

- 13 争議行為に関する条項
  - (1) 争議行為の予告
  - (2) 争議行為不参加者（休暇、欠勤の取扱い）
  - (3) 代替要員雇入れ禁止
  - (4) 争議中の団体交渉
  - (5) 争議中の賃金不払い
  - (6) 保安要員
  - (7) 争議中の会社施設の利用
  - (8) その他争議行為に関する事項
- 14 効力
  - (1) 疑義の取扱い
  - (2) 協議中の適用
  - (3) 有効期間（改廃手続）
  - (4) 自動更新・自動延長
  - (5) 労働協約の終了
- 15 附則
  - (1) 労働協約締結日及び締結者
  - (2) 了解事項

## 4 労働協約締結の効果

労働協約は、前にも説明しましたが、組合員の労働条件その他労使関係に関して労使で合意に達した事項を書面にしたものです。ここでは、労働協約を締結した場合、どのような効果が生じるのかを考えてみます。

### (1) 規範的効力と債務的効力

一般に、賃金や労働時間などの「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」を定めた部分を労働協約の「規範的部分」といい、労働組合法上特別の効力が与えられています。すなわち、労働協約に定められた基準が就業規則や労働契約などで決められた基準よりも優先し、使用者は労働協約で決められた基準を遵守しなければならないというものです。このような効力を、一般に労働協約の規範的効力と呼んでいます（労働組合法第16条）。

具体的には賃金、退職金、労働時間、休日、休暇、安全衛生、災害補償、人事異動、昇進、賞罰、福利厚生などを定めた部分が規範的部分に当たります。

これに対して、労働組合と使用者の関係を定めた部分を労働協約の「債務的部分」といい、労使協議制、団体交渉のルール、平和条項、争議行為等、組合活動や団体交渉などに関する労使間の約束ごとを定めた部分がこれに当たります。債務的部分については、労使双方ともこれを誠実に遵守しなければなりません。

## (2) 労働協約の拡張適用

### ア 事業場単位の一般的拘束力

労働協約は、原則としてそれを締結した労働組合の組合員にのみ適用されます。しかし、労働者が全て組合員であるとは限りません。何らかの事情で労働組合に加入していない場合もあります。それらの労働者の存在によって、労働組合の団結が侵されることを防止するため、一の工場事業場において、同種の多数労働者の組織する労働組合の締結した労働協約に基づき、労働条件の統一を図り、その結果として、労使間の紛争の防止及び少数労働者の労働条件の保護をも期待できると考えられます。

そのようなことから労働組合法第17条は、一定の要件を満たした多数労働者の組織する労働組合が締結した労働協約は、その組合の組合員以外の労働者にも自動的に拡張適用されるとしています。この効力を、労働協約の一般的拘束力と呼んでいます。

一定の要件とは、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」をいいます。普通、企業内組合でしたら、一の工場事業場ごとに一般の労働者のなかで組合員が4分の3以上いるかどうか計算してみることになります。拡張適用は、継続的に使用され、作業の態様等から実態的に常時使用される同種の労働者と同じと認められる契約社員などの非正規社員にも及びます。

なお、拡張適用されるのは、労働協約の「規範的部分」と呼ばれる労働条件その他の労働者の待遇に関する基準の部分だけで、組合と使用者の関係を定めた「債務的部分」については効力が及びません。

### イ 地域的な一般的拘束力

労働組合法第18条は、「一の地域において従事する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従事する他の同種の労働者及びその使用

者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる」としています。

つまり、ある一定地域の大多数の労働者が同じ労働条件で雇用されるに至ったときは、その労働条件が一つの工場事業場を超えて、その地域全体の労働者にも拡張適用されるというものです。

## 5 労働協約の有効期間

労働協約に有効期間を定めるかどうか、また、定めるとしてそれをどのくらいの期間にするかは、当事者の自由です。

一般的に労使関係は、労働協約の有効期間が長ければ長いほど、長期にわたって安定しますが、その反面、あまり長すぎますと、経済情勢や企業経営の変化に対応できなくなることがあります。

労働組合法では、3年を超える有効期間を定めることはできないとしています。また、3年を超える有効期間の定めをした労働協約は、3年の有効期間の定めをしたとみなされます（労働組合法第15条1項、2項）。

### 規定例

#### (有効期間)

- この協約の有効期間は、平成〇〇年〇〇月〇〇日から平成〇〇年〇〇月〇〇日までとする。ただし有効期間中であっても、双方合意の上で改訂することができる。

#### (改廃の手続)

- この協約の期間満了に際して、会社又は組合いずれか一方がこの協約を改廃しようとするときは、期間満了日の1か月前までに文書を添えて申し入れることとする。

### (1) 自動延長

労働協約は、有効期間の定めをした場合、有効期間の満了によって失効しますが、新しい労働協約が結ばれるまでの間、無協約の状態にならないよう有効期間を延長して効力を存続させようというのが、自動延長条項です。

労働協約の自動延長には、期間の定めがあるものとないものがあります。