

日本の労働者協同組合と協同の文化

文化批判としての労協運動にむけて

沓沢 清美 (米国/コネチカット州立大学大学院博士課程)

文化人類学的視点から日本の労働者協同組合の仕組みを1年間、調査されていたR・マーシャル氏が研究報告を行った。以下、マーシャル氏の報告を中心に、提起された問題をまとめてみた。

報告に先立ち、まず米国での労協運動の実態について紹介があった。氏によれば、近年米国で注目されている協同労働の一つにESOP(従業員株所有制)があり、全米で約1千万人の労働者がこの制度のもとで働いている。しかし、ESOPの組織形態や構造には、労協が本来目指す協同による民主的運営に至らないものも多い。換言すれば、ESOPは「労働者自身による労働手段の所有こそが、自らの労働力の統制につながる」というマルクス主義的論理に疑問を投げるものであろう。これが労協運動に課す課題は、官僚的統制が主流の市場経済の中で、どのように民主的な統制が可能かという事であり、氏の研究テーマとする所でもあった。

報告の第1部で、氏は「ただ乗り」現象が、協同労働における民主的統制の基本的問題ではないかと指摘した。民主的な組織は一般に、効率性よりも、その社会的意義や人道的な労働関係が強調されるが、氏は、労協にみられる民主的な産業組織こそ、労働の効率性の高さや経済活動としての有効性を評価されるべきだと主張した。これは官僚的組織が労働管理に、労、資力を投じて事業体としての効率性を高める反面、民主的組織では、効率性の低下が直接自らの利益に影響する事を労働者自身が認識しているので、お互いに仕事を監督しあうメカニズムを内在しているという論理に基づいている。しかし、氏が指摘するように、相互監督の仕組みは「自分の行動は労働者の観点から理解するが、他人の仕事ぶりは所有者の立場から判断する」という二重標準の可能性も内包する。これが、自分はさぼりながら、協同労働の成

果を人並みにもらう事、所謂「ただ乗り」が生じ易い要因だろう。

この問題の解決策として、氏は、労働者がお互いの仕事ぶりに注意を向け合い、その課程で相互の信頼を高める仕組みを日常の仕事の活動の中に組み込む事が必要だと提言した。氏が調査を行った日本の労協では、既にそのような仕組みが実践されており、従って日本の労協では「ただ乗り」はみられないと報告した。

第2部では、実際にどの様にして日本の労協は「ただ乗り」を解決しているかについて事例を掲げて説明した。たとえば、清掃業の労協では組合員が「助け合う」を公式見解として受け入れ、早く仕事を終えた者が他の人の仕事を助ける習慣がある。「助け合う」事は勿論、相互の信頼と協同の精神を高める事になるが、同時に、助けられる側は自らの労働に対する自立心を試めされる事も意味する。即ち、助け合いには、労働者が他人より早く仕事を終えるという競争の側面も含まれており、協同と共に仕事の効率性が高められる結果になる。仕出し弁当労協の「味見しあう」や、引っ越し労協の荷物を「手渡す」、作業にも同様の機能を見る事ができるだろう。

氏は、日本の労協が優れた協同労働の有り方を示唆していると指摘したが、それは協同の仕組みが公式に規則化されたものではなく、日常の仕事を共にする過程で自然に生じた価値感と活動、つまり協同の文化を形成している事に起因するだろう。ここで問題になるのは、果たしてこれを、労協を特徴づける協同文化と認識すべきか、あるいは日本的資本主義経済を支えた集団主義の一つの表現と理解するのか。質疑応答で、「手渡し作業」の解釈が討論の焦点となったが、これは労協の協同文化と集団主義の接点を検討するものでもあった。労協が従来の働き方や経済活動の見直しを計

る運動である事は、それを取り囲む文化価値体系の問い直しも意味する。労協が作り出す協同の文化はどのような革新性をもつのか。マーシャル氏の報告は文化批判としての労協運動の可能性と問題点を示唆した点でも意義深いものであった。

レジュメ 1994年8月29日 R. マーシャル

協同の文化と日本の労働者組合

I. はじめに

1. 問題

ボスなしの協同労働はどのようになされるか。なぜなされるか。

日本の労働者協同組合では、労働はどのように組織され管理されているか。

2. 研究方法

参与観察（小豆沢病院、旬、つばさ流通、エコテック）

3. 仮説

労協における協同労働の基本的問題は、「ただ乗り」（協同労働の際さぼりながら、協同労働の成果は人並みにもらうこと）。

この問題を解決する方法は、労働者同士がお互いの仕事の仕方に注意をむけることができる仕組みを日常の仕事の仕組みのなかに組込むこと。

この仕組みがうまく働けば、仕事の仕方に関する労働者の相互信頼を高めることができる。

4. 本報告の内容

第一部 理論 労協で「ただ乗り」問題が生じやすいのはなぜか。

第二部 事例分析 「ただ乗り」問題の解説方法。

II. 理論

1. マルクスの予想がまだ実現しないのはなぜか。

労協といえども労働現場のすべての問題を自動的に解決できるものではない。

経済活動にとって適切な組織は、専制的な組織か民主的な組織か。未解決の問題。

2. 私見によれば、労協の特質は、協同作業の仕

方によって労働効率を高めようという点にある。

O. Williamson, The Economic Institutions of Capitalism, 1985.

J. Vanek, Putting Democracy to Work.

労働者の相互監督と「ただ乗り」という問題を解決する必要がある。

3. 市場、企業、労働組織という3つの分析レベルで、労働刺激策、管理構造、組織形態は生産に対してどのような影響を及ぼすか。

(1) 市場 金銭的刺激に巨大な影響力。管理構造は弱い。市場そのものは生産活動の場ではない (R. Coase)。

(2) 企業 金銭的刺激は労働者より企業所有者のほうが強い。管理構造は弱い。階層的組織形態は生産効率を高めるためのコスト。

(3) 労働組織 労働現場では労働活性化のための「非公式の」刺激が作用する。

私見によれば労働者同士の相互管理の構造、労働の組織形態が生産性を高める上で重要な役割を果たす。とりわけ労協ではこの側面が重要である。

4. 本報告では、(3)の側面を中心にして実態分析を試みたい。

その際とりわけ重要な問題となるのは協同労働における「ただ乗り」の問題である。「ただ乗り」問題はなぜ生じるのか。どのように解決したらよいのか。3つの労協で実行されている解決方法はどのようなものか。

III. 事例分析

1. 小豆沢病院 助け合うこと。

2. 旬 試食し合うこと。

3. つばさ流通 手から手へ。

IV. 結論

協同労働を実効あるものとし、一般化するためには「ただ乗り」問題を解決する必要がある。

「ただ乗り」問題の解決のためには、助け合いの仕組みを日常的な労働の仕方のなかに組込むことが必要となる。

その方法を示唆する実践がすでに日本の労働者協同組合の協同労働の中に見られる。