

人事担当者が知っておきたい 労働者協同組合法

弁護士 福田隆行 日本総合研究所 スペシャリスト 小島明子

I 協同労働という働き方

中小企業庁「2020年版 小規模企業白書」¹によれば、住民が最も問題だと感じている地域課題として、56.6%が「経済振興」をあげ、18.3%が「インフラ」、17.7%が「福祉」に課題意識を持っていることが指摘されています。最近では、気候変動の影響に伴う災害事故も増え、地域単位でも取り組むべき社会課題、環境課題は増えることが予想されます。

しかし、少子高齢化が進む日本社会においては、ボランティア等をはじめとした地域の担い手がますます不足することが懸念されています。

特定非営利活動法人日本NPOセンター「2018年度NPO支援センター実態調査報告書」（2019年3月）によれば、社会貢献活動を行うNPOの現場は、慢性的な人手不足、NPOの運営に貢献できるスキルを持った人材の不足が課題であることが明らかになっています。NPOの運営のために新たな人材に求める役割としては、「各種事業の企画・開発」「各種プロジェクトのマネジメント」「地域課題解決のためのプロデュース」「会計・経理」「ボランティア・コーディネート」があげられています。

最近では、企業の社会貢献活動の一環として、従業員にプロボノ活動の支援を行うところもありますが、より効率的、効果的に地域活動を行っていくうえで

は、単に地域活動に貢献をする人数を増やすということだけではなく、企業等で経験やスキルを持った人材の活躍が必要だといえます。

そのようななか、2020年、労働者協同組合法が成立し、2022年には同法の施行を背景に、「協同労働」という働き方の広がりが期待されています。詳しくは第2章以降で述べますが、「協同労働」は、地域の課題解決を目的とし、「株式会社」と異なり、「出資」「経営」「労働」のすべてを組合員が担う働き方です。本稿では、IIからIVにおいて「協同労働」という新たな働き方の可能性や課題について解説したうえで、Vにおいて労働者協同組合法の全体像を解説します。

II 協同労働とは何か

協同労働とは、働く人が労働者協同組合に出資をして組合員となり、組合員それぞれの意見を反映して組合の事業を行い、組合員自らが事業に携わる働き方です。株式会社では出資、経営、労働が分離していますが、労働者協同組合では、組合員が出資、経営、労働のすべてを担うこととなります。企業の指揮命令下で働くのではなく、仲間と協同して、主体的に働くことができる点に特徴があります。

2020年12月に労働者協同組合法が成立し、労働者協同組合に法人格が認められることになったことで、今後、このような働き方が広がっていくことが期待されます。以下、労働者協同組合の仕組みについて概説していきます。

労働者協同組合の事業に必要な資金は、組合員が出資して拠出します。その経営は、各組合員の意見を反

1 みずほ情報総研が「令和元年度小規模事業者が地域において果たす経済的・社会的役割に関する調査事業」において実施した小規模事業者と住民を対象としたアンケートデータの数値である。

図表 労働者協同組合・企業組合・NPO 法人との違い

	労働者協同組合	企業組合	NPO法人
事業	労働者派遣事業等を除く事業	制限はない	特定非営利活動、 その他の事業
活動	非営利	営利	非営利
設立	準則主義	認可主義	認証主義
発起人数	3人以上	4人以上	1人以上
設立時の組合員（社員）数	3人以上	4人以上	10人以上
組合員（社員）の資格	個人	個人・特定組合員（法人）	個人・法人
出資	○	○	×
根拠法	労働者協同組合法	中小企業等協同組合法	特定非営利活動促進法

資料出所：各種資料を基に筆者作成

映して行うこととされ、定款に組合員の意見を反映させる方策を規定することが求められます。また、組合員は労働者協同組合の行う事業に従事することとされ、組合は、過半数の組合員との間で労働契約を締結することが求められます。労働契約を締結した組合員には労働関係法規が完全に適用されます。

組合員は、1口以上の出資をすることとされ、各1個の議決権と役員等の選挙権を有します。組合員の議決権と選挙権は、出資口数にかかわらず平等であり、組合員は、任意に加入し、または脱退することができます。

労働者協同組合は、非営利法人とされ、出資配当は認められていませんが、事業従事の成果を分配するための仕組みとしての剰余金配当が認められています。この剰余金の配当は、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うこととされています。

労働者協同組合と労働組合は、一見名称は似ていますが、労働組合は、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体またはその連合体をいいますので（労働組合法2条）、両者はまったく異なる組織です。労働者協同組合は、企業組合やNPO法人に代わる組織として期待されており、企業組合やNPO法人から労働者協同組合へ組織変更することが認められています。

労働者協同組合と企業組合・NPO法人の違いは図

表のとおりですが、たとえば労働者協同組合は、NPO法人と同様に非営利法人ですが、組合員の資格は個人に限定されており、法人になることはできません。加えて、設立時の組合員数は3人以上で足りるうえ、設立にあたって行政庁の認可・認証は求められておらず（準則主義）、より設立しやすくなっています。

労働者協同組合は、労働者派遣事業等を除いた幅広い分野の事業を行うことができますが、介護、障害福祉、子育て支援、地域づくりなどをはじめとした、持続可能で活力ある地域社会の実現に資するために事業を行うこととされています。NPO法人や企業組合以外の多様な働き方の選択肢の1つとしつつ、地域の課題に取り組むための新たな組織として労働者協同組合が期待されているのです。

III 協同労働を通じたミドルシニアの活躍の可能性

1 ミドルシニアの活躍に課題を抱える企業の現状

労働者協同組合には、地域が抱える課題を解消することが期待されていることから、経験や知見等の豊富な定年前後のミドルシニアの活躍にもつながる可能性があります。本章では、ミドルシニアの活躍と協同労働を中心に取り上げます。

2004年に改正された高年齢者雇用安定法では、65

歳までの高年齢者雇用確保措置を取ることが会社に対して義務として課されました。企業は、①65歳までの定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、のいずれかを取ることが求められていました。

さらに2021年4月に、法律が改正され、従業員に対する70歳までの雇用確保措置が努力義務となりました。具体的には、①70歳までの定年引上げ、②70歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止、④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に、事業主自ら実施する社会貢献専業や、事業主が委託、出資（資金提供）などをする団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入が求められています。

独立行政法人労働政策研究・研修機構²によれば、定年後に継続雇用された235万2,000人のうち、「仕事内容が変化していない」と回答した人は50.7%、「同じ分野の業務ではあるが責任の重さが変わった」と回答した人は34.8%ですが、「賃金が低下した」と回答した人は80.3%に上ります。約半数のシニア社員は、賃金は下がっているものの、仕事内容は定年前と同じであるといえます。

さらに、賃金が下がった人のなかには、「仕事内容が変わっていないのに賃金が下がるのはおかしい」と回答した人も約3割存在しており、賃金低下を理由に、モチベーションが低下しているシニア社員は少なくないといえます。

一方、企業側もそのような状態に課題を抱えています。日本経済団体連合会³によれば、今後の課題として、多くの企業がシニア社員のモチベーション低下や組織の新陳代謝等を課題として認識しています。特に、定年まで勤め続ける社員、あるいは、役職を経験している社員の多くが男性であることから、中高年男性の今後の働き方に課題を抱える企業は少なくありま

せん。そのようななかでは、副業・兼業の解禁をはじめ、いかに早いうちから中高年男性に対して、社外での活躍の場を創出するかが重要となっています。

2 働くミドルシニアの社外での活躍に対する意欲

では、現在勤めているミドルシニアは、社外での活躍への意欲はあるのでしょうか。本章では、以下参考として、副業・兼業に関するデータを中心に用いて述べます。

日本総合研究所⁴によれば、副業・兼業に賛成している中高年男性は、約8割（「非常に賛成している」23.9%、「やや賛成している」53.5%の合計）に上がることが明らかになっています。副業・兼業に賛成する理由としては、「収入確保の手段の多様化につながる」48.1%が最も多く、「いままで培ってきた専門性を活かせる」46.2%、「新たな人間関係の構築につながる」28.3%をあげています。副業・兼業を通じて、新たな収入確保や専門性の活用等を理由に、チャレンジをしたい中高年男性が多いことがわかります。

さらに、実際に副業・兼業をやってみたいと希望する中高年男性は、約7割に上がることが明らかになっています。実際に、副業・兼業を希望する日数・時間（給与が削減されるという前提）としては、「関心があり、週1日程度は副業・兼業を行いたい」24.7%が最も多く、「関心があり、週2日程度は副業・兼業を行いたい」19.7%、「関心があり、週3日程度は副業・兼業を行いたい」6.0%を合わせると、全体の約半数の男性が、業務時間および給与を削減してでも副業・兼業の希望を持っていることがわかります。

給与減額の許容割合としては、最も多いのが「0%～10%未満」38.8%ですが、次に「10%～20%未満」25.1%、「20%～30%未満」18.6%となり、減額割合が多くなるに従って、許容できる男性の割合は少なくなっています。副業・兼業によって、現在の生活水準

2 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「60代の雇用・生活調査」(2015年)

3 日本経済団体連合会「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取り組み」(2016年)

4 日本総合研究所「東京圏で働く高学歴中高年男性の意識と生活実態に関する調査」

を補えるほどの収入を得ることは容易ではありませんが、多少の減額は許容してでも、将来に向けて、副業・兼業にチャレンジしたいという多くの中老年男性の姿勢がうかがえます。

このことから、副業・兼業を解禁するような形であれば、中老年男性が社外で活躍をしたいという意欲は高いことが指摘できます。

3 ミドルシニアの社外での活躍における課題

経済産業省⁵によれば、今後、企業が副業・兼業で求める職種としては、「技術職（エンジニア、IT関連）」（大企業36.4%、中小企業51.4%）が多くなっています。大企業に比べて中小企業では、「総務・人事・総務職」（大企業11.0%、中小企業20.3%）や「企画・管理職」（大企業9.2%、中小企業24.3%）などの管理系職種の人材も求めており、業種によっては、営業や製造まで幅広く求めているところもあります。

日本総合研究所の前記調査によれば、現在中老年男性が保有しているスキルは、全体ではパソコンスキルが最も多くなっています。再就職してもよいと考える職種は、一般事務・サポートが最も多く、副業・兼業として多くの企業が求めている「技術職（エンジニア、IT関連）」に該当するシステム関連については約1割程度、人手不足が問題となっている介護・保育の職種においては、再就職してもよいと考える男性が5%にも満たない状況です。

中老年男性の約半数が、定年後も（定年制度がない場合はできるだけ長く）就業したいと考え、その多くが中小企業への就職を希望していますので、中小企業で働くことへの抵抗感とはなっていません。ただし、現状の企業側が求める保有スキルや経験とのミスマッチから、活躍ができる人材が限られてしまうという課題があります。

しかし、協同労働であれば、地域の課題解決を目的

とした活動であるため活動内容も広く、設立当初から出資をする際には仲間とともに仕事をつくっていきることから、働く側の選択肢は広がる可能性があります。

1人ひとりが協力をし合いながら、経営に参加をするというスタイルであるため、1人で新たな活動を立ち上げ、経営を行うことに比べると、参加のハードルは下がります。副業・兼業を解禁すると同様に、企業側が従業員に対して、協同労働という働き方を認める必要はありますが、従業員にそのような活動を認めることは、SDGsへの貢献にもつながります。

今後、定年前後のミドルシニアに対して、より多く活躍の場を創出していくためには、協同労働も選択肢の1つになるといえるのではないのでしょうか。

IV 今後の課題

協同労働は、多様な働き方の1つとして期待される一方、現時点では主に2つの課題があると考えます。

1つ目は、組合の事業にいかに関係者の意見を反映していくのかという点です。労働者協同組合は、組合員それぞれの意見を反映して事業を行うことを基本原理としており、組合員が、各1個の議決権と役員への選挙権を持ちます。

しかし、組合の規模が大きくなり、組合員の数が増えると、1人ひとりの意見が反映されづらくなること予想されます。特に、組合員数が200人を超え、総代会を設けている組合においては、各組合員の意見が間接的な形でしか反映されないこととなります。労働者協同組合の定款には、組合員の意見を反映させる方策に関する規定を記載しなければならないとされていますが、規模が大きい組合ほど、この方策の定め方が重要になってくると考えます。

2つ目は、財政面でのハードルです。労働者協同組合は、組合員との間で労働契約を締結しなければならず、組合員に対して賃金を支払う義務を負います。地域貢献活動をしている組織・団体は、ボランティア活動に支えられているところも多く、組合員に対する賃金支払義務が発生することは、労働者協同組合を設立

5 経済産業省「平成30年度 兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」

するうえでのハードルとなる可能性があります。労働者協同組合を設立し、維持していくためには、継続的に事業収益を上げられる仕組みを作り出す必要があると考えます。

上記の課題の解消に向けて、今後、具体的な優良事例等を踏まえて、検討をしていくことが期待されます。

V 労働者協同組合法について

1 労働者協同組合法の目的

労働者協同組合法は、2020年12月4日、第203回臨時国会において成立し、同月11日に公布されました⁶。

同法は、その目的について、「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」と規定しています（同法1条）。

少子高齢化が進むなか、人口の減少する地域において、介護、障害福祉、子育て支援、地域づくりなどの幅広い分野で多様なニーズが生じており、これらの担い手になろうとする人々は、状況に応じてNPOや企業組合といった法人格を利用し、または任意団体として法人格を持たずに活動しています。

しかし、既存の法人格の枠組みでは、出資ができない、営利法人であるなど、一長一短があることから、多様な働き方を実現しつつ地域の課題に取り組むための新たな組織である労働者協同組合が創設されることになりました⁷。

2 労働者協同組合設立・運営の注意点

一 基本原理および運営の原則

1 労働者協同組合は、以下の基本原理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（3条1項）。

- ①組合員が出資すること（1号）
- ②その事業を行うにあたり組合員の意見が適切に反映されること（2号）
- ③組合員が組合の行う事業に従事すること（3号）

2 労働者協同組合は前記1のほか、次に掲げる要件を備えなければなりません（3条2項）。

- ①組合員が任意に加入し、または脱退することができること（1号）
- ②組合員との間で労働契約を締結すること（2号）
- ③組合員の議決権および選挙権は、出資口数にかかわらず、平等であること（3号）
- ④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（4号）
- ⑤剰余金の配当は、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うこと（5号）

3 労働者協同組合は、営利を目的として事業を行うことができません（3条3項）。

労働者協同組合は、出資持分のある非営利法人であるところに大きな特色があります⁸。

4 労働者協同組合は、特定の組合員の利益のみを目的としてその事業を行ったり、特定の政党のために利用したりすることができません（3条4項、5項）。

5 労働者協同組合は、その名称中に労働者協同組

7 「第203回国会衆議院厚生労働委員会第5号」（令和2年11月18日）榊屋敬悟答弁

8 出資配当は禁止されていますが、事業従事の成果を分配するための仕組みとしての剰余金配当が認められています。

6 2022年10月1日施行予定。

合という文字を用いなければなりません（4条1項）。

二 事業

1 事業の目的

労働者協同組合は、持続可能で活力ある地域社会の実現に資するため、事業を行うものとされています（7条1項）。

2 労働者派遣事業等の禁止

労働者協同組合は、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ません（7条2項）。

これは、自己の雇用する労働者を、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労働者派遣は、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、組合員自らが事業に従事するという労働者協同組合の理念に反すると考えられるからです。

なお、法は、労働者協同組合が子会社を設立することを当然の前提としていますが（32条5項2号、63条1項4号。〈資料1〉）、たとえば、子会社を設立し、その子会社において労働者派遣事業や営利事業を営むことは、法の趣旨に反することになると考えられます⁹。

三 組合員

1 組合員の資格

労働者協同組合の組合員たる資格を有する者は、定款で定める個人です（6条）。

2 出資

組合員は、出資1口以上を有しなければならず、出資1口の金額は均一である必要があります（9条1項、2項）。

組合員の数が3人を超える労働者協同組合にお

資料1 役員の取扱い

第32条 組合に、役員として理事及び監事を置く。

（略）

5 組合員の総数が政令で定める基準を超える組合は、監事のうち一人以上は、次に掲げる要件のいずれにも該当する者でなければならない。

一 当該組合の組合員以外の者であること。

二 その就任の前五年間当該組合の理事若しくは使用人又はその子会社（組合が総株主（総社員を含む。）の議決権（株主総会において決議をすることができる事項の全部につき議決権を行使することができない株式についての議決権を除き、会社法第八百七十九条第三項の規定により議決権を有するものとみなされる株式についての議決権を含む。第六十三条第一項第四号ロにおいて同じ。）の過半数を有する会社をいう。同号において同じ。）の取締役、会計参与（会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員）、執行役員若しくは使用人でなかったこと。

いては、1組合員の出資口数は、原則として出資総口数の100分の25以下でなければなりません（9条3項、4項）。

組合員の責任は、その出資額が限度となります（9条5項。有限責任）。

3 議決権および選挙権

組合員は、各1個の議決権と役員または総代の選挙権を有します（11条1項）。

4 組合員の加入

組合員たる資格を有する者が労働者協同組合に加入しようとするときは、労働者協同組合は、正当な理由がないのに、その加入を拒み、またはその加入について現在の組合員が加入の際に付されたよりも困難な条件を付してはなりません（12条1項、〈資料2〉）。

労働者協同組合に加入しようとする者は、定款で定めるところにより加入について労働者協同組

9 「第203回国会参議院厚生労働委員会第7号」（令和2年12月3日）篠原孝答弁

資料2 労働契約の締結対象

第20条 組合は、その行う事業に従事する組合員（次に掲げる組合員を除く。）との間で、労働契約を締結しなければならない。

- 一 組合の業務を執行し、又は理事の職務のみを行う組合員
- 二 監事である組合員

合の承諾を得て、引受出資口数に応ずる金額の払込みを完了したときに組合員となります（12条2項）。

5 持分の譲渡制限

組合員の持分は、譲渡することができません（13条）。

6 労働者協同組合による持分取得の禁止

労働者協同組合は、組合員の持分を取得し、または質権の目的としてこれを受けることができません（79条）。

7 労働契約の締結

労働者協同組合は、その事業に従事する組合員（組合の業務を執行しまたは理事の職務のみを行う組合員、監事である組合員を除きます）との間で、労働契約を締結しなければなりません（20条1項）。

(1) 組合員との間で労働契約を締結することとされたのは、労働者協同組合の名を借りた労働者の搾取の防止を図るという趣旨によるものです。

労働契約を締結した組合員全員に労働関係法規が完全に適用されることになるため、労働者協同組合で働く者も、労働組合法上の労働者に該当すれば、労働組合を結成することが可能です¹⁰。

(2) 労働者協同組合との間で労働契約を締結する組合員は総組合員の議決権の過半数を保有する

こととされている一方で（3条2項4号）、役員の数には制限されていません。そのため、総組合員の半数マイナス1人までを役員とし、これらの者と労働契約を締結しないということが理論的には可能です。もっとも、代表理事や専任理事、監事といいながら、実態として組合の事業に従事させることは、20条の趣旨に反すると考えられます¹¹。

8 事業への従事

(1) 総組合員の5分の4以上の数の組合員は、労働者協同組合の行う事業に従事しなければなりません（8条1項）。

ア 労働者協同組合の基本原則からすれば、本来であればすべ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、家庭の事情によっ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組合員が存在することが想定されます。こ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との考えから、組合の行う事業に従事しない組合員が一定程度存在することを許容する趣旨によるものです¹²。

イ 事業に従事することができない組合員の数が総組合員の5分の1を超えそうな場合に、労働者協同組合が、8条1項の要件を満たすために、事業に従事することができない組合員を除名することがありえます。

しかし、後述するとおり、法は、単に事業に従事していないのではなく、長期間にわたって組合の行う事業に従事しないことを除名事由としています（15条2項2号〈資料3〉）。また、除名には、本人に弁明の機会を

10 「第203回国会衆議院厚生労働委員会第6号」（令和2年11月20日）西村智奈美答弁

11 「第203回国会衆議院厚生労働委員会第6号」（令和2年11月20日）宮本徹答弁

12 「第203回国会衆議院厚生労働委員会第6号」（令和2年11月20日）西村智奈美答弁

資料3 組合員の脱退・除名に関する取扱い

第15条 組合員は、次に掲げる事由によって脱退する。

(略)

2 除名は、次に掲げる組合員につき、総会の議決によってすることができる。この場合は、組合は、その総会の会日の十日前までに、その組合員に対しその旨を通知し、かつ、総会において、弁明する機会を与えなければならない。

- 一 長期間にわたって組合の行う事業に従事しない組合員
- 二 出資の払込みその他組合に対する義務を怠った組合員
- 三 その他定款で定める事由に該当する組合員

与えたうえで、総会の特別決議を要するとしており、厳格な手続きを定めています。

かかる法の規定からすれば、事業に従事していない組合員の割合を理由に直ちに、組合員を除名することはできないと考えられます。また、組合員を除名することを目的として特定の組合員に具体的な業務が与えられないような状況を作成することは、すべての組合員が出資し、自らが働く場を作り出すという労働者協同組合の理念に根本から反することになると考えられます¹³。

- (2) 労働者協同組合の行う事業に従事する者の4分の3以上は、組合員でなければなりません(8条2項)¹⁴。

労働者協同組合が、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であることを考えると、本来は、労働者協同組合の行う事業に

従事する者の全員が組合員であることが適当です。もっとも、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ことが考えられます。また、労働者協同組合では、出資の全額の払込みを完了したときに組合員となるため、組合の事業に従事しながら分割で出資の払込みを行い、組合員になろうとする者が出てくることも想定されます。同項は、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趣旨の規定です¹⁵。

あくまでも繁忙期等における臨時的目的で設けられた規定ですので、常用代替は想定されていません。

四 設立

1 発起人

労働者協同組合を設立するには、組合員になろうとする3人以上の者が発起人となる必要があります(22条)。

2 定款および規約

(1) 定款

発起人は定款を作成しなければなりません(23条1項)。

ア 絶対的記載事項

労働者協同組合の定款には、次に掲げる事項を記載し、または記録しなければなりません(29条1項)。

- ①事業
- ②名称
- ③事業を行う都道府県の区域
- ④事務所の所在地
- ⑤組合員たる資格に関する規定
- ⑥組合員の加入および脱退に関する規定

13 「第203回国会衆議院厚生労働委員会第6号」(令和2年11月20日)西村智奈美答弁

14 就労継続支援A型事業の利用者は、当面の間、8条2項の「組合の行う事業に従事する者」および「組合員」に算入されません(附則3条)。

15 「第203回国会衆議院厚生労働委員会第6号」(令和2年11月20日)西村智奈美答弁

- ⑦出資一口の金額およびその払込みの方法
- ⑧剰余金の処分および損失の処理に関する規定
- ⑨準備金の額およびその積立ての方法
- ⑩就労創出等積立金に関する規定
- ⑪教育繰越金に関する規定
- ⑫組合員の意見を反映させる方策に関する規定
- ⑬役員の数およびその選挙または選任に関する規定
- ⑭事業年度
- ⑮公告方法

イ 相対的記載事項

労働者協同組合の存続期間または解散の事由を定めたときはその期間またはその事由を、現物出資をする者を定めたときはその者の氏名、出資の目的たる財産およびその価格ならびにこれに対して与える出資口数を、組合の成立後に譲り受けることを約した財産がある場合にはその財産、その価格および譲渡人の氏名を記載し、または記録しなければなりません(29条2項)。

ウ 任意的記載事項

労働者協同組合の定款には、労働者協同組合法の規定により定款の定めがなければその効力を生じない事項およびその他の事項でこの法律に違反しないものを記載し、または記録することができます(29条7項)。

(2) 規約

次に掲げる事項は、定款で定めなければならない事項を除いて、規約で定めることができます(30条)。

- ①総会または総代会に関する規定
- ②業務の執行および会計に関する規定
- ③役員に関する規定
- ④組合員に関する規定
- ⑤その他必要な事項

(3) 定款等の備置きおよび閲覧

労働者協同組合は、定款および規約を各事務所に備え置かなければなりません(31条1項)。

組合員および労働者協同組合の債権者は、労働者協同組合に対して、その業務取扱時間内は、いつでも、次に掲げる請求をすることができます。この場合、労働者協同組合は、正当な理由がないのにこれを拒んではなりません(31条2項)。

- ①定款および規約が書面をもって作成されているときは、当該書面の閲覧または謄写の請求
- ②定款および規約が電磁的記録をもって作成されているときは、当該電磁的記録に記録された事項を厚生労働省令で定める方法により表示したものの閲覧または謄写の請求

3 創立総会

発起人は、定款を作成して、これを会議の日時と場所とともに公告して、創立総会を開かなければなりません(23条1項)。

創立総会の議事は、組合員たる資格を有する者でその会日までに発起人に対し設立の同意を申し出たものの半数以上が出席して、その議決権の3分の2以上で決めます(23条5項)。

創立総会では、役員(理事3人以上、監事1人以上)を選任します(32条2項、同条3項ただし書)。発起人は、理事が選任された後、遅滞なく、その事務を理事に引き渡さなければなりません(24条)。

4 出資の第1回の払込み

発起人から事務の引渡しを受けた理事は、遅滞なく、出資の第1回の払込みをさせなければなりません(25条1項)。第1回の払込みの金額は、出資1口につき、その金額の4分の1を下回ってはなりません(25条2項)。

出資は現物出資も認められています(25条3項)。

5 成立の時期

労働者協同組合は、主たる事務所の所在地にお

いて設立の登記をすることによって成立します(26条1項)。

労働者協同組合は、成立の日から2週間以内に、登記事項証明書および定款を添えて、その旨ならびに役員の名前および住所を行政庁¹⁶に届け出なければなりません(27条1項)。設立にあたって、行政庁の認可・認証は求められていません(準則主義)。

五 管理

1 理事および監事

労働者協同組合には、役員として3人以上の理事および1人以上の監事をおかなければなりません(32条1項, 2項)。

(1) 選任

役員は、定款で定めるところにより、総会において選挙します(32条3項)¹⁷ ¹⁸。

役員選挙は、無記名投票によって行われ、投票は1人につき1票とされます(32条7項, 8項)¹⁹。

理事は、組合員でなければならず(32条4項)、法人は役員となることができません(35条1号)。監事は、理事または組合の使用人との兼職ができません(43条)。

(2) 労働者協同組合と役員との関係

労働者協同組合と役員との関係は、委任に関する規定が適用されます(34条)。

(3) 任期

理事の任期は、2年以内において定款で定める期間、監事の任期は、4年以内において定款で定める期間ですが(36条1項, 2項)²⁰、そ

れぞれ定款によって、任期中の最終の決算期に関する通常総会の終結のときまで伸長することができます(36条4項)。

(4) 職務および権限

理事は、法令、定款および規約ならびに総会の決議を遵守し、組合のため忠実にその職務を行わなければなりません(38条1項)。

監事は、理事の職務の執行を監査します。監事は、厚生労働省令で定めるところにより、監査報告を作成しなければなりません(38条2項)。

(5) 自己契約等

理事は、自己または第三者のために組合と取引をしようとするとき、組合と当該理事との利益が相反する取引をしようとするときは、その取引について重要な事実を開示し、その承認を受けなければならず(44条1項)、また、取引後、遅滞なく、当該取引についての重要な事実を理事会に報告しなければなりません(44条3項)。

(6) 役員損害賠償責任

ア 労働者協同組合に対する損害賠償責任

役員は、その任務を怠ったときは、組合に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負います(45条1項)。任務を怠った行為が理事会の決議に基づいて行われたときは、その決議に賛成した理事は、その行為をしたものとみなされます(45条2項)。また、その決議に参加した理事であって議事録に異議をとどめないものは、その決議に賛成したものと推定されます(45条3項)。

役員労働者協同組合に対する損害賠償責任は、総組合員の同意がなければ免除することができません(45条4項)。ただし、その責任を負う役員が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、総会の決議によって、賠償の責任を負う額から一定の額を免除することが認められています(45条5

¹⁶ 主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事(132条)。

¹⁷ 設立当時の役員は、創立総会において選挙します(32条3項ただし書)。

¹⁸ 定款で定めるところにより、総会(設立当時の役員は、創立総会)において選任することができます(32条12項)。

¹⁹ 出席者中に異議がないときは、指名推選の方法によることができます(32条9項)。

²⁰ 設立当時の役員任期は、創立総会において定める期間となりますが、その期間は1年を超えてはなりません(36条3項)。

項)。

イ 第三者に対する損害賠償責任

役員がその職務を行うについて悪意または重大な過失があったときは、当該役員は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負います(46条)。

ウ 役員 の 連 帯 責 任

役員が組合または第三者に生じた損害を賠償する責任を負う場合において、他の役員も当該損害を賠償する責任を負うときは、これらの者は、連帯債務者となります(47条)。

(7) 役員 の 改 選

組合員は、総組合員の5分の1(これを下回る割合を定款で定めた場合にあっては、その割合)以上の連署をもって、役員 の 改 選 を 請 求 する こと が 可 能 です。この請求について、総会で出席者の過半数の同意があったときは、その請求にかかる役員は、その職を失います(53条1項)。改選の請求は、法令または定款もしくは規約の違反を理由として改選を請求するときを除き、理事の全員または監事の全員について、同時にしなければなりません(同条2項)。改選の請求があった場合、その請求にかかる役員に、総会において弁明をする機会を与えなければなりません(同条5項)。

(8) 組 合 員 監 査 会

組合員の総数が20人を超えない組合は、定款で定めるところにより、監事に代えて、理事以外のすべての組合員をもって組織する組合員監査会をおくことができます(54条1項、2項)。監査会を組織する組合員は、3人以上でなければなりません。

組合員監査会は、理事の職務の執行を監査します(54条3項)。

特に小規模の組合においては、全員が理事また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、監事は理事や使用人との兼職が禁止され

ており、監事になることでこれらの活動に従事することができなくなってしまうという問題があります。そこで、小規模の組合において、組合の活動への従事のニーズに応えつつ、理事の職務執行に対する監査が適切に行われるように、組合員の総数が20人を超えない組織に限り監事をおかないことができることとし、その場合には、理事以外のすべての組合員で組織する組合員監査会という新たな仕組みを設け、理事の職務執行を監査するということとしたものです²¹。

2 理 事 会

労働者協同組合には、すべての理事で組織する理事会をおかなければなりません(39条1項、2項)。理事会は、労働者協同組合の業務執行を決めます(39条3項)。

理事会の決議は、議決に加わることができる理事の過半数(これを上回る割合を定款または規約で定めた場合はその割合以上)が出席し、その過半数(これを上回る割合を定款または規約で定めた場合はその割合以上)をもって行います(40条1項)。決議について特別の利害関係を有する理事は、議決に加わることができません(40条2項)。

3 代 表 理 事

理事会は、理事のなかから労働者協同組合を代表する理事(代表理事)を選定しなければなりません(42条1項)。

代表理事は、組合の業務に関するいっさいの裁判上または裁判外の行為をする権限を有します(同条2項)。この権限に加えた制限は、善意の第三者に対抗することができません(同条3項)。

労働者協同組合は、代表理事以外の理事に労働者協同組合を代表する権限を有するものと認められる名称を付した場合には、当該理事がした行為

21 「第203回国会参議院厚生労働委員会第7号」(令和2年12月3日)橋本岳答弁

について、善意の第三者に対してその責任を負います（同条5項・会社法354条）。

4 総会

(1) 総会の招集

ア 通常総会

通常総会は、定款で定めるところにより、毎事業年度1回招集しなければなりません（58条）。

イ 臨時総会

臨時総会は、必要があるときは、定款で定めるところにより、いつでも招集することができます（59条1項）。

また、組合員が総組合員の5分の1（これを下回る割合を定款で定めた場合にあつては、その割合）以上の同意を得て、会議の目的である事項および招集の理由を記載した書面²²を理事会に提出して総会の招集を請求したときは、理事会は、その請求のあった日から20日以内に臨時総会を招集すべきことを決しなければなりません（同条2項）。この請求をした組合員は、請求をした日から10日以内に理事が総会招集の手続きをしないときは、行政庁の承認を得て総会を招集することができます（60条）。

(2) 総会の決議事項

以下の事項は、総会の議決を経なければなりません（63条1項）。

- ①定款の変更
- ②規約の設定、変更²³または廃止
- ③毎事業年度の収支予算および事業計画の設定または変更

- ④一定の場合における組合の子会社の株式または持分の全部または一部の譲渡
- ⑤労働者協同組合連合会への加入または労働者協同組合連合会からの脱退
- ⑥その他定款で定める事項

(3) 総会決議

ア 普通決議

総会の議事は、労働者協同組合法または定款もしくは規約に特別の定めがある場合を除いて、出席者の議決権の過半数で決し、可否同数のときは、議長が決するところによります（64条1項）。

イ 特別決議

次に掲げる事項は、総組合員の半数以上が出席し、その議決権の3分の2以上の多数による議決が必要となります（65条）。

- ①定款の変更
- ②組合の解散または合併
- ③組合員の除名
- ④事業の全部の譲渡
- ⑤特定の組合員が組合の出資総口数の100分の35を超える出資口数を保有することの承諾（9条3項ただし書）
- ⑥役員の場合に対する損害賠償責任の免除（45条5項）

(4) 総会への報告

理事は、各事業年度にかかる組合員の意見を反映させる方策の実施の状況およびその結果を、通常総会に報告しなければならない（66条1項）。

(5) 総代会

組合員の総数が200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（71条1項）。

総代は、定款で定めるところにより、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（同条2項）。総代の定数は、その選挙のときにおける組合員の総数の

22 電磁的方法により議決権を行うことが定款で定められているときは、書面の提出に代えて、当該書面に記載すべき事項および理由を当該電磁的方法により提供することができます。この場合には、その提供をした組合員は、当該書面を提出したものとみなされます（59条3項）。

23 軽微な事項その他の厚生労働省令で定める事項にかかるものについては、定款で総会の議決を経ることを要しないものとすることができます（63条2項）。

10分の1（組合員の総数が2,000人を超える組合にあっては200人）を下回ってはなりません（同条3項）。総代の任期は、3年以内において定款で定める期間となります（同条5項）。

総代会においては、組合の解散または合併、事業の全部の譲渡について議決することができません（同条7項）。

5 決算関係書類等の監査等

(1) 決算関係書類等

労働者協同組合は、各事業年度にかかる決算関係書類（貸借対照表、損益計算書、剰余金処分案または損失処理案）および事業報告書ならびにこれらの附属明細書を作成しなければなりません（51条2項）。これらは、監事の監査を受けた後（同条5項）、理事会の承認を受け（同条6項）、理事が通常総会に提出または提供してその承認を求める必要があります（同条8項）。

(2) 会計帳簿等

組合は、厚生労働省令で定めるところにより、適時に、正確な会計帳簿を作成しなければなりません（52条1項）。

6 出資1口の金額の減少

労働者協同組合は、総会において出資1口の本額の減少の議決があったときは、その議決の日から2週間以内に、財産目録および貸借対照表を作成し、かつ、これらを主たる事務所に備え置かなければなりません（72条1項）。この場合、組合の債権者は、当該組合に対し、出資1口の本額の減少について異議を述べることができます（73条1項）。

7 計算

(1) 会計の原則

労働者協同組合の会計は、一般に公正妥当と認められる会計の慣行に従います（75条）。

(2) 準備金の積立て

労働者協同組合は、定款で定める額に達するまでは、毎事業年度の剰余金の10分の1以上を

準備金として積み立てなければなりません（76条1項）。この定款で定める額は、出資総額の2分の1を下回ってはなりません（同条2項）。この準備金は、損失の填補に充てる場合を除いて、取り崩すことができません（同条3項）。

(3) 就労創出等積立金

労働者協同組合は、その事業規模または事業活動の拡大を通じた就労の機会の創出を図るために必要な費用に充てるため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を就労創出等積立金として積み立てなければなりません（76条4項、**〈資料4〉**）。

これは、組合の事業規模、事業活動の拡大を通じた就労の機会の創出を図るために剰余金を積み立てておくものです。中長期的な視点に立って、将来事業を拡大する際の原資として用いることを想定したもので、事業づくりのための資金というべきものです²⁴。

(4) 教育繰越金

労働者協同組合は、組合員の組合の事業に関する知識の向上を図るために必要な費用に充てるため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を教育繰越金として翌事業年度に繰り越さなければなりません（76条5項、**〈資料4〉**）。

これは、組合員の組合事業に関する知識の向上を図るため、剰余金を翌事業年度に繰り越しておくものです。組合では、地域のために働きたいと考える多様な者が各自のライフスタイルに合った働き方を選択することを認めており、それぞれに合った教育を行うために設けたもので、人づくりのための資金というべきものです²⁵。

(5) 剰余金の配当

労働者協同組合は、損失を填補し、準備金、

24 「第203回国会参議院厚生労働委員会第7号」（令和2年12月3日）榎屋敬悟答弁

25 「第203回国会参議院厚生労働委員会第7号」（令和2年12月3日）榎屋敬悟答弁

資料4 準備金等の積み立て

第76条 組合は、定款で定める額に達するまでは、毎事業年度の剰余金の十分の一以上を準備金として積み立てなければならない。

(略)

4 組合は、その事業規模又は事業活動の拡大を通じた就労の機会の創出を図るために必要な費用に充てるため、毎事業年度の剰余金の二十分の一以上を就労創出等積立金として積み立てなければならない。

5 組合は、組合員の組合の事業に関する知識の向上を図るために必要な費用に充てるため、毎事業年度の剰余金の二十分の一以上を教育繰越金として翌事業年度に繰り越さなければならない。

就労創出等積立金、教育繰越金を控除した後でなければ、剰余金の配当をすることができません(77条1項)。

剰余金配当の方法は、定款で定めるところにより、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行われることとされています(従事分量配当。同条2項)。

労働者協同組合は、定款で定めるところにより、組合員が出資の払込みを終わるまでは、その組合員に配当する剰余金をその払込みに充てることができます(78条)。

六 解散、合併

1 解散

労働者協同組合は、次に掲げる事由のほか、組合員が3人未満になり、そのなった日から引き続き6カ月間その組合員が3人以上にならなかった場合に解散します(80条1項、2項)。

- ① 総会の決議
- ② 組合の合併(合併により当該組合が消滅する場合)
- ③ 組合についての破産手続開始の決定

④ 定款で定める存続期間の満了または解散事由の発生

⑤ 行政庁による解散命令(127条3項)

上記②、③および⑤以外の事由により解散したときは、解散の日から2週間以内に、その旨を行政庁に届け出なければなりません(80条3項)。

2 合併

労働者協同組合は、総会の議決を経て、他の組合と合併をすることができます。この場合、合併をする組合は、合併契約を締結しなければなりません(83条)。

労働者協同組合は、合併したときは、合併の日から2週間以内に、登記事項証明書(新設合併設立組合にあっては、登記事項証明書および定款)を添えて、その旨(新設合併設立組合にあっては、その旨ならびに役員の名および住所)を行政庁に届け出なければなりません(91条)。

第3 労働者協同組合連合会

労働者協同組合連合会は、会員である労働者協同組合等の指導、連絡および調整に関する事業を行う法人です(95条1項、99条、100条)。

労働者協同組合連合会には、会員に出資をさせる連合会(出資連合会)と出資をさせない連合会(非出資連合会)が存在します。

第4 行政庁²⁶による監督等

一 行政庁による監督

1 決算関係書類等の提出

労働者協同組合と労働者協同組合連合会は、毎事業年度、通常総会の終了の日から2週間以内に、貸借対照表、損益計算書、剰余金の処分または損失の処理の方法を記載した書面および事業報告書ならびにこれらの附属明細書を行政

26 労働者協同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、労働者協同組合連合会については厚生労働大臣(132条)

庁に提出しなければなりません（124条1項）。

2 行政庁による報告の徴収、検査等

行政庁は、労働者協同組合または労働者協同組合連合会から法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款または規約を守っているかどうかを知るために必要な報告を徴することができます（125条）。また、労働者協同組合もしくは労働者協同組合連合会の業務もしくは会計が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款もしくは規約に違反する疑いがあり、またはその運営が著しく不当である疑いがあると認めるときは、当該労働者協同組合または労働者協同組合連合会の業務または会計の状況を検査することができます（126条1項）。

行政庁は、報告を徴し、または検査をした場合において、労働者協同組合もしくは労働者協同組合連合会の業務もしくは会計が法令、法令に基づいてする行政庁の処分、定款もしくは規約に違反し、その運営が著しく不当であると認めるときは、当該労働者協同組合または労働者協同組合連合会に対し、期間を定めて必要な措置を取るべき旨を命ずることができます。労働者協同組合または労働者協同組合連合会がこの命令に従わないときは、行政庁は、期間を定めて、業務の全部もしくは一部の停止または役員の変更を命ずることができます（127条1項、2項）。

二 指針

厚生労働大臣は、労働者協同組合および労働者

協同組合連合会の適正な運営に資するため、必要な指針を定めるものとされています。この指針を定め、またはこれを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こととされています（130条1項、2項）。

第5 組織変更

労働者協同組合法が施行された際に現に存在する企業組合または特定非営利活動法人（NPO法人）は、施行日から起算して3年以内に、その組織を変更して労働者協同組合になることができます（附則4条）。

●筆者プロフィール



福田 隆行（ふくだ・たかゆき）

弁護士。堀法律事務所。2004年慶應義塾大学法学部法律学科卒業、2007年同大学法科大学院修了。2008年弁護士登録。一般社団法人裁判員ネット理事。

中小企業を中心とした一般企業法務（人事・労務、債権回収、不動産、倒産等）、一般民事事件全般を手掛ける。

著書に『あなたが変える裁判員制度～市民からみた司法参加の現在』（共著。同時代社）など。



小島 明子（こじま・あきこ）

株式会社日本総合研究所 創発戦略センター スペシャリスト。金融機関を経て、株式会社日本総合研究所に入社。環境・社会・ガバナンス（ESG）の観点からの企業評価や働き方に関する調査研究を行っている。主な著書に『女性発の働き

方改革で男性も変わる、企業も変わる』（経営書院）、『「わたし」のための金融リテラシー』（共著・金融財政事情研究会）。

女性発の働き方改革で 男性も変わる、企業も変わる

小島 明子「著」
井熊 均「監修」

A5判／144頁
定価：本体1,700円＋税

（株）産労総合研究所 出版部 経営書院

TEL03-5860-9799 FAX（リ-ダ-イ）0120-73-3641