888	2.99	3.11	3.08	3.18	3.08	2.86	3.11	3.02	3.06	
性別・年齢別	男性計	9,565	2.98	3.03	3.01	3.12	3.04	2.79	3.03	2.98	2.99
	29歳以下	1,294	3.13	3.13	3.13	3.16	3.10	2.94	3.11	3.09	3.06
	30歳代	1,212	2.89	2.96	2.95	3.03	2.93	2.72	2.90	2.93	2.90
	40歳代	1,593	2.94	2.98	2.97	3.03	2.99	2.72	2.96	2.94	2.94
	50歳代	1,591	2.94	2.98	2.95	3.07	2.96	2.74	2.95	2.94	2.95
	60歳代	1,501	2.96	2.98	2.98	3.10	3.04	2.75	3.05	2.94	2.96
	70歳以上	2,374	3.01	3.11	3.07	3.23	3.15	2.84	3.16	3.02	3.08
	女性計	10,323	3.00	3.18	3.14	3.23	3.12	2.94	3.18	3.05	3.12
	29歳以下	1,233	3.05	3.11	3.13	3.19	3.05	2.89	3.06	2.98	3.05
	30歳代	1,195	2.95	3.09	3.08	3.13	3.00	2.82	3.01	2.94	2.97
	40歳代	1,546	2.97	3.10	3.05	3.15	3.01	2.85	3.05	2.96	3.03
	50歳代	1,602	2.99	3.17	3.11	3.22	3.10	2.92	3.15	3.05	3.09
	60歳代	1,628	3.00	3.24	3.18	3.29	3.17	2.99	3.27	3.12	3.19
	70歳以上	3,119	3.01	3.27	3.20	3.30	3.23	3.02	3.31	3.13	3.23
加入している協同組合別	非組合員	9,987	2.89	2.94	2.93	3.04	2.90	2.74	2.92	2.88	2.89
	組合員	9,901	3.09	3.28	3.23	3.32	3.27	2.99	3.29	3.16	3.22
	農協	2,987	3.00	3.18	3.15	3.30	3.22	2.93	3.21	3.09	3.18
	正組合員	1,090	2.95	3.19	3.17	3.28	3.27	2.94	3.24	3.12	3.22
	准組合員	1,897	3.04	3.17	3.14	3.30	3.20	2.92	3.20	3.08	3.16
	漁協	108	3.24	3.41	3.15	3.45	3.39	3.22	3.29	3.19	3.36
	正組合員	56	3.50	3.61	3.38	3.64	3.61	3.48	3.46	3.39	3.54
	准組合員	52	2.96	3.19	2.90	3.25	3.15	2.94	3.10	2.96	3.17
	森林組合	225	2.94	3.18	3.12	3.34	3.29	2.95	3.19	3.11	3.20
	購買生協	2,950	3.04	3.47	3.40	3.42	3.38	3.08	3.46	3.25	3.34
	生協の共済	3,949	3.19	3.37	3.31	3.37	3.33	3.06	3.38	3.23	3.30
	医療・福祉・高齢者生協	373	3.19	3.37	3.33	3.42	3.39	3.18	3.46	3.33	3.45
	労協	174	3.16	3.20	3.22	3.24	3.27	3.07	3.31	3.29	3.21
	事業協同組合	116	3.14	3.20	3.13	3.23	3.44	3.00	3.18	3.19	3.13
	労金・信金・信組	2,788	3.10	3.21	3.16	3.31	3.25	2.93	3.26	3.12	3.17
その他	232	3.09	3.13	3.07	3.25	3.19	2.95	3.18	3.11	3.13	

ての項目において女性の点数の方が高い。

年齢別に見ると、各項目に共通して男性は70歳以上、女性は60歳代以上で点数が高くなる傾向がある。なお、男女いずれの年齢階層においても、「人々の暮らしに役立っている」「地域産業を支えている」「農林水産業を支えている」が上位3項目を構成している(女性・70歳以上は「職員(従業員)が親切だ」も「農林水産業を支えている」と同点で3番目に位置)。

<非組合員・組合員別および加入組合別>

同様に表Ⅲ-15(その1・その2)によれば、非組合員・組合員ともに、上位3項目はやはり「人々の暮らしに役立っている」「地域産業を支えている」「農林水産業を支えている」となっている。また、すべての項目で組合員の点数の方が高く、最も差が大きいのは「人々の暮らしに役立っている」で、

表Ⅲ-15 属性別に見た協同組合に対する評価(その2)

	回答数 (人)	協同組合に対する評価									
		職員(従業員)が親切だ(点)	職員(従業員)の専門性が高い(点)	人々のくらしに役立っている(点)	地域の雇用を支えている(点)	農林水産業を支えている(点)	地域産業を支えている(点)	政治に対して中立である(点)	多様な人々の意見を大切にしている(点)	SDGsの取り組みに熱心である(点)	
全体	19,888	3.13	2.98	3.41	3.18	3.24	3.28	2.85	3.11	3.04	
性別・年齢別	男性計	9,565	3.09	2.96	3.35	3.15	3.23	3.24	2.79	3.04	2.96
	29歳以下	1,294	3.10	3.02	3.34	3.18	3.24	3.27	2.95	3.15	3.02
	30歳代	1,212	2.97	2.90	3.25	3.08	3.16	3.19	2.73	2.96	2.84
	40歳代	1,593	3.00	2.92	3.24	3.09	3.19	3.19	2.73	2.97	2.87
	50歳代	1,591	3.05	2.92	3.30	3.09	3.19	3.19	2.76	2.98	2.94
	60歳代	1,501	3.08	2.89	3.36	3.13	3.20	3.21	2.72	3.00	2.93
	70歳以上	2,374	3.25	3.03	3.52	3.24	3.34	3.32	2.83	3.12	3.06
	女性計	10,323	3.17	3.00	3.46	3.21	3.25	3.31	2.92	3.17	3.13
	29歳以下	1,233	3.03	2.94	3.30	3.15	3.20	3.24	2.92	3.10	3.02
	30歳代	1,195	3.01	2.91	3.32	3.09	3.15	3.19	2.82	3.05	2.96
	40歳代	1,546	3.03	2.91	3.32	3.11	3.16	3.21	2.86	3.05	3.01
	50歳代	1,602	3.16	2.99	3.46	3.19	3.27	3.30	2.92	3.15	3.16
	60歳代	1,628	3.25	3.04	3.53	3.25	3.30	3.36	2.94	3.23	3.21
	70歳以上	3,119	3.33	3.08	3.61	3.31	3.33	3.42	2.97	3.28	3.23
加入している協同組合別	非組合員	9,987	2.92	2.87	3.19	3.03	3.12	3.13	2.75	2.93	2.90
	組合員	9,901	3.35	3.09	3.63	3.32	3.36	3.43	2.96	3.28	3.19
	農協	2,987	3.37	3.11	3.55	3.33	3.45	3.46	2.92	3.18	3.10
	正組合員	1,090	3.42	3.18	3.57	3.36	3.50	3.49	2.96	3.21	3.13
	准組合員	1,897	3.34	3.07	3.53	3.31	3.42	3.45	2.89	3.16	3.08
	漁協	108	3.41	3.27	3.59	3.48	3.65	3.71	3.07	3.39	3.21
	正組合員	56	3.64	3.52	3.75	3.70	3.82	3.89	3.30	3.57	3.32
	准組合員	52	3.15	3.00	3.42	3.25	3.46	3.52	2.83	3.19	3.10
	森林組合	225	3.39	3.16	3.58	3.48	3.66	3.56	2.90	3.13	3.16
	購買生協	2,950	3.47	3.10	3.80	3.40	3.41	3.49	3.02	3.44	3.37
	生協の共済	3,949	3.38	3.11	3.73	3.36	3.38	3.46	3.00	3.36	3.28
	医療・福祉・高齢者生協	373	3.47	3.27	3.73	3.43	3.47	3.53	3.05	3.47	3.41
	労協	174	3.30	3.18	3.59	3.29	3.32	3.29	3.02	3.39	3.21
	事業協同組合	116	3.21	3.20	3.53	3.28	3.23	3.35	3.02	3.26	3.16
	労金・信金・信組	2,788	3.32	3.08	3.61	3.35	3.38	3.45	2.94	3.24	3.13
その他	232	3.18	3.04	3.41	3.21	3.27	3.31	2.97	3.16	3.06	

0.44 ポイントの開きとなっている。

加入組合別に見ると、農協、漁協、森林組合、労金・信金・信組、その他の組合員では、「人々のくらしに役立っている」「地域産業を支えている」「農林水産業を支えている」が上位3項目を構成している。

購買生協、生協の共済、医療・福祉・高齢者生協の組合員では、「人々のくらしに役立っている」が最も高く、次いで「地域産業を支えている」となっており、さらに購買生協の組合員では「商品・サービスの質が高い」「職員(従業員)が親切だ」、生協の共済の組合員では「利用者のニーズ対応に熱心である」「職員(従業員)が親切だ」「農林水産業を支えている」、医療・福祉・高齢者生協の組合員では、「職員(従業員)が親切だ」「農林水産業を支えている」「多様な人々の意見を大切にしている」が、それぞれ同点で3番目に高くなっている。

労協、事業協同組合の組合員では、「人々の暮らしに役立っている」が最も高くなっており、さらに労協の組合員では、「多様な人々の意見を大切にしている」「農林水産業を支えている」と続き、事業協同組合の組合員では、「事業の利便性が高い」「地域産業を支えている」と続いている。

<都道府県別>

都道府県別の結果は、後掲の都道府県別図表⑬(その1・その2)のとおりである。

いずれの都道府県においても、18項目の中で「人々の暮らしに役立っている」の点数が最も高くなっている。同項目について、点数の高い順に列挙すると、北海道 3.51 点、島根県 3.50 点、宮城県 3.48 点、茨城県・宮崎県 3.46 点などとなっている。

また、点数が低い順に列挙すると、徳島県 3.29 点、福島県 3.31 点、山形県 3.33 点、福井県・香川県 3.34 点などとなっている。

TOPIC・7 真の共感度と協同組合に対するイメージ

TOPIC・6において、真の共感度とは、認知に裏打ちされた共感を表し、周囲への協同組合の加入(利用)推奨意向や事業利用との関係性が強いことを指摘した。ここでは、真の共感度と協同組合に対するイメージの関係を考察する。

表 TOPIC・7-1 は、協同組合に対するイメージ 12 項目(48ページ・表Ⅲ-14 参照)の中から、点数の上位3項目と、真の共感度と相関係数の高い上位3項目をそれぞれ示したものである。

点数の上位3項目は現在のイメージを表し、相関係数の高い上位3項目は真の共感度を高める可能性の高いイメージを表しているといえる。

全体においては、点数の上位3項目は「伝統がある」「安定性がある」「信頼性がある」となっているのに対し、相関係数の高い上位3項目は「親しみやすい」「信頼性がある」「安定性がある」となっている。

注目されるのは、相関係数の最も高い「親しみやすい」が、点数の上位3項目には

入っていないことである。このことは、協同組合が真の共感度を高めていくうえで、「親しみやすい」イメージに磨きをかけることの重要性を示唆している。

表においては、性別・世代別の結果も示しているが、相関係数の高い上位3項目の構成は、性別・世代によってやや相違があることを確認できる。

また、それぞれの点数の上位3項目と相関係数の高い上位3項目の間にはギャップがある。例えば、男性ヤングのイメージ第1位は「安定性がある」、女性ヤングのイメージ第1位は「伝統がある」となっているが、それらは相関係数の上位3項目には入っていない。その一方で、男性・女性どちらのヤングにおいても相関係数が最も高い「信頼性がある」は、点数の上位3項目には入っていない。

真の共感を高めるためのイメージ磨きは、それが誰に向けてのものなのか、性別や世代をよく意識して取り組む必要があるといえるだろう。

表 TOPIC・7-1 真の共感度と協同組合のイメージの関係

	回答数 (人)	点数の上位3項目			真の共感度と相関係数の高い 上位3項目		
		第1位	第2位	第3位	第1位	第2位	第3位
全体	19,888	伝統がある	安定性がある	信頼性がある	親しみやすい	信頼性がある	安定性がある
男性	ヤング	1,726	安定性がある	伝統がある	保守的である	信頼性がある	親しみやすい
	ミドル	3,218	保守的である	伝統がある	安定性がある	親しみやすい	信頼性がある
	シニア	3,931	伝統がある	大衆的である	保守的である	親しみやすい	信頼性がある
	シルバー	690	伝統がある	信頼性がある	大衆的である	親しみやすい	信頼性がある
女性	ヤング	1,690	伝統がある	安定性がある	親しみやすい	信頼性がある	親しみやすい
	ミドル	3,140	伝統がある	安定性がある	信頼性がある	信頼性がある	親しみやすい
	シニア	4,614	信頼性がある	伝統がある	安定性がある	親しみやすい	信頼性がある
	シルバー	879	信頼性がある	伝統がある	安定性がある	親しみやすい	信頼性がある

出所)本調査より。

注)ヤング、ミドル、シニア、シルバーの定義は TOPIC・6 を参照。

協同組合の総数は約4万1千組織、 組合員数は延べ1億人超

—一般社団法人 日本協同組合連携機構（JCA）「2020 事業年度版 協同組合統計表」より—

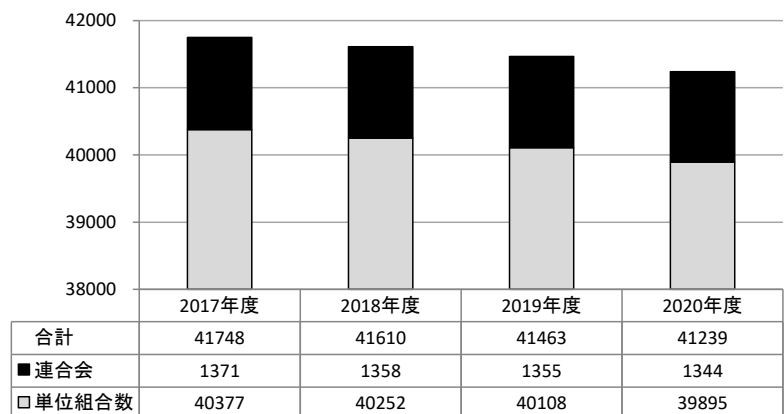
本稿では、一般社団法人 日本協同組合連携機構（JCA）が協同組合の実態を明らかにするために基礎資料を得ることを目的に作成している「協同組合統計表」から、2020（令和2）事業年度の協同組合の組織数・組合員数とともに事業の状況について確認してみたい。なお、本統計は主として官公庁・関係機関が公表している統計資料を横断的に引用・集計して作成されたものである。

1. 協同組合の総数と組合員数

まず、協同組合数についてみると、2020年度における単位組合数は3万9,895組合、協同組合の連合会が1,344連合会で、これらを合わせた総数は4万1,239組織となる。なお、国内の法人総数は約400万弱で、協同組合は1%程度となる。2017年度からの推移をみると、わずかながら減少がみられる（第1図）。

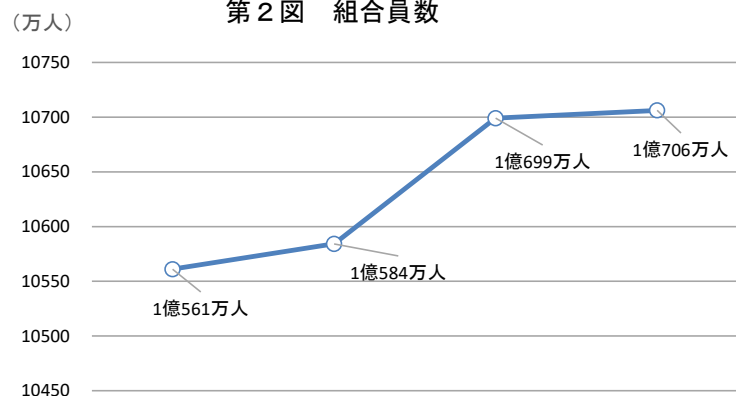
また、2020年度の各種協同組合の組合員数を合計すると述べ人数（複数加入者を重複して計上）は1億706万人で、これを世帯数で割ると1つの世帯は販売や共済など利用する事業に応じて1.8程度の協同組合に加入していることになる。協同組合数の減少に対し、組合員は微増である（第2図）。

第1図 協同組合の総数



出所：日本協同組合連携機構「2020事業年度版 協同組合統計表」より加工

第2図 組合員数



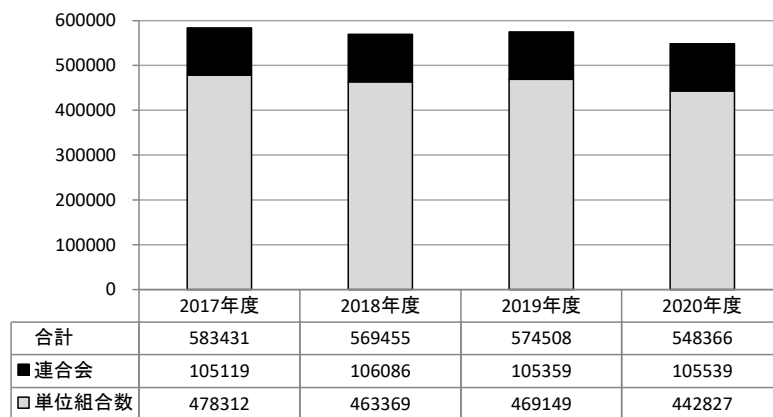
出所：日本協同組合連携機構「2020事業年度版 協同組合統計表」より加工

2. 常勤役職員数と施設数

次に、協同組合で働く常勤役職員の人数をみると、2020年度は54万8,366人となっている。2017年度からの推移をみると、増減が交互に続く結果となっている（第3図）。

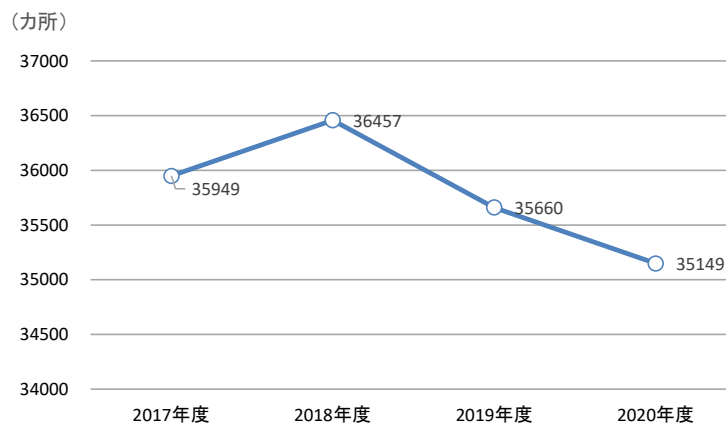
また、組合員が利用できる協同組合の施設数は、2020年度で3万5,149カ所となっており、2017年度以降はわずかながら減少傾向にある（第4図）。

第3図 常勤役職員数



出所：日本協同組合連携機構「2020事業年度版 協同組合統計表」より加工

第4図 施設数



出所：日本協同組合連携機構「2020事業年度版 協同組合統計表」より加工

石山恒貴著『定年前と定年後の働き方 サードエイジを生きる思考』

光文社新書（2023年）

高年齢者雇用安定法により65歳までの雇用確保措置が義務化（2012年改正）されてから10年あまりが経過したが、60代前半の働き方はまだ変動の最中にある。近年は再雇用・継続雇用から65歳定年に移行する企業が増えている。ただ、65歳定年となった企業であっても60歳までの人事処遇制度が必ずしも適用されているわけではない。60代前半の雇用のあり方はいわゆる一般的なあり方というのではなく、まだ試行錯誤の段階にある。60代前半の働き方が課題となっている職場は少なくない。

60代前半を含むサードエイジ（著者は50歳以上と定義）の働き方をより良いものとしていくための鍵として著者が考えているのが「個人の思考」である。

60代前半の働き方をめぐる問題はなぜ生じているのか。著者は要因の1つとしてシニアの思考を縛り付けている偏見、すなわちエイジズム（年齢差別）の存在を指摘している。「（シニアは）新しいことを学ぶ気もなく、主体性もない」、「シニアとは能力が衰えていく存在」のようなステレオタイプの捉え方がある。著者はこのようなエイジズム自体がシニアの働き方に悪影響を与えていることを指摘する。自己成就予言、つまり「周囲から高い期待があるとそのとおりの高い成果を達成し、低い期待をされると低い成果しか達成できなくなるメカニズム」というものがある。シニアへの低い期待がモチベーションを低下させ、さらには低い成果を生み出している可能性である。

むしろ、著者は幸福感のU字型カーブにヒントを得て、シニアの働き方に積極的な潜在力を見出す。幸福感のU字カーブとは、幸福感は年齢とともに低くなるが、ミドルで底を打ち（底は平均48.3歳）、シニアに向かって高くなっていく傾向のことで、世界で実施されている複数の調査に表れていることが紹介されている。加齢とともに様々な喪失や衰えがあるにも関わらず幸福感が高まっていく。著者の調査によれば、個人差はあるものの、仕事への熱意（ワークエンゲイジメント）も役職定年者、定年再雇用者とも低くないという。なぜこのようなエイジング・パラドックスは成立するのか？著者が注目する1つの理由は、SST（社会情動的選択制理論）にもとづくもので「シニアが自分にとって意義のある目的と親密な人との交流を重視する」こと、もう1つの理由は、SOC（選択最適化補償理論）にもとづくもので、「選択によって目的を特定し、その目的を最適化するための工夫を行い、その際に自分ができないことについては補償していく」ことで、これらにより加齢による衰えと仕事への熱意は両立するという見立てである。ただ、SST、SOCとも“意義のある目的”が鍵となる。“仕事だから”、“命令されたから”ではなく、自身が意義を見出すことのできる目的である。ここで著者はジョブ・クラフティングの考え方に注目する。「従業員が、自分にとって個人的に意義のあるやり方で、職務設計を再定義し、再創造するプロセス」を職場で実践していくことである。この実践のためには企業側にはシニアへの権限移譲の覚悟が求められる（それは往々にして難易度の低い仕事を割り当てる継続雇用と真逆の対応である）。そして、著者はシニアへの権限移譲はシニア以外の全世代にも良い影響をもたらすとも指摘する。

ミドルエイジ以上の能力を十分に引き出せていないことが現在の日本社会が抱える課題である。著者の指摘どおり、シニアの能力発揮は全世代の活性化にもつながる。昨今、人材不足が深刻化するなか、初任賃金の引き上げなど人材獲得競争が激化している。ただ、むしろ最初に取り組むべきは、働いているすべての人たちが十分に能力を発揮できる組織づくりであろう。

（小熊 信）

労調協の共同調査

労働調査協議会（労調協）は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

- 「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)
- 「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)
- 「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)
- 「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)
- 「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご利用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>