

無協約時における労働条件の変更について(案)二五、四、七  
日本鉄鋼連盟労働局

労働協約が失効すれば、平和義務がなくなるから、労資いずれの側からも労働条件の変更を申入れることができるが、労働条件の変更については原則として相手方の同意を必要とする。

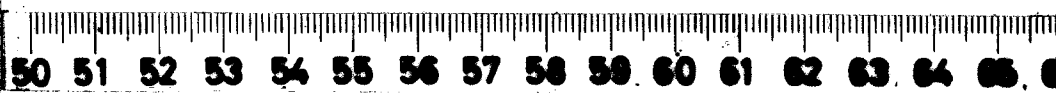
契約期間満了から

一労働協約は本来労働条件についての協定であるから、無協約時における労働条件の変更については、労働協約締結によるのが最も望ましい。

二新協約が全面的、統一的に締結することが困難な場合には、問題の労働条件についてだけ部分的、暫定協約を結ぶこと。

三労働条件の変更について使用者に妥当な理由と誠意ある努力にもかかわらず、組合が耳をかさず実力行使に訴える虞ある場合は、使用者にも之が対抗手段としてロック・アウトの方法が採られている。

四組合が反対を続け交渉が着しく遷延するような場合には、使用者は暫定措置として就業規則を変更し、必要ある場合は就業規則を変更しておくこと。



変更した就業規則の労働条件について組合が反対している場合は、その労働条件は一応未確定であるが、組合が反対せず就業をつづけている場合は、労働条件は変更したものであるとして措置してよい。

五 就業規則の改訂に当つては、左記に留意すること。

組合又は労働者の代表が意見を表明しない場合又は意見書に署名捺印しない場合には、意見をきいたことが客観的に証明できる資料を添えて行政官庁に届出ること。

二 就業規則改訂については、協議約款の有無にかかわらず事前協議が望ましいから、協議約款ある場合は勿論充分協議を遂げねばならない。しかし法律上協議義務が問題となる虞があり又は問題となつた場合は、次のように措置するのむむを得ない。

① 前協約中の協議約款があつた場合

既に協約は失効しているのであるから、協議の義務は勿論存在しない。しかし組合側が協約の余後効理論をもつて争つて来た場合は

② 協議約款は規範的部分ではないとの主張によるか、

③ 規範的部分であるとするも、協議約款は経営参加という協約期間内にあることを

前提とするものであるとか、わらず既に期間を経過しているから、これを否定すると主張する。

(日本セメント假処分東京地裁ニ五、一、三〇決定)

(2) 就業規則に協議約款がある場合

① 就業規則自体の変更について協議約款がある場合

② この約款は本来協約的性質があり協約中に入るべき約款であるから、なるべく問題とならないうちに変更して置くこと。

③ 協議約款の変更については充分協議を遂げ、なおかつ協議が纏まらなかつた場合は、一方的に変更してよい。

(2) 個々の事項(採用、解雇、異動等)の実施について協議約款がある場合は一方的に変更してよい。