

第25回 勤労者生活分科会 指針の修正案（資料5）に係るご意見について

資料1-5

資料5 ページ数	指針案（項目）	ご指摘の内容	対応方針
第1 趣旨			
1		<p>○どこまでの部分を指針として記載するのか。指針には基本的なものを書くという趣旨であれば、「基本的な事項」など記載したらどうか。</p>	<p>○御指摘を踏まえ、「必要な基本的事項」と修正する方向で検討したい。</p>
第2 組合の性質			
1		<p>○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。</p> <p>○「第2 組合の性質」について、剰余金が出た場合、従事分量配当は必ず行うものと読み取れる。そもそも、剰余金については、定款で配当する可能性があることを明記した上で、剰余金が出た場合の配当方法は総会で決定することとしている。つまり、必ず剰余金を配当するという趣旨ではなく、「できる」という表現の方が適切ではないか。表現ぶりとしては、「行うこととされ」ではなく、「行うことができるものとされ」という表現が適切だと考えるので、修正を検討されたい。</p>	<p>○「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。</p> <p>○御指摘を踏まえ、「剰余金の配当について、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うことができるものとされ」に修正する方向で検討したい。</p>

第3 組合に関する事項

<p>2</p>	<p>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</p>	<p>○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。</p> <p>○例えば、営利企業を子会社とすることは法律上可能だが、組合の受託事業を子会社へ再委託する場合、法の基本原理との関係でどうなんだろうと考える。さらに、内部留保を厚くして子会社を増やしていくことが仮にあった場合、いかがなものか。</p> <p>○子会社を持つ組合が今後現れてきたとき、決算関係書類や事業報告書できちんと実態を把握できるようにあらかじめ政省令を整備しておく必要があるのではないか。必要があれば、行政庁などが助言できるようにしておくべきではないか。</p>	<p>○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。</p> <p>○組合が子会社を保有することについては、労働者協同組合の基本原則を踏まえれば、一般的にはあまり想定されないものと思料するが、労働者協同組合法において子会社の保有を前提とする規定があり、子会社を禁ずる規定はないため、指針において一律に子会社の保有を制限する趣旨の記載をすることは想定していない。</p> <p>仮に組合が子会社を保有する場合には、労働者協同組合法施行規則に基づき、事業報告書において子会社の状況に関する事項（子会社資本金の額、組合の保有する議決権の比率等）を記載することとしており、事業報告書は労働者協同組合法第124条第1項に基づき行政庁に提出されることとされている。</p> <p>御指摘を踏まえ、行政庁が各組合における子会社の保有状況を適切に把握できるよう、通知で明記する方向で検討したい。</p> <p>通知においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者協同組合法の基本理念を踏まえると、一般的には組合が子会社を保有することは想定されていないこと ・子会社を保有する場合は、労働者協同組合法施行規則に規定される子会社の状況に関する事項を事業報告書に明記し、行政庁に提出すること等を記載する方向で検討したい。
----------	---	--	---

		<p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p>○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。</p> <p>○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	(2) 組合員による組合の事業への従事	<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。</p> <p>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する。</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

3～4	4 労働契約の締結等	○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。	○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。
4	(1) 労働契約の締結に係る趣旨	○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。 ○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。	○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。 ○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。

4	(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もたらし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。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>
4	(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。</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			
5	1 役員の数	<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>
6	2 剰余金の配当 (1) 賃金と剰余金の関係	<p>○「雇用創出等積立金」については「雇用」ではなく「就労」の間違ではないか。</p>	<p>○御指摘のとおり修正する。</p>

6	<p>2 剰余金の配当 (1) 賃金と剰余金の関係</p>	<p>○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>○前回の意見を踏まえ、「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」と書きぶりを修正していただいたが、そもそも剰余金については、事業で得た収入から人件費、必要経費、税金を除いた後、余ったものとされている。また、労働者協同組合法上、準備金が10%以上、教育のために5%以上、就労創出として5%以上、計20%以上を別に確保すべきとされている。その上で生じた剰余金の配当方法を話し合いで決めていく仕組みだと理解している。このため、剰余金と賃金を横並びに記載している点はいかがなものかと考えており、当該記載は削除していただく方向で検討されたい。</p> <p>さらに、未来に向けて剰余金をどのように決定するかは組合で決めるものであり、組合自治の尊重という観点からも削除していただくよう検討されたい。</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>○「(1) 賃金と剰余金の関係」の前段部分において「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」という記載をしているため、御指摘の剰余金と賃金が横並びになるといった懸念は生じないものと考えている。</p> <p>むしろ、賃金を低く抑えてまで剰余金を配当するといった事態が生じないようにすることは、国会の審議を踏まえても、組合の適正な運営を図るために必要な内容であると考えられることから、「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」という記載は残すこととするが、御指摘を踏まえ、剰余金の処分についても組合自治に委ねられていることが明確になるよう修正することとしたい。</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>○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

<p><相談先等></p>	<p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○法施行後、既にある団体が組織変更した際に様々なパターンがあると想定され、各団体から制度を使っていく中で問合せがあった場合に、具体的にどう対応すればいいか分かりにくくなるため、いくつかパターンや具体的事例を、NPO法人などの事例を収集して、きちんとお示しいただくべきかと思う。懸念している点として、問合せによって対応がマチマチになってしまうことが考えられるので、施行の初期のタイミングで対応が一律になるよう事例を示すなど、受け止める団体によって不利益を被るようなことが避けられるような体制を作るべきと考えている。</p>	<p>○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。</p> <p>○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> <p>○既にある団体における組織変更については、周知用のリーフレットを作成するなどし、より具体的な手続や事例が分かるよう工夫してまいりたい。</p> <p>また、移行に係る対応が全国的に一律となるよう、各都道府県と連携し、周知等の対応を進めてまいりたい。</p>
---------------------	---	---

	<p><税制・社会保険等></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ると考えられる。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 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）、役員の選挙は、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>(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><税制・社会保険等></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と。</p> <p>○雇用契約を結ぶ前提として組合に加入することとなると思うが、組合に加入を希望する者について、例えば賃金は労働関係法令に則って支払われるとしても、剰余金の配当については、例えば、理事は仕事が大変だから多く支払われる、組合員は少しか支払われないということを定款に書かれていた場合、事前に確認できないとその組合で働くか決められないと思う。生命保険については、加入前に契約書の内容について確認したかを二重三重にチェックするような形になっているので、組合に加入を希望する者について加入前に定款を読んでもらうことを義務付けるような項目があってもいいと思う。</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、定款の変更に当たっては法第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。</p> <p>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考えられる。</p> <p>○定款の閲覧・謄写請求ができるのは、労働者協同組合法第31条第2項において、組合員及び組合の債権者とされているため、指針において組合の加入することを希望する者に対して定款を示すことを義務付けることはできない。</p> <p>もっとも、組合に加入することを検討している者が、組合の労働条件や運営実態を加入前に確認することは重要と考えられることから、その旨通知において記載することを検討したい。</p> <p>通知においては、組合に加入することを希望する者に対し、組合は必要な情報を提供することが望ましいこと等を記載する方向で検討したい。</p>
-------------------------	--	---

<p><今後に向けた要望や方針等></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>○法施行後の実態把握は法の趣旨を踏まえて運用されているか、最初が肝心だと思うので、諮問・答申の時までにいつどのようにフォローアップしていくのか検討していただきたい。</p> <p>○役員選挙について、一人一票とのことなので、理事が横暴であれば辞めさせることも可能であるが、組合員は雇われる立場であることを踏まえると、無記名での投票であっても、理事に反旗を翻すことは難しいと思う。こういった点が懸念されるので、法施行後の組合の運用状況を情報収集していただき、必要があれば運用を変えていくべきではないかと考えている。</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>○施行後の実態把握については、所管行政庁となる都道府県との調整も要するものであるところ、その内容や実施頻度等に関しては、今後、NPO法人における実態調査の例なども参考にしつつ、丁寧に検討を進めてまいりたい。</p>
<p><今後に向けた要望や方針等></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>○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>○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>
		<p>○労働者協同組合は、運営と労働、そして出資の当事者が自分自身、そういう人で構成される組織であることを鑑みると、今までの概念にない法人であると言える。本来は、雇用や賃金、労使関係など、通常ある労働上の考え方を有しない、規定できない存在。ただし、労働法規の遵守という価値観の中では労働契約は避けられないが。</p> <p>したがって、指針において、具体的なことを書きすぎると労働者協同組合の本来の基本原則を縛りかねない。指針は大きな観点での考え方の方向性とどめ、具体的な対応は各組合の指導・連絡・調整機能を有する「労働者協同組合連合会」が行うこととし、厚生労働省があらためてチェックをするということが現時点ではベストと考える。</p>	<p>○指針は、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ものであり、今回の修正で「第1 趣旨」に「必要な基本的事項」と修正する方向。委員御指摘の通り、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となっており、連合会を通じて適切な運営がなされるものと考えている。</p>

		<p>○企業組合及びNPO法人からの組織変更についてであるが、これまでに事業の実績のある団体が労働者協同組合に組織変更することとなるかと思う。その際、組織変更を簡素化し、スムーズに移行できるような対応をお願いしたい。</p>	<p>○組織変更に当たっては、一定の確認が必要であることから、組織変更を希望する団体は、規則等に則って必要な手続を行わなければならないこととされている。もっとも、登記について組織変更として一部を省略できるなど、スムーズな移行に資する仕組みとなっていると考えている。</p> <p>今後も、委員御指摘のとおり、組織変更時のマニュアルを作成するなどして、スムーズな移行が行われるよう適切に対応してまいりたい。</p>
--	--	--	--