

## 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、労働基準法は最低基準であり（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、向上に努めるべきこと）、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、労働者が使用されて労働し、使用者がこれに対し賃金を支払う、という契約である。その内容である労働条件も含め、労働者と使用者の合意により成立・変更される（口頭でも有効である）【労働契約法第6条、8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において、当該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、この中で賃金や就業時間などの労働条件が定められている。

常時10人以上（※）の労働者を使用する事業場の使用者に対し、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】、【労働基準法施行規則第49条】。

（※）非正規労働者も含む（一時的増員は含めず）。派遣契約で受け入れている派遣労働者は含めない（派遣元でカウント）【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、それがい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法的に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

労働組合と使用者が団体交渉の中で組合員の労働条件等について合意に達した事柄を文書化し、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・記名押印などがしてあれば、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できないが、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ってその適用を受ける【労働組合法第17条（一の事業場での一般的拘束力）、同18条（地域的一般的拘束力）】。

#### （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。

期間を定めた労働協約は最長3年であり、3年を超えて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、同条第2項】。これは、長期に労働協約を締結することは、労使関係が安定するという長所を持つ反面、経済情勢の変化への対応が阻害されるという短所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、期限の定めのないものとなる。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合せて3年を超えることはできない【労働組合法第15条第1項2項、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を解約するには、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、同条第4項】。なお、この解約には特に理由は必要とされていないが、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の通告をしたことが不当労働行為と判断された裁判例がある【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

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】とされ、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。

## 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、ア 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、イ 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も、労働条件を客観的に明確化するため就業規則等の定めとして成文化することが望ましい。

## (1) 法的効果

労働慣行には、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

労働組合活動上の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。

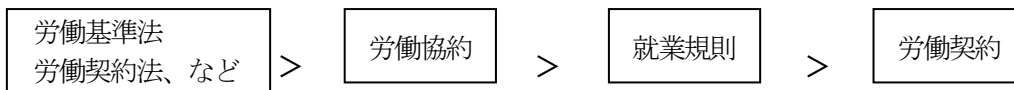
(2) 労使慣行の内容の変更

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の一方的な行為によりその内容を変更することはできない。

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は、「使用者が明確な規範意識を有していたとは認めがたい」として、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例もある【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」、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】。



※ただし、「就業規則>労働契約」については、労働者にとって「就業規則より有利な労働契約」である場合は有効であり、履行を求められるが、原則として本人同意なくして変更されない（しかし一定の範囲で就業規則による労働条件の切下げは認められ得る）。

※一方、「労働協約より有利な労働契約」について、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つの考え方がある。【労働条件の不利益変更については「No.17」参照】