

群馬県労生協における機関運営と経営管理について

—労働団体主導型生協の経営体質と問題点—

鎌田 純行（群馬県／全労協東京労組群馬労生協分会・分会長）

1. 群馬県労生協の沿革と事業の現況

群馬県労生協（群馬県労働者生活協同組合）は、1956年、群馬地方労働組合評議会が「労働者生協の設立」を決議したのをうけて設立された。

当時の社会的背景としては、全国的に労働組合を母体とした地域勤労者生協づくりに取り組んだ総評労働運動の福祉活動方針がある。

誕生した群馬県労生協の諸活動を特徴づけたのは、労働組合主導による「団体主義」である。

多くの労働組合が「働く者の助け合い」をスローガンに、「生協の出資者を募り、事業利用を組織的に推進した」ことにより、多くの労働者の共感と信頼を得ることとなり、群馬県労生協の運動と事業の発展に大きく寄与した。

現在、群馬県労生協は次の3つの事業を直営している。しかし、それぞれの事業内容は、理・美容事業は15年以上も赤字経営であり、信販事業も、4億1千万円の事業高に見合う資金コストを負担していないことを勧告すれば、実質的には事業収支は成り立っておらず、群馬県労生協の経営全体が共済事業に依存している。

		(96.5.31見込)
・ 共済事業	＝事業収入	14億7000万円
	事業剰余	8300万円
・ 理美容事業	＝事業収入	980万円
	事業剰余	-26万円
・ 信販事業	＝事業収入	4億1000万円
	事業剰余	448万円

2. 以下に、群馬県労生協における機関運営と経営管理について特徴的なくつかの事例を報告し、生協労働の現場からの疑問を提起したい。

(1)労働団体主導による「団体主義」の弊害

「強さと弱さ」は「コインの表裏」。当初「強み」であった労働組合主導による「団体主義」が、創立40周年を迎えた今日、群馬県労生協の協同組合としての存在意義の是非に関わる「致命的な弱み」へと転化しつつある。

ここに、労働者福祉事業団体連絡協議会へ宛てた「連合群馬からの提起」と題した93年6月17日付の申入れ文書がある。

その内容は「各事業団体を取り巻く環境は一層厳しく、現実となる今日、それぞれの団体の経緯や事情はあるにしても、県単生協としての活路を求めるのか、総合生協を目指すのか、連合群馬としては議論すべき時期にきているのではないか、又、総合生協を目指すべきだと考えています。事業団体としても、具体的討議をしていただけないか」というものである。

この申入れは、労働組合が全額出資し、経営トップを送り込んでいる「労働団体直営企業」と生活協同組合を同一視した上で、群馬県労生協に対して、経営不振に陥りつつある労働団体直営企業との無原則な合併を迫るものである。かつて克服されたはずの「兵たん部思想」が、突如として蘇ってしまったかのようなのである。

(2)機関運営と組合員参加について

22万人の生協組合員に対して、12地区から182名の総代が選出されている。選出された総代の受け止め方としては、「地区の組合員を代表する生協総代」というよりは、所属する労働組合内部の任務分担として分掌しているという意識が支配的である。

また、182名の総代は、形の上では組合員総数の54%にあたる職域加入組合員（約12万人）を代表していることになるが、組合員総数の46%（10

万1千人)・出資金総額の63.5%(6億4700万円)を占める地域加入組合員は、事業を利用するだけの顧客として位置づけられているだけで、生協総代を選出する仕組みを持っていない。

理事は、地区選出理事が12名、県の組織選出理事が8名、理事会選出理事(常勤三役)が3名で、理事総数は23名である。監事の定数は3名で、全員が県の組織から選出されている。結果的に、理事・監事の全員が大規模労働組合の幹部で占められており、地域加入組合員や生協職員が役員に選出される仕組みはない。

(3)子会社経営について

群馬県労生協には3つの子会社がある。「有限会社きょうどう」は損害保険会社の代理店業務を行なうために設立された会社で、実態はペーパーカンパニーである。「株式会社コープシャトウ」は、複数のオーナーからそれぞれが所有する部屋を借り上げ、ホテルとして運営管理する事業を行なっている。事業規模は、年間の事業収入が12億円・宿泊者数が10万人であり、宿泊者の80%以上が「員外利用」である。「株式会社コープ交通」は、ホテル客の送迎のために、昨年10月に設立(資本金4千万円・中型バス5台を購入)したばかりである。

群馬県労生協は、このホテルに1億円の資本金、と1千万円の湯権を拠出している他、約7億3千万円の固定資産を保有しており、総額で約8億4千万円という巨額の資金を投入している。

しかし、巨額の資金投入を決めた経営トップには「生協組合員の資産を投資している」という認識が欠けており、投入額に見合った収益もないまま、群馬県労生協組合員の共有資産が一方向的に費消されている。殊に、91年12月、ホテル増改築の際に新たに保有する事になった総額5億6400万円余の固定資産(増築共通建築工事費、空調設備工事費、給排水衛生設備工事費等)は、その資産明細から明らかのように、「株式会社コープシャトウ」が固定資産として保有し、毎年のホテル事業収益の中から償却すべきものである。これらの購入費用・借入金の利息・減価償却費の一切を群馬

県労生協へ肩代わりさせるやり方は、双方の経営実態を覆い隠すだけでなく、「経営における自己責任の原則」に照らしても、まともな企業の経営常識では考えられないことである。

(4)他生協への「経営支援」について

1987年、高崎市民生協は経営破綻に陥った。

群馬県労生協は、総務部長を出向派遣し、「取引担保預金(3千万円)」を提供するなどして、経営再建を助けてきた。

1994年2月、「経営再建が軌道にのっていた」はずの高崎市民生協から、突如、群馬県労生協に対して「経営支援」の申し入れがあった。

高崎市民生協の理事長(元地区労務局長)が辞任した後、最大の債権者である群馬労金と債務者である高崎市民生協、伊勢崎市民生協・渋川市生協・東毛生協・群馬県労生協の関係4生協の他、連合群馬が加わった7者により、高崎市民生協経営改善対策委員会が設置された。この対策委員会の結論を受けて、群馬県労生協は、「既に6千万円に増えていた取引担保預金」の他に、新たに「4400万円余の取引担保預金」と「1億3千万円の不動産担保」を提供することになった。

本来、経営不振に陥った高崎市民生協の「不良債務の問題」は、最大の貸し手である群馬労金の「不良債権処理の問題」である。「住専問題」の場合もそうであるが、貸し手は「金融事業」のプロとして「貸し付けた」のであるから、予期しない貸し倒れになった場合でも、「結果責任を引き受ける」のが、意思決定をした企業経営者として当然のことである。

この対策委員会で「誰が、何を、どのように主導したのか」、また、群馬県労生協理事会が「どのような適法性と合理性を根拠にこのような経営判断をしたのか」「何が起きているのか」、関係資料が非公開とされ、議事録にも記載されていないため、組合員も総代も知る術がない。