

研究会

労働者協同組合の運動・組織・経営



本年3月で法政大学を退官された角瀬保雄さん（協同総研顧問）に、これまでの協同組合研究をまとめられた論文「労働者協同組合の基本問題—その運動と組織と経営—」（『法政大学経営学会経営志林』第39巻2号、3号）に基づく研究会、『労働者協同組合の運動・組織・経営』を2003年3月20日に豊島区南大塚社会教育会館にて開催しました。

当日は26名の参加で、手島理事の司会のもと角瀬顧問の報告、黒川顧問と岡安専務のコメント、島村主任研究員及び菅野日本労協連理事長の報告が行われ、その他、参加者からの発言も含め活発な討論が行われました。当日時間的な制約もあり、十分に発言いただくことのできなかった方も含め、それぞれの方の発言内容を整理、報告していただきました。（編集部）

労働者協同組合の 運動・組織・経営

角瀬保雄

(非営利・協同総合研究所のちとくらし理事長)



(1) はじめに

今年3月末で70歳の定年退職を迎えるに当たり、何か一つまとめてみたいと考えました。そこで最近10年間ほど私なりに研究をしてきました労協について総括しておくのが必要ではないかと考え、「労働者協同組合の基本問題」(法政大学『経営志林』第39巻第2、3号)という上下40ページほどの長文の論文を書きました。今日はその要点をかいつまんでお話をすることになります。

今回、この総括をまとめるに当たりまして、いろいろこれまで書かれているものをもう一度読み返して勉強するなかで新しく発見するところが多々ありました。そのなかの一つに、この研究所の会員であり、教育学の分野から労協の問題にアプローチされている北海道の山田定市さんの書かれたもの(「労働者協同組合の現段階的性格」『社会教育研究』第9号)がありました。それを読みますと、協同組合研究者の間でいわば「聖典」になっているレイドロウとかベークの所論に対する批判を展開されているわけです。そこでは私がかねてから感じていたことと同じような点が指摘されています。そこでまず、それを出発点として取り上げてみました。

山田さんは労協に対する「過小ないし過

大な評価に陥ることなく正確にその発展の方向と条件を見据えることが必要である」との立場から、レイドロウについては一定の積極面とともに批判をも示しております。すなわち、「協同組合主義」、「地域主義」への偏向が見られるのではないかということ、理論的・実践的にもっと深めていく必要があるという指摘をなさっています。また、ベーク氏に対しては、「より現実的提起をしているが、資本主義経済システムと協同組合セクターとの構造的関連については解明していない」と残された課題を指摘しています。そのように言われれば、確かにそうだな、と頷かざるを得ない点があるわけであります。

それから、古いところですが、服部知治さんの『協同組合資本論』という本があります。私がかねがね協同組合の勉強を企業論の視点から行っておりますので、そういう点から見ますと服部さんはこれを資本として捉えているわけです。労働者が自主管理する企業資本であると。そして協同組合資本は国民経済にとって欠かすことの出来ない社会的分業の一分野になっているのだ、と言われております。この視点も私のアプローチと共通したものだと言っておくと思います。

企業論として労協を取り上げる場合、労働者協同組合というのは労働と管理と所有の三つの側面が主体である労働者によって統一された三面複合体であるといわれていますので、その一つ一つの要素について分析していかなければならないこととなります。一般の企業についてもこの三つの要素があるわけですが、労協についてはその特性に則して深められていかなければならない、ということになるわけです。

(2)労働主体の形成と協同労働の理論

まず出発点、原点が労働にあるわけですから、労働主体というものがどのようにして形成されるかということを知ることには、話が一步も進まないということになるかと思えます。協同組合における労働の問題についてはすでに周知のところがありますが、ICAの協同組合の定義にそれが欠けている、というかねてから指摘されている問題があります。それがILOの定義等にも影響をもたらしたのではないかと、いうことであります。そういう前提の上に立って労協運動の歩みを振り返ってみますと、「就労から福祉へ」という展開をしていることはご承知のところであるわけですが、その労働の内容、主体形成についてどこまで深められているのか、研究の対象としての分析がどこまで蓄積されてきているのかどうかというと、それは必ずしも充分とはいえないように思えます。実践の経験あるいは事例等はたくさん生まれているわけですが、これを理論的に分析することはまだ手についたばかりではないのか、と思えます。そのように思っていたところ、たまたまこれも北海道のおそらく山田

さんの教え子の人たちだと思いますが、何人もの若手の研究者が労協の労働主体の形成について論文を発表されております。梅枝裕一、丸山美貴子さんなどが精力的に労働主体形成の分析をしております。私としては大変勉強させていただきました。こういう研究がもっともっと生まれてくる必要があるのではないかと考えています。

そういうものを踏まえた上で、最近重視されている協同労働という概念について、どのように考えたらよいのかということになるわけであります。この点について法政大学にかつておりました哲学者の芝田進午さんが編著『協同組合で働くこと』のなかで書いておられますが、そこで論じていることがかなり私の考えと共通したところがあると思えました。しかし、また納得できないところもあります。芝田さんは本来、人間労働と人間社会は協同的である、すべての労働は協同的労働であるということができると述べられています。

私も協同労働と言う言葉はこれまで使ってはきておりませんが、結合労働ということで同じことを考えてきておりました。原始社会以来今日に至るまで人間の労働はそのようなものでしかありえない、ということです。一人一人の孤立分散した労働としては成り立ち得ない、というふうに考えているわけです。そうしたもとの、これまでの歴史的な各時代における具体的な協同労働の存在形態と今日の資本主義社会におけるその存在形態は明らかに異なる点があるわけですから、その特性に応じてその一般的、普遍的な側面と特殊的、歴史的な側面との二重性において協同労働というものを把握することが必要である、資本主義における協同労働については、協同組合における協

同労働と、資本主義の営利企業・株式会社におけるそれとの二つの存在構造で捉える必要がある、という持論をもっておりました。

そうしたところ、芝田さんが亡くなられ、遺著が発表されました。『実践的唯物論への道』というタイトルのものでありますが、このなかで、私の考えていたことと同じことを指摘していると思いました。そしてさらには、「株式会社組織を崩して協同組合組織に変えていくことが出来るか、今後、そういう方向を探求することが重要な課題です。」という指摘をしているのです。私も協同組合の研究を始めた当初から、協同組合がどれだけ発展し広がっていても、協同組合だけで世の中は変わらない、とっております。したがって、株式会社をどうするかということなしにはダメだ、ということで「株式会社の協同組合化」というようなことを述べたりしたことがあります。あるいはまた、今ある協同組合の姿がそのまま未来社会に受け継がれていくモデルであるのかという点についても、決して問題なしとしないということから、「協同組合の株式会社化」というもう一つの命題も提起したことがあります。その問題提起に対して、あまり真正面からの反響はなかったのですが、黒川（俊雄）先生が何かの時に、「角瀬さんの言っていることを理解できたよ。」というようにことを述べられたのを記憶しています。

協同組合の労働については、経営管理、管理労働というものについて、あまり深く分析するということが欠けているように思われてなりません。協同組合も農協、生協といろいろあるわけですが、大規模化してきますと、協同労働も執行労働あるいは現場労働と管理労働とに分離してこざるを得ない必然性があります。その分離、分業が固定化

してしまいますと、非常に官僚的な集中制が生まれるということは、社会主義を目指していたソ連等の国々の経験が証明していることでありますので、その点を突っ込んでいくことが必要だと考えております。しかし、（芝田さんは）哲学者ですから経営学者と違ってそこまでは目配りが及んでない点が残されている、とこのように思ったりしております。

これはまた後のテーマになるかと思いますが、労協連は協同労働という概念を使って法案を実現しようとしている。そこでの協同労働が何なのかということを考えてみますと、「全員参加経営」ということになるんだろうと思います。「全員参加経営」というのはいろいろなところでよく使われています。資本主義の中小企業でも言われたりします。非常によく使われる言葉であるわけですが、ところがこれは「言うは易く、実行はなかなか難しい」問題であろうと思っています。「全員参加経営」が名実ともに実現すれば、今の資本主義の企業経営と全く違ったものになるのではないか、という大きな問題だと思っているわけです。この点は労協の実践を点検していく中でも、いろいろと問題点が明らかになっていくところだろうということです。

先ほど紹介しました若手の研究者たちの研究成果を見てみますと、例えば丸山さんは、既存の研究は「労働者協同組合の社会的意義を論じたものが多く、労働者の労働主体としての形成過程を論じたものは少ない」（「労働者協同組合における労働主体の形成」『月刊社会教育』第503号）ということを書いておられますが、労働者が労働主体から企業としての協同組合の管理主体、経営主体へと成長する過程が重要で、理念的には

なく、現実的にその過程を分析するという作業がこれまでの労働者協同組合の研究ではほとんどなされてこなかった点が大きな欠落であると、私はかねがね思ってきたところでもあります。

(3) 労働主体と管理主体の分離問題

そこで労働主体から管理主体が分離していくとともに、これがどのように統一されるのかということが重要となります。私の知る限りこの問題を取り上げた古い研究の一例に、法政大学の労働経済の先生で小林謙一という方がおられました。この人が実態調査、「高齢者事業団の二つの類型」(『経済志林』第55巻第2号)という論文を書かれております。そのなかで、西宮の先進的な事例を指摘するとともに、事務局への依存の深まりと組織の官僚化という問題点がどれだけ克服されたか、という問題を提起しております。これは87年段階のもので、もうすでに15,6年経っており今と大分違っている点があるかと思いますが、同時に普遍的なテーマでもあろうかと思っております。

それから、梅枝さんは釧路企業組合、北海道建設企業共同組合連合会の実態調査をしまして、ここでは現場労働者が管理労働へ参加できる客観的条件として、あまり専門性が要求されない労働の中身である、投資をあまり必要としない分野で展開してきている、資本に直接包摂されていない領域で活動してきていることから、その限りにおいて労働主体が管理労働を担いうるということを見出されているわけです(『企業組合活動と労働自主編成』『地域づくりと自己教育活動』)。状況が変わってくるとどうなる

か、という問題があります。

この点に関して丸山さんは、黒川先生と富沢(賢治)さんの見解を取り上げ、その問題点を論じているわけではありますが、例えば「労働者の労働主体形成の客観的条件を所有のあり方に見出すだけでは不十分」で、「労働者が形式的に出資者となってもその意識と行動は日常の現場労働のあり方に大きく規定されている」と述べたり、あるいはこれは労協というよりもっと広く問題を取り上げているかと思いますが、富沢さんの第3セクター論について、制度分類的であったり予定調和的であったりという指摘をしております(『労働主体の形成過程における協同労働と学習』『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第81号)。それから丸山さんは単なるそのような理論的な点だけでなく、実証分析としてセンター事業団の埼玉県北部のA事業所というところを分析されております。労働者の出資への意識を逐一取り上げて検討しております。また、これは以前、研究所の研究会でも報告されたわけですが、法政大学の平塚真樹さんが院生を動員して行った労協の若手事務局員の意識に関するヒアリング調査が『労働者協同組合で働く青年たち』(1999年)という報告書にまとめられています。

それから塚本(一郎)さんもセンター事業団の実態調査(『労働者協同組合の理想と現実(1)労働者協同組合における管理と労働』(『ひとびと』no. 78)をされて同じような結論を出されています。

このように若手の研究者が労協の現場に入り込んで実証的な分析をする。そのなかで労協の理念と現実とのチェックといたすか、照合をするという作業をやっております。これは私のような年寄りになってし

まうと無理ですから、若い人の研究成果から学んでいるところです。

そんな中で、私は法律は専門ではありませんが、自主管理労働というものが内包している労働法上の論点に関するILOの研究(枝松正行訳「ILO協同組合法専門家会議報告」駒澤大学大学院『経営学研究』第21号)があります。つまり、労働者性と経営者性、この二つの矛盾をどう労働法の上で解決していくことができるのかという問題ですが、皆さんもご存知のところかと思えます。

それから最後に、労働組合問題があります。この問題については私もその一端は見たたり聞いたりしてきたわけではありますが、その結末がどうなったかということ詳しく具体的には承知していません。全日自労が事業団をつくり、それが労協へと発展していくなかで一つの大きな論争点になったことがあるかと思えます。労働組合必要論、不必要論の二つの立場に分かれ、労協の労働組合のあり方を巡って議論が展開したと思うのですが、うやむやのうちに尻切れトンボとなりどこかへ消えてしまったというのが私の印象であります。介護労働という問題が新しく浮上してきました。そこで働いている人をどう組織していくのか、という大変重要なテーマがあったかと思えますが、それが今日どうなっているのか。この点については、いろいろな人々が、小松善雄さん、枝松正行さん、木下武男さんなどが一定の見解を表明しています(協同組合労働研究会編『コープ・ワーカーズ考』1991年)。

私について言いますと、私が労協を勉強し始めた最初の頃、たまたま事業団の学習会に招かれて講演をしたことがありました。そのとき私は社会主義企業についての研究

の結果を踏まえて、自主管理企業について、理論的、抽象的には労働組合が不用になってくるといえるが、現実的にはまだ分業関係が残って存在している。その限りで一定のチェック的機能を担う組織なり機構なりが必要ではないか、と述べたことがあります(「自主管理・労働者協同組合の経営学」『仕事の発見』第13号)。この点については、その後、生協、農協等を見ていくなかで、これは否定することが出来ないところではないかと思っています。

(4) 資本形成と不分割積立金問題

次に所有の問題に入ります。資本形成という協同組合全般に共通する問題でもあるわけですが、労協については不分割積立金という特殊な問題があります。この点について、いろいろの論者が論じているわけですが、一番詳しいのがこの研究所の会員であり法律にも明るい堀越(芳昭)さんであると思います。堀越さんの考え方について私は以前から納得できないところがある、と申し上げてきています。この点については堀越さんとは意見の不一致のまま今日に至っております。

堀越さんはかねてからの持論として可変性と社会性の二点をあげております。可変性についてはその通りなのですが、協同組合資本というのは社会性を持ったものだ、特にその中核になっているのが不分割積立金である、これが社会性を代表する象徴するものだこのように述べられているのですが、私には理解できない論理である、ということでもあります。この点について以前筆を滑らせたところ、小松善雄さんがそれを取り上げまして、その論文の中で不分割性

というのはフランスだけではなくイギリス、ドイツにも見られる、ということで私の勉強不足を指摘していただいた、ということがありました。

今回も当然その論点を引きずっているわけですが、そのなかで私が一番、関心を持ったのは1997年のイギリスの協同組合法案です。これはまとめられるのに大分難産したというばかりでなく、今日に至るもそれがどうなっているのかということは、あまり明らかにされていない。今の労働党政政府ですが、私はアメリカのブッシュの手先みたいになっている今の首相が大嫌いなのですが、あのもとにおいて協同組合法案が実現するかと思われた時期があります。しかし、どうもそのようには進んでいない。これはどうしてなのか、というのが私の疑問であります。これは想像ですが、資本形成、不分割積立金の問題と、特に今回の場合、共同所有協同組合というものが前面に打ち出されていますので、その問題を巡ってなかなか難しい点があり難航しているのではないかと思っています。堀越さんに言わせると、この不分割積立金については株式会社の会社法にもこれを導入すべきだということです。これがなされてないところが97年法案の一番の欠陥だ、とこのようにまで言うておられます（「解題」『英国協同組合法の提案と法案』）。私はこのような見解は極端で、到底承認できないと思っています。

社会的資本説については今日お見えの石見（尚）先生もそのような考え方に立たれているかと思いますが、この点についてはいろいろと論者の中で議論がなされています。私は協同組合だけに社会的資本性を見出せない、株式会社その他の企業組織形態にお

いても共通して社会性が認められると考えているわけです。そういう考え方のもと、経済学者の有井行夫さんがマルクスの資本論に基づいてあらわした研究を、小栗（崇資）さんが受け継いで展開しております（「非営利・協同組織の資金調達と資本形成」『非営利・協同組織の経営』）。私は原典に即してまで議論する用意がありませんが、私の日頃抱いている考えと一致しているものですから、それを受けて、その上にたって自分の考えを確認してきているということでもあります。

労協関係の人は所有ということを重視しますが、私は所有は法的、形式的なもので、それよりも管理・経営の方が所有の実体を構成しているのではないかと考えています。経営学者の場合はそういう考え方が多いわけですが、そうした場合、協同組合論プロパーの方との大きな違いが出てくるのは、ESOP（従業員所有制度）を巡ってです。ESOPはアメリカやイギリスに今広がっています。これをどう見るのか、ということが問題になります。アメリカの資本主義的企業の代表的な航空会社ユナイテッド・エアラインが最近倒産しました。そこでは従業員が株式の過半数を持っています。しかし、プロフェッショナルな経営者が経営しているわけです。従業員はあまり経営者に対する統制力を持っていないのが実態だろうと思います。そういうことから考えてもESOPを過大評価するわけにはいかない。これは労働者協同組合へのいわば一つの接近形態だというように簡単にはいえないと思います。所有の面からだけ言えば、そのように言えないこともないのですが、それよりも重要視されなくてはならない経営、管理の問題がすっぽりと抜け落ちてしまっ

いるのが、協同組合研究者の多くではないかと思っております。

それから、日本における不分割積立金の問題を巡っては、センター事業団で自立積立金という形で実践的にいろいろな経験が積み重ねられてきているのは、ご存知の通りであります。この点については簡単に述べることの出来ないいろいろな面があると思っております。今度の「協同労働の協同組合」法案においても不分割積立金がいわば法案の中心になっている概念であることが強調されていますが、この点も私はいかねてから理解できない、納得できないということを機会がある度ごとに申し上げてはきたかと思っております。これは結局何が狙いなのかということです。労協の場合は資本形成に弱点をもっている、だから資本を蓄積していくのが重要なんだ、ということはよくわかるわけです。しかしそうであるならば、そのことと不分割積立金とがどういう関係にあるのかということになるわけですが、ざっと見るといろいろな積立金が準備されているわけです。こんなにたくさん積立金は会社企業にもどこにも見当たらない、労協だけのものではないかと思っております。いろいろな名目で積み立てていこうとしているかと思っておりますが、そのこと自体は会社においても自由な決定で行えることです。法律では最小限のものしか決まっておきませんが、労協の場合、不分割ということを強調するのは、突き詰めたとところ結局、積み立てられる剰余に対する課税を免除してもらいたいということになるのだらうと思っております。つまり、資本形成を国に援助してもらおうという論理になっているわけですが、私はそれには必ずしも賛成できないわけです。労働者協同組合その他の協同組合に対して、国が一定の促進策・

助成策を取ることは必要だと思いますけれども、それは資本形成ということではなく、その行っている事業、労協でいえば社会的、公共的サービスの拡大といった事業に関連して優遇措置を講ずるべきだと思います。この点は、今問題になっているNPO法や公益法人法の見直しとも関わってくるわけです。

私は株式会社についてはありますけれども、わりと企業資本の方では専門家のつもりでおりますが、その株式会社の論理を持っている人にどれだけ不分割積立金の論理が説得力を持ち得るのかということ、私を説得しない限り、商法の研究者を説得できないのではないかと感じたりしております。

それから、経済学者がこの問題について論じているのをたまたま目にしましたのでご紹介いたします。松尾匡さんという人なのですが、「労働者自主管理企業が内部留保によって蓄積を行う場合、その無階級的な内部構造に重大な変質がもたらされる可能性がある」（『労働者自主管理企業における所得格差の発生』『久留米大学産業経済研究』第37巻第2号）と言っております。これはどういうことに関わるのか、私なりに一定の考えがあります。

（5）福祉事業の展開と高齢者生協

労協が福祉事業に参入し、事業を展開していることについて、私も若干のところでヒアリングをしたりしてきました。また高齢協連の結成総会にも参加して、皆様方の考え方を伺ったりしてきているわけです。そのなかで高齢協は労協から生まれたものであるが、しかし労協をそのままコピーしたものにはなりえないというのが現状かと思っております。生協法に基づく法人になってい

るわけですから、購買生協等の内容で規定されてくる、就労等については一定の限界をもったものになっている、ということのようです。この高齢協の成長にはものすごいものがあります。社会的な要求がそれだけ高いということでもあるわけですが、労協をはるかに上回るスピードで発展してきました。しかし、この介護サービスの分野を全体として見てみますと、まだまだ協同組合セクターの、イギリスでいうボランティアセクターの占める割合はごくごく一部にとどまります。やはり大半を占めているのは昔からある社協とか新たに参入した民間企業で、それには対抗しえていないというのが現実だろうと思います。こういう点もどうしたら協同組合セクターが期待されている役割に応えうるのか、という大変大きく重い課題があるかと思えます。

生協の一番の本体である日生協などは、ようやく最近少し取り組みを始めているかと思えますが、当初はあまりやる気がなかったように思います。本体の方がピンチになっている、そこが何よりも最優先だと。福祉などの面に関わってもあまりメリットがないと、このように考えていたようですが、今ではかなり軌道修正をしてきつつあるかと思えます。

労協の福祉の取り組みに対しては、研究者の間から一定の評価や見解が示されてきています。私が知りうるのはそのごく一部ではありますが、この研究所の会員でもある鈴木(勉)さん、それから外部の人ですが相澤与一さん、これらのお二人は、労協がこの問題に取り組む積極的な側面を評価しながらも、そこに何らかの一定の危うさということ、問題点を感じざるをえないということのようです。このことは、私がかねがね感じ

ていたことと共通している面があります。労協連は「新しい福祉社会の創造」ということを大きく掲げているわけです。しかし、これが必ずしも理論的に十分解明されていない、組み立てられていないのではないのか、と思わざるをえないところがあります。というのは、「福祉社会」対「福祉国家」という二つの考え方があるわけですが、どうも「福祉国家よさようなら、福祉社会よこんにちは」というような形に流れてはいないだろうかと感じているところがあります。私は福祉社会を実現するためには福祉国家が必要であり、福祉国家を実現するためには福祉社会が必要である、この二つのものは決して対立させるべきものではない、両方必要だというふうに考えているわけです。そのような考え方は塚本さんも持っておられるようです(「介護サービス分野のワーカーズ・コープの日英比較」『佐賀大学経済論集』第33巻第2号)。

(6) 労働者協同組合の課題

それから最後になりますが、労働者協同組合の課題ということです。これまで労働者協同組合が内包している問題点、克服すべき課題というものをかなり明らかにしてきたかと思えますが、さらに企業という観点から見ますと、一つ注目しなければならないものに労協の経営計画の問題があります。

最初、経営計画なるものが打ち出されたのは、1990年から94年の5カ年の中期計画で、当時の事業団全国連合会から打ち出されました。これは1000億円の事業高、5万人の組合員を目標にしていました。ところが、これがそのまま第二次の5カ年計画(95

年から2000年)へと引き継がれ、さらにその後の第三次(01年から04年)へと受け継がれてきているわけです。しかし、労協として経営計画を立てるに当たって、これまで問題にしてきたような、一人一人の組合員がどのように参加し、そこで意思決定がなされてきたのか、ということが見えないわけです。どうもトップダウンでこれが下ろされてきて、旗が振られてきたのではないかと、そのように思わざるをえないところがあります。

ですから、実績が計画の何分の一、何十分の一の水準で、全然実現できないまま計画倒れに終わっても、責任問題にもならず、それがそのまま次に受け継がれていく。こういうことは普通の企業ではありえないことです。こんな極端な計画と実績との乖離になるとたちまち社長は首が飛んでしまう、というのが企業の常識であります。そういうことが全然見られないというのは、労協と企業とは別の世界なのではないかと思わざるをえないということです。もちろん、こうしたこと背景にはバブル崩壊後の、90年代不況の深刻化の影響を労協といえども受けざるをえない、ということがあったように思います。しかし、それだけでは済まないのではないかと、事業高は右肩上がり伸びているけれども、事業剰余は横ばい、また地域事業団の加盟数も減少してきているなど、いろいろな問題があるかと思えます。そしてガバナンスの問題もあるように思います。

私が最近身近に感じた一つの問題に、これは事業団のことではありませんが、労協グループの一つ「つばさ流通」のゴタゴタがありました。つばさ流通は労協グループの一つの柱になっていたわけですが、創業者

個人の力が大きかったからか、今では解決しているようですが、所有を巡ってゴタゴタが起こったということでもあります。そのほかの事例にも、いくつか経営破綻などの問題を引き起こしたところもあったかと思いますが、連合会として労協グループの総括もできずにきているということのようです。労協連以外にも、一般の企業が倒産し、自主管理企業になったケースではたくさんあるのではないかと思います。そうした経験から何を学び、どんな教訓を引き出すかということは、きちんとやられなければならない点ではないか、と思ったりしています。

終わりにになりますが、最近私が大変興味深く読んだ書物に、ロシア人のルーディックという人が書いた『現代の産業民主主義』(日本経済評論社)という本があります。世界の自主管理企業の実態調査を行ったもので、日本語に翻訳されています。その中ではモンドラゴンをはじめ各国の主要な事例が取り上げられています。モンドラゴンについても「完全に自主管理原則に則ったものと規定する根拠もない」と大変厳しい指摘をしております。最近雇用労働者が増えてきていること、それから組合員である労働者の管理への参加が、組織全体の管理という点では限界があるということの指摘があります。これはおそらく個人の研究ではなく、かなり多数の人間による集団的な研究であり、アメリカその他の国々の研究者との交流のなかでまとめ上げられた書物だと思われま。私のこれまでお話ししてきた考え方と共通するところがあります。この背景にはロシアで国営企業体制が崩壊し、労働者自主管理企業に移行しましたが、それが今では一握りの経営者・新興資本家の支配

する企業になっている、という現実があるかと思います。そういう本があるということをご紹介しておきます。

また、京都大学の経済学者の大西（広）さんですが、彼は昔から労協に対しては批判的でありましたが、最近も「社会の小部分でしかないNPOや協同セクターだけに着目することによって、まわりに存在する圧倒的な資本主義システム……の問題を結局のところ無視している」（「“NPO”の問題点と方向性」『ポスト戦後体制への政治経済学』）というようなことを述べています。私の考えているところと一部共通するところがありますが、大西さんは労協の全面否定論に近いわけで、私と一致する点と違う点があるということです。

それに対して、反対の極になるのですが、哲学者の武田一博さんは、自立と協同によって世の中が変わるんだと、非常にオプティミスティックな展望を示しております（『市場社会から共生社会へ』）。ちょっとこれにはついていけない、というのが偽らざるところであります。

大変駆け足でありましたけれども、私が最近まとめた論文の要点を取り上げてお話をさせていただきました。