

ワーカーズコープ・キュービクの挑戦と新しい働き方

文責 桑原忠司(生協嘱託職員)

第12回労働研究部会は、コープかながわに関係の深いワーカーズ・コープ〈キュービク〉の活動について報告を受け議論した。報告者は、佐藤知美前理事長と村山節子現理事長。

ワーカーズ・コープ〈キュービク〉が発足したのは1990年。任期切れで退任したコープかながわの12人の組合員理事のうち8人(全員女性)が、このまま生協活動からリタイアするのは心残りだということから、各自10万円の出資でワーカーズ・コープを発足させた。現在の出資メンバー(出資金1万円以上)は約80人強ですべて女性。コープかながわ本部の食堂経営が主たる収入源となっていますが、その他クラフト、クッキング、リサーチ、ワープロ、翻訳、ハローの各セクションがあり、主にコープかながわの情報、宣伝、教育などの仕事を受け請っています。

研究部会での報告の詳細は『仕事の発見』第26号(4月発刊)に掲載を予定していますが、ここでは当日の参加者からの感想を研究会通信として掲載します。(編集部)

ワーカーズ・コープ・キュービクの設立と運営に関する報告は、報告者の生き生きとした語り口がキュービクの雰囲気をもそのまま象徴しているかのごとくに感じられるものであった。そこには、働くことの楽しさという基礎的な発想が実に生きたものとしてあるのである。であるならば、その楽しさの成立する条件を明らかにする作業も無視できない。報告の中から「運営の秘訣」的にキュービクの特徴をあげてみよう。

一つめは設立当初の経緯についてである。コープかながわからの「事務局主導型」というよりもむしろ『勝手に始めた』、『Noと言わないキュービク』という言葉に象徴される、自発性の純粋さが設立と活動の原動力にあるという点である。

働く女性としての仕事起こしをしたいという意思を、まずキュービクを設立し仕事をするのが先決であるという形で具体化していく事によって、その後の発見の基礎が保障されたのである。そして労働に関する「やらされ感」とでも呼ぶべき疎外された「自発性」、などといった意識が発揚する隙などないほど強い「仕事おこし」の動機づけに裏打ちされていたといえよう。これは次に述べる労働現場に於ける人間同士の関係性においてプラスに作用する事にもなる。

二つめとして、組織問題の自主管理性についてである。キュービク内の各種の問題や疑問・不満は納得するところまで話し合う事によって『快適な人間関係』を作っているとの事である。上下関係を排除するためでもある『トラブルはどんどん声に出すべき』というスタンスが、時間はかかったとしても信頼できる関係を作るために有効に作用していると言えよう。脱退者がいないという点も特筆されるものである。キュービクでは、人間関係についての職場の雰囲気の如何によっても仕事のつらさ感は克服できる、という実証を体現しているといえる。組織問題をタブーではなく自分達が解決すべきものとして積極的に取り扱う態度が、自主管理の成立を実現しているのである。

以上の2点はキュービク本体についての事項だが、更にひとつ、ワーカーズコープが発生するその母体としての生活協同組合の役割・可能性と協力関係も無視はできないものであるが、詳述はここではできない。

「キュービクの挑戦」は新しい試みという意味に於いて総じて成功しているものといえるだろう。ワーカーズコープはそれ自体の経営内容に於いてひとまず評価されるとしても、その枠内とは

別に社会的存在としての有為性・有効性を検討する必要も一方で無視できない。在来の営利企業体はその社会的機能・社会的責務を問われつつある事とその点は相同なのである。

新しい働き方として、ワークスコープないしコーペラティブの実践や研究が試みられてから久しい。そしてこれらの試みはその理論ないしシステムの有効性について、常に有望性と懐疑とを合わせ持ちつつなされてきて現在に至っている、との認識に私は立ってきた。それは「新しい働き方」がなぜに多くの人々によって追求されてきたの

か、というその背景を無視できないがゆえの当然の帰結でもある。

そしてワークスコープとしての社会的意義を評価するための視点と方法は、体系的に整理されつつある途上の段階にある。元気なワークスコープがどんどん増えればいい、という枠内に閉じこもってワークスコープを推し進めまた評価する態度には慎重であるべきである。それは社会一般の労働過程の置かれている現実と前提に対してどういう態度で臨むかという根本問題につながっているものであるのだ。