

ベーク報告から学ぶ地域での協同組合運動

——鹿児島での議論から——

神田 嘉延（鹿児島大学教育学部教授）

はじめに

鹿児島において、医療生協、消費協同組合、大学生協、農業協同組合など地域の協同組合で働く職員と研究者による研究会を昨年11月に発足させました。当面は、ICA東京大会の基調報告になったベーク報告をそれぞれの協同組合運動の現状との関連で学習をするということで、毎月1回研究会を開くことをしました。これまで、計4回のベーク報告の研究会を行ってきました。ベーク報告の内容も現在、第4章の「民主主義、参加、主体形成」のところの段階で、まだ全体については終わっていないところですが、その議論の内容を紹介したいとおもいます。

1、いま、なぜ協同組合の

基本的価値なのか

ベーク報告を議論していくうえで、最初に鹿児島での協同組合の現状について意見が交換されました。

鹿児島では、消費協同組合でもグリーンCOPとCOP鹿児島では商品の扱い、運動の形態も異なっています。商品の扱いは、多様化しており、県を越えての事業連合が現れているなかで、組合員の意識も複雑になっています。

一方では、商品の高度嗜好、ファッション化など多品種・多様な商品を要求する層と有機農業・無添加物などの安全食品、環境にやさしい商品を要求する層と分かれていきます。

生協組織が大きくなっていくことは、消費生活の見方が異なるいろいろな立場の人が構成メンバーになってきます。共同購入の班組織や配達形態も組合員の手をわずらわせないように、より合理的になってきます。

しかし、組合員の話し合い、職員との配達をお

してのコミュニケーションの場は少なくなっています。また、合理化するなかで、生協職員の労働は一層厳しいものになってきます。

生協の職場に生きがいを見いだして働いてきた職員にとって、組合員の拡大は、生協運動にとってプラスになっているかどうかかわからない面がでてきます。

生協の組織・事業が「大きくなることはいいことだ」という議論も単純ではないようです。協同組合の理念、基本的価値からみつめていくことが必要です。とくに、若い職員に対して、日常的に、現実の生協の仕事の意味に生きがいをもたせるような職員教育の確立をもっとできないかという意見ができました。

また、医療生協でも生協組織という協同組合運動と民医連の運動との関係など多くの職員は整理されていない現状です。若い医療生協職員からみれば、職場は、医療専門従事者という意識が強く、それぞれの自分の仕事に誇りをみだしているようです。しかし、協同組合運動としての議論が職場内であまり話されません。

医療生協では、病院内の活動に問題が中心になり、地域へ出ていく活動が弱いのです。

とくに、多くの組合員のなかで地域の班活動をしているのは、少ないのが現状です。常に、班活動を強化していくという視点から、医療生協の組合員ニュースでは、組合員の世帯数と班に組織されている数を明記しています。

また、組織部の職員の意識と病院内で専門的な医療活動に従事する層との意識のギャップもあります。

医療生協運動論として、病院内での民主的医療活動と地域の組織活動を協同組合運動としていかに統一的に発展させていくべきかという課題があります。

ところで、農業協同組合は、理事などの役員になりたい人が多く、現在の大型合併のなかで、従来理事であった人が全員理事になれず、理事の選出の問題が大きくなっています。

農協の理事は、地域のひとつの名誉職としての意識が強いのです。農協は地域との関係が強く、日常的にも農協組織の地域的な影響力は大きいものがあります。

例えば、地域政治において、農協の役割は無視できないのです。ときには、農業協同組合組織は、地域のボス支配として地域民主主義形成に否定的役割を果たすことが少なくないのです。

地域に密接に結びついていれば、協同組合の進歩的な質の発展だとはいえない面がありますと、研究会の参加者は語ります。

ベーク報告において、協同組合の価値の見直しの提言のなかで、主体的挑戦課題を次のように、3点指摘しています。一つに「協同組合の任務と社会全体に対するその意義の不確実性の増大」、二つに「意図した協同組合の価値と実践との落差」、三つに「組合員との様々な問題」。この3点についての問題も社会進歩と生協運動の具体的現状のなかからほりさげた展開が必要ではないかと思われる。

生協事業活動・運動の現状の追認的な基本的価値の見直しの発想ではなく、社会進歩に現状の生協がいかに貢献できるか、それをどう発展させていくのかという視点からみる必要があります。

第2章の協同組合の基本的価値での「倫理的・道徳的価値という人間的理想の概念は協同組合の発展に必要な前提である」とベークの指摘は重要です。そして、あらためて協同組合のもっている人間発達に議論が進みました。

人間的な倫理・道徳の問題が、とかく個人の問題に解消されがちな現代的状況に対して、協同組合を媒介として、お互いに共有する価値をめざすことは、現代の孤立した人間関係、地域社会のなかで大きな意味を果たします。

新興住宅地や団地で、寂しい暮しをしていた人が、生協の共同購入の班に入るにことによって友

だちを得ることができ、生活が楽しくなったという声もめずらしくないのです。消費生協の共同購入の場が、人間的な交流の場の機会になっているという声を現代的な都市化の進む鹿児島市でもあちこちでかかれます。

個人のみで生活していることがいかに耐えがたい苦しみになっているかということがいわれます。とくに、県外からの転勤組は文化や言葉の壁があり、生協によって人間的な交流、協同化の場が与えられて助けられている人も少なくないのです。

ところが、農協組織の場合は反対の現象がでています。農協の組織と地域婦人会が一体になり、地域婦人会の役員になると農協婦人部の役員にもなるということがあります。そして、行政の社会教育、学校、部落駐在員組織（自治公民館）による地域組織の行政末端化もみられ、日常的なプライベートの生活までも干渉されることもめずらしくないのです。

鹿児島でも農村部において、消費生協、医療生協の班組織が急速に拡大していますが、それぞれの生活の目的によって協同していくという新たな人と人の結合が生まれています。

農村でも新しい人間的な交流の場が生協によってつくられたのです。これらは、個人的価値志向という次元の問題ではなく、新たな協同の価値志向です。

基本的理念と倫理と実現していくためには、協同組合組織は、効率的に機能しなければならないのです。組織づくりの手段的価値と理念を結びつけることのロッチデール以来の伝統は現代においても重要性をもっているというベーク報告の指摘は、大切です。

手段的価値が一人歩きして協同組合の基本的理念を忘れていけば協同組合それ自身の存在の意味が問われ、また、理念のみでは、現実との関係をもちえず、空想的なものになってしまいます。理念も現実の生協運動のなかで創造的に深めていく課題があります。理念と手段的価値の統一の論理で、現代的に新しい生協運動を構築していくこと

が求められているようです。

鹿児島が生協運動は、飛躍のなかで新たな課題がつけつけられています。大きくなったうえで、組合員の組織運営の参加の弱さ、民主主義と協同組合資本形成、一般資本との競争、協同組合の有効性と効率性、生協職員の管理層と一般従業員の矛盾、従業員の経営参加問題や仕事の意欲・活力の問題などが生まれています。

鹿児島の協同組合運動の矛盾はベーク報告で指摘され、国際的な協同組合運動での共通の矛盾としてあるようです。

2、協同組合にとって

90年代の共通の課題とはなにか

ベーク報告の「90年代の協同組合の共通の課題として、協同組合的実用主義が必要」という協同組合的実用主義とはなにかということが議論されました。

とくに、ベーク報告での組合以外からの資本調達増加、事業連合、組合員との関係がお客さん化し、教育・世論形成・研究の後退化など「協同組合は民衆運動組織から会社・企業としての協同組合組織に移行し、組合員基盤の弱まり」という指摘は、組織が大きくなった鹿児島での生協運動を考えていくうえで重要な指摘です。

しかし、現在、大きくなった生協組織、協同組合資本において、組合員基盤の強化をどのように作りあげていくかという具体的方策が求められています。鹿児島の生協運動の現実をみても、その方策がみえていないなかで手探り状況で組織活動がされています。

実際に生協の理事、運営委員などの役員選出ひとつとっても大変な苦勞があります。生協の定例総代会の時期が近くなると組織の職員にとって最大の頭の痛い問題は役員選出の件です。組合員の生協運営での主体形成は、生協の事業規模の増大に比例すると大きく遅れているのです。

議論のなかで、生協の事業拡大という量の問題はストップして、質の問題、民主主義的価値を高める経営戦力はたてられないか、資本の論理では

なく、運動の論理が重要ではないかという意見がでました。

この反論として、例えば、医療生協では、組合員は、安心でき高度な医療を要求します。生協病院があって医療・保健面で安心して暮らしている人が多い。このためには、高度な設備、高価な医療機械を買わねばならない。

地域では、専門的な医療機関がないなど医療生協に対する期待も大きい。この期待に答えるためには、銀行からの借入れをせざるをえない。組合員からの出資金の増額運動の手だても工夫しなければならないが、しかし、組合員の資本形成では現実にはむずかしい。

ところで、ベーク報告での「既存の協同組合とは異なる新しい協同組合の発展動向を真剣に受け止めるべきで、そこには、未来の先駆者ということが確かに存在している」という指摘の実体について具体的内容がつかめませんでした。

鹿児島においても、有機農業の生産グループが鹿児島市の消費者を組織して直接的な産直運動を展開している事例や有機農業のグループの農民が鹿児島市に直接店をだしている事例など消費者と生産者がじかに肌をつきあわせて、顔のみえる産直をやっているなど、従来の協同組合ではみられない新しい動きがあります。

鹿児島での消費協同組合においても生産者との交流活動に積極的に展開していますが、それでは、あきたらない層がこのような新たな運動を展開しているのです。

ところで、発展途上諸国における協同組合においては、私も強い関心をもっています。とくに、民衆の自立した開発方式としての協同組合のあり方に議論がいました。

そして、アジアをはじめとして、発展途上国との連帯を協同組合運動としていかなることが可能かということが話されました。当面は、アジアの協同組合運動との交流が必要であるということで、生協として他の団体と協力して、フィリピン、マレーシア、タイ、上海などの交流ツアーの話題がだされました。このためにもアジアの協同組合

運動の情報を積極的に得ることが必要ではないかということでした。

3、「民主主義・参加・主体形成」が なぜ、今強調されるのか

協同組合の組織や事業が大きくなり、組合員、職員管理職層、一般職員と三者の関係において新たな矛盾状況が生まれています。

バーク報告では「一人一人の組合員が運動の心臓部、ハートであり、協同組合のすべての本質的な活動に直接・間接に参加することが期待されている」として、「協同組合組織が社会的・経済的、文化的な面からよりよい社会づくりに参加することが期待される」という理念を強調しています。

しかし、現実には、「組合員は物理的にも精神的にも、組合活動の外に置かれ、参加の側面は、管理職と少数の代表的エリートの問題になり、意志決定を形式化しつつある」とのべています。

生協事業の拡大、市場基準を優先する経営の現実のなかで、組合員の組織活動にいかにして民主的に活性化できるかという具体的手だてが必要になっています。専門化された組織担当の職員の思い切った配置が求められているのではないかと、また、組合員から選ばれた役員・半専従的な位置づけも必要になっている段階ではないかと、ボランティアという活動だけでは協同組合の組織の発展は望めないのではないかという議論がなされました。

さらに、協同組合の活動の大切な役割としての組合員教育を社会教育、生涯学習のなかで積極的に位置づけていくということで、この経験として、鹿児島県のさつま・日置農協の「生涯学習推進実施要領」の実践が紹介されました。

この生涯学習推進規定では、組合員と役員・職員の両面から農協としての生涯学習実施要領をつくっているのです。大型合併によって今まで以上に教育が大きな課題になってきています。

日置中部農協での職員アンケートでは、「職場に愛着を感じるという」職員は、半数の56%でした。また、「仕事にほこりをもっている」と答えた職員も53%でした。しかし、「自分の働いてい

る農協に展望がある」と答えた職員は14%にすぎないのです。

転職については、77%の職員が考えたことがあるとしています（このうち、よくあるとしたもの29%）。

生協の職員問題も組織、事業が大きくなることによって、管理者層と一般職員層の矛盾も生まれています。

コープかごしまでの92年の職員アンケートでは、「ときどき転職を考える」36%、「いつも転職を考える」17%、「すでに転職を準備している」6%となっています。生協運動への参加意識は、「生協運動を進めている実感がある」7%、「意欲があるが実感がない」41%、「参加させられている感じがある」24%などとなっています。

現在の生協については、「消費者の利益を守り奮闘している」7%、「頑張っているが力不足」40%、「言うこととやることが違う」34%、「普通の会社組織と同じに感じる」15%などとなっています。

鹿児島医療生協の92年の職員アンケート調査では、「今後とも働き続けたい」14%、「働きつづきたいがいつまで気力・体力がもつか自信がない」20%、「働き続けたいが現状の諸条件が改善されなければ自信がない」27%、「他によい条件があれば退職を考える」15%、「心身ともに限界だ」6%などとなっています。

農協、消費生協、医療生協ともに、職員の意識では、それぞれ自分の職場に愛着・誇りをもっている層が多いが、しかし、現実の仕事の条件のきびしさ、展望などから転職志向も数多くみられるのです。

これらの各協同組合の職員のアンケートについて、職員が仕事に誇りをもっている姿は大切な現実であるということが議論のなかで確認されました。職員のエネルギーをひきだしていく協同組合経営の管理層の課題は大きなものがありそうです。また、職員教育についても協同組合の理念や原理がおろそかにされ、業務上の研修が多いことが指摘されています。

前記の日置中部農協の研修に対する職員の要求として、「農協運動の基礎学習」「農協運動の意義を十分に理解するための学習」「新採用職員の導入教育期間が短く、理念教育が不十分」「長期研修、異業種の下いところから学ぶ、今のままでは育たない」などの教育要求がだされています。

このような報告を受けながら研究会としての協同組合職員論を視野においての職員意識調査ができないものかという議論に発展しました。協同組合職員論では、地方自治体の住民に奉仕する労働、子どもの発達に奉仕する教師労働と比較しながら、組合員に奉仕する協同組合労働の専門性はいかなることかということをも深める必要があります。

また、公務労働ではなく、協同組合資本のなかで経営を維持しながら労働をしていくという側面などが話されました。「理念なくして経営計画はない」ということは、協同組合資本経営にとって重要な原則ではないでしょうか。

従業員参加の問題についてのベーク報告も研究会での大きな関心でした。組合員民主主義と従業員民主主義が支えあうような関係は、従業員が自らをどのような存在として自覚するかということです。協同組合の目的を促進し、それによって間接に自分たちの利益を追求するという視点のために、教育にかける資源の重要性が議論されました。

この場合、従業員の経営参加による協同組合の目的による経営計画にみずからも意志決定過程に入っていることが大切であります。これは組合員においても同様です。

協同組合の経営計画づくりにどのようにして組合員の意志を結集していくかという参加民主主義による経営計画の課題があります。中小企業家同友会などで議論されている従業員の経営計画参加問題と異なるのは、協同組合の組織としての人間的結び合いとしての組合員参加の経営問題が基本的ベースにあるからです。

また、協同組合は、組合員主体の資本形成です。この意味から、相互扶助やヒューマンズ的配慮という人間の結び合い問題から離れて、独自に展

開していきける株式会社などの一般資本形成と基本的に異なっているのです。

協同組合の民主主義・参加の問題として、主体形成という人間的な発達の課題があるということはみのがせません。主体形成は独自の協同組合の教育的な役割なのです。

ベーク報告では、「組合員のアイデンティティの弱まり、組合員がお互いを知ることが困難となり、同一の目標のために共に働くという自覚の低下は、個人の利益の行動を集团的に高めていくということが難しくなっている」と指摘しています。

大きくなった協同組合では、自らの生活条件を改善していくための主体ではなくなっています。組合員は、消費者として、顧客として協同組合に係わる傾向を強めています。

鹿児島を生協運動のなかで、理事、運営委員などをして生きがいを見だし、自己実現している組合員もいます。さらに、共同購入の班活動や地域の生協活動に接触して多く友人を得ている組合員もいることも確かです。

協同組合の組織によって人間的な成長、仲間との連帯、生きがいをみつけだしている現実をみていかねばなりません。

これらの現実を直視し、組合員の生活意識に対応させて新しい組織活動のあり方を探ることが求められているのではないかとことです。

協同組合において、人間的成長、生きがいを求められる教育活動、社会教育的視点も大切ではないかということが議論されました。

さらに、協同組合と地域での様々な組織、機関との連携問題は重要です。協同組合の地域での役割を議論していくうえで、幅広い分野との協力関係があるのです。例えば、医療生協では、市町村自治体、保健所、開業医、大学などの連携は医療・保健活動の充実のうえで重要になっています。

以上のように、ベーク報告の学習のなかで、鹿児島での協同組合運動の様々な課題がだされ、また、あらたに実践的に深めなければならない課題もだされたのです。