

# 労働者協同組合法から考える労働の価値 ——地域共生社会実現に向けての有効性——

## From the Workers' Co-operatives Act Value of Labor to Think: Effectiveness Toward Realization of Community Coexistence Society

薄木 公平

Kohei Usuki

### はじめに

2022年10月1日「労働者協同組合法（令和2年法律第78号）」（以下、「本法」という）が施行された。株式会社、特定非営利活動法人、社団法人、社会福祉法人等、様々な法人格がある中で、新しい法人格が誕生した。労働者協同組合は、組合員が出資し、それぞれの意見を反映した上で、組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織であり、他の法人とは一線を画す新しい法人格である。本法成立は、国連の第76回総会での国連事務総長報告書「社会発展における協同組合」において「日本で持続可能な発展を法文に明示的に取り入れた労働者協同組合法が採択された」と紹介され、ILO等の各国際機関から歓迎されるものである。

本法の第1条の目的規定において「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（中略）多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該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」としている。本条は、労働者協同組合の本質のみならず、共生社会実現に向けてのひとつの形を示している。

そして、ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）では、「子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる『地域共生社会』を実現する。このため、支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、福祉などの地域の公的サービスと協働して助け合いながら暮らすことのできる仕組みを構築する。」として地域共生社会の実現という新たな社会ステージへの道筋が示された。労働者協同組合はその達成のための手段として提

示されていると考えてよい。

岸本は、自身の活動に基づいた著書の中で、4000人以上の社会科学系の研究者が2020年5月に発表した「企業の民主化、仕事の非商品化、環境の回復」という緊急声明を紹介し、エッセンシャルワークこそが地域社会のすべての人を支える不可欠な仕事であり、それが新型コロナウイルス感染症によるパンデミックで明らかになったため、仕事を商品化してはならず、そのためにエッセンシャルワークを自由市場ルールから隔離すべきであるとまとめている。この指摘からもわかるように、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックにより、労働の形とその価値が大きく変化したことは事実であろう。新型コロナウイルス感染症がもたらした労働を含む社会変化は、第5類になった今でも変わらない。結果として、新しい日常に適応しつつも生活の調和が図れなくなっている現状がある。また、この社会変化の中で、労働の価値、働くことが「労働=所得」ということだけでは説明がつかなくなったのではないか。そして、地域共生社会という新しい社会連帯の形への移行と相まって、「働くこと」の意義を今見つめなおす時期にきたと考える。本論は、この労働者協同組合という新しい法人格を通して「働くこと」とは何かその価値を見つめなおし、地域共生社会の実現に向けたこの組合の有益性を示したい。

### 労働者協同組合法創設の意義と価値

労働者協同組合（以下、「本組合」という）とは、本法に基づいて設立された法人で、本法の基本原則を「出資原則、意見反映原則、従事原則」とし位置づけ、国はその法案審議の中で、この基本原則が、本組合が、他の協同組合やNPO法人とは異なる部分であると説明された。より具体的に言うと「組合員が出資すること」「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」「組合員が組合の行う事業に従事すること」となる。他の協同組合では、意思決定する組合員と労働に従事する雇用組合員とがいる。NPO法人では、出資という概念がない。しかし、本組合の組合員は、組合の主体者であると同時に「出資者=意思決定者=労働者」のすべてを担う点で画期的な仕組みである。

本組合の設立の背景として、介護、障害福祉、子育て支援、地域づくりなど幅広い分野で、多様なニーズが生じている。これらの多様なニーズに応え、担い手となろうとする人々は、それぞれのさまざまな生活スタイルや多様な働き方が実現されるよう、状況に応じてNPOや企業組合といった法人格を利用し、あるいは任意団体として法人格を持たずに活動している。これら既存の法人格の枠組みのもとでは、出資ができない、営利法人である、財産が個人名義となるなど、いずれも一長一短があることから、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たな組織が求められてきた。そこで、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して事業が行われ、組合員みずからが事業に従事することを基本原則とする本組合が生まれた。

「同じ目的を達成するため、心を合わせ、力を合わせ、助け合って事に当たる」という協同の理念自体は新しいものではない。この思いと基本原則を基にする組織である本組合は「生活との調和を

保ちつつ、意欲・能力に応じて就労する」という機会が必ずしも十分に確保されていない現代社会の状況等に鑑み、本組合を通じて多様な就労の機会を創出し、地域における多様な需要に応じた事業を実施することで、持続可能で活力ある地域社会を実現することが期待されている。そのためにも、設立にあたり行政庁による許認可等は必要なく、法律に定めた要件を満たし、登記をすれば、法人格が付与されるという準則主義を採用し、その設立を容易にすることで活発な市民活動と地域課題へのアプローチを継続的に行うように制度設計がされている。

本組合は、組合という性質上、非営利の法人に分類されるが、ビジネスを行う組織であり、お金を稼ぐ組織であるという点は、営利法人と変わらない。具体的な本組合と株式会社の比較は、表1にまとめたので参照願うとして、大きな違いは、営利法人が営利を目的とし、その手段として、働く場所を創るのに対して、本組合は、働く場所を創ることを目的として、その働く場所を育てていくための手段としてビジネスを展開し、利益を得る組織であるというところである。本組合は「組織のなかで労働者として働く」から「自分自身の手で自分が働きたいと思える場所をつくる」とい

表1 労働者協同組合と株式会社の比較

	労働者協同組合	株式会社
根拠法	労働者協同組合法	会社法
目的	持続可能で活力ある地域社会の実現に資する	利益追及、ビジネスの拡大
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>■法3条1項に規定する目的を達成するため、事業を行う〔7条〕</li> <li>■定款に掲げる事業(労働者派遣事業等は除く)</li> </ul>	定款に掲げる目的〔27条1号〕
認可・許可の要否	不要(準則主義)	不要
設立要件	組合員になろうとする3人以上の者が発起人となること〔22条〕	資本金1円以上
組合員	定款で定める個人〔6条〕	無制限
責任	有限責任。組合員の責任は、その出資額を限度とする〔9条5項〕	有限責任〔104条〕
発起人数	組合員になろうとする者3人以上〔22条〕	1人以上
加入	<ul style="list-style-type: none"> <li>■組合員は、任意に加入することができる〔3条2項1号〕</li> <li>■引受出資口数に応ずる金額の払込みを完了した時に組合員となる〔12条2項〕</li> </ul>	株式譲受〔127条〕または増資割当〔199条以下〕による ※株式譲渡制限による制限あり〔136条〕
任意脱退	組合員は、任意に脱退することができる〔3条2項1号〕	株式譲渡〔127条〕または株式買取請求による〔140条〕
出資口数	組合員は、出資1口以上を有しなければならない〔9条1項〕	1人1株以上
議決権	組合員の議決権および選挙権は、出資口数にかかわらず平等〔3条2項3号〕	出資数による(1株1票) 〔308条1項〕
役員構成	理事3人以上、監事1人以上〔32条2項〕	最低限、取締役1名〔326条1項〕
役員の資格	■理事は、組合員でなければならない〔32条4項〕	制限なし
労働契約締結	組合は、その行う事業に従事する組合員との間で、労働契約を締結しなければならない	不要
配当	■出資配当は認められていない〔非営利性〕	株式数に応じた配当〔454条3項〕

うことが実現しやすくなったと言える。地域共生社会を謳う中において、労働の形や方法、労働の価値にも多様性があるということが、本法創設により可視化された。そして、他の組合とは違い「出資者＝意思決定者＝労働者」という関係があることで、“自分ごと”として事業や労働を捉えることができる組織である。その意識を持ち、利益を得て、個人では限界のあった社会的課題へのアプローチが、一過性のものにならず、持続的に行えるようになった。

そしてもう一つ、本組合の特徴として、組合と労働者は雇用契約を締結するという点があげられる。「出資者＝意思決定者＝労働者」であるという点でみると雇用契約が介在するのは、いささか違和感があるが、これにより、組合員である労働者は、各種労働法による保護の他、組織の属する者として、社会保障制度を受けることとなる。これは法制化に伴い労働組合からの意見を反映させたものであるが、この仕組みがあることで、本組合が単純な非営利法人化せず、理念だけではなく、持続可能性のある社会課題解決アプローチ集団として具体化されてくるのである。

### 労働の形と労働の価値の変化

本法の創設は、労働環境等の物理的な概念だけでなく、労働の価値への変容が見いだされ、労働の多様性が今後の地域共生社会の実現に寄与するということを述べた。本章では、この労働の価値、多様性という点を考えていきたい。

20年ほど前から企業は、自社の「主軸的能力」とは関係ない職務を外注するようになった。給与計算、社内食堂運営、社内清掃、出張手配、法務、人事等で、採用そのものを大幅に減らした。なぜならそのほうが企業自身の責任は小さくなるし、利益は増えるし、銀行から高く評価される。見方を変えると、企業の基幹事業を裏方として支えてきた“その企業の中心的社員ではない人々”の多くが、福利厚生のある安定した雇用を失ったと置き換えることができる。その分野に関わる労働者は、下請けとして従事することになり、臨時雇用、契約社員、フリーランス、派遣社員といった「非正規労働」になった。Annie Lowreyは、著書の中で、非正規労働者について連邦政府の統計を用いて「一般的な雇用契約にある労働者と比べて、クビになりやすい。稼ぎは時給で比べると11%少なく、年収で比べれば50%も少ない。貧困化する可能性が高く、結果的に公的扶助に頼って暮らしている場合が多い。これはつまり、企業が彼らに手厚く払わないぶんを、納税者が肩代わりしているという意味だ<sup>1)</sup>と指摘している。このように、雇用の形が、業務委託型になると企業は、たいていの場合、運転手や配達スタッフなどの裏方の社員を雇用せず、契約業者とみなして、労働を「サービス単位で買う」形とする。企業負担は大幅に削減され、非正規労働者の場合は、最低限の賃金と最低限の社会保障で企業負担を低く抑え、利益の確保につなげることができるようになった。

一方、岸本は、自身のオランダでの非営利活動への従事経験から「非営利セクターで働く人たちは、かなりの起業家精神（アントレプレナーシップ）にあふれている。しかもその見返りは、給料や金銭的成功とはほど遠い。（中略）それだけに仕事のやりがいは保証付き。なんと言っても生きることと働くことがとても近い。自分の仕事は何になっているのか見えないという無力感とは無縁

かもしれないが、ストレスや燃え尽き症候群のリスクは抜群に高い。(中略)資金調達は常に組織運営の中心的な課題だ。労働法で守られているとはいえ、資金がなくなれば雇用は続かない。だから組織の存続は自分ごとだ。働くみんなが自分はオーナーという感覚を持っている意味で、協同組合のような要素もある。」<sup>2)</sup>と述べている。非営利セクターで働くということは、資金、所得の確保が事業内容とはつながらない現実日本も同様であろう。

この2点から導き出されるのは、労働の多様性であり、かつ労働者の分断化である。

企業の業務委託化は、主軸でも裏方でも、その企業等の組織に所属して働くことによって得られる帰属意識や労働の達成感の希薄化を生み、労働者としての扱いはなく、使用者から「サービスの提供者」としての扱いになり、労働者としての地位の不安定さを招き、労働そのものに対する価値の低下を生み出していると考える。非営利セクターの労働というのは、労働者個人のやりがいや士気は高く、自分たちの労働の結果が、社会にどのような影響を与えているのかということが直に感じることができる点は、自己実現や人生の充実を図る上では有益だが、利益というものを基軸にしていなかったため、運営にかかる経費の獲得が最大の弱点であり、事業継続性について不安がある。

どの労働形態も一長一短あるが、現在の日本の社会保障制度が、いわゆる日本型社会保障といわれたり、大企業等の組織に所属していたりすることを前提に構築されている点で、これらの労働形態は、現代の社会保障制度からは一定の距離が置かれており、その制度への継続的な参画は容易ではないだろう。個人の価値観やライフスタイル等が多様である現代社会において、多様な労働の形が生み出されることは時代の要請である。それは形だけではなく、当然にその価値が多様化していくことにつながる。つまり、社会保障のみならず、国民全体がそのことを改めて認識し、労働=所得獲得という価値のみならず、労働と所得と自己実現等、社会構成員としての労働の価値を考えていく時期である。

### 労働者協同組合と地域共生社会

前章では、労働の形と価値の変化が、新型コロナウイルス感染症を契機に大きく変容していること。それが、時代の要請であることを述べた。これらをまとめると「働く」ということは、稼ぐという面と社会に必要な仕事をしているという誇りとのバランスが必要であり、それにより、自己実現や自己肯定感が高まり「生きている」という実感へつながるものではないかと考える。しかし、日本における「働く」ということは、これとは少し異なる。歴史家の安丸良夫が、次のように指摘している「通俗道德には、たくさんの人々の真摯な自己鍛錬の努力がこめられていたこと、こうした自己鍛錬によってある程度の経済的社会的地位を確保しようということが、この通俗道德に容易に反駁しえない正当性をあたえていた。道徳的な優者が経済的社会的優者でもあるという表象がつくられた」<sup>3)</sup>。この安丸の指摘した通俗道德は、日本国憲法（以下「憲法」という）第27条に「勤労の義務」として反映され、「国民としてかくあるべし」という「人格性」が刻みこまれた。「勤労の義務」と憲法25条に定める「生存権」との関係であるが、生存権は基本的人権の重要な柱のひとつ

であり、すべての国民のもつ普遍的な権利である。しかし、「働かざる者食うべからず」として、「勤労の義務」=「生存権」という形に落とし込んでいった。ここに日本人の価値観がすけて見える。共生社会においても、共生する市民も、すべからず勤労の義務と生存権を有している。勤労も生存も個人の努力だけで実現、達成できるわけではない。一方で、自身の力もなければ達成できない。この部分のバランスをとるためにも新しい労働の形とその価値が表面化される必要があった。前述の「働かざる者食うべからず」といったとき、「働かざる者=富裕層」と考えることができる国民はどれほどいるだろうか。ここでいう「働かざる者」は、おそらくは怠惰な人や生活保護の不正利用者等をイメージする人が多いのではないだろうか。彼らはけっして富裕層ではない。この議論の中で想定される「働かざる者」とは、弱者を指していると考えられる。つまり、生存を保障してほしければ勤労すべきだという議論が違和感なく行われていた。

日本の社会保障制度の前提として、この勤労と生存の一体性が、現在も制度の根幹を担っており、通俗道徳の意識も相まって、どんな形であれ生活困窮者等の貧困への支援は就労の自立というものしかできていない。しかし、その自立という点については、前章で述べた通り多様性があるがゆえに、自己選択にゆだねられており、場合によっては、社会保障制度への参画を困難とさせていることが考えられる。小林は、少子化対策に関する自身のレポートで「雇用の規制緩和を望み、主導してきたのは日本の経済界自身といえる。多くの企業が目先の利益のために非正規雇用を増やしたことが少子化の大きな原因となっている。(中略) もちろん企業にとって利益を確保することは重要なことである。問題はその“やり方”だ。(中略) 少子化を止めるためにも、本人が望んで非正規雇用を選ぶ以外は「原則、正社員」で雇用するような法整備が必要だ。」<sup>4)</sup>として、行き過ぎた雇用の規制緩和を見直す必要もあるのではないかと指摘している。前章でも述べたが、労働の形や価値の多様性は時代の要請であるが、我が国のそれは、企業による利益の確保のための多様性であると考えられる。それは、「勤労=所得確保=生存」であり、既存の社会保障制度の枠の中にどのように留まるのかどうかという選別性の課題である。

これらの歴史的な日本人の価値観と社会の多様性が進む中で、社会の変化と共に時間は必要であるが、共生社会の実現と社会保障制度の変革は両輪であると考えられる。その実現に本組合が有効である。なぜならば、本組合の理念には、多様性の受容が概念として組み込まれているからである。地域共生社会は、市民社会のひとつの形であり、そこには民主制の要素も必要不可欠である。この民主性の要素というのは「合意形成」である。地域共生社会における民主制は多数決ではない。事業を進めるためには、組合員との合意形成が必要不可欠であり、他者への思いをはせることで事業が前に進むことができる。リーダーによる独善的な運営や多数決による強引な経営は制度上予定されておらず、合意形成された意思決定を行うことで、多数決であったとしても「合意した多数決」として、組合員の目指す方向性がぶれることはない点が重要である。

また、既存の社会保障が、組織に所属していることを前提に構築されているとすれば、組合という組織に所属することができることで、既存の社会保障制度の枠組みを活用することができ、セーフティーネットとして本組合を活用することができる。

さらに、共生社会において、本組合の活用が有効な理由として、「みんなで仕事を増やす」という点が高い。本組合は、自分ごととして、一人一人に主権のある人間の結合体が事業を行うことである。本組合は、表1でも示した通り3名の発起人と定款に定める出資が必要である。それだけである。従事意志があり組合の運営意志があるならば、当然に民法に定める一般原則はあるが、性別も国籍も年齢も障害の有無も関係はない。また、出資があるため、事業運営を“自分ごと”として捉えることができ、自分たちの課題、地域の課題を「事業」にすることでより深くとらえることができる。このように、共生社会実現は“自分ごと”として向き合うことができるのかどうかにかかっている。様々な法人格や企業体が「事業」を通じて、課題解決にあたっているが、本組合がそれよりも優れているのは、「労働者が労働の主体になり、より良い仕事を追及して、合意形成を大事にした事業運営を行う」ことにある。資本家やカリスマ的リーダーなど、誰かが作ったフィールドで「労働者」「サービスの提供者」として働くのではなく、また、「支援する－される」というような一方的な関係ではない「協働」という概念が必要であり、本組合は、共生社会という持続可能な社会構成への試金石となることは間違いないであろう。

### 労働者協働組合とベーシックインカム

本論の出発点は、本組合を通して労働の価値ということに焦点を当て、共生社会の実現の推進のために本法等の果たす役割について述べてきた。それは多様な個人を包摂する社会において「ベーシック」つまり、「国民みんなが普通に暮らせる社会」であるということに帰結する。このベーシックな生活のためには、当然に一定の所得が必要であり、その所得を得るすべの中心となるのが労働であり、その多様性と価値の変容が大きくなってきていると述べてきた。「労働＝生存」の価値観が所得を得ることだけではなく、地域社会の一員として、よりよく働き生存するという点が高くなってきていることを指摘した。

憲法25条に定める生存権は、国民に与えられた権利であり、国家は、その責任によって保障する必要がある。さらにただ生存するだけでなく「健康で文化的な最低限度の生活」でなければならない。これは、すべての国民が対象であるため、分断などが発生するわけがなく、国民の統合を目的としていくための条文であると捉えることができる。この統合のために各種の社会保障制度があるからこそ、国民は安心して、社会における生活基盤を築くことができるのである。その中で、ニッポン一億総活躍プランにおいて、地域共生社会の実現が謳われ、地域の中ですべてを包摂した社会を構築することが持続可能な社会の構築につながるということが示され、その実現のためのひとつのツールとして本法が施行された。憲法25条の理念は、新しい生存の価値のステージへ移行していると考えてよい。それは、地域共生社会の実現を証明することで達成されるだろう。

本組合は、誰かに与えられた場所で、「使う－使われる」という関係ではなく、自分たちで必要な仕事を自分たちで決めて行っていく協同組合である。民主的であると同時に自律した運営が必要不可欠である。この形であれば、通俗道徳のある日本社会にも受け入れられやすいものである。なぜ

なら、現在の日本社会においては「労働」が社会構成員であることの最低条件だからである。「健康で文化的な生存」は人として享受することが当然のものであるが、通俗道徳があることにより、生活保護受給者等のスティグマが強く表れてしまう。であるならば、本組合は、通俗道徳を満たし、かつ、生存権の獲得を達成することが可能であろう。その中で、本組合の課題として、「事業」として、民主的に経営していかなければならないということがある。本組合は、NPO法人や任意団体では不安定であった様々な地域課題を「事業」として持続的に行うことが求められる。情熱をもって利益を追求する形を具現化したものである。地域への貢献と利益の確保のバランスを達成させることが求められている。

さて、ベーシックインカムという所得保障概念がある。ベーシックインカム世界ネットワーク（以下「BIEN」という）は、「ベーシックインカムとはすべての人に、個人単位で、資力調査や労働要件を課さずに無条件で定期的に給付されるお金である。すなわち、ベーシックインカムには以下の5つの特徴がある。1. 一回限りで一括でという形ではなく、定期的に支払われる。2. 給付を受けた人がそれを何に使うかを決められるように、適切な交換手段で支払われる。したがって食料やサービスなどのような現物での給付ではないし、使用目的が定められたバウチャーでの給付でもない。3. 個人単位で支払われる。4. 資力調査なしに、すべての人に支払われる。5. 働くことや、働く意思を表示することを要件とはせず支払われる」<sup>5)</sup>と定義している。

この定義に基づくベーシックインカムの最大の特徴は、5. の「労働が所得獲得の条件ではない」という点である。本組合は、雇用契約の締結を必要として労働法制下に置かれる。労働法制下に置かれるということは、そこにはやはり使用者と被用者の関係が続く。当然に事業を継続的に行うにあたり、所得の獲得というのは重要な内容であろう。しかし、本組合は、全てにおいて同一の地位にあるメンバーが民主的に話し合いすべてを決めるという点が特徴であり、それは本来的には自身の所得も含めたすべてであると解される。なぜならば、本法の理念は「出資者＝意思決定者＝労働者」だからであり、そこには上下がないと解されるからである。

本組合は、情熱をもって利益を上げる組織である点が、他の法人格にはない特徴である。しかし、雇用の維持のための費用と利益の確保に重点が置かれてしまうと情熱という部分が次点に置かれてしまう可能性もある。それは、労働の価値の変容に対して水を差す結果となり、本組合が他の法人格と変わらないことになり、地域共生社会の実現のためのツールを埋没させてしまいかねない。

そのために現在の法制度は維持しつつ、これらの課題を盛り込み、ベーシックインカム議論を織り交ぜながら、本組合を通して、社会全体として「労働と所得」「労働の価値」というものを考えていく必要がある。ベーシックインカムを単純に「日々の生活の糧」という捉え方をするのではなく、それを得ることで、新しい労働の形と価値を生み出していくことができる。ベーシックインカムを最低所得保障として捉えるのならば、必要以上に利益の確保のため事業運営を行う必要はなくなり、真に情熱を持った利益確保が可能となるのではないだろうか。それは、「労働＝所得＝生存」ではなく「労働＝所得＝？＝生存」という形である。この「？」の部分で「地域課題の解決」や「自分たちで作った仕事の過程と成果」などの自己実現等に置き換えることができる。また、憲法25条の定



める「健康で文化的な最低限度の生活」の実現につながるはずである。本組合とベーシックインカムの議論を織り交ぜることにより、非営利セクターの経営課題議論にもつながり、本組合を含めた非営利セクターの収斂が行われるはずである。それは、様々な情熱を持った人々を収斂させ地域共生社会実現へ気持ちを昇華させていくことにもつながると考える。

## 結 論

本論は、本法と本組合の紹介を通して、これらが地域共生社会の実現に活用できる新しいツールであると紹介してきた。憲法13条が幸福追求権を保障している以上、国民は日本において幸せに生存する権利を有している。そのために様々な制度が用意されているが、そこには通俗道徳等の観点からも国民の意識の中でまだ乗り越え難い問題も横たわっている。

しかし、そもそも生存することに条件は必要なのだろうか。まずもって「生存する」ということは何なのか。憲法25条で定められる「健康で文化的な最低限度の生活」とは何か。そのために取るべき国の施策は何か。ということ国民全体が見直すことができるのが地域共生社会の実現に向けての議論である。そのツールが本組合である。その中で、労働＝所得獲得条件＝生存であるわけであるが、「生存」という部分を最優先におくためにもベーシックインカム的な施策を恒久的に立法化していくための議論が、地域共生社会の実現に向けての下地になるだろう。本組合が組合員一人一人を主体とした人間的結合の組合であるならば、地域共生社会というのは国民一人一人を主体とした国民結合の社会であろう。本法は、そのための象徴施策となり、憲法の要請する生存権と幸福追求権を達成していくことになるのではないかと。また、「労働＝生存」の価値というのはいったい何なのかを見直していくことができる機会が与えられたと見ることができる。

本組合の有益性を認識し、全ての人々を巻き込んだ形としていくことで生み出される国民一人一人の「?」、それが所得保障と労働の価値の本質であろう。そして、その結果が、ソーシャルインクルージョンとして、新しい支えあう社会となっていくのではないだろうか。そのために本組合が活用され、社会を構成する全ての人々がよりよく生きられる社会のあり方を考えるということである。そのためにも、本法の理念を、本組合を通して具現化していき、「自分ごと」として地域社会に向き合う。その中で得られる情熱のある利益で生存していくということが地域共生社会の実現のひとつの形になるはずである。

## 引用文献

- 1) Annie Lowrey (2019). みんなにお金を配ったら：ベーシックインカムは世界でどう議論されているか？ (P46) (上原裕美子, 訳). みすず書房. (Annie Lowrey (2019). *GIVE PEOPLE MONEY How a Universal Basic Income Would End Poverty, Revolutionize Work, and Remake the World.*)
- 2) 岸本聡子. (2022). 私がつかんだコモンと民主主義：日本人女性移民、ヨーロッパのNGOで働く (P26-27).

晶文社.

- 3) 安丸良夫. (1999). *日本の近代化と民衆思想* (P36). 平凡社.
- 4) 小林美希. (2023). *少子化対策の鍵握る企業希望の光は経営者が灯せ*. *Wedge* vol.35 No.8 (P33). ウェッジ.
- 5) エノ・シュミット, 山森 亮, 堅田香緒里, 山口 純. (2018). *お金のために働く必要がなくなったら何をしますか?* (P77-78). 光文社.

### 参考文献

- 大竹文雄. (2019). *行動経済学の使い方*. 岩波書店.
- 駒村康平. (2010). *貧困社会への処方箋：新たなセーフティネットの構築*. 厚生労働省社会保障審議会資料.
- 労働政策研究・研修機構. (2012). *高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査*.
- 山森 亮. (2009). *ベーシックインカム入門：無条件給付の基本所得を考える*. 光文社.
- 岸本聡子. (2022). *私がつかんだコモンと民主主義：日本人女性移民、ヨーロッパのNGOで働く*. 晶文社.
- ポリュビオス, 城江良和 (訳). (2004). *歴史〈1〉*. 京都大学学術出版会.
- NPO 法人協同労働協会 OICHI (編). (2022). *労働者協同組合の設立・運営がまるごとわかる本*. 日本法令.