

小さな（大学）生協、大きな（大学）生協、どこも同じ組織委員会

仲田 秀

nqb41457@nifty.com

元 法政大学大学院

後期博士課程満期終了

キーワード：階層別組織委員会、組合員組織委員会、全構成員の大学生協

はじめに

2021年12月大学生協連全国総会では、大学教職員に生協加入を呼びかけ、教職員委員会を作って議論してほしいと呼びかける方針を出した。この方針は大学生協の歴史の中で、1970年代から80年代の、大学紛争後の大学全構成員を対象とした大学生協、として組織も事業も発展させた時代の事業組織方針の再来である。この小論の課題として、①大学生協の各組織委員会がいつ誕生したのか、②なぜ今協同組合事業組織の中で各組織委員会が重要なのか、③小さくても組織委員会とはどういうことか、④大学生協が持続的に発展するための組織委員会の位置として組織委員会の意義と役割を考えてみる。

1. 組織委員会について

1-1 学生委員会

学生委員会は（戦後の大学生協の歴史の中で）最初の組織委員会だったが、初期の段階では、理事会の補助機関としての役割が大きかった。学生委員会の任務は、学生組合員の生活を守るために、協同組合事業を直接守ることに振り向けられた。学生層としての自らの要求を組織するための組織委員会の任務より優先させてである。設立当初は大学との関係で、学生生活に理解のある教職員の役割が大きかったが、一旦設立された後は、大多数の組合員が学生であるために、学生に委ねられてすすんだ。学生理事が事業部を分担していたと東大生協及び早稲田生協の歴史に述べられている。1954年から多くが卒業生である専従専務理事が誕生することになると事業活動の改善は専従職員の連帯活動が担うことになり落ち着いてくる。

さらに、大規模生協で教職員や院生の利用が進み、利用者としての参加組合員となってくる。（利用者懇談会として、専従職員に組織されていた。）利用者からの脱出が必要である。また、「この時期（50年代後半～60年代）の大学生協は法人化前期の57年全学協第10回大会で整理した方針を、教育環境整備運動、消費者運動、平和と民主主義を守る運動として進めながら、事業体としての整備を図っていったのである。」（仲田秀 2006p21）

1-2 学生委員会以外の組織委員会の誕生

大学生協における階層別組織委員会は、大学生協を大学の構成員、「全構成員のものとしようとした」大学紛争が治まった頃、1970年代のはじめに、その階層の要求を自ら組織するために必要な組織として誕生した。利用者として誰かに組織されるのではなく、自らの大好きな大学生協に自らを組織するために誕生した。ということはその階層の立場に立ち切ることで必要である。立場に立ち切ることで、その階層の要求がはっきりと見えてくる。それが階層別組織委員会の任務の第一義である。自らを組織するという事は要求解決の活動だから、当然運動的性格を伴ってくる。東大生協の例をとってみると、69年

5月院生委員会発足、70年10月に職員委員会が発足している。従来本郷学生委員会、駒場学生委員会が存在していたため4つの組織委員会となった。70年代初頭の全構成員生協にこの方針を出した時点から、組織委員会は組合員要求を実現する立場と、事業組織としての経営する立場の理事会を補完する立場の2面性を持つこととなった。

1-3 全階層の組織をとる方針とその実践

大学生協は、教育環境整備運動等の方針を掲げてから12年後、大学紛争のほぼ収束した1969年8月、大学生協連第12回大会で「大学生協運動の到達点と当面の課題」を明かにした。その中で位置付けられている「組合員の要求実現のために、大学に働き学ぶすべての人々を組合員に、大学生協相互の団結を（以下略）」（仲田秀 2006p21）が、総合的、包括的に述べられている。ここから確信をもった階層別組織委員会の取り組みが全国的に広がるのである。

ちょうどその頃、福武（70年～76年東大生協理事長）は厚生施設の拡充が自分の仕事と考えて、大学紛争が治まった70年に東大生協の2度目の理事になり、理事長になった。まず初めにやったことは、各学部教授に向けて手紙を書き、それを持って専務理事は各学部長のところを回ったという。今、その原文は残っていないが、内容は①厚生施設が貧困である。②学生のために骨を折ってほしい。③そのために生協の組合員になって運営に加わってほしい。という趣旨だったという。総務課長が骨筆で罫紙に書いて増やしていったとのことである。この発展した形が今回の2021年総会の教職員委員会の取り組み方と言えるのではないだろうか。

もう一つ例としてとり挙げると、東大生協70年度総代会議案書の69年度活動報告で、院生委員会が院生の要求に根ざした活動を実践することにより、院生要求が組織しやすくなった（仲田秀 2006p30）と述べられている。このことは、要求実現運動が、理事会の意思に直結して役立って実践されたことになる。

1-4 小規模生協の学生専務、組織委員であり学生理事であるという立場

筆者はお茶大という小規模生協（供給規模5億未満）の設立（1959.6）の時期に入学し、事業規模を拡大することになった学校福祉協会からの食堂生協移管（1965.9）の時期にお茶大生協の専従職員（65.2）となった。（その時の学生専務は国文科の2年生でよく頑張った。お茶大生協が専従専務制度にしたのは70年代の前半である。設立後10数年学生専務制度であった。）生協設立要求の柱は自主的に運営できる自分達の店が欲しいということであった。食堂生協移管の柱は文部省がいくつかの大学で生協を作らせないために推奨する学校福祉協会が運営する食堂は栄養管理もいい加減だから追い出して自分達で運

営したいという学生の要求だった。組合員要求を実現するには、東大生協という大規模生協の援助や経営指導を受けてクラス討論を繰り返し、食堂の場合はボイコット闘争などの強い戦術も組みながら、学生組合員の要求をまとめ、教職員の合意を取りながら大学交渉をするという運動の側面を伴っていた。学生専務は要求を実現する立場と経営を軌道に乗せる立場の両面を持たなければならないという理事会の立場に立った。そのことを学生専務が自主的に考え実践することを、支援する東大生協からも、教職員理事を含む理事長からも徹底してサポートし続けてもらった。それができるのが大学生協である、

小規模生協では10人前後の学生組織委員(多くが理事兼務とか)、数人の教職員理事であったりするかもしれない。しかし、組合員があるいは組合員になる人が代表を選び運動に参加しているのである。その時、組合員要求実現の立場と経営を守るという立場の2面性を受け持っているという立ち位置を堅持できることが必要である。特に、後述の事業連合との関係では、

2. 各大学生協基本組織の中で、組織委員会の位置

大学生協を「学生生協から全構成員の大学生協に」変えるためには、利用者懇談会を超えて、組合員が自主自立して自分達の階層を組織する階層別組織委員会が必要なのである。

(これらの歴史的経過及び分析は仲田 秀 2006P31~33)

2-1 組織委員と組合員及び総代との関係

大学生協が学園紛争の中から学んだ階層別組織委員会の明確な立場は「組合員の立場から」要求実現の方策を提起していくというものである。要求実現運動の中で組織委員会は大学生協の置かれている社会構造を認識していく。一つの方針案が何処かから常任理事会に出されたとしても、その組織委員会の合意がなければ差し戻される。階層別組織委員会での吟味が必要なのである。階層別組織委員は組合員の立場と理事会の補助執行委員の立場を併せ持つ。ただし、理事に選出されなければ組合員の立場が優先され、総代と共に理事会に要請する。

2-2 組織委員と理事会及び専従職員との関係(東大生協の場合)

「組織委員と理事会及び専従職員の関係を東大生協の「組織委員規定」と「理事会議事録」から見ると、次のことがわかってくる。すなわち、①階層別組織委員は自らの要求を背景に、総代の活動をサポートするので活動補償費を補償される。組織委員は専従職員と同様、常任理事会で採用辞職を毎月確認される。②組織委員は、階層別組合員の要求の政策化と執行機関としての理事会の補助機関という二重の役割を果たす。③組織委員会は階層別組織委員会の要求を日常的に把握する責任を持ち、それぞれの組合員組織である階層別生協委員会、階層別総代会議を開催する。④組織委員は階層ごとに委員会を構成し、週一回の会合をもって、政策立案と執行をチェックする。⑤組織委員会は階層選出枠の理事を理事会に推薦し、理事会はまとめて総代会に理事会推薦理事の一覧を提出する。⑥組織委員会は委員長を決めて理事会に推薦し、理事会は理事長、専務理事、委員長、常務理事を互選する。⑦理事は総代会で選出される(信任投票となる

場合が多い。される場合が多い。ここに理事は組合員とフィデュシャリーの関係ができると考えている。)(仲田秀 2006 p32-33)

2-3 組織の強さを決める組織容量と組織文化 (仲田秀 2017p1)

筆者は、大学という個々独立した区域の中で、その構成員によって構成された大学生協が持続的に発展していく組織要件は何かを検討して論文にまとめた。その際、経営数字の健全であることとともに、組織状況が重要であると考えにいたった。そしてその

「組織状況とは、その事業組織の意思決定と執行のシステムと運営、組織がもつ文化(組織文化)、その組織が問題解決のためにもつ力(つまり組織容量)の総体であって、組織容量とは発信する理事長や専務理事の役割があり、個性的な各階層別組織委員会と生協職員集団が協同して物事を解決する総合的力である。それぞれの組織内組織が自立して創造的である時により強く大きくなる。」と規定した。

3. 持続的発展を目指して高事業業績のための組織状況における組織要件

上記を提案している。(仲田秀 2017p45~47)

① 理事会の民主的リードと執行

どのように小さくても、専務理事が他生協と兼務であろうとも

② 民主的意思決定への協同文化を伴った組合員の主体的参加

協同文化というのは共同で解決しようとする組織文化を持った組合員組織委員会の代表であるメンバーで理事会が組織されているか

③ 大義ある大学との信頼関係

④ 各大学生協と事業連合との対等で効率的で、民主的な関係

どのように小規模であろうとも個性ある大学の大学とも事業連合とも対等で自立的な関係であること

終わりに

今回のレポートは、本年2月14日に開催された協同組合学会教育部会例会に参加して、考えたことである。階層別組織委員会は大学生協発展の鍵となるものであると考えられる筆者の研究テーマでもある。幾許かの参考になればと提起してみることにしていた、自らの要求の立場に立った個性的各組織委員会が構成する理事会がリードすることで、難関を切り抜けられると考える。

参考文献 引用文献

- 「大学食堂にあらわれる福祉協会」全国大学生協連学協運動 33号 p33~42 1966, 2
仲田 秀「業者食堂生協移管のとりくみ」而立 お茶大生協30年史 p33~35 お茶大生協 1992. 5、
仲田秀 「大学生協と福武直」 p29~36 他 私費発行冊子 2006. 5
仲田秀 「大学生協の持続的発展について——大学生協における理事会のリーダーシップと経営業績」全般 私費発行論文集 2017, 7