

労働者協同組合の基本問題(上) : その運動と組織と経営

著者	角瀬 保雄
出版者	法政大学経営学会
雑誌名	経営志林
巻	39
号	2
ページ	121-143
発行年	2002-07-30
URL	http://doi.org/10.15002/00016487

労働者協同組合の基本問題（上）

—— その運動と組織と経営 ——

角 瀬 保 雄

- (1) はじめに
- (2) 労働主体の形成と協同労働の理論
- (3) 労働主体と管理主体の分離問題 以上本号
- (4) 資本形成と不分割積立金問題
以下第39巻第3号
- (5) 福祉事業の展開と高齢者生協
- (6) 労働者協同組合の課題

(1) はじめに

1970年代から80年代にかけ輝いていた日本の株式会社企業は、いまバブル崩壊後の長期不況とグローバル化のもたらす大競争のなかで、凋落のどん底にあえいでいる。一方、農協、生協など協同組合も長引く消費不況から例外なく厳しい状況の下におかれている。世界有数の購買生協であるコープこうべなどもリストラに踏み切らざるをえなくなっている。そうしたなか雇用や高齢者福祉といった問題に関して、労働者協同組合や高齢者生協という新しい協同組合に大きな期待が寄せられてきている。

近代の協同組合運動は、19世紀のイギリスにおける資本主義の矛盾の激化とともに、労働組合運動、政治運動としてのチャーチスト運動とともに、労働者階級の運動の一つとして生れてきたものである。イギリスではロッチデールの先駆者組合に代表される消費協同組合が有名であるが、フランスでは手工業者・職人の生産協同組合が、ドイツでは農民や中小業者の信用協同組合が発展してきた。また北欧諸国では農業協同組合の発展がみられた。こうしたなかイギリスではロバート・オーエンに始まり、キリスト教社会主義者によって受け継がれていく社会主義思想が発展し、フランスではサン・シモン、シャルル・フーリエなどに代表される流れと、ドイツではラサールに代表される

流れがみられた。

以上からもわかるように、協同組合に関してはそのヨーロッパ各国における歴史とその背景としての社会思想史的研究が欠かせないが、それはここでの主題ではない。さしあたり服部知治『ヨーロッパにおける協同組合思想の源流』（芽ばえ社、1973年）があるほか、最近の研究の成果としては小松善雄の一連の労作があげられる。小松善雄はソ連型社会主義の崩壊と『共産党宣言』の未来社会論に関連して、マルクスの社会主義論を「コミュン制協同組合社会主義論」であったとする。マルクスの協同組合に関する言説はこれまでも多くの人びとの注目を引いてきたが、氏はマルクスのコミュン制協同組合社会主義論は、『ヘーゲル法哲学批判序説』から『共産党宣言』にたるいわゆる初期マルクスの思考段階ですでに完成されたものとしてあったのではなく、1848年のヨーロッパ革命後のイギリスの協同組合運動を経験的素材として、『経済学批判要綱』、『資本論』第1巻発刊を画期とする中期マルクスにおいてその基本的骨格が形づくられ、後期マルクスにおいて『フランスの内乱』、『ゴータ綱領批判』などをもって完成されたものとしている⁽¹⁾。

そして氏は、マルクスの「革命的協同組合主義」といわれる見地について、マルクスは1850年代の初期、イギリスの後期チャーチスト運動に直接参加し、当時の最先進国における革命運動の綱領といてよい『チャーチスト運動綱領』の作成過程においてアーネスト・ジョーンズと協力し、それを練り上げたとしている。氏は、マルクスの「革命的協同組合主義」の核心は、当時のイギリスにおける普通選挙権の実施と「民主的な政府」のもとにある社会の状態を想定し、①協同原理を人民の福利にとって基本的なものとしてとらえるとともに、②「協同組合を国民的な規模のものになら

しめる」ための手段として、協同組合の剰余金による一般的基金の創出と協同組合に対する国営の融資基金、協同組合銀行の創出、③労働者階級による政治権力の掌握と協同組合の国民的発展が緊密に結合されることにあると要約している⁽²⁾。

その後、1895年には国際協同組合同盟（ICA）が設立されるが、協同組合陣営のなかでは、協同組合運動の路線、将来展望をめぐって消費協同組合と生産協同組合の間でのヘゲモニー争いが繰り広げられ、消費協同組合が主流派となり、生産協同組合は傍流に位置するようになった。現実にも19世紀に盛んであった生産協同組合は資本主義企業との競争のなかで敗退し、20世紀には消費協同組合が主流となる時代が長く続いてきた。だが、一時は過去のものとなっていた生産協同組合が、20世紀末から21世紀初頭の今日、失業など資本主義の矛盾が激しくなるなかで、イタリアやスペインなど南欧諸国を中心に、労働者協同組合として復活をみるに至っている。また消費協同組合の消費者中心という限界を、そこで働く従業員の参加によって突破するものとして労働者協同組合の持つ意義が再評価されるようになってきている。こうしたなかでマルクスの協同組合に関する言説は未来社会に向けたきわめて重要な含意をもっているものといえる。

大谷禎之介は、「協同組合工場」とマルクスという社会主義、「自由な諸個人のアソシエーション」「協同組合的な社会」との関係について、「協同組合工場」が「アソシエイトした生産様式」のもとの生産形態の原型を示すものと考えられていたことは確かであろう。⁽³⁾ が、「それ以上でもそれ以下でもなかった。」「協同組合労働がアソシエイトした労働の原型だ、ということの内容を正確に理解する」⁽⁴⁾ ことが必要であるとしている。「われわれが現に見ているもろもろの協同組合—農業協同組合、消費協同組合、等々……から、新たな社会の生産組織のあり方を想像するとすれば、それはマルクスをまったく読み違えるもの、と言わなければならない。」⁽⁵⁾ と述べている。重要な指摘である。

今日、労働者協同組合の国際的な組織としては、フランス語の頭文字をとったCICOPA（国際労働者協同組合委員会、Comité International des

Coopératives de Production et de Services Industrielles et Artisanales）があり、国際協同組合同盟（ICA）にも加入しており、1975年の組織人員は全世界で6百万人を数えるとされている。だが、そのなかには伝統的な生産協同組合ばかりでなく、イギリスのICOM（産業共同所有運動）、スペインのSAL（労働者株式会社）を初め、アメリカのESOP（従業員株式所有制）のような所有参加型の株式会社企業までが含まれており、その範囲はきわめて広く、定義も曖昧で、実際よりはかなり過大なものになっているとみなくてはならないであろう⁽⁶⁾。

とはいえ、1980年モスクワで開催されたICA大会で、「労働者協同組合の世界的な再生」を宣言したレイドロー報告からすでに20年が経ち、多国籍企業中心のグローバリゼーションのもたらす矛盾は、労働者協同組合の概念を社会的協同組合、社会的企業を含めて大きく拡大し、欧米諸国では様々な形態の組織の活動がみられるのも事実である。一般産業分野の労働者協同組合は大競争のなかで衰退傾向にあるといえるが、失業者の「仕事おこし」や公的セクターから外部化（contracting out）された社会サービスの供給に従事するものは逆に増加しており、今日では労働に依存する度合いが高い福祉などの分野が労働者協同組合の中心になってきている。その多くは小規模のものともみられるが、イギリスでは1976年以来、2,700を超える労働者協同組合やその他の新しい形態の協同組合がICOMに登録しているといわれる⁽⁷⁾。

わが国では全日自労（全日本自由労働組合）の失業者労働運動を出自とする中高年雇用福祉事業団が、自らを労働者協同組合と自己規定し、日本労働者協同組合連合会（日本労協連）を結成するに至っている。欧米諸国と異なり、労働者協同組合法が存在していないというわが国の事情から、単位組織は事業団あるいは企業組合の形態をとっており、なかには商法上の会社組織をとっているものも含まれるなど多様なものがある。そして国際的にも労働者協同組合運動の一員として認知され、高失業時代のなかでのその役割が注目されている。また最近では介護保険の導入を機に高齢者協同組合を組織し、福祉労働の分野への進出も目覚しく、欧米における社会的協同組合の性格をお

びつつあるようにもみられる。日本労働者協同組合連合会は現在、生活クラブ生協系の女性達からなるワーカーズ・コレクティブなどさまざまな組織との連帯による運動を模索し、『協同労働の協同組合法』法制化をめざす市民会議』を組織し、労働者協同組合法の法制化に取り組んでいる。だが、ワーカーズの全国組織ワーカーズ・コレクティブネットワーク ジャパン (W.N.J.) も独自に法制化運動を展開しており、今の段階で法制化問題が最終的にどのようなところに落ち着くかは予測が困難な状況にあるといえる。

わが国の労働者協同組合研究は、黒川俊雄、富澤賢治など労働運動畑の研究者によって80年代後半に口火をつけられ、90年代以降広がりを見せてきているが、今日顧みられる必要があるのは山田定市の視点である。氏は、階級的視点から、「労働者階級にとって、労働者協同組合は、労働主体としてみずからの労働を自主的に編成し、その過程でみずからの労働を見直し、たとえ部分的・改良的にとどまるとはいえ、人間的な労働の実現に向けて主体的に実践できる可能性をもっている。」⁽⁸⁾と労働者協同組合の意義を評価するとともに、「その過小ないし過大な評価に陥ることなく、正確にその発展の方向と条件を見据えることが必要である。」⁽⁹⁾としている。そして協同組合人にとってある種バイブル的存在ともなっているレイドロー報告に対して、レイドローの「協同組合地域社会の建設」と「協同組合セクター」の確立という提言は、「明らかに非科学的であり、『協同組合主義』、『地域主義』への偏向というほかはない」と批判するとともに、労働者協同組合の研究について、「労働者協同組合の基本的性格や運動理念については、理論的にもさらに追及する必要があるが、それと同時に重要なことは、労働者協同組合が現実にはどのような条件のもとでどのような活動を行っているか、ということについて、実態に基づいて解明することである。」⁽¹⁰⁾と、その課題を提起している。

その後、1992年ICA 東京大会での画期的なベーク報告（『変化する世界 協同組合の基本的価値』）に至るが、山田は、「ベーク氏は協同組合についてより現実的提起をしているが、資本主義経済システムと協同組合セクターとの構造的関連につい

ては解明していない。」⁽¹¹⁾と残された課題を指摘している。私の問題意識と通底している。

ここで協同組合を第3セクターとみる見解についていうならば、協同組合研究には政府の公的セクターと市場セクターの果たす役割の軽視と、第3セクターの役割についての過度の強調がしばしばみられる。私も協同組合を含めた非営利・協同セクターを第3セクターとして重視しているが、それは資本主義と社会主義に代わる「第3の道」を意味するものではなく、労資の階級対立の存在を否定するものでもない。第1、第2、第3セクターそれぞれの関係を明らかにし、山田の問題提起を具体化することが重要と考えている。

今日、規制緩和によるグローバリゼーションの波が全世界をおおい、協同組合に対しても大きな影響を及ぼすようになってきている。こうしたなかILOは今日の地球規模での経済のグローバリゼーションのもたらす諸矛盾に対応するため、1966年に発表した第127号勧告「発展途上国の経済的、社会的開発における協同組合の役割に関する勧告」に替えて、2001年の第89回総会において「協同組合の促進」という「新勧告案」をとりまとめた。これは1年間の検討を経て2002年に正式に採択されることが予定されているが、そこでは発展途上国ばかりでなく移行経済体制国から先進国までを対象に「協同組合の促進」が問題とされている⁽¹²⁾。

私はこうした状況をふまえて2001年度の比較経営学会大会（専修大学）の共通論題で、「グローバリゼーションと世界の非営利・協同」という報告をおこない、世界の協同組合へのグローバリゼーションの影響と、協同組合のそれへの「対応」と「対抗」の動向をとりまとめて報告した。21世紀の初頭、日本資本主義の行き詰まりが顕在化し、小泉「構造改革」と新自由主義による規制緩和、競争の促進が大きな問題となっている。その結果は、中小企業の倒産、失業の増大から医療・福祉の市場化をはじめとして国民各層に様々な「痛み」をもたらすことは明らかである。こうした大競争時代の到来はわが国の労働者協同組合の運動にも新たな課題と様々な問題を提起してきている。

私はこれまで協同組合研究において弱かった企業論的な視角からの協同組合研究に取り組んできた。これまでもそうした視角からの協同組合研

究がなかったわけではなく、協同組合を協同組合資本としてとらえ、日本資本主義の成立・発展のなかでのその歴史的展開を分析したユニークな労作に服部知治『協同組合資本論』（白石書店、1989年）がある。氏は次のようにいう。「協同組合資本は、利潤を生み出す資本一般の法則性にしたがうことは論ずるまでもないが、いわゆる資本主義的な超過利潤本位の資本ではない。／協同組合資本は、働く国民がみずからの購買力を自発的に節約して、蓄積した資本なので、自分達の労働力を拡大再生産するために、自分達の労働で自主管理する企業資本である。したがって、自分達の利潤の標準尺度を社会的な平均利潤におく、特殊な社会資本である。」⁽¹³⁾ 同書は明治以来の産業組合、農業協同組合の分析を中心としているが、その最後の第8章を「二十一世紀を展望する協同組合の資本と自主管理労働力」とし、中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）をあげ、国民経済にとって欠かすことのできない社会的分業の一分野として位置づけている。細部には疑問がないわけではないが、筆者と共通の問題意識を見出すことのできる貴重な労作である。いま労働者協同組合研究に求められるのは、その具体化分析であろう⁽¹⁴⁾。

私は1995年に「労働者協同組合の現状と課題」（『経営志林』第32巻第3号、1995年10月）という論稿を発表した。それは世界の労働者協同組合の歴史と現状をふまえて、90年代前半までにおける日本の労働者協同組合運動の到達点を分析し、その抱えている課題を内在的に明らかにしようとしたものであるが、本稿では21世紀初めの日本資本主義の危機と「構造改革」の時代における労働者協同組合の運動、組織、経営の基本問題を分析し、それをさらに深めようと試みている。したがって、本稿は前稿と補完し合う関係にあって、今日の段階における私の労働者協同組合に関する研究の到達点を示すものということができるものである。

（2）労働主体の形成と協同労働の理論

今日、ILOの推計では、世界の労働力30億人中、25～30%が不安定就労に、1億4,000万人が完全失業状態に置かれているといわれ、EU諸国を初めとして多くの先進国にとって失業と社会保

障への対応が重要な課題となっている。失業は資本主義の根本矛盾に基づいて発生する、資本主義に固有な病であるという点からするならば、資本主義が存続する限りなくならないものということができるが、それ以前の段階においてもアメリカ発のグローバリゼーションや多国籍企業の行動に必要な規制を加え、雇用に対する政府や企業の社会的責任を果たさせるとともに、社会保障の充実によってその弊害を軽減することが求められている。

わが国でも完全失業率が5%台というかつてない最悪の深刻な事態を迎えているなかで雇用失業問題が労働運動の最大の課題となっていることは、2001年秋、連合が全労連を含めた全労働組織の共同した闘いの緊要性を提起したのにも現われている。緊急失業対策法の廃止以降、失業対策事業はやらないとやってきた政府も、99年以降「緊急雇用対策」を発表し、交付金事業を始めざるをえなくなっている。こうしたなか建交労（全日本建設交運一般労働組合）はこれを「政府が、失業者や高齢者のために公的な就労事業が必要であることを認めた」と評価し、その予算の増額を要求する運動を行なうとともに、制度をつくらせるだけでなく、民間事業者として参入していくという立場をとってきている⁽¹⁵⁾。

いま自治体・失業者を助成対象とした「緊急地域雇用特別交付金」で実施された事業（基金事業）についてみると、建設政策研究所北海道センターの調査では1999年度の北海道の基金事業総件数254件、事業総額15億3,848万円、延べ雇用数12万2,896人日で、実人数5,542人ときわめて不十分なものではあるが、一定の実効性が証明されている⁽¹⁶⁾。だが、これもおおむね2年経過後の年度末で終わることとされており、あくまでも「つなぎ」の役割しか果たせない。全労連は政府にその「継続、改善」を含めた167万人の雇用創出を要求している⁽¹⁷⁾が、本格的な雇用失業対策が求められる。

その後、政府は2001年9月に「総合雇用対策」を打ち出したが、そこでは「I.雇用の受け皿整備」としては「1.新市場の創出」として保育、介護、環境があげられているほか、「2.開業創業倍増プログラム」、「3.技術革新による新事業の創出」、「4.産業競争力の強化」をあげるにと

どまっている。「Ⅱ. 雇用のミスマッチ解消」についても「中高年齢者等の就業促進」として「高年齢者が共同して事業を創出し、継続的な雇用の創出を行なうことを支援する」(14年度要求)ことと、「女性が働き続けられる経済社会基盤の構築」などがあげられているにとどまる。

三井逸友によれば、80年代の欧米で多々見られた政策理念の「雇用就業機会」の創出の手段としての自営業開業について、イギリスでは失業手当受給中のものが自営業を開業することを奨励し、EAS(企業開設手当制度)を設け、週40ポンドの手当てを1年間にわたり支給するとし、この制度で最盛期には10万人以上が受給し、小企業の増加と失業者の減少に相当の貢献をしたといわれる。そして創業支援についても、いわゆる「ベンチャー支援策」であるとかく曲解され、「ハイテク」の研究開発・実用化、それにもとづく新産業の創出、産業構造高度化といったことのみが取り上げられがちであるが、しかしそのみが創業ではなく、創業支援の唯一の課題でもないという。創業によって多くの人びとの能力発揮と社会参加を実現する、またそれを通じて新たに多様な就業と稼得の機会を生み出し、社会的に雇用の場を広げていくことはきわめて今日的な課題でもあるとし、生協運動や福祉事業、地域おこし運動などからおこった最近の「新しい創業」事例についてふれ、そこに社会的公共性と事業性を両立させる可能性が多々現われていることに注目し、高齢者の企業組合や協同組合の実例の意義、その企業の社会性が広く認識されているという⁽¹⁸⁾。

こうしたなかILOでは、2001年の第89回総会の社会保障委員会で失業給付や社会的保護など21世紀の社会保障のあり方をめぐって討議が行なわれた。そして同年ILOから出版された文献Social Security: Issues, Challenges and ProspectsのなかでDecent Workという言葉がキーワードとしてもちいられているのが注目される。この言葉はすでに1999年のILO第87回総会での事務局長Juan Somaviaの報告“Decent Work”において登場してきたもので、その後わが国においても頻繁に使われるようになってきている⁽¹⁹⁾。

こうして雇用失業問題の解決にとって地域に根付いたディーセント・ワークの果たす役割が重要

になっているが、日本の政府・財界はNPOを含め民間の活力を効果的に活用することが不可欠としてはいるものの、阿部 誠によって「非営利部門が適切に位置づけられているとはいいがたい。EUの雇用戦略が『仕事おこしのもっとも重要なポテンシャルはローカルな水準で、かつ、社会的経済の範囲内にある』と指摘しているのと比べると、発想の仕方が異なっているというべきであろう。」⁽²⁰⁾と批判されている。日本での議論や政策の多くは、市場経済の枠内にとどまっており、EU雇用戦略のように「社会的経済」が雇用創出に結び付けられていないというのである。ヨーロッパにおける社会的経済という概念は日本では非営利・協同と呼ばれるようになってきているが、そこには狭義の非営利組織(NPO)だけでなく、協同組合が含まれている。そのなかで雇用の確保を真正面から掲げているのが労働者協同組合である。協同組合には生協、農協、漁協など様々な種類のものがあるが、ICAによる1995年の定義が協同組合全体に共通したものとなっている。そこでは次ぎのようにいわれる。

「協同組合は、人びとの自治的な組織であり、自発的に手を結んだ人々が、共同で所有し民主的に管理する事業体をつうじて、共通の経済的、社会的、文化的なニーズと願いをかなえることを目的とする。」

ここで問題となるのは所有と管理についてはふれられているが、労働については問題となっていないことである。事業体には労働する主体が存在しなくてはその目的を達成することができない。それを担うのが従業員としての雇用労働者である。その意味では協同組合も営利企業の株式会社と共通した面を抱えていることになる。こうした原理的には、消費者や農民が所有者となり、雇用労働者を使用する生協や農協に対して、労働者協同組合は労働者が所有者となり、所有者自らが経営と労働を行なう協同組合のことを指すことになる。所有・経営・労働が三位一体となって結合しているところにその固有の性格があるのとされるのである。ILOは現在1966年の第127号勧告「協同組合の促進」の改訂を検討しているが、そのベースになっているのは、こうした限界をもったICAの定義であることに注意する必要がある。

わが国においても戦前の明治時代以来、消費協同組合と生産協同組合が生れてはいたが、政府によって上から組織された産業組合（農業協同組合）が大きな発展をみるという後進国的な特徴を強くもってきた。こうしたなかで就労を目的とした労働者協同組合の形成が自覚的に進められるようになるのは、戦後の80年代以降のことといえる。その日本における労働者協同組合運動の最大の勢力が全日自労の労働組合運動を通じて生み出されてきた日本労協連の運動であるが、いまその足跡をたどると次のようにいえる。

第二次大戦直後の失業時代の1949年当時、「仕事よこせ」の大衆運動が全国に広がり、政府の失業対策事業が始まった。しかしそれも、1962年には労働省の「失対打ち切り」構想が発表され、失業労働者を中心とする全日自労の失対打ち切り反対闘争が始まった。そのなかで失業者の就労の場と生活を保障するために、地方自治体に仕事を出すことを要求し、その仕事の管理・運営を労働者自らが担うという「事業団方式」が生み出されていった。1971年、労働省の失業対策事業の新規就労停止という政策に対して、西宮市を皮切りに京都、名古屋、東京などにおいて高齢者事業団が相次いで設立され、事業団づくりが全国各地に広がっていった。

こうした全日自労の「民主的改革」の運動を基盤に、雇用創出を自らの力ですすめ、失対事業を補完するものとして、中高年雇用・福祉事業団を創設することが、1979年、全日自労第41回大会方針のなかに初めて位置づけられ、中高年雇用・福祉事業団全国協議会（「全国協議会」）が結成されたのである。そして事業団の「七つの原則」（第1次）が運営上の原理・原則を示すものとして定式化される。その後1年間に全国で87の事業団が設立されている。「事業団方式」は当初、「失対事業再確立」のための、いわば手段として位置づけられていたが、やがて地域で失業者・高齢者などの就労保障を果たす制度として大きく見直されるようになっていくのである。今日一口に事業団といっても、その法人格には企業組合、有限会社、財団法人などさまざまなものがあり、こうしたものを総称して事業団と呼んでいる。高齢者事業団は、失対事業引退者の受け皿や地域の高齢者の能

力や経験をいかした就労が図られるよう、おおむね60歳以上の高齢者の希望に応じて仕事を提供し報酬を支払うもので、全日自労は事業団を「民主的な労働者の協業体」と定義した。

1986年の「全国協議会」の第7回総会は、事業団の運営を労働組合から分離し、ここに「全国協議会」は「全国連合会」へと移行することになった。こうした全国レベルでの事業団運動の一つの画期をなしたのは、1982年に全国協議会の直轄事業団が千葉県にある東葛病院で設立されたことであつた。1986年に直轄事業団は全国一本のものとなされ、「出資—自立積立金—労働に応じた配当」という「労協の原則」を確立する。こうして事業団は明確な形で労働者協同組合としての確立を志向するようになり、新たな「七つの原則」（第2次）が確定される。そこでは、「地域住民・国民の要望」に応える「よい仕事」を行い、就労保障を実現していく運動を、「労働者自身が出資し、管理し、働く」協同組合の運動としてとらえ直されている。1987年に直轄事業団は企業組合東京事業団と統合し、「センター事業団」へと改組された。これは全国各地の事業団の模範となるものとして位置づけられ、「全国の地域事業団に、事業・経営・人材などの援助協力を行なう」という目的をもつものとされた⁽²¹⁾。

事業団はこれまでの自治体関係の仕事のほか、生協の物流事業（商品の分別整理と発送）や民医連医療機関などの病院清掃へとその事業分野を拡大していくが、その背景には1985年までに失対事業を「終息」させるという政府の方針に対応した事業団の位置づけの転換があつたといえる。「それまでの全日自労の闘いは、現行の失対制度を基礎に『失対再確立』を図ることを基本として、事業団による組織化や就労確保は、それを補完するものとして位置付けられていたのに対して、今後は、失対の仲間の60（1985）年以降の就労保障を含めて、事業団で働く場を確保し、自治体の認知を得ながら、事業団を基盤とする新しい公的的就労保障制度を実現することに、基本が移らざるをえなくなったからです。」⁽²²⁾といわれているところである。こうして事業団運動は日本の協同組合運動に新風を吹き込み、1992年にはICAにも加盟が認められ、事業団の「全国連合会」は1993年日

本労働者協同組合連合会（日本労協連）へと組織名称を変更し、協同組合運動の一翼としての本格的な運動を展開するようになり、多くの注目を集めるようになった。

さて、労働者協同組合の80年代から90年代にかけての急速な成長には、目覚しいものがあったが、それも労働集約的な分野での量的拡大によるもので、いわば「粗放的発展」という性格をもつものであった。そうしたなかにあっても、今日、連合会ベースで200億円の事業高、センター事業団で100億円の事業高をもつようになっている。こうして一路発展の途を走ってきた労協運動も、やがて事業体として様々な困難に直面するようになる。「よい仕事」の質を高め、事業の「高度化・複合化・総合化」が目指され、「はじめ工房」のパン製造や「愛彩豆腐」の豆腐製造など小規模な製造・販売事業への進出はみだものの、その採算化はきびしく、事業経営の難しさを経験するのである。また、仕事の受注をめぐっては民間企業との市場競争が激化するとともに、生協など物流に関する仕事の発注先企業との間では、下請的な従属関係におかれるということも生れてきた。

こうしたなかでセンター事業団では物流現場の改革が問題として提起された。すなわち、「物流事業は近年の消費の低迷や不況のあおりを受け、コストダウン一辺倒ともいえる単価の引下げ要請や理不尽な見積り合わせという事態を招き、ひたすら機械的な労働による効率化を追及するという、袋小路に陥っています。」という。その結果、「現在の環境は私たち内部にも影響を与え、組合員の中に作業に目標が持てない、将来の展望が見えないといった問題を生じさせ、労働意欲の低下に繋がりが、物流現場の元気がなくなりつつあります。突き詰めて言えば、何故労働者協同組合が物流事業をしているのか、何故自分が物流現場で働いているのか、物流から次に発展するものは何かということに明確な目標や方針を作りきれず、ただ作業をしているだけという意識が組合員の一部に生れています。／今、物流事業は労働者協同組合の基本的な考えからすれば、危機的状況を迎えています。」とまでいわれたのである。こうしたなかから「利用者の住んでいる『地域』、物流現場のある『地域』のことも視野に入れて考え、行動す

ることが必要です。物流現場の高度化・複合化・総合化を進めるとともに、物流現場を『拠点』とした地域の生活を考え、支えていける『生活総合産業』への転換を図ることが求められています。」「物流現場が労協らしい運営をし、『自立』することが大切です。」⁽²³⁾と総括されている。

こうしたなか日本労協連は90年代後半には高齢者協同組合の組織化に取り組み、1995年に三重を皮切りに、沖縄、愛知、福岡で高齢者協同組合の設立が始まった。2001年末で29の都道府県で高齢者協同組合が設立され、うち21都道府県では生協法人として認可されるまでになっている。高齢協は「元気な高齢者がもっと元気に！」という合言葉をもってスタートし、高齢者の福祉、仕事おこし、生きがいを3本の柱に活動が広がってきている。

こうして日本労協連は現在、地域事業団、センター事業団、新規加盟労協（専門別労協）、高齢協の4つのグループによって構成されている。このうち労協の基盤となっていく地域事業団についてみると、その加盟数は95年の45から2001年には37に減ってきている。これは後継者がつくれなかったのがほとんどの原因といわれ、愛知高齢者就労事業団以外は、90年代とりわけ後半5年の経営的な厳しさに直面しているといわれる。中核のセンター事業団についても、95年以降、原価率の悪化の改善がうまくいかず、98年度は初めての赤字決算を余儀なくされ、それが99年度も継続し、月3千万円にも及ぶ赤字（資金の流出）が発生していながら、事態が的確に把握されないまま、秋から年末にかけて資金ショートから「経営危機」の事態におちいった。「労協そのもの」の危機⁽²⁴⁾といわれまでになった。これは事業の赤字構造とともに事業所の撤退による退団者への出資金の返還および「自立積立金」の支払いなどの発生によるものであった。だが、この経営危機も撤退や労働条件の切り下げなどの「血を流す」取り組みや増資の促進により、99年度原価率104%が2000年度には95%にまで大きく改善がなされたという⁽²⁵⁾。

こうしたなかで事業の急速な拡大がみられたのが新しい介護・福祉の分野である。99年度の全国事業高7.5億円が2000年度には3倍を超す24億円になり、現在トップの公園・緑化、ビルメンの40億円を超える時期もそう遠くないものとみられて

いる。

なお、高齢者協同組合を名乗るものには、日本労協連系統以外にも、福井県高齢者協同組合（ハイコープ）のように、福井県民生協、JAなどを中心として組織されたものもみられる⁽²⁶⁾。

ここでわが国の労働者協同組合の運動について論じる場合、見落とせないのが女性たちによるワーカーズの運動である。これにはコープかながわから分化した愛コープやキュービックのようにワーカーズ・コープという名称を名乗るもの⁽²⁷⁾と、ワーカーズ・コレクティブという名称にこだわるグループとがある。後者は生活クラブ生協の運動のなかから1970年代に生れてきたもので、組織的には生協から独立した存在となっており、事業面でも生協の下部組織のような存在ではまったくないといわれる。だが、メンバーのほとんどは生協の組合員と重なっており、事業面でもゆるやかな協力関係にあるといわれる。1982年に神奈川に第1号が誕生して以来、2000年時点で生活クラブ系のワーカーズは160組織、5,000人の現勢といわれるが、W.N.J.（ワーカーズ・コレクティブ ネットワーク ジャパン）の調査（「2000年度全国ワーカーズ・コレクティブ（コープ）一覧」）によると、生活クラブ系以外のものも含めると、全国の463組織で、1万1,593人が働き、その総事業高は72億7,632万円の規模になるという。法人格については企業組合や「人格なき社団」としての任意団体として活動しているところが多い。福祉の領域においてはNPO法人によるものが一般的であるが、食や文化の領域では事業の営利性が強いとして行政庁が認証に消極的ということもあり、企業組合を選択しているが、特段のメリットもないので有限会社をとるところもある。

その理念は専業主婦的な労働とも、雇用労働に基づくパート労働とも異なる、女性の主体的な働き方を協同の力で創り上げ、女性の自立と地域社会づくりを目指すというもので、分権化を指向し、大きくても市や町といった自治体規模で、大都市では区を事業範囲とするものがほとんどである。それでもマネジメントは必要となるが、特定の人が担うということ避け、マネジャーを代わり合うようにしているという。また、「市民資本セクター」の形成に努め、そのため剰余金の一部は不

分割にするという思想を労働者協同組合と共有している。だが、労働者という言葉には抵抗感を持ち、あえてワーカーズ・コレクティブというカタカナを使っているところに、その組織と構成メンバーの特徴が示されている。

平均メンバーは30人程度、事業高は2,000万円、出資金は200万円規模というので、1人当たりで見ると事業高は65万円ではないので、企業というよりも、社会運動の一種といった方が実態に近いともいえよう。若い世代の女性にとっては自らの生活を支えていけるだけの収入を確保することが、現状では難しいということもあって、若い人たちによる積極的な立ち上げが少ないといわれる。こうしたところに現在のワーカーズの限界が示されているともいえる。だが、最近ではごく少数であるが男性のメンバーや、雇用労働の導入もみられるという。「市民事業」としての起業化が成功し、規模が拡大してくると、性格の変化も起こってくるのが考えられる⁽²⁸⁾。

法制化の問題に関しては、W.N.J.代表の井瀧佐智子は、日本労協連の「協同労働の協同組合法」制定運動と「協同組合の精神に基づく市民の事業体の法律をつくろう」と言う点で一致しています。しかし、一人ひとりの参加の意義や連合会組織の考え方に違い⁽²⁹⁾があるとして、今後の調整が必要とされている。また、天野正子からは「いま進行中の労働者協同組法（仮称）には、ジェンダーの視点が完全に欠落している」⁽³⁰⁾ことも問題点とされており、こうした点も重要な論点になろう。ワーカーズ・コレクティブは2001年11月の「第5回ワーカーズ・コレクティブ全国会議」で「ワーカーズ・コレクティブ法案要綱第3次案」を発表し、法制化への実質的な活動を始めようとしている⁽³¹⁾。

こうした労働者協同組合運動の発展とともに、その研究にも深化が求められてくることになるが、これまでの労働者協同組合の研究はとかくその理念や運動にのみ目が向けられがちであったことは否定できない。労働者協同組合の実体を形成する労働主体の形成過程の研究、個別労協と連合会との関係などの組織論的研究、経営としての自立性に関する企業論的研究の重要性が重視される必要がある。それなしには、労働者協同組合の研究もその実態に迫ることができないという問題が残る

う。とはいえそれは骨の折れる作業であり、簡単に行なえるものではない。ようやく最近、若い研究者の間からそうした地道な研究に取り組む人々が現われてくるようになってきたのが注目される。たとえば、今日、中堅、若手の研究者の手によって、以下のような労働者協同組合の新しい実証的研究が発表されるようになってきている。

梅枝裕一「企業組合活動と労働自主編成」(山田定市・鈴木敏正編著『地域づくりと自己教育活動』筑波書房、1992年)

梅枝裕一「北海道における労働者協同組合運動の展開過程—北海道における企業組合・事業団運動を事例に一」(『北海道大学教育学部紀要』第68号、1995年)

梅枝裕一「労働者協同組合における労働主体形成分析」(『北海道大学教育学部紀要』第70号、1996年)

丸山美貴子「労働者協同組合における労働主体形成過程」(『月刊社会教育』第503号、1997年11月)

丸山貴美子「労働者協同組合における労働主体の形成」(北海道大学高等教育機能開発総合センター生涯学習計画研究部『生涯学習研究年報』no. 7、2000年3月)。

丸山貴美子「労働主体の形成過程における協同労働と学習—労働者協同組合A事業所を事例に一」(『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第81号、2000年)

いまその一端を紹介すると、農漁業以外にはみろべき産業もなく、冬場には出稼ぎに行かなくてはならない北海道では、過疎と不況の影響による雇用・失業問題の矛盾が最も激しく現われてくる。この意味で北海道における企業組合・事業団運動、労働者協同組合運動は重要で、地方における労働者協同組合運動の一つの典型といえるものが北海道に見出される。北海道には全日自労が組織化に取り組んだ先発の企業組合・事業団と、建設季節労働者の冬季の生活(就労)保障の運動を契機とした後発の企業組合との二つの流れがあり、前者の企業組合・事業団は後者の企業組合運動に加わっていくものの、その内部には労働組合と企業組合が一体化したままの組織と、企業組合と労働組合とが相対的に独自の組織として編成されたものとの性格の違

うものがみられる。

なかでも興味深いのは、北海道の企業組合運動をリードし、その体質を体現してきたといわれる釧路建設厚生企業組合(1979年設立)の事例である。それは雪寒制度の受け皿として季節労働者の冬場の仕事と生活を守ることと、季節労働者を全日自労に組織することを目的としていたが、やがて企業組合の「事業体としての自立化」と企業組合の「労働組合からの自立化」という二重の「自立化」が進んだという。

梅枝裕一は、こうしたなかでの労働を通じた主体形成を問題とし、労働者協同組合への志向性を持つ企業組合の活動に注目する。「企業組合の中心的中高年(高齢)労働者には、とりわけ労働内容・労働条件を、自ら管理労働にかかわりながら改善し、またこの取り組みを通じて相互の関係をつくりあげる実践は、労働市場から排除された労働者やパート労働者など、相対的に低位の労働条件下にある不安定就労者らが、自らの労働のありよう(の改善)にかかわる中で、自らの労働の意味を問い直し、相互にとってより意味のある労働へ変えていく可能性を含んでいると考えられ、この意味で主体形成の過程を考察しうる。」⁽³²⁾とする。

企業組合は中小企業等協同組合法に基づく法人組織形態であるが、北海道では当初法的に想定されたものとは大きく異なり、数百人から数千人規模の組織へと大規模化してきて、労働行政上、超法規的な存在として認められているという。指導団体である中小企業団体中央会もその点については「目を瞑って」いるといわれる。

1994年、北海道労働者協同組合が設立されるが、それは釧路企業組合、釧路中高年福祉事業団、砂川中高年雇用福祉事業団、道北勤労者事業団(旭川)を統合したもので、全道で事業の受注の一本化と、札幌圏における受注の拡大を実現すべく、一步を踏み出すことになる。「北海道労働者協同組合そのものは、15年近く砂川と旭川と釧路の企業組合に併設されていた事業団が、統合した形で……できた」⁽³³⁾といわれるが、その設立に際しての日本労協連の「指導のあり方」をめぐって現地には後遺症が残されている。北海道建設企業共同組合連合会は、北海道労協および高齢協の結成をめぐ

る日本労協連の「強引な組織化」によって関係がこじれ、日本労協連とは疎遠な関係になっているという。日本労協連に加盟しながら運動論上の違いからそれと一線を画しているものであるが、自らは広義の労働者協同組合と考えているという。そして最近では、介護保険の制度化とともに居宅介護サービス事業所の認可を受け、苫小牧、小樽、別海でヘルパー事業を進めている。

ところで、日本労協連は現在、労働者協同組合法の制定運動に取り組んでいるのであるが、その中心に据えられているものに「協同労働」の概念がある。だが、この協同労働の概念については一般に協同組合における労働といった程度の認識にとどまり、立ち入った検討は必ずしもこれまでなされてきたとはいえない。社会科学の立場からの基礎的概念の理論的検討が欠かすことができないものといえよう。

この点に関して注目されるのは芝田進午の所論である。氏は「協同」と「協同組合」は明確に区別されるとして、次のようにいう。「『協同』は、原始『共同体』にはじまるすべての前資本主義的『共同体』に普遍的な人間活動のあり方である」。「『協同組合』は、共同体の崩壊、市民社会と近代的な自立せる個人の成立を前提として、商品生産社会・資本主義社会における貧困・疎外を克服するために、これらの自立せる個人が自覚的に形成する『組合』(Union)ないし『連合』(Association)であって、『協同』と『協同組合』は明確に区別される。」⁽³⁴⁾という。「本来、人間労働と人間社会は、協同的であり、その限りですべての労働は『協同的労働』であるといえることができる。……(それに対して)『協同組合労働』は資本主義的生産の成果としての生産諸力の発展、とくにその契機としての『協業』(Kooperation)を前提とする労働」⁽³⁵⁾であるからである。そして「現代日本における協同組合の成立条件についても、大工業の原理が前提とされていることがつねに銘記されなければならない。そうでないと、協同組合の経営と運営は、容易に小市民的・無政府的空想におちいり、おそかれはやかれ、失敗するであろう。」⁽³⁶⁾とも述べている。協同労働のもつ深い意義を歴史的發展の視点からとらえた重要な指摘といえる。

私は芝田と同じく人間労働の本質を協同労働と

して捉えているが、資本主義社会における協同労働の存在形態を「協同組合労働」と営利企業における「雇用労働」との双方に見出している。それは資本主義的営利企業における「雇用労働」も「協同組合労働」も、「協業」を基礎にしているという点ではなんら変わらないものだからである。しかし、「雇用労働」においては労働の疎外が存在している点で区別が必要になると考えている。とはいえ、「協同組合労働」には疎外が存在しないかということ、これも資本主義のもとで雇用労働という形態をとっている「協同労働」であり、その限りで労働疎外を免れるものではないと考えている。したがって、私は「協同労働」を一般的な形態における広義の協同労働の概念と、資本主義という歴史的・具体的形態のもとにおける狭義の協同労働の概念という二重性の視点と営利企業における雇用労働と協同組合における協同労働という二重の存在構造で捉えている。そうではなく、資本主義における協同労働が内在する矛盾を直視しえない場合には、「協同組合主義」の源となり、社会変革の展望がきわめて歪んだものとならざるをえないであろう。

芝田は「協業と大工業という物質的基礎が形成されずには、『共同的精神』とそれに基づく民主的規律、ならびに個人の全面的発展とそれに基づく自由な労働者主体の技術的・組織的・管理的能力が形成されえないであろう」⁽³⁷⁾とした上で、「協同組合は、『資本の経済』に包摂され、それとたえず闘争せざるをえない経済組織である。」⁽³⁸⁾としていること、および「協同組合労働は、『労働の分割』を克服するたえざる努力を不可欠とする」⁽³⁹⁾と述べているが、この点には基本的に賛成である⁽⁴⁰⁾。

しかしながら、芝田が「協同組合労働は、『賃労働』の形態でおこなわれるとはいえ、自主的な雇用組織としての協同組合との関係では、原理的にみて、剰余価値法則によって搾取され、不払い労働を行なわされているということではできない。というのは、協同組合労働者は、自らの労働力を資本あるいは資本の機能を代行する国家、その他の機関と交換しているのではなく、協同組合と交換するのであり、剰余価値の成果の処理について発言し、それを共同占有できるからである。」⁽⁴¹⁾

と述べている点については賛成できない。

おそらく芝田は生協等も含めた協同組合のすべてを資本家、経営者のいない「自主的な雇用組織」として試みているようであるが、問題が残る。前段で氏自ら述べているように、協同組合といえどもは「資本の経済」に包摂されている存在であり、雇用労働という形態をとらざるをえないのが現実だからである。「集团的自己雇用」としての労働者協同組合といえども、その例外ではありえず、その管理・統制をめぐる問題が発生する。氏はその遺著『実践的唯物論への道』（青木書店、2001年）のなかで、官僚集中制に対し、民主集中制をあらゆる民主主義的諸組織の組織原則であると述べているが、協同組合においても組織の大規模化にともない、構想労働と執行労働、管理労働と現場労働との分離によって官僚集中制が生れてくる点にまでは目配りが及んでいない。

この点については、所有論だけでは問題の解決は難しく、ICAの1995年協同組合原則にみられるよう90年代の国際協同組合運動の経験が、組合員による民主的統制（democratic control）の重要性をあらためて強調しているところからも明らかである。所有・管理・労働を一体化し、「自己搾取」＝無搾取とされる労働者協同組合においても管理・統制の問題が重要となるゆえんである。だが、芝田は協同組合経営と労働の研究をこれからの課題として残したまま、病によりわれわれの前から去ってしまった⁽⁴²⁾。芝田はまた次のようにも述べている。「さらに、政治闘争と密接に関連しつつですが、どうすれば株式会社組織を崩して協同組合組織に変えていくことができるか、今後そういう方向を探究することが重要な課題です。」⁽⁴³⁾

このことは期せずして私の問題意識と重なっており、経済民主主義の重要な課題となる⁽⁴⁴⁾。すべては所有、管理、労働の全面にわたる民主主義を目指す闘争の如何によって決定されるのである。

ところで協同労働ということキ概念として「協同労働の協同組合」ということを打ち出し、「協同労働の協同組合」法の制定運動を展開しているのが日本労協連である。その第22回全国総会第2号議案『新3ヵ年計画』（2001年4月～2004年3月）によると、協同労働は「全組合員参加経営」によって実現されるものとしている。その

「全組合員経営」を保障するのは「雇う・雇われる関係を生み出さないこと」であるとされる。つまり、協同労働は「全組合員経営」と一体のものとされているのである⁽⁴⁵⁾。それは労働者協同組合にとっては当然の立場といえるが、狭義の協同労働の理解を代表するものといえよう。

そして「協同労働の協同組合」法が存在していない「現在、協同労働は、現行法制上やむをえず多様な法人格をとって行なわれている。そのため、それを行なっている人々自身が、相互の共通性・一体性について、認識できずにいる。」⁽⁴⁶⁾とされている。だが、兵庫ではこれを打ち破る試みが始まっているともいわれる。阪神地域開発事業協同組合（一人親方や小企業を含む）、伊丹企業組合（労協）、社会福祉法人いたみヘルプ協会を包括する「伊丹労協」と、神戸労協、高齢者事業団、高齢者生協の3団体で働く人による「こうべワーカーズコープ」、新労働者協同組合がそれであるといわれる。こうして「法人格・組織の違いを超えて働く仲間を『協同労働』の理念で結び、協同労働の全面的な発達を図ることが求められている。」⁽⁴⁷⁾ことがうかがえる。後者の出資金総額は1億円といわれるが、兵庫の高齢者生協の運転資金を供給する役割を果たしている。

労協が誕生させた高齢協についていうと、後に明らかにするような独自の発展と矛盾がみられるが、「労働者協同組合と協同労働を排除した地域では、早くも重大な失敗が犯された。」⁽⁴⁸⁾といわれる。「究極的には、『協同労働の協同組合法』の制定が、問題を解決する。そこでは、『協同労働』とともに、『複合協同組合』が盛り込まれているからである。」というのである。そして各地に「数万の組合員、数十億の事業高、数億の出資金」を備えた高齢協の実体を確立することが目指され、「そうやって初めて高齢協で『協同』することの意味が実感できるようになる。」⁽⁴⁹⁾といわれる。

こうして労協運動が協同労働の概念と「協同労働の協同組合法」に収斂している理由が明らかとなるのである。それなしには労協運動そのものが存在しえないものとなっていることがわかるのである。しかし、そうであればあるだけ、運動から一定の距離をおいた、客観的で実証的な学問的立場からの研究が重要となるのである。

丸山貴美子は次のように述べている。「労働者協同組合の既存研究は、労働者が共同出資し資本を用いるということを根拠に、労働者協同組合の社会的意義を論じたものが多く、労働者の労働主体としての形成過程を論じたものは少ない。現場労働者が共同所有者になったといえども、その意識と行動は現場労働のあり方に規定されているのが実際であり、ゆえに労働組織のあり方を基点に労働者の成長を論じる必要があるといえるだろう。」⁽⁵⁰⁾ 重要な問題の指摘である。こうして労働者協同組合の組合員は、その労働の現実から出発し、単なる労働主体から協同労働の主体へと成長し、やがて労協の経営主体へと自らを高める契機を手にするようになっていくのであるが、労働主体の形成から出発し、労働者が企業としての協同組合の管理主体、経営主体へと成長する過程が重要で、理念的にではなく、現実的にその過程を分析するという作業が、これまでの労働者協同組合の研究でほとんどなされてこなかったのは大きな欠落といえよう。

その意味で以上にその一端を紹介した研究は、一般にはあまり知られない地道な研究であるが、北海道の労働者協同組合の労働現場における協同労働の形成を中心とした分析で、貴重なものといえる。ここでは論点の幾つかにふれるにとどまらざるをえなかったが、それらは社会的要請や理念から予定調和的に労働者協同組合の世界を描く傾向に対して、労働の現場に分け入った実証的分析を対置することによって、矛盾に満ちてはいるが、ダイナミックでより豊かな労働者協同組合の世界の現実的分析を深めようとするものといえよう。

（3）労働主体と管理主体の分離問題

これまで労働者協同組合における労働主体の形成と協同労働の理論をみてきた。次に労働者協同組合における経営、管理主体の形成と関係して、労働者協同組合における自主管理の矛盾が分析される必要がある。

この点についての先駆的な研究に小林謙一の実態調査「高齢者事業団の二つの類型」（『経済志林』第55巻第2号、1987年8月）がある。彼は1980年代の後半に関西地方のシルバー人材センターと高

齢者雇用福祉事業団という高齢者事業団の二つの類型をとりあげ、その組織と運営の実態を調査している。10年以上前のものであるが、そこでの指摘の基本は今日においても無視できないものがあるといえよう。以下、労働者協同組合の前身といえる後者について、その内容をみてみよう。

事例として取り上げられているのは、関西の大都市近郊に位置し、人口40～50万人を超える中都市のNm市に立地している高齢者雇用福祉事業団とされるが、1972年に失対事業の縮小に対する全日自労の対応として全国で初めて協同組合思想に基づく任意団体として設立されたといわれているので、西宮市のものとみて誤りはないであろう。雇用関係が擬制されているために、会員の仕事への報酬は賃金という形態をとっているが、雇用主である事業団理事長と会員との間で賃金交渉が行なわれているわけではない。事務局案が総会、とくに理事会の討議を経て決定されており、この過程が賃金交渉を代替しているとみられる⁽⁵¹⁾。

組織・運営上の問題点としては、理事会が会員数に比べ非常に高い比率の人数から構成されており、それだけ会員の直接的な意思決定などへの参加を制度化しようとしていることがうかがえるが、会員の投票で選出される理事について、立候補して選出されたのは1人で、あとはすべて会員名簿から互選されている。かつては立候補者も多かったが、最近はやや安定し、事務局が増員され、制度や慣例も定着するに依りて、かつてのような熱気が失われてしまったという。理事会も事務局の用意した原案と理事長などの決定で形式的に消化されていくような傾向になってきている。総会が形式的、儀礼的となってきているといわれる⁽⁵²⁾。事業活動上の問題点としては、事務職などの「希望」や「経験、能力」が生かされない反面、技能職などへの受注を消化できるような会員が少ない、清掃や草刈など大半が軽作業によって占められているという⁽⁵³⁾。今後の組織・運営上の課題としては、これまでのような任意団体ではなく公的助成から独立し、株式会社として法人化するか、労働者協同組合として純化していくかという重要な岐路に立たされている⁽⁵⁴⁾との指摘がなされている。その後の経過は後者のコースが選ばれたわけであるが、事務局への依存の深まり、組織の官僚化と

いう問題点がどれだけ克服されたか問われるところといえよう。

次に最近の実態を調査したものに、梅枝裕一のものがある。梅谷は釧路企業組合について以下のように述べている。「釧路企業組合では、事務所勤務の労働者のみならず現場労働者（中高年・高齢労働者）も、管理労働への参画を通じて事業活動へのかかわりをもってきた」⁽⁵⁵⁾ という。その条件としてまずそこでの労働が単純協業的な作業であったことがあげられよう。「そもそも企業組合が展開してきた就労事業は、地域における広義の不安定就業労働者の雇用機会の保障という社会的意義を帯びており、その意味において地方自治体からの仕事や地域住民組織からの仕事を獲得することができた。その意義と深く結びついて、釧路企業組合の就労事業が労働者に合わせた形で、すなわち中高年や高齢の労働者が技術的・体力的に無理でない就労へ推移していったと言える。こうした性格の事業であったことが、管理労働へ特別の専門性が要求されず、ここでは現場労働者が管理労働へ参画できる客観的条件として作用した。こうして広がる管理労働への参画から、労働条件改善の労働自主編成は労働の成果配分・労働力配置編成・道具（生産手段）管理の三領域で展開する」といわれる。「現場労働者は、釧路企業組合の事業展開の枠内において自らの労働の意味をとらえ、釧路企業組合での労働を継続できるための条件を、自らつくる主体として形成されている」⁽⁵⁶⁾ といわれる。「これらの釧路企業組合の就労事業の展開の特徴とは、一面においては弱い事業基盤のため、投資をあまり必要としない分野で展開しており、また資本に直接は包摂されていない領域で展開していることにある。」⁽⁵⁷⁾ との指摘は重要である。就労条件が異なった分野で、資本投資が必要となる分野では、また別の新たな解決すべき問題が登場してくるからである。

次に丸山貴美子のセンター事業団に関する研究「労働主体の形成過程における協同労働と学習—労働者協同組合 A 事業所を事例に一」は、現実の分析を通じて理念と現実とのギャップを明らかにしたものといえるであろう。まず丸山は、黒川俊雄のいう労働組合の「対外的反対・要求」運動とならぶ労働者協同組合の「内発的欲求充足」運

動について次のようにいう。「労働者の労働主体形成の客観的条件を所有のあり方に見出すだけでは不十分である。なぜならば、労働者が形式的に出資者となっても、その意識と行動は日常の現場労働のあり方に大きく規定されているからである。」「黒川氏が述べるような意義を労働者協同組合が有するためには、労働者が自覚性と創造性、協同性や平等性をもった運動と事業の担い手（＝労働主体）として形成されることが必要である。」⁽⁵⁸⁾ とする。

丸山はまた富澤賢治の「労働における人づくり」についても、労働過程に即してその必然性が説明できていない点を問題とするとともに、その“非営利・協同セクター論”についても「制度分類による『第三セクター』論であるため、その中での多様な組織の関係のあり方やその編成論理が明らかにされていない。また、公共セクター、私的セクターとの関係も予定調和的である。」⁽⁵⁹⁾ とその難点を指摘する。また、先行する梅枝裕一の研究に対しても、「労働実践を媒介させて、労働者協同組合における労働編成のあり方と労働者に内在する意識の把握を行なった点が優れている」と評価しながらも、「集团的労働編成において生じる労働者側の対立を明らかにし、それがどのように止揚されるのかを問題にしなければならない。」⁽⁶⁰⁾ とする。

こうして丸山は、日本労働者協同組合連合会においてモデル事業団とされているセンター事業団の、埼玉県北部に位置する A 事業所を対象に分析を進める。そこでは生協物流センターの物流業務の委託から始まり、その拡大から生協の経営悪化・合併にともなう業務の縮小の中で、生協との協同関係は破綻し、直接、農家や地域の人々と結びつく自前事業（豆腐事業＝豆腐工房、95年6月、弁当事業＝愛彩弁当、97年2月）を立ち上げるようになる過程と事業別の労働の内容が詳細に分析されている。

これまでみられなかった力作で、その豊富な内容は同論文に直接あたっていただく必要があるが、筆者の問題関心である労働者協同組合の所有・経営・労働の相互関連について注目されるところをみると、労協のキーワードともされる①出資への意識については、働き始めた後に、労協の理念や

仕組みの説明を受け、出資を行なうが、その意識は「いずれは戻ってくるお金」「貯金」という考え、「他の労働者と対等になるため」「物流現場での就労を好ましく思い、長く働き続けたいと考えるようになった時に、正式の労働者として働き続ける条件として出資する、という判断が行なわれている。」⁽⁶¹⁾

事業所長を除いて全員が非課税限度額（年収103万円）の収入レベルで、組合員とアルバイトから構成されている。両者の違いは、組合員は①出資を行なう、②事業計画の策定と具体化、遂行に責任を負う、③分配（労働条件や賃金の改定）への関与、④一時金や労働配当を受ける権利にあるとされる。

経営についてであるが、98年3月決算時、自前事業の総額は物流事業とほぼ同額に達したが、自前事業の原価率は100%を超えているのを、物流事業が補い、事業所全体で黒字にしているという経営構造が指摘される。自前事業では人件費がほとんどの物流事業と異なり、材料費、外注費、水光費などの経費がかかる。物流事業では契約更改が成立すれば、事業収入も約束されるが、自前事業では事業収入を自ら確保する必要がある。市場と結びつく自前事業経営の難しさが明らかにされている。

自主管理の体制作りに関しては、事業所委員会、全団会議があるが、討議・決定機関というより学習・啓蒙の場で、必ずしも定期的に催されないという。普通の雇用意識から次第に労協的な意識が形成されてくる矛盾に満ちた過程が明らかにされている。

労働についてみると、事業所長を除いてはほとんどが女性のパート労働者、子育て中心の専業主婦の期間を経た後、パート労働者として働き出す。時給換算で1日4～5時間のパート就労。主たる家計支持者は夫で、生協パートと共通した労働力となっている。物流現場での矛盾は「同じ現場で働くパートでありながら、生協のパートと比較し、労働内容や条件の差があることへの不満」⁽⁶²⁾「生協さんから下に見られている」という協同関係＝下請け関係の矛盾や内部の事業部門相互での矛盾が物流・豆腐・弁当事業の一律賃金への不満となっている⁽⁶³⁾。年功による時給の差を望む声があるか

と思えば、平等性と親密な人間関係を評価するものなど、矛盾に満ちた協同労働の実態が明らかにされている。不満点については、賃金の低さや毎月の賃金と労働配当を含めると年収が103万円を超えてしまう問題があげられている。

以上、丸山の分析から浮き彫りになったのは、労働者協同組合における「労働主体の形成過程は、協同労働を手段から目的へと位置づけ直す過程である」⁽⁶⁴⁾とともに、所有・経営・労働の三位一体という労協理念の理念性である。「労働主体」形成から「労協主体」形成までには乗り越えなくてはならない高いハードルのあることがよくわかるのである。協同労働は理念的に形成されるというのではなく、実践を通じて形成されてくるものである。その意味で協同労働から管理労働、経営労働に至る主体形成に関する実証的な研究が必要になるが、それはようやく始まったばかりといえる段階にある。

梅枝裕一もまた、同じく日本労協連に属している北海道建設企業共同組合連合会の運動について分析を行なっている。氏は「“労働者が労働と経営の主人公になる”ことはどのようにして実現されるか」という問題意識をもって、中高年労働者の就労保障としての地方自治体からの就労事業（土木請負）や、民間の病院清掃という職場での労働実践をとおしての変化を追跡することによって、労働者協同組合の労働主体形成を実証的に追及している。そして団会議を通じての受注関係や契約の打ち切り、孫請け化問題、「良い仕事」の追求の必要性の認識、経理公開への要求などを通じて企業組合で働く意味の認識、協同関係の形成を明らかにしている⁽⁶⁵⁾。

こうした研究は、富澤賢治の「社会的な生活過程での労働運動」（富澤賢治編著『労働と生活』世界書院、1987年）、黒川俊雄の「地域における内発的要求の実現」（黒川俊雄『いまなぜ労働者協同組合なのか』大月書店、1993年）という労働者協同組合への接近の論理を、具体的分析を通じ豊富にするものとして高く評価できるものである。

以上の最近の実証的な研究成果からいえることは、所有・経営・労働の三位一体の理念と実態のギャップを正確に認識することの重要性である。協同労働の現場において働いている労働者協同組

合の組合員一人ひとりにとっての直接の関心事は労働を通じて生活の糧となる所得を稼ぐことであり、賃金のための労働ということである。労働者協同組合における資本所有は、一人ひとりの組合員にとっては、出資しても、しなくてもあまり大きな意味があるものではなく、お付き合いでしている程度のものでしかない。やめるとき戻ってくる加入金程度にしか思われていないのが出発点で、現実である。それは金額的にもその程度のものでしかなく、出資からのリターンを期待するようなレベルのものではない。この点で出資額が1人当たり数百万円に達し、労働者＝資本家といえるスペインのモンドラゴンとは大きく異なっているといえよう。したがって、その運用と資本形成にも大きな関心を抱くということにはならず、労働報酬に対する関心とは大きな違いがあるといえる。

こうした現実が背景となって、労働の従属性を否定し、資本主義労働法の対象としての労働者概念の変質を迫る問題を提起しているといわれる協同労働をめぐる、労使関係を規制する労働法の分野における見解の対立が生れてくる。労働者協同組合への労働法および国際労働基準の適用に関しては、ILOの1995年の「協同組合法専門家会議」の第一報告文書「協同組合と協同組合法に対する労働法、労使関係システム及び国際労働基準の影響」⁽⁶⁶⁾が参考になる。これはILOが1966年に採択した127号勧告の見直しについて、法的側面からの検討を行なうことを目的とするもので、この会議に参加した栗本 昭によれば、そこでは「主として労働者協同組合の組合員／従業員に労働法を適用できるかどうかについて活発な議論が行なわれた。すなわち、協同組合で働く者には等しく労働法が適用されるべきという立場と生産協同組合の組合員は所有者・企業家であり適用されないという立場が対立した」⁽⁶⁷⁾と報告されている。

いま本文の関連するところをみると、次のようにいわれている。「初めは組合員／労働者たちは多かれ少なかれ同じ仕事をして同じ生産物を生産した。したがって協同組合企業は作業組織にはほとんど職階制秩序 (hierarchy) を持っていなかった。競争が激化し自動化と専門化が進むにつれて、このような労働者協同組合は分業とともにより多くの職階制的組織構造を持つことが必要になった。

組合員／労働者と協同組合企業との間の関係は散漫になり幾つかの局面で非協同組合企業と似かよいた。工業諸国におけるこうした発展は現在では幾つかの発展途上国でも経験されつつあるが労働法の見地と協同組合企業における労使関係に関わる多くの問題を生ぜしめた。」⁽⁶⁸⁾「しかしながら、労働者協同組合に労働法を適用する際には、軋轢状態が生じるかもしれない。労働者協同組合は組合員と被雇用者が一致するという原則に基づいている。自己雇用された個人としての組合員は、所有者として協同組合企業を設立するための連合協約 (an association agreement) に従わなければならない。それと同時に彼らはその協同組合で労働するのである。」⁽⁶⁹⁾

「労働者協同組合においては、主要な問題は、組合員が被雇用者の法的地位にある—したがって労働法に従わなければならないのか、それとも彼らは基本的に協同組合企業の連合協約に従わざるを得ない独立労働者なのかどうか、をめぐる生じている。この研究において考察された諸国の法的原理は、この問題に対する明確な解答を用意するものではなかった。しかしながら、法律上の手続においては通常、これらの選択肢のうちの一方か他方が採用されていた。」⁽⁷⁰⁾といわれる。そしてイスラエルのキブツとスペインのモンドラゴンの例が挙げられている。分配の一つの可能性は、組合員が彼らの業務の別なく同一の前払い賃金を受取るもので、イスラエルのキブツの例がそれに当たるといえる。もう一つの可能性は、通常の勤務評定の方法に従った前払い賃金を認めることで、スペインのモンドラゴンの例があげられている。ここでは平等主義原則は適用されていないが、実際問題として広く行き渡っている方法といわれる。

以上のような本文での事実確認をふまえて最終的に整理された総括文書「協同組合法専門家会議・追加報告」の「3. 結論」を、枝松正行は「きわめて曖昧な玉虫色の総括」⁽⁷¹⁾に終わっていると評している。そして別稿において、総括文書の可能な二つの解釈をあげ、その間の「二律背反」について詳しく論じている。すなわち、論点は組合員の権利・義務と被雇用者の権利が両立可能なものとするか、それとも重複する場合は前者に限定されるものとするかという点に由来するとし、「解

釈1」は組合員と被雇用者の二重人格が許容されないなら、組合員は「組合員としての権利・義務」の当事者としてのみ、労使交渉の席につくということになる。この場合には、「被雇用者としての権利」の労働法からの擁護は放棄しなければならないことになる。それに対して「解釈2」は、組合員には協同組合法と労働法の双方からの保護が与えられるというものである⁽⁷²⁾。

その後、この問題がどう推移したかについて、栗本は2002年1月26日に開かれた協同組合学会のシンポジウム「『協同組合の促進』に関するILO新勧告案をめぐって」の討論において、ILOのレベルではいぜん未決の状態であると述べているが、新勧告案をよく読むと次ぎのように述べられているのが注目される。すなわち、前文で「国際労働条約及び勧告（結社の自由及び団結権保護を含む）……に具体化された権利及び原則に留意し、……すべての労働者へのディーセントワークの実現がILOの第一の目的であることを強調し」、「II. 政策的枠組み及び政府の役割」のところでは、「いかなる区別もなく、あらゆる協同組合労働者のために、ILOの中核的労働基準及び『労働における基本的原則及び権利の宣言』を促進すること」（下線筆者、仮訳：ILO東京支局）が指摘されている。これは労働者協同組合における組合員労働者の権利に直接に触れたものではないが、彼らにも当然適用されるものといえよう。ILOレポートIV（1）に対するCECOP（ICA欧州地域生産サービス委員会）のコメントも、前掲「中核的労働基準」条項の後に「（被雇用、自己雇用、協同組合員）」という文言を付け加えることを提案している。それによって、労働者であるか組合員でもあるかに関わりなく、ILOの中核的労働基準が適用されるようになるというのである⁽⁷³⁾。それに対して、使用者側委員からは新勧告案は定められた目的から迷走し、労働基準を強調する方向に転換していると問題にされている。したがって、2002年6月に予定されているILO総会での第2次討議においてどう決着するか注目されることである。ともあれ、労働者協同組合については、その理念と現実との間に存在する矛盾を踏まえた上での新しい見通しの開けることが期待される。

わが国の労働法学者についてみると、大山 宏は次ぎのように述べる。「ワーカーズ・コープの理念として雇用労働者の性格から脱却がかかげられているものの、（その事例からみると）現実には資本主義的労働法のもとでの雇用労働者そのものにほかならない実態が随所に現われている」、「いわば経営と労働の一体化がもたらす宿命とでもいべき事態として、企業としての利益の追及と協同労働であるとはいえ雇用労働としての側面すなわち使用従属関係とが併存している実態がみられる。」⁽⁷⁴⁾

そこで次に日本の労協における日常の経営への参加についてみると、これも中央から派遣されてくる事務局長にお任せというのが実態で、自分達のなかから事務局長を選ぶようなときには、一体感が形成されるが、そうでない場合は自ら参加しているという意識は薄いといわれる。だが、それもせいぜい事務所レベル、現場レベルでのことで、全国的な経営問題への参加にはさらに大きな距離がある。全国の会議も先進的な経験の交流とか、中央幹部の指導を受けるという内容なのであろう。組合員が所有・経営・労働の三位一体を体現するものになりえていないという現実があり、ここに労協の抱える問題点が集中的に示されているといえる。

現場管理者といえる事務局長レベルについての意識調査として、平塚真樹、三枝麻由美ほかによる『労働者協同組合で働く青年たち』（1999年）がある。この貴重な研究によると、センター事業団の次世代を担う青年事務局員の意識に関して興味深い事実が浮かび上がってくる。

「労協は二つの異なる構成員文化を前提として成り立っているということである。その二つの文化とは、全国の事業所を統括し指導する役割を果たす本部採用の『（新卒）事務局員』と、清掃や緑化作業現場で直接労働に従事する高齢で労協意識の低い現場採用の『組合員』がもつ文化である。聞き取り調査のなかでよく聞かれた『理想』と『現実』のギャップとは、事務局員と組合員との文化的葛藤ともある種置き換えることができるのではないだろうか。」⁽⁷⁵⁾と述べられている。

事務局員にしても、入団動機は「初めから労協を志望していた人はほとんどいないということである。

ある。むしろその大半は第一希望の就職先へ行けず、他を探していたときに労協の存在を偶然知り、『ちょっと変わった存在』『何だかよくわからないところ』として興味を覚えて⁽⁷⁶⁾ 入団を決めているという。したがって、「仕事と運動の間を媒介しているのは、『新しい福祉社会の創造』というような『労協』の『大きな物語』や、『徹底民主主義』、『企業の主人公』といった『硬い言葉』というよりは、『一人ひとりが大事にされて』、『気持ちよく働く』というような、やわらかい言葉ではないか」といわれている。Iさんは「こんな働き方ではとてもじゃないですけど生活が成り立ちません⁽⁷⁷⁾」と述べ、Aさんは「(自分の地元)いつかは帰りたい⁽⁷⁸⁾」と述べている。

このことは「第一に、労協では事務局員の悩みをケアする体制が出来ていない。第二に、労働条件を改善する要求を出し、話し合っていく体制が出来ていない。第三に、仕事おこしへの専門家の派遣といったサポート制度の実現や、経営教育が出来ていない。…第四に、人を評価する基準が曖昧となっている」、「第五に、地域と関わる仕事を目指しながら、事務局員の転勤が多いという現状がある。」⁽⁷⁹⁾ という指摘と関係するものであろう。

塚本一郎の研究も以上のような流れのなかに位置づけることができるものであるが、労働者協同組合における労働組合の必要性にまで踏み込んだものとなっている。塚本は「労働者協同組合においては、所有が労働者という同一集団によって担われることからすれば、資本主義企業における所有者と労働者との間の利害対立といった図式は成り立たないように思える。しかし、『所有』と『労働』の対立が形式的には除去されたとしても、それが即、『管理』と『労働』の対立の除去を意味するわけではない。」⁽⁸⁰⁾ と述べるとともに、センター事業団について実態調査した結論として、「現時点でのセンター事業団では、依然として理事がその企業体全体の意思決定にたいして、一般組合員に比べて大きな統制力を有している。一般組合員の企業全体の経営問題にたいする関心は低く、経営問題に必要とされる意思決定能力においても理事とは大きなギャップがある。また、一般組合員には、まだ民主的統制を引き受けるだけの態度が十分に形成されていないということができ

る。」⁽⁸¹⁾ としている。また、「組織の意思決定には、主に事業拡大を集团的に達成するという『経営の発想』からの統制が強く働き、時短等、労働条件の改善という『日常の労働』からの発想や、『個人』の権利の保護という発想からの統制が弱い傾向がある。」と述べているが、問題の所在を的確に指摘しているともいえる。氏はこれを「日常の管理と民主的統制との間のジレンマ」とよび、「歴史的に労働者協同組合や労働者自主管理を志向する組織に共通する問題」⁽⁸²⁾ としているが、これは一般の企業と同じく市場を否定することができない、市場のなかで生きていくために絶えず成長を求めている労働者協同組合の避けることができない矛盾で、「日常の管理と民主的統制を調和させながら発展させていくための諸条件」⁽⁸³⁾ が実践のなかから探究される必要があるものといえよう。

こうして塚本は労働者協同組合における労働組合の役割に期待を寄せている⁽⁸⁴⁾。

労働組合問題に関していうと、労協の前身はもともと全日自労という労働組合が作った事業団であり、いわば労働組合が作った事業体ということが出来るものである。事業が一定の段階に達した1986年に組織を分離し、事業団全国連合会は労働組合から独立した形をとり、93年には名称を日本労協連とした。こうして現在、労働組合と日本労協連はそれぞれに人格をもつ別組織として活動を進めているが、その間には労働組合運動にとって事業団は必要か、また労働者協同組合にとって労働組合が必要かどうかをめぐって、労働組合サイドと日本労協連の内部で議論が行なわれてきた経過がある。だが、今日まで一定の明確な結論に到達することができないでいるように思われる⁽⁸⁵⁾。

いま労働者協同組合にける労働組合必要論の意見をみると、次のようなところに要約されよう。

- ① 民主的運営の保障として
 - ② 社会的搾取とたたかい、労働者協同組合を守るため
 - ③ 労働と経営の矛盾の調整の役割
 - ④ 労働条件の改善と働きやすい職場づくり
- 現実における必要性と役割を重視するものといえよう。

それに対して不必要論は、労働者協同組合には

資本家（経営者）はおらず、したがって組織内部に階級対立はないという原理論から、労働組合の団体交渉は労働者協同組合には馴染まない、内部にいたずらに紛糾の種を作るからというのである。必要論と不必要論の分岐の基礎には、リアリスティックなアプローチとアイデアリスティックなアプローチの分岐があるものといえる。その内容は『学習』（全日自労，no. 59，1994年春），『季刊労働者教育』（労働者教育協会会報 no. 86，1994年11月）に収録されている論文，資料からうかがうことができるが，本筋から外れた末梢的な議論が多いので紹介する必要はないであろう。だが，問題は理論的には依然として未解決のまま残っているのは，先に取り上げた若い世代の研究からも明らかといえよう⁽⁸⁶⁾。

労働者協同組合と労働組合の問題は古くして新しいものである。たとえば，過去に労働者協同組合組合員の労働運動に関して，小松善雄は次ぎのように述べている。「結合体としての労働者が価値増殖を行なう資本家でもあるという形態をとることは，そこでの労働者に組織体としての業務遂行者であると同時に，形態としては賃金労働者の規定性をもつという二面性が付与されることになり，（労働者）協同組合にあっても労働組合が必要であること，とはいえ，その労働組合の任務は，本来の労資関係=資本・賃労働の対立関係とは異なる特殊性があることを根拠づけるものとなっております。」⁽⁸⁷⁾

労働者協同組合では労働者が資本家であるという形態をとるところに「既存の制度のあらゆる欠陥の再生産」の根拠を求め，したがって労働組合の成立基盤を見出す小松説に注目する枝松正行は，木下武男とともに，これを協同組合工場の「過度形態」性の具体化に向けた一歩前進と評価しながらも，マルクスの「現実の組織」ではという指摘が重要であるとし，組織論的視点から管理者と労働者との関係を分析し，次のようにいう。「管理者たる理事会は，資本家としての組合員を代表するが労働者としての組合員までも代表するわけではない。したがって，資本家としての組合員の意思を表示する総会とともに労働者としての組合員の意思を表示する労働組合は不可欠になる。」⁽⁸⁸⁾そして労働者協同組合における組合員主権につい

て，①出資者としての組合員主権，②管理者としての組合員主権，③労働者としての組合員主権という「三重の規定」を提起し，「管理者としての組合員主権」を問うことはいかにして可能か，ということの問題としている。

こうして近年の研究動向は，労働者協同組合における管理主体の形成とそれをめぐる矛盾に焦点を当てるものとなってきているが，私はかつてこうした議論の生じる以前の89年8月，事業団全国連合会主催のトップセミナーに招かれた際の講演で，旧「社会主義」企業についての研究の結果をふまえ，自主管理企業としての労働者協同組合の労働組合問題について，次のように述べたことがある。「自主管理企業では，理論的抽象的には労働組合は不要になってくると思うのですが，現実にはやはりまだ，精神労働と肉体労働の分離，管理する者と管理される者との矛盾が存在しておりますし，管理するものが自らを選ぶという官僚制が発生する余地があるので，これをチェックする役割をはたすという意味からも，その必要性は残る」⁽⁸⁹⁾。

その後，生協，農協などの既成の協同組合とともに，労働者協同組合についての研究を進めるとともに，民医連医療機関などさまざまな非営利・協同組織の研究にも取り組み，以上の考えを再確認している。組織が大規模化し，労使関係が明確な既存の協同組合についてはいうまでもなく，いわゆる「民主経営」といわれるところについても，雇用関係が確立しており，経営層の偏向，逸脱は常に起こりうるものであり，時に経営と労働との矛盾も厳しくなることがある。一方，労働組合の側においても目先の物取りに終わらない広い視野と将来への展望をもった運動の構築が望まれている。経営にとっては労働組合の存在が大きな負担になってくることは事実であろう。しかし，労使関係の矛盾に目を瞑ることなく，協力・共同の関係を強化し，参加型の労使関係を構築することが，経営の維持発展にとっても重要であると考えている。完全な意味での自主管理なるものは，理念や到達を目指す目標ではありえても，今日の資本主義社会の現実には存在しえないものといえるからである。世界の労働者協同組合のモデルともなっているモンドラゴンの事例では，労働組合に代え

て社会委員会というものを作っているが、その役割、機能については評価が分かっている。アメリカのシャリン・カズミアの『モンドラゴンの神話』(三輪昌男訳・家の光協会、2000年)は、大規模化した労働者協同組合における労使関係の企業化についての批判的な研究の到達を示すものといえよう。

- (1) 小松善雄「アソシエーション社会主義論の成立とその限界」『立教経済学研究』第49巻第3号、1996年、26ページ。
- (2) 小松善雄「協同組合社会主義論の歴史的形成についての考察(上)」『オホーツク産業経営論集』第6巻第1号、1995年11月、11ページ。なお、氏はその後、マルクスの物質代謝論の社会経済システム論的研究において、マルクスのアソシエーション論を工業労働と農業労働とを統合したものとし、それは「労働者生産協同組合と農業生産協同組合が統合された総合生産協同組合の形態において存在するものとみなされうる。したがって主体論からいえば、この社会主義は、エコ・コープ社会主義であるということが出来る。」としている。また、『資本論』における女性労働に関する言説にふれ、「エコ・フェミ・コープ社会主義であるといっても過言でないであろう。」(「物質代謝論と都市・農村関係論(下)」『立教経済学研究』第55巻第4号、2002年3月、102ページ)としている。
- (3) 大谷禎之介「社会主義とはどのような社会か」『経済志林』第63巻第3号、1995年、133ページ。
- (4) 大谷禎之介、前稿137ページ。
- (5) 大谷禎之介、前稿138ページ。
- (6) <http://www.coop.org/CICOPA/>
- (7) 『生協総研レポート no. 32「協同組合の強みを再構築する」』2001年9月、75~76ページ。
- (8) 山田定市「労働者協同組合の現段階的性格—労働主体形成の視点とのかかわりで—」北海道大学教育学部社会教育研究室『社会教育研究』第9号1989、73ページ。
- (9) 山田定市、前稿74ページ。
- (10) 山田定市、前稿77ページ。
- (11) 山田定市、協同組合理論に関する横浜国際シンポジウム『21世紀への協同組合の革新』パネリスト発言資料、1992年10月17日~18日、75ページ。

- (12) ILOの2001年の第89回会議における関係文献になかでは、日本の労働者協同組合について Trade union labour cooperative と表現されている (Report V (1) Promotion of cooperatives, p.43.)。
- (13) 服部知治『協同組合資本論』白石書店、1989年前掲書、自序4ページ。
- (14) 服部は労働者協同組合の非営利性を理念的に問題にしてはいない。協同組合資本説から利潤の獲得を前提としている。だが、資本主義企業の営利追求とは一線を画していることは明確で、その意味では筆者の取る制限資本説と共通するといえる。なお、堀越芳昭は、服部の「特殊な社会資本」という表現から、それを自らの「社会資本説に符合」(『協同組合資本学説の研究』日本経済評論社、1989年、88ページ)するものとしているが、どうであろうか。その社会資本説については後にとりあげることになる。
- (15) 三沢厚実「交付金事業の継続で失業者の就労を」『労働運動』2001年9月号、22ページ。
- (16) 大須眞治「緊急地域雇用交付金事業の継続を」『労働運動』no. 443、2001年8月、129ページ。
- (17) 新聞『全労連』2001年10月10日付。
- (18) 三井逸友「中高年者の企業と支援政策の課題」『中小商工業研究』第69号、2001年10月、60~64ページ。
- (19) ILO ジェンダー特別アドバイザー・駐日代表の堀内光子によれば、この言葉は日本語に翻訳しにくいといいながら、あえて分かりやすく、短くいうと、「安心して働くことのできる仕事」(堀内光子「ディーセント・ワーク—今日的課題—」『生活協同組合研究』vol. 309、2001年10月、5ページ)としている。また、次のようにもいっている。「ディーセント・ワークは、働く人々と家族が健康で安全な生活を送ることができ、子供たちが学校に行き、安心して老後が送れる、仕事である。」(前稿7ページ)と。わかり易い説明といえよう。したがってそれは社会保障と密接に関係した概念といえることができるのである。

今日経済のグローバリゼーションのなかでいずれの先進国においても社会保障制度は後退しているが、日本でも例外ではない。高藤 昭は競争原理による失業者の増大、自営業者の倒産増加、所得減少、非正規・インフォーマル労働者の増大な

- ど、人々の生活の不安定化、人間の尊厳性の危殆化などをもたらしている経済のグローバリゼーションに対抗するために、ILOのディーセント・ワーク理念に代表される人間性確保の規範原理が必要であるとしている（「ILO基準と日本の社会保障制度」『大原社会問題研究所雑誌』2002年3月号参照）。
- (20) 阿部 誠「日本の雇用政策と『社会的経済』」『協同の発見』第108号、2001年6月、40ページ。
- (21) なお、労働者共済を労働者協同組合としてとらえ直すとき、広義の労働者協同組合の誕生は50年代にまでさかのぼりうるといわれる。すなわち、1954年に全大阪労働者福祉対策協議会（大阪副対協）が産婆役となって設立された「全大阪労働者生活協同組合」が労働組合の“互助共済機能”として火災共済事業を始めたのがその起点となり、組織の全国展開が進み、57年の東京労済が生協法人の認可を取得したのを突破口として各県に「労働者共済生活協同組合」の設立が本格化した。そして70年代には火災共済から生命共済へと広がるとともに、組織労働者による“労働組合共済”から未組織労働者にも目を向けた“労働者協同組合共済”へと発展していったといわれる。そして1976年には39都道府県の労済生協が実質的に損益と資産を一本化し、今日の「全労済」（全国労働者共済生活協同組合連合会）となるのである（富田順一「現代の保険動向と労働者の共済事業」西村豁通編著『現代の労働福祉』有斐閣、1980年参照）。
- (22) 中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会『わたしたちはいま労働者協同組合』1989年、11ページ。
- (23) センター事業団『物流の原則と基準』2001年5月参照。
- (24) 日本労協連第22回全国総会第1号議案『この1年間の総括と課題』10ページ。
- (25) 『第16回センター事業団総代会議案集①』15ページ。
- (26) 中川 清・宮川緑夫・吉田秀尾「福井県高齢者協同組合の活動について」日本労働者福祉研究会『労働者福祉研究』第51号、2001年6月参照。
- (27) 詳しくは塚本一郎「意思決定と民主的管理」角瀬保雄・川口清史編著『非営利・協同組織の経営』ミネルヴァ書房、1999年参照。
- (28) 河野直践「地域生協を母体にしたワーカーズ・コレクティブの活動事例」（『協同組合経営研究月報』no.574、2001年7月）。
- (29) 「ワーカーズ・コレクティブ法研究会 ニュースレター」no.5、2001年6月9日。
- (30) 前稿。
- (31) ワーカーズ・コレクティブネットワーク ジャパン編『どんな時代にも輝く主体的な働き方 ワーカーズ・コレクティブ法の実現を』同時代社、2001年参照。
- (32) 梅枝裕一「企業組合活動と労働自主編成」山田定市・鈴木敏正編著『地域づくりと自己教育活動』筑波書房、1992年、216ページ。
- (33) 鈴木一成「北海道での労働者協同組合の実践」『協同でひらく地域づくり』1996年、65ページ。
- (34) 芝田進午「『協同組合労働』の理論と展望」芝田進午編『協同組合で働くこと』労働旬報社、1987年、248～249ページ。
- (35) 芝田進午、前掲書247ページ。
- (36) 芝田進午、前掲書263ページ。
- (37) 芝田進午、前掲書248ページ。
- (38) 芝田進午、前掲書249ページ。
- (39) 芝田進午、前掲書250ページ。
- (40) 田畑 稔は「マルクス再読」の試みの中で、大月全集版『資本論』の訳者がkombiniertとassoziiertをとともに「結合的」と訳している点を問題とし、資本によって「コンバインされた」労働者たちが、危機と闘争の中で、モラル的・政治的成長をとげて、自己統治能力を展開し、たんなる「コンバインドな」労働を「アソシエイテッドな」労働へと主体的に転換していくプロセスこそ、近代共産主義運動の基本内容をなすことを強調している『マルクスとアソシエーション』（新泉社、1994年、27ページ）。
- (41) 芝田進午、前掲書251ページ。
- (42) 芝田進午『実践的唯物論への道』青木書店、2001年186～188、228～234ページ。
- (43) 芝田進午、前掲書233ページ。
- (44) 角瀬保雄「企業とは何か——企業活動のあり方を問う」労働者教育協会会報『季刊労働者教育』no.106、2001年6月参照。
- (45) 日本労協連第22回全国総会第2号議案『新3ヵ年計画』（2001年4月～2004年3月）13ページ。
- (46) 日本労協連、前掲23ページ。

- (47) 日本労協連, 前掲23ページ。
- (48) 日本労協連, 前掲24ページ。
- (49) 日本労協連, 前掲25ページ。
- (50) 丸山美貴子「労働者協同組合における労働主体形成過程」『月刊社会教育』第503号, 1997年11月, 72ページ。
- (51) 小林謙一「高齢者事業団の二つの類型」『経営志林』第55巻第2号, 1987年8月, 33ページ。
- (52) 小林謙一, 前稿36ページ。
- (53) 小林謙一, 前稿38ページ。
- (54) 小林謙一, 前稿42ページ。
- (55) 梅枝裕一「企業組合活動と労働自主編成」山田定市・鈴木敏正編著『地域づくりと自己教育活動』筑波書房, 1992年, 220ページ。
- (56) 梅枝裕一, 前稿231ページ。
- (57) 梅枝裕一, 前稿220ページ。
- (58) 丸山貴美子「労働主体の形成過程における協同労働と学習—労働者協同組合A事業所を事例に—」『北海道大学大学院教育学研究科紀要』第81号, 2000年, 87ページ。
- (59) 丸山貴美子, 前稿88ページ。
- (60) 丸山貴美子, 前稿89ページ。
- (61) 丸山貴美子, 前稿115ページ。
- (62) 丸山貴美子, 前稿114ページ。
- (63) 丸山貴美子前稿127ページ。
- (64) 丸山貴美子, 前稿160ページ。
- (65) 梅枝裕一「労働者協同組合における労働主体形成分析—釧路建設厚生企業組合を事例に—」『北海道大学教育学部紀要』第70号, 1996年参照。
- (66) 枝松正行「ILO協同組合法専門家会議報告」駒澤大学大学院『経営学研究』第21号, 1995年参照。
- (67) 栗本 昭「ILO協同組合法専門家会議=労働法と協同組合に関する国家の役割について論議」『世界の労働』日本ILO協会, 第45巻第9号, 1995年9月号, 28ページ。
- (68) 枝松正行, 前稿214ページ。
- (69) 枝松正行, 前稿218ページ。
- (70) 枝松正行, 前稿219ページ。
- (71) 枝松正行, 前稿211ページ。
- (72) 枝松は栗本が従業員としているものの原語は worker ではなく employee であること, また「労使関係」の原語は, いわゆる industrial relations ではなく, employer-employee relationships であり, 文字どおりには「雇用者-被雇用者関係」となることを確認している。したがって, 栗本氏が「組合員/従業員」と呼ぶものは, 「組合員/被雇用者」を意味することとなる(「ILO協同組合法専門家会議総括の二律背反について」駒澤大学大学院『経営研究』第23号, 1998年3月, 213ページ。
- (73) 『日本協同組合学会シンポジウム資料集』2002年1月, 52ページ。
- (74) 大山 宏「特殊な雇用就業形態の労働者」『日本労働法学会誌』81号, 1993年, 101ページ。
- (75) 平塚真樹, 三枝麻由美ほか『労働者協同組合で働く青年たち』1999年, 36ページ。
- (76) 平塚真樹, 三枝麻由美ほか, 前稿38ページ。
- (77) 平塚真樹, 三枝麻由美ほか, 前稿24ページ。
- (78) 平塚真樹, 三枝麻由美ほか, 前稿17ページ。
- (79) 平塚真樹, 三枝麻由美ほか, 前稿63ページ。
- (80) 塚本一郎「労働者協同組合の理想と現実(1)労働者協同組合における管理と労働」『ひとびと』no.78, 2000年冬, 8ページ。
- (81) 塚本一郎「労働者協同組合における統制の構造と実態」『大原社会問題研究所雑誌』no.432, 1994年11月, 45ページ。
- (82) 塚本一郎, 前稿46ページ。
- (83) 塚本一論, 前稿47ページ。
- (84) 塚本一郎, 社会政策学会第100回大会報告レジュメ「労働者協同組合における管理と労働」2000年5月27日。
- (85) 事業団活動が発展していくなか, 生みの親である全日自労のなかでは全国的に, 中央も含めて, 労働組合運動が事業団活動に取り組むことをめぐって「鋭い意見の対立」が生れていたといわれる。事業団全国連合会が設立された以降, とくに1989年の全日自労の広島大会においては「鋭い異常な対立」が生れ, 1993年には愛知高齢者事業団の団員が全日自労から脱退するということが起り, 全日自労の中央本部の指導性が問われ事態になったのである。対立のいずれの側が正しかったのかどうか, その事実経過と責任問題, 組織内部での総括など, 部外者である筆者にはよくわからないところが多く, その評価は筆者の手の届かないところといえる。ただ, その後遺症が今日まで残り, 本来連帯して運動すべきはずの労働組合と労働者

協同組合の双方に一定のひずみを残しているとみられるのは残念なことである。政府関係者にも労働者協同組合運動は分裂しているとの印象を与えるとともに、今なお関係者には過去の問題に属するといえない深刻な痛みを残しているかにみえる。

全日自労はその後の組織合同により全日自労建設農林一般労働組合（「建設一般」）となった後、1999年にはさらに全日本運輸一般労働組合、全国鉄動力車労働組合と組織合同し、全日本建設交通一般労働組合（「建交労」）という組織人員6万7千人の組合となっている。

1999年現在、全国に事業団は①高齢者事業団＝22、②中高年事業団＝44、③センター事業団、④北海道の企業組合＝30、⑤社会復帰事業団＝10、⑥その他、財団法人ソーシャルサービス協会を活用した事業団など＝3と、100強の事業団があるとされているが、日本労協連には高齢者事業団、中高年事業団のうち34の事業団が加入しているほか、センター事業団、北海道の企業組合の一部、5つの高齢者協同組合などを含め74の団体が加入しているといわれる（「事業団ではたらく」全日自労建設農林一般労働組合、5ページ）。こうして①事業団であるもの、②労働者協同組合への移行過程にあるもの、③労働者協同組合となったものに分けられるが、全国的には高齢者事業団、中高年事業団と労働者協同組合とが未分離のところが多いとみられる。したがって、事業団として出発した労働者協同組合は、事業団と労働者協同組合の呼称を使い分けているものといえる。

事業団運動は、「非営利の事業で就労要求を実現する運動」という長い歴史と伝統をもつとともに、労働組合運動の一環でもあるという原則をにかけている。それに対して日本労協連の運動は、労使の雇用関係のない「協同労働の協同組合」を目指す運動として、労働組合運動から自立し、今日「市民事業」へとそのスタンスを移動させ、企業としての発展を追求するとともに、労働組合運動とは協力共同をすすめるとしている。労働者協同組合と労働組合の関係については、1993年7月に日本労協連の労働組合問題委員会が「労働者協同組合における労働組合のあり方」という報告をまとめているが、それに対して当時の建設一般の中央委員会は1994年6月に「労協連労働組合問題委員

会報告に対する見解（案）」を出し、1996年には「建設一般事業団・労協部会代表者会議」で「労働組合と労働者協同組合（案）」（全日自労建設農林一般労働組合『建設一般 学習』no.67, 1996年）により、「2万人の高齢者の結集と300の事業団をめざす」方針が提起されている。こうして現在の事業団には、建交労の労働組合員を兼ねる古くからの事業団員とともに、労働者協同組合化した以降、事業団に新しく参加した団員で、労協の組合員ではあっても、もはや労働組合員ではないものとの混成した構成になっているものとみられる。労働者協同組合における内部矛盾の解決が、「発言」によって民主的に解決されるのではなく、裁判問題となって争われたり、組織からの「退出」という形をとったりする事例が時にみられる。労協にとっても好ましいこととはいえないであろう。

(86) いま事業団（労協）の「七つの原則」の推移をみると、労協の労働組合問題へのスタンスの変化が読み取れる。1979年の「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」の「七つの原則」では「労働組合のはたす重要な役割を認識し、組合活動を保障します。」となっていたのが、1986年の「中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会」への移行期の新「七つの原則」では、「労働組合の重要性を認め、協力・共同を進めます。」と変り、1992年の「労働者協同組合七つの原則」では、「労働組合運動や地域の運動との連帯を強めます。」と変っている。こうした変化に対して富澤賢治は「労働組合活動の保障という、いささか受動的な態度から、労働者協同組合の役割の差異を認めたいうえでの両者の協力関係の促進という積極的な態度への移行を示している。」（「労働者協同組合の基本原則」『経済研究』第40巻第2号、1989年4月、117ページ）と評価している。これは一つの見方といえるが、それだけであろうか。79年原則の意味するのは、事業団内部での労働組合活動の保障を意味していたのに対して、86年原則での「協力・共同」は外部の組織との関係を意味するニュアンスが強くなっているといえよう。そして92年原則では、地域の運動と同格の「連帯」へとトーンダウンしてきているといえないであろうか。筆者の深読みでなければ幸いである。なお、私見と異なる見地からのものであるが、有田光雄は日本労協

連の立場を「労働組合いらない」論として、ホームページ上に批判論文を発表している。その事実だけを紹介しておきたい。<http://village.infoweb.ne.jp/~fwhi8213/conscience.htm>

- (87) 小松善雄「協同組合の本質論争と現代協同組合論」協同組合労働研究会編『コープ・ワーカーズ考』労働旬報社, 1991年, 168ページ。
- (88) 枝松正行「株式会社と労働者協同組合工場」駒澤大学大学院『経営学研究』第23号, 1998年3月, 255ページ。
- (89) 角瀬保雄「自主管理・労働者協同組合の経営学」『仕事の発見』第13号, 1989年12月, 9ページ。