

2021年1月21日
第108回社会的企業研究会

労働者協同組合法のポイントと意味

ワーカーズ・コレクティブ ネットワークジャパン

藤井恵里

※

労働者協同組合のポイントと意味

※WNJでは呼称を「ワーカーズ法」としていくこととしました

- ・ ワーカーズ・コレクティブ概要
- ・ 労働者協同組合法の特徴
- ・ 法案作成の議論経過（ポイント）
- ・ 労働者協同組合法の意味（意義）
- ・ ワーカーズ・コレクティブ運動の展望

ワーカーズ・コレクティブ ネットワークジャパン組織概要

【設立】 ワーカーズ・コレクティブの全国組織として1995年 設立

【活動】 ワーカーズ・コレクティブの設立支援。事業支援。

社会的認知を拡げる運動。

法制化運動。2年に1度全国会議を開催

【構成】 1号会員9県単位の連合組織 2号会員7団体 賛助団体会員29団体

【規模】 組合員数（1号会員）7000人 単体組合数 約332団体

年間事業高 約134億円

約6割の事業所が法人格取得

NPO40%、企業組合17%、一般社団2%、その他2.9%

基礎調査2020年3月末現在

ワーカーズ・コレクティブの概要

- ① 居宅での家事援助・介護(99)、
- ② 施設での家事援助・介護・ディサービス(38)、
- ③ 居宅介護支援事業(ケアマネ)(32)
- ④ 託児・保育・学童保育・塾など(54)
- ⑤ 居場所・たまり場等(16)
- ⑥ 仕出し弁当・配食・惣菜・レストランなど(54)
- ⑦ 施設での食事づくり、配食など(31)
- ⑧ パン・焼菓子製造(10)
- ⑨ リサイクル、石けん製造など(7)、
- ⑩ 衣類リフォーム・採寸(2)
- ⑪ 住宅関連・清掃・管理(8)
- ⑫ 編集・企画事務・事務・経営支援(20)
- ⑬ 健康指導・鍼灸・薬局(4)
- ⑭ 製品・食品製造販売、販売等(9)
- ⑮ 移動サービス(25)
- ⑯ 生協の業務委託(生協店舗運営・配送・事務)(63)
- ⑰ その他(パソコン・カルチャー・葬祭サポート・食器レンタル・引っ越し、出張美容など)(56)



ワーカーズ・コレクティブは
すべてが独立した事業体です
全国には約500のワーカーズ・コレクティブがあります
1事業所当たり

メンバー数は3人～300人超
事業高は300,000円～550,000,000円

労働者協同組合法の特徴

1、先進国において日本にだけなかった「労働者協同組合法」

欧米諸国では、1990年代に法整備が進んだ

2、組合員（働く人）の自治に基づく組織

3つの基本原理（出資・意見反映・従事）に基づき事業が行われる
労働条件や法人役員を組合員が協同で決定できる（一人一票の決定・選挙権）

3、全組合員が事業従事者であることを原則としています

総組合員の4/5規定が事業に従事するという規定がありますが、ほぼ全員を意味します。

4、法律の目的に沿った事業であれば、制限はない（労働者派遣事業のみ禁止）

5、「就労創出等積立金」「教育繰越金」の義務化

この組織法の目的にそって、「事業規模や内容の拡大を通じた就労の創出を図るための費用」や「組合の事業に関する知識の向上のための費用」の積立や繰越を義務付けている

6、準則主義

これまで協同組合では、農業協同組合法にある農事組合法人だけが届出（登記）のみで設立OK

もう1つの大きな特徴

市民を交えた法案作成

2017年4月 超党派の協同組合振興研究議員連盟（会長：河村健夫衆議院議員）が再編成

WNJでは、法制化の情報を共有するために労協連田嶋専務を招請し学習会を行い以下の共有をした（4/3）

- ・ 2015年秋には活動の再開を公明党と話し合いを進めていたこと
- ・ 市民会議の立て直し（復活）
- ・ 労働三法への影響、労働法を変えるのは革命でも起きないと難しい「労働契約を結ぶこと」を前提とするしかない
- ・ 「出資もするし経営にも参画する労働者」⇒「労働者が出資し経営する」 言い回し一つで印象が変わる

2017年5月 **与党政策責任者会議のもと**に、「与党協同労働の法制化に関するワーキングチーム」設置

2017年6月 「協同組合振興研究議員連盟」総会にオブザーバー参加。（法案骨子素案が共有された）

翌日WNJ運営委員会にて法案骨子素案を共有。

2017年6月20日、28日、7月5日

ワーキングチーム（衆議院法制局、厚労省の参加）にてWNJと労協へのヒアリングが実施される。

2017年8月に論点付きの法案骨子（案）が法制局からだされ、WTとの実務者会議が始まった。

※2016年1月公明党内に柵屋議員を座長とする「地域で活躍する場づくりのための新たな法人制度検討小委員会」を設置。自民党に働きかけ、2017年WTの設置に至った。

法案作成の議論ポイントその1「労働者性」

2017年11月2日 10/16付骨子素案に対する意見提出

(論点及び主旨について)

※骨子素案は役員であっても実態に即して「労働者性」が認められることはあるが、少なくとも一人は「使用者」がいる前提で作られている。

WNJとして出した意見

「組合員は使用者と労働契約を結ぶ」に対し

⇒「労働契約は使用されて労働する者の契約であり、この組合にはそぐわない」「協同労働契約」等にしてはどうか？

当事者団体の意見に相違があり、書簡のやり取りでは真意が伝わらないため、柵屋議員と面談

2017年12月22日

WNJ臨時運営委員会で、

①この法案の成立は妨げないこと

②妨げないレベルでの意見出しを行うこと

を確認した。

(連合組織からは、法案に労働契約を結ぶことを明記することに対して**反対**の意見が出されていた)

法案作成の議論ポイントその1「労働者性」

立法論と運動論・2011年の記憶

2017年12月26日ワーキングチームヒアリング

W基本的には労働者ではあるが、使用者がいない働き方、契約を結ばなくても、実態に合わせて判断されて、労働保険が担保されるようにしたい

⇒労働者性の適用はできませんというのは、これまでの議論と外れてきた。(法制局)
使用者がいないことを法制化することは非常にエネルギーを要する。
労働者性は淡々と適応しないと後で大変なことになる。

W労働法制以下でも認めて欲しい

(最賃を下回る状態でも総会でみんなを確認すればよいではないか)

⇒総会で労基法以下の確認をしたいということは難しい。そういう状態の法制化は厳しく、それは立法論ではなく運動論でありW.Coはそこを乗り越えないとこの法制化は続かない。(柘屋氏)

ボランティア労働を認めることは極めて危ない。過去の経過を踏まえると、労働契約を明記しないと極めて危ない。(法制局)

法案作成の議論ポイントその1「労働者性」

立法論と運動論・2011年の記憶

この日のヒアリングで、「黎明期」という言葉が法制局から初めて出された。

本来は、準備段階という意味で使われると思うが、議論の中ではW.Coの中には事業性が低く最低賃金が保証できない団体が多いことから使われた感があり、ブラックな印象を受けたため、その旨を質問。議論の中でそこは否定されたが。

現在の**労働法制下**では、ボランティアと明確に位置付けていない限りは、すべて支払う義務がある。就労ではないことを明確にする必要があり、協同労働と主張しても認められない。

柘屋議員からは

黎明期も法律に位置づけて欲しいW.Coの意見、コープはそれはこの法律ではあり得ない。その隔たりは抜き差しならぬものがある。どこかでそういう議論が必要だと思っていた。協同労働の社会化を広げる両団体ともに同じことを目指している。どこまでを法律の対象にするか、しかし、黎明期まで含める法律にするには無理がある。

最終的には

「労働契約を結ぶという文言を入れるなら、理事も実態に即し労働者と認められれば寄り添えろとし、労働法を変えるわけにはいかないならいたしかたない」と

発言し決着した

組織法に、労働契約の締結を明記する必要があるのか？

VS

2011年に起きたことを2度と起こさず「同じ轍を踏まず」法律を成立させる！

ワーカーズ・コレクティブもワーカーズコープも雇用されない働き方を100%表現できる法律は現時点ではできないということはお互いよく理解していた。

2017年12月時点でのWNJの法制化に向けた方針として

働く者として「労働保険」や「社会保険」の適用を求めていく法律にする。労働契約を結ぶことを明記しなければ2011年に起きたことと同じことが起き、成案が危ぶまれることを理解し、成立に向けて進める立場を明確にした。

その他

- ①非営利であることを明確にしていくため
出資金に対する配当については無しとする。
- ②代表理事についても働く人としての権利が認められるよう追求する。
- ③組織転換（法人変更）の際の簡便化と財産の移譲について
- ④雇用のイメージがストレートにならない名称

使いながら中身を変えていくということも含めて、出せる範囲で一緒に意見を出していくことを確認した

法案作成の議論ポイントその2「名称」

6月19日 骨子素案が更新され、名称が「就業協同組合法案（仮称）」となる。

名称変更の理由

4/26のWTで出された「**労働者性が否定される組合員も想定するのであれば<労働>という表現を用いることに紛れがあるのではないか。**」との意見に対し、紛れのない表現を検討した結果、労働者性を有しない者の組合事業従事が含まれる言葉を検討し「**就業**」を用いることになった。

これに対し2団体とも「労働者協同組合法（案）」を要望

WNJとしては

- 1、「就業」と修正した理由が不明確（代表理事や監事のみと考える）
- 2、「就業」という言葉により誤解を招きます（仕事に就くという意味）
- 3、労働者協同組合法の目的を明確にして下さい（目的が未議論）
- 4、「労働者協同組合」は国際協同組合同盟において定義された言葉です

7月25日 名称は「労働者協同組合法案」で着地

労働者の組織である要件として、※「組合員における過半数が労働者」であることを明記する）※昭和28年に制定した労働金庫法に基づく

法案作成の議論ポイントその3「目的」

2019年4月当時の目的文（2018年8月 「労働者協同組合法案」骨子に目的が入る）

この法律は、労働者等が自発的に協同して労働し、事業を行うことにより、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し、充実した職業生活を営むことが可能となることに鑑み、これらの者が出資し、事業を運営し、及びその事業に従事する組織について定め、多様な就労の機会を創出することにより、地域において多様な需要に応じて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こと（2019年4月）

※協同労働によってワークライフバランスとディーセントワークが実現する。その組織が多様な就労を創出し、ニーズに応える事業を行うことで持続可能な地域社会を実現する。

最終目的文（修文は法制局）

この法律は、各人が ワークライフバランス 生活との調和を保ちつつ ディーセントワーク 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、及び自らが事業に従事することを基本原則とする組織に関し、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。

※現状の労働状況についてワークライフバランスとディーセントワークが十分ではないという認識に立ち、3つの基本原理から成る（協同労働）組織について定め、以て多様な就労機会の創出を促進し、ニーズに応える事業を行うことで、持続可能な地域社会づくりを実現する

衆議院法制局によるトリプルチェック（部長⇒次長⇒局長）を受け目的文が修文された。

6月12日 全党・全会派一致で衆議院へ提出

（提出者15名 賛成者53名）

3月30日 労働弁護団からの声明

①「労働契約の締結の明記」と「（目的）組合員が事業を行う」と読み取れる」

・ ・ ・ 労働紛争が起きたときに労働者として護られない懸念

⇒「組合の事業が行われ」に修文

②労働法規遵守の明記

⇒本法案は、組織法であり、他の組合法を参考に、組織法として最低限度必要な規定を設けたもの。その上で、労働契約の締結については、これまでの長い議論を経て、組合員の保護の観点から特に規定したものであり、労働法制を遵守する趣旨は明記されていると考えている

③役員の人数制限

⇒役員の数については、総会の議決事項であり、役員は総会において選挙されるわけで、定款自治の下、各組合において整理されるもの

④剰余金を濫用することへの規制（賃金を低額に抑えて剰余を出すことが無いよう、適切な賃金にして剰余配当を少なくする規制をすべき）

⇒剰余金の分配は、適切な賃金やその他の諸経費を清算し、事業年度ごとの準備金、積立金、繰越金を控除した後、なお、剰余金が存在する場合に行われるもの。剰余金の扱いについて、賃金の引上げ等を優先するべきとの判断は、まさに、それぞれの労働者協同組合において、組合員の意見が反映される中で、判断されるべき事項

ワーキングチームと実務者会議

「与党協同労働の法制化に関するワーキングチーム」(以下WT) 全10回

座長：田村憲久(自民党)、座長代理：柗屋敬悟(公明党)、事務局：後藤茂之(自民党)

自民党：永岡桂子、橋本岳、福岡資麿(参)、

公明等：柗屋敬悟、伊佐進一、里見隆治(参) (敬称略)

実務者会議の構成 全11回開催

- ・ワーキングチーム
- ・ワーカーズコープ、ワーカーズ・コレクティブ
- ・衆議院法制局
- ・厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課
- ・厚生労働省労働基準局労働関係法課 等
- ・内閣府(NPO法人関連)

第202回国会から継続審議の法案66本うち
成立したのは「労働者協同組合法」のみ！
第203回国会で議員立法10本のうち
委員会採決を経て成立したのはこの法案だけ！

「労働者協同組合法案」のポイント

「労働者協同組合法」は、
ワークライフバランス、ディーセントワークが
十分に確保できていない現状を認識の上に立ち



- 【事業の具体例】
- 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
(農産物加工品直売
所等の拠点整備、総
合建物管理等)
 - 若者・困窮者支援
(自立支援等)

1. 出資、意見反映、従事（3つの基本原則）
2. 多様な就労の創出
3. 地域ニーズに応える非営利市民事業



「持続可能で活力ある地域社会の実現」

※この組合は持続可能な社会の実現を目的として、基本原則に従い
事業を行わなければならない



「正規雇用というものはですね、ほとんど首を切れないんですよ。首を切れない社員なんて雇えないですよ普通。それで非正規というのをだんだんだんだん増やしていかなざるを得なかったわけですよ」と人材派遣会社パソナ会長竹中平蔵氏。

(10月30日深夜放送のテレビ朝日「朝まで生テレビ！」にて)

なるほど、「いつでも首をお切りください」という荷札を付けて、生身の派遣社員を送り込んでおられるわけだ。彼のもう一つの顔は大学教授。教え子も同様にして企業に送り出しているのだろう。経済を回すために？ 違うね。自分の首を切られないために、ハケンとガクセイの首を差し出しているだけだ。

J Aや生協が「大きな協同」だとすれば、労働者協同組合は「小さな協同」この「小さな協同」が、「暮らしや地域の課題に直結した場所から仕事を興し、同時に社会課題の解決にも貢献する」ことに、「高い今日性」を認めている以下の2つの視点から同法を、**協同組合史に刻まれる画期的な新法**だと評価を与えている

- ①会社に雇用されるといった**従属関係ではない、労働者主体の「新しい働き方の選択肢」**
- ②**地方分散型社会に向けて、地域に『起業』『継業』、半農半Xのような『多業』を促進**

「首を切れない社員なんて雇えない」のが本当に「普通」だとすれば、

解雇される前に、縁を切れ！

組合設立には3人以上の発起人が必要だが、「三人寄れば文殊の知恵」。
人間らしい、新たな世界がそこから見えてくる。

「労働者協同組合法案」概要

その他備えるべき要件

- ①組合員が任意に**加入し**又は**脱退**することができる(ただし脱退≠労働契約の終了)
- ②組合員との間で**労働契約を締結**すること
- ③組合員の議決権及び選挙権は**出資口数に関わらず平等**
- ④総組合員の**過半数が組合と労働契約を締結**していること
- ⑤**剰余金の配当は事業に従事した程度**に応じて行う
- ⑥**営利を目的として事業を行ってはならない**
- ⑦特定の政党のために利用してはならない

組合員の資格

組合員たる資格を有する者は、**定款で定める個人**とする。

事業

- ①**労働者派遣事業は行うことはできない**

事業従事者の人数要件

- ①**総組合員の4/5以上は事業に従事しなければならない**
⇒**総組合員の20%は従事していなくてもよい(休職中等)**
- ②**従事する者の3/4以上は組合員でなければならない**
⇒**事業従事者の75%は組合員…事業従事者の25%までは組合員でなくてもよい**

設立

- ①**準則主義**によるもので**3人以上の発起人**を要する(届出<登記>することで設立が成立する)
- ②**理事(3人以上)監事(1人以上)は必置**。ただし組合員総数が20人以下の場合は、**監事に変えて理事を除く全ての組合員をもって組織する組合員監査会**を置くことができる

組合における事業従事者の人数要件（補足説明）

※ここでいう事業に従事とは、理事や監事としての職務のみ行うことも含めています。

組合員30人の組合の場合

4/5規定とは（20%までは休職中の組合員OK）

24/30人以上が事業に従事していなくてはならない（6/30人まで休職中は良い）



未組合員雇用者

3/4規定とは（働いている人のうち25%までは組合員でなくてもOK）

従事者全員が組合員の場合（4/4）は問題ないが

組合員ではない従事者（アルバイト等）がいる場合

24人が組合員従事者の場合、

そのうち8人までは組合員ではない従事者がいても良い

厳しい数字ではあるが、出資をするものが意見を出し合いながら自分たちで決めた事業に対して責任をもって目的達成のために運営していくことができる数字とした。

「労働者協同組合法案」概要

総会への報告

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**を、通常総会に報告しなければならない。加えて、就業規則の作成、変更、労働協約の締結、労基法に基づく協定の締結（決議）が生じたときは総会で報告することが義務付けられている。

準備金及び就労創出等積立金並びに教育繰越金

準備金…剰余金の1/10以上（損失の填補にのみ取り崩し可）

就労創出等積立金…剰余金の1/20以上

（事業規模、活動の拡大を通じた就労創出を図る必要費用）

教育繰越金…剰余金の1/20以上

（組合員の組合の事業に関する知識の向上を図る必要費用）

決算関係書類等の提出

毎事業年度決算関係書類を行政庁に提出すること

（所管する行政庁は、組合は都道府県知事、連合会は厚生労働大臣）

指針

組合及び連合会の適正な運営に資するため必要な指針を定める

「労働者協同組合法案」概要

附則

施行期日

公布の日（12月11日）から2年以内で施行する

特定就労継続支援を行う組合の特例

特定就労継続支援を行う組合については、当分の間、支援を受ける者は事業従事者の総数に占める組合員数の割合の算定基礎となる従事する者及び組合員に算入しない。（就労継続支援A型についてをいい、**4/5、2/3規定の分母には算入しない**ということ）

組合員になれば出資金の範囲内ではあるが、事業や運営に責任が生じる。障害者にとって一定の配慮がなされた特例。しかし、この特例が不要という意見もある。

組織変更 組織変更については、附則の第4条～第27条

施行の際、現に存する企業組合又は特定非営利活動法人は、施行日から起算して3年以内に、その組織を変更し、組合になることができる。

ワーカーズ・コレクティブ、ワーカーズコープには「企業組合」と「NPO法人」が多いため、要望により加えられました。

検討

施行後5年を目途として、施行状況等を勘案し必要な措置を講じる

組織変更について（補足説明）

「企業組合」「NPO法人」どちらかの組織変更についても、**組織変更計画を作成して、総会の議決により承認されることが必要**です。

中小企業等協同組合法、特定非営利活動促進法の定めを準用し
定款変更等と同様

企業組合：総組合員の半数以上の出席、**三分の二以上の多数による議決を必要**
NPO法人：社員総数の半数以上が出席、**四分の三以上の多数による議決を必要**

組織変更計画（企業組合）

- ・ 事業、名称
- ・ 定款で定める事項
- ・ 理事、監事の氏名
- ・ 組織変更の際して取得する、変更後の組合員の出資口数と算定方法
- ・ 変更前の企業組合の組合員に対する上記出資の割当に関する事項
- ・ 効力発生日
- ・ その他（厚生労働省で定める事項）

議決後は2週間以内に議決の内容及び貸借対照表を公示すること
変更後は行政庁に届け出る。登記を行う。

組織変更について（補足説明）

組織変更計画（NPO法人）

組織変更後の組合の定款に記載（又は記録）すべき事項

- ・ 組織変更時財産額（NPO解散時の残余財産額に相当するもの）
- ・ 特定残余財産（変更後組合が解散する場合、NPO時代から持ち越した財産額由来の残余財産）の処分に関する事項

NPO法人の場合、解散時の残余財産は国もしくはは地方公共団体に譲渡、又は国庫に帰属させるとしているため、変更時の財産についてもこの法律を準用させることとなる。

組織変更時財産の用途規制

- ① 特定非営利活動に係る事業に該当する旨の行政庁の確認を受けた事業によって生じた損失の補填に充てる場合のほか使用してはならない。
- ② 毎事業年度終了後、使用状況を行政庁に報告
- ③ 解散した組合の残余財産のうち組織変更時財産の残額は特定非営利活動促進法の規定を準用する

よって会計を区分し、特別会計として経理しなければならない。

承認後は遅滞なく出資の第1回払込みを組合員にさせる

議決後は2週間以内に議決の内容及び貸借対照表を公示すること

変更後は行政庁に届け出る。登記を行う。

| | 労働者協同組合 | NPO法人 (事業組織として設計されていない) | 企業組合 |
|----------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|
| 目的 | 出資・意見反映・従事を基本原則とした組織による持続可能な地域社会づくり | ボランティア活動をはじめとする市民が行う自由な社会貢献活動による公益の増進 | 事業者・勤労者の経済的地位の向上 |
| 出資 | できる 出資配当は認めない | できない 財政基盤の確立には弱い | できる 年2割を限度で配当できる |
| 非営利性 | 非営利（出資配当禁止） 営利を目的としてはいけないことを明記 | 非営利 | 必ずしも非営利とは言えない |
| 事業 | 労働者派遣事業以外制限なし | 法律で定められた20の特定非営利活動に限る | 制限なし |
| 組合員資格議決権 | 定款で定める個人 (4/5が事業従事者) | 多様な会員制度 正会員であれば働いていない人も議決権を持つ | ※個人、株式会社などの法人、任意団体等 (組合員従事者比率1/3以上) |
| 認可 | 準則主義 | 県または政令市の認証 | 県の認可 |
| 設立要件 | 3人以上 | 10人以上 | 4人以上 |

※個人との比率規制（1/4以下）、出資金比率規制（1/2以下）

「労働者協同組合」の意味



1、「協同労働」が社会化され、主体形成が広がる

NPO法人が2000年に制定され、現在5万を超える団体があり「NPO・非営利」という言葉や考え方が一般化したのと同様に、この法律ができることで「協同労働」が社会化され、実践と主体形成拡がるのが期待されます。

2、豊かな暮らしやすいまちづくりが進む

「労働者協同組合法」の目的は、持続可能で活力ある地域社会の実現です。この制度に基づいて設立した組織は、すべてがこの目的のために非営利で事業を行います。相互扶助の精神をもった「協同労働」が地域住民が主体となり拡がることで、地域の自治力の向上にもつながります。

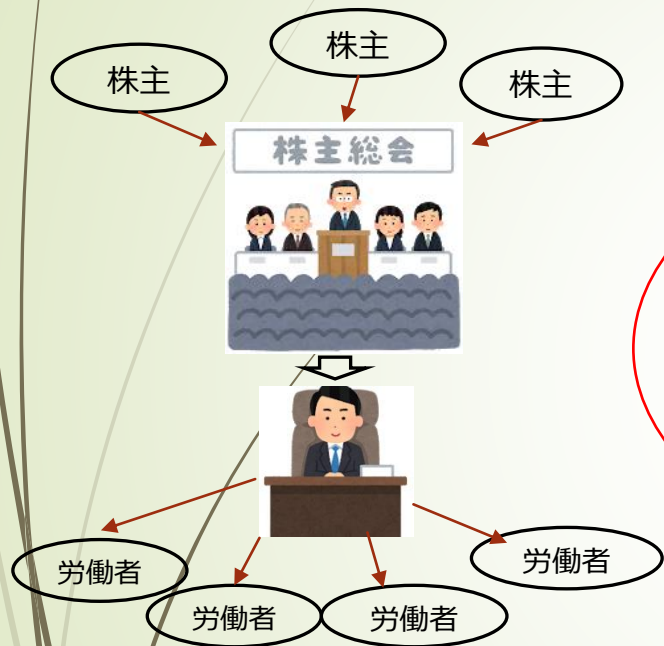
3、ワークライフバランス(生活との調和)、 ディーセントワーク（意欲及び能力に応じた就労）の実現

働く者と組織とが労働契約を結ぶ（労働者保護法制下におく）ことでチープレーバーや非人間的な働き方から保護される。そのうえ、働き方の内実は組合員の意見を反映し行う「協同労働」によって創り出される。

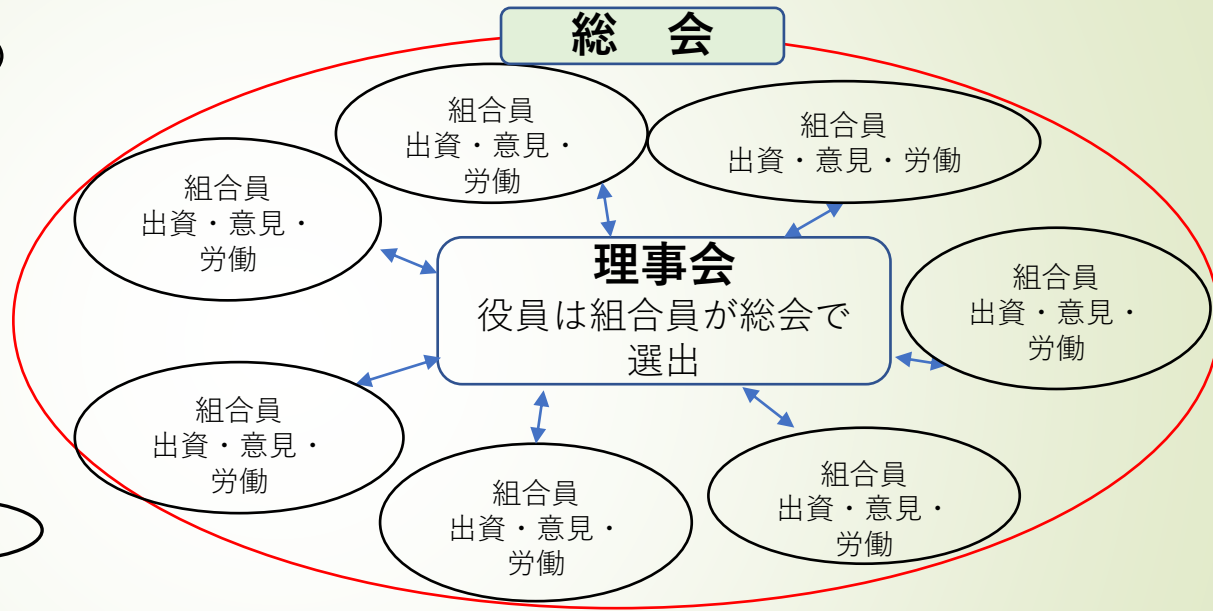
みんなで決めた就労規則に沿って働き、働きたいと願う人の能力を発揮できる環境や条件を協同で作ります。

労働者協同組合における労働契約

一般企業の場合（資本が労働を雇う）
株主（資本）に選ばれた社長（経営陣）が労働者を雇います。



労働者協同組合の場合（労働が資本を雇う）
組合員（労働者）が一人1票の議決及び選挙権を持ち事業運営、働き方等決め、役員を選出します



労働契約・・・一般的には賃金・労働時間その他の労働条件を書面などで明示し、事業所の条件を了解して働くことに同意するための契約です。

この法律では「労働契約を結ぶ」ことが原則となるが、誰かが誰かを雇うのではなく、事業に参加したメンバー（組合員）が、どんな事業を行うのか、働く時間のシェアをどうするのか、賃金の分配の仕方等々労働条件を自分たちで決め、使用者となる組合員を自分たちで選出し「労働契約を結ぶ」という形で、事業に参加します。決定権は働くメンバーにあり、そこで働く人を守ることにもつながる。契約を結ぶ相手は「理事長」ですが、組合員が自分たちの仲間の中から選んだ代表です。理事長も変わり合い、1つの役割として担います。

ワーカーズ・コレクティブ運動の展望

1、ワーカーズ・コレクティブを社会に広げ、社会を変える運動を加速させます

ワーカーズ・コレクティブは、「自立した市民の社会参加」「協同労働」という、もう一つの働き方を実践してきました。この実践を通し、地域の自治能力を高め、持続可能な地域社会づくりを目指してきました。しかし、実績を作りつつも、日本にはワーカーズ・コレクティブという組織に合う法人格がなかったため、任意団体として存在するか、「NPO法人」や「企業組合」等の既存の法人格を取得するほかありませんでした。

これからは「労働者協同組合」の法人格を持つ団体は**「協同労働」で事業を行い、持続可能な地域社会づくりを目指している法人であることが一目瞭然となります。**これまでの「借り着」から衣替えを奨めます。

2017年に開催した、第13回ワーカーズ・コレクティブ全国会議in北海道では、「奪い合う経済からたすけあう経済へ」と題して、社会的連帯経済をテーマに学び合いました。**「労働者協同組合」は、資本主義の制度的中心をなす「競争のシステム」から、「たすけあい・連帯のシステム」へ大きく舵をきる可以做到**と言っても過言ではありません。

1人でも多くの市民が、「労働者協同組合」を活用し、主体的に持続可能な地域社会づくりに参画することを促していく責任が私たちにはあります。

だからこそ、ワーカーズ・コレクティブがこれまで積み重ねてきた経験と実践に誇りと自信をもって、社会を変える運動として拡げていくことが必要です。労働者協同組合の法制化のタイミングは、ワーカーズ・コレクティブにとって、**認知を拡げ、社会化するチャンスです。**

ワーカーズ・コレクティブ運動の展望

2、運動と事業を次世代に繋げる重要な法律

ワーカーズ・コレクティブの40%がNPO法人です。

労働者協同組合法では、施行後3年間に限り、「企業組合」「NPO法人」からの組織変更の特例措置が設けられています。特にNPO法人からの組織変更については、組織変更前の残余財産をそのまま移行できるため、大きなメリットになります。

労働者協同組合になれば、**出資が可能となり、事業基盤が安定**するとともに**特定非営利活動以外の事業も望める**ようになります。このことで、**より多くの地域ニーズに応える事業展開ができる**とともに**事業継続に向けての展望**がさらに広がります。

この法律を実際に活用することを通して、より使いやすい制度に作り変えていくためにも、法律づくりに携わってきた私たち自身が率先してこの法人格を使い検証する必要があります。(施行後5年で見直し)

そして、地域に必要な様々な役割を發揮している、すべてのワーカーズ・コレクティブが認知されるよう、さらなるしくみや制度が必要です。ただしこれらは、労働者協同組合法が活用されてこそ実現可能になります。

解決できないコトやモノが増える中、諦めず立ち向かう地域の拠点としての**ワーカーズ・コレクティブ運動を未来に繋げる**ためにも、**次世代の組合員を育てていく**ためにも、「労働者協同組合法」は大変重要な法律です。

ワーカーズ・コレクティブ運動の展望

3、すべてのワーカーズ・コレクティブの認知を目指す

労働者協同組合法は、もともと「地域創生」「地域共生」に必要なツールとして「協同労働」の組織を定義し、その役割を定めた法律で、一番大事な部分は、目的で謳われている『**全員参加型の働き方で、地域ニーズに応える非営利市民事業を行うことで、就労を創出し、さらには持続可能な地域社会の活性化に貢献する組織である**』ということです。

2011年からの議論の流れや衆参厚生労働委員会での質疑の影響もあってか、「労働者性」が法律の中心に据えられて、質問を受けたり説明を迫られたり、記事にされたりしがちですが、

こういった労働者性を担保できる事業所だけが良しということではなく、ワーカーズ・コレクティブが行う事業の中で、「最賃を守れない事業＝ブラックやグレーではない」ことを、どう説明し伝えていくかが問われています。

地域で生き暮らしていくための人間的な営みの中で生まれる「稼ぎ」と「仕事」（内山節氏の言葉をお借りしました）、その両方がワーカーズ・コレクティブであり、社会的共有財産（資源）なんだという認知を広げていくことこそ必要であると感じています。

次なる制度やしくみへステップアップしていくためにも

「労働者協同組合」を活用し、社会に訴え、社会を変える力となり得る

「ワーカーズ・コレクティブ運動」を発展させていきます！

意味は総則第1条にある！

自分たちでお金を出し合い、そのお金をどう使うか？
どんな事業を行えば、地域の人々のためになるのか？
どんな働き方をすれば、働きがいのある人間らしい仕事といえるのか？
どうやったら、それらを実現できるのか？
自分たちで考え、働き方、事業を自治する。

様々な「労働者協同組合」が地域に増えるということは、持続可能な地域社会づくりに参画する事業所が増えるということ。

そして、何よりも「労働者協同組合」を構成するのは、主体的な市民だということ。そんな人々が増えることで、豊かで暮らしやすいまちづくりが進む

「働く」ことを問い直し、新たな価値と意義を考える
多様な人々との協同、協働、そして共生の実現へ

社会的な変化が始まる

労働者協同組合法 ワーカーズ法ガイドブック

持続可能な地域社会に向けて

ワーカーズ・コレクティブ ネットワーク ジャパン 編集

一般社団法人市民セクター政策機構 発行

サイズ：A5
ページ数：64頁
頒 価：500円（税込）



ただ今編集集中!

『労働者協同組合法 ガイドブック』

—持続可能な地域社会に向けて—

2021年

2月下旬発行予定

●主な内容●

1. はじめに

—私たちはなぜ法制化をすすめてきたのか

2. 労働者協同組合法の特徴と要点

3. 労働者協同組合法 Q&A

4. なぜ「労働契約の締結」が必要とされたのか？

5. 労働者協同組合の法人格を取得、 あるいは組織変更をする方法

6. 労働者協同組合法成立後の展望

7. 労働者協同組合法の成立に寄せて

キーワードは「自治」と「コモンズ」 田中夏子

編集後記 (一社)市民セクター政策機構専務理事 白井和宏

[資料] WNJ 労働者協同組合法成立までの歴史

[資料] WNJ 声明 労働者協同組合法成立

～誰一人取り残さない社会をつくるために