

労働者協同組合の適正な運営を図るための指針（案）

第1 趣旨

この指針は、労働者協同組合法（令和2年法律第78号。以下「法」という。）第130条の規定に基づき、労働者協同組合（以下「組合」という。）及び労働者協同組合連合会の適正な運営を図るため、必要な事項を定めたものである。

第2 組合の性質

組合は、組合員が出資すること、各組合員の意見が反映され事業が行われること及び組合員が自ら組合の事業に従事することを基本原理とする組織であって、剰余金について出資額に応じた配当を認めない非営利の法人であり、地域における多様な需要に応じた事業を通じて地域社会に貢献し地域社会の課題を解決することで、持続可能な地域社会の実現を目指すものである。

地域社会の課題の解決のためには、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）に規定する特定非営利活動法人、中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第3条第1項第6号に掲げる企業組合等の組合以外の法人形態で活動することも考えられ、組合は、これらの既存の法人制度と共存するものであり、活動を行おうとする者の選択肢を広げることにより地域社会の課題の解決に取り組む活動を一層促進する意義があるものである。

第3 組合に関する事項

1 基本原理

組合は、組合員が出資すること、各組合員の意見が反映され事業が行われること及び組合員が自ら組合の事業に従事することという基本原理に従い、事業を行われなければならないこと。

なお、組合は、組合員自らが他の組合員とともに意見を出し合いながら就労の場を創るものであるため、各組合員が意見を出すことができる仕組みを設けており、また、組合の事業に必要な財産的基礎についても組合員自らによって確保されるべきとの考えにより、組合員に出資を義務付けているものであること。

2 事業に関する事項

(1) 組合が行うことができない事業等

法第7条第2項の規定に基づき組合は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第3号に掲げる労働者派遣事業（以下単に「労働者派遣事業」という。）を行うことができないが、これは、組合員自らが組合の事業に従事するという法第3条第1項の組合の基本原則と相反するためである。

また、労働者派遣業を行う者を子会社にするのは、法第3条第1項及び第7条第2項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であり、厳に避けるべきものであること。

なお、組合が行おうとする事業が行政庁の認可等を必要とするものである場合には、当該事業を行うに当たっては当該認可等を受けることが必要であることを留意すること。

(2) 組合員による組合の事業への従事

組合は、組合の基本原則を踏まえると、本来であれば、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ある。ただし、これが難しい場合であっても、以下の点に留意すること。

① 総組合員の5分の4以上の組合員が組合の事業に従事すること

法第8条第1項の規定により、総組合員の5分の1未満の数の組合員が組合の事業に従事しないことが許容されているが、この規定の趣旨は、育児や介護等の家庭等の事情により一時的に組合の事業に従事できない組合員が引き続き組合員の資格を継続することを認めることにあること。

② 組合の事業に従事する者の4分の3以上が組合員であること

法第8条第2項の規定により、組合の事業に従事する者の4分の1未満が組合員以外のものであることが許容されているが、この規定の趣旨は、業務の繁忙期における人手不足に対応するため一時的に組合員以外の者が事業に従事することや、出資金を分割して払い込んでいる者が払込みの完了までの間も組合の事業に従事することを認めることなどにより、組合の事業活動に柔軟性を持たせることにあること。

なお、組合は、事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されることを基本原則とする組織であり、臨時的に組合の事業に従事する者に対しては組合員の資格を与えず、永続的に事業に従事させることは想定していないこと。

(3) 公正な競争

組合は、組合員に対し、不当に低い賃金を支払うこと等により事業を

実施することで、公正な競争を阻害することがないこと。

第4 組合員に関する事項

1 組合員の性質

法第1条の規定に「組合員自らが事業に従事する」とあるが、これは、組合員が事業者であることを意味するものではなく、組合が事業者であり、個々の組合員は組合と労働契約を結んで組合の事業に従事する者であるという趣旨であることに留意すること。

2 組合への加入

組合への加入の自由は重要な協同組合原則の一つであり、法第12条において、組合員たる資格を有する者が組合に加入しようとするときは、組合は、正当な理由がないのに、その加入を拒んではならないとしている。組合は、この正当な理由の判断に当たっては、加入の自由が不当に害されることのないように留意すること。

具体的な正当な理由については、例えば、加入しようとする者側の事情として、加入しようとする者が法第15条第2項各号に掲げる除名事由に該当する行為を現にしている、又は当該行為をすることが客観的にみて明らかである場合や、加入しようとする者が加入の申込前に外部から組合の活動を妨害していた者である場合が考えられること。また、組合側の事情として、組合員の数が組合の事業を行うのに必要な数を大幅に超過しているなど、加入を認めると組合の円滑な事業活動や組織運営に支障をきたすことが予想される場合が考えられること。

3 組合員の除名

組合は、組合員の除名が組合員たる資格を喪失させる重大な効果を有するものであることに十分留意し、除名を行うに当たっては、除名の対象となる組合員が法第15条第2項各号に掲げる除名事由に該当するかを十分に確認すること。除名事由に該当する場合には、当該組合員に対し、その旨を総会の10日前までに通知し、総会において弁明の機会を付与し、法第65条に規定する総会の特別の議決（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）において、除名の決議を行う必要があること。

4 労働契約の締結等

法第20条第1項の規定により、組合は、その行う事業に従事する組合員（組合の業務を執行し、又は理事の職務のみを行う組合員や監事である組

合員を除く。以下4において同じ。)との間で、労働契約を締結しなければならないこと。

なお、組合は、組合に加入しようとする者を募集する際に、職業安定法(昭和22年法律第141号)第5条の3第1項の規定により、労働条件を明示しなければならないこと。その際、組合は、組合員との間で労働契約を締結しなければならないことについても明示すべきであること。

(1) 労働契約の締結に係る趣旨

法第20条第1項の規定の趣旨は、組合員を労働者として保護する観点から、組合員との間で組合が労働契約を締結しなければならないものとしていること。

このため、組合員に、労働基準法(昭和22年法律第49号)、最低賃金法(昭和34年法律第137号)、労働組合法(昭和24年法律第174号)等の労働関係法令が基本的に適用されるものであるが、これらの具体的な適用に当たっては、具体的な個々の実態に応じて、各労働関係法令に定める労働者に該当するか否か等が判断されるものであること。

(2) 組合員の脱退

法第20条第2項の規定により、組合員の脱退は、当該組合員と組合との労働契約を終了させるものと解してはならないとしているが、この規定の趣旨は、労働契約を終了させる目的で恣意的に特定の組合員を脱退させることを防ぐことにあることに留意すること。

(3) いわゆる「名ばかり理事」

理事の職務のみを行うこととして組合との間で労働契約を締結していない理事を、理事の職務以外の事業に従事させることは法第20条違反であることから、そのような理事を理事の職務以外の事業に従事させる場合には、当該理事との間で労働契約を締結することが必要であること。

5 組合員の意見を反映させる方策

組合の基本原理の一つである「事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること」(法第3条第1項第2号)を担保するため、法第29条第1項第12号において、組合員の意見を反映させる方策を組合の定款の必要的記載事項としているが、この規定は、組合員がそれぞれの意見をどのように集約し、どのように組合の事業運営に反映させるのかという点について、各組合の状況を踏まえて定款に定めることを想定していること。

当該方策としては、例えば、開催方法、開催時期又は頻度及び最終的な

意思統一の方法などが明らかにされている会議による意見の集約や意見箱等、日常的な意見の集約の方策等が考えられること。

また、各組合員が出した意見がどのように反映されたかについて、全ての組合員が確実に共有できるようにするために、法第66条第1項の規定により、各事業年度における当該方策の実施の状況及びその結果を、通常総会への報告事項としていること。

第5 設立等に関する事項

法定の要件を満たせば組合の設立が可能となる準則主義を採用しているが、組合の設立後に法令で定められた届出を行うことが求められていること。

具体的には、法第27条の規定により、組合は、設立の登記をして成立した日から2週間以内に、登記事項証明書及び定款を添えて、その旨並びに役員の名及び住所を都道府県知事に届け出ること。

法第63条第3項の規定により、組合は、定款を変更したときは、その変更の日から2週間以内に、変更に係る事項を都道府県知事に届け出ること。

法第33条の規定により、組合は、役員の名又は住所に変更があったときは、その変更の日から2週間以内に都道府県知事に届け出ること。

法第124条第1項の規定により、組合は、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、剰余金の処分又は損失の処理の方法を記載した書面及び事業報告書並びにこれらの付属明細書を行政庁に提出すること。

第6 管理に関する事項

1 役員の数

法第32条第2項の規定により、組合の役員の数については、理事は3人以上、監事は1人以上とすること。

各組合における役員の定数については、定款の必要的記載事項であり、組合自治の下、各組合において判断されるものであること。ただし、組合の事業に全く従事しない専任理事が組合員の半数を占める等、極端に多くの組合員を役員にすることは、当該役員が第4の4(3)のように法第20条に違反して労働契約を締結することなく組合の事業に従事することに繋がるおそれがあるため、小規模な組合を除き、役員数は総組合員数の1割を超えることがないようにすることが望ましいこと。

2 剰余金の配当

(1) 賃金と剰余金の関係

賃金は、労働契約に基づく労働の対価であるのに対し、剰余金は、法第77条の規定により、組合が賃金等の経費を支払い、損失を補填し、法第76条第1項の準備金、同条第4項の雇用創出等積立金（事業規模又は事業活動の拡大を通じた就業機会の創出を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を積み立てておくもの）及び同条第5項の教育繰越金（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20分の1以上を翌事業年度に繰り越しておくもの）を控除した後に、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて組合員に分配されるものであることから、賃金の支払いと剰余金の配当は全く別のものであることに留意すること。

剰余金を多くすることで賃金を低く抑えることがないよう、組合員の意見が適切に反映されるための方策等を通じて、各組合において、組合員が安心して生活ができる水準の賃金が定められることが望まれること。

(2) 剰余金の配当に関する考え方

剰余金の配当は、法第77条第2項の規定により組合員が組合の事業に従事した程度に応じてしなければならないものの、その具体的な方法については、各組合において組合員の意見を反映して決定されるべきものであるとの考えから、定款に記載する事項として組合に委ねている。剰余金の配当が公平に行われるようにするため、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、組合の事業に従事した日数、時間数等が主な考慮要素となるほか、業務の質や責任の軽重等も考慮されるものであること。

3 組合員監査会

組合員監査会は、組合の基本原理を踏まえ、全ての組合員が組合の活動に従事したいというニーズがある小規模の組合（組合員の総数が20人を超えない組合）において、理事や組合の使用人を兼職することができない監事に代え、理事の活動を理事以外の全ての組合員が監査することで、組合の適切な運営を確保するものであること。

なお、組合員監査会による監査がなれ合い的なものとなることを防止する観点からも、法第51条第10項の規定により、組合は、監査の結果である監査報告を一定期間事務所に備え置き、組合の債権者による閲覧等を可能とすること。

附 則

(適用期日)

この告示は令和4年10月1日から適用する。