

!!!!!! 特集 ワーカーズ !!!!!!!

第2回ワーカーズ全国交流集会 第1分散会

私の求めるほんとうの仕事—就職戦線の氷河期を超えて

田中 夏子 (長野県/長野大学)

上記テーマのもと、当初は二つ分科会が予定されていたものの、当日急きょ分科会を統合。参加者数の関係でこうした形となったが、結果としてより多くの実践例に触れることができた点で事務局の「勇断」だった。

まず、司会の大黒さんから分科会の趣旨説明。有効友人倍率が0.6を記録し、失業率にいたっては潜在的なものまで含めると13%にのぼることが示される。

そうした中、合理化の危機を日々肌で感じている労働者にとって、ワーカーズコープは一つの選択肢となりつつあるが、初職を求めて「就職戦線」に立つ若い人々の間でも、「雇われず、協同で働くこと」に対する関心が高まってきたことを指摘。続いて4人の方から実践報告がなされた。

トップバッターはワーカーズコープ「アル」の伊藤さん。「アル」は、中華饅頭などの食品加工を担うが、その設立経過を語るには、「前史」たる「にんじん」での経験を語る必要がある、と前向き。

もともと何か確信があって「にんじん」で働こうと思ったわけではない、という伊藤さんは、「上下関係がなく、縛る人もいないんだって」という一言で「にんじん」に飛び込んだ。だから「『ワーカーズコープ』って何？」とたずねられる度に「はて、何だろう？」と考えながらここまでやってきたという。

生協出身の伊藤さんたちにとって、当初の難題は「組合員時代は無償でやっていたこと（デポー業務）なのに、ワーカーズになったとたんお金をもらっていいの？」という疑問だった。その疑問が発端となって、専従、組合員、そしてワーカーズが、それぞれどういう分担でデポーに係わるのがベストなのか、その組織改革に腐心してきたと

いう。

協同の仕事が、当初描いていたほど容易なものではなく、多くの矛盾を抱えるものであることを、「にんじん」やワーカーズの連合事務局での仕事を通じて痛感した伊藤さんは、「自分なりのやり方でワーカーズをやってみよう」と決心。オルタフーズの中華饅頭づくりを事業の柱として、昨秋「アル」が結成された。当面は、人件費を中心とする赤字の払拭が課題だが、負債は、3-5年という単位で解消をはかっていくとのこと。

続いてパンづくりワーカーズ、「はじめ工房」の藤田さん。15歳から半世紀近くパンを焼いてきた職人さんだ。一時は「50年の間、人間の身体にとって使っちゃいけない材料を使いながら、柔らかいパンを焼くことに耐えられなくなった」はずの藤田さんだが、センター事業団で働く中で、「あるべきパンづくり」への情熱が再燃し、パン工房をオープンした。

藤田さんが目指したのは、「大手のパンメーカーが真似のできないような」、けれども同時に「町に近くにある小さなパン屋さんたちには真似してもらえるような」パンづくりだった。大が小を兼ねないようなものづくり…。

日本にパン食が広がったのは、1953年、アメリカが余剰農産物として抱え込んでいた小麦を、日本が大量輸入し始めて以降のことだ。小麦は輸入、米は国産増強という「選択的拡大」が、日本農業政策の中心になっていった。給食でのパン食導入もこれがきっかけだ。

ところが、それから20年経った頃、輸入小麦の品質が落ちて、パンが急速に売れなくなったと藤田さんはいう。国産小麦は、先の農業政策でとっくにつぶされている。いい材料がない上に、加えて石油ショックの到来。この時、藤田さんは、手

作りパンはもう無理だ、と判断した。

むろん大量生産システムのもとでのパンづくりにおいても、藤田さんの腕は引く手あまただった。しかしご自身にとっては不本意な仕事。「食品の本来持っているプライドを傷つけながらの仕事に悩んだ」末、定年まで8年も残して退職に踏み切った。スーパーでスペース借りて、本来のパンづくりに再度挑戦するがその店もたたむことに…。それでも生活のために、と仕事を探していた所に事業団との出会いがあった。2年間の十全な準備期間を経てのオープンが、昨年秋のことだった。20種の生地を使って80種のパンが店に並ぶ。

ところで藤田さんの仕事、パンづくりだけではない。同時に仲間づくりにも取り込む。「本当のパンを作ってみませんか」という呼びかけのもと、3カ月に一度のペースでパンづくり教室を開催しているのだ。藤田さんは「講習会そのものは赤字だが、後々かえってくるものは大きい」という。講習を修了した人たちが「パンの会」を組織し、それぞれの地域で、藤田さんから引き継いだほんもののパンづくりを広げているからだ。食べ手が食べ手のまま固定されていたのでは、「ほんもの」を守り抜く力としては弱い。藤田さんはおそらくそのことを経験的に熟知している。食べ手が作り手に転じていくこの仕組みこそ、「ほんもの」がそう簡単には廃れない仕掛けなのではないだろうか。

さて、ワープロ事業部、翻訳事業部、そして食堂事業部の三部門から構成されるワーカーズ「キュービック」の林さんからは、QCを活用した、食堂事業の職場環境改善、作業効率化の成果が報告された。

ともに働く生協の職員から「無駄な動きがある」と指摘されたのが、きっかけだった。4つの重点項目を定め、取り組み始めたものの、最初は「わずらわしさ」が先に立った。しかし仲間意識がより強くなっていったり、一定の改善成果が現れるとともに、いきいきと取り組む自分の姿を発見したという。

むろん、QC活動が諸刃の刃であることは事実

だ。が、QCが一体誰のために、誰のイニシアティブで行われるのかを明確にして臨むならば、「よい仕事」を生み出す契機ともなることを、教えてくれている。

最後の実践報告は、事業団埼玉北部事業所のメンバーがこの夏オープンに漕ぎ着けた「とうふ工房」をめぐる。報告者は、今年4月に事業団で仕事を始めたという宇崎さんだ。宇崎さんは「地域づくりを自分たちの手で…」という働き方にピンと来るものがあって事業団に職を求めた若手…。

そもそもとうふ工房の設立は、埼玉北部事業所でこれまで受けていた業務委託が打ち切りになる、という厳しい現実の中から生まれた選択だった。長野県北御牧村まで豆腐工房の見学に赴くなどして団全体で構想を固めていく。北御牧村の豆腐工房は、農村のパワフルな女性たちが、自分たちで出資をして試行錯誤の果てに作りあげたものだ。だから北部事業所の必死の想いと大きく共鳴するものがあつたのだろう。工房のちらしには、私たちの暮らし方を問い直すキーワードが何の気負いもなく、さわやかに並べられている。

オープンを控えた期間、「休日でも何かと気になって、気がつくとお店に出ていたり…」という宇崎さん。品質の安定化や労働条件の整備、原材料の安定的な確保など、多くの課題があるものの、自分たちの手で生み出した仕事を大事に育てていきたい！という静かな気迫に満ちた言葉だった。

不況や就職難を契機に、労働者協同組合への関心が高まっているのは事実だ。しかし、企業が再び就職の窓口を開き始めた時点で、この流れが逆流してしまうのであれば、ワーカーズコープは、それこそ企業会社における就職難の補完装置として、いわば一時的な避難所として機能したにすぎないことになる。

ワーカーズコープは、「失業時代に対抗する」という政策的な実践であるとともに、現代の「暮

(19頁へつづく)

れ、組合員利益と組合利益が真に統合される方向が追求されるべきです。その鍵は、組合員利益・組合利益の実現に社会利益を付加し、組合員志向と組合志向と社会志向の三者の統合に求められるでしょう。

ここにいう社会利益とは、組合員や組合自体をも包含した地域社会（コミュニティ）の利益であり社会一般の利益であり自然環境の利益のことです。この社会志向は、ロッチデールが目指したものであり、ピュシェの原則やライフアイゼンの原則、カナダのデシャルダン信用組合運動など原初的な協同組合運動においては当初から志向されていたもので、今日でもモンドラゴンやクレジット・ユニオンの原則等において追求されています。つまり、現代に適合する方向で原点に立ち返ることが必要でしょう。

このように、ICA原則の第3段階にあたる1995年原則の最大の課題は、協同組合の社会志向・社会利益の追求を付加することによって組合員志向と組合志向との再統合・再構築を図ることであるということです。この志向性によって、改めて組合員志向と組合志向の根源的意義が明らかになるでしょう。

Ⅳ. むすび—新原則の意義—

協同組合の基本的価値論議はこうした方向性が探求されたのでした。（マルコス）「参加」「民主主義」、（ベーク）「ニーズに応える経済」「参加型民主主義」「人的能力の開発」／（マルコス）「他者への配慮」、（ベーク）「社会的責任」とはまさに組合員志向と社会志向を基本的価値としたものということができます。

以上から、新協同組合原則の意義は結論的に次のようにいうことができます。それは、組合員を中心とした協同組合のあり方に立ち返ることであり、協同組合のよって立つ地域社会や一般社会に目を向けていくということであり、組合員利益と社会利益を実現するために協同組合組織は存在するものであり、そのために協同組合の強化発展が必要であるということです。いわば、組合員利益

と社会利益の実現を組合利益によって実現していくというものです。この意味で、現代の協同組合は、組合員志向と組合志向と社会志向の統合化という課題に直面しているということができでしょう。協同組合原則はそうした課題にふさわしいものでなければなりません。

（9頁よりつづき）

らし方や働き方」そのものを問い直す哲学的・文化的な取り組みとして展開してきた。それが両輪のごとく存在したからこそ、一人ひとりにとって、かけがえのない、あるいは守り抜きたいと思えるような職場を生み出してきたといえる。

言い換えればワーカーズコープは、当然のことながら数合わせとして求人数を増やすことを目的とはしない。きっかけは様々であれ、働く一人ひとりの生きてきた道筋、これから必要としている事柄を極力大切にしながら、よりよく働きたい、生きたいという強い意志によって、結実したのがワーカーズだ。

本分会で示された報告を通じて、そのことを改めて実感した。