

# 「W.Coの自主管理基準」の考え方

2014年10月

神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合会

自分たちの組織に合わせた自主管理基準の考え方を示しています

## 1. 趣旨（目的）

ワーカーズ・コレクティブ（以下 W.Co と略）の自主管理基準は次の目的のために作成する。

- 1) W.Co の働き方は出資し、経営し、労働する雇用関係にない働き方であり、W.Co を規定する法律がないため、「W.Co の価値と原則」を基本として自ら自主管理基準を作成し W.Co 運動・事業の発展を目指す。
- 2) W.Co の運動・事業の結果及び成果等に対し、自己点検・自己評価できるよう、W.Co の組織運営、組合員の姿勢の基準を示す。
- 3) W.Co の自主管理基準は「W.Co の定款」を基本に作成し、必要に応じてその他の規約・規程を作成します。

<例>

①業務規程 ②会計処理規程 ③理事会運営規則 ④監査規則 ⑤分配金規約  
など

## 2. 組織運営

### 1) 組合員

- ①組合員は W.Co への加入にあたって出資し、事業の責任を担う。
- ②組合員は W.Co 運動・事業の活動・労働に参加する。
- ③組合員は W.Co の運営に参加と責任を果たすため定例会や総会に必ず参加し、1人1票の議決権を行使する。

### 2) 加入と脱退

- ①組合員となって加入しようとするものは定款を読み確認し、了承したうえで加入を決める。
- ②加入にあたっては※お試し期間を設けその後両者合意の上で加入を決める。お試し期間の内容は業務規程等に定める。（※研修期間、試用期間等）
- ③W.Co は定款に沿って、一定手続きを終えた段階で加入と認める。
- ④出資金（長期借入金）の目的・必要性を説明し合意を得る。出資金（長期借入金）預り証を発行する。
- ⑤脱退しようとする組合員は脱退申請書に署名・押印したうえで、代表または理事会に提出し、W.Co は総会で承認する。
- ⑥脱退に当たって W.Co は出資金（長期借入金）の返還を定款に沿って行い、領収書

を受け取る。

### 3) W.Co の適正な規模

①W.Co は直接民主主義が可能な規模とするのが望ましい。

規模は4人以上< >人程度。

②直接民主主義が発揮できない規模である場合は、組合員が1人1票の議決権を行使できるように組織運営と定例会の設定に心がける。

### 4) 総会

①総会はW.Coにとって最も重要な議決機関であることを組合員全員が認識し、定款にそって毎年開催する。

②組合員は総会で決めた方針や事業計画の達成に参加と責任を果たす。

### 5) 理事会

①理事会は定款に基づき、日常運営の執行方針を議決し、その実現を図ることを組合員より委任され、執行する。

②理事会は参加と委任の組織関係を共有するため、運営情報を記述し、組合員全員に開示する。

③組合員一人一人が参加と責任をもって組織運営を行う事を基本とし、理事の役割を代わり合える体制を整える。理事及び理事長の任期の上限を定める。

④理事会は、渉外、営業、共育、経営等の役割を果たし、W.Co 運動・事業と組織運営について執行責任を負う。

### 6) 定例会

①月次で定例会を行い、組合員が運動・事業の状況を共有し、執行に関して意見を述べる事ができる場とする。

②定例会の日程は予め設定して公表し、組合員は優先順位をあげて参加する。

③定例会での提案権者は原則として理事・監事全員であるが、組合員も提案できる。

④討議内容と結果を示した議事録は議案と共にファイル保存し、組合員の閲覧に備える。

## 3. W.Co の事業

### 1) 非営利の事業

W.Co は経済的な利益のみを追求するのではなく、W.Co の設立趣意書にある使命（ミッション）の達成を運動・事業の目的とする。

### 2) コミュニティワークとコミュニティ価格

①W.Co は地域に必要なものやサービスを提供する事を事業とし、協同労働によって豊かな地域社会づくりに貢献する。W.Co の協同労働をコミュニティワークと呼ぶ。

②コミュニティワークによって創り出されるものやサービスは提供する人が受ける立場にたって提供する。（良質で配慮が行き届いている）

③コミュニティワークによって提供されるものやサービスは地域で直接的に交換されるため、コストが低くおさえられる。

④W.Co は生産するものやサービスの価格の決定においてその根拠を明らかにし、メンバー間で共有する。同時に自らが使う立場であることを想定して使いやすい価格にする。この価格をコミュニティ価格と呼ぶ。

### 3) 分配金

- ①収入から経費と拡大再生産の費用を差し引いた額を組合員が納得する公正な方法で分けたものを労働対価とし、分配金とする。
- ②事業主である組合員自らが労働対価である分配金を予算化し、その達成に努力する。
- ③分配金の対象となる労働は生産ワーク、管理ワーク、その他とする。
- ④W.Co は労働の価値に価格をつけるのであって、資格に価格をつけない。
- ⑤分配の方法は分配金等に関する規定を設け、組合員の合意を得たうえで執行する。
- ⑥分配の結果に関しては組合員に公表し、組合員が異議を述べるができる機会を設ける。
- ⑦分配金の目安としてその時間単価が神奈川県最低賃金と同額以上となるように努力する。
- ⑧研修期間、試用期間等の分配に関しては業務規定等に定める。

### 4) 事業利益と内部留保

- ①事業高から経費と分配金を差し引いた額が剰余金となり、年度末の剰余は法人税、法人事業税の対象となる。
- ②事業年度の半期を経過した時点で、年度末の剰余金の予測をしてその使い方を検討し、組合員の合意を得た上で W.Co 運動・事業の発展に有効に使う。
- ③剰余金の使途としては以下のことが考えられる。
  - ・スキルアップや共育の費用とする
  - ・労働環境の整備に使う
  - ・次年度の事業計画を見越して必要な整備を行う
  - ・組合員の支払われていない労働に対して、優先順位をつけて労働対価の対象とする
  - ・組合員全員の親睦の機会を設け、その費用とする
  - ・W.Co 基金への寄付金として、W.Co 運動・事業の支援とする。

※資産計上されるような出費は経費にならないので、剰余金の使い道とはならない

### 5) 拡大再生産

- ①自由主義経済の中にあっては、非営利の事業であっても事業の継続のためには拡大再生産が前提となる。
- ②事業年度の節目で、前年より人・資産・資本（ひと・もの・かね）が増えているかどうかを点検し、評価する。

## 4. 事業運営

### 1) 事業計画

- ①事業年度の初めに 1 年間の事業方針と事業計画をたて、それに基づいた予算を立てる。
- ②事業計画等の達成に関しては組合員全員が責任を持つ。
- ③事業年度の半ばに中間点検を行い、評価し、下半期の事業計画の再提案に繋げる。
- ④中間点検、事業年度の終了に当たっては監査を受け、監査所見に対して迅速に対策をたて執行する。

### 2) W.Co のワークの分類

- ①W.Co の運動・事業に必要なワークを「生産ワーク」「共育ワーク」「管理・渉外ワーク」の3つのワークに分類する。
  - ②現場ワークを「生産ワーク」とする。
  - ③メンバーが出資者として事業経営・組織運営の情報の共有化、事業内容の協議（会議）等と自らのスキルを高めるためのワークを「共育ワーク」とする。
  - ④経営マネージメント、事務・広報等、事業の運営と管理に必要なワークを「管理・渉外ワーク」とする。
- 3) 経営・管理（マネージメント）
- ①経営・管理に関する役割を明確に記述し、担当者を決める。
  - ②経営・管理ワークを生産ワークと同様に重要なものであると位置づけ、労働対価の対象とする。
  - ③組合員全員が経営者であるので、経営・管理に関する情報は定例会等で必ず開示し共有する。また組合員は経営に関する責任を負う。
- 4) 危機管理（リスクマネージメント）
- ①W.Co 運動・事業の継続のためには危機管理の考え方が必要であることを共有する。
- 5) 双務契約
- ①W.Co の運動・事業の継続にあたって様々な契約が発生する。契約にあたっては相互に立場を尊重し、対等な契約を結ぶ。
  - ②契約した内容は誠実に遂行する。

## 5. 働く環境づくり

雇用労働における労働者は労働基準法等関係法令に守られ、労働基準監督署が経営者の監督指導を行っている。W.Co は雇用されない働き方であるので、その法律に規制されないが、組合員の幸せな生活の実現をめざすことは働く人の協同組合（互助組織）としては自明のこととして努力する。

### 1) 労働の場

- ①組合員の心と体の健康に留意して環境を整える。
- ②事務局業務、会計業務を行うための事務所を整え、組合員が仕事を家庭に持ち帰らなくてもできる状況を整えることが望ましい。

### 2) 働く人のセイフティネット

- ①W.Co 共済に加入する。

## 6. 共育・研修

W.Co はオルタナティブな手本のない働き方であるため、W.Co の働き方や「W.Co の価値と原則」については W.Co 間で学びあう。その方法を「共育」と呼ぶ。

### 1) 専門性を高める

- ①W.Co はアマチュア精神を持ちながら常に質の高いものやサービスを提供することを目指し、専門性を高めるための共育・研修の企画や参加を事業年度の方針とする。
- ②組合員は自らスキルアップに努力する。

### 2) 会議における共育効果

W.Co 内の会議での組織の持つ課題に関する議論や情報の共有は組合員にとって重要な共有の機会である。

- ①会議への提案者（代表者）は課題を的確に把握して会議に提案し、組合員の活発な意見交換を求める。
- ②組合員は定例会等に必ず参加し、情報を得て議論に参加する。

### 3) リーダーの役割

- ①リーダー（代表者）はアカウンタビリティ（説明して同意を得る）、情報の開示、他者への配慮に心がける。

### 4) W.Co 連合会「共有講座」

- ①新規加入メンバーは「W.Co とは」を受講する。（W.Co は受講を勧める）
- ②W.Co 連合会「共有講座」の情報を得て、必要な講座の受講をすすめる。

### 5) W.Co 連合会機関会議等への参加

- ①W.Co 連合会の機関会議等に積極的に参加し、W.Co の課題、情報を共有し、意見を述べ、W.Co 運動・事業の発展に寄与する。
- ②W.Co 連合会の機関会議は W.Co の組織運営、事業運営の課題解決の場である。W.Co 運動・事業の継続、発展のための W.Co 支援の場であることを認識し、有効に活用する。

## 7. ワーカーズ・コレクティブ運動

- ①運動を広げるために神奈川 W.Co 連合会の趣旨に賛同して参加する。
- ②NPO 法人神奈川ワーカーズ・コレクティブ協会の趣旨に賛同して参加する。
- ③参加に当たっては会費を払い、運営への責任を担う。
- ④市民社会づくりに向けて、非営利・協同、市民資本セクターとは、自宜に応じて連携する。

## 8. 地域づくり

- ①地域に向けた情報発信をする。
- ②地域の新たなニーズに対応するための情報収集をする。
- ③地域の市民団体・組織と暮らしやすいまちづくりのために協議の場を持つ。
- ④まちづくりのために必要な市民団体・組織の支援のあり方も考える。