

# 21世紀への飛翔

## 『生協労働と労働組合運動の現状および課題』に関する報告集

### 目次

#### 第一部 日本の労働組合と労働運動

- |  |       |    |
|--|-------|----|
| ① 日本における労働組合の現状と課題                       | 浅見和彦  | 2  |
| ② 「福祉国家」体制への世紀末的挑戦＝<br>21世紀の経営戦略と対抗ヘゲモニー | 東條由紀彦 | 14 |
| ③ 協同組合と社会運動の現状と課題                        | 手島繁一  | 30 |

#### 第二部 生協労働の現状と課題

- |                    |      |    |
|--------------------|------|----|
| ① 生協における労働条件の分析と考察 | 大西広  | 46 |
| ② 生協労働の変容と今日的課題    | 兼子厚之 | 57 |
| ③ 生協労働の実態と今日的課題    | 加藤雄一 | 66 |

#### 第三部 生協運動と労働組合

- |   |       |    |
|---|-------|----|
| ① 社会的経済・労働者協同組合論の批判的検討                  | 塚本一郎  | 77 |
| ② 「三つの民主制」と「二つの使命」論<br>の発展へ向けて          | 根本隆   | 83 |
| ③ 生協は特殊か？<br>—生協労働・労使関係・労働組合をめぐる議論に即して— | 小野塚知二 | 90 |

#### 第四部 パートタイム労働の現状と課題

- |                     |       |     |
|---------------------|-------|-----|
| ① パート労働問題と労働組合運動    | 大沢真理  | 99  |
| ② 生協におけるパート労働の実態と課題 | 杉山美代子 | 121 |
| ③ 京都生協パート労組の現状と課題   | 高石詢子  | 135 |

#### 第五部 生協と小売業の現状および労使関係

- |                    |      |     |
|--------------------|------|-----|
| ① 協同組合への期待と現実      | 田代洋一 | 142 |
| ② 生協運動における事業連合のあり方 | 手島繁一 | 158 |
| ③ 小売業における人材開発と労使関係 | 本田一成 | 165 |

## 生協は特殊か？

99. 6. 12

—生協労働・労使関係・労働組合をめぐる議論に即して— 小野塚 知二 (東京大学)

### はじめに

生協には、「生協らしさ」をはじめとした「生協的な」さまざまな価値や規範が存在感をもって徘徊しています。私企業や公企業、あるいは自治体や大学など現在の日本の経営体や組織の中で、「〇×大学らしさ」や「わが社の特色」はあっても、「大学らしさ」、「小売企業原則」、「公企業における民主制」などの言説は生協ほど強くは存在していません。とすると、「生協的な」価値を追い求め続けてきたこと自体がまさに「生協らしさ」を表しているとする言い方のわけです。

一般に、ある目的と形態をもつ組織を形成する人々がそれに特有の「らしさ」や「価値」を求めることは大いに首肯しうることであって、そこに水をささなければならぬ謂われはありません。問題は、「生協らしさ」や「生協的な」諸価値と諸規範の正体が必ずしも明瞭ではないまま一人歩きしている現状にあります。この場合、そうした言説は自らの主張や立場を正当化するための便利な道具になりさがり、あるいは現状を冷徹に見据える眼を濁らせる役割すら果たしかねないのです。

生協労働と労使関係および労働組合をめぐるこれまでの議論もこうした危険性を免れてはいないように思います。そこでは生協の特殊性がさまざまに強調されてきたのですが、以下Ⅰでは、その含意と根拠を概観します。Ⅱでは特殊性の根拠として否定しがたい「組合員主権」を吟味した上で、Ⅲで議論の二つの方向性を提示することにします。

### Ⅰ. 特殊性を示す議論

もちろん、生協労働・労使関係をめぐる議論がすべて、その特殊性を一方的に強調するものばかりだったわけではありません。生協労働の一般性を確認しようとする議論もあるのですが、それらは先に登場していた特殊性論を批判する過程で自らを形成したのです。そこで、以下ではまず、先行した特殊性論から見てみましょう。

#### 1. 先行した特殊性論

みなさまもご存知のように、一世代前までの生協労働論には、「協同組合労働の特殊性」ばかりを肥大化させ、賃労働者としての一般的側面をまったく無視したものがありません。「専従者・奉仕者論」、「雇用関係不在論」、「屋上屋論」、「労組不要論」などがそれです。この種の議論は、おそらく戦前以来のものであろうと思われれます。

そしてまた、戦後も長い間、地域や大学の生協黎明期にはこうした議論が支配的だったのです。これに対応して、初期の生協労働組合のなかには「従業員組合」と自ら名乗っていた例もあります。つまり、労組結成当時の生協労働者（と労組の組織者・活動家たち）が自らを「生協従業員」と規定し、あるいは経営者側の専従者論などに配慮・譲歩した名称を選択していたのです。労組も生協を背負って歩くのが生協労働運動の一つの特徴だと私は考えていますが、この特徴は初発から表れていたようです。

こうした特殊性論の論拠となったのは、一つには、生協の所有形態の特殊性です。それは、資本主義社会に一般的な商業資本などの私的所有と違って、協同所有ですから、そこには「搾取」や「賃労働」や「敵対的労使関係」はないとみなされてきました。このことには、生産協同組合的な「自己雇用」のイメージもつきまわっていたはずですが。もうひとつの論拠として、生協と労働組合の目的の一致、すなわち、共通の敵（資本主義あるいは国独資）に対抗して広く勤労大衆が自らを護るためには、共通の「階級的・民主的立場」をとらなくてはならないということです。この後者の論拠はよく考えてみると、生協運動や労働運動が内在的に構築してきたというよりは、むしろ、ある種の政治運動が生協や労働組合に対して「意義」や「課題」や「方針」を外在的に要請したものであるということになります。

#### 2. 一般性の確認

これらもろもろの特殊性論に対抗して出てきたのが、生協労働者もまた、資本主義社会の中で広く見られる賃労働者の一種にはかならないとする、いわば賃労働者としての一般性を確認する諸説です。

その第一が、生協労働も商業資本のもとでの賃労働となら変わるところはないという商業資本説です。これは生協労働者を特殊性論の呪縛から解き放つ効果はもちましたが、生協労働の実態に、また生協労働者の実感に根ざした議論ではありませんから、広く定着することはありませんでした。

その第二は、協同組合の資本性（したがって、そこでの賃労働の一般性）だけでなく、民主性という概念も導入した制限資本説です。「協同組合資本は、①生活を守る分野で、②組合員の蓄積力の範囲で資本が形成され、③利潤はすべて組合員

に返す、という三重の拘束をうけている」というように、特殊性論との接合を図ったものですが、資本性と民主性は調和しがたい矛盾ととらえられることになります。

1960年代末から70年代にかけて、こうした接合がはかられなければならなかった背景には、事業拡大を可能にする管理構想や管理戦略が追求され始めたという状況があり、生協も実態としては「経営者支配」企業になり、「株式会社化」しているという認識が反映していると言えます。もちろん、いかに「株式会社化」したからといって経営側が「組合員主権・組合員ニーズ」という原則的な言説を簡単に脱ぎ捨てたわけではありません。殊に、「創業者」がカリスマ的に生協を支配していればいるほど、彼らは「組合員」を確実に「掌握し」てもいたのです。さらに言うなら、制限資本説を受け止めた生協労働運動とその「仲良し」研究者たちが1970～80年代に一般性と特殊性を接合・両立させようとした（たとえば「二つの使命」論を唱えた）際にも同様の背景と認識が作用していたと考えることができます。

#### 3. 再版特殊性論 —有田光雄氏の「民主経営」論—

有田光雄氏の「民主経営」論（『民主経営の管理と労働』同時代社、1996年、『民主経営と労働運動』同時代社、1997年）は逆に、一般性を確認する議論が生協（あるいは「民主経営」）労働者に受容されている状況に対抗して、特殊性をあらためて強調する議論を展開しています。その苦心の立論を概観してみましょう。

協同組合労働は私的資本のもとでの「賃労働」とは本質的に異なるのだが、「現象」ないし「擬態」としては「賃労働の形態」をとっており、「管理と

労働の矛盾」も発生するというように、特殊性論の立場から「一般性」を包摂しようとしています。また、有田氏は、協同組合と労働組合とは本来の目的が異なるのだから、生協労働運動にも「ストをも辞さない」確固たる「階級性」が求められると主張します。つまり、屋上屋論や労組不要論を明瞭に否定して、生協労働者の一般の使命を承認するのです。ただし他方では、「国独資主敵」論を強く押し出して「民主経営(あるいは「民主(的)経営」)」を守り発展させることを主張しますから、生協労働者が「搾取され」ていると考えて「敵対的労使関係」に飛び込もうとするのは、本質的な誤謬として強く戒められることになります。有田氏の議論の本筋は、主敵を明確に自覚して労理が節度ある協調関係を構築すべしということにあるのですが、経営側は株式会社化や官僚制などさまざまな弱点にまみれているため、それをチェックする機能は(有田氏の立論には「組合員主権」論が完全に欠落していますから)生協労働組合にしか期待できない、労組に期待するならその存在意義、つまり一般性もとりあえず承認しなければならないという論理で、「一般性」が語られるのです。

有田氏の著述の半ばほどは、特殊性を改めて「理論的に」確認することに当てられています。協同組合にあっては資本が協同所有されており、資本の私的所有とは本質的に異なるために、そこには「搾取」や「賃労働」や「敵対的労使関係」などは発生するはずがないと結論します。それゆえ、「協同組合労働の本質は賃労働ではなく協同労働」であり、「協同組合は非営利組織」なのだが、それにもかかわらず生協労働者が「搾取」や「賃労働」などの誤った認識に患わされるのは生協自体が国独資によって「搾取」・収奪されているからだということになるのです。

ここまでのところは、さまざまな誤りや弱点が含まれているとはいえ、議論はともかく明瞭に一つの方向(「民主経営」を発展させる方)を向いているのですが、悩ましさは有田氏が「管理と労働の矛盾」に気付いてしまったところに発します。しかもその根拠を、商業資本説・制限資本説などの「イデオロギー的誤謬」、協同組合の「原点からの逸脱」(株式会社化など)、資本主義的環境の下での経営者の「ブルジョワ的変質」だけでなく、大規模組織の必然性にも求めてしまったので、この矛盾はきわめて重いのです。矛盾の根拠が誤謬・逸脱・変質だけなら主体的努力で克服する方途を示すことも可能でしょうが、有田氏は、ある規模以上の組織では官僚主義が発生し、権力的な強制が民主主義にとってかわるのは必然だと述べますから、そこからは「民主経営」の不可能性しか帰結しないでしょう。有田氏は、この悩ましさを拭い去るために「国独資主敵」論を採用して、「協同組合を守り発展させる役割」を労組にも担わせ、あるべき規範と思想の「注入」をあからさまに主張するところへ落ち着こうとするのです。つまり、一般性を不明瞭化して、限りなくかつての特殊性論に接近してしまっているのです。

#### 4. もう一つの特殊性論 —山田・田中両氏の「生活共同労働の専門化」論—

ここでは山田定市氏と田中秀樹氏が発表されている一連の論考(山田「生協労働・労働者論の視角 —生協論への労働論的接近—」〔『生活協同組合研究』第137号、1987年5月〕、山田「現代協同組合論」1・2〔『農業・農協問題研究』第15号、1995年5月、第16号、1996年3月〕、田中「生活協同組合の組織と経営の統一的把握 —主体形成論としての生活協同組合論—」〔『協同組合研

究』第10巻第1号、1991年〕、田中「生協労働者論の過去・現在・未来」〔生協労連・生協研運営委員会編『生協運動に三つの民主制を』第3章、1994年〕など)を取り上げます。

お二人の議論は、生活労働の社会化とその重層構造(個別的生活労働、生活共同労働、生協専門労働)に注目して生協労働を考察しようとするものです。ここで実際の生協に即して言えば、生活共同労働とは組合員の行う共同購入業務などを、生協専門労働とは生協労働者の担うそれ以外の業務を指します。

山田氏によれば、生協専門労働は商業労働と生活〔関連の〕専門労働との二重性を有する点で、民間商業労働者の労働と共通する性格〔一般性〕をもつのですが、生協にあってはこの専門労働は組合員の手弁当の生活共同労働と密接に結合し、それを通して個別的生活労働とも重層構造を成すという独自の性格〔特殊性〕も有するのです。こうしたお二人の議論は「商業資本説」への批判を内在させているだけでなく、組織・運動体と経営・事業体の二元論に終始しがちな「制限資本説」をも乗り越える可能性を秘めています。

ところで、「生活共同労働の専門化」とは字義どおりに解釈すれば、およそあらゆる社会に共通する「分業」と同じものです。むろん両氏にあって生活共同労働とは共同体に予め埋め込まれたそれではなく、私的生活を営む諸個人が自覚的・目的意識的に生活労働を共同化・社会化することにより発生するものです。営利企業の行う商業労働や生活専門労働によっても結果として私的生活は社会化されるので、それとは区別される生協の原理的基礎は自覚的な association に求められます。それゆえに生協は私的生活の社会的性格という矛盾を克服し、生き生きとした直接的な「モノ

への関係」と「ヒトとの関係」を回復する展望を拓きうるということになるのです。

ただし、難点もあると思います。生活共同労働が専門化し、生協専門労働がさらに管理者によって統括されざるをえない根拠が明らかにされていない点です。私は、草創期の手弁当生協が瞬く間に業務を専門化し、管理組織を構築してきた背景には、組合員が「価格低廉・利用安易」(＝つまり事業・経営体としての効率性)を求め続けていたことが強く作用していると考えています。もし「高くても、面倒でも良いし」、商品供給が円滑でなくても売れ残りが大量に発生しても、みんな仲良くがやがやと、association(仲間の集まり)と communication(人々の間の交信)を楽しめば良いというのなら、生協は手弁当の同好会的な組織・運動体にとどまっているのが合理的であったでしょう。むろん、私たちの見てきた生協の歴史はそれとは異なります。つまり、お二人の議論は、生協の原理的基礎として組合員の association 要求は指摘するが、「効率性」要求は無視しているのです。そのために生協の「民主主義」は理論的かつ規範的な命題にとどまり、生協組合員との関係でも、経営者との関係でも「民主主義」が形骸化する可能性を論ずることができないでいます。生協労働の特殊性は高度に理論的かつ抽象的に表現された理想ではありますが、実態においてその理想が希薄化している原因を明らかにしていません。

#### 5. 生協労働運動における特殊性論—「専門的使命」—

現在の生協労働運動では生協労働の特殊性は「二つの使命」論のなかに定式化されています。そこでいう「専門的使命」とは、ひとつには、生

### 第三部 生協運動と労働組合

協という職場の条件から得られる経験・知識・技術を活用し、国民生活擁護・中小経営防衛など労働者階級をはじめとする勤労国民のたかひに積極的に課題を提起する任務であり、もうひとつは、「三つの民主制」を強化して生協運動のまっとうな発展に寄与することだとされています。つまり、字義どおりに解釈するならばそれは先行した特殊性論や有田氏の再版特殊性論が主張してきたことと大差ないと言っても差し支えないでしょう。

従来、「一般的使命」の方は明瞭だが、「専門的使命」は分かりにくいと考えられてきました。「労働者階級の構成部分として」闘い、労戦統一云々を表現する「一般的使命」がどれほど自明であるかは疑問ですが、それはともかく、「一般的使命」に比べて「専門的使命」が分かりにくいと言われる背景には次のような事情があると思います。

生協労働運動とその周辺の研究者たちは、先行した特殊性論を批判しながら一般性を確認しようとしてきたのですが、特殊性を否定した一般性論(=「商業資本説」)はさすがに支持されず、特殊性を認めながらも一般性を主張する(=普通の労働者として経営者とも闘う必要がある)という仕方論で論じてきました。つまり「二つの使命」論の眼目は一般性を確認することにあつたので、特殊性の中身である「専門的使命」の方は分かりにくくても「唱えていけば」よかったのだと言ったら、乱暴に過ぎるでしょうか。

一般性の確認が眼目であつたのなら、なぜ「商業資本説」は採用されなかったのでしょうか。生協と生協労働の特殊性を強調されることには強く反発し、しかもその意味は不明瞭で分かりにくいと自ら言いながらも、それを掲げ続けていることが生協労働運動の特殊性であるように思われます。

### 6. 特殊性論の二つの根拠

政治運動から来る外在的な要請は除いて、特殊性の論拠を振り返ってみましょう。一つ目は、「搾取」や「賃労働」や「敵対的關係」の不在ということでした。二つ目は、「組合員主権」あるいは出資者と経営体との関係です。

前者は生協労働が特殊であることを主張する論拠としては無意味だと考えていますが、(拙稿「生協における管理と民主主義」、協同組合総合研究所1998年8月研究報告書第21巻『労働運動をめぐる論点の現代的総括』参照)、後者は無視しがたいものです。それは協同組合の最も基本的な原則として支持され続けてきただけでなく、消費生活協同組合法の規定でもあります(第2条〔組合基準〕、第9条〔最大奉仕の原則〕など)。したがって現に日本に存在する生協はその点から自由であることはできないのです。

## II. 「組合員主権」をめぐる論点

### 1. 組合員主権の現実

そこで、「組合員主権」をめぐる論点をいくらか立ち入って考察することが必要になります。この原則は生協にとっては譲れない一線です。美土路達雄氏の制限資本説も、山田・田中両氏の議論も、「三つの民主制」・「二つの使命」も、この点では共通していると言って差し支えありません。逆にこれを完全に無視した有田氏の民主経営論はいささか「浮いて」いると言わざるをえません。

しかし生協の現実には「組合員主権」という原則では理解できない面を多く示しています。古くから、一方では、生協職員は「オルグ、パイプ、先導者、黒子」として組合員の参加を保証しなければならぬという議論がなされ、他方では、その

たびに「代行主義」「請負主義」や「引き回し」の危険性を考慮してきたのでした。こうしたことに端的に表れているように、「組合員主権」は決して十全に発揮されてきたわけではありません。

私はここで、「生協経営の株式会社化」や破綻するまで気付かない「杜撰な経営」は、組合員主権が形骸化していることの裏面であるというしばしば繰り返される指摘を再確認しようというのではありません。私はむしろ、こうした認識は必ずしも正確ではないと考えています。組合員が生協経営に効率性を求めるなら、生協経営者がもろもろの「株式会社」的な管理手法を効率的経営の少なくとも一つのモデルとすることは決して不自然ではありません。事業連合や子会社・孫会社の設立についても同様です。

また、生協出資者の主権行使の基準は、株式会社における配当・株価のように明瞭でなく、業務や運動の全般についての判断を求められますから、組合員主権がたとえ機能していても、「杜撰な経営」や「生協らしくない経営」をチェックするのは容易ではありません。経営をチェックするのは直接的には監事の職務であつて、必要な能力を養成する監事教育や、理事会から独立した監事体制の確立とともに、公認会計士など外部資源の利用を監事意思のもとに従属させるなどの方策が必要でしょう。

### 2. 発言／参加する組合員と沈黙する／参加しない組合員

私が組合員主権の現実に関して気にしているのは、大多数の静かな組合員の存在なのです。さらに言えば、生協に積極的に参加しようとしないう組合員の奥には、生協に加わらない20～40歳代の人々がいるのだらうと考えています。かつてなら

結婚して所帯をもてば組合員になるのがほとんど当たり前のような状況があつたとすると、今では比較的若い世代の新規加入が減り、組合員は急速に高齢化しています。

もちろん、総代会は必ずしも「シャンシャン大会」ではないし、理事会提案を否決することもあるのだから、組合員主権がまったく機能していないというわけではありません。組合員活動が結構活発で、いろいろな成果を生み出しているという報告も決してないわけではありません。しかし、総代会やその他の組合員活動を通じて発言し参加する組合員が組合員全体を満遍なく代表している保証はないのです。発言して参加する組合員がどういう人々であり、黙って店舗や個配を利用するだけの組合員がいかなる属性をもっているのかは、知らずに済むことだと考えられません。もし莫大な手間暇をかけて、発言する組合員と静かな組合員それぞれの年齢・組合員歴・職業・学歴・居住地・年収・好んで購入する商品の種類、さらに生協への期待や現状認識等々さまざまな点を綿密に調査するならば、結構深刻な結果が出るのではないのでしょうか。要するに「組合員の要求」とは発言された声であつて、沈黙する組合員の発言されない声は「要求」としては存在していないのだと思います。

むしろ、沈黙する人は組合員としての発言権を行使していないことになり、発言を抑圧しているのでもない限りそのことに生協が倫理的な負い目を感じる必要はありません。発言されない声もあるということの問題は経営的・運動的な観点からとらえるべきだと思います。沈黙する組合員の声を「引き出し」、尊重する方策を考えればいろいろと開発できるでしょうが、既存組合員の方だけを向いていたら生協の将来は萎縮する危

険性があります。組織拡大どころか組織維持のためにも、現に組合員である人々の求めることと、将来生協に加入しうる潜在的な組合員のそれとの間には相違があるかもしれないと考えるべきでしょう。おそらくその相違は現組合員のなかの発言された声と発言されない声の差以上に大きいのではないのでしょうか。「組合員のニーズ」に添えて事業内容を変えて行くには時間を要するので、既存組合員に合わせているだけならば常に「時代の変化」を後追いつくことしかできません。私企業は、現在の「お客様の声」だけに縛られることなく、前向きのマーケティングで市場予測をしますし、広告宣伝で潜在的な買い手をつかむ努力を不断に怠らないのですが、生協はむしろ「組合員主権」と員外利用制限に縛られているだけに「時代の変化」を追うのは本質的に不得手なのだと思えるべきではないのでしょうか。殊に、人々の生活と消費行動が全体として大きく、しかも不可逆的に変化する時期にはなおさらのことです。

### 3. 「組合員主権」概念の有効性

生協の特殊性の根拠としての「組合員主権」は、民主主義の手続きとしては明瞭なことです。主権者の要求が何であるかは一義的には明瞭ではありません。長い時間軸のうえに生協を置き、将来の変化を展望しようというのなら、主権者の要求は、明瞭な形ではどこにもころがっていないのです。その語を用いれば直ちに生協の労使関係や労働運動に独特の指針が発見できるというわけではありません。それどころか、「組合員の要求」という語は何でも正当化する魔法として濫用される危険性すらはらんでいると言えましょう。

むろん「組合員主権」あるいは出資者と経営体との関係という点で生協が他の小売私企業と異な

るということまで否定する必要はありませんが、それはあくまで囲碁の定石みたいなものです。定石は知らないよりは知っていた方がましですが、知っているからといって各局面で適切な方針や戦略が自動的に生み出されるわけではないのです。

「組合員主権」論とはいまのところ一般論の話であって、「組合員主権」ゆえに生協がどのような点で特殊なのかは予め定まっていることがらではなく、個々の生協が日々の実践のなかで積み上げ、確認して行くことにほかならないと思います。

生協労働・労使関係・労働組合が他の民間（および公共）部門のそれとは異なる特殊性を持つという命題は、およそいかなる労働・労使関係・労働組合も企業別・産業別に個性的であるというほどの意味なら当然のことですが、生協に独特の課題や制約や優位性がそこに予め設定されているという意味では、十分に検証された命題とはいえません。それゆえ、あれやこれやの特殊性論にこだわるだけでは、あまり愉快な結論は出ないと思います。

ここで議論は二つの方向に分かれます。第1は、生協の労使関係や労働組合だけに予め設定された課題や制約はないものといったんは仮定して、「当たり前の労使関係」ならどうあるべきか、あるいはどうあるべきでないか、「普通の労働組合」なら何をなすべきかそして何をなすべきでないかを、思考実験として構想し、現在までの生協労使関係および労働組合を見直す（reviewする）方向です。

他方で、生協が「組合員主権」の組織であり、組合員に最大限奉仕する団体であるという原則は、やはり逃れがたいものです。問題はこの原則が一義的に明瞭ではないことにあるのだから、議論の第2の方向は、生協労働組合自身が「組合員主権

論の中身を積極的に提示することです。

### Ⅲ. 議論の二つの方向

#### 1. 「当たり前の労使関係」・「普通の労働組合」

これについては私が申し上げられることはほとんどありません。労使関係が対等で民主的なのは、根本氏が指摘するとおり、当たり前のことで、わざわざ「労使関係上の民主制」などとあらためて確認しなければならなかったのは、「三つの民主制」論も実は正体のはっきりしない特殊性論に制約されていたのではないかということを示唆しています。

労使関係や労働組合の世界では何が当たり前で、何が普通かは、それ自体は少しも自明ではありません。現在の日本を見ただけでもさまざまな「当たり前」と「普通」が発見できるでしょう。したがって古今東西の労使関係や労働組合の世界で試みられ、開発されてきたさまざまなことの中から何を「当たり前・普通」として主体的に選択するかは生協労組に残された作業です。

くり返すまでもないと思いますが、これまで「生協」的な諸価値や規範とされてきたこととそれ由来するさまざまな特殊性論を予め覆い被せることなく、何が当たり前の労使関係で何が普通の労働組合かを考えてみようというのが、ここでの思考実験の意味です。

#### 2. 労働組合の「生協組合員主権」論

こちらの議論の方向の前提にあるのは、生協は組合員主権の組織で、組合員に最大限奉仕する団体であり、その点では特殊であるということだけは否定できないという認識です。

労働組合が「生協組合員主権」論を論じなければならぬ第1の理由は、既に述べたとおり、現に組合員が発している「組合員の声」が実は非常に限定されたものでしかないからです。「組合員主権」の形式はたとえば定款に明示されているのですが、その実質は組合員の求める事業と運動がなされているかどうかということです。組合員の要求が、潜在的なものも将来の組合員の要求も含めて、実際に発言された声になっているのなら問題はないのですが、そんなことは到底期待できません。

第2の理由は、理事会が、「組合員主権」や「組合員ニーズ」を用いて、ほとんど何でも正当化できる構造がありはしないかと懼れているからです。言い換えれば理事会が代行して「組合員主権」に表現を与え、その行使を方向付けて、それを背景に労使関係や労働組合に臨んでいるのではないかということです。

それゆえ、労働組合が理事会に対置しうる「組合員主権」を論じて悪いわけではないのですが、それだけではありません。生協労働者も生協組合員であり、しかも沈黙する組合員や潜在的な組合員（20～30歳代の独身者や子のいない夫婦）や生協法第48条によって発言権を承認されている家族（殊に中高年組合員の子の世代）と同じ属性を持つ人々を、生協労組はかなりの程度代表していると考えられます。つまり生協労組員は充分には語られていない無言の潜在的な「組合員」に声を与えることができるはず。むろん、これもある種の代行主義だから、とりあえずは思考実験として行うべきことでしょう。

むすびにかえて

言うまでもなく、これら二つの議論の方向は相容れません。一方は特殊性を捨て、他方は特殊性の唯一の論拠といってもよい「組合員主権」から出発します。一方は経営参加を必ずしも意味しませんが、他方は少なくとも経営に対して代案・対案を持つことを、おそらくは経営への関与を意味するでしょう。したがって、この両方を同時に追求したり、同時に労組の実際の方針に反映させることはできないでしょう。

私も自分の属している、ないし属してきた労働組合については、なかなかこんな思考実験はできません。殊に執行部にいるときは現実のもろもろの課題を追い掛けていなければならないからなおさらです。よそ者だからこんな乱暴なことが言えるのだとは思いますが。

ただ、生協とそこでの労働や労使関係や労働組合について書かれたものを読み、関係者の方々の話をうかがっていると、不思議な思いに捕らわれることが多いのです。なぜ、生協労組はこれほどまでに「生協」を背負わなければならないのか、むしろ正確に言えば、実際に背負っているかは別にして「背負う、背負う」と言い続けなければならないのかというのが不思議の一つです。そして、なぜ社会変革の諸課題や階級闘争をこうも簡単にペロッと言うことができるのだろうかというのがもう一つの不思議です。後者について言えば、私は労働組合内部はそうした議論に開かれているべきだとは考えていますが、労働組合は直ちに「革命家集団」になるわけではないとも考えています。

最後に、「普通の労働組合」の思考実験をしても感覚的にどうしてもこれは譲れない、そんなことは言えない、やっではいけないということがたく

さん出てくると思います。いくら「当たり前」だ「普通」だと言ったところで、やはり生協は特殊なんだということが発見されるかもしれません。ぎりぎりのところまで考えて、やはり譲ってはいけなと感じることは現場を担う方々の良識として尊重すべきだと思います。