

研究会

協同労働者の労働権を とりまく仕組



2004.12.23

於・東京労働会館

午後1時～5時

目次

I. 協同労働者と労働立法をめぐる諸環境

1. ILO 水準での協同労働者と労働権
2. 諸外国での協同労働者の法的地位
3. 企業組合の組合員の法的地位
4. 小括

II. 労働者協同組合における労働法の適用をめぐって

前提的了解 協同労働者への労働法の適用をどのように考えるか

1. 成法的観点からのアプローチ

2. 協同労働者規定 (以上、本号収録。以下次号)

3. 連合会議決文書「労働者協同組合と労働組合」決議(1994年)
4. 労働法を適用するロジック
5. 実質的な従属関係の存否の判断基準

III. 現代的従属論を導出するために

1. 「従属」概念自体の機能
2. 「組織的従属性」の相手方とは何か
3. 労協における労働権.
4. 試論的枠組 経済体制 企業体制 経営体制(以下、未完)

協同労働者の労働件をとりまく仕組（前）

協同労働法制化市民会議事務局長

協同総合研究所 主任研究員

島村 博

協同労働者について労働者の適用が排除される理由が根本的にはない。むしろその労働権を成り立たしめる日本の民法や商法といった基本の構造まで立ち返って、つまり企業とは何なのかということをも根本的前提として考えると、既存の労働法が前提としている使用者と使用人の関係を前提にする指揮命令もしくは従属といった枠組みは、正規労働者が傾向的に減少していく時代には対応できない労働法になるだろうとの予測があります。そのため、広くものを見ていきたいと考えておりましたので、タイトルを「協同労働者の労働権」と打たず「とりまく仕組」と題しました。

判断を詰める材料は主要には、フランスの1950年以降の商法学の仕組み、そして1970年代以降に企業法論（企業と会社とは別であるという有力な議論）が台頭してくるドイツに求めています。現在ドイツではすでに社団、つまり有限会社や株式会社に関する規定は、伝統的な会社法の枠組みから排除され、皆さんご承知のように労働者の共同決定を組み込んだ仕組み、企業法というものの構築、その前進が図られています。こういった大きな法人企業のあり方を離れて、欧州の社会的企業や社会的協同組合の発展ということ論じきれないと、私は考えてきています。その

筋で、欧州の労働者協同組合の法的な制度を洗いながら、そこで労働者がどういう地位に置かれているのか、そういう仕組みで研究を構想しました。

ところが、これは到底1年くらいでは終わらないテーマだとある時気がつき、やむなく今日は場面を狭めて、我々が直面している課題に照らして何を研究し、何を教訓として引き出すべきなのか、ということにします。

レジュメに二つの役職を書いたのは、協同労働法制定市民会議の事務局を努める立場と同時に、協同労働者の問題を中心としながら日本の協同組合問題を多面的に検討する研究所の研究員として、どういう判断を下しているか責任を明確にするためです。皆さんの忌憚のないご批判をいただきたいということです。

前提として、最初に、衆議院予算委員会全体会において、前厚生労働大臣の坂口さんが答えた言葉を掲げさせていただきました。平成13年3月25日と平成14年11月17日の2回ほど、社会民主党の議員の方を煩わせて、大臣の基本的所見を伺うための質問をさせていただいたのですが、我々の関心との関係で、大臣がどのようにお答えになったか。平成13年の春には「ワーカーズコレ

クティブ等の働き方については、すでに社会的にも話題になっていることを熟知しており、そのための法律の整備については、誠心誠意対応していきたい」というものであり、平成14年においては、「いましばらくお待ちいただきたい」という答弁でした。それを受け「いましばらく」とは数ヶ月ということだろうという読みで、昨年(平成15年)2月に予算委員会でご答弁いただいたわけです。それが「……御質問いただきまして、……かなり熱心にいろいろ議論を实はさせていただいております。」という答えでしたし、何が問題になっているかということ「使用従属関係……ではないわけでございますので……労働者の保護を前提とした労働者保護規制、労働者保護法規の適用のあり方、ここが一番難しい。……そういう形ではない場合に現在の労働法規をどう適用させるのかということところが一番問題点として浮き彫りになってきている。ここをどうするか、話はそこに詰まってきております……」(第156回国会予算委員会社会民主党・市民連合植田至紀議員の質問への答弁)つまり使用従属関係がないものに対して、労働法のさまざまな法規を積極的に適用していくためにはどういうふうにしたらいいのか、ということ厚生労働省内で盛んに議論をしている。平成13年の春の段階ですでに、法制化が必要ではないか、というような印象に近い言葉を述べながら積極的に取り組んで参りたいという答えがあった時点から、ほぼ2年の間に省内でここまでの検討が進んでいますというお話をされたわけです。同時に、「あなたがどう考えているのか、大臣に対して答申書を出してくれないか」と昨年言われました。その後、何回かに渡りまして答申書を上げております。



実は省内の議論にこちら材料を提供するという形で、進行しているという関係です。私どもがどういう考えをするかでことが決まるわけではありませんが、役所にとってもいろいろありがたいということで、時に答弁書を出させていただいております。

前置きはこれ位にして、今日は大きく3つの柱でものを考えてみたいと思います。まずは、協同労働者と労働立法をめぐる諸環境ということで、立法がどうなっているか、3つの水準でまずお話しておきたいと思します。

第一は、ILOの水準での協同労働者と労働権の扱いということ。第二は、欧州諸国での協同労働者の法的地位がどうなっているか、ということ。第三は、企業組合と労働者協同組合の違いが、今でも時々話題になることがあります。市民がつくる生産組合の一般的な形(法人)である企業組合で従事組合員はどういう地位に立っている

か。第三の点については、行政側の労働基準法解釈通達を手がかりにお示ししたいと思います。その上で、どういう問題があるのか簡単に整理した上で、労働者協同組合における労働法の適用をめぐるいくつかの観点から考えてみようということです。

第一は、成法的観点。これは通常は実定法的観点と言うのですが、ラテン語で*lex lata*という言葉があり、伝統的に日本の学者たちは、「すでに成立している法律」という意味で成法と訳語を当てていて、比較法の研究者の間では定着しているので、この言葉を使わせていただきます。第二に、協同労働者の規定について一定の視角から整理して、厚労省に上げた文章の一部を掲げています。第三に、今日に至るまでの運動の発展を支えてきた歴史的文書として、日本労働者協同組合連合会の「労働者協同組合と労働組合」という決議文書(1994年)があります。ただ、これについては、私が最初に労働者協同組合に来た1998年に名状し難い程の大変な違和感を感じたことを覚えています。正確に言いますと、スターリン時代のロシアの文書からそのまま持ってきたのか、と思う位強烈なショックでした。「とてもじゃないがこんなものをいつまで維持するのだ」ということを折に触れ言ってきました。もはや10年前のものですが、組合員の行動・発言の端々から察するに我々の頭脳に刷り込まれており、きわめて危険な文書が論理的な装いを持ってまかり通っている状況は打破しなければならないと常時感じてきましたので、いくつか検討してみました。第四に、労働法を適用するロジックとはどういうものかを踏まえた上で、第五に、判例および労働法学会において通説になっている実質的な従属関係を判断する基準といったも

のを引用し、その上で果たして冒頭述べたような雇用関係・使用従属関係を前提として、指揮命令関係を導き出すあり方が当を得たものであるか、再検討しなければならない、という判断があって、「現代的な従属論を導出するために」タイトルをつけました。ただ、これは実は最後のところから本論が始まるのですが、未完に終わっています。

1. 協同労働者と労働立法をめぐる諸環境

1. ILO 水準での協同労働者の労働権

ILOでは2002年に新しい協同組合勤告を採択し、堀越先生がわが国での議論につきまして、協同組合学会での論議を踏まえ、提言を送る等のことを行っており、また、我々にとってもホットな話題として頭に残っています。

その勤告のパラグラフ8から肝心なところを抜き出すと、「(1) 国内政策で特に、(a) 協同組合において、いかなる区別も設けることなくすべての労働者に対してILOの基本的労働基準及び、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言を促進し、」とあります。特にこういった規定を設けるにあたって、2001年および2002年に行われた議論で特徴的であったのは、雇用関係が現実にあるにもかかわらず、労働者協同組合という企業法人を外形的につくり登記しながら現実には過酷な搾取が行われているという指摘が南アメリカ、特にアルゼンチンから出され、雇用関係がないように偽装するために労働者協同組合を使ってはならない、という脈絡で、深刻な論議が交わされま

した。このパラグラフの次に「(b)協同組合が、労働法を遵守しない目的で設立若しくは利用され、又は偽装的雇用関係を設定するために利用されないよう保証し……労働者の権利を侵害する偽の協同組合と闘争し、」ということが謳われています。ここにILOの2002年協同組合水準での労働者協同組合を含む協同組合における労働法の適用におけるマニフェストが示されている、と考えてよいかと思えます。

以下に、2001年に行われたILO勧告(旧)127号見直し討議に関する、いくつかのさわりを掲げています。特に重要なのは24.の労働者側副議長パテル氏の発言の中で、「法律上の所有関係の本質もまた障碍となつてはならない。」。ここでいう「所有関係」とは、通例、資本を所有する経営者もしくは企業主に労働を売るしかない労働者といったような所有関係です。労働者協同組合におけるように全員が出資し、経営に参加し、労働に参加するという法律上の特質を持っているのに対し、一般企業においては資本と労働が対抗的な関係に置かれるわけですが、そういった本質的な区別と関わりなく、労働基本権というのは労働がなされる場であればどこであれ適用される普遍性を有するものである、という発言を行っています。これについて、厳密を期すため、英文と仏文を対照しました。仏文は「le régime de propriété juridique ne devait pas non plus être un obstacle: l'universalité s'applique quel que soit le lieu de l'emploi 法律上の所有制度も同様に障害となつてはならない。労働基本権の普遍性は、仕事場がどこであれ、妥当する。」ということでありまして、英文と仏文がほぼ同一の内容になっているので間違いのないと思えます。こういった議論は、先ほど申し上げましたように、雇用関係がないかのごとく偽装する

協同組合との闘争という文脈の中で出てきた発言であります。これが、先ほどのパラグラフ8に結実しているわけです。パラグラフ8をめぐる2002年の論議についても、先ほど紹介しました労働側、使用者側、政府側の議論を可能な限り、すべて訳し起こしたものを資料として付けてあります(「ILO勧告第127号見直し討議(第一次議)・抄訳(1)」『協同の発見』2004.9、No.146)。

確認しておきますと、ILOでは雇用関係があるかないかに関わりなく、労働法が適用される、つまり労働がなされる場であればどこでも適用されるのだ、とマニフェストした、ということを押さえておきたいと思えます。

2. 諸外国での協同労働者の法的地位

次に、欧州ではどうなっているかということですが、同じくILOの文書で、一昨年お亡くなりになった大谷正夫さんが参加された、1995年のILOの協同組合法専門家会議で激しい議論になったのが「労働者協同組合に労働法が以下に適用可能なのか」という論議です。その折に出された報告のさわりの部分を訳してあります。(全文は『欧州ワーカーズコープ最新事情』協同総合研究所編、1999に掲載)

ここではどういう書き方がされていたかというと、「各国での法学説はこの問題に対し、明快な解答を出してこなかった。」つまり、適用がなされるかどうか、各国ごとにはらついていると。欧州では労働者協同組合において、組合企業を相手方とする組合員の裁判の積み重ねの中で、労働法の適用に道を開いてきています。これには長い長い歴史がありますので、割愛させていただきます

ます。いずれにしても最初、どこの国においても雇用関係がないと思われる労働者協同組合において、労働者の基本的な地位は何かということ、確定されず、組合内の紛争を通じ裁判の判決が積み重ねられ、それが各国での具体的な対応の仕方として法律に現れているということです。この資料では、スペインも労働法が適用される国、として挙げられていますが、実はスペインは1999年に財政法の改正と関連する所得税法の改正があり、労働者協同組合の従事組合員は雇われ人ではない、つまり労働法が適用される使用人ではないという規定が登場しています。従ってスペインを除外すべきではないか、というのが現在の判断です。

各国の学説制度がまちまちであるにしても、それはいくつかの類型に分かれています。私が個人的に教えをいただいている、F. エスパーニュさんからいくつかご教示を得、彼の論考を分析していきますと、3つのパターンに分けていることが分かりました。方法的には11世紀のスコラ哲学者たちが当時の社会や支配を正当なものとして弁証するためにつくり出した、従属契約とアソシエーション契約といった観念がありますが、彼はこのスコラ哲学者が析出してきた二つの契約概念を手掛かりに、労働者協同組合の労使関係問題等々地中海諸国を念頭に置いて検討しています。従属契約とは現代の後継者が雇用契約や労働契約です。アソシエーション契約とは、例えば組合をつくる契約といったものが当たります。つまりここでは垂直的な支配従属の関係のない対等平等な人たちがつくる団体、その団体をつくるための契約、ということです。労働者協同組合の設立に関する契約、若しくは労働者協同組合法に定められている制度的な仕

組を受け入れる「加入」といったものを契約と解し、労働者協同組合の設立及び加入をアソシエーション契約と彼は考えるわけです。その当否は今は問わないこととします。

パターンは3つあります。第一に、従属契約、つまり支配 従属を組合契約の中に解消してしまつて協同労働者を従属労働者とは別個の法概念にしている国があり、その代表としてスペインが挙げられています。使用従属関係があるにもかかわらず、使用従属関係に立たないという契約関係を結ぶことによって、労使関係がない、従つて労働法が適用される労働者ではないという法律の仕組を採るスペイン。それに真っ向から対立する形として、えらく古い法概念なんですが、役務貸借関係の契約というのがフランス民法にあります。これは主人と召使の契約関係と想定されれば結構なのですが、役務貸借契約として、労働者協同組合への加入契約を捉えるフランスの立場があります。これが第二のパターンです。ここでは組合員は当然、「雇われ人」といった扱いを受け、労働法の適用の道が開かれています。それに対して、第三のパターンとして、どちらの契約かハッキリさせない例としてイタリアがあります。イタリアの場合、労働者協同組合の雇われ人から組合員になる道が当然開かれており、雇われ人と雇われていない組合員の並存を認めた上で、従事組合員になる場合には労働法の適用が解除される仕組になっている、ということです。つまり一つの組合において、労働法が適用される雇われ人と適用されない組合員と別れている。厳密に言いますとイタリアはスペインと同じく、従事組合員である限りは労働法の適用対象にならない。労働者協同組合で働いていても組合員でない限りは、労働法

の適用がある、ということになります。

整理しますと、エスパーニュさんは、労働者協同組合で組合員として働いている人々に対し労働法を適用するフランス型と、そうではないスペイン・イタリアという分析をしたということになります。イタリアについては、最近の改正では、労働者協同組合は協同組合の範疇に入るのか、もしくは憲法で保護が予定される協同組合に入るのか、ということをめぐるこの間議論が二転三転し、その経緯がICAのオスロ大会で報告されています（『イタリアの経験：協同組合法改正の諸問題とチャンス』『協同の発見』2004.5、No.142）。ただ、本日のテーマとは直接関係ありませんので、割愛させていただきます。

ドイツではどうなっているか。「東西両ドイツが統一した後に、ドイツでは労働者協同組合は非合法化されて存在していない」とある方がかなり大きな集会で公然と申し述べられたので、「そんなはずはない」ということで改めて確認するために、今年6月にフランスのナントで開催されたフランス労協連会議でのP.セグエン会長の「ヨーロッパにおける百万の組合員」という報告を資料に掲げました。その中で、「ドイツでは1,500単協があって、・・・30万の労働者協同組合員（または労働者協同組合で働いている被用者）がいる」とはっきり書いており、非合法になったわけではありません。それを確認した上で、報告を続けます。

ドイツでは通常2つのパターンで労働者協同組合の組合員化が認められています。第一は、結社の自由をベースに、従事組合員が組合との間で雇用契約を結ぶことが認められています。または、契約自由という法理に基づいて、雇用契約や労働契約を締結す

ることが認められています。それ以外の契約関係を立てないというケースもあるかと思いますが、この契約を結ばない時にはどうなるのか、という資料がまだ見つからないので何とも言えません。しかし、「雇用契約や労働契約を結ぶことが、どんな実践的な意味があるのか」ということについて、エスパーニュ氏がまた書いておりますので、この後ご紹介します。

簡単にまとめますと、労働者協同組合において働いている、特に組合員として働いている場合に、「使用従属関係が認められない」ということで労働法が適用されない国の例として、イタリアやスペインが挙げられます。それに対して、フランスの場合、労働者協同組合の従事組合員であっても労働法の適用は受ける。ただし、一般の企業における労働者とは違うわけですから、組合員資格を喪失した場合に同時に就労を離脱しなければならない、つまり解雇とは言いませんが就労する権利を失う。もしくは、除名の他に労災・疾病など正当な理由がないのに就労を放棄した場合に組合員の資格を失ってしまうということです。例えば、故なくして長期に出勤しないとか、労働秩序を乱すこと甚だしい、といったケースです。つまり、一般の解約告知権とは別の仕組が、そこに用意されているわけで、まったく同じ形で適用されるわけではない、ということをご理解いただきたいと思います。

3. 企業組合の組合員の法的地位

わが国の企業組合における組合員の法的地位をめぐる2つの解釈を見ておきましょう。第一点は、中小企業庁の通達です。そこでは「従事組合員であって、」 当然

にこの従事組合員とは、我々の言う出資・労働・管理に参加するものですが 「組合との間に、実質的使用従属関係があると認められる者(労働組合法第二条各号に該当する者を除く。)は労働組合を結成することができるものと解される。」(昭32中小企業庁)ということが通知されています。もう一点は、労働基準法解釈通達として「共同経営事業の出資者であっても、当該組合、又は法人との間に使用従属関係があり、賃金を受けて働いている場合は、基準法第9条の労働者である」(23、3、24基発第498号)というものです。これは明らかに企業組合の組合員労働者についての通達です。「従事組合員」、「共同事業の出資者」とウェートの置き方は異なりますが、当然そこには、実質的な使用従属関係のある場合には、労働法の保護を受けられるという通達を出しているわけです。そうなりますと、実質的な使用従属関係というのは、何によって判断するのか、ということがポイントになります。

4 . 小括

実質的な従属を判定するメルクマールについては、後で述べることとし、欧州では雇用労働者に適用される労働法をどのような意味合いで組合員が利用しているのか、ということのエスパーニュさんがまとめているので、それを見ておきましょう。諸外国では労働法の適用関係は、すでに見たように区々としています。ところが、彼は、雇用労働の接触伝染 (la contagion du travail salarié) と題して、「どこでも従属賃金労働モデルは協同労働の分野を侵食してきた。あるいは法律で協同組合員を(フランス)、労働者所有企業の従事社員を(スペイン)被雇者

として規定し、あるいは沈黙し(大英帝国、ドイツ、ポルトガル、スウェーデン、デンマーク、オランダ、アイルランド)、従事組合員は、通例、雇用労働の法の枠内に、かつ、その保護下に彼らの労働関係を書き止めるために契約の自由をできるだけ利用する。……どこでも協同組合制度は同一の反抗(従属的雇用に対する反抗)の中から誕生した。国が異なればその進展は異なった。しかし、こうした相違つまり外面的な形態の相違にもかかわらず……協同労働は……外的命令に由来する従属から逃れるために従属関係の技術を選択する自由で、平等な人々のアソシエーションの手段である」(ibid,p.15.)とまとめています。

ただ、問題なのは、協同労働はあくまでも外的命令に由来する従属から逃れるための組織であって、そういった組織に従属関係において認められている法益、つまり労働法による保護を選択する自由も入っていると。雇用関係のない労働者であるけれども、雇用関係のある労働者に認められている法の仕組みを利用することで有利な面が出てくるので、おうおうにしてと言いますか、必然的に、契約の自由というものをそのために使っているということです。日本について、とりわけ企業組合の従事組合員のケースにおける労働法の適用の問題という点も想起すると、大臣が難しい論点であると言っているわけですが、すでにほとんどの答えは出てしまっているのではないかと答えざるを得ないわけです。

II . 労働者協同組合における労働法の適用をめぐる

ただ、労働法を適用すること初めにありき、ということで問題を考えているわけはありません。何故に労働法が適用されてしかるべきなのか、という評価がなければ、何のための労働者協同組合なのかということも分からなくなってきましたので、エスパニーニさんの書いた「従属関係の技術を選択する自由」の中身について、一旦考えをまとめておきたいと思ひまして、次に「協同労働者への労働法の適用をどう考えるか」ということを試論的に書き出しました。

前提的了解 協同労働者への労働法の適用をどう考えるか

まず、労働法を雇用関係つまり使用(者)従属(使用人)の間における法的関係を矯正するものであると考えてみた場合、使用(者)従属(使用人)の関係が原生的に成立しないとき、おそらくその適用はありえないと判断されるのだと思います。つまり、自然人に擬せられる企業と使用人という個人との間に、または商人に擬せられる企業と個人との間に対等で平等な関係など成立しようがないわけですから、使用(者) 従属(使用人)関係がある場合に、従属を認定し同時にそこに労働法の適用の回路を開くという仕組になっているわけです。

労働者協同組合の場合は、労協の企業と組合員労働者の間において、出資(一般の会社における株式の購入)を媒介として対等で独立な関係しか成立しないんだと判断すると、労働法の適用など最初から余地がなくなってしまうわけで、事実、労働者協同組合運動が社会で注目される以前は、こういった判断だけで物事が軽く済んでいたは

ずです。ところが、その後、労働者協同組合の研究が少しずつ始まった段階で、労働法について、その内容は使用(者) 従属(使用人)という関係に限定されない、言うなれば「公正な労働秩序」ではないのか、もしくは公正労働基準ではないのか、という判断が登場してきています。私流の言葉でいうと「労働に関する客観的法秩序」ということなるのだろうと考えられます。

もちろん、そうは言っても、使用従属関係が成立しない前提として、出資があるのではないか、という有力な議論は存在しています。日本労働者協同組合連合会によって93年に出された労働者協同組合と労働者像についてのレポートも、翌年同連合会に採択された文書でも、「出資というのは企業を所有することなんだ」つまり、一般の営利企業における企業主と同じ立場に立つんだという了解をしています。私の考えでは、出資というのは、労働者協同組合という企業内における持分的共有権者としての地位を保障したに過ぎない、もしくは持分的所有権者としての組合員の地位を取得し行使するための権原、原始的な理由に過ぎない。それ自体は、使用者であるか使用人であるかという規定には関わっていきませんが、企業内での指揮命令という意味での実質的な従属関係そのものの存否を決するものではない、ということになります。

つまり、組織の内部における労働というのは、『資本論』の中にも、オーケストラの指揮者と団員との関係のごとく、必ず分業を前提とした協業の編成という意味での指揮の機能というのがある、と書かれているように、企業である限り拘束的な命令または指示、そしてそれを受け入れるという構造からは永久に離脱できないと私は判断し

ます。問題は、企業内での指揮命令関係、つまり実質的な従属関係といったものが、客観的な労働秩序に合致しなければならないとしますと、問題なのは資本 賃労働関係においてのみそういったものが成立するのか、それとも、資本 賃労働関係がない場においてどう成立するのかの構造的な違いを、どう法律や経営の仕組の中に生かすのか、ということになるんだと思います。

出資をもって使用従属関係という意味での、またそれを媒介する指揮命令関係がないにしても、企業としての側面において指揮命令関係の存在を不要にするわけではありませんので、その違いを念頭に置きつつ、労働者協同組合における実質的な従属をどう考えるのか、ということが大事なんだと判断しています。そういったことは、労働者協同組合の法案要綱を書いた時点と、日本労働者協同組合連合会が採択した労協法第一次草案を相当修正させていただいたときに、発想していたことです。資本の所有・非所有に基づく労使関係はない、しかし指揮命令関係は存在する、では、それを協同組合における指揮命令関係として、どのような仕組におとしていくのか、ということ、それが大きな第一点目であります

私が言いたいのは労働法自体は労働に関する、歴史的に相対的であれ客観的な価値的な法秩序ではありますが、ここには資本の所有 / 非所有に基づく秩序だけが存在しているのではなく、したがって所有 / 非所有に関わりなく指揮命令関係が存在する場合に、労働法の内容をどうふさわしく労働者協同組合に適用するのか、という発想が成立するわけです。

そこで、どう適用させるかという時に、一つのガイドラインになり得ると思われるも

のがこの間ILOが出してきているディーセント・ワークに関する考え方であり、これをどのように盛り込むか。まず第一義的には労働者協同組合の法律及び定款に盛り込むかということが分かれ目だろうということで、ディーセント・ワークの諸契機の実現に向けて、どう正しく整えていくのか、ないしはそれを軽く扱うのか、ということによって労協における労働世界のありようが大きく変わるだろうと考えています。

項目的に提示しますと、まず第一点目として、労働法に示される客観的労働秩序の遵守の義務は、定款上で全組合員に課せられるべきであるということです。第二点目は、客観的労働秩序の維持義務が機関(役員)に課せられるということです。第三点目は機関は当然、義務違反を問われるということです。自ら労働者協同組合の法律を創る運動に携わっていて、客観的労働秩序に反する事件が起きた場合に、まず処罰されるべきは運動を推進した側にあるだろうという覚悟を持つ必要があります。

1. 成法的観点からのアプローチ

では、日本の現実の問題に立ち返って、成法的観点からのアプローチということで、いくつか整理をしながら中身に入りたいと思います。まず、生産協同組合の一般的仕組として企業組合という制度があります。企業組合の協同組合性が何なのかということは、この際脇に置くとしまして、生産協同組合の一般的な範型をなしている企業組合については、「出資は、使用(者) 従属(使用人)関係の成立とかかわりなく、組合との間での労働関係の成立を排除しない」、つまり実質的な従属関係があると認められる

場合、労働組合の結成は許されるという通達があるように、出資をキーワードにして、「労働関係」の成立事情を背景として労働法の適用を考えているわけではない、ということです。

ILOの勧告はすでに見たように労働法の無差別の適用を要求していると判断してもよいかと思います。ところが、いずれの国においても、労働所得の形成を労働の対価、つまり月給といったような労賃としてではなく、剰余の配分によって決定する場合は、スペインモデルが典型的ですが、同時に労基法「解釈通達」もそうですが、労働法の適用除外となります。つまり、出資からは直接に労働法の適用または不適用といったような論法は導かれてきませんが、剰余の配分によって所得を形成する場合には、明らかに使用従属関係に立っていないという判断がされ、いずれに国でも労使関係外の剰余処分そして所得形成が為されるときには、被用者処遇はされないということです。

それでは、我々はどうするか。労働者協同組合の運動は、労働基準法第9条の意義での労働者（これは使用従属関係に立つ労働者を指しております。同時に賃金労働者です）を予定しませんし、労働組合法第3条で言う賃金労働者であることも予定していません。それは、連合会決議の内に暗黙または公然と前提とされているわけで、賃金労働者ではないということは形式的に毎月受ける「月給」は、剰余の前倒しとして配分されているに過ぎないという論法に導かれます。

賃金労働者でもないという場合に失われる法律の効果は唯一、最低賃金の保障を求めて機関に対しクレームを唱えることはできないということです。例えば、先ほどのILOの労働法専門家会議の議論では「しか

し、法律が黙認する多くのどっちつかずの状況が存在する。たとえば、フランスでは、労働者が支払いを受けることなく超過労働し、休暇を返上し、1ヶ月間は給与なしに働くことを要求され得る。」とあります。その前の段落で「フランス、コスタ・リカ、アルゼンチンおよびスペインでは、たとえ労働者協同組合が財政的困難にみまわれつつあっても、労働者が最低賃金を下回る賃金を受け入れることができるという意味のどんな規定も無効とされる」とあるように、最賃以下の所得配分を禁止し、それを甘んじて受ける必要もないと言いつつ、法律の実際においては、1ヶ月間の不払いを求めて裁判を起こしても無駄であるという法慣行がフランスでは出来上がっているということで、各国必ずしも文字面だけでは判断ができないという規定があります。

冒頭に紹介しませんでした。平成15年の国会での大臣答弁で「……いわゆる法人制度全体の再編成を視野に入れました企業組合でありますとかNPO法人など、いわゆる類似の各種法人制度との整合性をどのようにつけるかという問題でございます。……」という箇所があります。それと並んで、労働者協同組合における労働権の保障をどうするかということを大臣は答弁したのですが、実は大臣はそれほど難しい問題を企業組合と労働者協同組合の間に見ているわけではありません。私が省に何回か答申書を上げて企業組合について説明をしたのは以下の4点です。

第一番目は平成12年の中小企業等協同組合法の改正及び2年前の改正において、もはや企業組合は企業タイプを維持することを強制されていません。つまり、総会の特別多数決議を持って営利企業へ移行することが

認められました。通例は、例えば、ある企業組合を株式会社にしていききたいとなった時に、本来は一旦は解散を議決して解散に伴う財産の清算処理を行わなければならないのですが、それを行うことなく株式会社や有限会社に移行できるということで、極めて異例な仕組が入ってきています。法律家的な言い方をすると「タイプ強制」を外してしまったということで、日本において極めて異例、異常なものです。

二番目は、労使関係秩序を包み込んだ生産中心の協同組合で、それは働く者がつくる労働を中心とする協同組合、人間の労働を中心とする共同事業体の姿から見るとふさわしくない。つまり、組合員である労働者が非組合員の労働者を「ピンはね」することが可能であり、そのような意味での労使関係が成立しているわけですから働いている者の間すべてにおいて協同の関係が成立しようもない、という点です。

三番目は、戦後改革期の法律で、あの時期に出来上がった協同組合法というものは概して1937年のICAの協同組合定義をベースにして進駐軍の若造が作り上げたいいい加減な法律の体系で、そこにはさまざまなバイア

スが入っています。農協法、生協法の非営利構造を支えるロジックは、合衆国でのコーポレーション概念にぴったり符合してもあります。特徴的なことを言いますと、協同組合において拡大再生産を保障していく内部留保の仕組など一切設けなくて済むという形になっており、企業体として持続的に存在するような財務構造というのは現行の生協法も含めて極めて脆弱なわけです。この時代に市民が事業を起し、安定的な事業主体とならんとした場合に、そのままでは役には立つが大きな期待とは裏腹の細々とした経営しか見込めない、そういった仕組です。政府もしくは自治体がアウトソーシングを進め、その受け皿の一つとして、公益法人改革が言う意味での市民主体の事業の旺盛な展開といった政策的な要請からは相容れないということで、三番目の理由とさせていただきます。むろん、企業組合を発想する上でイニシアチブをとったのは時の中小企業庁長官N氏ですが。

総じて、企業組合は労働者がつくる協同組合とは無縁だという点を大臣及び厚生労働省の官僚の方々には理解をしていますので、企業組合法人と労働者協同組合法人との区別が難しいと大臣が発言していますが、それ程の論点と見る必要はないと考えています。

ただ、ここでもう一つ触れておきたいのは、先ほどの非賃金労働者規定の問題です。労協の組合員は雇用労働者でもなく賃金労働者でもないという運動を歴史的に追及してきたわけですが、これをどうしようかということです。つまり、「私たちは賃金労働者である」としてしまえば、企業組合における労働基準法の「解釈通達」でも明らかのように、実に簡単



に労働法適用の回路が開かれてきます。ところが、そうするとどうなるのかというと、まず税法上での処遇の問題が出てきます。賃金等を支払う生産協同組合はすべて法人税法上では協同組合での扱いを受けられず、一般営利企業の扱いを受けるというのが現状です。ただ、そういった税法の観点から賃金労働者とするのはまずいと考えるのは実にセコイことです。

平成12年度に政府税調が30年ぶりに出した租税戦略に関する文書では、法人の形態の区別に関わりのないフラットな税制に全面的に移行していくという提言があり、現在着々と進んでいます。その第一弾は公益法人に対する課税であり、次は協同組合に対する扱いの見直しです。「また、公益法人等及び協同組合等に対する軽減税率(22%)については、これらの法人の営む事業と一般法人の営む事業とは競合しており、税制が競争条件を異なるものとするは適当でないことから、基本税率との格差を縮小する方向で検討していくことが適当です。」(「わが国税制の現状と課題 21世紀に向けた国民の参加と選択」平成12年7月)と書いてあります。普通法人課税率(30%)を下げつつ、公益法人、協同組合等の税率を上げていくことで平らにしてしまうという基本戦略を立てています。この戦略自体について、私は事あるごとに「きちんと対応すれば」と言うのですが、誰も反応しませんので諦めたのか、と踏んでいるのですが、大きな流れとしては、法人税法上の協同組合処遇はなくなるのですから、協同労働者とは何かを問いつめることなく協同組合処遇を受けるために、「私たちは賃金労働者ではない」とするプラクティカルな論法はもう使えないということです。実際EUでは、基本税率

は同じであり、どういう税制優遇をかけるかは法人の形態に関わらせしめられていません。つまり、協同組合であるから営利企業より法人税率が低いということはないか、なくなりつつあるのが現状です。ただ、別の意味での行政側からの支援はありますが、それは税制とは関係のない政治判断、統治行為に関することでもありますので省きます。

賃金労働者であると宣言してしまえば労働法の適用は可能となるのですが、賃金労働者ではないと言いながら、協同労働者に公正な労働基準である労働法の適用の回路を開くか、ということが課題になってきます。

2. 協同労働者規定

これまで「協同労働者」について何の規定もせず報告してきましたが、ここでは2つの面で協同労働者を考えてみました。

通常は出資・労働・管理という極めて抽象度の高い議論で済ませてしまうわけですが、協同労働者の所得のあり方とはどういったものから考えてみたのがこの箇所です。むろん、これが規定のすべてではありません。協同労働者に関する核心的な規定の一つとして、所得定在の問題があると判断したわけです。「協同労働の核心とは、私見では、働く者が労働の対価、労賃を得るのではなく、経営の剰余処分として利潤の配分を受ける働き方である。この所得の形式的性質から導きうる労働者を仮に協同労働者と呼ぶことにする。」というのが私の仮説であります。ただ、この限りで企業組合における働き方と決定的に異なることは言うまでもないのですが、これでは賃金労働者規定を

纏わない自営業者の働き方と区別ができません。そこで「利潤配分との関連で協同労働者と仮称された労働者は、ここで、社員権つまり共益権の行使により自益する労働者、自益権の享受を共益権の行使に依拠させる労働者である」という規定を私は実質的な規定として掲げさせていただいたということです。この形式的と実質的な規定を媒介するものが実は協同組合であり、「自営業者との決定的相違は、協同労働者は対外的取引において団体の名において登場し、権利を取得し、債務を負担し、訴訟当事者になる、という点にある。すなわち、社団に自己を組織した労働者としてのみ存立する。ここでふさわしい社団は、現在までに開発されている社団の体系からすれば、協同組合となる」としました。

所得の以外の面から労働者協同組合を見ると、「と同時に、労働する者は、経営の原資を自らもちより、本来配分可能な利益の一部を放棄し団体の独自財産である積立金へ繰入れることにより資本を造成するという意味で、資本と無縁な賃労働者ではない。形式的に、資本が人格化した資本家を予定しないだけでなく、実質的に、社員権つまり共益権の行使により資本を形成する決断を行うからである。この意味で管理と労働とは互いに関連しあい、労働する者が経営をも行う」（以上「」内、厚生労働省宛提出文書「協同労働者と労働法」からの一部抜粋、2004年7月）ということになります。出資し労働し管理するということを百べん繰り返してみたとところで、「出資するから当然経営に参加する」という論法だけでは、法律家には通用しませんので、少し面倒ですがこういったことを書かせていただきました。

（以下次号）