
 <会員のひろば>

加入に際しての決意と問題意識

永瀬 博忠（神奈川県／東埼中小労組書記長・城北地域労協事務局長）

なぜ「協同」理念に到達したのか

私は今年の4月、会員になりました。入会に際して動機と抱負などを述べてみます。

1964年、中小企業の工具関連メーカーに就職しました。企業内には労働組合はありませんでしたが、個人加盟制労組がその地域にありましたので、そこに加入致しました。ある程度の労働組合についての知識は持っているつもりでしたが、個人加盟制の労働組合が職場外に組織されており、そこに加盟して労組員になるという方法は当時知りませんでした。

この産業別地域別単一労組形態の運動は、全国的に展開されてまだ5年位しか経っていませんでした。それ故に却ってこの運動の原基形態に触れつつ、労働組合運動の原点についても体験を積むことが出来ました。企業内労組方式が蔓延する日本で、企業外に組合をつくり、あらゆる階層の労働者に門戸を開き加入を真剣に勧めつつ、共に運動するという体験を今日まで続けてきて貴重な経験を積むことが出来ました。しかも、この組合が元総評全国金属に所属していましたから、ナショナルセンターや単産の運動も体験できました。

さて中小零細企業での労働組合運動の困難性は筆舌しがたいものがあります。従業員100人未満の企業で働く2500万人中、労組加入者はわずか1.8%（45万人）にすぎないという数字でも明らかであります。

従来この分野への助言や分析の物足りない点は、生々しい粘液質の中小零細企業の実態・現実を経済・経営・産業分野からの解明はもちろん、経営者及び労働者の意識・人間関係から現実を把握した上で、実践的変革の立場から理論展開をしていないことです。

そのような立場からみれば、労働組合が即自的立場でなく即自且対自的立場に成長しなければ、

労働者の要求はとうてい不可能であるとの結論に達するのです。

脆弱な経営基盤に加え、経営遂行体制に質的人的欠陥をかかえているのがこのような経営に共通して見られる現実です。加えて労働者の視野も狭くなりがちであるし、経営者の同族意識の強さ、労働者への使用人、奉公人扱いなどが複合作用し、ますます複雑になっているのが中小零細企業の実態です。

それ故、この分野は、労働組合の質量共に非常に高い水準が要求されざるをえないのです。現実とのなんとというギャップでしょうか！

私達は厳しい実践の中から組合創立後11年の1972年から「反独占中小企業擁護」という基本路線を実践から導き出しました。以来この方向で運動を続けていく中で、賃金や労働条件改善要求だけでなく、労働者が経営に関心をもつ必要があること、経営改善への代替案をもつこと、また人的にも経営幹部に組合出身者を組合員の同意と推せんのもとに送り出すこと等々の実践と理論的解明を行ってきました。

このような運動は、企業が倒産したり閉鎖したりすることを防止するだけでなく、平常の時から労働者が努力をする中で、職場や雇用や生活を守り抜くことをめざしたものでありました。

しかしながら、職場の労働者が多数このような視点と能力を身につけることがどれだけむづかしい事であるかの苦闘の歴史でもありました。少数の幹部だけが理解し皆を引張っていく時代は終わっています。そのような水準なら私達は全く苦勞する必要はありませんでした。現場の労働者が経営資料や決算資料を理解でき、技術資料を自分の物とすることをめざしてこれからは私達は運動を続けていくつもりです。

以上のような経過ですから、実践を通して私達

は労働者協同組合運動に非常に接近していたこととなります。労働者が職場の主人公となり、「雇われ者根性」を克服し、所有・管理を行い且つ民主主義を徹底して、資本主義経済機構の中でも企業を発展させ、最終的には、この機構そのものも変革していくという労働者協同組合の目標は、私達の運動の目標でもありました。今後も、私は労働組合運動を続けながら協同組合運動との相互強化を探求していく決意です。

現在の「協同」運動への思い

古くはベアトリス・ウェップの「提起・テーゼ」にみられるように、新しくは「ICA報告」で提起されている労働者協同組合について、前述のような遍歴を経てきた者としての考えを述べてみたいと思います。

私の最大関心事は、「労働者階級は管理・経営能力を身につけることが出来ると確信するが、それはどのようにして実現できるのか」ということでもあります。次に、「参加・民主主義・誠実・思いやり」という原則を具体的な経営その他の活動の中でどう展開するのか、第3に、効率性と民主主義、相互扶助と利潤原理の両立をどうしていくのか、第4に協同運動と営利事業の関係はどうか、第5に大規模化と民主的参加の両立性をどうするのか等々です。これらの解明にあたって、その基本的方法論が極めて重要だと思います。

つまり、これらの問題の解明をする際、「理念と現実」とをどう関連づけるのかということです。

例えば、協同組合内部の労働組合の問題を解明する場合、現実には、雇用労働者も存在し、又、協同組合員自身の水準も全員又は多数が万全であるとは限らない現実から出発していく必要があると考えます。もっとも「現実には君の言う程低くない」という意見があるなら別の議論を後日したいと思います。確かに理念からみれば「自らに対して自らに交渉する」という説明不能の構図だから労働組合は「こういう内容の組織であるべし」と規定してしまうと労働者の現状からみて、その自主性や主人公への脱皮への自己成長を疎外することにはならないでしょうか。長い間現場を見つめ続け

てきた者として、そして新しい運動を目指す者として敢えて問題提起をさせていただきます。

「協同」の運動も「労組」の運動も最終的には、個性的で民主的で思いやりがあり、そして、管理や技術の能力もすぐている人間＝労働者を生み出すことにあると考えます。

しかし現状での「協同」運動の方針は、過渡的・中間的色彩の濃いものにならざるをえないのではないのでしょうか。それは、「協同」を構成する労働者が「雇われ者根性」を克服し、職場の主人公にふさわしい名実共に能力をもった人達が多数とは必ずしもいえない現状があるからです。

従って、理念と現実との乖離を直視した方針を出し実践を通じて理論化し、水準をあげていくのが現段階での妥当な方向ではないのでしょうか。

しかし過渡的現段階でも、打ち出す方針・政策・運動の底流には常に「参加・民主主義・誠実・思いやり」の精神が隅々にまで感じとれる内容が要求されます。その点で、例えば、去る6月26日の協研第3回総会での方針中、「会員拡大」の項で「会員の拡大によって所報の質的量的発展など会員が研究所から享受できるサービスがより豊かになり『協同』探求がより豊富なものになることは明らかです」とありますが「会員」についての考え方をもっと深めて、単なる頭数、資金源としかとらえられかねない表現でなく、協同運動の魅力をつくることと、その中で会員諸氏の自己変革を達成し、そのことによって入会者が自主的に加入するという、会員の内面変革と賛同者との関連を明確にしていく文章にする必要があると思います。瑣末な事のようにですが、運動にたずさわる一人ひとりの自己革新と運動の斬新性が人々に感知されれば、「協同」は21世紀に大きな歴史的役割を果たすと確信しているからです。

今後、会員の皆様と協同して運動をおし進め、良く議論もし、且自分の活動分野に根をはり、30年来、追求してきた中小労働運動にたずさわりつつ、次代を担う若者達に、人間、労働者の可能性と尊厳性を行動を通して示していきたいと思えます。