

ワーカーズ・コープ（労働者協同組合）と ILOのディーセント・ワーク

—働きがいのある人間らしい仕事、および
新たな協同組合制度と社会的企業の国際比較

丹 野 勲

はじめに

本稿では、日本で2022年10月に「労働者協同組合法」が施行され、ソーシャル・ビジネスで、協同労働という性格を持つ協同組合形態である、注目すべき「労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）」に関して考察する。労働者協同組合は、地域・社会などの公益の課題を解決することを主目的とする非営利法人である。発祥の地である欧州の労働者協同組合の歴史と思想についても概説する。また、ILO（International Labor Organization：国際労働機関）が提起した「ディーセント・ワーク」、「国際労働基準」についても考察する。さらに、「おわりに」では、「社会的企業」に関する欧州の動向と日本への法制度の創設についての提言を述べる。

日本は、少子高齢化、人口減少、格差の拡大、地方の過疎化、都市化、非正規・不安定就労の増大、貧困問題、ひきこもり・不登校の子供・若者の増加、女性の社会参加、子育て問題、IT・デジタル化、グローバル化、経済成長率の低下、経済の成熟化、環境問題の深刻化、地球温暖化、外国人・移民の増加、などの諸課題が顕在化し、社会的・経済的な制度・サービスに関する変革やニーズの多様化が必要となってきた。また、2015年に国連で採択されたSDGs（Sustainable

Development Goals：持続可能な17の開発目標）などにより、環境、働きがいのある人間らしい仕事、ディーセント・ワークなどへの関心が高まっている。なお、「ディーセント・ワーク」とは、ILOが提起した概念で、「権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会保護が供与された働きがいのある仕事」を意味する。さらに、社会や地域の課題を解決するための社会的企業としてソーシャル・ビジネスが世界的に注目されてきている。

このような背景にあって、日本は、公部門の民営化や外部化・委託化が進展しつつあることもあり、国・地方公共団体や国有企業・公営企業・公有企業・独立行政法人などの「公的部門」のみで対応することは、人的・財源的・運営的などの観点から困難である。これに対して、株式会社などの「営利民間部門」の私企業は、そもそも利潤追求を目的とするため、その役割や取り組みには限界がある。また、民間の大規模や多国籍企業の株式会社の行動への各種の批判も多い。

さらに、日本の会社制度では、「株式会社」は1つの制度で包摂されており、小さな会社も巨大な大企業も法律的には同じ株式会社制度で運営されている。一方、欧米などでは、社会の課題を解決することなどを目的とするソーシャル・ビジネス（Social Business）の1つとして「社会的企業（Social Enterprise）」

という会社制度が設けられている。法律の制度上では、日本は民間の社会的企業は存在していない。

このような状況の中で、日本の従来の「公的部門」、「営利民間部門」という二極構造から、「サードセクター⁽¹⁾（第三セクター）」として「公益民間部門」というべき「非営利民間部門」を充実・拡充させることは、将来の経済的・社会的な課題となっている。日本では、協同組合、公益法人、NPO（Non Profit Organization：特定非営利活動法人）などが民間の公益・非営利事業であるが、これらの部門は、まだ公的部門や営利民間部門と比較すると経済に占める比重は低く、その地位もそれほど高くない。また、これらの部門は事業分野に制約があり、容易に起業することは難しい。サードセクターとしてのいわゆる「公益民間部門」を発展させ、日本の経済・社会構造を「公的部門」、「営利民間部門」、「公益民間部門」の三極構造に転換させる必要がある。サードセクターとしての公益民間部門を発展させていくことは、将来の日本の経済・社会の諸問題を解決する1つの重要な政策であろう。

第一セクターが営利民間企業によって担われる市場部門、第二セクターが政府・公共部門を意味するのに対して、サードセクター（第三セクター）は、市場部門でもなく政府・公共部門でもない第三の経済システムを意味している⁽²⁾。

すなわち、第三セクターは公益民間部門で、具体的には非営利組織である協同組合、共済組合、NPO（特定非営利活動法人）、NGO（Non-Governmental Organization：非政府組織）、公益法人、財団法人、一般社団法人、ボランティア団体、慈善事業、クラブなどである。現在でも、日本において各種の協同組合や共済は、かなりの規模で事業が行われている。また、公益法人として、学校法人、医療法人、社会福祉法人などが存在し、日本の経済においてもかなりの比重を占める

ようになってきている。さらに、1999年に施行された非営利活動法によるNPOも、近年急速に発展している。

欧州では、第三セクターを、「社会的経済（Social Economy）」や「社会的連携経済（Social and Solidarity Economy）」とも呼んでいる。「社会的連携経済」とは、「社会的」有効性を有する経済活動の全体を示すために生まれた言葉である⁽³⁾。「社会的経済」とは、主として「協同組合」である企業や、「共済組合」、「非営利組織」、「アソシエーション」、「ボランティア組織」、などによってなされる経済活動からなる。なお、「アソシエーション（Association）」とは、利益追求を目的とせず、財やサービスの生産のためにひとびとがつくる組織で、非営利組織（NPO）、非政府組織（NGO）、財団、慈善組織など、国により多様な形態が存在する。

社会的経済の組織は、「利益よりはむしろ構成員あるいはその集団・コミュニティに奉仕することを目的とする」、「管理の独立・自主性」、「民主的な意思決定過程」、「収益の分配において、資本より人間と労働を優先する」などを原則とする。その意味で、「準公共的」で「市民性を持つ」、「市民民主主義的」な組織であるといえる。欧州では、第三セクターとしての社会的経済は長い歴史を持ち、現在においても経済の中で多くの比重を持つ。社会的経済の機能として、生産機能、再分配機能、調整機能、などがある。生産機能とは、健康、社会文化の領域における共済組合や非営利組織を通しての公共的効用の生産である。再分配機能とは、共済組合、慈善団体、ボランティア団体などの活動が、国家の再分配機能の一部を果たしている。調整機能とは、雇用の防衛、新しい雇用の創出、恵まれない人々の再雇用などの役割である⁽⁴⁾。

社会的経済や社会的企業の最大の問題は、自己資本や資金調達である。そのために、税制の優遇、社会負担の免除、公的補助などの支援政策を行う場合も多い。法的には非営利

組織であるが、まったく営利性を否定するのではなく、営利性を限定・制限して事業を行うことを原則とする。サードセクターは、市場によっても、国家・地方自治体によっても充足されていないような、需要の全体を引き受ける。たとえば、環境、近隣サービス、児童・子どもの手助け・教育、地域の活性化、コミュニティサービス、地域内の失業者や若者の雇用、介護・医療、などがある。これらは、コミュニティの内部において、あるいはコミュニティと地域の間において社会的な繋がりを再生させることに関わるすべてであるといえる。

サードセクターでの中心的部門である協同組合に関して、ILOにおいても「協同組合促進」として、2002年に第193号勧告としてなされた。1966年に採択された「協同組合（発展途上国）勧告（第127号）」は、対象が発展途上国のみに限定されていたが、これに置き換わり、全世界的に適用されるものとして採択された新しい勧告である。協同組合勧告は、雇用創出、資源動員、投資創出、経済寄与における協同組合の重要性、協同組合が人々の経済・社会開発への参加を推進すること、グローバル化が協同組合に新しい圧力、問題、課題、機会を創出したことを認識し、協同組合を促進する措置を講じるよう加盟国に呼びかけるものである。労使団体と協同組合団体の役割、相互関係、国際協力に関する規定も含まれる⁽⁵⁾。

ILOは、「社会的連携経済（Social and Solidarity Economy）」が新しい概念ではないが、今世紀に入ってから、その政策的重要性と知名度が著しく高まっているとしている⁽⁶⁾。「公正なグローバリゼーションのための社会正義に関するILO宣言（2008年）」では、持続可能な経済開発と雇用機会にとって強力な社会的経済が不可欠であると評価されている。「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言（2019年）」では、ディーセント・ワーク、生産性の高い雇用、万人のため

の生活水準の向上を生み出す上での社会的連携経済の役割が認められている。社会的連携経済の付加価値と、ディーセント・ワークを通じて社会正義を推進し、持続可能な開発を促進する上でのその役割は重要であるとしている。

ILOは、「社会的連帯経済」を、幅広い制度単位（ユニット）をカバーする包括的な概念であるとしている⁽⁷⁾。社会的連帯経済と密接に関連する他の概念としては、「社会的経済」、「第三セクター」、「社会的企業」、「非営利セクター」、「連帯経済」、「オルタナティブ経済」、「民衆経済（popular economy）」などがある。社会的連帯経済の適切な定義には、誰が何を、どのように、そしてなぜ行うのか、つまりその主体、活動、原則、価値を明示する必要がある。社会的連帯経済と経済の他の部分を区別する一連の価値は、以下に示すような5つのカテゴリーに分類される。①人と地球への配慮：統合型の人間開発、コミュニティ・ニーズの充足、文化の多様性、エコロジカルな文化、持続可能性。②平等主義：正義、社会正義、平等、公平、公正、無差別。③相互依存：連帯、相互扶助、協力、社会的結束、社会的包摂。④誠実さ（Integrity）：透明性、正直さ、信頼、説明責任、責任の共有。⑤セルフ・ガバナンス：自己管理、自由、民主主義、参加、補完性原理。

ILOは、社会的連帯経済の原則として、以下の4つがあるとしている⁽⁸⁾。

①社会的または公共的な目的：

社会的連帯経済の単位（ユニット）は、利益の最大化よりも、メンバー、またはメンバーが働く地域や社会のニーズを満たすことを目的とする。その目的は、社会的、文化的、経済的、環境的、またはそれらの複合的なものである。内部連帯と社会との連帯を促進し、メンバー、ユーザーまたは受益者の利益と一般の利益とを調和させることを目指している。

②利益配分の禁止または制限：

利益または余剰金に対して、大きな制約がある。剰余金の分配は、資本ではなく、労働、サービス、利用、後援などのメンバーの活動に基づいて行われる。この原則は、「資本に対する人と仕事の優先」である。

③民主的で参加型のガバナンス：

社会的連帯経済のユニットに適用される規則は、民主的であり、参加型であり、透明なガバナンスを規定するものであり、政策形成と意思決定への積極的な参加を通じて、また選出された代表者が説明責任を負うことによって、メンバーによるコントロールを可能にしている。主要な社会的連帯経済のユニットでは、メンバーは一人一票の平等な投票権を持つ。社会的連帯経済の水平・垂直構造も民主的に組織されている。

④自発的な協力：

社会的連帯経済のユニットへの参加は強制的もしくは義務的なものではなく、また選択という重要な要素がなくてはならない。メンバーとユーザーは、不参加に対するペナルティーやその恐れを抱くことなく、自発的かつ自由に社会的連帯経済のユニットに参加し、とどまることができる。社会的連帯経済のユニットは、他の社会的連帯経済のユニットと自発的な協力と相互支援を行い、垂直および水平構造を作ることができる。

社会的連帯経済の主要な主体は、協同組合、共済組織、アソシエーション、財団、自助グループ、社会的企業などがある⁽⁹⁾。「協同組合」とは、共同で所有され、かつ、民主的に管理される企業を通して、共通の経済的、社会的及び文化的ニーズ及び希望を満たすために自発的に結合された自律的な人々の団体で

ある。「共済組織」とは、集団活動を通じて経済状況を改善しようとする個人によって組織されている。協同組合と異なるのは、共通の基金への定期的な拠出を通じて、個人または財産のリスクを共有する仕組みである点である。「アソシエーション」とは、主に家庭または地域社会全体のために非市場的サービスを生産することに従事する法人であり、その主な財源は自発的な寄付である。地域密着型または草の根団体は、会員を基盤としており、特定の地域、コミュニティ、または村の会員にサービスを提供したり、会員を擁護したりする。「財団」とは、自由に使える資産または寄付金を保有し、その資産から得られる収入をもとに、他の団体に助成を行ったり、独自のプロジェクトやプログラムを実施したりする団体である。「自助グループ」とは、個人レベルでは達成できない技術的・経済的支援などの相互扶助の目標を達成するために個人が参加するという点で、協同組合や共済組織の両方に類似している。しかし、商業に軸足を置かない点では両者とは異なる。また、自助グループの多くはインフォーマル経済に属する。「社会的企業」とは、不利な立場にある人（障害者や長期失業者など）を雇用して訓練したり、特定の社会的価値のある製品を生産したり、その他の方法で不利な立場にある人に奉仕するなど、市場手段を利用しながらも、主として社会的目的を追求するような事業体を指す。

以上のように、社会的連帯的経済は、自治と自立に基づく経済活動に携わり、利益の分配を禁止または制限する規則をもち、また、社会的または公的な目的を持ち、自発的な協力、民主的かつ参加型のガバナンスを有する、フォーマル経済とインフォーマル経済での組織や事業体である。社会的連帯的経済には、協同組合、アソシエーション、共済組織、財団、社会的企業、自助グループ、そして社会的連帯的経済の価値と原則に従って活動するその他の組織を含む。

このような第三セクター（サードセクター）、社会的（連携）経済としての公益民間部門の発展は、将来の日本社会を多様かつ豊かにすることにもなろう。そして日本におけるSDGsの実現、またソーシャル・ビジネスの発展に向けても、サードセクターとしての公益民間部門は、重要な役割を担うであろう。さらに、公益民間部門への起業、「ソーシャル・ベンチャー企業」の創造にも繋がり、日本や地方の経済・社会の活性化にもなろう。

著者は、日本でサードセクターとしての「公益民間部門」を発展させるためには、後述する「社会的企業制度の創立」とともに協同組合、特に本章で詳しく考察する「労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）」の発展が重要であると考えている。日本では、農協、漁協、生協、共済組合、信用組合、信用金庫、労働金庫などの協同組合は一定の規模を有している。今後、日本でより発展が期待されるのは、本編の中心的課題である「労働者協同組合」である。

労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）は、人口の減少などに伴って地域・社会でさまざまな課題が生じるなか、多様な働き方を実現しつつ、地域・社会の課題に取り組むための法人制度の選択肢の一つである。労働者協同組合は、協同組合形態であり、NPOのように事業分野に制限がなく、派遣事業を除いて原則として事業制限はない。そのため、地域・社会における多様な需要に応じた事業ができる。また、設立は認可主義ではなく、申請による「準則主義」であることから、設立は協同組合の中で比較的容易である。すなわち、労働者協同組合は、NPO（特定非営利活動法人）が認証主義で、企業組合が認可主義であることと異なり、行政庁による許認可等を必要とせず、法律の要件を満たし、登記をすれば法人格が付与される準則主義である。

労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）は、組合員同士が協同して事業を運営するという

「協同労働」という働き方を持つ協同組合である。協同労働による労働者協同組合は、労働者自らが、共同してやりがいや生きがいを感じられる仕事・事業を創出し、運営・経営参加して、自分に合った形で主体的に働くことを通じて、地域や社会などの課題を解決し、貢献しようとする協同組合形態の組織である。これは、「働きがいのある人間らしい仕事（労働）」、いわゆる「ディーセント・ワーク」を目指そうとする国際的な流れにも合致するものである。

1. ディーセント・ワークとは何か

1-1 ILOが提起したディーセント・ワーク

ディーセント・ワーク（decent-work）とは、「働きがいのある人間らしい仕事（労働）」ということで、1999年の国際労働機関（ILO）総会で提唱した概念である。英語のdecentには、「適切な」、「満足できる」、「まともな」といった意味・ニュアンスがある。ディーセント・ワークは、「働く人の権利が適切に保護され、十分な収入を生み出し、社会的にも自分にとっても意味・意義のある仕事」という意味が込められ、ILOの活動の主目標と位置付けられている。ILOの使命は、労働の世界において人々の置かれている状況を改善することにある。

ILOは、2017年にも第205号勧告として「平和と強靱性のための雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に関する勧告」を提起した。ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を全ての人に達成するための取り組みを構成する雇用、権利、社会的保護、社会対話という4つの柱を示した。雇用とディーセント・ワークの観点から、危機に対するあらゆる対応を導くことを意図した14項目の指導原則を示した上で、平和を促進し、危機を防止し、回復を可能にし、強靱性を構築するための、包括的で一貫性のある戦略を実行する段階的かつ

多重的な取り組みの採用を提案している。女性や児童、少数者集団、先住・種族民、国内避難民、障害者、移民、難民など、危機によって特に脆弱になった人口集団や個人に特別の注意が払われ、人権と法の統治の尊重を確保する必要性、社会対話を通じて危機的状況への対応を策定することの重要性、持続可能な企業を可能にする環境を形成・回復することの重要性、国際協力の必要性などが強調されている。勧告の実施を促進・支援する戦略及び行動計画の策定などをILO事務局長に求める「平和と強靱性のための雇用とディーセント・ワークに関する決議」が同時に採択されている⁽¹⁰⁾。

ディーセント・ワークは、「世界の労働者の中核的労働基準」、いわば「グローバルな労働スタンダード」で「企業の行動規範」であるといえる。日本においても、ディーセント・ワークは、政府や企業などの中心的目標とされるべきであろう、さらに、多国籍企業においても、発展途上国などを中心として、労働問題が山積している現状からして、ディーセント・ワークの実現が世界的・人類的な課題であるといえるであろう。

ILOは、2018年に開催された第107回総会において、「SDGs（持続可能な開発目標）におけるディーセント・ワークに関するILOの開発協力についての決議」がされた⁽¹¹⁾。

ディーセント・ワークの根柢にある思想は、1948年に国連で採択された、「世界人権宣言」である。世界人権宣言の第23条では「労働に関する権利」、第24条では「労働時間」に関する規定が述べられている。歴史的にも重要な規定なので、以下にそれを記してみよう。

「第23条

- 1 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
- 2 すべて人は、いかなる差別をも受けるこ

となく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。

- 3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。
- 4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

第24条

すべて人は、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇を含む休息及び余暇をもつ権利を有する。」

ILOが提起したディーセント・ワークの背景にあるのは、世界で貧困や格差、過酷な労働状況・労働環境などの問題が存在することである。

今日におけるILOの最優先目標は、「すべての女性や男性が、自由、公平、保護、そして人間の尊厳という条件が満たされたディーセントで生産的な仕事を得られるように増進することである」と宣言している。ILOは、「ディーセント・ワークの戦略目標」（1999年）として、①雇用の促進と労働における権利の推進、②雇用と収入の確保およびディーセント・ワークの確保、③社会保護、④社会対話という以下の4つを掲げている⁽¹²⁾。

①雇用の促進と労働における権利の推進

「雇用の促進」は、中心的な目標である。ILOは、個人の能力を高め、人々がきちんとした仕事を見つけ、きちんとした生計を立てる機会を拡大するための責任を伴っている。ILOは、「世界の労働基準」を単に設定するだけでなく、労働の世界の拡大をめざしている。したがって、ILOは労働における「権利の推進」と同様に、「失業および不完全雇用を克服」するための政策にも大変関心を抱いている。企業の発展を可

能にする環境は、この目標の核心にある。

働く者すべては「労働における権利」を有している。「ILO憲章」は、組織されているといまいと、また、どこで労働が行われているように、フォーマルな経済であろうと、インフォーマルな経済であろうと、家庭内であろうと、地域社会の中であろうと、あるいはボランティアの部門であろうと、「労働条件の改善」を求めている。また、「労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）」が保証されていて、「強制労働」や「児童労働」がないこと、「男女差別」や「人種差別」がないこと、も必要である。

②雇用と収入の確保およびディーセント・ワークの実現

ILOは、「ディーセント・ワーク」に関心を持っている。この目標は、単なる「仕事の創出」ではなく、「受け入れることのできる質の仕事の創出」である。雇用の量は、その質と切り離すことはできない。ディーセント・ワークは、「価値観や満足感」と関連すると同様、「仕事の形態」の違いや、「条件」の違いとも関連する。現在、必要なことは、競争の激しい世界市場で急速に変化している状況に対応する「能力」を維持しつつ、基本的な「保障」と「雇用」を確保する「社会的・経済的システム」を生み出すことである。女性と男性のために、「良質の雇用の機会」があり、家族と自分の暮らしを支える「収入」があり、「職業能力を向上」できること、が必要である。

③社会的保護

「仕事における脆弱性と不測の事態からの保護」である。ILOは労働の人間の条件の問題に携わっているため、失業、生計手段の喪失、疾病、老令のいずれが原因であろうと、人々が仕事から切り離される脆弱性や不測の事態に取り組む責任がある。また、「国際労働基準」で定められた「最低

限の労働条件（8時間労働制や最低賃金など）の確保」と「安全衛生（危険で有害な仕事ではない）の保証」、および「社会保障（年金、医療保障、失業補償、労災補償など）」も必要である。

④社会対話

手段としての、また、目的としての「社会対話の促進」である。社会対話は、「参加や結社の自由」を必要とするため、それ自体が民主的社会的な目的でもある。社会対話はまた、「紛争の解決」、「社会的公平」そして「効果的な政策実施を保障」するための手段でもある。社会対話は、それによって「諸権利が護られ」、「雇用が促進され」、「仕事が確保」される「手段」であり、企業から社会全体に至るすべてのレベルにおける「安定の源泉」である。「意思決定の場に参加」でき、「労働者、政府、使用者の三者の対話の仕組み」があることも必要である。

ILOのディーセント・ワークでは、「Decent Work for All」を掲げ、正規労働者だけではなく、正規の労働市場の外側で働いている労働者、規制の適用のない賃金労働者、農林漁業労働者、自営業者、外国人労働者、などすべての労働者に適応すべきだとしている。

ILOのディーセント・ワークの背景にあるのは、世界で貧困や格差、過酷な労働状況・労働環境などの問題が存在することである。先進諸国においても、所得格差の拡大や労働環境の悪化などの問題がある。特に先進国の中で日本は、長時間労働、サービス残業、休日の少なさ、低賃金、非正規労働者の多さ、リストラ（解雇）、委託事業者（労働者）、失業、パワハラ、男女差別、定年、過労死、ブラック企業、などの労働問題が山積している。さらに、発展途上国ではさらに深刻で、貧困層を主な顧客とした「BOP (the Base of

the Pyramid)」も注目されてきている。

1-2 ディーセント・ワークとSDGs

2015年9月25日、第70回国連総会で採択された「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」という文書の内容とするSDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）においても、目標8で、「働きがいのある人間らしい労働（ディーセント・ワーク）の促進」が明記された。目標8は、「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を促進する」と謳われている。

この国連採択文書であるSDGsは、世界の開発戦略、環境問題、企業経営、国際政治、社会政策、経済政策などに大きな影響を与えている。人類の将来のビジョンは、この文書にあるといっても過言ではない。

ディーセント・ワークは、発展途上国のみならず、日本のような先進諸国においても、貧困や格差の問題が顕在化しており、極めて重要な課題である。SDGsの目標8の具体的なターゲットとして以下を上げている。

- (1) 「若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。」

「同一労働同一賃金」とは何かについては、各種の議論がある。「ILOの100号条約（1951年採択）」において、同一労働または同一価値労働に従事する男女には同一の賃金を支払わなければならないという「同一（価値）労働同一賃金原則」を規定し、日本も1967年に批准している。

ILOの100号条約の正式名は、「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約」である。この条約は、同一の価値の労働に対しては、性別による区別を行うこと

なく、同等の報酬を与えなければならない、と定めたものである。同一労働に対して報酬を男女同等に支払う、という原則を確立する方法として、この条約は、①国内の法令、②法令によって設立されまたは承認された賃金決定制度、③使用者と労働者との間で締結された労働協約、④右の各手段の組み合わせ、を規定している。さらに、この条約は、行うべき仕事に基づく職務の客観的評価がこの条約の規定を実施するのに役立つ場合には、これを促進する措置をとることとしている。なお、批准は173か国で、ほとんどの国が批准している⁽¹³⁾。

だが、日本では、この同一労働同一賃金原則の概念とその適用については、問題が多い。それは、日本では、同一（価値）労働とは何かについて、曖昧なためである。欧米、特にアングロサクソン諸国では、「職務（Job, Work）」が明確で、限定的で、「職務記述書（Job Description）」などに仕事内容が明確に明記され、それにより職務評価を行うので、同一労働同一賃金原則は適用しやすい。日本の場合は、従業員の職務内容が明確ではなく、職務記述書もなく、その原則を適用しにくい。また、非正規従業員と正規従業員、男性と女性従業員などの賃金格差は、現在でも広範に存在しているので、この点も同一労働同一賃金原則の適用を困難としている。

欧米での同一労働同一賃金原則の基礎にあるのは、前述した「職務評価」である。職務評価（Job Evaluation）は、賃金または給与表における職務の相対的な位置づけを決めるために、職務を比較するプロセスのことである。異なる内容の仕事に対して異なる賃金率で支払っている使用者は、公式あるいは非公式にかかわらず、何らかの職務評価法を使っている。代表的な職務評価法として、以下の2種類がある⁽¹⁴⁾。

第1は、「ランク付け職務評価法」である。ランク付け職務評価法は、職務の必須条件の重要性に基づいて仕事の格付けをする。この

方法は、個々の要素というよりは仕事全体を査定するものであり、仕事自体の特徴とその仕事を遂行している個人の特徴とを同一視しがちである。ランク付け職務評価法は組織内における仕事の重要性を確認するものではあるが、様々な仕事の価値の違いを決定するものではない。

第2は、「分析的職務評価法」である。分析的職務評価法は、仕事の内容を個々の要素及び副次的要素に分解して、それらを点数化する。評価される要素は以下のようなものである。①教育、訓練あるいは経験を通じて獲得された技能及び資格、②備品、金銭、人々に対する責任、③業務量（肉体的、精神的、社会心理的なものを含む）、④物理的側面（騒音、塵埃、気温、健康障害など）及び心理的側面（ストレス、隔離性、頻繁な中断、同時に複数の要求への対応、顧客からのクレームなど）を含む労働条件、など。分析的職務評価法は、仕事の価値を数値化することにより、2つの異なる仕事と同じ価値を有するかどうかを示すものである。異なる仕事であっても、数値の上で同じ価値を有するのであれば、同一報酬を受ける資格がある。職務評価は、仕事の内容に着目するものであり、その仕事を遂行している者の技能及び特徴又はその業績に関わるものではない。

(2) 「就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。」

「若者の失業対策」、および「職業教育・職業訓練」の重要性が示されている。日本を含む先進諸国でも、若者などの失業者が多く存在し、技術革新などにより仕事内容も急速に変化しているので、職業訓練・教育訓練の必要性は高くなっている。

(3) 「強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための措置の実施、児童労働の禁止及び撲滅を確保する。」

「フェアトレード((Fair Trade)公正取引)」

の観点からも、強制労働、人身売買、児童労働、各国の労働法を下回る低賃金労働や長時間労働、劣悪な環境、などの撲滅は必要であろう。特に、日本企業の取引の際、フェアトレードを十分に考慮する必要がある。

(4) 「移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。」

日本でも、企業経営行動として、「外国人労働者」、「外国人技能研修生」、「移民・移住労働者」などの権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する、ことは重要であろう。

(5) 「雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。」

持続可能な観光業の促進、民俗芸能、伝統文化、伝統民族の継承と観光という視点もある。また、グリーンツーリズムという観点も重要な課題である。

(6) 「国内の金融機関の能力を強化し、すべての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。」

発展途上国では、「マイクロファイナンス」の重要性(グラミン銀行の事例など)がある。

(7) 「開発途上国、特に後発開発途上国に対する貿易のための援助を拡大する。」

日本政府は、開発途上国との「貿易協定の締結」や「貿易の促進策」が必要であろう。日本企業も、発展途上国との「貿易や海外投資の促進」が今後の課題である。また、日本企業の間で、BOPへの関心が高まってきている。

1-3 フィラデルフィア宣言の「労働は商品ではない」とディーセント・ワーク

現代の日本の労働やディーセント・ワーク

を考察するにあたって、労働の基本的性格・特徴についての原点を再認識することが重要である。労働の基本的性格・特徴とは何であろうか。それは、労働者は、市場における経済的弱者としての存在であるという観点である。現在の経済社会では、人間の労働も一つの商品、すなわち商品労働力とされ、労働者と使用者との間で契約自由の原則に基づく自由な取引の対象とされる。しかし、現実には労働力以外に何も持っていない労働者と資本や生産手段を保有し、経済的に優位に立っている使用者との間においては、契約当事者間の対等性はなく、労働者は経済的に弱い立場に立たされているという「使用者と労働者との非対等性」がある。加えて、今日の労働力は今日売らないと意味がないため、買ったたきされやすいという労働力に非貯蔵性ゆえに、労働者は弱い立場に立たされやすい。また、同じ労働者の間で厳しい競争を強いられることになる。そうした結果、使用者との労働力取引において労働者は当初から不利な立場に立たざるを得なくなり、そこに労使間の交渉力の不平等が生まれることとなったのである。

日本の労働史をみても明らかなように、こうした労使間の非対等性・交渉力の不平等のために、現実には低賃金による貧困をはじめ、長時間労働や不衛生で危険な作業環境による健康被害、さらには事実上の身分・隷属関係による人格的自由の侵害、「非正規労働や派遣労働などの不安定な労働」、といった結果をもたらしたのである。労働者が、このような状況を解消すべく労働組合という団体をつくり、人間らしい生活を維持するために労働条件や作業環境の改善を要求するようになったのも自然の成り行きであった。

この労働者と使用者との交渉力の違いが、戦後にできた日本国憲法では、労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）という権利を保障することで、労使の交渉力不均衡を前提に、労働者の交渉力を使用者と対等の立場

に高めたのである。また、労働保護法などによる労働条件基準の設定、すなわち、国家が介入して契約自由を制限し労働者保護を図る規定を定めた。さらに、日本国憲法では、単に雇用関係の場に限らず、社会生活関係の全般において経済的弱者を保護し、人間らしい生活を保障しようとする生存権の理念が確立された。これは、雇用関係の場において労働者として働く個人を劣悪な労働条件による貧困や健康被害、また事実上の支配従属関係から生じる人権侵害から解放し、人間らしい生活、人たるに値する生活を保障しようとするのである。その意味で、昨今の「労働の規制緩和」という議論と政策は、この労働の本質を無視したものであるといえる。

ILOは1944年のいわゆる「フィラデルフィア宣言」で「労働は商品ではない（1 labour is not a commodity）」と謳っている。すなわち、ここで言う「商品（commodity）」とは、人格と切り離して取引可能な物品を指し、人間の提供する労働をそのような物品と同様に考えてはならない、という意味である。現在においてこそ、その理念を再認識すべきであろう。

著者がなぜこのようなことを言うのかというと、現在の経済社会において、市場原理主義の信奉が、いわば思想として世界中に浸透しているからである。規制の自由な労働市場であれば労働問題は全て解決するという単純な考え方である。そのために、労働に関する規制をできるだけなくし、市場メカニズムに基づく労働市場を目指すべきであるという思想である。日本では、このような考え方から、多様な働き方というスローガンの下に派遣労働の規制緩和、労働時間の規制緩和などの政策が実行されてきた。しかし、日本は、実質賃金が長期間上昇しない、長時間労働による過労死、非正規雇用者の増加をはじめとする労働問題が、むしろ深刻になってきているという現実がある。今まで述べてきたように、労働は商品ではない。市場に任せれば解決さ

れるものではない。労働は、ルールとしての規則、労働者の保護をした上で、人間らしい労働、家族との調和を図れるような労働制度でなければならないのである。

日本では、労働組合の組織率が低下しており、労働組合に所属できない労働者も増えてきている。日本の今後においては、労使関係の枠組のみではなく、個別的紛争の枠組みのさらなる構築も必要な課題であろう。

1-4 ILOと労働基準

ILOは、労働のグローバル標準（基準）を規定している。日本は、ILOに加盟しており、ILOの規定を遵守する必要がある。

ILO（国際労働機関：International Labor Organization）は、第1次大戦後の1919年に国際連合の姉妹機関として創設された。第2次大戦後、労働者問題を担当する国連の専門機関となった。ILOの目的・任務は憲章前文、およびフィラデルフィア宣言（国際労働機関の目的に関する宣言）に記されている。ILO憲章前文では、世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができ、世界の平和や協調が危険にいたるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦・貧困を多数の人々にもたらす労働条件が存在する場合には、①労働時間の規制、②労働力供給の調整、③失業の防止、④妥当な生活賃金の支給、⑤疾病、疾患、負傷への保護、⑥児童、年少者、女性の保護、⑦老年・廃疾に対する給付、⑧外国人労働者の利益の保護、⑨同一価値労働に対する同一報酬の原則、⑩結社の自由の原則の承認、⑪職業・技術教育の促進、などの措置を講ずることが急務であると謳っている。また、1944年に採択されたフィラデルフィア宣言では、ILOの基本原則として、①労働は商品ではない、②表現および結社の自由は不断の進歩のために欠くことができない、③一部の貧困は全体の繁栄にとって危険である、④欠乏に対する戦いは労働者および使用者と同等の地位において遂行すること、

であると謳っている。

ILOは、国際労働基準として条約（議定書を含む）と勧告という2つの形式がある。条約は、国際的な最低の労働基準を定めており、加盟国は批准により受諾する。勧告は、批准がなく、拘束力がない、加盟各国が国内法や労働協約などで任意に採用できる国際労働基準である。条約数は191、勧告数は207であるが、日本は50の条約しか批准していない。なお、加盟国平均の条約批准数は43、OECD加盟国平均では75となっており、日本の批准率の低さが目立つ。フランスやスペインでは100以上の批准をしている。ILO条約には、中核的8条約があり、これを尊重し、促進し、実現する義務があり、そのためにあらゆる措置をとるよう求めている。ILOの中核的8条約とは、①結社の自由と団体交渉（87号条約、98号条約）、②強制労働の廃止（29号条約、105号条約）、③児童労働の廃止（138号条約、182号条約）、④雇用・職業の差別の廃止（100号条約、111号条約）、である。

ILO条約は基本的には世界標準の労働基準であることから、ILOに加盟している諸国は、それを遵守することが要求される。そのため、加盟国は、労働法制度においても、ILO基準に合致する法整備が求められる。

ILOの国際労働基準として、①結社の自由、②団結権および団体交渉権、③強制労働の禁止、④差別待遇の禁止、⑤児童労働、⑥賃金、⑦労働時間・休日・休暇、などがある。

第1の結社の自由とは、いかなる差別もなく、労働者および使用者はそれぞれの利益を促進し擁護することを目的として、それぞれの選択する団体を設立し、加盟する権利を有するものである（ILO第87号条約）。労働者は労働組合団体を使用者は使用者団体を、人種・国籍・性別・政治信条などで差別なく、設立・加盟する権利である。労働組合のストライキ権も認めている。

第2の団結権および団体交渉権とは、労使間の相互不干渉原則を通して組合権利を、使

用者と労働者との間で保護しようとするものであり、反組合的差別行為、干渉行為に対する保護、団体交渉の促進などを規定している。具体的には、組合員であることを理由とする雇用拒否、解雇、差別待遇（配置転換、転勤、降格、報酬など）などの不利益な取り扱いを受けないことである。

第3の強制労働の禁止とは、処罰の脅威の下に強制され、自らの意思によるものでない一切の労苦と定義される強制労働の禁止規定（強制労働条約（第29号条約第2条））である。この第29条を補強・補完する目的で、より人権保障的な「強制労働の廃止に関する条約」（第105号）が採択された。

第4の差別待遇の禁止とは、同一価値労働についての報酬差別（第100号条約）、人種・皮膚の色・性・宗教・政治的意見・出身などによる差別待遇（第111号条約）、などを禁止することである。すなわち、男女労働者に対する同一報酬の原則、および雇用および職業についての差別待遇を除去するために機会・待遇の均等を促進することを目的としたものである。

第5の児童労働については、就業の最低年齢（第138号条約）、最悪な形態の年少労働の禁止および廃絶（第182号条約）、などを規定している。就業の年齢については、教育を重視する観点から、就業の最低年齢について義務教育終了年齢であり、いかなる場合も15歳を下回らないものとしている。しかし、発展途上国については、関係労使団体と協議の上、当初は14歳とすることができるとされている（第138号条約第2条）。ただし、就業の最低年齢は、16歳まで漸進的に引き上げることを目標にすべきであるとしている（第146条勧告）。最悪な形態の年少労働の禁止および廃絶については、18歳未満のすべての年少者は、強制労働、売春・ポルノ、麻薬取引などの不正な活動、健康・安全・道徳に害のある最悪の形態の労働を禁止している。

第6の賃金については、最低賃金（第26号

条約、第131号条約）、賃金保護（第95号条約）、同一賃金・均等待遇（第100号条約）、などを規定している。最低賃金に関しては、最低賃金制度を設置すること、最低賃金の決定については労使の協議・合意の上決定すること、最低賃金は法的拘束力を持つこと、などとしている。賃金保護については、賃金の支払い方法、賃金からの控除、支払の定期的性などについて定めている。賃金の支払い方法は原則として通貨・現金で労働に直接支払うこと、賃金からの控除は法律・労働協約などで定めるもののみ認められ、労働供給を目的とした前貸しは禁止すること、賃金は法律や労働協約で定められた間隔で定期的に支払うこと、などを規定している。

第7の労働時間・休日・休暇については、労働時間を原則として1日8時間、週48時間以内、超過時間に対する賃金の割増率を25%以上とする（第1号条約）、労働者は7日ごとに1度少なくとも継続して24時間の休日を取得できる（第14号条約）、継続して1年就労した労働者については6労働日の有給休暇を取得できる（第52号条約）、などを定めている。

1-5 ILOの労働基準と日本

日本の労働を考察する際、フィラデルフィア宣言で示された「労働は商品ではない」という意味を再度考える必要がある。また、近年、日本では、労働法の「規制緩和」が主張されているが、「規制の本質」を理解することが重要である。

労働法の意味は、人間の労働や雇用に関する法的ルールであり、そこでの規制は、「ルール」である。規制は外からの強制というニュアンスが強いが、規制の本質は、労働は商品ではないという観点でのルールである。ルールなしに野放図に行動すれば、弱肉強食の世界となる。労働の世界で弱肉とえば労働者であり、部分的に存在する良心的企業である。その意味で、規制緩和を際限なく行うのでは

なく、適切な規制を設けるべきである。

日本企業は、労働の実態に問題が多い。長時間労働、サービス残業、休日の少なさ、過労死、精神疾患の増加などは、日本企業の過酷な労働状況が1つの原因であるといえるであろう。労働時間を減らし、働きがいのある、人間らしい暮らしができる、そのようなディーセント・ワークを実現できる社会や企業を作ることができないであろうか。この点に関して以下のような課題がある。

第1は、ILOの労働基準の採択による労働条件の向上を図るべきである。日本のILO条約の批准率は、先進国の最低水準で発展途上国並である。ILOの全条約数は、191条であるが、日本が批准しているのは50条のみである。ILO条約は、いわば労働のグローバル標準を規定しているものであるにもかかわらず、日本の批准率はきわめて低い。コーポレートガバナンス、国際会計基準、国営経営、技術・生産などの分野では、日本企業はグローバル標準への導入を積極的に推進してきているのに対して、労働基準のグローバル化は極めて消極的である。このような姿勢では、世界の中の日本という視点からも問題が多い。日本の国内においても、労働をめぐる問題が山積しているという現状である。日本はILO第14号条約（「工業的企業における週休の適用に関する条約」（1921年制定））を、批准していない。日本が批准しない理由は、労働基準法が原則として毎週1回の休日を与えなければならないとしているが、4週間の中で4日の休日も認めていること（労働基準法35条）などのためである。また、日本は第52号条約（「年次有給休暇に関する条約」（1936年制定））も批准していない⁽¹⁵⁾。この条約は、継続して1年以上就労した労働者については、6労働日の有給休暇が与えられるべきことを定めたものである。このように、日本は中核的な労働時間や休日に関する条約を批准していない状況である。日本の労働条件を改善し、労働者が人間らしい生活をするために、

日本政府はできるだけILO条約を批准し、労働のグローバル標準を最低基準とした労働制度を構築すべきであろう。

第2は、労働時間法制における労働時間規制を強化すべきであるという点である。日本の労働基準法などの法制度では、三六協定、労働時間の適用除外、裁量労働制など、多くの抜け道が存在しており、労働時間法は機能不全に陥っている。このような労働時間の適用除外に関して、再検討をすべきであろう。具体的には、法定労働時間とは別に、時間外労働を含む労働時間の上限を設定（原則として月45時間、年360時間）としているが、その違反に対しては厳格に措置するなどの施策が必要であろう。また、管理監督者やホワイトカラーエグゼンプションなどが労働時間の適用除外となっているが、その法規定のあり方が不明瞭であるため、法と実態の乖離を生み、いわゆる名ばかり管理職の問題を発生させた。労働時間の適用除外の従業員について、その範囲の明確化と、その厳格な運用が必要であろう。労働時間制度を柔軟化するために導入された裁量労働制などの制度は、残業代なしで長時間労働を余儀なくされているという実態となっている。裁量労働制などの柔軟な労働制度における、労働時間規制の強化も必要であろう。さらに、休日制度に関しては、原則として毎週1回の休日を与えなければならないとしているが、4週で連続4日の休日も認めていることなどは問題である。この制度では、最長で48日間連続労働させることができることになる。1921年に制定されたILO条約の最も古典的・根本的条約である第14号条約の原則、毎週必ず1回の休日を与えるという労働時間制度に沿った法制度が日本には必要なのである。

第3は、賃金割増率を高めることである。日本の現行では、賃金割増率は、時間外労働と休日労働については、「通常の時間又は労働日の計算額の25%以上50%以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上」とされており

(労働基準法37条1項)、政令で、時間外労働と深夜労働については25%以上(月60時間を超える残業では50%以上)、休日労働については35%以上とされている。他の先進国(アメリカなど)では、法定労働時間を越えた割増率は50%以上と規定しており、ヨーロッパの多くの国々も、時間外労働の時間数に応じて高くするなどの制度をとっている。以上のように、日本の賃金割増率は、国際的にみても極めて低い水準にあることから、今後先進諸国水準にそれを引き上げる必要があるであろう。賃金割増率の引き上げは、従業員の残業時間を抑制する効果を持つ。つまり、企業側は、残業すると高い割増率がつくため、割増率を払う従業員を残業させるよりは、他の従業員にその代わりに仕事をさせるようになる。そのため、新たに従業員を雇用したり、非正規従業員などに仕事を担当させるなどとして、雇用が拡大する効果もあるのである。労働時間を減らすことにより、新たな雇用を増やすという、いわゆる「ワークシェアリング」の発想である。

第4は、有給休暇の増加、特に有給教育休暇制度を導入すべきことである。日本は、ILOの第140号条約「有給教育休暇に関する条約」を批准していない。

第140号条約の内容をみてみよう。有給教育休暇とは、教育を目的として所定の期間労働者に与えられる有給休暇とされる。そしてこの休暇は、①あらゆる段階での訓練、②一般教育、社会教育及び市民教育、③労働組合教育の3種に限定され、これ以外のものはこの条約の適用対象ではない。批准国は、このような有給教育休暇の付与を促進するための政策を策定し、適用する。政策の策定と適用については、公共当局、労使団体、教育訓練機関が参画するものとされる。有給教育休暇のための財源は、費用をまかなうに足りるほど十分な額であるだけでなく、永続的なものでなければならない⁽¹⁶⁾。

日本の国際競争力を強化するためには、さ

らなる人材教育が必要である。そのため、有給教育休暇制度の導入を検討すべきであろう。

第5は、高齢者の雇用の促進である。日本は、少子高齢化により、若年労働力が減少し、高齢労働者の活用が課題となっている。

ILOは、第162号勧告で、「高齢労働者に関する勧告」を提起している。第162号勧告の内容をみてみよう。高齢労働者の諸問題を総合的に取り上げたILO文書としては初めてのものであり、年をとることによって雇用・職業の面で困難の生じる労働者のすべてに適用し、このような人々の雇用問題は、総合的でバランスのとれた完全雇用戦略との関連で処理されるべきだと規定している。第162号勧告は、年齢を理由とする雇用・職業の差別待遇を防止するための措置を求め、賃金、安全衛生などの労働条件について均等待遇がなければならないと規定する。保護の面では、労働時間短縮、休暇延長、フレックスタイムなどによる労働時間編成など、高齢労働者が困難を感じないで就業できるようにするための配慮が必要である。引退に伴う諸問題については、年金年齢に達する前の配慮事項、年金支給に関連する問題などにつき措置が求められる、としている⁽¹⁷⁾。

第6は、会社側の意識改革である。労働時間短縮は会社の効率にむしろプラスであるという考えである。従業員が適切なワークバランスを保ち、家族・地域社会と調和して生活できるということは、企業の社会的責任という観点からも必要である。また、これからの企業は、ファミリーフレンドリー企業、すなわち子育て、介護、家族を大事にした労働制度の構築が不可欠である。著者は、働きがいのある企業であるという従業員の認識が、仕事への意欲を向上させ、結果として企業を繁栄させるものであると信じている。

1-6 グローバル化とディーセント・ワーク

ILOは、2008年6月「公正なグローバル化

のための社会正義に関するILO宣言⁽¹⁸⁾を出し、世界のグローバル化の中でのディーセント・ワークの実現について提言している。そのILOの宣言は、極めて重要な文書であるので、この宣言を中心として、グローバル化とディーセント・ワークについて考察する。

まず、その宣言の「序文」の重要な部分を以下に記してみよう。

「国際労働機関は、2008年6月10日、全会一致で「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を採択した。これは、1919年のILO憲章以来、ILOが採択した3つ目の重要な原則・政策文書であり、1944年のフィラデルフィア宣言及び1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」に立脚している。2008年宣言は、「グローバル化時代におけるILOの使命」について、現代的なビジョンを示している。

この画期的な宣言は、ILOの価値を力強く再確認するものである。それは、グローバル化の社会的側面に関する世界委員会報告書を受けて始まった「三者協議」の成果である。この文書を採択することにより、182加盟国の「政府、労働者・使用者団体の代表」は、「グローバル化の状況下で進歩と社会正義を達成」するため、三者構成主義の国際労働機関が果たすべき重要な役割を強調している。加盟国の政労使代表は、「ディーセント・ワークの実現に向けた取組み」を通して、これらの目標を前進させるILOの能力強化に努める。宣言は、1999年以来ILOが発展させてきた「ディーセント・ワークの概念を制度化」し、憲章上の目的に到達すべく、これを国際労働機関の政策の中核に据えている。

宣言は、すべての人により多くの「公正な成果を達成」する上で、グローバル化の社会的側面を強化する必要性に関する幅広い合意を反映し、政治的にきわめて重要な時期に成立した。それは、「ディーセント・ワークに

基づく公正なグローバル化を促進するための羅針盤」であると共に、各国で「ディーセント・ワークの実現に向けた取組みの進展を加速」させる実践的なツールでもある。また、「すべての人に雇用と所得の機会を創出」する上で、「持続可能な企業の重要性」を強調することにより、生産的な見通しも示している。

ILOの取組みは、きわめて高い政治・地域・グローバルなレベルから、広範かつ国際的な支持を得て、2005年の「国連世界サミット」で頂点に達した。そこで、各国政府首脳は、「われわれは公正なグローバル化を強く支持し、女性と若者を含むすべての人に対する完全かつ生産的な雇用及びディーセント・ワークという目標を、国家開発戦略と同様、関連する国内的・国際的政策の主たる目的とすることを決意する」と述べた。この声明はまた、1995年の世界社会開発サミットにおける合意を経て作られたものである。

宣言は、「ディーセント・ワークの実現に向けた取組みの普遍性」を表している。すなわち、すべてのILO加盟国は、「雇用、社会的保護、社会対話、労働における権利という戦略目標に基づく政策」を追求しなければならない。同時に、これらの目標の達成に役立つ手段としての「国際労働基準の役割」を確保し、戦略目標が「不可分で、相互に関連し、支え合うもの」であることを認識することにより、宣言は総体的かつ統合的なアプローチを強調している。

(中略)

「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」は、ILOに対する信頼を新たにした声明である。ILO憲章に具体化された価値や原則に立脚し、それらの価値や原則を21世紀の課題に合うよう強化している。ILOのビジョンや任務の妥当性を確信し、現代における責務を担うことに全力を尽くすことを表明している。宣言は、「仕事の世界における不確実性が広がり」、「労働の権利の侵害」が

続き、「グローバル化の行方に対する懸念」が増し、国際機関がこれらの問題に協調してさらに取り組むことが求められる今、この時に採択された。とりわけ、人々の暮らしに影響を及ぼす経済社会政策に取り組む上で、「政府・使用者・労働者」の豊富で相補的な実際の経験と三者構成に基づくILOの他に類のない比較優位性と正当性を強調している。また、宣言は、合意形成の基礎として、社会対話に基づく手法を長く持続している強みを想起する。この強みは、対話が大変困難となっている世界で希望の兆しである。

「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」は、「フィラデルフィア宣言」以来、「国際労働機関の最も重要な再生」を記すものである。宣言により、我々にはILOの能力を強化する歴史的な機会と責任が与えられる。宣言の願望を共有するすべての人々と共に、我々は、「公正なグローバル化」をもたらす、世界のあらゆる場所ですべての男女が「ディーセント・ワークに就く」ことができるよう、「国内政策と国際政策を効果的に集約」することができよう。我々は、世界中の人々、家族、地域社会のニーズを満たし希望をかなえるため、それを実現させる取組みに参加し、人間の尊厳と世界の繁栄をこれまで以上に尊重する方向に向かうことができるのである。」

「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」の本文の内容は以下である。

「国際労働総会は、その第97回会期にジュネーブにおいて会合し、「新技術の普及」、「アイデアの伝播」、「商品やサービスの交換」、「資本や金融フローの増加」、「ビジネス活動と業務プロセスの国際化」、「対話及び人（特に働く男女）の移動の国際化」を特徴とする現下の「グローバル化」が、「仕事の世界を著しく変貌」させていることに留意する。

一方で、「経済協力」と「経済統合」のプ

ロセスは、多くの国が「高度経済成長と雇用創出の恩恵」を受け、「地方の貧困層の多くを現代的な都市経済に吸収」し、「国の開発目標」を前進させ、「製品開発に係る革新とアイデアの循環を促進」することに寄与してきた。

他方で、「グローバルな経済統合」のために、多くの国及び産業部門が、「所得格差」、「高レベルの失業率」と「貧困の継続」、「外部ショックに対する経済の脆弱」さ、「保護されない仕事」や「インフォーマル経済の拡大」という、雇用関係とそれが提供する保護に影響を及ぼす重要な課題に直面することとなった。

このような状況においては、すべての人にとってより多くの「公正な成果」を達成することが、「社会正義」への普遍的な願望を満たし、「完全雇用」に到達し、「開かれた社会」と「グローバル経済の持続可能性」を確保し、「社会的一体性」を実現し、「貧困及び拡大する不平等と闘う」ために、なおさら必要となることを認識し、「国際労働機関 (ILO)」が、絶えず変化する環境の中で、「進歩及び社会正義の推進と達成」を助ける重要な役割を担うことを確信する。

21世紀においても十分に今日的な意義をもち続け、加盟国の政策に着想を与え、以下の趣旨、目的及び原則を含む「ILO憲章」及びこれに附属する「フィラデルフィア宣言 (1944年)」に記された任務に基づき、「労働は商品ではないこと」及び「一部の貧困は全体の繁栄にとって危険」であることを確認する。

ILOは、世界各国で、「完全雇用」及び「生活水準の向上」、「最低限の生活賃金」並びに「すべての困窮者に基本収入を提供」するための「社会保障措置の拡大」、そして、フィラデルフィア宣言に記述されたすべての他の目標を達成するための事業を推進する厳粛な義務を担うことを認識する。

すべての「国際経済政策」及び「国際金融

政策」を「社会正義」という基本的目標に照らして検証し考慮する責務をILOに付与する。

加盟国が、国際労働機関の任務の履行に際して、「基本的権利（すなわち、結社の自由及び団体交渉権の実効的承認、あらゆる形態の強制労働又は義務的労働の撤廃、児童労働の実効的廃止、雇用及び職業における差別の撤廃）」がもつ特段の重要性を認めた、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言及びそのフォローアップ（1998年）に依拠するとともに、これを再確認し、「グローバル化の課題への効果的な対応としてのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」に対する、以下のような国際社会の認知に奨励される。

「コペンハーゲンの世界社会開発サミット（1995年）」の成果文書。

ILOが展開する「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の概念に対し、世界レベル及び地域レベルにおいて繰り返し表明された広範な支持。

「2005年の国連世界サミット」において、「公正なグローバル化」、並びに「完全かつ生産的な雇用」及びすべての人に対する「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」という目標が、関係する国内政策及び国際政策の中心目標として、各国政府首脳の普遍的支持を得たこと。

「相互依存性と複雑性」が高まり、「生産活動が国際化」する世界において、以下を確信する。

「自由、人間の尊厳、社会正義、保障及び非差別という基本的価値」は、「持続可能な経済社会開発と効率性」にとって不可欠なものであること。

国内外における「政府及び代表的な労使団体の間」の「社会対話」及び「三者構成の実践」は、「国際労働基準」などの手段を通じて「社会的一体性及法の支配」を構築し、解決を見出す上で、今日いっそう意義深いもの

となっていること。

労働者に法的保護を与える手段としての「雇用関係」の重要性が、認識されるべきであること。

生産的で、収益をあげ、かつ持続可能な「企業」は、強い社会経済及び存続能力のある「公共部門」と並び、持続可能な経済開発及び雇用機会にとって重要なものであること。

国際労働機関の目的を実現する上で、「多国籍企業」が果たす役割の拡大に注目する「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言（1977年、改定済）⁽¹⁹⁾」が、とりわけ意義をもつこと。

現下の諸課題により、国際労働機関は、その取組みを強化し、憲章上の目的を推進するためにあらゆる活動手段を動員することを求められていること、また、これらの取組みを効果的なものとし、グローバル化におけるILOの目的に到達することをめざす加盟国の取組みを支援するILOの機能を強化するために、国際労働機関が以下のことを行わなければならないことを認識する。

「ILOのディーセント・ワークの実現に向けた取組み及び4つの戦略目標」に即し、これらの相乗効果に依拠しつつ、グローバルかつ統合的なアプローチを展開させるにあたり、整合性と連携を確保する。

既存の憲章上の枠組みや手続きを十分に尊重しつつ、制度実務及びガバナンスをより効果的かつ効率的なものとするために調整する。

構成員が、十分な三者協議に基づき、国レベルで表明したニーズに対応するための支援をする。これは、ILOの憲章上の目的に則して、これらのニーズへの対応に資する質の高い情報、助言及び技術プログラムの提供を通して行われる。

ILOの基準設定政策を、仕事の世界におけるその意義を強化することにより、ILO活動の礎石として推進する。また、国際労働機関の憲章上の目的を実現する有用な手段として

の基準の役割を確保する。」

「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言：対象範囲及び原則」の内容は以下である。

「A.加速する変化の下、「ILO憲章」に基づく「ILOの任務」を「国際労働基準」による場合を含め実施するための、また、「完全かつ生産的な雇用」と「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」を経済社会政策の中心に据えるための加盟国及び国際労働機関による関与と努力は、「ディーセント・ワークの実現に向けた取組み」として、以下のように要約される「4つの等しく重要な戦略目標」に基づくべきである。

(i) 以下のことを可能にする「持続可能な制度・経済的環境」を創り出すことにより、「雇用を促進」すること。

— 個々人が、「自己実現」と「共通の福利」のための「生産的な活動」に従事するために必要となる「能力と技能」を身に付け、更新することができる。

— 官民を問わず、すべての「企業」が、成長し、より多くの「雇用と収入の機会」や、すべての人にとっての将来見通しをもたらすことができるよう、持続可能なものとなる。

— それぞれの社会が「経済発展」、「良好な生活水準」及び「社会の進歩」という目標を達成することができる。

(ii) 持続可能で、各国の状況に適合した「社会的保護—社会保障及び労働者保護—」の方策（以下を含む）を展開し強化すること。

— 必要とするすべての人に「最低限の収入」を提供する方策をはじめ、「社会保障」をすべての人に拡大し、その適用範囲と適用対象を、急速な技術的・社会的・人口学的・経済的変化から生

じる新たなニーズと不確実性に適合させること。

— 「健康で安全な労働条件」。

— 「賃金及び所得」、「労働時間」その他の「労働条件」に関する政策で、すべての人に進歩の果実の「公正な分配」を保障し、かつ、「最低生活賃金による保護」を必要とするすべての被用者にこの賃金を保障することを意図するもの。

(iii) 以下の事項にとって最も適切な方法として、「社会対話」と「三者構成主義」を促進すること。

— 戦略目標の実施に関し、「各国のニーズや状況に適合」させること。

— 経済発展を社会進歩に、社会進歩を経済発展に転換させること。

— 「雇用及びディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の戦略とプログラム」に影響を与える国内政策及び国際政策に係る合意形成を円滑にすること。

— 「雇用関係の認定」、「良好な労使関係の促進」及び「効果的な労働監督制度の構築」など、「労働法及び制度」を効果的なものとする。

(iv) 以下に留意しつつ、すべての戦略目標の完全な実現に必要な権利及び促進的条件として特に重要である「労働における基本的原則及び権利」を尊重し、促進し、実現すること。

— 「結社の自由」及び「団体交渉権」の実効的な承認は、4つの戦略目標の達成を可能にするために特に重要であること。

— 労働における基本的原則及び権利の侵害は、正当な比較優位として援用その他利用されてはならず、また、「労働基準」は、「保護貿易の目的」に用いられないこと。

B.4つの戦略目標は不可分で、相互に関連

し、支え合うものである。これらのうち、いずれか一つでも促進できないものがあれば、他の目標に向けた前進を阻害することとなる。その効果を最大化するため、これらの目標を促進する取組みは、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）のためのグローバルで統合されたILOの戦略」に組み込まれるべきである。「男女平等と非差別」は、上述の戦略目標において横断的な課題として考慮されなければならない。

C. 各加盟国がどのようにして戦略目標を達成するかは、各加盟国が、現存の国際的義務及び労働における基本的原則及び権利を前提としつつ、以下の事項等を考慮した上で決定すべきことである。

- (i) 「国内の条件及び状況」、代表的な「労働使団体が表明するニーズ及び優先事項」。
- (ii) グローバル経済の下で従来になく顕在化している、すべての「ILO加盟国間の相互依存、連帯及び協力関係」。
- (iii) 「国際労働基準」の原則及び諸規定。」

以上のようなILOの「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」に関して、その概要と考察をしてみよう。

「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」は、1999年以来ILOが発展させてきたディーセント・ワークの概念を制度化し、これを国際労働機関の政策の中核に据えたものである。この宣言は、ディーセント・ワークに基づく公正なグローバル化を促進するための羅針盤であると共に、各国でディーセント・ワークの実現に向けた取組みの進展を加速させる実践的なツールでもある。

宣言は、ディーセント・ワークの実現に向けた取組みの普遍性を表している。すなわち、すべてのILO加盟国は、雇用、社会的保護、社会対話、労働における権利という戦略目標に基づく政策を追求し、同時に、これら

の目標の達成に役立つ手段としての国際労働基準の役割を確保しなければならない。

この宣言は、ILOに対する信頼を新たにした声明である。宣言は、仕事の世界における不確実性が広がり、労働の権利の侵害が続き、グローバル化の行方に対する懸念が増し、国際機関がこれらの問題に協調してさらに取り組むことが求められる現代、採択された。

この宣言は、フィラデルフィア宣言以来、国際労働機関の最も重要な再生を記すものである。宣言により、ILOの能力を強化する歴史的な機会と責任が与えられる。宣言の願望を共有するすべての人々と共に、公正なグローバル化をもたらし、世界のあらゆる場所ですべての男女がディーセント・ワークに就くことができるよう、国内政策と国際政策を効果的に集約することが必要である。

加速する変化の下、ILO憲章に基づくILOの任務を国際労働基準による場合を含め実施するための、また、完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を経済社会政策の中心に据えるための加盟国及び国際労働機関による関与と努力は、ディーセント・ワークの実現に向けた取組みとして、以下のように要約される4つの等しく重要な戦略目標に基づくべきである。

第1は、以下のことを可能にする持続可能な制度・経済的環境を創り出すことにより、雇用を促進すること、である。①個人が、自己実現と共通の福利のための生産的な活動に従事するために必要となる能力と技能を身に付け、更新することができる。②官民を問わず、すべての企業が、成長し、より多くの雇用と収入の機会や、すべての人にとっての将来見通しをもたらすことができるよう、持続可能なものとなる。③それぞれの社会が経済発展、良好な生活水準及び社会の進歩という目標を達成することができる。

第2は、持続可能で、各国の状況に適合した社会的保護—社会保障及び労働者保護—の

方策（以下を含む）を展開し強化すること、である。①必要とするすべての人に最低限の収入を提供する方策をはじめ、社会保障をすべての人に拡大し、その適用範囲と適用対象を、急速な技術的・社会的・人口学的・経済的变化から生じる新たなニーズと不確実性に適合させること。②健康で安全な労働条件。③賃金及び所得、労働時間、その他の労働条件に関する政策で、すべての人に進歩の果実の公正な分配を保障し、かつ、最低生活賃金による保護を必要とするすべての被雇用者にこの賃金を保障することを意図するもの。

第3は、以下の事項にとって最も適切な方法として、社会対話と三者構成主義を促進すること、である。①戦略目標の実施に関し、各国のニーズや状況に適合させること。②経済発展を社会進歩に、社会進歩を経済発展に転換させること。③雇用及びディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の戦略とプログラムに影響を与える国内政策及び国際政策に係る合意形成を円滑にすること。④雇用関係の認定、良好な労使関係の促進及び効果的な労働監督制度の構築など、労働法及び制度を効果的なものとする。

第4は、以下に留意しつつ、すべての戦略目標の完全な実現に必要な権利及び促進的条件として特に重要である労働における基本的原則及び権利を尊重し、促進し、実現すること、である。①結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認は、4つの戦略目標の達成を可能にするために特に重要であること。②労働における基本的原則及び権利の侵害は、正当な比較優位として援用その他利用されてはならず、また、労働基準は、保護貿易の目的に用いられてはならないこと。

以上の4つの戦略目標は不可分で、相互に関連し、支え合うものである。これらのうち、いずれか一つでも促進できないものがあれば、他の目標に向けた前進を阻害することとなる。その効果を最大化するため、これらの目標を促進する取組みは、ディーセント・ワー

ク（働きがいのある人間らしい仕事）のためのグローバルで統合されたILOの戦略に組み込まれるべきである。男女平等と非差別は、上述の戦略目標において横断的な課題として考慮されなければならない。

このように、ILOの「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を、世界の経済社会政策の中心に据え、実現に向けて力強く表明したものである。さらに、ディーセント・ワークの実現に向けた重要な戦略目標を具体的に明記したものである。

1-7 ディーセント・ワークと労働者協同組合

労働者協同組合法の第1条では、生活との調和（ワーク・ライフ・バランス）、意欲や能力に応じた働き方（ディーセント・ワーク）が実現されていない社会の現状に対して、3つの原則（①出資、②意見反映、③従事）という協同労働を基本原理とする労働者協同組合の設立により、多様な就労機会の創出と、地域に必要とされる多様な事業を促進することが目的とし、持続可能で活力ある地域社会の実現をめざすとしている。協同労働による労働者協同組合は、自ら出資し、事業の運営・経営に携わりつつ事業に従事する事業・労働形態であり、経営者・使用者の指示・命令に従って事業に従事し、賃金を得るという従来の働き方とは異なる。事業の実施・運営に当たり、組合員の間で、平等の立場で、話し合い、合意形成をはかるものである。さらに、労働者協同組合法で、組合員は労働契約を締結する必要がある、労働基準法、最低賃金法、労働組合法などの法令による労働者として保護される。

労働者協同組合は、協同労働で活動する協同組合の一つであり、世界各地で注目され、欧州を中心として制度化され実践され、その国の経済の中で一定の地位を確立している。労働者協同組合は、国際的にはワーカーズ・

コープ (Workers Coop) と称され、150年以上の歴史を有し、約1,115万人が事業活動に参加し、欧州や米国を中心とした世界各国で、工業・手工業、サービス業、建設、社会サービス、文化教育などの多岐に渡る事業を展開している⁽²⁰⁾。スペインのモンドラゴン (MONDRAGON) のような、巨大な多国籍の労働者協同組合も存在している。欧米では、社会的企業、ソーシャル・ビジネスの主要な制度として、労働者協同組合は重要な役割を担っている。欧州などのその主要な理念・思想は、「シチズンシップ (Citizenship)」、日本語の翻訳では「市民性」である。著者は、日本では市民性という理念が希薄であるため、シチズンシップという英語をそのまま用いた方が適切であると考えている。シチズンシップとは、協同的要素、および個人が権利を持つという個人主義的な要素、という2つの理念を持つ思想である。労働者協同組合は、まさにシチズンシップの思想・理念を持つ組織であるともいえよう。

2. 労働者協同組合 (ワーカーズ・コープ) とは何か

「労働者協同組合 (ワーカーズ・コープ: Workers Coop)」とは、働くすべての構成員としての「組合員が自ら資本を出し (出資)」し、組合の事業を「組合員の意見を反映して運営・経営」して、最高意思決定機関である「総会」では出資額にかかわらず「組合員1人で1票の投票権」という民主的で、かつ「組合員自らが事業に従事」して働くことを基本原理とする、「非営利」で「協同労働」という性格を持つ、「共同組合形態の新しい法人制度」である。労働者協同組合は、「出資 (資本)」と「経営」と「労働」が三位一体となった「協同労働」という働き方をもつ協同組合組織である。すなわち、組合員による出資、労働、総会での1人1票制などによる経営参加が一体となった協同労働という組織運営を

もつ法人としての「協同組合」である⁽²¹⁾。

日本では、このような性質を備えた法人形態は存在しなかったため、新たな法人形態を法制化する必要があった。すなわち、持続可能で活力ある地域社会を実現するため、出資・意見反映 (経営)・労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するための非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められていた。この組織の法律として、長い間の運動の結果、ようやく「労働者協同組合法」が2020年12月に制定された。

労働者協同組合は、組合で働く人皆が出資して、全員で話し合って運営・経営し、組合員自らが従事して働くという協同労働の性格を持つ「新しい働き方」の法人制度である。働く一人ひとりが主人公となって、組合の最高意思機関である総会では出資口数にかかわらず「1人1票」という平等の議決権を持つ「組合員主権」の性格が強い。これに対して、「株式会社」は、株主総会で「1株1票」であり、「株主主権」の性格が強い。このように、協同組合は、現代の民間経済において支配的な株式会社の弊害に対抗する制度であるともいえる。

労働者協同組合 (ワーカーズ・コープ) は、組織の主人公として、組合員と繋がり合って仕事をするという協同労働の形態である。株式会社のような企業に雇用される従業員ではなく、個人事業・自営業・個人企業やフリーランス・派遣労働者でもなく、一人ひとりの主体性と意見を大切にしながら、助け合い協力しながら協同労働をして、やりたい仕事や地域社会の課題などを解決していこうという「新しい協同組合」である。そして、労働者協同組合は、日本の新しい「ソーシャル・ビジネスの制度」であり、広義にとらえると「社会的企業」であるともいえる。さらに、地域の課題を解決する事業という観点からとらえると、労働者協同組合は、「コミュニティ・ビジネス」を担う1つの組織形態であるともいえる。

現代の多くの企業形態は、「株式会社」を中心とした「営利法人」である。株式会社は、出資者としての株主、経営者、従業員、が基本的に分離されており、それぞれの目的・業務・権限に特化している。出資者（株主）は会社の所有者として、経営者は会社の経営を担う役割・権限を有する。株式会社は、基本的に株主のもので、「株主主権」である。経営者は、株主から委任されて強い権限を持つ。従業員は、経営者の命令で労働を行い、従業員の立場は、株主や経営者より、相対的にかなり弱い。

一方、労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）は、「非営利組織」でかつ「非営利法人」で、出資者、従業員、経営者が一体な、より「民主的」で、「参加的・意見反動的」な「組合員主権」の組織である。従業員としての組合員は、出資者であり、かつ最高意思決定機関である総会で1人1票の投票権を持ち、平等に経営参加する。定款にどのように意見反映を行うか明記し、意見反映状況とその結果は総会報告事項となっている。すなわち、労働者協同組合は、出資者、経営者、従業員が基本的に分離されていなく、三位一体である組織である。労働者協同組合は、他の協同組合の理念と同じく「シチズンシップ・市民性」や「共同体」的特徴を有する「市民的公共性」を持つ組織であるといえる。

労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）は、非営利法人であるといっても、原則として派遣事業以外は、すべての事業を行うことができる。もちろん、資格や認可が必要な事業、また協同の理念から著しく反した事業はできないが、基本的には派遣事業以外は事業の制限はない⁽²²⁾。このように、労働者協同組合は、各種の事業を自由に行うことができることが、他の協同組合やNPOと相違する最大の特徴である。この点が、ソーシャル・ビジネス形態としての労働者協同組合の優位性である。

この組織の法律として、日本では、「労働

者協同組合法」が2020年12月に制定され、2022年10月に同法が施行された。同法は、働く人が自ら出資をし、事業の運営に関わりつつ事業に従事するという協同労働の理念を持つ団体のうち、同法の要件を満たす団体に法人格を与えると共に、その設立、管理等の必要事項を定める法律である。労働者協同組合法は、「各人が生活との調和を保ちつつその意欲および能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、多様な就労の機会の創出を促進する」（第1条）ために創設されたものでもある。その事業目的として、介護、障害福祉、子育て支援、地域づくりなど、持続可能で活力ある地域社会の実現が掲げられている。その事業には、派遣事業などを除いて、基本的には業種の制限はなく、自由に行うことができる。

2022年10月、労働者協同組合法の施行後、全国第1号がキャンプ場の運営であった。これは、厚労省としても予想外で、業種が介護・福祉分野に偏らなかった。また、NPO法人や企業組合など既存の法人格からの組織変更が多くなると想定されていたが、新規の設立の組合だったのも予想外であったとしている⁽²³⁾。

2-1 欧州の労働者協同組合の歴史と思想

国際的にはワーカーズ・コープと称され、150年以上の歴史を有し、現在、世界で多くの人が事業活動に参加している。欧州、米国、日本、アジアなどの諸国で、製造業、手工業、サービス業、小売り、建設、社会サービス、金融、教育、福祉など、多岐に渡る事業を展開している⁽²⁴⁾。

労働者協同組合の発祥の地である欧州に関して、労働者協同組合の初期の18世紀からの歴史と思想について概説してみよう⁽²⁵⁾。

1760年、イギリスのウールウィッチの造船労働者は、製粉工場を設立し、労働者協同組合による経営を行った。同じころ、チャタムでも製粉工場とパン工場が労働者協同組合

として設立された⁽²⁶⁾。

1833年、フランスのパリの仕立工組合は、ロックアウトの最中に、相互扶助資金を基にした一種の生産協同組合である「国民作業場」を設立し、ストライキ参加者たちを雇用して衣服を原価で販売した。

1839年、イギリス北部のいくつかの町から出た、協同組合運動の創始者であるオウエンの信奉者たちは、イングランド南部ハンプシャー州イースト・タイズリーのクウィーンウッド・ファームに入植した。成人45人と子供25人が共同体を形成したが、1845年に破産に瀕して放棄された。1800年代のイギリスでは、労働者協同組合がそれほど増えなかった。それは、利益を求めて資本を投資する者があまりいなかった等で、資金不足で、そのため資本が過少で、経営基盤が弱いなどのためであった⁽²⁷⁾。

1884年、イタリア北東部出身で労働者の一団は、テーヴェレ川流域のマラリアの発生する沼沢地を干拓するために自ら労働者協同組合を組織した。その後、イタリアでは、レンガ工、石工、大工、左官などの労働者や印刷工、植字工、ガラス、皮革などの職人などの中で急速に広がった⁽²⁸⁾。

1951年から1963年にかけて、イギリスのアーネスト・スコット・ベイダーは、成功をおさめた自らの化学企業を徐々に従業員たちに譲渡した。彼は、協同事業体を設立し、これがICOM（アイコム）という企業共同所有運動の基礎となった。

1956年のスペインにおいて、ホセ・マリア・アリスメンディ・アリエタ神父は、遊休工場の取得を労働者たちに奨めた。これに端を発した「モンドラゴン協同組合」群には1982年に1万8,000を超える人たちが雇用され、彼らは金融サービスと福祉サービスの独自のネットワークを作り出した。モンドラゴン協同組合は、現在でも「モンドラゴン労働者協同組合」として、巨大な多国籍の組合として存在している⁽²⁹⁾。

1974年、イングランド西北部マージサイド州にあるKME（カークビ・マニュファクチャリンング・エンジニアリング）社工場の労働組合の二人の職場委員長は、経営不振に陥った会社を協同組合に転換して、913人を雇用すべく、およそ400万ポンドの融資を政府に申請した。

1981年以降、イングランド北部のタイン・アンド・ウエア州では工場閉鎖に伴って三つの縫製協同組合が興され、そのうちの一つは現在でも存続している。

1983年のイギリスでは、各労働日に一件の新しい労働者協同組合が興されたと言われるほど、多くの労働者協同組合が設立された。

こうした初期の欧州の労働者協同組合の事例はどれも、労働者が、労働を統制・コントロールしたいという欲求を示している。すなわち、資本を持たない労働者が、労働それ自体の存在そのものを統制しようと望んでいたということである。換言すれば、労働者が意思決定を行い、自らの仕事をいっそう興味あるものに変え、統制の基本全体を変え、なんら統制を手にしていない労働者に統制を根本的に移そうとするものである。協同主義事業はこうしたさまざまな面を包含していた。

労働者協同組合は、通常、そこに働く人びとによって所有され管理される事業、と定義されている。19世紀から20世紀初頭までは、「生産者協同組合」という用語の方が広く使われたが、これはこの協同組合のほとんどが製造業にかかわっていたという事実を反映している。20世紀にはサービス産業の成長に伴い、「労働者協同組合」という用語が使用されるようになった。それは、協同組合の所属する産業そのものよりも、所有者としての労働者の果たす役割の方に重要性が付与されるようになったことを示している。

一般的に企業（特に株式会社）は、所有権は資本を出資した者にあり、管理権は大株主またはそれらの者に任命された経営者にある。労働者協同組合の場合はこれと逆であっ

て、それは「労働が資本を雇うのであって、資本が労働を雇うのではない」という協同組合の有名な格言に要約されている。「労働が資本を雇う」というのは、どのような意味であろうか。労働者は、自らがその中で働く事業体を所有し（「労働が資本を雇う」ということ）、経営・管理することである。それは、労働者協同組合が、資本家の企業を凌駕できるほどの効率水準に到達しうる内在的な力量を備える事業組織であり、また変化の起動力であり、新しい社会の種を胎するものであり、教育と成長によって資本主義を変革する蓋然性を有するかもしれないものなのである。労働者協同組合は、そうした過程の部分として、その内部で働く人びとを変え、協同することそれ自体が新しい価値の摂取につながるであろう、と考える。

2-2 日本の労働者協同組合法成立以前の ワーカーズ・コレクティブの歴史と現状

労働者協同組合法の成立以前にも、労働者協同組合に類似した組織は、日本にも存在し、長い歴史を有している。

日本での初期のワーカーズ・コレクティブは、明治前期に製糸、製茶、瓦製造、製紙などの手工業部門で出現した。製糸では群馬県の碓氷社などの3社、製茶では共益社など共同製茶組合が、主として輸出などを行っていた。1898（明治31）年、小生産者の自家労働と製造職人からなる生産（製生産）組合は、全国に14組合（労働者10,688人）いたとされている⁽³⁰⁾。明治40年頃、生産組合は、36組合に増加した。この生産組合は、「産業組合」の中の事業（他に生産販売組合、生産購買組合、販売購買生産組合、信用生産販売組合、信用生産組合があった）であり、協同組合組織であった。当時の産業組合は、農村部が主要な舞台であった。

日本で最初に本格的な労働者生産協同組合が誕生したのは、大正9年であるといわれている。当時、測量機械の国産化をいち早く達

成していた玉屋商店青山工場の熟練工と徒弟13人が離脱して、労働者生産協同組合としての「測機舎」を結成した。その後、測機舎は順調に発展したが、昭和18年に戦時統制のもとで軍の指導により株式会社に改編された⁽³¹⁾。戦後初期には、「生産合作社」という名称で、労働者生産組合に近い、小工場中心の組織がかなり設立され、「日本生産合作社協会」もできた。1948年当時、協会と連絡のある合作社は、約300社あった。業種別にみると、農産物加工が28社で最も多く、以下、畳加工22社、燃料19社、土建18社、土木18社、木工18社、縫製加工14社、製材10社の順であった。その後、戦後の猛烈なインフレなどによって資金不足に見舞われ、多くの合作社の経営が悪化し、倒産するものが続出した。また、日本生産合作社協会も消滅した⁽³²⁾。

以下において、戦後の日本の労働者協同組合の歴史について、①日本労働者協同組合連合会（ワーカーズコープ連合会）、②ワーカーズ・コレクティブ・ジャパンという2つの流れについて概説する⁽³³⁾。

2-2-1 日本労働者協同組合連合会（ワーカーズコープ連合会）の流れ

1957年、国や地方公共団体の失業対策事業に就労する日雇労働者の全国組織である「全日本自由労働組合」が結成され、賃上げや待遇改善を求めて活動した。その後、失業者を多く抱え、地域社会への貢献につながる仕事をする事となり、1979年、36事業団が参加する「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」を結成した。1982年、「全国協議会直轄東葛地域事業団」を設立し、主に清掃の仕事を受けるようになった。1986年、13都道府県につくっていた組織を一本化し、「中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会」とし、1993年には、「日本労働者協同組合連合会」という組織に発展した。

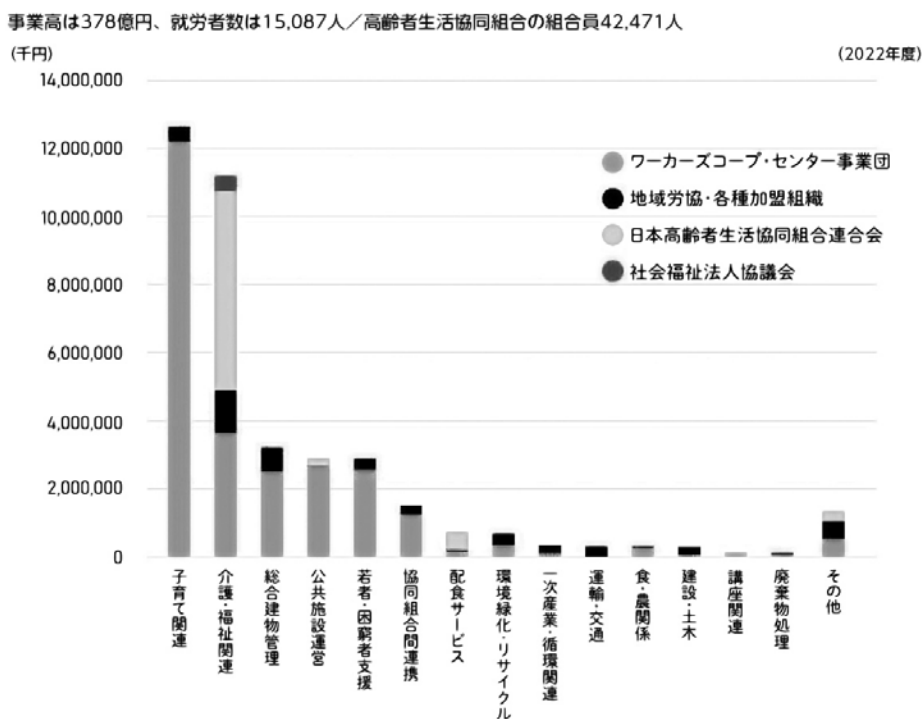
日本労働者協同組合連合会（ワーカーズ・コープ連合会）は、「働く者や市民が出資し

て事業・経営を主体的に担い、話し合いを深め、生活と地域に必要とされる仕事を協同でおこし、よい仕事へと高める」という「協同労働」という働き方で運営している労働者協同組合の連合会で、全国ネットワーク組織である。山を切り開いた野営キャンプ場の運営、農業や林業を福祉と結んだ組織、映像・デザイン・ITの仕事おこし、環境・エネルギー、ものづくり、交通、観光、子どもの居場所やフリースクールの事業化、利用者本位の高齢者介護や障がい者支援、自治会業務の事業化、など、多様な業種での仕事おこしが広がっている。

現在、ワーカーズ・コープ連合会は、就労者が全国で約1万5千人、事業規模が約380億円となっている（図表1参照）。連合会には、34団体、正会員が19団体、準会員が15団体加盟している。介護・福祉関連などのケ

アと子育て関連の事業が最も多く、総合建物管理、公共施設運営、若者・困窮者支援事業の順となっている。その他、清掃や物流などの協同組合間連携事業、販売・売店、環境緑化関連、配食サービス、運輸・交通、建設・土木、食・農関連、廃棄物処理、講座関連、1次産業・循環関連、など多様な事業を行っている。

ワーカーズ・コープ連合会が直轄のモデルでつくったワーカーズ・コープ・センター事業団は、連合会の事業規模の全体の約3分の2、就労者も同様に全体の約3分の2を占め、全国単一の労働者協同組合として、北海道から九州・沖縄までの400ある事業所で様々な活動を展開している。現在、全国に21の事業本部を置き、約1万人が就労（組合員は8,000人）、事業規模は255億2,120万円に達している（2022年度）⁽³⁴⁾。



(出所：日本労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）連合会編（2024）『ワーカーズ・コープ連合会 事業案内 2023-2024』日本労働者協同組合連合会。9頁）

図表1 労働者協同組合（ワーカーズ・コープ）連合会の事業規模

2-2-2 ワーカーズ・コレクティブの流れ

1965年、地域に根ざした主婦を中心とした生活者運動を目指した「生活クラブ」が結成された。生活クラブは、牛乳の共同購入から始まり、徐々に取り扱うものが広がり、会員数が増えていった。1968年、生活クラブは、「生活クラブ生活協同組合」として新しい出発をした。生活クラブ生協は、商品の班別予約共同購入活動を進め、ワーカーズ・コレクティブという新しいタイプの活動を生み出した。

「ワーカーズ・コレクティブ (workers collective)」とは、使用者と雇用者という関係ではなく、働く者皆が共同で出資し、それぞれが対等に働く協同組合の一種である。欧米で発達してきたワーカーズ・コレクティブは、19世紀の産業革命の中で生まれ、市民権を獲得してきた。

ワーカーズ・コレクティブは、利益確保は否定しないが、利益追求を第一義的な目的としないという意味で「市民事業」とも呼ばれる。ワーカーズ・コレクティブは、地域などに必要なモノやサービスの提供を事業化し、その活動を通して地域社会の維持発展に役立つことを目的とした、非営利で、協同労働による協同組合である。

組合員の全員が出資し、経営に責任を持ち、労働を分担する働く人の協同組合として、1982年、初めて神奈川県横浜市にワーカーズ・コレクティブ（生活クラブ生活協同組合のための事業を行う「にんじん」）が設立され、全国に広がった。その後、各都道府県でワーカーズ・コレクティブの連合組織が設立されるとともに、1989年に「全国市民事業連絡会」が設立された。

1995年に、ワーカーズ・コレクティブの全国組織として「ワーカーズ・コレクティブ・ジャパン」が設立された。生活クラブ生活協同組合の組合員活動から生まれた「協同労働」を実践する組織である。現在、ワーカーズ・コレクティブの事業所の数は約340団体

で、そこで働いている人たちは約7,000人である。年間事業高は340団体合わせて135億円の規模、そのうちの6割が法人格を取得している⁽³⁵⁾。生活クラブ生協活動から生まれた組織であることから、女性の比率は約9割である。一人一票の平等な権利を持ちながら、地域社会への貢献につながる事業を行い、労働者協同組合法に向けた法制化運動を行ってきた。

このワーカーズ・コレクティブは、出資と経営と労働が一体となった協同労働という新しい働き方であった。しかし、それを規定する法律が存在しなかった。そのため、多くのワーカーズ・コレクティブは、当初、法人格を有しない団体としての社団の形態をとった。しかし、法人格を持たずに事業を行うことは、金融機関などからの資金調達（借入）が困難であった。また、負債や借入の責任を個人が負う無限責任という大きなリスクを抱えていた。さらに、法人格のない社団は、行政などから事業を受託しにくいといった課題もあった。2000年に公的介護保険制度が導入されたことによって、介護保険事業所となるための法人格が必要になった。

そのようなこともあり、ワーカーズ・コレクティブは、法人格取得の必要性に迫られ、既存の法人法のなかから、比較的ワーカーズ・コレクティブの働き方に近いと思われる法人格である、「NPO法人」や「企業組合」などを選択してきた。しかし、NPO法人では組合員が出資することができず、事業は法に定められた特定非営利活動に限る等、ワーカーズ・コレクティブとしては不都合な点が多くあった⁽³⁶⁾。

1995年、各都道府県のワーカーズ・コレクティブをネットワークした全国組織「ワーカーズ・コレクティブ・ネットワークジャパン」が結成された⁽³⁷⁾。

ワーカーズ・コレクティブ・ネットワークジャパンでは、全国で500以上のワーカーズ・コレクティブが以下のような事業を行ってい

る。

①食：安全な手作りの食を提供

仕出し弁当、惣菜、配食サービス、手作りパンの店、菓子、レストラン、カフェ、焼き菓子・ジャムなどの製造販売、食材の卸、幼稚園・学生寮・高齢者マンションなどでの食事作り、など。

②高齢者・障害者支援：

年を取っても、障害があっても住み慣れたまちで暮らすための支援

居宅家事援助、住まい型生活支援、介護サービス、デイサービス、施設での介護サービス、移動サービス、高齢者に食事を届ける配食サービス、介護施設での食事作り、居宅介護支援事業所、など。

③子育て支援：子どもや子育て中の親を支援

託児所、保育園、学童保育、児童デイサービス、親子などのひろば事業、地域交流スペース事業、女性・子育て支援事業、など。

④市民文化：

市民のための生活・文化関連事業

料理・カルチャー講座、健康体操指導、絵本販売、衣類縫製・リメイク、スーツ採寸、健康指導、鍼灸、薬局、葬儀コーディネート、事務業務受託事業、経営支援、など。

⑤環境事業：

リサイクル、石鹸製造・販売、清掃事業、安全な住まい作り・リフォームの相談・施工、リユース、レンタル、庭の手入れ、かたづけ処分、など。

⑥情報発信：市民のための情報発信事業

企画、印刷物やホームページなどの編集・製作、調査、デザイン、事務、経理、など。

⑦生協委託業務：協同組合活動を支える

配送、組み込み、事務、店舗運営、施設管理、食事代行、共済推進、など。

⑧地域者の交流事業：

レストラン、カフェ、場所、たまり場、

古民家再生、など。

⑨その他：

葬祭サポート、キャンプ場、など。

2-2-3 協同労働の原則の宣言

2015年、日本労働者協同組合（ワーカーズコープ）連合会第36回定期全国総にて採択された「協同労働の原則の宣言⁽³⁸⁾」は、協同労働の本質を表す興味深い内容であるので、以下にその宣言を記してみよう。

「私たちは、発見した。雇われるのではなく、主体者として、協同・連帯して働く「協同労働」という世界。一人ひとりが主人公となる事業体をつくり、生活と地域の必要・困難を、働くことにつなげ、みんなで出資し、民主的に経営し、責任を分かち合う。そんな新しい働き方だ。

私たちは、知った。話し合いを深めれば深めるほど、切実に求められる仕事をおこせばおこすほど、労働が自由で創造的な活動になればなるほど、人間は人間らしく成長・発達できる、ということ。

私たちは、直面している。人間、労働、地域、自然の限りなき破壊に。だからこそ、つくり出したい。貧困と差別、社会的排除を生まない社会を。だれもがこころよく働くことができる完全就労社会を。あたたかな心を通い合わせられる、平和で豊かな、夢と希望の持てる新しい福祉社会を。

私たちは、宣言する。「失業・貧乏・戦争をなくす」という先人たちの誓いと、「相互扶助」、「自治と連帯」、「公平と公正」という国際的な協同組合運動の精神を引き継ぎ、協同労働を基礎にした社会連帯の運動を大きく広げ、市民自身が地域の主体者・当事者となる、自立と協同の新しい時代をいま、ここに、共に、切り拓くことを。」

3. 労働者協同組合法の内容

2020年に成立した「労働者協同組合法」は、地域における多様な需要に応じた事業を行い、多様な就労の機会の創出を目的としている。持続可能で活力ある地域社会を実現するため、出資・意見反映・労働が一体となった組織で、非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められていた。

しかし、本法以前は、このような性質を備えた法人形態の法は日本では存在しなかったため、新たな法人形態を法制化する必要があった。労働者協同組合法では、「共同組合の基本原則」に基づき、組合員は、加入に際し出資をし（「出資原則」）、経営・運営に参加し意見反映をする（「意見反映原則」）、組合の事業に従事する者とする（「従事原則」）、配当は認めない（「非営利性」）、「剰余金の配当は従事分量」による、組合は組合員と労働契約を締結する（「労働契約による労働法規の遵守」）、などを規定した。

4. 労働者協同組合の意義

「協同労働」という性格を持つ労働者協同組合は、労働に関わる人達（組合員）が、組合法人を組織し、組合の「出資」、「経営」、「労働」のすべてを担うことになる。

労働者協同組合は、持続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業であれば、原則として労働者派遣事業以外であれば、自由に行うことができる。当然、許認可等が必要な事業（例えば、介護保険事業）についてはその規制を受ける。

労働者協同組合法では、組合は、労働者派遣事業その他の組合がその目的に照らして行うことが適当でないものとして政令で定める事業を行うことができない（7条2項）。労働者派遣事業は、他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させる事業であり、組合の基本原則に反するものであるからであ

る（違反罰則は136条1項2号）。なお、政令事項は、組合の目的、とりわけ組合の基本原則の趣旨に鑑みて定められる。

以上のように、労働者協同組合は、派遣事業以外の業種であれば原則として設立することができ、多様な分野で活動することが可能な協同組合の1つの制度である。この原則として業種に制限がないということが、労働者協同組合の最大のメリットの1つである。農村部や地方だけではなく、都市部においても大きな発展の可能性が期待できる。

5. 労働者協同組合法の概要⁽³⁹⁾

5-1 基本原理

労働者協同組合（以下「組合」と明記）は、「次に掲げる基本原理に従い事業が行われることを通じて、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とするものでなければならぬ（3条1項）」としている。

5-1-1 組合員が出資すること（出資原則）

労働者協同組合法では、構成員としての組合員が、原則、全員出資者（出資原則）でなければならないとしている。すなわち、組合員による事業で、組合員が平等な権利を持つ「組合員主権」の組織であるといえる。さらに、最高意思決定機関としての総会での議決権は、組合員1人が1議決権で、民主的な組織である。

一方、株式会社は、1株式で1議決権という、株式が多いほどそれに比例して多くの議決権を持つという「株主主権」の強い組織である。

労働者協同組合法では、以下のように規定している。

基本原理として、「組合員が出資すること」（3条1号）。「組合員の議決権及び選挙権は、出資口数にかかわらず、平等であること」（3条2項3号）。「組合に加入しようとする者は、定款で定めるところにより加入につき組合の

承諾を得て、引受出資口数に応ずる金額の払込みを完了した時に組合員となる」(12条2項)。「出資一口の金額及びその払込みの方法」は、組合の定款の絶対的記載事項とされている(29条1項7号)。

労働者協同組合法では、重要な出資原則として、以下がある。

- ①組合員は出資1口以上を有しなければならないこと(9条1項)。
- ②引受出資口数に応ずる金額の払込みを完了した時組合員となること(12条2項)。
- ③出資の払込みを怠ったことは除名事由であること(15条2項2号)。
- ④出資1口のコличество・払込みの方法は絶対的定款事項であること(29条1項7号)。
- ⑤持分の譲渡制限(13条)。
- ⑥理事は組合員でなければならないこと(外部理事の制限・32条4項)。

5-1-2 組合員の事業運営の参加(意見反映原則)

労働者協同組合は、構成員としての組合員が、事業運営での意見反映(意見反映原則)や経営参加を行わなければならないとしている。すなわち、組合の運営は、株式会社のような経営者が行うのではなく、組合員が行う。

労働者協同組合法では、意見反映原則に関して以下のように規定している。

「その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること」(3条2号)。「組合員は、各一個の議決権及び役員又は総代の選挙権を有する」(11条)。意見反映原則を担保するため、「組合員の意見を反映させる方策に関する規定」(29条1項12号)が、定款の絶対的記載事項とされている。また、「理事は、各事業年度に係る組合員の意見を反映させる方策の実施の状況及びその結果を、通常総会に報告しなければならない」(66条1項)とされている。

労働者協同組合法では、重要な意見反映原則として、以下がある。

- ①1組合員1議決権(11条1項)。
- ②組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有すること(3条2項4号)。
- ③組合員の意見を反映させる方策を絶対的定款事項とすること(29条1項7号)。
- ④意見反映の実施の状況・結果を総会報告事項とすること(66条1項)。
- ⑤組合員による役員の変更請求(53条)。

5-1-3 組合員の事業従事の参加(従事原則)

労働者協同組合は、組合員が事業に従事することとしている。すなわち、組合員は、原則として、事業の担い手である。また、組合への加入脱退は自由である。法律として、以下のように規定している。

「組合員が組合の行う事業に従事すること」(3条3号)。「組合員が任意に加入し、又は脱退することができること」(3条2項1号)。「総組合員の5分の4以上の数の組合員は、組合の行う事業に従事しなければならない」(8条)。「組合の行う事業に従事する者の4分の3以上は、組合員でなければならない」(8条2項)とされている。また、「長期間にわたって組合の事業に従事しない組合員」(15条2項1号)は、除名事由の1つとされている(15条2項1号)。

労働者協同組合法では、重要な従事原則として、以下がある。

- ①組合員の資格は個人に限ること(6条)。
- ②総組合員の5分の4以上が事業に従事し、事業に従事する者の4分の3以上が組合員であること(8条1項・2項)。
- ③長期間にわたって組合の行う事業に従事しないことは除名事由であること(15条2項1号)。
- ④労働契約の締結(20条1項)。
- ⑤特定就労継続支援を行う組合の特例(8条1項の特例・附則3条)。

なお、⑤での就労継続支援とは、障害者に対して就労の機会を提供するとともに、一般

の事業所での雇用に向けて必要な訓練を行う事業である。雇用契約を結ばない就労継続支援を行う労働者協同組合について設けられた例外規定である。

5-1-4 加入脱退の自由

組合員が任意に加入し、又は脱退することができること（第3条2項）と規定されている。加入脱退の自由は、協同組合の原則である。労働者協同組合法では、「組合は、正当な理由がないのに、その加入を拒み、又はその加入につき現在の組合員が加入の際に付されたよりも困難な条件を付してはならない（第12条1項）と規定している。また、脱退も予告期間を条件に自由とされている。

5-2 組合員との労働契約の締結

労働者協同組合は、原則として、組合員との間で労働契約を締結することとしている。さらに、労働契約を締結する組合員は、総組合員の過半数以上としている。これは、半分以上の組合員と労働契約を締結することにより、労働法規を順守させることを目的としている。すなわち、組合員を労働基準法以下の劣悪な労働環境や低賃金を防止させるのがその主目的である。また、社会保険（健康保険、厚生年金保険、介護保険、雇用保険、労災保険）にも加入できる。これは、労働者協同組合をいわゆるブラック企業として活用させないためである。この法律として、以下のように規定している。

「組合員との間で労働契約を締結すること」（3条2項2号）。「組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有すること」（3条2項4号）。

5-3 組合員の従事した程度に応じた剰余金の配当

労働者協同組合は、「非営利法人」であるが、「剰余金」が生じれば組合員に配当できる。剰余金の配当は、組合員が事業に従事した程

度に応じて行われることとしている。すなわち、組合の配当については、組合の非営利性が損なわれないよう、出資配当を禁止し、組合員が組合の事業に従事した程度に応じた配当、つまり、「従事分量配当」のみを認めている（同条2項）。

一方、株式会社では、利益の分配（配当）が株式の所有数（株数）に応じて出資者に配当される点が組合と大きな相違である。

以上のように、労働者協同組合は、株式会社のような出資金に応じた配当ができないという点が特徴であり、これが非営利性の担保に繋がっている。この法律として、以下のように規定している。「剰余金の配当は、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うこと」（3条2項5号）。

5-4 営利目的の事業の禁止

労働者協同組合は「非営利法人」であり、第3条3項では、「組合は、営利を目的としてその事業を行ってはならない。」と規定している。そのため、組合は利益を生むことを事業の目的とすることはできないが、事業を継続・発展させるために剰余を生み出し、それを準備金、積立金やその他に活用することは必要なことである。

労働者協同組合法では、組合の健全な運営を確保するため、「剰余金」（利益）を認めている。組合は、毎事業年度の剰余金の10分1以上を「準備金」として積み立てなければならないとしている。また、組合の事業規模や事業活動の拡大を通じた就労の機会の創出を図るため、「就労創出等積立金」として、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を積み立てなければならないとしている（第76条4項）。さらに、組合員の組合事業に関する知識の向上を図るため、「教育繰越金」として、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を翌事業年度に繰り越しておかなければならないとしている。

剰余金の配当については、組合の健全な運

営を確保するため、組合は、損失を填補し、準備金、就労創出等積立金、教育繰越金を控除した後でなければ、剰余金の配当をしてはならない（77条1項）、としている。

6. 労働者協同組合の通則⁽⁴⁰⁾

6-1 組合要件

労働者共同組合は、基本原理（出資原則・意見反映原則・従事原則）に従い事業が行われることを通じて、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とするものでなければならない（2条1項）。そして、この基本原理のほかに、以下のような組合要件を遵守する必要がある（2条2項）。

①任意加入・任意脱退、②組合員との間での労働契約の締結、③組合員の議決権・選挙権の平等、④組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有、⑤剰余金の配当は従事分量配当によること、である。

その中で、特徴的要件として、以下がある。

第1は、労働者協同組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有すること、という規定である。労働者協同組合の意思決定は、労働契約を締結して事業に従事する組合員の手に委ねられるべきであることを、最高意思決定機関である会員総会の議決権の数の上でも明確にする趣旨である。

第2は、剰余金の配当は従事分量配当によること、という規定である。組合員による出資の持分に応じた剰余金の配当を認めることは、組合の非営利性の観点から適当ではない。組合の剰余金は組合員が事業に従事した成果であるため、その成果に従事に応じて分配するという制度とした。組合は、組合員が脱退する場合に出資額を超える払戻しを認めず（16条1項）、配当についても、出資配当を禁止した上で、事業従事の成果を分配するための従事分量配当のみを可能としている。

組合員の資格として、6条に規定されている。「組合の組合員たる資格を有する者は、定款で定める個人とする（6条1項）」とし、法人組合員は認められていない。組合員自らその事業に従事するとの組合の基本原則の趣旨に反するからである。定款事項としては、組合の事業に関する経験・能力を有することなどが想定される。

さらに、その他の遵守事項として、特定の政党のための利用の禁止（3条5項）、暴力団排除条項（3条6項）などを定めている。なお、組合が組合要件や遵守事項に違反した場合の罰則は設けられていないが、組合における不適切な運営を是正し、適切な運営を確保するため、行政庁（都道府県知事）による監督の仕組みを設けている（124条以下）。

6-2 事業

6-2-1 組合が行う事業

組合の基本原則に従って行われる、持続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業であれば、原則として自由に行うことができる（3条1項）。ただし、資格や届け出が必要な業種・事業があるのは、個人企業や株式会社などと同様である。

また、許認可等が必要な事業（例えば、介護保険事業など）についてはその規制を受ける。

一方で、組合は、労働者派遣事業その他の組合がその目的に照らして行うことが適当でないものとして政令で定める事業を行うことができない（3条2項）。労働者派遣事業は、他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させる事業であり、組合の基本原則に反するものであるからである（違反に対する罰則は136条1項2号）。

なお、組合が子会社を設立することは出来るが（32条5項2号、63条1項4号）、例えば、組合が子会社を設立し、その子会社において労働者派遣事業を営むことは、法の趣旨に反する脱法的な運用であり、厳に避けるべきも

のであるとされている。

6-2-2 事業従事に当たっての人数要件

「総組合員の5分の4以上の数の組合員は、組合の行う事業に従事しなければならない(8条1項)」と(5分の4要件)、「組合の行う事業に従事する者の4分の3以上は、組合員でなければならない(8条2項)」と規定し(4分の3要件)、組合の運営・事業活動に、一定の柔軟性を持たせている。

組合の基本原理からすると、全ての組合員が組合の行う事業に従事することが適当である。しかし、実際には、何らかの事情により当分事業に従事できなくなるなど、事業に従事する意思はあるものの従事することができない者が存在することが想定される。5分の4要件は、事業に従事することができない組合員が一定程度存在することを許容するものである。

4分の3要件に関しては、組合の実際の事業活動においては、事業の繁忙期における人手不足などで、非組合員を事業に従事させる必要が生じる可能性がある。また、労働者協同組合では、出資の全額の払込みを完了したときに組合員となるため(3条2項)、組合の事業に従事しながら、分割で出資の払込みを行い、組合員になろうとする者が出てくることも想定される。4分の3要件は、組合の基本原理を損なわない範囲内において組合の事業活動に柔軟性を持たせるものである。

6-3 組合員

6-3-1 組合員の出資義務

組合員は、出資一口以上を有しなければならない(9条1項)。これは、労働者協同組合は、協同組合の組織であるため、協同組合の基本原理の一つである出資原則(3条1項1号)によるものである。労働者協同組合において、出資をせずに組合員となることは認められない。

出資において、一組合員の出資口数は、原

則として出資総口数の「100分の25」を超えることができない(9条3項)。これは、組合員はその出資口数にかかわらず平等に議決権・選挙権を有するが(3条2項3号)、無制限に出資口数の保有を認めると事実上その者の影響力が増し、この平等の原則が崩れかねないこと、また、多くの出資口数を持つ組合員が脱退した場合、直ちに組合の事業が立ち行かなくなるおそれがあることから設けられた規定である。

以上のように、組合員は、出資義務があり、出資一口以上を有しなければならない、と規定されているが、具体的な出資一口の金額は明記していない。そのため、株式会社の株式金額と同じように、1口1円以上であると解釈することができる。通常は、組合の定款で、出資口の金額が明記していることが一般的である。いずれにしても、法律上では、1口1円で組合員になることができるため、組合員の出資金のハードルは低いと言える制度であるといえる。

6-3-2 議決権及び選挙権

組合員は、1人につき各1個の議決権及び選挙権を有する(11条1項)。これは、組合の基本原理である意見反映原則を支えるものであり、また、組合要件ある「組合員の平等の原則」(3条2項3号)を組合員側から規定したものである。

協同組合の理念である、1人1議決権の原則が、株式会社(1株1議決権)との最大の相違点の1つである。この組合員1人につき1議決権の原則は、他の協同組合と同じく、労働者協同組合が参加的組織で、民主的であるという特徴を有していることを示している制度である。

6-3-3 組合員の加入

組合員の任意加入は組合要件の一つである(3条2項1号)。そのため、組合は、組合員としての資格を有する者が組合に加入しよう

とするとき、「正当な理由」がないのにその加入を拒否したり、現在の組合員が加入の際に付されたよりも困難な条件を付してはならない（12条1項）。

組合に加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となる（12条2項）。

6-3-4 持分の譲渡制限

組合員の持分は、譲渡することができない（13条）。

組合の基本原理や、組合員の資格を定款で定める個人とすること（6条）に現れているように、組合は、組合員同士の間信頼関係に基づく人的結合の強い組織であり、その性質上、持分の譲渡はなじまないとの考えに基づく。

6-3-5 脱退

6-3-5-1 自由脱退

組合員は、90日前までに予告することで、事業年度末において脱退することができる。この予告期間は、定款で延長することができるが、その期間は、1年を超えることはできない（14条）。脱退を予告した組合員に対して、他の組合員と差別的な取扱いをすることはできない。組合員が任意に脱退できることは、組合要件となっている（3条2項1号）。

協同組合の理念である、原則として加入と脱退の自由が、労働者協同組合においても法制化されている。

6-3-5-2 脱退、除名

組合員の脱退は、直ちに労働契約の終了とはならない（別途手続きが必要）。

組合員は、①組合員たる資格の喪失、②死亡、③除名によって脱退する（15条1項）。

除名は、以下に該当する組合員について、総会の特別決議によってすることができる。この場合、その総会の会日の10日前までに、

その組合員に対しその旨を通知し、かつ、総会において、弁明する機会を与えなければならない（同条2項、65条3号）。

(1) 長期間にわたって組合の行う事業に従事しない組合員

組合員が組合の行う事業に従事することは組合の基本原理とされているため（3条1項3号）、除名事由とされたものである。

(2) 出資の払込みその他組合に対する義務を怠った組合員

組合に加入する際に出資（一口以上の金額の払込み）をしなければ、組合員になることができないためである。

(3) その他定款で定める事由に該当する組合員について

定款事由としては、組合の存立に重大な影響を与える行為（例えば、組合運営の妨害行為、犯罪その他組合の信用を失墜させる行為など）である。

6-3-5-3 脱退者の持分の払戻し

組合員は、組合を脱退したときは、定款で定めるところにより、その払込済出資額を限度として、その持分の全部又は一部の払戻しを請求することができる（16条1項）。

6-3-5-4 出資口数の減少

組合員は、定款で定めるところにより、その出資口数を減少することができる（19条1項）。出資口数の減少は、組合員の出資口数を減らし、減らした口数の分だけ払戻しを行うことである。この払戻しについては、脱退者の持分の払戻しに関する規定（16条、17条）が準用される（19条2項）。

6-4 労働契約の締結等（20条）、労働組合の結成

労働者協同組合が低賃金労働者を生んでしまうおそれやディーセント・ワークの実現という観点から、組合は、一定の者を除き、そ

の行う事業に従事する組合員との間で、労働契約を締結しなければならない。「労働契約の締結義務」は、組合要件でもある(3条2項2号)。

労働契約を締結する必要がない者は、(1)同組合の業務を執行する組合員(代表理事。42条)、(2)理事の職務のみを行う組合員(専任理事)、(3)監事である組合員である((1)・(2)について20条1項1号。(3)について同項2号)。それは、代表理事・専任理事が使用者側の立場であること、監事が監査の独立性を担保する必要があることのためである。

労働契約を締結した組合員全員に、労働基準法、最低賃金法、労働組合法等の労働関係法規が適用される。

労働者協同組合で働く者は、労働組合法上の労働者に該当する者であれば、労働組合を結成することが可能である。

以上のように、労働者協同組合は、原則として、労働契約を締結する必要があるという労働契約の締結義務、および労働組合を結成する権利は、ディーセント・ワークの実現という観点からも重要な規定である。

6-5 労働者協同組合の設立(2章4節関係)

組合の設立は、主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによって成立し(26条)、設立の認可等を要しない「準則主義」である。これにより、地域の課題に迅速に対応するため、組合を比較的短期間で容易に設立することが可能である。

一方、制度悪用の弊害も生じ得る。そこで、制度悪用の防止のため、次のような規定を設けている。

- (1) 組合の基本原則、組合要件及び遵守事項の明確化(2条)
- (2) 行政庁(都道府県知事)の一定の関与
 - ① 行政庁への各種届出(成立(27条)、解散(80条3項)等)
 - ② 休眠組合のみなし解散(81条)
 - ③ 行政庁による監督(124条以下)

- ④ 厚生労働大臣による指針の策定(130条)
- (3) 設立無効の訴え等(23条8項、28条)

6-6 定款・規約

組合の組織や業務運営の基本的規則である定款には、会社や他の協同組合と共通する事項のほか、労働者協同組合に特徴的な事項の記載も求められている。

定款の絶対的記載事項として、以下がある(29条1項)。

- ① 事業
- ② 名称
- ③ 事業を行う都道府県の区域
- ④ 事務所の所在地
- ⑤ 組合員たる資格に関する規定
- ⑥ 組合員の加入及び脱退に関する規定
- ⑦ 出資一口の金額及びその払込みの方法
- ⑧ 剰余金の処分及び損失の処理に関する規定
- ⑨ 準備金の額及びその積立ての方法
- ⑩ 就労創出等積立金に関する規定
- ⑪ 教育繰越金に関する規定
- ⑫ 組合員の意見を反映させる方策に関する規定
- ⑬ 役員の数及びその選挙又は選任に関する規定
- ⑭ 事業年度
- ⑮ 公告方法

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補完するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができる。

6-7 役員

6-7-1 役員の種類

役員は、理事及び監事であり(32条1項)、理事の定数は3人以上、監事の定数は1人以上である(同条2項)。理事の任期は2年以内の定款で定める期間(36条1項)、監事の任期は4年以内の定款で定める期間である(同条2項)。

理事は株式会社の取締役、監事は株式会社の監査役に相当する。

6-7-2 選挙

理事及び監事は、原則として総会において選挙される（32条3項）。役員選挙は、一人一票の無記名投票によって行われる（同条7項・8項）。

組合員による一人一票の選挙によってトップマネジメントを決めるというこの制度は、民主的で、経営参加的である。

6-7-3 理事

理事は「理事会」を組織し、総会での議決事項を前提に、その個別具体的な業務執行について決定すること等を任務とする。理事は組合員でなければならず（32条4項）、いわゆる外部理事は認められない。これは、出資をせず、かつ、外部理事が組合の業務執行に関わることは、組合の基本原理の趣旨に反するためである。

理事は、株式会社の取締役に相当する役職である。理事は組合員でなければならないという制度は、株式会社の社外取締役の規定と相違する重要な点である。

6-7-4 監事

監事は、理事の職務の執行を監査し、監査報告を作成する義務を負う（38条2項）。適切な監査を確保するため、監事は、理事・組合の使用人（役員以外の組合員）と兼職してはならない（43条）。なお少人数の組合では、後述するように、組合員監査会制度を利用することができる。

また、組合員の総数が1,000人を超える組合では、1人以上の外部監事を置く必要がある（32条5項）。

監事は、株式会社の監査役に相当する役職である。

6-7-5 理事会

労働者協同組合では、全ての理事で組織する理事会が必置機関であり（39条1項・2項）、組合の業務執行については、理事会で決定される（同条3項）。理事会は、理事の中から、「代表理事」を選定する（42条1項）。

代表理事は、株式会社の社長に相当する役職である。その選任は、理事会（株式会社では取締役会が相当する）で行われるという規定は、株式会社とほぼ同じである。

6-8 組合員監査会（監査会）

組合員の総数が20人を超えない組織に限り、監事を置かない代わりに、理事以外の全ての組合員で組織する「組合員監査会（監査会）」を設け（54条1項）、理事の職務執行を監査することができることとしている（同条3項）。

小規模の組合において、全員がその理事又は使用人として営業や日常事務などの組合の活動に従事したいというニーズがある。しかし、監事の兼職禁止のため、監事になることでこれらの活動に従事のような小規模の組合のニーズに応えるために、組合の基本原理を踏まえ、理事の活動をほかの組合員がチェックできるような規模の組合であれば、各組合員による監査という仕組みを設けることも合理的であるという考え方の下に、組合員監査会制度が設けられた。

監査会を組織する組合員（監査会員）は、3人以上でなければならない（54条2項）。これは、理事の定数が3人以上であることを踏まえ（32条2項）、監査を行う組合員側と監査を受ける理事側との数的な均衡を図る趣旨である。

6-9 総会

総会は、組合員の意見を反映した事業の運営という組合の基本原理を具体化する機関であり、組合における最高意思決定機関である。

総会は、株式会社の株主総会に相当する。

6-9-1 総会の招集

総会には、①通常総会、②臨時総会がある。通常総会は、毎事業年度一回招集しなければならない（58条。違反に対する罰則は136条1項（エ）（ハ）号）。臨時総会は、必要があるときはいつでも招集することができる（59条1項）。

また、組合員が総組合員の5分の1以上の同意を得て総会の招集を請求する場合には、理事会は20日以内に臨時総会を招集しなければならない（同条2項）。

6-9-2 総会の議決事項

総会の議決を経るべき事項として、以下の6項目がある。

①定款の変更、②規約の設定、変更または廃止、③収支決算及び事業計画の設定または変更、④組合の子会社の株式又は持分の全部又は一部の譲渡、⑤労働者協同組合連合会への加盟又は脱退、⑥その他定款で定める事項。

6-9-3 総会の議事

総会の議事は、原則として出席者の議決権の過半数で決される（64条1項）。

なお、定款変更、解散、組合員の除名、事業の譲渡等の重要な事項については、特別議決として、総組合員の半数以上の出席及びその議決権の3分の2以上の多数による議決を要する（65条）。

6-10 総代会（71条）

6-10-1 設置（1項）

組合員の総数が200人を超える組合は、定款で定めるところにより、総会に代わるべき総代会を設けることができる（同条1項）。

総会は、全組合員が出席し、議決権や選挙権を行使することのできる重要な最高意思決定機関であるが、多数の組合員がいる組合については、総会に代わる意思決定の場として総代会を設けることを可能にするものであ

る。

6-10-2 総代の選任・定数（71条2項・12項）

総代は、定款で定めるところにより、組合員のうちからその住所等に応じて公平に選挙されなければならない（同条2項）。住所は地理的な公平性を示すものであり、他には、例えば組合が複数の事業を行っている場合には各事業の従事者が総代になることが望ましい。

総代の定数は、その選挙の時における組合員の総数の10分の1（組合員の総数が2000人を超える組合にあっては200人）を下ってはならない（同条3項）。

6-10-3 権限（71条6項・7項）

総代会は、原則として、総会と同等の権限を有する（同条6項）。ただし、総代の選挙を行うことはできないほか、組合の解散又は合併等の重要事項について議決することはできない（同条7項）。

6-11 剰余金

6-11-1 準備金

組合の健全な運営を確保するため、組合は、毎事業年度の剰余金の10分の1以上を準備金として積み立てなければならない。その定款で定める準備金の上限額は、出資総額の二分の一を下回ってはならず、準備金は、損失の填補に充てる場合を除き、取り崩してはならない（76条1項～3項。違反に対する罰則は136条1項20号）。

これは、組合の将来の経営を健全なものにするために準備金として積み立てておくものである。この準備金の規定は、株式会社にはなく、労働者協同組合の安定的発展のために重要な規定であるといえるであろう。

6-11-2 就労創出等積立金・教育繰越金

組合が継続して活動し発展していくためには、更なる事業拡大や人材の育成が必要であ

る。そこで、そのための資金として、①就労創出等積立金、②教育繰越金を確保することを義務付けている。第1の「就労創出等積立金」(76条4項)は、組合の事業規模や事業活動の拡大を通じた就労の機会の創出を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を積み立てておくものである。これは、中長期的な視点に立ち、将来事業を拡大する際の原資として用いることを想定したものである。

第2の「教育繰越金」(同条5項)は、組合員の組合事業に関する知識の向上を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を翌事業年度に繰り越しておくものである。地域のために働きたいと考える者が各自のライフスタイルに合った多様な働き方を選択することを認めており(1条)、それぞれの働き方に合った教育を行うために設けられたものである。これは、人作り、教育訓練のための資金である。

いわば、就労創出等積立金は「事業づくり」のための資金、教育繰越金は「人づくり」のための資金であるといえる。この就労創出等積立金と教育繰越金の積み立て義務は、株式会社に関する法律にはない規定であり、労働者協同組合が社会的企業であり、かつディーセント・ワークを実現するという観点からも、極めて評価すべき制度であるといえよう。

6-11-3 剰余金の配当(77条)

組合の健全な運営を確保するため、組合は、損失を填補し、就労創出等積立金・教育繰越金を控除した後でなければ、剰余金の配当をしてはならない(77条1項)。配当については、組合の非営利性が損なわれないよう、出資配当を禁止し、組合員が組合の事業に従事した程度に応じた配当、つまり、「従事分量配当」のみを可能としている(同条2項)。

これは、協同組合が非営利組織であるため、その基本原則である従事分量配当のみを可能としている。組合の事業に従事した程度に応じた配当の評価については、労働の日数

や時間等が考慮要素となるほか、業務の質や責任の軽重なども考慮されるものと考えられる⁽⁴¹⁾。

6-12 組合の解散、清算

組合は、以下に掲げる事由によって解散するほか、組合員が3人未満になり、そのなった日から引き続き6か月間その組合員が3人以上にならなかった場合においても、その6か月を経過した時に解散する(80条1項、2項)。

- ①総会の決議
 - ②組合の合併(合併により当該組合が消滅する場合)
 - ③組合についての破産手続開始の決定
 - ④定款で定める存続期間の満了又は解散事由の発生
 - ⑤都道府県知事による解散命令(127条3項)
- 組合が上記②、③、⑤以外の事由により解散したときは、解散の日から2週間以内に、その旨を都道府県知事に届け出なければならない(80条3項)。

6-13 合併

労働者協同組合は、総会の特別決議を経て、他の組合と合併(吸収合併と新設合併)することがきる。この場合、合併をする組合は、合併契約を締結しなければならない(83条、65条2号)。

この規定は、株式会社と同じくM&A(合併と買収)を認めるものである。将来、発展や再編のため、労働者協同組合のM&Aが増加し、スペインのモンドラゴンのような巨大な労働者協同組合が日本で誕生する可能性もあろう。

6-14 企業組合、NPOから労働者協同組合へ組織変更する際の規定

企業組合法人、特定非営利活動法人から簡便に労働者協同組合に組織変更できる規定が設けられている(4条～第29条)。

この法律以前、ワーカーズ・コープなど既

存の協同労働団体は、企業組合やNPOの法人格を主に活用して事業を行ってきた。そのために、これらの法人格を活用して協同労働を行ってきた団体は、円滑に労働者協同組合に組織変更することが可能になった（法施行から3年以内なので2005年10月末まで）。

6-15 検討（附則32条）

労働者協同組合が新たな法人制度であることから、施行後5年（2027年）を目途として、施行状況等を勘案して検討を行い、その結果に応じて必要な措置を講ずることとしている。

7. 労働者協同組合の法制度の特徴と今後の役割・課題

7-1 労働者協同組合法の主要な特徴⁽⁴²⁾

以上考察してきたように、労働者協同組合法の主要な特徴として以下があると考えられる。

第1の特徴は、前提として日本の現代社会の問題点が上げられ、その解決のための政策の1つとして労働者協同組合を規定していることである。「各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状」（第1条）を指摘し、労働者協同組合の法制化は、その取り組みの一部を促進できる法律である。国際労働機関（ILO）が目標としている「ディーセント・ワーク」、「働きがいのある人間らしい仕事」を実現することが社会の課題とされており、さらに、日本におけるSDGsの実現においても、労働者協同組合法は、極めて重要な法律であると著者は考えている。すなわち、日本における「持続可能な17の開発目標」（SDGs）の実現に向けても、労働者協同組合は、複数の分野でその取り組みを促進できる法律であるといえる。

第2の特徴は、労働者協同組合が協同組合の理念に基づいた組織形態であることであ

る。労働者協同組合は、「組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び自らが事業に従事することを基本原理とする組織」（1条）に権利・義務の主体として「法人格」を付与したものである。

労働者協同組合は、「出資配当は認めず」（非営利性）、「剰余金の配当は従事分量」という特徴を持つ組織である。「非営利組織」、「組合員による出資」、「有限責任」、「総会での1人1票制」、「利益は配当では利用比率や従事分量による」、など民主的、参加的な協同組合の1形態である。「所有と経営が一致」し、「組合員主権」で、「協同労働での事業」であるといえる。その意味で、ディーセント・ワークを実現するための組織形態であるともいえる。

第3の特徴は、労働者協同組合は、組合員は、出資した金額の範囲内で責任を負う「有限責任」であることである。この点では、株式会社や他の協同組合と同じである。「組合員の責任は、その出資額を限度とする（第9条5項）」と規定している。これに対して「無限責任」とは、出資者が出資した額とは関係なく無制限に責任を負うことである。労働者協同組合は、組合員の口数による出資が有限責任であることで、少ないリスクで出資できる。また、従事分量による配当もある。

第4の特徴は、非営利であれば、基本的に、派遣事業を除いて組合の事業に制約がない協同組合形態の協同労働組織であることである。従来の協同組合は、法律などにより、その事業が限定されていた。たとえば、農業協同組合は、農業・農家関連の事業、生活協同組合は地域や職場などの消費者の関連事業、などである。労働者協同組合は、派遣事業を除いて業種に制約がなく、非営利であれば原則としてあらゆる事業を行うことができる。参加する労働者の意向で、事業を営むことができる協同労働組織である。以上のように、労働者協同組合は、事業の自由度が高い協同組合形態であるといえる。

なお、非営利といっても、利益を上げてはいけないということではなく、基本的には所有者・出資者に出资额に基づいて利益の配当をしてはいけないということである。労働者協同組合法では、配当については、組合の非営利性が損なわれないよう、出资额に基づいた出資配当を禁止し、組合員が組合の事業に従事した程度に応じた従事分量配当、および利用量に基づく配当、のみを可能としている。

組織が利益目的か否かの判断は厳密には難しい問題である。ある程度の利益を上げないと組織は存続や発展ができないからである。労働者協同組合法では、組合の健全な運営を確保するため、「剰余金」(利益)を認めている。さらに、組合は、毎事業年度の剰余金の10分1以上を「準備金」として積み立てなければならないとしている。また、組合が継続して活動し発展していくためには、更なる事業拡大や人材の育成が必要であるとして、そのための資金として、①準備金、②就労創出等積立金、③教育繰越金を確保することを義務付けている。「準備金」は、組合の健全な運営を確保するため、毎事業年度の剰余金の10分の1以上を準備金として積み立てるものである。「就労創出等積立金」は、組合の事業規模や事業活動の拡大を通じた就労の機会の創出を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を積み立てておくものである。「教育繰越金」は、組合員の組合事業に関する知識の向上を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を翌事業年度に繰り越しておくものである。いわば、準備金は組合の「将来の健全経営」のための資金、創出等積立金は組合の「事業づくり・拡大」のための資金、教育繰越金は「人づくり・教育訓練」のための資金であるといえる。

第5の特徴は、労働者協同組合の具体的な目的として、①「多様な就労の機会を創出すること」、②「地域における多様な需要に応じた事業が行われること」、③「持続可能で活力ある地域社会の実現に資すること」(1

条)が定められていることである。この持続可能で活力ある地域社会の実現は、まさに日本の将来の課題である。特に、地方での多様な就労の機会、失業者・若者・高齢者・女性・主婦・障がい者などの雇用、地域における多様な需要に応じた事業、などがある。すなわち、この法律は、労働者協同組合を通してひとびとが主体的に地域の事業へかかわり、その力で持続可能な活力ある地域づくりを進めること、そして、誰もが安心して働き、生きることができる、誰も取り残さない地域社会の形成を目指している。

第6の特徴は、労働者協同組合が法人格を有した組織として法制化されたことである。ワーカーズ・コープが法人格を得ることで、事業が行いやすくなった。2022年10月の同法施行以前は、それを規定する法律がなかった。そのため、多くのワーカーズ・コープが当初、法人格を有しない団体・組織の形態をとった。しかし、法人格を有せずに事業を行うことは、金融機関からの資金調達(借入)が困難であったり、負債や借入の責任を個人が負う無限責任というなど大きなリスクを抱えていた。さらに法人格のないことは、行政などから事業を受託する事業である官庁の委託者・委託事業ができにくいといった課題もあり、ワーカーズ・コープは法人格取得の必要性に迫られていた。労働者協同組合の法制化により、労働者協同組合が法人格を有した組織として制度化されたことは、大きな前進であった。

第7の特徴は、労働者協同組合は、組合員と労働契約を締結する義務があるなど、組合員に対して労働法規の順守が必要であるということである。労働者協同組合法では、組合がいわゆるブラック企業に悪用されて低賃金労働者を生んでしまうおそれやディーセント・ワークの実現の重要性を踏まえ、組合は、代表理事、専任理事、等の者を除き、事業に従事する組合員との間で、労働契約を締結しなければならないとしている。また、労働契

約を締結した組合員全員に、労働基準法、最低賃金法、労働組合法等の労働関係法規が適用される。さらに、労働組合の設立も認められている。

第8の特徴は、労働者協同組合法がNPO法人や企業組合からの移行を考慮していることである。労働者協同組合法施行以前では、既存の法人法のなかから、比較的ワーカーズ・コレクティブの働き方に近いと思われる法人格（企業組合やNPO法人）を選択してきた。それは1998年に「特定非営利活動促進法（NPO法）」が施行されたこと、また2000年に公的介護保険制度が導入され介護保険事業所となるためには法人格が必要とされた、などのためである。しかし、NPO法人では組合員が出資することができず、事業は法に定められた特定非営利活動に限るなど、ワーカーズ・コレクティブとしては不都合な点が多くあった。新たに制定された労働者協同組合法は、NPO法人や企業組合からの移行についても法制化している。

7-2 労働者協同組合の役割と重要性

7-2-1 地域課題の解決の担い手

第1は、労働者協同組合の重要な役割として、地域課題の解決に繋がることが挙げられる。労働者協同組合は、地域住民と意見交換をし、協力して、助け合い、地域活性化や地域社会の課題を解決するという役割が期待されている。さらに、地域の公共サービスも担っている。その意味で、コミュニティ・ビジネスを行う1つの組織形態であるともいえる。

「協同労働」としての労働者協同組合は、「持続可能で活力ある地域社会の実現に資する（第3条）」仕事を担い、地域課題を解決することを主たる目的としており、労働者協同組合は、多様な地域課題の解決や地域の活性化に繋がると考えられる。

すでに、社会福祉・介護・高齢者福祉センターの運営、保育園や児童館の運営、若者・

障がい者・生活困窮者の自立就労支援や居場所づくり、高齢者の支援、病院清掃などに関する事業を「協同労働」の理念を持って行っている各種の団体（NPO、企業組合などの形態が多い）が存在している。労働者協同組合法が施行されたことによって、このような活動を行う労働者協同組合が、将来、増加することが期待される。なお、労働者協同組合法では、NPO、企業組合から労働者協同組合への法人形態の移行が、スムーズに行うことができる特例が設けられている。

労働者協同組合の組合員が、地域と関わり、地域の人たちが主体的に関わるコミュニティをつくる働き方をして、地域を豊かにし、地域やまちづくりを行い、さらに、人口減少、少子高齢化、過疎化、貧困、子育てなどの課題に取り組むことができるであろう。事業としては、学童保育、子育て支援、介護・福祉（訪問介護等）、若者・困窮者支援（自立支援等）、フリースクール、地場産業の復興や継承、地域づくり関連（農産物加工品・直売所等の拠点整備、総合建物管理等）、地域の困りごとの解決、まちのにぎわいや活気を取り戻す、商店街の活性化と再生、コミュニティバス、移動サービス、買い物難民の支援、民家の新しい活用、失業者や障がい者の雇用、ソーシャルファーム（障がい者と健常者が共に働く場）、定年退職者の事業、農業、商業、観光、サービス業、などのような地域や社会的な課題の解決の担い手として、その発展が待望されている。

7-2-2 高齢者・退職者の雇用、中高年男性の活躍の場

第2は、中高年者の活躍の場にすることが挙げられる。労働者協同組合は、中高年者や退職者の雇用の受け皿になるとも考えられる。

2013年に改正された高年齢者雇用安定法では、継続雇用制度の対象となる高齢者を限定できる仕組みの廃止等がなされ、定年年齢

を65歳未満に定めている事業主は、①65歳までの定年引き上げ、②定年制廃止、③65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を講ずることが義務付けられた。

現在、企業の定年年齢は、60歳というところもまだ多いという現状がある。

2021年4月に高齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業確保措置が努力義務となった。具体的には、①70歳までの定年引き上げ、②定年制廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入、④高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に、事業主自ら実施する社会貢献事業や、事業主が委託、出資（資金提供）などをする団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入が求められている。

以上のように、法律では70歳までの雇用が努力義務となっているが、実態はこれが程遠い現状にある。人生100年時代において、中高年者は、定年後においても、できるだけ長く就業したいと考える人がかなり存在している。また、中高年者は、社会貢献のある仕事に従事することを希望する人も多く、規模が小さい組織で働くことへの抵抗感も比較的少ない。

労働者協同組合は、地域課題の解決などを目的として、自分たちで仕事を起こしたり、従事していくことができるため、生きがいを感じながら、主体的・自立的に仕事に関わることができる。また、労働者派遣を除く幅広い分野での事業活動が認められているため、中高年者のこれまでの知識・経験・技能を活かす場にもなり得るであろう。また、労働者自体が経営・管理に関与できるため、自分の時間に適した仕事内容や労働時間、就業・帰宅時間、休日などを決めることができるため、中高年者にとって働きやすい労働条件で仕事をすることができる。

中高年者が労働者協同組合に参加する方法としては、仲間と自ら労働者協同組合を設立

する、または自ら受入先を探すということが考えられる。

今後、労働者協同組合は、中高年者や退職者が活躍できる場となっていくことが期待される。

7-2-3 多様な人材が活躍できる機会の創出

第3は、多様な人材が活躍できる機会の創出に繋がる事が挙げられる。障がいや病気をもっている人、女性、主婦、若者、高齢者、退職者、フリーランス、業務委託者、失業者、外国人、など多様な人材が活躍できる機会を創出できる。

例えば、障がいや病気をもっていることを理由に、企業ではその能力を十分に発揮できない人を、労働者協同組合で活躍してもらう。障がい者のケアにも繋がるかもしれない。

日本では、生活クラブなどの生協では、従来から女性が主役であった。労働者協同組合においても、女性が主役となりえる。主婦、女性の雇用において、協同組合は重要であるし、今後も同様であろう。

フリーランスや業務委託者など、立場の弱い労働者が協力して労働者協同組合を設立することにより、発注者との交渉力を高めることができ、構成員同士で、調整や協力することもできるであろう。

若者、離職者、リストラ者、中高年、未熟練労働者などの失業者を雇用し、教育訓練を施すことで、失業者への救済にも繋がるであろう。労働者協同組合では、法律で教育訓練費の積み立てが義務付けられることもあり、教育・職業訓練を重視している。社会全体からみても、有効な失業政策になり、社会の底上げや格差の是正にもなる。

エッセンシャルワーカーの活躍の場にもなるであろう。医療や福祉、保育や1次産業、インフラ産業など、人々の命や暮らしを土台から支える、なくてはならない仕事（エッセンシャルワーク）を担う事業を行うことができる。

協同労働では、働き方や仕事内容を組合員同士が話し合っ て決めていくことになるため、決定過程が民主的・参加的で、多様な働き方が可能な環境をつくりやすいというメリットがある。協同労働を実践することで多様な人材が活躍できる場が増えていけば、雇用機会の創出にも繋がると考えられる。また、多様な人々が仲間を得て、希望をもって仕事をする事ができることにもなる。

7-2-4 不安定な個人の事業者・労働者・フリーランスなどの組織化

第4は、個人の事業者、労働者、請負業務者、職人、委託事業者、宅配便業者、下請け業者、フリーランス、専門職者など、経済的に不安定な立場に置かれている者の組織化の1つの手段として労働者協同組合がある。労働者協同組合として組織化し、法人とし、団結することで、各種の取引での力が強くなる。

労働者協同組合になると、ある程度の規模の法人組織となり、法律上の権利が大きくなる。また、融資なども受けやすくなる。たとえば、個人業務委託者やフリーランス者などの不安定な立場を向上させることにもなる。

7-2-5 副業・兼業の一環としての活用

第5は、労働者協同組合の設立や参加が、副業・兼業の一環として活用できることである。

2017年に決定された「働き方改革実行計画」では、副業・兼業を希望する人が近年増加している一方で、これを認める企業が少ないことに鑑み、労働者の健康確保に留意しつつ、原則として、副業・兼業を認める方向で、副業・兼業を普及促進していくことが盛り込まれた。

副業・兼業は、労働者の収入面でのメリットのみならず、新たな経験によって、新たな視点、経験や知識の獲得にも繋がる可能性がある。また、人的交流により人的ネットワー

クが広がる。

さらに、リモートワークの進展によって、地方地域での副業・兼業へのハードルも下がってきている。都市圏で働く人が地方で副業をするという「ふるさと副業・兼業」を行う人やそれに興味を持つ人も増えてきている。

労働者協同組合は、地域課題の解決を主たる目的とする協同組合の組織であるため、従業員が、副業・兼業の一環として、労働者協同組合を設立し、またはこれに加入して組合活動に従事することで、新たなスキルや経験を獲得することが期待できる。そのため、副業・兼業の一環として労働者協同組合で働くという選択肢を提供していくべきであろう。

7-2-6 企業の事業継承

第6は、企業の事業継承、倒産等の事業存続の1つの形態として労働者協同組合が活用できることである。

株式会社や個人企業の後継者難で事業の存続が危うい場合、労働者協同組合を設立することで、事業を存続させるのである。経営者が退いて、従業員が主体で労働者協同組合を設立し、事業を継続する形をとるのである。

7-2-7 企業の倒産等の事業存続

第7は、企業が倒産した場合、企業は清算手続きを取り、残った従業員が主体で労働者協同組合を設立し、事業を存続させるのである。歴史的にみると、この形態は、長い歴史を持ち、18世紀号頃の欧州でもかなり見られた。日本でも、戦後、ペトリカメラ、パラマウント制靴などの会社が倒産した時、残った従業員が主体として労働者生産組合を組織し、生産を継続したという事例などがある⁽⁴³⁾。

現在は、企業が倒産したり、倒産に直面した場合、各種の企業再生方法が存在するようになったが、特に中小企業の場合、残った従業員を主体とした労働者協同組合という形態での存続は1つの手段であろう。

7-2-8 労働者生産組合の設立

第8は、新規に製造業において労働者協同組合という形態で事業を運営する形での起業や運営である。たとえば、職人同士や中小事業者同士が労働者協同組合を組織化して経営・運営するのである。

日本でも、古くから労働者協同組合形態に近い「労働者生産組合」という形態で労働者が主体となり事業を継続したという歴史がある。日本で最初に本格的な労働者生産協同組合が誕生したのは、大正期頃である。当時、測量機械を生産していた玉屋商店青山工場の熟練工と徒弟が離脱して、労働者生産協同組合としての「測機舎」を結成した。その後、測機舎は順調に発展したが、昭和18年に戦時統制のもとで軍の指導により株式会社に改編された。戦後初期には、「生産合作社」という名称で、労働者生産組合に近い、小工場中心の組織がかなり設立された。その後、戦後の猛烈なインフレなどによって資金不足に見舞われ、多くの合作社の経営が悪化し、倒産するものが続出した。

以上のように、日本や欧米で長い歴史を持つ労働者生産組合を、現在において労働者協同組合として再生し、設立することは、将来大きな可能性があると思われる。

7-2-9 主体的・自立的な働き方の実現

第9は、主体的・自立的な働き方を実現できることが挙げられる。協同労働としての労働者協同組合では、組合の経営・管理・運営や働き方などを、組合員が話し合っ決めていくことになるため、単に雇われるだけではなく、主体者や主人公として、最高意思決定機関である総会での1人1票の投票権を持つメンバーとして組合に関わることになる。主体的で自立的な働き方ができることは、やりがいや働きがいをもって仕事ができることにも繋がることも考えられる。

以上のように、雇う側と雇われる側という従来の労働関係に代わる選択肢を提供し、新

しい働き方が実現されることも期待される。今後、協同労働としての労働者協同組合が、法的に派遣事業以外に業種の制限がないため、幅広い業種の層に広がっていくことが期待される。

7-2-10 働きがいのある人間らしい仕事・ディーセント・ワークの実現

第10は、ILOが提起した働きがいのある人間らしい仕事、ディーセント・ワークの実現に繋がる可能性があることである。労働者協同組合の主たる事業は、地域社会の社会的課題を解決するものであり、その意味で、社会にとって意義ある仕事内容である。

労働者協同組合は、協同労働であり、組合の経営・運営や働き方などを、組合員が経営参加し、話し合っ意思決定していくことになるため、主体者として、経営や運営のメンバーとして組合に関わることになる。このような主体的に仕事ができることは、働きがいのある人間らしい仕事、すなわちディーセント・ワークの実現にも繋がると思われる。

ディーセント・ワークの条件としては、①安定的雇用、②公正かつ適正な処遇、③人間らしい働き方、などが重要である。

労働者協同組合は、株式会社のような雇う側（経営者）と雇われる側（労働者）、資本家と労働者といった労働関係に代わる選択肢を提供し、新しい働き方や労働が実現される可能性がある。労働が、このような雇用関係から変わり、企業に雇われて働くしかないという状況から脱して、協同労働により、ディーセント・ワークな働き方が可能となる。

今後、労働者協同組合の協同労働という形態が、幅広い事業に広がっていくことが期待される。

7-3 労働者協同組合の課題

7-3-1 資金調達

第1の労働者協同組合の課題として、資金調達がある。労働者協同組合は、組合員が出

資することが原則のため、調達できる資金にはどうしても限界がある。株式会社のように、株式の増資などで資金調達ができない。労働者協同組合は、組織の成長と拡大により、より多くの資金が必要となる。そのため、組合員の出資の増加に限界があるため、資金調達に課題がある。そのため、労働者協同組合は、多額な資金が必要な大規模な装置産業や製造業には、適さないといわれている。

しかし、組合員の出資により調達できる資金には限界があるが、労働者協同組合の事業利益の積み立てによる自己資金があれば、投資でき、成長することが出来る。労働者協同組合法では、組合の健全な運営を確保するため、毎事業年度の剰余金の10分の1以上を準備金として積み立てなければならないと規定している。この準備金の活用や、それ以上の利益の積立の取り崩しにより投資を行うことが出来る。

さらに、資金の確保のためには、①金融機関からの借り入れ、②寄付、③クラウドファンディング、④助成金の申請、⑤公的補助などがある。

各種金融機関からの借り入れについては、地域にある各種金融機関から借り入れるのが一般的である。特に、同じ協同組合組織である、信用金庫、信用組合、JAバンク（農協の金融機関）に、借り入れの相談をしてみることも一つの手である。そのためには、経営の想いと実行性のある事業計画書づくりが求められる。

寄付については、事業への共感を地域・社会から集めることで寄付を獲得することである。そのためには、今後、労働者協同組合への寄付に対しての各種税制策の検討が求められる。

クラウドファンディングについては、インターネットなどで多くの人に向けて寄付を募ることのできるしくみを活用することである。そのため、何のためにお金を集めるのか、総額いくら必要なのか、リターンは何か

などを決めておく必要がある。なお、クラウドファンディングは、「寄付型」、「購入型」、「金融型」と3つのタイプがある。

助成金の申請については、国や地方、各種財団、などからの申請金の制度があるので、それを活用してみることだ。

公的補助については、国や地方に各種の制度があることがあるので、それを利用してみることだ。

いずれにしても、日本は、今後、各種のいわゆるソーシャル・ファイナンスの整備・拡充が求められよう。

7-3-2 人材不足、採用、教育訓練

第2の労働者協同組合の課題として、人材確保や教育訓練といった「人」の課題がある。労働者協同組合は、労働法の順守や労働組合の設立も認められており、チープ（低賃金）労働者として雇うことはできない。最低賃金を超え、労働時間が少なく、休日も多い、ある程度労働条件の良い職場が求められる。「協同労働」という理念から、働く者同士の良好なコミュニケーションや交流も必要である。職場での上下の階層を超えた話し合いも重要であろう。

労働者協同組合法では、組合員の組合事業に関する知識の向上を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を翌事業年度に繰り越しておく教育繰越金という制度を設けている。この制度は、組合員への教育を行うために設けられたものであり、人作り、教育訓練のための資金である。労働者協同組合では、このように、組合員への各種教育訓練が極めて重要であろう。それが、人材確保へも繋がるであろう。

ILOのディーセント・ワークとの関連で、労働者協同組合の教育訓練制度について考察してみよう。このような教育繰越金などの制度に代表されるように、労働者協同組合は教育訓練を重視している。

ILOの「第140号（有給教育休暇）条約（1974

年)」では、先進国、発展途上国をとわず、科学、技術の進歩が著しく、初等普通教育や、これまでの技術教育では充足できない広い知識が必要となっており、労働者に対して、職業上・教育上、および市民としての要求に対応する継続教育の機会を与えなければならないという考え方から、労働者が休息のための自由な余暇を犠牲にしないで、自分の継続教育への希望をあきらめずにすむような、「有給の教育休暇制度」を設置しようとするものである。すなわち、この条約は、①一般的市民的教育、②職業訓練、③労働組合教育という3つの目的をもつ教育休暇制度を規定している。日本政府はILOで、第140号条約の成立には賛成はしたものの、現在まで、この条約を批准していない。労働者の継続教育や職業訓練に対する要求を人権として尊重し、その実現のために尽力する、という考え方が政府や企業とも、まだ日本では不十分であることを示すものであろう。

労働者協同組合は、真の意味でのILOの労働基準の適合するディーセント・ワークを目指すべく、日本政府は、ILO第140号条約を批准して、このような「有給の教育休暇制度」を導入することも今後の課題であらう。

7-3-3 マネジメント

第3の労働者協同組合の課題として、「マネジメント」の問題がある。組合を成長させ発展させるためには、マネジメント・運営能力が極めて重要である。逆に言うと、労働者協同組合がうまくいかないのは、組合の経営者のマネジメントであることも多い。組合員が所有権を持つといっても、それで組合の経営・運営がうまくいくというものではない。

労働者協同組合は、理想的には自主管理のマネジメントが望ましい。経営組織論では、組織が大きくなると、水平的分化としての専門化、垂直的分化としての階層化が生じる。そして、仕事には一定の権限があり、職位・職種に応じて権力・パワーを持つ。労働者協

同組合においても、株式会社のように株主所有ではなく組合員所有であるが、「組織」であることから、権限と仕事をどう配分するかをめぐって、よく抗争が起きる。また、インフォーマル組織としての「派閥」が生じることもある。また、特定の人に権限が集中することもある。このように、労働者協同組合においても、このような組織論の問題をどう克服できるかが重要な課題となる。

結局、経営者や管理者が、このような課題をどう解決するかという、特に経営者の資質が重要となる。労働者協同組合を成功させるためには、経営者・運営者のマネジメント能力が鍵となるであろう。

7-3-4 労働者協同組合の新たな新設が想定より少なく、業種が限定されている。

2022年に「労働者協同組合法」が施行されたが、本法施工後、労働者協同組合の新たな新設が想定より少ない。また、施工後5年間の特例がある「NPOや企業組合から労働者協同組合の変更」も、想定より少ないという状況にある。なお、「企業組合」とは、「中小企業等協同組合法」に基づく組織形態であり、事業者以外でも「勤労者その他の者」が設立主体者になれることから、勤労者を主体とした、いわゆる「労働者企業組合」がかなり存在している。企業組合は、4人以上の個人が集まれば設立でき、原則として事業制限がない、協同組合原則の基づく、組合員は有限責任である、などの特徴を持つ。

さらに、労働者協同組合の設立の業種は、ほぼ限定されているという課題がある。本法では基本的に業種が限定されていないことから、もう少し多様な業種の設立が望まれる。労働者協同組合を設立するという「起業家」を増やすことがより重要であらう。

7-3-5 社会的認知度の低さ

労働者協同組合の社会における認知がまだ少なく、労働者協同組合という制度や存在を

知らない人がまだ多いという現実がある。マスコミなどで、労働者協同組合を取り上げることは極めて少ないという現状もある。労働協同組合というと、世間では「労働組合」と混同されやすいし、また、闘争的な組織であるというイメージを持たれるかもしれない。用語・名称としては、「ワーカーズ・コープ」の方が適するかもしれない。生協などが「コープ (CO-OP)」というブランドを使っているので、コープのブランドに安心感があり強みとなる。労働者協同組合においても、ワーカーズ・コープというブランドを浸透させるマーケティング戦略をとるべきであろう。

社会に対して、労働者協同組合やワーカーズ・コープの存在を知らしめ、そのメリットをアピールする必要がある。そのために、デジタル・マーケティング、インターネットやホームページ、ソーシャル・マーケティングの促進、などを積極的に活用することも重要である。また、地域社会や組合員などに対する情報提供を通じてリレーション・マーケティングを怠らないようにすることも必要である。

さらに、ワーカーズ・コープの事業・運営の仕方・サービス・製品において、何らかの差別化戦略をとることが望ましい。

7-3-6 連合化、ネットワークとして発展

協同労働のような組織は、規模が大きくなると本来の目的である、出資と経営と労働が三位一体となった協同労働ができにくくなる。そのための方策として、労働者協同組合を単一・単独に拡大するのではなく、「小規模な組織の連合体・ネットワーク組織」として拡大・発展させていくという方が適していると考えられる。現在の日本の農業協同組合の組織は、比較的小規模の地方の農協の連合会として都道府県の農協連合会があり、全国組織として農協中央会が存在する。農協中央会は、巨大な組織で、経済的・政治的力も

大きい。このような連合体という形で、労働者協同組合も規模を拡大し、発展していくことで、組織の大規模化による弊害をなくしていくことに繋がるであろう。

労働者協同組合の連合会、ネットワーク組織やパートナーシップなどで発展・成長させる方が適している。すなわち、規模は中小の労働者協同組合の連合化、ネットワーク化、パートナーシップ化で組織化するのである。

この点で、参考となるのは、スペインのバスク州に本拠地を置く、巨大な多国籍企業である「モンドラゴン協同組合」である。モンドラゴン協同組合は、1956年に、バスク州モンドラゴンにおいて「モンドラゴン協同組合企業」として設立された。現在、100以上の労働者協同組合の下、金融・工業（農業、介護サービスも含む）・小売（共済も含む）・教育訓練（モンドラゴン大学も含む）の4分野において本国で約8万人以上の労働者が事業に従事し、世界各国でも企業や工場を展開する「モンドラゴン協同組合企業体」として発展している⁽⁴⁴⁾。進出している国は、イギリス、フランス、イタリア、チェコ、モロッコ、アメリカ、中国、インド、メキシコ、などの諸国である。基本方針として、一人一票の投票権を持つこと、経営への参加を行うことなどである。

モンドラゴンは、基本的には、労働者協同組合の連合化・ネットワーク化して巨大化している。すなわち、スペインでは、歴史的に、協同組合どうしの結びつきが強く、組合同士がコンソーシアムという共同体を作っていることが強みである。スペインでは、協同組合のネットワークは強固である点に特徴がある。

7-3-7 他企業や地方とのコラボレーション、パートナーシップ

一般企業や株式会社とのパートナーシップとコラボレーションの促進も、今後の課題である。例えば、リサイクル事業、リユース事

業、環境問題、などへのコラボレーションが
あろう。

また、地方自治体、各種団体とのパートナー
シップ・コラボレーションの促進、さらに、
労働者協同組合と農協、生協、信用金庫、信
用組合など各種協同組合とのパートナーシ
ップ・コラボレーションの促進、なども重要で
あろう。

一般企業は、SDGs、ESGなどにより、社
会的貢献や社会との共生が課題となってい
る。そのため、労働者協同組合やNPOな
どの公益民間企業部門とのパートナーシ
ップとコラボレーションが有効な手段となっ
ている。公益民間部門にとっても、人材・資
金・経営の点で、これは大きなメリットと
なる。

7-3-8 観光による地域振興

地域を活性化させるためには、観光による
地域振興も重要である。近年、インバウン
ドの外国人観光客も増え、インバウン
ドの訪日外国人が、2030年には6,000万人、2050年には
1億人となる予想がある。これは、2024年の
インバウンドが4,000万人弱程度であるの
で、2050年には現在の2倍程度に増加す
ることになる⁽⁴⁵⁾。それにつれて、外国人観光客は、地
方への旅行・観光への関心も高まっている。
特に、外国人は、インターネット、SNS、口
コミ、などで地方を訪れることも多い。そ
のため、地域の社会課題を担う労働者協
同組合も、観光に関連する事業を行うこ
とも近年重要性を増している。

古民家を利用したカフェ、飲食店、ゲスト
ハウス、キャンプ場、商店街の再生、観光
のためのまちづくり、観光遺産の保存管
理や再生、観光の案内・ガイド、などの
事業にも関わり、担っていく必要があ
らう。近年、外国人観光客に人気がある
のは、日本文化をもっと体験という人
向けの宿泊施設、日本文化体験教室、
古民家や寺の宿泊体験、などがある
という。また、長期間日本に滞在し、
日本の地方などを体験する訪日外国人
が増加してい

る。労働者協同組合が、地域再生とし
て観光のベンチャービジネスを行うのも
今後有効であるかもしれない。

7-3-9 労働者協同組合のソーシャル・マ ーケティング

労働者協同組合におけるソーシャル・マ
ーケティングの課題として以下がある。
なお、ソーシャル・マーケティングとは、
各種の社会的課題に対して便益をもた
らすような価値を創造し、解決させる
というマーケティングの原理や手法であ
る。

第1は、労働者協同組合の存在を知ら
しめ、そのメリットをアピールするた
めに、インターネット、ホームページ、
SNS、口コミなど、デジタル・マ
ーケティングを積極的に活用すること
である。

第2は、ソーシャル・アントレプレ
ナーを目指すことである。労働者協
同組合の経営においても、一般企業
と同じように事業の革新性・アント
レプレナーシップが必要である。そ
のため、他の事業体が参入してい
ないオリジナリティのある事業や
新たな経営・マーケティング戦略
と経営者がそれに挑戦する能力・
意欲が求められる。

第3は、国際マーケティングである。
地域の労働者協同組合は、国際性
とは無関係に思われるが、インタ
ーネットの世界的発展、外国人訪
日客の増加、外国人研修生の増
加、移民の増加などにより、それ
らを利用し活用した国際マ
ーケティングが有効になってきて
いる。例えば、地域で生産した
ものを、ホームページや通販
サイトへの出店などにより、外
国にインターネットを通じて販
売することが簡単にできるよう
になった。訪日外国人観光客
への、積極的なマーケティング
戦略も必要であらう。

7-3-10 ディーセント・ワークのさらなる実現

労働者協同組合は、「非営利組織」、「協
同組合」で「社会的企業」でもあ
ることから、

「収益の分配において、資本より人間と労働を優先する」という原則を徹底しなければならない。この観点で、人間らしい働きがいのある仕事、ディーセント・ワークを重視しなければならない。

ILO（国際労働機関）は、フィラデルフィア宣言⁽⁴⁶⁾で示された「労働は商品ではない」という原則に基づいて、あらゆるところにおける労働者のディーセント・ワークの実現が、ILOの第一義的目的であるとし、協同組合の振興に対する提案も採択している。ディーセント・ワークとは、フィラデルフィア宣言の基本的原則である、自由、公平、保障、および人間の尊厳を基本とした仕事であり、かつ権利が確保され、十分な収入で、適切な社会保障のある、生きがいや働きがいのある仕事ということである。

日本は、いまだに1919年ILOで採択された、労働時間の規制である第1号条約⁽⁴⁷⁾（1日8時間、週48時間労働）を批准していない。また、1週間に1日の休日を規定した第14号条約⁽⁴⁸⁾、および週40時間労働を規定したILO第47条約⁽⁴⁹⁾も批准していない。さらに、年次有給休暇の規定であるILO第132号条約⁽⁵⁰⁾（1年の勤務に3労働週を下回ってはいけない、などの規定）も批准していない。主要先進国の中で、労働条件の最低水準の基本である、労働時間に関する第1号条約、および年次有給休暇の規定である第132号批准していないのは、日本などのみである。

この第1号条約は、戦前の1919年に採択されたILOの最初の条約で、正式名は、「第1号（工業1日8時間、週48時間労働）」である。1日8時間労働という考え方は、1日を三等分して8時間の睡眠、8時間の生活時間、8時間の労働時間、というところから出発した。8時間以上に労働を費やす労働者は、生活時間を削り、睡眠時間を削らざるを得ない。この1日8時間労働制は、労働者の人間性を守り、生理的・道義的な要求であった。日曜日を休息としたのは、宗教的伝統に土台を置いたも

のである。前述したように、日本は、現在も第1号条約を批准していない。その主な理由は、日本の現行法を照らし合わせてみて、第1号条約に抵触している法律があること、またあえて言えば労働時間の削減や休日増に政府が不熱心であるためである。

労働者協同組合は、その理念からしてILOの労働基準に基づいたディーセント・ワークでなければならない。労働者協同組合は、出資（資本）と経営と労働が三位一体となった「協同労働」という働き方をもつ協同組合組織である。もし、労働者協同組合が、ディーセント・ワークに反する労働をさせた場合は、組合員が意見を出し、改善策を話し合う必要があろう。また、労働法の順守が要求されるので、その点での是正も必要である。ただし、ディーセント・ワークという観点での労働者協同組合の課題の1つとして、賃金・報酬の水準がある。組合の事業は、どうしても収益性が低い傾向にある。その中で、いかにディーセント・ワークである水準の賃金・報酬を支給することが出来るかが課題となる。

さらに、組合員の働きがいを高めるために、組合員が皆でディーセント・ワークの観点から協議し、必要があれば労働環境・仕事内容・労働条件などを点検・改善する必要があるだろう。

7-3-11 さらなる地域社会の再生への取り組み

日本の地域・社会には、課題が山積している。その取り組みにおいて、将来、労働者協同組合は重要な役割を担うべきであろう。労働者協同組合は、地域の公共サービスも担っていることもあり、以下の事業が将来重要な課題となろう。

第1は、子育て教育に関連する事業である。学童クラブ、児童館、子供食堂、子供支援、居場所づくり、フリースクールなどの事業である。第2は、福祉・介護に関連する事業である。介護、障害者支援施設、就労支援施設、ソーシャルファーム、デイサービス、福祉事

務所、などの事業である。第3は、地域を維持・活性化する事業である。コミュニティ食堂、買い物難民の支援、地域バス・自動車の運営、農場、牧場、畜産業、林業、農業支援、移動支援、食堂業、生活総合支援、などの事業である。以上のような事業をこれからも労働者協同組合は、積極的に関わり、担っていく必要がある。

また、森林・農業などの第一次産業の振興、集落や自然環境を守り次世代に残す地域づくり、シニア世代の健康や生きがい・仕事おこし、など多様な事業領域があろう。

さらに、外国人との共生という課題もある。日本の社会は、好む好まないにかかわらず多民族化しつつある。外国人労働者、外国人研修生、移民、留学生、国際結婚、などによる外国人が、近年増加している。地方においても、労働者不足などから、外国人研修生や外国人労働者の活用が進んでいる。労働者協同組合は、このような外国人の活用や支援も今後の課題であろう。

8. おわりに

—日本で社会的企業の法制度の創設を

日本のサードセクターとしての「公益民間部門」として、本稿で考察した労働者協同組合をはじめ、NPO、公益法人などが存在する。著者は、それらの組織を補完し、さらに公益民間部門を発展させるために、日本で「社会的企業の法制度の新設」を提言したい。

欧州の各国では、労働者協同組合はかなり存在するが、それを補完する制度として、特にイギリスなどを中心として、「社会的企業(Social Enterprise)」の制度を創設している。イギリスやベルギーなどの欧州では、民間部門であるが社会的・公益的課題を解決する目的とする社会的企業にふさわしい法制度が設けられている。すなわち、企業制度の中に、一般の株式会社などの営利企業形態から区別され、活動の社会的成果と利益分配などに厳

しい制約を持つ社会的企業の法制度を設けている。社会的企業は、統一的定義があるわけではないが、「社会的・公益的目的の達成、地域コミュニティ・社会の課題解決、雇用の確保、社会福祉、教育、職業訓練、コミュニティの再開発などを担う非営利組織で参加型組織の事業で、第三セクターの1つ」、であるとされている。すなわち、社会的・公益的課題解決目的と経済的目的(存続や成長のための利益)を結合させた、ハイブリットな組織形態であるといえる。

図表2は、主要なヨーロッパ諸国での社会的企業を3つに類型化し、その特徴を比較したものである。社会的企業は、異なった法的体系のもとで発展してきたが、3つのモデルを区別して、類型化することが有効である⁽⁵¹⁾。

第1は、「協同組合モデル」である。社会的企業は、社会的目的によって特徴づけられる特定の協同組合事業体として、法的に規制されているものである。イタリア、ポルトガル、フランス、ポーランド、があてはまる。

第2は、「会社モデル」である。活動の社会的成果と利益配分に対する厳しい制約に特徴づけられて、営利企業形態から抜き出されているもの。ベルギー、イギリス、があてはまる。

第3は、「自由選択形態モデル」である。組織が社会的企業として形成され、機能している限りにおいて、特定の法的形態が推奨されたり、強制されたりするようなことはなく、組織形態を自由に選択出来る。なお、両国とも社会的企業に関する法律は立法されている。活動の社会的成果と利益配分に対する厳しい制約に特徴づけられて、営利企業形態から抜き出されているもの。フィンランド、イタリア、があてはまる。

イギリスでは、社会的企業として、労働者協同組合、従業員所有制企業(Employee Ownership)、コミュニティ協同組合、コミュニティ・ビジネス、コミュニティ・エンタープライズ、コミュニティ利益会社、ソー

図表2 ヨーロッパにおける社会的企業の比較表

	協同組合モデル				会社モデル		「自由選択形態」モデル	
	イタリア	ポルトガル	フランス	ポーランド	ベルギー	イギリス	フィンランド	イタリア
社会的最終目的 定義	法	法	法	法	社会的企業として活動する民間団体	立法者ではなく、公的機関の監督官による	法	法
考慮要素	活動部門／社会的目的（例：労働統合）	受益者のタイプ	目的（例：一般的には充足されていないニーズの充足）	社会的目的（労働統合）		地域社会の利益	社会的目的（労働統合）	活動部門
分配制約								
非分配制約		全般		全般				
上限付報酬が認められる対象	構成員および非構成員		構成員および非構成員		構成員	構成員および非構成員	法的形態による（通常の規則を適用）	非構成員のみ
ステークホルダーの権利 ・構成員資格								
1あるいは複数クラスのステークホルダーの強制	(Bタイプ) 不利な立場にある労働者（自ら望めば構成員になれる）	受益者あるいは労働者	受益者および労働者	不利な立場にある労働者（構成員の最低80%）	1年以上雇用された労働者（許可される権利）	—	—	—
マルチステークホルダーの強制			3種以上のステークホルダー					
加入のさいの非差別								組織（協会、会社）にもとづく構成員資格の場合
・構成員の議決権								
1人1票原則	例外あり	例外なし	例外あり	例外なし				
資本所有と議決権との相関関係					非協同組合会社にはあり。協同組合会社にはなし。なお非協同組合会社には、構成員を支配しないようにするため、上限が設けられている	株式会社にはあり。他方保証有限責任会社には、「1人1票原則」が適用される	法的形態による（通常の規則を適用）	法的形態による（通常の規則を適用）
非構成員の権利		名誉会員（議決権を有さない会員）への情報にかんする権利				ステークホルダー（とくに主な受益者としての地域社会）への情報、協議および関与にかんする権利		労働者および受益者への情報、協議および関与にかんする権利
社会的説明責任								
社会的報告の必要性	必要	不要	必要	必要	必要	必要	不要	必要

(出所：OECD (2009) The Changing Boundaries of Social Enterprises, OECD (連合総合生活開発研究所訳 (2010) 『社会的企業の主流化—「新しい公共」の担い手として』赤石書店、98-99頁))

シャル・ファーム (Social Firm)、住宅協同組合、消費者協同組合、クレジット・ユニオン (Credit Union)、コミュニティ・開発トラスト (Development Trusts)、チャリティー団体・組織、などがあるとされる⁽⁵²⁾。なお、コミュニティ協同組合は、パブ・娯楽施設などを社交クラブ、公民館、農場、牧場、住宅、電気、水道、移動サービス、小売など、地域コミュニティに関連する事業である。クレジット・ユニオンは、組合加入者による非営利の共益組合形態である金融機関である。また、開発トラストは、地域やコミュニティの経済・環境・社会の再生を目的とする組織である。

世界的視点でみて、社会的企業を広義にとらえると、これら以外に、財団 (Foundation)、NPO、労働者協同組合や、アメリカで社会的企業に近い法制度である LLC (限定利益合同会社: Low-Profit Limited Liability)、なども存在する⁽⁵³⁾。日本では、非営利組織である NPO、協同組合、公益法人、なども社会的企業といえるであろう。

イギリスの代表的な社会的企業の法的制度は、「コミュニティ利益会社 (Community Interest Company: CIC)」である。コミュニティ利益会社は、利潤配当制限 (原則としてイギリス中央銀行の貸出金利プラス5%程度以内の上制限) や配当総額の上限 (年間純剰余金の中の35%程度以内の上制限) などの規制が設けられている。コミュニティ利益会社 (CIC) には、株式を発行する形態 (Company Limited by Shares) と、株式を発行しない形態 (Company Limited by Guarantee) がある。後者の保証有限責任会社 (Company Limited by Guarantee: CLG) は、株式を持たない、株式を発行しない会社形態であり、会社への出資を株式ではなく出資金とし、配当がない形態である。会社破綻時は、出資金の保障額を超えて責任を負わない有限責任である。

さらに、イギリスのコミュニティ利益会

社 (Company: CIC) は、株式を公開する企業 (Public Company Limited by Shares) と、株式を公開しない企業 (Private Company Limited by Shares) がある。コミュニティ利益会社は、民間の企業であるが、利益のみを目的としない、主として地域社会の課題に取り組むという、地域社会の公益・利益に役立つことを目的とする「企業法上の社会的企業の制度」である。コミュニティ利益会社は、保健・医療・介護、保育、教育、コミュニティ・サービス、小売、不動産など多岐な事業を行っている。

社会的企業の法整備やそれに類似した組織は、欧米を中心として多く存在している。社会的企業は、社会的・公益的課題と収益獲得を調和させるハイブリッドな組織であるともいえる。ただし、社会的企業のジレンマは、社会的課題・公益的のミッション解決か収益事業化かのジレンマである。収益事業の方に重点を置くと、社会的・公益的のミッションがないがしろにされてしまう。一方、社会的・公益的のミッションに重点を置くと、事業収入がないがしろにされて、収支のバランスが悪化し、存続できなくなる可能性がある⁽⁵⁴⁾。このようなジレンマがあるものの、その課題をマネジメント、イノベーション、アントレプレナー・シップ (起業家精神)、事業の多様化、国際化、連合化、寄付、補助金、援助、他組織との提携・コラボレーション・パートナーシップなどのリレーション・マーケティング、コスト削減、収益向上、などで解決することが必要であろう。いずれにしても、成功するためには、ソーシャル・マーケティングを援用した社会的起業化的視点も重要であろう。また、社会的企業に対する政府の税制優遇策や寄付への税制控除策、補助金などの支援策も有効である。

そもそも、企業は、社会的課題に取り組むためには、利益を犠牲にしなければならない、という思い込み、固定観念があるかもしれない。これは、必ずしも正しくない場合がある。

社会的課題解決と利益はトレードオフではなく、共に良くなることもあるし、そのような方向でマネジメントすべきであろう。すなわち、社会的課題解決を、ビジネスチャンスと捉えるのである。

日本は、欧米にあるような、例えばイギリスのコミュニティー利益会社や保証有限責任会社のような社会的企業形態が、法制度的に存在しない。日本は、小規模な個人企業から、巨大な多国籍企業まで、1つの株式会社という法制度で包含されている。株式会社や企業の中に、欧州のような社会的企業に適した会社制度を法的に加えるという施策も考えられる。日本における社会的企業の法整備は、労働者協同組合とともに、今後の重要な課題であろう。

著者は、日本の社会的企業の法制度として、以下の制度を提言したい。

イギリスの代表的な社会的企業の法的制度であるコミュニティー利益会社（CIC）を基本として、協同組合の制度も一部取り入れた形の法制度である。コミュニティー利益会社は、利潤配当制限や配当総額の上限などの規制が設けられている。日本の社会的企業制度においても、このような配当制限を設ける。日本の社会的企業の制度において最も課題となるのは、資本を株式によるものにするか、もし株式を発行できるようにした場合に株式を上場（公開）できる制度にするのかという点である。

株式は、基本的には1株式に1議決権というのが原則であるため、大株主が存在する場合、会社を支配することが出来る。社会的企業において、このような株式会社と同じ制度でよいかということが議論となる。日本の社会的企業の制度として、会社制度の1形態である合同会社と同じく、1株主に1票の議決権を与えるという制度も考えられるのではないか。協同組合についても1組合員に1議決権という制度であるため、協同組合の議決権の制度とも同じとなる。このように、1株主

に1議決権というのは、社会的企業にふさわしい、民主的で、参加的な組織となるであろう。なお、イギリスのコミュニティー利益会社（CIC）と同じく、株式を発行しない社会的企業の形態で、会社への出資を株式ではなく出資金とし、配当がない形態で、会社破綻時は、出資金の保障額を超えて責任を負わない有限責任である、という社会的企業の制度も選択肢の1つとして導入すべきであろう。

社会的企業の株式の公開については、公開すると資本の調達がしやすくなり、巨額な資本を調達でき、規模の拡大に貢献するというメリットがある。1株主に1議決権とした場合は、大株主による社会的企業の支配という問題もなくなる。配当制限という規定を設けるとしても、株主は配当を得ることはできる。なお、株式を公開しない形態の社会的企業の制度も選択肢の1つとして導入すべきであろう。

また、社会的企業として認定された場合、社会や団体・個人などからの「寄付金」を奨励し、何らかの税制優遇制度を設けるべきであろう。社会的企業は、寄付金としての収入が確保できるので、資金的余裕ができる。なお、ネットなどを活用した各種の寄付金制度も積極的に導入すべきであろう。

社会的企業の運営においては、従業員・労働者の何らかの経営参加の制度も設けるべきであろう。この点においては、「ドイツの経営参加制度」が参考となる。ドイツでは、一定規模以上の大企業において、企業経営の重要な機関である監査役会で半数程度の監査役については、従業員代表を入れるという規定がある。日本の社会的企業制度においても、取締役会などの経営意思決定機関に、従業員代表の参加を義務づけるという制度を取り入れるということも考えられよう。

いずれにしても、社会的企業は、民間企業であるが、利益のみを目的としない、主として地域社会の課題に取り組むという、地域社会の公益・利益に役立つことを目的とする制

度である。社会的企業は、組織員に対して良い仕事を提供すべきであり、ディーセント・ワークであるべきである。近い将来、日本において社会的企業の法制度を設け、社会的企業にふさわしい制度を導入することは、今後の重要な課題であるといえるだろう。

(注)

- (1) 日本では、公的部門と民間部門が出資した公私混合企業を「第三セクター」と呼ぶが、これは国際的には一般的ではない。
- (2) 欧州のサードセクターに関しては、Alain Lipietz (2001)、Mintzberg (2015) などが詳しい議論を行っている。
- (3) Alain Lipietz (2001)、邦訳25頁。
- (4) K. Defourny, J. Monzon Campos eds, (1992), 邦訳9-35頁。
- (5) ILO駐日事務所 (2022) 『国際労働基準 2022-2023年版—ILO条約・勧告の手引き』ILO駐日事務所、44頁。
- (6) 社会的連帯経済については、ILO(2022) 『ディーセント・ワークと社会的連帯経済』ILO駐日事務所、による。
- (7) ILO (2022) 『ディーセント・ワークと社会的連帯経済』ILO駐日事務所、11頁。
- (8) ILO (2022) 『ディーセント・ワークと社会的連帯経済』ILO駐日事務所、12-13頁。
- (9) ILO (2022) 『ディーセント・ワークと社会的連帯経済』ILO駐日事務所、13-14頁。
- (10) ILO駐日事務所 (2022) 『国際労働基準 2022-2023年版—ILO条約・勧告の手引き』ILO駐日事務所、45頁。
- (11) 2018年に開催された第107回国際労働総会において、持続可能な開発目標を支える効果的なILOの開発協力の決議

は以下である。

「持続可能な開発目標 (SDGs) を支える効果的な国際労働機関 (ILO) の開発協力に関する決議」

2018年に開催された第107回国際労働総会において、持続可能な開発目標を支える効果的なILOの開発協力について一般討議が行われ、

1. 以下の「結論」を採択し、
2. ILO理事会に、事務局が結論を実行するための指導を要請する。そして、
3. 事務局長に、
 - (a) 理事会の審議のために「結論」を実施するための行動計画を作成し、
 - (b) 関連するグローバル及び地域レベルの機関に「結論」を伝えて注意を喚起することを要請する。

「持続可能な開発目標を支える効果的なILOの開発協力に関する結論」

持続可能な開発のための2030アジェンダ (2030アジェンダ) は、人権と国際法に関する国際文書及び国際法の重要性を再確認し、その目標とターゲットにディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事) を取り入れたものである。

2030アジェンダを達成するために、ILOは、開発協力とパートナーシップにおいて、ILOの価値と任務並びに基準について、一層の理解と認識が高まるよう努めるべきである。この行動は、公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言 (2008年、社会正義宣言)、世界人権宣言 (1948年) 及び途上国間技術協力に関するプエノスアイレス行動計画 (1978年) に準拠するものである。国連ビジネスと人権に関する指導原則 (2011年)、アディスアベバ行動目標 (2015年) 及び気候変

動に関するパリ協定(2015年)もまた、ディーセント・ワークの重要性を認めている。

透明性と説明責任はILOの開発協力を支えるものであり、効果的な開発協力のためのグローバル・パートナーシップの釜山原則(2011年)とナイロビ成果文書(2016年)を、適宜考慮すべきである。

I. 新しい開発協力の状況：

変化する仕事の世界への対応

1. 仕事の世界はとりわけ技術革新、グローバル化、気候変動、人口動態の変化及び労働移動による急速な変化に直面しているが、貧困は依然として存在している。経済成長、貧困の減少、構造変化及び仕事の創出を加速させ、基本的人権の尊重を促す新たな機会が生み出されているなか、各国でも広範囲に及ぶディーセント・ワークの不足及び所得格差の問題に取り組んでおり、そのような問題には若年者、女性及び障害者が労働市場で直面している問題も挙げられる。非公式経済や農村経済ではディーセント・ワークへの就業が依然として課題となっている。多くの国では紛争や災害による危機的状況の影響により、人々は移動を余儀なくされている。なかでも、難民受入国は多数の難民により過大な経済的負担を負う可能性があるため、負担と責任をより予測可能な形で公平に分担できるように、そのような負担は国際的な協力により減らすべきである。
2. ILOのディーセント・ワーク・アジェンダの4つの戦略目標(雇用、社会的保護、社会対話、労働における権利)を踏まえ、世界的課題に対し、各国特有の現実に合わせた実効的な

対応策と革新的アプローチが求められている。社会正義宣言及び第105回総会(2016年)で採択されたディーセント・ワークを通じた社会正義の促進に関する決議は、開発協力を通じたILOによる対応を形作り、持続可能な開発目標(SDGs)の達成について加盟国を支援するための重要な手引きを示している。

3. 2030アジェンダの実施には、大規模な資金調達が必要となる。これに関して、アデイスアベバ行動目標及びSDG 17目標をすべて実施することが不可欠である。さらに、政府開発援助(ODA)の価値は依然として、独立した透明性の高い政策および手段であり、開発協力を推進することが基本である。開発協力への資源配分において、多くのODA供与国政府がGNI比0.7%をコミットすることが重要である。もっとも、ODAは今後も重要な開発財源であり、不正な資金の移動との闘いがある一方で、国内での資金調達、マルチステークホルダー・パートナーシップ及び民間資金の重要性が増大しており、国際協力の役割を再評価することも大切である。SDGsを達成するには、持続可能な財政上の対策を講じ合同運用基金などの革新的な資金調達手段が必要であり、政策の一貫性のさらなる強化とあらゆるレベルでの支援が求められる。
4. 開発のための資金は、各国で達成できる持続可能な投資に依拠する可能性が高い。そのため、ILOは、貿易と労働のつながりに関して加盟国政労使の意識を高め、多国間機関、地域の機関や開発銀行の貿易投資政策及びプログラムの作成に、社会的パートナーが参画し従事できるよう

支援するという重要な役割を果たす必要がある。

5. ILOの将来に向けた開発協力戦略は、ディーセント・ワーク・アジェンダの推進と同時に、仕事の多様な形態や新たな形態の雇用等、仕事の世界の変わりつつある実態を考慮に入れる必要がある。

II. 改革された国連開発システムでのILOの目的適合性

6. 2030アジェンダは、とりわけ、男女平等をはじめとする人権の尊重に基づいており、持続可能な開発の3つの側面（社会、経済、環境）を支柱とし、誰一人取り残すことのないよう努力し、ILOのディーセント・ワーク・アジェンダをその中核としている。2030アジェンダを遂行するための国連事務総長による改革により、開発協力を大きな影響を及ぼす思い切った改革が実施されるだろう。
7. ILOは国連の中で唯一、三者構成の原則をとっている専門機関として、開発協力の実効性を高めることを目的とした国連開発システム（UNDS）の改革プロセスの実施において重要な役割を担っている。改革されたUNDSにおいて、ILOは積極的にその任務や規範的役割を果たし、社会対話を推し進め、ディーセント・ワーク・アジェンダの4つの戦略目標に関する技術的な専門知識を提供するために、ILOのアドボカシー、アウトリーチ及び認知度を高める新たな機会を得る必要がある。開発協力への将来的なアプローチでは、ILOは加盟国政労使へのより良いサービスの提供を実現すべきであり、改革されたUNDSにおいて加盟国政労使が真の役割を与えられ、SDGsの達成に貢献するために、加盟国政労使

が国内の実施プロセスに参画できるようにすべきである。今日のILOの目的適合性により、明日のILOの妥当性が約束される。

III. 将来のILO開発協力のための指針

8. ILO創立100周年を迎えるにあたり、仕事の世界での課題に対応し、全ての人がディーセント・ワークを得られるという未来を共有するグローバル・コミュニティを構築し、包括的なSDGsの枠内でのディーセント・ワーク・アジェンダの推進について加盟国政労使を支援するために、ILOの開発協力はそのサービス提供の不可欠な要素となっている。ILOとその他の国連機関は、SDGsの目標の監視や実施について各国を支援する重要な役割を担っている。ILO憲章に定められているILO固有の役割、三者構成及び監視制度を含む規範的任務は、その役割を果たすために重要なものであり、資金調達及び事業計画の将来的なあらゆるシステムにおいて十分に考慮すべきである。ILO開発協力へのより効果的かつ革新的なアプローチは、以下の指針に基づいて行われるべきである。
 - (a) 国の主導と関与の強化 開発協力は、需要主導型で、国と地域の固有のニーズ、特に各国の開発枠組みで明確となったディーセント・ワークの不足に対応したものであり、かつILO加盟国政労使との社会対話プロセスを通じて特定されたものである必要がある。仕事の世界の代表者として、ILOの社会的パートナーは、2030アジェンダの実施、監視、評価に積極的に参画する必要がある。ディーセント・ワーク国別計画（DWCP）は、ILOにとって、SDGsの達成のために各

国を支援する際の主要な手段である。ILOの開発協力が今後も引き続き妥当なものであるためには、DWCPの再評価、並びにDWCPと国連開発援助枠組み(UNDAF)及び各国の開発計画との整合性の再評価が重要である。

- (b) *ILO*の4つの戦略目標 *ILO*の4つの戦略目標は国連常駐調整官と連携して推進され、DWCPとUNDAFの作成に統合されるべきである。
- (c) より調整され一貫性のある戦略効果的な開発協力には、*ILO*内、加盟国政労使との間及び加盟国政労使同士の間、UNDSにおいて、並びにディーセント・ワーク政策及びSDGsの実施に関する国際的な金融機関(IFIs)、企業、開発パートナー及びその他政府省庁等とのより広範囲のステークホルダーとの間で、政策、事業計画及び予算の一貫性をさらに強化する必要がある。*ILO*の開発協力は均衡のとれた方法で、ディーセント・ワークの全ての柱を推進するものがある必要がある。
- (d) より統合されたUNDSで高まる*ILO*の役割 開発協力に対する*ILO*の付加価値は、*ILO*の三者構成、社会対話、社会的保護、基準設定及び監視機能を通じた、仕事の世界への均衡のとれたアプローチであることに今後も変わりはない。ディーセント・ワーク・アジェンダの4つの戦略目標にまたがる*ILO*の技術的専門知識は重要な資産である。
- (e) 持続可能な開発における民間セクターの役割 中小・零細企業を含む民間セクターは、成長、投資及び働きがいのある人間らしい生産

性の高い雇用の創出を安定したものにし、社会的保護を提供することに役立つ、SDGs、特にSDG 8の達成を支えている。さらに、*ILO*の多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言、並びに持続可能な企業の振興に関する結論(2007年)は、重要な手段である。*ILO*の開発協力戦略は、持続可能で強靱な企業を後押しする環境を促進することにより民間セクターの開発可能性を最大化するものであるべきである。

- (f) 誰一人取り残さない 2030アジェンダの基礎となる前提に則して、*ILO*の開発協力では、雇用と収入の機会が得られる状況及び環境を創出することにより、男女平等並びに労働市場から除外され十分な社会的保護を受けていない障害者、若年者及びその他の不利な立場に置かれている人々の包摂にさらに焦点を当てる必要がある。*ILO*は、働く貧困層(ワーキング・プア)並びに非公式経済及び農村経済で働く人々がディーセント・ワークに就けるよう促す取り組みを支援すべきである。
- (g) 結果と影響に対する計画的なアプローチ 結果と持続可能性を得るために、開発協力は適宜、長期の国内開発計画を念頭に、*ILO*の旗艦プログラム及びその他のイニシアチブによるものを含め、焦点を絞ったより長期的かつ計画的なアプローチを採用する必要がある。
- (h) 能力開発のさらなる重視 効果的な開発協力は、開発協力の授受に対して責任を負う機関の国内での能力を強化しつつ、ディーセント・ワーク・アジェンダを主流にして

実施するために、ILO、加盟国政労使、その他各国のステークホルダー及び国連常駐調整官制度を含むUNDSの能力の強化にかかっている。

- (i) 社会対話を通じた透明性の向上及び責任の共有 財政の透明性及び説明責任を確保し、社会対話を通じて加盟国政労使が効果的に参画し、結果から学べるようにするために、ILOの開発協力の透明性を向上させる必要がある。共通の目標を設定し、より良い結果を得るために、政労使三者及び関連するステークホルダーがDWCPプロセス及びUNDAFに実効的に関与する必要がある。
- (j) 包摂的なパートナーシップ 官民提携やその他の仕組みを通じたものを含め、ディーセント・ワークを促進する民間セクターとその他のステークホルダーとの関わりにより、ILOの本質的価値、任務及び基準の理解と認識を促進する必要がある。
- (k) 開発の資金調達 2030アジェンダを達成するために、ILOは、説明責任と透明性の原則を尊重しつつ、合同運用基金やマルチステークホルダー同盟の手段を含め、全世界、地域、国家及び地方レベルで資金の不均衡の解消と提供をめざして、革新的なパートナーシップ及び資金調達を追求する必要がある。
- (l) 南南協力及び三角協力 (SSTC) のさらなる利用 すべての加盟国政労使の専門知識を活用することにより、SSTCは、2030アジェンダを支援する上で相互に有益な知識・技能の習得及び協力を促進す

る戦略的な手段である。

IV. ロードマップ

9. 上記の指針並びに仕事の世界の変化、開発協力、国連改革及びSDGsを考慮し、

- (1) ILOに、以下の各事項の実施を求める。
 - (a) DWCPの優先事項をUNDAFsに統合することを含め、全世界、地域、国家及び地方レベルでのUNDSの改革において、2030アジェンダを実施する際に、ILOの三者構成主義、規範的行動及び社会対話等、ILO固有の付加価値を積極的に高め、推奨する。
 - (b) 組織・機関の持続可能な能力の確立をさらに重視し、ILO国際研修センターの支援を受ける等、2030アジェンダの目標達成に効果的に参画できるよう加盟国政労使の能力を強化する。そのために旗艦プログラム及びその他イニシアチブを活用すべきである。
 - (c) 加盟国政労使のUNDAFsへの参画を促すために、国レベルでの三者構成を支援する。
 - (d) 他の国連機関、IFIs及び民間セクター等とのパートナーシップを強化、拡大、多様化し、革新的な資金調達方法の実施や、強制労働、児童労働及び現代の奴隷制に対する取り組みのようなマルチステークホルダー・ネットワークや同盟との取り組みを促進する。ILOは、これまでに経験したことのない革新的な資金調達方法に関連する機会やリスクを特定し、こうした方法について協議・決定するために理事会に報告する必要がある。
 - (e) ピアツーピア・ラーニング及び現地の専門知識の利用を奨励するた

めに、開発協力の戦略的、効率的かつウィンウィンな方法として SSTC を促進する。

- (f) 官民開発パートナーからのプログラムへの任意拠出、国内財源及び国連の資金調達方法を通じて資金動員を高める。ILO は、この分野の専門知識と手法を他の国連機関と共有すべきである。
- (g) 国際労働基準の実施に関する ILO の監視機構からの勧告に対する対応について、要請に応じて各国を支援する。
- (h) 第 103 回国際労働総会（2014 年）で採択された雇用に関する 2 回目の反復討議の結論で示された、働きがいのある人間らしい生産的で自由に選択できる完全雇用を促進する包括的な雇用政策枠組みを DWCP 及び UNDAF レベルで推進する。
- (i) 労働行政及び国内労働法の監視・施行に関与するその他の機関の能力強化に関して加盟国を支援する。
- (j) 国内のニーズ及び優先事項を原動力として、社会的パートナーの効果的な参画により、柔軟かつ迅速で革新的な自国内サービス提供の方法を検討する。
- (k) 非公式経済に携わる人々に接触する方法を探し続け、非公式経済から公式経済への移行の支援を継続する。
- (l) 多国籍企業との協力を含め、グローバル・サプライチェーンでのディーセント・ワークの実施を支援する。
- (m) ILO が中心となって担当するディーセント・ワーク関連の SDGs、目的及び指標の進捗を測る基礎とし

て、性別や障害の有無等で細分類された経済及び労働関連のデータや統計の収集・普及の開始又は改善について加盟国を支援する。

- (n) 何が効果的か示し、介入の拡大を支援し、ディーセント・ワーク・アジェンダの認知度を高めるために、データ収集、結果重視型管理ツール及び影響評価を含む評価をさらに活用する。
 - (o) 改革された UNDS に照らして、ILO のフィールド体制の編成を見直す。
 - (p) SDGs を支援する効果的な ILO の開発協力に関する総会の指針及び結論のフォローアップとしての行動計画を策定する。
- (2) 各国政府は、労使団体と協議の上、以下の事項について検討すべきである。
- (a) ILO の IFIs との役割を含め政策の一貫性を向上させ、ディーセント・ワーク及び SDGs の達成を支援するのに相応しい資金調達方法について連携する。
 - (b) 使用者及び労働者の利益を保護しつつ、成長と仕事の重要な推進力である民間セクターとの関わりを促進する。
 - (c) 労使団体が独立して発展し機能することができる環境を創り出す。
- (3) ILO の開発パートナーは、以下の事項について検討すべきである。
- (a) 通常予算補足勘定 (RBSA) を支援する。
 - (b) 国連の合同運用基金及びマルチパートナー信託基金の設立又はそれらへの拠出時に、ディーセント・ワーク・アジェンダと ILO の役割を推進する。
- (12) ILO (2000) 『ディーセント・ワーク第

87回ILO総会(1999年)事務局長報告』ILO東京支局、15頁などに基づく。

- (13) ILO駐日事務所(2022)『国際労働基準 2022-2023年版—ILO条約・勧告の手引き』ILO駐日事務所、35頁。

なお、ILO第100号条約の規定は以下である。

「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約(第100号)」

(日本は1967年8月24日批准)

国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーブに招集されて、千九百五十一年六月六日にその第三十四回会期として会合し、この会期の議事日程の第七議題である同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に関する提案の採択を決定し、この提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定したので、次の条約(引用に際しては、千九百五十一年の同一報酬条約と称することができる)を千九百五十一年六月二十九日に採択する。

第 一 条

この条約の適用上、

- (a) 「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。
- (b) 「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」とは、性別による差別なしに定められる報酬率をいう。

第 二 条

- 1 各加盟国は、報酬率を決定するため行なわれている方法に適した手段によって、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則

のすべての労働者への適用を促進し、及び前記の方法と両立する限り確保しなければならない。

- 2 この原則は、次のいずれによっても適用することができる。

- (a) 国内法令
(b) 法令によって設けられ又は認められた賃金決定制度
(c) 使用者と労働者との間の労働協約
(d) これらの各種の手段の組合せ

第 三 条

- 1 行なうべき労働を基礎とする職務の客観的な評価を促進する措置がこの条約の規定の実施に役だつ場合には、その措置を執るものとする。
- 2 この評価のために採用する方法は、報酬率の決定について責任を負う機関又は、報酬率が労働協約によって決定される場合には、その当事者が決定することができる。
- 3 行なうべき労働における前記の客観的な評価から生ずる差異に性別と関係なく対応する報酬率の差異は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則に反するものと認めてはならない。

第 四 条

各加盟国は、この条約の規定を実施するため、関係のある使用者団体及び労働者団体と適宜協力するものとする。

第 五 条

この条約の正式の批准は、登録のため国際労働事務局長に通知しなければならない。

第 六 条

- 1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長により登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二加盟国の批准が事務局長により登録された日の後十二箇

月で効力を生ずる。

- 3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第七 条

- 1 国際労働機関憲章第三十五条2の規定に従って国際労働事務局長に通知する宣言は、次の事項を示さなければならない。

- (a) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えずに適用することを約束する地域
- (b) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えて適用することを約束する地域及びその変更の細目
- (c) この条約を適用することができない地域及びその適用することができない理由
- (d) 当該加盟国がさらに事情を検討する間決定を留保する地域

- 2 1 (a) 及び (b) に掲げる約束は、批准の不可分の一部とみなされ、かつ、批准と同一の効力を有する。

- 3 いずれの加盟国も、1 (b)、(c) 又は (d) の規定に基づきその最初の宣言において行なった留保の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも取り消すことができる。

- 4 いずれの加盟国も、第九条の規定に従ってこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、指定する地域に関する現況を述べる宣言を事務局長に通知することができる。

第八 条

- 1 国際労働機関憲章第三十五条4又は5の規定に従って国際労働事務局長に通知する宣言は、当該地域内でこの条約の規定を変更を加えることな

く適用するか又は変更を加えて適用するかを示さなければならない。その宣言は、この条約の規定を変更を加えて適用することを示している場合には、その変更の細目を示さなければならない。

- 2 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、前の宣言において示した変更を適用する権利の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも放棄することができる。

- 3 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、第九条の規定に従ってこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、かつ、この条約の適用についての現況を述べる宣言を事務局長に通知することができる。

第九 条

- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年の期間の満了の後には、登録のため国際労働事務局長に通知する文書によってこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、それが登録された日の後一年間は効力を生じない。

- 2 この条約を批准した加盟国で、1 に掲げる十年の期間の満了の後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、さらに十年間拘束を受けるものとし、その後は、この条に定める条件に基づいて、十年の期間が満了するごとにこの条約を廃棄することができる。

第十 条

- 1 国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准、宣言及び廃棄の登録をすべての加盟国に通告しなければならない。

2 事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、この条約が効力を生ずる日について加盟国の注意を喚起しなければならない。

第十一条

国際労働事務局長は、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准、宣言及び廃棄の完全な明細を国際連合憲章第百二条の規定による登録のため国際連合事務総長に通知しなければならない。

第十二条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出しなければならない。また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討しなければならない。

第十三条

- 1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
 - (a) 加盟国による改正条約の批准は、改正条約の効力発生を条件として第九条の規定にかかわらず、当然この条約の即時の廃棄を伴う。
 - (b) 加盟国によるこの条約の批准のための開放は、改正条約が効力を生ずる日に終了する。
- 2 この条約は、この条約を批准した加盟国で改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

第十四条

この条約の英語及びフランス語による本文は、ひとしく正文とする。

- (14) ILO (2016) 『同一賃金 — 同一価値労働

同一報酬のためのガイドブック』ILO駐日事務所、48-49頁。

- (15) ILO第52号条約の規定は以下である。「年次有給休暇に関する条約（第52号）」

（日本は未批准、仮訳）

国際労働機関の総会は、国際労働事務局の理事会に依りジュネーブに招集せられ、千九百三十六年六月四日其の第二十回会議として会合し、右会議の会議事項の第二項目たる年次有給休暇に関する提案の採択を決議し、且該提案は国際条約の形式に依るべきものなることを決定し、千九百三十六年の有給休暇条約と称せらるべき左の条約を千九百三十六年六月二十四日採択す。

第一条

1 本条約は、左の何れかの公私の企業又は設備に使用せらるる一切の者に之を適用す。

- (a) 物品の製造、改造、浄洗、修理、装飾、仕上、販売の為にする仕立、破壊若しは解体を為し又は材料の改造を為す企業（造船又は電気若しは各種動力の発生、変更若しは伝導に従事する企業を含む。）
- (b) 左記の一又は二以上の建設、再建設、保存、修理、変更又は解体に専ら又は主として従事する企業建物、鉄道、軌道、飛行場、港、船渠、棧橋、出水又は海岸浸蝕に対する防護工作物、運河、内地水路や海上又は空中の航行の為の工作物、道路、隧道、橋梁、陸橋、下水道、排水道、井灌漑又は排水の為の工作物、電気通信装置、電気又は瓦斯の発生又は配給の為の工作物、配管、水道、及他の類似の工事又は斯かる工事若しは建設の為の準備工事若しは基礎工事に従事する企業

- (c) 道路、鉄軌道、内地水路又は空路に依る旅客又は貨物の運送（船渠、岸壁、波止場、倉庫又は飛行場に於ける貨物の取扱を含む。）に従事する企業
 - (d) 鉱山業、石切業及土地より鉱物を採取する他の事業
 - (e) 商業的設備（郵便及電気通信業務を含む。）
 - (f) 設備及行政署にして之に使用せらるる者が主として書記的勞務に従事するもの
 - (g) 新聞企業
 - (h) 病者、虚弱者、貧窮者又は精神不適者の治療又は看護の為の設備
 - (i) 旅館、料理店、下宿屋、俱樂部、喫茶店及他の飲食店
 - (j) 劇場及公衆娯楽場
 - (k) 前記の種類何れにも全く該当せざる商業的及工業的混合設備
- 2 各国に於ける権限ある権力は、關係ある主なる使用者団体及労働者団体が存在する場合に於てはこれに諮問したる後、前項に明示せらるる企業及設備と本条約の適用を受けざるものとの分界を定むべきものとす。
- 3 各国に於ける権限ある権力は、本条約の適用範囲より左の者を除外することを得。
- (a) 使用者の家に属する者のみ及使用せらるる企業又は設備に使用せらるる者
 - (b) 官公署にして其の雇傭条件が本条約に定むる所と少くとも均しき期間の年次有給休暇を受くる権利を与ふるものに使用せらるる者

第 二 条

- 1 本条約の適用を受くる一切の者は、一年の継続勤務の後は少くとも六労働日の年次有給休暇を受くる権利を有す。

2 十六歳未満の者（徒弟を含む。）は、一年の継続勤務の後は少くとも十二労働日の年次有給休暇を受くる権利を有す。

3 左記は、年次有給休暇に包含せられざるものとす。

(a) 公の及慣習上の休日

(b) 疾病に基く就業中絶

4 国内の法令又は規則は、特別の事情ある場合に於ては、年次有給休暇の中本条約所定の最少限度の期間を超ゆる部分の分割を許容することを得。

5 年次有給休暇の期間は、国内の法令又は規則の定むる条件に従ひ、勤務期間に応じ増加すべきものとす。

第 三 条

本条約第二条に依り休暇を取る一切の者は、全休暇期間に関し左記の何れかを受くべきものとす。

(a) 国内の法令又は規則に依り定めらるべき方法に従ひ計算せらるる右の者の平常の報酬（現物報酬あらば之と同価値の現金を含む。）

(b) 団体協約に依り決定せらるる報酬

第 四 条

年次有給休暇を受くる権利を抛棄し又は右休暇を廃棄する協定は、無効たるべきものとす。

第 五 条

国内の法令又は規則は、年次休暇中に有償勞務に従事する者が休暇期間に関し支払を受くる権利を剥奪せられ得ることを規定することを得。

第 六 条

休暇を取るに先ち使用者の責に帰すべき理由に依り解雇せられたる者は、本条約に依り、当然受くべき休暇の各日に付、第三条に定めらるる報酬を受くべきものとす。

第 七 条

本条約の規定の有効なる実施を容易

ならしむる為、各使用者は、権限ある権力に依り承認せらるる様式に左記を記録することを要求せらるべきものとす。

- (a) 各被用者が労務に就く日及右被用者が受くる権利ある年次有給休暇の期間
- (b) 各被用者が年次有給休暇を取る日
- (c) 各被用者が年次有給休暇期間に関し受くる報酬

第八 条

本条約を批准する各締盟国は、之が規定の適用を確保する為制裁の制度を設くべきものとす。

第九 条

本条約は、其の定むる所より有利なる条件を保障する法令、判決、慣習又は使用者及労働者間の協定に影響を及ぼさざるものとす。

第十 条

この条約の正式の批准書は、登録のため国際労働事務局長に送付するものとする。

第十一 条

- 1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准を国際労働事務局長が登録したもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二加盟国の批准が事務局長により登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。
- 3 その後は、この条約は、他のいずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第十二 条

国際労働事務局長は、国際労働機関の二加盟国の批准が登録されたときは、この旨を直ちに国際労働機関のすべての加盟国に通告しなければならない。同事務局長は、また他の加盟国からその後通告を受けた批准の登録をす

べての加盟国に通告しなければならない。

第十三 条

- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年の期間の満了の後は、登録のため国際労働事務局長に通告する文書によつてこの条約を廃棄することができる。廃棄は、その廃棄が登録された日の後一年間は効力を生じない。
- 2 この条約を批准した加盟国で前項に掲げる十年の期間の満了の後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、さらに十年の期間この条約の拘束を受けるものとし、その後は、この条に定める条件に基づいて、十年の期間が経過するごとにこの条約を廃棄することができる。

第十四 条

国際労働機関の理事会は、この条約が効力を生じた後十年の期間が経過するごとに、この条約の運用に関する報告を総会に提出し、かつ、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を審議しなければならない。

第十五 条

- 1 総会がこの条約の全部又は一部を改める改正条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
 - (a) 加盟国による改正条約の批准は、改正条約の効力発生を条件として、第十三条の規定にかかわらず、当然この条約の即時の廃棄を伴う。
 - (b) 加盟国によるこの条約の批准のための開放は、改正条約が効力を生ずる日に終了する。
- 2 この条約は、これを批准した加盟国で改正条約を批准していないものに

については、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

第十六条

この条約のフランス語及び英語による本文は、ともに正文とする。

- (16) ILO駐日事務所(2022)『国際労働基準 2022-2023年版—ILO条約・勧告の手引き』ILO駐日事務所、46頁。

なお、ILO第140号条約の規定は以下である。

「有給教育休暇に関する条約(第140号)」

(日本は未批准、仮訳)

国際労働機関の総会は、理事会によりジュネーヴに招集されて、千九百七十四年六月五日にその第五十九回会期として会合し、世界人権宣言第二十六条が、すべて人は、教育を受ける権利を有すると宣言していることに留意し、更に、職業訓練及び労働者代表の保護に関する現存の国際労働勧告中に含まれている規定であつて、教育計画又は訓練計画への参加のための労働者の一時的な就業免除又は労働者に対する休暇の付与に関するものに留意し、科学技術の発展と経済的社会的関係の進展に関連する継続的な教育及び訓練の必要性から、社会的、経済的、技術的及び文化的性格の新しい熱望、必要及び目標を満たすための教育及び訓練を目的とする休暇に関する適当な措置が必要となつていふことを考慮し、有給教育休暇が現代社会における個々の労働者の真の必要を満たすための一の手段とみなされるべきであることを考慮し、有給教育休暇が継続的な教育及び訓練に関し漸進的にかつ効果的な方法で実施される政策として企図されるべきであることを考慮し、前記の会期の議事日程の第四議題である有給教

育休暇に関する提案の採択を決定し、その提案が国際条約の形式をとるべきであると決定して、次の条約(引用に際しては、千九百七十四年の有給教育休暇条約と称することができる。)を千九百七十四年六月二十四日に採択する。

第一条

この条約において、「有給教育休暇」とは、労働時間中に一定の期間教育上の目的のために労働者に与えられる休暇であつて、十分な金銭的給付を伴うものをいう。

第二条

各加盟国は、次の目的のための有給教育休暇の付与を国内事情及び国内慣行に適合する方法によつて、かつ、必要な場合には段階的に促進するための政策を策定し及び適用する。

- (a) あらゆる段階での訓練
- (b) 一般教育、社会教育及び市民教育
- (c) 労働組合教育

第三条

前条の政策は、必要に応じて各種の方法で、次の事項に寄与することを目的とする。

- (a) 職業上及び職務上必要な技能の取得、向上及び適応並びに科学技術の発展と経済的及び構造的な変化という事情の下での雇用の促進及び保障
- (b) 企業及び地域社会の活動に対する労働者及び労働者代表の十分かつ積極的な参加
- (c) 労働者の人間的、社会的及び文化的向上
- (d) 一般的には、現代の諸要請に対する労働者の適応を援助する適当な継続的な教育及び訓練の促進

第四条

第二条の政策は、国及び各種の活動

部門の発展段階及び特殊な必要を考慮に入れるものとし、また、適当な場合には労働時間又は業務量の季節的変動に対し正当な考慮が払われた上で、雇用、教育及び訓練に関する一般政策並びに労働時間に関する政策と調整される。

第五 条

有給教育休暇の付与は、国内法令、労働協約、仲裁裁定又は国内慣行に適合するその他の方法によつて行う。

第六 条

教育及び訓練を行う公の機関、使用者団体、労働者団体その他の団体は、国内事情及び国内慣行に適合する方法により、有給教育休暇を促進するための政策の策定及び適用に参加する。

第七 条

有給教育休暇に関する措置についての財源は、恒常的に、十分に、かつ、国内慣行に従つて確保する。

第八 条

有給教育休暇は、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的出身又は社会的出身を理由として労働者に対してその付与を拒否してはならない。

第九 条

次の場合において、必要があるときは、有給教育休暇に関する特別規定を設ける。

- (a) 小規模企業の労働者、隔離した地域に居住する農村労働者その他の労働者、交替性労働者、家族的責任を有する労働者等の特殊な種類の労働者が一般的な措置の適用を受けることが困難な場合
- (b) 小規模企業、季節的企業等の特殊な種類の企業が一般的な措置の適用を受けることが困難な場合。ただし、それらの企業の労働者は、有給教育休暇を受ける利益から除

外されないものとする。

第十 条

有給教育休暇を受けるための資格要件は、そのような休暇が次のいずれを目的とするかに従つて異なるものとすることができる。

- (a) あらゆる段階での訓練
- (b) 一般教育、社会教育又は市民教育
- (c) 労働組合教育

第十一 条

有給教育休暇の期間は、国内法令、労働協約、仲裁裁定又は国内慣行に適合するその他の方法で定めるところに従つて、社会的給付に対する請求権その他雇用関係から生ずる権利の決定上有効な勤務期間とみなす。

第十二 条

この条約の正式の批准は、登録のため国際労働事務局長に通知する。

第十三 条

- 1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長に登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二の加盟国の批准が事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。
- 3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

第十四 条

- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によつてこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。
- 2 この条約を批准した加盟国で、1に定める十年の期間が満了した後一年以内にこの条に規定する廃棄の権利

を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、十年の期間が満了するごとに、この条に定める条件に従つてこの条約を廃棄することができる。

第十五条

- 1 国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准及び廃棄の登録をすべての加盟国に通告する。
- 2 事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

第十六条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第二百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従つて登録されたすべての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

第十七条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

第十八条

- 1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
 - (a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約の効力発生を条件として、第十四条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。
 - (b) 加盟国による批准のためのこの条約の開放は、その改正条約が効力を生ずる日に終了する。

- 2 この条約は、これを批准した加盟国で1の改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

第十九条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

- (17) ILO 駐日事務所 (2022) 『国際労働基準 2022-2023年版—ILO 条約・勧告の手引き』 ILO 駐日事務所、85-86頁。
- (18) ILO (2008) 『公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言』 ILO 駐日事務所。
- (19) 「多国籍企業と社会政策に関する原則の三者宣言 (2024)」における「雇用促進」の部分の内容は以下である。
「雇用〈雇用促進〉」
 13. 政府は、持続可能な経済の成長及び発展を刺激し、生活水準を向上し、雇用についての需要を充たし、かつ、失業及び不完全就業を克服するため、自由に選択された生産的な完全雇用及びディーセント・ワークを促進する積極的な政策を主要目標として宣言し、追求すべきである。
 14. このことは、失業及び不完全就業が最も深刻な問題である受入国政府の場合、そして発展途上地域では特に重要である。この点に関連して世界雇用戦略 (2003年)、持続可能な企業の振興に関する国際労働総会一般討議の結論 (2007年)、グローバル・ジョブズ・パクト (2009年、2022年改定) 及び持続可能な開発目標における第8目標に留意すべきである。
 15. 上記の13項及び14項は、多国籍企業が雇用に及ぼす影響に対して、本国及び受入国において十分

- な注意が払われるべき枠組を定めるものである。
16. 多国籍企業は、特に発展途上国において活動する場合には、雇用の確保や企業の長期的発展ばかりでなく、当該政府の雇用政策及び目標をも考慮しながら、雇用機会の増進及び雇用水準の向上に努めるべきである。
 17. 多国籍企業は、活動を開始する前に、適当な場合には、その雇用計画について、できる限り国家の社会開発政策との調和を保つために、権限ある機関並びに国内の使用者及び労働者の団体と協議すべきである。こうした協議は、国内企業の場合と同様に、多国籍企業と、労働者団体をも含めた関係ある全当事者との間で継続されるべきである。
 18. 多国籍企業は、すべてのレベルで受入国の国民の雇用、職業的發展、昇進及び昇格を優先すべきであり、その際、適当な場合には、そこで雇用される労働者またはその団体の代表及び政府機関と協力し合うべきである。
 19. 多国籍企業は、発展途上国において投資活動を行う際には、直接的・間接的に雇用を創出するような技術の利用が重要であることを考慮すべきである。生産過程の性質及び当該経済部門に広く見られる諸条件によって許容される程度において、多国籍企業はその技術を受入国のニーズ及び特色に適合させるべきである。またこれら企業は、可能であるならば、受入国における適切な技術の開発に参画すべきである。
 20. 拡大する世界経済の中で発展途上
 - (20) 「日本労働者協同組合連合会」のホームページによる。
 - (21) 1844年に英国ロッチデールにおいて設立された「ロッチデール公正先駆者組合」の理念や精神は、「ロッチデール原則」といわれており、現在においても協同組合の普遍的な原則とされている。その内容は、①民主主義の原則（一人一票制）、②開かれた組合員制度の原則（加入・脱退の自由）、③出資に対する利子制限の原則、④利用高に比例した割戻しの原則、⑤市価販売の原則、⑥現金取引の原則、⑦公正な商売の原則、⑧教育重視の原則、⑨政治的・宗教的中立の原則とされる（中川雄一郎・杉本貴志（2012）、19頁による）。
 - (22) 風俗事業などは組合の理念に著しく反するので、指針により労働者協同組合での事業として禁止されている。
 - (23) 厚生労働省編集協力（2023）「厚生労働の雇用を促進するために、多国籍企業は、実行可能な場合には、受入地の国内企業と部品及び設備の生産契約を締結すること、その地域の原材料を使用すること、並びにその地域における原材料加工を段階的に促進することを検討すべきである。このような諸措置は、多国籍企業が、本宣言の原則に包含されている責任を回避するために利用されるべきではない。
 21. 政府は、ディーセント・ワークの欠如が非公式経済（インフォーマル経済）において最も顕著であることを認識し、公式経済（フォーマル経済）への移行を促進するための統合的政策枠組を策定、実施すべきである。多国籍企業及びそれ以外の企業も、この目的に貢献すべきである。

- 働 6号」、10頁。
- (24) アメリカの現在のワーカーズ・コープについては、Enrico Massetti (2012) が詳しく解説している。
- (25) M. Mellor, J. Hannah, J. Stirling (1988), 邦訳10-16頁。
- (26) J.Thornley (1981), 邦訳 33頁。
- (27) J.Thornley (1981), 邦訳 30頁。
- (28) 日本労働者協同組合連合会編 (1993)、132-133頁。
- (29) モンドラゴン労働者協同組合については、Henk Thomas and Chris Logan (1982) に詳しい歴史と制度による分析がある。
- (30) 石見尚 (2002) 105-106頁。
- (31) 石見尚編著 (1996) 23-28頁。
- (32) 石見尚 (2007)、51-62頁。また、樋口兼次 (2005) は、明治産業革命時、大正、昭和、戦後復興期における労働者生産組合、生産合作社、労働者企業組合、さらにケースとして「測器社」に関して詳細に分析しており、きわめて興味深い研究である。
- (33) 戦後の日本の労働者協同組合の歴史については、ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン編 (2021) を主として参考とした。
- (34) 日本労働者協同組合連合会編 (2024) による。
- (35) 小島明子・福田隆行 (2022) 8頁。
- (36) NPO 法人については「特定非営利活動」を以下の20種類の分野に該当する活動と定めている。
「特定非営利活動促進法」第2条別表
①保健、医療又は福祉の増進を図る活動、②社会教育の推進を図る活動、③まちづくりの推進を図る活動、④観光の振興を図る活動、⑤農山漁村又は中山間地域の振興を図る活動、⑥学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動、⑦環境の保全を図る活動、⑧災害救援活動、⑨地域安全活動、⑩人権の擁護又は平和の推進を図る活動、⑪国際協力の活動、⑫男女共同参画社会の形成の促進を図る活動、⑬子どもの健全育成を図る活動、⑭情報化社会の発展を図る活動、⑮科学技術の振興を図る活動、⑯経済活動の活性化を図る活動、⑰職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動、⑱消費者の保護を図る活動、⑲前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動、⑳前各号に掲げる活動に準ずる活動として都道府県又は指定都市の条例で定める活動
- (37) 「ワーカーズ・コレクティブ・ネットワークジャパン」ホームページによる。
- (38) 協同総合研究所編 (2021) 78頁。
- (39) 「労働者協同組合法の概要」については、小島明子・福田隆之 (2022) 『協同労働入門』経営書院、衆議院法制局第5部第1課 (2021)、ワーカーズ・コープ・ジャパン編 (2021)、などを主として参考にした。
- (40) 「労働者協同組合の通則」については、衆議院法制局第5部第1課 (2021) 「時の法令 No.2122」17-43頁を主として参考にした。
- (41) 消費生活協同組合の剰余金は、基本的にその生協商品の購入額に応じて割戻す「利用分量割戻し」が行われている。出資金に応じた配当も認められているが、出資配当率には上限が定められている。
- (42) 「労働者協同組合法の主要な特徴」については、『労働者協同組合ガイドブック』6-7頁などを主として参考にした。
- (43) パラマウント制靴の労働者協同組合については、ワーカーズ・コレクティブ調整センター編 (1995) 第2章で、詳しく考察している。
- (44) 小島明子・福田隆行 (2022) 12-13頁。

- (45) 日本政府観光局 (JNTO) 予測。
- (46) フィラデルフィア宣言に関して、その歴史的な意義から以下に全文を掲載する。

国際労働機関の目的に関する宣言
(フィラデルフィア宣言)

採択 1944 年 (第 26 回 ILO 総会)

国際労働機関の総会は、その第 26 回会期としてフィラデルフィアに会合し、1944 年 5 月 10 日、国際労働機関の目的及び加盟国の政策の基調をなすべき原則に関するこの宣言をここに採択する。

一

総会は、この機関の基礎となっている根本原則、特に次のことを再確認する。

- (a) 労働は、商品ではない。
- (b) 表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
- (c) 一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。
- (d) 欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定とともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要する。

二

永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立できるという国際労働機関憲章の宣言の真実性が経験上十分に証明されていると信じて、総会は、次のことを確認する。

- (a) すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精

神的発展を追求する権利をもつ。

- (b) このことを可能ならしめる状態の実現は、国家の及び国際の政策の中心目的でなければならない。
- (c) 国家の及び国際の政策及び措置はすべて、特に経済的及び財政的性質をもつものは、この見地から判断することとし、且つ、この根本目的の達成を促進するものであり且つ妨げないものであると認められる限りにおいてのみ是認することとしなければならない。
- (d) この根本目的に照らして経済的及び財政的な国際の政策及び措置をすべて検討し且つ審議することは、国際労働機関の責任である。
- (e) 国際労働機関は、委託された任務を遂行するに当り、関係のあるすべての経済的及び財政的要素に考慮を払って、その決定及び勧告の中に適当と認める規定を含めることができる。

三

総会は、次のことを達成するための計画を世界の諸国間において促進する国際労働機関の厳粛な義務を承認する。

- (a) 完全雇用及び生活水準の向上
- (b) 熟練及び技能を最大限度に提供する満足を得ることができ、且つ、一般の福祉に最大の貢献をすることができる職業への労働者の雇用
- (c) この目的を達成する手段として、及びすべての関係者に対する十分な保障の下に、訓練のための便宜並びに雇用及び定住を目的とする移民を含む労働者の移動のための便宜を供与すること
- (d) 賃金及び所得並びに労働時間及び他の労働条件に関する政策ですべての者に進歩の成果の公正な分配

を保障し、且つ、最低生活賃金による保護を必要とするすべての被用者にこの賃金を保障することを意図するもの

- (e) 団体交渉権の実効的な承認、生産能率の不断の改善に関する経営と労働の協力並びに社会的及び経済的措置の準備及び適用に関する労働者と使用者の協力
- (f) 基本収入を与えて保護する必要があるすべての者にこの収入を与えるように社会保障措置を拡張し、且つ、広範な医療給付を拡張すること
- (g) すべての職業における労働者の生命及び健康の十分な保護
- (h) 児童の福祉及び母性の保護のための措置
- (i) 十分な栄養、住居並びにレクリエーション及び文化施設の提供
- (j) 教育及び職業における機会均等の保障

四

この宣言に述べた目的の達成に必要な世界生産資源の一層完全且つ広範な利用は、生産及び消費の増大、激しい経済変動の回避、世界の未開発地域の経済的及び社会的発展の促進、一次的生産物の世界価格の一層大きな安定の確保並びに国際貿易の量の多大な且つ確実な増加のための措置を含む実効的な国際的及び国内的の措置によって確保できることを確信して、総会は、国際労働機関がこの偉大な事業並びにすべての人民の健康、教育及び福祉の増進に関する責任の一部を委託される国際団体と十分に協力することを誓約する。

五

総会は、この宣言に述べた原則が全世界のすべての人民に十分に適用でき

ること、並びに、それをいかに適用するかは各人民の到達した社会的及び経済的発達段階を十分に考慮して決定すべきであるとしても、まだ従属的な人民及び既に自治に達した人民に対してそれを漸進的に適用することが文明世界全体の関心事項であることを確認する。

(中山和久編著 (1998)、47-48頁による)。

- (47) ILO第1号条約の規定は極めて重要であるので、その全文は以下に記す。

「工業的企業に於ける労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する条約(第1号)」

(日本は未批准)

国際労働機関の総会は、亜米利加合衆国政府に依り千九百十九年十月二十九日華盛頓に招集せられ、右華盛頓総会の会議事項の第一項目たる「一日八時間又は一週四十八時間の原則の適用の件」に関する提案の採択を決議し、且該提案は国際条約の形式に依るべきものなることを決定し、国際労働機関の締盟国に依り批准せられるが為、国際労働機関憲章の規定に従い、千九百十九年の労働時間(工業)条約と称せられるべき左の条約を採択す。

第一 条

1 本条約に於て「工業的企業」と称するは、左に掲ぐるものを特に包含す。

- (a) 鉱山業、石切業その他土地より鉱物を採取する事業
- (b) 物品の製造、改造、浄洗、修理、装飾、仕上、販売の為にする仕立、破壊若しは解体を為し又は材料の変造を為す工業(造船並電気又は各種動力の発生、変更及伝導を含む。)
- (c) 建物、鉄道、軌道、港、船渠、棧橋、運河、内地水路、道路、隧道、

橋梁、陸橋、下水道、排水道、井、電信電話装置、電気工作物、瓦斯工作物、水道其の他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更又は解体及上記の工作物又は建設物の準備又は基礎工事

- (d) 道路、鉄軌道、海又は内地水路に依る旅客又は貨物の運送（船渠、岸壁、波止場又は倉庫に於ける貨物の取扱を含むも人力に依る運送を含まず。）
- 2 海及内地水路に依る運送に関する規定は、海及内地水路に於ける使用問題を審議すべき特別会議に於て決定せらるべし。
- 3 工業と商業及農業との分界は、各国に於ける権限ある機関之を定むべし。

第 二 条

同一の家に属する者のみを使用する企業を除くの外、一切の公私の工業的企業又は其の各分科に於て使用せらるる者の労働時間は、一日八時間且一週四十八時間を超ゆることを得ず。

但し、左に掲ぐる場合は、此の限に在らず。

- (a) 本条約の規定は、監督若は管理の地位に在る者又は機密の事務を処理する者には之を適用せず。
- (b) 法令、慣習又は使用者の及労働者の団体、若は斯る団体なき場合に於ては使用者の及労働者の代表者間の協定に依り、一週中の一日又は数日に於ける労働時間を八時間未満と為したるときは、権限ある機関の認許又は前記団体若は代表者の間の協定に依り、該週中の他の日に於て八時間の制限を超ゆることを得。但し、本号に規定する如何なる場合に於ても一日八時間の制限を超ゆること一時間より多

きことを得ず。

- (c) 被用者を交替制に依り使用する場合に在りては、三週以下の一期間内に於ける労働時間の平均が一日八時間且一週四十八時間を超えざる限り、或日に於て八時間又或週に於て四十八時間を超えて之を使用することを得。

第 三 条

第二条に定むる労働時間の制限は、現に災害あり若は其の虞ある場合、機械若は工場設備に付緊急の処置を施すべき場合又は不可抗力の場合に於ては之を超ゆることを得。但し当該企業の通常の操業に対する重大なる障礙を除去するに必要なるべき限度を超ゆることを得ず。

第 四 条

第二条に定むる労働時間の制限は、交替制に依り継続して就業することを工程の性質上必要とする工程に於て亦之を超ゆることを得。但し平均一週五十六時間を超ゆることを得ず。労働時間に関する右の規定は、如何なる場合に於ても、前記工程に従事する労働者に対し毎週の休日の代償として国法の保障する休日に影響することなし。

第 五 条

- 1 第二条の規定を適用すること能はずと認められたる例外の場合に限り、労働者の及使用者の団体間に於て一層長き期間内に於ける日日の労働時間制限に関する協定あるときは、政府に之を申告すべく、政府は、其の決定に依り之に法規の効力を付与することを得。
- 2 斯る協定中に掲げられたる数週に亘り其の一週の労働時間の平均は、四十八時間を超ゆることを得ず。

第 六 条

- 1 公の機関は、工業的企業に付左に関

する規定を設くべし。

- (a) 事業の一般操業に関して定められたる制限を超え就業するの必要ある準備若しは補充の作業に付、又は本質上間歇的な作業に従事する或種の労働者に付許容せらるる恒久的例外
 - (b) 事業をして業務繁忙なる特別の場合に適應せしむる為許容せらるる一時的例外
- 2 前項の規定は、関係ある使用者の及労働者の団体の存する場合に於ては、此等団体と協議の上之を設くべきものとす。該規定には各場合に於ける増加時間の最大限度を定むべく、超過時間に対する賃金率は、普通賃金率の一倍四分の一を下ることを得ず。

第七 条

- 1 各国政府は、国際労働事務局に対し左を通告すべし。
- (a) 第四条の適用に於て性質上継続就業を必要なるものとせらるる工程の表
 - (b) 第五条に掲ぐる協定の実行に関する充分なる報告
 - (c) 第六条に依り設けられたる規定と其の適用とに関する報告
- 2 国際労働事務局は、右に関する年報を国際労働総会に提出すべし。

第八 条

- 1 本条約の規定の実行を容易ならしむる為、各使用者は、左を為すことを要す。
- (a) 工場其の他の適當の場所の見易き箇所に掲示することに依り、又は政府の承認する其の他の方法に依り、始業及終業の時刻並、作業が交替制に依り行はる場合に於ては、各組の始業及終業の時刻を公示すること。右の時刻は、労働の

時間が本条約に定むる制限を超ゆることなき様之を定むべく、一旦之を公示したるときは、揭示及方法にして政府の承認するものに依るに非ざれば之を変更することを不得ず。

- (b) 就業の時間中に与へらるる休憩時間にして労働時間の一部とせられざるものは、同一の方法に依り之を公示すること。
- (c) 各国に於て法令に定めらるる様式に従ひ本条約第三条及第六条に依り労働したる一切の増加時間を記録すること。

- 2 (a) 号に依り定められたる時間外に、又は (b) 号に依り定められたる休憩時間内に被用者を使用することは、違法行為と看做さるべし。

第九 条

本条約の日本国に対する適用に付ては、左の変更及条件を加へらるべし。

- (a) 「工業的企業」と称するは、左に掲ぐるものを特に包含す。

第一条 (a) 号に列挙する企業

第一条 (b) 号に列挙する企業。

但し、少くとも十人の労働者を使用するものに限る。

第一条 (c) 号に列挙する企業にして権限ある機関が「工場」と定むるもの

第一条 (d) 号に列挙する企業にして道路に依る旅客又は貨物の運送、船渠、岸壁、波止場及倉庫に於ける貨物の取扱並人力に依る運送を除きたるもの

被用者の数を問はず、第一条 (b) 号及 (c) 号に列挙する企業にして権限ある機関が著しく危険なりと又は健康上有害なる工程を含むと認定することあるべきもの

- (b) 一切の公私の工業的企業又は其の

各分科に於ける十五歳以上の者の
実際労働時間は、一週五十七時間
を超ゆることを得ず。但し、生糸
工業に於ては其の制限を一週六十
時間と為すことを得。

- (c) 一切の公私の工業的企業又は其の
各分科に於ける十五歳未満の者及
年令に拘らず鉱山に於て坑内作業
に従事する一切の鉱夫の実際労働
時間は、如何なる場合に於ても一
週四十八時間を超ゆることを得
ず。
- (d) 労働時間の制限は、本条約第二条、
第三条、第四条及第五条に定むる
条件に従ひ、之を変更することを
得。但し、如何なる場合にも右
変更の時間の長さが基準の週の時
間の長さに対する割合は、右諸条
より生ずる割合より大なることを
得ず。
- (e) 一週一回継続二十四時間の休暇
は、一切の種類労働者に対して
与へらるべし。
- (f) 日本工場法令中其の適用を十五人
以上の者を使用する場所に限るの
規定は、十人以上の者を使用する
場所に該法令を適用することに改
めらるべし。
- (g) 本条前各号の規定は、千九百二十二
年七月一日迄に之を実施すべし。
但し、本条(d)号に依り変更せ
られたる第四条の規定は、千九百
二十三年七月一日迄に之を実施す
べきものとす。
- (h) 本条(c)号に定むる年齢十五歳は、
千九百二十五年七月一日迄に十六
歳に改めらるべし。

第十條

英領印度に於ては、印度政庁の施行
に係る工場法の現在適用ある工業に、
鉱山に及権限ある機関が鉄道作業中特

に指定すべき各分科に従事する一切の
労働者に対し、一週六十時間の原則を
採用せらるべし。権限ある機関が此の
制限を変更せんとするときは、本条約
第六条及第七条の規定に準拠すべきも
のとす。本条約の規定は、右以外に付
ては印度に之を適用せず。但し、印度
に於ける労働時間を制限する右より以
上の規定は、今後の総会に於て審議せ
らるべし。

第十一條

本条約の規定は、支那国、波斯国及
暹羅国には之を適用せず。但し、此等
諸国に於ける労働時間を制限する規定
は、今後の総会に於て審議せらるべし。

第十二條

本条約の希臘国に対する適用に付て
は、其の規定が第十九条に依り実施せ
らるる期日を左に掲ぐる工業的企業
の場合に於ては、千九百二十三年七月一
日迄延期することを得。

- (1) 二硫化炭素工場
- (2) 酸類製造場
- (3) 鞣皮工場
- (4) 製紙場
- (5) 印刷工場
- (6) 製材場
- (7) 煙草取扱倉庫及煙草工場
- (8) 露天採鉱業
- (9) 鑄物工場
- (10) 石灰工場
- (11) 染色工場
- (12) 硝子工場 (吹工)
- (13) 瓦斯工場 (火夫)
- (14) 商品積卸業

又左に掲ぐる工業的企業の場合に於
ては、千九百二十四年七月一日迄延期
することを得。

- (1) 機械工業

機関、金庫、衡器、寝台、鋌、
彈丸(狩猟用)を製造する機械工

場、鉄鑄物工場、青銅鑄物工場、
鋳力工場、鍍金工場、水力機具工
場

(2) 建設工業

石灰窯場、「セメント」工場、「ブ
ラスター」工場、「タイル」工場、
煉瓦及舗道材工場、陶器工場、大
理石工場、掘鑿及建築の作業

(3) 紡織工業

染色工場を除きたる各種の紡織
及織物の工場

(4) 食料工業

製粉場、麵麩焼工場、「マカロニ」
製造場、酒類酒精其の他の飲料製
造場、製油場、麦酒醸造場、水及
清涼飲料製造場、菓子及「チョコ
レート」の製造場、「ソーセージ」
及保蔵食料品の製造場、屠畜場肉
切場

(5) 化学工業

合成染料工場、硝子工場（吹工
を除く。）、松精油及酒石の製造場、
酸素及薬剤の製造場、亜麻仁油製
造場、「グリセリン」製造場、炭
化石灰製造場、瓦斯工場（火夫を
除く。）

(6) 革工業

靴工業、革製品工場

(7) 紙及印刷の工業

封筒、帳簿、函及囊 製造場、
製本、石版及亜鉛版の工場

(8) 被服品工業

被服品（下着及縁飾とも）工場、
「プレス」場、寝台覆、造花、羽
毛縁飾の工場、帽子及洋傘の工場

(9) 木工業

指物工場、樽桶工場、荷車工場、
家具及椅子の製造場、額縁工場、
刷子及箒の工場

(10) 電気工場

発電所、電気装置工作場

(11) 陸上運送業

鉄道及軌道の従業員、火夫、運
転手竝駈者

第十三条

本条約の羅馬尼亞国に対する適用に
付ては、其の規定が第十九条に依り実
施せらるる期日を千九百二十四年七月
一日迄延期することを得。

第十四条

何れの国に在りても、政府は、戦争
の場合其の他国家の安全を危殆ならし
むる事変の場合に於て本条約の規定の
施行を停止することを得。

第十五条

国際労働機関憲章に定むる条件に依
る本条約の正式批准は、登録の為国際
労働事務局長に之を通告すべし。

第十六条

1 本条約を批准する国際労働機関の各
締盟国は、其の殖民地、保護国及属
地にして完全なる自治を有せざるも
のに左の条件の下に之を適用するこ
とを約す。

(a) 其の規定が土地の状況に照し適用
不可能に非ざること。

(b) 其の規定を土地の状況に適應せし
むる為必要なる変更を加ふること。

2 各締盟国は、其の殖民地、保護国及
属地にして完全なる自治を有せざる
ものに付其の執りたる措置を国際勞
働事務局に通告すべし。

第十七条

国際労働機関の締盟国中の二国が国
際労働事務局に本条約の批准の登録を
為したるときは、事務局長は、国際勞
働機関の一切の締盟国に右の旨を通告
すべし。

第十八条

本条約は、国際労働事務局長が前条
の通告を發したる日より効力を發生す

べく、且該事務局に其の批准を登録したる締盟国のみを拘束すべし。爾後本条約は、他の何れの締盟国に付ても、右事務局に其の批准を登録したる日より効力を発生するものとす。

第十九条

本条約を批准する各締盟国は、千九百二十一年七月一日迄に其の規定を実施し、且右規定を実施するに必要なべき措置を執ることを約す。

第二十条

本条約を批准したる締盟国は、本条約の最初の効力発生の日より十年の期間満了後に於て国際労働事務局長宛登録の為にする通告に依り之を廃棄することを得。右の廃棄は、該事務局に登録ありたる日以後一年間は其の効力を生ぜず。

第二十一条

国際労働事務局の理事会は、少なくとも十年に一回本条約の施行に関する報告を総会に提出すべく、且其の改正又は変更に関する問題を総会の会議事項に掲ぐべきや否やを審議すべし。

第二十二条

本条約は、仏蘭西語及英吉利語の本文を以て共に正文とす。

- (48) ILO第14号条約の規定は極めて重要であるので、その全文は以下に記す。

「1921年の週休（工業）条約

工業的企業に於ける週休の適用に関する条約（第14号）」

（日本は未批准）

国際労働機関の総会は、国際労働事務局の理事会に依りジュネーヴに招集せられ、千九百二十一年十月二十五日を以て其の第三回会議を開催し、右会議の会議事項の第七項目の一部たる工業上の使用に於ける週休日に関する提案の採択を決議し、且該提案は国際条約の形式に依るべきものなることを

決定し、国際労働機関の締盟国に依り批准せらるるが為、国際労働機関憲章の規定に従ひ、千九百二十一年の週休（工業）条約と称せらるべき左の条約を採択す。

第一条

1 本条約に於て「工業的企業」と称するは、左に掲ぐるものを包含す。

- (a) 鉱山業、石切業其他土地より鉱物を採取する事業
- (b) 物品の製造、改造、浄洗、修理、装飾、仕上、販売の為にする仕立、破壊若は解体を為し又は材料の変造を為す工業（造船並電気又は各種動力の発生、変更及伝導を含む。）
- (c) 建物、鉄道、軌道、港、船渠、棧橋、運河、内地水路、道路、隧道、橋梁、陸橋、下水道、排水道、井、電信電話装置、電気工作物、瓦斯工作物、水道其他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更又は解体及上記の工作物又は建造物の準備又は基礎工事
- (d) 道路、鉄軌道又は内地水路に依る旅客又は貨物の運送（船渠、岸壁、波止場又は倉庫に於ける貨物の取扱を含むも人力に依る運送を含まず。）

2 右の定義は、工業的企業における労働時間を一日八時間且一週四十八時間に制限する華盛頓条約の定むる特殊国の例外に其の本条約に適用せられ得る限り従ふべし。

3 各締盟国は、右列記の外、必要に応じ工業と商業及農業との分界を定むることを得。

第二条

1 左の諸条に別段の規定なき限り、一切の公私の工業的企業又は其の各分科に於て使用せらるる総ての従業者

は、七日の期間毎に一回少なくとも継続二十四時間の休暇を享受すべし。

- 2 右休暇は、右企業の総ての従業員に対し能ふ限り同時に之を与ふべし。
- 3 右休暇は、当該の国又は地方の因襲又は慣習に依り既に定まれる日と能ふ限り一致する様定めらるべし。

第 三 条

各締盟国は、同一の家に属する者のみを使用する工業的企業に使用せらるる者を第二条の規定の適用より除外することを得。

第 四 条

- 1 各締盟国は、人道的及経済的の相当なる一切の考察を特に参酌し且責任ある使用者団体及労働者団体の存在するときとは之と協議したる上、第二条の規定の全部又は一部の例外（停止又は短縮を含む。）を許可することを得。
- 2 右の協議は、現行法制の下に例外の既に定まれる場合に於ては之を要せず。

第 五 条

各締盟国は、第四条に基く停止又は短縮に対し代償休暇を能ふ限り設くべし。但し、協定又は慣習に依り右休暇の既に設けられたる場合は、此の限に在らず。

第 六 条

- 1 各締盟国は、第三条及第四条に基く例外の表を作成し、国際労働事務局に之を通告すべく、且該表に加へらるる変更を爾後二年毎に通告すべし。
- 2 国際労働事務局は、本件に関する報告を国際労働機関の総会に提出すべし。

第 七 条

本条約の規定の適用を容易ならしむ

る為、各使用者、理事者又は支配人は、左の義務を有すべし。

- (a) 総ての従業員に対し週休を全般的に与ふる場合に於ては、工場其他の便宜の場所に見易き様揭示することに依り又は政府の承認する他の方法に依り、右全般的休暇の日及時を知らしむること。
- (b) 総ての従業員に対し休暇を全般的に与へざる場合に於ては、労働者又は使用人にして特別なる休暇制度に服する者を当該国の法令又は権限ある機関の規則の承認する方法に従ひ作成せらるる出勤者名簿に依り知らしむべく且右制度を指示すること。

第 八 条

国際労働機関憲章に定むる条件に依る本条約の正式批准は、登録の為国際労働事務局長に之を通告すべし。

第 九 条

- 1 本条約は、事務局長が国際労働機関の締盟国中の二国の批准を登録したる日より効力を発生すべし。
- 2 本条約は、該事務局に其の批准を登録したる締盟国のみを拘束すべし。
- 3 爾後本条約は、他の何れの締盟国に付ても、右事務局に其の批准を登録したる日より効力を発生するものとす。

第 十 条

国際労働機関の締盟国中の二国が国際労働事務局に本条約の批准の登録を為したるときは、事務局長は、国際労働機関の一切の締盟国に右の旨を通知すべし。事務局長は、爾後該機関の他の締盟国の通知したる批准の登録を一切の締盟国に同様に通告すべし。

第 十 一 条

本条約を批准する各締盟国は、千九百二十四年一月一日迄に第一条、第二条、

第三条、第四条、第五条、第六条及第七条の規定を実施し、且右規定を実施するに必要な措置を執ることを約す。

第十二条

本条約を批准する国際労働機関の各締盟国は、国際労働機関憲章第三十五条の規定に依り、其の殖民地、属地及保護国に之を適用することを約す。

第十三条

本条約を批准したる締盟国は、本条約の最初の効力発生の日より十年の期間満了後に於て、国際労働事務局長宛登録の為にする通告に依り之を廃棄することを得。右の廃棄は、該事務局に登録ありたる日以後一年間は其の効力を生ぜず。

第十四条

国際労働事務局の理事会は、少なくとも十年に一回本条約の施行に関する報告を総会に提出すべく、且其の改正又は変更に関する問題を総会の会議事項に掲ぐべきや否やを審議すべし。

第十五条

本条約は、仏蘭西語及英吉利語の本文を以て共に正文とす。

(49) 週40時間労働を規定したILO第47条約の第1条の規定は、以下である。

第1条 本条約を批准する国際労働機関の各締盟国は、

(a) 生活標準の低下を来さざる様適用せらるべき1週40時間制の原則、及び

(b) 此の目的を達成するに適當と認めらるる措置を執り又は之を助成することを承認することを宣言し・且当該締盟国に依り批准せらるる別個の諸条約に依り定めらるべき詳細なる規定に従ひ各種の労務に本原則を適用することを約す。

(50) ILO第132号条約の「1970年の有給休

暇条約(改正)(第132号)」の概要は以下である。

「年次有給休暇に関する条約(1970年の改正条約)」

(第54回総会で1970年6月24日採択。条約発効日:1973年6月30日。)

日本の批准状況:未批准

1936年に採択された有給休暇条約(第52号)及び1952年に採択された有給休暇(農業)条約(第101号)を改正する。

海員を除くすべての被用者に適用されるが、農業労働者については選択批准ができる。労働者は1年勤務につき3労働週(5日制なら15日、6日制なら18日)の年次有給休暇の権利をもつ。休暇は原則として継続したものでなければならぬが、事情により分割を認めることもできる。ただし、その場合でも分割された一部は連続2労働週を下らないものとされる。

休暇給与は先払いとし、祝日や慣習上の休日は年次有給休暇の一部として数えてはならない。また、病気やけがによる欠勤日は、一定の条件下で年休の一部として数えないことができる。有給休暇を受ける資格取得のための最低勤務期間は6ヶ月を超えてはならない。休暇を取る時期は、原則として使用者が当該被用者またはその代表者と協議してきめることとする。条約はこの他に、雇用終了時に、有給休暇を受けていない勤務期間に比例する有給休暇、それに代わる補償またはそれに相当する休暇権を受けること、休暇権の放棄等は国内事情において適當である場合は禁止または無効とすること、休暇中の有償活動について特別の規則を定めることができることなどを規定す

(51) OECD(2009)、邦訳98-99頁。

(52) 中川雄一郎(2005)24-25頁、88-96

頁。

- (53) 塚本一郎・山岸秀雄編著 (2006) 9頁。
(54) この点に関しては、塚本一郎・山岸秀雄編著 (2006) 4-9頁に詳しい。

(参考文献)

- Alain Lipietz (2001) *Pour le tiers secteur, La Decouverte*. (井上泰夫訳 (1999) 『サードセクター 「新しい公共」と「新しい経済」 藤原書店。)
- Anthony Giddens (1998) *The Third Way*, Polity Press. (佐和隆光訳 (1999) 『第三の道—効率と公正の新たな同盟』 日本経済新聞社。)
- ILO条約の批准を進める会 (1998) 『国際労働基準で日本を変える—ILOガイドブック』 大月書店。
- 秋田成就ほか著 (1987) 『国際労働基準とわが国の社会法』 日本評論社。
- 馬頭忠治・藤原隆信編著 (2009) 『NPOと社会的企業の経営学—新たな公共デザインと社会創造』 ミネルヴァ書房。
- C. Borzaga, J. Defourny (2001), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge. (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。)
- C. Carter (2012), *Get Bold - Using to Create a New Type of Social Business*. (日経BP社訳 (1995) 『さあ、ソーシャル・ビジネスに乗り出そう—ソーシャル・メディア活用が強いビジネスを作りだす』 日経BPマーケティング。)
- Dharam Ghai (2006) *Decent Work : Objective and Strategies*, ILO : International Labour Organization.
- Enrico Massetti (2012) *Coop Made in USA - Workers-owned and consumer coops in the USA*, E. Massetti.
- 福地保馬 (2010) 『ディーセント・ワークの実現を—労働安全衛生の基本』 学習の友社。
- 福地保馬 (2023) 『労働と健康—ディーセント・ワークの実現を目指して』 北海道大学出版会。
- G. Maclead (1997) *From Mondragon To America*. University of Cape Breton Press. (中川雄一郎訳 (2000) 『協同組合企業とコミュニティー—モンドラゴンから世界へ』 日本経済評論社。)
- 伍賀一道ほか編著 (2011) 『ディーセント・ワークと新福祉国家構想—人間らしい労働と生活を実現するために』 旬報社。
- 廣井良典編著 (2011) 『協同で仕事をおこす』 コモンズ。
- H. Mintzberg (2015), *Rebalancing Society—Radical Renewal Beyond Left, Right, and Center*, Barrett-Koehler. (野村千秋訳 (2015) 『私たちはどこまで資本主義に従うのか—市場経済には「第3の柱」が必要である』 ダイアモンド社。)
- 樋口兼次 (2005) 『労働資本とワーカーズ・コープ』 時潮社。
- 細内信孝 (1999) 『コミュニティ・ビジネス』 中央大学出版部。
- 本山美彦 (2022) 『「協同労働」が拓く社会—サステイナブルな平和を目指して』 文真堂。
- Henk Thomas and Chris Logan (1982) *MONDORAGON - An Economic Analysis*, George Allen & Anwin. (佐藤誠訳 (1986) 『モンドラゴン—現代生産協同組合の新展開』 御茶ノ水書房。)
- ILO駐日事務所 (2022) 『国際労働基準 2022-2023年版—ILO条約・勧告の手引き』 ILO駐日事務所。
- ILO (2008) 『公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言』 ILO駐日事務所。
- ILO (2000) 『ディーセントワーク第87回ILO総会 (1999年) 事務局長報告』 ILO東京

- 支局。
- ILO (2016) 『同一賃金 — 同一価値労働 同一報酬のためのガイドブック』 ILO 駐日事務所。
- ILO (2019) 『グローバル経済のためのルール 国際労働基準の手引き (100周年記念版)』 ILO 駐日事務所。
- ILO (2022) 『ディーセント・ワークと社会的連帯経済』 ILO 駐日事務所。
- ILO 条約の批准を進める会 (1998) 『国際労働基準で日本を変える—ILO ガイドブック』 大月書店。
- 石見尚編著 (1996) 『日本のワーカーズ・コレクティブ』 学陽書房。
- 石見尚 (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 (2002) 『第四世代の協同組合論』 論創社。
- 石見尚 (2007) 『日本型ワーカーズ・コープの社会史』 緑風出版。
- 石見尚 (2015) 『日本型共同社会論事始め』 論争社。
- J. Thornley (1981) *Workers' Co-operation - Jobs and Dreams*, Heineman Educational Books. (石見尚訳 (1984) 「職-そして夢」批評社。)
- J. Birchall (1994) *CO-OP - The People's Business*, Manchester University Press. (中川雄一郎・杉本貴志訳 (1997) 「コープ ピープルズ・ビジネス」大月書店。)
- J. Moreau (1994) *L'Economie Sociale - Face A Ultra Liberalism*, Les Editions Syros. (石塚秀雄・中久保邦夫・北島健一訳 (1995) 『社会的経済とはなにか—新自由主義を超えるもの』日本経済評論社。)
- K. Defourny, J. Monzon Campos eds, (1992), *Economie Sociale - Entre economic capitaliste et economic publique*, De Boeck-Wesmeal. (富沢賢治ほか訳 (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。)
- 厚生労働省編集協力 (2023) 「厚生労働 6号」日本医療企画。
- 木元進一郎監修、茂木一之・黒田兼一編著 (2008) 『人間らしく働く—ディーセント・ワークへの扉』 泉文堂。
- 小島明子・福田隆行 (2022) 『協同労働入門』 経営書院。
- 協同労働協会 OICHI 編 (2022) 『労働者協同組合の設立・運営がまるごとわかる本』 日本法令。
- 風見正三・山口浩平編著 (2009) 『コミュニティビジネス入門—地域市民の社会的事業』 学芸出版社。
- 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・社会システムの「もう1つの構造改革」』 時潮社。
- 協同総合研究所編 (2021) 『ワーカーズ・コープ 協同ではたらくガイドブック 実践編』 協同総合研究所。
- K. Faulks (2000), *Citizenship*, Routledge. (中川雄一郎訳 (2004) 『シチズンシップ—自治・権利・責任・参加』日本経済評論社。)
- 小西國友 (1996) 『国際労働法』 絢文社。
- M. Mellor, J. Hannah, J. Stirling (1988), *Worker Cooperatives in Theory and Practice*, Open University Press, Milton Keynes. (佐藤紘毅・白井和宏訳 (1992) 『ワーカーズ・コープ—その理論と実践—』 緑風出版。)
- 三宅隆之 (2003) 『非営利組織のマーケティング』 白桃書房。
- 宮沢賢治 (1999) 『非営利・協同入門』 同時代社。
- 増田正人・黒川俊雄・小越洋之助・真嶋良孝 (2010) 『国民的最低保証—貧困と停滞からの脱却』 大月書店。
- 日本ILO協会 (2002) 『ILOのあらまし—活動と組織・主な条約と勧告』 日本ILO協

- 会。
- 日本ILO協会 (2004) 『職場の基本的権利と国際労働基準—ILO基本条約の解説』日本ILO協会。
- 日本労働者協同組合連合会編 (1993) 『ワーカーズコープの挑戦 先進資本主義国の労働者協同組合』労働旬報社。
- 日本労働者協同組合 (ワーカーズ・コープ) 連合会編 (2016) 『協同労働の挑戦 新たな社会の創造』暁文社。
- 日本労働者協同組合 (ワーカーズ・コープ) 連合会編 (2022) 『〈必要〉から始める仕事おこし—「協同労働」の可能性』岩波書店。
- 日本労働者協同組合 (ワーカーズ・コープ) 連合会編 (2024) 『ワーカーズ・コープ連合会 事業案内 2023-2024』日本労働者協同組合連合会。
- 日本協同組合学会 (2003) 『ILO・国連の協同組合政策と日本』日本経済評論社。
- 日本農業新聞編 (2017) 『協同組合の源流と未来—相互扶助の精神を継ぐ』岩波書店。
- 西村仁志編著 (2014) 『ソーシャル・イノベーションが拓く世界—身近な社会問題解決のためのトピックス30』法律文化社。
- 西谷敏 (1992) 『ゆとり社会の条件—日本とドイツの労働者権』労働旬報社。
- 西谷敏 (2011) 『人権としてのディーセント・ワーカー働きがいのある人間らしい労働』旬報社。
- 西谷敏 (2013) 『労働法』日本評論社。
- 中川雄一郎 (2005) 『社会的企業とコミュニティの再生—イギリスの試みに学ぶ』大月書店。
- 中川雄一郎・杉本貴志 (2012) 『協同組合を学ぶ』日本経済評論社。
- 中山和久 (1983) 『ILO条約と日本』岩波書店。
- 中山和久編著 (1998) 『教材 国際労働法』三省堂。
- NPO法人コミュニティシンクタンクあうる
- ず編 (2016) 『ソーシャルファーム—ちょっと変わった福祉の現場から』創森社。
- OECD (2009) *The Changing Boundaries of Social Enterprises*, OECD. (連合総合生活開発研究所訳 (2010) 『社会的企業の主流化—「新しい公共」の担い手として』赤石書店。)
- 押尾直志 (2012) 『現代共済論』日本評論社。
- Peter Poschen (2015) *Decent Work, Green Jobs and the Sustainable Economy – Solutions for Climate Change and Sustainable Development*, Greenleaf Publishing.
- Prabhu Kandachar and Minna Halme (2008) *Sustainability Challenges and Solutions at the Base of the Pyramid – Business, Technology and the Poor*, Greenleaf Publishing.
- Raymond Louis (1983) *Labor Co-Operations – Retrospect and Prospects*, ILO (International Labour Organization). (根本久雄・畠山次郎訳 (1985) 『労働者協同組合—その回顧と展望』青弓社。)
- P. Kotler, N. R. Lee (2010), *Up and Poverty – The Social Marketing Solution*, Wharton School Publishing. (塚本一郎監訳 (2010) 『コトラー ソーシャル・マーケティング—貧困に克つ7つの視点と10の戦略的取り組み』丸善。)
- P. Kotler, R. L. Roberto (1989), *Social Marketing*, The Free Press. (井関利明訳 (1995) 『ソーシャル・マーケティング—行動変革のための戦略』ダイヤモンド社。)
- ピョートル・クロボトキン (大杉栄訳) (2009) 『新版 相互扶助論』同時代社。
- 市民センター政策機構編 (2021) 「ワーカーズ・コレクティブ—労働者協同組合法を知る」、『季刊 社会運動』ほんの木。
- Sveja Martina Gnosa (2011) *Global Business*

- Strategy – Strategy for the Base of the Pyramid*, GRIN Verlag GmbH.
- 衆議院法制局第5部第1課 (2021) 「時の法令 No.2122」 商事法務。
- 最高裁事務局編 (1975) 『ILO 関係資料集』 法曹会。
- S. L. Hart (2007), *Capitalism at the Crossroads*, Wharton School Publishing. (石原薫 訳 (2008) 『未来をつくる資本主義—世界の難問をビジネスで解決できるか』 英知出版。)
- 鈴木良隆編著 (2014) 『ソーシャル・エンタープライズ論—自立をめざす事業の核心』 有斐閣。
- 塚本一郎・山岸秀雄編著 (2006) 『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。
- 寺本義也ほか著 (2007) 『営利と非営利のネットワークシップ』 同友館。
- 玉村雅敏編著 (2016) 『ソーシャルパワーの時代—「つながりのチカラ」が革新する企業と地域の価値共創 (CSV) 戦略』 産学社。
- 谷本寛治編著 (2008) 『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。
- 丹野勲 (2012) 『日本的労働制度の歴史と戦略—江戸時代の奉公人制度から現在までの日本的雇用慣行』 泉文堂。
- 丹野勲 (2021) 『国際・歴史比較経営と企業論—モダン・情報化・グローバル化・SDGsと経営行動』 泉文堂。
- 労働総合研究所編 (2012) 『「提言」ディーセント・ワークの実現—暴走する新自由主義との対抗戦略』 新日本出版社。
- 牛久保秀樹 (2007) 『労働の人間化とディーセント・ワーカー ILO「発見」の旅』 かがわ出版。
- 牛久保秀樹・村上剛志 (2014) 『日本の労働を世界に問う—ILO条約を活かす道』 岩波書店。
- Victor A. Pertof (1998) *Beyond the Market and State – Social enterprise and civil democracy in a welfare society*, Ashgate Publishing. (藤田暁男他 訳 (2007) 『福祉社会と市民民主主義—協同組合と社会的企業の役割』 日本経済評論社)。
- ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン編 (2021) 『労働者協同組合法 (ワーカーズ法) ガイドブック—持続可能な地域社会をめざして』 市民センター政策機構。
- ワーカーズ・コレクティブ調整センター編 (1995) 『労働者の対案戦略運動—社会的有用生産を求めて』 緑風出版。
- ワーカーズ・コレクティブ・ジャパン編 (2023) 「働くを変える 地域を変える—ワーカーズ・コレクティブ実践ガイドブック」 ワーカーズ・コレクティブ・ジャパン。
- ワーカーズ・ジャパン編 (2014) 『小さな起業で楽しく生きる—仲間と始める地域協労ビジネス』 ほんの木。
- 吾郷眞一 (2005) 『国際経済社会法』 三省堂。
- 吾郷眞一 (2007) 『労働 CSR 入門』 講談社。
- 山本隆編著 (2014) 『社会的企業—もうひとつの経済』 法律文化社。