

労働者協同組合法成立と協同労働について

石塚 秀雄

1. はじめに

我が国で新しい個別協同組合法が成立した。なにはともあれ喜ばしいことである。労働者協同組合法の与える効果や影響については、これから多くのコメントが書かれると思われるので、まずは重複しないテーマである「協同労働」について若干コメントしたい。

日本の協同組合法制は縦割りの種別で作られており、農協法、生協法などがある。日本の協同組合運動では主としてこの二つの協同組合種類、さらには信用組合、信用金庫なども含んで考えられているが、企業組合や事業協同組合その他、協同組合と名が付くものがあったとしても、協同組合運動に含まれるものとは見なされていない。ところで、これまでいわゆる労働者協同組合及びワーカーズコープ、ワーカーズコレクティブにはその法律がなかった。発生当初、これらのワーカーズは協同組合運動内では認知されないこともあったが、協同組合理論においては、重要なセクターと見なされてきた。いわば、新しい協同組合運動であったのである。このほど成立した「労働者協同組合法」はその構想から約30年を経て成立したものである。関係者の努力が報われてなによりである。同法成立による実践上の利点や効果については各所で論じられることと思われる。もとより法律の制定は利害の妥協あるいはせめぎ合いの産物であって、一つの当事者のみに絶対的有利に作られるということはない。

2. 労働者協同組合法の制定の 現在の意義

欧米先進国の協同組合運動に比べて、日本ひとりなぜ労働者協同組合法制がなく、その成立が現在に至ったのであろうか。第一に、協同組合運動理論上の問題点である。日本では1900年の産業

組合法（現在の農協）が戦前の協同組合法であった。戦後に生協法などの法制ができた。産業組合法はドイツのライファイゼン協同組合などをコピーしたものであった。ライファイゼングループの理論は、労働者協同組合を視野に入れたものではなかった。また生協運動はイギリスのロッチデール運動などに範を置き、いわゆる消費協同組合を中心としたものであり、また社会主義運動の中で協同組合は、労働者階級には消費協同組合は運営できるが労働者協同組合は不向きであるという理論が有力であった。第二に日本社会経済の戦前からの歴史的制約が労働者協同組合の発展を阻害したといえる。明治維新以降の遅れた資本主義における労働運動はきわめて脆弱で、産業革命を下支えする職能団体の存在もまた労働運動も1900年代以降にようやく顕在化したのであって、欧米に約100年の遅れがあった。すなわち、労働者階級形成の実質的遅れが、当然ながら労働者協同組合の形成というものにまったくつながらなかったのである。とはいえ、第三に、日本に労働者協同組合運動の萌芽がなかったわけではない。しかしそれは理論的にも実践的にも協同組合運動とはいえないような未成熟のままに貧弱な土壌の上ですぐ枯れてしまったのである。戦後の1945年から数年の間に、日本でもいわゆる労働者協同組合と呼ばれる実践と運動があったのであるが、これは戦後の失業、物資不足、生活困窮の中で自然発生的に生まれたものであって、理論は中国の抗日時代の合作社運動のまったくのコピーで、その理論を十分に理解してのものではなかった。したがって配給制度などが復活し、失業が吸収されると労働者協同組合運動は一過性のものとして消えてしまった。そして日本に労働者協同組合運動が登場するのは1980年代になってからである。そして、その登場は、政府の失業対策事業の打ち切りがひとつのきっかけとなっていたのである。失業者が労働者協同組合を形成する運動はイタリアの歴史に顕

著に見られたものである。一方、ワーカーズコレクティブ運動は生協運動から派生し、アメリカのカルフォルニアにおける運動をモデルとして、その実践主体は高学歴の女性たちであった。すなわち日本の労働者協同組合運動は二つのルーツを持つと言って良い。

しかし、欧米の労働者協同組合運動と異なる特徴は、欧米が生産協同組合という性格すなわち、製造業セクターが中心となって発展してきた歴史があるのに対して、日本ではサービス業それも社会サービスセクターが主流となって展開してきたということである。したがって、近年ヨーロッパの社会的協同組合が法制化されているが、社会的弱者を対象として労働参加・介護福祉・障害者労働などの分野と類似しているといえる。このことは今後の日本における労働者協同組合運動の展開にとっていささかの影響を与えらると思われる。

3. 協同組合法と協同労働の意義

(1) 労働参加の意義

日本の協同組合法制は一般法ではなくて個別法である。いわゆる農協法や生協法があり、労働者協同組合法も個別法として制定された。どちらの形式がよいのかは議論があるところであるが、協同組合一般として理論を考えるという点が弱くなる恐れがなきにしもあらずである。日本の協同組合運動のナショナルセンターが脆弱なもの個別法という縦割りのために、協同組合セクターとしての多様性と共通性の認識の下にまとまるのが難しいという問題がある。それはさておき、労働者協同組合とその他の協同組合との大きな違いは、組合員が「労働参加」するという点にある。

労働者協同組合法（以下、労協法と言う）は「組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び組合員自らが事業に従事すること」（第1条目的）と明記しているように、「出資参加、経営参加、労働参加」という三つの参加がその特徴である。その他の農協や生協では、最後の「労働参加」はない。すなわち、労働者協同組合にあって特徴的なことは「労働参加」である。他の協同組合にあっては、そこにおける労働者または職員は賃金労働者いわゆる被用者（賃金労働

者）であり、その労使関係は、株式会社や有限会社と同じである。したがって従来の諸労働法が適用される。一般会社の「社員」すなわち「株主」は出資参加と経営参加の二つの要素を持つ。同じく農協や生協の「組合員」も出資参加と経営参加を行う。そして経営参加は、「1人1票」である。一方、労協はそれに加えて「労働参加」あるいは「従業すること」が含まれる。このことは組合員加入条件の違いとしてあらわれる。組合員資格として、農協は「農民であること」、生協は「消費者であること」の属性に基づくが、労協の場合は「労働者であること」だけでは加入の必要条件にはならない。それは一般企業においても雇用する場合に誰でもよいということではなく、仕事に関連した選別が行われるからである。したがって労協における組合員とは「選別された従業員」ということが一つの特徴である。そしてその「従業員」が、同時に「経営参加」するという点に第二の特徴があるのである。この点は労協の本質に関わることであるから軽視することはできない。すなわち、「参加の三位一体」が労協の特徴である。

(2) 賃金の決定

一方、労協に関して、最低賃金を守れるのかどうかという疑念を主たる問題点とする意見もあるが、それを強調することは労協法の議論の本質から外れた議論である。たとえばブラック企業の存在によって、株式会社形式に問題があるという議論がなされるだろうか。労働搾取という本質的な問題であればそれは議論されるかもしれないが、その場合、労働者協同組合はかえって理論的には搾取否定の原則を適用していることが明らかになるであろう。労協法がそこで働く者の「労働者性」を認めたからには、最低賃金を守るかどうかは実態論であって、理論的にはクリアされた問題である。すなわち賃金決定は理論的には労働者組合員たち自らが行うものである。確かに、実態論として低賃金の事例が起こりうるという懸念はある種根拠のあるものである。しかし、労協の目的が「この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ」（第一条、目的）と明記されているように、社会的弱者や失

業者による雇用（仕事）創出を目的の一つに置いたものである。ちなみに、「各人が生活との調和を保ちつつ」という文章は、労働契約法の中の「労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも考慮しつつ」という文章とほぼ同一のものである。したがって、労協の役割を、これまで手薄であった社会的弱者（失業者、障害者、女性、高齢者、若者、非熟練労働者など）の仕事（雇用）創出にその意義を認めることが肝要なことであるので、最低賃金論に関心を集中するのは論者が労協の意義を矮小化するものと言わざるを得ない。もともと労働市場に参入の困難な人々を事業に組織するのであるから、賃金条件においても比較的最低賃金でスタートするのは実態論として大いにありえるのである。

（3）労働契約の意味

また、労協法では「事業（労働）に従事する組合員」は「労働契約」を締結するとなっている（第3条2-2。第20条）。労働契約法は2008年施行の比較的新しい法律である。従来の労働基準法などの労働三法に加えて、なぜ労働契約法が制定されたのかについては労使それぞれのメリットとデメリットがあるものであるが、ここでは特に触れないが、「労働者の保護を図る」と明記されていることにおいて、労働者側のメリットが示されている。したがって労協が最低賃金を守れるかどうかという議論は、理論的な必要性に欠けている。この点においては労協は一般企業とおなじであるからである。第二に、考慮すべきは、労協においては労働契約法にいう、「使用者」と「労働者」の同一性があることである。すなわち、労働三法では、労働者は使用者に対して「弱者」として捉えられており、それ故、団結権等が認められているが、労働契約法では、労使対等という仮説が前提となっている。労働契約法にいう「使用者」と「労働者」との合意に基づく決定という条件は、労協こそがもっとも正しく実現できるということを含意するものである。

新労協法では、組合員の出資参加は明記されたが、「労働参加」という点では、既存の「賃金労働者性」に基づく解釈により「組合員が組合の行う事業に参加すること」（第3条3）、「それぞれ

の意見を反映して組合の事業が行われ」（第1条）、「その事業が行われるに当たり組合員の意見が適切に反映されること」（第3条2）などと明記されているにとどまる。もちろんこれらの規定も画期的なことではある。しかし、「事業に参加すること」や「事業に組合員の意見を反映させる」ということは「労働者組合員が経営参加すること」「労働者が経営を行うこと」とは厳密には異なる。

ここで「経営参加」は「ガバナンス」と「マネージメント」に分けて考えなければならない。これを混同するといわゆる一般会社の経営と労働の分離の妥当性に陥りやすくなり、労協においても経営と労働の分離が適用されやすくなるのである。経営者と労働者の理論的同一性が看過されてしまうのである。実際問題として全ての労働者組合員にいわゆる経営能力すなわちマネージメント能力があるわけではない。労協においてはそれは専門性の問題であり、あるいは職務分掌の問題である。農協や生協では組合員は利用組合員なので、マネージメントに参加することはほとんどの組合員にはない。したがって、農協や生協の総会は、まさにガバナンスの検討決定の場なのである。しかし、労協の眼目はまさに労働参加と経営参加なのであるが、それをどのように実現するのかは新労協法では明らかにされていない。すなわち、労働契約を結ばない組合員として「組合の業務を執行し、又は理事の職務のみ行う組合員」（第20条1）、「監事である組合員」（第20条2）と明記されているように、経営（業務）と労働の分離が想定されているのである。これはガバナンスとマネージメントが混同されているからである。役員「補償契約」（第48条）は一般会社の役員（経営陣）と同じ扱いを想定したものである。労協においては、マネージメントは職務分掌の一つである。したがって組合員はマネージメントに参加はしなくてもガバナンスには参加するものであるということであれば、外部からの労協批判において、労働者が主人公だときれい事を言いながら、結局のところ労働者搾取をしているのではないかという批判に対して有効な反論ができなくなる恐れがあるのである。

(4) 協同労働は認知されたか

日本の労働法制における概念においては、「自己雇用」や「協同労働」という概念がない。そうした新しい概念定義を創出することなく労協法は作られたといえる。したがって、労使関係については労働契約法の条文が一番準用しやすいものであると見なされたのである。いわゆる賃労働者、被雇用者、雇用労働者とは別のものとして「労働組合員」という「事業に従事する者」（すなわち従業員あるいは労働者）が労働契約の適用を受けるのである。しかしながら、この場合、「労働者」と「使用者」の同一性ということは、「自主管理」を通じての「民主的経営」を含意するものであることが強調されなければならない。ILOが言う「ディーセント・ワーク (decent work)」すなわち「人間らしい仕事」というのは、「民主的経営参加」を意味するものである。労協法が制定されての議論が賃金論に特化するのとは、労協の存在意義の本質的議論を看過する貧困な議論と言わざるを得ない。労働搾取のないディーセントな人間らしい労働をどのように構築するかは、労働時間の短縮という労働そのものの人間的役割を看過したものとわざるを得ない。実態論はともかくとして、労協は労働者自主管理あるいは労働者主権の企業を追求しているのであり、企業の営利性・非営利性の議論とともに、その可能性について議論を集中することがより生産的な議論になるであろう。

しかし、これらの理論的側面は、法案作成者たちに十分理解されていたとはいえない。それは現在の労働関連法体系を踏まえて、そこに新しい「協同労働」という概念を取り入れることなしに労協法を作ったという限界がある。彼らにとっては労協のイメージは、会社・企業というイメージより「組合」団体あるいは非営利市民団体である。したがって「政党」や「暴力団」に利用されてはならない（第3条5,6）と言った条項が入っているのである。これは微笑ましいというか、法案作成者たちが労協を企業というよりも非営利組織のバリエーションと考えていたこと、「協同労働」と

いう概念は分からずじまいだったことを示している。記憶によれば、初期の労働者協同組合法の検討案には「協同労働」が入っていた筈である。日本におけるこの概念把握の難しさは、なんと言っても「協同労働」という法律概念が存在しないことによる。憲法には労働はなく、勤労である。労働三法は労働を「賃金労働」と同一視している。ヨーロッパにおける「自立的労働」「自己雇用」「協同労働」は、日本では概ね「自営業」となっている。したがって日本では「協同労働」概念は極めて理解しづらいものなのである。

法律用語として「協同労働」が入っている欧米の協同組合法はスペイン協同組合法しかない。「協同労働」は労働者協同組合の根本概念であるが、「社会的協同組合法」というような名称のほうが早く法制化できたかもしれない。「協同労働」は「共同労働」「分業」「協業」「集団労働」「共同所有労働」「自己雇用」「共同事業」「自主管理」「民主的経営」とは厳密には異なる。それは協同労働労働者協同組合で行われる労働である。

おわりに

予定字数を超えたのでとりあえず終わりにしたい。新労働者協同組合法はできてよかった。不十分な点は改正していけばよい。連合会規定というのも異色ではあるが、日本の実情を反映したものであろう。今後、新労協法施行により、労働者協同組合がいろいろな分野で作られていくのかどうか、また他の法形式から労働者協同組合に転換するのかどうか。まずは想定される社会的弱者のための事業、地域おこしのための事業、社会サービス分野での数の拡大があるのかに注目したい。労協法の議論としては、出資参加の問題、連合会のあり方、非労働者組合員（投資組合員及び賃金労働者）の比率問題などについては次の機会で見たい。

(いしづか ひでお、研究所主任研究員)