

【新協同組合ビジョン研究】

＜研究課題Ⅱ. 参加を基軸とする組織運営・事業活動・経営管理＞

労働者協同組合と労働者保護 —経営参加と労働者保護との両立は可能か—



岡安 喜三郎

Okayasu Kisaburo

●協同総合研究所 理事長

Vinum novum in utres novos
mittendum est.

新しいぶどう酒は新しい革袋に。

問題の所在：労働者協同組合の従事 組合員の労働者性

現在の法制定運動を行っている「協同労働の協同組合」は協同組合の一タイプで、労働者協同組合（ワーカーズコープ）、ワーカーズコレクティブ等の総称である。協同組合論として厳密には国際的に普及している労働者協同組合の日本型発展形なのであるが、現実の法制定過程ではこの区別はないし、本論でも特に区別はしないが、法案に重点があるときは「協同労働の協同組合」の用語を用いている。

労働者協同組合は国際的には生協や農協、漁協、協同組合銀行等と同じくICA（国際協同組合同盟）の専門委員会を構成している。ただ旧G8国では唯一、日本

に労働者協同組合の法律が無かったため、協同組合の一タイプという事実は協同組合陣営の内外で長らく正確な理解がされて来なかった。日本の協同組合の制度的・運動的な縦割りの典型的な弊害である。

近年、障がい者や長期失業者など就業にあたって社会的に不利な立場に立たされている人びと（以下、当事者）の社会的包摂をめざす社会的企業が注目されてきているが、その源流を探ればイタリアの社会的協同組合にたどり着く。社会的協同組合は労働者協同組合を母体、すなわち労働者協同組合形態の運営を基礎としている協同組合であり「包摂する、包摂される」の関係ではなく、健常者と当事者が一緒に平等の権利で働き組合経営することに特徴がある。

協同労働の協同組合法の制定をめざす運動は90年代から労働者協同組合（ワーカーズコープ）、ワーカーズコレクティ

ブの二つの運動の中で進められてきた。00年に発足した「協同労働の協同組合法制定市民会議」（以下、市民会議）は07年に元連合会長笹森清氏（故人）が市民会議会長に就任後、二つの運動は一緒に推進することになり08年2月、超党派の「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」（会長：坂口力衆議院議員、以下、議員連盟）が結成され、法制定にドライブがかかった。

10年4月に議員連盟総会で法の要綱（案）を確定し、各党派での審議に入るところであったが、主に労働界から「労働者性が不十分である」（集团的労使関係、個別的労働関係など）との異論が出て、さまざまに検討が進められた。

基本的認識として協同労働の協同組合の目的である就労創出、地域再生・地域貢献は誰しもが共通して認めている。それは3.11大地震を契機にした東日本大震災・津波災害、原発災害の復興において更に明らかになっている。一方、特に本論の主題である「労働者協同組合と労働者保護」に関しては、この協同組合での働き方の仕組みをどう捉えるかで結論が大きく二つの極に分かれた。

第一の極は、この組合は組合員が相互にその働き方を尊重しながら働くことを目的として結成されるべきであって、協同労働の協同組合で働く組合員（以下、従事組合員）は組合との雇用関係によら

ない。その根本は自由意志の結合であって、他の組合員からの具体的な指揮命令を受けることなく事業に従事する。したがって雇用労働者のような保護は基本的にないという主張である。

それに対する第二の極は、上記は労働者性を否定することであり労働諸法令の適用を原則として排除する（一部適用の例示）のは根本的に問題であるとの主張である。保護のない安価な労働力の温床になることへの危惧は払拭できないとする。端的に言えば、協同労働の協同組合で働く組合員（従事組合員）を雇用労働者として保護すべきであるとの主張である。

労働者保護の対象ではないという前者の主張は議員連盟の中で根強く、先の要綱（案）にさまざまに影響を残していた。市民会議は当初から労働者性の否定には疑問を呈してきた。市民会議は、協同労働の協同組合で働く労働者は「雇用関係のない働き方」と特徴づけしつつ社会保険等、雇用労働と同等の保護がされるものと要求していた。

1. 雇用関係：民法の雇用契約と労働基準法等

これらの論点把握のためには、日本の労働者保護制度のパラダイムを見ておかねばならない。労働法にいう労働者保護は、雇用契約で働く労働者に対して行われるのであって他人との関係で請負契約や委

任契約で働いている人、ましてや事業主として働いている人一般に適用される制度ではないというパラダイムが存在している。

雇用関係については、民法の雇用に関する規定（第623条～第631条）を出発点にしながらも、実際には特別法である労働基準法等によって労働者保護に大きく修正されている。労働者は事業者との関係では従属的状況にあり、「契約自由の原理」で済ませるものではない。労働者の労働条件のみならず人としての生活権も保障されないという歴史的検証の上の処置である。要するに「使用者の横暴から労働者を保護する」大義である。

そもそも憲法においては、その27条1項（勤労の権利と義務）、同2項（勤労条件の基準の法定主義）、および28条（勤労者の団結権、団体交渉権、団体行動権）の規定によって勤労者一般を対象とする規定がある。それは前文から始まる一連の条文の文脈の中で、少なくとも「第三章 国民の権利及び義務」総体の中で解釈すべきであり、「25条 生存権」以降からのみの解釈であってはならない。

その憲法で使っている「勤労者」用語は「労働者一般」の意味であり、「雇用労働者」より幅広い概念である。英語で言えば"Worker"と"employee"の違いでもあろう。ILO（国際労働機関）の03年総会の「雇用関係に関する決議」第1パラグラフでは、『労働者（Worker）』とは

被用者（Employee）であるなしに関わりなく、すべての働く人びとに適用される広義の用語である」（大原社会問題研究所雑誌 No. 545/2004.4 p. 36）と言っているが、憲法のマッカーサー草案の「勤労者」が"Worker"であったことを想起すれば、ILOの決議が半世紀前であれば、民法および労働法（"employee"を採用）との齟齬が話題になったかも知れない。

民法では「雇用」という契約の定義規定（623条）の次条に「労働者は、その約した労働を云々」と記述され、文脈上「労働者」とは「雇用契約による労働者」となる。もはや民法において憲法の趣旨は生かされていないのではないか。それは労働法で補強される。日本の労働行政や労働界においても「労働者」は「雇用労働者」となっており、一般市民が口を挟む余地がないようである。法の世界は中世教会の聖書解釈の如くに映る。

日本の労働法は、事業者（代弁者としての「使用者」）とそれに使用される労働者が別的人格であることが大前提（いわば理論体系上の公理の如く）で作られている。それは労働法による、「労働者性と事業者性の二律背反」観念によって明らかである。すなわち、ある契約で働いている者の「事業者性」が強まれば「労働者性」が希薄になる。また、「労働者性」は「事業者性」の希薄さから補強されることがある。そしてどちらかに収斂させる。（参考

「1985.12労働省労働基準法研究会報告」

もっとも、労働者保護の軸がフルタイムの正規雇用契約にあるため働き方の多様性に労働者保護制度が追いついていないのが実態である。これを以て労働法の機能不全との指摘もあるが、「多様な働き方」の下での労働者保護制度は常にたまたかによってしか実現しないということになる。日本は世界に比べ保護すべき労働者の範囲（いわゆる「(雇用)労働者性」の範囲、もしくは「労働者保護」の労働形態の範囲。この2つは全く異なるアプローチなのであるが、日本の法制度では裁判に見るように実践的には全く一体である）が狭隘になってしまっている。

2. 多様な働き方の進行と労働者保護の希薄化

90年代初頭のバブル経済の崩壊は経済のグローバル化を急速に促進した。同時に国際競争力を高める名目の下、日本の雇用慣行の終焉が模索され実施された。「多様な働き方」が、主に経済界から提唱され始め95年、当時の日経連が『新時代の日本的経営』の中で“長期蓄積能力型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3グループの、非正規雇用を多数とする労働者の階層化”を提言した。その10年前(86年)施行の「労働者派遣法」は、その露払いであった。「多様な働き方」は働く者の意思を一部取り込みながらの「多様な働

かされ方」だったのである。すなわち非正規労働の拡大である。その派遣法は99年の改正において原則自由化され、04年に至って製造業務においてもフリーとなり、ここに「いつでもヒトを切れる」体制が整備されて日本的雇用関係の崩壊を導いた。

もはや労働法が当初想定した単純な「使用者対労働者」関係で説明できる労使関係は一般形ではなくなった。その最たるものの一つに三角契約（「三角雇用関係」）〈編注：派遣先企業、同元企業、同労働者等三者の関係〉がある。これにより、雇用関係を不明確にする偽装雇用、偽装請負が蔓延^{はびこ}るようになった。それは労働の劣化と貧弱な社会保障をもたらした。すなわち、失業保険なき解雇という「パート切り」「派遣切り」である。さらに実際に抑圧され搾取されているにもかかわらず、その実際上の使用者は誰なのか、誰が労働者の保護の義務を持つのかがあいまいにされている。それは形式的な「企業内部の使用者対労働者」問題として処理できるものではない。

「使用者の横暴」は下請け、孫請け（原発では数次請けが当たり前）を伴う労働契約の複雑さという事態の中で「社会的横暴」として分析しなおすことになる。経済の「失われた十年」とか「失われた二十年」とかはバブル崩壊から始まるとされるが、「制度による労働劣化」は86年の労働者派遣法施行に始まると言える。

これらに呼応してか近年、個人請負や業務委託の形式で業務に従事する労働者が増加し、実態としては雇用労働者と同様であるのに、契約の形式を重視した「労働者性否定」の下級審の判決が相次いで出され大きな課題となっていたが、11年4月12日の最高裁判決は2つの事件で労働組合法による労働者性を肯定する判断を示した。

3. 労働の劣化を防ぐ、公正な労働条件の達成

労働の劣化を防ぐために国際的には新しい取組みが始まっている。07年1月ウォルマート、英国のテスコ、フランスのカルフル、ドイツのメトロが中心となってGlobal social compliance programme (GSCP)が発足した。GSCPの基本目的は、ILOの国際労働基準とディーセントワークの十全たる遵守のサプライ・チェーンを通じて、公正な労働条件を達成することにあるという（ウォルマート傘下に入った西友の運輸労働者へのしわ寄せ問題も起きているので、単純には言えないが）。世界の協同組合関係でこれに参加しているのは、スイスのコープとミグロに留まっているのが実態である。

また、10年には『ISO26000社会的責任に関する手引き』（日本規格協会2011）が発行された。これは、企業だけではなくすべての組織を対象にして7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行<ILO基準含

む>、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展）を提示している。もはや社会的責任にはILOの労働基準遵守が含まれるのが趨勢である。同様の文脈は「自治体公契約条例」運動にも見られる。すなわち、行政の財政削減のための委託制度、指定管理者制度による労働劣化（例えばフルタイムと言えど今までの公務員の給与の半分以下になる）への警鐘である。

ダニエル・ゴールマン（Daniel Goleman: 「EQ～こころの知能指数」の著者）は、著書"ECOLOGICAL INTELLIGENCE"（日本語訳「エコを選ぶ力-賢い消費者と透明な社会」）の中で、製品（食品・工業製品）が環境に与える影響は自然環境だけの考慮でよいのか？と提起した。著者はさまざまな製品の及ぼす負の影響を、自然環境に社会環境を加えた三つの重なり合った圏域で見ると提起している。

- ・地球圏（geosphere:土、大気、水、もちろん気候も）
- ・生物圏（biosphere:私たちの肉体、他の動植物の生体）
- ・社会圏（sociosphere:労働者の条件など人に関わること）

生産の場における労働の消耗品化・劣化は、エネルギー生産の場である原子力発電の現場でも言えることなのである。それは原発事故後の問題だけではなく事故以前、原発固有の問題でもある。「運

転手のはずが原発で作業」(2011.5.9報道)などの実態は事故前からあったのであり、03年6月8日のスペインの新聞"El Mundo"の「日本の原発奴隷」の記事や、95年のイギリスのチャンネル4「隠された被曝労働～日本の原発労働者」の放映が端的である。「原子力は地域経済に貢献している」と言うが、それは労働の消耗品化、人間の消耗品化の上に成り立った経済なのである。

これらに立ち向かう労働運動、市民運動の一翼として協同労働運動を位置づけることができる。協同労働は次節で詳しく述べるが典型的には労働者協同組合の組合員の働き方である。協同労働は労働を通じて、また社会連帯として労働の消耗品化、人間の消耗品化に正面から立ち向かう。協同労働は人間の尊厳を奪う「労働」—労働の消耗品化、分断化された労働—からの訣別を基礎においている。

4. 協同労働とは、協同労働の協同組合とは

協同労働の働き方は、市民・労働者が主体となった自発的な多様な働き方の中に位置づく。けっして他者による「働かせ方」ではない。

日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会は、協同労働の協同組合を「働く人々・市民が、みんなで出資し、民主的に経営し、責任を分かちあって、人と地域

に役立つ仕事をおこす協同組合」と定義し、さらに協同労働を「働く人どうしが協同し、利用する人と協同し、地域に協同を広げる労働」と定義している(2002年採択)。

労働者協同組合は国際的には普遍的に存在している協同組合タイプである。また、東南アジア各国には「多目的協同組合（マルチ・パーパス・コープ）」という形態がある。この協同組合は端的に言えば、生活収入確保のためにそこで働く者が出資し、さまざまな事業（生産、加工、販売、生活資金支援など）を協同で展開する事業体のことである。このタイプも日本にはない。フィリピンの避暑観光地で「バギオ多目的協同組合」の看板を掲げた2～3坪程度の土産物売り場を持つ協同組合であったり、またメトロマニラ地域に障がい者が学校の椅子やカバンを生産し収入を得る多目的協同組合であったりする。いずれも実態は労働者協同組合形態である。すなわち、そこで働く者が出資して協同組合を形成し労働の対価を得るということである。

グローバル的に労働者協同組合タイプは普遍的であり特にヨーロッパ、中南米で盛んである。それはICAの総会で実態的に明らかであるが、この会議に出席するのは協同組合の一部リーダーだけであり、ましてや政府や市民団体の方々が出席することも希有であるので理解してもらうのは結構大変である。実は、労働者協同組

合は「事業体は誰がコントロールし運営するか」の問いによっても普遍化される。

協同組合は事業体である。すなわち、さまざまなことをインプットし、それを製品・サービスに変換して世の中（顧客）に提供する。一般の企業、例えば株式会社なら、その変換のために「ヒト、モノ、カネを活用する」という言い方が伝統的な経営論であった。ヒトは雇用関係によって「完全指揮下の道具」としてモノやカネと同列で論じられがちであった。しかし、ヒトはモノやカネとは違い企業の所有物ではないのだからヒトの論じ方は変えなければならない。

一般に事業体が仕入れ先や販売先と取引をする場合には契約関係が存在するように、そこで働く労働者とも契約関係である。仕入れ先である生産者がこの事業体をコントロールする場合には生産者の協同組合（例えば農協）を形成し、販売先である消費者がこの事業体をコントロールする場合には消費者の協同組合（例えば生協）を形成する。そのアナロジーは労働者にも適用され、労働者協同組合を形成する。これは協同組合の世界標準である。

このような協同組合の相互扶助的性格は、組合員の「三位一体性」によって担保される。すなわち、原則的に利用する者（労協の場合は労働に従事する者、すなわち従事組合員）が出資して組合員となり、運営（事業体なので経営）に参加

する。これを「三位一体性」の空間軸として認識することができる（時間軸については後述）。ICAの原則では言及されないが、協同組合に「三位一体性」がなくなれば、すなわち相互扶助性がなくなれば、それは我々が想定する協同組合とは異なった事業体が生まれてしまう。「少数の組合員、多数の利用者」、すなわち無制限な員外利用によって少数の組合員が事業を支配し利益を自分たちだけで享受することになったら、一人一票を除けば株式会社との区別はなくなり生協の体をなさない。と同様に、「少数の組合員、多数の労働者」は労働者協同組合の体をなさなくなるのである。少数者が事業を支配し利益を自分たちだけで享受する「協同組合」であってはならない。

企業ガバナンス一般を捉えれば、該当労働者の企業の経営参加のパターンは大きく2つある。第1は、資本参加という範疇での共益権の行使を通じた経営参加であり、儲かれば株配当という自益権も伴う。第2には、意思決定への直接参加で労働者代表が取締役会や監査役会に席を持つ参加である。ドイツを典型的に説明される。これらの労働者参加と労働者協同組合での組合員参加とは、質的な転換があるとともに連続性も見ることができる（中間にはモンドラゴグループのエロスキの理事会（店舗運営委員会も同様）構成が想起される。理事会構成の

利用者側と労働者側が6対6、理事長は利用者側(労働者側)。それは働く者の労働者性の保持という連続性である。

質的な転換は経営の主体に関わって、それが労働過程の主体となった時に現れる。労働者が自分の事業所の事業推進の意思決定をしながら働くということは、労働の主体として後述する三つの協同が推進できるということである。労働条件や労働者の権利に関わる事業体内の「労働者代表制度」を実践的に内包しているとともに、事業推進(ドラッカーの言う「顧客の創造」という事業体の外での力の発揮が伴う。

三つの協同とは労働者同士の協同、利用者との協同、地域との協同をさし21世紀に入ってからの日本労働者協同組合(ワーカーズコープ)連合会の合い言葉となってきたものである。介護保険対応事業から学童・子育ての事業を展開する中で実践が深められてきた。ここにおける事業推進は「顧客満足型」という手法ではなく、「良いサービスを利用者とともに作り上げる」ことに眼目が置かれる。その根幹にあるのは「労働者は成長する」という実感の蓄積である。

まとめ：労働者協同組合と労働者保護

<個別的労使関係と労働者の親和性>

標題の「経営参加と労働者保護との両立は可能か」の問いに関しては、基本的

にイエスである。それは協同労働の協同組合においても然りである。労働者協同組合が一般化しているヨーロッパにおいてはイタリアやフランス、スペイン等、その国の法体系に応じて労働者保護が現実化している。問題はこれまで述べてきたような日本の独特の法体系のなかでどう現実化するかである。

労働条件決定過程に特化して協同労働を説明すれば、労働者協同組合の従事組合員は数人以上の事業体の中で、自治の原理に基づく所定の組織的行動規範に従って労働する組織的労働者であって、その行動規範は就労基準であり、就労基準はそれに従って労働する者が協同決定する。それは労基法に言う就業規則と同様の効力、拘束力を持たせることになる。換言すれば、決定主体を労働者に変えた就業規則と言うこともできる。

一般の会社や既存の生協・農協等における雇用契約においては、日本の労働法の基準を満たせば就業規則は当該労働者に関わりなく使用者側が決定できる仕組みである。労働者の過半数代表者から聴取した意見(反対であっても)を添えて所轄の労働基準監督署長に届け、掲示・公開などの方法で周知することによってすべての従業員に対して拘束力を持つことになっている。

一方、協同労働の協同組合においては原則として職場ごとに当該組合員労働者が主体となって就労基準を決定し、所轄

の労働基準監督署長に届けることとする。もちろん労働法による基準を下回る規定は無効となることを大前提とする。すなわち強行法規の労働法が適用される。その時に重要なことは、その就労基準は該当労働者の過半数の賛成となっていることである。雇用関係の就業規則では労働者の賛成・反対は使用者の最後の決定を拘束しないが、協同労働においては自治の原理に基づく労働者組織（全組合員会議）の賛同が自ずと制度となる。このように制度設計することが労働者協同組合の要件であり、その就労基準は該当労働者との親和性をより保持した性格となる。

＜集团的労使関係と組合員の「三位一体性」の担保＞

雇用関係があいまいな労働者の広がりについては前述したように、その労働者性について裁判で争われていた。一昨年（09年）4月の「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」の要綱案の労働者性のあいまいさについて疑義を挟んだ労働組合ナショナルセンター関係者は、雇用契約がない、もしくはあいまいならば労働実態を別にして労働者保護が徹底されなくなっている危険な流れが問題になっている事例として、新国立劇場合唱団の労働者性をめぐっての下級審裁判を紹介された。一昨年の段階では地裁・高裁はその事件で労働者性を否

定し団体交渉権を認めない判断だったのである。そのようなことから、協同労働の協同組合においても全面的な労働者保護、労組法を含めた全面適用の必要性を主張するものであった。

このような中で、協同労働の協同組合の事業に従事する組合員（従事組合員）はどのように規定されるのか。従事組合員とは前述の就労基準の定めにしたがって労働し、給与所得を得る協同労働者である。協同労働の協同組合にあっては、もちろん役員も組合員として就労基準の定めにしたがう。すなわち、組合員は協同組合と組織的従属関係があり、また労働の対償性も存在する。加えて言えば、従事組合員は事業手段を持たず、その協同組合で専属的に働く、すなわち事業者性が無いということに繋がる。そういうことで協同労働者（従事組合員）は労基法第9条の労働者に相当することになる。（以上の討論は、拙稿『「協同労働の協同組合法（案）をめぐる諸問題」2011年5月日本協同組合学会発行「協同組合研究」第30巻第2号120ページ以降を参照されたい）

さて、協同労働の協同組合における全面的な労働者保護は前記したように世界的には2方面のアプローチが考えられるが、現実には雇用労働の適用によってのみ担保されるという日本の法体系、判例を直視しなければならない。そもそも法人化された企業の場合、使用者はその法

人である。協同労働の協同組合と言えど法人と個々の労働者とは別人格であるから、協同労働の協同組合も従事組合員の使用者は組合であると規定することは可能である。もちろん、その法人たる協同労働の協同組合（使用人）を直接に民主的にコントロールするのは協同組合の原則により、そこで働く従事組合員である。（一時期90年代に論議された「集团的自己雇用」論ではない。直接ではなく、間に労働組合等を置いた場合は労働組合管理の経営等が想起される）。

集团的労使関係に関する憲法規定はこの協同組合において適用されるが、この時協同労働の協同組合の相互扶助性を担保する、組合員の「三位一体性」をどのように実効化するかは重要な論点であろう。筆者は以下のように考える。

そもそも協同労働の協同組合の基準から逸脱すれば、それは伝統的雇用関係による団体交渉が素直に現実化する。

まず、理事会やリーダーによる労働法、就業基準からの度重なる逸脱は協同労働の協同組合からの逸脱に相当する。そもそもの労働者保護の放棄だからである。もちろん、労働者個々にも自治としての義務があるのは当然である。

次いで、人事や労働条件等で総会が恒常的に理事会に白紙の権限委任することは、組合員の総意だとしても協同労働の協同組合からの逸脱につながっていく。

会社法や他の協同組合法のように一般的に取締役会や理事会権限を強化するのは慎重でなければならず、個別にさまざま検討しなければならない。でないと「三位一体性」が崩れ協同労働を希薄化させる。という点からすれば、団体交渉時の使用者側は総会であるか理事会であるか、私は協同労働の協同組合の基準からすれば総会であることを堅持したい。

また、役員が無制限に長くポストに付く、それは時間軸における「三位一体性」が崩れることになる。ドラッカーの言う「トップマネジメントは権限ではなく機能である」を想起したい。連続再選制限など役員は定期的に交替する等々の検討が必要である。

このように協同労働の協同組合の制度とりわけ組合員の「三位一体性」を守るのは、対外的な諸関係とともに極めて自治的な問題である。このような形で「三位一体性」が保持できれば、労働者が成長するという信念に基づく三つの協同がさらに豊かに実現していくのである。

「新しいブドウ酒は新しい革袋に」であるが、袋は伝統と新しさのパッチワークかも知れない。