

## V. 労働協約債務条項基準

### 労働協約債務条項基準

JAM結成に当たり労働協約基準案をまとめました。この内容は、労働組合結成の際に結ぶべき必要最低限の協定書です。いまだ、無協約の職場はこの協定基準案を参考に労働協約に対する理解を深め労働協約締結へ向けた活動を強めましょう。

#### 1. 労働協約は、文書にして署名または記名押印をしたもの

1999年4月改正の労働基準法においては書面において明示すべき労働条件を従来の賃金だけから、労働契約の期間に関する事項、就業の場所・従事する業務の内容、所定労働時間を超える労働の有無、労働時間に関する事項(始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項)、賃金に関する事項(退職金・臨時に支払われる賃金を除く賃金について、その決定、計算・支払いの方法、締め切り・支払時期に関する事項)、退職に関する事項の6項目が追加されました。これは労働契約書を交わす慣習がないため、労働者が労働条件を明確に知り得ない状況の発生をさけるためです。

また、労働組合法第14条は、「労働組合と使用者またはその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、または記名押印することによってその効力を生ずる。」と規定しています。このことからいって労働協約とは①労働組合(単位労働組合だけでなくその連合体も含めて労働組合法第2条の要件を満たしているもの)と使用者またはその団体を締結当事者として、②労働条件その他当事者である労使間の協定を③文書に作成し、署名または記名押印したものであるといえます。

したがって以上の要件を備えていれば、「協定」「覚え書き」「確認書」などの名称に関わらず労働協約といえます。労働協約を締結する方法としては、個々の事項についてその都度書面に表した個別(部分)労働協約とそれらの事項を体系的に総合した包括労働協約とがあります。また、労働協約の内容は、特別法律で制限されているわけではなく、法令、公序良俗に反しない限り締結当事者の自由です。労働協約の内容を分類すると一般に賃金・労働時間・など労働条件に関わる基準を定めたいわゆる「規範部分」と組合活動に関する事、団体交渉に関する事、争議に関する事などのようにもっぱら労働組合と使用者との関係を定めたいわゆる「債務的部分」、締結の目的、適用範囲、有効期間などの付属的部分に分類できます。

#### 2. 労働協約は、労使の自主立法、就業規則や労働契約に優先する。

わが国は法治国家であり、私たちの社会生活における基本的人権を保障するため、法規を定め国民としての権利、義務を定めています。その一環として労使関係が法規の上でどのよ

うに規定され、労働協約がどのような意義と役割を持つものであるかを私たちの立場から深く認識する必要があります。

日本国憲法は、第28条において労働者の「団結権、団体交渉権、団体行動権」を保障しています。また、第27条においては「勤労の権利義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止」を定め、同2項においては「賃金、就業時間、休息その他の労働条件に関する基準は法律でこれを定める。」としています。つまり、①労働者に団結権を保障して労働組合をつくらせて労使を対等の立場に立たせ②団体交渉権、団体行動権を保障して自主的に法規を規定付けさせ③労働協約の締結を助成し(労働組合法第1条)、それを妨害するものを排除(労働組合法第7条)④その規定付けを底ざさえしその向上をはかるとというのが方の仕組みとなっています。(労働基準法第1条)

労働協約は、今日の社会における自主立法であり、国はそれを期待し、それを前提に法体系が成り立っているわけですから、労働協約の締結は法治国家における国民の責務であるといえます。

労働協約、就業規則、労働契約はいずれも労働条件についての規定をその主たる内容としていますが、労働協約は労働組合と使用者との団体交渉の結果、その合意によって締結された法規です。一方就業規則は、労働者側の意見を聞くとはいえ、使用者が一方的に作成する法規ですから、労働協約が就業規則より優位に立つことは当然のことです。(労働基準法92条、労働組合法16条)もし、労働協約に抵触する事項があれば行政官庁は変更を命ずることができます(労働基準法92条)。また、労働条件その他の労働者の待遇の基準について労働協約に抵触する労働契約は無効となります。(労働組合法第16条)

### 3. 労使関係の安定と労働協約の社会的役割

このように労働協約は、労働力の取引関係を中心的狙いとする労使の集団的自治の姿を現しているものであり、「労使関係の縮図」であると言えます。

わが国においては、労働契約を仕事に就く前に結ぶという慣習がないために、ややもすれば「労働協約がなくとも、よりよい就業規則と労使関係の慣行があれば良いではないか。要は中身だ」と「今更文書にして記名押印するなど水くさいのでは」などという意見もあります。しかし、それは冷厳な社会に対する認識を欠くもので、会社、組合という組織は変わらなくとも責任者や構成員は変化するし、人の善意があってもそれを妨げる社会環境の変化も生まれます。特に今回基準案として提起している債務的部分では、団体交渉、争議協定等についても一定のルールを定め労使関係の安定を図ることとしています。これは経営者にとっても私たちにとっても話し合いを促進させていくための重要な事項となっています。

したがって、一つの工場事業場において常時使用される同種の労働者の四分の三以上の労働者に適用される労働協約は他の同種の労働者にも適用されることになります。(労働組合法

17条)また、一定の地域において従業する同種の労働者の大部分が1つの労働協約の適用を受ける場合にも当該労働協約の当事者の申請に基づき、その他の同等の労働者にも効力が及ぶこととなります。このように、労働協約の締結は、労働組合に参加している組合員のみならず、労働組合を結成していない未組織労働者の労働条件向上にもつながることとなります。(労働組合法18条)

#### 4. 労働協約締結にあたっての注意点

##### (1) 協約を覚え活用して、協約に反する職場実態の排除を

労働協約は、締結しただけで効果を発揮するものではありません。もし立派な協約を持っていても組合員や組合役員がそのことを知らずにいれば、労働協約に反する職場が作り上げられていきます。協約は労使の合意した法規範ですから、労使で協約違反のない職場を作らなければなりません。その意味では常に労働協約に照らした職場点検活動が必要です。JAMは、10月から12月を労働協約点検期間としています。

(2)労働協約は自主的な協定ですからその内容に制限はありません。例えばこの基準案の中で〇〇協議会としている内容は、通常経営協議会や労使協議会と呼ばれる内容のものです。経営協議会、労使協議会などの名称を冠した団体交渉以外の協議については、単組ごとにその扱いが異なります。①団体交渉の前段協議の場として行い、併せて経営事項の報告や生産に関する事項の審議するもの②賃金・労働協約等一部について団体交渉の前段協議の場として行い、併せて経営事項の報告や生産に関する事項の審議するもの③主として経営事項の報告や生産事項の審議を行うが、限られた範囲の事項を協議し、団体交渉に移行できるもの④団体交渉とは無関係のものなどが考えられます。ここでは④として記載していますがその性格について基準を設けるものではなく、雇用の安定と労働条件の維持向上のために経営基盤の安定を図るため、労使共通の認識を作り上げ、企業の施策について協議する場として考えて作成したものです。

このように会社や事業所ごとに内容が異なるものもあります。要は職場の実状に合わせた内容を作り上げることです。

##### (3)規定は明確に

せっかく労働協約を締結しても、その解釈運用をめぐって後から紛争が起こる場合があります。これは、労働協約の規定が不明確であったり用語が適切でなかったりすることによる場合が多いため、表現に注意するとともに補足する必要があるものについては覚え書き等を作る必要があります。