

労協法解説号外

労協連など当事者の意見を踏まえて労働者協同組合法の文案をつくっていただいた、衆議院法制局第五部第一課の中司光紀さん、森繁茉莉子さんに、法の解説をいただきました。



7/7
(2021年)
号外

発行所 日本労働者協同組合(ワーカーズコープ) 連合会
〒170-0013 東京都豊島区東池袋1丁目44-3 池袋ISPタマビル7階
☎03(6907)8040 FAX 03(6907)8041
毎月 5日・15日・25日発行
会員外は1部165円 年5940円(送料7452円)
郵便振替 日本労協連機関紙誌部専用
東京 00170-8-186765
編集人 松沢常夫

URL: https://jwcu.coop/ E-mail: info@roukyou.gr.jp

労働者協同組合法の制定

目次

- はじめに
- 労働者協同組合法の成立に至る背景・経緯
- 第一 法制定の背景
 - 一 非営利活動への関心
 - 二 協同労働への関心
- 第二 労働者協同組合法制定までの経緯
 - 一 NPO法の制定まで
 - 二 取り残された協同組合法
 - 三 法制化への加速
- 第三 国会への提出と審議の経過
 - 一 国会への提出前
 - 二 国会への提出後
 - 三 国会における審議の経過
- 労働者協同組合法の基本的な特徴
- 第一 基本原理
- 第二 基本原理以外の労働者協同組合法の特徴
- 労働者協同組合法の概要
- 第一 労働者協同組合法の構成
 - 一 本則
 - 二 附則
- 第二 題名及び総則
- 第三 労働者協同組合の通則
 - 一 組合要件
 - 二 その他の遵守事項
 - 三 組合員の資格
 - 四 事業
 - 五 組合員
- 第四 労働者協同組合の設立
- 第五 労働者協同組合の管理
 - 一 定款・規約
 - 二 役員
 - 三 決算関係書類等の監査等
 - 四 組合員監査会
 - 五 総会等
 - 六 計算
- 第六 労働者協同組合の解散等
 - 一 組合の解散
 - 二 休眠組合
- 第七 その他
 - 一 労働者協同組合連合会
 - 二 行政庁による監督
 - 三 指針の策定
- 第八 附則関係
 - 一 施行期日
 - 二 特定就労継続支援を行う組合の特例
 - 三 企業組合・NPO法人からの組織変更
 - 四 検討
- 法成立後の動き

衆議院法制局

中司 光紀
森繁 茉莉子

はじめに

二〇二〇年十二月に成立した労働者協同組合法は、特定非営利活動促進法(NPO法)と並び、今後の我が国の市民社会にとって極めて重大な意義を有する法律といえます。本稿は、このような認識の下、労働者協同組合法の歴史・思想的な背景と制定に至った経緯の素描を試みるとともに、労働者協同組合法の内容

労働者協同組合法の成立に至る背景・経緯

第一 法制定の背景

一 非営利活動への関心
未曾有の大災害であった阪神・淡路大震災から四半世紀余り、また、いまだ記憶に新しい東日本大震災から一〇年が経過しました。その東日本大震災では、発生後に行われた避難所の運営、炊き出しといった緊急支援から、復旧期・復興期におけるがれき処理、コミュニティの形成、事業創出などの各段階において、ボランティア活動が重要

な役割を担ってきたこと、そして現在でも担っていることは、周知のとおりです。その後も、二〇一六年に発生した熊本地震、二〇一八年の西日本豪雨災害、令和元年東日本台風など大規模な自然災害が発生している昨今において、ボランティアをはじめとする非営利活動なくして、災害からの復旧・復興はなしえないといっても過言ではありません。

もちろん、ボランティア活動は災害時において行われるものだけではありません。現代社会においては、社会の成熟に伴い、住民の価値観や生活様式が大きく変化し、社会的な制度・サービスに関するニーズの多様化や高度化が一層進んでいます。

また、二〇一五年に国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)の取組を通じて、市民が貧困の解消、福祉の増進、環境問題等へ強い関心を持つようになっています。



労働者協同組合法案を提出する各党・各会派の議員(2020年6月12日)

す。このような市民のニーズや取組に対して、国や地方自治体といった「官」が迅速かつきめ細やかに対応することは、人的リソースにおいても財源的にも限界があります。また、民間企業を始めとする「民」の取組は、CSR(企業の社会的責任)活動を通じて一定の成果を挙げているものの、そのような活動の実施・持続は企業の収益状況によるところが大きいとの難点があります。

このような状況の中、従来の「官」「民」という二極構造から脱却し、「公」といふべき民間公益部門を充実させることは、社会的な要請となっています。社会構造を「官」「民」「公」の三極構造に転換していくことは、我が国社会の諸問題を解決する手段等として多様かつ豊かにすることであり、成熟した「市民社会」へと発展していくための必須の条件であることは、一九九八年のNPO法の制定時においても、主張されてきたところです(橋幸信「NPO法の制定」時の法令平成一〇年八月

三〇日号(No.一五七六)参照)。

二 協同労働への関心
こうした非営利活動への関心の高まりは、同時に「協同労働」という働き方への関心にもつながってまいりました。

市民が一般企業で働くことすら、子育てや介護、あるいは病気や障害のため、フルタイムでは事業に従事することができない、通常の事務作業では能力を発揮できないなどの事情は往々に生じることです。そこで、事業を行おうとする市民自ら、やりがいを感じられる事業を創出し、主体的に働くことを通じて、地域の課題を解決し、地域に貢献しようとすることへの関心が高まっているのです。これは、働きがいのある人間らしい仕事、いわゆる「ディセント・ワーク(Decent work)」を目指そうとする国際的な流れにも合致するものといえます。

「協同労働」は、このような、自ら出資し、事業の運営に携わりつつ事業に従事する事業・労働形態を指すものであり、使用者の指示に従って事業に従事し、賃金を得るといった従来の働き方とは異なるものとして、世界各地で注目され、実践されています。

例えば、スペインでは、一九五六年に、バスク州モンドラゴンにおいて「モンドラゴン協同組合企業」が設立され、現在、九六の労働者協同組合の下、金融・工業・小売・教育訓練の四分野において八万一千人の労働者が事業に従事し、同州で最大の企業体を形成しています。

第二 労働者協同組合法制 定までの経緯

一 NPO法の制定まで

NPO法の制定前は、非営利活動を行う団体の多くは、任意団体として活動してしまっていた。法人格がないことから、団体名義による不動産登記や銀行口座の開設ができないうなど社会的な信用が得にくく、活動上の制約がありました。そこで、非営利活動を行う団体について、簡易な手続で法人格を付与する法制度を整備するべきとの主張が、多くの市民団体等から唱えられていました(NPO法の制定経緯については、橘幸信『知っておきたいNPO法改訂版』財務省印刷局(平成一四年一月)ほか、熊代昭彦編著『新 日本のNPO法』ぎょうせい(平成一五年七月)に詳細な記述があります)。

このような主張に決定的な契機を与えたのが、冒頭に触れた一九九五年一月の阪神・淡路大震災でした。救助活動や避難生活への支援における行政の対応に限界があった一方で、市民の自主的・自発的な活動には目覚ましいものがあり、後に同年は「ボランティア元年」と呼ばれることになりました。非営利団体の活動を活性化するための環境整備を図ることは、極めて重要かつ喫緊の政治的課題として認識され、与野党による活発な議論を経て、一九九八年三月、NPO法は議員立法として成立しました。

ところで、NPO法の立法過程の特徴として、二点の指摘がなされています。一つは、法成立後の執行機関となる行政府が、法案の立案段階では法執行の際の実務的観点からの助力という形で関与することとなり、政策判断に関する事項は、議員の補佐機関などを用いながら全て議員自らが決めたこととす。

もう一つは、法案の提出者となった議員が、市民団体主催の会議に積極的に参加・討論し、そこで示された市民団体の意見を法案にフィードバックさせる形で協議がなされたこととあり、議会制民主主義の中での議員立法が、時として、「市民立法」という形で市民の政策形成への関与を可能にするものとして機能し得ると示したことです。

このような指摘は、労働者協同組合法の立法過程においても多く当てはまるものであり、労働者協同組合法もまた「市民立法」であると評価できるとしよう。

二 取り残された協同組合法

このように、非営利活動への関心の高まりが阪神・淡路大震災を契機としてNPO法へと結実した一方、同じく、非営利活動への関心から高まった協同労働の議論は、どのような経過をたどったのでしょうか。

労働者協同組合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。一九九五年には、政府において協同労働についての実態調査が行われ、協同労働組合は、特定非営利活動法人(NPO法人)と並ぶ可能性を持つ法人形態であると期待されていたものの(公明党・里見隆治参議院議員の発言、法案化への動きは目の目を見ませんでした)。

NPO法の施行から二年後の二〇〇一年三月、国会において初めて協同労働に関する質疑が行われ、当時の坂口力厚生労働大臣は、協同労働の法制化に関する質問に対し、「多様な働き方を前提とした就業環境の整備は重要であり、人々の意欲と能力が生かされる社会の実現に向けて真剣に取り組みたい」と旨の答弁を行いました。

二〇〇八年二月、協同労働法制化市民会議(会長・笹森清・前日本労働組合総連合会会長)からの要請もあり、超党派の国会議員による「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」が設立されました。ちなみに、議員連盟とは、ある政策目標を達成するため単独の政党内で、又は党派を超えて結成される国会議員の集まりをいいます。

「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」は、厚生労働大臣時代から法制化に意欲を示していた

公明党・坂口力衆議院議員が会長となり、会長代行には民主党・仙谷由人衆議院議員が、幹事長には自民党・長勢甚遠衆議院議員がそれぞれ就任し、一九七名の国会議員が参加する大規模なものとなりました。

このような大きなつねりとなったことについて、当時の古村伸宏日本労働協連専務理事、協同労働法制化市民会議事務局長は、「①深刻化する雇用・失業情勢、②疲弊する地域経済、③貧困の増大、④社会的排除と孤立の深まりが浮き彫りとなり、その解決を求める多くの人々の間で、協同と協同労働の必要性と可能性が共有されてきた」と述べています(当時の議論については、「協同の発見」別冊二〇〇九―二〇一〇に詳細な記述があります)。

その後、政権交代を経て、二〇一〇年四月、議員連盟に「協同労働の協同組合法案」が提示されました。この法案では、協同労働の協同組合を「個人が協同で出資し、経営し、働く協同組合」とし、「出資・労働・経営」を三位一体として考えたものでした。しかし、労働者経営者と捉えることにより、「組合員が労働者ではない」という立場に立ち、労働諸法令の適用を原則として排除するもの」との懸念が指摘され、成案には至りませんでした。

二〇一二年、坂口議員が議員を引退。同年、国際協同組合年の取組の中で、民主党を中心とした「協同組合振興研

究議員連盟」(会長・民主党・鹿野道彦衆議院議員、幹事長・民主党・篠原孝衆議院議員)が設立され、協同組合憲章の国会決議を求める活動が行われたものの、法制化の動きは大きくは進展しませんでした。

二〇一六年に至り、協同組合振興研究議員連盟は、超党派の議員連盟として再編されることが決定され、翌年には、自民党・河村建夫衆議院議員が会長に、立憲民主党・篠原孝衆議院議員が事務局長に、公明党・榎屋敬悟衆議院議員が幹事長代理にそれぞれ就任し、再び超党派で協同労働の法制化を目指すこととな

りました。

三 法制化への加速

二〇一五年に二億総活躍国民会議が設置され、ニッポン一億総活躍プランにおいて、「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域でも、家庭で、職場で、地域でも、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会」という一億総活躍社会の形成が目指されることになりました。これは、協同労働の理念と相通するものでした。

翌年一月には、公明党の一億総活躍推進本部の下に、「地域で活躍する場づくりのための新たな法人制度検討小

委員会」が設置されました。これは、坂口元議員から法制化を託されていた榎屋議員の意向によるもので、榎屋議員は委員長として地域における協同労働の取組などのヒアリングを行いました。

法制化への想いを強くした榎屋議員は、自民党に働きかけ、二〇一七年三月、与野党策任者会議の下に、自民党・田村憲久衆議院議員を座長とし、自身を座長代理とする「与野協同労働の法制化に関するワーキングチーム」を設置しました(両議員ともに、与野政策責任者会議のメンバーでした)。

与野ワーキングチームでは、当事者団体との意見交換を行いつつ、実態に即した法制化の作業が行われました。一〇回にわたり開催された与野ワーキングチームでは、最大の懸案事項であった労働者の保護について、田村座長により、組合と組合員との間で労働契約を締結する方向性が打ち出されました。関連して、協同労働の概念についても「出資・労働・経営」の三位一体ではなく、「組合員による出資、労働、共益権の行使を通じての経営への参画(＝意見反映)」が一体となった組織運営」と捉え直されました。

ここにいう「共益権」とは、組合員が組合の意思決定に参加し、組合の事業活動を是正・監督する権利をいいます。労働者協同組合法においては、一組合員一議決権(一条一項、組合との間で労働

契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有すること(三条二項四号)を基本として、組合員が組合の意思決定に参加することが担保されています。

さらに、与野ワーキングチームでは、NPO法人・企業組合から労働者協同組合への組織変更の必要性について議論されました。当時、協同労働を行う団体を正面から法人として認める法律が存在しないことから、協同労働の理念を持つ多くの団体は、便宜的に、NPO法人・企業組合の法人格を利用していました。そのような団体からは、既存の法人格では出資や営利性の点で協同労働の実態に合わず、労働者協同組合法が成立すれば、労働者協同組合に組織変更を行いたいとの意向が示されていました。しかし、NPO法人・企業組合からの組織変更の規定が整備されなければ、それらの団体は一旦解散・清算した上で組合を新設する必要があり、事業の継続に重大な影響が及ぶことが想定されました。そこで円滑な組織変更を実現するための方策について、検討が行われる必要があったのです。

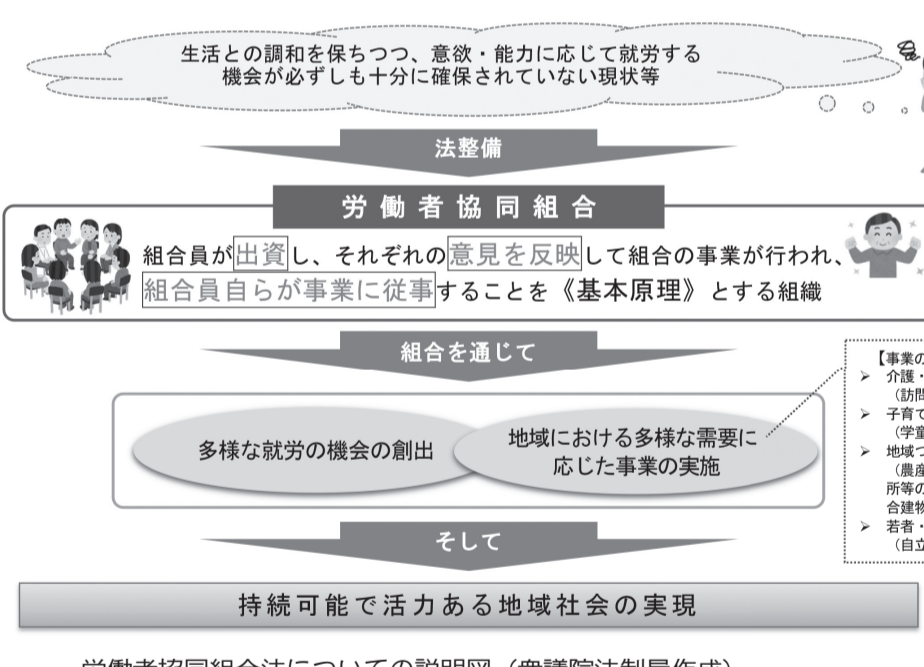
特に、NPO法人からの組織変更については、他の法人制度においてこれを認める規定は存在せず、NPO法人時代からの財産についての大きな論点となりました。田村座長と榎屋座長代理は、NPO法人を所管する内閣府とも

に規制の在り方について時

間

に

に



「協同出資・協同経営で働く協同組合法を考える議員連盟」は、厚生労働大臣時代から法制化に意欲を示していた

二〇一二年、坂口議員が議員を引退。同年、国際協同組合年の取組の中で、民主党を中心とした「協同組合振興研究議員連盟」(会長・民主党・鹿野道彦衆議院議員、幹事長・民主党・篠原孝衆議院議員)が設立され、協同組合憲章の国会決議を求める活動が行われたものの、法制化の動きは大きくは進展しませんでした。

二〇一六年に至り、協同組合振興研究議員連盟は、超党派の議員連盟として再編されることが決定され、翌年には、自民党・河村建夫衆議院議員が会長に、立憲民主党・篠原孝衆議院議員が事務局長に、公明党・榎屋敬悟衆議院議員が幹事長代理にそれぞれ就任し、再び超党派で協同労働の法制化を目指すこととなりました。

二〇一五年に二億総活躍国民会議が設置され、ニッポン一億総活躍プランにおいて、「女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域でも、家庭で、職場で、地域でも、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会」という一億総活躍社会の形成が目指されることになりました。これは、協同労働の理念と相通するものでした。

翌年一月には、公明党の一億総活躍推進本部の下に、「地域で活躍する場づくりのための新たな法人制度検討小委員会」が設置されました。これは、坂口元議員から法制化を託されていた榎屋議員の意向によるもので、榎屋議員は委員長として地域における協同労働の取組などのヒアリングを行いました。

法制化への想いを強くした榎屋議員は、自民党に働きかけ、二〇一七年三月、与野党策任者会議の下に、自民党・田村憲久衆議院議員を座長とし、自身を座長代理とする「与野協同労働の法制化に関するワーキングチーム」を設置しました(両議員ともに、与野政策責任者会議のメンバーでした)。

与野ワーキングチームでは、当事者団体との意見交換を行いつつ、実態に即した法制化の作業が行われました。一〇回にわたり開催された与野ワーキングチームでは、最大の懸案事項であった労働者の保護について、田村座長により、組合と組合員との間で労働契約を締結する方向性が打ち出されました。関連して、協同労働の概念についても「出資・労働・経営」の三位一体ではなく、「組合員による出資、労働、共益権の行使を通じての経営への参画(＝意見反映)」が一体となった組織運営」と捉え直されました。

ここにいう「共益権」とは、組合員が組合の意思決定に参加し、組合の事業活動を是正・監督する権利をいいます。労働者協同組合法においては、一組合員一議決権(一条一項、組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有すること(三条二項四号)を基本として、組合員が組合の意思決定に参加することが担保されています。

さらに、与野ワーキングチームでは、NPO法人・企業組合から労働者協同組合への組織変更の必要性について議論されました。当時、協同労働を行う団体を正面から法人として認める法律が存在しないことから、協同労働の理念を持つ多くの団体は、便宜的に、NPO法人・企業組合の法人格を利用していました。そのような団体からは、既存の法人格では出資や営利性の点で協同労働の実態に合わず、労働者協同組合法が成立すれば、労働者協同組合に組織変更を行いたいとの意向が示されていました。しかし、NPO法人・企業組合からの組織変更の規定が整備されなければ、それらの団体は一旦解散・清算した上で組合を新設する必要があり、事業の継続に重大な影響が及ぶことが想定されました。そこで円滑な組織変更を実現するための方策について、検討が行われる必要があったのです。

特に、NPO法人からの組織変更については、他の法人制度においてこれを認める規定は存在せず、NPO法人時代からの財産についての大きな論点となりました。田村座長と榎屋座長代理は、NPO法人を所管する内閣府とも

衆議院厚生労働委員会での主な質疑項目は、次のとおりです。

Table with 3 columns: 質疑者, 答弁者, 主な質疑項目. Rows include questions from 伊佐進一, 大島敦, 高橋千鶴子, and 青山雅幸.

参議院厚生労働委員会での主な質疑項目は、次のとおりです。

Table with 3 columns: 質疑者, 答弁者, 主な質疑項目. Rows include questions from 梅村聡, 石橋通宏, 里見隆治, 石田昌宏, 田村まみ, and 倉林明子.

基本原理と、その趣旨を支え、あるいは具体化した規定は次のとおりです。

Table with 4 columns: 基本原理, 趣旨を支える規定, 具体化した規定, その他関係規定. Rows cover 出資原則, 意見反映原則, and 従事原則.

労働者協同組合は、①組合員による出資（出資原則）、②組合員の意見を反映した事業の運営（意見反映原則）、③組合員自らの事業に従事（従事原則）という協同労働の理念に従って事業が行われることを主眼とするものである。労働者協同組合法では、これらの三つの原則を基本原理と位置付けるとともに（一条・三条一項）、その趣旨を支え、あるいは具体化した規定を設けることで、協同労働の理念に従って事業が行われることを法律上担保しています。この点が、他の協同組合やNPO法人との大きな違いといえます。（表）

第三国会への提出と審議の経過

一 国会への提出前
与党ワーキングチームでまとめられた条文案は、与党政策責任者会議において了承されました。二〇二〇年三月に

は、超党派議連総会にも報告され、各党において承認手続を進めることが確認されました。総会では、当事者団体が労働者協同組合法に賛意を示すとともに、ILO駐日事務所からは「今回の法案は、労働者が労働諸法のもとで諸権利を保護されつつ、自ら出資し、その主張・意見が十全に尊重されながら共に働き、持続可能な地域社会の構築・発展に貢献することを可能にするもの」であるとのメッセージが寄せられました。

二 国会への提出後
国会への提出後も、円滑な審議と法案成立への機運を醸成するため、入念な準備が進められました。まず、全会派から実際に質疑を行う予定の議員を選出し、超党派議連の

議員立法の提出に当たっては、各党における機関承認を得ることが慣例となっているため、その手続が早急に進められました。特に自民党では、「労働組合」についての立法であるとの一部の誤解を払拭するため、田村議員が先頭から実際に質疑を行う予定の議員を選出し、超党派議連の

下に「法案担当者会」を設置し、基本的な質疑内容についての情報が共有されました。超党派議連総会も積極的に開催され、当事者団体からのヒアリングや、協同組合法制に詳しい有識者による講演会を催すなど、労働者協同組合法の理解が深められていきました。

三 国会における審議の経過
1 衆議院における審議
衆議院では、二月三日に

2 参議院における審議
参議院では、二月三日に

十分な質疑時間の確保に向けた榊屋議員をはじめとする関係議員の調整が実り、二〇二〇年一月二〇日、衆議院厚生労働委員会において質疑が行われ、全会一致で可決されました。同日には衆議院本会議においても、全会一致で可決されました。衆議院厚生労働委員会での主な質疑項目は、次のとおりです。（表中）

第一 基本原理

労働者協同組合法の基本的な特徴

労働者協同組合は、①組合員による出資（出資原則）、②組合員の意見を反映した事業の運営（意見反映原則）、③組合員自らの事業に従事（従事原則）という協同労働の理念に従って事業が行われることを主眼とするものである。労働者協同組合法では、これらの三つの原則を基本原理と位置付けるとともに（一条・三条一項）、その趣旨を支え、あるいは具体化した規定を設けることで、協同労働の理念に従って事業が行われることを法律上担保しています。この点が、他の協同組合やNPO法人との大きな違いといえます。（表）

第二 基本原理以外の労働者協同組合法の特徴

基本原理のほか、労働者協同組合法では次のような特徴的な規定が整備されています。

○従事分量配当（三条二項五号・七七条二項）
組合の非営利性が損なわれないよう、出資配当を禁止し、組合員が組合の事業に従事した程度に応じた配当（二条二項・二〇条一項）に従事分量配当のみを可能とされています。

○労働契約の締結義務（三条二項・二〇条一項）
組合がいわゆるブラック企業に悪用されてチープレーバ―を生んでしまつおそれや、ディーセント・ワークの実現の重要性を踏まえて、組合は、一定の者を除き、その行う事業に従事する組合員との間で、労働契約を締結しなければならぬこととしてい

○準則主義（二六条）
組合の設立に当たっては、地域の課題に迅速に対応できるように、法定の要件を満たせば設立が可能となる準則主義がとられています。

○組合員監査会（五四条一項）
小規模の組合のニーズに配慮するため、組合員の総数が二〇人を超えない組織に限り、監事を置かない代わりに、理事以外の全ての組合員で組織する「組合員監査会」を設けて、理事の職務執行を監査することとしています。

○就労創出等積立金・教育繰越金（七六条四項・五項）
組合が継続して活動し発展していくためには、更なる事業拡大や人材の育成が必要であることから、そのための資金として、就労創出等積立金・教育繰越金を確保することを義務付けています。

労働者協同組合法の概要

第一 労働者協同組合法の構成

一 本則

本則は一三七条からなり、五章で構成されています。本則部分の中心は、単位組合としての労働者協同組合を規律する第二章です。

二 附則

附則は三四条からなり、第二章 労働者協同組合 通則 事業 組合員 設立 管理（定款等・役員等・決算関係書類等の監査等・組合員監査会・総会等・出資一口の金額の減少・計算） 解散及び清算並びに合併 第三章 労働者協同組合連

第二 題名及び総則

第二章 労働者協同組合

通則

事業

組合員

設立

管理（定款等・役員等・決算関係書類等の監査等・組合員監査会・総会等・出資一口の金額の減少・計算）

解散及び清算並びに合併

第三章 労働者協同組合連

資源原則、②意見反映原則、③

極的には、持続可能で活力あ

る地域社会の実現に資することを旨とする（二条）。

「基本原理」との文言は、三つの原則が組合の成立に当た

第三 労働者協同組合の通則

一 組合要件

組合は、基本原理（出資原則・意見反映原則・従事原則）に従い事業が行われることを通じて、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ものでなければなりません（三条一項）。

○任意加入・任意脱退
○組合員との間の労働契約の締結
○組合員の議決権・選挙権の平等

○組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有
○剰余金の配当は従事分量配当によること

このような組合要件には、一八四四年に英国ロッチデーにおいて設立された「ロッチデー公正先駆者組合」の理念や精神が受け継がれています。これは「ロッチデー原則」と称されており、今もなお協同組合の普遍的な要件と考えられています。その内容は、①民主主義の原則（一人一票制）、②開かれた組合員制度の原則（加入・脱退の自由）、③出資に対する利子制限の原則、④利用高に比例した割戻しの原則、⑤市価販売の原則、⑥現金取引の原則、⑦

つての基本的かつ必要不可欠な要素であることを、立法者として示すものです。

公正な商売の原則、⑧教育重視の原則、⑨政治的・宗教的中立の原則とされています（中川雄一郎・杉本貴志「協同組合を学ぶ」日本経済評論社（二〇二二年）参照）。

組合要件のうち、特徴的なものを説明します。
〔組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有〕
労働者協同組合の意思決定が労働契約を締結して事業に従事する組合員の手交せねらるべきであることを議決権の数の上でも明確にする趣旨であると説明されています（共産党・高橋千鶴子衆議院議員の質問に対する共産党・宮本徹衆議院議員の答弁参照）。

〔剰余金の配当は従事分量配当によること〕
労働者協同組合法では、働く場を自分たちで創りその財産の基礎も自分たちで確保したいというニーズに配慮するため、組合員による出資が規定されています。しかし、この出資の持分に応じた剰余金の配当を認めることは、組合の非営利性の観点から適当ではありません。一方で、剰余金は、組合員が事業に従事した成果であるため、その成果を従事に応じて分配することは許容されるものと考えられます。そこで、組合は、組合員が

脱退する場合に出資額を超える払戻しを認めず（二六条一項）、配当についても、出資配当を禁止した上で、事業従事の成果を分配するための従事分量配当のみを可能としています（日本維新の会・青山雅幸衆議院議員の質問に対する日本維新の会・足立康史衆議院議員の答弁参照）。

二 その他の遵守事項
組合の遵守事項として、特定の政党のための利用の禁止（三条五項）、暴力団排除条項（三条六項）等を定めています。

なお、組合が組合要件や遵守事項に違反した場合の罰則は設けられていませんが、行政庁（都道府県知事）による監督の仕組みが設けられています（二二四条以下）。

三 組合員の資格
組合の組合員たる資格を有する者は、定款で定める個人とし、法人組合員は認められていません（二六条）。組合員自らその事業に従事するとの組合の基本原理の趣旨に反するからです。定款事項として、組合の事業に関する経験を有することなどが想定されています。例えば、建築を目的とする組合であれば、大工工事等の経験者などが想定されるでしょう。

四 事業
1 組合が行う事業
組合の基本原理に従って行われる、持続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業であれば、原則として自由に行うことができます（七条一項）。その場合であっても、例

えば、介護保険事業など、許認可等が必要な事業についてはその規制を受けます。一方で、組合は、労働者派遣事業その他の組合がその目的に照らして行うことが適当でないものとして政令で定める事業を行うことができず（七条二項）。労働者派遣事業は、他人の指揮命令を受けて当該他人のために労働に従事させる事業であり、組合の基本原理に反するものである（三条五項）、暴力団排除条項（三条六項）等を定めています。

組合の基本原理を踏まえれば、全ての組合員が組合の行う事業に従事することが適当です。しかし、実際には、家庭の事情によつて当分事業に従事できなくなるなど、事業に従事する意思はあるものの従事することができない者が存在することが想定されます。五分の四要件は、そのような事業に従事することができない組合員について、常に組合からの脱退を求めることは組合の構成を不安定にさせるの考えに立ち、そのような組合員が一定程度存在することを許容するものです。

その上で、組合が五分の四要件を満たさない可能性が出てきた場合に、業務に従事していない組合員が除名されるおそれがないよう、単に事業に従事しないことではなく、長期間にわたつて組合の行う事業に従事しないことを除名事由として位置付けているほか（二五五条二項一号）、除名に当たっては、厳格な手続を定めています。したがって、事業に従事していない組合員の割合を理由に、直ちに組合員資格を剥奪することはできません。

(2) 四分の三要件
組合の実際の事業活動においては、事業の繁忙期における人手不足などで、アルバイトとして非組合員を事業に従事させる必要が生じる可能性があります。また、組合で

ては、それぞれの要件の趣旨が確認されました（立憲民主党・大島敦衆議院議員の質問に対する立憲民主党・西村智奈美衆議院議員の答弁参照）。

(1) 五分の四要件

本紙ご購入を「協同労働って？」理念と労務実践の本質をぜひ読んでほしい。7/20 (2008年) 外 日本労働新聞 ICA-ワーカーズコープ

「協同労働の協同組合法」制定を 全党参加の「議員連盟」奮闘、地方議会決議も相次ぐ



自ら参画する新しい働き方が 日本を再生する大きな一歩に

議員連盟 坂口会長強い決意

市民会館 笹森会長も熱く

「協同労働法」制定を求め、全国各地で開催された市民集会には1218人が参加。4月の横浜集会には1218人が参加。「協同出資・協同経営で働く協同組合法」を考案する議員連盟 坂口力会長も決意表明。(本紙号外1面)

「協同労働法」制定を求め、全国各地で開催された市民集会には1218人が参加。4月の横浜集会には1218人が参加。「協同出資・協同経営で働く協同組合法」を考案する議員連盟 坂口力会長も決意表明。(本紙号外1面)

加入申込前に外部から組合の活動を妨害していたような者であること、組合側の事情として、受入能力が不足していること(入手の充足)等が挙げられるでしょう。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

うとする者が出てくることも想定されます。四分の三要件は、このような実際の必要性に鑑み、組合の基本原則を損なわない範囲内において組合の事業活動に柔軟性を持たせるものです。

組合員は、出資一口以上を有しなければなりません(九一条一項)。これは、基本原則の一つである出資原則(三一条一項一)からの当然の要請であり、出資をせずに組合員となることは認められません。

組合員は、一人につき各一個の議決権及び選挙権を有します(二二条一項)。これは、組合の基本原則である意見反映原則を支えるものであり、また、組合要件である「組合員の平等の原則」(三一条二項三)を組合員側から規定したものです。

組合員の任意加入は組合要件にみても明らかであること、②加入申込前に外部から組合の活動を妨害していたような者であること、組合側の事情として、受入能力が不足していること(入手の充足)等が挙げられるでしょう。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

加入申込前に外部から組合の活動を妨害していたような者であること、組合側の事情として、受入能力が不足していること(入手の充足)等が挙げられるでしょう。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

組合員が加入しようとする者は、組合の承諾を得た上で、引き受けた出資口数に応じた金額の払込みを完了した時に組合員となります(二二条二項)。

第四 労働者協同組合の設立

組合の設立は、主たる事務所所在地において設立の登記をすることによって成立し

(二六条)、設立の認可等を要しません(準則主義)。これにより、地域の課題に迅速に対応するため、組合を比較的に短期間で設立することが可能ですが、その反面、制度悪用の弊害も生じ得ます。

そこで、制度悪用の防止のため、次のような規定が設けられています。

- ① 組合の基本原則、組合要件及び遵守事項の明確化(三条八項、二八条)
- ② 設立無効の訴え等(二二条八項、二八条)
- ③ 厚生労働大臣による指針の策定(一三〇条)
- ④ 設立無効の訴え等(二二条八項、二八条)

第五 労働者協同組合の管理

一 定款・規約

組合の組織や業務運営の基本規則である定款には、会社や他の協同組合と共通する事項のほか、労働者協同組合に特徴的な事項の記載も求められています。

定款に記載することが義務付けられている事項は一五あり、①組合に関する事項(事業、名称など)、②組合員に関する事項(組合員たる資格など)、③会計に関する事項(就労創出等積立金など)、④その他の管理事項(組合員の意見を反映させる方策など)となります(二九条一項)。

そのうち、特徴的な記載事項として、次のようなものがあります。

〔事業を行う都道府県の区域(二九条二項三号)〕
組合が、持続可能で活力ある地域社会の実現に資すると

の具体的な方法が定款に記載されることが期待されます。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

2 規約

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

規約は、組合員間を規律する自治規範であり、定款を補充するものとして、組合運営の詳細や事務的な事項について定めることができます(三〇条)。

4 改選請求

組合員は、総組合員の五分の一以上の連署をもって、役員

の改選を請求することができます。そして、総会において出席者の過半数の同意があったときは、その役員は失職

します(五三条一項)。

理事は理事会を組織し、総会での議決事項を前提に、その個別具体的な業務執行について決定すること等を任務と

します。理事は組合員でなければならず(二二条四項)、いわゆる外部理事は認められて

いません。これは、出資をせず、かつ、理事の職務以外の事業に従事することが想定さ

れていない外部理事が組合の業務執行に関することは、組合の基本原則の趣旨に反するため

です。

監事は、理事の職務の執行を監査し、監査報告を作成する義務を負います(三八条二

項)。適切な監査を確保するため、監事は、理事・組合の

使用人(役員以外の組合員)と兼職してはなりません(四三条)。なお、少人数の組合

では、後述するように、組合員監査会制度を利用することができます。

4 理事会

労働者協同組合では、全ての理事で組織する理事会が必

置機関であり(三九条一項・二項)、組合の業務執行につ

いては、理事会で決定されます(三九条三項)。理事会は、

理事の中から、代表理事を選定します(四二条一項)。

組合が安全に事業活動を行うためには、決算関係書類等

(五二条二項)、会計帳簿(五二条二項)を適法に作成する

必要があります。組合の設立は準則主義をとっており、行

政庁の関与は限定的であることから、会計等における組合

活動の透明性を図ることは大変重要であるからです。

決算関係書類等を作成し(五一条二項)、監事の監査を受け(五一条五項)、理事会及び

総会の承認を受けなければなりません(五一条六項・八項)。決算関係書類等を五年

間主たる事務所に備え置くとともに(五一条一〇項)、組合の債権者等は、その閲覧等の請求を行うことができます(五一条二項)。

4 組合員監査会

組合員の総数が二〇人を超

えない組織に限り、監事を置かない代わりに、理事以外の

全ての組合員で組織する「組合員監査会(監査会)」を設け

(五四条一項)、理事の職務執行を監査することができる

こととしています(五四条三項)。

組合の適切な運営を確保するためには理事の職務執行を

監査することは重要であり、この役割を果たす者として監

事が置かれます(三八条二項)。そして、監事は、監査対象である理事からの独立性を

確保するため、理事や組合の使用人との兼職ができません

(四三条)。

一方、特に小規模の組合において、全員がその理事又は使用人として営業や日常事

務などの組合の活動に従事したいというニーズがあります。しかし、監事の兼職禁止のため、監事になることがこれらの活動に従事することができなくなる組合員が出ることに

5 総会等

総会は、組合員の意見を反映

した事業の運営という組合の基本原則を具体化する機関

であり、組合における最高意思決定機関です。

総会の種類には、①通常総会、②臨時総会があります。

①は、毎事業年度一回召集しなければなりません(五八条)。これに違反した場合に

は、罰則が課せられます(三六条一項一六号)。

②は、必要があるときはいつでも召集することができ(五九条一項)。

また、組合員が総会員の五分の一以上の同意を得て総会の召集を請求する場

合には、理事会は二〇日以内に臨時総会を召集しなければなりません(五九条二項)。

総会の招集は、会日の一〇日前までにする必要があり(六一条一項)。

ただし、組合員全員の同意があるときは、招集手続を経ることなく開催することができます(六一条三項)。

総会の議決事項
総会の議決を経るべき事項として、定款の変更などの六項目を定めます。

2 総会の議決事項

総会の議決を経るべき事項

として、定款の変更などの六項目を定めます。

このうち、「労働者協同組合連合会の加入・脱退」(六三条一項五号)については総会の議決を経るべきとしたのは、労働者協同組合法における連合

会が組合等によって自由に設立されるものであることを踏まえ、どの連合会に加入する

かについて各組合における意思決定を重視する趣旨です。

総会の議事は、原則として出席者の議決権の過半数で決

されますが(六四条一項)、定款変更、解散、除名等の重要な事項については、総組合員の半数以上の出席及びその議

決権の三分の二以上の多数による議決(特別議決)を要します(六五条)。

組合員から求められた場合の理事及び監事の説明義務とは別に、理事が総会において報告すべき事項として、次の

報告義務

組合員から求められた場合の理事及び監事の説明義務とは別に、理事が総会において報告すべき事項として、次の

報告義務

二つの事項が定められていま

意見反映に係る事項

理事は、各事業年度に係る組合員の意見を反映させる方策の実施の状況及びその結果を通常総会に報告しなければなりません(六六条一項。これに違反した場合には、罰則が課せられます(一三六条一項一七号)。

5 総代会

(1) 設置

組合員の総数が二〇〇人を超える組合は、定款で定めるところにより、総会に代わるべき総代会を設けることができます(七一条一項)。

6 計算

1 準備金

組合の健全な運営を確保するため、組合は、毎事業年度の剰余金の一〇分の一以上を準備金として積み立てなければなりません。その額は、出資総額の二分の一を下回ってはならず、損失の填補に充てる場合を除き、取り崩してはなりません(七六条一項から三項まで)。

(2) 総代の選任・定数

総代は、組合員のうちからその住所等に応じて公平に選挙されなければなりません(七一条二項)。

(2) 組合員全体の労働条件に係る事項

理事は、就業規則の作成等があったときは、その内容をその事由が生じた日後最初に招集される総会に報告しなければなりません(六六条二項)。

これは違反した場合に、罰則が課せられます(一三六条一項一七号)。

組合においては、代表理事、専任理事及び監事を除き、組合の業務に従事する組合員は組合と労働契約を締結する(二〇二条一項)。

ため、総会への報告を義務付けることとしました。なお、この規定に基づく報告により、就業規則等の周知義務(労働基準法一〇六条一項)を免除する趣旨ではありません。

(3) 権限

総代会は、原則として、総会と同等の権限を有します(七一条六項)。

6 計算

1 準備金

組合の健全な運営を確保するため、組合は、毎事業年度の剰余金の一〇分の一以上を準備金として積み立てなければなりません。その額は、出資総額の二分の一を下回ってはならず、損失の填補に充てる場合を除き、取り崩してはなりません(七六条一項から三項まで)。

2 就労創出等積立金・教育繰越金

組合が継続して活動し発展していくためには、更なる事業拡大や人材の育成が必要です。そこで、そのための資金として、①就労創出等積立金、②教育繰越金を確保することを義務付けています。

①就労創出等積立金(七六条四項)は、組合の事業規模や事業活動の拡大を通じた就業の創出を図るため、毎事業年度の剰余金の二〇分の一以上を積み立てておくものです。

中長期的な視点に立ち、将来事業を拡大する際の原資として用いることが想定されます。

一方、②教育繰越金(七六条五項)は、組合員の組合事業に関する知識の向上を図るため、毎事業年度の剰余金の二〇分の一以上を翌事業年度に繰り越しておくものです。

労働者協同組合法では、地域の労働者に働きたいと考える者が各自のライフスタイルに合った多様な働き方を選択することを認めており(一条)、それぞれの働き方に合った教育を行うために設けられました。

いわば、就労創出等積立金は「事業づくり」のための資金、教育繰越金は「人づく

り」のための資金であるといえます(国民党・田村ま

み参議院議員の質問に対する公明党・榎屋敬悟衆議院議員の答弁参照)。

第六 労働者協同組合の解散等

一 組合の解散

組合は、①総会の決議、②組合の合併、③組合について破産手続開始の決定、④存続期間の満了・解散事由の発生、⑤行政庁による解散命令(二七条三項)によって解散します(八〇条一項)。

組合が三人未満になり、その状態が六月間継続した場合にも、解散することになります(八〇条二項)。

なお、①総会の決議、④存続期間の満了・解散事由の発生により解散したときは、解

散から二週間以内に、その旨を行政庁に届け出る必要があります(八〇条三項)。

二 休眠組合

組合に関する登記が最後にあった日から五年を経た「休眠組合」については、行政庁に事業を廃止してない旨の届出をすべき旨を公告したにもかかわらず、その届出をしないときは、解散したものとみなされます(八一条)。

これは、設立に当たって準則主義がとられていることの弊害を防ぐ趣旨です。

組合又は他の連合会を会員とします(九九条)。その事業は、会員の指導、連絡及び調整に関する事業であり(一〇〇条)、個別の労働者協同組合のように、実際の事業を行うものではありません。

これについては、組合の非営利性が損なわれないよう、出資配当を禁止し、組合員が組合の事業に従事した程度に応じた配当、つまり、「従事分量配当」のみを可能としています(七七条二項)。

組合の事業に従事した程度の具体的な評価に当たっては、日数、時間等が主な要素となりませんが、業務の質や責任の軽重なども考慮されるものと考えられます。

組合又は他の連合会を会員とします(九九条)。その事業は、会員の指導、連絡及び調整に関する事業であり(一〇〇条)、個別の労働者協同組合のように、実際の事業を行うものではありません。

これについては、組合の非営利性が損なわれないよう、出資配当を禁止し、組合員が組合の事業に従事した程度に応じた配当、つまり、「従事分量配当」のみを可能としています(七七条二項)。

組合の事業に従事した程度の具体的な評価に当たっては、日数、時間等が主な要素となりませんが、業務の質や責任の軽重なども考慮されるものと考えられます。

組合の役員は、五人以上の理事、二人以上の監事であり(一一四条)、連合会の機関は、理事会(一一六条)、総会(一一九条)とされています。

連合会は、総会の決議、解散の命令、会員がいなくなつたこと等の場合に解散します(一二三条)。

二 行政庁による監督

所管行政庁は、組合についてはその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事、連合会については厚生労働大臣とされています(一三二条)。

そして、行政庁は、組合・労働者協同組合連合会の経営の健全化や法令遵守態勢の確保のため、①決算関係書類等の提出(一二四条)、②報

告の徴取(一二五条)、③検査等(一二六条)を行うことができます。

さらに、法令等の違反に対する処分として、①措置命令、②業務停止・役員改選命令、③解散命令を行うことができます(一二七条)。

三 指針の策定

厚生労働大臣は、組合・連合会の適正な運営に資するため、必要な指針を定め、指針を策定・変更をしたときには公表します。また、指針を策定・変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議するとともに、労働政策審議会の意見を聴く必要があります(一三〇条)。

指針の具体的な内容としては、①組合員は事業者ではなく労働者であることを明確にするための事項、②役員の数についての考え方、③労働者協同組合が労働者としての権利を尊重した上で事業を展開していくことを明確にする観点からの事項、④従事分量配当の在り方などが想定されます(政府参考人(厚生労働省雇用環境・均等局長)答弁参照)。

第八 附則関係

一 施行期日

労働者協同組合法の施行期日は、公布の日(令和二年一月一日)から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日とされています(附則一条)。

これは、組合員監査会のような既存の法人制度にはない新たな仕組みを設けていること等を勘案して、円滑な施行が可能となるよう、必要な準備期間がとられたものです。

二 特定就労継続支援を行う組合の特例

労働者協同組合は、組合員が自ら事業に従事することを基本原則の一つとして掲げる一方で、実際の事業活動における臨時的な労働力の必要性を勘案して、組合の事業活動に柔軟性を持たせる観点から、組合の行う事業に従事する者の総数に占める組合員の数の割合が四分の三以上でなければならぬこととしてい

ます(八条二項)。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく就労継続支援A型事業を実施する組合においても、就労継続支援に従事する従業者と、就労継続支援を受けて生産活動等に従事する事業の利用者がともに「組合の行う事業に従事する者」に該当し、この四分の三以上の要件において算定の対象となります。その結果、利用者であつて労働者協同組合の組合員でない者の人数が事業従事者の四分の一を超えることができず、就労継続支援の利用が実質的に制限されることとなります。

しかし、既に労働者協同組合の基本原則に沿って就労継続支援A型事業が行われている実態があること等を勘案し、就労継続支援A型事業の利用者については、当分の間、事業従事者に関する人数

関の長に協議するとともに、労働政策審議会の意見を聴く必要があります(一三〇条)。

指針の具体的な内容としては、①組合員は事業者ではなく労働者であることを明確にするための事項、②役員の数についての考え方、③労働者協同組合が労働者としての権利を尊重した上で事業を展開していくことを明確にする観点からの事項、④従事分量配当の在り方などが想定されます(政府参考人(厚生労働省雇用環境・均等局長)答弁参照)。

労働者協同組合法の施行期日は、公布の日(令和二年一月一日)から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日とされています(附則一条)。

これは、組合員監査会のような既存の法人制度にはない新たな仕組みを設けていること等を勘案して、円滑な施行が可能となるよう、必要な準備期間がとられたものです。

二 特定就労継続支援を行う組合の特例

労働者協同組合は、組合員が自ら事業に従事することを基本原則の一つとして掲げる一方で、実際の事業活動における臨時的な労働力の必要性を勘案して、組合の事業活動に柔軟性を持たせる観点から、組合の行う事業に従事する者の総数に占める組合員の数の割合が四分の三以上でなければならぬこととしてい

ます(八条二項)。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく就労継続支援A型事業を実施する組合においても、就労継続支援に従事する従業者と、就労継続支援を受けて生産活動等に従事する事業の利用者がともに「組合の行う事業に従事する者」に該当し、この四分の三以上の要件において算定の対象となります。その結果、利用者であつて労働者協同組合の組合員でない者の人数が事業従事者の四分の一を超えることができず、就労継続支援の利用が実質的に制限されることとなります。

しかし、既に労働者協同組合の基本原則に沿って就労継続支援A型事業が行われている実態があること等を勘案し、就労継続支援A型事業の利用者については、当分の間、事業従事者に関する人数

関の長に協議するとともに、労働政策審議会の意見を聴く必要があります(一三〇条)。

指針の具体的な内容としては、①組合員は事業者ではなく労働者であることを明確にするための事項、②役員の数についての考え方、③労働者協同組合が労働者としての権利を尊重した上で事業を展開していくことを明確にする観点からの事項、④従事分量配当の在り方などが想定されます(政府参考人(厚生労働省雇用環境・均等局長)答弁参照)。

労働者協同組合法の施行期日は、公布の日(令和二年一月一日)から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日とされています(附則一条)。

これは、組合員監査会のような既存の法人制度にはない新たな仕組みを設けていること等を勘案して、円滑な施行が可能となるよう、必要な準備期間がとられたものです。

二 特定就労継続支援を行う組合の特例

労働者協同組合は、組合員が自ら事業に従事することを基本原則の一つとして掲げる一方で、実際の事業活動における臨時的な労働力の必要性を勘案して、組合の事業活動に柔軟性を持たせる観点から、組合の行う事業に従事する者の総数に占める組合員の数の割合が四分の三以上でなければならぬこととしてい

ます(八条二項)。

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく就労継続支援A型事業を実施する組合においても、就労継続支援に従事する従業者と、就労継続支援を受けて生産活動等に従事する事業の利用者がともに「組合の行う事業に従事する者」に該当し、この四分の三以上の要件において算定の対象となります。その結果、利用者であつて労働者協同組合の組合員でない者の人数が事業従事者の四分の一を超えることができず、就労継続支援の利用が実質的に制限されることとなります。

しかし、既に労働者協同組合の基本原則に沿って就労継続支援A型事業が行われている実態があること等を勘案し、就労継続支援A型事業の利用者については、当分の間、事業従事者に関する人数

関の長に協議するとともに、労働政策審議会の意見を聴く必要があります(一三〇条)。

指針の具体的な内容としては、①組合員は事業者ではなく労働者であることを明確にするための事項、②役員の数についての考え方、③労働者協同組合が労働者としての権利を尊重した上で事業を展開していくことを明確にする観点からの事項、④従事分量配当の在り方などが想定されます(政府参考人(厚生労働省雇用環境・均等局長)答弁参照)。

労働者協同組合法の施行期日は、公布の日(令和二年一月一日)から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日とされています(附則一条)。

要件において算定の対象とはしないこととしました(附則三条)。

なお、国会審議において、

この規定の趣旨は、労働者協同組合においても就労継続支援A型事業が滞りなく行えるよう、あくまで八条二項の規定に関する計算上の扱いを定めるものであり、障害者を差別するような性質のものではないことが強調されています(共産党・高橋千鶴子衆議院議員の質問に対する共産党・宮本徹衆議院議員の答弁参照)。

2 期限

組織変更については、現在企業組合・NPO法人の形態をとって活動している団体にも適用する暫定的な措置とし、組織変更ができる期間は施行日から三年以内に限ることとしています(附則四條)。

3 手続

企業組合・NPO法人から労働者協同組合への組織変更に関する主な手続は、次のとおりです。

(1) 組織変更計画の作成・承認
企業組合・NPO法人は、組織変更計画を作成し、総会(企業組合)又は社員総会(NPO法人)の特別議決により、その承認を受けなければなりません(附則五條一項・二項、附則一六條一項・二項)。

三 企業組合・NPO法人からの組織変更

1 制度の趣旨

労働者協同組合法が施行された後、労働者協同組合として事業を行うことが見込まれる団体の中には、現在、企業組合・NPO法人の形態をとって活動しているものがあります。仮に、企業組合・NPO法人からの組織変更の規定を整備しないとすれば、これらの団体は、いったん解散・清算した上で労働者協同組合を新設する必要がある、従前に締結されていた契約の扱いや保有する財産の処分など、事業の継続に重大な影響が及ぶことが想定されます。そこで、労働者協同組合法では、これら現に活動する企業組合・NPO法人が、労働者協同組合に円滑に組織変更を行うための制度を設けています(日本維新の会・青山雅幸衆議院議員の質問に対する日本維新の会・足立康史衆議院議員の答弁参照)。

(2) 債権者異議・反対組合員持分払戻請求権

組織変更により関係者が不測の損害を被ることのないよう、組織変更に関する異議・反対のある関係者を保護するための手続が設けられています。すなわち、組織変更の議決を行った企業組合・NPO法人の債権者は、一定の期間内に組織変更について異議を述べることができ、異議があった場合には、組織変更をする企業組合・NPO法人は、当該組織変更をしても当該債権者を害するおそれがない場合を除き、当該債権者に弁済等をしなければならぬこととされています(附則六條二項・六項、附則一九條)。

また、組織変更のための総会に先立って書面で組織変更に対する反対の意思を通知した企業組合の組合員は、組織変更の議決の日から二〇日以内に書面をもって持分の払戻しを請求することにより、効力発生日に当該企業組合を脱退することともに、持分の全部の払戻しを請求することができます(附則七條一項・二項)。

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

場合には、組織変更の効力は発生しません(附則二一條三項・附則一九條)。

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

場合には、組織変更の効力は発生しません(附則二一條三項・附則一九條)。

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

4 組織変更規定の効果

(1) 法人関係
組織変更をする企業組合・NPO法人は、組織変更の効力発生日に、労働者協同組合となり、附則二一條一項・附則一九條。ただし、債権者異議手続が終了していない場合や組織変更を中止した

5 NPO法人からの組織変更に係る特別な規律

(1) 特別な規律を設けた趣旨
NPO法人からの組織変更にあたっては、「NPO法人から組織変更した労働者協同組合」が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する

また、組織変更の効力発生日については、NPO法人から労働者協同組合へ移行する場合は、NPO法人が保有するNPO法人時代の財産について、NPO法人と同様に構成員に対する



「協同労働推進議員連盟(ワーカーズ議連)」設立総会であいさつする全国知事会会長の飯泉嘉門徳島県知事(4月6日、参議院議員会館)

法成立後の動き

労働者協同組合法の成立から四か月後の本年四月六日、労働者協同組合法に基づき労働者協同組合の設立・移行を支援するとともに、その活動をサポートすることを目的として、「協同労働推進議員連盟(通称:ワーカーズ議連)」が設立されました。立憲民主党・篠原孝衆議院議員、公明党・榎屋敬悟衆議院議員を共同代表に、公明党・里見隆治参議院議員を事務局長とし、七〇名以上の国会議員が参加しています。

六月一日に開催された第二回ワーカーズ議連総会で

は、次のような決議が採択されました。

① 都道府県と連携して、関係者が参集して協同労働の普及について協議する「労働者協同組合フォーラム」の開催や、組合設立希望者への相談等の立ち上げ支援などを実施し、円滑な施行を目指すための十分な予算確保を行うこと。

② 労働者協同組合及び労働者協同組合連合会が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労働者協同組合法において法的位置付けを得たことを踏ま

え、必要な税制措置を講ずること。

③ 今後、新規に又は企業組合や特定非営利活動法人からの移行により労働者協同組合を設立しようとする場合に資するよう労働者協同組合法の円滑な施行のための準備を速やかに行うこと。また、あらゆる手段を通じて、分かりやすく丁寧な周知に努めること。

今後は、ワーカーズ議連を中心として、労働者協同組合法が広く周知されるとともに、労働者協同組合制度の深化・発展が期待されます。