

明日への力

日本総合研究所

創発戦略センター

スペシャリスト 小島 明子

(89)



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」の理念を持つ団体のうち、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ると共に、その設立、管理等の必要事項を定める法律である。「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す。協同労働に関わる人達（組合員）は、組合を組織し、組合の「出資」「経営」

「労働」のすべてを担うことになる。同法の施行を機に多様な働き方の一つとして「協同労働」が広まっていくことが期待されている。

すでに約100近くの団体の労働者協同組合が設立された。介護や子育て支援等を中心とした事業から、終活支援、音楽イベントの企画、造園業など多種多様な事業を行う労働者協同組合が設立されている。労働者協同組合の担い手も幅広く、協同労働という働き方を長年率先して行ってきた関係団体やフリーランスに加えて、定年後の

労働者協同組合をシニア活躍の新たな場の一つに

シニアが立ち上げていることも特徴的である。

内閣府「高齢社会対策大綱」（令和6年9月13日）では、「高齢期のニーズに応じた多様な就業等の機会の提供」として、労働者協同組合の活用により、地域における多様なニーズに応じ、高齢者が自ら働く場を創出する取り組みを促進することが掲げられた。政府としても労働者協同組合をシニア活躍の一つの場として位置づけているのである。

また、厚生労働省「雇用政策研究会報告書」（2024年8月）でも、シニア世代自らが立ち上げた「労働者協同組合上田」が取り上げられた。シニア世代が、地域社会が抱える課題を自らの経験を生かして解決につなげようとする取り組みは、人口減少により地域の担い手が不足しつつある中で、重要性が高まっていることが述べられている。

2025年4月には、「65歳までの雇用継続に関する経過措置が終了し、企業は、「65歳までの定年引き上げ」「定年制の廃

止」「65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」のいずれかを導入することが求められる。一方で、大企業などでは役職定年や定年後における活躍の場が限定的になることが多く、シニアの意欲や能力を十分に生かせないことが課題となっている。

そのような中、一部の企業では、副業・兼業の解禁を行う企業も出てきているが、労働者協同組合は、企業にとっての副業・兼業先の選択肢の一つになる可能性がある。

労働者協同組合の現場では、地域課題の解決に向けて、組合員同士で合意形成をしながら、新たな事業を起こし、継続的な事業運営を行うといった主体性が求められる。主体性や傾聴力、個々人の特性を踏まえた上での協力関係の築き方、地域課題に対する問題意識などからは学ぶべきものが多い。シニアの従業員が副業・兼業先として、労働者協同組合を設立、あるいは参画することができれば、シニア自身にとっては、仲間と一緒に地域の課題を解消することによって生きがいや働きがいの獲得につながる。中には、定年後のセカンドキャリアにする人も出てくるだろう。企業側からみれば、労働者協同組合で活躍するシニアの活動を通じて、地域への貢献や、地域とのネットワークづくりにもつながると考える。平均寿命を踏まえると、60歳で定年を迎えた後、約20年近くの時間が残されている。「残された人生は地域のために何か役に立ちたい」、そんな思いを持つシニアの多様な働き方の選択肢として、労働者協同組合の認知が社会でさらに広がることを期待したい。



* 記事に関するお問い合わせは
web@nri.co.jp
までお願い致します。