

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っ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置くことができる。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ぬ以上、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で自主的に頑張ろう」、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るという態度、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

した、というような形式をもって、「従って、そうした関係はここには存在しない」などと宣言できる性質の問題ではなく、ある人たちがあつた人たちを、何かの操作対象として見てしまう、またあつた人たちが自分たちは何かの道具として扱われていると感じてしまうときにはいつでも出現している現実の関係性そのもののことだと思います。自分たちが主人公であるということは、「雇われ者根性の克服」という言葉を覚えることによってではなく、日常的に仲間間で（あるいは対外的にも）相手を操作対象としていないか操作対象とされることに甘んじていないかという自己点検によってのみ成立（維持）できるものだと思います。

しかし、相手を操作対象として考えてしまうことは、主に事業団のいわば外から、貨幣という制約、納期などといった条件をどう事業団の現状と接合するかという課題・問題からやってくるように思えます。それはまさに普通「経営」と呼ばれていることですが、企業の内部と外部をどう接合編成するかを企画立案するその作業は、確かに現在それ特有の専門性を持ちます。そしてそれらの条件（貨幣や資本の権力）をも私たちは変成して

いくのだという意思統一が事業団員になれば、その接合作業は、企画する者とそれに従う者という対立を必ず生み続けてしまうものだと思います。

そうしたいわば労働者協同組合の核心でもある、経営や作業行程の決定過程を、「徹底民主主義」と呼んでいるわけですから、その十分な機能の保証こそが制度的にも必要のように思いました。

委員会報告にあつたような、事業団の外に組織化などの任務のため労組を構想するのは、もともと運動体でもある事業団を事業体と運動体に分割するようで不自然に感じられます。どんな問題がありそのためにどんな機構が必要かと考えるべきであつて初めに労働組合ありきではないはずで

私は、労働者協同組合の最も中心的な志は、「支配・被支配の関係でなく人と助け合って生きていきたい」、というものだと思います。そうであるならその志は民間会社で働く人も、すべての人も共有可能のはずです。事業高の拡大という方向だけではなく、そうした労働者協同組合の思想の深化拡大こそが重要だと思ひました。

---

### ＜特集・労働組合問題全国交流会から＞

---

## 感想 市民法の立場から

高橋 良彰（山形大学人文学部講師）

協同総研の主催の集會に2度参加させていただいて、労働者協同組合の結成を受けての新しい協同組合法制への熱い期待を感じることができました。私自身は、これまで協同組合法を専門としてきたものではないのですが、協同組合（その名称は別にして、実態が協同組合である諸集団、人々の集まりを念頭においている）に興味をもち、今後研究していきたいと考えています。ここでは、私自身がこれまで研究してきたいわば専門（市民法）と対比しながら、特に労働組合問題全国交流会に参加しての感想を述べさせていただきたいと思ひます。

先日の集會では、労働法学の立場から把握されてきたこれまでの「労働者」概念が、労働者協同組合の設立を受けてどのように展開できるか、という問題が議論されたと思ひれます。同集會に参加された伊藤教授・大山教授とも労働法学をこれまで検討されてきた法学研究者であり、その立場からの発言であつたからです。

興味深かつたことは、両先生とも、労働者協同組合の設立を受けて、これまでの労働法学が培ってきた諸概念との間に、いくばくかの戸惑いを感じているように見えたことです。むしろ、そこには、新しい事態を受けての期待感も感じられるも