

第8分科会

大量失業と地域崩壊 を克服する社会制度 ～協同労働の協同組 合法とは？



島村 博(協同労働法制化市民会議)

はじめに

第8分科会は「大量失業と地域崩壊を克服する社会制度～協同労働の協同組合法とは～」をテーマとした。当分科会のコーディネーター(岡安 喜三郎・協同総合研究所)は分科会のねらいとして以下を掲げた。

「倒産・失業、企業丸ごとの海外移転など、『雇われる』道が狭まる中、市民が協同して、地域で必要とされる仕事を自力で起こし働き始めています。また、その事業・組織を自分たちで協同して経営し、その成果をさらに地域での仕事おこしへと連鎖させる協同労働の協同組合法とその法制度の提案が脚光を浴びています。この法制度を理論・実践の両面から深めます」

この狙いに沿って、1) 深刻さの度合いを強めている雇用・失業問題の現状をしっかりと確認し、2) 「地域で必要とされる仕事を自力で起こし」、「その事業・組織を自分たちで協同して経営し、その成果をさらに地域での仕事おこしへと連鎖させる協同労働の協同組合法」の法制化要求の中身を検討し、3) ヘルパー

講座と出会い実際に労協を立ち上げた実践報告から経験を学ぶ、という構成が図られた。

1)の問題については、佐竹茂樹さん(全労働省労働組合福岡支部)が、「最近の労働経済の概況」と題し、福岡県の雇用失業情勢、事業再構築と人員削減、長期化する失業という面で、現状について最新の統計(『労働経済白書』平成14年版)をもとに、リアルで具体的な報告を行なっています。

2)の論点は、島村 博(協同労働法制化市民会議)が、法制化運動の到達状況及び基本的な争点を報告するとともに、「協同労働の協同組合法案要綱案の骨格を改めて説明した。この部分の報告は、当日に出された質問への回答を含めて報告部分として書き改めてある。

午前中に予定された以上の報告を受けてコメンテーター・津田直則先生(桃山学院大学教授)から「協同労働の法制化とその後の問題」と題し、I. 大量失業の原因、II. 失業への対策、III. 日本の問題についてご説明がなされ、かつ、締めくくりとして関西での運動を通して垣間見られる問題への指摘、提言が行なわれました。

コーディネーター

岡安喜三郎（協同総合研究所）

報告者

島村博（協同労働法制化市民会議）

田中初代（労協センター事業団奄美地域福祉事業所「がじゅまる」）

佐竹茂樹（全労働省労働組合福岡支部）

岡安喜三郎（協同総合研究所）

コメンテーター

津田直則（桃山学院大学）

島村博（協同労働法制化市民会議）

3) 引き続いて田中初代さん(労協センター事業団奄美地域福祉事業所『がじゅまる』)より、ヘルパー講座の受講をきっかけとして「がじゅまる」を立ち上げるに至った経緯が報告され、立ち上げ後の問題について貴重な指摘が行なわれました。

分科会参加者は、午前、午後ともに、高齢の労協組合員も含めて30名弱で、1) 組合員の責任について、労協では組合員は「無限責任」を負うのか? 2) 企業組合法人として現在活動しているが労協法の制定されることのメリットは何か、3) 不分割の積立金制度が大事だというのが、その中身をもっと説明してほしい、4) 高齢者協同組合は生協法に基づくものであるが、高齢者の就労保障という意味では法制化のあかつきには労協法をベースとする組合に組織変更する方針を持っているのか、5) 利用者、出資者を含む組合員制度のもとで組合の運営はどういうものにするのか、といった法制化にまつわる質問や、「完全失業率」という概念、「国際標準計算式」についても質疑がされました。

複数の報告者、コメンテーターは、以上のような質問の中身とその後の論議の経過を踏まえ、「とっつきにくいむつかしいテーマ

であったが参加者は基本的な中身についてはよく理解し、法制化運動にかかわる意味について納得していただいたと思う。法制化運動は重大な局面にさしかかりつつあり、これまでにない力を共に結集し労協をこの国に根づかせましょう」という言葉で分科会をしめくくった。

1. 各報告について

第一報告 佐竹 茂樹さん

冒頭で1990年及び2000年の「都道府県別失業率」が取り上げられ、地元福岡県は、沖縄、大阪府とともに失業率のワースト3を記録し、4年連続で雇用情勢が悪化し34万人が新たに失業したとの指摘がなされました。全国水準では使用者も2年連続で13万人も廃業し常用雇用の労働市場が縮小し、他方でパートアルバイトの増加が確認されるとし、この関係で当然に問題となる「一般労働者とパート労働者との賃金格差の推移」について次に指摘がされました。格差は1993年以来年とともに拡大し、現在、時間

あたり給与総額は一般を100とした場合、35程度まで下降しつつあり、「賃金の推移」という面でも一般労働者の賃金が微増である反面、パートタイム労働者は逆に減少し始めているとのデータも紹介されました。

最近の特徴として、1)「完全失業率」は高止まりで、2)長期失業者は増加傾向にあること、3)青年層を除外して失業率を長期失業者割合が上回り、それは高原状に20%台後半となっていることが指摘されました。「完全失業率」と「長期失業者」の年齢別分布を見ると、極めて特徴的な姿が浮かび上がってきます。すなわち、「完全失業率」の年齢別分布のピークは2峰あり、一つは15～24歳(10%)であり、今ひとつは60～64歳(8%強)で、「フリーター」世代及び高齢者の就労問題の深刻さが明確です。同時に、「長期失業者」の面では65歳以上がひととき高い数値を示し、公式統計でも40%を越えている。この双方の数値データからは、退職年齢層に雇用機会が少なく、失業も長期化しているにもかかわらず有効な対策が出されていないこと、高卒・大卒層に当たる青年層では失業率がピークを為しているだけでなく、長期失業率が15%を凌駕し彼らのライフ設計が絶望的な状況にあることが明らかです。

深刻な失業問題の根底にある事情として、生産拠点の海外移転、企業での雇用調整(リストラ)が挙げられ、「雇用動向調査報告」に照らしてみると「転職入職率」が一貫して上昇傾向にあり、しかも「就業形態間移動状況」からは常用 常用雇用が減少する傍らでパート パートが20%近くに達し、女性ではそれは35%に近づきつつあり、不安定な働き方が増大していることが伺われます。そして、「フリーター」化も、こういった動

きの表れで、若者が必ずしも「渡り歩き」の働き方を生きがいとしているわけではないとの指摘がされました。

失業及び不安定就労の深刻化は、離職理由に照らしてみると「経営上の都合」の割合が上昇する一方、「個人的理由」、「契約期間満了」の割合の低下が示すように、小泉内閣が言う「ミス・マッチ」に求めることができないことも明らかになりました。

最後に、全労働として、時代の要求に合う労働政策を求めて広く協同してゆく必要を延べるとともに協同労働のもつ可能性への期待が表明されました。

第2報告 島村 博

タイトル《協同労働の協同組合法の仕組》

「本日は、法制化運動の到達段階を明らかにするとともに、法案要綱案の内容に沿って詳しい説明をお願いしたいとの」コーディネーターからの要望を受け、提出ずみの報告骨子に替え「要綱案の骨子」を素材とする説明を行なった。

冒頭で、11月7日の衆議院本会議での代表質問について触れ、法制化運動の着実な前進の証として植田むねのり(社会民主党、近畿、比例区)議員による質問及び坂口大臣の答弁を紹介し、重要な点についての説明を加えた。

代表質問と答弁について

【植田議員の質問】

私は、福祉・環境問題を中心にすえて、雇用関係にとらわれない、働く者の相互連帯による仕事おこしの仕組みを振興させ、人間が本来もっている多様な能力・活力を活かすことができ、は

じめて地域が活性化し、明日に希望がもてる社会づくりができると考えています。

同じ見地から、昨年春のことですが、雇用対策法の本会議質問において、わが党の同僚議員が坂大臣に決意のほどを伺った際、こうおっしゃいました。

「わが国においても、働く者の『協同組織』などを含め、多様な働き方を前提とした就業環境の整備が重要であり、人々の意欲と能力が生かされる社会実現に向けて真剣に取り組んでいきたい」と。明快な答弁だと思います。卓見だと思います。そこで、いまこそ、働く者の相互連帯による仕事おこしの仕組みを強力に支援する法整備に着手すべきではありませんか。明快な答弁をお願いします。

【坂口厚生労働大臣の答弁】

「働く者の協同組織などについてのお尋ねがございましたが、いわゆるワーカーズコレクティブなどを含めまして、多様な働き方を前提とした就業環境の整備は重要であると考えておりまして、人々の意欲的な取り組みと能力が生かされる社会の実現に向けまして取り組んでいきたいと考えております。

法的整備につきましては、企業組合やNPO法人など現行の各種法人制度との関係をどのように整理するかなど、検討すべき課題もございますので、最終的なとりまとめを行っているところでございます。いましばらくご猶予をいただきたいと存じます。」

植田議員は、「雇用関係にとらわれない、働く者の相互連帯による仕事おこしの仕組

みを振興させ、人間が本来もっている多様な能力・活力を活かすことができ、はじめて地域が活性化し、明日に希望がもてる」と、協同労働の社会的意味を明らかにしたうえで、「いまこそ、働く者の相互連帯による仕事おこしの仕組みを強力に支援する法整備に着手すべきではありませんか」と明快な質問をしました。対して坂口大臣も、「法的整備につきましては、企業組合やNPO法人など現行の各種法人制度との関係をどのように整理するかなど、検討すべき課題もございますので、最終的なとりまとめを行っている」と厚生労働省として本腰を入れて検討しているとの回答を行ないました。

こういった段階に達している法制化運動を最後までやりきる上で市民会議側としても1)最終的に2～3の検討課題について態度を鮮明にしつつも、2)基本的な要求については十分に納得いただける内容であると考えていることを述べ、検討課題の処理、先ごろ成立した「改正・企業組合法制」の問題転、及び「骨子」の順で説明を行なった。

検討課題は、1)雇用関係がないということと働く組合員の保険の問題(雇用保険、労災保険)、2)政治・宗教活動の禁止問題、3)不分割の積立金の扱い、この3点であるとした。

第1の問題は、「雇用保険法との関係では就労組合員は労働者とする」との規定を置いて雇用保険法の適用が受けられるよう図ること、第2の論点は、いわゆるNPO法にも掲げられている「政党・宗教活動」条項を導入すること、第3の件は、「積立金」を非課税とする根拠説明とその導入の意味、会計法規との関連での「積立金」という名称の扱い、33%としているそのパーセンテージの妥当性という面で、いささか容易ではな

い詰めの問題を含むものであることを付け加えた(この点の論議は千葉協同集会でも繰り返されている)。

続いて2001～2002年度の春にかけて敢行された6波にわたる法制化のための国会請願行動のさなかに登場し、協同集会の直前になって採択された「中小企業挑戦支援法」中の中小企業等協同組合法中の「企業組合」法制に関する改正ポイント(*)を紹介し、今回の改正によっても労協法の基本的趣旨が満たされないこと、同法は同法としてそれを必要とする関係者いるが就労創出機会の拡大を担保するものではないとの評価をした。ちなみに、主たる内容は以下である。

1. 組合員に、利用組合員、出資組合員を追加する。これらの組合員を「特定組合員」と称する。
2. 特定組合員に法人を含める。当該法人は、投資ファンドが予定されている他、不採算部門を切り離す場合の仕組としても活用される可能性が大。
3. 従事比率(現行 通則2/3以上、特則1/2以上)及び組合員比率(現行 通則1/2以上、特則1/3以上)につき、これを制限と解し規制緩和するとして、それぞれ特則を通則とする。すなわち、組合員中就労従事者比率は1/2以上とし、従事者中組合員比率は1/3以上に改める。
4. 特定組合員数(=議決権数)は、総組合員の1/4を越えてはならない。
5. 企業組合の出資口数の過半数は、特定組合員を除く従事組合員が保有しなければならない。
6. 現行の剰余金の配当率1割を改め、2割とする。出資のみの組合員(投資ファンド)にも配当は認められる。

備考

1は、労協法案から借用したものである。

3は、一部に協同組合的原則を残したまま雇用関係を常態化するものであって、働く者が創る協同組合の制度にはなじまない。ILO2002 勧告において厳しく指弾されている pseudo co-op(偽りの協同組合)にも当たる。

4は、法人組合員が役員となれない、という制限も付されている。

(*) この改正にまつわる諸問題については別途に論じる予定。

「要綱案」の骨子については、労協法の勉強会ごとにその説明に工夫を加えてきたが、この度は、「企業組合法」が改正され、また、NPO法の税制面での改訂も予定されていることでもあり、かつ、現場の組合員からも「違い」や「労協法ができたらどうなるのか」という点に高い関心があることでもあり、これらの仕組みとの違いを際立たせることを主眼とした。法制化されるとどうなるか、企業組合と対比してメリットをあげてみる。

組合としてのメリット

	協同労働の協同組合	企業組合	NPO
1) 協同組合法人を名乗れる。軽減税率の適用 (注1)	なし	なし	普通税率
2) 全国連合会 県連合会組織が つくれる (注2)	だめ	だめ	だめ
3) 仕事おこし 地域福祉の充実の ための積立金が非課税に (注3)	なし	なし	目的としない
4) 雇用関係のない働き方が保障 され全国で普及する	ありえない	ありえない	ありえない (注4)

法律の仕組全体の効果

	協同労働の協同組合	企業組合	NPO
5) 協同組合として、仕事を増やす 応援も得られる (注5)	なし	なし	ありえない
6) 地域において協同の働き方を広 げる仕組・拠点となる	なれない	なれない	なれない (注6)

- (注1) 協同組合法人の特典。現在、事後的な租税優遇措置の流れがある
- (注2) 責任の保障、貸付、経験・情報交換、監査・経営指導他の連携
- (注3) 新規雇用創出等に用いられる内部留保の形成
- (注4) NPO 法人の会員は所得には当たらない名誉、誇りを重視する
- (注5) 企業組合は営利法人扱い。NPO、シルバーともども非営利活動の団体
- (注6) NPO の目的地域での助け合いや非営利活動の普及

企業組合のキーワード

共有持分制度

組合員証を質入、可。
顔が見えず、誰が組合員かわからなくなる。
相続加入も認められる。

出資金プラス加入調整金制度

事業が発展すればするだけ加入が困難になる。

出資配当優先

組合員にとって働くことよりも、配当が目当てとなる。

金に参入されるだけ

- (注9) 65 歳の上限問題は残る
- (注10) NPO 法人で所得を求めるには雇用関係に入るとして
- (注11) 報酬を得る役員を除いて雇用労働者であるとして
- (注12) 企業組合等では簡易の手続で法人転換可能。労協ではできない
- (注13) NPO 法人の場合には、解散した後に新たに設立の手続きが必要なので
- (注14) 企業組合では、従事組合員は総就業者のうちの 1/3 でよい。2/3 は雇用労働者となり経営に参加できない。
- (注15) NPO 法人は非営利の社会貢献活動で多大な寄付等があれば

労協のキーワード

出資・労働・経営の三位一体性
みんなで働き、みんなで資本を創り、みんなで経営する。

組合員としてのメリット

	協同労働の協同組合	企業組合	NPO
1)	従事分量配当が賃金に算入される	されない <small>(注7)</small>	されない <small>(注8)</small>
2)	雇用関係がないが雇用保険法の適用が受けられる <small>(注9)</small>	される	される <small>(注10)</small>
3)	勤労所得性が通時的に認められる <small>(注11)</small>	例外的に認められる	認められる <small>(注12)</small>
4)	法人転換し株式会社の社員とされてしまう危険がない	ある <small>(注13)</small>	ない <small>(注14)</small>

法律の仕組全体の効果

5)	誇りの持てる仕事に、安心して働ける仕組が保障される	まれ <small>(注15)</small>	ありえなくはない <small>(注16)</small>
----	---------------------------	----------------------------	----------------------------------

(注7) 企業組合は出資配当優先で、これだけが損金扱

(注8) NPO 法人では「賃金」がコストとして損

《報告のまとめとして》

私たちの運動の目標

私たちは、人々が起業の機会を求めて協同で出資し、協同で事業に従事し、経営を行なう「協同労働の協同組合(労協)」の法制化を訴えています。

協同労働 働こうとする人々が出資をし、働くだけではなく、経営も行なう働き方

自営 事業者個人において上記の仕組が成立しうる

雇用されて働く 雇われて働くだけ働き方

外国では

わが国には、EU諸国や米国とは異なり、労

協の制度がありません。ところが、ILO(国際労働機関)が深刻な雇用失業問題を解決する有効な制度として、とくに労協に注目し、本年その促進を目的とする新しい勧告を採択したように、G8 各国、EU 諸国家では地域での仕事おこしの仕組として、その振興を図っています。

欧州では8万の組合で160万人が働いています。

雇われて働く場が見つからない時代

企業による人減らしが構造化し、不安定就労が深刻な問題となっている現在、雇い先を探すというだけでは、この深刻な雇用状況を改善することはできません。数百万の未就労青年(フリータ)、失業者、女性、障害者、高齢者を含め、欧米並みに、市民が、生きがいの持てる職場を仲間と共に創りあげる仕組、労協の制度化がぜひとも必要です。

地域で必要な仕事を、地域で働きたい人々が一緒につくる働き方

市民が市民感覚で働く機会を広げ働くことを通じて地域福祉を充実させることは、協同労働を軸とする新しい地域経営のあり方を示すものです。

新しい法律を必要とする理由

労協の制度は起業、出資という点でNPO法人と、そして、組合員=従事者という構造において企業組合とも異なります。また、就労者、利用者、出資者からなる協同組合として従来の協同組合にはない企業管理の仕組みも必要としています。私たちは、介護、生協・農協業務委託、保育、公園緑化、病院清掃、エコ電力開発などの分野で女性、高齢者、元

失業者、青年、障害者たちが協同で働いている仕組、経験に学び、欧州の制度をも参照し、既存の法律を利用したのでは協同労働の強み、社会的意味を生かせないことを確認し、新しい法律の制定を求めることにしました。

要求している仕組

1)協同労働と 2)「不分割の積立金の保障」がその中心です。

不分割の積立金は剰余の一部を組合員の間で配分せず、これから仕事を協同で起こそうとする人々に対する支援のために、また、ヘルパー講座等の就業前教育、地域福祉施設への投資などに充てます。組合が解散することになっても、そのまま他の協同組合に譲渡されて活用されます。

第3報告 津田直則

タイトル《協同労働の協同組合法の法制化及びその後の問題》

I. 失業の原因

第一はバブルの崩壊後の長期不況、第二は中国を含む東アジアの台頭(低賃金労働者による高度の技術製品の製造)、第三は投資家の主張に全面的に貢献するアメリカの企業経営に典型的な競争原理が日本の経営慣行にとってかわったこと。これは、しかし、長く続くものではない。

II. 海外での失業対策

経営に労働者も参加する仕組(経営協議会制度)をもつ企業がドイツからスウェーデンにかけて第一次大戦後に失業に対抗するために登場した。

現在のところ、労働者が経営に参加する仕組みは2とありある。第一は協同組合であり、第二は従業員所有企業である。

第一の類型に労働者協同組合が属し、欧州が長期不況に入った時期に英国、イタリア、スペインで増加してくる。

英国では、1970年代にNPOや草の根からの仕事起こしが台頭し、プール、アスレチックなどを有するグリニッジ・レジューセンターの経営を労協が行なうまでになった。イタリアでは、1985年に失業者による自発的な起業を支援するマルコーラ法が採択され、スペインでは同年労働者株式会社(SAL)というものが登場している。形は株式会社であるが労働者による経営参加の仕組みとして機能している。

第二の類型にアメリカのユナイテッド航空、英国のバス産業(ほぼ4分の1)、カナダのアルゴマ鉄鋼が該当する。ユナイテッドは、従業員が賃金カットを受諾する見返りとして経営参加を要求し、全株式の60%を取得した。合衆国ではこういった従業員持株制の企業が普及しており、全体で30~40%に達する。英国ではバス産業の4分の1くらいが、私有化政策に対抗し、労使対等で株式を保有している。カナダの事例は共同決定企業にあたるものである。

III. 日本の問題

第一に法案の重要性について。労働者協同組合は公益的性格と共益的性格を二つながらもっており、公益という点でNPO組織との、共益という点で労働運動との連携が可能になるという意味で重要である。英国では1,000以上のNPO組織を支援しているし、イタリアでは協同組合運動と労働運動との連帯の重要性が叫ばれている。第二に、日本

的なケースでは従業員所有の取り組みから協同組合に向かう動きを模索する上で、この労協という仕組みは示唆的である。第三に日本経済の屋台骨を支える中小企業の後継者難への対処策として活用可能ではないか。

第一に掲げた重要性という点で日本においても労働者協同組合の法制化が必要である。しかし、組織の確立に向けた課題、協同組合の価値を組織の理念とすることについて最後に触れておきたい。課題は、経営参加の仕組みから情報の流れまで含むものであるが、労働条件の設定や一時金の配分・報酬の確定の仕方において民主主義と参加が重要である。価値、つまり公益、共益という非営利の価値が組織の理念に据えられなければならない。

第4報告 田中初代 タイトル《失業を超えて～協同労働》

報告者は2001年秋に行なわれたヘルパー講座への参加をきっかけとする地域福祉事業所の立ち上げに至る経緯及び現状での困難な点を取り上げた。予定時間内に報告を行なうために田中さんは原稿用紙に書き込んだりレポートにそって以下の報告を行なっています。

上級ヘルパー講座との出会い
センター事業団との出会い
それぞれの失業と思い
仕事おこし講座を通して
奄美地域福祉事業所楷書と講座修了生
協同労働とは～不安と期待

ここでは、報告が多岐にわたるために、全体の内容及び流れを念頭におきながら開所に至る経緯及び現在の困難性にスポットを

当てて整理をしました。

2001年10月にセンター事業団主催の講座に参加の申し込みをした。参加者は20名で、NTTのリストラなどにより失職し、何らかの理由で失業している人が大半であった。「仕事をしたい」という気持ちがあり、ヘルパーについては今後必要だという意識を持っていた。講義を聴くうちに、また受講の仲間たちと何度も話し合いをする中で「必要だ」から「自分でも(地域福祉事業所を)できるのでは」と思うようになり、それは修了の時点で「未来が拓かれるのでは」という期待に変わっていた。

修了式の翌日には、直ちに行動を開始した。6人が組合員、12名が登録ヘルパーとして、机を持ち寄ったり、出資をして資本を創り、託児所及び訪問介護施設を平成14年4月1日に立ち上げた。開所以来半年を経た今、「一緒にやってゆくことの困難性」、別の面から言えば「リーダーシップの必要性」を痛感するとともに、「経営ノウハウが欠落」しており「事業資金が乏しいにもかかわらず県の補助金はわずか」で国からの支援が必要であると感じている。また、「社協などが市場を独占しており、経営状態が苦しい」。

だが、講座修了生以外にも協同労働をしたいと望んでいる多くの人々がいる。だから私たちの働き方は、その人たちにとっての励ましにもなっている。

最後に、田中さんは、「奄美の人たちのためにも事業所を充実させたい、元気な労働者、高齢者、子どもたちとともに」という感動的な言葉で報告をしめくりました。