

広げ、組合員一人ひとりが生活全般の改善につながる実感できるたたかいにしていく。これまでの活動パターンを全面的に改め、大衆的に「たのしく」参加できる、「成果が実感出来る」多面的な活動にしていく。～組合員を主人公とした運動の展開。

2. そのため、労働組合としての民主的事業経営にとりくむ。当面の事業としては、地域の交流・連帯、福祉の前進を通じた「地域の活性化」に貢献する「コミュニティーセンター」の建設、経営を各地域で行っていくこととする。
3. 準備段階として、東京における「パブ」（飲食を中心とした、パブリックスペース）の経営を出来るだけ早くスタートさせながら、事業経験を積んでいくこととする。そしてこの「中・長期ビジョン」達成の可能性を全体のものしていく。
4. コミュニティーセンター経営を通じて、消費者運動、文化運動、産地直送運動、福祉施設建設運動、学校建設運動、さらには村おこしや町づくり運動との連携をはかっていく。その結果として、家族を含めた組合員の多面的な生活要

求実現に直結させ、同時に、働きガイ、生きガイを達成したいという要求の実現をはかる実践活動としていく。

5. 事業経営によって得られる収益金を活用し、ボランティア（時間外）活動・持ち出し活動中心の活動実態からの脱皮をはかり、運動の水準を質的に高める。同時に、広く地域の仲間や学者、専門家の結集をはかりながら、経営政策や産業政策を掲げたたたかいを成功させる組織的力量をつけていく。
6. 争議勝利によって得られるであろう解決金の資金活用を中心に、コミュニティーセンターの建設・経営を行いながら、食品産業の民主的再編を図る事業にも将来的に経営を拡大していく展望を切り開いていくこととする。
7. 労働者の団結による民主的事業経営を全国的に成功させていくことを通じ、「雇用の確保、仕事おこし」実現させ、「社会の主人公」であるはずの労働者が「企業に従属しなければ生きていけない、働けない」とあきらめている現状を打開していく。

<協同のひろば>

労働者協同組合らしい組織づくり

富満陽子（富山県／センター事業団富山事業所・事務局員）

私が労働者協同組合センター事業団に加わり、事務局員候補として始め、センター本部、石川事業所、そして現在の富山事業所のそれぞれの労働現場でそれぞれに違った視点に立ちながら、一年間が経った。センター本部では総務実務に携わりながら、全国のセンターの事業所の断片を知る事の出来る位置でもあった。そこでは、日々の事業所での労働運動、良い仕事作りの声を手に取りながら、現段階のセンター事業団の大きな流れを前にしていた。しかし、私自身の組合員との関わりから新たな労働の動きを実感するには、距離のある位置でもあり、そこにいない自分にじれていた

時でもあった。約3ヶ月半後に、北陸開発事業本部に異動となって、募集の段階から出資の原則を訴え、働くものが企業の主人公になる協同組合づくりの組合員として始まった石川事業所に応援で加わり、石川の皆と自分たち自身で工夫し、解決する良い仕事作りから一緒に始めた。何もないところからの実践であったため、共に作り上げていく喜びがあった。

そして今、全力をそそいで取り組んでいるのがセンター富山事業所である。毎日笑ったり、がっかりしたりの連続であるが、労働作りの難しさを深く掘り下げて、現段階での事務局員の事業所活

動における役割や、事務局員の組織機構はそれ自身に労協としての働き方があるか、また、組合員の成長を制してはいまいかなど、労協での協同組合らしい組織づくりをつきつめさせられた現場であった。

「何とか今のままで続けてゆくから、『労協らしく』だなんて押し付けでしかないんだから、あなたはどうか知りませんが、言わないでください」

これが初対面での、現場からの第一声であった。挨拶もそこそこにして、何故こういう反応が返ってくるのだろうか。これから富山協立病院内売店業務を通じて労協の求める新しい働き方に共に取り組んで行く仕事仲間にするに出来ないではないか。とりつくしまもない売店現場の予想外のこの展開に、突然目の前にはりめぐらされた「拒絶」の壁に、内心途方にくれてしまった。

はたして、これまでの富山事業所での売店現場でどんなやり取りのなかで、事務局が現場と隔絶して行ったのだろうか。

とはいえ、一言も私の労協を語っていないままではすまされない。私の富山での課題は、運転免許の取得と、売店の改革であった。

先輩事務局員で副所長として関わってこれらの方や、他現場（生協）からではあるが、事務局の交替の際それを支えるため事務局に来た方で、原則へ取り組む大波などを経験している方から、これまでの話しを聞いてもあまり要領をえない。双方から聞く売店は、同一の現場を語っているのに、イメージが重ならないのだ。片方からは、『『労協らしく』』といってもなかなか行動に結び付かない。一番労協らしくないところかも知れない」もう一方では、「事務局がいないなかな頑張っている」という肯定的な見解である。

私がそれまで思い描いていた協同組合という組織は、組合員自身が自律し運営し、共に支え合う、皆の声が反映されているから、活力に溢れている、言わば理想的な現場である。

ここから労協の課題に取り組むにしても、富山事業所での私自身の担当である売店業務の改善を

取り組むにしても、圧倒的に従来の売店現場の経過の情報が足りなかった。そのうえ、かく言う私自身、その春に社会人になったばかり、申し訳ないが小売業務に関する基礎知識すら備えてはいなかった。こういった局面は、極めて事業団らしい経緯であると聞いていたが、何の慰めにもならない。売店業務については現場の人が一番良く知っているからと放り込まれているのに、その現場からシャットアウトされてしまっているのだ。しかも、まだ私は何もしていないのだ。

売店現場は終日勤務が1人、午前、午後が1人ずつの3人の組合員で構成されている。業務では、月締めの月報は、事業所会計とは別途に本部へ出している。請求書の点検、資金手当依頼等で、事務局も目を通してはいるが、現場との関わり合いの点で言えば、作業上での話合いや、内部業務については殆ど介入していないし、日報も出されていないため、実情を把握できていない。新入りの私は、「事務局員」というものに対しアレルギー反応を起こされてはいても、やはりこの現状から始めるしかなかった。

一日に何度も売店に足を運んでは、客の流れの隙間に、店内へ入るが何故かよそよそしい。テリトリーに天敵が踏み込んできたような緊迫感が伝わってくる。どうやら初対面の私は、自分自身の位置づけと、現場と現状への認識不足で、やたらにこやかだったのが刺激になっていたように思い返される。

足しげく通っても、狭い店内をうろつくばかりじゃかえって居どころがない。

ついに現場の人が痛烈なパンチが繰り出してきた。「そんなに言うんなら、全部渡すからやってください。そのかわり、うんざりするから、時給にだって不満なんだし、一人でやってください」自慢じゃないが、出来っこないという自信があった。しかし、やっと担当している彼女の本音に触れたのだ。この突然の爆発にも、一縷の輝きが差し込んだ。昼過ぎの売店は、客層が利用患者、見舞い客から、院内職員へ変わっていた。このまま

声を荒げているわけにもいかず、いくらなんでも無謀すぎるので、せめて引き継ぎの説明までは責任の範囲だと説得し、翌日早速その場を設定することになった。彼女の充血した目には、憤りのあまり、涙がにじんでいる。売店で全ての全てが負担だというのだ。

翌日、石川事業所にいる木下所長と一緒に話し合いを持った。顔を合わせたら、何と言おうか。やはりわたしから折れて歩み寄らねばならないか。しかし納得行かない。

迷いながら、朝の挨拶を交わしたら、初めて晴れ晴れとした笑顔を見た。感情を爆発させて悪かったと、かたくなだったことを自分から受け入れていた。本音の闘いが招いた新しい関係だった。

話し合いは現業の引き継ぎと、その説明を中心に進められた。初めて今売店の業務が、実際にどんな形式をとっているのか明かされた。確かに、二重になぞっている内容であったり、不明瞭なまま抱え込んでいるものが数多くあった。それらを抱えたままでは、確かに新たな労協へと展望を生み出すことは出来っこない。瀬戸際でふんばっていたのは、私だけでなく彼女たち自身でもあったのだ。

現場のことは現場でという事務局の対応で諦めて拒んでいた、とこれまでの胸のつかえを吐露された。彼女も私もすこし泣いてしまった。初めて同じ視線に並んで立った実感があった。

以来、売店業務の改善とその先に新しい構想を掲げつつ、地盤作りに現場の組合員と一緒に進めてきている。受けうりではなく自分たちの売店として作っていかうとひとつずつ手を伸ばし、その積み重ねの中で折々の話合いで、徐々に意志統一されて行った。実務上余力が生まれた実感から、改善にも意欲的に取り組み始めた。経営指標を見ながら、何処から売店の原価を押ししているのかを探って、材料費が大きく膨らんでいることに的を当て、仕入れ原価の交渉をしてみることに決めた。そのほか納入の監査を自分たちで一覧表を工夫して作成してゆくようになった。これまで、売店の売子としたって安い時給だから、と避けて

きた事務仕事に、自分たちから取り組んでいるのだ。労協らしきなんてどうだっていい、不満なんだと言っていた人達が、今のこの実践は既に自ら労協の働き方を生み出しているのだ。半年が経過した今、課題は現実から捉えてゆくもので、出されるものではない、問題は解決してゆこうというかまえになっている。

私はここに労協組合員としての成長を見いだしている。

何がこの変化の契機となったのか、分析してみる。

大きな局面として、話し合いの中で木下所長が売店業務の、ものの売り買いの楽しみを語ったことがあったと思う。

事務局員は実務上ではその設計に誤りのないように整え課題を提起する働きを持つと思うが、実感を込めその人自身の中で十分にこなされていないと、思いを伝え巻き込んでゆくことなどない。

今労協は多くの職種を抱え、それぞれに新しい働き方を実践している。初期の頃の実態から、多少変化してきているのは、そこに働いている私たちの意識である。大体がそこに就労の諸条件が提示されたものを、労協との窓口にして加入してきている。自宅からの通勤、賃金、仕事の内容等から入ってくる。そしてこの間飛躍的に拡大を進めてきたため、労協運動の内実としては後を追いかけてきている現状にある。

その意味で言えば、私も同じなのだ。

話し合いの中で自分たちの仕事の形態を作っていく。その実践を重ねて、企業のなかで働く自分こそが「主人公」という、新しい労働の価値を見だし確立していく。労協の現場だからと言って、初めから自立と協同と愛があるわけではない。集まった仲間たちから生み出すのだが、今日の日本では労働自体に自己の価値観を見いだすほどの人間性を企業体が失って久しい。集まった当初はそんな殺伐とした社会の一人だ。組合員一人一人が、労協の求める働き方を取入れていく過程では、これまで現代の複雑な社会の中に築き上げてきた自

分との闘いがある、事務局員はその過程で支柱となる。全体の混沌とした段階でのベクトルを支える役割を代行している時期がある。

組合員のそれぞれが違った生き方を通して、その個々が意志統一して行く過程は、大きくうねり大波のように押し迫って来るときもあり、その局面局面で私自身の中で方向を定めて行く指針となったものがあった。一つ乗り越えてみるとその時自分が支えにしていたもの、それが労協の5つのキーワード、にあるものだった。

現場の仲間とどうしても対決していなければならないときがある。労協として、見過ごせないときがあるのだが、大抵は全体の中で見たら些細な事である方がおおいから、つい、鷹揚に構えてしまつてまあいいだろうこれぐらい差し支えないんじゃないかと思つてしまう。現場での経験が浅いと、事務局員としてのそこでの判断に迷うのだ。どんな時でも全神経を傾けていたときに私にもあった。気が付いたら顔がこわばっていたことがあってそこで初めて自分を知つたのだが、それは先に労協が確立してそこから社会へ追求して行くものと意義を描いてきたのが私の入口で、しかし今その基盤作りをしている過程にあるということであつた。私が描いてきたものとは、まだまだ長い道のりがあり、現状のもどかしさに知らないうちに苛立っていたのだ。その自分の思いを抑え、現場でじっくりと取り組んでいると、その歩みと自分の回転速度とを噛み合せられずに、疲れを感じていたときもあつた。そんな時には原則が重く感じられていた。

このように現場での労協作りのなかでは、現到達段階と願望として描いたものへ引き上げてゆくために出て来る課題と照らし合わせて、つい、そうした全体に立ったままの視点で「到達」の形で、現場の組合員に提起してしまつている事があつたようだ。

しかし、それでは、組合員が客体になってしまい、労協の本質が押しやられてしまうのだ。今の労協での組織づくりで要になる点は、当面している課題に何故取り組まなければならないのかを十

分に私達自身の中で噛み砕くことである。話し合いを重ねる余裕が必要になるし、事務局員、所長としての叩き台の仕上がりを待ってからでは間に合わないことがあるのだ。現場はつねに核分裂をしていく力を持っている。なぜなら、現場を構成している組合員は今私達と同じ社会の中で実際に経済活動をして、お米が高くなつたとか、切手代が高すぎるなど実感のある生活を営んでいるのだ。課題が、事務局員の中でこの社会の仕組みに対する運動の一行程として捉えられたら、それを率直に全体に持ち込んでいって、お互いの立場からまず意見を出しあっていくものだ。その話し合いを支えていくためにも、日頃の団会議や触れ合いの中で現場の作業上だけのことを話しあっていく場にしてはならない。社会の仕組みに対して掘り起こしていく視点を持っていれば、尚都合がいい。そのやり取りのなかで労協へとつながっていく結び目が出来ていくだろうし、その地域で自分達の足場を固めていくことになる。

このように私の現状認識は悲観的であるが、意欲と希望とは楽観的であつて、その不完全さの認識が大切だと感じている。

全組合員の取り組みに至るまでには、胸のうちを広げて意見、思いをだしあっていき個々別々に分散していたものをまとめて、また一步踏みだしてゆく。先に全体を掴み易いのは確かに事務局員の立場であるが、情報を発信してゆくのも役割分担の一つであつて、全体の動きにしていけないがしろにしてはならない。

協同組合の組織の象徴として、私は一つの輪っかをえがいてみる。その輪の何処に自分は位置しているか、その輪は均質な強まりでもって結ばれているだろうか。その輪っかは、外(地域社会)に向つて光を放つてるか。光が出ていたら、それは組合員が生み出した行動である。私にとっては、行動を呼び出すような一つのきっかけになるようにと行動の指針を立てそれが組織づくりになるのではないだろうか、と今は模索しながらすすめている。