

論文版

協同組合の未来にかかわる根本問題と落とし穴 ～協同組合の源流を問う

一般社団法人 岡安喜三郎

1. 協同組合の源流を訪ねる

21世紀に私たちが問われているもの
～社会的経済および連帯経済の担い手に

21世紀はあと80数年、今のような市場経済中心の資本主義がいつまで続くのかと、心ある誰もが思っている。仕組みは変えなければならない。国家規模であれ、地球規模であれ、格差を作ることによってでしか、直言すれば、富を搾り取る対象を作り続けることでしか存続できない資本主義の矛盾は、すでに露呈しているからである。

21世紀の経済は何が問われるのか。それは国家を超えた格差駆動型の市場経済か、地域主体の「社会的経済および連帯経済^{*1}」かであると思われる。我々はこの選択に勝馬投票券を買う姿勢でいいのだろうか。我々自身が社会にあって主体性のあるランナーではないのか。主体的に協同組合とその運動は社会的経済および連帯経済の担い手になっていかなければならない。

協同を軸にした協同組合・非営利目的企業などが活躍する社会的経済および連帯経済が代案から主流へ、株式会社中心の市場

経済が逆に代案になってくる時代へ。地域主体の経済に着目すれば、限られた天然資源下、市民の幸せと平和な社会の存続のためにはそうするしかないであろう。

源流を訪ねる二つの手法

ここから協同組合の源流を訪ねる二つの手法が見えてくる。

第一に、歴史をさかのぼるオーソドックスな方法である。これは先人の研究者たちが様々な場で展開している。そういう意味での「先行研究」は実に数多くある。したがって本稿では紹介に^{とど}める(別記1『協同組合の源流(メモ)』参照)。

しかし多くの歴史考察は、現在の国家・組織等の存在を正統化する側面がある。脱イデオロギー的歴史観はありえない。ならば、積極的にこれからの協同組合のあり方から今までの流れを問い直すべきであろう。

それがこの第二の、未来のあり方から源流を探る手法である。

そうすると、協同組合にかかわるいくつかの問題や落とし穴が見えてくる。

*1 フランス語表記ではÉconomie Sociale et Solidaire: ESS、英語表記では Social and Solidarity Economy: SSE。フランス外務省は2014年に成立したESS法の日本語表記を「社会的連帯経済法」としている。本論では、「社会的連帯」という新しい概念が生まれたかのような誤解を防ぐため、制度としての「社会的経済」と運動としての「連帯経済」との合流を法的に整備したESS法^との精神に則って「社会的経済および連帯経済」とする。

2. 協同組合存続のための二つの根本問題 ＜拝跪から自立へ＞

先のIYC(国際協同組合年、2012年)以降、国内では皮肉にも農協などの協同組合とその制度に逆風が吹いてきた。国際的にはモンドラゴンのファゴール^{*2}(2013年秋)、イギリスの協同組合銀行の破綻^{*3}(2013年秋)があった。企業買収による拡大路線、無理な合併などによる破綻である。いずれもグローバルな市場競争の前に、なるべくしてなった。これらが世界の協同組合運動の老舗・名門と言われていたところに協同組合の病みがみえる。

様々な意味において、ICA声明《定義・価値・原則》を始めとする“協同組合パラダイム”に対する問いも必要だと感じている。

私も協同組合陣営外の人と話すことは多かったし、今でも多い。21世紀に入って、大学生協から労働者協同組合に移る際、“21世紀に生協は生き残れるか”との問いを投げかけられたこともある。よくこう答えたものである。「期待している意味のような

生協が存続するかどうかはなんとも言えない、しかし、事業体としては、生協グループは存続するでしょう」と。

社会的経済および連帯経済に位置づく協同組合の存続のために、二つの根本問題を提起しておきたい。第一には、国や社会と協同組合との関係、二つには協同組合の経営論との関係である。いずれも、拝跪か自立かの根源的問題である。

国・社会と協同組合

～＜ICA原則、社会的経済と認可主義＞

この間の農協グループへの政府の過度な介入は、多くの識者が語っているように、協同組合の自治と自立への侵害である。この「自治と自立」は国際的にはICA第4原則として定式化されているが、その定式化は高々20年強で、歴史的にはそう古いものでもない。国や社会と協同組合との関係は世界史的にもさまざまな紆余曲折を経ている。

ここでICAの協同組合原則の変遷を見てみたい。

表：ICA協同組合原則の変遷

第15回総会で採択 1937年パリ	第23回総会で採択 1966年ウィーン	第31回総会で採択 1995年マンチェスター
1. 加入脱退の自由、公開	1. 公開の原則	1. 自発的で開かれた組合員制
2. 民主的管理、一人一票制	2. 民主的管理	2. 組合員による民主的管理
3. 利益高配当	4. 剰余金の配分の原則	3. 組合員の経営参加
4. 出資金の利子制限	3. 出資金の利子制限	4. 自治と自立
5. 政治的・宗教的中立		
6. 現金取引		
7. 教育促進	5. 教育促進	5. 教育・訓練および広報
	6. 協同組合間協同	6. 協同組合間協同
		7. コミュニティへの関与

*2 2014年1月25日付『日本労協新聞』参照(別記2)。

*3 別記3メモ参照(インターネット情報より)。

原則で、国や他組織の関係を記述しているのは、1995年採択の現原則の第4「自治と自立」である。「協同組合は、組合員が管理する自治的な自助組織である。協同組合は、政府を含む他の組織と取り決めを行う場合、または外部から資本を調達する場合には、組合員による民主的管理を保証し、協同組合の自治を保持する条件のもので行う。」

1966年の原則では以前の「政治的・宗教的中立」を廃したが、1992年東京大会でベーク報告の最後で、「絶対不可欠の変更」として「適度な独立の必要性を強調する原則を新たに設けること」を勧告して実現した。この経緯は『21世紀の協同組合原則』（日本経済評論社2000年）のV解説（白石正彦）、および『協同組合研究第15巻第1号』（日本協同組合学会、1995.9）に詳しい。

ここで論点にしたいのは、この“新たに設けたICA第4原則”が、その後の日本の協同組合研究および運動にどのような変化をもたらしたかである。

結論的には、この原則を協同組合の姿勢として解釈するとどまり、日本など一部の国特有の認可主義^{*4}の問い直し議論にいたることはなかった^{*5}。精神的原則として確認したにすぎないと言われても反論できない。政府が農協への改革を迫った事態に

直面するにつけ、自治と自立の文脈で、当時、認可主義の問い直しに至らなかったのは、私も含めて、当時の実践リーダー、主体的研究者の最大の汚点と言われても仕方がない。

（“Die Philosophen haben die Welt nur verschieden *interpretiert*, es kömmt drauf an, sie zu *verändern*”, Karl Marx）

そもそも協同組合は、経済団体でありながら、構成員相互の対等性（自由・平等）と共同で行う規範の定立（自治）という市民社会の基本要素を備えている。ワーカーズコープ（協同労働の協同組合）ならば、働く者の「市民性」を内部運営で担保している。この点から協同組合は経済の自給圏形成に寄与するだけでなく、地域自治、いわば地域の自己決定権に寄与できるという視点が重要になる。

いうまでもなく、この「自主と自立」原則は、政府などと敵対する関係を作るものではなく、逆に建設的協力関係にとって必要な原則である。ILO（国際労働機関）『協同組合振興勧告2002』が、ヨーロッパで定着していた“社会的経済の担い手としての協同組合”を強調し、「均衡のとれた社会には、強力な公共セクターや民間セクターと同様に、強力な協同組合、共済組合、その他の社会的セクターおよび非政府セク

*4 協同組合の認可には、設立・組織改編認可のほか、定款の改正認可（管理運営のほか個別事業認可含む）などが含まれる。「民設官営」と言われる所以。

*5 日本協同組合学会では、14年後の2009年春の「会社法への接近」をテーマにした研究大会において、株式会社が準則主義である関係で、協同組合の認可主義が話題になった。日本生協連の認可制保持の理由は、『協同組合研究』第29巻第1号（通巻82号）pp. 44-45参照。なお、この前段として、認可制と準則主義の論点整理した日本生協連『法・制度問題研究会報告書』（1995年10月1日）pp. 46-71参照。協同組合側からの認可制容認の主張は、信頼確保以外でも、窓口一本化、区割り整備（組合間競争排除）、すなわち秩序維持のための行政活用などの動機も含まれる。

ターを必要とする」(『勧告』第6パラグラフ)と述べているのを想起したい。

※ところで、「(この私立大学は)学生が自分独自の気質を発揮し、自治、自立の国民を養成する」(現代語訳は同志社大学による)と謳った新島襄の同志社に日本最初の学生消費組合が結成されたのは、単なる偶然ではないと思われる。

そもそもでいえば、日本の協同組合の認可主義は協同組合の本質から出てくるものではなく、ひとえに日本的歴史的特質^{*6}である。

前述ILO勧告の「均衡のとれた社会」や、今後の社会的経済および連帯経済を展望するときには、市民・住民の活力を基盤とする様々な市民組織が想定されるが、それはいつでも必要に応じて市民自身の力で新たに結成できる仕組み、制度として想定されるべきである。市民の活力を認知する結社の自由の法整備があって、市民社会の構成員として市民組織が生きるのである。協同労働の協同組合など種々の協同組合もその範疇に入るの言うまでもない。

一方で、協同組合を原則的には準則主義としても、農協や漁協など、国の産業政策の執行、行政権限の代行にかかわる課題は、その範囲で認可・許可が必要であろうことは容易に想定される。それは一定の事業(飲食業、旅行業などから、薬局や医療福祉事業関係まで多種にわたる)が、その該当業法

等によって規律されることと同様であろう。

協同組合の経営論にかかわって

根本問題の第二は、協同組合の経営論にかかわる問題である。前述したファゴールやイギリス協同組合銀行の事例は、その手法が完璧に資本主義企業の経営手法であることの象徴である。また、そのような経営手法ならいつでも協同組合は、定款変更によって株式会社等に転化できることになる。

仮に協同組合グループがある事業分野の過半数を占めている場合、同一事業分野の他の一般企業からは、独占状態を融解させるためには協同組合からの組織転換の圧力をかけることが重要な方法となる(独占禁止法)。この場合、「一般企業の経営手法の採用」は内部から組織転換の露払いの役割を果たすことになってしまう。

世界史的に見ると、近代協同組合が、産業革命以降の資本主義の中からその矛盾の解決としての代案(オルタナティブ)として生まれながらも、今日多くの協同組合が、矛盾が激化し、いつ破綻するかもしれない資本主義経済の中で生き残るために、資本主義的会社の申し子・株式会社を我が故郷かのようにして、その経営論、とりわけ伝統的経営論を活用(借用)している。これが根源的問題であると思われる。(そして近年、各種協同組合法は、社団性、認可制度などを除いて会社法への接近が始まった。)

*6 産業組合法によれば、設立は当該地方長官の「許可」(第8条)、定款変更は「認可」(第39条)。(社)連合会は組合法定の準用、(社)中央会は主務大臣による許可・認可。

協同組合主流の経営論は、運動と経営を分離・二元化することによる、換言すれば経営組織の外に運動を置くことによって、「借り物の経営論」、すなわち一般会社の伝統的経営手法、経営論の借り物が成立する。

「伝統的な経営手法、経営論とは、『マネジメントは命令や権限、統制に依存するし、重要視されるのは力と権限である。各々の部分や機能は分析可能で、別々の取り扱いが可能。組織は上級の幹部がリードすべきもの。かくして人は組織目的に合うように訓練される、等々』の考え方、およびこれらを根底に置いた一連の業務とそのサイクルを言うことにする。もし、この伝統的な経営観をそのままにして外への社会運動だけで協同組合の価値を高めようと試みても、21世紀の新しい協同をリードすることができないばかりか、民間企業の活動からも大幅に立ち後れることになる。」(岡安喜三郎『協同組合らしい経営を求めて』協同の発見95号、2000.4、p.12)

ここにセンゲが紹介しているデミング博士^{*7}、製造部門に携わっている人なら知らない人はいない、この人の言葉は強烈なメッセージである。

「私たちのマネジメントの一般的体系は職場の人たちを破壊してきた。人は生まれながらにして、内発的な動機づけ、自尊心、尊敬、学びたいという好奇心、学ぶことの

喜びを備えているものだ。しかし、それらを破壊する力は、幼児期の始まり、大学卒業までずっと続く。職場では、人もチームも部門もランク付けされ、上位なら報酬がもらえ、下位なら罰がまっている。目標管理制度(MBO)やノルマ、報奨金や事業計画は、部門ごとにバラバラに積み上げられ、わからないものや分かり得ないものまで含め、ますます多くのものが破壊されていく。」(ピーター・M・センゲ、邦訳『学習する組織』p.22、英治出版2011年)

この指摘は重い。これにどう答えられるか。

この経営手法・経営論問題は、日本だけの問題ではない。結構根の深い問題である。ヨーロッパなどに協同組合視察研修に行かれた方の中には気づいた方もいると思われるが、彼らの経営手法は結構ドライである。労働者協同組合であろうと、社会的協同組合であろうと、その労働場面やマネジメントにおいても、前述の伝統的経営手法が目につく。

例えば、モンドラゴンについて美しく語られる場合が多いが、先のファゴールは、フランスやポーランドにおいては、労働者協同組合が100%株主の子会社として買取などで拡大していた。当然にも当該労働者には何の決定権もない。かくして不採算部門に陥った時、ファゴールは企業売却の手

*7 1950年以降戦後日本の工場・企業経営に最も影響を与えた品質管理(QC、TQC: Total Quality Control)の提唱者で、戦後日本産業復興の恩人と言われる。日本では日本科学技術連盟(日科技連)のテキストを使いQCサークル活動(小集団改善活動)などとして具体化された。自発性を引き出す労働者管理手法として労働運動側からは厳しい評価もある。博士こそが「マネジメントの一般的体系」を補強した張本人ではないかとの評価が一部には強い。TQM (Total Quality Management) などと呼ぶ。この文はデミング博士90歳頃のもの。晩年博士はTQMのテクニク面などへの埋没を批判していた。

段を使った。一般にモンドラゴンのマネジメント組織は、マネージャーを指名の際、組合員か否かは問わない。基準はマネジメント能力があるかどうかである。

イギリスの協同組合銀行は、協同組合手法なら困難な企業を助けることができるとの神話を過信し、企業買収し、結果として協同組合銀行の多くの支店が閉鎖に追い込まれた。元代表のスキャンダルも相まって、当時のICA会長を財政的に支援できなくなり、辞任となった。

ここでレイドロー報告の2つの指摘を想起したい(『西暦2000年における協同組合』、日本経済評論社)。

一つは、貧困や貧しい人々との関係である。「現代社会の様々な協同組合組織における弱点や欠点とみなされるある傾向をはっきりさせるために」、「本質的な問いは次のようである。協同組合は、貧困という状況とのたたかいにおいて有効か? 協同組合は、本当に貧しい人々の役に立っているのか?」(p.139)

二つには、雇用者としての協同組合に関してである。「協同組合事業の最も深刻な弱点は、一般的にみて、協同組合における雇用者と従業員との関係である」。たしかに協同組合と一般企業とは「目的と方法において違いがある。しかし……ほとんどの協同組合は、型にはまった雇用者以上のものになろうとはしていない」(pp.142-143)との指摘である。ほぼ40年前の指摘である。

この二つの根本問題は容易に解決すると

は思われぬが、大きく歴史的に協同組合を俯瞰することが許されるならば、避けては通れない問題だと思われる。国家もしくは資本主義に拝跪する運命から抜け出せない協同組合になってしまう。

3. 協同組合観に関する穴 ＜具体的な問題提起＞

先の根本問題を認識しながら、協同組合観にかかわる補充的私論を提起してみたい。これらは、ややもすると通り過ぎてしまう「協同組合観の穴」と言えるものである。しかし、穴は落とし穴でもあり、蟻の穴でもある。

課題考察

- 1) 協同組合に労働は位置づくか。位置づいたら何が見えるか。
- 2) 協同組合は、機能で評価されるべきか。人間までも機能で考察すべきなのか。
- 3) 「何をするか」を当事者が主体的に決定できる仕組みになっているか。
- 4) ICAの協同組合原則は内部組織運営の原則で良いのか。

第一の問題：協同組合に労働を位置づける

誰でも知っている「一人は万人のために、万人は一人のために」というモットー。これは古くからヨーロッパの村落共同体で使われていたものと言われる。それはお互

いを考慮するだけでは不完全である。ここでは汗や力やモノ、時にはカネを出し合う助け合いが基盤である。

そのモットーを協同組合も使い始めた。協同、Co-operation (<--opus, -eris) だから当然といえば当然である。一方、経済行動の発展は協同組合組織内にも機能による分業をもたらした。多くの研究はこれを肯定的に分析している。「市場競争において組合員と労働者の分離は当然の行為である」と。かくして協同組合の協同は組合員にのみ位置づくものとなった。ICA1995年原則討議、特に第2原則「組合員による民主的管理」の議論の際に、マネージャーや従業員の参画の規定をめぐって揺れたが、労働は協同組合の外にあって、機能・目的の実現手段として活用する位置になった(『協同組合研究第15巻第1号』(日本協同組合学会、1995.9)p.6参照)。

一般企業では雇用労働契約として、就労時間内にあっては従業員およびその労働は経営目的に従って経営側が管理するものである。真面目な企業では従業員は企業にとって重要なステークホルダーと位置づける(後述の「参加論」参照)が、制度上はいずれにしろ最終意思決定機関の埒外にある。精々、「従業員の参加・動員」という位置づけである。経営者にとって企業運営の主体がトップマネジメント(経営責任者)であるという基本的立場は極めて明瞭である。

そこで協同組合に立ち返る。農協や生協、その他の協同組合で、経営側と従業員の関

係が前述した一般企業と同じ仕組みならば、協同組合で働くとは、どういう意味が見出せるだろうか。私の大学生協勤務時代からの問題意識であり、ワーカーズコープでの実践を経ての今回の問題提起でもある。

協同組合は従業員の労働を位置づけなくしてよいのか。協同組合としてそこで働く人の労働の性格を明確にできるのかできないのか。

よく、協同組合の事業そのものは一般事業者とそんなに変わることがないと言われる。事業内容(製品、サービスの提供)・形態が一般事業者と変わることがないなら、協同組合で働くことは何が違うのか。もし違うとすれば、何がその違いを生んでいるのか。

【補遺】

生協の労働は<流通労働>か。労働の性格に焦点を定めることが重要

- 生協の運動・事業の社会的意味はなんだろうか
- そして、生協で働くとはどういう意味があるのだろうか

前者は多くの生協運動家がロマンを持って熱く語ったものである。幹部・リーダーはこれで“矛盾はなかった”。しかし、後者については、多くの現場の労働者は、働くことを通じて労働の社会的意味を見いだすことができるのであろうか。というのは、一般職員・パート・アルバイトの生協での日常の仕事は、「組

合員のニーズに基づく品揃えと提供」の工夫があっても（これは結構面白いが）、就業規則上は、時間管理下で上司の指揮命令とペナルティーによる労働だからである。

一方、国際会議で生協はリテール・コープ（＝小売協同組合）と“呼ぶ”ことが多かった。そう呼ばないと、シンガポール・コープやベトナムのサイゴン・コープなどの労働組合所有・協同組合所有店舗（個人の組合員がいない）が宙に浮く。

このように協同組合を業態規定から区分けする癖がつくと、生協は流通業者と自己認識し始める。そこでの労働者の働き方は他の一般企業の働き方と区別がつかなくなる。かくしてそう思っている労働者が多数を占めてくる。（今はそう思って就職してくる～これは生協だけではない、労金と銀行、共済と保険。労協の子育て現場などは？）

1990年代当時、私がかたどり着いた結論は、以下に集約される。

「大学生協の労働の性格をどうとらえるか。社会的には、人々の発達・成長を支援する労働といえる。では、経営論的には？流通労働というだけでは、まず組合員の参加は得られない。」（1994年『21世紀を展望する全国的事業連帯のデザイン』より）

【閑話休題】

働く者 (worker) にとって良い仕事を語ることは意外と容易いのかもれない。アンナ・ハーレントなどを持ち出せば

一応の説明はできる。ここで問題にするのは労働者 (labour) にとっての良い仕事の解明である。すなわち、良い仕事というテーマは、働く者にとって、具体的には労働運動・労働組合運動一般の課題でもあるのではなからうか。21世紀にふさわしい新しい労働観の解明である（『協同組合研究の成果と課題1980-2012』家の光協会、2014年刊、p.297）。このことが解明できれば、社会的経済および連帯経済の担い手となる様々な企業に労働者のイニシアティブが発揮されることになる。特に日本の現実の経済を担いつつ、収奪の根源である大企業と対抗すべく労使関係の止揚（対決から協力へ）を検討せざるを得ない中小企業にとって決定的に重要である。

第二の問題：機能論ではなく存在論で、ゆえに主体が大切

確かに、近代化は「階層分化」から「機能分化」への移行として捉えることができる（ニクラス・ルーマン）。協同組合論には、ほぼ機能論が使われてきた、少なくとも戦後日本の協同組合論ではそうである、特に主流の協同組合論では、経済機能、特に流通機能として位置付けた（『協同組合研究の成果と課題1980-2012』家の光協会、2014年刊、p.274）。これが戦後協同組合運動を歪めることとなってきた。

協同組合は確かに経済行為の団体であるが、一般会社と異なり人と人とのつながり

による社会的・経済的・文化的な総合的営みの中に位置する。人は機能では生きておらず、誰もが“機能評価によって”その存在を侵されてはならない。それは、学校教育からの一連の流れを変えなければならないことに通じる。(前出デミング博士の言)

生協や農協などの組合員は、本来主体にもかかわらず、往々にして「参加」(participation)ということで客体のごとく分析される。今更言うことでもないが、協同組合のために「組合員参加」があるわけではない。ましてや事業のためでもない。

次の絵のうち、左の絵は、1968年の五月革命の学生のいたずら書きとして、右の「参加梯子」を提起したアーンシュタインが紹介した(“AIP JOURNAL” July 1969)。～私が参加する、あなたが参加する、彼が参加する、私たちが参加する、あなたたちが参加する、彼らが得する～。かくして、「賢明な統治者は統治の経済のためにむしろ市民の参加を歓迎する」(篠原一『市民参加』

岩波書店1977年p.78)と言うアイロニカルな指摘も無視するわけにはいかない。

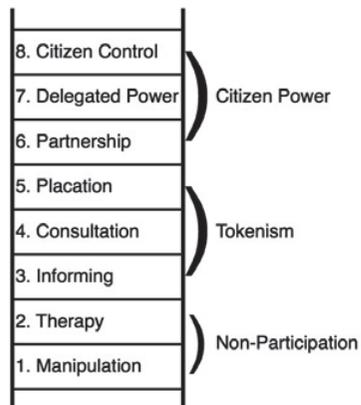
第三の問題：「何をするか」の当事者による主体的決定

協同組合の特性は、市民である組合員が主体となって市民のまま協同して事業・経営を行なうことにある。しかも自分たちの生活や地域にこだわって。これは、生協でも、農協でも、労協でも皆同じであるし、株式会社との決定的な相違である。だから協同組合は地域やその生活にとって根源的の意味がある。

ではこれは何によってその特性は担保されるのか。それは、当該組合員が、「何をするか」を主体的に協同決定することによる。これが実践的な組合員の事業コントロールの(市民的)意味である。ワーカーズコープでは、この協同決定した課題・計画を組合員自身が労働者として協同実行する



FIGURE 1 French Student Poster. In English, I participate; you participate; he participates; we participate; you participate . . . They profit.



ことになる(協同労働の協同組合の特質)。だから市民が主体となって様々な場所で協同組合・ワーカーズコープをつくる意味が存在する。

冒頭で、協同組合の特性は、市民である組合員が主体となって市民のまま事業・経営を行なうことにある、と述べたが、ワーカーズコープでは、それが「市民・住民が協同・連帯して仕事をおこすこと」ことに置き換えられる。

ここで敢えて述べれば、大きな組織体になっても、また、だからこそ地域に根づいている現場にかかわる組合員と、そしてそこで働く人たちが「何をするか」を主体的に協同決定・協同実行する場であることを外すわけにはいかない。これが本来の協同の意味であろう。事業体にとって現場とは事業組織と事業利用者との接点であり、事業はこの接点でのみ体现される。どのようにしてそれを可能にするか。これこそ、「自治と連帯」にある。当事者として手の届く範囲で意思決定しうる自治を尊重しながらも、その決定は、他者との連帯なしには実現しえないからである。

実はこの問題は、雇用労働か否かが必ずしも分水嶺ではなく、どのような経営論を持ち、したがってどのような経営組織を構築するかにかかわる。一般企業にとっても、「分社化・独立法人化」とネットワークによって、「個々は小さくとも全体性を持つ」という経営手法を持っている企業があった。ワーカーズコープは市民を主体とする「社会連帯経営」という新しい経営論で展開し

ようとしている(詳しくは本誌永戸報告および『協同の発見』274号、2015.9を参照)。

第四の問題：運営の原則から運動の原則に

《協同組合運動》という用語がある。ICAやその他でも“cooperative movement”はよく使われる。スペイン語圏協同組合では cooperativismoをよく運動の意味で使う。その視座から、ICA声明《定義・価値・原則》についても問題提起することはあながち不埒なことでもなさそうである。

まずは、《定義》について。

ILOの2002年6月の第90回総会での『協同組合振興勧告』の採択に当たって、90回総会の直前までILO理事会は以下のような独自の《定義》を提案していたことを想起しておく。

「この勧告の目的に照らし、“協同組合”とは、必要資金の公平な抛出、リスクと利益の公正な引き受け、マネジメントと民主的コントロールへの積極的参加という、共同して所有される事業体の形成を通じて、経済的、社会的、文化的なニーズと願いを実現するために自発的につながりを持った人々の自治的結合体を言う」(第90回総会向けレポートIV(2b)勧告案第2項、2002年3月、日本経済評論社2003年発行『ILO・国連の協同組合政策と日本』p.56)。

結局はICAの《定義》通りになった。それは下線部分が消されたとも見える。ICAはロビー活動の成果としている。削除された語句のうち、特に「の形成」部分は、次

の《価値》や《第一原則》にも関係することでもある。

《価値》の部分を読むと、「協同組合の創設者たちの伝統を受け継ぎ、協同組合の組合員は、」のくだりが出てくる。協同組合思想や運動の側面ではなく、具体的な組合が対象と読めるものである。「創設者第一」～これが次の《第一原則》へと引き継がれていく。

《第一原則》の「開かれた組合員制度」は既に組織があることを前提とし、その組合への加入脱退が素直にイメージされる。この《第一原則》を含むICA《原則》は既に組織が存在していることを前提にして、その組織の運営原則と見て取れる。

しかし、見直さなければならぬことがある。それは：

- ① 現実の協同組合は「組合員のもの」と言えないことはないが、
- ② 協同組合の仕組み・制度は、「みんな（市民・国民のもの）」である。

この間ICA大会で承認された協同組合原則のガイダンスノートでは、第一原則のはじめにの第3段落で「結社の自由」に言及している。しかし、これを国の政策・制度として展開することはせず、既存組合の「加入脱退の自由な選択」とかの説明で“終わって”しまっている。

ここでILOが協同組合にどのように期待していたかを見てみる。『ILO協同組合振興勧告2002』は、その前文において、「協同組合の重要性が、就労創出と資源の結集、

投資の刺激、経済への貢献にあると認め、様々な形態の協同組合が、経済発展や社会発展において、あらゆる人たちの完全な参加を促進させることを認め」と述べ、本文で様々な提言を行っている。

これは明らかに、上記②の立場に立ったものである。そのことは、協同組合原則を、組合結成後の原則から結成前を含めたものとして、“市民的に見直す”ことを示唆するものである。

したがって、肝要なのは、市民が数人でも協同組合を形成できる「開かれた組合制度」が補完されてしかるべきなのである。これは協同組合にとってもっとも大切な、連帯の価値、市民としての連帯の価値、の具現化である。組合員同士の連帯などという内向きの連帯を課題にしているのではない。協同組合のダイナミズムは、誰でも仲間と一緒に協同組合を、法人として形成することに求められる（結社の自由の実効性）。上記《価値》論から言えば、誰でもが「創設者」となる（歴史をつくる）ことができる仕組み・制度がダイナミズムの源流であろう。そして既存協同組合はそれを支援する。

市民は組合員として協同組合の歴史を作り、組合員は市民として他者と連帯するのである。

こうして、

協同組合も本来そうだが、協同労働という働き方は、社会関係資本の形成に資するものであり、社会的基盤(社会的インフラ)として解明される。

古い話から：京大生協

今から20年ほど前、京都大学生協の学生委員会で面白い論議があった。学生委員会という組織を家に^{たと}喩え、毎年入ってくる新入生の委員(新人)は、出来上がった家に入るだけなのか、それとも新人も含めて家^{たと}をある程度作り直すのかの論議だったと思う。新人を客扱いしない組織形成論として学生が編み出したものである。

これはJ・レイヴとE・ウェンガーが90年代初頭に提唱した「正統的周辺参加(Legitimate Peripheral Participation: LPP)」にも通じるものである。

佐伯胖東大教授(当時)の指摘によれば、特徴は、学習者を知識獲得者としてではなく、全人格(whole person)とみなし、学習によって変わるのは獲得される特定の知識や技能ではなく、「一人前になる」というアイデンティティ形成とみなす、ことにある。

さらに、共同体の中で、現実の軋轢(これは否定できない)はいろいろありながらも、新参者を一人前に扱うことが「実践の共同体」の中で重要な学習の契機となる。

そして、学習者は必然的に新参者同士、古参者ら、さらには熟達者(一人前)らとの権力構造の制約を受けつつ、それらとのコンフリクトを通しての共同体全体の「再生産(つくりかえ)」と成員間の「置換(世代交代)」をもたらすものであるとする。

別記4 (http://okayasu.tokyo/_sanko/lpp.html)

そして今：社会連帯。

現実の組合員や市民にとっては、“創設者の伝統を受け継ぎ”ではなく、“歴史をつくる”意気込みが、今実践の中で出現している。

了