

# 研究所ニュース

No.76

2021.11.30



特定非営利活動法人

非営利・協同総合研究所いのちとくらし

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-7-8 東京労音お茶の水センター2階

Tel. 03-5840-6567 Fax. 03-5840-6568

E-mail: [inoci@inhcc.org](mailto:inoci@inhcc.org) <http://www.inhcc.org>

【理事長のページ】 (No. 76)

## イギリス協同組合法と J.S.ミル

中川 雄一郎

私は、先の「研究所ニュース No.75」の理事長のページに「労働者協同組合法の成立に寄せて—イギリス労働者協同組合運動の歴史に触れて—」と題する一種の論説を記しておいた。この論説の「二つのタイトル」から見分けられるように、私は、前者のメインタイトルでワーカーズコープ（労協）が日本の労働者協同組合法（労協法）成立に向けておよそ 30 年もの長きに渡って注いできた努力の一部を紹介し、また後者のサブタイトルで J.M.ラドローに焦点を当てて 1852 年にイギリスのキリスト教社会主義者たちと、その当時に政権党であった「トーリー党議員」との努力によって成立した世界最初の協同組合法 “*The Industrial and Provident Societies Act*”（産業および節約組合法）に関わる一種の社会改革の「努力の賜物」の一部を簡潔に紹介した。そこで私は、本号では世界最初の労働者協同組合法の成立にラドローと T.ヒューズと共に献身した E.V.ニールに焦点を当てて話を進めようかと考えたが、「後者のタイトル」を「イギリス協同組合法と J.S.ミル」に変えて、世界最初の近代協同組合運動の発展の確かな基礎となっていく協同組合法成立の意義について簡潔に触れることにした。それは、現代の私たちが「今なぜ、『イギリス協同組合法とジョン・スチュアート・ミル』なのか」を理解するためでもある、と記しておく。なお、ご承知のように、日本の協同組合法は、農協法、漁協法、森林組合法、生協法、労協法など個々別々の法律であり、それらの各法律に基づいてガバナンスが実行されるのであるが、私の知る限りでは、ヨーロッパ諸国の協同組合は基本的に一つの「協同組合法」に基づいて各種の協同組合のガバナンスが遂行されるのである。

この「統一協同組合法」は、J.S.ミルの『経済学原理』第 4 篇第 7 章「労働者階級の将来の見通しについて」の「1 [従属保護の理論は近代社会の状態にはもはや当てはまならない]」～「7 [競争は有害なものではなく、有用かつ不可欠なものである]」<sup>1)</sup>のうちの「6 [労働者たち同志の協同組織の実例]」<sup>2)</sup>について簡潔に考察を加えてみようとするものである。というのは、「6 の [実例]」は 7 つの事例のうち最も長く論述されており、労働者協同組合の最も典型的な事例でもあり、何よりもラドローとニールが目標とした労働者協同組合であるからだ。「研究所ニュース No.75」で書いておいたが、ラドローが

目指していたのは「労働者組合員による協同労働の協同組合」に外ならないからである：すなわち、「競争制度の下に置かれている個々の労働者は、いかにして労働の束縛から解放されるのか」、「労働者は、労働の束縛から自らを解放するために、いかにして他の人たちの援助を得ることができるのか」との主張は、簡潔に言えば、「資本主義的競争下において労働者はいかにして『協同労働』を実現するか」、ということになるだろう。この主張はニールも同じである。

ところで、ミル自身は『経済学原理』の出版について『ミル自伝』で次のように書いている：『経済学原理』の急速な成功は、このような書物を大衆が欲しており、受け入れる用意があることを明らかにした。1848年の初めに出版され、第1年刷1,000部は1年以内に売り切った。同部数の次の版が1849年の春に出て、3版1,250部は1852年の初めに出た。最初から絶えず権威ある著書として引用言及されたが、「それは本書が単なる抽象理論の書でなく、同時に応用面も扱って、経済学を一つだけ切り離されたものとしてではなく、より大きな全体の一環、他のすべての部門と密接にからみ合った社会哲学の一部門として取り扱い、したがって経済学の固有の領域内での結論も、一定の条件づきでしか正しくない、それらは直接経済学自体の範囲内にはない諸原因からの干渉や反作用に制約される、したがって他の諸部門への考慮なしに経済学が実際的な指導理論の性格を持ち得る資格はない」のだとしたからである<sup>3)</sup>。

他方で、ミルが彼自身の『経済学原理』にこのように「高い評価」を与えたことについて、ウィリアム・トマス教授は彼の著書『J. S.ミル』でこう述べている<sup>4)</sup>：『経済学原理』では、彼は子供の頃から親しんできた多数の経済学文献を要約しようとした。そして、そこには既にスミスやリカードの主要な正統学説とは見解を異にする多くの質の高い文献が含まれていた。だから、彼は本領を発揮できた。彼は、難しくて扱いにくい主題を一般の読者にも分かりやすくすることに秀でた、生まれながらの教師であった。そして『原理』は、とりわけ優れた教科書であり、おそらくリカード経済学にとっての最良の入門書であった。それはただちに成功を収めた。……それは、経済学を普及させ、「陰鬱な科学」という汚名を晴らしたのである。

かくしてトマス教授は、ミルの自由主義的個人主義は——ミルが「ベンサム倫理学や法学よりもリカードの経済学体系に負うところが大きい」と述べ、それ故、ミルの自由主義は、第1に「リカードの体系を一般読者向けにするために、彼はそれをはるかに非決定論的なものとした」、第2に「経済・社会政策の問題において、彼は全体的に国家干渉よりも原理としてのレセ・フェールを好んだ」、そして第3に「社会主義に対する彼の限定的な容認でさえも、自由市場制との文脈においてなされる」<sup>5)</sup>、というものである。そこでこれらのことを理解して、『経済学原理』第7章6〔労働者たち同士間の協同（共同）組織の実例〕を簡潔に見ていくことにする。なお、ミルの論点については、既に「6」の他に、「1」および「7」のタイトルを提示しておいたので、ここでは「2〔将来における労働諸階級の福祉は主として彼ら自身の精神的教養に依存する〕」、「3〔知能の向上はおそらくより適切な人口調節を行わせるという効果をもつ——この効果は婦人の社会的独立によって促進されるであろう〕」、それに「4〔雇用関係廃棄への社会の傾向〕」、そして「5〔労働者が資本家との間に協同（共同）組織をつくった実例〕」について論じていることを示しておく。

さて、ミルは「6」についてこう述べ始める<sup>6)</sup>：「いやしくも人類が進歩向上をつづけるとした場合、結局において支配的となるものと期待されなければならぬものは、主人としての資本家と経営に対して発言権を持たぬ労働者との間に成立し得るそれではなく、労働者たちがその作業を営むための資本を共同で所有し、かつ自分自身で選出し、また

罷免し得る支配人のもとで労働するところの、労働者たち自身の平等という条件に則った協同（共同）組織である」。ミルのこの言葉はラドロー、ニールそしてヒューズをはじめとするキリスト教社会主義たちの協同組合立法の基本でもあったので、彼らの戦略もまた、1846年の「修正友愛組合法」の適用範囲を拡大した、労働者協同組合と消費者協同組合の生産活動を可能とする協同組合法の成立を目指していた。その結果、1852年に成立した「産業および節約組合法」は次の権利を協同組合に与えた<sup>7)</sup>：(1) 協同組合の設立を登記することにより、労働者協同組合と消費者協同組合の双方を合法化する（法人格の取得）、(2) 協同組合の名義で不動産を所有することができる、(3) 役員の名をもって訴訟を起こす権利を有する、(4) 組合員の出資持分の譲渡を制限することができる、(5) 員外利用を承認する、である。これらの権利は協同組合運動に大きな利点をもたらすのであるが、同時にこの協同組合法には、① 無限責任制、② 連合活動規定の欠如、③ 協同組合の相互投資の制限など修正されるべき問題が残された。それでも、①と②は10年後の1862年に撤廃あるいは修正され、また③は1876年の修正協同組合法によって「銀行業務の認可」を得たことで、ミルの支援を得て開始されたイギリス協同組合は実質的に完成したのである。ミルは「イギリス協同組合の実質的完成」を見ることなく、その3年前の1873年5月7日に風土病により亡くなった。そしてニールはこの「1876年の修正協同組合法」を感慨深げにこう語った<sup>8)</sup>。

産業および節約組合法の政治史には興味をそそられる。1852年の最初の法律は、フランス人が中道左派—自由党穏健派—と称した党派に属したスラニー氏によって下院に提出された。62年の法律については、長い間友愛組合に大きな関心を払ってきた保守党員のS.エスコート氏に多くを負っている。上院ではエスコート氏の友人で自由党所属のポートマン卿がそれを取り上げてくれた。67年と71年の法律はわれわれ自身への頼りになる友人たち、T.ヒューズ氏とW.モリソン氏が下院で、上院ではリボン侯爵—彼らは自由党員である—が支持した。現法律が、保守党が多数を占める議会で保守党政府の下で可決されたこと、また現法律に関わってきた議員のうち、S.ヒル氏、ロッドウェル氏、ヘニッカー卿が保守党に所属していること—但し、この法律の通称に自分の名前を貸してくれたC.テンプル氏および銀行業務に関する条項の定義に尽力してくれたバード氏は野党に所属していた—は、保守党員としての私の満足するところである。このことを協同組合人は忘れないだろう、と私は思う。これらの事実は民衆の福祉に関係する法律は党派的政策や感情の嵐によって影響を受けない領域になりつつある、という心強い兆候であるように私には思われるのである。

<sup>1)</sup> ミル著・末松茂喜訳『経済学原理（四）』岩波文庫 昭和46年5月、第七刷、112-9頁。なお、この『経済学原理』には『第6版1865年刊』において書き加えられた」との〔注〕がある。

<sup>2)</sup> 同上、153-4頁。

<sup>3)</sup> 同上、205-6頁。

<sup>4)</sup> W. トマス著・安川隆司/杉山忠平訳『J.S. ミル』雄松堂出版、1987年、93-4頁。

<sup>5)</sup> 同上、95-6頁。

<sup>6)</sup> 同上、153-4頁。

<sup>7)</sup> 大塚喜一郎『協同組合法の研究 [増訂版]』有斐閣、1980年、104-5頁。

<sup>8)</sup> *The Industrial and provident Societies Act, 1876, pp.20-21.*

(なかがわ ゆういちろう、研究所理事長・明治大学名誉教授)

【副理事長のページ】(No.76)

## インフォーマルケアの社会的保障と「休業」

後藤 道夫

### <コロナ禍による家庭でのケア拡大と生活困難>

新型コロナの感染拡大は、学校休校、学童保育などの利用自粛要請、幼保の休園や登園自粛要請、介護サービスと福祉サービスの縮小などをもたらした。感染の危険をとめないながら、必要なサービスを維持する努力も行われたが、フォーマルケアの大きな縮小が生じ、家庭でのケア（インフォーマルケアの中心）の急拡大が生じたことは疑いない。

フォーマルケアの縮小はケアを受ける人びとに様々な困難を強いた。加えて、日本の場合、インフォーマルケアの拡大は、ケアをする家族への負担と矛盾を端的に拡大させた。

一斉休校、休園・登園自粛要請などによって、仕事を持つ女性が時短・休業を余儀なくされ、離職に追い込まれたケースも少なからず報告されている。2020年11月に行われたNHK/JILPT共同調査によれば、4～10月に時短・休業を経験した子育て中の女性のうち、61.9%は「勤務先から」の命令だが、「保育園・学校の休園（校）や時間短縮」を理由とする割合は20.8%にのぼった。また、自発的離職を経験した子育て女性の14.5%は、「保育園・学校の休園（校）や時間短縮」を理由としている。

インフォーマルケアが急に増える事情ができた場合、「休業」する権利と所得補償は、現状ではどれほどの水準なのか。

菫輪明子監修・首都圏青年ユニオン「コロナ禍での子育て・働き方アンケート」によれば（表1）、子の休校・休園等による休暇をとった女性のうち、コロナ対応の特別措置による所得補償付きは正規で50%、非正規は26%であり、有給休暇で代替が正規で29%、非正規が10%であった。のこりは所得補償なしあるいは不明である。子どもがコロナに感染した場合を仮定するとどうか、についての非正規労働者の回答では、仕事を

図表3 首都圏青年ユニオンが行ったインターネットアンケート「コロナ禍での子育て・働き方アンケート」(2021年6月10日～6月17日)

○子どもが通っている施設や学校で、利用自粛に応じたり、閉園になったり、休校等になったりした際、休暇をとった人に給料は出ているかどうか。

	年次有給休暇をとって休暇を取得	特別休暇で全額支払われた	休暇はとったが、給与は支払われず
全体 (77人)	15人 (19.5%)	29人 (37.7%)	21人 (27.3%)
正規雇用 (38人)	11人 (28.9%)	19人 (50%)	3人 (7.9%)
非正規雇用 (31人)	3人 (9.7%)	8人 (25.8%)	14人 (45.2%)

○子どもが新型コロナ感染時、仕事はどうなるか

	仕事は休めて給与は全額保障／一部減額保障	仕事は休めるが、無休	わからない
全体	64人 (26.4%) ／24人 (9.9%)	87人 (36%)	60人 (24.8%)
正規雇用 (111人)	45人 (40.5%) ／13人 (11.7%)	22人 (19.8%)	28人 (25.2%)
非正規雇用 (76人)	9人 (11.8%) ／6人 (7.9%)	46人 (60.5%)	15人 (19.7%)

○子どもが新型コロナ濃厚接触時、仕事はどうなるか

	仕事は休めて給与は全額保障／一部減額保障	仕事は休めるが、無休	わからない
全体	54人 (22.3%) ／21人 (8.7%)	89人 (36.8%)	63人 (26%)
正規雇用 (111人)	39人 (35.1%) ／12人 (10.8%)	24人 (21.6%)	28人 (25.2%)
非正規雇用 (76人)	6人 (7.9%) ／5人 (6.6%)	47人 (61.8%)	17人 (22.4%)

表1 休校・休園等での親のケアの権利の無補償  
出典：菫輪明子『コロナ禍のケアの現状は何を問いかけているのか』（『前衛』2021年11月号）

休めてなんらかの補償があるのが 20%、休めるが無給 61%、〈わからない〉が 20%であった。

結局、コロナ禍によるインフォーマルケアの拡大が、雇用保障も所得補償も脆弱なまま、家庭責任とくに女性の責任にまかされ、所得減少、失業や労働条件の悪化、ストレス増大（NHK/JILPT 共同調査：うつ病的症状や育児放棄気味の増大）にいたっていることがわかる。

また、知的障害者に顕著だが、障害者をケアする親は、学校や放課後デーサービス等、作業所などを使いながらも、専従的介助者・コーディネイターの役割を長期にわたって果たしていることが多い。コロナ禍では、家庭内に感染者が出た場合、ケアが崩壊することへの恐怖感が様々に語られていた（「家庭に感染者が出た場合、代わってくれる介助者はいない」76%。障全協「コロナ禍による障害者・家族への影響調査」2020.11）。

フォーマルケアの元々の不足も、インフォーマルケアの急拡大も、その多くを家族責任、自己責任で対応させられると生活が保たない、コロナ禍はそうした問題をあらためて明らかにした。フォーマルケアの保障とともに、インフォーマルケアを社会的に承認し、保障し、支えることなしには、安定した生活は確保できない。

### ＜子ども関連の休業保障と所得補償＞

一時的に膨らむインフォーマルケアの需要に、所得補償付きの「休業」を保障してそれを充足させる、そうした政策は、日本でも育児休業制度に見られる。出産時に雇用されていた女性を分母とした場合、その取得率は 2009 年以降ほぼ 8 割台である。他方、その年に出産した女性を分母とすると、育休を取得して休業する女性労働者は 2020 年で 50%（2019 年 44%）である。この数値の差からも推測できるが、多数の女性労働者が出産までに離職している（2010～2014 年に第一子出産女性では出産時に 47%が退職「出生動向基本調査」）。

育児休業は 1 歳までが基本だが（保育所が決まらない場合、および、〈パパ・ママ育休プラス〉が使える場合等は延長あり）、幼児期、小学校期のインフォーマルケアにたいする日本の保障は薄い。

所得補償付きの看護休暇は権利化されておらず、無給であっても法が定める雇用主の義務としては 5 歳まで・年 5 日までであり、今回の小学校休校に照らすと、子の疾病予防は本来は看護休暇の対象となるはずだが、日数が間に合わず、そもそも年齢的に法的対象外であった。表 1 はこうした制度環境の産物である。

また、通常時の育児中労働者への支援として、幼児期の「短時間勤務制度」がある。だが、法的には減収分の補填はなく、適用も 3 歳未満である。2017 年の就業構造基本調査によれば、育児中の女性労働者の利用率は、正規で 17%、非正規で 3%であった（分母は就学以前の子をもつ女性雇用者）。なお、子の看護休暇利用率は正規 9.5%、非正規 1.5%である。

このような脆弱な制度環境のもとでは、子の各種ケアのための時間と体力を確保するために、育児中の女性労働者の相当数がフルタイム就業をあきらめ、短時間就業に転職するのは自然なことであろう。

ニュース 72 号の短文でもふれたが、とくに女性の不規則／短時間就業の増大は著しい。周知のように、週 20 時間未満は雇用保険の対象ではいため、仮に休業が可能でも、育児休業給付、介護休業給付の対象とはならない。

### ＜休業率の国際比較——スウェーデンに着目して＞

インフォーマルケアと関連の深い種類の休業にふれてきた。傷病休暇、通常の意味の休暇などを加えた休業全体で日本をみるとどうか。

その前にあらためて、各国の「労働力調査」で調査される「休業」の定義を見ておこう。

休業者とは、就業先があったうえで、調査週中に労働時間がゼロの者をさし、それにして、労働時間が 1 時間以上あった就業者が「従業者」である。休業にはさらに要件があり、その内容は ILO 基準をベースにしたうえで、それぞれの国でも微妙な違いがある。復職保障は不可欠で、加えて雇用主あるいは社会制度による休業期間中の所得補償がともなうことが要件とされる場合が多い。日本の労働力調査の「休業」も所得補償を要件としている。

国際的に比較してみると（図 1）、日本の休業率（2018 年 2.3%、就業者中割合）は異様に低く、OECD 諸国中低い方から 2 番目である。37 カ国のうち、27 カ国が休業率 6%を超え、うち 14 カ国は 10%を超えている。

理由別の休業率をながめながら、日本とスウェーデンを比較してみよう。

表 2 はスウェーデンの労働力調査による表である。男性を含め、週全部を休業した者の割合（通常の意味の休業率）と、調査週に部分的に休業した者を含めた休業者割合（日本にはこれに対応する統計はない）とを表している。年齢と休業理由のより詳しい分類は見つからなかった。

#### 資料 スウェーデンの育児休業 子の看護休暇・近親の介護休暇

JILPT 資料シリーズ No.197 より要約

##### 育児休業

両親休暇 18 カ月。うち割当月（父親の月）3 カ月。所得補償（両親給付）は 16 ヶ月。8 割の所得補償：上限月 38 万円程度・下限 10 万円程度。出産前が失業中でも可。出産休業は産前産後 7 週間ずつで、うち 2 週間ずつは義務。出産休業は両親休暇からさしひかれる。

##### 重病の近親者の看護・介護

介護対象者 1 人につき、年 100 日以内の休暇が認められており、その期間は近親者介護休業給付金（所得の約 80%保障）が支給される。親族に限らず、友人の介護のための休業取得も可能である。

##### 子どもの看護休暇

休暇期間・子ども 1 人につき、年間 120 日間。但し後半の 60 日間は、病状に関して要件が付される。

取得要件・子どもが 8 カ月を迎えてから 12 歳に達するまで。重篤な子どもは、18 歳に達するまで対象。・子どもの通院の付き添いのための取得も可能。・取得期間が 8 日以上の場合は、医師の診断書の提出が必要。

所得の約 80%を支給（育児休業などの両親給付と同水準）

子どもが病気の際の看護休暇も、育児休業と同様に 1 時間単位で分割取得が可能。2016 年の年間取得日数の平均値は、女性 8.5 日、男性 6.8 日である。

図1 2018年 OECD諸国 雇用労働者の年平均休業率 男女 (ILO.stat)

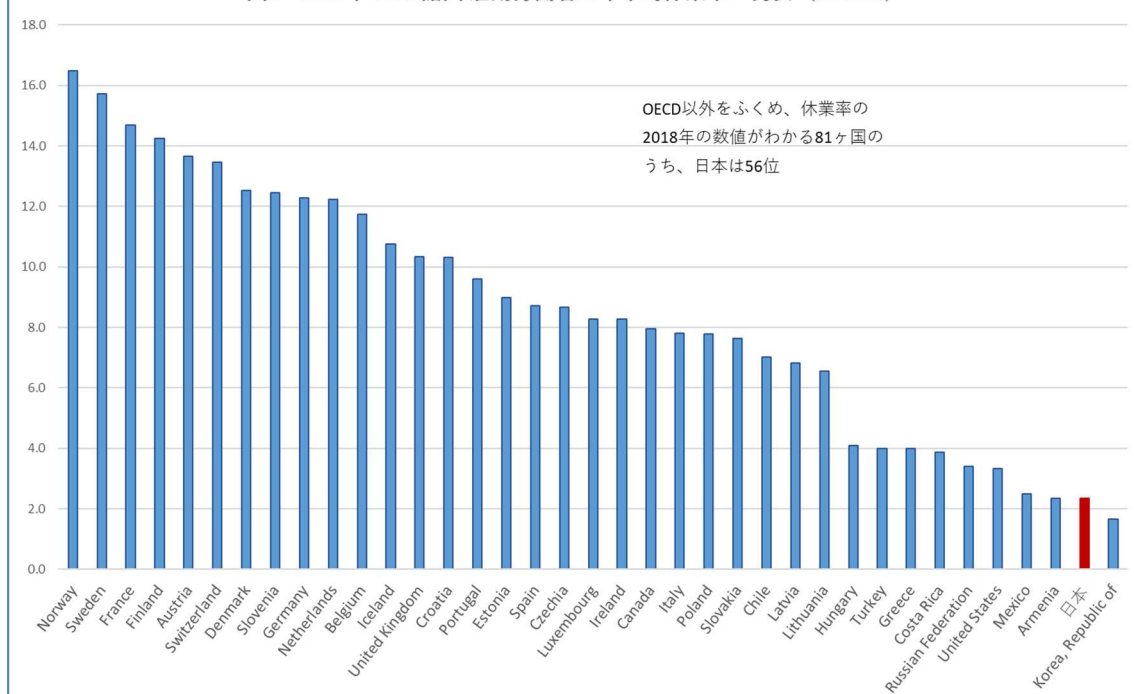


表2 スウェーデンの就業者 25～54歳 休業理由別休業率 (スウェーデン労働力調査より)

女性		週すべてを休業			週の部分的休業をふくむ		
		2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年
人口中の割合	傷病	2.4	2.3	2.8	5.0	5.0	5.6
	休暇	7.3	7.6	6.8	10.9	11.7	10.1
	その他	6.1	6.6	6.7	16.0	17.6	19.3
	休業計	15.8	16.4	16.3	32.0	34.3	35.1
就業者中の割合	傷病	2.9	2.7	3.4	6.0	6.0	6.8
	休暇	8.7	9.1	8.3	13.0	14.0	12.3
	その他	7.2	7.8	8.2	19.0	21.0	23.6
	休業計	18.8	19.6	19.9	38.0	41.0	42.7
(%)							
男性		週すべてを休業			週の部分的休業をふくむ		
		2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年
人口中の割合	傷病	1.4	1.5	1.8	3.4	3.6	3.7
	休暇	7.2	7.1	7.0	10.6	10.8	9.8
	その他	3.5	3.4	4.0	15.2	16.6	19.2
	休業計	12.1	12.0	12.8	29.2	30.9	32.6
就業者中の割合	傷病	1.6	1.7	2.0	3.8	4.0	4.2
	休暇	8.1	8.0	7.9	11.9	12.1	11.1
	その他	3.9	3.9	4.6	17.1	18.7	21.8
	休業計	13.6	13.5	14.6	32.9	34.8	37.2
(%)							

表3 日本の就業者 25～54歳 休業理由別 休業率（労働力調査詳細集計より作成）

		女			男			
	参考：スウェーデンの労働力調査の分類で該当	日本の労働力調査の分類	2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年
人口中の割合	傷病	その他(自分や家族の都合)	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4
	休暇	休暇のため	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3
	その他	勤め先や事業の都合	0.2	0.2	0.7	0.1	0.1	0.5
		出産・育児のため	2.0	2.0	2.3	0.0	0.0	0.0
		介護・看護のため	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
		その他	0.1	0.0	0.5	0.2	0.1	0.2
休業計	総数	3.3	3.3	4.7	0.9	1.0	1.6	
就業者中の割合	傷病	その他(自分や家族の都合)	0.4	0.4	0.6	0.3	0.4	0.4
	休暇	休暇のため	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.3
	その他	勤め先や事業の都合	0.2	0.2	0.9	0.1	0.1	0.6
		出産・育児のため	2.6	2.5	2.9	0.0	0.0	0.0
		介護・看護のため	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
		その他	0.1	0.1	0.6	0.2	0.1	0.2
休業計	総数	4.2	4.2	6.0	1.0	1.1	1.8	
					(%)		(%)	

出産、育児、家族看護・介護、さらに経営の都合による休業等はこの表の「その他」に属する。2020年は経営上の都合による休業が含まれていると仮定すれば、2018,19年を参考にして、25～54歳の女性人口中の6%程度は、出産、育児、看護・介護等で休業しているとみてよかろう。つまり、25～54歳女性の6%程度は、所得を社会的に支給されながら（ほぼ8割）「再生産」を中心とするケア活動を週全部の休業というかたちで行っていることになる。また、部分的休業を含めた「その他」の数値はずっと高い。この年齢の男女双方で就業者中5人余に1人は、調査週のうち育児、看護、介護等の休業日あるいは短縮時間をとっていることになる。

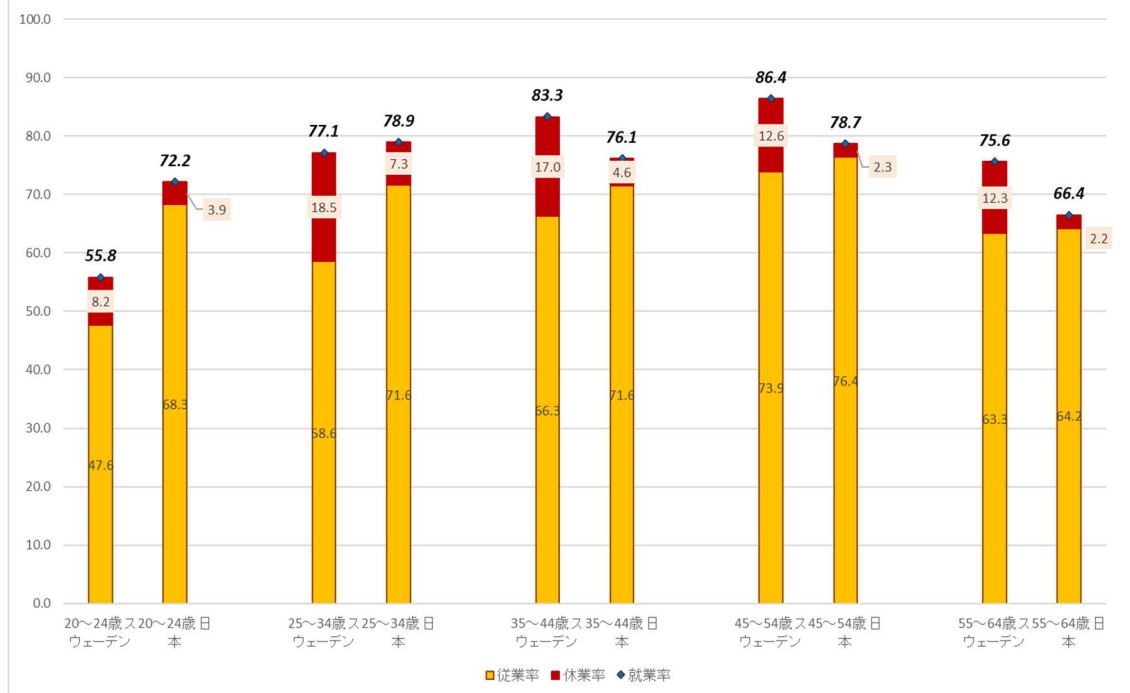
表3は日本だが、理由の分類項目がスウェーデンと異なるため、筆者の解釈で、スウェーデンの理由項目に対応させてみた。傷病休業率はスウェーデンの8分の1から7分の1程度であり、休暇（通常の意味の）率は女性で20数分の1、男性で30数分の1である。もとよりこれは有給休暇取得率の数値と同じではない。他の休業制度が脆弱なために、日本の労働者の多くは傷病や家族の看護・介護、子どもの学校行事などに有給休暇を使っているからである。

結局、日本は、傷病時の休業、休養・リフレッシュのための休業、育児休業、子どもや家族のための看護休業・介護休業などを実際にとる割合が、非常に低い水準にあることは明らかであろう。

M字型カーブという言葉で知られている、女性の年齢別就業率も、それを従業員率と休業率に分解すると様相が違って見えてくる。図2によって2020年の数値で比較すると、日本の就業率は20～24歳、25～34歳でスウェーデンを上回るが、35歳以上では7～9ポイント下回る。だが、従業員率（対人口比）で見ると事態は一変し、すべての年



図2 年齢別 女性就業者の従業率と休業(週全部)率 (ともに対人口)  
2020年 日本とスウェーデン (スウェーデン労働力調査、日本労働力調査)



年齢で日本はスウェーデンを上回る。休業率の大きな差が、就業率での逆転の原因である。

従業率が高いだけではない。女性従業者の平均週労働時間でみると、日本はスウェーデンよりも18%ほど長い(両国の労働力調査)。従業人口割合の高さという点でも、また従業時の労働時間の長さからみても、日本の女性の労働量は非常に多いのである。

結局、これらの比較から見えてくるのは、日本の女性は、家にいる割合が少なく、外での労働量が多いうえに、家庭でのケアの多くが自己責任にまかされた状態であり、体調を崩しても容易には休めず、本来の意味の休暇もほとんど取れていない、ということである。

### <インフォーマルケアの社会的承認と保障、性分業克服の条件、「脱商品化」>

少々大きな話になるが、1960年代、1970年代に行われた「家事労働論争」は、1990年代には、ある種の政策論的解決枠組みが提示されていた。家事労働の経済的評価を直接に云々するのではなく、社会保障制度によって、教育・福祉・介護の公的サービスをきちんと保障するとともに、家事労働のうちの育児と介護に限って、男女ともに労働からの一時的離脱にたいする所得を補償する、いわば、間接的な経済的評価・給付を行う、というものである。これは、ILOでの議論を援用しながら塩田咲子氏が提唱し、竹中恵美子氏も推奨したものであった。

スウェーデンの休業保障の高い水準は、こうした議論のリアリティを示したものである。公的なケアサービスとともに、産休、育児休業、介護休業、家族の看護休業等が、人間の生の再生産に不可欠な時間として、社会的に承認され、市場を直接に経由せ

ずに富の配分を受けて活動を保障されている。これは「労働力の脱商品化」の重要な一側面だろう。その保障は女性の就業を持続させて、性分業克服の大きな条件となり、さらに、育児休業や看護・介護休業の男性取得率向上は、家事全体を平等化する重要な通路となる。

日本の休業保障の脆弱は、日本型雇用の強い影響であるとともに、日本の社会保障の体質的欠陥——普遍的に保障せず、条件のある部分から小出しに支援する——の現れである。

フォーマルとインフォーマルの区分、家族義務のあり方については、多くの議論が必要だろう。伝統、習慣の違いも無視できない。だが、どのような選択をするにしても、フォーマルなケアはもちろんのこと、インフォーマルケアも社会的に承認・保障される必要がある。

(ごとう みちお、研究所副理事長・都留文科大学名誉教授)



#### ●事務局日程（8-10月）

##### 【8月】

- 2日 地域医療自治体病院WG打合せ
- 7日 日本医療福祉政策学会第5回研究例会参加
- 25日 読書会（『無差別・平等の医療〜』）
- 26日 ソーシャル・キャピタル研究会参加
- 27日 JCA交流会実行委員会参加
- 31日 「研究所ユース」No.75発行
  - ・ニュース・機関誌編集
  - ・年会費請求

##### 【9月】

- 6日 全日本民医連共同組織活動交流集会プレ集会参加

10日 第2回事務局会議

17日 第2回理事会

18、19日 日本協同組合学会秋季大会

29日 読書会（『無差別・平等の医療〜』）

30日 機関誌76号発行

- ・機関誌編集
- ・年会費入力

##### 【10月】

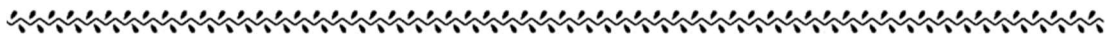
14日 耳原総合病院「よりよく豊かに生きるためのACP」講演会参加

19日 JCA交流会実行委員会参加

26日 読書会（『無差別・平等の医療〜』）

- ・機関誌・ニュース編集
- ・ワーキングペーパー入稿

11月下旬現在、新型コロナウイルスの第5波はいつの間にか収束したようですが、ドイツや韓国などでは逆に感染者が増えているとのこと、感染予防対策としてのマスク・手洗い・密の回避はまだ必要そうです。飲み薬の開発も進んでいるとのことですが、単に以前の状態に戻るのを目指したポストコロナではなく、前より良くなれるようにしたいものです。ところで今後の機関誌について、77号は1月、78号は3月発行となりました。現在、同時並行で作業が進んでいます。機関誌バックナンバーについてはウェブサイトで公開（直近2年間は会員のみ閲覧可能）していますが、直近2年間より前のバックナンバー現物も送料のみでお分けしていますので、事務局へご連絡ください。（竹）



【役員リレーエッセイ】

## 生きているドイツ協同組合法

二上 護

石塚主任研究員に誘われドイツ協同組合法の邦訳を手伝い、解説を書いた。

ドイツの協同組合運動は19世紀半ば、困窮に陥った都市や農村で生まれ発展した。法的基盤を与えるための努力が続けられ、1867年プロイセン協同組合法がつくられ、1889年ドイツ協同組合法が制定された。幾多の改正がなされたが、2006年に大きく改正され今日にいたっている。

改正が繰り返されたとはいえ、共同の事業経営により組合員の経済の助成を目的とする民主的な結合体であるという根本に変化はない。

2006年改正法は、それまで定められていた協同組合の7つの種類を廃し、社会的文化的活動をする団体を協同組合に加えた。協同組合の多様化に対応し、規模の変化に応じた管理、金融部門の協同組合に対応する管理運営を定めた。

男女共同決定の原則を導入し、理事会と監査役会の男女共同運営のために、女性の比率を、それぞれ30パーセントを下回らない範囲で定め、目標達成の期限を5年以内とした。

大規模、中規模、小規模、最小規模協同組合のそれぞれに対応する管理方法を定めた。例えば大規模協同組合の検査は、商法の定める大規模会社と同様に国際的な監査基準を適用する。小さな協同組合は、監査役会なし、理事を1名にでき、検査は書類の提出による簡易検査、決算の開示は貸借対照表を連邦官報に提出すれば足りる。これは社会的文化的に活動する団体を協同組合に加えたことに関連する。2006年改正以降、再生可能エネルギー、保健関係、社会サービスなどの協同組合が多く設立されたが、小規模のものが多くと聞く。

信用協同組合、有価証券の取引をする協同組合については、監査役会に会計専門家をくわえ、検査人の除斥基準を定め、決算監査は厳しく、決算の品質管理は専門家が行う。専門の検査団体による協同組合の検査はドイツ独特の制度である。1889年の法制定時に導入された。協同組合は検査団体に所属し、検査団体、検査人の要件が細かく定められた。加えて2006年改正法は、新しく検査の品質管理を定め、品質管理の期間、方法、品質管理検査人についても定めた。協同組合の発展にともない、より厳しい検査体制をつくる必要性が生じたためと思われる。

組織も改正された。協同組合の資金の調達を容易にし、組合員特に少数組合員の保護を図り、監査役会の職務を軽減し、検査実施委員会の設置を可能とし、裁判所の関与を縮小し、監督官庁の監督を強化した。

資金調達のため、投資組合員を容認し、最低資本の制度を定め、組合員の協同組合への貸付を可能とし、貸付の目的は協同組合の投資、組合員の貸付限度額、全組合員の貸付金総額、利息、投資内容とリスクの周知について定めた。

最低資本の導入、投資組合員への投票権の授与などの総会議案に反対する組合員に脱

退の権利を与えた。総代会は任意とし、組合員の 10 分の 1 により総代会廃止のための総会を招集できる。監査役会の任務は理事会の業務運営を監査するに留め、監査役会の下に検査実施委員会を設置し、会計業務の監査、内部監査制度の監査、決算監査などを行わせる。

監督官庁の権限を強化した。協同組合の調査、検査協会の検査を行い、検査協会が協同組合の検査を行わない場合は検査権を取り消せ、行政当局の指導に反する協同組合を解散させる。

コンツェルン（企業集団）に関する規定が多数存在する。協同組合の他団体への出資は、その目的が事業又は社会的文化的利益の促進、公益的目的の実現に役立つ場合、会社や事業所に対しても出資でき、協同組合が他団体を傘下において事業をすすめることを容易にしている。このため法は、商法の規定を準用し、コンツェルンに対するより厳格な検査を定めた。

2006 年改正の内容をかいま見たが、この改正の背景として、ドイツの協同組合運動の発展と多様化をうかがうことができる。国民の 4 人に 1 人が協同組合に加入しており、多くの国民にとって協同組合は身近な存在であろう。

ドイツは協同組合大国である。それを反映してか、法は協同組合の管理、運営を容易にし、同時に組合員を守り、共同の事業運営の原則から逸脱しないために様々な工夫をしたのである。

2006 年改正前の改正は 1973 年及び 85 年である。わずか 20～30 年の間に、これだけ大きな改正の必要性が生じた。運動が発展、多様化し、その必要が生じたということである。

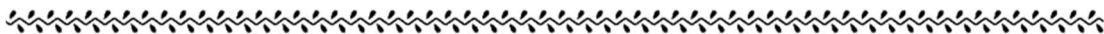
ドイツの協同組合は、市場型協同組合と言われ、競争にさらされ、自らこれを肯定し、その存在によって市場の激しい競争に巻き込まれ、競争の渦中においてその力を発揮してきたと言われている。この競争こそが力の源泉となっているのであろう。しかしそれは又は、協同組合の外観や経営原則の適用において、他の企業形態への広範囲の同化を余儀なくされるゆえんでもあり、一定の危険をはらんでいると思われる。

このドイツ協同組合法を念頭におくと、日本の協同組合法は眠っているがごときである。その法の下に多くの協同組合が日々その活動を展開しているが、法が協同組合運動をきめ細かく援助しようとしているとはどうも思えない。

労働者協同組合法には大きな期待が寄せられている。協同労働の協同組合を実現し、雇用の創出と地域おこしに大きく貢献する可能性を秘めている。

個別法の下で活動している多くの協同組合が、異なる種類の協同組合間の交流を活発に続け、行く末には運動を支援する統一した協同組合法の制定、協同組合大国を夢みたいものだ。

(にかみ まもる、研究所監事・弁護士)



【役員リレーエッセイ】

## 出来事

岩本 鉄矢

今年の5月末に急性上咽頭炎に罹患し（原因不明）、喉の痛みや味覚障害で食事がとれない状態が20日ほど続いた。規則正しく2日に1キロの割合で減少し、90キロだった体重が79キロに落ちた。肥満状態からは脱却したが、体力が低下し歩くのも苦痛な状況だった。咽頭炎の治療を受けた市立病院の耳鼻科の医師に状態を話したが、「耳鼻科領域の病状はもう治癒している」と治療の終了を言い渡された。

動けなくなっちはまずいと思い、出身法人の内科かかりつけ医に相談し、食事の摂取と体力回復のために入院治療を受けることにした。連日の服薬と点滴治療で1週間で普通食が食べられるようになって退院できた。退院直後は味覚がおかしく、何を食べても美味しいとは思えなかったし、ビールや日本酒も飲む気にならなかった。

発病から5ヶ月が過ぎようとしている。喉や鼻の奥に何か引っかかっている様な違和感はまだ残っている。紹介頂いた耳鼻科を受診しているが大きな改善は無い。コロナに罹患した人の後遺症の報道を耳にすると、厳しい状況が他人事とは思えない。

一方、味覚障害は解消し、ビールも美味しく飲めるようになった。食事は3食きちんと食べているが、体重は増加せず退院時の体重を保っている。身軽になったせいもあり、体力は回復した。6月の晩生枝豆苗の植え付けは、苦しくて畑の中に倒れ込みながらの作業だったが、8月中旬の収穫作業は何の問題も無く出来るようになり、毎年届けているお宅に今年も「だだちゃ豆」を送ることができた。

体力の回復に自信が持てるようになったので、10月はじめに、この間自粛していた船釣りに出かけることにした。狙いは花鯛である。例年、この時期は大型の花鯛の数釣りが出来るので、久しぶりの釣行でもあり、期待に胸を膨らませて出港した。しかし、この日は本命の花鯛はもとより、他の青物も含め全く魚が釣れなかった。朝の6時から日本海の数十カ所のポイントを走り回って釣り糸を下ろしても、アタリすらないという異常状態だった。正午前にあきらめて港に戻った。例年に比べて海水温が異常に高い。今年の夏の猛暑は酷かった。10月になっても30度になる日が何日もある等の経験は初めてである。北海道でサケがとれずにブリが豊漁になっているという。庄内沖の花鯛の時期は真冬にずれ込んでしまうのだろうか。

異常気象の影響は海だけではなく、畑にも現れている。私の畑では、枝豆の収穫後に越冬用の大根や白菜を作っている。これらの野菜は、気温が下がって涼しくなってからジワッと成長し甘みを蓄えていくのだが、今年は例年に無い早さで成長を続けている。大根などは10月のはじめに食べ頃の大きさに育ってしまった。高温続きでは漬け物にしても酸化が早く保存がきかない。畑から抜いてきては知人に配っている毎日である。

これからの心配は大雪である。昨冬も大雪に見舞われた。海水温が高いことが大雪の

原因であるという。湿り気のある重たい雪で、除雪作業は重労働である。除雪機メーカーが早めの購入を促す大宣伝をしている。我が家でも、消雪用の井戸を掘ろうかと相談している。

地球温暖化があらゆる日常生活に直接の影響を及ぼしていることを実感させられる今日この頃である。

(いわもと てつや、研究所理事・医療生協やまがた顧問)

---

## 小室圭論文を読む

石塚 秀雄

●小室圭さんは皇室の眞子さんとの結婚発表の席で、第一声が「私は眞子さんを愛しています」だったのでいささか驚かされた。お姫様は「圭さんがこれまで独断で決めたことはない」ときっぱり言うので、これにもいささか驚かされた。一体、手切れ金も断り、これからかけおちのようなニューヨークの1DKの新婚生活で、料理洗濯のリズムはどんなことになるのだろうか、宮内庁がひそかにお手伝いさんを派遣するのではないのか、などと下世話な想像をしたりしている。ところで小室圭さんはニューヨークのフォーダム大学のロースクールを卒業してそのうち試験に合格してニューヨーク州の弁護士になりそうである。大学の年間授業料は5万ドルくらいらしいから3年だとしても大変な金額である。世間でいう金銭トラブルを抱えていて金の工面はどうしているのか。やはり支援者というのはいずれにでもいるものなのか。これまた下世話な推測である。私はちょっと前に小室圭さんが書いた金銭トラブルに関する論文を読んでみた。30枚ちかい大論文で注が40ほどついている。金銭トラブルの経緯なのに修士論文のような形式のものをなぜ書くのか、いささか怪訝に思った。注の多くは、引用の週刊誌の記事についてなどである。読んでがっかりしたのは、ロジックがきちんとしていないことであつた。結局、金銭トラブルはいまだ解決しておらず、善意の国民一般がもやもやして眞子さんとの結婚を素直に祝福しづらい原因となっていたが、その後400万円の解決金を支払って解決したとのことである。

●報道では小室さんはなかなか優秀な学生らしく、ニューヨーク弁護士協会の雑誌の2019年度の学生論文で第2位となったという。二段組みで8ページあまりの論文で、日本語にしたら1万2千字くらいである。この論文にも注が驚くことに76も付いている。タイトルは興味深いことに「社会的企業のためのクラウドファンディング法のあり方」といったようなものである(Challenges and Implications for Potential Reforms of Crowdfunding Law for Social Enterprises)。弁護士の世界は門外漢で分からないが、大学で日本の司法試験のような準備をしているのかなと思っていましたが、アメリカの司法試験は日本とは大分中身が違うらしい。小室さんがなにやら金融のような勉強をし

ているのだなあとと思った。読むと達者な英文である。クラウドファンディングは日本でもちよくちよく耳にするが、「crowd」すなわち大衆が小さな起業事業に出資または投資(fund)する、あるいは集めるものである。私は小室さんがソーシャルエンタープライズに関心があることに期待して読んだ。

●社会的企業の概念については、ヨーロッパとアメリカとはいささか異なる。日本では主としてアメリカの概念が優勢である。私はアメリカの社会的企業を社長さんのための社会貢献企業、ヨーロッパの社会的企業を従業員のための社会貢献企業と呼んでいる。いずれも社会的使命や社会的貢献を掲げているが、EUの規定の社会的企業は従業員の民主的経営参加が付与されている。たとえば言えば、ブラック企業が環境貢献しているということでは社会的企業とは言えないのである。小室論文では社会的企業とは「公共的必要 public need すなわち社会や環境、金融その他の問題を事業活動を通じて行うもの」と引用している。これはアメリカ的定義であり、小室論文はアメリカ的定義に忠実である。すなわち アメリカでは、もっぱら小企業の一部と捉えているらしい。だからクラウドファンディングをしている人は良いことをしている人と考えているのは3割にすぎず、もっぱら小口投資の儲けの手段と思っているのが85%だという。

とはいえ、米国内国税法では、公益的目的をもった企業としての非営利企業法や協同組合法に基づく一部の企業が税制優遇適用されているので、その点は若干触れておくべきだったと思われる。アメリカの内国税法 IRC (Internal Revenue Code) の section 501(c)は税制優遇の対象事業組織として、公益的慈善的事業目的を実行していると認定できる29種類を指定している。その中には非営利組織、非営利企業、協同組合、医療保険団体、社会福祉団体、労働者アソシエーション、共済組合、信用組合員などが含まれる。非営利企業の定義は、年間利潤が5,000ドル以下の小企業で、約120万企業、従業員数1千万人が存在する。全産業の約6%を占めると言われる。IRC501(c)(3)では、事業目的に慈善、社会貢献、社会サービス、宗教、教育、学術、スポーツ育成、子供保護、動物保護などの活動が含まれる場合は税制優遇の対象となる。非営利企業は非営利組織であり、その従業員は「会員」と呼ばれ、事業目的を実行するために働くという点で、労働者協同組合と類似している。違う点は、出資金や利益配分がないという点で非営利組織であるということである。また小企業であるゆえに、資金集めに困難がある。寄付 giving と出資 fund を集めるという二つの方法があるが、近年のクラウドファンディングなどの小口出資が盛んになる中で、資金調達に制限があることが問題になっているのである。そして小室論文が言う社会的企業はIRC501(c)(3)の非営利企業も含めたものであるが、社会的企業という法的な定義は存在しているわけではない。

●ところでアメリカはクラウドファンディング規則については米国証券取引委員会(SEC)が所管しているらしい。SECは公認会計士、弁護士、金融専門家などからなる監査も行う機関のようである。小室論文は、印象としてはいかに投資を集めるか、小企業(起業家)が資金(資本)を集めるうえで、いかに詐欺(fraud)の危険を回避しながら、たくさん集められるかということに主たる議論が展開されている。クラウドファンディング規則では小企業は中・大企業とちがって、年間1万ドル以上は投資資金を集めることができないという制限があるので、課題の一つはこの限度額を引き上げることらしい。クラウドファンディングの約30%が社会的貢献事業(したがってそれが社会的企業か)に

投資されているという。アメリカ人の半分はなんらかの投資を行っているという。アメリカには投資仲介業者(funding portals)を通じて投資先を探すらしい。大衆の小口投資家のクラウドファンディング投資の種類は、貸し付け、寄付、出資(無利子、利子)、利益配当、不動産出資などがあり、社会的企業が採用しやすいのは無利子出資などとされる。米国ではできないようなクラウドファンディングの社会的企業として唯一紹介されているのが、韓国の障害者雇用の喫茶店 Withus である。ここでは無利子貸し付け金型出資額を 10 万ウォンや 100 万ウォンと集めて、それぞれに現物サービスなどでも償還しているとのことである。この韓国の社会的企業または社会的協同組合は障害者就労支援 A 型または B 型だと思われるが、インターネット検索では存在が確認できなかった。米国ではこうした償還あるいは利益配当のあり方は認められていないことを、小室さんはやや残念なことだと思っているようだ。

●論文は小企業がいかに限度額の年間 100 万ドル以上集められるかのためにクラウドファンディング規則の改正を証券取引委員会行うべきか、そして大衆小口投資家が安全に投資する小口投資家保護の仕組みをどのように作るべきかというようなことを論じている。日本においては、非営利・協同セクターにおけるクラウドファンディングの議論は現在少ないように思える。ヨーロッパでは社会的連帯金融という事業が展開しており、またフランスでは勤労者投資法に基づく、とりわけフィナンソルという社会的連帯金融事業ネットワークが実施されている。庶民のタンス預金や持ち金を株式投資に引っ張り込もうとする営利金融サイドからの働きかけは世界的に広まり、その一方ヨーロッパでは非営利・協同セクターにおける連帯金融による社会的企業や社会的協同組合の促進の活動が進んでいる。資本は営利と結びつくものであって、資本が非営利と結びついたり、資本が労働に従属することなど考えにくいという考えはなかなか変わることはない。しかし、神代の昔から営利があったわけではない。キリスト教もイスラム教ももともとは営利や利子をいけないものだとしていた。

小室論文は、学生が書いた論文らしい感じはするものの、アメリカのクラウドファンディングの現状とその中でソーシャルエンタープライズとの関連に触れていて目の付け所はよいと思えた。できればアメリカにおける社会的企業のクラウドファンディングの事例を入れてあげればよいと思った。全体に投資のための問題点という軸足であったが、多分アメリカにおいてヨーロッパ的な社会的企業の議論に踏み込みすぎると、これからアメリカで弁護士として活動し、企業投資などの専門家としてやっていこうと思えば、韓国の事例を入れたところに小室さんのある種の思いがあったのではないかと思われる。結婚会見では眞子さん強しの印象があったが、案外小室さんのほうがイニシャチブをとるのではないか。

(いしづか ひでお、研究所主任研究員)

