

巻頭言

自治の文化と協同労働 ～協同組合経営論の探求、借り物の経営論からの解放～

協同総合研究所 理事長 岡安 喜三郎

協同総合研究所は今年3月で創立25周年となる。

1991年と言えば、国際的には一方で、年頭に湾岸戦争が起こり、他方では東欧体制の揺らぎが顕在化し、ソビエト連邦が崩壊した年である。日本ではバブル経済がはじけ、その後、失われた二十年と言われる不穏な時代を迎えることになった。この間、国際政治はアメリカの一国支配とその終焉、テロ撲滅・排除の名の下に更に「敵」を作り出す欧米支配型文化による危機的混乱の時代を迎えている。

「IS壊滅のために国際社会の結集」が謳われる。謳うのは構わないと百歩譲っても、イラク・シリア地域 (ISIS) の空爆では、ISの世界拡散は免れ得ない。実際には世界における貧困の撲滅、人権の確保こそが国際社会の財力と政治力を行使する基本目標のはずである。1944年のILO (国際労働機関) フィラデルフィア宣言にある根本原則の一つ「(c) 一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」をどう見るか。地域社会なら気づくこの構造が国際社会においても通用することがなければ、いつになっても何も解決しないであろう。

現憲法公布70年の今年、日本は政治と憲法を巡って大きな岐路に立っている。国民の多数が原発再稼働に反対しているにも拘わらず、多分に経済的視点から、問題の先送りによって再稼働が進んでいる。辺野古についても、沖縄県民の自己決定権を失わせる権力構造によって新基地建設を進めようとしている。集团的自衛権容認の憲法解釈は内閣法制局長官を変えてでも強行し、多数の識者・憲法学者が違憲と申明している安保法制を制定した。TPPに至っては、企業の経済行為に他の経済行為や国の主権を拝謁させる仕組みが「大筋合意」されている。



この四半世紀、日本の経済、具体的には企業生き残りの大命題の下、雇用問題はどうか進行したか。

1995年、当時の日経連は『新時代の日本の経営』を発表し、その中で“長期蓄積能力型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3グループの、非正規雇用を多数とする労働者の階層化”を提言し、日本の伝統的雇用の見直しを訴えた。加えて、1986年制定の「労働者派遣法」を、数回の改訂を通じ

て適用制限の縮小を行ってきた。これらを通じて、非正規雇用の拡大は定着し、労働や労働者の消耗品化が大きな社会問題になっている。

ここ数年の完全失業率(者)の減少は、『労働の劣化、貧弱な社会保障』という格差の拡大、深刻化の中で実現しているに過ぎない。給与所得の減少(国税庁平成26年分民間給与実態統計調査結果など)だけではなく、「正社員」といえども、使い捨て雇用のはびこり、まん延がはなはだしい。政府の政策は、安倍首相が国会で述べたような「パート収入、月25万」という現状に対するはなはだしい認識の乖離(その後本人はごまかしたが)の上に成立していることに、外国メディアも啞然とした。

一方で「三角契約、偽装雇用、偽装請負」という問題、これはILO(国際労働機関)でも大きな問題として提起されている。特に「雇用柔軟型として雇用される労働者」として、この問題は、自分たちの使用者は誰なのか、すなわち誰が労働者の保護の義務を持つのかという問題を抱えるだけではなく、労働と成長について、また労働と市民のあり方について、根本的に深刻な問題を提起している。



以上の問題の克服に資するために、ここで、協同組合が持っている企業文化、組織文化について再考したい。それは企業経営論、協同組合経営論に拘わる問題である。

ここで35年前のICA(国際協同組合同盟)モスクワ大会へのレイドロー報告にある

「協同組合事業の最も深刻な弱点は、一般的にみて、協同組合における雇用者と従業員との関係である」との指摘(『西暦2000年における協同組合』、日本経済評論社、1980年、pp.142「雇用者としての協同組合」の項)を想起したい。たしかに協同組合と一般企業とは「目的と方法において違いがある。しかし……ほとんどの協同組合は、型にはまった雇用者以上のものになろうとはしていないのである」(同pp.142-143)との指摘は今、どうなっているか。

協同組合に関心のある人にとっては、ファゴールの倒産の後処理、イギリス協同組合銀行の支店閉鎖とその結果のICA会長の途中交代など、ここ数年は判然としない事態が進行している。紙面の都合上端的に言えば、これらは買収や一般企業からの融資受け入れ等によって資本主義的手法による企業拡大、事業の維持を図ろうとした結末である。これこそ、「型にはまった雇用者」と同じ土俵であろう。

現在はこう言える。協同組合にとって最も深刻な弱点は、一般的に見て、協同組合の経営論に関することである。ほとんどの協同組合経営論が一般企業の経営論、換言すれば多くの高等教育機関で教えている経営論の借り物でしかないということにある。

ICAの昨年11月の総会報告された、協同組合原則部分の新解釈『ガイダンスノート』もその範囲のものとして理解しうる。



協同組合の未来は、借り物の経営論～それは資本優先の経営論、資本から委託され

た経営者の下で労働者を組織する経営論～からは生まれない。

第一に、協同組合の根源的な特徴は、株式会社の営利目的と違い、人は凡そ平等であると考え、地域や生活を良くしようとする住民たちが自ら出資して立ち上げた事業を協同運営し、その事業成果を、自ら享受することにある。だから村落共同体で言われた「一人は万人のために、万人は一人のために」が協同組合のモットーにもなったのである。

第二に、協同組合で働くとは、労働のあり方として雇用労働であろうと協同労働であろうと、地域の誰の何のニーズや願いを実現しようとしているかの不断の問いが出発点である。少なくとも専従的に働く者が、平等や尊厳、権利等を阻害するような地域や社会の諸矛盾から目を背けることは協同組合の存在価値を無にするものである。これは労働者協同組合以外にとっては単なる組合員主権、課題としては解決しない。レイドローを補完すればこうなる。

第三に、経営組織である協同組合としては、働く人たちを巻き込んだ経営組織の自治の文化をどこまで推し進めることができるかが結局は生命線である。その下で、例えば生協は、主に消費生活の協同や学びを軸として市民としてのディーセントな生活をつくり上げることにあり、労協は、主に労働の協同や学びを軸として市民としてのディーセントな生活をつくり上げることにあり、決して出来上がった事業組織の維持、

もしくは経営者の考える経営方針のために組合員や労働者が存在するのではない。新人である組合員や労働者は、当初は周辺から参加することになろうが正統的な参加が追求されなければならない。このことによって、協同組合は経営組織内においても学びの共同体が成立する。

最後に、協同組合は組合員の人的な民主主義的運営、(一人一票)が成り立つには、市民のあり方としての“構成員の対等性と自治”が貫徹していることによって担保される。すなわち、ICAの言う協同組合の価値は、人と人との関係はこうありたいという市民的感觉を事業体の中の価値にする、具体的には働く場での価値にし、実現するというに他ならない。

協同労働を経営の組織化という側面から見れば、一般企業のような企業所有者や出資者から委託された経営者が労働者を従属的に組織する経営論とは異なり、市民が市民として出資し労働する自分たちを組織する市民自治の経営論である。その自治のあり方として具体的な組織が形成される。これこそ自治の文化である。このようにして働く者を軸とした自治を価値とする協同労働が、地域住民の自治文化の形成に貢献できることは言を待たない。

このような見地から、昨年9月の『協同の発見』誌に発表された社会連帯経営論、協同労働による経営論をさらに探求する一年としたい。