

1 前文

労働協約には、通常前文が置かれます。前文は、単に締結当事者の名称を書くだけのものから、労働協約を締結した理由、経過、目的や趣旨を載せるものまでいろいろあります。最近では、当事者の名称を書くだけで済ませる簡単な労働協約が多いようです。

なお、労働組合が上部団体に加入している場合は、その上部団体の名称も載せておくのが一般的です。

規定例（1）

- △△会社と〇〇労働組合は、次のとおり労働協約を締結しこれを履行する。

規定例（2）

- △△会社と〇〇労働組合〇〇支部〇〇分会は、相協力して企業の発展と労働条件の維持改善を図るため、次の労働協約を締結する。

2 総則的部分

一般に、労働協約の構成としては、前文の次に労働協約全体に関するものとして「総則」が置かれます。総則の中で何を定めるかは自由ですが、比較的多い内容としては、労働協約の適用範囲、シヨップ制、組合員の範囲、唯一交渉団体条項に関する事項などがあげられます。

規定例

- この協約は、就業規則その他会社と従業員間におけるすべての協定又は契約に優先する。
- △△会社は、〇〇組合員であること、あるいは組合活動を行ったことを理由に、〇〇組合員に対し不利益な取扱いをしない。
- △△会社は、〇〇組合員の労働条件につき、国籍、信条、性別、学歴等により差別的取扱いをしない。
- △△会社は、〇〇組合員の雇用の維持に努力する。

- △△会社は、〇〇組合員の生活の安定を促進するよう努力するとともに、労働条件の維持改善を図るものとする。

(1) 団体交渉の主体

労働組合には固有の団体交渉権がありますから、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒めば不当労働行為になります（労働組合法第7条第2号）。

いわゆる唯一交渉団体条項として「△△会社は〇〇労働組合を唯一の交渉団体として認める」といった規定の仕方をとっている例がみられますが、実際にはこの条項を結んでも、当該労働組合が加入している上部団体や他の労働組合から団体交渉を申し込まれた場合、使用者はこれを拒むことはできません。このような条項は、法律上特別な意味をもつものではありませんから、それは単に唯一の労働組合として尊重してもらうという取り決めを結んだ程度のものと見た方が妥当でしょう。

また、第三者に交渉を委任しない旨の条項を定めていても、労働組合が上部団体等の役員等に交渉を委任して行う場合（委任した者の交渉権を明らかにする必要があります）には、やはり使用者はこれを拒むことはできません。

規定例（1）

- △△会社は、組合が従業員を代表する唯一の労働組合であることを認め、交渉は組合並びに組合の委任した者とのみ行う。

規定例（2）

- △△会社は、組合が会社における従業員の利益を代表する唯一の交渉団体であることを確認する。

ただし、会社と組合は、必要に応じて相手方の加盟する団体と交渉することができる。

(2) 労働協約の適用範囲

労働協約は、組合員のために結ぶのですから、当該組合員のみ適用され、非組合員には原則として適用されません。

したがって、労働協約で適用範囲を定める必要はないように思えますが、ショップ制をとっている場合には組合員でない者（組合に加入できない者）の取扱いが問題となるため、あらかじめ組合員の範囲と関連して労働協約の適用

範囲を定めるものが多いようです。

なお、労働協約は非組合員には適用されませんが、例外として労働組合法第17条は、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用される」としています。

名称は契約社員、パートでも、継続的に使用され、作業の態様等から実態的に正社員と同じと認められる者は、「常時使用される同一労働の労働者」とみなされ、これらの労働者にも労働協約は適用されます。

規定例(1)

- この協約は、△△会社の従業員である組合員に適用する。

規定例(2)

- この協約は、次の各号の一に定める者を除き、△△会社の全従業員に適用する。
 - 1 非常勤嘱託
 - 2 日日雇い入れられる者
 - 3 2ヶ月以内の期間を定めて使用されるもの
 - 4 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用される者
 - 5 試用期間中の者

(3) 組合員の範囲

組合員の範囲は、労働組合が自主的に組合規約の中で決めることができますから、そのことを使用者と話し合う必要はありません。

概して、警備員、パンチャー、コールセンター社員などを労働協約の中で非組合員と扱っている例がみられます。確かに、これら労働者は争議のとき保安要員などとして争議に参加しないことがあるでしょう。しかし、そのことのみを理由に初めから組合員にしないというのではなく、労働協約の特例とするか、又は争議不参加条項として別に協定しておく方が適当でしょう。

ところで、組合員の範囲について使用者から「組合員は会社の従業員でなければならない」という内容の提案が反対に出されることがあります。いわゆる「逆しめつけ」と呼ばれるものです。しかし、組合員は労働者であればよく、会社の従業員でなくてもかまいません。そのような提案がなされた場合には十

分検討する必要があります。そもそも、組合員の範囲は労働組合が自主的に決定できることであり、それに使用者が干渉すること自体、労働組合の自主的運営に対する支配介入（労働組合法第7条第3号）になりえます。

なお、労働組合法第2条但書第1号では、組合員になれない者を次のように定めています。

- (1) 会社役員
- (2) 雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限をもつ監督的地位にある労働者
- (3) 使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にある労働者
- (4) その他使用者の利益を代表する者

したがって、これらの者の参加を許す労働組合は、労働組合法上の労働組合ということではできませんので、同法が創設した法的保護を享受し得ないということになります。

規定例

- ○○労働組合の組合員は、次の者を除く会社の従業員とする。
 - 1 ○○以上の職にある者
 - 2 人事並びに労働条件の決定に関して直接の権限をもつ者
 - 3 その他組合と会社が協議し、決定した者

(4) ショップ制（「Shop＝職場・仕事場」に働く者を組合員に限定するか どうかの定め）

ショップ制には、オープン・ショップ制、ユニオン・ショップ制、クローズド・ショップ制などがあります。これらのショップ制については以下で説明しますが、アメリカでは非組合員にも組合費相当分を会費として労働組合に納入させるというエージェンシー・ショップ制というものもあります。

ア オープン・ショップ制

労働組合への加入、脱退が自由なショップ制を、オープン・ショップ制といます。オープン・ショップ制については労働協約の中で積極的に定めている例もみられますが、ショップ制について何も定めていないところは、オープン・ショップ制を採用しているということになります。

労働組合を脱退したり除名された場合でも、そのことを理由に解雇されることがない点を、他のシヨップ制と対比してこう呼んでいます。

規定例

(オープン・シヨップ制)

- 会社の従業員は、組合に加入し、もしくは加入しない自由をもつ。

イ ユニオン・シヨップ制

ユニオン・シヨップ制とは、労働組合法第2条但書第1号に該当する労働者を除き、必ず労働組合の組合員でなければならないとするものです。

労働組合に加入しなかった場合、あるいは労働組合を脱退したり除名された場合、使用者がその労働者を解雇する旨を約束した労使協定を、ユニオン・シヨップ協定といいます。

ユニオン・シヨップ制は、労働組合の団結を強化するための手段として認められているものですが、ユニオン・シヨップ制だけで労働組合の団結が強化されるものではありません。労働組合本来の活動を通してこそ、労働組合の維持強化が図れるのです。

ユニオン・シヨップ協定を結ぶことができる労働組合は、その工場事業場の労働者の過半数で組織されている組合であることが必要です（労働組合法第7条第1号但書参照）。そして、その労働組合が労働組合法第2条、第5条に規定するような自主的・民主的な組合であれば、労働者個人が持つ「団結に加わらない自由」と衝突するとしても、高次の団結権を擁護する必要からユニオン・シヨップ協定の効果として、使用者がその労働組合からの脱退者・除名者を解雇することは一般に有効とされています。

わが国では、ユニオン・シヨップ協定を結んでいるところが多くみられますが、その定め方は様々です。労働組合を脱退または除名された場合、原則として使用者はその者を解雇しますが、解雇を不適当と認めた場合、あるいは会社業務に重大な支障があるという場合は労働組合と協議する、といったいわゆる「尻抜けユニオン」と呼ばれるものも多く見られます。もっとも、「協議する」としても、使用者は組合員の除名の方法その他労働組合の内部運営についてまで立ち入ることができないので、結局その労働者を解雇することによって受ける不利益がどれほどかが労使の間で検討されることになります。

また、ユニオン・シヨップ協定を結んだ労働組合の組合員が一つの工場も

しくは事業場における労働者の過半数を割った場合は、一般にその効力が失われるとされます。また、二つの組合が併存する場合、締結したユニオン・ショップ協定の効力は他の組合には及びません。

規定例

(ユニオン・ショップ制)

- △△会社の社員は、すべて組合員でなければならない。
△△会社は、組合より除名された者、組合に加入しない者、組合を脱退した者を○ヶ月以内に解雇する。
- △△会社の社員は組合員でなければならない。
- 組合から除名された者は、△△会社がこれを解雇する。
- △△会社は、組合を除名された社員及び組合に加入しない社員を直ちに解雇する。ただし、△△会社が業務上支障があると認めた場合には、会社は組合と協議してこれを決定する。
- 組合から除名された社員の処置については、組合と協議して△△会社がこれを決定する。
- 組合が除名した者の解雇については、△△会社はその者の雇用継続の適否を検討の上これを決定する。

ウ クローズド・ショップ制

使用者は、労働組合に加入している労働者しか採用せず、組合員資格を失った者を解雇するというショップ制を、クローズド・ショップ制といいます。

クローズド・ショップ制は、従業員を当該組合員の中から採用しなければならないという点で、ユニオン・ショップ制よりも使用者にとって一層条件の厳しいものといえます。

クローズド・ショップ制は、労働組合が労働力の供給を独占する形でその維持強化を図ろうとする趣旨のものです。わが国のように多くの労働組合が企業別に組織されているところでは、締結の例がきわめて少ないのが現状です。

規定例

(クローズド・ショップ制)

- △△会社は○○組合の組合員でなければ採用せず、組合員の資格を失った者は解雇する。