

市民・働く者の協同労働で 仕事をおこし、新しい公共を創造しよう

永戸祐三（日本労働者協同組合連合会センター事業団理事長）

はじめに「協同労働の協同組合」が社会の制度となる時代へ

二〇〇八年二月二〇日、衆議院第一議員会館において、約一

〇〇人の国会議員の参加で、「協同出資・協同経営で働く協同組合法」を考える議員連盟」が立ち上がった。

議連会長には、坂口力元厚生労働大臣、会長代行に仙谷由人幹事長に長瀬甚遠の各先生が就任され、副会長には全党全会派から就任、文字通り超党派の議員連盟となった。坂口会長は挨拶で「お互いに出資し、お互いに経営し、共に働くという働き



議員連盟の発会式（2008年2月20日）

ながと・ゆうぞう 京都府生まれ、中央大学第二法学部法律学科卒業。その後、一九八一年まで国家公務員関係の労働組合、全日本労などの労働組合書記。一九八一年一〇月より全日本労中央執行委員。一九八一年に中高生雇用・福祉事業団全国協議会事務局局長、連合会・センター事業団ともに専務理事。一九九五年に日本労働者協同組合連合会理事長、現在、労協連副理事長、センター事業団理事長

方は現実にそういう働き方をしている人はいると思いますが、法律上まだ存在していません。そこで検討してみようということになりました。今国会中に一つの結論を出さなければならぬのではないかと思っております」と決意を述べられた。議

表●労協センター事業団の事業別事業実績及び就労人員（2007年3月期）

事業種別	就労人員(人)	事業高(百万円)
病院関連総合管理支援事業(含廃棄物)	1,334	2,748
協同組合間運用支援事業(物流他)	606	1,136
緑化関連事業(含全外注)	144	821
給食配食事業	231	578
売店販売事業	30	200
介護関連事業	1,335	1,919
保育子育て事業	335	876
公共施設運営管理事業	101	730
講座事業		187
旅行事業		91
その他		13
事業本部・本部	235	
合計	4,431	9,299

連はいま二〇〇人を超える参加になり、勢いを増してきている。法制化の取り組みは、私たち労働者協同組合が「協同労働の協同組合」法制化をめざす市民会議を結成してから八年の歳月を経てここまで到達した。本稿では、急ピッチで進む「公共の民営化」とその問題点、それに取り組む私たちの基本的な視点にも触れながら、協同労働の意義と協同労働による「新しい公共」創造の取り組みを報告したい。

一 協同労働とは何か

——「公共の仕事」の社会化・市民化をめざして

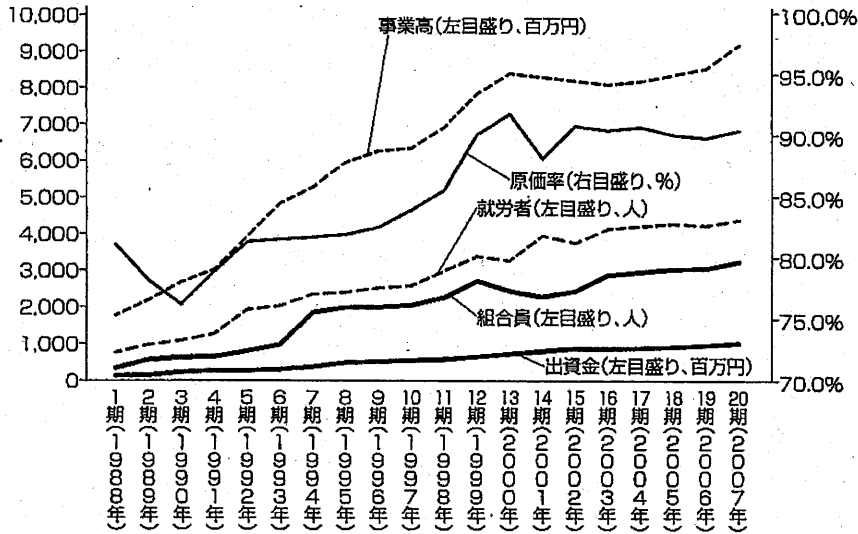
協同労働による事業・運動の発展

協同労働の協同組合（ワーカーズコープ）は、「働く人々・市民がみんなで出資し、民主的に経営し、責任を分かち合って人と地域に役立つ仕事をおこす協同組合」である。そしてこの協同組合の組合員は、①働く者同士の協同、②利用者との協同、③地域との協同という「三つの協同」を大切に、「よい仕事」と「全組合員経営」「コミットメント経営」を高め、「一人ひとりの成長・発達」を追求する。この考え方に到達するまでに、センター事業団の設立から二〇年、前史的な取り組みも含めると三〇年の試行錯誤を含む実践の努力を要した。いま、センター

事業団の事業・経営の到達点は、事業規模約一

特別論文

図●事業高・出資金・就労者・組合員・事業原価率の推移



注：1. 88年、89年は7月31日、他の年は3月31日。
2. 就労者、組合員の人数は3月給与支給時。

〇〇億円、組合員二五〇〇人、就労者四五〇〇人となっている
 (連合会ベース事業高二二〇億、組合員九四〇〇人)。

この運動は歴史的に三つの節目をもって質的量的に発展して
 きた。

前身である中高年雇用・福祉事業団全国協議会の発足(一九
 七九年)からおおよそ一〇年間(前史)は、働く者(労働者)
 が主体となって事業・経営を行うことは可能なのか、また意味
 のあることなのか、労働者が経営の主人公になれるのかを实践
 し、自己評価し、自問した一〇年であった。事業に着手した主
 要な動機は、「労働組合及び労働者として雇用・失業問題の克
 服に主体的に関わる」ということであった。その動機付けは次
 第に、「働くこと、よい仕事をする」との意味、「働く者同士の
 関係」「経営へのみんなの関わり方」へと焦点が移行していった。
 事業・運動の基本は最初から「七つの原則」を確立して進めた
 が、実践の最も中心となった点は「よい仕事をする」「赤字を
 ださない」「私物化を許さない」の三点であった。

センター事業団設立(一九八七年)を出発点とした次の一〇
 年(第一期)は、労働者協同組合として自己認識をはっきりさ
 せ、協同組合としての諸原則を取り込み、自らの仕事・事業の
 社会的・公共的意味づけを模索することを焦点とした。

二〇〇年前後から(第二期)は、自分たちの労働は雇用労
 働ではなく、協同労働であることをはっきりさせ、今日の「協

同労働の協同組合」への進化・発展となった。

事業的には、失業対策事業廃止の後処理的な公園清掃・草刈
 など行政の特別な配慮による仕事を中心とした前史の時期か
 ら、民間ベースで病院の清掃、メンテナンクスなど総合管理の仕
 事、生協の物流センターの仕事などに進み、その後、介護保険
 制度発足へ向けたヘルパー講座の連続開催(約五万人の育成)、
 高齢者社会に向けた「高齢者協同組合」設立などに取り組んだ。
 二〇〇〇年からは、介護保険制度に対応した「地域福祉事業所」
 を全国的に設立し、二〇〇二年頃から、指定管理者制度などに
 よる「公共サービスの民営化」に際し、これを「市場化・営利
 化」するのではなく、市民・働く者が担い手となって、「社会
 化・市民化」し、「新しい公共を創造しよう」をスローガンに、
 公共の仕事への新しい挑戦を全国で開始し、今に至っている。
 私たち(企業組合・労働者センター事業団、NPO・ワーカー
 スコープ)の公共部門の実績は次のようになっていく。

- ・指定管理者高齢者福祉関連 13施設
- ・指定管理者障害者福祉関連 4施設
- ・指定管理者公共施設運営関連 13施設
- ・指定管理者子育て支援関連 35施設
- ・保育園 3施設(内指定管理者1)
- ・学童クラブ 37施設(内指定管理者5)

- ・児童館 18施設(内指定管理者17)
- ・児童館併設学童クラブ 13施設(内指定管理者8)
- ・児童館分室学童クラブ 3施設(全て指定管理者)
- ・親子広場 5施設
- ・ホームサポーター等家庭支援事業 4事業
- ・介護予防総合施設 2施設
- ・地域支援事業(〇六年以降分) 43事業
- ・浴場ミニデイサービス 1事業
- ・若者自立塾 1カ所
- ・若者サポーターステーション 5カ所

これら数々の実績の中には、食事のままならない子どもが多
 いという現実から、地域懇談会を開いて子どもたちの現状を伝
 え、町会や万引きに悩むスーパーの店長らも含めた地域ぐるみ
 で「子どもたちのための炊きだし」を行った東京・福生市の児
 童館(昨年四月、ワーカーズコープが指定管理者)の実践も含
 まれる。また、利用者自身が地域の引きこもりの高齢者や子育
 てに悩むお母さんたちを引っ張り出す活動を始め、事業計画つ
 くりにも参画、老人クラブの会員数も増えはじめた文京区の目
 白台総合センター(昨年からワーカーズコープが指定管理者)
 という姿も生み出されている。

一方で、より強い自立した社会運動をおこなうために、二〇〇

四年に「社会連帯委員会」を設立した。これは、全組合員、全
 就労者と働く者・市民をつないで、一定額のお金を拠出しあい、
 「協同労働」がつくり出す人の絆を育むとともに、広いネット
 ワークを創造し、あらゆる地域から必要な社会的運動をおこな
 うとするものである。このネットワークの中で新しい仕事おこ
 しにも取り組んでいくことで、これを「協同労働の協同組合」
 の持続的な事業として育て上げる流れもつくりだしていきける



福生市児童館での炊き出し(上)と目白台交流・英語教室。

考えている。

このような多様な展開を想定し、変化に対応するものとして、「七つの原則」は二回改定、補強された。第一回目の改定（一九八六年）で協同組合原則を取り入れ、二回目（一九九一年）に労働者協同組合原則として全面改定し、三回目（二〇〇二年）に協同労働の協同組合としての原則を確立した。こうした事業的・運動的発展と社会的・公共的役割を担う仕事の増大、及び協同労働と三つの協同の全面的発展が、法制化への客観的必要を訴える現実的根拠となっている。

子育てと高齢者の生きがいづくりは喫緊のテーマ

この社会には解決しなければならぬ重要なテーマが山積しているが、中でも子育てと高齢者のテーマは、少子・高齢社会で重要な課題であろう。

子どもが豊かな環境の中で人間性あふれる人として育ち、思考力をしつかり高め、自立していくことをどう保障していくのか。また、元氣な高齢者をどう生み出していくのか。高齢者は年齢のいかんにかかわらず体力に見合った仕事を求め、福祉と生きがいの充実を望んでいる。仕事・生きがい・福祉の充実を高齢者自身を主体としながら高めていくためには、何が必要なのだろうか。いまの日本はこれらに対応えられる社会であるとはどういえない。

私たちの狭い経験の中でも、相当深刻な問題点が浮き彫りになっている。

本来は市場に任せざるべき仕事であるのに、「公共」の名で「官」の利益のためにやっているだけの仕事は、市場に任せるのが当然であろう。しかし、本当の「公共」とは、決して市場化などされ得ない性格のものはずである。人間の社会、生活の基本枠組みになるような分野は、公共として維持しなければならぬ。しかし同時に、「公務員が担うことが公共の全て」という硬直したあり方、考え方を越え、公務員が直接担うべき領域と、行政も関与しつつ、市民・働く者が協同で担う領域がある、ということを明確にすべきであろう。

公共が支えなければならぬ範囲が大きく広がっているにもかかわらず、硬直した公共サービスでは対応できなくなっている。いま、市民・働く者自身の協同・連帯を行政が支え、公共として高め、豊かに発展させていくことが求められているのである。

ところが、何のために「民営化」するのか、その目的と理念が不鮮明なケースが多々見られる。「民営化」という言葉によって、営利化と市民化の区別もつけられず、「公共」として維持すべき事業が市場原理の事業と同様の扱いをされることもある。

ある児童館では、ワーカーズコープが担うようになつて以降、利用する子どもが急増し、障害児も利用するようになることが

子育て、高齢者のテーマは社会の連帯性の力強い復活の中でこそ、充実していくであろう。この課題を社会連帯委員会の最重要課題としても位置づけ、取り組みを強めたいと思うが、その中心にはやはり協同労働が位置づくのではないか。協同労働による新しい実践の高まり、広がりには老人クラブなどの伝統的組織の再生、活性化にも運動する。私たちはその事実を現実に見ており、新たな地域、社会運動の可能性を展望している。

二 「民営化」の現実と課題

——理念なき安上がりの民間委託の是正を！

何のための「民営化」なのか

——目的・理念が不鮮明な委託の現実

公務員によって直接担われてきた各種の仕事、あるいは公務員とほぼ同等の待遇が保障される外郭団体に委託されていた「公共」の仕事の「民営化」が、指定管理者制度などの成立以後、急ピッチで進んでいる。二〇〇三年頃から第一グループ（三〜五年間の契約）とすれば、第一期の契約期間が終わり、これから第二グループを迎えようとしているが、これ以降も速度は速まり、領域も拡大することが予測されている。

国や自治体は、いまここで委託の現実の姿を見つめ、問題点を洗い出し、根本的な見直しを行い、あるべき姿を明確にすべきである。

ら、二年目にその分の人員配置ができるだけの予算増を要請したところ、自治体から「契約したんだから、その通りの金額しか出せない」という対応をされた。私たちの出した企画書や契約書に見通しの甘さがあったという側面もあるだろうが、その言い方には、何よりも子どもたちのことを第一に考えるという姿勢は見られない。「嫌なら手を挙げなければいいではないか」と、聞く耳を持たない、頑なな態度の自治体も存在している。

これらは、「公共」として維持し、推進する上での原理、原則委託化することによる効果と想定される課題などが鮮明にされないまま民営化が進められているために、新しい担い手に矛盾や財政面での困難や負担を一方的に強いている例であり、このようなあり方はただちに改められなければならないであろう。

さらにいえば、会計処理の原則も自治体によってまちまちであり、行政における会計の原則と、担い手の事業体のそれとは異なることが明らかであるにもかかわらず、行政の会計のあり方を機械的に当てはめる矛盾も存在している。

ある自治体では、市民への説明の中で「公務員がやっていたのに比較して経費が四割削減され、開館時間が長くなり、日曜祭日もオープンする。委託先は役所がしっかりと監視するから」と誇らしげに言われた。事実はそうなのであるが、行政側として「四〇%カットした」ことが果たして適正といえるのか、合理的根拠を示して説明すべきであろう。

かつてサービス業などの競争入札は、最も安い価格で落札される制度になっており、「億圓」くらいの物件が「一〇円で落札」などと話題になったことがあった。しかし、そうした仕事を実際に請け負うのは、当然、その地に住む市民であることも予想される。市当局は人件費の設計まで踏み込んで考えねばならないのではないかと。

「公共をより豊かなものに発展させる」が基本理念に据わっていないければ、「安かろう、悪かろう」が横行する可能性もある。経費も含めてその仕事にふさわしいあり方が存在するはずである。

おさなりの説明責任、行き過ぎた管理体制

しかも、これまでの仕事のあり方を変更するわけであるから、何よりも市民の理解、合意、参加が不可欠であるにもかかわらず、それが十分になされていない。極端なところでは、準備期間の短さとおさなりの説明、強権的な手法などが反発をよんで、対立が裁判にすら発展している。「行政は市民を恐れているのではないか」とさえ見受けられる場面も少なくない。

指定管理者制度と「プロポーザル方式」がミックスされ、プレゼンテーションなども含む審査で獲得点数の上位の者を管理者に選定するという手法は、比較的公平で透明な選定のあり方なのかも知れない。しかしこれとて、審査委員がどういう基準で選定したのか、「点数の配分」は公正なのかなど、判然とし

ない点も多々ある。

その他の委託のあり方も含めて、担い手となるうとして手を挙げた団体の企画書がプレゼンの前に公開されることも、プレゼンの場そのものが市民に公開されることも極めて少ない。どこまで広く早く市民に公開すべきか市民への説明責任の一端として、そのあり方が検討されていかなるべきである。

こうした説明の不十分さ等が原因となつて、仕事が始まる時または始まつてから、「そんなことは聞いていない」と利用者やクレームを突きつけられ、戸惑い、困難を抱えることが多々ある。新しい管理者はこのような経験をかなりしているはずである。あえて言えば、外郭団体優先で事が進められているところでは、自治体が相応の理由と説明を市民に十分尽くさなければならぬ。

それぞれの仕事の責任所在が曖昧であることも少なくない。包括的責任は行政に存在することは明らかであろう。その上で担い手に、どこまでの範囲の権限と責任を担保されるのか鮮明にされるべきである。

私たちは既に記した通り、「三つの協同」を使命としている。したがってどのような公共の仕事であれ、利用者との協同を高めるためにあらゆる創造的な取り組みをみんな考へる。例えば、地域での協同を広げるために「地域懇談会」を全てのところで開催し、市民の声を可能な限り聞き、運営に活かし、市民

にも力を発揮していただくようお願いしている。ところが、「地域懇談会」の開催に難色を示されたり、「止めよ」と指導されたりするケースがいくつかの自治体であった。指定管理者になる根拠となった企画書にもそれが盛り込まれているにもかかわらずである。これなどは行政の明らかな越権行為ではないだろうか。「行政は市民とともにある」の立場をしつかり持つてほ

しいと思う。

意思ある者へ道を拓く「協同労働の協同組合法」の実現へ「民営化」に当たって最も重要なことは、「民営化」そのものの効力とその過程を通じて自治体・市政への市民の自覚を高め、参加を広げることである。「市民が担う」を大前提に「民営化」

協同出資・協同経営で働く協同組合法・要綱案(抜粋)

提案者：「協同労働の協同組合法」の速やかなる制定を求める

請願賛同団体署名

発起団体の取り纏め団体 協同労働法制化市民会議 会長
笹森 清 (労働者福祉中央協議会会長)

第一 総則

一 目的

この法律は、協同出資・協同経営で働く者たちの組織に対し法律上の能力を与えること等により、働く意思のある者らが人たるに値する生活と働き方を求め就労の場を自発的に創出する活動を推進し、併せてこれらの者による地域社会の発展に貢献する活動を促進し、もって働く意思を持つだれもがその能力を生かせる社会の実現に資することを目的とすること。

二 定義

- 1 協同出資・協同経営で働くとは、働く意思のある者たちが協同で事業を行なうために出資をし、協同で経営を管理し、併せて協同で物を生産し又はサービスを提供する働き方（以下、協同労働）をいうものとする。
- 2 協同労働の組織とは、ワーカーズ協同組合をいうものとする。

四 事業

組合は次の事業を行なうものとする。

- (1) 社会に有用な物又はサービスを提供し、自己及び他の者のために就労の場を自発的に創出する事業
- (2) 組合員及び他の就労希望者の職業能力及び協同組合に関する知識の向上を図る事業
- (3) 組合員の生活の共済に関する事業
- (4) 地域福祉及び環境の向上を推進する事業等の地域社会の発展に貢献する事業
- (5) 協同組合間の協同及び前各号のいずれかの事業を主たる事業として行なう法人等との地域的協同を促進する事業
- (6) 前各号に付帯する事業

六 法人格

組合及び連合会は、法人とするものとする。

の原則を定め、そのあり方を問うべきではないのか。その意味では「民営化」で問われるのは「市民協同」であり、市民の仕事おこしに自治体も大きく道を拓かねばならない。そのことでおそらく、地方分権と自治の力の基礎を、市民自身が形成するものとなるだろう。

いま求められているのは、労働の復権

と市場の社会的コントロール、そして、公共を市民協同で担うことによる人間的社会創造の道を鮮明にすることではないか。市民・働く者を協同のルールで結び、意思ある者には誰にでも仕事おこしの道を開くことを可能とする仕組みが必要である。そのためには、市民自身が公共を担いやすくするための法、すなわち「協同労働の協同組合法」の法制化が不可欠であり、「コミュニティ事業支援条例(案)」とあわせて行政の積極的な検討をお願いしたい。

これまで私たちは議会や労働組合の皆さんとの話し合い、連携が不十分であったと自覚している。幸いなことに前述の超党派による議員連盟が設立され、協同労働の協同組合法のありようが詰められている。法律制定を求める地方議会決議も五つの議会(埼玉県北本市、福岡県鞍手町、千葉県我孫子市、滋賀県高島市、札幌市)で全会一致で採択いただいた。また、衆参両院議長宛ての団体署名も、目標とした一万団体を超えて協力いただいた。自治労、日教組の本部や地方組織からも署名をたくさんいただいた。心より感謝申し上げます。これらの取り組みを出発点としながら、各自治体の議会や労働組合の方々の情報・意見交換を持続的にを行い、可能な限り協力関係を広げつつ、運動・事業を通じて、少しでも地域の自治の力や市民力を高めていくことに貢献したいと念じている。

「一生懸命で、ひたむきな思い」になれる市民が多数になる社会とはどういう社会なのだろう。「いったい何が失われ、どうすれば誰もが信頼しあつて暮らせるのか」。この重い命題と、郷愁の三十年代に思いを重ねつつ、この連載を終えたいと思います。」

〔東京新聞 二〇〇八年三月三〇日、読者たちの東京慕情〕

／最終回

「一生懸命で、ひたむきな思い」になれる市民が多数になる社会とはどういう社会なのだろう。「いったい何が失われ、どうすれば誰もが信頼しあつて暮らせるのか」。これは今を生きるみんなの共通の思いであらうし、社会のテーマでもあらう。これへの回答は「公共」「社会」というものに市民が市民自身で連帯して関わり、新しいあり方を突き詰める以外にはないかと思う。

最後に私自身の、労協運動への思いを記して終えたいと思う。

「労働者協同組合運動は、人間存在の本来のあり方・本質にそつた働き方、生き方、生活の仕方を見つめ、根本を据え直す運動であり、人間の再生と地域の復興をかけた、働く者の事業体・経営体づくりへの挑戦である。」

労働者協同組合運動は、自分たちの人間としての価値をかけた事業・運動を通じて、人類存亡の危機をもたらす、もうけ本位の社会を変革する運動である。

おわりに——社会の人間の再生を願って

日本社会はいま立ちつくしている。希望と信頼を無くした人々が何をどう再生していくのか、どう新たに創造していけばいいのか、混沌とした中で、模索が続いている。そんな中、東京新聞のこんな記事を目にした。

「昭和三十年代、私たちはまだ若く、豊かな将来を夢見て一生懸命ひたむきに働きました。そして日本は復興から高度成長へと発展し世界有数の豊かな国になりました。その成長を支えたのは貧しい底辺で汗を流した名も知らぬ人たちだと思います。」

それから半世紀、私たちはいま老境を迎えています。しかし最近の日本は、年金も医療も厳しく、近隣の付き合いも希薄で年配者が安心して暮らせる社会とはいえません。あのころは貧しかったが、働けば報われる時代だった気がします。汗を苦勞と思わず、豊かさへの希望が見え、隣近所に助け合う情が厚かった日々……。だからこそ三十年代がたまらなく懐かしいのです。

今の日本はいつの間にかお金万能の格差社会が進み、かつての「一生懸命で、ひたむきな思い」が消えつつあります。そして政治も経済も社会も不安な方向に揺れ動いてい

資本主義がつくりだしたいびつな社会構造と対決することと、仕事のなかで補い合い助け合い、地域の中で補い合い助け合つて生活する、という本来の人間のあり方を取り戻すこととは、一つのことである。

労働者協同組合は、何よりもまず、労働者が主人公となつて労働の意味を問い返し、労働を全人格的な営みへとつくりかえる運動である。」

(二〇〇八年市民集会総会で読み上げた。日本労働者協同組合連合会発行「仕事の発見」一九九四年八月号より)

私たちの事業・運動は、この認識を基本にしなが、実践の多様な発展の中で、いま「協同労働・三つの協同」を柱とした「協同労働の協同組合運動」として発展している。

*1 協同労働の協同組合の七つの原則(二〇〇一年改訂) 1.働く人びと・市民が、仕事をこなし、よい仕事を発展させます。2.すべての組合員の参加で経営を進め、発展させます。3.「まちづくり」の事業と活動を発展させます。4.「自立と協同と愛」の人間に成長し、協同の文化を広げます。5.地域・全国で連帯し、協同労働の協同組合を強めます。6.「非営利・協同」のネットワークを広げます。7.世界の人の心と連帯して「共生と協同」の社会を築きます。

協同労働の協同組合法案（仮称）の概要

一 この法律が必要な理由

協同労働の協同組合は、個人が協同で出資し、経営し、働く協同組合であり、組合員は、協同組合に従属はしないで、自由な意思に基づき、協同で決定した就労規程に基づき事業に従事するものである。そして、協同労働の協同組合の目的は、働く意思のある者による就労の機会の自発的な創出を促進するとともに、地域社会の活性化に寄与し、もって働く意思のある者がその有する能力を有効に発揮することができる社会の実現に資することである。

類似の法人としては、企業組合やNPO法人がある。しかし、企業組合においては、出資だけして組合事業に従事しない組合員や、組合員ではないが雇用契約に基づき組合事業に従事する者が存在し、協同で出資し、経営し、働くという働き方の実現には不十分である。また、NPO法人には出資や分配の制度がなく、やはり協同で出資し、経営し、働くという働き方の実現には不十分である。

したがって、協同で出資し、経営し、働くという働き方を実現するためには、新たな法人制度が必要である。

二 目的・理念

1 目的

この法律は、組合員が協同で出資し、経営し、及び就労する団体に法人格を付与すること等により、働く意思のある者による就労の機会の自発的な創出を促進するとともに、地域社会の活性化に寄与し、もって働く意思のある者がその有する能力を有効に発揮することができる社会の実現に資することを目的とするものとする。

2 協同労働の協同組合の理念

- ① 組合員が協同で出資するものであること。
- ② 組合の経営に関する事項の決定については、組合員が協同で行うものであること。
- ③ 組合員は、協同で決定した就労規程に従い、組合事業に従事するものであること。
- ④ 組合事業に従事する者は、原則として組合員でなければならないものであること。
- ⑤ 組合員は、原則として組合事業に従事するものであること。
- ⑥ 組合員が任意に加入し、又は脱退することができること。
- ⑦ 組合員の議決権及び選挙権は、出資口数にかかわらず、平等であること。
- ⑧ 剰余金がある場合には、働く意思のある者の就労の機会の創出・確保及び地域社会の活性化のために支出される積立金にこれを積み立てるものであること。
- ⑨ 組合の剰余金の分配は、組合員が組合事業に従事した程度に応じてすることを基本とするものとする。

三 設立

協同労働の協同組合は、準則主義により設立され、登記により法人格を取得するものとする。

四 組合員の有限責任

組合員の責任は、その出資額を限度とするものとする。

五 組合員の就労条件等

1 就労規程

(1) 協同労働の協同組合は、就労規程を作成し、次の事項について定めなければならないものとする。

① 就労時間、休憩、休日及び休暇に関する事項

② 従事した業務に対する報酬の基準その他組合事業に従事した程度に応じてする分配に関する事項

(2) 労働基準監督署長は、就労規程で定める組合員の就労条件が、労働者の労働条件について労働基準法が定めている基準に達しない場合には、その就労規程の変更を命ずることができるものとする。

2 労働保険への加入等

(1) 組合員（役員を除く。）は、労働者災害補償保険法及び雇用保険法の適用事業に使用される労働者とみなすものとする。

(2) 組合員の安全及び衛生については、労働安全衛生法の規定を準用するものとする。

3 組合員の所得に対する課税

組合員が組合事業に従事したことによって受ける所得は、所得税法の適用については、給与所得とするものとする。

六 就労創出等積立金（仮称）

(1) 協同労働の協同組合は、剰余金の分配をする場合には、剰余金の分配により減少する剰余金の額に一定の割合を乗じて得た額を就労創出等積立金として積み立てなければならないものとする。

(2) 就労創出等積立金は、働く意思のある者による就労の機会の自発的な創出又は地域社会の活性化のために支出する場合を除いては、取り崩してはならないものとする。