

いう言葉を思い起こそう。(5) 官僚的幹部は、自分が天国にいることを保障されているのだ、という考えを吹き飛ばせ。(6) 倉庫や籠のすべてを清潔にし、札を付け、整理しよう。(7) 資源

でないゴミはすべて黒いゴミ入れ箱に入れよう。(8) 微笑み、そして楽しくやろう。しかし仕事には注意を払おう。

===== 特集 I C A 100周年大会 =====

I C O M (イギリス労働者協同組合) 訪問ツアー

9月19日、I C O M (産業共同所有運動) による労働者協同組合訪問ツアーが、4コースに別れて執り行われた。労協の代表団も4グループに別れて参加したが、以下はその報告を参加者にお願した。

1 コース

- ・ソフト・ソリューション (マンチェスター) …データベースと電子メール・システムの専門家
- ・スマ卸店舗 (ハリファックス) …自然食品生産物の卸配給者

2 コース

- ・ノースウエスト・プレキャスト (ピリング) …建設産業のためのプレキャスト・コンクリート製品の製造所
- ・シングル・ステップ (ランカスター) …卸店舗とコーヒー店
- ・ピカディリー・ガーデンズ (ランカスター付近) …精神的障害者のために訓練と雇用を提供するコミュニティ協同組合

3 コース

- ・アルサム・ハードウッド・センター (アクリントン) …天然の木材製品、ビル・サービス、建具の取引
- ・フェア・シェア (アクリントン) …結合的コーヒー店、公正取引小売販売
- ・ヘッド・スタート・プレスクール・センター (プレストン) …20人のスタッフと60人の子どもがいる昼間の保育所

4 コース

- ・バクシ・パートナーシップ (プレストン) …イギリスの最大の従業員所有ビジネスのひとつ、暖房、その他の器具の製造

1コース

古村 伸宏 (宮城県/センター事業団事務局長)

9/19の ICOM(イギリス労働者協同組合連合会)の企画したスタディーツアー1コースへ参加した。日本労協連からの参加者は、内田・河合・片山・加藤・古村の5名で、その他の参加者は、ルーマニアの労協の代表団4名であった。

主な訪問先は、マンチェスターの POPTEL、ハリファックスの SUMA の2カ所で、帰路の途中、NORTHERN CO-OPERATIVE BUILDERS の改築現場に立ち寄って見学を行った。

最初の訪問先である POPTEL は、電子メールやデータベースなど、コンピュータソフトの開発とそのサービス・又訓練などを行う協同組合である。1982年に ICOM の基金を利用して設立された。現在、マンチェスターの他、LONDON・KIRKLEES の国内3カ所に事業所を持ち、就労者は13名(男5名・女8名)の小さな所帯である。会議は月1回行っている。労働組合や労働組織などを中心にEU内で多く利用されていると言う。7年前からマンチェスター市より補助を受ける様にもなっている。働いている人は平均30歳くらいで非常に若く、意欲にあふれている印象だが、出資は誰もしていないとの事だった。

次の訪問先は SUMA WHOLEFOODS という自然食品の卸売りをしている労働者協同組合である。一見日本の生協の店舗向けのグロサリー物流

倉庫の少し大型、といった印象である。設立は1974年で、6名で始まったらしい。現在5000アイテムを60人の就労者(内組合員50名)で取り扱っており、約2000名の顧客に対して、年間の売上高は900万ポンド(15億円前後)となっている。これは、イギリスの倉庫業者の平均値の約1.5倍という事である。SUMAの歴史と現在の運営スタイルを聞く中で、5つの特徴を有していた。

第1は、数年前までは著しく利潤が上がっていたが、ここ何年かは利潤は低下しているという事だ。これは、以前の販売戦略の中に、とにかく売上・利潤を伸ばすために安全性の低い物を取り扱っていたという事である。この事で確かに事業は伸びるが、今は、その事より確実な安全性に固執した商品構成に大きな価値に置いている。これは、一方で数年前までベジタリアンはクレイジーと言われていた国内での食文化が変化を見せ始め、自然食品の見直しや関心が高まってきている事にも由来していると思われる。商品の中には、そば・うどんや、味噌・醤油・高野豆腐など、日本食も増えてきており、関心も高いという。

第2には、以前持っていた製造部門を無くし、スペシャリスト(専門家)に任せると言う、完全な卸売業に徹してきた事だ。現在30~40メーカーと契約しており、5000アイテムの内独自ブランド

スマ
健康食品配送センター



は150アイテムである。この事も国内の食に対する安全性への関心や期待が高まっていることを意味するように思える。

第3には、現在の取り扱い商品はドライ商品のみであり、生鮮・冷凍食品を今後取り扱っていく計画だと言うことである。

第4に、消費者への販路は、一般の小売店に卸すかその倉庫へ直接買いに来ると言う事である。この点で日本の生協のシステムと違うのは、彼らのサービス対象は多くが小売店であると言う事である。現在8台のトラックを有し、曜日毎にエリアを定め配送しているが、生協で言う班のようなキーステーションが、小売店というイメージではないだろうか。

最後の5点目は、SUMAが労働者協同組合であると言う規定は、その運営方法と職務区分にあるようだという事である。対応してくれた方は、経営の職務を担っているマネージャーの一人だが、経営に直接携わる頻度は、週1日だと言う。その他は、他の庫内作業者と共に仕分け作業をしているという。これは、管理者・労働者の垣根をなくすという意味より、「一人一人がより多くの仕事をこなせるようにしている」という言葉に表れている。労働者の任務・能力の複合化を重くみ

ていると言う事であろう。また、話し合いも非常に重視されており、我々と同じように「仕分けミス」など同じ様な事を話し合いながら、多くの仕事をこなす中で労働者の意欲と連帯を深めようとしている。もちろんその中心に「安全な食品の供給」という大前提があるのだろう。その一方で、出資は一人1ポンド(約170円)だと言うから、彼らに取って大きな意味はない。

全体を通じて、一番気になったのは、出資及び組合員の経営参加の問題である。両組合とも、話し合いを重視し、平等や納得・連帯といったものを追求しようとする姿は、我々と非常に共感する部分であったが、一方で、出資はほとんど重きを置かれていないし、経営参加についても触れられなかった。設立の仕方や文化的な違いもあると思うが、連合会(ICOM)の基金や協同組合銀行などの存在が、その背景にあるのでは、とも思える。いずれにしてもその点は質問も足りなかったため、充分理解するに至らなかった。今後研究したいテーマであるが、共通して、両組合が業界自身の先進性の中で活躍している事と、仕事の内容自身に非常に誇りと自信を持っている事に感銘を受けたスタディーツアーであった。

2コース

北村 進(兵庫県/阪神中高年企業組合)

参加者 市村、小野、石塚、北村
(他に、ルーマニアから3人、スペインから2人)

概要

①ピカデリーガーデン(ランカスター付近)

[精神的障害者のための訓練と雇用を提供するコミュニティ協同組合]

バスがゲートから入り、先ず最初に目についたのは、植木のなえを販売している場所でした。それと奥の方で野良仕事もしていた。中に入りコーヒースタンドのようなところでお茶が出された。案内役(今日私たちのグループの担当者)のビビ

アン・シンリーさん(イギリス美人)に、ピカデリーガーデンの担当者ジョナサン・トーマス氏を紹介された。トーマス氏は、ピカデリーガーデンの出来た背景を先ず説明してくれた。

イギリスにこのような施設がなかった時代の障害者は、家に閉じこもるか、ローカルトレーニングセンター(障害者のリハビリセンターのようなものだと思う)に行くしかなかった。それだけ障害者の行動範囲が狭く、まして満足に働けるところも、雇用訓練センターもなかった。

1988年、EC諸国の援助を受けランカシャーの



ピカディリー事務所

自治体が組織するかたちで発足した。

1992年、コミュニティービジネスとして始まり、慈善事業としてイギリスの協同組合として登録されている。

このプロジェクトには、このピカディリーガーデン以外に様々な種類の、施設があり、障害者はこれによりいろいろな技術を身に付けることが出来る。(ピカディリーガーデンはCDA=Co-operative Development Agency) に加盟されているひとつ)

つぎにここの業務内容について施設などを廻りながら説明を受けた。敷地面積は約4ヘクタールあり、現在生徒(訓練生)が20人、指導者が7人いる。訓練の内容は、庭の管理から植木(低木のみ)や花の苗(無農薬・有機栽培の苗を正統な値段で製造販売)・ドライフラワー作りなど。ここで出来た植木苗やドライフラワーは、当施設だけで販売するのではなく、週2回ほど外部のマーケットにも販売に出向く。

庭の管理などは、1年間の契約で定期的に出向き、芝生の刈り込み・施肥から立ち木の剪定など、個人家庭から公共の施設まで管理している。

またこの施設では、障害者の訓練だけでなくこのような施設での指導者の訓練もしている。今までに10人ほど、他のランカシャーの施設に送り込んでいる。

一通り説明が終わって、ここで私が思ったのは、昨日行ったゴミリサイクルのコミュニティーエンタープライズもそうだが、そこで訓練・従事す

る障害者の明るいことに関心した。それとこれは日本もそうだが、イギリスでも障害者の雇用問題にはまだまだ課題があると思った。

②シングル・ステップ(ランカスター)

[自然食等の卸売店舗と2F自然食主体のベジタリアンレストラン]

ピカディリーガーデンを後に、ランカスターの市街地にあるシングルステップという場所で昼食をとった。ベジタリアンのレストランで私の口にはあわないのか、あまりおいしいものではなかった。パンだけはおいしかった。

ここではあまり時間がなく昼食だけでした。

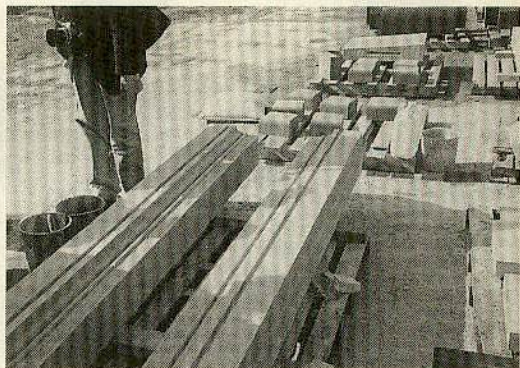
③ノースウエスト・プレキャスト(ピリング地方)

[建設産業のためのプレキャスト・コンクリート製品の製造所]

設立10年を迎える比較的新しい協同組合、1983年に13人の仲間が資本を出資し、それを担保に資金を借入れて開始した。現在労働者が46人、年間15万個の注文数が来る。

設計書をもとにパターン化された製品とオーダを組み合わせたものを、使って依頼者のニーズに応える。

一つ一つ手作りの型を使用し、一つ一つ型に突き固め、一つ一つを面取り仕上げをする、本当によいものをつくっているなどと思った。



プレキャストコンクリート製品

3コース

貞末 廣士 (福岡県/センター事業団九州事業本部)

10月19日、前日のロッチデール訪問に続き、イギリスの労働者協同組合を訪問した。4つのグループに別れ、私たちのグループは、富沢先生、黒川先生、阪神中高年企業組合の花城専務、秋田中高年事業団の橋村理事長、センター事業団東京事業本部の田中羊子さん、そしてスウェーデン、ルーマニアの代表、ガイドとしてイギリスのCDA (協同組合支援組織)のスタッフと合計10名で訪問した。

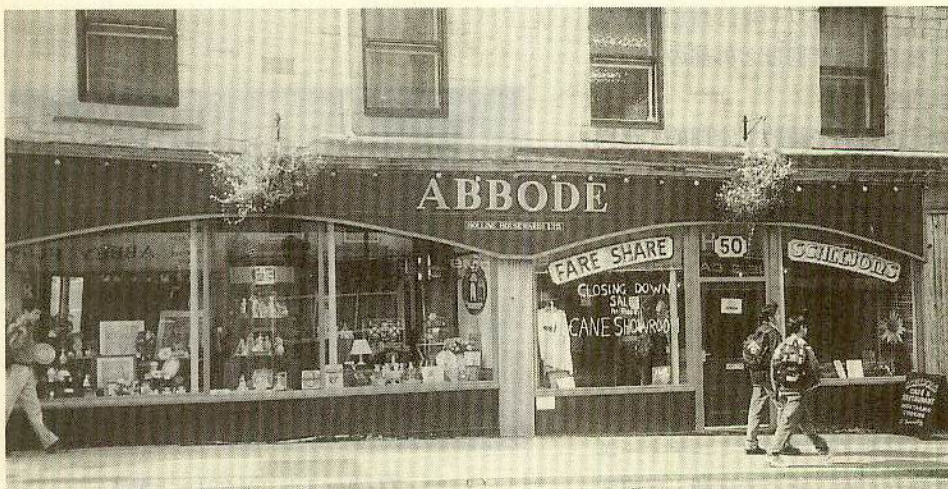
訪ねた協同組合は、Altham・Hardwood・Centre という名称の住宅の協同組合、FARE SHARE (公正な市場) という食器や装飾品の販売とレストランをやっている協同組合、最後に Headstart という保育の協同組合3カ所を訪ねた。最初の訪問先である、Altham・Hardwood・Centre は、13世紀から15世紀の伝統的な建築技術により、住宅や馬小屋などの建設や修理を事業として活動している。ほとんどが手作業で、電動工具はほとんど使わないとのこと。訪ねた日も日本でいう「トガ」のようなもので作業をしていた。組合員は5人のフルタイムと6人のパートで構成し、他の協同組合で働いている人もいる。需要のほうは、「良い仕事」によって、口コミで仕事が広がり、採算の

ほうは大丈夫ということであった。また、森林が少ないので、やたらに木材の切り出しをやらずに、切り出すときも地元の環境グループと相談しながらやるということで、環境を守るということが当たり前のものであった。

FARE SHARE では、昼食を御馳走になった。スープは美味しかったが後はチョット。ここは、1年前にコーヒー店が倒産したあと買い取り、始まった協同組合である。店の壁に「Fair Trade in Action」と書かれており、協同組合の名前に基づく活動を貫く姿が感じられた。

最後に訪ねた、保育の協同組合—Headstart—でまず感じたことは、応対してくれた人の明るさである。1989年に設立され、40人の子供と30人の職員で運営されている。また、親たちへの教育のためのトレーニングルームもあった。入り口には職員の写真がはってあり、親がすぐに分かるようにしてあり、様々工夫を凝らしていた。

田中羊子さんの協同組合らしい保育とはの質問に、「自分たちで決められること」という返事。羊子さんには物足りない返事ではあったものの、一般の私立では、所有者の指示による運営である。協同組合は自分たちで決められるという言葉



フェア・シェア

に、協同組合の歴史の長さや、協同組合が当たり前になっている地域の自信のようなものを感じることができた。

帰りに高速道路でバスがオーバーヒートし、1時間近く代わりのバスを待つというハプニングもあったが、おかげでスウェーデン・ルーマニアの代表とも親しくなり、貴重な1日であった。



ヘッドスタート
保育所の子どもたち

4コース

岡田 祐成 (愛知県 / (企) あいち労働協同事業団)

9月19日、私たち(柳沢先生他4名)はイギリスのICOMのマーティンさんの案内で、ICOMと関係が深い(ただ直接、ICOMからの支援は得ていませんが)BAXIというヒーティングメーカーと、BAXIのパートナーシップ企業でストーブの鋳物工場となるALFERというメーカーを訪れました。

BAXIは1860年代に創立された百年以上の歴史をもつ企業ですが、1980年代には従業員持株制度を採用し、ここからICOMと密接な関係をつくってきたようです。とはいえ、企業規模は大きく、イギリスのセントラルヒーティングシステムでは6割のシェアをもち、従業員はグループ全体で1400人に達する大企業で、フランス等ヨーロッパ諸国にも進出しています。

このような大企業が《employee ownership》制をどうして採用することになったのか、この点が何よりの関心点でした。拝見した「BAXI紹介ビデオ」では、この《employee ownership》制が企業経営の4本柱のひとつと紹介されていました。資金力に関しても現状では株式配当を出しておらず、それを投資にあてているので充分だとの回答でした。しかし、短い時間の問答で核心にせ

まる回答を引き出せなかったのが残念です。

また、見学した限りでは、生産工程が部屋ごと各セクションに別れ、各々70~80名がここで働くとともに、「代表職場委員」や数名の「コーディネイター」で、このセクション経営管理がなされているようでした。(訪問したあるセクションの「代表職場委員」の方は、自分の前職は労組の専従者と語っていました)そして、驚いたことには、このセクションでは独立採算の運営もなされ、各セクションでの生産部門は他メーカーのものも受注・出荷しているとのことで、極めて興味深い『経営』がなされていました。

品質管理・従業員意識管理政策面では《Quality Policy Statement》が出されており、その水準の高さをうかがうことができました。ちなみに、工場内の写真撮影は禁止でした。

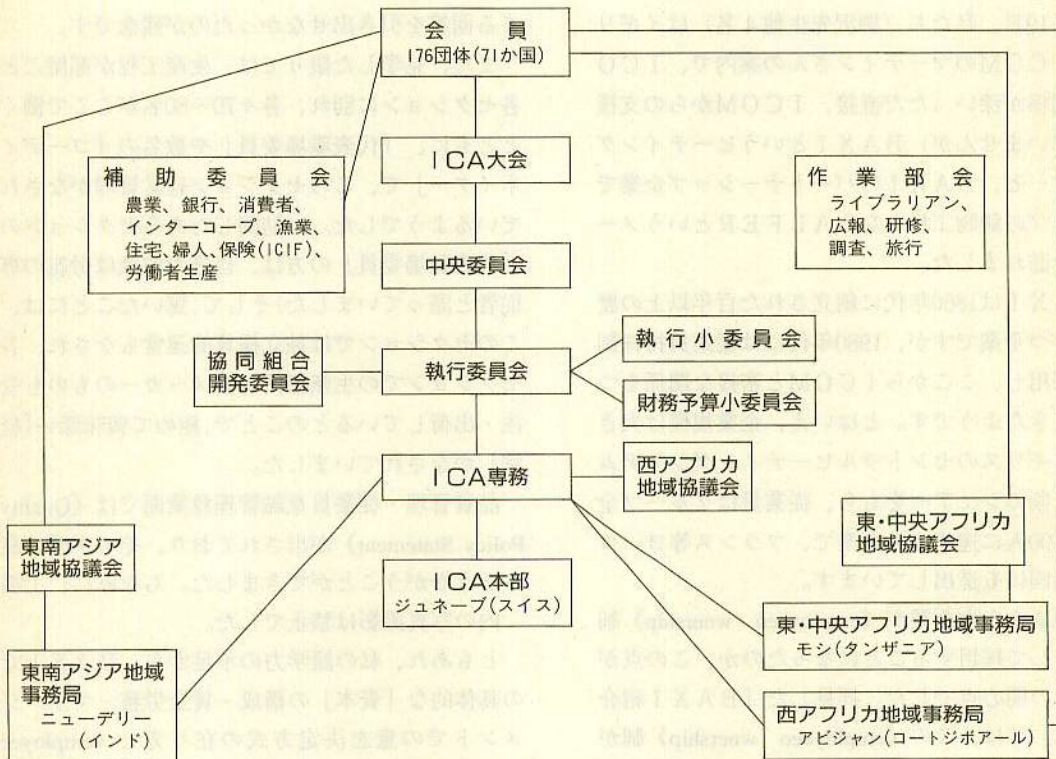
ともあれ、私の語学力の不足から、BAXIでの具体的な「資本」の構成・賃金労務・マネジメントでの意志決定方式の在り方と《employee ownership》制との関係や、ICOMとの具体的な関係などほとんど理解できず、問題を残すものとなりました。現在イギリス留学中の柳沢先生がイギリス在住中に再度BAXIの調査に何うアポ

イントをとられたことから、今後の調査結果に注目してゆきたいと思います。



バクシ・パートナーシップ
ツアアのメンバー

ICA(国際協同組合同盟)の組織図 (1985年)



※CICOPAは、上記補助委員会の中の労働者生産部門にあたる。