
 <各地の集会報告>

民主主義の形成と協同組合労働

——鹿児島地域協同組合研究会の議論から——

神田 嘉延 (鹿児島県/鹿児島大学教育学部)

自由な相互交流の場としての合宿研究会

鹿児島地域協同組合研究会は、結成して約1年が経過しましたが、忘年会を兼ねて1泊2日の研究会を温泉につかりながらということで、指宿の近くの山川町で行いました。研究会は今回を含めて10回になりました。

研究会で話された概要については、「研究会たより」として発行してきました。この「たより」のミニ機関紙は、研究会の内容を継続して蓄積していこうとするためと、また参加できない人に内容を知らせていこうということでした。

1年間かけてベーク報告『変革期の世界における協同組合の価値』を鹿児島の協同組合の実践との関係で議論してきましたが、しかし、それぞれ具体的にかかえている問題について、詳しく中味を検討していくまでには至っていません。さらに、研究会のメンバー自身の問題意識についての相互交流も不十分なものでした。そこで、今回の1泊2日の研究会では、相互の交流も含めてお酒も入りながらのミーティングをおこなったのです。

当初は、研究会に今まで参加してこなかった人も含めて、広く研究会を開く予定でしたが、これまでの研究会のまとめと今後の方向性についてということで研究会をもつことにしました。

研究会は飛び入りで山川町の大山区の自治公民館の役員のメンバーも加わりました。山川町の大山区では、行政とは別に、地域の自治公民館として独自に郷土館を建設したという経験を聞き、地域住民の文化継承の協同活動を学びました。

今後の地域協同組合研究会の方向性

地域協同組合研究会の方向性は、広く鹿児島県内にある協同組合やその他の協同のための住民運動を含めて「協同のための鹿児島集会」を実施できないか、また、独自に講座が開けないかという

ことでした。とくに、若い協同組合の職員にとって業務とは別に、じっくり協同組合論や地域問題について学習できる機会がないということでした。また、いままでの研究会は、若いひとに少し難しいということでした。研究会としての運営についても宿題がだされたようです。

当面、継続的に問題を深めていく課題として、協同組合としての民主主義の形成が話題にのぼりました。民主主義の問題では、協同組合の組織としての民主主義の形成問題と他の機関・団体、地方自治体との連携を含めての地域民主主義の問題があります。この2つの側面から協同組合としての民主主義を考えていかねばならないということが話題になりました。

ところで、鹿児島の労働者協同組合は清掃事業を中心にして展開していますが、組合員にとってもっと直接的に生産する仕事がしたいという要求が強くてあります。鹿児島の地域づくり運動と関連させながら研究会としても労働者協同組合の事業について継続的に討議していくことが確認されました。

協同組合の組織民主主義の要として、一般組合員からの役員のエネルギーの社会的評価

協同組合の民主主義の問題として、組合員、一般職員、管理層職員の3者の関係の問題が議論されました。とくに、鹿児島の協同組合の組合員の主体性、協同組合参加・経営意識が相対的に弱く、理事会・運営委員会において、協同組合の管理職員層のイニシアチブが強い現状です。一般組合員から選出された理事・運営委員の協同組合経営・運営の参加の工夫の必要があるということです。協同組合の職員は、業務に追われ、組合員は顧客であるという意識が、職員層に生まれがちです。協同組合は、営利を目的とする事業をするのでは

なく、組合員による自発的につくった協同の組織です。協同組合は、地域のなかで生活の文化的経済的改善をはかるため、協同による人と人の結合体であるという理念を忘れてしまうことがあります。

鹿児島県の医療生協やコープ鹿児島は、出発の当初は、地域の専業主婦の手弁当によって担われていましたが、現在は、組合員も6万世帯、12万世帯と巨大になり、手弁当の協同事業から専門的な生協職員による事業経営に大きく転化しています。

さらに、この事業活動と平行して、同時に協同活動による人と人とのつながりという組織活動の発展が車の両輪のごとく進んでいかなかったという弱点をもっていたのです。生協職員の組織活動の専門職員層の量的増大が事業活動の職員層に比して遅れてきたのではないかとということが議論されました。

とくに、一般組合員の理事の役割、運営委員の専門性の成長役割を重視して、セミプロ化していくことが求められているのではないかと。そして、プロ化した専門職員による組合員への最大奉仕の力量がセミプロ化との層の連携によって発揮できるのではないかとということです。

事業活動の民主的チェックは組合員の事業運営の参加です。そのためには、一般組合員による組織活動の電解が不可欠になってきます。事業活動と組織活動は二元的な世界ではありません。そして、また一般組合員が常にセミプロ化できる可能性が必要です。つまり、理事や運営委員の役員層を固定化しないことです。

現象的には、生協組織が一部管理者層に私物化されているのではないかとという若い職員層の意見は、生協の組織の現状とそのあり方から問題を深め、民主的な管理運営、事業経営を模索すべきです。そして、専門的な生協職員、パート、一般組合員ということを事業活動と並びに、組織活動の労働配置という側面からも問題を整理していく必要があるのではないかとということです。

さらに、協同組合の組織民主主義において、職

員と管理職員層の問題も話題になり、業務遂行的な側面ばかりでなく、人間関係的な組織運営、職員の意欲を引き出す業務意志決定の参加、業務の意味性の積極的啓発、組合員との積極的交流による自分の仕事の誇りの発見が議論されました。

それぞれの協同組合の具体的分析から民主主義的組織運営の展望を

参加・協同という側面から、生協という組織でも医療生協と消費生協のコープ鹿児島とは事業活動の性格から大きく異なるということでした。コープ鹿児島は班を基礎にした共同購入があり、地域ごとに運営委員会が組織され、日常的に組合員のエネルギーをくみ上げていくようになって、自分の地域でどうするかということは、運営委員会がまとめれば可能であるということです。しかし、専門活動と組織活動が二元的な現象がみられ、経営問題については、一般組合員、運営委員段階では理解できないということです。組合員も要求が多様化してまとまった組織活動も難しくなっています。さらに、組織運営の自治能力の課題、地域民主主義の遅れによる運営の難しさもあります。

医療生協の場合は、病院中心にした活動になりやすく、地域での班を基礎にした活動が不十分であるということです。しかし、民主的医師としての生きがいや、やりがいをもった100名の医師集団と民主的な医療労働者群は、住民の専門家集団としての期待は極めて大きいものがあります。この期待は住民の信頼を強くし、地域への影響力を強くもっているのです。地域の老人福祉計画へのとりくみや医療福祉の活動の取り組みなど期待も大きくあります。

以上紹介したような活発な意見がだされ、有意義な合宿研究会でした。