

## 7 労働協約の終了

労働協約は、次の場合にその効力が失われます。

### (1) 有効期間の満了

労働協約に有効期間を定める場合は、3年を超えることができません。労働協約に有効期間を定めた場合、その有効期間の満了によって効力が失われます。ただし、前に述べました自動延長や自動更新を定める場合は別です。

### (2) 解 約

労働協約の解約とは、当事者の一方的意思表示によって、労働協約の効力を将来に向かって消滅させることをいいます。

#### ア 有効期間の定めのない労働協約の解約

有効期間を定めていない労働協約や、期間の定めがない自動延長中の労働協約については、労働協約を締結した者（当事者）の一方が、代表者の署名又は記名押印のある文書によって、少なくとも90日前に相手方に予告することにより、その効力を将来に向かって消滅させる（解約）ことができます（労働組合法第15条第3項、第4項）。

#### イ 労働協約違反を理由とする解約

労働協約を存続させることが期待できないほど重大な義務違反が一方の当事者にあり、労働協約の存続が無意味になったような場合には、他方の当事者は解約することが可能です。

#### ウ 事情変更による解約

労働協約締結時に予測することができないほど事情が変わった場合、労働協約を遵守することが不公平かつ不適當になる場合があります。客観的にそのようなことが認められるとき、事情変更の原則により労働協約を解約することが可能とされています。

### (3) 当事者の変更・消滅

当事者の変更・消滅は、一般に既存の労働協約の存続に影響を与えます。労働協約締結当事者のどちらか一方の変更・消滅により、労働協約が効力を

失うこともあります。

労働組合については、連合体から単組へなどの組織変更の場合は、旧組織と新組織の間に同一性が認められる限り、労働協約は維持されます。組織合同の場合も基本的に労働協約は承継されると考えるべきでしょう。また、労働組合の解散の場合は、清算手続終了によって労働協約も消滅します。

使用者については、「6 労働協約の承継・存続」で述べた場合のほか、合同会社を株式会社にするなどの組織変更の場合は、実質的な同一性は失われていませんので労働協約は存続しますが、会社解散の場合は、清算手続が終了すれば労働協約も消滅することになります。

#### (4) 労働協約失効後の効力

労働協約が有効期間満了によって終了した場合、その労働協約は失効します。そこで、次のような暫定効力条項を協約に入れておくことが望まれます。

##### 規定例

##### (暫定的効力)

- 本労働協約が期間満了により失効した場合、新たな労働協約が締結されるまでの間は、本労働協約に定める事項については、本協約の基準による。

このような暫定効力条項がない場合、労働協約が有効期間の満了やその他の理由で終了した後の労働関係がどうなるかについては、難しい問題があります。

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との余後効という考え方もありますが、労働組合法では余後効について何も定めていません。学説、判例ではいろいろと解釈されていますが、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。

余後効の対象、または対象となるのは、労働者の待遇に関する基準を定めた規範的部分だけで、労働組合と使用者の関係を定めた債務的部分には及びません。