

労働者協同組合法の概要

労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団 埼玉事業本部 富澤 一樹

本日は労働者協同組合法という法律の概要について 20 分、設立するためにはどんな手続きがあるのか、について 20 分、ここ埼玉県での設立状況について 10 分、お話をさせていただきます。長い時間になりますが、よろしくお願いします。

労働者協同組合法が施行されたのは 2022 年 10 月のことです。施行からそろそろ 4 年が経過することになります。

法律が施行されたとき、厚生労働省が相談窓口を設置し、様々な問い合わせがあったときしております。

どんな相談が来たのかは当然、すべて把握しているわけではないのですが、名称が似ているためか「労働組合」と誤解して電話をくれるケースが多かったようです。

労働組合は基本的に法人格は有しないですし、何より会社の中での待遇改善や福利厚生の向上を訴えるために団結してできる組織ですが、労働者協同組合は名前こそよく似ているけれど、「労働者協同組合法」という法律に基づいた法人格の 1 つであり、これからお伝えしますが、性質としては NPO 法人や非営利型の一般社団法人に近い、つまり労働組合とは全く別物です。

それでは、法律の第 1 条から見ていきたいと思います。法律は第 1 条に基本的な要素を埋め込みますが、労協法の場合、ここに出資・意見反映・事業従事、の 3 つの要素が書かれています。

この法律をなぜ作るのか、ということが書かれているのが前段ですが、1 つは、働くということと暮らすということ、労働と生活の調和、ということが日本の社会ではまだまだ十分確保されていない、という問題意識、それともう 1 つは働いている一人一人が意欲や能力に応じて本当に自分らしく働いているのか、ここがまだまだ十分でないという課題。この 2 つを解消していこうと言うのが大きな前提になっています。

多様な就労の機会を地域の中で創出すること。これはまさに失業という問題をテーマに立ち上がったことが反映されてきたもので「多様な」就労の機会というのが一人一人の意欲、能力に応じて入ったキーワード、地域における多様な需要に応じた事業…本当に地域にとって必要な仕事を起こしていく、これは自分たちの組織の利益、「共益」を超えた「公益」と言えるでしょう。

3 点目に、「持続可能で活力ある地域社会の実現」。最近、SDG s という言葉がだいぶ定着してきましたが、まだまだ「これで持続できるぞ」というところには至っていない。持続可能な世の中をつくるということを地域と言う舞台から積極的に取り組み、発展させていこうという目的です。協同組合は「共益」、自分たちの組合の発展を第一に掲げる中で、「公益」

が打ち出されている、こういう協同組合法は珍しいと言われています。

ここから、厚生労働省のホームページが分かりやすかったのだからこちらをお借りしてお伝えします。

今お伝えした基本原理の中でこれが最も重要なのですが、出資。

働く人たちが全員組合員になる、組合員は出資をしなくてはならない、出資をするからこそ議決権を持ち、意見を表明できる。

意見反映、という言葉は平たく言えば、「よく話し合っ物事を決めていきましょう」と言うことですが、ここが一番難しい部分でもあります。

そして事業従事。お金を出して、みんなで意見も出して、そして、労力も出して、ともに働く…この3つが基本原理になっています。

株式会社のイメージではこの3つを行う人はそれぞれ違う、所有と経営が分離している状態と言えますが、労協は組合員皆がこの3つを三位一体で行うことが特徴的です。

それでは、もう少し特徴を追いかけていきます。

「1 目的、事業」…目的は法律の第1条に書かれている通り、持続可能で活力ある地域社会の実現と言えます。行ってはならない事業は労働者派遣事業。なぜ派遣業がダメなのか…ですが、労協は自分たちで出資して自分たちで従事するという組織です。しかし派遣業は原則、派遣先の指示命令に従って仕事をします。そのような環境では労協が定めるような働き方は望めないから…ということですね。

「2 出資原則」

NPO 法人は出資が認められていないですが、労協は組合員自らが出資をして資金調達ができることが大きな特徴です。出資金を1口いくらくらいにするのがよいか？という相談は多く受けましたが、おおよそ1万円前後と定める組合が多いようです。上限、下限はなく、1口1,000円という組合もあります。ただし、出資による資金調達ができるとは、言い換えれば組合員が拠出する出資金だけが組合の命綱ということですから、仕事が軌道に乗るまでの間、いくらくらい必要なのか、組合員みんながどれくらい拠出ができるのか、といったことを綿密に検討する必要があります。

特徴的なのは、一組合員が拠出する出資金は全体の25%を超えてはならないという点です。あまり出資比率が偏ると、どうしてもその人の発言権が大きくなって1人1個の議決権が形骸化してしまったり、その人が退団したとたんに経営基盤が傾いてしまうといったリスクを避けるためですね。

「3 意見反映原則」ここは法律上でもとりわけ重視されている部分です。

①に、定款に意見反映の仕方を書かなくてはならない

②に、総会で、意見反映をどう行なったのか報告することも、義務として負っている。これは他の法人格ではおそらく見ない規定で、労協の大きな特徴と言えます。

理念的には皆の意見を反映して、皆で話し合っで決める、というのは非常にきれいな話です。しかし、生い立ちも性格も色々な価値観の違う人たちが同じ仕事をするわけですから、意見がぶつかる、かみ合わないことの方がむしろ普通だと思います。

トップの方がいて、その人の判断で物事が進めば、もっと時間的には短縮できるわけですから、皆で納得いくまで話し合おう、というのは非効率かもしれません。しかし、ここに多くの時間をかけて、結果、意思決定が遅れたとしても、1人1人が発揮される力は、一方的に指示を受ける時よりも大きなものに、仕事の質も高いものになる、こういう考えが強く根底にあって、意見反映の基本原則が定められている、ということになると思います。

「4 事業従事原則」…法人は組合員になることはできず、「定款で定められた個人」に限られます。少し余談ですが「定款で定められた」個人ですから、定款上で例えば「埼玉県に居住している人」「〇〇の資格を有している人」といった範囲を定めることも可能です。とはいえ、法律の趣旨を考えると門戸は広く開放してほしい、と個人的には思います。

そして、「総組合員の5分の4以上の組合員は、組合の行う事業に従事」というルールがあります。

ここまでで、「全員が出資をして事業従事するんじゃないの？」とお思いになったかもしれませんが。確かにそれが望ましいのですが、しかし組合員の中で一時的にやむを得ず働くことができなくなる人が出ることも想定されます。たとえば出産された女性が法定の休暇日が過ぎても保育園が決まらなくて出勤できない…こういうとき「事業に従事できないのなら、組合員の資格要件を満たせないから、いったん脱退して、保育園が決まったらもう一度加入しましょう」

などというのはその人にとっても組合にとっても不利なことです。そのような理由で、1/5までは事業に従事しない組合員を許容する、といったルールになります。

「組合の行う事業に従事する者の4分の3以上は組合員」…ここも、全員出資して組合員になるのではないかと思われた方もいると思います。私は学童保育をよく例に出すのですが、学童保育は夏休みや冬休みにやってくる子どもの数も滞在時間も一気に増えて、短期アルバイトの力を借りないと回らないといったことが多いです。

夏休みが終わったら脱退することが分かっている組合員に出資を求め、時期が過ぎたらまた退団手続をして出資金の持ち分を返還して…というのはいかにも煩雑です。そのような理由で、1/4までは出資をせず事業に従事する者を許容する…という狙いです。

「5 剰余金の配当」

NPO 法人では配当は認められておらず、株式会社は保有している株式に応じた、出資配当となりますが、労協は事業に従事した分量に応じて配当を行なうことが可能です。事業に従事した「時間」に応じて分配するのが一番考えやすいのですが、例えば特殊な資格を保有している人に少し多めに、といった処理も考えられるかと思います。

なぜ出資配当が認められていないのか、ですが、労協の性質を思い返すと答えが出てきます。配当を期待して出資を行うのでは、もはや非営利とは呼べなくなってしまうからですね。

本文に記載はないのですが、現在の仕組みでは従事分量配当は法人税等の課税をくぐった後の剰余から拠出することになるので、納税面で有利になるわけではないという点に注意が必要かと思います。

そのためか、従事分量配当を実施したという組合は、私が知る限りまだありません。

「6 労働契約の締結」

代表理事や監事、それから専任理事と呼ばれる人たちを除いては、労働契約を締結しなくてはなりません。一見当たり前のことに聞こえますが、当たり前ではありませんでした。

労協法は立法過程で、みんながお金を出す、みんなが経営について参画して、権限を行使する、ということは労働者でなく経営者の組合ではないか、それでは労働者性は認められない、という意見があったためです。しかし労働者性が認められないということは、労働者にとって必要不可欠な労災保険や雇用保険に加入できないということになってしまう。それでは安心して働くことなどできないですから、代表理事は使用者、実際に働く組合員は労働者、という形をとって、代表理事や監事等を除く組合員は労働基準法や労災、雇用保険といった保護を受けることができる形になったということです。

「7 設立要件・手続き」

ここは後ほど触れますが、NPO 法人は 10 人以上の社員が必要なのに対して労協は 3 人、NPO は認証主義、企業組合は認可主義といって、どちらも都道府県に申請を出して認証、認可が下りるまでに数か月を必要とします。その代わりに「きちんと認可を受けた団体です」という信用がある、というメリットもありますが。労協は準則主義と言って、要件を満たせば誰でも法人格が取得できる。設立に要する期間や費用が少なくて済む、という特徴があります。

労協と他の法人との比較表です。労協法という根拠法のない時代、労協の働き方を目指して模索してきた人たちは企業組合、NPO、それから任意団体などを主に活用してきました。企業組合とは出資が必要な点では同じですが、大きな違いは、年 2 割までは出資配当が認められる点です。労協は先ほど触れた通り従事分量配当しか認められない。この違いをもっ

て企業組合は営利、労協は非営利、と言えるのです。それから企業組合は組合員の2分の1以上が事業に従事、労協は先ほど触れた通り5分の4以上が事業に従事しなくてはならず、より働くということに重きを置いた組合…と言うことができるでしょう。

法律を作るのに携わった人たちによれば「地域の課題を迅速に解決できるように、準則主義にこだわった」とのことで、こんな所からも労協法の性質をうかがい知ることができます。

それから最大の違いは出資による資本調達が可能かどうかです。NPO の場合には会費や寄附、事業を行なった結果剰余が残ればその剰余…それが元手になる資金です。

最後に、営利法人の代表格である株式会社との比較です。労協に限らず、協同組合と株式会社の違いになりますが、一番大きな違いは（3 番目）、株式会社の場合は株式の数に応じて議決権が決められます。協同組合の場合には出資を皆が行ない資本を形成するけれども、1 口持っていて 10 口持っていても権限は変わらない、という所に大きな特徴があります。「人の結合体」という特徴を持った協同組合と、資本の結合体と言う特徴を持った株式会社の、ここが最も大きな違いと言えるでしょう。

それから最近、人手不足による倒産件数が過去最多に…といったニュースをよく目にします。例えば高齢で跡を継いでくれる後継者がいない、もう閉めるしかないか…という事業の承継に労働者協同組合が活用できないか着目されている、というのが記事の内容です。

労協を利用して承継したというケースです。

今後、こうした形での事業承継が増えていくことも期待されます。

ここまでで、労働者協同組合の特徴についてお伝えしてきました。