

「協同労働」の仕組みと意義

法制化による働き方、介護業界への影響とは？

まずは、2022年の法制化により耳目を集めることとなった「協同労働」とは何か、その理念や仕組みなどから、法制化に至った経緯まで、その概要をみてみよう。介護業界や地域社会にも変化をもたらす影響も含め、協同労働に関する研究を続けてきた株式会社日本総合研究所の小島明子さんに解説していただく。

執筆 ▶ **小島明子** ● 株式会社日本総合研究所 創発戦略センター
スペシャリスト



1. 協同労働の概要

2022年10月1日に労働者協同組合法が施行された。同法は、「協同労働」の理念をもつ団体のうち、同法の要件を満たす団体を「労働者協同組合」として法人格を与え、その設立、管理等の必要事項を定める法律です。「協同労働」とは、働く人が自ら出資をし、事業の運営に関わりつつ、事業に従事するという働き方を指します。労働者協同組合は非営利法人となり、協同労働に関わる人達（組合員）は組合を組織することで、組合の「出資」「経営」「労働」のすべてを担う点が特徴的です。同法の施行を機に、多様な働き方の1つとして、「協同労働」が広まっていくことが期待されています。

今回の法律施行を機に、労働者協同組合を通じた「協同労働」という働き方が広がっていく意義は主に3つあげられます。

1つ目は、地域課題の解決につながることをあげられます。「協同労働」は、地域社会で必要とされる仕事を担い、地域課題を解決することを主たる目的としているため、「協同労働」が広がることは、地域課題の解決とともに地域の活性化にもつながると考えられます。既に、介護や高齢者福祉センターの運営、保育園、児童館の運営、若者・障がい者・生活困窮者の自立就労支援、居場所づくりに関する事業などを「協同労働」の理念をもって行っている団体が存在していますが、労働者協同組合法が施行されたことによって、このような活動を行う団体が増えていくことが期待されます。

2つ目は、多様な人材が活躍できる機会の創出につながる

ことがあげられます。子育てや介護などの事情や、障がいや病気をもっていることを理由に、企業ではその能力を十分に発揮できない人もいます。しかし、「協同労働」では、働き方や仕事内容を組合員同士が話し合っ決めていくことになるため、多様な働き方が可能な環境をつくりやすいというメリットがあります。「協同労働」を実践することで多様な人材が活躍できる場が増えていけば、雇用機会の創出にもつながると考えられます。

3つ目は、主体的な働き方を実現できることがあげられます。「協同労働」では、組合の経営方針や働き方などを、組合員が話し合っ決めていくことになるため、単に雇われるだけではなく、主体者として組合に関わることとなります。主体的な働き方ができることは、やりがいをもって仕事ができることにもつながると考えられます。

以上のように、「協同労働」には、地域課題の解決や雇用機会の創出につながる可能性があるという意義があります。加えて、新型コロナウイルス感染症の発生を機に、使用者、労働者ともに働き方の見直しが始まっている状況において、雇う側と雇われる側という従来の労使関係に代わる選択肢を提供し、新しい働き方が実現されることも期待されます。

2. 労働者協同組合法の法制化の経緯

1990年代からワーカーズコープ連合会やワーカーズ・コレクティブネットワークジャパンが、海外での「協同労働」の成功例も踏まえ、「協同労働」の法制化運動を始めました。ワーカーズコープ連合会は戦後の失業対策事業を起点と