

「労働者協同組合及び労働者協同組合連合会の適正な運営に資するための指針案
に関する御意見の募集について」に対して寄せられた御意見について

令和4年5月27日

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

「労働者協同組合及び労働者協同組合連合会の適正な運営に資するための指針案」について、令和4年4月7日から令和4年5月6日まで御意見を募集したところ、本件に関する御意見を8件いただきました。

お寄せいただきました本件に関する御意見と、それに対する当省の考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。なお、取りまとめの都合上、頂いた御意見は適宜要約しております。

今回、御意見をお寄せ頂きました方々のご協力に厚く御礼申し上げます。

御意見等の概要	御意見等に対する考え方
労働者協同組合法第15条第2項第3号（組合員の除名事由として定款で定めるもの）について、具体的にどのような事由が想定されるものか。また、除名事由として定めることとしてふさわしくない事由はどのようなものが想定されるかご教示いただきたい。（例えば、組合の経営状況の悪化等による事業縮小に伴い人員整理のために組合員を除名することは、指針第4-4-(3)の趣旨に鑑みてふさわしくないと考えるが、そのような取扱いでよろしいか確認させていただきたい。）	除名は本人の意思によらず組合の判断で組合員の地位を喪失させるもので、多数派の専横を防止する必要があるため、除名事由は労働者協同組合法第15条第2項の3つの場合に限定されています。 同項第3号の定款で定める事由としては、組合の存立に重大な影響を与える行為が想定されます（例えば、組合運営の妨害行為、犯罪その他組合の信用を失墜させる行為など）。 また、同項第3号の定款で定める事由としてふさわしくない事由については、第一義的には組合自治に委ねられるものと考えています。 なお、指針の当該箇所は、法第20条第2項の趣旨が、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を示したものであり、定款の除名事由として、組合の経営状況の悪化等による事業縮小に伴う人員整理を規定することを妨げる目的で示したものではありません。

労働者協同組合が既存の法人制度と共存するためには、労働者協同組合に対する支援施策や助成制度について、類似する既存の法人形態である企業組合や特定非営利法人に対しても平等に機会を与えることが肝要であるので、関係省庁と緊密に連携して関係政策を法施行前に構築されたい。	本年度、厚生労働省は、法施行に関連した周知広報、相談支援事業を実施します。地域活動を志向する方々に向けては、労働者協同組合、企業組合、特定非営利法人などの各法人形態の相違点を理解いただいたうえ、適当な法人形態を選択できるよう支援してまいります。 なお、労働者協同組合に対する助成制度はございません。
役員の定数について、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とされているが、数値目標を記載することは避けるべきである。 極端に多くの組合員を役員にすることは、労働契約を締結することなく組合の事業に従事させる等の脱法的手段として利用されるとの懸念については理解できる。 しかし、法人の適切なガバナンスの在り方については、法人ごとに異なるため、具体的な数値目標を記載することは避けるべきであると考えます。	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するものです。ただし、極端に多くの組合員を役員にすることは、法第20条に違反し、労働契約を締結することなく組合の事業に従事するおそれがあるため、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、役員の定数は総組合員数の1割を超えないようにすることが望ましいことを示したものです。 なお、本件は、国会において法案審議時に議論され、法案成立後に定められる指針等において、役員の数について、人数制限の定めの方考え方が明らかにされることとされました。
役員の定数について、組合の規模が大きいと、総組合員数の1割は、多いのではないかと。役員の定数については、算出方法を別途定めた方がよいのではないかと。	
1. 「組合の事業に従事する者」とあるが、「従事」の定義についてご教授願いたい。 2. 組合員となろうとする者の働き方に応じて、「パートタイム労働者」用、「通常の労働者」用の労働契約を締結すればいいのでしょうか。	労働者協同組合法に、従事に関する定義規定はありませんので、社会通念上有すると思われる意味として解釈されることとなります。 通常の労働者と異なる条件での働き方を予定する場合には、その内容に応じた労働契約を締結してください。 本年度、厚生労働省は、労働者協同組合法の施行に向けて周知を行うとともに、相談ダイヤルを設ける予定ですので、個別事項については相談ダイヤル

3. 組合員の副業・兼業については、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に則って、組合の就業規則に規定し、運営すれば問題ないのでしょうか。	へ御相談下さい。 問題ございません。本年度、厚生労働省は、労働者協同組合法の施行に向けて周知を行うとともに、相談ダイヤルを設ける予定ですので、個別事項については相談ダイヤルへ御相談下さい。
別紙 4 ページの「労働契約の締結等」について 組合の代表者は「使用者」にならざるを得ないため、他の組合員と同様に労働するものであっても、各種の労働関係法令が適用されない立場となります。また、理事の任期は 2 年のため替わりあうことが前提で、代表者もたびたび替わることが想定されます。その都度、労働関係法令適用の対象だったり非対象だったりするわけですが、その際の組織運営上の留意点についても指針に記述すべきではないでしょうか。適正で持続可能な労働者協同組合の運営に欠かせない要素です。 別紙 5 ページ「第 5 設立等に関する事項」の3について 毎事業年度の通常総会終了後、2 週間以内に行政庁へ決算書や事業報告書を届け出ることになっていますが、理由を指針で示していただきたいです。準則主義で成立する会社法や一般社団法人及び一般財団法人に関する法律では、行政庁への書類提出は不要です。提出された行政庁は、提出されたものに対してどういう対応をするのかも明示してください。	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ます。 今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。 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ます。 今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。 なお、法第124条第1項の規定（決算関係書類等の提出）については、他の協同組合の例等を参考に規定されたものです。

1. 第3の2(1)について 政令案についても意見を提出したが、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（以下「風営法」という。）に規定する性風俗関連特殊営業の事業も明記すること。 （理由）労働者協同組合（以下「組合」という。）地域の課題を解決するための事業なので行うことは考えられないが、立法の趣旨および法の理念にあわないと思料するため。なお、風営法に規定する営業を行う者が雇用・労働関連助成金を受けられるかどうかとは別問題である。 2. 第4の2について 組合への加入の自由と採用の自由との関係において、組合にも採用の自由があることを明確にすべき。 （理由）出資金を一口以上払い込みしさえすれば、労働契約を締結して、労働できると本人が考えたとしても、組合からみてその本人が当該組合の行う事業の下で従事できないと判断した場合は、採用しないこともありうる。そのため、組合としての当然の採用活動・行動を不必要に制限しないようにするため。 3. 第4の4(2)について 出資金は事業運営の原資であり、組合員となって就労する際に、出資金の払い込みが必要であることは重要事項である。そのため、組合が組合員の募集（求人募集）をする際に、出資金の払い込みおよびその金額を明示することが必須であることを指針に明記すべきで	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ないとされています（法第7条第2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、労働者協同組合の基本原則（①組合員が出資すること。②その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。③組合員が組合の行う事業に従事すること。）に反するものだからです。 政令事項は、とりわけ労働者協同組合の基本原則の趣旨に鑑みて定められるものであると考えられ、労働者派遣事業を規定する予定です。 なお、法案作成当時から、政令事項としては労働者派遣事業を想定していたものです。 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ます。 今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。 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ます。 今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。
--	---

ある(現在でも出資金に関するトラブルが多いと聞いている)。 また、出資金は、労基法 15 条強制貯金には当たらないと解されるが、脱退するまで本人に返還されるものではないため、組合において保全措置を講ずる必要があることから、その旨指針に明記すべきである。 4. 第 6 の 2 (1) について 剰余金の配当は、労基法上の賃金・賞与には当たらないと解されるものの、労働者(組合員)にとっては組合の事業に従事した対価であり、待遇(労働条件)の一つであることから、剰余金の配当に関する事項について就業規則に明記すべきことを指針に明記すべきである。 また、剰余金の配当は、上述のとおり、待遇の一つであることから、労働者が、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パート・有期労働法」という。)の短時間労働者または有期雇用労働者である場合は、同法の適用があることを指針に明記すべきである。 すなわち、いわゆる正社員として就労する組合員と短時間労働者や有期契約労働者として就労する組合員との間では、従事分量での配当であっても、均等・均衡処遇の原則が当てはまると思料する。 5. その他について 役員の改選によって、理事長(代表理事)や役員である者が、役員ではない一組合員になることもある(降格を意味するものではなく、役割分担に過ぎない。当然ながら一組合員が役員に就任するケースもある)ことから、労働保険関係手続(雇用保険や労災保険の適用)	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ます。 今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。 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ます。 今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。
---	---

について、組合において適切に対応する旨を指針に記載すべきである。あわせて、厚生労働省は、そのことをパンフレット等でわかりやすく説明・周知すべきである。 6. 労働者協同組合法は議員立法とはいえ次の規定を法律に規定すべき（次の法改正で） 1. 一般社団法人からの組織変更規定（一般社団法人の法人格を有して事業を行っている組合がある） 2. 組合の分割規定（一般社団法人法を参考にしているためと思われるが、合併の規定があるのに分割の規定がない） 3. 行政庁（都道府県知事）の監督の実効性の担保（登記しても届出をする必要がないため、決算書類を提出しない組合に対する監督が事実上できないのではないか。書類が出てこなければ（組合が大々的に PR しなければ）、組合が設立されたことを行政庁が知りようがない。）→労働基準監督署へ就業規則・36協定の届出（変更も）があった際に、または、設立の際の労働保険適用の関係書類の提出があった際に、監督署から行政庁へ連絡する規定を入れるくらいかもしれない。	今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。
題 名：労働者協同組合と企業組合に適用される場合の各種制度のイコールフットリングについて 本年10月に施行される労働者協同組合法に基づく労働者協同組合と中小企業等協同組合法に基づく企業組合は、いわゆる「生産協同組合」として、非常に似た組織制度として制度化されています。 「事業」については、労働者協同組合は、製造・販売・サービス等さまざまな事	今回、御指摘いただいた点については、今後業務を行う上で参考にさせていただきます。

業も行うことができ、労働者派遣事業が禁止されている以外は、企業組合と同じです。労働者協同組合は営利を目的とした事業を行うことはできませんが、企業組合でも営利を目的としない事業運営を行うことも個々の組合の意思によって可能となっています。

「組合員と従事組合員」についても、労働者協同組合の組合員は労働者に限定されず、定款で定める個人とされているため、企業組合と同じです。また、労働者協同組合では、組合の事業に従事する組合員比率や従業員割合が企業組合よりも高く設定されていますが、従事組合員を重視する点では双方の組織は共通しています。労働契約を締結する従事組合員が総組合員の議決権の過半数を保有しなければならない規定もありますが、企業組合においても組合員と組合の間で労働契約を結ぶことは可能です。

なお、「剰余金の配当」として、労働者協同組合については従事分量配当のみで出資配当はありません。企業組合は出資配当が年2割以内で可能ですが、定款で規定すれば剰余金の配当方法を制限することもできます。

上記のことからも、労働者協同組合は企業組合と制度的には多くの点で近似しており、地域に根ざす組織として共存し、ともに成長・発展を図っていくべきものと考えます。今後、労働者協同組合が各種の事業運営を行っていく上で、厚生労働省などの事業や助成策等を利用する機会もあるかと存じます。その場合には、企業組合についても、その機会をイコールフットィングで与えていただくことが施策の有効利用につながり、ともに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の課題を解決し、持続可能な地域社会の実現、協同組織の

発展のためにも必要であります。特に企業組合では、介護、保育などの厚生労働省所管業種・分野で事業を行っている組合が多くある点も考慮いただければ幸いです。

最後に、「労働者協同組合及び労働者協同組合連合会の適正な運営に資するための指針」を周知・普及していく際には、下記の点に留意いただくとともに、誤った情報の流布を排除し、設立主体が目的や実態に合った組織形態を選択できるよう、労働者協同組合制度及び企業組合制度に対する適正な理解を行政庁にもお願い申し上げます。

記

第2 組合の性質「非営利の法人」

労働者協同組合は、法第3条に定めるとおり非営利目的の事業体ではありながら、(1)従事分量配当として組合員への利益分配があること、(2)解散時に残余財産の分配が許容されていることの2点において、非営利法人たる性質を欠くと解されることから、適切な表現を求めます。

第5 設立等に関する事項「準則主義」

労働者協同組合は、他の協同組合制度に求められる設立認可が不要であるほか、同じく準則主義を採用する株式会社や一般社団法人に求められる設立時定款の公証人認証が不要であり、極めて簡便な準則主義で法人を設立することができます。そのため、労働者協同組合の設立や運営にあたり、同制度並びに他制度の利用者及び関係者に誤解、混乱及び不利益が生じないよう、所管行政庁における十分な留意と適切な監督を求めます。