

巻頭言

労協法の制定により働く場での民主主義 と基本的人権を享受できる事業体を作り 出す運動が広がる～協同労働の重要な軸

岡安 喜三郎 ((一社)協同総合研究所特任顧問)

相変わらず過労死・パワハラがニュースになっている。東京オリンピック・パラリンピックの総合演出担当の広告代理店のディレクターがパワハラで懲戒処分されたらしい。以前に過労死問題で告発された会社である。結局この会社は何も変わっていなかったのか。こういう事態は別にこの会社だけではないだろうと、多くの人が思っている。なぜ無くならないのか。

私が学生であった1960年代、「憲法は工場の門前で立ちすくむ」という告発の言葉が頭に刻まれた。私は工学部だったので、工場で何が起きているかは当たり前に関心が強かった。十数年後には『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』(1983、熊沢誠)という本まで出ている。要するに、憲法や民主主義が工場内には及ばない、工場内はそれよりも優先される権力構造で労働者が支配されていることを告発したものだ。

かつて、有名な自動車メーカーや総合電気メーカーの工場内において「危険思想の労働者、具体的には労働組合幹部を狙い撃ちした隔離・差別」が起こっていた。当時は労使紛争として

フィジカルな支配が主流であったが、今では職場組織内の上下の権力関係によるメンタルな支配が特徴である。

いずれにしろ過去から一貫しているのは、企業内において経営効率を上げるためには働く者の人格まで管理下に置こうとする、支配者意識の醸成である。メンタルな支配の常套手段は、人事、賃金格差と左遷であり、これらによって会社内の身分制が確立する。頑張ろうとする力ある労働者は「自発的労働強化」という隘路にはまり、メンタルが破壊される。

憲法で言う、民主主義、平和主義、主権在民と、基本的人権(自由権など)は、会社や事業組織内において当たり前貫徹される必要がある、とは私の一貫した信念ではある。憲法は企業の入口で立ちすくむではない。



ここに上程間近の労働者協同組合法が登場する。この組合は支配規範ではなく協同規範の事業体である。しかも働く場においてである。

現在超党派議員間で検討されている法案は、協同組合にあって、組合員労

働者が自らの労働条件を協同決定できることを担保するものとして特徴付けられる。もちろん協同組合であるから、労働者協同組合で就労するならその組合員になること(加入すること)が求められ、また組合員ならば、自ら加入している協同組合(当該協同組合)で就労することが要請される。これは組合基準として規定される。

生活協同組合(生協、別名消費者協同組合)の場合に、“事業を利用するなら生協組合員になることが求められ、組合員なら生協を利用することが要請される”といった、協同組合と組合員とのトレード関係から容易に類推できる。

労働者協同組合を今回の協同組合法制から見た最も特異的なことは、当該組合員は協同組合と(労働契約法第6条でいう)労働契約(実務上は雇用契約と同義)を結ばなければならないことを組合基準で規定したことにある。もっとも、理事・監事に例外があるが。

生協での組合員の一般消費財の利用は売買契約であるが、民法上、売買契約は口約束(諾成契約)だけでも成立するので、いちいち契約しているという意識は希薄である。しかし労働者協同組合の場合は法律に基づく労働契約なので、文書で明示的にしなければならない。

これらによって、労働者協同組合の労働者組合員は、労働法制による労働者保護規定を享受することになる。同

時に労働法制は使用者規制でもあるので、前述した「労働条件の協同決定」は、就業規則など賃金や労働時間などおよそ全ての労働基準を下回ってはならない、下回った部分は無効となるのは当然である。これは使用者と労働組合が結ぶ労働協約の位置と同じである。ちなみに、労基法例外規定である三六協定などの労使協定も、労働者協同組合の「協同決定」として推進されると認識している。



ん？労働協約は就業規則に優先するはずだが。そのように労働基準法や労働法制を教わったし教えたという方が多いと思われる。私もそうであった。長らく大学生協の専務理事などをやっていたので、他の協同組合では労使問題は法的に言えば一般会社と何ら変わらないことを知っている。もちろん使用者が労働者に寄り添わないで労使問題に関与しているようなら、協同組合運動は敗北することも知っている。

このほぼ二百年、「経営者と労働者は別の存在」という公理(公準：ユーグリッド)で労働者保護の労働法制は成り立ってきたと言える。これは冒頭の一例をとってみても使用者との闘いには歴史的蓋然性があるのだからそうであろう。しかし、労働者が経営する(公益権の行使によって、役員は定期的に交代し、事業計画を作成し、処分も行うなど)という、上記公理の見直

しがあっても歴史的に労働運動が積み上げてきた労働者の権利と保護が成り立つことを労働者協同組合法では明らかにしている。

換言すれば、働く場での民主主義と基本的人権を享受できる事業体を法律によって担保したと言えるのではないか。もちろん、民主主義の基本原理解である「治者と被治者の自同性」が働く組織に生きている。これはとりもなおさず、地域コミュニティで経済行為を行う上で、働く場で上下権力関係を排し、事業参加者の平等関与が保証されることを望む人たちに寄り添う事業体の仕組みなのである。



番外編であるが、ここで面白い歌を紹介したい。

タイトルは「話し合いのマーチ」

作詞：星野哲郎

作曲：猪俣公章 編曲：竹村次郎

唄：水前寺清子

- 1 云いたいことは なんでも云える
自由がここに あるんだぜ
話しあおうよ どこまでも
話しあおうよ 純粹に

心と心の 空間を
みんなの意見で 埋めよう

- 2 互いに一歩 近よるだけで
場面はぐっと 広くなる
話しあおうよ 隠さずに
話しあおうよ 恐れずに
小さな自分の 立場から
はなれて大きく 目をあけて

- 3 知りたいことは なんでも訊ける
自由がここに あるんだぜ
話しあおうよ 若者よ
話しあおうよ 友達よ
明日はわたしの ためにある
明日はあなたの ためにある

1969年につくられた自民党イメージソングらしいが、今世紀に入ってこういう歌があるのを知った。ソノシートは非売品で、自民党関係者に配られたようだ。「自由」と「民主」のイメージを見事に表現していると言う他ない。

今ならワーカーズコープで歌いたくなる歌詞である。読者の皆さんはどうか感じるだろうか。時代は大きく変わっている。