

海外論文&レポート

グループ企業の自主組織は 失業の対案になりうるか？

ドイツにおける小協同組合、労働者協同組合、自主管理企業
にとって適切な法的枠組みをどのように提供すべきか？

ハンス・ミュンクナー（マールブルク大学）

翻訳：菅野正純（協同総研）

Self-organisation in group enterprises
as an alternative to unemployment ?

How to provide an appropriate legal framework for small co-operatives,
workers and self-managed enterprises in Germany ?

by Hans-H. Munkner, University of Marburg

1. 失業の規模と諸結果

欧州連合EUの失業率は、1995年に11.5%という恐ろしい率に達し、ますます増加の傾向にある。研修・資格取得計画や早期退職制度といった受動的な雇用政策の手段によって労働市場から引き離された人を含めて、EUで約3,000万人の人びとが、失業の直接的な影響を受けている。

失業するということの意味は、経済的損失に苦しむことだけではない。失業者は労働生活から排除されるのである。雇用のない状態は、恒久的な精神的損傷を引き起こす。社会全体にとっての失業のコストは、巨大である。一人の失業者の、国家やコミュニティの予算

に対する負担は、年間約3万ドイツマルクとなる。1997年3月、ドイツの納税者にとっての、失業の総コストは、失業者450万人に対して1,500億ドイツマルクと見積もられた。

EU加盟諸国は、失業手当や早期退職制度、雇用創出計画のために、年間約6,500億ドイツマルクを支出しなければならない。

労働力の一貫した減少は、増加する財政負担を課せられる、「職の保有者」ないしは収入のある被雇用者の数の減少につながる。こうして、労働はますます高価になっている。産業は労働節約的投資を追及するよう迫られ、必要な仕事は放置される。

労働に適し、働きたい人びとの数は増えているのに、社会福祉手当の受給者に転化し、納税者によって支えられることを余儀なくされる。高い長期失業率が、社会的・経済的・政治的機構の安定にとって脅威となっている。

何も雇用なくなることや解雇されることが、人びとの最大の恐怖の一つになっている。高齢者や適当な研修を受けなかった人びとだけが、職を失う恐怖の下に生きているわけではない。職業訓練を修了し、最初の雇用を見つけるのに成功した若い人びとでさえ、こうした恐怖に苦しめられているのである。雇用された人びとは、その後の労働生活期間を通じて、自分たちの職を維持することを、当然のこととは思えなくなっている。高い報酬を受けている専門家やトップの経営者にすら、そのことは当てはまるのである。

労働市場に労働者が大量に余っているにもかかわらず、労働は高くつくようになった。同時に、職場は、希少かつ変動的になった。オートメーションが労働の最小化を可能にし、グローバル化が、賃金や社会保障負担、税の低い国々への職の移動を可能にしている。

こうした条件の下で、経済が成長しさえすれば、すべての人に恒久的な職を提供するという伝統的な理念が現実的であると言えるかどうかを疑うのは、理由のあることである。労働の新しい概念が確立されなければならない。「職の保有者」と失業者の対立や、労働生活に統合された人びととそこから排除された人びとの対立につながる、経済成長と失業の

増大の悪循環から抜け出すためには、人びとは労働や、自分たちと仲間の労働者との関係についての新しい概念を必要としている。コミュニティにおいては、人びとはお互いに依存しあっていることを、自覚しなければならない。より多くの連帯を示さなければならないし、何よりもグループで共に働く技法、アレクシス・ド・トクヴィル流に言えば「ars associandi」を再発見しなければならない。

われわれは、新しい職の創出のための計画を一方で始めながら、他方では税や社会保障負担が労働コストを一貫して引き上げ、労働節約的投資が促進されるというディレンマから脱却する道を見つけ出さなければならない。

すべての人のための長期労働契約という概念にわれわれが固執しているかぎり、このことは不可能である。

労働の新しい概念は、労働者の解雇なしに生産を現代化し、一方への過大なしわ寄せと他方の排除ではなく、労働を分け合うことを可能にするものでなければならない。新しい労働領域と新しい労働組織の形態が開発されなければならない。こうした努力において、われわれは、既に新しい概念を設計しある程度の成功を伴ってそれを実施している、欧州の隣人たちから学ぶことができる。

労働の再組織と社会保障の提供、排除の回避のためのわれわれの提案は、「2015年までの労働と雇用」というワーキング・グループによってつくられた。このワーキング・グループは、フランス通貨政策委員会が任命し、J.

Boissonatが議長を務めたものである。この新しい概念は、一人の個人と、協同組合をそのネットワークに含む複数の組織（企業、アシエーション、コミュニティ、研修センター）の間の「活動計画（activity contract）」に焦点を当てている。こうした活動計画は、例えば5年を期間としてつくられ、この間に伝統的な有償労働期間と自己雇用期間や、研修、コミュニティ・ワークの期間が交代するものである。

この概念の下では、失業者グループの自己組織は計画の一要素として、特別な自己主張をするのでも、排除されるのでもない。

もう一つ概念は、英国とアイルランドにおける「コミュニティ協同組合」である。これは、失業者だけでなく特別の技術を持ったボランティア・ワーカーや、コミュニティないし地方における雇用の創出に関心を持つ組織がつくるグループによって、強力に築かれたものである。

2. グループ概念の優位性

個人としての失業者が、自らの状況を変えるためにやれることは限られている。（だが）彼または彼女は、労働市場に復帰する方途を見つける上で、労働行政から支援を求めることができる。ドイツでは、失業者を労働市場に再統合する取り組みの大部分は、公共機関から発生し、個人を対象としている。英国と違って、グループ的な取り組みはめったに推進されない。これは驚くべきことである。似たような問題に直面している他の個人といっ

しよになれば、自分たち自身の失業に対する共同の努力を進める、より良い機会が開かれるのだから。

自分たち自身の困難を克服するために何かをする必要があり、そう決意することは、協同組合、ないしは類似の自助組織の設立に向かう、古典的な状況である。いまは、社会保障制度があるおかげで、失業したからといって絶対的貧困にさらされるわけではない。だが、職を失うことは、概して生活水準のかなりの引き下げを意味し、多くの人から切迫した問題として受けとめられる。本稿では、自分自身を助ける用意のある（自立しようとする）失業者を、どうすればグループづくりと自主管理グループ企業の設立へと動機づけることができるかが、論じられる。こうした自主管理グループ企業は、自ら決定したルールによって運営され、労働コストに関して柔軟であり、地域に根ざすものである。

二つの世界戦争直後の混乱期を除いて、こうした職を創造するための自主管理グループ企業や労働者協同組合の成功率は、低かった。また、労働市場において危機が続く間は、失業との闘いに対する労働者協同組合の決定的な貢献が期待されることはなかった、あるいは期待することができなかった。だが、その貢献がたとえ限られたものであろうとも、職を創り出すためのあらゆる手段が用いられなければならない。

Burghard Fliegerの最近の著書が示しているように、労働者協同組合のモデルは、次の点について柔軟に、革新的な発想で適用され

るときに、成功する可能性がある。すなわち、実施する労働の種類、および組合員と彼らの協同組合の関係を律するルールに関する、柔軟さと革新的発想である。

次のような仕事の領域が考えられよう。

* 地域に必要とされる仕事。すなわち、地域や地方の発展に貢献する仕事である（営繕、道路・河川の清掃、廃棄物の回収とリサイクル）

* 社会的に有用な仕事。しばしば公的なサービスや機関の民営化と連動した仕事である（デイケアセンター、児童・生徒のための自宅学習指導、教育・研修、高齢市民へのケア）

* 環境保護に関連した仕事。農業生産や、新しい生態学的に安定したテクノロジーの利用と結びついた仕事である（たとえば、公園や家庭の庭の手入れ、レクリエーション施設の管理、再植林、代替エネルギーの生産施設の据え付けと維持管理）

* 民間企業の下請けの仕事。日本の大規模消費者協同組合において既に実施されているような、アウトソーシングの過程で生まれる仕事である（例えば、清掃、梱包、輸送、食堂、保安）

協同組合とその組合員との関係を再検討し、新しい基礎の上に置くこと、というよりもむしろ当初の基盤に戻すことが必要である。

* 組合員は責任ある共同所有者としての自らの役割を自覚し、この役割を引き受けなければならない。

* 組合員は、次のことを学ばなければならない

い。すなわち、自分たちの組織の盛衰が自らの積極的な参加の度合いに掛かっていること、組合員であること（メンバーシップ）は権利を与えるだけでなく、むしろ主として義務を課すものであること、である。

* 組合員は、生涯教育・研修が組合員の義務の一部であり、自分たちの仕事の一部であることを理解しなければならない。

失業問題を解決する手段として自主管理グループ企業や労働者協同組合を用いるというもっともと思われる考えが、しばしば即座に拒絶されている。過去の悪い経験や、「集団企業（コレクティブ）」についての広く普及した偏見のためであり、また、ビジネス・コンサルタントや法律家、経済開発振興および労働行政の機関のスタッフ、銀行家その他の利害関係者の間での知識の不足のためである。一般に、自主管理グループ企業や労働者協同組合の評判は悪いドイツの過去の二つの部分が統一した後もそれは好転していない。多くの旧社会主義集団企業が労働者協同組合に転換して存続しているにもかかわらずである。批判者は、これらの組織を、成功の見通しのないユートピア的モデルであり、考慮する価値のない“quantite negligible”であると見ている。この分野に存在する成功した取り組みは、観察レベル以下にある。すなわちそれらは、小さく地味であり、評判にならないのである。

とりわけ成功の欠如と否定的イメージの理由となるのは、人びとの心に深く染み付いた雇用と労働関係の伝統的類型、そうした組織が機能するための支援の欠如と不適切な枠組

条件である。

3.小規模企業や労働者協同組合、自主管理企業の法的枠組をどう改善すべきか

中小規模の企業は、雇用の主要部分を提供している。だが、これらの中小規模企業は、上昇するコストによる影響をとくに受けている。労働コストは高く、労働法は、従業員や労働者が彼らの雇用者と労働を可能とする新たな妥協策を見出す上での制約となっている。小規模企業の場合は、労働法のいくつかの厳格な規則、たとえば、労働者を一時解雇（レイオフ）する可能性や予告期間が緩和されているにもかかわらず。商業的様式で簿記を記帳するという義務も小企業にコストを付加する。税法は複雑で、課税相談員のサービスを必要とする。さらに税の負担が重く、小企業が自らの資本基盤を安定させることが妨げられている。たとえば準備金に配分する不分割利潤は、約70%の税が課されている。加えて、ドイツの協同組合法の下では、すべての協同組合が協同組合監査連合会（co-operative audit federation）に加入しなければならず、毎年ないし二年ごとの監査が課されている。その費用は、監査一人当たり一日約1000ドイツマルクで、小規模協同組合は、最良の場合でも、2年ごとに4000ないし5000ドイツマルクを監査料として払わなければならないことになる。

ドイツでは、小グループ（5人から10人）の自主管理企業のための、簡単で柔軟な法的類型がまったく存在しない。彼らの望みは、共同施設の設立と共同活動の開始、および仲間

の雇用の創出ないし保全によって、市場にとどまる機会を増大することである。

これらの“オルタナティブ”な企業は、彼らの資本所有者の投資に高い報酬を獲得し、また、労働コストを削減するために労働節約的テクノロジーに資本を投下しようとする圧力から、少なくとも部分的に脱却する試みによって、主流の経済とは異なる働きをするものである。反対に、人間と彼、彼女の必要（ニーズ）に焦点を当てるものである。（ところが）これらの“オルタナティブ”な企業は、一般的な組織類型に当てはまらないのである。彼らは、既存の連合機構の中に自分たちが求める利益を見出すこともできず、また、強力なロビー活動もないから、公的な経済開発計画の中で考慮されることもないのである。

必要なことは、小規模グループ企業ないし自主管理企業のための適切な枠組である。それは、彼らが適切な税制上の取り扱いを受けつつ、自らの経済的・社会的任務を遂行できるようにするものである。こうした枠組は、たとえばイタリアで行われており、そこでは協同組合が、無税ないし軽減税率で不分割積立金を蓄積する可能性が与えられている。また、英国でも、1976年の産業共同所有運動法の下で行われているところである。

ドイツで利用可能な事業組織の法的類型の大部分は、前世紀にさかのぼるもので、民主的機構と社会・経済目的のシステムをもつ、労働者協同組合ないし自主管理グループ企業にとっては適切なものではない。

* 民法による組合 (The society under private law / Gesellschaft des burgerlichen Rechts, GbR) : 法人格がなく、自らの組織の債務に対してすべての構成員が無制限ないし一定の責任を有する組織形態である。組織の詳しい機構は、構成員の合意に任される。何人かの個人が、法的類型について明示的な合意のないままに、共同活動によって共通の目的を追求し始める場合は、民法による組合を選ぶこととなる。「法的形態を選ばない者は、すでにその一つ選んでいる。彼はGbRを選んだのである」(Burghard Flieger)。

* 商法による会社(合名会社Offene Handelgesellschaft, OHG) : 法人格がなく、自らの組織の債務に対してすべての構成員が無制限ないし一定の責任を有する組織で、事業を営む男女の間での利潤を指向する協働の典型的形態である。この法的形態は、英国法によるパートナーシップにかなり類似しているが、パートナーシップと違って、利用できるのは商業的活動のみである。

* 一種の有限パートナーシップ(合資会社Kommanditgesellschaft, KG) : やはりそのしように商業活動に制限されるもので、2種類の構成員を有する、利潤指向の組織形態である。2種類の構成員とは、組織の債務に対する完全かつ無制限の個人的責任を有する一般パートナー(general partner / Komplementare)と、責任が彼 / 彼女の出資額を限度とする有限パートナー(limited partner / Kommanditisten)である。この法定類型は、その構成員の異なる地位からして、平等の組合員権にもとづく自主管理企業や労働者協同組合には適さない。

* 中小規模の企業向けに設計された一種の有限会社(limited company / Gesellschaft mit beschränkter Haftung, GmbH) : 5万ドイツマルクを最低設立資本金とし、資本拠出にもとづく組織と解される組織である。構成員の変更は可能であるが、厳しい規定によって規制される。法人化され、その設立と重要な意思決定には登記が義務づけられ、公証人のサービスが必要である。

* 登録民法社団(registered private law association / eingetragener Verein, e.V) : 事業運営を目的から明示的に除外した法的形態である。自分自身の内規をつくる、広範な自治権を有し、組織として事業に参入できないという事実を除けば、協同組合グループを組織するのに適している。それゆえ、社団の事業指向という問題を再検討しない限り、この類型は、事業の開始を望む自主管理企業や労働者協同組合には、その設立段階を除いて、適さない。

* 登録経済社団(registered economic association / Wirtschaftsverein) : 例外的な場合にのみ使用可能である。この形態には、所轄機関による正式な認可が必要である。

* 登録協同組合(registered co-operative society / eingetragene Genossenschaft, eV) : 大規模協同組合の必要に合わせた多くの改定によって修正された法的類型である。それゆえ、小規模協同組合や労働者協同組合にとって、それはもはや最適の法的類型ではなくなっている。

事業組織法の新たな必要に応え、現行法のギャップを埋めるために、過去25年間にわたってドイツでは、新しい法的類型を提供しようとする数多くの取り組みが行われてきた。

* 生産者グループ (Producer groups / Erzeugergemeinschaften) : 1975年の市場機構に関する法律 (Marktstrukturgesetzes) によって導入された形態。農産物の生産を改善するために、質と量の両面から市場指向の生産を目的として、他の生産者と合同するよう、個々の生産者にインセンティブを与えるものである。生産者は法人化を前提として、自分たちの新たな組織のためにいかなる法的類型をも自由に選ぶことができる。

* パートナーシップ組合 (Partnership society / Partnerschaftsgesellschaft) : 商法による新しい組合形態。今は自由な専門職の構成員によって使用可能である。これらの構成員は、かつては商業活動を営む事業家とはみなされなかったことから、商事組合 (OHG) という法的類型の利用から排除されていた。この新たな組織類型は、1970年以降議論され続け、一九九四年に法律となり、1995年に発効した。

* 欧州経済利益グループ (European Economic Interest Grouping / Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung, EWIV) : 国境を超えた事業組織のための最初の欧州法類型として、1985年に創設され、ドイツでは1989年に適用可能となった。異なるEU加盟国出身の、2以上の企業ないし個人が国境を超えて協同するための、無限責任労働グループに

類似した柔軟な組織形態である。この形態は、小規模の地域に根を置いた、自主管理企業ないし労働者協同組合には利用されそうもない。

* 労働会社 (The work society Arbeitsgesellschaft) : 1970年代に議論されたモデルで、労働を拠出する構成員と資本を拠出する構成員の二つのカテゴリーから成る。この概念は、討議の段階を超えていない。

* 共同企業法 (The common enterprise law / Gemeinschaftsbetriebsgesetzes) : 1985年、緑の党がドイツ連邦議会に提出された法案で、主として英国の1976年ICOM法にもとづいている。自主管理グループ企業を促進するための法律を導入する取り組みが成功しなかった頃のものの。

以上の一覧から、強力なロビーグループが動きを支持する場合に、新しい法類型がドイツの立法者によって創造されてきた一方で、小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理企業にとくに適合する法的枠組を創造する取り組みは、決して草案の段階を超えなかったことがわかっていく。

小規模協同組合や労働者協同組合、欧州の大量失業問題の解決に寄与するものとして、何人かの学者や実践的協同組合人が提案してきたような、自主管理企業のための法類型が、欧州レベルで創造されるかどうかは、未解決ではあるが、いっそうの研究の価値がある問題である。だが、欧州協同組合 (SCE)、欧州社団、および欧州共済組合のための法的基盤によって得られた経験に照らしてみると、こ

の提案は依然懐疑の眼で見られている。

これからすると、失業者の自主組織という方法によって雇用を創出するという目的のためには、2つの既存の法律と、提案されている1つの法類型が、興味あるものとして残る。

- * 社団 (association)
- * 協同組合 (co-operative society)、および
- * 協働組合 (co-operation society / Kooperationsgesellschaft) である。

4. 自主管理グループ企業の ありうべき組織枠組としての社団法

ドイツ民法の下では3種類の社団を見出すことができる。

- * 経済目的を持たない登録社団 (Idealvereine)
- * 登録経済社団 (Wirtschaftvereine)
- * 非登録社団 (nichteingetragene Vereine)

4-1. 経済目的を持たない登録社団

ドイツ民法第21条は、この社団が事業を遂行することを目的としては設立できないが、彼らは、社団の主要な目的を達成するために必要な限りにおいて、主要な目的に付随する経済活動を実施することができる、と明記している(付随活動の免責特権Nebenzweckprivileg)。これらの非経済社団には、簿記や会計に関わる詳細な規定や、監査に関わる要件が課せられていない。それらがスポーツの振興や、科学、社会サービス、保健サービス、国際関係といった特殊な任務を実施する場合は、公益

のために活動する組織 (gemeinnützige Organisation) としての公的認知を追求する可能性がある。この法人は、一定の条件の下では、免税の資格を確保することができる。現在の労働市場における危機を踏まえるなら、雇用の創出は、税制優遇の資格を得られる目的のリストに加えられるべきであろう。

立法者の当初の意図とは異なって、登録(非経済)社団の活動は、重要な経済部門に発展してきた。多くの社団や社団の連合会が、大規模な経済活動を実施し、商業企業として機能している。保健部門だけでも、社団に属する企業が約7万存在し、約75万人の従業員を擁し、うち55万人がパートタイムで働き、150万人が名誉協力員である。

一方の主要な非経済目的に付随する法的に認められた経済活動と、他方の主要な目的とは認められない経済活動との間の境界線は不明瞭である。この境界線の定義はますます難しくなっている。とくに自分の施設を持った登録(非経済)社団が公共・民間の企業との競争に参入していく場合に、理論的な法的設計と経済的現実の間のギャップが拡大しつつある。

フルタイムないしパートタイムの経営者を雇用することによって、社団は固定費を生みだす。この固定費は一般に、市場を見出して経済活動を遂行することによって、社団が金を獲得確保するよう強いることとなる。問題は、次の通りである。すなわち、費用/事業/所得が一定量を超えた場合、そうした社団は、商業形式の帳簿や会計を保持し、一定

の間隔での監査を受け義務（すなわち、簿記係や税理士、専門の監査人のサービスのための追加的費用）を含めて、商法に従うべきではないのかどうか、また、会社というほう形態がますます不適切にならないかどうか（たとえば、合衆国やイタリアのサッカーないし野球のクラブ）、である。

失業者のグループは、登録社団として共同企業設立の活動を開始することはできるかも知れないが、事業に参入しようとするなら、自らの法類型を変更しなければならなくなるだろう。

4-2 .経済社団

ドイツ法の下では、経済社団は、例外的な場合においてのみ認められている。一般に、そうした認可は、正規の簿記と会計を保持し、毎年1回公認会計士の監査を受ける義務など、厳格な条件の下でのみ、与えられる。

この法類型を小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理企業が利用することは不可能である。

4-3. 非登録社団

定義によれば、非登録社団とは、公式に登記せず、それゆえ公式の統計に含まれない社団である。だが、それらが経済の非公式部門で重要な役割を果たしていることも想定できる。この法類型が適用される一つの領域は、協同組合および会社の登記前段階である。長

期的、公式的な経済活動のための法形式として非登録社団を使用することは、組織が蒙った債務に対する全構成員の無限責任や、構成員と区別された法人としての法人格や存在が欠如していることから、制約される。

この章を要約すると、次のように言うことができる。すなわち、社団の法類型は、いくつかの部門（保健、社会サービス、スポーツ）において、大規模な経済活動を実施するために、ますます使用されるようになってきていること。そして、当初は非経済活動のために設計された法類型が、自身の企業を運営する多くの大規模社団の現実ともはや合わなくなっていること、である。社団法の見なおしによってこれらの問題を解明しようという関心は、限界があるように思われる。だが、フランスから生まれたイニシアティブによる、欧州社団法創造への努力が存在する。フランスでは社団法が多様な概念に基礎を置いており、焦点は、経済活動か非経済活動かではなく、利潤を生み出し分配するかどうかの区別に当てられている。

5.小規模自主管理グループ企業のためのありうべき法的枠組としての協同組合法

5.1 現行協同組合法の適合性

ドイツでは、協同組合のための法的枠組は、前世紀の後半にまでさかのぼる。とりわけその基礎となったのは、その組合員の経済的利益を促進する自助組織のためにシュルツェ＝

デーリチュとライフアイゼンが開発した理念である。ドイツ協同組合法においては、労働者協同組合についても触れられているが、協同組合法の根底にある概念は、サービス協同組合、すなわち、その組合員の個人企業や家計の利益を促進する協同組合組織についての概念であって、組合員の企業や家計を一つの共同事業に統合する、集团的協同組合企業はカバーされていない。

協同組合法のいくつかの改定の主要な関心は、成長する協同組合の規模に法律の規定を合わせることにあった。最初の改定は、1989年に行われ、組合員の責任を制限できる可能性や監査の要件が導入された。この傾向は、1922年の、組合員が大規模な協同組合の場合の、総会に替わる総代会の導入や、1973年の、商業会社との競争の要請への適合へと続いた。この過程を通じて、小規模協同組合の必要は無視された。自助組織としての協同組合の明瞭な特徴は曖昧になっていった。何よりもこれを促進したのは、間接組合員民主主義や、協同組合企業の指導部の自立的な地位の導入であった。今日、経営陣や簿記と会計、協同組合の財務・税制上の取り扱いを律する法的規定は、会社のそれとかなり近づいている。

小規模協同組合にとって、こうした接近は、組織コストや運営支出および税制に関して、困難と負担をもたらす結果となっている。現在の法的・財務的条件の下であつたら、前世紀の後半に設置された名誉役員をもつ小規模企業の多くは、つくられなかったことであろう。

現在の法的枠組は、過重で要求が多いものとして小規模協同組合の怒りを買う一方、大規模協同組合は、とくに資本へのアクセスに関して、この枠組をなお制限的で、前世紀の協同組合理念にあまりにも染まったものであると見なしている。

財務や組合員の協同組合への参加の多様な新たな形態を規定した、1973年の協同組合法の改定の後でさえ、協同組合に資本市場へのアクセスがないことが遺憾とされた。資本市場へのアクセスの欠如が会社に比べた構造的な弱点と見なされたのである。

これらの不満は、欧州協同組合の規制についての草案の準備に際して考慮された。草案は、投資組合員の加入や、無議決優先株および組合員債の発行の可能性、さらには、株式の上場の可能性さえ規定していた。こうした革新を導入することによって、協同組合モデルは当初の概念からいっそう遠ざかった。当初の概念によれば、組合員は同時に利用者であり、自らの組織をコントロールしようとするれば、その資本の出資者でなければならなかった。

一方での小規模協同組合や労働者協同組合のための適切な法的枠組の欠如という問題と、他方での資本調達領域での大規模協同組合の構造的弱点を解決するためには、別の接近方法が議論されなければならない。

5.2 協同組合法内外の特殊規定によって

小規模協同組合のための適切な法的枠組をどのように創造すべきか

1973年に協同組合法が大規模協同組合の必要に適合されたとき、Ludwig Schnorr von Carosfeldは、小規模協同組合のための法律の必要性はないのかどうか、と問題を提起した。1989年には、協同組合思想を促進する社団が、協同組合法改革の提案を出版した。同年、連邦議会（Bundestag）における緑の党の代表者たちは、協同組合法改正案を提出した。これは、組合員20人以下、小規模営業地域で、監査委員会を任意選択できる、小規模協同組合のための特別規定を加えて提案したものである。

こうした考えは、イタリアでも長年の間追求されたきた。1996年10月、協同組合法を小規模協同組合に有利に変えるために提出された提案が、5度目の否決に会った。この提案によれば、小規模協同組合とは、5人から8人の個人による単純な形態の協同組合である。第8項では、一般協同組合法を次のように修正することが提案されている。

* 指導部に関して、小規模協同組合は、一人の人間を経営者兼法律上の代表者として選挙/任命することが認められるものとする。

* 監査委員会による内部統制は、任意選択とする。

* 小規模協同組合は、すべての法的要件が満たされているなら、一般協同組合法による協同組合にのみ転換するものとする。

オーストリア協同組合法の下には、小規模協

同組合のための特別規定があって、従業員40人未満の協同組合は、監査委員会を持つことなく活動できるとしている。加えて、設立発起人組合員の最低数は規定されていない。これは、協同組合を形成するのに2人の組合員で十分であることを意味する。

フランスでは、協同組合の法的枠組が、1947年一般協同組合法（1992年改正）によって構成され、これは労働者協同組合のための特別法を含む、多様な種類の協同組合のための数多くの特別法や政令によって補足されている。この労働者協同組合法によれば、組合員20人未満の労働者協同組合は、監査評議会なしで活動することができる。

5.3 新しい組織類型の創造

ミュンスターMunster大学に提出した「組織形態としてのもので、多様でありうるの展望」と題する博士論文で、Axel Bialekは、（協同組合の）曖昧な輪郭と、資本調達領域における構造的弱点という問題を、協同組合の組織類型を会社モデルに接近し続けることによってではなく、むしろ「協働組合」（Cooperation Society/Kooperationsgesellschaft）という新しい組織モデルを創造することによって、解決することを提案している。

この方法によって、諸個人の結合体としての、また自助組織としての協同組合の性格を保持（および再確立）し、協同組合法における利用者主導組織としての特に協同的な性格が強化

することが可能になるかも知れない。この新しい組織形態は、諸個人の結合体の要素と、資本に基づく組織としての要素を、有限パートナーシップの場合と同様に、2種類の組合員を規定することで結合しようとするものである。

* 資本を拠出し、自らの投資に対する報酬を期待する組合員（投資家組合員investor-members）と、

* より有利な条件で、自らの共同組織から財やサービスを受け取ることによって、経済的利益を促進しようとする組合員（利用者組合員user-members）

この新しい接近方法によって、協同組合の法的類型をますます会社モデルに接近させようとする、大規模協同組合の一貫した要求に終止符を打つことができるとともに、自助イデオロギーや利用者優先、および利用者統制を高めるために設計された法的規定から脱却することを願う協同組合が、資本へのアクセスを改善するために特別に設計された組織形態を選択することを可能にすることだろう。

Bialekが提案する新しいモデルは、スペイン、イタリア、フランスの協同組合法の改正と同じ方向を指している。これらの改正は、「投資家組合員」の加入を認め、フランスで1985年に発効した「社会的経済連合会Unions d'Économie Sociale」の設立に関連する規定と軌を一にしている。この規定によれば、「社会的経済」に属する組織（たとえば、共済組合や、経済・社会開発の促進のための公共・

民間組織）は、協同組合資本への参加できるのである。

Bialekの「協働組合」モデルは、投資家組合員（たとえばコミュニティ）が、コミュニティの失業者に公共の利益となる仕事を遂行する機会を提供する企業に、自らの金を投資することによって、自らの投資に対するできる限り高い報酬ではなく、失業手当や社会保障給付の形での支出の削減を追求するなら、雇用の分野においても適用することができる。このモデルは、すでに英国において、コミュニティ協同組合という形で、一定の成功とともに実践されている。

6 結論

われわれの時代の最大の挑戦課題、すなわち、有給の雇用から、それゆえにまた経済・社会生活の主流から、ますます多くの人びとを排除する事態との闘いに対する一つの回答は、失業しているが働く意欲と能力のある人びとを、社団や協同組合に組織することの中にある。協同組合が急速な経済的、テクノロジー的、社会的な変化の時代に、革新者としての古典的役割を再度引き受け、失業と排除を自主的組織によってどのように克服するか、その解決策を提案しようとするなら、組合員の差し迫った必要と不安および労働の新しい概念にもとづいた新たな連帯の創造を望んでいるとするなら、協同組合の新たな任務のためにその法的枠組が再設計されなければなら

ない。

労働者協同組合や自主管理グループ企業、社団の形態での、地域に根ざした中小規模の企業によって（それらの発展を妨害するのではなく）職の創出を推進するために、新たなルールを提供して、次の諸課題を実現しなければならない。

- * 3人ないしそれ以上の小グループによる共同企業を制度的に確立すること
- * それらのグループ企業の設立と運営コストを軽減し、利用できる価格によって助言・監査へのアクセスを保障すること
- * 困難な発足段階における税の減免を保障し、とりわけ営業の最初の数年間に税制優遇によって生産的投資と不分割積立金の蓄積を促進すること
- * 賃金と労働条件に関する自己決定を可能にすること

このような小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理グループ企業は、本稿の最初の章で述べた新しい労働概念の提案において示したような、長期の「活動契約」を提供することによって、新たな組織のネットワークの一部を形成することができよう。

失業者が職と「活動」を見つけ出す機会を改善しようという圧力は、EU加盟諸国の大部分に影響を及ぼしている。EUレベルにおける中小規模の国境を超えたサービス協同組合と労働者協同組合のために、適切な法的枠組を創出しようとするイニシアティブは、この任務に取り組む各国の立法者にとって、積極的

な合図となるだろう。欧州協同組合の法的枠組についての現在の草案は、明らかに大規模協同組合組織の必要に目を向けている。

市場のニッチで活動する小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理グループ企業の必要とかみ合った法的枠組と税制上の取り扱いが提供されるなら、それらの企業は、その構成員の財源の調達によって、民間のイニシアティブと個人の協働、連帯と共同責任にもとづく（組織の）建設によって、雇用創出に役立つことができよう。

社団のための法的枠組が、とくに経済活動に関して再検討されなければならない。社団が市場での活動を始める場合は、市場のルールと、商法の規範に従って活動して、組合員や債権者、第三者を保護すべきである。社団が企業に転換出きるようにするかどうか、どの程度までそれを可能とするかについては、より明瞭に規定することが必要である。

雇用創出が活動リストに加えられなければならないし、公益（公衆の利益）に役立つ場合には、社団に免税資格を付与することもできよう。これらの要件を満たすなら、遮断はかなりの程度、雇用創出に貢献することができるだろう。とりわけ、社会的に望ましい影響を伴う仕事を共に進めなければならない場合や、1995年の国際協同組合同盟の協同組合新原則が提案しているような、コミュニティのパートナーないし代理人として活動する場合には。

第四原則「自治と自立」

協同組合は、その組合員によって統制される自治的な自助組織である。政府を含む他の組織と協定を結ぶ場合、あるいは外部の財源から資本を調達する場合には、その組合員による民主的統制が保証され協同組合の自治が保持されることを条件としてそれらを行う。

小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理グループ企業のための適切な法的枠組を求めるこの主張は、大量失業に対する魔法の方式を提供しようとするものではない。

意図しているのは、自己決定労働の新しい概念を実践に移す控えめな次元での可能性を指摘すること、自分たち自身の努力によって失業から脱却する一つの道を示すこと、失業者を経済生活に統合する一つの方法を提案すること、他方では、失業者・貧困者を支援する共同責任の負担がますます重くなる中で、国家や市民のコミュニティの負担の一部を軽減しようとするものである。

社会福祉手当の受給者が、雇用を自ら努力して見つけ出すなら、彼や彼女の子どもたちに正規の労働生活を示すならば、適切な法的枠組を提供することによって、小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理グループ企業を推進し促進しようとする努力は正当なものとなる。

だが、既存の法律の改正や新しい法律の公布が、孤立した手段に留まるなら、ほとんど効果を発揮しないであろう。小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理グループ企業を

設立する条件の改善が広げられなければならないし、助言や支援を求める利害関係者に対して、どこに行けばそれらが得られるかが知らされなければならない。何よりも、すでに確立した協同組合組織が、組織的な自助組織という手段によって失業者を社会に統合することに役立つという、この新しい考え方を支援しなければならない。

北イタリアのトレンティーノ＝アルト・アディジェ自治州における、社会連帯のための協同組合を振興する1988年州法制は、こうした新たなグループ企業を振興するパッケージの好例として役立つものである。この法制は二つの法律から成り立っていて、一つは、一般協同組合法を修正し補足する「組織法」であり、もう一つは、「実行法」である。実行法は、新たに提供された可能性を普及するのに必要な基金を規定するとともに、この任務を既存の協同組合連合会諸組織に与えることによって、高くつく新たな官僚制の亢進を生み出さないようにしたものである。

EU首脳が1997年3月のトリノにおける会議で決定したように、失業との闘いがEUの政策において現実の高い優先順位を占めるとするなら、小規模協同組合や労働者協同組合、自主管理グループ企業の法的枠組の見直しを断固として追求すべきである。

既成の協同組合とその連合会組織は、この機会を捉えて、協同組合的な自助とグループ連帯、協同組合間協同の理念に新たな意義を与え、グループ企業に自己組織された労働の分野に協同組合形態の組織を普及すべきである。経済とテクノロジー、社会が急激に変化するわれわれの時代において、差し迫った諸問題を解決する革新的な道筋として。