

1 労働協約とは

(1) 労働協約は労働組合活動の結晶

労働者が会社に就職するとき、希望どおりの労働条件で採用されることは少なく、多くの場合、使用者によってあらかじめ決められた労働条件、つまりこういう労働条件ならば雇いましょう、ということで採用されるのが一般的です。労働者と使用者との1対1の関係で取り決める労働契約では、どうしても使用者の力が強いので、労働者が「今までよりも高いレベルの生活がしたい」「職場環境のよい安心して働くことのできる職場で働きたい」と望んでも、そのとおり希望がかなえられることはなかなか困難です。また、ようやく合意に達しても口頭の約束では後でその履行をめぐるトラブルが生じることもあります。

そこで労働者は、自らの希望する労働条件を得、それを維持向上させるために団結して労働組合という組織をつくり、その集団の力を背景に使用者と団体交渉をすることになります。そうすることによって初めて使用者と対等の立場に立つことができ、労働条件を改善していくことができるのです。

こうして労働組合が結成されますと、その活動を通して労使間で合意に達した事項を書面で取りかわすようになります。そして、労使双方が約束したある一定期間、たとえば1年間とか2年間はお互いに合意したことを遵守することになります。

これが労働協約といわれるもので、それは労働組合活動の中から必然的に生まれたものであり、労働協約の歴史はそのまま労働組合活動の歴史といっても過言ではありません。

(2) 労働協約は労使双方に有意義なもの

労働組合と使用者の間で組合員の賃金、労働時間、休日、休暇等の労働条件や団体交渉のルール、組合活動等の事項について交渉を行い、その結果を書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したものを労働協約といいます（労働組合法第14条）。

この労働協約は、労働者と使用者が合意して個々に結ぶ労働契約や、最終的に使用者が決めることができる就業規則とは区別され、これらに優先して、労働者及び労働組合と使用者の関係を規律する効力が与えられています。したがって、労働契約や就業規則は労働協約に反することはできません（労働組合法第16条、労働基準法第92条、労働契約法第13条）。

労働協約が締結されますと、当事者である労働者や労働組合、使用者を拘束することになりますから、労働協約の締結によって労働条件や労使関係、あるいは企業経営にどのような影響が生じるのかということを労使双方があらかじめ

め知っておかなければなりません。

労働組合の目的は、端的にいいますと労働協約の締結にあるといえます。いったん労働協約が締結されますと、労働者にはその有効期間中は一定の労働条件が維持確保されますので、その間は安心して働くことができます。また使用者にとっても、その有効期間中は企業の平和が維持され労使関係が安定することになりますから、労働協約は労使双方にとって有意義なものといえます。

2 労働協約を結ぶときの留意点

(1) 合意に達したもののから一つずつ締結を図る

労働協約は、組合員の労働条件やその他についての労使の自主的な合意ですから、何をどのように約束するかは当事者の自由です。したがって、特に難しく考える必要はなく、労使が当面必要と思われる事項を順次締結していけばよいわけです。

労働協約のない状態から、一気にすべての事項を網羅した包括労働協約を締結するのは大変なことです。もちろん、組合員の労働条件や組合と使用者との約束すべてが含まれた労働協約を結ぶのは理想ですが、それに至るには長い時間と交渉の積み重ねを必要とするでしょう。

労使の間で合意に達した部分があっても、他の問題が合意に達しないため、労働協約の締結が延び延びになっている例もみられます。そのようなことがないように、合意に達した部分を個別的に締結し、順次積み重ねていく方法がよいでしょう。

また、なかには団体交渉それ自体円滑に開かれないといったところもあるようです。そのようなところでは、少なくとも団体交渉のルールだけでも初めに決めておくようにしましょう。

(2) 段階的に内容を向上させていく

労働協約の内容を質的に高めていくことは、労働組合にとって大切なことですが、理想的な労働条件や人事条項等は組合結成後すぐに得られるというものではないでしょう。それらは、日ごろから熱心な活動を続け、組合活動の活発化を通して労使関係の近代化を図りつつ達成していくものです。

したがって、初めはあまり背伸びせず、組合や使用者の置かれた状況をよく考え、現時点で可能なものから協約化し、その上に立って順次内容を改善し、充実させていくのがよいでしょう。

(3) 組合員の最も関心の高い事項から規定化する

組合員が日常職場で関心を寄せるものとしては、賃金、賞与、退職金、労働時間、休日、休暇等があげられます。これら組合員の労働条件に関するもののほか、組合活動、団体交渉、組合事務所の貸与といった労使間のルールを明らかにしておくことから始めます。

(4) 労働協約はあくまで相互協定、互譲の精神を忘れないように

労働協約は、労働条件を中心とする労使交渉の結果締結されるものですから、譲歩できる範囲で双方の妥協がなければなりません。

一方的な主張を無理に通すことなく、相手の立場を十分尊重して、譲るべきときは譲るようにして信頼関係を築きます。

(5) 実効性のある労働協約締結に努め、規定は明確にする

労働協約締結の交渉にあたっては、実務的に個々の具体的条項について権利、義務を明らかにしていきます。

条項の規定は明確な用語により表現することを心がけ、後日解釈をめぐってトラブルのないようにします。

また補足する必要がある場合は、その都度「了解事項」を入れるか、別に「覚書」「付属書」などを作ることもよいでしょう。

(6) 労働協約の内容をよく組合員に知らせる

労働協約は、組合員個人の労働契約の内容になるものですから、労働協約の内容がどのようなものか、組合員一人ひとりによく知ってもらうことが大切です。

そうしますと、組合員からそれについて様々な意見が出てきますし、そのことがさらに労働協約改訂へのエネルギーにもなってくるでしょう。

1 労働協約の締結形式

(1) 名 称

労働協約はどのような名称を使用してもよく、一般に「労働協約書」「労使協定」「合意書」「覚書」「確認書」などとする人が多いようですが、タイトルがなくても、労使間の合意により結ばれたものであれば労働協約となります。

(2) 体 裁

労働協約は必ずしも包括労働協約として一本にする必要はなく、特別の事情のないかぎり、その都度できるところから個別労働協約として結んでおいてかまいません。もとより個別労働協約といっても、包括労働協約との間に効力の違いがあるわけではありません。

なお、内容は一般組合員にもわかりやすくする必要があります。

(3) 形 式

労働組合法上、労働協約が有効に成立するためには、団体交渉で合意に達した事項を書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印しなければなりません（労働組合法第14条）。この場合、署名又は記名押印する者は、その労働協約を締結する権限を有する者でなければならず、労働組合側は執行委員長、使用者側は事業主あるいは代表権を持つ取締役が署名又は記名押印するのが通常です。

書面にしなかったものや署名又は記名押印がないものも直ちに効力がないとは言えませんが、後でトラブルが生じないようにするためにも、必ず1つの書面にして署名又は記名押印をしておくことをお勧めします（都南自動車教習所事件・最三小判平 13.3.13）。

なお、交渉で合意が成立したにもかかわらず、理由なく、書面にすることや署名又は記名押印を拒むといったことは、不当労働行為になる可能性があります（アジア金属工業事件・大阪地労委昭61.9.12命令）。合理的な理由がないにもかかわらずそのようなことをしますとトラブルが生じますし、組合の団結権を侵害することにもなりかねません。

(4) 期 間

労働協約に有効期間を定めるかどうかは自由ですが、期間を定める場合、労働組合法では3年を超える有効期間を定めることはできません。3年を超える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)によると、労働協約を締結している労働組合のうち、包括労働協約があるのは65.5%、そのうち有効期間の定めがある包括労働協約は64.3%です。有効期間についてみると、1年以下とするものが65.1%、1年をこえ3年未満とするものが27.8%、3年とするものが7.1%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ければなりません。

(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みづから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）

- (3) 組合専従者
- (4) チェックオフ（組合費天引き）

4 人事に関する条項

- (1) 人事原則
- (2) 採用
- (3) 人事異動（転勤、出向）
- (4) 解雇・雇止め
- (5) 賞罰・懲戒
- (6) 退職（定年制、継続雇用制度）
- (7) 休職・復職
- (8) 教育又は研修

5 労働条件に関する条項

- (1) 総則
- (2) 賃金（賃金、退職金、賞与（一時金）、昇給の基準など）
- (3) 労働時間（所定労働時間、休憩時間、交替制、フレックスタイム制、変形労働時間制、事業場外みなし労働時間制、裁量労働制、時間外及び休日労働など）
- (4) 休日（休日の振替、代休、公民権行使）
- (5) 休暇（年次有給休暇、生理休暇、産前産後の休業、特別休暇、育児時間、欠勤など）
- (6) 育児休業・介護休業
- (7) 宿日直
- (8) 出張
- (9) 配置転換、出向

6 災害補償に関する条項

- (1) 療養補償
- (2) 休業補償
- (3) 傷病補償
- (4) 障害補償
- (5) 遺族補償
- (6) 葬祭料

7 安全衛生に関する条項

- (1) 安全衛生の措置
- (2) 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、作業主任者、産業医、

安全衛生推進者等

- (3) 災害予防
- (4) 安全施設
- (5) 安全衛生教育
- (6) 安全委員会、衛生委員会
- (7) 健康診断
- (8) 病弱者の就業禁止等

8 福利厚生に関する条項

- (1) 福利厚生施設
- (2) 施設の利用
- (3) 生活及び住宅融資
- (4) 慶弔見舞金

9 苦情処理に関する条項

- (1) 苦情処理手続き
- (2) 苦情の範囲
- (3) 苦情処理委員会（仲裁及び団体交渉との関連）

10 労使協議制に関する条項

- (1) 労使協議会（経営協議会又は労働協議会）
- (2) 設置の趣旨
- (3) 構成及び運営
- (4) 付議事項
- (5) 専門委員会

11 団体交渉に関する条項

- (1) 団体交渉の原則及び交渉義務（唯一交渉団体）
- (2) 交渉事項
- (3) 交渉機関
- (4) 交渉担当者
- (5) 交渉手続きとその方式
- (6) 交渉時間
- (7) 傍聴者及び公開・非公開

12 平和条項

- (1) 平和義務
- (2) 争議調整条項
- (3) 労働委員会等第三者あつせん・調停・仲裁

13 争議行為に関する条項

- (1) 争議行為の予告
- (2) 争議行為不参加者（休暇、欠勤の取扱い）
- (3) 代替要員雇入れ禁止
- (4) 争議中の団体交渉
- (5) 争議中の賃金不払い
- (6) 保安要員
- (7) 争議中の会社施設の利用
- (8) その他争議行為に関する事項

14 効力

- (1) 疑義の取扱い
- (2) 協議中の適用
- (3) 有効期間（改廃手続）
- (4) 自動更新・自動延長
- (5) 労働協約の終了

15 附則

- (1) 労働協約締結日及び締結者
- (2) 了解事項

4 労働協約締結の効果

労働協約は、前にも説明しましたが、組合員の労働条件その他労使関係に関して労使で合意に達した事項を書面にしたものです。ここでは、労働協約を締結した場合、どのような効果が生じるのかを考えてみます。

(1) 規範的効力と債務的効力

一般に、賃金や労働時間などの「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」を定めた部分を労働協約の「規範的部分」といい、労働組合法上特別の効力が与えられています。すなわち、労働協約に定められた基準が就業規則や労働契約などで決められた基準よりも優先し、使用者は労働協約で決められた基準を遵守しなければならないというものです。このような効力を、一般に労働協約の規範的効力といいます（労働組合法第16条）。

具体的には賃金、退職金、労働時間、休日、休暇、安全衛生、災害補償、人事異動、昇進、賞罰、福利厚生などを定めた部分が規範的部分に当たります。

これに対して、労働組合と使用者の関係を定めた部分を労働協約の「債務的部分」といい、労使協議制、団体交渉のルール、平和条項、争議行為等、組合活動や団体交渉などに関する労使間の約束ごとを定めた部分がこれに当たります。債務的部分については、労使双方ともこれを誠実に遵守しなければなりません。

(2) 労働協約の拡張適用

ア 事業場単位の一般的拘束力

労働協約は、原則としてそれを締結した労働組合の組合員にのみ適用されます。しかし、労働者が全て組合員であるとは限りません。何らかの事情で労働組合に加入していない場合もあります。それらの労働者の存在によって、労働組合の団結が侵されることを防止するため、一の工場事業場において、同種の多数労働者の組織する労働組合の締結した労働協約に基づき、労働条件の統一を図り、その結果として、労使間の紛争の防止及び少数労働者の労働条件の保護をも期待できると考えられます。

そのようなことから労働組合法第17条は、一定の要件を満たした多数労働者の組織する労働組合が締結した労働協約は、その組合の組合員以外の労働者にも自動的に拡張適用されるとしています。この効力を、労働協約の一般的拘束力といいます。

一定の要件とは、「一工場もしくは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」をいいます。一般的に企業内組合でしたら、工場もしくは事業場ごとに一般の労働者のなかで組合員が4分の3以上いるかどうか計算することになります。拡張適用は、継続的に使用され、作業の態様等から実態的に常時使用される同種の労働者と同じと認められる契約社員などの非正規社員にも及びます。

なお、拡張適用されるのは、労働協約の「規範的部分」と呼ばれる労働条件その他の労働者の待遇に関する基準の部分だけで、組合と使用者の関係を定めた「債務的部分」については効力が及びません。

イ 地域的な一般的拘束力

労働組合法第18条は、「一の地域において従事する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又

は都道府県知事は、当該地域において従事する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる」としています。

つまり、ある一定地域の大多数の労働者が同じ労働条件で雇用されるに至ったときは、その労働条件が一つの工場事業場を超えて、その地域全体の労働者にも拡張適用されるというものです。

5 労働協約の有効期間

労働協約に有効期間を定めるかどうか、また、定めるとしたらそれをどのくらいの期間にするかは、当事者の自由です。

一般的に労使関係は、労働協約の有効期間が長ければ長いほど、長期にわたり安定しますが、その反面、あまり長すぎると、経済情勢や企業経営の変化に対応できなくなることがあります。

労働組合法では、3年を超える有効期間を定めることはできないとしています。また、3年を超える有効期間の定めをした労働協約は、3年の有効期間の定めをしたとみなされます（労働組合法第15条第1項、第2項）。

規定例

（有効期間）

- この協約の有効期間は、令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日までとする。ただし有効期間中であっても、双方合意の上で改訂することができる。

（改廃の手続）

- この協約の期間満了に際して、会社又は組合いずれか一方がこの協約を改廃しようとするときは、期間満了日の1ヶ月前までに文書を添えて申し入れることとする。

（1）自動延長

労働協約は、有効期間の定めをした場合、有効期間の満了により失効しますが、新しい労働協約が結ばれるまでの間、無協約の状態にならないよう有効期間を延長して効力を存続させようというのが、自動延長条項です。

労働協約の自動延長には、期間の定めがあるものとないものとがあります。

ア 期間の定めがある自動延長

労働協約の有効期間満了後も一定の期間を限ってその効力を延長する旨の定めをしたときは、延長後の労働協約は期間の定めのある労働協約となります。この場合、元の有効期間と合わせて3年を超えることができません。

延長された労働協約は、延長期間が満了すれば当然に失効します。

規定例

- この協約の期間満了に際して、会社又は組合いずれか一方がこの協約の改定をしようとする場合に、労使協議会または団体交渉において協議もしくは交渉しても、協定が成立しないときは、○ヶ月に限りこの協約が引き続き効力を有するものとする。

イ 期間の定めがない自動延長

労働協約の期間満了後、期限を定めないでその効力を延長するというのが、期間の定めのない自動延長条項です。

この協定によって延長された労働協約は、延長期間に入った後は期間の定めがない労働協約と同様の取扱いを受けますので、当事者のいずれか一方は、署名又は記名押印した文書で解約しようとする日の少なくとも90日前に予告することで解約できることになります（労働組合法第15条第3項、第4項）。

(2) 自動更新

労働協約の内容について労使ともに改廃を希望しない場合、有効期間が満了した労働協約と同じものを、再度新たな労働協約として発足させようというのが自動更新協定です。

自動更新においては、労働協約の内容は以前と少しも変わりませんが、形式上は別の労働協約が新たに締結されたものとみなされます。この点が自動延長と異なります。

なお、更新後の労働協約について、有効期間を定めるものと定めないものがあります。

規定例（1）

- この協約の期間満了日の○ヶ月前までに、会社、組合とも改廃の申入れをせず期間が満了したときは、この協約はさらに1年間の

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、有効期間満了日の〇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になります。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になります。

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こともあります。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）。

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表示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。