

*1 厚生労働省特設ホームページ「知りたい! 労働者協同組合法」
https://www.roukyouhou.mhlw.go.jp/

協同労働という 新しい選択肢

ワーカーズコープ・センター事業団顧問、協同総合研究所理事
中西大輔

自治体職員の「安易な」兼業・副業推奨議論には懐疑的だが、単に兼業・副業という土俵の議論ではなく、「持続可能で活力ある地域社会」を実現する一つの手段として、かつ、あくまで自らの意思で行う住民自治やまちづくりの仕組みとして、公務員が個人で参画する可能性は広がる。正規公務員の参画はハードルが高いが、自らのキャリア形成を見据え、その経験を生かして地域の中で仕事を起こしていく選択肢は間違いなく増えるだろう。

労働者協同組合法の施行

2022年10月1日、協同労働を法制化した労働者協同組合法（以下「労協法」）（*1）が施行された。この法制化は1990年代から検討されていたが、働き方・暮らし方が問われたコロナ禍の時期に成立したのは、まさに時代の要請と言えるのではないか。

労協法はその目的（法第1条）として「この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び組合員自らが事業に従事するこ

とを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする」と定めている。

他方、政府の中核的な政策、「経済財政運営と改革の基本方針」（いわゆる「骨太方針」）や「デジタル田園都市国家構想基本方針」（地方創生）等においては、「包摂社会の実現（共生・共助社会づくり）」や「地域コミュニティの維持・強化」、地域共生社会の実現」といった文脈の中で労働者協同組合（以下「労働者

協）の活用が位置づけられており、労働が、産業・経済ではなく地域社会と結合して位置づけられていることも注目されている。

現在、労協法に基づいて設立された労協法人は、74法人（2月22日時点）あり、現在も設立に向けて検討・手続き中の団体が多くある。

協同労働・ 労働者協同組合とは

協同労働とは、「市民や働く者が自ら出資して事業・経営を主体的に担い、話し合いを深め、生活と地域に必要な仕事を協同でおこなう働き方（出典：ワーカーズコープ連合会）」であり、労働者協同組合とは、「労働者が組合員として出資し、その意

なかにし・だいすけ
1961年滋賀県生まれ。2022年まで滋賀県職員。在職中は介護保険、水源地域振興、企業誘致等に携わる。2021年から草津市ひとづくりコーディネーター（非常勤）。自治体職員の傍ら、「誰もが暮らしやすい地域づくり」をテーマに社会的活動にも参画し、現在、ワーカーズコープ・センター事業団顧問、（一社）協同総合研究所理事、滋賀地方自治研究センター理事等を務める。



見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域のみならず意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していくという、新しい法人制度（出典：厚生労働省）と説明されている。これはすなわち、働く人々を中心に置き、労働市場の中で働きづらさを抱えた人も自らの意見を反映してその人らしく働くことを可能にし、ディーセントワークを実現すると同時に、働くことを通じて、地域の人々の暮らしのウェルビーイングを高めようとすることもある。法人制度としての労協法人は、NPO法人と並ぶ非営利法人であり、他方、生協等と同じく協同組合である。世界ではその歴史は古く、その

*2 ワーカーズコープ連合会 <https://jwcu.coop/>

*3 ワーカーズ・コレクティブネットワークジャパン <https://wnj.gr.jp/>

原型は19世紀末から存在し、一般に「ワーカーズコープ」と呼ばれる。現在、世界のワーカーズコープを組織するCICOPA（国際労働・生産協同組合委員会）には、約6万5000組合・約400万人が参加し、CICOPAに参加していない組織も含めると約1500万人が働いていると言われており、G20主要国では日本が最も遅く労働に関する法律が整備された国である。

例えば、イタリアは憲法に協同組合の地位を定め、最も労働が盛んな国であるし、スペインでは、協同組合の大半が労働で、リーマンショック時に解雇者を出さなかったことで「モンドラゴンの奇跡」とも呼ばれたモンドラゴン協同組合グループには約10万人が働き、国内10位内の事業規模を誇る。また米国などでは、従業員が労働を組織して企業の経営権を買い取り、事業継承するワーカーズ・バイアウトの動きも盛んであり、日本でも中小企業の継業対策として期待される側面もある。

そして日本でも、約40年前から、この協同労働の仕組みを取り入れて（法がなかったため、法人格としては企業組合やNPO法人で）事業運営を行うワーカーズコープ（*2）や、ワーカーズコレクティブ（*3）

等があり、法制化以前に既に10万人規模の人々が協同労働で働いていて、これが立法事実ともなっている。

労働者協同組合の特徴

① 多様な事業が可能（労働者派遣事業以外なら何でもできる）
② 法人格の取得が容易（準則主義で、3人以上で設立可能）
③ 組合員の議決権・選挙権は平等（出資額にかかわらず1人1票）
④ 意見反映の重視（意見反映方法を定款に明記する必要）
⑤ 組合員が平等な立場で話し合っ

て、これが立法事実ともなっている。

ただし、事業内容に応じて個別の事業法の許認可は必要。

⑥ 出資配当はできない（非営利/従事分量配当はできる）
配当を行う場合、出資額に応じてではなく、事業に従事した分量に応じて行う。

⑦ 組合員は労働基準法等の法令により、労働者として保護される。

⑧ 出資配当はできない（非営利/従事分量配当はできる）

⑨ 配当を行う場合、出資額に応じてではなく、事業に従事した分量に応じて行う。

⑩ 組合員は労働基準法等の法令により、労働者として保護される。

⑪ 出資配当はできない（非営利/従事分量配当はできる）

⑫ 配当を行う場合、出資額に応じてではなく、事業に従事した分量に応じて行う。

⑬ 組合員は労働基準法等の法令により、労働者として保護される。

⑭ 出資配当はできない（非営利/従事分量配当はできる）

住民自治・まちづくりの新たな仕組みとして

前述のとおり、労働法の目的（第1条）、基本原理・その特徴は、住民自治やまちづくりの取り組みと親和性が高い要素を備えている。

現に、これまでに設立された労働協同組合は、自治会等の地域自治組織を基盤として設立された、「労働協同組合」や「労働組合」/「沖縄県宮古市」や「労働協同組合」/「鳥根県雲南市」、地域協同組合/「兵庫豊岡市」、移住者を中心とした「東白川村労働協同組合」/「岐阜県東白川村」、副業OKの任期付き短時間勤務公務員が中心となって設立した「労働TANGOCREW」/「京都府京丹後市」、シニア層を中心として設立された「労働協同組合」/「長野県上田市」など、暮らしに密着したニーズを仕事として設立された労働協同組合が多くある。

他方、福祉事業をベースにしつ

つ、市と協働して商店街の活性化や高齢者の生きがい就業事業なども行う「労働はんしんワーカーズコープ」/「兵庫県尼崎市」、林業を行いながら市とも協力して森のようちえんを開設した「Zeta Group」但馬/「兵庫県豊岡市」、子どもたちと一緒にメディアづくりを行い、市の広報紙面の作成なども行う「労働こども編集部」/「神戸市」など、行政とも協働・協力しながら事業を実施している労働協同組合や、廃業寸前のまちの豆腐屋さんを障害のある人たちと一緒に継業した「森の102（とうふ）工房」/「埼玉県所沢市」など、様々な人が多様な働き方で労働を組織して地域の中に仕事を起こしている。

また広島市では、既に2014年から、協同労働の仕組みを導入して活動する市民活動を支援する協同労働促進事業を実施しており、法人格は持たない（多くは任意団体）までも、協同労働という働き方を採用して、地域の中に多様な就労の場や事業を生み出している例もある。

新しい働き方の選択肢として

前述した労働協同組合や東白川村労働協同組合なども編集部などもそうだが、これまでに設立された労働協

*4 協同総合研究所 <https://jicr.roukyou.gr.jp/>

は、それぞれ他に本業を持ちながら、副業的に労協を設立している事例や、労協上田や広島市の例など、退職後のシニア層が中心となって設立されている事例のほか、不登校や引きこもりを経験した若者が中心となって映像制作などを行う「創造集団440Hz/東京都新宿区」などもある。また、生協運動を中心に生まれてきたワーカーズコレクティブの多くは女性を中心となって設立されており、労協法が想定するとおりの多様な就労機会と多様な事業が生まれていると言えるのではないかと。

他方、協同総合研究所(*4)では、2015年から大学の寄付講座を実施し、大学生にも協働労働という働き方を伝えているが、「働く＝雇用労働(雇われて指示命令で自己を犠牲にして働く等)」と捉えている学生が、協同労働に出会ったことで、企業の内定を辞退してワーカーズグループに入職した例なども出てきており、新卒者の新たな就労や起業の選択肢としても広がりがつつある。また今後は、やがて社会に出る子どもたちにも、将来の働き方の選択肢の一つとして当然に認識されるようになるだろう。

では、自治体職員の働き方、特に兼業・副業の選択肢としてはどうだ

ろうか。

まず断っておくが、私自身は自治体職員の「安易な」兼業・副業推奨議論には懐疑的である。地方公務員法は「報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない」と定めており、任命権者の許可を前提として法が原則禁止している行為を自治体自らが推奨する矛盾は否めない。また労働法規上、仮にフルタイムで働く正規職員に対し、兼業・副業を任命権者が推奨すれば(さらにそれを人事評価に反映させるなら)、それは、暗に週40時間を越える過重労働を強いることにもつながり、「地域貢献」という美しい言葉に隠れた暗黙のやりがい搾取につながる危険性が否めない。したがって、単に副収入を得る手段として兼業・副業が解禁されたかのような(法を無視した)安易な議論には首を傾げざるを得ないのであるし、私自身、自治体(会計年度任用職員)とワーカーズグループ・センター事業団(非常勤顧問)の、いわゆる給与所得を伴う仕事を兼業しているが、当然ながら法の範囲で行っているし、その他の社会的活動はあくまで自主的な余暇活動という扱いで行っている。

そうした法令をクリアした上での例として、自治体職員が中心的な役

割を担って設立している労協は、少なくとも次の二つが存在する。

一つは前述した京丹後市。市の政策として「協同労働推進事業」を実施しており、「地方創生のエンジン」として協同労働を位置づけ、副業OKの任期付き短時間勤務(3年間、週3〜4日等の勤務)の正規公務員として「ふるさと創生職員」制度を創設した上で、彼らが発起人となっており、地域の中の様々なニーズを自らの得意分野で事業化する労協TAN GO CREWSを設立している。これは公務員が発起人となって設立された初めての例である。

もう一つは新潟県関川村。民間企業から出向中の役員職員や地域おこし協力隊らが中心となって、南瓜等の農産物の加工・販売等を行う「労働パンブアップせきかわ」が設立され、かほちゃんを磨く作業を高齢者の介護予防事業として行う等の取り組みを併せて行っている。

このように、単に兼業・副業という土俵の議論ではなく、労協法の目的のとおりに「持続可能で活力ある地域社会」を実現する一つの手段として、かつ、あくまで自らの意思で行う住民自治やまちづくりの仕組みとして、公務員が個人で参画する(労協は個人が組合員)可能性は広がる。

労協の組合員は原則雇用契約を結ぶので、現時点でフルタイムの正規公務員の参画はハードルが高いが、定年延長や再任用制度の中で短時間勤務により、自らのキャリア形成(退職後も)を見据え、その経験を生かして地域の中で仕事を起こしていく選択肢は間違いなく増えるだろう。

また、兼業やテレワーク等を前提とした、地域の産業等に従事できる半官半民の職員制度を持つ自治体も増えてきており、他方、マルチワークを選択して働く若者も増えてきているので、制度面の充実とともに、自治体職員の働き方の選択肢は広がるであろうし、その際、労協法はいわゆる「地域に飛び出す公務員(*5)」の実践を後押しする意味でも、強力なツールになるのではないかと考えている。

そして、自治体職員の使命として最も大切なことは、自らのキャリアや働き方と同時に、この「持続可能で活力ある地域社会の実現」を目指す労協法をよく知り、協同労働で働く人々とも協働し、この仕組みを使って「多様な就労」「多様な事業」をどのように生み出し、地域の人々の幸福な暮らし(ウェルビーイング)に役立てていくかを考え、実践することだろう。

*5 飛び出す!公務員(書籍) <https://www.jcrd.jp/publications/publicationbook/98/>