

■□ 第2分科会

生協らしい職員の働き方とは？

杉本 貴志（本研究所研究委員関西大学教授）



きょうは、特別分科会を含む4つの分科会に分かれて、それぞれの視点から「生協らしさ」を考えようということになっています。この第2分科会の趣旨は、「生協らしい職員の働き方とは？」というテーマで、労働という点から生協・協同組合をもう一度、考えてみようというものです。私は、コーディネータを務めさせていただきます、関西大学の杉本と申します。本研究所では、『くらしと協同』という機関誌の編集を担当しております。よろしくお願いいたします。

さて、『くらしと協同』の最新号は「生協と『文化』」の特集です。できれば、この分科会の成果を盛り込んで、いずれ「生協と職員」「生協と労働」という特集も組みたいと思っていますが、この最新号に、あるアンケート調査の結果が載っています。それによると、「自分たちはインテリジェンス（知性）がある」と考えている人は、東京が42.7%であるのに対して、大阪は1.2%だそうです（笑）。したがって、「生協らしい職員の働き方」などという大きな問題は、われわれ大阪人だけではとても考えられないということで、きょうはゲストをお招きしております。明治大学の中川雄一郎先生と、福岡から来てくださったエフコープ生協の西田浩基さんです。単なる実践交流ではなくて、研究者から「協同組合研究においては、どのように考えているの

か」という提起を受けての議論をしたいと考えております。

コーディネータ解題

われわれ研究者は、あるいは私個人の問題意識としては、生協・協同組合というのは、もともと「働いている人びとがきちんと報われるような社会をつくりたい」と考える人たちがつくったものであると考えています。しかしながら、そういった姿が現代においては往々にして見失われがちではないか、ということをこの分科会では議論しようと考えました。とくに実践の世界では、「生協の主役は消費者・組合員である」ということが当然視され、彼らにいかに関与するのかが生協の職員・労働者の課題であるということが、あまりにも強調されすぎている。そして協同組合のもうひとつの側面—もともと働いている人びとがきちんと報われる社会をつくるための手段として生協が始まったということ—があまりにも忘れ去られているのではないか、という問題意識を持っています。もしかしら、そもそもなぜ生協ができたのかという点での理解において、われわれ研究者と生協運動を一所懸命やられている方との間で乖離があるのかなと思いますので、そもそもなぜ生協がつけられたのかということをもまずお

話しさせていただきます。

◇そもそもなぜ生協がつくられたのか？

世界で最初の生協は何かといえ、たぶん、それだけでものすごい論争になると思いますが、たとえばイギリスでは先駆的な共同購入の試みの後を承けて、19世紀初頭に生協の店舗が300ぐらいできて、それがほぼ全滅した後、1844年にロッチデール公正先駆者組合という有名な生協ができました。したがって、ロッチデール公正先駆者組合は、イギリスではたぶん300番目ぐらいの、かなり新しい生協だったといえます。ロッチデールという町は、当時、人口2万人ぐらいだったと思いますが、その町でさえ2番目にできた生協でした。しかし普通は、この公正先駆者組合が「生協の源流」と呼ばれるので、一応そこからお話ししたいと思います。というのは、いまの生協その他の協同組合が準拠している「協同組合原則」はロッチデール公正先駆者組合のルールであった「ロッチデール原則」を受け継いだものですから、とりあえずはロッチデール公正先駆者組合を「生協の源流」と呼んでも差し支えないと思うわけです。

それではロッチデール公正先駆者組合はどういう意図を持ってできたのでしょうか。それは決して消費者の「消費生活の防衛や向上」を目的としていなかったことは、研究者の間では常識だといえますが、いまだに一般の方々の間ではそうは思われていないのではないかと思います。ホームページ等々を見ると、現在の生協の姿から想像して書かれた姿だと思いますが、「ロッチデールの人びとは物価高で生活に苦しみ、ついに立ち上がって、自分たちの店をつくって消費生活を向上させた」というような、実像からはかなりかけ離れた、でたらめな記述がまだけっこうあるように思います。

そうではなくて、当時のイギリスの産業革命と競争経済の下で貧困と格差に苦しんでいた人々を前にして、ロバート・オウエンという社会運動家が「新しい協同社会の建設」を唱え、その提唱に応えるためにオウエン派の人々が中心となって設立したのが協同組合の店であり、そのなかでももっとも遅くに誕生したのが公正先駆者組合です。一気に新しい協同のユートピアをつくることはできないので、まず店をつくって、資金を貯める。資金ができれば協同で住む家を建て、その次にみんなで働く協同の工場をつくる。さらに資金が貯まったら、土地を買って農業を始める。そうやって最終的には現下の競争経済とはまったく異なった自分たちの理想の協同社会をつくるというオウエン派の段階戦略の第1段階として、店舗の開店が計画されたのです。

そうした正確な歴史像を持ち合わせていないから、「最近の生協は社会改革の精神を失っているのではないか」と組合員から批判されたり、研究者から「もう少し社会的な目標の追求に乗り出してくれないだろうか」という期待が寄せられたりしても、「そもそも生協の本分は、消費者の利益を確保することであって、そういうことは余裕ができてからやろうと思っています」というような答えがよく返ってくるのではないかと思います。

そのお考えはわかりますし、それが悪いとは思いませんが、すくなくともその言葉は表現として間違っています。そもそもの生協の目標は「消費者の利益の確保」ではなかったのであって、むしろ「社会的利益の追求」であり「社会の改良」でした。ですから、いろいろな生協があっていいと思いますけれども、「そもそも」ということであれば、むしろ「労働者が正当に報われる社会の建設」が目的としてあり、そのた

めの手段として生協が始まったというのが歴史的な事実です。もちろん、歴史はどうでもいいのであって、歴史は歴史として、今の生協の使命は違うのだとおっしゃるのであれば全然かまわないのですが、それでも正しい歴史は踏まえたうえで考えるべきではないかということです。

◇組合員自身で運営する生協

ロッチデール公正先駆者組合第1号店は、1844年12月21日の夕方に開かれましたが、当初の開店時間は、月曜日の19時から21時までと、土曜日の18時から23時までというふうに、週2回だったようです。ところが、3カ月ぐらい後の1845年2月には営業時間を拡大して、ほぼ毎日の営業（火曜日と日曜日は休み）になりました。それでも月曜は16時から、水曜日は19時から、木曜日は20時から、金曜日は19時から、土曜日のみ13時から開店となっています。

この開店時間は何を示しているかというところ、おそらく組合員が自分たちで店を運営していたということでしょう。自分たちの仕事が終わってから、自分たちのつくった生協の店に行って、仕入れ係や会計係をやるというかたちで店を切り盛りしていた。つまり、組合員労働に依存していたのが当初のロッチデール公正先駆者組合の姿です。

ところが、店が大きくなってくると組合員だけではやっていけないということで、今でいう専従の労働者・職員が生まれます。そこで生協において、組合員が主人公なのか、それともそこで働く人びとも組合員と同じように主人公の一員なのか、という問題が出てくるのです。

余談になりますが、実はいま再び、「組合員の労働」を全面的に押し出した店舗が注目されています。NHKでも放映されたので、かなり話題になったようですが、

ロンドンの大英博物館の近くに「ピープルズ・スーパーマーケット」というのがあります。ここは、われわれから見れば完全に生協方式でやっていますが、「COOP」とは名乗らずに、「ピープルズ・スーパーマーケット（人びとのスーパー）」と名乗っています。

イギリスにおいても、普通の生協では出資金を払い込むだけで組合員になれますが、「ピープルズ・スーパーマーケット」は、それだけではなくて、労働を提供しなければなりません。店で商品を並べる係とか、バックヤードで整理する係というかたちで、組合員がなんらかの労働を提供することを求められるのです。このように初期の公正先駆者組合が復活したような、小さな手づくりの店が現在でもあるのです。

また、アメリカには「フードコープ」があります。アメリカは生協が発達していない国だというふうに認識されていますが、実はニューヨークのど真ん中に自然食品等を中心にした「フードコープ」があって、都市生活者の新しいライフスタイルとして、先進的なニューヨーク市民に支持されています。この「フードコープ」でも、働くことが組合員の義務です。大学の同僚でニューヨークに赴任した人間がいて、「フードコープ」の組合員になったという話を偶然聴きましたが、ホームページで謳っているとおりに「自分も店で働かされた」と言っていました。

そういうことを考えると、たとえば、現在「買い物難民」地域が増えていますから、これに対して生協は、移動販売車や個配などで対処しようとしています。緊急避難としてそれは必要なことだと思いますが、そんなことをずっと続けていたら、いつまで経っても「買い物難民」地域は「買い物難民」地域であり続けるし、現在その地域に

残っている最後の店までも生協がつぶしてしまうことになりかねません。いずれは生協がその地域とタイアップして、もう一度、店づくりとコミュニティの再建を考えなければいけない。それが私の持論です。そういう場合にも、「組合員労働」がもう一度、注目されるかもしれません。一昨日、沖縄に行ってきましたが、みなさんもお存じのように、沖縄には共同売店という、生協の元祖のようなものが、離島を中心に広がっています。この共同売店も、生協から見れば「組合員労働」というかたちで支えられていると思います。

いまのところ生協の店舗は300坪くらいのSSMを中心とするという戦略ですが、イオングループなどを見ても、都市部では小売流通は明らかに小型店にシフトしています。関西ではなかなか実感できませんが、関東地方では、東京や神奈川のすべての駅前に小さなスーパー「まいばすけっと」を爆発的に展開しているのです。大型店からは全面撤退して小さな店に特化するというのがイギリスの生協の方針ですが、もし日本の都市部の生協が今後そういう方向に進むのであれば、新たな「組合員労働」に支えられた店づくりを考えるのもおもしろいかもしれません。

◇先駆者組合と労働者

ロッチデール公正先駆者組合は、どんどん大きくなるなかで、組合員労働から専門の労働者によって店舗が運営されるかたちに進みました。そこでは労働者はどのように扱われたのでしょうか。

たしかに先駆者組合には、「生協は消費者のものだ」とみなされる要素が当初からありました。その要素とは、有名な「利用高に比例した割戻し」というものです。これは簡単にいえば、「生協であがった利益

は、すべて買い物額に応じて組合員に還元しましょう」という考え方です。私はいつも授業で「今日におけるヨドバシカメラのポイントカードだ」と言っていますが、これによって生協は爆発的に人気を得ましたし、消費者は実際に割戻金によって自分たちの生活を向上させることができたのです。

そこだけに注目すれば、先駆者組合は消費者にどんどん利益を還元して、消費生活を向上させていく存在だったと見えるかもしれません。しかし、組合の活動をもう少しよく見れば、もうひとつの有名な原則として「教育重視の原則」があるのに気づきます。これは、剰余の2.5%は自動的に教育基金に行くという原則で、ロッチデール公正先駆者組合はこの2.5%の資金を使って、図書室を設けたり公開講座を開催したりして、小売業の常識からすれば、あるいは「何でも消費者に還元すればいい」という立場からすれば、「余計なこと」をやったわけです。

さらに、「ロッチデール・マニファクチャリング・ソサエティ」（ロッチデール製造協同組合）という、今日でいうCOOP商品を製造する工場が1854年に設立されますが、ここでは「プロフィット・シェアリング」、あるいは「ボーナス」という制度が導入されます。これは、製造協同組合であがった利益を出資者（ロッチデール公正先駆者組合とその組合員）だけでなく、組合で働く労働者にも分配しようという制度です。日本語で「賞与」と訳される「ボーナス」は、現在の日本では少し誤解されていますが、本来は「企業であがった利益を労働者で分配すること」です。その制度を、ロッチデール製造協同組合は、イギリスの企業としては珍しく採用していたのです。

これを見ても、「生協の工場なのだから、

労働者に対して正当な分け前を与えるのは当たり前である」という方針が先駆者組合で貫かれていたことがわかります。

◇労働者の生協から消費者の生協へ

ところが、この「労働者利潤分配制」は、後に新しく入ってきた組合員によって廃止されてしまうのです。

コールの『協同組合運動の一世紀』によると、南北戦争でイギリス経済が打撃を受けて不況になったときも協同組合は労働者を解雇せずに賃金を維持したのですが、「このことは、多くの場合、労働とは無縁であった側の出資者に憤慨を引き起こし」というのです。「他の工場ではどんどんリストラをやっているに、なんでうちの工場ではやらないのか」というわけです。「そして1862年に『報償金』反対派たちは議論をむし返して、これを廃止するために必要な得票差を獲得することに成功した。ロッチデール製造協同組合は、このようにしてふつうの利益追求の企業に転換した」とコールは書いています。ホリヨークは、これを「反逆の夜の会合」と言い、「ここでロッチデールの高貴な精神は失われてしまったのだ」と嘆いています。

この後、イギリスの協同組合運動では、「労働者利潤分配制」をめぐる、「南部派」と「北部派」との激しい議論が続きました。「南部派」というのはロンドンの人たちで、理屈で協同組合を考えますから、「協同組合というのは労働者を大切にするものだ」という「労働者利潤分配制」支持派です。それに対して「北部派」は、マンチェスターやロッチデール周辺の人たちで、実際に生協運動を展開して店舗を経営している人たちですから、「1人でも多くのお客さんを呼び込みたい。組合員を拡大したい」という、日本でいうところの「仲間づくり推進

派」です。したがって彼らは、「消費者へのより多くの利益供与」を主張して、「労働者利潤分配制なんて、とんでもない」という議論を展開しました。

この2つで大きな争いが起こって、結局、「南部派」が負け、「北部派」が勝利しました。それ以降、生協で働く労働者の問題は、イギリスの生協からは一切消えてしまいます。生協は消費者の組織・運動だという新しい考え方が、ここで主流となり、生協運動において労働者というのは脇役となってしまったわけです。

◇高名な経済学者たちは、なぜ協同組合を評価したのか？

当時のイギリスの経済学者たちは、こうした動きを見ながら、協同組合に非常に大きな関心を寄せて論評しています。現在では、経済学者が生協のことを語るなどということはまずあり得ないことで、経済学者といえば、とにかく数式を展開して、「協同」の「きょ」の字もないというイメージがあると思いますが、実はそうした現在の経済学の礎をつくった人たち（マルクス経済学者ではなく近代経済学者たち）は、非常に大きな関心を協同組合に寄せています。

しかも、この分科会で強調すべきは、その高い関心の理由が、「協同組合ならば、労働者の地位向上に対して何かしてくれるだろう」という期待があったからだということです。

たとえばイギリスの古典派経済学の最後を告げたJ・S・ミルは、『経済学原理』のなかで、「協同組合は非常に重要な存在だが、そのなかでもとくに重要なのは、労働者たちが資本を共同で所有し、自分たちの代表を自分たちで選出して、自分たちで営むところにある」という趣旨のことを書いています。また、ケンブリッジ学派を創始

し、現代経済学のパイオニアとなったアルフレッド・マーシャルは、実は協同組合運動にもものすごく肩入れした人で、「わたくしは、被雇用者が企業の利潤に直接参加することに向かう運動は、現代のもっとも重要で、希望に満ちた出来事のひとつであり、また、協同組合精神の最良の、そしてもっとも価値ある果実の一つと見做すものであります。」（第21回協同組合大会講演「協同組合」）と演説しています。

これは、はっきりそう言ったわけではありませんが、「南部派、頑張れ」と言っているわけです。「協同組合のいちばんいいところは、労働者に対する利潤分配なんだ」ということです。だから、彼は奥さんと書いた初期の著作『産業経済学』のなかで、「しかし高貴な目標をもってはじめられた運動は、往々にして、その成功によって苦しめられている。そしてロッチデールにおいてさえ、利得の欲望のもとに店舗に引きつけられた新参者は、古参組合員に票数で勝ち、労働者に分け前をまったく渡さずに、全純利潤を、組合員間で分配している。」と書いているのです。高貴な目標を追求していた、つまり働く労働者の利益を考えていた生協が、それを放棄してしまったことをマーシャルは嘆いたのです。

あるいは、ウィリアム・スタンレー・ジェヴォンズという経済学者は、数学を応用して経済学のなかに「限界効用」という考え方を取り入れた人ですが、この人も協同組合に対してはものすごく強い期待を寄せています。しかし彼の協同組合の捉え方は独特です。「もしわれわれがそれを資本と労働とを一体化させることと理解するなら、労働者の地位の向上のために提案された方法のなかで、もっとも優れているのは協同（組合）である。」（『経済学』）という捉え方をしているのです。

協同組合をこういうように捉えたジェヴォンズは、非常におもしろいことに、「生協は、普通の商店よりも協同組合的ではない」と言っています。「一般にこういう店舗（こんにちの生協の店舗）は、通常の商店よりも真の協同の原則に拠って運営されることが少ないのである。商店というものは、通常オーナーまたはその業績に多大な利害があり、骨を折る動機が十分ある人物によって経営されている。それとは対照的に、多くの場合協同組合の店舗というのは、ただ俸給・賃金だけを受け取っていて、その利潤や資本とは何の関係もない人々によって運営されている。」というのです。

つまり、パン屋や肉屋は、その店の所有者であるオヤジさんによって経営されている。あるいは、その店の売上に自分の人生を左右されるような奥さんや子どもたちによって運営されている。それに対して生協でパンを売っている人たちは、生協がどうであろうと、毎月決まった給料だけもらっている人たちであって、事業体の運命とは全然関係のない人たちである。生協の店はそういう人々が運営しているのだから、普通の商店のほうがはるかに協同組合らしくて、生協の店は協同組合的ではない。これがジェヴォンズの捉え方でした。

この捉え方の妥当性についてはいろいろあると思いますが、ここで確認すべきは、こうした誰でも知っているような偉大な経済学者たちが、多大な関心を協同組合・生協に寄せていたということ、そして、その理由が「協同組合であれば、労働者の地位を向上させることができるだろう。そういう営利企業ではできないことができるのが協同組合だ」という期待だったということです。

もちろん、経済学者というのは、基本的に競争社会・市場原理を肯定する人びとで

す。こういう人たちが協同組合労働者の処遇に対して非常に鋭くも暖かい目を向けているのに対して、そうした自由競争や市場原理に否定的であるはずの協同組合関係者のほうが、この協同組合労働者の問題については100年以上にわたって一切ふれない状態が続くわけです。

強力な応援団がいたにもかかわらず、なぜ協同組合における労働者の問題は重要な問題であると論じる人がいなくなってしまったのでしょうか。

この問いに答えるためには、たとえば女性のフェビアン社会主義者ビアトリス・ウェップの役割や、ICA（国際協同組合同盟）内の議論が180度変わっていくといった事情を明らかにすることが必要で、そうしなければきちんと理解することは難しいと思います。実はそうした側面での研究の第一人者が中川先生ですが、1980年のレイドロー報告以来、長く労働問題を見捨ててきた国際協同組合運動のなかでも、労働のことをもう一度ちゃんと考えようじゃないか」という動きが、徐々に出てきます。中川先生には、そのことをご紹介していただくとともに、時間があれば、歴史的なお話もしていただければ、大変ためになるのではないかと思います。

◇このままでいいのか？

歴史がどうであろうと、現代はそれに左右されるものではないかもしれませんが、やはり生協においても、もう少し労働者の問題を考えることが重要ではないか。歴史は別にしても、いま日本の社会において最も大きな問題は非正規労働の問題だと思います。そういう状況の下で、生活協同組合はこの問題をどのように考えていくのかということが問われていると思います。

というのは、現在、多くの生協で、3分

の1が生協に雇用されていない非正規労働者です。これは、もちろん流通業界で生き残っていくためにやむを得ない手段として選択した道だと思いますから、一概に「ロッチデールは当初こうだったのに、今の生協はだめだ」と言うつもりは全然ありません。しかし、いまはそれでやるしか仕方がないかもしれないけれども、将来にわたって、どんなことを考えられているのでしょうか。いまは無理かもしれないけれども、できればこういう方向に持っていきたいということがあるのであれば、お聴きしたいとわれわれ研究者は考えています。

ところが多くの生協は、それに対して、なかなか答えてくださらない。難しい問題ですから、そんなに簡単に答えられるとは思いますが、私が数年前にそういうことに悩んでいたときに、一筋の光明を感じたのは九州のエフコープでした。

きょうのゲストとしてお越しくださっている西田さんが所属するエフコープから、「いままで生協は、食の世界において非常識なことをやってきた。一般企業で当たり前のように使われている食品添加物を使わないなど、業界の常識から見れば非常識なことを貫いた。それと同じように、現在の流通業のなかでは非常識かもしれないけれども、労働問題でも非常識な道を追求してもいいのではないか。非正規労働を使うことはやめようではないか」というお言葉を拝聴するまでは、「自分が考えていることは、生協の人にすれば荒唐無稽なことかな」と思っていたのですが、はるか九州の地にそういうことを考えておられる生協があるということを知って、それ以来、全員を直接雇用し、均等待遇をするんだというエフコープに注目しています。

もちろん現実そんなに簡単にいかない問題も多々あると思います。均等待遇の理

念を掲げられたエフコープが、いったいいかなる人事政策を展開して、どんな困難に直面されているのかということを、西田さんからお聴きしたいと考えています。

話題提供

○「生協運動において、なぜ労働者は二の次とされてしまったのか〈協同組合運動はシチズンシップを育むことによって発展する〉」 中川雄一郎（明治大学）

○「エフコープの雇用に対する考え方と実践報告」 西田浩基（エフコープ生協総務人事部統括マネジャー）

*中川氏の問題意識は、「巻頭言生協運動において、なぜ労働者は二の次とされてしまったのか」（『生活協同組合研究』452号）として要約されており、報告内容はインタビュー記事「歴史と海外の経験から見る『協同組合労働』の意味」（『くらしと協同』2013 冬号）に盛り込まれている。また西田氏の報告内容は、インタビュー記事「エフコープ生協の『均等待遇』～普遍的な労働モデルを目指して」（『くらしと協同』2014 春号）にまとめられている。両報告については、これらを参照されたい。

話題提供と質疑応答を経てのコーディネータまとめ

質疑の中で、社会問題への対処と経営とのバランスをどうとるのかという質問があり、ご指名も受けました。

労働問題も含めて、社会的な問題と経営とをどう折り合いをつけるかという点で

は、社会のなかで活動する組織であり、しかも、そのごく小さな部分を担っているのが生協ですから、生協が社会全体の問題を引き受けて、そのすべてを解決するというのは非常に難しい。それは当たり前だと思います。世の中がすべてコープならば、コープにいいことをどんどんやっていただければいいのですが、そうはならない。可能な範囲で社会の中で先頭に立つことに努力して、引っ張っていくしかないと思います。

たとえば私は、大阪を代表する生協のひとつに少し関わっていますが、そこは生協の中では抜群の経営数値を誇っています。店舗であれ何であれ、経営数値だけを見れば、申し分のないものです。そのひとつの要因（もちろん、すべての要因とは言いません）は、この生協は子会社を持っています。店舗の職員は全員、その子会社の社員なのです。店舗で働く人たちは、生協の直接雇用ではないという形にしています。子会社の社員の労働条件と生協の正規職員のそれとは当然ながら違います。ご報告いただいたエフコープとは正反対の雇用システムですが、それが事業成績をよくしているひとつの要因です。

私は、この生協の社会的責任検討委員会の委員ですから、「それでいいのか」と言われればそのとおりなのですが、少なくとも私の目から見ると、この生協の幹部の方々は、その問題があるということをきちんと認識されています。また、いますぐこの問題をすべて解決することはできないという客観的な状況もたしかにあります。それは当然、流通業界の競争のなかで生き残っていかなければいけないということも一般論としてありますし、創立からまだ40年も経っていないので、定年退職者を出せる態勢になっていないということもあります。もし定年退職者を出せるようにな

れば、正規職員が退職した後を補充するかたちで、それまでと同等か同等以上の新しい雇用が考えられるかもしれない。しかし若い生協なので、まだそこまでの構造ができていないということです。

そしてわれわれは、少なくともこの子会社問題があることは隠したりせずに外部にも示しているつもりです。たとえばCSRレポートなど、さまざまなレポートのなかで、子会社の社員についても正規職員と同様にページを取って、こういう方々が働かれているということはきちんと明示しています。それでも不十分だと言われるかもしれませんが、少なくとも、この生協としてはきちんと「子会社が雇用する職員もわれわれの一員であり、レポートのなかでは同じように扱いましょう」ということを言っていますし、それが実行されていると思います。そうした姿勢を見ているので、私としても「直接雇用をしていないからけしからん」と一方的に決めつけるつもりはなく、「こういう課題がありますね」ということを、毎回の委員会のなかで確認して、「徐々に考えていきましょう」と言っているつもりです。

私自身はそういうスタンスを採っているということなのですが、これで生協において社会問題の追求と経営とのバランスをどうとるべきかというお尋ねに対するお答えになっているのでしょうか。

今日は、理屈っぽい話、昔話から、現代の最前線の話まで、いろいろ盛りだくさんでしたので、少し消化不良になってしまったと思います。申し訳ありません。この続きは、できれば、冒頭でお話ししたように、本研究所の機関誌『くらしと協同』のなかで、なんらかのかたちで特集号をつくりたいと考えています。その際にはみなさまにご協力を仰ぐことになると思いますので、

よろしくお願いいたします。(拍手)



第2分科会風景