**労働者協同組合法について**

**富澤　一樹　ワーカーズコープ・センター事業団　労協法業務室　室長**

皆様こんにちは。労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団の、富澤一樹と申します。本日は労働者協同組合の概要について25分ほどお時間を頂戴してお伝えすることになりました。

労働者協同組合法は2022年10月に施行され、現在、全国で158件の労働者協同組合が設立されています。労働者協同組合と言う名前からはイメージが沸きにくいのですが、地域づくりということに結んで仕事おこしを進めていこう、ということに趣旨を置いた法人です。

どんな組合が立ち上がっているかは後半のお話に譲るとして、私からは、資料を通して労働者協同組合とはどんな法人格なのか、を中心にお伝えしていきます。

（スライド5）目的　第1条

法律の第1条にはその法律を作る目的とか、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、事業従事と言う3つの要素が書かれています。その前の、

赤線の「各人が…」というくだり、

1つは、はたらくということと暮らすと言うこと、労働と生活の調和、というのが日本の社会ではまだまだ十分には確保されていないのではという問題意識、

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けているのか、ここがまだまだ十分でないと言う課題。

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。そのうえで、

組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、および組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織…と定めています。

そして何を目的として取り組んでいくのか、が下部に書かれています。

多用な就労の機会を地域の中で創出すること。これは「失業」という問題が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おこしていく。

それから、「持続可能で活力ある地域社会の実現」、これはある意味究極の目的と言うことが出来て、昨今、SDGｓという言葉がだいぶ定着してきたけれどもまだまだ世界全体、地球全体で「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。

それでは、出資、意見反映、事業従事という3つの基本原理について触れていきます。

（スライド7）3つの基本原理－①出資

まず①の出資について。

営利法人の代表格である株式会社とよく比較されますが、

株式会社が必要な資金を調達しようとすれば、株主からお金を出資してもらうことが一般的です。会社の経営は専門家である取締役の人たちに委ねられていて、出資をした株主は業務執行権がなく、実際に経営に携わることはない。このように、経営者としての地位と出資者としての地位が分離されていることを、「所有と経営が分離」している状態と言います。例えば経営者はノウハウやアイデアは持っているけど肝心の資金がない、一方の株主は、余剰の資金はあるけれども経営に詳しいわけではなく、そもそも会社経営にあまり関心がない、貯金しておくよりは投資に回してみようかな…というくらい。こういう状態をうまく繋げることが期待されます。

ただし、「株式会社は誰のものか」と聞かれれば、やはり出資をした株主であって、必然的に株主の意向に沿った事業運営にならざるを得ません。

それに対して協同組合は組合員が所有し、そして必要な資本は外部から頼るだけでなく、組合員が必要な資本を持ち寄って作っていく。出資をせずに事業に従事するということは、原則的に想定されていません。そして、一人一個という形で、つまり出資者が組合の経営にも参加するので、このとき「所有と経営が一致している」ということが言えます。

どんな事業でも、元手が必要で、これを誰が出すか、は大きな問題です。働く人たち自身が必要なお金を出し合う、誰かに出してもらえば当然に誰かの声を反映させなくてはならない、自分たちが必要な事業を作り出していくのに、自分たちでお金を出し合う、意思決定が完全に自分たち自身で行なわれる、これが株式会社との大きな相違点です。これは非常に重要な意義があると思います。

株式会社の場合は、ご存じの方も多いと思いますが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口持っていても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。

（スライド7）3つの基本原理－②意見反映

次に意見反映、これが最も重要なのですが、最も難しいと言えます。平たく言えば、「よく話し合って物事を決めていきましょう」と言うことで、「なんだ、そんなことか」と思うけれど、一番難しいところです。

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、汗もかいてともに働く。この3つが基本原理になっていて、これは資料にはないのですが、

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。

…という大きな特徴があります。

これは他の法人格ではおそらく見ない規定で、特筆すべき労協の特徴と言えます。

異なる意見を持った多様な人たちが集まって、ことをまとめていくということは相当な時間もエネルギーも必要です。当然、皆が忌憚なく意見を言える環境を作っていなくてはいけないし、対立したときにどうやって折り合っていくか、職場ごと、あるいは組織ごとに考え方の基準を定めたり、その基準作りにも話し合いを要したりする必要があるわけですが、そういった職場づくりの価値規範のようなものを、たえず話し合って定めながら進んでいかなくてはいけません。ある意味、非効率きわまりない…と言ってよいかもしれません。

トップがいて、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が、

地域から信頼される仕事をやっていこうとすれば、働く人たちが本気になって、そういった喜ばれる仕事をやろうと思えるかどうか、つまり働く人たちの主体性、本気度が問われます。それを作っていくために意見反映という項目がある。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高いものになる、仕事の質も高いものになる、こういう強い考えが根底にあって、意見反映の基本原理が定められている、ということになると思います。

（スライド7）3つの基本原理－③事業従事

労働者協同組合は出資をして組合員となって事業に従事するという基本原理があるので、組合員＝労働者であると言ってよく、労協を利用する、ということはイコール事業に従事する、ということになります。

そして事業に従事すると言うことは、組合と組合員は労働契約を締結することになります。「働くのだから当り前じゃないか」と思ってしまいがちですが、実は当たり前のことではなかったのです。

労協法は法律ができる過程の中で、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、ということでは（労働者でなく）経営者の組合ではないか、という意見もあったようです。小難しい言い方をすれば「労働者性が認められない」、労働者性が認められなくては、労働者にとって当たり前でなくてはならない雇用保険や労災保険の加入ができないことになります。労働者性を認められるか否か、という課題は法律ができる過程で最も重要な切所と言えましたが、最終的には第20条に、『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』という条文が入ることになりました。

（スライド8）法人格の比較

3つの基本原理についてふれたところで、次は労協と他の法人との比較表です。私たちワーカーズコープ・センター事業団は根拠法がなかった時代はNPO、それから企業組合という法人格を利用して、労協の働き方を目指して模索してきました。

NPOは2023年４月に、企業組合は2024年4月に組織変更をして労働者協同組合になっています。

（スライド11）NPO法人からの移行

組織変更の話が出ましたので、ここは後でもお話がありますが、簡単に触れさせてください。

組織変更については労協法の附則に書かれていて、法施行、つまり2022年10月から3年以内であればNPO法人、企業組合から組織変更することができるとされています。

通常、NPO法人は別の法人格で運営したいと思ったら、いったん解散して、剰余があれば国や地方公共団体に帰属させて、新たに設立する…という手順を取らなくてはなりません。そうなれば今まで築いた剰余は0になってしまうし、実務上の手間も計り知れない。そこで期限を区切って組織変更を可能にした…という背景があります。

この組織変更は2025年9月30日までしか認められないですから、もしこれから実行するという法人様がおられたら、すぐに行動を開始しなくてはいけません。

一方、労協はNPO法人とは税制が異なりますし、ボランティアを多用することは想定されていないなど、相違点が多くあります。思わぬ損をしてしまわないように、スピードに加えて、慎重さも必要不可欠になります。

（スライド8）に戻り

では、企業組合やNPOという既存の法人格とはどう違うのか、もう少し見ていきます。

まず企業組合ですが、違うのは設立の手続き。労協は準則主義で、必要な要件を満たせばだれでも法人格が取得できる。株式会社や合同会社と同じです。企業組合は認可主義といって、都道府県で認可が下りるまでに数か月を要し、審査も厳しいです。労協はその手続きが要らないわけで、非常にスピーディに設立ができる…という大きな特徴があります。

もっとも、では認可がない法人のほうが良いのかと言えばそこは一長一短で、たとえば同じ認可主義の生活協同組合などは厳しい認可がある代わりに、法人税率が普通法人よりも少し低いといったメリットがあったり、何より厳しい認可基準をクリアした、という信頼が得られます。

労協法を作るのに携わった人たちは「準則主義」を非常に重んじました。これは、地域のために何かがしたいと思い立った人たちが課題に迅速に対応できるように…という願いからであると思います。

それから一番下、配当の所。労協は従事分量配当と言うことで、組合員の働きに応じて配当をしても良い、という特徴があります。企業組合にもある仕組みですが、企業組合は加えて年20％まで出資配当ができる。これは大きな違いでつまり、企業組合は一般的に営利法人に区分される。労協は出資配当ができないと言う点で非営利に区分されます。

この、「何をもって営利、非営利というのか」というのは諸説ありますが、NPO法人の手引きなどを見ると多くは、「利益を出してはいけないというわけではなく、残った剰余を構成員に分配しないことをもって非営利」と、このような説明がされています。

労協は配当は可能であるけれども、あくまで働いた分量に応じての配当しか認めないことをもって非営利、企業組合は出資配当を制限付きではあるけれど認めている、この点をもって営利という言い方ができると思います。

労協では例えば、「今年度は非常に事業が好調で利益を残すことができたから、出資金1口につき100円、配当をしよう」…といったことはできません。出資配当を認めないという条文があるからで、より多くの配当がかえってくることを期待して出資をするという状況ではもはや非営利と呼ぶことはできないからですね。この違いはことのほか重要です。

では同じ非営利法人のNPOと違う点は…まず、目的事業のところ。労協は派遣業は認められていないですが、実質制限はかかっていないと言ってよいでしょう。

派遣事業はなぜダメなのか、労協の特徴を考えるとおのずと答えがわかります。労協は自分たちで出資をして自分たちで従事する、つまり自分たちで組合の行く末を決定することができるというのが大きな特徴ですが、派遣業は通常、派遣先の指揮命令を受けて当該派遣先の為に労働従事するものですから、自分たちで出資して自分たちで労働に従事する、という労協の基本原理のような働き方が望めないためですね。

NPOは20の特定非営利事業で「医療、保健、福祉の増進を図る活動」とか、「まちづくりに関わる事業」といった事業になります。

20業種以外の事業は行ってはいけないわけではないのですが、その他の事業のウエイトがあまり大きいと、行政庁、つまり都道府県から「ちゃんと本業に力を入れないとだめじゃないか」と指摘が来ると思います。そういう意味では行うことができる事業には制限があるといえるでしょう。

それからNPOの場合は認証主義。認可に比べて若干取得は容易とされていますが、どの都道府県も認証にはおよそ2か月かかるとされています。

主な資金調達の方法。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。

それに対して労協は働く人たちが自分たちで出資をすることが大前提になっています。この出資によって必要な資金を賄えるか、がNPOとの最大の違いです。配当の所も、NPO法人は社員への分配と言うのはできない。労協も出資配当はできないけれども、働くと言うことをテーマにした法人格であるだけに、従事分量配当として分配することは可能です。NPO法人に比べて、働くと言うことに重きを置いた法人格と言えるでしょう。

（スライド9）何人で設立できるのか

では、設立のために…何人で設立できるのか。まず発起人が集まって設立の手続きをしていくわけですが、発起人は３人以上でOKということになります。したがって立ち上がる組合も一部条件はありますが、３人から運営ができるということになります。

ただし、3人の場合には組合員でない外部監事1名が必要になります。

最小の人員で作ろうとすれば3人で、3人とも理事、うち1名は代表理事、監事は外部の方でなくてはならず、1名、そして、代表理事を除く2名の理事は労働契約を締結する…3人の最小の組合はこのような構成になります。

なお、NPO法人は最小でも10人以上の人数を集めることが必要です。それに対して労協は最低で3人＋外部監事1名から設立ができて、ハードルは低いと言えるでしょう。

（スライド10）組合員のルールがあります！

人数の要件が出たので、4/5要件、3/4要件という所も少し触れていきます。

原則、この組合は全員が組合員になって働きますが、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…「事業に従事する意思はあるのに従事できない」という状態ですね。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」…というのでは組合員にとっても組合にとっても不利なことですから、1/5未満までは非従事組合員を許容している、というわけです。

続いて3/4要件…これは事業の性質によっては、1日だけとか数か月だけ、ある期間だけどうしてもたくさんの人出が必要という事業もあって、よく学童保育の例が出されます。夏休み、冬休みなると途端に登室する子供も、滞在する時間も増えて、学生アルバイトの力を借りないとどうにもならない…こういう夏休みだけ働く学生さんも出資をして組合員になってもらうのは煩雑ですから、こういった事情で1/4未満、働いているけれども組合員ではないというケースを許容しているわけです。

（スライド13）地域の課題から協同労働の必要性を考える

最後に、地域の課題を考えたときにスライドの4つを挙げています。

人口減少・高齢化、行政サービスの縮小と地域課題の深刻化…埼玉県でも、都市部を離れるほどこのような課題に悩んでいるものと思われます。

公共施設の閉鎖のニュースをよく見るようになったり、何十年も続いていたお店が次々閉店してしまったり、ともすると地元はこのまま廃れていってしまうのか、という感覚にさえ陥ってしまいます。しかし、

（スライド5に戻り）労協法の第1条をもう一度見てみると、「持続可能で活力ある地域社会の実現に資する」…とあります。

公共施設の維持がこれ以上できない、となってしまったとき、地域の方たちが集まってその機能を、すべては難しくても一部は担えるかもしれません。それから多くの地域で課題を抱えている町内会の機能を、労働者協同組合が担ったりできるかもしれません。

後半は実際に県内で労働者協同組合を立ち上げて活動している方の話がありますので、それらの取り組みも頼りに、「県内で抱えている課題を何とかしたい」「自分たちにも何かできそうだな」と思ってくださる方が一人でも増えてくれたら、大変うれしく思います。

ご清聴くださり、誠にありがとうございました。