

## 「非営利価値」と労働組合の役割

津田直則(桃山学院大学)

### 1. 転換期と労働組合

現代は世界史的な転換期の時代にある。世界はアメリカ資本主義の競争システムによる矛盾が累積拡大していく渦中にある。アメリカ資本主義システムのあるものはまだ頑強であるがあちこちでシステムは矛盾を拡大させている。一方で新たな時代の可能性を持ったシステムも形成されており、それを支えるさまざまな補完システムや価値観も育ちつつある。これらすべてを含んで現代は歴史的転換期である。深まっている矛盾と新たな時代のシステムや価値観としてここで取り上げるのは、①物質文明の矛盾、②資本主義経済システムの矛盾、③矛盾をめぐっての価値観の対立、④非営利組織の発展、⑤非営利の価値観の浸透、などである。

物質文明の矛盾とは、もの・かねへの欲がもたらす矛盾と言い換えてもよい。近代社会は自由と民主主義および物的生産力の上昇に基づく豊かな社会をもたらしたが、これは他方で倫理や精神性の弱体化や喪失を招き、もの・かねが支配する社会をももたらした。犯罪や暴力の凶暴化は人類が退化しているのかとさえ思わせる。

この物質文明の矛盾を激化させているのがアメリカ資本主義における競争システムの思想である。競争に勝ち残るシステムや人間が最も優れているという新自由主義の誤った考え方が競争至上主義と効率至上主義を合理化した。更にこれを助長しているのが所有権の絶対性を基礎とした株主主権の考え方である。株主価値の最大化のためには企業の乗っ取り・買収も正しく、従業員をリストラすることも正しいという思想を定着させた。自信を失った日本社会はこのような本来の日本社会とは相容れない思想に振り回されている。

誤ったアメリカ資本主義の思想から生じる矛盾は物質文明の矛盾をも極度に高める役割を果たしている。アメリカ社会ではもの・かねを最優先する競争至上主義思想が主導権を握ってしまった。その結果、アメリカ社会は先進国というイメージからは想像出来ないほど社会的公正が無視され極度に不平等な社会になってしまっている。たとえ IT などの先端産業であっても途上国との競争は激しく、人件費削減の犠牲となる労働者にとって未来は暗い。不平等は犯罪その他の社会問題を深刻化させる。アメリカ社会の矛盾はますます深まるに違いない。現在の競争システムの思想が支配し続ける限りアメリカ社会には平和は訪れない。競争そのものが暴力化してしまっている。

現代社会は競争社会を是認する企業や人間同士の闘いでもあるが、競争社会の矛盾に疑問を抱く組織や人間達と競争社会との闘いでもある。後に述べるように、企業における社会的責任経営や社会的責任投資の考え方などは、非営利組織が営利企業の世界に社会的公正の視点や評価方法を持ち込もうとする動きでもある。

現代社会の矛盾を克服するにはすべての問題を根底から見直すことが必要である。その方向は次のようになる。①もの・かね中心の現代社会の考え方を修正する。②競争至上主義の社会経済システムを修正する。③個人、組織、地域社会、国家のすべての領域で以下に述べるような非営利の価値を重視していく。

そのキーワードとなるのは上の①②③のどれにも関係する「非営利価値」である。これからの時代は、さまざまな非営利の価値観が非営利組織のみならず営利企業や地域社会に

広がっていくだろう。それは非営利の価値には人間社会を真に平和にする価値体系が潜在的に存在しているからである。非営利価値という言葉はまだ専門用語としては見あたらないが、その広がりや深さは次に見るように社会経済全般をおおうだけの内容をもっている。労働組合が重視する価値もその一部に含まれている。

まず非営利価値の具体例をあげよう。非営利価値は個人レベル、企業・組織レベル、地域レベル、国家レベルのそれぞれに応じて、個人価値、企業・組織価値、地域価値、政策価値が考えられる。具体例としては次のようなものが上げられる。ここで述べるのはその一部に過ぎない。相互に近い価値はグループ化してみよう。

**個人価値：**①自由、快適、楽しい ②いこい、安らぎ、ゆとり、いきがい、自己実現 ③思いやり、配慮、協力、援助、救済 ④愛、希望、信仰

**企業・組織価値：**①雇用の安定、人間的労働、働きがい ②公正な労使関係、公平分配、参加、民主主義 ③安全、安心、協力、信頼、向上 ④貢献、協力、連帯、援助、救済 ⑤公開、コンプライアンス、社会的責任、社会的公正（①②③は共益価値、④は共益または公益価値、⑤は公益価値）

**地域価値：**①安全、安心、信頼 ②快適、便利、楽しい ③美しい、すがすがしい、いこい、安らぎ、ゆとり ④協力、連帯、援助、救済、共生

**政策価値：**安定、自由、公平、公正、正義

以上の具体例から非営利価値の広がりが認められるだろう。個人価値と地域価値は多くの点で共通するが、それは地域社会が人間の集まりであるから当然である。これらの非営利価値の「広がり」とは別に、究極の価値から系統的に派生する非営利価値を導き出す方法も考えられる。例えば、愛から正義をそして正義から思いやり、救済、公正、公平など倫理や組織原則に属する価値を出していく方法もありえる。このような検討を通じて非営利価値の「深さ」を知ることができる。<sup>1)</sup>

労働組合が重視する非営利価値は、企業・組織価値の①②③および④の一部などに見られる共益価値（組織内価値）に多く含まれる。1980年代以降にヨーロッパの労働組合は労働の人間化をめざして連帯していた。それを実現するために参加や共同決定・民主主義などを重視してきた。最近ではILOがディーセントワークを重視している。労働組合がこれらの非営利価値の実現に大きな役割を果たしてきたことは疑いがない。この他にも④⑤に見られる公益価値の一部も労働組合に関係がある。これからの労働組合はコンプライアンス、社会的責任、公開、社会的公正など公益に関する非営利価値も重視することが要求される。

労働組合が重視する非営利価値にはNPO法人などの非営利組織が重視する非営利価値と共有できる部分が多くある。上で述べた公益価値がそうであるが、その他にも、働きがい、参加、協力、信頼、向上のような非営利価値も共有している。欧米ではNPO、アソシエーション、協同組合、労働組合などの非営利組織はそれぞれの共通の問題について連携し協力し合っている。日本でもとりわけ地域社会においては、労働組合の非営利価値は地域価値や非営利組織の価値と共有できる部分が多くある。非営利価値でつながる組織や地域社会は、相互に連帯することにより、理念や目標の実現の可能性を高めることができる

だろう。

企業にとっても非営利価値の重視は企業への評価を高めたり効率を高めたりする点でプラスになる。企業による社会的責任経営は企業の社会的な評価を高めるのに不可欠である。企業が倫理性を高めることは住みよい社会を形成する上でも貢献するに違いない。他方で、労働者にとっての働きがいや労使の信頼関係の向上などの非営利価値の重視は、生産性や効率の上昇に貢献するだろう。

とはいえ、営利企業では非営利価値が企業に与えるプラスの効果が軽視されやすい。今日のように効率や競争が重視され、経営が短期的で金銭的な問題に偏重していく社会ではなおさらである。このような社会で真に人間的な非営利価値の実現に大きな役割を果たすことができるのは、非営利価値を組織理念として掲げる非営利組織や諸団体である。労働組合もこのような意味で企業内から新たな時代を切り開く大きな役割を担っているといえる。

非営利組織間の連帯は日本ではまだほとんど成り立っていないが、特にヨーロッパでは共通の目的のために連帯する具体例が多く見られる。労働組合が日本でいう NPO や協同組合などと連帯して雇用確保や地域づくりのための大きなプロジェクトを組む例は各国に存在する。このような転換期の時代には、労働組合も賃金や労働条件の改善など本来の組合目的だけに限定するのではなく、次の時代を担う理念や価値を支援し積極的に参加することによって存在感を示すことが必要であろう。

## 2. 非営利価値と労働組合の果たす役割

次に、企業に関係する非営利価値およびそれに密接に結びつく制度や、労働組合が参加制度を通じて果たしてきた役割や、果たすべき役割についてももう少し具体的に説明しよう。以下はこれまで筆者が『経営民主主義』で取り上げてきた産業民主主義の具体例を、労働組合による非営利価値の実現過程として再整理するプロセスでもある。

### 1) 日本の経営における働きがい

1980年代の日本企業は世界的に優秀性を認められていた。この頃の日本企業では労働組合だけでなく経営者側も視点は異なっても非営利価値を重視していた。労使が相互に了解していた非営利価値は、企業を共同体と見ることから出てくる非営利価値であり、雇用の安定、生きがい、働きがい、労使協調、協力、参加、信頼などの価値である。当時の日本企業が協同組合的な性格をもっていると海外の研究者から言われていたのは、これらの価値が協同組合で重視されている非営利価値でもあるからだろう。

これらの日本企業における非営利価値は単に労使が価値レベルで共有していただけでなく制度的にもそれら価値を実現する仕組みを企業の中に備えていた。例えば、終身雇用制度、年功賃金制度、および各種の参加制度（決定参加では小集団の QC サークルや労使協議会制度など、利益参加ではボーナス制度、所有参加では持ち株制度）などである。終身雇用制度や年功賃金制度は雇用の安定をもたらすと共に、各種の参加制度は労使協調、協力、信頼などの価値を支える働きをした。日本企業におけるこれら制度的慣行の全体が働きがいの価値を支え生産性や効率の上昇を促していたといえる。日本企業が重視したこのような非営利価値には生産性や効率にマイナスに作用する価値が少なく、プラスする価値

値がほとんどであるために急速に広がったと考えられる。

これらの非営利価値の実現を可能にした制度的仕組みは、法的規定によって強制しないで自由裁量の制度的慣行として実施されていたのも日本の特色である。それでも全国に広がったのは、研究者の世界では知られているように、参加制度は複数の制度を組み合わせるとプラス効果が高まるからである。

しかし以上のような 80 年代日本企業に典型的に見られる非営利価値と制度の特色は短所をも持ち合わせていた。それはこれらの制度は、法制化することなく実施されていたために、その後の長期不況とアメリカ的企業経営方式の影響により、参加制度の形骸化、雇用の流動化、能力主義の普及などが進み、急速に変質していったからである。日本企業が尊重してきた雇用の安定、生きがい、働きがい、労使協調、協力、参加、信頼などの非営利価値は今どのくらい残っているだろうか。代替りの非営利価値は生まれてきただろうか。能力至上主義は競争社会の中で、働きがいの価値を金銭づくの慾から生じる価値に変えてしまうだろう。

日本企業における最も根本的な問題は、従来から尊重されてきた非営利価値を犠牲にすることを正しい経営だと思ふようになったことだろう。しかし誤った経営は長続きしない。人間社会の平和と両立しないアメリカ的経営は短命である。いずれ日本的経営は別の形で復活するに違いない。労働組合が果たすべき役割は大きい。

## 2) 共同決定民主主義と労働の人間化

次は「共同決定民主主義」と「労働の人間化」という非営利価値をとりあげよう。労使共同決定は民主主義という非営利価値の一形態として考えることができる。もう一方の労働の人間化は、ヨーロッパの労働組合が追求してきた目標の一つであり立派な非営利価値である。スウェーデンはこれら労働の人間化と労使共同決定をともに推進してきた国として知られているが、ここで取り上げるのは、1980 年代にボルボのスウェーデン・ウッデバラ工場が、手作りの自動車生産を通じて労働の人間化に挑戦し、同時に高い効率をも実現したという有名な話である<sup>2)</sup>。

1983 年に労使共同決定協定を結んだボルボの労働組合は、それまでは途中からしか参加できなかった工場の建設計画に最初から意見を述べるのが可能になった。ボルボでは 60 年代に米国式トップダウンによる生産システムが採用されたがこれに反発が出て 70 年代は経営主導で労働の人間化の実験が行われていた。その成果としてカルマル工場では、2 分であった自動車生産における労働者の作業サイクル（同一の労働を繰り返すサイクル）を 15・20 分にまで延長していた。

労使共同決定プロジェクトによりさらに挑戦的な試みがウッデバラ工場で始まった。経営側から出された最初の案は 700 人で 1 台の車を生産するという伝統的な考えであったが、後には労働組合の提案が主導権を握り、3 年後の最終案では 8 人で 1 台の車を作る案に到達した。この最終案では作業サイクルは 2 時間から 2 時間半となった。労働者は 1 人で最低限車の 1/4 を組み立てる。組立労働に習熟していった労働者は車の 1/4 をこえて 1/2 あるいは 1 人で 1 台を組み立てることができるようになる。これによって従業員の 1/3 以上が車の 50%以上を組み立てる能力を持つようになった。また、25 人ほどの労働者は車全部を組み立てる能力を持つようになった。工場は 6 つの独立した作業場(product

shops) に分かれ、アセンブリーラインは存在しない。顧客は自分が注文した車の組み立て現場を見学でき、その場で車への要望を出せる仕組みになっており、労働者は自分が顧客のために車を組み立てているという満足感を味わえる。

生産効率の面でもウッデバラ工場の成果にはめざましいものがあった。生産方式は労働者が訓練と学習を通じて考え効率を高めるという意味でリフレクティブ生産システムと名づけられた。車1台あたりの生産時間で計った生産性は、ウッデバラ工場では生産開始の'90年頃には、平均70時間であったが、'92年には33時間に低下し、スウェーデンのメインであるトースランダ工場を抜いていた。学習と訓練により日本との比較では劣るが、25時間にまで低下させるという目標が作られていた。しかし、ボルボの経営悪化のために、ウッデバラ工場は生産効率以外の問題が原因で93年に閉鎖に追い込まれ、世界のウッデバラ工場支持者達を落胆させた。

共同決定システムが企業効率を制約するということは一般的には言えないが、労働の人間化と生産効率は一般的に製造業では強いトレードオフ関係にあり、両方の実現は通常は容易でない。しかしウッデバラ工場は訓練と学習および生産システムの改善についての革新により効率をめざましく高めることに成功した。基本的には共同決定という参加制度が革新を可能にしたといえるだろう。ウッデバラ工場は、共同決定民主主義という非営利価値の実現を介して労働の人間化という非営利価値の実現をも可能にした輝かしい例だといえる。日本企業の場合と同様に非営利価値の実現には参加が不可欠の役割を果たしている。

### 3) 法制化されていない国での共同決定民主主義

ドイツやスウェーデンの労使共同決定は法制化された共同決定制度として有名であるが、法律で定めがなくとも一定の目的のために共同決定を採用する企業が欧米には存在する。そこで生まれる非営利価値は、以下の具体例が示すように、労使協調、民主主義、公正、信頼、雇用の安定などである。営利企業であるからいかに効率と両立させていくかという問題もテーマになる。以下、いくつかの例を紹介しよう。ここでも共同決定が機能するかどうかは参加の役割に大きく依存することが知られるだろう。

共同決定を労使共同経営のレベルまで徹底して実施した例としてジェネラルモーターズの子会社であるサターン工場が知られている<sup>3)</sup>。日本の小型車に対抗して小型車「サターン」を開発したが、共同決定と効率の双方を重視した点で労使関係の研究者の世界で有名となり、前に述べたボルボのウッデバラ工場と比較されてきた。

ゼネラル・モーターズ(GM)と全米自動車労働組合(UAW)が1985年に合意し実施に移したサターン工場の労使パートナーシップとは以下のような完全な共同決定システムであり、組合は企業内における意思決定において経営側の完全なパートナーとなり、意見が対立する場合には決定を阻止し代案を提示する権利を有する。

ライン外では組合が4段階で決定に参加する。法人レベルでは戦略活動委員会(Strategic Action Council)が存在する。メンバーはサターンの社長、サターン内部の組合の委員長、UAW全国組合の代表などである。その下の製造活動委員会(Manufacturing Action Council)も経営側と組合側の代表者の集まりで、組合側にはサターン支部委員長やUAW代表などがいる。この委員会は戦略活動委員会の政策を実現に移す役割を果たす。次の第3段階の「ビジネスユニット」やその下の第4段階の「モジュール」組織にも労

使委員会がある。

'89年頃にサターン内部の組合の主導によって新しい仕組みが追加された。毎日の経営にも参加する必要があるという視点から、ライン内部における経営側の中間管理職の一人一人に、組合側のリーダーをパートナーとして1対1で張りつけていくという方法が採用された。これで組合は毎日の決定に参加できる。この管理職レベルでのパートナー制は、生産現場だけでなく販売・サービス、金融、健康・安全、訓練、組織開発など企業内の広範な部分に拡大された。

生産システムではトヨタのジャスト・イン・タイムで示されるリーン生産システムが採用された。解雇しない原則とチーム労働における決定参加の高さ故に、労働者の労働への意欲は高い。作業サイクルはリーンシステムよりは長い7分が平均である。1台の車を組み立てるための時間は約27時間で、日本企業の20時間あるいはそれ以下に比べれば長い。リーンシステムは日本ほど効率が高くなかったが、サターンは1990年の発売から3年間で50万台を売り、品質への顧客評価は優れて高かった。サターンの例は、労使協調、信頼、参加などの非営利価値を通じて、効率と共同決定民主主義の双方の実現が可能であるという一例である。

次の共同決定の例をあげよう<sup>4)</sup>。カナダの共同決定企業として知られるのがアルゴマスチール(Algoma Steel)という鉄鋼会社である。経営危機から親会社が閉鎖を決定したが雇用確保をめざした労働者が地域社会を味方につけ、全米鉄鋼労働組合(USWA)のカナダ支部が支援をして株式の従業員買収により共同決定企業として独立した。この企業が重視する非営利価値は、雇用の安定、労使協調、共同決定民主主義、参加などである。

アルゴマ・スチールは従業員数5千人のカナダで3番目の鉄鋼メーカーであった。この企業は1992年に過半数の株式を従業員が親会社でカナダ最大の鉄鋼企業ドファスコ(Dofasco)から買収してカナダ最大の従業員所有企業となった。またアメリカに見られる従業員株式所有の支援法制が無くても従業員が企業買収できることを示した例でもある。

買収後のアルゴマでは14名の取締役のうち5名に労働組合やホワイトカラー従業員の代表が入った。アルゴマとUSWAカナダ支部は従業員所有に基づいた新たな「カナダの共同決定」と呼ばれる団体協約を結び、労使共同で職場参加開発委員会、訓練委員会、問題解決チーム、自立的作業グループなどを設置した。95年からは企業の戦略プランまでが企業レベルでの労使共同決定の対象になっている。従業員は給与額に関係なくトラストを通じて同数の株式を所有している。従業員は1人1票で投票する仕組みが作られた。経営状態は買収後急速に改善された。企業の戦略プランの作成には現在でもUSWAが関与している。

雇用確保という目的のために労使が協調し、企業買収によって共同決定制度を実現した別の例としてイギリスのバス産業がある<sup>5)</sup>。サッチャー政権下での産業私有化政策のために国有バスと自治体バスが次々と私有化され、これに反対する労使の利害が一致する状況が生まれた。イギリスでは1987年にアメリカをまねた従業員株式所有制度(ESOP)が法制化されていたので、バス産業ではこれを利用して次々と労使共同による企業買収が行われた。1994年までに25の企業が従業員所有となり、産業に占める比率は約25%、従業員数は3万5千人に上った。最初は経営側が51%、従業員が49%という比率で買収されていたが後になるほど従業員側が過半数を買収する形が生まれた。所有形態はトラストを通じ

た間接所有と従業員の直接所有の混合が多い。

採用された経営形態は、取締役会の中で経営代表と従業員代表が共同決定する形式に近いものが多かった。取締役会の中での従業員代表は 25-50%に上っている。イギリスでは労働者重役はかつて資本側の強い反対でつぶれた歴史的経緯があるが、バス産業における従業員買収は労使の利害の一致と労働組合の積極的支援により所有を介した共同決定システムを生んだ。労働組合のナショナルセンターTUCも従業員所有制度を通じて参加を推進することを明確に表明するようになった。

最後に、同じく雇用確保を目的として経営危機に直面した企業を従業員が買収するケースで、同時にこの従業員所有企業を優遇する法律が制定されたケースがスペインにある。法律の適用を受けた従業員所有企業は労働者会社（SAL；Sociedad Anonima Laboral；labour company）と呼ばれ、企業株式の 51%以上を労働者が所有することを条件として税控除、融資などの優遇制度を受けることができる。企業ガバナンスは共同決定から自主管理までありえる<sup>6)</sup>。つまり従業員所有が 51%周辺では外部投資家との共同決定がありえるが、100%周辺では内部規定による労働者協同組合として自主管理が多くなる。重視される非営利価値の中心は雇用確保、民主主義（共同決定民主主義、自主管理民主主義）となる。前企業の資産は引き継ぐが負債は引き継がないように工夫されている。

#### 4) 社会的責任

最近「企業の社会的責任」(CSR)という問題がブームになっている。社会的責任経営、社会的責任評価、社会的責任投資といった用語も使われている。社会的責任は公開、透明性、信頼、貢献、コンプライアンス、社会的公正など多くの公益価値を含む非営利価値であり、企業がどの程度この問題に真剣に取り組むかは競争社会における企業の性格を規定する重要な要因となる。これまで労働組合がいかに非営利価値に実現に貢献してきたかを述べてきたが、この CSR も労働組合が重視する非営利価値に密接に関係する問題である。以下、この問題に関する労働組合の役割と課題について述べよう。

欧米では企業の社会的責任問題は長い歴史をもつ。しかし、1990年代にシェルやナイキなどの多国籍企業が途上国で環境破壊を放置したり、劣悪な労働条件で子供を働かせたりしたことに NGO が批判・攻撃したことや、2001-02年にワールドコム、エンロンなどの大企業が経営者の保身のために粉飾決算し暴露・批判されたことなどを契機にして企業の社会的責任への広がり急速に拡大してきた。今日では取り組み方は異なっても国連、EU、OECDなどの諸機関も企業の社会的責任問題を推進している。日本企業はこの問題への取り組みが遅れていることが欧州での日本企業の格付けに影響していることに気がつき、日本的経営の視点を盛り込みながら急速に後を追っている。

どのような視点から社会的責任に取り組むかという問題については多くの考え方がありまだ統一はされていない。コンプライアンス（法令遵守）から広げる考え方、環境監査から広げる考え方、トリプルボトムライン（環境、社会、経済）から出発する考え方などいくつもある。最近では ISO（国際標準化機構）が ISO 規格として社会的責任を定式化しようとしている。社会的責任はよい企業とは何かという問題であり、コンプライアンスは社会的責任の最低限度の条件になっていくと思われる。

経済同友会の『日本企業の CSR：現状と課題』（2004年1月）では、ステークホルダー

一を視野に入れながら、コンプライアンスや社会貢献を超えて日本的経営を生かす視点をめざしている。一般に欧米における企業の社会的責任論ではステークホルダーの重要性が基本的には理解されているが、具体的な定式化になると経済同友会の議論に見られるように、従業員の問題を軽視または組合参加を無視している場合が多い。従業員参加がなければ経営側の一方的な視点からの評価となりやすい。経営主導で作成される社会的責任経営レポートでは企業にとって都合のよいことが並べられている傾向がある。パート労働者の差別的賃金などは全く出てこない。社会的責任経営がステークホルダーへの配慮を問題にするなら参加問題を無視することはできない。企業評価では何を評価するのか、評価は誰がするのかなど基本的な問題について従業員参加によって審議する機会を与えられるべきであろう。参加の制度化により企業評価システムの改善の機会がでてくる。

社会的責任経営を実施するための経費は必要であるが、効率とのトレードオフはほとんどないと考えられる。意欲さえあればどのような企業でも実施は可能である。社会的責任経営は、不正を起こすと信用を失う問題についてのリスク管理としても適している。また誠意を持って実施していけば企業評価は必ず高まり株価上昇にも貢献する。社会的責任評価は企業の教育システムと考えてもよいだろう。客観的評価→問題の発見→フィードバック→改善というプロセスを通じて企業は成長していくと理解できる。

企業が真に社会的責任経営に取り組むには、労働組合などのステークホルダーや消費者、NGO、NPO などの後押しが必要である。欧米で企業の社会的責任評価や社会的責任投資を推進しているのは消費者や NPO であることを日本の財界も認めている。非営利組織全体と労働組合は企業や組織の社会的責任に関して価値観を共有できる立場にある。EU では社会的責任評価に関して、使用者、労働組合、消費者団体、市民団体など約 40 のマルチ・ステークホルダーから構成されるフォーラムができています (CSR EMS Forum)。このような非営利組織の集団ができると企業の社会的責任経営の流れはさらに強固になっていくと思われる。

### 3. 非営利組織の連帯の必要性

日本の労働組合は非営利組織や市民団体ともっと連帯の絆を強める必要がある。地域社会で活動している非営利組織や市民団体はお互いに非営利価値を共有する部分が多いが、労働組合も非営利価値を追求する組織として少し視野を広げるならば、これらの組織や団体が互いに手を握る距離にあることに気がつくはずである。非営利価値の共有を通じて非営利組織の連合体の形成は夢ではなくなる。

そのためには非営利組織はそれぞれが抱えている問題に協力し支援しあっていくことがなによりも重要である。協力し合える問題はいくつもある。労働組合以外の非営利組織については以下のような問題がある。

公益法人の改革の名のもと NPO 法人には近いうちに中間法人と同様の課税化の危険が迫っている。政府が予定している改革案では、公益性のある非営利法人と一般非営利法人とを区別しそれを決めるのは官僚になる。市民団体を税法上、課税団体と非課税団体に分断しようとする意図も見える。公益法人改革の問題で官僚による規制の強化を許してはならない。この点で NPO 法人は他の非営利組織との連帯を必要としている。

協同組合全体の領域では、会計基準の視点から協同組合の出資金を資本から負債に転換

させようとする動きがある。出資金は組合員が協同組合を離れる場合には返済される可能性があるからである。もしこのような会計基準が採用されれば、協同組合の自己資本比率は極端に低下し経営上の危機を招きかねない。この点で協同組合は他の非営利組織との連帯を必要としている。

また日本の協同組合の一部では、労働者協同組合法の法制化問題が話題になっている。労働組合にとっても雇用創造に関する問題であり無視できない問題である。ヨーロッパでは労働者協同組合の形成を通じて雇用拡大をするために、労働者協同組合と労働組合が連帯しているのはよく知られている。事業に適した出資型非営利組織として労働者協同組合への期待は高まっている。現在、労働者協同組合連合会とワーカーズコレクティブネットワークという2つの全国組織が法制化運動を展開しているが、この点で労働者協同組合は他の非営利組織との連帯を必要としている。

このように、非営利組織はそれぞれ独自の問題を解決するためには他の非営利組織との連帯を必要としている。これらの問題で非営利組織全体が連帯すれば、それぞれの問題について解決が早まると共に、非営利組織全体の強化を図ることが可能になる。非営利価値を理念として掲げる人間的な社会を形成するためには、もっと非営利組織が強化され非営利セクターの形成にまで高められなければならない。

## 注

(1) 津田直則[2004]「非営利価値と大学の役割」『桃山学院大学経済経営論集』15-4は非営利価値の地域社会への適用について論じている。

(2) 津田直則[1998]「GM・サターンとボルボにおける共同決定と労働組合」『経営民主主義』No.7を参照。

(3) 注(2)参照。

(4) 次の文献を参照。

津田直則[1999]「従業員買収と従業員所有企業」『経営民主主義』No. 11.

津田直則[2001]「世界のコーポレートガバナンス」『経営民主主義』No. 15.

(5)(6) 注(4)を参照。