

＜研究動向＞

労働者協同組合運動の問題提起

内山 哲 朗 (工学院大学)

1 はじめに

以下の小文では、下山房雄氏の論文「労働組合の産業政策闘争の意義——交通労働組合の交通政策闘争のために——」(『賃金と社会保障』No1065、1991年9月上旬号)における労働者協同組合に関連する論点を紹介しつつ、今後の議論のために簡単ながらコメントを試みることにしたい。

2 労働者協同組合運動の意義

下山論文では、労働者協同組合運動の「現実と可能性に相応しい評価を与え」ることによって、現代の危機的状況からの離脱のための「一つの分野として」労働者協同組合の果たす「重要な役割」が確認されている。すなわち、労働者協同組合は「労働者権力の獲得」のプロセスにおける「上からの経済民主主義」と「産業レベルでの労働組合運動」による「下からの経済民主主義」の「二者と平行して、人類社会を資本主義よりもより高度な協同社会システムに転換させるだろう」と述べている(33頁)。

そして、労働者協同組合運動を含む「協同」の運動が意味するところのものを、つぎのとおり四点指摘している。①「協同」の運動は、労働・経営のあり方を自分あるいは自分たちが「主人公」として決定する「自主管理的主体確立を展望」する。②その際、「『主人公』の自立の立場」は「他人への『連帯』をきちんと踏まえた」ものであり、「自立と連帯」あるいは下山氏の表現によれば「自主プラス他主つまり民主」である。すなわち、「商品社会では、生産物は売ればよく、廃棄は捨てられればよいのであるが、売れたり捨てたりした後で、他人にどういふ影響を与えるかに意を用いるような社会連帯指向的主体であることを要求するのが『協同』の運動である」。③「協同」の運動は、「労働者生産協同組合を重視し、また種々

の協同組合が連ねるネットワークを重視する社会運動として展開されている」。④労働者協同組合は、「資本主義的会社企業が雇おうとせず、国家も就労事業の提供を拒否しているような、高齢者、障害者、被解雇者などに、単なる収入獲得手段を越えた人間発達と社会連帯の理念を自覚する労働の機会を提供する組織となっている」(33-34頁)。

3 労働者協同組合運動への二つの批判

同時に、労働者協同組合運動への批判も二点提起している。第一は、中高年雇用福祉事業団による労働者協同組合運動を素材として指摘されている、労働者協同組合内における「労働組合」の位置づけの問題に關してである。端的にいえば、労働者協同組合内における労働組合は「団交権・争議権を持った自立組織して連帯できるのか」との批判、換言すれば、「『協同組合』が大きくなればなるほど、協同労働の指導者と現場労働者とのへだたりが生まれ、権限の無い者が独自に団結し交渉しようとするのはやはり自然法則であろう。生産協同組合といえども、その法則を積極的に活かして組織内民主主義を貫くといった曲折が必要ではないか」という批判である(35頁)。

第二の批判点は、「『協同組合』がどこまで外延的に拡大できるのかの見当はつけるべきではなからうか」という点に關してのものである。ここでの下山氏の基本認識は「『無産の労働者』が資金を持ち寄る経営体に参入できる業種は、有機的構成が低く最低資本規模の小さい業種であろう。資金や技術についての、自治体・中央政府・大学などからの支援体制の構築は可能であるが、それでも限界がある」(同)という点にある。

これを交通産業に即していえば、「タクシーや小口託送便などではかなり可能であるが鉄道、航空、海運といった部門ではまず考えられない。これらの部門の経営組織は、資本主義のもとでは国

営・公営か、会社経営のどちらかである。……国
公営あるいは民営（会社）の場合、その経営の支
配者は『協同・連帯』の精神で事業組織を動かそ
うとしているわけではない。そこに、その部門の
労働組合の出番があ」（35-36頁）るというわけ
である。

4 労働者協同組合の組織性格と可能性

以上のような批判は、労働者協同組合運動に対
してこれまでも投げかけられた共通の論点であっ
たといえる。簡単ながら私見を述べてみよう。

(1) まず最初に、下山論文が「組織内民主主義
を貫く」というとき、「団交権・争議権」=「労働
組合」という図式でなければ「組織内民主主義」
はありえないと固定的に捉えてはいないか、とい
う点である。だがしかし、この図式が組織の性格
にかかわりなく妥当するとはいえないのである。

「団交権・争議権」とは雇用関係のもとでの図式
であって、みずから《労働・管理・所有》を統一
することによって成り立つ労働者協同組合という
組織性格からすれば、それが「なじまない」とさ
れるのは論理的には必然である。資本制企業一般
の組織性格にもとづいてこそ成り立つ「団交権・
争議権」を労働者協同組合においても求めるとす
れば、みずから《労働・管理・所有》を体現しよ
うとする労働者協同組合である必要はまったくな
いであろう。

とはいえ、このことは、労働者協同組合と名乗
りさえすれば、それで組織内民主主義が実現され
るなどということの意味しないのは当然である。
組織内民主主義が民主主義を標榜する組織である
かぎりいかなる組織においても不可欠の要件であ
るとするならば、その組織性格にふさわしい組織
内民主主義の実質化への努力が必要とされるであ
ろう。わが国における中高年雇用福祉事業団がみ
ずからを労働者協同組合と規定し、みずから労働
し管理し所有するという経営・労働体としての労働
者協同組合組織にふさわしい民主主義のありよう
を〈徹底民主主義〉として模索しているのは一
つの例である。そこでは、「協同労働の指導者と

現場労働者」とを固定的に区分して、「現場労働者」
を「権限の無い者」（35頁）とみることを根底的
に乗り越えようと試みている点にこそ注意が必要
である。

(2) つぎに、労働者協同組合の外延的可能性に
ついていえば、外延的可能性を拓いていくために
必要とされる条件が何であるのか、その条件を創
り出すにあたってどのような戦略が必要であるの
か等々長期的視野のもとでの広範な検討のなかで
構想されるべきものだといわなければならない。

ところで、下山論文では、労働者協同組合は「経
済組織としてはあくまで部分でしかない」と断定
的に述べたうえで、労働者協同組合が発信する
「『協同・連帯』の理想は普遍」だとも述べてい
る（36頁）。そして、労働者協同組合の及ばない
部門にこそ労働組合の「出番」があると強調して
いる。注目すべきは、「出番」を担う労働組合像
が「『雇われ者根性』とか『手段主義の労働者』
と言われるメンタリティー（心性）」（同）から出
発しつつも「日常労働の改革で可能なものは、実
施に移していくという労働文化」（37頁）をもち「労働
者自身は指示命令のままに動き……労働をそれ
自体として目的としない手段主義的労働者文化の
ままでよいのか」（38頁）とみずから問い直すよ
うな労働組合として描かれている点である。すな
わら、「労働における他者への役立ちを心性とし
て備えた労働者集団」（同）である。そうである
ならば、労働改革の行き着く先は企業改革という
ことになるであろう。この段階で最終的に問題と
なるのは〈社会的所有〉の問題である。これは、
〈株式会社の協同組合化〉という文脈でさらに検
討されるべき課題である（この点について、角瀬
保雄「社会主義の危機と科学的経営学の課題」『経
済志林』第28巻第2号、1991年7月を参照）。

こうしてみると、労働者協同組合の外延的可能
性は長期的視野のもとでの議論に委ねられるべき
であらうし、そのような検討の中でこそ、労働者協
同組合の発信する「普遍」としての「『協同・連帯』
の理念」を経済組織として「普遍」化する道も拓
かれてくると思われるのである。