

## 高齢者の雇用・就労と社会的企業

明治大学教授

中川雄一郎

なかがわ ゆういちろう

### はじめに

厚生労働省「今後の高齢者雇用に関する研究会」(座長・清家篤)は2011年6月20日に「生涯現役社会の実現に向けて」と題する報告書をとりまとめ公表した。この研究会報告書は、日本社会の少子高齢化に伴う「労働力人口の減少を跳ね返し、経済の活力を維持するためには、若者、女性、高齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となることが必要である」とのコンセプトに基づいて、(現在義務化されている定年年齢である)60歳定年に達した高齢者のうち雇用の継続を希望する全員に「65歳までの雇用」の確保と、そのための「年齢にかかわりなく働ける環境の整備」とについての議論・検討をまとめた提言である。

この提言について労働組合側は次のように受けとめている<sup>1)</sup>。〔1〕直ちに法定定年年齢を65歳とすることは困難だが、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の65歳への引き上げが完了する(2025年)までには、定年年齢が65歳に引き上げられるよう、引き続き議論を深めていくべきである。〔2〕継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準制度は廃止するべきである、との方向性を示したことは評価できる。〔3〕企業が雇用確保措置を実施していない場合に私法上の効果を持たせることについて具体的な方向性を示し

ていないことは極めて残念である。〔4〕意欲と能力がある高齢者が年齢に関わりなく希望すれば働き続けられることは望ましいが、しかし、「生涯現役社会の実現のための環境整備」の一環として、公的年金の支給開始年齢の議論とあわせて「70歳までの雇用機会の確保」などを議論することは、65歳までの雇用確保も不十分ななかでは適当ではない。65歳までの雇用確保を確実なものとするべきである。

研究会報告書に対して労働者側(労働組合)が、継続雇用の希望者全員の確実な雇用確保と、企業(使用者側)の雇用確保措置や高齢者雇用確保措置の不履行に対する「司法による救済・労働者保護」とを強く求めているのは当然であろう。また研究会報告書が「今後の高齢者雇用対策：1. 施策の方向性」のなかで「実態面では雇用確保措置がほぼ定着していることを踏まえ、70歳まで働く企業の拡大・定着を当面の課題として、将来的な生涯現役社会の実現に向けてさらなる環境整備を進めることをすべきである」と言及していることに労働者側が「蛇足」とみなしたもの当然かもしれない。何しろ、研究会報告書のポイントは「65歳以前に定年退職等により離職する場合に、年金支給開始年齢までの間に無年金・無収入となる者が生じることのないよう、雇用と年金を確実に接続させる必要がある」、これなのである。それ故、「70歳まで働く企業の拡大・定着を当面の

1) 日本労働組合総連合会事務局長・南雲弘行「事務局長談話」2011年6月20日。

課題として…」と言及するとなれば、やがて年金支給開始年齢が70歳になるかもしれない、と考えるのも無理からぬことである。実際、日本に限らず先進国における高齢者雇用政策の重要な課題の一つは年金受給年齢までの雇用保障なのである<sup>2)</sup>。

だが、研究会報告書によれば、実際に「65歳までの雇用」が法制化され、動きだしたとしても、本年の通常国会に提出される予定の「高齢者雇用安定法（高齢法）改正法案」では現高齢法の「60歳以上」としている定年規定は改定されないのであるから、再雇用後の賃金体系が問題になることは明らかであろう。というのは、雇用確保措置が義務化された2006年からこれまでの再雇用のあり方を見ると、雇用契約は65歳までの「1年刻みの再雇用」が一般的になり、しかも仕事の内容もフルタイムの勤務時間も変わらないのに賃金だけは大幅に減少する（半減の例もある）からである。しかも、これまで年金受給年齢が60歳であったので再雇用後の賃金が大きく減少してはある程度まで年金によって補充できたのであるが、2013～25年にかけて受給年齢が65歳に引き上げられていくのであるから、2013年以降は補充への影響が大きくなるのは明白である。他方、企業は再雇用契約者の賃金を容易に引き上げようとはしないだろうし、むしろ賃金コストを増やさないために「早くから給与の低い子会社に転籍させたり、早期退職を促したりする動きが広がるだろう」ことも予想されるのである<sup>3)</sup>。

私は、年金支給開始年齢（年金受給開始年齢）の引き上げと定年規定改正による高齢者（高齢者）雇用政策とを組み合わせて策を練る課題は、遅かれ早かれ、限界にぶつかると考えている。研究会報告書は「今後の労働力人口の大幅減少を跳ね返し、経済及び社会

を発展させるため、若者、女性、高齢者等の就業の促進が重要な課題となっている」と述べているが、現実の政策はその「重要な課題」に立ち向かう政策になっていないのである。例えば、厚労省は、契約社員や期間従業員のように雇用契約に期限のある労働者を「有期雇用で雇える通算期間の上限を計5年とする建議」を厚労相に提出した——これには5年の上限を超えた場合には「契約の期限を決めない無期雇用に転換する仕組みを導入すること」も盛り込まれている——が、果たして、これまでの有期雇用の経験は雇用年数に上限を付けようが無期雇用に転換されることはほとんどなかったことを教えているのである。朝日新聞も「雇い止め増加防げ」の記事を書いている（2011年12月27日朝刊）。日本では若者の労働力人口の3分の1以上が不安定な低賃金の有期雇用である。現に若者や女性たちを経済的、社会的に不安にさせていたる制度がまかり通っているような社会に私たちちは未来を本当に託すことができるだろうか。不安定雇用の多数者である若者や女性が安定した生活を送ることのできる雇用の機会を創出する公正な労働市場が求められる所以である。先に見たように、このことは高齢者（高齢者）の雇用についても言えるのである。

ところで、研究会報告書も基本的にそうであるが、私たちは一般に、「雇用」とは「企業に雇われる」という意味での「雇用」である、と想定してきた。特に日本では「労働者」は「雇用主」に雇われている「被雇用者」（雇われている人）を意味するし、おそらく、労働基準法の「労働者」のコンセプトもそうであろうと思われる。ヨーロッパのように「自分で自分を雇用する労働者」といった労働者のコンセプトは私たち日本人にはほとんど馴染

2) 先進国の高齢者雇用政策については、柳澤房子「我が国およびヨーロッパにおける高齢者雇用政策」（『少子化・高齢化とその対策 総合調査報告書』国立国会図書館、2005年）を参照されたい。

3) 朝日新聞朝刊（米谷陽一）2011年12月29日。

4) 自己雇用のコンセプトは次のようなである。すなわち、「雇う・雇われるという関係」を超えて、一人の事業者あるいは複数の共同事業者が「自治的で高い専門的な資質を有する労働者」としてその能力を發揮し、地域コミュニティのニーズや他の特別のニーズに応える労働（仕事）のあり方を意味する。したがって、自己雇用に求められる労働の革新性と労働の質は、その労働を遂行する労働者の専門的な資質と創造力に左右される。

がないかもしれない。「自分で自分を雇用する」とは「自己雇用」<sup>4)</sup>のことであり、英語のself-employmentである。現在、ヨーロッパ諸国でその数を増やしているワーカーズコープ（労働者協同組合）や社会的企業が自己雇用の典型で、地域コミュニティのさまざまなニーズを満たす事業を展開し、雇用の創出（job creation）に貢献しているのである。

世界のワーカーズコープを代表する協同組合は、スペイン・バスクで工業、農業、漁業、住宅、小売流通、銀行（労働金庫）など4つのグループ・部門から成る120の協同組合がモンドラゴン・グループを形成しつつ相互に連携・協同する事業を展開しているモンドラゴン協同組合企業体（MCC）である。MCCの特徴の一つはスペインでもハイレベルの「モンドラゴン大学・大学院」（学生数約4000人、理工・経営・人文教育学部）を教育協同組合のコアとして管理・運営していることである。MCCは2010年現在、約8万4000人の組合員・従業員を擁しており（イギリス、フランス、メキシコなど海外に設立されている77の協同組合工場の従業員は含まれない）、「雇用の創出」と「地域コミュニティの再生」を通してバスク自治州の経済の約25%を担っていると言われている。

イギリスでは現在約6万2000もの社会的企業が財やサービスの生産・供給を通して雇用の創出と地域コミュニティの再生に貢献している。2006年当時イギリスでは約5万5000の社会的企業が事業を展開していたのであるが、その当時の社会的企業によるイギリス経済に対する貢献は「農業の3倍の180億ポンド」で、「50万人以上の人たちを雇用し、20万人以上のボランティア（有償ボランティア）を動員していた」のである。スコットランドでも「スコットランド経済にとって社会的企業はツーリズムと並んで重要なものになっている」と評価されていたのである。

そこで本論では、研究会報告書に見たように、日本社会の急速に進む高齢化を背景にし

た「定年」（定年退職）・「再雇用」（継続雇用）・「年金」（老齢厚生年金の報酬比例部分）の関係という文脈を受けて、高齢者（高齢者）の「再雇用・就労の機会」を——いわゆる一般的な「労働市場」である——既存の会社企業に求めるだけではなく、スペイン・バスクのMCCやイギリスの社会的企業のような「自己雇用」の非営利・協同の事業体（非営利企業）にも求めることは可能か、可能だとするならば、その事例は日本ではどのような事業体なのか、が論究されることになる。この点について研究会報告書も気づいており、こう記している<sup>5)</sup>。

高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があり、また家族の介護を要する場合など家庭の状況等も異なることから、それらに応じて正社員以外の働き方や短時間・短日勤務やフレックス勤務を希望する者がいるなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。このため、このような高齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会を確保する必要がある。

また、定年退職後等の高齢者は、生きがいや社会参加のために就業している者が多いことから、このような高齢者のために雇用にこだわらない就業機会を確保することも重要である（傍点は引用者）。

後で私は、この引用文が示唆している高齢者（高齢者）の雇用・就業に適切な事業体の一つとして、非営利・協同の事業体である「日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会」とその傘下のメンバーシップである「高齢者生活協同組合」をイギリスの社会的企業と類似の非営利・協同の事業体として論及するのだが、その前に「高齢者」という近代のカテゴリーと年金との関係については簡潔

5)『今後の高齢者雇用に関する研究会報告書：生涯現役社会の実現に向けて』「Ⅱ 今後の高齢者雇用対策 2 施策の進め方 (2)生涯現役社会の実現のための環境整備 (2)高齢者の多様な雇用・就業機会の確保」。

に、社会的企業については事例を含めて多少詳しく考察しておきたい。というのは、年金と高年齢者カテゴリーについては、現に私たちがそう認識しているように、「定年退職」を挟んで密接に関係しているのであるが、ではその「定年退職」はその双方にとってどのような歴史的な意味を持っているのかを理解しておく必要があるし<sup>6)</sup>、また社会的企業については、それが若者、中・高年齢者（高齢者）それに女性の雇用・就業に大いに貢献していることについて触れておかなければならぬからである。

## 定年退職、年金制度そして「高年齢者」カテゴリー

私たちは通常、年金受給者（年金生活者）と高年齢者（高齢者）という用語を相互に置き換えることができる用語として使っている。しかし、年金制度と高年齢者との間に介在する退職は近代の現象であって、したがつてまた、私たちが退職を通して高年齢者について考え、理解するようになっていくのも歴史的には近年の現象であり——そう言ってよいならば——20世紀の現代社会の現象なのである。しかも、当初は都市化が急速に進み、産業（工業）社会が確立していった西ヨーロッパや北アメリカのような社会に特徴的な現象であったのである。したがって、現代以前では、高年齢とは経済的にあるいは肉体的に自立するのを止めた年齢とされていたので、個人によって異なっていたのである。ところが、現代では「労働生活の構造」に基づいてライフコースを「プレ労働」・「労働」・「ポスト労働」の3つの局面に分けてしまっている。例えば、年代順による高年齢の開始を60歳あるいは65歳に慣例化しているのは、「退職による年金受給」という行政側の統一基準と手続きに起因しているのである。イギリスでは19世紀50年代から20世紀50年代にかけて「高年齢者」の範囲が限定されていき、定年

年齢の基準が固定化されるようになると、「個人の肉体的な条件と雇用」との関連は考慮されなくなっていた。イギリスで初めて定年退職年齢が導入されたのは1859年のことであるが、「公務員65歳」がそれであった。こうして「公務員65歳」が定年退職年齢とされると、その基準はやがて社会的な基準となり、65歳以上が「高年齢者」（高齢者）として一般化されていったのである。

それでは、イギリスではそのような定年退職と密接な関係にある年金制度はどのようなものであったのだろうか。第1は、イギリスの年金制度の特殊性が定年退職年齢における男女の差にあったことである。女性の定年退職年齢は——男性よりも長寿であるにも拘らず——男性より5歳早い60歳であった。第2は、第2次世界大戦中の年金制度改革によって女性の年金受給資格年齢が60歳に引き下げられたことである。この受給年齢の引き下げの成果は、女性は男性よりもずっと低い賃金しか受け取っていない、と主張してきた「全国未婚女性協会」(the National Spinsters Association)による全国キャンペーン運動に負うところが大きかった。第3は、年金制度は夫婦を前提としていたので、妻の年金が妻の年齢に基づいてではなく、夫の退職時における夫の「国民保険」(National Insurance)の保険料（分担金）に基づいて支払われたことであった。そのうえ、女性は年上の男性と結婚する傾向が一般的なので、未婚女性は既婚女性よりも遅く年金を受給することになり、それは公正を欠くものであった。

第4に、近年になると、定年退職年齢の慣例的な標準化がリジッドでなくなってきたことである。それには、1980年代から90年代にかけて、二つの要因が変化を生みだすのに重要な役割を果たした。一つは、労働市場の変動（不安定化）に対処するために企業が早期退職制度を採用したことである。この退職制度は年金制度を利用して定年年齢に近い有償雇用の労働者の退職を誘引したのである。も

6) 「退職、年金制度そして『高年齢者』カテゴリー」の内容は John Vincent. *OldAge*. Routledge. 2003. pp. 9-12. を参照している。

う一つは、退職後の「人生のポスト労働」期において自らを文化的に向上させる「個人の成長」を目指して積極的な生活を送ることの社会的な意味を人びとが承認したことである。イギリスではこれを「老年期」＝「第三の年齢期」(the third age)と呼んでいる。

さて、イギリスにおける定年退職と年金制度それに高年齢者カテゴリーの三者の関係を歴史的に簡潔に見てきたのであるが、三者の関係はおよそ150年もの長い時間をかけて作られてきたことが分かった。現在のイギリスの年金制度は、言うまでもなく、男女平等であり、また定年退職と高年齢者カテゴリーともなお密接に関係している。イギリスでは男女の高年齢者（高齢者）雇用・就業支援が「給付と職業訓練・就業を組み合わせた支援を提供」し、継続した成果を上げてきている<sup>7)</sup>のもこのことと大いに関係がある。そこで次に、研究会報告書が強調している日本の高年齢者（高齢者）雇用・就業の支援について考察するための好事例としてイギリスの社会的企業（Social Enterprise）に論及することにしよう。

## 社会的企業の経済-社会的な機能と役割

### アマルティア・センの示唆

協同組合運動に造詣の深い福祉経済学の泰斗アマルティア・セン教授は労働者協同組合（ワーカーズコープ）による「高齢者（高年齢者）の雇用・就業」の取り組みについて次のように述べ、私たちに示唆を与えてくれている。多少長くなるが彼の貴重な主張なので、ここに引用しておきたい<sup>8)</sup>。

高齢者（高年齢者）を単なる「福祉の消費者」とみなすのではなく、もっと広い役割を高齢者に与えるべきである。第

1に、高齢社会にあって高齢者は働くないわけではない。働く能力があり、働く意志がある高齢者をどのようにして動員していくか、ということに労働者協同組合は大きな役割を負っている。特に、高齢者が退職後も働くことで「生きがい」を持ち、また同時に所得を得ることを考慮すると、高齢者を単なる「福祉の消費者」とみなすのではなく、生産者でもあると考えるべきである。第2に、高齢者を社会のもっと大きなコンテクストのなかで捉えることが肝要である。その点で、高齢者を社会的な「対話の場」に引き入れることも労働者協同組合の役割の一つである。社会はさまざまなアイデンティティを持ったさまざまな人びとのグループによって構成されているが、そのようなグループは「協同」によってはじめて成り立つのである。高齢者も同様である。高齢者は生産者であり、消費者であり、また男性であったり女性であったり、就労していたり失業していたりする、という社会的諸関係のなかで生活しているのであるから、高齢者のさまざまなグループを社会的な「対話の場」に引き入れ、彼らに協同することの意義と意味の双方を理解してもらうこと、これも労働者協同組合の重要な仕事である。労働者協同組合は、労働者の間の「協同」というレベルだけでなく、もっと広く経済-社会全体における「協同」というレベルで物事を考えることによって、より一層創造性を培うことができるだろう。

アマルティア・セン教授のこのような主張が含み持っている示唆は、高齢者（高年齢者）だけでなく、失業している若者にも、就業を希望している既婚女性にも、地域コミュ

7) 柳澤房子、前掲書、pp. 150-152. を参照されたい。

8) 中川雄一郎編著『生協は21世紀に生き残れるのか』大月書店、2000年、p. 196.

私は二人の友人と共に（1998年にノーベル経済学賞を受賞した）アマルティア・セン教授を1999年10月にケンブリッジ大学トリニティ・カレッジのマスターズ・ロッジに訪ね、労働者協同組合（ワーカーズコープ）としての高齢者生活協同組合の「高齢者の雇用・就業」の取り組みについて示唆を受けた。本論のこの引用文は——セン教授の許可を得て行った——録音の記録によるものである。

ニティへの貢献を叶えたいと願っている多くの人たちにも、また労働者協同組合だけでなく、社会的企業を含む他の非営利・協同組織にも説得力のある示唆だと私には思える。セン教授はさらに、多元的なアイデンティティを受容するグループ、したがってまた社会は、グローバルな倫理に基づく、(人間的な経済と社会の中心的戦略として)「協同のアプローチ」や(上意下達の承認受諾と区別される)「参加の倫理」を醸成する、と強調しているのであるが、それを受けて次に、イギリスの多くの地方の多くの人たちが「雇用の創出」と「地域コミュニティの再生」を実現するために、地域コミュニティのさまざまな資源を活用する社会的企業の設立とその事業展開に参加し支援している事例を見ていこう。

### 社会的企業とはなにか：社会的企業のコンセプトと定義

世紀の転換期の1990年代後期から2000年初期にかけて、イギリスはもちろん、他の西ヨーロッパ諸国で注目されるようになっていた社会的企業に日本で注目していた人はそう多くはなかったろう。なぜそうなのか、理由はいくつか考えられるが、それは何よりも、私たち日本人にとって「労働者」のコンセプトは「雇用主に雇われている人」のみであって、自分自身を雇用する「自己雇用の労働者」というコンセプトは対象外であったからである、と私は考えている。イギリスでは「社会的企業」は——他の非営利・協同組織と同じように——「自治・権利・責任・参加」をコアとするシチズンシップと結びつけられて、「協同の倫理」や「参加の倫理」を実践する社会的プロセスであるとみなされるのであるが、そうみなされるのは「自己雇用」のコンセプトがあつてのことなのである。

ということで、本論では社会的企業について詳しく述べなければならないが、紙幅の都

合でイギリスの社会的企業の歴史やいくつかの重要な事例、それに社会的企業の発展を社会改革の主要な戦略の一つとして促進した労働党政府の——法律の制定を含めた——社会的企業政策について触れることができないので、ここでは社会的企業のコンセプトや定義、それに社会的企業の設立計画、資金援助、事業の促進を指導する中間支援組織SES (Sustainable Enterprise Strategies) の事業事例に論及し、社会的企業の枠組みと事業の実態を簡潔に示すことにする<sup>9)</sup>。

社会的企業のコンセプトや定義について言えば、「統一的なコンセプトや定義は存在しない」というのが現状である。それは、「コミュニティ」に統一的なコンセプトや定義が存在しないのと同じである。要するに、社会的企業のコンセプトや定義は多様なのである。地域コミュニティに根差している非営利・協同の事業体である社会的企業はその出自から利益の分配・非分配のあり方に至るまでさまざまであり、それが拠って立つ法律も、事業カテゴリーもまたさまざまであるからだ。とはいえ、社会的企業にはいくつかの共通する基準的項目はある。その基準的項目を追っていった私はM.ゴードン教授のそれに行き着いた。それは次のものである。すなわち、社会的企業は、

- (1) 起源を地域コミュニティに持ち、また資本・国家・社会という伝統的構造から見放されたという意味で、しばしば逆境から起業する、
- (2) 事業的目的と社会的目的の双方を達成することによって、地域コミュニティのニーズと社会的ニーズの双方を満たす、
- (3) 地域コミュニティにエンパワーメント(自治的権限)を根づかせようと努力するだけでなく、地域経済に対する大きな影響力と地域経済をコントロールする能力とを發揮しようと努力する、
- (4) 非営利組織(Not-for-Profit-Organisa-

9) 詳しくは、拙著『社会的企業とコミュニティの再生(第2版)』(大月書店、2007年)、拙論「社会的企業のダイナミズム」(中川他編著『非営利・協同システムの展開』日本経済評論社、2008年)、拙論「イギリスにおける社会的企業の成長戦略」(協同組合経営研究誌『にじ』JA総研、2009年春号、2009年)、アントワネット・メレデュー著・中川訳「アカウント3とソーシャル・インクルージョン」(『協同の発見』協同総合研究所、215号、2010年)を参照されたい。

- tions) である。
- (5) 地域コミュニティのために事業の成果と資産を維持し、信託される。
  - (6) 平等・公正と協同に基づいてメンバーの参加を促進する。
  - (7) 社会的企業間相互の協同と他の非営利・協同の事業体との相互の協同を促進する。

これである。社会的企業に共通するこれらの基準項目は、じつは、社会的企業に内在する特徴でもあるのだから、重要なことはこれらの特徴を事業的利益と社会的利益とを生みだすためにどう実質化させていくのか、ということである。

次に、二つの「社会的企業の定義」を示しておく。一つは当時の労働党政府（貿易・産業省）の定義であり、もう一つはゴードン教授の基準項目を基礎にした私なりの「社会的企業の定義」である。私のこの定義は、私が行なったいくつかの社会的企業の実態調査を踏まえて、また社会的企業の歴史、事業、地域コミュニティとの関係などを全体論的に考察して構成した定義である。

- (1) 社会的企業は何よりも社会的目的を有する事業体である。その剩余（利潤）は、社会的目的を果たすために、主に事業あるいは地域コミュニティに再投資される。社会的企業の事業は株主や事業主のために利潤を最大化しなければならないとする動機によって遂行されるのではないか（「社会的企業：成功のための戦略」貿易・産業省、2002年）。
- (2) 社会的企業は、地域コミュニティのニーズおよび他の特別なニーズに根差した社会的目的を——シチズンシップを基礎に——達成するために、財およびサービスの生産と供給を継続的に遂行する市民事業体である。社会的企業の事業活動と経営はそれに自発的に参加する人たちの意思決定によるステークホルダー型の民主的管理に基づいて実践され、また事業活動によって生じた剩余（利潤）は、主に事業と地域コミュニティに再投資されることから、個人には分配されない

か、あるいは分配を制限されるか、いずれかである。このことは、社会的企業の事業と経営が利潤最大化の動機によってではなく、「人びとの生活と労働の質」と「地域コミュニティの質」の双方を向上させるという社会的目的を達成する非営利の動機によって遂行されることを意味する。

ところで、二つの社会的企業の定義には「持続可能な社会包摂的経済」（労働市場などから人びとを排除しない経済）を創りだすのに社会的企業が果たすべき「明確で価値ある役割」が裏書きされていることを指摘しておく。すなわち、社会的企業は、①地域コミュニティの（歴史的、文化的、自然的、環境的そして人的な）諸資源を活用して、財とサービスを生産・供給する、②人びとを市民として分け隔てしない社会的包摂によって富の生産に寄与する、③地域コミュニティの人びとが近隣地域の再生を目指す多様な活動に参加できるようになる、④公的サービスを提供する新しい方法を明示する、⑤人びとの多元的アイデンティティを承認し、社会的包摂と市民の「自治・権利・責任・参加」をコアとするシチズンシップに基づく「人間的な統治」によって安定した人間的なコミュニティを維持していく、これである。私たちは、社会的企業の事例を観察したり考察したりする際には、社会的企業のこれらの「明確で価値ある役割」を認識しておかなければならぬ。

### 社会的企業 SES の事例

このような社会的企業のコンセプトと定義によって、私たちはある程度まで社会的企業の骨格なり、大枠なりを理解することができたと思われるので、次にイングランド北東部に位置するサンダーランド市を中心に事業活動を展開している社会的企業 SES の事例を通して、雇用の創出と地域コミュニティの再生について具体的に見ていくことにしよう。

1983年に創設された SES が高失業率の貧しいコミュニティを抱えるヘンドン地区で協同組合、コミュニティ・ビジネス、コミュニティ・エンタープライズなどの事業開発を指

導する中間支援組織として本格的な発展を目指すようになるのは90年代後半からであり、社会的企業のSESとして登場するのは2000年からである。その当時のSESはSocial Enterprise Sunderlandのイニシャルであり、サンダーランド市内のすべてのコミュニティをカバーするまでに至っていなかった。現在のSESは前に記したようにSustainable Enterprise Strategiesのイニシャルであって、準拠する法律も「社会的企業法」というべきCIC (Community Interest Company: コミュニティ利益会社) 法である(2009年1月20日に登録)。CIC法で登録された社会的企業は市場志向であり、課税の減免措置も他の一般の企業と同じである。

SESが社会的企業としてその実力をサンダーランドの人びとや市当局に認識させたのは、EUの「ヨーロッパ社会基金」(ESF)を得て2002年9月に「ヴァリー・ロード・コミュニティ小学校」を設立した実行力である。この小学校設立の目的はもちろん、「教育を通じて、長いスパンで貧しい地域コミュニティを再生する」ためである。ここではこれ以上この小学校の設立と発展に触れる余裕はないが<sup>10)</sup>、このことがSESを名実ともに社会的企業の「明確で価値ある役割」を実行したモデルに高めたことは確かである。それ以降現在までSESは大きな発展を見せていている。

SESの近年の事業パフォーマンスを見てみよう。協同組合やコミュニティ・ビジネスといった事業体の設立や経営を指導し支援する中間支援機関としてのSESは、雇用情報の提供、自己雇用の仕事おこし・起業といった自己雇用を望んでいるクライアントへの情報・助言、事業の実行可能性の調査・研究、事業計画の作成、教育・職業訓練の機会の提供などの支援を行うだけでなく、事業の立ち上げに必要な資金援助、融資機関や組織へのアクセスそれに事業開始後の助言・情報提供の支援なども継続的に実施している。SES

によると、仕事おこし・起業を希望してSESにアクセスしてくる件数は年間70~80で、そのうち60ほどのプロジェクトが検討に付され、実際に事業として立ち上げられる件数は30ほどである(2007年における聴き取り調査)。また2007~08年の「SES社会報告書」(Social Accounts)は、2006~08年の3年間のSESが手掛けた「企業の設立」実績として次の数値を挙げている。①642の新たな在来型企業の設立支援、②524人の就業支援、③77の社会的企業設立の支援、④77の社会的企業の事業高は1274万ポンド、745の雇用の創出。なお、この報告書は、在来型企業の設立や社会的企業の設立、それに就業・雇用創出の多数(約70%)は失業者の多い、経済的に困窮した地域コミュニティでの成果である、と記している<sup>11)</sup>。

#### ケア・ワーカーズコープ SHCA

SESには「雇用の創出」と「地域コミュニティの再生」の持続可能な発展を目指している強力なネットワークが存在する。そのネットワークに250以上もの社会的企業、協同組合、コミュニティ・ビジネスそれに(SESの支援を受けた)在来型企業などが加わって、事業や雇用の情報提供・交換からガバナンスに至るまで多様な連携を実践している。これらの事業体や企業のなかで最も長い歴史(1994年設立)がありかつ最も規模の大きな社会的企業がケア・ワーカーズコープのSHCA (Sunderland Home Care Associates)である<sup>12)</sup>。

SHCAは、創設時から現在まで、「協同に基づく自助」と「企業」の双方を結合させたコンセプトを以て、地域コミュニティから不平等の諸要因を取り除くために、「雇用の創出」と「地域コミュニティの再生」を実現していくとのビジネス・アプローチを継続させ、次のような具体的な成果を生みだしてきた。

10) ヴァリー・ロード・コミュニティ小学校(VRCPS)の詳細については、拙著・前掲書を参照されたい。

11) SES. *Summary of Social Accounts 2007/08*, p. 1.

12) SHCAは法的形態としては「従業員所有制」の協同組合である。

- ①地域コミュニティとその住民に利益をもたらす社会的企業の発展を支えている。
- ②事業高が年々増大し、2006年には175万ポンド（組合員175人、約3億5000万円、£1=¥200）、09年には426万ポンド（組合員約340人、約8億5000万円、同レート）に達した。
- ③組合員の多くは経済的に困窮している地域コミュニティの住民であり、しかも職業上の資格をほとんど取得していない。自信や自尊心を失いかけていた住民であった。それが現在では、組合員の90%以上がNVQ（全国職業資格）レベル2～4を取得している（組合員の約80%は以前は失業者であった）。
- ④組合員の間で企業家精神とリーダーシップが醸成されている。
- ⑤税引き前の収益（利益）は、94年にはゼロであったが、06年には17万6000ポンド（約3500万円）に達した。
- ⑥組合員の可処分所得が大きく増加した。
- ⑦ケアサービス供給時間数は、94年の週当たり450時間から06年の3800時間に増大。
- ⑧組合員の多くがはじめて協同組合としての事業体を所有し、管理・運営する体験をしている。
- ⑨94年の資産はゼロであったが、06年の資産は50万ポンド（約1億円）に増大した。このようにSHCAは、大きな金銭的利益と非金銭的利益を生みだしてきたし、現在もSESのコアとしての役割を担っている。SHCAは2005年に新たな事業モデル——CASA<sup>13)</sup>——を開拓し、事業活動の範囲をサンダーランド市から他の地域・地方にまで大きく広げ、雇用の創出と地域コミュニティの再生に貢献している。

## 労働者協同組合（ワーカーズコープ）と高齢者生活協同組合

### 日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会

それでは、SESやSHCAのような社会的企業に匹敵する事業体は日本に存在するのだろうか。先に示したM.ゴードン教授の「社会的企業の基準」と私自身の「社会的企業の定義」とを以て挙げれば、日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会（以下、連合会）とその傘下の事業体および一部のネットワーク参加組織が日本における代表的な社会的企業の一つである<sup>14)</sup>、と言えよう。連合会は、ゴードン教授の基準項目のすべてに当てはまる。特に、連合会の出発が政府の失対事業の終了を受けて組織された「失業者・中高年者の仕事づくり」の「事業団」<sup>15)</sup>（1971年）であったことに鑑みると、基準項目(1)の「資本・国家・社会という伝統的構造によって見放されたという意味で、しばしば逆境から起業する」に当てはまるのは連合会である。その連合会の傘下には現在、地域労働者協同組合・事業団とセンター事業団、高齢者生活協同組合（高齢協）それに社会福祉法人などがあり、「2010年度全国事業概況」を見ると、総事業高270億500万円、就労者1万1867人（高齢協組合員は3万7338人）である。また業種別事業高は上位から「介護・福祉関連」「総合建物管理」「保育・児童」「公共施設運営」「環境緑化関連」「協同組合間提携」と続く。こう見ていくと、連合会は、SESがイギリスで果たしている役割と同じ役割を日本で果たしている、と言ってよいだろう。

連合会は現在、三つの制度の制定・確立を求めている。第1は「協同労働の協同組合法」の制定、第2は「コミュニティ事業支援条

13) CASA モデルは「組合員のケアサービスと SHCA への組合員の出資」とを結合させて、組合員の仕事・労働の質的向上と所得の安定と、企業としての SHCA の経営の安定を図る方法である。SHCA の事業方針は、自治体の資金（助成）に依存するのではなく、「事業所得の50%以上は『取り引き』から」を目指している。

14) 日本における社会的企業としては、本論で扱った労働者協同組合（ワーカーズコープ）の他に、生活クラブ系のワーカーズ・コレクティヴや他の生協系のワーカーズコープが存在するが、本論では割愛させてもらった。

15) 1971年の「事業団」創設時の正式組織名は「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」であった。

例」の制定、そして第3は「公的訓練・就労事業制度」(仮称)の創設である。いずれの要求も社会的、制度的に重要な意味を持つ要求である。特に「協同労働の協同組合法」制定は、「雇用の創出」という点で、高年齢者のみならず若者や中高年の世代にとってもきわめて大きな意味を持っている。たった今論及したイギリスをはじめほとんどすべての先進国にあっては制定されている労働者協同組合法が日本では未だ制定されていないので、実際に「雇用の創出」や「地域コミュニティの再生」に貢献可能な協同組合の潜在能力が顕現できていないのである<sup>16)</sup>。国会ではこの協同組合法の制定を承認する220名以上の超党派の議員連盟が結成されているのに、である。2010年4月14日の「超党派議連総会」では次の内容が確認されている。「この法律は、組合員が協同で出資し、経営し、働く意志のある者による就労機会の自発的な創出を促進するとともに、地域社会の活性化に寄与し、もって働く意志のある者がその有する能力を有効に發揮できる社会の実現に資することを目的とする」。議連総会で確認されたこの内容は、先に見た社会的企業の定義、それにSESやSHCAの事業理念と何の相違もないものである。

「コミュニティ事業支援条例」は、非営利・協同の事業体が「公共の社会サービス」を創造するコミュニティ事業を創りだし、地域コミュニティで人びとが就労することによって地域コミュニティの再生・再活性化を図っていく枠組みを保障するよう求めている。また「公的訓練・就労事業制度」は、地域コミュニティにおける新たに創出された産業分野や新たに従事しようとする事業・就労分野での労働を可能にするための研修・訓練制度と公的に就労保障する制度とを組み合わせた制度の創設である。イギリスではこのような職業訓練制度が確立しており、多くの社会的企業がこの制度に基づいて若者、中高年、女性に職業訓練の機会を提供している。連合会によるこのような制度要求を知るにつけ、私は

2002年7月にブレア政権の貿易・産業省が公表した「社会的企業：成功のための戦略」の「まえがき」に記された、当時のパトリシア・ヒューイット大臣の次の言葉を日本の政府や厚生労働大臣に読み聞かせたいと思うほどである。

決定的なことは、社会的企業が社会的に排除されているグループを労働市場に参加させ、技能レベルを高め、将来の雇用受容能力の機会を増やすためのメカニズムを準備することである。もし企業的 精神が従来に増して公共サービスにおいて発揮されるならば、そのプロセスに関わるすべてのパートナーが現在主流の私的セクターからやってくる理由もなくなるのである。私は、公共サービスが現代に見合うよう改革していくプロセスにあって、社会的企業が主要な構成要素となる現実的な機会は大いにある、と確信している。

#### 高齢者生活協同組合（高齢協）

連合会の重要なメンバーシップであり、1995年に三重県で最初に設立され、2001年に連合会を設立した高齢者生活協同組合（以下、高齢協）は、先の「アマルティア・セン教授の示唆」で見たように、第1に、高齢者が退職後も働くことで「生きがいを」を持ち、同時に所得を得ることを考慮すると、高齢者を単なる「福祉の消費者」とみなすのではなく、「生産者」でもあると考えるべきであること、第2に、高齢者を社会のもっと大きなコンテクストなかで捉え、高齢者を社会的な「対話の場」に導き入れること、この二つのことを理解し認識すべきだと私は主張したい。これが一つ。そこでもう一つ、私は、高齢協が「高齢者を社会的な「対話の場」に導き入れる」ことの重要性を理解し認識するよう自らを促さなければならない、と考えている。私が何故そう考えているかといえば、それは、セン教授の示唆と同じように、ハー

16) 2010年11月8日付朝日新聞朝刊および2010年11月24日付読売新聞夕刊を参照されたい。

ハーマスの「コミュニケーション・コミュニティ」のコンセプトに私が誘引されたからでもある。彼はこう主張している。「コミュニケーション・コミュニティ」は「近代社会の社会関係が権威、地位、儀式などその他の媒介物によってではなく、コミュニケーションをめぐって組織されることを意味しており」、また「近代社会はますます対話的な空間を増大させるのである」が、なかでも最も重要なものは「公共空間と科学」であって、とりわけ「公共圏は多様な対話的な場から構成されており、…社会のすべてのレベルで可能である」<sup>17)</sup>、と。

じつは、高齢協のこれまでの事業活動を追ってみた私は、高齢協の基本的な立場はセン教授の示唆とハーマスのコンセプトと同じ次元にある、と考えている。というのは、高齢協は高齢者に対しては「(社会に)支えられる存在から社会を支える存在に」なることを強調しており、また社会に対しては「地域のなかで互いに支え合う仕組み(コミュニケーションケア)を創ることが求められている」と発信しているからである。実際、高齢協は、多くの地方・地域で「地域福祉事業所」や「宅老所」を地域コミュニティの人たちと共に立ち上げており、「コミュニティの、コミュニティによる、コミュニティのためのケア」という「コミュニケーションケア・モデル」の一つを提供していると同時に、「雇用の創出」と「地域コミュニティの再生」の機能と役割を担っているのである。

高齢協の業種と事業高を見ると、介護関連事業が圧倒的に多く、次いで給配食、生活支援の順で、事業高は2008年度・約46億2000万円、09年度・約52億円、10年度約58億8000万円と増加している。事業所数135、150、154、組合員数3万5886人、3万7338人、3万9714人と事業所も組合員も増加している<sup>18)</sup>。しかしながら、課題もいくつかある。特に「福祉に偏った事業活動」の課題、「仕事おこし」

に関する生協法の限界などが高齢協の発展に対する大きなバリアーとなっている。このようなバリアーを乗り越えるために、「高齢者の活躍の場」をいかに地域コミュニティに広げていくか、さらなる努力が期待されるのである。

### むすびにかえて

日本社会は、2007年に65歳以上の高齢者人口が2800万人を超え、総人口に占める高齢者の割合が21%を超える「超高齢社会」となった。そして「超高齢」の対極では「少子化」が進行し、「少子高齢社会」の構図が私たちの日常生活の当り前の構図として刷り込まれている。そのうえ、このような社会現象をさらに複雑にしていく要因が追加されていく。その一つが「定年退職」「再雇用」「継続雇用」「年金」の関係である。本論では、この三者の関係から「雇用」に焦点を当て、高齢者が継続して働く場としての「社会的企業のキャパシティ」を——イギリスの社会的企業を参考にして——見てきた。イギリスでは確かに社会的企業が労働者を引きつけているし、しかも、政府・自治体と地域コミュニティが協力・協働してその吸引力を強化しているのである。

私は、日本でもイギリスの社会的企業をモデルにある程度労働者を引きつけることの可能な非営利・協同の事業体が存在していると考えて労働者協同組合(ワーカーズコープ)の連合会と高齢協の事例を引き合いに出したのであるが、実際には、数からしても、規模からしても、そして多様性からしても、日本の「社会的企業」はイギリスの社会的企業を大いに参考にし、見倣わなければならない、と強調したいのである。しかし、じつは本当に参考にし、見倣ってもらいたいのは政府と国家議員——ひょっとすると官僚——である、と私は思っている。というのは、イギリ

17) Gerard Delanty, *Community*, Routledge, 2003, p. 115. (山之内靖・伊藤茂訳「コミュニケーション：グローバル化と社会理論の変容」NTT出版, 2006年, p. 159.)

18) 日本高齢者生活協同組合連合会「第10回通常総会【東京総会】」2011年6月5日, p. 22.

スの社会的企業の発展の半分はブレア政権が社会的企業に注目したことにあるからである。

最後に私は、日本の「少子高齢社会」を複雑にするもう一つの要因は「ジェネレーション・ギャップ」ではないか、と考えているのであるが、どうだろうか。次の二節はジョン・ヴィンセントの「ジェネレーション・ギャップ」のそれであるが、私たちはこのような「ジェネレーション・ギャップ」をどのように緩和して、少しでもそのギャップを埋めていくことができるのか、真剣に考え、追究しなければならないだろう。そうしなければ、日本の「少子高齢社会」に社会的企業は微笑みかけないかもしれないである。

(イギリスの社会には) いわゆる「ジェネレーション・ギャップ」(世代間の断絶)が見られる。このジェネレーション・ギャップによる急速な社会変化が年齢層の異なる集団や仲間の異なる経験や価値観を生みだすのであるが、そのことが異なる世代の人びとが音楽や衣服の流行から性や結婚に対する態度や心構えにまで及ぶ特有の文化的な心的態度を持つようになるという結果をもたらす、と言われている。それ故、現代にあっては年齢集団のあちこちに社会的な分離や隔絶を生みだす事態が目撃されるようになってきた。例えば、住宅はますます年齢によって隔てられ、世代間の人間的な結びつきや関係が隔絶されるようになっている。他方、高年齢者（高齢者）の世代には健康、保健・医療それに消費や嗜好といった点でも他の世代との間に隔絶やギャップが生まれやすいのである<sup>19)</sup>。

---

19) John Vincent. *op. cit.* . p. 11.