

ば、その労働組合はどのような性格と機能をもった組織であるかについて、調査・研究・検討をおこない、今回の第1回全国交流会に中間報告をおこない、2～3年の全国的討論をおこなうことにしてきた。

今回の全国交流会では、検討委員会の中間報告をうけて、労働組合と労働者協同組合の関連と相互発展の方向が明らかにされなければなりません。また、各種の協同組合や「民主経営」においても、その新たな発展のために、経営と労働のあり方が再検討され、さらに、労働法学会の中でも、「労働者の側から雇用関係—労働の従属性を否定し、資本主義労働法の労働者概念の変更を迫る」ものとして労働者協同組合に関心がよせられ、「企業別労働組合運動の停滞を飛躍に転換する可能性」が検討されている。

事業団第14回定期全国総会は「新しい労働組合

のあり方は、十分な時間をかけて（2年ぐらい）しっかりと定めてくることが必要」とし、他の労組、団体や労協グループ等との交流と調査、協議、協力をおこなうこと。労働組合問題での理解を深めるために学習・教育活動の推進・他の労働組合や協同組合諸組織へ労働者協同組合への理解を広め、新しい労働組合の必要性について協議、懇談を進めること。を決定している。

事業団、労働者協同組合が歴史的創造であり、日本の経済民主主義からみて重要な役割を果す方向で努力されている。その労働者協同組合が必要とする労働組合も、日本の進歩と革新を展望して創造的でなければならない。

今回の中間報告にたいし、理論的、実践的に十分に討論され、現実的にも展望がきり拓かれることを強く期待する。

〈特集・労働組合問題全国交流会から〉

『労働者協同組合における労働組合のあり方』に関する報告

柳 沢 敏 勝 (明治大学商学部教授)

はじめに

この報告書の中心的な目的は、労働者協同組合が必要とする労働組合のあり方を具体的に描いてみることである。その目的を達成するために、聴き取り調査などを実施し、検討を加え、報告書がまとめられたが、今後さまざまな角度からの検討が加えられる必要があり、中間報告としての性格をもっている。(委員会設置の経緯等については小沢氏の論文を参照されたい。)

1 労働者協同組合が必要とする

労働組合の性格

前作業部会「答申」が、労働者協同組合が現在必要としている労働組合の性格を規定しており、ほぼその規定に尽くされているといつてよい。すなわち、労働者協同組合が労働組合を必要とする

のは、失業者や不安定就労者の運動上のセンターが必要であるからだとしている。それは、労働の自主的協同化を原則とする新しい労働者、すなわち従来の「従属労働者」概念ではくくれない《協同労働者》が、現在のところ、失業者・不安定就労者を自らの後背地にしているからである。

このように、《協同労働者》がおかれた条件のもとで繰り上げられるべき労働組合運動は「失対就労者だけの組合」から脱する視点が必要であり、その視点から、失業者および不安定労働者などのための社会運動体として、失業者運動の再構築を構想すべきであるとしている。

しかしながら、他方では、その労働組合は、理事会と労働組合の分離を前提に団体交渉によって要求闘争を企業内つまり労働者協同組合内で進めるといふ発想とは無縁である。なぜならば、出資し事業体を所有し管理する者が労働をも担う労働

者協同組合においては、自らに対して自らが団体交渉・ストライキを行使するというに等しい説明不能の構図だからである。つまり《協同労働者》たちは、今日自らがおかれている条件のもとでは労働組合を必要とするが、その労働組合は伝統的な企業内組合として機能する労働組合ではなく、失業者や不安定就労者のセンター機能をもつ組織として、企業の枠をこえて横断的に組織された組合として、条件整備のためにさまざまに活動する労働組合である。

「民主的改革」の論理にもとづく《主人公たちの労働組合運動》は、一方で、現行社会のなかで求められている、人間らしい労働・よい仕事への欲求を組織することを基礎に、労働内容の変革さらには企業変革・産業変革を展望していくといった課題にたいして、大きな役割を果たさうはずである。他方では、産業と地域への視野を基礎としつつ労働者協同組合と労働組合の力の結合をもって「人に価値ある全ての事業」を開発・推進することがいまこそ求められているのである。

さらにいえば第3に、《主人公たちの労働組合運動》は、事業活動を正当に位置づけそれを発展させることによって、労働者のライフサイクル全般に対応する労働組合として自己形成していかなければならないのである。

2 《主人公たちの労働組合運動》

の意味

労働者協同組合という事業組織の主人公である《協同労働者》たちが社会の主人公でもあるためには、さまざまな社会的条件を変革する発言力を形成する必要がある、そのための主体と運動の形成が必要である。それは労働者協同組合という事業組織のみでなしうる事業ではない。労働者協同組合と一体になって社会的条件の整備に取り組むために、さしあたって、未組織労働者のセンターとして労働組合を形成しなければならない理由がここにある。

しかし未組織労働者は、性や年齢、職歴、経歴を異にするさまざまな人々であり、また生活スタ

イルも生活上のニーズも多様な人々である。こうした多様な人々の多様なニーズにこのセンターがすべて応えることは不可能である。この観点から、労働市場情報の提供や職業紹介、相互扶助（生活に関わる情報の相互提供や共済など）といった共通する基本的な組合サービスをどのように提供できるか、そのためにはどのような機構を用意することができるかについて、考えを整理しなければならない。

その整理にあたっては、「生活情報センター」、「生活学校」、「地域のたまり場」などのいくつかの考えに示されているように、何が中心テーマであるのかを考慮にいれ、「地域の相互扶助センター」あるいは「地域での新しい生き方・働き方を創造するセンター」などとして、運動と組織の形成をはかる視点が大切である。

3 労働組合の具体的なあり方

現在の労働者協同組合自体が部門や労働者類型を問わず同一事業体に混在させていること、労働者協同組合事業の周辺部へ組合組織を拡大する必要があること、直ちに協同組合に参加しなくとも労働組合員であることができるような開放された組合組織であるべきこと、などの現実的条件を考えるならば、当面は一般組合として形成されることが妥当と思われる。

労働者協同組合が必要とする労働組合は、今日の条件のもとでは、組合員を取り囲む社会的環境条件の整備に乗り出すことを基本的な任務とする。これらの任務を果たすためには、未組織労働者の組織化を押し進め、業種別や地域別の社会連帯を確立する必要がある。さらには市民運動、社会運動とのさまざまな連携を図ることが大事となる。

この点で大事なことは、事業組織内部での相互扶助から一步踏み出し、種々の意味で地域のセンターでもある労働組合を通じて、地域での相互扶助の仕組みなどを用意することである。たとえば、仕事や生活に関する情報発言・情報交換の場をつくること、共済を未組織の人々に開放していくこ

と、あるいは市民運動・社会運動とのインターフェイスとなることなどである。

労働者協同組合がこの運動形成に大きな役割を果たさなければならない以上、運動の推進に必要な資金を自ら準備していかなければならない。それは単に自らの運動資金という性格にとどまるものではなく、多様な社会運動や試みを援助できる社会的性格をもった基金の形成でなければならないであろう。

労働者協同組合の構想は《協同労働者》のライフサイクルを包摂することろまでに膨らんできているのが現在の水準である。労働者協同組合、高齢者協同組合を通して、労働組合員資格を一生涯保持することができるのであれば、企業内組合では確保することのできなかつた各種の組合サービスが受けられるだけでなく、加齢とともに深まる不安定な生活条件から自らを解放していく相互扶助の仕組みのなかに身をおくことができる。労働者として、生涯をやすらぎのなかで全うすることが可能となる。

そのかぎりでは、こうした労働者協同組合、高齢者協同組合、労働組合のネットワークは、日本の労働者にとって強力な援軍である。しかしながら、このネットワークには、多様な試みなどを援助し、育成し、調整する機能が欠落する可能性がある。そうした社会的機能をもつ調整機関や振興機関が日本社会に見あたらない以上、このネットワークを母体とした、より広い構えの機関を新たに主体的につくり出すことは検討に値する。それをここではさしあたって「労働者協同組合協会」ないしは「労働者会議」と呼んでおく。

「小宇宙」に閉じこもって既得権益を固定化してしまう可能性は、労働者協同組合のみならず、労働組合にもまだ十分ある。こうした社会的妥当性についてこれらの組織が常に自己点検すべきことは論を待たないが、他方で、社会監査の機能をこの「協会」に委ねていくことは重要なことだと思われる。

（「新しい労働者」像についての議論や、日本の現実的条件の検討については省略した。）

〈特集・労働組合問題全国交流会から〉

雇う・雇われるの関係とは？

石田 嘉幸（神奈川県／元国鉄職員）

自ら出資し自ら運営し自ら働く労働者協同組合だから、雇う・雇われるの関係はないのだ、と自動的に言えるのだろうか。というのが一番大きな疑問です。雇う・雇われるという支配・被支配の関係は生産手段の所有関係からでなく、その運営において生まれてしまうものだということが旧ソ連圏やユーゴスラビアの事例から明らかだと思います。労働者が所有する企業といっても、たとえばレーガンやサッチャーが支援したESOP（従業員持ち株計画）で生まれた企業のように、「みんなの会社なんだからみんなが自主的に頑張ろう」、などと、いわば究極の労務管理手法として位置づけられてしまう場合もあります。（もちろんそれらも今後変貌していくと考えられますが）

事業団においてはそれらへの傾向を、「徹底民主主義」と「良い仕事」「まちづくり」という観点から回避しようとしてきたと言えらると思います。決定過程では徹底的な意思疎通と納得をはかろうという態度、また、自分たちが儲ければよいという「企業エゴ」でなく自分たちもしてほしい仕事、望まれている仕事をしようという、この二つの運動態度によって、事業団は支配・被支配の関係を生じさせないようにしようとしてきた、と理解します。ですからそれらがきちんと機能していない場合、いつでもただの「従業員持ち株会社」に移行する可能性も潜んでいるのだと。

雇う・雇われるの関係というのは、みんなで出資した、法律的な雇用関係がない、みんなで決定