

農山漁村における小さな協同と労働者協同組合 —見えない労働を，持続可能な仕事に変えるために

福島大学食農学類

教授・学長補佐 小山良太
(本センター参与)

1. 農村における小さな協同

日本農村では長年，相互扶助やボランティア的労働が地域経済と社会を下支えしてきたが，近年は担い手の高齢化，女性労働の不可視化，活動の持続性欠如といった課題が顕在化している。日本の農村地域では，直売所，加工グループ，農協女性部活動など，法人格を持たない多様な協同的实践が広く存在してきた。これらは必ずしも営利事業として制度化されていないものの，農産物販売，加工，交流事業，生活支援などを通じて，地域内雇用や所得補完，社会関係資本の形成に寄与してきた。しかし，これらの活動は多くの場合，無償または低報酬の労働に依存しており，担い手の高齢化や世代交代の停滞によって継続が困難になりつつある。

一方，2022年に施行された労働者協同組合法は，「働く者が出資し，経営に参加し，労働の対価を分配する」という新たな法人形態を制度化した。この制度は，農村に蓄積されてきた小さな協同の実践を，持続可能な事業として再構築する可能性を秘めている。農協女性部や直売所運営組織は，多

くの場合「任意組織」や農協の下部組織として位置づけられている。しかし，その活動実態をみると，構成員自身が売場管理，加工，接客，企画といった労働に従事し，話し合いによって運営方針や役割分担を決定し，収益を出役手当や分配金として配分している例が多い。この点で，これらの活動はすでに労協の基本原則と高い親和性を有している。直売所や女性部活動の多くは，実際には，①自分たちが働き，②自分たちで運営を決め，③利益（収益）を分け合う，という労働者協同組合の3要件に近い実態を持っている。とりわけ女性部活動では，加工技術や地域食文化の継承，対人サービスに関する暗黙知が蓄積されており，これは市場で容易に代替できない人的資源である。しかし，その労働は「地域貢献」「仲間内の活動」として評価されにくく，経済的価値が可視化されてこなかった。

協同組合の観点からみると，労協は資本結合ではなく人的結合を基礎とする組織であり，特に小規模・労働集約型事業に適している。また，取引費用論に照らせば，農村における継続的な顔の見える関係性は，雇用契約や監督に伴うコストを低減しう

る。さらに地域経済の視点では、労協は域内に所得を循環させ、雇用の空洞化を防ぐ中間組織として位置づけられる。したがって、小規模協同活動を労協として制度化することは、単なる効率性追求ではなく、地域産業インフラの再構築として理解される可能性がある。

もっとも、これらの活動をそのまま労協へ転換することは容易ではない。第1に、農協女性部は法人格を持たず、雇用契約や社会保険加入を前提とした事業運営が困難である。第2に、直売所は出荷者、運営主体（JA・自治体・第三セクター）、労働者が分離しており、労協が担う機能を明確に切り出す必要がある。第3に、農村社会に根付くボランティア規範が、労働の賃金化・制度化に対する心理的抵抗を生んでいるといえる。

2. 小さな協同の段階的労協化を考える

ここでは、実際に想定されうる3つの労協化モデルを考えてみる。

第1は、運営受託型モデルである。ある中山間地域では、JA運営の直売所において、女性部OBを中心としたメンバーが売場管理や加工を担っていた。高齢化により担い手確保が課題となったことから、メンバー数名が出資して労協を設立し、直売所運営業務をJAから受託する方式である。これにより、労働時間と賃金が明確化され、若年層の参加も可能となる。

第2は、事業特化型モデルである。ある農村地域では、農協女性部の加工グループが長年漬物や菓子を製造していたが、販売

量増加に伴い責任の所在が問題となった。そこで加工事業のみを切り出し、労協として独立し、女性部加工グループの法人化を行う方式である。女性部は母体組織として人材供給と技術継承を担い、労協は事業主体として収益事業を展開することが可能となる。

第3は、小規模多機能型モデルである。過疎集落における地域労協 中国山地の過疎集落では、直売、農作業補助、配食サービスを一体的に担う地域労協が設立されたと仮定する。少人数ながら多機能を担うことで、年間を通じた就労機会が確保され、高齢者の生活支援と地域経済の維持に寄与することが可能となる。

以上のように、小規模協同活動の労協化は、農村女性労働の可視化、雇用の安定化、地域内所得循環の強化に資することが可能となる。政策的には、労協設立支援、初期運営費補助、JAや自治体との業務委託スキーム整備が重要となる。

農村における小さな協同を労働者協同組合へと接続する意義と条件を考えてみると、これらの活動はすでに労協の実態を備えており、段階的制度化によって持続可能な地域事業へと発展しうる可能性を有する。その鍵は、労働を「善意」ではなく「正当な対価を伴う社会的価値」として再定義する点にある。今後は、実証研究を通じて、労協化が地域経済に与える効果を定量的に検証することが求められる。

3. 漁村における「小さな協同」を労働者協同組合へ

日本の漁村には、長年にわたって地域を

支えてきた数多くの「小さな協同」が存在する。漁協女性部による加工活動、港での選別や箱詰めの手伝い、朝市や直売所の運営、観光客対応や地域行事の準備。いずれも漁業経営の周辺で行われてきた活動だが、その多くは「仕事」として正当に評価されることなく、家族労働やボランティアとして扱われてきた。しかし近年、漁村を取り巻く環境は大きく変化している。漁業者の高齢化、担い手不足、漁獲量の不安定化に加え、家族内で担われてきた労働の継続が難しくなっている。こうした中で、これまで暗黙のうちに維持されてきた「小さな協同」を、持続可能な形で制度化できないかという問いが浮上している。その有力な選択肢として注目されるのが、労働者協同組合である。

漁村の「小さな協同」はすでに労協的である。労働者協同組合とは、働く人自身が出資し、経営に参加し、労働の対価を分配する組織形態である。この定義に照らすと、漁村の多くの協同的活動は、実態としてすでに労協に近い性格を持っている。

例えば漁協女性部の加工グループでは、構成員自らが加工に従事し、話し合いで作業分担や価格設定を決め、得られた収益を分配している。港での出荷補助も、決まったメンバーが継続的にかかわり、互いの信頼関係のもとで作業が回っている。形式的には任意組織や慣行的活動であっても、そこには「働く人が主体となる協同」が存在している。問題は、それらが法的にも経済的にも「仕事」として位置づけられていない点にある。無償性や低報酬を前提とした活動は、担い手の高齢化とともに限界を迎えつつある。労働者協同組合は、こうした

活動を壊すのではなく、「見える化」し、継続可能な形にするための器となりうる。

もっとも、漁村での労協化には明確な前提条件がある。それは、漁業権や操業そのものを労協の対象にしないという原則である。漁業は漁業法と漁協制度によって厳格に管理されており、操業主体は個々の漁業者や漁業権を持つ漁協に限定されている。ここに労働者協同組合を持ち込めば、制度的にも実務的にも混乱は避けられない。労協化の対象とすべきなのは、漁業経営の「周辺」に存在する労働である。

この点で、漁村は農村以上に労協化の余地を持っている。操業判断や資源管理は漁業者と漁協が担い、その外側にある加工、販売補助、サービス、交流といった領域を労協が担う。役割分担を明確にすれば、労協は漁協の代替ではなく、補完的な存在として機能しうる。

漁村における労協化の第1の入り口は、加工・直売分野である。干物、惣菜、冷凍加工、朝市や直売所の運営などは、すでに多くの地域で女性や高齢者が中心となって担ってきた分野だ。例えば、漁協女性部の加工グループが労働者協同組合として独立し、原料魚は漁協や漁業者から購入、加工と販売を労協が担うという形が考えられる。これにより、労働時間や賃金が明確化され、社会保険への加入も可能になる。若い世代や移住者が参加しやすくなる点も大きい。重要なのは、既存の活動を否定しないことである。これまで「地域のため」「家計の足し」として続けられてきた活動を、次の世代につなぐための制度化であると位置づける必要がある。

第2の可能性は、市場や港周辺の補助労

働を労協として組織することである。つまり、港や市場の「見えない労働」を仕事にすることに他ならない。選別、箱詰め、氷詰め、荷さばき補助といった作業は、繁忙期に集中し、個々の漁業者が雇用で対応するには負担が大きい。これらを労協が一括して受託すれば、労働力をプール化し、季節変動に対応しやすくなる。漁協や市場との業務委託契約によって安定した収入を確保できれば、若者や移住者にとっても「漁村で働く入り口」となりうる。

過疎化が進む漁村では、加工や出荷補助だけでは年間を通じた雇用を確保できない場合も多い。東日本大震災・原発事故の影響を受けた福島県浜通り地域の漁村はこの状況に当てはまる。このような地域において、漁業補助、加工、直売、観光対応、見守りや配食といった複数の機能を束ねた「地域労協」が現実的な選択肢となる。つまり、過疎漁村では「多機能型労協」という選択肢があり得る。これは単なる雇用対策ではなく、漁村の生活インフラを担う組織としての役割を持つ。漁業だけに依存しない働き方を用意することは、地域の持続性を高めるうえで重要である。

労働者協同組合法自体は、漁村での活用を妨げるものではない。むしろ最大の課題は、「これまで無償でやってきたことを仕事にする」ことへの心理的抵抗にある。営利化ではないこと、地域を守るための仕組みであること、次世代に引き継ぐための器であること、こうした丁寧な説明と合意形成が不可欠となる。

漁村における労協化は、制度改革というよりも、価値の再定義である。見えなかった労働を可視化し、正当に評価すること。

それは漁業を弱めるのではなく、むしろ足腰を強くする取り組みと言えるだろう。

4. 林業における労働者協同組合化の可能性と条件

日本の林業は、戦後の拡大造林期を経て、現在では素材生産量の低迷、林業労働者の高齢化、技能継承の困難といった構造的課題に直面している。とりわけ山村地域では、森林所有の分散、施業の断続性、作業の危険性といった要因が重なり、安定的な雇用形態の確立が困難となっている。こうした状況の下で、林業労働をどのように組織し、持続可能な地域産業として再構築するかが問われている。

林業は農業や漁業と比較して、労協化と高い親和性を有する分野であり、とりわけ素材生産・保育・維持管理といった労働集約的工程において、その有効性が発揮されやすい。

林業労働の第1の特徴は、森林所有と労働が分離している点にある。日本の多くの私有林は小規模分散的に所有されており、森林所有者自身が施業を行うケースは減少している。実際の作業は、森林組合や林業事業体、個人請負によって担われており、労働主体としての独立性が比較的高い。この構造は、労働を軸に組織される労協にとって有利な条件である。

第2に、林業労働は高度な技能とチームワークを必要とする一方で、作業の安全確保や技能継承が個々の事業体に委ねられてきた。労働者の高齢化が進む中で、若年層の参入が進まない背景には、雇用の不安定さと教育訓練体制の脆弱さがある。労協は、

組合員が主体となって労働条件や訓練方針を決定できるため、技能形成と雇用安定を同時に追求する枠組みを提供しうる。

林業における労協化は、経営主体としての森林組合や株式会社を否定するものではない。むしろ、労協は森林所有者や森林組合から施業を受託する「労働供給主体」として位置づけられると有効である。森林経営計画の策定や販売判断は既存主体が担い、労協は作業労働の提供と現場管理を担うという役割分担が現実的である。

具体的には、素材生産（伐採・集材・搬出）、保育作業（下刈り・除伐・間伐）、森林インフラの維持管理といった分野が労協化の対象となりうる。これらは季節性が強く、個別事業体では通年雇用が難しいが、労協として作業を束ねることで年間就労の平準化が可能となる。

また、複数の施業を組み合わせることで、地域内に安定的な雇用を創出することができる。さらに、林業における労協化は、山村地域の多機能的役割とも結びつく。森林整備に加え、獣害対策、里山管理、木質バイオマス燃料の製造、森林環境教育や観光対応といった活動を組み合わせることで、単なる素材生産にとどまらない地域サービス型の労協が成立しうる。これは、過疎化が進む山村において、雇用と公共的機能を同時に担う組織として重要な意味を持つ。

制度面においても、林業は労協化との親和性が高い。漁業のような権利制約や、農業のような土地利用規制と比較すると、林業労働は比較的自由度が高く、労協が事業主体として活動しやすい。労働者協同組合法の枠組みは、少人数・低資本でも設立可能であり、山村における小規模組織形成に

適している。

もっとも、林業労協化の課題も存在する。第1に、安全管理と責任体制の明確化である。林業は労働災害リスクが高く、組織としての安全管理能力が不可欠である。第2に、経営管理能力の確保であり、労働者主体であるがゆえに、外部支援や中間支援組織との連携が重要となる。第3に、既存事業体との関係調整であり、競合ではなく補完として位置づける制度設計が求められる。

以上のように、林業における労働者協同組合化は、山村労働の不安定性を緩和し、技能継承と地域雇用を両立させる有効な方策であるといえる。林業を「資源産業」としてだけでなく、「人の仕事」として再構築するために、労協は重要な選択肢となりうる。今後は、具体的事例の蓄積と制度的支援を通じて、その実効性を検証していく必要がある。