

7 労働協約

(1) 労働協約とは

労働協約は、「労働組合が使用者と対等の立場に立って、団体交渉を行い、その結果、決まった賃金、労働時間等の労働条件を書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したもの」をいいます。（労働組合法第14条）

従って、労働協約によって労働者は、一人ひとりバラバラの力では、得られなかった有利な労働条件を得ることができ、安心して働けるようになるわけです。

しかも、労働協約は、事実上使用者の一方的な決定に任されがちな労働契約の場合と違って、労使双方が納得して取り決めたものですから、労働協約の締結により、労使間には紛争もなく、産業の平和が図られ、使用者も安心して生産計画を立て、経営に専念することができるわけです。

要するに労働協約は、組合本来の目的である労働者の労働条件の維持改善、経済的地位の向上を果たすものであると同時に、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なのです。従って、内容も当然この趣旨に沿って規定されなければならないわけです。

(2) 労働協約を結ぶにあたっては

組合が労働協約の原案を作る場合には、注意深い準備によって、しっかりした根拠

の上に、賃金、労働時間等の労働条件及び協約の有効期間などを、はっきりと決めておかなければなりません。

そのため組合は、常に他の組合の協約や、経済状態（物価水準その他）、賃金状態（地域的賃金水準、同種産業賃金水準、賃金体系など）、組合員の生活状態、会社の経営状態等を調査しておく必要があります。

また、その他組合と使用者との関係について必要なことも、注意深く定めておくことが大切です。もちろん、原案は、組合の大会で、組合員が十分に検討して、民主的に決めなければならないことはいうまでもありません。

協約の内容は、できるだけ詳しく規定すると同時に、用語はわかりやすくすべきです。誰が見ても、よくわかるようにしたいものです。せっかく、協約ができて、言葉が難解なために組合員の理解が容易でないようでは、組合員の協約に対する熱意も薄れてきますし、実行されない事柄が出てこないとも限りません。

交渉は、お互いに相互の利益を尊重し合い、相手の立場にもなって考えながら行われるということが最も大切なことです。自分の方さえよければという考え方は、労使ともに禁物です。

労使は利害が対立するものであるという考え方もあるかもしれませんが、生産能率を上げ事業の収益を上げることは、使用者の利益であると同時に、組合にとつ

てはよりよい賃金、よりよい労働条件を獲得する源を作ることにもなるのですから、労使の利害は、この点において一致するものであるといえます。

交渉において、労使がお互いの協力と誠意を欠いたならば、その協約は容易に締結されることがないであろうし、たとえ締結されたとしてもその協約は必ずや、後日、紛争の原因となるでしょう。このことから、使用者と労働組合の理解が望まれるわけです。

(3) 労働協約の締結当事者

ア 労働者側

労働組合でこの労働協約締結能力を有する組合とは、労働組合法第2条の要件に適合する労働組合を指し、同条本文の要件を満たさない組合はその性質上、労働協約を締結する資格を認めえないものと考えられています。また、同条本文の要件を満たせば、それが単位労働組合でも、連合団体である労働組合であっても労働協約締結能力を有しており、さらに、いわゆる単一組合の下部組織である支部、分会などもそれ自体が労働組合法第2条に適合する労働組合としての実体(規約、決議機関、執行機関、会計)を有していれば協約締結能力を有していると解されます。

イ 使用者側

使用者で労働協約締結能力を認めたのは、使用者又は使用者の団体ですが、使用者団体に協約締結能力を認めたのは、労働組合が産業別とか職業別に企業の枠を超えて組織されている場合を考慮してのことです。このような協約締結能力を

もつ使用者団体であるためには、それが労働組合と団体交渉を行い、労働協約を締結することを目的としているものでなければなりません。単に親睦のためや調査のために結成されたものは、これに含まれません。

(4) 労働協約の形式

労働組合法第14条は、労働協約は「書面に作成し、当事者が署名又は記名押印することによってその効力を生ずる。」と定めています。これは、協約の効力との関連において、その内容を文書によって明確にし、かつ当事者の意志に決定の手続きを慎重にするよう要請したものです。

次に、労働協約としてこのような要件を欠くもの、すなわち書面に作成されていないもの又は当事者の署名又は記名押印のないものについては、労働協約としての効力はありません。判例の立場もほとんどが全ての法的効力を否定するものです。

反面、このような要件が備わっておれば、たとえ「労働協約」という名称ではなく、例えば「協定」とか「覚書」というような名前のものであっても、それは労働協約としての効力をもつことになります。

労働協約の締結にあたり、実際に署名又は記名押印をするのは、使用者側では個人企業であれば事業主、会社など法人であれば代表権を有する社長、代表取締役等であり、労働組合側では、その組合を代表する執行委員長などです。

(5) 労働協約の効力

ア 規範的効力と債務的効力

労働協約には、賃金、労働時間等個々の労働条件その他労働者の待遇に関する部分（**規範的部分**）とそれ以外すなわち労働組合と使用者との間の関係を規定した部分（**債務的部分**）があります。

労働組合法第16条は「労働協約に定める労働条件その他労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において、無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定めがない部分についても、同様とする。」と規定しています。

すなわち、労働協約の規範的部分と労働者の労働契約が矛盾する場合には、違反する労働契約の部分が無効となり、労働協約が代わって労働関係を規律することになります。労働契約に定めていない事項は、労働協約で定めた待遇が与えられることとなります。このように労働契約を無効にする労働協約の効力を労働協約の強行性といい、無効になった部分については、労働協約に定める基準がそのまま適用される効力を労働協約の直律性と呼んでいます。この**規範的効力**は労働協約のうちで最も重要な意味をもつものであり、労働基準法においても第92条第1項で「就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。」と規定し、労働協約の就業規則に対する優先性を明らかにしています。

次に、労働協約の債務的部分とは、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労使間の約束ごとを定めた部分がこれに当たります。例えば、「会社又は組合が争議行為を行う場合には、48時間前までに

相手方に通告しなければならない。」というように争議行為の予告義務を規定する場合がありますが、この規定は、労使双方がこれを遵守し、又は履行する義務を負うという意味で**債務的効力**を有します。

労働協約違反に対する措置としては、規範的部分については規範的効力が認められますから、協約の適用を受ける個々の労働者は、使用者に対し協約に基づき請求権を取得し、その履行を請求することができ、使用者がこれを履行しない場合には債務不履行の責任を追及することができます。また、労働組合も裁判上その履行を請求できますが、労働組合は単に使用者が労働者との関係で協約の規範的部分を遵守する義務を要求するにとどまり、直接協約上の個々の権利を請求しうるわけではありません。

労働協約は、元来労使間の信頼関係に基礎をおいており、一般の契約理論をもってしては解決し難い多くの問題を含んでおり、労使が信義に基づき平和的な交渉によって自主的に問題を解決するという良識と労使慣行が必要になるわけです。

イ 平和義務

労働協約が有効に成立している間、労使はこれを全体として尊重すべきことは法規範の設定として当然のことであって、労使ともに、みだりに協約の変更を実現し、あるいは要求するということはできません。これを一般的に「平和義務」と呼んでいます。

この平和義務は、当該労働協約の有効期間中、その労働協約に規定する条項の改廃を目的とする争議行為を行わないという義務を内容とするものであって、労

働協約に規定されていない事項に係る争議行為までも禁止するという内容を内容とするものではありません。この意味で、それは絶対的なものではなく相対的なものであることから、この平和義務のことを「相対的平和義務」と呼んでいます。これに対して、「本協約有効期間中は、会社、組合双方とも一切の争議行為を行わない」という条項を労働協約中に設けることによって、当事者が負う平和義務のことを一般的に「絶対的平和義務」と称しています。

次に、協約の有効期間中に次期協約の締結を目的とする争議行為を行うことが許されるかどうかについては、平和義務違反とする説、有効期間満了前相当期間内であれば平和義務に違反しないとする説、いわゆる自動延長期間中に次期協約の締結を目的とする争議行為は平和義務違反ではないとする説がありますが、判例では、現在の協約所定の事項に関して直接にその改変を求めるものではなく、また協約満了の相当期間前に次期の協約締結を求める合理的理由があることから、必ずしも平和義務違反とはならないとしています。（弘南バス事件 39・4・14 仙台高裁秋田支部）

また、この平和義務違反の争議行為については、債務不履行を理由とする損害賠償のほか、債務不履行の場合における債権法上の履行請求権、同時履行の抗弁権の行使等の手段が取りうるかが議論のあるところです。

我が国の協約理論では、いわゆる債務の効力にもとづき契約違反の責任を生ずるとみるのが一般的態度であり、同時履行の抗弁権や契約の解除は、労働協約が

市民法上の契約と違って財産的な給付を目的とせず、かつ個別的に相対応する権利義務を設定するものではありませんから、少なくともそれらが直接、又は厳密な形で認められる余地は存在しませんし、さらに直接強制、間接強制などの履行強制も、労使関係に対する裁判所の不当な介入を招く危険があることから、これを認めるには若干の疑問があります。

ウ 労働協約の拡張適用

(7) 工場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のみにも適用されます。しかし、労働者が全て組合員であるとは限りません。

労働組合法第17条では、組合が一定の要件を満たした場合、その組合が締結した労働協約は、当該組合の組合員以外の者にも自動的に拡張適用されるとしています。このような効力を「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。

なお、「常時使用される」とは、労働契約が形式上一定期間続いているように結ばれていることが必ずしも要件ではなく、常時使用されていることが客観的に判断し得る状態をいいます。よって、常時使用される労働者であるかどうかは、職員、臨時工、嘱託等の名目のいかんを問わず、実質的に判断することになります。

(4) 地域的の一般的拘束力

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越えて、その地域全体の労働者にも拡張適用されるものです。

(6) 労働協約の終了

労働協約は、まず有効期間の満了によりその効力を失います。

労働協約に期間の定めがあれば、これにより労働協約は失効しますが、労働組合法は、労働協約は3年を超える有効期間を定めたときは、3年の有効期間を定めたものとみなされます。(労働組合法第15条)これは、労使関係が社会情勢、特に経済情勢に支配されやすく、労使を長期に拘束し、労使関係を不安定にすることを防止するためです。

有効期間の定めのない労働協約は、解約しようとする日の少なくとも90日前に、当事者の一方が署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して解約することができます。解約手続きが行わなければ、3年を経過しても引き続き有効であります。このような場合は、双方が存続を希望して

いるのであり、また、90日前の予告によって、いつでも解約することができるのであって、いたずらに長期間にわたって不当な内容が一方的に押しつけられるというような弊害は生じないからです。

ア 自動延長

労働協約は有効期間の定めをした場合、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その効力を存続させようというのが自動延長条項です。

(7) 期間の定めのある自動延長条項

労働協約の期間満了後も一定の期間に限ってその効力を延長する旨の定めをしたときは、延長後の労働協約は期間の定めのある労働協約となります。

この場合、本来の有効期間とその自動延長期間を合算して3年を超えることはできません。

(4) 期間の定めのない自動延長条項

労働協約の期間満了後もその効力を期限を定めずに延長するというのが期間を定めのない自動延長協定です。

この場合、自動延長後においては、期間の定めのない労働協約と同じ扱いとなります。また、期間を決めない自動延長中の協約は、有効期間を定めない協約と同様、90日前の予告でいつでも解約できます。

イ 自動更新

労働協約の有効期間満了の際、当事者のいずれからも改廃の意思表示がないとき、更に同一内容をもって自動的に協約が更新されるという意味で自動更新規定とよばれます。

自動更新においては、これまでの協約と同一の期間をもって更新するものと、異なる期間をもって更新するものがある

りますが、いずれも今までと同じ内容の協約を改めて締結したのと同じこととなります。つまり、自動更新においては、更新の都度、同一内容の別の協約が成立するものであって、この点で自動延長とは異なります。

規定例

(有効期間)

第〇条 この協約の有効期間は、〇年〇月〇日から1年間とする。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。

(改廃の手続き)

第〇条 会社又は組合のいずれか一方がこの協約を改廃しようとするときは、この協約の有効期間満了の〇か月前までに文書をもって相手方に対し、その旨の意思表示をしなければならない。

2 前項の意思表示がない場合は、この協約は、さらに1年間の期間を限って更新されたものとみなし、それ以後も同様である。

ただし、この場合、会社、組合双方更新年月日を記入し、記名押印するものとする。

第〇条 前条第1項の意思表示があったときは、双方誠意をもって交渉し、この協約の有効期間満了までに妥結するよう努力するものとする。

2 前項の交渉がこの協約の有効期間満了まで妥結しないときは、この協約は、有効期間満了後〇か月間に限り、引き続き有効とする。

(7) 労働協約の余後効

労働協約が期間満了により失効した場合

は、それまで労働協約の定める基準によって規律されていた労働協約の内容が労働協約の失効によってどのような影響を受けることとなるかが問題となります。これが労働協約のいわゆる余後効の問題です。余後効について、労働組合法では何も定めておりません。また、学説、判例では考え方がいろいろあるようですが、一時的に無協約の状態になったからといって、それまでの労働条件はその事実のみをもって変更させ得るものではありません。

ところで就業規則は、旧労働協約に反しない範囲で有効に存続しているものであり、従って使用者がその就業規則を変更しない限り従来の労働条件が継続されるわけです。更に使用者がその就業規則を変更しようとする場合には、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表するものの意見を聞き、この意見を記した書面を添付して就業規則を行政官庁に届け出なければなりません。

また、従来から存する労働契約は、変更されない限り労働協約失効後も引き続き労働関係を規律するものであり、この労働契約を変更し又は新たに労働契約を締結するには、当該使用者と労働者間において明示又は黙示の意思表示による合意を必要とするのであって、使用者が労働契約の内容を一方向的に定めることはできません。

判例では、労働協約の失効後に当事者の一方(使用者)が旧協約によらない旨を明らかにして一方向的に新しい労働条件を設定した場合も、新協約が制定されない限りは旧協約によるべきであるとしています。(鈴蘭交通事件 平成11.8.30札幌地裁)

規定例

(余後効)

第〇条 この労働協約失効後も、この労働協約に規定された労働条件は、就業規則その他により不利益に変更しない。

(8) 労働協約の内容

労働協約は、労働条件その他に関する労使間の協定であり、労働関係法などの法令や公序良俗に反しない限り、労使が自由に取り決めることができます。従って賃金、労働時間等狭い意味での労働条件に限らず、およそ労使間において必要と考えられる事項はすべて労働協約の対象となりうるわけです。すなわち個々の労働者の労働関係を規律する部分のほか、団体交渉、争議行為、紛争調整、チェック・オフ、在籍専従、シヨップ制等の使用者と労働組合との関係を規律する部分とか、さらに、採用、異動等の人事、生産、販売等業務の方針、機械設備等業務の改善・変更、事業の拡張・縮小などもそれが労働者の生活と直接、間接に関係を持つという意味で協約の対象事項として考えられるわけです。

労働協約には、特定の事項についてのみの協定した個別協約(賃金協定、退職金協定、争議協定等)と労使間のさまざまな事項を総合的にまとめて協定した包括協約とがあります。包括協約といっても、もちろん定まった形があるものではなく、さまざまな形態のものがありますが、一般的につきのような内容を含んだものとなっています。

ア 総 則

労働協約の目的、交渉団体、経営権と労働権、シヨップ制、組合員の範囲(非

組合員の範囲)、協約の適用範囲、協約遵守義務、協約優先の原則等。

イ 組合活動

就業時間中の組合活動、掲示板及び会社施設の利用、在籍専従者の取扱い、政治活動、チェック・オフ、組合及び会社の通知義務等。

ウ 人 事

採用、試用期間、教育又は研修、異動、賞罰、解雇、休職、定年等。

エ 労働条件

労働時間、休日休暇、時間外及び休日労働、服務規律、賃金、退職金、育児・介護休業等。

オ 福利厚生、安全衛生及び災害補償

カ 労使協議会

設置の趣旨、構成及び運営、付議事項、決定事項の効力等。

キ 苦情処理

苦情処理手続、苦情処理機関、委員等。

ク 団体交渉

交渉事項及び範囲、交渉手続、交渉委員、交渉時間、公開・非公開等。

ケ 平和条項

コ 争議行為

争議行為の予告、取扱等。

サ 有効期間(附則)

有効期間、有効期間満了に伴う改廃、有効期間中の改廃、自動更新等

(9) 社会・経済情勢に対応する労働協約

ア メンタルヘルス対策

近年、労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事や職業生活に関する強い不安、ストレスを感じ、メンタルヘルスの不調を訴える労働者が増えています。

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18. 3. 31 公示 3 号）では、職場における労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスケア）が適切かつ有効に実施されるよう、教育研修や職場環境の改善、メンタルヘルス不調への対応等、メンタルヘルスケアの実施方法について定めています。

労働協約においても、条項を設けることがメンタルヘルス対策の推進に有効です。

イ ストレスチェック

ストレスチェックは、労働者のストレス状況について検査を行い、本人に結果を通知してストレス状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、集団ごとに分析し、職場環境の改善につなげることでメンタルヘルス不調を未然に防止するものです。

厚生労働省「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 27. 4. 15 公示 1 号）では、ストレスチェックの具体的な実施方法、労働者に対する不利益な取扱いの禁止等について定めています。

労働協約に条項を設け、組合員のメンタルヘルス不調を防止しましょう。

ウ セクシャルハラスメント等の防止

職場におけるセクシャルハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける行為であるとともに、労働者が能力を十分に発揮することの妨げにもなります。

男女雇用機会均等法では、事業主に、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備をはじめ、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けています。

他にも、ハラスメントの問題は、パワーハラスメントが深刻化し、大きな社会問題となっています。労働協約に会社の基本姿勢や対策委員会の設置等を定めることが望ましいでしょう。

エ ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスとは、働く全ての人が仕事と育児や介護、地域活動などの仕事以外の生活との調和を図り、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。

ワーク・ライフ・バランスは、個人にとっては、働き方を見直し、自分だけではなく他人の時間・生活をも尊重する生き方です。企業にとっても、働きがいのある職場をつくり、優秀な人材の確保や社員のモチベーションの向上等に役立ちます。

ワーク・ライフ・バランス実現の具体的な方策は、単に長時間労働の抑制だけにとどまらず、柔軟な働き方の選択の実現や育児・介護の時間確保など多方面にわたり、労働協約においてもそれぞれの分野で具体化することが必要です。

また、働き方改革関連法の成立によって、残業時間の上限規制や年 5 日間の年

次有給休暇の取得の義務付け等が新たに規定されました。このことについても、労使が話し合い労働協約に反映させるとよいでしょう。

オ 非正規労働者の待遇の改善

パート労働者や契約社員など非正規労働者の増加に伴い、職場のなかでの非正規労働者の役割の重要性も増しています。こうした状況を踏まえ、近年では非正規労働者の組織化に取り組む労働組合も見られます。

また、働き方改革関連法の成立によって、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が求められています。

非正規労働者の組織化を行った場合には、非正規労働者の均衡待遇や有期労働契約の無期労働契約への転換、有期契約労働者についての不合理な労働条件の禁止等を定めるとよいでしょう。

近年の情勢の変化を踏まえ、労働協約化するるとよい内容をいくつか紹介しました。

刻々と変化する社会・経済情勢に対応するためには、労使が活発に話し合い、労働協約に反映させていくことが重要です。

(10) 会社分割と労働協約の承継

会社分割制度に関しては、労働者の保護の観点から、「会社の分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（以下「労働契約承継法」という。）」、同法施行規則及び関係指針が定められています。

ア 労働協約の承継

分割会社は、分割契約等に、当該分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約のうち承継会社等が承継する部

分を定めることができるとしています。（労働契約承継法第6条第1項）

イ 労働協約の合意に係る部分の承継

分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約のうち、労働条件等の基準以外の部分の全部又は一部（労働組合法第16条の基準以外の部分、以下「債務的部分」）について、分割会社と労働組合との間で分割契約等の定めに従い承継会社等に承継される旨の合意があったときは、合意に係る部分は、効力発生日に、承継会社等に承継されるとしています。（労働契約承継法第6条第2項）

債務的部分の例としては、使用者（分割会社）の義務として、労働組合に対する便宜供与の義務（在籍専従者を認める義務、組合事務所や組合掲示板を無償で貸与する義務、組合費をチェック・オフする義務等）、争議解決金の支払い義務、いわゆる平和義務等の不作為義務等があり、使用者（分割会社）の権利として、不動産の有償貸与の場合の賃料請求権、いわゆる平和義務等の不作為請求権等が挙げられます。

ウ イの合意に係る部分を除く労働協約の取扱い（合意がない場合の債務的部分及び労働組合法第16条の基準部分の取扱い）

イに定めるもののほか、分割会社と労働組合との間で締結されている労働協約については、労働組合の組合員である労働者と分割会社との間で締結されている労働契約が設立会社等に承継されるときは、分割の効力が生じたときに設立会社等と労働組合との間で分割会社の労働協約（イの合意に係る部分を除く。）と同一の労働協約が締結されたものとみなす

と定めています。（労働契約承継法第6条第3項）従って、分割契約等に労働協約の承継について何ら記載がない場合や、労働協約は承継しないなどと記載していても、同法の定めにより、分割会社の労働組合と承継会社等との間で同内容の労働協約を締結したことになります。

分割会社及び設立会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針

(平成12・12・27 労働省告示第127号
平成14・3・28 一部改正
平成18・4・28 一部改正
平成24・9・27 一部改正
平成28・3・31 一部改正
平成28・8・17 一部改正
平成28・12・21 一部改正)

一部抜粋

3 労働協約の承継に関して講ずべき措置等

(1) 分割会社と労働組合との間の合意に関する事項

イ 合意の時期

法第6条第2項の分割会社と労働組合との間の合意については、分割契約等の締結前又は作成前にあらかじめ労使間で協議をすることにより合意しておくことが望ましいこと。

ロ 労働協約の取扱い

(イ) 法第6条第2項の合意がある場合の取扱い

会社法及び法第6条第1項の規定に基づき労働協約を分割会社から承継会社等に承継させる旨が分割契約等に記載された場合であって、労働組合法第16条の基準以外の部分に関する法第6条第2項の合意がなされたときは、当該合意に係る部分に限り、当該労働協約は、当該効力発生日に、分割会社から承継会社等に承継されるものであること。法第6条第2項の合意は、労働組合法第16条の基準以外の部分の全部又は一部の承継について行うことができるものであること。例えば、「「会社は、労働組合に対し100平方メートルの規模の組合事務所を貸与する。」という労働協約の内容のうち40平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については当該会社に残し、残り60平方メートル分の規模の組合事務所を貸与する義務については承継会社に承継させる。」という内容の分割契約等の定め及び合意も可能であること。

(ロ) 法第6条第2項の合意がない場合の取扱い

労働組合法第16条の基準以外の部分に関する法第6条第2項の合意がないときは、当該部分に関しては、法第6条第3項の規定により、分割会社は、効力発生日以後も労働協約の当事者たる地位にとどまり、当該労働組合の組合員に係る労働契約が承継会社等に承継されるときは、当該承継会社等は、当該労働協約と同一の内容を有する労働協約の当事者たる地位に立つこととなるものであるこ

と。この場合、当該承継会社等には、当該労働協約に係る権利義務関係の本旨に従った権利又は義務が生じることとなるものであること。

(ハ) 労働組合法第16条の基準に関する部分の取扱い

労働組合法第16条の基準に関する部分については、会社法及び法第6条第1項の規定に基づき労働協約を分割会社から承継会社等に承継させる旨が分割契約等に定められた場合であっても定められなかった場合であっても、法第6条第3項の規定により、当該分割会社は、当該効力発生日以後もなお当該労働協約の当事者たる地位にとどまり、当該労働組合の組合員に係る労働契約が承継会社等に承継されるときは、当該承継会社等は、当該労働協約と同一の内容を有する労働協約の当事者たる地位に立つこととなるものであること。

(2) 承継会社における既存の労働協約との関係

労働協約は使用者と労働組合との間で締結されるものであることから、一の会社とその所属する労働組合が異なる労働者が勤務している場合には、同一の事項に関し、各労働組合ごとに内容の異なる労働協約が締結され、併存する場合もあり得るものであること。

従って、吸収分割の場合であっても、法第6条第3項の規定により分割会社との間で締結されている労働協約と同一の内容の労働協約が承継会社と当該労働組合との間で締結されたものとみなされるときは、当該承継会社が同一の事項に関して複数の労働組合と内容の異なる労働協約を締結したこととなるため、同種の労働者の中で労働条件が異なることは起り得ること。

(3) 組織要件が効力発生要件とされている労使協定等

イ 労働組合法第17条の一般的拘束力等

労働組合法第17条の一般的拘束力については、その要件として、「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」でなければならないこととされており、効力発生日前に分割会社の工場事業場において労働組合法第17条が適用されていた場合であっても、当該会社分割の際に当該要件を満たさなくなった分割会社又は承継会社等の工場事業場においては、労働組合法第17条は適用されないこと。

労働組合法第7条第1号ただし書のいわゆるショップ制に係る労働協約についても同様であること。

ロ 労働基準法上の労使協定

労働基準法第24条、第36条等の労使協定については、民事上の権利義務を定めるものではないため、分割会社が分割契約等に定めることにより承継会社等に承継させる対象とはならないものであること。これらの労使協定については、会社分割の前後で事業場の同一性が認められる場合には、引き続き有効であると解されるものであること。事業場の同一性が失われた場合は、該当する労働基準法上の免罰効が失われることから、当該効力発生日以後に再度、それぞれの規定に基づいて労使協定を締結し届出をする必要があるものであること。