

労働者協同組合における民主主義

—日本労働者協同組合連合会センター事業団の調査を通じて—

塚本 一郎（東京都／一橋大学大学院博士課程）

はじめに一課題と方法

組織が特定の目的を有し、組織の成員がその目的にむけて一致して行動することが期待されるかぎり、組織における諸活動には統制（control）が必要とされる。

産業組織における統制を民主化しようとする試みは、事業を継続的に、そして効率的に行っていく必要から生じる様々の諸要因によって制約を受けている。そこでは、政治的民主主義において想定されるような、市民が指導者集団を直接、選出し統制するという民主主義の統制モデルはおおよそ適用不可能なものと考えられてきた。株式会社に代表される官僚制的組織では、組織の上位階層に属する専門的知識を有する管理者によって、主要な経営意思決定の諸活動が統制される。他方で、組織の下位階層に属する一般労働者は、基本的に主要な経営意思決定、および管理者の行動を統制する権限を奪われている。

本報告では、このような既存の企業とは、対照的な統制構造を特徴とすると考えられる労働者協同組合の事例について検討する。労働者協同組合を検討するのは、それが企業という組織の統制構造における、民主主義の適用の可能性と限界についての豊富な論点を提供していると考えられるからである。

しかしながら、これまでの日本の労働者協同組合研究は、市場経済を背景とする実際の組織を舞台に、民主的な統制がどのように機能し、また、どのような要因によって制約を受けているかについては十分注意が払われているとはいえない。労働者協同組合が労使関係を公式に否定した組織であるからといって、このことは即、実際に従来の企業に比べ、統制が民主的に機能するということを意味しない。民主的な統制を名実ともに機能

させる諸条件を模索するためには、経験的事実の検討ぬきに理念や理論を与えるよりも、現実の組織の検討を通じて、民主的な統制を制約すると考えられる諸傾向を析出した方が、より生産的であると考えられる。

本報告の課題は、このような問題関心から日本における実際の労働者協同組合の事例の検討という方法を通じて、労働者協同組合において民主的な統制を制約する諸要求を析出することにある。

I 統制の構造

1. 分析の枠組と対象事例

事例研究においても、経験的事実に接近していくための、また、その事実から導き出される知識を整理していくための、一定の理論的な概念装置が必要となる。そこで、民主的な統制を考える場合、「統制」と「民主主義」という概念をどうとらえるかが問題になる。

例えば、A・S・タンネンバウムは、統制を「一人または複数の人からなる集団が、他者または他集団の行動を決定する（意図的に影響を与える）いっさいの課程」であるとしている。

また、R・A・ダールは、「民主主義」を、厳密な定義を避けつつも、「最小限度、一般市民が指導者にたいして比較的高度の統制を発揮する諸過程」に関連をもつものとしてとらえている。この考え方を労働者協同組合に適用すれば、市民は非理事者である一般組合員であり、指導者は理事者である。

したがって、本報告では、「民主的な統制」という概念を、「一般組合員が組織の意思決定や、理事者の行動に実際に意図的な変化をもたらすこと」として用いる。

本報告では、対象事例として、日本労働者協同組合連合会の中核組織であるセンター事業団をと

りあげる。センター事業団をとりあげるのは、それが日本において自らを労働者協同組合として位置づけている数少ない組織であるからである。

2. 組織の概要 (略)
3. 組織原則 (略)
4. 組合員の権限 (略)
5. 意思決定の統制構造

センター事業団という組織の中には、一般組合員が、直接、そして間接に作業レベル、事業所レベル、企業レベルの意思決定に統制を行使する構造が工夫されている。公式の統制構造からすれば、一般の企業の統制構造と比べ、かなり民主的であることは否定できない。

しかし、一方で組織は明確な分業構造を特徴としている。この明確な分業構造によって、一般組合員の統制が制約される可能性に注意を払う必要がある。以下、一般組合員の統制の実態に焦点をあてて検討する。

II 統制の実態

1. 調査結果の概要 (略)
2. 民主的な統制を制約する3つの傾向

①理事と一般組合員との意識の分化

現場を訪れて強く感じるのは、現場の一般組合員の中に事業所と本部を二分する意識が強く見られることである。また、組合員の関心は主に身近な仕事内容にあり、企業全体の成長にたいする関心は低いようである。それにたいして、理事は企業の成長にたいする関心が強い。換言すれば、理事の意識は、企業の成長を中心に考える、いわば「経営」からの発想であり、時短等、身近な労働経験からの発想は弱いように思われる。

このように、理事と一般組合員の間には「意識の分化の傾向」が見られるが、理事と一般組合員との意識のギャップを埋めていくこと、すなわら、「共有文化」を日常の仕事の経験を通じて長期的視点で発展させていく必要があるように思われる。

②理事と一般組合員との能力の分化

理事と一般組合員の間には「能力の分化の傾向」が見られる。公式に最終的統制権が一般組合員に

あるとしても、この能力のギャップが大きくなれば一般組合員が理事を有効に統制することは不可能となる。そうなると、一般の株式会社の統制構造と類似するようになる。民主的な統制を維持するには、この能力のギャップを埋めるための工夫が必要になろう。

③民主主義のための適切な技術と訓練の不足の傾向

調査を通じて、幹部に情報公開の努力が不足していたり、適切な会議運営の技術が不足していたり、一般組合員が会議の場で意見を表明することが十分になされていないという問題点が指摘できる。単に会議に参加したり、理事の提起を承認するだけでは、有効な統制を行使していることにはならない。

おわりに

以上、問題点の指摘が中心となってしまったが、様々の困難な問題を抱えつつも、センター事業団の経験は、組織における民主主義の戦略のための貴重な事例を提供しているように思われる。

※この報告は、加筆・修正の上、近々、『大原社会問題研究所雑誌』に掲載される予定である。

〔編集部から〕本報告は本来6月号に掲載を予定していたものでしたが、編集部からの原稿依頼手続きにミスがあり、大幅に掲載が遅れてしまいました。塚本会員および関係者に御迷惑をおかけしたことをお詫び申し上げます。

研究会のお知らせ

第19回「労働組合運動と『協同』」研究会

○テーマ：タウ技研における民主的運営と労働組合の役割

—自管理の現場からの報告—(仮題)

○報告者：佐藤三雄氏(全造船東芝アンパックス分会書記長)

○日 時：10月28日(金) 18:30~21:00

○会 場：明治大学駿河台校舎研究棟4階