

有効期間を定めた労働協約は、3年の有効期間を定めたものとみなされます（労働組合法第15条第1項、第2項）。

有効期間を定めなかったときは、期間の定めのない労働協約となります。期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が、解約しようとする日の少なくとも90日前に署名又は記名押印した文書で相手方に予告すれば、解約することができます（労働組合法第15条第3項、第4項）。

一定の期間を定めたもので、その期間経過後、期限を定めず効力を存続させる旨の定めをしたものについては、期間経過後は期間の定めのない労働協約と同様に取扱われます。

なお、厚生労働省の労働協約等実態調査（平成23年）によりますと、包括労働協約の有効期間を1年以下とするものが41.9%、1年をこえ3年未満とするものが17.9%、3年とするものが4.5%、期間の定めがないとするものが35.7%となっています。

2 労働協約の締結当事者

労働協約の締結当事者となるためには、労働協約の締結能力を持っていないけません。

(1) 労働者側は労働組合とその連合団体

労働組合法第2条本文は、労働組合を「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」としています。したがって、労働者側の当事者となる労働組合は、使用者から独立した自主的な組合であることが必要です。

ただし、この「自主性」はかなり緩やかに解釈されていますので、使用者などの主導で組織され完全に独立性・自主性を失っているいわゆる御用組合でない限り、ほとんどの労働組合に労働協約の締結能力が認められるでしょう。

また、個々の労働組合（単組）はもちろんのこと、個々の労働組合を直接構成員としている連合団体にも労働協約の締結能力があります。中小企業に多く見られる個人加盟のいわゆる「合同労組」あるいは「ユニオン」などにも労働協約締結能力があるということになります。

(2) 使用者側はその使用者とその団体

使用者が労働協約の締結当事者となることは当然のことですが、使用者団体

も当事者となることができます（労働組合法第14条）。しかし、親睦を主な目的とした使用者団体は、当事者となり得ません。ここでいう当事者となり得る使用者団体とは、労働組合と団体交渉を行い、労働協約を締結することを主な目的（定款・約款・規約に明記）として組織されている団体です。

一般的にこれらの使用者団体は、その都度各使用者から委任を受け、交渉を始める前に使用者を代表していることを労働組合に伝え、当事者及び相手方双方が確認した後、交渉に入ります。

なお、中小企業等協同組合法及び中小企業団体の組織に関する法律に基づいて設立された事業協同組合、協同組合連合会、商工組合等については、これらの団体加盟組合員の従業員で結成されている労働組合とその労働条件について団体交渉を行い、又は労働協約を締結することが認められています（昭和36.12.1 労発第192号）。

3 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かぎり、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しますと、賃金、労働時間、休日、休暇などの労働条件その他の労働者の待遇に関する基準を定めたいわゆる「規範的部分」と、組合活動に関すること、団体交渉に関すること、争議に関することなどあれば労働組合と使用者の関係を定めたいわゆる「債務的部分」に分けられます。

労働協約で取り決められる事項を例示すると、おおむね次のようになります。

- 1 前文又は序文
- 2 総則に関する条項
 - (1) 労働協約の目的
 - (2) 労働協約の適用範囲
 - (3) 組合員の範囲
 - (4) ショップ制
 - (5) 経営権と労働権に関すること
- 3 組合活動に関する条項
 - (1) 就業時間中の組合活動（賃金の取扱いなど）
 - (2) 会社施設の利用（組合事務所、備品、掲示板など）