

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [組織運営と法律](#) | [労働協約の意味及び内容](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)[▶ キーワード検索はこちら](#)

労働協約の意味及び内容

労働協約の締結に最も関係する法律が労働三法です。特に「労働基準法」と「労働組合法」は密接不可分です。労働組合法は、その制定の目的が、労働組合の団結、いわゆる組織化と、労使が「労働協約」を締結するための団体交渉助成促進する（労組法第1条）ことを目的にしています。

労働基準法は、国の法律において、労働者の労働条件について基準を設定し、使用者に基準以下での使用を禁止するという、いわゆる使用者への最低の義務付けを規定したものであり、国による労働条件の最低基準（法第13条）を明示したものです。

この二つの法律に基づき、労使がこれを労使の団体交渉によって、より高めていかねばならないと同時に、締結した協約に誠実に各々がそれを履行することを定めています。（労基法第2条2）

そして、労使間でどうしても合意に達せず、紛争が当事者間で解決できないとこのために「労働関係調整法」に基づき調停を行う仕組みになっています。

したがって、労働協約は、労使が団体交渉により、合意した事項を文書化し、両当事者の署名または記名押印して締結します（労組法第14条）。

そして、労組法第16条では「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」は、①それに違反する労働契約の部分は無効とし、②これに代えて「基準の定めるところによる」とし、また「労働契約に定めがない部分についても同様とする」と規定しています。これは何を意味するかといえば、個々の労働者が使用者と結んだ労働契約や労基法で作成が義務付けられている就業規則（労基法第89条）よりも労働協約が優先する（労基法第92条）という、効力優先の保障がなされています。

このようなことから、労働協約は第四の法律（労働法）と呼ばれます。

協約締結の意義

1. 労働者の地位の向上（総合的・全体的に）を名実共に明確にする。（個々の労働契約を私法的に規律する）
2. 労使対等の関係を認識させ定着させる。
3. 集団的労使関係の運営のためのルールを明確化させる。
4. 経営参加機能の確立による産業民主主義を私法的に確立する。
5. 労働争議の未然防止と平和的安定化の確立を図る。

——などの意義があります。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**