

「労働（ディーセントワーク）と協同組合及び日本における法制化」

報告2 「協同労働の協同組合法（案）」をめぐる諸問題

2011.2.26 協同総研 岡安喜三郎
(一部加筆)

本報告の目的：「協同労働の協同組合法（案）」をめぐる諸問題は、どのような次元から検証されるべきかを提起する。

<目次>

- 1.この法の眼目：社会的排除の克服と地域再生を
 - 2.キーワード、「ディーセントワーク」と「インフォーマル経済で働く人々」
 - 3.公益論争と、コミュニティ利益実現の実践
 - 4.「協同組合基本法」論議の前に
 - 5.労働統合社会的企業（WISE）における協同組合の優位性
 - 6.法案の諸規定：会計、税制、労働関係諸法の適用
- 【別記1】
【別記2】

1) この法の眼目：社会的排除の克服と地域再生

- この間の法制定運動の経過、特に2010年6月まで
【別記1】「協同労働の協同組合法」の制定（一）（二）を参照。
～私たちが求めている法律は、**協同組合法**の一つ、協同労働の協同組合法。
- 法律の目的：
この法律は、「組合員が共同で出資し、経営し、及び就労する団体に法人格を付与すること等により、働く意思のある者による就労の機会の自発的な創出を促進するとともに、地域活性化に寄与し、もって働く意思のある者がその有する能力を有効に発揮することができる社会の実現に資することを目的とする」（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2010年4月17日付要綱案による）
～労働者が組合員となる協同組合法の制定の要求（いわゆる「三位一体」）
～「三つの協同」（労働者どうしの協同、利用者との協同、地域との協同）の位置
～働きたい者が働ける、能力を発揮できる仕組みと社会の実現
- 「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」
～2011年1月現在 200名の国会議員
- 地方議会の意見書採択798議会（+12の「趣旨採択」）／1,803自治体（2011.2）
＜市区町村+都道府県（北方四島の6村含む）＞

～埼玉県及び長野県では、全議会で採択。

2) この法の背景となるキーワード：「ディーセントワーク」と「インフォーマル経済で働く人々」

● ILOの「協同組合振興勧告2002」で提起

このILO勧告で、協同組合が目標とすべき2つのキーワードが提起された。それは、「ディーセント・ワーク」と「インフォーマル経済で働く人々」である。どちらも以前から言及されていたが、この勧告で改めて協同組合の目標に位置づけられた。

● ディーセントワーク

ディーセント・ワークの内容は、権利が確保され、十分な収入を得、適切な社会保障のある、同時に社会対話のある生産的で生きがいのある仕事であること。そして、ILOのフィラデルフィア宣言（1944年採択）にある、自由、公平、保証、人間の尊厳という基本原則に基づいていることであるとされる。

「多様な働き方」の裏で、非正規雇用、差別の固定化が進んだ。

（1995年、日経連〈当時〉の『新時代の日本的経営』の中で“非正規雇用を多数とする労働者の階層化”を提言。労働者派遣、三角契約〈三角雇用関係〉により、雇用関係を不明確にする偽装委託、偽装請負、偽装雇用がはびこる。他には、建設労働者、医療産業労働者、デパートの販売員、スーパーのデモ販売者等々。労働の劣化、社会保障外労働）

● インフォーマル経済

インフォーマル経済は非合法ビジネスと必ずしも同一ではない。逆にほとんどが合法的な生産、サービス活動を行っている。インフォーマル経済には、同じ2002年のILO総会の別議題で、「今日、非常に多くの人々がインフォーマル経済で働いているが、それは彼らがフォーマル経済では職を得られなかったり、事業を始めることができなかったなどの理由によるものである」（「ディーセント・ワークとインフォーマル経済に関する結論」第2項より）と、その拡大背景を指摘している。

3) 「共益・公益論争」を超えて：公益と市民参加、コミュニティ利益実現の実践

● 公益と市民参加

「新しい公共」の特徴は、その担い手として、市民が登場すること。それも普通の市民であって、団体の役員に「お偉方」になる仕組みとは趣旨が異なる。肝要なのは、そこで働く人、ボランティア等が、どこまでその団体の政策に関与できるかにある。

「私、政策を作る人、あなた働く人」では、市民参加もあやしいものとなる。

● コミュニティの（一般）利益

公益は「公共の利益」、「社会一般の利益」とかで語られるが、近年のヨーロッパで

は、「コミュニティの利益」、「コミュニティの一般利益」等をキーワードとして、その利益の実現のために、一定の資格審査の上、協同組合や会社を育成する政策が採られてきた。そこには、住民参加と公開、マルチ・ステークホルダー等のキーワードが加わる。

- 「働く者どうしの協同、利用者との協同、地域との協同」という三つの協同の持つインパクト：「顧客満足型」の手法は採らない。利用者とともにより良きものを創っていくという姿勢と立場。「労働者は成長する」
 - “*Conducive Products*” に共通するものがある
 - 本質的には「新しい公共」（指定管理者制度）のあり方へのチャレンジ
 - マルチステークホルダー型が、公益性と地域の活性化には必須
- 公共施設の位置づけ：主体づくりとまちづくり（コミュニティづくり）の拠点へ～児童館など：遊ぶ場なのか、子育てのまちづくりの拠点なのか
 - e.g. 「*気付きを大切に話し合う*」
 - ～老人福祉センター：カラオケ？、利用者が主体となりまちづくりの力に！
 - e.g. 「*支えられる存在から、支える存在へ*」

4) 「協同組合基本法」論議の前に

- 「協同組合制度は市民・国民のもの」～これが基本精神
 - ～具体的には、誰でもが自らの必要に応じて協同組合を設立できること。設立の自由
 - ～ICAの「協同組合のアイデンティティ声明」には不十分性があることの認識
 - e.g. 1 「声明」には、「相互扶助」についての明示はない。
 - e.g. 2 「声明」は主に「設立後の運営」にある（当然と言えば当然）。
 - 「加入脱退の自由」は既存組織あつてのこと。
 - 「設立の自由」はハードルが低いことに意味がある（ILO勧告）。
 - ～協同組合は関わる人をすべて主体にすることができる仕組み。
 - マルチステークホルダー型を可能にする。
- 組合員と組合との「取引関係」のマルチ化という視点から
 - ～一般に事業体は、インプット、アウトプット、プロセッシングで記述できる
 - 三つの部分には、
 - a) 事業体の生産物やサービスを購入・利用する主体
 - b) 事業体に生産物やサービスを出荷・納入する主体
 - c) 事業体に労務を提供する主体
 - という主体が対応する（事業体と主体の「取引関係」）。この主体は、経営学上は「ステークホルダー」と言われる。（もちろん、「ステークホルダー」は、これら以外も想定される）
 - 【参考】企業とは何かに関わって

- ・リーディングス日本の企業システム (1) -企業とは何か (有斐閣1993年)
- ・リーディングス日本の企業システム第II期第2巻企業とガバナンス (有斐閣2005年)
前者には、企業の経済的側面から記述した企業とは何かが提起されているが、後者では、各ステークホルダーとの法的関係から企業を記述している。本報告は、法的関係を追求している以上、後者からの考察となる。

～協同組合は、これらの「関係」を内部化したものと言える。(逆が員外利用)

(例えば農協はaとb、生協はa、労協はcの様に)

(出資/運営/利用) (出資/運営/出荷) (出資/運営/労働)

～「相互扶助」の条件：「取引関係」の内部化の一定割合以上

日本では「員外取引」は20%程度以内

ワーカーズコープの組合員外就労もこの程度以内を想定している

- そもそも、この三つの関係を一つの協同組合で実現できる(する)のが協同組合の原点。事業経営力の向上のために、「便宜的に」機能分化(「会社」化)した。

～日本ではこれが縦割り法制・指導行政として「固定化」してしまった。

～21世紀の協同組合制度としては、上記a)、b)、c)の選択は各協同組合の自治として定款で定めるべきであるとする。すなわち、マルチステークホルダー型が可能になる制度が求められるとも言える。

- 産業政策・公共政策に関わる協同組合は、その関わり度合いに応じて、公契約、登録制等の仕組み・制度が整えられることにあるのではないか。

e.g. 農協、漁協、「社会的協同組合」...

5) 労働統合社会的企業 (WISE) における協同組合の優位性

- 事業組織の「社会性」の基準 (EMES基準より)

1 コミュニティに貢献する明確な目的

2 市民グループによる設立

3 資本所有(出資金)の多寡は意思決定のあり方に連動させない

4 出資者のみの意思決定の回避、利用者・労働者・地域などの参加

5 剰余(利益)分配の制限

- WISEと協同労働の協同組合法

WISEについては、社会的協同組合を含めて、障害者の当事者団体の関心の高さに注目したい。とりわけ、福祉就労から一般就労(通常に言う労働のこと)への脱皮をめざす運動を進めてきた人たちは、協同労働の協同組合法の制定に高い関心を払い、その運動に参加もしてきている。

出資をして就労や仕事おこしの局面に参加し、その就労組織の意思決定に参加する、ワーカーズ・コープの制度・仕組みは、障害者の一般就労への自立的参加として、社会的にもっともっと認知されて良い。

- 日本における「社会的協同組合」の検討

とりわけ、社会的事業所に括られる労働統合型は、障害者のみならず、これから概念が整理されていくであろう「社会的に不利な立場の人々」の就労において、その事業推進にあたっては行政との連携が必要であり、また、各種社会保険・労働保険の優遇策、税制優遇策などの、社会的積極支援策を一定必要とする。その支援を受けるに足る組織的諸基準、当事者基準の検討は今後必要ではあるが、協同組合陣営固有の課題としては社会的協同組合、それも日本型社会的協同組合の組織的諸基準の検討が迫っている。

- 事業の連帯

～単位の事業規模は大きくなくとも良い。事業の連帯で「小さな全体」を作り出す。

～ヨーロッパで模索する《**European Social Franchising Network**》(ESFN)の展開

社会的フランチャイズ事業は、多くのヨーロッパ諸国において独自に展開されてきた。事例としては、イタリアに始まり現在スウェーデン他に広まったホテルチェーンの**Le Mat**、スウェーデンの出所者向け社会復帰中間施設(ハーフウェイハウス)の**Villa Vägen ut!**、イギリスの訪問介護事業の**Care and Share Associates (CASA)**、ドイツのスーパーマーケット・チェーンの**CAP Market**がある。これらの事業の中にはかなり大きなものがあり、CAP Marketは40以上の店舗を持っているし、**Le Mat**のように、ヨーロッパ一国を超えて運営しているものもある。

～この事業連帯のモデルはイタリアの社会的協同組合コンソルティオ(事業連合)

(「協同の発見」167号p.33, 2006.6、189号p.90, 2008.4)

～すなわち、「社会的企業」や「社会的事業所」は、協同組合方式を無視しては、何の本質的な把握はできないであろう。

6) 法案の諸規定：会計、税制、労働関係諸法の適用

- この間の法制定運動の経過、特に2010年6月以降

【別記1】「協同労働の協同組合法」の制定(三)を参照。

- 税制について

この協同組合の法人税率は普通税率としている。

【別記2】法人税法 別表第三 協同組合等の表(第二条関係)参照
大枠として、この「体系」で検討される。

- 労働関係法規とILO協同組合勧告2002第8項(1)(a)

『[全労働者に対する ILO 基準等の適用奨励]:本項目では「協同組合において如何なる区別もすることなく、すべての労働者に対し、ILO の基本的労働諸基準、また労働における基本原則・権利に関する ILO 宣言(の内容)の適用奨励する」べきであるとしている。ここで「あらゆる労働者」とは、パートタイムとかフルタイムとかに関わら

ず、また雇用関係の有無に関わらず、また「アウトソーシング」の名であってもなくとも、下請け・委託を含めて協同組合事業に関連して働いているすべての人と解すべきである。すなわち「労働者」とは、「放任して置くと、搾取的弊害に陥り易いものはすべて労働者である」(末弘厳太郎)という保護の必要性の視点から実態的に考察し続けることが重要である。』(日本経済評論社「ILO・国連の協同組合政策と日本」、日本協同組合学会編訳pp.64-65)

- 労働関係法規の適用(日本の「労働者概念」が狭く、厳格すぎたことを前提として)～昭和60年12月19日労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)において、形式的な「雇用契約の存否」ではなく、労基法第9条の労働者の定義を解釈によって拡大せざるを得なくなった。

7つのメルクマール

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>

～雇用関係があいまいな労働者の広がりについては、2)項でも述べた通り。

- 就労規程の定め従って労働し、給与所得を得る協同労働者(従事組合員)
～就労規程の定めに従う:組織的従属関係
～給与所得を得る:労働の対償性
～事業手段を持たず、その協同組合で専属的に働く:事業者性無、専属性
→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



【別記1】「協同労働の協同組合法」の制定(2010年秋の認識)

基金訓練「社会的事業者コース」2010.10.14 岡安記

(一)

私たちが求めている法律は、協同組合法の一つ、協同労働の協同組合法です。

この法律は、「組合員が協同で出資し、経営し、及び就労する団体に法人格を付与する等により、働く意思のある者による就労の機会の自発的な創出を促進するとともに、地域社会の活性化に寄与し、働く意思のある者がその有する能力を有効に発揮することができる社会の実現に資することを目的」とします。(2010年4月14日確認の議連『協同労働の協同組合法案(仮称)要綱(案)』、以下「4・14要綱案」と略します)

いまの日本には、協同労働の働き方、ないしそれにつながる働き方、すなわち経営者に雇われることなく、仲間と一緒に協同して働いている(別の言い方をすれば、組織的労働をしている)人たちが数多くいます。

結成の動機はさまざまですが、多くは所謂非自発的失業者たち、自立して自らの収入を得ようとする人たちの地域社会との関わりを大切にしようとする思いが入っています。

この法律の制定運動を市民レベルで進めているのが『「協同労働の協同組合」法制定市

民会議』です。

(二)

「協同労働の協同組合」法制定市民会議は、2000年11月25日、東大名誉教授大内力さん（故人）を会長にして発足しました。2007年5月には、元連合会長・中央労福協会長の笹森清さんが引き継ぎ、新しい展開をもたらすことになりました。

市民会議は同年秋、「協同労働の協同組合法の可及的速やかなる制定に賛同する」団体署名要請運動を開始し、各界から1万団体の賛同を得、大きく広がりました。この運動の発起団体には、JA全中、日本生協連、全国労金協会をはじめ、各種協同組合・協同組織の署名を頂いています。

2008年2月20日、このような流れの中で、「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）が超党派で発足することになりました。

途中、政権交代があり、2010年10月6日現在、同議連の国会議員が200名を超えました。また、地方自治体の意見書採択は793自治体にのぼり、埼玉と長野では、県を含めた全自治体の議会で採択しています。

4月14日の議連総会において、「協同労働の協同組合法案（仮称）要綱（案）」（4・14要綱案）が取り纏められ、2010年通常国会（6月17日閉幕）中の通過を期して各党の党内手続きに入ることを併せて確認しました。

しかし、さまざまな理由で、先の通常国会には上程されませんでした。この「4・14要綱案」のポイントを以下に述べますが、市民会議側も、一定の見直しを要求しています。

(三)

第1に、組合設立は、準則主義にしています。定款は公証人の認証によって有効になり、設立登記をします。ただし組合基準（「要綱案」）は、厳格にすることにより、あいまいな設立はできません。組合基準には、組合員自らが協同で就労規程を決定し、それに従う義務や、組合員は労働し労働者は組合員となる原則、加入脱退における自由、一人一票制、組合員以外の就労創出・地域活性化のための積立金等々、前述した目的に見合う内容が盛り込まれています。

第2に、この組合は「出資・経営・労働」を一体にした働き方のための法律で、働く人が中心の組合員です（組合基準より）。ここで一つ大切なことがあります。地域に必要な事業、公的サービスを担う事業であればあるほど、さらには、「労働統合」の社会的企業（障がい者等と健常者とが一緒に働く事業体）として地域に存在しようとするれば、働く人どうしが協同するのはもちろん、利用者や地域の人々や団体も参加し、みんなが協同することによって目的を達成する仕組みが大切です（「三つの協同」という言い方をします）。そこで、イタリアやフランスのように、利用者、地域の人々や団体も組合員となれる道をめざしています。

第3に、設立総会では定款と同時に就労規程を決定します。協同労働の協同組合は、誰か他の経営者に雇われて働くわけではありませんが、集団で働く限りその規律が必要になります。その規律を規定する就労規程を他ならぬそこで働く組合員自身が協同で決定します。そして組合員はその就労規程に従って就労する義務を負います。（「要綱案」組合基準より）

第4に、決定した就労規程は労働基準監督署長に届出をします（「要綱案」管理2就労規

程より)。その際、「労働基準監督署長は、就労規程で定める組合員の就労条件が、労働者の労働条件について労働基準法が定めている基準に達しない場合には、その就労規程の変更を命じることができる」とし、さらにこの組合の業務等がこの就労規程に違反する疑いがあると認めた場合の処理も、勧告、組合名公表を含めて規定しています（「要綱案」管理2就労規程より）。さらに業務停止命令も必要とされます。

第5に、「4・14要綱案」では労働保険への加入などは労働者とみなしています。協同労働の協同組合の組合員は、雇用保険法や労災保険法でいう保険法適用事業に使用される労働者とみなし、保険適用します（「4・14要綱案」より）。また、安全および衛生については、労働安全衛生法の規定を準用します。「4・14要綱案」では、（役員を除く）となっていますが、私たちは、当初から協同労働で働く組合員も労働者なのですから、法的に労働者として保護されるべきと思っています。役員も組合員の一人として就労規程に従って働くわけですから、役員を別扱いする必要はないと思っています。

第6に、就労創出等の不分割の積立金を制度化しています。この法律は、協同労働によって、人間らしい生活と働き方を実現しようとするとともに、剰余が出たら、すぐに自分たちで分けてしまうのではなく、まず、他の人たちの仕事おこし・地域の活性化などに使う「不分割の積立金」にまわすことを定めています（「4・14要綱案」）。

最後に、この法律によって、協同労働の協同組合の連合会が結成できます。連合会の結成は、地域に根ざした一つひとつの協同組合が小さくとも、連帯することにより、事業の安定化を図ることができ、また、統一名称等を工夫すれば、製品やサービスの信頼を高めることが可能になります。ナショナルセンターによる社会的信頼の強化をめざすことが可能です。

連合会組織の教育機能については多くの実践があり、もっとも実感できる連合会機能の一つであることは言うまでもありません（この段落2011年2月26日追加）

■

【別記2】 法人税法 別表第三 協同組合等の表（第二条関係）

名称	根拠法
生活衛生同業組合（組合員に出資をさせるものに限る。）	生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律
生活衛生同業組合連合会（会員に出資をさせるものに限る。）	
生活衛生同業小組合	
共済水産業協同組合連合会	水産業協同組合法
漁業協同組合	
漁業協同組合連合会	
●漁業生産組合（当該組合の事業に従事する組合員に対し給料、賃金、賞与その他これらの性質を有する給与を支給するものを除く。）	
商工組合（組合員に出資をさせるものに限る。）	中小企業団体の組織に関する法律
商工組合中央金庫	
商工組合連合会（会員に出資をさせるものに限る。）	中小企業団体の組織に関する法律
商店街振興組合	
商店街振興組合連合会	商店街振興組合法
消費生活協同組合	消費生活協同組合法

消費生活協同組合連合会	
信用金庫	信用金庫法
信用金庫連合会	
森林組合	森林組合法
森林組合連合会	
水産加工業協同組合	水産業協同組合法
水産加工業協同組合連合会	
●生産森林組合（当該組合の事業に従事する組合員に対し給料、賃金、賞与その他これらの性質を有する給与を支給するものを除く。）	森林組合法
船主相互保険組合	船主相互保険組合法
たばこ耕作組合	たばこ耕作組合法
●中小企業等協同組合（企業組合を除く。）	中小企業等協同組合法
内航海運組合	内航海運組合法
内航海運組合連合会	
農業協同組合	農業協同組合法
農業協同組合連合会（別表第二第一号の表の農業協同組合連合会の項に規定する財務大臣が指定をしたものを除く。）	
●農事組合法人（農業協同組合法第七十二条の八第一項第二号（農業の経営）の事業を行なう農事組合法人でその事業に従事する組合員に対し給料、賃金、賞与その他これらの性質を有する給与を支給するものを除く。）	
農林中央金庫	農林中央金庫法
輸出組合（組合員に出資をさせるものに限る。）	輸出入取引法
輸出水産業組合	輸出水産業の振興に関する法律
輸入組合（組合員に出資をさせるものに限る。）	輸出入取引法
労働金庫	労働金庫法
労働金庫連合会	