

【新協同組合ビジョン研究】

＜研究課題Ⅱ. 21世紀の社会経済と協同組合セクター＞

協同組合における 雇用・就労問題



岡安 喜三郎

Okayasu Kisaburo

●協同総合研究所 理事長

はじめに

「雇用の維持は企業の責任である。」この言葉は何も労働組合や労働者協同組合が言ったものではない。「従業員を解雇することは社長の最大の罪である」これは中小企業の社長が言ったものでもない。前者はかつての秩父セメント会長、後者はかつての東芝の会長の言である(1996、吉森賢)。ここにはかつての日本型経営が読み取れる。しかし、それは現在大きく変わってしまった。終身雇用と企業内組合の日本型経営(「雇用も賃金も」確保)の転換点ともなる労使課題の「雇用か賃金か」という時代は、すでに遠い過去のものになってしまった。現在は「雇用も賃金も」劣化してしまっている。

本論で言及すべき雇用問題は大きく二つに整理できる、すなわち失業と対置される雇用の量(雇用創出など)の問題、

またディーセント・ワークとしての雇用の質(賃金・労働条件など)の問題である。そしてこれらは密接に関連している。しかも、お互いに相乗作用をもちながら雇用の劣化、労働の劣化が進行している。事業経営論から見れば、80年代あたりから企業が「城砦パラダイムから都市国家パラダイムにシフト」し「多くの企業を取り巻く複雑な境界線は、一つの新しい組織形態」(1991、J. L. バタラッコ Jr)という企業のパラダイムシフトに進んだが、これを雇用関係の面から見ると90年代には経営者側から様々な雇用形態の提起があり実際そのように推移してきた。「雇用の確保」という名目でさまざまな働き方が導入された。

しかしながら、それは雇用を生んでも労働過程を実質支配する側の企業の法的な雇用者責任(経営者責任)のない労働形態が横行し始めたことでもあっ

た。20世紀の80年代までの日本は失業率が2%前後を推移し労働者の生活も企業内福祉・労働保険・終身雇用という正規雇用を軸とした日本型雇用慣行で成り立っていた。それが90年代バブル経済の崩壊によって国際競争力を高める名目の下、それまでの雇用慣行は終焉し21世紀に至り雇用問題は大きく変貌した。失業率は4%台の高止まりを示し、非正規雇用の労働者はすでに4割近くになっている。特に若者の無業・失業率及び非正規雇用率が高い。

この問題を複雑にしているのは「三角雇用関係」「下請け」「アウトソーシング」などによって「真の使用者」（その契約先の労働者の賃金や労働条件を現実に規制している事業者、必ずしも直接の雇用者ではない）が見えにくくなることによる。上記は役務の委託取引とも言えるが、それとともに物品取引の際の「優越的地位の乱用」の類いが取引先の労働条件の劣化を招いていることが近年指摘されるようになってきている。サービスや物品の低価格競争を「下支えする」ために過酷な労働を強いる「ブラック企業」の存在である。このような日本の現状は協同組合の埒外の事態なのであろうか、それとも協同組合はこれらの渦中にあるのだろうか。

1. 日本の協同組合事業を支える 働き手の現状

労働を通じて協同組合事業を支えている人たちはどのくらいいるのか？また、協同組合はどのような種類の働き手によって支えられているのか？2012年の国際協同組合年を機に政府等に協同組合憲章の制定を求めるための「協同組合憲章草案」では協同組合は64万人の職員を擁すると記述されている。その多寡の他国との比較は後に論じる。それをブレイクダウンした「主な協同組合」の職員数がIYCパンフレット「2012国際協同組合年ってなに？～日本の協同組合のいま～」p. 6に出ている（表1）。他の協同組合よりも比較的パート比率の高い生協の職員数を見ると、53千人とは正規職員だけかも知れず、そうでないかも知れない（例えば、全部の生協の労働組合が加入しているわけでもない生協労連の組合員数でも170単組で68,697人を数え非正規比率は72.6%である）。

「主な協同組合」の「現在の集計」によれば組合員数は一人の市民・生産者が複数の生協や異種協同組合の組合員になっている現状から多くの重複がみられるが、協

＜表1＞主な協同組合の職員数

	職員数 (千人)		職員数 (千人)
農業協同組合 (JA)	224	大学生協	2
漁業協同組合 (JF)	13	労働金庫	11
森林組合 (JForest)	7	事業協同組合	156
生活協同組合	53	医療福祉生協	30
全労済	4	信用金庫	111
労働者協同組合	11	信用組合	22
		計	644

出所：パンフレット「2012国際協同組合年ってなに？～日本の協同組合のいま～」p. 6より

同組合に関わって働いている人々の数はもっと多く「現在の集計」は部分集合に過ぎないようである。「協同組合についての包括的な統計を整備する」（「協同組合憲章草案 4 政府の協同組合政策における行動指針（9）」より）ことが待たれる理由でもある。協同組合事業は様々な種類の労働形態で支えられている。協同組合事業を労働で支える人たちとは単に協同組合と直接の雇用関係をもって働く労働者だけではない、という視点で広く俯瞰する必要がある。すなわち、事業がネットワーク化しているなら労働の面においてもネットワークの視点が重要になる。

子会社・関連会社（協同会社、役務・製品委託受注関連、本体事業関連等）の社員もいれば、協同組合の現場には、協同組合と労働関係を結んでいる労働者とともに役務などの委託会社の社員、派遣社員として働く労働者もいる。労働者協同組合も生協や農協の現場作業を協同組合間提携の一環として委託を受ける事例もある。労働者協同組合側から見れば、その仕事の比率は結構高く事業高のほぼ2割となる。他に協同組合の取引先で日常的に協同組合と接触している人たちも多い。

これらを包括的に述べるならば、すなわち協同組合事業に関わるステークホルダー（利害関係者）には様々な働き手が存在するのである。そして、その働き手

の労働条件に大きな影響を及ぼす場合もしばしばである。別の視点から見れば協同組合事業は大きな「雇用を生んでいる」と言える。

2. 協同組合事業の深刻な弱点 ～私企業と変わらない雇用関係

前節では協同組合における「雇用」の量とその種類について論じたが、特にその種類については特に他の同種産業の一般企業と変わることはないと思われる。これらを見ていくとレイドロー報告による指摘が想起される。「協同組合事業の最も深刻な弱点は、一般的に見て、協同組合における雇用者と従業員との関係である。それは、協同組合における労働条件が、他の企業にくらべてよくないという理由からではない。＜中略＞以前はそのようなことも多かったが、今日では、一般的にみて、同じ程度か、時にはむしろ上回っていることもある。また、従業員の代表である労働組合と、雇用者である協同組合との間に、公然たる敵対関係があるという理由でもない。現在、ほとんどの場合、両者の対話はうまくいっている。」（p.142）

「弱点はむしろ、一般的な私企業の雇用者と従業員の関係にくらべて、協同組合のそれに何ら違いがないところにある。＜中略＞すなわち、ほとんどの協同組合は、型にはまった雇用者以上のも

のになろうとはしていないのである。」
(pp.142-143)

以上は今から32年前の80年、ICA（国際協同組合同盟）モスクワ大会のためにレイドロー博士によって準備された「西暦2000年における協同組合」（通称「レイドロー報告」、頁等は邦訳日本経済評論社版による）の「第4章 協同組合の活動とその問題点 9. 雇用者としての協同組合」の項の冒頭部分である。引用の最後の「型にはまった雇用者」とは何であろうか、それはその後の新自由主義の台頭、経済のグローバル化等々の中で協同組合も様々な競争に晒されてきたが、その事業経営手法において、また労務方針において他の一般企業の手法を超えられたかとの問いを発すれば答えは自ずと明らかである。

レイドローは法的な雇用契約のあり方が一般会社と同じだからと言っているわけでない。もっと協同組合の主体性を問うているのである。具体的には「型にはまった雇用者以上のものになろうとはしていない」ことを言っている。これは一般企業を超える技術や哲学、人の見方、いわば経営論を自らの事業組織に浸透させることのできない経営者ということになる。

もちろん、こころある協同組合も多く存在する。事業体といえど株式会社の様な資本によるつながりではなく人と人と

のつながりを信条とする協同組合にあっては、とりわけ1日の中でも長い時間協同組合に関わり、事業利用者たちと日常的に接点を持って事業に従事する人たち、すなわち協同組合で働く人たちの位置づけが基本ポイントになる。

3. 多様な働き方～非正規雇用率の上昇と若者問題

20世紀末から21世紀にかけて大きく変化した雇用関係としては非正規雇用の拡大である。非正規職員・従業員（以下「非正規」）の率を概略的に述べれば、80年代は10%台であったが90年代には20%台で、03年に30%を超え、10年には34.4%となっている。これを実数で見ると正規職員・従業員（以下「正規」）は90年代後半をピーク（97年3,800万人）に10年では80年代の数（3,300万人台）にまで減少した。リーマンショック後の「派遣切り」などで一時的に非正規雇用が減少したことがあっても「雇用の維持・拡大」は非正規の拡大によって実現してきたのである（次頁表2）。

拡大してきた非正規率においても男女差は大きく10年の男性の非正規率18.9%に比べ女性53.8%となり、実数においても女性は男性の2倍以上となっている。男女合計の年齢別では15～24歳、55～64歳及び65歳以上で高い数値を示す。ただ、15～24歳には学生アルバイトが含

＜表2＞時系列・年代別非正規雇用率

	役員を除く実数(万人)		非正規割合 (%)		
	正規	非正規	男女計	男	女
1987.02	3337	711	17.6	7.6	34.3
1992.02	3705	958	20.5	8.9	38.3
1997.02	3812	1152	23.2	10.5	41.7
2002平均	3489	1451	29.4	15.0	49.3
2007平均	3441	1732	33.5	18.3	53.5
2010平均	3355	1756	34.4	18.9	53.8

	正規	非正規	男女計	男	女
2010平均					
年代総計	3355	1756	34.4	18.9	53.8
15～24 (在学中除く)	262 (259)	226 (113)	46.3 (30.4)	43.1 (25.1)	49.6 (35.4)
25～34	862	301	25.9	14.0	41.4
35～44	930	351	27.4	8.1	53.7
45～54	740	328	30.7	8.1	57.7
55～64	488	387	44.2	28.9	64.0
65～	73	162	68.9	68.6	69.7

総理府統計局「労働力調査詳細集計」より
 ※2001年以前と2002年以降の時系列比較には注意を要するとあるが、本論の大枠の論議には影響を与えない。

まれるので「在学中」を除くと、特に若者が著しく高いということではない。しかし、男性だけを見ると35～44歳及び45～54歳が各々8.1%に比べ、25～34歳で14.0%、15～24歳（在学中除く）で25.1%と若い程非正規率が高くなっているのが特徴である。換言すれば現在の統計では年代が高まるにつれて非正規率は減少するが、だからと言って今の25歳未満が10年後、20年後に正規になることができるという意味ではない。これは後述するILO決議にもつながる。

女性の非正規率は15～24歳（在学中除く）で35.4%と、もともと男性に比べ高い上に、その比率推移は男性と異なり年代の高まりでさらに高まっていく。これは結婚や育児で職場を離れ再就職する際

に非正規にならざるを得ないことが反映していると言える。

このような非正規雇用の上昇は、若者の「生きにくさ」と密接に関連している。若者の問題についてはILO（国際労働機関）も大きな危機感を持っており、12年の第101回ILO総会では「若年雇用の危機：行動の要請」決議をおこなった。その前文には「持続的な若者の失業と不完全就業は、非常に大きな社会的・経済的コストを伴い、我々の社会基盤を脅かすものであることを認識し、若者のための十分なディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を創出することが世界の最優先課題であることを確認」し55項目にわたる決議をおこなった。もちろん、そのなかには各国政府への要請が含まれている。

政府への要請の一つに「若者が平等な待遇を受けられることを確保する」とある。何を意味するのか？端的に年金給付率世代間格差問題を取上げたい。この問題は明らかに年齢差別という高齢者にとって不都合な事実である。様々な改革を進める際の「理不尽な既得権」になりつつあるのではなからうか。団塊の世代より若い世代、若者が納得できるような給付率を少なくとも1を超えて平等にする仕組みに早急に是正されなければならない。

4. その背景～曖昧になった企業組織の境界線

このような非正規雇用の拡大の背景としてグローバル化・競争激化が指摘される。筆者も同感である。伝統的ミクロ経済的に見れば人件費コストの削減という各企業経営で論じられてしまうが、非正規雇用問題の典型である派遣、偽装雇用、偽装請負等々は企業の実態、企業の境界はどこにあるのかが大きく転換したなかで起きているのであって既存の労使関係ではもはや解決が困難で企業内労働組合とともに労働法制・政策、政府の社会政策の転換を迫る労働運動を促している問題でもある。

伝統的な企業論では企業とは様々なものをインプットし、それをプロセッシング（変換）し、財・サービスの提供するものと記述できた。変換機能はヒト、モノ、カネを経営資源としてコントロールすることにより効果を高めることになる（システムとしての企業）。伝統的な企業の境界線はヒト、モノ、カネをコントロールできる範囲として理解され、それは企業の所有と雇用契約によって実態化していた。しかし、これはすでに前世紀において大きな変貌を遂げている。「城砦パラダイムから都市国家パラダイムにシフト」し「多くの企業を取り巻く複雑な境界線は、一つの新しい組織形態」に

なったとの冒頭のバタラッコ、Jrの言を想起したい。

それは、一つの企業と言えど様々なシステムの結合で成り立っているということである。厳密に言えば企業は様々なサブシステムで成り立っている。サブシステム間のどの接合部分で企業の区分けができるかに関して伝統的な発想はもはや不要である。社会的目的なのか利潤目的なのかの違いはあっても目的達成のためにそのサブシステムを影響下に置きたい動機に駆られる。それをコントロール下に置くかネットワーク化するかによって企業の形成枠組みは変わっていく。すなわち、その企業の中核的力量は何か、どのように高めるか、この点は協同組合も同様である。

生協でも農協などの協同組合も、その歴史的原点は「単純」であったが、経過は目的に応じて事業を広げ、また外部化する歴史であった。例えば生協は「より良いものをより安く」購入する消費者の組織として当初は共同購入であったが、その目的のために生産者との直接契約・仕様書発注をおこなったり子会社、直営による生産活動を開始したり、配送コスト削減のためのアウトソーシングであったりする。取引先や社会関心を共にする企業との懇談会（「〇〇会」など）というネットワークもある。

事業から見た「多くの企業を取り巻く

複雑な境界線」は雇用から見ると単に二次元の地図の境界線が複雑に入り組んでいるというのではなく、三次元的な解釈を必要とする境界帯・境界面の様相を呈している。例えば一つの工場、イベント等において労働関係は多様化・複雑化しており、これに労働者保護の労働法制が追いついていない（例えば、労基法の労働者と労組法の労働者の範囲の齟齬など）。委託や請負、派遣が偽装請負や偽装雇用の温床になりがちなのはこれらの点による。これらは協同組合やNPOに対しても埒外ではない。

本論の協同組合に限定すれば「協同組合振興勧告」（193号勧告）第8項（a）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（workers、被用者だけを言っているのではない；引用者注）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。個々の技能労働者をその意に反して、また反していなくとも（社会目的の一致により合意され易い場合がある）「業務委託」契約に迫いやり、コスト削減を図ること（偽装雇用）への警告も含んでいる。

同時に（b）では、あらゆる労働者は社会的・法的に保護されるべきであって協同組合振興の国内政策は「協同組合が、労働法に従わない目的で設立された

り利用されたり、また雇用関係を隠蔽するために利用されたりしないよう保証する」べきであるとしている（日本協同組合学会編「ILO・国連の協同組合政策と日本」、2002）。この点の日本での「協同労働の協同組合法」をめぐる経緯については 拙稿「労働者協同組合と労働者保護」（本誌2011冬号（No636）2011年12月、pp.80-89）も参照されたい。

10年の「勧告193号に関する一般調査」では労働者保護から逸脱する「偽りの協同組合」組織を撲滅する重要性が強調されている。端的には企業経営者が「協同組合」を組織し（その時点で偽り）、それと下請け契約を結ぶことで雇用契約の労働者を減らし労働法の適用を逃れ社会保障等の費用を削減する事例に対する警告である。

5. 百万人就労創出～協同組合のビジョン

前述した日本の協同組合の64万人の職員数（第1節）は多いのか少ないのか？ ICA（国際協同組合同盟）のヨーロッパ地域にはCooperative Europeの資料によれば、34カ国から16万の協同組合が加入し1億2,300万人の組合員を擁し540万人が就労している。ヨーロッパ地域の人口が約7.5億人と推定されるので人口比で見ると日本は組合員数が異常に高く、また就労者はヨーロッパが高いことにな

る。これは主に労働者協同組合の普及度に関わると思われる。

ちなみにイタリアを見ると協同組合の4つのナショナルセンターの集計では労働者協同組合の就労者数は44万人、及び社会的協同組合（ほとんどが労働者協同組合の運営）の有償就労者数は24万人（イタリア全国統計局「ISTAT」の2005年調査）で合計68万人を超える。イタリアの人口は日本のほぼ半分であるので、日本の人口規模では優に130万人の労働者協同組合員を擁することになる。

スペインは「協同労働(Trabajo Asociado)の協同組合」で働く労働者は20万6千人(COCETA2011年次報告による)で、人口が日本の4割弱なので相当な労働者が働いていることになる。他にスペイン独特の制度としてSAL(労働者株式会社;協同組合制度とは別に労働者が自社株式の過半数を保有し、「非社員労働者」比率を制限することにより、協同組合並みの税制優遇など一定の保護を受けることのできる労働者企業制度。企業倒産の結果、雇用が失われる事態に対し労働者自らが雇用を創出するという方法を適用する法律として86年4月に発足した)で13万人(Confesal 2008.3号)が働いている。

協同組合は就労創出・雇用拡大の潜在的な力を持っていることが見て取れるが、それがヨーロッパ等で顕在化して大きな力になっているのは国民・市民が地域の

ニーズに即した様々な協同組合の結成を法的に整備していること、強力な分野間横断的ネットワークを持っているからである。前出した「協同組合憲章草案」は「協同労働型の協同組合など、市民が協同して出資・経営・労働する協同組合のための法制度を整備する」ことを政府の協同組合政策における行動指針として要請している。さらにイタリアから始まった社会的協同組合は就労困難者、無業者・失業者など様々な人たち、生きにくさを持った人たちなどの仕事おこしの協同組合として世界に広がりつつある。

このように雇用・就労問題は極めて社会的な問題であり制度・政策問題でもある。協同組合もその視点から社会に接近すべきであろう。雇用・就労問題を個別協同組合の問題とするなら、それは一般企業と何ら変わりがなく雇用・就労問題は個別経営に従属することになる。社会的な問題なら協同組合も社会的なネットワークが必要となろう。

生協が消費者の利益だけで事業を進める時代は終わった。21世紀に入り消費者は必ずしも弱者ではないのである。ややもすると生産者や生産場面での労働者を圧迫することにもなる。21世紀に入って起きた様々な食肉や衣料の産地偽装は需要が生産能力を上回った時に起きた。命をも危ぶんだ餃子事件の労働現場は結局、地方出身者差別の怨念が渦巻いていた。

この事件が起きたとき労働者協同組合の組合員が「中国の工場も協同組合ならこんな事件は起きないのに」と語ったことが記憶に残っている。

ディーセントワークに関連して次の指摘も経営者にとって不都合な見たくない事実である。「『ワーキングプア』の問題については、人材派遣・業務請負業界の中間搾取のみに原因を求めることは明らかに不適切である。格差の構造を作り出した本当の黒幕は、アウトソーシングで仕事を発注している側の企業だからだ。」(蟹沢孝夫、2010) このような問題は協同組合で解決可能だろうか？ 筆者は可能だと考える。これが雇用・就労問題に限らない協同組合本来のビジョンである。利用者は生産や流通の場を知るとはもちろん、生産者や労働者は利用者と協同してより良いものを作り出すという「単純な」関係である。すでに産直や産消連帯、地産地消などの活動がある。単なる業務取引ではなく農業・漁業などの生産者と消費者が直接交流をする取組みも進んでいる。もう一歩進めば先の「ブラック企業」の労働者へ思いを馳せることができる。

これは本質的にマルチステークホルダーの協同を暗示していることになる。すなわち利害関係の異なる人たちが同じ

コミュニティの縁でもう一つ高いレベルで、例えば地域経済・雇用拡大のために協同することが今の日本社会の再生に必要である。単体の協同組合として連合体の仕組みとして、また協同組合間連帯としても、地域を基盤にしたマルチステークホルダー型が「競争型経済」とはひと味違う「共生型経済」を作り上げることになるだろう。

(引用文献)

吉森賢、日本の経営・欧米の経営（放送大学教育振興会、1996）

J. L. Badaracco, Jr, The Knowledge Link（邦訳；知識の連鎖、ダイヤモンド社、1991）
レイドロウ、Cooperatives in the Year 2000（邦訳；西暦2000年における協同組合、日本経済評論社、1989）

国際協同組合年全国実行委員会、協同組合憲章〔草案〕がめざすもの（家の光協会、2012）
国際協同組合年全国実行委員会、2012年国際協同組合年ってなに？、（2012）

日本協同組合学会編、ILO・国連の協同組合政策と日本、日本経済評論社、2003）

蟹沢孝夫、ブラック企業、世にはばかる（光文社新書、2010、p. 78）

岡安 喜三郎（おかやす・きさぶろう）

1948年生まれ。

東大生協専務理事、全国大学生協連専務理事・同副会長、日本生協連理事、ICA（国際協同組合同盟）アジア太平洋地域大学生協小委員会初代議長等々を経て2000年から協同労働運動へ。協同総合研究所理事長、日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会副理事長、生協東京高齢協副理事長