＜21世紀委員会の最終報告＞
「２１世紀の生協労連」ができあがりました。

３年にわたる２１世紀委員会の活動をしめくくる最終報告「２１世紀の生協労連」が、２月５日に開催した第 341 回中央執行委員会に提出されました。

３年前に、生協労連と生協労働組合運動の２１世紀の展開方向を探るために、２１世紀委員会を発足しました。研究者委員のみなさまと労働組合委員のなかまにたいして、この３年間にわたる多大なご努力に感謝申し上げます。そしてなによりも、労働者アンケートと単組アンケートにご協いただいた全国のなかまに心よりの感謝を申し上げます。中央執行委員会では、最終報告の普及と学習・討議を全国ですすめ、それを土台として、生協労連の（長）中期計画づくりをすすめていく所存です。

生協労連と生協労働組合の改革は、一人一人の労働者の要求と意識にもとづくものでなければなりません。そのためには、最終報告の内容について、全国的な論議をすすめることが必要になります。研究者委員のみなさまにご協力いただくことも含めて、学習会を各地ですすたいと考えています。そして、最終報告の内容を補強するものとして、90 年代の生協と労働組合運動の総括と到達点、生協と生協労働・生協労働組合運動についての論議経過などについて、研究者委員のみなさまにご協力いただく方向で、論文集の発行をすすめたいと考えています。

中央執行委員会では、全国の論議をふまえて、生協労連の改革をすすめる（長）中期計画づくりに入ることを、９月に開催予定の 35 回定期大会で確認したいと考えています。2002 年度中の計画づくりをすすめるためにも、中央執行委員会として、秋にシンポジウムを開催する方向で検討に入ることを確認しています。

一人一人の労働者の雇用と権利が保障され、だれもが社会的意義のある労働を実感できる21世紀に。それに向かって大きく飛翔する生協労連と生協労働組合運動を展望して。

２００２年　２月２０日

全国生協労働組合連合会
中央執行委員長　桑田　富夫

21 世紀の生協労連―（最終報告）02/1/29

はじめに

Ⅰ　21 世紀の生協労連と生協労働組合運動の転換（基本方向）
1．生協労連と生協労働組合運動に求められる「改革」の視点
2．パートなど非「正規」労働者の増加に見合う組織と運営に
3．労働組合を「労働する個人」の「自由な連帯」の場に
4．「生協の中の労働組合」から「労働運動の中の労働組合」へ
5．「社会対話」の促進と「国際連帯」の展開を

Ⅱ　21世紀の生協労連のユニオンアイデンティティ（運動・課題）
1．一人一人の労働者の権利と要求を束ねる労働組合に
2．労働市場と労働条件の地域規制の運動へ
3．生協労働組合運動から生活産業労働組合運動へ

Ⅲ　21 世紀の生協労組の組織と機能、活動の改革（組織・運営）
1．組織改革の出発点――労働する個人を主役に
2．基礎組織を改革する――いくつかのアイデア
3．組織対象を生活産業へ拡大する
4．組織の構造改革をすすめる
5．組織の機能を高め新しい人材を育てる

はじめに

1998～2000年度の「新三カ年計画」は、全国の生協で働く労働者や関連する地域・産業の労働者、そして生協組合員との対話と共同・連帯を明確な方向として、新しい21世紀への生協労働運動の構想をめざしました。この方向は、新たな発展を迎えている国民の生活打開のたたかいとの対話と共同に大きくふみだし、日本社会の民主的改革の一環を担う21世紀への生協運動を展望するものとしました。そして、生協およびその関連する領域の労働の改革にむけて、すべての労働者の共感と確信、ゆたかな参加をめざす、労働運動の新しい方向と課題を提起しようというものでした。

この３年間、こうした方向への発展に踏み出すために、生協労連役員と各部会の労働者、研究者の参加もえながら、21世紀委員会を発足しました。21世紀委員会では、21世紀への生協労働運動の発展方向を考えていくために、生協労働運動を担っている労組員の主体的条件と、生協運動および社会的・経済的状況の把握、必要な領域についての理論・政策的な検討と研究に取り組んできました。

2000年秋には、21世紀委員会で予備的な検討と考察内容を、『21世紀への飛翔～生協労働と労働組合運動の現状および課題に関する報告書～』としてまとめました。そして昨秋には、「あなたのくらし・しごと・くみあいアンケート」と「労働組合の組織アンケート」の二つの調査結果を報告書としてまとめることができました。全国の労組員であるみなさんの多大なご協力に感謝申し上げます。さらに、ヒヤリング調査に協力いただいた単組の労組員と労組役員、単協の役員・経営幹部のみなさま、貴重な報告をいただいた研究者の方々に、心よりのお礼を申し上げます。

この３年間は、日本の社会と経済、生協の事業と経営、私たちのくらしと労働条件に劇的な変化をもたらしてきています。困難ばかりが溢れて、なかなか先が見えない状況ですが、全国の労組員から寄せられたアンケート結果と調査・研究の成果は、生協労連と生協労働組合運動の21世紀の展開方向を指し示すものとなると確信しています。それは、生協労連に結集する労組員と労働組合の貴重なたたかいの経験が、21世紀での新たな発展の土台を築いてきているからです。

そしてこの度、21世紀委員会は、２つの報告書を土台として、最終報告である本報告書「21世紀の生協労連」をまとめることができました。この報告書をもとに、生協労連と生協労働組合運動の展開方向について、全国で大いに論議していただきたいと考えています。本報告書が、21世紀の生協労連と生協労働組合運動の展開方向の具体化としての新たな長期計画・中期計画づくりに活かされれば幸いです。

Ⅰ　21 世紀の生協労連と生協労働組合運動の転換（基本方向）

１．生協労連と生協労働組合運動に求められる「改革」の視点

バブル経済崩壊以降、日本と世界を席巻している市場の「国際化」、利潤本位・競争優先は、生協経営にも重大な危機をもたらしています。90 年代半ばから、いくつかの生協で、過大な投資とずさんな経営管理もあって、経営破綻・危機が表面化しました。その程度は、小売・商業資本の事態にはおよばないとはいえ、今日、全国の生協に経営危機と激しい生協版「リストラ」を進行させています。

生協経営をめぐる厳しい情勢のもとで、1999 年に日本生協連は、生協経営の「構造改革」の必要性と緊急性を全国の経営理事会に発信します。そしてこの２年間は、生協経営の「構造改革」の進行と合わせ、「総額人件費の削減」がどこの生協でも実施されはじめています。「総額人件費の削減」は、「正規」・パートのみならず、アル

バイト・委託・派遣労働者まで含めた労働力の再編成を促進しようとするもので、事業所の統廃合をもともなってすすめられる事態となっています。当然、人事諸制度の提案も「正規」だけでなく、パート・アルバイトにも適用させるものとしてすすめられはじめています。

これらの事態の進行は、各地の生協労働組合にとってはじめての経験であり、労働組合執行部に突き付けられている課題と悩みは大きいものがあります。「賃下げや賃金・人事制度の提案にたいしてどう反撃するのか」、「事業所の統廃合とアルバイト化やアウトソーシングの強行にどう歯止めをかけるのか」という、労使関係の劇的な変化にたいする対応。「生協の経営の実態をどう把握し対策を打つのか」、「労働組合からの『生協改革』はどうすすめたらいいのか」などの、労働組合の牽制力発揮の具体化。「地域の労働者や生協組合員との連帯はどうすすめたらいいのか」、「商業・流通という産別的視野に立った運動をどうすすめればいいのか」などの、共同と連帯課題の具体化。そして「職場からの労働組合運動をどう強化したらいいのか」という労働組合強化の課題、などなど。

21 世紀委員会が取り組んだ全国の労組員・労働組合アンケート調査結果は、各地の生協で働く労組員の労働実態と労使関係の劇的な変化が進行するもとで、生協労連と生協労働組合運動の転換への要求を鮮明にしました。21 世紀委員会は、調査結果とこの間の検討と考察をふまえて、以下のような「改革」への視点を明らかにします。

① 多様化する雇用形態のもとで、一人一人の労働者（労働する個人）の権利と労働条件を守り発展させる労働組合運動が切実に求められています。
② パート・アルバイト・関連・委託労働者が増大するもとで、否応なく権利と労働条件の地域的な規制が求められています。これは、すでに過半数が働く労働者となっている生協組合員と連帯できる課題ともなっています。
③ 生協の事業領域は、商業・流通が軸ですが、生活産業領域まで拡大してきています。それは労働組合に、生協と関連・委託で働く労働者の組織化をすすめることにとどまらず、小売商業・流通で働く労働者、さらには生活産業で働く労働者・労働組合との地域的連帯にふみだすことを求めています。
④ 「多様化する雇用形態のもとで労働する個人の権利と労働条件」に徹底し、「地域的規制」の強化と「生活産業」を領域としてふみだす労働組合運動への転換は、生協労連と生協労働組合の組織と運営に抜本的な「改革」を迫っていると言えます。
⑤ このような転換は、地域規制と生活産業政策と運動の確立、組織の前進が求められますし、地域と同一産業の労働組合・産業別組織との共同・連帯の課題を鮮明にします。
⑥ 同時に、生協と同一産業の企業経営者集団との「社会対話」を促進し、集団的労使関係の確立にふみだすことが求められます。さらに、生活産業としての労働の社会的・国際的なつながりを見通すならば、国際的な労働組合間の連帯活動も視野に入れることができます。

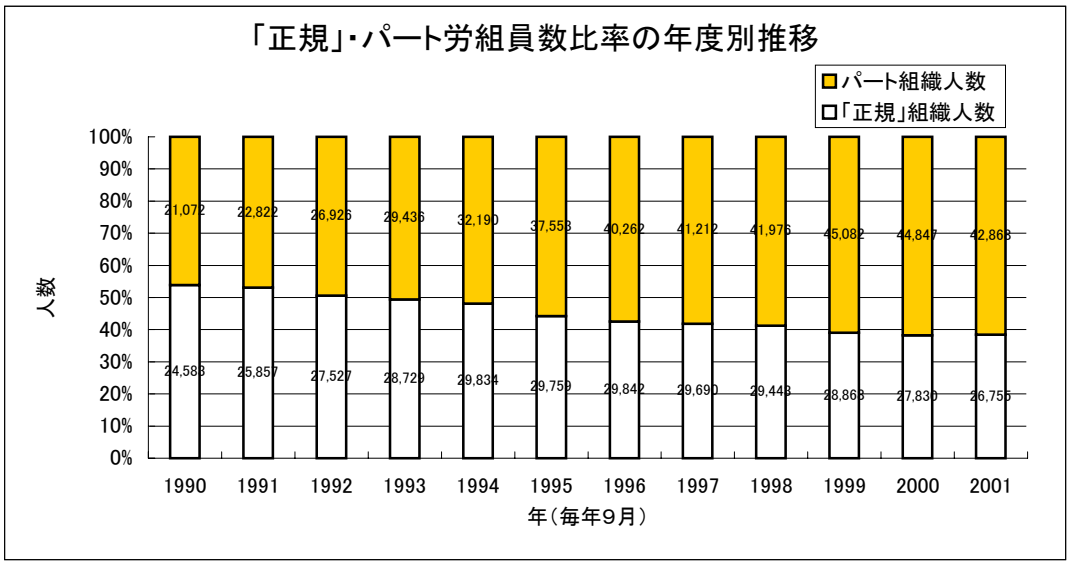
２．パートなど非「正規」労働者の増加に見合う組織と運営に

日生協の 2002 年 3 月末の経営統計によれば、購買生協の「正規」労働者数は 35,551 人と前年から 2,392 人減少した一方、パート労働者（アルバイトを含む）数は 121,619 人と 18,632 人の増加となっています。購買生協で働く「正規」・パート（アルバイトを含む）

比率は、23:77 となりました。パート労働者（アルバイトを含む）の増大は、この間の生協「リストラ」の進行からは、パート労働者の減少という実態しかつかめていないことから、急激なアルバイトの増加と思われます。残念ながら、アウトソーシングの実態は統計調査には載りませんが、委託や派遣労働者などの増加も相当な規模で進行していると見ています。

生協労連の組織人数は、以下の表で明らかなように、1993年にパート労組員が「正規」労組員を上回り、2001年度当初では、「正規」とパートの比率は、38：62となっています。上記の調査結果から、生協労連の購買生協の組織率は、「正規」75.3%、パート（アルバイト含む）35.2%、計46.1%という水準です。パート・アルバイトの組織化は、まだまだ大きくすすめられる条件があります。

生協労連では、1982 年の生協パ懇（全国生協パートタイム労働者懇談会）結成以来、パート部会の活動を凍結していましたが、パート労組員が「正規」労組員の組織人数を上回った 1993 年にパート部会準備会を結成し、1995 年にパート部会を再開しました。この間、生協のみならず生協関連・同一産業・地域で働くパート労働者の地位向上をめざす運動を大きく前進させています。2000 年秋には、全労連パート・臨時労働組合連絡会が発足し、2001 年春闘は、労働界あげてパート春闘が取り組まれました。生協労連パート部会と生協パ懇のこの間の運動が、このような運動の前進と情勢の変化をつくりだした主体的な力となっています。



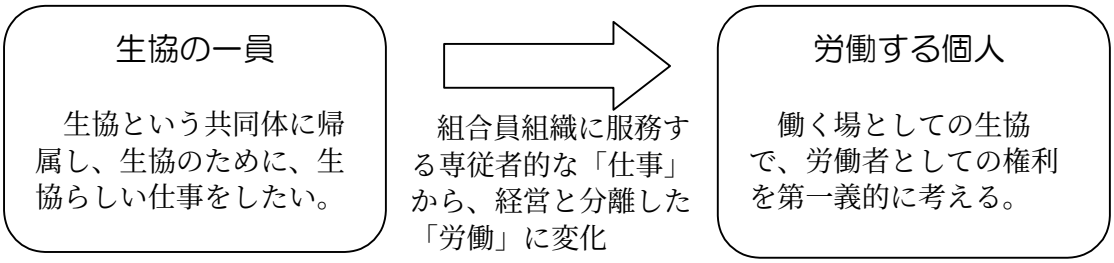
以上の組織状況とパート労働運動の到達点は、「正規」中心の組織運営ではすでに限界になっていることを示していますし、「正規」とパートの要求の同一性と違いを考慮した運営が求められています。中央組織・地連・単組の各級段階で、「正規」・パートの労組員組織人数を反映した運営に、さらにパートだけにとどまらず、アルバイトや関連・委託で働く労働者も含めた労働組合運動への転換を必至としています。

３．労働組合を「労働する個人」の「自由な連帯」の場に

（１）「生協の一員」から「労働する個人」への転換

生協の雇用形態の多様化は、80年代後半から90年代をとおして、組合員組織から経営組織体の確立へ、店舗化という事業組織体の確立へと向かうなかで、急速にすすめられました。この21世紀初頭、各地で生協経営の「構造改革」の進行によって、さらに加速しています。そのなかでの労働はいやおうなく、組合員組織に服務する専従者的な「仕事」から、

経営と分離した「労働」に変化してきています。そして、生協労働者の就労の動機と労働のモラルは、「生協でその中の一員として、生協らしい仕事をしたい」から、「働く場としての生協で、労働する個人」に変化してきています。



全国の労組員アンケート調査の「就職の動機」では、50 歳代と 20 歳代で、「生協の意義にひかれて」と「労働条件がよかったから」にはっきりとわかれました。就職のツールは、「組合員活動」や「友人の紹介」「お店や共同購入での募集」など生協縁が圧倒的に占めた 50 歳代にたいし、20 歳代は「新聞やチラシ」などを見てが５割にのぼりました。パート労働者も、「生協のために」「生協との関係を伝って」という入職から、「新聞やチラシを見て」「収入のために」「労働条件を見て」入職してきたという労働者が多数を占めるようになりました。

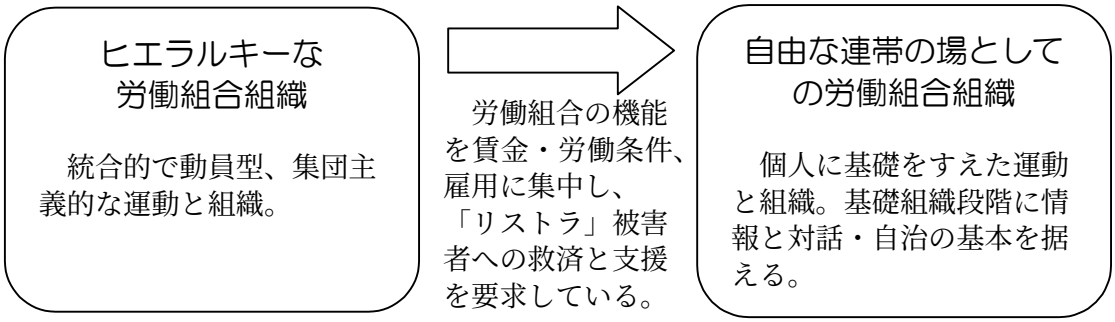
そして「正規」・パートともに、「企業や社会、政治に強い批判」を持ち、「生協に対する批判も普通の企業に対すると同様」に持っていました。さらに、「労働条件は思ったより悪かった」と言い、「小売・商業労働者たちより企業（生協）へのアイデンティティや顧客（組合員）へのアイデンティティは低く」、「仕事に対してはゆとり」と「自分と家族の暮らし優先」、「知識や技能、キャリアに対する要求」が高く、そして「職場環境の改善と仕事の仕組みの改善を」強く求めています。

生協で働く労働者は、生協という共同体に帰属し、生協のために、生協らしい仕事をしたいという「生協の一員」から、労働者としての権利を第一義的に考える、自由な「労働する個人」へと、確実に構成も性格も変化したことを示しています。

（２）労働組合を「自由な連帯」の場に

生協で働く労働者は、労働組合の機能を賃金・労働条件、雇用に集中すること、「リストラ」被害者への救済と支援を要求しています。こうした変化は、ヒエラルキーな統合的で動員型の労働組合からの転換を求めていると言えます。労働組合の基礎組織段階に情報と対話と自治の基本を据えること、労働する１人１人の個人を尊重し、その自由な連帯の場としての労働組合への改革が求められています。

21 世紀の労働組合は、自由な個人の時代に、個人を基礎とした機能と組織・運営への改革を必至としています。労働組合もそして生協も、これまでの集団主義的な運動と組織から、個人を基礎にすえた組織と運動への新しい転換が求められています。こうして社会と個人に開かれた連帯型、ネットワーク型の新しい労働運動、21 世紀の労働運動の展望し挑戦していく新しい時代を迎えています。



４．「生協の中の労働組合」から「労働運動の中の労働組合」へ

（１）「企業内主義（生協内主義）」労働組合運動の克服へ

全国労組員アンケート調査では、「正規」・パートとも「賃金の引き下げ・据え置き」は過半数を超え、「長時間労働」や「サービス残業」も、ほぼ全員に共通した経験と実態となっています。その結果、「強い疲労」「高いストレス」「眠れない」「職場に行きたくなくなる」などが、多くの労働者を覆っていることを明らかにしています。この間の生協「リストラ」は、多少程度の差があるとはいえ、最も過酷な労働実態にある第三次産業、小売・商業産業・企業で起こっているものと同様なものとして展開されています。

生協「リストラ」の進行にたいし、「生協のためならどのようなリストラも犠牲もやむをえない」という労働者はほとんどいないことも含めて、厳しい批判を持っています。圧倒的多数の労組員が、労働組合に「賃金や労働条件を守りよくしていく」活動への徹底を要求しています。さらに、「地域の労働条件を守るたたかい」「地域の労働者たちとの連帯」と「地域の中での労組員の拡大」を、そして「地域の市民運動や住民運動との連帯と協同」を求めています。

今日、生協で労働する権利と労働条件は、直接雇用の「正規」とパートのみの「企業内（生協内）」労働運動だけでは、もはや守れないという実態と経験が、すべての労組員をとらえています。「企業内主義（生協内主義）」労働組合運動の克服と地域・産業にひらかれた労働組合運動への転換が、全国の労組員の強い要求として示されています。

（２）生活産業と地域を視野に入れた労働組合運動への転換

生協労働組合運動は、経営危機とリストラにたいするたたかいと、消費者のくらしを守る生協運動の灯を消すなというたたかいを結合して、全国的な労働者、労働組合の連帯という新しい実践にふみだしました。そして生協労働組合運動は、生協経営にたいし牽制力を発揮するたたかいにも着手しはじめました。さらに、営業時間や営業日をめぐる地域競争の規制などで、地域の労働組合や中小商業者・商店会・商業団体との対話と共同の推進、地域の労働市場規制をめざして、地域の労働者たちとの対話・アンケート、相談、組織化のたたかいをすすめはじめました。

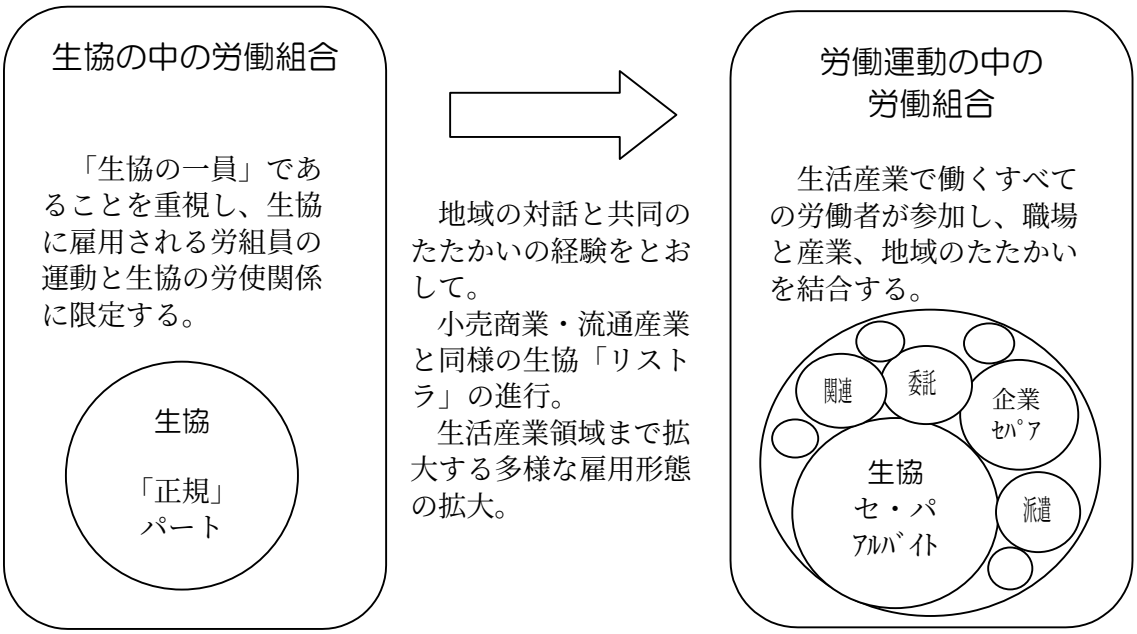
2001 年春闘がパート春闘といわれたように、すべての労働者と連帯して、「働くルールの確立」、「最低賃金の引き上げ」の実現という、労働運動としての社会規制、労働市場規制のとりくみも大きく展開しはじめました。３年にわたってとりくんでいる「働くみんなの要求アンケート」活動の経験は、地域での具体的な要求の組織と実現、地域の労働条件と雇用の改善、労働組合の拡大にふみだしていくことの必要性を明らかにしています。これはこのリストラと失業の時代に、地域のパート労働者を最大の構成とする一般型労働組合運動をすすめてきた生協労働運動の到達点の１つでもあります。その到達点を踏まえて、生協の労組員の多くは、大きく「地域での労働運動の展開」にふみだすことを求めています。

そして労組員たちは、生協「リストラ」が進行するもとで、生協と関連で働く労働者たちの結集の場としての労働組合運動を求めていることも明らかにしました。生協とその関連事業は、店舗、共同購入、個配を中心として、サービス関連、福祉関連、物流・生産工場など、多岐の領域にわたっています。中心的な業種は、小売商業・流通ということですが、関連の領域まで広げれば、生活産業ということになります。生協事業は、それらの産業動向と企業動向にするどく影響を受けることから、労働組合運動として、生活産業と業種・業態に適合した政策と運動・組織が求められます。生協労連は現在、生協とその関連会社で働く労働者を組織対象としていますが、これからは生活産業で働く労働者を組織対象として拡大していく方向を鮮明にすることが必要です。生活産業とは、＜食＞と＜衣＞の生産・加工・輸送・販売・サービスと位置づけられます。

労働組合運動にとっての「地域」とは、①同一産業・業種における地域（産業別・業種

別の地域組織）、②全産業における地域（ローカルセンター）、③労働者をはじめとした全住民にとっての地域（全住民共闘）の３つに分類することができます。「地域」と「産業」の結節点である①の軸を立てること、すなわち生活産業と業種における地域という捉え方が最も大事な視点となります。

生協の中の労働組合から、日本の労働運動の中の労働組合への転換期を迎えた、これが生協労働運動の 21 世紀の展望です。そしてそれを担う位置と役割は、地域の生活産業に展開する地域的産別的発展の方向にあると言えるでしょう。



５．「社会対話」の促進と「国際連帯活動」の展開

ＩＬＯは、世界のすべての労働者に「ディセントワーク」の実現をめざして、これまでの活動と組織の大きな見直しと転換にふみだしました。「ディセントワーク」は、労働者の権利（中核的な国際労働基準の実現）と、雇用、価値ある生産的な労働をすべての労働者に実現していくという目標のもとに、社会保護や社会対話をふくむ４つの戦略を全世界でとりくんでいくというものです。全労連は 21 世紀の労働の権利と労働運動について「働くルール」の確立を戦略的な課題とすることとしました。また連合は、国民福祉の基本は労働の権利にあるとして「ワークルール」の確立を連合労働運動の中心に据えることとしました。21 世紀初頭の日本と世界の労働運動は、このように新しい挑戦と前進の方向を明確に打ち出しました。

これらのすべてで強調されていることは、労働する権利が国民の最大の権利という位置づけであり、労働運動の社会への公開性の拡大と「社会対話」の促進です。労働組合は内部に閉ざされた組織から、公開型の組織に、その活動は市民に宣伝的で開かれて「社会対話」的であることが求められています。「社会対話」とは、「長期的な社会・経済的安定と平和に貢献する労働市場制度の構築（ディセントワーク）」をめざすもので、政労使間協議から職場段階の団体交渉まで行うことをさします。

そのなかでも、労働組合組織と使用者集団、使用者団体との関係づくりが重要になります。地域における主要な使用者となる企業や、日生協、業界団体などとの、中央・地方ごとの協議・交渉機構づくりを目標にすすめていく努力が必要になります。その場合、生活産業の労働市場を規制することが目的となりますから、共存共栄、相互のメリットづくり

が追求されるべき課題となります。さらに、行政・自治体の関与・活用の研究、三者構成（政・労・使）の社会対話やパートナーシップという新しい挑戦も求められるでしょう。そうした状況をつくりだしていくためには、生活産業の労働組合間の交流と連帯を促進するだけでなく、地域の多様な従業員代表組織との対話や交流にもふみだしていくことです。

第三次産業は、国内だけでなく国際的な労働市場として拡大しています。国際的労働基準の確立も、労働組合運動がカバーする領域も、第三次産業が国内外の最大の戦略的な焦点となっています。第三次産業に位置する生活産業は、生産・加工・輸送・販売・サービスにわたっていることから、国際的な労働のつながりを無視するわけにはいきません。「長期的な社会・経済的安定と平和に貢献する労働市場制度の構築」は、労働組合間の国際連帯活動の展開抜きには実現できない課題です。生活産業の労働組合間の国際的な交流と連帯を促進するとともに、ＩＬＯの積極的活用を含めた国際連帯活動を模索していく必要があります。

Ⅱ 21世紀の生協労連のユニオンアイデンティティ（運動・課題）

１、一人一人の労働者の権利と要求を束ねる労働組合に

（１）労働者「個人」の人権と要求に立脚する

生協や関連で働く労働者は、多様な業種や職種で働いているだけでなく、雇用形態の多様化が急速に進められています。現在、生協労働者の労働領域は、店舗・共同購入のみならず旅行・保険・葬祭などのサービス分野、生産・物流・システム分野など、生協組合員の生活貢献に向けて多岐の領域にわたっています。雇用形態では、「正規」・嘱託・パート・アルバイトなどの直接雇用労働者だけでなく、関連企業や委託企業で雇用される労働者、そして派遣労働者を含めて多くの労働者が働いています。

全国の労組員アンケート調査では、「正規」労働者とパート労働者の中でも、多様な労働実態と意識があることが顕在化しています。リストラに対して労働組合に求めた要求のなかで、「被害者への支援や相談活動」が３人に１人になっています。そして、アルバイトや関連・委託会社で働く労働者は、絶えず労働条件の切り下げと雇用不安にさされています。これらの労働者からの労働相談が、各地の生協労働組合だけでなく生協労連にも寄せられています。

「個人」である限り多様でありまとめることは困難であるように見えますが、それは価値観の多様化といった問題ではなく、１人１人の具体的な労働の経験と活動によるものであり、情報と対話によって了解可能なものであると捉えられます。個性ゆたかな自由な労働組合組織と労組員たちが、生協労連の新しい連帯の基礎となる時代を迎えたといえるでしょう。労働者「個人」の要求に応えられる運営と、「個人」でも加入できる労働組合の組織形態が求められています。多様性と収斂の両立、自由な個人と連帯の両立が、21世紀の労働組合、その組織と運動の姿となるでしょう。

生協労働者の要求は、働く労働者の人権の実現、自由な個人、個人の権利の尊重というところにあることを鮮明にしてきています。「個人」の要求や訴えに対応できる労働組合の組織運営が求められています。

（２）労働者の労働する権利と労働条件要求への徹底

そして、次に明らかにしなければならない点は、生協で働く労働者は、労働者「個人」の権利と労働条件要求に照らして、労働組合にたいし、今日的な有効性を問いつづけているということです。調査では、「賃金や労働条件を守りよくしていくため」が、「正規」72%・パート86%を占め、他の項目を圧倒しました。生協で働く労働者の圧倒的多数は、労

働組合がこの基本機能に徹底することを強くのぞんでいると言えます。労働者の権利こそが労働運動の最大の大義であり、労組員に情報の保障と拡大を、職場を労働組合の場に、生協と労働組合の境界液状化への批判等々が強く出されています。

生協経営の低迷のもとで、各地の生協では、「人件費構造改革をはじめとしたコスト対策」が差し迫った対策とあらわれています。賃金と労働条件と雇用にわたる悪化が全国的に広がっています。過労死をももたらしている、日本的強制労働とも言える長時間・過酷な労働が構造化し、ほぼ全労組員をとらえています。違法なサービス残業は、今では企業との比較に意味を持たないほどに、「正規」・パート労働者のほとんどと広範におよんでいます。さらに、事業所の統廃合、職場の人員削減、業務のパート化・アルバイト化や委託化、パートのシフトの変動や契約時間の削減、部門・事業所の移動など、広範に雇用削減と就労及び雇用の不安定化が進行しています。こうした職場実態のもとで、仕事でのストレスに見舞われる労働者が、「正規」・パートを問わず発生しています。

これが各地で進行中の生協「リストラ」、「構造改革」の名のもとに生み出しているものです。生協の歴史で初めて経験する苛烈なリストラの進行は、食費などの日常家計にまで深刻さがおよんでいる労組員が少なくないことの実態を生み出しています。こうした状態に生協の21世紀の条件があるのでしょうか。生協リストラと「構造改革」が生み出す実態は、これが生協の土台にかかわる危険なものであることを指摘しています。

労組員たちは、経営危機打開のためには、組合員の声に応える事業の強化や、食の安全や商品事業の構築への要望が高いレベルの要求であることと、それを実現するためには仕事の仕組みの改善と職員教育の充実・強化が、高い要求として示しています。このように労働者は、抽象的な理念ではなく、具体的な仕事と職場のなかから生協事業の前進を探っていると言えるでしょう。

しかし、この間の各地の労使交渉では、総額人件費の削減をめぐって「相場」と「コスト」、そして「人事・賃金制度」の導入問題を中心課題として据えられてきています。生協の経営理事会の多くは、「今を乗り切らなければ生き残れない」といっています。労組員の要求は、各地の生協で実際に進行している経営政策との分裂を経験させる矛盾になっています。労組員の実態と切実な要求は、「生き残る」ということを、「労働実態」から出発する労働組合活動に置き換えていく必要性を明らかにしています。労働組合に対して、まず労組員に情報をと要求し、そして経営責任の追及を、そして職場で議論をとの要求を鮮明にしています。労働者「個人」の労働過程の実態と経験にもとづいて、労働組合に労働者の権利と労働条件要求への徹底を迫っていると言えるのではないでしょうか。

これらの実態と労組員の要求に照らして、以下のような、労働者「個人」を重視した労働組合の運営スタイルへの転換を求めています。

①雇用を守らない、賃金や労働条件の切り下げ、サービス労働の蔓延、法律や協定を守らないルール違反の発生にたいして、断固としてたたかう労働組合を。
②労働者「個人」の被害の訴えにたいして、救済し対応できる労働組合執行部を。
③法律・協定に強い、交渉力のある、組織化できる労働組合執行部を。
④職場での対話と討論を徹底して重視するとともに、職場からの団体交渉権の獲得を。
⑤生協に雇用される労働者だけでなく、関連や委託会社で働く労働者に責任を負う労働組合に。

（3）労働者「個人」の価値ある労働する権利の創出

生協労連は、1981 年の第 14 回定期大会で、生協運営の「三つの民主制」と生協労働者の「二つの使命」を確立し、生協と生協労働者の役割を追求してきました。生協労連結成以来、全国生協研究会を開催し続け、各地の生協労働組合の貴重な経験と教訓を交流する

なかで、「三つの民主制」の徹底と「二つの使命」の統一的実践をめざしてきました。そしてこの間、各種の交流会を開催し、労働安全衛生とメンタルヘルス活動の確立、労働組合としての生協経営分析活動、生協組合員の要求に応える店舗や共同購入での職場運営とオペレーションの改善、関連企業で働く労働者の交流と政策化、事業連帯にたいする労使関係の政策化などをすすめてきました。

このように生協労連は、労働者の権利や労働条件という課題だけではなく、生協事業と経営の内容まで関与し、労働者「個人」の意義ある労働過程の追求をもすすめてきています。そしてその活動は、地連や単組の取り組みとして広がり、大学部会や学校部会でも独自に深められるようになっています。

そして今、21 世紀初頭の労働運動は、労働の世界に労働する「個人」の権利をという時代に踏み込みました。全労連は「働くルール」の確立、連合は「ワークルール」の確立をよびかけ、ＩＬＯは「ディセントワーク」の実現をめざすことを世界に呼びかけています。雇用と労働条件の確立、そして「価値ある生産的な労働」の実現が、すべての働く労働者の権利の国際基準とすることを高らかに打ち出しています。企業経営と経営組織の改革、職能への要求と職業訓練・生涯学習への要求、雇用と労働基準、労働の質への要求、性や民族、年齢、障害者に対する差別の廃止、若年者と高齢者の労働の権利、雇用形態間差別の撤廃などが世界共通の緊急の課題となってきています。

それは、生協労働者と生協労働組合の 21 世紀初頭に取り組むべき課題として、共通のものでもあります。なぜならば生協労働者は、「生協でその中の一員として、生協らしい仕事をしたい」から、「働く場としての生協で、労働する個人」に、生協労働者の実態と意識が大きく変化してきているからです。労働者「個人」の雇用と権利、労働条件の向上と合わせて、価値ある労働の創出をめざした以下のような課題での運動展開が、生協労働組合に求められていると言えるでしょう。

① まず労働運動として取り組むべき課題の第一は、解雇規制と雇用の拡大です。
- 解雇規制のたたかいは、法的ルールを求める運動を全国的に展開することが必要ですが、産業別横断的なルール確立、生協（企業）の経営者との交渉による労働協約ルールの確立、地域での行政も巻き込んだ地域規制としてのルールの確立、個別労働者の救済を求めたルールの確立などを模索する必要があります。
- また雇用の拡大は、国や自治体での行政での雇用対策の促進とあわせて、産業や生協（企業）として、ワークシェアリングの追求も含めて雇用の拡大に踏み切る、具体的な政策提言が、労働組合に求められています。

② ２つめには、年齢や国籍・民族、性、雇用形態による差別撤廃のたたかいの拡大です。
- 差別撤廃のたたかいは、雇用と権利、賃金・労働条件のすべてにわたって、労働する「個人」に等しく適用される「均等原則」の徹底が大きな課題となります。
- 長時間労働とサービス残業の蔓延、過重な労働とストレスを強いる労働は、「正規」および長時間のパート女性労働者の働ける領域を狭めています。男女平等社会、男女とも働くことと家庭生活が両立できる社会の実現をめざした活動が求められます。

③ あらゆる雇用形態で働く労働者に適用する課題として重点に据えるものとして、差別撤廃の課題は、生協（企業）内のたたかいにとどまるものではなく、法的適用を必然とします。
- 生協内雇用からのアウトソーシングの実態は、労働組合もなく、労働基準も雇用の安定も、社会保険も安全衛生も健康管理も、キャリア形成も労働の質の改善も、職場懇親組織もないままに拡大しています。これらの労働者の働く権利と労働基準の法制化は緊急な課題です。
- 労働する「個人」の自由と、すべての労働者に労働の原則と権利をという課題

が、労働組合運動の課題として鮮明にされる必要があります。

④ 生協の経営危機と生協「リストラ」が進行するもとで、生協労働者の多くが、極度の疲労を訴え、労働の安全性への不安とストレスの増大を訴えています。

- 生協の労働の多くは、人に接する労働ということもあり、ストレスの増大は「職場にいきたくない」という労働者を増大させています。「正規」・パートを問わず発生している、この危険な状況を変えていくたたかいが緊急に求められています。
- 生協と職場に労働安全衛生活動を確立することはもちろんのこと、小売商業・サービス産業で共通して現れているであろう課題として、取り組んでいくことが求められています。
- 労働組合として、長時間労働とサービス残業の一掃、過重な労働とストレスを強いる労働からの改革をめざして、労働環境と作業管理、人員配置と稼働時間管理の改善の取り組みを強化していく必要があります。

⑤ 社会的に生産的で労働の意義ある労働、スキルやキャリア形成に対する要求、職業訓練と生涯学習など、人間らしい「労働の質」の追求が、すべての労働者の要求として捉えられはじめています。

- これは、生協（企業）の責任であると同時に、労働組合運動が労働者「個人」の要求として捉える必要性を明らかにしており、社会的な課題として検討しなければならない段階に来ていると言えます。労働組合として、労働者「個人」のこれらの要求に対応する政策化と場の提供を具体化することが求められます。生協（企業）のなかで制度やシステムとして実現するだけでなく、社会的な制度のあり方を含む検討が必要となるでしょう。
- 賃金闘争で言えば、労働者の生活過程と労働過程の改善と向上につながる「生計費原則」と、差別撤廃を保障する「同一労働（価値）同一賃金の原則」をベースに、労働する「個人」のキャリア形成とスキルアップを保障したものが求められます。

２．労働市場と労働条件の地域規制の運動へ

（１）パート・非正規労働者の運動は地域が軸に

生協経営の「構造改革」のもとでのリストラの進行は、「正規」の減少にとどまらず、パートからアルバイトへ、関連・委託・派遣へと拡大しています。小売・商業・サービス産業全体が、この方向にひた走っています。すでにパート労働者は生協経営の基幹労働力として位置づけられるに至っています。

今回の調査が明らかにしたのは、セ・パ間格差と性差別の構造が定着・拡大していることとともに、パート労働者かちとってきた権利や常識が全面的に崩壊していることを示すものでした。そしてその不安定性は、アウトソーシングやアルバイター化でたえず雇用・職業の不安に日々さらされているということも構造化しています。地域相場といわれていますが、その水準後退は、賃金という一労働条件ではなく構造的な再編成です。これらの事態の進行は、「正規」労働者よりも明確に、パート労働者が「労働する個人」への変化を強く余儀なくされていることを示しています。これは、90 年代末の日経連の「新時代の日本的経営」の戦略の骨格的な位置として、とくに第三次産業化の基幹労働の問題として、パート問題が新たな段階にいたったことを示しています。

生協労連は、この間、生協パ懇とパート部会を軸に、生協のパート労働運動をすすめてきました。この間取り組んできた「働くみんなの要求アンケート」は、地域の労働者との連帯と組織化の必要性を鮮明にしてきています。「正規」中心の労働組合運動ではなく、

パート・アルバイト、関連や委託企業で働く労働者の要求を組織し運動をすすめる労働組合としての転換が、生協労連と生協労働組合運動に迫られています。そして、パートなど非「正規」労働者の権利と労働条件を前進させる課題は、生協（企業）内のたたかいから産業的規模へ、地域の労働市場と労働条件の規制へと発展させていくことを求めています。そしてパートなど非正規労働者の運動の展開を、ナショナルセンターを軸にした一大運動とすることを必然とします。

（２）地域での総対話と共同の運動を発展させる

今回の調査で明らかになった画期的なものは、生協労働組合に地域の賃金や労働条件の改善と、住民の要求や運動との協同、地域の未組織労働者の組織化にふみだしていくことに、「正規」・パートとも５割以上の賛同が寄せられたことです。労働者の権利と労働条件を向上させるためには、地域で働く労働者との共同・組織化が必要であること、そのためにも労働組合は地域のネットワークの中に、という声が多数であることを明らかにしました。それは、労働者自身の労働と生活での経験を通じて、労働組合運動への経験を通じて、実感されるものとなっているということです。

生協労働組合として、この間のとりくみの到達点に立って、地域で働く総対話と共同をすすめてく柱として、小売商業など生活産業で働く労働者を軸としつつ、地域の労働者にたいする労働相談活動、組織化の活動にふみだし、地域の最低賃金の引き上げや労働基準の遵守、雇用の拡大など、地域の労働市場にたいする規制を共同の力で強めることが求められています。

（３）労働者の要求から生協組合員に接近する

生協の優位性は、自然人である組合員が出資し、利用し、運営に参加しているという組織と運動にあります。「生協組合員が主人公」というのは、徹底した情報公開と要求論議の場の提供と、要求実現への運動と組織の強化を保障することにあり、各地の生協労働組合はそのことを絶えず要求する運動をすすめてきました。また生協労連は、結成以来、地域の経済とくらしに貢献する生協運動と事業の展開を要求し続けてきました。そして、労働者や国民のくらしへの攻撃にたいしては、生協経営理事会と生協組合員との共同を絶えず追求してきています。そのとりくみを大きく前進していくことと合わせて、労働組合の課題に引き寄せた課題として発展させることが求められています。

2000万人を超えた生協組合員の過半数は、すでに働く労働者として存在しています。そしてその多くは、第三次産業労働者として、パートなど非「正規」労働者として、無権利・低労働条件で、雇用の不安定なままの労働を余儀なくされています。生協組合員の多くは、権利と労働条件、労働基準の確立を切実に求めている労働者です。

労働組合として、生協組合員にたいする「労働相談活動」を展開するなど、労働者の要求からの対話と連帯・共同、組織化をすすめることは、生協労働組合ならではの労働運動の姿ではないでしょうか。さらに生協理事会や生協組合員に、地域の労働市場や労働条件を規制する運動への参加を働きかけることを課題として設定できるでしょう。

３．生協労働組合運動から生活産業労働組合運動へ

（１）生活産業の労働者に責任を負う労働組合に

生協とその関連事業の中心的な業種は、小売商業・流通ということですが、関連の領域まで広げれば、生活・サービス産業ということになります。生協事業は、それらの産業動向と企業動向にするどく影響を受けることから、労働組合運動として、産業と業種・業態に適合した政策と運動・組織が求められます。これらの産業（第三次産業）は、日本で働く労働者の６割を構成するまでになっていますが、不安定就労と労働基準のない世界として拡大しています。全産業の労働組合組織率は 20.7%で、パートの組織率は 2.5%にすぎ

ません。小売商業では9.1%、パートは推定３％と圧倒的に未組織・無権利の労働者が働いている産業です。生協労働組合の地域的発展への課題をすすめるということは、第三次産業で働く労働者との連帯と組織化が実践上の中心課題となります。生協労働組合運動から、地域に展開する生活産業労働組合運動への大きな転身に向けて、以下の課題が設定できるのではないでしょうか。

① 生協労働組合を軸として、地域の生活産業で働く労働者との連帯・組織化を推進します。また、労働者の被害救済の取り組みを推進します。
② 小売商業を軸として、生活関連産業で働く労働者の最低賃金の引き上げ・サービ労働の一掃などの労働条件規制について政策化し、その実現に向けて共同と連帯を広げていきます。関連する産業の労働組合との共同・連帯をすすめます。
③ 小売商業を軸として、生活関連産業の産業政策づくりをすすめます。この産業ですすめられているルールなき競争の規制、営業時間・営業日の規制などにたいして、経営者団体や行政への働きかけを強めていきます。
④ 産業政策とともに、生協や企業の展開にたいして、政策的な対置ができる労働組合運動を推進します。事業や経営の展開、とくに投資にたいしては、労働者の雇用と労働条件に多大な影響を与えることから、労働組合としての経営分析活動を強めます。

（２）産業別政策と生協（企業）経営のチェックとコントロール

多国籍商業・流通資本の日本市場への本格的な進出による、商業・サービス産業の大再編の予兆にたいして、いま労働組合運動に問われている最大の課題は、それにどう対応・対抗していくかです。多国籍企業の進出によって生じる「ルールなき競争」という事態にたいする「民主的規制」が国内外の労働運動の主要な連帯課題です。その情勢認識と基本的な立場に立つことが、生活産業で働く労働者に責任を負う労働組合運動の姿として求められるのではないでしょうか。この間のたたかいで培ってきた「住みよいまちづくり」の要求と、「働き続けられる職場」という要求をしっかりと結合した共同を広げていく必要があります。その視点立って、生協関連と生活産業労働者・労働組合との共同と組織化、生協組合員との連帯、商店会・地域住民との共同を大きく拡大していく必要があります。共同の課題では、運動的視点からだけではなく、生活産業資本の「民主的規制」を視野に入れた「産業政策」を正面に据える段階に来ているといえるでしょう。

（３）「三つの民主制」と「二つの使命」論の今日的発展

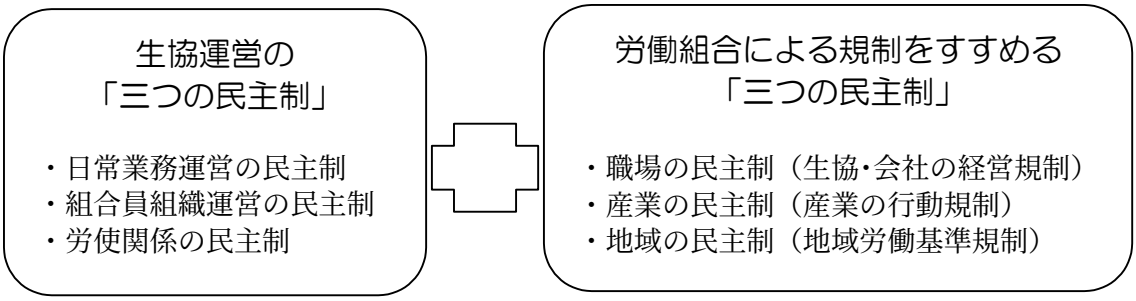
生協運営の「三つの民主制」と生協労働者の「二つの使命」論については、生協労働者と労働組合の課題から、生活産業で働く労働者と労働組合の課題となるよう発展させることが求められます。

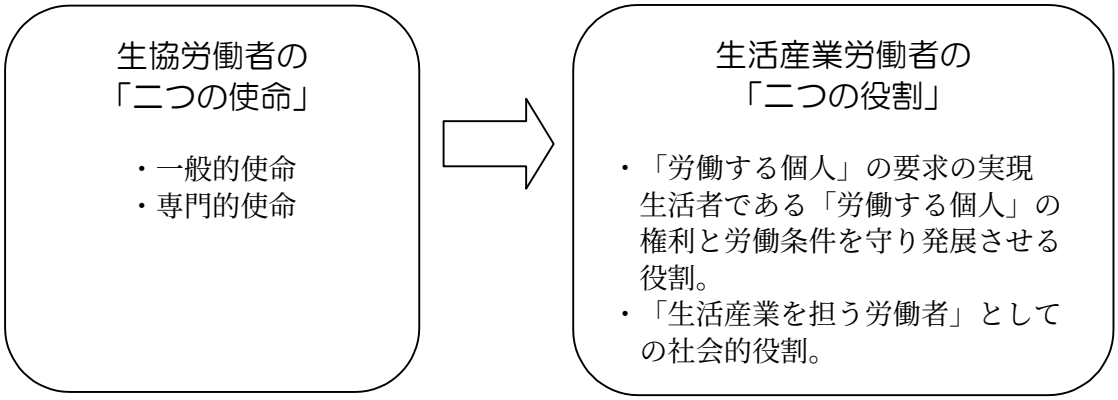
「三つの民主制」と「二つの使命」論は、1981年の生協労連第14回定式化されました。

「三つの民主制」を、次のように定式化しました。①組合員活動上の民主制→総代会はもとより、日常的な活動のなかで、生協理事と生協組合員の関係を民主的にしなければなりません。②日常業務上の民主制→日常の業務と運動のなかで、生協理事・管理者と一般職員・パート職員、取引業者、地域住民との関係を民主的にすることが大切です。③労使関係上の民主制→生協理事会と労働組合または職員団体との関係を、対等で民主的なものにしなければなりません。

「二つの使命」のうち、一般的な使命とは、「生協労働者は、労働組合に結集し、自らの生活と権利・労働条件を守ると同時に、要求にもとづく日常的な経済闘争や、制度的要求のたたかい、搾取と抑圧に反対し、国民生活を防衛するたたかい、労働戦線の階級的統一と革新統一戦線を促進するたたかいなどに積極的にとりくまなければなりません」とい

うことであり、専門的な使命とは、「生協労働者は、生協という職場の条件から得られる専門的な経験・知識・技術を不断に高め、これを活用して、生協組合員の要求とそのためのたたかいに積極的に支援・協力・貢献する必要があります」ということです。
「三つの民主制」と「二つの使命」論は、生協労働者と生協労働組合のたたかいの中から生まれたものであり、「生協専従者論」と対抗し、生協における労働組合運動をすすめる羅針盤としての役割を担ってきました。生協で働く労働者の権利と労働条件を前進させる上で、さらには生協運動と経営を規制していく運動をすすめる上で、「三つの民主制」と「二つの使命」の果たしてきた役割は多大なものがありました。しかしそれが分離して把握されることなど、生協労連内外でさまざまな評価や論議が生まれているも事実です。それは、生協内主義（企業内主義）から生まれる傾向であり、「三つの民主制」と「二つの使命」論は、その限界性を持っていると言えるでしょう。
調査でも明らかなように、生協労働者は、「生協でその中の一員として、生協らしい仕事をしたい」から、「働く場としての生協で、労働する個人」に変化しており、労働する「個人」の要求に即して、さらに生活産業で働く労働者が共有できるものとして発展させる必要があるでしょう。「二つの使命」論は、生協（協同組合）労働者特有のものではなく、労働者一般が持っているものという捉え方が必要なのではないでしょうか。
「二つの使命」論を発展させるならば、社会的な労働とつながる労働する「個人」が主軸であり、その労働者の組織化、生協と生活産業での生産的で価値ある労働の創造として位置づけられます。それが、生協関連労働者と生活産業で働く労働者との「共同」・組織化、生協組合員と真正面に向き合う課題を鮮明にするのではないでしょうか。
「三つの民主制」論の積極性は言うまでもありませんが、労働組合だけが主体になるものではなく、構成組織（理事会と労働組合・組合員組織）の相互の民主的関係をめざすものです。「三つの民主制」を新たに発展させるということではなく、労働組合の課題としていくためには、生協労働組合運動から生活産業労働組合への転換を視野に入れたものにする必要があるのではないでしょうか。





Ⅲ　21 世紀の生協労組の組織と機能、活動の改革

１、組織改革の出発点――労働する個人を主役に

すでに指摘したように、生協が組合員組織から経営組織体・事業組織体へと変化・確立することに照応して、そこではたらく労働者もその就労の動機や労働のモラルという点で大きな変化が生じてきました。労働観に即していえば、“組合員組織に服務する専従者的な仕事”から、“経営と分離した労働”へ変化してきたのです。また、そこではたらく典型的な労働者像として言い換えれば、“生協でその一員として生協らしい仕事をする職員”から、“職場としての生協で労働する個人”へ変化してきている、ということができます。“普通の企業としての生協で働く個人”としての労組員を主役とする労働組合を本格的に確立・追求しなければならない段階を迎えたのです。

21 世紀初頭における運動上の課題に対応して、生協労組・生協労連はその組織と機能、活動にも大きな改革が求められています。約言すれば、一人ひとりの労働組合員を主役としながら、基礎組織のあり方の改革、生活産業における諸業種の労働者・労働組合との協力・共同の大胆な追求、膨大な未組織の労働者への影響力の拡大とその組織化、地域的な産業別の労働規制の新たな展開、さらにこの分野における産業別諸組織との協力・共同を拡大しつつ、組織的な結集と統一をも展望することが課題となっているのです。

２、基礎組織を改革する――いくつかのアイデア

（１）企業内主義から脱却する

いうまでもなく、個別企業における労働者は一様な存在ではありません。そこでは、労働者が諸階層を形成しています。労働する個人としての労働者は、その所属する階層に固有の要求を持っています。したがって、労働者の諸階層はその自主性・自発性にもとづいて労組組織をつくる権利と自由をもっています。それぞれの階層は、労働組合の基本的な機能である賃金要求・交渉を展開する主体としての権利と自由をもっています。企業内の諸階層は、そのうえでの共闘・統一や調整をはかるという相互の自主性・自発性を尊重した組織の形態を探究する必要があります。

生協をはじめとした小売業や第三次産業においては、従来の伝統的な労働組合である企業別労組の組織基盤となった製造業や第二次産業における男性「正規」労働者中心の労働力の構成とは異なっています。小売業、第三次産業は、男性「正規」の労働力は限定的であり、圧倒的多数は女性とパートタイム労働力であり、またアルバイト、派遣、委託などの非「正規」雇用形態の労働力も増加する傾向にあり、無視することができません。強調されなければならないのは、そのパートタイム労働力の大きな部分は、企業における基幹的業務に従事していることです。

したがって、こうした産業の個別企業における労働者諸階層が企業別の基盤の上につくる労組組織は、従来の男性「正規」労働力を主体とした企業別労組とは異なった組織性格と組織原理を有するものになります。第三次産業の多くは最終消費者を地域に見出し、またこの産業の労働力としては、限定された正規労働力を新卒・定期採用の全国労働市場から、また多くのパートタイム労働力を地域の労働市場から雇い入れます。そのため、賃金や労働市場の規制をめぐる要求は労働者階層の労働市場の性格によって異なりがあります。したがって、個別企業を基盤にする労組組織は、諸階層の組織が協力・共同する組織としての性格があります。その主たる役割は、生協労連におけるこれまでの政策的発展でいえば、①企業の経営情報の公開と共有、②労使協議と団体交渉による労使関係の確立、③労組による経営実態の把握・分析、④理論・政策力量の強化などを柱とした、経営への「牽制力」の発揮にあたる企業の管理・運営・投資への規制という点にあるといえるでしょう。

（２）基礎組織を改革する――いくつかのアイデア

こうした観点からすると、生協労組の単組ないし基礎組織の組織論も再検討することが求められています。現在の生協労連加盟の単組は 177 ありますが、これを組織形態別にみると、「正規」・パートの企業内単一労組が 82、「正規」のみを組織する企業別労組が 74、パートのみを組織する単位労組が 20、管理職のみを組織する企業別単位労組が 1 となっています。企業内単一労組の場合は、「正規」とパートとの階層間の関係をみると、パート労組員が要求実現の活動や組織運営に自主的に参加する積極面とともに、「正規」労組員がさまざま要因から組合参加に課題を残しているケースも少なくありません。また、パートのみを組織する単位労組の要求実現の活動と、「正規」・パート単一労組におけるパート労組員の要求実現の活動とを比べると、その賃金交渉の成果においては、パートのみを組織する単位労組に幾分かの優位さを示唆するデータも存在します。

いうまでもなく単組の組織形態は、そのおかれた状態や歴史的な経緯、企業内諸階層のあいだの合意などの諸条件があり、一様な政策がとられるべきものではありません。しかし同時に、「正規」労組員とパート労組員との組織関係を中心に、改革すべきは改革するという立場が求められているといえるでしょう。すでに指摘した運動上の諸課題にてらせば、次のような諸形態が考慮されるものとして例示することができます。

① 「正規」・パート一体型Ⅰ＜「正規」・パートの企業内単一型＞：現在もっとも多い形で、さきにみたように加盟単組の半数近くがこの形態をとっています。
② 「正規」・パート一体型Ⅱ＜企業内の「正規」と、近隣地域の複数企業のパートとを組織する結合型＞：現在はないタイプですが、「正規」については従来型でも、パートの場合は個別企業内のパートのみに限定せずに、近隣の企業で雇用されているパート労働者をも組織できるように変更した組織形態です。
③ 「正規」単独型Ⅰ＜企業内「正規」＞：現在もあるタイプで、74 単組にのぼっています。
④ 「正規」単独型Ⅱ＜複数の企業の正規で構成する型＞：現在はありませんが、例えば生協の「正規」労働者を中心に他の事業所の「正規」労働者をも組織するタイプ。
⑤ パート単独型Ⅰ＜企業内のパート単独型＞：現在も単組数で 20 あるタイプです。
⑥ パート単独型Ⅱ＜複数企業のパートを組織する地域組織型＞：現在はない類型ですが、単一の企業のパートだけでなく、複数の企業のパートから組織されている形態です。
⑦ パート単独型Ⅲ＜キャリアパート独立型＞：現時点では見られませんが、基幹的な業務に従事するパートの一定の層が企業内で独自の組織をつくる可能性も将来的には排除できません。
⑧ 管理職独立型：現在の単組の多くはその組織範囲の上限が係長職となっています。「全国単組組織調査結果」によると、現時点での加盟形態としては極少数ですが、今後、管理職・監督職労組の結成や結集がかんがえられます。
⑨ 業態別単一型＜同一業態における複数の企業の労働者を単一の労組に組織する型＞：大学生協のいくつかの地域で見られる労組のタイプです。

基礎組織の形態として考えられるのはこれらですべてではありませんが、こうした多様な形態で全国組織が構成されていくことが認められるべきであり、展望されるべきでしょう。

（３）パート労組員の基礎組織を改革する――いくつかのアイデア

とくにパート労働者の場合、単組としてはさまざまな形態があるにしても、その基礎組

織は職場組織とは限らずに、柔軟に対応することも必要になる可能性があります。フルタイムではたらいている労働者と、パートタイムではたらいている労働者とでは労働のスタイルや要求に違いがあり、組織形態やそのあり方に相違があっても不思議ではありません。労働組合における要求決定・交渉の方式と労使関係における手続き的なルール（苦情･紛争処理のルール）を明確にしておけば、「職場で討議」「職場で行動」ということが、必ずしも第一義的に追求されるべき方向とは限りません。従来の職場組織というあり方以外にも、基礎組織の形態を考慮することができます。

上述のうち、①「正規」・パート一体型Ⅰ＜正規・パートの企業内単一型＞、②「正規」・パート一体型Ⅱ＜企業内の「正規」と、近隣地域の複数企業のパートとを組織する結合型＞、⑤パート単独型Ⅰ＜企業内のパート単独型＞、⑥パート単独型Ⅱ＜複数企業のパートを組織する地域組織型＞、⑦パート単独型Ⅲ＜キャリアパート独立型＞の５つの類型がパート労組員の基礎組織の形態ですが、②や⑥の場合、具体的には、(1)同一地域の同一業種（たとえば小売業）の事業所ではたらく労働者を対象にした「業種別地域組織」、(2)同一地域のさまざまな業種の事業所のパート労働者を組織する「地域別合同組織」や、(3)同一の事業所ないし複数の事業所のパート労働者を、その職場ではなく居住する地域――たとえば団地・マンション――ごとに組織する「居住地域別組織」などが考えられます。その他の形態も含めて、パート労働者の労働のスタイルや労組活動にとって適切であり可能なところは従来の形態にとらわれずに柔軟に検討すべきでしょう。

ヨーロッパ諸国の職業別労働組合や産業別労働組合、一般労働組合は支部などの基礎組織が企業の外に置かれてきて、居住地域別組織や、業種別地域組織などの形態をとってきた歴史もありますし、最近も、未組織の青年労働者や失業者、退職した労組員などが少なくない事情を考慮して、居住地域別組織を採用する場合もあります。また日本でも、一般労働組合や産業別労働組合には業種別地域支部や、地域合同支部の形態を採用している例がありますし、建設業の産業別労働組合では居住地域別支部の形態をとっている経験が存在します。

（４）個人加盟方式を活用する

また、生協労連は規約でその加盟単位を単組とし、「事業所別・企業別もしくは地域別に３人以上」を組織する労組と規定しています（規約第 10 条）。しかし、現在の加盟単組の実際は、大学生協の労組の一部を除くと、「企業別」の従業員労組になっています。このため、「地域別」という組織形態の単組は地域生協などでは存在しませんし、その意義が十分には生かせていません。したがって、この実状を改め、特定企業内の従業員のみに限定されないという意味での個人加盟方式を活用し、企業別の団体加盟方式とを併用することが重要になります。

３、組織対象を生活産業へ拡大する

（１）巨大な生協内労組、企業内労組であることから脱却する

生協労連は、その規約において「生活協同組合」および「これに関連する事業」で働く労働者を組織対象としています（規約第３条）。現時点での組織状況は、「生活協同組合」としては地域生協を中心としながら、大学生協・学校生協を組織しています。また店舗のみならず、共同購入・個配の労働者を対象としています。また、「これに関連する事業」としては、生協資本の事業展開を反映して、保険・共済、プレイガイドなどの保険業、サービス業、介護などの社会福祉や、トラック輸送業、食料品製造業など多数の業種におよびます。

しかしながら、労組もこれまでは個別生協の経営と組織にたいする関心がつよく、そのため、生協がどのような産業に属し、その産業に対する労働組合による規制をどのように強めていくのかという視点が十分には確立されてきませんでした。生協の事業がどのような産業に属するかといえば、中心的な領域としては、小売業ないし商業・流通業ですし、「これに関連する事業」の領域をさらに広げると、生活産業ないしと呼ぶべきものになります。これからは組織対象を生活産業、すなわち＜食＞と＜衣＞の生産・加工・輸送・販売・サービスと位置づけて明確にし、「生活協同組合」と「これに関連する事業」というこれまでの組織範囲をこえて拡大することが課題になります。これによって、産業規制や労働規制のできる範囲である産業、すなわち小売業をカバーすると同時に、生活産業ないし生活・サービス産業の諸業種を対象とする全国労組へと発展する方向が示されることになります。

経済の第三次産業化によって、ここではたらく労働者は全産業の労働者の 6 割を超えます。この産業のうち、「卸売・小売、飲食業」の労働者 1200 万人のうち労働組合組織率はおよそ９％で、「サービス業」の労働者 1400 万人のうちの組織率は 13%程度です。農業・農協、食料品製造業、トラック輸送、生協（地域・大学・学校・職域）、スーパー、ローカルストア、コンビニ、ファストフード、衣料などの諸業種における産業規制（企業間競争規制）・労働規制（労働市場・労働条件規制）をおこなえる労組の存在が必要であり、これからはいっそう重要になっていきます。もちろん、生協労組・生協労連が単独で担おうとしているのではありません。生活産業における労組との協力・共同を拡大することが求められています。中央・地連・県連のそれぞれのレベルにおける産業別・業種別・職種別の協力･共同、未加盟労組の加盟促進、「商サ連」（16 万人）の中央・地方における拡大・強化を進めなければなりません。また、この産業における連合加盟の単産、傘下労組との一致する要求・課題での協力・共同が追求されなければなりません。

（２）組織合同を提起し、一般労働組合へ転換する

すでに指摘したように、生協資本は多業種事業体であり、生協労組・生協労連は現時点でも多業種労組です。したがって、「企業内労組」や、たとえば小売業という単一の産業だけを対象とするという意味での「産業別労組」では産業規制・労働規制を進める労組組織して対応できません。

各々の産業・業種・職種では複数の労組・単産が存在しているので、必要なときには他の単産との産業別・業種別・職種別の共闘を確立しなければなりません。

しかし、それだけにとどまることはできません。もともと、労働組合は、企業が生産･販売する商品･サービスの市場と、その生産・販売に適合する労働力の市場が同質ないし類似する範囲で産業規制、労働規制をする必要があります。この点では、生協労働者だけに仲間を限定するわけにはいきません。

そこで生活産業における一般労働組合へ転換していく課題に挑戦する必要があるのです。一般労働組合は、その産業・業種や、その企業や雇用形態などをとわずに労働者が組織される労働組合です。21 世紀初頭の情勢を見通しながら、生協労連は、現在、「商サ連」を構成している全労連全国一般（3 万 2000 人）、全農協労連（5 万人）、全労連繊維（70 人）などの全国単産や単独労組とともに、生活産業における新たな一般労働組合を結成するための組織合同の提案と協議を構想すべき段階を迎えているといえます。

このことは、生活産業における労働組合の動向をみても、明らかになっています。2001 年には商業労連・チェーン労協・百貨店 7 労組が結集して、「日本サービス・流通労働組合連合」が誕生しました。2002 年にはゼンセン同盟とＣＳＧ連合を中心にし、ＪＡ連合・繊維生活労連が加わる新しい単産が結成される予定です。さらにこの２つの組織は 2004 年には合流・合同し、100 万人の「スーパーユニオン」を誕生させるうごきが加速しています。この巨大な規模の全国労組は、現在日本で最大の単産である自治労にほぼ並び、製造業の電機連合や自動車総連などを追い越し、民間単産としては最大の労組組織になりま

す。
　第三次産業における労働組合の組織状況の大きな変化は、新しく誕生する労組組織と生協労組・生協労連との協力関係を必要とすると同時に、依然として残るこの産業における膨大な未組織労働者の存在は、生協労組・生協労連や「商サ連」の構成労組に独自の役割を求めるでしょう。また、生協は生協労連が、スーパーや百貨店は連合系の全国単産が組織対象とするという現時点での「棲み分け」構造が今後は変わる可能性もあるでしょう。

（３）全国組織の名称変更が検討課題に
　労組としての組織対象・組織範囲を拡大していくことに伴って、これを適切に表現するために、生協労連の組織名称を変更していくことが一つ検討課題になるでしょう。生協労連の名称を先行的に変更するのか、あるいは組織統一を展望しつつ新労組の名称を検討するのかなど、時機と条件を考慮しなければならないにしても、生活産業をキー・コンセプトにした組織名称が必要になるでしょう。具体的には、組織対象とする業種名を並べるタイプの組織名称もあるでしょうし、記号化されたイメージのタイプの名称もありうるでしょう。

４、組織の構造改革をすすめる

（１）階層・業種・職種・地域に対応して
　以上の諸改革には組織構造の改革がともなう必要があります。組織構造をかんがえ、改革をはかる際の標識は、労働者の階層・業種・職種・地域であり、それらにもとづく改革です。地域・産業・階層・企業のことなる労働する諸個人に応える労組の組織構造の改革となります。
　まず、一般労働組合の組織論の基本は、「業種・職種」と「地域」の二本だてです。同時に、労働者の階層・雇用形態・労働市場に対応しつつ、「正規」とパートの相違、パート間の階層（キャリアパート、一般パート、アルバイトなど）、管理職、またドライバーや情報処理技術者など資格・免許にもとづく職種といった労働者諸階層の自主性を相互に認めた、分権的で重層的な組織構造をつくりあげる課題があります。
　また生協でも、その他の諸業種でも、「本体」と「関連会社」というような生協資本の事業展開に即した見方ではなく、そこではたらく労働者の業種・職種・階層や地域の線で結集軸を立てることが必要です。このことが重要であることは、このかんの関連労働者交流会などでも確認されてきています。

（２）地域と産業との結節点である「同一業種における地域での労働規制」を重視し、主な使用者・使用者集団・使用者団体との協議・交渉機能、協約締結、労使関係を確立する
　生活産業の諸業種で、地域と産業の結節点である「同一業種における地域」というレベルを注目し、そこでの労働規制機能の追求を重視する必要があります。

> 労働組合運動にとっての「地域」には少なくとも三つの意味があり、その区別と関連を理解しておくことが重要です。すなわち、①同一産業・業種における地域（産業別・業種別の地域組織）、②全産業における地域（ローカルセンター）、そして③労働者をはじめとした全住民にとっての地域（全住民共闘）です。「地域」と「産業」の結節点である①の軸を立てないと、労働組合の企業内機能と、②ローカルセンターの機能や、③全住民共闘の役割とを直接に結びつけることだけを構想することになります。

　地域的な産業別の労働規制とは、そうした意味で「職場と地域」を軸に立てる議論とは

違いますし、またローカルセンターによる「社会的労使関係（法外労使関係）」の確立を一面的に強調する主張とも異なります。

当面の諸課題としては、労働市場規制としてのパート労働者の賃金引上げ、産業規制としての営業時間規制・元日営業自粛、またアウトソーシング部門の諸業種における賃金・労働諸条件の規制などの実質的ルールと、業種・地域における労使の協議・交渉の手続き的ルールを確立することなどがあげられます。

また、生協労組は生協にかかわる研究・提案や消費税減税、パート労働者にかかわる政策・制度要求の活動は活発ですが、他産業の単産がおこなっている産業政策、政策・制度要求の取り組みは弱いという状況がみられます。生活産業での産業政策、政策・制度要求活動の確立が求められます。

以上の諸課題では、この産業における中立系、連合系労組との協力・共同とそのいっそうの強化が必要になります。

そして、地域において労働組合が業種別機能をつくりあげるには、労働組合組織と使用者集団、使用者団体との関係づくりが重要になります。地域における主要な使用者となる企業や、日生協、日本スーパーマーケット協会、日本チェーンストア協会、日本百貨店協会などの各地方・地域組織との常設の協議・交渉機構づくりを目標に進めていく努力が求められるでしょう。これは、労働協約の締結当事者を「労働組合と使用者又は使用者団体」と規定する労働組合法第 14 条を生かすことでもあります。そうした業種別の集団的労使関係においては、これまでの他産業・業種における経験から、①企業間競争における賃金・コストの適正な平準化、②使用者の団結の尊重・促進、③集団的労使関係の支える物質的基盤としての集団的「労使共同」の内容づくり（共同の事業や職業訓練など）、④集団的労使関係の機構確立と参加当事者の拡大――などによる共存共栄、相互のメリットづくりが追求されるべき課題となります。また行政・自治体の関与・活用の研究も求められるでしょう。

現在、生協労連がもっている統一闘争を進める機能、つまり企業内交渉の業態間・業態内調整機能、大学生協労組の集団交渉機能、地連による「理事会訪問」などの交渉支援機能、1989 年から開始されている日生協と生協労連中央との定期協議などを強化・拡大しつつ、同時に上のような地域的な産業別の労働規制、産業規制の諸機能をつくっていき、それを拡大する努力が大切になります。

以上のような地域的な産業別機能を発展させることは、すでに生協労連の労組員の意識にものぼっていることが重要です。全国労組員アンケート調査の結果は、「地域の賃金や労働条件の改善」に正規労組員の約８割、パート労組員の 6 割以上が支持しており、「地域の友人・知人への労組加入促進」でも約５割の労組員が賛成しているのです。

（３）県連とその部会機能の確立を重視し、必要に応じて地域組織を設置する

生協労連の現行規約では、組織の構成の基本を「単組」「地連」「中央」としています（第６条）。そして「地連と単組を結ぶ補助組織」として県連などの「地区連」をおくことができることになっています（第 18 条）が、「同一業種における地域での労働規制・産業規制」をになう組織段階として、県連を確立する必要がありますし、また県連レベルにおける業種別部会・階層別・職種別の部会の確立を重視する必要があります。つまり、県連における生活産業、すなわち地域生協、スーパー、フードプロセス、トラック輸送、ローカルストア、衣料、農業・農協などでの業種別部会機能の確立が求められるのです。県連は、多様な業種、労働者階層などを結集する地域組織機能をもつことになり、現在の地連に準ずる諸機能と、労使関係・労組規制の機能づくりの双方が課題になります。

また、必要に応じて、同一業種における市段階の地域組織の導入も検討される必要があ

ります。ここでは、地域における活動的な労組員レベルの業種別・階層別の行動単位としての位置づけが与えられ、組織化や下からの労組規制機能づくりがめざされることになります。

表　労働規制の諸方法・機能と労組の組織段階との対応関係

	労働規制							
	[自律的方法]	［産業的方法］		［政治的方法］		［支援的方法］		
	給付	交渉	行動	制度	政治	組織	教育	運営
中央	中央本部	(△)		△	△	◎	◎	◎
	業態部会							△
	ﾊﾟｰﾄ部会			△		○		◎
地方	地　　連	(△)	△	△	△	○	△	○
	大学労協	◎	◎					◎
	ﾊﾟｰﾄ部会					○		◎
	県　　協							(△)
企業	単　　組	◎	◎			◎	◎	◎
	ﾊﾟｰﾄ組織	(◎)	◎			○		◎
	職場組織							△

※　◎：主たる機能、○：高い水準の機能、△：一定の水準の機能

※　「自律的方法」は「給付」を意味し、「産業的方法」には「交渉」と「行動」を含み、「政治的方法」には「制度」と「政治」を含む。「支援的方法」は「組織」と「教育」を含み、産業的方法と政治的方法を強化する。「運営」は意思決定のための組合運営をさす。

※　「中央本部」は、中央書記局と中央執行委員会をあわせた組織機能をしめす。

表　労働規制の範囲と労組の組織段階との対応関係

	産業	業種	業態	企業	職場	
中央	中央本部	(△)	◎			※（△）＝商サ連、三次産業連
	業態部会			△		
	ﾊﾟｰﾄ部会			◎		※ﾊﾟｰﾄ部会（地域生協）
地方	地　　連	(△)	○	◎		※業態＝地域生協
	大学労協			◎		
	ﾊﾟｰﾄ部会			◎		
	県　　協		(△)			
企業	単　　組				◎	
	ﾊﾟｰﾄ組織				◎	
	職場組織					○

※　◎：主たる機能、○：高い水準の機能、△：一定の水準の機能

※　「産業」は小売業、「業種」は生協、「業態」は地域生協・大学生協・学校生協、「企業」は単位生協、「職場」は店舗などをさす。

※　「中央本部」は、中央書記局と中央執行委員会をあわせた組織機能をしめす。

（4）地連と中央の組織・機能の充実をはかる

現在８つある地連とその機能（単組・パート組織の専従役員クラスの経験交流、情報ネットワーク、調整・交渉支援機能）は当面、維持されながら、県連の確立を支援することが期待されるでしょう。

中央段階でも、これに対応して業種別・階層別・職種別の部会を確立し、その運動・交渉機能をつくることが重要になります。現在ある中央の生協の業態別部会（大学生協、学校生協）も維持・強化されることが必要です。

「事業連帯」にたいしては、地連の担当地域をまたがるケースもあるため、中央レベルでの対策委員会の設置によって組織的に対応することが必要です。

また、全国的な単一組織としての性格の強化するため、加盟単位である企業別労組の「勢ぞろい」方式を改めたり、加盟単位の名称変更や、情報の交流や交渉・協約の内容の報告と承認がおこなわれるあり方が検討課題になります。

（５）地域と産業でパートタイム労働者の組織化・運動を強化する

地域・産業におけるパートタイム労働者の組織拡大・運動強化と地域・産業の労働市場の規制を本格的に展開していくことが期待されています。単協内・生協内の正規・パート両リーグ論、一体論にとどまることなく、生活産業におけるパートタイム労働者の組織と運動へと広げていくことがいっそう大切になります。

そのためには、「生協の枠をこえれば、他産別やローカルセンターの仕事だ」とはかんがえないことが必要です。そして、パート労働者組織化の新しい局面に対応する運動方向が求められます。現在およそ 26 万人いる日本のパート労組員は、その３分の２が企業規模 1,000 人以上の大企業に集中しています。こうした労組員の多くが生協労連や連合のゼンセン同盟などに加盟しているのです。小売業の大企業を中心とした企業内組織化から、企業の枠をこえた産業規模での組織化、地域の諸業種での組織化へと広げていくことが、これまでの組織化の主なパターンを乗り越えて、パート労働者の組織化の新しい局面をつくりだすことにつながるのです。

このパート労働者の組織と運動における生協労連の位置と役割はたいへん重要です。パート労組員数が正規労組員数をこえ、地域で大きさ位置を占めています。日本の組織されたパートタイム労働者の２割、小売業のパート労組員の３分の１、全労連傘下のパート労組員の７割以上が生協労連に組織されていること、日本と世界の労働組合運動の中でもパートタイム労働者の組織化で優れた実績をつくりあげてきたことに確信をもって取り組むことが重要になっています。

５．組織の機能を高め新しい人材を育てる

産別組織でも単組でも、その中央執行委員会、中央委員会、大会など基本機関での女性やパート労働者の役員比率が労組員のなかでの比率と大きくかけ離れることのないよう引上げていく努力や組織運営の改善が格段に求められます。

さらに、県連・地連・中央とその業種別・階層別部会の専従者配置・増員が課題として指摘されなければなりません。現在およそ 140 人いる専従役員・書記の配置は、中央を除けば単組に偏重しています。地連・県連レベルでは、東海地連と大阪府連を除いてゼロになっていますので、これを抜本的にあらためて地域的な産業別機能をつくりだすうえでの配置を検討することが求められます。そして、財政上の資源配分に関していえば、現在の単組に集中しているあり方を改め、地域・業種・階層を重視することが必要になります。また、ナショナルセンターである全労連の「組織拡大推進基金」の提起に協力すると同時に、生協労連のこれまでの組織化実績や今後の組織展望という観点から、この「基金」の使途について、適切な要望を提起することを検討します。

また、とくに中央では、政策・調査分野における専門的能力をもった人材の養成･確保に力を入れると同時に、従来のように、企業内で成長してきた労組幹部に依拠するだけでなく、今後の組織展望にふさわしく、企業の枠をこえて活躍できる労組の人材を育成するための教育活動の内容・方法・制度をつくりあげる努力が求められます。

＜２１世紀委員会の活動経過＞

１．２１世紀委員会の目的

1998 年度から取り組んだ生協労連の「新三カ年計画」のなかで、以下の点を「理論・政策・調査機能の発展をめざす課題」として確認し、２１世紀委員会を発足しました。

（１）調査・研究活動の意義と課題

① ２１世紀の幕開けをめぐって、大企業の「グローバル化」と「規制緩和」を基本戦略とする進行のなかで、国民のくらしが大きな困難にさらされています。しかしそれは困難の増大という側面だけでなく、大企業の戦略に対抗する民主的改革に向けたさまざまな運動が拡がりつつあります。生協運動も、こうした社会的状況を受け矛盾を深めていますが、全国的に多様な民主的改革への新しい展開期に入っていると捉えられます。

② 「新三カ年計画」は、全国の生協労働者や関連する地域・産業の労働者、そして生協組合員との対話と共同、連帯を明確な方向として、新しい２１世紀への生協労働運動を構想しています。この方向は、新たな発展を迎えている国民の生活打開のたたかいとの対話と共同に大きくふみだし、日本社会の民主的改革の一環を担う２１世紀への生協運動を展望し、生協およびその関連諸領域の労働そのものの改革にむけて、すべての労組員の共感と確信、ゆたかな参加をめざす、労働運動の新しい方向と課題を提起しようというものです。

③ こうした方向への発展に踏み出すために、三カ年計画期間に、理論・政策研究活動と生協労働運動の発展の主体的条件をさぐるために、全国生協労働組合員調査を中心とする調査研究活動に取り組みます。生協労連としての新たな「研究機構」づくりについての検討もあわせて取り組みます。

（２）調査・研究活動のすすめ方

① 調査研究の期間は、1998 年度より 2000 年度にわたる三カ年事業とし、適宜中間総括と中間的な報告を行いつつ、2000 年度に最終報告をまとめるものとします。

② 調査研究の内容は、２１世紀への生協労働運動の発展方向を考察していくために、生協労働運動を担っている労組員の主体的条件と、生協運動および社会的・経済的状況の把握、必要な領域についての理論・政策的な検討と研究をすすめることとします。

③ この調査研究をすすめるために、中央執行委員会のもとに「２１世紀委員会（仮称）」を編成します。「２１世紀委員会」の課題は、三カ年の中で、①２１世紀に向けた生協労働組合運動の発展方向を明らかにすること、②生協労連の研究機構づくりについての検討をすすめていくこととします。

④ この課題を推進するために、「２１世紀委員会」のもとに「生協労働運動に関する総合的な調査研究委員会」を設置し、①全国の生協労働者調査を中心に、②生協運動と労働運動の課題、③生協労連の産別的機能の発展と生協労働組合運動の拡大・強化の課題など明らかにするための調査・研究をすすめます。

⑤ この調査研究活動のすすめ方は、以下のような段取りで考えています。

- 1998 年度は、予備的調査・考察期間とし、三カ年の調査研究活動計画の具体化をはかります。
- 1999 年度は、全国労働者調査をすすめることを中心に、本格的な調査研究活動期間とします。
- 2000 年度は、全国労働者調査の分析をすすめながら、調査研究活動をまとめあげ、２１世紀への生協労働運動の発展方向を明らかにする報告書を作成します。

２．委員（五十音順）

労働組合委員：稲垣アヤ子（パルコープ労組）、片桐学（岐阜県学校生協労組）、
加藤雄一（生協労連書記次長）、亀田善幸（コープこうべ労組）、
北口明代（かながわ生協労組）、北村佳三（生協労連前委員長）、
清岡弘一（日本生協連労組）、樽松佐一（名勤生協労組）、
桑田富夫（生協労連委員長）、新本和也（みやぎ生協労組）、
鈴木蔵人（生協労連副委員長）、杉山美代子（生協しずおか労組）、
高石詢子（京都生協パート労組）、堤春樹（大学生協東京事業連合労組）、
根本隆（生協労連書記長）、盛本達也（生協労連書記次長）、
八木澄人（生協しずおか労組）、渡辺幸子（さいたまコープ労組）

研究者委員 ： 浅見和彦（専修大学）、大西広（京都大学）、
兼子厚之（日本生協連）、川添正弘（ＣＲＩ研究所）、
小林豊（ＣＲＩ研究所）、高村陽子（政治経済研究所）、
手島繁一（法政大学大原社会問題研究所）、東條由紀彦（明治大学）

委員会の責任者として北村佳三、小林豊が担い、事務局を根本隆、川添正弘、高村陽子が担いました。

３．２１世紀委員会の活動経過

（１）1998 年度の活動

① 会議日程

委員会（10/30、12/12、1/29、3/13、5/9、6/12、7/17、9/7）計８回

② 活動内容

「新三カ年計画」で提起している「全国労働者調査」をすすめるための、予備的調査・考察を 1998 年度の課題としてスタートしました。第３回までは、そのすすめ方の確認と生協労連の歴史・到達点について共有化することを課題としてすすめました。

第４回目は、労働組合と労働運動の現状と論点・課題（浅見委員）、労使関係の現段階と対抗関係（東條委員）、協同組合と労働組合・労働運動（手島委員）が報告し、論議しました。

第５回目は、テーマを「生協労働・労働条件・労働者―その現段階をとらえる」とし、大西委員、兼子委員、加藤委員が報告し、論議しました。

第６回目は、「生協労働や労働組合をめぐる先行研究と現在の論議の状況」をテーマに、
小野塚知二氏（東京大学）、塚本一郎氏（佐賀大学）から報告をいただき、根本委員が報告し、論議しました。

第７回目は、「生協における女性労働（パート労働を中心に）と労働組合・労働運動」をテーマに、大沢真理氏（東京大学）から報告をいただき、杉山委員、高石委員が報告し、論議しました。

第８回目は、「事業連帯―そのもとでの生協と生協労働」をテーマに、田代洋一氏（横浜国大）と手島委員から、「生協における賃金・労働条件調査からの分析」を大西氏から報告し、論議しました。

（２）1999 年度の活動

① 会議日程

委員会（10/18～19、12/5、4/9、7/30）計４回
労働論小委員会（12/24、2/24、3/20、4/10、5/14、6/26、7/23、9/3）計８回
労連論小委員会（1/24、2/19、3/25、5/27、6/17、7/12）計６回

② 活動内容

1999 年度は、1998 年度の予備的調査・考察を踏まえて、本格的な調査をすすめるため
の準備期間として設定しました。

本格的な調査のための検討をすすめるために、10 月 18～19 日の委員会で、これまでの予備的調査と考察を踏まえての検討を行い、調査課題の確認と労働論・労連論の２つの小委員会に分けてすすめることを確認しました。

12 月５日にはその確認にもとづいて、それぞれの小委員会での課題とすすめ方を確認しました。

１月以後は、それぞれの小委員会でのヒヤリングとアンケートの検討をすすめました。

４月９日の委員会では、それぞれの小委員会の進捗について報告し確認しました。あわせて、日本労働研究機構の本田一成氏から、「小売業における人材開発と労使関係」の講演をいただきました。

７月 30 日にはそれぞれの小委員会での検討を踏まえて、21 世紀の生協と生協労働組合運動の戦略を考える上で、その構成員である生協労働者・労働組合のアンケートの内容を確認しました。アンケートは、全労組員アンケート（セ・パ）、労働組合組織アンケートを 10 月に実施することで準備を開始しました。

（３）2000 年度の活動

① 会議日程

委員会（1/27、2/25、7/31～8/1）計３回
労働論小委員会（9/3、10/15、3/25、4/30、5/27、6/25、7/15）計７回
労連論小委員会（9/29、10/30、11/20、3/28、4/2、15/17、6/27、7/19）計８回

② 活動内容

2000 年９月に開催した生協労連第 33 回定期大会に向けて、予備的考察をすすめた 21 世紀委員会の２年間の活動をまとめたものとして、「21 世紀への飛翔（生協労働と労働組合運動の現状および課題に関する報告集）」を発行しました。

10 月に、全国労働者アンケートと労働組合組織アンケートに取り組みました。全国労働者アンケートは「正規」58 単組 844 人分、パート 61 単組 2621 人 分を集約し、労働組合組織アンケートは 80 単組から集約されました。

１月開催した 21 世紀委員会では、「小売・商業の展開・再編成と小売市場の変容」というテーマで、斉藤雅通氏(立命館大学経営学部教授)からの報告をいただきました。

２月に開催した 21 世紀委員会では、全国労働者アンケートの単純集計をもとにそれぞれの委員からの感想を出し合いました。

３～７月は、労働論小委員会と労連論小委員会に分かれ、それぞれ全国労働者アンケートと労働組合組織アンケートを委員ごとに担当し、アンケート分析をすすめました。

７月 31 日～８月１日の 21 世紀委員会では、それぞれの小委員会からのアンケート分析にもとづく報告書を持ち寄り、検討しました。その報告書「21 世紀への飛翔Ⅱ」は、第 34 回定期大会で発行しました。

（４）2001 年度の活動

① 会議日程

委員会（9/26、10/27、11/17、12/15、1/21）計５回

② 活動内容

2000 年度中に最終報告を出すことができなかったため、最終報告の検討・確認を課題として、2001 年度の活動をすすめました。

９月の委員会では、最終報告の枠組みと弁別構成、最終報告作成に向けた分担とすすめ方について論議・検討しました。

10 月は、最終報告に向けた論議のうち、運動と課題の部分を中心に論議しました。あわせて、連合「２１世紀への挑戦」を大西委員、ＩＬＯ「ディーセントワーク」を八木委員、世界労使関経協会国債会議報告の「アングロサクソン資本主義がグローバル資本主義になるか」（ロナルド・ドーア・ロンドン大学教授）を手島委員が報告し、論議しました。

11 月には、最終報告に向けた論議のうち、組織論の部分を中心に、浅見委員と根本委員が報告し、論議しました。小林委員、浅見委員、桑田委員、根本委員で、最終報告の草稿執筆にあたることを確認しました。

12 月の委員会では、最終報告「２１世紀の生協労連（第一次草稿）」にもとづいた論議を行いました。加筆・訂正を求める意見が数多く出され、１月に再度開催して最終報告を確認できるようにすすめることとしました。

１月の委員会で、「２１世紀の生協労連（第二次草稿）」にもとづいた論議を行い、最終報告として内容を確認しました。あわせて、最終報告の討議と学習をすすめるための、論文集の発行をすすめることを確認しました。