

2000年11月26日・「いま『協同』を拓く2000全国集会」
第6分科会「『協同労働の協同組合法』ワークショップ」から

法制化の位置づけ・内容・段取りについて

野川 忍（東京学芸大学）

私はこの場ではかなりニューカマーでございます。そもそも私がこの場にいるのは、『働き方の知恵』（有斐閣）という本を、労働法学者である私が、九州大学の野田進教授と、名古屋大学の和田肇教授 大学院時代の先輩後輩同士ですが の三人で書いた中に、労働者協同組合のことを触れたのがきっかけです。

グローバリゼーションの中で労働市場の規制緩和が必要だという、もっともな主張が、いつの間にか日本では、国際競争力を高めるための企業活動の機動性確保 これが最も重要な日本経済の課題であるということ、これに阻害要因となるような規制を緩和するということ、労働市場について実行しなければならない、ということになっていったわけです。簡単に言いますと、労働者を直接保護したり、最低条件を保障したりするような規制をなるべくなくして、自由な会社と従業員との間の合意ができればそれでいいじゃないか、ということですね。

その発想は、いろいろ危険な面があるということ、これをこの本で示したわけです。実は労働市場というのは最もガバナンスが必要な市場でして、市場というのは、需要と供給の関係で放っておけばうまくいくと、よく誤解されていますが 誰もそんなことは言っていないんですね、よく見ると

どういふふうにそれを管理したりコントロールしたり、ガバナンス = 統治したりするかどうかということの度合いや方法が違うというだけであって、労働市場というのは実に慎重なガバナンスが必要なものです。その中で縷縷いろいろなことを述べているのですが、「非雇用労働の選択肢を働く人に

できるだけ多く広げなければいけない」ということを主張した中に、「たとえば現実には労働者協同組合というものがあるよ」と全然知らなかったんです、それまで。知らなかったので、労働者協同組合連合会にインタビューに行ったところが、その後、「協同労働について勉強している協同総研というのがあるからおまえも入れ」と言われてミイラ取りがミイラになってしまった(笑い)。私は労働法学者なので、本当は協同組合法には詳しくないのですが、せっかく乗りかかった舟で、労働者協同組合法を制定しようというのであれば、当然私たちの立場からも有益なことなので、これに若干のお手伝いができればと思っていろいろです。

労働者協同組合法をつくるときに、制度とか法律の立場から問題となることをいくつかお話しして、問題提起とさせていただきます。

最低限実現すべきことを明確に

まず、中身の問題と、法律をつくる段取りや手続きの問題に分けます。

中身の問題から言わせていただきますと、法律をつくること自体が最優先の目的なのか、法律をつくらうという運動を広げていって、この協同組合運動を盛り上げるのが最優先の目的なのかは、はっきりさせないといけないと思いますね。

どういうことかと言うと、先ほど島村さんがおっしゃったように、法律をつくるためには、犠牲にしなければならないことが五万とあるんです、中身についても。したがって、いろいろな理想

を掲げて、「これとこれとこれが実現して、こういう法律ができれば万々歳だ」というようなことを掲げて、それを求心力にして運動体として強くなっていくというのであればいいんですけども、本気で法律をつくらうというのであれば、最低限実現すべきことと、それから次善、あるいはその次ということとを、ランク付けをして、機能的にこれに対して対応していかなければいけない、ということです。

たとえば、雇用均等法という法律があります。あれは、1985年、15年前にできたとき、多くの女性運動家、あるいはその他の人びとが、「ないほうがよかった」と言ったんですよ。それは、掲げていた理想からすれば、あれほど遠いものはなかったんですね。しかし12年後に改定されて、現在の均等法は、募集から解雇まで一切の雇用のステージで、女性を差別することは、全部違法なんです。いま「看護婦さん」を募集したら法律違反なんです。そのくらい徹底したのはなぜかと言えば、85年にあのふやけた法律ができたからなんです。

法律をつくるということは、そういうことなんです。もし自分たちの理念を法律の形で実現するのであれば、最終的な実現はかなり後に置かなければならない。一番最初とにかく実現しなければならぬことに集中せざるを得ないということ。それは、日本にある万を超える法律に整合性を持った形でしかできないんですから、したがって今までの法律の中で書かれていることと矛盾することは、原則として書けない。矛盾することを書かなくても、新しい法律を作れば、関連法三百ぐらい改正しなければいけない、ということがまああるわけですよ。そういうことを考えたら、実現しなければならぬ最低限のことだけをピックアップする、法律を本当につくるのであれば、ということが一つ。

労働法との関連 -- 社会保険から

より中身の問題で、私の専門領域でいえば、「労働者」という概念にこだわるのか、ということですよ。

私はこれについて、(1999年9月に開催された労協法)国際シンポジウムの中で述べたことがありますので、詳しくは『協同の発見』91号を読んでもらいたいと思いますが、日本の労働法制が、労働者に保障している、たとえば労働条件の最低基準の保障、処遇における平等であるとか、環境の整備、といった法律上の保護を享受したいというのであれば、「自立」とか「自主」とかいった言葉は使うことはできません。というのは、日本の労働法制は、「労働者」という定義を非常に厳格に置いておまして、「使用されている人」だけが労働者なのです。「使用される」ということはどういう意味かと言えば、「使用する人」がいるということです。したがって、自分を使用する相手がいない人を「労働者」とは言わないんですね。

この定義は労働基準法の9条に書かれているのですが、労災保険法や安全衛生法や最低賃金法など、労働条件の最低基準を保障する法規のほぼすべてが、その定義を準用していますので、同じことです。それから処遇についても

均等法の話を出しましたが、均等法も事業主に対して「自分の下で働く労働者を男女で差別してはいけない」という規範として構成されているので、逆に「女性は企業で平等に常に扱われる権利を有する」という規定はないんです。労働基準法も、「労働者は8時間以上働かない権利を有する」という規定はどこにも書いていないんです。そうではなくて、「使用者は労働者を8時間を超えて労働させてはならない」ということですから、使用者がターゲットなんです。日本の労働法は、

その体系を全的に覆すという、非現実的なこと

を考えないのであれば、「自立」ということとか「自発的」ということに着目するのであれば、その点はやはりあきらめざるを得ないんですね。

ただ、労災保険法などのように、そもそも労働者という概念からはみ出ようとしている法の体系があります。とくに社会保険なんかがそうですね。社会保険や税制といった、現在の法体系とも整合性を保ちながら実現できる部分について、より法制化のためのエネルギーを集中することが肝要であると思います。

政治色少なくし官僚の理解を

それから中身については、協同組合法一般との整合性という問題がありますが、これについては堀越先生に全部委ねまして、私は外身のほうをちょっと申し上げます。つまり、法制化を進めるに当たっての段取り・手続きの問題です。

一つは政治色をできるだけ少なくするという事です。というのは、これはヨーロッパやアメリカと日本がかなり異なるところなんですが、政権交代が定着している国々　たとえば私が暮らしていたドイツですと、SPD（ドイツ社会民主党）は長い間政権が取れなかったのですけれども、SPDが政権をとればこういう法律を作ってくれる、という期待をもって特定の政治勢力と結びつくことが、法律を作るためにそれなりに有効である場合があるわけです。ところが日本は、戦後ずっと、基本的には保守党が政権をとってきている。そこである特定の政治勢力と結びつく形で、その勢力が政権をとれば法律ができるということを期待する進め方は、有効性を持たないということですね。

そうなりますと日本ではどういうことが現実的かというと、やはり官僚の理解を得ることなんです。じつは日本では、たとえ議員立法であっても、官僚の政策能力　企画立案能力等の助けを一

切借りないでは、法律はできない。この状況は、少なくともここ10年、20年のうちにいきなり変わるということを見越すのは、やはり現実的でないと思います。

その意味でいま、私がある意味でちょっと期待し、ある意味で危ないなと思っているのは、こういう本があるんです。『マイクロビジネス』。これは、通産省の加藤敏春さんという官僚が書いている。この方は労協法の研究会でも講演して下さったんですけれども、で、この方は『創業力の条件』という、以前に書かれた本の中では、労協に高い評価を与えて下さっていたのですが、この本の中では（労協に）触れていない。それだけ優先順位が低くなっている。この本では何を書いているかというと、将来は協同労働が大事だとか、福祉・教育・環境・文化という将来の主要な産業については個々人がそれぞれ協力し合いながら仕事をしていくことが大事だと言っているんです。にもかかわらず労働者協同組合という形はおそらく意図的に触れていないんですよ。ということは、この方はやはり官僚でして、金融の面も含めた、きわめて周到的な協議会を作って準備しているんです。

こういうことが現実にあることを考えると、われわれも労働省なり通産省なりから、法案の作成とかその後押しについて理解を得ることができるような形をどういうふうにしてつくっていくかということが大事だろうと思います。これも先ほどのように運動論が一番大事なのであって、もし法律ができればもうけ物という趣旨だということであれば別ですよ。そうでなく、近い将来法制化をするのであれば、避けて通れないだろうと思います。

違いではなく共通性を大事に

「ワーカーズ・コレクティブ」と「ワーカーズ・コープ」との違いを、何も知らない人に

腑に落ちるように説明できない限りは、あまり違いを主張されないほうが、どちらの法制化にとっても有益なのではないかと思えますね。

たとえば、原水爆禁止の運動は、「原水協」「原水禁」「核禁会議」というふうに枝分かれしましたね。で、携わっている人にとっては死活問題なくらいに違いは大きいんですけども、ほとんどの人にとってはコップの中の嵐なんです。

ということは、よく考えていただきたい。法律というのは、ある意味で全国民にある意味で適用されるものです、規範として。そういうことをお考えになったときに、「ワーカーズ・コープ」や「ワーカーズ・コレクティブ」に何の関係もない、関わってもいない人がわかるような違い、そしてその違いの大切さが納得がいくということが、はっきりさせられないのであれば、何らかの形で共通の法律の作成を検討する道もつくっておかないと、まずいのではないかと思います。

高齢者雇用の切り口から

最後にもう一点だけ付け加えます。私、実は「高齢者の雇用」について仕事をする機会を与えられているわけです。その中で思うことなんです。東京都に飯田橋の駅を下りてエドモンド・ホテルを過ぎますと、シニアワーク東京というすごい高いビルがあります。その中に高齢者事業センターがある。その東京高齢者事業センターの運営委員会にかかわっている中で、いま高齢者は アンケートを取ってみてもそうですが 連帯して協同して働ける場を非常に求めているんですね。それを提供しているというふうに言われているのが、実はシルバー人材センターしかないんですね。こういう状況は、労働省等も非常に危機感を感じていまして、日本はこれまで労働省も、それから労働行政一般も、雇用労働しか対象にしていなかった。しかし労働省というのは英語で言うと「Ministry of Labor」で

あって、「Ministry of Employment」ではないんですね。ですから、そういう方向で、労働省も来年、厚生省に吸収される 　　そういうと怒るでしょうけれども 　　中で、労働行政としての独自性みたいなものを出すためには、いいわけなんです。雇用だけに限らないで 　　厚生省は雇用だけに限っていませんから 　　そういうところを考えていくというのが、一つですね。

あとは「政策評価委員会」というのがあって、その高齢者雇用の政策評価の委員会（慶応大学・樋口美雄先生が座長）に関わっているのですが、そこでも一体いまの高齢者雇用政策が本当に機能的に働いているのかということも、もうちょっと言っていてもいいのではないかと。

要するに、われわれのやっていることが積極的にいいんだということと同時に、われわれのやっていることが法案化されて実現されない、こういう困ることが起こるということを指摘するという意味でたいへん役立つのではないかと。

外国との対比を具体的に

最後にもう一点だけ、法案ができるのに不可欠なもう一つのことは、外国のことなんです。外国でどうやっているか、というのが大事なんです。そこで「サミット8カ国のうち、労働者協同組合法(労働者協同組合を裏付ける法)がないのは日本だけだ」と、よく言うでしょう。その内実を、もっと具体的に詳細に示して、ほらごらんさいと、サミット8カ国でないのは日本だけで、しかもそれがこういうふうに困ることを起こしているじゃないかという、そういう方向からのアプローチも必要だということです。

法制化について、中身と段取りについて考えていることを申し上げました。以上です。