

労働者協同組合と労働基本権の問題 — スペインの事例から —

青 砥 清 一

1. 序

近代法は、経済弱者である労働者のため、企業者対労働者、使用者对被使用者の関係において労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保障する（日本国憲法第 28 条、スペイン憲法第 28 条）。それにより労働者の地位が向上し、貧富の格差が是正され、そして経済の興隆がもたらされた。だが、経済のグローバル化が進む中で、国際マーケットでの企業の生き残り、競争力強化、そして正規雇用の確保という大義名分の下、非正規雇用労働者の割合が増加した。その結果、労働組合が弱体化し、長時間労働や雇い止めなど、さまざまな場面で労働者の権利が脅かされている。

都市に労働力を奪われた地方では、高度経済成長期以来続く過疎化の進行が止まらない。地方経済の低迷、コミュニティの崩壊、里山の放置、耕作放棄地などの問題は深刻の度を増している。だが、これらの社会問題はマーケットの欄外にあるため、企業家の強い関心を呼んでこなかった。持続可能な開発目標（SDGs）に取り組む企業が現れてはいるものの、このような社会問題を解決すること自体が主たる事業目標と収益源でなければ、抜本的な解決策としては不十分なものにならざるを得ない。また、地方創生を提唱する政府の打つ手にも、いまのところ大きな成果がみられない。

マーケットや公共政策では現状対処の難しい農業、林業、福祉、再生可能エネルギー、地域振興などの社会問題につき、地域住民たる労働者が自ら出資して主体的に解決する新たな仕組みとして、ヨーロッパで大きな成果を上げてきた「労働者協同組合」が、わが国でも注目されている。日本では労働者協同組合の法制化が遅れているため、NPO 法人がその代役を担っているが、出資や利益分配に制約があるので、組

合員が協同で出資し、経営し、そして労働に参加するという協同労働の実現には十分でない。法制化の早期実現が待たれるところであるが、協同労働者に労働基本権を認めるべきかという立法課題が残っている。

本稿では、200 年以上の歴史をもつスペインの労働者協同組合の事例を取り上げ、労働者協同組合の沿革、法制度について概観した上で、労働組合から違法な労働者譲渡として非難されている事件をいくつか考察し、労働者協同組合と労働基本権の問題について論じる。

2. スペインにおける労働者協同組合の沿革

労働者協同組合（以下「労協」と称する）とは、労働者が自ら出資し、共同で所有および管理を行う事業体である。スペインでは、Cooperativa de Trabajo Asociado（コオペラティーバ・デ・トラバーホ・アソシアード、協同労働の協同組合）と称される。

従来型の資本主義企業は、資本により管理統制される。議決権は資本所有者にあり、各人の所有する資本額に比例する。資本所有者が事業の目標を設定し、雇用される労働者はそれに従う。労働者は、賃金その他労働条件の改善のため労働基本権を行使し、資本家と対立関係にある。一般に、地域固有の問題と関わりなく、広域的なマーケットの動向にしたがい短期的な利益を求めて事業が展開されるので、企業・労働者と地域社会との連帯も大概弱い。それゆえ、資本の増大が地域社会の福利に相反し、しばしば地域の社会環境や自然環境にとって有害となる。

19 世紀以降、資本主義諸国では賃金労働者が労働組合を結成して資本家に対抗してきたが、そのような労働組合運動とは別の方策として、失業者の集団が資金を出し合って労協を組

織し、仕事を創出してきた。労協は、組合員が議決権をもち、自ら資本を出資し、管理運営する。労働者・利用者・住民の三者が協力して地域固有の課題を解決し、長期的計画のもとに社会的利益を向上させ、生活改善を図っていくことが事業の主目的である。そのため、協同組合事業の発展は地域社会の福利と合致する。労協は、地域に対して社会的責任を負い、連帯関係を保つ。

黎明期の労協は、資金と経営能力を欠いていたため失敗に終わることが多かったが、20世紀後半になると、世界各地で労協運動が発展し始めた。なかでも世界的に注目されたのは、スペイン・バスク地方に本拠を置くモンドラゴン協同組合(MONDRAGON Corporation)である。カトリック教会の司祭、ホセ・マリア・アリスメンディアリエタが1941年に一地方の工場で見習生学習サークル「若いカトリック労働者たち」を組織し、そこで技能を修得した若者たちが1955年にガストープ工場「ウルゴール」を開業し、これを労協に再組織したのが始まりである。

その後、農業協同組合、消費者協同組合「エロスキ」、社会保障・健康保険協同組合「ラゴン・アロ」、労働人民金庫などが設立された。2018年7月現在、系列組合・企業数268社(製造、建設、金融、流通、教育等)、組合員数7万4千人、総売上高120億ユーロを誇るスペイン有数の企業グループに成長している。グローバル化の進展も目覚ましく、世界41カ国に9つの支部と128の製造拠点を置く。

創設者アリスメンディアリエタは、カント思想に影響を受け、自立した人間の形成における労働と教育の役割を重視したというが、モンドラゴン協同組合のもつ最大の強みの一つは、グループ内に大学・研究所と研修センターをもつ点にあり。研究開発と職業教育が連動することで、斜陽産業から新興産業への人材移動をスムーズに実現しており、グループ企業の倒産等により失業者が発生しても、イノベーションに対応した再教育プログラムを通じてこれを新たな成長分野で吸収することができる。このようにモンドラゴン協同組合は、資本に乏しく経営

能力が低いという、われわれ日本人が労協に対して一般に抱くイメージとは大きく異なる。

3. スペインの協同組合法制

スペインにおける協同組合法制には、各自治州のもつ法律のほか、全国一般法として「協同組合法」(Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas)がある。同法は、全120条からなり、協同組合の定義、一般規定、設立、組合員、組織、出資、経理、解散・清算、および協同組合種別の特別規定により構成される。

まず、第1条では、協同組合を次のように定義する。

(第1条第1項) 協同組合とは、本法律のその他の条項において、国際協同組合同盟により表明された原則に遵い、民主的な構造と機能を伴い、経済的・社会的な要求と要望を満たすことを目指した企業活動の実現のため、自由な結合と自発的な脱退に基づき加入する人員により構成される組合である。

「国際協同組合同盟」(The International Cooperative Alliance)とは、協同組合モデルを推進するため1895年に設立された非営利の国際組織である。300万の協同組合、12億人の協同組合員が加盟する。協同組合の形成・発展のための法制化環境を創造するという目的の下、国や地方の政府と協力して活動を展開する。1995年マンチェスターで表明された協同組合原則は、「自発的で開かれた加入」、「民主的な組合管理」、「組合員の経営参加」、「組合の自律と独立」、「組合員の教育と職業訓練」、「協同組合間の協力」、「地域共同体の持続的発展への関与」の7項目である。本法律は、この原則に基づき定立された。以下、本稿と特に関わりのある条文を三つ挙げる。

第4条「第三者との事業活動」は、非協同組合員との活動および役務提供を実施することを認めるものである。法律の定める制限および条件ならびに組合規約に基づき、労働社会省に申

請し、認可を受けなければならない。

第 16 条「組合員の権利」は、協同組合員の総会参加権および投票権を保障する。協同労働者のための団結権や団体行動権に関する定めはない。

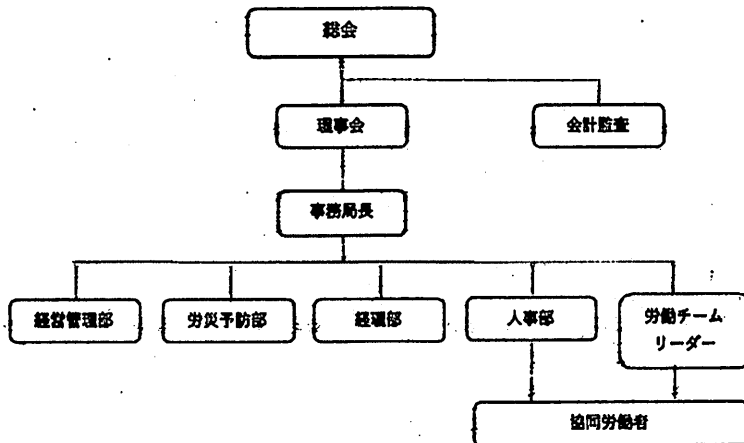
第 10 章第 1 節にある労働者協同組合に関する特別規定は、協同組合と協同労働者との関係を「組合関係」(80 条)と定める。すなわち、企業主と労働者の間のような雇用関係ではないので、団結権や団体行動権は認められない。下掲する判例などにおいてたびたび引用されてきた規定である。

4. 労働者協同組合 SERVICARNE

SERVICARNE は、1977 年に設立され、ガリ

シア、バレンシア、ナバーラ、アングルシア、カスティーリャ・ラ・マンチャなどの自治州において食肉処理業を展開する。他の労協と同様に企業と業務委託契約を結んでいる。契約業務に従事する労働者は、他地方出身者でなく、地元の求職者のなかから採用し、組合員として入会を認める。

必要な人員が確保された後、新規組合員のなかから「労働チームリーダー」(Jefe de Equipo) が指名される。リーダーは、契約先企業、組合員および協同組合との仲介役となり、報酬、労働時間等の重要事項について決定する理事会 (Consejo Rector) の委員を構成する。労働チームは、それぞれがミニ協同組合のごとく独立した団体として機能する。



SERVICARNE 組織図

労働チームは SERVICARNE に加盟することにより、少ない費用で多くの貸付、保証、雇用の安定を得られる。また、SERVICARNE は契約先企業に対し、協同組合員のため正規雇用労働者と同程度の報酬と職の安定を求める一方、期間の定めのない正規雇用に代わり、企業の求める人材の流動性を提供しているという。

SERVICARNE によれば、たしかに協同労働者はストライキ権や長期休暇の面においては正規雇用労働者よりも不利であることは否めないが、失業率がヨーロッパ平均の二倍に達するス

ペインにおいて協同労働者が安定的に職に就いているという利点がある。そのほかにも、総会 (Asamblea General) での決定に対する議決権、家族や友人の紹介、地域のニーズに応じた就職・転職、正規雇用労働者と同等の罹病・事故・死亡補償などといった権利・特典が協同労働者に付与される。

総会において選出される理事会は、理事長、副理事長、書記、会計係および 5 名の理事により構成される (無報酬、議決権付き、4 年毎の改選、再選可)。2 名の会計監査のほかに、法

律の定めるところにより別機関として会計年度末に意見を述べる独立監査役を置く。このように SERVICARNE は、見た目では通常の労協組織と変わらぬ外観をもつ。

5. SERVICARNE vs. ユニオン

スペイン最高裁判所2001年12月17日判決 (Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 244/2001 de 17 de Diciembre de 2001)

労協 SERVICARNE は 1977 年創設以来、ユニオン（合同労働組合）との法定闘争を繰り広げてきた。とりわけ、大手食肉加工会社との取引拡大とともに SERVICARNE に加入する組合員の増加した 90 年代中頃から争いが顕著となった。

ユニオン側は、雇用労働者が企業から労協へと違法譲渡されている疑い、および、自立的な協同労働者という特殊な地位による社会保険未加入の問題を巡り、SERVICARNE と対立し、労働基準監督署に審査を申し立ててきた。SERVICARNE は、協同組合法を遵守していると主張し、むしろ協同労働者の増加によりユニオン加入者が減少したことで、既得権益を奪われたユニオンが SERVICARNE を敵視し、盲目的な妨害行動に及んでいると反論する。

ユニオンが SERVICARNE および食肉加工会社 SADA を相手取り提訴した 2000 年の事案では、SERVICARNE が SADA 社と締結した請負契約に基づき、SERVICARNE の協同労働者が SADA 社で食品加工業務に従事していたが、同社の従業員と同じ職場で同じ作業服と作業用具を使用し、なおかつ、同社の定める勤務時間の適用を受けていながら、同労協の「労働チームリーダー」の指揮命令に従い、同労協から報酬を受け取っていた。このシステムは、必要なときにだけ労働力を確保したい企業にとって好都合な雇用の調整弁となっている。すなわち、受注する労協に対して請負代金支払債務は生じるものの、契約期間の満了とともに労働組合に気兼ねなく労働力を容易に排除し得る上、協同労働者のための社会保険料の負担をも免れるからである。

原告は、SADA 社から SERVICARNE への労働者譲渡につき、労働者憲章 (Estatuto de los Trabajadores) 第 43 条違反を主張した。同条第 2 項は、労働者の違法譲渡を認定する要件として、役務提供契約の内容が譲渡企業から譲受企業への単なる労働者手配に相当する場合や、譲渡企業が事業活動、組織ないし事業実施のための必要な手段を欠く場合を例示する。過去 2 件の最高裁判例 (1998 年 12 月 1 日判決、2001 年 6 月 12 日判決) は、被告の労協には事業実施のための組織および活動実態が認められるとして、当該請負契約が労働者の違法譲渡に該当しないと判断している。

本事案では、第一審 (トレド地裁) は原告敗訴、つづく控訴審 (カステイーリャ・ラ・マンチャ高裁) は「協同労働者を SADA 社の正社員として雇用すべき」と判示し、控訴人の逆転勝訴となったが、上告審は判例を踏襲し、労働者の違法譲渡を認めず、原審を破棄した。

6. 労働者協同組合の協同労働者には自由な団結権が認められない

スペイン全国管区裁判所2017年11月17日判決 (Audiencia Nacional, Sentencia 166/2017, de 17 de noviembre de 2017, Sala de lo Social, Rec. no.º 277/2017)

つぎは、協同労働者が企業の雇用労働者と同様に労働基本権を有するか否か争われた事案である。この問題について、スペイン全国管区裁判所 2017 年 11 月 17 日判決は、つぎのように判示している。

労協とその協同労働者との間の関係は、通常の労使関係でも特殊な性質の労使関係でもなく、「協同組合関係」である。

協同労働者の受け取る配当金は、賃金ではなく、労協の剰余金勘定から給付される前払金とされる。したがって、協同労働者は労働法の適用を受ける雇用労働者とは異なる。

労働組合は、協同労働者間の関係に介入する

ことができない。協同労働者間に生じた紛争は、法律および労協規約に基づき代表者の権限を監視する組合総会において民主的に解決されるべきである。

労働組合が労協において無制限に労働組合活動を行い得るとする反対意見は、法的根拠を欠くうえに、労協と協同労働者との関係を歪めることとなる。

協同労働者は、「結社の自由に関する組織法」(Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical) 第 3 条第 1 項のもとで雇用労働者のごとく団結権を行使することはできない。協同労働者にして事業主でもある組合員は、団体行動権（とりわけ古典的なストライキ権）の代替として、労協企業を経営するため民主的に選任される機関に対し、投票権をもって対抗力を形成し得る。

上記の理由により同裁判所は、協同労働者のため自由な団結権を主張するユニオンの訴えを斥けている。

7. ガリシア州労働基準監督署、ユニオンの申立てを認容

上記判例を盾に、労協の制度を悪用するケースがみられる。エル・ペリオディコ紙（2018 年 3 月 19 日）の報じた事件では、まず食肉処理会社が従業員を一旦解雇し、仕事の継続を希望する人に対して労働者協同組合に加入するよう通告する。加入者には月 1500 ユーロの報酬が給付されるが、そこから組合費 50 ユーロ、社会保険料 275 ユーロ程度、作業服・作業用具等の諸経費 35 ユーロ程度を差し引かれるので、実質的な手取額は企業に直接雇用される正規労働者の 4 割程度にまで減少する。正規雇用労働者と異なり、請負契約であるため、協同労働者には固定労働時間制度が適用されない。労働基準法の保障する長期休暇や休息時間の権利もなく、休暇中は報酬を給付されない。発注企業は、協同労働者との労使関係がないため退職金を支払わなくてよく、意のままに協同労働者を切り捨てることができる。

ガリシア労働組合連合会（Confederación

Intersindical Galega）は、労働基準監督署に対し、100 名を超える労働者が SERVICARNE への加入を違法に強要されている旨の申立てをした。労働基準監督署は申立てを受理し、食肉処理業 Frigolouro 社などに対する調査を実施した。その結果、SERVICARNE への違法な偽装加入があったと判断し、問題の企業に対し、原状通りに労働者を再雇用するよう命じた。この決定の影響は、問題の企業のみならず、スペイン全国約 5 千人の協同組合員にも波及すると予想される。

8. 新政権の対応

2018 年 6 月 1 日、与党・国民党（中道右派）の幹部らが関与した汚職事件に関連して提出されたラホイ首相の不信任案が可決した。決議案に従い最大野党・社会労働党（中道左派）のサンチェス書記長が首相に就任し、7 年ぶりに政権交代をみた。労働組合を支持基盤にもつ新政権は、協同労働および自営（個人請負）労働の偽装に関する問題の解決に着手する計画を打ち出している。

エル・ムンド紙（2018 年 8 月 26 日記事）によると、自営労働者 3,042,200 人の内、約 5.5% に当たる 165,900 人が、業務内容および業務命令に影響をもつことができないという。協同労働者については、2,011,000 人の約 1.6% に当たる 32,800 人が元の雇い主から自営労働を要求され、約 11% に相当する 222,400 人が発注元により就業時間を決められていると回答する。「自営」とは名ばかりで、経営への参加も自由裁量もない。発注元と自営労働者・協同労働者とは実質的に労使関係にある。しかし、名目上は請負契約であるため、実質的には被雇用労働者であっても当該企業との関係において労働法が適用されない。社会保障制度からも除外されるため、政府は労働者を雇用する企業から本来納付されるべき社会保険料収入を推定で 3 億ユーロ以上も損失している。

マグダレーナ・バレリオ労働・移民・社会保障大臣は、4 万人の偽装自営労働者を被雇用労働者として社会保障制度を適用させる計画を発

表した。実際にはもっと多くの偽装自営労働者が潜在するとみられるが、現状の監督体制では正確な数を把握することが難しい。自営専門職・自営労働者ユニオン（Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos）事務総長エドゥアルド・アバド氏は、この計画では問題解決に不十分であるとして、（収入の 75%以上を単独の支払人に依存する）経済的に従属した偽装自営労働者であるかどうかを判別する審査権限を労働基準監督署に付与する必要があると提言する。ただし労協についても、協同労働者の自立的な経営参加などの協同組合原則が遵守されているか否かを労働基準監督署が調査し、協同労働の偽装を暴き出すことが求められるであろう。

協同労働と自営労働は、正規雇用労働者を削減し、社会保障費の負担を回避するための抜け穴として一部企業により悪用されている。社会労働党を中心とした新政権がこれらの問題にどれだけ有効な対策を講じるか注視したい。

9. 結び

本稿において取り上げたスペイン最高裁判所および全国管区裁判所の判決は、労働者協同組合と協同労働者との間にある「協同組合関係」の原則に忠実であろうとするあまり、協同労働者の労働環境を悪化せしめ、労働者協同組合の理念を破壊しかねない脱法行為を黙認するも同然であり、信義則に反するといえる。

たしかに労働基本権は、大衆運動に参加するに過ぎない個人や団体にまで拡張されるものではない。また、協同労働者は、経営を指揮する理事会に対して自立した投票権を有するがゆえ、純然たる企業の被雇用労働者とは法的立場を異にする。だが、労働者協同組合への加入を

強いられている偽装協同労働者にまで「協同組合関係」の原則を杓子定規に適用すべきでない。それに対してガリシア州労働基準監督署の下した決定は、協同労働者を保護する措置として高く評価することができ、労働者協同組合の維持・発展にとって大変有意義である。

わが国でも、マーケットと公共政策から取り残された様々な社会問題を解決し、社会福祉を向上させる有効な対策として、労働者協同組合の法制化が長年求められてきた。2008年2月、国会において「協同出資、協同経営で働く協同組合法（仮称）を考える議員連盟」が超党派で結成され、2010年4月14日には、衆議院内閣法制局により「協同労働の協同組合」法案（仮称）が提示された。

同法案では、協同労働者の労働保険への加入等に関して、「協同労働の協同組合の組合員（役員を除く。）は、労働者災害補償保険法及び雇用保険法の適用事業に使用される労働者とみなすものとする。」（第三の十一の1、下線筆者）と記載されている。すなわち協同労働者は、労災保険および雇用保険については「みなし労働者」であるものの「本来の労働者」ではない。したがって、この法案のもとでは協同労働者に対して労働基準法が適用されない。現状のまま新法が公布されれば、チープレイバーを生む温床となる虞がある。

労働者協同組合の普及・発展を促進するため早期に法制化を実現すべきであるが、現法案は、わが国でも偽装労働者協同組合による脱法行為が再現される危険性を孕んでいる。そのため、協同労働者のため労働基準法等の適用を是認する方向でこれを見直す必要がある。同時に、海外の事例に鑑みて、偽装協同労働を取り締まるための監督体制を整備しておくべきである。

【参考文献】

- 石塚秀雄。バスク・モンドラゴン 協同組合の町から、彩流社、1991。
 カスミア、シャリン。三輪昌男（訳）。協同組合の新しいモデルをめざして モンドラゴンの神話。家の光協会、2000。
 日本労働者協同組合連合会（編）。協同労働の挑戦 新たな社会の創造。萌文社、2016。
 マクラウド、グレッグ。中川雄一郎（訳）。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、2000.

El mundo. ¿En qué sectores hay más 'falsos autónomos' y cómo se puede evitar esta práctica fraudulenta? 23 MAR. 2018. <http://www.elmundo.es/economia/2018/03/23/5ab3ddf522601d531f8b45e3.html> (2018-08-16 閲覧)

El mundo. El plan del Gobierno para aflorar 40.000 falsos autónomos sólo alcanza una cuarta parte del fraude. 26 AGO. 2018. <http://www.elmundo.es/economia/2018/08/26/5b7fc27fe2704e701d8b4641.html> (2018-08-26 閲覧)

El periódico. Golpe a los falsos autónomos en la industria cárnica. 17/03/2018. Actualizado el 19/03/2018.

<https://www.elperiodico.com/es/economia/20180317/golpe-a-los-falsos-autonomos-en-la-industria-carnica-6696174>
(2018-08-16 閲覧)

International Cooperative Alliance (ICA). 公式ウェブサイト. <https://www.ica.coop/en> (2018-08-25 閲覧)

MONDRAGON Corporation. 公式ウェブサイト. <https://www.mondragon-corporation.com/> (2018-08-16 閲覧)

SERVICARNE. 公式ウェブサイト. <https://www.servicarne.com/home.html> (2018-08-16 閲覧)

(青砥清一・本学非常勤講師)