



協同労働というコンセプト — その国際的・歴史的普遍性

富沢 賢治(協同総合研究所副理事長)

I はじめに

協同労働とは、広義には、複数の人が協力しあって仕事をする事、すなわち協業(co-operation)を意味する。狭義には、複数の人が自主的に(他者の支配の下ではなく)協力しあって仕事をする事を意味する。

今日国際的な規模で社会的に注目されているのは、狭義の意味における協同労働である。資本主義社会における基本的な労働は、雇用されて働く労働、賃金労働である。それだけに、世界各地でのワーカーズコープの急増後、雇用されないで働く協同労働の意義と可能性に関する研究が多くの国で進展している。

本稿では「協同労働」というコンセプトが国際的・歴史的普遍性を有することを明らかにしたい。

II ワーカーズコープの増加

19世紀以来、多くの資本主義国で賃金労働者は労働組合を組織し、失業者たちは原初的なワーカーズコープを組織した。失業者たちは、仕事がないために自分たちで資

金を出し合って仕事をつくりだしていった。しかし、ほとんどのワーカーズコープは失敗に終わった。イギリスの協同組合運動の歴史と現実を調査したベアトリス・ウェブは19世紀末に、ワーカーズコープに成功の可能性はない、と結論した。それ以来、労働者には資金も経営能力もないからワーカーズコープは成功しえないとする見解が通説となった。

しかし、1970年代以降、世界資本主義が動揺し始めると、多くの国でワーカーズコープが組織されるようになった。とりわけヨーロッパにおけるワーカーズコープの急増が注目された。欧州共同体(EC、現在は欧州連合、EU)内のワーカーズコープの組合員数は70年代に2.5倍に増えた。

国際協同組合同盟の1980年大会では、「いまやワーカーズコープは、各種協同組合のなかの単なる一組織ではなくなっており、労働者が同時に所有者となる新しい産業民主主義の基本的構造を形成している」と評価されるまでになった¹⁾。とりわけスペインのモンドラゴン協同組合の成功が世界的に注目された。

Ⅲ モンドラゴン協同組合

1. スペインの「協同労働の協同組合」

スペインではワーカーズコープは法制上「協同労働の協同組合」(Cooperativa de Trabajo Asociado)と称されている。直訳すれば、「アソシエートした労働の協同組合」である(「アソシエートした労働」というコンセプトについては後述する)。

スペインでは「協同労働の協同組合」は、協同組合総数の3分の1強を占め、農協、生協を抜いて第1位の位置にある。スペイン協同組合法の第12章「協同組合の種類」のなかでも、13種類ある協同組合のうちの最初に位置付けられている。

第12章「協同組合の種類」の第2節「協同労働の協同組合」においては、「協同労働の協同組合」が第118条から126条にわたり詳細に規定されているが、「協同労働」の直接的な定義は見られない。しかし、第118条「目的と範囲」では、協同労働の協同組合の目的がつぎのように規定されている。

「協同労働の協同組合は、法的能力を有する個人が協同し、協同組合活動発展のために労働の提供を行い、組合員に対し職務を提供調整し、共同の富及び第三者へのサービスを創り出すことを目的とする。」

この規定からすると、協同労働のポイントは、①法的能力を有する個人が協同すること、②組合活動の発展のために労働すること、③組合員の仕事が保障されること、④組合員とその他の人びとのために財とサービスを提供することである、と読み取

ることができる²⁾。

2. モンドラゴン協同組合

「協同労働の協同組合」の典型は、バスク地方のモンドラゴン協同組合である。

モンドラゴン協同組合群の創始と発展に大きく貢献したのは、ドン・ホセ・マリア・アリスメンディアリエタである。彼は、1941年に26歳でスペイン・バスク地方のモンドラゴンにある教会の副司祭に任命された。人口約8千人の当時のモンドラゴンは、町全体が荒廃した状況にあった。とりわけ失業が大きな社会問題となっていた。若き神父は、まちづくりの担い手を育てるために1943年に小さな職業訓練学校を開設した。

56年、5人の卒業生が小さな石油ストーブ製造工場「ウルゴール」を設立し、その後3年間に6つの協同組合が設立された。その段階でアリスメンディアリエタは、資金問題と共済問題の解決、および協同組合グループ全体の指導機関の必要性を強調して、59年に協同組合金融機関である労働人民金庫を設立した。その後、労働人民金庫は、ワーカーズコープの新設と経営指導に積極的に取り組んでいった。ワーカーズコープのネットワークは、発展を続け、協同労働の就業の場を拡大していった。

今日(2011年現在)のモンドラゴン協同組合は、111の協同組合(製造、流通、金融、共済、研究教育など)、約120の子会社、20か国に65の生産工場を持つ、総計約250の企業・組織の連合体となり、全体としてモンドラゴン協同組合コーポレーション

(MCC)と称されている。MCC全体で労働者は8万5千人、事業高は、製造業が約1兆1,000億円、流通業が約1兆400億円となっている。MCC全体でスペイン上位10位のなかに含まれる企業体である。2008年以降の金融危機の時代にも失業者を出さず、2千人近くの就業者を増やしている。

労働者には資金も経営能力もないからワーカーズコープは成功しえないとする通説を覆して、モンドラゴン協同組合の労働者たちは、資金と経営能力を労働人民金庫に集中し、労働人民金庫を核にして見事なワーカーズコープのネットワークをつくりあげていった。労働者の資金と経営能力に関する状況は、ウエップの時代と異なってきたのである。

モンドラゴン協同組合の成功を可能とした第1の要因は、協同労働を核としてワーカーズコープの理念を明確にしたことである。第2の要因は、金融組織を核とする企業ネットワークの協力体制を確立したことである。第3の要因は、地域社会の力強い協力を得て、3つの協同がうまく機能した点に見られる(「3つの協同」については後述する)。

3. 協同労働というコンセプト

モンドラゴン協同組合が自らの組織の理念の中核に置いたのが「協同労働」というコンセプトであった。

J.C.アパリシオ(スペインの元厚生労働大臣)は、モンドラゴン協同組合における協同労働の意義を強調して、つぎのように述

べている。「現在は福祉国家から福祉社会への移行期だ。21世紀は連帯に基礎をおく社会となろう。連帯に基礎を置く社会をつくるためには協同労働(associated work)が基礎となるような企業文化の創造が必要だ。社会的経済の倫理的な要素は連帯である。モンドラゴン協同組合がよい例を示している」³⁾。

「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」(1987年、採択)は、モンドラゴン協同組合の基本的なあり方を規定する「憲法」とでも言うべきものである。とりわけ下記の第3原則「労働主権」は、一国の憲法における「国民主権」にも似て、労働者協同組合の特性を明示している⁴⁾。

「第3原則 労働主権

モンドラゴン協同組合は、労働が自然と社会と人間を変革する基本的な要素と考え、以下のとおり行う。

- (a) 賃金労働者の系統的雇用をしない。
- (b) 協同組合企業の組織においては労働に完全な主権を付与する。
- (c) 生産された富の分配においては、その基本的な取得権は労働に存する。
- (d) 社会の全構成員にたいし、労働を選択する自由の拡大をめざす。」

モンドラゴン協同組合グループ理事会議長として「基本原則」の作成にリーダーシップを発揮したホセ・マリア・オルマエチェアによれば、「モンドラゴン協同組合の実験を規定する基本的な特質は、労働の協同化(la cooperativización del trabajo)である。これこそ私たちのグループが世界の協

同組合にもたらしている基本的な要素である」⁵⁾。

「労働が自然と社会と人間を変革する基本的な要素」と考えたうえで、企業運営において「労働に完全な主権を付与」し、「社会の全構成員にたいし、労働を選択する自由の拡大をめざす」とする、この壮大な「実験」の基盤をなしているのが、「労働の協同化」であり、端的に言えば「協同労働」である。

IV 日本の運動

1970年代以降、日本でもいくつかの団体がワーカーズコープ運動に取り組んだが、その典型は中高年雇用・福祉事業団の活動に見ることができる。事業団は、失業対策事業に従事する労働者を組織した労働組合である建設一般全日自労のイニシャティブで組織されたワーカーズコープである。71年、失業対策事業への新規就労の打ち切りという労働省の施策に直面して、全日自労は、失業者自身が就業の場をつくる事業団運動を始めた。この結果、地方自治体が仕事を出し、その仕事を労働者が管理運営するという「事業団方式」が生み出され、79年には中高年雇用・福祉事業団全国協議会が結成された。この協議会は、86年に自らを労働者協同組合と規定し、中高年雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会と改名した(さらに93年には日本労働者協同組合連合会という現在の名称に変更された)。

80年代には主婦層を中心とするワーカー

ズコープ(ワーカーズ・コレクティブ)も発展していった。「人間的で有意義な仕事の場づくり」というレイドロー報告の問題提起に共感して、82年にはワーカーズ・コレクティブの第1号である「にんじん(人人)」が組織され、その後ワーカーズ・コレクティブ運動が全国展開していった。

農村においても農村女性ワーカーズが組織されるようになった。

上記の組織以外にも障害者就労支援団体など、出資・労働・経営を一体化したワーカーズコープ的な働き方をしている組織が多数存在する。

運動の発展に伴って、ワーカーズコープの法制化の動きも見られる。2008年に「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」が発足し、法制化が具体的なかたちで検討されている。

V 日本労働者協同組合連合会

日本労働者協同組合連合会は、「協同労働の協同組合」と「協同労働」をつぎのように定義している。

「協同労働の協同組合とは、働く人びと・市民が、みんなで出資し、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す。『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。」また、「『協同労働の協同組合』は[出資][経営][労働]を“三位一体”で組合員全体が担い合う協同組合です」とも説明されている⁶⁾。

協同労働に関しては、「働く者同士の協同、利用者・家族との協同、市民・地域・行政との協同。私たちがいつも心がけているのが、この『3つの協同』です」という説明も見られる⁷⁾。

なお、日本労働者協同組合連合会が2002年の総会で決定した「原則」は「協同労働・経営・運動のための指針」として策定されたため、そこには「協同労働」についての、より具体的な説明が見られる。以下では協同労働に関連した箇所のみを引用し、キーワードを太字にする⁸⁾。

「第1原則 働く人・市民が、仕事をおこし、よい仕事を発展させます。

1) 働く人びと・市民が、仕事をおこします。

①人と地域が必要とする、働きたいがある仕事を見つけだします。

②事業計画をみんなで作ります。……

2) よい仕事を不断に追求します。

①自らの労働の価値を大切にします。

②働く仲間の総合力を発揮します。」

労働者協同組合が大切にしている「協同労働」というコンセプトは、彼らの運動の中から独自に生み出されてきたものである⁹⁾。しかし、そこに見られる「協同労働」というコンセプトの内容は、スペインの「協同労働の協同組合」に関するは法律、とりわけモンドラゴン協同組合の理念が提示する「協同労働」というコンセプトと本質的に重なる。ここに「協同労働」というコンセプトの国際的普遍性を見ることができる。

本稿の後半では、「協同労働」というコ

ンセプトの歴史的普遍性を示すために、「協同労働」というコンセプトが19世紀、20世紀、21世紀にどのように展開してきたかという問題を考察することにしよう。

VI 19世紀のマルクス

1. マルクスの労働観

思想史上「協同労働」についてのもっとも深い洞察を行ったのは、マルクスである。マルクスは、協同労働が新しい社会をつくる源であるという社会変革論を展開した。彼にとっての基本的な関心は、労働者が主導する協同労働が社会的に一般化することであった。そのために彼は、資本主義社会のもとにおける協同労働だけでなく、未来社会における協同労働のあり方までも究明した。

マルクスによれば、人間は自己の労働によって自己を形成していく。自己の労働が自由意思にもとづくものであることが、人間の自己実現の条件となる。しかしながら、資本主義社会においては、賃金労働者は、賃金と引き換えに自分の労働を雇い主の支配下におくことになる。他者の支配下におかれた労働は、自分に対してよそよそしい関係になり、労働疎外が生じる。労働が解放されるためには、労働が買い手のものでなく、労働者自身のものとならなくてはならない。

人間が労働疎外と自己疎外を克服することができる社会を実現するためには、協同労働が社会的に一般化する必要がある。マ

ルクスが「労働の社会化の結果、社会が変革される」と主張したのは、この意味においてである¹⁰⁾。

2. 労働者生産協同組合

マルクスによれば、未来社会は、「共同の生産手段で労働し自分たちのたくさんの個人的労働力を自分で意識して一つの社会的労働力として支出する自由な人々の結合体」である¹¹⁾。

マルクスは、資本主義社会に変わる未来の社会を「アソシエーション」と呼び、新社会の土台をなす労働を「アソシエートした(assoziert, associated)労働」と呼んだ。

この社会(アソシエーション)は、複数のアソシエーションから成るという理解も示される。「合理的な共同計画に従って意識的に行動する、自由で平等な生産者たちの諸アソシエーションからなる一社会」と呼ばれている¹²⁾。

ここに記述されている「合理的な共同計画に従って意識的に行動する、自由で平等な生産者たちの諸アソシエーション」の一つの具体的形態として、労働者生産協同組合がある。

労働者生産協同組合に関してマルクスはつぎのように述べている。

「われわれは労働者に、消費協同組合よりは、むしろ生産協同組合に携わることを勧める。前者は現在の経済制度の表面にふれるだけであるが、後者はこの制度の土台を攻撃するのである」¹³⁾。

「労働者たち自身の協同組合工場

(Cooperativfabrik)は、古い形態のなかではあるが、古い形態の最初の突破である。……資本と労働の対立はこの協同組合工場のなかでは廃止されている」¹⁴⁾。

労働者生産協同組合による生産が一般化すると、労働者生産協同組合という個別の組織から始まった労働の社会化が社会全体に広がっていく。労働者生産協同組合においては、その組織内部限りで「生産手段の社会的所有」が成立しているのであるから、このような労働者生産協同組合が全社会的規模に拡大していけば、労働者が生産手段を全社会的に所有しているという状態に近づくことになる。労働者が生産手段を所有し、資本家と労働者の対立が存在しない領域では、搾取もなくなる。

しかしながら、マルクスは労働者生産協同組合の限界性をつぎのように指摘している。

「勤労大衆を救うためには、協同組合労働(co-operative labour)を全国的規模で発展させる必要がある」¹⁵⁾。

「社会的生産を自由で協同組合的な労働の一つの巨大で調和あるシステムに転化するためには、全般的な社会的諸変化、社会の全般的諸条件の諸変化が必要である」¹⁶⁾。

3. 「アソシエートした労働」とアソシエーション

マルクスは、「協同労働」をその究極的形態である「アソシエートした労働」として考察することによって、協同労働の本質を明らかにした。

「アソシエートした労働」というコンセプトをマルクスの文献に依拠して克明に考察した最近の研究書として、大谷禎之介『マルクスのアソシエーション論』（桜井書店、2011年）がある。

「アソシエートした労働」は、商品生産関係が消滅している新しい社会（アソシエーション）において全面的に展開されることになる労働である。大谷氏はその特徴をつぎの6点に整理している¹⁷⁾。

1. 労働する諸個人が主体的、能動的、自覚的、自発的に協同して行う労働である。
2. 労働する諸個人が行う、「私的労働」ではなく、「直接に社会的な労働」である。
3. アソシエートした諸個人が全生産を共同して意識的・計画的に制御する行為である。

4. 労働する諸個人が行う、「個別的労働」ではなく、多数の労働する諸個人による協業として行われる「社会的労働」である。

5. 主体としての労働する諸個人が協働によって自然を全面的に制御する実践的行為、すなわち、生産過程への科学の意識的適用である。

6. 諸個人が自発的行為により個性や能力を自由に発揮する労働である。

私見によれば、「アソシエートした労働」の上記の特徴のなかに「協同労働」の本質を読み取ることができる。すなわち、「協同労働」とは、労働者が主体的に行う協業労働であり、生産過程を科学的過程に転化させるとともに諸個人の個性を全面的に発展させる可能性を有する労働なのである。

大谷氏は、associateという言葉が持つ多様性のために適当な日本語が見つからないとして、そのままアソシエートという言葉を用いている。associateという言葉は、society（仲間、社会）と同根の言葉であり、「人と人を結びつける、仲間をつくる」（他動詞）、「仲間になる」（自動詞）、「仲間」（名詞）という意味を持つ。本論文の文脈からすると、「アソシエートした労働」は「アソシエートする労働」「協同する労働」「協同労働」の結果である。

「協同労働」は、「協同する労働」であり、仲間と協同し、利用者とは協同し、住民とは協同し、社会をつくる労働なのである。

VII 20世紀のシューマッハー

協同労働に関する19世紀の代表的な研究者としてマルクスを挙げたが、つぎに20世紀を代表する研究者としてE.F.シューマッハー（1911-77年）をとりあげたい。

彼は、ドイツ生まれのイギリスの経済学者で、高度技術優先の産業主義社会を批判した経済学者として世界的に注目された。彼は、高度経済成長政策を批判し、原子力利用などの高度科学技術の危うさについて警鐘を鳴らし、人間の身の丈に合った適正な技術（中間テクノロジー）を提唱した。

彼の著書『スモール イズ ビューティフル』（1973年）は有名であるが、本稿のテーマからするともう一つの著書『グッドワーク』（1979年。）がとりわけ重要となる。『グッドワーク』は、直訳すると『よい仕

事』であるが、長洲一二監訳では『宴のあとの経済学』（筑摩書房、2011年）という題名になっている。その題名のためか、あまり読まれていないようである。

シューマッハーは「協同労働」というコンセプトを頻用することはしなかったが、彼の「よい仕事」論の中核をなすのはまぎれもなく「協同労働」であった。以下では彼の「よい仕事」論を要約することによって、この点を明らかにしたい（以下、邦訳書『宴のあとの経済学』のページ数のみを示す。また、引用箇所は適宜要約した）。

「人生の中心に据えられているのは労働、仕事である」(11)。「仕事と人間存在の究極の目標とにはどんな結びつきがあるのか。人間は単に生きるためのみならず、自己の完成を旨として働くべきである。自己完成に必要なことは、各人が自らの能力をお互いのために使うことである。／ここから、人間の労働、仕事について3つの目的を引き出せるだろう。①必要かつ有用な財とサービスを得ること。②各人が自分の能力を使って自己を完成させること。③その場合、他人のために、他人と協力しながら行動して、自己中心主義から自らを解放すること。／この3つの機能があるために、働くことが人生の中核を成すことになる。A.カミュが言うように『労働のない人生はすべて腐敗するが、労働に魂が入っていないければ、人生は窒息し、息絶えてしまう』」(12-13)。

シューマッハー自身はどのような仕事をしたか。

彼は、1950年から1971年までイギリス石炭公社の経済顧問、企画局長などをフルタイムとして勤めた。この間、彼は各国政府の招きで、ビルマ、インド、ペルー、タンザニア、ザンビア、南アフリカなどの発展途上国で経済顧問の役割を果たした。彼は、そのほかにも3つの大きな仕事に携わっていた。第1は、イギリス土壤協会の仕事である。この民間団体は有機農業の開発を旨とした。第2は、中間技術開発グループ社の仕事である。この組織は、貧しい国の農村の存在が世界の貧困の中心と見なし、それぞれの地域に当てはまる適正なテクノロジーの開発を援助した。第3は、スコットバーダー社（プラスチック製品の製造会社）の仕事である。

本稿のテーマからとりわけ注目されるのは、第3の仕事である。なぜなら、この会社がイギリスの現代のワーカーズコープ運動の基礎を築いたからである。1951年にこの会社のバーダー社長はシューマッハーなどと相談して、コモンウェルズという有限会社をつくり、10%を除く資本をそこに移した。1963年にはバーダーはすべての所有権をコモンウェルズの運営機関に提供し、スコットバーダー社の従業員はコモンウェルズの一員になるという制度をつくりあげた。そして会社の意思決定に従業員が参加する一種の労働者議会を設置した。このようにして従業員が所有者となり経営責任をもつに至ったこの組織は、実質的に「協同労働の協同組合」と言ってもさしつかえない組織になったのである。

現代の「協同労働の協同組合」のあり方から見て重要な原理は、スコットバーダー社の利潤分配に仕方にある。

「利潤のうち最高40%までを分配金とし、その半額を社員に還元し、残りを社会の有益な目的に使うことにした。その意図は、地域社会に役立つことに参加したいというのであった」(107)。「富が生み出される地元社会にその富が実際に投入されるならば、すべての社会問題は解消できるはずである」(108)。

以上の要約から理解できるように、シューマッハーの「よい仕事」論の要点は、人間が自己を完成させるためには「各人が自らの能力をお互いのために使うこと」が必要とされるという見解に見られる。これは、彼の「よい仕事」論の基本的な内容が「協同労働」論であることを示している。

VIII 21世紀のILO

ILO(国際労働機関)は、1944年のILO総会において「ILOの目的に関するフィラデルフィア宣言」を採択し、「労働は商品ではない」と明言した。この精神に則り、現在のILOは、「ディーセント・ワークをすべての人に」を21世紀のILOの最重要目標としている。「ディーセント・ワークをすべての人に」は、「ディーセント・ワークの課題」(Decent Work Agenda)と称され、ILO加盟国の政労使が目指す目標とされている。

「ディーセント・ワークの課題」につい

てILOはつぎのように説明している¹⁸⁾。

「仕事は人びとの福祉の中心をなす。仕事は、収入をもたらすだけでなく、より広範な社会的・経済的進歩をもたらす、個人と家族とコミュニティを強化する。しかしながら、そのような仕事はディーセントなものでなければならない。」

「ディーセント・ワークの課題を達成するためには、4つの戦略目標の実現が必要とされる」(以下の「4つの戦略目標」については直訳を避け、日本語としてわかりやすい表現にした)。

① 生計を営めるほどの就労機会を創出すること。

② 労働者の権利を保障し、なおかつ労働者に代表権と参加権を保障すること。

③ 社会的保護を拡充すること。安全な職場環境、適切な自由時間と休息、労働生活と家族生活との両立、所得保障と医療保障の体制を確立すること。

④ 社会的対話の促進。労使間のコミュニケーションの確保により紛争を解決し社会の分裂を防ぐこと。

「ディーセント・ワークというILOのこのコンセプトは、国際的な合意となっている。……仕事は、個人の尊厳、家族の安定、社会の平和、民主主義および経済成長の源である。……ディーセント・ワークは、公正なグローバリゼーション、貧困問題の解決、差別をしないで人びとを社会的に包摂し、持続する成長を可能とする基本的な要素である。」

なお、「ディーセント・ワーク」の訳語と

しては、日本の政労使三者の協議により、内容をわかりやすく表現するために「人間らしい働きがいのある仕事」と訳された¹⁹⁾。

現在、ILOのみならず国連参加の各国の政府、労働側、使用者側がこの課題の実現に向け検討を行っている。日本では「日本再生新成長戦略」(2012年7月、閣議決定)や改訂版「ワーク・ライフ・バランス憲章」などにおいても、ディーセント・ワークの実現が盛り込まれている。

IX むすび

「協同労働」は、国際的にも歴史的にも普遍性をもつコンセプトである。グッドワークもディーセント・ワークも、その十全な実現のためには協同労働が不可欠となる。協同労働の実現が人類の使命である。現代社会においては賃金労働から協同労働への移行が基本的課題となる。

協同労働は、どのようにして実現できるのか。かつては国家指導型計画経済体制の確立による協同労働の実現が試みられた。しかし、その試みは失敗に終わった。協同労働は、政治権力の獲得によって一挙に実現するものではなく、働く者自身が地道に築いていくものである。

モンドラゴン協同組合の創設者であるアリスメンディアリエタは、終世、人間にとっての労働の意味を探究し続けた。彼が望んだことは、労働者を解放することではなく、労働者が自らを解放することであった。

彼は「協同労働の協同組合」という企業

モデルについてつぎのように述べている²⁰⁾。「人間は自己を実現するものである。人間の不十分性や無力を克服するために仲間を信頼することが基本になる。」「われわれは、神話ではなく労働に基礎を置いた革命を必要としている。」「革命をしよう。たとえ将来の発展を目指す企業が社会主義的なものであろうと、はたまた新自由主義的なものであろうと、われわれの企業モデルが将来の企業を特徴づける基本的なモデルになるようにしよう。」

前述の「3つの協同」の基礎をなすのは、「働く者同士の協同」である。「働く者同士の協同」という土台がしっかりしなければ、その上に築かれる「利用者・家族との協同」も「市民・地域・行政との協同」も十分なものになりえない。その意味で、国際的・歴史的普遍性を持つ協同労働というコンセプトの核心をなすのは、「働く者同士の協同」である。

[注]

- 1) 日本協同組合学会・訳編『西暦2000年における協同組合[レイドロー報告]』日本経済評論社、1989年、160-161ページ。
- 2) 堀越芳昭「欧米諸国の労働者協同組合法制」『協同の発見』89号、1999年9月、72ページ。なお、スペイン協同組合法の全文(石塚秀雄訳)は、富沢賢治他『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、1988年、121-209ページ。
- 3) 富沢賢治『社会的経済セクターの分析——民間非営利組織の理論と実践』岩波書店、1999年、57ページ。
- 4) 「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」の詳細については、富沢賢治、同上書、125-148ページ。
- 5) 同上書、133ページ。
- 6) 日本労働者協同組合連合会編『2013 協同労働の協同組合』日本労働者協同組合連合会、2013年、3-4ページ。
- 7) 日本労働者協同組合連合会編『日本労働者協同組合連合会 2009』日本労働者協同組合連合会、2009年、2ページ。

- 8) 日本労働者協同組合連合会編『2013 協同労働の協同組合』日本労働者協同組合連合会、2013年、3ページ。
- 9) 田中夏子「社会的経済における『協同労働』の展開と課題」大沢真理編著『社会的経済が拓く未来』ミネルヴァ書房、2011年。また、大高氏によれば、「協同労働」は、「利用者やコミュニティを含めた協同の蓄積と広がり」を基盤に生み出された実践的思想である(大高研道「労働者協同組合の展開過程と今日の特徴」藤井敦史他編著『闘う社会的企業——コミュニティ・エンパワメントの担い手』勁草書房、2013年、241ページ)。
- 10) 「労働の社会化」についての評論は、富沢賢治『唯物史観と労働運動——マルクス・レーニンの「労働の社会化」論』ミネルヴァ書房、1974年、参照。
- 11) マルクス『資本論』、大内兵衛・細川嘉六監訳『マルクス=エンゲルス全集』大月書店、23a巻、105ページ。
- 12) マルクス『土地の国有化について』、『マルクス=エンゲルス全集』18巻、55ページ。
- 13) マルクス「国際労働者協会の『中央評議会代議員への指示』」『マルクス=エンゲルス全集』16巻、194ページ。
- 14) マルクス『資本論』前掲書、25a巻、561ページ。
- 15) マルクス『国際労働者協会の創立宣言』前掲書、16巻、10ページ。
- 16) マルクス「中央評議会代議員への指示」前掲書、16巻、194ページ。
- 17) 大谷禎之介『マルクスのアソシエーション論』桜井書店、2011年、329-331ページ。
- 18) ILOのホームページ、2013年10月10日。
- 19) 林雅彦「ディーセント・ワークとその戦略的目標」『国際人権ひろば』No.102、2012年3月。
- 20) 富沢賢治『社会的経済セクターの分析——民間非営利組織の理論と実践』岩波書店、1999年、205-206ページ。

.....
 <プロフィール> とみざわ けんじ

1936年埼玉県生まれ。1958年国際基督教大学卒業。1966年一橋大学大学院博士課程修了、同年一橋大学経済研究所助手。その後講師、助教授、教授。1991年日本協同組合

学会会長

(1993年まで)。1992年一橋大学研究所所長(1994年まで)。1999年一橋大学退職、同年聖学院大学大学院教授。2000年聖学院大学政治経済学部コミュニティ政策学科長。2012年聖学院大学退職。現在、一橋大学名誉教授、協同総合研究所副理事長。

主な著書：『唯物史観と労働運動—マルクス・レーニンの「労働の社会化」論』ミネルヴァ書房、1974年。『労働と国家—イギリス労働組合会議史』岩波書店、1980年。『労働と生活』(編著)世界書院、1987年。『協同組合の拓く社会—スペイン・モンドラゴンの創造と探求』(共著)みんけん出版、1988年。『労働者協同組合の新地平—社会的経済の現代的再生』(編著)日本経済評論社、1996年。『非営利・協同セクターの理論と現実—参加型社会システムを求めて』(編著)日本経済評論社、1997年。『社会的経済セクターの分析—民間非営利組織の理論と実践』岩波書店、1999年。『非営利・協同セクター—ヨーロッパの挑戦と日本の課題』(編著)日本経済評論社、1999年。2012国際協同組合年全国実行委員会編著『協同組合憲章[草案]がめざすもの』(5, 6章著)家の光協会、2012年。

.....