

## 大学生協の組合員活動における学びの考察

明治大学大学院 博士前期課程修了 政治経済学研究科経済学専攻 仲田 秀

### はじめに

報告者は2003～2005年まで、大学生協組織の、主として学生役職員の活動参加と学びについて、協同組合を（社会的企業の）事業組織として位置付けた大学生協の視点で、考察してきた。今回は協同組合組織としての、大学生協の「組合員の活動と参加と学び」について考察する。実践的資料として大学生協連の95年12月（39回総会）～2005年12月（第49回総会）の議案、討論内容、「21世紀委員会答申」（92.11）、「21世紀の大学生協の革新」（03.11）に目を通し、組合員活動としての学びと関わる動きの特徴を把握することはすませた。しかし、今回それを総体として分析するには紙面も時間も不足しているため以下の手順ですすめる事にした。

まず、組合員活動を定義する。そして筆者の学びについての視点を確認する。さらに大学生協組織との関係で、組合員活動活性化の基本となると考えられる三点について、70年代から80年代かけて受けとめられてきた福武会長所感の中から現在の活動との関係を取り上げてみる。それは以下の三点、「学生、教職員が対等な立場の自主的民主的組織」、「大学にとって頼りにされ信頼される存在であるための、健全な経営と組合員に広く深く根ざすこと」、「組合員の中にはいろいろな考えがあるが、平和を守るといふ一点ではゆずれない」である。

### 1. 組合員活動の定義について

組合員は出資して利用して、運営に参加する（消費組合、大学生協の場合）。組合員は自ら

の代表＝総代を選出し、総代会で執行責任をもつ理事を選び、理事と信任関係を結ぶ。理事は自薦、他薦であるが、階層別組織委員会の制度を持つところは階層別組織委員会の中から推薦されて立候補するが多い。理事は理事会を構成し、理事長、専務理事、常務理事を互選し、執行責任を持つ。理事会あるいは常任理事会は執行機関である生協職員を採用し、執行補助機関である組織委員の採用も確認する。

組合員の運営参加の形態は各生協毎に様々であるが、小規模の場合、クラス・サークル毎の代表である生協委員や総代の担当分担した日常活動や、各種のテーマ委員会活動として保証されている場合が多く、学生委員会や学生理事と一緒に活動する。中規模・大規模の場合、学生委員会や教職員委員会（院生委員会）などの階層別組織委員会が大学構成員の実状に応じて組織され、組合員が直接参加するさまざまな組合員の日常活動組織を、階層要求の価値実現の活動を階層の一員としてサポートし、共に活動する（階層組合員の利益を一員として持つ側面である）。常任理事会や理事会で緊張した議論も時には必要となり、そのことがその大学生協の総体的運営を活性化させ、バランスを確保する。中規模の場合には各組織委員会の活動、生協職員の活動が相互に見え易いが、大規模になると殆ど見えなくなり、相互の交流の機会を年に何回か用意する必要がある（注 1）。

組合員活動は出資、利用、運営参加する立場から位置付けられる組合員相互の活動であること、そして、たとえば、組織委員＝学生委員が「自分も一組合員だから思いは同じ」と考え

て活動をすすめて成功したと位置付ける時、階層別組織委員会そして自らの階層要求実現の立場に立つ、その時はたとえ学生委員会がリードしようとも組合員活動であると筆者は位置付ける。

組合員活動は大学生協連の総会決議と相互に関連しながら流動してきた。戦後 60 年の大学生協の歴史の中で、年代とともに少しずつ発展あるいは停滞しながら組合員活動は進められてきた。組合員の立場での生協の価値の実現であると考えられる。

組合員活動は総代という立場をいつまでも通そうとする人がどこかにいるのであるが、そこに象徴されている。そして、一組合員として学生時代に大学生協の活動に参加していた人が、後に職についた大学で大学生協を設立する運動の中心になることがしばしばであるという意味で重要である。

## 2.これまでの筆者の学びの視点の確認

筆者は 2003 年～2005 年までのこの PC カンファレンスでの「大学生協組織における学習論の試み」として、佐伯学習論を深めつつ、テーマを追求してきた。以下のようなになる。

学びは、共同体（組織）への十全的参加における「文化的実践」の中にあるととらえている。そして、「文化的実践」= 共同体が以前より良くなるうとして模索する総体である、から、文化的実践の質も考慮にいれる。筆者は文化的実践の質にはその組織の組織的風土の存在と伝達に関わると考えている。そして、「学び= 勉強+あそび」、という規定も、「学びは自分に向けて教えることである」ことも使う（注 2）。

ところで、大学生協の関係文書に出てくる言葉について、筆者はたぶんにイメージ性が先行していると考えている。以下、疑問点をあげておく。

大学生協で頻繁に使われている「学びと成長」は、大学および大学生協のなかでのさまざまな組織、場面へのトータルな参加とその中で

育ちであって、必ずしも人間形成とは一致しないのではないか。「成長」は一般的には生物学的な言葉であって、見えるものであるから、「学びと成長」は人間の内面で起ることとその結果が外に見えることとの両面を表していると考えれば、良いのかも知れない。「成長した」というのは、自他ともにみとめる評価の一種なのではないか。

「学びあい」は自分に向けて教えることを共有することであり、教えあうことであろうか。現実を考えれば、励ましあって訓練をすること、知っている人から知らない人へ教えあうことなどが考えられる。

「大学生協における学び」は、大学生協を通して、大学生協の価値を実現する活動ではないか。

## 3.福武「会長所感」と組合員活動

70 年代後半から 80 年代のほぼ全般、大学生協連の会長理事であった福武の「会長所感」から組織の教育的機能の部分ピックアップし、その重要性が現在の大学生協の組合員活動にどう継承されているかと、その効果を検証しておくことにする。

3-1「生活の場としての大学の自主的民主的組織で学生、教職員が対等な立場で人間形成するという教育的機能をもつこと」（会長所感 項目（1））について（注 3）

2003 年 47 回総会で福島大生協（組合員数 5,800、供給高 9 億）の学生理事の発言に明確に出ている。既に彼は役員であるから筆者がこれまで追ってきた学生役職員の学びの延長線上にあるが、総代からの踏み込みであるので、取り上げた。「共済や店のバイト、学生委員などで生協に関わっている人が、勢いで総代になる。と、総代会（議）でこんないい生協が赤字らしい、職員を路頭に迷わせないために自分も一肌脱ごうという人が大勢出てきた、それを学生理事に誘って（選出されて）理事会を構成す

る。議長は学生、専務理事は提案に専念し、理事長は理事会（運営全体）に専念できる。自主的な学生は遠慮しながら喋ると、『理事としては教員も学生も対等なのだよ』といわれて、学生は一生懸命頑張ると教員も頑張る、ひとりひとりが意見をいい合うように運営していく。自分の生協だと思って意見をいう。『何故学びと成長か』、お互いに議論しあって協力しあえばもっといいものができるということだから、これはどんな活動でも同じである。」といい切っている（注 4）。協同組合という組織においては学生も、教員も対等な役割をもつ、その組織への十全的参加（運営参加）で、組織が何か新しいものを生み出しているとき文化的実践になっているので、その事が参加している個々人には「学び」であり自他ともに見える評価が「成長した」ということであると考えられる。

ここで、筆者が注目するのは、学生自身がそれをいい切れる確信にまで育ちえたのは、自主的民主的組織での対等な運営であり、それを大切にする福島大生協の協同組合的組織の風土の存在であると考えられる。この事がさまざまな福島大生協の事業や活動を、構成するそれぞれの人々が知恵と力を出し合って生み出している原点であり、他の中規模生協でも同質のところがいくつもあると認識している。2004年48回総会で、「学生生活応援講座」と「学生をはじめ全員がいっしょになってつくる生協を」という報告が福島大生協から出ていたことは、組織風土の存在を更に裏付けるものである。

3-2「大学にとって、頼りにされ、信頼される存在であるために健全な経営でなければならず、組合員に広く深く根ざす存在でなければならない。」（会長所感 項目（2））

について（注 5）

2004年48回総会徳島大生協（組合員数10,500、供給高12億。健全経営で進んできたが、組織運営の改善が必要になっている。）専務理事の発言「生協の総合力を実感した事例」

から。「専務理事になって二年目、これまで月1回の理事会資料を専務理事が一人で作ってきた、みんなの創意を引き出す運営に改善するためにどうするか、愛媛大生協に聞いて、理事会の前に常務理事会を開く事にした。事業問題と大学学長報告への準備を議論し、学生の意見が見える事と分かりやすくパワーポイントを使って資料をつくる事にした。苦労してつくった資料は常務理事も驚く出来映えで、伝えたかった工学部地区の弁当販売と食堂のトイレ設置の必要性が理解を得て実現した。専務一人ではいい生協、いい大学はつukれない、職員、学生、常務理事のみなさんの全員の力を結集している。大学に行くのも関係する店長や関係する職員といく、大学教員や職員も店長に相談するようになった、大学から信頼されて組織運営がうまくいくのではないかと思う」とのべられている。（注 6）

徳島大生協は手堅い経営で学内厚生事業を担ってきたが、よい生協、よい大学づくりに貢献するための飛躍の時期を迎えていた。その基礎条件である健全経営をもとに、学生、院生、教職員の自主的民主的で対等な理事会、常務理事会運営と生協職員の運営参加を進めていけば、すばらしい文化的実践が行われ、学びの場が生まれてくるのである。それが証明されている。2005年49回総会に共済について「もっと身近な、支給を受けた人からのアドバイスを」と大学祭での車椅子・アイマスク疑似体験企画「助ける立場」という2つの報告が徳島大生協から出ている。

3-3「組合員の理想と現実---平和を守るという一点ではゆずれない。」（会長所感 項目（4））について（注 7）

2003年47回総会では、広島、長崎、沖縄の三地域合同報告である。「単純な平和学習では区切れない、その後の生活に学んだ事を生かしてもらえる企画づくりを連合会企画として各地域に実行委員会をつくって頑張ってきた。ピ

ースナウをきっかけに各大学で平和についての考えをふかめてほしい。現地実行委員はピースナウをつくるためだけでなく、その後も平和活動について話し合い、学びあいを続けている。」4人の実行委員が発言している。48回総会には、明治薬科大生協から「参加した5人で見聞きした驚きを冊子にし、学園祭でブースをつくり、見に来た人に折鶴を残してもらった。」49回総会には、「三大学実行委員が一丸になれた(長崎大)」「オキナワ企画について、メディアの報道があるが、やはり思いは伝えなければならない(理事)」「2005 オキナワに組合員も募集して事前学習をして目で見て肌で感じる大切さ(大阪外語大)」「学生の力でつくられたピースナウ、オキナワに100人(中四、九州地域センター)」の発言がみられる。(注 8)

この企画は、20年をこえる大学生協の学びの事業の継続であって、時にはそれぞれの地域でさまざまな企画に広がり、またとどまってきた。この平和企画はつくるのも学生、参加するのも学生(88年から約10年間教職員対象貴企画も存在した)で、毎年、多数の学生に平和を問いかけ続けている。講演、聞き取り、フィールドワーク、討論という手法を継承して学生が組み立てることで、事実を見て聞いて考える、学びの事業であり、文化的実践の典型であると考えられる。(注 9)

#### 4. 最後に

以上3.の3項から分ることは、組合員活動が盛んになる源は、自主的民主的で、対等に運営される組織に十全的に参加し、よい生協、よい大学をつくろうとする文化的実践を行う事が、学びを継続的に生み出すのである。福武の会長所感あたりまえの事を行おうと提案して、大学生協の組織を強め、学びを広げたということではないか。大学との関係、組織の再構築を考える必要があるなら、福武の会長所感をもう一度読み返してみることも必要ではないか。

現実に展開されている以下の組合員活動に

ついては次回にまわしたい。

新入生歓迎活動、外国語コミュニケーション活動、パソコン講習会、就職支援活動、店つくりの活動、読書マラソン、

注 1 仲田 秀 「大学生協と福武直」2006.6  
pp31-32

注 2 仲田 秀 「大学生協組織における学習論の試みその3」2005pc カンファレンス分科会報告 1-2

注 3 福武 直 「大学生協論」東大出版会 1985.11  
pp29-59

注 4 全国大学生協連「UNIV.CO-OP 第47回総会特集」No 322 2004.3 pp46-47

注 5 注3に同じ

注 6 全国大学生協連「UNIV.CO-OP 第48回総会特集」No 330 2005.3 pp124-125

注 7 注3に同じ

注 8 前掲書 No 322、No 330、No 338 該当ページ

注 9 82年6月の国連軍縮特別総会に向けて第一線の人々から青年に向けたメッセージ冊子が発行され、大学生協はSSDIIに代表を派遣した。その運動の広がりをうけて、翌年平和ゼミナールとしてヒロシマ、ナガサキ、オキナワが企画され、整理されてピースナウ企画として現在まで続けられている。

大学生協連総会での発言内容は要約して「」で括っている( )は発言の背後のあるものとして筆者が書き加えた。