

組合 Q & A

顧問・相談役・参与について

Q Ⅱ 通常総会で、設立以来長年当組合の発展に貢献してきた代表理事が交替し理事としての職務も退くこととなった。理事会では、その功績をたたえようとにも、組合の役員ではないにしても、組合が必要とする時は、いつでも助言等を求めることのできる地位に置きたいと考えている。

中協法では「顧問」を置くことができることとなっているが、前理事長を顧問に委嘱することは可能か。また、相談役・参与なども設けたいが、どうか。

「A」長年、組合の業務執行に携わっていたものが、組合の役員たる地位をはずれたからといって、その後、組合がその豊富な経験、知識等を活かした助言等を求めることができるというのではないが、いつでも遠慮なく助言等を求めるためには、何らかの役職に委嘱しておくことも得策と考える。

中協法第43条では、「組合は、理事会の決議により、学識経験のある者を顧問とし、常時組合の重要

事項に関し助言を求めることができる。ただし、顧問は、組合を代表することはできない。」と顧問の規定を設けているが、顧問以外には業務執行等について助言等を求めることのできる役職の規定はない。

このほかに、任意に相談役、参与という名称の役職が置かれていることが少なくない。これは法律に規定されてはいないが、必要に応じて設けることは差し支えないものと考えている。

顧問・相談役・参与をどのように区別するかについては、明確な基準はないが、顧問とは組合員以外のものであって、しかも組合事業遂行上、高い視点からの助言をなし得る者、相談役とは長年の運営及び当該業界にあって、中心的役割を果たしてきた者であり、組合の運営及び当該業界の問題について豊富な知識と経験に基づいた適切な助言をなし得る者、参与とは長年組合事務局の職務に携わってきた者で、組合の実務に明るく、組合運営について実務的側面から意見を述べ得る者、と考えてよい。

これらのことを勘案すると、貴組合の前理事長は、顧問よりむしろ相談役に委嘱することの方がよ

ろしいのではないかと考える。

なお、顧問・相談役・参与等の役職を設ける場合には、それぞれについて委嘱規定を置くなどして、それぞれの委嘱の期間等の基準を明確にしておくべきである。

職員に関する規約について

Q Ⅱ 某信用組合においては、職員設置規定を定款より削減し、すべて「規定」によりたい考えであるが、次の事項について回答いただきたい。

(1) 定款の職員設置条文は、職員の身分保全のためにも、残した方がよいのではないか。

(2) 「規定」は、組合内部業務執行事項で理事会により決定され、人事については総代会の意思反映が全くなくなるので、人事規定を「規約」として総代会承認事項とするのが指導上適当でないか。

「A」(1) 職員の設置規定は、定款の任意事項で記載するか否かは、組合の自由であるが、職員を配置する組合においては職員という機構を置くことであり、定款に職員をおくと定めることが望ましい。

(2) 人事権の伴わない経営の執行はあり得ないことであり規約と

して総代会の承認を必要とさせることは、このような理事会の業務執行に関する権限を大幅に減少させることにもなりかねないので好ましいことではない。したがって、仮に総代会において定めるとしても、事務組織などの基本原則にとどめることが適当である。

なお、労働基準法においても使用者の概念は業務執行者である代表理事を指しており、労働基準法においても使用者の概念は業務執行者である代表理事をさしており、労務契約についての権限は総代会にあるよりも理事会に置くことが望ましい。

中小企業組合質疑応答集(全国中小企業団体中央会編)より転載

組合士検定にチャレンジ!!

○記述問題からの出題○

〔本問題は、試験時に4行以内で記述する問題です。解答例は120字以内です。〕

〔問〕 一般的な理事会の招集手続について説明せよ。

〔解答〕 理事会は各理事が招集権を有する。招集権者を定款又は理事会で定めることもでき、その場合、ほかの理事は同人に対し、理事会の招集を請求できる。理事会を招集するものは理事会の日の一週間前(定款で短縮可能)までに、各理事に対して通知を発しなければならない。