

CONTENTS

労働者協同組合への招待 教科書づくりのために

労働者協同組合教科書(案)の構成

構成／菅野正純(協同総合研究所専務理事)

序	この「招待」で学習・討論を	内田基大	6
論	労働者協同組合への招待	永戸祐三	7

■学習のすすめ

黒川俊雄／奥村 宏／富沢賢治／中川雄一郎 柳沢敏勝／内山哲朗／岩垂 弘	10
--	----

■「教科書」を学習するにあたって 14

あいち労働協同事業団 岡田祐成／センター事業団藤沢事業所 磯部 武 センター事業団本部 坂林哲雄／センター事業団庄内事業所 松浦 隆・住田愛香 センター事業団北陸事業本部 富満陽子／センター事業団東京事業所 横倉しず代	
---	--

■私の見た労働者協同組合 ロバート・C・マーシャル 17

世紀末の資本主義と21世紀をめざす「協同」の課題 18

21世紀に向けた労働者協同組合の任務と価値 22

日本における労働者協同組合の歩み 30

労働者協同組合の原則 67

労働者協同組合の実戦 74

グラビアのことは 火入式、この日初めて三人がいっしょにパンを焼いた。粉の配合、生地練り方、焼き加減、それぞれ微妙に違う。釜の温度が思うようにあがらないというハプニングもあった。つくづくパンは“生き物”だと思う。

9月のオープン。スタッフのチームワークも、地域とのネットワークもこれからだ。パンと同じように時間も手間もかかる。みんなの夢を重ねあわせてパン物語の幕が上がる。

文・五味明憲(写真家)

◎内田基大

日本労働者協同組合連合会 理事長

日本の労働者協同組合は、「失業者や高齢者の仕事をなんとか確保しよう」という必死の取り組みの中から、「事業団」という形で始まりました。現場の管理をどうするか、見積りはどうするか、事業をやるには資本を確保しなければならぬ……労働者にとっては何もかもが挑戦の連続でした。

「労働者が事業をやるのはおかしい」「事業をやるのは労働者を搾取することだ」等の無理解や批判も多かったし、今もそれはあります。しかし私たちは労働者協同組合の実際をつくるこ

向が求められているのではないでしょうが。

実際に、地域でいろいろな人が仕事おこしをしようと考える行動し始めています。労働大臣もわれわれの話を真剣に聞いてくれました。労働者協同組合と高齢者協同組合には、誰もが賛同せざるをえない、真剣さと説得力が確かにあるのだと思います。

しかし、労働者協同組合は、新しい運動であり、「労働者が主人公になる」という、大変挑戦的な取り組みです。一人ひとりが「雇われ者根性」を克服して、たえず開拓者の精神で立ち向かわなければ、簡単には成功しない運動です。自分たちがや

この「招待」で学習・討論を

とて、答を出してきました。

労働者協同組合の進展とあわせて、「高齢者協同組合」の構想が生まれ、仲間の中でも地域でも期待が高まっています。「協同」を据えることで、私たちの運動は、新しい活力を身につけることができました。

今、管理職やホワイトカラーを含めて、失業が再び大きな社会問題になっています。しかも大量生産・大量消費・大量廃棄の経済が「人類の危機」を生み出す中で、そうした問題が進んでいます。「人と地域が必要とする仕事」を働く者が自らおこなって、失業に立ち向かい、社会のあり方も変えていくという方

ろうとしていくことの意味をたえず自覚し、自分たちの実践を総括し、高めること……、そのために運動の歴史を学び、広い視野と理論を身につける学習がどうしても必要です。

今回、労働者協同組合の教科書がまとまる段階にきました。幹部・中堅・若手を中心にこの『労働者協同組合への招待』を全国で検討してもらい、来年の全国総会までには正式に教科書に仕上げていきたいと考えています。

幸い、協同総合研究所には立派な先生方がたくさんいらっしやいます。講師も招いて、全国の労働者協同組合、ブロックでの学習・討論を進めていただくようお願いします。

労働者協同組合への招待 序文



永戸祐三

連合会副理事長
センター事業団専務理事

利潤をあらゆるものに優先させる資本主義企業は、その原理にふさわしいものとして「大量生産・大量消費・大量廃棄」のシステムをつくりあげてきた。今日の人類の危機を生み出した根本原因がここにあると言える。

環境が破壊され、労働と人間の本来のあり方、人と人との本来のあり方が破壊された。け落としあいや排他のなかで、「自分さえよければいい」という人間がつけられた。

時代の要求は、この危機を生み出した流れから脱却する転換点を、人類が見出すことではないか。

新たな人間社会に必要な原理・原則とは何か、それに対応する経済システムとはどういうものか。まさにそのことが問われている。資本主義企業は、資本の結合体であるがゆえに、投下した資本に対する利潤によっての

み、結果の善し悪しははかられざるをえない。これに対して、協同組合運動は、本来、人の結合組織として、民主主義を高め、経済活動においても、組合員の要求を満たすことを第一の目的としてきた。

もちろん、新しい社会・経済システムの仕組みは、まだ明瞭には姿を現わしていない。しかし、われわれは、労働者協同組合運動にかけの一人ひとりの日々の実践のなかから、危機の元凶たる資本主義システムに替わる、新たなシステムの創造に、一歩一歩近づいていくであろう。

われわれは何をなさんと しているのか

労働者協同組合運動は、人間存在の本来の

あり方・本質にそった働き方、生き方、生活の仕方を見つめたり、根本をすえ直す運動であり、人間の再生と地域の復興をかけた、働く者の事業体・経営体づくりへの挑戦である。労働者協同組合運動は、自分たちの人間としての価値をかけた事業・運動を通じて、人類存亡の危機をもたらす、この、もつて本位の社会を変革する運動である。

資本主義がつくりだしたいびつな社会構造と対決すること、仕事のなかで補いあい助けあい、地域のなかで補いあい助けあって生活する、という本来の人間のあり方を取りもどすことは、一つのことである。

労働を全人格的なものに つくりかえる

労働者協同組合は、何よりもまず、労働者が自らの主人公となって労働の意味を問い返し、労働を全人格的な営みへとつくりかえる運動である。

発達した資本主義国では、カネがすべての価値を収斂させることによって、人間が労働の意味をつかめなくなっている。

「労働者が主人公になる」ということは、労働者が自分たちの労働をこの方向に生かすんだ、こういう結果を生み出すんだという、計画を持ち、その結果に対しても責任を負う、ということの意味する。われわれの「第一次中期計画」は、二二世紀に向かって、そのような労働をつくりだしていく、最初の一步だった。

われわれは、「捨てる」ミの向うに人がいる「ことを訴えながら、看護婦さんたちにもパッカー車で」ミを運ぶ労働者にも提案をしてきた。企業ごと、分野ごとに分断された労働者をつなぐことが、労働を人間にふさわしいものにつくりかえる出発点となるだろう。

そのような、まともな労働と、労働におけるまともな人間関係を取りもどすことが、人

間の誇りを生み出していくだろう。

生命を輝かす われわれの「事業」を

われわれは、これまで「事業」というと、「金をもつける」というイメージでしか考えてこなかった。しかし、労働者自身が、自分たちの生活や労働、労働における人と人との関係を豊かにしていくために行なうことこそ、われわれの「事業」と言わなければならないか、と思う。

資本主義企業は、高齢化社会だ、入れ歯産業がもつかるぞ、と考える。しかし、われわれは、死ぬまでしっかりと歯が持てるわれわれ自身の健康づくりを考える。

資本主義企業は、医療廃棄物が規制される、これはチャンスだ、もつけてやろう、と考える。しかし、われわれは、病院の掃除の仕事のなかからこの問題に取り組み、「捨てる」ミの向うに人がいる」というテーマをもって、生命を本当に大事にする人間の労働の連鎖のなかで考えてきた。

高齢者協同組合と医療廃棄物処理の取りくみは、労働者協同組合が自らをきたえる挑戦であるとともに、協同組合間の新しい本格的な提携や、労働者協同組合と公共の新しい関係づくりをふくんで、日本の地殻を変動させていく、底深い取り組みになっていくだろう。われわれはもはや、金もつけだけの企業に地域をゆだねることをやめて、本当に生命を輝かすことのできる社会をつくりはじめようではないか。

主体づくりの時代から 社会改革の担い手へ

われわれは、最初の中期計画をもって九〇年代を歩み始めた。計画にわれわれが込めたのは、「労働者協同組合が企業の主人公たりうることを実践的に証明」し、「労働者協同組合がこの社会で積極的な意味を持って、成り立ちうることを事実で証明する」ことだった。

いま、われわれはこのことを基本的なやりとげ、労働者協同組合の基礎的な主体を確立

しつつある。

事業的、運動的、組織的に「協同」の原理にふさわしい事実を一步一步つくりあげてきた。「一・二・三運動」や「自治体集中行動」を通じて、組合員が主人公として確実に成長している。

「労働者協同組合グループ」が旗揚げし、新たな多数の人々の労働者協同組合への参加が始まろうとしている。

協同組合組織との本物の提携が姿をあらわし、協同の「まちづくり」への挑戦が始まった。八二カ国・七億人の組織であるICAがわれわれを協同組合として認知し、加盟を認めた。

映画「病院で死ぬということ」や高齢者協同組合の取りくみを通じて、これまでまったく考えられなかったような人や団体とのつながりが生まれ、人々の熱い思いの広がりをも多くの組合員が受け止めた。「人と地域が必要としている仕事をおこす企業が労働者協同組合だ。そういう企業になろう」という意欲がいま、組合員のなかにわきあがっている。

労働者協同組合は主体の形成期を終えて、

いよいよ「他流試合」の時代に入ろうとしている。これからは、生協や農協、行政に本格的に政策を提案し、大きな社会的目標と共通の利益のために、責任をもって実行することが求められてくるだろう。

二一世紀までには、新たな力を結集した労働者協同組合と、協同組合の本格的な提携によって、社会のさまざまな改革を行ないうる力をわれわれは得たい。

そして二一世紀には、そうした改革を本当にやりぬげるかどうか、そのために実際に何をなしたか、という結果で労働者協同組合の真価を問うようにしたい。

困難な状況を

自らの飛躍のバネとして

日本社会はいま、これまで経験したことのないような不況と大量失業、雇用不安の中にある。産業構造、雇用構造、政官財ゆ着の構造など、いっさいが大転換のときを迎えている。

一人ひとりの労働者が、企業のなかで結局

自分たちはどういう存在だったのかを考えざるをえなくなっている。本当の生活の豊かさとは何なのか、「国民の国民による国民のための政治」とは何なのかということ、多くの人が考え、真の人間性とは何なのかということに目覚める条件が熟しつつある。

働けて収入が得られさえすれば、形態は何でもいい、という時代は終わった。自分の仕事地域にどのように必要とされているのか、どこを自分は担っているのかということが自覚できるような働き方を、人々は必要としているのではないが。

人と人との人間らしい関わりがあるかどうか、労働を通じて人間が本当に豊かになっていけるのかわつが、ということが掛け値なしに問われている。

労働者協同組合は、失業や倒産、地域破壊に苦しむ人々と手を組み、労働組合や民主団体、映画で結びついた広範な人々といっしょになって困難を切り開いていくであろう。その中から新しい発展の要素をつかみとって、現在の困難な状況をも、逆に自らの飛躍のバネに変えていくであろう。

「学習のすすめ」

筋を太く、
ひだを育てる

黒川俊雄

(協同総合研究所理事長)

「日本ではなしみの薄い労働者協同組合」とはいえ、この「労働者協同組合」に集う人々はエリートでもなく、華やかな舞台の上の踊り手でもない。しかし、「時代を先駆的に開いている。時代と社会の荒い風を真正面から受けるだけ、時代と社会の本質を正しく、敏感につかむことができる」と、内橋克人氏は指摘する(共生の大地「第一章『使命共同体』のパラダイム」：日本経済新聞社一九九四年

五月一五日号)。今こそ労働者協同組合の組合員は意識的に共に学ぶ必要がある。そのために『労働者協同組合教科書』を活用する必要がある。

しかし、『教科書』というと何か絶対的に正しいものとして押し付けがましいものと受け取られがちである。だから『教科書』なんて作るべきでないという意見がある。だがこの『教科書』は、労働者協同組合の実践に参加している人々が、その経験を通して「時代と社会の本質」をつかむためのものである。だから『教科書』を読むだけでなく、『教科書』で読むことが大切である。

実際に労働者協同組合の組合員の中には自分には協同の意識が乏しいなどと言っている

人が少なくないが、意識しないで協同の心をすでに身につけている場合が多い。そういう人には人間らしいひだの多い人がほとんどだが、意識的にこの『教科書』で学び、筋を太くしてそのひだをもっと育ててほしいと思う。

二一世紀の
新しい企業像

奥村宏 (中央大学教授)

二〇世紀は大量生産・大量販売を原則とする大企業の時代であったが、今や、そいつが時代が終ろうとしている。大企業はいずれも組織が肥大化して大企業病にかかっている。

リストラや、リエンジニアリングという言葉が流行しているのはそのためだ。

二〇世紀はまた株式会社が全盛の時代であったが、その株式会社が行き詰まっている。株主有限責任という株式会社の原理が、実は誰も責任をとらないという無責任経営を横行させているのだ。こうして二一世紀は大企業そして株式会社に代わる新しい企業が求められる時代である。

古代ギリシャでは労働は奴隷がするもので、職人は仕事をするのだとされていた。単に生きるためにするのが労働であり、これに対して生きる目標を与えるのが仕事である。現代の大企業の労働者は生きるために労働をしているのだが、二一世紀の新しい企業では自立した人間が仕事をするというのでなければならない。

以上のように大企業、株式会社に代わる新しい企業像、人々が労働ではなく仕事をするのできる企業、そういう新しい企業像が今、求められているのだが、その一つとして労働者協同組合がある。それは新しい個人主義を原理とする自立した人間による協同の場としての企業であり、大量生産・大量販売そして大量消費・大量廃棄を否定した新しい企業の原理に立ったものでなければならない。

組合員の力を どう強めるか

富沢賢治（橋大学教授）

協同組合を支える基本的な力は人間の力である。組合員の力が強まれば協同組合も強くなる。それゆえ、組合員の力をどう強めるかが協同組合の基本的課題となる。

国際協同組合同盟がその六大原則の一つとして教育促進の原則として強調しているのもこのためである。現在検討中の協同組合原則改定案でも、教育によって「協同組合は人々の発達を促進し、また人々の発達から利益を得る」と記述されている。

労働者協同組合の場合、教育のもっている意義はとりわけ大きい。労働者協同組合の成否は、組合員の能力の如何にかかわっているからである。教育が労働者協同組合の死命を制するといっても過言ではない。

労働者協同組合の教育は一方的な押し付けであってはならない。自己実現をはかりたいという組合員の欲求にこたえるかたちで教育がなされるときにはじめて、教育が組合員の自主的な学習意欲と結びつく。労働と教育を基礎に組合員の自己実現をはかるシステムを

つくるのが、労働者協同組合の現代的課題である。

「労働と教育を基礎に『自立と協同と愛』の人間に成長します」ということを基本原則のひとつとする日本労働者協同組合連合会がいよいよ教科書づくりに挑戦した。この教科書を活用することによって、組合員が自らの人間的成長をはかり、またそのことによって労働者協同組合がますます発展していくことを期待したい。

雇用創出、 それに経済の 民主化に有効

岩垂弘（ジャーナリスト）

労働者協同組合の存在が一部で注目されるようになったのは世界的には一九七〇年代とされていますが、その存在意義は、今後ますます大きくなっていくだろうと思います。なぜなら、「世界同時不況」はまだまだ続く見通しで、それに伴って各国で雇用問題がさらに深刻化すると見られているからです。労働者自身が出資して企業を興し、それを労働者自らが管理し、そこで働くという労働者協同

組合は、そうした雇用問題の一つの解決策として注目を浴びるに違いありません。

とりわけ、日本では今後、急速なテンポで高齢化社会に突入するのは必至で、それに伴って高齢者の就業や福祉が大きな問題になるとみられています。行政側の対応にも限界があると考えられる以上、高齢者の自助努力も求められることになるでしょう。その時、高齢者自身が協同組合をつくって雇用と福祉問題の解決にあたるという労働者協同組合的行き方が、問題解決への有効な一つの手立てとして注目を浴びるでしょう。

加えて、人々はいつの時代も、どこにいても絶えず「公正」で「平等」な社会の実現を望んでいるということがあります。それには、政治の面ばかりでなく、経済の面でも民主主義が徹底化されることが不可欠です。とすると、協同組合は極めて民主主義的な企業形態ですから、協同組合の活動が活発になれば、それが経済の民主化につながるのではないかと私は考えています。

労働者協同組合の 過去・現在・未来

中川雄一郎 (明治大学教授)

「一八四四年八月一日」はロッチテール公正先駆者組合の創設日である。二八名の先駆者たちは、彼らの協同組合をイギリスの労働者全体の「社会的および家庭的状態の改善」のための本拠地にしようとした決意し、その最初的手段として「小売店舗」を開設した。数年後の一八五〇年に先駆者組合は製粉組合 (Rochdale District Co-operative Corn Mill Society) の経営に乗り出し、紆余曲折を経ながらも大きな発展を見せていった。しかし、この製粉組合は、その後に展開される生産者協同組合運動の模範になりえず、むしろCWS (卸売り協同組合連合会) が経営する「生産事業」の模範となった。

現在の「労働者協同組合」の先駆けとなる生産者協同組合運動は、一八五〇年にE・V・ニールやJ・M・ラドローなどのキリスト教社会主義者によって展開されたそれである。彼らの運動そのものは一八五四年に挫折するが、その経験を基礎に間もなく新たな生産者協同組合がE・O・グリーンングやG・J・ホリヨークなどを加えて展開される。彼らは「労働者協同組合による出資・経営参加・利潤の処分権」の原則を確定し、「購買高配当」のみを運営原則とするCWSの路線と対立した。

労働者協同組合の有効性は、「資本と労働

の関係」を、旧来の資本主義的・私的企業におけるそれとは異なるものにする点にある。換言すれば、協同組合が「資本を雇つ」のであり、「労働が資本を購入する」のである。ホリヨークたちはこのような理念を強調し、運動を展開していった。そして現在では、故レイドロー博士が第二七回ICAモスクワ大会で同様なことを論じている。彼は、スペイン・バスクのモンドラゴンに設立され、今では世界的な注目を浴びているモンドラゴン協同組合複合体をモデルとする労働者協同組合の有効性を強調し、労働者協同組合を大きな柱とする「協同組合セクター」の展望を協同組合人に明示しようとしているのである。

労働者協同組合の社会的役割はホリヨークの次の言葉によく表現されている。私たちは心して彼のその言葉に耳を傾けたいものである。

社会と進歩にとっては、資本が人々 (労働者) を所有するよりも、人々 (労働者) が資本を所有することの方が一層道理にあっており、一層適しているのである。資本は使用人であって、人々 (労働者) が主人公なのである。資本がそれに相応しい地位にいる場合には、不平不満も対立も存在しなくなるであろう。

ホリヨークのこの言葉は、実は、ロッチテ

ール公正先駆者組合が創設されたときの先駆者たちの「理念」を述べたものでもある。先駆者組合生誕一五〇周年を迎えた本年においてもなお依然として生きているこの「理念」を、労働者協同組合の組合員は将来の運動の指針として、十分意味あるものにしていただきたいと私は願っている。

大輪の花が、アダ花か

柳沢敏勝 明治大学教授

研究者にとって学ぶことの意味をあらためて考え直してみると、「日々調べ学ぶ」という積み重ねのなかから新しいアイデアや発見が生まれるということがよくわかる。

「日々学ぶ」という積み重ねがなければ、学問の進歩のための「革新」がある。突然に生み出されることもほとんどない。しかし、この「日々学ぶ」という行為は地道な人目に触れない水面下での努力である。だから、この「革新」が地道な努力のうえにのみ花を咲かせることができるという真理を、案外人々は忘れがちである。

協同組合のなかでもっとも経営がむずかしいといわれる労働者協同組合（労協）にも同

じことがいえそうである。学問と同様に、労協の運営がむずかしいければむずかしいほど、組合員たちの日々の地道な努力なしには大輪の花を咲かせることもむずかしい。労協をよく学び、丹精を込めて育て上げてこそ、大輪の花が咲くのであろう。

雇われることに慣れ親しんだ人々が中心となつてつくる労協は、「雇う、雇われる関係がない」新しい世界を学ぶことなしには、古い世界へ「雇われる世界」へと引き戻されやすい。「日々学ぶ」とこの地道な積み重ねがあつてこそ、自分たちの世界に「革新」を生み出すことができ、また労協という大輪の花を咲かせることに成功するであろう。すばらしい大輪の花を咲かせるか、それともアダ花に終らせるかは「学ぶ」ことにかかっている。

学習による実践の客観化を

内山哲朗 工学院大学

二一世紀に向かう時代精神が「参加と自己決定領域の拡張」にあるとすれば、労働者協同組合（ワーカーズコープ、ワーカーズコレクティブ）という組織は、労働・仕事の場における「参加と自己決定」の追求という現代

的課題を実践するにふさわしい組織のひとつのあり方だといってよいでしょう。そこであればこそ、労働者協同組合への社会的関心も広まっているのだと思います。（『朝日新聞』、『日本経済新聞』、『毎日新聞』等での最近の報道はその象徴です）。

こうした、時代の要請する課題に真摯に取り組んでいる労働者協同組合が自らの歴史を自ら検証・整理することによって「教科書」としてまとめ、自前の教科書に基づいて全組合員による自己学習をあらためて提起したことは大変大きな意義をもつものだと思います。それはなりません。自前の「教科書」による継続的な自己学習は、労働のあり方、組織としての労働者協同組合のあり方の追求を単なる経験主義の枠内に押し込めるのではなく、「日本における労働者協同組合の歴史」から学びつつ日常の実践を通じて絶えず客観化することにも必ずやつながるのだと思います。

実践と学習の交互作用を通じて、「教科書」の内容そのものが第二版・第三版……へと発展していくことを期待したいものです。

学習するにあたって

「労協に入ってよかった
と思うこと」と教科書

あいち労働協同事業団
岡田祐成

先日、愛知高齢者・あいち労協・三重事業団の三事業団で構成しているワークスコープ東海協の『若手中堅幹部・研修』を「教科書学習」ということで、協同総研・菅野専務を招いて、三重・湯の山にて二七～二八名の参加で行った。

講義終了後、参加者全員に感想文・アンケートを提出してもらったのだが、ここでの設問の一つに「労協に入ってよかったこと」の設問を設けたのだが、これについての参加者からの圧倒的回答は「労協ではいいことが言える」「上下関係を意識せず、仕事ができる」といった内容のものであった。

やはり、「雇う・雇われる」関係を否定す

る労働者協同組合運動では他組織・企業体ではみられない、人間平等——公平に基づく「上下関係意識」の希薄化が表現されたわけだが、そうであれば逆に、労協における「職位」とは何を意味するものか、をわれわれはいまひとつ鮮明にしていくなければならぬ。

労働者協同組合の「教科書」とは、こうした逆説した疑問にもたえうるものであってほしいと思う。

十数年前に
教科書があったなら……

センター事業団藤沢事業所
磯部武

事業団を始めたときは西も東もわからず、手さぐりでした。経営は武家の商法でした。数年間はカスミを喰って無給料でしたし、経費は水責めの攻撃を内部から受け、それでも何とか苦勞して組合財政から相当つき込む

ことができました。私は退職金を食いつぶしながら事業団確立に頑張り通しました。失対手帳がなくなつてから特にきびしかった。

この時分に教科書や、今のよう学習があればあんな苦勞もしないでも早く事業団を確立し、今頃は二億円をこえる事業所になっていたと思います。教科書で学ぶことは、「発展と飛躍」に欠くことのできない命の栄養源だと思えますし、あのときに、初級用でよいから教科書で学ぶことができていたらとしみじみ思うのです。

今、一億六〇〇〇万の事業高、団員約九〇名、新聞約一〇〇部となり、湘南戦略として計画された相模原市内に事業所をつくるために現場を持つことも今は実現しています（相模原事業所）。ここまでの間に二〇年以上かかりました。私も七一歳を超えました。今人生の最終期を迎えて新たな挑戦を、高齢者生活協同組合設立に向けての取り組み、二一世紀を目指す刷新を、自分との闘いにおきま

した。第二の人生に夢とロマンを追いつける幸せ、そして若者にも負けない情熱を心に秘めて、二二世紀を屈指す我が人生は光輝いています。

それは七つの原則の実践が私にとって人類の大義を生きていることだからです。センターに入ってから今がみしめている日々です。

「本」で労協の善し悪しや 関心の幅を広げてきた

センター事業団本部
坂林哲雄

歴史を学ぶことは現在を正しく知るうえで大切である。現在の姿だけ見て、善し悪しを語る輩にはなりたくない。一方歴史に縛られる必要はない。新しい運動には常に変化が求められている。「過去の蓄積が未来に役立てられるものでなければ、知っている」という名の荷物」ではない。「知りたいのは未来である」といつていたのは本田宗一郎「私の手が語る」である。私は本を読むことによって労働者協同組合の善し悪しや関心の幅を広げてきたように思う。本を読むのが苦手という若者がいる。しかし、「本」一般を指して「苦手」とは言っていない。むしろ「本」に出会えない「不幸」が多くあるようだ。私は

月に一回くらいは時間をかけて本屋を覗くようにしている。出張などあれば必ず駅・空港の本屋に寄る。たまの日曜も子供を連れだつて図書館へ行く。それでも「これは」と思える本に出会えず困る時がある。仕事上読まねばならぬ「苦手な本」をこの暑い夏も読んでいる。

労協に入つて 見えてきたこと

センター事業団内事業所
松浦隆

自治体集中行動は、自治体に労協の存在を知らせ、自治体や住民の課題を知り、両者の結びつきをつくり出す運動である。また、一、二、三運動では地域に目を向けて仕事拡大の可能性を追求する行動を展開する。何れも、労協の役割を自ら問い、事業をおこしていく考えに立っている。

この行動に流れている基本は、先に「労協をどう発展させるか」があるのではなく、「地域をどう発展させるか」という視点に立って運動を進め、結果として「労協の発展」に結びついている。いつも地域から労協を見つめ、活動の場を地域に求めている。仕事おこし、地域再生が労協のひとつの役割であるとすれば、この考えに立つ限り、労協の基盤は磐石であろう。

そして、これらの運動をすべての組合員が毎年毎年、くり返しくり返し取り組むことは、実践を通して認識の低い段階から高い段階へと発展し、組合員の意識を高めへと変えることによって、労協運動の本質をつかむことができ、組合員の成長へとつながっている。

また「良い仕事」の探求、「事業の高度化、複合化、総合化」の提唱、「労協」から「高齢者協同組合」づくりへの構想は、ものごとや運動を一面的にみないで、全面的に、そして発展的にみていることの証でもある。これは運動や事業の発展の力ぎともなっている。

労協は、いま「労働者が企業の主人公である」という新しい労協の価値をつくり、労働の人間化を求める運動に真っしぐらに進んでいる。同時に労働組合や農林連などと連携し、協同組合間連携、協同組合セクターの中軸となり、働くものの総合的戦略の旗を鮮明にかかげ、二二世紀に向かって労協の未来を拓く新しい展望に挑戦しようとしている。

このことに限りない喜びと誇りをもっている。

労協二年生の私

センター事業団庄内事業所
住田愛香

最近街を歩いていると、「協同組合」という文字に目を止め意識している自分に気づく。「協同」という概念さえ全くといっていい程なかった世間知らずで無知の私が、こうして労協人として組み込まれる課程にいたることが不思議に思われる。正直なところ一年を経過した現在でも、労協の中で本当にしたいことを見つけられていない。しかし、労協の働き方に確信を持ち、無限の可能性にかけて今ここにいることは断言できる。それが未知の力を秘めた人を中心とした団体組織であるが故に。

二年目は郷里での映画の取り組みで幕を開けた。秋からは病院給食を中心とした松島での事業がスタートする。自分たちで築く労協の本格実践の第一歩である。これまで先輩方が積み上げてきた歴史のエキースと手ごたえを本物にしていくための課題を学習することは労協人として不可欠の要素である。この歩みを確実にしていくために教科書を存分に活用したい。

教科書を 学習するにあたって

センター事業団北陸事業本部
富満陽子

労協の中で共に働く組合員の一人として、また、事務局員という厳しさもちつつ、これまで労協の中にいたが、組織の拡大、発展にともない、様々に考えて行かねばならない課題と対峙している。

今や事業所が単一の職種・現場ではなく、幾種かの複合体となっている。そこで働く組合員の年齢層も幅ができてきている。それぞれ組合員自身が各々に自律し、事業所運営にも参画しているという達成感をどこまで持つようにするか、そのためには、現状認識や社会へ向ける視点なども、相互に交わってゆかねばならない。まずそこから始めると思うが、局面局面において、共有するもの——労協で働く価値観を、今度完成されてくる教科書で深め、一緒に学んでゆける原典になるのではと期待しています。

すべての立場から手を伸ばし、連なり合っ
て協同の機構をつくっていかうとしている労協に向けて指標となると信じています。

私と労働者協同組合

センター事業団東京事業所
横倉しず代

生協の物流業務、週四日六時間という勤務形態にひかれ、働き始めたのが、私と労協との出会いでした。みんなで出資、運営、労働という基本理念も理解できない状態で事業所委員に選ばれ、事業所運営を真剣に考えなければならなくなり、団会議を通し本音の話し合いを重ね、私も仲間も主人公意識をもつようになりました。子どもが成長するにしたがい、子離れができず、心が空洞化し、生きがいとして労働を考えるようになりました。

何のために働くのか？ 自分を支えている労働とは何か？ 働くことを大事に思う人たちとどうつながっていくのか？ 高齢者・障害者が差別されることなく生きていける社会づくりにどう参加していくのか？ こんなことを考えながら働くようになりました。

労協で働く人は最初から理念をもっています。でも私は、働く中から理念をもつことができました。労働を大切に思う人たちにあたたかく見守られながら。今では心の空洞もつまり、労協へ入ってよかったと思います。

私の見た 労働者協同組合

ロバート・C・マーシャル

わたしは、去年の9月から今年の9月までの1年間、東京周辺の労働者協同組合を調査しているアメリカの文化人類学者です。調査方法は、協同組合の組合員と毎日並んで同じ仕事をする事です。いままで①病院清掃の現場②弁当屋③引越し会社などで一緒に働いてきました。現在は環境技術の開発会社で働いています。

今までの調査でわかったことは、組合員が日常の仕事のなかでお互いに深い信頼関係を持ちながら働いているということです。3つの現場からその例をあげてみます。

●病院清掃の現場で

病室の掃除はそれぞれに分かれてします。自分のところがはやく終わったときは、ほかにまだ終わっていないところがあれば手伝いにいきます。通常の仕事がしばしばできない人とは、信頼関係は生まれにくいものです。

●弁当作りの現場で

女性たちはその日のメニューから一品選んで、それぞれに調理していきます。つくりながらお互いに味見をします。みんなの意見をとりいれて、わきあいあいと仕事をしています。

●運送の現場で

一般的に運ぶ人はあらゆる品物を手で持ち上げてトラックに積みこんだり、おろしたりします。荷物のより好みをして軽いものだけを運んだりする人はいません。

このような慣行は、協同組合労働者にとってお互いに信頼感を生むことになります。このことはまた通常の会社に欠けていると思われる「協同の力」にもなるのです。

I 世紀末の資本主義と 21世紀をめざす 「協同」の課題

一、深刻な危機を迎えた日本資本主義

日本資本主義は、「バブル経済」の崩壊と九〇年代世界同時不況の進行の中で、かつてない長期の、深刻な不況に見舞われている。

この不況が、単なる循環性のものでなく、きわめて歴史的で構造的なものであることは、多くの論者の一致するところである。何よりも、自動車、エレクトロニクス、工作機械といった、これまで日本資本主義をリードしてきた中枢部分を不況が直撃し、大量生産・輸出依存型の成長様式が根本的な限界に直面していることである。

「企業リストラ（再構築）」の名の下に、首切り「合理化」の波があらゆる産業・業種に広がり、下請企業の淘汰、膨大な不安定労働者の排出から、首切り攻撃の対象は、大企

業「本丸」のホワイトカラーと管理職に及んでいる。

これらの結果、失業率は二・九％を超え、政策当局はしきりに「景気好転の兆し」を宣伝するものの、その内実は「雇用なき（企業経営の）回復」であり、ここ一二年のうちに失業率が四％を超える可能性がある、と予測されている。とりわけ、新規学卒者を大量採用してきた電機、銀行、証券、生命・損害

二、企業生産拠点の海外移転

「企業リストラ」＝人員の徹底した削減と並んで、企業は生産拠点の海外移転を本格的に推進し始めた。その中心はアジア、なかんづく中国である。

保険、商社が一斉に採用予定を抑制・削減し、青年の就職困難という欧米社会を悩ましてきた問題が、日本社会にも現れようとしている。他方では、九三年夏以来、四五兆円におよぶ「景気対策」予算が投入されたが、景気浮揚はもちろん、雇用の拡大にいつきいつながらなかった。政治家と特権官僚、大企業による「国家権力の私物化」、「公金の私的費消」という腐敗の構造がきわまり、国民の政治不信の中で自民党政権が崩壊したが、代って登場した連立政権の細川首相自身がこの腐敗の構造の一角を占めていたことが明らかとなつて、政権は自壊した。

経済の新しい発展方向を示せないままに、公共財政はいたずらに膨張させられ、国債発行残高は二〇〇兆円に達して、「国家破産」の危機が迫っている。そしてこのように見通しもなく膨張する国家財政を支えるために、消費税の後追い増税——働く国民からの一大収奪が企まれている。

証券会社の「ストラテジスト（戦略家）」である、ピーター・タスカは、この事情と、それがもたらす破壊的影響を、次のように述べている。

——ソ連・東欧「社会主義」の崩壊によって、第一次世界大戦後初めて、世界に真の意味でのグローバル経済が出現し、安い労働力の供給は、際限がなくなった。インフラの整備と、製品技術の進歩で、発展途上国も自動車や家電製品など、かなり高度な製品を製造できるようになった。

——最近中国で導入された最低賃金は、日本円にして時給が約一〇円である。こうした状況では、「ベア」や「春闘」といった概念は数年後には消滅しよう。世界の流れの前に「ワークシェアリング」「子会社出向」といった「従来の対策」は全く意味をなさなくなるだろう（『日本経済新聞』、九四年二月二八日号）。

経済企画庁が上場企業を対象に行なった調査の結果によっても、現実には製造業で四・三％の企業が海外現地生産を実施し、九八年度までには過半数が現地生産に踏み切っている。

日本の大企業は、これまでも大幅な単価・賃金格差を伴う「重層下請構造」と、膨大な不安定労働者の利用を通じて莫大な利潤をあげてきた。生産拠点の海外移転は、このような差別的労働力編成を、一挙にグローバルな規模で展開するものである。いまや日本の労働者は、直接に中国、アジアの労働者と競争

させられることとなる。

日本資本の海外移転は、しかし、移転先の国々で働く人々にとっても、決して幸せをもたらさないだろう。資源の略奪、現地政府も一体となった低賃金と劣悪な労働条件の固定化、人権の抑圧、「公害の輸出」といった問題が十分予測される。

先進国の大量生産・大量浪費の生産様式が市場的にも環境的にも限界を迎えつつある中で、海外生産は、この様式をグローバルに拡大することである。それは、人類の危機をいっそう絶望的に深刻化するものであり、たとえば「中国のモーターリゼーションが拡大すれば、日本列島そのものが中国からの排気ガス

三、「協同」の経済社会システムへの転換

われわれは、これまでも、金もうけを第一とする大量生産・大量浪費様式が、人類の危機を進行させていることを直視し、これを克服するために、「協同」の経済社会システムへの転換が時代の最重要課題となっていることを強調してきた。すなわち、

- 核戦争をはじめとする平和の危機
- もうけ主義の経済・社会・政治システムの危機
- 人間の心身の破壊、文化と教育の危機
- 環境破壊の危機

による酸性雨などの大公害の対象になる」ことが予測されている。

海外移転は、さらに資本の側からの、軍事力による「安全保障」の要請を呼び起こしている。日本資本の海外進出とともに、自衛隊の海外派兵と、これを可能にするための憲法改悪の策動が強められてきたが、さらに国連安全保障理事会常任理事国入りを目指して、「血を流す」「国際軍事貢献」に踏み出す方向を、日本の保守支配層は固めている。このことが、国民に一方的に犠牲を強いるさまざまな政策の強行とあいまって、強権政治への転換が図られているのである。

——資源枯渇の危機、である。

今日、これらの危機は、緩和されるどころか、さらに深刻化する方向にある。

他方、資本主義体制と一面で対立してきたソ連型「社会主義」も、こうした人類の危機を克服する方向を示せなかったただでなく、自らが人類の危機の原因ともなって、破産し、崩壊した。国家権力によって経済社会を制御しようというこの体制は、実際には官僚による生産と消費、さらには人間の思想や文化への統制となって現れ、おびただしい人権の抑

圧と労働者の無気力化、経済の非効率化、資本主義国を上回る環境破壊と資源浪費がもたらされた。

われわれは、あらためて、金もうけ第一の資本主義でも、人権抑圧の国家社会主義でもない、新たな経済社会システム像を真剣に検討し、そこに向けての転換の歩みを開始しなければならぬ。もちろん、この新たな経済社会システムの全容が明らかになっているとは言えない。

だが、少なくともそれは、次のような方向性を持ったものでなければならぬだろう。

① 自立的であるとともに民主主義的構造を持ち、社会的使命を自覚的に遂行する、新しい企業の確立。

② 生産者と消費者のそれぞれが民主主義的に組織化され、両者が民主主義的に結合する「社会的市場」の形成。

③ 公共財政の民主主義的運用による公共サービス的发展。

四、日本国民の壮大な学習過程

この方向は、けっしてわれわれだけの恣意的な思い付きではない。多くの日本国民が、生活と経験を通じて、現在の経済社会システムの問題点を「学習」し、「協同」への潜在的欲求をかつてなく高めている。

④ 地域の労働力と資源を民主主義的に活用し、生態系と固有の生活様式を尊重する、地域の「内発的发展」と、そのような地域同士のグローバルな連帯、である。

一言でいえば、経済のあらゆるレベルに民主主義を導入し、拡充することである。自立した経済主体が、対等な形で相互に尊重しあいがら連帯して、経済社会を制御していく方向——「協同」の方向である。そして、その現実的な担い手としても、①においては労働者協同組合が、②においては各部門の協同組合と「協同組合セクター」が、③においては、公共と協同の新しい複合体——「公・協コンプレックス」が、④においては、協同のネットワークが、それぞれ有力な位置を占めることになるだろう。その意味から、われわれの目指すべき人間的な経済社会システムを「協同の経済社会システム」ということが許されるだろう。

第一に、企業リストラは、資本主義経済の冷酷さを働く者にあらためて教え、「大企業信仰」「会社人間」を根底から揺すぶっている。そして、一人一人の個性と潜在能力を活かす、働きがいのある仕事、人間らしい職場

を通じて、真に必要とされるものを生産し供給しながら、人生の見通しを確立したいという欲求を高めている。そのことは、同時に、有利な就職口をめぐる若い頃からの点数競争に対する根本的な懐疑を広げていかざるをえないだろう。

第二に、「バブル」の中で「大型化、高級化、グルメ、レジャー」などに翻弄された消費者が、あらためて本当の豊かさとは何か、本当に必要なものは何かを問いなおしていることである。そして地球環境を破壊したり第三世界の人々を苦しめる「豊かさ」への疑問が広がっていることである。

とりわけ、コメの凶作は、日本の大地から生み出される農産物の大切さを、そして重化学工業の生産と輸出を肥大化するために自国の農業を破壊するという、政策と産業構造のいびつさを、多くの日本国民に、事実をもって教えた。「世界中の食糧を買い漁り、途上国の人々を飢えさせて、自衛隊を派遣することがなぜ国際貢献なのか。本当の国際貢献の第一歩は、自国の農業を守ることではないか」という農民運動の主張は、強い説得力を持っている。

さらに「高齢化社会」の中で、圧倒的に多くの人々が、介護する側、される側の体験を経る中で、政府の「日本型福祉」の思惑を押

し流して、公的サービスへの要求の「うねり」が呼びおこされ、その需要と供給の双方から福祉の「協同」が広がり始めている。

こうして生活の最も基礎的な要求が、「本物」の生産と消費や公共性の確立という、きわめて高度な要求と一体となりながら、大企業支配を超えた新たな経済主体、需要と供給の新たな結合様式、公共財政への民主主義的参加を呼び起こしている。それらはまた、不況と雇用不安を働く者の側が革新的に打開する基本方向をも指し示すものである。

「協同」は、その意味において、多数の人々の実践と欲求を表現し、糾合し、発展させる、二一世紀に向けた強力なキーワードになりつつある。労働者協同組合は、このような「協同」の歴史的展開において、かけがえのない貢献を果たしながら、日本社会の中に深く、広く根を張っていくことであろう。

II 21世紀に向けた 労働者協同組合の 任務と価値

一、「仕事おこし」の一大センターとして

1 新しい働き方の創造を通じた 「仕事おこし」への挑戦

二一世紀を展望するとき、労働者協同組合の第一の任務は、大量失業・雇用不安に抗して「仕事おこし」の一大センターとして活動することである。

資本主義体制が、働く者に仕事と生活の展望を示せなくなっている中で、いまや働く者自身が仕事おこしの主導権をとる以外ない。そのことが、大企業と政府の責任をきびしく問い、新たな民主主義的経済社会システムを創造する第一歩となるだろう。

重要なことは、多数の労働者に苦痛な単純労働を一方的に強いてきた、大量生産・大量

浪費の生産様式が、もはや就労機会を拡大できなくなっていることである。このような中で、今日の「仕事おこし」は、「本物」をつくる、働きがいある新しい働き方の創造と一体のこととして提起されている。

すでに日本の労働者協同組合は、地域の環境保全や福祉、物流、建物のメンテナンス・建築、さらには農業にいたるまで、あらゆる分野に挑戦し、さらに労働者協同組合グループの規模で、消費財からハイテク製品にいたる本格的な生産活動や、出版・文化・情報などの知的サービス活動に取り組んでいる。そのために労働者協同組合は、自ら担い手を養成し、労働システムを設計し、利用者や市場との新しい関係を開拓しながら、日本の労働

者の驚くべき適応能力・潜在能力と労働者協同組合の可能性を事実によって証明しつつあると言える。

われわれは、今後、新しい働き方の創造を通じてたいつそこの「仕事おこし」の実績によって、自らの社会的価値を二一世紀の日本社会に示していくであろう。

2 働きがいある「よい仕事」への 労働の自己変革の推進

労働者協同組合は、たんに就労の機会を確保するだけではない。それは、社会にとつて意味があり、働く者にとつては働きがいを感じられる、人間的な労働——「よい仕事」を創り出していく事業・運動体である。

人間の労働は、現在の経済社会にあつては、企業のコモウの道具とされ、労働者は他人の指揮命令下で働くことを余儀なくされている。心身をすり減らす過酷な労働や、働く者が潜在能力を活かすことができない、不毛な単純労働が大勢を占めている。

そのような貧しい労働は、貧しいものしか生み出すことはできない。都留重人氏は、人間の生活に本当に役立ついると思われる財やサービスは、現在の総生産の半分にも満たないのではないかと、と言われる。生活の向上にとつて疑わしい、あるいは有害なものが余

分に生産されているのである。そうした中で、「労働は元来つらいもの、しないですますことができれば、したくないものだ」という近代経済学の主張が、一見正当であるかに見える。

しかし、ひるがえって、労働なき人生を考えることはできるだろうか。来る日も来る日も仕事がないとすれば、たとえ生存に必要な物を与えられたとしても、人間としての誇りや生きがいを感じることはできないであろう。高い失業率が続くアメリカでは、凶悪な犯罪が多発し、社会の基盤そのものが危機に陥っている。ヨーロッパにおいても、大量失業がネオ・ナチズム、ネオ・ファシズムの台頭を呼びおこしている。

人々が求めているのは、働かないことではない。それ自体がやりがいや達成の喜びを感じることができる仕事。消費者や利用する人々から感謝され、社会的な連帯感を感じることができる仕事。創意や工夫が活かされ、一人一人の潜在能力が発揮される仕事である。「よい仕事」であり、労働を真に人間的なものにつくりかえることである。世界中でこのような「働きがいある仕事」への要求が、働く人々の間に広がり、「労働の人間化」は二一世紀への重大テーマとなっている。

人がどのように働くかは、どのように生きるかの、一つの核心を成している。労働者協

同組合は、働く者が「労働」を自らのものに取り戻すことを出発点に、それを豊かで人間的なものにつくりかえていく先頭に立つものである。

3 「リストラ合理化」に抗する 労働者自主生産、地域経済の 自立の推進

第三に、当面する「リストラ合理化」と企業の海外移転に対して、労働者の働く権利をどう守るか——日本の労働者と労働組合がその力量を本格的に問われている。

労働者協同組合は、この労働者の闘いと連帯しながら、資本の逃亡を労働者自主生産の拡大と中小企業・地域経済自立の一大契機に転ずることをめざすものである。

当面する「リストラ合理化」との闘いの最大の基盤は、労働者自身が、経営を恐れず、事業継続の主導権をとることである。その基盤の上に、無責任に地域から出ていく企業に対しては、事業継続のための立ち上がり資金の提供や施設の引き渡しを断固として要求し、自治体や政府に対しても、情報やノウハウの提供、低利融資などを要求することができるだろう。

考えてみれば、日本の大企業体制を支えてきたのは、膨大な下請企業と、そこに働く優

秀な労働者の存在であった。いま必要なことは、こうした自らの力に確信をもって、大企業の支配から自立した企業と労働の形成に本格的に挑戦し始めることである。その中から、農民や漁民を含めた新たな地域経済づくりの真剣な交流と話し合いが始まっていくだろう。

4 地域の自治の発展。 公共財政の民主的運用と結びついて

第四に、公共的な業務と結びついた新たな仕事おこしの展開である。

いま地域には、おこさなければならぬ仕事山積している。その中には、これまで行政が経験したことがないような分野であるために、基準も立っていないかったり、問題に取り組む方法やシステムが未開発なものが少なくない。ごみ・資源リサイクル、高齢者の自主組織を含めた医療・福祉ネットワークづくりは、その典型である。これらは、お役所的な「タテ割り」では解決が困難で、市民自身が主体となった、総合的な「地域社会システム」によって初めて解決の展望が開かれるものである。

こうした開拓的分野において、労働者協同組合は、自治体や地域のさまざまな専門家、団体、とりわけ他の協同組合と協力して、多くの仕事をおこし、問題の解決に取り組むこ

とができる。それは、労働者協同組合が、地域に根ざした事業・運動体だからである。

福祉やごみ・資源リサイクルをはじめとする、「人」を中心とした公共サービスの発展は、同時に、多数の市民にとつての就労機会の創造——働きがいある仕事おこしでもある。それは、財政を破綻させながら雇用拡大効果がほとんどない、現在の巨大公共プロジェクトに代る、本当の意味で有効な「公共投資」であることを主張しなければならない。

公共的な基準と財政的裏づけの下で、協同組合がその業務を遂行するという形態は、「公・協コンプレックス」として世界的に発展している。労働者協同組合は、地域づくりと仕事おこしの両面から、「公・協コンプレックス」を發展させ、民主主義的な公務労働と結んで、営利主義と官僚主義の癒着を克服し、自治の新しい發展と、行・財政の民主主義的發展を推進するものである。

5 労働に対する公正な社会的評価を求めて

第五に、社会に必要な労働が見通しを持って継続できるように、労働に対する公正な社会的評価を求めることである。

現在、社会的に必要でありながら、大企業のコモウ第一主義の下で、冷遇され、不当

に低い報酬しか得られない労働がきわめて多い。農林水産業の第一次産業や、手工業、福祉や環境保全、文化の仕事は、その典型である。労働力市場は、企業規模や年齢、性別などによって何重にも分断され、賃金・労働条件の格差が拡大している。

労働者協同組合は、こうした分野で仕事をおこしながら、不当な報酬・評価体系や差別構造を動かない前提として受動的に仕事を行なうのではなく、こうした現状そのものを変革していく運動体でもある。その意味で、労働者協同組合は、直接に、労働組合運動の一部であり、経済のサービス化と不安定労働の爆発的増大の時代に対応した、新しい労働組合運動そのものでもあると言える。

労資対立の存在しない労働者協同組合においては、労働に対する評価と報酬の是正の道すじは、伝統的労働組合と異なってくることは、当然である。労働者協同組合は、この課

題を、内部的には労働者が同時に協同所有者・協同経営者となつて、経営の改善と報酬・労働条件の改善を一体として追求することによって、社会的には、「よい仕事」を通じて利用者の共感を高め、また自らの仕事の総合化・複合化・高度化を追求することによって、進めるものである。

労働者協同組合は、労働者が自ら経営と労働を統一して管理するものであるがゆえに、適正な事業単価を発注者や社会に向かって提起することができる事業体である。この適正な単価の基準とは、社会的基準に照して妥当な労働者の収入と、事業体として継続・再生産可能な事業所の所得を含むものである。

労働者協同組合の評価体系改革と報酬引き上げの取り組みとそこから得られる情報は、不安定労働者とその運動全体にとって、また中小企業の経営自立化にとつて必ずや大きな共有の武器となることだろう。

二、労働者協同組合は、企業の中に民主主義を導入し、働く者の新しい文化の創造をめざす

働く者自身が、大企業的大量生産様式と決別した新しい仕事をおこすというとき、その企業概念とシステム、そこにおける人間の相互関係、人間主体と文化もまた、資本主義

企業と根本的に異なるものでなければならぬ。

1 労働者協同組合は企業の中に 民主主義を導入する

第一に、労働者協同組合は、企業の中に初めて徹底した民主主義を導入する。これは、労働者階級の歴史的な挑戦である。

これまでの企業を支配してきたのは資本の自己増殖という原理であり、それを進める経営者の意志であった。「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」という言葉通り、企業の中には本当の意味の民主主義はなかった。だが働く者が就労機会を守り、創造するためには、資本主義企業の民主主義的変革を含めて、企業の中に民主主義を確立し、これを不断に拡充しなければならない。その基本は、次の点にあるだろう。

①企業内部の情報や、企業をとりまく産業・技術・経済の変動についての情報を労働者に開示すること。

②役員の選任や、事業計画の策定と執行、剰余の配分に対する労働者の参加を保障すること。

③「働きつつ学ぶ権利」の確立による、産業・技術・経済の変動に対する動態的な就労保障を図ること。

④金もうけ第一主義を克服し、事業内容を真に社会に役立つものに変えること。

⑤企業の社会的責任の現実的証明として、剰余金の一定部分を新たな就労機会の創出と訓練、労働条件の改善と労働の人間化、環境保全、地域社会への貢献などに可能なかぎり配分することである。

このような企業の民主主義的変革を担う組織的主体として、労働組合と労働者協同組合が登場しなければならない。

労働組合は、資本との厳しい対決の中で、「対抗的参加」を通じて、労働者協同組合は、協同組合民主主義の徹底と構成員の発達による「内発的創造」を通じてこの課題に接近していくのである。この二つの運動がいま一つて前進する中から、「労働者が主人公になる」新しい経済社会システムが現れてくるであろう。

2 労働者協同組合は、 支配と搾取を克服した 新しい企業の創造に挑戦する

第二に、労働者協同組合は、支配と搾取を克服した、新しい企業のあり方を創造し、人類社会の発展方向を予示する運動である。

これまで労働者は、「賃金労働者」として企業に従属し、経営者の指揮命令下に置かれ、企業のひたすらな成長のために搾取されてきた。そのために、「労働者」と言えば賃金労働者のことであり、「企業」と言えば労働者に対する支配と搾取の場である以外ないとすら思われてきた。

だが、人類は生産の自主的単位としての「企業」を廃絶することはできない。問題は、どのような企業かであり、支配と搾取を克服した新しい企業への転換を追求することである。しかも国家権力によって企業や経済社会を一挙に変えるという、ソ連型「社会主義」が破産したいま、われわれは資本主義体制の内部から、支配と搾取を克服した新しい企業を一步一步確立し、拡大していかなければならない。企業形態の差異と企業変革の課題を無視する者は、もはや社会の変革と発展の方向を語ることはできない。

これまでの労働者は「賃金労働者」であった。賃金労働とは、「賃金を得る代りに、労働者が自らの労働を使用者の意志に従わせること」（一橋大学・富沢賢治氏）である。使用者の意志が、基本的には利潤の極大化にあることは言うまでもない。

だが資本主義の下で発達し、高い潜在能力を獲得した労働者にとって、他人の意志と指揮命令の下で働くことは、ますます苦痛となつていく。企業のひたすらな膨張は人類の危機をもたらし、しかも構造的な失業と雇用不安の中で、資本主義体制は、働き続ける展望

すら労働者に示せなくなっている。構想と実行、成果の配分を分裂させた経済社会システムは、もはや完全に時代遅れになっている。

労働者協同組合は、働く者が事業計画を討議し作成し、労働の編成を自ら設計し遂行し、その成果を総会の意志で配分することによって、構想と実行、成果の配分を同一人格の労働者の下に再統一するものである。それは、人間の全体性を労働の場から回復する人類史的な挑戦である。ここでは労働報酬は、圧縮されるべき「費用」ではなく、その引き上げ自身が協同経営の重要な目的に転換されるのである。

労働者協同組合は、また、労働の成果を、労働報酬だけでなく、生涯にわたる生活全般の協同化にも、配分していくものである。とくに労働者協同組合の運動の中から「高齢者協同組合」——高齢期の生きがいの仕事と福祉サービス、食生活と健康を含む、新しい協同組合が生み出されつつあることが重要である。労働者協同組合は、働く者の願いと創意にもとづいて、生活を豊かにする活動を今後もさらに発展させていくことだろう。

しかも、労働者協同組合は、剰余を単に構成員だけに分配してしまうものではない。年々の剰余の中から確実に新たな仲間の就労機会を創造する資金を形成するのであり、こ

のような「社会に開かれた連帯の精神」という点からも、労働者協同組合は将来の経済社会の重要な基礎構造となりうる存在であることを自己主張するのである。

③「自立と協同と愛」の人間発達と、働く者の新しい文化の創造

第三に、労働者協同組合は「労働者が主人公になる」システムを内包し、その可能性を実践の中に活かすことによって、「自立と協同と愛」の人間主体を形成し、働く者の新しい文化を創造しようとするものである。

人類の存続のためには、経済の成長率そのものを社会構成員の合意によって自然が許容する範囲で決定できるような社会形態に移行しなければならない（置塩信雄・神戸大学名誉教授）と言われる。

そのためには、決定権の少数者による独占を打ち破るとともに、人々自身の生産の諸決定に関与する能力を高め、視野を広げていくことが課題となる。決定権を与えられても、人々の視野が狭い場合には、①現在の消費に最大の重点を置き、蓄積を考慮せず、②資源を食いつぶし、③自然環境を破壊し、④他の個人・集団に及ぼす影響を軽視し、⑤自分たち自身の長期的利益をも見失うという事態が生ずるからである。

労働者協同組合は、「情報の共有」を基礎に「みんなで話し合い、みんなで決定し、みんなで実行する」実践を積み重ねる。それは、働く者が経済社会全体の主人公になっていく極めて重要な自己訓練の過程として位置づけることができる。

それはまた、「自立と協同と愛」という人間の本来のあり方を再獲得する道すじでもある。

資本主義の経済社会システムの問題点は、搾取や支配の存在だけではなく、働く者同士が、「相手を減ばさないと自分が生き残れない」野蛮な「生存競争」に駆り立てられる点にある。「よい就職口」をめぐる競争は、厳しい受験競争となつて子どもたちを巻き込み、労働の場においては、ノルマ制度の中の生き残り競争と、大企業正社員と下請企業労働者、パート、派遣労働者などの序列構造が支配している。この中で、精神的にも物質的にも支え合つて存在する人間の本来のあり方が大きく歪められ、さまざまな病理現象を生み出している。

だが、映画「病院で死ぬということ」の上映運動の広がりにも示されているように、「バブル」の崩壊と軌を一にして、生存競争への深い懐疑が、日本社会の中に広がり始めている。働くことの中に「自立と協同と愛」を実

現しようとする労働者協同組合の取り組みは、この意味で、人間性の回復という現代の根源

的課題にふれるものであると言えよう。

三、労働者協同組合は、「人間の顔をした経済システム」をめざす

労働者協同組合は、その生産者、供給者という、本来的性格から言っても、内部で完結することはありえない。その生命力は、広範な人々との連帯の中で、「人間の顔をした経済システム」を創り上げる闘いを進めることによって、真に成長していくのである。

1 労働者協同組合は、「協同」の総合戦略の発展とともに進む

第一に、労働者協同組合は、あらゆる部門の協同組合や、生まれつつある新たな協同の取り組みと連携して、日本における「協同組合セクター」の本格的確立と「協同」の総合戦略を提唱しながら、生産・労働の協同組合としてかけがえのない貢献を果たすものである。

日本においては各種の協同組合が大きく発展してきた。とくに生活協同組合は消費者の一大民主主義組織として成長し、環境や福祉を含めた生活全体の協同へと活動領域を広げ、組合員自身の中から仕事おこしの要求が高ま

っている。医療生協も高齢者の医療・福祉の地域ネットワークづくりを開始している。こうした中で、労働者協同組合と各種協同組合との連携が広がり、深まっている。

協同組合運動は、生産者・供給者と消費者・利用者双方から人々を民主主義的に組織化するものであり、その真の威力は、需要と供給の双方を「協同組合セクター」に民主主義的・総合的に結合し、資本主義的生活様式と生産様式を克服する「協同」の総合戦略を提示するときに発揮される。

そして、協同組合セクターによる新しい生活様式が社会の中に広がるに連れて、経済主体が金銭評価だけの狭い視野で行動する現在の市場に代って、生産者と消費者が共感と合意で結ばれ、相互の人権や公正な取り引き、環境、安全性に配慮する「社会的市場」が内部から成長していくことが期待される。

生産と消費を結合する協同組合セクターは、また、人間らしく生きられる地域づくりの有力な主体となることが可能である。労働者協

同組合が提起している高齢者協同組合や、廃棄物の回収・リサイクルシステムの形成は、協同組合セクター全体の重要な協同事業として位置づけることができよう。

協同組合セクターはまた、モンドラゴンに見られるように、市民の貯蓄に支えられた協同組合の資本形成をも可能にするものである。一〇〇兆円という巨額の日本国民の個人資産が、大企業と巨大公営プロジェクトの資金としていたずらに使われ、揚げ句の果てに史上最低の預金金利などの形で減価され収奪されている。これらの資産を働く者の仕事おこしの資金として活用する回路を形成することは、二一世紀の協同の総合戦略の重要な一環を成すことであろう。

2 労働者協同組合は、人間らしく生きられる地域経済をめざす

労働者協同組合が広範な人々と結んでめざす第二の目標は、人間らしく生きて、働ける地域経済と日本経済をつくりあげることである。

今日、多くの地域の経済は、地域の外に本拠を持つ全国企業、または多国籍企業と中央政府によって左右されている。彼らは地域に最終的責任を負わない産業の不在地主——不在事業主である(ジェイムズ・ロバートソン)。

彼らの無責任さは、また地域が彼らに依存することの危うさは、現在のリストラや海外移転によって明瞭に示されている。他方で、農林水産物を、しばしば「略奪」的に海外から輸入して、日本の第一次産業を危機に追い込んでいっているのも彼らである。

われわれは、既に多くの識者が述べているように、この時点で、持続可能な地域経済と国民経済のあり方を真剣に考えるべきであろう。

例えば、祖田修（京都大学教授）は、①単純かつ短期的な金銭評価ではなく、生態環境と生活の質がともに満足されることをこそ、本当の「経済発展」ととらえ、②農業をこれ以上は縮小させないという「アグリ・ミニマム」と、商工業をこれ以上は膨張させないという「インダス・マキシマム」を設定し、国民的・国際的合意に高め、③大都市への一極集中を排して、都市と農村を結合し、多様な産業と就業の場を組み合わせ、生態系が保全される、人間的で安定した地域づくりを進めることを提唱している。

これは、地域の人々が協同組合を有力な手がかりに、地域経済のあり方を民主主義的に決定して、地域の労働力と資源を活用していくとする「内発的發展」の方向でもある。

労働者協同組合は「人と社会に役立つあら

ゆる仕事をおこし、それを事業として成り立たせ、社会の発展に役立つものへと高めていく」という立場から、農業、「本物」や環境保全のための製品づくり、福祉、ごみ・資源リサイクルなどに取り組んできた。労働者協同組合の広がりには、重化学工業偏重、大量生産・大量浪費の歪んだ経済を正す、実践的な基盤となっていくに違いない。

3 労働者・市民が主人公となった 経済政策の変革に向けて

地域経済の内発的發展とともに、重要なのが労働者・市民の経済政策への参加である。かつてソ連軍戦車によってチェコ・スロバキアの改革を潰され、祖国を追われたオタ・シクは、国民経済的な消費割合と投資割合のバランスのとれた展開を国民自身が決定することこそが、不況と大量失業を克服する唯一の道である、と述べている。その出発点は、彼にあっても労働者参加の企業（協働者企業）の実践の蓄積である。

当面する大量失業・雇用不安に立向かうためには、従来の産業政策や労働政策を根本的に見直し、危機を前進的・革新的に打開していく以外なくなっている。「働く者が仕事をおこす権利」を社会が承認し、「働く者の自立を援助する」政策を確立することが、その

基本軸となるだろう。そのためにも、民間企業における「労働者が企業の情報を得て経営に参加する権利」の確立とともに、「労働者協同組合法」の制定が二一世紀に向けての重要な課題となってくるのである。それは、所有・経営・労働を一体となって担う「協働者」とも言うべき新しい労働者概念や、連帯によって就労機会の社会的開発と「よい仕事」を使命とする新しい企業概念を、日本社会の中にはじめて本格的に確立する試みである。こうした新しい理念の社会的承認の上に立つて、われわれは、労働者協同組合の剰余金から配分される、連帯的な仕事おこしの基金（非分割積立金）については非課税とするなどの、具体的な政策を提起し、要求していくこととなるろう。

いずれにしても、経済政策の主体が、国家権力ではなく、労働者・市民自身であることが改めて強調されなければならない。労働者・市民の参加なき経済政策は、決して成功しないし、労働者・市民が経済の主人公として登場する意志と能力を示さないかぎり、現在の日本に見られるような、強権的保守主義が政治・経済・社会の主導権を掌握し、危機をとりかえしのつかないまでに深めることであろう。

現代の政治的争点の根底には、経済をどの

ような方向に再編成するかという最大の課題が横たわっている。労働者協同組合は、強権的な保守支配の強化と、その反国民的な政策に、すべての民主勢力と連帯して闘うとともに、働く者が政治の民主主義的変革の主導権を掌握するためにも、「人間の顔をした経済システム」の総体的な対案を一步一步練り上げながら進んでいくものである。二一世紀に向けて、政治・経済・社会のあらゆるレベルの民主主義の確立にとって、企業の民主主義的変革と、働く者自身の事業体の発展が、決定的な意味を帯びてくるであろう。

4 労働者協同組合は、内発的發展にもとづくグローバルな協同を促進する

第四に、労働者協同組合は、多国籍企業の権力の膨張に反対するとともに、地球上のすべての地域の人々が、自分たちの経済を自分たちで決定し、自分たちの地域の労働力と資源を有効に活かす「内発的發展」の道をサポートし、このことを基本にグローバルな協同を展開させることを呼びかける。

ブラジルのコーヒー園で、フィリピンの日本商社のバナナ園で、人々は「自分たちはこんなものを作りたくない。腹いっぱい食べられるものを作りたいのだ」と叫んでいる。

日本の保守支配層は、日本が世界の人々を

飢えさせていることを無視して、自衛隊による軍事行動こそが国際貢献だと主張しているが、まったくの偽瞞である。平和の最大の基礎は、世界のすべての地域の民主主義的・内発的發展とそれを支える国際的な協同と連帯をおいて他にない。

日本の労働者協同組合は、二一世紀に向かって着実に力量を高めながら、グローバルな労働者協同組合・生産者協同組合の発展と、協同のネットワークの拡大のために、貢献していくものである。

日本における 労働者協同組合の 歩み

I 「事業団」としての出発と成長 (一九七〇年代～八五年)

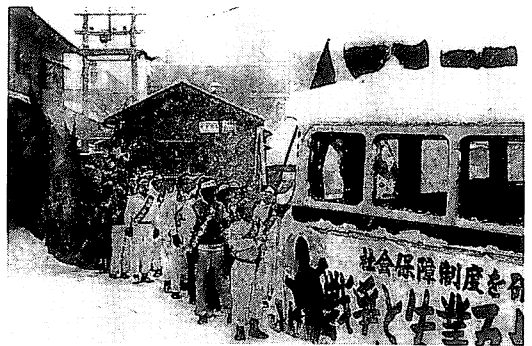
- 一・失対打ち切りへの抵抗闘争の中から
- 二・「民主的改革」と事業団の始まり
- 三・全国協議会の設立と「七つの原則」
- 四・「失対五五年検討」と事業団の位置づけの根本的転換
- 五・直轄事業団が拓いた運動の新しい質
- 六・地域事業団の改革と新たな展開
- 七・失対六〇年検討と「高齢者協同組合」への展開

II 「労働者協同組合」への再編 ——「協同」の広い世界へ (八六～九〇年)

- 一・世界の労働者協同組合との出会い

III 労働者協同組合の本格的発展 ——社会的存在として (一九九〇年)

- 二・連合会への移行と労働者協同組合への転換
- 三・「協同組合セクター」の提唱と提携の広がり
- 四・研究課題となった労働者協同組合
- 五・「協同」を問う集会」のはじまり
- 一・計画的発展への挑戦——「一・二・三運動」と「第一次中期計画」
- 二・地域の人々とのネットワークへ——「自治体集中行動」と映画「病院で死ぬということ」
- 三・「労働者協同組合七つの原則」の確立
- 四・ICA東京大会と連合会のICA加盟



- 五・本物の労働組織・労働経営の確立に向けて
- 六・「よい仕事」の深まりと協同組合間提携の発展
- 七・「高齢者協同組合」への挑戦
- 八・「労働者協同組合グループ」が開く新たな地平
- 九・「働く者の総合戦略」——労働者協同組合と労働組合の連携を求めて
- 一〇・現代に「協同」を問い「労働の未来」を拓く運動
- 付・ヨーロッパの労働者協同組合

I 「事業団」としての 出発と成長

一、失対打ち切りへの抵抗闘争の中から

(一九七〇年代～八五年)

日本における労働者協同組合の源流は、失業対策事業の就労者を中心に組織された、全日本自由労働組合(全日自労)の「失業者闘争」と「民主的改革」の中から始まった。

敗戦後の大量失業時代につくられた失業対策事業(失対事業)は、政府の補助金を利用して県・自治体が地域の公共事業をおこし、失業者を吸収する制度であった。だが日本経済が高度成長に向かい、「労働力流動化政策」が採られるようになるとともに、政府・労働省は失対事業制度の打ち切りをめざし始める。地域で就労を保障するのではなく、太平洋沿岸に続々とつくられていた重化学工業地帯に、低廉な労働力を円滑に移動させていく上で、

I 「事業団」としての出発と成長

二、「民主的改革」と事業団のはじまり

1 労働組合運動の根本に迫る 「民主的改革」の提起

こうした市民からの孤立を直視する中で、全日自労は大胆な自己改革の歩みを開始した。すなわち「町と住民に役立つ失対事業」を掲

りに対して、激しい抵抗闘争を行なった。それは全日自労が、組合員の生活と仕事を守るという労働組合の基本任務とともに、失業と不安定労働に苦しむすべての労働者を結集し、その働く権利の実現のために闘うことを綱領的任務とする労働組合だったからである。

だが一九七一年には、労働省によって失対の入口が閉ざされ、失対への新規就労が停止された。失対就労者の減少と高齢化を待って失対を終息させようとする労働省の方針であった。労働省が全日自労の抵抗にもかかわらず、失対打ち切り攻撃を進めることができた一つの背景には、失対における就労態度や労働組合の行動が、市民から批判される余地があったことがある。「失業は資本と政府の責任によるもの」であり、「働かないことが強い労働組合の証明である」として、意識的に働かない方針がとられていたことが、市民からの孤立を招いていたのである。

げて、全日自労の側から生活道路の補修や学校プールの建設を事業計画に盛り込ませ、自覚的な就労規律でそれを遂行していく、「民主的改革」路線への転換であった。

民主的改革路線によって、失対打ち切りへの抵抗闘争でよりよく闘うことと、失対事業

でよりよく働くこと、事業内容をより意義あるものに高め仕事＝労働を自己変革することなどが、統一されてとらえられ、実践されることとなった。この実践は、労働者を「雇われ者根性」から脱却させるとともに、市民との連帯を回復し高めるといふ新しい事態を切り開いた。

その後、民主的改革は、失対の改革という枠内にとどまらず、「国民春闘の再構築」や「中小企業における経営改善提案」など、労働組合運動の路線に対する根本的な問題提起へと高められていった。その経過と内容は中西五洲著『日本の労働組合をどう建てなおすか』（合同出版）、『労働組合のロマン』（労働旬報社）にみごとに示されている。

失対における民主的改革は、全日自労においては地域の民主的再生と仕事おこしの運動へと展開し、多くの全日自労県本部・支部から提案がくりだされ、労働組合運動の豊かな活動領域の可能性が示唆された。労働組合運動の混迷が深まるいま、「民主的改革」の路線とその実践が、改めて真剣に検討される時にきているのではないだろうか。

2 「静かなる革命」の一步

事業団の再考

民主的改革路線の形成と期を一にして、事

業団方式が、地域から生み出されていた。すなわち失業者を集めては、職安や自治体に就労保障を迫る「失業者闘争」が繰り返される中で、兵庫県西宮で、失業者＝労働者自身が管理運営する事業団に対して自治体が仕事を発注する「事業団方式」が合意され、京都、愛知、東京などに広がっていったのである。

事業団の取り組みは、失業者の仕事確保のためにやむをえず始まった地味な一歩であったが、実はそれは「労働者が労働者のままで事業と経営を担う」ことへの「革命的」とも言える挑戦であった。というのは、日本の労働運動の中には、「労働者が経営をやるのは、

三、全国協議会の設立と「七つの原則」

1 全国協議会の設立

資本主義の構造的危機の中で

地域で事業団が試行錯誤の実践を積み重ねている時期に、戦後の世界と日本の歴史は大きな転換を迎えていた。「高度経済成長」の終焉である。一九七三年と一九七九年の二度のオイルショックは、資本主義経済が歴史的・構造的な危機の時代に入ったことを告げた。景気の一進一退はあるものの、世界の資本主義はこの危機を克服できずに、九〇年代に再び深刻な不況にあえいでいる。

資本家になることであり、失業に対する政府と資本の責任を免罪するものである」という「労働者経営邪道論」が強くあつたし、ソ連崩壊後の現在ですらまだそうした主張が一部に残っているからである。

しかしそうしたイデオロギー的反発にもかかわらず、失業者の切実な仕事への要求から出発した事業団方式は、着実に成長し、広がっていった。草刈が工期に間に合わなかったり、見積りもわからず大赤字を出したりという試行錯誤の中から、先輩たちは、一步一步やり方を覚え、運営原則を確立していったのだった。

「七つの原則」

全日自労は、こうした中で七九年八月の第一四回大会で、「中高年雇用・福祉事業団全国協議会」を結成することを決めた。大会は、「営利を目的としない、公益の立場に立つ事業活動」を通じて「中高年齢者・障害者などの雇用をつくり、全国で失業者を結集し、失業者闘争を発展させる一つの拠点」をつくると同時に、「高齢者・障害者が安心して暮らせる福祉の活動」をめざす、とした。

事業団における労働組合活動についても、①狭い経営主義・もうけ主義や「使う・使われる」関係にせず、②民主的改革・まちづく

りの立場、経済民主主義の方向で指導的役割を果たし、③労働者としての自覚を高め、失業者闘争、高齢者運動などに積極的に参加する、と位置づけた。

2 「事業団七つの原則」が示すもの

一九七九年九月、全国協議会が発足し、同時に、次の「事業団七つの原則」が定められた。

一・良い仕事をやり、地域住民、国民の要求と信頼にこたえる事業をおこないます。

二・自主、民主、公開の原則を確立し、経営能力をたかめます。

三・労働者の生活と権利の保障をはかります。

四・労働組合のはたす重要な役割を認識し、組合活動を保障します。

五・団員の教育・学習活動を重視します。

六・地域の住民運動の発展と結合してとりくみます。

七・全国的視点にたち、力を合わせて発展させます。

事業団以前にも、炭労や全駐労などが、解雇された労働者のための事業をおこなながら、そのほとんどは資本主義企業に変質していっ

た。また協同組合においても、現在の構成員の利益だけを追求する「同業組合」や営利企業とかわらないものに変質する事例は少なくなかった。事業団運動においても、たしかに一部に私物化や単純対決の持ち込みによる混乱が見られたが、基本の流れは大きな変質、偏向を回避して、労働者協同組合への発展を進めることができた。その最大の要因は、民主的改革と事業団の実践を定式化した「七つの原則」と、その実行の努力があつたからだと言える。

こうした出発点は、日本の労働者協同組合に次のような際だつた性格を付与している。

四、「失対五五年検討」と事業団の位置づけの根本的転換

全国協議会結成後一年余の昭和五五（一九八〇）年一二月に、「失対制度調査研究会」が、「昭和六〇（一九八五）年までに六五歳線引きⅡ首切りを実施し、失対を基本的に「終息」させる」旨の報告を行なった。同時に労働省は、「六五歳以上は労働政策の対象外」として、高齢労働者から社会保険の資格など、労働者としての権利を奪い、高齢者の仕事の施策としては「生きがい就業」のシルバー人材センターに一元化するという、画一的で間違つた政策を進めた。この五五年報告と労働省の態度によつて、事業団の位置づけは大きく

①失業と不安定労働という資本主義の根本矛盾と闘う、「労働運動としての協同組合」であること。

②したがって単位事業団（協同組合）や一地域で自己完結しない、全国運動であること。
③「まちづくり」に役立つ「よい仕事」が、事業団方式での仕事確保においては決定的であることから、「民主的改革」路線を引き継ぎ、高める立場に立つたこと。

④管理運営への団員・労働者の参加なしに発展しない宿命を持つことから、「雇われ者根性の克服」「労働者が主人公になる」本質が内在していること、である。

転換されることになった。

というのは、それまでの全日自労の方針では、現行の失対制度を基礎に「失対再確立」をめざすことが基本であり、事業団による組織化や就労確保は、それを補完するものとして位置づけられていたのに対して、今後は、失対の仲間の昭和六〇年以降の就労保障を含めて、事業団が中心となつて仕事を拡大し、自治体の認知を得ながら、新しい公的就労保障制度への道を切り開いていく、というように重点の根本的な転換が迫られたからである。そのために、事業団自身の自力の拡大が決

定的な問題となってきた。しかし、当時の地域事業団の大半は、まだ事業体のていをはなしておらず、こうした課題に挑戦するにはあまりにも脆弱だった。「拾い仕事」的な域を出ないところが多く、「人出し」的な事業にとどまっているところも少なくなかった。そのため、団としての確立自体が容易ではなかったのである。

何よりも、事業団の「事業」自身が持つ意

五、直轄事業団が切り開いた運動の新しい質

こうした中で、事業団の事業と運動の転機をつくったのが、「直轄事業団」（現在のセンター事業団）の設立と展開であった。

直轄事業団は、①本部が事業団の組織と事業の経験なしに地域を「指導」しているのではなく、自ら典型的な事業団をつくり、その経験と教訓をふまえて地域事業団を指導・援助できるようにすることを基本に、②実地研修を通じて人材養成センターとなり、③全国協議会の財政に寄与して事業団の全国展開を図ることを目的として、一九八二年に設立された。

その最初の事業は、千葉の東葛病院の清掃、設備管理などのビルメンテナン스로、以来、事業高、団員とも年々「倍々」の勢いで拡大を遂げていった。これは、事業団運動の新しい

味や、労働者にとつての事業経営の意義が、消極的にしかとらえられておらず、運動的にも公的責任の追及のみに力点がおかれる傾向が強く、民間への事業の拡大や宣伝、自分たち自身ですぐれた実績をつくり出すというような考え方は弱かった。しかし自立への努力なしには、もはやいかなる公共的な制度へも接近できないように、時代は進んでいたのである。

い展開を告げるものであった。

第一に、ビルメンテナン스에本格的に取り組み、これを成功させることによって、事業団が民間企業と競争しても生き残り、発展できること、一部の人間の儲けのための企業と異なつて、労働者の自発性とチームワークを発揮できる事業団は、ビルメンを初めとするサービス産業においては、むしろより良い仕事と経営が可能なることを、実地に証明したことである。またそれによつて、事業団は高齢者や完全失業者だけでなく、膨大な不安定労働者を「仕事」を通じて組織し、人間として

の誇りを取り戻して、事業と運動の主人公に成長していく機会をつくりだせることが実感できたことである。

第二に、「団を運営するのは一人一人の団員である」という立場から、「七つの原則」にもとづいて「団員が主人公になった団づくり」と「よい仕事」を、初めから徹底して追求したことである。

第三に経営指標と事業計画にもとづく運営を本格的に確立し、多数の若い人材が全国に配置され、定期的な事業所長会議を節目に、団づくり、事業運営・拡大、経営を担う力を身につけ、事業所の自治的な力量を一步一步高めていったことである。

何よりも、こうした努力を通じて、労働者自身が労働者らしいすぐれた事業・経営の能力、技術を開発し、高めることが、労働者が企業と地域の主人公になっていく上で重要な力になることが次第に明確にされていった。

これは、次の時期に向けて、労働者協同組合の根本理念と原則を実践的に準備するものであった。

六、地域事業団の改革と新たな展開

こうした直轄事業団の発展は、事業団が本来持っていた可能性を実際の姿で示し、全国

に大きな励ましを与えた。

私物化の策動と、労組をかたつた対立の持ち込みによって混乱の極にあった東京事業団は、八四年には「東京事業団を発展させる七項目提案」の討議を開始し、事業団としての確立と改革に踏み出した。

東京事業団第一六期通常総会決定は、この経過を次のように述べている。

「東京事業団では、事業団の初心や目的を忘れて、私的企業への転進や私物化の策動が進められていました。／＼そして、民主的改革路線を理解しない者が多数を占めた労働組合執行部（実は、私物化を狙う連中と陰に陽に結び付いていたことが、後に明らかになる――引用者）が理事会との対立を深め、混乱を引き起こしました。対立は、団交、つるしあげ、暴力的言動にまで突き進みます。／＼職場は荒廃し、『雇われ者根性』が幅をきかせ、仕事の評判が下がり、委託の縮小や解除の動きが起きます。赤字が続く、運転資金は手詰まり状態となります。／一九八四年二月の『雪の日の総会』では中西理事（全国協議会理事長）への不信任すら組織されました。／すべてを失いかねない危機の中で、関谷理事長は『何のために事業団をやってきたのか』を繰り返し自問せざるをえませんでした。／そして、その中から、原点に帰るための大きな決断を下しました。それは、全国協議会、

直轄事業団との一本化を基礎とした東京事業団大改革の決断でした」

この事件は、事業団の基本理念と原則がどのような厳しい試練の中から確立されてきたかを示すとともに、自ら経営責任を負わない「労働組合」による「団交」と単純対決の持ち込みが事業団とは決定的に相容れないことを端的に示している。

他方で、直轄のビルメンテナンス事業の成功は、あいち中高年事業団などにも広がり、

七、失対六〇年検討と「高齢者協同組合」への展開

労働省の「昭和六〇年をめぐりに六五歳線引き・失対終息を實行する」という政策に対して、全日自労の中では事業団によって就労現場を確保する闘いが進められ、この中で昭和六〇年失対制度検討が迎えられた。この報告の内容は、年齢線引きはあくまで実施するが、経過措置として、失対引退者が「自主的に組織する団体」には「任意就業事業」という形態で仕事を出すというものだった。この「自主的な団体」が事業団を念頭においたものであることは明らかであった。

事業団全国連合会は、①事業団による就労現場を確保し、②失対・任就後の仲間の仕事と生活を守るとともに、③地域の働く高齢者

食堂やリネン、輸送など、関連業種を加えた「総合ビルメン」が事業団の重点業種として成長していった。

また八五年からは、あいちや直轄で生協提携事業が始まり、もう一つの重点業種になっていった。群馬・玉村や山口・光では資源リサイクル事業が取り組まれ、西宮のヘルパーや粕屋の老人給食と並んで、地域に役立つ事業を事業団が自ら企画し、実行していくモデルとなっていた。

を結集して、④新しい高齢者の就労保障政策の實現に向けて運動を進めることとした。

八六年には高齢者事業団の本質を「高齢者協同組合」として規定し、これを通じた公的就労保障政策の提案をまとめた。事業団は、その実践を通じて、協同組合の自覚を明確にすることによって、広範な高齢者全体の就労保障システムの実施主体となりうることを宣言したのである。

失対制度をめぐる全日自労の闘いの中から生まれた事業団は、今後、自らの力と実績を基礎に、新しい制度を創造する課題に挑戦することとなった。

II 「労働者協同組合」への再編

—「協同」の広い世界へ

(一九八六年〜九〇年)

一、世界の労働者協同組合との出会いの中で

こうして事業団の事業と運動がそれ自身で発展し始めるとともに、「われわれの事業・経営と運動は、そもそも何を根本目的としているのか。その組織の本質的性格は何か」を検討することが必要となった。金もうけ第一の営利企業との決定的な違いを明確にし、その中で働く者同士の新しい関係を律するといふ作業は、私物化や低劣な対立の持ち込みと闘うだけでなく、構成員の自覚にもとづいた人間的な生きた組織をつくりあげていく上で、不可欠なことであった。

1 イタリア、モンテパテンとの出会い

こうした中で、われわれは、イタリア、モンテラゴンなど、世界の先進的経験にも学びながら、事業団の本質と発展方向が「労働者協同組合」であることを確認するに至った。すなわち、「労働者自身が出資（所有）し、管理し、働く」協同組合である。

長い間、「労働者自身の経営は失敗するか営利企業に変質する以外ない」とされ、労働者協同組合は「空想的なユートピア」として片付けられてきた。しかし、奇しくも事業団

が一步一步その実体をつくりあげてきた七〇年代に、資本主義の構造的な危機と失業の長期化の中で、ヨーロッパを中心に労働者協同組合が世界的に力強い再生と発展を遂げつつあった。一〇〇年前に農業日雇い労働者の協同組合から始まったイタリアの建設労働者協同組合が、歴史的町並みの保存や人間的快適性をふまえて都市の再開発を進めている様をも目にする事ができた。

2 「ライズロウ報告」の衝撃

とりわけカナダのレイドロウ博士による、ICA（国際協同組合同盟）一九八〇年モスクワ大会の基本報告、『西暦二〇〇〇年における協同組合』（通称「レイドロウ報告」）の記述は、日本での労働者協同組合の明確化に当って、大きな影響と励ましを与えた。

報告は、「過去二〇年間における世界の協同組合にとつての、最も重要かつ大きな変化は、労働者協同組合に関する概念の復活であった」と、労働者協同組合の再生を宣言するとともに、人類を滅亡させかねない「狂気の時代」に対抗するために、①世界の飢えを満たすこと②世界の食糧問題の解決、③労働者協同組合を通じた生産的労働の復権、④「浪費社会」に代る環境や資源を保全する「保全社会」の形成、⑤各種協同組合の連携による、

人間が人間らしく生きられる「協同組合地域社会」の建設を、「西暦二〇〇〇年に向けた世界の協同組合運動の四大課題」として提案した。

レイドロウ報告は、労働者協同組合の再生の歴史的意義を、次のように強調している。

それは、労働者や職人たちが「生産手段の管理権を失い」「資本が労働を雇うようになった」かつての産業革命に対して、労働者が同時に所有者となり、管理者となることによって「労働が資本を使う」関係へと逆転

二、連合会への移行と労働者協同組合への転換

八六年の第七回総会は、事業団の本質と発展方向が労働者協同組合であることを明確にし、あわせてそれまでの「全国協議会」からより結束の固い「全国連合会」に組織を移行した。

1 直轄からセンターへ

労働者協同組合第一号の誕生

直轄事業団では、この決定を受けて、同年九月に第一回総代会を開催して、それまで各地域ごとに理事会を設けてきたのを改め、全国一本の組織に再編することにも、労働者協同組合としての規約を採択して、日本におけ

る「第二次産業革命」の始まりを意味するものである。

——そして単に所有や管理の問題にとどまらず、「肉体労働と知的労働を適正に調和」し、「あらゆる最高の価値基準のなかに労働の觀念を、生活や人格形成に不可欠のものとして取り入れる」、人間労働の再生を告げるものである。

日本の労働者協同組合運動は、世界の協同組合運動におけるこのような労働者協同組合の復活・再発展と軌を一にして、確立し、成長を遂げていくこととなる。

労働者協同組合第一号として正式に発足した。この結果、財政面においても出資——自立積立・労働配当など、一連の労働者協同組合としての原則が確立された。

さらに八七年一二月には、直轄事業団と東京事業団が統合。直轄事業団の「三つの目的」に「全国の地域事業団に対し、事業・経営・人材などの面で協力する」を加えて、連合会の「センター事業団」として再発足した。

労働者協同組合を明確にし、センター事業団がその実際をいち早くつくりだしたことによって、事業団運動はかつてない飛躍の基礎を獲得した。組織・財政・経営・文化を労働

者協同組合の質に高めるとともに、労働者協同組合という、より普遍的な旗印を掲げることによって、労働者自主生産企業と広範な協同組合・協同運動との、大きな連帯の可能性を切り開いたことである。

2 「労働者協同組合」がひらいた新しい展望

事業団の内部においては、第一に、すべての労働者が同時に共同所有者であり、共同管理者であるという組織原則を明確にしたことによつて、協同組合の民主主義的ルールの基礎を据え、私物化や低劣な対立の持ち込みと闘う原理・原則を確立したことである。

第二に、「出資——健全経営——労働配当・自立積立金・出資配当」という仕組みと規定の確立によつて、経営・財務の基礎から「雇う・雇われる」関係を克服する道を開いたことである。

第三に、賃上げも含めて、事業計画を団員自身が討議し、決定し、実行することが始まり、「雇われ者根性」を克服して、「経営における主人公」という、労働者にとつておそらく最も難しい課題に挑戦し始めたことである。

——こうした基礎の上に、労働者協同組合は「労働者が主人公になる」「徹底民主主義」「よい仕事」「自立と協同と愛の人づくり」に

表現される「協同」の思想を深めながら、広大な協同のネットワークの一員として、成長

三、「協同組合セクター」の提唱と提携の広がり

労働者協同組合の方向を明確にすることによって、生活協同組合などの先輩協同組合から熱い共感を受け、協同組合間の連携の中で労働者協同組合の飛躍的な成長が始まり、さらに広く「協同」を志向する団体や個人との連携が取り組まれることとなった。

1 協同組合セクターの提唱

第七回総会は、労働者協同組合の方向を明確にすることとあわせて、「協同組合セクター」の形成を提唱した。すなわち、生産、サービス、流通、消費、文化、信用など、各種の協同組合がネットワークを結んで、もうけを第一とする民間企業部門と、官僚的になりがちな公共部門に対して、経済社会を動かす第三の部門として協同組合の部門・領域を大きく確立していこうという呼びかけである。

まだ小さな労働者協同組合がこうした呼びかけをすることは、「恐いもの知らず」のようであったが、労働者協同組合が、金もうけ本位でなく、働く人々の生活のために事業と運動を行なう各種協同組合と提携し、その仕事に自覚的・自発的に取り組み改善すること

を開始することとなった。

によって、それぞれの事業と運動を進展させ、さらには「地域づくり・仕事おこし」の協同事業が展望できるのではないか、という思いであった。

2 協同組合の足元の労働を見つめて

民主的医療機関においては、「捨てるゴミの向こうに人がいる」の合言葉で「注射針問題」の調査を労働者協同組合が進め、「安全な病院づくり」のための提案を行ない、婦長さんたちの協力を得て、懇談や学習会に取り組んだ。注射針問題は医療廃棄物全体の処理システムの問題に発展し、連合会はこの立場から厚生省にも働きかけを行なった。

「捨てるゴミ」のキャンペーンは、「トイレ掃除の現場から考える」の問題提起とあいまって、労働の尊厳や社会的な連関、働く者同士の結び付きという根本問題に触れる取り組みとなっていた。こうした取り組みを通して、病院から事業団への信頼が高まり、東京健生病院では建物総合診断や女子寮の改修などを発注していただいた。

生活協同組合との提携では、生協を支える

労働が「協同」とは縁のない一般営利企業の下請になっていたり、パート、アルバイトなどの不安定労働に比重が移っている中で、協同組合の足元の労働の協同組合的な見直しを話し合いながら、物流センターを中心に業務の委託が始まった。

八九年五月には、こうした協同組合提携事業や、リサイクル、緑化などの自治体関連事業の経験を集約して、第一回「よい仕事・研究交流集会」が開かれ、教訓を全国の共有財産とした。



*「捨てるゴミの向こうに人がいる」

「じぎょうだん新聞」(現在「日本労協新聞」)の松沢編集長は、「病院の注射針問題と医療廃棄物の取り組み」(『仕事の発見』二五号)で、この経過を次のように述べている。

——八七年五月に私が事業団に来て、新聞編集に責を負うこととなつてすぐ、病院で医師の部屋の「燃えるゴミ」のカンに捨てられていた瀬戸物の破片でケガをしたという団員の話を聞き、それを書いてもらったのだ。この記事を「捨てるゴミのむこうにも人がいる」と題して一面にのせると、「瀬戸物どころではない」という話が何人かから寄せられた。そして、たまたま立ち上がりの結団式の取材で訪ねたある病院現場で、「針をウデに刺した」「足に刺した」と、その跡を見せられ、案内されたゴミ置場で、何本もの針がブスブスッと突き出ているビニール袋を見た。あまりのことに我が目を疑ってしまうほどだった。

——(じぎょうだん新聞が行なった) 第一

四、研究課題となつた労働者協同組合

労働者協同組合への実践の進展とともに、労働者協同組合と「協同」についての研究も本格化していった。

八五年四月から慶応大学の黒川俊雄先生を

回清掃団員アンケート(八七年一〇月)の結果では、二人に一人が針を刺した経験があり……(病院で注射針を)「毎日拾う」「拾った数は無数」など、おどろくべき実態が明らかになった。

——紙上では、本来、人の健康と命を守るという使命を持った病院が、逆に患者さんや、病院で働く人たちを危険にさらしてしまふ一面をもっているという事実を、病院に関わるすべての人々が深刻に受けとめ、もう一度、自分たちの労働のあり方、人ど人、労働者と労働者の関係のあり方、医療労働者としての思想性を問い返す必要がある、という提起をくりかえしていた。

——個人的に処理されていた問題を組織的・社会的な問題とし、相手を告発するのではなく、自らが改善提案をしつつ、病院職員といろいろなレベルでの話し合いを重ね、連帯をつくり出すなかで解決をめざす——こうしたとりくみが全国で急速に進んだ。

学会や協同組合学会で取り上げられることとなつた。

八六年一二月には、労働者協同組合運動の理論・情報誌として、『仕事の発見』が発刊された。その創刊号で池上惇先生は、次のような「仕事おこしの綱領」とでも言うべき力のこもった文章を寄せられている。

——仕事を求める人間があふれる一方、人々の生存と発達にとつて必要な仕事もあふれている——労働者自身が「カネ」を集め、「ヒト」と「仕事」を結びつけて「事業」をおこし、この事業を公共的なものとして社会に認めさせ、就業権の保障を確固としたものにするのが求められている。

——「仕事おこし」の運動は、組織労働者と未組織・不安定な労働者との協力を出発点としつつ、労働組合運動の新しい展開をも促してゆく。しかも労働者協同組合の可能性は、先端的分野から伝統的分野まで、今日いよいよ広がっている……。

八八年夏には、全国連合会と北海道企業組合連合会の共催で、黒川、富沢両先生と、北海道大学の山田定市先生などの協力によつて、北海道の雇用問題についての地域調査と集合が取り組まれた。

五、「協同」を問う集会」のはじまり

こうした中で、一九八七年七月、伊東で「いま『協同』を問うブレ集会」が、二二〇名の参加によって開かれた。事業団が呼びかけ、生協、労金、わらび座、音楽家ユニオン、東芝アンペックス労組、富沢賢治、今崎暁巳氏らが手弁当で準備してきた集会である。われわれがこの集会を準備した背景には、次の呼びかけ文にあるような、当時の支配的風潮に対する根本的な疑いがあった。

——いまの世の中、金もうけ本位、弱肉強食、人をけ落とさなければ自分が馬鹿を見る……。こんな風潮ばかりのように見える。けれども、よく見ると、そんな中でも助け合い、協力して、自分たちで「つくる」運動が、意外なほど着実に、いろいろな面で広がっているのではないか。／＼それらはみな「競争」ではなく「協同」を、「金もうけ本位」ではなく「労働者・人間本位」を原理としている。こうした「協同」のあらゆる運動が、タテ割りでなく、一堂に会して交流し、今日の時代の中での「協同」の意義を考えてみようというのが集会の趣旨であった。

こうして開かれた集会は、参加者の熱気の中で、①労働者の仕事おこしの胎動を知らせるとともに、②音楽、出版、障害者、農業・

農村など、様々な分野からの仕事おこしを語りあい、③「地域づくり」の協同組合セクターの意義を強調し、この集会を継続することを確認して閉会した。

二年後の八九年五月には、明治大学和泉校舎で、「いま『協同』を問う五月集会」が、六〇〇人の参加で開催された。事業団と東芝アンペックス労組、パラマウント製靴などの間で「労働者協同組合グループ」の必要が語られ始めた時期に開かれた集会で、テーマは「労働者協同組合・生産者協同組合を現代に問う」であった。集会に先立って研究者と実践家が協力して自主生産企業を調査し、製造やハイテク、運輸、出版、文化、サービスなど、多数の労働者自主生産企業が存在を確認することができた。

集会を通じて、倒産・合理化に立ち向かう「労働者協同組合の推進援助機関をつくろう」という提起がなされ、後の協同総合研究所にそれは結実していく。

時あたかも、リクルート事件が発覚し、日本社会を覆ったかに見えたもうけ主義とけ落としあいの生存競争の風潮が、ようやく反省を迫られ始めていた。

労働者協同組合は、こうして、八〇年代を通して「全日自労に付随した事業団」から脱皮し、それ自身の力と、より普遍的な存在意義を獲得して、自立的な成長を遂げ始め、九〇年代前半の労働者協同組合の本格的な発展を準備したと言うことができる。

Ⅲ 労働者協同組合の 本格的発展

社会的存在として

(一九九〇年)

一、計画的発展への挑戦

「一・二・三運動」と「第一次中期計画」

九〇年代は、連合会の「一・二・三運動」と「第一次中期計画」から始まった。

1 「主人公」を実践的に生み出した

「一・二・三運動」

「一・二・三運動」とは、前年八九年の一〇三月に、センター事業団が、「全団員の知恵と情報をすべて出し合い」「仕事とじぎょうだん新聞の拡大を中心に、みんなの力で労働者協同組合を本格化していくための、全国的・統一的な集中行動」として始めたものを、

連合会全体の取り組みに発展させたものであった。

センター事業団の実践は、「一・二・三運動」が、労働者協同組合への飛躍に向けた、組合員と組織の大きな変化を呼び起こす可能性を示していた。

八九年の第一回「一・二・三運動」では、「それまでは、仕事の拡大は事務局員がやるものだ、というような考え方があった。つまり、事務局が「雇う側」で、団員が「雇われる側」という意識が相当あった。／しかし、仕事の

拡大もみんなで作るのだと言われて、やってみて、ああ、こういうことだったら自分たちにもできる、とわかり、あらゆることについて自分たちが主人公になってやっていくのが労働者協同組合だと実感し、全国の仲間が主人公への意識をもって歩み始めた」という変化が現われ、九〇年の第二回の取り組みでは、「労働者協同組合の経営というのは、誰かに要求すれば良くなる、というものではない。われわれ自身の事業・経営だから、自分たちが仕事をふやし、効率を上げるしかない。そういう立場で多くの団員が動き、企業の主人公」としての実感を深めた」（センター事業団・永戸専務）というように、回を追うごとに質を高めている。

2 全国が一つになって労働者

協同組合へ——「第一次中期計画」

こうした「事業拡大と経営の発展自身が労働者協同組合員の仕事である」という考え方に立って、九〇年五月の連合会第一一回総会では、「一〇〇〇億・五万人」をめざす「第一次中期（五カ年）計画」を決定した。「第一次中期計画」の文書は、この計画確立の意味を次のようにまとめている。

①激動する情勢の中で、労働者協同組合を強くたくましく育てていくために、全国的運

動の中心軸を据える。

②労働者協同組合が何のために存在し、何をやるうとしているのかを明らかにし、全国の事業団と団員の自発的な力の發揮を促し、さまざまな団体・個人との連帯を強化し、地域の必要に応える事業・運動を促進する。

③半ば自然発生性にまかされてきたこれまでの取り組みを根本から変え、より攻勢的・戦略的な事業・運動を創出する。

④全国的観点をさらに強めて、労働者協同

二、地域の人々とのネットワークへ

「自治体集中行動」と映画

「病院で死ぬといふこと」

1 「自治体集中行動」が開いた 地域への眼

九二年六〇八月には、第一回「自治体集中行動」が取り組まれた。その「知らせ・知り・結びあう」の合言葉通り、組合員が自治体に労働者協同組合の存在と活動を知らせ、地域と自治体が抱えている課題を知り、自治体・地域住民と労働者協同組合の結びつきをつくりだす行動であった。

センター埼玉事業所では、組合員が予約なしで「市長にお会いしたい」と市庁舎を訪れ、

組合の私物化を絶対に許さない。

⑤九二年一〇CA東京大会を節目に、日本における労働者協同組合運動の實際を意欲的につくりあげる。

日本における労働者協同組合運動は、ここに計画的發展の時代に入り、中期計画を軸にさまざまな挑戦が行なわれ、その実践の中で本物の労働者協同組合の實質が一步一步形成されていくこととなる。

「高齢者」「障害者」「ごみ」問題を話し込み、センター大牟田では、四割の組合員が参加して六自治体を回るなど、全国七〇自治体と率直な話し合いが行なわれた。労働者協同組合の目的・理念と高齢者・障害者の就労実績、ごみ・資源リサイクルや高齢者福祉の実績と政策に、自治体から強い共感が示され、全部局的な対応がされた。とくに住民でもある組合員が話し込むと、自治体も率直に悩みを語り、いっしょに問題を解決する姿勢が示され、組合員も労働者協同組合が地域住民の生活すべてに関わる存在であることに確信を持った。

九三年「一・二・三運動」では、前年の一〇CA（国際協同組合同盟）への加盟報告や、映画「病院で死ぬといふこと」の上映協力要請をもって、精力的に自治体をまわり、長野事業団では、松本市と老人給食の共同研究に取り組むことが決まり（九四年三月から給食事業実施）、鶴岡では市、生協、医療生協、研究者が参加して「高齢者協同組合研究会」が開かれた。

同年夏の第二次自治体集中行動では、愛知高齢者事業団が二一自治体に要請したのをはじめ、全国で三〇〇カ所を超える自治体への要請が行なわれた。この中で、東京の各区では、就労問題を含めた高齢者の総合施策の窓口がにつきぎ開かれ、懇談会が持たれて、「区」の政策として、事業団に仕事を出す努力を全面的にする（足立区）、「介護ヘルパーは圧倒的に足りない。安定的に、よい質の仕事をしてもらえないのなら、委託は十分検討できる」（杉並区）などの心強い反応を得ることができた。また東京のセンター事業団では、「事業所からの三〇分圏内総当り行動」を合言葉に、組合員が地域のあらゆる仕事の可能性に目を向け、組合員自身の行動によって仕事を拡大する例が増えていった。

2 映画が生み出した深い共感

労働者協同組合が共同制作した映画「病院で死ぬということ」が、市川準監督の手によって、「人間の尊厳」を静かに、根源的に問う傑作として九二年末完成した。

市川監督は、働きざかりで亡くなっていく「野口」に、映画のラストでこう言わせている。「死を乗り越えることができるのは、勇気でも、あきらめでもない。愛なんだ。愛なんていうことについては考えたこともなかったけれど、愛という言葉でしか呼びようのない心がこの世には確かにあるんだ。そんな広くて、豊かな心のある世界に、しばらくでも生きてきたことを幸せだと思うよ」。

このような「愛」の再生のメッセージを含んだこの映画は、多くの人々の共感を呼び起こしながら、市民の参加による上映運動が展開され、何よりも運動の中心となった労働者協同組合員の心に大きな変化をもたらしていた。映画を通じて、自治体、協同組合諸団体、宗教者、日本赤十字や国公立病院、看護学校、地域の保健婦さん、老人会、ホスピス研究会など、新しい人々との出会いが生まれ、上映とあわせて高齢者協同組合や人間らしい地域づくりが語り合われた。映画への共鳴は、さらに、このような地域や人に価値あること

に組織をあげて取り組んでいる労働者協同組合への共感となって広がっていった。

この取り組みの中で、労働者協同組合の行動様式も大きく変わっていった。センター、事業団の永戸専務は、この変化を、「事業団の経営と組合員の生活のために」どこにかく仕事を増やす」という段階から進んで、映画や高齢者協同組合構想を通じて、いろいろな人

三、「労働者協同組合七つの原則」の確立

1 「事業団七つの原則」から

「労働者協同組合七つの原則」へ

「事業団」を文字通り労働者協同組合に発展転化させていくために、「事業団七つの原則」を根本的に再検討して、「労働者協同組合七つの原則」を新たに制定する作業が取り組まれた。第一次案は、九一年の連合会第一二回総会で提起され、一年間の全国討議を経て、九二年三月、全国の実業団の全団員投票で、四〇〇〇人の参加によって最終的に次の原則が採択され、五月の第一四回総会で正式に確定された。

第一原則：「徹底民主主義」を通じて労働者が企業的主人公になります

第二原則：よい仕事をし、まちづくりに貢

と結びつくことによって、「地域が見えてきた」ということが大きい。地域が必要としていいる仕事、事業が何なのかが見えて、それを労働者協同組合として開拓しようというエネルギーが与えられてきた」と表現している。映画の取り組みとそのさまざまな影響は、目に見えない深いところから労働者協同組合の歴史をつくりかえていくに違いない。

献します

第三原則：みんなで出資し、事業計画をつくり、仕事を拡大して、生活を向上させます

第四原則：労働と教育を基礎に「自立と協同と愛」の人間に成長します

第五原則：全国的観点と変革の立場に立つて協同組合運動を発展させます

第六原則：労働組合運動や地域の運動との連帯を強めます

第七原則：人類の危機を克服する運動を進め、国際連帯を強めます

一四回総会は、あわせて「中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会」から「日本労働者協同組合連合会」（略称、日本労協連）への歴史的な名称変更を行ない、「労働者協同組合モデル定款」を示して、加

盟全組織の労働者協同組合への発展・転化を訴えた。

2 運動の根本思想と指針の確立

「労働者協同組合七つの原則」をかつての「事業団七つの原則」と比べると、次の点に「事業団」から「労働者協同組合」への質的な飛躍を確認することができる。

第一に、「徹底民主主義」を通じて「労働者が企業の主人公になる」、企業変革の課題が提示されたことである。人類社会における生産単位としての企業の永続性を確認するとともに、「企業」搾取にもとづく営利追求」という既成の観念を打ち破って、「労働者が主人公になる」新たな企業の創造を積極的に示したことである。

第二に、「出資―事業計画―仕事の拡大・健全経営―生活向上」を一連の過程としてとらえ、経営と労働の分離・対立を克服して「全組合員経営」の方向を定式化したことである。

第三に、「自立と協同と愛の人間発達」というキーワードによって、企業と経済の民主主義的変革のためには、新しい人間像の成長と、人と人との新しい関係―「組織の文化」が不可欠であることを提起したことである。

第四に、協同組合運動全体の中に労働者協同組合の発展を位置づけ、「協同組合セクタ

」の形成を自らの課題としたことである。

最後に、「人類の危機」という現状認識、歴史認識を示し、その克服を協同運動と労働者協同組合の根本的使命として明確にしたことである。

3 「人類の危機」とその克服の課題

「人類の危機」とは、中西前理事長が繰り返し強調した現代の歴史の特徴づけであり、中西前理事長はこれを次の「五つの危機」として定式化された。

- ①核戦争の危機
 - ②もうけ主義の政治経済システムの危機
 - ③人間性（および心身）の危機
 - ④環境破壊の危機
 - ⑤資源枯渇の危機、である。
- 歴史の現段階の最大の焦点を「人類の危機」にすえ、しかもそれを複合的・総合的にとら

四、ICA東京大会と連合会のICA加盟

1 ICA東京大会の開催

一九九二年一〇月、ICA（国際協同組合同盟）の第三〇回大会が東京で開催された。東京大会では、レイドロウ報告から一二年に及ぶ「協同組合の価値」についての討論を集大成して、スウェーデンのベーク氏が「変

えるというこの視点は、今日、ますます重要になっている。「五つの危機」は別の角度から見れば、例えば次のような形で、「人類の未来を切り拓く五つの基本課題」に置き換えることができる。

すなわち、民衆の生活の向上と人権・民主主義の確立を基礎とした、

- ①揺るぎない平和の確立と
- ②新たな政治経済システムの構築
- ③「自立と協同と愛」の人間性と文化の再生
- ④生態系の保全と浪費の抑制
- ⑤リサイクル社会の確立と生活の質の向上、である。

人類の危機を直視するとともに、五つの課題の総合的な実践によってこの危機を克服するという自覚が、労働者協同組合運動のすべでの実践につらぬかれるべきであろう。

革新の世界における協同組合の価値（協同総合研究所編訳）が基調報告としてまとめ、次のような「未来のための価値」を提起した。すなわち、協同組合と人類の存続のために、協同組合がいま果たすべき最大の任務である。

①人々のニーズに応える経済活動：金もうけ第一の経済を乗り越えて、人々の基本的な

必要に應える経済活動を先頭に立って行なうことであり、何よりも環境と資源の保全など、人類存続に関わる「ニーズ」を重視することである。

②参加民主主義または経済民主主義：人々が協同組合の主人公になることを通じて、経済社会全体の主人公になっていく回路とシステムを確立することである。

③人間発達・主体形成：市場も官僚機構も解決できない様々の課題を、人々自身が民主主義的に解決する力量を拡大し、主人公として成長いくことである。

④社会的責任：安全で質の高い製品やサービスを供給するとともに、環境、福祉、健康などに対する責任を自覚的、先進的に果たすことである。

⑤全国的・国際的協同：生産者と消費者を橋渡しするとともに、世界の民衆運動と連携して、多国籍企業に対抗する民衆のネットワークを形成することである。

2 『新しい協同組合』の世界的成長

ベーク報告はまた、次のような「新しい協同組合」が世界的に広がり、成長し続けていることを強調した。

——雇用やより良い労働条件をつくりだす

協同組合

III 労働者協同組合の本格的発展

——女性や若者、障害者などによる、また彼らのための協同組合

——健康食品の開発、非再生資源を使わない製品づくり、有機栽培、地域の自立などの協同組合

——建築家、データ処理技術者、コンサル

タントなどの知的サービス協同組合

——高齢者介護、予防医学などの社会的サービス協同組合

——映画、劇団、オーケストラなどの文化

協同組合、である。

これらはレイドロウ報告で述べられた労働者協同組合が、いつそう広い分野と多様な担い手を得て、生産・サービスの協同組合として発展しているものに他ならない。ベーク氏は、これらの新しい協同組合は、しばしば法制もない中で人々が自発的に選び、創造しているものであって、この中にこそ「未来への先駆者が確かに存在する」と高く評価している。日本の「協同集会」に集う、新しい「協同」の運動もまた、こうした世界の協同組合運動の大きな流れと共通する、深い歴史的根拠をもつて登場していることを確認することができたのである。

3 連合会のICA加盟

この東京大会において、事業団全国連合会

は日本の労働者協同組合全国組織として、ICAへの加盟を承認された。国際協同組合運動の正式な一員となることによって、日本の労働者協同組合運動は、新しい段階に入ったということができる。

加盟申請からわずか二ヵ月で、しかも労働者協同組合法制が日本にない中でICAが連合会の加盟を承認したことの中に、民衆の主体的実践を重視するICAの運動組織としての性格がよく示されている。それはまた、ICAの中での労働者協同組合の比重と期待の高まりを反映したものとさえいう。

連合会の中田専務は、ICA加盟を実現させた力を次の点に求めている（「中高年事業団のICA加盟と東京大会」、「仕事の発見」二四号）。

①「労働者協同組合七つの原則」「中期計画」に示される、日本の労働者協同組合運動の本格的展開をめざす事業団の「愚直な努力」と実績

②現代における「協同」の意義を、「人類の危機」を克服する事業・運動としてとらえ、協同集会と労働者協同組合グループを通じて協同のネットワークを不断に広げてきたこと。

③組織が小さい頃からグローバルな視点に立って、労働者協同組合の国際交流を進めてきたこと、である。

加盟に当っては、農協、生協、漁協、森林組合等のJJC（日本協同組合連絡協議会）傘下の先輩協同組合団体の支持と協力をいただき、ICA加盟によって労働者協同組合はこれらの団体との間にも新しいつながりを得て、日本の協同組合運動全体の一員として位置づけられることとなった。

また、ICAの生産協同組合委員会であるCICOPA（シコパ）のレジス委員長は、東京大会に先立って、連合会の代表とともに、

五、本物の労協組織。労協経営の確立に向けて

1 組織の改革

労働者協同組合の確立に向けて、地域事業団でもセンター事業団でも、組織をいかに生き生きと活性化するか模索された。とくにセンター事業団では、これを「業務改革」として系統的に追求し、発展させた。

九三年一〇月の第二回全国代表者会議の基調報告では、九一年からの改革の歩みを次のように跡づけている。

初年度：「事業所の活動指針」をつくり、労働者協同組合の基礎組織の活動のあり方を定式化するとともに、日報、週報の取り組みを開始した。

第二年度：業務改革を「仕事・組織・意識」

労働省を訪問し、日本における労働者協同組合法制の制定を訴えていただいた。これを機に、政府・労働省も労働者協同組合への関心を強め、話し合いの窓口が正式に開かれるに至り、国際的な連帯の中で労働者協同組合法制制定への歩みが始まったのである。

なお、ICA大会の中で開かれたCICOPAの総会で、中西理事長（当時）がCICOPAの執行委員に選ばれ、日本の労働者協同組合は重い国際的責任を負うこととなった。

の三つの改革へと本格化。さらに「三つの力点」

①現状の大改革、②団員の総力で事業を発展させる、③労働者協同組合の新しい可能性に挑戦する（にもとづく取り組みと、「全団員経営」を提起。その要に「情報の共有化」を位置づけ、事業所から本部への日報と、本部から事業所への返信日報（ほつとらいん）を定着化させ、二ヵ月に一回の「ビデオニュース」を開始した。第三年度：全団員経営の本格実践——つまり、事業所の自治能力を高め、全団員の能力を全面発揮し、全組織をあげて労働者協同組合の新しい可能性に挑戦する段階をめざして、「事業所の一ヵ月運動」を提起。さらに本部、ブロック本部の改革に着手した。その過程では、九一年九

月に京都生協栗東物流センターでの業務開始に備えての、「ピラマキも面接もトイレ清掃も」昨日入ったばかりの人たち「みんなてワイワイキヤーカーの立ち上がり」や、九二年コープかながわ麻溝物流センターでの「①仕事の仕組みの高校生アルバイト中心から、中高年中心の責任ある体制への移行、②事業団が当事者能力を持った自主管理主体となる、③発注者との心をつなぐ話し合い」という「抜本改革」が行なわれた。

地域事業団では、福岡の鞍手事業団が、「不

透明な経理、職種によって違う賃金などに不満が続出」し「時には個人攻撃でけんかになる」という状況の中で、①事業団の理事に、現場で働いている人も加える、②経営をオープンにして、賃金、経理などを誰でもわかるようにする、③常任理事会、理事会、班会議、全団員会議などを定期的に行ない、話し合いを強める方向で、改革に取り組んだ。（日本労協新聞、九四年一月五日号）。

九四年四月、北海道では、釧路、旭川、砂川の三事業団が統合し、「二一世紀を前に組合員一〇〇〇人、事業高二〇億の労働者協同組合」をめざす「北海道労働者協同組合」が発足した。

2 経営・財務の改革

労働者協同組合への改革の中で、とくに重要な経営・財務の本格的改革―事業展開のあり方、資本のつくり方、財務の基本、利益処分のあり方など、一つ一つに労働者協同組合らしきをつらぬく―がこの時期に行なわれた。九一年一〇月、愛知高齢者事業団では、事業規模の急増による資金不足が明確になり、銀行借入れを行わずに、全団員に率直に事態を訴え出資を呼びかけたところ、三週間だけで五四人の団員が七五〇万円を出資。ピンチを団員の力で前進的に打開した。愛知高齢者ではその後、九三年六月の総会で、出資を全団員の義務とするよう、定款を改定した。セクター事業団では、九二年の第七回総代会で、「①事業所を基礎に毎月の経営の総括と予算にもとづく「全団員経営」の確立、②必要な資金は自ら出資し、働いてつくる立場から増資に取り組み、原価率七五%を定着、③仕事拡大、契約改定など収支をよくすることと一体のものとして、賃金・労働条件の改善を進める」方針を決定。

翌年九三年の第八回総代会では、定款を改定して「働く全員が出資し、組合員になる」こととし、各事業所で出資をめぐる熱い議論の末に、九〇%以上、二〇〇〇人近くの人が

出資した。この中で出資の意味が掘り下げられ、労働者協同組合の意識と組織を経営・財務面から強めた。石川などの新設事業所では、募集の段階から「出資が就労の前提」であることを訴え、これが当然のように受け入れられて、全員出資で結団式を迎えた。ちなみにこの石川事業所では「自分の作業が終わるとまだ作業している人の手伝いに入り、協力して全体の作業を早める」ことが自然に行なわれるなど、「ワーカーズコープの働き方」が浸透している。

山口・光事業団では、九三年来、一部の幹部が資金繰りなどにきりきり舞いしている状況から脱皮し、全組合員が出資し健全経営に努力して、自治体行動や映画の取り組みを契機に山口全県に労働者協同組合運動を推進する方向が生まれた。

3 新しい労働者像、新しい人と人との関係を求めて

以上のいくつかの例にもすでに見られたように、「本物の労働者協同組合への発展・転化」の根底にあるのは、働く者自身の主人公としての成長と、人と人との新しい関係の形成であった。

「徹底民主主義」「労働者が主人公になる」というリーダーたちの熱い思いを、現場の実

践の具体化する努力がこの期、さまざまな形で行われた。その中で何人ものヒロイン、ヒーローが現場から現われて、さまざまなドラマを生み出しながら、「徹底民主主義」の内実を一步一步塗り替え、高めていった。

ここでは、ただ一例として、セクター事業団富山事業所の富満陽子さんの発言をあげておこう（注）。富満さんは、①「課題は他人から提起されるものではなく、現実の中から共にとらえて、解決していくものである」という観点から業務を洗い直し、②「資本主義企業の中で労働自体に価値を見出すことから遠ざけられていた人々が」「話し合いの中で、自分たちの仕事の形態をつくっていく実践を重ねて、働く自分たちこそが主人公という、新しい労働の価値を見出し、確立していく」過程を自らつくりだし、③その中で、事務局としての自己の役割を、「課題を自分自身の中で噛み砕き、生活体験を共有する組合員の生活意識に即してその課題を持ち込み、話し合い」、さらに「組合員が社会的視野から労働者協同組合の活動をとらえ返すことを通じて、行動し始める」よう「情報を発信すること」に求めている。このような若い活動家の登場の中に、労働者協同組合の民主主義の成熟の現段階が象徴的に示されてはいないだろうか。

*労働者協同組合らしい組織ひらく

富満陽子

違った生き方を通ってきた人間が
意志を統一していく過程

富満陽子さんは、一九九三年四月、大学新卒でセンター事業団に入り、半年の本部勤務を経て富山事業所に赴任した。「組合員自身が自律し運営し、共に支え合う」理想の現場を思い描いて彼女を迎えた、現場の第一声は、「もう『労協らしく』なんていう押し付けは言わないでください」というものだった。そして病院の売店現場の女性から、ついに「そんなに言うなら一人でやってください」という痛烈なパンチを浴びる。だがそこから彼女自身が言う「本音の闘い」が起こり、話し合いが始まったのである（編者）。

「初めて売店の業務が、実際にどんな形式をとっているのか明された。確かに、二重になぞっている内容であったり、不明瞭なまま抱え込んでいるものが数多くあった。それらを抱えたままでは、確かに新たな労協へと展望を生み出すことはできない。瀬戸際でふんばっていたのは、私だけでなく彼女たち自身でもあったのだ。」

現場のことは現場という事務局の対応で諦めて拒んでいた、とこれまでの胸のつかえを吐露された。彼女も私もすこし泣いてしまった。初めて同じ視線に並んで立った実感があった」

始まった改革と組合員の成長

「以来、売店業務の改善とその先に新しい構想を掲げつつ、地盤作りに現場の組合員と一緒に進めてきている。受け売りではなく自分たちの売店として作っていくとひとつずつ手を伸ばし、その積み重ねの中で折々の話し合いで、徐々に意志統一されていった。実務上余力が生まれた実感から、改善にも意欲的に取り組み始めた。経営指標を見ながら、どこから売店の原価を押しているのかを探って、材料費が大きく膨らんでいることに決めた。仕入れ原価の交渉をしてみることに決めた。そのほか監査を自分たちで一覧表を工夫して作成してゆくようになった。これまで売店の売り手として安い時給だから、といって避けてきた事務仕事に、自分たちから取り組んでいるのだ。労協らしきなんてどうだっていい、不満なんだと言っていた人たちが、今のこの実践は既に自ら労協の働き方を生み出しているのだ。半年が経過した今、課題は現実から捉えてゆくもので、出されるものではない、問題は解決してゆくという構えになっている。／私はここに労協員としての成長を見出している。」

「話し合いの中で自分たちの仕事の形態を作っていく。その実践を重ねて、企業のなかで働く自分こそが『主人公』という、新しい労働の価値を見出し、確立していく。労協の現場だからといって、初めから自立と協同と愛があるわけではない。集まった仲間たちから生み出すのだが、今日の日本では労働自体に自己の価値観を見出すほどの人間性を企業体が失って久しい。集まった当初はそんな殺伐とした社会の一人だ。組合員一人一人が、労協の求める働き方を取り入れていく過程では、それまで現代の複雑な社会の中に築き上げてきた自分との闘いがあった、事務局員はその過程で支柱となる。全体の混沌とした段階でのベクトルを支える役割を代行している時期がある。」

組合員のそれぞれが違った生き方を通ってきた、その個々が意志統一していく過程は、大きくねり大波のように押し迫って来るときもあり、その局面局面で私自身の中で方向を定めていく指針となったものがあつた。一つ乗り越えてみると、その時自分が支えにしていたもの、それが労協の『五つのキーワード』にあるものだった」

4 課題を自分自身の中で噛み砕き、持ち込み、話し合う

「現場での労協づくりのなかでは、願望として描いたものへ引き上げてゆくために、出てくる課題と照らし合せて、つい、そうした全体に立ったままの視点で『通達』の形で、現場の組合員に提起してしまっていることがあったようだ。

しかし、それでは、組合員が客体になってしまい、労協の本質が押しやられてしまうのだ。今の労協での組織づくりで要になる点は、当面している課題に何故取り組みなければならぬのかを十分に私たち自身の中で噛み砕くことである」

「現場を構成している組合員は、私たちと同じ社会の中で実際に経済活動をして、お米が高くなったとか、切手代が高すぎるなど実感のある生活を営んでいるのだ。課題が、事務局員のなかでこの社会の仕組みに対する運動の一行程として捉えられたら、それを率直に全体に持ち込んでいって、お互いの立場からまず意見を出し合っていくものだ。その話し合いを支えていくためにも、日頃の団会議や触れ合いの中で、現場の作業上だけのことを話し合っていく場にしてはならない。社会の仕組みに対して掘り起こしていく視点を持っていれば、なお都合がい

い。そのやり取りのなかで労協へとつながっていく結び目が出ていくだろうし、その地域で自分たちの足場を固めていくことになるのだ」

5 組合員の行動を呼び起す情報を発信する

「このように私の現状認識は悲観的であるが、意欲と希望とは楽観的であって、その不完全さの認識が大切だと感じている。

全組合員の取り組みに至るまでには、胸のうちを広げて意見、思いを出し合っていき、個々別々に分散していたものをまとめて、また一歩踏み出してゆく。先に全体をつかみやすいのは

六、「よい仕事」の深まりと協同組合間提携の発展

1 よい仕事——労働者協同組合の仕事おこしの方法の深まり

労働者協同組合への発展・転化にとって、この時期、もう一つ核心的だったことは、「よい仕事」の内実がいつそう深まり、事業「仕事おこしにおける労働者協同組合の独自性が確立されたことである。

①高齢者・障害者福祉

福祉の分野では、サービスの担い手を自ら

確かに事務局員の立場であるが、情報を発信してゆくのも役割分担の一つであって、全体の動きにしていくなことをないがしろにしてはならない。

協同組合の組織の象徴として、私は一つの輪っかを描いている。その輪っかは、外（地域社会）に向かって光を放っているか。光が出ていたら、それは組合員が生み出した行動である。私はその行動を呼び出すような一つのきっかけになるようにと行動の指針を立て、それが組織づくりになるのではないだろうか、今は模索しながらすすめている」

養成し、チームを編成してサービスを供給しながら、集団で質を高めて、自分たちの仕事の公共性を認めさせていくことが取り組まれた。

ヘルパー事業では、阪神中高年企業組合に続いて、伊丹、神戸、島根、センター大牟田などが活動を発展させている。伊丹では一〇〇人を超えるヘルパー集団が形成され、隣の川西市に支所を設けるまでになっている。神戸では広報「こんにちはヘルパーです」の発行など、利用者の家族や地域、自治体に問題を知らせ、理解を広げる活動が活発に取り組

まれている。島根では事業団へのニーズを知るための「住民アンケート」を行なう中で、ヘルパーへの要求が強いことをつかみ、署名を集めてヘルパー派遣回数の増加を市に要請し、実現した。

老人給食では、粕屋が先陣を切り、神戸、長野（松本）などが、公的制度も活用してサービスを開始している。

とちぎ事業団では、中小企業団体中央会の助成金を得て、ヘルパー養成講座や地域福祉のイベントを実施し、自治体からのヘルパー業務委託の方向を切り開くとともに、県、自治体、医療・福祉関係者、生協などの人々のつながりをつくりだして「福祉と協同の里」構想の実現に向かっている。

他方では、サービスを必要とする高齢者自身の協同組合づくりが始まっており、高齢者協同組合と福祉サービスの労働者協同組合が結合するとき、労働者協同組合の福祉関連事業は全く新たな質をつくりだし、日本の福祉のあり方に大きな問題を投げかけていくことであろう。

他方、労働者協同組合では、圧倒的な事業団・事業所が、障害を持った人々を支えて共に働く実績をつくりだし、自治体や福祉関係者の高い評価を得ている。とくに秋田事業団

では、事業団が障害者の「職親」となって社会復帰のための働く場を提供するとともに、父母、保健婦さん、病院、事業団が定期的に話し合いながら、社会復帰の実績を高めている。共同作業所と連携して障害者の仕事をつくる経験も各地で表われている。

②ごみ回収・資源リサイクル、医療廃棄物の回収・処理

ごみ・資源リサイクルでは、「巨大焼却炉―埋立て体系」に決別して、地域の分別回収―選別―再資源化の「社会システム」を形成することを提起し、労働者協同組合がシステムづくりの先頭に立っている。連合会は、これらの実践を集約し、九三年一月、「労働者協同組合のごみ・資源リサイクル政策」を社会に提起した。

群馬・玉村町では、ごみの分析能力や選別システムの設計能力を群馬事業団が持ち、町のリサイクル・センターの建設に対して提案を行って、より安く合理的な施設を建設した。鉄屑など資源価格が暴落して全国のリサイクル運動が一斉に冷え込む中でも、群馬事業団は、九一年一月に「ごみ白書」をまとめて玉村町に提出。リサイクルが成り立つ委託関係を再確立するとともに、町の協力を得て回

収問屋とも折衝し、適正な引き取り価格を保障させて、リサイクルの灯を守った。

群馬事業団の経験は、事業団への委託が単純な「労働コストの削減」（＝低賃金利用）ではなく、「社会的コストの削減」を基本とするものであることを示している。また公共が責任を持って施設をつくり、そこで労働者協同組合が作業を行なう「公設「協」堂」の形態は、「公協コンプレックス」の一つの典型例と言えよう。

京都高齢者事業団では、九一年七月、京都生協の委託を受けてプラスチックトレー処理を開始した。廃棄段階までも責任を負おうとする京都生協の先駆的な試みを支えながら、自治体やプラスチック業界にも共に働きかけようとするもので、これは「協同組合セクター」レベルでのリサイクル運動と言える。

医療廃棄物では、八九年一月に厚生省の「医療廃棄物処理ガイドライン」が出されたのに対して、「じぎょうだん新聞」を通じて「医療廃棄物問題の抜本解決をめざし――病院関係者で一九になる時」（九〇年二月一日号）、「現場でもっと密接な連携を――病院の自己、感染を防ぐために」（五月一日号）など、いち早く取り組みを呼びかけた。

センター東葛では、実態調査を踏まえて病院とともに「東葛病院の廃棄物分別基準」を作成している（九〇年）。MRS A対策の取り組みも釧路やセンター神奈川などから始まり、株式会社オーネットとの提携で、首都圏の医療廃棄物回収・処理体制が準備されている。

③地域と結んだ公園・緑化事業の展開

公園・緑化事業では、地域と結んで仕事を伸ばす経験がつくられた。

宝塚では、九〇年に団員が「公園台帳」づくりや自治会アンケートに取り組み、その内容にもとづいて自治体に公園の総合管理を提案し、実現した。

京都では「児童公園を美しく」と事業団が花壇をつくって市に寄贈したり（九一年）、公園の調査・アンケートにもとづいて「公園トイレの清掃回数を増やして」と市に要請。市の公園課長、係長と、公園・トイレ清掃の団員との懇談会を開いている（九二年）。

④安全・安心な「食」の供給

この期に伸び始めた分野として、食堂・給食事業や抗アレルギー食品づくり、本物のパ

ン製造など、「食」の供給事業がある。

食堂では、関西で新たに始まった老人ホームの食堂業務を加えて、三カ所五〇〇食を達成。「健康食レストラン・ロッヂデール」（三重）、「Lコープ・コスモス」（あいち労協）、「東京愛らんど」（センター東京）などが営業している。

長野では「健康と食べ物を考える連続学習会」に参加して、食と健康への理解を深めながら、抗アレルギー食品や健康弁当の製造・販売を進め、いまでは農作業にも携わっている。（注：鈴木友子「安心・安全な『食』を求めて」参照）

センター事業団では、藤田さんのパンづくりがスタートしようとしている。定年後、生協の物流センター現場で働いていたが、実は一流のパン職人だったことが知られて、「生協で本物のパンづくりを」という話が始まったのだった。

藤田さんの次のような言葉に、「食」からの「よい仕事」の思想が鮮やかに示されているのではないか。

——「オイルショックを境にパン製造はオートメーション化、一時間に二〇〇〇、三〇〇〇の食パンを焼く時代になった。流通も変わり、小売店がつぶれてスーパーになった。そこで売られているパンは、防腐剤や乳化剤、

酸化防止剤がたっぷり入り、味をごまかすために化学調味料が使っている。だいたい、一週間ほってあつてもカビの生えないパンなんて、そっちのほうが気持ち悪いじゃないですか」

「いま、パンは若い人たちの嗜好に合わせでどんどんやわらかくなっているんです。これも食べ物で噛まなくなった子供たちの歯をさらに弱らせる。健康によいはずはない。こんなふうに社会が金もうけ一辺倒になって、本当においしいものや健康を考えたいものが売れなくなっている。悔しいよねえ。本来職人が六時間、八時間かけて焼いていた食パンに替わるものが、スーパーで一五〇円で売っているんですよ」

「しかし、ここで多くの人と出会って、がんばってる姿を見て、もう一度やってみよう、パンを焼いて、それを売って本当の食べ物のあり方を少しでも考えてもらえるように、広げてみよう、後継者も養成しよう、と思うようになりました」（「日本労協新聞」九四年一月五日号）

安心・安全な「食」を求めて

鈴木友子（長野県／長野中高年雇用福祉事業団販売製造事業部長）

私達が「食」への関心を深めたのは病院内の売店経営からである。八年ほど前に小児科の医師から、食物アレルギーの子供たちが使う油・しょうゆ・みそを置いてほしいという申し出があり、販売を始めたことが発端である。聞き慣れない「食物アレルギー」とは何なのか。食べ物がなぜアレルギーの原因になるのか。「卵・牛乳・大豆」など栄養価の高い食品がアレルギー源になるとは。さまざまな疑問がうず巻いた。

また、病院を訪れる子供たちの症状は驚きであった。個人的には、栄養学を学び、保育園などで「卵・牛乳・大豆」の大切さを指導してきた身としては少なからずショックであった。そんな驚きとショックから立ち直れたのは、①どんなにすばらしい食品でも繰り返し多量に摂ると免疫反応としてのアレルギーを起こすこと、②人間が生きていくために必要な栄養素をどんな食品から摂取するかが問題であること、③戦後日本の食生活が大きく様変わりしていることを実感できた時である。

その後医師の指導もありアレルギー用の除去食品に対するニーズは高まり、病院の売店では

対応できなくなってきた。知れば知るほど奥が深い。市販の食品への疑問と不安は増すばかり。こんな状態では不健康になるのが当然とさえ思えてくる。この切なる思いと患者さんのニーズと社会のためになる地域のためになる仕事。けれど、事業として採算が取れるかどうかは確信がない。東京の類似の商店へも行ってみた。各地には患者会などで店舗を持つところもある。長野という地方都市でやっていけるのだろうか？しかし、始めるなら一日も早い方がよい。赤字を出さない事業団、事業としては不安要素がある。

試行錯誤の結果、一九八九年六月「ころぼっくる・ながの」は市のはずれにささやかにオープンした。小児科有志からは額入りの絵が、患者会からは花が届けられた。人々の力に支えられた出発であり、長野の事業団にとっては請負ではない事業の第一歩であった。

一九九一年一月、店舗は市の中心部に移転した。開店から一年半、経営上採算は取れるようになってはいたが、販売だけではなく自分たちで作り出す製造事業へと歩み出した。販売スペースに加えて厨房の設備を設けた。安全・安心の弁当を中心にアレルギー対応の惣菜や菓子なども作っている。移転のための借り入れによる

設備投資や人件費増により今期決算は赤になる予想。来年度は採算を取ることが最大の課題である。事業団がこのような事業を手がけ、どのくらいの期間で採算を考えるかは議論のあるところではあるが、より安全で安心な「食」を求める社会のニーズは高まり、アレルギーに対する関心や認識も高まりつつある。

事業を進める中で私達は雑穀と出会った。昔五穀であったものが自然淘汰され、現在は「米」と「麦」の二穀になってしまった。気がつく和二穀になっている現在が何と不自然なことか。今、各地で雑穀が見直され始めている。長野でも雑穀を通して、安全・安心な農作物を作る人達とのつながりが生まれた。消費生活や医療生協の運動とも重なり合う部分も多々ある。

この事業を成功させるポイントには地域とのつながりと協同であろう。作る人とそれを必要とする人のつながり。安心・安全な「食」を求める人々との連帯。それが重要である。そしてもう一つ、必要とする人を増やすことである（といってもアレルギーの人を増やすのではない）。高くても買う人を如何に増やしていくか。宣伝し学習し、納得してもらおう。これは容易ではない。しかし協同の輪を広げ高めていくことが不可欠であろう。私達はまだ歩き出したばかりであるが、日本の「食」をより安全なものにするという大きな夢を抱いてふんばってみたい。

2 協同組合間提携の新しい質

この期の事業の発展のもう一つの特徴は、協同組合間提携が、本当にその名にふさわしいものに近づき始めたことである。

① 生協提携事業

生協の物流センター業務では、いばらきコープ（二〇〇人）、京都生協（九〇人）、名勤生協・春日井（八〇人）など、大規模な業務を労働者協同組合としてやりぬき、ミスをゼロにするための努力が行なわれた。

京都生協では、九三年から、地域班への配送業務が段階的にセンター事業団に委託されることとなった。横関理事長は、この提携の意義を次の様に述べている。

——「単なる配送業務ではなく、積極的な組織者としての役割を期待している。労働者協同組合と地域生協とが力を合わせることは、事業、人間関係、文化などの面で総合芸術をつくることだ。高い志に立った強い連帯のもとに、努力をしあおう」

これに添えて、センター事業団の永戸専務も、「中長期的には、この仕事の担い手として高齢者の可能性を考えること、多様な仕事の結びつけ方を社会的コストを視野に追求す

ること、高齢者生協の展開と班活動の生き返り、というような課題があると思っている」と提携の質的発展への抱負を述べている。
〔日本労協新聞〕九三年九月一五号

② 病院提携業務

病院提携では、労働者協同組合の「協同」の働き方への共感が、医療関係者の中に確実に広がっていった。病院の改修工事を受注してきたのも、その一つの表われだった。

九三年三月には、東京民医連（民主医療機関連合会）の医療検査センターである「病体生理研究所」とセンター事業団との間に対等平等の本格的な提携の覚書が交わされた。首都圏三〇〇院所の検体（血液、尿など）を収集・搬送する業務であるが、将来的には医療廃棄物の回収・処理や高齢者協同組合を含めた、さまざまな期待がこめられた提携である。

「病体生理研究所からセンター事業団への業務提携申入れ書」は、事業団と提携する動機を次のように述べている。

①「事業団が、業務を受託する事業所の仕事の性格を考え、協力・協同の観点で、双方の事業発展のために活動を展開することを基本視点にしていること」

②「団員が単に請け負いの範囲のみに責任を持てばよいということではなく、積極的な改善の検討や提案を行なう取り組みを通じて、団員自身の生きがいと働きがいを追求することを課題にしている」こと

③「検査センターとしての事業発展や関連業務の拡大を考えた場合、自分たちの事業と運動方針に理解と協力が得られる組織との業務提携が必要」なことである。

そして、提携の方向についても、「部分的で困難な業務だけを下請的に外注する考え方ではなく、長期に安定的な業務委託と組織的協力関係が前進するように取り組む」、業務提携として『包括的』な契約をめざすための検討を行ないたい」としている。

労働者協同組合の自発性、創造性への大きな期待が込められた提携であり、労働者協同組合がこのハードルを一つ一つ超えていく時、新しい質を自らのうちにつくりだしていくことだろう。

3 労働者協同組合「事業」の基本観点の明確化

こうした「よい仕事」の深まりとともに、営利主義企業とは異なる、労働者協同組合独自の事業の基本観点が、この期に確立していた。それは「事業」を金もうけ第一の狭い

枠から解き放ち、人間にとつて意味ある「もう一つの事業」がありうることを示すものであった。

①労働者協同組合の「事業」とは、「人と地域に必要とされる仕事をおこし、継続的に事業として成り立たせ、社会の発展に役立つものに高める」ことであることを明確にした。

②現在行なっている事業や組合員が持っている技術・技能を基礎に、全国の経験に学んで事業を「高度化・複合化・総合化」することが提起された。言い換えれば、働く者の労働の「高度化・複合化・総合化」であり、仕

七、「高齢者協同組合」への挑戦

失対の終息が決定的となる中で、それまでの失対事業制度を基盤とした闘いの時代は終わった。一般の高齢者の仕事を実際につくりだし、その基盤の上に新しい就労保障システムをめざして運動する、という新しい方向が必要となり、高齢者事業団の役割が決定的なものとなった。さらに、仲間の要求から高齢者社会の進展からも、高齢者の生活全般を「協同」で支え合うシステムが強く求められるところとなった。こうして、高齢者の仕事おこしと福祉関連サービスの全国的実績の上に、「高齢者協同組合」に向けた新しい挑戦がこの期に始まった。

事の幅を広げ、働きがいを高めて、労働条件を引き上げる基礎となるものである。

③労働者協同組合事業の発展における「地域」の重要性が確認された。政策提案能力、実行能力、合意形成能力を高めて、協同組合セクターや自治の発展と結び、地域のネットワークの中で事業を発展させることである。

④究極的には、働く者が「仕事をおこす権利」を社会が承認し、その実現を保障するシステムを確立することが、労働者協同組合の課題であるとともに、人間らしい社会をつくる基礎でもあることが自覚された。

1 失対問題から高齢者事業団を基盤とした就労システムへの移行

八九年、神奈川・鎌倉と広島・福山で失対の事業を事業団に引き継ぎ、仲間の仕事と生活の展望を開くという先例がつけられた。

九一年三月、愛知県下の失対、任就をすべて終結し、事業団でこれらの事業を引き継ぐことが、県市と全日自労愛知県本部・支部との間で合意された。引退金もほぼ要求通り獲得しただけでなく、闘いの財産として、これからの高齢者の就労保障センターとなる「高齢者労働会館」が建設された。

九二年三月には、藤沢市と全日自労藤沢支部、センター事業団の三者が、「高齢者対策に果たす事業団の役割を認め、本格的な高齢者対策事業に発展させる」旨の覚書を交わし、市から一億円以上の仕事が随意契約で事業団に委託された。

九二年、九三年の「自治体行動」では、労働者協同組合の事業・政策とともに、高齢者の就労と生活の両面をカバーする高齢者協同組合構想が、自治体の熱い注目と関心を集めた。九三年九月には、東京、愛知、京都、西宮の四高齢者事業団の交流が始まり、高齢者の総合的な政策づくりが話し合われている。

東京では、都が九三年に「東京都高齢者就業総合センター」を設立。これに対応して、一月には、都の高齢者就労施策の受け皿として、東京の三事業団（東京高齢者事業団、城南クリエーション、センター事業団）と全日自労東京都本部が、「高齢者事業団協会」を設立した。

愛知や石巻では、シルバー人材センターの仕事の一部が事業団に移行してきており、北海道の釧路・根室管内では、失対の流れとは別に四町一村の高齢者事業団が企業組合の支援も得て発足し、活動を続けている。

「高齢者の仕事に関する公的施策は『生きがい就業』に限定する」という労働省の画一

的で硬直した政策が現実には合わないことが、一五年間の経過の中で明らかとなり、高齢者事業団の実績が地域段階から先行して認められつつあるものと言える。

高齢者事業団の就労実績を積み上げ、事業・政策提案能力をいっそう高めながら、自治体段階から公的位置づけを勝ち取り、仕事を求める高齢者への新たな公的就労保障システムを政府に対して求めていくことが、二世紀に向けた高齢者の就労保障の運動課題として提起されている。

2 生活全体の助け合いをめざす 「高齢者協同組合」へ

① 高齢者協同組合づくりへの準備

あわせて、就労だけでなく、地域の多数の高齢者の参加によって、生活全体の助け合いをめざす「高齢者協同組合」構想が具体化され始めた。

九〇年五月の連合会第一一回総会において、「高齢者生協」に関する特別議案を採択、九月には「どうする高齢者社会」シンポジウムを開催して、この構想を社会的に提起した。以後、京都の団員生活実態調査（九〇年一月）、「未来を語る懇談会」（九一年三月）、「勸進橋まつり」（九三年五月）、愛知の「一

人暮らしの団員の懇談会」（九三年三月）、藤沢の高齢者問題懇談会（九二年十一月）、東京高齢者協同組合第一回懇談会（九三年四月）とそれに先立つ高齢者団員アンケートなどが行なわれ、九三年末から九四年にかけて、セクター（東京）、愛知、三重、神戸で高齢者協同組合準備会が発足した。

高齢者協同組合の活動内容としては、高齢者とその家族、支援者が参加し、①元氣なうちは体力・能力に応じて働きながら、②たまり場・仲間づくりを進め、③文化・レクリエーション、高齢者教室などで「寝たきりにならない、させない」生活をつくり、④必要な物資とサービスを「共同購入」しながら、⑤高齢者・家族が声をあげ、自治体の福祉をもに高める、というものである。

② 高齢者協同組合の基本視点

高齢者協同組合を推進する上では、次の点が重視されている。

第一に、高齢者が「福祉の客体」ではなく、主人公となって、また仲間をつくって、自らの仕事をおこし、行政にも必要な要求をしながら、生活を人間的なものに高める、という視点である。

高齢期における仲間づくりがの重要性につ

いては、愛知の団員が次のように発言している。――「最近、昔の仲間で一人暮らしの人が死んで何日かたってからわかったということがあった。こういうことがないよう家とどこぞのぞいてくれと、新聞配達の人や近所の人にたのんでいる仲間もいるが、高齢者協同組合があれば、その前にみんなで支え合えるのではないか」。

第二に、公共の責任を明確にし、公共と協同の新しい連携によって福祉をもに高める、という視点である。

「食事、排泄、清潔、移動」を、人権として、必要な人にいつでも保障するためには、公共の基準と財政によって、人と施設を用意しなければならぬことは明らかである。ボランティア活動は貴重であるが、公共の福祉を高めることをあいまいにするために悪用されてはならない。高齢者は納税者としても、福祉と政治を動かす民主主義の一大パワーになるべきである。

第三に、高齢者協同組合が、労働者協同組合や地域の医療・福祉の協同のネットワークの発展とともに発展していく、という視点である。

福祉サービスは、基本的人権を支えるという性格から、営利事業には本来なじまないものである。何よりもチームワークの中でお互

いを高め合い、利用者との共感を育てて、自発的・自覚的に働く専門職集団が形成されなければ、よいサービスは実現できない。その意味では、民主主義的な公務労働者と並んで、労働者協同組合が公的福祉事業を受託して遂行することが最も望ましいと言えよう。しかもこれからの福祉サービスに必要な人材の規

八、「労働者協同組合グループ」が開く新たな地平

一九九二年一二月、連合会、エコテック、

パラマウント製靴、つばき流通などを中心に、「労働者協同組合グループ」準備会が結成された。それまでの運動面で積み上げてきた連帯の基礎の上に、事業においても本格的な提携を開始し、労働者協同組合運動をあらゆる産業・業種に展開しながら、「労働者協同組合法」の制定というより高い目標に向けて運動を強化しようとするものであった。

Ⅰ 労働組合の闘いの中から

労働者協同組合グループの中核を担う事業組織は、労働組合の闘いの中から労働者自主生産・自主経営の企業として生まれ、交流と実践を通じて、「労働者協同組合」の方向を明確にし、それぞれに新しい事業の発展方向を開きつつある。

模を考えると、福祉サービスは重要な職業・事業領域として意識的に確立されなければならない。そのことが失業・雇用不安の時代に、人と地域に役立ち働きがいある仕事をおこし、大量生産・大量浪費の経済・産業構造にかわる、人間的で健全な経済・産業構造を創造する一環ともなりうるのである。

① エコテックは、東芝アンペックス闘争Ⅱ

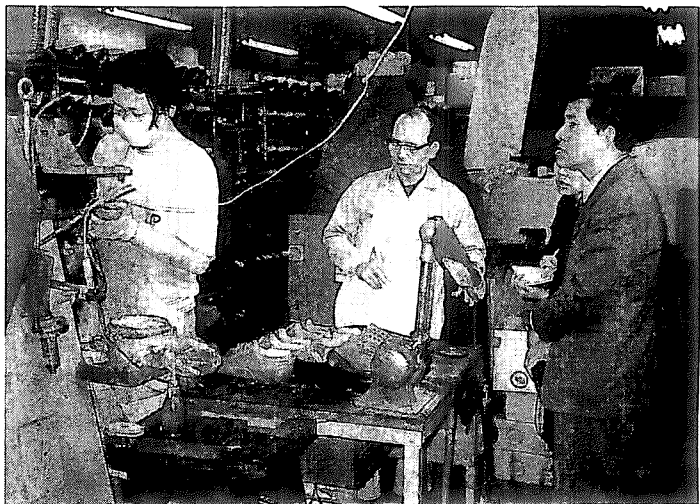
タウ技研の中から、環境保全型製品や環境保全運動の「道具」を開発・生産する労働者協同組合として再発足した。

東芝アンペックス闘争は、労働組合つぶしの偽装倒産に対して、工場占拠・自主生産を背景に八年間闘われた。ハイテク分野の自主生産という画期的な取り組みの中で、争議期間中に大企業が開発を依頼してくるほど、技術力を高めるとともに、原発監視のための「放射能検知機」や廃食油からの石鹼製造機など、市民運動と密接に結びついた事業開発の方向を確立してきた。

こうした闘いと事業の伝統を引き継いで、エコテックは、ドラム型洗濯機や石鹼製造機、空気汚染測定器からスタートしようとしている。ドラム型洗濯機の開発は、消費者と技術者が一緒になった研究会の中で構想が練り上

げられ、中小企業をネットワークしつつ、大企業技術者も参加する形で開発が行なわれてきた。『大量消費を前提とした大量生産』から『適量消費を前提とした適量生産』への切り換えて、そのための最適デザインというデザイン思想も形成されており、「環境」をキーワードとして、「製品を必要とする市民自身が開発・普及・メンテナンスに参加し、事業化する」新しい形態が始まろうとしている（注一）。

② パラマウント製靴も、やはり倒産・首切り攻撃に対して工場占拠・自主生産で闘い、勝利し、新社屋を得て「パラマウント製靴共働社」として再スタートしたものである。争議期間中に、働く仲間との共感と連帯による販路を開拓し、再発足後はさらに生活協同組合との提携を拡大。足に合った靴がないという悩みを抱える人たちに応えた「注文靴」の生産をはじめ、生産者と消費者を結ぶ、「靴の産直」を基本に進め、将来は高齢者や障害者のための靴づくりも目指している。不況で靴メーカーが倒産・人員削減する中でパラマウント製靴の健闘ぶりは業界の驚異となっており、「労働者協同組合」という行き方が関連業者からますます注目を集めるようになっていく（注二）。



都市部の婦人組織がしつかり納得づくで作り上げている業務だからである」と述べられ、今後のつばさの発展方向を「環境を浄化し、健康を守り、農業を守る人々と手を組んで、そのシステムがうまく作動するように働くこと」とされている。

2 グループが開く新たな展望

このような自主生産・経営企業と連合会による「グループ」は、次のような意味で、二世紀に向けて日本の労働者協同組合運動の大きな飛躍をもたらすことであろう。

①生産・サービス、販売・供給、メンテナンスなど、事業の高度化・複合化・総合化が進み、関連する新たな仕事がおこされること。また、グループとしての資本形成・事業開発、経営強化への援助が展望でき、人材の結集と相互交流が図れること。

②あらゆる産業・業種に労働者協同組合づくりを推進する土台ができること。とくに国労闘争団などの争議団、コンピュータ・ユニオンなどの「労働者供給事業労働組合」、印刷・出版・情報等の業種の技術者の中から労働者協同組合づくりを広げ、環境問題、高齢者問題など、人々が切実に求める製品・サービスを総合的に供給できる力量を高めること。

③生活協同組合や農産物の産直など、労働

者協同組合の協同組合間協同をグループとして幅広く高い質で進めること。また民主的な中小企業と連携して地域経済の担い手として成長していくこと。自治体にも、労働者協同組合グループとして、さまざまな事業の提案を行ない、実行できる態勢が確立する。

④「労働者協同組合法」の制定を軸に、「仕事をおこす権利」「企業の主人公になる権利」など、働く者の新しい権利の発展を勝ち取り、政策的に保障させること。

⑤将来的には、アジアと世界の働く人々との、協同のネットワークを形成していくこと、である。

* (注1)「エコテック設立趣意書」には、新しい「モノ造り」の理想主義と現実主義が次のように鮮やかに示されている。

——「今は質的変革の時代に入った。環境をめぐる状況は厳しいものがあり、まさに『人類の危機』と言える。／大量生産・大量消費・大量廃棄の『現代社会システム』のもたらす危機的状況を打開するには、モノの作り方、使い方、生活の仕方、あり方をもう一度考えてみる必要がある。／特に『モノづくり』に携わってきた者たちは、あまりにもこれらのことに逃げ腰であり受け身的であり、トータルの影響に自分たちの造るものかのように関わっているかとい

うことについて無関心を装ってきた。しかし、今はみんなと同じことをやることは無責任を意味する。／働くこと、仕事をすること、モノを造ることの過程にこそもっとスポットライトを当て、検証されるべきだろう。現在は企業競争の名目で遮られて秘密のベールに包まれたままである。／何のために（誰のために）どのようなものを、どんな方法で、誰と一緒に造るのか

が問われている。金のため（儲けのため）ならば何をしてもよいという、現代の『善』では人類の危機を解消できず、存続そのものも怪しくなってきたことがハッキリした。だから心ある者たちは現実的方法でモノ造りを通して変革をしてゆこうとする」私たちは、二〇年近くの石けん運動（環境問題）を積み重ねてやってきた。労働者の権利の問題にも真剣に取り組んできた。原発や核の問題でも日常的に積極的にやってきた。これらの中から原発監視のネットワークの中で使われる放射能測定機（R・D・A・N、たんぽぽ）を開発し、また廃食油から石けんを作ることで河川を汚さないための石けん製造機を開発し製造してきた。／エコテックで中心的に実務を担うメンバーは、これらの中心でもあった。環境測定器や福祉機器もまたしかりである。私たちの生き方やモノづくりの仕方が特別なことでなく、当たり前になることを望み、生活者や市民や労働者が主人公になることを実

行したい。また新しい人たちに参加を促し、モノづくりを通して伝承していきたい」

＊（注２）パラマウント製靴代表の石井さんは、労働者協同組合に至った原点が、倒産攻撃に見舞われた時の会社と「自分自身」に対する二重の怒りだった、と次のように述べている。ここには、誠実な労働組合のリーダーが労働者協同組合に向かう内的な必然性がよく示されている。

——一九七七年に倒産宣告を受けるまで、パラマウント製靴の労働組合は、当時としては先駆的な土曜休日の完全実施など、労働組合として大きな成果を勝ち取ってきた。「しかしある日突然に、会社が倒産することにより、何年もかかって築き上げてきたすべての労働条件が、一瞬のうちに跡形もなく消えてなくなってしまう」。

——「労働者の生活を守る」ということは、働く場所があつてはじめて成り立つものだ。その

九、『働く者の総合戦略』

労働者協同組合と労働組合の連携を求めて

1 労働者協同組合と労働組合の連携

労働者協同組合の組織目標と組合員の願い

れなのに「倒産宣告を受ける前に、労働者として、組合役員として、経営のあり方、内容などを自分たちの頭と身体で覚え、身につけていなかった」し、「経営に対しても事業に対しても、問題提起をしなかった」。「経営は会社がやるもの、自分たちは雇われているのだから、この範囲でやればと逃げていたのではないか」——これが石井さんの自分への怒りだった。

——だから「この闘いは、単なる怒りで終わってしまつてはならない。本当の意味の労働運動をつくり出してみたい。こう考えるようになった」

——「職場を失った労働者を誰が助けてくれるでしょう。同情や励ましはしてくれられようが、助けてくれることはできないでしょう。」「従来の『雇う・雇われる』という賃労働への従属からの脱却を図ること、つまり『資本が労働者を使う』関係から『労働者が資本を使う』関係へと、まず事業をつくり変えていくことが、いまこそ求められているのではないだろうか」

は、言うまでもなく、労働者協同組合内部の努力だけで解決しうるものではない。また労働組合の力だけでも解決できない問題が山積

している。

とりわけ、①すべての労働者の働く権利を実現し、②労働者内部の差別構造を打ち破つて、労働に対する公正な社会的基準を確立し、③労働を人間的なものにつくりかえ、民主主義的な職場を形成するとともに、④産業構造や経済システム、公共財政のあり方を民主主義的に変革するといった点は、従来の「企業内組合」のままであつて困難な課題であり、働く者全体の連帯と運動力量の発展の中で、はじめて可能になるものである。

労働者協同組合は、この立場から、労働組合運動との密接な連携を一貫して追求してきた。国鉄闘争における闘争団の生活と闘争の体制の確立に対して、労働者協同組合グループ全体が大きな役割を果たしたことは、その一例と言える。

2 「労働組合問題委員会報告」の提起

連合会ではそのために、組織検討委員会の中に「労働組合問題作業部会」を設置し、討議の結果を、一九九二年三月、「労働者協同組合と『労働組合問題』——《主人公たちの労働組合》構想」にまとめた。さらに引き続き「労働組合問題委員会」を設置し、九三年七月には、報告「労働者協同組合と『新しい労働者像』」、「労働者協同組合における労働組合のあり方」にまとめた。

労働組合のあり方」にまとめた。

「労働組合問題委員会」報告のうち、「労働者協同組合と『新しい労働者像』」（内山哲朗氏執筆）の要旨は、次の通りである。

①労働者協同組合員による労働組合運動のあり方を考える場合に、主体となる労働者が労働者協同組合の「主人公」である点を徹底して確認すべきである。

②主人公としての労働者は、従来の「従属労働者」規定によつては把握できない。

③労働者協同組合における労働者同士の関係は対等な協同関係であつて、従来の「労使関係」に代わる「労働協同関係」としてとらえられる。

④労働者協同組合における労働者は、所有・管理・労働のすべての権利と責任を担う。

⑤したがつて、その労働組合運動は、企業内労働組合の発想を乗り越えて、働く者が社会のあらゆる領域で主人公となるような、運動を呼びかけるものでなければならぬ。

報告「労働者協同組合における労働組合のあり方」（柳沢敏勝氏執筆）の要旨は、次の通りである。

①労働者協同組合が必要とする労働組合は、失業者や不安定就労者のセンター機能をもつ

組織として、企業の枠を超えて横断的に組織され、失業者と不安定就労者のために活動する労働組合である。

②この労働組合は、現行社会の中で求められている、人間らしい労働・よい仕事への欲求を組織することを基礎に、労働内容の変革、さらには企業変革・産業変革の課題に貢献する労働組合でなければならない。

③この労働組合は、また、企業を超えた経済事業や「生活情報センター」、「地域のたまり場」などを通じて、労働者のライフサイクル全般に対応できる労働組合となることをめざすべきである。

3 「新しい労働者像」の時代へ

この労働組合問題委員会報告を土台に、広く労働組合と労働者協同組合の連携関係を討議するために、一九九三年七月、岩手県花巻で「第一回労働組合問題全国交流会」が、一〇四名の参加で開催された（委員会報告と交流会の記録は、連合会・協同総研編『労働者協同組合と労働組合』に収録されている）。

交流会で記念講演をされた伊藤博義先生（宮城教育大・労働法）は、使用者側から雇用関係を否定される労働者が増大しているのに対して、労働者協同組合は労働者自ら雇用の関係を止揚するもので、従来の労働者概念の

変更を積極的に迫るものだとして、次のように述べて、労働者協同組合運動を激励していただいた。

——『雇う・雇われる』という関係ではないとか、『雇われ者根性の克服』といった新しい労働者像にふさわしい労働法というのは、まだない。それは皆さんが運動の中で勝ち取っていく目標である』

「労働者は経営に関わってはならないわけではなく、また、それによって労働組合でなくなるわけでもない。／労働者が経営に関わっていくという難しいことに：挑戦していく。そういう労働者が、いま日本で生まれているし、増えていることを、私は高く評価し、今後の運動に期待したい」

一〇、現代に「協同」を問い「労働の未来」を拓く運動へ

労働者協同組合は、もうけ主義の経済社会システムを変革し、人々の自覚的な協同に支えられた新しい経済社会システムを創造する事業・運動であるがゆえに、狭い「事業・経営」にとどまらず、つねに「協同」の現代的意義を広範な人々と語り合い、実践を交流しながら、総合的な協同の事業・運動に高めることを、出発の当初から追求してきた。それは全国と地域の「協同」集会の流れとなつて広がり、「協同総合研究所」を生み出しなが

「労働運動の本来の目的であり、労働法がめざしているのは、労働者の人間らしい生活を確保することである。そして、その根底にあるのは、『人間の尊厳』（ヒューマン・デグニティ）ということであり、それはまた、自分の働く条件や生き方については自己決定権を有するということである。／労働者協同組合とは、まさにそういう思想で貫かれているものだと思う。『労働者は企業運営などやれるはずがない』というような労働者を見くびった労働者観に対して敢然と立ち向かつて、新しい労働者像を空想的でなく、現実築きあげていこうという皆さんの運動に心から拍手を送らせていただく」

ら、大量失業と雇用不安の時代に、この危機を働く者の側が革新的・前進的に克服する「労働の未来」を問う全国縦断シンポジウムへと展開している。

1 協同集会の発展

『「協同」を問う』集会は、九〇年に十一月、東京（社会文化会館、全共連ビル）で、九二年六月、京都（立命館大学）へと継続し、とくに京都集会は、「人類の危機と協同でひら

く未来」をテーマに、一四〇団体、六一二人と、最高の規模と内容で成功した。

「協同が多面的に、教訓豊かに発展していることを聞いて、ショックを受けた。発展しているところは、地域とのつながりを大切に、参加している人たちを大切にしていることが生き生きと報告されていた」（香川、増田さん）という感想に、集会の質が象徴されている。同時に、「（教育協同組合）のノウハウ、法制等についても検討できるようなシステムが必要になっている」（和歌山、安宅さん）というように、より実践的な検討が切実に求められる段階に入り、「安全性と安心物——これは両立するものなのか。むしろ『安全なものを適正な価格で』という運動にすべきでは。そうでないと農家は、言うだけで手を汚さず、食べるだけの殿様のような人のためにつぶれていくしかない」（山形、阿部さん）というような、協同運動に内在する問題点についても鋭い問いかけがされている。

協同集会は、さらに地域段階に広がり、九一年長野（第二回）、九三年北海道、青森、長野（第三回）で地域協同集会が開催された。長野では、三回目に向けて、「地域づくり協同政策プロジェクト研究会」を設置して、高齢者福祉の政策を検討し発表・討議した。北

北海道では研究者が三〇人以上も賛同、一八四名の参加で、第一回の集会在『地域づくり』と『仕事おこし』を共通の目標とする地域民主主義運動のネットワークづくりの出発点（実行委員長、北大・山田定市教授）として成功。北海道労働者協同組合の設立に向けての最大の銭（はなむけ）ともなった。

地域の協同の実践は、次のような別海企業組合、吉野宮子さんの報告に見られるように、きわめて実践的で豊かなものになっていることが確認された。

——「農産物輸入反対とか、添加物の入った物はダメだとか言うけれど、じゃあ実際にそれに代わるものがあるかと自問してみたらなかった。ということで自分たちでつくり始める」「一三年間、企業組合をやつてきて、毎年『権利意識』だとか『制度の改善』とか、『企業への申し入れ』とかやつてきたけれども、労働者の団結の場がいっこうに形成されない。そのような中から『仕事おこし』への発想の飛躍が起こった」「基本観点は『地域の産業・生活・文化を総体的にとらえる』ことだ」。

なお、九三年全国協同集會に先立つて、連合会は、六月、明治大学生田校舎で、イタリヤ（レーガ）、モンドラゴン、フランスの代

表を招いて、国際シンポジウム「発達した資本主義国における労働者協同組合の意義と可能性」を開催した。連合会として初めての国際シンポジウムであり、一〇月のICA東京大会に向けた労働者協同組合としての前段的取り組みとして大きく成功した。

2 協同総合研究所の設立と『新しい協同組合』の本格的登場

こうした協同の実践と研究の交流を恒常的に進めて、研究を系統的に発展させ、協同運動の流れをいっそう強固なものとするために、九一年三月、「協同総合研究所」（理事長、黒川俊雄・慶応大学名誉教授）が設立された。

実践家と研究者が自ら資金と労力を出し合つて、労働者協同組合と協同運動を総合的に研究し、その運動の担い手を育て、青年・学生に運動への参加を呼びかける、「協同」のための研究協同組合である。

協同総合研究所の特徴は、協同集會の流れから、日本の運動のタテ割りの性格を克服して、協同組合やまだ協同組合の形態をとらない協同運動を含めた「協同」の総合的な研究を進め、さらに従来、疎遠な関係にあった労働組合と協同組合が連携して、「働く者の総合戦略」を練り上げるところにある。（注一）

協同総合研究所は、さらに、それまで実態的に「協同」の運動としてそれぞれ取り組まれてきた、さまざまな実践が、相互に交流し、理論的・政策的に協同組合としての発展方向を検討する場として働いている。この情報の交流の中で、ベーク報告の言う「新しい協同組合」が日本においてもたくましく育っていることが確認できた。

例えば、名古屋の共同保育所の保育さんたちの中から「子育てコープ」（注二）が生まれ、児童演劇の人々が自らの実践の根底に「協同」があることを誇りをもってとらえ直されていることである（注三）。

*（注一）黒川理事長は、「いまなぜ労働者協同組合か」（大月書店）の中で、次の様な点で、労働者協同組合と協同組合セクターの形成を、労働組合運動自身の課題として提起されている。

——地域の農業や商工業の振興、生活基盤の整備を中心とした地域づくりを、労働組合がリードしながら、失業者や不安定就業者の仕事をおこしにつなげていくこと。これは、企業の枠を超えた労働組合のローカルセンター、ナショナルセンターの共同行動の重要な課題である。

——管理職、技術職の労働者を企業・産業の枠を超えて結集し、管理能力、企画・立案能力を持った活動家を育成して、産業政策や地域政

策を労働組合が主導していくこと。

——労働者協同組合と並行して、投機の規制、配当利子の制限、一人一票制による意思決定の導入などを通じて、株式会社を「社会的機能」を持った「社会的所有」に転化すること。

* (注2) 名古屋では共同保育所の保母さんたちが、運動の成功による公的保育の充実と子供の減少の中で、無認可保育所の経営が危機を迎えたことをきっかけに、「保母の労働者協同組合」として再発足し、親との共同運営で新しい保育所づくりを目指すこととなった。保母さんたちが自分たちで保育所を経営する立場から、地域の保育ニーズを見つめ直した時、専業主婦の子育てをめぐる悲鳴にも近い要求が視野に入ってきた。専業主婦たちは、身近に相談する相手もなく、マンモス団地などで母親同士のつながりもない中で、氾濫する育児情報から子育て不安に陥っていたのだった。さらに保母さんが知らないような、子供の発達を歪めるいかがわしい「育児商品」が出現していることも初めて分かった。こうした要求に応じて、保母さんたちは「赤ちゃん広場」で子育て教室を開き、これが大反響を呼んだ。ここから共同保育所を「地域の子育てセンター」に高め、こうした子育て支援を公的業務として認めさせるといふ、新しい保育運動の方向が開かれ始めたのである。

* (注3) 児演協(日本児童・青少年演劇劇団協議会)の荒木昭夫事務局長は、労働者協同組合の運動に触発されながら、自らの運動の実績と価値を自覚された経緯を次のように述べられている。

——「病院での清掃を事業にしていた労働者の協働が、捨てられた注射針の処理について発言し、『ごみの向こうに人がいる』という言葉を見付け出したことは、今も我々を刺激しています」「労働が資本を使つてなす『良い仕事』という観点も我々をぞくぞくさせます。／それならば我が児童・青少年演劇の場合の『良い仕事』とは何なんでしょう。／あれは良い劇、これは悪い劇。これは良い文化、あれは悪い文化という言い方は、長い間我々文化運動関係者を苦しめてきていました。なぜなら、その良い、悪いと決める判断基準は何におくのか、というその尺度が問題だからです。ああでもない、こうでもないなどと長い間言い合っていたのですが、ようやくそれは、つまり我々の持つべき価値基準とは、『人間の発達』だという言葉に到達していました。／つまり我々は、関係者の協同によってなし得る生産的な、そして人類の、より高次の事業としての『良い仕事』を既に持っているのです。そして「創造者」生産者と、観賞者＝消費者と、そのサポーターとしての行政

との三者のタイアップも、既に、端緒を拓いていたのです」

3 全国縦断シンポジウム 「雇用不安と労働の未来」

「狂い咲き」とも言うべき「バブル経済」が崩壊し、世界同時不況の中で、日本資本主義も深刻な「九〇年代不況」を迎え、大量失業とかつてない雇用不安の増大が、働く人々を直撃し始めた。この事態に対して、連合会と加盟事業団は、協同総研との共催で、一九九四年、二月の名古屋集會を皮切りに、全国縦断シンポジウム「雇用不安と労働の未来」を開始した。

そのねらいは、①雇用・失業情勢を単なる統計上の数字だけでなく、人々の生活——地域と職場からリアルにつかみ、②単なる循環性のものではないと言われる現在の不況と雇用不安の性格を、歴史的・構造的に把握し、働く者の側からの中長期的見通しを明らかにするとともに、③産業や企業のあり方を根本から問いなおして、人間らしく働き、生きていくことができる「地域づくり・仕事おこし」の方向を共に考えることである。

雇用シンポジウムの提起は、待たれていたように、地域の様々な団体と個人の熱い共感

を得て次々と成功し、雇用不安を「労働の未来」を拓く契機に転ずるような、力強い運動の結集の場となりつつある。

すなわち、シンポジウムは、第一に、「前は無能だからやめろ」というような乱暴な解雇攻撃をはじめ、地方工場の撤収・人員削減、統計にも表われない不安定労働者の排出など、雇用不安の全貌を明らかにし、働く者の権利の再構築の課題を確認した。各集会とも、弁護士の方々が重要な役割を果たしていただいていることは重要である。

第二に、「景気回復の兆し」などという宣伝にもかかわらず、その実態は「雇用なき（企業の景気）回復」であり、こうした宣伝に惑わされずに、働く者自身による地域経済の再生の方向を切り開く以外ないという自覚が確立されつつある。そして、農民連や労働組合地域組織の活動をはじめ、この方向への実践に着手している部隊が一堂に会し始めたことである。集会を通じて、地域づくり・仕事おこしに主体的に関わるすぐれた研究者との出会いが進みつつあることも、運動の大きな力となつていくに違いない。

第三に、その担い手として、労働者協同組合が労働組合運動のただ中から生まれ、成長している姿を知らせ、新たな労働者協同組合づくりを呼びかける場となつてきたことである。

る。生活協同組合の組合員自身の中からも、新たな発想での仕事おこしの欲求があふれていることが報告され、「協同組合セクター」規模での地域づくり・仕事おこしへの方向も示され始めた。

第四に、中小企業とその労働者・労働組合が生きる道として、労働者協同組合が目ざれ、両者の交流が始まったことも重要な一歩と言えよう。この中で、労働組合と労働者協同組合の連携による「働く者の総合的な運動力量の構築」「労働者の総合戦略」が提起され、資本の利益のための「労働力流動化政策」に対抗して、農業や福祉など社会に必要な分野に労働力を配置させるように条件を整備する、働く者の側からの労働政策の必要が確認された。

不況と雇用不安を通じて、労働者・国民はいやおうなく大企業への幻想から抜け出して、新しい生き方、働き方を大規模に模索しはじめている。雇用シンポジウムはいち早くその方向を提起しつつある。一五年にわたる蓄積を持った全国的事業団・労働者協同組合運動が、労働者・国民が求める方向を切り開く先頭に立つことができるかどうか、その歴史的役割と存在意義がきわめて高い質で問われているのである。

ヨーロッパの 新しい波

示された労働者協同組合の可能性

「労働共同体」という 「現実的ユートピア」

「もつと人間的な条件で生産するために、どうしてもつとたくさんの人が集まらないのかしら。たとえば、ミヒヤエル（エンデ）が、さつき話していた小規模な労働共同体なんかにね。企業がそこで働いている人たちのものになる。そういうことだって可能だわ。労働共同体にぞくする労働者たちがみんなで、だれがどの仕事をし、みんなのなかでだれが経営者として最適かということ、決めたつていいと思う。／報酬の問題についても、おなじように新しく考えなおせるわ。……企業の資力をすつかりガラス張りにして、それに応

じて額を決める。すると全人的な参加が可能になる。そうなれば、たぶん文化的な生活といったものの基盤が、そして意味が生みだされる。／これを現実的ユートピアと呼んでいいかしら」

——これは、『モモ』で有名な作家M・エンデと、政治家E・エブラー、演劇人H・テヒルの会話『オリープの森で語りあう』（丘沢静也訳、岩波同時代ライブラリー）におけるテヒルの発言である。ここで言われている「労働共同体」は、まさに労働者協同組合であり、彼らの国ドイツにおいても、「社会的自助グループ」の中で急速に広がりつつある。

「社会的自助グループ」の広がりが ——ドイツ

「社会的自助グループ」とは、一万〜一万二千におよぶ協同組合をはじめ、「疾病・生活援助—自助グループ」「第三世界グループ」「青年センター」「失業者イニシアティブ」「女性プロジェクト」「平和—教育イニシアティブ」「両親自助グループ」「オルタナティブ新聞、雑誌」「オルタナティブ学校」などの運動で、八六年において四万グループ、四〇万から六〇万人が活動しているという（坪郷實『統一ドイツのゆくえ』岩波新書）。

社会的自助グループは、既成政党や労働組合が経済成長の発想から抜け出せない中で、エコロジーやフェミニズム、オルタナティブな都市生活、第三世界との連帯、反核平和などの、「新しい社会運動」の中から生まれてきたものであり、そこから生まれた「社会的自助グループ」も、生活のあり方を根本から変えようという志向に支えられている。と同時に、地域総合ネットワークや地域間ネットワーク、さらには、「基金ネットワーク」や「自主教育ネットワーク」などの支援組織を形成しながら進んでいる点に、発展の可能性を見ることができる。

『社会的経済事業』の拡大 —フランス

建設、機械、印刷など古くからの労働者協同組合の歴史を持つフランスにおいても、労働者協同組合の新しい波が起っている。ここでは、協同組合、共済組合、自主組織を、営利企業と区別する意味で『社会的経済事業』と呼んでいるが、一九八四年現在、フランスの労働人口の六〇、一二四万人がこの中で働いているという(P・エリティエ著、若森章孝監訳『オルタナティブ・エコノミーへの道』大村書店)。

フランスの特徴は、労働組合(CFDT)と民主労働同盟が、これまでの運動の狭さを反省する中から、『地域づくり・仕事おこし』を積極的に推進していることである。運動の狭さとは、生産の編成や企業戦略を経営者の自由裁量に委ねること引き換えに賃上げや社会保障の改善を得るという立場のことである。かつては通用したこのような運動も、失業や不安定就労の拡大、地域の荒廃、環境危機などには全く無力であることが明らかとなり、労働組合の影響力は大きく後退した。労働者全体の連帯の回復を目指して、行ってきた結論が、『オルタナティブ・エコノミー』であった。「生産性至上主義や資本によ

る最大限利潤の追求、弱肉強食の市場原理が抑制された経済発展のあり方」と「誰もが自分の場を見つけ、承認されるような社会の再建」を目指す戦略である。

社会的経済事業の具体的な活動は、住居の改善や地区の再開発、観光、スポーツ、高齢者向けサービス、若者・失業者・障害者の就労援助、農村地域の活性化、中小企業向けサービス、文化財産の保存などで、ここでも社会的経済振興機関や信用機関を設立しながら進んでおり、八〇年代後半以降の労働者協同組合運動の新しい手堅さが感じられる。

ヨーロッパ労働者のリーダー —イタリア

だが、ヨーロッパ労働者協同組合連度をリードしているのは、何と言ってもイタリアである。建設、工業、先端第三次産業の「生産・労働協同組合」、給食・レストラン、人やコミュニティ、企業に対するサービスなどの「サービス協同組合」、土地を共有して生産する「農業労働協同組合」である。

建設はとくに伝統的に強く、イタリアの建設業界の上位にランクされ、高速道路やアフリカ、中近東の灌漑施設など、内外の大規模公共事業も実施してきた。工業では、繊維、住宅関連、金属機械、木材部門が成長してお

り、経営危機に陥った企業を労働組合と協力して、労働者協同組合として再建する実績も数多くあげている。プロジェクトやプラント設計などの先端第三次産業は、都市計画や環境アセスメントなどにおいても大きな役割を果たしている。最大の協同組合全国組織レーガ(リーグ)に属する生産・労働者協同組合だけで一三四九組合、労働者七万五七〇〇人、総事業高訳七八〇億円、サービス協同組合は二四七五組合、組合員八万九四〇〇人、総事業高約三二七五億円に達している。

イタリアの協同組合運動は、生産・労働、サービス・旅行、農業、漁業、消費、小売商、住宅、文化、共済など、経済と生活のあらゆる面に及び、それらが全体としてナショナルセンターを組織している点が特徴である。

そのために多くの人々が協同組合の経験に依拠し、住宅のほしい人たちが住宅協同組合をつくって土地投機とたたかい、望ましい住居と地域のあり方に発言権を持ち、建設協同組合や、設計・都市計画の専門家の協同組合が質の高い居住環境を提供する……という協力が可能になる。演劇や放送、文化、先端ソフト産業など新しい分野の担い手たちも、専門的能力を発達させ、社会に役立つ仕事ができる形態として、協同組合方式を選んでいる。最近では、人間らしい老後と障害者の労働と

自立援助、麻薬中毒患者の社会復帰、学童保育などの福祉協同組合が、自治体との連携のもとで成長し始めている。

部門別タテ割でなく、統一した協同組合運動組織であることから、イタリア協同組合運動は、経済や社会のあり方について、たえず総合的な立場から問題提起を行なってきた。レーガは、最近の大会で「企業を興す権利」を労働者・市民の権利として確立し、自らその実現を追求することを掲げている。破産したソ連・東欧の国家社会主義と、資本主義大企業主導の経済を共に超えていくためには、労働者・市民が集団として企業家になることが不可欠なのである。「労働者」「企業」「経営」「資本」など、労資双方がこれまで馴染んできた資本主義的概念の根本的再検討を迫る呼びかけである。

教育・研究を備えたハイテクの拠点 —スペイン・モンドラゴン

「労働者協同組合は、せいぜい経済の周辺にとどまる存在に過ぎない」という「通説」を事実でくつがえたのは、スペイン・バス地方のモンドラゴン協同組合群である。

カトリックの神父アリスメンディアリエタが、戦後、フランコ独裁下で、モンドラゴンの町を協同の事業と生活で復興しようとした

ことから始まった、この協同組合群は、銀行（労働人民金庫）や工業技術・ハイテクノロジーの研究所（イケルラン）、工業技術学校を擁し、人口三万の山あいの町に二万二千人の組合員、一六五の協同組合を配するに至っている。その中心は、労働者協同組合で、最大の企業ファゴール・グループは、スペイン一の家電メーカーであるとともに、産業用ロボット、工作機械、海外工場プラント建設などを行ない、現代的な工業協同組合の可能性を事実で示し続けている。

ヨーロッパの運動が示唆するもの

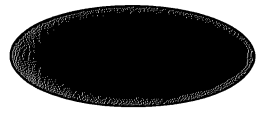
九二年市場統合を控えて、労働者協同組合はCECOP（セコプ）ヨーロッパ労働者協同組合委員会）に結集して、事業と政策の両面からヨーロッパ規模の統一した運動として新たな飛躍を遂げようとしている。

このようなヨーロッパの動きが示唆するのは何であるか。経済評論家の内橋克人氏は『尊敬おく能わざる企業』（光文社）の中で次のように述べている。

「いま地球環境や市民社会に敵対する企業に対して、市民がもっとも厳しい対決姿勢をとり、企業を追いつめているのはヨーロッパ諸国である。それはなぜか、といえば、ヨーロッパには長い生活協同組合〔協同組合全体

のことと思われる「引用者」の歴史があるからであり、人びとは少なくとも自分自身の生活についてのヘゲモニー（取捨選択の決定権）は絶対に私企業に譲り渡してはいない、という確たる信念とともに生活しているからである」「二一世紀に生きうる企業は、こうした利潤動機以外の動機を行動理念として掲げ、実践する『もう一つの製品・サービス供給集団』などと比較され、地球環境や市民社会に与えるトータルな利害における大小、役割としての優劣、などを仮借なく検証、査定されるようになるだろう」

そうだとすれば、ヨーロッパの労働者協同組合が問いかけているのは、まさに「企業や経済のための人間と生活」という転倒された姿から、「人間と生活のための企業と経済」への転換を私たち日本人も行なう用意があるかどうか、ということに他ならない。ヨーロッパから主体的に学びつつ、共に前進することが求められているのである。



労働者協同組合の原則

協同組合とは

1 ロッチデールの開拓者たち

協同組合は、資本主義の発生とともに、失業や生活不安、粗悪な商品など、資本主義のもたらすもうけ主義の害悪に対抗して生まれました。

現代の協同組合運動の源流となっているのは、イギリスのロッチデールという町の織物工たちが一五〇年前に組織した「ロッチデール公正開拓者組合」です。

「開拓者」という名前が示しているように、この協同組合の目標は、全面的で野心的なものでした。すなわち、組合は、食料品や衣類を販売する店舗を開設するとともに、住宅を建設して仲間に供給し、生産活動と農業をお

こして仲間の仕事を確保し、将来的には、地域全体を働く者が統治していこうとしたのです。そして組合の事務所には図書館と談話室をもうけて、無知のためにいつそう弱い立場におかれていた労働者が知識を獲得して、人間性をとりもどすことに努めたのです。

ロッチデール公正開拓者組合が世界の協同組合運動の原点と見られるようになったのは、こうした強い理想主義とともに、協同組合を運営する「原則」をしっかりと立てながら進んでいったためです。

2 ICA協同組合原則

このロッチデールの原則は、世界の協同組

合運動の組織である、ICA（国際協同組合同盟）で検討され、「ICA協同組合原則」にまとめられています。現在、この原則をどのようにに改正するかが議論されていますが、ここでは現行の原則にしたがって、協同組合とは何なのか、それは最低限、どのような要件を備えなければならないのか、ということを見てみましょう。（富沢賢治氏『じぎょうだん新聞』連載から）

一、協同組合への加入は自由意思によるべきである。組合は組合員としての責任を引き受ける意思のあるすべての人に門戸を開くべきである。その際、社会的・政治的・宗教的な差別があつてはならない。

二、協同組合は民主的組織である。組合員は平等の議決権（一人一票）をもち、組合の諸決定に参加する権利を持つ。（民主的管理の原則）

三、出資金にたいする利子の利率には、一定の制限がある。（出資金利率制限の原則）協同組合は助け合いの組織であり、金もうけのための組織ではないので、出資金にたいする利子でもうける、という仕組みをつくらない。

四、組合の運営によって生じた剰余金は、組合員全員のためのものであり、その配分にあたっては、だれかの犠牲によってだれかが得をする、というようなやり方を避けなければならない。(搾取否定の原則)

この第四原則を「利用高配当の原則」と考える人もいますが、すべての協同組合にあてはまる原則としては、「搾取否定の原則」ととらえることが適当です。「利用高に応じた配当」は、「だれかの犠牲によってだれかが得をするやり方を避ける」方法の一つで、しかも消費協同組合にそれを当てはめたものと言えます。

現代の協同組合に求められるもの

協同組合の一般的原則は、以上のとおりですが、協同組合運動自身と時代の大きな変化のなかで、「いま最も重視されるべきものは

五、協同組合は協同組合の原則と運営についての教育を促進しなければならない。(教育促進の原則)

六、協同組合は、組合員と地域社会の役に立つように、地域レベルでも全国レベルでも国際レベルでも、お互いに協力すべきである。(協同組合間協同の原則)

まとめてみますと、協同組合とは、①差別なしに皆に開かれた組織、②民主的な組織、③もうけ本位でない組織、④搾取のない組織、⑤教育を大切にする組織、⑥協同組合同士の助け合いを大切にする組織のことである。逆に、この六つの条件を欠くものは、協同組合とは言えない、ということになります。

何か「協同組合運動は何を焦点に進むべきか」という議論が、ICAの中で真剣に行なわれてきました。

一、労働の再重視と協同組合セクター(レイドロウ報告)

こうした問題を最初に投げかけたのは、一九八〇年のICAモスクワ大会に対してカナダのレイドロウ博士が行なった基調報告『西暦二〇〇〇年における協同組合』(通称レイ

ドロウ報告、翻訳は日本経済評論社発行)です。私たちにとってとくに注目されるのは、次の点です。

1 「協同組合の思想的危機」への警鐘

第一に、現在の協同組合運動が、「思想的な危機」におちいつているのではないか、と次のように指摘し、つよく警鐘を鳴らしていることです。

「もし協同組合企業が、他の企業と同じように商業的な意味で能率を上げ、成功するといふ以上のことはやらないとしたら、それで十分なのだろうか。そして、もし協同組合が、他の企業と同じような事業の技術や手段を使うなら、組合員の支持と忠誠を得るためには、それだけで十分なのだろうか。さらに、もし世界が奇妙な道すじで変化しつつあるなら、協同組合もそれと同じ道すじで変化していくべきなのだろうか。その方向とは決別して、別の種類の経済的、社会的秩序をつくらうとしてはいけないのだろうか」

つまり、協同組合は資本主義企業とは異なる、固有の理念や目的、方法を見失って、人類的な危機という現代の課題に立ち向かえず、状況に流されているのではないか、というものです。

協同組合に「思想」が問われるのは、協同組合がもともと、もうけ主義の弊害に対抗するために生まれてきた組織だからです。レイ

ドロウ博士は、「協同組合は、経済的な目的を持つと同時に、社会的な目的を持っている」のであって、協同組合は国民的・全人類的な課題にだけ応えられるかによって、最終的に評価される、と述べています。

2 二一世紀に向けた 協同組合運動の四大課題

こうした協同組合の危機に対して、報告は世界のすべての協同組合人が二一世紀に向けて、次の四大課題に挑戦し、それを通じて協同組合運動の現代的な再確立を図ることを提案しています。

- ①世界の飢えを満たす課題：食糧の生産・流通過程を変革して、食糧問題を解決する先頭に協同組合が立つこと
- ②生産的労働の再生：世界的に再生しつつある労働者協同組合を強力に推進すること
- ③「保全社会」への転換：「浪費社会」にかわる環境や資源を保全する社会をつくること
- ④協同組合地域社会の建設：住宅と信用機関、介護、保育、文化、各種の生産・サービス協同組合が力を合わせて人間らしく生きられる地域をつくること

これらの課題がすべて、各種協同組合がバラバラでは実現できない大問題であることは、

明らかです。レイドロウ報告はそのために、すべての協同組合の強い連携——「協同組合セクター」が決定的に重要であることを強調しています。セクターとは、領域や部門ということ、資本主義社会で支配的な民間営利企業部門と公共部門に対して、各種協同組合が連携して一つの協同組合部門をつくりあげべきだとしたのです。

3 労働者協同組合への大きな期待

協同組合セクターの中でもレイドロウ報告が新たな期待を寄せているのが、労働者協同組合です。

すなわち、報告は、「過去二〇年間（つまり一九六〇年代から七〇年代——引用者）における世界の協同組合にとつての、最も重要かつ大きな変化は、労働者協同組合に関する概念の復活であった」として、「食糧に次いで、新しい社会秩序のため世界の協同組合が貢献しうる最大の独自の分野は、各種労働者生産協同組合における雇用の問題である」と述べています。

労働者協同組合の再生は、労働者や職人た

二、協同組合と人類の「未来のための価値」(ベーク報告)

レイドロウ報告から一二年後の一九九二年には、東京でICA大会が開かれ、今度はス

ちが、「生産手段の管理権を失い」「資本が労働を雇うようになった」かつての産業革命に対して、労働者が同時に所有者となり、管理者となることによって「労働が資本を使う」関係へと逆転する「第二次産業革命」の始まりを意味するものである、と労働者協同組合再生の人類史的な位置が強調されています。そして単に所有や管理の問題にとどまらず、「肉体労働と知的労働を適正に調和」し「あらゆる最高の価値基準のなかに労働の観念を、生活や人格形成に不可欠のものとして取り入れる」、人間の労働の再生という点に、労働者協同組合の意義を見出しています。

*なお、消費協同組合や農業協同組合においても、報告が、従業員の経営への参加を強化することを主張していることが注目されます。協同組合の従業員は「単なる雇われ者というよりも、よき共働者と思われることを望んでいる」からです。このために「従業員の代表を理事会に送る」制度や、「事業のある部分、あるいは運営を一定の契約のもとで、労働者協同組合の手に委ねる」ことを検討するよう勧告しているのです。

ウェーデンのベーク氏が基調報告を行いました。『変革期の世界における協同組合の価値』

(協同総合研究所記)です。

1 未来のための価値

ベーク報告は協同組合のあり方をめぐるICAの一二年間の討議を集成する形で、次のような「未来のための協同組合の価値」を提起しました。

- ①人々のニーズに応える経済活動：金もうけ第一の経済から、人々の基本的な要求に応える経済への転換で、ここには、環境と資源の保全という人類的課題が含まれています。
- ②参加民主主義：人々が協同組合の主人公になるとともに、それを通じて経済と社会の主人公になっていくこと。
- ③人間発達・主人公づくり：市場も官僚機構も解決できない問題を、人々が民主主義的に参加して解決し、主人公として成長していくこと。
- ④社会的責任：質の高い製品やサービスを供給しながら、環境、福祉、健康などに対する責任をすすんで果たすこと。
- ⑤全国的・国際的協同：生産者と消費者を橋わたしするとともに、世界の民衆運動と連携して、多国籍企業に対抗するネットワークを広げること。

2 「新しい協同組合」と「協同組合セクター」のいつその展開

ベーク報告で注目されるのは、次のような「新しい協同組合」が世界的に広がり、成長し続けている、と述べている点です。

- ①雇用やより良い労働条件をつくりだす協同組合——その中にはスペインやイタリアなどで自治体と協力してつくられたものがある。
 - ②女性や若者、障害者などによる、また彼らのための協同組合
 - ③健康食品の開発、非再生資源を使わない製品づくり、有機栽培、地域の自立などの協同組合
 - ④建築家、データ処理技術者、コンサルタントなどの知的サービス協同組合
 - ⑤高齢者介護、予防医学などの社会的サービス協同組合
 - ⑥映画、劇団、オーケストラなどの文化協同組合
- レイドロウ報告で述べられた労働者協同組合よりも、いつそう広い分野で、多様な担い手によって、現代の人々の切実なニーズに応えた生産とサービスの協同組合が広がっているわけです。「人々のニーズに応える経済活動」をはじめとするベーク報告の「未来の価値」は、この新しい協同組合からインスピレ

ーションを汲み取っているのかも知れません。事実、報告は、新しい協同組合は、協同の理念が現代に生きていることを証明するものであって、そこには「未来への先駆者が確かに存在する」と評価しています。

*ベーク報告は、こうしたさまざまな協同組合の活力を取り入れながら、協同組合セクターをさらに強化することを訴えています。

その中には、「地域で専門的なサービス組織や生産組織をつくる場合、これを労働者協同組合と消費者協同組合、農業協同組合との結合体としての組織にしているのか」「労働者協同組合的なデパートを組織し、消費者協同組合と提携して消費者と結ぶことは考えられないか」などのユニークな提案をしています。

また、協同組合が持っている遊休資金を、資本主義企業にばかり提供せずに、協同組合セクターの中で有効に使うべきだとして、モンドラゴンやカナダの進んだ例も紹介しています。

そして、消費者協同組合や農業協同組合における労働のあり方についても、レイドロウ報告を引き継ぐ形で、「従業員参加」の原則化を主張しています。従業員が利用者組合員と協同の所有者・管理者になって、協同組合

の運営に責任と権限を持つ方式です。

労働者協同組合の原則

協同組合の一般原則は、先に見た通りですが、協同組合の中でも労働者協同組合は、特別の性格と使命を持っているために、独自の原則を立てています。ここではそうした労働者協同組合の原則をもっとも重視して精密に仕上げているモンドラゴンの例に即して、労働者協同組合の特性を考えてみます。（富沢賢治『じぎょうだん新聞』論文にもとづく）

まず「労働者協同組合とは何か」という点ですが、機能の面からは「ものの生産や人にとってのサービスを経済活動として営む協同

一、「労働主権」の原則

労働者協同組合の原則をもっとも明瞭に示すのは、「労働主権の原則」であると言えます。現在、政治においては「人民主権」が原則としては定着しています。つまり「国の主人公は人民である」という原則です。これを経済組織に広げたものが「労働主権」の原則です。

モンドラゴンの協同組合原則は次のように

組合」と言うことができます。

また、組織の面からは「そこで働く人が所有し、運営する協同組合」、言い換えれば「そこで働く人の出資を基礎にしてつくられている協同組合」です。

このように労働者が出資を行うために、労働者協同組合の所有権は、外部の人びとに属するのではなく、その協同組合で働き、その協同組合に出資した人びとに属します。したがってまた、その協同組合をどのように運営するかという問題を決めるのも、外部の人ではなく、そこで働いて出資をしている人びとなのです。

述べています。

「モンドラゴン協同組合は、労働が自然と社会と人間を変革する基本的な要素と考え、以下のとおり行なう。

一、賃金労働者の系統的雇用をしない。
二、協同組合企業組織においては労働に完全な主権を付与する。

三、生産された富の分配においては、その基本的な取得権は労働に存する。

四、社会の全構成員にたいし、労働を選択する自由の拡大をめざす。

*前文の意味：

現在の社会をもっと暮らしやすい社会に替えようとするとき、一番重要なものは何でしょう。それは、人間の労働——労働の生産性の高さ、労働の質、労働をするときの人間関係のあり方でしょう。人を変えるもつとも基本的な要素は何かと言えば、これも労働でしょう。——どのような環境で、どのような労働をしているかで、人は変わっていきます。

一項は、「雇い主と雇われ者という関係、あるいは主人と使用人という関係は存在しない」ということです。

ここで「賃金労働者」というのは、賃金を得る代わりに自分の労働を使用者の意思に従わせる被雇用労働者です。これに対して、労働者が主人公として管理・運営するのが労働者協同組合ですから、労働者協同組合で働く労働者は上に述べたような意味での「賃金労働者」ではありません。

したがって、モンドラゴンでは無原則にパート労働者の数や雇用期限を伸ばすことは許されません。

二項は、「労働者が働く過程においては、労働のあり方が最重要視される」という意味です。

三項は、「労働者がつくりだした富の分配の過程でも労働が最重要視される」ということです。分配は、労働が資本に優先し、労働を尺度にしてなされます(労働に応じた分配)。

二、「報酬の連帯性」の原則

次に労働者協同組合における報酬の考え方は、

ここでは、協同組合の実情に応じて十分な報酬を受けるとともに、協同組合内部では組合員の間の所得格差を縮小することによって、地域の賃金労働者との関係では、地場産業の賃金と連動することによって、協同組合内外での連帯を保つことを基準としています。

「モンドラゴン協同組合は、報酬が十分に連帯性をもつものであることを、運営の基本原則とする。すなわち、

1 報酬は協同組合の実情に応じて十分であること。

2 報酬は以下の具体的な範囲で連帯性を有すること。

四項は、「仕事の間をふやして、できるだけ多くの人に労働の場を提供すること」「雇われ者の労働というかたちをやめて、労働を労働者自身のものにする」ことを含んでいます。つまり、失業問題と労働疎外の問題の解決をめざして社会変革に取り組むことを、労働者協同組合の歴史的使命として引き受けているのです。

①内部的には、報酬は労働報酬の連帯的な評価区分にもとづき、その他必要な要素を加えて、具体化される。

②外部との関連においては、内部の平均報酬が地域社会の賃金労働者の平均賃金と等しくなることを基準にして、報酬が具体化される。ただし、地域社会の賃金政策が明らかに不十分である場合は、この限りでない。

*ここで「賃金」という言葉ではなく、「報酬」という言葉が使われていることに注意して下さい。これは、労働の成果にたいする見返りとしての報酬をさすものです。モンドラゴン協同組合では「賃金」という言葉の代わりには、労働の成果に対する「前払い」という言葉が用いられています。この区別の意味

は、重要です。

*資本主義企業においては、賃金は剰余金から配分されるものではなく、最初から事業に必要な「費用」とみなされています。資本主義企業にとって資金は労働者を獲得するために必要な最小限におさえられます。

これに対して、労働者協同組合で働く労働者の報酬額は、本来、その労働者の労働の成果によって定められるべきものです。しかしその労働の成果がまとめられるのは期末ですから、それ以前はあらかじめ決められた額を、自分の労働の成果にたいする「前払い」として受けているといえましょう。そして決算を終えたあとに、労働者協同組合の労働者は労働の成果である剰余金を自分たちで処分して、剰余金の一部を報酬とするのです。

モンドラゴンの場合、剰余金のうち約半分は「個人資本勘定」に回されます。労働者の総収入は「前払い」プラス「個人資本勘定」ということになります。この意味で、「労働前払金は、賃金の性格をもたず、事業の損益勘定に応じる定期的な受取金である」

二、社会変革をめざす原則

＊第三に、労働者協同組合は、剰余を組合員に配分するとともに、剰余の多くの部分をバスク地方の「地域づくり・仕事おこし」のために用いることを原則にうたっています。これが「社会変革の原則」です。

「モンドラゴン協同組合は、人民と連帯して社会変革を行う決意を表明する。バスク地域を経済的・社会的にたてなおし、より自由で公正で連帯性の強いバスク社会を建設するのに役立つ協同を拡大することによって、バスク地域の社会変革をめざす。そのために以下のことを行なう。

- 一、取得した純剰余金のかんりの部分を協同基金に再投資し、協同組合組織における新しい職の創出をはかる。
- 二、社会事業基金を活用して地域コミュニティの発展のための活動を助成する。
- 三、連帯性と責任を基礎にして協同組合システムに適合的な社会保障政策を確立する。
- 四、社会的・経済的性格を有するバスクの諸団体、とりわけバスクの労働者階級によりすすめられている諸団体との協同をはかる。
- 五、……バスク語および……バスク特有の

文化を復興・発展させるために協同をはかる。」

第一項は、具体的には次のように実施されています。

純剰余金のうち「個人資本勘定」に配分するのは五〇％以下として、純剰余金のうち一〇％を「社会事業基金」に、そして残りを「義務的基準基金」に充当します。しかも「個人資本勘定」に充当される部分は、組合員が組合を脱退するときに返還されることになっているので、当面は事業拡大のための投資にまわすことが可能です。したがって、「社会事業基金」の一〇％を除く純剰余金の九〇％が当面は再投資に活用できるという仕組みがつけられているわけです。

＊モンドラゴン原則を検討した結論として、労働主権と社会変革、あるいは、労働主権にもとづいた企業運営と社会変革こそが労働者協同組合を基礎づけるもっとも基本的な原則であると言うことができます。

労働者協同組合の 実践

事業計画

一、全国的な中期計画

労働者協同組合の大目的は、「人間が本当に人間らしく生きられる世の中をつくっていくこと」です。この大目的への一里塚として「一〇〇〇億・五万人」の五カ年計画を立てて、全国の労働者協同組合が力を合わせてその実現を追求することを決めました。

第一次中期計画のねらいは、次の点におかれています。

- ①「労働者が企業の主人公になりうる」ことを実践的に証明すること。
- ②労働者協同組合が発達した資本主義国でも可能であり、社会や労働者にとって積極的

な意味を持つことを事実で示すこと。

- ③「社会的な評価を得る最小単位」として、事業高一〇〇〇億円、就労組合員五万人を実現すること、です。

この目標を達成する基礎は、次の点にかかっています。

- ①何のために私たちは労働者協同組合をやっているのか、理念、目的を明確にすること。
- ②事業開発をはじめ、あらゆる面で労働者協同組合らしいやり方を深め、定式化すること。
- ③組合員の自覚が高まり、主人公として成長していくこと。
- ④技術を高め、人材を大量に結集し、育て

ること。

- ⑤自分たちの事業能力を基礎に、人と結びつく能力、運動を組み立てる能力、行政に提案する能力を高めること、です。

二、単位の事業計画

事業計画は、全組合員の共通の具体的な目標であり、労働者協同組合・事業所の進む道すじを示すものです。すべての労働者協同組合が、一年間の計画と、中期（三～五年）の計画を持って、意識的に労働者協同組合・事業所を発展させていきます。

全組合員の目標と行動を示す事業計画の作成に、みんなが参加し、議論を重ねて、決めていくことが、組合員が主人公になっていく、基本的な要件です。

事業計画づくりにあたってふまえる点は、次のことです。

- ①全国の共通の計画にもとづき、地域の特性に応じて検討すること。
- ②労働者協同組合・事業所の現状と到達点、改善すべき問題点をみんなで評価しながらまとめること。
- ③一人ひとりの組合員の思いや願いを結集し、その思いや願いをではどうしたら実現で

きるのかを描くこと、です。

計画は、専務・事業所長が責任をもって作成し、職場での議論をへて、最終的には総会・全組合員会議で決定します。

事業計画の内容には、次の課題が含まれなければなりません。

①「よい仕事」をどのように追求し、仕事の質をどこまで高めるか。

②どんな仕事をどれだけ増やし、どのように総合化・複合化していくか。仲間をどれだけ増やすか。

③事業活動を支え、発展させる収支計画。

年間の事業高・経営指標にもとづいて、賃金・労働条件の改善も図ります。出資の増資目標も明確にします。

④自治体への働きかけや、「協同」の集会・懇談会などを通じた地域のネットワークづくりのための運動計画。

⑤組合員一人ひとりが能力を全面的に発達させるための、教育・学習計画。

⑥日本労協新聞の読み合せやニュース発行、日報・日誌などの「情報の共有化」を高める計画。

⑦以上の全体を一年間の流れとして、年間行動計画にまとめます。

事業計画を達成するためには、月ごとに進行状況をみんなで点検し、話し合って、評価を行ないます。そして、この評価をふまえて、翌月には何をどこまで実現するのか、という「実行計画」を立てながら進みます。

事業計画にもとづく活動が定着したところでは、さらに次のような点を深めて事業計画を発展させてみて下さい。

①地域で焦点になっている課題は何かを明らかにし、それを解決するための政策を提起し、広範な人々に支えられた運動をつくりあげながら、事業としても定着させる道すじを考える。とくに雇用・失業問題で大きな運動をおこしながら、労働者協同組合の真価を明らかにしていくこと。

②本物の協同組合間提携の道すじを深めること。

③仕事の新しい結合——今の仕事を基礎にして、いろいろな事業、とくに高齢者協同組合やごみ問題に関わる仕事と結びつけること。

④人材の新たな結集——「人間にとつて大事だと思える仕事をしたい」「自分たちの知恵や力を生かしたい」と願っている人々を大きく結集すること。

⑤「労働者協同組合グループ」の活動を、あなたの地域で展開する道すじ。

「注：事業計画づくりとも関連して、「ベーク報告」は、「生き生きしたビジョン」の意義を次のように述べています。

——将来の方向についての生き生きしたビジョンは、協同組合組織にとつて、決定的に重要です。それは、協同組合が、資本や資本配当にもとづくものではなく、人々の理念や意志にもとづく組織だからです。

——生き生きしたビジョンを持つことは、成功する民衆運動の特徴でもあります。同時代の社会に通用するビジョンを再生産することが出来るものだけが、自らの生命力を維持することが出来ます。

——協同組合のなかで、一人ひとりがビジョンを出しあい、討議して全体の計画とプログラムをつくること。また、そのような計画づくりを価値あることと見るような協同組合組織の文化を育てること。これが協同組合の生命力と、組合員の責任を維持する唯一の道です。こういう実践を伴った組織は、成功します。」

労働者協同組合の事業能力とは

労働者協同組合の事業能力とは、「人と地域が必要とする仕事を見出し、事業として成り立たせ、さらにそれを社会発展に寄与するものに高めること」です。その基本的な源は、自分たちの主体的な力を高めることと、多くの人びととの結びつき——ネットワークを広げることです。

事業の拡大についても、一般の企業が第一に考えるのは利潤をどれだけ増やすか、ということですが、労働者協同組合の場合は、自分たちと地域や社会との結びつきをどれだけ広げ、深めるかを考えます。

重要なことは、組合員自身がどれだけ地域の人びとと結びつき、事業を拡大できるかです。センターでは、「経営なんて関係ない」と

『よい仕事』をどう実現するか

「よい仕事」とは、町や住民に役立つ仕事です。それは、働く者が本来望んでいる仕事です。それはまた、労働者が成長し、連帯を強める中心であり、労働者協同組合に経営の安定と仕事の拡大をもたらす根本的な原動力です。

言っていた組合員が、「この仕事はどうやって黒字にするか」ということまで考えながら仕事を増やしていくというように変化しています。また、映画や高齢者協同組合の提案を通じて、いろいろな人びとと結びつくことによつて、組合員の視野が地域に大きく広がりました。つまり、地域が必要としている仕事は何かが見え、それを労働者として開拓していくというエネルギーが与えられました。

*これをさらに、政策能力、提案能力に高めていくとき、労働者の事業拡大の強い基盤が築かれるのではないのでしょうか。つまり、この地域でこういうことをやれば、こういうことができるのではないか、という提案です。不況と大量失業の時代の中では、とくにこの能力が不可欠です。

「よい仕事」の判断基準は、次のようにまとめられます。

①発注者・利用者の満足度：発注者や利用者が私たちの仕事に満足してくれているかどうか。信頼と協調の関係が確立しているかどうか。

うか。さらに、発注者や利用者が新しい仕事を私たちと提携してつくりだそうという意欲を持つまでになっていくかどうか。

②組合員の意欲の向上：あらゆる問題について、みんなで話し合うようになり、やる気が不断に向上しているかどうか。仕事に貴賤の差別はない、という労働観がつけられ、協力し、助け合い、はげましあつて仕事を進めるようになっていくかどうか。

③技術の向上と改善提案：学び、研究する意欲が高まり、技術水準が向上し、仕事の中心でいろいろな工夫や改善提案、改革提案がされるようになっていくかどうか。

④効率化の推進：経営効率、作業効率が上がっているかどうか。この前提として、契約が仕事の実態に見合ったものになっているかどうか。検討されなければなりません。

⑤労働条件の改善：組合員の労働条件、労働環境が着実に改善されているかどうか。これは、「よい仕事」の保証であるとともに、働く者の側からみた「よい仕事」の基準であると言えます。

⑥教育の推進：新入組合員教育をはじめ、教育・訓練・交流が活発に行なわれているかどうか。

⑦同業他社との比較：同業種の民間企業と比較して、仕事の質と量、労働条件などはど

の程度になっているか。

このような「よい仕事」を進めるためのポイントは次の点です。

①仕様書をみんなで理解し、計画的・効率的な作業に心がける。

②話し合いと実践の中から、仕事の基本的な姿勢や方法について「マニュアル」にまとめあげる。

③仕事へのクレームは、個人の問題としてではなく、事業所全体の仕事への評価としてとらえる。

④「よい仕事」の基準に照して、事業所全体が自分たちの仕事を客観的に評価し、改革

事業拡大の方向

一、協同組合間提携

*協同組合間提携事業は、労働者協同組合の有力な事業分野です。これは、生協、医療生協などの発展の中で、労働者協同組合が業務を請け負うことによって、これらの協同組合の発展を支えられる部門が拡大しているためです。

*生協は、食べ物をはじめ、安全な質のよい品物を求める消費者の一大組織として発展

の方向を探る。

⑤改革案は文書にまとめ、発注者と協議して改革方針を確認する。

⑥発注者との話し合いは定期協議として確立し、そこでの確認は文書にして全組合員で話し合い、誠実に実行する。

⑦日常的には、(一)一日の節目として、朝礼、終礼を必ず行ない、必要な確認を行なう、(二)日報・日誌を通じてデータを集積し、業務能力や提案能力を高める、(三)健康に留意し、体操その他、健康管理につとめる。

⑧新人にはとくにマニュアルを用意し、ていねいな指導を行なう。

しています。そして、環境や福祉など、生活のさまざまな領域に活動を広げようとしています。また医療生協は地域住民の健康づくりや高齢者問題に活動を発展させています。こうした消費者や住民の願いに応えて、労働者協同組合が本物の製品づくりやサービス提供を行なう力を高めることができれば、協同組合間提携が地域の中で大きな力を発揮していくことはまちがいありません。

*協同組合間提携の大きな発展を展望しな

がら、今の提携関係を、京都生協や病体生理研究所との提携に見られるような、本当のパートナーの關係に高めていくことが重要です。そのために、労働者協同組合らしい働き方を確立して、協同の立場に立った業務改革提案を進めるとともに、私たちの側が総合的な仕事の力量を強めていきたいと思います。

*同時に、契約を適正なものにしていくことも、信頼ある提携関係をつくっていく上で重要です。たとえば、物流業務の場合でも、業界として物流コストの算定基準が確立していないという現状があります。私たちの側から、労協が仕事をしている生協での経験やデータをまとめ、分析して、「効率数値」を示すことが必要です。

*人間らしい生活を送りたい、働く場をつくりたいという要求がますます広がる中で、新しい「協同」の取り組みがいろいろと生まれています。既存の協同組合だけでなく、そうしたさまざまな協同の取り組みと結びあつて、複合的な協同の力で地域を切り開いていく政策を提案できるようにしたいものです。高齢者協同組合づくりは、その最初の大きな取り組みになるでしょう。

二、自治体との協同事業

*労働者協同組合のもう一つの有力な分野は、自治体の業務に関連した分野です。

*自治体行動を通じて、市民生活全般にかかわって労働者協同組合が大きな役割を果たしていること、「公共・民間（営利企業）か」という選択だけでなく、第三の道として協同組合が担う分野があることが、自治体から広く理解されるようになってきました。とくに高齢者・障害者の就労実績、公園管理、在宅ヘルパーや老人給食、ごみ・資源リサイクルなどでの実績と、これらに挑戦する姿勢に高い評価と強い関心が寄せられています。そして、行政の担当者の方が、抱えている困難を率直に打ち明けて、いっしょに問題を解決したいと身を乗り出してくる、という場面がしばしば見られました。

*高齢者や障害者が働き、人間らしく生きていくとか、自然の循環に合った生産・消費・廃棄のあり方をつくりだす、といった課題は、それ自身、住民の共通の願いであり、公共性のたいへん高いものです。同時に、それらは、人間の「協同」をもっとも必要とし、むしろそれなしには解決できない分野です。

*自治体が私たちの話を真剣に聞いて、いっしょに問題を考えてくれるのも、労働者協同組合がそうした公共的な課題について、口先だけで要求や政策を説くのではなく、協同の立場から、仕事を提案し、実行主体となつて、実行責任を負うからです。リアルに地域を見て、改革を提案できる能力を持った労働者集団が生まれてくるとすれば、これを行政としても位置づけようとするのは当然です。

*労働者協同組合の組合員は、同時に地域住民でもあります。住民としての目で地域の問題を見つめ、広範な住民要求をまとめあげて、協同してこうやればこのようなことができる、という政策に練り上げながら、住民といっしょに自治体に要請していくという、新しい運動方式を広げていきたいと思います。

三、事業の高度化・複合化とは

*労働者協同組合は、一つひとつの仕事の質を高めると同時に、その仕事に関連して必要とされる分野にも、積極的に挑戦しながら事業分野を拡大してきました。たとえば、病院では、建物清掃や設備管理からはじまって、食堂や給食、売店、リネン、洗濯、送迎、検体品の集配、病院の建物・施設の増改築など

に業務が展開されています。最近では、さらに医療廃棄物処理、地域医療・福祉をめぐる連携に広がろうとしています。

*重要なことは、こうした異なる業種への展開に対して、組合員が協同して積極的に挑戦してきたことです。これは日本の労働者の高い潜在能力と「仕事をおこす」力量の確実な蓄積を証明するものです。いまそれは、「人と地域に役立つあらゆる仕事に挑戦する」意欲に高まっています。

*次のような点を含めて、「わが労働・事業所」での複合化・総合化の方向を考えてみましょう。

①高齢者協同組合づくりやごみ問題の事業化と、いま自分たちのところでやっている仕事をどう結合するか。

②高齢者協同組合にかかわる給食・介護などのサポート事業と、高齢者自身の力を生かした事業開発。

③映画や高齢者協同組合を通じた医療関係者との結びつき。MRSA対策を含む清掃技術の高度化。

④安全で質の高い食品の製造・流通・販売
⑤労働者協同組合グループの地域での展開と結び付いた事業

⑥提携先からの各種の仕事の総合的な受注

出資から健全経営まで

一、出資について

*どんな事業であれ、事業には当然のことながら資本が必要になります。

たとえば、一〇人のビルメンテナンスの事業所を考えてみましょう。この仕事をおこすためには、募集経費を払って人を集め、ユニフォーム、備品、材料、機械を買い入れなければなりません。しかも発注元から契約金額が入るのは二カ月くらい先ですから、この間の二カ月分の賃金が必要です。少なくとも五〇〇万円ほどの資本が必要です。問題はこの資本を誰が出すかです。この資本を誰が出すかによって、企業の性格が変わってきます。

*労働者協同組合は、労働者が誰かに雇われて働くのではなく、自分たちで協同して仕事をおこす組織です。必要な資本を自分たちで出しあい（出資）、働いてつくることで、はじめてそうした働き方が可能になります。

*さて、先の一〇人のビルメンを労働者協同組合が新しい事業所として始める場合、一人が五万円出資しても、全部で五〇万円にし

による、社会的コストの削減の可能性

かなりません。四五〇万円不足です。この不足分は、労働者協同組合がそれまでの事業の中から積み立ててきた資本によって補われることになります。新しい一〇人の組合員は、労働者協同組合——これまで働いて資本を残してくれた仲間全体に「借り」を負ったことになります。したがって、今度は、自分たちが働き、増資に取り組む中から、資本を生み出さなければなりません。こうして形成された資本が、次には、また新しい仲間の仕事おこしに使われていくことになります。センター事業団で、「自分の賃金の二カ月分」を最低限の目標に増資に取り組んでいるのは、そのためです。

*このように、労働者協同組合の資本は、同じ「資本」であっても、他の人間を働かせて拡大していく営利企業の資本とはまったく違って、働く者の連帯による仕事おこしの手段として使われるものとなります。「レイドロウ報告」では、このことを「資本が労働を使う」「資本主義企業から、「労働が資本を使う」「労働者協同組合への転換として定式化しているわけです。

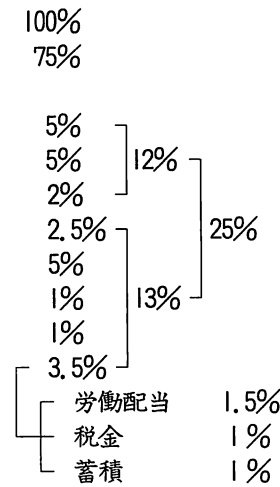
*出資は、組合員が労働者協同組合の発展を自分のこととしてとらえる第一歩となります。センター事業団、東京・柳原の岡部数子さんは、「出資するまでは、事業団の文句ばかり言っていたが、出資して正団員になったら、何かしてやろうという気持ちになってきた。何でもできそうだし、あれもこれもやりたいっていう意欲がわいてくる」と述べています。愛知高齢者事業団でも、出資額の高い人ほど事業団の経営に積極的な関心を寄せる傾向が見られる、と言われています。

二、全組合員経営を進めるために

*労働者協同組合の経営の基本は、「全組合員経営」という言葉で表わされています。それは、「よい仕事をし、仕事の質を高め、拡大し、健全経営を発展させる」という一連の過程に、働く者が主体的に取り組むことであり、それを通じて、「労働者協同組合員にとって、経営は自分の重要な仕事のひとつである」ということを体質にしきる、というものです。

*全組合員経営の基本は、経営指標を基準に、全組合員が計画にそって見通しを持って事業を発展させることです。センター事業団

では、次のような経営指標を掲げています。
(なお、これは、ビルメンテナンスのようなサービス事業を対象に組み立てられています)



事業収入
ブロック・事業所
(ブロック経費を含む)
本部人件費
本部経費
事業推進・人材開発
全国連合会費
自立積立金
教育学習研修費
共済基金
利益

〔注〕ただし、労働配当が出せるようになるには、みんなで経営を軌道に乗せなければなりません。連合会の中田専務は、この点を次のように強調しています。

——「事業の立ち上がりはきびしい。労働配当などは、はじめからもらえらるなんてことは、まずありえないと考えるべきだ。実際、

センター事業団が始まって数年は、何もなかった。個人で事業を始めることを考えればわかることだと思う。労働者協同組合は自分たちで事業を計画するところなのだから、賃金のあり方、決め方も含めて、自らつくりだしてほしい」

*全組合員経営を、経営指標にもとづいて追求する上で、次の点が重要になります。

①毎月、損益見通し計算を行ない、経営を

『主人公になる』道すじ

一、『徹底民主主義』とは

*労働者協同組合は「労働者が企業の主人公になって事業と労働をつくりかえる運動」です。そして労働者が企業の主人公になっていく道すじを、私たちは「徹底民主主義」と呼んでいます。それは、「みんなで納得するまで討論し、これにもとづく行動の全過程にみんなが主人公らしく参加すること」です。

*したがって、これまで述べてきた「事業計画づくりとその追求」「よい仕事」「出資と全組合員経営」「自治体行動と地域ネットワークづくり」など、一連のすべての行動において、徹底民主主義がつらぬかれているかど

総括し、月はじめには当月の実行予算をつくりあげ、明確な目標・課題にもとづいて全組合員の知恵と力を発揮する。

②働く人全員が組合員となり、必要な資金は自らが出資し、働いてつくる。

③賃金・労働条件についても、「与えられるもの」としてではなく、仕事の拡大や契約改定など、みんなで収支をよくする計画と一体として、改善を追求する。

うかが問われることになります。

*このすべての場面で徹底民主主義をつらぬくために欠かせないのが、「情報の共有」と話し合いの場（会議）です。

二、生きた組織をつくる基礎 Ⅱ『情報の共有』

*組合員が主人公になる基礎は、「情報」を共有することです。つまり、全国の労働者協同組合の現状や動き、自分の労働者協同組合・事業所の現状、各種会議の内容、みんなの思いや努力などが、組合員全体に共有されることによつて、自分たちの活動の「意味」が明らかになり、話し合いを成り立たせて、お互いが結びあい、各人の潜在能力や「やる気」

が引き出されて、新たな行動が呼び起こされます。「情報の共有」によって人々は「鳥合の衆」ではなくなり、生きた組織集団が確立されます。

*この過程は、次のように分析することが出来るかも知れません。

①情報を共有して、事実に対する判断力を一人ひとりが持つ。

②一人ひとりが判断力を持つことによって、自分が置かれている状況を一步一步変えていくようになる。

③そのことを基礎にして、一人ひとりが感じ、判断したことを、公けの話し合いの場で言い合い、聞き合うようになる。

④お互いの思いと判断を言い合い、聞き合うなかで、統一された水準に高め合うことに向かう。

私たちの労働者協同組合運動は、このような意味での「徹底民主主義の回路」を徐々につくり始めていると言えます。

*大切なことは、一人ひとりの組合員が、「上意下達」のように、一方的な情報の受け手にならずに、情報の送り手ともなって、自分の行動や思い、知恵と情報を伝えあうことです。つまり、お互いが情報の送り手ともな

り受け手ともなる「双方向コミュニケーション」こそ、「情報の共有化」の基本です。

三、「情報」を運ぶもの

*労働者協同組合において、情報を運ぶ媒体としては、センターを例にとると、次のようなものがあります。

①現場日誌（日報）

②所長日誌

③返信ニュース

④「ほっとらいん」「今日のニュース」

⑤日本労協新聞

⑥ビデオニュース

*このうち、「現場日誌」は、次のようなものです。

①内容は、一日の仕事の報告、出欠状況、連絡事項、「よい仕事」についての評価などです。また、業務だけではなく、事業拡大や労協を広める活動、発注者や地域の人々の声、組合員の声や変化、会議の内容も記録されます。

②現場日誌は、必ず事業所と仕事先に提出し、事業所長は現場日誌をふまえて、所長の日誌をまとめます。

③仕事先とは日誌を通じてつながりをつくり、客観的な評価を受けて、「よい仕事」へ

の糧とします。同時に私たちの仕事や取り組みを知らせて、信頼関係を築いていきます。

④現場日誌は、月々などの定期的なまとめにあたって、みんなが職場の問題を考える手がかりとします。また、日々の記録の中からノウハウを蓄積し、みんなでマニュアルをつくる時に活用します。

*「所長日誌」は、①現場日誌と所長自らの一日の行動をふまえて、事業所全体の一日を記録するもので、②事業所の労働者協同組合らしさを点検し、所長自身の活動をふりかえって、課題や評価、反省点を記録するものです。③日誌を書くことを通じて、所長は、事業所を見る視点を養い、事業所の戦略を練り上げることができるようになります。

*「返信ニュース」は、現場日誌でつかんだ事業所全体の姿や、所長の活動と意思をまとめて、各現場に返します。返信ニュースを通じて、全組合員が事業所全体の情報を共有して、一体感を高め、新たな意欲を引出します。

*「ほっとらいん」「今日のニュース」は、全国からの日報を本部が集約し、意味づけして各事業所に返信するものです。これによって、組合員の全国的な一体感を高め、典型的

な事業所の実践を短期間に全国に普及する上で力を発揮しています。

四、「情報の共有」の集約点 「話し合い（会議）」

*このような「情報の共有」をふまえて、それを行動へと集約するのが話し合い（会議）です。話し合い（会議）が、労働者協同組合の存続にとつてどれほど大切なものであるかは、さまざまな改革の実例が示しています。

*話し合いの中から全組合員経営の視点が
—— 鞍手事業団

福岡の鞍手事業団では、「不透明な経営、職種によつてちがう賃金などに不満が続出していました。それも会議に意見として出てくるのではなく、職場で不満を言い合い、ときには個人攻撃でケンカになる」という状況が続いていました。

そこで理事会の討議をへて、①事業団の理事に現場で働いている人を加える。②経営をオープンにして、賃金、経理などを誰でもわかるようにする。③諸会議を定期的に行ない、話し合いを強める、という点を中心に改革を進めました。

小林事務局長は、団員に対して「徹底民主主義でオープンにしないと、結局、片方は雇

われ者、片方は雇い者となる。そして、またあいの経営で事業を悪化させることになる。そのことで迷惑をこうむるのは、団員だ」と訴えました。

注目されるのは、話し合いを進める中で、団員の意識が変化していくことです。

—— 「賃金のことを討論することは、賃金だけにとどまらないですね。話していくと、経営状態、将来の展望などにどうしてもかわってくる。限られた財源をどうするか。もつと財源をふやすことはできないのか。そして全組合員経営の視点が生まれてくる」（日本労協新聞、九三年一月五日号）

*話し合いが気持を一つにして「よい仕事」を生む（栗東）

センター事業団の京都生協・栗東物流センター事業所でも、業務の忙しさを理由に流していた会議を、しっかりと確立しなおしました。その中で話し合いの意義が、次のように改めて鮮やかにとらえかえられています。

—— 「話し合うことで、みんなの気持が一つになるし、伝えなければならぬことが伝わらないとミスにつながり、いろんな不満も生まれてくる。納得できなければ、気持ちよく働きません」（副所長の宮崎さん）

—— 「話し合うことが効率も上げるんです

ね。自分の仕事と他の人の仕事との関わりも、話し合うから理解できるし、全体が見えて、おたがいの気持、役割がわかるから、やろうという気持も生まれてくる」（所長の辻井さん）

五、話し合い（会議）を生きたものにするために

*労働者協同組合運動は、このような意味で話し合い（会議）をもつとも大切なことと



して追求してきました。その実践の積み重ねからみて、話し合いを生きたものにするために、次のような点が重要であると言えます。

①会議を労働者協同組合づくりの中心にすえ、ここに方針をストレートに提起し、問題はすべて会議の中で明らかにして、みんなで決めたことはみんなで実践する。

②話し合うときには、「今日はこれについて話し合いたい、私の考えはこうだ」ということを簡単でもいいから「書いたもの」で示すこと。

③話し合って「決めたこと」は、必ず記録しておくこと。これが蓄積されると、自分たちの「協同の仕事」を記録する、組織のかけがえない財産になっていきます。事業計画を立てる場合にも、この記録をもとに「これを重視しよう」「あれを入れてほしい」と、討議を活発にすることができま

す。④職場ごとの基礎組織での話し合いと、代表組織での話し合いを組み合わせ、生きた情報が交流する仕組みを工夫し、つくりあげていくことです。

参考として、センターの事業所では次のような会議のサイクルがつくられています。

職場会議（現場ごとの会議）——事業所委員会（各現場から選ばれた委員による会議。最低月二回開かれ、全組合員会議にかける総括

と方針をまとめるとともに、職場の状況を持ちよりながら、事業所全体の現状をつかむ）——全組合員会議（全組合員が一堂に集まる会議で、最低月一回開かれ、事業計画にもとづく事業所の一カ月のまとめと次月の方針を確認する）

〔注：主人公づくりと民主主義的集団づくり〕

* 小学校の教師と校長の仕事を経験された古村義夫氏は、「共通認識と全員が意思表示できる方策」についての学校教育での実践を、次のように報告されています。

——①まず問題の全貌について、事実にもとづいて全員に共通の認識を提供し、②次いで一人ひとりとその問題に対する自分の考えと意見を書かせて、それにもとづいて話し合いをした。①は、現状認識が異なると、基礎が違うので、いくら討議しても方向、結論は一致しないためであり、②は、はじめから自由討論にすると、発言のできる者から意見を述べることとなり、気後れのする人、おとなしい人、意見のまとまらない人の発言が不十分なことが多いためである。

そして、結論として、「各個人が主人公としての自覚、責任が備わっていくことは、その所属集団組織が民主的集団として成長していくことと表裏の関係である。各個人が主権

者として尊重されていない組織は、民主的集団とは言えず、民主的集団でない、個人は尊重されない、という関係にある。主人公づくりは、民主的集団づくりである」と述べられています。（協同総合研究所『協同の発見』九三年一二月号）

六、新しい事業所が始まる時

* 新しい事業所が始まるときは、それまで労働者協同組合を知らなかった人たちが初めて労働者協同組合の職場をつくりま

す。この時期は、本物の労働者協同組合になれるかどうかの重要な時期です。一歩まちがえば、事務局と組合員の間に「雇う・雇われる関係」が生まれかねません。センター事業団の『組織活動の指針』では、新しい事業所を本物の自治的組織に高める道すじを、「事業所づくりの始まり」として、次のようにまとめています。

①みんなが思ったことが言え、他の人の意見を聞く習慣を身につける。
②すべてを出し合って、一つひとつを整理する。それらをどうやって解決するかを中心に話し合う。この中から、何でも言い合える仲間同士となり、話し合いをすべての基礎とするルールを定着させる。

③話し合いの基礎に「労働者協同組合らし

さ」をつらぬき、ものごとを発展的に解決していく流れをつくる。

④ みんなの共通の目的として、何よりも「よい仕事」をおき、話し合いと活動の中心にする。みんなで仕事のやり方や結果を検討し、立ち上がった仕事を安定させ、契約先の信頼を高める。この中で原則やルールを明確にし、

事務局の役割

* 労働者協同組合の事務局は、資本主義企業の管理者のように特権的な位置に立つものではない。労働者協同組合の事務局は、何よりも組合員が主人公として成長して、人間らしい労働を実現し、自分たちの仕事を地域の人々の要求の実現につなげていくことを促進する役割を持っています。主人公を育てて労働と生活を変革していくコーディネイターが、労働者協同組合の事務局です。

〔注：「ベーク報告」も、この点を次のように述べています。〕

—— 協同組合では、経営指導の専門的熟練が、他の種類の企業とはまったく違う機構と目的、価値のために適用されなければならぬ。それは、多くの人の声を聞き、語り合うという、まったく別の必要のために役立てられなければならないのである。〕

みんなが自発的に取り組む流れをつくる。

⑤ 新入組合員としての学習をとくに重視する。

⑥ 六カ月間で、労働者協同組合のこれらの基礎を確立し、「（事務局員が）何かをさせる組織」から、「（自分たちで）何かをする組織」に高める。

* 日本の労働者協同組合運動の中で、これまで事務局に関して述べられたことを整理すると、次のような点がその活動にとつてとくに重要であると言えます。

① 自らが思い切った目標を設定し、その目標の意味と、それを実現する道すじを明確にして全組合員の討議を進めること。

② どんな大きな仕事でも取る構えに立つて、まず自らが行動し、その経験もふまえて組合員の行動を訴えること。

③ 組合員の日々の変化と成長を注意深く見守り、感動を持って受けとめ、全組合員が立ち上がる状態をつくりだすように努力すること。

④ 地域のネットワークと情報を求めて貪欲に行動し、労働者協同組合への注目の広がり、具体的な成果に結実させること。

⑤ 一日一日の出来事と行動をふりかえって

検討し、その意味づけを行なうこと。そのためにも、学習を怠らないこと。

⑥ 困難なときに言訳と取りつくりですませず、自らの成長の節目として問題に立ち向かうこと。

1994年8月号 8月25日発行通巻31号

編集・発行人◎

中田宗一郎

発売元◎

日本労働者協同組合連合会

〒171 東京都豊島区雑司が谷3-22-10

TEL 03-3987-5919

FAX 03-5952-9566

発行元◎

（株）生活ジャーナル

TEL 03-3226-4861

編集部◎

シーアンドシー事務所

飯島信吾 天井美智子 鈴木啓子

〒112 東京都文京区関口1-7-5

メゾン文京関口401

TEL 03-5261-8781 FAX 03-5261-8784

※本誌掲載の記事、写真等の無断複写・転写を禁じます。