

期間を限って更新されたものとみなし、2年目以後はこれを繰り返す。

ただしこの場合、会社、組合双方が更新期日を記入し、記名押印するものとする。

規定例 (2)

- 本労働協約は、有効期間満了日の○ヶ月前までに一方の当事者から更新をしない旨の文書による通告がない場合には、さらに同一の期間更新するものとする。

6 労働協約の承継・存続

(1) 合併と労働協約

合併とは、2つ以上の会社が契約により1つの会社になることです。合併には、すべての会社が解散し同時に新たな会社を設立する新設合併と、1つの会社が存続して他の解散する会社を吸収する吸収合併があります。

合併では、新設合併であれ吸収合併であれ、合併前のすべての会社の権利義務がそのまま包括的に合併後の会社（吸収合併存続会社ないし新設合併設立会社）に承継されますので（会社法第750条第1項、第754条第1項）、合併前の会社と労働組合の間で締結されていた労働協約も合併後の会社に承継されます。

ただし、その結果、合併後の会社の中で複数の異なる労働条件が併存する可能性が出てきますので、その場合は併存状態を解消するために一定の時間をかけて労働条件の調整が行われるのが通常です。

(2) 会社分割と労働協約

会社分割とは、1つの会社を2つ以上の会社に分けることを言います。会社分割には、分割する会社（分割会社）がその営業の全部又は一部を、分割により新たに設立した会社（新設分割設立会社）に承継させる新設分割と、すでに存在する他の会社（吸収分割承継会社）に承継させる吸収分割があります。

会社分割では、新設分割計画ないし吸収分割契約に定めた権利義務が、分割後の会社（新設分割設立会社ないし吸収分割承継会社）にそのまま承継されます。

会社分割に伴う労働協約の承継などについては、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律第6条が定めています。組合員が1人でも分割後の会社に承継される場合は、その組合員が属する労働組合と分割会社との間で締結されている労働協約と同一内容の労働協約が、分割後の会社との間で締結されたものとみなされますので（第3項）、その結果従来の労働協約がすべてそのまま維持されることとなります。そうでない場合も、分割会社が従来の労働協約のうち承継させる部分を分割契約などに記載して承継させることができますし（第1項）、労働組合との合意によって組合事務所貸与などの債務的部分を承継させることもできます（第2項）。その結果、分割後の会社の中で複数の異なる労働条件が併存する可能性があることは、合併と同じです。

なお、賃金の一部控除に関する労使協定（労働基準法第24条）や時間外・休日労働に関する労使協定（同法第36条）などについては、会社分割の前後で事業場の同一性が認められる場合に、引き続き有効となります（分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針 平成18年厚生労働省告示第343号）。

(3) 事業譲渡と労働協約

会社の事業の全部又は一部の譲渡（会社法第467条）の場合に、譲渡元会社と労働組合との間で締結されていた労働協約が譲渡先会社に承継されるかについては、特約（特別の合意）がない限り承継を否定する見解もありますが、労働組合としては、譲渡の前後で事業の実質的な同一性が認められる限り、譲渡先会社に労働協約も承継されると主張していくべきでしょう。

(4) 会社買収と労働協約

最近では、投資ファンドや競合会社が、ある会社の株式を取得し、その会社を買収して経営権を握る事例が頻繁に見られるようになりました。

法的に見ると、株式取得による会社買収がなされても、株主の交代があるだけであり、買収された会社は法人として従来どおりそのまま存続しており、使用者としては変更がありません。したがって、株式取得による会社買収があっても、それまでの労働者と会社との労働契約だけでなく、労働組合と会社との間で締結されている労働協約も、適正な手続により変更しない限りは、その効力は変わらないこととなります。

ただし、株式を大量に取得されるような会社は業績が悪化していることが多

く、そのような会社を買収しようというのですから、買収する側は、買収後それまであった労働協約などを無視、または軽視して、利潤を上げるための大幅なコスト削減、労働条件の切下げやリストラを行って来るともあります。そこで、労働協約については、90 日前の予告で短期間に解約されないよう有効期間を定め、自動更新条項（前記 5 の (2)）も入れておくとか、暫定効力条項（後記 7 の (4)）を入れておくなどの対応が必要になります。

(5) 倒産法制と労働協約

ア 民事再生

民事再生手続後も会社は存続していますので、民事再生手続に入ったからといって労働協約が失効するわけではありません。また、労働協約は契約解除権の対象から除外されていますので（民事再生法第 49 条第 3 項）、民事再生手続に入ったからという理由で労働協約が解約されることはありません。

ただし、有効期間の定めのない労働協約については、90 日前の予告で解約されることはあります（労働組合法第 15 条第 3 項、第 4 項）。したがって、有効期間を定め、自動更新条項も入れておくなどの対処が必要です。

イ 会社更生

会社更生手続後も会社は存続しており、労働協約は管財人の契約解除権の対象から除外されていますので（会社更生法第 61 条第 3 項）、管財人が会社更生手続に入ったからという理由で労働協約を解約することはできません。

ただし、有効期間の定めのない労働協約については、90 日前の予告で解約されることがあること（労働組合法第 15 条第 3 項、第 4 項）は、民事再生と同じです。

ウ 破産

破産手続開始決定後も、手続が終了するまで会社は存続しますので、破産したからといって当然に労働協約が失効するわけではありませんが、破産の場合は民事再生のような契約解除権からの除外の条文がないため、破産管財人は労働協約を解約できるとされています（破産法第 53 条）。