

15 労働条件決定の方法（労働契約、就業規則、労働協約等）

1 労働条件の決定

労働条件を決定するものとして、労働基準法、労働契約法等の法律や、労働契約、就業規則、労働協約及び労働慣行（労使慣行）がある。

労働基準法では、労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなくてはならず、同法で定める基準は最低のものであり（従ってそれを理由として労働条件を低下させてはならず、向上に努めるべきとされている）、労使対等の立場で決定し、双方、労働協約、就業規則、労働契約を遵守し誠実にその義務を履行しなければならないとしている【労働基準法第1条、第2条】。

2 労働契約とは

労働契約とは、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が労働の対償として賃金を支払う、という契約である。その具体的な内容である労働条件は、労働者と使用者との合意により成立・変更される（口頭の合意も有効である）【労働契約法第6条、第8条】。

なお、労働契約の内容については、使用者が労働者の理解を深めるようにし、また、できる限り書面により確認することとされている【労働契約法第4条】。

[労働契約については、「No.1」参照]

3 就業規則とは

使用者が労働者を雇用する事業場の秩序を維持し、業務運営を効率的に進めるため、統一的・画一的に定める職場の規律のことを「就業規則」といい、賃金や就業時間などの労働条件等が定められている。

常時10人以上（※）の労働者を使用する事業場の使用者には、就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられている【労働基準法第89条、同法施行規則第49条】。

（※）非正規労働者も含む（一時的増員は除く）が、派遣労働者は含めない（派遣元でカウントする）【昭61.6.6 基発333号】。

なお、就業規則の作成・変更に当たっては、事業場における過半数労働組合か、それがない場合には過半数代表者の意見を聴かなければならないが、同意を得ることまでは求められていない【同法第90条】【昭25.3.15 基収525号】。ただし、出された意見については、十分な配慮が必要とされている。

[就業規則については、「No.16」参照]

4 労働協約とは

労働組合と使用者とが団体交渉の中で組合員の労働条件等について合意した事項を文書化し、双方の代表者が署名または記名押印したものを「労働協約」という【労働組合法第14条】。また、文書化・記名押印などがされていれば、たとえその名称が「覚書」や「協定」等であっても、あるいは一項目に関する合意であっても労働協約となる【昭29.1.19 労収5号】。

労働協約は、もとより強行法規に違反することはできず、労働協約の基準に違反する労働契約の部分は無効となり、無効となった部分はその基準の定めるところによる【労働組合法第16条】。また、就業規則は、労働協約の規定に違反してはならない【労働基準法第92条第1項】【労働契約法第13条】。

なお、労働協約の適用は原則として当該労働協約を締結する労働組合の組合員に限られ、それ以外の労働者は、当該協約の一般的拘束力が及ぶ場合に限りその適用を受ける【労働組合法第17条、第18条】。

（1）効力発生の要件

労働組合法では、書面を作成し、両当事者が署名または記名押印することによって効力を生じると

定めている【労働組合法第14条】。判例では、「書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し又は記名押印しない限り」労使間合意には労働協約としての規範的効力は生じないとしたものがある【都南自動車教習所事件 最三小判 平13.3.13】。

(2) 労働協約の期間

労働協約には、期間を定めて締結するものと、期間を定めずに締結するものがある。

労働協約の有効期間は最長3年であり、3年を超える協約を締結したとしても3年の協約を締結したものとみなされる【労働組合法第15条第1項、第2項】。これは、長期の労働協約を締結することは、労使関係が安定するというメリットがある反面、社会経済情勢の変化への迅速な対応が阻害されるといふデメリットを有するためである。

また、期間満了による無協約状態を避けるために自動更新や自動延長の規定を設ける場合があるが、自動更新の場合は現協約と同一有効期間の協約が新たに成立し、自動延長の場合は当事者間の取決めがない限り、期間の定めがないものとなる。なお、自動延長の際に期間を定める場合には、延長期間はもとの協約の有効期間と併せて3年を超えることはできない【昭24.8.8 労発 第317号】。

他方、期間を定めずに締結された労働協約は、労使一方の当事者が署名または記名押印した文書によって相手方に少なくとも90日以上前に予告すれば解約することができる【労働組合法第15条第3項、第4項】。なお、解約には特に理由は必要とされないが、協議を尽くさないまま使用者が労働組合に対して労働協約の解約を通告したことが不当労働行為と判断された判例がある【駿河銀行事件 東京高判 平2.12.26】。

(3) 労働協約の一般的拘束力と地域的拡張適用

労働協約は、本来、締結した労働組合の組合員に対してのみ効力を生じ、それ以外の労働者への効力は生じない。この原則に対する例外措置として、「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は、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用される」【労働組合法第17条】と規定されており、これを労働協約の「一般的拘束力」という。

一般的拘束力との関係で、多数派組合の労働協約が少数派組合の組合員に適用されるかについては、学説・判例上、肯定・否定両説に分かれているが、いずれの場合も少数組合がより有利な協約を求めて団体交渉等を行うこと自体は否定されていない。

また、「一の地域において従業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業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公告によってすることができる」とされており、これを労働協約の「地域的拡張適用」と呼ぶ【労働組合法第18条、同法施行令第15条】。

5 労働慣行（労使慣行）とは

労使関係では、就業規則、労働協約などの成文の規範に基づかない一般的な取扱いが長期間反復継続して行われ、それが労使双方に対し事実上のルールとして機能することがある。このような取扱いや処理方法が「労働慣行」と称されている。

労働慣行は、契約当事者間の黙示の合意や、「法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行為の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う」【民法第92条】ことにより労働契約の内容となる。

判例では、同種の行為又は事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていること、及び労使双方が明示的に当該慣行によることを排除、排斥しておらず、労使双方の規範意識に支えられていることを要すると解するのが相当としたものがある【日本大学(定年)事件 東京地判 平14.12.25】。

なお、すでに慣習・慣行として定着している場合であっても、労働条件を客観的に明確化するため就業規則等として成文化しておくことが望ましい。

(1) 法的効果

労使慣行には、次の4つの法的効果が認められるとされている。

- ア 労働契約の空白部分を補充する効果
- イ 労働協約や就業規則の不明確な規定を解釈するための基準や具体的な適用基準としての効果
- ウ 濫用成否の判断要素としての効果
解雇や配転に関する慣行の成立が認められる場合、これに反する扱いが権利の濫用と解される場合もある。
- エ 不当労働行為の成否の判断基準としての効果
労働組合の活動に関する有利な取扱いや施設利用上の便宜供与など、組合活動等に関する労使慣行の成立が認められる場合、これに反する使用者の行為が不当労働行為となる場合もある。

(2) 労使慣行の内容の変更

明確な労使慣行が成立し、労働契約の一内容として認められる場合には、従業員の同意なくして使用者が一方的にその内容を変更することはできない。

ただし、就業規則等の規定に反する手当が慣行的に支給されていた事案において、「使用者が明確な規範意識を有していたとは認めがたい」とし、使用者が労働協約及び就業規則の定めに沿った取扱いに改めたことを適法とし、労使慣行の効力が否定された判例も存在する【**商大八戸ノ里ドライビングスクール事件 最一小判 平7.3.9**】。

◇ 労働契約・就業規則・労働協約・労働基準法等の効力の関係について

個々の労働者と使用者との関係を規律したものが「労働契約」であり、その労働契約を使用者が統一的・画一的に整理し規定したものが「就業規則」、労使間の集団的合意によるものが「労働協約」である。

就業規則は労働協約に反することはできず、労働契約は就業規則・労働協約に反することはできないという関係にある【**労働基準法第92条**】【**労働組合法第16条**】。

労働基準法
労働契約法、など

>

労働協約

>

就業規則

>

労働契約

※「就業規則より有利な労働契約」については、労働契約の当該部分は有効で履行を求めることができ、原則として本人の同意なくして変更されない（しかし、一定の要件のもとで就業規則による労働条件の切下げは認められ得る）。

※「労働協約より有利な労働契約」については、学説では労働契約の効力を肯定するものと、これを否定するものと2つの考え方があ

【**労働条件の不利益変更については「No.17」参照**】

6 労使協定とは

当該事業場における労働条件について、労働者と使用者が取り交わした約束事を書面化したもの。

就業規則等と併せて労使協定を締結することで、労働基準法等で定められた所定の事項について、当該事業場の実情に即して労使間で合意したルールを定めたり、一定の法定義務の免除や免罰的效果を発生させることもできる。

労使協定を締結する場合、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はその労働組合と、過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）を選出し、労働者側の締結当事者とする必要がある。

過半数代表者を選出する場合、下記のような手続きを経していない場合は、適正に選出したことにはならず、締結した労使協定は無効となる場合がある。

(1) 過半数代表者の選出【労働基準法施行規則第6条の2第1項、第2項】

- ・選出手続きは、投票、挙手等の民主的な手続きにより行うこと
- ・選出に当たっては、それが労使協定を締結するための過半数代表者を選出するための手続きであることを明らかにした上で行うこと
- ・選出に当たっては、パートやアルバイト、管理監督者を含めた当該事業場で働く全ての労働者が手続きに参加できるようにすること
- ・使用者が特定の労働者を指名・推薦するなど、使用者の意向によって選出されたものでないこと
- ・過半数代表者は、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

なお、使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならず、過半数代表者が法に規定する労使協議等に関する事務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない【労働基準法施行規則第6条の2第3項、第4項】。

また、過半数代表者が異動等で不在となった場合、直ちに当該労使協定の効力が失われるわけではないが、協定内容に疑義が生じた場合などに労使が適切に協議できるよう、速やかに新たな過半数代表者を選出し、協定を締結し直すことが望ましい。

(2) 労働基準監督署への届出等

- ・労使双方が合意の上、記名・押印した労使協定書に届出書（押印不要）を添付して事業所を管轄する労働基準監督署に届ける（内容によっては労働基準監督署への届出が不要なものもある＝下記参照）。
- ・書面（正副2部）を直接窓口を持参または郵送する。近年では e-Gov による電子申請が推奨されている。
- ・労使協定の効力は協定締結時に発生するが、例外として、「36 協定」については届出が効力発生要件とされており、当該協定の効力が生じるのは労働基準監督署で届出が受理された日からとなるため、例えば協定を毎年度更新している場合は、原則として年度当初（4月1日）の時点で届出が済んでいることが求められる。

(3) 労使協定が必要な主なものと労働基準監督署への届出の要否

協定内容	関連法令	届出義務
労働者の貯蓄管理	労働基準法第18条	あり
1か月単位の変形労働時間制（就業規則で規定する場合は不要）	労働基準法第32条の2	あり
1年単位の変形労働時間制	労働基準法第32条の4	あり
1週間単位の非定型的変形労働時間制	労働基準法第32条の5	あり
時間外・休日労働（36協定）	労働基準法第36条	あり
事業場外みなし労働時間制（協定で定めた時間が法定労働時間（8時間）を超える場合のみ）	労働基準法第38条の2	あり
専門業務型裁量労働制における労働時間の算定	労働基準法第38条の3	あり
フレックスタイム制（就業規則で規定する場合は不要。ただし、清算期間が1か月以内の場合は届出不要）	労働基準法第32条の3	清算期間が1か月超の場合のみ届出必要
賃金からの控除（法定控除以外）	労働基準法第24条	なし
休憩の一斉付与の例外	労働基準法第34条	なし
時間外割増賃金の支払いに代わる代替休暇の付与	労働基準法第37条	なし
年次有給休暇の計画的付与	労働基準法第39条第6項	なし

年次有給休暇中の賃金を標準報酬日額で支払う場合	労働基準法第39条第9項	なし
年次有給休暇の時間単位付与	労働基準法第39条第4項	なし
育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇をすることができない労働者	育児・介護休業法第6条、第9条の3、第12条、第16条の3、第16条の6	なし
3歳未満の子を養育する労働者の所定外労働の制限又は所定外労働時間の短縮措置の対象外とする労働者	育児・介護休業法第16条の8、第23条第1項	なし
要介護状態にある対象家族を介護する労働者の所定外労働の制限又は所定外労働時間の短縮措置の対象外とする労働者	育児・介護休業法第16条の9、第23条第3項	なし
高齢者の継続雇用制度に係る人選の基準又は創業支援等措置を講ずること	高齢者雇用安定法第9条、第10条の2	なし
自動車運転者の拘束時間等の延長	自動車運転者の労働時間等の改善のための基準	なし

(4) 労使協定以外で過半数労働組合等との協議等が必要な主なもの

ア 労働基準法

- ・就業規則の作成又は変更時の意見聴取及び届出時の書面添付【第90条】

イ 労働安全衛生法

- ・安全委員会：委員の推薦【第17条】
- ・衛生委員会：委員の推薦【第18条】
- ・安全衛生委員会：委員の推薦【第19条】
- ・労働安全衛生計画の作成時の意見聴取【第78条】

ウ 労働施策総合推進法

- ・「再就職援助計画」の作成及び変更：意見聴取【第24条】

エ 労働時間等設定改善特別措置法

- ・労働時間等設定改善委員会：委員会の設置及び委員の推薦【第6条及び第7条】
- ・労働時間等設定改善企業委員会：委員会の設置及び委員の推薦【第7条の2】

オ 労働者派遣法

- ・派遣受け入れ期間の延長：意見聴取及び異議に対する説明【第40条の2】

カ 確定拠出年金法

- ・企業型年金の開始等：同意を得て規約を作成【第3条】

キ 確定給付企業年金法

- ・確定給付企業年金の開始等：同意を得て規約を作成【第3条】