

労働組合の研究集会活動にみる 労働者教育

日本生協連労働組合の「生協研究会」を事例に

小関 隆志

はじめに

- 1 生協研究会の発足
- 2 生協研究会の展開
- 3 生協研究会の意義と問題点

はじめに

労働組合の産業政策に関する運動のなかで、産業振興や雇用確保などに関する政策のほか、その産業の需要者であるところの国民・住民の利益擁護をも政策に掲げ、労働の社会的意義の実現をめざす運動が存在してきた⁽¹⁾。こうした運動は、労働者が労働における共同性を意識し、自己の労働の実現を通して、また国家や企業に対する民主的規制を通して、国民・住民の生活必要を充たそうとする、即ち労働の社会的意義の実現を図る試みである⁽²⁾。

今日、何らかの形で労働組合が産業政策を持ち、政府や業界団体に対して要求を行うことが一般化しているが、政策づくりと大衆運動との関係は古くて新しい問題である。産業政策に関する具体的な活動としては、労組幹部が政策を作って要求・交渉を行うにとどまらず、集会開催や署名活動、他の労働組合や住民団体との共闘・連帯など、より大衆的な活動を兼ねあわせている労組が少なくない。こうした大衆的な活動形態の一つとして、一般の労働者（労組員⁽³⁾）が集まって産業や労働のあり方を討議する研究集会活動を挙げることができる。

(1) 下山房雄「労働組合の産業政策闘争の意義 交通労働組合の交通政策闘争のために」『賃金と社会保障』1991年9月上旬号、29-31ページ。

(2) 富沢賢治によれば、「生産の社会化の結果、労働の社会的性格が強まり、それが労働の成果の資本主義的取得との矛盾をますます増大させている」ことから、「自己の労働の社会的意味を問う欲求と社会的有用労働への志向」が高まってきたとされる。富沢賢治「社会変革論」同編『労働と生活』世界書院、1987年、127ページ。

(3) 本稿では労働組合の組合員を「労組員」と呼ぶが、これは生協組合員と区別するためである。

日教組（日本教職員組合）の教育研究活動，自治労（全日本自治団体労働組合）の地方自治研究活動に代表される研究集会活動は戦後の民主化運動の中で大きく盛り上がり，特に1950～70年代には公務・教育・マスコミ・運輸・協同組合・医療・福祉などの産業の労働組合が相次いで活動を発足させた。

研究集会活動は，「労働組合が主催する産業別・業種別或いは階層別の独自の問題を対象とする労働組合員による研究集会。主として教員・公務員，放送・新聞・出版関係従業員などの専門職労働者とその専門的・特殊な問題を大衆的に研究・討論する場」⁽⁴⁾，「労働者が自己の労働の具体的内容に即しながら，それを社会的有用労働として確立することをめざす研究運動」⁽⁵⁾とされている。ここでは，研究集会活動に対しては，産業や行政の民主化（産業政策），労働内容の改善⁽⁶⁾のほかに，竹内真一や藤岡貞彦によって，労働者の自己教育としての意義が指摘されている⁽⁷⁾点に注目したい。

研究集会活動の教育的意義に関する事例分析は，井上英之によって初めて本格的に展開された⁽⁸⁾。自治研究活動を事例として井上が分析の主眼に据えたのは，自治体公務員労働者としての「労働者像」の確立過程であった。井上は自治研活動と，労働学校を中心とする労働者教育とを対比させ，自治研では一般の労働者が主体的に運動を展開し，労働者像の確立に努めたのに対し，労働者教育においては一般の労働者が客体に位置づけられ，自治研のめざす労働者像とは分裂していると指摘した。

教員，公務員，協同組合労働者などが，職業意識と労働者意識との葛藤に悩み，研究集会活動において労働者論を展開したことは確かである。だが，労働者像の追求がいつまでも同じ調子で続いたわけではないし，またそのことが研究集会活動の本来の目的でもない。研究集会活動の主眼は，

(4) 竹内真一「組合員研究集会」海後宗臣監修『日本近代教育史事典』平凡社，1971年，495ページ。

(5) 遠藤晃「労働組合の研究集会活動と住民運動」島恭彦他編『新マルクス経済学講座6 戦後日本資本主義の階級構成』有斐閣，1976年，312ページ。

(6) 芝田進午「公務労働の理論」芝田進午編『公務労働の理論』（双書：現代の精神的労働5）青木書店，1977年。遠藤晃，前掲「労働組合の研究集会活動と住民運動」307ページ。

(7) 竹内真一は研究集会を「戦後の日本の労働運動が生み出したユニークな労働者の学習形態」と評し，藤岡貞彦は「資本主義諸国の労働運動の中ではまことにユニークな教育活動ではなかったかと思われる。即ち研究集会活動は，使用者側の職務上の研修・企業内教育などに対して，労働組合の指導性において，労働者一人一人がみずからの労働の質を問い，その反人民的性格をみずから明らかにし，職場の要求を統一していく大きな自己教育の過程となった」と評している。竹内真一，前掲「組合員研究集会」495ページ。藤岡貞彦「勤労人民の自己教育をめぐる思想と状況」『講座 現代民主主義教育』第1巻，青木書店，1970年（のち，藤岡貞彦『教育の計画化 教育計画論研究序説』総合労働研究所，1977年，第3部に再録）。引用は『教育の計画化』252ページ。また，『現代労働組合事典』は，研究集会の本質が「政策の本質をみずからの仕事と職場で明らかにするというユニークな労働者教育=学習の形態にあることを指摘している。労働組合事典編集委員会編『現代労働組合事典』大月書店，1974年，385ページ。

(8) 井上英之「自治研運動と自治体労働者像の追求 全日本自治団体労働組合のばあい」（宮原誠一，藤岡貞彦ほか「共同研究：労働組合教育活動の現段階」第5章）『東京大学教育学部紀要』第11巻，1970年。

「労働者が自己の労働の具体的内容に即しながら、それを社会的有用労働として確立する」こと、端的には、職場における問題解決にあるのではないか。また、1970年前後から高まってきた労働者の生き甲斐欲求、「より社会に役立つ労働をしたい」と願う欲求が、研究集会活動の重要な動機となっている⁽⁹⁾点に、着目すべきではなからうか。

こうした観点で研究集会活動の独自の教育的意義を、従来の労働者教育との対比で捉えなおしてみると、労働者像の分裂ということよりもむしろ、教育内容・方法上の特色に求められるのではないと思われる。即ち、従来の労働者教育に比べて研究集会の内容は、産業・行政の民主化や社会的有用労働を中心に据えている。また、方法としては、大衆的な討議と科学の駆使によって問題の解決を図るものであり、知識の獲得そのものに主眼を置くのではなく、労働者の問題関心に立脚した問題解決学習、なかでも「高次の共同学習」⁽¹⁰⁾によって説明され得るような方法を備えている点に研究集会の特徴があるのではないかと考えられる。

本稿は、以下の分析視角をもって、研究集会活動における教育的機能を実証的に明らかにしようと試みるものである。

第一に、研究集会活動のテーマは産業や行政の民主化、社会的有用労働であるとされるが、実態はどうか。また、それに関わって、一般の労働者教育ないしは労働組合運動において中心に位置づけられている労働者の権利擁護や労働条件の向上とはいかなる関係にあるのか。さらに、研究集会活動にみられる社会的有用労働の視点が、実践に結びついているのだろうか。

第二に、研究集会は単に知識や理論の習得を目的としているのではなく、労働者が職場で直面している問題の解決を目的としていることから、問題解決型の方法論を採っていると考えられるが、はたして実態はどうか。また、それに関わって、研究者・学者は活動に参加しているのか否か、仮に参加しているならば具体的にいかなる参加の仕方なのか。さらに、研究集会が問題解決型の方法論を採っているとすれば、集会参加者は、集会開催前に調査を実施して実情の解明に努めたり、集会での成果を職場での実践に活かしているのだろうか。

(9) 井上英之、前掲論文、98ページ。依田有弘、小野征夫「労働運動と社会教育」千野陽一、野呂隆、酒匂一雄編著『現代社会教育実践講座 第1巻・権利としての社会教育』民衆社、1974年、223ページ。

(10) 藤岡は、系統学習が「既成の知識の普及や基礎的な系統教授に終始していたり、学習の安易な構造化の固定化に終わっている傾向」を批判して、学習の必要性を認識するところから学習方法論を再検討することが必要であると主張した。ここで藤岡が提唱している新しい方法論とは「〈話し合い〉や〈生活記録〉にとどまらず高度な〈科学〉を求める」「高次な問題解決学習」(後に「高次の共同学習」と改称)であり、これは従来の共同学習とも系統学習とも異なる新たな学習方法論であると考えられる。「高次の共同学習」は問題解決のためにメンバーが話し合いを行なうことにおいては共同学習の精神を受け継いでいるが、高度な科学が問題解決に寄与する点は従来の共同学習にない。また、「高次の共同学習」は系統的・科学的知識を必要とする点では系統学習と共通しているが、系統学習は既成の科学的知識の教授に終始しがちであったのに対し、「高次の共同学習」は学習の必要性の自覚が出发点にあり、問題解決を目的としている点で異なる。藤岡貞彦「共同学習論からの出発」『月刊社会教育』200号、1974年7月(のちに藤岡貞彦『社会教育実践と民衆意識』草土文化、1977年、第3部第1章に再録)。藤岡貞彦「社会教育実践分析試論」五十嵐頭、城丸章夫編『講座・日本の教育9・社会教育』新日本出版社、1975年、179ページ。

第三に、研究集会は職場での問題解決を求める労働者の意識や欲求に支えられているとされるが、実際にはどうか。研究集会はいかにして、参加する労働者の欲求・意識に沿った活動をめざしているのか。

本稿では、一つの事例研究を通してこれら三つの問いに答えを出すことによって、研究集会活動における労働者教育の内容的・方法的な独自性と意義を明らかにする。

本稿は日本生協連労働組合⁽¹¹⁾の行なう生協研究会⁽¹²⁾を事例として取り上げ、その活動実態を分析する。著名な教育研究集会や地方自治研究集会とは対照的に、それ以外の研究集会の実態については一般にほとんど知られていない。産別組織である全国生協労働組合連合会は1969年以降「全国生協研究会」を毎年開催しているが、1980年代末ごろから、全国各地の単組が生協研究会の活動を相次いで開始するようになった。多人数の大集会よりも、より日常の職場に近いレベルでの小規模の集会のほうが、職場の共通の経験を基盤として、腹を割った話しあいができるため、労働者の本音が表れやすい。また、近年発足した単組生協研究会はそれ故、問題の新しさを持っていると考えられる。そこで本稿では、単組の生協研究会を取り上げることにする。

日本生協連労働組合（日生協労組）の生協研究会もこの一つであるが、日生協の職員は日本の生協全体の動きを俯瞰できる好位置にあると思われることから、事例として取り上げることにした。以下では生協研究会開始の背景、経過、内容と運営方法について整理を試みる⁽¹³⁾。

1 生協研究会の発足

（1）春闘執行部学習会

日生協労組執行部は1991年までの10年余り、労組の執行委員を対象とした「春闘執行部学習会」を毎年、1泊2日で行っていた。学習会は、労働問題や日本経済の動向をテーマとした記念講演、春闘方針をテーマとした問題提起、それと分科会から成り立っていた。だが、1990年前後から記念講演や問題提起のテーマに生協運動論が登場するようになり、これが92年の生協研究会の開催へとつながっていった。

(11) 日本生活協同組合連合会（日生協）は全国の生協組織の上部団体（中央会）として、加盟している各会員生協を指導・支援するとともに、事業体として独自商品（コープ商品）を開発して会員生協に商品を卸す営業活動、貿易、共済、出版などを行なっている。日生協は東京に本部を、北海道・東北・関東・東海・関西・中四国・九州に支所（営業所）・地連（地方連合会組織）を持ち、その他通販や物流、共済、商品検査、情報システムなどの各事業所を擁する。なお、日生協労働組合は1997年4月1日現在で、労働組合員841人（うち正規757人、パート84人）を組織している。

(12) 日生協労組は、生協研究会を「生協運動を民主的に発展させる課題」の一つとして位置づけている。同課題に挙げられている活動には、他に政策的討議、学習会、他生協・他単組との交流がある。内容については日生協労組のホームページ（<http://www.ijjnet.or.jp/c-pro/jcu/>）参照。

(13) 筆者は日生協労組の生協研究会、及びその運営委員会を数度傍聴し、過去の生協研究会の資料や関連する日生協の政策文書などの資料を入手して内容を検討した。また、日生協労組の組合役員からの聞き取りによって、生協研究会の経過を把握した。

(2) 職場実態アンケート

日生協労組は1991年秋、「職場実態アンケート」⁽¹⁴⁾を行った。その直接の動機は、同年7月に行なわれた定期大会で『課題に追いまくられ、長時間残業や持ち帰り仕事が発生』『職場同士の感情的な対立』など、少なくない部署で内部運営に問題があることが報告されたこと、また「そうした職場実態のもと、職場で生協運動について語り合うことが少なくなってきていると言われている」ことであった。このアンケートの結果、組織としての活力の低下、職員の肉体的・精神的健康問題が浮かび上がってきた。また、90年12月以降ほぼ毎年中途退職者を出し、92年には在職死亡者が3人も出るなど、「否定的な局面が顕著に」なってきた。労働組合執行部は、この原因の一つが、職員が生協の仕事に展望が見出せないためであるとし、労働組合として新たな対策を立てる必要性を認識した。

(3) 生協研究会発足の背景

アンケート調査の結果から、労働組合執行部は次のような問題意識を持った。即ち、職員は日本生協連に対して展望を見失っており、職員の認識の共有化や語りあいの場を設定する必要があること。また職員は自分自身の仕事や将来に対しても展望を見失っており、仕事の意義付けやキャリア形成、将来像の構築を考える必要があること。さらに職場運営に関しては自由の確保、日常的な組織化が必要であること、であった。そこで、「春闘執行部学習会」の名称と位置付けを変えて「生協研究会」を発足させ、職員が日生協と個々人の仕事に意義と展望を見出すことによって活力を取り戻すことをめざした。

この時期になぜ日生協の「展望」が問題となったのか。1970～80年代に生協の事業は急速に発展したが、1991年のバブル経済崩壊と共に急速な発展は終わりを告げ、成長に翳りが見え始めたことから、急成長期に蓄積されてきた矛盾が噴出した。また、90年前後から各地の地域生協間で事業連帯（事業連合）結成の動きが活発になった。事業連帯はこれまで日生協が担ってきた商品開発・卸の事業に進出し、日生協と競合するようになった。このため、日生協の中に不安が広がる。

さらに事業連帯化に伴い、日生協は会員生協から「官僚的体質で放漫経営」「日生協労組は既得権にしがみついている」と批判・攻撃されるようになった。こうした批判・攻撃に対して、労働組合は労働条件の改善要求にとどまらない新たな対応を迫られることになったのである。

(4) 第一期の基調報告の論調

生協研究会は、記念講演・基調報告・分科会⁽¹⁵⁾・春闘方針説明で構成されているが、ここでは基調報告と分科会の内容に注目したい。基調報告には労組幹部の問題意識が、また分科会の討論に

(14) アンケートの回収状況は、対象となった労組員694名（当時）のうち、505名から回答があり、回収率は全体で73%であった。日本生協連労働組合生協運動委員会『日本生協連の職場実態について 「職場実態アンケート」調査報告書』1991年11月。

(15) 小グループに分かれての討論は、「分散会」「分科会」「交流会」など、呼び方が統一されていないが、ここでは便宜上、それらを一括して「分科会」と称する。

は一般の労組員の問題意識が端的に表されていると思われるからである。なお、後述のように、第4回生協研究会が一つの画期をなしているので、第3回までを第一期、第4回以降を第二期と呼ぶことにする。

第1・2回（1992・93年）の基調報告、及び『第6次全国中期計画』労理討論会（1993年6月）のテーマは、生協らしさ、生協の社会的主張の追求にあった。基調報告はこの点を前面に押し出すことによって、それ以前の「春闘執行部学習会」との違いを鮮明にしようとした。

基調報告は日生協の政策文書に対する批判という形で議論を展開した。生協の社会的存在意義については、「生活者組織としての生協の社会的主張が明らかにされていない」「社会的な運動を避ける傾向が色濃く、社会の中で生協事業の目指す目的が不明確であり、現在の社会・経済情勢を主体的に切り開こうという姿勢が見られない」と批判し、「国民本位の社会経済への転換に生協運動が貢献すること」「革新性を持った多面的組織としてオルタナティブな存在をめざす」べきことを主張した。情勢分析の視点については、「社会・経済情勢に受動的に事業中心の対応をするという姿勢」を批判し、流通情勢からではなく組合員の暮らしと地域から情勢を見るべきだと主張した。

商品政策に関しては「コープ商品のコンセプトが明確でない」「商品力強化の具体的・実践的な政策・方針が欠けている」「商品開発過程への組合員の関わりが弱まっている」点を批判し、商品開発における生協らしさの発揮を求めた。日生協の推進している店舗政策のあり方に対しては、大型店舗を展開して消費の独占をめざす、組合員不在の出店政策を批判し、生協らしい店舗を作って地域での協同を生み出すべきことを主張した。事業連帯化の動きに対しては、事業連帯による事業と組織の分離、単位生協の日生協への団結の弱体化を指摘し、組織と事業を一体とした地域単位の生協経営と、単位生協の日生協への再結集を訴えた。生協組合員との関係については、組合員が事業の対象、顧客になりつつあること、また組合員の組織活動が「全国生協の課題」の中にほとんど位置づけられていないことを指摘し、組合員主体の活動が必要であるとしている。日生協内の政策決定過程や職場運営に関しては、第6次中計など政策立案に一般の職員がほとんど関わっていないことを指摘し、職員の民主的な参画に基づく商品・事業活動の展開を訴えるとともに、日常の職場運営においても民主化する必要を訴えた。日生協職員に対する教育・人材育成制度に対しては、個々の職員のキャリア形成に配慮するよう求めるとともに、「差別的な職務給・外部研修」を批判し、生協らしい人材育成、働きがいによる職員の活性化を主張した。

だが、これらの論点には、経営不安や賃金・労働条件は含まれていない。この時期は、バブル経済崩壊に伴って日生協の供給高の伸びが止まっていたが、まだ深刻な状況には至っていなかったためと解せられる。

（5）「第6次全国中期計画」労理討論会

労組による政策批判は会（日生協では、労組は経営者である常勤理事会を「会」と称している）との強い緊張関係を生み出すこととなった。これまで、労組が政策批判をしたことがなかったためである。この政策批判を契機として、1993年6月に労理討論会⁽¹⁶⁾が開かれ、専務理事と人事担当

(16) 生協では常勤理事会が使用者にあたるので、労使関係を「労理関係」と称することが多い。

役員、労組役員による意見交換が進められた。

基調報告と労理討論会は、生協の社会的意義を問うことによって、仕事に展望を見出そうという試みであった。ただし、ここでの問題提起は抽象的であって、労働者自らの行動指針となっていたかどうかは疑問の余地がある。

(6) 第一期の分科会の論調

他方、分科会の討論の内容はどうであったか。

基調報告のテーマである、生協の社会的主張、生協らしさに関しては、商品政策に関して「生協らしい商品が減少」、「組合員の声を反映した商品開発ではなく、商品力の抜本的な改善が見られない」という意見がわずかに散見される程度であった⁽¹⁷⁾。

分科会で中心的な話題となったのは、自分の部署の抱える経営・業務上の問題点や、労働条件、職場内の運営とコミュニケーション上の問題点であった。この当時の分科会の内容は各分会（＝職場）の現状と問題点の報告であった。

第一に、部署の抱える経営・業務上の問題点としては、本部と支所の関係が円滑にいかないことや、物流部門の別会社化に伴う経営上の不安と労働条件の切り下げが出されたほか、全国各地で進む事業連帯の動き⁽¹⁸⁾も話題となった。

第二に労働条件の問題としては、長時間残業、休日取得の困難さ、業務の過密・多忙、人員削減やパート労働者化に関心が集まった。

第三は「情報の共有化の欠如、業務の専門化、話し合う場がない。生協運動について語り合えるムードがない」「職員同士の会話、部署間の会話、会議での発言が減少。労組への結集も弱まる」など、情報の共有化・コミュニケーションの問題が多く指摘されたが、職場運営の民主化についてはほとんど言及が見られなかった。

2 生協研究会の展開

(1) 職場実態アンケート

労組は、「自らの足元を確認することによって、次の課題を模索することを狙いと」して、94年秋に再び職場実態アンケート「よりよい職場づくりアンケート」⁽¹⁹⁾を実施した。アンケートは、職場運営、現在の仕事に対する感想や要望、人事諸制度の運用、会員生協（＝日生協傘下の各生協）

(17) 現場レベルでは生協の社会的主張や生協らしさに関して、それほど関心が強くなかったのか、それとも「生協らしさ」という理念問題については参加者にとっては議論の必要もない当然の前提であったのかは不明である。

(18) 事業連帯との競合が、日生協の事業規模縮小、人員削減につながる恐れがあるためである。

(19) アンケートの回収状況は、対象となった労組員862名（当時）のうち、616名から回答があり、回収率は全体で71.5%であった。日本生協連労働組合生協研究委員会『働きがいのもてる職場めざして 日本生協連の職場実態と改善方向』(「よりよい職場づくりアンケート」報告書)1995年1月。

との信頼関係、日生協と自分自身の将来像、の5つの柱から成っている。91年アンケートと94年アンケートは、人事諸制度の運用が新たに質問項目に加えられている点を除くと、全体の質問項目はほぼ共通しているが、91年アンケートでは職場での問題点を質問しているのに対して、94年アンケートでは問題点の改善方向についても質問している点に、姿勢の違いが認められる。

結果は、3点にまとめられた。「約7割が自分自身の将来について展望が見えていない」、
「人事諸制度にたいする強い不満と多くの改善提案」、
「職場運営については一定の改善」。では、「日生協全体の運営・執行についてうまく行っているか」の問いに対して、「うまく行っていない」とする回答は、大幅に減少した。他方、
については、「展望が見えない」（「あまり見えない」も含めて）という回答の割合は91年アンケートの時より10ポイント以上上回った（91年＝60.6%、94年＝71.9%）²⁰。また、94年の「今後、日生協を展望の持てる組織にしていくために必要と思うこと」という自由筆記の質問に対しては30.2%と高い回答率であることから、「展望」に対する労組員の関心は高いものと推測される。

ところで、「展望が見えない」というときの「展望」とは一体何か。「今後、日生協を展望の持てる組織にしていくために必要と思うこと」への回答を見ると、
日生協と外部との関係では、「生協の社会的役割をいまいちど問うべき」、「単協との距離をもっと身近に」、「組合員の声をきく組織」、「会員生協の団結」、「日生協の主体性を持つ」、「流通戦争下での生協の生き残り策は」などさまざまあるが、全体的に生協の基本的な姿勢を問う意見が多く、経営の先行きに対する差し迫った危機意識は少ない。
日生協の内部運営では、「指示・方針・プロセスなどの明確化」、「部署間のつながり・協力」、「職員の声・現場の声を生かした運営」など職場運営の改善、「コミュニケーションのよい組織に」などコミュニケーションの活性化、さらに「人材育成」、「人事制度の見直しを」など人事・教育面の改善が挙げられている。「展望」という言葉の意味は単一ではなく、日生協の政策から職場運営に至るまで、様々な領域・レベルの意味が含まれているが、総じて、ここに出された問題意識は91年と基本的に変わりはない。

（2）第4回以降の変化

94年アンケートの結果を受けて開かれた第4回生協研究会は、基調報告で「生き生きと働ける職場づくりをめざす」ことを掲げ、展望を持つには「信頼される堅実な事業管理、会員生協・組合員との協同の関係づくりが必要」と訴えた。

ところで、91年アンケートでも「展望なし」の答えが多かったが、その結果を受けた第1回生協研究会は生協の社会的意義に着目した。94年アンケートの結果でもやはり「展望なし」の答えが多かったが、第4回生協研究会は「生き生きと働ける職場づくり」、「信頼される堅実な事業管理」（傍点引用者）を課題として取り上げた。「展望」の意味の変化は、第4回以降の基調報告の中で次第に明確化していったが、その一つの背景は生協の経営不振と、それに対する日生協の組織改革であ

²⁰ ただし、91年では「現在の日生協に展望を持っていますか」という問いであったのに対して、94年では「日生協における自分自身の将来像についてどう思いますか」という問いであるため、比較する際には一定の留保が必要である。

った。

バブル経済の崩壊を期に、日生協に加盟する会員生協の中で、長期不況のもとで供給の伸び悩み、経営不振、赤字に陥る生協が次第に目立つようになった。

日生協の商品供給高は、91年度をピークに、92年度以降年々下降線をたどり、いまだに歯止めがかかっていない。「この供給高の後退は、当初は日生協自らの政策的対応（供給高の後退を前提として事業計画化）として展開されてきたが、二年ほど前（94年度；引用者注）から前進へと転換が図られたにもかかわらず、後退傾向に歯止めがかかっていない」⁽²¹⁾。日生協は、この経営不振を打開するため、2～3年をかけて日生協の大規模な組織改革（以下、「改革」と略称）を行うことを「90年代後半5ヶ年計画」にて決め、96年より実行に移した。この「改革」には支所の統廃合や別会社化による経費削減、労働時間・日数の延長など、職員の労働条件をより厳しくする内容が含まれていた。

こうした状況の変化は、第4回以降の基調報告の内容に強い影響を与え、会員生協の経営悪化が基調報告の中心的な論点の一つとされるようになった⁽²²⁾。会員生協の経営不振に伴って日生協の供給高が下降し続けたことにも言及されるようになった。

第4回以降、会員生協における職員の労働条件の悪化も中心的な論点として加わった⁽²³⁾。労働条件の悪化の波が日生協にもやがて及んできて、日生協「改革」が長時間残業や別会社化による労働条件の実質切り下げをもたらしていることが、第6回の基調報告で取り上げられた。第7回では、会が導入を検討している能力主義賃金制度が関心の焦点となった。このように、第一期では取り上げられなかった経営状況や労働条件の問題が、第4回以降では中心的な論点として浮上してきた。

他方、職場運営については、94年アンケートの結果によれば91年に比べて改善が見られたとされ、94年時点では深刻な問題意識は見受けられないが、労組執行部は、職場づくりに積極的な姿勢を示すようになった。先に見たように、94年アンケートの自由筆記の質問項目は現状だけではなくその改善方向も質問していた。第4回の基調報告における「生き生きと働ける職場づくり」の提起はそうした流れに位置づいていた。さらに、第5回の生協研究会では「5年目の新たな方針提起」として「創造的職場づくり」が提起された（その後、「創造しい職場づくり」と改称）。自分たちの具体的な職場・仕事に目を向けるとともに、その改善に主体的に取り組むという姿勢を示したものであ

(21) 日本生協連労働組合常任執行委員会「＜討議資料＞いま、日生協改革に何が求められているのか～会員生協に貢献し、働きがいのある日生協を作るために『改革96』に対する問題提起～」1996年8月、5ページ。

(22) 具体的には、「大型店出店の失敗、小型店の壊滅状況、共同購入が前年割れ、商品政策の欠落・混乱によって供給高は前年割れ、剰余は予算割れ。経営対策（供給対策、経費対策）による労働条件の犠牲」（第4回）、「大手生協の経営危機から民主的改革へ。供給高の伸び悩み、経営構造悪い、リストラ合理化、事業連合などの経費対策」（第5回）、「経営面の伸び悩み、個配の伸長と共同購入の伸び悩み。店舗の赤字大きい」（第6回）などである。

(23) 具体的には、「会員生協では、経営対策による労働条件の犠牲。営業日・営業時間の延長、年末一時金削減、昇給見送り、パート時間削減、サービス残業、福利厚生切り下げ、出向・配置転換」（第4回）、「リストラ・合理化による会員生協の経営対策」（第5回）、「会員生協では営業時間・営業日の延長、長時間過密労働、外部委託化」（第6回）などである。

ると言えよう。第6回では、生協労連の生活実感アンケート⁽²⁴⁾結果から、「アンケート結果は展望なしが多い。職員の数が増え、機能が細分化した。従って生き生きと仕事ができない」「要求するだけでは変わらない。職員一人ひとりが職場づくりに取組む必要があり、この生協研ではそれぞれが何をやるかを考えることを課題とする」と述べている。第7回では、開会挨拶で労組委員長が「“創造しい職場づくり”の討論の成果を職場に持ちかえり、実践に生かしてほしい」と訴えたのをはじめ、記念講演と特別報告では、実際に労組が職場で闘っている実践例を取り上げ、“批判から創造へ”という方向性を強く打ち出した。

一方では会員生協と日生協の経営不振・労働条件切り下げを批判し、「堅実な事業管理」と労働条件の保障を要求するとともに、他方では職場の問題に自ら取り組もうと「創造しい職場づくり」を提起したのが、第4回以降の基調報告の基本姿勢であった。他方、第一期で強調された、生協の社会的主張、生協らしさについては、影をひそめた。

こうした姿勢の変化から、95年の第4回を一つの画期として、第4回以降を第二期と呼ぶことにする。

（3）第二期の基調報告の論調

第二期の生協研究会の基調報告において示された課題・目的は、以上のようなものであったが、この変化は「展望」の意味の変化にも現れている。第一期の基調報告では、日生協の「展望」とは主として生協の社会的存在意義、生協らしさを意味していた。94年アンケートでは、社会に対しては生協の独自性の発揮を、組織内部においては職場運営の民主化・コミュニケーションの活性化を意味していた。

これに対し、第4回以降の基調報告では、「展望」はやや異なった意味あいにおいて使われるようになった。第4回では、展望を創り出すためには「信頼される堅実な事業管理、会員生協・組合員との協同の関係づくりが必要」とされた。第5回では、「トップダウンの弊害、『改革』の失敗による行き詰まり」から、日生協の供給高が好転せず、剰余率も上がらず、このため展望が見えず、退職者が増えた、という。第6回では、日生協の機能が細分化し、全体が見えにくくなって展望がなくなり、生き生きと仕事ができなくなった、という。なお、第7回は基調報告がなかった。

ここでは、経営問題、職場運営・コミュニケーションの問題が指摘されている。まず、経営問題についての議論を見てみよう。

日生協「改革」に対して労組は、別会社化や労働時間・労働日の延長などの表面的な経営対策ではなく、会員生協や生協組合員と連携して、会員生協や組合員のニーズを汲み上げる形で日生協の再興を図るべきだと主張した。また、商品開発や組合員組織などの方針を実施する際の具体的な問題点への対応について、論議が不十分であるとも指摘した。各論としては、商品政策、組合員

⁽²⁴⁾ 生協労連は、毎年春闘の時期に「生活実感アンケート」を加盟単組に対して実施している。このアンケートは賃上げの要求額を設定することを主な狙いとして、賃金や家計状態に関する質問をしているが、その中に「展望を持っているか」、「生協で働きつづけたいか」という質問が含まれている。労組は「展望あり」「展望なし」の回答の割合を、職場状況を診断する一種の目安としている。

活動，店舗政策に言及している。

商品政策に関しては、コープ商品の位置づけを明確にすべきこと、組合員・会員生協の意見を尊重すべきことを主張した。第一期では「消費者の選択のための多品目開発ではなく、生活者自身の商品開発を」とやや理念的な提起であったのに対し、第二期になると「組合員、単協（のニーズ）とのギャップ」が営業面で問題視され、経営実務上の点からもコープ商品の存在意義が問われるようになった。97年には、労組は、会との基本的な争点を商品開発のコンセプト（生協らしさ）から、政策の具体化の問題（政策の具体性、政策の策定過程の民主性）にシフトさせた。

組合員活動、組合員の主体性についても、抽象的ながら毎回の基調報告で触れられてきた。生協組合員が顧客化されてきたことを指摘し、組合員参加型の組織運営にする必要を訴えている。ただし、第二期は、組合員の顧客化・客体化が経営の悪化とからめて論じられるようになった。経営危機に陥った釧路市民生協などを例にとり、「組合員を客体化してきた結果、供給高が伸び悩み、経営が悪化し、経営対策をとることになった」と批判し、また、コープかながわで進められている生協改革に言及し「組合員参加型の組織運営、組合員ニーズに応える」姿勢を評価した。

店舗政策については、第一期の「生協らしい店舗の追求」論に代わって、第二期では店舗の赤字を強調するようになった。日生協が会員生協の多店舗展開戦略を後方から積極的に支えるという日生協の基本方針を労組は基本的に支持し、その上で、政策の実施における事業の堅実さや手続きの民主性と労働条件の確保を求めた。

政策の実施における事業の堅実さや手続きの民主性の要求は、人材育成や職場運営といった日生協内部の問題にも及んでいる。

人材育成・教育に関しては、第一期においては「生協らしい人材育成のあり方、働きがいによる活性化」と、生協の特色を出すことを求めたが、第二期になると「人事諸制度、特に教育研修制度への不満。実践的な教育研修、人材育成が必要」、「創造性発揮のためには教育も必要」と、より実務的な教育を要求するようになった。

職場運営に関しては、96年度に始まった「改革」に対し第5回生協研究会は「現場に依拠しないトップダウン運営」、「業務細分化による全体の見通しなし」などの問題点を指摘し、「創造しい職場づくり」をスローガンに掲げたが、この「創造しい」とは何を意味するのか。

第5回生協研究会で出された「創造しい職場づくり提案」によれば、「労働とはもともと創造的＝楽しいもの、人を元気にしてくれるもの」であり、「生き生きと元気に、展望を持って働くことが、いい仕事をすることになる」。そのため、生協研究委員会は「新しいものを生み出す力に満ちた『創造しい職場づくり』を提案する」として、職場づくりのための3つの視点を提示した。第一の視点とは「主体的に関わる」ことによって「仕事の意味を自ら見出す」、第二は「情報ネットワークを作る」、第三は「自己開示とフィードバック」である。この提案は、人間関係の自発的・積極的な相互作用によって自分を再発見することをねらいとした感受性訓練、自己開発セミナーを基礎としており、職場の人間関係（会員生協との関係も含む）への着目や、問題解決へのメンバーの主体的な参加という志向性を、研究会の討論にもたらすことになった。

第7回では、職場運営の問題が最も主要な論点となった。開会挨拶の中で労組委員長は、「創造しい職場づくり」とは「騒々しい」（職場の皆がにぎやかに議論する）と「創造性」を掛け合わせた

造語であり、「風通しの良い・創造的な職場にする」ことを意図している、と述べた。さらに、記念講演と特別報告において、コープさっぽろ労組や日生協労組の一分会が、経営者や上司の専制的支配と闘った事例が報告された。第7回では、第5回の際とは「創造性」のニュアンスをやや異にし、経営者や上司の専制的支配に対する闘い、という意味で用いられている。

（４）第二期の分科会の論調

分科会は第5回以降、運営スタイルを変えることとなった。第4回までの分科会は各分会（＝職場）の現状報告と質疑応答という形であったが、第5回以降グループ・ディスカッションを取り入れた。即ち、各分会の問題を個別に取り上げるのではなく、互いに異なる職場のメンバーが数人でグループを作り、一つのテーマ（例えば上司との関係、企業内教育、労組の役割、など）について話し合うことになった。

第6回の分科会は、次のような流れで進められた。1日目はまず、グループごとに模造紙を囲み、各メンバーが職場で問題だと感じている点を付箋紙（ポスト・イット・カード）に書き込む。KJ法によって付箋紙を分類して模造紙に貼り、さらに付箋紙の一群の間に矢印を引いたり、小見出しをつける（次頁の例を参照；ただし第7回のもの）。この作業を通して、各メンバーの問題意識をグループ内で出し合う。次に、グループを解体・再編成し、各グループから一人ずつメンバーを出して新たなグループを作る。この中で、最初の各グループで何が議論されたかを報告しあい、各々の問題意識を全員で共有する。2日目は、生協研究委員会（生協研究会の運営担当）が、前日の議論を踏まえていくつかのキーワードを提示し、メンバーは自分の関心のあるキーワードの下に集まってフリー・トークを行う。

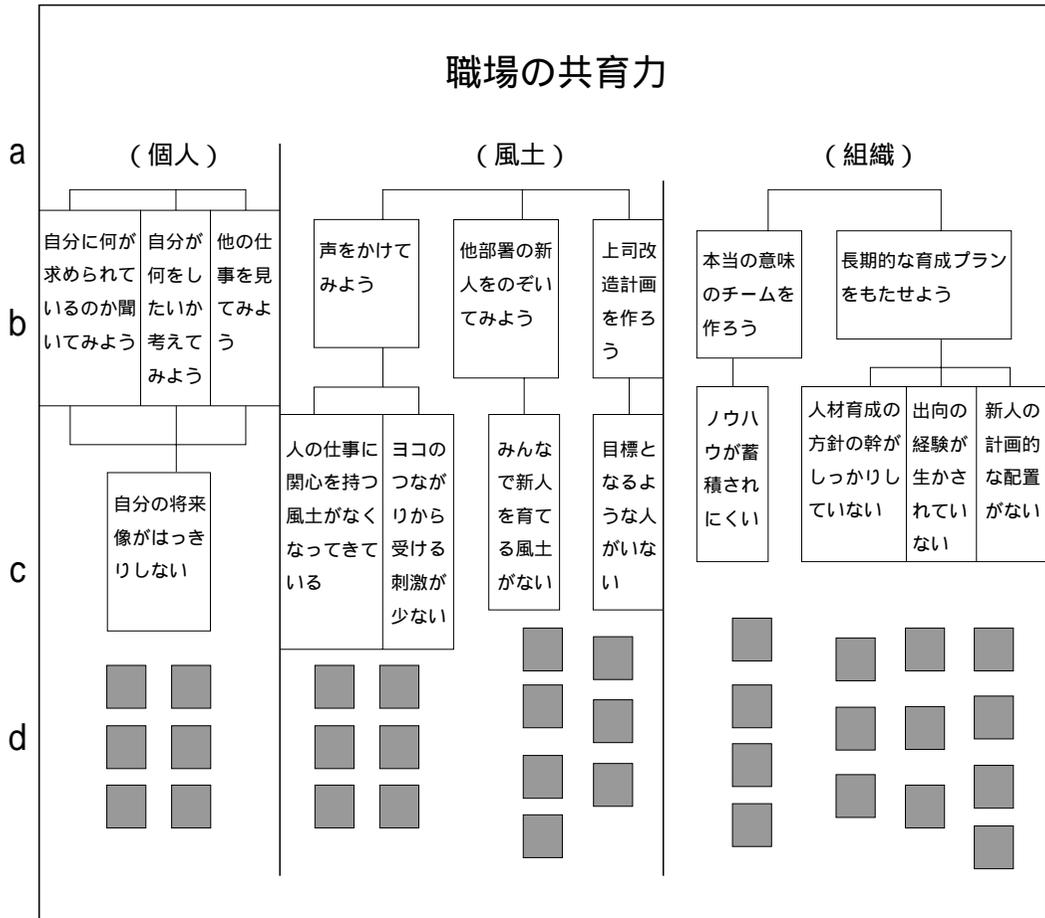
このように、各人の問題意識を出し合った後、テーマ（キーワード）を抽出し、テーマごとに分散会を作って議論するという形をとった⁽²⁵⁾。だが、この方法では、討論の具体的なテーマ（キーワード）を決めるまでに時間がかかり、テーマごとの議論を深める時間的余裕が少なかった。また、各参加者が自分の問題意識を発掘するところから出発するのは良いが、問題点の整理と全員の共有化に時間を要し、「創造しい職場づくり」を掲げながらも、問題に対してどう解決していくのかという議論には到達できなかった。

第7回の分科会は基本的に前回の形式を受け継ぎながらも、いくつかの改善点が見られた。生協研究委員会が、分散会を始める前にキーワードを提示し、参加者は自分の興味のあるキーワードの下に集まって討論を始めた。このため参加者は、同じ問題意識での話し合いに時間をかけることができた。また第7回では、分科会の中で出された問題について、改善方向を話し合うようにとの指示が出された。ただ実際には、問題点の共有化や整理に時間の大半を費やし、その場の思いつき程度の“改善案”が出されるにとどまった。

分科会のスタイルの変化により、第5回以降の分科会では、各分会（職場）の問題ではなく、人材育成のあり方や職場運営に関わる問題、労働条件などの一般論が議論の中心となった。職場運

⁽²⁵⁾ こうした討議法は、日生協では以前から人事研修に取り入れられているため、参加者はこの方法に慣れている。

図：第7回日生協労組生協研究会の「職場の共育力」分科会で作られた模造紙（略図）



作業の順序は次のようであった。参加者は一人当たり数枚の付箋紙に問題意識を箇条書きし、模造紙の上で付箋紙を内容別に分類する（=d）（dの四角群は付箋紙を表している）。dの分類にそれぞれ小見出しを付ける（=c）。分類の仕方や小見出しを討議の中で練り直し、全体の構図を整理する。（=a）。ここでは企業内教育の問題を教育システム（組織）、職場風土、個人の意識に分けている。最後に、問題点に対する解決策を考える（=b）。

営については、「『5ヶ年計画』の進め方が強引」「縄張り意識が強い。部署間の連携が悪い。機能の細分化」「職務分担不明確。個人商店型の業務スタイルになっている。本来の仕事以外の雑務が多い」などの不満が目立つ。情報伝達については、「情報が正規のルートで伝わらない」「営業課と商品課の意思疎通が薄い」「他部署・他部門とのコミュニケーションの不足」「人間関係が希薄」などの問題点が指摘されている。労働条件については、「仕事分担不適切で残業の発生」など、第6回までは残業時間の不均等が問題視されていたが、第7回には「我々の組織の給与体系やその他の給与は、それぞれの人たちの働きぶりに応じた公平なものになっている？」がキーワードの一つに登場し、賃金配分の不公平感が新たに浮上してきた。また、能力主義管理の導入をめぐる労使が対立する気配を見せているが、職員の一部には能力主義賃金制度を積極的に容認する主張も見られる。人材育成については、「キャリア形成、研修プランがない。私の部では自己申告・面接

をやっていない」「商品知識もないまま営業の仕事をやられる」など、教育制度の不備を指摘する声が多い。商品政策については「商品開発過程で単協の意見を聞かない。営業と商品の意思疎通が薄い」「商品力低下。組合員・単協を巻き込んだ開発手法を重視すべき。コープ商品政策を再度はつきりさせてNBとの違いを打ち出すべき」などの意見がある。日生協のコープ商品がNB（ナショナル・ブランド）商品やCOMO-Japan⁽²⁶⁾のコープ商品、事業連合のコープ商品などとの競合に直面していることが、こうした意見の背景にある。

こうした問題設定は、研究会の場で短時間のうちに、様々な職場のメンバーが共通の問題を議論する限りにおいて有効に機能しているが、他方、各職場固有の問題は捨象されてしまっている。また、現在のところ各職場の状況に沿った具体的な解決方法を見出すところまではまだ到達していない。

3 生協研究会の意義と問題点

（1）研究集会活動のテーマ

日生協労組の生協研究会は以上に述べたような経過で推移してきたが、この活動の教育的な意義と、抱えている問題点について考察していきたい。

第一に、実際に研究集会活動のテーマはどうであったか。産業の民主化を生協に即してみた場合、生協においては生協組合員（ないしは会員生協）と理事会（経営者）と職員（労働者）との民主的な関係の維持・発展を追求することが課題となっていたのであろうか。生協において労働の社会的意義を問う場合、具体的には生協組合員に役立つ労働を実現すること、生協の運動や事業を通して社会一般に問題提起をすること、が考えられる。

先に見たように、第一期の基調報告は、生協の社会的意義、生協らしさの追求を前面に押し出し、生協組合員に目を向けるべきことを強調した。それに対して、第二期になると、生協組合員や会員生協のニーズに応えるということは引き続きうたわれているが、生協の社会的主張の点はトーンダウンした。

これと関連して、労働者の権利擁護や労働条件の維持・向上の問題は、どのように扱われてきたのか。第一期は、経営状態がさほど悪化していなかった時期でもあり、また、前身の「春闘執行部学習会」と基本的に異なる位置付けで生協研究会を発足させたこともあって、権利擁護や労働条件の問題は、基調報告の中では取り上げられなかった。しかし、分科会の中では主要な話題の一つとして取り上げられ、一般の労組員の関心の高さを示した。第二期に入ると、会員生協及び日生協との経営悪化が次第に表面化してきたことから、経営の先行きへの不安や、労働条件の切り下げ、リストラの問題が基調報告の主要な論点となった。ただし、労働条件の問題を表面的に取り上げて経営側に要求額を突きつける、というのではなく、経営の立て直しのためには生協組合員や会員生協

⁽²⁶⁾ COMO-Japan（日本生協店舗近代化機構）生協店舗の近代化や低価格商品の共同開発を目的として、日生協の提唱により1990年に設立された組織。コープさっぽろやコープこうべ、ユーコープ事業連合など11団体が加盟している。

との信頼関係を強化し、日生協のコープ商品が組合員の支持を得られるようにすることが、ひいては経営の安定や労働条件の向上に結びつく、という姿勢を持っており、経営政策にまで踏みこんでいる。

生協組合員や社会への視点は、生協研究会での討論に具体的にどのような形で表れているのか。第一期では、こうした視点を提起しながらも、その提起は非常に抽象的なレベルにとどまっており、具体的な行動プログラムや実践例には結びついていなかった。また、生協研究会の参加者は全員労組員であり、生協組合員や地域住民、或いは会員生協の関係者など、労組員以外の参加者はいない。集会は、異なる立場のメンバーが緊張関係を持って討論をし、意思疎通を図るという形ではなく、同僚が仲間うちで、日頃の疑問や悩みを互いに出し合うという形になり、労働条件や職場運営など、自分たちにとっての問題点は活発に話し合われる半面、生協組合員や地域社会にとっての問題点については、二の次になってしまいがちであった。第二期になるとその傾向は強まり、職場内の問題が議論の中心に据えられるようになった。この傾向は、集会の運営スタイルと無関係ではないと思われる。

従って、研究集会活動のテーマに関しては、生協の社会的意義に関する問題提起はなされたものの、具体的なレベルではやや弱く、職場内の問題に視点が絞られる傾向にあると言えよう。

(2) 研究集会の方法

第二に、研究集会は実際に問題解決型の方法論を採っているのであろうか。生協研究会を始めた直接の動機は、労組員に対するアンケート調査で、日生協で働くことに展望を見失っている人の割合が多いことであった。その背景は、80年代まで右肩上がりに伸びてきた事業が、バブル崩壊で停滞したのを機に、内部に蓄積されていた矛盾が顕在化してきたことであり、その矛盾の解決が迫られていた。生協研究会はこうした現実の必要性、切実な問題意識に迫られて出発したのである。

だが、第一期は、日生協の政策に対する批判が中心となり、労働者自らがどのように問題解決に努めるか、という点にはほとんど立ち入らなかった。スケジュールにしても、記念講演、基調報告が主となっており、分科会の討論はあまり重視されていなかった。これに対して、第二期になると、「創造しい職場づくり」のスローガンを掲げるなど、“批判から創造へ”の方向性を強く打ち出すようになり、次第に、職場での問題解決に向けて自分たちで努力していこうという雰囲気を作り出してきた。また、記念講演の数を減らして分科会の時間に当て、分科会の運営の仕方も工夫を重ねるなど、分科会での討論が主となってきた。この点では、生協研究会は問題解決型の方法論を採っていると見えよう。

他方、研究者の関わり方はどうであろうか。第一期、第二期を通して、研究者は全く関わっておらず、専ら労組員同士の話し合いに任せている。日生協職員は全体的に学歴が高いとはいえ、当事者の経験交流のみでは、話し合いの理論水準の向上はあまり望めない。「高次の共同学習」の見地からは、問題の余地を残している。

それでは、生協研究会と実践との結びつきはどの程度あるのか。問題解決に向けた討論が分科会でめざされるようになってきたが、事前に何らかの調査や実践があつて、研究会にその成果を持ち寄るということはない。また、集会を受けて職場で行動や実践が行なわれたという成果もこれまで

のところ，見受けられない。尤も，先に注で述べたように，日生協の職場は全国に点在し，職種も多様であることから，全体に通用する一般論には限界がある。そのため，分会（＝職場）ごとに小規模の生協研究会を開くように労働組合は呼びかけてきたが，分会生協研究会を定期的の実現できている分会は現在のところ一つしかなく，分会生協研究会の内容も，時事問題をテーマとした講演会（年一回）が主となっている。

従って，集会の場では問題解決に向けての話し合いが重視されつつあるが，理論水準の向上や職場での実践との結びつきは弱いという点で，問題解決型の方法は必ずしも充分であるとは言えない。

（３）労働者の意識

第三に，研究集会はいかなる労働者の動機によって支えられ，また研究集会はどのように労働者の意識や欲求に応えようとしてきたのであろうか。

第１節でも述べたように，生協研究会は労組員に対する意識アンケート調査の結果を出発点としており，日生協で働くことに「展望がない」と感じ，展望を見出したいとする労働者の問題意識に支えられて生協研究会は続けられてきた。ここには，企画・運営を担当する生協研究委員の考えも少なからず影響していると思われる。ただ，「展望」の意味するところは各人各様であり，生協の社会的役割から職場運営，人材育成など，外部との関係から内部運営まで多様な問題意識が「展望」という言葉に集約されているよううかがえる。全体的に，労組員には，生協と自分の将来に展望を持って働きたいという前向きな欲求が強く，現在の仕事のあり方に問題意識を持ち，その改善を願っていると考えられる。

そうした労組員の欲求に対して，第一期の生協研究会は，生協の社会的意義，生協らしさの側面に焦点を当て，第二期は主に職場運営や事業経営，労働条件に焦点を当てて，「展望」を見出そうとしてきた。また，分科会では第５回以降，付箋紙を用いたディスカッションの形式に切り替え，参加者の問題意識を出し合って共有化することに重点を置くようになったが，この点は日生協労組の生協研究会の特徴として注目に値しよう。現在は，生協研究会の企画・運営を担当する生協研究委員の他は，参加者は事前に何らの準備をすることなく，集会当日だけの参加となっている。今後集会の運営がより成熟し，問題意識の共有化から実践へと軸足が移っていくならば，問題意識を煮詰める作業は全体の集会に参加する以前に行なわれることが必要となってくるであろう。他方，集会の参加者（毎回約100名参加）のうち，その８割以上が労組役員経験者で占められていることも事実である。生協研究会には，各分会（＝職場）から労組役員（「全国執行委員」など）を含めて数名ずつ参加しており，労働組合は全国から集まるこの機会を利用して全国執行委員会やパート部世話人会を開いている。従って，「労組の役員を引き受けているから参加する」という動員の要素もあながち否定できない。しかし，だからと言って参加者の問題意識が弱いというわけではなく，参加者によって多少の程度の差はあれ，分科会での議論は比較的熱心に行なわれている。

従って，生協研究会は「展望」を見出したいとする労組員の問題意識に支えられ，またそれに応えようとしている，と言えよう。ただし，生協研究会への参加によって，自分の仕事に確信が持てるようになったとか，日生協の将来に展望を見出すことができた，という成果にはまだ結びついて

おらず、今後の課題として残されている。

冒頭では、研究集会活動のテーマが産業民主化の課題であるか、問題解決型の方法論を取っているか、労働者の意識や欲求に答える活動になっているか、という3つの問いを立てたが、これまでの検討の結果、以上のように、日生協労組の生協研究会は3つの問いに照らして部分的であり過渡的であると考えられる。上記の結論を繰り返すならば、研究集会活動のテーマに関しては、生協の社会的意義に関する問題提起は出されたが、具体的に深められていないこと、方法論に関しては、集会の場では問題解決に向けての話し合いが重視されつつあるが、理論水準の向上や、職場での実践との結びつきが弱いこと、意識に関しては、生協研究会は「展望」を見出したいとする労組員の問題意識に支えられ、またそれに応えようとしているが、現在のところ目に見える成果となって現れていないこと、である。

だが、以上のように今後課題を残すものの、生協研究会が、問題解決の方法論による労働者教育の機能を一定程度果たすものであることが明らかとなった。しかしこの生協研究会は、発足してまだ日が浅い上に、時代や環境の影響を受けて変化しているため、上記の評価は決して固定的なものではなく、今後の変化・発展に注目する必要があると考えられる。

(こせき・たかし 一橋大学大学院博士課程、法政大学大原社会問題研究所兼任研究員)

<p>●イギリス労働市場の基本構造の歴史的形成 英国機械産業労使関係史(上) ——職業保護政策の形成と一八五二年のワグアウト 古賀比呂志著 AS判・340頁・税別15200円 フレクトリア黄金時代において地域毎に慣行的に形成・確立された機械工によるクラフト規制のルールと労使関係の展開</p>	<p>●生活者の視点に立つ現代マルクス経済学批判 生活者の経済原論 毛利明子著 AS変型・200頁・税別12500円 現在進行しつつある経済システムのパラダイム転換を理論的に追究することで、生活者・市民の運動に展望を示す</p>	<p>●ドイツ国状学派の歴史的な見直し 初期社会統計思想研究 浦田昌計著 AS判・200頁・税別15800円 統計学が今なお社会観察という社会的実践であるという観点からアッペンワルらの国状学と近代統計学との切断に疑問をもち、ドイツ国状学派の思想と業績を再検討する</p>	<p>●新たな東アジアの規模での物流空間の生成 東アジア物流体制と日本経済 ——港湾機能の再配置と地方圏「国際化」 津守貴之著 AS判・280頁・税別20000円 東アジア経済圏の地域間関係の変化を空間的視点から交流機能に焦点をあて考察。港湾間競争・連携の構造と動態に迫る</p>	<p>●競争と協調のダイナミズム 産業と競争の経済分析 ——産業政策と通商政策の基礎理論 武村昌介著 AS判・2000頁・税別20000円 戦時期から現代まで、産業政策と通商政策の競争的意義を理論と政策効果の両面から考察すると共に経済制度の視点にも切り込む。事例研究として半導体産業の分析を行なう</p>
---	---	--	---	---

御茶の水書房 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751/FAX03(5684)0753