

[労働協約の規定例]

労働協約は一定の形が定まっているものではなく、両当事者が労働関係について必要な事項を適当な順序（包括協約の場合）にまとめて締結すればよいことは前述したとおりであり、従って現実の労働協約もさまざまな内容と形態になっています。ここに掲げるのは、労働協約の一般的規定例を幾分なりとも示しているかと思えます。

働き方改革関連法の成立等、近年の社会・経済情勢は大きく変化しています。労使が話し合い、個々の企業の実情を踏まえ、労働協約に反映させていきましょう。

(1) 協約締結の目的

労働協約「前文」又は「第1章総則」で協約締結の目的を規定するものが多く、その内容としては、労働条件の維持改善、従業員の生活安定、労働者の生活及び福祉の向上、経済的地位の向上と会社の発展とか労使関係の安定、協力、労働法の本質尊重などとなっています。この規定は、いずれも協約締結の心構えを文章化したものであって、法律上の効果を有するものではありません。

ア 前文として規定するもの

(7) ○○株式会社（以下「会社」という。）と○○労働組合（以下「組合」という。）は、労働法の本質に基づいて双方の社会的使命を自覚し、社業の興隆発展と組合員の福祉の増進を図るため、ここに労働協約を締結し、双方が信義と誠実とを以てこれを遵守することを確約する。

(4) ○○株式会社と○○産別○○労働組合とは労働組合法の本質に基づき正当な労働条件を確立し、企業の民主的な経営を尊重し、相互の信頼と協力とにより組合員の経済的、社会的地位の向上を図るとともに、会社事業の平和な発展を期するため、以下の協約を締結し、双方誠意を以てこれを遵守する。

イ 本文中に規定するもの

(7) 第○条 この協約の目的は、会社、組合双方が互いに相手方の立場を尊重して労使の秩序を維持し、組合員の地位の向上、労働条件の維持改善及び企業の発展を図ることにある。

(イ) 第〇条 この協約は、会社と組合双方が公正な理解と信義誠実の原則に基づき、相互の基本的権利を尊重して正常かつ円満な労使関係を維持するとともに、〇〇事業の社会的使命の達成に寄与することを目的とする。

(2) 唯一交渉団体約款

唯一交渉団体約款とは、使用者が特定の組合のみ唯一の交渉団体として認め、他の組合とは交渉しないことを約するものです。組合としては、組合の分裂、第2組合の発生を防止する狙いがあるわけです。しかし、労働組合法は、使用者がその雇用する労働者の代表と団体交渉することを正当な理由なく拒むことを禁止しています。従ってこのような約款は、他に組合が存在するしないにかかわらず、現状確認的な意味を有するに過ぎず、本条項をたてに他の組合又は交渉団体との団体交渉を拒否することは不当労働行為として許されません。なお、唯一交渉団体約款を団体交渉権の委任禁止条項とからませて上部団体との団体交渉を拒否することができるかどうかの問題がありますが、一般論としては、拒否できないと言わざるを得ません。

以上のように、団体交渉権を確認すること自体、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おうという取決めを結んだものと見た方が妥当です。

(ア) 第〇条 会社は組合が会社内における唯一の労働組合であることを認め、一切の交渉は組合及び組合の委任した者とのみ行う。

(イ) 第〇条 会社は組合が従業員を代表する唯一の交渉団体であることを認め、一切の団体交渉をこの組合とのみ行う。ただし、会社及び組合はそれぞれの要求により相手方が加盟する上部団体と交渉することを相互に認める。

(3) ショップ制

ショップ制とは、労働組合の組合員資格とその従業員資格との関係を定める制度です。一般にクローズド・ショップ、ユニオン・ショップ、メンテナンス・オブ・メンバーシップ、オープン・ショップの4つに区分していますが、オープン・ショップ制は組合員と従業員の資格との関係を何ら拘束しないものですから、普通これを除いて前の3つをショップ制と呼んでいます。

ア クローズド・ショップ

使用者は、特定の労働組合に加入している労働者でなければ雇入れることができず、その労働者が組合から除名され、又は脱退したときは、その労働者を解雇する旨の規定をいいます。すなわち組合員であることを雇用契約の締結、存続のための要件とするものです。この条項は特定の労働組合が労働契約締結の相手方の雇用を