

## 協同組合法制をめぐって

山岡 英也 (千葉県/工学院大学)

### はじめに

中高年雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会が1992年10月、ICA中央委員会でICAへの加入が承認され、これを契機として労働者協同組合法制定の機運が盛り上がりを見せている。わが国には従来、労働者協同組合に関する法制度はほとんど未成熟であったが、事業団のICA加盟が先行してしまったことから差し迫った検討課題として浮上してきたと見る事ができよう。

そこで本稿では、わが国の協同組合制度を概観するとともに、労働者協同組合法の実現に向けて、筆者なりにその問題点を考察する。(注1)

### 1. わが国の協同組合法制

わが国の各種協同組合法では協同組合はいずれも法人とされており、公益法人でも営利法人でもなく、組合員の相互扶助を以てその主義とする中間法人とみなされている。中間法人の典型は協同組合と労働組合であるが、それぞれ特別法の定めるところにより規律されている。

協同組合立法は産業組合法(1900年)を嚆矢とし、その後重要輸出品工業組合法(1925年)、商業組合法(1932年)、改正漁業法(1933年)などが制定され、1940年における統制団体への再編成を経て、第2次大戦後の現行法制へと連なっていく。ちなみに法律上「協同組合」の語が用いられた最初の事例は改正漁業法で創設された漁業協同組合である。

そして現行協同組合法制の特徴は業態別立法という点であり、農業協同組合法(農協法、1947年)、消費生活協同組合法(生協法、1948年)、水産業協同組合法(水協法、1948年)中小企業等協同組合法(中協法、1949年)などがある。また協同組

合とは称していなくても実質上協同組合法と認められる信用金庫法(1951年)、労働金庫法(1953年)など協同組織金融機関制度、中小企業団体の組織に関する法律(中団法、1957年)による協業組合、商工組合、それぞれの単協法による森林組合、輸出入組合、商店街振興組合等々その種類は夥しいが、それらは法人税法§2別表3、地方税法§72の22IV、同§348I①の2、IV(固定資産税)、「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律の適用除外等に関する法律」(1947年)§2にはば網羅されている。

これらの協同組合については私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(独禁法、1947年)に4項目の理念型を示し(§24)、また、協同組合に関する一般法的性格を実質的にもつと思われる生協法(§2)、中協法(§5)はそれぞれ「組合基準」の規定を置いている。

ところでわが国の協同組合法制は、一般的には銀行・スーパーマーケット・病院・集荷場等々何らかの共同利用施設を中核とする施設利用型の協同組合(施設組合)を中心に構成されているが、共同作業型の協同組合(生産組合、建設・サービス等を含めてそう呼ぼう。)についても農事組合法人(農協法)、漁業生産組合(水協法)、企業組合(中協法)、生産森林組合(森林組合法)等それぞれの実定法に規定が置かれている。ただし生協法は生産組合の規定を欠く。

ただわが国の制度では自ら事業を行わない投資組合・持株組合や全面的に雇用労働に委ねて組合員が就業しない生産組合(つまり単なる可変資本会社は認められていないが、前者は独禁法§9との、後者は現行商法上会社の種類を合名・合資・株式と有限会社法による有限会社の4種に限り、例えばフランス商法等にある可変資本会社を認めていないこととの関連があろう。

次にわが国の協同組合制度の特徴を挙げよう。すなわち、まず、第1に私企業を超えた強い官治的性格を帯びたものになっていることである。すなわち、協同組合法が業態別に構成されていることから農林漁業・中小企業などに関する国の産業政策の補完機構と位置づけられているほか、協同組合は地方自治法§157にある「公共的団体等」に含まれていると解されている（1959年12月16日行政実例）。そして協同組合に対しては事業法定主義によりその行い得る事業は各協同組合法に列挙されており、それら以外の事業を行ったときその組合の役員は過料に処せられるので、制限列挙と解されている。

また第2点として協同組合に対しては認可主義がとられており、設立、定款変更、解散、合併といったすべての組織上の変動が行政庁の認可事項であり、かつ、その認可が効力発生要件とされていることである。さらに各協同組合法は、行政庁が模範定款例を定めることができるとし、それは形式的には規範性はないものの、認可を通じて実質的な指導力をもつと考えてよい。

さらに第3点として、各協同組合法はそれぞれ報告、検査、指示・命令といった詳細な監督規定を置いており、それも法令や行政処分にとどまらず定款、規約、諸規程など自治規範にまで及ぶものとなっている。

このようにわが国の協同組合法には濃厚な官治的性格が認められるが、一方、他の企業にはない保護措置も講じられている。

すなわち協同組合の事業に対しては、それが不公平な取引方法を用いたり競争を実質的に制限することによって不当に対価を引き上げたりしない限り独禁法は適用されず、また、剰余金処分の際利用分量配当（生協法は利用分量による割りもどし）が所得計算上損金参入されるほか、法人税・地方税の税率が軽減され、かつ組合の施設に対しては原則として固定資産税の課税はない。

このように、協同組合に対する国の規制と保護はいわば表裏をなすものであり、こうした実態は純然たる組織法としての欧米先進国の法制より

は、むしろ開発独裁の一翼を担う現代アジアの協同組合法制に通ずる面を併せもっていると考えられよう。

ところで協同組合には世界的に共通する制度的側面がある。次にそれを分析しよう。

## 2. 協同組合制度の構造

施設組合、生産組合を問わず協同組合は、内部関係と外部関係の両面をもつ。前者は組合員と組合との関係であり、組合員が自ら出資し・経営し・利用する三位一体（Trinity）の原則の下に、営利を目的とせず、かつ、何らかの協同組合原則にしたがって運営される。これに対して後者は組合と第三者との関係であり、協同組合原則の域外で契約自由の原則と自己責任の原則の下で利潤を追及し、かつ、危険を負う純然たる商取引である。そしてこの外部関係での商取引が十全に果たされることにより、内部関係における組合員の負託にはじめて応えられるとの構造になっている。

そしてこの内部関係と外部関係を媒介するのが組合の自己資本である。一般に資本には業務用資産等の取得に充当される、いわゆる元手としての側面と、破産等の際に債権者に支払われるべき配当を担保とする側面がある。換言すれば出資者持分（equity）と債権者保護（security）の両面があるということである。したがって出資者は自らの投資を回収するために毎期の利益からの配当請求権と、清算時に債権者に債務を弁済した後の残余財産分配請求権を潜在的には有するはずである。（注2）

そこで、このような視点からわが国の協同組合法制を見ると、明らかな欠陥が見てとれる。すなわち、現行法の下では協同組合は株式会社と同じくすべて有限責任であるから、組合員は組合の債権者と直接対峙することはなく、自らの引受出資額を限度に責任を負うのみである。反面、組合員は自らが理事に選出されない限り代表権も業務執行権も認められておらず、これらは理事又は代表理事という機関の手に移ることとなる。

しかし、協同組合の出資金は組合員の加入に伴

う払込みで増加し、脱退に伴う払戻しで減少する可変資本であるため、株式会社のような資本確定・維持・不変の諸原則を直ちには適用できない。他方、有限責任制の下で任意脱退や除名を認めることは債権者と無関係に資本が増減することを意味し、securityに問題を残すだけでなく、各協同組合法にある商法§100と同文の厳格な減資手続とも制度的に整合性を欠くものとなっている。これらについて筆者は、別の機会に詳細に述べているので本稿で再度論及するつもりはないが（注3）社会法的な配慮であろうか現行法にはこの点の顧慮はない。おそらくは取引上の危険は取り敢えずは債権者に負わせ、他方、組合に対しては前述のような厳格な監督を通じて国家の後見に服せしめることにより倒産に至る事態を回避させ、結果的に債権者保護の実をあげようとの意図によるものであろう。

現行協同組合法の不備は他にもあるが、本稿では自己資本に関する指摘にとどめ、以下、労働者協同組合法についての考察に移る。

### 3. 労働者協同組合法制の問題点

労働者協同組合とは労働者が自ら組織した協同組合のことであるが、ここで労働者の概念がまず問題となろう。

すなわち現行労働法体系では、労働基準法上の「労働者」と労働組合法上の「労働者」があり、前者は職業の種類を問わず、所定の事業又は事務所使用される者で賃金を支払われる者（労基§9）一般を指すのに対して、後者は職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいうが（労組3）、一定の監督的地位にある労働者など使用者の利益を代表する者の参加を許す労働組合を労働法の適用から除くことにより（同§2 I）労働者の範囲を制限している。

ところで労働者協同組合は、協同組合である以上、内部関係と外部関係の両面をもつが、その場合、誰が組合を代表し、業務を執行するかという問題が生ずる。なぜならわが国の現行協同組合法

制は前述のように有限責任主義をとっているため、組合員であるというだけでは代表権も業務執行権も当然には認められないからである。その場合、現行法には理事会の議決により代表理事が組合を代表する商法準用型（改正農協法、中協法）と理事全員が代表権をもつ民法準用型（生協法、水協法、森組法）とがあるが、いずれにせよ理事たる労働者と就業者たる労働者とはその法的地位に当然の区別が生ずるのであろう。

第2に、労働者協同組合法の立法環境が他の協同組合法制定当時と異なる点は、労働者協同組合がすでに多数存在しているということである。無論、農協法・生協法・信用金庫法に対する産業組合法、中協法に対する工業組合法・商業組合法、水協法に対する旧漁業法などそれぞれその前史はあるが、周知のとおり労働者協同組合には中高年雇用・福祉事業団だけでなく中協法に基づく事業所集中型の企業組合や購買生協を基盤とするワーカーズ・コレクティブなど3つの主要な流れがある。そこで、一本の労働者協同組合法を制定するという方向と、他方、企業組合はすでに中協法に根拠をもつのでワーカーズ・コレクティブを生協法上の生産組合と位置づけ、主として事業団を対象に立法化をはかるという方向もあり得る。それぞれの所管行政庁が中小企業庁、厚生省、労働省と異なるうえ、行政庁相互の権限の移動が至難であるという事情を考慮すれば、検討課題の一つであろう。

他方、労働者協同組合法が存在しないことから実在の「協同組合」は企業組合だけでなく労働組合、民法上の組合、人格なき社団、株式会社、有限会社、合資会社、合名会社、社団法人、財団法人等々、あらゆる企業形態にわたっていることである。したがって立法後、新たな協同組合への移行の可否や方式が問題となるが、わが国の法制上必然的な行政庁の認可行政や後見的監督等の負担を考えれば必ずしもメリットだけではない。また、協同組合から出発したとしても「よい仕事」の結果、将来は株式会社へ、さらに株式上場へと発展していく道も拓いておくべきであろう。

第3点は協同組合原則による加入・脱退の自由の許容範囲の問題である。すなわち、わが国の協同組合法制の下では、組合に加入しようとする者に対して組合は「正当な理由」がないのに加入を拒んではならないとされている。しかし労働者は個性が強い。そこで例えば加入希望者に犯罪歴があったり、麻薬常用、アルコール依存症、暴力団員といった経歴をもつ場合、他の組合員が不安にさらされ、「よい仕事」の提供と衝突する場面もないわけではない。また組合の自浄能力を保つためには、後述の就業規則により懲戒解雇された組合員は、組合からの除名の原因とすべきであろう。反対に社会通念上採用基準に相当する加入条件を明確にして membership selection を行い、有為の人材を積極的に組合員に取り込んでいくことは、協同組合発展のまさに基本であるはずである。

加入希望者の人権に対する配慮は当然のことであるが、労働者協同組合が過剰人員のプールといった marginal employment 視されることは断じて避けなければならない。

ところで就業者たる組合員には就労条件を明確にするための就業規則が当然必要となろうし、労働者災害補償保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険など各種の社会保険への加入も進める必要もあろう。また、労働者の基本的権利として憲法で保障されている団結権・団体交渉権・争議権は、就業者たる組合員に対しては当然保障されるべきであるし（憲§28）、労働者協同組合労働組合の結成や当該労働組合と協同組合との間での労働協約の締結も容認されるべきことであろう。

ただ、労働条件の変動や就業規則の制定・改廃の最終的な決定は、総会決議によるべきである。なぜなら就業者たる組合員は理事者たる組合員に対しても当然主人公であり、労働条件や就業条件の決定も共益権の一環であって、そうすることこそが正に労働協同組合の真髄だからである。

第4に、労働者協同組合法を制定するについての具体的なメリットは、何をおいても金融上の便益であろう。すなわち、わが国の協同組合はそれぞれ協同組織中央金融機関をもち、組合の資金需

要に対するパイプとしての役割を果たしてきた（いわゆる導管説）。

そして、そこでは一般金融のほか財政資金による長期低利資金の供給や、国の一般会計や都道府県の利子補給補助金の助成による制度融資も実施されてきた。さらに今や物的担保や人的保証にかえて都道府県信用保証協会による公的信用保証への道も拓かれている。

他方、労働者協同組合は生産組合であろうから、労働集約型から資本集約型・知識集約型へと発展するにつれて資本構成が高度化せざるを得ないのは、容易に推察できることである。そこで例えば、労働者協同組合近代化資金といった制度融資の創設が直ちに要望されよう。

以上で労働者協同組合の問題点についての考察を終える。そこで最後に協同組合法制をめぐり、筆者なりの若干の所感を述べて結びに代えたい。

#### 4. 協同組合法制への若干の所感

##### —結びに代えて—

協同組合が非営利の内部関係を包摂する営利法人であり、通常は可変資本の社団として存在することは前述したところである。しかし同時に、労働者協同組合が現実にも多数設立され、それもあらゆる企業形態にわたっていることも今見てきたとおりである。前者を形式的意味での協同組合とすれば、後者は実質的意味の協同組合といえよう。

また、協同組合を経験可能な共同利用施設、すなわち「協同組合というもの」と把握すれば、逆にあらゆる企業形態で設立されている団体に協同組合という統一した内実を与えている、すなわち「協同組合であること」とは一体何かが問われよう。

この場合、前者を理解するのは比較的容易である。なぜならその検討の素材が、マクロ的には法から、ミクロ的には定款等自治規範と財務諸表から与えられるからである。しかしこの視角からは、協同組合の行為に対する評価が捨象されざるを得ないので、例えばロシアの協同組合マフィアのように行為の結果がいかにおぞましかろうとも、三

位一体の内部関係が具わっている限りは協同組合であり、逆に途上国などで人々の自立のために「協同組合」づくりに協同しようとしても組合員に出資能力がなかったり、経営に国家権力が介入するなどの状況がある限り、できた団体を協同組合とは言えないということになる。

しかし後者についての理解は容易ではない。協同組合のありようをめぐる多くの論者が果てしない議論を繰り返しているのは周知のことであるが、そこには各人各様の価値観が横たわっているため収斂不可能とならざるを得ず、結果として協同組合理念・精神・原点といった何でも代入可能の空語に陥ってしまう危険も少なからずあろう。それに協同組合の効用は組合員ごとに異なっているので集計不可能であり、抽象的な論議を行ってもあまり成果は見込めないということもあろう。そこを突き詰めていくと、結局は独禁法§24の理念型に行きつくのであろうか。

そこでこうした限界を克服すべく、企業では「社是・社訓」といった制度を超えた経営理念の定着化が広く試みられてきたが、事業団の「労働者協同組合7つの原則」もそうした意味で、組合員の多様なニーズを一つにまとめ、経営のdecision-makingに寄与させるための大切な手段であろう。

第2点として、協同組合の非営利とは何かという問題がある。なぜなら市価主義の下では、仕入れも販売も市価であればそこには市価相当のマージンも当然含まれているはずだからである。同時に協同組合の内部市場にあっても一物一価の法則は完徹されざるを得ない。なぜなら競争経済の下では市価を無視した取引は、不当な対価の引き上げとして組合員の離反を招くか、ダンピングとして社会的批判を浴びる結果を招くからである。

その意味で最近の「雇われ者根性の克服」か「雇われ意識の確立」かの論議は労働者協同組合と協同組合労働者の立場の違いを鮮明にしたという点で異義深いものであった。(注4) すなわち、前者は組合の主人公による主体的な経営参加の一形態として、理論的には「手弁当」のヴォランティ

ア活動もあり得るのに対して、後者は正にそうした無償の時間から生ずる機会損失を避けたいが故、一般企業と共通の労働市場から市価でその労働力を調達するのであり、彼らは本来組合の主人公ではあり得ないはずである。

しかしわが国のような終身雇用制の条件下では、労働者の雇用の維持は経営者にとって最大の経営責任の一つとならざるを得ない。特に会社本位制と呼ばれる現在の環境の下では、協同組合といわず企業といわず、恰もラッキョウの皮をむくように、むいてもむいても職員しか出てこない。

こうした局面では雇った職員の適性を見出し、自己実現の機会を保障することにより、彼らの持てる能力を完全燃焼させることで費用対効果比を高め、そうすることによってのみ組合員に対する奉仕の極大化がはじめて達成されるといってあろう。

以上、立法論という馴れない課題に敢えて挑戦してみた。協同組合の世界では運動論として舞い上がることは易しいが、立法には何よりも憲法・民法を頂点とした現行法との体系的整合性への詰め作業が欠かせない。地を這うような実証がこのテーマではより重要と痛感した次第である。

(注1) 本稿では紙幅の制約から各協同組合法の法条番号は原則として省略した。詳細が必要な方は拙稿「協同組合における資本調達」『生協総研レポート』No3(生協総合研究所)1992年3月にあるのでご参照いただきたい。

(注2) 堤芳夫「協同組織金融機関の自己資本調達手段の多様化について」『農林金融』Vol.44、No5(農林中央金庫)1991年5月、P.17

(注3) 拙稿(前掲)P.11

(注4) 岩橋祐治「京都生協の労働組合運動」いま協同を問う'92全国集会・第6分科会の記録『仕事の発見』No23(中・高年齢雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会)'92・夏、P.72