

第3分科会

協同運動と労働者・労働組合

飯 沢 理 一 郎 (専修大学北海道短期大学)

司 会

坂下明彦 (北海道大学農学部)
長森正行 (北農連労働組合協議会)

コメンテーター

黒川俊雄 (協同総合研究所、慶応大学名誉教授)

報 告

柳田文雄 (北海道市民生協労働組合)
「協同運動と労働者・労働組合」
西 秀行 (北海道農協労連)
「農業協同組合における労働組合運動」
土岐由紀子 (札幌保育労働組合)
「保育所の役割と労働組合」
手島繁一 (協同総合研究所)
「協同組合と労働組合」
一二つの運動の関係と交流を考える一



協同運動と労働者・労働組合
柳田文雄／北海道市民生協労働組合

はじめに一生活を取り巻く環境の変化

北海道の生協で働いている労働者は、正規・パート合わせて約1万人います。また、組合員数は98万人を超え、1世帯当りの家族数を3人としても、北海道人口630万人の約半数が何らかの形で生協と関わりを持っていることとなります。しかし、歴史は浅く、「コープさっぽろ」でもまだ創立27年しか経っていません。創業期のリーダーがそのまま現在の生協のトップを担っており、次世

代にバトンタッチするまでには至っておりません。バトンタッチをいかにスムーズにやるか、今後の一つの大きな課題になっています。

「コープさっぽろ」の出発点は、北大生協が地域に出店したというところにあります。当時、都府県よりも割高な北海道価格が問題になっていました。北海道価格、をいかに打破するか。生協の目標はまずそこに置かれ、様々な努力を積み重ねる中で、北海道価格、を打破してきました。また、地域づくりや各種の民主的運動でも先頭に立ってきました。当時の生協労働者にとって目標が非常にはっきりしていたし、常に自覚を持って運動を進めてくれたと言えます。しかし、急速に大規模化、広域化し、職務の分化が進んでくる中

で、そうした自覚が薄らぎ、残念ながらサラリーマン意識が芽生えてきています。労働組合も民主主義を守る運動や様々な社会的運動に積極的に取り組んでいます、「労働組合構成員=いろいろな運動の担い手」とはなりにくい状況になっています。

1. 激しく変化する事業環境と

広がる生協の可能性への期待

こうした中で、生協を取り巻く環境変化とも相俟って、いろいろな問題が出てきています。その一つは、¹日本の労働、をどう見直すかです。流通業界は今、サバイバル時代にあり、中でも札幌は最も競争の激しいところですが、21世紀に到達する前に、百貨店方式のデパートが消滅するのではないとも言われています。投資規模は大型化し、消費者ニーズも大きく変わってきています。こうした中で生協は失敗が許されません。勢い長時間労働や専従者意識の強要に走りがちですが、それも今や許されないとします。日本的長時間労働の見直しを進めながら、いかに競争を打ち勝っていくのか。今後の大きな課題と言えます。二つ目は、生協労働者の生きがいの問題です。生協労働者がどこで生きがいを感じるか。それは、²生協の可能性、に対する期待が持てるか否かにかかっていると思います。今日、人間疎外は極限にまで達しています。人間らしいゆとりのある暮らしをしたいと思うのは当然の成り行きで、そうした期待に生協が答えていけるかどうか、生協労働者の生きがいの問題につながってくると思います。

2. 生協労働・労使関係の現状と課題

次に、生協労働者の実態に触れたい。大きな問題は、若手の人材確保がますます困難になってきていることです。生協青年部のアンケートによると、80%以上の青年が生協で働くことに不満を持ち、チャンスがあれば転職したいと考えています。生協労働者としての生きがい・働きがいが、若い世代に伝承されていないというのが実態です。これは由々しき問題です。

こうした事態を打開するためには、どこの職場よりも徹底した民主的な労使関係を築くことが重要だと思います。徹底した民主的な労使関係があつてこそ、協同労働に対する喜びが培われます。ややもすると、組合員の為に頑張っているのだから、多少のルール不備や逸脱があつてもやむを得ないと考えがちですが、それは決して許されることではありません。

「コープさっぽろ」では、より民主的な労使関係を築くため、いろいろな努力をしています。その一つは労使協議会のようなものを職場の中に確立していることです。月一回のペースで、正規職員代表、パート職員代表とその所属長が職場のルールや運営について協議しています。そこで解決出来ない問題は中央交渉に持ち込まれ、解決が計られています。二つは、経営を徹底的に公開していることです。これだけ大規模化した生協の経営を理解し、問題点を把握するのは並大抵のことではありませんが、ともあれ、労使協議会で出された資料、話しは100%労働組合に公開しています。この公開には労働組合員自身が協同組合の到達点を正確に把握するという役割があると思います。

さて、生協の労働組合は当然にも圧倒的多数派です。労働組合で育ったリーダーが次から次へ理事として経営者の方へ籍を移しています。こうした中で、ともすると労働組合は優秀な経営者を育てる為の暫定機関でしかなくなってしまいます。今、私たちに問われているのは、こうした多数派の中で、暫定機関ではなく、確固とした労働組合、生協労働者を作り上げていくことだと思います。また、なかなか20代、30代の若者達の組織化に成功していませんが、21世紀を見据え、若者達を組織できる言葉と実践を見出し、それを組織していくことも極めて重要になっています。教育の場としての労働組合運動を積極的に展開していかなければならない時期だと思います。そのためにも、消費協同組合に止まることなく、ありとあらゆる協同組合に関わる人々との連帯・交流を一層積極的に展開していく必要があると確信しています。

農業協同組合における労働組合運動
西 秀行／北海道農協労連

1. 農業構造と農家経済の動向

まず最初に、農協運動や農協労働組合運動と切っても切り離せない農業の動きを見ておきたいと思います。この間、一戸当たりの経営規模は北海道平均でも約3倍と、急激に拡大してきました。その一方で農家戸数、農業就業人口は3分の1に激減しています。中でも、農家人口は4分の1になっています。これで過疎化が進まないとしたら不思議と言えます。更に、農業就業人口の減少は若年層で著しく、高齢化が止めどもなく進行しています。いずれにしても、規模だけは非常に大きくなったが、大きな課題、問題を抱えているのが北海道農業の現状です。

大きな問題の一つとして、経営費がどんどんかさんできたにも拘らず、それに見合った所得が得られないということがあります。例えば、米を例にとると、生産者米価は今玄米60kg当たり約1万6千円と15年前と同じ水準です。しかし、資材代、機械代などの生産費は大きく上昇してきています。その他の作物でも同じで、大豆、ビート、牛乳などの政府支持価格は大きく引き下げられてきています。もう一つは、生産抑制の問題です。これには、回りから作るなどといわれている部分と、割りが合わないから作らないという部分があります。しかも、この生産抑制がころころと変わる。米がよい例で、生産抑制から生産拡大へ変わったが、しかし、減らせといわれて畑にしたところを簡単に田に戻せる程、農業は単純なものではありません。更に、自由化の問題も挙げておかなければなりません。今日、農家経済は相当厳しいものがあると見なければなりません。

2. 農業協同組合の持っている

二面性と危険な方向

こうした中で、農協は何をしなければならない

か。農協は二つの側面を持っています。一つは、農民の生活と営農を擁護していくという協同組合的な側面です。もう一つは農政の下請け機関という側面です。それは、減反政策の末端実施機関＝農協にも見られたように、農民の生活と営農を守るといふ点からすると否定的な側面といえます。ともあれ、ここで確認しておかなければならないのは、農協が、農民の生活と営農を守り、日本農業を発展させ、国民に安定した食料を供給するという社会的役割を果たすことが、まず大事だということです。更に、営利を目的にしないという点を確認しておくことも重要です。農協は、組織を維持するために、色々な事業を行っています。店舗、保険、預金事業などでは一般の企業と競合しますが、競合するからといって営利的方向に走るのではなく、非営利原則をそこでいかに貫くかを考えることが大事だと思います。

しかし、残念ながら現実の農協は、些か危険な方向に向かっているような気がします。農民の利益を擁護するという側面がどんどん後退し、企業主義的方向への傾斜をますます強めているといわざるを得ません。本来の役割を忘れた農協からは、農家組合員も去っていくし、職員、労働者も去っていくと思います。最近の農協法の改正、商法準用から商法そのままの適用への改正も農協の企業主義的傾向に拍車をかけています。例えば、この改正で農協は福祉事業に取り組めることになりましたが、その中身は老人ホームの経営です。それ自体についてとやかくいうつもりはありませんが、老人ホームが必要な程、若者の農業・農村離れを引き起こし、農業・農村の高齢化を引き起こしてきたのは農政であり、それに協力してきたのが農協です。こうしたことに対する反省を抜きに唯単に老人ホームの経営が出来るようになったから経営するというのでは、企業主義といわれてもしかたないと思います。更に、企業主義的傾向の強まりの中で、本来環境保全的な農業が環境破壊的になっているという点も見逃せません。過度の規模拡大、省力化が進められる中で、し尿処理問題、水質汚染問題が深刻化してきています。こう

した事態にいかに対応するか、農協にとっては極めて重要な課題になっていると思います。

3. 協同組合と労働組合運動

最後に、農協の労働者、労働組合の役割ですが、その基本は協同の組織者、しかも農家が主人公になるような協同、事業運営の組織者にあると思います。企業主義的農協の担い手ではなく、農民の利益を守る協同組織の担い手として、我々農協労働者・労働組合は存在すると言えます。こうした観点に立てば、農協労働者・労働組合の農協事業に対するチェック機能、検証機能が重要になってきます。新琴似農協（札幌市）の何十億円にも及ぶ不正融資事件を持ち出すまでもなく、今、経営者がやろうとしていることが本当に農民、農業の為になるか、絶えず検証していくことが必要だと思います。また、こうした役割に相応しい待遇を勝ち取っていくことも、重要な課題です。北海道には二百数十の農協がありますが、労働組合があるのは140程です。こうした中で、農協労働者の賃金水準は非常に低く、週休二日制もこれからといった状況です。

ともあれ、我々は、食料を安定的・安全に供給しながら、今後とも協同の追求を押し進めていきたいと考えています。

保育所の役割と労働組合

土岐 由紀子／札幌保育労働組合

1. 保育所と地域

保育所は、児童福祉法で社会的施設として位置づけられています。私たちは、単に社会的施設というだけではなく、国や自治体が責任をもつ社会的な福祉施設と位置づけています。そして、その責任を実行するのは保育労働者、福祉労働者で、国民の保育要求にいかに対応できるかが、私たちに課せられた大きな課題と考えています。しかし、保育所という制度は常に国の政治によって脅かされてきました。予算が削られたり、臨調行革

ではいくつもの保育所が廃止させられました。その都度、私たちは反対運動を展開し、後退を最小限に止めるべく頑張ってきました。その意味で、運動がなければ、この制度は確立していかないと、向上していかないと実感しています。

また、保育所は地域の公共施設だということを、保育現場で実感しています。保育所が無かったら共働きが出来ない、地域の集団の輪が出来ない、更に子育てそのものが出来ない。まさに、保育所は地域の生活と密接に関連していると思います。

2. 無認可保育所の誕生と労働組合

こうした大事な保育所にも拘らず、貧困な保育行政の中でその整備はなかなか進みませんでした。そうした中で、無認可の共同保育所が各地に作られていきました。それは、父母と保育労働者が一体になって作っていったから、ともすれば保育労働者・労働組合の問題が全体の問題に解消され、独自の問題として意識されないまま時間が経過してしまうと言う弱点を持ってきました。保育労働者の労働組合への組織化が、大きく立ち遅れているのが現状です。

しかし、民主的運動はそれに関わる個人や団体の主体性、民主的権利を大切に、対等平等な関係を築くことが基本だと思います。私たちは労働組合を作ってきました。労働組合で進めてきた運動は大きく分けて三つあります。一つは、国や自治体の公的責任を迫り、補助金交付などの公的支援を実現するとともに、いくつかの保育所の認可を勝ち取ってきたことです。二つは、「子どもたちにより良い保育を」、「父母が安心して働ける保育を」を目標に掲げながら、切磋琢磨を重ね、公立や民間の保育所に負けない保育内容を作ってきたことです。今、公立や民間で実施されている産休明け保育や乳児保育、障害児保育の原点は、共同保育所の実践にあると思います。三つ目は、保育労働者の身分、賃金、労働条件の向上、改善に取り組んできたことです。取り組んできたとはいえ、まだまだ厳しいのが現状です。半分以上の無認可保育所で社会保険がなく、6割以上で退職金制度

がありません。いろいろな躰寄せが結局保育労働者の肩にかぶさり、「情熱だけでは保育は出来ない」と保育所を去っていく保母も後を絶ちません。

そうした中で、私たちは2つの新しい試みをしてきました。一つは、`共育、`という考えかたを導入したことです。`共育、`とは、親と保育者が一緒に子どもを育てていく、保育所を共同で運営していくということです。`共育、`の中で父母の意識が変わり、保育行政などにも大きく目が向くようになりました。もう一つは、無認可保育所の任意団体化です。共同ということで、責任の所在が不明確になりがちでしたが、任意団体化し代表や経営者に近い者をおき責任の一定の明確化を計りました。

3. 保育所の役割と労働組合

今、無認可保育所だけではなく、社会福祉施設全体が大きな問題を抱えています。看護婦不足が社会的に大きくクローズアップされていますが、看護婦だけでなく福祉や保育の場で働く労働者が非常に不足してきています。年休はおろか産休さえも取れない、欠員が埋められないという状況が慢性化しています。その要因の多くは、低賃金と重労働にあると思います。毎日のきつい労働の中で保育者としての意欲を無くしてしまったり、体を壊したりで辞めていく人が増えています。昨年、福祉人材確保法が出来ましたが、それをいかに現場で実現していくか、労働組合として今取り組んでいる最中です。

今日、地域の中で子どもが自然に育っていく条件・環境は非常に厳しくなっており、保育所の役割、保育労働者の役割はますます大きくなってきています。労働組合が、保育労働者の専門性を守り高め、賃金・労働条件を改善し、新たな保育施設を提起していく、そういう段階にきていると思います。

それは保育制度が大きく変えられようとしている今日、特に重要だと思います。児童福祉法から保育所を切り離し、保育所を儲けの対象にしていることが、今進められようとしています。それは、医療や福祉、教育にかけられてきている攻撃と軌を一にするものです。そういう点で、いろいろな労働組合と協同・協力を深め、地域の支持をえていくことが何にもまして重要になってきていると思います。

協同組合と労働組合

—二つの運動の関係と交流を考える—

手島繁一／協同総合研究所

1. 第3分科会で考えるべき課題

本分科会で考えるべき問題領域としては次の二つがある。①労働組合と協同組合の関係をどう考えるべきか。②協同組合内労働及び労働組合のあり方をどう考えるべきか。

これまでの報告との関連上、②に絞って話したい。



2. 労働組合と自主再建・生産

とはいいながら、①の問題についても一つだけ例を挙げたい。労働組合が企業倒産などの経営の危機に際して、自主再建あるいは自主生産に立ち上がる経験がこれまでもあったが、最近の新しい経験として労働者協同組合方式によるそれが注目を浴びている。

イタリアやスペイン、イギリスなどヨーロッパ諸国ではこうした方式に対して公的支援体制が整備されている。「企業社会」と形容される日本においてはこうした動きはこれまで無視あるいは否定されてきたが、昨年12月「労働者協同組合グループ」が旗揚げし新たな段階への挑戦が始まっている。

東芝アンパックス労組によるタウ技研の創設と展開はその一つの典型であろう。タウ技研は現在、諸般の事情から株式会社形態を取っているが、経営や運営、あるいは労働生産方式において協同組合方式を自覚的に追求している。タウ技研は、一貫して社会的有用生産を事業目的にしているが、最近では従来型洗濯機の三分の一の水・洗剤で済むドラム型洗濯機を開発した。5大全国紙のすべてがこれを取り上げるなど、大きな反響を呼んでいる（なお、現在では、ドラム型洗濯機の開発・製造・販売は、労働者協同組合グループの〈エコテック〉が引き継いでいる）。

3. 協同組合内の労働および労働組合の活動について

(1) 協同組合にもさまざまな類型があり、その歴史的条件やおかれている環境条件がそれぞれ異なっていることから、協同組合一般について、したがってまた協同組合内労働組合が抱える問題一般について語る事が難しくなっているというのが現段階の特徴であろう。

(2) 生協の例で言えば、大規模化、県域を越えた事業連合の進展、店舗比重の増大といった業態の変化などが、ここ数年の事業と経営の一般的傾向として指摘できるが、その進展の度合いは各単

協によって異なっており、労働組合の側の対応もマチマチである。

他方、生協労働の困難は個別経営の多様性を越えて共通している。柳田報告でいえば、労働条件の悪化（特に長時間労働の慢性化）、若年労働者の生協パナレ・組合パナレ、生協理念の希薄化、職務の分化、労働力構成の変化などが指摘されている。これらの困難は実は生協の事業経営の変化と相関関係にあることが明らかであるとすれば、労働組合は生協の事業経営に無関心でいられないはずである。生協の事業が拡大すれば労働問題が解決するという構造にはないからだ。労働条件の悪化が、むしろ労働条件問題に労使（理）関係を限定することを許さなくなっているという逆説的構造になっている。労働組合が抱える困難は実は生協それ自体が直面する困難なのだ。

ベーク報告が改めて協同組合の「価値」を問題にしていることの意味をかみしめるべきであろう。私の考えでは、日本の生協は地域における協同性の創出あるいは再建を担う重要な組織としての役割を考え直すべき時期がきていると思う。生協労働もそうすると単に雇用労働者だけによって担われるのではなく、組合員＝地域住民を含めて地域の労働力編成のなかで位置付けるという方向性がでてくるのではないだろうか。

そのうえで、生協組織と労働者の関係について、①従業員代表制、②「自主管理」的参加、③労働者協同組合というレイドロウ報告でいう「新しい橋」を具体化すべきだろう。

(3) 農協労組や福祉保育労組の報告には、この分野についての私の不勉強もあって、むしろたくさん学ばせてもらった。

付言すれば、両報告ともそれぞれの所属する協同組合や組織の社会的・公共的役割を労働組合の側から問題にしていこうという姿勢においては共通点がある。ただ、これを「お題目」ではなく、どう日常の実践において具体化していくのかが問われているのであろう。この点で一つだけいわせてもらえば、社会的有用労働という視点から労働の内容と社会的意味を常に考えていくことを労働

組合運動の重要課題としていただきたいということである。地域に存在するさまざまな協同組織との交流がそれを実践するうえで不可欠だというのが、4回の全国協同集會の教訓でもある。

分科会では、以上の4つの報告のほかに、協同総合研究所の黒川理事長からコメントをいただきました。半日で4つの報告というのはやはり無理があったようで、討論は報告者への質疑応答という形になってしまいましたが、同じ協同組合とい

いながらも、それぞれの事業や労働についてはこれまでほとんど知り合うことがなかったということを考えるならば、やむを得ないことでしょう。協同組合相互の理解を分科会の第1の課題としたのもこうした事情を予測していたからでした。

分科会の成果は、これらの報告を今後の具体的な運動にどう活かしていくかにかかっている訳で、ここでつかんだネットワークを足掛かりとして大いに活用されることを期待します。

参加者の感想

小松善雄 東京農大生物産業学部

有意義でした。

分科会報告はもっと内容を掘り下げたものにできればと思います。(例えば、創意的な試み、体験、先進的な事例の報告など)

○もっと参加階層・団体を広げる形で持った方がよかった気がします。[例えば、北海道を幾つかのブロックに分け、ブロックで、地域の諸協同組合(農協、漁協、生協など)の合同集會を持ち、その集約をして北海道集會を持つ(「地域協同組合間提携」を作ることをめざして)]

玉井康之 釧路教育大学

「協同」の中身は、その分野ごとに若干異なってくる。特に経営問題や組合員と労使の立場などが関係する場合には、「協同」の実践の方向性はますます異なってくる。しかし理念と実践の矛盾をどうつめるか、各「協同」運動団体間の矛盾をどうつめるかを念頭におきながらも、やはり大同団結していくことが重要であろう。

○分科会は討論時間は短いですが、もし短い時間を前提にして討論するとしたら、報告者相互に共通の点、もしくは全体の理念と実践に関わる点について、報告者と司会者で事前に抽出しておくことが重要である。

関野政幸 労働者協同組合おといねっぶ

私たちは現在、解雇撤回・JR復帰を目指し、労働者の人権を守る立場で、労働者協同組合を作り現在(木工品と羊羹)製造、販売しています。その目的は、人間らしく生きる、自ら考え、行動する、そのことが闘いと協同組合の運動が一致していたからです。今日参加して、大変ためになりました。分科会の中では、協同組合間の協同をどう作り上げていくのが出されていました。私たちも、協同組合間の協同を社会の中でどう作っていくのか、考えさせられました。今後もよろしく。○大変良かったです。事務局の皆さん、大変ご苦労さまでした。みんなでつくる、協同運動を発展させましょう。

木村矩子 市民生協労働組合

ずいぶんいろいろな「協同」があるのに驚いたり感心したりしましたが、まだよく分からないこともありました。

今後期待したいし、自らも参加していこうと思いました。

○分科会で4つのテーマは少しムリがあるような気がしました。