

及び議事録を作成して、双方の代表者が記名押印しなければならない。
協定書及び議事録は、2通作成して会社及び組合がそれぞれ各1通保管する。

(事前協議の基本事項)

- 会社は、合併、会社分割、事業の譲渡、解散、事業場の縮小及び長期休業、操業短縮、機構改革など組合員の労働条件に影響を及ぼす事項については、組合と事前に協議する。

9 平和義務と平和条項（争議調整条項）

(1) 平和義務

労働協約の使命は、労働条件の維持改善とともに、労使間の安定を図ることにあります。労働協約を締結すると、労使双方は労働協約の内容についてみだりに争うことはできません。これを平和義務といいます。この平和義務は、いわば労働協約そのものに内在する本質的な効力として認められています。

平和義務には、相対的平和義務と絶対的平和義務があります。相対的平和義務とは、労働協約の有効期間中は、その労働協約に規定する事項の変更又は廃止を目的とする争議行為は行わないという義務のことをいいます。これは、労働協約に規定されていない事項に関する争議行為までも禁止するというものではありません。

これに対して、労働協約の有効期間中は、会社、組合双方とも、労働協約に定められた事項に限らず一切の争議行為を行わないとの平和義務のことを、絶対的平和義務といいます。このような協約は、協約化されていない事項についてまで組合の争議権を縛ることになりますので、組合としては特別の事情のない限り、締結するかどうかについては慎重に検討すべきです。

(2) 平和条項（争議調整条項）

平和条項（争議調整条項）とは、労使間で紛争が生じた場合もいきなり争議行為に訴えるのではなく、あらかじめ一定の手続を尽くすことを定めた条項のことをいいます。

言い換えれば、団体交渉により解決がつかなかった問題について、争議行為に訴える前に第三者機関の調整手続などによって平和的な解決（調整）を図り、

その努力が重ねられている間は争議行為を行わないという趣旨のもので、争議行為開始のための手続要件を定めたものとも言えます。したがって、平和義務が労働協約の有効期間中の争議行為そのものを禁止するのに対して、平和条項は争議行為そのものを禁止するものではありません。

平和条項には、1 調整期間中だけ争議行為を行わないというもの、2 争議を行うにはあらかじめ調整を申請し、それが不調に終わった場合でなければならぬとするもの、3 争議を行うには調整を申請し、それが不調に終わった場合でも再交渉を今一度行った後でなければ入ることができないとするものなどがありますが、労働組合としては、調整にかけている間は別として、誠意を尽くしても交渉がまとまらないときは争議行為に入れるよう定めておく方がよいでしょう。

規定例 (1)

- 会社及び組合は、この協約に定める労使協議会、団体交渉において解決されなかった場合のほかは、争議行為を行わない。

規定例 (2)

- 争議行為を行うときは、あらかじめ団体交渉を経ていなければならない。

第三者機関による争議調整としては、一般的には労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁があります。

① あっせん

あっせんは、あっせん員が当事者である労使双方の主張をとりなし、あるいはあっせん案を示すなどして、争議が解決するよう努力する方法です。

規定例

- 会社と組合の間に、団体交渉又は労使協議がまとまらず紛争を生じた場合は、双方誠意をもってさらに交渉を尽くすとともに、労働委員会のあっせんに付して、平和的手段を尽くして解決に努めるものとする。
- 会社及び組合は、双方の合意又は一方の申請により、労働委員会のあっせんに付することができる。

- 会社及び組合は、労働委員会のあっせん又は調停が終了しないうちに争議行為を行ってはならない。

② 調停

調停は、調停委員会が当事者である労使双方の意見を聞き取った上で調停案を作成し、双方に受諾を勧めることによって、争議が解決するよう努力する方法です。

規定例

- 会社及び組合は、双方もしくは一方の申請により労働委員会の調停に付することができる。
- 会社と組合の双方の合意により調停に付す場合は、会社と組合は調停期間中は争議行為を行わない。

③ 仲裁

仲裁は、当事者双方が争議の解決を仲裁委員会にゆだね、その判断（仲裁裁定）に従って争議を解決する方法です。

規定例

- 組合及び会社は、あっせん又は調停が成立しなかった場合、相手方の同意を得て労働委員会の仲裁に付することができる。仲裁裁定は会社及び組合を拘束する。