



Vol. 8

★労働協約の終了事由(解約など)について

弁護士 向井 蘭
狩野・榎本・岡法律事務所

労働協約について(2)

第1 労働協約の終了事由とは何か

前回述べたとおり、労使間の合意文書の表題が「覚書」、「了解事項」等の名称であっても、労働協約になり得ます。

このような文書があるため、使用者が労使関係上多大な負担を感じたり、円滑に業務を遂行できない場合には、労働協約の効力を失わせなければなりません。

例えば、使用者が団体交渉で、「就業時間中でも、使用者は団体交渉を行わなければならない」などの「覚書」にサインしてしまった場合などは、就業時間中でも団体交渉に応じなければならなくなります。しかし、これでは会社の業務遂行がままならなくなり、労働協約を解約する必要が生じます。

労働協約は、有効期間の満了、解約、目的の達成、当事者の消滅（労働組合や会社がなくなってしまう）、反対協約の成立などの事由によって終了し、効力を失います。

要するに、労働組合の合意無く、労働協約の効力を失わせるためには、労働協約の有効期間が満了するのを待つか、使用者が労働協約を解約するしかありません。

第2 労働協約の解約は自由にできるのか？

期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が、署名しましたは記名押印した文書で少なくとも90日前の予告をすることによ

ってこれを解約することができるとされています（労組法15条3項前段・4項）。

解約には格別理由を必要とされていませんが、あまりにも恣意的な解約は解約権の濫用とされて無効とされてしまいます。

したがって、労働協約の解約は、条文上は、自由にできるのですが、裁判所や労働委員会などで、後々無効とされてしまう余地があるのです。

第3 労働協約の解約のやり方

労働協約の解約が後々無効であると言われないためには、使用者は、以下のとおり、解約手続を進める必要があります。

まず、会社が、労働協約を変更したいと労働組合に申し入れ、団体交渉を開催します。その上で、会社が労働協約を変更したい理由を説明し、労働協約の変更案を提示します。労働組合はもちろんその案に反対すると思いますが、少なくとも複数回は団体交渉を開催して、労働協約の変更を主張します。その上で、労働組合と協議を尽くしても、労働協約変更について合意に至らなかったということで、労働協約の解約をすることになります。具体的な労働協約の解約の方式などについては次回述べます。

お気軽にご相談ください

弁護士向井蘭に御用の場合は、お気軽にお電話ください。

弁護士 向井 蘭 (E-mail:r.mukai@mbm.nifty.com)

狩野・榎本・岡法律事務所

TEL:03-3288-4981 FAX:03-3288-4982

〒102-0083 東京都千代田区麹町4-2-6 第2泉商事ビル8階

執務時間:10:00~17:00

