

## 生協労働者の学習過程

—生協研究会を事例として—

小 関 隆 志 (東京都／一橋大学大学院博士課程)

### 問題の所在

近年では公的職業教育や企業内教育体系を中心として、労働者の生涯学習が注目を集めているが、労働者の自主的な学習活動、中でも労働の社会的意義の探求はあまり研究されていない。今日は社会的に意義ある労働で生きがいを得たいという欲求が強くなっているのではなかろうか。

労働者のそうした欲求を、企業の経営者の多くは能力主義管理の手法によって組織してきたが、労働組合の労働者教育の多くは理論を一方的に教え込む講義形式であって、能力主義管理に対抗して生きがい・働きの欲求を組織することは困難であったように思われる。

他方、1950年代以降、教研集会・自治研をはじめ、いくつかの労働組合では研究活動が行われたが、これらの研究活動には、上から理論を教え込むのではなく、一般の労働者が自ら経験に基づいて職場の問題を解決するという特徴があった。

また、労働組合の研究活動には、勤労人民に奉仕するという視点から自らの労働のあり方を問い直す営みがあった。この事が、後に労働者の生きがい・働きの欲求を受け止める素地になったのではないか。

本報告では生活協同組合の労働組合による生協研究会を事例として、労働組合の研究活動における学習過程の特徴を探った。

### 生協研究会の発足と経過

1950年代までの生協労働者は自らの労働者階級とすることにためらいを感じていたが、60年代に入ると合理化攻撃や生協再建闘争があったことから、労働者階級として自己を位置づけるとも

に、労働組合が必要だとの考えが強くなっていった。そんな中で生協労連が1968年に結成され、自治研などの影響もあって、全国生協研究会を開催することになった。

以来、全国生協研究会は毎年開かれているが、生協労働者の生きがい・働きのというテーマが80年代後半頃から多く取り上げられるようになっていく。70～80年代に一部の生協は強い使命感を持った少数の活動家集団から巨大な官僚組織に変質していき、労働者は一般企業並みの労務管理の対象となっていく傾向を帯びていった。従って、使命感に燃えていた時代に満たされていた生きがい・働きの欲求が、欲求不満として顕在化してきたのではないか。さらに80年代後半より、他の流通大手との競争の中で多くの生協は大型化や事業連合化、リストラ合理化を進め、民主的な組織運営の上で困難が生じていることも問題とされている。

こうした生協の政策に対抗し、生協研究会も90年前後より活発化・日常化が進んでいる。全国生協研究会を日常化したり、B生協労組などの単組で生協研究会を作る動きも活発化してきた。

他方、経営者は能力主義管理の導入で生きがい・働きの欲求に対応してきた。労働組合はこれに対し、基礎的な教育を欠如している上に、労働者を競争させてやる気を出させるのは生協の理念になじまないと批判している。

### 生協研究会の内容

全国生協研究会の内容は記念講演、基調報告、実践報告、分科会、パネル・ディスカッションなど、企画の多くは参加者が話を聞くという形になっているため、現在は一般の参加者を研究の主体

とする工夫が模索されている。

他方、B生協の生協研究会は、毎月定例会を重ねた上で2～3年毎に大会を開いている。内容は、研究者の講演や参加者による調査報告と討論、全国各地の生協のニュースなどが盛り込まれている。いまB生協は組織運営の民主性に関する問題が顕在化し、組織の民主的改革に向けて動き出しているが、改革の芽を職場に見出そうと、参加者（多くはパート職員）が2人3人と連れ立って、B生協内で先駆的な実践を試みている職場を訪れてヒアリングや見学を行い、次の研究会ではその結果を報告して、みんなで話し合う。話し合いの中で、より働きがいの感じられる生協の店づくりにはどうすればよいのか、どのように組合員と接すればよいか議論される。研究会の参加者の中でいつでも意見が一致しているわけではない、かなりの時間をかけて、研究会の中で次第に答えが煮詰まってきた。会に参加している研究者の理論的なバックアップも少なくないが、研究者は助言者に徹している。原則論から機械的・演繹的に、かつ早急に結論を導き出すのではなく、時間をかけた話し合いをしながら一定の世論形成をしていく過程は、複雑な現実の中で日々労働に従事している参加者の心からの納得・共感につながる。ある参加者は、生協で働くことの生きがいや働きがいを見失いつつある今、そうしたことを正面から語り合える貴重な場だと言う。

### B生協のQCサークル活動

B生協では1981年にQCサークルを導入し、1986年に最盛期を迎えたが、その後実質的に活動しているサークルは激減した。

80年代にはサークルづくりが上から命令的に進められたため、自主的な活動ではなかった、労働者に過重な負担になった、などの批判が出された。これでは生きがい・働きがいの組織化どころか、精神的にマイナスになるばかりであろう。しかし、今は全く自由な活動になっているという。

活動は合理化・人減らしを直接の目的とせず、職場内のコミュニケーションの充実を図るとい

傾向がある。この点で、B生協のQCサークルは活動をある程度労働者的に「変成」しつつあり、そのため、わずかではあっても自主的な活動が続いているようである。

活動の方法は、基本的にマニュアルの形式を踏襲するものである。一見効率のだが、参加者が考え、試行錯誤しながら進んでいく過程が抜け落ちているように思われる。だが、近年では必ずしもマニュアル通りではなく、参加者の欲求・思考のプロセスを尊重した運営に変わりつつある。

また、サークル活動はごく身近な部分の改善のみを志向しており、パート職員だけでしかもごく短期間に解決できるような内容に限られる。研究者の支援もなく、系統的な学習は保障されていない。身近な改善も無論必要ではあるが、問題の根本からの改善、それも個人的な改善だけでなく組織的な改善は難しいであろう。

### 結論

生協研究会は、理論を一方向的に教え込むのではなく、講義による系統的な学習と労働者自身の調査・討論・実践を有機的に組み合わせている。また、生協研究会はQCサークルと比べて、形式の枠にとらわれず、参加者自身が考える過程を重視し、生協の組織全体、社会経済状況との関わりで系統的に問題を把握しようとする姿勢が強い。

従って、生協研究会での学習は、系統学習と実践を有機的に結合させて問題解決を図る「高次の共同学習」と言えよう。そして、こうした学習のあり方が労働の社会的意義の探求を可能にし、生きがい・働きがいを創り出しつつあると思われる。

### 参加者の意見

当日の参加者より、労働組合の研究活動と経営側のQCサークルを同列に対比するのではなく個別に深めるべきだ、生協研究会もQCサークルに参加するパート職員の参加動機を知りたい、正規職員についてはどのような学習活動が見られるのか、などの意見が出され、大変参考になった。