

協同組合労働の豊かな可能性を現実に転化する労働組合の任務

佐藤 陵一

(建交労中央執行委員長)

はじめに

「協同出資・協同経営で働く協同組合法案」(「協同組合法」)が議員立法により準備されています。この法律は、「組合員が協同で出資し、経営し、又就労する団体に法人格を付与すること等により、働く意思のある者による就労の機会の自発的な創出を促進するとともに、地域社会の活性化に寄与し、もって働く意思のある者がその有する能力を有効に発揮できる社会の実現に資すること」(総則)に目的があります。

建交労は現在、中・高齢者求職者及び失業者の雇用機会を確保するために、労働組合自らが「事業体」の設立をはかり、雇用の「受け皿」として機能させながら、未組織労働者の組織化を進めています。「事業体」は総じて「事業団」と呼ばれていますが、その法人格は多様¹です。なお、労働組合と「事業体」の関係は「表裏一体」「車の両輪」と理解されていますが、兼職などその「区別と関連」の規定付けには議論が残されています。

小論は、「協同組合法」の現実化にともない、あらためて協同組合における労働組合の必然性を確認し、「事業団」の今後を展望しながら、建交労における「事業団」の職場組織の活性化を意図するものです。そのために資本主義における協同組合労働の本質、協同組合における労働組合の必然性とその“たたかい”について論点整理を試みています。なお、論旨は「人間性と人格の理論」「協同組合で働くこと」(芝田進午)に依拠し、その他²から学んでいます。

1. 協同組合労働は「協同組合」論のもっとも重要なキーワード

協同組合労働を担っているのは、協同組合で生活をささえている労働者すなわち協同組合労働者です。それでは協同組合労働とはどのような労働なのか、です。

(1) 本来、人間労働と人間社会は協同的です。マルクスは「奴隷労働や農奴労働と同じように、賃労働は、一時的な、劣った形式にすぎず、よろこんではたらく手、いそいそとした精神、よろこばしい心をもってその勤労にいそむ協同労働のまえに消滅すべき運命にある」³としています。

¹ 「財団ソーシャルサービス協会」「NPO 東京高齢者就労福祉事業団」「特定非営利活動法人豊の国雇用・福祉事業団」「企業組合青森県中高年雇用福祉事業団」「ろうきょう島根事業団」等々。

² 「非営利組織と民主的経営論」(有田光雄)、「ソ連とはどういう社会だったか」(聴ナミ弘)

³ 「国際労働者協会成立宣言」(1886年)

(2) 協同組合労働は、賃労働の対立概念です。賃労働にとって代わる自由で自主的な人間的な労働です。同時に、資本主義のもとでは賃労働の形態が避けられません。それは協同組合労働者の労働力の価値が、①労働市場に規定され、②労働条件も社会全体の労使の力関係、階級闘争に規定されるからです。この点は、労働市場を労働者の立場から規制し、労使の力関係を変え、階級闘争の主体となる労働組合の原点として確認しておきます。

(3) 協同組合労働は地域社会の公的な共同業務、公的労働につながる共同体的労働です。

「協同組合法」は「地域社会の活性化に寄与する」ことをその目的の一つに謳っています。一方、公務・公共サービスの民営化・民間開放が進み、そのあり方をめぐり、「官制ワーキングプワ」が社会問題化し、「公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保」⁴が求められています。

(4) 協同組合は市民社会と自立した個人の成立を前提として、資本主義社会の貧困・疎外⁵を克服するために、自立した個人が自覚的に形成する「組合」(Union 芝田)ないし「連合」(Association、同)です。

(5) 協同組合は協同組合民主主義の原則にもとづきます。

(6) 協同組合は「資本の経済」に対抗する「労働の経済」です。すなわち、「資本の経済」は需要・供給の法則に盲目的支に支配されています。他方、「労働の経済」は社会的洞察・予見による社会的生産の管理です。協同組合は「資本の経済」に包摂(包み込む)され、それとたえず闘争せざるを得ない経済組織です。闘争し続けなければ「資本の経済」のあらゆる欠陥を再生産せざるを得ません。ここでは、協同組合に組織される労働組合の根源的な歴史的任務を認識しておきます。

2. 協同組合における搾取⁶の「止揚」⁷について

(1) 協同組合労働は労働の権利と経済民主主義を実現する労働です。その限りで経済的・政治的専制的主義とたたかい、政治的民主主義を要求し、志向しないわけにはいかない労働です。

⁴ 公共サービス基本法第11条

⁵ 「うとんじよ、よそよそしくすること」(広辞苑)「(ヘーゲル)「自分がつくりだしたものが自分から独立し、自分に対し、自分を否定するものとなり、その結果、自分本来の姿をうしなうこと」(社会科学総合辞典を参照)

⁶ 「生産手段の所有者が他人の労働を不払いで取得すること」(社会科学総合辞典)

⁷ 「廃棄」「高めること」「保存すること」(広辞苑)ヘーゲルの弁証法における用語。ドイツ語の原語では、「一方では廃棄する・否定する。他方では保存する・高める」の二様の意味を表明する(社会科学総合辞典を参照)

建交労は経済闘争と結んで政治闘争を重視しています。それは法制度、法規制が労働者の

の
状態改善の基本にあるからですが、協同組合は「政治的中立」を要求されています。したがって政治闘争において労働組合が担う役割は重要です。

(2)「労働の転換」「総合技術教育」「教育と生産的労働」の結合の諸概念は、労働運動にとっても、協同組合運動にとっても不可欠の課題である(芝田、筆者は未整理)としています。

(3)協同組合労働は資本主義のもとでは賃労働の形態が避けられません。資本主義のもとでは疎外から免れないし、それと闘争せざるを得ません。したがって協同組合と「剰余価値」「搾取」の関係について理論的整理が重要となります。すなわち、協同組合労働は賃労働で行われますが、自主的な雇用組織(芝田)としての協同組合においては、原理的に剰余価値法則により搾取され、不払い労働があるとはいえません。協同組合労働者は、自らの労働力を協同組合と交換し、剰余労働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す。ここには搾取という人間関係は存在しないことになります。

この点で「マルクスの見解」(有田光雄氏の「資本論」による要旨)は次の点です。

- ① 協同組合工場(労働者協同組合—佐藤)は、資本主義の中にあって資本主義を突破していく新しい生産方式である。ただし「大海の中の鳥」である。
- ② 協同組合工場には搾取関係はない。「資本と労働の対立」は止揚されている。
- ③ 協同組合工場では「結合労働者」(労働者たち自身が資本家である—佐藤)が資本家になりかわって自分自身と生産手段を結合する。

なお、協同組合の収益＝「利潤」は協同組合労働者の剰余労働の成果です。注意すべきことは協同組合労働における「剰余価値」の生産がイコール搾取の結果であると短絡するのは貧困なドグマであることです。「協同組合にも搾取がある」という認識は協同組合労働をめざしている事業団運動においては正しくないばかりか有害です。

3. 協同組合労働と「労働組合の必然性」について

芝田進午氏は「労働組合の必然性」を考える上で重要な指摘⁸を行っています。ここでは小論の意図との関係でのみ紹介します。

- ① 「協同組合運動における組織原則」—「協同組合のうちに資本主義の法則が浸透する。結果、協同組合民主主義をゆがめる傾向がはたらく。協同組合にとっては、自らのうちへの資本主義と官僚主義の論理の浸透を克服するため、点検活動・批判と自己批判、教育活動を組織することは死活の意義を持つ。この点で「事業団 7 つの原則」が注目⁹さ

⁸ 「協同組合で働くこと」(芝田進午)の「協同組合労働と現代民主主義」の7項目

⁹ 「事業団 7 つの原則の第 4」—「労働組合の重要性を認め、協力・共同を進めます」と規定(1986. 5)

れる。原則をスローガンとして強調することはやさしいが、実践し、「組合員を主人公とする」ことである。

- ② 協同組合労働運動の重要な役割」－協同組合の民主的発展を保障する決定的条件の一つは、協同組合労働者の労働運動をどう発展させるかという課題である。
- ③ 「労働組合運動と『協同組合労働運動』の交流・連帯」－わが国で行われている協同組合労働は、現実には、協同組合民主主義の未成熟により多くの疎外を免れていない。
- ④ 「民主主義の徹底的な実現をめざして」－協同組合運動と協同組合労働運動にとっての緊急に必要な課題は核戦争を阻止し、核兵器を廃絶させること。生命・生存・生活のための闘争とそのための政治闘争、国家権力との闘争を積極的・全面的に推進することにある。協同組合民主主義は、それだけでは孤立して存在しえない。ここでは、指摘の②、協同組合労働運動が「協同組合の民主的発展を保障する決定的条件の一つ」とされていることに留意し、以下、準備されている「協同組合法」の内容を検討します。

4. 「協同組合法」のもとでの「事業団」の今後について

(1) 多様な法人格を有する建交労が立ち上げてきた「事業体」を「事業団」と総称していることは前述しました。これら「事業団」が協同組合法のもとでどのような可能性を持つのか、さらには「協同出資・協同経営で働く協同組合」になることによりどう変化を「強いられる」ことになるのか、検討の中心です。

「事業団」は「協同して事業を行い、もって組合員の雇用確保と経済的地位の向上をはかる」（企業組合青森中高年雇用福祉事業団）、「就労を望む中・高齢者に対し…社会参加と高齢者雇用の増進に寄与する」（NPO 東京高齢者就労事業団）など、その目的においては「協同組合法」の目的と同質です。むしろ「協同組合法」が存在しないことにより、企業組合や NPO 等を「活用」せざる得なかったといえます。こうした経緯から「協同で出資し、経営し、又就労する団体に法人格を付与」するという「協同組合法」に対し、筆者個人はその成立を歓迎します。

(2) 同時に準備されている「協同組合法」の「組合員」すなわち協同組合労働者への「扱い」に関し、重大な疑義を感じています。それは条文で示すと「第三 組合員」の「十一 労働関係法令の適用に関する特例等」と関連する「第五 管理」の「2 就労規定（仮称）」です。

法令上、「協同組合」には労働法が適用されない構図になっています。すなわち、集団的労使関係を規定する労働組合法は適用除外であり、個別労使関係においては「公序良俗」に反しないために労働者保護法を「選別」して適用するとしています。また、セーフティネットとしての雇用保険、労災保険は適用するとしています。「協同組合」の剰余金は「事業分量」に応じて組合員へ「分配」されるのであり、それは賃金ではなく「従事した業務

に対する報酬」です。したがって最低賃金法の適用も合理性がないとしています。総じて「協同組合法」上は、「協同組合」の「組合員」は労働法が想定する労働者ではありません。労働条件にかかわる「就労規定」もこうした延長線上に規定されることが想定されます。

(3) 協同組合労働者に対し、階級闘争の歴史的な成果である労働者保護規定をあえて「選別適用」という合理性が問わなければなりません。それは推認するに「協同組合法」が「組合員」に対し、労働法の適用を排する根拠は、「協同組合」と協同組合労働者との間には「使用従属」関係が存在せず、賃金・労働条件を規定する搾取がないことです。協同組合労働者は自らが経営の主体であり、その経営に「要求すること」は自己矛盾であり、その必要性が生じないばかりか、仮に「トラブル」が起きても「協同組合自治の範囲で解決すべき」（佐藤）との強い意思にあるからだと思います。

(4) 知られているように建交労は「非正規労働者」の呼称が一般化する以前から「不安定雇用労働者」の権利を守ることを重視してきました。「一人一車」のダンプ労働者の労働者性の認定、シルバー人材センターの高齢者に対する労働法の適用、公務を除外する「保育パートへ」へのパート労働法の適用、「請負」と称する業務委託契約の労働者性の擁護等々であり、これらはすぐれて今日的課題でもあります。

建交労の立場は、仮に法が労働者保護の適用を認めず、適用除外であっても、それが労働者にとって現実に理不尽な仕打ちであり、社会正義に反する時は、その改善・改革を求め、世論に提起し、たたかうことにありました。

(5) 結論に入る前に、現実を直視しておきます。

① 協同組合労働者の多くは低賃金の「ワーキングプワ」の状態にあります。「協同組合法」はこの現実をどう打開し、「組合員」に対する未来を約束しようとしているのかですが、それは既存のシステムを前提に「組合員」が「協同組合」の剰余のために「一生懸命働く」だけではないはずです。例えば「安ければよい」とする入札制度の改革はいまや「協同組合」にとっても切実な課題であるはずです。

② 前述の芝田進午氏の指摘—「わが国で行われている協同組合労働は、現実には、協同組合民主主義の未成熟により多くの疎外を免れていない」ことの受け止めです。「協同で出資し、経営し、又就労する」との理念が「経営の側」によって資本主義的に専断されるならば、「協同組合」は打撃を受け、時として「死滅」します。「私物化」などは世上決して珍しくありません。

なお、同質の問題ですが、「協同組合」において管理とそこに生まれる「矛盾」は避けることができません。重要なのはこの「矛盾」が非敵対的なものであることです。したがってその解決はかつて構想された「協同組合」内部の「苦情処理委員会」の次元ではなく、労働組合の「職場交渉権」的な機能によって解決されることが重要だと考えま

す。

まとめ

資本主義的企業とは異なる「協同組合」の優位性の根源は「協同組合の目的」と「協同組合労働者の目的」が基本的に一致していることにあります。もっとも「協同組合」の可能性は理想的なものであり、それを現実に転化させるのは階級闘争です。協同組合労働者の“たたかい”が「協同組合」の存在とその発展を保障するのです。労働者にとって”たたかい”という力の行使は労働組合を組織することにより許されている¹⁰のが社会的合意です。労働法はそのために存在するのです。

同時にこのように考えると「協同組合」で活動する労働組合は「企業内組合」の狭い視野から脱却し、「協同組合」に即していれば、「雇われ者根性」を克服して”成長“することが求められます。「協同組合」において労働組合が「使用従属」関係に拘泥するならば労働組合は逆に「協同組合」の発展を阻害し、対立物に転化する危険すらあると考えます。

協同組合労働者の労働条件の前進および管理とそこに必然的に生まれる「矛盾」の解決は、まさに協同組合労働者の団結すなわち労働組合の意思と「協同組合理事会」との間で非対立的な「団体交渉」に委ねるべきです。「有給休暇」を例にとると「適用除外」ではなく、それは法的にも取得しなければなりません。同時に「協同組合」の経営状態によっては「組合員」は何日も無償労働を行い、「協同組合」を守り抜かなければなりません。労働組合はこうした視点の議論を組織しなければならないのです。こうした意味で「協同組合」が労働法の保障する権利について「この部分は適用する。しない」などと議論し、ましてや法律で規定するのは無用です。

「協同組合」においては無条件に労働組合が存在する重要性が認められ、「理事会」は労働組合との「協力・共同」のイニシアチブを発揮することが必要です。「協同組合法」の成立を機に協同組合を志向する人たちの「内なる労働組合否定」を克服し、労働組合といえは「使用従属」しか考えられない呪縛から解放たれたることが求められます。なお、この点は労働組合についてもいえます。

小論の結論は協同組合労働の豊かな可能性を実現するためには「協同組合法」の条文から「十一 労働関係法令の適用に関する特例等」と「2 就労規定（仮称）」の削除が求められるというものです。

協同組合労働者に対する「法規定」を問題にするならば、むしろ協同組合労働者を主人公とし、劣悪な労働条件を向上させることを展望しうる「新しい公共」のあり方と国家としての「協同組合」に対する積極的な位置づけ、公的に育成・援助をはかるための規定が

¹⁰ 「勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」（憲法第 28 条）

重要ではないでしょうか。

関係者の積極的な議論に期待するところです。

以 上

(2010. 3. 24)