

労働者協同組合に働く青年組合員の仕事観、地域観、経営観

～ 2001 年仕事と暮らしのアンケート調査の結果をもとに～

協同総研専務理事 岡安喜三郎

はじめに

日本労協連センター事業団は昨年秋、仕事と暮らしに関する組合員のアンケート調査、および事務局員（運動推進と事業執行をコーディネートする特別の職種）のアンケート調査を行った。

組合員アンケートには 10 代後半から 80 代前半までの 1593 人が回答を寄せた（回収率 64%）。事務局員アンケートは回収数 73（率 60%）である。

本稿ではその内 39 歳までを青年として集計し、労働者協同組合における青年組合員・事務局員の「仕事観」、「地域観」、「経営観」について探してみたい。以下、「組合員」および「事務局員」とはこれらのアンケート調査による「回答者」であることをお断りしておく。

労働者協同組合と青年の位置

労働者協同組合の特徴は就労する組合員の年齢幅の広さにあると言って良い。本調査では 10 代後半から 80 代前半までの組合員が回答した。

年齢別には、39 歳以下（以下この年齢層を「青年」とする）が 18%、40 歳から

59 歳（同様に「中高年」）が 50%、60 歳以上（同様に「高齢者」）が 32%の構成である。青年組合員が増えてきたのはここ 10 年の間である。

男女別には全年代合計で女性 62%、男性 38%と、圧倒的に女性が多く、様々な職種にわたって同様である。特に「福祉・介護」分野は 87%が女性であるが、まだこの分野の組合員は全体の 13%に過ぎず、今後の展開を見据えるとますます女性の比率が高まる勢いである。

事務局員について見ると、その青年比率は 52%、中高年 42%、高齢者 4%の年齢構成で、ここでは青年の比率が高くなる。なお男女比は 6：4 と男性が多い。事務局員は学卒「採用」を進めてきた結果、青年の 9 割以上が 4 年制大学（学部、大学院）を終了している。

多岐にわたる働く場と「職住近接」

労働者協同組合のもう一つの特徴は働く場・職種が多岐にわたっていることであろう。青年もそれに応じて様々な職種で働いている。

労協所定の分類で回答者を分けると、青年の 34%は「物流」で働き、以下

「食関連」に 24%、「清掃・ビルメン」に 17%、「福祉・介護」に 10%、「その他」14%の青年が就労している。

「物流」とは主に地域生協の物流現場のことであり、「食関連」には、公立病院給食、配食・弁当、農協の加工センターでの就労が含まれ、「清掃・ビルメン」は医療生協、民医連の病院現場が主である。「その他」には、公園・緑化、建築・土木、リサイクル関連、事務その他が含まれている。

通勤時間は 30 分以内が圧倒的(4 分の 3)で、これは全組合員をとっても同様の割合である。いわゆる「職住近接」のスタイルが特徴になっている。事務局員には質問しなかったが、事務所所在地等から見て通勤時間はかなり長いと思われる。

「新たな友人」「新しい知識・技術」
～仕事をして良かったこと

「仕事をしていて良かったと思うことは何ですか？」との設問に 8 つの選択肢を提示して組合員に回答を求めた(複数回答可)結果が表 1 である。

最も高かったのは「新たな友人ができた」の 56%で断トツである。第二番目に「新しい知識・技術を習得することができた」(32%)を挙げている。

また「センター事業団で働いていて、良かったと思うことはありますか？」と

の質問には組合員の 7 割近くが「普段から」「ときどき」思うと答え、その理由のベストスリーは「時間・日数が適当で良い」「人間関係が良い」「自分に合っている」となった(表 2)。

上記と同様の質問に対して事務局員の場合、8 割以上が「普段から」「ときどき」思うと答えている(表 2)。

これらの回答に労協とその青年組合員・事務局員の特徴が現れていると言えるよう。

事業団で働き続けていきたいか

「あなたは、センター事業団で働き続けていきたいと思いますか？」に対する組合員、事務局員の回答は表 3 の様になった。

全世代では 5 割を超える「働き続けたい」気持ち青年になると 3 割に低下している。「働いて良かった」とことと「今後も働き続けるか」については、高齢になるほど一致してくるが、青年は様々な可能性を探っていると理解できる。

もっとも、この回答は 20 代と 30 代との間に差異が見られる。20 代はまだ労協に参加して間もないこともあり、「機会があれば転職したい」人が「続けたい」人を上回っている。20 代では組合員、事務局員とも若者として迷いが無いわけではない。それは“一所懸命”になるか否か

見極めようとしているとも言えよう。

青年の地域社会への関心度

労協で働く青年は自分の住んでいる地域をどのように見ているか。まず「近隣・近所の人とのつきあいがあるか」の質問に対し、組合員は「頻繁にある」+「まあまあある」で4割を超えたが、事務局員では1割台にとどまった(表4)。

つきあいの内容・程度について表5に載せておいた。「職住近接」が反映し、組合員の地域密着度は事務局員より高いが、これが地域と協同組合を結びつける組合員の力になっていくと思われる。

最後に、「あなたが暮らしている地域では、助け合いや支え合いの関係(コミュニティ)は残っていると思いますか？」の質問には「分からない」+「無回答」で半数と多いものの、3割の青年組合員が「思う」と答えた(表6)。

事務局員の場合は約半数が「思っている」と回答し、全世代平均より高い評価を出しているのが特徴である。青年事務局員はコミュニティを実感している。

これからやってみたい地域活動

「これからやってみたい地域活動はありますか」の質問には、青年組合員で14%、事務局員では47%が「ある」と答えた(表

7)。事務局員レベルでは、地域や自治体と接触する機会が比較的多いこと、よって地域で活動している個人・諸団体の情報が多いことが反映していると思われる。青年事務局員の約半数がこれからやってみたい地域活動のイメージを持っていると言うことは力強い限りである。

現在の労協の青年が地域との関係でどんな関心をもっているか?..やってみたい地域活動の自由記入欄を埋めた45名(組31名、事14名)の内容を追ってみた。

内15名(33%)が福祉関係(障害者、高齢者等)、10名(22%)が子供・教育関係、9名(20%)が環境・美化関係、他はおおよそ趣味・文化・レクリエーションという結果になった。

労協経営への参加意識と実感

センター事業団では「全組合員経営」を労協運営原則の一つに据えて運営を工夫している。これは若いかどうかには関係わりなく、出資、労働、管理を通じて「自分たちの現在と未来は自分たちで決めよう」ということである。

まず「労協の経営に参加しているという意識や実感はありますか？」という質問に対し、組合員で「ある」と明確に回答したのは20%であった(表8)。

この数値が高いか低いかは、他の協同

組合、他企業の青年労働者と比べるすべもないし、2割も意識し実感しているのは高い方とも言えるが、先の「全組合員経営」の目標から見れば低いと言える。

事務局員には「ある」「ない」の2択で聞いたが、ほぼ4人に3人が「ある」と答えた。この参加意識・実感の高さが労協の実態を支えている。これは職種柄当然といえば当然の結果と見える。

労協での役職・参加の形態

労協においても、運営を進めるための様々な役職が置かれているが、これに青年がどう関わっているか見てみよう。

アンケート結果（表9）から見ると、全世代と青年の間に特別大きな差が見られない特徴が出た。世代間ギャップは比較的小さいととれる。

なお、事務局員のところで役員比率に青年と全世代とに違いが出ているが、これは20代に役員がいないことに拠る。

先の経営参加意識・実感比率とこの役員比率が似ているのは偶然の結果ではなからう。やはり、運営参加は具体的な役職に就くことによって実感を増すという傾向は否めない。

その点からすれば、根本的には単純な「管理型」リーダーシップ観から脱皮し、協同労働やチーム制運営におけるリーダーシップの作り方・得意技を持ってみん

ながリーダーシップを持つ・の模索など、運営参加の高度化が求められよう。

他の協同組合との関わり

青年と他の協同組合との関わりを見てみよう。「あなたは、生協（高齢協除く）や医療生協等、他の協同組合に加入していますか？」また加入者に対し「活動に参加していますか？」と聞いた回答が表10である。

青年組合員の他協同組合加入率は27%で、活動に参加しているのは5%ほどとなった。事務局員に至っては7割弱が加入、2割が活動に参加している。

青年の組合員が他の協同組合に加入する場合、加入できる協同組合との出会いがまず大切であろう。若い組合員にとってそういう協同組合は購買生協か医療生協で、物流や清掃・ビルメンなど委託を受けている職場での加入率は3割を超えている。

もっとも、青年と協同組合との出会いは様々である。その端的なのが福祉・介護分野にあると思われ、実は最も高い約4割の他協同組合（ほぼ生協か）への加入率がでている。この分野は今後更に広がっていく職種であることに鑑みると、他協同組合への加入者数・率とも更に増大していくと思われる。

今後の課題としては、日本の未来の問

題として農業と青年の関係が「後継者」問題の枠を超えて検討がはじまるであろう。そこに協同組合がどのように介在するかも大切な課題となろう。

協同組合と青年の参加について

協同組合と青年の関係は実践的には「協同組合と青年の参加」というテーマとなる。しかしこれは必ずしも「既存」の協同組合への運営参加のみを言及すべきものではない。もっと大切なのは協同組合運動への青年の参入の課題として捉えるものなのではなかろうか。

もちろんこの文脈は青年に限るものではなく、女性、高齢者、障害者、長短の失業者等においても同様であるが、青年の場合は必定である組織の世代交代との関係で論議されなければならない。「若者が支持しない組織は衰退するのみ。」

参加をめぐる2つのアプローチ

「協同組合と青年の参加」というテーマでは大きく2つの面からアプローチされなければならないと思われる。

第1は既存の組織における青年の事業運営参加の拡大とともに、他協同組合との交流の強化にある。この青年とは組合員と労働者の双方が対象となるが、未来のリーダーとなる青年たちの活動範囲を

タテとヨコに広げることによって、青年のもつ潜在的自己成長力を支援する方策が求められよう。

「組織に見合う」教育から協同組合運動総体を発展させ得る人的資源開発を協同組合陣営としてできないものかと夢見ている。

第2は、多くの青年が抱える関心や問題に対して解決案（ソリューション）の提供できる運動として、協同組合運動の社会性を高めることにある。NPOが一時、社会や地域に役立ちたいと思う青年に対するソリューションとして注目されたが、「生活のできる仕事」としては厳しい現実が各方面から明らかにされてきた。この点で協同組合への関心が、各界から高まってきている。

青年から青年へ伝える協同組合の魅力

新しい生き方・働き方を求める青年に対しソリューションを提供できること、それはすなわち青年にとって魅力ある協同組合運動ということである。そして魅力ある協同組合を青年に伝えられるのは誰かということになると、それがまた同世代の青年ということになる。同世代に向けて発信できる青年リーダーがいることはその組織の未来をより確かにするに違いない。

（協同組合経営研究8月号）