

資産として役立つように運用する倫理的価値観に立っているからである。協同組合は経済の評価を株式資産による評価ではなく、実体資産に基づく評価を原則としている。そのため、労協は1995年ICA原則をより明確に具体化する必要に直面しているのである。

5. 結論

以上述べた諸論点は相互に関連するものである。

これからの労協の経営を考えるには、既成の経営学を超える清新ではつつとしたイメージを出す必要がある。そのため、協同組合の新しい経営学は「コスト主義」を原理としなければならない。生産・サービスの段取り、外部経済、地域社会、環境保全などの間接費をも組み込んだ合理的なコスト主義による経営体系を創造しなければならない。すべての種類の協同組合はロッチデール原則以来の「市価主義」を、いま超えなければならないのである。労協は協同組合の先陣に立って、コスト主義経営の採用を検討してもおかしくない状況にあると考えるのであるが。

P. E. ドラッカーは、その著作「ポスト資本主義社会」において、コスト主義経営時代の到来を暗示している。また実物経済の観点を重視するシューマッハー学派の未来社会志向の経済学、経営学（例えば「スモール・イズ・ビューティフル」の第4部「組織と所有」、ポール・エキンズ「生命系の経済学」、ジェームズ・ロバートソン「新しい貨幣の創造」——銀行の改革と新しい財政金融のシステムについて提案している）などが、ポスト資本主義の理念を運動、組織、経

営として機能化するのに役立つのではなからうか。

欧米の現代企業は70年代以降、市民運動から「バルディーズ原則」などによる企業批判を受けて、世界的にその経営思想が急速に変化した。その背景を知るには、野村かつ子著、石見 尚編「世界を変える消費者・市民」（仮題）（近刊）が参考になると思う。

参加者の感想



実践での教訓

北島大蔵

（有限会社つばさ流通代表取締役）

気がついてみたら会社創立18周年を迎えているのには、自身も驚いています。

トラック業界に30年近く在籍し、トラック労組の結成とたたかいの日々、そして企業の再建と柔軟な対応。しかし奇しくも経営側の不理解、そして苦渋の選択のなか、自主経営という道を余儀なくされたのも事実であります。雇われ始めた時から、労組結成のいかに問わず、労働の質については、社長であれ、職制、同僚のいかに問わず誰にも文句を言わせなかったことも自負の一つでもありました。しかし経営をするということは、四六時中、心労が付きまとい、いかにしんどいか。御年54歳、人一倍丈夫な小生も少々ガタがきております。

大不況のなか、生き延びていくことはどこの企業も同じ条件であり、泣きごとは通らな

いのも経営ではないかと思われます。

さて、経営の実践から学んだことを申し述べさせてもらえば、すべからく「良い仕事」をすることではないでしょうか。

トラック業界でいえば、まず事故は起こさない。高付加価値労働の提供、荷主からも職場からも評価される営業、職場内のチームワーク等々、あたり前のことですがこの実践と練磨が不可分なのです。自主経営であれ、労働者協同組合であれ、雇われ者根性を捨てよい仕事をしよう、とうたっても、経営の数字は正直なのであります。今、トラックの荷主は事業者の選別を重視しており、安易な事業者はどんどん駆逐、淘汰されており業界紙を垣間見るかぎりでも、破産、倒産の記事が連日のことです。逆にいえばビジネスチャンスでもあるということです。

手前味噌で恐縮ではありますが、つばさ流通が18年間も存在出来得たのは、良質な仕事作りの連続ではなかったのかと思っています。例えば創立時の東京生協(現コープとうきょう)のバス見学の受託では、バスの損傷ゼロ、無事故、雨のイモ掘りでの車内泥まみれも、ピカピカ磨きあげ翌日配車。新婦人東京都本部と農民連が提携した無農薬、有機野菜、米、肉の東京、三多摩方面の夜間配送(毎日6台~7台)では、1車あたり40軒~60軒配達、大雨、大雪も知恵と工夫でなんのその。引越し業務にいたってはリピートと紹介がほとんどで、宣伝方式は皆無。出入りの引越資材販売の辣腕営業マン氏も当初、話を信用していなかったと後日話しをしてくれた。その営業マン氏も今では、つばさのファンになってくれ、大小いろいろなし仕事を紹介していただき大変感謝しております。

列記した御託の数々は事実であります。創業以来人身事故ゼロで、自動車保険の割引率が最高の75パーセントであることがその証です。この立派(?)な実績に面白い現象があり

ます。なぜか現場労働者にこの誇るべき事実の認識がうといのか、謙虚なのか、淡淡の毎日です。

しかし良いことばかりの18年間ではありません。前代表没後の未解決の金銭問題、代表権継承への遺族の妨害と悪評の流布。皆で創った会社へのあるまじき行為に晴天のへきれき、憤怒の煮えたぎる気持ちは暫く続きました。しかし経営委員会、職場集会で結論は次の通りでした。

- ① 前代表の創立の発想と人格の評価は永遠のものである。
- ② 氏の独善と暴走を許してしまったことは小生を含め組織の弱さであったことを反省し、二度となきことを確認する。
- ③ 各位は創業時の発想を忘れず、夢のある企業作りに邁進する。

企業作りは良く働くことに尽きると思います。労働者主体の企業だからといって、能書きばかり達者な輩のいるところは成長が乏しいことは歴史の必然です。労協法制定に向けて頑張られておられる学者・先生の皆様には敬意を表したいと思います。「仏つくって魂いれず」の諺がありますが、その様なことが無き様願望する次第です。