

労働者協同組合の基本問題(下) : 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	3
ページ	1-24
発行年	2002-10-30
URL	http://doi.org/10.15002/00016500

労働者協同組合の基本問題（下）

— 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39巻2号
- (4) 資本形成と不分割積立金問題 以下本号
- (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

(4) 資本形成と不分割積立金問題

次に、企業としての協同組合にとっての大きな問題に資本の形成がある。しかしながら、協同組合研究においては、資本形成の問題は実務上の問題として脇に置かれ、一部の研究者を除いては研究らしい研究がなされていない、弱い分野となっている。しかし、資本形成は協同組合の経営にとって欠かすことのできない重要な問題であるばかりか、労働者協同組合にとっては、日本労協連の「協同労働の協同組合」法案において特別の位置づけが与えられているという意味からも、きわめて重要な問題である。

日本労協連の「協同労働の協同組合法要綱案」は、当初の労協法案からイデオロギー的な部分がかなり削ぎ落とされ、法形式的にも整備され、簡潔なものとなった。これは積極的意義をもつものといえよう⁽¹⁾。しかし、なお問題が残されていないわけではない。その一つに資本形成に関するものがある。現段階ではいまだ大きな問題点として前面には出ておらず、一般にもほとんど意識されていないものであるが、やがて法制化が具体化する段階においては、行政府、立法府の動向、諸団体の利害ともからみ、法制化にとっての障害になりかねないように思われる。したがって、法制化問題を前進させるためにも、そうした問題の解明が必要欠くべからざるものになってくるのである。

私は、1995年に発表した「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)においてすでに一定の見解を表明しているが、以下はその内容をさらに具体的に展開したものである。

一般に協同組合における資本形成の問題がどのような状況にあるかは、次のような指摘からうかがうことができる。スウェーデンのジャカー・ニルソンは、この問題に関して次のように述べている。協同組合の「出資比率はしばしば低く、資本勘定の内訳は主に共有の内部留保金から成る。それゆえに、組合員個人に帰属する出資金は極めて少額なものである。」⁽²⁾「協同組合は、アメリカの農協では一般的である組合員個人に分割できる内部留保システムを採用すべきである。現在では多額の内部留保がなされているがそれは集合的所有であるため、資本金勘定の殆どはこの種の内容で占めており、組合員はこれを自分のものとは意識していない。すなわち、所有者が不在なのである。」⁽³⁾これは個人の持分意識を梃子に協同組合への参加意識を高めようとするものといえよう。こうして協同組合一般においては、資本形成に関してその内部留保の帰属問題が重要な一つの論点になっていることがわかるのである。

一方、労働者協同組合については、古くから問題とされてきているのが「資本の不足」であり、とりわけ内部留保の不足と関連して不分割積立金問題が重要になっている。樋口兼次によれば、労働者協同組合の現実の法形態となっている企業組合は、従事組合員（労働提供者）の所有支配型企業体であって、「組合財産は、従事、非従事を問わず組合員の共有となるが、組合員が脱退する際には当該組合員の持ち分に対する払戻し請求権が認められる。合名会社と同様に私有財産権にもとづく企業体財産の分割がおこなわれるわけである。」

とされる。また氏は、「労働者企業組合の剰余金は、協同労働による賃金の未払的性格を持っているので、年度末に剰余金の発生が予想される時にはあらかじめ賞与（賃金）で分配することが多い。」⁽⁴⁾ともいう。この点に氏は、企業それ自体の継続的維持のために企業財産の分割を拒否し、それにより侵害される私有財産権を株式の自由譲渡制によって救済するという道をたどった株式会社における所有権の社会化の過程との対照を見出ししている。この点に個人の協同経営体（パートナーシップ）が、資本主義的市場競争においては株式会社に比較してはるかに脆弱である理由がみいだされるのであり、それを補う制度として協同組合においては不分割積立金による資本形成が求められてくる理由があるとするのである。

堀越芳昭は協同組合における資本の特質に関して可変性と社会性の2点をあげている。前者には異論がないが、後者はかねてから問題とされてきているところであり、不分割積立金がその中核に据えられている意味でも重要である。この不分割積立金の問題についての私見は、すでに前稿⁽⁵⁾において明らかにしているが、これに対して小松善雄からコメントを頂き、私見の不十分なところを御教示いただいた⁽⁶⁾。感謝したい。また、小栗崇資は私見の見地をさらに理論的に展開した論考を書いている⁽⁷⁾。

私は前稿において不分割積立金は、フランスのビュシェに発する「連合主義社会主義派のイデオロギー、協同組合主義の歴史的評価にかかわる問題」⁽⁸⁾としたが、小松は、伊東勇夫によれば「日ごろオウエンは剰余金の不分割性を説いていた」⁽⁹⁾とされていること、堀越芳昭も「イギリスのオウエン主義・キング、フランスのビュシェ、ドイツのライファイゼンの三つを起源としている」⁽¹⁰⁾と述べていることを指摘し、第一インター・ジュネーブ支部の定款＝規約も「不分割準備金を採用する立場をとっている」ことを明らかにしている⁽¹¹⁾。

ロシアのエミール・ルーディックは、ビュシェについて「現代の労働者生産協同組合の原型としての自主管理的『労働者アソシエーション』の創造計画を立てた。」⁽¹²⁾としているが、わが国だけでなく、フランスにおいても研究が少ないといわ

れるこの19世紀の空想的社会主義者については、杉村和子の研究が参考になる⁽¹³⁾。

堀越が「ビュシェの社会的資本の思想は、ルイ・ブラン……の『社会工場』やイギリスのキリスト教社会主義者やライファイゼン等に大きな影響を与えたのである。ビュシェが社会的資本の主張者であるといわれるゆえんはここにあるといえよう。」⁽¹⁴⁾と述べているように、私のビュシェに収斂させた見方はそれなりの根拠がないわけではないが、不分割積立金の思想は19世紀の協同組合運動において一般的なものであったと見ることができる。

服部知治は協同組合を意味する英語のコ・オペレーションにおけるCoという言葉の吟味し、それは主としてコモンウェルス（commonwealth）とコミュニティ（community）の頭文字のCoが略字となって混在したものとしている。そして多くの西洋史学が解明しているように、この二語は「みんなの」という意味のコモン（common）からきているとし、それは「みんなの」総有する財産の意味をもつとする⁽¹⁵⁾。その歴史的背景にはオーエン以来の「共同村」思想があるものとみられ、「村落共同体とその総有財産（コモンウェルス）は、その全歴史を通じて、個人およびその私有財産よりは絶対的に優越するものである。」⁽¹⁶⁾とされるという。

だがそうであるならば、新たに次の問題が提起されよう。その後の歴史において協同組合における不分割積立金なるものが、協同組合一般のものとしてではなく、労働者協同組合に固有の原則とされるのは何故かということである。ICA大会におけるこの問題をめぐる議論の歴史と、主要国の労働者協同組合法における不分割規定の存在については堀越の研究⁽¹⁷⁾が包括的でそれに譲るとして、最近のイタリアの生協では、生協の発展のための組織内での「新しい社会契約」による利潤の組合員への個人的分配の放棄、すなわち「社会的な所有」の形成ということがいわれている⁽¹⁸⁾。つまり、不分割積立金の形成は協同組合メンバー間における合意の問題とされているようにみられる。

ところがイギリスの協同組合評議会（United Kingdom Co-operative Council, UKCC）から

提案されている1997年協同組合法案 Co-operative Bill は、不分割積立金に関して注目すべき内容を提起している。堀越芳昭の「解題」によれば、それは「イギリス協同組合運動および協同組合法制度の百数十年におよぶ枠組みを大きく変えるものであって、イギリスのみならず世界の協同組合運動および協同組合法制度に与える影響は計り知れないものがあると考えられる。また同法案は21世紀を前にして、今日のイギリスひいては世界の協同組合の進むべき方向性を示唆しているものということもできる。」⁽¹⁹⁾と高く評価されている。

同法案はその成文化にいたるまでかなり時間がかかり、難航したとみられるが、それは「共同所有」という一点をめぐって、イギリスの ICOM (産業共同所有運動) などの「共同所有」推進論と伝統的な生協運動などの消極論との間での妥協に時間を要したからとみることができるといえる。その後、この法案は97年5月6日イギリス政府(大蔵省)に提出されたが、労働党政府のもとにありながらお蔵に入ったままで、いまだ実現の日の目をみないでいる事情が問題となろう⁽²⁰⁾。

それはともかく、1997年英国協同組合法案の内容をみると、「第2部 協同組合の設立」のなかで第6条において「共同所有協同組合」(common ownership co-operative)の設立を許容する特別規定をおいているところが注目される。さらに「付則3 協同組合の定款に記載すべき規定」において、すべての協同組合について不分割積立金(indivisible reserve)をおくかどうか、おく場合、その使用の制限、およびその積立と保全にかかわる要件があげられている。さらに「共同所有協同組合」については「組合員に対してあらゆる資産の分配を禁止する規定」があげられている。つまり、一般の協同組合については、不分割積立金は任意規定として定款自治に委ねられているのであるが、「共同所有協同組合」については強行規定となっていることがわかるのである。それに対して、一般の協同組合における不分割積立金規定は、任意規定と解されている ICA の第3原則における不分割積立金規定を受け継いでいるだけのものとみられるが、堀越はこの点を英国新協同組合法案の「唯一の問題点」⁽²¹⁾として批判している。

「共同所有協同組合」の場合、「あらゆる資産

の分配」とされているので、あらゆる配当の禁止を意味しているものと思われるが、それがどのような含意を持つものかが問われる。この点について、堀越は「この分配禁止規定すなわち不分割積立金は会社法においても容認される必要がでけると想定される。」「不分割積立金規定が会社法の改正につながるとすれば、企業変革において画期的な意義をもつものといえることができるであろう。」⁽²²⁾としているが、どうであろうか。会社法の改正にまでその射程を広げることは極端に走るもので、主観的すぎるのではないであろうか。筆者はそうした展望をいただいてはいない。それは現行の株式会社制度を真っ向から否定することにつながるからである。

堀越の見解の背景には ICOM ICOP の「参加型経済に向かって」(1996)という文書がある。そこでは「この『参加』の原理を仕事と雇用の世界に当てはめるとき、その結論が民主的従業員所有となることは当然である。」として、「共同所有の制度的確立は、新協同組合法の内部と会社法の改正の双方を通じて実現されるべきである。」⁽²³⁾と述べられている。したがって、その射程は「共同所有協同組合」からさらに企業制度全般にまでわたっているものといえる。それは株式会社企業における ESOP の評価にもかかわってくるものといえるが、私は別稿「従業員所有制度の研究—その体制内補完性と経済民主性をめぐって—」(『経営志林』第35巻第2号、1998年)において、企業改革におけるそうした所有制度のもつ意義と限界について明らかにしており、堀越とは異なった展望を提起している。

ところで、日本におけるこうした社会的資本説の提唱者としては堀越のほか石見 尚をあげることができるが⁽²⁴⁾、労協法制定促進市民会議から提案されている「『協同労働の協同組合法』の要綱案」では、以下のように労働者協同組合の社会的性格から積立金の不分割性が強調されている。すなわち、「積立金については、社会的性格を有する組合の性格が明瞭に示されなければなりませんので、『事業』の規定ともども詳細に掲げてあります。」とし、「その不分割性は、わが国の協同組合法制では初出ですが、欧州の協同組合法に一般に見られるものです。」としている。いわば労

労働者協同組合に関するグローバルスタンダードというのである。

私は、協同組合の定款において共同所有の不分割積立金の形成を打ち出すことは、定款自治の問題で自由であると考えている。しかし、不分割積立金に「協同組合＝社会的資本」性をみいだす理論的見地には問題を感じている。組織内部でのその合意が難しいので、強行規定化しなければならないというのであれば、労働者協同組合の自主管理が問われることになるだろう。それは協同組合の定款自治と経営財務政策の範囲を超え、特定の思想的見地を押し付けることになるからである。協同組合資本に関する理論問題について関心のある向きは、先にあげた小栗氏の論考をひもといていただきたい。不分割積立金の「社会的資本」性の論理を補強するものとして、解散の場合、同様な非営利組織への寄贈という法規定による縛りがあげられる。しかし、協同組合が解散するのは経営破綻、倒産の場合が一般的で、その場合には、不分割積立金はもはや事実上存在しないものとなっていく。したがって、それは形式的な、非現実的な想定といえるのである。そうでない事実をご存知の方にご教示をえたいところである。

欧米の協同組合法の実際について、不分割積立金の規定はあってもその実態はどうか、法規定はどのように機能しているのであろうか。各国の法規定はともかく、その実際についての紹介、事例の研究は寡聞にしてほとんどないといえるのではなかろうか。唯一スペインのモンドラゴン協同組合の事例があるのみといえよう。労働者協同組合の失敗の大きな要因としての「資本の不足」があげられているが、それを克服したモンドラゴンの事例は注目されるが、典型的なものというよりは、例外的なものといえるのではなかろうか。モンドラゴンにおける不分割積立金の具体的な事例については、筆者の初期の協同組合研究の産物「転機に立つスペイン・モンドラゴン協同組合」（『経営志林』第29巻第2号、1992年7月）で明らかにしているが、モンドラゴンをはじめ、大規模協同組合の場合、欧米でも近年は外部資本の導入が模索されるようになってきており、そのほうが時代のトレンドになってきているともいえよう。

資本形成のために利益処分による内部留保とし

て積立金を積み立てることは、企業形態の如何にかかわらず、一般的に行われていることで、今日、株式会社においては配当による剰余金の社外流出を行わず、剰余をすべて内部留保に向ける企業もないわけではない。しかし、それは総有という旧時代の所有観に基づくものではなく、現代の証券市場の機能を媒介とした徹底した私的所有観に基づいたものなのである。利益が法人所有の資本として内部蓄積されることによって高株価が形成され、個々の株主には証券市場を媒介とした資本の動化によってその資本利得を手に入れる道が開かれているのである。

法の縛りなしに利益の内部留保、不分割積立金の形成が困難というのは、株式会社と比べた協同組合の資本形成上の限界によるもので、市場のなかでのその存続可能性は限られたものということになるだろう。そこでその必要性を示す論理として提起されているのが「社会性」である。私は労働者協同組合に「社会性」を認めないものではないが、他の協同組合にも認められうるものであり、労働者協同組合にのみ特有のものとは考えていない。他の協同組合が「共益」を主たる目的として追求するものであるのに対して、労働者協同組合は雇用の促進という「公益」を主たる目的として追求するというのがしばしば強調されるが、「私益」、「共益」と「公益」との関係が問題となるであろう。私は企業一般に社会性や「公益」を認める立場に立っており、協同組合や労働者協同組合の「社会性」や「公益性」を特別なものとは考えていない。

労働者協同組合について「社会性」を強調するその背景には、一般の協同組合とは異なるという特別な見方があるものといえよう。すなわち、労働者協同組合の場合には、一般の協同組合のように、定款自治に任せておくと、組合員が剰余金の分配を要求し、資本の蓄積が危うくなりかねないという危惧から、「共同所有」の資本という論理によってその処分に縛りをかけようとするものとみられる。日本の労働者協同組合運動においても、かねてから「出資の困難」ということが問題となっている。

いまそのモデルとされるセンター事業団の場合についてみると、1992年に組合員の全員投票で決

めた協同組合原則が今10年を経て改訂されようとしている。その中心的テーマの一つは出資に関わる問題である。その具体的状況を物語る証言があるので引用しよう。「他の多くの協同組合は組合員の数が多いということもあろうが、一口の出資額は極めて小額である。出資をすることと所有意識や参加意識はほとんど結びついていないと言っただろう。それに対して労働者協同組合の場合は少人数で事業を起こすために、一人当たりが負担する金額は相当大きなものになる。その際、『他の誰かが出せばいいじゃないか』という態度では、労働者協同組合は成立しない。だからこそ所有意識や参加意識が当たり前のこととして組合員に内包されるとも言える。この点を曖昧にすると、『出資は一口で（も）良い』という考えが蔓延していくことになってしまう。労働者協同組合においては『事業をおこし継続するために必要な資金を出資などの方法で拠出する』ことが原則であって、単に『（一口を）出資する』ことではないはずだ。」そういうことから、センター事業団の「定款・規則改定委員会」では「給料の2ヶ月相当分を出資する」ということを原則として明記し、「それをみだしていない組合員には権利の制限があってしかるべきだと思われる。経営危機の克服の努力の中で、現在70%近い組合員がこの『2ヶ月』の“条件”満たしたと聞いている。これまで事業経営上の方針として『2ヶ月』を提起してきた。この段階から、組合員の“義務”とすべき時期がきていると思われる。」⁽²⁵⁾

出資の増加の義務化による資本形成の強化が訴えられている様子がわかっていく。それはそれとして理解できないではないが、ちょっと行き過ぎと感じるのは筆者だけであろうか。労働者協同組合の組合員は労働者＝資本家として位置づけられるが、所有意識や参加意識は一朝一夕にして形成されるものではない。そこで「雇われ者」意識の克服ということが強調されるのであるが、これは意識改革だけで解決する問題ではない。問題はこれまでみてきたような組合員の実態にかかわる問題である。そこで不分割積立金による内部留保の必要性ということが登場せざるをえないことになるのである。つまり、不分割積立金は労働者協同組合の弱点を補うものとして必要とされるので

ある。

以下、具体的に「『協同労働の協同組合法』要綱案に関する市民会議提案」（2001. 6. 25）についてみると、

第一（総則）の「三. 組合基準」の1. に、協同労働の協同組合の組合要件は以下の各号とすることとするとして、その（四）と（五）に次のように述べられている。

（四）剰余金がある場合には、就労創出積立金、教育積立金、福祉目的基金、非営利共同基金（これらの積立金、基金を非営利協同基金と総称する）を積み立てることとし、これらの非営利協同基金は不分割の積立金とし、組合の解散にさいしても組合員の間で分配されず、他の協同組合等に定款の定めに従い譲渡されるものであること。

（五）剰余金を処分する場合には、まず非営利協同基金の積立を行い、剰余がある場合に労働に対する割り戻し及び組合員が承認するその他の活動に配分し、さらに剰余がある場合に出資に対する配当を行い得るものとし、その他の場合には、出資に対する配当の率は制限されうること。

以上からわかることは、配当がまったく認められていないわけではないが、各種の積立金や非営利協同基金への積み立てを先行させ、剰余の処分については剰余がある場合にのみ配当（労働および出資）に当てうるということを組合基準としていくことである。

また、「二一 積立金等」の4において、「積み立てられ、又は拠出され組合に管理される非営利協同基金は非課税とすることができるものとする。」となっている。国の課税権に関して、このようなどうにでも解釈運用できる規定というものはそもそも法規定にはなじまないものではなかろうか。さらにいうならば、一般企業についてはいうまでもなく、協同組合においても、税引き後の当期剰余金からの法定準備金に加え、任意積立金を内部留保することは、企業の自由な判断に委ねられている。課税後に残る剰余から内部留保と組合員への配当処分を行っているため、労働者協同組合についてのみこうした特別の措置を認めるということは、果たして社会的に許容されうることであ

うか。これは御都合主義的といわれまいであろうか。現実には積立金や基金の積み立てができるだけの剰余を確保しうるかどうかということが最大の問題であろうが、それは別問題とされている。

ここで生協法についてみると、法定準備金についての最低額が規定されているほか、任意の積立金については積立限度を規定せず、定款の規定によることとしている。協同組合の場合、組合員の退出による出資金の払戻しが必要になるので、その財務的基盤を強固にしようとする要請に基づくものといえる⁽²⁶⁾。

私は労働者協同組合についても、生協法と同じ規定で必要十分と考えている。特別の不分割積立金を法定しないと、剰余金の分配を組合員から要求された場合、資本形成に支障が生じるというのでは、協同組合としての自治、自律能力と存続能力が問われる。生協より労協の方が市場競争にさらされ、経営が厳しいから保護の必要があるというのは別の問題で、「社会性」なるものが不分割積立金法制化の論理として果たして合理的といえるかどうか十分吟味されなくてはならないところといえよう。

さらに「ILO『協同組合の促進』新勧告案に対する日本労働者協同組合連合会の見解と提案」（2001年6月1日）においては、次のように主張されている。「労働者協同組合および社会的協同組合においては、組合員個人に分配しない『不分割積立金』を積み立て、将来の組合員を含めた就労創出のための連帯基金としている。不分割積立金の公共的な役割に照らして、税制上の優遇、インセンティブが与えられるべきである。」⁽²⁷⁾

なお、「『協同労働の協同組合』のアイデンティティ宣言」における第2原則「剰余金配分原則」においても、次のようにいわれている。

「①事業高の一定割合を、協同組合の存続・発展のために積み立てる。

④（期末の剰余金の分配〔労働分配と出資分配〕後に）なお剰余がある場合には、これを組合員と地域の人びとのための「仕事おこし」「学習研修」「共済」の基金に配分する。」

そして「これらの積立金および基金は、働く

人びとと市民の協同労働を発展させるために使われ続ける「不分割積立金とし」とされている。

以上、みてきたところからわかるように、不分割積立金に関する論理は主観的な願望のみが際立った、社会的にも認められえないものになっているのは残念なことである。

私は、毎事業年度の剰余金の10分の1以上を出資総額の2分の1に達するまで積み立てることを要す、という生協法および中小企業等協同組合法における法定準備金の規定（第58条）を準用することを定めれば十分と考えている。さらに内部留保が必要な場合には、定款において任意積立金を積み立てる旨を規定すればよいと考えている⁽²⁸⁾。さらには配当を、個人持分のある農協の回転資本のようなものとして内部留保し、活用することも考えられる。こうして生協法や中小企業等協同組合法など既存の個別協同組合法との整合性と公平性が確保され、協同組合陣営全体からの支援も保障されることになるであろう。

以上、不分割積立金についての法律論を長々と論じてきたが、概念論としてではなく、その現実的な意義を問題とするならば、要は法制化の主たる目的を法人格の取得におくのか、組織への資本蓄積促進と税制優遇におくのかの違いといえよう。国が協同組合の育成を一般的に図ることは重要で、税制上特別の措置を講じることもイタリアなど諸外国の事例から認められうるが、それは労働者協同組合法に関する原理的な問題としてではなく、協同組合が現実果たしている社会的役割に対する政策的な措置とみなさるべきものと考えるのである。

ところで、この問題が労働者協同組合の存続にとって譲ることの出来ない原則として論理化されることの現実的な背景を理解するには、労働者協同組合の経営に立ち入ってみることが必要となる。そこで最近のセンター事業団の経営危機という具体的な矛盾のなかから、不分割積立金が必要とされざるをえない背景をみることにしよう。

野寄専務によれば、次のようにいわれている。

通常、事業を継続するには、最低でも運転資金として2ヶ月分の資金が必要です。現在、月間で6.7億円の事業高（年間80億円）ですから、6.7億

円×2ヶ月とすると、13.4億円の運転資金が必要です。本来あるべき健全経営は、この資金をすべて出資で充当できるのが理想です。そうしたことから、組合員全員が「賃金の2ヶ月分以上の出資」を実行しようと提起しているわけです。しかし、それが思うようにいかないなかで考え出されたのが、必要な資金を自ら働いてつくる「自立積立金」である。

本来なら剰余金を内部留保するということになるのであるが、もともと利の薄い労協事業の剰余金では、現在の税制の下で一般の企業と同じ税負担を課されると内部蓄積が出来ないことになる。そこで利益のうち事業高の5%にあたる額をいったん年度末手当として組合員の所得とし、うち20%を所得税を含む本人支給分として払い、後の80%を自立積立金として内部蓄積してきている。その制度の発足に当たっては、すべて不分割積立金とすることも検討されたが、退職金制度がないことから就労年数に応じた組合員一人一人の持分のある積立金としてスタートさせることになった。したがって、それは事業拡大の資金として利用する組合員からの預かり金であるから、退職後には返金しなくてはならないことになる。

ところで経営が悪化したため97年度決算では、利益が事業高の5%を下回るようになり、初めて返金額が積立金を上回る事態になった、そしてさらに経営悪化が続き、翌98年、翌々99年も自立積立金を積み立てることができなくなった。その一方、退団者への出資金の返還、自立積立金の返金の資金が必要になり、財政はトリプルパンチに見舞われ、資金ショート直前の危機的状況にまで追い込まれた。こうして99年度決算をうけた総代会では自立積立金制度のもう一つの目的である「赤字が生じた場合の取り崩し補填」をはじめて実施することになったのである。持分の25%を取り崩すことによって、決算上の赤字を最小限に抑えることにしたといわれる⁽²⁹⁾。

不分割積立金制度が存在していない現在、労働者協同組合の財政の困難を解決すべく、センター事業団の実践のなかで考え出されたのが自立積立金であるが、これは本来、理論的には剰余の内部留保としての積立金というよりも組合員からの借入金の性格を持つものである。それを運動論的見

地から自立積立金として位置づけてきていたものである。したがって、その性格の二重性から、こうしたことが起こりうる可能性は、以前から予想されていなかったわけではなかったが、経営困難のなかで現実の問題となったのである。その際の処理であるが、「預り金を取り崩し、決算上の赤字を最小限に抑える」とは何を意味しているのだろうか。それは利益の内部留保ではなく、本来、個人持分のある組合員からの預り金なので、返金しなくてはならないものの25%を免除してもらったことになる。債務の返済の免除、つまり贈与をしてもらい、利益をつくり赤字の補填に当てたということになる。

2000年度からは再び自立積立金を実施できるまでになったが、不分割積立金としての位置づけを明確にするため、今年の総代会では「2001年度から自立積立金の6割を『個人持分のない不分割積立金』として積み立て、事業資金としていくことを提案し、全組合員投票を行い、確認することになっている。個人持分のある現在の自立積立金を、2002年2月4日から9日までの期間に全組合員投票によって不分割積立金60%、個人持分のある積立金40%に改定し、財務の強化を図ろうとしているのである。税金の関係からいったんは経費として落としながらも、その預り金の6割を返済の義務のないものにするというのである。形式的には組合員から労協に贈与してもらうことなる。

以上、労働者協同組合に固有とされる不分割積立金に関する問題のみてきた。それは労働者協同組合の「社会性」という理念、理論の問題というよりも、現実の経営上の必要に発するものであることが明らかとなったといえよう。労働者協同組合における資本形成の問題が、これほどまでに不分割積立金の留保と優遇税制による蓄積促進の問題に収斂せざるをえないのは、労働者協同組合はもともとその出資資本の形成に問題をかかえているからにはほかならないからといえる。このことは所有・経営・労働の三位一体を体現するとされる労働者協同組合員も、現実においては多くは所有の面における資本家性に欠けるところがあるということの意味している。したがって、労働者協同組合の経営においては、過度なまでに不分割積立金への固執が必要になってこざるをえないのであ

る。ここで労働者協同組合にとって理念よりも現実が問題となる。労働者協同組合は所有・経営・労働の三つの側面がバランスよく三面統一体を構成しているというよりも、主要な側面はなによりも労働にあるというのが現実なのではないだろうか。

不分割積立金の内部留保の意義は実践的には優遇税制による「資本助成」に帰着するもので、私は組合員の増資により資本的基礎を強化することができるならば、そして政府に頼らず経営の自立が可能となるならば、それがもっとも望ましいことであると考えている。それによって労働者協同組合の政府への従属を避けることができるからである。しかし現実にはなかなか難しいであろう。そこで問題になるのが、不分割積立金への内部留保と非課税という税制上の優遇措置以外に選択肢がないのかということである。私は不分割積立金よりも失業対策や福祉事業に対する、事業そのものへの公的補助の道がより優れているように思われる。前者は「資本形成」の論理につながり、後者は「公共サービス拡大」の論理につながるからである⁽³⁰⁾。

なお、以上にみた労働者協同組合に内在する矛盾の解決方向については、古くは美土路達雄によって、雪印にみられるような「協同組合資本の完全化傾向」として問題にされており、そのような例は労働者生産協同組合に多いとされている⁽³¹⁾。また、国際的にも Vanek, Meade などによって主に旧ユーゴスラビアを念頭におきつつ、70年代に始められた労働者自主管理企業理論において検討の対象となった問題につながり、発展していく可能性があるものと考えられる。

松尾 匡によっていまそのさわりだけを紹介すると、労働者自主管理企業はその内在する矛盾によって、様々なルートを通じて通常の資本制経済へと転化する必然性を有しているという。そのあるべきルートの一つは、もともとその企業にいた労働者の生産の成果のうちから生産手段が蓄積された場合、後から企業に加盟する労働者はその生産手段の運用についての発言権が弱くなり、やがては階級分裂につながっていくというものである⁽³²⁾。松尾は労働者自主管理企業の世代交代モデルにゲームの理論を応用することによって、世代

間の所得格差の発生を内生的に導き出している。そのモデル分析については本稿の本筋から外れるので省略し、「労働者自主管理企業がいわゆる内部留保によって蓄積を行なう場合、その無階級的な内部構造に重大な変質がもたらされる可能性がある。」⁽³³⁾ としている点に注意を喚起しておこう。

（5）福祉事業の展開と高齢者生協

労働者協同組合は文字通り労働者一般を主体とするので、理論的には年齢には関係がないといえるが、わが国の労働者協同組合運動はその歴史的経過から戦後失業の立場に置かれた中高年労働者を主体としてきたことから、高齢者運動という性格を併せもってきた。その出自としての中高年雇用福祉事業団の活動からも、主要には高齢者の「仕事おこし」と「高齢者福祉」が中心となっている。

ところで今日、高齢者問題が社会的に重要視されているにもかかわらず、高齢者の意識・生活実態が必ずしもよくつかめていない点がある。政府は勤労者と対比して高齢者は金を持っていると盛んに強調し、それを金融商品の投資へと吐き出させようとしているが、実際のところはどうか。日本労協連による高齢者協同組合の全国連合会設立に向けて取り組まれたアンケート調査（1,542人）によると、次のような高齢協組合員とその周辺における高齢者問題の所在が浮かび上がってくる。

収入が「年金だけ」というのが51%、「年金＋仕事」をもっているというのが37.9%になっており、年金だけで生活できるというのは半数にとどまっている。生活の関心事については、「健康」が89%であるが、健康状態も「ふつう」が47.1%で、生活の困りごとでも「特にない」が50.9%で、元気な高齢者が多いことがうかがえる。だが、社会交流・社会活動となると、「まったくしない」というのが45.8%に達している。社会参加については「趣味のサークル」とか「健康・スポーツ」が多く、参加してよかったことは「友人ができた」21%、「自分の生きがい」17%などとなっている。介護保険を利用している人は12.9%で、それも

「要介護1」が34.2%、「要介護2」が30.8%となっており、利用しているサービスも通所介護が49.6%、訪問介護45.6%となっている⁽³⁴⁾。つまり、高齢協の活動の柱になっている体力に見合った就労、生きがいの発見、介護の3本の柱が高齢者の要求であるかがわかる。

ここで問題となるのが公的セクターによって組織された高齢者団体との関係である。たとえば、東京都によって設立された高齢者事業団があるが、これは一般の高齢都民に対して任意の就業機会を提供しようとするもので、シルバー人材センターといわれる。高齢社会を迎えた今日重要な役割を担うものであることは明らかであるが、労働者協同組合とはその性格が大きく異なっている。シルバー人材センターは政府による補助金をもとに、より広い範囲の高齢者を対象にした生きがいや社会貢献を目的とした全国的な巨大団体であるが、具体的には地域の自治体を単位に社団法人という形態をとって組織され、運営の主体は市町村から派遣された事務局主導になっている。所属する高齢者会員はセンターによって提供される臨時的、短期的な仕事をしているので、会員が主体になるという社団法人の趣旨から離れ、事務局と会員とが上下関係になって、会員の参加や自立意識が低いという問題が指摘されている。就業の理由としては、現実には「生活費の不足を補うため」という経済的な理由が最も高く、「健康に良い」というのがそれに次いでいる⁽³⁵⁾。

一方、全日自労の失業者労働運動を主体として出発した高齢者事業団は補助金などの公的支援も少なく、規模も小さく、団員による自主運営が特徴となっている。雇用保険による失業手当や公的年金の受給者が多く、月の就労日数もそれほど多くない。事業団で働く理由としては「家計の足しにするため」「生きがいのため」「健康のため」などがあげられており、シルバー人材センターとの共通性がうかがえるが、経済的要求が高く、定期的な仕事を確保しようとしているところが違いとしてあげられよう。

こうしたなか日本労協連は、労働者協同組合の発展形態として、「仕事おこし」一般にとどまることなく、高齢者に対する福祉事業を主要な目的とする高齢者協同組合の組織化に乗り出した。そ

の構想は1990年に生れたといわれる。「死ぬまで仲間の面倒を見合おう」という全日自労が掲げたスローガンを事業団・労働者協同組合が継承・発展させたもので、組合員が次第に高齢化し、働けなくなっても、おたがいに助け合い、豊かに生きていける仕組みが作れないかということが原点になった、労協運動の将来も視野に入れたものであった。

時あたかもわが国は世界でも例のないほど急速に高齢社会に突入していく時代と重なり合い、高齢者協同組合の構想は労協運動の枠組を越えて高齢者の就労・福祉・生きがいへの社会的要請とも合致するものとなった。構想発表後4年間の間に、「寝たきりにしない!」「元気な高齢者が、もっと元気に!」というスローガンを掲げた呼びかけにより、1995年2月に三重県で日本初めての高齢者協同組合が設立された。これをかわきりに沖縄、愛知、福岡と次々に高齢者協同組合が設立された。そして2001年秋には全国で29の都道府県において高齢者協同組合が誕生している。高齢協の組織的特徴は、第1号の三重県が95年8月に生協法人格を取得したのを皮切りに、後続のものも次々と生協法人格をとるようになっていったように生協の形態をとっているところにある。そして2001年末には29組合中、22組合が生協法人格をとるまでになっている。かうしたなか同年11月4日には17の高齢協が日本高齢者生活協同組合連合会を結成するに至っている。すでに組合員総数は約3万人となり、介護保険対応の事業高も全国で約30億円となったといわれる。

その背景としては、既存の協同組合法の枠組みには高齢協というものはなく、いわば生協法人を「借り宿」として、「購買を主とする生協」としての法人認可をえるしか事業組織としての法人格を手にする道がなかったということがある。また、介護保険制度の導入を前にした厚生省はその受け皿の創出を必要としていたという事情があり、「生協のあり方検討会」の報告などにみられるよう、既存の協同組合の事業の枠を広げることで、高齢者福祉への協同組合の進出を図ることが、時代の要請に適うものであるということで、行政当局の側からも生協法人形態の活用が求められた結果といえる。99年3月31日付けの厚生省地域福祉

課長通知で、介護保険の対象になる福祉事業は「員外利用」が可能となった⁽³⁶⁾。

購買生協の全国連合会としての日本生協連は医療生協をも包含しており、また、福祉に関係した事業としては生協の他、農協、漁協、中小企業等協同組合などがそれぞれの法律に基づき共済事業など助け合い活動をおこなっており、協同組合は福祉と深い関係を持っている。こうしたなかでわが国の生協の連合会としては日本生協連、共済生協連合会と並ぶ、いわば第3の生協連合会として日本高齢者生協連合会が設立されたことになり、そのもつ意義は大きいといえよう。だが高齢協とはどのような活動をしているのか、その実態はどのようなものか、関係者以外にはほとんど知られていないといっても過言ではないといえよう。そこで以下、単協としての高齢協の組織、事業活動、経営の内容を見ることにしたい。

高齢協は都道府県単位での組織化が進められており、単協としては広域の協同組合組織となっている。そしてその事業分野は高齢者の「仕事おこし」、「福祉」、「生きがい」の3本柱から構成されている。高齢協がその準備段階から取り組んだのは「仕事おこし」と「福祉」が結びついたヘルパー養成講座であり、介護保険の導入に合わせ35,000人の資格者を養成したといわれる。だが、就労を直接の目的にしない、「家族の介護のために」受講したというものも少なくなく、現実に「仕事おこし」と結びついている数は限られているものとみられる。また、就労の希望者に関して、協同組合であるから、まず出資金を拠出し、組合員となることが求められなくてはならない。加入に際し、「5千円を出資したら仕事が貰えるのか」という就労希望者の要求を満たすのは、現実にはなかなか困難であり、就労参加の弱さが各高齢協のかかえる大きな悩みになっている。福岡の高齢協が「ふくし生協」という呼称を前面に打ち出しているのにも、こうした背景があるものといえよう。

「介護保険事業者」の認定では法人格の取得が要件となっており、そのために生協法人が選ばれたのであるが、生協法人格は「就労」の創出という点では障害になっている。これまでの生協のモデルからいうと、協同組合からサービスの提供をうけるものが組合員となるのであり、就労組合員

の存在は念頭にはない。購買生協の従業員も組合員になっているが、これは消費者としての立場からのもので、就労者としては組合員の権利は認められていないのが現行の法制である。現行の生協法では労働者協同組合員としての高齢者の就労要求をカバーできない問題点がある。

購買生協の女性組合員がパート労働者として生協の中心的な戦力になっているように、高齢協の「元気な組合員」が有償・無償のボランティアとして働くことはあっても、それだけでは彼らの就労要求には十分に答えることができないであろうし、サービス利用組合員の需要にも応えきれないであろう。ここに労協と高齢協との提携という問題が必要になってくるのであるが、現実には高齢協もホームヘルパーの大半はパートで、それも名前を登録し、仕事を割り振ってもらい、実働分の給与を受取る「登録ヘルパー」が多数を占めている。一般に「登録ヘルパーの場合、仕事が常に入る保障はなく、登録先との関係も不明確で、身分保障はきわめて不安定なうえに、大半が自宅から直接利用者宅を訪問して、自宅に戻る『直行直帰』型をとっている。」⁽³⁷⁾ という。

高齢協の場合、営利企業の場合と異なるどのようなヘルパーの就労形態が考えられうるのであろうか。もともと高齢協は労協がイニシアティブをとって立ち上げたもので、労協が高齢協の就労部門として位置づけられており、労協の組合員が福祉労働を担うことが想定されていた。しかし、いくつかの実態調査の結果からは、理念的にイメージされているとはかなり異なった実態が浮かび上がってくる。

形成段階での大きな問題は経営問題で、塚本一郎によれば「高齢者生協は、現地点では事業的にも組織的にも未成熟である」⁽³⁸⁾ といわれているが、高齢協の立ち上げに際しても、労協からの人的、財政的支援によるところが大きく、個々の単協自体についてみると、いまだ協同組合として経営的に自立したといえるのものがどれだけあるかが問われよう。労協連やその中核としてのセンター事業団は、すでにこれまでの長年の事業活動を通じてそれなりの経営的な基盤を築き上げてきている。それと連携することなしに高齢協の発展も考えられ難いというのが多くの場合の現実であろう。

とはいえ生みの親である労協の資金的支援にも限界がある。そうしたこともあり、高齢協を支える基礎的な事業としてCC共済（コミュニティア共済）の開発にも取り組んでいるものと思われるが、基本は単協の事業による財務的自立性の確立である。東京など先進的なところがようやく財務的に自立しえるようになったばかりで、立ち上げに当たっての支援からその後の運営に至るまで、労協からの人的、財政的支援なしには成り立ちえないところがいまだ多いのが現状とみられる。

全国の高齢協のなかで最初に1995年2月に高齢協を立ち上げ、同年8月に早くも生協法人格を取得した、全国でも最も先進的な取り組みを行なったのが三重の高齢協である。これは企業組合三重中高年雇用福祉事業団の活動を基盤に設立されたもので、後続の高齢協のモデルになっている。労協組織のないところでは、その構想に賛同する市民によって設立の取り組みがなされているということであるが、直接間接の影響があるものと思われる。三重の高齢協の実態については塚本一郎の綿密な調査研究があるので、それによって紹介するとともに、全国の高齢協の代表ともみられうる兵庫、東京、福岡の高齢者生協の事例をヒアリング調査によってみることにしたい。

<三重>

1995年2月設立、同年8月に生協法人格取得、理事長・中西五州

1999年末の組合員数は1,370人で、出資金770万円が集まっている。組合員の要件は、一口5,000円の出資金と年会費1,200円である。事業活動はホームヘルプサービス、配食サービス、住関連サービス、学習・文化活動など多岐にわたっている。ヘルパーの登録者は90名、活動総時間は3,087時間で、94年の準備会時と比べると5倍になっている。2000年2月には、関連組織として「社会福祉法人三重高齢者福祉会」の認可をえて在宅福祉複合施設「協和苑」を完成、高齢者生協の事務所も同施設内に置いている。その建設資金4億円は、3億円を国・県・市からの補助、残り1億円は組合員、事業団・全日自労からの寄付、医療福祉事業団からの借入れ5,000万円で購入したという。こうして今や関連組織の社会福祉法人の方が母体組織より大きな存在となっている。

高齢協の初年度の事業収支は1,122万円の事業高で、502万円の供給剰余金を上げたが、事業経費を差し引いた事業剰余金では653万円の赤字、最終の当期剰余金も69万7,863円の赤字という厳しいものとなった。98年度現在の事業高は約6,500万円で、50万円の赤字となっている。

<兵庫>

1996年6月設立、1999年6月生協法人格取得。理事長・香川公一

伊丹市、宝塚市、尼崎市、川西市、西宮市などを主な地域とする阪神高齢者協同組合と同年10月に設立され神戸市、明石市、加古川市、播磨町などを主な地域とする兵庫高齢者協同組合が合併、1999年6月、兵庫県高齢者生協として法人格を取得している。その設立を支援、活動・事業をサポートしているのが伊丹市労働者協同組合、神戸労働者協同組合、神戸高齢者就労事業団である。

その特徴とみられるのは高齢者生協設立時の役員の多様性である。いずれの高齢協もそうであると思われるが、兵庫の場合は特にそれが強いようにみられる。理事長の香川は兵庫県高齢協の理事長であったが、弁護士でもあり、専務理事の藤田由紀雄は兵庫県高齢協専務理事で元政党本部職員、そのほか伊丹労働者協同組合理事長、企業組合神戸労協理事長・牧師、緑ヶ丘小学校区社会福祉協議会会長、尼崎医療生協元理事、年金者組合宝塚支部副支部長などのほか、書店店主、社会福祉士、ホームヘルパー、税理士など多種多様で、地域に根を下ろしている様子が伺えるものとなっている。

組合員は当初の954人から2,300名（02年3月末現在）にと2.4倍に増えている。神戸863人、宝塚622人、伊丹512人が中心である。事業高で8割を占めるヘルプ事業のサービス対象が、組織内部の組合員中心というところが他の高齢者生協と違うところといえる。ホームヘルプサービスの利用者350人、サービス提供時間7,300時間である。就労者の主力はほとんどが組合員というが、登録ヘルパー（稼働）の280人とパートの固定ヘルパー22人のほか嘱託8人、事務局など本部常勤者35人から構成されている。

事業内容は神戸労協の福祉事業を移管したヘルプ事業が主体で、1999年度の860万円（10ヶ月）から2000年度の2,572万円、そして2002年3月末

の予想で2001年度には3,541万円へと、年々大きく伸びている。そして2001年度（4月～3月）の総事業高は、関連した配食（神戸市長田区を中心）3,913万円、ヘルパー講座4,035万円、共同購入（兵庫県の農産物の産直）212万円、生活支援（阪神大震災の復興に活躍した労協建設部とタイアップした住宅改修、独自の移送サービス、業者と契約した葬祭事業など）644万円を合わせると、4.4億円に達するが、その全部が高齢者福祉関係といえる。直近の営業収支は375万円の赤字予想であるが、年間1,000万円以上の介護雇用創出、特定求職者雇用といった高齢者雇用助成金によって補填、約100万円の経常利益を上げている。

こうした4億円規模の事業に対して出資金は、組合員一人当たり一口（5,000円）か二口の出資なので、21百万円（02年3月末）と少なく、1万人規模の組合員の拡大が目指されているが、このギャップを埋め、運転資金を賄っているのが1億5千万円の外部資本形成である。すなわち、支援組織として労協組織があるが、その労働者が一口1万円の出資基金をつくり、そこからの借入という形をとっている。それに対しては、毎年定められた水準の金利を支払っており、2001年度の決算では350万円が支払われている。したがって、市中金融機関からの借入金は無い。こうした工夫は他の高齢者生協にはみられないもので、いわば市場経済の法則を活用した協同組合間連帯基金ともいえるもので、労協と高齢者生協との緊密な連携の事例といえよう。

組合員を拡大するためには、ヘルプを必要としている高齢者を対象とした福祉サービスだけでなく、元気な高齢者のための活動が必要になる。そこで人生で培ってきた知恵や経験、特技を生かした「生きがい・仲間づくり」に取り組んでいる。高齢者劇団、パソコン同好会・教室、趣味の仲間づくりやボランティアなどの活動である。やがては元気な高齢者もヘルプを必要とするようになる。

今、兵庫高齢者生協が取り組みつつあるのが、障害者の就労である。共同作業所から抜け出た「福祉工場」の立ち上げで、精神障害者が経済的に自立できるようになるのを目指しているという。すでに神戸市とも合意ができ、市の福祉計画に組み入れられているといわれる。

<東京>

1996年9月設立、99年3月に生協法人認可、理事長・大内 力

介護保険スタートの2年前の98年から地域組合員手作りのホームヘルパー養成講座に取り組み、20地域で開催、2001年12月時点でセンター事業団の事業所（9カ所）とは独立した別の存在になっている訪問介護事業所を13カ所持つまでになっている。そのほか世田谷、練馬、町田、中野など「地域センター」と呼ぶ活動単位が18カ所あり、右肩上がりの急成長をとげつつある。

組合員は2,088人、出資金一口5,000円、01年9月末現在の出資金総額1,533万円。

稼働ヘルパー270人、月間規模は利用430件。

事業高は1999年度の1億800万円から2000年度には2億9,000万円へと大きく飛躍し、当期剰余金6,841万円を上げている。その内容は訪問介護事業が65%、そのほかミニデイサービス事業、ヘルパー講座など福祉関係が全体で90%を占めている。したがって、実態は福祉生協ということになる。

現在の問題はヘルパー講座を卒業した者のうち、就労しているのが250人、組合員になったのが200人、合わせて450人とどまり、サービスの利用者も組合員以外の一般の人というところにある。そのほか葬祭関係で組合員になったのが400人という。就労部門も労協に依存しないですみ、将来的には子（高齢協）が親（労協）を上回る可能性があると思われるが、事業所があり活動している地域はともかく、広い東京全域からするならば、いまだ点的な存在で、存在感もいまだしということは否めないであろう。より多くの地域に根付いた展開が求められているところである。

<福岡>

1995年設立、1999年生協法人認可、理事長・石田静男

センター事業団のほかに地域の事業団が集まってつくっているところが東京との違いで、福岡県全域をエリアとし、主力は福岡と北九州であるが、福岡、北九州、筑豊、県南の13の事業所の連合体として出発し、日本労協連と福岡県生協連に加入している。

組合員は703人から2,725人へと増大している。

スタート時には事業団関係が主体になっていたが、いまでは一般市民が2,000人に達しているという。その結果、組合員の平均年齢も54歳ぐらいに低下してきている。「元気な高齢者が、もっと元気に」をスローガンとして立ち上げられたが、現状は高齢者の就労事業を作り出せてなく、団塊の世代の女性が主力となっている。就労より福祉へ重点がおかれ、「ふくし生協」を名乗っている。就労者215人のうち常勤者は50人、残りは登録ヘルパーで、一般の高齢者を対象にサービスを提供している。

複合協同組合を目指していたが、「この2年間の組織構築はワーカーズ主体で進められてきました。どうしてももうひとまわり地域での組合員を増やし、組合員の組織づくりをすすめる、生協の運営にも参加してもらうことが必要です。……組合員組織がないままでは生協とはいえません。生協らしさや生協の強さもつくり出せません。」⁽³⁹⁾ いわれている。若い人からは高齢者の名はいらないとの意見が出たり、スタート時のメンバーからは反対にこれでいいのかという意見もあり、建前としての就労と介護保険事業の成長の狭間にあって、生協としての組合員に対するサービスの柱になるものが出来ていないのが悩みとなっている。

2年前は本部経費のほとんどをセンター事業団に依存していたが、今では自立するようになっていく。介護保険制度のスタートと重なり月1千万円、年間1億円を越える急成長をとげ、2000年度には2.5億円の事業高となって、兵庫、東京に次いで全国第3位の規模を誇っている。だが、当期剰余金は72万円の赤字で、これも人件費を抑えての赤字ということであらから、経営状況は厳しい。事業所長でも2～3百万円位しかもらってなく、半ばボランティア的という。事業内容は東京と異なって給食事業（6～7千万円）など多角化しているとはいえ、72%が介護保険関係である。給食事業には一食400円（国50%、県と市町村各25%）の助成があるが、本部管理費を入れると赤字になるという。事業経営の難しさが示されている。人事など地域密着型で、事業所毎の独算制をとり、一時金も自分たちで決め、借金額も異なるという。したがって事業所長のオーナー意識が強く、この間、理事の一人が事業所を私物化しよう

とする事件が発生している。本部からの指導が拒否されるなど事業の急成長に本部管理機能の整備が追いつかないはずみとみられる。一人一票の総代選挙では半分が就労者、職員ばかりになるのも問題で、制限していいやら悩んでいるという。

そのほか今回（2002年2月～3月）訪問することが出来なかったものに北海道の札幌があるが、以上で代表的な高齢者生協の実態をみる事ができたといえよう。

高齢協も、その立ち上げ段階では、労協の幹部が高齢協のトップを兼ねたり、労協の若手事務局長が高齢協の専従職員を勤めたりというかたちが見られるが、高齢協が経営的にも自立し、やがて経営幹部が育ってくると、高齢協の独自の利害というものが生れてくることになろう。135ヵ所に達するという全国各地の地域福祉事業所のなかには、労協（センター事業団）直轄のものもみられるが、法人格を異にする各都道府県の高齢者生協に属するものが多く、労協が直接管理することは難しくなるであろう。高齢協自身も傘下の事業所を本部管理部が集権的に管理するよりも、分権的に管理することにならざるをえないであろう。こうして今後は労協と高齢者生協との連携のあり方が重要になる。

神奈川の高齢協では、三浦支部の中心メンバーがNPOを立ち上げて介護事業をそちらに持っていき、事業高が大きく落ち込むという事件が起こった。これは労協の立場から「私物化」として問題にされているものであるが、サービスを受ける地域住民からは支持される面があったという。労協の組織と事業の維持拡大から離れ、地域住民の福祉にとってどちらがプラスになるかという点からするならば、単純でない問題があるものといえる。介護保険の導入期をへて、やがて福祉市場への民間営利企業の本格的な参入が始まる。経営効率とともに福祉の質を高める点での競争が問われることになろう。

高齢協の立ち上げに当たってイメージされた複合協同組合の組織は、これまでの日本の協同組合にはなかったものである。イタリアでは社会的協同組合としてサービスを提供する就労組合員とサービスの受け手としての受益組合員の両者を含んだ複合型の協同組合が法制上認められている。組織

間提携という分業関係によるのでなければ、そうした複合型協同組合の形態が理想的といえよう。労協が法制化に取り組んでいる「協同労働の協同組合」ではこうしたものが想定されている。高齢協側からは「この点では厚生省と労働省が一体となったことでもあり時代の要請に応えた対応を求めたい。」⁽⁴⁰⁾といわれているところであるが、イタリアの社会的協同組合は主要には障害者や高齢者など社会的弱者に対する社会サービスの提供を目的としているので、経営の独立採算は難しく、公的セクターからの補助金に大幅に依存しているのが実態となっている。わが国の高齢協の場合には、国や地方自治体からの多少の助成はあっても、その比重はイタリアとでは大きな差があるものとなろう。

現在、労協連がすすめている『協同労働の協同組合法』が法制化された場合に、各高齢協がいかなる法人格を獲得するかはそれぞれの自主的な判断に委ねられる問題である。⁽⁴¹⁾とされている。労協に組織転換し、労協として結集するのか、生協法人にとどまり、独自の発展の道をたどるかが大きな問題となろう。三重・伊丹・愛知・東京では、当該自治体の「ゴールドプラン」の一部となる福祉施設の建設と介護業務に携わる社会福祉法人が設立されている。日本高齢協者生協連合会そのものが2002年1月に消費生協法に基づく生協法人格を有するようになったことから、生協という事業体で結集する方向を進むものとも思われる。現に高齢協のいくつかは都道府県の生協連合会に加盟しており、日本生協連の傘下に入るとともに、もう一方で日本労協連や日本高齢者生協連にも加盟しており、重複加盟という関係が生れている。ともあれ現在はまだ過度期であり、今後どのような方向に発展していくか注目される場所である。

高齢者の労働と生活の要求が今後ますます多様に展開していくことを予想する時、高齢協という組織には様々な人々が参加してくることが考えられる。その意味では労協の場合と異なって、100万人という高齢協の組織目標も理解できないではなく、そして今後、高齢協が全都道府県に広がっていくなかでは労協の組織を大きく乗り越えることが予想される。とはいえ、現状では最大のところでも千人単位の規模で、高齢協の全国連合会設

立に当たっても、29高齢協のうち参加したのは17高齢協で、他は参加を見合わせているという。その事情には労協組織の体質など様々な問題のあることも想像に難くない。現に全国連合会の設立に至る過程で大きな問題になったのは、日本労協連に加盟するという問題であった。高齢協の全国連合会が自立した存在として力をつけ、労協連と対等平等の協力関係を築いていくのか、日本労協連への組織加盟により労協としての道をたどるのか、あるいは第3の道を展望するののかは大きな問題となるであろう。

日本高齢者生協連合会自体まだ十分な単協の組織的結集をみていない現状にあることをみると、組織拡大志向からすぐに日本労協連に加盟というのは性急との感が否めない。日本労協連への加盟については、内部に時期尚早論もあり、最終的には1年間の単位組織における論議に待つことになったが、賢明な措置といえる。すでに労協連加盟の単協もあるが、それについては経過措置として従来どおりとされている。労協と高齢協との関係で大きな問題となるのは、高齢者生協の組合員の多くは事業団（労協）関係者以外の住民で、組合員数ではすでに高齢協が労協を大きく上回っているが、高齢協の現在の力量では労協連の組織的なバックアップが必要なのと、将来に向けて手を携えていくことが必要とされていることである。こうしたところから日本労協連への加盟が必要との論が出てくるのであろう。

現に日本高齢者生協連合会の年間財政1,850万円の約6割を労協連からの助成金に依存するという実態をみても明らかである。単協の大きなところとしては、事業高2億円以上の北海道、東京、兵庫、福岡の4単協があるが、一方、小さいところでは、5千万円未満のところは青森、岩手、愛知、大阪、和歌山、香川の6単協となっている。残りはその中間に属している。単協による連合会費の負担は各単協の事業高規模によって差がつけられているが、楽でないところもあろう。

ところで介護保険導入1年の経験は何を示しているであろうか。厚生白書（平成12年版）によって、2000年4月1日現在の主体別居宅サービスの指定件数をみると、社会福祉法人が37.1%でトップ、以下営利法人26.2%、社協13.5%、医療法人

11.1%。地方公共団体5.0%，民法法人・農協・生協4.4%，その他（NPO法人など）2.8%となっている。これまでの実績を持つ社会福祉法人と社協が圧倒的にシェアを占めている。協同組合は全体でも僅かに4.4%のシェアでしかないのである。こうした傾向はボランティア・セクターの長い歴史と伝統を持つイギリスでもみられるところである。イギリスでは日本より一足早く1990年代に入るとともに市場化促進の福祉制度改革（1990年コミュニティケア法）が実施され、財源としては税方式を基礎にし、自治体の役割も日本より大きく残されているが、施設ケアの部門別売上をみると、1990年現在、営利セクターが63%を占め、公共セクターが24%，ボランティア・セクターは残りの12%にとどまっている。在宅介護についても1997年現在、週あたり契約時間数で自治体直営が57%，営利セクターが38%，ボランティア・セクターが残りの僅か4.4%にとどまっているという⁽⁴²⁾。

さらに高齢者介護に対する社会的需要の増大にもかかわらず、介護保険制度のもとでの福祉労働の担い手であるヘルパーに対する介護報酬が低く押さえられていて、高齢者介護に取り組む非営利・協同組織の経営が厳しい状況にあるというのは一般的な認識となっている。「仕事がきつい割には時給が低く、一生懸命働いても生活できない」という声がよく聞かれる。「初めのうちは社会的意義や生きがいでも頑張っている、それでいつまでも続けられるものではない。やがて燃え尽きてしまう。」ということが深刻な問題となっている。

福祉労働のおかれた現状は深刻で、福祉労働に対する社会的評価の低さが大きな問題になっている。福祉労働者の多くがパート労働で、その報酬では生活できない水準のものといわれる。それでも続けているのは自らの労働に生きがいを見出しているか、家計補助的なもので甘んじているかのどちらかであろう。こうした現実とデーセント・ワークとの関連が問われざるをえない。福祉労働を社会に不可欠で、デーセントなもの足らしめるためには介護保険制度におけるヘルパーの報酬を抜本的に改善する必要がある。そのためには非営利・協同セクターと公的セクター、民間の営利企業セクターで働く福祉労働者の連帯した運動が不

可欠となることはいうまでもないが、組織的な運動の弱さが問題となる。

介護保険では、ヘルパーがおこなう訪問介護を「身体介護」、家事援助、両者の混合の「複合型」の三類型に分けられており、介護報酬単価（30分以上一時間未満）を身体介護4,020円、複合型2,780円、家事援助1,530円と設定している。家事援助の報酬が低く押さえられている実態やヘルパーの専門性と家事援助をどう評価するかが問題となっている。伊藤周平によれば、「介護保険の構造が、訪問介護の重要な要素である相談援助業務が無報酬にしているように、保険給付の対象になるサービスを直接的な身体介護にわい小化し、公費負担を抑制する意図から設計されている。介護保険料が介護報酬やサービス利用に連動しているため、単に介護報酬の引き上げを求めるだけでは問題の根本的な解決にならない」と指摘されている⁽⁴³⁾。2003年4月の介護保険制度の見直しに向けた取り組みが求められる。

こうしたなかで日本労協連、日本高齢者生協連は介護保険による居宅介護事業を主要な活動分野にしようとしているが、ただその運動の進め方をめぐっては研究者の間で評価が分かれているのも事実である。手放しで評価するものがある一方、次のような厳しい見方もみられる。

鈴木 勉は、介護保険制度は「経済構造改革」に組み込まれた「社会保障構造改革」で、「国家と資本の許容する限りでの介護の『社会化』」として、こうした認識からその導入への「対応」その改善のための「たたかい」という二面的な運動の課題が不可避となるとする。そして「労働者協同組合や高齢者協同組合の基本的スタンスはどうであろうか。」と問い、「介護保険の指定事業者になることを否定するつもりはないし、営利資本とのせめぎあいのなかで事業の確立に努力されていることに敬意を表するものではあるが、介護保険の基本設計に関わる代案（オルタナティブ）を提示しつつ、行政との緊張関係を持ちながら、地域づくりの一翼を担うことが必要であり、それがなければ協同組合は指定事業者という名の末端処理業者に墮してしまうであろう。」⁽⁴⁴⁾としている。

また相沢与一も「日本労働者協同組合連合会は、介護保険による居宅介護事業への参加を主要な活

動分野にしようとしている。それは評価できる。ただ、『介護保険』給付事業への参加をあらたな福祉社会創造の好機とみなしているようであるが、『介護保険』化は政府自らその構造改革戦略の主要な一環をなす社会保障・社会福祉構造改革の第一歩と位置付けているものであり、その本質を看過したり軽視したりしては、その戦略に飲み込まれる。」⁽⁴⁵⁾と述べている。

ともに労協運動、高齢協運動を支持しながらも、運動に含まれている問題点を鋭く突いている。「地域の再生と労働の人間化」という今日の重要な社会的課題をスローガンとして掲げながらも、ともすれば介護保険制度への移行を持ち上げすぎている感のある日本労協連は、「自主的な労働者の団結や協同などにおける労働者たち自身による労働および生活の社会化の営為でさえ、支配的な体制原理による『疎外』化の危険と浸透との厳しい葛藤を免れないことへの省察が不足している」⁽⁴⁶⁾との指摘は重要である。この点に関しては医療の分野にける先進的な民医連運動の実践が教訓的である⁽⁴⁷⁾。

日本労協連の「新しい福祉社会の創造」という命題には現実の過度の単純化がみられる。すなわち、そこでは「国家による施し」からの自立ということから「福祉国家よ、さようなら!」、 「福祉社会よ、今日は!」への傾斜がみられるが、福祉と自立との関係はそんなに単純なものではなからう。日本の福祉国家は未成熟のまま、1971年のドル危機以降、後退が生まれてきているのは事実であるが、福祉国家が崩壊してしまったわけではなく、意義がなくなったわけでもない。21世紀におけるその展望をめぐっては国の内外の学界で比較福祉国家論が熱く論じられているのである。スウェーデンのG. エスピン・アンデルセンの研究⁽⁴⁸⁾をはじめ、わが国の社会政策学会の第101回（2000年度）大会報告⁽⁴⁹⁾をみても、それは明らかである。また「新しい福祉国家」論⁽⁵⁰⁾ということも提起されている。日本労協連の運動には、高齢者生協など高齢時代に対応した積極的なものがあるとともに、国による社会保障への一面的な評価から「新しい福祉社会」論へと傾斜し、福祉国家再生への展望を水に流してしまいかねない問題点も含まれていることが指摘されねばならないであろう。

協同組合研究者にとっても、協同組合による「新しい福祉社会の創造」に対する一面的な手放しの評価ではなく、社会保障をめぐる構造的な矛盾や、事業面での困難についての客観的な分析と矛盾の打開への道の探究が求められるところである。塚本一郎は「協同組合は、『市場』と『国家』と共存しながらも、その参加的構造を通じて、市場（営利）原理や政府主導の官僚制約・硬直的サービス供給体制の下では十分充足しえない住民ニーズにこたえる可能性を有するという点で、『福祉社会』の一端を担うものといえる。当然、自治的な社会連帯を基礎とした『福祉社会』だけで社会サービスの量と質が確保されるわけではなく、『福祉国家』の枠組みは維持される必要がある。」⁽⁵¹⁾と述べているが、的確な指摘である。

（6）労働者協同組合の課題

山田定市によれば、労働者協同組合は「労働組合と協同組合の二つの性格をもった運動」⁽⁵²⁾であり、とりわけ北海道の労働者協同組合運動のきわだった特徴は、労働者協同組合が労働組合運動と密接に連帯しているところにあるという⁽⁵³⁾。

これは労働者協同組合の強みでもあれば、矛盾ともなるものといえる。理念としての労働者協同組合は、労働者によって形成された企業体で、労働者が出資し、経営に参加し、労働に従事するというところに他の企業体にはない独自性をもっている。その組合員は古くから労働者＝資本家と特徴づけられてきたが、正確には資本家・経営者・労働者というべきであろう。資本主義のもとにおいては対立した存在となる資本家、経営者と労働者の性格を一身に備えたものとなるところから、現実にはさまざまな矛盾を免れないものとなっている。そして個々の組織の事情によって資本家性が強くなったり、労働者性が強くなったりということが生れてくる。

たとえば、次のような事例が報告されている。ILOの「協同組合促進」委員会に日本からオブザーバーとして参加した日本労協連の菅野正純理事長は次のように述べている。「びっくりしたのは、海外のいくつかの労働者協同組合組織が『使用者側』に座っていたことで、最後まで違和感が

残りました。]⁽⁵⁴⁾

株式会社のような資本主義企業にかぎらず、一般の協同組合においても、労使関係の存在は自明の事実とされており、労働組合が存在している。かつて労働組合の代表であったものも、経営者になれば使用者代表の席につくことになる。労働者協同組合については、組合員は資本家・経営者・労働者の三位一体と観念されているので、理念上はそうした矛盾はありえないものとされる。だが、現実にはそれは正しくない。従業員が株式の多数を所有している ESOP にみられるよう労働者が所有に参加していても、現実には資本を多く所有するものとそうでないものとの資本家間の矛盾や、「管理するもの」と「管理されるもの」との組織内部の矛盾は存在しているのである。そして企業を代表するのは使用者側であって、労働者側ではないであろう。

事業団は自治体の公共事業を請け負ってきたという歴史をもち、失業対策としての「公共性」と「地域・住民の必要」に対するその仕事の「公共性」が旗印となっていた。労協法制定運動においても事業の「公共性」の旗印が掲げられている。だが、今日では市場での民間企業との競争関係のなかで仕事をとることが多くなってきている。ビルメン、物流などの仕事の「公共性」を主張することは難しいであろう。「公共性」の強い高齢者介護も民間企業との競争市場のなかでの仕事となっている。そうすると残るのは雇用創出ということになるが、それは民間企業についてもいえることである。「非営利」目的によって各種協同組合や NPO 法人並の「非営利性」は主張することが出来、税制上の優遇措置も獲得できよう。しかし、それ以上でもなければ、以下でもない。日本労協連は労働者協同組合の理念から「公共性」を主張しているがどうであろうか。法制化の獲得目標を最大の所にではなく、最小限のところに絞るのが賢明な策といえよう。

また、近年強調される地域への関与ということも、どこまで内発的なものが問題になる。自己のための労働がまずあって、仕事を通じて地域とのつながりを自覚するということが、地域のために仕事をするというのではない。その点で奉仕活動とは異質のものといわなくてはならない。

労働者協同組合が真に労働者自主管理企業といわれようためには、plan-do-see というマネジメント・サイクルの全局面において、労働者統制がどう実現しているかが問われる。いまその出発点ともいえる経営計画についてみると、1989年、中高年雇用福祉事業団全国連合会第11回総会において、最初の中期計画が決定された。1990年～1994年の5ヵ年中期計画である。そして「事業の多角化・複合化・総合化」が目指された。しかし、事業高1,000億円の5ヵ年中期計画の「計画倒れ」がはっきりするのに時間はそれほど必要としなかった。91年度の総事業高が39億円であるから、いかに現実離れた、空想的なものであったかということがわかって。それは机上の計画にすぎなかったことが明白となったのであるが、どこからそれが出てきたのか問題となる。その計画責任はどこにあったのか、計画の策定にどこまで組合員の参加がなされていたのかが問われてこよう。

全国連合会第10回総会記念としてまとめられた事業団10年のあゆみ『わたしたちはいま労働者協同組合』（1989年9月）をみると、中西五州理事長が発刊の言葉のなかで、「5年間に1,000億円、5万人の事業団をつくりあげ、一つの勢力を確立したいと思います。」⁽⁵⁵⁾と述べている。ここらあたりがその源とみられるが、当時は労働組合運動出身の指導者の掛け声、願望がそのまま労協全体の計画となるレベルであったのであろう。自主管理を目指す労働者協同組合の実質が問われかねないものといえよう。

こうした問題はありながらも、事業団全国連合会から日本労協連へ名称を変更した1年後の1994年には、同じく「事業高1,000億円、就労組合員5万人」の第2次中期計画（1995年～2000年3月）がかかげられた。そして2001年には第3次の中期計画が3ヵ年計画（2001年～2004年）として決定された。ここでも第1次、第2次の計画と同じものが示されているが、その計画は企業における経営計画とは異質の、正確には「事業展開のビジョン」とでもいうべきものである。それはともかく、日本労協連はその後も事業高を着実に伸ばして、2000年度の総事業高は172億3,700万円という実績を示すまでになった。10年間で4.4倍の伸びであるから、大きな評価に値しよう。

うちセンター事業団が総事業高の半分83億5,800万円を占めている。センター事業団の2001年度の基本目標としては「100億円事業高」の実現が示され、「事業本部・県を単位とした自立的分権化を可能とする基礎能力を高める」とされる。さらに2001年11月に開かれたセンター事業団の第10回全国代表者会議では、「100億円体制から200億円体制」への発展を目指そうという決意が示されたという。それはともかく、同時に永戸専務からは、「高齢協づくりなど活動資金は社会連帯基金として一人一人の組合員が毎月2,000円ずつ拠出し、経営からも同額を出すようにしてはどうか。次期の総代会で新たな提案をしたいが、当面、自主的に、みんなが月に2,000円ぐらいずつのカンパを出しはじめることに挑戦したらどうか」と呼びかけている⁽⁵⁶⁾。ここからも労協運動の牽引者としてのセンター事業団にとっていかに資金確保、資本形成が求められているかがうかがえる。

近年における日本労協連全体での事業の構成内容をみると、最大の割合を占めるのが公園・緑化関連事業が24.8%、次が清掃などのビルメン関連事業23%、生協提携事業19.2%となっている。主要3部門で67%、全体の三分の二を占めている。残りの三分の一が食農関連事業6.8%、福祉関連事業4.1%などである⁽⁵⁷⁾。

介護保険導入1年目の介護保険事業高をみると、医療生協が118生協で230億円、地域購買生協が40生協で約30億円である。しかも全体として採算が確保できるにはまだ厳しい状況にあるといわれる⁽⁵⁸⁾。それに対して労協連の福祉関連事業は全体で7億1,500万円、センター事業団で3億2,100万円である。

労協は現在、地域福祉事業所を全国で倍加するとともに、既存の事業の水準をあげ、全国200億円の事業高の達成を目指しているが、労協も企業体を志向するのであれば、事業高指標による規模拡大のみを重視するのではなく、もっと効率性、採算性指標を重視しなくてはならないであろう。さもないと売上高規模拡大のみを追求して破綻した日本株式会社と同じ轍を踏むことになる。センター事業団は95年以降、原価率の悪化という構造問題を抱え、98年度には初めての赤字決算を余儀なくされ、それが99年度にも継続した。しかし、99年

度から開始された、経営改善のとりくみによって、2000年度は黒字決算へと改善を実現している。センター事業団の「協同組合資本形成検討委員会資料5」には同事業団の14年間にわたる「事業高・原価率・剰余率の推移」と「決算処分の内訳」が示されている。それによると総事業高は右肩上がりで上昇しているが、事業剰余は横ばいで経営内容の厳しさが明らかである。その改善なくしては「生活総合産業」への展望も「絵に描いた餅」となりかねないといえよう。

「最大の要点は、センター事業団が迎えた危機というのは『経営上の危機』として表面化したのが、根本的にはセンター事業団＝『労協そのもの』の危機でありました。それは、日本における労働者協同組合の創業者としての自覚と水準をつくっていく共通の目標について十分な合意が形成できてこなかったことに根本問題があります。」⁽⁵⁹⁾と総括されているところである。そこで2001年度を「学習元年」として位置づけ、全国的学習運動に取り組むという。

地域事業団については、その加盟数は、95年の45から37に減っている。「これは後継者が作れなかったのがほとんどの原因です。」⁽⁶⁰⁾といわれているが、これも労協運動の存在意義が問われかねないものといえよう。

専門別労協といわれるものは現在15団体あり、大分の自交総連のタクシー事業や無茶々園がその代表的なものである。協同労働に加え、「生活と地域」という方向性が日本労協連への結集軸とされている。現在、労協連に参加してきている「産直グループ」や様々な事業体もこの点を基本にすえ、今後の戦略を考えていく必要があるとされるが、過去の教訓から学ぶことも忘れられてはならないはずである。以前、日本労協連と提携した自主管理企業の集まりとしての「労働者協同組合グループ」が作られたが、その後の経過をみると必ずしも順調にすすんできたとはいえない。事業団と異なり、一般の市場を対象として経営を行なわざるをえない自主管理企業にとっては、なによりも自立した経営の力が問われることになるが、その点に関しては連合会の支援に限界があったのであろう。「労協グループ」の日本労協連への集中の一方、個別企業への具体的な援助を与えること

が出来なかった結果、日本労協連への結集が弱まったり、倒産するところが出たりしている。この点について、「労協グループの総括もできずにきた」⁽⁶¹⁾といわれているところである。

高齢協の問題については具体的には先にみたところである。高齢協は、現在、奈良県を含めて28都道府県で生協法人を取得し、事業高が1億円をこえる高齢協が7地域になり、兵庫、東京では3億円を超えるに至っている。全国的には、前年と比べて事業高で2倍、組合員数で1.3倍となっている。この1年、自立に向かって大きく前進したといわれる。しかし、問題は規模が拡大しても、それが赤字の増大をもたらすだけでは経営的には問題が残る。それはまるまる労協の財政的負担となって残るからである。この点、「原価率も80%前後を維持し、前年度までの赤字基調を大幅に脱しています。この結果、高齢協の事業的安定への展望とセンター事業団の経営の改善がうみだされました。」⁽⁶²⁾といわれているところである。しかし、「まだ、事業の少ないところでは『ヘルパー養成講座』が事業収入の中心となっており、次の展開を描かなくてははいけませんし、介護・福祉事業を設立した社会福祉法人に移管したところは、高齢協の事業高自体は減少しており、介護・福祉以外の事業展開をどうするか緊急の課題になっています。また、すべての高齢協で『就労』の問題が高齢者の要求としても高齢協の自立としても決定的な意味をもっており、これをどうするか『全国組織』をつくって行く場合も最大の課題となっています。」⁽⁶³⁾といわれている。

その後、新たに「労協クラブ」なるものが組織された。これは労協の趣旨に賛同し、連携して地域に貢献する事業を推進しようとする企業、団体から構成され、現在110ほどの団体が参加しているという。労協、営利企業ともに情報交換から共同事業にいたるネットワークの形成を目指している⁽⁶⁴⁾。日本労協連では福祉事業所の立ち上げにおける提携などが考えられているようであるが、大企業が非営利のNPOに接近、環境、福祉などの分野にビジネス・チャンスを見つけようとしている最近の動きをみるにつけ、新事業の開発のためのシーズを見つけることができるかどうか、同床異夢の恐れも多分にあるものといえよう。中小企

業などとの提携もこれからの課題として重要であるが、非営利・協同セクターがそのイニシアティブを取りうるかどうか問題となろう。

バブル崩壊と「90年代長期不況」による失業の増大は、労働者協同組合の発展への有利な環境を生み出してはいるが、それは労協運動への逆風ともなる点についてどれだけ自覚的にとらえられていたのかも問題となる。長引く不況は、競争の激化、事業先の経営悪化からの契約の解消や受注単価の引下げへの圧力となり、労協の採算を苦しめることは目にみえていた。こうしたなかでの労働負荷の強化と賃金水準の低下は内部矛盾を激しくする。にもかかわらず管理水準の改善の努力がどれだけなされてきたのか、成長期の放漫経営が引き続いてきたのかが、問題となろう。生協の経営危機をめぐるのは組織内外でオープンな論議が展開され、再生のための提言が発表されたりしているが、労協の場合にはまだそこまで開かれた組織としては到達しえていないのが現状といえよう。

2001年の第22回全国総会では、労協の90年代の苦闘について次のように述べられている。「経営的な苦しさはバブル崩壊という外的要因はもちろんですが、労協とはなにか、労協のすすむ方向はなにかについての議論と取り組みの遅れがもたらしたものであります。この遅れは、出資をはじめ協同組合の基本や原則についての実践の崩れ、その基礎をなす学習の不足として多くの事業団、労協で自覚されているところです。同時に、それは、連合会の指導性をも問われるものでありました。」⁽⁶⁵⁾そこでこの1年間、「『総括と新5ヵ年計画』『新原則の検討』『協同労働の協同組合の明確化』はその遅れをとりもどす内容をもったものでした。」⁽⁶⁶⁾といわれる。こうして日本労協連は労働者協同組合の「新原則案」を定式化し、1年間の討議を経て、2002年の第23回総会において決定することとしている。

協同労働の協同組合の定義

協同労働の協同組合とは、働く人びと・市民が出資して事業をおこし、共同所有と民主的運営、協同労働を通じて、人と地域に役立つ仕事を発展させる協同組合である。

協同労働の協同組合の使命

〈人間と労働が大切にされる社会の確立〉

- ＜協同労働を通じた“よい仕事”の実現＞
 ＜働く人びと・市民が主人公になった新しい
 事業体の形成＞
 ＜すべての人びとが協同し共生する『新しい
 福祉社会』の創造＞

協同労働の協同組合の原則

1. 仕事おこしと“よい仕事”の原則
2. 「全組合員経営」と剰余金配分の原則
3. コミュニティの発展への貢献の原則
4. 人間発達の原則
5. 自立と連帯の原則
6. 非営利・協同セクター形成の原則
7. 人類的な連帯の原則

その基本は定義に示されたところに尽きているといえる。内容的には「協同労働の協同組合法案要綱」と重なっている。それぞれの個所でさらにその内容が詳しく説明的に示されているが、学習教育的な効果を意図してか、繰り返しが多く、煩わしさを免れない。

「学習教育活動計画」では、学習教育の目的として、「良き『起業家・協同経営者』になること」と起業家精神が、そして「良き『協同労働者』になること」と「良き『技能者・専門家』になること」が強調されている。

私は、労働者協同組合は市場のなかの存在であることを否定できず、理念がなければ協同組合として生きるに値しないが、経営なしには生きられないと考えているが、本稿ではその現在の到達点と課題を、思い込みを交えずに、できるかぎり客観的に分析してきた。最後に、本稿の分析内容と関連した最近の研究動向を紹介し結びとしたい。

自主管理企業の持続的発展の可能性と条件についての一般理論的な分析としては、現在、生産自主管理理論の分野で最大の専門家とされるチェコ出身のアメリカの経済学者で、コーネル大学教授のJ. ヴァネックの著『労働によって管理される市場経済の一般理論』をはじめ理論経済学の立場からの多くの研究がある。それらの概要についてはルーディックの『現代の産業民主主義』の「第3章 民主的に管理される企業にかんする現代の理論」が有益である。またわが国でも最近、松本直樹『労働者管理型企業の経済分析』（多賀出版、2000年）、春名章二『市場経済と労働者管

理企業』（多賀出版、2001年）などが公刊されている。

ルーディックの著書は、現在のところ最も包括的な、世界の労働者自主管理企業についての研究といえることができるもので、原書はロシア語文献で一般には近づき難いが、幸い邦訳されている。私は労働者協同組合についての必読文献として同書についての書評⁽⁶⁷⁾を学会誌に書いている。学会誌のため一般には知られていないが、同書の内容は私見と一致するところが多く、広く薦めたい文献である。なお、ルーディックは労働者協同組合の典型とされるモンドラゴン協同組合について、その管理システムを「完全に自主管理原則にのっとったものと規定する根拠もない。」⁽⁶⁸⁾としている。その理由として「第一に、近年その数が増大した雇用労働者は、決定採択の過程から取り残されたままである。第二に、協同組合員である労働者の管理への参加は、協同組合レベルでは総会への参加に、下のレベルでは自主管理的作業班、品質管理サークル等への参加にかぎられているが、これは、有名なミッチェルの『オリガーキーの鉄則』で公準化されているような、経済権力が高級経営者や専門家に移行する潜在的危険性をつくりだす。」⁽⁶⁹⁾としている。

労働者管理企業や協同組合などの非営利・協同セクターに対して好意的な松尾 匡も次ぎのように述べている。「これらの諸団体が簡単に腐敗、失敗してしまうことをよく承知している」。「労働者自主管理などをするとつい身内びいきに走りがちだが、そうなる閉鎖集団の原理が出てきて、手広い資本主義企業にかなわなくなったり、両倫理体系（ジェイコブスのいう「統治の倫理」と「市場の倫理」—引用者）の混合から最悪の過重労働企業が生まれたりする。むしろ、これらのセクターこそ、意識的に開放社会の倫理を追求しなければならない。」⁽⁷⁰⁾

松尾とは対照的に非営利・協同セクターに批判的な大西 広は次ぎのように述べている。「全社会のNPO化、協同セクターの先に未来社会を展望するのか、一般私企業の一般私企業としての改革のうえに未来社会を展望するのかという点において、“NPO・協同セクター主義”は非現実的であったり曖昧であったりする。つまり、全企業

をNPO化、協同セクター化するという議論は非現実的であるし、あるいは現実に存在する一般の私企業を改革するという議論に無関心である。たとえば、労働者協同組合運動は、労働者と経営者の区別をなくそうとすることによって、経営者の独自の経営責任をより一層曖昧にする傾向がある。あるいは、逆に、社会の小部分でしかないNPOや協同セクターだけに着目することによって、まわりに存在する圧倒的な資本主義システム……の問題を結局のところ無視しているようにもみえる。⁽⁷⁾

ともに重要な指摘である。

さらにその後も、哲学や経済学の分野から武田一博『市場社会から共生社会へ—自律と協同の哲学—』(青木書店, 1998年)や松尾 匡『近代の復権—マルクスの近代観から見た現代資本主義とアソシエーション—』(晃洋書房, 2001年)など注目すべき研究が出ている。だが私は、そのあまりにもオブチスミックな協同組合論や市民社会論には批判的にならざるをえない。本稿の全体がそれを明らかにしているところといえよう。企業論的分析不在という現在の協同組合研究の欠を、複眼的な視点をもつことによって、本稿がいくらかでも埋めることが出来たならば、と思う次第である。

(1) ここで労協法制定運動についてふりかえってみると、1996年4月に労働者協同組合法「第1次法案要綱」が作られ、その後96年6月に「第2次法案要綱」となり、97年6月に労働者協同組合法(第1次案)にいたっている。その後2000年5月に協同総研の作業部会から労働者協同組合法(第1次案の改訂素案)なるものが発表されている(『協同の発見』第96号参照)。そして2000年11月には「『協同労働の協同組合』法制化をめざす市民会議」が立ち上げられ、「協同労働の協同組合法(骨子)」が提示され、2001年6月に「協同労働の協同組合法」の要綱案が発表されるという経過をたどっている。今日までに6年の歳月が経過していることになるが、かなりめまぐるしい動きで、その背景と内容の変化を分析することは簡単でない。学界レベルにおいては、1998年の第18回日本協同組合学会大会自由論題において丸山茂樹が「働く人び

とのための協同組合の法律案をめぐる諸問題」としてその検討結果を報告し、その要旨が『協同組合研究』(第18巻第3号, 1998年)に発表されている。重要な問題点を指摘している。

- (2) ジャカー・ニルソン, 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』1992年10月, パネリスト発言資料, 8ページ。
- (3) 前掲15ページ。
- (4) 樋口兼次「日本における労働者生産協同組合の現状と可能性」『社会政策学会年報』第32号, 1988年, 161ページ。
- (5) 角瀬保雄「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。
- (6) 小松善雄「労働者生産協同組合の基本原則と運営原則の問題によせて」『協同の発見』第65号, 1997年9月。
- (7) 小栗崇資「非営利・協同組織の資金調達と資本形成」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。
- (8) 角瀬保雄, 前稿16ページ。
- (9) 伊東勇夫「協同組合原則の形成と発展」川野重任編『新版・協同組合事典』家の光協会, 1986年, 62ページ。
- (10) 堀越芳昭『協同組合資本学説の研究』日本経済評論社, 1989年, 73ページ。
- (11) 小松善雄, 前稿24ページ
- (12) エミール・ルーディック, 岡田 進訳『現代の産業民主主義』日本経済評論社, 2000年, 30ページ。
- (13) 以下, 杉村氏の研究「ビュッシェと革命—ビュッシェ評価の問題点—」(『西洋史学』第75号, 1967年)に基づいて, ビュッシェの人物像を紹介しておこう。彼は1796年の生まれで, 若い時イタリアのカルボナールの影響をうけ, フランスのカルボナールを創ったとされる。その後7月革命に参加し, 社会主義への傾向が芽生え, ユートピアを構想するようになったという。社会的不平等を解消するための「協同」associationにもとづく「共同体」communauteの構想である。その後, 2月革命に参加した彼は臨時政府の下でパリの副市長をつとめ, 憲法制定会議の成立と共に, 議長に選ばれ, 「一流人」の列に加わったとされる。彼は生産

協同組合論の創始者として、ドイツの Lassalle が労働者の生産協同組合とそれへの国家補助の理論の影響を受けていたことから、ゴータ綱領批判のなかで、マルクスからブルジョワ共和主義者と酷評されている。彼の労働者生産協同組合論は当時一部の労働者が実行に移したが、その失敗であったことを自ら認めているという。彼の理論の対象となった労働者は、7月革命直後のアルチザン的な労働運動の闘士で、プチ・ブルジョワ的思想の強い影響のもとにあったといわれる。

- (14) 堀越芳昭, 前掲書74~75ページ。
- (15) 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, 106~107ページ。
- (16) 服部知治, 前掲書110ページ。
- (17) 堀越芳昭, 前掲書109ページ, 同「欧米諸国の協同組合法制」『協同の発見』第89号, 1999年9月参照。
- (18) 「イタリア生協連第10回総会議案書」生協総合研究所『生協総研レポート no. 33 ヨーロッパ生協の構造改革と未来開発』2001年12月, 41ページ。
- (19) 堀越芳昭「解題」『英国協同組合法の提案と法案』協同総合研究所, 1998年, 2ページ。
- (20) 同法案作成に貢献したチャーリー・カッテルからの2001年11月25日付の協同総研のEメールによれば, このほどICOMは生協中央会(Co-operative Union)に吸収合併されることになり, 12月1日より事実上存在しなくなったという。合併完了までの間, 生協中央会内部の準自治部門として運営され, 生協中央会はThe Co-operative Union incorporating ICOM—the Federation of Worker Co-operativesと改称されるという。法案の今後にも影響を及ぼすことになるであろう。
- (21) 堀越芳昭, 前掲書8ページ。
- (22) 堀越芳昭, 前掲書5ページ。
- (23) 堀越芳昭, 前掲書176ページ。
- (24) 石見 尚『協同組合論の系譜』家の光協会, 1968年, 236ページ, 堀越芳昭, 前掲書89ページ。
- (25) 坂林哲雄「研究所便り」『協同の発見』第105号, 2001年3月, 76ページ。
- (26) いま生協について具体的に剰余金の処分と法定準備金の積立限度額の間をみると, 生協法では「組合は, 定款に定める額に達するまでは, 毎

事業年度の剰余金の10分の1以上を準備金として積み立てなければならない。」(第15条第1項), 「前項の定款で定める準備金の額は, 出資総額の2分の1を下ってはならない。」(同条第2項)と規定されている。すなわち, 生協法においては, 法定準備金の積立限度については, 積み立てなければならない法定準備金の最低額のみを定めているが, そのほかには教育事業繰越金として「〔組合事業に関する知識の向上〕の事業の費用に充てるため, 毎事業年度の剰余金の20分の1以上を翌事業年度に繰り越さなければならない。」(法第51条第4項)と規定されているだけである。これは具体的には次期繰越剰余金に含まれることになる。

模範定款例においても, 法定準備金の額を出資総額の2分の1ということは, 法第51条第2項の規定による最低限度の額とすることであるから, さらにこれを「出資総額に相当する額」というように増額することは差し支えない(第63条(注)), と積立限度額の増額改正の例が示されている。最低限度以上は定款自治の問題とされているのである。

次に, 組合員への剰余金処分の問題についてみると, 生協法では「損失をてん補し, 前条(51条)に定める金額を控除した後でなければ剰余金を割り戻してはならない。」(法第52条第1項)とされ, その具体的な規定は「定款の定めるところにより, 組合員の組合事業の利用分量又は払い込んだ出資額に必ず外, これをしてはならない。」(法同条第2項)とされ, ここでも定款に委ねられている。なお, 出資割戻しについては, 「年1割を超えてはならない」(法同条第4項)と規制されている。

この生協法の規定を受け, 模範定款例では「毎事業年度の剰余金について, 欠損金をてん補し, 第63条第1項の規定による法定準備金として積み立てる金額及び前条第1項の規定による教育事業繰越金として繰り越す金額を控除した後になお剰余があるときは, その剰余を組合員の組合事業の利用分量又は払い込んだ出資額に応じて組合員に割り戻すことができる。」(第65条)旨規定されている。生協法の規定は, 繰越欠損金がある場合や法定準備金及び教育事業繰越金を控除しないで割戻しを行うことを禁止するもので, 割戻しに関する一般的な規定として商法の配当可能利益と同様

な趣旨に立ち、生協法に関する「剰余金」は「貸借対照表における資本合計から出資金、法定準備金及び次期繰越剰余金に含まれる教育事業繰越金を控除した残額」と解釈されるが、模範定款例の規定では、利用分量割戻し及び出資割戻しの財源を当期剰余金から法定準備金等の積立額を控除した額とされているので、定款の規定に制約されることになる（日本公認会計士協会・非営利法人委員会研究報告第7号「消費生活協同組合における剰余金の処分について」2001年5月14日、『JICPAジャーナル』2001年7月、162ページ）。

なお、利用分量割戻しの性格については、通常、期中の組合員への供給高の値引きあるいは取引価格の修正として処理すべき額を決算前に値引き等をするのではなく、決算後の当期の剰余金が発生しているのを確認して、その範囲内で割戻しとして値引き等を行う仕組みであり、そのため利用分量割戻しは当期の剰余金の範囲内に限られると考えられており、実務上は当期の剰余金のうち組合員との取引等からなる剰余金が利用分量割戻しの対象額とされる。

法人税法では、利用分量割戻しの特有な性格を考慮し、協同組合等の行う利用分量割戻しを、形式は剰余金処分であるが、実質的には組合員との取引価格の修正であるとして、所得の金額の計算上、損金の額に算入するものとしており（法人税法第61条）、基本通達において、「事業分量に必ず分配は、その剰余金が協同組合等と組合員その他の構成員との取引及びその取引を基礎として行われた取引により生じた剰余金からなる部分の分配に限るのであるから、固定資産等の処分等による剰余金、自営事業を営む協同組合等の当該自営事業から生じた剰余金のように組合員その他の構成員との取引に基づかない取引による剰余金の分配は、これに該当しないことに留意する。」（基本通達14-2-1）としている。したがって、具体的には事業別に損益計算を行うこととし、損金算入が認められる割戻しの範囲を定款に定めた範囲よりもさらに制限しているのである（前稿、163ページ）。

(27) 菅野正純「ILO『協同組合の促進』新勧告案に対する日本労働者協同組合連合会の見解と提案」『協同の発見』第108号、2001年6月、21ページ。

(28) 中小企業庁組織課編著『改定中小企業等協同組合法の解説』ぎょうせい、1995年、285ページ。

(29) 『労協新聞』2001年12月15日付。なおILOの研究では、「労働者協同組合には資本元本を増大させるために組合員月収の1%を内部留保する制度を開発しているものが多い。」というが、「しかしながら、労働法のもとで労働者賃金の1%を控除することが可能かどうか、とくにその賃金が法定最低賃金に等しい場合、問題が生じる。」（『建設一般 学習』no.67、1996年、19ページ）といわれる。

(30) 労働者協同組合法案の内容に対する批判的で非常に厳しいコメントが、1998年の早い時期にアメリカの協同組合運動家チャールス・A・グラスによって寄せられており、坂林哲雄によって協同総研のメーリングリストで紹介されている。
<http://iw.nifty.ne.jp/iw/nifty/mail/51XAYF4!html>。私はその内容に全面的に賛成するものではないが、貴重なものといえよう。

(31) 美土路達雄『選集第1巻協同組合論』筑波書房、1994年、67ページ。

(32) 松尾 匡「労働者自主管理企業における所得格差の発生」『久留米大学産業経済研究』第37巻第2号、1996年9月、43ページ。

(33) 松尾 匡、前稿、54ページ。

(34) 日本高齢協連会「高齢者の意識・生活状態調査アンケート」2001年11月3日。

(35) 小林謙一「高齢者事業団の二つの類型」『経済志林』第55巻第2号、1987年9月、阿部誠「高齢者雇用問題と社会政策」社会政策学会編『高齢社会と社会政策』ミネルヴァ書房、1999年、朴基勲「日本の高齢者雇用・就業政策に関する一考察」建交労『「事業団・高齢者部会」資料集』2001年5月参照。

(36) 協同組合法上の問題について検討を加えたものに松崎 良「協同組合・ボランティア団体の法律制度」角瀬保雄・川口清史編著『非営利・協同組織の経営』がある。

(37) 伊藤周平「介護保険の現実と高齢者運動の課題」介護保険に怒る福岡県一揆の会ほか『平成一揆』2002年、38ページ。

(38) 塚本一郎「福祉国家の変容と高齢者生協—三重県高齢者生活協同組合の事例に即して（上）（下）」

【佐賀大学経済論集】第33巻第1号，2000年5月，
第33巻第5・6号，2001年3月，上，24ページ。

- (39) 福岡高齢者生協「2001年度の活動方針」
- (40) 「日本高齢者生活協同組合連合会設立総会議案」2001年11月3日，5ページ。
- (41) 前掲5ページ。
- (42) 塚本一郎「NPOと政府とのパートナーシップ」企業経済研究会報告，2001年11月17日，資料参照。
- (43) 『しんぶん赤旗』2001年11月9日付。
- (44) 鈴木勉『ノーマライゼーションの理論と政策』萌文社，1999年，187ページ。
- (45) 相澤与一「書評：富澤賢治『社会経済セクターの分析』」一橋大学経済研究所『経済研究』第51巻第3号，2000年7月，282ページ。
- (46) 相澤与一，前稿282ページ。
- (47) 角瀬保雄『非営利・協同と民主的医療機関』同時代社，2000年，参照。
- (48) G. エスピン・アンデルセン，岡沢憲美・宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界』ミネルヴァ書房，2001年，参照。
- (49) 社会政策学会『「福祉国家」の射程』，ミネルヴァ書房，2001年参照。
- (50) 『講座現代日本4 日本社会の対抗と構想』大月書店，1997年，参照。
- (51) 塚本一郎「介護サービス分野のワーカーズ・コープの日英比較」【佐賀大学経済論集】第33巻第2号，2000年7月，77ページ。
- (52) 北海道建設企業共同組合連合会『北海道における雇用・失業問題と労働者協同組合』1989年，18ページ。
- (53) 前掲30ページ。
- (54) 『日本労協新聞』2001年7月15日付。
- (55) 中西五州「発刊にあたって」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—事業団10年のあゆみ』1989年9月。
- (56) 『日本労協新聞』2001年11月15日付。
- (57) 「21世紀を拓く仕事おこし新時代—日本労働者協同組合連合会事業案内」
- (58) 日本生協連『生協運動』no.593，2001年8月，51ページ。
- (59) 日本労働者協同組合連合会『第22回定期総会議案』2001年5月20日～21日，10ページ。
- (60) 前掲議案10ページ。
- (61) 前掲議案11ページ。
- (62) 前掲議案7ページ。
- (63) 前掲議案8ページ。
- (64) 『日本労協新聞』2001年7月25日付。
- (65) 前掲議案7ページ。
- (66) 前掲議案7ページ。
- (67) 角瀬保雄「書評 エミール・ルーディック著，岡田進訳『現代の産業民主主義』」【比較経営学会誌】第25号，2001年2月。
- (68) ルーディック著，岡田進訳『現代の産業民主主義』日本経済評論社，2000年，109ページ。
- (69) ルーディック前掲訳書，109ページ。
- (70) 松尾匡「自由主義的再編への抵抗の本質」碓井敏正・大西広編『ポスト戦後体制への政治経済学』大月書店，2001年，215ページ。
- (71) 大西広「“NPO主義”の問題点と方向性」碓井敏正・大西広編『ポスト戦後体制への政治経済学』大月書店，2001年，229ページ。

（本稿は2001年度法政大学特別研究助成金による研究成果である。）