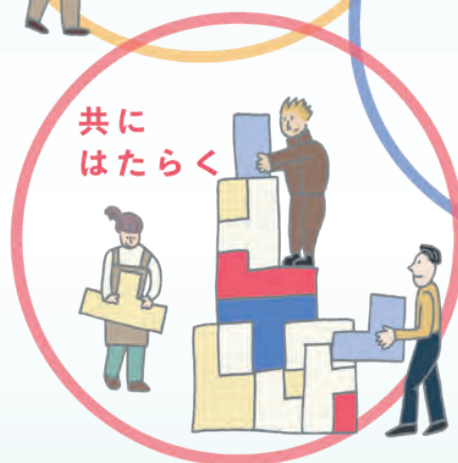


# 労働者協同組合 理解促進サポートブック

～2022（令和4）年10月1日、労働者協同組合法が施行されました～



## 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

# はじめに

今後、少子高齢化の進展により、労働人口の減少や地域社会の担い手不足が懸念される中、介護、障害者福祉、子育て支援、地域づくりなどの分野において多様化・高度化する課題を解決するためには、行政や企業・関係団体・NPO法人などの多様な主体が、連携・協働して取り組んでいく必要があります。

こうした中、2022年10月1日に労働者協同組合法が施行されました。この労働者協同組合は、「協同労働」という自分らしい主体的な働き方を実現しつつ、幅広い分野で地域の多様な需要に対応した事業を行うことができます。今後、地域課題解決の担い手として、また、地域における連携・協働先の選択肢の一つとしての活躍が大いに期待されております。

この度、本県では、労働者協同組合の設立・組織変更をご検討されている皆様や、市町村・関係団体等で介護、障害者福祉、子育て支援、地域づくりなどに携わっている職員の皆様に対し、労働者協同組合に関する役立つ情報をとりまとめた「労働者協同組合理解促進サポートブック」を作成しました。

本冊子では、労働者協同組合法の概要や、労働者協同組合への移行を進めつつ、地域のための活動を続けている団体などの取組例を掲載しています。

本冊子を皆様に広く御活用いただき、地域における労働者協同組合への理解促進に役立てていただければ幸いです。

2023（令和5）年2月

愛 知 県 労 働 局

# 目 次

## 第1章 労働者協同組合法とは

労働者協同組合法成立の背景と労働者協同組合に求められる役割	1
労働者協同組合法（2022年10月1日施行）	2
（参考）労働者協同組合法の全体像①	3
（参考）労働者協同組合法の全体像②	3
法人格を得ることについて	4
労働者協同組合の基本原則	5
労働者協同組合と既存の法人制度	6

## 第2章 労働者協同組合法の主な特色等

労働者協同組合の主な特色	7
労働者協同組合の設立の流れ	8
労働者協同組合の基本原則とその関係規定	9
労働者協同組合の基本原則の1つ「出資原則」	9
労働者協同組合に設置される機関	11
総会議決事項と報告事項	12
企業組合やNPO法人から労働者協同組合への組織変更	13
労働者協同組合法の一部改正について	14
特定労働者協同組合等の税制	15
法人住民税（均等割）の概要	15

## 第3章 地域における具体的な取組

具体的な取組① 愛知県内で労働者協同組合、協同労働を拓げる活動に積極的に取り組む	17
具体的な取組② 給与などすべてが皆の話し合いで決定、生協の配送業務	19
具体的な取組③ 地域の困りごと解決が仕事になる、放課後等デイサービス	21
具体的な取組④ 農と食、人と地域がつながるデイサービス	23
具体的な取組⑤ 商店街の活性化や住民のコミュニティづくり	24
具体的な取組⑥ 不登校・ひきこもり経験者が運営する映像・デザイン制作会社	25
具体的な取組⑦ 継業×誰もが働ける場づくり	26
具体的な取組⑧ 地域の課題×仕事起こし	27
全国の労働者協同組合設立状況（2023年1月5日現在）	27

## 第4章 各種相談窓口

労働者協同組合をもっと知りたいという方のために	28
-------------------------	----

Q1 労働者協同組合は労働組合ですか。	4
Q2 なぜ出資が必要なのですか。	10
Q3 基本原則の一つである、意見反映とはなんですか。	10
Q4 基本原則の一つである、従事とはなんですか。	10
Q5 理事及び監事は誰が選ぶのですか。	11
Q6 現在、指定管理者に指定しているNPO法人や企業組合が、労働者協同組合法の規定に基づき、労働者協同組合へ組織変更した場合、移行後の労働者協同組合を再度指定する必要がありますか。	13
Q7 特定労働者協同組合とはなんですか。	16
Q8 新規設立や組織変更によって、直接、特定労働者協同組合になることはできますか。	16
Q9 特定労働者協同組合が遵守しなければならない事項について教えてください。	16

# 第1章 労働者協同組合法とは

## 労働者協同組合法成立の背景と労働者協同組合に求められる役割

我が国では、少子高齢化が進む中、人口の減少する地域において、介護、障害福祉、子育て支援、地域づくりなど幅広い分野で、多様なニーズが生じており、その担い手が必要とされています。

これらの多様なニーズに応え、担い手となろうとする人々は、それぞれの様々な生活スタイルや多様な働き方が実現されるよう、NPO や企業組合といった法人格を利用し、あるいは任意団体として法人格を持たずに活動しています。

しかし、これら既存の枠組みでは、出資ができない、営利法人である、財産が個人名義となるなど、いずれも一長一短があることから、多様な働き方を実現しつつ地域の課題に取り組むための新たな組織が求められています。



2020（令和2）年12月、**労働者協同組合法**が  
全会一致で国会で成立・公布（2022（令和4）年10月施行）

### 【ポイント】

- 労働者協同組合は、**多様な働き方を実現**しつつ、**地域の課題に取り組むための選択肢の一つ**。
- 今後、各地域で様々な事業が展開され、我が国の地域づくりの中で重要な役割を担うことが期待されている。

## 労働者協同組合法

（目的）

第一条 この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、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、及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に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする。

# 労働者協同組合法（2022年10月1日施行）

「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域みんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

2022年10月に施行された労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律です。

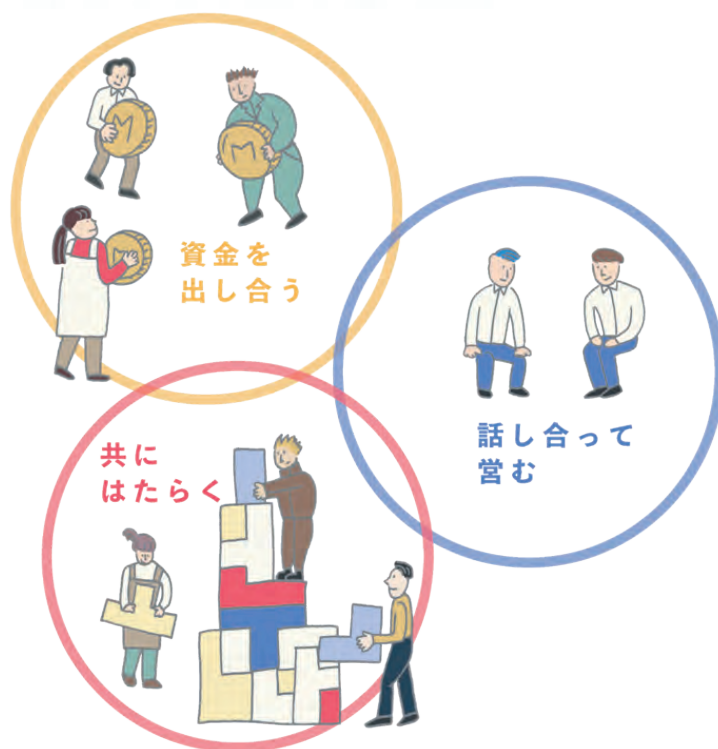
この法律では、労働者協同組合は、以下（1）から（3）の基本原理に従い、持続可能で活力ある地域社会に資する事業を行うことを目的とするよう定めています。

## 基本原理

（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



## (参考) 労働者協同組合法の全体像①

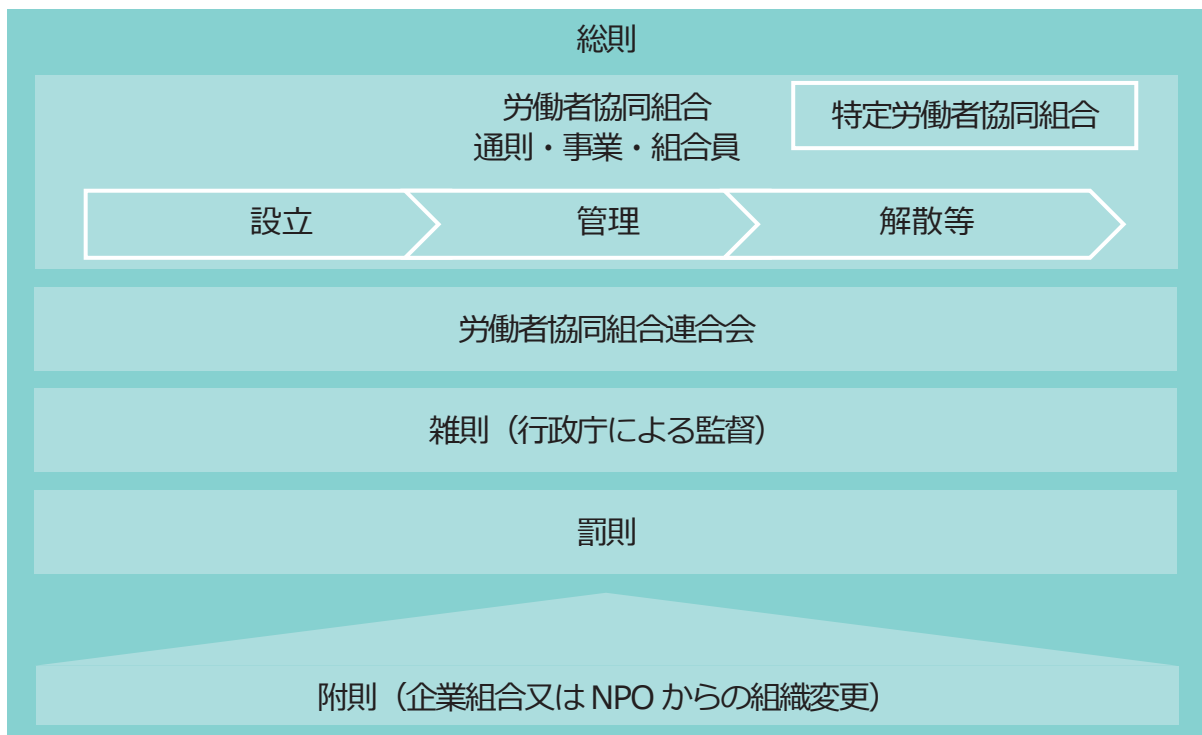
労働者協同組合法は、全 189 条に及ぶ条文で構成された法律です。

### 労働者協同組合法 目次

第一章 総則 (第一条)	第五款 総会等 (第五十八条—第七十一条)
第二章 労働者協同組合	第六款 出資一口の金額の減少 (第七十二条—第七十四条)
第一節 通則 (第二条—第六条)	第七款 計算 (第七十五条—第七十九条)
第二節 事業 (第七条・第八条)	第六節 解散及び清算並びに合併 (第八十条—第九十四条)
第三節 組合員 (第九条—第二十一条)	第二章の二 特定労働者協同組合 (第九十四条の二—第九十四条の十九)
第四節 設立 (第二十二條—第二十八条)	第三章 労働者協同組合連合会 (第九十五条—第一百二十三条)
第五節 管理	第四章 雑則 (第一百二十四条—第一百三十二条)
第一款 定款等 (第二十九条—第三十一条)	第五章 罰則 (第一百三十三条—第一百三十七条)
第二款 役員等 (第三十二条—第五十条)	附則
第三款 決算関係書類等の監査等 (第五十一条—第五十三条)	
第四款 組合員監査会 (第五十四条—第五十七条)	

## (参考) 労働者協同組合法の全体像②

法律の構成イメージは、以下のとおりです。



# 法人格を得ることについて

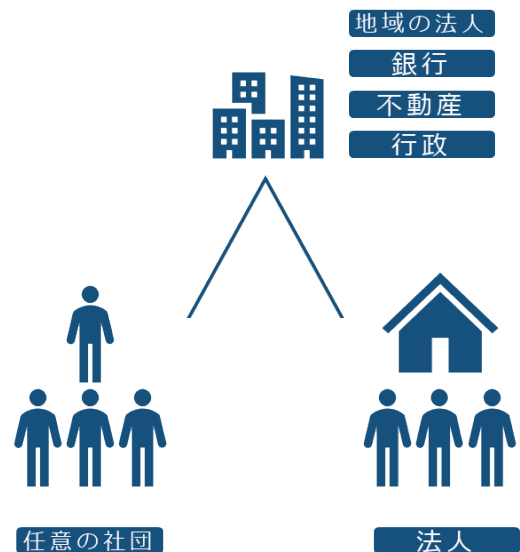
労働者協同組合法に基づいて設立される団体は、新しい法人である「労働者協同組合」として認められます。

## 法人格とは

- 一定の目的をもって自然人が集まった団体が社団（財産が集まったものを財団）
- 社団等のうち、自然人と同格の権利義務の帰属主体として法令に基づいて成立するものが法人

## 法人格取得の意義

- 法人の名義で契約を行うことや不動産などの財産の登記ができる。
- 法人の活動やガバナンス等の内容が法令によって定まっているため、取引や人材確保などの場面における社会的な信頼性が高まる。
- トラブルが生じた際に依るべき法令が明確となる。



## 準則主義

- 法人の設立に関して、あらかじめ法律で定めた要件を満たせば当然に法人格を付与とする制度（⇔許可主義、特許主義）



## Q1

労働者協同組合は労働組合ですか。

名称は似ていますが、両者は異なる団体です。

労働組合は、憲法第 28 条の労働基本権の理念に基づき、**労働組合法により、対等的労使関係の下、労働者の労働条件の交渉のために組織されるもの**です。

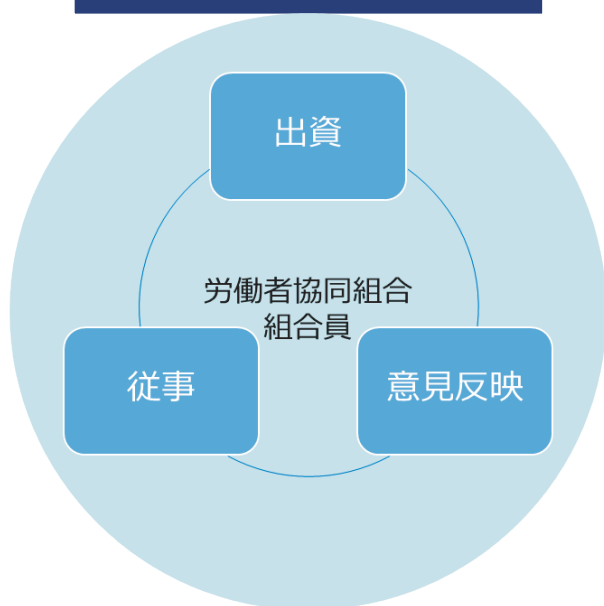
労働者協同組合は、組合員が出資し、組合員の意見を反映した事業の運営を行い、組合員自らその事業に従事することを基本原理とする組織です。



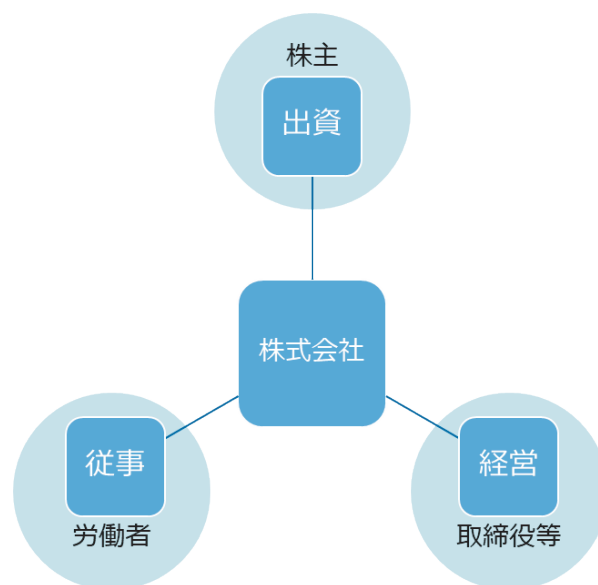
# 労働者協同組合の基本原則

労働者協同組合は、組合員による出資（出資原則）、組合員の意見を反映した事業の運営（意見反映原則）、組合員自らその事業に従事（従事原則）という基本原理に沿って事業が行われ、組合員がいずれにも関わることが特徴です。

## 労働者協同組合の例



## 株式会社の例



こうした基本原理は、「協同労働」と呼ばれています。

2014年度から「協同労働」促進事業に取り組む広島市では、「協同労働」とは、以下のように定義しています。

「みんなが自らできる範囲で出資し、みんなが対等な立場でアイデアを出し合っ  
て、人と地域に役立つ仕事に取り組む仕組みが「協同労働」です。仲間と共に地域  
課題の解決を目指し、一人ひとりが主人公となって取り組んでいます。」

参考：広島市『協同労働』促進事業

<https://kyodo-rodo.jp/>



# 労働者協同組合と既存の法人制度

地域社会の課題の解決のためには様々な法人形態があり、労働者協同組合は既存の法人制度と共存するものです。労働者協同組合は、地域社会の課題の解決のための活動を行おうとする方の選択肢を広げ、こうした活動を一層促進するという意義があります。

	労働者協同組合	企業組合	株式会社	合同会社(LLC)	NPO 法人	一般社団法人	農事組合法人
目的事業	持続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業（労働者派遣事業以外の事業であれば可）	組合員の働く場の確保、経営の合理化	定款に掲げる事業による営利の追求	定款に掲げる事業による営利の追求	特定非営利活動(20分野)	目的や事業に制約はない(公益・共益・収益事業も可)	(1) 農業に係る共同利用施設の設置又は農作業の共同化に関する事業 (2) 農業の経営 (3) (1)及び(2)に附帯する事業
設立手続	準則主義	認可主義	準則主義	準則主義	認証主義	準則主義	準則主義
議決権	1人1票	1人1票	出資比率による	1人1票	原則1人1票	原則1人1票	1人1票
主な資金調達方法	組合員による出資	組合員による出資	株主による出資	社員による出資	会費、寄付	会費、寄付	組合員による出資
配当	従事分量配当	・従事分量配当 ・年2割までの出資配当	出資配当	定款の定めに応じた利益の配当	できない	できない	・利用分量配当 ( (1) の事業を行う場合に限る ) ・従事分量配当 ・年7分までの出資配当

出典：内閣府ホームページ、全国中小企業団体中央会ホームページ、農林水産省ホームページを基に、厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課作成

## 第2章 労働者協同組合法の主な特色等

### 労働者協同組合の主な特色

#### (1) 地域における多様な需要に応じた事業ができる

労働者派遣事業を除くあらゆる事業が可能。※許認可等が必要な事業についてはその規制を受ける。

介護・福祉関連（訪問介護等）、子育て関連（学童保育等）、地域づくり関連（農産物加工品販売所等の拠点整備等）等

#### (2) 組合員の議決権、選挙権は平等

株式会社と異なり、出資額にかかわらず、組合員は平等に1人1票の議決権と選挙権。

#### (3) 簡便に法人格を取得でき、契約などができる

NPO法人（認証主義）や企業組合（認可主義）と異なり、行政庁による許認可等を必要とせず、法律に定めた要件を満たし、登記をすれば法人格が付与される（準則主義）。これらの法人よりも少ない人数である、3人以上の発起人が揃えば設立が可能。

#### (4) 組合員は労働契約を締結する必要がある

組合員は労働基準法、最低賃金法、労働組合法などの法令による労働者として保護される。

#### (5) 出資配当はできない（非営利）

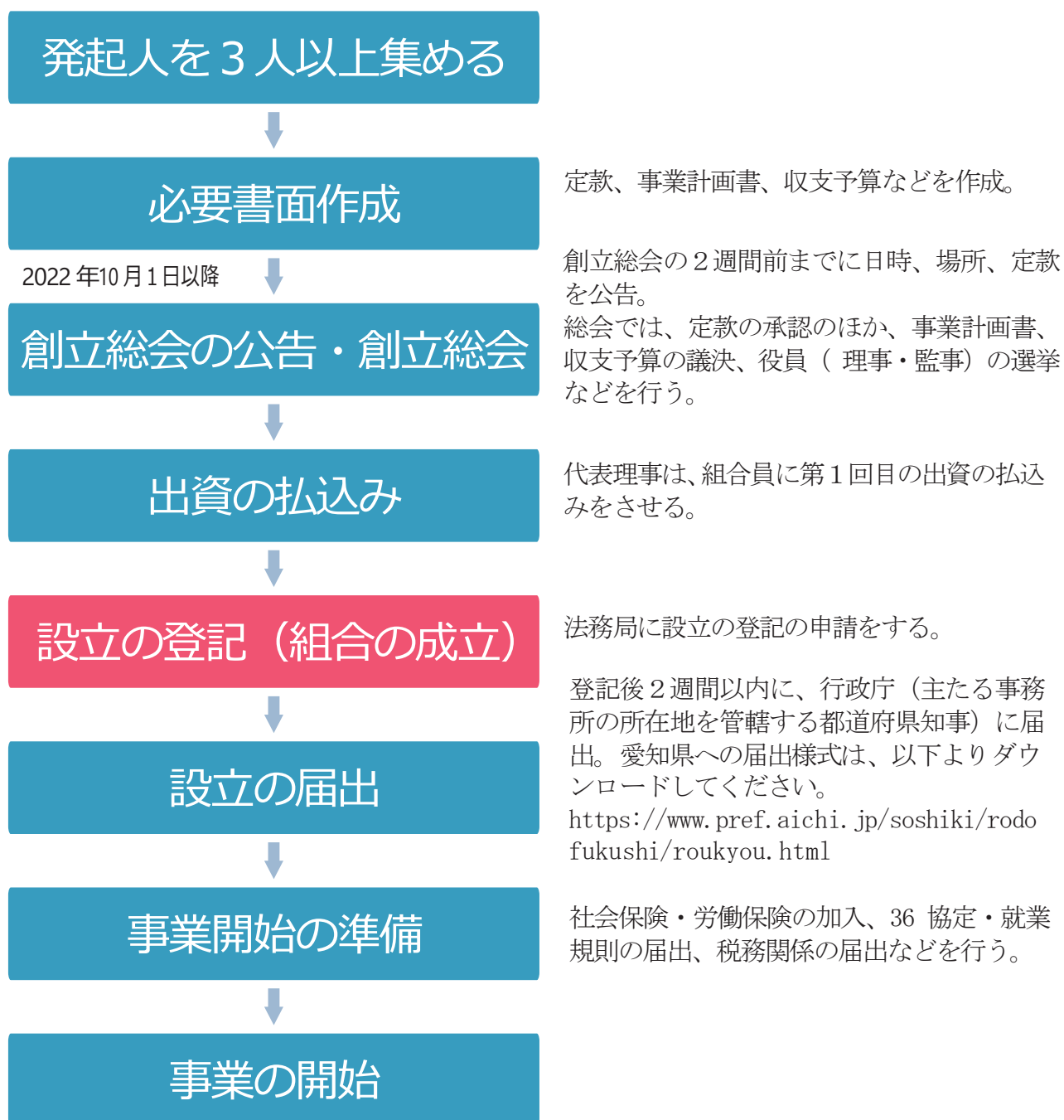
配当を行う場合、出資額に応じてではなく、組合の事業に従事した分量に応じて行う。

#### (6) 都道府県知事による監督を受ける

毎年度、決算関係書類などを提出する必要があるなど、都道府県知事による監督を受ける。

# 労働者協同組合の設立の流れ

労働者協同組合の設立の流れは、以下のとおりです。



# 労働者協同組合の基本原則とその関係規定

基本原則	出資原則	意見反映原則	従事原則
趣旨を支える規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 組合員は出資1口以上を有しなければならないこと（法第9条第1項）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1組合員1議決権（法第11条第1項）</li> <li>▶ 組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有すること（法第3条第2項第4号）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 組合員の資格は個人に限ること（法第6条）</li> </ul>
具体化した規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 引受出口数に応ずる金額の払込みを完了した時に組合員となること（法第12条第2項）</li> <li>▶ 出資の払込みを怠ったことは除名事由であること（法第15条第2項第2号）</li> <li>▶ 出資1口の金額・払込みの方法は絶対的定款記載事項であること（法第29条第1項第7号）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 組合員の意見を反映させる方策を絶対的定款記載事項とすること（法第29条第1項第7号）</li> <li>▶ 意見反映の実施の状況・結果を総会報告事項とすること（法第66条第1項）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 総組合員の5分の4以上が事業に従事し、事業に従事する者の4分の3以上が組合員であること（法第8条第1項及び第2項）</li> <li>▶ 長期間にわたって組合の行う事業に従事しないことは除名事由であること（法第15条第2項第1号）</li> </ul>
その他関係規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 持分の譲渡制限（法13条）</li> <li>▶ 理事は組合員でなければならないこと（外部理事の制限・法第32条第4項）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 組合員による役員の変更請求（法第53条）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 労働契約の締結（法第20条第1項）</li> </ul>

## 労働者協同組合の基本原則の1つ「出資原則」

### 出資原則

出資原則は、協同組合一般に見られる原則の一つです。協同組合は、その目的に沿った事業を実施し、組合員自身の利益を増進することを目的とする組織です。そのため、共通の目的を持った人たちが、協同組合の設立、運営に必要な財産を自ら出資することとされています。

労働者協同組合においても、他の組合員とともに意見を出し合いながら働く場を組合員自身で作るという組合の性格に鑑み、全ての組合員が組合の事業に必要な財産的基礎について一定の拠出を行うべきこととされています。

### 出資と持分

出資とは、組合の目的を達成するために、組合員の資格及び定款に基づいて、組合に対して行うべき財産等の給付です。

組合の出資金は、株式会社における資本金と同様に、組合が事業を行うための資金となり、また、組合員に返還することを要しないため、組合の純資産として、債権者に対する担保力を充実させます。

組合員は出資口数に応じて、持分を取得することになります。この持分が、組合員の剰余金の従事分量配当請求権、持分払戻請求権、損失分担義務及び残余財産分配請求権といった出資を基礎とする財産的権利義務の根拠となります。



## Q2

### なぜ出資が必要なのですか。

**組合員が出資することは労働者協同組合の基本原理の1つ**です。このため、組合員には出資の必要があり、組合員自らが出資することにより組合の資本形成を図ります。これにより組合員による自主的・自立的な事業経営を目指します。（法第9条1項、第12条2項、第15条2項2号、第29条1項7号）



## Q3

### 基本原理の一つである、意見反映とはなんですか。

**組合員は、一人一票の議決権及び選挙権があり、組合員の意見を反映して事業・経営を行います。意見反映の方法は定款に定め、また、総会でその実施状況及び結果を報告しなければなりません。**（法第11条1項、第3条2項4号、第29条1項12号、第66条1項）



## Q4

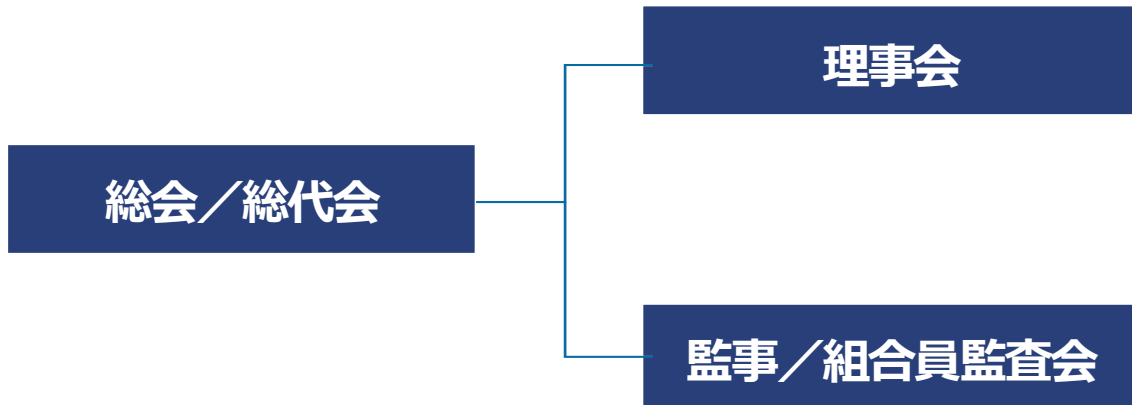
### 基本原理の一つである、従事とはなんですか。

**組合員は、原則として、組合の事業に従事する必要があります。労働者協同組合は、出資をする組合員自身が働く組織であるため、出資のみをして働かないことは原則として認められていません。**ただし、育児や介護等の家庭の事情等で一時的に働くことができない場合などの例外も認められています。（法第6条、第8条1項・2項、第15条2項1号）



# 労働者協同組合に設置される機関

労働者協同組合の意思決定や業務の執行を行うために、総会、理事会等の機関が定められています。



- ・ **総会**は、組合の基本原理を具体化する機関で、組合における最高意思決定機関  
※総代会は、組合員総数が 200 人を超える組合のみ設置可能
- ・ **理事会**は、すべての理事で構成される業務執行機関
- ・ **監事**は、理事の業務の執行を監査する機関  
※組合員監査会は、理事以外の全ての組合員をもって組織される。組合員総数が 20 人を超えない組合のみ設置可能



## Q5

### 理事及び監事は誰が選ぶのですか。

**法人を構成する組合員が選びます。原則として総会において選挙され、1人1票の無記名投票によって行われます**（法第32条）。

監事については、理事・組合の使用人(役員以外の組合員)と兼職ができません。

理事については外部理事が認められていません。しかし、監事については設立した法人組合員総数が一定数を超えている場合、「少なくとも1人の外部監事を置く」ことが義務付けられていますので、注意が必要です。



# 総会議決事項と報告事項

総会で議決を経なければならない事項、総会の場で理事が報告しなければならない事項が法定されています。

議決事項に対して、組合員は出資口数にかかわらず、1人1票の議決権を行使します。

## 議決事項

- ①法定議決事項  
(特別議決事項と以下の事項)
  - ・規約の設定、変更又は廃止
  - ・毎事業年度の収支予算及び事業計画の設定又は変更
  - ・組合の子会社の株式又は持分の全部又は一部の譲渡
  - ・労働者協同組合連合会への加入又は脱退
  - ・役員選挙又は選任
  - ・組合員による役員解任請求
  - ・決算関係書類の承認
- ②任意議決事項
  - ・その他定款で定める事項

## 特別議決事項

- 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が必要な事項
- ①定款の変更
  - ②組合の解散又は合併
  - ③組合員の除名
  - ④事業の全部の譲渡
  - ⑤一定の事情のもと、特定の組合員について出資口数持ち上限を超える承諾
  - ⑥一定の役員に関する、役員組合に対する損害賠償責任の免除
  - ⑦新設合併設立に関する事項

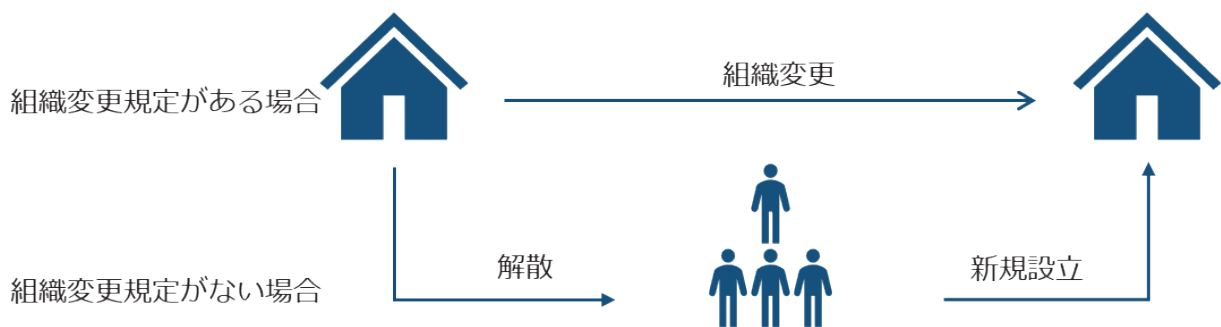
## 報告事項

- ①通常総会での報告事項
  - ・各事業年度に係る組合員の意見を反映させる方策の実施の状況及びその結果
- ②事由が生じた日後最初に招集される総会での報告事項
  - ・就業規則の作成、変更の内容
  - ・労働協約の締結の内容
  - ・労働基準法第4章に規定する協定の締結又は委員会の決議の内容

## 企業組合やNPO法人から労働者協同組合への組織変更

労働者協同組合法においては、法施行日から3年以内に限り、現に活動する企業組合又はNPO法人が、労働者協同組合に組織変更を行うことが認められています(法附則第4条)。

法人格の変更の方法の一つである組織変更とは、「会社、組合その他の法人が、解散及び新規設立を行わずに、法人としての人格の同一性を維持しながら、定款変更等によってその組織を変更し、従来とは性格及び法律上の根拠を異にする別種の法人となることをいう」と考えられています(学陽書房「法令用語辞典 第10次改訂版」)。



Q6

現在、指定管理者に指定しているNPO法人や企業組合が、労働者協同組合法の規定に基づき、労働者協同組合へ組織変更した場合、移行後の労働者協同組合を再度指定する必要がありますか。

現在、指定管理者に指定しているNPO法人や企業組合が、労働者協同組合法附則第4条の規定に基づき、労働者協同組合へ組織変更した場合には、**組織変更前後で法人としての人格の同一性が維持されていることから、当該組織変更を理由に、再度指定を行う必要はない**と考えられます。





# 労働者協同組合法の一部改正について

○労働者協同組合法（令和2年法律第78号）  
（2020（令和2）年12月11日公布）

○令和4年度税制改正の大綱（2021（令和3）年12月24日閣議決定）  
法人課税

労働者協同組合法の改正を前提に、剰余金の配当が行われないこと、解散時の残余財産について組合員からの出資額を超える金額が国等又は同種の法人へ帰属すること等が担保された労働者協同組合（以下「特定組合」という。）が創設される場合には、特定組合について、各事業年度の所得のうち収益事業から生じた所得以外の所得について非課税とするほか、公益法人等の軽減税率及び寄附金の損金不算入制度を除き、公益法人等に係る取扱いを適用する。

○政令・省令・指針を制定  
（2022（令和4）年5月27日公布）

非営利性を徹底した新類型  
（特定労働者協同組合）  
を設けるための法改正が必要

○労働者協同組合法等の一部を改正する法律（令和4年法律第71号）  
（2022（令和4）年6月17日公布）

- ・都道府県知事は、以下の要件を満たす労働者協同組合を、特定労働者協同組合として認定する。
  - ① 定款に剰余金の配当を行わない旨の定めがある。
  - ② 定款に、解散時に組合員に出資額限度で分配した後の残余財産は国・地方公共団体・他の特定労働者協同組合に帰属する旨の定めがある。
  - ③ ①②の定款違反行為を行うことを決定し、又は行ったことがない。
  - ④ 各理事の親族等の関係者が理事総数の3分の1以下である。
- ・その他、必要な書類の提出と公開、外部監事の設置、認定の取消し、罰則等について所要の規定を設けるとともに、税制上の措置を講ずる。

○省令を一部改正（2022（令和4）年8月23日）

○施行（2022（令和4）年10月1日）

## 特定労働者協同組合等の税制

項目	NPO 法人	特定労働者協同組合	労働者協同組合	企業組合
① 根拠法	特定非営利活動促進法	労働者協同組合法	労働者協同組合法	中小企業等協同組合法
② 法人税法上の位置付け	公益法人等	公益法人等	普通法人	普通法人
③ 法人税の課税対象	法人税法上の収益事業から生じた所得にのみ課税	法人税法上の収益事業から生じた所得にのみ課税	全ての所得に課税	全ての所得に課税
④ 法人税率	年 800 万円以下の部分 15% 年 800 万円超の部分 23.20%	○資本金 1 億円以下の法人 年 800 万円以下の部分 15% 年 800 万円超の部分 23.20% ○上記以外の法人 23.20%	○資本金 1 億円以下の法人 年 800 万円以下の部分 15% 年 800 万円超の部分 23.20% ○上記以外の法人 23.20%	○資本金 1 億円以下の法人 年 800 万円以下の部分 15% 年 800 万円超の部分 23.20% ○上記以外の法人 23.20%
⑤ 寄附金に係る措置	あり	なし	なし	なし
⑥ 法人住民税(均等割)	最低税率	最低税率	資本等の金額や従業員数に応じて税額が増加。	資本等の金額や従業員数に応じて税額が増加。

出典：厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課作成

## 法人住民税(均等割)の概要

項目	内容				
	資本等の金額	都道府県民税均等割	市町村民税均等割		
			従業者数 50人超	従業者数 50人以下	
税率	均等割	50億円超	80万円	300万円	41万円
		10億円超 50億円以下	54万円	175万円	
		1億円超 10億円以下	13万円	40万円	16万円
		1千万円超 1億円以下	5万円	15万円	13万円
		1千万円以下	2万円	12万円	5万円
		* NPO法人及び人格のない社団等は最低税率が適用されるため、都道府県民税2万円、市町村民税5万円となる(地法52①表1、312①表1)。			

出典：厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課作成



## Q7

### 特定労働者協同組合とはなんですか。

**特定労働者協同組合とは、労働者協同組合法等の一部を改正する法律（令和4年法律第71号）により設けられた新しいタイプの労働者協同組合です。**

**労働者協同組合のうち、非営利性を徹底した組合であることについて都道府県知事の認定を受けた組合のことで（法第94条の2）、税制上の措置が講じられています。**

認定を受けようとする労働者協同組合は、定款、役員名簿等の書類を添付した申請書を都道府県知事に提出しなければなりません（法第94条の5）

認定申請時の添付書類様式例等は厚生労働省ウェブサイトや労働者協同組合法の手引きをご確認ください。[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14982.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14982.html)



## Q8

### 新規設立や組織変更によって、 直接、特定労働者協同組合になることはできますか。

**特定労働者協同組合の認定申請は、労働者協同組合のみが行えます。そのため、まずは通常の労働者協同組合として新規設立、組織変更したうえで、特定労働者協同組合の認定申請を行ってください。**

なお、あらかじめ特定労働者協同組合になることを検討している場合には、定款変更のための総会を開かなくてすむよう、当初に作成する定款を特定労働者協同組合の認定基準に適合したものとなるようにしておくことが考えられます。



## Q9

### 特定労働者協同組合が 遵守しなければならない事項について教えてください。

**特定労働者協同組合は、通常の労働者協同組合に適用される規則に加えて、主に次の事項を遵守しなければなりません。**

- ・ 認定後も、剰余金の配当禁止や残余財産の処分制限等を遵守すること。
- ・ 報酬規程等（役員報酬や労働者の給料に関する規程やその支給状況等の書類等）を作成、公開し、行政庁へ提出すること。
- ・ 特定労働者協同組合は、外部監事を置くこと。

これらが遵守されない場合は、認定が取り消されることとなります。



## 第3章 地域における具体的な取組

これまで、労働者協同組合の基本原理に共感して地域の課題に取り組む団体には、根拠法である労働者協同組合法がなかったため、他の法人格を活用して活動を続けてきました。

愛知県内をはじめ全国で、労働者協同組合への移行を進めつつ、それぞれの形で地域のための活動を続けている団体などの取組例をご紹介します。

### 具体的な取組① 愛知県内で労働者協同組合、協同労働を 広げる活動に積極的に取り組む

協同ではたらくネットワークあいち  
(所在地：名古屋市東区)

労働者協同組合法が、2020年12月に成立したのを受け、「協同労働」という新しい働き方を実践する愛知県内の団体が集まり「協同ではたらくネットワークあいち」が2021年4月に設立されました。

「協同ではたらくネットワークあいち」では、労働者協同組合法の周知や、「協同労働」という働き方を多くの人に知ってもらう活動（座談会、オンライン勉強会など）を開催しています。2021年7月に開催された座談会では、参加した皆さんが、「協同で働く」の現実と意見を語りました。

今後も、「協同ではたらくネットワークあいち」では、市民が主体である「労働者協同組合」「協同労働」を広げる活動を行っていきます。



「はたらくってなに？～働くを語り合おう座談会」

#### 「協同ではたらく」ことに対する参加者の主な発言

- ・ 惹かれたのは、能力主義ではなくみんなで稼いだお金を必要に応じた分配とすること
- ・ 上から直接具体的にやれと言われることが少なく、現場に任せられる、自由度がある
- ・ 全員が責任をもって仕事をするために、1人1人がアイデアを出し、皆で職場をつくっていく
- ・ 100%ではなくとも、話し合いを続けていくことが大事
- ・ 働くことに必要なことは誰かの役に立っている実感、「同僚」ではなく「仲間」

## 「協同ではたらくネットワークあいち」設立趣意文（一部抜粋）

これまでも愛知県内では様々な「協同ではたらく」実践が積み重ねられてきました。

働きづらさを抱えた多様な人々との、ともに働く実践や福祉の担い手づくりなどの就労支援、居場所づくりや学習支援、生協の配送、介護、文化講座、デザインなどの仕事を協同で起したりしています。

障害のあるなしにかかわらず「共に働き、共に生活する場をつくり、共に生きる社会を実現する」共生社会を目指してきました。

私たちは、これらの実践や「労働者協同組合」「協同労働」をより多くの人たちに広く伝え、「協同ではたらく」文化を拓げるために「協同ではたらくネットワークあいち」を設立します。

この法制化をきっかけに、もう一度「(地域で) 働く」ということの意義や価値を問い直すとともに、私たちが住み暮らす愛知の地で、市民が主体である「労働者協同組合」「協同労働」を拓げることで、全ての人々を包摂し、誰一人取り残さない、持続可能で豊かな地域社会を目指します。

## 「協同ではたらくネットワークあいち」参画団体等（2022年11月30日現在）

- ・愛知県高齢者生活協同組合
- ・愛知ワーカーズ・コレクティブ連合会
- ・一般社団法人しげんカフェシステムズ
- ・特定非営利活動法人のわみサポートセンター
- ・特定非営利活動法人わっぱの会
- ・日本労働者協同組合（ワーカーズユープ）連合会センター事業団東海事業本部
- ・金城学院大学人間科学部 朝倉美江教授

## 具体的な取組② 給与などすべてが皆の話し合いで決定、生協の配送業務

企業組合ワーカーズ・コレクティブ・グラン  
(所在地：名古屋市天白区)

2004年、生協の個別配送事業導入に伴い、発起人10人で配送や事務局を担うワーカーズ・コレクティブ グランを設立しました。これは生き方と働き方、そして暮らし方への挑戦でもありました。

当初は、開業届けや給与支払い事業者としての届け出はしましたが、法人格を取得せず、みなし法人（人格なき社団）としてスタートしました。

設立7年目の2011年、メンバー数も40人を超え、事業高が5,000万円を超えるようになり、このまま法人格を持たずに事業を継続していくことの限界（代表の有限責任）と働く場の環境整備を目指して、2012年、企業組合法人を取得し事業を続けてきました。

しかしながら、企業組合は私たちの働き方や組織の目的を明確に表す法人格ではなく、着心地の悪い、借り着の状態でした。組織運営については協同組合ですからその理念は基本的には変わりませんが、事業や組織運営の根幹をなす組合の目的については大きく違います。

2022年10月1日に施行された「労働者協同組合法」は、組合員が出資をし、事業に従事し、事業運営に参加する組織であり、就労の創出と地域ニーズに応える事業を通して持続可能な地域社会づくりを目的としています。

まさに、ワーカーズ・コレクティブ・グランの設立趣意に合致するもので、さらにダイバーシタな働き方を目指し、次世代に事業を繋いでいくためにも、この法人格に組織変更することに対し、何のためらいもなく法案策定段階の2018年に、法成立の暁には取得することを早々に総会で決定しました。

現在、2023年4月1日からの組織変更に向けて準備中です。

### <グランの事業と組織概要>

41名の組合員が3つのランチ（いわゆる支店）に分かれ、生協配送業務、センター事務業務、パン納入業務を行っています。2021年度の事業高は約8,000万円です。

私たちは「給与」のことを「分配金」と言っています。それは、みんなで稼いだお金から必要な経費を除き、みんなで分け合うことからそのような呼び方をしています。分配金の分け方から業務の担当責任者、日常的な業務や組織運営に至るまで、組合員全員参加で<総会、理事会、ランチ会議等>話し合いの場をもって、すべて決められていきます。

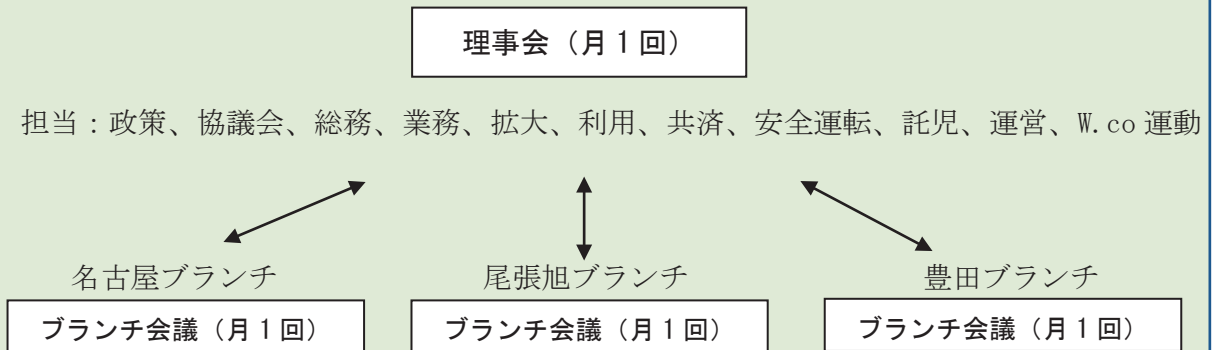


豊田ブランチ



総会写真

現在の組織運営体制



<ブランチ会議参加者>

ブランチメンバー全員、理事長、センター長・次長（生活クラブ）

※必要に応じてプロジェクトや担当者会議も方針に基づき設置

例：分配金規定見直し検討PJ、安全運転管理責任者会議等

## 具体的な取組③

## 地域の困りごと解決が仕事になる、 放課後等デイサービス

特定非営利活動法人ワーカーズコープ 愛知三河事業所  
(所在地：豊川市)

### 1 仕事の始まり

2012年4月、児童館の指定管理の仕事を市より受託したことが、豊川市におけるワーカーズコープの仕事の始まりです。11館の運営をしていた最初のころ、ある日突然、障害のある女性が施設に入館してきたことが、放課後等デイサービスを始めるきっかけになりました。その女性は、20代後半の方で家庭には問題があり、虐待を受けていたのです。居場所のない方で、毎日来るようになったのですが、児童館は18歳までしか入ることができないのです。そこで、みんなで相談をし、彼女は絵が書くのが得意だったので、ボランティアとして、表示プレートに絵を描く仕事をしてもらいました。

もう一人、遊びに来ていた児童のお母さんから、「障害がある我が子が、楽しく過ごせる居場所がほしい」という内容の相談がありました。児童館の仲間と話し合い、自分たちのキャリアを生かして「放課後等デイサービス」を立ち上げました。これが『放課後等デイサービスいっぽ』の始まりです。

現在、児童館で出会った女性は、1日2時間清掃の仕事をしています。日々の清掃後、『いっぽ』が居場所となっています。その後、『放課後等デイサービスにほ』を立ち上げました。現在は、『いっぽ』『にほ』を利用している子どもたちのために、今後、高等部を卒業した後の居場所として『さんぽ』の設立を検討中です。利用者、保護者、地域の方、組合員それぞれの思いを大切にしながら立ち上げていきたいと考えています。

私どもの職場は多様な方が働いています。先ほどの障害のある方、パニック障害で10年以上苦しんでいる方、地域若者サポートステーションからの紹介の方、高齢の方などがいます。それぞれの「得意なこと」で輝けるよう心掛けています。働き方も体調に合わせて、都合に合わせて働きやすくすることを心掛けています。面接時には、出資の話をするのですが、必ず『働くのにお金がどうして必要なのですか』と聞かれます。「出資」「経営」「労働」の話をします。そしてみんな対等な立場で、意見も言えるし、経営にも責任を持つというようなことを話します。納得をしていただいて働く仲間となるのです。

### 2 納得いくまで話し合うこと

会議は月2回開いています。1回は支援会議と言い、利用者を理解するための会議です。もう1回は団会議です。主に経営や運営について話し合います。損益計算書を基に収入や支出のチェックをし、経営の指標となる原価率の計算も自分たちでしています。事業計画についても、年度終わりに次の年の計画を団会議の中で話し合っ、基本方針を決めて作ります。意見の食い違いから時間がかかることも多々ありますが、納得いくまで話し合うのです。



それぞれの意見を大切にすることで、組合員一人一人が関心を持ってくれます。

### 3 地域のためにできること

2016年からは、『みんなの食堂』を月1回開催しています。子どもから高齢者まで誰でも気楽に参加できる地域食堂を目指して始めました。始めたきっかけはイベントを開いたとき、一人の高齢者の方が最初から最後までいたことです。おそらく一人暮らしであろうと思われる方でした。この様な方がこの地域に少しでもいるのなら、「1食でも楽しい食事をしていただけたら」という思いで始めました。今までに60回を重ねるまでになりました。ここ数年は、コロナの影響で弁当を配布するという形で継続しています。回を重ねてくると、浸透してきたこともあり、企業様からは鶏肉やお米、農家の方からは野菜をいただいています。また、ボランティアとしても多くの方に参加していただいています。『いっぽ』『にほ』を利用している子どもたちも、会場設定、弁当運び、受付など働く体験を通じて、『協同労働』について実体験をしています。「働く。報酬を得る」ということです。この報酬も働きに応じて、分配するという方法です。最低賃金、最高賃金は決めてあり、その中で分配しているのです。ここで得た賃金はその日のおやつを購入するというシステムです。障害のある子どもたちですが、全員ができることで参加しています。コロナ禍でも開催を続けて来られたのは、毎月心待ちにしてくださっている地域に暮らす高齢者の方がいるからです。

### 4 「共に働き、共に生きていく地域」を目指して

これまでの事業を通じて、新たな問題も見えてきました。不登校の子どもたちの居場所を作っていく必要性、独居老人問題、子育てに悩んでいるお母さん対応、そして運営している放課後等デイサービスの子どもたちの卒所後の居場所作りです。

今後は地域のため、子どもたちのために何ができるか、誰にとっても居心地の良い「“ほっ”とできるあたたかい」居場所を、地域の方、保護者の方、組合員と力を合わせて作っていきたいと考えています。「共に働き、共に生きていく地域」を目指していきたいと思います。



子どもたちの働くという実体験



みんなの食堂

続いて、全国で地域のための活動を続けている団体の取組例をご紹介します。  
なお、次の取組例④から⑧は、厚生労働省のホームページを参照しています。

## 具体的な取組④ 農と食、人と地域がつながるデイサービス

- ・埼玉県ふじみ野市にある平屋建ての地域密着型デイサービス。
- ・周囲には畑が広がり、利用者は機能訓練を兼ねた農作業を楽しんでいます。収穫した野菜はデイサービスの食事として提供され、「おいしい」と評判です。ここでは、農業と食、地域が生き生きとつながった事業が実現しています。
- ・活動のきっかけは、市営住宅に避難していた東日本大震災の被災者たちと有志の仲間で交流会を始めたことでした。
- ・被災者からの「息が詰まりそう、畑仕事がしたい」という思いを聞き、農地を借りて農作業をスタートしましたが、やがて、地域活動を持続的に行う拠点として事業所を立ち上げようと、話し合いを重ねて、デイサービスを開始しました。
- ・「自分の親を預けたいと思えるデイサービス」という理念は話し合いの中で自然と生まれたものです。

自分の親を預けたいと思える、  
こだわりのデイサービスを作る



## 具体的な取組⑤ 商店街の活性化や住民のコミュニティづくり

- ・阪神尼崎駅の近くの商店街に、高齢者や子どもの居場所づくり、商店街の活性化や住民のコミュニティづくりまで幅広く事業を行う団体。
- ・設立したのは、この街で生まれ育った仲間たち。造園と介護事業をはじめ、子ども食堂の運営、児童デイサービス、地域の商店街活性化をめざしたイベント、地域連帯プロジェクトなど、多彩な事業を運営しています。
- ・設立当初は組合員の前職の造園と、地域の必要性が高かった介護事業から始まりましたが、地域や住民の要望に応える形でどんどん広がってきました。
- ・地域の居場所としてのコミュニティスペースや、空き店舗を改装した児童デイサービスなどの活動を通じ、地域商店街の方々とのつながりが増え、近隣の学校の先生や生徒、行政職員、NPO 法人など、様々な人たちと一緒に活性化する活動にも取り組むことに。
- ・皆で話し合いを繰り返し、阿波踊り、アート展、頭にピンポン玉を乗せて自転車を押して歩く「押しチャリンピック」、尼崎城再建をきっかけとして始まった「刀(カタナ) トング」による清掃活動など、様々なイベントが開催されました。

生まれ育った我が町に、昔のよ  
うなにぎわいを取り戻したい



## 具体的な取組⑥ 不登校・ひきこもり経験者が運営する映像・デザイン制作会社

- ・東京都新宿区に、不登校・ひきこもりを経験した若者たちが立ち上げた株式会社があります。映像制作やデザイン制作が主な事業です。
- ・代表の I さんは、中学校で不登校を経験し、フリースクールを経て、同じような経験をした若者が集まる大学に入りました。卒業後の進路を考えたとき、「自分たちにあった働き方を求めて、既存の会社に入るより、起業した方が早いのではないか」と考え、大学時代に繋がりを持った人たちに投資を募り、自分たちでもお金を出し合って株式会社を起業。
- ・現在、組織の運営は、毎週の全員参加の話し合いを経て行っています。ここでは、従業員も取締役も対等な立場で意見を述べ合って決定していきます。それぞれが、アルバイトなどで傷ついた経験があることから、仕事で無理をしそうなときはお互いにフォローし合ったり、また、働くことのみならずそれぞれの人生を大事にしようとしています。
- ・設立初年度には、UNHCR からの依頼で、ミャンマーのカレン族の難民に、第三国定住先として日本を紹介する映像を制作しました。また、視覚障がい者の団体からのパンフレット制作依頼も請け負いました。

### 自分たちに合った働き方を求めて



## 具体的な取組⑦ 継業×誰もが働ける場づくり

- ・埼玉県所沢市のある廃業した豆腐屋から、障害者と共に働き地域課題の解決に取り組んでいる団体に「豆腐屋を復活させてほしい」という相談がありました。この豆腐屋では障害のある方も働いていたので、彼らの働く場を守ってほしいとのことでした。
- ・豆腐屋再生に集まってきた仲間は、生活保護を受給している人、派遣の仕事を転々としてきた人、これまで一度も働いたことがなかった若者、障害者手帳の交付対象ではないけれど何らかの障害がある人など。
- ・全員で自分たちの働き方、事業所の経営、今後の事業展開について話し合い、障害福祉の制度も活用して、豆乳とおからを使ったお菓子屋さんを新たに立ち上げることに。
- ・豆腐、菓子の製造・販売から始まった事業所ですが、現在は農業や里山保全の活動にも取り組んでいます。「武蔵野の落ち葉堆肥農法」にも取り組み、冬になると地元の高齢者や農業者と一緒に里山の落ち葉掃きに参加。また、定期的に狭山茶農家に出向き、土づくりや除草作業、化粧箱の箱折り等、地場産業のお手伝いも行っています。

### 「ともに働き、ともに生きる」 地域づくりの実践



## 具体的な取組⑧ 地域の課題×仕事起こし

- ・東京都武蔵野市に、地域に必要な助け合いの仕組みを自ら作り、立ち上げた事業所。
- ・様々な福祉の制度や行政の支援だけではカバーできないことに困っている人達がいるため、みんなで学びながら話し合い、「地域の困った」を解決する事業。
- ・当初は、事業を成立させることは困難という意見もあったものの、実際に始めると、犬の散歩や旅行中の植木の水やりなど、小さな依頼が入り始めました。
- ・その後、法人格を取得して、小規模のグループ保育室の開設等を自治体から依頼されると、「地域の困った」のために、地域の人達自身が組合員になって就労していることが口コミで広がり、若い人達が新たに加入するように。
- ・新しい風が入ったことで事業や経営も安定。様々な人が関わることで地域の人達の声やニーズを知ることができます。「地域の困った」を知ること、これが次の事業展開のヒントになる「私たちの財産」になっています。

地域に必要な仕事を、気づいた人達がつくる



## 全国の労働者協同組合設立状況 (2023年1月5日現在)

全国では、現時点で以下の計12法人が設立されています。

名称	所在地	主な事業内容	設立形態
Camping Specialist 労働者協同組合	三重県四日市市	放置された荒廃山林を整備し キャンプ場経営	新 規
労働者協同組合ワーカーズ葬祭&後見 サポートセンター結の会	東京都新宿区	葬祭業、成年後見支援	新 規
労働者協同組合ワーカーズコープありあけ	福岡県大牟田市	高齢者による清掃業	新 規
労働者協同組合コモンウェーブ	三重県鈴鹿市	障害福祉サービス	新 規
セルフはりま労働者協同組合	兵庫県姫路市	障害福祉サービス	新 規
近畿労働者協同組合	大阪府大阪市	生コンクリート製造・運送	新 規
TNG労働者協同組合	神奈川県湯河原町	システム・インテグレーション	新 規
労働者協同組合あるく	熊本県熊本市	障害者支援(生活介護)	新 規
労働者協同組合ワーカーズ・コレクティブ Lavori	神奈川県横浜市	家事代行	新 規
鹿児島労働者協同組合	鹿児島県鹿児島市	共同生産事業	新 規
労働者協同組合かりまた共働組合	沖縄県宮古島市	地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり	新 規
労働者協同組合ワーカーズコープちば	千葉県船橋市	生活困窮者支援等	組織変更

## 第4章 各種相談窓口

### 労働者協同組合をもっと知りたいという方のために

厚生労働省は、2022年10月1日の労働者協同組合法の施行にあわせて、特設サイト「知りたい！労働者協同組合法」を開設しました。



こちらのQRコードから特設サイトがご覧いただけます！



#### 掲載内容（随時更新）

- ・労働者協同組合法の概要説明
- ・設立の流れについて
- ・フォーラムの開催情報
- ・労働者協同組合に関する好事例のご紹介

#### 対象者

- ・労働者協同組合の立ち上げに関心がある方
- ・他の法人形態（NPO法人や企業組合）からの組織変更に関心がある方
- ・労働者協同組合と取引や契約を行うことに関心がある方

#### 【お問い合わせ先】

##### ■ 厚生労働省 労働者協同組合立ち上げや移行等に関する相談窓口：

☎ 0120-237-297（フリーダイヤル）

相談内容（法令関係、定款の作成、会計処理、税制関係等）

土日祝日年末年始を除く 9:00～17:00

<https://www.roukyouhou.mhlw.go.jp>

##### ■ 愛知県労働局労働福祉課：

☎ 052-954-6359（ダイヤルイン）

相談内容（設立届出等）

土日祝日年末年始を除く 8:45～17:30

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/roukyou.html>



## ■労働契約

労働契約に関する詳しい情報は、以下のウェブサイトをご覧ください。

- ▶ 事業主の方へ ～従業員を雇う場合のルールと支援策～

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/index.html)



- ▶ パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>



- ▶ 労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）に関する法令・ルール

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html)



## ■社会保険

厚生年金保険・健康保険に関する詳しい情報は、以下のウェブサイトをご覧ください。

- ▶ 年金・日本年金機構に関する情報

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/index.html>



- ▶ 日本年金機構ウェブサイト

<https://www.nenkin.go.jp/index.html>



- ▶ 社会保険適用拡大特設サイト

<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>



## ■労働保険

労働保険に関する詳しい情報は、以下のウェブサイトをご覧ください。

- ▶ 労働保険について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/zigyonushi\\_hoken.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/zigyonushi_hoken.html)



- ▶ 労働保険制度（制度紹介・手続き案内）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/hoken/980916\\_1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/980916_1.html)



- ▶ パンフレット「事業主のみなさまへ 労働保険の成立手続はお済みですか」

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/040330-2.html>



- ▶ パンフレット「雇用保険事務手続きの手引き」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000131698.html>





# 労働者協同組合理解促進サポートブック

2023年2月印刷・発行

編集発行 愛知県労働局労働福祉課

名古屋市中区三の丸三丁目1番2号

TEL (052) 954-6359(ダイヤルイン)

※本冊子は、厚生労働省勤労者生活課労働者協同組合業務室が作成した資料及び「知りたい！労働者協同組合法」掲載内容を元に、愛知県労働局労働福祉課が作成しました。2023年1月5日時点において施行されている法律等を反映した内容となっています。

この冊子の内容は、愛知県労働局労働福祉課のホームページ

(<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/>)にも掲載されています。



労働局労働福祉課

〒460-8501 名古屋市中区三の丸3丁目1番2号  
電話(052)954-6359 (ダイヤルイン)

2023年2月発行