

大学生協における教職員組合員活動の意義

その民主運営の中での組織文化の担い手としての役割

仲田 秀

nqb41457@nifty.com

キーワード：機関の民主運営、運営・活動参加、システムつくりと運営

はじめに

5月のある日、筆者が全国大学生協連の教職員委員長と電話で交信し、現在の教職員委員会の課題は何かと問うと、「学生の支援だ」と云われた。具体的状況は①学生の経済生活の40%をアルバイト収入が占め、奨学金問題とか、ブラックバイトとかが日常問題である。②学生はアルバイトが忙しく、ゼミ合宿も開催出来ない。③教職員組合員も大学の仕事が忙しく理事長は大丈夫だが役員の数が増えない。④大学生協の事業も、食堂だけは伸ばしているが、本も売れないし、コンビニの菓子も徐々に売り上げが下がっている。特に私学は売り上げが下がっている。⑤大学で担当出来ることはどんどん大学がやってしまう。R大は極端にそれが進行していると語られた。

これは現実には起こっている問題であり、これをどう解決するかを今、一心に大学生協関係者は検討し、方針を出し実践している。そこに、OBが余計なことをいうなどという意見もあるが、現実には過去から継続しているのであるから、過去の分析から見解を出すことに躊躇する必要はないと考え、提起するのである。

筆者は退職後10数年間、個別大学生協の事業経営状況と組織状況の関係を検討し、大学生協の持続的発展について考察してきた。そして、筆者は「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」[仲田:2017]で大学生協の現状に対して3つの問題を指摘した。それは「一つ目は生協法(2007年)の改定に伴って、大学生協運営が協同組合原則と乖離し、歪む可能性があるという運営の問題。二つ目は、90年代から広がった大学生協事業経営の累積欠損金の存在と解決の問題である。三つ目は大学当局のキャンパス内コンビニ併存策(2000年代初めから)に対して、明らかにする必要があった大学生協独自の価値の問題である。」(詳細は[仲田:2017] p73-75)である。

この3点はいずれも大学生協の根幹に関わる問題として、連合会で共有され、個別大学生協の理事会で、それぞれの時代に、専権事項として検討されて来たはずである。しかし、学生の困窮化が進み、教職員組合員も、生協の役員が増えない状況が起こってくれば、これらが、学生、院生、教職員の構成する理事会の民主運営の中で、検討出来ているかどうかの疑問が出てくる。しかも、これらの問題は運営体制の変化の中で、僅かずつ変化してくるものであるから、個々の生協の組合員に気づかれているかどうかの問題もある。

今回は大学生協の運営問題について、当然のこととして日常進められていることを、教職員組合員の参加と機関の民主主義運営の問題と云う視点で提案してみる。

1. 生協法改定と大学生協の運営について

大学生協は大学毎に生協法にもとづいて設立された大小様々な生協法人である。筆者はだ

からこそ価値があり有意義であると考えている。生協法の改定で農協法、会社法と同様に理事会を制度化して代表理事が組合を代表することになり、一般の理事の権限は理事会を通じて代表理事を監督することになった。ただ、協同組合法の性質は社団性が強く、理事会制度をとっても組合員のために執行する必要があり、[関, 2010] は、民主的管理運営を行うためには「組合員は常に勉強すること、民主的な総代選出をすること」が必要であると述べている。

大学生協は生協法改定後も、理事長と専務理事を代表理事にすることによって、権限集中を避ける構造にし、組合員教育の機会と民主的総代選出を必要不可欠として、協同組合性を保持していることになる。組合員理事、代表理事の協同組合思想の存在と組合員の運営参加、意思決定への参加がさらに重要になっている。

筆者は大学生協の民主運営を重視している。戦後大学生協の歴史は自主・自立・自律の民主運営によって創造されてきたからである。何よりも、筆者が母校の生協を設立し、小さな10円牛乳とストッキングと文具の店を育てようとした時、初代のそして歴代の理事長や教職員理事たちは自主自立で一人一票の運営を重視して、一心に学生の発想を引き出してくれた。それが体に染み付いているのである。大学生協は70年代から80年代の厚生施設の拡充と福武「会長所感」によって教職員組合員の活動参加を得て学内に広く深く根付いた。教職員組合員の活動参加が、機関運営の中でそれぞれの力を引き出し結合させる民主運営を経て、大学に頼りにされる大学生協へと変革され、組合員の生活を守り発展させる事業組織になった。これらは全階層的組合員に課題を知らせた民主運営の徹底によって創造されたのであるから（詳しくは[仲田：2016] 大分大生協、宮崎大生協、[仲田：2017A] 山形大、[仲田：2006] と [仲田：2017B] 東大生協、等の事例研究参照）。

2. 1978年「会長所感」ではどう位置づいているのか

大学生協の運営における教職員組合員活動の意義と役割については、70年代後半から80年代にかけて、さらに今日に至っても、大学生協の活動全般について影響を与えた福武「会長所感」⁽¹⁾ [福武：1985] の中の、(1) 大学生協の意義と特徴、および(2) 大学生協を発展させるために、さらに(5) 大学生協と大学生協連の3項目と関係して述べられている。協同組合運営が(1)では、生活協同組合という「生活の場では、学生・教職員が対等な立場であるから自主的民主的な人間形成という教育的機能を持つ。従って、大学コミュニティの中の重要な組織として、大学の中に広く深く根ざす努力を重ねなければならない。」([仲田：2017A] , p76)。(2)では、「大学生協は大学全構成員のものであるから、理事会における学生、教職員の構成を考え直し、理事長の重要性をもっと強く自覚し、専従役員は大学との関係を重視し、大学の生協観を変えさせる努力を重ねなければならない」。(5)では、「有効な指導が必要であるが、会員生協での民主的な討議とそれぞれの大学で広く深く根ざすこと。」([仲田：2017, A] p76 仲田要約) , となっている。

生活の場である大学生協の運営では教育・研究の場にはない対等平等な民主運営の教育的機能があり、大学生協は大学コミュニティの中の重要な組織として存在している。大学生協は大学全構成員のものであるから大学と対等であり得る教職員理事、特に理事長の役割が大きい。さらに(5)は、連帯活動において、個別生協の合意された意志と連合体との関係であって、現状では事業連合との関係についての指針とうけとればよい。

3. 福武「会長所感」普及時代の東大生協の実践ではどうであったか？

東大紛争時、東大生協は厚生施設の貧困とその改善を求める厚生白書運動を進めた。同時に全大学人の生協にするために階層別組織委員会を発足させ(69年院生委員会、70年職員委員会、既存の駒場、本郷学生委員会と合わせて4委員会となった)、各層の組合員要求を理事会で議論する任務を持つ基礎組織となった。厚生白書運動と総長室交渉、理事長の全教官への訴えにより、厚生施設の拡充が進んだ(71年駒場食堂、医科研食堂、72年駒場厚生会館、76年本郷厚生センター、本郷食堂)。この全階層別組織委員会発足と厚生施設の拡充は民主運営の安定した条件となった。そして「東大生協は組合員の店舗運営参加の工夫を始め、77年4月、5項目の短い店舗委員会規定を作って本郷、駒場の大キャンパスに6つの店舗委員会をつくった。事務局は各組織委員会が店長と連絡を取りつつ担当することで、それぞれ個性的な店舗委員会となった。更に翌年、赤いポストを設けた店舗への一言カードをシステム化する試みをはじめた。店舗ですぐ回答する原則は、組合員と店長との対話で商品の流れを考えなければならず、運営体質の改革にまでつながるのである。そして、集まった組合員の意見を記録するため、報告集を作成した。4月に始め、出来上がったのは12月だったが、自家印刷をして店舗に並べると「小説より面白い」という一言カードが入って、店舗にも組織委員会にも確信になった。ところが、日常活動では2,3年経つと停滞して来た。(詳細は仲田2006P38.39)。」そこで、問題解決のために80年11月階層別組合員組織委員会毎に自主テーマを決めて「店舗における組合員との結びつきを強める」という組織作りに関する全体組織部会を開くのである。

筆者は2017年カンファレンスの「1980年代の東大生協」で、民主主義を抱えたシステムと運動の関係について、次の様に述べている。「篠原⁽²⁾の述べていることを、大学生協のシステムづくりとそれを循環させる運動のあり方、その目標はなにかという視点で整理すると、以下ようになる。その1 組合員が参加し、その声がよく反映されるシステムをつくることによって組合員自治をもち立て、さらに、それを運動化して、プロセスが常に循環することが必要である。／その2 生活が苦しくなれば生協の役割は大きくなるから、内側に身をおいて努力すればよい。／その3 地味な日常活動を通して、われわれの生と生活を生き生きとした参加のスタイルで守っていききたい。／その4 生協は、生と生活に関する生き生きとした人間活動を創造していかなければならない。」

70年代から80年代にかけての東大生協は、改善された施設条件で、高事業業績の事業組織をもち、凸凹はあっても100人に近い4階層組織委員会と専従職員集団が自由闊達に組合員要求を背負って常任理事会、理事会で極めて民主的に議論しながら平和運動、事業改善活動を行っていた。学生も大学院生も教職員も昼休みを使い、夜遅く迄かかっても楽しんで活動していた。ここには、民主的に活動し続ける組織状況⁽³⁾が存在したのである。いいかえると、そこで活動する人々、組織に伝承される組織文化を含んだ組織状況の存在があったということである。

まとめ

今、学生は困窮し、教職員組合員も忙しくて役員にもなれないという。理事長はかつて80

年代に学生・院生として大学生協の民主運営の中で育った教員たちが頑張っている。理事長は代表理事だから、現在の生協法でも教職員理事、学生理事による、理事会を通じてチェックされながら事業活動している。大規模生協に幾つかあるのだろうが、各大学生協に教職員委員会はほとんど存在しないという。80年代は40弱の生協に存在したが。各層が熟考して理事会で討議する、かつての伸びやかに自律、自立した理事会での討議は存在するのだろうか。きっと芽はある。

教職員組合員は学生を支援するための課題を、しっかり検討すればいい。学生委員会は新生入生がいるから集まっているだろう。大学院生は学生についてもいいし、教職員についてもいいし、独自でもいい。個別生協に3, 4人いれば集まればいい。階層別組織委員会が生協の基礎組織だと筆者はやはり思っている。いいではないか、2, 3人づつでも、階層で語り合うということは自らを見つめ直すことなのである。自らが、今大学生協に何を求めるか検討してそこから出発してはどうだろうか。

「経営体としての東大生協はかなり成熟している。生協の内部の運営については組合員が参加し、声がよく反映されるシステムをつくることによって、組合員自治をもち立てることが大切である。79年についていえば低い成長はこれからの経済の中では常態と考えるべきで、内容の質的向上をはかるべきであろう。生活が苦しくなれば生協の役割は大きくなるから内側に身を置いて努力すればよい。」(79.1生協ニュース 篠原一。[仲田：2017] p77) と篠原が丁度40年前に組合員に生協ニュースを通して語りかけていることが、決して古くない。それぞれの「活動の歴史」も循環しながら進んでいる。

(1) 福武「会長所感」は、78年12月提起された当初から専従役員、教職員組合員、学生組合員に正面から受け止められ、各大学生協の運営の精神として個々人の中に蓄積され、反映された。90年代初めに21世紀委員会答申がまとまる迄指針として重視された。

(2) 1978年から7年間東大生協理事長。法学部教授。政治学者で市民運動に関心を持つ

(3) 仲田2017, p70で、「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)の総体である。」と規定している

参考・引用文献(ABC順)

福武直『大学生協論』1985 東京大学出版会 p29-59

仲田秀『大学生協と福武直』, 2006, 自家冊子

仲田秀「大学生協における高経営業績と組織状況の関係」2016:『法政大学大学院紀要』第77号 pp91-116

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」2017A 『法政大学大学院紀要』第78号 p69-89

仲田秀「大学生協におけるリーダーシップ福武会長所感を支えた1980年代の東大生協」2017B 2017PCカンファレンス

関英昭「生協の機関構成とコーポレート・ガバナンス」2010『現代生協論の探求』コープ出版

篠原一、『市民参加』1977 岩波書店 p79, p83