

労働協約と労使協定

桑村裕美子
(東北大学准教授)

I はじめに

労働関係においては、個々の労働者は使用者と対等に交渉することが難しいため、団結し、集团的に待遇改善を求めることで弱い立場を克服しようとしてきた。こうして生まれたのが労働組合である。労働組合は、憲法 28 条で保護され、また、労働組合法（以下労組法）において使用者との団体交渉が保護・促進されている。本稿で扱う「労働協約」は、労働組合による団体交渉の結果として締結されるものである。

他方で、労働基準法（以下労基法）においては、労働組合以外の労働者代表が使用者と特別な合意を行うことが認められている。こうした合意のうち特に重要なものが「労使協定」である。なお、「労使協定」という言葉は条文には出てこないが、後述の特別な効力をもつ「書面による協定」を、講学上まとめて「労使協定」と呼び、一般に特別な法概念として扱っている。

II 類似点

労働協約と労使協定は以下の点で似ている。

第 1 に、両者はともに、労働者集団の代表と使用者間の交渉によって締結される合意文書であり、集团的性格を有する。

第 2 に、その内容も、労働条件や労働者の待遇についてのものであり、共通している。

第 3 に、いずれも二当事者間の合意であるが、通常の契約では認められない特別な効力が付与されている。まず、労働協約については、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は、当該組合の組合員の労働契約を直接規律する効力が生じる。労働組合が団体交渉によって使用者と労働協約を締結すれば、組合員は、自分で交渉しなくとも自動的にその協約上の労働条件が保障されるというわけである。労組法 16 条は、労働協約に違反する労働契約は無効であり、無効となった部分は当該協約基準で労働契約内容が補充されると定める。これを、労働協約の規範的効力という。

次に、本来労使は労基法上の最低労働条件よりも有利な合意を行うことしかできないが、労使協定にはその例外設定を許容する効力が付与されている。

III 相違点

いくつかの類似点にも関わらず、労働協約と労使協定はその趣旨・目的が基本的に異なり、異なる制度の下に置かれている。

1 趣旨・目的

労働協約は、組合員を代表する労働組合が、労働者と使用者間に存在する交渉力格差を集团的交渉によって解消し、よりよい労働条件を獲得しようとするものであり、組合員の労働契約の規律を本来の目的とする。労働組合が労働協約によって労働条件を独自に設定する自由（協約自治）は憲法 28 条により保障され、労働協約には労組法 16 条によって規範的効力が付与される。

これに対し、労使協定は、国家が定める最低労働条件を全面的・一律に適用することが実務上不都合と考えられる事項について、事業場の全従業員のために最低労働条件規制の例外を認めるための手段として、法政策上導入されたものである。例えば、労働時間は、1 日 8 時間・週 40 時間が上限である（労基法 32 条）が、いついかなる場合もこの法定労働時間を超えてはならないとすると、業務上の必要性に対応できず、また労働者の意向にも反することがあるため、現場の労使の判断を尊重する趣旨で、労働者代表との合意（労使協定）による労働時間延長が許容されているのである（労基法 36 条 1 項）。

労使協定の対象事項は、1947 年の労基法制定時には時間外・休日労働の導入に限定されていたが、1980 年代以降は、産業構造の変化や就業形態の多様化等により多様なニーズに対応できる法的枠組みが求められ、労働時間の分野を中心にその対象が増大した¹⁾。

2 制度設計

次に、制度設計に着目すると、第 1 に、労働協約は労働組合（労組法 2 条）が締結主体であり、多数組合（過半数組合）か少数組合かに関わらず、すべての労働組合が締結権限を持つ。これに対し、労使協定は、当該事業場で過半数を組織する労働組合が存在する場合にはその労働組合、そうした労働組合が存在しない場合には、過半数を代表する者（過半数代表者）が締結主体となり、「過半数」の代表であることが要件である。

したがって、少数組合は、たとえ当該事業場における唯一の労働組合であっても、単独では労使協定を締結できない。

他方で、労使協定は、労働組合が組織されていない事業場でも、過半数代表者を一名選出²⁾すれば、その者が締結できるという点では、締結主体の選択肢が広いといえる。日本では組合組織率が年々低下しており（平成26年6月時点で17.5%）、労働組合が組織されていない事業場が増大しているため、そのような事業場にも対応可能な労使協定制度に注目が集まり、近年活用されているのである。

第2に、労働協約の効力要件は書面性および両当事者の署名又は記名押印である（労組法14条）が、労使協定については書面性のほかに、多くの場合に法所定の事項の記載が要求され（労基法32条の3、32条の4等）、また、一部では行政官庁（所轄労働基準監督署長）への届出が効力要件とされている（同36条1項）。

第3に、労働協約は原則として当該協約を締結した組合の組合員にのみ適用されるのに対し、労使協定は当該事業場の全労働者に適用されることが予定されている。

第4に、労働協約は労働契約を規律する規範的効力を有するが、労使協定は、それに従った措置がとられた場合に使用者が労基法違反の刑事責任を免れ、また、協定がなければ労基法の私法的強行性によって排除されていたはずの合意や法律行為を有効にするという効力（国家規制の解除効）をもつにとどまり、個別労働契約上の権利義務を設定する効力は原則としてもたないと解されている（昭和63・1・1基発1号）。

IV 労使協定と労働協約の効力の併存？

上記の通り、労使協定自体から労働契約を規律する効力は生じないので、それに基づく処遇を行うには、労働協約、就業規則又は労働契約による具体的権利義務の設定が必要である。問題は、労使協定が過半数組合と使用者の間で、労組法14条の要件を満たして締結された場合に、当該協定を同時に労働協約と扱うことができるかである。労使協定には書面性が必要であり、労組法14条の要件はこれに加えて署名または記名押印を要求するにとどまるので、労使協定が同条の形式を満たすことは実際上多いと考えられる。

通説は、現行法が労使協定を労働協約の形式で締結しうることを前提としている（労基法施行規則16条2項、24条の2第2項）ことから、当該労使協定は同時に労働協約であり、当該組合の組合員に対しては規範的効力が及ぶとしている³⁾。しかし学説には、労使協定と労働協約の基本的趣旨の違いから、組合員との関係でも具体的権利義務を設定する効力を否定するもの⁴⁾や、当事者が労働協約として扱う意思を有していると解釈できる場合に限り、労働協約として規範的効力を認めるべきとするもの⁵⁾もある。

V おわりに

以上説明してきたように、一見似ている労働協約と労使協定の最大の違いは、労働契約の規律と国家規制の解除のいずれを主眼とするかにある。しかし、労基法をよくみると、実は労働協約も国家規制の解除の手段とされていることがあり（賃金通貨払い原則について24条1項ただし書）、両者の役割を完全に切り離すことはできないようにも思われる。労働協約と労使協定を労働法体系上どのように位置づけ、両者の関係をどのように整理するかについて、根本的に検討し直す時期に来ているのかもしれない。

- 1) 労基法上労使協定で規定しうるものには、変形労働時間制（32条の2、32条の4、32条の5）、フレックスタイム制（32条の3）、休憩時間一斉付与の例外（34条2項）、専門業務型裁量労働制（38条の3）等がある。
- 2) 過半数代表者は、労基法41条2号の管理監督者でないこと、及び、労基法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出されることが必要である（労基法施行規則6条の2第1項）。
- 3) 有泉亨『労働基準法』（有斐閣、1963年）340頁、菅野和夫『労働法（第10版）』（弘文堂、2012年）354頁等。
- 4) 時間外・休日労働の労使協定について、蓼沼謙一「三六協定をめぐる一問題点」一橋論叢64巻（1970年）756頁以下。
- 5) 東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』（有斐閣、1990年）40頁以下、西谷敏＝道幸哲也＝中窪裕也編『新基本法コンメンタル 労働組合法』（日本評論社、2011年）190頁〔土田道夫〕等。

くわむら・ゆみこ 東北大学大学院法学研究科准教授。最近の主な著作に「労働者保護法の現代的展開——労使合意に基づく法規制柔軟化をめぐる比較法的考察」日本労働法学会誌114号（2009年）95-109頁。労働法専攻。