

22 労働協約

労働協約とは、労働組合と使用者とが団体交渉によって、組合員の労働条件や労使関係事項について合意に達したことがらを、書面に作成し、双方の代表者が署名または記名押印したものをいいます（労組法第14条）。

その名称が覚書、協定などであっても、あるいは一項目に関する合意であっても、それは労働協約です。

形式的要件を欠く協約（書面でないもの、署名・記名押印を欠くもの）は、労働協約としての効力は有しません。

労働協約と労働契約・就業規則

労働協約の内容が、就業規則や労働契約の規定と矛盾するケースがあります。この場合は、労働協約で決めた労働条件よりも悪い条件を労働契約や就業規則で決めても無効となり、労働協約の内容が優先します（労組法第16条、労基法第92条第1項）。

労働協約の期間

労働協約の有効期間は3年を超えて定めることはできません。3年を超える有効期間を定めても、その協約は3年の有効期間しか認められません。

有効期間を設けない場合は、労使いずれかが破棄したい場合、相手方にその旨を署名または記名押印した文書によって予告し、解約することができます。その予告は解約しようとする日から少なくとも90日前にしなければなりません（労組法第15条）。

労働協約の拘束力

労働協約が結ばれると、当事者である使用者と労働組合の組合員がその適用を受けるのが原則ですが、他の労働者にも適用されるときがあります。

例えば、同じ工場事業場に常時使用されている同種の労働者の4分の3以上の労働者に適用されているときや、同じ地域において従業する同種の労働者の大部分に適用されているとき、当事者の双方又は一方の申し立てに基づき労働委員会の当該労働協約の適用を受けるべきことの決定の決議を受けた場合です（労組法第17、18条）。