

労働者協同組合法案の基本的考え方 (中間報告)

菅野 正純 (協同総合研究所)

本稿は、労働者協同組合法研究会（宮坂富之助座長）の1年間にわたる討議を踏まえ、研究会としての労働者協同組合法案を最終的にまとめるにあたって、その基本的な考え方を整理したものである。本稿は、5月12、13日に開かれる日本労働者協同組合連合会第18回総会の特別議案として提出される。

第1章 労働者協同組合法制定の要求がもつ意味

1) 事業団・労働者協同組合運動の到達点をふまえて

私たちは、「働く意志と能力のある者に仕事を」という失業者の就労保障の闘いの中から、その必然的な形態として、働く人々自身の事業体である「事業団」を生み出しました。そして、その「私物化」——一般営利企業への変質と闘い、どこまでも働く者の事業・運動体としての性格をつらぬく努力の中で、失業者だけでなく膨大な不安定労働者や、働きがいある仕事を求める若者たち、技術者をも結集する「労働者協同組合」に到達しました。今日、日本労働者協同組合連合会には、ケアワーカや「食」の仕事をおこす女性たち、農業

生産者から教育文化関係者に至る多様な人々の参加が始まり、高齢者協同組合の全国的な創設とあいまって、労働者協同組合はいまや、「人と地域に役立ち、働きがいある仕事」を創造する「協同労働の協同組合」として、普遍的な存在に高まろうとしています。

労働者協同組合法の制定の要求は、まさにこのような事業団・労働者協同組合運動の到達点を踏まえて、その普遍的な意義を世に向う行動であるということができます。

2) 「7つの原則」を法と制度に高める

そのことは、とりもなおさず「労働者協同組合7つの原則」をはじめとして、私たちが実践の中で打ち立ててきた自主的な規範を法と制度に高めていくことでもあります。

私たちは、日本に労働者協同組合の法制が全く存在しない中から、「7つの原則」を中心とする自主的な規範を打ち立て、その具体化に真剣に取り組んできました。「はじめに法ありき」ではなく、人々の切実な要求と、高い理想・理念によつて労働者協同組合の実質を自らつくりあげてきた

のです。これらの規範は、これからつくられるべき労働者協同組合の法の精神を先取りしていたとさえ言うことができます。

第1に、労働者が「雇われ者根性」を克服して、仕事と経営の「主人公」となって、自ら仕事おこしに挑戦し始めたことです。

第2に、資金力も技術力も圧倒的に劣る中で、最大の力の源泉を「よい仕事」に求めて、事業の質を一步一步高めてきたことです。「捨てるゴミのむこう」では労働と労働のつながりの再生によ

い仕事の核心を見出し、高齢者協同組合の取り組みの中では、「生命・生活への共感」にもとづく新たな仕事の質を開いています。

第3に、経営の改善と労働報酬・条件の向上を一体として追求し、出資から事業計画の作成と実行、仕事の拡大と発展、そのための自己資本の形成を働く人々自身が担う、「全組合員経営」をすすめてきたことです。

第4に、仕事を求める新たな人々のために、剩余の一定部分を年々働く場の拡大のために配分するとともに、「雇用シンポジウム」や高齢者協同

組合づくりなどの社会連帶の取り組みに資金とエネルギーを振り向けながら「共感の経営」へと高めてきたことです。

こうした中で、私たちは、営利第一主義ではなく、生命・生活・地域の再生のための事業と運動を進める多くの人々と出会い、交流し、時代が深いところから大きく変わりはじめていることを実感することができました。

労働者協同組合法の制定の要求は、草の根からひらいてきた自主規範=新しい法の精神を社会の制度に高めていく取り組みです。

3) 営利企業中心の経済社会と法制度からの転換を求めて

労働者協同組合法の制定の要求は、労働者協同組合がもはや一部の特殊な人の問題ではなく、働く人々と、社会全体、新しい「公共事業」による就労創出政策の確立のそれぞれにとって、有効な社会的制度であるという承認をかちとることです。

第1に、一人ひとりの働く人が、労働と人生の見通しを開いていくために、営利企業への従属と依存を超えて、生命と生活、地域の側から労働を見つめ直し、主体的な協同の労働に転換することができます求められてきている点です。

第2に、大量失業時代を超えて、人類の「持続可能な発展」の展望を切り開くために、営利企業が経済社会を一元的に支配する「企業社会」から、「多元的経済社会」へ移行することが不可欠となっている点です。それは、「協同労働の協同組合」をはじめとする「共生セクター」が、営利企業や公共部門と並んで確固とした位置を占め活躍する経済社会です。

第3に、失対事業の終息とともに、公的な就労

保障の制度そのものが消滅させられ、有効な就労創出の政策も提起されていません。現代的な就労保障・就労創出の制度と政策の根本は、「公共事業」の考え方を大きく転換しながら、それをになう働く人々の主体的な協同労働の組織を支援することに求められるべきではないかという点です。

このように考えるとき、営利第一主義の「民間部門」と、強い官僚統制の下にある「公共部門」で基本的に構成され、協同の仕事おこしに法人格を認めない現在の法制度は、時代の必要からあまりにも大きく立ち後れていると言わざるをえないのです。

労働者協同組合法の制定は、こうした立ち後れを克服して、①「協同労働の協同組合」の必要性を社会的に承認し、②これに法人格を与え、③そのための資本形成と組合員への還元を保障とともに、④新しい公共政策と就労創出のための政府と労働者協同組合との連携をもたらすものであると言うことができます。

4) 全組合員の学習・討議と広く「意見をうかがう」活動を

法の制定を要求することは、労働者協同組合に確実な制度的裏付けを求めることがあるとともに、労働者協同組合自身が本当にそれだけの実態と時代の要請に応える意志を持っているかどうかを問われることもあります。労働者協同組合法制定の取り組みは、労働者協同組合自身をうち鍛

えてその本格的な飛躍を準備することでしょう。

全国の労働者協同組合のすべての仲間が、この1年間、法案の内容と意義を十分に学習・討議し、疑問や意見を出し合うとともに、広くまわりの人から「意見をうかがう」活動に取り組まれるよう心から訴えます。

第2章 法案の内容はどのようなものとなるか

第1章 総則

1. 労働者協同組合法の目的

「この法律は、労働者協同組合に法人格を付与すること等により、自発的に就労の機会を創出する市民の活動を促進し、もって経済社会の持続可能な発展に寄与することを目的とする」

2. 労働者協同組合の定義

「労働者協同組合は、自発的に結合した個人が共同で所有し管理する協同労働の協同組合である」

3. 労働者協同組合基準

* I C A 新原則に準拠し 7つの原則の精神を生かす：①開かれた組合員制、②平等な議決権と民主的管理、③地域と生活に役立つよい仕事と働きがいの増進、④全組合員経営と労働者協同組合及び地域のための積立・協同労働中心の剩余の割り戻し、⑤自立と自治、⑥組合員の発達保障と協同思想の社会的普及、⑦労働者協同組合同士および他の非営利・協同組織との協同、⑧コミュニティの持続可能な発展への貢献)

4. 事業

「組合は次の事業を行う。」

- ①社会的に有用な財もしくはサービスを生産し供給（して協同の就労機会を拡大し高度化）する事業
- ②組合員および就労希望者の、職業能力と労働者協同組合に関する知識の向上を図る事業（教育・訓練事業）
- ③組合員の生活の共済、および地域福祉の向上を推進する事業（福祉事業）
- ④前各号に付帯する事業（付帯事業）」

5. 名称

* 労働者協同組合はその名称に「労働者協同組合」の文字を用いなければならない。労働者協同組合以外の団体は、「労働者協同組合」の名称を用いてはならない。

6. 法人格の付与

7. 区域

限定されない

第2章 設立

1. 発起人（4人以上）
2. 設立総会（最低組合員数）
3. 定款——定款の記載事項（絶対的記載事項：事業、名称、事務所の所在地、組合員資格、加入脱退、出資一口の金額・払込方法・1組合員の保有できる出資口数の最高限度、剰余金の処分及び損失の処理、準備金の額及びその積み立ての方法組合員の権利義務、事業の執行、役員、総会、事業年度、公告の方法／相対的記載事項：議決権及び選挙権の代理人または書面による行使、出資口数の減少、総代会の設置、存立の時期・解散の事由、現物出資に関する／任意的記載事項）
4. 認可の申請・基準など
5. 事務の引継ぎ
6. 成立の時期
7. 登記（設立の登記、ならびに解散、合併等の登記）

第3章 組合員

1. 組合員とその資格
 - *次の者は組合員となることができる。
 - ①組合の協同労働に参加する意思と能力を有し、組合員としての責任を果たす意思のある者
 - 利用者ないし出資者として組合の協同事業に参加する者
 - ②利用者ないし出資者として組合の協同事業に参加する法人
 - *非組合員従事者は、従事者総数の3分の1を超えてはならない。
2. 加入
3. 出資（一口以上を持つこと、最高出資口数の限度、現物出資、有限責任）
4. 組合員の権利と義務（議決権、選挙権、被選挙権、情報に関する権利、参加民主主義の発展）
5. 脱退（自由脱退／法定脱退——資格喪失、死亡・解散、除名）
6. 出資金の払い戻し

第4章 管理

1. 総会と総代会（総代会・総代、通常総（代）会と臨時総（代）会、招集、成立要件、議長、決事項、議決方法——通常議決と特別議決）
2. 理事会（理事の定数、選出、任期、職務、責任）
3. 代表理事（明記）
4. 監査（内部監査と社会的監査——全国労働者協同組合協会による自主的統一的監査）

第5章 会計と開示

立場 章と解説

1. 剰余金の積み立て

- ①法定準備金：債権者保護のため、定款で定める額に達するまで、毎事業年度の剰余金の10%以上を積み立てる
- ②就労創出積立金：毎事業年度の剰余金の10%以上
- ③教育繰越金：毎事業年度の剰余金の5%以上
- ④福祉・社会目的積立金：毎事業年度の剰余金の5%を限度に
- ⑤非営利・協同基金：毎事業年度の剰余の3%を、全国労働者協同組合協会が管理する労働者協同組合の振興基金に拠出する。

——就労創出積立金、福祉・社会目的積立金、教育繰越金、非営利・協同基金は法人税法上の損金とする

2. 剰余金の割り戻し

*「労働に応じた割り戻し」を制度化する、出資に対して制限された率の利子を支払う。

3. 書類の備え置きと閲覧

員会職 章と解説

第6章 解散と合併・分割

解説のうち員会職

1. 解散（解散とその事由）
2. 清算、残余財産の処分
3. 合併
4. 分割

第7章 連合組織

監督 章と解説

1. 事業連合
2. 連合会（連合会も法人に）
3. 全国労働者協同組合協会（全国1本の法定連合会。その機能：調査・情報、指導・教育、監査、建議
——新しい労働保護政策などを政府に）

第8章 監督と罰則

監督 章と解説

1. 所管行政庁
2. 監査
3. 報告・検査、改善命令・罰則
4. 全国労働者協同組合協会と「中央労働者協同組合委員会」

第3章 労働者協同組合法のめざすもの

1. 「協同労働の協同組合」の社会的承認

労働者協同組合法制定の第一の意義は、「協同労働の協同組合」の必要性に対する社会の承認を正式に得るという点です。

1) 「労働の危機」に立ち向かいその未来を開くために

「協同労働の協同組合」は、何よりも「労働の危機」をどう打開するかという点にかかわっています。

労働の危機は、第1に、大量生産・大量消費・大量廃棄によって成長を遂げてきた営利第一主義の企業と経済体制が、「経済のグローバル化」「情報化」の中で、ホワイトカラーや管理職を含む徹底した「リストラ」=労働の削減を強行していることです。財界の代表者は、「企業による人員整理は必要であり、またせざるをえない」としつつ、「高齢者や失業者は弱者であり、市場外にある政府が守るべきだ」と、企業が生み出す社会的損失の負担を国民に転嫁しようとしています（朝日新聞、97年2月6日）。他方では、労働省の幹部が「経済が一本調子で伸びた昭和40年代までだったら5年後、10年後の見通しも立った。いまは足元の対応で手一杯だ」ともらしています（朝日、1月22日）。企業も政府も国民に対して雇用の見通

しを示せなくなっている点が重大です。

第2に、働く人々内部での差別の拡大と競争の激化、労働条件の悪化の進行です。日経連は、1995年の「新時代の日本の経営」において、正社員を極少数に絞り込み、圧倒的部分を派遣労働者やパートタイマーで充用することを宣言しています。本来、人と人との協同の上にしか成り立たない労働をバラバラの個人に解体し、ひたすら「生き残るために」働く人々を競争させる経済・企業システムは、人々の心と社会に計り知れない荒廃をもたらすにちがいありません。

第3に、「住専問題」や「薬害エイズ」に見られるように、「会社の犯罪」「誰も責任をとらないシステム」（奥村宏「無責任構造をどう変えるか」）という法人資本主義の病理が進行する中で、働く人々の日々の労働が生命や生活、地域を決定的に損なうような危険が高まっていることです。

1) 「協同の労働」への転換とこれに対する共感の広がり

しかしながら、こうした労働の危機は、多くの人々に対して、「会社人間」としての生き方や自らの労働の意味をとらえ直すことを促さずにはいません。とりわけ「高齢者が多数となる社会」において、「人と人とのつながりを再生する」「かけが

えのない役割としての仕事」への欲求が高まっていることが注目されます。

こうした時代状況の中から、働く人々自身が生命や生活、地域に立ち帰って労働をつくりなおしたり、新たにおこす、協同の主体的な営み=「協

「同労働」が現実に始まり、広がっているのです。労働者協同組合法は、人々のこうした営みの意義を認め、社会的に促進する宣言であるといえます。この点で、注目されるのは、さくら総研が最近、社会調査レポート「高齢者の自立に向かた相互援助体制の構築支援」において「ワーカーズ・コレクティブ（労働者協同組合）」の活用を訴えていることです。レポートは、ワーカーズ・コレクティブを「高齢者が出資者兼雇用者となり、高齢者同士が協力して働くので、仕事を通して社会

参加、生きがいづくりにも繋がる」と評価し、行政に対しては、①労働者協同組合法の制定、②職安の機能強化、③公的低利融資、④税制上の優遇を、企業に対しても、退職者への出資金補助や仕事の発注を提案しています。

私たちは、法制定の運動を通じて、当面高齢者のところから注目と共感を集めた協同労働を、すべての年代・階層の人々に関わるものとして訴えていきたいと考えます。

3) 「協同労働」という新たな選択肢をすべての人に

「協同労働」は、企業の営利追求のために使われて働くこれまでのあり方から脱却した、働く人々の協力による主体的で自主的な、まったく新たな働き方です。それは働く人々が労働を切り売りするのではなく、自己の能力をたえず発展させながら、労働を生きがい・働きがいあるものにつくりかえていく営みでもあります。

私たちは「よい仕事」の追求の中で、そして「協同集会」での出会いと交流の中で、「協同労働」に一步一步近づいてきました。

それは第1に、〈生命・いのち〉の根源に立ち返った労働であるということができます。宮城・桃生産直センターの白石定利さんは、「命を支える食料の生産者は、誠実さを失ってはならない。消費者は、自分は動物であり、ヒトであることの再認識を」「不健康な暮らしをしていても、人は心の奥では健康を願っている。健康を支える仕事・心地好い仕事は必ず発展する」と述べています。

東京で「自然共生家造りの会・安暖邸建築研究所」を主宰されている田久保美恵子さんは、「個人的なレベルで『家造り』を行ってきた結果、廃材による地球環境汚染や、化学物質による人体汚染を引き起こしている」現状に警告を発しながら、「住まい手と造り手が理解しあい、住まい手が一から参加する、人にも環境にも融合する家造り」を呼びかけています。

「協同労働」は第2に、〈生きる場〉としての地域を再生する労働です。

東北協同集会では、人と文化、自然といったそれぞれの地域がもつかけがえのない資源を生かし、地域をゆたかに再生する「協働」のネットワークの広がりに圧倒されました。高齢者協同組合の取り組みの中では、団地やマンションといった現代の地域コミュニティの再生のための仕事おこしが浮上してきました。

「協同労働」は第3に、〈みんなのいのちを輝かす「共生社会」〉を展望する労働であるといえます。

岡山・林精神病院の清水谷巖専務は、東北集会の福祉分科会で「スタッフも当事者も、本当に人が成長し、生きがいを感じながら、自己を実現していく場」に福祉の労働が高まりつつあることを実感をこめてコメントされました。仙台の共同作業所「わらしべ舎」は、多くの人々の支援を得て、「黄ばみと臭いのない石鹼」の製造と「廃油の完全リサイクルシステム」づくりに成功しています。ここでは働きがいある労働への転換が明日の社会を考え、準備することと一つになっています。

以上のように、人と人、人と自然、人と地域を深く結び合う協同労働のネットワークこそが、大量失業を克服して、人間社会の「持続可能な発展」を根底から支えていくのではないでしょうか。

4) <協同労働を実現する協同組合>としての労働者協同組合

労働者協同組合は、まさにそのような協同労働の実現を可能にし促す協同組合の形態として提起されています。

これは労働者協同組合が第1に、働く人々が相互に協同しながら、自分たちの労働の内容を自分たちで決定し実行していくことが可能な労働組織だからです。

20世紀の大量生産労働を支配したのは、アメリカのテラーの労務管理思想でした。その核心は、①それまで仲間集団であった労働者をバラバラの個人に解体し、相互に競争させること、②「過去においては工員の頭の中にしまってあったすべての知識を管理側に集めてしまうこと」（構想と実行の分離）にあったと言われます。そこでは労働は賃金を得る手段でしかなく、「何のために、何をどのように生産するか」「生産した物は誰がどのように消費するか」といった「労働の意味」への関心は、賃金労働者からは奪われてしまいます。労働者の「自主性」「協調性」「統合的作業能力」を重視する「トヨタ方式」も、根本においてこれと変わらないだけでなく、むしろこれを徹底するものとなっています（佐々木政憲『裸になったサラリーマン』）。

労働者協同組合は、まさにこうした大量生産方式における労務管理が歴史的な限界を迎えた中で、これに根本から変わる人間的な労働の編成方式として提示されるものです。

第2に、労働者協同組合が、そうした労働の人間的発展と不可分のこととして、資本形成と経営に働く人々自身が取り組み、職業的にも人間的にも発達していく新しい企業形態であることです。

もともと資本主義企業においては、労働者は「企業の権利義務関係に影響を及ぼす存在」としての「要素」ではありません。そればかりか、所有者（出資者）と経営者が一体であった「個人資本主義」から両者が分離する「法人資本主義」に変化する中で、営利がほとんど自己目的と化した経済体制＝「営利企業体制」が確立します（間宮陽介

『法人企業と現代社会』）。

個人資本主義の時代には、「資本はいったん投資されてしまうと固定化し、所有者はいわば財産と結婚したも同然である。こぢんまりした事業所、農場、工場とともに生活を送り、その下で働き、これらの上に人間関係や利害関係が打ち建てられ、同時に責任という特性が必ず出現」します。

これに対して、法人資本主義においては、「所有者はもはや自己の財産によって企業を組織し、自ら陣頭に立って企業活動を営むのではなく、企業活動の金銭的成果に専ら関心を持つ不在所有者」となります。とりわけ日本の「株式会社体制」では「会社は利潤獲得のマシーンとなり、経営者や従業員はこのマシーンの一機構となる」というように、法人資本主義が徹底しています。

こうした中で、「住専の経営者も、住専を設立し、それに巨額の不良債権を発生させた大銀行の経営者たちも、誰も責任をとらなかった」というような「誰も責任をとらないシステム」が形成され、薬害エイズのように「企業が人を殺しても、法人には殺意がない以上殺人罪にはならず、交通事故でも起こる程度の業務上過失致死罪でしか裁けない」という矛盾が噴き出ています（奥村宏「無責任の構造をどう変えていくか」）。

利潤追求の最高の形態とされてきた株式会社が、その社会的存在価値を根本から問われ、「人間の顔をした企業」のあり方が求められる時代が訪れています。労働者協同組合は、資本主義企業において分断された所有と経営と労働を、労働を基本に再統一し、社会的責任を自覚的に引き受けていることをとするものです。「人間の顔をした新しい企業形態」を創造する実験的な取り組みとして、労働者協同組合の価値を表わすことができるでしょう。

5) 生産者と消費者が直接に協同する〈複合協同組合〉への模索

協同労働の協同組合は、同時に、そうした協同労働の生産物やサービスを評価し、単なる市場取引の関係ではなく、協同労働に共感してこれを共に育てる消費者や利用者、さらにはそれをボランティア的に支える人々との直接的な結びつきを要請します。

私たちはそうした結びつきの力を、高齢者協同組合の取り組みの中で実感することができました。そこでは高齢者の生活や生命を支える物やサービスが、それを提供する人と利用する高齢者や家族の共感の中で生み出され、活かされ、それをさらに高齢者や地域の人々が支えるという関係が現れてきました。

こうした多様な種類の構成員からつくられる協同組織を、私たちは、「複合協同組合」と呼びたいと思います。法案では、必要な場合、協同労働の生産物やサービスの利用や資金面からの支援をする人々を組合員とすることができるとしました。

「複合協同組合」がとくに必要とされ、効果を発揮するのは、福祉・保健・医療・文化・教育など「人」に関わる社会的サービスの分野や、地域循環型の農産物の生産・流通や、団地におけるコミュニティの再生といった、生活と地域に密着した領域であると思われます。

前者では、イタリアの「社会的協同組合」が注目されます。労働者協同組合や非営利団体から生まれた新しい協同組合で、社会的サービスの提供と、ハンディキャップ者の就労援助に大きな役割を果たしています。専門職員とサービス利用者・当事者、ボランティア、さらには出資支援者や地方公共団体が共に組合員となることによって、当事者のニーズに応えたサービスの提供に効果をあげていると言われます。日本の医療生協や共同作業所なども実質的に複合協同組合的な質をもって発展してきたということができるでしょう。

後者では、すでに「愛媛有機農産生協」などの事例があります。生産者と消費者の双方から総代と理事が選ばれ、「農畜産委員会」では双方の理

事と職員が作付けから価格の決定と安定供給の確保に当たり、食と農の地域内循環を支えています。また「JA（農協）の農産物流通は、安全性を重視した少量多品目の現地供給を求める地域住民の要望に応えていないし、信用事業も地域社会や住民の資金需要に対応していない」。それだからこそ「消費者を巻き込む運動を展開できずに、食糧の自由化阻止運動で敗退した」のではないか、という反省から、生産協同組合を取り込みさらに消費者・地域住民と結ぶことに農協の将来展望を考える論考も現れています（高橋巖「最近の協同組合論の動向と展望」）。

「協同労働の協同組合」が生きて成長していくためには、それと一体のこととして「非営利・協同」の「人間ネットワーク」を追求しなければなりません。それは、①生命や自然の破壊につながる「短期的な損得勘定」の限界を自覚し、②消費者が「情報の共有」の中で「ほんものを見る目」を育て、③この欲求を受け止めたコーディネーターが「ほんもの」を生産しうる人々を見つけ出し、④生産者が科学的な探求心や芸術的な創造性を備えた「人間らしい労働」へと転換し、⑤個別的な「もの」だけでなく、「ほんもの」をつくりだす「設計能力」や社会的条件、自然環境への影響や「まちづくり」にまで及ぶ「社会的評価システム」を共につくりあげていくネットワークです。

このように見ていくとき、生産者と消費者が分断されてきた、これまでの協同組合とその法制の欠陥を改めて感じざるをえません。複合協同組合は、こうした現状を開拓して時代が求める総合的な協同運動をつくりあげる上で欠かすことのできない契機であると言えるでしょう。法によってどこまでそれが認められるかにかかわりなく、複合協同組合の必要性を自覚しながら、一歩でもその足がかりを築き実態を形成していくことが決定的に重要になっています。

2. 労働者協同組合という新たな法人格の確立

1) 「法人格」の取得が決定的な段階に

労働者協同組合法の制定の第2の目的は、協同労働を実現する企業形態として労働者協同組合に、法律上の人格=「法人格」を付与させることです。これまで民間から企業を起こすには、基本的に営利企業しか選択できず、営利法人を取りたくない場合は非公式の組織=任意団体に留まる以外ありませんでした。協同労働を大きく進めようとするいま、次の意味から労働者協同組合の法人格の確立が必要不可欠になってきています。

①非公式の組織では、代表者などの個人の名義で行われてきた、契約・財産の保有・訴訟などの「法律行為」を労働者協同組合の組織として行えるようにすることです。

非公式の組織では、たとえば、不動産を購入する場合、契約当事者や登記の名義人は、どうしても団体代表者などの個人名義になり、代表者の交代・死亡時には名義変更や多額な費用負担を強いられます。これに伴うトラブルもあり、注意が必要であるといわれます。逆に団体が個人から寄付を受けた場合、「個人」とみなされて贈与税を課される場合もあります(坂根利幸『民主経営の理論と実践』)

②労働者協同組合に固有な、構成員の権利と義務、団体の運営の基本原則が社会的な制度として確立され、信頼できる経済(事業)的・社会的主体として認められることです。

とりわけ協同組合は、「人と人との結合」であると同時に「企業」でもあることから、「定款」の作成—その登記—資金の造成—投資—会計—管理—監査—剰余金の配分と積立金な

どの、一連の手続の制度化が欠かせません。

「企業」として認められることで、雇用保険や労災・健康保険、厚生年金の適用、職安の職業紹介が、すべての協同労働の協同組合に保障されることになります。加えて、労働者協同組合としての社会的目的や独自性が認められるならば、税制上の優遇、補助金や公的低利融資など、政府・自治体による支援策にも正式に——法の裏付けをもって、道が開かれることとなります。

③法人化によって、当初の組合員が死亡したり、意欲を失っても、新しい組合員が加入してくれるかぎり、組織は持続的に存在することができます。このことも社会的信用の上で重要であります。

④事業が失敗した場合、非公式の組織では、組合員が支払能力の限度まで、負債を負わなければならない(無限責任)可能性がありますが、有限責任の法人では、組合員の責任は、出資口数による限度が認められます。

柏木宏氏は、高齢者の昼食会や障害者の送迎サービスに伴って、食中毒や交通事故が起きたときに注意を向けるとともに、任意団体では責任の所在が不明確になるか個人に帰せられることになるので、活動に関わる人を法人により保護するとともに、損害賠償保険などに加入することで、活動の受益者のリスクにも備えておくことが、活動に関わる者の当然の責任である、としています(「アメリカのNPOシステム」)。

2) 「企業組合」では労働者協同組合の本来の趣旨から隔たり

現在、多くの労働者協同組合では、公共事業の受注などの必要から、やむをえず「中小企業等協

同組合法」による「企業組合」法人を取得していますが、特段のメリットもなく、何よりも労働者

労働者協同組合法案もその立場に立って、解散時には出資金や債務を返済した後の「残余財産」を「非営利・協同基金」に譲渡とともに、仕事おこしの集団的積立金として非課税を主張しています。

イタリアのレーガは、不分割積立金の意義を、次のようにまとめています。

①不分割積立金は、組合員が提供する労働の報酬と市場価格の差を、協同組合への融資のために組合員が自主的に放棄したものである（積立金の源泉からの説明）

②資本の結合体ではなく、人の結合体である協同組合においては、不分割積立金による資産形成は、（出資一口が小額で、組合員の加入

脱退に伴って変動するという制約からくる）資本不足を補う特有の方法である。（資本形成の実際上の要請からの説明）

③不分割積立金は、何世代もの組合員が蓄積し、未来の組合員に継承していく、世代を超えた共通の連帶的資産である。（不分割積立金の社会的・連帶的使途と性格からの説明）

なお、イギリスで発行されている『実践的協同組合法』では、積立金が分配可能だとすると、先輩たちが築いてきた財産を分配するために、現在の組合員が組合を解散したり、それまで組合に関わりのなかった者が財産を手に入れようと組合を解散させるために加入してくることが許されてしまう、と警告しています。

3) 「労働に対する割り戻し」について

組合員個人に対する経済的成果の還元としては、出資に対してではなく、利用高に応じた割り戻しが優先されます。生協では、組合員が実際価格を超えて協同組合に支払った額を組合員に返金することが行われています。

労働者協同組合の場合は、「労働に応じた割り戻し」ということになります。労働者協同組合では、「市場賃金によって日常の賃金は支払われるが、それがもしその生産性を下回のであれば、期末に剩余金として現れます」「労働に応じた割り戻し」は、この剩余金を「労働時間によって組合員に支払う」ものです。「生産性の向上は、そ

のまま労働者の所得に反映される」こととなります（本位田祥男『協同組合総論』）。

労働者協同組合では「雇う・雇われる関係」がない、というのは、自分たちの労働報酬を自分たちで決定することができるためです。「労働に対する割り戻し」という考え方には、日本ではこれまで確立していませんでしたが、労働者協同組合法では強く主張して承認を得ることが重要です。なお前記「さくら総研社会調査レポート」でも「協同組合の主な特徴」の4つのうち、「剩余金の配当は、主として組合事業の利用分量（労働参加割合）に応じてする」としています。

4) 協同組合への優遇税制の獲得

現在、生協や農協などの協同組合に対しては、法人税法によって税制上の優遇が保障されています。すなわち、普通法人の税率が $28/100$ または $37.5/100$ （期末資本の金額もしくは出資の金額が1億円を超えるもの）なのに対し、協同組合の税率は、 $27/100$ となっています。仕事をおこし、地域をつくるために活動している労働者協同組合に対して、一般協同組合並みの税制上の優遇を保

障させることができます、法制定に伴う重要な取り組みとなります。

ここでも労働者協同組合の社会的位置づけを承認することが出発点となります。社会的位置づけが不鮮明だと税制上の優遇につながりません。現に、同じ「中小企業等協同組合法」に基づいて設立されながら、事業協同組合には上記の税制上の優遇が与えられているのに対して、企業組合は普

通法人扱いだという現実があります。

日本の法制において「協同組合」は、組合員である「小規模の事業者又は消費者の相互扶助を目的とする」(独占禁止法24条) もので、組合員の事業または家計の助成を図るための事業を行うものに限定され、労働者が集まって何らかの事業を行う協同組合については位置づけられませんでした。その意味では、労働者協同組合法の制定は、これまでの日本の協同組合法制と協同組合そのものの捉えかたを変える取り組みにならざるをえません。

しかし、たとえば消費者が集まって消費を協同化するのと同様に、労働者が集まって労働を協同

化することもそれに劣らない社会的意義を帯びてきていることは明らかです。労働者協同組合は、一人ひとりの労働者の働きがいある仕事おこしを通じた自立を支えるとともに、社会的にも失業を防止するだけでなく、積極的に地域づくりと結びついた就労機会の創出に貢献できるからです。これは営利企業や政府ができないような労働者協同組合の役割であり、その活用が社会的なコストを削減するからです。税制上の優遇によって労働者協同組合の活動を促進することが、かえって公共財政の有効な活用につながる点を明記して、税制上の優遇をかちとっているうではありませんか。

4. 地域づくり・仕事おこしへ ——連合組織と政府・自治体のパートナー関係を

労働者協同組合法制定の第4の意義は、単位労働者協同組合だけでなく、その連合組織にも法人格を付与して、就労の創出や地域社会の発展のために、政府・自治体と労働者協同組合運動のパートナーとしての関係を可能にすることです。

1) 労働者協同組合の連合組織

労働者協同組合の連合組織は、事業連合、地方・中央の連合会、さらには全国一本の法定連合会である「全国労働者協同組合協会」(仮称)です。このうち、連合会は、単位労働者協同組合の指導と調整を主な役割とし、「協会」は、全労働者協同組合についての調査や統一監査、政府に対する政策の提案・協議などを主な役割とするものと想

定しています。

行政官庁からの一方的な監督ではなく、連合組織を通じたできる限り自主的な監査と、むしろ社会に向けた積極的な情報の伝達を図ること。労働政策や産業政策の提案と実行主体として連合組織が重要な役割を果たしうる関係をつくりあげていくことを、私たちは期待しています。

2) 新しい公共性の確立と積極的就労創出政策

いま公共財政の赤字が、国の入一般会計の累積赤字だけで240兆円、各種の特別会計の長期債務や都道府県の赤字、旧国鉄債務等の「隠れ借金」を合わせると、485兆円に達し、国民一人あたり380万円、平均的な4人世帯では1520万円のツケがまわされ、「消費税5%はほんの序の口」とい

われています(五十嵐敬喜・小川明雄『公共事業をどうするか』)。しかも、そうして行われた公共事業の必要性・有効性には大きな疑問が突きつけられているのです。他方で、高齢者介護など、社会的に最も差し迫って必要であり、かつ雇用創出効果の大きな事業が放置されています。実際、「介

護6兆、道路14兆」——西暦2000年までに6兆円を出せば、デンマーク並みの高齢者介護ができるのにそれをやらず、道路だけで年間14兆円を支出している——と聞けば、単純に「財政がない」という主張を鵜呑みにするわけにはいきません。

長く全国総合開発に携わってきた下河辺淳氏自身が、「権力の事業という意味での『公共』と、人々のための『公共』」ということが大いに議論されるべきなんですか?「21世紀の新しい社会資本の中心をどうすべきか」「私は環境、健康、文化が社会資本の中心テーマだと主張しています」と述べています(「朝日」)。「公共事業」の捉えかたや公共財政の使い方が根本的に転換されるべきときに来ていることは明らかです。

しかもその方向が下河辺氏も述べられているようなものであるとすれば、その担い手は大企業というよりも、労働者協同組合を含めた「非営利・協同セクター」に重点を移していくのではないでしょうか。1000億円の公共財政を社会保障に投資すれば、関連分野を含めて23635人の雇用が創り出されるのに対して、建設では13015人にはすぎないという試算があります。人間らしい地域をつくる仕事おこしが、就労機会の創出において最も効果的だということがわかります。

前掲佐々木政憲氏は、「市民一人ひとりが「どのような社会をつくろうとしているのか」「そのためにどのような仕事が必要とされているのか」を考え、地域の産業転換、新しい雇用の創出を「労働組合、協同組合、地域組織、自治組織の民主的討論の中で」実現していく「雇用のダイナミックな保障」を提起されています。

高齢者協同組合は、人と人との結びつきの再生を基礎に、仕事おこし・地域づくりを含んだ新しい公共性——新しい福祉像を提示しました。これと結ぶ労働者協同組合の仕事も、高齢者の生命と生活を支え、地域を再生する公共的な営みに発展していくであります。

労働者協同組合法制定の要求は、労働者協同組合自身がそのような仕事おこし・地域づくりの提案・実行能力を本格的に身につけながら、民主主義の新たな主体として登場していく決意の表明でもあります。このひたむきな努力を続けながら、広範な人々の合意と共感を得て、草の根から進めてきた事業団・労働者協同組合運動の成果を、新たな法と制度に高め、すべての働く人々と社会の公共財産としての労働者協同組合を飛躍的に発展させようではありませんか。

6月29日研究集会に法案が出されます。

いま〈協同労働〉の法制化へ!

21世紀の社会と「労働者協同組合法」の意義

1997年6月29日(日) 10:30~17:00

東京芸術劇場 大会議室

記念講演・シンポジウム