

巻頭言

協同労働の協同組合法(協同労働法)の根幹

協同労働法制化市民会議 法制・国対幹事 島村 博

法制化運動は、第一の局面を終えたところですが。あらためて、私たちが求めてきた新法、協同労働の協同組合法(仮称)の骨格を整理すると以下ようになります。

設立は、認可制度に拠るのではなく準則主義とするべきこと。次に、設立された組合と組合員との関係では、働く組合員(従事組合員)が安心して、かつ、安全に事業に従事できるものであること、仕事と生活の調和の図られる就労秩序のもとで事業に従事できるものであること。組合と第三者との関係では、第三者の利益すらもが積極的に促進されるべきものであることが眼目となります。

準則主義は、通例は、組合の設立に際して行政的なコントロールがないことにおいて意味づけられますが、むしろ、国家と市民との関係の近代的あり方に即した結社の自由の論点として意味づけられなければなりません。

従事組合員が、上記の環境や秩序の下で事業に従事するという事は、憲法第25条でいう健康で文化的な生活をする権利を保

障する基礎となります。なぜならば、この権利は、「人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」(労基法第1条)労働条件の下で働くことができ初めて確保されるからです。過労死を招くような苛酷な長時間労働やストレス過多の職場環境で働く者が、「健康で文化的な生活」を営むことができようはずもない、と言い換えれば分かり易いかと思います。

組合と第三者との関係は、通例は、組合が社会の利益を損なうことがないように事業・経営を行わなければならないという意味で理解されます。

組合は、どこまでいっても、事業資源(人と資本)を地域内においてしか見出すことができず、地域の人々の信頼なしには存続できないものです。だから、地域の問題への配慮を経営原則に当然にも高めてきた訳です(ICAアイデンティティ声明、第7原則)。

協同労働組織も同様です。しかし、事業を通じて地域の必要を充たすだけでなく、就労創出等積立金という第三者による

仕事おこしを支援する経営の仕方を通じて、地域の利益に積極的に貢献できる存在であることも強調されなければなりません。

さて、先ごろまで続いた国会内の法・要綱案の審査の場での論議のかかわりで、準則主義について、説明をいま少し付け加えておきましょう。

準則主義が、近代的な市民自治の成熟に対応するものであることは述べました。ところが、審査の場で、準則主義では事業組織を脱法目的で立ち上げようとする輩の反社会的行為を規制・制圧できないのではないか、という疑念、懸念が強く表明されました。

こうした懸念等については、筆者も共有するところが少なからずあります。しかし、協同労働法は、協同組合という団体を組織する法律であって、設立規制や事業規制を本体内容とする警察法ではなく、また、行政的監視の範囲と権限を定めることも目的としません。他の協同組合法に「設立規制」、「事業監視」という検索をかけても、これらがどこにも見出されないのと事情は同じです。

規制や監督手続は、実は、協同労働法においては組織法ということを念頭において、1) 組合要件、2) 事業原則、3) 加入・脱退手続、4) 就業規程、5) 解散事由において整備されるべきものです。すなわち、組織の基本的性格を決定づける定めを、厳格に保持させる（設立の認められた組織の内部的コントロール）ことを主とし、行

政および司法監督をそれに付随させるとする発想は、結社の自由および市民自治の証としての準則主義という意味づけから当然のことです。だから、懸念は、上記の点にかかわり、脱法的運用に対する「規制」力、「監督」効果の存否という見地から発するものでなければ、つまり、市民自治の事業版である組合自治の観点から知力を絞って制度整備を行おうとする立場に立つものでなければ、認可に行政的管理システムとしての有効性を安易に求めることになり、市民的成熟を促進する動きと逆行してしまいます。

同様に、就労規程もフロント企業の進出を阻むものとはならない、基準法の適用を正面から掲げるべきであるとの強力な主張も見られました。何ゆえに、「規程」を案出したか、また、営利企業における基準法の適用事業所でサービス残業等をはじめとする脱法的事実が横行している事実についても脇において、批判の発想の仕方を問題としておきましょう。

組合員が事業に従事する上で従う就労規程問題とは、組合員の就労環境と労働とが単に最低限度の公正な労働基準や労働安全衛生法の定めに沿うものであればよい、という性格のものとして理解されるべきではないでしょう。

むろん、この組合では組合員は「出資もし経営にも参加し働く組合員」として理解されるものですが、組合員は資本家であり、経営者であり、労働者である、という理解は便宜的説明としてはともかくも、これで

は組合員の地位を法で定めることはできません。

筆者は、組合員は事業に従事することによって、つまり働くことにより所得を得る者なので、所得税法上で給与所得者として処遇すべきこと、その所得は、利益処分論に立つ仮払い経理されるものではなく、損益計算上で確定給与所得として損金として経理すべきこと、といったことを主張してきました。

こうした勤労所得者としての組合員の事業所に、労働基準法が適用されるべきでしょうか。そうは考えません。「出資もし、経営にも参加する」組合員という規定は、組合員自らが就労規程を決定するという労働秩序・条件の協同形成・決定にも及ぶからです。だが、その内容および運用が労働基準法に

準拠すべきことは当然です。同法は、最低限度の労働基準を定めたものだからです。だから、人たるに値する働き方のできる職場を自ら確保し、仕事を通じて地域に人間的な働き方を普及しようとする人々が設立し、参加する組合は、当然にも、こうした基準を超える働き方のできる経営であり続けることで、社会的信用を保ち得るものとなります。組合員が関与する経営計画は、こうした働き方と並び立つものであって始めて、「出資もし、経営にも参加し、働く組合員」の規定が生きるものとなります。

難問が一つ残っています。それは、永遠の課題なのですが、社団内部での公正な意思決定過程の保障と協同の精神に基づく紛争解決の仕組みにかかわるものです。