

第24回 勤労者生活分科会 議題1 指針案（参考資料3）に係るご意見について

資料4

参考2 ページ数	指針案（項目）	ご指摘の内容	対応方針
第2 組合の性質			
1		○剰余金について出資額に応じた配当を認めないと書いてあるが、法律の文言通りに「組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行う」と記載しない理由について伺いたい。	○「出資額に応じた配当を認めない法人」ということを示すためである。 従事分量配当に関する記載も追記させていただく方向で修正したい。
第3 組合に関する事項			
3	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	○参厚労委におけるやり取りだと思うが、この続きで、子会社を持つことについて労働者協同組合法の立法趣旨に反するとのくだりがあったと思うが、このあたりの趣旨は指針案のどこに反映されているか。  ○ここには法第3条1項の第1号から第3号までのうち、第3号についてしか記載がない。全て書くか、もしくは削除するのではないか。  ○労働者派遣業を子会社とする件について、労働者派遣業をやっている事業者が個人として組合に入ってくる場合に、子会社化しているように見えるので、留意事項として記載が必要ではないか。	○指針の分量等についても、御意見のあったところであり、施行通知、FAQなど、指針以外の方法も含めて、周知の仕方について検討したい。  ○御指摘を踏まえ、第1号から第3号までの全てを書くように修正する方向で検討したい。  ○個人事業主が組合員になった場合に、当該個人事業主が行う事業は、組合が経営を支配しているわけではないことから、組合にとって子会社になる訳ではない。また、そのような誤解が生じることは多くはないものと思料。

	<p>(2) 組合員による組合の事業への従事</p>	<p>○②について、法第78条との整合性を確認すべきではないか。法第78条を見ると、出資金を払い込んでいる最中の者についても組合員と読み取れるが、それとの齟齬があるのではないか。</p> <p>○②の最後の「臨時的に」の部分について、「臨時的」の期間がどれくらいかということなどが曖昧ではないか。例えば、○か月といったように期間が決まっているのか、保険関係を結ばなければ臨時と見るのか、などが分かりにくい。組合に入りたいと思っている者を排除してしまい、加入脱退の自由に反するのではないか。</p>	<p>○新たに組合に加入する場合は、「出資金の払込み」（引受出資口数に応ずる金額の払込み（法第12条第2項））を完了した時に、組合員となるとされている。法第78条は、既に組合員となっている者が追加で出資する場合の払込みに関する規定であり、同条の「組合員」に、新たに組合に加入しようと分割して払い込んでいる者は含まれないことから齟齬は生じていないと考える。</p> <p>○「臨時的」の期間がどの程度を指すかについては、各組合の事業の実状により、組合ごとに異なるものであることから、一律に数値を置くことには馴染まないものと考ええる。</p> <p>なお、法律上、組合は正当な理由なく組合への加入を拒むことができないとされているところ、「臨時的に組合の事業に従事する者」については、当該者が組合への加入を希望していない場合を想定しているものであり、加入の自由に反するものではない。</p>
--	----------------------------	--	--

第4 組合員に関する事項

9	4 労働契約の締結等	<p>○1パラと2パラに「労働契約を締結しなければならないこと」というのが重複して出てくるので、重複を避けて、スッキリさせた方がいいのではないか。</p>	<p>○1パラは組合が組合員との間で労働契約を締結するという法第20条第1項の基本的な原則について記載したものである一方、2パラは組合が組合員を募集する際に、労働契約の締結があることを明示し、組合員となることを希望する者に対して、今後組合員となるに当たり必要な情報を与えるよう記載したものである。このように、両者は記載の趣旨が異なることから、重複するものではないと考える。</p>
	(1) 労働契約の締結に係る趣旨	<p>○当時の政府答弁で発言があったが、企業組合との違いや、国会質疑における「本法案に労働契約締結義務が規定されていることも勘案されるもの」が指針案のどこに反映されているのか。</p> <p>○労働契約には有期契約が含まれるか。仮に有期契約のときに5年で更新されない場合は違反になるのか。</p>	<p>○労働契約の締結に係る趣旨については、第4の4(1)において「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」ことを記載しているところ、指針に定めるべき組合及び連合会の適正な運営を図るための必要な事項としては、当該記載で必要十分であると考えます。</p> <p>○有期契約についても、労働契約に含まれる。また、御指摘のケースについては、組合と組合員（代表理事、専任理事及び監事を除く。）の間は、労働契約が結ばれることから、一般的に労働関係法令が適用される。その上で、個別事案の具体的な実態に応じて、労働関係法令に則った判断がなされることとなる。</p>

10	(3) いわゆる「名ばかり理事」	<p>○「名ばかり理事」について、組合に理事として在籍するものの仕事をせず手当だけを得ているような人を通常想定するが、そうではなく、労働契約を結んでいないことを理由に不当に働かされている人を想定しているのか。</p> <p>○労働者協同組合が地域の課題を解決する目的や地域の持続可能性を図っていくといった目的を有することを考えると、例えば理事の人的つながりなどを頼るなどの支援があり得るのではないかと。その際、労働契約を締結して賃金を払うということが想定されているのか。資源を活用させていただくという意味ではボランティア的働き方も想定されると思うが、どうか。</p>	<p>○想定しているのは後者（理事の職務のみを行うこととして労働契約を締結しないまま、不当に働かされている人）である。</p> <p>○御指摘のような者について、組合員として事業に従事するか、組合員にならずにボランティアとして働くかについては、個々の組合の実状や当該者の希望等に応じ、どちらもあり得るものとする。</p> <p>まず、組合は基本的に加入自由とされているところ、当該者が組合員となることは可能である。</p> <p>一方、地域における市民活動には、様々な形態が想定され、組合員でない者が本人の意思によりボランティア活動として、当該労働者協同組合の事業を支援することも可能である。もっとも、労働者協同組合制度は、あくまでも、出資と労働が一体となった組合制度であり、出資した組合員が、労働にふさわしい賃金を求めず、ボランティアで事業に従事することは許容されない点には留意すべきと考える。</p>
10	(3) いわゆる「名ばかり理事」	<p>○総組合員数が少ない組合も多く想定されること、そのような組合では、理事は理事の職務を兼ねざるを得ないと思う。その点で、「名ばかり理事」という表記がわかりにくいのではないかと。</p>	<p>○「理事の職務のみを行う組合員」と修正する方向で検討したい。</p>

第6 管理に関する事項

<p>12</p>	<p>1 役員の数</p>	<p>○2箇所の「小規模の組合」について、曖昧さをなくすために、わかりやすく書くべきではないか。</p> <p>○下から3行目以降、「小規模な組合」の小規模の基準についてもっと明確にすべきではないか。</p> <p>○P12「1 役員の数」とP15「3 組合員監査会」において、いずれも「小規模組合」が出てくるが、P15では「20人を超えない組合」としているので、人数について20人で良いかどうかも含めて検討すべきではないか。また、P12では役員を従業員の数の1割未満としているが、実際どの程度の人数であればいいのか、実態把握が必要ではないか。</p>	<p>○2箇所の「小規模の組合」は異なる概念であるが、御指摘のとおり、指針においては「小規模」という同一の表現を使用しているため、同一概念であると捉えられる可能性があるものと思料。そのため、「1 役員の数」で定める「小規模な組合」について、「総組合員数が少ない組合」と修正する方向で検討したい。</p> <p>○役員の数については、人数制限が必要ではないかという国会での議論を踏まえ、指針に記載することについて検討を行ったところ。その際、特定の数字（例えば「10人以内」）による制限をかけることは、組合の規模（組合員の総人数）が様々であることから適当でないものと考え、割合による制限としたものである。</p> <p>もっとも、必要な役員数は、各組合の組織運営の実情等により異なることから、御指摘を踏まえ、一律に1割という基準を設けることはせず、「総組合員数が少ない組合や組織運営の実情等やむを得ない理由のある組合を除き、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」と修正する方向で検討したい。</p>
<p>13</p>	<p>(1) 賃金と剰余金の関係</p>	<p>○4行目「雇用創出等積立金」については「雇用」ではなく「就労」の間違いではないか。</p>	<p>○御指摘のとおり修正する。</p>

14-15	2 剰余金の配当	<p>○P14の2パラの1行目「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」については、剰余金は人件費や必要経費等を除いたあとの残りであることからすると、その趣旨にそぐわない記載ではないか。当該部分について、削除を含めた検討をお願いしたい。</p> <p>○剰余金の配当については、税金や社会保険料等のことを考えて賃金を抑制して配当を増やす場合や、組合員と理事長への配当があまりにもバランスを欠いたものである場合も、法の趣旨に反しているのではないかと思う。これらの点について、行政のチェックなどでちゃんと確認することができるのか。事業報告や決算報告書でそういったことまで見ることができるのか。可能だとした場合、そのことを明記した指針がなければ、都道府県から組合に指導できないのではないか。</p>	<p>○御指摘のとおり、剰余金は、組合が賃金等の経費を支払い、損失を補填し、準備金、就労創出等積立金及び教育繰越金を控除した後に組合員に分配されるものであることから、「賃金を低く抑えることで剰余金を多くすることがないよう」に修正する方向で検討したい。</p> <p>○剰余金の配当については、定款記載事項であり、基本的には、組合自治に基づく自律的な運営に委ねられているものと考えているが、その上で、留意すべき事項（基本的な考え方等）については、指針のほか、通知等の方法を検討することも含め、都道府県等に対し、必要な情報が行き渡るよう努めて参りたい。</p>
-------	----------	---	--

その他

<相談先等>

○法施行後、組合員や組合員になりたい人の相談はどこで受け付けていくのか。非組合員として事業に従事する者が組合員になりたいと言っているのになれない場合等において、都道府県のどこに相談すべきかなど、相談先を明確にすべきではないか。

○労働契約について様々な形態が考えられるところ、この点についても周知や相談窓口の対応が十分なのか。

○法律上、連合会は、会員である組合の指導、連絡及び調整に関する事業を行うことになっており、こういった取組が適宜行われると考えている。また、相談先として、都道府県の担当課のほか、国においても相談支援事業について、現在、予算要求しているところ。

○労働者協同組合に関する一般的な相談については上述の相談窓口のほか、労働関係法令については都道府県労働局、労働基準監督署等が相談窓口となる。

	<p>&lt; 税制・社会保険等 &gt;</p>	<p>○組織体として適正な運営を図るための指針ということだが、同時に、この組織体がどういう組織なのかを示す文書でもあったと考えられる。税制措置について全く触れなくていいのか、また、社会保険について全く記す必要がないのか。指針案に踏み込む内容として適正かはわからないが、税制優遇や社会保険についても何か周知できるようにしておくべきではないか。税制や社会保険の問題について、今後の審議会での議論に必要な情報なのではないかと思う。</p> <p>○役員について、同族であるかどうかの縛りはないということでもいいか。NPO法の場合、同族は役員の3分の1以下とする規制があるが、そういった規制は必要ないか。地域のために仕事をしている中小企業は多く有り、そういったところは同族経営が多く、同族会社の留保金課税というのもある。穿った見方をすると、剰余金で余ったものを配当しないで、組合に留保させる場合、留保金課税逃れの問題がでないか。</p>	<p>○指針は、組合及び連合会の適切な運営に資するために必要な事項を記載することとしており、基本的には税制上の措置など事実関係に関する事項のみを記載することは想定していない。また、社会保険の加入についても、労働契約の締結に伴い基本的に適用されることとなるが、通知等の方法も含め、各組合において適切に処理されるよう、周知の方法を検討することとしたい。</p> <p>○役員の同族に関する規定はないが、剰余金の処分及び配当については、定款記載事項とされており、基本的には、組合自治に基づき組合員の意見を反映して決定されるものであることから、御指摘のような問題は生じないものと思料。</p> <p>なお、組合自身による管理体制の仕組みについても、以下のように整備されている。</p> <p>(1) 選挙</p> <p>役員（理事及び監事）は、総会において選挙され（法第32条第3項）、役員選挙は、一人一票の無記名投票によって行われる（同条第7項、第8項）。</p>
--	---------------------------	--	---

	<p>&lt; 税制・社会保険等 &gt;</p>	<p>○剰余金の配分についてはどこで決めるのか。総会の規定の中にないようなので、剰余金について役員の中で使い道が決められてしまうのではないか。</p>	<p>(2) 改選請求 組合員は、総組合員の5分の1以上の連署をもって、役員 の改選を請求することができる。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、その役員は失職する（法第53条第1項）。</p> <p>(3) 役員を責任を追及する訴え 組合員は、役員を責任を追及する訴えを提起すること等 ができる。</p> <p>○剰余金の処分及び配分は定款記載事項とされているところ、定款の変更にあたっては法第65条の特別の議決（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）を要する。また、各事業年度に係る剰余金処分案は、監事の監査を受け（法第51条第5項）、理事会の承認を受け（法第51条第6項）、総会で承認される（法第51条第8項）ことを要する。 このように、剰余金の分配について、役員等の独断による決定がなされることはないものとする。</p>
--	---------------------------	---	---

<p>&lt;今後に向けた要望や方針等 &gt;</p>	<p>○法施行後は、全国で様々な団体が労働者協同組合として出てくると思うが、法の趣旨を踏まえ、実際の運用がどうなっているのか、1年くらい経過したところで実態調査をすべきではないか。5年後見直しの直前に調査するだけでは、不十分ではないかと思う。</p> <p>○企業組合やNPO法人など、法人の違いについて参考1の資料にある情報だけでは不十分なので、もっと明確にわかりやすくした情報が必要。次回以降、各法人の比較表を資料として準備してもらえないか。</p> <p>同時に、地域における課題解決の観点からは、社会福祉法人の情報もあってもいいのではないか。特に、就労の継続支援A型とB型を備えている社会福祉法人が比較対象になると思うので、資料として加えることを検討して欲しい。</p> <p>○現場の実態に即した内容にすることや、組合自治を尊重する内容としていくことが重要。実態把握を十分した議論を進めて頂きたい。</p>	<p>○実態把握の在り方については、今後検討することとしたい。</p> <p>○資料6として用意している。なお、社会福祉法人についても記載している。</p> <p>○今後も実態把握については、適切に行うよう努めて参りたい。</p>
----------------------------------	--	---

<p>&lt;今後に向けた要望や方針等 &gt;</p>		<p>○法第29条で定款の記載事項については剰余金の配当や組合員の意見の反映の方策について規定することとされているが、指針案を読む限りは精神論や抽象論が多くて具体的なイメージがわきづらい。組合の自主性に任せるというのはわかるが、もう少し突っ込んだことを書くべきではないか。</p> <p>○どこまでを指針として書くのか、通知や逐条解説で対応するのかなどについても整理しながら、意見を収束していくべきではないか。</p>	<p>○指針においては、組合及び連合会の適正な運営に資するための事項について記載しているところ。今後、通知等の方法を検討することも含め、組合等に対し具体的かつ必要な事項が行き渡るよう努めてまいりたい。</p> <p>○指針は、組合及び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り、主に国会での審議で取り上げられた内容を記載しているところ。委員御指摘のとおり、今後法律の施行に向けては、組合の適正な運営に資するよう、通知等を用いた周知方法や内容についても検討してまいりたい。</p>
----------------------------------	--	---	--