

## 協同組合理念と剰余価値（上）（下）への質問に答える

濱田 康行（大学生協共済連）

### I 質問に答える。

Q1 経済について十分な知識がないため、読み進めるのに時間がかかりました。最初辺りに書かれた、「労働力商品は使うと価値が増える」というところからはいまいち分かりません。もっと具体的な例を基に説明して頂けるとありがたいです。

A. 労働という人間の活動だけが創造的という意味。物を偶然に拾ったり、山歩きで鉱脈をみつけたりという例は経営学の想定にない。社会科学も科学だから、一般的・普遍的、つまり **special** でなく **general** な現象のみを対象とする。

地球上に人類が出現し、道具や火、そして言語によるコミュニケーションを使って生産活動を続けてきた。その結果、人類という個体数は増大し、それが持つ財産（世界 GDP）は増大した。労働というと苦しいが、**work** でも **job**、どう呼んでもいい。とにかく働くという行為が富をつくる。

資本主義ではこの働く行為は賃労働になっている。労働力という商品を買えば賃金が払われる。ここが等価交換で行われる。でも、労働が価値創造的という本質は変わっていない。人間を猿と区別してきたのは労働で、それが賃労働（労働が商品になる）として現われる。

君が一日生協で働いたら 1 万円。これは、君が次の日も働くために消費するすべての物をまかなっている。食事、休憩、他。だから等価。君は翌朝、今日の朝と同じようにオフィスにやって来る。お腹もすいてないし顔色もよいし普段どおりだ。ということは昨日の 1 万円は等価だった。君は何も失っていない、一日分、年はとったけど。

君が働いた結果は、（実際には単独でなくチームを組んでいろいろな条件下でだけ）、ある商品に結実してそれが 1 万 2,000 円で売れる。（売り手と買い手の集合体がマーケット）。2,000 円増えている。その増加分は、長い歴史の中でそうだったように労働が生み出した。もし君が、一人で畑を耕していたら、そして労働が価値創造的でなかったら、君の畑は永久に拡大しない。剰余が生まれ、それを使って（投資）畑をふやしていく。この関係が資本主義では賃労働という独得の関係に変化しているだけ。

すべての価値は（目にみえる型としては財やサービス）労働によってのみ創造される。資本主義では労働は労働商品という特殊な商品になる。特殊とは、その元々の価値と、それを使ってみて得られる価値とに差があるということ。詳しくは『資本論』第 1 巻の第三編から読む。いくつもの翻訳があるし、古本屋でも売っているから。

Q2 GDP と GDH のどちらが重要だと考えられますか？

A. H は Happiness、幸福。これは、人によって違う。同じものを食べても、同じ服を着用しても、同じ景色をみても、そして同じ仕事をやり終えても、幸せは人によって異なる。その程度は“感じ方”であり、客観的に計測できない。AさんはBさんより2倍幸せなんていえない。計測できないとは、個々にきいてみなけりゃいけない。となると日本人の幸せなんて、わからない。ブータンという国は幸福の国？ホントかな。人々が微笑んでいるからそう思うのかな。でも、それは科学の対象でない。最近、幸福の研究はたくさん出版されているから読んでみるといい。もちろん人々を幸せにすることは政治の究極の目的だ。経済学もそのための道具のひとつ。でも幸せは主観的で個別的だ。よって経済学はGDPを扱う。それは財貨の量だし（名目）、貨幣額でも計測できる（実質）。

Q3 理解力が足りず申し訳ありませんが、労働分配率と労働組合の組織率が低下していることは、どう関係しているのでしょうか？

A. 労働組合の主な役割は現代では賃上げ。春はその象徴的イベントだ。もし、100人の労働者がいて組合員は君一人、つまり組織率1%。それで君が社長のところにいって、日給1万円を2,000円あげろといっても無理。逆に、100人全員が組合員で社長に賃上げを迫ったら、2,000円は無理でも、とにかく交渉にはなる。現在、日本の労働組織率は8%~14%（いろいろな計算がある）。これでは話にならないけど、そうなったのには様々な背景と原因がある。調べてみてください。

Q3 イメージしにくかったこと：「労働力商品は使うと増える」が分からなかった。具体的なイメージが分かると理解できそうです。

A. Q1と同じ。

Q4 組合が使用する剰余という言葉は剰余価値とは異なる、と書かれていましたが、どういふところが異なるのかわからなかったです。

A. これは“利益”のこと。Profit。そこから税金を払うから、税引前剰余と税引後剰余がある。経常剰余と経常利益は同じ。本業による利益のこと。これが肝心。黒字になるようにがんばる！

剰余価値は『資本論』の中心概念。ドイツ語 *mehrwert*、英語なら *surplus value*。

Q5 資本主義との競合が始まった理由として、それぞれの領域に進出したからだとありましたが、具体的にはどのような事業やサービスが競合し始めたのでしょうか？

A. 小売業の世界が典型。地域生協とスーパーは日々同じ土俵で戦っている。大学にコンビニができれば、大学生協はこことの競争になる。

逆に、協同組合がほぼ独占していた分野もある。農産物の販売、農業用肥料・資材の購入では日本の農協（協は共同組合）は圧倒的な存在だった。でも、この大きな城も崩れかけている。保険の世界では、共済と保険が競争している。しかし、競争は事柄の半面で協調も協力もある。大学生協の shop では、一般のメーカーの商品が多種類売られている。地域生協や、全国組織の PB（プライベート・ブランド、いわゆるコープ商品）もあるけど、質も価格も充分とは言えない。

Q6 剰余価値の移転、特に下請問題が気になりました。この下請問題に関する濱田様の考える改善策を教えてください。大企業からの依頼に従わざるを得ない零細企業はどうすれば、正しく等価交換が行われるのでしょうか？

A. ひと昔前の中小企業学の中心テーマは下請企業だった。いまでは、様々な法律ができて、あからさまな搾取関係は目立たなくなった。公正取引・等価交換の原則が浸透してきた。しかし、まだ、搾取と思われる現象はたくさんある。東京電力に対して小企業は料金引き下げの交渉はできない。相手の言い値を払ってる。発注元の大商社の社員と下請の社長が飲みに行ったら、どちらが払うかな。大企業への一方的価値移転はある。あるから、賃金格差や生涯賃金の差が生じ、それがあから大企業は就職先に大企業を選ぶ。でも、それと Q2 で取り上げた幸福云々とはあまり関係がない。労働者に限って言えば、自殺するのは大企業の労働者。経営者は中小企業主だ。

大と小との間の搾取を防ぐには、労働者がそうしているように中小企業の団結しかないね。あと、それを支援・保証する法律の整備だ。

Q7 難しい内容で、正直、理解できない部分が多くありますが、一番に感じたことは、協同組合のフィールドはもう一般企業と変わらず賃金や業務形態、労働環境もほぼすべて移行していると感じます。なぜなら、消費者（お客様）がそう今の時代では求めているからだと思います。逆に求められているからこそ、協同組合はこれからホワイトを貫いていくべきなのか。また、一般企業と競い合うために変化していくべきなのかという点においてどちらの選択が正しいのでしょうか？

A. 自らがホワイトでもあり、顧客のためになるのは可能。それをするのも、競争に勝つように組織をつくっていくのも協同組合の経営者の仕事だ。私達は、一般企業と同じ資本主義の海に浮いている。

Q8 「大学生協がブラック企業ではない」とおっしゃる理由が少しわかって安心しました。剰余価値という言葉をはじめて知り、それが労働者の成長に起因するものであることも学べました。イノベーション・経営者・連帯の3つが大切であることも学べました。では、今日の大学生協でのイノベーションは”学パス”が挙げられますが、その他に最も必要だと先生がお考えになるものは何でしょうか？オンラインショッピングと購買部との連携強化やその他 ITに関するものだと私は考えています。是非、お答えいただきたく存じます。

A. オンラインショッピングは当然だ。IT 利用は、投資額を考え、ソフト屋さんのいいなりにならない前提で、進めなくては。傾向としては no-shop の時代に進んでいるのは間違いない。となると、購買部は商品倉庫に、書籍部は書籍倉庫になるけど、どうかな。空間が機能するのは食堂だけかもしれない。食堂の学パスはイノベーションだった。

Q9 労働力商品の秘密は使うと増える。なぜ増えるのでしょうか？  $A(1万) + L(1万) = B(2万2000円)$  増えた？ 2000円 資本家→1万←1日分の労働商品(労働者) + 2000円？ (等価交換)

A. Q1と同じ。

Q10 メンタルが強くなる方法

A 場かずを踏むこと。ドキドキするような経験をすすんでしてみる。私も学長として、例えば入学式とか、あいさつするとき、ドキドキ。なんどもあいさつの原稿を音読したり、時には安定剤を飲んだりした。メンタルの強い人は天然かも。としたら、弱い人はそれなりの訓練とか対策が必要だ。そして、その場では、全然練習なんかしてませんという顔になれば、かなりだね。

Q11 「公務員なんてつまらない」とおっしゃって言いましたが、公務員にはなく、大学生協職員にあるものとは何でしょう？

A. 東大卒で偉くなれば、それなりに面白いし、収入も高くなる。大学生協の職員にあるのは仕事の達成感だろう。共済連が新入生加入 15万人を達成したとき私達が味あわせてもらったアレですね。公務員にもそれはあるだろうけど組織が大きいから感じにくい。

Q12 企業のみならず協同組合にも剰余は必要だと思います。大学生協の事業は大学生協 report の中に記載されている通りですが、私には協同組合の将来がどのようになっていくか、想像もできません。自分ができることを(パフォーマンス)最大限発揮していきたいと思

いますか” 第3の人” が主役とは具体的にどのようなことを考えていますか？

A. 社会主義とその類似の体制は失敗。リーマンショックで資本主義もガタガタ。となれば、人類はタンスの底にしまってあった協同組織という宝物の存在に気づくかも。現にそれは消費の世界で、大学で、生きているから。人々がこれが NEXT と思ってくれる前に、宝らしく立派になってないといけない。やっぱり骨董品と言われたくない。

Q13 論文について：協同組合の可能性について論じられた章で、資本主義の NEXT を探す実験の進め方とその実現可能性についてより詳しく伺いたいです。組合員と労働者の合意（了解事事項）を得られる可能性はどのくらいあるでしょうか？また、経営者は納得できるでしょうか？剰余価値を経営者と労働者が分配する際にその比率はどのようになるでしょうか？

A. Q12 で答えたけど、補足。容易じゃないけど可能性はある。人々が 40%しか選挙にいかないような意識の低さでは協同の世界はつくれない。労使間のアコードは可能性はある。協同組合でまずやってみせる。分配比率は、それこそ、それぞれの組織で、その組織が置かれた競争状況を考えて決めるよりない。重要なのはお互いの信頼。相手を尊重し嘘をついたり裏切ったりしないこと。

Q14 濱田先生が講義で触れられた” おもしろおかしさ” について、ご自身で仕事の中に見出している” おもしろおかしさ” があればお聞きしたいです。

A. Q11 で書いたけど、仕事がおもしろいのはなにかを達成したとき。こうして、講演の質問に答えているけど、全部、答えたら私には達成感があるはず。私自身のことを言えば、真面目さが足らず、何事も途中半端で、でもおもしろく生きてますよ。

Q15 P6、連帯の話のところ” ぶら下がり” の出現とその排除の話をもう少し掘り下げてお聞きしたいです。今までしていたアルバイトの中で、この” ぶら下がり” の存在がとても迷惑でした。 おもしろおかしく働くためには（職員に働いてもらうためには）その人の人間力？などが問われると思いました。

A. これは難しい。人間関係を損ねずに排除するのが大事だけど。働きそうもない人は雇わないことが第一だ。人間力ねー！古い答えだけど教養は人間力そのものだね。尊敬される要素のひとつ。そういう人でないと、ついていく気になれないでしょ。管理職が“ぶらさがり” になったら組織はおしまいだ。

Q16 先生の論文の下巻、冒頭のページにて「貨幣という無機質なもの～いわゆる労働疎外の発生です。」とあります。 私自身で「ナマの労働達成感とは何だろう・・・」と考えた結果、「農業」や『何かを作る』ということ得られるものなのではという結論に至りました。ですが、それらに当てはまらない職業は、結局のところ「貨幣」以外で労働達成感をどのように獲得すればよいのでしょうか。

A. そう！何かを創った、生み出した、という感覚が持てるように。私達の仕事は農業みたいに果実がビジュアルではないけど、数字を通じてみれる。賃金は高い方がいいに決ってる。これも達成感にはなる。経営者は努力するべし、だ。

Q17 組織である以上、剰余を目指さなければならないというお話がありましたが、一般企業が目指す利益との差はどのあたりにあるのですか？

A. 経営体だから、赤字では誰かに負担をかけているし、やがて消滅する。ただ、利益を頂点の目標に掲げない。例えば、共済連がやったように新入生加入 15 万人を掲げる。この達成によって利益も獲得できる。15 万人の目標は、共済組織の安定、加入者への安心、大学の我々への評価を高める、そしてなにより働く人の生き甲斐を高める。第一義のおき方が営利企業とは違う。だから我々はブラックになりにくいわけだ。そう思っている。

Q18 競争力を高めるために、大学生協としてどうしていくことが必要だと考えておられますか？

A. 効率的な組織を編成する。それは一人一人が働き易い職場をつくることと同義。目標をはっきりさせる。若返りのため新人を自前で採用する。新人を教育する体制を時間をかけて内部に構築する。一番の競争力は働く人が誇りを持てること。

Q20 これから生協で働くうえで、読んだ方がイイお勧めの本があれば教えていただきたいです。

A. 読書の傾向は人の個性であるから、答えはない。でも、一世紀以上も人々に読まれ続けている名著のいくつかは読みたい。生涯を通じて自分を支える哲学・精神が見つかる可能性がある。あまり本を読まない人は、読書の時間を一日 30 分でもいいから確保する。電車の中でもいい、習慣化する。読書ノートはいい。そして読書のあと、それについて議論できる友人がいるともっといい。

Q21 非営利である協同組合において、目標(理想)の事業剰余率などはあるのでしょうか？

質問としては、よく大学生協はブラックという話を聞くのに、今回の研修ではホワイトと説明を受けた。なぜブラックだというイメージがあるのかについてこれが理由だというのがあれば教えていただきたい。また、そのイメージを払拭するにはどうすべきなのか。これについても考えがありましたら教えていただきたい。

A. これは個々の組織の事情による。大学生協がブラック？それは賃金が低いから？ただコキ使うから？前者は自覚しているが、後者は知らない。

Q22 剰余価値を資本家（使用者）又は労働者のどちらにどれだけ分配するのかによって、その企業？組織？が成長するかが決まるように感じました。使用者に分配する量が多ければ、組織が大きくなる。しかし、労働者個人の利益が少ない。労働者に分配が多ければ、組織は大きくなりにくい。しかし、個人の利益は大きい。資本主義が浸透している今は、組織を大きくすることに重点を置いている。労働者個人の利益は少なく貧富の差は広がる？組織を大きくすれば少なからず、労働者個人の利益を上げることができる。その為今資本主義社会では使用者への分配を大きくすることが正しいとされている？ 社会主義的な考えでは組織が存在できない今、協同組合は剰余価値（使用者又は労働者）への配分・バランスの均衡の取れる部分を追求しようとしているのですか？

A. 両者の折り合いは難しい。アコードはある期間のみ有効。いまは投資の期間、そしてある時期は働く人の福祉に重点をおく、というようなこと。

分配を気にする前に協力してパイを大きくすることが先だ。小さなパイを分け合うのは淋しい。

Q23 大学で働くようになって、共済と保険などの冊子は読めますか？（最後に解決しました。ありがとうございます） ”おもしろおかしく” 仕事をする上で、心掛けていることはありますか？「たのしく」するのが私のモットーですが、いつもそうするのは大変なので、心掛けていることがあれば教えてもらいたいです。

A. 読める。協会に会費を払ってるから必ず届く。コピーして下さい。

おもしろおかしく、については既に述べた。「たのしく」はいいね。長持ちするから。

Q24 <「協同組合理念と剰余価値」を読んで>：わからなかった点：相対的剰余価値の生産の具体的なイメージがわきにくいため詳しく教えていただけたら嬉しいです。

A. Q1と同じ

Q25 ①論文内の新しい実験としては協同組合で発生した剰余を投資とより多くの労働者への賃金という形で分配し、最適な比率とイノベーションを行うという目的でよろしかったでしょうか？②消費生活協同組合が実際に担っているⅢの領域がどのような領域ですか？ ③濱田会長における大学生協の組織のホワイトな部分等をよろしければ教えていただきたいです。

A. この質問が多かった。私が最適解を知っているわけではない。投資するときは効率が大事。投資しないと負けるけど、投資したその時は組織にお金がなくなり不安定になる。臆病な人は経営者にはなれない。また計算できない人もだめ。経営者に免許はいらないけど適性はある。自分にあると思ったらそれをめざすし、ないと思ったら、経営者を支える人になればいい。もちろん、経験で人は成長する。最初からあきらめることはない。

Ⅲは営利領域。私達は、Ⅱ領域に生まれたが、いまではⅢにいる。それは、Ⅲが膨張したからだ。いわば、飲み込まれたんだ。これは組織が持つ内在的矛盾であり、かつエネルギーの源だ。弁証法だね。

ホワイト云々については Q7。でも多くの人がホワイトに疑問を持っているんだ！

Q26 生協で働く人として読んでほしい本やお勧めの本がありましたら教えて下さい。

A. 最近読んだのでは、坂口安吾の『墮落論』、小熊英二『社会を変えるには』、協同組合で働くというなら、隅谷三喜男『賀川豊彦』。関係ないけどドナルド・キーン『石川啄木』のなかに“函館の青柳町こそかなしけれ友の恋歌、矢ぐるまの花”が紹介されている。詩を読むのもいい。なんか自分がホワイトに近づく気がする。

啄木の名作には数知れずだけど、上記の歌は風に揺れる青紫の花がみえるようだ。たった 27 歳で逝った天才。しかもその人生は、貧乏、流浪、愛と憎しみと裏切りでいっぱいだ。

Q27 相対的剰余価値について、どういうものなのか？なぜ絶対的剰余価値を目指すのが古いのか？

A. それは単純に労働時間の延長からだ。もちろんいまでもサービス残業は多い。でも搾取の手段としては原始的だ。相対的剰余価値については『資本論』1巻を読む（該当部分だけ。一冊読もうとすると挫折するから）。日々の仕事のやり方。いやいややらない。いやになったら、なぜそうなったか考え、できたら周辺に相談する。“先輩、私は仕事がいやになりました”とね。この相談を受け入れられなければ、それは職場の先輩とはいえない。

Q28 剰余価値を高めるために、労働者は生産性を高めよう意識しながら行動する必要性があると論文で述べられていましたが、日々の仕事の中で、具体的などういった行動をし



ていく必要があるのでしょうか？

A. 生産性はチームワーク、よくわかる目標、個々人のコンディション、経営者の決断、等々で決まる。毎日ベストの状態でお仕事にいけるといい。

Q29 ①労働力商品について、使用後に増える（価値が増える）ということが良く理解できませんでした。価値がなぜ増えるのでしょうか。入口でつまづいて難しかったです。②創造的に働くとは、どういうことでしょうか？常に問題意識を持つということでしょうか？

剰余価値は組織のものではなく、所有する個人のものでしょうか？生協は組合員が所有者という考え方で良いのでしょうか？

A. 創造的とは、なにかを（見えなくてもよい）創り出すことだ。それは、何かを生み出そうという意志がないとできない。だから問題意識ともいえる。

Q30 なぜホワイトだと言い切れるのですか？私が見てきたのは、明らかに仕事量の多い役員室のみなさん、学生事務局に多くの仕事を頼っている現状。忙しいからを理由に、学生・職員が十分に休むことができない新学期、ベテランと若手ばかりで、中堅職員がいないといったものです。もちろん、私が見えた部分になりますので、実際とは異なることが多くあると思います。しかし、外から見てこのように見えてしまっているのも事実です。学生事務局を経験した方から、任期終了後にもう生協とは関わりたくないという声を聞いたことがあります。他の企業に比べれば、ホワイトだとは思いますが。しかし、私はブラックに感じる面も多くあります。私のホワイトの基準が高いのでしょうか？

A. 私もかなりブラックなものを見たり聞いたりしたから比較の問題もある。でも外からみて、ブラックというのは困ったね。

ブラック判定して、それが改善されないなら、よりホワイトを目指して転職活動してみるのもいい。若い人の特権だ。いつか生協に戻ってきてくれると有難い。学生事務局には相当の報酬を払うべきだ。少なくとも最低賃金を割り込まないように。それと勉強する時間を保証しないと。留年して当然という雰囲気があるのは大いに問題だ。できるだけ良い成績で所定の年限で卒業する。資格のとれるものはとる。生協の事務局はシェルターじゃないし、なにかから逃げ込む場所でもない。昔はそういうところが必要だった。高橋克己の描く『憂鬱なる党派』の時代だったから。今のはのびのびだ。追われることもなく逃げることもない。生協という職場は息をつくことができると思う。でも、ブラック批判には耳を傾けよう。

## II 感想を読んで。

多忙な皆さんに、論文を事前に読んで、と注文を出してしまった。難しかったという感想が多く、反省しました。それで、質問に答える型で補ってみました。労働力商品の特殊性はマルクスの最大の発見で、経済学の長い論争にある意味で決着をつけたものだから、もっと説明しなければならないのだけど、書く方の息が続かないのですよ。

最近の経済学は数学を使う形而上学だから、こういう、文章で論理を追うスタイルに経済学の経験者もとまどったのかもしれませんが。でも、生み出した剰余を働く人、経営者、組合員でどう分割するか。そして、その結果に満足できるかどうかは大切な問題なのです。

生協で働いてみたらブラックだったという指摘には驚いたね。なんとかしなければ。でも、ブラックとっていながらどうして就職してくれたのかな。他よりマシと思った？でも、その程度の生協の魅力じゃ話になりませんね。君にとっても、経営者の私にとってもね。

新人研修会で皆さんの前に立ったとき、とても嬉しかった。組織の将来を支えるのは若い力しかないから。そして、皆さんが生協という就職先に期待してくれている。それが伝わってきました。経営者としてしっかりしなくては、あらためてそう思いました。

世間の優秀な組織に比べると、私達はまだまだ。でも、私達、つまり共同組織に風は吹いている。一緒にがんばりましょう。

人生は短いけど、サラリーマンとして働く期間は長い。まず健康。それは十分な睡眠と食事、そして最低でも一日一度は笑うこと。

皆さんに栄光あれ！

2017年3月26日

(稀勢の里の涙にもらい泣き、した日)