

Title	職場デモクラシー論の検討と今後の課題 : 民主的実践としての労働者協同組合に着目して
Author(s)	遠藤, 知子
Citation	大阪大学大学院人間科学研究科紀要. 2022, 48, p. 215-233
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/86869
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

職場デモクラシー論の検討と今後の課題
— 民主的实践としての労働者協同組合に着目して —

遠 藤 知 子

目 次

1. はじめに
2. 職場デモクラシーの実践としての労働者協同組合
3. 参加民主主義論における職場デモクラシー
4. 企業と国家の相似説
5. リベラルな中立性と背景的制度構造
6. 職場共和主義と職場デモクラシー
7. おわりに

職場デモクラシー論の検討と今後の課題 —民主的実践としての労働者協同組合に着目して—

遠藤 知子

1. はじめに

職場デモクラシーは、経済や生産活動を民主的にコントロールすることで、それを一部の人々のためだけではなく、働く人々や地域住民の利益になるものに転換させようとする構想である。具体的には、労働者による企業統治への参加を指す言葉として幅広く使われている。政治理論における職場デモクラシーへの関心は決して新しいものではなく、19世紀以降の資本主義の発展、20世紀後半の新しい社会運動の流れなど、その時代の社会的背景を反映する形で様々な議論が蓄積されてきた。現在もまたグローバル資本主義と新自由主義の利益を享受する人々とそれから取り残される人々との間の格差が深刻化する中、職場デモクラシーへの関心が再燃している。さらに2020年から現在までつづいているコロナ禍は、既存の格差をますます深刻化・顕在化させている。このような流れの中で、経済活動の民主的統治が再び注目されるようになっている。

労働者の企業統治への参加には様々な形態がありうるが、従業員による企業経営と職場運営への民主的参加を最も具現化するのには、一人一票に基づいて組織の意思決定権をすべての組合員の間で平等に配分する労働者協同組合であるといえよう。日本では、2020年12月に労働者協同組合法が成立し、従業員参加による協同組合型企業が注目を集めている。一方、政治理論における職場デモクラシー論の争点となっている主要なテーマとして、その正当化根拠がある。企業や職場はなぜ民主的に統治されるべきなのだろうか。また、法整備や経済的支援などを通じて民主的企業を公的に支援すべき理由は何か。職場デモクラシーの正当化根拠を整理することは、協同組合型企業をはじめとする経済の民主的統治に対する社会的関心が広まり、その政策導入や制度整備が議論されていく中でますます重要になるだろう。そこで、本稿の目的は、政治理論における職場デモクラシーの正当化根拠に関する先行研究を検討した上で、今後の理論的・実践的課題を抽出することである。

本稿の構成はつぎのとおりである。まず、職場デモクラシーに関する理論的な議論を実践的課題とつなげるために、職場デモクラシーを具現化する労働者協同組合の発展と動向について簡単に概観する。つづいて、政治理論における職場デモクラシーの正当化論として、参加民主主義論における民主的市民の涵養、企業と国家の相似説、リベラル

な中立性、職場共和主義と職場デモクラシーに関する論点を批判的に検討する。最後に、これらの議論から民主的な働き方や企業統治に関する今後の課題を抽出し、それらについて考察を行う。

2. 職場デモクラシーの実践としての労働者協同組合

職場デモクラシーは、企業の経営、職務内容、労働条件や職場環境などに関する意思決定権を労働者が制度的に分有する仕組みである。職場デモクラシーの具体的な形態は多様であり、例えば資本主義経済の文脈の中で労働者の代表を企業経営の意思決定に参加させるドイツの「共同決定制度」などが挙げられる場合もある (Cf. Frega et al., 2019; Hsieh, 2008)。さらに、近年の職場民主主義論者の一人であるイザベル・フェレーラ (Ferrerias, 2017) は、国家における代議制民主主義の制度に擬えて、資本の投資者である投資家と労働の投資者である労働者それぞれの代表によって構成される「経済的二院生 (economic bicameralism)」による企業統治を提案する。

このように、職場デモクラシーの制度構想は多様であるが、一人一票の原則に基づいて意思決定権を平等に分配する協同組合型企業は、民主的理念を最も忠実に反映させる典型的な職場デモクラシーの制度構想として理解されている (Jacob and Neuhäuser, 2018: 929-930; Malleon, 2014: 40)¹⁾。協同組合型組織の主要な特徴は、組合員一人一票による投票権と、出資金額から分離された利益配分である (Miller, 1989: 83; Ellerman, 1990: 96)²⁾。この二つの原則が示す通り、協同組合の基本的な特徴は、株主が保有する株券に比例して議決権が分配される株式会社とは異なり、意思決定権と利益配分に対する権利が資本の私的所有権から分離されている点である (大沢, 2011: 2)。意思決定は、組合員全員による直接参加による場合もあれば、担当者を選出する代表制が採用される場合もある。協同組合型企業には資本金を調達する上での構造的障壁があるため、労働集約的で小規模なサービス事業に集中しがちであると考えられるが、様々な工夫によって規模を拡大し、専門性の高い生産分野の事業を展開する協同組合型企業の成功例も存在する³⁾。専門的な決定を行う経営担当者がある場合でも、民主的企業として重要なのは、経営者がその決定に従う労働者全員によって民主的に選出され、外部の株主に対してではなく、労働者に対して説明責任を負うことである (Ellerman, 1990; Malleon, 2014: 40-41)。

日本を含め、世界各国に様々な相互扶助の伝統が存在するが、現在の労働者協同組合の発展は資本主義経済の発展と深く関わっている。その始まりは、資本主義社会が生み出す経済的格差や使用者と労働者の支配・服従関係を受け、労働者が労働条件や生活の質の向上、対等な社会関係を目指して共同所有と自主管理による協同組合型企業を組織するようになったことにたどることができる⁴⁾。その後、資本の論理に抵抗する協同組合的な生産活動・働き方は世界的な運動として広まり、1895年には国際協同組合同盟 (ICA) が設立された。戦後西欧諸国では労使の合意による福祉資本主義体制が主流化し

た一方で、1960年代になると、協同組合は職場における自己決定や生産主義的価値観に抵抗する運動として既存の福祉資本主義体制に異議を申し立てる様々な社会運動の流れと共鳴した (Ellerman, 1990: 95)。さらに、1990年代以降は、ポスト工業化と経済のグローバル化、新自由主義の台頭を受け、協同組合を含む市民社会の相互扶助組織が新たに「社会的企業」として捉えなおされ、人々の多様化したニーズに対応する公共サービスの担い手として位置付けられるようになった(宮本, 2013: 207; 藤井 et al., 2013: 30-32; 米澤, 2017)。そうした中で、1995年には、国際協同組合同盟による協同組合原則に「コミュニティへの貢献」が加えられ、協同組合本来の共益目的だけではなく、その公益的な意義も打ち出されるようになっていく。

一方、日本における労働者の共同所有と民主的管理による協同組合型組織としては、ワーカーズコープ(労働者協同組合)やワーカーズ・コレクティブの潮流がある。前者は、1970年代以降、失業者や高齢者など、雇用労働から排除されてきた人々による自主的な仕事起こしの活動から出発し、後者は生協運動の流れの中で、生活者・消費者のニーズに根ざした生産活動として発展した(田中, 2011; 藤井 et al., 2013)。1990年代以降は、日本でも稼働年齢層の長期失業、保育・介護などの社会サービス不足など、いわゆるポスト工業化・グローバル化による「新しい社会的リスク」が深刻化した。このような流れを背景に、ワーカーズ・コープやワーカーズ・コレクティブは、就労支援・雇用創出事業、保育・介護サービス事業など、地域の公共サービス領域における事業を拡大させてきた。さらに、2008年の世界金融危機、2020年から現在まで続いているコロナ禍は、所得喪失の危機やケアの危機とそれらに伴う社会経済的格差を一層顕在化・深刻化させている。このような流れの中、2020年12月の参議院本会議で労働者協同組合法が全会一致で成立し、労働者が自ら出資し、運営に参加する組織形態の法人格が形成された⁵⁾。

このように、労働者協同組合は、既存の経済構造の歪みに抵抗する民主的な生産活動の実践として現在まで続く長い歴史がある。同時に1990年代以降は、公共サービスの担い手として協同組合型組織の政策導入が進展し、既存の制度枠組みの中に組み込まれるようになっていく。政治理論においても職場デモクラシーへの関心は決して新しいものではないが、近年、上述のような流れを受けて職場や企業の民主的統治に関する議論が復活している。協同組合型企業を含む民主的企業の意義や制度整備に関する議論が活発化する中、規範的観点から職場や企業における民主的統治はなぜ必要なのか、どのような正当化根拠があるのかを吟味することは重要であると思われる。そこで、以下では政治理論における職場デモクラシーの正当化根拠をめぐるいくつかの主要な議論とその争点を見ていくことにしたい。

3. 参加民主主義論における職場デモクラシー

政治理論において最も伝統のある職場デモクラシーの正当化論は、参加民主主義論の潮流に位置付けられる。この立場は、職場における意思決定過程への参加が人々の市民としての資質を涵養することで、社会全体の民主主義を活性化させたり、民主的制度を安定化させたりする効果が期待できるとするものである⁶⁾。民主主義を支えるために必要な市民的資質とは、他者と協働する姿勢、正義感覚、公共の利益といった俯瞰的観点から公的熟議を行う能力などが含まれる。このように市民社会における民主的参加の政治教育的機能を焦点化する議論において、人々が日常的に接する職場は、民主的参加の重要な現場として捉えられてきた。例えば、J.S. ミルは、人々の広範な参加が能動的な市民の育成に寄与するとして、職場における労働者管理を擁護した (Mill, 2008 [1848])。20 世紀の正義論の代表的論者として知られるジョン・ロールズは、このミルの議論を参照しつつ、労働者管理型企業が人々の民主的性格を育成し、公正な社会制度の安定性に寄与する可能性を指摘する (O' Neill, 2008: 42; Rawls, 2001: 178)。さらに、参加民主主義論が台頭した 1970 年代には、キャロル・ペイトマンが選挙による政治エリートの選出を重視する競争型民主主義論に対し、議会制民主主義を超えた市民社会の多様な領域における民主的参加が、市民教育、集会的意思決定の正当化、社会統合などの機能を果たしうると主張した (Pateman, 1970)。この際、ペイトマンは、G.D.H. コールのギルド社会主義論を参照しながら、大規模な現代社会における民主的参加の重要な舞台として職場を位置付けた。また、ジョシュア・コーエンは、企業における民主的熟議が公的な熟議を可能にする心理的な支えとして必要不可欠であると主張し、これを「心理的サポート説 (psychological support argument)」として定式化した (Cohen, 1989)。

このように、民主的参加の政治教育的機能を職場民主主義の正当化根拠とする立場は、参加民主主義論の伝統の中に深く根付いている。しかし、人々の政治的主体化を促しうる民主的参加の場として、なぜ職場は特別に焦点化されてきたのだろうか。まず、参加民主主義論において、市民的資質を涵養する参加の場は職場に限らず、家族、地域、学校やボランティア組織など、多様な領域が想定されていることを確認しておこう。その上で、職場がとりわけ取り上げられる理由としてマーティン・オニールは以下の三点を挙げている (O' Neill, 2008: 46-47)。第一に、仕事は、他の市民活動に対して大勢の人々が最も多くの時間を費やす活動である。第二に、生産活動における協働関係は、多くの人々にとって持続的な「社会的協働のシステム」としての社会に貢献する具体的な仕方である。第三に、私的利益を追求する生産活動は、市民としての公的視点や正義感覚を脅かしやすいといえることができる。このため、職場においてこそ民主的市民としての視点や資質を涵養することが重要になる。このように、職場は人々が私的利益を追求する場であると同時に、日常的に競合する利害関係を持つ他者と協働する場でもあるため、公的視点や正義感覚の育成がとりわけ必要になると指摘されている。

一方で、この立場に対する最も顕著な批判は、職場民主主義がより広範な社会一般の民主主義の活性化につながるかどうかは、結局のところ経験的に不確かであり、両者の因果関係を実証的に証明することは難しいとするものであろう (Cf. Breen, 2015; Frega et al., 2019; 松尾, 2021)。さらに、他の企業と競争関係にある中で、集団として構成員の経済的利益を追求する協同組合型企業は、反対に「集団的エゴイズム」に陥ってしまう可能性があることも指摘されてきた (White, 2014: 142)。もちろん、これらのことは、職場における民主的統治が民主的市民を育成することを否定するというわけではない。しかし、たとえ職場デモクラシーが企業内部の平等な社会関係や正義感覚の涵養に寄与するとしても、職場内部の民主主義があるだけでは、必ずしもそれらの外部への波及効果がもたらされるとは限らないと言えるだろう。

4. 企業と国家の相似説

職場民主主義を民主主義政治への道具的価値によって正当化するのではなく、企業の民主的統治を人々の権利として正当化しようとする議論として、企業と国家のアナロジーにもとづく相似説と呼ばれる立場がある。相似説は、ロバート・ダール (Dahl, 1985)、マイケル・ウォルツァー (Walzer, 1984)、デイヴィッド・エラーマン (Ellerman, 1992) などによって打ち出され、近年、職場民主主義論の正当化根拠として再び活発に議論されるようになってきている (Ferrerias, 2017; González-Ricoy, 2014a; Landemore and Ferreras, 2016; 松尾, 2021)。伝統的な企業理解では、企業は経済的利益の最大化という特定の目的を追求するために自発的に組織された私的結社の一形態として捉えられてきた (Cf. Rawls, 1999; 井上, 2018)。この理解によれば、企業とは、資本提供者である株主によって私的に所有される組織であり、経営目的や戦略、組織編成や職務内容などに関する意思決定権は、資本提供者である所有者の私的所有権に付随するものとされている。また、従業員は雇用契約への同意と退出の自由にもとづいて自発的に使用者の決定に従うものとみなされる。

こうした理解に対して異議を申し立てるのが相似説である。相似説はその名の通り、むしろ企業と国家の相似性を指摘する。論者によって強調される企業と国家の類似点は異なるが、まとめると次の通りである。企業は、所有者、経営者、労働者を含む多様な利害関係者が協働することで利益を生み出す社会的協働のシステムであり (Ferrerias, 2017; McMahan, 1994; 井上, 2018)、労働者は強制力を持つ企業のルールに従わざるを得ない。具体的には、効率的な企業運営を行うためには、雇用契約に全ての決定を事前に書き込んだ上で同意を得ることはできない一方、資本主義社会の中で労働が生活の糧を得る主たる手段である限り、一般的な労働者にとって職場からの退出コストは非現実的に大きいと言わざるを得ない (Anderson, 2017; Ferreras, 2017; Landemore and Ferreras, 2016; 井上, 2018; 松尾, 2021; Dahl, 1985; Hsieh, 2005)⁷⁾。こうしてみると、

企業は賛同者が共通目的を追求するために活動する自発的結社とは異なり、国家と同様に多様な利害関係者に対して強制力を働かせる社会的協働のシステムであるといえよう。だとすれば、国家の権力行使が民主的に正当化されなければならないのと同様に、企業統治においても民主的正当性が要求されるはずである。以上が相似説の議論である。

相似説に関する議論においては、企業と国家の対称性をどこまで主張できるのかということが主な争点となってきた。トム・マレソンが指摘する通り、職場デモクラシー論の争点は、「企業と私的なクラブ」対「企業と国家」の「アナロジーの対決」と化しているとも言える (Malleon, 2013: 613)。企業と国家による権力行使を照らし合わせる相似説は、確かに企業における権威主義的統治の不正義を浮かび上がらせる上で効果的な手法である。しかし、このような「アナロジーの対決」にもとづく議論のフレーム設定は、結局賛成派と反対派の間で行き詰まってしまう可能性もある。職場における民主主義を人々の権利として根拠づけるには、企業と国家の組織的相似性に注目するだけでは不十分であり、それぞれが置かれている制度的環境についても考慮すべきであろう。その理由として以下の点を挙げることができる。

第一に、権威主義的企業からの退出が実質的な選択肢であるかどうかは、外部の制度的環境にも依拠している。集団の決定に拘束性があるかどうかは、それに拘束される人々の民主的発言権の正当化根拠の一つである (Dahl, 1985)。この際、その集団から実質的に離脱可能であるかどうかは、決定の拘束性を左右する条件として重要な要素である (Cf. Malleon, 2013)。確かに残余的な福祉政策のみの資本主義社会においては、一般的な労働者は権威主義的企業で働く以外の選択肢は少ないだろう。しかし、例えば公的な所得保障制度を充実させたり、ベーシック・インカムを整備したりすれば、より多くの人々が雇用労働に依存せずに生活することが可能な度合いが高くなる。さらに、法整備や民主的企業に適した金融システムの整備や経済的支援策などを通じて、政府が協同組合理型企業をはじめとする民主的企業を促進することもできる (Malleon, 2013; Malleon, 2014; Mayer, 2000; Mayer, 2001)。このように、国家が背景的な社会制度に介入することによって、権威主義的企業からの実質的な退出可能性を拡大させるなら、企業と国家の相似性は破綻する。

第二に、相似説の道徳的根拠は、人々の市民としての対等な地位と社会関係を擁護することにある。そもそも国家が民主的に統治されなければならない道徳的理由は、社会制度のルールを自ら判断することが可能な自律的な人格として人々を平等に尊重するためである。自分たちを拘束する社会的協働のルールに対する民主的発言権は、他者の支配に強制的に服従させられるのではない、自律的な市民としての地位と尊厳に伴う権利である。相似説の論者は、職場デモクラシーを正当化する上で、このような国家レベルの民主主義の根拠を企業統治に援用させている。例えば、ロバート・ダールは、社会集団における民主的統治の前提の一つとして、成人の構成員が平等に自分自身の利害について最終的な判断を下す能力と権利が認められなければならないことを挙げている

(Dahl, 1985: 61)。また、近年の相似説の代表的論者の一人であるフェレーラは、職場民主主義の正当化根拠として、現代社会において就労が人々にとって市民としての対等な地位を表出する活動として意味付けられるようになってきていることを挙げている (Ferrerias, 2017: 85-93)。

以上の議論から、職場デモクラシー論は、個々の職場内部の民主主義の正当化根拠に注目するだけではなく、企業を背景的制度環境の中に位置づける必要があるということが出来る。つまり、企業、経済の仕組み、所有権、家族、社会保障制度などが、システムとしてどのように人々を社会的に位置付けるかを問題にする必要があるだろう (遠藤, 2021)。

5. リベラルな中立性と背景的制度構造

反対に、企業が置かれた制度環境を焦点化する職場民主主義の正当化論として、中立性の観点からの議論がある (Hsieh, 2008: 84-86 参照)。価値の多元性を前提とするリベラルな中立性の立場によれば、公正な社会制度は、異なる価値に対して中立的でなければならない。しかし、実際に企業が置かれている背景的な制度環境—すなわち資本主義的な市場経済—は、権威主義的統治にもとづく資本主義企業を優遇し、反対に民主的企業を不利するように設計されている。つまり、現在の支配的な経済の仕組みである資本主義市場経済は、異なるタイプの企業に対して中立的ではないのだ (Miller, 1989)。従って、政府は民主的企業を普及させるような制度整備を行う必要がある。これが、リベラルな中立性の立場からの職場民主主義の擁護である。

デイヴィッド・ミラーは、リベラルな中立性の立場から協同組合理企業を公的に支援することを支持する議論を展開する (Miller, 1989)。ミラーの出発点は、ロバート・ノージックによるリバタリアニズムの立場に対する反論である。ノージックによれば、市場は、各人が望む生き方にもとづいて他者と関係を結ぶことを許容する。職場における意思決定権を放棄しても、経済的対価の最大化を求める人々は資本主義企業で働くことを選択することができ、反対に経済的対価を犠牲にしても職場における互恵的な関係や自己決定に価値を置く人々は、協同組合理企業で働くことを選ぶことができる。ノージックによれば、大多数の人々が協同組合理企業ではなく、資本主義型企業で働いている現実、人々の自由な選好を反映しているに過ぎない。従って、政府が自由市場に介入することは、むしろ特定の価値を社会に押し付けることであり、中立性に反する行為になる。

これに対し、ミラーは、資本主義市場経済における労働者協同組合の置かれた状況を取り上げ、市場が異なるタイプの結社に対して中立的であるという主張を退ける。ミラーによれば、労働者協同組合は、大きく分けて二つの点で資本主義企業に対して不利な状況に置かれている。第一に、全体的な生産性向上のみを条件に新たな従業員を雇用することが可能な営利企業に対し、協同組合理企業の目的は事業利益を最大化することでは

なく、集団として組合員の給与を最大化することである。このため、新しい従業員を受け入れるには、それによって既存の組合員全員の給与を減少させない程度の生産性向上を見込めることが条件となる (Miller, 1989: 84-85)。さらに、協同組合にとって新たなメンバーを受け入れることは、企業の意思決定権を分有することでもあるため、単に働き手を雇用することよりもハードルが高い (Malleson, 2014: 84)。このため、協同組合は通常の営利企業に対して事業を拡大することが困難になる。第二に、事業のための資本金を調達することへの障壁が大きい点がある。その理由として、組合員にとって自身の財産の全てを協同組合に投資することは非常にリスクが高いことが挙げられる。さらに、組合員の給与最大化を目指す協同組合型企業では、融資返済にマイナスのインセンティブが働き、金融機関から融資を受けにくいことなどが指摘されている (Miller, 1989)。以上の雇用へのバイアスおよび資本金調達への障壁から、協同組合型企業は非組合員の雇用を増やすか、組織を営利企業に売却することで営利企業へと改変されていく傾向があることが主張されてきた (Cf. Ellerman, 1990: 97)。反対に、投資家がリスクを分散させながら企業に対する意思決定権を獲得することを可能にする法人格である有限会社は、営利企業の発展に大きく寄与してきたことが指摘されている (Malleson, 2014: 109-110)。以上の理由から、現在の市場システムは決して異なるタイプの企業に対して中立的ではなく、営利企業で働いたり、そこに投資や融資を行うことは、個人の自由な選択の問題にとどまらない構造的な問題であるといえよう。

さらに、マレソンは、中立的・普遍的な市場経済はどこにも存在せず、実際に存在するのは法制度や国家規制によって作為的に形成された多様な「市場と国家の複合体制 (market-state complexes)」なのだと指摘する (Malleson, 2014: 108)。その上で、営利企業を優遇するように設計されている支配的な市場経済は、「営利企業型市場システム (corporate market system)」と呼ぶべきだと主張する (Malleson, 2014: 109)。マレソンもミラーと同様に、リベラルな多元主義と選択の自由を擁護する立場から協同組合型企業を支えるための制度整備や公的支援の必要性を主張する。具体的には、法整備や、協同組合型企業へ融資を行う金融システムの整備を挙げている。マレソンによれば、リベラルな社会において人々の結社の自由は保障されなければならない (Malleson, 2013)。従って、政府は民主的な企業運営を全ての企業に対して法的に義務付けることはできない。しかし、現在の市場システムは労働組合型企業に対して構造的に不利に働くことで、人々は権威主義的企業で働く以外の実質的選択肢を奪われている。そこで、リベラルな選択の自由の観点から、政府は福祉制度の充実などを通じた退出オプションを整備するとともに、民主的企業にとって公平な土俵を形成するための制度的支援を行うべきだと主張する。

以上の通り、リベラルな中立性の立場による職場デモクラシー擁護は、職場を制度的環境の中に位置付けて論じる点で示唆的である。同時に、どのような制度環境が望ましいのかに関するさらなる議論が必要になるだろう。例えば、個人が権威主義的企業から

退出する選択肢を整備するベーシック・インカムだけでは、生産の領域における支配服従関係を克服するような制度変革をもたらさうる集団的行為の契機が失われてしまうとの批判もなされている (Gourevitch, 2016)。従って、今後の課題としては、職場デモクラシーが目指すような対等な社会関係をもたらす制度の組み合わせについて議論を深めることが必要である。

6. 職場共和主義と職場デモクラシー

最後に、共和主義の立場による職場デモクラシーの擁護を見てみよう。共和主義は、二つの伝統に分類することができる。一つは、古代ギリシャにたどることができ、政治参加を人間としての善き生と結びつける伝統である。もう一つは、古代ローマにたどることができ、政治参加自体になんらかの価値を見出すのではなく、それを支配を防止する手段として捉えるる伝統である。フィリップ・ペティットは、後者の伝統を引き継ぐ共和主義の基本概念として「非支配としての自由 (liberty as non-domination)」を打ち出した (Pettit, 1997)。ペティットによれば、非支配としての自由とは、単に他者による介入が不在な状態ではなく、他者による恣意的な介入の可能性が排除されている状態である。言い換えれば、支配とは実際に介入があるかどうかに関わらず、主人と奴隷の関係のように、他者がいつでも恣意的な介入を行うことのできるような非対称な力関係を表している。このような力関係の非対称性は、人々の平等な地位を否定し、支配される側の自尊心を著しく損なうため、社会制度は恣意的な介入が防止されるように設計される必要があるとされている (Pettit, 1997: 82-90)⁸⁾。

以上のような共和主義的な観点から職場における労働者への恣意的介入を防ぐための仕組みを制度化する考え方は、「職場共和主義 (workplace republicanism)」と呼ばれている⁹⁾。その代表的論者であるシェは、ロールズの正義論に依拠しながら、職場における労働者への恣意的介入が、彼ら・彼女らの「自尊の社会的基盤」を損なうものである以上、恣意的介入から保護されることを、労働者の基本権として保障するべきだと主張する (Hsieh, 2005; 2008)。シェによれば、効率的な企業経営は必然的に経営者の裁量による無数の予測不可能な決定を伴い、これらのうちには、労働者の生活や利益に深く、かつ労働者自身の利益に反する形で恣意的に、介入する決定も含まれる (Hsieh, 2005: 122)。具体的には、日々の職務に対する決定、労働者の雇用条件や昇進などに関する決定、事業内容に関する決定などである。このように、生活に深く関わり、かつ恣意的な介入に晒されることは、対等な人格としての地位や価値を否定されることと同義であり、人々が自らの善の構想を追求するために必要な自尊心や自己肯定感を損なうものである。ロールズの定義にもとづけば、このように人々の対等な人格を尊重しない社会構造は、人々の基本的権利を侵害するものである¹⁰⁾。従って、職場における恣意的介入から労働者を保護する手段として経営者の裁量を制限するとともに、労働者が経営者による決定

に対して抗議する機会を意思決定過程の中に制度的に組み込むことが必要になる (Hsieh, 2005: 134)。

注意すべき点は、職場共和主義は職場デモクラシーとは異なり、労働者が経営に関する意思決定に参加する権利を求めるのではなく、あくまでも支配を防止する手段として経営者の決定に対して異議申し立てを行う発言権を求めるということである (Breen, 2015; Hsieh, 2005; 松尾, 2021)。このように見ると、相似説は企業と国家のアナロジーに基づいて労働者の集合的自己決定を基本権として位置付けるのに対し、職場共和主義は基本権の定義をより狭く設定しているということができる。この点で、職場共和主義は、相似説のいくつかの困難を克服することが可能であると考えられる。第一に、職場共和主義は、職場内で支配があること自体を問題とするため、必ずしも論争的な企業と国家の相似性を前提とする必要がないという点である (Breen, 2015: 477)。第二に、企業の民主的統治を法的に強制しなければならないという結論を回避することができるということが挙げられる。ダールをはじめとする相似説の論者は、企業と国家の相似性を前提に、企業の意思決定への参加を労働者の「不可侵の権利」として位置付けている (Dahl, 1985: 61)。企業の民主的管理が労働者の不可侵の権利だとするならば、国家は全ての企業が民主的に運営されるよう、法的に規制しなければならないはずである。しかし、この結論は、自由主義的な結社の自由や個人の選択の自由に反するため、国家の社会に対する過度な介入として警戒されてきた (Mayer, 2000: 323-324; Malleson, 2013; Thomas, 2017; Malleson, 2014: 39)¹¹⁾。これに対し、職場共和主義が基本権として保障する権利は職場における集合的意思決定よりも限定的であるため、結社の自由と対立しうる範囲が小さいと言えるだろう。

他方で、参加の権利をこのように限定的に捉えることは、批判の対象にもなってきた。共和主義的な立場の内部からは、労働者を支配から保護する手段として使用者の恣意的介入に対する立憲主義的な規制は必要であるが、それだけでは不十分であり、意思決定過程への参加を意味する職場民主主義が要請されるとする議論が提出されている (González-Ricoy, 2014b: 244-245)。また、キース・グリーンは、ペティットの非支配としての自由の概念は本来自己決定や自律としての自由に依拠しているため、異議申立ての権利に限定される発言権は、ペティット、そしてシェ自身が前提とするような自律的個人に対する尊重と相容れないことを指摘する (Breen, 2015: 478)。

7. 考察

本節では、これまでの議論から浮かび上がってくる職場デモクラシー論への示唆と今後の理論的・実践的課題について考察する。

第一に、職場デモクラシー論は、企業内部の民主的統治に注目するだけでなく、企業や職場を背景的な制度的環境の中に位置付けて議論する必要があるということである。

この点は、企業と国家のアナロジーによって職場デモクラシーを根拠づけようとする相似説の限界から見えてくる。本稿で確認した通り、企業における労働者の民主的統治を人々の権利とすることが正当化可能かどうかは、企業の組織的構造の問題に限らず、その置かれた背景的な制度構造-退出の実質的機會や民主的企業で働く選択肢がどれくらい整備されているかなど-の問題でもある。また、相似説を擁護する論者は、職場デモクラシーを正当化するに当たって人々の自由な市民としての対等な地位を前提としているため、職場を超えて人々の市民としての対等な社会関係や地位につながらない職場デモクラシーは論理的矛盾に陥ってしまう。

相似説は、職場デモクラシーを人々の政治的主体化への貢献によって道具的に評価する参加民主主義論者の立場に対して、より確固とした企業における民主的統治自体の正当化根拠を示す理論として位置付けられてきた (Dahl, 1985: 111; 松尾, 2021: 129)。しかし、本稿の議論からすれば、職場デモクラシーの政治教育的機能を擁護する立場に問題があるとすれば、それは民主的企業統治を道具的に評価するというのではなく、それが他の社会制度との関係の中でどのように可能になったり妨げられたりするののかに関する議論が抜け落ちているということである。リベラルな中立性に関する議論において確認した通り、現在支配的な「営利企業型市場システム」の中では、協同組合型の企業は通常の営利企業へと接近していく圧力に晒されることになる。そこで必要なのは、企業内部の民主的統治を単独の実践としてのみ捉えるのではなく、他の社会制度との関係の中に位置付け、職場デモクラシーを組み込むより包括的なシステムがどのように人々の対等な地位や社会関係に寄与するのかを示すことである。このことは、もちろん、個々の組織における個別の民主的实践自体に価値がないということの意味するわけではない。しかし、ロールズが正義の第一の主題を社会の主要なシステムであると論じた通り、社会正義は、個別の企業を含む個々のアクターの個別の行為の問題に還元することはできず、社会の諸制度がシステムとしてどのように人々を社会的に位置付け、どのように人々の間で人生機会を閉じたり開いたりするかの問題である (Rawls, 1999; 遠藤, 2021)。したがって、企業内部の政治性に注目する企業の政治理論と併せて職場デモクラシーを他の社会制度との関係の中に位置付ける理論構築が必要であろう。

第二に、以上の点を踏まえ、職場デモクラシーを組み込む制度構造はどのようにもたらされるのかをめぐる制度変革の議論も必要であろう。言い換えれば、理想理論における制度構想と、非理想的な現実とをつなげる理論が求められるだろう。また、この際、目指される背景的制度構造は、民主的に正当化可能なものでなければならない。というのも、本稿でも見てきた通り、企業の民主的統治を人々の基本権として根拠づけることができない限り、それを政府が上からの決定によって法的に強制することは人々の結社の自由や選択の自由と衝突し、国家による社会の支配を招くことになってしまうからである¹²⁾。

ここで、構造的な制度変革に関するアイリス・マリオン・ヤングの議論に簡単に触れ

てみたい。ヤングによれば、政府による政治的決定は、社会変革を達成する上で最も重要な手段の一つである。しかし、政府は社会から独立した主体ではなく、「社会正義を促進する政府の政策が効力を発揮するためには、コミュニティの積極的な支援が必要」になる (Young, 2011: 112; 169)。さらに、現在の国家はグローバル資本をはじめとする競合する権力主体によって制限付られる上、多くの社会的不正義はこのような国家を超えた勢力によってもたらされるようになってきている。そこで、ヤングは社会変革の手段として政府を媒介とする方法だけではなく、「市民社会における集団的行為を通じて、社会変化を起こす方法」についても言及していることに注目したい (Young, 2011: 112; 169)。つまり、不正義を防止する手段として、政府、国際機関や多国籍企業のような権力主体に対して異議申し立てを行う行為に限らず、民主的实践を通じた制度変革が志向されているのだ。

本稿でも取り上げた労働者協同組合の活動は、生産の領域における支配・服従関係を不正義として問題化し、民主的实践を通じてそれを修正するために他者を説得する政治的行為の一種として理解することも可能である。協同組合は、古くから国レベル、地域レベルの連合を組織化し、国際同盟を結成して自分たちの活動の普及や実践の強化に努めてきた。さらに、協同組合の職員が新たに事業を立ち上げるなどして、地域における協同組合的な働き方や組織を創出・支援してきたことも指摘されている (田中, 2011: 185)。このように、職場デモクラシーの民主的实践を通じた構造変革に関する考察も今後の課題として提示したい。

8. おわりに

本稿では、職場デモクラシーを具現化する労働者協同組合の展開について振り返った上で、参加民主主義論、相似説、リベラルな中立性と共和主義の立場による職場デモクラシーの正当化論とそれらの争点を検討した。そこから次の二つの理論的・実践的課題を抽出した。第一に、職場や企業内部の民主的統治に注目するだけではなく、それを背景的な制度的環境の中に組み込む理論構築が求められることである。したがって、協同組合型組織の社会的役割が拡大する中では、組織内部の効果に注目するだけではなく、民主的企業を組み込む背景的な諸制度の編成がどうあるべきなのかに関する考察も必要になるだろう。第二に、非理想的な現実の条件下でそのように職場デモクラシーを組み込む制度構造はどのようにもたらされるのかに関する考察の必要性である。労働者協同組合を、自分たちを取り巻く社会の背景的制度とは異なる実践を広げていくことで、それをつくりかえることを志向する政治的主体として捉えることも可能である。今後はこのような実践を通じた民主的制度改革の可能性についても注目したい。

注

- 1) 職場デモクラシー論の代表的著作の一つであるロバート・ダール (Dahl, 1985: 140-150) の『経済デモクラシー序説』でも労働者の自主管理による企業形態として協同組合型企業が取り上げられている。
- 2) 利益配分は、例えば均等に配分されたり、労働時間に応じて行われたりする場合がある。
- 3) 最も有名な例としては、スペインのモンドラゴン協同組合グループが挙げられる。
- 4) 労働者協同組合の先駆的取り組みとして、スコットランド、ニュー・ラナークの紡績工場をロバート・オーウェンが協同組合として運営したことが有名である。労働者協同組合運動の歴史については富沢・佐藤 (1986: 57-59) を参照。
- 5) 労働者協同組合の法制化運動については藤井他 (2013) 第 11 章を参照。
- 6) この立場は、国家レベルの民主主義に対する職場デモクラシーの波及効果を焦点化するため、松尾隆佑 (2021) はこれらの議論を職場デモクラシーの「波及説」として整理する。松尾 (2019: 227-240) も参照。
- 7) ランデモアとフェレーラ (Landemore and Ferreras, 2016)、松尾 (2021) は、企業と国家の相似説を支持する個別の論点について包括的に取り上げている。
- 8) 近年、このような共和主義的な非支配としての自由とロールズの正義論を結びつける研究が進展している (Cf. Thomas, 2017; White, 2014; Hsieh, 2005)。
- 9) 職場立憲主義 (workplace constitutionalism) とも呼ばれている (Cf. Vrousalis, 2019; 松尾, 2021)。
- 10) ロールズは、人々が公的な正義原理を自ら判断し、自らの善の構想を追求する能力を開発するために必要な制度的条件が満たされることを、正義の第一原理によって保証されるべき基本的自由として定義した (Rawls, 2001: 45-46)。シェは、人々の自尊心や自己肯定感を満たしうる社会的条件は、これらの道徳的能力の開発に必要であるため、人々の基本権として保障されなければならないとする (Hsieh, 2005: 126)。
- 11) アラン・トマス (Thomas, 2017) は、搾取と反卓越主義の観点からも民主的企業統治を公的に規制することに反対する。トマスの職場デモクラシーと企業規制をめぐる議論については大澤 (2020) を参照。
- 12) 旧ユーゴスラビアにおける労働者自主管理は、職場デモクラシーが非民主的に導入・施行された例として取り上げられている (Cf. Dahl, 1985: 144-148)。

参考文献

- Anderson E. (2017) *Private Government : How Employers Rule our Lives (and why we don't talk about it)*, Princeton: Princeton University Press
- Breen K. (2015) Freedom, republicanism, and workplace democracy. *Critical Review of International Social and Political Philosophy* 18(4), pp. 470-485

- Cohen J. (1989) The Economic Basis of Deliberative Democracy. In: Paul EF, Miller F and Paul J (eds) *Socialism*. Oxford: Basil Blackwell, pp. 25-50
- Dahl RA. (1985) *A Preface to Economic Democracy*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press (=1988, 内山秀夫訳『経済デモクラシー序説』三嶺書房)
- Ellerman D. (1990) *The Democratic Worker-Owned Firm: A New Model for the East and West*, Winchester Mass.: Unwin Hyman Inc.
- (1992) *Property and Contract in Economics: The Case for Economic Democracy* Blackwell
- 遠藤知子 (2021) 「ロールズの制度的正義論と労働者管理型企業の位置づけ」日本政治学会編『年報政治学』2020-II, 125-144 頁
- Ferreras I. (2017) *Firms as Political Entities: Saving Democracy through Economic Bicameralism*, Cambridge: Cambridge University Press
- Frega R, Herzog L and Neuhäuser C. (2019) Workplace democracy—The recent debate. *Philosophy Compass* 14(4), pp. e12574
- 藤井敦史・原田晃樹・大高研道 (2013) 『闘う社会的企業-コミュニティ・エンパワーメントの担い手-』勁草書房
- González-Ricoy I. (2014a) Firms, States, and Democracy: A Qualified Defense of the Parallel Case Argument. *Law, Ethics and Philosophy* 2, pp. 32-57
- . (2014b) The Republican Case for Workplace Democracy. *Social Theory and Practice* 40(2), pp. 232-254
- Gourevitch A. (2016) The Limits of Basic Income: Means and Ends of Workplace Democracy. *Basic Income Studies* 11(1), pp. 17-28
- Hsieh N. (2005) Rawlsian Justice and Workplace Republicanism. *Social Theory and Practice* 31(1), pp. 115-142
- (2008) Survey Article: Justice in Production. *Journal of Political Philosophy* 16(1), pp. 72-100
- 井上彰 (2018) 「企業の社会的責任とロールズ正義論」井上彰編著『ロールズを読む』ナカニシヤ出版, 308-334 頁
- Jacob D and Neuhäuser C. (2018) Workplace Democracy, Market Competition and Republican Self-Respect. *Ethical Theory and Moral Practice* 21(4), pp. 927-944
- Landmore H and Ferreras I. (2016) In Defense of Workplace Democracy: Towards a Justification of the Firm-State Analogy. *Political Theory* 44(1), pp. 53-81
- Malleson T. (2013) Making the Case for Workplace Democracy: Exit and Voice as Mechanisms of Freedom in Social Life. *Polity* 45(4), pp. 604-629
- (2014) *After Occupy: Economic Democracy for the 21st Century*: Oxford University Press
- 松尾隆佑 (2019) 『ポスト政治の政治理論—ステークホルダー・デモクラシーを編む』法政大学出版局
- (2021) 「民主的企業統治の擁護—共和主義的諸構想からステークホルダー・デモク

- ラシーへ」『法と哲学』第7号, 145-171 頁
- Mayer R. (2000) Is There a Moral Right to Workplace Democracy? *Social Theory and Practice* 26(2), pp. 301-325
- . (2001) Michael Walzer, Industrial Democracy, and Complex Equality. *Political Theory* 29(2), pp. 237-261
- McMahon C. (1994) *Authority and Democracy: A General Theory of Government and Management*, Princeton, NJ: Princeton University Press
- Mill JS. (2008 [1848]) *Principles of political economy and Chapters on Socialism*, Oxford: Oxford University Press
- Miller D. (1989) *Market, State and Community: Theoretical Foundations for Market Socialism*, Oxford: Oxford University Press
- 宮本太郎 (2013) 『社会的包摂の政治学—自立と承認をめぐる政治対抗』 ミネルヴァ書房
- 富沢賢治・佐藤誠 (1986) 「イギリスの労働者協同組合運動」『経済研究』37:1, 56-78 頁
- O'Neill M. (2008) Three Rawlsian routes to economic democracy. *Revue de Philosophie Economique* 8(2), pp. 29-55
- 大澤津 (2020) 「財産所有デモクラシーと企業規制-職場民主主義推進の是非をめぐって」『北九州市立大学法政論集』第47巻3・4号合併号, 153-178 頁
- 大沢真理 (2011) 「危機の時代と社会的経済」, 大沢真理編著『社会的経済が拓く未来』ミネルヴァ書房, 1-10 頁
- Pateman C. (1970) *Participation and Democratic Theory*, Cambridge: Cambridge University Press (=1977, 寄本勝美訳『参加と民主主義理論』早稲田大学出版部)
- Pettit P. (1997) *Republicanism: A Theory of Freedom and Government*, Oxford: Oxford University Press
- Rawls J. (1999) *A Theory of Justice*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press (=2010, 川本隆史・福間聡・神島裕子訳『正義論』紀伊国屋書店)
- (2001) *Justice as Fairness : A Restatement*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press (=2004, 田中成明・亀本洋・平井亮輔訳『公正としての正義—再説』岩波書店)
- 田中夏子 (2011) 「社会的経済における「協働労働」の展開と課題」大沢真理編著『社会的経済が拓く未来』ミネルヴァ書房, 163-191 頁
- Thomas A. (2017) *Republic of Equals : Predistribution and Property-Owning Democracy*, Oxford: Oxford University Press
- Vrousalis N. (2019) Workplace Democracy Implies Economic Democracy. *Journal of Social Philosophy* 50(3), pp. 259-279
- Walzer M. (1984) *Spheres Of Justice: A Defense Of Pluralism And Equality*: Basic Books (=1999, 山口晃訳『正義の領分—多元性と平等の擁護』而立書房)
- White S. (2014) Property-Owning Democracy and Republican Citizenship. In: O'Neill M and

Williamson T (eds) *Property-Owning Democracy : Rawls and Beyond*. Chichester: Wiley-Blackwell, pp. 129-146

米澤旦 (2017) 『社会的企業への新しい見方-社会政策のなかのサードセクター』 ミネルヴァ書房

Young IM. (2011) *Responsibility for Justice*, New York: Oxford University Press (=2014, 岡野八代・池田直子訳 『正義への責任』 岩波書店)

The Theory of Workplace Democracy and Implications for Future Research

Chikako ENDO

Recent years have seen a renewed interest in workplace democracy as a way democratically to control economic production for the benefit of workers and communities. This paper links the empirical practice of workplace democracy with recent debates in political theory to draw out theoretical and practical implications for future research. For this purpose, the paper focuses on the case of worker cooperatives as a real-world example of workplace democracy. It then critically reviews the following arguments for justifying workplace democracy: developing democratic citizens, firm-state analogy, liberal neutrality, and preventing arbitrary interference. I draw out two main implications for future research.

First, the justification of workplace democracy cannot be divorced from the question of how democratic workplaces interact with their external environment in ways that promote people's equal relations, not only within the workplace, but also as citizens beyond it. Thus, a theory of workplace democracy must situate democratic firms within their wider institutional context.

Second, the institutional context within which firms operate is subject to demands of democratic legitimacy and accountability. Thus, an institutional context that incorporates democratic firms must be achieved democratically. As a subject for future research, I suggest that worker cooperatives can be seen as political actors engaging in democratic practices for structural change.

Key words: workplace democracy, worker cooperative, institutional structure, liberal neutrality, firm-state analogy