特集　現代の世界経済

［調査］

労働者協同組合の基本原則*

富　沢　賢　治

［I］ 問題の所在

世界の協同組合員数の増加は，近年著しいものがある．世界の協同組合員数は，1937年から1980年までの43年間で，143,260,953人から362,789,000人へと約2億2千万人増えたが，その後の8年間でさらに約2億3千万人増えており，1988年には約5億9千万人になっている（第1表，第2表，参照）．

各種協同組合のうちでも最近とりわけ急増しているのは労働者協同組合（従業員が所有権と管理権をもつ協同組合）である[1]．第3表は国際協同組合同盟（ICA）に加盟している労働者生産協同組合の現勢を示している．

1970年代以降の労働者協同組合運動の発展を背景に，労働者生産協同組合の世界会議が，1978年以来，5年ごとに開かれている．この世界会議は，ICAの労働者生産協同組合委員会（CICOPA）が主催するものである[2]．

第1回会議（1978年），第2回会議（1983年）にひき続き，第3回会議が1988年2月23日から4日間，フランスのミッテラン大統領協賛のもとでパリのユネスコ本部とフランス経営研究所で開かれた．「参加的・民主的企業の将来」をテーマとするこの会議には，同時期に開催されていたカルガリー冬季オリンピックへの参加国より4ヵ国多い62ヵ国から，200人以上の代表が参加し，運動の現状と課題について報告，討論をした．

この会議では，第1に，労働者協同組合運動が，先進資本主義諸国だけでなく，社会主義諸国や発展途上諸国においても発展していることが明らかにされた．第2に，働く人たちによる民主的企業体づくりという課題にとって労働者協同組合という組織形態が有効である，という認識が一般化しつつあることが明らかにされた．第3に，

第1表　ICA加盟協同組合数と組合別現勢（1988年）

組織数	183組織
国数	72ヵ国
国際組織数	10
組合員数	5億9千万人
組合数	674,697組合

組合別現勢

分野	組合員数	%	組合数	%
農協	60,032,310	10.1	224,744	33.3
生協	142,187,074	23.8	65,278	9.7
信用	170,235,444	28.5	180,488	26.8
漁協	2,018,716	0.3	15,210	2.3
住宅	14,058,142	2.4	72,726	10.8
生産	2,984,189	0.5	35,159	5.2
保健	39,208,017	6.6	12,366	1.8
多目的	133,612,405	22.4	47,564	7.0
その他	32,009,954	5.4	21,162	3.1
計	596,346,251	100.0	674,697	100.0

［出所］ 国際協同組合同盟資料．

＊　本研究は昭和63年度特定研究「世界経済変貌の中での日本の対応とその役割についての理論的・数量的研究」の補助を受けている．

1)　協同組合の歴史をつぎのように3つの時期に区分して，労働者生産協同組合の発展を第3期の特徴とする研究者もいる．

「協同組合の第一世代は，オーエンのニューハーモニーに見られるように資本主義に対抗する労働者や手工業者の協同村と考えられる．ここでは生活の各側面での協同が追求されたが19世紀半ばには衰えた．第二世代は1844年に現れたロッチデールの消費組合の出現に始まり，その主流は消費組合運動となった．…1970年代に第三世代の協同組合運動が登場してきた．…第三世代の特徴はバスク地方の多種多様な労働者生産協同組合，信用組合，消費組合の集合体モンドラゴンに見られるように労働者生産協同組合の発展である」（今防人「協同組合」見田宗介他（編）『社会学辞典』弘文堂，1988年，p. 210）．

2)　第3回会議にかんしては，富沢賢治「第3回CICOPA国際会議」『仕事の発見』第7号（1988年5月），参照．なお，CICOPA関連の組織としては，EC内に，「労働者生産協同組合ヨーロッパ委員会」（CECOP），CICOPA会員組織，データバンク（ブリッセル）が設立されている．またUNIDO（国連工業開発機関）やILOなどの国連関係の組織との協力関係も発展しつつある．たとえば，CICOPAはUNIDOと協同して生産協同組合のための研修・教育センター（ポーランドのグダニスク）を運営し，とくに発展途上国の協同組合員にたいして研修・教育活動を行なっている．

第2表　ICA 加盟各国の組合員数と組合員密度

		組合員数(千人)	組合員密度(人)
ヨーロッパ	オーストリア	3,027	401
	ベルギー	2,726	277
	ブルガリア	2,934	328
	キプロス	288	448
	チェコスロバキア	4,754	311
	デンマーク	1,745	340
	フィンランド	2,061	431
	フランス	13,652	251
	東ドイツ	4,390	263
	西ドイツ	7,013	115
	ギリシャ	815	84
	ハンガリー	4,693	438
	アイスランド	46	189
	イタリア	5,215	92
	オランダ	1	0.1
	ノルウェー	1,219	293
	ポーランド	12,012	343
	ポルトガル	3,000	305
	ルーマニア	14,977	695
	スペイン	2,672	71
	スウェーデン	4,593	548
	スイス	1,210	190
	トルコ	8,205	162
	イギリス	10,012	178
	ソ連	60,300	230
	ユーゴスラビア	1,506	67
	26ヵ国計	173,066	219
アフリカ	ボツワナ	57	61
	コートジボアール	213	32
	エジプト	3,850	76
	ガンビア	106	152
	ガーナ	680	56
	ケニア	2,991	195
	レソト	42	27
	マリ	4	0.5
	モーリシャス	40	40
	モロッコ	22	1
	セネガル	838	171
カ	ソマリア	54	17
	タンザニア	640	37
	ウガンダ	980	78
	ザンビア	150	26
	15ヵ国計	10,667	66
アジア	バングラディシュ	9,000	100
	中国	132,000	131
	インド	120,000	175
	インドネシア	8,492	58
	イラン	不詳	
	イラク	1,200	100
	イスラエル	1,540	381
	日本	18,410	152
	ヨルダン	38	18
	北朝鮮	1,575	—
	韓国	2,132	53
	クウェート	140	82
	マレーシア	1,733	132
	パキスタン	2,960	35
	フィリピン	736	15
	シンガポール	63	26
	スリランカ	3,947	266
	タイ	1,780	40
	イエメン	12	1
	17ヵ国計	304,183	131
アメリカ	カナダ	11,282	463
	メキシコ	210	3
	アメリカ合衆国	58,345	258
	アルゼンチン	6,049	216
	チリ	450	40
	ジャマイカ	250	114
	プエルトリコ	562	176
	ウルグァイ	399	136
	8ヵ国計	77,547	212
オセアニア	オーストラリア	4,022	276
世界合計67ヵ国		569,485	156

[注] 1. 組合員数は ICA 資料による 1986 年の数字.
2. 組合員密度は人口千人に対する組合員数の割合である. 組合員密度の計算にあたり人口統計は,1975 年から 1987 年までの各国最新の人口調査に基づく人口(国連)を使用した.
3. 世界合計・67ヵ国の数値は, イランおよび北朝鮮を除いてある.

労働者協同組合運動が一時的な運動ではなく, 今後も発展しうる客観的可能性をもつ運動であることが明らかにされた.

本大会において残された課題の1つは, 労働者協同組合の基本原則の明確化である. 働く人たちによる民主的事業体づくりにとって労働者協同組合という組織形態が重要であるという認識は一般化しつつあるが, 労働者協同組合の運営にとって基本的な原則はなにかという点については, 国際的にまだ明確な認識がなされていない. この点で先進性を示している「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」, イギリスの産業共同所有運動(ICOM)のモデル定款, 日本の中高年雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会の「7つの原則」などを検討することによって, 労働者協同組合の運営の基本的な原則を明確にすることが, 必要とされている.

残された第2の課題は, 労働者協同組合運動の発展のために援助を強く求めている発展途上国を含めて, 各国の運動を推進するために役立つ国際的な支援体制をどのようにつくるかという問題である. 経済の国際化が急速に進展している今日, 国際的な規模での協同組合間協同の強化は重要な課題であるが, そのための具体的な方針はまだかならずしも明確にされていない.

第1の理論的な課題と第2の実践的な課題は相互に密接に関連している. 本稿は, この2つの課題のうちの前者, すなわち労働者協同組合の基本原則の解明をテーマとするものである[3].

[II] ICA 原則とその限界

1 ICA 原則

現行の国際的な協同組合原則は, 1966 年の第 23 回 ICA 大会で採択されたものである. その基本的特質は, ICA 原則の成立史を見ることによってもっともよく理解することができる.

協同組合原則の原型はイギリスのロッチデール公正先駆者組合で形成されたもので, ロッチデール原則と呼ばれている.

ロッチデール公正先駆者組合の最初の

3) 「生産協同組合の意義と可能性」をテーマとする日本協同組合学会の 1988 年大会シンポジウム(10月10日)においても, 労働者協同組合の基本原則, 労働者協同組合運動の理念の明確化の必要性が強調された. 日本協同組合学会編集『協同組合研究』第8巻第2号(1989 年 5 月, 刊行予定), 参照.

第3表 ICA 加盟の労働者生産協同組合の現勢(1986年)

		組合員数	組合数	雇用者
ヨーロッパ	ブルガリア	91,053	168	6,941
	チェコスロバキア	183,402	389	172,925
	キプロス	56	1	1
	デンマーク	23,000	204	7,700
	フランス	20,233	1,345	34,276
	ハンガリー	249,825	1,566	42,186
	イタリア	183,500	5,194	179,500
	オランダ	37	1,000	1,500
	ポーランド	369,283	1,740	439,434
	ポルトガル	10,700	306	n. a.
	イギリス	1,396	6	5
	ユーゴスラビア	1,075	8	n. a.
	12ヵ国計	1,133,560	11,927	884,468
アフリカ	ボツワナ	60	4	n. a.
	コートジボアール	605	11	n. a.
	レソト	2,925	33	n. a.
	モロッコ	11,292	316	4,612
	モーリシャス	1,275	22	16
	セネガル	7,135	75	n. a.
	ソマリア	2,413	22	n. a.
	タンザニア	4,366	293	n. a.
	ウガンダ	386	112	n. a.
	9ヵ国計	30,457	888	4,628
アジア	バングラディシュ	527,276	2,275	n. a.
	インド	1,091,431	17,724	n. a.
	インドネシア	n .a.	272	n. a.
	イスラエル	9,382	90	20,860
	ヨルダン	90	5	n. a.
	マレーシア	15,071	10	n. a.
	フィリピン	n .a.	218	n. a.
	スリランカ	86,307	269	n. a.
	タイ	60,263	206	1,417
	9ヵ国計	1,789,820	21,069	22,277
アメリカ	アルゼンチン	30,256	401	n. a.
	チリ	n. a.	32	n. a.
	ジャマイカ	96	3	n. a.
	アメリカ合衆国	n. a.	100	n. a.
	4ヵ国計	30,352	536	n. a.
世界合計34ヵ国		2,984,189	34,420	770,221

〔出所〕 国際協同組合同盟資料.

「規約」(1844年)は，組合の目的と計画をつぎのように記している.

「目的および計画: 本組合の目的は組合員の金銭的利益ならびに社会的・家庭的状態を改善するための諸施策を行なうことであり，その目的達成のために1口1ポンドの出資金によって充分な資金を調達し，つぎのような計画と施策を行なわんとするものである. ①食料品，衣類等を売る店舗を設置すること. ②自己の社会的および家庭的状態を改善するため相互扶助をしようとする組合員が，それぞれ居住しうる若干の住宅を建設しまたは購入すること. ③失業した組合員，あるいは引き続く賃金の引下げで苦しんでいる組合員に職を与えるため，組合が規定した物品の製造を始めること. ④組合員のいっそうの利益と安全保障のため，組合は土地を購入ないし借り入れ，失業したり，不当な低賃金に苦しむ組合員にこれを耕作させること. ⑤実行が可能になりしだい，できるだけ速やかに本組合は生産，消費，教育および管理の力を備えること. 言いかえれば，共通の利益に基づく自立した国内コロニーを建設し，同じようなコロニーをつくろうとする他の組合を援助すること. ⑥禁酒を促進するため，実行が可能になりしだい，禁酒ホテルを組合の建物の1つに開設すること」.

32条より成る規約には，第4表のI欄に見るように，のちにロッチデール原則と称される諸原則の基本的部分が含まれている.

その後，先駆者組合の実践経験をふまえて，1856年にはロッチデール原則が第4表のII欄のように14の原則に整理されている. また，キャサリン・ウェッブ『協同組合論』(1926年)は，ロッチデール原則を第4表のIII欄のように9原則に整理している.

1930年のICAウィーン大会は，ロッチデール原則が会員組織によっていかに適用されているかを調査すべきだとする決議を採択した. ICA調査委員会の最終報告は，1937年のICAのパリ大会で承認され，ICAは，第4表のIV欄に記された7原則を協同組合の基本原則として認めることになった.

1963年のICAボーンマス大会は，協同組合原則の順守状況について調査をする第2回目の調査委員会を任命した. 調査委員会は，1937年制定の7原則を検討し，第5原則「政治的・宗教的中立の原則」と第6原則「現金取引の原則」をはずし，新たに「協同組合間協同の原則」を付加した. 調査委員会の最終成文は1966年のICAウィーン大会で採択され，つぎの6原則が新原則として決定された.

①協同組合への加入は自由意思によるべきであり，組合はその事業を利用しかつ組合員としての責任を引き受ける意思のあるすべての人に門戸を開くべきである. その際，人為的な制限や社会的，政治的，宗教的な差別があってはならない(公開の原則).

②協同組合は民主的組織である. その業務は組合員が同意した方法で選挙されるか，もしくは任命された人々によって管理されなければならず，また選ばれた人々は

第4表　ロッチデール原則の変遷と協同組合原則の定型化

I ロッチデール公正先駆者組合創設時規約の原則(1844年)	II ホリオーク記載の原則(1856年)『デイリー・ニューズ』1857年,『ロッチデールの先駆者たち』1892年による	III キャサリン・ウェッブ『協同組合論』(1926年)記載のロッチデール原則	IV 第15回ICA大会(パリ)で採択された原則(1937年)	V 第23回 ICA大会(ウィーン)で採択された原則(1966年)
	① 先駆者組合は主として自らの出資金により開店する			
	② 可能なかぎり純粋な食料品を供給する	② 組合員にできるかぎり純良なる食料品を供給すること		
① 目方や品質を正しくする	③ 目方や分量をごまかさない	③ 正確な量目を行うこと		
② 掛売りは認めない	④ 市価で販売し，商人と競争しない	④ 商品は市価で販売し，信用取引は絶対に禁止すること		
③ 代金は引渡しと同時に支払う	⑤ 掛売りをせず，労働者の負債を防止する		⑥ 現金取引の原則	
④ 剰余は購買高に比例して配分する	⑥ 剰余は購買高に応じて組合員に分配する	⑤ 利益は各組合員の購買高によって分配すること	③ 利用高配当の原則	④ 剰余金の配分の原則
	⑦ 組合員をして利益を組合の銀行に貯蓄せしめ，節倹を教える			
⑤ 出資金に対し3.5%の利子を支払う．配当は四半期ごとに公表する	⑧ 出資金に対する利子を5%に抑える	① 資本は組合員の出資によるものとし，一定率の利子を支払うこと	④ 出資金利子制限の原則	③ 出資金利子制限の原則
	⑨ 職場において得た利益は賃金に比例して分配する			
	⑩ 全剰余の2.5%を教育に充てる	⑧ 利益の一定割合を教育のために割り当てること	⑦ 教育促進の原則	⑥ 教育促進の原則
	⑪ 役員の任命や議決に対し1人1票の民主的票決権をもつ	⑥ 組合の管理においては1組合員1票の原則が適用され，両性の平等が確保されねばならないこと	② 民主的管理1人1票の原則	② 民主的管理の原則
	⑫ 犯罪や競争のない産業社会を建設するため協同組合の商工業を発展させる			
	⑬ 卸売購買組合を創設し純良確実な食料品を供給する			
	⑭ 協同運動を自助の精神で行い勤勉な者に道徳と能力を保証する新しい社会の胚種の組織とする			
		⑦ 組合の運営は定期的に選出される役員および委員の手により行うこと		
		⑨ 事業報告書および貸借対照表を作成し，これを組合員に公表すること		
			① 加入・脱退の自由，公開の原則	① 公開の原則
			⑤ 政治的・宗教的中立の原則	
				⑥ 協同組合間協同の原則

［出所］ 伊東勇夫「協同組合原則の形成と展開」川野重任(編)『新版・協同組合事典』家の光協会，1986年，p.69.

組合員に対し責任を負わねばならない．単位組合の組合員は平等の議決権(1人1票)をもち，組合の諸決定に参加する権利を享受すべきである．単位組合以外の組織においては，民主主義を基本とし，それぞれに適したかたちでなされるべきである(民主的管理の原則)．

③出資金に対する利子は厳正に制限された利率によって支払わねばならない(出資金利子制限の原則)．

④組合の運営によって生じた剰余金または節約金は組合員全員に帰属するものであり，これを組合員に払い戻すにあたっては，だれかの犠牲においてだれかが得をするなどのやり方を避けなければならない．組合員の決定によりつぎのように実施することができる．ⓐ協同組合の発展のための準備金．ⓑ共通サービスのための準備金．ⓒ組合利用高に比例した組合員への分配(剰余金配分の原則)．

⑤すべての協同組合は経済的活動と民主的運営の両面を含む協同組合の原則および技術について，組合員，役員，職員および一般大衆を対象とした教育を準備しなければならない(教育促進の原則)．

⑥すべての協同組合組織は，その組合員ならびにコミュニティの利益に最善の奉仕をするため，地方的，全国的，国際的レベルで，現実的な方法によって積極的に協同すべきである(協同組合間協同の原則)．

新たに付加された第6原則の重要性について，調査委員会報告書はつぎのように述べている．「共に活動するということは，単に既存の種類の協同組合の中央会や連合会の内部での誠実な協力だけではなく，実行可能なあらゆる段階における各種の協同組合の間の，より緊密で有効な関係をも意味する．協同組合運動の異種部門の間の統一と結集が欠けているというだけのために，経済界における協同組合セクターという構想が，それに相応する物的現実性を伴わない知的観念にとどまっている場合があまりにも多すぎる」[4]．

また，協同組合原則の成立史を研究した伊東勇夫氏は，この第6原則を，つぎのように，「20世紀後半を象徴する原則」として高く評価している．

「とくに付加された原則として重要なものは，1966年第23回ウィーン大会で採択された協同組合間協同の原則である．国際的規模の多国籍企業の出現，寡占企業の成立，巨大流通資本の出現，インテグレーションの発展，寡占価格の市場支配などに対し消費者・小生産者の生活と生産を防衛するため地域のレベル，全国レベル，国際レベルの各種協同組合間の協同が不可欠だという認識に基づいたもので，20世紀後半を象徴する原則である．そしてこの原則に基づく協同組合間の協同は着々と実践されており，とくに異種協同組合間協同が食料・農産物，金融，土地利用，医療，情報，教育などの分野で進展している」[5]．

2 ICA原則の限界

(1) レイドロウ報告の基本的提言

1966年のICA大会で採択された報告は，上述のように，異種部門間の協同を含む協同組合間協同とそれにもとづく協同組合セクターの拡大強化を強調するものであった．この基本的路線をさらに発展させたのが，1980年のICAモスクワ大会で採択された報告『西暦2000年における協同組合』(通称「レイドロウ報告」)である．レイドロウ報告は，従来の消費協同組合重視型の発想にとらわれることなく，1970年代から国際的に発展しつつある労働者協同組合運動に着目しながら，生産から消費にいたる多様なレベルにおける異種協同組合の間の協同と，それにもとづく協同組合セクターの拡大強化の必要性を強調した．

レイドロウ報告によれば，協同組合の歴史には3つの危機の時代があった[6]．

「第1の危機は協同組合が組合員の信頼を得られるかどうかというものだった」．第2の危機は経営の危機であった．世界の協同組合運動は現在「思想上の危機」という第3の危機に直面している．協同組合運動の目的が不明確になり，私的資本主義的企業と異なる協同組合の独自の役割が不明確になっていることから，この第3の危機が生じている．

レイドロウ報告の目的は，「このような疑問を問い直し徹底的に検討するとともに，今世紀末にむけての協同組合運動の見通しを推測すること」であった．そしてレイドロウ報告は，その結論部分において，世界の協同組合運動が21世紀にむけて優先的に取り組むべき4大課題として，①世界の飢餓問題の解決，②労働者協同組合の普及，③社会の保護者をめざす協同組合，④協同組合運動の強化による地域コミュニティーの再建を提起したのである[7]．

4) 全国農業協同組合中央会他(編)『協同組合原則とその解明』(改訂版)協同組合経営研究所，1977年，pp. 79-80.

5) 伊東勇夫「協同組合原則の形成と展開」川野重任(編)『新版・協同組合事典』家の光協会，1986年，p. 70.

6) 『西暦2000年における協同組合』日本生活協同組合連合会，1980年，pp. 10-12.

この4大課題の相互関連は，私見によれば，つぎのようである．

①財の生産とサービスの提供においてはとりわけ「労働者協同組合」を重視し，その普及をはかり，②流通，消費の分野では「社会の保護者をめざす協同組合」としての消費生協の確立をはかる．③このようなかたちで，生産，サービス，流通，消費にわたる各種協同組合のネットワークをつくり，協同組合セクターを拡大強化することにより「地域コミュニティの再建」をはかり，④さらに，「飢餓問題の解決」をめざす．

今日の協同組合運動が取り組むべき基本的課題をこのように明確化することにより，「思想上の危機」を克服しようというのが，「レイドロウ報告」のねらいであった．

(2) 労働者協同組合にたいする評価

レイドロウ報告の基本的枠組みをこのようなかたちにするうえで大きな影響力をもったのは，労働者協同組合運動の発展であった．つぎに，4大課題に即しながら，レイドロウ報告の労働者協同組合にたいする評価をみておこう．

①労働者協同組合の普及

レイドロウ報告は労働者協同組合の意義をつぎのように強調している[8]．

「労働者協同組合の再生は，第2次産業革命を意味するのだと予想することもできる．まず第1の産業革命では，労働者や職人は生産手段の管理権を失い，その所有権や管理権は企業家や投資家の手に移った．つまり資本が労働を雇うようになった．ところが労働者協同組合の場合にはその逆で，労働が資本を雇うことになる．もし大規模にこれが発展すれば，協同組合は，まさに新しい産業革命の先導役をつとめることができる」．労働者協同組合は「各種協同組合の中のたんなる一組織だということではなくなっている．つま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．そうして，この種の協同組合は東西ヨーロッパのいくつかの国々や第三世界を通じて，また米州諸国の一部で取り入れられ，まさに世界的なものとなりつつある」．「労働者協同組合は，たんなる雇用や所有しているという感覚よりも，もっと深い，つまり人間性と労働とのかかわりといった内面的ニーズにまで触れようとするものである」．すなわち，「肉体的労働と知的労働の調和をはかることの必要性，さらに最高の価値基準の中に労働の観念を，生活や人格と不可分のものとして取り入れることの必要性」といった問題を提起しているのである．

②社会の保護者をめざす協同組合

この課題は主として消費生協にかかわるものであり，消費生協は，たんに資本主義的企業と競争するだけでなく，社会の保護者としての役割を果たすべきだ，と主張される．本稿のテーマから見て注目されるのは，ここでもまた労働者協同組合の果たす役割が強調されている点である．すなわち，レイドロウ報告は，消費生協の組織にかんして，「消費生協の従業員の機能を労働者協同組合に移管してもよいのではないか」という問題提起をして，その理由についてつぎのように述べている[9]．

「協同組合事業の最も深刻な弱点は，一般的にみて，協同組合における雇用者と労働者との関係である」．協同組合は，協同組合としての特殊な性格を活かして，協同組合組織と労働者との間に新しい関係をつくるべきである．「理事会も経営者も，労働者を組織のよきパートナーと考えはじめるべきである．優秀な労働者は，たんなる“雇われ者”というより，よき“共働者”と思われるように望んでいる」．組織の内部において，労働者に「共働者」としての地位を保障するとともに，「多くの場合，協同組合は，事業のある部分，あるいは経営を，一定の契約のもとで，労働者協同組合の手にゆだねることができることを知るであろう」．

③協同組合地域社会の建設

この課題にかんしては，「協同組合方式が住民にとって重要な意味をもつことができるように，多くの種類の協同組合を活用した都市集団，隣保集団，地域集団としての地域社会を建設すること」が提言されている．すなわち，「住宅，貯蓄，信用，医療，食料その他の日用品，託児所，保育園などのサービスを各種の協同組合で提供することによって，1つの地域社会を造ろうとする」試みであり，職住一致の環境をつくり，「老人や身障者も，職住一致の環境の中で生活できる」ような地域社会をつくろうとする試みである．そしてここでもまた，住民の多様なニーズに対応する各種の労働者協同組合を設立することによって，「地域内の組合員が生産者，労働者，消費者として，それぞれかかわかることができる」ような地域社会の建設が提言されている[10]．

7) 同上，pp. 127–149.
8) 同上，pp. 133–135.
9) 同上，pp. 118–121.
10) 同上，pp. 145–148.

④世界の飢餓問題の解決

この課題にかんしてレイドロウ報告は,「あらゆる種類の協同組合組織は,各段階において生産者と消費者の橋渡しをしなければならない」と述べて,消費者とともに生産者の組織化の必要性,および生産者組織と消費者組織との提携の必要性を強調している[11]. すなわち,ここでもまた,生産協同組合を含む協同組合間の協同と,それにもとづく協同組合セクターの拡大強化の必要性が強調されているのである.

(3) 協同組合セクターの重要性

従前のICA報告と異なるレイドロウ報告の独自性は,労働者協同組合と協同組合セクターの重視である. レイドロウ報告は協同組合セクターについてつぎのように述べている[12].

①公的セクター,私的セクターおよび協同組合セクターのどれ1つをとっても,単独で国民経済の全ての問題を解決することは困難である. 公企業,私企業,協同組合がそれぞれに適した機能を担うことによって,三者が両互補完的な役割を果たすことが望ましい.

②基本的な公共サービスの提供においては,公的セクターと協同組合セクターが相互補完的な機能と役割をもっている.

③協同組合は,実際上の理由から私企業と取引きをするが,利潤追求という資本主義的原理にたいしては非妥協的な態度を堅持する.

④協同組合セクターは,思想的には,他の2セクターの中間に位置し,両セクターから望ましい特質をとりいれる.

⑤協同組合は,資本主義の修正ではなく,基本的には資本主義にとってかわるもの (alternative) である.

⑥協同組合はすべての私企業に反対するものではない. 中小零細企業は基本的には協同組合の敵ではない.

⑦国家と私企業にたいする協同組合の態度は,国家と私企業の性格の如何に対応して,多面的かつ柔軟でなければならない.

⑧「協同組合間の協同」という協同組合原則は,協同組合セクターの概念に合致する声明である.

(4) ICA原則の限界

上述のような協同組合像を前提にして,レイドロウ報告は消費協同組合偏重主義をつぎのように批判する.

前世紀において協同組合人は一種類の協同組合組織,多くの場合は消費協同組合,を重視し,他の形態の協同組合を軽視する傾向があった. しかし現在では「われわれが期待しなければならないことは,協同組合の種類を多様化し,人びとが消費協同組合と生産協同組合の双方から,また,住宅,医療保健サービス,保険,信用,輸送などの日常的ニーズを充足する多分野の協同組合組織から,利益を享受できるようにすることである」[13].

そして,これらの協同組合は,社会的目的にかんしてつぎのようなガイドラインを守ることが望ましい,とされる.

「①共同体精神(community spirit)を生み出すのに役立つ計画を援助し,狭い事業の枠をこえて広範な人間的・社会的諸問題に参画する.

②もっとも広い意味における教育に大きな関心をもつ. 実際,協同組合の社会的影響力は,通常その教育活動の活発さによって測られうるものである.

③雇用や事業運営において人種的・宗教的差別を許さない.

④組合員だけでなく他の人びとの利益となる民主的・人道的運動に協力する.

⑤貧しい人びとに関心を払い,彼らが組合員となって協同組合から利益を得られるように援助する特別な準備をする.

⑥地域社会において公平かつ公正な雇用者および善良な法人市民として認知される.

⑦第三世界の協同組合を援助するための国際的開発計画を支持する」[14].

このような協同組合像を前提として,レイドロウ報告はICA 6原則について,つぎのように述べている.

「①それらは,原則そのものを明確にするかわりに,現在の慣行を原則の水準にまでもちあげようとしたものである.

②それらは,主として消費者協同組合に準拠しているように思われ,例えば農業協同組合,労働者協同組合,住宅協同組合など,他の種類の協同組合に同様に適用することはできない」[15].

---

11) 同上, p. 131.

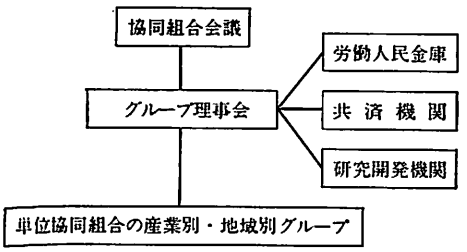
12) 同上, pp. 90–95.

13) 同上, p. 74.

14) 同上, p. 85.

15) 同上, p. 71. ILOの初代の協同組合部長であるG. フォーケは,「私の理解によれば,原則は協同組合の慣行によって固定化された諸規則ではない. むしろ,それらの規則の源泉である道徳的原理である」と述べている. フォーケの後を継ぎILOの協同組合部長となったM. コロンバンは,あらゆる種類の協同組合に適用しうる基本原則として,①連帯と相互協力,②平

第1図　モンドラゴン協同組合群の新組織(1987年)



では，労働者協同組合に適用しうる原則はどのようなものであらねばならないか．この問題の解明に接近するために，典型的だと思われる若干の労働者協同組合の原則を検討することが，本稿の基本的課題である．

[III]　モンドラゴン協同組合の基本原則

1　モンドラゴン協同組合とその基本原則

スペインでは協同組合総数の3分の1強を労働者協同組合(スペインでは「協同労働協同組合」と称されている)が占めており，他国に比べてその数が多い．これらの労働者協同組合のうちでもとりわけバスク地方のモンドラゴン協同組合群が急成長をとげている[16]．

1956年に最初の協同組合工場が設立されてから30年間で，この協同組合グループは165の単位協同組合(農業協同組合が8，工業協同組合が93，サービス協同組合が4，住宅協同組合が15，教育協同組合が44，消費協同組合が1)と，これらの単位協同組合(第1次協同組合)が加盟する連合組織(第2次協同組合)として労働人民金庫，共済機関，研究開発機関，教育文化連盟をもつ一大複合体に発展している(1986年現在の数字)．いまやモンドラゴンの町の労働人口(約1万2千人)の約半数(6千人)がモンドラゴン協同組合の労働者となっている．

モンドラゴン協同組合グループは現在，発展の新しい段階にある．1981年以来，組織全体のあり方について検討が続けられ，85年には組織改革案が決定された．

第1図は組織改革の基本的枠組みを示している．協同組合会議はモンドラゴン協同組合グループ全体の総会，グループ理事会はモンドラゴン協同組合グループ全体の理事会に対応する．国家機構になぞらえるならば前者は議会，後者は行政府に対応する．

協同組合会議の機能は，モンドラゴン協同組合グループ全体にかんする基本的政策の審議・決定である．第1回会議は1987年10月に開催された．この会議で採択された「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」(Principios Basicos de la Experiencia Cooperativa de Mondragon)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り，モンドラゴン協同組合の基本的な精神あるいは哲学を内外に明示するものとなっている．

それは同時に労働者協同組合の原則の基本的な特質を明快に示している．また，ICAの協同組合原則との相異点も明らかである．以下はその全文である．

モンドラゴン協同組合の実験の基本原則

労働人民金庫に連合する諸協同組合が結成する協同組合会議は，その責任において，モンドラゴン協同組合の実験の基本原則を定め，具体化する．

これらの基本原則は以下の点に配慮して表明されるものである．

(a)　ロッチデールの「開拓者たち」により最初に定式化され，国際協同組合同盟(ICA)の諸会議で具体化された世界的な協同組合原則．

(b)　30年以上にわたって蓄積されたモンドラゴン協同組合企業の実践経験．

(c)　客観的状況の進展と将来の協同組合の発展に対応しうる，上記原則の開放的で弾力的な性格．

基本原則

1　自由加入

モンドラゴン協同組合は，本基本原則を認め，あり得べき職種に適応しうる能力を有するすべての人びとに開かれている．

それゆえ，協同組合加入においては，宗教，政治，民族，性別を理由にして如何なる差別も行なってはならない．内部規定の基本条件の承認のみが要求される．

自由加入は，協同組合の運営において組合員の活動と人間関係を規定する原則の基礎をなすものである．

等と民主主義のルール，③非営利的運営，④公平，公正，均衡(proportionality)，⑤協同組合教育，という5原則を提起している(Colombain, M., "From the Rochdale Rules to the Principles of Co-operation," *Cooperative Information*, 3/1976)．レイドロウ報告はコロンバンのこの問題提起を「原則再検討のためのよいたたき台」として評価している(『西暦2000年における協同組合』前掲，p. 71)．

16)　モンドラゴン協同組合の現状にかんしては，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求』みんけん出版，1988年，参照．なお，モンドラゴン協同組合関係の資料の提供については，モンドラゴン協同組合の教育研修センター「イカスピデ」のホセ・ラモン・エロルサ・ゴロサベル所長の援助を，また，スペイン語の翻訳については石塚秀雄氏の援助を得た．

2 民主的組織

モンドラゴン協同組合は，組合員が組合員資格，所有権，情報権において基本的に平等であることを宣言し，協同組合を民主的組織となし，以下のとおり行なう．

(a) 組合員全体により構成され，「一人一票制」にもとづく総会が，最高の地位を有する．

(b) 総会にたいして管理責任を負う指導諸機関，具体的には理事会，を民主的に選出する．

(c) 協同組合を管理するために全体の代表として選出された指導諸機関にたいして協力する．それらの機関は，共同の利益のために有効に機能しうる十分な権限をもつ．

3 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，以下のとおり行なう．

(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) 協同組合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．

4 資本の手段・従属性

モンドラゴン協同組合は資本を企業の展開のために必要な手段，労働に従属する手段と位置づけ，以下の権限を有するものと見なす．

(a) 報酬を取得する．ただし，その報酬は，

(1) 蓄積努力に関連して公正であること．

(2) 必要な資金を確保するために適切であること．

(3) 規定に従って，報酬金額に制限があること．

(4) 最終損益の結果に直接連動しないこと．

(b) 資本の報酬は自由に処分しうる．ただし，その自由処分権は，協同組合の継続と発展の見地から制限され，自由加入の原則を実際上妨げるものであってはならない．

5 管理への参加

モンドラゴン協同組合においては，協同組合の民主的性格は，常に組合員に依拠し，自主管理の促進，したがってまた企業管理の領域への組合員の参加の促進にもとづく．このことは以下の事項を必要とする．

(a) 適切な参加のための機構と方途の展開．

(b) 協同組合の管理の基本的な事項についての情報の公開．

(c) 組合員に影響を与える経済・組織・労働上の決定について，組合員および組合員代表と審議，交渉する方法を確立し実行すること．

(d) 組合員を社会的および専門的に育成するための計画を体系的に実施すること．

(e) より高度の専門的責任を伴う職務を担当するための基本的方途として内部昇進制を確立すること．

6 報酬の連帯性

モンドラゴン協同組合は，報酬が十分で連帯性をもつものであることを，運営の基本原則とする．すなわち，

(a) 報酬は協同組合の実情に応じて十分であること．

(b) 報酬は以下の具体的な範囲で連帯性を有すること．

(1) 内部的には，報酬は労働報酬の連帯的な評価区分にもとづき，その他の必要な要素を加えて，具体化される．

(2) 外部との関連においては，内部の平均報酬が地域社会の賃金労働者の平均賃金と等しくなることを規準にして，報酬が具体化される．ただし，地域社会の賃金政策が明らかに不十分である場合は，この限りでない．

7 協同組合間の協同

モンドラゴン協同組合においては，協同組合間の協同の原則は，連帯の具体的な適用として，また企業効率化の必要条件として，以下のように表明される．

(a) 単位協同組合はグループを結成して協同組合間の協同を促進する．このグループは，損益の共同化をすすめ，組合員の異動を調整し，協同の広がりによる相乗効果を追求することによって，同質の社会労働体制の実現をめざす．

(b) 協同組合グループは，共同の利益のために，上部の組織と機関を設立し，それらを民主的に運営することによって，相互協同を促進する．

(c) モンドラゴン協同組合とその他のバスク協同組合組織は，バスクの協同組合運動を強化するために，相互協同を促進する．

(d) スペイン，ヨーロッパ，世界全体の協同組合運動との協調をはかり，共通の発展のための共同の諸組織を結成し，相互協同を促進する．

8 社会変革

モンドラゴン協同組合は，人民と連帯して社会変革を行なう決意を表明する．バスク地域を経済的・社会的にたてなおし，より自由で公正で連帯性の強いバスク社会を建設するのに役立つ協同を拡大することによって，バスク地域の社会変革をめざす．そのために以下のことを行なう．

(a) 取得した純剰余金のかなりの部分を共同基金に再投資し，協同組合組織における新しい職の創出をはかる．

(b) 社会事業基金を活用して地域コミュニティの発展のための活動を助成する．

(c) 連帯性と責任を基礎にして，協同組合システムに適合的な社会保障政策を確立する．

(d) 社会的・経済的性格を有するバスクの諸団体，とりわけバスクの労働者階級によりすすめられている諸団体との協同をはかる．

(e) 民族言語であるバスク語及び，一般的に，バスク特有の文化を復興・発展させるために協同をはかる．

9　国際性

モンドラゴン協同組合は，国際的協同組合運動にふさわしい平和，正義，発展を目的とし，「社会的経済」の分野で経済民主主義のために活動しているすべての人びとと連帯することを表明する．これはモンドラゴン協同組合の国際的使命である．

10　教育

モンドラゴン協同組合は，以上の諸原則の有効な実施のためには，十分な人材と資金を教育に充当することが基本であると考え，以下のことを行なう．

(a) 協同組合教育．協同組合員全体のため，とりわけ協同組合の社会的機関に選出された組合員のための，協同組合教育．

(b) 専門教育．とりわけ，指導諸機関に配置された組合員のための専門教育．

(c) 一般に青年教育．将来において協同組合運動の強化と発展を担いうる青年男女協同組合人の教育．

2 「基本原則」の特質

モンドラゴン協同組合グループの幹部であるI. ゴローニョは，「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」の特質についてつぎのように述べている[17]．

「基本原則」は，ICAの協同組合原則を前提とするものであるが，思想面と実践面でつぎの特質を有する．

思想面の特質はつぎの2点である．

①「基本原則」は，教条主義的性格のものではなく，社会的・経済的条件の変化に対応しうる弾力的性格をもつ．

②「基本原則」は，異なるイデオロギー的諸傾向を拒否するものではない．これは「イデオロギーは分裂を生み，必要は統一を生む」という，アリスメンディアリエタ神父の思想にもとづくものである．

実践面の特質はつぎの3点である．

①経済面を重視する．これは経済的利益は社会的利益にとって不可欠だという信念にもとづく．

②出資者の責任を重視する．すなわち，

(1) すべての労働者が出資者であること．すなわち，すべての人が労働力と資金の提供者であること．

(2) 給与格差の縮小．これは，組織の一体性を維持するためである．

(3) 給与水準は，地域の賃金水準と協同組合の剰余金を考慮して決定される．

(4) 協同組合の経済力を強化するために，剰余金を系統的に再投資する．

③諸協同組合の連合化をはかり，財政，技術，研究開発，教育開発，教育訓練などの面で単位協同組合(第1次協同組合)を援助する第2次協同組合を設立する．

「基本原則」の特質を上述のように整理したゴローニョは，結論的につぎのように述べている．

「モンドラゴンは資本主義と社会主義の限界をのりこえる『第3の体制』をつくろうとしているのではない．モンドラゴン協同組合の試みは1つの『実験』と見なされるべきものである．この実験は，自由と民主主義と連帯の原則にもとづくものであるが，未来に開かれているダイナミックなプロセスなのである」．

「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」というタイトルのなかの「実験」の意味は，これによって明らかである．モンドラゴン協同組合グループの最初の生産協同組合となった「ウルゴール」は，1956年に設立され59年に協同組合としての法的体制を整えたが，「実験」という言葉はこの頃から使われ，現在にいたるまで全体の運動が「モンドラゴン協同組合の実験」として強調されているのである[18]．

モンドラゴン協同組合グループの機関誌である *T. U. Lankide* は，その1987年5月号(No. 303, pp. 7-9)に，「基本原則(案)」をテーマとする座談会を掲載している．そこに見られるつぎのような見解もまた「基本原則」の特質を理解するうえで参考にされうる．

①世界的に消費協同組合，信用協同組合，農業協同組合，住宅協同組合などが発展しているが，これらの協同組合においては労働が基本的要素として位置づけられていない．労働を基本的価値として位置づける「基本原

17) Gorroño, I., "Our Experiment and International Cooperation," paper of Caja Laboral Popular, n. d. (1986 ?), pp. 1-2.

18) 佐藤誠編著『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，1984年，p. 22，参照．

則」の規定は，スペインの他の民主的な協同組合にも見られないものであり，モンドラゴン協同組合独自のものである．

②「協同労働協同組合」(労働者協同組合)が基本的に労働者の企業であることを示したところに，モンドラゴン協同組合の特徴がある．「労働を中心とする協同組合の組織化は，モンドラゴンが世界の協同組合に示すことができる基本的なコンセプトである」．

上述の見解においても示唆されているように，「基本原則」は，モンドラゴン協同組合の実験に独自な原則を示すにとどまらず，本稿のテーマである「労働者協同組合の基本原則」一般を解明するうえでも格好の素材を提供するものである．

3 「基本原則」の独自性

「基本原則」の前文では，「基本原則」が，①ICAの協同組合原則をふまえ，②モンドラゴンの実践に基礎づけられ，③弾力性を有するものであることが，述べられている．

そこで，以下では，「基本原則」を①ICAの6原則に共通している原則と②モンドラゴン独自の原則に区分し，それぞれを検討することによって，労働者協同組合の原則として「基本原則」がいかなる特質を有するかを解明することにしよう．

「基本原則」のうち，第3原則「労働主権」，第6原則「報酬の連帯性」，第8原則「社会変革」，第9原則「国際性」の4原則を除くと，他の6原則は，モンドラゴン協同組合に独自な内容を含みつつも，なんらかの意味でICAの6原則に共通する部分を有している．

まず最初にモンドラゴン協同組合に独自な4原則を検討することによって労働者協同組合的な特質を明らかにし，ついで，この労働者協同組合的な特質が，ICA原則に共通する他の6原則のうちにどのようなかたちで含まれているかという問題を検討し，そうすることによって「基本原則」全体を通して労働者協同組合的特質がどのように貫かれているかという問題を解明することにしよう．

10原則のうちでモンドラゴン協同組合の特質をもっとも明瞭に示しているのは，第3原則の「労働主権」(soberanía del trabajo)である．

労働の尊厳性こそ，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神父がつねにもっとも強調した原理であった．スペイン内戦期に反フランコ陣営で戦い，逮捕された彼は，釈放後，神学校で学び，1941年，26歳でモンドラゴンの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．まちづくりの執念に燃えた若き神父がまず取り組んだのは職業技術教育であった．1943年に設立した職業訓練学校で神父は，労働の尊厳性を強調し，労働者が主人公になる企業経営とそれを基盤とする社会改革の重要性を説いた．

1956年，5人の卒業生が小さい石油ストーブ製造工場「ウルゴール」を設立し，ウルゴールの運営規定のうちに「生産の全工程において，人間の労働が，その尊厳にもとづき特権を享受できるようにし，その他のすべての要素を構造的に従属させる」と記した．このように，「生産諸要素のなかでの労働の優越性(soberanía del trabajo)」という原則は，モンドラゴン協同組合の実験のスタート時点からその中核の位置を占めていたのである[19]．

ウルゴールの5人の創設者の1人であり，現在，モンドラゴン協同組合グループ理事会の議長であるホセ・マリア・オルマエチェアは，「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運動にもたらしている基本的な要素である」と述べている(前掲座談会．*T. U. Lankide*, mayo 1987, p. 8)，

この「労働の協同化」の基礎をなしているのは，「労働こそ自然と社会と人間を変革する基本的な要素である」とする認識と，そこから派生する「労働の尊厳性」という思想である．このような意味での「労働の協同化」がモンドラゴン協同組合の実験の根幹をなしているのである[20]．

このような認識と思想を基盤とする組織においては，当然のことながら，主権者の位置を占めるのは労働であって，資本ではない．近代社会の政治組織における「人民主権」に対応する概念が，この経済組織における「労働主権」だといえる．

---

19) Thomas, H., and C. Logan, *Mondragon: An Economic Analysis*, London : Gecrge Allen & Anwin, 1982. H. トマス，C. ローガン著，佐藤誠訳『モンドラゴン——現代生産協同組合の新展開』御茶の水書房，1986年，p. 31，参照．

20) このような意味での「労働の協同化」は，「労働の直接的な社会化」を社会システムとして実現しようとする志向ともあい通ずる(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，第3章「労働運動の究極目標」参照)．

労働者協同組合について研究しているイギリスの学者C.コーンフォースはつぎのように述べている.「労働者協同組合に唯一の定義はない.だが,ほとんどの定義の要点は,つぎのようである.労働者協同組合とは,そこで働く従業員が,完全に,あるいは主として所有し管理している企業である.資本が労働を用いるのではなく,労働が資本を用いるべきだ,というのが原則である」[21].

すなわち,労働者協同組合とは,その形態からみれば,そこで働く人びとが所有し管理する協同組合企業であり,その内容あるいは原理からみれば,労働者が主人公として資本を用いている協同組合企業である,と言える.

このような意味で,「労働主権」は,モンドラゴン協同組合の独自性を示すだけでなく,労働者協同組合一般のもっとも基本的な特質を示すものともなっている.

つぎに,「労働主権」の原則がモンドラゴン協同組合においてどのように具体化されているかをみよう.

(a)「賃金労働者の系統的雇用をしない」.

全労働者が組織の主人公である労働者協同組合においては,雇用者と被雇用者という二極分解は存在せず,雇用・被雇用の関係,あるいは労使関係は原則として否定される.

実際の運用においては,仕事の関係上,パート労働者や季節労働者を雇用することはありうる.しかし,そのさいも無原則的な弾力化は許されず,賃金労働者の雇用を制限する規定がある.すなわち,賃金労働者の「系統的」(sistemático)な雇用はしないのである.

モンドラゴン協同組合の最新の「協同組合モデル定款」は,1985年5月のものであるが,それ以前のモデル定款(旧定款と略称)においてはつぎのように規定されている.「組合は,季節労働者およびその他の専門的な労働者を契約に従って雇用することができる.ただし,その人数は正組合員数の10%を超えないものとする」(第6条のc).1987年9月の私の現地調査の時点においては,コプレシ工業協同組合においては「半年以内であれば10%までよい」,エロスキ消費協同組合においては「5%以下」とされていた.

(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」.

すでに述べたように,「労働の優越性」の思想,すなわち,種々の要素から成り立つ企業組織において,労働を最高のものとして位置づけ,その他の要素を労働に従属させるという思想は,そのスタート時点からモンドラゴン協同組合の実験の中核をなすものであった.この「労働の優越性」の思想とそれにもとづく約30年間の実践が,第3原則の(b)に結実したものといえよう.

協同組合企業の組織における労働主権あるいは労働者主権の,より具体的なあり方は,第2原則「民主的組織」と第5原則「管理への参加」において規定されている.したがって,この問題にかんしては第2原則と第5原則を考察するさいに再論することにしよう.

(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」.

(b)項が主として生産過程を中軸とする企業組織における労働主権を規定した組織原則であるのにたいして,この(c)項は,生産された富の分配における労働主権を規定した分配原則であるといえよう.分配原則における労働主権とは,①富を生産する主体は,資本ではなく,労働である,したがって,②富の分配においても労働が資本に優先する,そして,③分配は労働を尺度にしてなされる(労働に応じた分配),ということを意味している.より具体的には,上述の②については第4原則「資本の手段・従属性」において,③については第6原則「報酬の連帯性」において,それぞれ規定されている.したがって,より具体的な分配原則については第4原則と第6原則を考察するさいに検討することにしよう.

(d)「協同組合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」.

労働を人間変革,人間発達の基本的な要素と考える「モンドラゴン協同組合の実験」は,労働者が一定の分業に固定化されることにより部分人間に化するような事態が生じないように配慮する.このような意味で分業への固定化を廃し,労働を選択する自由を拡大し,労働者の全面発達をはかろうとするのである.

①生産拡大により労働市場を拡張し,多くの人に労働の場を提供する,②被雇用労働の廃止により労働を労働者自身のものにして,労働の疎外を克服する,③管理労働と生産労働への労働者の固定化の廃止,生産労働領域での分業の固定化の廃止,などの措置により,労働を人間の尊厳にふさわしいものにし,労働を人間の全面的発達の基本的要因にしようとすること[22]――これらは「モンドラゴン協同組合の実験」の基礎をなす哲学である.労働機会の創出,被雇用労働の廃止,特定分業への労働者の固定化の廃止は,モンドラゴン協同組合の実験に特

21) Cornforth, C., *An Introduction to Workers' Co-operatives in the U. K.*, Milton Keynes : Co-operatives Research Unit, Open University, 1982, p. 2.

22) 具体例にかんしては,H.トマス・C.ローガン,前掲書,第3章「組合員――労働と訓練」参照.

殊な哲学ではなく，労働者協同組合一般の実践を貫く根源的な哲学ともなりうるものである．

つぎに，第3原則「労働主権」の(c)項の分配原則に関連する第6原則「報酬の連帯性」を検討しよう．

第6原則はモンドラゴン協同組合の「賃金論」である．より正確に言うならば，「賃金批判論」である．というのは，モンドラゴン協同組合の実験においては，労働者が受取る所得は，労働力の価値としての賃金ではなく，労働の成果として規定されているからである．したがって，モンドラゴン協同組合においては「賃金」という言葉は用いられず，労働の成果にたいする「前払い」(anticipo)という言葉が用いられている．この意味において，モンドラゴン協同組合で働く労働者は，被雇用労働者でないのと同様に，賃金労働者でもない．集団的な自営業者としての性格をもつと言えよう．第6原則で用いられている「報酬」という言葉は，このような意味で，「賃金」ではなく，労働の成果にたいする見返りとしての報酬と理解されうる．「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」という第3原則「労働主権」のc項も，このような文脈において理解されうる．

第6原則では「報酬が十分で連帯性をもつものであること」と規定されている．

「(a)報酬は協同組合の実情に応じて十分であること」は，労働の成果に応じて可能なかぎり十分な報酬が保障されるべきだ，というように理解されうる．

ただし，この報酬は連帯性をもたねばならない，とする付加的な規定がb項でなされる．すなわち，(1)協同組合内部の連帯性の見地からする所得格差の縮小と[23]，(2)地域社会の賃金労働者との連帯性の見地からする地場賃金との連動性である[24]．

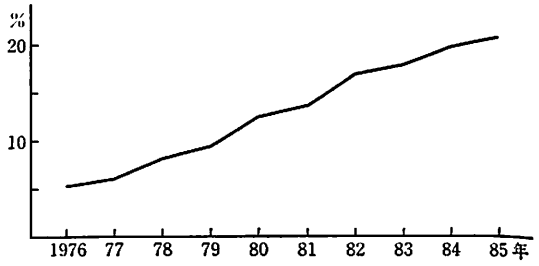
モンドラゴン協同組合の「モデル定款」(1985年のモデル定款の第21条，旧モデル定款の第23条)では，つぎのように規定されている．

①組合員は，組合に貢献した労働の価値に応じて報酬を受ける．

②各組合員の職務は職務評価にもとづいて評価される．

③職務評価表は，最高報酬が最低報酬の3倍をこえないように定める[25]．

第2図 スペインの失業率



［出所］ 立石博高，若松隆編『概説スペイン史』有斐閣，1987年，p. 246.

④労働前払金は，賃金の性格をもたず，事業の損益勘定に応じる定期的な受取金である．

⑤労働前払金は以下の基準にもとづいて決定される．(a)理事会は，毎年，指標1の労働前払金の金額を定める．(b)そのさい，協同組合内部の平均報酬が地域社会の賃金労働者の平均賃金と等しくなるように配慮される．(c)指標1にもとづく年間総額は法的最低賃金を下回らないようにする．

⑥年間の労働時間，休暇および超過勤務手当は，地域の諸企業と同等な基準にもとづいて決定される．

以上のように，第6原則においては報酬の「連帯性」が強調されている．とりわけ，報酬の水準を地域の賃金水準と連動させるということは，組合員と地域の賃金労働者との連帯，協同組合運動と労働組合運動との連帯の必要性を意味するものとなっている．組合員は自己の報酬を高めるためにも，地域の賃金労働者の賃金闘争と連帯する必要がある．このような意味で，第6原則における連帯性の強調は，第8原則の「社会変革」と密接に関連している．

つぎに第8原則「社会変革」について検討しよう．

すでに述べたように，「労働は自然と社会と人間を変革する基本的な要素である」とする認識は，モンドラゴン協同組合の実験を基礎づけるもっとも根元的な認識である．ここにすでに，非常に抽象的なレベルにおいてではあるが，社会変革の思想が含まれているといえよう．労働を重視する思想は，労働を重視する社会をつくろうとする思想に展開せざるをえない内的必然性をもっている[26]．

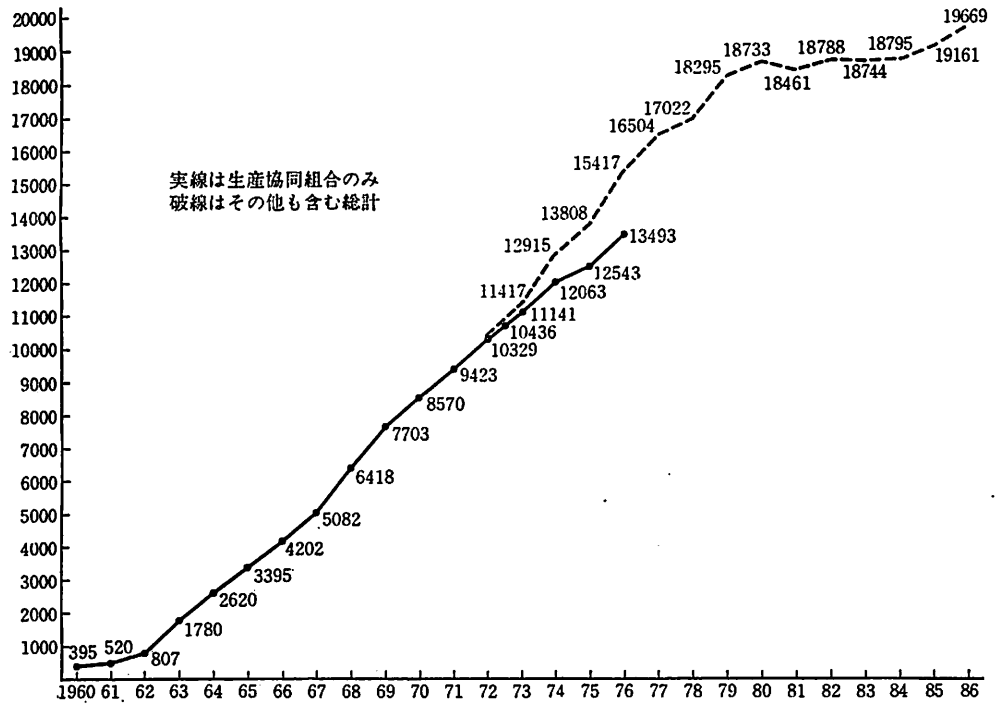
23) 『西暦2000年における協同組合』においては，より一般的な問題として，「組合員の間にある程度の均質性と，連帯の基礎となる組織的な結束がなければならない」と述べられている(前掲書，pp. 79-80)．

24) 報酬と剰余金の分配についての詳細は，H. トマス・C. ローガン，前掲書，第6章，参照．

25) モンドラゴン協同組合会議の第1回会議(1987年10月)で，この3対1の原則は6対1の原則に変更された(富沢ほか『協同組合の拓く社会』前掲書，p. 50，参照)．

26) モンドラゴン協同組合グループの第1号工場と

第3図　モンドラゴン協同組合の労働者数



［出所］ 佐藤誠「スペインの労働者生産協同組合」『賃金と社会保障』第934号(1986年3月下旬号), p.40(同図を若干補足).

第5　純剰余金の配分比率

	スペイン協同組合法とバスク協同組合法	モンドラゴン協同組合のモデル定款	ファゴール工業協同組合	エロスキ消費協同組合
教育社会事業基金	最低 10	最低 10	最低 10	最低 10
個人資本勘定	最高 70	最高 50	最高 45	最高 40
義務的準備基金	最低 20	最低 40	最低 45	最低 50

広い視野で見れば，第8原則だけではなく，第9原則「国際性」もまた社会変革に関連している．すなわち，第8原則がもっぱらバスク地域の社会変革について述べているのにたいして，第9原則は国際的レベルでの社会変革について述べているのである．社会変革の目的と手段は両原則で共通している．すなわち，社会変革の目的は，「より自由で公正で連帯性の強い」社会，あるいは「平和，正義，発展」に基礎づけられた社会の建設であり，社会変革の手段は，人民との連帯による協同の拡大，あるいは「『社会的経済』の分野で経済民主主義のために活動しているすべての人びとを連帯すること」による協同の拡大である．

「バスク地域の社会変革」に関連してとりわけ重視されるのは，つぎの諸点である．

(a) 剰余金のかなりの部分を再投資することによって協同組合セクターを拡大強化し労働者数の増大をはかる．

失業問題の克服は，世界の労働者協同組合運動に共通する基本的な課題である．モンドラゴン協同組合はこの点で大きな成果をあげている．第2図と第3図に示されているように，スペインの失業率の増大にもかかわらず，モンドラゴン協同組合は着実に労働者数の増大をはかってきたのである．

そのためにモンドラゴン協同組合は利益のかなりの部分を再投資にむけてきた．1987年10月の第1回モンドラゴン協同組合会議で採択された「社会資本取扱基本規程」の第4条「純剰余金の配分」によると，純剰余金の最低10%を教育社会事業基金に，最高50%を個人資本勘定に，残りを「義務的準備基金」に充当することになっている．スペイン協同組合法とバスク協同組合法によ

なったウルゴール協同組合の5人の創設者をもっとも強く動かした感情は「既存の企業組織は変革せねばならぬ」というものであった(岡野昇一「労働者生産組合について——事例と思想をめぐる若干の考察」下，『立教・経済学研究』第35巻第3号，1981年12月，p. 223).

れば，協同組合の純剰余金の最低10%は教育社会事業基金に充当されねばならない．モンドラゴン協同組合の多くは純剰余金の10%をこれに充当している．個人資本勘定に充当される部分は，組合員が組合を脱退するときに返還されるものであり，当面は再生産のための投資に回される．したがって，教育社会事業基金の10%を除く純剰余金の90%が当面は再投資に活用されうることになる．第5表は私の現地調査時点(1987年9月)における純剰余金の配分比率である．

(b)「社会事業基金を活用して地域コミュニティ発展のための活動を助成する」．

旧モデル定款の第37条では，「教育と社会事業のための基金は，協同組合理念の普及および総会が定める方針によるコミュニティの社会的文化的要求に応じるためのものでなければならない」とされている．

(c)「連帯性と責任を基礎にして，協同組合システムに適合的な社会保障政策を確立する」．

スペインでは労働者協同組合の組合員は，被雇用者ではなく，自営業者と見なされ，賃金労働者に適用される社会保障制度は組合員には適用されない．そのためモンドラゴン協同組合グループは，1974年に，社会保障を担当する第2次協同組合「ラグン・アロ」を設立した．それ以前は労働人民金庫が社会保障業務も担当していた．ラグン・アロは，医療費，家族手当て，一時休業補償，遺族手当て，老齢年金などを支給し，その費用は加盟協同組合と個人組合員の分担金で賄われている．

(d)「社会的・経済的性格を有するバスクの諸団体，とりわけバスクの労働者階級によりすすめられている諸団体との協同をはかる」．

ここでは，労働者協同組合がたんに協同組合の協同だけではなく，労働諸団体，住民諸組織との協同を基礎に社会変革をめざしているという点が重要である．第6原則「報酬の連帯性」においても強調されていた賃金労働者との連帯，働く者同士の連帯を基礎に，住民諸組織の間にも協同の輪を拡げていこうというのである．

(e)「民族言語であるバスク語および，一般的に，バスク特有の文化の復興・発展のための協同をはかる」．

ここでは，社会変革の目的，協同の目的として，とりわけ文化の問題をとりあげている点が注目される．地域コミュニティの再建を目的とする労働者協同組合運動にとっては，地域社会の文化の発展もまた重要課題となる．協同の目的は経済的領域に限定されていない．自らの文化を守り育てることが社会変革の重要な一環として位置づけられているのである．

第9原則「国際性」は，上述の第8原則「社会変革」の基本理念を国際的レベルに適用したものと理解されうる．

第9原則は「平和，正義，発展を目的とし，『社会的経済』(Economía Social)の分野で経済民主主義(democracia económica)のために活動しているすべての人びとと連帯すること」を「モンドラゴン協同組合の国際的使命」としている．

1987年4月の「基本原則(案)」(*T. U. Lankide*, No. 303, Mayo 1987, p. 6)では，社会変革の立場を明示する下記の文章が付加されていた．

「ヨーロッパでの活動としては，協同組合活動，および一般的には，社会的経済が特別の重要性をもつようなヨーロッパ社会をつくっていく活動に協力する．

全世界的レベルでの活動としては，第3世界の人民との連帯を表明し，そこから生ずる必要事項を引受け，第3世界の人民がより高度の正義と人間的尊厳によって特徴づけられる生活水準に到達しうるように，ともに努力する」．

ここで用いられている「社会的経済」(フランス語écomie sociale，英語social economy)とは，狭義には，協同組合的諸組織が担う経済，すなわち協同組合セクターの経済を意味し，広義には，協同組合的諸組織と中小零細企業，自営業が協力して担う経済，すなわち「第3セクター」の経済[27]を意味する．第9原則においては，このような意味での「社会的経済」の分野で「経済的民主主義のために活動しているすべての人びとと連帯すること」によって「社会的経済」の分野を拡大強化し，「社会的経済が特別の重要性をもつような社会」をつくることが，国際的レベルでの「社会変革」として強調されているのである．

前述のように，「報酬の連帯性」が「労働主権」に依拠する原則であり，「国際性」が「社会変革」に依拠する原則であるとするならば，モンドラゴン協同組合に独自なこれらの4原則は，思想的には「労働主権」と「社会変革」という2つの原則に還元されうる．

ちなみに，「モデル定款」の第2条はモンドラゴンにおける協同組合の目的をつぎのように規定している．「本協同組合の目的は，……およびそれに関連する，あるいはそれを補完する産業・商業サービス活動であり，協同組合原則にしたがって生産諸要素を結合し制度化し，

27) とりわけイタリアのレガが「第3セクター」の重要性を強調している．富沢賢治「世界における労働者協同組合運動の新しい波」芝田進午(編)『協同組合で働くこと』労働旬報社，1987年，pp. 234-238, 参照．

人間的労働の尊厳と発達の見地から事業を遂行することであり，当該の労働共同体だけではなくそれが属する社会の経済的・社会的発展のために進歩的連帯をすすめることである」.

モンドラゴン協同組合グループの機関誌 *T. U. Lankide* の T. U. は Trabajo y Unión (労働と連帯) の省略であるが，この「労働と連帯」もまた，上述のような見地から命名されたものと思われる.

4　ICA 原則との対比

第1原則「自由加入」は ICA の協同組合原則の第1「公開の原則」に対応する．モンドラゴン原則の独自性は，「自由加入は，協同組合の運営において組合員の活動と人間関係を規定する原則の基礎をなすものである」として，「自由加入」の原則をとりわけ強調している点にみられる[28]．この文章は，1987年4月の「基本原則(案)」には見られず，10月の第1回協同組合会議で付加されたものである.

自由意志にもとづく労働の重要性と強制労働の否定は，アリスメンディアリエタ神父の思想の基本をなすものであった[29].

なお，モデル定款では組合加入にかんしてつぎのような規定がある.

第6条，組合員の資格.「本協同組合において労働する能力のある者で，本定款に記載されている権利と義務を自覚し，かつ誠実，効果的に遂行することを約する者は，本協同組合の労働者組合員[30]になることができる」.

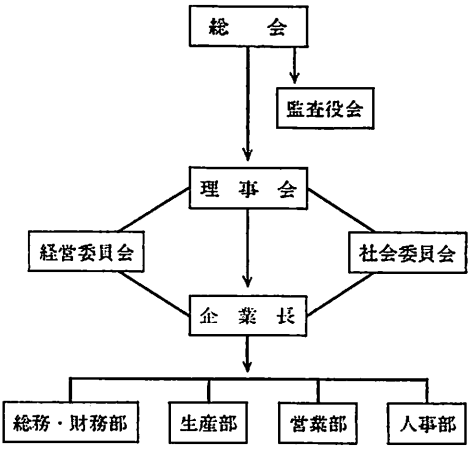
第7条，加入の必要条件，「組合員の加入に際しては，以下の必要条件を満たさなければならない.

(a) 16歳以上または法人格を有する者.

(b) 労働者組合員には6ヵ月以上の試用期間がある．その期間中に仕事にたいする専門能力と協同組合連帯にたいする適合性が確認される.

この試用期間中，両当事者すなわち協同組合と加入希望者の合意によって，期間を短縮または廃止することができる．また，いずれか一方の自由決定により関係を解除することができる」.

第4図　モンドラゴン協同組合の基本組織



第2原則「民主的組織」と第5原則「管理への参加」は，ICA の第2原則「民主的管理の原則」に対応する．モンドラゴン協同組合の「基本原則」の独自性は，「民主的管理の原則」を，組織の側面と組合員参加の側面という2側面にわけて原則化しているところにみられる．この意味でもモンドラゴン協同組合は協同組合の民主的運営の原則をとりわけ重視しているといえる[31].

第2原則「民主的組織」は全組合員の権利の平等を保証しうる組織のあり方を，(a)最高決議機関としての総会，(b)指導諸機関の民主的選出，(c)指導諸機関にたいする協力と指導諸機関の権限保証，という3つの側面から規定している.

モンドラゴンの協同組合は，多くの場合，つぎのように組織されている(第4図，参照)．①総会(1人1票制による全労働者集会で，最高決議機関)．②理事会(総会選出の理事で構成される，日常の政策決定最高機関．理事の任期は4年で，半分が2年ずつ交代)．③企業長(理事会により最低4年の任期で任命され，日常の業務執行に責任をもつ)．④経営委員会(企業長を含む委員会で基本的な経営計画を作成する)．⑤社会委員会(職場単位で選出された労働者代表が構成する委員会で，理事会から一定の権限を委譲され，労働者の福利，厚生，労働

28)『西暦2000年における協同組合』もまた，「加入脱退の自由の概念と，差別をしないという概念は，協同組合における民主主義にとって基本的なものである」(前掲書，p. 79)と述べ，共通認識を示している.

29) cf. Oakeshott, R., "Mondragon : Spain's Oasis of Democracy," in J. Vanek, ed., *Self-Management : Economic Liberation of Man*, Harmondsworth : Penguin Books, 1975, p. 295. Oakeshott, R., *The Case for Workers' Co-ops*, London : Routledge & Kegan Paul, 1978, p. 172.

30)「賛助組合員」や「不活動組合員」でなく，実際に労働に従事する組合員のこと.

31)『西暦2000年における協同組合』は，ある組織が協同組合であるとみなされうる特質は，なによりもまず「所有と管理における民主主義」である，と述べている(前掲書，p. 68).

条件などの問題を検討する)[32]. ⑥監査役会(決算書などの重要文書の監査).

モデル定款ではつぎのように規定されている.

第39条「総会」.「総会は,組合員により構成され,法律と本定款が定める事項にかんして組合意思を表明する最高機関である」.「協同組合にかかわる事項はすべて総会の審議と決議の対象とすることができる」.

第40条「総会の招集」.「通常総会は年1回,組合の事業年度終了後6ヵ月以内に招集される」.

第44条「理事会」.「理事会は,協同組合の代表機関,運営管理機関であり,それにかかわるすべての権限を実施する.……理事会は,総会の定める政策にもとづいて運営の一般的指導基準を定める権限,および法律と本定款が理事会に付与したその他の行為を実施する権限を持つ」.

第46条「理事会の機能」.「理事会は少なくとも月1回開催する」.

第47条「理事会にかかわる措置」.「理事会メンバーは,その職務にもとづく特別報酬を受取ることはできない」.

第48条「企業長の任命と解任」.「理事会は企業長を任命し,その権限と委任権を授与し,恒常的かつ直接的に理事会の監督下に置く」.

民主主義を保障するものは,民主的な組織や制度だけでなく,構成員の実際の参加である[33]. したがって,「基本原則」においては「管理への参加」が1つの独立した原則として規定されている.

「協同組合の民主的性格」は,組織や制度だけでなく,究極的には「組合員に依拠」するものであり,「企業管理の領域への組合員の参加」の程度にもとづく.協同組合の民主主義は,約言すれば,組合員による組合管理,「自主管理」である.このような見地から,「自主管理の促進」のために,以下の措置をとることが必要だとされている.

(a) 適切な参加のための機構と方途の展開.

(b) 管理にかんする情報の公開.

(c) 組合員にかかわる事項の決定について,組合員および組合員代表と審議,交渉する方法を確立し実行すること.前述の「社会委員会」は,そのための制度の1つである.

(d) 組合員を社会的および専門的に育成するための計画を体系的に実施すること.このことは組合員が自主管理の真の主体となるために必要とされる.すなわち,組合員が自主管理の能力を十全に発揮するためには,企業の経済状態を含めた社会全般にかんする知識と労働にかんする専門的・技術的能力を身につける必要がある.

(e) より高度の専門的責任を伴う職務を担当するための基本的方途として内部昇進制を確立すること.このことは,第3原則「労働主権」の(d)項「協同組合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」とも関連する.すなわち,全組合員が管理能力を身につけるためには,各組合員が1つの職務にとどまることなく,より高度の専門的責任を伴う職務につくことを可能にするような内部昇進制を確立することが必要とされるのである.

第4原則「資本の手段・従属性」は,ICA協同組合原則の第3「出資金利子制限の原則」に対応する.

「出資金利子制限の原則」はつぎのような見解を根拠にして成立している.

株式会社は,資本の結集によって成立する.資本が株式会社に集まるのは,資本の所有者(株主)が投資により利益を得られるからである.したがって株式会社はできるだけ多くの利潤を得て株主にできるだけ多くの配当をしなければならない.これとは異なり,協同組合は,相互扶助を目的とする人間の結集によって成立する.組合員が出資する基本的な目的は,出資にたいする配当の極大化ではなく,相互扶助のための組合の事業活動を可能にするためである.したがって協同組合は,事業運営を優先させ,出資にたいする配当は一定の率(一般的には定期預金の利率)以下に制限する.

協同組合一般にあてはまるこのような「出資金利子制限の原則」を,モンドラゴン協同組合の「基本原則」は,「資本の手段・従属性」という見地から原則化している.すなわち,「モンドラゴン協同組合は資本を企業の展開のために必要な手段,労働に従属する手段と位置づけ」る.1987年4月の「基本原則(案)」においては,資本は「基本的には蓄積された労働」であると規定されてい

32) モデル定款の第38条「組合機関と指導機関」では,「社会委員会は機能上,理事会と経営責任者にたいする助言・諮問機関の性格を有し,直接労働部門にかかわる組合員とその労働上の一般的事項について判断し報告する」と記されている.

33) 『西暦2000年における協同組合』は,「民主主義においては構成員が同意することは,基本的なことでもないし望ましいことでもない.彼らが参加することが不可欠である」という,E.C.リンデマンの文章を引用して,組合員の参加の重要性を強調している(前掲書,pp. 81-82).

る．すなわち，ここにも「労働主権」という思想が貫かれている．

このような見地からして，第4原則の(a)項においては，出資金にたいする報酬，具体的には出資金にたいする利子率が，①事業運営のための組合の内部蓄積を阻害するほど高率であってはならない，②必要な資金の確保を阻害するほど低率であってはならない，③報酬金額は無制限であってはならない，④企業の損益によって変化しない固定的な利子率である，とされるのである[34]．

同様な見地からして，(b)項においては，資本報酬の自由処分権にたいする制限が規定されている．すなわち，出資金にたいする配当は取得者個人が自由に処分しうるものである．しかし，その自由処分権は，協同組合の継続と発展を阻害するものであってはならない．できるだけ多くの人に就業の場を提供することを目的の一つとする「自由加入の原則」を実際上妨げるものであってはならない，とされるのである．

具体的には，協同組合の経営が悪化して損失金が生じる場合，自由処分権が制限されることになる．モデル定款の第37条「損失金の算入」によれば，①事業年度の損失金の最高50％を義務的準備基金から充当できるが，②残りの最低50％は組合員の出資金から充当され，③各組合員の負担分は，協同組合における各組合員の業務，役務，活動に比例して課せられる．また「社会資本取扱基本規定」の第6条「利子率の決定」においては，経営悪化の場合，出資金にたいする利子配当が，労働前払金の引下げと同じように引下げられうることが規定されている．

このように，各組合員の個人資本勘定への剰余金の配分と同様に，損失金の配分もまた，各組合員が協同組合に貢献した労働に応じてなされる．この配分原理においても「労働主権」の理念が貫かれていると言えよう．

第7原則「協同組合間の協同」は，ICA協同組合原則の第6「協同組合間協同の原則」に対応する．

ICA原則が「すべての協同組合組織は……地方的，全国的，国際的レベルで……協同すべきである」と述べ，一般的なかたちで協同組合間協同の必要性を強調しているのにたいして，モンドラゴン協同組合の「基本原則」の場合は，より具体的に，単位協同組合のグループ化と上部組織(第2次協同組合)の設立による協同組合グループのシステム化を基礎にして，地域的，全国的，国際的レベルでの協同組合間協同を強化するという方向が示されている．とりわけ，協同組合間協同の基礎をなす協同組合グループが，損益の共同化，組合員の異動，スケールメリットの追求などにより「同質の社会労働体制の実現をめざす」とされている点に，「基本原則」の独自性が見られる．ここでもまた「労働主権」の理念が貫かれているのである．

第10原則「教育」は，ICA協同組合原則の第5「教育促進の原則」に対応する．

「基本原則」の独自性は，協同組合教育とともに，とりわけ専門教育と青年教育を重視しているところに見られる．このような認識は，モンドラゴン協同組合の実践のスタートの時点から一貫して見られるものである．アリスメンディアリエタ神父は，青年のための技術訓練学校を設立することによって地域社会変革の事業を開始し，「知は力だ．知の社会化こそ力の民主化だ」という信念のもとで教育事業を拡大していった．前述のように，現在の単位協同組合数165のうち教育協同組合は44(27％)を占め，工業協同組合93(56％)に次いで多い．工業(ものづくり)とともに教育(人づくり)が重視されているのが，モンドラゴン協同組合群の1つの特徴である．

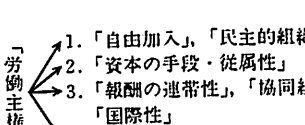
第10原則の(a)「協同組合教育」においては，組合員全体の教育とともに，とりわけ協同組合の社会的諸機関に選出された組合員のための教育が重視されている．たとえば，直接労働部門の労働者の利害を代弁して理事会と企業長に対応する機関である「社会委員会」に選出された組合員は，協同組合全体の現状をよく理解したうえで直接労働部門の労働者の利害を代弁する必要がある．さもないと，直接労働部門の労働者の利害と協同組合全体の利害とが対立し調整不可能となるような場合が生じうる．このようなケースを避けるためにも，「協同組合の社会的諸機関に選出された組合員のための協同組合教育」は重要視される[35]．

協同組合の組織，管理運営，経済状況などを含め，協同組合全体の現状をよく理解するためには，一般的な協同組合教育だけでなく，技術や経営などにかんする専門

34)　モデル定款の第30条では，出資金にたいする利子配当は，中央銀行の貸付利子率より3％以上高いものであってはならない，とされている．

35)　協同組合の民主的運営にとって教育は不可欠である．なお旧モデル定款の第25条「社会委員会」では，つぎのように，社会委員会そのものが協同組合民主主義を強化するための機関として規定されている．「協同組合民主主義を強化するために，組合の内部規約に明記する機能を有する社会委員会を設立する．理事会は，その権限を社会委員会に委任することができ，それらの権限は同意に達した条項にしたがって行使されるものとする」．

第5図 「労働主権」原則の根源性



教育が必要とされる．したがって，第10原則の(b)項では「専門教育．とりわけ，指導諸機関に配置された組合員のための専門教育」が，独立の項目として重視される．

(c)項では「将来において協同組合運動の強化と発展を担いうる青年男女協同組合人の教育」が重視されている．1984年に設立されたモンドラゴン協同組合の教育機関「イカスビデ」では主として協同組合教育と経営教育がなされている．

5 「労働主権」原則の根源性

モンドラゴン協同組合の10原則の内容を以上のように理解すると，「労働が自然と社会と人間を変革する基本的な要素である」とする認識が10原則の思想的根源をなしていると言っても過言ではなかろう．第5図は，このような見地から10原則を位置づけたものである．1は「労働主権」を基礎とする組織原則であり，2は「労働主権」の見地からする「資本」の位置づけであり，3は「労働主権」の立場からする社会変革と連帯の強調であり，4は「労働主権」理念を基盤とする教育の重視である．

第1原則「自由加入」で強調されている「自由」，第2原則「民主的組織」と第5原則「管理への参加」で強調されている「平等」，および第6原則「報酬の連帯性」，第7原則「協同組合間の協同」，第8原則「社会変革」，第9原則「国際性」で強調されている「連帯性」に注目するならば，ここで理念的に示されている協同組合組織は，自由と平等と連帯にもとづく組織だと言えよう．自由，平等，友愛という近代社会の理念が，このようなかたちで「労働主権」理念を中核にして結び合わされているのである．協同組合一般の理念が「協同(co-operation)と愛」という表現で示されることがあるが，労働者協同組合の場合は，この理念は「協働(co-operation)と連帯」として現われる．workers' co-operativeという英米的な表現が労働者協同組合の形態を示しているとするならば，「協同労働の協同組合」(cooperativa del trabajo asociado)というスペインでの呼称は労働者協同組合の内容を示すものと言えよう．

第6表 イギリスの協同組合の現勢(1985年)

	組合数	組合員数	事業高(100万ポンド)
消　費	103	8,161,000	4,812
労働者生産	1,476	28,685	200
住　宅	525	27,000	
農　業	610	317,929	2,795
漁　業	109	8,000	34
信　用	70	18,000	

[出所] Clarke, P., *Co-operation between Co-operatives*, London: Co-operative Development Agency, n. d., p. 6.

[IV] イギリス・産業共同所有運動の基本原則

イギリスの労働者協同組合運動の現状と産業共同所有運動(ICOM)のモデル定款については，すでに別稿[36]があるので，本稿ではICOMの基本原則の特徴点についてのみ述べることにしよう．

イギリスの労働者協同組合を法的に枠づけているのは産業・友愛組合法であるが，この法律によって登記しようとする協同組合は，つぎの3種類のモデル定款のうち，何れかを利用することができる．第1はICOM型のモデル定款であり，第2はCDA(1978年の協同組合振興機関法により設立され，政府が理事を任命する協同組合振興機関)が作成したモデル定款である．第3は，CDAとボランタリー組織全国協議会が作成したモデル定款であるが，これによって登記する協同組合は少数である．

ICOMは1971年に労働者協同組合運動推進のために結成された民間組織であるが，現存の約1,500の労働者協同組合(第6表，参照)のうち約90%が，このICOMの作成したモデル定款にもとづいて登記している．

ICOM型モデル定款もまた，「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」と同様に，ICAの協同組合原則を基礎として，自らの実践経験から導き出された独自の原則を付加している．それらはつぎの5原則である．

①原則として組合員資格を，労働者協同組合とその関連組織で働く人に限定することによって，外部からの支配を排除し，自主管理をめざす．

②組合員の出資金は平等で最低限のものとする．

③出資金にたいしては利子や配当をつけない．

④地域社会に貢献する．

⑤組合解散時の資産は，組合員に分配されず，労働者協同組合運動全体の発展のために用いられる．

36) 富沢賢治・佐藤誠「イギリスの労働者協同組合運動」『経済研究』第37巻第1号(1986年1月)．富沢賢治「イギリス・産業共同所有運動――モデル定款を析む」『仕事の発見』第3号(1987年5月)．

これらの5原則をモンドラゴン協同組合の運営原則と比較すると，①④⑤が共通しており[37]，②と③がICOMに独自な原則である．

②は，だれでもが組合員になれることを目的とするものであり，「公開の原則」のICOM的な適用である．現行の出資金は1人1ポンドという名目的なものであり，実質的な意味での出資金というよりはmembership ticketにすぎない[38]．したがって，③に見られるように，この出資金にたいしては利子や配当をつけず，組合を脱退するときも返済されない．

しかし，この②と③の原則は，組合の資金調達の面で大きな問題を残しており，ICOMの外部から批判されることが多い．

①の原則は，労働者協同組合の定義にかかわるものであり，どのようなタイプの労働者協同組合にも基本的には共通する原則である．

④の原則にかんしてICOMのモデル定款の第2条はつぎのように規定している．「事業目的を果たす際，本協同組合は，地域社会のために――とりわけ本協同組合で働く人びと，あるいは本協同組合と売買取引を行なっている人びとのために――物質的，精神的，社会的福利を増進させるように配慮し，あらゆる必要な手段により困窮する人びとを援助する」．

⑤の原則にかんしては第20条がつぎのように規定している．「本協同組合の解散や業務閉鎖に当たって，債権者への責務を果たした後に処分可能な資産が残る場合，その資産を組合員の間で分配することは許されない．…その資産は，他の共同所有事業体に譲渡されるか，もしくは，共同所有事業体を援助するために設置されている中央基金(ICOF)に譲渡されなければならない．そのような形で資産が譲渡されない場合には，慈善事業に用いられなくてはならない」．

協同組合の資産は，協同組合で働く人びとが地域社会の支援を受けながら蓄積してきたものである．したがって，協同組合が解散する時には，その資産は他の協同組合へ譲渡され，解散した協同組合が担えなくなった社会的な役割と目的を引き継いでいくために生かされることが必要だ，とされるのである．

このような観点からすれば，この⑤の原則は，④の「地域社会に貢献する」という原則と密接に関連していると言えよう．「地域社会に貢献する」という原則は，労働者協同組合運動を今後さらに発展させていくうえで，とりわけ重要な原則だとみなされている[39]．仕事の公共性を高め，労働者協同組合の活動の公共性を高めることは，労働者協同組合が地域住民と地方自治体の支援を獲得するための根拠となるからである．

「地域社会に貢献する」という原則はまた，労働者協同組合で働く人びとの主体的意欲とも密接に関連している．「多くの人びとは社会的に有用な生産物やサービス(socially useful goods or services)を提供したいという意欲によって動機づけられている」[40]からであり，また，このような事業を「自主管理」によって遂行し，そのことによって「個々の人間の潜在力の発達」を期待しているからである[41]．

[V] 日本の事例

1 中高年雇用・福祉事業団

日本で労働者協同組合運動を自覚的にすすめている組織として中高年雇用・福祉事業団がある[42]．

失業対策事業で働く労働者を中核とする労働組合である全日自労の運動のなかから事業団運動を生み出す直接の契機となったのは，1971年の新規就労打切りであった．1963年の法改正以来，細々とあけられていた失対の入口が，1971年に閉鎖された．西宮，京都，愛知などで，就労者自身が事業体をつくるなら仕事は自治体が発注しようという自治体側の姿勢のなかで，各地に相次いで高齢者事業団が結成された．

1971年の新規就労打切りが事業団運動の形成の直接的契機であったとすれば，事業団運動の発展の主要因をなしたのは，「単純対決路線」から「民主的改革路線」への，全日自労の運動路線の転換であった．

37) ⑤の原則は，そのままのかたちでは「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」には含まれていないが，モデル定款の第58条「組合資産の処理」ではつぎのように規定されている．負債を支払った後の組合資産は，第1に教育社会事業基金に充当され，第2に組合員の出資金の返済に用いられ，第3に，残額は「バスク協同組合最高評議会を通じて，協同組合の振興と助成のために充当される」．

38) Cockerton, P., and A. Whyatt, *The Workers Co-operative Handbook: A Comprehensive Guide to Setting Up a Workers Co-oprative*, 2nd ed., London: ICOM Co-Publications, 1986, p. 15.

39) 同上，p. 11.

40) 同上，p. 16.

41) 同上，p. 14.

42) 中高年雇用・福祉事業団については，永戸祐三「事業団で働くこと，生きること――日本における労働者協同組合づくり」芝田進午(編)『協同組合で働くこと』労働旬報社，1987年，参照．

「失対事業を町と市民に役立つものにしよう」という提案が1967年に三重県松阪分会でなされ，この提案が，1977年の全日自労第81回中央委員会で「民主的改革路線」として一般化されるにいたった．

1979年9月の「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」の結成によって，事業団運動は，はじめて全国的に統一された運動となり，運動理念も明確化された．運動理念は，つぎの「7つの原則」に集約された．

(1) 良い仕事をやり，地域住民，国民の要求と信頼にこたえる事業をおこないます．

(2) 自主，民主，公開の原則を確立し，経営能力をたかめます．

(3) 労働者の生活と権利の保障をはかります．

(4) 労働組合のはたす重要な役割を認識し，組合活動を保障します．

(5) 団員の教育・学習活動を重視します．

(6) 地域の住民運動の発展と結合してとりくみます．

(7) 全国的観点にたち，力を合わせて発展させます．

この「7つの原則」のなかには，これまで検討してきたICA，モンドラゴン協同組合，ICOMの原則と共通する部分がかなり含まれている．全国協議会は，この時点ではまだ自らの運動を協同組合運動，労働者協同組合運動としては自覚していない[43]．それにもかかわらず「7つの原則」が労働者協同組合の原則の主要な内容を含んでいるのは，事業団運動そのものがその内実において労働者協同組合的な運動として発展してきたからだと言えよう．資本主義諸国における労働者協同組合運動の最近の発展は，各国それぞれ特殊な歴史的条件に制約されて独自の形態をとりながらも，共通の経済的条件の下で共通の性質を持っているのである．

事業団運動の発展にとって次の画期をなしたのは「直轄事業団」の設立(1982年)であった．全国協議会自体が責任を負う直轄事業団を「全国の事業団の模範となる事業団」としてつくることによって，全国の事業団運動はさらに前進していった．

その後，イタリア(1983年)，イギリス(1985年)への調査団派遣をふくむ国際的な労働者協同組合運動の調査にもとづいて，事業団運動の，労働者協同組合運動としての性格を自覚した全国協議会は，1986年の第7回総会で，「事業団は労働者協同組合をめざす」という方針を明確にし，同時に組織体を「全国協議会」から「全国連合会」へ発展させることを決定した．その結果，組織名称は「中高年雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会」と改称され，「7つの原則」はつぎのように改められた．

(1) 良い仕事をやり，「町づくり」に貢献する事業をおこないます．

(2) 団員の自発性を基礎に自主・民主・公開の原則を守り，民主的運営を貫き，経営能力を高めます．

(3)「協同組合原則」を守り，労働者の生活と権利の保障をはかります．

(4) 労働組合の重要性を認め，協力・共同を進めます．

(5) 団員の教育・学習活動を強めます．

(6) 協同組合運動・地域住民運動等との提携を強めます．

(7) 全国的観点にたち，全国連合会を強化し，力を合せて運動を発展させます．

1979年の「7つの原則」と比べると，この1986年の新原則の最大の特徴点は，第3原則に「『協同組合原則』を守り」という文言を，第6原則に「協同組合運動」という文言を挿入することによって，事業団運動の基本的性格を労働者協同組合運動としてとらえかしているところに見られる．

他の原則における変更も，主としてここに起因する．

第1原則にかんしては，旧原則で「地域住民，国民の要求と信頼にこたえる事業」となっていた部分が，「『町づくり』に貢献する事業」という表現に変更されている．ここには，「地域住民，国民の要求と信頼にこたえる事業」を行なうことによって事業面で批判を受けないようにするという受動的態度から，「地域社会に貢献する」というICOM的原則あるいは「社会変革」というモンドラゴン的原則への移行が見られる．「守る運動」から

43) とは言え，全日自労の委員長であり，事業団全国協議会の理事長であった中西五洲氏の協同組合運動経験は軽視されえない．1970年代の初頭に全日自労三重県支部で職域生協をつくり，やがて地域生協に切りかえていった中西氏は，つぎのように述べている．「生活協同組合との出会いは，私の視野を大きくひろげてくれました．また『協同組合運動』と『労働組合運動』の結合と関連が私の頭のなかですすみました．もし，協同組合運動との出あいがなかったら，私は事業団という方針を確信をもって出せなかったかもしれません」(中西五洲『労働組合のロマン――苦悩する労働組合運動からのレポート』労働旬報社，1986年，p. 155)．中西氏はまた，世界労連の執行局員としての対外交流，とりわけイタリア建築労組と「建築コープ」との交流から，労働者が担う協同組合運動に関心を持ちはじめていた(同上書，p. 155-156)．全日自労は1979年1月にイタリアに生産協同組合調査団を派遣している．

「つくる運動」への移行である.

第2原則では,「団員の自発性を基礎に」という文言と「民主的運営を貫き」という文言が付加されている. 組合員の自発性と組合の民主的運営は, 労働者協同組合の基本的な運営原則である. したがって, この点でもまた新原則は労働者協同組合的特質をより明確化したものと言える.

第4原則では,「〔労働〕組合活動を保障します」という文言が「〔労働組合との〕協力・共同を進めます」という文言に変更されている. この変更もまた, 労働組合活動の保障という, いささか受動的な態度から, 労働者協同組合と労働組合の役割の差異を認めたうえでの両者の協力関係の促進という積極的な態度への移行を示している.

第7原則には「全国連合会を強化し」という文言が付加されている. ここには, 単位協同組合(第1次協同組合)のたんなる協議会ではなく, 全国連合会(第2次協同組合)を結成, 強化することによって, 単位協同組合のグループ化, システム化をはかろうとする積極的な意向が示されている.

全日自労の事業団運動という特殊な性格をもった運動が, このように, 労働者協同組合運動という国際的普遍性をもつ運動としてとらえかえされることによって, その後, 運動の範囲が拡大し, 量的にも一層の発展が見られるようになった.

事業団は, 生活協同組合などの協同組合諸組織との協力関係を強めることによって, 協同組合セクターを拡大強化する運動を展開している. また, 仕事の公共性(町づくりに貢献する事業)を重要視することによって, 地域社会づくりにかかわる労働者諸組織, 住民諸組織との協力関係を強化している. このような過程のなかで, 全日自労の単独のとりくみの時期に比べると, より多様な業種, 産業で働く労働者が労働者協同組合運動に参加しはじめている[44]. 事業団自体も一段と発展し, 1988年現在, 全国で13の事業団, 6千人の団員が活動し, 年間事業高は約70億円となっている.

「7つの原則」は, これまで検討してきた外国の労働者協同組合の原則と同様に, ICAの協同組合原則を基礎にしつつ, 事業団運動の実践経験から導出された独自な運営原則を付加している. しかしながら, 事業団運動に独自なこれらの原則も, 理念的には, あるいはその本質においては, これまで検討してきた外国の労働者協同組合の諸原則と共通する国際的普遍性をもっている. つぎに, このような観点から「7つの原則」を検討しよう.

第1に, ICAの協同組合原則と共通しているのは, 第3原則, 第2原則および第5原則である.

第3原則では,「労働者の生活と権利の保障」を重点とした「協同組合原則」の遵守が規定されている.

第2原則は, ICAの協同組合原則の第2「民主的管理の原則」に対応する. ただし, 事業団の原則においては「団員の自発性」がとりわけ重視されている. 日常的な事業団運営で特に強調されるのは,「徹底した討論→各団員の納得→自発性→雇われ者根性の克服→経営能力の向上」であり, このようなプロセスが「徹底民主主義」と表現されている[45].

そして, このような見地から,「団員の教育・学習活動を強めます」という第5原則が強調されている.

以上の3つの原則は, ICAの協同組合原則の労働者協同組合的な適用と言えよう.

その他の4原則は, ICA原則と異なり事業団に独自な原則であるが, 前述のように, 労働者協同組合の原則として国際的普遍性をもつものである.

公共性, 社会性の重視という点で国際的普遍性をもつ原則は, 第1原則と第7原則である.

第1原則で強調されているのは, ①「良い仕事」をするということ, すなわち営利だけを目的とする仕事ではなく, 社会的に有用な生産物やサービスを提供するという, 仕事の内容を重視することであり, ②「『町づくり』に貢献する事業」を行なうということ, すなわち事業の公共性の重視である.

事業団の経済活動の基本的目的は, 収益の増大ではなく, このような社会的意味をもった仕事と公共性の強い事業を拡大することによって就業の場の増大をはかることである. そして, このような就業の場の増大はまた, 経済民主主義の前進と社会変革の一翼を担う運動に通ずるものとして意義づけられている.

第1原則が事業面にかかわる原則であるのにたいし, 第7原則は運動面にかかわる原則である. ここでは, 全国的観点にたった運動の発展と全国連合会の強化の必要性が強調されている.

上述のような意味あいでの就業の場の増大をはかる全国連合会は, たんに単位協同組合間の調整をはかるだけ

44) 具体的事例は, 労働者協同組合運動情報誌『仕事の発見』中高年雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会発行, 第1号(1986年)以降の各号, 参照.

45) 中西五洲「団づくりをめぐって」『じぎょうだん』新聞, 第170-175号(1988年10月1日号——12月15日号), 参照.

でなく，公共性の見地から地方自治体と国家の責任を追及することも，その重要な機能としている．そして，このような責任追及は，地方自治体と国家の民主化のための運動，社会変革のための運動に通ずるものとして意義づけられている．

連帯性の重視という点で国際的普遍性をもつ原則は，第4原則と第6原則である．

第4原則では労働組合との協力の重要性が強調されている．労働者協同組合運動の発展にとって労働組合運動との協力関係の強化が不可欠であることは，国際的な認識となっている．労働組合運動がつくりだした労働者協同組合運動の一典型として，事業団運動がこの点を強調するのは当然だと言えよう．労働組合運動も労働者協同組合運動もそれぞれ広い意味の労働運動の一翼をなしているのであり，両者の協力関係の強化は両者の発展に役立つだけでなく，労働運動全体の発展にとっても大きな意味をもつ，とされているのである．

第6原則では「協同組合運動・地域住民運動等との提携」が強調されている．すなわち，ここでは，協同組合間協同の強化による協同組合セクターづくり，そこにさらに中小零細業者との協力を含めた「第3セクター」づくり，そこにさらにその他の地域住民諸組織との協力を含めた地域社会づくり，といった社会変革のための連帯の強化が志向されているのである．

2 その他の事例

先進資本主義諸国では労働組合の自主生産闘争が労働者協同組合の形成に展開していく例がかなり見られる．日本でも類似の例が出はじめている．ここではパラマウント製靴共働社と全造船機械・東芝アンペックス分会の例を考察することにしよう．両者とも自主的な運動をすすめるなかで労働者協同組合的な運営原則を形成しつつある．

パラマウント労働組合の闘争は，1977年にパラマウント製靴株式会社が倒産した時点から始まっている．組合はこれを親会社スタンダード靴の合理化計画の一環として仕組まれた計画倒産だと主張し，「工場再開，事業継続，雇用の保障，未払い賃金の即時支払い」を求めて闘争体制に入った．この闘争方針は，2年後に「自主生産，未払い賃金の即時支払い」に転換された．87年11月に争議が解決し，88年8月に新会社，パラマウント製靴共働社が発足した．共働社は，組織の形式としては株式会社をとったが，闘争中につくられた「自主再建綱領」にもとづいて「労働者協同組合運動の一環」として事業と運動をすすめている(パラマウント・ソルダリティ委員会，1988年度総会「方針と報告」)．下記はその「自主再建綱領」である．

1. 私達は，「労働者の連帯」を基礎にし，自主生産・自主販売の共同事業をすすめよう．
2. 私達は，自分の仲間のために働こう．
3. 私達の共同事業は，働く者の自発性・責任にもとづく職場規律を確立し，「労働者自治」を基本としよう．
4. 私達は，品質の向上の開発につとめ，大衆にはきやすい要望に合う価格の靴製品を提供するよう努力しよう．
5. 私達の「共同事業」を労働者解放の砦として，みずからの生活，労働条件の改善につとめよう．
6. 私達は，闘う仲間の連帯を強化し，この運動をすすめよう．

この「自主再建綱領」には，見られるように，労働者の自主管理，社会的に有用な生産物の提供，労働者の連帯，という労働者協同組合の基本的原則が含まれている．

このような「綱領」を基礎にして，「パラマウントの今後の課題」としては，「労働組合，生協など各協同組合との提携と協力の強化をはかると共に，消費者運動と生産点における自主管理企業との活動の結びつきをつくること」，「自主管理企業としての経営教育制度の確立」，「職場を明るく・労働者に喜びを」，「自主管理連合体づくりをめざすこと」などの課題が提起されている(1988年9月，「ソルダリティ委員会総会・方針と報告」)．

全造船機械労働組合・東芝アンペックス分会の自主生産は，1982年の会社倒産を契機にしている．東芝アンペックスは，東芝と米国アンペックス社の合弁による工業用VTR，磁気テープ装置等のメーカーであった．組合はこの倒産を組合つぶしのための偽装倒産だと主張し，82年に争議を開始し，翌年から自主生産を続けている．87年12月，神奈川県地方労働委員会は，不当労働行為救済申し立てを認め，会社倒産が組合つぶしの偽装倒産であること，会社側は原職復帰を含む使用者責任を負うべきことを明らかにする命令を，東芝とその子会社である東芝アンペックスに出した．現在，横浜地方裁判所で和解交渉が進行中である．

問題は和解交渉解決後の自主生産の体制づくりである．会社倒産時に，「東芝アンペックスの社員は東芝あるいは東芝関連会社に雇用されることになろう」という会社側の提案を拒否して，「団結の守れる雇用」を主張して闘争を続けてきた東芝アンペックス労働組合の書記長は，つぎのように述べている．「必ずしも，スタート時から協同組合に気付いたのではない．東芝資本との確執から

雇用を自ら守らねばならない必然から自主生産が闘争の手段として生まれ，真に『団結の守れる雇用確保』をやり切るには，いやおうなく労働者生産協同組合の姿が見えて来た．…『資本に労働が雇用された』世界の中で『労働が資本を雇用する』関係を創り上げることは忍耐と想像力を要する．しかも個々の労働者協同組合や消費協同組合などでガンバレばやれるという代物でもない．一部で成功してもそれは瞬間的でしかなく，内からも外からも崩壊の力が働く必然性を内包している．それを唯一防ぐことができるとすれば，『多種多様な協同組合』による『協同組合地域社会の創設』にかかっているだろう」[46].

最後に，中小業者の協同化を基礎とする自主管理企業づくりの事例を考察しよう．

東京都武蔵村山市にある「株式会社みんけん」は，「大手建設企業に対抗し地元中小業者の仕事確保」をめざして，8年前「武蔵村山民商建築総合センター」として発足し，1984年に株式会社化したが，それ以後も「地域の方々や民主的な人々と連帯する民主的企業をめざして活動」している建設企業であり，関連会社である多摩住宅センター株式会社，有限会社レガ木材，株式会社みんけん出版とともに「みんけんレガ・グループ」を構成している(『株式会社みんけん・会社経歴書』1989年)．

下記はグループ企業の「経営理念」と「企業運営の基本原則」である(みんけんレガ・グループ『経営方針書』1989年)．

「経営理念」はつぎのようである．

1. 経済民主主義の実現をめざす．
2. 中小業者と連帯する労働者自主管理企業をめざす．
3. 企業活動を通じて地域住民の生活向上に貢献する．
4. 小零細建設関連業者の仕事を確保する．
5. 地域文化の発展のために企業利益を社会に還元する．

「企業運営の基本原則」はつぎのようである．

1. 企業の社会的役割を果たし，適正な利益を確保する．
(1) 独占的大企業と競争し，大企業に負けないサービス・技術・品質を確保する．
(2) 適正な利益の確保に努力し，そのための競争力を確保する．
2. 企業の継続発展のために自己資本比率30%以上の水準をつくる．
(1) 企業の適正な利益を確保し，利益を内部留保し，企業資産増加をはかる．
(2) 労働者の継続的出資で資本金の強化をはかる．
3. 予算制度による企業運営
(1) 社員株主会の構成員による予算委員の直接選挙
(2) 予算委員会による企業予算案の立案
(3) 予算案の社員株主会による承認
(4) 会計処理規則による予算の執行
(5) 3つの監査機構による監査
① 公認会計士による監査
② 社員株主会の構成員による直接選挙で選出された監査委員会の監査
③ 経理部の日常的内部監査機能の確立
(6) 決算報告会
① みんけん株主総会において株式会社みんけんの決算報告会を行なう
② 社員株主会において株式会社みんけんとそのグループ企業の連結決算報告会を行なう
4. 粗利の配分，利益処分にあたって次の4点のバランスをはかること．
(1) 企業蓄積：企業が継続的に運営・発展出来るように利益を確保し内部留保をはかる．
(2) 労働者配分：地域・業界の平均給与のバランスを考えての給与水準をつくる．
(3) 出資配当：定期預金の金利等を考慮に入れて配当する．
(4) 社会還元：地域の文化の向上のための支出．
5. 経営認識の統一を次の4点に留意して追求すること．
(1) 民主的：資本を民主的に管理すること．「社員の出し合った資本」と「労働の成果」としての剰余を民主的討議により処分する．
(2) 継続的：目先の利益ではなく企業の維持・発展を考えての責任ある態度．
(3) 科学的：専門家，科学者，学者，技術者の力を借りる姿勢，専門知識・技術知識・科学知識を尊重し学ぶ態度．
(4) 発展的：企業創成期にあっては，発展段階にふさわしい柔軟で創造的な態度が必要で「教条主義」「形式主義」は否定される．発展的に観るときに「情勢に機敏に対応」することも考慮されなければならない．
6.「社員に求められる基本姿勢」と7「建設工事を専門工事業者に発注するにあたって次の点を基本とする」

46) 都筑建「争議・自主生産の現場から――『西暦2000年における協同組合』を読んで」『仕事の発見』第9号(1988年11月)，p. 30.

は，長文であり，やや特殊にわたる点があるので，省略する．

見られるように，この「経営理念」と「企業運営の原則」には，「モンドラゴン協同組合の実験の基本原則」をはじめとして国際的な労働者協同組合運動の成果が強く反映している．

[VI] むすび

以上の事例調査はまだ十分とは言えず，ここから労働者協同組合の基本原則について一般的結論を折出することは時機尚早かもしれない．しかしながら，労働者協同組合の基本原則の骨格をなす要素としてつぎの3点があることは指摘できよう．

I ICAの協同組合原則の労働者協同組合的な展開

II 労働主権

1 労働者による所有と管理

2 民主的機構

3 民主的運営

①労働過程

②労働成果の分配

③資本の従属性

III 社会変革

1 公共性——地域社会への貢献，地域社会づくり

2 連帯

①協同組合間の協同——協同組合セクターの拡大強化

②中小零細業者との協同——「第3セクター」「社会的経済」の領域の拡大強化

③労働運動，住民運動等との協同——経済，社会，政治，文化の領域での民主主義勢力の強化

最後に，「原則にたいする誠実さなくして，大衆運動における前進はありえない」というG. J. ホリオークの言葉を引用しておこう[47]．

(一橋大学経済研究所)

47) 『西暦2000年における協同組合』前掲書，p. 65.