



Vol. 9

★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(3)

第1 労働協約の具体的な解約方法

前回述べたとおり、期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が、署名ま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2 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なければならない場合には、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。

(1) 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。

(2) 解約する場合は、「●年●月●日付で●年●月●日締結の労働協約を解約する」と述べると共に、念のため解約する労働協約を添付してください。古い労働協約ですと、組合もどの労働協約なのか明確に理解していない場合があります。

第3 組合が解約通知を受け取ろうとした場合

労働組合の中には、労働協約の解約を事前に察知し、解約通知を受け取ろうとしない組合もあります。法律上、意思表示は到達しないと効力を生じませんから、解約通知は受け取らなければ効力を生じないのです。内容証明郵便で送っても同じ事です。受領拒否をすれば効力を生じないのであります。ではどうしたらよいのでしょうか？

労働協約の解約通知を労働組合との団体交渉の場で読み上げればよいのです。解約通知をその後受け取らなかつたとしても、読み上げたことで解約の意思表示は到達したことになりますので、解約を通知したことになります。

第4 労働協約の一部に会社に有利な条項があった場合はどうするか？

労働協約といつても、中には、会社に有利な条項も不利な条項もあることがあります。会社としてはできれば、不利な条項だけ解約して、有利な条項だけは残しておきたいと考えるでしょう。しかし、これまでの裁判例からしますと、労働協約の一部解約は認められておりません。労働協約は一体的な契約だから、自分に有利な条項のみを解約することはできないとされています。したがって、労働協約を解約するときは全部を解約してください。

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