

規定例 (3)

- △△会社及び〇〇組合は、当事者のいずれか一方により団体交渉開催の申入れがあった場合は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。交渉に際しては、双方誠意と秩序をもって解決にあたるよう努力する。
- 交渉委員は、会社及び組合とも原則として各〇名以内とする。
 - 2 交渉委員は、原則として会社側は役員、組合側は執行委員とする。
- 団体交渉には原則として傍聴者の出席を認め、その内容を組合員に公表するものとする。
 - 2 傍聴者は会社および組合とも各〇名以内とする。ただし、関係各部の事務担当及び交渉委員を除く執行委員は傍聴者の数に含む。
- 3 △△会社・〇〇組合双方が特に必要と認めた場合は、非公開とすることがある。

(協定書及び議事録の作成)

- 団体交渉において、交渉事項について合意をみたときは、協定書及び議事録を作成して、双方の代表者が記名押印しなければならない。協定書及び議事録は、2通作成して会社及び組合がそれぞれ各1通保管する。

(事前協議の基本事項)

- 会社は、合併、会社分割、事業の譲渡、解散、事業場の縮小及び長期休業、操業短縮、機構改革など組合員の労働条件に影響を及ぼす事項については、組合と事前に協議する。

9 平和義務と平和条項 (争議調整条項)

(1) 平和義務

労働協約の使命は、労働条件の維持改善とともに、労使間の安定を図ることにあります。労働協約を締結すると、労使双方は労働協約の内容についてみだりに争うことはできません。これを平和義務といいます。この平和義務は、いわば労働協約そのものに内在する本質的な効力として認められています。

平和義務には、相対的平和義務と絶対的平和義務があります。相対的平和義

務とは、労働協約の有効期間中は、その労働協約に規定する事項の変更又は廃止を目的とする争議行為は行わないという義務のことをいいます。これは、労働協約に規定されていない事項に関する争議行為までも禁止するというものではありません。

これに対して、労働協約の有効期間中は、会社、組合双方とも、労働協約に定められた事項に限らず一切の争議行為を行わないとの平和義務のことを、絶対的平和義務といえます。このような協約は、協約化されていない事項についてまで組合の争議権を縛ることになりますので、組合としては特別の事情のない限り、締結するかどうかについては慎重に検討すべきです。

(2) 平和条項（争議調整条項）

平和条項（争議調整条項）とは、労使間で紛争が生じた場合もいきなり争議行為に訴えるのではなく、あらかじめ一定の手続を尽くすことを定めた条項のことをいいます。

言い換えれば、団体交渉により解決がつかなかった問題について、争議行為に訴える前に第三者機関の調整手続などによって平和的な解決（調整）を図り、その努力が重ねられている間は争議行為を行わないという趣旨のもので、争議行為開始のための手続要件を定めたものとも言えます。したがって、平和義務が労働協約の有効期間中の争議行為そのものを禁止するのに対して、平和条項は争議行為そのものを禁止するものではありません。

平和条項には、1 調整期間中だけ争議行為を行わないというもの、2 争議を行うにはあらかじめ調整を申請し、それが不調に終わった場合でなければならぬとするもの、3 争議を行うには調整を申請し、それが不調に終わった場合でも再交渉を今一度行った後でなければ入ることができないとするものなどがありますが、労働組合としては、調整にかけている間は別として、誠意を尽くしても交渉がまとまらないときは争議行為に入れるよう定めておく方がよいでしょう。

規定例（1）

- △△会社及び○○組合は、この協約に定める労使協議会、団体交渉において解決されなかった場合のほかは、争議行為を行わない。

規定例（2）

- 争議行為を行うときは、あらかじめ団体交渉を経ていなければならない。

第三者機関による争議調整としては、一般的には労働委員会によるあっせん、調停及び仲裁があります。

① あっせん

あっせんは、あっせん員が当事者である労使双方の主張をとりなし、あるいはあっせん案を示すなどして、争議が解決するよう努力する方法です。

規定例

- △△会社と〇〇組合の間に、団体交渉又は労使協議がまとまらず紛争を生じた場合は、双方誠意をもってさらに交渉を尽くすとともに、労働委員会のあっせんに付して、平和的手段を尽くして解決に努めるものとする。
- △△会社及び〇〇組合は、双方の合意又は一方の申請により、労働委員会のあっせんに付することができる。
- △△会社及び〇〇組合は、労働委員会のあっせん又は調停が終了しないうちに争議行為を行ってはならない。

② 調停

調停は、調停委員会が当事者である労使双方の意見を聞き取った上で調停案を作成し、双方に受諾を勧めることによって、争議が解決するよう努力する方法です。

規定例

- △△会社及び〇〇組合は、双方もしくは一方の申請により労働委員会の調停に付することができる。
- 会社と組合の双方の合意により調停に付す場合は、会社と組合は調停期間中は争議行為を行わない。

③ 仲裁

仲裁は、当事者双方が争議の解決を仲裁委員会にゆだね、その判断（仲裁裁定）に従って争議を解決する方法です。

規定例

- △△会社及び○○組合は、あっせん又は調停が成立しなかった場合、相手方の同意を得て労働委員会の仲裁に付すことができる。仲裁裁定は△△会社及び○○組合を拘束する。

10 争議に関する条項

争議条項とは、争議行為の開始及び争議行為の開始後の当事者のとるべき行動やあり方について、一定のルールを定める条項です。

労働争議に関する条項の内容としては、争議調整条項（9の（2）参照）のほか、争議行為の開始手続、争議行為の予告、保安要員、争議行為不参加者、スクラブ禁止、争議中の企業施設の保全および利用等があります。

（1）争議行為の予告

争議行為の開始にあたって、相手方に対してあらかじめ争議行為の開始日時や争議行為の態様について予告することを、争議予告といいます。

一般の会社の労働組合には、相手方に対する争議の予告義務はありませんから、団体交渉が行き詰まった場合直ちに争議行為を行うことができます。ただ、争議といってもそれは問題解決への一手段であって、争議行為の正当性をめぐる紛争（例えば違法ストを理由とする解雇）など余分なトラブルが生じないよう、予告して行うのが無難でしょう。

予告期間は一概には言えませんが、1日ないし2日前に予告することが考えられます。争議予告は「○月○日以降、問題が解決するまでの間各種の争議を行う」旨を明らかにすればよいわけです。

なお、労働関係調整法（以下「労調法」という）上の公益事業（労調法第8条）については、10日前までに労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事に対し、争議予告をしなければなりませんから留意してください（労調法第37条）。