

争論 One for "all" ?

他者に認められ、 自分も満足できるはたらきかた

富沢 賢治

一般社団法人協同総合研究所 副理事長

聞き手：青木 美紗 (奈良女子大学 助教)



「労働」は他との関係性を構築し 自分をつくる

【青木】富沢先生は、これまで「労働」に関して多大なご研究をされていますが、先生は「労働」をどのようなものとして捉えていらっしゃるのでしょうか。

【富沢】詳しいことは、私の研究回顧である「労働の社会化と社会的経済」(大原社会問題研究所雑誌、No.534.2003年5月)を読んでいただければわかりますが、なぜ労働に関心を持ったかという、私の最大の経験は戦争体験です。10歳で敗戦を迎えて、人間不信になってしまいました。それまで学校で教えられたことが180度ひっくり返ったので、何を信じていいのかわからない。人間不信は、自己不信でもあるので、他人との関係がつかれなくて、本当におかしな人間になってしまったのです。

そこで、他人との関係をつくるのは、まずなによりも仕事だということに気づきました。つまり、仕事をすれば、いやでも人と関係せざるをえないので、仕事、労働に関心をもったのです。労働は、いろいろな特質をもつと思いますが、私はとりわけ以下の2つの特質を重視しています。

①労働とは、物や人に働きかけて、なにかをつくる行動である。つくったものと自分との関係で自分の位置がわかる。しかも、

労働は他人が関係することが多いので、他人との関係も見えてくる。他人の観点からする自分が見えてくる。自分を客観視できる。自分が社会的な存在となりうる。

②労働は、創造的な活動であり、その創造的な活動を通じて、自分自身をつくっていく活動でもある。「真に自由な労働、例えば作曲は、同時にまったく大変な真剣さ、はげしい努力なのである」(マルクス『経済学批判要綱』555ページ)という指摘もあるように、こうした努力を通して個人は成長し、自己実現が可能となる。自己実現をする重要な要因に労働がある。

「労働の社会化」と「協同労働」

【青木】「労働」と聞くと、ただ働くというイメージですが、もっと深い意味が含まれているのですね。ひとことで「労働」といっても、時代の流れにともなって変化してきていると思うのですが、先生はどのように変化しているとお考えでしょうか。

【富沢】私は、労働の変化の基本を「労働の社会化」として捉えます。労働者が孤立して行う労働から、他の労働者との関連を深めていく労働に転化していく過程、すなわち労働の社会性が広がり深まる過程を「労働の社会化」ととらえるわけです。社

会における労働の基本的な変化は、「労働の社会化」を見ることによって、本質的なところがとらえられるのではないかと思います。

資本主義社会における労働の社会化は、労働の社会化を図る基本的な主体が資本である場合と労働者である場合とで異なります。前者を「資本による労働の社会化」と言い、後者を「労働者による労働の社会化」と言うことにしたいと思います。

「資本による労働の社会化」は、結果として雇用労働を生み出します。雇用労働は、資本の支配に服する従属労働であり、賃労働であるということです。

他方、「労働者による労働の社会化」は、結果として協同労働を生み出します。協同労働は、働く者同士が共同で出資し、管理する労働であり、その典型例はワークス協同組合に見られます。

【青木】「資本による」と「労働者による」とはどのような違いがあるのでしょうか。

【富沢】資本による「労働の社会化」と労働者による「労働の社会化」の特質を見ていきたいと思います。

まずは資本による「労働の社会化」です。資本はすべてのものを市場関係に入れようとし、ものに価格をつけて売買します。人間も、労働力として労働市場で売買されます。労働者は労働市場で安く買いたたかれます。低賃金と非正規労働が一般化します。低賃金は、資本家の利潤を増やしますし、資本家は非正規労働によって労働者の使い勝手をよくします。最近では、トマ・ピケティが『21世紀の資本』の中で論証しているように、資本主義社会では持つ者と持たざる者との格差が拡大します。これが資本による「労働の社会化」の一般的な特

質です。

世界的に見ると、1980年代以降、新自由主義、市場至上主義が一般化しました。この時期に多くの国で資本による「労働の社会化」が急速にすすみました。日本では、資本側の要請を受けて、政府が1986年に労働者派遣法を施行して、違法だった労働者派遣を合法化しました。87年に労働基準法を改定して裁量労働制を導入し、労働時間の規制を緩和しました。93年に労働基準法を改定して1年単位変形労働制を導入し、週40時間制をくずしました。96年には労働者派遣法をさらに改悪しました。

資本による「労働の社会化」の典型例は、1995年の日本経営者団体連盟（日経連）『新時代の「日本的経営」』に見られます。この報告書は、資本にとって必要な労働力を、必要なときに、必要なだけ、より安く調達できるシステムを提言しました。具体的には、雇用・就業形態を多様化することによって労働力の流動化を図り、終身雇用制と年功賃金制を縮小、解体することを提言しました。

『新時代の「日本的経営」』から現在までの20年間で、資本による「労働の社会化」は急速に進展し、非正規雇用者は労働者の約4割を占めるまでになりました。また、全労働者に占める労働組合員の数は、敗戦直後の推定60%以上から18%以下になり、資本に抵抗する労働組合の力が格段に弱まりました。

雇用労働のこのような現状を克服するには、どうしたらよいのでしょうか。私は単純に考えれば、他の形態の労働、すなわち協同労働を拡大強化していくことが必要であると考えます。

【青木】たとえば、以前は家族や近所の人が、子どもの面倒を見ていたけれど、核家

族化や女性の社会進出によって、保育を外部に依存せざるを得なくなったようなことが、「労働の社会化」の例かなと思います。

【富沢】私が訳した『労働と独占資本』という本があります。これを書いたブレイヴァマンは「普遍的市場（ユニバーサルマーケット）」という用語を使っています。マーケット関係が普遍化して、すべてのものが価格を持って売買されるという関係になるということなのです。

「労働の社会化」も、資本による「労働の社会化」のケースが非常に多い。労働は、賃労働だけでなく、家事労働もありますが、いままでは奥さんたちが一所懸命やっていたのが、料理なら料理屋、洗濯ならクリーニング屋というふうには、社会化してくる。子育てや介護も、家事労働でしたが、社会化されていきます。それも資本による「労働の社会化」のケースが多い。

しかし、私が言いたいのは、よくよく見ると、資本による「労働の社会化」だけでなく、働く人による「労働の社会化」があるということです。介護にしる子育てにしる食にしる、労働者が労働を社会化する事例があります。まだ少ないけれども、それが徐々に増えているのではないかと。「労働の社会化」を、資本による「労働の社会化」としてだけ捉えるのではなく、労働者による「労働の社会化」もあるということを強調したいわけです。そういう社会化を増やしていかないといけない。

今はサービス産業化の時代ですが、サービス労働は人を対象にします。これからは人を対象にする労働がすごく増えると思います。その場合、資本による「労働の社会化」だけでなく、労働者や住民が自分たちで細かいところまで気を配ってサービスを提供するほうがふさわしいという選択も出

てきています。今後は、サービス労働において、労働者による「労働の社会化」が増えていくのではないかと気がします。

3つの協同を強化する協同労働

【青木】協同労働は、資本によらないものであるため、非営利協同セクターが大きな役割を発揮しそうですね。

【富沢】2002年のILO（国際労働機関）の第90回総会は、「協同組合の振興に関する勧告」（6月20日）を決議し、次のような斬新な社会観を示しました。

「地域社会の社会的・経済的ニーズにこたえるために、協同組合を含む独自の経済セクターを確立し拡大させることが必要である。」「均衡のとれた社会は、政府セクターと営利企業セクターだけでなく、協同組合、共済団体などを含む社会的セクターを必要とする。そのため、政府は、協同組合を支援するための政策と法的枠組みを提供すべきである。」

これはとても明確な社会観です。従来はどちらかといえば政府セクターと営利企業セクターが基本的なセクターととらえられ、この2つのセクターで社会が安定するという考え方でしたが、それではだめで、社会的セクターを入れることによって初めて社会は均衡化するのだというわけです。これを国連が述べているということが非常に重要です。

均衡のとれた社会をつくるためには社会的セクターの拡大強化が必要だということになります。そうすると、協同組合やNPOなどの非営利セクターの労働は、このような「社会的セクター」を担う労働であるという特徴づけができると思います。

【青木】非営利協同セクターには、NPOも含まれますが、協同組合であるワーカーズ・コープやワーカーズ・コレクティブの特徴は何でしょうか。

【富沢】ワーカーズ・コレクティブやワーカーズ・コープの労働は、協同労働として特徴づけられます。協同労働は、冒頭で述べた労働の2つの特徴を持ちます。協同労働について詳しくは拙稿「協同労働というコンセプト」（『協同の発見』No.252,2013年10月）を参照してください。

協同労働においては、その労働を行う労働者仲間のあいだに搾取関係がありません。しかし、全社会的にみると、協同労働が労働市場に入り価格を持つ労働力商品として扱われると、大資本や国家との力関係のもとで搾取、収奪関係にさらされることになります。

大資本や国家に対して搾取、収奪関係の是正を求めていくためには、協同労働者は、労働者による労働の社会化、すなわち協同労働の一般化をすすめる必要があります。協同労働者は、3つの協同（働く者同士の協同、利用者との協同、地域住民との協同）を強化するとともに、雇用労働者の労働組合運動を支援して、労働者共通の要求の実現を図る必要があると思います。

【青木】ワーカーズ・コレクティブでは、「労働」を「コミュニティ・ワーク」と捉えていらっしゃいます。

【富沢】ハンナ・アレントは『人間の条件』のなかで、人間の行動を3つに分けています。ひとつはレイバー、もうひとつはワーク、もうひとつはアクションです。レイバーは、耐久性のない消費物、どんどん消費するようなものをつくる行動で、ワークは耐

久性のあるものをつくる行動です。アクションは、人に対して働きかける行動です。

労働は、協同労働を含めて考えると、この3つの要素を総合しているような、人間の基本的な行動だと思います。人に働きかけるというのはサービス労働ですし、耐久物をつくるというのは、何かを作品としてつくるワークです。だから、レイバー(賃労働)だけに限定しないで、人間行動を労働を中心にして考えて、その労働を広く捉えるという見方が必要になります。

労働は、資本のための労働だけでなく、基本的にはコミュニティのための労働なのです。

「労働」は多様であってよい

【青木】非営利セクターで働く人は、主婦や高齢者などの比較的経済的に余裕のある方である傾向が強いような印象ですが、社会的な活動を望む若者などの働く場として機能するのでしょうか。

【富沢】すでに述べたように、日本の産業構造の重点は、第2次産業から第3次産業へ移行していて、今後もサービス産業が大きくなると思います。育児、教育、介護などの対人サービス労働が増えていきます。これまで国家や地方自治体が担ってきた、これらの社会的サービスを今後はますます民間非営利組織が担うようになると思います。最近のワーカーズ・コープの動向を見ますと、保育や介護などのサービス領域で働く若者が増えています。管理の仕事をする若者も増えています。協同総合研究所でも若者が増えています。

国家や地方自治体にも働きかけて、労働条件の向上を目指すことが今後の重要課題

だと思えます。

【青木】労働条件が、雇用労働の正社員のような待遇ではないことから、ワーカーズ・コレクティブやワーカーズ・コープは「ブラックなのでは？」という批判もありますが、この点に関して先生のお考えをお聞かせください。

【富沢】3つの問題に分けて考えたいと思います。ひとつは生活権の保障が前提だということです。2番目は協同労働の組織の課題をどう理解するのか、3番目は小さな協同を育てていくことが必要ではないかという問題です。

まず第1は、生活権の保障です。憲法25条は「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない」と定めています。したがって、現在の労働の一般的なかたちである雇用労働においては、最低でも労働力の再生産費は保障されなければなりません。国家がそれを保障するために最賃制度を設けています。

生活権が保障されることを前提に考えれば、労働は多様であってよいと思います。労働は賃労働に限定されないし、報酬との関係で言えば、無償労働（ボランティア労働）から高額報酬を得る労働まで種々の形態の労働があります。報酬がなくとも、自由意思にもとづき主体的に働く労働、生き生きと働く労働、喜びに満ちた、楽しい労働がありうると思います。そのような労働が行われる組織を、最賃が保障されない組織だからといって、ブラック企業であるとは言えないのではないのでしょうか。ブラックとは、搾取をとまなう労働組織の場合に

言えるわけです。搾取とは、端的に言えば、他人を働かせて、だれかが儲けることです。ブラック企業は、労働基準法も守らないで労働者を働かせて、経営者が儲けている企業だと思えます。協同労働の労働者が働く組織で、搾取関係のない組織は、単純にブラック企業とは言えないのではないのでしょうか。

次の問題は、協同労働の組織の課題です。先ほどお話ししたように、全社会的に見ると、協同労働も労働力商品として労働市場に入りますから、大企業や国家から搾取、収奪される可能性が生じます。また、一般企業と競争関係に入るときに、一般企業の雇用労働者の賃金水準を引き下げのために、協同労働の組織が悪用される危険性も生じます。それゆえに、協同労働者は、常に雇用労働者と協力して労働組合運動の強化を図り、労働条件の向上に努めなければならないし、国民とともに生活権の保障を勝ち取らなければならないと思います。

3つめは小さな協同を育てるというテーマです。大きな協同も小さな協同から始まります。生まれたての小さな協同は、さまざまな弱点を有していると思います。生まれたての赤ちゃんと同じで、生命力はあるけれども、弱い。しかし、その弱点ゆえに小さな協同を見捨てるならば、大きな協同は成立しないので、これらの小さな協同を既成の大きな協同組織が育てていく必要があると思います。

現在、日本の多くの地域で種々のCBOが結成されています。CBOは、Community-based Organizationの略称で、地域に根ざす組織を意味します。地域社会の諸問題を住民自身が主体となって解決しようとする組織です。伝統的には協同組合やNPOなどの共助組織や他助組織ですが、現在、多くの地域で地域問題の解決をめざして、

住民による任意団体が結成され活発に行動しています。これらの組織を援助してCBOの拡大強化をめざす必要があると思います。

雇用労働という閉塞感を 打開するには

【青木】いままでは労働として捉えていなかったものが、社会化されて、労働として捉えられるようになって、それを賃労働として捉えようとする姿勢があるがゆえに、社会保障費もすごく必要になってしまっているような感じもします。

【富沢】これから高齢社会になっていきますが、高齢者生協がやっているように、高齢者が介護などに主体的に関わるようになれば、高齢者自身が元気になって、社会保障費の削減に向かうと思います。高齢者が主体的に働けるような状況をつくるのが、今後ますます必要だと思います。それは、できれば資本がやるのではなく、労働者が組織したほうが細やかなことができると思うので、「高齢者を元気にする」というのはいい例だと思います。

【青木】ということは、協同労働という概念を持ってきて、みんなが働けるような場にしていくと、社会保障費も減ってくる気もしますし、コミュニティで働くことによって、労働によるアイデンティティの確立もできるのかなと思います。資本による労働の社会化が大半を占めるなかで、協同労働を一般の人に理解してもらうには、どういうやり方があるでしょうか。どうしても賃金がまとわりつくというか、協同労働を労働市場に入れて考えようとする人も多いの

で…。雇用労働と協同労働は別の市場があると考えたらよいでしょうか。

【富沢】基本的には市場のなかで雇用労働と協同労働が競争関係にあって、そこでいろいろな困難が生じているのだと思います。ただ、これからの長い将来で見ると協同労働と政府との関係が重要になります。人を育て、守り、介護するという労働は、公共的なサービスの性格が強い労働です。公共的なサービスを民間が担う場合には、公共との関係が非常に重要になります。

その場合、国民の意思で法律をつくり、自治体では住民の意思で条例をつかって、公共的なサービスを民間に委ねていくことが大切だと思います。

そういう観点からすると、一般の労働市場とは違う公契約のあり方が重要になります。「これはいい組織だ」ということであれば、随意契約を結び指定管理者にするというようなことですね。韓国のソウル市長のパク・ウォンスンさんなどがやっているのは、そういう事例です。協同組合を主にして、協同組織に委託関係をどんどんつくっています。

いまの日本の法体系は、賃労働を基準につくられています。それ以外の労働があることを示すために、理論的には賃労働（雇用労働）と協同労働とを対置して見る見方が必要ではないかと思います。

【青木】雇用労働か協同労働かの両方の働き方があって、ライフスタイルに合わせて選択可能になるような環境が求められるのかなと思います。現時点では、まず雇用労働と協同労働を対立して見ていくということでしょうか。

【富沢】概念的な整理ですから少しきれい

に分けすぎているが、現状打開への道筋を示すためには重要だと思います。イタリアの社会的協同組合に見られるように、これまで社会的に排除されてきた人たちを協同組合に組み込んで、労働をしてもらう。イタリアでは、精神障害者の人たちの病院を閉鎖して、社会的協同組合をつかって、そこで仕事をしてもらうという制度ができています。そうすると医療費が激減するわけです。いままでは精神障害者はとにかく病院に入れてしまえということで、ずっと薬漬けの状態でした。それよりは、働けるかたちで働いてもらう。たとえば、健常者と一緒に働く壊れてしまう場合でも、仲間同士で働くというのであればわりあい楽しい。ずっと精神病院に入院して、薬漬けになるよりは、社会のなかに復帰してもらう。そのために社会的協同組合をつくる。そうすると社会保障費も格段に減る。いままで働いていない人に働いてもらう。そういう働き方は、雇用労働でなくてもあるのだと示すことが必要だと思います。

協同労働から一般的な賃労働へ行くという道もあります。生活困窮者自立支援法では、政府もいろいろ考えているし、協同労働から賃労働への中間段階にもいろいろな労働形態があると思います。

「賃労働、雇用労働しかない」という一般的な見方を打ち破らないと、だんだん閉塞感が強まるのではないかと思います。若者たちは、非正規労働しかなくなって、結婚も子育てもできないとなると、先が見えないから、ますますこの世がイヤになりますね。

社会的に排除されている人たちを受け入れて、働いてもらう。「働くのは、苦痛だけじゃないですよ。みんなが集まって何かをすれば、楽しみも生まれてくる」という考え方も必要になってくるということです。

他者に認められる 自己満足な労働を

【青木】「ワーカーズは低賃金だから、周りの一般労働市場に影響を与える」とか「自己満足なんじゃないの?」とか、どこか否定的に捉える人も多いのが実態化と思いますが…。

【富沢】ワーカーズ・コープ運動は、世界中の運動ですから、そういう議論は初期の頃にどこの国でも出てきます。一番強いのはドイツです。ドイツは国家が法制度をきちんと決めて、全国民に生活保障をするという国ですから、国家以外の民間が、しかも貧乏で金もないような連中がやりだすと低賃金にならざるをえないし、そうするといままで労働組合がつくってきた労働基準を引き下げることになるので、小さな協同組織というか、そこで働く人に生活できる賃金を十分保障できないような組織はつくるべきではないというのが一般的な考え方のようです。

EUでもドイツ派とフランス派の考え方があって、フランス派の人たちは社会的経済論をEUに持ち込んで、ドイツはそれに反対するわけです。労働組合も、ワーカーズ・コープには反対しますし、そういう議論はどの国でも続いてきました。

しかし、10年20年と経つと、労働組合とワーカーズ・コープの話合いが進んできて、結局、労働そのものを解放するためにはこういう運動も必要だということになります。労働組合は賃労働を守る組織ですが、賃労働であっても従属労働はイヤだという考え方がありますし、もう少し労働運動を進めると「労働の解放」が必要だということになってきます。そうすると、協同組合

運動的なものも必要だということで、だいたい話がまとまってくるのです。

日本でも、ワーカーズ・コープ運動の初期の頃は労働組合からかなり反発があって、特に自治体関係の労働組合などは「自分たちの仕事を取るのか。仕事の内容を低めてしまうではないか。反対だ」と言っていました。いまは労働組合もあまり強くは反対していません。

「自己満足」については、自分で満足することは必要ではないかと思えますね。さらに、他者がそれを認めてくれて、社会的な評価が得られればよいと思えます。満足の充足は、自己実現にもつながることであって、すごく大事だと思うんです。

【青木】ただの自己満足だけの労働ではなく、他者に認めてもらえて自己満足できる労働であれば、自分にとっても他者あるいは社会にとっても有意義な労働であるということだと思えます。協同労働は、お金では測れないメリットもありますが、一般的な労働市場では、どうしても低賃金と捉えられてしまいがちなのが、どこかもどかしいです。

【富沢】困った問題を抱える人たちが、その困った問題を解決するために集まって組織をつくる場合、最初からそんなにうまくできるはずがない。そういう組織を、「おまえたちはブラック企業だ」と言って、つぶしてしまったら、何もできないで、困った人は困ったまま孤立してしまいます。

これだけワーカーズ・コープが大きくなると、小さい組織を全体の資金でサポートする連合会のようなシステムができますから、それなりに育ってきていますが、最初の頃はとても大変でした。ワーカーズ・コープ内だけで助け合いをするのではなく、も

う少し広めて、協同組合セクター全体で助け合いをする必要があります。

そういうかたちでお金や経営能力を集中して、必要なところにお金を出してサポートし、経営サポートもする。スペインのモンドラゴン協同組合グループにおける労働金庫のような組織をつくる必要があります。そういうシステムをつくることが必要で、「小さいからダメ」とか「ブラックだからダメ」というふうに、つぶしていく方向に向かうとどうしようもないと思えます。

その意味で、当事者性は大事ですね。困った人は、誰も救ってくれないから、やらざるをえないわけです。

労働の形態を広げることは可能か

【青木】日本は、非営利協同セクターへの認識がまだまだ広がっていないように思われます。NPOや協同組合の活動が活発な欧米諸国との差は、どのようなところにありますか。

【富沢】たとえば、アメリカのAARP（全米退職者協会）というNPOは、非常に大きな組織で、高齢者の過半数を組織しています。それだけ組織していると、票田になるので、政治家も無視できません。アメリカにはいろいろな差別禁止法があるけど、職場で年齢によって差別してはならない（定年制は違法になる）という法律までつくっています。AARPで働く専門スタッフの人たちの仕事は、いかにうまくボランティアを組織するかということです。そういう労働の仕方もあるわけです。

そうかと思えば、アメリカの大学の卒業論文で、「アメリカは国土が広大だから、

教育が行き届かない僻地がある。そういう僻地で2年間、教員体験を実施する」というアイデアを書いた女性があります。おもしろいことに、彼女は卒業後、それを実行に移して、そのためのNPO組織をつくったんです。それが大人気になって、大企業もお金を出して、サポートしています。このNPOは、アメリカのハーバードとかプリンストンといった有名大学の卒業生が就職先として希望するナンバーワンになったそうです。なぜかという、僻地へ行って、2年も苦勞して、教育活動を一生懸命やって戻ってくると、大企業がその能力を認めて雇うのです。学生にとってはひとつの踏み台だけど、そのようなNPOが人気ナンバーワンの組織になるなんて、おもしろいでしょう。

卒業生が最初から企業に入ってしまうと、仕事が決められてしまうから、あまり応用の利かない人間になってしまうかもしれません。しかし、すべてのことを2年も苦勞してやる人間なら大企業に勤められるというわけです。

日本は、非正規で使い捨てたほうがうまくいくという考え方で、人を育てるということをあまりしなくなりました。そういうやり方では人はなかなか定着しないでしょうね。だから、労働の形態をいろいろ広げて考えることがいま一番重要です。協同労働の協同組合法がなかなか成立しないのも、日本の法体制が「労働＝賃労働」という考え方にもとづいて成立しているからです。そのような法体制のなかに協同労働を組み込むのは至難の業なんです。

【青木】そうすると、日本で協同労働を広めるためには、運動が必要ということになるのかなと思います。若い世代は、「運動」という言葉でイメージしにくいところ

があります。どういうことを運動として捉えられているのでしょうか。

【富沢】私の時代で運動というと、デモでシュプレヒコールをやるというイメージですが、いまの若者たちはそうとう違ってきていますね。

ごく自然な日常的な労働現場のなかで自分なりに納得するというのが、いまの若者たちが活動家に育っていく道筋ではないでしょうか。昔はイデオロギーの注入でしたが、それではいまの若者は動かないですね。労働していくなかで人間が変わっていくのであって、ワーカーズ・コープにはそういう実例がすごく多いです。

【青木】やりがいと賃金の関係はまだまだ議論を深めていかなければいけないのかもしれないかもしれませんが、協同労働には様々な可能性が秘められているように感じました。貴重なお話ありがとうございました。