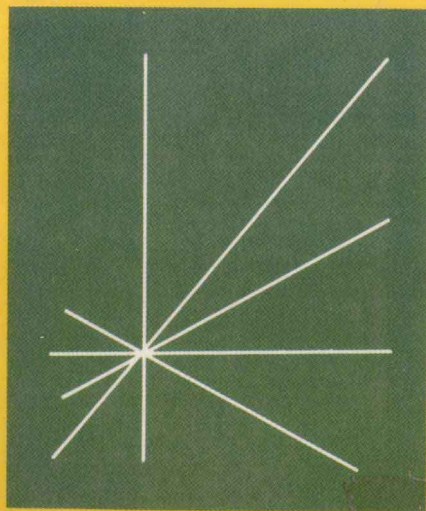


労働省労政局労働法規課長 岡部 晃三 序

労働協約の理論と実務

労働省労政局労働法規課編著



財団法人 労働法令協会

労働省労政局労働法規課長 岡部晃三序

労働協約の理論と実務

労働省労政局労働法規課編著

財団法人 労働法令協会

労働協約の理論と実務

昭和52年12月20日 印刷

定価 1,600 円

昭和52年12月25日 発行

編著者 労働省 労政局 労働法規課

発行者 小 沢 守 雄

印刷所 信 毎 書 籍 印 刷

発行所 財団法人 労働法令協会

店 売 所 〒104 東京都 中央区 銀座 1-18-2
(03)563-5486 振替 東京 0-50991

総合事務所 〒104 東京都中央区八丁堀3-18-6
富士ビル (03) 552-4851

関 西 支 所 〒550 大阪市 西区京町堀 1-10-19
江南ビル (03) 443-4205

九 州 支 所 〒806 北九州市 八幡西区紅梅1-7-28
たまやビル (093) 631-2958

名古屋出張所 〒456 名古屋市 熱田区三本松町1-1
(052) 871-2610

落丁乱丁本はおとりかえします

©1977

序

労働条件の自主的決定は、労働協約による集団的な決定という形で実現される。労働協約によって労働条件の自主的決定を図り、労使関係の安定を実現することは、労使関係の基本である。憲法二八条をはじめわが国労使関係法が労働者に団結権、団交権、争議権を保障するのも、労働協約の締結を通じての集団的労使関係調整のためであるといつて過言でない。

いうまでもなく、労働協約は労使双方の合意によって形づくられるものである。そこには、労使双方の立場が反映されとともに、あるいはまさにその故に双方の妥協が盛りこまれることになる。労働協約の内容が労使の完全な意思の合致に基づいて成立しており、それが客観的に明確な形で表現されているならば、そして労働協約締結の前提として、労使に、労働協約は誠実に遵守すべきものであるという意識が定着しているならば、労働協約をめぐる紛議は生じないはずである。しかし、現実には、裁判所や労働委員会において争われる事案のなかには、労働協約の解釈・適用をめぐる紛議が少なくない。たとえば、重要な点についてそれぞれの思わくを残したまま、妥協的な表現による合意が成立したが、後日合意の内容について紛議が生じたり、さらには協約の内容の細目について当事者が十分意識することなく——極端な場合には他企業の労働協約

をそのまま借用して——協約文言を整理した結果、後に文言の解釈をめぐって紛議が生ずるなど、労働協約締結の過程や締結の技術に問題がある場合がある。また労働協約の締結後、一方あるいは双方が予想しなかったような事情の変化が生じたことにより、紛議が生ずることもある。

労働協約はある特定の労使関係を背景として、そのなかで生まれ育った一つの生きものである。そうであるとすれば、労働協約の締結、解釈・運用は第一次的にはあくまで当事者の誠意と責任のもとになされるべきであって、細部にわたる法律的な議論がかちすぎることは好ましいことではないのである。

しかし、以上に述べたことは、労働協約の締結、解釈・運用を図る当事者が、他企業における労働協約につき、それが別個の労使関係を背景として成立したことを意識しつつ参照することの重要性を否定するものではない。また、当事者が労働協約法制について十分な知識を有していることは、協約の運用をめぐる無用の紛議を避けるためにも是非とも必要なことである。したがって、紛争がどのような事情から生じ、それが裁判所によってどのような形で解決されてきているかを知ることが、逆にこのような紛争を未然に防止するための他山の石となるであろう。

このようなことを思いめぐらしながら本書のとりまとめの作業を進めてきたのであるが、ここで本書の構成について簡単にふれておきたい。「第一章 労働協約の意義」においては、労働協約締結権が保障されているゆえん及び労働協約の役割について述べたが、もっぱら実務の参考に資

するという観点から、簡単な記述にとどめた。「第二章 労働協約の成立と終了」、「第四章 労働協約の法的効力」は、いわば「労働協約法総論」というべき部分であるが、単に行政解釈を示すだけでなく、関係の裁判例を幅広く取り入れるよう努めたつもりである。「第三章 労働協約の内容」においては、協約に一般にもりこまれている事項ごとに、その実例をできるだけ体系的に整理して掲げるとともに、それらの締結状況についても記述した次第である。もとより、ここに掲げられた実例が、当該企業の労使関係に適合するものであるかどうかにつき何ら検討を加えられることなくそのまま協約化されたり、締結状況の高低のみを基準として当該協約条項の必要性を判断したりすることは我々の望むところではない。労働協約は、当該労使が確実にこれを遵守する基盤があってこそはじめて安定的に成立するものだからである。ここに掲げた実例は、決して協約の「模範条項」ではなく、読者の方々が協約の締結、運用にあたって多少とも参考になるものであり、またあるいは「当事者自治」というフィルターを経て活用されるものであってほしいというのが編著者としての卒直な気持である。「第五章 労働協約をめぐる諸問題」においては、これまで協約の解釈上問題になったいくつかの事項を思いつくままに取り上げたものである。ページ数の関係もあって、項目、内容の点で不十分な点もあらうかと思うが、この点はいずれ機会をみて充実を図りたいと考えている。

本書は主として労働協約の実務にたずさわる方々を念頭においてとりまとめた。わが国民間企

業の労使関係は、全般的に安定化、健全化してきており、労使関係法の理念も定着してきているが、一部にはなお未熟な面が残されている。本書が関係者に活用され、労働協約を基本とする健全な労使関係の確立の一助となることを期待してやまない次第である。

昭和五十二年十一月

労働省労政局労働法規課長

岡 部 晃 三

目次

序

第一章 労働協約の意義

一 労働協約の意義

二 労働協約と就業規則

三 労働協約の締結状況

第二章 労働協約の成立と終了

一 労働協約の当事者

二 労働協約の締結権限

三 労働協約の形式

四 労働協約の終了

1 労働協約の期間

2 労働協約の予告

3	当事者の変更及び消滅	四三
---	------------	----

第三章 労働協約の内容

一	概要	四九
---	----	----

二	総則的条項	五一
---	-------	----

1	協約締結の目的を記す条項	五一
---	--------------	----

2	当該企業における労使関係の基本理念について規定する条項	五一
---	-----------------------------	----

3	組合員の範囲に関する条項	五二
---	--------------	----

三	組合保障に関する条項	五三
---	------------	----

1	シヨップ制の概要	五三
---	----------	----

2	ユニオン・シヨップ協定の事例	五五
---	----------------	----

3	ユニオン・シヨップ協定の締結状況	六〇
---	------------------	----

4	ユニオン・シヨップ協定の締結及び運用上の留意点	六三
---	-------------------------	----

5	唯一交渉団体条項	七一
---	----------	----

四	組合活動に関する条項	七三
---	------------	----

1	概要	七三
---	----	----

2	組合活動条項に関する協約の事例	七五
---	-----------------	----

3	組合活動に関する協定の締結状況	六七
4	組合活動に関する事項についての締結及び運用上の留意点	六八
五	人事に関する条項	四四
1	概 要	四四
2	人事条項に関する協約の実例	四五
3	人事条項に関する協定の締結状況	一〇六
4	人事に関する条項についての締結及び運用上の留意点	一〇九
六	労働条件に関する条項	一二三
1	概 要	一二三
2	労働条件に関する協約の実例	一二三
3	労働条件に関する協定の締結状況	一二九
4	労働条件に関する事項についての締結及び運用上の留意点	一三〇
七	団体交渉に関する条項	一三三
1	概 要	一三三
2	団体交渉条項に関する労働協約の実例	一三三
3	団体交渉の手續に関する協定の締結状況	一三九

4	団体交渉に関する事項についての締結及び運用上の留意点	一四〇
---	----------------------------	-----

八	労使協議に関する条項	一四一
---	------------	-----

1	概 要	一四二
---	-----	-----

2	労使協議に関する協約の実例	一四三
---	---------------	-----

3	労使協議に関する協定の締結状況	一四四
---	-----------------	-----

4	労使協議に関する事項についての締結及び運用上の留意点	一四五
---	----------------------------	-----

九	苦情処理制度に関する条項	一五〇
---	--------------	-----

1	概 要	一五一
---	-----	-----

2	苦情処理制度に関する協約の実例	一五二
---	-----------------	-----

3	苦情処理制度に関する協定の締結状況	一五三
---	-------------------	-----

4	苦情処理制度に関する事項についての協約の締結及び運用上の留意点	一五四
---	---------------------------------	-----

一〇	労働争議に関する条項	一五五
----	------------	-----

1	概 要	一五六
---	-----	-----

2	労働争議に関する条項の実例	一五七
---	---------------	-----

3	労働争議に関する条項の締結状況	一五八
---	-----------------	-----

4	労働争議に関する条項についての締結及び運用上の留意点	一五九
---	----------------------------	-----

十一	有効期間に関する条項	一三
----	------------	----

1	概 要	一三
---	-----	----

2	有効期間に関する協約の実例	一三
---	---------------	----

3	有効期間に関する協定の締結状況	一四
---	-----------------	----

4	有効期間に関する事項についての締結及び運用上の留意点	一五
---	----------------------------	----

第四章	労働協約の法的効力	一七
-----	-----------	----

一	労働協約の効力	一七
---	---------	----

1	労働協約の規範的部分と債務的部分	一七
---	------------------	----

2	労働協約の規範的効力	一八
---	------------	----

3	労働協約の債務的効力	二〇
---	------------	----

4	労働協約の履行義務	二一
---	-----------	----

5	労働協約違反に対する措置	二三
---	--------------	----

6	平和義務	二五
---	------	----

二	労働協約の拡張適用	二四
---	-----------	----

1	工場事業場単位の一般的拘束力	二四
---	----------------	----

2	地域の一般的拘束力	二五
---	-----------	----

三	労働協約の終了後の効力	三三
---	-------------	----

第五章	労働協約をめぐる諸問題	三三
-----	-------------	----

一	複数の組合が併存する場合の労働協約の適用関係	三三
---	------------------------	----

1	ユニオン・ショップ協定と少数組合の存在	三三
---	---------------------	----

2	労働協約の拡張適用と少数組合	三四
---	----------------	----

3	複数組合併存下における団体交渉	三四
---	-----------------	----

二	労働協約の適用範囲	三七
---	-----------	----

1	概要	三七
---	----	----

2	いわゆる臨時工、社外工等に対する労働協約の適用	三五〇
---	-------------------------	-----

三	出向、配置転換、解雇をめぐる問題	三五七
---	------------------	-----

四	労働協約の平和義務と事情の変更	三六二
---	-----------------	-----

第一章 労働協約の意義

一 労働協約の意義

1 労働協約とは、労働組合と使用者又は使用者団体とが団体交渉の結果到達した労働条件その他労使関係に関する事項についての合意を文書に作成して、両当事者が署名又は記名押印したものをいう（労働組合法一四条）。

2 労働協約によって、労働者にはその有効期間中一定の労働条件が維持確保されるが、反面、労働者は、その労働協約により労働協約の有効期間中は、当該協約に定められている事項の改廃を目的として争議行為を行うことは許されないという義務を負うこととなり、使用者には、その有効期間中、企業の平和が維持される。すなわち、労働協約は、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であり、この点に労働協約の重要な役割がある。

3 労働者が団結することによって、使用者と実質的にも対等な交渉力を回復し、その団結した

労働者の統一的意思に基づき使用者と団体交渉を通じて労働条件その他労使関係に関する事項を取り決めていくことが、今日の産業社会における労使関係を律すべき原則であるが、このような団体交渉を通じて労使間で合意された取決めの一形式が労働協約であるといえる。すなわち、憲法二八条及び労働組合法は、労働者の団結権、団体交渉権及び争議権を保障しているが、これらの権利も、結局はこの労働協約の成立と労働協約に基づく労使関係の運営を可能にするための手段として認められているものといえることができる。

二 労働協約と就業規則

労働協約は、労働条件を集団的に規制するものであるという点においては、労働基準法に基づき作成される就業規則と同様の機能をもつが、就業規則は、結局において使用者の一方的な意思によって決定されるものであるのに対し、労働協約は、労使の合意に基づいて定められるものである点において、根本的な差異があり、したがって、その効力については、労働協約は、就業規則に優先する効力を有するものとされている（労働基準法九二条）。

三 労働協約の締結状況

次に、このような労働協約の締結状況を労働協約等実態調査(注)によってみると概要次のとおりである。

(注) 経済社会の変動のなかで、労使関係の実態がいかなる方向に動いているかを明らかにするため、労働省労政局において、労働協約を中心として労使関係の実態について詳細に調査したものである。本書では、以下、昭和四七年に実施され、昭和四九年にとりまとめられた調査の結果に従って記述する。

1 協約の有無別状況をみると協約有の組合(上部組合が締結した協約の適用を受けるものを含む)は七七%で四分の三をこえている。このうち、自ら締結した協約のみを有する組合が五七%、上部組合の締結した協約のみの適用を受ける組合が四〇%、上部組合の締結した協約及び自ら締結した協約の双方を有する組合が三%となっている。

2 協約締結率を企業規模別にみると、一〇〇人以上の規模では九四%であり、以下規模が小さくなるにしたがって締結率は低下し二九人以下の規模では四七%となっている。

3 協約無の組合は組合総数の二三%である。このうち、かつては協約有とするものが二〇%(組合総数の五%)、協約を締結したことが全くないものが八〇%である。なお、協約を締結し

たことが全くない組合のうち、協約締結のために交渉したことがあるものが三二%ある。

4 協約有の組合における協約の種類別の締結率は、包括協約が七四%、賃金協定が七三%、退職金協定が五三%、賞与・一時金協定が五〇%、労使協議協定、苦情処理協定、福利厚生に関する協定、安全衛生に関する協定等が一八%～三〇%となっている。

5 協約有の組合について、協約の条項別（賃金関係を除く。）の締結状況をみると、労働時間、休日、休暇に関する条項が八〇%、企業施設利用に関する条項が六六%、定年制に関する条項が六三%、配置転換に関する条項が五一%、業務上災害の法定外補償に関する条項が五〇%などとなっている。

6 包括協約の有効期間の状況をみると、期間の定めがないものが七%、有効期間一年が六九%、二年が一三%、三年が七%などとなっている。なお、有効期間を定める協約のうち六六%が、自動延長中（二六%）又は自動更新中（四〇%）のものである。

7 賃金協定の有効期間の状況をみると、期間の定めがないものが二五%、有効期間を一年とするものが六六%で、一年以外の期間を定めるものはわずかである。

8 組合員に対する協約の周知方法の状況をみると、組合員全員に配布する方法をとるものが六七%で最も多く、以下説明会の開催によるものが三二%、職場ごとに配布するものが一三%などとなっているが、周知のために特別の措置を講じないとするものが九%みられる。