

## 第一章

# 生協で働くこと、生きること

—生活協同組合労働の現実と理論

## I ある日の共同購入

「おはようございます！」

平日の朝八時半。元気な声が、ひろい事務所にひびきわたる。都内のT生協が運営する共同購入センターの二階である。

簡略化した指示が、約三〇人の従業員へ伝えられる。

「交差点、ゆづる勇氣と待つゆとり」

八時三七分。唱和で朝礼をおえる。

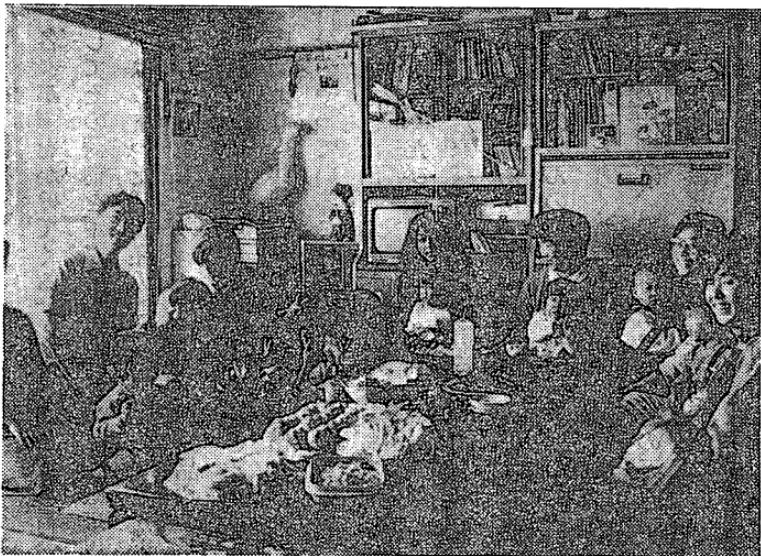
各自はその日の配達コースを再確認し、すぐに一階の配送センターへと急ぐ。

八時四〇分。あたりにラジオ体操の音楽が流れだす。すると各自はその場に立ち止まり、音楽にあわせて体を動かはじめた。

コンピュータで印刷した伝票と、その日配達する品物を確認する。冷凍食品から日用雑貨品まで多種多様である。

九時になると、コース別に各車は出発した。総数約二〇台。

山田宇さん（二四歳）は、その日の午前中に七ヵ所と午後は一一ヵ所へ配達する。両手に軍手



をはめて、首にはタオルをまいている。

二〇分ほど走ると、一番目の共同購入班に着いた。都営住宅の三階である。道路際に一トン車を停め、階段をつかって荷物を運ぶ。食品と雑貨などの商品が、専用の厚紙の箱に入っている。三つほど重ねて運ぶと、重くて男の腕でもきつい。

班の責任者から、前回の空箱と次回の注文書を受けとる。あまり話をしている時間がなく、すぐに次の目的地へとむかう。

しばらくすると山田さんは、運転席の前にセットしてあるスイッチを入れた。そのとたん車の外につけてあるスピーカーから、軽やかなテンポの音楽があたりに流れだした。なつかしい『峠の幌馬車』である。

駐車場で車をバックさせていると、子どもをつれた若い主婦四人が寄ってきた。

「んくろうさま」

各々が声をかけてくる。山田さんが車の荷台から箱を渡す。すると主婦組合員の四人は、手分けしてその荷物を運ぶ。箱のなかの品物は班単位になっているため、すぐその場で個人別の区分けがはじまた。商品のことや料理のことなどについて、楽しそうにおしゃべりしている。ある子どもは三輪車にのって、母親が運ぶ品物の手伝いをしていた。

トラックの助手席にのって、いろいろと話を聞いた。

店舗よりも共同購入の担当が、山田さんにとってはやりがいがあるという。直接組合員に接し自分のやっていることがすぐその場で評価できるからである。

もともと山田さんのお母さんは、ある地域生協の組合員で長年共同購入に参加していた。生協の車がつくたびに出かけ、荷降しや分配などを積極的に実施していく。

そうした家庭に育った山田さんは、学んだ大学に生協はなかったが、就職はためらうことなく地域生協を選んだ。

いま山田さんの担当する班は、全部で約100ある。月曜から金曜までが配達で、土曜日は組合員拡大にとりくむ。

平日の仕事は、朝八時半から夕方の五時まで。途中一二時から一時間は昼休み。三時から四時ごろに配達を終え、その後は伝票などの事務処理や車の後かたづけをする。どうしても拘束時間内におわらず、月に二〇～三〇時間の残業がある。

「働きがいはあるけど、問題もありますよ。急速な組合員拡大で、生協の教育が十分にされていません。このこともあってか、共同購入で配達にいつても、手伝ってくれない組合員さんがふえてきましたね」

共働きなどで、不在の家に配達することもある。そうした留守班はしかたがないにしても、山田さんが運ぶ品をそばでただ見ていくだけの組合員もいた。

生協は、組合員の手でつくり育てていく組織だという教育を、もっとよめる必要がある。同時に「一人の従業員が担当する班数を減らして、配達したときに会話をするゆとりがほしい」ともいっていた。

あわせて共同購入では、車の事故も少なくない。このためT生協では、安全運転委員会を設置している。山田さんはその委員会の一員で、車の事故を減らすために他の委員と協力している。こうしたとりくみを全体でつよめることによって、「生協で働くことの誇りをさらに高めたい」と山田さんは話していた。

## II 生協労働者の形成

### 1 地域生協における労働者の形成

#### 初期の市街地購買組合

わが国における最初の生協は、一八七九年に創立された東京の共立商社である。その後、大阪や神戸などにも設立され、八〇〇名の組合員をもつ生協もあらわれた。

しかし、それらの生協はやがて消滅していった。

再び生協が数多く創立されるのは、一九〇〇年に「産業組合法」が制定されてからである。当時の市街地購買組合を性格別に区分すると、以下のような分類となる。<sup>(1)</sup>

#### イ、自主的労働者組合

#### ロ、職場付属組合

#### ハ、職場付属組合で一般市民を加入させる組合

#### ニ、官吏組合

ホ、官吏組合で一般市民を加入させる組合

ヘ、会社職員組合

ト、在郷軍人中心混合組合

チ、混合型市民組合

リ、商工業自由業者中心混合組合

ヌ、学校学生組合

こうした各種の市街地購買組合は、一九〇一年の岡山共同購買組合の成立以降、毎年のように各地でつくられていった。組合員数は、大半が一〇〇〇名以下の小規模な組織であった。それでも数千名の組合員となり、なかには六〇〇〇名をこえる組合も出現した。<sup>(2)</sup>

この規模の事業経営になると、どうしても専任の従業員が必要となってくる。組織の拡大にもなって物や金を動かす労働が、ますます専門化されていった。

#### 関消連常務者会の設立

当初は各購買組合内のことに目を向けていた従業員は、人数が多くなるにつれて、他の購買組合とも連絡をとりあうようになつていった。

こうして一九三一年に、関東消費組合連盟（関消連）常務者会が設立となつた。この会の規約には、「本会は連盟本部及び加盟各組合、准加盟組合の直接常務者を以て構成す」（傍点筆者）

と明記されている。<sup>(3)</sup>

この会の活動には、いろいろと不十分さがあった。会の役割をめぐって、交流組織か、もしくは労働組合や前衛のような組織にしようとする意見があった。常務者会の幹事会でも、会の不活性について反省している。

これらの弱さはあるにせよ、市街地の協同組合に働く人もふくめて、自立した組織をつくるうとしたことは画期的なことであった。

#### 灘購買生協

今日わが国で一番大きな地域生協は、兵庫県の灘神戸生協である。この生協の前身である灘生協には、一九二一年からの長い歴史がある。その歩みは、第I-1図のような内容である。

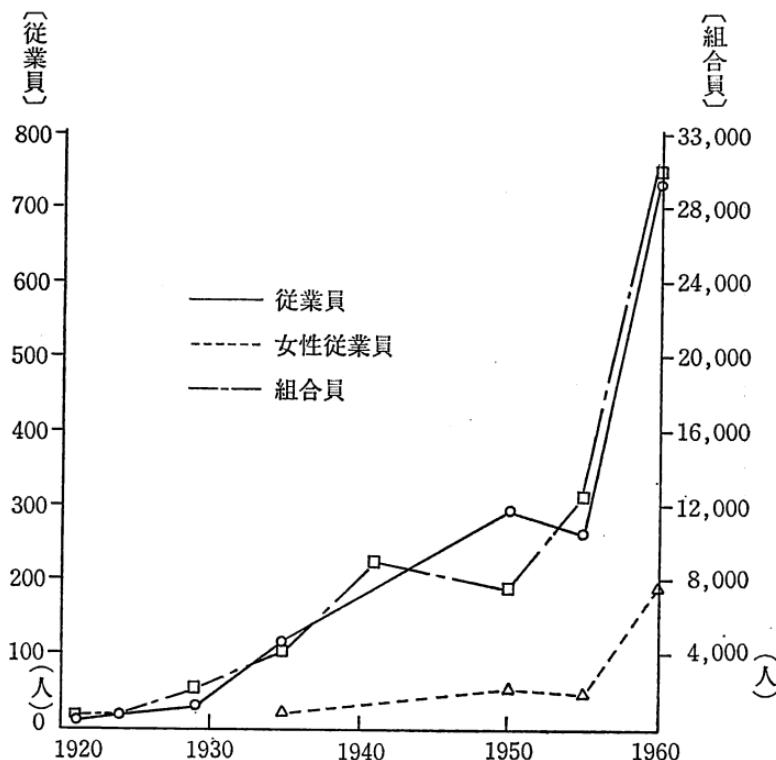
一方の前身である神戸購買組合は、一九二二年から事業を開始した。一八名の職員が作業にあたり、米や砂糖・醤油・酢・木炭・足袋・ワインシャツ・脱脂綿・信玄袋・作業衣の購買にあたった。

第二次大戦後の協同組合運動にも大きな影響をあたえた賀川豊彦が、神戸購買組合の創立にたずさわった。その「創立宣言」の綱領には、「適当と認むる物品より漸次製造を開始し、実用本位の物品を作り、組合員の相互扶助を期す」（傍点筆者）とある。

これでみると購買組合の職員が、たんに商品のとりあつかいだけでなく、一部の生産にもたず

### 33 第1章 生協で働くこと、生きること

第I-1図 濱生協の伸長



(出所) 濱生活協同組合「濱生協四十年」1961年、69ページより作成。

さわることを強調している。今日の灘神戸生協を築くうえで、創立期より商品の生産を重視していたことは注目すべきことである。

## 2 大学生協における労働者の形成

### 大学の初期における消費組合

日本で最初の学校内消費組合は、一八九八年に京都の同志社大学で設立された。安部磯雄が提唱して数名の学生と運営にあたったが、一年ほどで組合は解散している。

その後、一九〇三年に慶應義塾、一九〇五年に日本女子大学寄宿舎、一九〇六年には静岡県中泉県立農学校などで消費組合の設立がつづいた。これらの組合のほとんどは、学内や寄宿舎にあつた。とりあつかい品目は学用品や書籍が中心で、他に日用雑貨品などもあった。

このころはまだ利用数量も少なく、品物の発注や供給などの業務は、一般組合員から選出した役員があたっていた。こうした役員たちの活動（労働）がなければ、当時の消費組合は存在しなかつた。<sup>(4)</sup>それでも役員には、活動にたいする手当などはほとんどなかつた。ただし、規模の大きな消費組合では、給与を支払って専任の職員を配置したところもあつた。

一九〇七年に設立された東京高等農学校（現在の東京農大）の消費組合がそれである。学用品の品備えに、松島という買出入人を雇用した。組合の定款でも買出入人一名において、手当を支給

することが第二五条に明記されている。<sup>(5)</sup>

一九〇八年創立の静岡県垂山中学校購買組合では、理念のみが先行して実務の準備がおくれた。このため消費組合の業務を、それまでの一般業者である住本嘉十郎にやむなく依頼して開店した。<sup>(6)</sup> 慶應義塾では、書籍部と食堂部に約二〇名の「給仕」<sup>(7)</sup> がいた。彼らは一定の手当をもらいながら、昼は消費組合で働き、夜は商業学校へ通っていた。

こうした人たちは、作業に応じて賃金を受けとることでは、今日の生協労働者に一面では通じている。しかし、賃金や手当などを受け取らなくても、各地の消費組合や購買組合の設立や運営にたずさわった理事の人びとは、組合の維持や発展にとってなくてはならない存在であった。

これらの初期の状況は、一九二三年に結成された「学生消費同盟会」の決議からもうかがえる。そこには、「正服の非常同盟を結び、学生自身の洋服工場を設置して、製造も学生自身の手ですること」<sup>(8)</sup>（傍点筆者）と明記されている。

この会は、全国三三の大学や専門学校の組合によって結成された。ただし、決議文は出してもそれがすべて実行されたわけではなかった。それでも当時、生産活動をふくめた生協労働を、組員の学生自身で実行しようとする意気込みはうかがえる。

### 組織的な賃金労働者の出現

一九二六年に東京学生消費組合が設立された。最初の支部は早稲田大学に誕生した。この創立

発起人会には、安部磯雄たちと数名の学生が名前をつらねた。組合長には賀川豊彦を選出してい  
る。<sup>(9)</sup>

その後、東京学生消費組合は、拓殖大学、東京大学、立教大学、明治学院大学、法政大学など  
にも支部を拡大していった。<sup>(10)</sup>

こうした支部の拡大とともに、賃金労働者としての専従職員が必要となってきた。一九二  
九年の機關紙では、当時の職員の役割について次のようにふれている。<sup>(11)</sup>

「経営にも学生が主としてあたり、従来行なわれた主任または事務員に一任する運営方法を改め、同時  
に各支部間の共同仕入れその他の協力を行なうようになり、総合的に交流が活発となつていった」（傍点  
筆者）

さらには一九三六年の第一回総会で、「労務者の委員会の強化が主張された。この場で「労務者の委員  
会統制下へ」（傍点筆者）が討議されている。

### 全学の力に支えられた大学生監労労働者

戦後における民主化の波は、大学内の協同組合再建に大きく貢献した。

一九四六年には、東京大学に協同組合がつくられた。理事長には当時の南原繁総長が選出され、  
専務理事には大内兵衛教授があつた。大学の重要な構成員として、全学の総力によって生協が  
誕生した。当初の専従職員は、わずか三名である。その後、食堂の直営化や事業規模の拡大によ

つて、専従職員の数は急増していった。

東大生協が設立された翌年には、すでに生協内の従業員組合が結成されている。その結果、労働条件などについて理事会と従業員組合のあいだで論議がおこなわれた。<sup>(12)</sup>

北海道大学では、一九四七年に生協が設立された。職員の労働組合は、生協設立から七年後の一九五四年に、当時の三四名全員の参加で結成となつた。<sup>(13)</sup>

京都大学では、一九四九年に生協が設立された。ここでの労働組合は、翌年に約七〇名の職員によつて誕生した。

一九五一年になると、早稲田大学に生協が設立された。翌年には女性職員のみによる「従業員こんだん会」が、労働組合へと発展していった。このこともあってか労組の執行委員長には、発足から七期の一九五五年まで女性が選出されている。

こうして大学生協をになう人びとが、各地にあらわれてきた。同時に大学生協の労働組合員は連帶活動にもとりくんだ。一九五七年に結成された全国大学生協労組協議会には、二三単組九〇六人が参加した。この会はその後「日本生協労協」と組織統一し、一九六八年に全国生協労働組合連合会（生協労連）へと発展していった。

他方、大学生協の学生役員の活動には手当が支給されるようになつた。戦前はもとより戦後の一時期には、学生理事などはすべて無償で奉仕した。こうしたなかで無理な生協活動のため、不幸にも過労で死亡したり、もしくは栄養失調で倒れたりする学生の役員がいた。そのため東大生

協では、生協の活動にたずさわる学生の「実行委員」に、はじめて手当を支給した。

る 今日の生協をになう人びと

### 一〇〇〇万人をこえる組合員

第I-1表 生協の種類	
A 供給・利用型生協	
地域生協	218
職場職域生協	129
居住地職域生協	26
大学生協	106
学校生協	48
医療生協	116
小計	643
B 共済・住宅型生協	
共済・住宅生協	14
合計	657

七（日生協加盟）の生協が活躍し、組合員数は一〇一八万人をこえる。生協の種類別では第一表となり、その総事業高（供給高や利用高）は一兆八七三一億円となっている。

ここでいう各種の生協は、つぎのようなものである。

### A 供給・利用型生協

(1) 地域生協——都道府県内のある生協で、地域組合員が全体の七〇%以上をしめる生

協。

- (2) 職場職域生協——企業内などにある生協で、地域組合員が全組合員の三〇%未満の生協。
- (3) 居住地職域生協——地域組合員が全組合員の三〇%以上から七〇%未満の生協。

(1) 大学生協——大学内の学生や教職員の生協。

(2) 学校生協——小・中・高等学校の教職員の生協。

(3) 医療生協——組合員は地域住民であるが、医療事業をおこなっている生協。

B 共済・住宅型生協

(1) 共済・住宅生協——主に共済や住宅を事業内容とする生協。

### 生協で生活収入を受けている人びと

ある中堅の地域生協における業務組織は、第Ⅰ—2図のようになっている。

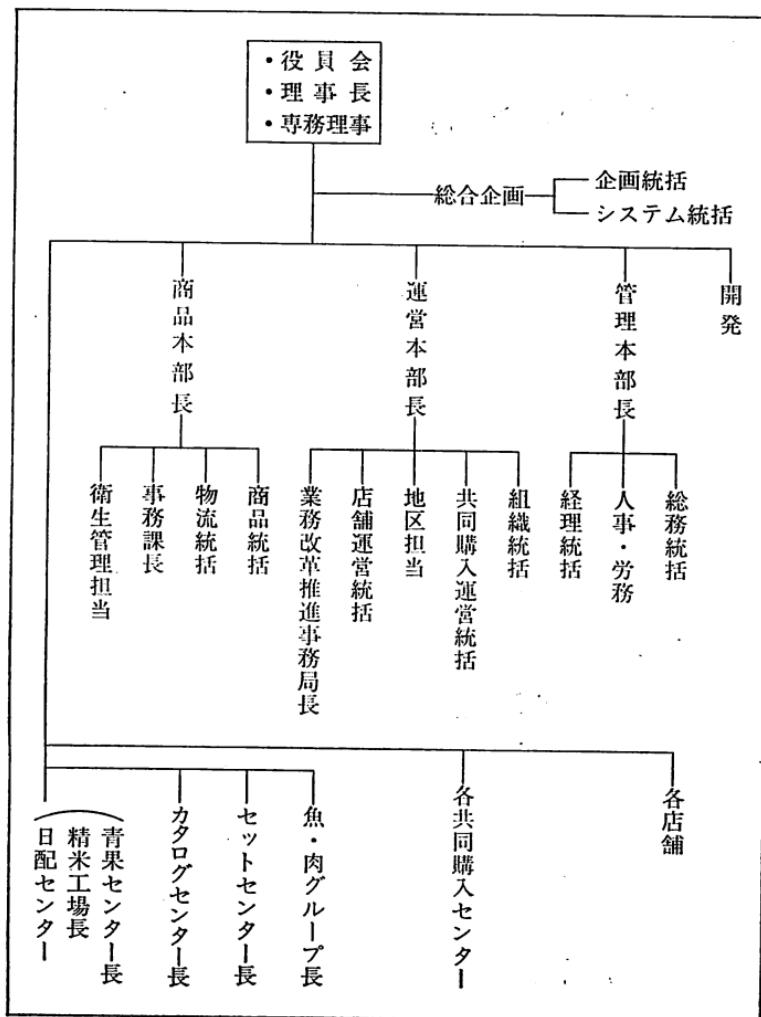
こうした業務組織に直接たずさわっている人は、全国で何名いるのであらうか。

まず日生協の『八六年版生協の経営統計』によれば、正規役員の総数は四万三一九四名となつてゐる。内訳は、常勤役員一一七六名(二・七%)、正規職員四万二〇一八名(九七・三%)である。

正規役員の男女構成をみると、常勤役員では男性九四%にたいして女性は六%となる。正規職員でみると、男性六一%対女性三九%である。全体として女性の割合が低い。ところで医療生協の正規職員で女性が男性の二倍以上いることを考慮すれば、他の生協における女性の割合はさらに低くなる。長時間労働や激しい肉体労働をともなう共同購入などにより、地域生協を中心として男性の割合が高い。

一方、正規職員とともに、なくてはならない業務をこなしているのはパート職員である。総數

第I-2図 S生協の業務組織図



第I-2表 正規職員とパート職員の比率

生 協	正 規	パ ッ 特
地 域	100	147
居 住 地 職 域	100	84
職 場 職 域	100	25
大 学	100	286
医 療	100	32
合 計	100	111

(出所) 日生協『1986年版生協の経営統計』54~55ページより作成。

(注) 正規を100とした比率

で四万六六五五人が勤務し、正規職員よりも多い。生協の種類別でみると、パート職員が多い。生協は地域と大学である(第I-2表)。正規役員とパート職員を加えた常勤者総数では八万九八四九人となる。

これらの人びとが分担した仕事をはたすことによって、各地の生協はなりたっている。

正規職員やパート職員は、全国各地の共同購入センターや一九九二カ所にある店舗などにおいて、なくてはならない存在となっている。組合員の生活を守り、日々の業務活動をスムーズにすすめるために、労働の専門化や分業がつよまっている。

他方、総代会(総会)や理事会で選出された常勤役員の労働も大切である。常勤役員は、総代会や理事会の執行者として業務面はもちろんのこと、それに運動面も連携させてすすめていくうえで重要な役割をはたす。

さらには人数が把握できないが、生協から委託している業者で働く人たちがいる。配達業務やテナントなどで出店し、各種の労働を通じて生協を支えている。こうした委託会社の職員も、その生協のユニホームを着用して業務にあたることが多い。このため一般組合員との関係では、正

規やパートの職員と少しもかわらない。こうしてみると委託会社の職員も、生協労働の大切な手であるといえる。

#### 賃労働以外で生協を支える人ひと

常勤者の労働はきわめて大切な役割をはたすが、それだけで全国の生協が運営されているわけではない。

非常勤でかつ給与を受けとっていない多数の人びとの活動（労働）によつても、生協は維持されている。

そうした人びととして、まず一般組合員から選出した組合員理事や監事があげられる。総合では九九四九人となり、男性の比率は女性の約二倍である。ただし地域生協では、女性が男性の約三倍となっている。その多くは主婦であり、一般組合員の声を生協組織へ反映させて生協の方針を決める重要な役割をはたしている。

つぎに班組織における活動も大切である。班は、生協組合員の基礎組織として、全国各地の地域生協などにつくられている。地域や職場などを共通の場とし、数名から一〇名近い組合員がつくっている小グループが一般的である。班は日本の生協が、他の国ぐににない発展をなしとげた原動力の一つである。

ところで班の名称が一般的ではあるが、「家庭会」などと呼んでいる単協もある。それでも班

の活動や位置づけは、ほぼ共通している。

地域生協で班活動の先駆的な役割をはたしてきた山形県の鶴岡生協では、つぎのように班を位置づけている。<sup>(14)</sup>

「家庭班とは

一、各町毎に組合員が一〇人位のグループをつくり、あつまつた組合員で班長さんを選び、共同購入活動、生活を守る運動をするのが家庭班です。

二、(略)

三、(中略)家庭班では、有害商品、色素問題、物の価格、そのからくりなど話しあい、くらしを守る運動にまで発展させていくのです」(傍点筆者)

こうした班に参加した組合員は、生活にかかわる関心事について主体的にとりくむ。そのなかでの班長の役割はきわめて大きい。同じく鶴岡生協は、班長についてつぎのようにまとめている。

「班長としてお世話をすること

第一に、班を一つの組織として認識をする。

第二に、班を民主的にするには班員の意見ができるだけ尊重する。

第三に、班長だけ仕事を請負うのではなく、適当に仕事を分担し、協力していただく。  
具体的には、

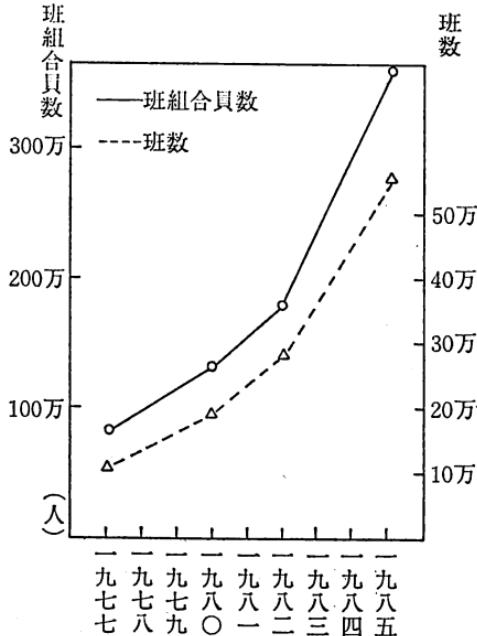
一、班毎に配布されるチラシ、ニュースなど班員にくばる。

- 二、予約共同購入品、計画購入品をまとめて生協に出す。
- 三、班毎に配達された商品を班員に知らせて受けとらせる。
- 四、その月の支払日まで班員より集金し、まとめて生協へ支払う。
- 五、生協に対し組合員の意見、苦情をきき生協に知らせる。
- 六、班会議をひらくため、班員に知らせる。
- （出席をよくするため努力する）
- 七、二ヶ月一回の班長会議に必ず出席する。
- （都合のわるい場合は、代理者を必ず出すようにする）
- 八、年一回の総代会には班員をさそって出席する。
- 九、組合員を拡大し、班をつくることに協力する。
- 一〇、出資金の増資を訴える（困難な場合は組織担当者に協力をもとめる）】
- こうした労働をしている班長は、当然のことながら班の数だけいる。班数と班に参加する組合員は、第一一三図のように毎年増加している。一九八六年の調査によれば、全国で五六万二三五九の班があり、そこに三七三万二五一人の組合員を結集させている。
- 班における労働は、共同購入においてはきわめて重要である。一般の小売店であれば、従業員が担当する物の分配や金銭の支払い作業などを班の組合員がおこなう。その中心が班長である。こうしてみると、班長の労働を前提として共同購入が成立しているといつても過言ではない。
- 班の労働に似た例は、大学生協における組織部でもみられる。学生や院生などの組合員でつく

こうして理事会の方針を組合員へ浸透させる反面、一般組合員の意見や要望を業務などにも反映させていく。この大学生協の組織部員は、全国で約三〇〇〇人が働いている。あわせてクラス

つていてる組織部委員会について、全国大学生協連合会ではつぎのように解説している。<sup>(15)</sup>  
 「組合員の要求を集めたり、総代・生協委員の日常行動を多面的に援助したり、理事会の方針にもとづいて組合員のための教育・宣伝・学習活動をすすめたり、いろいろな企画や運動の成功のために活動したりします」

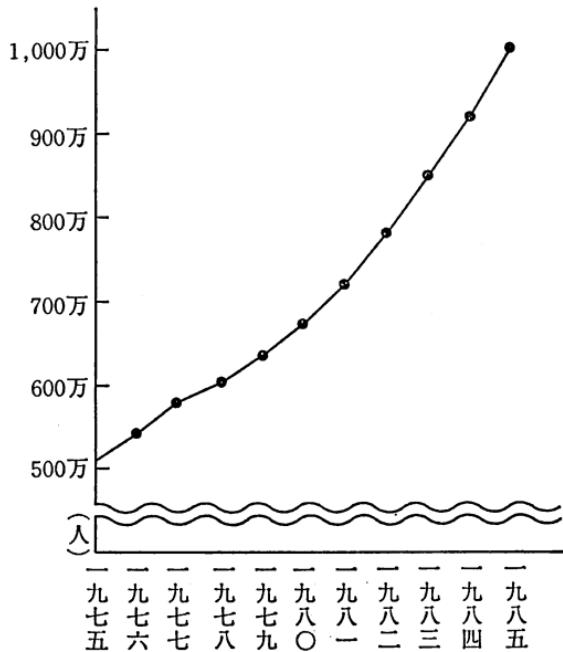
第I-3図 生協の班数と班組合員数の変化



(出所) 日生協の各年の『生協の経営統計』から作成。

単位などで総代委員を選出し、より幅のひろいとりくみをすすめている。ところで地域生協の班長や大学生協の総代などは、当番制のようにして任期ごとに交替することが少くない。このため一般組合員と班長や総代の間に、活動上で線引きをするのは困難である。こうしてみると、第I-4図のように増加してきた組合員をも、広義で生協をになう人びと

第I-4図 10年間の組合員数の増加



(出所) 日生協『生協の経営統計』より。

と定義することができる。

### III 生協労働の状態はどうなつてゐるか

#### 1 労働時間の実状

生協労連が実施した八五年度の「賃金・労働条件調査」によれば、年間所定労働時間は二一七七時間で、年間にとった休日は七八・八日である。このデータから平均週所定労働時間を算出すると四五時間三分となる。労働時間の長い地域生協だけみると、年間二二四〇時間、年間休日七八・六日、週間では四六時間一四分となる。

こうした労働条件は、他の職場と比較するはどうであろうか。

従業員が三〇〇人未満の小企業では、現場の年間所定労働時間が二〇〇五時間一四分で、年間休日は九二・五日である。週に換算すると四三時間一五分となる。生協とよく似た業種である卸売業・小売業でみると、平均週所定労働は四三時間五一分である。<sup>(16)</sup>

このように規模と業種が似ている生協以外の職場と比較しても、生協の長時間労働がうかがえ

る。

生協の種類によつて、労働時間に差がある。地域生協に比べると、大学や職域生協は労働時間が短い。とくに職域生協は、大企業や一般の労働組合とのかかわりもあつたりして、大学生協よりもさらに労働時間は短い。

しかし地域生協では、周辺の競争状態などが激しいこともあって、長時間労働が多い。さきにふれた四六時間一四分はあくまでも所定内の平均であり、連日のように四～五時間の残業をこなし、年間で三〇〇〇時間をこえる人もいる。残業時間の上限を決める「労働基準法」三六条協定を結んでいても、規定内の時間で一度タイムカードを打刻し、その後に再び働くことも一部にはみられる。

地域生協といえども、労働時間は単協によつてかなりの差がある。一般的には、小規模で歴史の浅い生協に長時間労働が多く、逆に大規模で組織的な整備のすすんでいる単協では短くなっている。同一生協では、担当職よりも課長や部長が労働時間は長い傾向にある。

なお労働組合員でない専務理事など常勤役員の労働は、正規職員よりもさらに長時間になつていることが多い。こうした人たちは常時勤務者の最高責任者として、生協組織内のあらゆる管理にあたる。あわせて外部の人たちとの交渉も多い。とくに本部の常勤者が専務一人のときは、あらゆる作業をこなさなければならない。小規模の大学生協では、営業中は店に出て作業をし、営業の終了後に本来の組織管理労働についている常勤役員もいる。各種の打合せや会議などは、営

業が終わった後に聞くことが多い。このため常勤役員の帰宅時間が、深夜になることも少なくない。

## 2 労働の質はどう変化しているか

生協や技術の発展にともなって、労働の質も大きく変化をしている。地域生協の共同購入センターなどでは、手作業による商品の区分けから、機械化へと移りつつある。店舗でも、古い木造から鉄筋建てで空調管理した明るい建物へと変化してきた。

さらには購買だけでなく、商品の生産加工を直接手がける生協も少なくない。いくつの大規模な地域生協では、独自に鮮魚や肉のカットセンターを設置し、利用しやすい分量や形にパックして組合員へ提供している。こうしたセンターでは、魚や肉を切つたりする専門の従業員が必要である。あわせて専用の牧場をもち、生産まで手がけている生協もある。

組合員のニーズ（要求）に応えるため、生協の業務は拡大している。海外旅行や共済・下宿の斡旋・テニスクラブ・カタログ販売などと、これまでにない分野にも進出している。こうした各職場では、ますます仕事が分業化され専門化がすすみ、M E（マイクロエレクトロニクス）も導入されている。

共同購入の現場では組合員が増え、商品の種類が増加したことにより、手作業での受発注処理



の仕事もますますたいへんになってきた。そこで組合員からの共同購入の申込書は、OCR（光学式文字読取機）で読みとらせ、すぐに処理する。これに銀行からの自動支払いを連動させ、共同購入の処理作業のスピード化をはかっている単協もある。

これらの合理化により、共同購入を利用する組合員は、商品の注文が楽になり利用しやすくなつた。あわせて利用高の割り戻しについても、カード化して自動的に処理することも可能になり、一般主婦の生協加入も容易になつた。

店舗のレジスターには、POSターミナル（商品の販売と同時に、在庫や発注管理のためのデータ処理ができる端末機）を設置するなど、より科学的な商品管理を一部の生協ではすすめている。

こうした職場のなかで働く人たちは、どのような意識で仕事をしているのであらうか。

生協労連が実施した「一九八六年春闘生活実感アンケート」によれば、仕事量が前年よりも多くなったと感じている人は、「正規職員で五八・八%、パート職員で四五・六%、合計では五〇・二%」となっている。

この結果、仕事で疲れをいつも感じる人が、「正規職員で五一・〇%、パート職員で二六・七%、合計では三五・三%」の割合である。

この傾向は、他の調査でもうかがえる。一九八五年に北海道生協研究会が、生協職員一三六九名に質問した結果によれば、疲れを「かなり」と「まあ」感じる人は、全体で八割をこえた。また疲れの種類は、主に精神的な疲れが三〇・九%、主に肉体的な疲れが一六・九%、どちらも疲れるが五〇・八%であった。

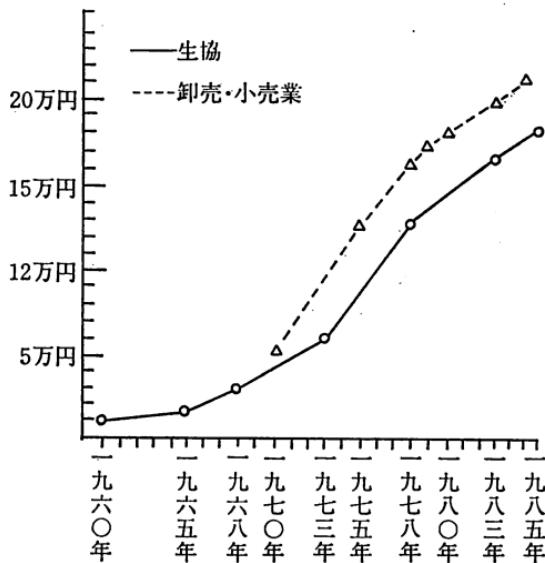
一般的にいって、分業・単純労働・過密・管理強化などによって、労働の質が変化してきている。

### ③ 賃金の実状

#### 生協と民間との賃金比較

一般的な産業区分で生協に一番近いものは、「卸売・小売業」である。この両者の所定内賃金

第I-5図 賃金の推移



(出所) 生協；生協労連『1986年度の運動方針』より作成。  
卸売・小売業：総務省統計局編集『日本の統計』(昭和61年版)の「産業別所定内給与額と名目賃金指數」より算出。

を、年度別のグラフにしたもののが第I-5図である。一九八五年の生協の賃金は一七万五五〇〇円である。これにたいして同年の卸売・小売業では二一万三三〇〇円である。つまり生協の賃金は、卸売・小売業の約八二%である。

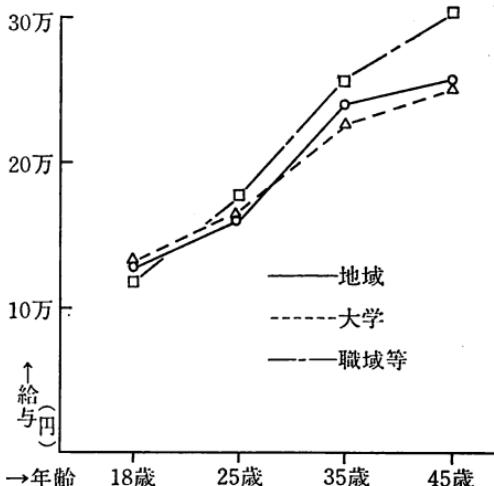
しかし、これらの数字は、あくまでも賃金の絶対額を単純に比較したものである。先にふれた労働時間を考慮し、単位時間当たりで比較するとさらにその差は拡大される。

### 賃金の実態

各生協の一九八六年度モデル賃金を、地域・大学・職域に区分したものが第I-6図である。職域生協の賃金水準が、ほぼ民間のそれに近い。

この図を見ると、大学と地域の両生協での賃金は、大学卒で新規採用の年齢のころは一般並み

第I-6' 1986年春闘後のモデル賃金



(出所) 生協労連「1986年の運動方針」より作成。

だが、その後伸びが鈍化する。とくに三五歳からは、大きくその差が拡大する。つまり地域や大学の生協における賃金体系は、青年の職員にとっては世間並みだが、中高年層にはきびしいといえる。

正規職員の賃金体系は、各生協によって大きく異なる。年齢給を基本としつつも、職務給（作業内容に応じて支払う賃金）を拡大している生協もある。

ある中堅の地域生協における賃金体系は、以下のとおりである。

▽基準内賃金——年齢基本給、職能給、調整給、

- ▽基準外賃金——家族手当、住宅手当、通勤手当、時間外労働手当、休日出勤手当、早出手当、生産加工手当、特殊勤務手当、深夜勤務手当

正規職員には、夏と冬の一時金が支給されている。生協労連の調査によれば、八六年夏期一時金は一・九八ヵ月で、額にすると三九万八三九八円となる。八六年の年末一時金は二・八三ヵ月

第I-3表 パート職員の一時金

単協名	85年年末	86年夏期
北海道市民	0.80か月	0.40か月
みやぎ	1.00か月	1.00か月
さいたま コーポ	1.50か月	1.00か月
かながわ	(分 割) 1.55か月	4万～ 9961円
京 都	1.80か月 (155円×労働時間 +5000円×年数)	22,320～ 167,400円
灘 神 戸	0.70か月	0.70か月
エフコーポ	1～4万円	1～5万円

(出所) 図1-6と同じ。

で五〇万一四八三円であった。年間では四・八一ヵ月となり、金額にすると八九万九八八一円である。

他方、毎年のように人数が増加しているパート職員の賃金は、地域による格差が大きい。八六年春闘後の平均時間給は、北海道五〇四円、東北五九〇円、東京六五〇円、関東六三三円、東海五八五円、関西六三一円、九州五一〇円で、総合の平均は五九九円である。<sup>(17)</sup> ちなみに最低時間給の全国平均は五三五円である。

重要な労働をしているパート職員にたいして、夏と冬の一時金を支給している生協がいくつある。第I-3表にその主な事例を示す。

#### 収入にたいする職員の評価

こうした賃金収入を得て、従業員の生活や意識はどうなっているのであろうか。生協労連の八六年春闘生活実感アンケートによれば、以下のような内容である。まず「くらしむき」は、「不満」が四八・六%、「まあまあ」が四六・九%。「満足」は四・四

%となっている。もちろん賃金だけの問題ではないが、満足していない人が約半数いる。

実際に「不足収入」の質問には、五万円以上が二六・一%、三万円以上が二四・五%となっている。この不足分を家計のやりくり面でみると、貯金からが四一・七%、共働きは三〇・四%、借金が一二・四%となっている。

生協の職員は、こうした収入の不十分さを、支出面ではつきの点で調整している。衣料二七・六%、趣味やレクリエーション二一・四%、家具一八%、こづかい一〇・九%、食費一〇%などが主な節約項目である。

賃金にたいする意識は、先にふれた北海道での調査にもみられる。働きぐあいにたいして自分の給与が妥当だと思っている正規職員は、全体の三一・三%である。これにたいして低く感じている人は六二・一%もいる。ところが生協経営実績を考慮すると、妥当と考える人が四六・七%で、低いと考える人の四四・〇%をこえている。性別にみると、女性よりも男性に給与が低いという意識はつよい。

パート職員の賃金にたいする評価は、妥当とみる人が五三・一%にたいして、低いとみる人は三九・二%となっている。正規職員よりも、いまの賃金に満足する傾向がつよい。

#### 4 民主的な権利はどうなっているか

##### 労働組合への組織化

民主的な権利を組織的に確立するためには、労働組合への結集が絶対的に必要である。生協で働く者にとって唯一の全国組織である生協労連には、一九八七年一月現在で、正規職員二万一二六六人（組織率約五割）、パート職員一万二四〇二人（組織率約三割）、合計三万三六六八人（組織率約四割）が加入している。

とくにパート職員の組織化がここ数年いちじるしい。さらにパート職員については、生協労連パート部会とは別に、「全国生協パートタイム労働者懇談会」（略称・生協パ懇）の組織がつくられている。パート懇は生協労連との連携を深めながら、年一回の総会や四、五回開く世話人会なども通じて、生協で働くパート職員の交流をすすめている。このパート懇には、生協労連パート部会をふくめて七二組織一万八一〇五人（一九八六年一二月）が結集して、パート職員総数の約四割をしめている。

ところで、パート職員の位置付けが各生協で異なることもあって、その呼称は各地でバラバラである。「パートタイマー」や「パート職員」が一般的だが、定時職員・嘱託職員・資格職員・業務協力員・時間給職員・アルバイター・専従協力員・臨時職員などと多様である。これらの呼

称以上に異なるパート職員の労働条件改善に、生協労連や生協パート懇はとりくんでいる。

生協に労働組合があつても、その規約で正規職員のみに労組員を限定しているところがいくつかある。こうした生協におけるパート職員の組織化は、身分的にも正規職員より不安定なパート職員みずからのおこなうしかない。一般にパート職員は、短期間に職場を移ることが多く、かつ労働時間も短くて仲間意識は正規職員よりも弱いことが少なくない。こうしたなかでのパート職員の組織化は、正規職員の組織化よりも困難さをもつていて。

正規職員やパート職員に比べると、大きく組織化がおくれているのは、生協内で働く委託会社の職員である。商品の配送や特殊な技術を要する職場には、最近委託業者の導入がふえている。こうした人たちの直接の雇用主は生協理事会ではない。このため賃金などの労働条件については、生協の職員といっしょに検討することは現状では困難がある。

しかし、こうした人たちは、生協の同じ職場で働き、同じ生協の組合員に接している。このため作業環境の改善など、多くの点で正規職員やパート職員と要求は一致する。こうしたことを考えると、委託業者で働く人についても、正規職員やパート職員と同じように組織化することが大切である。

### 女性労働者をとりまく状況

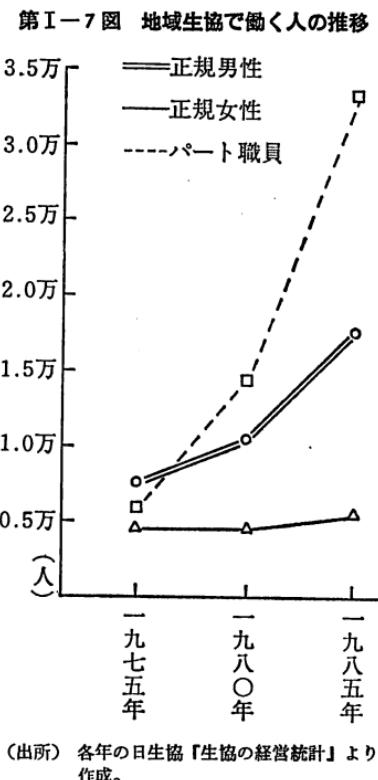
生協が近年、大きく伸長してきたにもかかわらず、正規の女子職員はあまり増加していない。

とくに従業員の変化がはげしい地域生協を例にとって、その動きを見てみよう(第I-7図)。理事会は、経営を合理化するためにも、女性の正規従業員の構成比を減少させ、かわりにパート職員を多く採用している。そのパート職員の大半が女性である。

女性労働者にとって、母性保護のための権利がどうなっているかは重要なことである。

まず生理休暇である。日数は一日か二日の差はあるが、多くの生協では正規職員にたいして有給の生理休暇を認めている。三日以上や必要日数を有給にしている生協もある。

しかし、現実の休暇取得と制度にズレが生じている。第I-8図は、生協労連婦人部が一九八五年に調査したものである。制度がそれなりにある正規職員でも、毎潮でとっているのは五人に



## 59 第1章 生協で働くこと、生きること

第I-8図 生理休暇取得状況調査

正規	とっている 20.7%	とったりとら なかつたり 17.6%	とっていない 61.7%
パート	% 5.4	1.3%	93.3%
総合	14.7%	13.8%	71.5%

(出所) 生協労連「第11回婦人部会定期総会議案書」より。

第I-9図 生理休暇をとらない理由

正規	苦痛でない 23.2%	仕事のため 43.2%	とりにくい 25.7%
パート	27.5%	24.4%	0.7% 29.2% 18.2%
総合	24.7%	36.6%	% 4.8 10.9% 23.1%

休日と重なる6.94%  
賃金カット0.94%

(出所) 第I-8図と同じ。

一人である。ましてや制度的な保障がほとんどないパート職員では、九割以上が取得していない。正規職員とパート職員を合計しても、約六人に一人しか生理休暇は取得していない。

生理休暇をとっていない人は、毎年のように増加している。一九七八年には、生理休暇をとっていない人は全体の二〇%であった。それが八〇年には五二%となり、八五年には七一・五%である。この八年間に生理休暇をとっていない人は急激に増加している。生理休暇をとっている人でも一日が多い。正規職員では九一%、パート職員では六四%であり、総合では九〇%にもなっている。生理休暇をとらない人の理由について調査した結果が第I-9図である。

仕事のためや賃金カット、さらにはとりにくいなどを合計すると正規職員とパート職員のどちらも約七割をこえる。とくに正規職員では仕事のために生理休暇のとれない人が半数近くもいる。生理休暇以外の諸権利について同じ調査によれば、以下のようなになっている。

- (一) 出産休暇——七二日から一二日が多い。ただし無いところや一部無休の生協もある。
- (二) 妊婦の時間短縮——あるのは全生協の三七%。
- (三) 妊娠障害休暇——あるのは三七%。
- (四) 育児時間短縮——あるのは八一%。
- (五) 妊娠中の通院休暇——あるのは五六%。
- (六) 妊娠中の特別休憩——あるのは七%。
- (七) 妊娠中の職種変更——あるのは三三%。
- (八) 職業病の予防検診——あるのは三七%。
- (九) 預防注射・学童参観休暇・養護休暇——ほとんどの生協で未確立。
- (十) 育児休暇——あるのは三三%。

制度としてまだ不十分さは多いが、生理休暇取得の実態からすれば、これらの諸制度がすべて活用されているわけではないだろう。

### パート職員をとりまく状況

先にふれた北海道での調査によるとパート職員の職場は、店舗八一・二%、工場五・五%、本

部二・七%、共同購入一・三%、物流二・二%、その他二・六%、無回答三・五%となっている。店舗内の仕事では、レジと生鮮担当で半数をこえている。契約した労働時間は、四時間が一番多くて七六・五%で、以下五時間が八・六%、六時間が六・三%となっている。

こうした職場での仕事を、約半数の人が楽しく感じている。その理由として二つ回答してもらうと、「職場の雰囲気が良い」六四%、「責任のある仕事だから」三二%、「仕事がおもしろい」三〇%、「上司がよい」二三%となっている。

逆に楽しくない人も約一四%いる。職場での不満で、二割以上のパート職員が感じているのはつぎの項目である。

- (一) 一時金や退職金制度がない——三九%。
- (二) 社会保険制度がない——三五%。
- (三) 時間外の組合員勧誘が負担——三四%。
- (四) 時間給が低い——三四%。
- (五) 契約時間数が少ない——三一%。
- (六) 身分が不安定——二二%。
- (七) 上司や正規の指導に不満——二一%。
- (八) 生協全体のことや仕事のことについて話し合ったり聞いたりする場がない——一〇%。

## 人事・教育制度

地域生協のさいたまコープでは、つぎのような「専従者要綱」を定めている。

(一) 基本姿勢。わたしたちは、組合員から学び、社会的視野を広げて埼玉の生協運動の発展をめざします。

(二) 自覚。わたしたちは、働くものの労働規律を身につけ、生協運動の先頭にたつ活動家としての実力と教養を高めるよう努めます。

(三) 供給活動。わたしたちは、組合員、消費者の立場にたって『よりよいものをより安く』供給し、組織の拡大と経営強化のために奮闘します。

(四) 組織活動。わたしたちは、『くらしと健康を守る』組合員の自主的創造的活動を支持しその先頭に立って行動します。

(五) 政治活動。わたしたちは、平和と民主主義を守り、大企業優先の政治に反対し、独占の消費者支配とたたかいます。

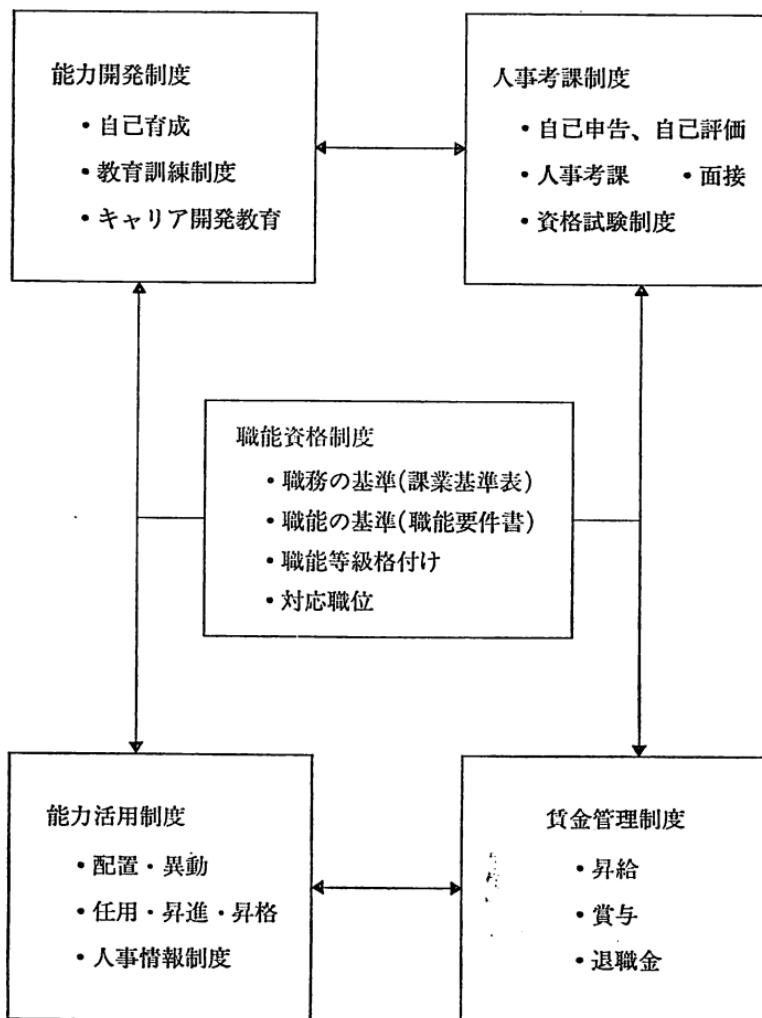
(六) 組織運営。わたしたちは、生協の民主的運営と効率的経営を追求し生協運動の発展をかちとります」

こうした課題を実行する人材育成のために、さいたまコープではいくつかの積極的なプランを作成している。まず基本的な考え方として、第一に専従者の公正な待遇をどうするか、第二に生きがいや働きがいのある職場づくりをどうするか、第三に生協の目標達成のための人材育成と活用をどうするかの三点をあげている。

この基本的な考え方を図式化したものが第I-10図である。具体的には以下のようないわゆる教育コー

## 63 第1章 生協で働くこと、生きること

第I-10図 トータル人事教育制度



(出所) さいたまコープ「新・人事教育制度その1」1986年。

スを設定し、カリキュラムをきめてテキストも整理している。

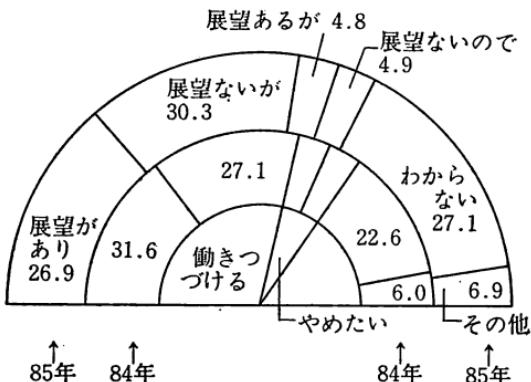
- (一) 新人教育。内定者研修、新人研修、月例集合教育、中途採用者研修
  - (二) 定型集合教育。生協学校（I・II・III）、店舗教室（I・II）、数学強化教室
  - (三) O・J・T教育（On the Job Training の略で、作業場における実地訓練）。新人、家庭班係、青果担当、生鮮担当、鮮魚担当、ドライ担当、チエッカー、物流各係
  - (四) 幹部教育。副長合宿、中堅幹部研修会、店長合宿、センター長合宿、生産・物流合宿、副長ポスト任用者研修会、中堅幹部ポスト任用者研修会、他生協研修、外部セミナー
  - (五) 部門別教育。店舗—部門別担当者研、チエッカーワーク共同購入—他生協研修・工場見学・物流—現場実習、产地・他生協研修
  - (六) パート教育。新採用研修会（月二回）、パート学習会（年二回）、店舗パート研修会
  - (七) 自己啓発。通信教育、書籍紹介、全員学習会、海外セミナーなど
- これ以外にも職場の活性化のために、「虹の仲間サークル運動」などにとりくんでいる。このサークルについて、つぎのような定義をしている。
- 「同じ職場内で、部門（作業グループ）単位に組合員の要求、働く職員の意見に基づいて職場の日常の作業、管理の改善を自主的に、おこなう、小グループ。自己啓発、相互啓発をおこない、QC手法を活用して継続的に、専従者・パートタイマー全員の参加でおこなう」
- 名称は異なっているが、一般企業などでおこなわれているQCサークル（品質管理や質向上のためのサークル）である。

### 現場職員の意識

これまでみてきた労働条件のもとで、現場の従業員はどのような意識で働いているのであろうか。さきにふれた生活実感アンケートの中に、仕事と生協運動にかんする項目がある。第一一11図は、正規職員の回答状況である。一九八五年には前年に比べて、働きつづける層が減少している。また展望がないと答えている正規職員は、全体の三五・二%もいる。逆に展望が

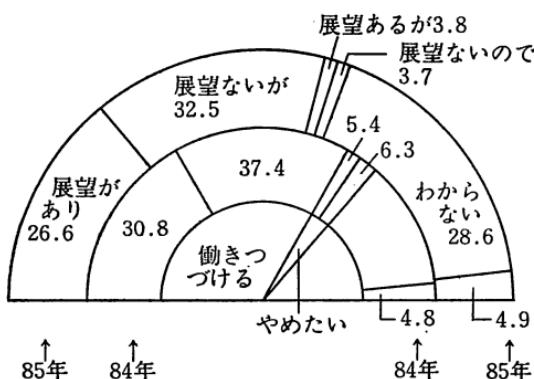
### 65 第1章 生協で働くこと、生きること

第一一11図 仕事と生協運動についての意識(正規職員)



(出所) 生協労連『季刊生協労連』(1986年1月, No.50 14ページ)。

第一一12図 仕事と生協運動についての意識(パート職員)



(出所) 第1一11図と同じ。

あると明確に答えている人は三一・七%で、展望なしよりも少ない。展望を持てない人は、女性よりも男性に多い。

第一一、一二図は、同じ項目でパート職員に質問した結果である。やはり前年に比べて、働きづける層が減少している。あわせて展望ありは三〇・四%にたいして、展望なしは三六・二%となり、ここでも正規職員と同じ傾向にある。パート職員の大半が生協組合員であることを考えれば、これだけ多くの人が展望をもてないでいる理由の解説とその対策が急務である。年代によつても大きな差がある。正規職員の一〇歳代や二〇歳代は、仕事と生協運動についてわからない層が多い。これにたいして三〇歳代から四〇歳代になると、展望ありが増加する。しかし、それにともなつて、展望ないも急増している。

他にも職員の意識を調査したものがある。組織構成員の勤労意欲調査であるモラール・サーベイがそれである。モラール・サーベイでは、勤労意欲の程度を四つの視点から分析する。

第一が、昇進や給与・地位などの報酬モチベーション（動機づけ）である。第二は、同僚や上司との人間関係における対人モチベーションである。第三には、職務と意欲のかかわりを見る職務モチベーションである。第四には、組織との一体感に関する理念モチベーションである。

この調査によつて、情報がスムーズに組織内でつたわつていないことや、運営理念が十分に理解されていない生協のあることがわかつた。<sup>(18)</sup> この生協では、指摘された点について検証し、その後「モラール・アップ委員会」を設置し、全員の力で解決するとりくみをつよめている。

各地の生協で導入がすすんでいるQCサークルについて、いくつかの意見が出ている。職場や従業員の活性化をすすめるという肯定的な声もあれば、民主的運営の不十分さからいくつかの問題点もあらわれている。さきにふれた、さいたまコープのQCサークルについて、労働組合がパートタイムから集約したアンケートによれば、「あつたほうがいい」五六人（10%）、「ないほうがいい」三〇一人（五三%）、「わからない」一一四人（三七%）となっている。

生協組合員が求める事業を効果的にすすめるために、QCサークルなどの手法をとりいれることは大切であろうが、ここにも協同組合の理念を貫徹することを忘れてはならない。

## IV これからの中生協労働の課題と展望

### 1 どのような課題が提起されているのか

#### 労働時間の短縮

第一には、労働時間の短縮である。

実質的な長時間の労働によって、生協労働者自身の健康や生活がおびやかされている。ある地域生協内では、店長の三条件として（一）胃腸病、（二）はげ頭、（三）離婚が労働者の間で話題と

なっている。このどれにも長時間労働は、少なからず影響している。

胃腸病には、長時間労働による心身の疲れやストレスが少なからず悪影響をおよぼしている。食事時間の不規則化により、食生活の乱れもあることだろう。

残業が深夜におよんだり、休日出勤などがつづけば、本来あるべき健全な夫婦生活や家庭生活にもひずみが生じる。このひずみが大きくなっていくと、やがて離婚もありうる。

さらには組合員が求めるに応えるためにも、時間短縮は必要不可欠である。組合員が生協に期待していることは、今日の生活や文化のあらゆる面におよんでいる。このことは、今後生協組合員の増加と生活の変化がすむなかで、さらにつよまっていくことだろう。そうしたときに生協をになう人びとは、与えられた仕事だけをこなしていくのではなく十分である。生活をとりまいっている政治・経済・文化などについて、必要な興味と情報知識が求められる。これを取得するためには、なによりもまずそのための時間が大切である。

ここで、労働時間短縮のための具体的な努力についてふれてみる。

関東にある中堅の地域生協では、数年がかかりで労働時間の短縮にとりくんでいる。就業規定上では、一九八三年に年間労働が二二〇〇時間であった。これを一〇〇〇時間にしようとする計画である。その基本的な立場は、以下の六項目であった。

「(1)、一九八五年度に年間総労働時間を一〇〇〇時間に近づけることは、新総計の重要な一つである。

## 69 第1章 生協で働くこと、生きること

第I-4表 1986年春闘での労働時間短縮(27単協)

道 央	閉店による休日1日増	(一) 時間短縮は賃金とならぶ労働条件改善の重点課題である。
北海道市民	3日間の連休を制度に	(二) 時間短縮を経営強化もしくは損益改善の努力と合わせて追求する。
帯 畜 大	毎週土曜日を半どんに	(三) 事業形態毎に、時間短縮計画を作成する。
郡 山	年間休日6日増で78日に	(四) システム改善、作業組織再編を先行させ、運用と教育が進んだところで制度化する。
み や ぎ	年間休日2日増で88~92日に	△、組合員の利用条件悪化を前提とした計画にしない」(傍点筆者)
東京南部	年間休日4日増で76日に	
早稲田大	週実働42Hを39Hに	
水戸市民	年間休日4日増で83日に	
茨城県南	〃 83日に	
ふなばし	店舗1日1H時短で全体が年1960Hに	
さいたま	年間休日2日増で88~97日に	
栃木県南	〃 82日に	
栃木県民	年間休日1日増で81日に	
安佐市民	年間休日3日増で77日に	
富士宮	1日15H短縮、年間休日12日増	
しづおか	年間休日2日増で76日に	
静岡西	〃 76日に	
名 勤	年間休日1日増で70日に	
い ず み	年間38H短縮し2274Hに	
よ ど が わ	年間休日9日増で77日に	
石 川	年間休日1日増で(メーデー)70日に	
京 都	年間労働時間105.5H短縮で1995Hに	
岡山市民	年間労働時間50H程度短縮	
エフコープ	年間休日2日増で76日に	
かごしま	年間120H時短	
佐賀市民	年間休日6日増で77日に	
佐 賀 大	1日0.5Hの時短	

(出所) 生協労連「1986年度の運動方針」47ページ。

こうした考え方にとって時間短縮プロジェクトを設置し、大幅な労働時間短縮をすすめてき

た。他の生協でも、創意工夫をしながら時間短縮の具体化がすすんでいる。生協労連の調査によれば、一九八六年春闘で時間短縮を実現させたのは、第I-4表のように全国で二七単協にもよんでいる。あわせて時間外労働を少なくする努力もつよまっている。

#### 民主的賃金体系の確立

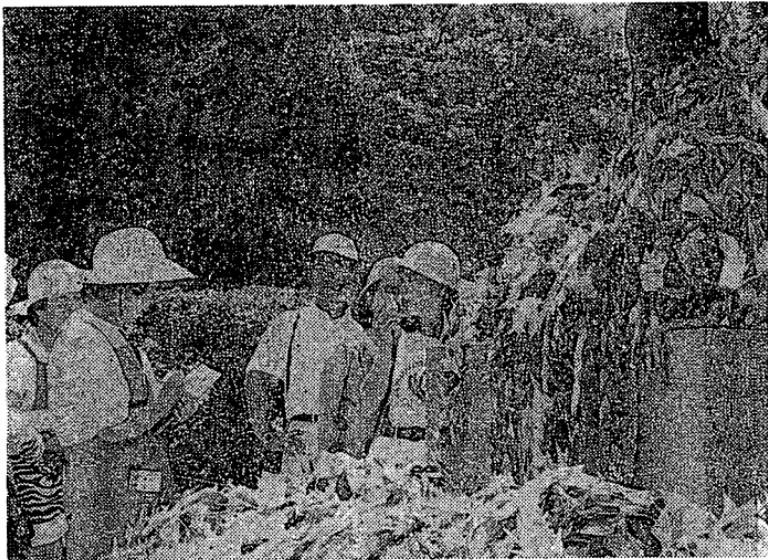
第二には、民主的な賃金体系の確立である。生協で働く人の不満の多くは、賃金にかかわることである。絶対額そのものの低さが根本的な問題だが、全体が納得する簡潔な賃金体系づくりを、労働組合もふくめてすすめることが重要である。賃金体系のない生協は、もちろん早急に作成する必要がある。あわせて、最低賃金や一時金などについても、全体の合意のとり方でさらに工夫が求められている。

#### 職場運営の民主主義化

第三には、民主的な職場運営の強化である。まずは、憲法や法律でふれている労働条件を確保することである。労働者の団結や労働安全衛生などについて、各職場での具体化が大切である。とうぜんのことながら、パート職員はもとより委託業者に働く人も団結権や交渉権はある。

こうしたこともふくめて、自主的な労働組合活動がより活発になっていく。理事会と対等かつ平等な労組が、これまで以上に重要な立場をとる。理

女性の正規職員を、構成比として増加させることも大切である。別のいい方をすれば、女性に



も働ける労働環境づくりの実施である。肉体労働には男性がすぐれているかも知れないが、別の面で女性がすぐれていることも少ない。

そもそも生協組合員の大半は女性である。その組合員が、生協の主人公である。商品の開発や平和運動などと、生活のすべてにかかる生協のとりくみに女性の組合員が多く参加している。

こうした女性といっしょに生協を維持し发展させるためには、同じ女性が適していることも少なくないだろう。女性の正規職員が増加し、こうした課題にこれまで以上に応えることが必要である。

あわせてパート職員の諸権利について、より民主的な検討を加え、合意したところから具体化していくことが求められている。委託

した業者に働く人も同じである。

パート懇では、これまでのとりくみをまとめて、次のような一〇項目の課題をあきらかにしている。

- (一) 法律違反の一掃
- (二) 雇用契約の明朗化
- (三) 契約期間の長期化
- (四) 正規職員への任用の制度化
- (五) 契約時間の適正化
- (六) 健康診断の実施
- (七) 社会保険加入の保障
- (八) 生協役職員共済会への加入
- (九) 福利厚生の機会均等
- (十) 定年差別撤廃と退職金制度

これら的要求にそって、各地で理事会とパート職員の間で交渉がおこなわれている。

岡山では、勤続三年以上のパート職員にたいして退職金制定を設定した。特別有給休暇については、岡山で正月一日を、京都では夏と冬の各一日を、茨城県南では忌引休暇の一日を各々拡大している。

負担区分などでの差はあるが、パート職員共済については、さいたま・ふなばし・みやぎ・野

田・かながわ・東葛・灘神戸の各生協で具体化がすすんでいる。

みなばしでは、契約期間を三ヶ月から六ヶ月に延長した。灘神戸では、採用時の最低時間給を引き上げた。かながわは、パート職員独自の労働協約締結にむけて交渉をしている。

生協の拡大とともに、事業所の移転や統合がいくつかの地域で発生している。こうしたときには、まず雇用の不安にさらされるのがパート職員である。群馬・栃木・茨城などでは、継続的な話し合いを開き、問題点の整理をしている。

こうした各地のとりくみにもとづいてパート懇は、先にふれた一〇項目要求にくわえて、以下の項目のような要求をまとめている。

第一に、安易な人減らしや派遣労働者の導入などにたいして、以下の「五つの見解」を対置させている。

- (一) 対等——一方的実施の拒否
  - (二) 安定——雇用責任の追求
  - (三) 団交——個別折衝の制限
  - (四) 政策——相互信頼の追求
  - (五) 条件——歯止めの確立
- (一) 最低賃金制度協定

第二には、各種の協定を結び、労働条件を改善するための「生協内四協定」である。

- (一) 労働時間制度協定
- (二) 変則雇用制度協定
- (三) 労災保障制度協定

第三には、契約する労働時間の削減に歯止めをかける「ミニ化防止四要求」である。

- (一) 年次有給休暇の拡大
- (二) 生理休暇の有給保障
- (三) 休憩時間の有給保障
- (四) 有給研修時間の設置

第四には、賃金にかかる四目標である。

- (一) 初年度五五〇円以上の時間給
- (二) 一年二〇円以上の定期昇給
- (三) 各一ヵ月分以上の一時金
- (四) 特別休暇の有給化

第五には、労務管理や職員教育にたいする「動機づけへの三態度」である。

- (一) 安易な導入に反対
- (二) 民主的労使関係の先行
- (三) 職場内だけで判断しない

こうしたことを通じて、協同組合における民主集中性の組織原則を各職場に確立させていく。組織であるかぎり集中は必要であるが、それと同等に民主的な運営が大切である。

### 教育の強化

第四には、教育の強化である。

生協の拡大にともなって、これまでにない多くの人びとが生協にならようになってきた。これからも、さらにその人数は増加していくことであろう。

急激な生協の拡大によって、生協の理念がよくわからないまま組合員になっている人も少なくない。あわせて正規職員やパート職員にも、同じような傾向がみうけられる。共同購入班の急速な拡張に応じて、とにかく運転免許証を持っていたら生協職員に採用するようなことが一部にはみうけられる。もちろんこうしたことが、すべて悪いわけではない。生協の拡大は、組合員の要望ですすめられている。

それでもどのようなケースにせよ生協にならう立場になった人には、レベルに応じた教育や訓練が大切である。生協の基本理念はもとより、現場の仕事に関する知識は数多くある。こうした必要な知識を継続的に職員へ与えることによって、組合員が求める生協の運営が可能になる。あわせて生協らしい職場内の教育機能を実現させることも大切である。このようなとりくみによって職員本人の働きがいや生きがいにも貢献する。

## 2 生協における労働と発達

こうした課題は、どのような場をきっかけとして解決されていくのであらうか。

労働は、一般に人間を発達させる重要な活動であるが、資本によって雇用されて疎外される労働とは異なり、とくに生協における労働は、労働者をより発達させる大きな可能性をもつ。

### 職場におけるシステム化と能力の発達

まず第一に、先に述べたように生協組織の拡大にともない、OA機器が大規模かつ急速に導入され、職場のシステム化がすすんでいる。この傾向は、今後ますますつよまっていくことであろう。

もちろん、これだけを受身的にとらえるシステム化や情報化の適用は、労働者の疎外をさらに深刻にする。しかし、原理的に民主主義に立脚する生協にあっては、システム化のうちにも積極的に評価されるべき可能性がみられる。

たとえば、同一生協内で他の職場に異動して仕事することや、さらには大学生協から地域生協などへ移籍して働くことが、システム化以前に比べるとより容易になる。生協労働者は、そのかぎりで「労働の分割」の限界をこえて、「労働の転換」をおこない、みずから的能力を發揮する

ようになる。

こうして多くの種類の仕事を経験することにより、生協労働者がみずからを全面発達にむけて形成することが可能となる。

また労働組合員にとっては、労働組合も大切な場である。労働組合が働く者の権利を守るために、生協理事会と対等の立場で協力することは、民主主義の学校としての機能をはたし、労働者の個性を発展させる。

さらには一般の企業におけるのとくらべて生協は、より民主的な経営であるから、生協労働者はより自由に自己を形成できる。この人たちは、自由時間に政治や経済・文化などについて学習し、全面発達にむけて目的意識的にみずからを高める可能性をもっている。

こうした機会を通じて、生協に働く人びとは生きがいを獲得し、自分自身の人生の展望をきりひらくことができるであろう。

#### 地域の組織化と人格の発達

第二に生協労働者は、生協の組合員と協力する職場のとりくみはもとより、地域住民との接触やその組織化などを経験することによって、さらに人格を発達させていく。

生協の事業活動で特筆されるべき一つに、利用する組合員みずからが参加して開発するC.O.-O.P商品がある。日本生協連レベルで開発した全国C.O.-O.P商品は、すでに六〇〇〇品目をこ

えている。それ以外にも、各生協別に独自開発した単協CO-OP商品が少くない。たとえばみやぎ生協では、新しい商品の試食テストなどをまず商品委員会でおこなう。さらにその後、約二二〇〇名選出されている全地区の組合員委員でテストをする。こうしたとりくみは、日生協の「組合員の商品活動見直しポイント」にも集約されている。その第一番目は、「ほんとうに組合員の暮らしにとって必要な商品が、組合員の参加のもとにづくられているのだろうか」という項目である。

この基本的な考え方で、生協で働く人は、一般組合員といっしょにCO-OP商品を開発する。このため生協で働きCO-OP商品を供給することは、そのまま一般組合員の生活向上に役立つ。それは同じく組合員である正規職員やパート職員にとどまらず、日々の生活に貢献する。つまり働くことによって、みずから生活向上にも直接に寄与することができる。

職場における正規職員とパート職員も、ともに生協組合員である。このため一般の企業などにおける、命令する側と命令される側のみの関係ではない。パート職員にしても、いっしょに生協を発展させようという意識はつよい。

岩手県にある盛岡市民生協でのことである。大手のスーパーとの競争関係もあって、既存店の供給が伸び悩んだ。そこでパート職員中心の調査提案委員会を発足させ、利用する立場から生協とスーパーの比較をおこなった。

パート職員の委員は、ノートをもってスーパーへ調査にいった。そして(1)商品力、(2)販売促進、

## 79 第1章 生協で働くこと、生きること

第I-13図 産地直結事業の一例



(出所) 日本生活協同組合連合会『生協運動』1986年10月号

(三) 売場管理、(四) 接客サービスなどについてまとめ、最終的に二七項目におよぶ報告書を提出した。

この指摘をベースにした改善計画を実施し、既存店で一二%も供給を伸長させている。

組合員とともに事業を発展させるため、各々の地域にも生協は深いかかわりをつくりつつある。

たとえば産地直結事業でも、近くの地場生産者を重視している。図I-13は、石川生協の県内における産地直結事業の状況である。

ここでは、産地直結事業の約束として、いざの三点をあげてある。

- (一) 生産者・産地がはつきりしていること。
- (二) 栽培・肥育方法（農薬・肥料・飼料）がはつきりしていること。
- (三) 組合員と生産者が交流できること。

この三つの約束にそって、さらに地場生産者とのつながりをつよめようとしている。

地域とのつながりは、山形県の生活協同組合共立社における地区組織対策委員会（地区対）などにもうかがえる。

一九七五年からこの生協では、一人の正規職員が二枚の辞令をうけとるようになつた。事業所内の一般的な職務名を書いたものと、他の一枚は「〇〇地区対策委員を命じます」という辞令である。

地区対は、その地区にあるセンターの職員と、同一地区内に住む本部職員、そして地区担当組織部員で構成している。地区対のメンバーは、その地域の組合員や班に責任をもつ。このため生協の職員は、生協のあらゆる活動について知り、かつ理解しておかなければならぬ。

#### 憲法理念の実現にならう労働

こうした一般的な発達保障の場と特殊なその場を通じて、生協における労働はどのような展望をもちうるのだろうか。

生協は組合員や社会に向けて、平和とよりよい生活のために努力することを明言し、これまでとりくんできた。思想や信条をこえて人びとにこの理念が支持をされ、今日、一〇〇〇万人をこえる組合員が各地で生活している。

しかし、このスローガンは、一般組合員や生協組織外のためだけにあるのではない。よりよき生活を強調すればするほど、それを口にする人の生活もよりよくしていかなければとりくみは長づづきしない。

いくら生活文化の重要性を組合員に話していても、その本人が生活文化を理解しかつ実践していなければ、より大きな運動にはならないであろう。

同じことは、民主主義についてもいえる。生協は外にむかって民主主義の必要性を強調する。平和のためにも、それがなくてはならないからである。

そうだとすると、それと同等かもしくはそれ以上に、生協の事業組織内部でも民主主義を貫徹しなければならないはずである。運動面が民主主義的で、経営面が資本主義的ということは本来ありえない姿である。正規職員はもとより、パート職員や委託業者に働く人をふくめ、生協を支えるすべての人びとの労働の場に、民主主義を確立させていくことがきわめて大切である。

「日本国憲法」の第一二一条には、次のように自由と権利の保持義務をうたっている。

「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断的努力によつて、これを保持しなければならない」（傍点筆者）

この理念もうけて「消費生活協同組合法」が制定された。つまり「日本国憲法」が保障する健康的で文化的な生活（第二五条）や平和（第九条）などを、まさにわれわれ国民一人ひとりの不斷の努力で守ろうとする組織の一つが生協なのである。

その生協をになう労働にも当然この理念は適応する。生協で働く人びとは、憲法に即した労働を発展させることによって、社会により密着した生協を拡大させ、あわせて生協をになう者としての労働の展望をもきりひらいていくことであろう。

- (1) 山本秋『日本生活協同組合運動史』日本評論社、一九八一年、九〇ページ。
- (2) 前掲書、九二ページ。
- (3) 前掲書、四四六ページ。

- (4) 「群馬県師範学校寄宿舎、共同購買組合定款草稿」〔産業組合〕日本經濟評論社、一九七九年、整理番号一一八八六

には、つぎのようにある。

「第十一条 本組合に組合長一人、相談役二人、理事五人を置く。

第十六条 組合の業務は、理事之を執行す」。

(5) 『産業組合』整理番号一一八八八。「農大消費組合」(農学博士、横井時敬執筆)。

(6) 『産業組合』整理番号一一八八七。「内外実例—華山中学校購買組合」。

(7) 慶應義塾職員会編集『塾監局小史』一九六〇年、一六一ページ。

(8) 全国大学生生活協同組合連合会編『大学生協の歩み』一九七五年、一一ページ。

(9) 早稲田大学生活協同組合編『生協運動—早稲田のあゆみ』一九七一年、一二ページ。

(10) 『大学生協の歩み』四一五ページ。

(11) 『生協運動—早稲田のあゆみ』二二ページ。

(12) 東京大学消費生活協同組合編『苦節四半世紀 東大生協二十五年運動史』一九七三年、一八ページ。

(13) 北大生協編『北大生協創立廿五年史』一九七五年、五九ページ。

(14) 日本生活協同組合連合会編『生活協同組合—組合員ハンドブック』一九八一年、一一二ページ。

(15) 全国大学生協連合会編『大学生協ハンドブック』一九八一年版、五八ページ。

(16) 総務省統計局編『日本の統計(昭和六一年版)』三六ページ。

(17) 全国生協労働組合連合会『一九八六年度の運動方針』五〇ページ。

(18) 『生協運動』一九八四年六月号、二九ページ。

(西村  
一郎)