

労働者協同組合法について

——組織法の側面から——

多木 誠一郎*

目 次

はじめに

一 わが国の協同組合と法制

二 協同組合の目的と一致の原則

三 小さな協同

四 事業成果の扱い

終わりに

はじめに

「働く人の、働く人による、働く人のための」協同組織に法人格を付与し、その理念・特質を具現化する制度設計を可能にするために、2020年12月4日に労働者協同組合法が制定された（同月11日公布、2022年10月1日施行）。協同組合法については政治的思惑が絡んでいる場合を除いて世間の関心は極めて薄い。法学研究者の関心の対象にもほとんどならない。しかし労働者協同組合法は、市民立法であることも影響しているからであろうか、法制定に前後し、あるいは施行後今日に至るまで世間の関心はある程度あるようである。学术界に目を向けても、労働者協同組合における働き方の理想型を表す「協同労働」¹⁾が「営業主の指揮命令下で雇う、雇われ

* たき・せいいちろう 小樽商科大学商学部教授

〒047-8501 北海道小樽市緑3丁目5番21号小樽商科大学 taki@res.otaru-uc.ac.jp

1) 日本労働者協同組合連合会が2015年6月27日に策定した「協同労働の協同組合の原則」に謳われている（同連合会のWebサイト（https://jwcu.coop/about/assoc_cooperative/）

る」という意味での既存の雇用労働とは異なる働き方を目指していることもあり、労働法研究者による議論が活発化してきている²⁾。これに対して組織法(企業組織法)の側面からの労働者協同組合法の考察は、当事者団体関係者によるものを除くと多くない³⁾。本稿は、組織法の側面に着目して労働者協同組合法についてささやかな考察をする。同法の内容・趣旨の概説は立案担当者・行政庁によって既になされている⁴⁾。それゆえ本稿ではこれらの概説は省略し、又はできるだけ簡潔に述べるに止め、既存の協同組合諸法を根拠法とする各種協同組合⁵⁾を比較の視座に置き、労働者協同組合に特徴的な事項のうちごく基本的な数個の事項に絞って考察する(「二」―「四」)。個別事項の考察に先だちわが国の協同組合法制において労働者協同組合法はどのように位置付けうるのか確認するとともに、そこに潜む問題点を指摘しておこう(「一」)⁶⁾。

↘2023年11月24日最終閲覧)。同連合会編『(必要)から始める仕事おこし―協同労働の可能性(岩波ブックレット1059号)』(岩波書店、2022年)31頁も参照。

2) 例えば後掲注(6)ワークショップの構成員である小山准教授による「ワーカーズ・コレクティブの法律問題」菊池馨実編著『働く社会の変容と生活保障の法(鳥田陽一先生古稀記念論集)』(旬報社、2023年)、同じく柳澤教授による「アメリカ労働者協同組合の組織化と全国労働関係法」武井寛ほか編『労働法の正義を求めて(和田肇先生古稀記念論集)』520頁(日本評論社、2023年)がある。

3) 例えば高瀬雅男「労働者協同組合法の特徴と課題」福島35巻1=2号33頁(2022年)、法制定前のものであるが、道野真弘「労働者協同組合法案」と経営参加」水島郁子=山下真弘編『中小企業の法務と理論』(中央経済社、2018年)374頁がある。

4) 衆議院法制局第五部第一課「法令解説 労働者協同組合法の制定」時法2122号4頁(2021年)、厚生労働省雇用環境・均等局勤務者生活課労働者協同組合法務室「労働者協同組合法の概要」労旬2018号22頁(2022年)。

5) 「(既存の)協同組合諸法」とは、本稿では名称中に「協同組合」が入っている水産業協同組合法・消費生活協同組合法・中小企業等協同組合法・農業協同組合法を意味する。同諸法を根拠法とする協同組合はそれぞれ複数ある。「(既存の)各種協同組合」という場合にはそのうち利用型協同組合(「一」1)を念頭に置いているが、生産組合を排除するものではない。生産組合を特に意味する場合にはその旨を記す。

6) 本稿は、日本労働法学会第140回大会(2023年10月29日、西南学院大学)で「労働者協同組合法の検討」をテーマにして行われたワークショップ(司会、本久洋一國學院大学教授、報告者、多木誠一郎、小山敬晴大分大学准教授、コメンテーター、柳澤武名城大学教授(発言順))における報告原稿を本にしている。

一 わが国の協同組合と法制

1. 協同組合の分類

協同組合を取って分類すると、利用型協同組合と生産協同組合（生産組合）の二つに分類しうる。利用型協同組合は、組合が提供する物品又はサービスを組合員が購入又は利用するものである。例えば漁業協同組合・消費生活協同組合・事業協同組合・信用協同組合・農業協同組合である（水協2条、生協2条、中協3条1号・2号、農協3条）。これに対して生産組合は、組合員が組合で事業に従事（労務を提供）するものである。例えば漁業生産組合・企業組合・農事組合法人である（水協2条、中協3条4号、農協72条の4）。本稿の対象である労働者協同組合も生産組合に属する。生産組合では利用型協同組合と異なり、協同する範囲が部分的ではなく全体に及ぶ。それゆえ組合員は一般には事業主体ではなくなる。

協同組合はこのように二つに分類しうるが、この分類は絶対的なものではないともいえる。なぜなら生産組合が提供する職、つまり就業の機会を組合員が利用すると考えると、生産組合も利用型協同組合であると捉えることも可能だからである⁷⁾。

企業組合は組合員たる資格・行える事業に大きな制約はなく、労働者協同組合と同じく汎用的・一般的な生産組合といってよい。そうすると企業組合という法形態があるにもかかわらず、これとは別に労働者協同組合という法形態がなぜ必要なのかという疑問が当然湧いてくる⁸⁾。私見では、

7) 本文のように捉えると購買協同組合と同じである（ähnliche Ansicht : Volker Beuthien, Ist die Genossenschaft eine sozioethische Veranstaltung? ; in : Beuthien, Die eingetragene Genossenschaft im Strukturwandel, Marburger Schriften zum Genossenschaftswesen Band 98, 2003, S.4）。あるいは各組合員が自らの労働力を労働者協同組合に結集し、労働市場を通じて「販売」すると捉えると販売協同組合と同じであるともいえる（多木誠一郎＝三上和彦「会社法による協同組合の設計について（下）」共済と保険63巻9号10頁（2021年）参照）。

8) あるいは労働者協同組合法が制定された現在では、企業組合の存在意義が失われるこゝ

本稿でその一端を記すように具体的な制度設計で彼我に差異はあるものの、働く者すなわち事業従事者(労務提供者)が構成員になる法人を設立しようとするのであれば双方とも考慮に値する⁹⁾。しかし協同労働の協同組合という理想型を仮に実現できたとしても、それを維持するには企業組合よりも労働者協同組合の方がやりやすい。それとは逆に、事業の進展によってはより柔軟な制度設計をしたいというのであれば企業組合の方がより適している。例えば一致の原則への忠実度が法律でどの程度強行的に要求されるのかという点のみに照らしても(「二」2)、このことを首肯できるであろう。

2. わが国の協同組合法

このように種々の協同組合が存在するが、それらを規整するわが国の協同組合法の特徴として二つ挙げておこう。一つは、組合員たる資格や組合が行える事業の別によって協同組合法が分立していることである。というよりもむしろ分立しているのみで、汎用的・一般的協同組合法が欠如しているといった方がよいであろう。このような法制では協同組合諸法が予定していない組合員たる資格又は事業の協同組合を設立できないことになる。自生的なワーカーズ・コープやワーカーズ・コレクティブも、既存の協同組合諸法が及ばない、いわば協同組合諸法の間に陥没したところに位置していたため法人として組織できなかった。そこで便宜的に他の法形態、例えば他の協同組合である消費生活協同組合・企業組合のみならず、

ゝとなるので、労働者協同組合法と中小企業等協同組合法の関係を整備することを立法上の課題として挙げる見解もある(橋本陽子「労働者協同組合法——新しい法制度の概要と理論的課題」ジュリ77頁(2021年))。

9) 中小企業等協同組合法を改正すれば労働者協同組合の理想型を維持できるような制度設計が可能になる余地もあったというのが私見である(多木誠一郎「日本協同組合学会シンポジウムによせて」協同の発見116号12頁(2002年))。しかし同法を改正すると同法のみならず他の既存の協同組合諸法にもその改正内容が影響しうる。そうすると協同組合法制全体の見直しにつながり、当事者団体・行政庁の思惑も絡み、現実問題としては不可能であったろう。

特定非営利活動法人（NPO 法人）・会社までもが用いられてきた。このような状況を脱し、労働者協同組合の理念・特質が色濃く反映され、それを維持できるようにこれら自生的組織は当事者団体として労働者協同組合法の制定を30年近く要求し続けてきた。その成果が実り2020年12月ようやく労働者協同組合法が制定された。

自生的なワーカーズ・コープやワーカーズ・コレクティブにとっては——法制化の過程で法律に盛り込むことができなかつた事項があるとはいえ——独自の法人格を取得できる道が開け、それによるメリットを享受しうる。しかし皮肉な言い方をすると、個別の協同組合法が一つ増えはしたが、陥没したところに位置する自生的な協同組織は法人格を取得できないという状況に変わりはない。それどころかこのような組織の代表的存在であったワーカーズ・コープやワーカーズ・コレクティブが労働者協同組合として設立できるようになったため、それ以外の自生的な協同組織（例えばいわゆる産消混合型協同組合）が独自の法人格を取得できる道を開く汎用的・一般的協同組合法の制定は、現実問題として遠のいたのではなからうか¹⁰⁾。わが国の協同組合法制の娘法制といえた韓国では、既存の個別協同組合法には手を付けず、別に汎用的・一般的協同組合法である協同組合基本法【**협동조합기본법**】を2011年に制定した¹¹⁾。これにより労働者協同組合を含むあらゆる種類の協同組合が設立可能になり、協同組合法制の陥没がなくなったのは、わが国の立法とは対照的である。

わが国の協同組合法の特徴の二つ目は、法の規定内容である。既存の協

10) 当事者団体の一つである日本労働者協同組合連合会も法制定運動の初期では、純然たる労働者協同組合ではなく、より汎用性のある複数種類の組合員たる資格を包摂するマルチステークホルダー型協同組合の設立を可能にする協同組合法の制定を目指していた（協同総研・労協法小プロジェクト「協同労働に基づく市民事業の協同組合 労働者協同組合法案の骨子（素案）」協同の発見42頁（2000年）参照）。

11) 協同組合基本法について、多木誠一郎「韓国協同組合基本法について——制度設計、疑問点、わが法への示唆——」出口正義ほか編『企業法の現在（青竹正一先生古稀記念）』（信山社、2014年）123頁参照。

同組合諸法は組合の組織・運営・管理について定めるのみならず（会社1条対照）、行える事業についても詳細な規定を置いている。例えば①協同組合銀行業というべき信用事業、②協同組合保険業というべき共済事業についてである（水協11条—17条の5、生協10条—13条、中協9条の2—9条の9の3、農協10条—11条の69）。銀行業を行う場合には、法形態は株式会社であることを強制されるが（銀行4条の2）、銀行業についての規定は会社法ではなく、銀行法に定めが置かれているのとは対照的である。このように既存の協同組合諸法は組織法の性格に加えて、いわゆる業法の性格も兼ね備えている。これに対して労働者協同組合法には行える事業について具体的な規定は置かれていない（7条2項参照）。純然たる組織法である。行う事業ごとに、既存の業法の規定が適用される。労働者協同組合法の定める範囲は、会社法に比肩するといえる。

二 協同組合の目的と一致の原則

1. 協同組合の目的

協同組合が事業の遂行を通じて目指すところは何か。これが協同組合の目的である。協同組合一般に共通する目的として非営利目的、つまり営利目的ではないことが伝統的に挙げられる（生協9条、中協5条2項、労協3条3項¹²⁾。営利目的（営利性）には二つの意味がある。このうちここで問題にしている営利目的とは、いわば狭い意味の営利目的である。平たくいうと収益マイナス費用がゼロより大きくなること、つまり事業を対外的に行って利益（剰余金）を得ることを目的とするという広い意味の営利目的では足りない。加えて（一般には出資した額に基づいて）構成員にその利益

12) 農業協同組合法では、2015年同法改正によって非営利目的（同改正前農協8条）が削除された。この意味するところについて、多木誠一郎「農業協同組合法改正の論点と疑問点——組合の事業運営原則の明確化について」農業協同組合経営実務70巻10号85頁（2015年）参照。

を分配することまでを目的とするという意味である。非営利目的といってもたんに、消極的に営利目的ではないといっているだけで、積極的に何を目指しているのかは表していない。何を目指しているのかというと、組合員に対する直接（最大）の奉仕（助成）である（水協4条、生協9条、中協5条2項、農協7条1項、労協3条4項）。組合の行う事業を組合員が利用することによって組合員に奉仕する。労働者協同組合に即していうと、組合の行う事業¹³⁾に従事すべく組合員に就労の機会を提供し、組合員がそこで働くことによって組合員に奉仕する。

このように協同組合一般に共通する直接奉仕目的に加えて労働者協同組合は、「持続可能で活力ある地域社会の実現に資すること」も目的にする（3条1項柱書・7条1項）。組合員への奉仕という組合員の利益を超えて、非組合員をも含む地域社会のために事業を行うことが求められている。言い換えると共益の範囲を超えて、公益をも目的にしているといえる。目を海外に向けると、フランス・イタリア・スペイン・イギリス・韓国・カナダ（ケベック州）をはじめとする各国で、公益目的を有する協同組合である社会的協同組合が1990年代以降法定化されてきている。わが国の労働者協同組合法も海外におけるこのような動きに影響を受けているといつよい。

地域社会に貢献する活動は、少なくとも企業の社会貢献が許される範囲では株式会社・協同組合あるいはその他の経済組織であるのかという法形態にかかわらず適法になしうる。更に協同組合についていうと「協同組合のアイデンティティに関する ICA 声明【The ICA Statement on the Cooperative Identity】（1995年）」¹⁴⁾協同組合原則第7原則に「地域社会の持

13) ①「多様な就労の機会を創出」するような事業又は②「地域における多様な需要に応じた」事業であることが、労働者協同組合の行う事業として期待されるといってよい。もっとも上記①②かぎ括弧内の事項は労働者協同組合の目的ではなく、労働者協同組合法の目的である。いずれにしても具体的な事業が上記①②に該当するの否かの判断基準は明確ではなく、行える事業を画する厳格な基準としては機能しにくいのではなからうか。

14) 同声明に係る邦訳は本稿では、日本協同組合学会訳編『21世紀の協同組合原則』（日ノ

統的發展のために活動する」ことが謳われている。実際界でも地域社会への貢献を明確に掲げる協同組合もある。しかし法的にみると既存の協同組合諸法は、組合員の利益を超えた地域社会の利益を協同組合の目的としているとは解せない。労働者協同組合の目的として「持続可能で活力ある地域社会の実現に資すること」が定められたことで、わが国における協同組合の定義の見直しにも繋がるであろう¹⁵⁾。

2. 一致の原則

(1) 意 義

直接奉仕目的から導き出される協同組合の二次的特質が一致の原則ないし同一性の原則である。これは二つのことを意味する。一つは、利用者は組合員でなければならないこと、もう一つは組合員は利用者でなければならないことである。伝統的協同組合論によると、協同組合の理想型あるいは本質といってもよい。それにもかかわらず二次的特質といったのは、わが国の既存の協同組合諸法では一致の原則から乖離している程度が小さく

↘本経済評論社、2000年) 16頁以下による。

- 15) わが国におけるのと同じくドイツでも社会的協同組合について消極的であった。しかし2003年ヨーロッパ協同組合法規則の制定の影響もありなされた2006年協同組合法改正では、協同組合による共同事業を通じた助成の対象に——原始法以来の「組合員の産業若しくは家計」に加えて——選択肢として「組合員の社会的若しくは文化的な関心事項【soziale oder kulturelle Belange】」が付け加えられた(GenG1条1項)。これによってドイツにおいても社会的協同組合が法定されたとも解しうる。ドイツで社会的協同組合がどのように捉えられてきたのか、2006年法改正はどのような意味を有するのかについて、島村博「21世紀、人たるに値する働き方を求めて(1/2)」協同の発見338号27-30頁(2021年)で解説されている。協同組合法研究の泰斗であるVolker Beuthien教授は社会的協同組合について懐疑的である。同教授の見解に従うと、同法改正前においては(Beuthien, a.a.O. (Fn.7), S.10-11)、協同組合による事業遂行によって地域社会が利益を受けることは、協同組合の目的ではなく結果ということになる。同法改正後においても(Beuthien, Ist das Genossenschaftsrecht auf dem rechten Wege?, Marburger Hefte zum Genossenschaftswesen 2, 2007, S.2-4)、社会的な関心事項のみを助成する協同組合(例えば組合員への奉仕を目的とせず地域社会の利益のみを追求する協同組合)は許されないことになる。

ないこともあるからである。それどころか目を海外に向けると、一致の原則は隅に追いやられている感も否めないからである。以下で述べることを先取りすることになるが、このような状況で労働者協同組合は、従来からの汎用的・一般的な生産組合である企業組合と比べると、これら二つのいずれの意味においても一致の原則に忠実であるといえる。

（2）員外利用——例外その1

利用者は組合員でなければならないという意味での一致の原則から乖離している事項として員外利用（組合員を中心にした表現である。反対に組合側からみて表現すると員外取引）を挙げることができる。非組合員（員外者）による組合事業の利用である。員外利用をどのように規制するのかは、協同組合諸法の間でかなり異なる。漁業協同組合・事業協同組合・農業協同組合では員外利用が一定程度まで認められている（水協11条8項—9項、中協9条の2第3項—5項、農協10条17項—22項）。これに対して消費生活協同組合では日常・一般的な員外利用は認められていない（生協12条3項—6項）。協同組合論ではこの差異を説得的に説明することは不可能である。より踏み込んでいうと協同組合の理念とは関係のない政治的・政策的な考慮が働いているといつてよい¹⁶⁾。

生産組合に即していうと、員外利用とは員外者が組合の行う事業に従事することを意味する。企業組合では、組合の行う事業に従事する者の3分の1（約33.33%）以上は組合員でなければならない（中協9条の11第2項）。

16) このような状況はわが国に限ったことではない。汎用的・一般的協同組合法であるドイツ協同組合法でも、員外利用規制について協同組合の種類・事業によって長らく規制が異なっていた。1889年原始法では員外利用は一般には定款自治に委ねられた。しかし消費生活協同組合の行う購買事業と信用事業を行う協同組合の与信事業については、員外利用は禁止されていた。定款自治に完全に委ねられるまでには、前者については1954年法改正、後者については1973年法改正まで待たなければならなかった。史の変遷について、Günther Ringle, *Das genossenschaftliche Nichtmitgliedergeschäft aus rechtshistorischer und praktischer Sicht*; in : Heinrich-Kaufmann-Stiftung (Hrsg), *125 Jahre Genossenschaftsgesetz 100 Jahre Erster Weltkrieg*, 2015, S.20-24 参照。

労働者協同組合では、組合の行う事業に従事する者の4分の3(75%)以上は組合員でなければならない(8条2項)。裏返していうと組合の行う事業に従事する者のうち25%までは員外者であっても差し支えない¹⁷⁾。いずれの組合でも一致の原則という理想型は完全な形では実現していないが、労働者協同組合の方が理想型からの乖離の度合いは低いといえる。立案担当者の言葉を借りると、労働者協同組合としての「〔組合員が組合の行う事業に従事するという(3条1項3号)〕基本原理を損なわない範囲内での柔軟性」¹⁸⁾を認めたといえる。

(3) 非利用組合員——例外その2

一致の原則のもう一つの意味である、組合員は利用者でなければならないことから乖離している事項として非利用組合員を挙げることができる。非利用組合員は更に二つに区分できる。一つは、いわば睡眠組合員である。組合の行う事業を利用するために組合に加入したにもかかわらず、実際には利用していない組合員である。未利用組合員といってもよい。既存の協同組合諸法では組合員は組合事業を利用する権利を有しているが、利用する義務を一般に負っているわけではない(生協12条1項、農協10条の2)。それゆえ睡眠組合員が生じる素地がある。もう一つは本来的非利用組合員である。端から、利用するために組合に加入したのではない者である。例えば投資目的で組合に加入した者である。

生産組合では、組合の提供する就労の機会を利用しない組合員、すなわち組合の行う事業に従事しない組合員(非従事組合員)という形で非利用組合員は現れる。企業組合には、法人等組合員(中協7条7項2号)と投資

17) アメリカで模範法として位置付けられているマサチューセッツ州労働者協同組合法(モンドラゴン協同組合の特徴を大幅に取り入れている)では、不思議なことに制限が置かれていない。同州法型のコネチカット州労働者協同組合法では50%まで、ヴァーモント州労働者協同組合法では49.9%までは員外者であっても差し支えない(多木誠一郎「アメリカにおける労働者協同組合について」浜松医科大学紀要一般教育17号71頁(2003年))。

18) 衆議院法制局第五部一課・前掲注(4)20頁。

組合員（中協8条7項3号）いう本来的非従事組合員（本来的非利用組合員）が存在する。いずれも自然人ではなく、組合の行う事業に従事することは想定できない。これとは別に総組合員の2分の1（50%）以上は組合の行う事業に従事する者である必要がある（中協9条の11第1項）。裏返していうと総組合員の50%までは、組合の行う事業に従事する者でなくとも差し支えない（睡眠組合員）。これに対して労働者協同組合では個人（自然人）のみが組合員たる資格（6条）を有しており、本来的非従事組合員は存在しない。存在する非従事組合員は睡眠組合員のみである。つまり組合員の5分の4（80%）以上は、組合の行う事業に従事する者でなければならない（8条1項）。組合の行う事業に従事する者でなくとも差し支えないのは（睡眠組合員）、総組合員の20%までである¹⁹⁾。員外利用におけるのと同じく、労働者協同組合の方が理想型からの乖離の度合いは企業組合よりも低いといえる。

3. 二重の関係

組合員＝利用者という一致の原則が当てはまる範囲では、組合員は協同組合と二つの法律関係、つまり二重の関係にあるということになる。一つは組合への加入によって生じる関係である。社員関係である。協同組合においては組合員関係といってもよい。もう一つは組合事業利用関係である。組合の提供する商品やサービスを購入したり、利用したりすることを合意することによって両者の間に生じる関係である。労働者協同組合に即していうと、組合が提供する就労の機会を組合員が利用し、事業に従事（労務を提供）するという合意がなされると（3条1項3号）、そこに組合事業従事関係（労働関係）が成立する。

組合事業利用関係は、組合員関係に基づいて有する組合事業利用請求権を基礎にして成立するため、二重の関係相互間は少なくとも無関係とはい

19) マサチューセッツ州労働者協同組合法は、労働者協同組合の理想型により忠実で、組合の行う事業に従事していない者は組合員になることができない（多木・前掲注(17)71頁）。

えない。更に進んで二重の関係は相互にどのような関係にあるのか。この点について考えるに先だち、それぞれの法律関係がどのように規律されるのか確認しておこう。両者の関係の一端がここに表れているからである。

組合員関係には団体の法理が適用されるのはいうまでもない。例えば定款・規約によって組合員関係の具体的な内容が定まる。問題は組合事業利用関係についてである。組合員関係に基づいて有する組合事業利用請求権が基礎になっているため、ここでも団体の法理のみが適用されるという考え方もありうる。しかし協同組合以外(例えば株式会社)が主体になる一般の取引と同じく、個人法的契約法理の適用があると一般に解されている²⁰⁾。実際界において組合員が組合事業を利用するに際して、売買契約・共済契約(保険契約に該当(保険2条1号))・貯金契約をはじめ「契約」を締結して両者の間を規律していることは、個人法的契約法理の適用を前提にしているからであろう。もっとも団体の法理の適用が組合事業利用関係において全く排除されるわけではない。あるいはそれどころか個人法的契約法理の適用が排除され、団体の法理のみが適用されることもありうる²¹⁾。労働者協同組合において労働関係に適用される個人法的契約法理とは何か。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ため(2項2号・20条1項)、労働契約法理ということになる(その結果労働関係には純然たる個人法的契約法理ではなく、労働諸法による修正を受けた同法理が適用されることになる)。問題は労働関係に団体の法理の適用の余地があるとして、具体的にどのような場面で、どの範囲で適用されるのかである。

ここで話が元に戻り、前々段落の第2文に記した二重の関係相互の関係

20) 中小企業等協同組合法に基づいて設立された組合について「具体的な利用関係は、原則として、相対立する当事者間における個人法的契約法理の適用をも受けるものと解するのが相当であ[る]」という判例がある(最判平成4年12月15日民集46巻9号2787頁)。

21) 前掲注(20)最判平成4年は、個人法的契約法理を適用して事件を解決したが、同判決では「原則として」・「をも」という表現を用いており、団体の法理のみが適用されることもあることを示唆している(同旨、上柳克郎「本件判批」リマークス1994(上)112頁下段(1994年))。

が問題になるのである。相互の関係は例えば組合加入直後から問題になる²²⁾。労働者協同組合に即していうと組合員たる地位を取得した者から就業の機会を提供するように申込みを受けた場合には、組合はこれを拒絶できない。なぜなら事業利用請求権（組合員が事業利用を請求した場合に組合に拒絶されないという内容の権利。組合側からみると組合員からの申込みに応じる義務）という団体法上の権利を組合員は有しているからである。契約自由の原則の一つである契約締結自由の原則という個人法的契約法理の適用が排除される、つまり組合員関係が労働関係に影響を与える例である。とはいうものの二重の関係相互の関係が最も顕著に現れるのは、組合員関係あるいは組合事業利用関係（労働者協同組合では労働関係）のいずれか一方が消滅する局面においてである。考察に際しては労働者保護を考慮しながら、具体的事例に即して慎重に検討していくことを要する²³⁾。労働法について門外漢である筆者には、今ここで具体的な検討をする能力はないし、紙面の余裕もない。それゆえここでは問題点を指摘するに止める²⁴⁾。

22) 加入前にも次のような問題が生じることを、前掲注(6)ワークショップにて柳澤教授が指摘されている。わが国の協同組合諸法は加入の自由を定めており、メンバーシップ・セレクションは一般には認めていない（水協24条、生協15条、中協14条、農協19条）。労働者協同組合に即していうと、加入の自由という団体法的法理が（労協12条1項）、採用の自由という個人法的契約法理に何らかの影響を与えるのかという問題である。

23) 前掲注(6)ワークショップにて小山准教授が、「労働者協同組合法が労働法に問いかける」具体的な問題点として取り上げられている。つまり①脱退事由の一つである除名が解雇事由になるのか（組合員関係の労働関係への影響）、②整理解雇が組合員たる地位の消滅につながるのか（労働関係の組合員関係への影響）を中心にして、労働者協同組合における二重の關係に係る解釈論を展開されている。

24) ただし解釈論を展開する際の方向性についての私見は次の通りである。労働者協同組合の組合員が事業従事者として受ける労働諸法による保護が、一般の労働者より劣ることになる解釈は望ましくない。そもそも労働者協同組合は、雇う、雇われるという既存の雇用労働における働き方に疑問を呈するものである。そこでは事業従事者が安心して働ける「よい仕事」に従事するという協同労働の実現を目指している。人間らしい働き方であり、ディーセント・ワークの考え方も軌を一にする。労働者協同組合で事業に従事する組合員の保護が一般の労働者よりも劣るのであれば、労働者協同組合の目指すところに悖ることになるからである。

三 小さな協同

協同組合が成立する範囲は、古典的には「御輿を担ぐ間柄で」と表現されることもある。戦後直後に設立されたいわゆる町内会生協はその好例である。協同組合が人的団体、人的関係が濃い団体、又は「組合員相互に顔の見える団体」と位置付けられる所以である。しかし現在では大規模協同組合も出現しており²⁵⁾、このような位置付けが揺らいできている。事業方式においても資本会社と変わるところがないといった批判もなされている。協同組合らしさが希薄になってきているという認識の下、協同組合の原点に立ち返るといふ意味も込めて、「小さな協同」が近時提唱されている²⁶⁾。

労働者協同組合には、「多様な就業の機会を創出」したり「地域における多様な需要に応じた事業〔を行っ〕」たりすることが期待されている。そのためには起業しやすく、活動に際して小回りのきく「小さな協同」の果たす役割も大きい。実際にも自生的なワーカーズ・コレクティブでは1団体当たりの組合員数は平均約20人程度であり²⁷⁾、まさしく組合員相互に顔の見える団体である。労働者協同組合法も小さな協同を労働者協同組合として設立・運営しやすくするために一定の配慮をしている。

例えば第一に、① 発起人は3人以上とし(22条)、② 組合員数は——監事を設置するの可否か、設置するにしても組合員監事か否かで異なるが——3人いれば足りる。従来最も汎用的・一般的な生産組合であった企業組合における最低組合員数4人よりも更に少ない(中協24条1項)。

25) 例えば組合員数が50万人以上の消費生活協同組合が30組合、正組合員数が2万人以上の農業協同組合が32組合ある(前者については厚生労働省「令和4年度消費生活協同組合(連合会)実態調査(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/98-1.html>)」、後者については農林水産省「令和3事業年度総合農協統計表(https://www.maff.go.jp/j/tokei/kouhyou/noukyo_rengokai/index.html)」による(2023年11月23日最終閲覧)。

26) 小さな協同に対する法的支援の必要性について、多木・前掲注(11)146頁で触れている。

27) 2022年3月末現在、ワーカーズ・コレクティブ・ネットワーク・ジャパン【WNJ】調べ。

第二に、産業組合法以来の認可主義を採用せずに（旧産業組合法8条、水協63条、生協57条、中協27条の2、農協59条対照）、より自由に設立できるように準則主義を採用している（漁業生産組合・農事組合法人は準則主義を採用している（水協85条の2第4項・88条3項・66条1項、農協72条の32第4項・73条3項・62条1項参照）。行政庁の認可という面倒な手続が不要である。これにより迅速な設立も可能になり、合理的経済人にとっては法形態の魅力が増す。小さな協同ではマンパワーが十分ではなく、認可の不要が有する意義はより一層大きい。国家による干渉をできるだけ排除するという意味をも含む自治を強調してきた協同組合の理念にも相応しいものといえる。

第三に、組合員の総数が20人を超えない組合では、監事の設置は強制されていない。設置しない場合には、理事以外のすべての組合員で組織する組合員監査会（監査会）を置く。本来の監事の職務、つまり理事の職務の執行の監査をするのは監査会である（54条）。人的関係が濃い初期の近代的協同組合の特色である自己機関制であるが、既存の協同組合諸法が知らない制度である²⁸⁾。

このような配慮はあるものの機関設計に自由度つまり選択肢がほとんどなく、定款自治に委ねられている範囲は狭い。組合員の総数が3人というごく小規模の組合（22条参照。あるいは上記の通り20人を超えない小規模の組合）から組合員の総数が2,000人を超える大規模組合（71条3項括弧書き参照）まで種々の規模の組合を労働者協同組合法は想定している。にもかかわらず他方では機関設計における選択肢は、監査会と総代会のみである。大規模な協同から小さな協同まですべてに同じ機関設計が要求されているということは、小さな協同という観点からは大いに疑問がある。理事は3人以上で、かつ理事会の設置が必須である（32条2項・39条）。例えば組合員が3人しかいない労働者協同組合で理事会を必要機関とすべきであろうか。

28) 立法過程で参考にされた形跡はないようであるが、類似の制度がドイツ協同組合法・韓国協同組合基本法に定められている（多木誠一郎「労働者協同組合法への期待」協同の発見320号47頁（2019年））。

同じく生産組合である漁業生産組合・農事組合法人では理事は1人で足りる(水協83条の3、農協72条の18参照)。株式会社では簡素な機関設計が認められている。取締役を1人としたり、取締役会を置かなかつたりすることも可能である(会社326条)。他の経済組織(とりわけ、柔軟な設計が可能な株式会社)との制度間競争で労働者協同組合は不利な状況にあるといえる。

四 事業成果の扱い

1. 剰余金の発生と内部留保

協同組合の直接奉仕目的に照らして組合経営のあり方の一つに位置付けられているのが実費手数料主義である。事業全体を通じて収支相償することが理想型である。究極的には剰余金が生じないような経営をするということである。他方では経営体として健全性を維持して存続していかなければ組合員奉仕も適わなくなる。そこで一般に手数料を保守的に、つまり収支相償よりも余裕をもって定める。そうすると剰余金が生じることになる。

ゴーイング・コンサーンを前提にし、解散を待つのではなく一般には1年である事業年度(水協則98条1号最終かつこ書、生協則69条1項、中協則74条1項、農協則83条1項1号最終かつこ書、則20条1項、会社計算59条2項参照)ごとに決算をして、剰余金の処分をするというのは協同組合あるいは株式会社であるのかで違いはない。細部は異なるが、内部留保を優先するという点でも違いはない。労働者協同組合に即していうと、①経営の健全性を確保するための準備金の積立て、②将来の事業展開に備えた積立金の積立て、③教育繰越金としての繰越しとして処分することが法定されている(76条)。このうち準備金は、——既存の各種協同組合におけるのと同じく(水協55条5項、生協51条の4第3項、中協58条3項、農協51条5項)——損失の填補に充てる場合を除いては取り崩すことはできない(76条3項)。しかし解散に続く清算の局面では、準備金を含む内部留保の額に相当する純資産(残余財産)を出資額に応じて組合員に分配することが予定されて

いる（「3」）。

協同組合原則（「二」1）第3原則及びその背景資料では「準備金の少なくとも一部は分割不可能なものとする」・「解散する場合でも、この集团的「資本」は組合員の間で分割することはできない」と謳われている²⁹⁾。このような世界的な流れの中で、協同労働の協同組合の原則（前掲注(1)）でも「積立金と基金は、組合員には分配しない協同の財産（不分割積立金）とし（4—5）」と謳われ、法制化運動の過程でも不分割積立金（準備金）の設定を認める旨を法律に盛り込むことが目指されていたが³⁰⁾、実現しなかった。確かに定款の定めによって不分割の性質を有する内部留保をすることは可能である。しかし定款の変更をすれば（65条1号）、分割可能になり、配当原資としても使えるようになりうる。労働者協同組合法では本来的な意味での不分割積立金を設定できるわけではない。

2. 配 当

内部留保した後に構成員への剰余金の分配である配当が許されるのは、株式会社あるいは協同組合であるのかで違いはない。異なるのは配当の基準である。既存の各種協同組合では株式会社におけるのと同様の出資額を基準にした出資配当に加えて、直接奉仕目的に合致し、割戻しの意味を有する事業利用分量配当も用意されている（水協56条2項、生協52条2項、中協59条2項、農協52条2項）。生産組合である労働者協同組合では事業利用分量配当は事業従事分量配当という形をとる（3条2項5号・77条2項）。労働者協同組合では既存の生産組合におけるのと異なり（水協85条2項、中協59条3項、農協72条の31第2項）、出資配当は許されていない。立案担当者によると「非営利性が損なわれないよう〔にするため〕」という趣旨である³¹⁾。しかし出資配当ができるると非営利性が損なわれるというのは、私見

29) 日本協同組合学会訳編・前掲注(14)18・44頁。

30) 島村博＝田嶋康利「労働者協同組合法成立までの歴史」旬報2018号10頁上段（2022年）。

31) 衆議院法制局第五部第一課・前掲注(4)34頁。非営利と直接に結びついた法的効果と

によると疑問である。上記の通り協同組合諸法上の各種協同組合では、制限はあるものの出資配当は可能である。その上で各種協同組合は非営利、つまりここで問題にしている法人分類における営利性基準に照らして非営利法人であると伝統的に解されていることを説明できなくなってしまうからである。

あるいは非営利性が損なわれるのか否かは別にして、出資配当が許されていないこと自体に疑問がある。ロッチデール公正先駆者組合の運営原則を淵源とする協同組合原則の第3原則でも(「1」)、同じく出資配当は許されている。あるいは資本主義社会における経済組織で、資本の使用の対価として例えば1年定期預金の利息相当分程度を1年ごとに支払うことは、機会費用の補償という意味もあり、経済原則に合致している。各組合員は他の組合員が払い込んだ出資で整備された物的・人的施設を利用してはじめて事業に従事できるのである。現実にも目を向けても、協同組合では組合員による出資が主たる資金調達手段であり、多様な資金調達手段が設けられている株式会社と比べて脆弱である。協同組合に出資が集まりやすくしておく必要があるのではなからうか。

非営利性が損なわれないようにするために出資配当は許されないという立案担当者の考え方を推し進めていくと(あるいはその前提とするところと違った方がよいのかもしれない)、法人分類における(非)営利性の意味の変

▼して何があるのか。例えば法形態の選択に大きな影響を与える税負担(例えば法人税率)については、直接には非営利であるのか否かではなく——非営利あるいはそのうち更に公益であるのかを考慮しながらも——法形態ごとに個別に規律されている。労働者協同組合は——既存の各種協同組合(生産組合を除く)が「協同組合等(法税2条7号・別表第3)」であるのと異なり——会社・生産組合と同じく普通法人に分類される(法税2条9号)。非営利であることは①法人分類における重要な基準である点、②関係者にとって自らのアイデンティティであるという点で意味はある。しかし非営利であることに結びついた法的効果がなければ、営利・非営利について論じても空理空論になってしまう。この点についてイデオロギー的側面を別として、あまり重要な意味のある議論ではないという指摘もなされている(明田作「わが国の法人法体系における協同組合法の位置」農林金融67巻5号67頁(2014年))。

更にも繋がる。伝統的には営利性は、対外的活動で利益（剰余金）を得て、利益を構成員に分配することを目的とするという意味に解されてきた（「二」1）。その上で上記の通り協同組合は非営利法人として一般に位置付けられてきた。理由として挙げられるのは、① 協同組合は事業を対外的に行う（対外的活動を行う）のではないこと、② 剰余金の分配は可能であるが、分配は目的ではないこと（目的は組員への直接奉仕）、③ 剰余金の分配に際しては出資額に対する割合に制限があることである³²⁾。しかし立案担当者のいうように非営利性が損なわれないようにするために出資配当は許されないというのであれば、上記①—③の事情に関わりなく、出資配当が許されてさえいれば営利性を肯定するという基準³³⁾によることを前提にしていることになる。あるいはこのように考えなければ、少なくとも上記趣旨を容易には説明できない。営利性の意味の変更に繋がるという所以である。

出資配当に止まらず、事業利用分量配当に関連しても営利性の意味の変

32) 本文①を挙げるものとして、江頭憲治郎『株式会社法』（有斐閣、第8版、2021年）22頁、神田秀樹『会社法』（弘文堂、第25版、2023年）6頁がある。対外的活動を行わないとは何を意味するのか明確ではないが、典型的には相互金融のような協同組合と組員との間のみで完結する活動が念頭に置かれていると推測する。そうであるとしても例えば農業協同組合の販売事業が好例であるが、組員の生産した農産物を取引市場で売却する活動は、対外的活動であるといえる。各種協同組合の活動はこのような意味ではむしろ対外的活動なしには完結しないことの方が多し。もっとも対外的活動は上記農産物の例のように対内的活動である組員による組合事業の利用に対応するもの【Gegengeschäft】（Dirk J. Lehnhoff / Jan Holthaus, Lang/Weidmüller Genossenschaftsgesetz, 40 Aufl., 2022, § 8 Rn.10）という特色がある。つまり上記①を敷衍すると、「組員による組合事業の利用との結びつきなしに、協同組合は事業を対外的に行うのではないこと」といえる（員外利用は例外である）。本文②を挙げるものとして、上柳克郎『協同組合法』（有斐閣、1960年）18頁がある（ただし生産組合については、直接奉仕を目的とするものではなく、営利法人の色彩が濃厚であるとする）。同文献は本文②のみならず本文③も理由としていると考えられる。

33) 法人法研究者の中にも、営利・非営利を区分する基準として、このような基準に依拠すべきとする見解（山野目章夫編『新注民法(1) 総則(1)』（有斐閣、2018年）704-709頁〔後藤元伸執筆〕）がある。出資配当は許されず、事業利用分量配当のみが許されている場合にも剰余金の分配が許されているとして営利性を肯定するの可否かは、同見解では明確でないように思う。

更に繋がる状況が生じている。法人税法上の措置を講ずるために2022年6月法改正によって特定労働者協同組合という制度が創設された。国会審議・行政庁による解説書では「非営利性が徹底された労働者協同組合の認定制度」と位置付けられている³⁴⁾。認定のための要件の一つとして、剰余金の配当を行わない旨の定めが定款にあることが求められている(94条の3第1号)。素直に考えると究極的にはあるいは理想型としては、非営利といえるためには出資配当のみならず事業従事分量配当(協同組合一般についていうと事業利用分量配当)も含めて許されないことを意味している³⁵⁾。つまり①出資配当が許されていれば営利性を肯定するという上記基準を更に進め、②出資配当は許されておらず、従事利用分量配当のみ許されていたとしても、営利性を肯定するという基準を前提にしているといえそうである。

3. 残余財産の分配

「非営利性が損なわれないようにするため」という趣旨で、事業年度ごとにする出資配当は労働者協同組合に許されないというのであれば、なぜこの趣旨を解散に続く清算の局面においても貫徹しないのだろうか。清算の局面における純資産(則22条1項3号)、つまり現務を結了し、債権の取立て・債務の弁済を通じて換価された残余財産(94条1項、会社481条)は、組合員が払い込んだ出資と事業の遂行を通じて生じた剰余金を組合内部に留保したものから構成される(則25条)。それゆえ残余財産の分配は、払込済出資額を超える額については、事業年度ごとにする剰余金配当をまとめて一度にするという性質を有する。そうすると残余財産の分配の額を定める際にも、上記趣旨によると出資額を基準にすることは許されないことに

34) 第208回国会衆議院厚生労働委員会(2022年5月20日)における橋本岳委員長による趣旨・内容説明(同委員会議録第21号27頁)、「労働者協同組合法に係る手引き(厚生労働省、2023年8月1日版)」34頁。

35) 事業従事分量配当は直接奉仕目的に相応しい、割戻しの意味を有する配当方法である。にもかかわらず事業従事分量配当が許されない特定労働者協同組合は、「協同組合」の制度設計として適切かという疑問も生じる。

なりそうである。しかし労働者協同組合では——既存の各種協同組合におけるのと同じく（水協則212条1項4号、生協則246条1項4号、中協則182条1項4号、農協則211条1項4号）——出資1口当たりの分配額を定めて、つまり出資額に応じて残余財産を分配することが予定されている（則80条1項4号）。配当と残余財産の分配において、出資額を基準とすることについて異なった扱いをすることを説得的に説明できるのであろうか³⁶⁾。内部留保した額に相当する残余財産について、現行労働者協同組合法のように不分割としないで組合員への分配を許すにしても、出資額を基準にするのではなく、立法論³⁷⁾としては剰余金の配当の基準でもある事業従事分量（事業利用分量）を基準にする方が、協同組合の直接奉仕目的に忠実である。その際解散時にたまたま組合員である者に対して、多額の分配がなされるという「棚ぼた」をできるだけ回避すべきであらう³⁸⁾。具体的には、設立から解散時までのすべての組合員による労働（利用）が剰余金の発生源泉である点に照らし、清算時の組合員のみならず組合存続期間中に組合員であった者すべてに、事業従事分量に基づいて残余財産を分配するという方法が考えられる³⁹⁾。

36) もっとも非営利法人の代表格である一般社団法人についても類似の状況である。剰余金の分配はすることができない（一般法人11条2項・35条3項）。残余財産の分配については分配請求権を社員に与えることはできないが（一般法人11条2項）、社員総会の決議に基づいてすることは可能であると解されている（一般法人239条2項）。その理由・学説の状況について、山野目編・前掲注(33)706-708頁〔後藤元伸執筆〕参照。

37) 解釈論上も①出資額以外の基準を採用すること（会社504条3項に相当する規定がない）、又は②組合員に分配しないで例えば他の労働者協同組合に帰属すること（94条の3第2号参照）を定款に定めなければ総会で決議すること、も差し支えないと解する（農業協同組合について、多木誠一郎『農業協同組合法』（全国農業協同組合中央会、2013年）322頁参照）。財産処分の方法について総会の承認を要するとする規定は労働者協同組合法にはない（農協72条1項対照）。しかし㊦総会の万能機関性を否定する規定が置かれていない点（会社295条2項対照）、㊧決算報告については総会の承認を要するという点（94条、会社507条3項）に照らして、このように解せるのではなからうか。

38) 明田・前掲注(31)67頁でも、解散時に組合員である者のみに対して分配すると不公平である旨の指摘がなされている。

39) 多木・前掲注(17)88頁参照。

終わりに

労働者協同組合法が施行されて1年余り経過した。2023年12月6日時点で、法形態を変更して設立された10組合を含めて65組合が設立されている⁴⁰⁾。この数字が多いか、あるいは少ないかは、明確な基準がないため断定できない。もっとも次の2点に照らすと私見では少ないように思う。一つは、法制定に係る国会答弁では、自生的なワーカーズ・コレクティブが500団体以上、自生的なワーカーズ・コープが350ぐらいの事業所(事業所単位であり、団体単位ではないことに注意)という数字が挙げられている点である⁴¹⁾。この二つの系統の自生的組織は、四半世紀にわたって運動を繰り返し広げた結果ようやく自分たちに相応しい独自の法人格を取得できるようになった。このように待ちに待ったという事情も考慮すると、諸手を挙げて労働者協同組合に法形態を変更しても不思議ではないが、実際にはそうはなっていない。もう一つは、近時同じく労働者協同組合の設立が可能になった韓国との比較である。韓国協同組合基本法の施行(2012年12月1日。「一」2)から概ね10か月が経過した時点(2013年9月現在)で201の労働者協同組合が設立されたという報告がなされている⁴²⁾。2012年から2013年時点での韓国の人口は5,000万人程度であり、2022年から2023年時点でのわ

40) 厚生労働省の Web サイトによる (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14982.html 2023年12月10日最終閲覧)。

41) 第203国会衆議院厚生労働委員会(2020年11月20日)における伊佐進一委員の質問に対する榎屋敬悟委員の答弁(同委員会会議録第6号16頁)。

42) 崔禮俊「韓国労働者協同組合連合会の現況」協同の発見252号81頁(2013年)。なお韓国社会的企業振興院【한국사회적기업진흥원】の Web サイトで検索したところ、2023年11月30日時点で労働者協同組合は714組合設立されている (<https://www.coop.go.kr/home/index.do#none> 同日最終閲覧)。

(凡例)

則 労働者協同組合法施行規則

・法令名を付さずに記した条文は、労働者協同組合法の条文を表す。

が国の人口12,400万人程度の40%程度である。人口対比の組合数で韓国より少ないのみならず、絶対数でも韓国の30%程度に過ぎない。

詳しい実地調査をしていないためもちろん断定できないが、これら自生的組織の中には、法形態の変更規定が法施行後3年という経過措置であり（原始法附則4条）、もう少し様子見しようとするものもあるやもしれない。あるいは本稿でもその一端に触れた小さな協同にとっての使い勝手の悪さといった問題点が、このような数字に影響しているという可能性もある。労働者協同組合法には5年後検討条項が設けられている（原始法附則32条）。検討に資する意味でも、労働者協同組合法の組織法としての側面に着目して、より深度ある研究を目指したい。

* 本稿の一部は、JSPS 科研費 JP21K01212 の助成を受けたものである。