

協同労働と雇用社会 —— 労働機会創出への選択的回路

内山 哲朗

目 次

1 労働研究と協同労働：問題の設定	2
2 社会制度と制度的社会関係	2
3 雇用社会と<労働力をもって生きる人々>	4
4 協同労働と雇用労働との共通基盤	7
5 協同労働という選択的回路	10
6 協同労働と雇用労働との接続媒辞	14
7 <誇りある労働>と社会的経済	19
8 制度的社会関係と世間関係との融解：実態分析への準備	20

<キーワード>

雇用社会：社会制度：制度的社会関係：労働力をもって生きる人々：他者
 雇用：雇用労働：労使関係：協同型自己雇用：協同労働：労働協同関係：
 協同労働協同組合：ディーセントワーク：誇りある労働：生活保障政策：
 社会的経済：社会的企業：日本社会の二重構造：世間関係：見えざる膜

編集後記	27
------	----

1 労働研究と協同労働：問題の設定

本稿は、社会政策・社会運動の研究領域において、「日本社会における制度的存在としての労働とそれをめぐる制度的社会関係」をテーマとする実態研究への原理的な視角を最終的に得るための中間的な試論である。ここでの中心的な問題関心は、日本においても漸くにして社会制度としての法的な創設が現実的に展望されるようになった「協同労働」とそれをめぐる制度的社会関係に関する諸論点にある¹。この新しい労働制度としての協同労働が法制化されるとなれば、日本社会における労働研究においても雇用労働と並んで協同労働が正当に包含されなければならないだろう²。言い換えれば、新しい分野としての協同労働研究を「日本社会を対象とする労働研究」に組み込むためには、協同労働制度の導入を見通して、これまで一般的な労働形態とされてきた「(他者に)雇用(される)労働」との関連をふまえながら雇用社会の中での協同労働の原理的な位置づけを試みたくえて、さらに日本社会の「特性」とのかかわりを問うことが必要である。

そこで以下では、①雇用社会をめぐる現下の状況へも目を配りながら、②協同労働と雇用労働との共通基盤を探り、③協同労働という新しい労働形態(労働のかたち)、すなわち、労働機会創出のための選択的回路としての協同労働の原理的性格規定をふまえて、④協同労働と雇用労働の双方を包含しながら労働と社会保障の連続性に立脚した生活保障政策の基盤上で、労働機会の総体的な創出・維持のための協同労働と雇用労働との接続という論点を<誇りある労働>論という視点から検討する。そして最後に、⑤日本社会を対象として労働をめぐる社会制度および制度的社会関係の動向を把握する際に不可欠だと考えられるにもかかわらず、これまでほとんど等閑視されてきた「見えざる膜」としての世間関係という論点にふれることにしたい。

2 社会制度と制度的社会関係

本稿での考察に先立って、議論の前提とすべき若干の点を確認しておこう。第1に「社会」というものを基本的にどう把握して臨むか、という点である。というのは、私たちが日常的に何とはなしに口にする「社会」を明快に把握しようとなると決して容易いことではないとはい

¹ 「協同労働」法制化運動の進展状況について、「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議編 [2007]、法政大学大原社会問題研究所編 [2008] [2009] を参照。近年の日本における協同労働への関心の広がりを示すものとして、たとえば、日本農業新聞 [2007] [2008]、日本経済新聞 [2009a] を参照。

² ここで「正当に」とあえて断りを入れるのは、日本社会における現時点での協同労働が仮に量的に「取るに足らない」存在だとしても、新しい労働の法形態として、さらに労働機会の選択的創出政策として認知することの意味がきわめて重要だと考えるからにほかならない。

え³、行論に必要なかぎり「社会」把握に関する一定の言明は避けて通るわけにもいかないからである。すでに別稿において⁴、「社会」「経済」「政治」が未分化で三位一体となっている全体としての社会>から、「社会セクター」「経済セクター」「政治セクター」という3つのサブセクターの分化にもとづく近代社会の基本構成への変化をふまえて、それをサードセクター論の視角から再構成して社会的混合システムとして描いた(図1)。そこに示される「全体としての社会」は、いわば「人々の暮らし空間の総体」を表すものであり、「器としての社会」である。すなわち、ここで確認すべきは、社会とはまずは「器としての社会」であり「器の中での人々の暮らし」である。そして、社会の住人である人々の暮らしのありようは器のありように依存するという点である。

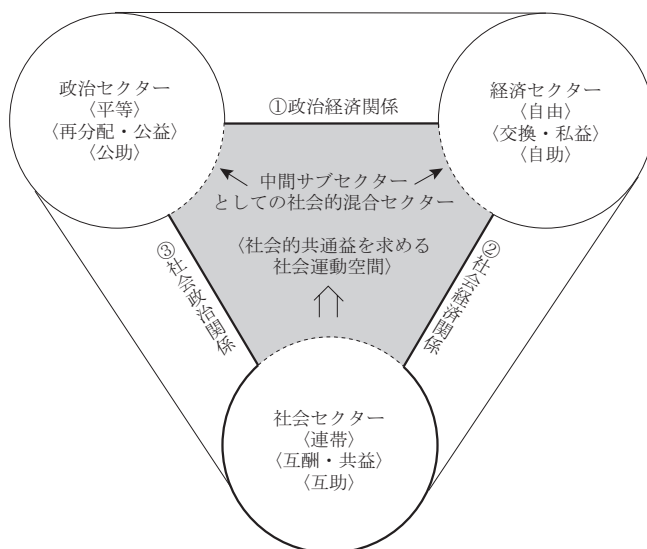


図1 社会的混合システム(全体としての社会)

(出所) 内山 [2008] 20頁。

第2に確認しておくべきは、「器としての社会」「器の中での人々の暮らし」の成り立ちにおいて、歴史的に生起する社会制度とその制度をめぐる人間関係(制度的社会関係)が「器としての社会」「器の中での人々の暮らし」のありようを規定するという点である(図2)。サードセクター論の視角から再構成した社会的混合システム(図1)に即していえば、「社会セクター」「経済セクター」「政治セクター」という3つのサブセクターにさまざま社会制度が生まれ、

³ 市野川 [2006]、阿部による「世間論」関連の一連の文献を参照。

⁴ 内山 [2008]。

それに対応して「①政治経済関係」「②社会経済関係」「③社会政治関係」という制度的社会関係が成立するということである。約めていえば、社会制度を軸として「関係としての社会」が「器としての社会」の内部に生起し、「器としての社会」を規定していくということである。

以上 2 点を集約してみれば、「社会」は、「器としての社会」（そして「器の中での人々の暮らし」と「関係としての社会」（「社会制度および制度的社会関係）」とをもって構成されるとさしあたり整理できる。

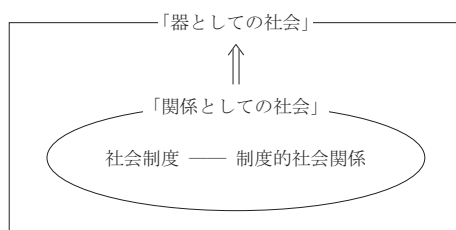


図2 「器としての社会」と「関係としての社会」

第3に、労働研究（社会的存在としての人間と社会の中での人間労働の研究）という点とかがわかって、上述のような社会の基本構成のもとに置かれる人間像を把握するにあたり、本稿ではいわゆる「経済人」仮説には立たないという点も併せて確認しておきたい。労働研究にかぎらず、社会と経済との関係認識において、「経済人」仮説への偏向では不十分であることを一番よく知っているのは当の経済学者であろう。この点については、たとえば、「見えざる手」の支配する市場経済に経済の大きな領域が委ねられるとしても、「経済学の父」とされるA.スミスの社会・経済思想が「利己心」を旨とする市場経済の登場人物に対して「同感の倫理」をも同時に要請し、無限定な「利己心」では決してなく、「同感の倫理」の許容範囲のかぎりでの「利己心」という重要な限定を付与していたという点を確認しておけば議論の出発点としては十分であろう⁵。

3 雇用社会とく労働力をもって生きる人々>

さて、近代化の進展につれて、<労働力をもって生きる人々>⁶が働く人々の多数派になる雇

⁵ 『国富論』の論理をあらためて読み解くために『道徳感情論』に示されたスミスの人間観・社会観に注目し、一方を「経済学」とし他方を「倫理学」としたうえで両者を切り離すようなスミス理解への警鐘は経済学史研究では以前よりなされてきた。たとえば、酒井 [2005] を参照。最近のものとして、堂目 [2008] を参照。

⁶ 本稿における<労働力をもって生きる人々>という把握は、「労働力でしか生きられない人々」という後

用社会が生まれてくる。雇用社会において<労働力をもって生きる人々>が働くという際の最も広範な労働形態はいうまでもなく、雇用労働である。協同労働制度の創設とかかわって協同労働と雇用労働との関連を考えるために、まずは、この雇用労働を取り巻く呵責なき激動を余儀なくさせた昨今の状況をみておくことにしよう。2008（平成20）年という年は、「人類初のグローバル恐慌」⁷という未曾有の事態に見舞われた世界史的な経験であった。端的に言えば、自然から離れ、人間の暮らしや産業からも離れた「カネがカネを生む」という狂気の原理に走った「合理的な愚か者」⁸たちによる金融経済の「不合理な」推進が「我亡きあとに洪水は来たれ！」を地でいった必然的な帰結である。グローバル化の「推進」という経済環境のなかで、<労働力をもって雇用社会に生きる人々>に降りかかった厄災を緩和するため、雇用関係の最底辺に置かれた派遣労働者等非正規労働者群の窮状をさしあたり手当する「年越し派遣村」（支援団体や労働組合等約20団体が東京日比谷公園に設置）が大きな関心を引き起こしたことは私たちの記憶に新しい。

年越し派遣村の経験は、市場経済によるグローバリゼーションのもと、日本社会における労働・生活保障の不備をいやがうえにも露呈する事態でもあった⁹。「100年に一度の経済危機」であってみれば、緊急避難として可能な対策が矢継ぎ早に俎上に乗せられたのもけだし当然である。しかしながら労働機会の保障というかぎりであれば、たんに緊急雇用対策だけではなく、それと並行して、仕事のあり方、雇用のあり方に対する根本からの再検討が不可避であろう。むしろ必要なのは、危機であればこそ、「100年に一度の経済危機」の先を見据えた本質的な政策である。年越し派遣村から抽出された「生の声」に耳を傾けてみると、後者と結びつきうる緊急対策こそが要請されていることがよくわかる¹⁰。元派遣労働者の実感のこもった「生の声」

る向きの意味だけでとらえようとするものではない。<労働力をもって生きる人々>とは、資本主義の展開史とともに一般化されてきた「労働力でしか生きられない人々」という存在規定を最終的に反転させようとする本稿での問題意識を反映した表現である。言い換えれば、本稿では、「労働力でしか生きられない」という状況と、それを最低限でも保障（生活保障）しようとする社会・経済像の必要性を確認するところから出発しながらも、さらにその先に、自らの「労働力」の使用を「社会性をもった本来の仕事」として実現しようとする「誇り」を支えに働く人々という積極的な意味を<労働力をもって生きる人々>という表現に込めている。「労働力をもって生きる」という存在のありようは雇用社会の進展のもとでは働く人々の「標準形」である。そうだとすれば、「労働力をもって生きる」ことに「誇り」という積極的な意味を付与しようとする「労働・仕事像」や働き方・生き方の彫琢は雇用社会の「健全化」には不可欠であろう。

⁷ 浜 [2009] vii頁。

⁸ A.セン [1989] を参照。

⁹ 年越し派遣村の経験を整理し、暮らしや仕事のあり方をさらに問い続けるための多様な教訓を引き出そうとする試みとして、年末派遣村実行委員会編 [2009]、宇都宮・湯浅 [2009] を参照。

¹⁰ 「派遣村に行くまで、『派遣社員なんて、自分で努力しない最低なやつらだ』と思っていた。だが、厳しい過去を背負った若者にも多く出会った。事故で両親を失った人、高校に行けなかった人……。／『自分は何をやっているのか』。生き直そうと、村で生活保護を申請：「給料は少なくともいい。人を人として扱ってくれる会社を求めているだけなのです』『もう派遣はいやだ！』『働き続けたい！』／いまも心の中でそう叫び、仕事を追い求めている：「人と違う技術もってないと……何よりも、いつクビになるかとびくびくせず、安心して働けるのがいい」（朝日新聞 [2009]）。短期的な臨時雇用では事態の改善に結びつかな

は、①「人の労働」を細切れに使い捨てることのないような「人を人として扱ってくれる会社」で、②安心して「働き続けられる」労働のあり方を求める、という事態の本質を語り出している。言い換えれば、仕事の場における「社会的承認」の要請である。したがって、労働機会の保障という観点から、雇用のあり方を根本に立ち返って考えてみる必要があるだろう。言い換えれば、労働力をもって生きる人々の「労働力」を「純粋商品」にしてはならず、「労働力」はあくまで「擬制商品」¹¹にすぎないという点の再確認である。

そこで、「雇用のあり方を根本に立ち返って考えてみる」というとき、雇用関係の本質的な性格をまずは確認しておかなければならない。それは、<労働力をもって生きる人々>が雇用を通じて働く際の、雇用をめぐる「同義反復」と「自家撞着」という点である。いうまでもなく、「雇用関係」すなわち「雇う側と雇われる側との関係」とは、端的にいつてしまえば、一定の条件のもとで、という制約が伴うとはいえ「雇用する側」に解雇権が付与されている関係である。雇用関係の原理としていえば、イニシアティブは「雇われる側」に決してあるわけではなく、最終的には「雇う側」にそれが握られているという点が事の本質をなしている。これは、「望ましい」か「望ましくないか」といったレベルの話ではなく、客観的な仕組みとしてそうなっている、という単純な事実である。その意味で、雇用関係とは雇われる側にとっては本来的な「不安定性」をつねに孕んだ制度的社会関係だといわなければならない。そうだとすると、「雇用不安」という言葉は、語義本来の原理的な意味からすれば同義反復でしかないということになる。また、「安定雇用」という言葉は逆に、前後不整合の自家撞着といわざるを得ないであろう。雇用問題を考える際には、雇用をめぐるこうした同義反復や自家撞着によくよく注意してかかる必要がある。雇用関係にはこうした本質的な不安定性がつきものであるからこそ、産業革命以降の雇用社会に暮らした先人たちは「労働の保護」を求めて社会に訴える運動を積み重ねてきたといえる。その歴史的な成果の体系が現在、労働法体系（<労働力をもって雇用社会に生きる人々>が他者に雇われる際の雇う側に対する社会的な規制）の形をとって具体化されているのである¹²。

こうして雇用という点からみれば、雇用関係をめぐる諸規制を「雇う側の論理」に基づいて骨抜きにしていくプロセスこそ市場経済のグローバリゼーションなるものの本質をなしていた

いがゆえに、自治体による緊急雇用「対策」への応募者も予想を下回る結果となったことも報道されている。

また、ILO 調査によれば、日本では「失業給付なし」に該当する者が 77%（210 万人）にも上るとするのは、厚生労働省職業安定局による「失業給付を必要としない失業者もおり、各国と比べて特別厳しいとは認識していない」という説明とは逆に、生活維持のための制度不備を事実として表現するものといえる。日本の給付水準が「新興国並み」との ILO の解説は、むしろ働く者の生活実感に近いというべきだろう（日本経済新聞 [2009b]）。

¹¹ K. ボランニー [1944] [1977] を参照。

¹² 雇用社会における労働法に関して野川 [1999] を参照。

ことは、いまや多言を要しないであろう。言い換えれば、雇用関係につねにつきまとう不安定性がむき出しのかたちで「雇われる側」に強いることになるのは避けられないという点にこそ、無残な雇用崩壊をもたらした「100年に一度の経済危機」の実相があったといえる。すなわち、グローバルゼーションのもとでの雇用社会の行き着いた先が「年越し派遣村」であったというのは、雇用関係の本質を如実に示す実に「貴重な出来事」であったといわねばならない。したがって、本質的な不安定性を抱える雇用関係であるがゆえに、逆説的とはいえ、雇用関係をめぐる「自家撞着」「同義反復」を前提として、雇用労働に対する意識的な「保護・安定化政策」が不可欠なのである。したがって、労働市場といわれるものが成立するためには「雇用労働への保護・安定化」への意識的な政策といった「非市場的要素」が本質的に不可欠な条件をなしている点を「100年に一度の経済危機」はあらためて再確認させてくれたのである。象徴的にいえば、労働市場とは決して「非市場的要素と切り離された純粋な市場」であってはならず、市場経済の健全性を担保するためには逆に労働市場は「非市場的要素と結びつけられた不純な市場」でなければならない——これを私たちは、連綿と続いてきた雇用社会の歴史が教える貴重な教訓だと受け止めるべきであろう。

4 協同労働と雇用労働との共通基盤

<労働力をもって生きる人々>の以上のような受難に目を配りながら、日本の雇用社会における労働制度の再建・再構築を構想するとき、通常の雇用労働のみならず、協同労働という必ずしも十分に知られているわけではない新しい労働形態（労働のかたち）の実践的な試みにも注目し、両者をつなぐ論理を考へてみることも労働機会の広範な創出のためには必要だと思われる。そこで、協同労働と雇用労働との接続という課題へ接近する手がかりとして、協同労働の有する、雇用労働との対比における相違点と共通基盤について「雇用関係」カテゴリーの再構成という観点から簡単にふれておくことにしたい。

第1に、労働形態を基本的に規定する「雇用関係」をめぐる相違点である。通常の「雇用労働」という際に一般に念頭に置かれる「雇用関係」とは、「他者に雇用される関係（他者雇用関係）」である。前項までの論述で使用してきた「雇用関係」「雇用労働」という語が「他者雇用関係」「他者雇用労働」をさすことはいうまでもない。これに対し、「協同労働」とは、他者雇用関係とは区別される「自己を雇用する関係（自己雇用関係）」を原理的な起点とし¹³、自己雇用関係の協同化（協同型自己雇用関係）という新しい雇用関係にもとづく労働の協同化（協同

¹³ 「自己雇用（self-employment）」という発想の素材を提供してくれる研究として、Robertson, J [1985] が示唆的である。

型自己雇用労働¹⁴⁾として意味をなすときの、その労働全体をさすものである。同時に、協同労働とは、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞が他者雇用関係とは異なる協同型自己雇用関係にもとづいて創り出す新しい労働のかたちである。そして、このような協同労働をもって形成される企業体を私たちは一般に「ワーカーズコープ（協同労働協同組合）」¹⁵⁾と呼ぶ。そして同時に重要なのは、協同型自己雇用関係が「他者雇用関係とは区別される雇用関係」にほかならないという点である。ここで「他者雇用関係とは区別される」というのは、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞にとっての雇い主が「他者」から「自己」へと転換されるというだけではない。それは、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞が、他者から「与えられるもの」として労働機会を受動的に受け取るのではなく、協同型自己雇用関係を通じて労働機会を自ら能動的に創出しようとする選択的な回路をなしている、という意味においてである。

こうして本稿では、協同労働と雇用労働とを、自己雇用という関係にもとづいているか他者雇用という関係にもとづいているかの相違点をふまえたうえで、「雇用関係」カテゴリーの構成部分としてともに内在的に位置づけられうるものと理解する。その意味では、協同労働であれ雇用労働であれ、「雇用関係」というかぎりでは選ぶところはない。重要なのは、「雇用関係」というカテゴリーの再構成なのである。

第2に、「雇用関係」の再構成とかわかって、協同労働と雇用労働とが実は共通の基盤のうねに立っているという点である。ならば、協同労働と雇用労働との共通基盤とは何か。端的に言えば、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞にとって、労働機会への参入として他者雇用による雇用労働へ向かうのであれ、あるいは協同型自己雇用にもとづく協同労働に向かうのであれ、「労働力をもって生きる」というかぎりにおいて両者は共通の基盤に置かれているということである。この点の確認こそ、むしろ重要である。したがって、本稿もまたそうであるように協同型自己雇用関係を重視することはしかし、協同型自己雇用労働と他者雇用労働との優劣を単純に競うものではないし、ましてや、既存の雇用労働を全面的に否定してそれに取って替えると発想するものでもない。

この点と関連して一つ付言しておきたい。市場経済が前提となっている現在の状況のもとで、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞が労働機会を求めるルートは、他者雇用の労働機会

¹⁴⁾ 私はかつて、「集団的自己雇用」という語を使用したことがある（内山 [1996]）。基本的な語義に大きな違いはないものの、その「集団」形成における協同性をより明瞭に表現するために、本稿では「協同型自己雇用」という用語を使用する。

¹⁵⁾ 「ワーカーズコープ」「ワーカーズコレクティブ」「労働者協同組合」「協同労働の協同組合」等々呼称はさまざまあるものの、本稿では、「ワーカーズコープ」あるいは「協同労働協同組合」という呼称をもって代表させる。ワーカーズコープの現代的再生の象徴とされてきたスペイン・モンドragon協同組合は、スペインでは一般的に「協同労働協同組合」と呼称されている。雇用論や労働論の観点を重視していえば、協同型自己雇用にもとづく「協同労働協同組合」という呼称が雇用のあり方・労働のあり方を積極的に表示するものとして最も適切である。

を提供する労働市場の場合もあれば、協同型自己雇用の労働機会を提供する「労働市場の隣接領域」の場合もあるだろう。のちにもう一度ふれるように、雇用社会における協同型自己雇用には新しい労働形態をもって労働機会を創出する革新性ととも、その革新性の定着を阻む内的な困難性も同居しているとみなければならない。というのは、雇用社会における労働市場の規定性とその圧力、とりわけ、他者雇用であるがゆえの「労働力の純粋商品化」に対する不感感覚が<労働力をもって生きる人々>の精神に巢食う圧力は決して無視できないからである。重ねていえば、協同型自己雇用にもとづく協同労働といえども、雇用社会においては労働市場と隣接する領域でしか<労働力をもって雇用社会に生きる人々>を労働へと組織することができないという制約性には十分な注意が必要なのである¹⁶。

以上述べた、協同労働と雇用労働との間にある相違点と共通基盤への認識は、両者をどう接続するか、そして、両者の接続論理をふまえて雇用社会における労働機会をどう広範に創出するか、という本稿での基本的な問題設定にとっては出発点として最も重要な論点である。というのは、「労働力をもって生きる」ということが広範に浸透した雇用社会という点からいえば、<労働力をもって生きる人々>という共通基盤の確認がなければ、協同労働と雇用労働とをどう接続するかという問題自体も設定のしようがないであろうし、さらには、協同型自己雇用と他者雇用とをともに包含した全体としての労働機会創出政策のうちに協同労働の制度的創設という課題を正当に位置づけることもできないからである。したがって、自己雇用と他者雇用との「雇用関係」上の相違点を一方で確認しながら、他方で、「労働力をもって生きる」という共通基盤に立って協同労働と雇用労働とを「雇用関係」というカテゴリーの再構成によって内在的に接続することがきわめて重要である。言い換えれば、<労働力をもって雇用社会に生きる人々>にとっての労働機会の総体的な創出のためには、協同型自己雇用労働と他者雇用労働との接続という視点がどうしても必要なのである。これは、これまでの労働研究・協同組合研究において、意識的に取り上げられてきたとは言い難い論点である。この点をふまえたところではじめて、通常の他者雇用だけが唯一の労働機会ではなく、協同型自己雇用にもとづく労働機会の創出も選択的回路として可能であること、そして、他者雇用を相対化しつつ「雇用の新機軸」として登場する協同型自己雇用にもとづく協同労働が有する現代的な意義も明らかにできるのであろう。その意味で、協同労働への胎動に目を配りながら、同時に、雇用社会における協同型自己雇用と他者雇用との接続を構想することは、<労働力をもって生きる人々>にとっての労働機会の総体的な創出に大きな可能性をあたえてくれるものだといえるのではないだろ

¹⁶ このような点ともかかわって、「非市場的要素と結びつけられた労働市場」への労働市場改革は不可欠である。その意味で、労働市場改革は、労働組合運動と協同労働協同組合運動とにとって共通の課題として位置づけられねばならない。

うか。

5 協同労働という選択的回路

「協同労働」とは、上述したような「協同型自己雇用」関係にもとづいて成り立つ「ワーカーズコープ」という企業体における労働の新しい形態であり、したがってまた、他者雇用労働とは相対的に区別される「新しい働き方」である。日本においてワーカーズコープが注目されるようになった契機は、周知のとおり ICA（国際協同組合同盟）第 27 回大会（1980 年 10 月）に向けて準備された報告「西暦 2000 年における協同組合」（通称「レイドロー報告」）によるワーカーズコープへの歴史的再評価であった。報告タイトルに示唆されているように、世界の協同組合運動史の到達点をふまえて西暦 2000 年までを展望して協同組合の活性化を意図する報告であった。その際、レイドロー報告は、(1)「世界の飢えを満たすための」協同組合、(2)「生産と労働のための」協同組合、(3)「健全な消費のための」協同組合、(4)「地域社会のための」協同組合という、協同組合の運動と事業を意識的に強化すべき「将来への選択」として 4 つの優先分野を指摘していた。そのうちの 1 つである「生産と労働のための」協同組合、すなわち、ワーカーズコープへの歴史的再評価とワーカーズコープによる「雇用」創出という論点は鮮烈な印象をあたえるものであった。以下に、労働機会の総体的な創出という問題関心に沿って、レイドロー報告が提起していた基本論点をあらためて要約しておこう。

①雇用問題への協同組合の貢献：過去 20 年間における世界の協同組合にとっての最も重要かつ大きな変化の一つはワーカーズコープという概念の全面的な回復であった。今世紀の残りの期間、ワーカーズコープに多くの期待が寄せられている。食糧について、新しい社会秩序のために世界の協同組合が貢献しうる最大の独自分野は、各種のワーカーズコープにおける雇用の問題である。

②ワーカーズコープの現代的再生：19 世紀から 20 世紀にかけてワーカーズコープは浮沈の歴史を繰り返し、結局は失敗の運命にあると考えられてきた。しかしながら、ウェップ夫妻による有名なワーカーズコープの死滅宣言にもかかわらず、1950 年代になって、スペインのモンドラゴン地域における（協同労働）協同組合複合体の「成功」によってワーカーズコープが高度な産業段階でも可能であることが示された。

③ワーカーズコープの基本性格：再生されたワーカーズコープは「資本が労働を雇う」という関係を逆転させ、生産手段の所有権・管理権を回復して「労働が資本を雇う」という関係を創り出そうとする。「労働が資本を雇う」というこの関係は新しい産業民主主義の基本構造をなす。そして同時に、ワーカーズコープは、「単なる雇用（の場の確保）」というレベルを超えて、「労働が資本を雇う」という関係をつうじての「人間性・人格」の発達という「最も深い内面的・人間的ニーズ」を実現しようと挑戦する。

とはいえ、19 世紀以降のワーカーズコープ生成史に繰り返しみられた、「出資造成・非組合員雇用・所

得配分・残余財産処分・出資金払戻・内部留保積立等」といった問題処理の難しさを起因とする高い失敗率を振り返るまでもなく、企業経営に習熟した労働者ばかりで形成されるわけではない事業体であるがゆえに、「情熱だけでは」解決できない企業経営をめぐる難題が伴っている。その意味では、ワーカーズコープは各種協同組合の中で維持・発展させるのが最も難しい協同組合である¹⁷。

以上は、21世紀の到来を展望して30年近くも前に提出されていたワーカーズコープをめぐる基本論点である。この基本論点を、市場主義グローバリゼーションの野放図な展開の帰結として現出した「100年に1度の経済危機」という現代的な文脈の中でもう一度振り返ってみるならば、ワーカーズコープの歴史的再評価を試みたレイドロー報告の先駆性はむしろ現時点でこそ再確認されなければならないというべきである。レイドロー報告が準備された歴史的時点が、いわゆる「経済のグローバル化」が喧伝され、当時のイギリス宰相サッチャーが「鉄の女」と異名をとって「社会などどこにも存在しない」と言い放った新自由主義の胎動期であったという事実を確認すれば、新自由主義の帰結が極まった現時点でレイドロー報告に立ち返る理由としてはもはや十分であろう。もちろん、現時点での社会・経済状況と向き合いながらワーカーズコープの原理的再把握を試みなければならないのは、「100年に1度の経済危機」という現代的な文脈の渦中に置かれている私たちにほかならないのではあるが。

さて、上記基本論点①でいう「ワーカーズコープにおける雇用の問題」、すなわち、ワーカーズコープによる労働機会の創出は、世界の協同組合が貢献しうる「最大の独自分野」と位置づけられていた。とはいえ、ワーカーズコープによる労働機会の創出は、通常他者雇用にもとづくものではない。ワーカーズコープは、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞が協同型自己雇用にもとづいて企業体を形成することで労働機会の創出しようという試みである。しかし、他者に雇用されることが支配的である状況においては「雇用＝他者雇用」として観念されるのが一般的だとすれば、「雇用＝協同型自己雇用」を基本とするワーカーズコープによる労働機会の創出は、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞にとっては自ら参画・関与するという選択的な回路として位置づけられることになるであろう。

そして、協同型自己雇用にもとづくワーカーズコープという企業体は、＜労働力をもって生きる人々＞が働く場を自ら創り出そうとするために企業体存立の基軸をなす出資・経営管理・労働の各局面に参画することでしか成り立たない。＜労働力をもって生きる人々＞が「労働力をもって生きること」を自ら実現するために出資し管理し労働するというこの三位一体の関係を表現したのが基本論点③における「労働が資本を雇う」という関係にほかならない。これは、

¹⁷ 以上は、日本協同組合学会訳編 [1989] 158-162 頁をもとにした内容要約である。ただし、該当箇所の論点の整序、訳文等々について本稿での問題関心から組み替えてある。

通常の他者雇用にもとづく「労使関係」と対比していえば、協同型自己雇用における労働をめぐる関係は「労働協同関係」と呼びうる関係である¹⁸。労働という人間の生命活動が本来有している「労働への自己統制」という契機が「資本が労働を雇う」関係の中で喪失過程をたどってきたのだとすれば、出資・経営管理・労働の三位一体としての協同型自己雇用にもとづく労働協同関係とは「労働への自己統制」の協同型回復であり、そこに生まれる協同労働による企業経営論だと性格づけることができる。

したがって、基本論点①にいう「ワーカーズコープという概念の全面的な回復」とは、<労働力をもって生きる人々>が労働協同関係を通じて協同労働を生み出し、その協同労働において「労働への自己統制」を回復するという内実をもつものだといえよう。この「労働への自己統制」とは労働が「自己」を形成するにおいて不可欠の要素である。ワーカーズコープが「労働が資本を雇う」という労働協同関係を通じて、労働を「人間性・人格」の発達や「最も深い内面的・人間的ニーズ」にかかわる深遠な要素として再発見したのもゆえなきことではない。むしろ、ワーカーズコープ・協同労働による労働機会の創出がただ単に働く場の確保に有効に機能する可能性があるということとどまらず、労働を単なる稼得手段としてしかとらえない労働観（「経済人」仮説の労働版といえる）を超えて、労働を人間本性論に届くものとして再発見しようと試みた点にこそ、ワーカーズコープ（協同労働協同組合）の本義があるというべきなのであろう。言い換えれば、協同労働とは、「人間本性としての協同への労働における権利宣言」である。

こうしたワーカーズコープの試みが「情熱だけでは維持・発展させるのが最も難しい」としばしば形容されるように、ワーカーズコープの本義具体化への実践は決して生易しいことでない。それは、「浮沈の歴史を繰り返した」ワーカーズコープ史にすでに示されているとおりである。とはいえ、スペイン・モンドラゴン協同労働協同組合がワーカーズコープの現代的再生（基本論点②）として脚光を浴びるにはそれ相応の理由もあったと思われる。その際、ワーカーズコープ（協同労働協同組合）の企業としての「成功」という表層自体が問題なのではない。最も重要なのは、その成功を導くにいたる導火線としての「ワーカーズコープ基本原則」の確立があった点である。ワーカーズコープ浮沈の歴史のなかで明らかにされたワーカーズコープの「無原則な運営」による事業の失敗・短命化を1つの教訓とすれば、労働主権および資本の従属性を中軸にすえた「モンドラゴン（協同労働）協同組合の実験の基本原則」（①自由加入、②民主的組織、③労働主権、④資本の従属性、⑤管理への参加、⑥報酬の連帯性、⑦協同組合間協同、⑧社会変革、⑨国際性、⑩教育）を徹底することで実現した企業経営としての成功はも

¹⁸ 内山 [1990] [1991] を参照。

う 1 つの教訓である¹⁹。現在までの協同組合史のなかで、多様な産業領域における各種の協同組合が協同組合としての運動と事業を進めるための一般的基準として、それぞれの時代に見合ったかたちでの数度にわたる改定が施されながら ICA 原則が生き続けてきた²⁰。モンドラゴンの基本原則は、ICA 原則をベースとして、労働主権（自然と社会と人間を変革する基本的な要素として労働を位置づけ、協同労働協同組合企業では労働に完全な主権を付与する）および資本の従属性（資本が協同労働協同組合としての企業経営に必要な手段だとしても、あくまで労働に従属する手段として位置づけられるものであり、資本への報酬には制限が付与される）というワーカーズコープ（協同労働協同組合）に独自の原理的特性を謳い込んではいじめて成り立っているのである²¹。

以上が、「協同型自己雇用」にもとづく「労働協同関係」が創りだす「協同労働による企業経営」（協同型起業・協同型企业）というワーカーズコープ（協同労働協同組合）の原理的な基本性格である。こうした原理に依拠して、協同労働による労働機会の創出へ自ら参画・関与するという選択的な回路を雇用社会の中に正当に位置づけないかぎり、「労働参加への自由」といえども、〈労働力をもって雇用社会に生きる人々〉にとっては他者雇用という「あたえられた選択肢の中からの選択」でしかないという限定された範囲に閉じ込められることになるであろう。〈労働力をもって雇用社会生きる人々〉にとっては、協同型自己雇用をもって「自らの意思で

¹⁹ ワーカーズコープ（協同労働協同組合）の基本原則について、富沢 [1999] の解説を参照。モンドラゴンにも当然ながら、正負あわせて論ずべき側面はある。さしあたり、モンドラゴンの経験について以下を参照。佐藤誠編 [1984]、富沢他 [1988]、石塚 [1991]、石塚・坂根監修 [2000]、H.トーマス・C.ローガン（佐藤訳）[1986]、J.アスルメンディ（石塚訳）[1990]、W.ホワイト（佐藤・中川・石塚訳）[1991]、S.カスミア（三輪訳）[2000]、G.マクラウド（中川訳）[2000]。

²⁰ 現在の ICA 原則は、協同組合の定義「協同組合は、共同で所有され民主的に管理される企業体 (corporation) を手段として、共通の経済的・社会的・文化的なニーズや願望を充足することを目的とする、自発的に結びついた人々の自治的な結社 (association) である」および協同組合の価値「協同組合は、自助・自己責任・民主主義・平等・公正・連帯という価値を基盤とする。協同組合の組合員は、協同組合創設者たちの伝統を受け継ぎ、正直・公開・社会的責任・他者への配慮という倫理的価値を信条とする」を確認したうえで、上述の諸価値を実現するための実践原則を 7 つ（①自発的で開かれた組合員制、②組合員による民主的管理、③組合員の経済的参加、④自治と自立、⑤教育・訓練・広報、⑥協同組合間協同、⑦地域社会への関与）に集約している（日本協同組合学会訳編 [2000]。ただし、訳文については一部変更を加えている）。

²¹ スペイン・モンドラゴンの基本原則に倣って、また、現在の ICA 原則をふまえて、日本労働者協同組合連合会が「自己規定」としての原則を掲げてきた。「協同労働の協同組合の定義」（「働く人々・市民が、みんなでお出し、民主的に経営し、責任を分かち合って、人と地域に役立つ仕事をおこす協同組合で、『協同労働』とは、働く人どうしが協同し、利用する人と協同し、地域に協同を広げる労働です」）および「協同労働の協同組合の使命」（「1.人のいのちとくらし、人間らしい労働を、最高の価値とします。2.協同労働を通じて『よい仕事』を実現します。3.働く人びと・市民が主人公となる『新しい事業体』をつくります。4.すべての人びとが協同し、共に生きる『新しい福祉社会』を築きます」）にもとづき、7つの原則（①働く人びと・市民が、仕事をおこし、よい仕事を発展させます、②すべての組合員の参加で経営を進め、発展させます、③『まちづくり』の事業と活動を発展させます、④『自立と協同と愛』の人間に成長し、協同の文化を広げます、⑤地域・全国で連帯し、協同労働の協同組合を強めます、⑥『非営利・協同』のネットワークを広げます、⑦世界の人びとと連帯して『共生と協同』の社会をめざします）を定めている（「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議編 [2007] を参照）。

なお、日本のワーカーズコープ（協同労働協同組合）を対象とする研究として、石見 [1986] [2000] [2007] を参照。

労働参加への選択肢を創造する」という労働機会の可能性が存在してはじめて、「労働参加への自由」も本質的に達成されることになるという点に注意が必要である。その意味で、他者雇用にもとづく雇用労働が「あたえられる選択肢」だとすれば、協同型自己雇用にもとづく協同労働は「自ら創造する選択肢」という点で雇用の新機軸というに値する労働機会創出の選択的回路だということができる。

6 協同労働と雇用労働との接続媒辞

労働機会への到達ルートが協同型自己雇用であれ他者雇用であれ、＜労働力をもって生きる人々＞にとってはそれぞれに雇用社会における労働参加への方法である。そして、協同労働であれ雇用労働であれ、＜労働力をもって生きる人々＞にとって労働が生活の質を規定する重要な要素である以上、生活の質の向上を可能ならしめるような労働の質の一定水準の確保は不可欠である。それは、＜労働力をもって雇用社会に生きる人々＞にとっての生活基盤として、協同労働にも雇用労働にも共通にあたえられていなければならない。それは、協同労働と雇用労働とをどう接続するか、というつぎに検討すべき論点でもある。

協同労働と雇用労働との接続という点では、その手がかりとなりうる労働理念として、ILO（国際労働機構）が掲げる「ディーセントワーク（decent work）：誇りある労働」²²（1999年 第 87 回総会）をあげることができる。周知のとおり、ILO では、労働の保全をめざす国際組織としての究極的な価値理念として「労働は商品ではない」（1944年 ILO 第 26 回総会でのフィラデルフィア宣言）を掲げ、労働を物財商品と同じようには決して扱わないという労働をめぐるヒューマンルールを宣言していた。＜誇りある労働＞は、グローバリゼーションの影響下で衰退を余儀なくされてきた労働を人間の手に取り戻すべく、ILO が第 87 回総会（1999年）以降取り組んできた新しい活動理念・目標であり、「労働は商品ではない」という理念のいわば発展形である。

すでにふれたように、「派遣切り」を象徴とする日本における雇用社会の現況は、「労働は商品ではない」というヒューマンルールの対極、すなわち「労働はモノと同様、使い捨て商品に過ぎない」と簡単に片付けられてしまう状況を「見事に」体現している。それは、「労働は商品ではない」という理念が顧みられることなく、＜人間が人間でなくなっていく過程＞が徐々に進行していることの現れでもある。そうであればこそ、ILO が新しい活動理念・目標として提

²² 「ディーセントワーク（decent work）」の decent には、①人並みの、世間並みの、②道徳にかなった、慎み深い、③立派な、見苦しくない、等々多様な意味がある。本稿ではこれらの意味を「誇り」に集約し、「ディーセントワーク」に＜誇りある労働＞という訳語をあてている。

唱する〈誇りある労働〉という労働理念には説得力がある²³。〈誇りある労働〉の主要な内容を規定するものとしては、①労働をめぐる権利が社会的に保護されていること、②生活維持に足る十分な収入が得られること、③社会的保護や社会保障が適切に与えられていること、が指摘されている²⁴。この3条件が満たされるならば、不安に襲われることなく働き続けることがまずは可能となるだろうし、この3条件の制度的な確立によってはじめて、〈労働力をもって雇用社会に生きる人々〉が労働機会に到達するための前提条件も整うことになるのであろう。ここにいわれる①労働の権利や②生活維持にたる収入と並んで、それ以上に不可欠なのは、いったん労働から離脱することになっても「働く意思」を有しているかぎり再び労働機会に到達しうるまでの生活存立を可能ならしめる③社会的保護や社会保障が多層的に接続されていることである（労働機会と社会保障との連続性を想定した生活保障政策）²⁵。そうでなければ、〈労働力をもって雇用社会に生きる人々〉が劣悪条件のもとでの労働機会に足を取られた状態から容易に抜け出すことはほとんど不可能である。社会全体で準備すべきいわゆる安全網（セーフティネット）の整備であり、協同型自己雇用および他者雇用それぞれにもとづく労働をともに包含した暮らしの基盤整備である。安全網にコストをかけない経済的効率の偏重が逆に社会的コストの上昇という不効率を招くというのは、すでに繰り返し歴史が経験してきた貴重な教訓だったはずである。

さて、〈誇りある労働〉への以上の3条件が〈労働力をもって雇用社会に生きる人々〉が労働機会を得るための前提だとしても、労働機会さえあたえられればどんな仕事・労働でも構わ

²³ ILO でいう「ディーセントワーク」は、フォーマル部門・インフォーマル部門・家庭内・地域社会・ボランティア部門等々「あらゆる場所でのディーセントワークの機会を保障する」というきわめて幅広いものである。したがって、ILO は、雇用労働だけを対象として議論を展開しているわけではない。とはいえ本稿では、労働機会創出としての「雇用労働」と「協同労働」との接続という観点からのみ「ディーセントワーク」にふれるにすぎない。

²⁴ ILO 第 87 回総会事務局長報告 [2000]。

²⁵ 協同労働の法制化過程における法制実務としても、協同労働への「雇用保険」や「労働災害」の適用が焦点の1つになると予想される。これは、「雇用＝他者雇用」「雇用労働＝従属労働」という観念を前提とする現行の労働法体系との整合性理解にかかわる問題なのであろう。しかし、本稿でここまで述べてきたように、日本社会において雇用社会化の進展とともに〈労働力をもって生きる人々〉が多数派を占める社会状況にあり、〈労働力をもって生きる人々〉にとっては「雇用＝他者雇用」の場合もあれば「雇用＝協同型自己雇用」である場合もあり、労働機会としては雇用労働のみならず協同労働も現実的に可能であるという点をふまえてみれば、協同型自己雇用関係における協同労働を労働機会と社会保障との連続性を想定した生活保障政策の対象から除外してしまうことは、逆に、〈労働力をもって雇用社会に生きる人々〉を総体として共通に包み込むべき法制度の不備は最終的に解消されえないことになってしまうだろう。

協同労働研究という点からいえば、スペイン・モンドラゴンの経験が「協同労働の理論」構築への先駆的な事例として参照されるべきは当然としても、「(他者)雇用労働」とは切り離すかたちで整備されてきた、モンドラゴン協同労働協同組合に独自の生活保障体系については、スペイン・バスク地方の抱えていた歴史的・地域的・政治的な事情の作用を十分に考慮する必要がある。地域的「分断」のない日本社会における協同労働制度の創設と普及のためにも、この点をめぐる評価に関して今一度認識を深める研究が必要であらう。

ないというものでは決してない²⁶。働く者なら誰でも、労働機会を得るという前提条件のうえで、同時に「仕事の意義」が確証可能であるような労働の中身を求めるものである。当然のように、上述した〈誇りある労働〉成立への3条件にくわえて、ILO 第89回総会事務局長報告（2001年）が「人間存在の根幹にかかわる」「本来の仕事」の意義を補足している。そこでは、①仕事は、「生活を維持し、基本的ニーズを満たすための手段」であること、②仕事は、「個人が自分のアイデンティティを自分自身そして周りの人々に確認する活動」であること、その意味で、「私たちを取り巻く騒々しい変化の中で、仕事の中身が変遷を遂げているにもかかわらず、人々の生活に占める仕事の意義は不変であること」、③「仕事は人々の生活の中心であり、政治の中心でもある」こと、④仕事は、「経済がうまくいっているかどうかを人々が判断するレンズである」ことが指摘され、続いて次のような「本来の仕事」という論点も提起されていた。

本来の仕事：仕事は、私たちが大切にしたいと考える価値や願望と現実の生活との矛盾が表面化する場でもある。仕事が、私たちが大切にしている権利を放棄するよう求めたり、私たちから自治を取り上げたり、人間としての尊厳を剥奪したりすることさえ時にはありうる。私たちは、自分にとっては無意味で役に立たず、場合によっては有害でさえある製品やサービスを提供するために労働を売るはめに陥ることもある。私は、状況やシステムに捉われた非常に多くの働く人々の身の上に、受け入れがたいトレードオフが日常的に生まれていることを知っている。このような仕事上の経験は、本来の仕事とは何かを考えると、深いところで相容れないものである。仕事は、自分独自の才能を表現し、社会の共通利益に貢献し、地域と深く有意義にかかわる一つの方途である²⁷。

〈労働力をもって雇用社会に生きる人々〉にとっての不本意という点で、ここで最も重要なのは、「私たちは、自分にとっては無意味で役に立たず、場合によっては有害でさえある製品やサービスを提供するために労働を売るはめに陥る」という場合である。というのは、仮に、〈誇りある労働〉に向けての3条件が社会的に確保されて、〈労働力をもって雇用社会に生きる人々〉にとって労働機会を得ることが可能になったとしても、「有害でさえある製品やサービスを提供するために労働を売るはめに陥る」って人間労働としての尊厳が損なわれるのであれば、仕事の意義の確証など望むべくもないからある。したがって、〈誇りある労働〉という理念の深奥の意義を把握するためには、「自分独自の才能を表現し、社会の共通利益に貢献し、地域と深く有意義にかかわる」という意味での「社会性」をもった「本来の仕事」という条件を付け

²⁶ 暮らしの貧困や人間疎外の進行のなかで人間感性の破壊を余儀なくされて「戦争へと動員される労働」に組織されていく現実について、田城 [2007]、堤 [2008]、R.ユッセル（下村訳） [2008]、S.ヒューズ（松本訳） [2008] を参照。

²⁷ ILO 第89回総会事務局長報告 [2001] 5頁（訳文一部変更）。

加えておかなければならないことは容易に理解できることである²⁸。

もちろん、「私たちが大切にしたいと考える価値や願望と現実の生活との矛盾」「トレードオフ」を現実的に極小に抑え込み、「本来の仕事」というに値する労働あり方を創造・維持することが並大抵のことではないことは、日常茶飯がごとく発生する企業不祥事を1つとってみても明らかである。とはいえ、「社会性」をもった「本来の仕事」を追求し続けることなしには、「健康な仕事・健康な経済・健康な社会」を私たちは手にすることができない。それゆえにこそ、「社会性」をもった「本来の仕事」を<誇りある労働>の把握における不可欠の要素と位置づける必要がある。こうしてみると、<誇りある労働>は、①労働をめぐる権利が社会的に保護されていること、②生活維持に足る十分な収入が得られること、③社会的保護や社会保障が適切に与えられていること、④「自分独自の才能を表現し、社会の共通利益に貢献し、地域と深く有意義にかかわる」という意味での「社会性」をもった「本来の仕事」、という4条件を満たす労働のあり方・働き方として規定されることになる。

<誇りある労働>の理解をめぐって、さらにもう一つ付け加えておこう。それは、この4条件の相互関係（とくに、①～③で表現される<生活の維持が可能な労働条件>と④で表現される<社会性をもった本来の仕事>との関係）の理解である。「衣食足りて礼節を知る」といわれるように、「食うや食わずでは、人間としての礼節など発揮するのは難しい」という点は半面の真理である。しかしながら、「食うや食わずでも、社会のなかで生きていく以上、人間としての礼節は忘れたくない」という点もまた同様に半面の真理である。だからこそ、「食うや食わずでも、人間としての礼節は忘れたくない」と願う人々が憂いなく生きていくことが可能となるような、労働を取り巻く環境条件の整備が不可欠なのである。そうだとすれば、先にあげた<誇りある労働>の4条件の相互の関係も、<生活の維持が可能な労働条件>（①～③）が達成されなければ<社会性をもった本来の仕事>（④）もないと単純に両者を切り離すのではなく、<社会性をもった本来の仕事>を達成するためにこそ<生活の維持が可能な労働条件>を社会全体としての共通基盤として整備すべきだと理解する必要がある。ここでも再度、食うためと

²⁸ 「自分独自の才能を表現し、社会の共通利益に貢献し、地域と深く有意義にかかわる」という意味での「社会性」をもった「本来の仕事」というとき、ただちに想起されるのは、レイドロー報告における「ワーカーズコープは、『単なる雇用（の場の確保）』というレベルを超えて、『労働が資本を雇う』という関係をつうじての『人間性・人格』の発達という『最も深い内面的・人間的ニーズ』を実現しようと挑戦する」という評価である。ここからも、<労働力をもって生きる人々>が労働の中で「最も深い内面的・人間的ニーズ」を実現しようとする際に、<社会性をもった本来の仕事>の一形態として協同労働があることを確認できる。そのかぎりでも、モンドラゴン協同労働協同組合における協同労働は<社会性をもった本来の仕事>追求の現代的な先行形態でもあったということができよう。日本においても、日本労働者協同組合連合会が自らの基本原則に<よい仕事>を謳い、<よい仕事>の探求という点での協同労働の先行事例としての意味をもっていたことは併せて確認しておく必要がある（その一端について、内山 [1999] を参照。また、協同労働がまだ法制化されない日本の状況のなかで<よい仕事>を追求する試みを「社会的労働」として把握した例として、野川・野田・和田 [1999] を参照）。

して「有害でさえある製品やサービスを提供するために労働を売」り続けることで人間労働の尊厳を損ない続けるのであれば、“食うために食う”という生き方を余儀なくされるにとどまらず、生きていることそれ自体の尊厳を失った“生き方の貧しさ”を帰結させるという点の確認が不可欠であろう。

上述したような<生活の維持が可能な労働条件>および<社会性をもった本来の仕事>を同時に構成要素とする<誇りある労働>というILOの理念は、仕事・労働とは「経済がうまくいっているかどうかを人々が判断するレンズである」とILOも強調するように、「経済」が、人々の暮らしを支えるという意味における「社会的な」経済になりえているのかどうかを最終的に判断する座標軸であるといわなければならない。ここで問われているのは、<誇りある労働>を準備しうる経済なのかどうか、言い換えれば、「何のための経済なのか」という人間の生活・暮らしと労働とをめぐる根源的な問いなのである。したがって、<労働力をもって雇用社会に生きる人々>にとって協同型自己雇用をルートとする協同労働であれ、他者雇用をルートとする雇用労働であれ、<誇りある労働>という理念はともに追求しなければならない共通の目標である。こうした文脈において、<誇りある労働>という理念こそが協同労働と雇用労働とを接続するいわば媒辞たる位置に立っていると把握すべきであろう。<誇りある労働>という接続媒辞を挿入して協同労働と雇用労働とをつないでみるならば、<労働力をもって雇用社会に生きる人々>にとっての労働機会として、両者間の往還と収斂という新たな関係認識を生み出すことにもつながるのではないだろうか²⁹ (図3)。

²⁹ <労働力をもって雇用社会に生きる人々>の労働機会を総体として創出するために、<誇りある労働>という接続媒辞を挿入して協同労働と雇用労働とをつなぐという現代的な文脈からいえば、協同労働協同組合運動と労働組合運動との関係をめぐる、ウェブ理論(山村喬訳[1925])によるワーカーズコープ(協同労働協同組合)への死滅宣言は、明確に清算されなければならない。ウェブ理論がワーカーズコープ運動を「失敗の代名詞」と切り捨て、産業民主制(高野岩三郎監訳[1927])の担い手として労働組合運動を重視するに到ったことにはその当時としての歴史的な根拠もあったのであろう。

しかしながら、「労働が資本を雇う」という協同型自己雇用にもとづく労働協同関係と協同労働のあり方が「新しい産業民主制の基本構造を形成している」(日本協同組合学会訳編[1989]161頁)この意味を労働運動の理論の中に正当に位置づけなければ、<労働力をもって雇用社会に生きる人々>の労働機会を総体として創出するという「社会的な」課題に労働運動が向き合うこともできないであろう。とりわけ労働組合運動をもって労働運動とみなすという理論認識の「訂正」に及び腰であってはならない。その意味で、協同労働協同組合運動と労働組合運動との接続を説明しうる理論枠組みのために何を手がかりにすべきなのか絶えず問われることになるであろう。本稿は、その手がかりとしての<誇りある労働>論を強調する立場に立脚している。言い換えれば、労働組合運動とて、<誇りある労働>を追求する立場に立つとするかぎり、言い換えれば「労働への自己統制」の回復としての<誇りある労働>への接近のためには、「経営の問題」からまったく離れた位置にとどまることは不可能であろう(労働条件の「防衛」という位相を超えて、否、労働条件の防衛・保全のためにこそ経営統制、経営参加等々、「攻勢」的な経営への関与形態はさまざまありうる)。こうした労働運動理論の見直しを看過すれば、協同労働協同組合運動と労働組合運動との分離という労働運動史における不幸な関係はこれからもなお続いていくことになるであろう。

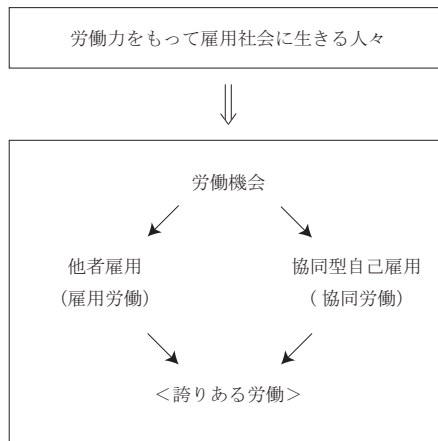


図3 雇用社会・労働機会・<誇りある労働>

7 <誇りある労働>と社会的経済

これまでのところ、①<労働力をもって生きる人々>が多数派になる雇用社会のもとで、雇用労働という労働機会だけに限定するのではなく、労働機会創出の選択的回路として協同労働を位置づけ、協同型自己雇用にもとづく協同労働の原理的な性格を確認したうえで、②<労働力をもって雇用社会に生きる人々>にとっての労働機会の総体的な創出という観点から、協同労働と雇用労働との接続媒辞として<誇りある労働>を取り上げてきた。さて、本稿での主要な関心は協同労働にあった。そして協同労働という新しい労働のかたちが模索されてきた領域は、通常「社会的経済」「サードセクター経済」等々と呼ばれてきた領域である³⁰。

ここで、社会的経済（図1にいう<社会的共通益を求める社会運動空間>という3セクター間の中間領域に位置づけられる経済活動）における労働をふりかえてみると、当然ながらそこには協同労働という形態をとる新しい労働もあれば雇用労働という形態をとった従来型の労働もあった。むしろ、社会全体の雇用社会化のもとで雇用労働の形態が一般的であったといえる。これまで述べてきたように、<生活の維持が可能な労働条件>および<社会性をもった本来の仕事>を同時に構成要素とする<誇りある労働>が最終的に「経済の社会性」を問い直すものであるとすれば、社会的経済と呼ばれてきた領域で生み出される労働が雇用労働という形態をとるにしても協同労働という形態をとるにしても、労働機会の総体的創出を出発点として

³⁰ 富沢・内山他訳 [1995]、富沢 [1999]、「社会的経済」促進プロジェクト編 [2003]、内山・石塚・柳沢訳 [2004]、柏井編 [2006]、粕谷 [2006]、内山・柳沢訳 [2007]、中川・柳沢・内山編 [2008] 等々を参照。

＜誇りある労働＞を実現するという課題は、社会的経済という領域においてこそまずは着手されるべき課題であるといわなければならないだろう。

伝統的には、協同組合をその中心的な担い手として社会的経済が理解されてきたものの、現在では、協同組合やアソシエーション（NPO）といったサードセクターから社会的企業へという動きや社会起業家による社会的企業の設立、さらには CSR（企業の社会的責任）という視点からの企業のあり方の見直し等々、多様な潮流が全面的であれ部分的であれ合流して社会的経済を担うという新しい動向を観察することができる³¹。その意味では、社会的経済の担い手の範囲は従来よりは徐々に広がってきており、社会的経済における＜誇りある労働＞の実現は、こうした動きを確たる流れとして定着させるためにも喫緊の課題にすえられなければならないのである。言い換えれば、＜生活の維持が可能な労働条件＞および＜社会性をもった本来の仕事＞を同時に構成要素とする＜誇りある労働＞を労働原理として定めることこそ、社会的経済・社会的企業における労働形態が協同労働であるにせよ雇用労働であるにせよ、社会的経済・社会的企業が自らの存在証明を確認するための最終審級であることを意識化しなければならないのだといえよう³²。

8 制度的社会関係と世間関係との融解：実態分析への準備

以上、協同労働を労働機会の選択的回路と位置づけるという課題を考えるために、日本社会における社会制度としての法制化を展望しながら、協同労働をめぐる制度的社会関係に関する諸論点に言及してきた。とはいえ、「日本社会における労働制度」の一環に協同労働を位置づけようとの試みではあるものの、「日本社会の特質」との関連を捨象している点でいまだ中途段階にある。最後に、こうした「新しい労働制度」の導入をも含めて「日本社会における制度的存在としての労働とそれをめぐる制度的社会関係」をテーマとする実態研究を考えると、人間関係を規定し続けてきた日本社会の特質としての「世間関係」とどう関連させて労働の現実を説明するののかに関して若干の補足をして稿を閉じることにしたい。

明治以降の「近代化」過程において日本社会に導入されてきた社会制度や制度をめぐる社会関係の多くは欧米出自のものである。これまでもそうであったように、必要と判断されるかぎ

³¹ 社会的企業について、さしあたり、Borzaga and Defourny (eds.) [2001]、Evers and Laville (eds.) [2004]、谷本編 [2006]、塚本・山岸編 [2008] を参照。

³² 社会的経済の担い手としての協同組合にとって、ICA と ILO とがディーセントワーク（＜誇りある労働＞）の実現に向けた協力関係を宣言している（日本協同組合学会編訳 [2003]）点は十分に留意する必要がある。上述したように、社会的経済・社会的企業の幅がしだいに広がりをもせている点を考慮すれば、協同組合の形態をとってはいない社会的企業においても、＜誇りある労働＞をめぐる ICA と ILO との協力という動向に無関心ではいられないであろう。

りにおいて「海外に学び」ながら新しい制度がこれからも導入されることではあろう。このように、社会制度や制度的社会関係が日本社会に導入されていくこと自体が問題なのではない。そうではなく、その社会制度を機能させると想定されている制度的社会関係が世間関係という「見えざる膜」に包まれていることに日本の社会科学が正面からは向き合っていないのではないか、という点が最大の問題なのである。世間関係の分析とはいえ、その方法も確立しているわけでもないがゆえに確かに「厄介な問題」であり、日本の社会科学にとっては「躓きの石」なのかもしれない。しかし同時に、世間関係の作用という視点を重ね合わせて日本社会を観察・解説するのでなければ、日本社会の実相に迫ることがかなり難しいとすれば、それを捨象しつづけることは日本社会科学の怠慢とのそしりも免れえないのではないだろうか。

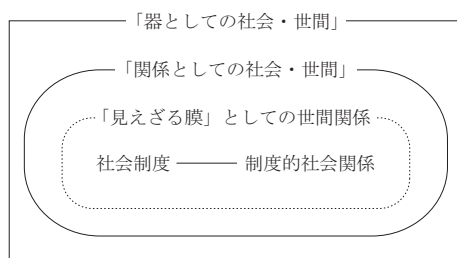


図4 日本社会と世間関係

ヨーロッパ近代で想定しうる「自立した個人」による「近代的な社会」の形成という認識枠組みが日本社会には当てはまらず、とくに「世間」という個人間関係の作用に目を向けなければ日本社会への認識は不能であり、日本社会は「近代」と「世間」の二重構造にあると強調してきたのは阿部謹也や佐藤直樹らによる一連の研究³³であった。ここで、これまで徐々に積み上げられてきた「世間論」研究の成果に立ち入る余裕はないものの、日本社会の二重構造という指摘を社会の把握（図2）につないでみると、制度的社会関係が「見えざる膜」としての世間関係に包まれているというかたちで日本における社会関係を世間論からとらえ返す必要がある（図4）。言い換えれば、制度的社会関係と世間関係との融解という視点である。この視点は、「日本社会における制度的存在としての労働とそれをめぐる制度的社会関係」という問題を「日本社会の特質」とかかわらせて実態的に把握するには不可欠である。日本の社会科学は「社会・社会的なもの」を十分にはとらえ切れていないと一方でいわれながら³⁴、他方では、日本

³³ 阿部 [1995] [2001] [2002] [2003] [2004] [2006ab]、佐藤直樹 [1989] [1995] [2001]。

³⁴ 市野川 [2006] を参照。

における社会・経済・政治現象への「ソーシャル」を冠したアプローチも横溢している³⁵。こうした研究状況を超えて、日本社会の労働認識へと歩を進めるためには、「世間」をその根っこに抱えている以上、「見えざる膜」としての世間関係を考慮に入れ、制度的社会関係と世間関係との融解という点に関心を寄せる「日本の雇用社会における労働研究」が要請されるのだと思われる³⁶。

[付記] 本稿は、専修大学研究助成（平成 17 年度「社会的共通益とサードセクター経済」および平成 18 年度「サードセクター経済の対抗的補完戦略」）に基づく研究成果の一部である。

<参考文献>

- 朝日新聞 [2009] 「雇用ショック：解雇され…職人に挑戦」（2月14日）
- 阿部謹也 [1995] 『「世間」とは何か』講談社
- 阿部謹也 [2001] 『学問と「世間」』岩波書店
- 阿部謹也編 [2002] 『世間学への招待』青弓社
- 阿部謹也 [2003] 『日本社会で生きるということ』朝日新聞社
- 阿部謹也 [2004] 『日本人の歴史意識——「世間」という視角から』岩波書店
- 阿部謹也 [2006a] 『ヨーロッパを見る視角』岩波書店
- 阿部謹也 [2006b] 『近代化と世間——私が見たヨーロッパと日本』朝日新聞社
- 石田雄 [2009] 『「もやい直し」と『世直し』を——人間中心の政治をめざして』（宇都宮健児・湯浅誠編『派遣村——何が問われているのか』岩波書店）
- 石塚秀雄 [1991] 『バスク・モンドラゴン』彩流社
- 石塚秀雄・坂根利幸監修 [2000] 『共生社会と協同労働——スペイン非営利協同の実験』同時代社
- 市野川容孝 [2006] 『社会』岩波書店
- 石見尚編 [1986] 『日本のワーカーズ・コレクティブ——新しい働き方が社会を変える』学陽書房

³⁵ 神野・澤井編 [2004]、山口・宮本・坪郷編 [2005]、山口・宮本・小川編 [2005] を参照。

³⁶ これまでも「日本型労働」や「日本的経営」、「日本社会に特有の過労死」などとしばしばいわれてきた。これらを含めて、制度的社会関係と世間関係との融解という視点から、「日本社会における労働」の実相に迫るために今一度「日本社会」のとらえ直しが必要であろう。さらに付け加えておけば、日本における雇用社会の現況を象徴した年越し派遣村の経験に寄せて、石田 [2009] が、生活と労働の見直しのために「もやい直し」と「世直し」を提言しているのはきわめて示唆的である。「もやい直し」や「世直し」といった日本社会を説明するに親和的な用語の再評価も検討すべきだと考える。

- 石見尚編 [2000] 『仕事と職場を協同で創ろう——ワーカーズコープとシニアコープ』 社会評論社
- 石見尚 [2007] 『日本型ワーカーズ・コープの社会史——働くことの意味と組織の視点』 緑風出版
- 内山哲朗 [1990] 「《労働協同》の自律と労働者協同組合——新しい労働運動への模索」(協同総合研究所編『仕事の発見』旧版 No.15)
- 内山哲朗 [1991] 「労働者協同組合の基本性格——労働概念の回復と労働協同関係の自律的編成」(協同総合研究所編『仕事の発見』旧版 No.19)
- 内山哲朗 [1996] 「集团的自己雇用と集团的生活自助——社会的経済の労働・生活論」(富沢賢治・中川雄一郎・柳沢敏勝編『労働者協同組合の新地平——社会的経済の現代的再生』日本経済評論社)
- 内山哲朗 [1999] 『『よい仕事』という発想——協同労働への想像力』(協同総合研究所『協同の発見』No.85)
- 内山哲朗 [2004] 「サードセクターの動態と社会的企業」(C.ボルザガ・J.ドゥフルニ編 [2004]「解題」)
- 内山哲朗 [2005] 「ポランニーの『生の充足』論」(原田博夫編『人と時代と経済学——現代を根源的に考える』専修大学出版局)
- 内山哲朗 [2007] 「欧州サードセクター論と社会・経済像」(A.エバース・J-L.ラヴィル編 [2007]「解題」)
- 内山哲朗 [2008] 「社会的混合システムと〈生の充足〉」(中川雄一郎・柳沢敏勝・内山哲朗編『非営利・協同システムの展開』日本経済評論社)
- 宇都宮健児・湯浅誠編 [2009] 『派遣村——何が問われているのか』岩波書店
- 粕谷信次 [2006] 『社会的企業が拓く市民的公共性の新次元——持続可能な経済・社会システムへの「もう1つの構造改革」』時潮社
- 「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議編 [2007] 『人と人とのつながりを取り戻し、コミュニティの再生をめざす「新しい働き方」——「協同労働の協同組合」法制化を求めて(2007夏)』「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議
- 酒井進 [2005] 「アダム・スミス——人と時代と経済学」(原田博夫編『人と時代と経済学——現代を根源的に考える』専修大学出版局)
- 佐藤直樹 [1989] 『共同幻想としての刑法』白順社
- 佐藤直樹 [1995] 『〈責任〉のゆくえ——システムに刑法は追いつくか』青弓社
- 佐藤直樹 [2001] 『「世間」の現象学』青弓社

佐藤誠編 [1984] 『協同組合の拓く町——スペイン・モンドラゴンの実験』 芽ばえ社
「社会的経済」促進プロジェクト編 [2003] 『社会的経済の促進に向けて』 同時代社
神野直彦・澤井安勇編 [2004] 『ソーシャル・ガバナンス』 東洋経済新報社
田城明 [2007] 『戦争格差社会アメリカ』 岩波書店
谷本寛治編 [2006] 『ソーシャル・エンタープライズ——社会的企業の台頭』 中央経済社
塚本一郎・山岸秀雄編 [2008] 『ソーシャル・エンタープライズ——社会貢献をビジネスにする』 丸善株式会社
堤未果 [2008] 『ルポ貧困大国アメリカ』 岩波書店
堂目卓生 [2008] 『アダム・スミス』 中央公論新社
年越し派遣村実行委員会編 [2009] 『派遣村——国を動かした6日間』 毎日新聞社
富沢賢治他 [1988] 『協同組合の拓く社会——スペイン・モンドラゴンの創造と探究』 みんけん出版
富沢賢治 [1999] 『社会的経済セクターの研究——民間非営利組織の理論と実践』 岩波書店
日本協同組合学会訳編 [1989] 『西暦2000年における協同組合』 日本経済評論社
日本協同組合学会訳編 [2003] 『ILO・国連の協同組合政策と日本』 日本経済評論社
日本経済新聞 [2009a] 「風見鶏：協同労働という働き方」（『日本経済新聞』2月1日）
日本経済新聞 [2009b] 「日本の失業者：『失業給付なし』77%」（3月25日夕刊）
日本農業新聞 [2007] 「論説：協同労働の法制化——働く人の組合に認知を」（『日本農業新聞』10月18日）
日本農業新聞 [2008] 「論説：新しい働き方——協同労働の法整備急げ」（『日本農業新聞』10月2日）
野川忍 [1999] 『雇用社会の道しるべ——改革時代の労働法入門講座』 信山社
野川忍・野田進・和田肇 [1999] 『働き方の知恵』 有斐閣
浜矩子 [2009] 『グローバル恐慌——金融暴走時代の果てに』 岩波書店
法政大学大原社会問題研究所編 [2008] 『2008年版日本労働年鑑』（第78集）旬報社
法政大学大原社会問題研究所編 [2009] 『2009年版日本労働年鑑』（第79集）旬報社
山口二郎・宮本太郎・坪郷實編 [2005] 『ポスト福祉国家とソーシャル・ガバナンス』 ミネルヴァ書房
山口二郎・宮本太郎・小川有美編 [2005] 『市民社会民主主義への挑戦——ポスト「第三の道」のヨーロッパ政治』 日本経済評論社
湯浅誠 [2008] 『反貧困——「すべり台社会」からの脱却』 岩波書店
湯浅誠・河添誠編 [2008] 『「生きづらさ」の臨界——“溜め”のある社会へ』 旬報社

- ILO 第 87 回総会（1999 年）事務局長報告 [2000] 『ディーセントワーク——働く価値のある仕事の実現をめざして』（ILO 東京支局）
- ILO 第 89 回総会（2001 年）事務局長報告 [2001] 『ディーセント・ワークの達成に向けて：地球的な課題』（ILO 事務局）。
- J. アスルメンディ（石塚秀雄訳）[1990] 『アリスメンディアリエタの協同組合哲学——スペイン・モンドラゴン協同組合の創設思想』みんけん出版
- ウェブ夫妻（山村喬訳）[1925] 『消費組合運動』同人社
- ウェブ夫妻（高野岩三郎監訳）[1925] 『産業民主制論』法政大学出版局（1969 年復刻版）
- S. カスマ（三輪昌男訳）[2000] 『モンドラゴンの神話——協同組合の新しいモデルをめざして』家の光協会
- A. セン（大庭健・川本隆史訳）[1989] 『合理的な愚か者——経済学＝倫理的探究』勁草書房
- H. トーマス・C. ローガン（佐藤誠訳）[1986] 『モンドラゴン——現代生産協同組合の新展開』御茶の水書房
- S. ヒューズ（松本剛史訳）[2008] 『対テロ戦争株式会社——「不安の政治」から営利をむさぼる企業』河出書房新社
- W. ホワイト他（佐藤誠・中川雄一郎・石塚秀雄訳）[1991] 『モンドラゴンの創造と展開——スペインの協同組合コミュニティ』日本経済評論社
- G. マクラウド（中川雄一郎訳）[2000] 『協同組合企業とコミュニティ——モンドラゴンから世界へ』日本経済評論社
- R. ユッセラー（下村由一訳）[2008] 『戦争サービス業——民間軍事会社が民主主義を蝕む』日本経済評論社
- Borzaga, C. and Defourny, J., (eds.) *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, 2001.
（内山哲朗・石塚秀雄・柳沢敏勝訳 [2004] 『社会的企業——雇用・福祉の EU サードセクター——』日本経済評論社）
- Defourny, J., and Monzon Campos, J.-L., (eds.) *Economie sociale: The Third Sector*, De Boeck-Wesmael, 1992.（富沢賢治・内山哲朗・佐藤誠・石塚秀雄・中川雄一郎・長岡顕・菅野正純・柳沢敏勝・桐生尚武訳 [1995] 『社会的経済——近未来の社会経済システム』（日本経済評論社）。
- Evers, A. and Laville, J.-L., (eds.) *The Third Sector in Europe*, Edward Elgar, 2004.（内山哲朗・柳沢敏勝訳 [2007] 『欧州サードセクター——歴史・理論・政策』日本経済評論社）
- Polanyi, K., *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press, 1944.（吉沢英成他共訳 [1975] 『大転換——市場社会の形成と崩壊』東洋

経済新報社)

Polanyi, K., *The Livelihood of Man* (ed. by Pearson, H. W.) , Academic Press, 1977. (玉野井芳郎他訳 [1980] 『人間の経済——市場社会の虚構性』 I、 『人間の経済——交易・貨幣および市場の出現』 II、 岩波書店)

Robertson. J., *Furure Work: jobs, self-employment and leisure after the industrial age*, 1985. (小池和子訳 [1988] 『未来の仕事』 勁草書房)

〈編集後記〉

本稿は、「協同労働」という新しい労働の形を取り上げるに当たって、まず「人間は何のために働くのか」という「労働」一般について論ずることから始めようとする。

そして、そのためにその前提として、「社会」とは何かを説き起こしている。その内容は、「全体としての社会」を「社会セクター」「経済セクター」「政治セクター」という3つのサブセクターから構成されている「社会的混合システム」として位置づけることである。また、本文中の図1によれば、これらの3つのサブセクターに、順に「互助」「自助」「公助」がそれぞれ対応している。

次に、現在の時点で「労働」といえば何よりも「雇用労働」が多数であるところから、この「雇用労働」についての根本的な意味の検討が行われる。「雇用労働」とは、正確には「(他者に)雇用(される)労働」であるから、雇用関係とは雇われる側にとっては本来的には「不安定性」をつねに孕んだ制度的社会関係であると著者は指摘する。そこからさらに、「雇用不安」という言葉は、語義本来の原理的な意味からすれば同義反復でしかないし、また、「安定雇用」という言葉は逆に、前後不整合の自家撞着であると述べている。そしてここから、雇う側に対する社会的な規制を求める運動とその結果としての労働法の成立が結論づけられる。

こうした展開の後に、「他者雇用労働」と対比される「協同労働」である「協同型自己雇用労働」が主張される。そのうえで、「協同労働」と「雇用労働」との新たな関係ということも展望される。

最後に、印象的な事柄として、労働を単なる稼得手段としてしかとらえない労働観(「経済人」仮説の労働版)を超えて、労働を人間本性論に届くものとして再発見しようと試みた点にワーカーズコープ(協同労働協同組合)の本義を見出すという指摘や、ILOが近年になって掲げる労働理念「ディーセントワーク(decent work)」を著者が<誇りある労働>として独自に訳出していることなどを紹介しておきたい。

本文でも取り上げられているが、年越し派遣村の経験が、ここ数年来の社会問題としての「格差」と「貧困」の根底に存在する「労働」の問題を浮き彫りにしたところであり、今後ますます本稿で提起された諸論点の検討がなされることを望みたい。(T. F.)

神奈川県川崎市多摩区東三田2丁目1番1号 電話 (044)911-1089

専修大学社会科学研究所

(発行者) 宮 寄 晃 臣

製 作 佐藤印刷株式会社

東京都渋谷区神宮前2-10-2 電話 (03)3404-2561
