

生活協同組合の展開と可能性

小林 甫

はじめに

現在、生協運動はスーパーとの競合等で厳しい環境条件のもとにおかれ、転換期にあるといわれている。日本の生協運動はこれまで順調に発展してきたといわれるが、しかし、その発展は平坦に進んできたわけではない。スーパー等との激しい競争を展開する中で発展してきたものである。特に、協同組合のアイデンティティ確保の為に組合員およびウェイティング・メンバーに対する協同組合教育がたいへん重要であった。そこで、協同組合思想の源流と日本の生協運動の発展をトレースすることによって、そのことを再確認し、当面する生協運動の領域拡大の為に、後退領域として位置づけられている職域において企業共済会の生活協同組合化とそれが持っている問題について提起したい。

1. 協同組合と協同組合原則

協同組合は、ICA（国際協同組合同盟：International Co-operative Alliance）が定めた原則に基づいて活動をおこなっている。ICAは、1895年に創設され、本部をジュネーブにおく世界の協同組合の連合組織で、生協、農協、住宅生協、生産者協同組合、信用協同組合などが加盟している。また、ICAは世界最大のNGO（非政府組織）として国連の経済社会理事会の諮問機関として活躍している。101ヶ国の協同組合組織が加盟しており、組合員総数は7億6,500万人に達している（1994年7月現在）。14の国際的専門組織委員会が設けられているが、生協に関して言えば、インターコープが事業連帯を促進する機関にあたる。インターコープには2,500以上の購買生協が加盟しており、小売事業高は1993年度で627億ECUで対前年比1.5%増となっている（デ

ンマークにおける欧州通貨単位：1 ECU=124.63円・1996年12月31日現在）。また、加盟生協の総店舗数は31,600であり、売場総面積は1,060万㎡となる。組合員総数は3,680万人で、前年度比4.6%増である。

ICA原則は、1937年に第15回パリ大会でロッチデール7原則として採択されたが、その後、それは、1966年のウィーンでの第23回大会で以下の6原則に改正された。1. 加入の自由、2. 民主的運営（1人1票制）、3. 出資配当制限、4. 剰余金の処分、5. 教育活動促進、6. 協同組合間協同である。

1995年はICA創立100年にあたり、マンチェスター大会では新しい協同組合原則が採択された。それは、1. 自発的で開かれた組合員制（Voluntary and open membership）、2. 組合員による民主的管理（Democratic member control）、3. 組合員の経済的参加（Member economic participation）、4. 自治と自立（Autonomy and independence）、5. 教育、訓練および広報（Education, training and information）、6. 協同組合間協同（Co-operation among co-operatives）、7. コミュニティへの寄与（Concern for community）の7原則となった。

今日、協同組合はこの協同組合原則に基づいて活動をおこなっているが、生協も消費者の自主的組織としてICAに加盟し、この原則に基づいて購買事業活動を中心とした広範な諸活動を展開している。

2. 協同組合思想の源流

今日の協同組合運動の源流は1844年設立のロッチデール公正先駆者組合に遡ることができるが、それはユートピア社会主義（ユートピアの語源はウ・トポス=場をもたないの意）創始者の一人であるロバート・オーエンの思想から深い影響を受けている。

そこでまずロバート・オーエンの協同組合に関連する思想を次に検討しよう。

オーエンの思想が形成されてきた背景を、エンゲルスは次のように指摘している。「フランスで革命のあらしが国中をふきまわっているあいだに、イギリスではより静かな、しかしそれにもかかわらず力づよい変革が進行していた。蒸気と新しい作業機とが、マニファクチュアを近代的大工業に転化させ、それによってブルジョア社会の基礎全体を変革した。……大資本家と無産のプロレタリアとへの社会の分裂は、ますます激しい速度ですすみ、この両者のあいだには、以前の安定した中産身分のかわりに、いまや不安定な職人や小商人の大衆が、つまり住民のなかの最も動揺の激しい部分が、ふたしかな生活をいとなんでいた。この新しい生産様式はまだやと上昇線をたどりはじめたところであった。……だがすでにその当時、それは歴然たる社会的弊害を生みだしていた。

すなわち、大都市の劣悪きわまる居住地に浮浪民がひしめきあっていたこと——慣習や家父長制的服従や家族といういっさいの伝来のきずなが解けたこと——過重な労働、とりわけ女性や児童の恐ろしいまでに過重な労働——突然まったく新たな諸関係に、農村から都市に、農業から工業に、安定した生活条件から日ごとに変化する不安な生活条件に投げこまれた労働者階級の風俗が大衆的に乱れたことがそれである。」⁽¹⁾

ところで、オーエンは、1800年からスコットランドのニュー・ラナークで「社会改良者のメッカ」と言われた協同体建設と協同組合運動を開始した。その協同体の基本構造は当時の農業革命技術を取り入れた都市と農村の対立を止揚する農工連帯の協同体建設であった。そして、そこでの理想的農工一致の規模とスペースを「一致と協同の平行四辺形」として想定した。さらにオーエンは、これらいくつもの協同体が大きく一団の連合体をなし、コウペラティブ・コモンウェルスをも想定している。おそらく、オーエンは、協同体社会の建設を思い描いていたと考えられる。

そこで、オーエンにおいては、協同社会建設に際

して、教育はニュー・ラナークの統治の中心軸をなすものと考えられていた。先に引用したエンゲルスは、それを次のように指摘している。「ロバート・オーエンは、人間の性格は一方では生まれながらの体質の産物であるが、他方ではその生涯をつうじての、とりわけ発育期におけるその人の環境である、という唯物論的啓蒙思想家の学説を身につけていた。」⁽²⁾

このオーエンの教育思想に基づき、「性格形成新学院」が開校され、3種類の学校が開設された。すなわち、そこでまず世界で最初の幼稚園が開設された。満1歳から歩けるようになると直ちに収容され3歳までを第1組とし、3歳から6歳までを第2組とした。そこでは保母の監督がおかれ、性格形成の原理による環境改善教育、愛と幸福の教育、賞罰の廃止、視覚教育器具による教育、生産的労働と教育の結合、自然と教育との結合等が実践された。また、天気の良い日は屋内の遊戯室で2歳以上はダンス、4歳以上は音楽が教えられた。月謝は無料、服装も全額無料で支給された。そこでの様子を先のエンゲルスは次のように述べている。「そこでは彼らは非常に楽しくすごしたので、彼らを家につかえるのに骨がおれるほどだった。」⁽³⁾

第二の小学校は満5歳から入学するが、学力あるものは満4歳でも入学でき、12歳までであった。授業時間は正味5時間半で、1科目45分であった。学科目は読み方、書き方、算術、裁縫、博物、地理、歴史、音楽、ダンス、軍事教練であった。博物、地理、歴史では視覚教育器具が活用された。宗教は当初はおしえられなかったが、後にクエーカーの影響を受けた。授業料はわずか月3ペンス、服装はやはり無料で支給された。

当時は10歳で一人前の工具になれたので中退者はかなりいた。そこで第3の成人教育学校(夜学)が小学校中退者を主に10歳から20(あるいは25)歳まで開校された。教育の行われた原理は前の二つの学校と同じだが、冬期は週3晩の講義とダンスが交互に行われた。成人教育は、生産的労働と教育の実際的な結合を目的として昼間の教育による人格形成の成果を有効に持続していこうとする考えに基づくも

のであった。新学院には小図書館が完備され、授業料は無料、服装は自由であった。

ところで、以上の学校経費は工場協同組合ストアの売り上げの黒字でまかなった。また、ニュー・ラナークの教育実践はその後の協同組合の教育重視につながっていく。

3. 最初の消費生活協同組合

オーエンの協同思想は、同派のホリヨークらによって「ロッチデール公正先駆者組合」に結実している。1844年、28人の出資者により設立され、「共済組合法」により認可された。「規約」冒頭では、次のように述べられている。

「この組合の目的と計画は、1口1ポンドずつの出資によって十分な資本を調達し、組合員の金銭的な利益と社会的家庭的条件の改善を計り、次のような計画と手筈を実行に移すことにある。

食料品、衣料品等を売る店舗の設置。

社会的家庭的条件の改善について相互に助けあおうとする組合員が住むことのできる多数の住宅を購入あるいは建築する。

失業したり、引きつづく賃金削減のため苦しんでいる組合員に職を与えるため、組合が決定した品物の生産を開始する。

より一層の利益と安全を組合員に与えるため、組合は土地を購入ないし賃借し、失業したり、労働に対して不当な報酬しか得ていない組合員に耕作させる。

実現が可能になり次第、この組合は生産、分配、教育ならびに統治の力を備えること。換言すれば共通の利益に基づく自給的内国植民地 (home colony) を建設し、また同様の植民地を創らんとする他の諸組合を援助する。」⁽⁴⁾

ここに見られる「共通の利益に基づく自給的内国植民地」とは、オーエンの協同組合共同体 (Co-operative Community) の思想を受け継ぐものであり、ここで述べられているように、ロッチデールの先駆者たちは、店舗、組合員住宅、生産組合、農業という事業を行い、その成果をもとに「生産、分配、教

育ならびに統治の力を備える」というヴィジョンを描いていたのである。つまり、それによって協同体社会形成をめざしたのであり、教育は新しい人間形成において大きな役割を担うものとして想定されていたのである。しかし、その後、「世界の工場」として「黄金時代」を迎えたイギリス資本主義のもとで、先駆者組合も経済的發展を遂げ、オーエン主義は現実主義的路線に転換していき、協同体を設立するという考えは影をひそめることになっていった。

しかし、協同組合の教育重視という理念は1854年規約で教育条項として、その第42条「組合員の知的改善」で次のように規定された。「本組合の組合員およびその家族の知的改善のために、既に設立されている図書館を維持しまた望ましいと見なされる他の教育手段を講ずることによって、独自の別個の基金が形成される。このための基金は、利潤からの年2.5パーセントの控除分と規約違反の料金の蓄積分で形成される。」

この条項の意義について、中川雄一郎氏は次のような評価を与えている。「先駆者組合が1854年規約において教育基金を剰余から充当する権限を明文化したことはきわめて画期的なことであったし、コールが指摘しているように、それは『協同組合の財務の特徴をなしている教育基金の端緒』を開いたものであったのである。こうして先駆者組合は、オーエン主義協同組合思想の伝統を受け継いで、協同組合運動史上初めて『協同組合における教育』を原則的地位にまで高めたのである。それは、現在の協同組合運動にとって、先駆者たちが遺産として残した『ヴィジヨナリイなもの』の一つである。」⁽⁵⁾

イギリスにおいては、1870年になってようやくグラッドストーンが義務教育を導入したのであり、1840年代から70年代にかけては依然として労働者階級の子弟が教育を受ける権利は限られており、成人教育も自発的組織が行う以外になかったという事情があった。従って、先駆者組合が組合員のための図書館、新聞雑誌閲覧室を開設したり、科学の講演を開催した背景には、一般大衆のための初等教育が未確立であり、さらにより高い水準の教養や科学教育は当時の労働者階級からはかけ離れており、協同組合がそ

れを引き受けなければならなかったという事情があったのである。その点で、先の中川氏によると、協同組合人が、教育を通して協同組合のアイデンティティを求めはじめる動きが出てくるのは、パラドキシカルなことに1870年代以降になってからということになる。

そのような動向を背景に、1869年にロンドンで第1回協同組合大会が開催されたが、そこで「自立した教育制度」確立計画が提案された。その提案によれば、「協同組合人の間に存在する大きな困難の一つは経営担当者や職員の方での教育の欠如」ということであり、その是正のために協同組合大学や教育訓練学校を設置して学生を集め、啓蒙し、協同精神を育成し、協同組合人の再生産をおこなう必要があるといことであった。

4. 協同組合原則改定の経緯

周知のように、1895年、第1回ICA大会がロンドンで開催された。このICAは、既に述べたように全世界の協同組合運動の国際組織で、現存する民間団体の任意的国際機関の中では最も古い歴史を持っている。ICA設立時から「協同組合原則」の探求が始まり、第1次大戦後の1921年にバーゼルで開催された第10回大会は、ICA発展の画期となった。同大会は規約を改正し、加盟を希望する団体が真の協同組合であるか否かの判断基準として、消費組合については、(a)各組合員の所有する持ち分の数を顧慮することなく、全組合員に平等の票決権を与えること。(b)剰余金を購買高に比例して組合員間に分配するか、共同の基金に繰り入れるか、教育または連帯事業に充当することというロッチデール原則を遵守することとした。

また、消費組合以外の団体については「その目的は組合員の社会的・経済的利益のためのものであり、その実践は……ICAの規約に示されている原則を遵守するものであること」とし、ロッチデールの諸規則の適用を要望しており、そこには「剰余の一部分は教育の目的に充当される」という一項目が挙げられている。

さらに、1930年の第13回ICAウィーン大会で、ロッチデール原則についての調査委員会の設置が採択され、1937年の第15回ICAパリ大会で以下の7原則が採択された。

あらゆる協同組合が守るべき基本原則

(1)組合員公開、(2)民主的運営、(3)利用高に比例した剰余金の分配、(4)資本に対する利子の制限

ICA加盟条件とはしない準原則

(5)政治的・宗教的中立、(6)現金取引、(7)教育の促進

その後、1963年の第22回ICAボーンマス大会で「協同組合運動の基本原則修正に関する動議」が採択され、1966年の第23回ウィーン大会で冒頭に挙げた6原則が採択された。

この協同組合6原則が採択されることになった背景には、従来のICAは、消費組合が中心で、原則の解釈についても主としてその消費組合中心になされていた。しかし、世界的に、農協をはじめ信用、共済、漁業、住宅等各種の協同組合が発達してきているのでその点を配慮していくことが必要となってきたこと。また、従来からICAが依存してきたのは先進ヨーロッパの消費生協運動であったが、アジア、アフリカ、ラテン・アメリカの新興国にある多数の協同組合ができてきて、そのほとんどがICAに加入していないという現実などが存在していたということがあげられる。

ところで、「教育」に関する「委員会報告」では、協同という目的のためには、教育は広い意味に定義されなければならないとしている。そして、協同組合の教育概念を生涯教育として把握しようとしている。教育および再教育の過程に参加してくるグループとして以下の三つを挙げている。(1)運営に集団として最高権限を行使する組合員、(2)組合員が選任した代表者、あるいは協同組合が雇用した職員・従業者。この両群の人たちに必要な教育は主として知識、技術的能力の修得および協同組合的行動と態度との訓練である。(3)潜在的に協同組合人である人々であり、未だ運動の参加者の外にあるより多くの民衆である。そして教育の原則を承認するのは、それが他の諸原則の効果的な遵守と適用とを可能に

するからであり、言葉の上の問題としてだけ捉えてはならないとしている。

その後の変化をふまえた1980年のレイドロウ報告「西暦2000における協同組合」では、国際協同組合運動として見ると、1960年代から70年代にかけて国際的な資本の動きに対して、その対応において問題点を残してきたと総括されている。特にヨーロッパでは、1973年のオランダのコープネーデルランドの倒産、70年代の西ドイツ（当時）消費組合の株式会社への移行、イギリスにおける消費組合の事業シェアの停滞など、協同組合的特質の放棄や、資本に対抗した協同組合の効率化追求にともなった規模の拡大による組合員の協同組合からの疎外がこの間にもたらされてきた。レイドロウによれば、その後も協同組合のこの危機は克服されていないとしている。

そこから、レイドロウは、それを第1の危機=信頼の危機、第2の危機=経営の危機に対して、第3の危機としてとらえ、今日の協同組合は思想上の危機に直面しているとしている。この思想上の危機とは協同組合原則における教育の軽視と結びつく問題であり、レイドロウは、「今日、協同組合人の間に、理論や思想を軽視し、その代わりに『事業優先』という強い傾向が存在する。しかし、これは間違った態度である」と述べ、「教育の軽視は、多くの国々の協同組合で、現在、かなり広がりつつある問題といえる。第三世界を除いた大多数の協同組合は、その意味から、教育怠慢の罪があるということが出来る。多くの協同組合で教育は、たいてい、その場限りの事で、当初は、教育に熱心で深い関心をよせるが、その後は関心がうすれてしまった」と先進諸国の協同組合の教育への取り組みに厳しい評価を下している。そしてレイドロウは、今後協同組合運動が取り組むべき4つの優先分野をあげている。それらは、第1優先分野としての世界の飢えを満す協同組合、第2優先分野としては生産的労働のための協同組合、第3優先分野は社会の保護者をめざす協同組合、そして第4優先分野は協同組合地域社会の建設である。

また、レイドロウは、協同組合原則についても、次のように指摘している。「原則にまとめられた現

在の公式についても疑問は残っており、多くの協同組合人は、この所説が完全に満足のいくものとなっていないと感じている。原則の多くの所説に関する問題は主として次の二つの欠陥から生じている。(1)それは、原則そのものを明確にするかわりに、現在の慣行を原則の水準にまでも上げようとした。(2)それは、主として消費生協に準拠しているようにおもわれ、農協、労働者協同組合、住宅協同組合など、他の種類の協同組合に同様に適用することはできない」との認識を示し、「公式」の新たな検討の開始の必要に言及した。

そこで1988年のストックホルム第29回大会に、原則改正の前提として協同組合の基本的価値の見直しがマルカス報告として提案された。マルカスは協同組合の基本的価値として「参加」・「民主主義」・「誠実」・「他者への配慮」四つをあげた。そしてそれらの基本的価値を協同組合のアイデンティティの基礎をなすものとして強調した。

1992年第30回東京大会では、ベーク報告「変化する世界における協同組合の基本的価値」が提案された。レイドロウ報告からベーク報告までの、この間における協同組合はドラスティックな激動的变化を被っており、西欧の協同組合の停滞だけでなく、東欧の協同組合も困難に陥っており、旧ソ連のツェントロ・ソユーズは解体した。そのような状況を背景に、世界協同組合運動において運動の中心部門また地域のシフトが起こっているとして、ベークは「報告」の中で、「伝統あるヨーロッパの、協同組合、特に生活協同組合が世界の協同組合部門（セクター）で占めていた支配的な地位が低下した一方で、アジアの協同組合が勢力を伸ばした」との認識を示している。

そのような認識のもとに、ベークは、協同組合のレーゾン・デートルともいえる基本的価値として、(1)ニーズに応える経済活動、(2)参加型民主主義、(3)人的資源の開発、(4)社会的責任、(5)国内的・国際的な協力をあげている。

そのような、基本的価値を持つ協同組合の運営においては「経済とイデオロギーを統合しなければならないというのは……一つの基本原則」だとしてい

る。そのような「経済とイデオロギーの統合」をおこなっている例として、ベークは、「興味深い試みをおこなっている協同組合組織として、日本における大学生協の試みは、多くの協同組合の指導者を育ててきた重要な『予備校』となっている」と紹介している。

さらに、「重要な任務」として、協同組合組織の内部の人間を訓練、教育して指導者とするための、有効なプログラムを適用すること、国際的な「協同組合ビジネス・スクール」等による国際的な経営訓練方法を開発すること、協同組合の理論および経済に関する知識を紹介し、教育をおこなうために、基礎レベルから大学にいたる教育システムにアプローチすることなどをあげている。

そして、教育促進原則について、ここ数十年のうちに組合員、一般大衆ならびに潜在的組合員に対するイデオロギー的な教育手段は、減少したか停滞してしまったように思われる。一般にこうした傾向は、協同組合の責任や共同体のなかでの協同組合の使命を促進しようとする基礎を危うくするものであると指摘している。

以上のような経緯を経て今回の新しい協同組合原則の改定がなされたわけである。今日における協同組合の「思想上の危機」に直面して、「経済とイデオロギーの統合」の結節手段として協同組合教育が重視されているが、それでは日本における生協運動はいかなる発展段階を辿り、いかなる到達段階に達し、何を目指しているのだろうか。次にそれを考察しよう。

5. 日本における消費生活協同組合運動の展開

戦前における日本の消費組合運動は、労働組合による運動の一分野として位置づけられて、その平产业基地としての役割を果たしていた。日本において生協が一定の広がりを持ち、定着をみるようになるのは大正期以降のことである。その時期は、折からのロシア革命や大正デモクラシーの影響もあり、社会政策が労働現場や労使関係ばかりでなく、生活領域にも施策を広げたときであり、賃金や労働時間など

の労働条件がそれまでに比べてある程度よくなり、それに加えて生活の維持、改善が課題や目標になってきてからのことである。

この時期に生まれた労働者消費組合には、およそ三つの流れがあった。

その一つは、高野岩三郎の影響を受けた月島購買組合(1919年)等の友愛会系の消費組合であった。

その二は、岡本利吉によって指導され、無産階級運動と結びついた購買組合共働社(1920年)を起点とする共働社系の消費組合である。

その三は、賀川豊彦によって指導された、キリスト教思想を強く帯びた共益社(1920年)系の消費組合であった。

これらのうち運動の主流をなしたのは、第二の共働社系のいわば階級的消費組合であった。それに対して、第一の友愛会系の消費組合はロッチデールの性格を踏襲することを試みるが、経営不振で1923年(大正12年)に解散した。第三の共益社系の消費組合は大正末の経営危機に直面して、当初の労働者的性格を薄め、市民的消費組合へと転換していった。

共働社系組合は、1926年(大正15年)関東消費組合連盟(関消連)を組織し、共同仕入、共同宣伝をおこない、さらに傘下組合に対して財政、技術的援助をおこない、一種の連合会組織としての機能を果たした。また、消費組合以外にも、生産組合、労働金庫の組織化を試みたが、ほとんど機能することなく終わった。しかし、昭和恐慌の深刻化、労働組合への弾圧強化によって消費組合も経営危機に追いやられ、さらに運動方針をめぐる内部分裂も拡大し、関消連を脱退する組合が相次ぎ1938年(昭和13年)解散に追い込まれた。こうして労働者消費組合は1930年代後半にほとんど消滅した。

戦後、再建への動きが起こり、戦前の弾圧と協同組合の危機を克服するため、1945年11月日本協同合同盟が結成された。消費生協は、1946年から47年にかけて爆発的な勢いで全国各地に組織されていった。47年半ばには、全国で約6,000組合、297万人に達し、戦後初期の最大ピークであった。この爆発的に増大した消費組合は、戦後の食糧難を背景に町内会単位、職場単位で物資が入手される都度分け合う

「町内会生協」「買い出し組合」ともいうべき性格を持ったものであった。

1948年10月に消費生活協同組合法が施行されたが、この「買い出し組合」的性格の生協は十分な準備がなく設立されたという体質的弱さを持っていたため、1949年のドッジラインによる財政・経済政策下での企業再編と統制経済廃止という影響を受けて、創設数年にして深刻な経営危機に陥り解散、休眠へと追い込まれた。この時期までが戦後消費生協運動の第一の高揚期といわれる。

この危機の中で、日本協同組合同盟は解散し、生協法に基づいた全国組織として日本生活協同組合連合会（日生協）が1951年に設立された。労働組合運動も産別から総評へと転換し、産別時代には重視されなかった生協にたいする関心が高まり、協同組合運動に力を注ぐようになった。他方、労働行政当局もこれを育成する方針をとったこともあり、50年代に入って労働金庫の設立が開始された。消費生協の方でも、職場・工場の会社官庁付属消費組合という職域生協として誕生した生協も地域に店舗供給施設を持つ勤労者地域生協の設立が始まった。また、朝鮮戦争特需によるデフレで生活擁護のため職域生協づくりも広げられた。そればかりでなく、この時期には、共済生協や医療生協の新しい運動領域の生協の誕生、さらに学校生協、大学生協といった生協運動の各分野の基礎が確立され、戦後第二の生協運動高揚期とされる。

ところで、50年代には商業界は立ち後れており、その状況下では消費生協の経営は相対的に合理的であったといえるが、50年代末から都市における商業界近代化が急速に始まり、60年代に入ると「流通革命」といわれた様相を呈するようになりスーパーマーケットの登場をみた。生協の競争相手は、経営技術のおくれた零細小売業からスーパーに変わり、経営の相対的合理性は失われた。そこで、50年代末から小規模零細経営体質と事業・経営力量不足から経営破綻を生じる地域勤労者生協が増え始めた。そこで生協もセルフ化導入と供給技術の革新に取り組んだが、競争を乗り切った生協とそうでない生協の二極化傾向が生じた。その中で班を生協運動の基礎組

織とするという組織路線が確立されることになった。また60年代にCO-OP商品が生まれ市民の中に生協組織を広げていく条件を拡大した。

しかし、この時点での生協の市場シェアは1%であり、ビッグストアの進出に対抗するためにも大型生協建設が提起され、市民生協の新設、職域生協の地域化、生協同士の合併が進められた。60年代後半にみられる特徴は、市民生協の事業規模拡大のやり方として、空白地域にまず店舗をつくり、その周辺の住民を組織していくという「落下傘方式」といわれるやり方で次々と出店したことである。この「方式」は組合員組織の充実が生協発展の基礎であることを軽視し、経営を先行させるという重大な欠陥を持つものであり、70年の日生協総会で自己批判されることになった。

70年代に入り高度成長のマイナス面が顕著となり、公害や有害食品など市場の失敗といわれる現象が噴出するようになった。また、71年のニクソン・ショック、73年の第一次オイル・ショックを契機として高度成長の終焉が明らかとなった。このオイル・ショックによる狂乱物価と物不足は市民生協の飛躍的発展の契機となり生活防衛の目的からも組合員の生協加入率を高めた。参加組合員の特徴は30~40代の子育て中の主婦であり、安心・安全な食品を生協に求めて班組織を基礎とした共同購入事業が急速に展開した。

他方、60年代に出現をみたスーパーは70年代に全国チェーン展開をおこなった。しかし、80年代に入るとオーバー・ストア状態を来し、スーパーや生協を含めた大型店と地元小零細小売店との間で出店をめぐる全国各地で紛争・軋轢が多発し生協規制問題が発生した。そのような状況の下で、生協は、共同購入を業態として確立し、その業態を核に急速に組織と事業を拡大した。80年代には共同購入事業高が店舗事業高を追い抜くにいたり、共同購入事業が生協の発展・拡大の主力となった。ここに、「日本型生協モデル」といわれる「班」を基礎とした「共同購入」という特異な業態を事業活動の中心に据える生協事業が出現し世界の協同組合から国際的に注目されることになったのである。

また、このような運動を展開する上で、班を基礎にした様々な生活問題や生協についての学習会が組織され、それが運動の発展に大きな貢献を果たした。

しかし、80年代後半になると主婦の社会進出の増加による昼間在宅率の低下、加入組合員の増加による従来の主婦層中心から多様な層への組合員の構成の変化による価値観の多様化の生協内発生等によって、共同購入事業の対前年比成長率の鈍化傾向があらわれ、また、組合員一人当たり生協利用高にも伸び悩みがみられるようになった。日本の生協運動が転換期に直面しているという認識が持たれるようになり、80年代後半から主力を共同購入から大型店舗展開にシフトする方針がとられた。

80年代には、また新しい分野の生協の誕生もみられた。環境生協、福祉生協、ユーザー車検生協、労働者協同組合、ワーカーズ・コープ、文化・教育面での生協等である。これら様々な分野を協同の対象にしようという動きは二つの傾向としてあらわれている。一つは、既存の地域生協の事業分野を拡大・付加していく動きである。他は、専門領域のみを協同事業とする生協を新たに設立する動きである。

後者の場合、予測される困難は、1. 専門領域であるため、構成者としての地域住民を多数組織する展望をどう見いだすか、2. 今後新しい事業分野の拡大とともに、後述のように、生協法第10条が定める事業種類との適合の可否が問われ、行政の運用枠を実質的に広げる積み上げ努力や、先例開拓努力が求められる、3. 保育や教育、墓地等に代表されるように他の法律や特定分野法等で規定される分野や業界の慣習との関係をどのようにクリアーし成立させるかといった専門分野の協同組合を成立させる法制度的環境整備上の課題も存在する、といったことである。

6. 日本における生協運動の現状と課題

日生協には、地域生協、職域生協、住宅生協、全労済（日生協も共済事業を行っている）、医療生協、大学生協が会員生協となっている。それらの諸生協の現状はいかなる段階に到達し、またいかなる課題に直面しているだろうか。それを次に見てみよう。

1990年に日生協は「21世紀を展望する生協の90年代構想」を決定した。ここでは、「人間らしい豊かなくらしの創造」を基本理念として、地域のだれもが参加する生協づくりを展望した。その展望の下に消費者権利の確立と協同のあるまちづくりを進め、平和・環境・健康・福祉等の社会的課題に取り組み、協同組合のネットワークを広げる運動をめざすことを構想した。そのためには、「生活創造型」の生協運動として発展していくことが重要で、地域の人々の過半数を組織して「生活協同事業」を構築していくことを通じて、それをめざすことを提起した。

しかし、90年代に入ってから規制緩和の流れの中で、大店法改正によって、生協も厳しい競争条件におかれ、94年度には生協の主力事業である購買生協の供給高が対前年比98.6%と、60年代からの市民生協群の誕生以来のこの30年間で初めて、前年割れを体験した。業態別にみると店舗供給高は99.2%（前年103.3%）、共同購入は97.6%（前年103.1%）といずれも前年実績を割り込んでいる。組合員1人当たり月利用高も低下傾向にある。

他方、C O - O P共済は、「たすけあい」、「あいあい」、「火災共済」で127万人と加入目標を11万人オーバーして達成している。

全労済は、加入状況3,255万件、契約高393兆円となった。93~94年の1年間の増加率は件数で2.5%、契約高で7.6%となっている。

学校生協は、小中学校教職員を構成員とし県単位に存在するが、組合員が広範囲に散在するため事業活動は巡回車、通信販売など特殊な形態をとっている。児童生徒数の減少から今後も新規採用教職員数の伸びは期待できず、学校巡回供給などは減少しており、学校生協の事業構造の変化が顕著になっている。

職域生協についても、組合員の事業と活動への利用・参加の減少がみられ経営体としての自主運営のあり方が問われている。母体企業の合理化等の影響で、94年度に民間企業母体83の職域生協中4生協が解散を余儀なくされた。また、半数の生協で組合員数を大幅に減少させ、事業高も2/3の生協で前年実績を下回った。

以上のような厳しい環境変化の下で、1995年6月、日生協は「日本生協運動の90年代後半期における課題と目標」を決定した。そこでは「ふだんの暮らし」に対応できる生協をキー・ワードとして、2,500万人による生協運動を展望し、そのためには地域生協で2,000万人の組合員組織を構築し、この組合員組織に200万の班、サークルなどを編成し、そのために20万人のリーダー育成をはかり創意に満ちた豊富な活動を展開する生協を構想している。そして、事業活動としては、食品を中心とした供給事業を主軸とし食品分野で10%のシェアを占めることを当面の日本生協運動がめざす到達イメージとして想定している。

7. 消費生活協同組合法の要点

日本生協運動がイメージする到達段階を実現していくためには、想定されているような地域生協の組合員数を拡大していくことはもちろん重要であるが、80年代以降の低成長下で仕事づくりとして試みられるようになった様々な生活関連諸分野での生協組織をさらに発展させること、とりわけ職域生協分野の後退を克服し、新しい視点から職場での生協組織を再構築することである。

そこで、生協活動の準拠法である消費生活協同組合法（略称、生協法）をそのような観点から検討してみよう。

（1）生協の目的

生協法第1条「この法律は、国民の自発的な生活協同組織の発展を図り、もって国民生活の安定と生活文化の向上を期することを目的とする。」

（2）生協としての資格要件

「組合基準」（第2条）——以下の「6要件」をすべて守らねばならない。

a. 「一定の地域内又は職域による人と人との結合であること」——生協法では、地域または職域の区別をしているため、地域生協か職域生協かのいずれかでなければならない（定款の必要記載事項と同時

に登記事項）。また、「人と人との結合」とは「自然人」だけを指す（14条1項但し書き）。「法人」の加入は認められていない組織体である。

b. 「組合員の生活の文化的経済的改善向上を図ることのみを目的とする」——組合員でない者はその直接の対象とならない（員外利用の許可が特にある場合は別）。

c. 「組合員が任意に加入し、又は脱退することができること」——「加入・脱退の自由の原則」、「門戸開放主義」、「公開性の原則」。加入は自由であり「正当な理由」（15条2項）のない限り拒めない。脱退＝「自由脱退」——組合員は90日前に予告して、期末に脱退する。生協は事業体であり、予告なしの突然脱退は生協の資産・資本の減少、債権者の利害への影響等の理由から技術的制限を設けている。「法定脱退」一次の事実が発生したとき法的規定により組合員資格を喪失する。組合員たる資格の喪失、死亡または解散、除名（20条）。

d. 「組合員の議決権及び選挙権は、出資口数にかかわらず平等である」——「一人一票主義」の原則＝株式数に応じて株主に議決権を与えられる株式会社との相違。

e. 「組合の剰余金を割り戻すときは、主として事業の利用分量により、これをなすこと」——「生協法」でいう「剰余金」＝「当期剰余金（当期利益）」生協は組合員に供給するとき「原則として、原価をもって提供する」という考え方をとるが実際に事業を運営する中では、仕入原価にながしかの経費相当額をもって供給する故、剰余金（または欠損金）が発生する。その場合、価格の修正として組合員への還元を割り戻すことができる。そこから、供給価格の修正という意味で、法人税法でも非課税の取り扱いを受ける。

f. 「組合の剰余金を出資額に応じて割り戻す場合には、その限度が定められている」——現在は「年1割以内」となっている。出資配当については20%の所得税を源泉徴収する。

（3）政治的自由

「これを特定の正当のために利用してはならない」

——協同組合の「政治目的への悪用防止」。組合員各個人の政党支持の自由。また、協同組合の健全な政治活動を禁止するものではない。

(4) 法人格(4条)

「消費生活協同組合及び消費生活協同組合連合会は、法人とする」(4条)——社団法人であり、「非営利法人」、「中間法人」である。団体の行動は、その機関(総(代)会・理事会・理事長・監事)によっておこなわれる。構成員である組合員は、総(代)会を通じて団体の運営に参画し、他方、出資一口以上の払込義務のほかは団体の債務超過には責任を負わないという「有限責任制」である。

(5) 区域の制限(5条)

「地域生協」は一都道府県の区域に限定されるが、「職域生協」については例外として「やむを得ない事情のあるもの」について二府県以上にまたがって設立することができることになっている。例えば、会社の支店や工場などが二府県以上にわたって設置されている場合などは、これを一つの職域生協とすることができる。

(6) 生協のおこなう事業の目的

「組合は、その行う事業によって、その組合員…に最大の奉仕をすることを目的とし、営利を目的として事業を行ってはならない。」(9条)

前段＝「最大奉仕の原則」——生協は、組合員の日常生活を充足するための十分な利用に応えられるように事業体制を整えておかなければならない。日常業務執行にあたるのは理事、監事の役員であるから「最大奉仕」という表現は、役員が生協にたいする「忠実義務」であるといえる。

後段＝「非営利の原則」——生協は、利益の蓄積、利益の分配それ自体を目的として事業をおこなってはならない。

(7) 生協のおこなえる事業の内容

生協法では、10条で生協のおこなう事業の種類およびその範囲を定めている。生協は、その「事業の

全部または一部」をおこなうことができるが、現実にはその一部だけをおこなっている生協が大多数である。

a. 供給事業——組合員の立場からみれば、購買事業。

方法＝「単純購買」——単に物品を購入し組合員に供給すること。「加工購買」——買い入れた物品に加工して、それを組合員に供給すること。例えば精米。「生産購買」——原始生産をおこなうか、原料を買い入れて生産をし、その製品を組合員に供給すること。例えば、製パン、味噌、醤油。

その取り扱い品目としては「組合員の生活に必要な物資」であるから、他の法律等で制限されない限り、いっさいの物資を取り扱うことができる。

b. 利用事業——「組合員の生活に有用な協同施設をなし、組合員に利用せしめる事業」(10条)

施設＝「物的施設」——土地・建物・器具・備品等
「人的および物的施設」——病院・診療所、理・美容施設、食堂、浴場、託児所等
「人的施設」——派出婦、技術員等

以上がここでいう「施設」に含まれ、その範囲はきわめて広範多岐である。

c. 生活文化事業——「組合員の生活の改善及び文化の向上を図る事業」(10条)

個人の力ではなし得ない各種文化施設を協同の力で設け、組合員の文化的生活を豊かにする等——図書館、ホール、各種講演会・研究会・学習会、映画会、音楽会、観劇会等。

d. 共済事業——「組合員の生活の共済をはかる事業」(10条)

通常は、吉凶禍福にたいする祝い金、弔慰金、見舞金、手当金といった程度のものであったが、今や、全労済にみられるように共済事業として生命共済、火災共済、総合共済といった事業にまで発展し、その加人口数の増加はめざましい。

共済金の金額が5万円を越える場合には、各種の制約が設けられている(cf. 43条4項)。また、共済事業をおこなう場合は、その金額の如何にかかわらず、次の規定によって「規約」をつくらなければならない。「組合は、第10条第1項第4号の事業

(注、共済事業)のうち、組合員から、共済掛金の支払いを受け、共済事故の発生に関し、共済金を交付する事業(以下『共済事業』という)を行おうとするときは、規約で、共済事業の種類ごとに、その実施方法、共済契約、共済契約並びに責任準備金の額の算出方法に関する事項を定めなければならない。」(26条の3)

e. 教育事業——「組合員及び組合従業員の組合事業に関する知識の向上を図る事業」(10条)

各種教育事業をおこなうために、「剰余金の処分」においても、剰余金の1/20以上を教育事業の費用に充てるために「教育事業繰越金」として積み立てなければならないとされている(51条4項)。

f. 付帯事業——生協は以上列举した事業の全部または一部をおこなうことができるが、その固有目的の範囲内だけでは、完全にその事業を遂行できない場合が考えられる。そこで、それらの事業に付帯する事業=事業目的のために必要な行為をおこなうことが認められている。

g. 金融業はできない——預貯金等を含めた金融業については、労働金庫法にゆずっているため、生協としてはおこなうことができない。

生協としては、金融事業以外の事業は、公序良俗に反しない限り生活全般にわたって認められることとなる。但し、生協が金融機関のような預金業務をおこなうことは認められないが、「組合員にたいする生活資金の貸し付け事業」のようなものは、共済資金を貸し出しても差し支えない。また、低利の利子(年1割2分以下)を徴するも差し支えない。貸し出した共済資金を月賦等で返済させるのも差し支えない。

h. 家族の利用——「組合員と同一の世帯に属する者は、組合の事業の利用については、これを組合員とみなす。」(12条2項)

「同一の世帯に属する者」とは、組合員の家族だけでなく、その使用人を含めた世帯員と解釈して差し支えない。

i. 員外利用の禁止——「組合は、組合員以外の者にその事業を利用させることができない。但し、当該行政庁の許可を得た場合は、この限りでない。」

(12条2項)

「組合員の利用に支障をきたさないため」ということで員外利用の禁止が設けられているが、農協法では、1/5を限度として員外利用を認めている。

j. 他団体への加入——「組合は、組合に関係がある事業を行うため必要であるときは、組合の目的及び他の法律の規定に反しない限り、他の法人または団体に加入することができる」(13条)

生協連合会に加入する場合は、総(代)会で決議しなければならないが(43条)、他の法人、団体への加入については、生協法は、特に総(代)会で決議しなければならないとはしていない。従って、定款でそのことを定めればよい。なお「他の団体への加入」という場合の加入の意味は、有償、無償の別を問わないのであって、事業目的に必要な場合の株式会社の株式引き受け行為などもこの加入にふくまれるものと解される。

(8) 組合員

a. 組合員の資格——「地域組合員」=「一定の地域内に住所を有するもの」、定款の定めるところにより、「その区域内に勤務地を有する者でその組合の施設を利用することを適当とする者。」「職域生協」=「一定の職域内に勤務する者」、「その付近に住所を有する者で、その施設を利用することを適当とする者」(14条3項)

b. 組合員の義務——「組合員は、出資一口以上を有しなければならない。」(16条)但し、「一組合員の有することのできる出資口数の限度は、組合員の総出資口数の四分の一を越え」てはならない(16条3項)とされている。これは一部の組合員の出資が著しく多額となり、各人の出資額に不均衡をきたすことを防ぐためである。

(9) 生協の設立——54条以降の生協設立までの順序は次のようになる

①20名以上の発起人 ②設立趣意書・定款案・事業計画書・発起人名簿の作製 ③原則として300人以上の賛成者の募集 ④設立総会の開催一定款・事業計画書の決議並びに理事・監事の選挙 ⑤行政庁に対して設立趣意書・定款・事業計画書・創立総会

決議録の謄本・役員名簿を提出して許可申請 ⑥行政庁からの認可後、発起人から理事への事務の引き継ぎ ⑦組合員の出資（第1回）の払い込み ⑧設立の登記

以上の手続きを経て成立し、法人格を取得し、権利能力の主体となる。

(10) 解散

62条における解散事由では、「目的たる事業の成功の不能」、「組合の破産」が多い。それと並んで64条の組合員が「20人未満」になった場合の例も多い。「合併」、「破産」の場合をのぞいて、理事がその清算人となる。

8. 企業共済会と消費生活協同組合

以上、協同組合にとって教育原則の重視が今日直面している思想上の危機を克服する上で重要であり、日本の生協運動は班を基礎とした多様な運動を展開し、日本型生協運動といわれる活動パターンを創造し世界的にも注目を集めてきた経緯を検討してきた。そして、現代において、生協は生活に関わるほぼ全域において多面的な活動の展開可能なことを生協法の吟味の中で確認した。

そこで、90年代後半の日本の生協運動が地域生協運動とりわけその分野での大型店舗展開に運動の重点をシフトさせていく方向の中で、職域からの生協の影響力の減少は不可避となる。しかし、多面的な生活諸領域での生協の発展なくしては21世紀にむけた協同体コミュニティの展望を描くことはできない。そこで、従来の職域生協のニーズが現代の発展に合致しなくなったとすれば、日本の企業の経営環境の変化も考慮にいれて、今日段階の職場での生協形態のあり方を検討しなければならない。そのような見地から、企業共済会の直面している問題点と生協の関連を検討しよう。

企業共済会も消費生活協同組合も勤労者とその家族の福利厚生の実をめぐすという点では共通している。しかし、桐木逸朗氏も指摘しているように、両者には、次のような相違点が存在する。

生協「事業の内容や組合基準をみる限り、『組合員の生活の共済を図る事業』も含まれており、また共済以外の多角的な事業が可能であるとか、『一定の職域に勤務する人々の結合』も認められているので、特に大型共済ないしは生涯総合福祉センターを目指す企業共済会に適合しているという錯覚に陥るのは当然である。

しかし、消費生活協同組合法に基づく共済制度は、まず出資1口以上をしなければならないが、出資は企業共済のいわゆる会費とは性格が異なるものである。また出資はあくまで個人でなければならない、法人出資は認められないので、企業共済のように企業からの継続的補助金を受け入れることはできず、企業共済会にはなじまないのである。

しかも、設立にあたっては、都道府県等の所轄行政庁に設立許可の申請をし、設立の認可を受けなければならないことになっている。その場合、行政庁は形式要件のみならず、内容に経営的基盤を含めて審査をすることになっているので、行政の方針によって認可が大きく左右されがちである。現実には、消費生活協同組合法に基づき『医療共済制度』『火災共済制度』『生命共済制度』等が設立され、活動を行っているが、企業共済会とは性格が異なっていることに留意する必要がある。」⁽⁶⁾

以上見たように、桐木氏は、生協と企業共済会との相違点を指摘し、企業共済会が生協形態で運営される方向をとることには否定的である。確かに、生協は協同組合の理念と原則に基づいて活動する自主的組織という性格をもっており、企業の人事管理、労務管理の一環として位置づけられてきた企業共済会とは、同じ福利厚生を課題としていても性格を異にするものである。

しかし、90年代後半の生協運動の課題と目標を達成するためには、生協の活動領域の拡大も先に指摘したように重要である。特に、職域生協は、時代のニーズの変化と生協運動の地域生協へのシフトによって、生協数と組合員数を激減させた。今日の新たな時代の発展のもとで、職場における生協の影響力を復活させる時代のニーズに合致した形態を模索しなければならない。とりわけ、日本の産業構造が根

本的に変化したといわれ、90年代後半、企業は経営体質の強化を自らの課題として改善に必死になっている。それに伴い、雇用者の労働条件や福利厚生が犠牲にされる傾向も考えられる。例えば、西武セゾングループは、共済会を株式会社として企業から独立させた。⁽⁷⁾ それによって、西武セゾングループからは独立して、株式会社として従業員の共済関係事業を行うことが可能になるという側面を持っているが、他方、企業からすれば福利厚生に対する負担を軽減できるというねらいも持っている。

ここには、本来、雇用者の企業内福利厚生を企業に保障させるという労働運動のこれまでの運動の中で手に入れた成果をどのように評価するのかという重大な問題点も存在するが、今後、企業の経営力を強化するために日本型企业内福祉を見直し日本的企業一家主義に根本的転換が迫られる事態が生じてくることも予想される。その際には、雇用者の側も、企業共済会を株式会社化する傾向もこれからさらにでてくる可能性がある。そこで、企業共済会を株式会社化するのではなく、生活協同組合形態で運営していく方途を探求していくことによって、職域生協が従来求められた段階とは異なった今日の時代的ニーズに対応していくことが必要になっているのではないだろうか。また、生協内部においても、今日経営力強化がスーパーとの対応上強く求められており、生協職員の福利厚生についても職員共済会を独立させて全国的な横断的総合福祉センターを生協組織として運営していく必要に迫られるかもしれない。

そこで、共済会事業を生協形式で行おうとする場合、企業からは独立した別法人となる。その場合、企業グループ共済会のようなスケール・メリットを職域生協として生かせるどころか、あるいは逆に、自らの職域だけでは十分な共済サービスの提供できないような中小企業の従業員がスケール・メリットを生かせるような規模まで集まって生協を組織化することが考えられる。この中小企業の従業員の横断的協同組合組織の場合は、全国連合会組織に加入してそこからのサービスを受けることはメリットを受けるかもしれない。生協の職員の共済会を独立させる場合もこの形態をとることになるだろう。このこ

とは、今日の生協とそこでの職員および職員組織のあり方にさらに根本的な変化をもたらすことにつながっていく可能性を有している。すなわち、生協労働者の協同組合組織から生協に職員が派遣され生協労働に従事する形態への転換である。従って、そこまで踏み込むことの問題点は慎重に検討されねばならないことは言うまでもない。しかし、問題が厳しく問われていく可能性も大いに有り得るのである。

以上のような方途によって、職場における協同組合の影響を拡大し、地域における生協との協同組合間協同を目指していくことが求められる。その際、職場における従業員の生協に対する理解を深めるためには、職場の従業員も家庭では地域生協の組合員であり、地域生協のそこに対する教育活動の強化と働きかけが求められている。その分野でこそ、今日協同組合が直面している思想上の危機を克服するために重視しなければならない協同組合教育の強力な展開が求められている。その困難を克服することによって、生協運動の新しい可能性の一つが開かれてくると考えられる。

【注】

(1) エンゲルス『空想から科学へ』、国民文庫、pp. 68-69.

ただし、五島茂・坂本慶一氏は、エンゲルスが他の空想的社会主義者であるサン・シモン、フリエに対してきわめて高い評価を与えているのに、オーエンについては「最も多くのスペースが当てられているにもかかわらず、それについての評価の筆は意外にのびない」（「ユートピア社会主義の思想家たち」、『世界の名著オウエン、サン・シモン、フリーエ』所収、中央公論社、1980年、p. 13）と解釈しているが、それに対しては疑問なしはとしない。

しかし、拙論において、本書から多くを参照している。

(2) 同上『空想から科学へ』、p. 69.

(3) 同上『空想から科学へ』、p. 70.

- (4) 細迫朝夫「空想から科学への『協同思想』の発展」、坂寄俊雄編『生活協同組合と現代社会』所収、法律文化社、1978年、pp.118-119.
- (5) 中川雄一郎「協同組合運動と『教育』の歴史的考察」、伊東勇夫編著『協同組合思想の形成と展開』、八朔社、1992年、pp.40-41.
- (6) 桐木逸朗『共済会運営の理論と実務』、経営書院、1994年、pp.104-105.
- (7) この点について、金子郁容は次のように紹介している。「セゾンといえば、これまでは対外的にも社内的にも『文化』というイメージが強かった。それが(ある社内資料の表現を借りれば)『セゾングループはつねに『時代の先端を行く』ことを期待され、実践してきた』が、それを維持するために、今後は『企業福祉』をグループ全体のアイデンティティ形成のための重点項目の一つとして考えてゆくという方針が検討されている。セゾンコーポレーションの福祉担当、中村暢孝は、『ネットワーク型経営に移行しつつあるセゾングループにとって、企業福祉が向心力として働くことを期待している』と言う。／ここで『福祉』というのは、社員の『福利厚生』や高齢者や障害者に関するものに限らず、われわれが本書でいうところの、社会貢献やボランティアに対応するものと考えていいようだ。／セゾングループでは、この数年のうちにグループ全体の『企業福祉理念』を作成し、それとともにグループ内各社で、それぞれ、独自の具体的施策を決めてゆくという。1992年の春には、それまで、自主的に参加するグループ社員を対象にした『ボランティア講座』の開催などを手掛けてきた共済組合であるパレットクラブが、セゾンパレットコーポレーションとして法人化され、中村が社長に就任した。セゾングループ企業と社員のボランティア支援や情報提供機関として、グループの『拠点』としたいとのことだ。」(金子郁容『ボランティア—もうひとつの情報社会—』、岩波新書、1992年、pp.227-228)

尚、その他に、生協関係の分析にあたっては、日本生協連より刊行されている諸資料等を参照させて頂いた。