

この①、②の要件を満たした労働協約は、労組法上の法的保護の対象となります(労組法14条)。労働協約と就業規則、労働契約との間で、内容が異なる場合、労働協約に反する就業規則や労働契約の記載は無効になり、労働協約に定めた内容に従うことになります。(労組法16条)。

労働協約 > 就業規則 > 労働契約

(3) 争議行為

労使の主張に隔たりがあり、いくら団体交渉をしても意見が一致しないとき、労働組合には自らの要求を実現させるために、争議行為を行う権利(争議権)が認められています。

争議行為とは、労使間の紛争において当事者がその主張を貫徹するために、業務の正常な運営を阻害することをいいます(労働関係調整法7条)。

争議行為にはストライキ、サボタージュ(怠業)の他、時間外労働拒否やピケットィング、職場占拠、ボイコット、業務妨害、使用者側が行う唯一の争議行為であるロックアウトなどさまざま形態があります。

5 不当労働行為とその救済

不当労働行為とは、使用者が労働者の団結権等を不当に侵害する行為のことで、労組法では労働組合の正当な活動を保障するために、使用者がしてはならない行為を不当労働行為として定めています(労組法7条各号)。

不当労働行為が行われたときは、労働組合は労働委員会に救済を申し立てることができます。労働委員会は不当労働行為の事実があると認めるときは、使用者に対し、労働者を救済するための命令を出すことができます。