

本日は貴重な座談会に参加させていただき、ありがとうございました。
おそらくこのようなテーマで、ここまで深掘りできた会合は、初めてだったのではないかと思います。
色々と考えさせられたり再確認出来たり、有意義な時間でした。

協同労働＝フラットな働き方と言えるのか、とても難しい問題です。機会はフラットでなければなりません、多様な方々が一緒に働き、それぞれに合った働き方を認め合うことが協同労働だと捉えているので、それはフラットではないかな...むしろ凸凹のある働き方かもしれません。それも含めてフラットだ、という見方もあるかもしれません。
「組織内のメンバーが対等で平等な立場で意思決定に参画する」という点でいえば、参画の機会さえ形式的でもフラットであればよいのか、という課題もあります。多数決の是非という問題も出てきます。二者択一ではなく、全員の意見を少しずつ反映させてすり合わせていくことが出来ればよいですが、なかなか難しい課題ですし、最終的にはリーダーが決断する場面もあります。わっぱの会では重度障害の方の意見表明が難しいという課題を話されていましたが、おそらく可能な限りフラットな働き方を考え続ける、ということなのだと思います。

団体によっては、給与なども完全にフラットで運営しているところもあると聞いていますし、わっぱの会のように、基本はフラットで後は各々の生活環境などによって待遇をかえているなど、各団体でフラットな考え方は様々だと思います。
ワーカーズコープでは、基本的には現場で経営を考えるので、近隣地域で同業種の同じような仕事をしていても待遇が異なることがあり、人によっては不公平だと思うだろうし、世間的にも同法人で同じような仕事をしていたら同じ待遇だと思うのは当たり前だと思います。

この世間的に見ても当然だと思うこととフラットな働き方には、多くのギャップがあります。仕事の出来る人、頑張っている人は、たくさんお給料を貰うべきだと思うのが一般的ですが、それはたくさんさんの成果を上げたか、いかに効率よく仕事をこなせたか、という基準でしか見ないからで、それはある意味当然のこと。資格を持っている人や経験が豊富な人に対する信頼が高いことも当然です。

これを固定観念と呼んでよいのか微妙ですが、フラットな働き方はこの現在の一般社会における固定観念に基づいた価値観と異なる価値観に基づくもので、フラットな働き方を拓けていくことは、固定観念を崩していくことなのだと思います。
特に医療の世界は、最もフラットな働き方から遠く、その中でフラットな働き方を追い求めているきょうどう歯科のお話しは、改めて医療界だけではなくすべての社会に共通する固定観念を浮き彫りにして示していただいたと思います。

働くことは、まず仕事があってそれをどうこなしていくのかと受け身になってしまいがちですが、フラットな働き方や協同労働は主体的な働き方であり、そこがとても難しい。
当日の感想でも述べましたが、フラットな働き方を追い求めることによって、利用者や地域のためになることは確認できた上で、主体性をもつこと、世間の見方を変えていくこと、自分自身の持っている固定観念を含め、まだまだ先は長いな...とも感じました。

それぞれが考えるフラットを追い続け、拓けていくことによって社会の固定観念を変えていく、労働者協同組合法はその一助になると思いますが、やはり大事なものは協同の実践の質を上げていくことだと思います。
第二段を期待しています！

日本労働者協同組合
センター事業団東海事業本部
岡田俊介