

研究会

協同労働者の労働権を とりまく仕組

(報告)

協同労働法制化市民会議事務局長
協同総合研究所 主任研究員
島村 博

2004.12.23

於・東京労働会館
午後1時～5時



- I. 協同労働者と労働立法をめぐる諸環境
 1. ILO 水準での協同労働者と労働権
 2. 諸外国での協同労働者の法的地位
 3. 企業組合の組合員の法的地位
 4. 小括
 - II. 労働者協同組合における労働法の適用をめぐる
前提的了解 協同労働者への労働法の適用をどのように考えるか
 1. 成法的観点からのアプローチ
 2. 協同労働者規定
- (以上前々号(No.151)収録)
3. 連合会議決文書「労働者協同組合と労働組合」決議(1994年)
 4. 労働法を適用するロジック
 5. 実質的な従属関係の存否の判断基準
- III. 現代的従属論を導出するために<補説>
 1. 「従属」概念自体の機能
 2. 「組織的従属性」の相手方とは何か
 3. 労協における労働権
- (以上前号(No.152)収録)

協同労働者の労働権をとりまく仕組（後）

（コメント・討議）

堀越芳昭（山梨学院大学）



島村さんはいろいろな意味で油が乗っています。ものすごく多岐に渡って、企業論、株式会社論から法律論、労働法、協同組合論、最後の株式会社論など、非常に広がりのある問題であるとは思いますが、それが非常に広がりすぎてなかなかどのように切り込んでいけば良いか難しくなってしまうというところがあります。

一応コメンテーターということになっていますので、いくつかあげなければいけません。一つは、この分野は協同組合研究としては、新しい分野なんですよ。これまでの協同組合論というのは間違いなく流過程の協同組合論でしたから、農協にしても信用にしても生協にしても、労働関係というのはやは

り捨象してしまっていて一切ないままに、組合員の利益、組合員だけの問題として考えられてきたと思うんです。しかし、この協同組合は、生産協同組合という面もありますが、それだけではなく「ものをつくる」という労働協同組合なので、今までにない非常に難しい問題があり、それに切り込んでいると思います。今までも百何十年と協同組合論の長い歴史があるんですが、それだけでは解明できない領域の問題であるということです。

その中で実際にやってきた運動、連合会の方々の認識の甘さや弱さ、それまでそういったものも連合会の文書の中には反映されてたんだろうと思いますね。それを真正面から島村さんが取り組むのは非常に貴重なことで、だけでも他方で島村さんがそれに切り込んでいきますとまさに新しい分野ですので、非常に新しい問題提起であると同時に、行き過ぎや誤解が生じる。新しい問題提起をする場合は必ずそこに焦点を当てるものですから、非常によろしいんですが、それが他方で行き過ぎになってしまう。気になるのは、例えば、戦後改革についてのものすごく否定的な評価とか、そういうふうに極端に走ってしまうわけですね。その

ところ、例えば、財務秩序云々という中小企業協同組合法の問題は、改革の欠陥ではないんだと思うんですよ。別の問題だろうと。それがそういう形で極端に走って行く面もあったのではないだろうかという感じを抱いております。

さらに具体的に言うと、労働法を労働一般に対する法規として捉えていった方がやはり妥当かなと思います。労働者協同組合法の中で労働法規をできるだけ取り入れるという観点も非常に大事なので、その根拠としては、そこに一つあるのかなということで、私は労働法について知識がないので何とも言えませんけれども、島村さんの発想を参考にさせていただきます。

次に協同組合の出資の問題ですが、出資は支配関係だとか、あるいは資本家になる支配者だとかそういうものじゃないということですね。出資関係というのは、それを事業的に成り立たせるために各構成員が責任を持ってつくっていきこうというものなので、それが資本関係あるいは支配関係というそういうものではないと。私もそのように捉えて共感するところなんです。

それから労働者協同組合の場合、特に労働が基軸になっていて、その従属関係の問題のところなんです、労働者協同組合の場合は、やはり機構が定款にあらわれる意思決定機関とかそういったところのこれが今の法案にあらわれているような総会、理事会というレベルだけでは、それは流通協同組合だったらそれである程度コントロールできると思うんですが、労働者協同組合というのは実際に業務を毎日行うわけで、朝から晩まで24時間一日中行うわけなんです。

で、そういったところでの意思決定というのは、総会、理事会だけではもう組合員の意思の反映は困難だろうと思うんですね。せいぜい理事会は月に一回だろうし、総会は年に一回だろうから。そうすると、日常的にどう保障されていくか、これが法案の中にも定款の中にも組み込まれる必要があるだろうと。私は実態がよくわからないんですが、やはり毎日の状況ですから職場でしようかね。職場での会議と決定権がどのようになるか。このことを考えると、前に小松善雄さんが翻訳した「第一インターナショナルの労働者協同組合法」に定款例が出ています。総会とは別に、会議を毎週やるんですね。そこが決定機関になっていたかどうかはよくわからないんですが、そこはものすごく強調されてたんです。そういったようなことがやはり定款にも法案にも反映されないと、旧来の生協法、農協法の焼き直しだけではだめだと思います。そういうところがはっきりしないと、島村さんの懸念しているところが解決できないのかなと。これは研究をする必要があるような気がするわけですね。

それから、この使用従属関係というのは、あるゆる労働過程一般に尽きるもの。そういった議論をしても意味ないのですが、あまりね。それから法人の問題ですね。法人の意義その通りだと思いますんで、組合ではないんです、協同組合は。単なる組合ではなくて、機関・組織を持った法人として形成されるわけですがけれども、その場合にさっきの職場の決定機関がありうるかどうかということなんですけども、やはり今問題になっているのは、ガバナンスというのがそ

こから必然的に出てくるというのは、これはつきものだと思うんですね。

ですから、労働者協同組合の中でガバナンス機構をどう保障できるか。組合員、すなわち労働者が日常的にどうチェックできるか。それが保障されなきゃならないという面も出てくるだろうということです。

いずれにしても新しい分野の労働という分野のところですので、企業論だとか株式会社論との接点があるわけで、非常に難しい問題であろうと思うんですが、一番脂の乗っている時期ですので、どこか焦点を絞って問題提起をしてもらったらいいいと思うんですね。

ところで、前回、(日本)協同組合学会で島村さんが報告して、そこでも同じような印象を感じたんですが、「非営利なんて重要じゃないんだと」言う島村さんの意図はよくわかるんです。何が重要かという、社会的企業の社会性や公益性が問題なんで、営利、非営利ということは20世紀の議論である、というそういう発想はよくわかるんですが、それがさらに進んじゃうと経済行為それ自身は営利だと言ってしまおうとちょっと曲がってしまうのではないかと思います。そうすると、経済活動自体が非常に消極的に評価される危険性がある。

「経済から福祉へ」とか「経済発展よりも今後は福祉なんだ」という論議が一方にはあるんですが、私はそれはちょっとまずいなと思っています。そうではなくて、経済のあり方が問われているわけで、そういうときに、「経済が営利だ」「経済行為自身が営利だ」となってしまうと問題が拡散するとともに、今問われていることから離れてしま

う危険性がないのだろうかとその時は思いました。以上です。

岡安喜三郎(協同総研専務理事)

労働法の内容を「公正な労働基準」(深谷信夫、茨城大学教授)と判断するというところで、どこまで法制化運動の中で力を持つかというのは別にして、実はこれがキーワードのような気がするんです。要するに別な見方をしたのですが、明らかに労働者は雇用されていて、弱者であるという身分制社会から市民社会への転換を図るキーワードのような感じですよ。今風に言えば非常に合っているのですが、果たして今それがどこまで社会的妥当性を持つのか、という問題として見ておいていいのか。

また、全体的な流れの中で法人社団の関係と労働組合問題とか労働問題をやっていくと、雇用されているのは社団法人かもしれないけども、働くのは企業という意味でやはり企業論がきちんと明確に意識されていないと、従属労働とか組織労働という組み立て方についての議論の論理の組み立て方が前提としてかなり入ってしまっているような感じがします。企業とはこんなものじゃないかということが前提として散りばめられており、全体として組織的にやらなければいけない、一定の意思決定をしてその下に従うときがなければいけない、といういくつかのことがもう前提に入っていますよね。その辺りのところを企業論との組み立ての中身として見られるのではないかなと思います。

堀越

もう一点だけ。利潤の分配を得るのが協同労働の核心だと言っていますが、このところをもう少し検討する余地はあるかなという気がします。それから、労働の対価というところをもうちょっと、はっきり言えないんですが、本当はそういう要素を、ただこの労働というのは賃金労働の労働というのではなくて、広い意味での労働過程の対価、労働という意味でのそういう発想なんかも考えて、もうちょっと検討し直したほうが、と思いました。

岡安

労働の対価というより労働の価値という問題の決め方と、労働の対価という場合、誰が決めるのか、誰に要求するのか。その辺りのところが読む人についてはわかりやすい。想定はいろんな形でできるのですが。

堀越

利潤の追求だったら営利ですよ。古典的な説明の営利と同じになって、それを追求するのが協同労働だとそういうことになってしまいうんですね。

田中夏子（都留文科大学）

イタリアでは、確かに協同組合労働、従事組合員の労働には従属的労働と自立的労働の二面性があると言われてきました。2001年に法改正がありまして、それをふまえての分類だとすればまた別問題なんですが、要するに労働組合員当事者がいかなる関係の形状を選択するか自ら選択できるようになりました。したがって、従事組合員である

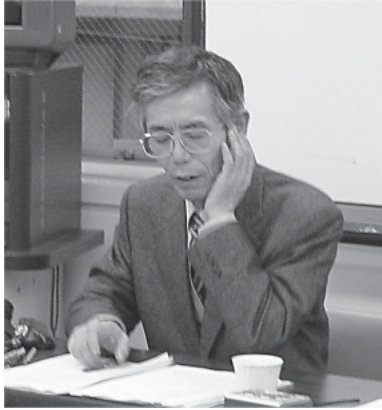


労働組合員であっても労働法の適用対象になります。

特に島村さんがおっしゃる組織的従属の相手方は誰なのかという疑問があるんですが、私は法体系はよくわからないので、運動的に言いますと、運動の当事者は組織内の使用者、使用従属関係を強制するという面ももちろんあります。しかし、もう少しまた別のところにねらいがあって、協同組合の場合、自治体委託関係が非常に多いので、そういう実態を反映して委託側に対する発言権を持つということで、例えば自治体との契約によって、自治体に対して権限を行使するときに当然協同組合の理事会としても言うんですけども、やはり委託関係には社会的弱さがあるということで労働組合のもう一つの発言主体として位置づけている。そのように運動側は認識しています。

もう一つは、全体的な論調の中で、私自身が20年前連合会に勤めていたときに、労働組合のことはタブーでありまして、当時は「分派」と言われていて、私はそのときに分派という言葉覚えたんですけども、やはり純粹に労働組合をというのではなくてとても政治的な意味合いでその議論が出てき

たりして、排除する気持ちもわかるんですけども、今から見るとこういことだったのかととても勉強になりました。



中川雄一郎（明治大学）

例えば今のワーカーズコープ事業が大きくなっていくと、労働の質が問われてきて、それに応じた報酬が出てこざるを得なくなってくるというのはありますよね。小さいときはみんなで一生懸命にやっているのでもいいのですが、もっと大きくしようというときには、労働の質を無視して量だけで、つまり、みんな働いてるんだ、みんな同じだというようにしてしまうというのはね。大きくなったときにそういう問題が出てくる。それに対応しなくてははいけない。

島村博（協同労働法制化市民会議事務局長・協同総合研究所主任研究員）

どの程度の規模を想定してこの問題を発想したらいいのかという問題が実はあるんです。今、労働者協同組合の場合ではセンター事業団という連合艦隊方式というのか護送船団方式というのか、全国で一つの法人で、百数十か所、堀越さんの意味で言う

と経営が存在しているわけですよ。そんな法人は明らかにあり得ないというふうに想定しながらものを考えるんですが、現に稼ぎぶちを稼ぎ出しているのはそこですから、どうしてもそこら辺りにイメージがいつてしまうんです。かつて岡安さんと最終的に法案を練り上げるときに、勉強会ということで何カ所かの事業所に行って、実際に労協が立ち上がる規模と言うのは小さいということに、ハッと気がついて二人ともショックを受けました。法案要綱ではワーカーズコープは4人から設立可能としているわけで、明らかに5,000人も1万人も単独で抱えこむ事業所なんてあり得ないし、コミュニティに内在しようとするれば、一市町村の規模がどれだけであるにしても、単独の法人を新しくつくる時に、いきなり三桁の、つまり300人なり400人なり組合員を要するような形で立ち上がるということはありませんだろうなと思います。既存の生協のような流通協同組合の場合、スケールメリットを強調して大規模化する動きがずっとあったわけですけども、労協の場合、そんなスケールメリットがないとすれば、我々が検討する想定的な法人としての労協企業は大きくても200～300人程度かなと思います。中川先生からもイギリスでは200人を超えると分割すると聞いていたわけですし。

それくらいを想定していたときに、実はここで報告したようなハードな議論がはたして必要なのかなと考えてしまいます。堀越先生は話を広げすぎだと言っておられましたが、この問題はこの程度ならいいのではないかと居直るのではなく、それよりも

私どもが中核になって、社会的企業のネットワークを立ち上げるということを展望する問題に視野を広げて、非協同組合企業における労働のあり方も我々が想定してかかっていかないと、全体としての日本の企業や経営についての仕組みの改革提言ができなくなるとみえています。つまり、ヨーロッパの社会的企業なり社会的協同組合の紹介を精力的にやってきているわけですが、そういったものを生かすためにも欧州がどういった企業法制の基盤の上に協同組合法制を乗せているかという視野を持つことで、逆に言うと日本での法人企業の仕組み全体とその中での協同組合の仕組みというものを重ね合わせて考えることで、全体の回路も開かれるだろうし、また社会的企業といったものを運動としておこす中核に我々がなれるかな、という発想があって、視野狭窄ではなくて視野が無限に拡大してしまった面があります。その意味で絞ったほうがよるしいのではないかという提言につきましては、これはこれとして独立な論考として仕上げられると考えていますから充分に納得が行きます。

学会のときのご質問については、今日私当日の報告を持ってきているはずですので、後でお答えします。日常的な仕事を行う労働を軸とした協同組合である、そういうところに着目した場合のガバナンスのあり方の問題として、事業所での会議といったものが一定の決定事項を委任されてどこまでやり切れるかということはどう考えるかという質問なんですけど、それについては実はレジュメの最後に、企業体制、経営体制の枠の中でものを考えてみようかなとしていた

んです。そこで岡安氏の質問にある、お前は企業をいったいどう考えているのか、という問題が論じられるかなと思ったんです。

実は、フランス商法とドイツの企業法論を調べながら、ヨーロッパでどのように企業観念が転換していったのかということ、この間ずっと探っていますが、一般に共通の出発点があります。それは企業を「企業主が把握して持っている資本」というものとして商法典は考えたわけです。もしくは「企業主」ということで企業を考える。どう考えたって企業は機構だと思います。つまり、企業主の把持する資本というのは、一面では資本を把持している出資者からなる集団としてできあがってくるわけですからそれは古典的には会社だったわけですね。ところが現在もそういったものを規律する会社法で超大企業も含め種々の営業主を規律しているわけで、ドイツは明らかにそんなことはおかしいとやめてしまったし、アメリカも大規模企業と中小企業についての日本で言うならば会社法と企業法の二本立になっていまして、どうしても日本の商法という企業観念とは様変わりしつつある。ヨーロッパやアメリカでの企業観念をまずつき合わせてみて、彼らはどういう観念に転換していったのかということを確認しながら同時に労働者協同組合と他の企業において成立する企業というのはどういう構造を持っているのかというふうにいこうと思ったんです。

また、労働者対企業主との関係は会社法の中に規定しません。全部労働法の中に押し込んでしまうわけです。それに対して50年から70年も日本は遅れていると書いたの

は、実は企業の主体とは誰なのかという論議をフランスやドイツは早い時期からやっております。機会株主みたいなものが大量にいるこの時代に株主の集団＝カンパニー(会社)なんていう把握はもう成り立たないと。厳然とそこには経営陣というものが存在し、日常的に経営陣が指揮命令を行い、会社を構成している資本所有者たちの株式配当を稼ぎ出してくるのは労働者であるので、彼らは企業法という枠の中では、経営陣、それから企業家としての株主、それと並ぶ第三のファクターだということで、企業法という枠の中で存在を認められるところまで来ているわけです。ただ日本の会社、もしくは企業研究者および会社法の研究者たちは、そんな程度の問題はたいした問題ではないとハナから否定してかかって、70年代後半に一時研究があったんですがほとんど止まっちゃったんです。

フランス法を見ていきますと、これは有名な話なんです。労働者に配当請求をずっと認めています。つまり、企業の正式の構成員というのは、資本すなわち自然人あるいは法人によって提供される財産に投資される出資者。次いで、労働者は労働をもって出資しているんだという位置づけをします。そして、それを指揮する集団がいると。よって資本を所有しているものに対しては株主配当を、労働を提供した労働者には労働配当を、経営陣は経営の成功失敗に応じて報酬を、とこういう論法で1950年代から商法を組み立て直して、また商法を変えてしまいました。

例えば日本でいう企業や会社という概念は国際的な兌換性なくなってしまったとい

うか、日本は遥かに遅れをとったままです。だから正直言って私は、この国で現代的というか同時代的観念としての会社とは何か、企業とは何か、ということの問題にするには、1冊くらい本を書かないと誰も理解してくれないだろうなと感じています。ありとあらゆる問題が入り込んでいて、その中に日本協同組合学会での「協同組合は経済的な事業を行うがゆえに営利性がある云々」という議論を私は乗せるつもりでいるんですね。ですから、形而上学的なというか、抽象的なというか、「営業」という範囲で議論する気はちょっと今はもうなくなってしまっています。かと言ってこれをきれいに説明しないとこちらの趣旨は十分伝わらないだろうなとも思います。例えばここで言う経営というのは「企業の物的生産装置のすべてだ」というようなハードな機構として長く伝統的に考えてきたわけですが、そういった観念自身もヨーロッパの一群の論者は棚上げにしてしまっている。その中には何で投下資本の一現象形態としてはともかくも人格としての労働力(労働者)は入ってこないのか?と。したがって労働者が入ってこない経営という概念自身を会社に代表される株主の集団もしくは企業者たる資本所有者の管理運営の対象とする、つまり物的な機構として経営を捉え商法の対象として、それとはまた別個にそれと結合する労働力である労働者を労働法で把握する、とこういう発想の妥当性を根本的に疑ってしまっているんですね。そういった根本的な疑いをする感性というか法感覚自体、アメリカ主導のグローバリズムに反対するスタンスというのは符節を合わ

せています。グローバリゼーションは避けがたいとしても「どういう意味でのグローバリゼーションを追求するか」という思想を持つとしたら、少なくとも法律家はその程度の団体法一般のあり方についての現代的な仕組みというものを、協同組合を入れた上ですが、考えないとヨーロッパの動きも正確に理解できないし、逆に言えば後追いで終わるのかなと思います。ですから堀越先生に対して全面的にお答えはできないんですけども、そんなふうな観点で日常的な会議の有効性というか必要性というのを想定しています。

労働法の内容を公正な労働基準として考えるというのは、労働法をその内容と形態に分析した場合に、規定の中身そのものを内容と仮に呼ぶと、それは現在の公正な労働基準だろうとは誰も判断がつかないのか。まあこういう見方をする人は少ないけれども、説明すればご理解いただけるかなと思います。ただ私は、それは現にあらなければならない客観的な法秩序としての労働基準だというような意味で、この水準を超えなければ労働者協同組合が労働を軸とする協同組合であるということの唯一性は確保できないだろう、つまり、低賃金、劣悪な労働条件のもとで長時間働くような仕組みをとっているときに理念的にどんなに高いものを掲げていても、それを選択しようとする人たちはそんなに増えないうらうと思います。よって、労働法に盛り込まれている内容を変える方向の提案者にいかなりきれる事業者かという、そこに労協の存在価値があるだろうと考えていて、この水準で安住してよいとは考えていませ

ん。

生産過程一般には指揮命令関係があるとふんでしまったら身も蓋もないのではないのか。実は、それを言いたいのではなくて、労働法の適用の回路を開くために、およそ社団または社団が一般的にとる形態である法人の場合に、指揮命令関係というのは当然にももう内包されているということをお願いしたいのです。ただ問題なのは協同組合がつくった企業での指揮命令関係の資本家的あり方ではなくその労働者性をどう確保するか。また堂々巡りで同じことになってしまうのですが。それは経営レベルでの日常的な意思決定までを含めてガバナンスがどう機能するかということにかかってくるんだろうなということで、およそこういう抽象的な議論はこれでやめにしたい、というか、かつたらいなということがあります。ただどこかで決着つけとかなないと、自分の中でもまずいなというのがあって、この94年文書を見たんですけども、二度と見る必要はないなどの結論を下しています。

(コメント・討議については、編集部の責任でテープおこし、編集を行いました。)

