



協同組合の理解の向上

～寄り添いと共感の実践は身近なところから

山崎 要司

本誌は2018年4月号から7回にわたり「協同組合の先駆者・賀川豊彦—その活動の軌跡と未来への遺言（伊丹謙太郎）」を連載しました。現在、「運動」と名の付くものの原点には賀川豊彦がいるといわれ、広く社会に氏の思想が継承されています。キリスト者であるとか「〇〇の父」といった面に光をあてた偉人としての評価を超え、氏の目指した社会がどのようなものであったのか、その思想や願いを受けとめて今を生きる人たちはどのように行動していくべきなのかといった示唆に富む内容であったと思います。先生には、誌面をお借りして深く感謝を申し上げます。

伊丹先生の賀川研究からの提言を受けて、浅学の身ながら、現世をよりよい社会に、今風に言えばSDGs実現に役割を果たすという観点から考察をしてみました。

SDGs（世界を変えるための17の目標）は様々なところで取り上げられ、昨今では、「世界で事業を行なううえで守るべきルール」として、新時代の企業戦略に欠かすことができない重要な視点となっています。流れてくる各企業のCM等には、視聴者に向けたメッセージ性が付加されつつあるようです。

伊丹先生は、「経済成長と技術革新を牽引力とする市場化」の方向性と、「助け合いの仕組みを基盤とする社会的経済」と、SDGsにも方向性の異なるものがあるといいます¹。協同組合が志向するのは後者ですが、ソーシャルビジネスが若い世代に関心を持たれている実態があっても、その先駆者ともいえる協同組合の認知や理

解はすすんでいないという調査結果もありますⁱⁱ。

協同組合は、それぞれの目的の達成を組合員とともに目指すことに特長があります。キーとなるのは、「目的」と「組合員とともに」という点でしょうか。

各種協同組合法に定められる目的は、「国民経済の改善」という表現に集約できます。協同組合共済に例えれば、「組合員一人ひとりと組合員全体の生老病死にかかわる不安の代替や軽減となる共済を、協同組合が提供し、組合員が利用し、さらに多くの組合員が参画することで協同組合の事業が改善され、そして協同の成果が社会に還元され、この世の中が改善される」となり、この循環が健全に機能していく（協同組合共済の価値が発揮される）ために、常に進化を目指す役割が協同組合の常勤役職員にあります。

では、ともに歩む組合員や社会に協同組合の価値の認知・理解を図っていくには、どのような工夫をしていけば良いのでしょうか。

社会貢献活動に取り組んでいるとか、結果論的に「協同組合や事業の成り立ちからそうなのだ」という説明にとどまらず、「“当事者性”や“友に寄り添う”姿勢を原理とする協同組合」ⁱⁱⁱのあたたかさが、日常的な接点で体現できていることが大切なのではないかと考えられます。

ここで、「組合員とともに」を「仲間とともに」に置き換えてみましょう。

いまや、協同組合の事業も、定年再雇用者・派遣職員・協力会社などと協同しなければ運営

は難しくなっています。メンバーの考え方や価値観もさまざまです。すでに身近な職場（最も小さい協同組合組織の活動単位）が多様性ある社会となっている現実のもと、ともに目的に向かって汗を流す仲間としてお互いを尊重しあい、協力しあい、事業の改善に取り組んでいかなければ経営は成り立たないでしょう。また、自己と異なる他人と理解し合う経験を積み重ねることは、良き社会人のたしなみでもあります。

誰ひとり取り残さない社会を目指すSDGsを、かたちではなく、「相互理解や分かち合い、支えあいのなかに万人が包摂される、あたたかい経済社会を目指す^{iv}」ものにとらえると、世の中のあちらこちらで賀川精神の浸透と実践を図り、職場においては、それを組織文化といった高みにまで昇華させていくことが求められます。

そこで培われた思いや行動が組合員や社会に向けて発露されたとき、「あれ？この組織は何か違うぞ」と、協同組合の価値なり存在意義なりがはじめて他者に伝染します。ひとは、経験によって理解や行動に影響を受け覚醒します。そのことを踏まえれば、この体験機会の増加が理解と共感の拡大に有効と思われる。ここでは、「人づくり」という側面を強調しておきたいと思います。

なか ^{われ} は自己の幸せを、なか ^{ひと} は他人の幸せを

これは、少林寺拳法の創始者が残した標語です。現世に理想境（ユートピアの理想郷ではなく人々が努力をして作り上げていく現実の世界）を建設するために、己しかない心を改め、自己と同様に他人の幸せを考えるひとの行動の在り方を表します。ここには、組織や身分などの分け隔てはなく、私（たち）と彼（たち）といった区別しか存在しません。それらが努力による幸福追求の成果を等分に共有しようというのです。

拳法の厳しい修行の根底に人づくりという目的があり、賀川豊彦の寄り添いと共感に通じる誰でも実践しやすい比較的わかりやすい標語であるため紹介させていただきました。

いうまでもなく、組織が烏合の衆にならないためにはリーダーの存在が必須です。リーダーへの関わり方について、賀川豊彦は、様々な経験をし、自ら学び、自らを改善してきた結果、「現場の人間があくまで主役であり、彼らが主体性を発揮できるような環境づくりに自らの役割を限定」^vしたといます。自身は、支配型ではなく支援型のリーダーであることを良しとされたのです。

協同組合は、暮らしに関わる何らかの問題や課題の改善を図る活動を、何人かのリーダーが中心となって立ち上げることから出発しています。決して一人では成し遂げられなかったことも、理想を掲げ皆で意思の疎通を図り、「未来ハ我等のものな里」^{vi}と、ともに歩む仲間を励まし苦難を乗り越えてきました。

今を生きるわたしたちは、仲間と築く職場から協同組合の価値を自らの行動で発信できる人財を一人でも多く生み出し、リーダーを輩出し、将来にバトンをつなげていくことが最大の務めといえるのではないのでしょうか。

（日本共済協会理事・調査研究部長）

- i 4月号「2030年への賀川の遺言－SDGsと協同組合の課題」より
- ii 「協同組合に対する認知度の実態と今後の展望（大高研道）」は6月号に掲載
- iii 5月号「青年賀川豊彦とスラムでの生活－寄り添いと共感の行方」より
- iv 4月号「2030年への賀川の遺言－SDGsと協同組合の課題」より
- v 7月号「次世代の仲間を育むリーダーシップ－協同組合における教育とは何か」より
- vi 1935年東京学生消費組合創立10周年を祝した賀川豊彦の揮毫より