

労働者協同組合を副業・兼業先に

日本総合研究所創戦略センター スペシャリスト 小島 明子

市民や働く人々が出資し事業・経営の担い手となって仕事を協同で行う「協同労働」は、地域課題の解決をはじめ、多様な人材が活躍できる機会の創出、主体的な働き方を通じた生きがいや働きがいの獲得など、多くの役割が期待される働き方である。2022年には、労働者協同組合法が施行され、法律に定めた必要な要件を満たした協同労働を行う団体に法人格も認められるようになった。

現在、労働者協同組合は、フリーランスや定年後のシニア、自治会など地域活動への関心が高い人たちによる、生活や地域に必要な活動が中心だ。しかし、協同労働が持つ「自ら出資をし、経営も行う、労働する」という自律的な特性を踏まえれば、現役の会社員ら

にも展開することが可能である。

労働人口減少下の日本では、定年の引き上げや継続雇用制度の導入などにより、45歳以上の就労者は全体の約6割に上る。ただ、大企業などを中心に役職定年や定年後の再雇用を機に、活躍の場が限定的になることが多く、中高年人材の意欲や能力を十分には生かさないことが課題となっている。

ここ数年、副業・兼業を解禁する企業は増えているが、中高年人材では副業・兼業をする人は少ない。終身雇用制度を前提にキャリアを積み上げ、自身の経験やスキルを言語化する機会が少なかったことから、副業・兼業への心理的なハードルは高いといえる。

そのような現状において、民間企業ではなく、労働者協同組合に

おける副業・兼業であれば、中高年人材の新たな活躍の場になる可能性がある。人材側にとっては、仲間と協力しながら、長年のスキルや経験を地域のために生かすことは働きがいや生きがいの獲得につながる利点がある。企業側にとっては、従業員が地域と築く新しい関係のほか、獲得した経験やネットワークを本業に生かせる。

少子高齢化や地方の過疎化が進む日本においては、地域課題が山積みだ。各人が主体性をもって自律的に行動し、協力しあうことが今後の日本社会を生き抜く鍵となる。副業・兼業を契機に、多くの中高年人材が労働者協同組合に参画することは、退職した後も、地域課題を自律的に解決できる人材を増やすことにつながるはずだ。