

# 事業団・労働者協同組合

## について

1990・6・23

於 労働運動研究会 菅野

### 【要旨】

#### I 歴史

- 1、失業者闘争と民主的改革の中から（対案・合意・賛同）
- 2、全国協議会の結成と「7つの原則」
- 3、民間市場への進出と不安定就労層の「発見」
- 4、「労働者協同組合」の明確化（団員が「主人公」になるプロセス）
- ①「労働者協同組合」を明確化する以前の逸脱と偏向
- ②「よい仕事」の深まり：「捨てるゴミの向こう」と企画・提案・実行

③出資、事業計画、経営指標、剰余金の配分（労働者配当、出資配当、自立積立金）

経営改善、事業拡大、賃上げ

#### 5、事業内容

6、グループとネットワークの時代へ：1000億・5万人の5カ年計画

①労働組合の闘いの中から：東芝アンペックス、パラマウント製靴、つばさ流通、中小企業労組、国労

②既成の協同組合の新たな発展／地域づくりの課題の中から：生協のもとでの「不安定就労」の拡大、高齢者生協、ゴミ・

資源リサイクル

③「民主経営」の広がり

④文化、教育、福祉など、様々の面から

#### II 労働者協同組合とその現代的意義

\*労働者協同組合への様々な「批判」：「労働者経営邪悪論（企業≡悪論）」「変質、失敗不可避論」「下請け促進論」「労働組合否定論」「政治変革否定論」

1、労働者協同組合とは

\*「労働者が出資し、管理し、働く協同組合」（所有、管理、労働の「三位一体」）

\*「労働者が（企業の、地域の、ひいては国の）主人公になる運動」「徹底民主主義」

「よい仕事」「自立と協同と愛の人づくり」

## 2、労働者協同組合の「原則」問題

①必要条件としてのICA原則：公開、民主的管理、出資金利子制限、剰余金配分、教育促進、協同組合間協同

②日本の実践から生まれた「7つの原則」（社会的⇨動態的、運動性、変革性）

## 3、資本主義の危機の中で再生・発展する労働者協同組合

### ①歴史的起源

②利潤原理の限界の露呈：失業と不安定就労、疎外の増大、資源浪費と環境汚染、文化・教育・福祉の歪と切り捨て

一経営（経済政策）をめぐるヘゲモニー争い、情報権

一生涯学習とやりがいのある自発的労働への欲求

一生活様式の転換

### ③第三次産業化、情報化、ネットワーク化の歴史的意義

## 4、労働運動としての労働者協同組合

①労働運動の究極目標とは何か（主人公への2つの道）

②単純対決路線と労使癒着路線（「要求」を自ら狭める）

③普通の労働者が変革の主体になる道筋（変革の意志の形成）

## 5、協同の総合戦略を

①タテ割運動の限界：「労働」の欠如一利潤原理との対抗という自覚の欠如

②グローバルに考え、ローカルに行動する

③明日の社会像への手がかり

## I 歴 史

### 1、失業者闘争と民主的改革の中から（対案・合意・賛同）

日本における事業団労働者組合運動の歴史ということでは、全日自労の失業者闘争と「民主的改革」路線の中から生まれてきたというのがまず第一点です。全日自労は、日本の労働組合の中では特異な組合で、失業者を自らの労働組合のメンバーに入れ、その就労保障を課題として闘ってきました。失業対策事業制度がつぶされようとするときに、自分達だけを守ってくれと言うのではなく、日本における失業者全体の保障をどうするのか、ということでも失業者を集めては自治体や職安にぶつかっていったわけです。そういうやりあいのなかで失業者自身が事業体をつくって、事業団をつくって管理運営をするならばそこに仕事を出してもいいということ、自治体が妥協し、最初の事業団が地域からつくられていきます。民主的改革路線は、地域、自治体に役立つ仕事に失対を変えていくところから始まります。日本の労働組合の中でもはじめて本格的に地域に役立つという自らの労働の内容を考え直していく、また仕事の内容を自ら提案して作っていくということの中で労働組合の闘いも前進するんだという教訓を示しました。それは今回の国労があるように劇的にやられていくのと比較するとき、国民の支持、市民の支持を得ながら闘うことの大きな意味が示されているのではないかと思います。自ら仕事を提案していくということ

から、次に進んで、仕事自身を管理運営してゆく、完全に自らやるというように、次のステップとして事業団方式というものが、極めて自然にどうか、展開していったわけです。

### 2、全国協議会の結成と「7つの原則」

こうした地域からの事業団づくりをふまえて、一九七九年に全国協議会が結成されます。この時に、7つの原則を定めます。「よい仕事をやり、町づくりに貢献する」、そして「自主・民主・公開……自力を基本にしつつ民主的に運営し、財政も全て労働者に公開しながら運営していく」「労働者の生活と権利の保障を図る」「労働組合との協力・共同」、「労働者・団員の教育の重視」、そして「地域住民との連携」、「全国的観点」、全国的な連帯です。最後の点はようするに一つの地域、一つの事業団で経営がうまくいけばいいという考えではなく、日本の雇用、失業問題の最終的解決まで進んでいくんだということな訳です。それをいかえれば階級的な観点だと中西さんはいうわけです。この7つの原則を決めたことがたいへん画期的なことなわけです。といいますのは、全駐労、炭労という労働組合が炭坑の閉山、基地の縮小という中で当局交渉により金を引き出し、事業をやっていく、タクシー会社や、レストランをやったりしました。しかし、そこには原則がないわけです。だから株式会社でもなんでもいいじゃないか……となるわけです。ともかく組合員の首が、飯の種がそこで残されればいい、という

発想で始めたわけです。そうすると形式が内容を逆に規定するわけです。株式会社という中で、委員長や書記長が社長、重役になっていくわけです。これは労務管理は労働組合ですから裏側を知りつくしているわけで、もつとえげつない会社になっていく……ということでも労働者のためというのはいつのまにかなくなってしまいうわけです。そういう轍を二度と踏まないようにするために、本当に労働者が主体になって労働者のためのものにしていくと、この7つの原則が定められた訳です。この原則によって、事業団がいろんな誘惑やゆがみを乗り越えて今日の発展の基礎を築いたのだと考えています。

### 3、民間市場への進出と不安定就労層の「発見」

最初は公園の草刈ですとか、道路の簡単な補修ですとか主に自治体の仕事で出発しました。そういうなかで82年に、東葛病院というところのビルメンテナンス、清掃や設備の管理ということに入っていくわけです。これが事業団の次の飛躍のステップとなりました。これを始めるときは「武家の商法で大丈夫ですか」と、労働組合出身者が事業なんてやってみてうまくいくのか……といわれたわけです。そういう心配をよそに、むしろ労働者の自主性、自発性をわれわれだから引き出すことができるんだということ、これが成功してビルメンが一つの中心的な事業種目になっていきました。どうしても草刈などですと季節の限られた、しかも短時間の仕事だった訳ですが、この病院の

ビルメンテナンスということになりますと若い人も、中高年も、高齢者も一緒に、しかも通年で働けるようになり、若い人は基幹的な設備の管理や技術というところもふくめてカバーしていきながらまとめていくという、二重の仕事、仕事でも、組織づくりでも中心が担えるわけです。労働組合などでは組織は大変なわけです。300人ですか、専従一人おくの。そのぐらいかかるわけです。ところが事業団だと、自分が働きながらですから、オルガナイザーであると同時に仕事で自ら稼ぎながらやるわけです。若い人がどんどん組織の中心に入ることができるようになります。

それとあわせて、われわれもそれまでは全日自労の失業者闘争というのは文字どおり失業者ですから、いったん失業してからは職安にいくというそこから始まったわけですが、今度はそうではなくて、隠された失業者—完全に失業はしないけれども一〇円、二〇円の時給が高いところに移っていくということ、身を守っていくような労働者達が主体となっています。ビルメンというのは最も底辺の部類でしょうけれども、じつはもつとよくみると例えば音楽家なんかでも年収二〇〇万という人がいっぱいいるわけです。「華麗なる不安定就労」というわけですが、実は日本の労働者の相当の部分がこれを占めていることに思い至るわけです。そうすると一挙に我々の運動が広がりました。今でも間違われて「高齢者事業団でしょ」といわれるのですが、そうじゃないんだと、いいかげんこの中高年というのをとらななきゃいけないかなと、いうところに来ているのです。若い人も

いっぱい入っています。七九年の頃は製紙や造船から中高年がどんどん追い出されていて、その人達の仕事を確保して行くことが運動の焦点だった訳です。そういう意味で「中高年」というのがついたので。その後の運動の展開の中では、我々の運動の可能性と、対象、主体が広いものであることに目を開かされた訳です。これは応用問題で色々できるのでは？となつてくるわけです。

そのような中で「我々のやっている仕事というのは何なのか？」「我々の事業、組織、経営の本質というのは何なのか？」ということを考えるようになり、イタリアやイギリスを調査し、あるいはスペインのモンドラゴンの文献が紹介されるという流れの中で、「労働者協同組合」という自覚を明確にして行くわけです。

4、「労働者協同組合」の明確化—団員が「主人公」になるプロセス

協同組合である限りそれをつくろうという意志を持って構成員が集まってくるわけです。自主的、自発的に形成される集団であるということですから、団員自身が雇われてとか指揮をされてとかということではなくて、団員自身が主人公にならなければこれは労働者協同組合とはとうていいえないわけです。では、どうしたらこの主人公になって行くのか？それが次の苦闘になって行くわけです。労働者協同組合を明確にする以前、ど

ういう動きが出てきたかという、ひとつは私物化です。一、〇〇〇万、二、〇〇〇万、三、〇〇〇万、一億と事業高が上がって行くわけですが、そうするとその金というのは自分が中心になってやっているから流れていくんだと思う幹部が出てくるわけです。そこに規定がないと—労働者協同組合という約束ごと、そして集まってくる労働者自身が協同ということがわかってないと、そういう中心になっているメンバーが自分が金を動かしているんだと、自分が雇っているんだと、いう風になつていくわけです。恥さらしですが、横須賀の事業団ともいえないのですが、台湾から女を連れてくるとか、極端な例ですが、今でもいくつかがそれが残っていて、最終的に処理をしなければ、整理をしなければならぬところがあります。そういう私物化の問題があります。

もう一方は、協同でやるんだといいながら理事長や理事会をつるし上げて一〇円でも二〇円でも多く出せと迫っていくとがあります。そこにはもうギスギスした、敵対的な関係が生まれ、仕事も荒れてくるということになります。すると、仕事を出す側の信頼も失われてくることになります。結局、労働者自身の首を締めることになります。そういう、中西さん流に言えば「単純対決」、民間企業における労使の敵対関係と同じようなことをここにもちこんでくるというのがありました。

このようなことが絶えずあるわけです。労働者協同組合というルール、理念を明確にすることで、そうした逸脱への歯止めがかかるわけですが、その内容を創るのが大変なことになるわけです。団員⇨労働者が変わる二つの契機を経験しました。一つは「よい仕事」の深まりということ

です。病院でゴミを集めていますが、燃えるゴミの中に手を突っ込んでみたら、そこに割れ物が入っていて、ケガをしてしまった。その時に、第一弾が事業団新聞に出るわけです。「捨てるゴミの向こうにも人がいるということを忘れないでほしい」と。これが大ヒットになりました。今の病院というのは大変な差別社会でしょ。実際には。医者と看護婦が偉いわけです。病院の事務をやっている人は病院の中では最底辺です。看護助手でも、看護婦からみれば問題になりません。口もまともに聞いてくれないわけです。こういうことが非常に多くあります。ましてやそこに、異物のように入った我々下請け労働者が、そこでゴミをどのように集めているのかということは関心がありません。一時、B型肝炎が院内感染ということで問題になりましたが、患者もそれで死んでいくこともあり、瀬戸物どころじゃないよというのが団員から情報として上がってくるわけです。ゴミ置き場の中でゴミを圧縮しますがその時に足でふんづけたら注射針が刺さってきたという報告。それが出るは、出るは、あっちでも、こっちでもということ、アンケートを取りますとなんと半数以上が刺しているわけです。厚生省にもこの問題を持ち込んでいきました。今ようやく医療廃棄物問題というのが取り上げられてくるようになりました。

ここで今までの労働組合の場合でいいますと告発に終わるわけです。なんてひどいのだと……。我々は差別されているんだと……。確かに差別されているんですが、そのことを非難するだけで問題が解決するかと。それは同時に、自分達の安全、健康という問題であると同時に、病院の安全性の問題ではないかと。また処理した注射針を運ぶ労働者、最終処理の現場その全てが日々の労働の中でつながっているのではないか。自分達

の問題であると同時に、安全な病院を作るという、安全なゴミ処理という体制を作り上げていくという課題ではないか？というところで、このように分別してほしいとか、病院との話し合いに入っていきます。ここで病院の側の事業団を見る目というものが変わっていくわけです。我々は一方的に提携といってます。生協にはいる場合でも提携だといっています。対等なんだということ強調するわけです。実際には違えますよね。下請けという意識が大変強いわけです。ところが注射針の処理から安全な病院づくりへ提案を進める中で病院の見る目が変わって来ます。変わってくるとこの労働者の側の自覚という誇りというものが出てくるわけです。

よい仕事をしようというのは、中西さんの説明でも、「相手の立場にたつて手を抜かないで」というのが最初はポイントだった気がしますが、それをむずかしくいえば社会的有用労働ということになってくるのです。その後だんだん自らが企画し、提案して、あるいは研修をやることも含めて、実行能力を高めていったわけです。老人病院のヘルパーについても事業団が初めて協同組合方式でやりました。若い皆さんには直接問題にはならないのかも知れませんが、例えば親が病気にかかったら、家政婦協会からの派遣という形でくるわけです。この家政婦協会の人たちは協会に登録して紹介されるだけで1割ものピンはねをされています。専門的な教育研修というのを受けていない、多くが24時間べったり勤務、2ヶ月も3ヶ月も帰れないという非常に特殊な、労働のあり方としては問題の多い労

働な訳です。そのあり方を変えていこう、2交代制、つまり家に帰れるとか、通える労働者ということ、しかも集団で研修もやり、病院、看護婦さんとの話し合いもやりながらやるわけです。事業団方式のヘルパーで、もうこれは回復できないのではないかという人たちの6割から7割の人たちが、おしめがとれて、自分の身の回りのことができるようになっていったという実績をあげました。この方式はもと看護婦さんをやっていた人が事業団に飛び込んで、研修のプログラムを自ら作って、団員を募集して、訓練して、一步一步症例研究会などをやりながらつくっていきました。これが事業団のよい仕事という今一步の発展となっています。社会に役立つ仕事をありきたりの今業者がやっていることをそのまま引き継ぐということだけでなく、それ以上のことをやれるんだということを示しているのです。

それから協同組合だから出資しなければならぬわけです。最初はカンパなんじゃないかとか、出資に対してみんな半信半疑でした。ともかく、協同組合の権利と義務がここで生まれて来るんだということで絶対やってもらわなければならぬ、そうでない、つまり資本を自分達が出さないとしたら誰かが出てくれることになる、そうすると誰かに雇われていることにいや応なくあります。事業団では出資は一口5万円です。当面2ヶ月分の賃金を目標に出資を積み立てていこうということをやっています。仕事をしてその代金が入ってくるまで2ヶ月かかるわけです。自ら事業体としてそこまで生きていくと

いうことであれば、2ヶ月分の賃金が担保されていなければいけないわけです。

そして一年経つてみて、今度で4回目になりますが、三つの形で配当を行いました。一つが労働配当です。これは労働に応じて、毎月の賃金を基準に配分します。二つ目は出資配当。中心的なものではないですが、それでも名目6・5%、手取り5%ですから、けっこうな額です。この間も私は2万5千円もらいました。金のないときにこれがぼつぼつ出てくると有り難いのです。三つ目が自立積立金です。生協や農協は生協法なり、農協法なり、日本ではたて割で一つ一つ法律があつて、決められていて、生協でも税制上の優遇があるわけです。ところが労働者協同組合は我々が勝手に名乗っているだけです。法人格はないわけです。そうすると利益の5割以上を、我々と大企業扱いですから、サービスマン業の場合は300人以上ですか、それ以上だと大企業になるわけです。全国に事業所がありますから、そういう扱いにされて、利益の6割以上が税金として持っていかれてしまうのです。こんなばかばかしいことはないですから、いったん労働者に還元するという形、配当するという形をとります。しかし、それは現金で配ってしまうのではなくて即座に積み立ててもらうようにしています。退職時にこれを返還します。ただしこれは10年たった場合に満額返るというようになっています。1年で辞めてしまった場合は9割はあきらめてもらいます。これを内部の約束として決めていきます。2年だと8割放棄です。3年だと7割放棄して3割が返るといふこ

とです。我々の場合は自己資金が弱いですから企業の積立金としての役割もあります。しかし、最終的には組合員に持ち分があるんですよということ。こういう、2重の性格、苦肉の一策でやっています。

自立積立金、労働配当が8時間の人で一七万から二一万となつています。これはボーナスなどの他ですから、ビルメンの労働者にとっては結構大きな額となります。初めて配られたときの驚きというのは、カンパなんだと思っていた人たちには、ウソじゃなかったということ。実感として舞い上がつてしまうのです。ある病院では「すし」をとってしまったとかの話もあります。

我々がいつているのは配分の時だけ主人公じゃ困りますよと、そこに至るまで、全てを主人公でやつてもらわなければいけないといっています。ですから、経営指標を定め、管理労働ということも認め、管理費ということも含めて健全経営でビルメンの場合は、原価率七五%、自立積立金については五%、労働配当三%としているわけです。初めから事業高の割合で決めていくわけです。健全経営をやり、その期末の剰余金を配当をしていくということ。これが協同組合らしいやり方だと思います。経営指標を守って、しかも守るだけでなく経営改善、やはり一定の事業規模がなければ管理費が圧迫していくということですから、事業拡大ということもこれは団員自身が行っていくんですよということを強調しています。もちろん事務局が中心になるのですが、団員もやるんだということ。今年

それが定着してきています。昨年には八〇何歳のおじいさんが「いっちゃあなんだけど、わしらの仕事の方がずつときれいだ」とだから事業団にやらせなさいと、わたしらはこういう心がけでやっていますよと「営業」してきました。普通の企業では営業マンがいて、仕事を取ってくる、そしてろうどうしゃをそこにはめこんでいきます。ところが労働している人間自身がどういう工夫をしながらやっているのかということになってきているわけです。

これはある意味では自分の首を絞めることにもなるわけです。ものすごく忙しくなるのですから。人がすぐに集まらなければ自分が行かなければいけないわけです。そういうことも踏み越えて事業拡大をやっていくということで、連続賃上げ、厳密には「賃金」ではないのですが！を実現できています。

ともかく自分たちの労働条件をよくするということが経営をよくするということが、素晴らしいことです。これは実は大変なことです。どこまで日本の大企業の労働組合が経営の問題で資本とやり合っているのか、おそらくそんなものはほとんどないのではないかと。企業の経営ということも、当然資本家、経営者がやっているということ。これを前提としてどれだけ取るかという発想な訳です。そこを一步、底辺の労働者が突き進んでいるということにすごさがあるのではないかと、私は思っているのです。そして日本の労働者の相当な部分が同じようにできるのだと思います。

日本の労働者は日々、QC運動、経営改善の運動をやらされています。先回りしていいですよ、日本の労働者の方がヨーロッパの労働者よりその点では、発想と闘い方を変えてみるならば、自主管理ということに近い位置にいると思うわけです。ヨーロッパの労働者というのはやはり経営陣対労働者という形が画然と区別されているわけですから。

## 5、事業内容

事業内容は清掃や設備管理ということから始まって、その中の洗濯、リネン、ゴミ処理、リサイクル、食堂、電話交換等々に広がっています。今本部のある鬼子母神病院の改修工事というのを請け負いました。これは1億円以上の仕事です。今後は建物診断とか営繕修理ということもできるようにしていこうとしています。考えてみるとそこに逆に一級建築士などフリーでやっている人を呼び込んできて、今度は組合員としてあなたがやっていくことになるわけです。順序がおもしろいわけです。底辺から始まって、業務内容の高度化ということになってきて、フリーで一匹狼的な働きではなく、協同で生きていくという働き方に変えていくことができます。

次に、生協との提携業務です。当面は物流センターの商品仕分けということから始めて、これをだんだん組合員の家庭の営繕であるとか、地域のヘルパーということであるとか、地域づくりと一緒にやっていこうと話合いが進んでいます。

公園管理、緑化事業。これも失対の場合草刈だけに終わるのですが公園をどのように作っていくのかということまで提案できる力をつけていこうと考えています。

福祉関連。先ほど言いましたとおり、ヘルパーですとか老人給食、これからの事業団の中心的な事業種目になっていくともいいます。

それと、ゴミ資源リサイクル。これも医療廃棄物の問題ですが、厚生省は今後は病院の中で処理しなさいというのが方針ですから、徹底分別、殺菌するところまでですからこれも事業団で事業展開していこうと思っています。そこで東大工学部の先生方も含めて相談をしながらどうゆうふうにしていくのか話し合っています。ゴミ問題はともかく大変なことになっています。東京湾の埋めたてとか、那覇市でももうパンクであるといわれます。事業団では徹底的に手選別して、危険ゴミとされている不燃物の中から7割、8割を再資源化しています。事業団としては回収の費用を自治体から貰ながら再資源化してそれをも収入にしていきます。これがいろいろな意味で高齢者、障害者の雇用につながっています。ゴミ処理費用が圧縮され、環境が守られるということで、この方式しかないのではないかと思います。というのが那覇市あたりのとらえ方になっています。

## 6. グループとネットワークの時代へ：一〇〇〇億・五万人の五カ年計画

今後どうしていくのかということですが、今度の総会で五カ年計画というのを初めて決めました。5カ年の間に年間事業高1千億、労働者5万人の労働者協同組合を創る計画です。ちなみに今いくらかというはまだ8千人ぐらいです。だからこれは大変なことな訳ですが、できると我々がみているのは、どういう広がりでのを考えるのかということとです。我々だけでやっていたらもちろんダメだろうと。そこに労働者協同組合グループと、さらに生協や農協を含めた協同組合のネットワークということで実現していこうと考えています。その手ごたえを十分感じています。一つは労働組合の闘いの中から出てきている自主生産の運動です。東芝アンペックスの争議はご存知だと思いますが、ここで非常に感銘を受けました。普通の争議でいうと物品販売なわけです。今までの仕事から離れて、物売ってカンパを集めて争議をやっていくということと。これが古い形の争議です。東芝アンペックス、パラマウントはそれを超えてしまったのです。物売っている間、仕事から離れているとどんなその仕事の能力は下がっていくわけです。その間には技術も進歩していくわけです。そこをそうしないで東芝アンペックスは自主生産したということと、現業労働者が逆に争議の間技術を覚えてしまったのです。これがすごいなと思います。この背景の中でおおづめで東芝本体が交渉に応ぜざるを得なくな

っているのです。

つばさ流通というのは運輸業界です。運輸業界というのは、中小企業ですと労働組合を作ると暴力団がやってくるというひどいところと。この代表の小西さんというのは経営改善提言というのをやって、結局むこうは受け入れないのですが、それなら最終的に同志を募って会社を起こしていこうということで始めています。ところで流通業界はとくに自主生産企業というのが多いのです。新潟の国労地本の委員長までやったという人が山形の方で遊佐運輸という会社を起こしたり、そういうのが無数にあるのです。だけどそれがバラバラに行われているというのが現状なので、これをネットワーク化したらそれだけで全国的な流通網になるのではないかと考えています。そして生協と、生協に物を納入する産直の農氏の団体、この間の流通は全部営利企業に吸い上げられています。そうである必要は全然ないのです。いい仕事をむしろそういう自主生産企業にやって欲しいのだというのがあります。これをつなげるのが我々の課題です。

それから中小企業労組と書いてありますが、具体的な名前前でいいと思います。城北地域労働組合協議会というのがあります。彼らに言わせると今までの総評の運動なり、お互いに対立しているようでも連合にしても、全労連にしても本当に中小企業の闘い方を考えてないということです。本音でいえば実は中小企業の一つや二つはつぶれてもしょうがないと。これで本当に中小企業労働運動ができるのか？このように一貫してそういう指

導のあり方に疑問を持っていたというわけです。そこで経営改善の提言ということもやっていたわけですね。いい仕事しようとところがその成果は中小企業のおっさんが吸い上げますよと。本当にまともな意見は聞かないわけです。こういうことを繰り返していく内に、これは何なんだと。その中の一定の部分は労働者協同組合に切り替えようと。それでいいじゃないかと。これが彼らの今の到達点です。また一方では学校を作ろうというのがあります。労働者の技術や知識を身につける学校を作ろうという構想と、労働者協同組合づくりにこの地域労協として取り組むということです。そうすると労働者協同組合と労働組合というのは全然関係ないと、労働者協同組合なんか知らないといっていたけれども、実際に壁にぶちあたりながらやってみるとむしろ同じような時期に労働者協同組合という方向にやってきましたというのです。

あとは国労の件です。ようするに1千人以上が首切りにあったというのです。大組合ですから非常に優雅というかのんきなのですが、三年間あったのですがその間アルバイトにいつちやだめとか、技術を身につけるといってやってもそれもおかしいのではないかと、そういうことが絶えずあったのです。その三年間ほとんど何もやれないままここまで来てしまったのです。そしてほうりだされた。千人が飯を食うのはどうしたらいいかと、今ものすごい議論をやっています。この間も釧路の人が、釧路は八八人、そのうちオルグは二〇名程ですから実数六〇人でその二〇人を食わせながら闘いを継続しなければ

ばならないというのです。これは並大抵のことではないです。物を売って八八人が成り立つわけではないのです。アルバイトでバラバラにいつてしまったらどこで運動を團結させるのか。これは本格的に事業をやらなければダメですよ。事業やらなければ食えませんよと。だけどそこで次にどのような形態でやるのかと考えると、労働者協同組合というのは難しいようだけれども労働者にとつては一番望ましい形態ではないかということを書いてきました。もし、労働者協同組合でやって行きます、国労の仲間の仕事を皆さんなんとかしてくださいと提起すれば仕事は出すのではないかと。例えば、北海道で云えば生協、漁協、農協など、水産物があり、農産物があり、生協がある、そこを結ぶという仕事を考えるだけでも北海道で五〇〇人の仕事を起こすということは十分できるのではないかとというのが我々の考えです。

生協や農協の中から今後伸びていこうとすれば、更に発展しようとする労働者協同組合と結ばなければならぬものがあるのではないかと。いま生協の下でどんどん不安定就労が増えています。パートと正職員が同じ数になっています。この労働者は自分の賃金がどう決まるのかということとはわからないわけです。ある賃金で済ませたいということでは集められるわけですから。そういう形態が本当にいいのか？農協では農産物加工というのはどうなのか？農家の後継者がいなくなってきた中で、農業の労働者協同組合というのはどうだろうか？または流通の面でこれを会社にやらせていくということではなくて協同

組合を作つてそこでやるとか。農村における雇用というのものをよくして拡大できるのではないか？ こういう問題提起をしています。

あるいは高齢者生協という構想を出しています。医療と福祉をめぐり今大変なことになっています。政府はこれを公的な部門を切り捨て、営利事業化していつています。むしろ協同組合方式で相当の部分をおさえていくということが重要です。高齢者がバラバラにされてから医療と福祉の運動をとということはありえませんが、バラバラにされないよう、生協というかたまりで医療や福祉を必要とする人たちを主人公として組織化して行くことです。これに医療や福祉を提供するのが公的な機関であつたり労働者協同組合だつたりするわけです。ともかく非営利的なものが金儲け団体でないものが医療福祉を供給していくということですが、この提案は日本生協連の医療部会のほうからも支持されています。

それからゴミ資源リサイクルの課題ですが、地域づくりの課題として噴出して行くだろうということですが、

また文化教育福祉など様々な面からということで去年音楽家の協同組合が出てきたり、それから今年出てきているのは協同組合方式で学校をつくらうというものです。高校を作らうと今の点数による教育ではない、新しい教育というのをつくらうと。これが愛知県で始まっています。再来年には開校する予定と聞いています。

あるいは障害者の中からこれを協同組合に変えていこうと

いう動きもあります。

これらを結んでいくことによつて、目標の1千億円、5万人というところへ相当近づけられるのではないかと見えています。

## Ⅱ 労働者協同組合とその現代的な意義

労働者協同組合といいますが様々な「批判」があります。よく知つたうえでなら有り難いのですが、知らないままに、あるいは「いやである」とか、はたまた排撃をしたいとか、こういうことが根底にあつて行われるとたいへん困ります。

代表的なものをあげますと、「労働者が経営をやるということはおかしい」というものです。つまり、資本家や国家の責任を免罪するのではないかということです。そもそも企業というのは悪なんだということですが、これはおそらく社会主義のイメージにつながっていくのでしようが、社会主義社会というものはどういうものなのか？ 一つの経済が一つの工場のようになつて計画化されて運営されるんだから、企業というのはなくなるのだ……このようなイメージです。企業というのはいずれにしても労働者を搾取して利潤をあげていくものだという事です。こういう考えが非常に強いわけです。

ところが生産の単位としての企業というのは残るのではないのでしょうか？一國一工場という経営には絶対ならぬのではないか？その後の、ソ連や東欧を見ても企業というのは残っていったのは明らかです。むしろその企業をどのように運営するのかということが問題なのです。

あるいは資本主義の中で労働者の企業をやるといつてもそれは必ず失敗して行くんだ、変質して行くんだというものです。または日本のように独占資本が強い国では労働者の企業が伸びるわけがないんだ……と。

さらにまた事業団を見ているのですが、事業団は下請けを促進しているんじゃないか？というものもあります。自治体や、病院等では組合は「下請け反対」と行っている。そのいつている矢先におまえらが入ってきてつぶしていくんじゃないか……その流れを作って行くんじゃないか……と。非常に白い目でみられるわけです。

労働者がいい仕事をしようとか、自分達で生活を確保して行こう、経営をやつて行こうというのと一体労働組合はどうなってしまうのだ……とか。資本主義というのは労使の対立があつて運動が進んで行くのではないかと。労働組合はいらなくなるのではないかと。おまえら労働組合を否定するのかと。

そんなことは云つてないのですが、そういわれます。

古典的には政治の変革がまずあるんだと。封建社会から資本主義になるときと違って、社会主義への移行は、政治革命がま

ずあつて経済的な、あるいは社会的な変革と云うのが始まると。だからその前にそんなことがやれるかのようにいうのはおかしい。

もちろんあつてないこともありませんし、我々が一面的に走つていったらだめだよというのもあります。われわれはそこも含めて全体的な視野でやつて行こうと思つていませう。

#### 1、労働者協同組合とは

そこでまず労働者協同組合とは？というごく基本的な定義をします。それは労働者が出資し、管理し、働く協同組合ということと。協同組合は三位一体といわれます。所有者と管理者と利用者が同一人物であるということです。いまの資本主義というのはますますこれが分離しつつあります。資本を出している人と、実際に経営にあつている人とが分離しているし、ましてや労働している人間は経営の内容の中枢からははずされていきます。所有はもちろんしていません。したがって当然搾取が存在しています。一体であるならば搾取ということもなくなつて行くのです。内部ではないのです。

中西さん流に定義すると、これはまたユニークな定義の仕方なのですが、「労働者が主人公になる運動」なのだ。まず企業の主人公であり、地域住民とともに地域の主人公であり、最終的には国の主人公であるというものです。わたしはさらに世

界の主人公になるんだといいたいところですが、そのぐらいの視野でみないと今日本も変わらないだろうとみています。

労働者が「徹底民主主義」を通じて主人公となり、「よい仕事」をしながら、「自立と協同と愛の人づくり」を進めていくというのが中西さん流の定義です。こちらは非常に人間くさいのです。運動なのです。動いている感じがします。とても深い定義ではないかと思えます。（このお話以降、日本協同組合学会で報告する機会があり、労働者協同組合の理念と原則を私なりに整理しました。くわしくは『仕事の発見』一六号の論文「協同の思想と原則を現代に問う」を参考にして下さい）

## 2、労働者協同組合の「原則」問題

もう一つでは労働者協同組合の原則問題があります。いままでの世界の協同組合はこのICA（国際協同組合同盟）の6原則でやってきています。これでいいのか？と討論が始まっています。九二年にICAの東京大会があります。そしてその四年後にロンドンで一〇〇周年の、記念の大会があって、そこで原則をどうするのかという最終決定をします。

ひとり一票で、事業計画についても管理者についても構成員自体が平等に決めていくというシステムです。これは大変資本主義の企業とは違うわけです。出資の額に応じて票決権が決まり、労働者でないものが管理者を決め、事業計画を決めていくというのが企業です。この民主的管理ということが決定的で

す。出資金の利子を制限する。出資をする事によって利益を得ようとする人をなくしていこうということなのです。

剰余金の配分については利用高に応じて配分をするというのが基本です。協同組合ですからそのことを自覚して運営がされないと死んでしまいます。思想や理念のない協同組合は滅びていきます。だから教育を促進するというのが条件になるのです。比較的新しい原則として協同組合同士が協同していくということなのです。これらが現行の6原則です。

これに対して先ほどの7つの原則があります。比較しますと、6原則というのはこれから逸脱してしまうと協同組合じゃなくなっちゃうよという最低の線です。ところが現代に生きていく協同組合としてそれで十分なのか？というと、そうじゃないんじゃないか。

たとえば、よい仕事ということはその内部でいかに民主的に運営されていてもやっている仕事がなんであるのかということによって、その企業の性格というのは決まってしまうのではないか。事業団の場合はだからよい仕事というのが最初にきまします。しかも町づくりということが入っています。また労働組合との協力共同ということ。協同組合だけでは問題は解決しないということを明確にしています。地域住民運動との連携とか、全国的連帯ということ、これらが無いのです。色々な考えが協同組合にはありますが、またあっていいと思います。協同組合のなかで仲良く何人かがやっていけばいいというのもあります。けれどもそれでは発展がないのではないかと、中で協同だ

としても外に対しては競走であったり、支配であったりということが出てきたりします。生協が安いものを購入したいというて、業者をたいたらどうなるのか？下請け労働者というものを無限則に入れていくということはどうなるのか？つまり外に対してはちつとも協同ではないということになります。病院の中で差別があるとすれば、中で医療生協でも外には協同ではないということになります。協同ということをごきまでも誠実に考えていこうとすると、それは全社会的に協同という原理を貫いていこうということになります。協同組合同士で結びつき、地域住民の中に役立つものにしていくことに当然向かっていきます。

このような点を92年大会へ向けて日本の労働者協同組合からの問題として提起したいと考えています。

### 3、資本主義の危機の中で再生、発展する労働者協同組合

資本主義の中でうまくいくわけではないという指摘がありますが、事実は逆に資本主義が危機に陥ってくる七〇年代以降に労働者協同組合は世界的に再生し発展してきています。イタリアでは協同組合が出てくるのは一〇〇年前です。その前身というのが相互扶助協会というものです。昔は社会保障も何もありませんから病気になったら労働者はどうするのか？貧しいから小学校もいけないのですから、子供をどうやって学校に行かせるのか？行かせるというより、学校をつくるのです。あるいは

は教科書や学用品をみんなに配るとか。あるいはけがをしたとき、働けなくなつたとき年金を出すとか。こうした共済をつくりました。ありとあらゆる助け合い組織というものが労働者の組織として生まれてくるのです。労働組合でも何でもないので。みんなでなければなしの金を拠出しながらやる助け合い組織です。そこからだんだん分化して行つて、片方は労働組合になり、ストライキではその資金を担保することもやるようになります、また仕事を紹介し合うということから労働者協同組合が生まれてきます。どうしても仕事を確保できない、失業した場合どうするのかということから、土地を共同で借りて耕作をするということから始まってくるのです。

日本では政治の方が先にきて、労働運動が後からできてきます。いずれにしても輸入なんです。労働者の本当に原始的な姿というのはそういうヨーロッパにみられるような助け合いです。イギリスでも酒を飲みながら仕事を紹介し合うパブから運動が始まります。そういう素朴な姿があります。最初は一体なんです。イタリアでは協同組合が兄で、労働組合が弟なんです。この意識が今でも残っています。しかし、高度成長を経て、労働者協同組合というのは非常に貧しい時代の産物であり、労働組合を通じてどれだけとるのかというのが主流だよというようになって行きます。何で苦労して企業なんかを起こさなければいけないのか？と。そしてこの主張が利かなくなってくるのが七〇年代以降ということなんです。

多発する失業の問題とかです。今日日本は非常にいいのです

がその根底には不安定就労というのをヨーロッパ以上に許してしまっているということがあると思います。失業者というのが顕在化しない理由です。イギリスでも労働市場の二重化というのが指摘されていますが、失業だけでなく不安定就労が増えているということです。また昔の文字も読めない労働者ではなく高校、大学を出た労働者が働き出す中で「やりたい労働、やりがいのある労働」ということや、自分の自立性、能力をのばすということについて強い欲求がありますが、これに応えられないように企業がなっていくという問題があります。生活のあり方も資源をどんどん浪費するとか、環境を汚染するとか。大量生産、大量消費というのが行き着くところは低コストで物ができるということですから、物が過剰になり、あまった物を輸出してまたもうける、しかしそれも行き着きますと資本はどこでもうけるのか。もうける対象が文化、教育、福祉という面に移っていきます。ここで儲けようと。しかしまさにこの部門は労働者の労働能力なり、その蓄積によって左右される領域です。資本がこういう所を押さえようとすると、労働者にとっては自分の能力であるというのが見えているのに資本によって搾取され統制されているということになってきます。この矛盾が非常に激しくなっていくきます。文化、教育、福祉というのが儲けの対象になるということ自体大変なゆがみを持つてきますし、これもみえやすいことです。

様々な利潤原理というものの限界が露呈していくなかで、自分達で仕事を起こしていこうと、あるいは新しい生活様式をつ

くつていこうと、労働者協同組合が起り、また労働組合でもこうした課題をとりあげるようになってきます。ある日大量に首を切られることを許さないとすると、経営や経済政策をめぐって労働組合がきちつと統制できなくてはいけないということとです。イタリアでは情報権という考え方が出てきます。来年度どれだけの投資をしていくのかと？どこに投資し、雇用をどれだけ確保するのか？と。これらを資本から情報として得る権利があると。労働組合がそれに承認を与えるということや、拒否権を持つということになります。こうしたことができないと労働組合は闘えないし、回りにいる失業者を救えないということになります。貸借対象表にしてもこれを見て理解することができる労働者でなければ資本から情報を得ても統制を加えることができないのです。そこにもう一方で労働者協同組合が、労働者のやっている企業の経験というものが民間企業にも流れ込み、再び返ってくるようになります。今度は経営を知っている労働者です。労働組合です。

また学習権というのがあります。日本ではここは資本にしっかり握られています。学習したい、技術をのばしたいというのは労働者であるならば極めて当然の要求です。日本の資本はそこをもの見事に組織しました。しかも集団で向上したいという要求です。しかしそこには大変な差別や査定というのが待ち受けています。自分のお金で、昇進をかけて、時間外で勉強します。イタリアの学習権というのは、時間内で休暇をとって賃金を保障されながら学習をする権利です。昇進や差別に利用

するのではなく、労働者が平等に向上していくために労働組合のヘゲモニーのもとでやっていきます。この面でもまた一歩進んだ経験を協同組合が積んでいます。労働者協同組合の闘いが先行しつつこれが労働組合の闘いと結んで進んでいくという事態が生まれています。さらにはイタリアでは民間版の職安を作っているという労働組合と協同組合の合意書があります。どこにどのような仕事を起こしていくのか、南部が大変な失業多発地域ですがそこに仕事をどう起こしていくのか、などについて合意書が結ばれています。

また資本主義の歴史的な段階として私は仮説として思っているんですが、資本主義が第三次産業化し、情報化し、ネットワーク化していくということは資本主義の限界を示しているのではないのでしょうか。大量生産、大量消費ということの中で資本主義が一番伸びることができたのではないか。労働者ひとり一人はここでは資本に雇われるしかない。生きていくことができないし、働くことができないと思わせる物質的な根拠があったのです。企業が巨大な装置を使って競合していくということで、労働者はそんなものは当然持てないのですから、そうおもわせるものは確かにあったのです。

余談ですがイギリスなどで一〇〇年以上生き残っているのが靴の工場であったりします。手工業的で、職人的なもので、これが残ってきました。イタリアだと建設産業です。これが非常に強いのです。たとえばアフリカのダムを作るとか高速道路を作るとかを含めて、日本では鹿島建設とかがやるようなもの

を労働者協同組合がやっています。そのまた昔は農業労働者から生まれた土木関係の日雇いの労働者協同組合です。イタリアのレガの本部に貼ってあったのも一輪車を押して泥を運んでいる労働者の絵なのです。これが労働者協同組合の原点なんだということ。そこが今大建設産業になっているんです。これをみると日本の全日自労から生まれた労働者協同組合を考えると何か因縁めいたものを感じます。情報関係の労働者協同組合というのも発達しています。コンピュータであるとか、調査、都市計画であるとかです。この部門を労働者協同組合が押さえているということが、将来的には大変なことだと私は思います。日本では東芝アンペックスの人たちも一角を築いてほしいと思います。

大量生産、大量消費ということから今度は、福祉などは特に典型ですが人間が人間に対して行うサービス、あるいはコンピュータのソフトを作るところでは人材派遣業というのが出てきますが、事業の成果が労働者の労働そのものであるということがまことに透明になり、資本がこれに寄生しているということがみえみえなわけです。第三次産業というのはこうしたところが非常に多いのではないだろうかと思います。文化、教育しかりです。また今の流通産業の、運輸産業の強みというのはクロネコヤマトなどにみられるような結局情報です。資本の量というよりは情報をどれだけ握り、その中枢を握っているのか、ネットワーク化することができるとかということが重要になっています。自主生産企業なり、労働者が出資をするならばけ

して不可能ではない部門が広がっているわけです。働いている労働者の欲求から言っても、事業としても資本主義よりもすぐれた仕事ができるという意味からしても、第三次産業化というのは資本主義の限界を示して逆に労働者協同組合的なものが伸びていくという時代を告げているのではないかと思います。

#### 4、労働運動としての労働者協同組合

労働運動の究極目標とは何なんだ？ ということです。

「おまえらそんなことをやったら労働組合を否定することになるじゃないか」といわれ、るたびに、「なんと理想のないことよ」「批判が衰弱しているな」とつねずね思います。

「労働組合であなたがた何をやっているのですか？」と言いたくなります。広松 渉という人が、講談社現代新書で「今こそマルクスを読み直す」で次のようなことを言っています。マルクスは資本主義は賃金奴隷制であるということを書いているが、そのどこが賃金奴隷制であるのか。労働者に支払われる賃金が生活ぎりぎりの、必要労働ぎりぎりのものしか支払われないうことが、つまり賃金が安いということだけが問題ではない。搾取されているということと固定的な分業があつてそこで資本のために働かされざるを得ないということこそが問題ではないか。何をどのように生産するかということも労働者が決められないということが、一番の問題ではないかと。

だとすると労働運動の究極目標は、最後に何をめざすのかと

いうと労働者はその事業内容を理解して得た剰余について配分をする権利、決定をする権利、また何をどのように生産するかということを決定する権利を、我がものにするのではなくのか。そこに至る道筋として労働組合の中にもさっきのような情報権とか、学習権ということを通じて単に賃金を上げるということではないもう一步踏み込んだ闘争にすることが、現実にはせまられているのです。それは主人公になる一歩なのではないかと思えます。そうすると労働組合と労働者協同組合は道が違うが最終ゴールは同じことではないのかと。労働者協同組合では、自ら企業を起ししながらそこに接近する。労働組合は労働者の対立の中であるけれども対立の質を高めながら最後は企業そのもの、経営そのものに切り込んでいけるような労働組合であることを求められているのではないのでしょうか？企業は財テクでいいのか？公害産業でいいのか？兵器産業でいいのか？問題にしないでいいか。よりよいものを作るといふことを含めて労働組合運動ではないのかというのがあります。今までの労働運動について芝田進午氏は「犬の労働運動」と言っています。餌は多くして下さい、しかし鎖はしっかりとつないでおいて下さいと。犬でなくなったら困ると、不安だと。犬が自立しては困るのです。ひどい言い方ですがあたっていないこととはないとおもいます。餌のことだけを問題にしている労働組合は永久に犬から人間になれないのです。そのように考えるとこの日本において左右争って来たようにみえる労働運動の二潮流も、単純対決路線と労使癒着路線も根底では似たようなも

のではないかと思えます。労働者の仲間意識とか、連帯とか、学習して発達していくとか、こうしたものを労働運動の課題から排除してきた歴史ではないかと。

こうした日本の労働運動の歴史を踏み越えていくということになりますと、我々はこれを協同といっているのです。上のような問題と言うのがまさに協同なのではないでしょうか。労働組合にとってもよそごとではないはずで、資本に対して労働者が仲間としてまとまり能力を身につけていくということ、最終的には企業の内容そのものを変革していくということは、これはまさに協同なのではないでしょうか。このことは普通の労働者にとっては非常に「やりたい」と実感できることではないでしょうか。環境問題や、第三世界の問題、外国人労働者の問題という世界的なものが労働者の身近な問題として感じられる時代に来ているのではないのでしょうか？そうではないと今までの総評左派といわれる人たちも、今度の国労の問題でもでてきたように階級的労働運動だというのですが、非常に弱く、実態は何なんだと思えます。基本の労働運動でいえば、賃金闘争であり既得権ということが問題となりますが、左派はより徹底して闘うということがあるかも知れませんが、しかしここから大多数の普通の労働者を引き連れてどう変革にまで進むのかということが、普通の労働者がそこに目を向けて成長していくような労働組合運動を構築してきたのかというと、そうではなかったのじゃないか。景気のいいときはいいのですがいったん攻撃を受けたときに総崩れになって今のようにな人数になっ

てしまう。釧路の方とも議論になったのですが、国労が労働者協同組合をやったらしいのじゃないか、国労の人だけ助けて下さいというのはだめですよ、北海道における雇用、失業問題とか、地域づくりとかを国労が提起して、そこで国労が争議に勝った場合はJRに戻れる人間もいるし、その仕事も残るのでそこからほかの労働者の財産になって残っていくわけです、そうしたことを考えないとだめではないかと。一時、公共交通の再建ということがいわれましたが、いつのまにか消えてしまいました。今こそそのスローガンを思い出して、ちよつと形は違っても、線路ではないけれども、北海道の資源を有効に活用して地域経済を起こしていくようなことであれば、それこそ公共交通を担っているという実績として残ると考えるのです。それやったらどうですか、というのが提案です。発想を替えて、労働者協同組合が発展したら国労の組合員にすればいいのです。JR本体ではないけれどもJRにつながる形で運輸というのがありますからそこにいる労働者は国労組合員にすればいいのです。そうすると労働組合の建設上もいいわけです。先細りしていくのを指をくわえて悲壮な覚悟で待っているのではなくてです。私は一石二鳥、三鳥の道ではないかと思っております。

労働の内容なり、仲間を作っていくことをしないと大多数の労働者が変革を意識するということにはならないのです。労働組合のものとりと政治をくつつけただけで、本当に統一してないうらみがあるのではないのでしょうか。それには前

に述べた日本の伝統的な左翼の図式が災いしているのではないかと思います。政治変革があつて社会変革があると。どうしたら労働者が日本全体を変えてやろうとなつていくのか。かつては徹底した要求闘争をやるべきだと私は考えていました。そうすれば今の体制はその要求を解決する能力がないことを自ら暴露し、そこから労働者が急進化していくだろう。政治の変革という事に目覚めていくだろう。そういう図式を持つていました。七〇年代はそう考えていました。これはもののみごとにはずれました。その後不況がおとずれて急進化するどころか、保守の巻き返しがきました。経済をどのように運営するのかという指導権を握ったのが支配階級であり、保守の側でした。新保守主義という一時代が八〇年代を覆いました。これをもう一度ひっくり返していくということは、単に昔の革新運動をやつていってほだめです。そこに企業や地域を自分達が動かしたという実績が、そのなかで培われる能力が必要です。

あとどうしても言及したいのでいいますと、下請け促進論についてです。これがどうして出てくるのかと考えると、つまるところこれは差別ではないかと思えます。みえみえの企業主義ではないかと。六本木さんが書いています。国鉄の中にどんだん下請けの労働者が入ってきて、作業で汚れて風呂にはいるとその時に下請けの労働者が先にはいつていようものならば国労の組合員が烈火のごとく怒っていたと。まさに我々は足元から支持を失つていったのだと。これと同じです。そこにはいつてきた労働者がどういいう労働をしているのか、どういう条件に

おかれているのか、その人達に手をさしのべるのかどうか。単純な下請け反対論は、下請けされてしまえば後は知らない。これが日本の労働者の実態です。同じ労働をしているのに、なぜこうも違うのかということの問題にして労働組合が闘つたことがあるのか？そのことをやらないと企業を乗り越えて労働者の連帯感なり、組織化なりができていかないのではない。事業団が下請けを促進しているのではないのです。そういう企業、経営を日本の労働組合が許してきてしまったのです。裏では汚い仕事はなるべくやりたくない。だから下請けを入れてということを暗黙の合意にしてしまうのです。

##### 5、協同の総合戦略を！

最後になりますが、協同の総合戦略を！についてです。ひとつは縦割り運動の限界がここにもあります。今、日生協は大変な様変わりをしています。去年まではたいへん伸びゆく日生協でしたが、今年の政策討論集会ではそれは危機なんです。大変な危機感であるとトーンが一変しています。事業高が伸びない、組合員も伸びないけれどそれ以上に事業高も伸びない。支えてきた共同購入が伸びない。危機感をつのらせるのはいいのですが、そこでもう一度協同組合員の要求に立ち返るといふより、スーパー八百半の社長を呼んで講演をしてもらうわけです。スーパー路線なわけです。規模を拡大していくことがスケールメリットでそれを乗り切っていくんだと。これは第二の農協への

道ではないかと、余り大きな声ではいえませんが、そう考えています。大変な曲がり角にきているのです。日本の協同組合が消費は消費だけ、農業は農業だけ、労金は労金だけ、みんなタテ割り協同組合なのです。労金の金は次の協同組合を生み出すための助成になっているのか。全然なっていないのです。財テクなわけです。協同組合といえるのかと、内部からも深刻な問題になっています。農協は大事な流通をがちり政府や独占資本に握られています。農機具を買うとか、肥料を買うとか。販売の面では米はおさえられています。トマトを作ればデルモンテに納めるということになります。

イタリアで示されているように一つの協同運動があるので、そこに加工、ものを作る側、それを輸送する側、それを購入する側とあるのです。そこで動いている資金というものを協同組合の金融機関に入れ、どう活用するのかと。更に教育、文化というところに広がっていくのですが。そうした縦割り運動の限界が見えています。もうひとつは日本の労働運動と協同組合運動は疎遠なままきているということです。がたいは確かに農協も、生協も大きいのです。生協は一〇〇〇万世帯を結集しているのですから潜在的には日本経済をどうするのかというところまでできているのです。ところがそういうふうにはいわないのです。これは一つの協同のイメージがないということだと思います。利潤原理で社会を動かしていくことは労働者にとっても、社会にとってもいかに無理を強いるものなのか、悲惨を強いることなのかということから協同というのが生ま

れてきます。だとするとはじめから労働運動とのつながりがあって利潤原理に角度は違うけれどもどのように対抗していくのかと、現在では経済のあり方をどのように変えていくのかということを含めてトータルに問題提起をする時期にあると考えます。ところが一つの協同運動ということがないので利潤原理への対抗という自覚がない。そのなかでの労働がどうなっているのかという意識が非常に少ないのです。

私たちとしては協同組合セクターという考え方で、一つの協同運動にまとめていくということ、この中には協同組合と名乗ってなくとも障害者の共同作業所や自主生産企業や親子劇場など、金を出し合って、または労力を出し合って子供達の文化を作っていくというような無数のそういう運動があるわけですから、それを一つの協同運動に結集をしていく、しかもその協同運動の中には労働組合運動もつながっていく、そうした総合研究所を作ろうと、提起しています。

最後の最後に、明日の社会像への手がかりということですが、今、社会主義が大揺れに揺れていて国有国营社会主義から一転して株式会社でもいいじゃないかとなってきました。ソ連や東欧では、協同組合というのは、実際にソ連などに売った経験なども話された方の話しでは、実は中小企業だということです。私企業の変形というものになってしまっているのです。だから評判がよくないということですが。協同組合はよくない、だから一転して国有国营から株式会社という流れ、あるいは社会主義はもういやという流れ、資本主義よもう一度という流れも出て

きます。今までの国有国营の、中央で計画を出してその指令をおろしてやっていく経済というのが限界にきたということとは事実です。あるいは全人民的な所有ということがいわれましたが、国家的な所有、みんなが所有しているということでした。ところが実際にソ連の労働者にしても自分が所有し、自分が動かしているという意識は持てなかった訳です。国全体の所有ですよといわれても実際には自分達で統制できるものではないわけです。とうてい自分達のものだという感じが持てないのです。しかも、まして中央で計画しておろすのですから、国に雇われているということになるわけです。そこで一転して株式会社的なところへ向かうということですが、社会主義がもし再生するとしたら我々が提起しなければならぬものとして協同組合が基礎になるのではないかとことです。協同組合論というのは実はこの辺まで射程が及んでいてと我々はみています。つまりそこにいる労働者が実際に所有しているという感覚を持ち管理運営ができる、管理運営が伴わない所有というのはみんなのものだとはいえないのではないかと。そこで競争支配の問題ですが、協同組合でやっていってそこで上がった収益をみんなで分配してしまえばいい、あるいは物は二の次である、こうなったら協同組合は社会主義にふさわしい単位とはいえないだろうと思います。そこに協同組合だけではなくて話し合いとか、協議とか、何をどれだけ作るのか、あるいはどれだけの税金という形になるのか、上がった収益の中から一定の部分を社会に対して、他の企業を作る、協同組合を作る

ことに出していくということを含めてできるシステムでなければならぬのです。単に協同組合があればよいというのではなくて協同組合とその調整ということで明日の社会が成り立って行くのではないかと。これを京大の池上 惇先生は「協同組合+財政民主主義」というのが明日の社会主義像ではないかとおっしゃっています。いずれにしても我々が資本主義のなかで社会的使命を果たしながら自主的な企業、労働者が主体になってやっていく企業の経験を積んでいくということが民主主義的な、本当の意味での社会主義を作っていく基礎にもなっていくのではないかと。そういう意味で社会主義像にも結びついていくということをもちまして終わらせていただきたいと思います。

(以上は労働運動研究会夏季セミナー1990・6・23においての講演を講師である中高年雇用福祉事業団 菅野氏の協力を得て当研究会の責任で文章化しました。文章上における不備・誤り等がありましたら労働運動研究会までご指摘下さい。  
一九九〇年十二月)

