

連帯社会
ブックレット

02



第2回 連帯社会シンポジウム 講演録

2014年4月21日（月）

ホテルラングウッド 2階

主催

連帯社会研究交流センター

協賛

法政大学 連帯社会インスティテュート設置準備委員会

日本労働組合総連合会（連合）

公益財団法人 日本労働文化財団



連帯社会シンポジウム

入場
無料

◆ **と き** 2014年4月21日(月)
14:00~18:30 (受付:13:30~)

◆ **コンテンツ**

- 14:00 開会
主催者代表挨拶
中村圭介・連帯社会研究交流センター・センター長
協賛者代表挨拶
古賀伸明・日本労働組合総連合会会長
法政大学総長挨拶
田中優子・法政大学総長
- 14:15 基調講演「連合大学院に期待する人材育成」
篠田徹・早稲田大学社会科学総合学術院教授
- 15:20 基調報告「連合大学院設立の背景と考え方」
山本幸司・日本労働文化財団専務理事
- ~~~~~ 休 憩 ~~~~~
- 15:50 パネルディスカッション
「社会運動・人材育成・地域社会をつくる」
コーディネーター 高木郁朗 連合大学院設立準備委員
パネリスト
中村圭介 連帯社会研究交流センター・センター長
栗本 昭 連帯社会研究交流センター・副センター長
山岸秀雄 連帯社会研究交流センター・副センター長
- 17:30 まとめ
西原浩一郎 研究交流センター運営委員長
- 17:40 立食交流会
- 18:30 (終了)



目 次

連帯社会ブックレット02

第2回 連帯社会シンポジウム 講演録

2014年4月21日(月)

ホテルラングウッド 2階

主催者代表あいさつ	2
連帯社会研究交流センター・センター長 中村 圭介	
協賛者代表あいさつ	4
日本労働組合総連合会会長 古賀 伸明	
法政大学総長あいさつ	5
法政大学総長 田中 優子	
■ 基調講演	
「連合大学院に期待する人材育成」	7
早稲田大学社会科学総合学術院教授 篠田 徹	
■ 基調報告	
「連合大学院設立の背景と考え方」	23
日本労働文化財団専務理事 山本 幸司	
■ パネルディスカッション	
「社会運動・人材育成・地域社会をつくる」	27
コーディネーター 連合大学院設立準備委員:高木 郁朗	
パネリスト 連帯社会研究交流センター・センター長:中村 圭介 連帯社会研究交流センター・副センター長:栗本 昭 連帯社会研究交流センター・副センター長:山岸 秀雄 質疑応答	
まとめ	59
連帯社会研究交流センター運営委員長 西原 浩一郎	

主催:連帯社会研究交流センター
協賛:法政大学 連帯社会インスティテュート設置準備委員会
日本労働組合総連合会(連合)
公益財団法人 日本労働文化財団

主催者代表あいさつ



連帯社会研究交流センター・センター長

中村 圭介

こんにちは。ただいまご紹介にあずかりました、連帯社会研究交流センター代表を務めます中村圭介と申します。本業は、東大の社会科学研究所の教授を務めております。今日は、4月の何かとお忙しい中、こんなに多数の皆さんのご出席を賜り、心より、代表として感謝申し上げます。

さて、皆さんもご承知かと思うのですが、来年、2015年4月に、法政大学大学院に1つの非常にユニークなマスタープログラムが誕生いたします。これは2つの意味で非常にユニークなマスタープログラムで、1つの意味は、NPO、協同組合、労働組合など公益を担う組織を率いるリーダーの人たちを教育する、それも2年間で教育するというプログラムであります。もう1つのユニークな意味は、労働組合だけとか、協同組合だけとか、NPOだけというのではなくて、市民社会の公益を担う組織をいわば横断的に考えながら、相互の交流も含めて、幅広い視野を持ったリーダーを育てていこうというマスタープログラムです。日本で多分、初めての試みです。きちっと勉強をして修士論文を出せば、修士号も与えられる。私としてはすごく緊張しながら、しかし一方ではすごく興奮しながら、来年を待っております。

このプログラムの名称は、正規には連帯社会インスティテュートで、略称というか、通称は、正式名称とは全く無関係に連合大学院というふうに使われています。

今日、シンポジウムを主催するのは連帯社会研究交流センターですけれども、交流センターはこの4月に設立されて、連合大学院と密接な連携を

とりながら、連合大学院における人材育成を支援することを1つの目的としております。例えばこのようなシンポジウムを開催したり、講演会を開催したり、勉強会を開催したりして、連合大学院で学ぶ院生にいろんな視点で物事を考えていく機会を与えるというのが1つの目的であります。

ただ、研究交流センターは、それだけではなくて、より開かれた活動をすることも目指しております。連合大学院の学生ではない労働組合の活動家とかNPOの活動家、あるいは社会的企業で働く人々を対象に、いや、もっと広く市民一般を対象に、私たちの市民社会が抱える問題は何であって、どういうことを考えればいいのか、どういう対策があり得るのかということを考えるような講演会とかシンポジウムとか勉強会も、開催していきたいと考えております。そのためのいろいろなカリキュラムとかプログラムのことを私たちは考えなきゃいけないのですけれども、皆さんのお知恵も借りながら、いろいろな機会を提供できるように頑張りたいと考えております。

昨年の12月には、オバマ大統領誕生の立役者の1人であったと言われている、コミュニティ・オーガナイズングの活動家でもあり研究者でもあるマーシャル・ガンツ先生に、法政大学でご講演いただきました。とても多くの方が集まって、関心と呼んだセミナーでした。

今日は、研究交流センターが主催する2回目のシンポジウムということで、連合大学院の趣旨、背景を説明すると同時に、我々、教員3名が登壇いたしまして、連合大学院で何を教えようとする

のか、どういう学生を育てようとするのかということについて、率直に自分たちの今考えていることを吐露する、その上で、皆様方のいろんなご批判とかアドバイスをいただければ、これに勝る幸せはないと考えております。よろしくインプットをお願いしたいと思います。

以上をもちまして、代表である私の挨拶にかえたいと思います。

協賛者代表あいさつ



日本労働組合総連合会会長
古賀 伸明

皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました、連合で会長を務めております古賀でございます。本日は、第2回の連帯社会シンポジウムに多くの皆様方がお集まりいただきましたことに、心より敬意を表したいと思います。

先ほど中村先生のほうからご紹介をされました第1回目のこのシンポジウム、私はちょうど海外出張をしております、出ることはできませんでしたが、残念ながら聞くことができず、さきに発行されましたシンポジウムの講演録（ブックレット）で読ませていただいたところでございます。

先ほど中村先生から、このシンポジウムの趣旨や、これからつくりたい連合大学院の話も少しございました。私自身のことを振り返ってみますと、ほんとうに社会運動とか、あるいはその中にある労働運動であるとか、また、大きな意味で公共とか公益とか、こういうことをきちんとした体系的に学ぶことなく、こういう言い方をしたら非常に語弊がありますけれども、何となく、ひよんなきっかけて労働組合活動に足を踏み入れて、そして、きわめつけとか、究極のOJTばかりで鍛えられてこういう立場になったというのが、率直な印象なのです。

日本の社会というのはこのように、社会運動であるとか、あるいは今で言うNPO、NGOの活動、そして公共とか公益というもののあり方とか、こういうことが本当に教育の中にどれだけ組み込まれているかということ、極めてお寒い限りだと思っております。そういう意味では、私たちは、連合とし

ての、労働運動としてのど真ん中である、働くこととは何だろうか、働くということについてもあまり教えられていないのですね。

そんな思いから、また後ほど、私と一緒に連合運動にも携わってきておりました山本さんのほうから、この連合大学院設立の背景と考え方については時間がとられておりますので、多くは申しませんけれども、ぜひそういう課題、背景の中で、連合の、きちとした学ぶ場をつくりたいという極めて強い思いがありました。そして、それは何も労働運動だけではなくて、さっきから繰り返しますような、広範囲な社会のあり方をどうしていくか、そのために私たち一人ひとりがどんな取り組みをやらなければならないか、こんなところに結びつけていきたいと思っております。

その前段としてのこの連帯社会シンポジウム、今日、さまざまな角度からまたディスカッションをしていただけるということでございますので、皆さん方にとっても、限られた時間でございますけれども、有意義な時間になりますことを心から祈念申し上げますとともに、いわゆる研究交流センターの運営や、あるいはこれから設立をする連合大学院に対しますご支援、ご指導、アドバイスもよろしくお願いを申し上げ、私からの挨拶にかえさせていただきたいと思っております。

本日はどうかよろしくお願ひします。ありがとうございました。

法政大学総長あいさつ



法政大学総長
田中 優子

皆様、2015年から、ようやくこの連帯社会インスティテュートが法政大学の中に誕生いたします。これまで5年もの歳月をかけて、さまざまな準備がされてまいりました。それについては、連合の古賀会長はじめ連合の皆様、それから日本労働文化財団の方々、そして連帯社会研究交流センターの方々、本当に多くの方々のお力を借りて、何とかここまでこぎつけました。本当にありがとうございました。まず、お礼を申し上げます。

この連帯社会インスティテュートというところは、労働という問題だけではなくて、NPO、NGO、そして協同組合のようなもの、労働組合だけではなくて協同組合に当たるもの、さまざまな社会の中での今までの社会運動、それから、これから展開される社会運動、そういうことについて、今、古賀会長がおっしゃったように、単に運動をさまざまなところでばらばらに展開していくということではなく、その全体を見渡しながら次につなげていくと、そういう非常に重要な責務を負っていると思っております。

法政大学には、大原社会問題研究所という非常に伝統のある、すぐれた研究所があります。労働という問題については、ここは、日本全国でもまれなアーカイブを持った研究所です。それについて法政大学は誇りを持っておりますけれども、しかし一方で、研究という点ではこれは価値がありますが、では、それが教育全体に波及しているかということ、必ずしもそうはなっておりません。それは1つには、大学の変質、学生たちが変わってきたということだと思います。学生たちにとって

は、働くということはいい会社に就職することであって、その中でどのように働くかとか、労働にどういう問題があるかということには、はなから気がつきません。そして、さらに社会を変えようということについても、だんだん考えなくなってきております。

私は、ついこの間まで社会学部長だったのですが、その社会学部の中では、こういう現状の中で数年前から「社会を変えるための実践論」という講義を設けております。そこで複数の教員が集まって、学生たちに問題提起をして、そして、またその学生たちが社会というものとどういうふうにつながっていくのかということ、議論の形で授業を展開してまいりました。

その経験から見ても、今の大学生たちは自分が就職するのが精一杯で、その後のことはやはりなかなか考えられないという状態です。これは、ブラック企業の中でアルバイトをして、大変苦しい思いをしている学生たちもおりまして、そういう経験を持っている学生は、そういう問題があるのだということに気がついて、議論の中に積極的に参加してきますけれども、そうでない限りなかなかこういうことについて、現在の社会が、あるいは家庭の中でも、あるいは学校の中でも、論じられることがなくなってきたと思うのです。それは、社会全体についても大変大きな損失ですし、危険なことだろうと私は考えております。

そういう意味で、この連帯社会インスティテュートのような仕組みができて、このインスティテュートそのものは夜間の開講で、社会人

の方々に入ってください、そして、運動だけではなく、NPO、NGOの仕組みなどについても学ぶことができるわけですが、これをきっかけにして、やはり大学全体の中で、いわゆるキャリア教育というとはまた違う、働くとは何かということについて、教育現場での教える側も、あるいは教わる側も、そういう意識が芽生え、またさらに強くなっていくのではないかと、そういうことに大変期待しております。

そういう意味で、単に設立ということではなく、今後、大学からも社会に対して、こういうインスティテュートがあるということを積極的に発信していきたいと思っておりますし、皆様もぜひ、法政大学の中に2015年から開講されるということをお伝えいただき、多くの社会人に入ってください、また在学生たちとも交流していただけたらと思います。

今回は、このためのシンポジウム……、このためというよりも、連帯社会ということ全体だと思いますけれども、2015年からの開講もきっかけにしたシンポジウムを開催していただくことになりまして、大変ありがたいと思っております。また今後もこのような機会を持ち続けて、そしてまた、インスティテュートに入ってくる学生たちにとっても発表の機会になったり、あるいは議論する機会になったり、そういうことに持っていければと思っておりますので、今後とも何とぞ皆様にもよろしく願いいたしたいと思います。2015年からですので、ちょっとまだ間がありますけれども、これからのインスティテュートと、そして

また、この連帯社会という概念の広がりを祈念しております。

どうもありがとうございました。

基調講演

連合大学院に期待する 人材育成

早稲田大学社会科学総合学院教授

篠田 徹



基調講演レジュメ

連合大学院に期待する人材育成

篠田 徹（早稲田大学社会科学総合学術院）

1. 日本と世界の社会運動史における画期的事件：「小さく産んで大きく育てる」、でももう大きい

- (1) 労働セクター、NPO セクター、協同組合セクターの連携による共同人材育成事業
- (2) 労働セクターと社会運動セクターの合流の世界的傾向
(米国 AFL-CIO の門戸開放、労働問題へのコミュニティ・オーガナイズの適用とそこへの労働セクターの参入)
- (3) 期待される農協、中小企業協同組合の参加とそれが持つ巨大なインパクト

2. 零からの出発ではなくアクティベート（再起動）：お宝を蔵から出す

- (1) 協同セクターの古い歴史
源流としてロバート・オーウェンと賀川豊彦
グローバル・レーバー、グローバル・コープという運動史
- (2) 人間が持つ社交機能
コミュニケーション能力は今に始まったことか或いは就活の専売特許か
- (3) 本籍・現住所という考え方（たまたま今はそこ、でも元を質せば）

3. アクティブ・ラーニング、サービス・ラーニング：変えながら学ぶ

- (1) 地域展開と大学・教育機関の巻き込み
- (2) 拡大春闘・政策制度（生活困窮者自立支援法、地域ケアの拡大、六次産業）

4. 民主主義のリテラシー（読み書き算盤）と良く生きるためのスキル（生活習慣）

- (1) 立身出世の限界とシビック・エンゲージメント（実践的市民社会教育）というライフ・スタイル（もう一つの生き方・暮し方、物の見方・考え方）
- (2) 古い革袋に新しい酒を盛る
カール・ポランニー（自然と仲間に依存する生活過程、社会あつての経済）
ソースティン・ヴェブレン（人を喜ばすのに一生懸命、製作者本能）

基調
講演

連合大学院に期待する 人材育成



早稲田大学社会科学総合学術院教授

篠田 徹

Profile

早稲田大学第一文学部中国文学科卒業。
早稲田大学政治学研究科博士課程、北九州大学法学部専任講師を経て、97年から現職。
専門は比較労働政治。
主要著書に『世紀末の労働運動』岩波書店、『2025年 日本の構想』（共著）岩波書店、『ポスト福祉国家とソーシャル・ガバナンス』（共著）ミネルヴァ書房などがある。
現在、月刊「連合」で『労働文化』耕論』を連載中。

こんにちは。ただいまご紹介いただきました、早稲田大学の篠田と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

お手元に1枚刷りのA4サイズのレジュメがございます。これに従って、これから1時間ほどお話をさせていただきます。おつき合いいただければ幸いです。

今日はこの後、これがメインイベントなわけですが、この連合大学院の設立に中心にかかわった先生方が、今後どういう方向でこの大学院を運営していくのかについてご議論いただきますので、私は前座ということで、応援団と言うとおこがましいですが、連合大学院のファンとしての期待の言葉を述べさせていただきますと思います。したがって、ファンですので非常に無責任な、ある意味、大風呂敷な話になって申しわけありませんが、そういう強い思いを持っているファンの1人の言葉だということで、お許しいただければと思います。

1

日本と世界の社会運動史における画期的事件：「小さく産んで大きく育てる」、でももう大きい

(1) 労働セクター、NPO セクター、協同組合セクターの連携による共同人材育成事業

最初に、「日本と世界の社会運動史における画期的事件」と書かせていただきました。

実は、連合大学院設立の関係者の方々からは、

よく「小さく産んで大きく育てるので」とお聞きしております。今は法政大学の大学院の一部であるけれども、これからどんどん大きくしていく。全国的に展開するというところもあるのかなと思いつつ聞いておりますが、私は、既に十分大きいんじゃないかなと思っております。それは、先ほど中村先生もご指摘になりました、労働セクター、NPOセクター、協同組合セクターが連携して共同で人材育成をするという、このこと自体聞いたことがない。こういう構想それ自体が、もう既に大きいのではないかなと思っております。

ではなぜこういう構想が生まれたのか。世界の労働運動や社会運動の様子を見てみますと、これは日本だけのことでなくて、やはり最近になって、どこの国も同じような問題意識を持ちつつあります。

(2) 労働セクターと社会運動セクターの合流の世界的傾向

ここに「労働セクターと社会運動セクターの合流の世界的傾向」と書きましたが、1つは、労働組合、あるいは労働運動が世界的に大きな困難に突き当たっているという現実がございます。これは、もう皆さんもよくおわかりのことかと思えます。その一方で、いわゆる社会運動の中でも伝統的な、あるいは歴史の長い大きな組織は、協同組合セクターにせよ、他の社会運動にせよ、やはり大きな転換期に迫られているという状況がございます。

それに対して、ここ20年ぐらい、新しい形の社会運動がそこかしこに起こっている。運動スタイル、あるいは運動を構成する人々、こういうものが、今までの先ほど申し上げました老舗とは違う中身でもって、非常に活気にあふれている。ただ、実はこの活気にあふれた新しい社会運動は、それはそれで課題がある。じゃあ、現実の社会に対して、あるとき大きく注目を浴びたり、インパクトを与えることはできるんだけど、継続的

にいい社会にしていこうとする場合にどうしたらいいか。これは当然新しく出てきたものですから、なかなか社会を継続的に変えていく制度的な手がかかりや組織的な影響力がなかったり、いろんな問題があります。そういう意味では、新旧の社会運動が手を携えてやっていかなければならないという状況がやはり見られます。

ここに書きました「アメリカのAFL-CIOの門戸開放」という話ですが、AFL-CIOというのは、アメリカにおける連合のカウンターパートであります。ここが今年の1月に大会を開きまして、画期的な決議をいたしました。それは、これから我々は社会運動と手を携えながらやっていくんだと。その象徴的なやり方は、いわゆる執行委員会に組合以外の例えば環境保護団体とか女性団体とか、アメリカでするので移民団体とか、あるいは学生の団体とかを執行委員のメンバーとして入れていく。これは前代未聞だと思います。組織の外の人たちが重要な意思決定にかかわるということですね。と同時に、お互いの経験を交流するために人材育成を中心にして、共通のさまざまな運動基盤をつくっていこうということも決められました。

この動きはある意味で連合大学院のそれと連動しています。ここに「労働問題へのコミュニティ・オーガナイズの適用とそこへの労働セクターの参入」と書きました。先ほどから中村先生、あるいは古賀会長のご指摘にあったような、前回のこの連合大学院シンポでは、ゲストスピーカーとしてガンツさんという、現在、ハーバード大学のジョン・F・ケネディ公共政策大学院の先生をされている方をお呼びになりました。この方はもともと、今から40年、50年前ですね、1960年代に、アメリカでは特に西部で膨大な農業労働者がいます。そのほとんどが、中南米からやってきた新しい移民の方ですね。その方々が、大変困難な労働条件のもとで働いていた。それを解決しようと立ち上がった組合指導者に、移民の人たちの1人だと思えますが、チャベスという人がいたのですね。

この人が新しい農民組合をつくって、今までの労働組合とは違うような新しいやり方を駆使して、注目を浴びました。

そこで用いられた運動手法が、いわゆるここで書いてあるコミュニティ・オーガナイズ。一言で言えば、地域のあらゆる人々をつないで、そして、地域の人々が抱えている問題をあらゆる資源を使って、あらゆる方法を使って解決していくという、極めて大胆な運動方法でもあるわけですが、このコミュニティ・オーガナイズを開発し、そしてその中で一緒にトレーニングを受けてきた人、それがガンツさんであります。

アメリカではこのコミュニティ・オーガナイズが、最近20年ぐらいの間に非常に幅広く浸透してまいっております。特に労働組合の退潮と反比例するように、その動きは労働問題の分野でも盛んになっています。日本でもこれと似たような状況が出てきていますね。非正規労働者とか労働組合にカバーされない人々の数が多くなり、またその問題がそのままにされている中で、新しい社会運動の人々がそこへ入って、いろんな手助けをするようになっております。必ずしも今までの労働組合、労働運動とそういう人々は、手を取り

合うことは多くなかったのですが、事ここに至って、両者が今申し上げましたような連携をするという時代に入っております。

この連合大学院の試みも、そういう意味では同じような新しい問題、あるいは、これまでお互いになかなか協力ができなかった人々が、この現実を打開するために手を取り合い、とりあえず人材育成から始めていくという、日本においても画期的な事件であるとともに、世界においても画期的な事件ではないかなと思っているわけでありませう。

(3) 期待される農協、中小企業協同組合の参加とそれが持つ巨大なインパクト

ところで私は「協同セクター」とここに書きました。協同セクターというと、ともすると協同組合セクターのように理解されることが日本では多いのですが、私は、とにかく人がお互いにつながり支え合ってよい社会をつくろうと思っている人たちは皆、協同セクターだと思っております。英語でコオペレイティブ・コモンウェルスですね。コモンウェルスというのはそれ自体が共同体ですが、コオペレイティブというのは、日本ですとやはり協同組合になりますが、英語で言えば、手を



とり合って、支え合ってという意味ですね。そういう非常に幅の広い言葉として、私は理解しておりますところでもあります。

たとえ協同セクターを協同組合というふうにかえたとしても、日本には、ほかに農協という巨大な協同組合セクターの一員がいるし、それから、これは意外に外部では、あるいは内部でもそういう自覚が浸透しているかどうか分かりませんが、日本の中小企業は膨大な協同組合の集積であります。いわゆる1950年代に生協、農協、あるいは労働組合についてのさまざまな法律ができましたが、その中で、中小企業等協同組合法というのが49年にできております。これがいわゆる中小企業の協同組合を支える基礎の法律になっているのです。ご承知のように、その後の55年体制、与党、野党、さまざまな関係の問題から、中小企業や農協と労働組合や協同組合の間に亀裂が入る、あるいは一緒にやるのが少なくなっていますが、50年代の当初は皆同じ協同セクターの一員として、さまざまな法律が整備され、また連携があったわけですね。

ですから、これは追々やっつけられることだと思いますが、この連合大学院、あるいは労働とNPOと協同組合セクターの連携の中に、農協、中小企業という、言ってみれば日本の農村と日本の都市部の根底において支えている2つのセクターの協同組合の方々も合流することを、私は期待を持って考えております。

2

零からの出発ではなくアクティベート(再起動)：お宝を蔵から出す

(1) 協同セクターの古い歴史

じゃあ、そういう新しい連携で何をするのかということが2番目なのですが、ここでは、「零からの出発ではなくアクティベート(再起動)」と

書きました。皆さん、例えばクレジットカードとかいろんなカードを申し込まれると、それがきた時に、一度使ってくださいと、一度使うとそのカードは使えるようになりますとか指示がありますね。そういう時に英語ですと、アクティベートというふうに言います。

あるいは、この中では、最近の雇用レジームとか福祉レジームという、研究者の間での雇用問題や福祉問題についての議論に詳しい方もいらっしゃると思います。今、雇用問題の中で1つの注目されている議論が、どうやったらより多くの人々に雇用の機会を与えられるのか、そして、その雇用の機会やトレーニングの機会を与えることによって、自らの生活を改善していく。その時に、アクティベートという言葉が使われることがあります。失業している人が仕事に就けるようになる。あるいは、家事労働をしている人々が、何らかの形で社会の労働世界に参入するようになる。一言で言うと、ここに書きました、眠っているものを再び使えるようにする、もっと簡単に日本語で、「お宝を蔵から出す」と書きました。

連合大学院の試みについても2つの点でこれは言えると思います。今申し上げましたように、連合大学院のセクター間連携、それ自体は新しいし画期的なことだと思うのですが、私は、似たようなことはずっと昔からあったと思っております。というのは、今でこそ、ここで連携する労働・NPO・協同というセクターに分かれています、それらはもともと1つだったのです。

後でまたお時間があれば詳しく話をしたいと思いますが、例えばロバート・オーウエン、イギリスの代表的な協同組合、労働運動などさまざまな運動を初めに起こした人と言われています。この人は、最近では人事労務の始祖、あるいは社会的なアカウントビリティ、説明責任、会社のコンプライアンスとかそういう問題の始祖とまで言われるようになっています。彼はもともと人事労務担当で、工場に入ってからいろんな活動を広げて

いった人で、最初から労働側の人というわけではありませんでした。彼はまた児童教育の始祖でもあります。19世紀の前半まで、子供は学校に行かないのが、ヨーロッパでさえも当たり前です。お金持ちの人は除いてですね。もう小さいうちから働いて当たり前です。子供をしつけるというのは、力づくでやるのが当たり前です。つまり、非常に劣悪な環境の中で、今で言えばとても許されないような環境の中で、子供は生きていたのが当たり前前の時代の中で、彼は世界で初めて幼稚園をつくり、そういう力によらない児童教育というものを始めたところでも有名な人です。彼は、要するに、今いろいろ社会運動の中で分かれているものを一身で体現してきた部分があるわけですね。

あるいは日本のロバート・オーウエンと言ってもいい賀川豊彦という、この方の名前は、もうここにいらっしゃるほとんどの方がご存じだと思いますが、実は賀川豊彦は、日本以上に世界で知られた人でありました。とはいえ日本でも労働運動、協同組合運動とそれぞれの運動分野で有名ではあるわけですが、それらをつないで巨大な、例えばロバート・オーウエンもそうですが、協同社会の運動家、あるいは思想家というふうに、総合的に理解されていないところがあります。この人はたいへんなキリスト教者でもあります。というか、彼は基本的にキリスト教から出発して、キリスト教にまた帰ってくるわけですね。ところが日本のキリスト教会において、賀川豊彦の評価はまた複雑です。

私は以前学生と賀川豊彦について勉強したことがあるのですが、彼が非常におもしろい質問をしました。なぜこれだけの人が忘れられているのだろうと。確かに今の学生は賀川豊彦のことを知りません。もっとも今賀川豊彦のことを知っている人も、申し上げましたように、彼について体系的な理解はあまりしていません。確かにそれぞれの分野では昔そういう人がいたねという話はありませんけれども、全体として理解されないのはなぜだ

ろうと。我々が行き着いた答えは簡単であります。大き過ぎたということですね。大き過ぎて捉えがたい。どの人にとってももてあましてしまうがゆえに、賀川豊彦にせよロバート・オーウエンにせよ、その目指したものがいかに大きかったか、あるいは、目指した時に、いかに今日ばらばらになっているものの全てを包み込むような大きさがあったかということを感じるわけであります。したがって、そういう意味で言えば、こういう連携自体が今に始まったことではなくて、もともとそうだったんだということを思い出すことも、1つ大事ではないのかなと思います。

(2) 人間が持つ社交機能

それから、アクティベートする2番目の事柄として「人間が持つ社交機能」と書きました。連合大学院における人材育成の1つの目的は、人々をつないでお互いに支え合えるような関係にしていく運動や組織の担い手を育てる、あるいは育て方を考えることだと思います。この組合用語で言えばオルグ、別の言葉で言えば活動家など、いろいろな言葉があると思いますが、こういう人たちを育てるのは、特別な技能やスキルを持った特別な人をつくるようなイメージがありますが、私はそうは思っていません。人間は皆、多かれ少なかれそういう機能やスキルや才能を持っている、もっと言うと本能として持っている、そういうふうに思っています。

法政大学でキャリアデザイン学部というのがあります。それを事実上つくった人に川喜多喬という私の大好きな先生がいますが、この方が書いたキャリアデザイン学部の教科書の1つに『人材育成論入門』という本があります。これは大変おもしろい本です。ありとあらゆる人生についてのこと書いてあるのです。とてもじゃないけど、狭い経営学の教科書におさまり切りません。一度読んでいただくと先生の語り口のとりこになられる方もいらっしゃると思います。そんなに厚くない

ですし、高くないですし、それから何よりも、教室や図書館で読む本よりは、寝る前に2、3ページずつ読むといい本だと思います。

要するに彼は、人材育成というのはどういうことかということ、人が人になることだと思っているみたいですね。人が人になるというのは、人というものが持っているものを、あるいは持っている才能や本能を生かすことだと思います。彼は実は1970年代、まだ経営や人材育成の問題を本格的に研究する前に、社会思想や社会運動についてのいろんな欧米の議論を総覧し、もう本当に博覧強記という、何でも知っているというこの言葉は彼のためにあるようなものだと思いますが、社交主義という考え方についてたくさんの論文を書いています。これは多分、当時社会主義で世の中が騒がしかった時代に対する、一種の彼なりの風刺であると同時にチャレンジだったと思います。そこで彼は、要するに人間は、交わり合ってお互いの力を引き出し合い、そして、その交わり合うことそれ自体をもって喜びとしてきたことを強調しました。

G.D.H コールという、これも、労働運動の方では今や忘れられています、イギリスでは大変有名で、学者であり作家であり、労働運動家であり社会運動家という多彩な人なのですが、この人は、労働運動あるいは社会主義とは、人と人との関係の質を高めることであると喝破しています。労働者の物質的な条件を上げる話は本質的ではない、人が人とお互いにどんなにいい関係をつくれるか、それが問題だというふうに喝破していますが、川喜多さんも同じようなことを言っていたのではないのかなと思います。

最近よく聞く「コミュニケーション能力」ですね、特に学生などは就活などでそういうことを気にしますが、私は、それぞれの仕方ではあります、人間の本能として人はコミュニケーション能力をもともとみんな持っていると思っています。それは何も就活のときだけに必要になったり、あ

るいはビジネスの上で必要になったりするものではなくて、家族の中でも友人の中でも、そして夫婦や恋人の間でも当然大事なものであって、それは、先ほども言いました、人が人としてあるためにはどうしても考えなければいけない能力であるし、皆、備わっていると思います。こういう皆が持っているコミュニケーション能力、あるいは社交能力をその人に合った形でどうやって引き出すのか。あるときはオルグとして、活動家として、それを引き出す側に回るかもしれないし、逆に引き出される側に回るかもしれない。私は相互のもので、それこそさまざまな社交の積み重ねの中で培われるものだと思います。

最近、よく授業でこういう言葉を使い、本当かねというふうに学生から疑いの目で見られるのですが、本当に学生に学ばされます。最近、意図的に僕のかわりに勉強してねと言って課題の本を出したりしますが、学生と勉強していると、自分の知らないこと、あるいは考えてもみなかったことをたくさん言ってくれます。その気になって聞いていると、本当に学ばされます。そういう意味では、オルグしているほうがオルグされている、働きかけているほうが働きかけられている。これが多分、運動のダイナミズムではないかなと思っています。

(3) 本籍・現住所という考え方

ここまでのところをまとめて言いますと、物事を本籍と現住所とに分けるといいんじゃないのかなと思います。先ほどから言っていますように、運動にせよ人にせよ、それぞれの分野に今分かれていますけど、それはたまたま現住所がそこであるだけであって、本籍はもともと1つでしょう。たまたまそこにいるから、その現住所の条件が、今お互いを分かたせているかもしれないけれども、本籍を考えれば一緒なんじゃないのかな。運動にしても人にしても、そうではないのかなと思っています。

3

アクティブ・ラーニング、サービス・ラーニング：変えながら学ぶ

(1) 地域展開と大学・教育機関の巻き込み

3番目ですが、ここからは教育のあり方、あるいはこの連合大学院に期待するプログラムの内容について少しお話をしたいと思います。

「アクティブ・ラーニング、サービス・ラーニング」という言葉ですが、ほとんどお聞きになったことがないと思います。アメリカで言われ始め、最近では日本の大学でも時々使われるようになりました。アクティブ・ラーニングはご想像どおりです。「現場で学ぶ」ですね。「何かにかかわって学ぶ」です。これは、そういう言葉を使わなくても、どこの大学でも最近では本当に多くなりました。ボランティアをする。あるいはインターンシップをする。ただ、どうしても行きっ放し、行かせっ放しで終わるケースが多いです。特にインターンシップですね。

そうではなくて、どうやってその中で自分が学んだことを振り返られるか。早稲田大学には、平山郁夫ボランティアセンターという、ボランティアを専門にするセクションがあります。これは、3.11以降たくさんの学生を定期的に送り出し、あるいはたくさんの学生が、そこでボランティア活動を自分たちで企画して、継続的にやっています。最近そこで新しくできたプログラムがありまして、「体験の言語化」といいます。体験したことを自分の言葉にどうやったらできるかを考えるプログラムですが、では自分の言葉にするというのはどういうことかということ、その人が、例えば「僕はここへ行ってこんなことをして、おもしろかったよ。悲しかったよ。うれしかったよ」では、その体験の意味が他の人に伝わらないだろう。ではどうしたら一人一人の体験をほかの人と共有することができるか。例えば「こういう問題なんです」

「こういう考え方が背後にあるんです」というのりしろをつけることによって学生同士が、「ああ、自分たちは同じようなことを考えて、それぞれの場所で頑張っているんだな」と思えないか、言ってみれば連帯ですね。そういう相互理解をつくれる表現にどうしたら習熟することができるかを考えることです。

サービス・ラーニングもご想像どおりです。サービス、つまりボランティアとか地域貢献とか、自分が学んだことを使って地域に貢献する。何でもできます。例えば会計学を学んだ人は、アメリカではちょうど先週が確定申告の締め切りになりましたが、その前になると地域で確定申告の無料相談コーナーを設けるわけですね。そこで自分が学んだ会計の技法を使って相談に乗る。法律でもできます。法律相談もできますし。それから理科系でも当然、地域におけるいろんな、自分が知っているITの話から土木の話に至るまで、いろいろ使えるわけですね。つまり、学んだらそれを使って社会に貢献してみると、これがサービス・ラーニングの基本であります。

日本では、前に申し上げたように、やらせることは結構しているのですが、それを学びの場として体系化することがまだできておりません。最近やっと、このサービス・ラーニング、アクティブ・ラーニングについての教育的な体系化というもの意識されつつありますが、これからの課題だと思います。私はぜひこの連合大学院でこういうアクティブ・ラーニング、サービス・ラーニング、もうもちろんお考えだと思いますけれども、釈迦に説法なんだと思いますが、一言で言えば、社会を変えるために学ぶというよりは、変えながら学ぶ、学びながら変える、そういう機会を多く持てればいいのではないかなと思っています。

そのためには、教室はこの法政大学という東京の市ヶ谷にありますけれども、現場は日本全国至るところにあり、世界中至るところにあるわけで、少なくとも各都道府県、あるいはそれぞれの関係

組織の支部があるところで、連合大学院をそっくりそのまま真似るのではなく、それぞれのやり方で同じような教育機会を設けたほうがいいのではないかと思います。そういう現場に近いところでやる。そこには、できれば大学をはじめとした現地の教育機関を巻き込むと、もっといいだろうなと。小・中・高、若い人たちも巻き込みながら、ボランティアでもいいですし、地域貢献でもいいですし、例えばそういうことを企画することで学ぶ。いずれにせよ連合大学院でサービス・ラーニング、アクティブ・ラーニングを取り入れるのには、いろんなやり方があると思います。

(2) 拡大春闘・政策制度

もう1つは、ここの「拡大春闘・政策制度」という、これも労働組合の方々じゃないとおわかりにならないと思いますが、今年は安倍政権のおかげで春闘がクローズアップされました。学生に聞いても、春闘を知らない学生は多いですし、それなりの大人の方でも、どうでしょう。これが1950年代から始まっている。55年と言われていますが、プレ春闘がその前から始まっているので、既に60年以上の歴史を持つ。こんな制度は世界のどこにもありません。今年の賃上げがどうなりそうだということを、前年の12月頃からあでもないこうでもないとして新聞が報じてくれ、組合に入っていようがまいが、毎年年明けから一斉にみんなが労働条件について、何らかの形で話し合っているところなど他のどの国にもありません。

長い歴史の中で、「もういいんじゃない？」とか「やめようか？」とか、そういう話はありましたが、やめませんでした。最近、多分、春闘が一番ありがたがっているのは、経営側じゃないかと思えます。自分たちの思いを一斉に伝えやすいということで、それが何を意味するかはいろいろまた議論のあるところですが、今年のように、とにかく全国民が経済的な再離陸をするためにこれが

どうしても必要なんだという、ある種のコンセンサスの中で、それまで「いやー、無理ですね」と言っていた大どころが皆、ぼんぼんとベアを上げてくるわけですね。

ご承知のようにベアという言葉も、ほとんど今、新聞記者の人も知りません。「何ですか、それ。熊ですか？」と言う人もいるかと思いますが、もちろんベースアップの略であるわけですが、それはどういう意味か。つまり、一番下を底上げします。要するに家の床下を上げるわけですから、一旦上げた床下は、ずっとそのまま上がりっ放しになるわけですね。大変なコストがかかる話です。ボーナスのように1回限りで終わる話ではない。相当のことを話さないと、相当のことを考えないときけない決断です。

もちろん労働条件といっても賃上げだけではない。いろんな話を実はしています。最近私は、ある労使関係の雑誌で始めた連載があります。「議案書を読む」という、物好ききわまりないと言われていますが、組合の大会の議案書を読んでその感想を綴るのです。実際議案書はおもしろいです。そこにしばしば肉声を書いてある。組合員の思いが書いてある。あるいは、その組合のダイナミズムが書いてある。例えば春闘の時の様子が、ドキュメントのように書いてあるんですね。「ここで副委員長泣き崩れる」とか、「号泣」とか書いてあるのです。その一言で、思いが非常にわかりやすいですね。それで、「経営側はしばしの沈黙」とか、もうほんとうに写真や動画を見るような醍醐味もあります。最近では議案書を書記長や委員長が1人で書いていらっしゃる場合もあるというお話も聞きますが、組合の実情を組合員にいかに伝えるかで、皆さん大変ご苦労なさっておられることだろうと思います。

そういう議案書でハイライトはやはり春闘なのですが、その要求の内容も多彩です。と同時に春闘に託す組合と組合員の思いも見えます。例えば、仲間がどうしても介護や出産で離職しなさいけ

ない。ほかにいろいろあるけれども、今年はこれが一番大切なんだと。このことを解決することが、今年の春闘の一番大きなことなんだと。これも非常に、何か胸を打つものがあります。ああ、そういうふうには、やっぱりみんなお互いにいろんなことを考えながら、じゃあ、春闘で今年は何を問題にしようかという、そのプロセス自体が連帯なんだなと思ったりします。

ですから、物好きだなと言われますけど、私は今、議案書をひもときながら、本当におもしろいなあと思って読んでいるのですが、そんな中で、さまざまな人々の思いを、どうやったらみんなが共有できるようになれるかということを試行錯誤するのが春闘だということを確認するにつけ、春闘というのは連帯社会をつくる大変なインフラなんだなあと改めて感心するわけです。と同時に、これを労働組合や経営者だけではなくて、もっと多くの人が共有していいのではないかという思いも募ります。介護の問題、あるいは生活の問題、教育の問題などは、協同組合セクターの方も当然一緒に議論していいのになあと思ったりします。実際どうして農協は春闘をしないんだろうとずっと思っていました。

実は米価から健康保険の保険料まで、私たちの生活にかかわるいろんな値段は、それぞれのスケジュールに従って、それぞれの団体が交渉しています。例えば医療の価格を決めるポイントですね、どういう医療を受けると何点でいくらになるというのですが、前は厚生省と医師会の他に、いろいろ団体がプレッシャーをかけていて、密室では決められなかった。今どうなっているか詳しくは知りませんが、前ほど社会的に議論している感じがしませんね。

自分たちの生活にかかわることを幅広くいろんな当事者と社会的に問題にしていくといえ、私は1953年の総評大会を思い出します。たまたまその大会は日比谷公会堂で行われていて、その前に厚生省があって、その厚生省の前で、今日で言

うハンセン氏病ですね、昔、らい病と言いました。大変な差別問題でもあったわけですが、その人たちが抗議のために座り込みをしていた。そこで総評が、うちで大会しているからおいでよと演壇に立たせたのです。それで、あなた方の問題をしゃべってよと。ちゃんと第3回の大会の議事録に書いてあります。記録してあります。いい話だなと私は思いました。

当時は当時でそういう雰囲気があったんだと思いますが、私は、今もそういうことでもいいんじゃないのかなと思うのです。国民春闘という言葉がありますが、それならば、労使だけではなくて、各方面の方々が、みんなそのときに自分たちの問題を一齐に語り合う。ぜひそれを地域で取り組んでいただければなと思います。

もう1つは、政策制度要求という、これも連合になってから毎年やっているものがあります。これの大きな問題はトップダウンということ。上で決めたことがおきてきて、下へどうでしょうと。極めて抽象的で、どう読んだって悪いと思わない話なのですが、ゆえに議論にならない。それは、結局は霞ヶ関や永田町に圧力をかけるという話になってしまうのですが、今日ほど我々の生活に政策が影響することはないわけですね。しかもそれは、それぞれの地域によって影響の仕方が違う。だったら、下から政策制度要求を、それぞれの地域の中でできるだけたくさんの人々を集めて議論した方がいい。マニフェストとか、最近では選挙の時にいろんな人々を集めて候補者について意見交換する試みがありますが、政策制度要求もその要求づくりのところから、あるいは、これは自分たちでできるよねと、政治家さんをお願いしなくたって行政をお願いしなくたって自分たちでできるよねと、もっと自分たちでできるようにしてくださいというお願いがあってもいいと思います。

この間、ある組合の研修会に行った時に、今、組合で何がしたいですかという質問をしたら、ある人が、自分の家の前の道を広げてほしいと言っ

たんですね。その時これほどすばらしい政策制度要求の出発点はないなと思いました。なので思わず、それ、組合に出したらいいじゃないですかと言ってしまいました。何で広げたいのか、そこから議論が始まります。ほかのうちだって広げたいかもしれない。じゃあ、何で広げたいのか、どうい問題があるのか。そこからまちの問題が上がり、まちづくりの話になり、都市計画の話になりというふうに広がっていくわけですね。でも最初は、うちの前の通りを広げてほしい。これはとても大事な一歩ですよ。そういう一人一人の思いをどうやってつないでいくか。これが春闘にせよ政策制度要求にせよ、もっとたくさんの人たちがその時に集まって、議論し合う場にしていだけたらなと思っています。

今、皆で話し合う場所とテーマには事欠きません。そこに書きました生活困窮者自立支援法というのができました。これはどうやったら皆で互いに地域で支え合って生きていけるかという枠組みです。困っている人を困っていない人が支えるという一方通行ではなくて、ある人は、ここでは困っているけどそこでは困っていない、別の人は、そこでは困っていないけどここで困っている。お互いにいろいろ、でこぼこがあるわけですよ。じゃあ、一緒にやればいいじゃないですか。支える人、支えない人というのではなくて、互いに社会を構成している、自分たちのかけがえのない地域をつくる構成員として、互いに支え合って自立することができないだろうか。それを促すのがこの法律であります。

あるいはもっと端的に、これから高齢化社会の中で地域ケアの問題が今以上に重要になってきます。これも皆で一緒にやらないとできない話ですよ。

それから、最近、六次産業ということが言われます。一次産業、二次産業、三次産業が連携を組んで、1、2、3で6です。これも連帯経済の1つでしょう。これは、協同組合とか労働組合のほ

うではあまり言われませんが、例えば商工中金とか中小企業関係の雑誌を見ますと、もうそういう話ばかりです。どうしたら中小企業と農家が支え合っているか。いま中小企業と農家の間では連帯経済の事例が山積されているのではないのかなと思っています。

4

民主主義のリテラシー（読み書き算盤）と良く生きるためのスキル（生活習慣）

(1) 立身出世の限界とシビック・エンゲージメントというライフ・スタイル

あと時間も10分余りになりましたので、最後の4番目ですが、じゃあ、何でこういうことを考えたり教育をするのか。こここのところですね。ちょっとややこしい話で申しわけないのですが、「民主主義のリテラシー」、あるいは「良く生きるためのスキル」と書きました。私は基本的には、今、連合大学院がやろうとしていること、あるいは連合大学院を通じて多くの人々が学ぶであろうことは、大げさに言うと、これからの我々の生き方、暮らし方、物の見方、考え方を変えていくことだと思っています。

「立身出身主義の限界」と書きました。アメリカでは、大学バブルの崩壊という言い方があります。大学へ入れば給料が上がり、みんなが安定して暮らしていけるというのは幻想だったと。もうそういうふうにはなっていない。あるいは、自分が一生懸命勉強していい大学に入れば何とかかなる。アメリカで一番一生懸命勉強しているのはアジア系の人たちですが、最近、親や周囲がかかるあまりのプレッシャーで精神的に相当きつくなって、ついに学校側が親を呼んで、どうしたらいいだろうと皆で考えるようになっていきます。そりゃそうですね。競争をどんどん詰めていって、そんなにもつわけがない。しかも勝てる人は一部

であり、いわゆる格差社会の中で、もう最初からスタートラインが違うわけですから、いくらやっても、どうしようもないところにきている。日本人は立身出世主義が好きですけども、私は日本も含めて、世界も含めて、そういう立身出世主義という、近代ずっとやってきた生き方、暮らし方、あるいは物の見方、考え方は、もう本当に限界にきているだろうなと思います。

実はこの20世紀の間に、それ、もうやめようと、そうじゃない別の生き方、つながり支え合ってやっていこうよということ、何度も、どこの国でもやってきました。ただ、今日に至って、やっぱりそれはお蔵入りされています。だめだったとは言わない。お蔵入りされているわけです。20年ぐらい前にこの手の話をもう少し露骨な言葉で話すと学生は引いていました。またかよ。もういいよ、だめだったじゃないといった感じでこちらを睨むか、冷めた目線を送ってきました。最近こういう話をすると、今の学生は、別の社会を目指した20世紀の歴史を全く知りませんから、「すごいですね、それ。そんなことできるんですか」みたいな、非常に新鮮なリアクションを起こしてきますね。

そういう意味では、我々がやろうとしているのは、自分1人で一生懸命頑張ったらい生活ができるということを否定はしないけれども、頑張ることは否定しないけれども、それだけが人生であり、それだけが幸せの道ではないということに、もう少し気づいていいかもしれないし、気づいたほうがいいのではないのかというメッセージを、多くの人たちに送ることかなと思っています。

これもアメリカの話で申しわけないのですが、ご承知のように、アメリカは格差社会が極限に達している部分があります。それから、マイノリティーという、もともと差別を受けている人が多いし、最近またどんどん移民が入ってきて、この人たちがなかなか自立できない。地域に行けば、この人たちが本当に大きな困難を持ち、かつ、それがコミュニティの問題になっているわけですね。何とかしなきゃいけない。

それで、ここに書きました「シビック・エンゲージメント」という、これはサービス・ラーニングの次と言われていますが、小さいときから地域の問題にかかわり、その地域の社会を変えていくという癖をつけさせたほうがいいのだと。それはもう、生き抜くためのスキルだという考え方に基



いた教育学習方法です。ところが、日本は特にそうですが、今まではどちらかという、そんなことしちゃうだめ、そんな運動なんかしてたら将来に影響するよ、みたいな。あるいはそんな本読んじやだめ、あるいは、そんな人とかかわっちゃだめみたいな話があったかもしれません。

ただ、もともとアメリカというのは、そういう異端なもの、あるいは現状を変えようとする存在に対して抵抗感は少ないです。あの社会は、何かを変える、違いをつくることに最上の価値を置く社会ですので、僕はこうしたい、おかしいと思う、まずこれを言うこともすごく評価されるし、尊ばれる。そしてだったら変えてごらんと機会を与えられる。そういう人にはどんどん、お金を含めて支援がきます。なので、若干日本と現状は違うかもしれませんが、しかし、それをもっと普通の教育の中に入れていこうという傾向は、もともと無意識にやっていたところがあるのですが、最近は意識的にやっっていこうという部分もあります。

ですからこれから我々が、それぞれが皆とつながり、支え合って生きていくべきなんだと思えば、当然、小さいうちからやっっていくべきでしょうし、そういうメソッドやスキルもつくっていくべきだと思います。これはある意味、小中学校の方に課題としてあるのかもしれませんが、例えばこういう教育をこれからやっっていこうとする時、何でこういうことをするのか、何で運動や活動を支える人々が必要なのかと言われた場合に、私は、そういうふうにしなないと、もう皆やっけない時代がくるのですと、これはもう、生きていく上で不可欠な、特に市民社会で生きていく上で不可欠なスキルですと、答えるつもりであります。なので、そういう意味では、この「民主主義のリテラシー」、あるいは「良く生きるためのスキル」、つまり選択の問題ではなくて、多くの人々にとって身につけねばならない問題だと思っています。

(2) 古い革袋に新しい酒を盛る

それでは最後に、大学院ですのちょっと大学院っぽいお話をしますと、要するに、市場社会、あるいは市場、マーケットというものが全てではないのだということが、ここリーマンショック以降言われて、その中でよくあがってくるのが、このカール・ポランニーという人の『大転換』という本で、訳本があります。最近、新訳まで出ました。アメリカの再版の扉は、スティグリッツというノーベル経済学賞をとって、日本にもよく来る人ですが、本がどしどし売れている人ですが、前書きを書いています。この本はまず、経済活動というのは自然と仲間に依存する生活の過程であり、したがって、社会から遊離した経済などあり得ないんだと、社会あつての経済なのだと言います。そして当時第二次大戦直後ですが、これからどうやってもう一回社会の中に経済を埋め込むかが問題なんだと主張しています。まさにこの連合大学が目指している社会のありよう、あるいは連帯経済、連帯社会を表現している言葉だと思います。

あるいは、ソースタイン・ヴェブレンという、これも大変なアメリカの経済学者ですが、この人は「製作者本能」という言葉を使っています。これも一言で言うと、人を喜ばすのに一生懸命になる本能ですね。それこそ、この間の朝の連続小説じゃないですが、おいしいものをつくって、みんなから「おいしいね。ごちそうさん」と言われて、よかったと思う。これは本能だと。だから、人はいいものをつくろうとするんだと。物づくりもそういう考え方ですね。そして彼は興味深いことに、機械が一旦は人間のこの製作者本能を弱めるが、後に今度はボランティア活動などでその本能は蘇ると予言します。確かに両方とも人を喜ばすことですね。彼はこれを19世紀の終わりからずっと言い続けています。

これについては、日本労働文化財団の理事である稲上毅先生という人が、最近『ヴェブレンとその時代』という、質量ともに巨大な本を書きまし

た。ちょっと歯ごたえのある本を読みたいと思われる方は、チャレンジされるといいのではないかなと思います。ポランニーもヴェブレンもアメリカで書いていますが、もともといろんな理由で移民してきた人です。カール・ポランニーは中央ヨーロッパ、ハンガリーから移ってきました。ソースタイン・ヴェブレンも、一家は北欧から移ってきました。したがって、アメリカというところは非常におもしろいところで、我々はどうしてもアメリカを一面的、一元的に見てしまっていますが、そういうところではなくて、いろんな考え方が錯綜しているところでもあります。

別にまねる必要は全くないと思います。ただし、アメリカの社会のおもしろいところは、いろんな考え方があると思っていますので、簡単にお蔵入りしないのです。誰かがいつも蔵から出しっ放しにしておくわけです。お店を広げるところまでいかななくても、あるよというふうにとずっとしているのですね。

日本の場合、残念ながらお蔵入りするケースが多い。そして、お蔵から出されないことが多い。そういう意味では、我々は歴史を学び、そして、先ほどからずっと申し上げております本籍、現住

所、もともとそういうものだったんじゃないのか。特に自信を持つことだと思うのですね。日本は発想がいつも右肩上がりで、明日は今日よりもいいと思っています。過去は今日よりも悪いと思っています。経済は右肩上がりが終わったのに、社会についての物の考え方は、いつまでたっても右肩上がりです。

アメリカは逆でして、最初が一番よかったと思っています。どんどん悪くなっていると。早くあのよかったところへ戻らなきゃいけないと思うのがアメリカの社会であって、この辺、性格だなと思いますが、そこまではやらなくてもいいけど、日本はもうちょっと、かつてはこういうことがあった、ああいうことがあった、いろんな人がいろんなことをやってきた、そのことをやっぱりリスペクトし、思い出し、僕はこの人の跡に行きたい、私はあの人の現代の後継者になりたいと思えるようなことがあってもいいのではないのかなと思っています。

いろいろ申し上げました。連合大学院に非常に期待するファンの言葉として、お許しいただければと思います。ご清聴、どうもありがとうございます。



基調報告

.....
連合大学院設立の背景と
.....
考え方
.....

日本労働文化財団専務理事

山本 幸司



基調
報告

連合大学院の設立の背景と 考え方



日本労働文化財団専務理事

山本 幸司

Profile

日本公務員共闘会議事務局長、公務公共サービス労働組合協議会事務局長、連合副事務局長等歴任、社団法人全国労働金庫協会監事（非常勤）、法制審議会民法成年年齢部会委員、国家公務員労使関係制度検討委員等歴任。

現在は、日本労働文化財団専務理事、および労働者福祉中央協議会副会長を務める。

紹介いただきました、専務理事の1人として仕事をさせていただいております山本です。

連合大学院設立に至る背景、経緯等について、報告をさせていただきたいと思います。

東西冷戦の象徴であり、その後の国際秩序の枠組みを大きく変える契機となった事件がございます。それは、ベルリンの壁の崩壊でございました。このベルリンの壁が崩壊した年、1989年の11月21日に、組織労働者の65%、800万人の組合員が結集して、ナショナルセンター、連合が、「平和、幸せ、道ひらく」をスローガンにして産声を上げたのはご案内のとおりでございます。

その結成大会で、準備委員長の職を務められた堅山電機連合委員長は、人材育成事業について次のように指摘をしました。「シンクタンクとしての連合総研の設立、そして、国際自由労連加盟や国際労働財団の設立をはじめ、国際労働運動にも布石を完了したと思います。教育財団、連合大学などの構想が新しい連合の検討課題になりましたが、連合総研、国際労働財団、連合大学は、従来のナショナルセンターでは不足していたもので、これらの基盤が確立し、本格的に機能することになっていけば、これまでの運動とは様変わり新しい影響力を発揮できると考えています」、このように結成大会の挨拶で述べております。

以来、連合は、今年結成25周年を迎えます。総評、同盟、中立労連、新産別、この労働4団体の壁を乗り越えて連合を結成する困難な事業を、当事者として直接担われた第1世代、第1世代の背中を見ながら産別や単組でこの事業にかかわ

った第2世代、こうした原体験を持たない第3世代に、今や日本の労働運動の中心軸を担うバトンが引き継がれる時代を迎えようとしています。世代交代はいや応もなく進み、時代と社会が激しく変化するもとの、志と経験を継承するために、新たな時代に対応した系統的な人材育成は、焦眉の課題となっております。

連合は結成以来、連合総研、国際労働財団、教育文化協会を創設し、国内外で労働教育、研究活動、政策提言等に取り組んでまいりました。特に人材育成については、教育文化協会が中心となって、Rengo アカデミー・マスターコース、一橋大学、埼玉大学、同志社大学などでの寄附講座『ものがたり戦後労働運動史』や連合新書の刊行など、多くの実績を積み重ねてまいりました。

これらの取り組みを踏まえ、2009年10月、第11回連合大会に、連合結成20周年記念事業プロジェクトチームから特別報告が提出されました。報告は、市場原理主義が席卷するもとの格差と貧困が蔓延するという厳しい情勢に対応し、「労働を中心とした福祉型社会」という、これまで連合が掲げてきた目指すべき社会像を進化・発展させる必要性と、これを担う系統的な人材育成機関の必要性を提言しました。これを受けて、翌2010年12月、第59回中央委員会は、構成組織の意見を集約し、「働くことを軸とする安心社会」という新たな目指すべき社会像を提起しました。

さらに翌2011年、第3次組織財政確立検討委員会は、これまでの組織拡大、政策制度、平和運動、政治活動、国際労働運動という5つの運動領域に、新たに人材育成・労働教育、そして男女平等社会の実現、この2つを加えるべきであるとの提言を行いました。この提言を受けて、この2011年に開かれた第12回連合大会は、運動方針に、人材育成のための専門大学院の設置等について、連合総研、教育文化協会、国際労働財団並びに中央労福協、労働金庫、全労済などの労働者自主福祉事業団体などと連携してこの事業を進める必要があ

るとの基本認識を示し、その各論において、大学院大学設立の準備を進めるとの方針を確定しました。

この方針に基づき、「小さく産んで大きく育てる」を合言葉に、連合、中央労福協、労金協会、全労済など多くの関係団体が、有識者の助力を得つつ、共同の事業として取り組みを重ね、昨年5月29日、連合と法政大学は、2015年4月に通称連合大学院の開講と、2014年4月の研究交流センター開設とを明記した覚書を調印するに至りました。覚書では、労働組合、労働者自主福祉事業団体の指導者、NPOや公益法人、協同組合、さまざまな社会的企業などの公益を追求する非営利組織や、広くサードセクターの形成と発展を担う政策立案、推進能力を持った創造的人材の育成、専門能力の高度化を目的とすると、その設立の趣旨を明確にしています。

この連合大学院、連帯社会インスティテュートは、3つの特徴を有していることを申し上げたいと思います。3つの特徴とは、学際性、2つに実践性、3つに連携性でございます。

第1に、現代社会における社会問題の所在を確かめ、その解決策を考察し、具体的行動指針や政策につなげていくためには、既存の学問領域の壁を越えた学際的な考察が不可欠です。したがって、連合大学院は、研究科を越えた組織として設立されます。法政大学の公共政策研究科、政治学研究科と密接に連携しつつ、学内の知識資源をつないだ学際的研究と教育活動を進めようとしております。

第2は実践性です。連合大学院は、連帯社会の構築に向け、第一線で活躍する各界の方々を講師に招き、生きた事例に触れ、政策実現に向けた具体的な手法、技術に関する機会を提供します。生きた現実と対峙することを通じた実践力の養成が、連合大学院の目指すところでございます。

第3は、連携性でございます。連合大学院は、行政や民間営利企業には包括し得ない第3の社会

経済セクター、具体的には労働組合、協同組合、NPO、NGO、社会的企業等、市民社会を形成するさまざまな組織とその活動が立脚している共通の基盤を重視し、そこに、いわば横串を通す連携を重視しています。連合大学院と研究交流センターのように、非営利社会経済セクターのそれぞれが共同しつつ、大学と連携して1つの研究教育機関を設立することは、これまでにない日本で初めての試みとなります。

非営利社会経済セクターを構成する多様な組織・団体・個人が交流・連携して、大学院での教育研究をサポートするとともに、そこでの教育研究の成果を限られた院生だけにとどめることなく、広く志ある人々に提供するために、連帯社会研究交流センターを設置し、大学院と一体的な連携を図ることとしています。

次に、院生の受け入れ方針について申し上げます。公共の新たな担い手となる実践家の育成を第一義的な目的とし、社会人をはじめ、志を持つ人々に広く門戸を開くことを方針としています。この方針に基づき教育課程を編成し、実施するところであります。すなわち、第1に、社会人入学に配慮し、社会科学の幅広い知識を得るため、それぞれの概論、入門講座を専門基礎科目として配置します。第2に、NPO・社会的企業研究、協同組合研究、労働組合研究の3つを柱とする履修モデルを提示し、幅広い専門科目から受講科目を選択する際の一助とするところであります。第3に、学問的知見に裏づけられたプロフェッショナルとして、公益に資する政策の形成・実施を担う人材育成、具体的な運動論や手法に関する科目を配置するだけでなく、座学に偏することなく、社会の最先端で実際に活動する専門家と触れる機会をつくることとしています。

最後に、学位授与の方針について申し上げます。修士課程に2年以上在学し、36単位を習得し、かつ修士論文の審査に合格した者には、修士の学位が授与されます。誰もが多様な働き方を通じて

社会参加し、自己実現可能な民主的社会実現のために、NPO、NGOや社会的企業、協同組合、福祉事業団体、労働組合等に求められる役割を認識し、解決すべき課題の発見、必要な情報を収集・分析し、政策を立案し、発信する能力、それらを実現し、解決するための人的、組織的ネットワークを形成する技能、そして、何よりも、この基盤となる高い志を育むことを目指しております。

今日お集まりの皆さん、格差と貧困は放置できない規模になっております。労働組合を最も必要としている人々に労働組合がなく、助け合いを最も必要としている人たちは孤立し、共助の輪の外に置かれております。誰もが人を信じ、支え合い、誇りを持って暮らせる社会、すなわち、働くことを軸とする安心社会の実現を急がねばなりません。労働運動、協同組合運動、NPO、NGOの社会的役割と責任には大きなものがありますし、また、持っている潜在的力の大きさを、私たちは確信しているところであります。世代から世代へ、最も良質な経験と体験、志を引き継ぎ、粘り強い営みが不可欠だと考えます。人の育成には息の長い取り組みが必要でございます。私たちはささやかな一歩を今、踏み出すわけでありませけれども、皆様方のご指導、ご支援をお願いいたしまして、報告としたいと思います。

ご清聴ありがとうございました。

パネル ディスカッション

社会運動・人材育成・ 地域社会をつくる

コーディネーター

高木 郁朗

パネリスト

中村 圭介 栗本 昭 山岸 秀雄



パネルディスカッション・ コーディネーターのご紹介



東京大学経済学部卒業
日本女子大学名誉教授
山口福祉文化大学教授
連合大学院設立準備委員

高木 郁朗

1939年岐阜県生まれ。1961年東京大学経済学部卒業。

専攻は社会政策、労使関係論。

主な著書に「国際労働運動」（日本経済新聞社）、「春闘論」（労働旬報社）、「労働組合の進路」（第一書林）、「新・社会民主主義の挑戦」（労働経済社）、「労働経済と労使関係」（教育文化協会）。

主な編著に「自立と選択の福祉ビジョン」（平原社）、「市場・公共・人間」、「総評四十年史（全3巻）」（以上第一書林）、「ものがたり戦後労働運動史（全10巻）」（教育文化協会）。

共著に「戦後労働組合運動史論」（日本評論社）。

監修書に「変化する世界と労働組合」（教育文化協会）。

共訳書に「ジェンダー主流化と雇用戦略」、「仕事と家庭生活の両立」（いずれも明石書店）

ほか多数がある。

パネリストのご紹介・レジュメ



東京大学社会科学研究所教授
連合大学院設立準備委員
連合大学院「労働組合プログラム」担当教員
連帯社会研究交流センター・センター長

中村 圭介

1. 大学院とセンター

アメリカの労働者教育

Harvard Trade Union Program（ハーバード大学法科大学院）

マサチューセッツ大学アマースト校

連合大学院と研究交流センターの連携

2. 人材育成方針

①自分なりに論理的に考える

②自分とは異なる考えを持つ人々を理解しようとする

③さまざまな場面で公正（justice）、公平（fairness）を基準として判断しようとする
職場内で、企業内で
企業を出て産業内で、地域社会で
海外進出先で、地球規模で

3. カリキュラム案

1) 労働組合論Ⅰ：基礎

労働組合とは何か
承認までの厳しい道のり
戦後の労働改革
企業別組合の定着
現在の課題

2) 労働組合論Ⅱ：理論

労働組合の2つの顔＝独占と集団的発言
民主主義の確保
組織と運営
産業別組織の類型と機能
地域組織の機能

ナショナルセンターの機能

現在の課題

3) 労働組合特論演習Ⅰ

労働組合偉人伝（日本の労働組合運動の発展に大きな貢献をしてきた人々の伝記）
高野房太郎、鈴木文治、松岡駒吉等々
労働争議史

4) 労働組合特論演習Ⅱ

労使紛争のケーススタディ：海外進出日系企業での紛争、国内で発生した紛争を題材に

マイ組合運動史の再発見

5) 地域社会運動論（オムニバス）

「地域で顔の見える運動」を推進してきた人々の思い
地方連合会の活動と課題
地域協議会の活動と課題

6) 企業別組合の運営と組織（オムニバス）

非正規の組織化、職場からの経営参加、時間短縮、WLBなどの課題に取り組む単組のリーダーに話をしてもらい、討論

7) 産業別組織の機能研究（オムニバス）

組織化、産業政策、統一闘争、合理化などテーマを決めて、産別の担当者に話をしてもらい、討論

パネリストのご紹介・レジュメ



元生協総研理事
連合大学院設立準備委員
連合大学院「協同組合プログラム」担当教員
連帯社会研究交流センター・副センター長
栗本 昭

1. 諸外国の社会運動の人材育成の歴史に学ぶ

(1) 欧州の労働者教育

- 労働運動の3本の柱
労働組合、協同組合・共済、政党
第4の柱としての労働者教育組織
- イギリスの労働者教育協会（WEA）
1903年設立、3本の柱のリーダーを輩出、
今日では最大の成人教育機関
- スウェーデンのスタディグループ
1920年代から生協はスタディグループ、通
信教育、夜間クラスを展開
- ドイツのフリードリヒ・エーベルト財団（FES）
1967年設立、労働者・市民の民主主義教育
と奨学金を提供

(2) 欧州の協同組合専門教育

- イギリスのコープ・カレッジ
1844年 ロッチデール公正先駆者組合は教
育を重視
1919年 コープ・カレッジ設立、生協・協
同組合銀行の幹部養成、国際協力
- ドイツの協同組合アカデミー（ADG）
1980年 金融協同組合リーダーの教育訓練
機関として設立
- イタリアのスクオラ・コープ
2001年生協リーダーの教育訓練機関として
設立

2. 連合大学院でどのような人材を作るのか→何 を教えるか

(1) どのような人材を作るのか

- 「効率」と「公正」の関係を理解し、組織の
革新に貢献できる人材
- 組織間の連携をすすめ、市民社会、サードセ
クターを推進する人材
- グローバルな視野をもちながら、地域社会の
発展をリードする人材

(2) 何を教えるか

- 協同組合の理論と歴史：マクロとミクロ、制
度と組織の観点から
- 協同組合のアイデンティティ：協同組合の価
値と原則論、ガバナンス論、マネジメント
論の観点から
- 協同組合と政治：ローカルガバナンス論、参
加型民主主義論の観点から
- 協同組合と公共政策：産業政策、社会政策、
環境・エネルギー政策の観点から
- 協同組合と市民社会：市民社会論、社会運動
論、サードセクター論の観点から

3. 地域社会で組織間の連携をどう深め、どのよ うにシナジー効果を作るか

(1) 分断された市民社会、サードセクター

- 労働組合：政治的分断、企業別分断
- 協同組合：制度的分断、政治的分断
- 非営利組織：制度的分断、行政の下請けと市
民活動
- 3つの社会運動組織の間の分断、アイデン
ティティの欠如
- 連帯を阻むのは、制度だけでなく、行動様式
や組織文化の違い

(2) 地域社会での組織間の連携・ネットワー クが鍵

- 高齢者福祉・障害者福祉・子育て支援
協同組合と社会福祉法人、社協、NPO
- 買い物弱者対策
協同組合とNPO
- 低所得者への食品供給
協同組合とフードバンク
- 多重債務対策
信用生協の生活相談・小額貸付事業と労金・
自治体による協調融資
グリーンコープの生活相談・小額貸付事業
とホームレス住宅支援
- ワンストップ相談事業
労福協と労金・労済・NPOの提携

●ユニバーサル就労

協同組合と非営利組織の提携（労協・ワー
コレ・共同連等）

●被災者支援

協同組合と非営利組織・労働組合の連携
1998年、2,500万人の署名により被災者生活
再建支援法成立

パネリストのご紹介・レジュメ



法政大学大学院教授
 連合大学院設立準備委員
 連合大学院「NPO/NGO プログラム」担当教員
 連帯社会研究交流センター・副センター長

山岸 秀雄

1. NPO の教育支援体制

- ①アメリカは 80 年代後半から「NPO 経営学」に積極的に取り組み、大学、大学院で NPO 教育に乗り出した。
NPO の中間支援組織も NPO 教育に乗り出した。(拙著『アメリカの NPO』に詳しい)
- ②日本でも明治大、立教大などで NPO 教育を始めているが、専門の大学院コースで教育を開始するのは、法政大学大学院が初めてである。
NPO の中間支援組織を中心に NPO 教育が進められている(NPO サポートセンターは年間 300 ~ 500 回の研修を実施し、年間 5,000 人が受講している)。

2. NPO 教育の社会的背景

- NPO は社会的課題の解決力をどのように結集させるか
- NPO は社会的関係性の発展に依拠して存在する(社会的関係性と組織の特徴を理解する)
- ①ネットワーク(市民セクターの力を集める)
共通の価値観や目的による協力関係
- ②パートナーシップ(市民、行政、企業の力を集める)
違いをこえた協力関係をつくる(協働)
三原則(非同一性、対等性、有期性)
- ③プラットフォーム(基盤、舞台をつくる)
NPO を主軸にした多様な連携(例えば、サードセクター、大学)

3. 地域を創る——産官学民プラットフォーム(新しいコミュニティの創造)

- ①サードセクターのコーディネート力
- ②サードセクターのイニシアティブ
- ③ NPO の専門性の要請

4. 政策提言力——NPO の生命線である。この力が後退すると NPO の行政下請け化が進む

5. 「連帯社会インスティテュート」の人材育成、具体的なテーマ、科目

- ①課題解決力における価値観の多様性、総合性、広域性の理解と社会変革におけるサードセクターの役割を理解する——「連帯社会とサードセクター」「シンクタンク論」
- ②市民社会の理解——「市民社会論」
- ③他セクター(行政、企業)の理解——「NPO と政治」「CSR 論」
- ④社会運動の理解——「NPO と政治」「国際 NPO・NGO 論」
- ⑤理論、歴史と課題——「NPO 論 I、II」
- ⑥ NPO の「経営学」「事業化」——「NPO と事業課題」「NPO とヒューマンリソース」「NPO とファイナンス」「社会的企業」
- ⑦インターンシップの組み込み



パネルディスカッション

【高木】 高木でございます。皆さんに配付されております資料の中に、あまりいい顔ではありませんけれども、写真つきで載っておりますので、参考にさせていただきたいと思っております。

この連合大学院の設立に当たって、アドバイザー役でずっと参加させていただいて、大変幸せだったというふうに思っております。連合大学院の趣旨については、既に今までお話にあったとおりですから繰り返しませんけれども、要するに、日本のこれからの社会運動を担う人材を養成しようということが基本的な立場であります。その中には2つの組織がありまして、1つは法政大学の中に設置されることになりまして、これは来年の4月から発足することになるわけですが、連帯社会インスティテュートという大学院の公式の組織として、ここで勉強していただくというものであります。もう1つの組織は、それと深く連携しながら、形の上では自立的であります。連帯社会研究交流センターというものがつくられまして、これは皆さんにも十分に開かれた形でいろいろな議論をしていただき、いろいろな形で人材が養成できるような仕組みをつくっていかうという考え方だと言っていると思っております。



そういうことをちょっと頭に置いていただきながら、これまでの話の中では少しかたいお話もあったかと思いますが、この2つの内容を持つもの、連帯社会インスティテュートと研究交流センターの2つから成る連合大学院というものについて、それを担っていただけるお三人の方にざっくばらんに議論をしていただく、こういうことにしたいと思っております。

せっかく皆さんにも来ていただいておりますから、そんなに長い時間ではありませんけれども、皆さんのほうからも質問や意見を出していただいて、このシンポジウムを推進していきたい、この連合大学院を盛り上げていきたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いたします。

まず最初に、この連合大学院を中心に担っていただくお三人の方々に、どういう形で連合大学院を推進していくかということについての基本的な考え方を述べていただきたいと思っております。お三人の方は、連合大学院の中に設置される3つのプログラム、労働組合プログラム、それから協同組合プログラム、それとNPOプログラムという3つのプログラムをそれぞれ主宰していただくということになっております。

ついでに申し上げますと、3つのプログラムがありますけれども、それぞれが全く独立しているわけではなくて、この3つのプログラムに参加する方々が、共通の知識、考え方を得るような仕組みも取り入れられておりますので、そこが非常に大きな特徴かと思っております。そういうことを含めて、まずはお三人の方に10分から15分ぐらいずつ考え方を述べていただきたいと思っております。

連合大学院の教学担当者としてこう考える

【高木】 まず、中村先生からどうぞ。

【中村】 中村圭介です。席の順番はですね、年

齢の若い者順なんです。みんな60代ですが、その中で一番私が若い。事務局がそういうことを念頭に置いたのかどうか知りませんが、このお話があったときはちょうど一昨年の暮れ、2012年の11月ぐらいでしたかね。私は今、社会科学研究所というところに勤めているのですが、社会科学研究所というのはとてもいいところですよ。研究していればいいという。教えるのは大学院生だけでいいという。研究してお金をもらえるというすごくいいところで、まだあと何年か勤められるのですが、このお話がきたときに、大体すぐにオーケーというふうに心の中では決めまして、一応妻にも伝えて、妻の了承も得ました。それは家庭内の権力関係ですが。

というのは、趣旨そのものに賛成、とても心から賛成して、何で私かなと思ったら、この年代で、60歳以降で、労働組合について教えられるのは、自分で言うのもなんですが、多分私しかいないだろうなというふうに思って、心の中ではすぐにオーケーした。オーケーしたのですが、実は、一体何を教えるべきだろうかというのを、オーケーした後に悩みまして、どういう人を育てれば私に期待してくれた皆さんに報いることになるのだろうか。今日も私なりの考えを申し上げますので、皆さんからいろんなアドバイスとか、インプットがいただければとても助かります。本当の話です。

大学院とセンター

労働者教育は重要だというふうに常々考えていたのですが、このお話が来るまでは全然考えたこともなくて、いろいろな人にお伺いしたら、アメリカとかヨーロッパでは大学とかがレイバーエデュケーションというのを盛んにやっていますよということで、情報を集めたら、ここに書いてありますように、ハーバード大学では、Harvard

Trade Union Program というのがあって、これは現在では6週間の宿泊を伴うインテンシブコースが行われていて、コアとなる授業とセミナーがセットで。あるいは、マサチューセッツ大学アマースト校でも、2年間の修士プログラムとエクステンションという講演とかセミナーをやるっていう、連合大学院の設立準備会の皆さんたちが考えていたんだらうと思っておりますが、ちょうど連合大学院と研究交流センターのような形で運営されているということがわかりました。

この2つをうまく機能させていけば、アメリカやヨーロッパに比べるとかなり遅れているのですけれども、何とか追いついていけるかなというふうに考えるようになりました。

人材育成方針

そこでどういう人を育てればいいのか。研究所にいて、学部学生はあまり関係ないので、研究者を育てるとするのは、研究者は自分で育つものだと思っておりますので、あまり真剣に人材育成方針とかを考えたことがなかった。でも、この連合大学院で勝手に育てというのはあまりにも無責任ですので、自分なりにどういう人に育ててもらいたいかというのを明確にして、そのためにどういうことを学んでほしいか、教えたいかということをつくって考えました。

私なりの像ですので、意見があったらいろいろ言ってください。

いつも自分で言っているのですけれども、知的粘着力という言葉が好きで、粘り強く考えていく。そういう人になってほしい。これは、人の意見とか、通説とか、常識とかをそのまま何の疑問もなく批判もなく受け入れるというのではなくて、まず自分の頭で考えて、納得のいくまで考え抜くという力を持ってほしい。そういう人を育てたい。

最近はそのようなふうなのはあまり好ましくないような風潮が多いように思うのですけれども、1つは、ずっと考えて、考えて、考え抜いて、自分でわかったと膝をたたきまで考えるという人になってほしい、育てたい。

もう1つは、自分とは異なる考えを持つ人々を、彼らなりの論理を探ることによってわかろうとする姿勢を持ってほしい。今ネット社会を見ていると、そういう姿勢がほとんど欠如しているというのは、皆さんおわかりになるかと思うけれども、そうではなくて、自分とは違う考えを持っているけれども、この人はこの人なりの人生と考え方を持っているのだから、ではどういう人生と、どういう論理で、この人はこういう考えを持っているのだろうかということを理解するように努めてほしい。違った上で理解するという人になってほしい。

この連帯社会インスティテュートが労働組合だけではなくて、協同組合の人々、あるいはNPOに携わろうとする人々も育てようと考えておりますので、それぞれ経験も違うし、考え方も違うし、そういうことがあるかと思う。それを乗り越えて、全く同じというのは無理なので、そうではなくて、この人はこういう考え方をしているのだ、この人はこういうところに価値を置いて、こういう考え方をしているのだということを知るような人に育ててほしいというふうを考えております。

私自身は、そういうことを自分では実践してきたように思っているのですけれども、いろいろ考えが違う人がいるけれども、この人はこういうふうを考えて、こういう結論に到達するのだ。この結論は、私とは違うけれども、これはしょうがない。この人は、この人なりの考え方があり。その上で対話をしていくという姿勢。知的粘着力と相手をわかろうとする姿勢というのを持っている人、そういう人を育てたいと考えています。そのためにカリキュラムを考えて、読む本も考えていきたいというふうを考えています。

もう1つは、同じように重要だと私が考えてい

るのは、公正と公平、justiceとfairnessという判断基準を持った人を育てたい。時流に流されるのではなくて、それぞれの場面で、それぞれ判断をする時に、これはどういうふうに判断をしたらfairnessなのか。どういう判断をしたらjusticeなのか。そういうことを常に考えるような人を育てていきたい。それぞれの場面というのは、例えば職場であったり、企業の中であったり、あるいは地域社会であったり、あるいは日本社会全体であったり、あるいは海外であったり、それぞれの場面でどういう判断をすることがfairでjusticeなのか。そういう基準を持った人を育てていきたいというふうを考えております。

そうすると哲学的に、公正とは何かとか、公平とは何かというお話にすぐなるかと思うのですけれども、そこら辺は逃げているといえれば逃げているのかもしれませんが、これはまずは個々人で違っていい。個々人がそれぞれ生きて中で、これがfairで、これがjusticeだと考えたものを持って、それで判断するという、そういう人を育てていきたいというふうを考えています。

重要なことは、justiceとかfairnessという判断基準を持って物事を見るという姿勢であって、自分なりの公正とか公平を押しつけるということではないというふうを考えています。それで相手をわかろうとして討論が生まれる。そういう人を育てたい。ここでfairnessとかjusticeという場合、例えば職場内でサービス残業が横行しているということを目の当たりにした時に、これはどういう決断をすることがfairでjusticeなのか。あるいは同じ企業の中で、同じような仕事をしている正社員と外部人材がいた時に、どういう処遇をすることがfairでjusticeなんだ。あるいは海外企業に行くと、海外で労使紛争が起こった。労使紛争は、日本の出向者と、現地の労働者の間で起こっている。どういうふうな判断をすればjusticeでfairnessか。こういうような考えを常に持っている人を育てたい。

押しつけようと思っているわけではないのです。その状況によって、これはjusticeでfairnessだと思っただけけれども、それはできないということはそので認める。しょうがない。だけど、常に何をすればjusticeで、何をすればfairnessなのかということ悩みながら物事に当たっていく。考え抜いて、相手のこともわかろうとする。そういう人を育てていきたいというふうを考えています。

カリキュラム案

そのためにカリキュラムというふうを考えているのが、あと5分ぐらいしかないのですが、これ全部説明できませんけれども、私自身は、カリキュラム案とレジメに書いてあるのですけれども、労働組合論Ⅰ基礎とか、労働組合論Ⅱ理論とかあるのですけれども、私自身が学生と一緒に勉強したいというふうに思っているのは、次のページの労働組合特論、労働組合偉人伝。最近、法政の名誉教授の二村先生が出された高野房太郎の伝記を

読んだのです。『労働は神聖なり、結合は力なり』という。これはこのくらいのページで、2段組みです。今どき絶対売れないような、ものすごい本。でも、感動しました。

高野房太郎というのは、日本で初めて労働組合を日本社会に紹介した人です。高野房太郎は、労働組合だけではだめで、共済制度が必要で、かつ自ら消費者協運動に従事します。失敗しますが、三本柱で日本の労働者を支えていこうということを考えて実践した人です。これは、読んでいてすごくおもしろいと思いました。そういう偉人伝をいっぱい読んでいきたいというふうを考えています。理論とかそういうのは別に……。

金属労協の顧問の小島さんから、実はということでUAWのルーサーの弟さんが書いたルーサーの伝記の所在を教えていただきまして、それは東大にはなかった別の大学から取り寄せて、そうしたら500ページぐらいある。これは英語なので、皆で読むのはちょっと大変かなと思うのだけれども、これも読んでみたい。あるいは鈴木文治とか松岡駒吉も読んでみたい。

この人たちが、黎明期の労働運動の中で、何を考え、どう進めてきて、どう挫折したのか。私



が考える知的粘着力であり、相手を思う、相手のことをわかろうとすることであり、あるいは fairness であり、justice というのが、彼らの伝記を学んでいくことによってわかるかもしれないという期待が少しあります。そういうことをやりたいなど。

もう1つは、全部言いませんけれども、これも金属労協には日系企業が海外で紛争を起こしている事例集があるのです。そのケースを読みながら、あるいはその当事者の方に来ていただいて、そのケーススタディーですね。どういうふうな状況で、どういう問題が起きたか。それについて皆さんはどう考え、どう行動を起こすのか。そういうこともやっていきたいと考えております。

そういうことで、さっき言った私の3つを持った人材を何とか育てていきたいというふうに考えています。もう時間がきたんですよ。私非常にパンクチュアルなので、もっと言いたいです、一応終わります。

【高木】 もっと言いたいことは、後で少し補強していただくことにして、2番目に栗本先生お願いいたします。多少、自己紹介もしていただいて。

【栗本】 私は、大学生協時代から含めると40年以上生協運動に携わってきました。多くは国際関係とか、調査研究のほうだったのですが、この間、大学で非常勤講師として教えるという機会もたびたびありました。また、生協総研にはMBA（経営学修士）をつくるというプログラムがありまして、全国の生協の幹部候補生を10人ほど各地の大学院で経営学修士をとっていただいた。そのコーディネートをしたこともあります。ただ、大学の常勤の先生ではありませんので、その意味では私にとっては本当に新しいチャレンジです。自分で勉強ばかりしていないで、これまでやってきたことの集大成としてちゃんと人材育成せよということだったと思いますので、昨年3月にお声がかかったときに、すぐイエスと申し上げました。

また、先ほど篠田先生からロバート・オーウェンと賀川豊彦のお話がありましたけれども、実は50年くらい前に設立されたロバート・オーウェン協会という組織があります。世界で日本にしかありませんが、今、その専務理事をやっております。賀川豊彦については、2年前の国際協同組合年のときに、さまざまな講師を招いて連続講演会をしましたが、そのときコーディネートいたしました。

諸外国の社会運動の 人材育成の歴史に学ぶ

それでは、私のほうで用意したレジュメに基づいてお話をしたいと思います。実は昨年連合大学院のお話があったから、若干私も調べて、また、ヨーロッパを訪問をして、労働者教育、あるいは協同組合の幹部教育をどうやっているのかということを見聞いたしました。

最初のお話は、諸外国で社会運動の人材育成の歴史に学ぶということです。ヨーロッパの労働者教育について言えば、先ほどもお話のあったG.D.H. コールは、労働組合、協同組合および共済、それから政党（労働党、社会民主党など）、この3つを労働運動の3本の柱と名づけました。実は、第4の柱として労働者教育の組織がありました。労働運動が盛んなところでは、労働組合、協同組合等のリーダーの育成のために、相当時間とお金をかけてきたわけです。

一番有名なのは、イギリスの労働者教育協会（Workers Educational Association）です。これは1903年からやっております、この3本の柱のリーダーを輩出してきたわけです。もちろんイギリスにも、オックスフォード、ケンブリッジを含めて非常に有名な大学がありますけれども、これはどちらかというとエリートの教育機関ですけれども、労働者、市民の教育の場としては、労働

者教育協会が大きな役割を果たしてきました。現在でもこれは続いておりまして、最近ホームページで調べたところ、9,500のコースがありまして、毎年7万4,000人の労働者を教育している。これは成人教育では最大のネットワークで、非営利組織（チャリティ）です。

同じようにスウェーデンでは、スタディーグループというものがあります。これは生協が始めたのですけれども、そこから生協のリーダーだけではなくて、労働組合あるいは政党のリーダーが生まれていったということです。現在でもこのスタディーグループは活動しておりまして、通信教育なり、あるいは夜間のクラスも含めて展開しております。北欧では、国民高等学校というのがあります。有名なのはデンマークのグルントウィが始めた国民高等学校で、ここで教育訓練を受けた人たちが世界に冠たるデンマークの農協をつくっていったということです。スウェーデンの場合には、生協とか労働組合の幹部が、このスタディーグループから生まれたということです。

もう1つ、フリードリヒ・エーベルト財団です。第一次世界大戦後のワイマール共和国の初代大統領であったエーベルトの名前を冠した財団がドイ

ツにあります。実は、ドイツではこれだけではなくて、政党別に財団があります。例えばキリスト教民主社会同盟の関係では、アデナウアー財団というのがありますし、緑の党とか、あるいは左翼党などに財団がありまして、それぞれ国から膨大な財政援助を得ています。例えばこのエーベルト財団は、年間190億円のお金が連邦政府と州政府からきます。何をやっているかということ、1つは民主主義教育。彼らは政治教育と言っていますが、広い意味での民主主義教育ということで、民主主義と開発を推進し、平和と安全の発展に貢献し、公共の視点からグローバル化の形を考え、欧州連合の一層の活動を支えるという理念に基づいて活動しております。ここには2,700人の人たちに奨学金を提供しているというところもあります。

もう1つ、私が昨年訪問したのは、協同組合の専門教育機関です。ここでは3つだけ取り上げますが、まずイギリスのコープ・カレッジです。イギリスの生協の教育重視という伝統は1844年のロッチデールの組合にさかのぼりますが、1919年に生協連合会はCo-operative College というものをつくりました。何をやっているかということ、最初は国際協力で、海外の、当時は植民地の行政



や協同組合のリーダーを育成するということでしたけれども、その後、国内の生協のリーダーや協同組合銀行の幹部養成に注力しております。現在でもマンチェスターでこのカレッジは活動しております。

もう1つは、ドイツの協同組合アカデミーです。これはドイツ中部のケルンとかコブレンツに近いのですが、モンタプアールというところにあります。何をやっているかという、もっぱら金融協同組合のリーダーの教育訓練機関として活動しています。職員は約200人おります。非常に立派な、古いお城を買い取って、そこを教育機関にしているところです。ここに学んで、日本の農林中金も幹部養成学校をつくるということを伺っております。

3つ目がイタリアのスクオラ・コープあるいはコープスクールです。フィレンツェの近郊にあります。2001年に生協リーダーの教育訓練機関として設立をいたしました。こういった事例がありますので、こういったところを学んで、私たちの連帯社会インスティテュートをどう組み立てていくのかということを考えていきたいと思えます。

ただ、このような試みは、世界でも、日本でも全くないのです。多くの協同組合では経営学修士(MBA)をとるような教育はしております。例えば農協も、慶應大学の大学院と提携してMBAコースをやっておりますし、またコープこうべも協同学苑という学校をつくって、そこで幹部養成をしておりますが、今回のような3つのセクターを横断する、しかもその間の連携性を重視するという大学院は初めてです。そういった意味では、非常に私も注目しております。

どのような人材を作るのか→何を教えるのか

私がこの場で具体的に申し上げられることは、まだまだありません。ですので、今後、それぞれ協同組合、生協、労金、労済等のリーダーの方と意見交換をしながらカリキュラムは組み立てていきたいというふうに考えておりますが、今考えておりますことを簡単に申し上げます。

1つはどのような人材をつくるのかということです。これは、先ほど中村先生が公正の問題を取り上げられましたけれども、公正は非常に大事な価値です。公正あるいは正義の問題ですね。これは新自由主義の進んでいるアメリカでもたびたび大きな議論になっておりまして、いわゆる経済学者は効率の問題しか考えないのですけれども、しかし経済学の中にも、それではやっぱりいけないということで、分配の問題を考えようということで、分配的正義の問題が議論されています。さらに制度の問題を考えていこうということで、ヴェブレンのような旧制度学派を1つの源流としながら、現在の新古典派の枠内でもやはり制度の問題が大事であるということで、新制度学派がアメリカでも大きな潮流となっております。

そこで、協同組合の場合は、やっぱり経済組織ですので、潰れてしまっただけではいけないわけです。そこで、効率と公正、この2つの価値をきちんと考えなければいけない。それをどう考え、理解していくのかということがまさに非常に重要な問題でして、必ずしもトレードオフ、一方が立てば必ず他方がなくなるということではないと思えます。これをどう両立させ、バランスをとっていくのかということを通じて、組織の革新、イノベーションをどう進めていくのかということが特に経済組織では大事です。そういったことに貢献できる人材をつくっていききたいというふうに考えております。

次に、組織間の連携を進め、市民社会あるいはサードセクターを推進する人材ということです。この後に申し上げますけれども、残念ながら日本では全て縦割りです。これは労働組合も協同組合

も非営利組織もそうです。そういう中でいかに縦割りの制度を変え、また組織を変えていくのか。そのためには、やはりサードセクターということを理解して、それに向けて邁進する人が必要だろうというように思います。

3番目に、グローバルの視野を持ちながら地域社会の発展をリードできる人材ということです。先ほどの篠田先生のお話の中で、グローバルな歴史ということがありました。実は、そのグローバルヒストリーというのが歴史学では、この2、30年、大きな新しい潮流になっておりまして、実はグローバルレイバーヒストリーの本が5年ほど前に出ております。日本については、法政大学の鈴木玲先生が書いておりますけれども、グローバルコーペラティブヒストリー、生協のグローバルの歴史というものを実は5年前から作っています。私も運営委員の1人としてかかわっておりまして、私は日本の生協の歴史を書くだけではなくて、アジアの各国の生協の歴史を編集する作業をしておりますけれども、労働組合運動も、協同組合運動も、非営利組織も、やっぱりグローバルな運動として発展してきたんですね。私たちは、最初はヨーロッパやアメリカから多くを学びました。現在では、私たちの経験をヨーロッパ、アメリカだけではなく、アジア、アフリカに伝えています。そういった意味では、グローバルな視野というのは非常に大事だと思いますけれども、同時にそれを地域社会でどう生かしていくということが極めて大事だと思います。

何を教えるかということですが、これについては、今後具体的にそれぞれの分野の方とご相談しながら組み立てていきたいと思っておりますが、協同組合の理論と歴史、マクロとミクロ、制度と組織の側面から考えていく。さらに一番大事なのは、協同組合らしさといえますか、協同組合のアイデンティティーですね。これも協同組合の世界では30年来ずっと議論されております。協同組合の価値と原則、あるいはそれを具体化するため

のガバナンスとかマネジメントについて考える場をつくっていききたいと考えております。

さらに、今回の大学院は、政治学科と公共政策学科にまたがる大学院ということ。こういう地の利があるために、学生は政治学科なり公共政策学科の科目を受講することができるわけです。そういう中で、例えば協同組合と政治の問題は今までほとんど取り上げられておりませんし、論文も極めて少ないわけです。しかし、それは何も選挙だけが政治ではありません。ローカルガバナンス、地域社会をどうやって発展させていくのか。さらに参加型民主主義、これは協同組合、あるいは非営利組織、労働組合にとっても非常に大事なテーマです。これは政治学という手法を使うことができるのではないかと思います。

来月、できればスウェーデンのベストフさんを招いて、シンポジウムを開きたいと考えておりますけれども、彼は、Co-GovernanceとかCo-Productionという、彼は政治学者ですけれども、これからの社会を支える上で、政府あるいは企業セクターだけではなくて、サードセクター、協同組合、非営利組織がやっぱり大きな役割を果たすべきであるということを言っております。

さらに、協同組合と公共政策の問題があります。産業政策とのかかわり、あるいは社会政策とのかかわり、さらに最近では、非常に大きな意味を持っているのは、環境エネルギー政策とのかかわりといった点ですね。こういった点で、この議論を組み立てていききたいと考えております。

最後に、協同組合と市民社会ということです。この点では山岸先生ともかなり重複すると思えますが、市民社会論あるいは社会運動論、それからサードセクター論、こういった分野で日本でも海外でも多くの研究がなされております。そういった研究成果に学びながら、私たちのインスティテュートでもこういった側面から協同組合だけではなくて、市民社会、サードセクターを学んでいく。そういったことを地域社会で生かしていける

ような人材をつくっていききたいということです。

【高木】 ありがとうございます。続きまして、山岸先生お願いします。

【山岸】 皆さん、こんにちは。山岸です。私は今、法政大学の教員をして8年ぐらいになっております。私は法政大学出身で、卒業と同時に社会運動家になろうと決意をして、ずっといろいろな運動をしています。学生中は、学生運動のリーダーをしておりましたが、その後は、基幹産業で労働運動をやるために電電公社、今のNTTに入社して労働運動を、その後は市民運動に参加して反原発運動とか、反アスベスト運動とかにかかわってまいりました。

その後、生協活動にもだいぶ深く、十数年かかわっていたことがあります。アメリカに行ってNPOという制度を見つけて、これを日本に普及し新しい社会運動を起こしていこうというふうに決意して26年になります。それで、草分けだったということもあって、専門家ということで大学教授になったということです。今でも社会運動家だと思っていますので、これを軸にしていきたいと思っています。

先ほど我が田中総長が登場しましたが、この前挨拶を聞いていたら、法政大学は市民の大学であるということを目指すのだと述べられました。私はそれを受けて、市民というのはサードセクターの形成のための教育システムや運動によって市民社会というのができあがり同時に市民が出てくるのだと主張しています。我が法政大学の特徴として、いろいろな運動とかかわる、いろいろな活動家を輩出するという伝統があり、大変特色のある大学であります。

NPOの教育支援体制

NPOの定義ということからやるとあつという

間に時間が過ぎてしまうのですが、社会的資源を手に入れて（社会的資源というのはボランティアあるいは基金、ただで手に入る資金と労働力のことです）、公共的サービスを提供する民間の独立非営利の事業体であるということであります。皆さんもう既にご存じだと思います。

別の言い方をしますと、ビジネスをする市民運動と言ってもいいかと思えます。今までの運動というのは、私のやっていた市民運動も自己犠牲専門で、交通費も払えないのにやって、疲れるとそれで終わるということがありました。しかし今はビジネス、自らが稼いで、あるいは社会からいろいろな応援を得てやっていく市民運動と言ってもいいかと思えます。市民運動の経営戦略というふうに言ってもいいかと思えます。

NPOは、ある意味では地域主義とも言われております。目の前にあるいろいろな社会問題、地域の問題、もちろん国や国際的な問題もかかわってきますけれども、ある意味地域主義であるということを我々は自覚しております。そういう社会や地域の課題を解決すると同時に、社会システムを変革するのがNPOです。特に後者が一番大事なところだと思います。大学院の役割というの、社会変革、社会システムを変えていくという、ここに集中力を発揮していきたいというふうに思っております。

今、日本は5万団体のNPO法人が生まれており、アメリカは150万団体と言われております。その非営利セクターというのは、大学や労働組合や生協、もちろんNPOという非常に広範囲な団体を含むわけです。60年代末がNPOの転換点です。公民権運動、ベトナム反戦運動があったのを契機にNPO法が変わり、そこで今まで5万団体あったのが一気に70万団体に増えました。社会のシステムを変えていくという方向性が60年代末の世界中の判断だと思うのです。日本は、それまでは社会運動とか、学生運動をそこで潰していくということだったのです。それは先進国では日本だけだったのですが、各国はそこでNPO、



NGOを育成するほうに舵を切ったという歴史的な動きがあったというふうに思えます。

アメリカでも80年代後半ぐらいから、NPOはいわば経営学ということで、運動をもっと科学的にということでしょうか、そういう方向に変化した。そこでアメリカ中の大学、大学院にさまざまなNPO教育を専門にやる場所も出てきたということであります。

アメリカのNPOの中間支援組織もNPO教育に乗り出して、日本でも最近では明治大学や立教大学などでも新しい課程を組み込んで、私も随分関係しましたけれども、今度のような法政大学の試みというのは大きな試みとして日本で最初の試みだというふうに思っております。

人材育成が非常に大切だというのは当たり前なのですが、アメリカで非営利セクターの最も大事にしている教育というのは理事教育です。どういふふうにしてその組織を動かしていくかということが課題ですが、私が理事長をしておりますNPOサポートセンターでは、年間300から500回の研修をしています。5,000人ぐらいが受講していますが限界もあります。今、NPOは、もっと専門的な経済学だとか、経営学を要求されておりますので、大学と組んでいくということを推進してきました。今度の大学院がスタートすることに私自身も期待しているところであります。

NPO教育の社会的背景

社会的な背景からいうと、NPOを導入してから、とにかく社会問題を解決する力をどう日本で結集させるかというのが大きな課題でした。特にNPOは社会的な関係性によって生まれてくるわけです。行政の横にくっついていくわけではないですけど、接点があって、新しい公共というのを削り出してくるみたいなことをしています。そして、企業とも接しながら関係性を生かしていく運命にありますので、NPO独自で組織を持つということではないのです。ですから、その関係性をつくりながら、独自性を出していくというなかなか難しいことが要求されるということであります。

最初にNPOが触れてきた言葉というのはネットワークという言葉です。1984年にアメリカで『ネットワーク』という本が出版されて、我々も随分交流してまいりました。ネットワークというのは、市民セクターの中の力を集める、サードセクターの力をどう集めるかという技みたいなものなのですが、共通の価値観や目的によって協力関係を得る。私は、これは日本の運動に今までなかった感じだと思いました。もちろんみんな口ではこう言っているわけですけども、労働組合や生協のように全国組織がなく、あれだ

けで社会的影響力を何で発揮できるのか。これが非常に疑問であったのですが、共通の価値観や目的によって協力関係を持つ。批判とか何かではなくて、どこが共通するかということをつなぎ合わせていく、紡いでいくという感じです。

その後出てきたのは、パートナーシップです。国家・行政のセクター、企業、そして第3のセクターであるサードセクターですね。そのセクターの違いを越えて新しい協力関係をどう結ぶかということで、ネットワーク、パートナーシップという問題があって、さらに現在はプラットフォームという新しい基盤整備、あるいは舞台をつくって、そこでNPOが、あるいは大学が、新しい変革者としてイニシアチブを握っていくという動きです。

プラットフォーム論というのは実は私の理論なのです。押し売りしてはいけませんけれども、そんなふうに舞台を順次変えながら、市民がイニシアチブを握っていく。市民がイニシアチブを握っていくことが大事だと思っています。共感をとか紡いでいくということを形にしようということから、連帯まで持ってくるということをずっと考えながら、ここ26年、NPOの運動をやってきました。

地域を創る

地域をつくるということでは、産官学民プラットフォームをつくるということで、新しいコミュニティを創造するというようなことで、サードセクターのコーディネート力を育成していく。そして、イニシアチブをどうつくっていくか、握っていくかというようなことを追及しています。そういう中でNPOの専門性の要請、経済学、経営学も強く要請されてくるのです。

私が経験したというか、仕掛けてきた事例を紹介します。つくばエクスプレス・柏の葉キャンパスという新しい駅に、東大、千葉大と組んで、行

政と三井不動産が2万人ぐらいのマンションを建設しているのですが、「支援センターちば」というNPO中間支援組織(私が理事長、創立者ですが)と生協のバルシステムとが組んで新しいコミュニティセンターの活動を請け負って、連携したまちづくりを続け、新しいコミュニティをつくるという動きを創り出しました。

足立区北千住駅周辺に今5つの大学があります。かつて都内の犯罪発生件数ワースト1だった足立区ですが、そこには何がいかということ、それは大学を誘致することであると提言し、設置委員会の委員長をやってスタートを切りましたが、今、北千住駅の周辺に5大学が進出してきて。大学自体は新しい要素ではないのですけれども、NPOと組みながら新しい力を形成していくという実験をしてみいました。

政策提言力

こうした取り組みの中で政策提言力というものをごん一番大切にしてみいました。NPO、サードセクターの生命線だと思うのです。これがないと現状に流されて、NPOは行政の下請化して、何のために組織をつくったのかわからない方向に行くわけです。というのも、政策提言力というのは、日本は先進国で一番遅れているのです。要するにシンクタンク、政策をつくる、ある意味では本物の研究所ですね、これは単純な言い方をすると日本には1つもないのです。三菱総研とか野村総研というのはコンサル会社です。アメリカではNPO型のシンクタンクが200ですか、1,000人とか、500人とか、300人という研究員がいるという巨大なものですね。おそらく予算で言えば何十億、何百億というお金を動かしていくというところで政策をつくる。

日本の社会が、なぜ今低迷しているかというと、

どちらに行ったらいいかわからないからです。シンクタンクがなくて、政策をつくるどころがどの政党にもない。思いつきでやっているわけですから、やっぱり官僚主導になっていかざるを得ないということなので、こういうこともこの大学院で、ささやかか大きくかはわかりませんが機能を実現していきたいというふうに思っております。

具体的なテーマ、科目

もうあまり時間がありませんので、具体的にどんなテーマでやっていくかというのを、これをなぞりながらカリキュラムをつくっているわけです。課題解決における価値観の多様性、総合性、広域性の理解と、これを社会変革に持っていくという役割を果たしていくためにも、連帯社会とサードセクター、シンクタンク論というのを組み込もうとしています。

社会をどう理解するかということで、市民社会論、他との協働、パートナーシップをどうやっていくかということではNPOと政治、CSR論。社会運動の理解ということで、NPOと政治、国際NPO・NGO論。そして、理論、歴史と課題ということであります。私が労働運動をやった時は、労働運動の歴史を学ぶのが大変で、いくら学んでもそれをもとに何か発言すると「おまえ、違う」としよっちゅう言われて、恐ろしくてなかなか言えない経験をしてきました。今は逆に、NPOというのはぱっと出てきて、ぱっと始めるので、どういう社会運動が今まであったかということとはほとんど無頓着といってもよい傾向があります。

それから、理論の面でもやりながら覚える、これはいいのですけれども、そういう軽さみたいのがあってNPOというのは発展しているという良さもあるのですけれども、やはりこれからどう日本の社会を変革していくかということにかかわる

上では、このNPOの理論、サードセクターの考え方の歴史を学んでいかないと自分たちの解決力が発揮できないというふうに私は思っていて、一番ここがNPOの運動をやってきて危機を感じているところです。そういうのをNPO論I、IIでやって、NPOの経営学につないでいきたい。

そして、インターンシップのような体験を、学習も組み込んでいきたい。東日本の被災地に連れていったり、今年は大学生と山谷に行って向こうと交流しようとしています。今、山谷といってもよくわからないので、どうやって説明しようかなといつも思うのですが今の学生には、山谷なんて言ってもわからない。連れて行っていろいろなものを見せていこうと思っています。

こういうことをしながら、私たちは人としての感性を磨いていくというのでしょうかね。学問でやっていくと何となく感性が豊かになるのかもしれないけれども、やっぱり交流しながら、実践を踏まえながら怒ったり、感動したり、涙を流したりしながら、人間としての感性を磨きながら理論と実践をやっていくというふうに考えていきたい。全体の社会変革をどうするのか。この社会とか事態を理解するかということがまずあると思いますが、どのようにこの社会を変革していくかという使命感に燃えて学んでいくということがもっと大事なのではないかというふうに思います。社会変革、社会システムの変革ということに集中させながら、この大学院を運営していきたいというふうに思っております。

以上です。どうもありがとうございました。

【高木】 どうもありがとうございました。連合大学院の中心になっていただける3人の先生方にお話をお伺いしました。

質疑応答

「現代のリーダーとは？ 大学院で育てるリーダーとは？」

【質問者A】 今日はどうもありがとうございます。私からは少し現場でのニーズといったことを、ちょっとご要望申し上げたいと思います。

非正規労働センターで非正規労働者の組合加入、いわゆる組織化ですとか、処遇改善の問題に携わっておりますし、また、組合のない職場で働く労働者の方からの相談を受けて、問題を解決していくという仕事をしております。

その中で、そういうことをやっていらっしゃる方はたくさんいらっしゃるのですが、壁にぶつかることがあります。その1つが、例えば、私が組合に入らなくても賃金を上げてもらえるからいいじゃないかといった話ですとか、残業代未払いの問題などもそうですけれども、自分の職場の問題なのだけれども、自分が何も解決せず、自分は動かなくて、誰かに解決してもらいたいという声に



よくぶつかるということです。現場の人たちはそういうことで大変困っているということがございます。こういったことは以前からあるかもしれませんが、自己責任論というものが強まってきた中で、ますます強くなってきているのかなと感じております。

そういう中で、先日ある地方に行きまして職場の皆さんとお話ししたところ、1つ答えが返ってきました。俺たちが何かをやってやるという姿勢ではこういったことは失敗する。非正規の問題にしても、職場の問題にしても、当事者をいかにして巻き込んでいくか、参加してもらうかということが大事なのではないかという話になりました。

今、職場で孤立している労働者が多いのですけれども、そういう人たちをどういうふうにして巻き込んでいくのか。そのために、どんな視点で、どう向き合っていくのか、どんな姿勢でいるのかということがとても大事なのではないかと考えております。

先ほど篠田先生のお話に、人には本能的に他者とかかわって誰かの役に立ちたいとか、いいものをつくっていききたいという気持ちがあるということがございましたけれども、そういう気持ちを引き出せる、ハートに火をつけられる、そんなリーダーが求められているのではないかなと思っております。学問的なものも大切ですが、人の気持ちを引き出す、人の気持ちを動かせるリーダーの育成という視点もぜひ踏まえていただければと思います。

【高木】 ありがとうございます。具体論は別

にして、大変おもしろい問題が出たと思います。つまり、現代のリーダー、大学院で育てる現代のリーダーというのはどんなものなのかという論点です。

つまり、昔であれば、リーダーといたら俺に任せておけとか、誰々を代表する人間だとか、代行主義というような形で、引き受けてやろう、言ってみるとそういうリーダーだったのだけれども、今のリーダーは違うのではないかな。もっと違う意味でのリーダーを、今の話でいうと一緒にやっていけるリーダーですかね。そういうことですかね。というような者を育てるためにはどうしたらいいでしょうかという質問じゃないかと思いたすけれども、中村さんいかがでしょうか。

【中村】 具体的にお答えしたほうがいいのではないかなと思うのですけれども、1つ非常に冷たい言い方をしてしまうと、棚ぼたを待っていてもしょうがない。つまり、誰かが助けてくれるなんていうのを思っているのはだめで、自分のことなら自分で解決しなさいよ、助けてあげるけど、そういう非常に冷たい言い方が1つできます。

もう1つは、何でこの人は自分で立ち上がれないのだろうということを考えてあげること。そうすると、多分その人なりに何か原因があるはずなんです。それを探っていくという。シンパシーを感じて、ともに考えてあげるというやり方が1つ。

私は後者のほうがいいかなと思っています。1つ事例として、自動車部品メーカーでたまたま中央本部の非専従の役員になって、サービス残業をなくするという運動をした。けれども実際になくならない。そうすると、同僚の奥さんから電話がかかってきて、いつも遅い、遅いけれども残業代がついていない。奥さんとしては浮気していると思っていた。どうしてなんだということで、その非専従の方が当事者に話して、なかなか打ち解けてくれなかったのだけれども、最終的にわかったのは、やはり部長に褒められたい、出世したい、

それでそういう行動をとったのだというのがわかったわけです。

中央本部の経営協議会でその部長相手に、あなたの部下でサービス残業をしている人がいると言ったら、知らないと答えた。そこで彼は怒って、おまえの部下がこんなことになっているのに、白を切る気かと。だから、棚ぼたを待ってはいはだめよという言い方よりも、なぜ待たざるを得ないのだろうということまでわかってあげられるようになるといいかな。それは昔も今も変わらないと思うんですよ。

さっき私が申し上げた相手の立場に立って物を考えてあげるといふことの重要性というのが、例えばそういうところにもあるかなというふうに思うんですけどもね。

【高木】 あとお二人の方、ご意見ございますか。

【山岸】 一番難しい問題かと思うんですよ。学生運動でも、労働運動でも、とにかく自分はオルガナイザーだと、オルグをするということが使命感で金も何もあるわけではないけれども、いろいろ説得して、いかに活動家を増やしていくかというそれだけが勝負なのですけども、そういうことでずっとやってきてなかなか難しい。

特にNPOをやってみて思うのは、組織はもちろんピラミッド構造ですけども、緩いピラミッドなんです。そうすると、よくいろいろなことが見えてきて、本当の創業者、私みたいなリーダーと、理事クラスと、スタッフと、周りの会員とか何かというのは、相当な意識のずれがあって、なかなかこっちと同じような意識には当然ながらならない、なってくれないわけです。近くまでくればなれない。これをなんとか越してリーダー、後継者に育ててほしいと努力しているのですが、これが大変なんです。

労働組合も大変だと私は思うのですけれども、もうちょっと命令系統とか、いろいろな方法があるのではないかと思います。NPOの場合、そういう強制力はあまり働かないので、じっと見た

りしながらやっていくというのは、これからの永遠の課題なのだろうなど。

そこで、アメリカなんかはやっと 80 年代後半に転換していきます。NPO の経営学みたいなこと、どうやってリーダーを育てていくかということを経営学的にやりながら、大量に NPO を創出してきました。そういうことで踏み切ったという歴史があるので、この大学院もそういう役割を果たしていけるのではないかなというふうに思います。

とにかく、全人格ぶつけていくしかない。NPO は資金や組織の力は弱いので本当に自分の全人格をぶつけて、相手を説得していくことではないかなと常々思っています。

【高木】 ぜひ、連合大学院の科目にうまく組み込めなければ、研究交流センターのほうでも現代リーダー論なんていうプロジェクトをつくっていただいて、やってもらうといいと思いますね。

アメリカ労働組合の本を読んでいたら、地域を非常に重視する活動をやっている中でリーダーの役割というのは現代ではブリッジビルダー、橋渡し役だというような用語も出てきたりして非常におもしろかったのですけれども、そんなことも含めて 1 つ研究課題にさせていただけるといいのではないかなと思います。

「地域の運動を推進する リーダーの育成をどう考えるか？」

【質問者B】 人材育成、この連合大学院のことを今まで聞いていて、ハイレベルな人材を育成していただけるのだなど。そういう人たちが構成組織や連合や単組の役職に就いていただいて、運動を引っ張っていただければいいのかなと思っています。連合運動は、ご案内のとおり縦と横がありまして、縦の構成組織、そして横の地方連合ということで、それがきちんとかみ合って運動をやっ



いくということが、一番運動がよくなると思うのですが、ご案内のとおり、連合は人材供給から資金面からも縦からの供給しかありません。

縦の構成組織から地方にきた時に、いろいろな運動の感覚等が異なる部分があり、構成組織の考えの壁を破っていかないとなかなか地域に根ざしたとか、顔の見える運動だということ、進んでいかないということがあります。それぞれ構成組織の考え方、文化の違いもありまして、互いに話を聞いたり、調整をしてやっていくというのが結構難しいところがあるというふうに思っています。

だから、今、私のいる連合組織局でも、どう現場の人材を育成するかということ大きな課題の 1 つとして論議をしているところもございます。今回の大学院でも、ハイレベルの人材育成と同時に、現場の運動を推進できる人材を育成していただきたい。直ちに系統的とはいかなくても、公開講座とか、地方にも出ていただいて、各県でなくてもブロック単位とかで地域・現場の人たちと意見交換をやるなどがあってもいいのではないかと今、思いました。ご検討いただけないでしょうかと思っています。

今、1000 万連合を目指して組織拡大を一生懸命やっていますけれども、連合という組織をまだまだ知らないという方も多くいます。地域に根ざすべく 260 の地協がありそこに専従配置をして、いろいろと頑張っています。その人たちが労働

組合だけではなくて、地域の人たちに信頼されてこそ、連合ブランドが上がり、組織化にもつながるといふふうに思っています。そういう現場で頑張っている人たちにも、次に誰がやるのか見えないという大きな悩みもあります。こういう点も踏まえてこの大学院の取り組みが進められたらいいのかなと思いますので、よろしく願いいたします。

【高木】 ありがとうございました。これは研究交流センターへのご注文と考えていいですか。研究交流センターのほうの話ですね。

要するに、産別構成組織がこの活動を担っていて、つまり縦が中心になっていて、お三人の方が非常に強調されている地域という方向になかなか行かないではないか。そのところを埋めていくために、教育の面からもう少し何か手だてはないかというようにお話だったように思うのですが。

【中村】 大学院のほうでもそういう教育はできるというふうに、考えていますけれども、2005 年 8 月に 4 団体の合意確認事項というのがあるんです。4 団体というのは連合と中央労福協と労金協会と全労済。どういうことを合意確認しているかという、これらの団体は、労働組合、労働者福祉事業団体ならびに目的を同じくする NPO 諸団体が協力して、勤労者の暮らし全般にかかわるサポート事業を行う。これに基づいて、先ほどおっしゃった地域協議会とかライフサポートセンターというのができ上がっているわけです。

NPO とか生協とか連合、労働組合が、一番普通に話し合える場というのは多分地域なんです。ところが、私が調べた中では、大変言いにくいですが、とても連携がとれている地方と、全く連携がとれていない地方があって、同じビルにいるのだけれども全然交流がない地協と、すごく交流が活発なところがあって、4 団体合意はどこにあるのだろうかというところも少なくない。

そういうところに 3 人が行って、実はこういう合意があるので、それぞれ NPO であれ、生協で

あれ、労済であれ、組合であれ、地域の問題についてまずは情報交換して、意見交換してという場をつくることはいいことではないかという、そういう行脚はできますよね。普通にやっていいことではないかなというふうに思いますけれども。

【高木】 ついでですけれども、栗本さん、山岸さんの両方の中に出てくる言葉、ネットワークあるいはネットワークングという言葉なのですから、つまり、理想的に言えば、労働組合運動、協同組合運動、NPO 運動がそれぞれ自分が中心だというふうに主張するのではなくて、対等平等に連携関係をつくりましょうという意味ですね。教育で言えば、そういうことを考えられるようなリーダーをつくりましょうというお話になっていくと思うのですが、今の質問者 B さん、それから中村さんのお話の関連でいうと、できているところもあるけれども、なかなかそれがうまくできていない。

篠田先生に聞きたいのですけれども、さっき生協と労働組合運動というのは双子、双生児のようなものだというお話があって、僕もそうだなと思いますね。NPO はちょっと別の論理があると思いますけれども、でもいつの間にかこの双子が、兄弟か何か全然わからないようなばらばらになってしまうというのも 1 つの歴史としてあるのですけれども、それはなぜなのでしょう。

【篠田】 この問題は、それこそ歴史を学ぶ中でわかっていくことですし、たぶん地域によってもその理由は多少とも違うと思います。ただ 1 つ考えられることとして、これは先進国共通の問題ですけれども、1960 年代になってくると、職住分離になってきますね。それまでは職住接近ですから、地域の中で生産と消費の問題が深く結びついており、労働組合だからとか、生協だからと区別するよりも、補い合って活動することが多かったわけです。ところが住む場所と働く場所が違ってくれば、問題の捉え方やそれに取り組む人たちが別々になって、労組と生協が一緒に何かをすると



いう機会もおのずと減ってきたと思います。もっとも近年はまた「まちづくり」の中に職住接近的な考え方も復活してきていて、労組と生協が再び協働する場面も増えてくるのではないかと期待しています。もちろんこれは一朝一夕には進まないとも思いますが、労組も生協も元々同じ労働者の生活を良くするために生まれてきたもので、実際たくさん問題を一緒に解決してきた歴史を思い出すことは、とても意味があると思いますし、思い出すことが現代におけるそうした協働の動きを現実に加速させることになると思います。

これは農協と生協が、やっぱり非常にそういうところでここ10年、20年一生懸命やってきたと思うのです。自分が食べたいものは自分がこうつくってほしいと思うことで、最近ちょっと高めのコーヒーとか、ちょっと高めのバナナとか、そういうことで消費者がよりよい環境をつくる。

あるいは、労働の側でいうと、1年程前にバングラディッシュで縫製工場の建物が崩壊して、大変な数の人が亡くなりましたが、グローバル・レイバーという国際産別が、コンパクトという、そういう劣悪な労働条件のところをつくった洋服は着ないとか、それは労働側からのコンプライアンスでもあると思うのです。ですから、そういう意味では、現代的な文脈の中で消費と生産を結びつける可能性はいっぱいあるし、そういうチャンスは今大きく広がっていると思います。

【高木】 ありがとうございます。

栗本先生、山岸先生、ネットワーキングを阻害している最大のもは何でしょうか。成立していない地域があるということ为前提にして。つまり、それを克服することがリーダー教育の1つの非常に重要なポイントだと思うのですけれども。

【栗本】 これは組織間の横の連携とか、あるいは共通の存在であるというようなアイデンティティーがどんどんなくなってきているということが指摘されています。大きく言うと日本の資本主義というか、社会経済システムの展開によってこういう状態になってきたのですけれども、やはり歴史的には、日本の場合、欧米とちょっと違うところがありまして、先ほど言いましたように、特にヨーロッパでは労働運動と生協運動、共済運動というのは一緒にやってきたのです。日本でもそのような協同があったのは50年代までなのです。

このときに、地域勤労者生協とか労働金庫、労済、労信協などもつくられました。あるいは住宅の勤住協もつくられました。しかし、労金、労済を除いて大体衰退していったということです。いわゆる労働者文化によってヨーロッパの生協と労働組合はかなり共通の基盤があって進んできたわけですが、一方、60年代以降日本の生協の中心となったのは主婦の人たちです。この人たちは、もちろん相手方は労働者であるわけですが、やはり消費者運動から日本の生協運動が発達していったということがありまして、どちらかという消費者文化なんですね。

これはよく、ヨーロッパの研究者が言うのですが、労働者文化が消費者文化に取って代わられて、生協がうまく対応できなかったところは衰退していくということで、60年代以降、多くのヨーロッパの巨大な生協組織がだめになっていくわけです。しかし、日本の生協は、逆にその消費者文化の波に乗って発展してきたという歴史的な進化の違いがあるのです。

そういった点で、本当に印象的なのは、今でも3番目に大きな生協であるコープかながわの岩山

理事長という人は昔はバリバリの左翼だったのですが、何で労働組合との連携がとれないのですかと質問をされ時に、生協はお母さんたちの運動ですからと答えたのです。ですから、労働組合との連携ということ自体を生協のトップリーダー自体がもう考えなくなっていったということがあると思います。第1世代でそういうことですから、第2世代以降のテクノクラートの人たちは労働運動とのつながりという意識自体が薄れていったということだと思います。

もちろんこれには制度的な制約がありまして、労働組合と協同組合と非営利組織は全く縦に分かれています。協同組合の中でも法律も主務官庁も組織も分かれています。非営利組織も、今日はNPOの話しか出ていませんけれども、実は公益法人、社会福祉法人、学校法人、医療法人とか、巨大な非営利組織があるわけですね。それも全部縦割りで横をつなぐ団体はないということです。これは協同組合も非営利組織も全く同じです。労働組合の場合は、企業別あるいは政治的に分かれているということで、戦後のそれぞれの組織の進化の中で、こういう形になってしまったのです。しかし、今そういうことを言っている時代ではないのです。

実際に、障害や社会的な排除によって働けない人が今どんどん増えているという中で、こういう人たちの問題は誰が取り扱うのかという問いを出すと、やっぱりそれはもう未組織の組織化という点では労働組合の課題でもありますし、また、そういった人たちが実際に経済活動に参加をして一定の所得を得ていくということを考えますと、やっぱり協同組合とか非営利組織、NPOの出番であると思います。やはり協同組合と非営利組織、あるいは協同組合と労働組合と一緒にやる場はたくさん出てきている。

そのことの非常に象徴的な例が、1998年に成立した被災者生活再建支援法ですね。これは阪神淡路大震災の後、このままでは被災者の生活再建

はできないということで、コープこうべが言い出して、それに日本生協連なり、全労済が全面的にバックアップして全国的な署名運動に取り組み、しかも、連合が応援団に入ったんです。ということで、労働組合と協同組合、さらに非営利組織と一緒にあって、私有財産には一切公的なお金は出さないと一点張りだった行政の主張を突き崩したわけです。そういった優れた実践を私たちがしているということ踏まえて、3つのセクターがばらばらではこれからの経済社会を運営していくことはできない時代ですので、やっぱりそういった時代背景、時代の変化ということ、やっぱりちゃんと私たちも捉えて、3つのセクターの間の連携を地域から起こしていくということしかないのではないかとこのように思います。

【山岸】 今、NPOは政権が変わってから特にいろいろな資金が止まっていて、倒れるのではないかとこの危機感を持ちながら、今NPOの運動というのをやっております。そういう中で、企業との協働というのが形を変えて、今進んでおります。かなり時代の最先端のところ、NPOと企業はどこで接点があるのか。一般論ではわかるのです。かなり向こうの高度な技術とNPOがどこで一致するのかということは、並大抵のことではないのですが、金融機関とか、今進んでいるのはソフトバンクとやったり、損保会社とやったり、いろいろな企業から、うちと関係ないんじゃないかなと思うような、驚くような企業がきてかなりやっております。

1つは、今まで気の毒なというか、小さい組織であるNPOを、ある意味では上から目線で金くれてやるみたいなことがあったのですが、今は共同の仕事をやっていくというところに、だいぶ移動してきたなというふうに思うのです。労働組合や生協もぜひそういう視点で、対等な形で、いろいろな事業をやっていく。例えば社会的企業というのは、イギリスで、私も調査して本も出していますけれども、普通は日本では企業がそこに出

てくるということはほとんどあり得ないわけで、98%ぐらいはNPOや生協がやる分野だろうと思うのです。そういうことを生かしながらやっていく。そして、一般的なコミュニケーションということで言えば、さっきも言ったように多様性を認めていく。そして、総合的な方向性を見ていく。そのためには教養というのでしょうか、広い知識を学んでいかないとなかなかそれはいかないうふうというふうに思います。

1つ今思い出しましたけれども、アメリカに15年ぐらい前、もっと前に、日米構造協議問題というのがあった時に、我々NPOのほうから打って出て、市民間によって、その日米構造協議問題を討論しようと。ついでに金がないので、アメリカ政府に招待してもらったのですが、20人ぐらいの代表団を送り込んでやってきました。

1つわかったのは、アメリカのNPOというのは150万ありますが、特に市民運動寄りには100万ぐらいあるわけです。そのほとんどは消費者団体であるということです。そういう自覚を持っているんです。日本だと、消費者団体というのはNPOがたくさんある中で、そういう名前をつけている印象があるかもしれませんが、どのNPOに行っても我々は消費者団体である。いろいろな影響力を消費者団体として出していこうということがあるのです。そういう共通のところでも、生協とは随分いろいろなところで接点を持つてのではないかなというふうに思います。

ですから、これからいろいろな共通項をたくさんつかまえていって、新しい運動をつくるということではないかなというふうに思います。以上です。

【高木】 ありがとうございます。

その共通項を見つかる場、さっきのように被災者の支援法みたいな形のものも無論あるでしょうけれども、日常、具体的にはその場は地域が多いという点は、そういうふうに理解していいですか。

【山岸】 そうですね。

「ビジネス社会と連帯組織の連携についてどう考えるか？」

【質問者C】 大変興味深いお話をありがとうございます。私のポジションは、栗本さんはよくご存じなのですが、CIRIEC Internationalというヨーロッパの公共経済、社会的経済、協同組合の組織の副会長とか、それからモンブラン会議の学術委員会のメンバーとかをやって、むしろヨーロッパの中で1人でゴソゴソと動いている人間ではありますが、そういう視点からお伺いしたいことが、お話を聞いていて2つあります。

1つは、連合という組織の中からベースにして、この大学院ができるというのは大変興味深いと思います。ただ逆に、先ほど山岸さんが企業のパワーということをおっしゃっていましたが、そういった既存の企業の人材育成装置というものをどういうふうに考えていくか。つまり、日本の企業が培ってきたいろいろな人材育成装置があるわけで、特に日本の経済というのはそこに特徴があるわけですが、そこを利用しない手はないのかなと思うのですが、そこがちょっと、この構想の中で、お話の中で聞けなかったので、ぜひそういう話も聞けたらというのが1つあります。

というのは、私が学部で学生と大学院生の頃、企業にインタビューして、慶應ビジネススクールに何故派遣するのか、コスト効果を見た時に非常に優秀な人材がいて、ビジネススクールに行って、戻ってきて、彼はどこに行っているかといったら、今労働組合に出向しているという説明があって、そういう連携みたいなものが企業の中であって、そういうものをこれからどう生かしていくかっていう部分も実際にあるのではないかなというのが1つ感じたところでもあります。

それからもう1つは、スイスのビジネススクールIMDというところが、日本の経営力とか、経済力を比較して毎年報告しているのですが、ある

年の調査で日本の企業経営者の起業家精神（アントレプレナーシップ）が、先進59カ国中59位だという評価を出しているのです。だから、その辺の、これは大きな期待をし過ぎるかもしれませんが、むしろそういう形で大きく日本の中の起業家精神とか市民社会性とかそういったものを変えていく機動力になるのではないかと期待しているところでもあります。

もう1つは、これはどちらかというお願いなのですが、日本の組織を見ていると、国際会議とかに出ていると、日本から来る方が、社会連帯経済に限ってはあまりたくさん出てきてくれない。特に、そこと連携して何かをやらうという動きが、必ずしもほかの国と、特に韓国などと比べても見えないような気がするのですが、その辺もこの中で、国際性というのですか、国際組織とどうやって連携していくかというような、先ほど篠田先生のお話の中に、いろいろなスキル、アクティブ・ラーニングとつながっているスキルということをおっしゃっていましたが、そういったものの中にぜひ国際組織とどう連携していくかということも、その中でお互いにフィードバックをしながらスキル、知識を蓄積していくという努力もぜひ組み込んでいただけたらというふうに、これはどちらかという私の希望でありますけれども、ぜひお願いしたい。以上2つ、質問というか、お願いであります。

【高木】 ありがとうございます。

最後の点は、僕のところにもILOの教育組織から、日本でこういうことを連合がやっているそうだけれどもぜひ話が聞きたいと、むしろ国際組織のほうから注目されている点があるので、積極的にこちらからこういうことをやっているということを書いて、そして、相互支援をつくっていくのは非常にいいことだと思いますね。今の提言はぜひ参考にさせていただきたいと思います。

要するに、日本の企業組織の持っている人材養成組織というか、人的資本投資の部分にもっと活



用すべきところがあるのではないかというお話ですか。

【質問者C】 むしろ、栗本先生がよくご存じなのですが、ヨーロッパで今議論になっているのは、こういう社会的経済、連帯経済の中で問題になっているのは、昔からある社会的経済という組織に対してソーシャルアントレプレナーシップ、ソーシャルビジネスという、日本でもそうなのですが、そういったものが台頭してきているわけです。

つまり、そういう中で古い伝統的な社会連帯経済と、連帯経済は比較的新しいですけれども、そういうどちらかというfor profitなんだけれども、not for profitみたいな、そういう組織もどんどん台頭してきている。マネジメントの能力としてはすごいし、若者もそっちに引きつけられているということが深刻な問題になっているのです。ですから、そういう意味で、全体的なビジネス社会とどういうふうに連帯組織が連携していくかという問題だと思います。

【高木】 逆に言うと、企業が持っているアントレプレナーシップとは別に、社会的企業的なアントレプレナーシップみたいなものをどう育成するかということをもうちょっと議論したほうがよろしいという提言だと考えてよろしいでしょうか。

いかがでしょうか、栗本さん。

【栗本】 社会的経済、あるいは連帯経済という言葉が今出てきたのですけれども、これは両方と

もヨーロッパ生まれです。ヨーロッパで社会的経済というのは、今私たちが言っているサードセクターの別名です。エコノミーソシアルというフランス語からきているのですけれども。ただ、これは今のところ、協同組合、ミューチュアル（共済）、それからアソシエーション、財団、という4つの組織形態をもって社会的経済というのがEUでの最低限の定義なんです。

一方、連帯経済という考え方はやはり社会的排除に立ち向かうために障害者、アルコール中毒者、あるいは受刑者といった人たちにもう一度社会に参加をしてもらうために、包摂的な中間的労働市場をつくるということを目指しており、むしろ小さい組織が中心なわけです。この2つがずっと対立をしていたのですけれども、フランスでもそのほかのところでも、今では一緒に社会的・連帯経済ということで一緒に活動するようになっているわけです。

一方で社会的企業というのは、企業に焦点を当てた考え方で、コミュニティービジネスとかソーシャルビジネスという形で、経済産業省でも研究会が開かれているのですけれども、これは社会的目的を持った企業、社会性と企業性を同時に持つ企業ということで、いろいろな社会問題を企業の手法を使って解決していこうという考え方です。これは必ずしも協同組合、非営利組織に限定してなくて、会社も含み法人形態は問わない考え方です。

こういった考え方がヨーロッパではかなり広まってきて、ラテンヨーロッパから北ヨーロッパの一部まで広がってきているわけですけれども、そういう中で、北アメリカを中心にソーシャルアントレプレナーシップ、社会的起業家という考え方が出現し、さまざまな工夫をして、今までは経済事業としては成り立たないと思われていたこと、例えば障害者を雇って事業をやるとか、あるいは環境保護の事業をやるとか、あるいはフェアトレードをやるとか、そういった分野で活動する

企業が非常に増えてきているわけです。

その点では、今までの在来型の営利企業ではなかなか取り組み得なかったことを協同組合とか非営利組織とかの組織形態を使って取り組む、そのことによって社会的な問題を解決していくような起業家精神（アントレプレナーシップ）が必要であるということは共通しており、ヨーロッパでも強調されているわけです。既存の仕組みではなかなか実現できないことをやるわけですから、さまざまな組織的な革新、あるいはそういったものを引っ張るアントレプレナーが必要だということがあります。アメリカではどちらかというと英雄的なアントレプレナーがいて、そういう人が社会的企業をつくって引っ張っていくということが中心で、ヨーロッパのほうはどちらかというと、それを集团的に協同組合とか非営利組織を使って行うところで、若干重点の違いはあるのですけれども、目指しているところはそんなに変わらないのではないかなと思います。

もう1つ、先ほどILOの話が出たのですけれども、ILOは1919年につくられまして国連組織の中で一番古いわけですが、1920年に既にILOの中に協同組合部ができたのです。アルベール・トーマという初代のILO事務局長は、協同組合部長でもあったわけです。そういった伝統もありまして、今でもジュネーブに協同組合の部局があります。ここは、今は主としてアフリカの協同組合の支援をやっているのですけれども、社会的・連帯経済アカデミーというものを2、3年に1回やって、中南米とかアフリカのリーダーを呼んで、社会的経済、あるいはサードセクターについて教育をしています。

また、ILOというのは政労使三者の代表によって構成されるのですけれども、それ以外で初めて、この4月から日本生協連国際部からスタッフがILOに派遣されて、2年間そこで調査をして一定の提言を出すという活動をやっておりますし、いろいろな意味でILOと生協の活動も共通して

やれる場が出てきたということです。

今回、私たちの大学院でも国際的な感覚を持って、海外の優れた事例から学ぶ。もちろん日本でも優れたところはたくさんありまして、協同組合について言いますと、日本は世界でも冠たる農協であり、生協なのです。しかし、日本にはない優れた経験が海外にはある。そこから学んでいくということが大事ですので、大学院の中でも、いろいろな形で国際交流なり、あるいは外国の文献を読んでいくということもぜひ進めていきたいというふうに考えております。

【高木】 ありがとうございます。

「社会運動・ネットワーク・地域」

【高木】 それでは、お時間もそれほどありませんので、僕が、幾つか今までの議論の中で未整理だったところがあるような気がいたしますので、ちょっとご質問したいのですけれども、1つはどんな教育をやるかということについて労働組合とか協同組合とか、NPOについて、こういう専門的な教育をしますというのは、このレジュメの中で非常によく出ていると思うのです。でも、僕はちょっとそれだけでは困る。要するに1つの重要なキーワードはネットワークングということ、この3者をつなぐ教育システムというのが連合大学院の中につくられるのかどうかということ、これは中村さんにお聞きしたほうがいいのでしょうか。

【中村】 ここには書いていないのです。というのは、まだよくわからないから書いていないというだけなのですけれども、基礎科目として、それぞれ労働組合I、生協I、NPOIというのは全員が取らなくてはいけないという位置づけにしております。生協とは何か、労働組合とは何かということ、皆に学んでいただきたいというのが1

つです。

もう1つは、やはりこれも全員が受講することを決めているのですけれども、連帯社会のオムニバス授業で、これはそれぞれ3コースの教員がそれぞれトピックを選んで、外部の講師をお招きして、それぞれについて話をさせていただく。それを大学院生が聞くという形で、まずはそういうところで初歩的な相互交流というのをしていきたいと考えております。

その後それぞれ、別に垣根があるわけではないので、もっと生協について勉強したいとか、あるいはNPOについて勉強したいという人は自由に取ればいかなと思うけれども、差し当たり、私たちとしては基礎科目とオムニバスという3者合同でやるようなところはちゃんと受けてもらって、まずは共通理解を持っていただきたいということを考えております。

【高木】 必須科目として設置されて、共通の基礎的な知識の上にそれぞれの専門が置かれるというふうに考えてよろしいでしょうか。

【中村】 そうです。

【高木】 その場合、これは最初に中村先生が提起されたことにかかわるのですけれども、こういう言い方がいいかわかりませんが、どういう理念で教育するかということで、中村先生はjusticeとfairness、公正と公平を基礎とするというふうに言われました。栗本先生は、そのところは効率と公正の関係を理解し得るようになる。こここのところに理念的なものを置くという考え方ですね。山岸先生は、強いて言うと社会的課題という用語ですかね。理念に当たるものは。お三人がおやりになる場合に、この3つは、中身は共通していると言っていいかどうかということをお聞きしたいのですけれども。

【中村】 それぞれ、別に胸襟を開いて話したことがあるわけではないので、それはよくわかりですね。それはそのうちに、今年からいろいろ話し合うので、大体の考え方は共有できるのでは

ないかと期待していますけれども。

【高木】 僕もそれは期待しています。

【中村】 ただ、今からそんな一致しているという事は、口が裂けても言えませんので、そういう方向に向かっていきたいというふうに。

それで、1つだけつけ加えて、私が悩んでいるのは、最初に fairness とか、justice とか、知的粘着力を持った人というふうに言ったのは、これはビジネススクールとの違いをどこに出すかということと関係するのだけれども、僕はテクニクとか、リーダーシップというのはとても重要だから、どこかで身につけてほしいと思うのだけれども、今の社会運動に一番欠けているのはそういうベーシックな、fairness とか、justice とかということだと私は認識しているのです。隣の人が困っているのを素知らぬ顔をするという社会はあまりよくない社会だというふうに思っていて、それをまずは私たちの手で少しずつ変えていきたいなど。その上でいろいろなリーダーシップが必要とか、テクニクが必要だったらそれを勉強すればいいというふうに思うのだけれども、ベースはそこに置きたいというふうに考えているのです。

単純なことです。例えばお年寄りの人、けがをしている人がいたときに座席を替わらないとか、あるいは眠ったふりをするとか、そういう人たちが、日本社会はまだいいほうだと私は思っているのですけれども、そういう人たちが目立つという社会は、あまりいい社会ではないというふうに私は思っているので、まずはそこから、何が fairness で、何が justice かということをも身につけてほしい。そこからいきいたいというふうに、私は非常に強く思っています。お二方はわかりませんが、そういうことです。

【高木】 専門的である前に、人間的なことをきちっとやるという考え方だと言ってよろしいでしょうか。言葉を別にして言えば。

【中村】 そうですね。

【高木】 この点いかがでしょうか。栗本先生、

山岸先生。

【栗本】 公平とか公正、あるいは連帯、社会的責任、これは国際的に認められた協同組合の価値の中に入っているのです。その点では、協同組合も、労働組合もそんなに大きな違いはないわけです。今回、このインスティテュートを連帯社会インスティテュートというふうに名づけたのも、この3つの組織形態で共通のキーワードは何かということを考えて、やはり連帯という言葉なんです。ですから、その意味では連帯社会のあり方を考えるということがやっぱり大きな課題になっていくと思います。

ただ、より詳しく見ていくと、この3者はかなり違うところもあるんです。なぜかという、労働組合も協同組合も共助の組織、あるいは共益の組織なんです。組合員の利益のために賃金交渉をやったり、共同購入をしたりするわけです。一方、非営利組織、NPO というのは公益の組織なんです。困った人を助けるということですから、自分たちを助けるというよりも、困った人を助けるということですから、組織原理が違うのです。そういった点で、やっぱり違いがある。

さらに労働組合と協同組合の間にも、やはり組織原理、行動原理の違いがあるんです。しかし、同じ共益の組織だとしても、今では自分たちだけよければいいのだということを言う人はほとんどいなくて、例えば労働組合であれば未組織の人はどうするのか。あるいは賃金格差はどうするのかということに立ち向かわざるを得ない。そうでないとやっぱり組織の正当性が確保できないということですし、協同組合の場合も、自分たちだけがよければいいわけではありません。

日本の場合には、員外利用禁止という規則によって上のほうから共益組織を強制されているわけです。しかし、実際に公益組織として活動している医療生協があります。農協の厚生連は制度的にも公益の組織ですね。また、生協も買い物弱者の問題とか、被災者支援の問題とか、組合員以外

の人たちを助けようとしているわけです。あるいは無料低額医療も、ほとんどの医療生協がやっていますし、また、フードバンクのNPOと提携して生協が食料品を無料で提供するというようなこともやっています。そういった意味では、協同組合も、共益組織でありながら公益のほうに相当シフトしていると言えると思います。

ですから、それもやっぱり大きな意味での公正なんです。自分たちだけがよければいいというのではなくて、やっぱり世の中全体が幸せにならないと自分たちも幸せになれないという点では、公益と共益、それから自助と他助、あるいは公正と効率を両立させることが重要です。効率というのは、経済組織である限り、これを無視しては全く成り立ちませんので、その点では、これまでの社会主義国の苦い経験も踏まえて、やはり効率性で劣った組織というのは存続できないということがはっきりしておりますので、そういう中でいかに公正性を確保していくのかというのは、非常に大きな課題だと思います。そういった点では、私はこれから大学院を進めていく上で、それほど大きな矛盾はないのではないかなというふうに考えております。

【高木】 今の問題は非常におもしろくて、労働組合も協同組合も、1人が万人のために、万人が1人のために、one for all, all for one ですか。僕はこれ、誤訳ではないかと思うんです。万人のためではない。all というのは、メンバーシップを言っているの、本当の all にならなければいけない。つまり、協同組合も労働組合も、やっぱり新しい公共の担い手になり得るような社会的運動としての自覚をぜひ持ってほしいというのはお三人の共通の願いではないかと思うのですが、それはそれでいいですか、ということが1つの最後に出た問題点だと思います。

そういう社会運動をやっていくためにぜひやってほしい、教育の中心にすべきキーワードとしてネットワーク、お互いに連携し合う。これをこれ

からのリーダーの基本的な資質として教育したい。これもお三人の共通の認識だというふうに考えてよろしいでしょうか。

それから3番目に、これはなかなか難しい点なのですけれども、そういう連携をする場合は、例えば法律をつくる政治的な連携を全国でやらなければいけないとか、あるいは産業の中でやるとか、企業の中でやるとかということもあるのだけれども、やっぱり地域というのが非常に大切であるというふうに3人の方がお考えになって、教育の軸に据えていこうというふうにお考えになっているという点では、3つのキーワードで教育を推進していこうとされている。つまり、社会運動、ネットワーク、地域という3つに集約されるというふうに、勝手に僕が集約してよろしいかどうかということをお聞きしたいのですが。

【中村】 いいと思いますけれども。

【高木】 合格だそうですね。

【栗本】 私は、日本の生協について言いますと、海外の生協と全然違うところがあるんです。何かというと、日本の生協は社会運動的な側面(dimension)を相当持っているのです。平和運動をやる生協は世界で日本しかありません。それから環境運動とか、福祉運動、こういったところに熱心に取り組んでいるのもやはり日本の生協なんです。これはやっぱり歴史的にそのように形成されてきたからなんです。もちろん平和運動は、生協の本業ではありませんけれども、それは組合員の要望、要求でもあるから生協はそれを取り上げているわけです。ですから、そういった点で社会運動的な側面というのは、日本の生協は持ち続けるべきだと思いますし、生活クラブさんは一番それが徹底しているのですけれども、そのほかの生協も含めて日本型生協のモデルというのは、やっぱり社会運動的な側面が非常に強いということです。

先ほど言われたネットワーク、あるいは協同、それを地域の場で進めていく。これも全く同感で

す。そういった方向で今後の大学院のカリキュラムをつくっていきたいと思います。

【山岸】 時間がないのであれですが、新しい共通した教育の方針として、連帯社会とサードセクターという科目を設けているのですが、これが3つのセクターが一緒に集まって、いろいろな幅広い教養や情報を交換していこうということです。今まで市民社会ガバナンスと政治ということで私が担当してきました。例えば原発問題でも、原発に反対するリーダーを呼ぶ、あるいはベトナムに原発の輸出を成功させた官僚を呼んで原発推進の話をしてもらうとか、労働問題でも連合の副事務局長にいつも来ていただいて話をしてもらう。コミュニティ・ユニオンのリーダーに来てもらう。弁護士の中野麻美さんにも来て講義してもらいました。それをもっと多面的に、それぞれ横を拡大して実施していきたいと思います。

いろいろな多様な意見を聞いて、官僚から、ジャーナリストから、いろいろな人の一方的な意見ではなくて、さまざまな方向から聞くと、なるほど、だからそういうことを言っているのかということがだんだんわかってくるんです。そんな形を3人でいろいろ考えながら皆さんにお見せし、いろいろ工夫して、いろいろな場をつくっていきます。

例えばNPOに関しても、我々のゴールは何かというのは、成熟した市民社会をつくるということがゴールです。同時に最近いろいろ考えるのは、市民をどうつくるか。市民社会をつくるというのと、市民をどうつくっていくかというのは、両方でないと全くだめだなというのは当たり前のことなんですけれども、今肝に銘じているところで、そんなことを皆さんと一緒にやっていきたいなというふうに思っております。

【高木】 ありがとうございました。

地域ということを強調しましたが、このグローバル化の時代ですから閉ざされた地域ではなくて、think globally, act locallyと

いう言葉がありますが、そういう意味での地域ということ误解しないように皆さんに追加して申し上げておきたいと思います。

それでは、社会運動、それからネットワーク、地域、それに幾つかの重要な用語が出ましたけれども、集約されるような教育をぜひ推進していただくということをお願いをして、このシンポジウムを終わりにしたいと思います。

どうもありがとうございました。

まとめ



連帯社会研究交流センター運営委員長

西原 浩一郎

大変ご苦勞さまでした。連帯社会研究交流センターで運営委員長を務めます西原でございます。

まとめといたしましても、今、高木先生がまとめてしまったので、今さらこれ以上言うこともないような感じもいたしますが、初めに、本シンポジウム、長時間にわたりましたが、最後まで熱心にご参加いただきました皆様に心から感謝を申し上げたいというふうに思います。

本シンポジウムでは、これまでの流れの中で既にご承知のとおり、法政大学との連携によりまして、連帯社会インスティテュートが明年4月にスタートということでございます。この連合大学院が第一義的に目指すのは、いわゆる労働組合、協同組合、NPO、社会的企業等々公益を追究する活動を担う多様な組織において、中心的に活躍し得る人材を輩出したい。これが第一義的な目的になるわけでございます。

このシンポジウムの中では、今日的な意義はどこにあるのか、あるいはその際の人材育成、あるいは資質向上の観点、これらについても幅広くご論議いただけたものというふうに思っていますし、このことも含めまして、今日労働運動なり、あるいは社会運動が直面している課題についても、さまざまな重要な提起があったというふうに思っております。会場の皆さんも含めまして、本日の論議経過をしっかりと受けとめながら、今後の活動につなげていかなければならない。このように考えている次第でございます。

もとよりこの連帯社会インスティテュートとしっかりと連携をして、そのサポートに努めるとい

うのが交流センターの第一義的な役割でもありますが、同時に交流センターとしてそれにとどまらず、いわゆる連帯社会の創造に向けて、その思いと志を有する多くの方々、そして人々、そして多くの組織との連携のためのハブの機能を有するプラットフォームとして、1つのプラットフォームとしてその役割を果たしたいという思いもでございます。本日のパネルを通じて、その中心的メンバーの皆さんから、その強い思いと意思が表明されたものというふうに考えております。

多くの課題を解決するというとき、やはり地域がまずベースになるわけでありまして、そのことも我々はしっかりと認識をして進めなければならないと思っております。私は実は30年近く組合の専従役員をやっておりますが、20年ほど前に、私の組織の中で社会貢献的な活動をするセクションを組織から切り離してNPOにしました。その思いは、当時、NPOというのがなかなかよくわからない。NPOのネットワークの中で、NPOと労働組合は何が違うのか、実際にやってみなければわからないじゃないかということで進めました。当初大変苦勞したのは、言葉も共有できない。あるいは、同じ課題に取り組むにしても、それぞれのアプローチの仕方、考え方が相当異なる。

ただ、その中で1つ実感しましたのは、今もつながっていますが、それぞれの強み、それぞれの課題、それぞれの力を集約することによって、本当のシナジー効果を上げれば、これは社会を変えていくための1つの大きな力になり得るのではないかという確信は正直ございます。それをできる

だけ広げるための一助となるような取り組みにしていきたいということも表明をさせていただきたいと思っております。

ただ、これについては当然現実というもの、現場というもの、職場というもの、地域というものをしっかりと踏まえた上で、その上で目指す姿というものを描いていかなければならない。目指す姿自体も、多分これはさまざまご意見があろうかと思えます。いずれにしても、多くのセクター、そしてその中で役割を果たす人々と組織の知恵と力をどれだけ結集できるかに、ある意味、これからの健全な日本社会のあり方が明らかになってくるのではないかという思いをいただいております。

そのためには、本日ご参加の皆様をはじめ、多くの皆様の引き続きの連帯社会インスティテュートおよび交流センターに対するご支援、ご協力、ご参加が必要となります。そのためのご協力を改めてお願い申し上げまして、今日この終わった後、別室で名刺交換の交流の機会も設けております。ネットワークづくりの1つの機会ともなりますので、ぜひとも最後までそちらについてもご参加いただけますようお願い申し上げます。本日のシンポジウムに当たっての、交流センターからの御礼のご挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。

連帯社会
ブックレット

02

第2回 連帯社会シンポジウム 講演録

主催

連帯社会研究交流センター

