

■□ 第2分科会

生協労働研究会

～生協職員調査から見えてきたもの～

杉本 貴志 (関西大学商学部 教授)



【1】コーディネーター解題

生協における「労働」とは？

杉本貴志 (関西大学商学部教授)

本日は、くらしと協同の研究所の生協労働研究会におきまして生協職員の調査をいたしました、その結果をご報告させていただきたいというふうに思います。コーディネーターを務めさせていただきます、生協労働研究会において座長を務めました杉本と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

まず私のほうから、生協における職員というのはどういう存在なのか、問題提起と研究史の振り返りをさせていただき、その後、研究会の委員である内藤委員、川口委員から、購買生協と医療生協についての職員アンケート調査の結果について報告をいただきます。

生協職員の労働問題を根本から振り返って考えてみましょう。もともと生協には、職員という存在はいませんでした。生協は三位一体、つまり組合員が出資し、組合員が運営し、組合員が利用する、そういう組織ですから、草創期の生協では組合員自身がすべて運営していたわけです。ところがそういう生協が大規模化をするにしたがって、専従の職員つまり生協職員という身分が新たに生まれます。ここで初めて生協において普通の企業と同じような労働の問題というのが発生するということになりました。

た。

現代協同組合の源流とされるロッヂデールにおいて、そうして生まれた生協職員は、組合員とともに生協の主人公であるという扱いを受けていました。組合員だけでなく、そこで働く労働者も当然協同組合の担い手であり、剰余金の分配にも参加する権利があるとされていたのですが、徐々に「生協は組合員のものである」という勢力が増えていきます。そこで、労働者・職員も同じく協同組合の主人公であると考えた人たちは国際的に自分たちの考え方を広めようとします。「生協・協同組合こそが理想の職場である。労働者が企業の主人公として扱われる、そういう協同組合的な労働のあり方を世界に広めよう」ということで集まったのが1895年の第1回国際協同組合大会でした。これがすなわち、ICA、国際協同組合同盟の結成です。

つまり、われわれが協同組合原則等々でよく知っているICA、国際協同組合同盟というのは、もともとは生協で働いている人たちの地位を向上させるためにつくった国際組織でした。ところがこの国際組織においても、徐々にそうした勢力が後退していき、生協・協同組合とは組合員の組織であるという勢力が圧倒的に多数派を占めるようになります。つまり、協同組合で働く人たちというのが、いったい協同組合のなかでどう位置付ければいいのかということ

が不明確になっていきます。たとえば皆様、協同組合原則というものを思い出していただきたいのですが、あのなかには協同組合で働いている方々、生協で言えば生協職員の方々について、ほとんど全く言及がないわけです。

ただし、日本の生協においては、そうした世界の流れとは少し異なった状況もありました。日本の生協には組合員と職員とが一体となって生協をつくってきたという歴史があります。ではそこで生協職員というのがどう位置付けられていたかといえ、ちょっと過激な表現かもしれませんが、要するに組合員に奉仕する存在なんだという形で扱われていたといってもいいと思います。たとえば本来であれば日曜日から仕事は休みであるはずなのに、組合員の活動のお手伝いを職員さんが無給で行うというような話があちこちで聞かれました。

もちろん、それではいけないということで、日本においては生協労働者による労働組合活動も盛んに展開されることとなります。ここで特筆されるべきは、そうした生協労働者自身によって生協労働者、生協職員とは何なのかということの理論的な探究も進められたということです。多数の書物、研究書が労働組合によって、生協の労働者自身によって刊行される、こんなことは他の国では全くない現象ではないかと私は思います。

そういう点で日本は非常に特異だと思えますが、組合員との関係で職員・労働者をどう位置づけるのかという点で、労働組合の方々も時代によって多少の変化があり、それは生協の経営層についても、また研究者についてもいえることです。いろいろな労働者論が展開されていますが、たとえば「車の両輪」論というものがあります。こ

れは、生協職員は事業を支え、組合員は運動を担う。この両輪でクルマは進むんだという考え方です。きれいに分けられていて大変わかりやすいんですけども、そういうふうに機械的に分類して役割分担をするというのはちょっとおかしいのではないかと、最近研究者が唱えているのが、「連結者としての協同組合労働者、生協職員」という考え方です。

要するに職員というのは組合員と生協を、あるいは組合員同士を、あるいは組合員と地域を結び付ける存在なんだというのが「連結者」論です。現在協同組合研究において、そういう形で職員を考えるということが、一般的とはいえないかもしれませんが、そこそこ広がってまいりました。

生協労働については、近年もう1つ大きな問題が生まれています。昔は生協には正規職員とパート職員、この2つの問題があるということが盛んに言われていました。しかし現在、そうした生協が直接雇用している方々以外の方々が大量に生協で働かれています。派遣労働者であるとか、委託労働者であるとか、要するに生協職員とは呼べないような方々が生協の労働現場にはいらっしゃる。この方々をどう捉えるべきかという、新しい問題が出てきたということです。

かつて、くらしと協同の研究所では、『生協の再生と職員の挑戦』という研究書を刊行し、生協職員・生協労働についての研究成果を世に問いました。しかし、生協労働の多様化については時代的にも十分触れることができていません。その後、研究所の機関誌である『協う』や『くらしと協同』において、いち早く生協における非正規労働を取り上げたと自負しておりますが、たとえば生協総研、あるいは新しくできた日本協同組合連携機構、JCAによって、新

たな協同組合職員論が近年発表されています。そうした研究を参照させていただきつつ、われわれ生協労働研究会では、まず、雇用形態にかかわらず生協で働かれている方々の意識と状態、働き方と働きがい、これを広く把握する基礎作業が必要であろうということで、アンケート調査を実施しました。お手本となったのが、JCAの『新時代の協同組合職員』のなかに収録されている農業協同組合、JAの職員アンケート調査です。

ここでは、従事する事業、業態・部門別の分析が行われていて、職員の働きがいや研修のあり方が検討されています。そうしたアンケート調査に倣いながら、われわれは購買生協と医療生協、あるいは直接雇用者と委託労働者、あるいは、男性と女性、ベテランと若手等々での違いといった問題意識を持ちながらアンケート調査を実施したということです。

とはいっても、われわれは潤沢な資金を使って調査ができるわけではありません。このくらしと協同の研究所においては、基幹研究会という形で破格の扱いをいただきました。また非営利・協同総合研究所のちとくらし様からは、研究助成という形で医療生協のアンケートについての研究助成をいただきました。それでも、生協総研やJCAに比べれば、数分の1、数十分の1の予算でやっておりますので、手作業の結果、至らないところも多々あるかもしれません。本日は購買生協のアンケート調査、そして医療生協のアンケート調査の報告を、まずは皆様にご提示し、休憩時間を挟んで後ほど議論、交流を深めたいというふうに考えております。よろしく願いいたします。

[2] 第1報告

購買生協における職員調査

内藤三義（佛教大学名誉教授）

※本特集においては、報告者の体調不良のため、第2報告の医療生協アンケート調査結果報告のみを収録している。購買生協を含めた生協職員調査のまとめは、生協労働研究会の報告書として本年度末までに刊行することになっているので、そちらを参照されたい。

[3] 第2報告

医療生協における職員調査

川口啓子（大阪健康福祉短期大学 福祉実践研究センター長）

はじめに

かつて生協職員は、国際的にも日本の歴史においても組合員とともに生協の主人公でした。時代を経て分化発展し、「車の両輪」論や「連結者」論が登場します。そして今日、さまざまな歴史的社会的変化を受けて、「生協職員を時代の画期にふさわしくどう位置づけるのか」という問題提起が浮上した、そういう状況にあると考えています。

本報告では、生協に対する認知度の年代別分析を中心に、将来を担う医療生協職員の現状に注目しました。結果、生協という組織体の特徴にこだわった事業と運動を深く追求することができれば、今日的かつ本来的な医療生協職員像が登場するのではないか、という想いを強くしています。

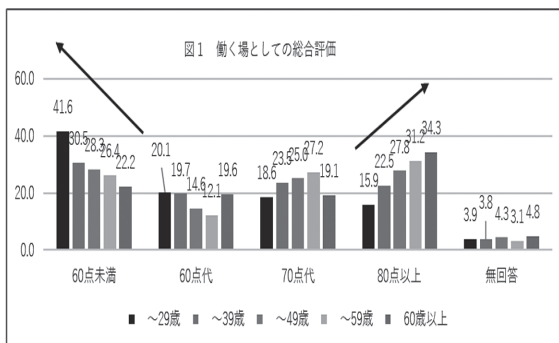
以下、次世代に向けて「医療生協職員とは」を問い続けるための問題提起として報告します。

1. 調査対象の年齢構成

対象は職員 2841 人（4 医療生協合算、非正規職員含む）、有効回答 2091 ケース（73.6%）で、20 代 16.54%、30 代 21.10%、40 代 30.86%、50 代 23.68%、60 代超 11.39% です。40～50 代が半数を占め、現状のまま推移すれば 10 年後には半数が 50～60 代という高齢化した組織になります。こうした職員の年齢構成を見通しつつ、どのようなバランスを取りながらこれからの事業と運動を進めていくのが課題になります。

2. 働く場としての総合評価（図 1）

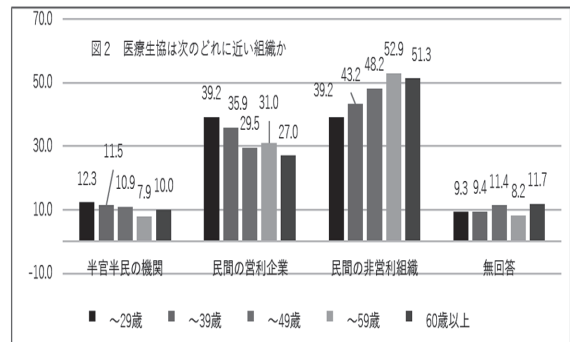
若年世代ほど評価が低くなっています。年齢が高いほど評価が高くなるのは親和性をもって働いてきた層なので当然ですが、若年世代にはそうした組織文化が評価されなかったということになります。では、この組織文化の何が評価されていないのか、この分析が現場に求められています。



3. 医療生協はどれに近い組織か（図 2）

自らが所属する組織について「民間非営利組織」と答えた職員が多いものの、「民間の営利企業」という回答が若年世代ほど多いことに注目しました。非営利組織論などの知識以前に、医療機関は営利を追求しないという基礎的な知識の欠如があるの

か、または医療生協の現状（経営問題に伴うコスト意識の喚起など）が「民間営利企業」という認識を生むのか、関連して出資金についてはどのような認識なのか、突っ込んだ分析が必要です。



4. 生協に関する言葉の認知度（表 1）

これらの結果からは、生協という組織体の特徴に関する認知度の低さが伺えます。生協が歴史に登場した必然性や今日の社会での在りようなど、医療生協職員が「生協とは何か」を学ぶ必要性が浮上するとともに、並行してこの組織体の特徴に依拠した事業と運動の在り方を、若年世代を巻き込んで議論する必要を感じます。

ここでは特に、⑥員外利用、⑦消費生活協同組合法、⑧総代・総代会、⑨出資金、⑭医療生協と医療法人の違い、⑮医療生協と厚生連の共通点、この 6 つの言葉に注目します。

(1) ⑥員外利用、⑦消費生活協同組合法、⑧総代・総代会、⑨出資金（図 3～6）

⑥～⑨の言葉は、医療生協が消費生活協同組合法を根拠法とする事業体であるという基礎知識に相当する部分です。⑧（図 3）、⑨（図 4）の認知度の高さに比べ、⑥（図 5）、⑦消費生活協同組合法（図 6）の認知度が極めて低いという傾向が伺えます（グラフ

表1 生協に関する16の言葉（％は「全く知らない」の回答率）

①日本医療福祉生協連合会（23.9%）	⑨出資金（2.5%）
②ICA 国際協同組合同盟（55.5%）	⑩国際協同組合年（66.2%）
③医療福祉生協のいのちの章典（10.6%）	⑪協同組合原則（56.3%）
④無料低額診療（7.9%）	⑫ロッチデール（75.7%）
⑤大学生協（24.6%）	⑬賀川豊彦（75.7%）
⑥員外利用（65.7%）	⑭医療生協と医療法人の違い（36.9%）
⑦消費生活協同組合法（40.3%）	⑮医療生協と厚生連の共通点（62.9%）
⑧総代・総代会（12.2%）	⑯生協10の基本ケア（45.9%）

※「名前だけ…」を加えると、概ね「知らない」回答率はさらに高くなる。

は「全く知らない」と「知っている」の最大値の％のみ記載している）。

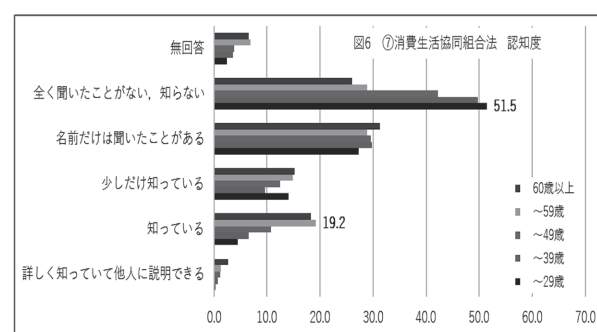
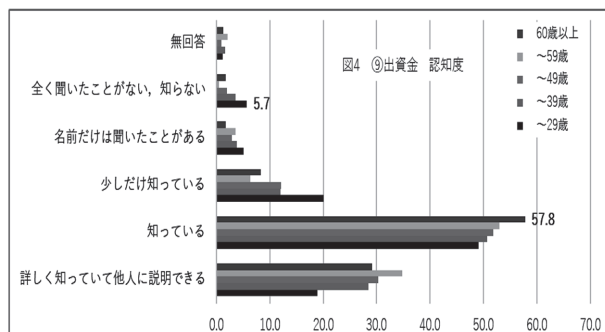
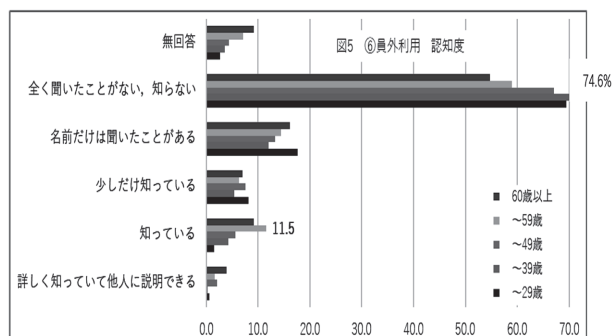
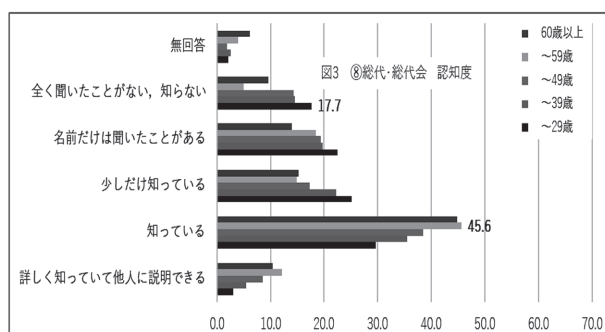
消費生活協同組合法は医療生協の根拠法ですが、この調査結果は、生協法を知らないまま総代を選出し、総代会を開催し、出資金を募っているというアンバランスな現状を示しています。職員は、こうした実践の根拠をどこに見いだしているのでしょうか。ここがあいまいなまま推移すると、やがて「やらされ感」を伴う生協運動へと転

化しないか、憂慮されます。

たとえば、「私は医療従事者です。生協運動をしにきたものではありません」¹⁾という発言を耳にすることがありますが、事業と運動を対立的に捉えてしまうこの感覚に「やらされ感」が現れています。

あらためて、生協の組織的な特徴とともに「生協が医療事業を担う積極的意味」を学ぶ機会が必要ではないでしょうか。

なお、⑥員外利用との関係では、「なぜ、



員外利用が生じるのか」ということを、医療従事者である以上は医療法など法の優先順位と関連づけて学ぶ必要性も感じます。

(2) ⑪協同組合原則 (図7)

さて、消費生活協同組合法の認知度が低い状況にあって、協同組合原則についての認知度はどうでしょうか。予想通り、「全く知らない」が年代にかかわらず1位でした。

協同組合原則を「知らない」という事実を考えると、理念等の研修が不足気味ではないかと考えられますが、「理念等の研修の有無」に対する回答では6割以上が研修経験有りでした。にもかかわらず、協同組合原則を「知らない」率が高いのは、研修テーマや内容に登場しないことが考えられます。対象の4医療生協の場合、「民医連綱領²⁾を学ぶ」ことが「理念等の研修」に相当するのかもしれません。

もちろん、協同組合原則と民医連綱領は矛盾するものではなく、③医療福祉生協のいのちの章典や④無料低額診療などの認知度の高さを見ると、基本的人権を守り抜く実践力の存在が伺えます。こうした実践力を生協という組織の特徴とどう発展的に結びつけるのか、協同組合原則に照らして再評価することも重要です。

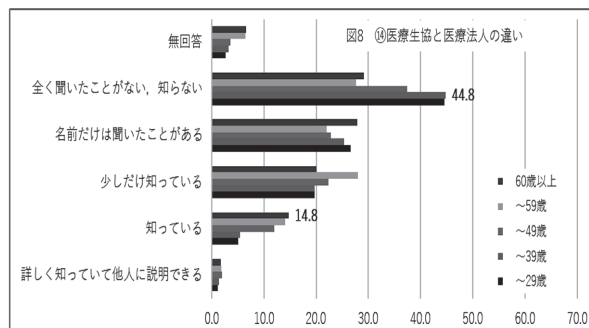
余談ながら、生協史に登場する⑫ロッヂデールや⑬賀川豊彦についての認知度も

「全く知らない」が8割近くを占めます。4医療生協が民医連傘下の法人であることを考慮するなら、無産者診療所や山本宣治の認知度の方が高いかもしれません。

(3) ⑭医療生協と医療法人の違い (図8)

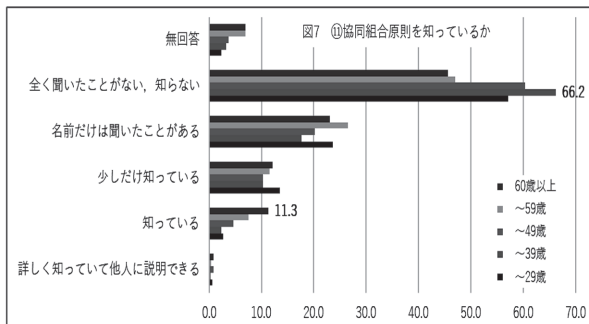
次に、医療事業開設主体のひとつである医療法人との違いについて尋ねました。結果、「全く知らない」が半数近くになります。この違いについては、意思決定過程に誰がどのようにかわるかという点から、⑦消費生活協同組合法、⑧総代・総代会との関係で押さえておきたい知識です。つまり、組合員が意思決定に参加するという代議制民主主義の仕組みが生協にあり、加えて医療生協は、職員を職員組合員、地域の組合員を住民組合員と位置づけており、双方とも意思決定過程に参加する権利があります³⁾。

開設主体のこの特徴を、日々の医療実践においてどう生かすのか、医療法人との違いからも学ぶ課題が多いように思います。

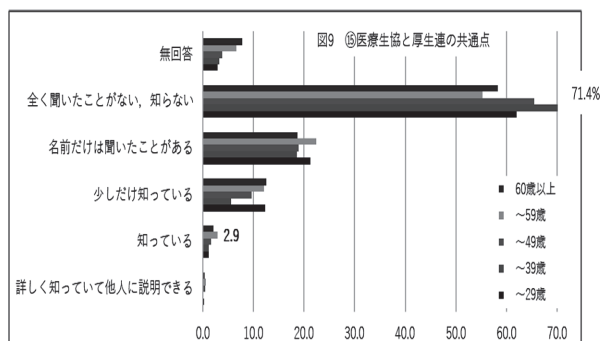


(4) ⑮医療生協と厚生連の共通点 (図9)

続いて、医療生協と厚生連⁴⁾の共通点(単純に、双方とも協同組合である)について尋ねたところ、医療法人との違い以上に「全く知らない」が多数を占めました。この回答は、「共通点がない」という主張ではなく、医療機関の開設主体に対する関心の低さの現れと考えられます。



協同組合間協同が叫ばれる今日、少なくとも厚生連とは win-win の関係を築く地域共同の戦略が不可欠ではないでしょうか。とりわけ超高齢社会のさまざまな課題⁵⁾をめぐっては、互いに組織の特徴を知りあい、協力しあうという視点と実践が求められているように思います。



まとめにかえて

医療生協職員は、理論的には職員組合員と位置づけられ、「組合員とともに生協の主人公である」（当分科会解題）という本来的姿を有しています。

ですが、生協という組織の特徴について、現在の職員の関心は決して高いとは言えません。医療生協には、民間非営利組織であること、消費生活協同組合法を根拠法とすること、職員自身が意思決定過程に参加できること、といった特徴があります。これらの特徴を積極的に展開しつつ職員の働き甲斐を追求する、そのプロセスにこれからの医療生協職員像が確立されるように思います。

その重要なキーワードとして「地元で」を挙げておきます。

今回の調査では、医療生協に就職した理由も聞きました。全世代とも「地元で働きたかった」という回答が多く、20代では38.0%を占めます。なぜ、地元なのか一個々

の理由は異なるにせよ、「地元で」という漠然とした共通の想いを「まち起こし」や「地域活性化」などの具体的な取り組みに、創造的に転化する戦略を持つべきではないでしょうか。

このことは、協同組合間協同の促進にもつながります。「よどがわ保健生協のたまり場によどがわ市民生協の組合員が集う」、「コープこうべの店舗に尼崎医療生協の無料低額診療の案内を置く」という試みも始まっています。同じ定款地域です。これから半世紀以上続く超高齢社会においては、「地元で」こそ生協の真価が問われます。

医療機関で働くという従来の医療従事者の枠を超え、「地元で」の雇用創出やユニバーサル就労、障害者支援やバリアフリー、買い物支援や「生協10の基本ケア」などの取り組みにもかわりながら、画期にふさわしい医療生協職員が育成される時代を迎えています。

注

- 1) 筆者の経験上だが、市民生協職員からは「生協職員は単なる流通・小売業や配達業者ではない」と聞かすが、医療生協職員からは「生協職員である前に医療従事者である」と聞くことが多い。
- 2) 全日本民主医療機関連合会（民医連）の綱領のこと。医療生協の多くが民医連に加入している。
- 3) 職員組合員、住民組合員という規定は、日野秀逸氏（元東北大学教授）や篠崎次男氏（元日生協医療部会事務局長）らによって理論的に整理された。国連調査報告書（1996年）は、日本の医療生協を「利用者提供者共同所有協同組合」と分類表記している。
- 4) 厚生連とは厚生農業協同組合連合会の略称である。農山村を中心に農業協同組合が母体となって設立された。政府統計では公的病院に分類されている。医療生協は政府統計の小分類項目に登場する。
- 5) 介護人材の不足は厚生連、農協でも深刻である。こうした課題は、地域を基盤に地域で解決すべき all 協同組合の課題として受け止めたい。「無意識の差別改めよ」『日本農業新聞』2021年8月1日号、参照。

【4】 まとめ

生協労働をどう考えるかについての意見交換とアフターコロナ時代の生協労働

以上のコーディネーター解題、第1報告、そして第2報告を踏まえて、分科会では参加者からさまざまな質問や意見が寄せられた。オンライン開催のために、実際に顔を合わせながら議論をたたかわせることが出来なかったのは残念なことであるが、全国の生協関係者と研究者に発言をいただく機会をつくることができたことは、幸いであった。

質疑応答では、最初にコロナ禍における生協と労働の問題について、ならコープ(奥西武史氏)から状況報告をいただいた。というのは、本調査を行ったのはコロナ禍以前、生協においてまさに人手不足が頂点に達したかのような時代だったからである。この時代、大学卒業生の新卒採用のみでは人材確保にとっても足らず、久しくしていなかった高校生の採用を復活したとか、もはや日本人学生対象のリクルートだけでは無理だから外国人留学生の本格採用を考え始めたとか、全国の生協からさまざまなニュースが伝わってきた。内定を出しても〇割の学生には逃げられる、という人事担当者の悲痛な声も聞かれた。配送人員の不足で管理職が毎日のように代配にまわり、もはや限界だと悲鳴が上がる中で、生活協同組合で働くことの魅力をどのようにつくっていくべきか、そしてそれをどのように若者たちに伝えていくか、考えなければならないということも、たしかに生協労働研究会では意識されていたのである。

ところが、2020年初頭以来のコロナ禍は、そうした状況を一変させる。生協の宅配事業への期待が爆発的に高まり、生協職員や委託労働者の仕事量が以前よりもさらに増大したことは間違いないが、あっとい

うまに売り手市場から買い手市場へと転換したコロナ禍の就職戦線では、それでも生協に就職したいという学生が激増する。またオンライン授業の拡大・普及で学生がキャンパスから消えたことにより、大学生協で働く労働者が深刻な状態に陥る。そしていうまでもないことであるが、医療生協を含む医療労働の現場で働く人々の肉体的・精神的な負担が限界を越える水準にまで達してしまった。

このような生協労働を巡る激動を、本研究会の職員調査は当然ながらカバーできていない。しかし、たとえ現在のコロナ禍がいずれ落ち着きを見せたとしても、コロナ以前の状況に生協や生協労働のあり方が完全に戻るだろうとは予想できないだろう。そこには大きな変化・断層が必ず生じるはずである。したがって、生協労働研究においても、今後は“コロナ前と後”という問題が必ず提起され意識されることとなるう。

くらしと協同の研究所基幹研究会としての生協労働研究会の活動は一段落したが、今後も生活協同組合における「労働」の問題は継続して探求されるべきテーマであり、それなくしては、生活協同組合論はきわめて一面的なものとなってしまうとわれわれは考えるのである。