

なないろの橋をわたって

虹の子クラブの
将来像を考える

藤岡 惇

虹の子創設のこと

いまから30年前の1982年4月8日に「虹の子クラブ」が生まれました。今は取り壊され、駐車場になっていますが、当時は同志社大学の新町校舎の北側（上立売通り新町西入る）の地に「いずくらビル」という建物がありました。もともとは「いずくら織物機」の工場でしたが、このビルの3階の一室をお借りして、産声をあげたのです。コンクリート床の上には、なお織機の据え台が残っていましたので、その上に板張りしてもらった部屋でした。隣室は、西陣織の型紙や織機の器具などの倉庫。子どもたちにとって、絶好の隠れ家でもありました。

開設時は、私の長女が室町小学校2年生になったときでした。その前の1年間は、やむなく北区の紫明学区にあった「風の子クラブ」に娘を通わせてい



秋まつり反省会 (1986)

創設期の虹の子の原動力

私は、最初の3年間、保護者会の会長として、創設時の虹の子クラブの経営に携わりました。3人の子どもが虹の子から巣立ち、クラブの運営から引退するころが、ちょうど虹の子創立10周年でしたので、これまでの到達点をまとめて残しておくと思い立ち、何人かの保護者の方と協力して、93年に虹の子クラブ編『ほくら遊びのプロなやー子育て協同組合の挑戦』という本をかまがわ出版から出すことができました。編集委員は、稲葉みどり、塩見全一、根石享子、藤岡惇、森岡俊明の5人の保護者で、私が編集委員代表を務めました。

①「子どもをダイナミックな遊びのプロ」「子ども共和国の主権者」に育てるために力を尽くしたこと、②そのために保護

ました。「風の子」の運営ノウハウを引き継ぎ、17名ほどの保護者が智慧と体力とお金を出しあって「虹の子」を発足させたわけです。その後84年に私の長男が、87年に末っ子の次男が入所しました。末っ子が小学校を卒業したのは93年のことですから、3人の子どもの小学校時代を重ね合わせますと、たつぷりと11年間、虹の子クラブに関わってきたことになりました。

早いもので虹の子一期生の長女は、今年で36歳となります。大阪府の堺市に住み、共働きしながら、2人の子ども（私からすると孫）を育てています。一番上の孫は小学校2年生、娘が虹の子へ入所した時と同じ年齢に成長し、毎日、地域の学童保育所に通っています。まさに30年という歳月は、ヒトの人生サイクルでいうと、一世代を画すことになるのですねえ。虹の子クラブの第2世代に向けた再出発を考えるうえで、30周年という節目は、時宜をえているように思われます。

者が運営の中心に座り「子育て協同組合」として運営しようとしてきたこと、——この2つの要因が虹の子の発展の原動力であったというのが、この本の送ったメッセージでした。

「子どもを遊びのプロに育てる」実践があつてこそ、子どもの社会性と創造力が育ち、学力の土台を耕すことにもなるのだという主張が、「ほくら遊びのプロなや」という書名に刻み込まれています。「遊びのプロ」という言葉は、洛北青年合唱団という京都のアマチュア合唱団の持ち歌からとったもので、元来は次のような歌詞でした。

木のほり一番うまいやつ
かんけり一番うまいやつ
遊ぶことならまかせとけ
ほくら遊びのプロなや
そんじよそこらの大人には
負けへんくらい強いんや
チームワークも抜群なんや
だつたつたつた、そりゃそりゃ
ほくら遊びの、遊びのプロー
ブロー プロなや

虹の子の子どもたちは、この歌が大好きで、興が乗るたびに歌っていました。表紙を飾る帯には「遊びこそ創造力の源泉——虹色の子ども共和国づくり」というキャッチ・フレーズを載せました。

虹の子クラブの将来を考えるため、4人の方から原稿を寄せていただいた。1人目の藤岡惇さんは虹の子クラブの創設メンバーで初代会長を務めた。大学で経済学を教える専門家としての知見も交え、虹の子クラブの来歴と展望を描いていただいた。2人目は三箇山徹さん。代会長で、羽尻指導員の採用前後に深く関わった経験を語る。3人目の佐藤泰弘さんには延長保育の導入前後の保護者会の様子を。そして4人目は森徹さん。指導員であるとともに、虹の子の保護者でもあった複雑な立場を率直に書いていただいた。

学童保育所の4つのタイプ

保護者集団が資金をだしあい、ビルの一室を借り、アルパイトの学生を指導員として雇い、保育にあたつてもらったのですから、虹の子は保護者集団が共同所有・運営する「共同学童保育所」として、産声をあげたことになりました。

11年5月現在で日本全体では、2万204カ所、82万人を超す児童が学童保育所に通っていますが、学童保育所を運営タイプ別に分けてみますと、①私たちのような「共同学童」型のほかに、②自治体や学校が公設公営する「公営型」、③教育産業などが指導員を雇って開設し、共働き家庭に保育サービスを提供する「営利企業」型、④指導員などが設立したワーカーズ・コープ（労働者協同組合）が開けないし事業受託し、学齢期の子どもを募集する「非営利企業型」の4つがあるとされています。

学童保育所の運営の歴史をたどりますと、学齢前の乳幼児を

預かる保育所の生成史と、うり二つであることに気づきます。元来は学童保育所も、すべて①のスタイル（共同学童）から出発したのです。①としての実績を示すなかで、学童保育という事業の公共性・公益性・必要性を地域社会・自治体に認めさせていった。言い換えますと①の事業を公認させ、補助金をつけさせ、最終的には、公設公営させる②の型を生み落としていったわけです。

しかるに10〜20年前の頃から、新自由主義的な福祉・教育・保育の民営化・市場化の流れに乗っかるかたちで、あるいは自治体の財政難につけこむかたちで、③のタイプ（営利企業型）が現れてきました。ここでは経営者＝運営主体は株式会社となります。ほぼ同時期に、これに対抗する「もう一つの動き」として、非営利協同、「協同労働」にもとづく協同組合」の旗を掲げて、④のタイプ（ワーカーズ・コープ型）も現れてきました。最近では財政難に苦しむ自治体が

者が運営の中心に座り「子育て協同組合」として運営しようとしてきたことでした。84年度末の保護者会は、私が3年間の保護者会の会長職を降りて、2代目の塩見全一さんと交代した時です。この時に、これまでの3年間の虹の子の活動を総括し、運営に際して守るべき教訓を5点にまとめたことがあります。

虹の子5原則のこと

第2の原動力は、虹の子を「子育て協同組合」として運営しようとしたことでした。84年度末の保護者会は、私が3年間の保護者会の会長職を降りて、2代目の塩見全一さんと交代した時です。この時に、これまでの3年間の虹の子の活動を総括し、運営に際して守るべき教訓を5点にまとめたことがあります。

第1は「客なし原則」みんなを支えるお客さんをつくらない民主的運営を行う」という原則です。保護者会の会員みんなが「子育て協同組合」の共同所有者にして共同経営者ですから、虹の子の運営に深く参画することが求められます。各人の経営者的力量が問われることになるわけです。

このような方式の運営が30年間も続き、98年度からは「京都市地域学童クラブ事業助成施設」として認定され、相当額の助成を受けています。そして今は、専任指導員3名・アルバイト指導員4名の7名のスタッフを擁し、年間予算が2千万円に近い規模の事業をおこなっている

と聞きます。30年間をトータルしますと、4〜5億円ほどの資金を使う事業を保護者会主体で執行してきたことになるでしょう。「必要は奇跡の母」、「なせばなる」という言葉どおり、素人集団にすぎない保護者の集団が団結して、相当の経営能力を発揮してきたわけですから、脱帽すべき業績だというほかありません。

第2は「学びあいの原則」です。子育てはどう進めたらよいのか、あるいは「優れた学童保育」とは何かといった問題には、決まった答えがありません。いわば手さぐりで探っていくほかない分野なのです。「子育てとは親育て。親が成長する姿をみて、子どもも親の真似をして成長するのだ」という金言がありますが、子どもも成長保障のしくみを学び、虹の子の運動と科学的真理とを結びつけようと試行錯誤してきた歴史でした。学びつつけないかぎり、みんなの確信は広がりませんし、運動を進ませるエネルギーも出てこなかったのです。

第3は「地域開放の原則」——地域に開かれ、地域に支えられる学童保育づくりの大切さです。私たちの住む西陣東部は、学童保育の実績や体験がほとん

どない「空白地域」でした。そのため「学童への理解の乏しいこの西陣地域では、秋祭り・オープン保育日・映画会や文庫への招待をとおして、虹の子のような学童クラブが、地域の子育てセンターとしてなぜ必要なのか、虹の子とはいかに公益性のある事業を行っている団体なのかを、地域社会に訴えていくことはとくに大切でした」と、先の本は締めくくっています。

第4は「指導員こそ宝」その生活と成長の保障を」という原則です。「学校という強制的な枠のない学童クラブで質の高い保育実践をおこなうためには、学童の指導員には……：学校教師を越えるレベルの専門的力が求められます。しかし虹の子の財政的力量的限界から、当初数年間は指導員に月5〜6万円とといった程度の給料しか支給できなかった。その結果、指導員を安定的に育てることができず、魅力ある保育を創造しがたくなり、途中で脱落する子どもが増えるといった悪循環が生まれ、この点の打開が、虹の子の新たな前進の力ギとして浮上していた」と、先の本は分析しています。虹の子を生涯の職場として考え、全能力を捧げていただけの指導員を安定的に確保できる

かどうかが、虹の子の前進の力
ギだったわけです。

86年3月に森徹さんを虹の子の指導員として雇うことができたことが、一つの転換点となりました。森さんは、62年11月生まれ。向日市にある来迎寺の次男です。佛教大学文学部教育学科を卒業後、奈良教育大学の大学院にて教師への道を勉強していたところ、学童保育の魅力を知り、虹の子クラブに飛び込んでくれたわけです。保護者は最長でも6年ないし10年程度の周期で虹の子を去っていきますが、森さんのばあい、虹の子暮らしがこととして25年目となります。ことしで節目の50歳に到達されるので、人生のちょうど半分を虹の子のために捧げてくれたわけです。何とか、功績に酬う措置を考えていきたいものですね。

この間の私たちの奮闘により、指導員の労働条件は、公設館の水準と比べて遜色ないところに来ています。普段から児童一人当たり年額で6000円を指導員退職基金に積みたてているそうです。平均児童数を70名とおくと年間で42万円、10年間420万円を積み立てたこととなります。世間相場からするとおおい水準にあるとはい

え、一定の処遇を可能にするところに来ていたことは間違いありません。

最後の第5原則は「京極・中立学区など遠くの学校から通う子供に配慮した運営を」というものでした。この点を配慮せず、室町や小川・西陣小学校など近くの学校から通う子供の生活リズムだけにあわせると、遠隔地の子どもほど、足が遠のくようになり、脱落していく傾向が見られたからです。今日では、6つの小学校から64世帯の88名の子どもたちが通っていますので、依然としてこの原則は大切なのではないでしょうか。

11年の秋まつり参加して

2011年の秋まつりは、11月13日に行われ、私も久方ぶりに参加させてもらいました。いちばんユニークだったのは「子どもの王国」。虹の子の子どもたちによる子どもたちのためのゲーム・工作・販売のコーナーのこです。外部の子どもたちの中で一番人気だったのは「ゲームコーナー」でした。スマー トボール、ドキドキストーリー、射的、輪投げ、「箱の中身は何じゃらな?10秒あて」、などを虹の子の係りの子どもがてきぱきと運営していました。

いは、原則として配当などはなく、脱退すると出資金が返済されます。

協同組合原則に則って、虹の子のばあいも創立から数年間、資金の総額は、最盛時には数十万円になったと思います。そこから部屋の敷金が支払われ、家具や遊具が購入されていたわけです。

この方法は、発足時には合理的だったのですが、基本財産が確保され、毎月の会費収入から内部留保金を蓄積できるように なりますと、脱退時に返還せねばならない出資金会計を制度的に維持することが煩わしくなり、出資金制度は廃止されるに至りました。出資金の有無ではなく、保護者会のメンバーになること自体が、虹の子資産の共同所有者にして共同経営者となることだと解釈しなおし、出資金のかわりに返還の必要がない入会費を出してもらうように規定を変えたわけです。したがって、虹の子は「子育て協同組合」を名乗っていますが、厳密には「協同組合」の設立には不可欠

「子ども手作りの店」では「名物・まつぼっくりリース」や「やさしい」などが売られています。こどもの王国で使えるお金は「キング札」（1冊100円）。「一冊あれば、王様みたいにたっぷりと遊べるよ!」というのがうたい文句です。「こどもの王国」コーナーを見てまわっていますと、20年前の「こども共和国」の雰囲気に着実に継承され、発展しているように見受けられました。

現役の保護者会も総出で、模擬店やバザーを運営されています。「虹の子工房の店」では「手づくり小物」が売られています。ごみの後始末も含めて、手際よさは抜群でした。旧保護者OB会の「虹の子ネットワーク」も模擬店を張っていましたし、2代目会長の塩見全一さんが、こども夏の高学年キャンプでのカヌー実習の模様を伝える写真展をやっておられ、秀逸でした。7名の指導員グループが結束して80名余りの虹の子集団とともに祭りを主導し、虹の子クラブの魅力とパワーとを地域の人々に伝える絶好の機会となっていました。

保護者手作りの共同児童の利点

「本来、学童保育所は公設公営すべきもので、共同児童とは、地域に公設公営の施設ができるまでの緊急避難的な存在にすぎない」とか、「近くに公設館ができたら、その段階で解散して当然だ」という見解が、これまでもありました。しかし94年に室町小学校の敷地内に学童保育所併設の室町児童館が出来ましたが、虹の子は消滅せずに、いっそう大きくなっています。それはなぜでしょうか。

上京区南東部がなお学童保育所の空白地となっているという事情もあるでしょう。と同時に指摘したいことは、保育所や学童保育所とは、元来は保護者と地域社会の共同事業にほかならず、その発展の一段階で、公設館が産み落とされたことです。その意味で、共同児童のほうが学童保育の本質により深く根ざしており、保護者の主体性と創意を発揮しやすいだけでなく、一人ひとりの子どもたちの実態に密着した実践を展開しやすいという固有の利点もあるのではないのでしょうか。

公教育にも、公立学校と私立学校があり、ともに非営利の公益原則に則りながら、教育理念や、社会の後継者を育てる教育実践の質の向上をめぐる、相互に切磋琢磨し、保護者の支持

か。誰か、解散決議を行い、債務を支払った後の残余財産は、どう処分していくかについては、何も決められていないのが現実だと思えます。

②地域貢献の公益組織に

虹の子は、現段階では、生協の目的と同様に、保護者会の「共同利益（共益）」を追求する組織ではあっても、地域社会の全住民の利益実現に貢献する「公益組織」としての性格は薄いと思えます。このあたりが、虹の子への寄付金が現状では税額控除の対象にはなりにくい理由ではないのでしょうか。しかし虹の子5原則のなかの第3原則で謳っているように、「地域に開放され」地域に貢献していくという課題は、いっそう精力的に追求していくべきであり、地域社会に貢献する公益組織でもあるという側面を強化していくべきだと考えます。

そのために、たとえば「虹の子公益基金」（仮称）のような基金を別に設け、家庭5000円の「入会金」を別会計にして、「虹の子公益基金」に組み込んでいったらどうでしょうか。また秋祭りの収益の一部や寄付金などを使って、毎年20万円程度を「虹の子公益基金」に積み上げていくこともできるの

を求めて競争していますね。同様に学童保育の場でも、公立と私立の学童保育所が併存するほうが、保護者にとって選択の幅が広がり、社会の公益にマッチするといことが、この間に証明されたのではないかと考えます。

虹の子の運営から離れて、すでに20年。情報不足の「いま浦島」のようなもので、見当違いの判断も多いかと案じますが、離れているがゆえに、見えやすいことがあるかも知れません。以下、こんごの検討課題にしたらかどうかと感じたことを何点か記して、参考に供したいと思えます。

①虹の子の法的位置を明確に

虹の子クラブは、毎年2千万円近くのお金を扱っているのですから、責任のある経済主体となるべく、なんらかの法人格を取得しておいたほうがいいと思います。またこれだけの額の資金の動きがあるのですから、不正行為がおこらないように、会計監査の態勢をしっかりとついていた方がいい。寄付を募る政策を大々的に推進するためにも、財政状況はガラス張りにし、公開したうえで、虹の子ネットワークの面々にも知らせてほしいと思えます。

ではないでしょうか。

学校法人を設立するばあい、営利法人のばあいは「資本金」にあたるものを、設立関係者が寄付するという「寄付行為」から始まります。株式会社には資本金を用意する人がオウナーになりますが、学校法人などの公益法人のばあいは寄付から始まりますので、オウナーがなくなるようにあらかじめ設計されているわけです。それだけでなく、消滅・解体時には、残余財産はすべて別の公益団体に「寄付」されて美しく消えていくように作られています。たとえば私が勤務する立命館学園では、解散時の残余財産は、すべて京都大学に寄付すると定めています。

虹の子のばあいも同種の「公益基金」を設立し、これを基本財産の中核にすえておくのです。そして必要なばあい、保護者会の決議にもとづいて、地域貢献のために公益事業に寄付するようしておくのです。毎年、一定額をお世話になっている近くの小学校や隣のカトリック教会、室町児童館などに寄付してもいいでしょう。ただし大部分は、非分割の虹の子の基本財産として蓄積していき、解散時には、その全額を公益事業に寄付することで消滅すると、予め定



上京子供まつり (1987)

めておくのがいいのではないかと思います。

虹の子の解散時に、各種の債務や指導員への退職手当などを支弁した後も、かなりの残余財産が残ったとしましょう。そのばあい現役の保護者の間で山分けしてしまうのは愚策です。長年助けられ、お世話になってきた京都市や上京区の社会福祉協議会、京都の学童保育連協などに寄付することで、きれいに消滅することで、一生を終えることができれば、すばらしいように感じます。

③ 「指導員こそ皆」「専門職にふさわしい処遇改善への長期計画

指導員集団の奮闘に報いるために、世間の水準をいくらかは上回るレベルの給料と研修の権利、退職金を支給するという目標をたてた上で、その目標に接近していく年次計画も明確にしてほしいと思います。このあたりの条件は、指導員で組織する労働組合あるいは指導員集団が将来、結成されるかもしれない「虹の子ワーカーズコープ」と交渉し、合意していくべき事項になるでしょう。

④ 「お金ではなく名前を残そう」寄付政策の本格化

経済情勢も、家計の状況も容易ではありませんが、人の一生

指導員への思い

三箇山 徹

虹の子との出会い

体が少し弱くて、小学校に通うことすら心配な我が子連れで虹の子クラブの入所説明会に行ったのは、はるか14年も前のことでした。

私は「小学生の親ってどうあるべきか」と緊張して考えていた父親初心者の30代男でした。

当時の日本の教育観は、今から思えばまさに世紀末。文部省（現文科省）は、「3歳までのしつけは、その子の人生を左右する」というように親に対する強迫姿勢に満ちた文句を唱え、政府の某大臣に至っては、刑事事件を起してしまった子の親を「市中引き回しにすればいい」などと公言してはばからないような時代でした。子育て初経験の男にとってはなぜかわからないのに息苦しいぐらいの重圧感が頭を支配していたのかもしれない。

虹の子クラブの門を叩いたのは、ほんの少しの「親だっつなかりたい」という気持ちと、私一人の価値観で育てることの不安があったのかもかもしれません。また、前年の「虹の子秋祭

のなかで退職時の退職金、死亡時の遺産の継承時には、高額の資産が動くものです。しかも虹の子の保護者の第一世代は、このような時期にさしかかりつつあります。退職金や遺産の1%を虹の子の公益事業に寄付しようというキャンペーンを展開したらどうでしょうか。仮に退職金が2千万円支払われたばあい、その1%は20万円になります。毎年5件の大口寄付があれば、総額で100万円。これを10年続けると、1千万円となります。お金は棺桶のなかに持ち込むことはできません。「お金ではなく、名前を残そう」というキャンペーンを張って、虹の子の備品や道具には、これを寄付した人の令名をどんどん、書き刻み、顕彰していったらどうでしょうか。虹の子の子どもたちも、旧世代の恩人の記憶とイノチのつながりとを自覚するよい機会になることと思います。

虹の子クラブ全体が非営利公益法人の資格を得るのは、すぐには難かしいかもしれませんが、そのばあい、虹の子の兄弟組織として「虹の子公益財団」とでもいうべき別組織を作っておき、各種の公益事業を展開する。そして、その実績の上で「虹の子公益財団」への寄付金を税額

控除の対象にできれば、すばらしいと思います。なぜなら今年から税法が改正され、公益性の高い団体に寄付をしたばあい、寄付金合計額の4割の金額を税額から差し引けることになったからです。30万円を寄付したばあい、30万円の4割の12万円を納入すべき税額から控除することができ、寄付をする者の実際の負担額は18万円に減るようになったのです。虹の子クラブないし「虹の子財団」に多額の寄付金が集まり、多様な社会的公益活動が展開できるようになれば、虹の子の希望はいっそう高まっていくでしょう。

⑤ 「雇い、雇われる」関係を超え指導員集団の協働性・主導性を強める方策の検討

指導員を保護者会に雇われた人たちと位置付けるのではなく、もつと能動的な共同経営者として遇していく方向もあるのではないかと思います。たとえば指導員集団で「協同労働にもとづく協同組合」（ワーカーズコープ、ワーカーズコレクティブとも）を結成してもらい、このようなワーカーズコープに保護者会が、学童指導員の業務を包括的に委託するという方法もあるのではないのでしょうか。じっさい「雇い、雇われる」

関係を超えるための条件を、日本のワーカーズコープ（労働者協同組合）運動は模索してきた経緯があります。これを実現した経営体を「協同労働にもとづく協同組合」と名付け、「連合」前会長の故笹原清さんをリーダーにかついで「ワーカーズコープ」型の経営体を法制化させる運動を展開してきたわけです。すでに超党派で国会に上程されていますから、今年あたりに法制化される可能性が高いと思われ

ます。それによりまず①組合が単なる組合員の互助組織ではなく、公益団体であることを明示するために、「使途を公共目的とする不分割の積立金を積み立てる」旨の規定を定める。②出資の多寡によらず一人一票を有し、すべての組合員が経営へ関与する権限を与える。③組合で協同労働に従事する者は、出資・管理をおこなう組合員に限る。言い換えると「組合は働く者を雇用者として雇い入れるものではない」とした。④組合の事業運営は、従事組合員どうしの協同、従事組合員と組合事業の利用者との協同、地域の人々・団体との協同にもとづくものとし、組合員資格は従事組合員のみならず、総会決定を得

る。言い換えると「組合は働く者を雇用者として雇い入れるものではない」とした。④組合の事業運営は、従事組合員どうしの協同、従事組合員と組合事業の利用者との協同、地域の人々・団体との協同にもとづくものとし、組合員資格は従事組合員のみならず、総会決定を得

り」を見学がてらに覗いたときに、ステージ上で紙芝居をしているお父さんがやたらカッコよく見えたからも。重圧感のある子育て社会のなかの、小さな小さな隙間からこぼれてくる光にすがるような気持ちで入所説明会に行ったのだと思います。

入所説明会は入所の気持ちを後押ししてくれました。やたら自由そうで、失敗を恐れず一生懸命活動していそうな指導員さんの笑顔。とても優しい「人格者」に見えた保護者会長さん。そして決定打は壁に飾ってあった写真に写る、子どもの「本気の笑顔」でした。

森指導員のこと

私が保護者会長になった頃、虹の子クラブが「豊かな、大胆な」保育を実践していることはよく知られていたようです。何軒かの家庭が「虹の子クラブに行かせたいから」と、京都上京の地に引っ越しをしてくるほどでした。ところがその中心にいた森指導員は、40歳を迎え、人生の岐路に立っていました。共同学童保育所は、保護者が設立し、保護者が主体で運営してきただけに、「これからもここではたらきつづけられるのだろうか」と思ったそうです。森指導員の実家では「家業を継いだ

ら？」この話もあつたそうです。「もつと続けたい」と思った森指導員から相談をうけた私たちは、悩んでしまいました。先生たちが生活の不安を感じながら、それでもすばらしい保育を一杯やっつけてきてくれたことはわかっていて、保護者会が指導員の生活を保障しきれないことも痛いほどわかっていたからです。

そこで2002年の20周年に向けて、虹の子クラブの「10年後、20年後までしっかり考えよう」と思い立ちました。こうして2001年4月の保護者会総会で「虹の子クラブ中長期委員会」が発足し、翌年4月には「中長期委員会答申」を提出しました。退職金規定は当時すでにありましたが、それを実効化するための「退職金積立」を、継続的事業のために「減価償却費」を、というように将来を考えた会計に切り替えてみました。こうして月額3000円で「特別積立」が開始したのです。

この検討のなかで、保護者OBにも相談しました。「指導員さんたちの保障だけに目標を置くのではなく、虹の子クラブの存続だけに目標を置くのでもなく、参加するメンバーの悩みや喜びを共感しあえる大きな組織

関係を超えるための条件を、日本のワーカーズコープ（労働者協同組合）運動は模索してきた経緯があります。これを実現した経営体を「協同労働にもとづく協同組合」と名付け、「連合」前会長の故笹原清さんをリーダーにかついで「ワーカーズコープ」型の経営体を法制化させる運動を展開してきたわけです。すでに超党派で国会に上程されていますから、今年あたりに法制化される可能性が高いと思われ

ます。それによりまず①組合が単なる組合員の互助組織ではなく、公益団体であることを明示するために、「使途を公共目的とする不分割の積立金を積み立てる」旨の規定を定める。②出資の多寡によらず一人一票を有し、すべての組合員が経営へ関与する権限を与える。③組合で協同労働に従事する者は、出資・管理をおこなう組合員に限る。言い換えると「組合は働く者を雇用者として雇い入れるものではない」とした。④組合の事業運営は、従事組合員どうしの協同、従事組合員と組合事業の利用者との協同、地域の人々・団体との協同にもとづくものとし、組合員資格は従事組合員のみならず、総会決定を得

をつくらう！」と発想を変え直した。また「楽しく活動できる組織さえしつかりすればその延長線上に虹の子クラブの将来があるし、指導員さんの生活の保障も実現するのじゃないだろうか」ということも話し合いました。このような話し合いのなかから、2002年9月14日に西陣織会館で「虹の子クラブ開設20周年記念行事」が開催された時、同時に「虹の子ネットワー

ク」が発足しました（会費は年額2000円）。

羽玉指導員と羽尻指導員

羽玉指導員は、森指導員とともに「専任指導員」でした。羽玉先生は、子どもたちが虹の子に通い続けられるために必要な「粘り強さ」「優しさ」を大切に、「静かな子にもしつかり居場所をつくってくれる」指導をされてきました。

そんな羽玉先生も結婚し、子どもができました。大変うれしいことなのですが、羽玉先生は、悩んだ末、「専任を退きアルバイトとして続ける」選択をしました。「虹の子から遠くに引っ越して、我が子を産んで育てて、子どもたちの育ちに責任を持てるだろうか」と、子どもたちへの指導をビジネスとして割り切れない、強い思いがあつたので

たばあいは、利用者、地域住民・団体にも付与できるとした。⑥雇用保険法や労災保険法を用いて従事組合員を保護するため、彼らを法人たる組合を使用者とする「みなし労働者」としたこと（田中夏子「今なぜ、『協働労働』？——ワーカーズコープ等の取り組みの経過と課題」『日本の科学者』11年4月号）。なかなか良く考え抜かれた原則だと思いませんか。

⑥ 「異年齢の遊び集団」めざし子どもたちの自治組織の強化を

虹の子の最大の特徴の一つが、「虹色の子ども共和国」をめざす子供たちの自治と協同の活動にあることを、これまで強調してきましたが、このような異年齢の子ども集団の自治と協同力の強化の方策をぜひ考えていただきたい。かつて大学の民主的改革運動の目標となった、全構成員自治の理想が虹の子に蘇ってくるわけです。

さらに歩を進めて、虹の子の卒業生組織が立ち上がってほしいですね。私の長女と同様に、彼らの第一世代は30歳代半ばに到達していますので、活力と経済力に恵まれているはず。この層からも寄付を募ってはどうか。（立命館大学教授・ふじおかあつし）

はないでしょうか。虹の子が20周年を迎えた2002年のことです。

保護者会は、新たに「専任指導員を雇う」ことを決め、2003年1月、ハローワークに募集を出しました。当時は「超氷河期」と言われ、待遇のよくない募集にもかかわらず13名もの応募がありました。そして2月に面接をしました。面接は夜中、虹の子の（今より未整理な）あの部屋に、（今よりボロボロの）座布団を並べ応募者に座っていただいた時には、ほんと、申し訳ありませんでした。加えて面接する側も「1名以外は落とす」という使命があるのでいやな緊張感。そんな緊張感の中、指導員から子どもへの指導に関する具体的な質問、保護者から口頭試問などを行わせていただきました。



親子キャンプのクイズ大会 (2003)