

7 労働協約

(1) 労働協約とは

労働協約は、「労働組合が使用者と対等の立場に立って、団体交渉を行い、その結果、決まった賃金、労働時間等の労働条件を書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したもの」をいいます。（労働組合法第14条）

従って、労働協約によって労働者は、一人ひとりバラバラの力では、得られなかった有利な労働条件を得ることができ、安心して働けるようになるわけです。

しかも、労働協約は、事実上使用者の一方的な決定に任されがちな労働契約の場合と違って、労使双方が納得して取り決めたものですから、労働協約の締結により、労使間には紛争もなく、産業の平和が図られ、使用者も安心して生産計画を立て、経営に専念することができるわけです。

要するに労働協約は、組合本来の目的である労働者の労働条件の維持改善、経済的地位の向上を果たすものであると同時に、労使関係を安定させ、労働者はもとより、使用者にとっても利益となるものなのです。従って、内容も当然この趣旨に沿って規定されなければならないわけです。

(2) 労働協約を結ぶにあたっては

組合が労働協約の原案を作る場合には、注意深い準備によって、しっかりした根拠

の上に、賃金、労働時間等の労働条件及び協約の有効期間などを、はっきりと決めておかなければなりません。

そのため組合は、常に他の組合の協約や、経済状態（物価水準その他）、賃金状態（地域的賃金水準、同種産業賃金水準、賃金体系など）、組合員の生活状態、会社の経営状態等を調査しておく必要があります。

また、その他組合と使用者との関係について必要なことも、注意深く定めておくことが大切です。もちろん、原案は、組合の大会で、組合員が十分に検討して、民主的に決めなければならないことはいうまでもありません。

協約の内容は、できるだけ詳しく規定すると同時に、用語はわかりやすくすべきです。誰が見ても、よくわかるようにしたいものです。せっかく、協約ができて、言葉が難解なために組合員の理解が容易でないようでは、組合員の協約に対する熱意も薄れてきますし、実行されない事柄が出てこないとも限りません。

交渉は、お互いに相互の利益を尊重し合い、相手の立場にもなって考えながら行われるということが最も大切なことです。自分の方さえよければという考え方は、労使ともに禁物です。

労使は利害が対立するものであるという考え方もあるかもしれませんが、生産能率を上げ事業の収益を上げることは、使用者の利益であると同時に、組合にとつ

てはよりよい賃金、よりよい労働条件を獲得する源を作ることにもなるのですから、労使の利害は、この点において一致するものであるといえます。

交渉において、労使がお互いの協力と誠意を欠いたならば、その協約は容易に締結されることがないであろうし、たとえ締結されたとしてもその協約は必ずや、後日、紛争の原因となるでしょう。このことから、使用者と労働組合の理解が望まれるわけです。

(3) 労働協約の締結当事者

ア 労働者側

労働組合でこの労働協約締結能力を有する組合とは、労働組合法第2条の要件に適合する労働組合を指し、同条本文の要件を満たさない組合はその性質上、労働協約を締結する資格を認めえないものと考えられています。また、同条本文の要件を満たせば、それが単位労働組合でも、連合団体である労働組合であっても労働協約締結能力を有しており、さらに、いわゆる単一組合の下部組織である支部、分会などもそれ自体が労働組合法第2条に適合する労働組合としての実体(規約、決議機関、執行機関、会計)を有していれば協約締結能力を有していると解されます。

イ 使用者側

使用者で労働協約締結能力を認めたのは、使用者又は使用者の団体ですが、使用者団体に協約締結能力を認めたのは、労働組合が産業別とか職業別に企業の枠を超えて組織されている場合を考慮してのことです。このような協約締結能力を

もつ使用者団体であるためには、それが労働組合と団体交渉を行い、労働協約を締結することを目的としているものでなければなりません。単に親睦のためや調査のために結成されたものは、これに含まれません。

(4) 労働協約の形式

労働組合法第14条は、労働協約は「書面に作成し、当事者が署名又は記名押印することによってその効力を生ずる。」と定めています。これは、協約の効力との関連において、その内容を文書によって明確にし、かつ当事者の意志に決定の手続きを慎重にするよう要請したものです。

次に、労働協約としてこのような要件を欠くもの、すなわち書面に作成されていないもの又は当事者の署名又は記名押印のないものについては、労働協約としての効力はありません。判例の立場もほとんどが全ての法的効力を否定するものです。

反面、このような要件が備わっておれば、たとえ「労働協約」という名称ではなく、例えば「協定」とか「覚書」というような名前のものであっても、それは労働協約としての効力をもつことになります。

労働協約の締結にあたり、実際に署名又は記名押印をするのは、使用者側では個人企業であれば事業主、会社など法人であれば代表権を有する社長、代表取締役等であり、労働組合側では、その組合を代表する執行委員長などです。

(5) 労働協約の効力

ア 規範的効力と債務的効力