

12 労働協約

- 労・使の意見が一致し、これを書面にして双方が署名又は記名押印したものが労働協約です。
- 労働協約を締結する際には、あとで解釈や運用をめぐって紛争が起こらないように、適切かつ明確な表現に努めましょう。
- 労働協約は、労働契約や就業規則よりも優先して適用されます。

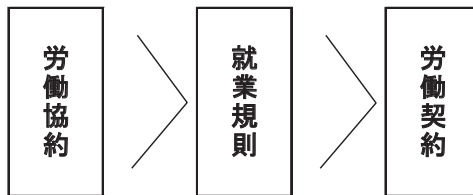
労働協約とは

労働協約とは、労働組合と使用者との間で組合員の賃金、労働時間、休日・休暇等の労働条件並びに労働組合と使用者との関係に関する事項（団体交渉ルール、時間内組合活動、組合事務所貸与等の便宜供与、他）について団体交渉を行い、その結果、労使間で合意に達した事項を①書面にし、②労使双方が署名又は記名押印したものをいいます。

この2つの要件を満たしていれば、名称（協定、覚書、確認書など）や形式にかかわらず労働協約として認められます。

協約の効力

労働協約は、労働者と使用者とが個々に結ぶ労働契約や使用者の一方的な意思で制定することのできる就業規則とは区別され、労働契約や就業規則に優先して使用者と労働者との関係を決める効力が与えられています。



労働契約の基準が、就業規則及び労働協約の基準を下回る場合は、その部分は無効となり、就業規則及び労働協約の基準が適用になります。

就業規則の基準が、労働協約の基準に達しない場合も、その部分は無効となり、労働協約の基準が適用になります。（労基法第92条、第93条、労組法第16条）

なお、いずれも労働保護法令（労基法等）の基準を下回る部分は無効とされ、法令の基準が適用されます。

個別協約と包括協約

労働協約には個々の合意事項をその都度文書化した個別協約と、それらの事項を体系的にまとめた包括協約とがあります。組合結成当初は経験が浅く、時間的にもいろいろな事項をまとめて包括協約にすることは困難でしょう。個別協約を積み重ねた後に包括協約としていくケースが多いようです。

労働協約の内容

労働協約に定めるものは、主として労働条件その他労使関係全般に関する事項で、法令や公序良俗に反しない限り、その内容をどのように決めるかは当事者の自由です。

労働協約の内容を大きく分類すると、賃金、労働時間、休日・休暇など労働者の待遇についての基準を定めた「規範的部分」と、時間内又は事業場内での組合活動に関する事、団体交渉の手続きなどのように労働組合と使用者との関係を定めた「債務的部分」に分けられます。

具体的には次のような事項が考えられます。

(1) 規範的部分（労働者の待遇についての基準）

- ① 始業時刻、休憩時間、休日、諸休暇、交替制その他就業時間に関する事項
- ② 賃金、一時金に関する事項
- ③ 退職に関する事項
- ④ 退職金その他の手当に関する事項
- ⑤ 安全衛生に関する事項
- ⑥ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰、制裁に関する事項
- ⑧ 採用、昇任、降任、人事異動、休職等の人事に関する事項
- ⑨ 福利厚生に関する事項

(2) 債務的部分（労働組合と使用者との関係を定めた部分）

- ① 組合員の範囲に関する条項
- ② 組合活動に関する条項

- ア. 就業時間中の組合活動
- イ. 在籍専従制度
- ウ. チェック・オフ
- ③ ユニオン・シヨップ制に関する条項（「当該事業場に雇用される労働者はその労働組合の組合員となる（組合員でなくなると社員でなくなる）」ことを内容とした過半数労組と使用者との約定）
- ④ 団体交渉に関する条項
 - ア. 団体交渉手続き
 - イ. 交渉担当者
 - ウ. 交渉事項
 - エ. 運営方法
- ⑤ 平和条項
 - ア. 争議行為の予告
 - イ. 争議行為の不参加者
- ⑥ 苦情処理条項
- ⑦ 労使協議制

労働協約の有効期間

労働協約には有効期間を定める場合と定めない場合があります。

有効期間を定める場合は、3年を超えることはできません。たとえ3年を超える期間を定めても、3年の有効期間を定めたものとみなされます（労組法第15条）。期間が長ければその期間中は労使関係が安定しますが、反面、情勢の変化に対応できないことも考えられますから、締結の際には注意を要します。

有効期間を定めない協約の場合は、一方が署名又は記名押印した文書により、相手方に90日以上前に予告して解約することができます（労組法第15条）。また、有効期間の定めがある場合でも、労使双方の合意があれば、有効期間中であっても解約することができます。

なお、包括協約（労・使間で合意した複数の事項について一冊にまとめ双方が署名又は記名押印したもの）については、双方が合意しない限り一

方的な部分解約はできません。

ここで、労働協約が有効期間の満了や解約によって終了し、新たな協約が結ばれるまでの間、今までの労働協約の効力はどうなるのかという問題があります。労働協約が失効した場合でも、それまで労働協約によって規律されていた個々の労働契約の内容は存続する（余後効）との考え方もありますが、労組法では余後効についての定めはありません。

学説、判例では考え方がいろいろありますが、一時的に無協約の状態になったからといって、それまでの労働条件がまったく空白になってしまうとの考え方は少数であり、多くは当事者の合理的意思解釈や就業規則などによってその空白を補充するべく解釈し、妥当な解決を図ろうとしています。