

(3) 締結権限ある者による署名または記名捺印

書面によるのと同様の理由で、締結当事者の署名もしくは記名捺印がなされることを要する。

締結当事者は、労働組合と使用者（使用者団体）であり、署名（記名押印）の方式は、「A労働組合執行委員長b」、「A社代表取締役者c」とするのが望ましいが、「A労働組合」「A社」とか「執行委員長b」「代表取締役c」などというのでも構わない。また、単に「b」「c」などというものでも、それが個人としての署名（記名押印）でなく、協約当事者（組合や会社）が明確であり、組合や会社のために署名（記名押印）しているのであれば、労働協約としての効力を妨げられない。

但し、署名（記名押印）する者は、当該協約の締結権限を有する者でなければならない。この点で問題となるのは、以下のような場合である。

会社側の締結権限

- i) 代表権を有する取締役には、締結権限がある（例えば、社長の他に専務も代表権をもっていれば、専務による署名によって、労働協約は成立する）。
- ii) 問題となるのは、代表権がない取締役や、取締役ではない人事部長等による締結の場合であるが、代表権をもっていなくても、当該協約の締結権限を付与されていれば、協約は有効に成立する。例えば、人事部長等が平素から労使交渉の責任者を務め、協約に署名しているような場合や当該事項についての交渉を会社側責任者として行ってきた者には、協約の締結権限が付与されていると考えてよいであろう。

組合側の締結権限

- i) 組合の代表者は締結権限を有する。組合の代表者とは通常、（執行）委員長であるが、組合規約の定め方によっては、副委員長、書記長などが締結権限を有することもあり得よう。なお、基本協約が代表権のある者（社長や委員長）によって締結されたのち、その付属（細目）協定が代表権のない者（労務課長と書記長など）によって締結されることがあるが、このような付属協定の有効性も、書記長らが締結権限を付与されていかなるかによることになる。

また、組合の委任を受けて、交渉権限を有する者（労組法6条）の締結権限は、委任の範囲による。

- ii) 組合に関して問題となるのは、組合規約で労働協約の締結についての定めをおいている場合である。例えば、労働協約は、組合大会や執行委員会などにおける議決を経たうえで締結するという規約がある場合に、このような手続きを経ないで締結された協約は無効とされる。

また、そのような定めがない場合でも、賃金・退職金など重要な労働条件を組合員に不利に変更する場合には、組合運営の民主性確保のため組合大会などで組合員の意思確認を経ることが求められ、このような手続きを経ないで締結された協約は規範的効力が認められない場合がある（詳細は、129頁参照）。

- iii) 組合支部や分会が協約締結権限を有するか、という問題がある。これについては、①当該支部、分会が協約上の権利義務の主体となりうる実体（規約、役員、財政）を備えていること、②協定事項について、組合本部が独自の協約締結権を与えていること、という2つの要件を満たしている場合に認められることになる。

なお、組合本部が協約（親協約）を結んだ後、支部等が同じ事項について親協約と異なる内容の協約を結ぶことがある。このような協約は、組合本部がそのような内容の協約を結ぶことを支部に許容している場合にのみ有効になると解される。

(4) 労働協約締結義務

団体交渉により合意に至った事項については、一方の書面化要求を他方が拒否することは労使間の信義に照らし、特段の事情なき限り許されない。従って、会社が書面化（労働協約化）を拒否する場合には、不当労働行為となる（大阪貨物事件・中労委命令昭48.3.7命令集49巻、日本海重工事件・富山地裁判決昭29.5.15労民集5巻3号）。

但し、文祥堂事件（大阪地裁判決平2.10.26労判675号）は、一般論として不当労働行為が成立するとしつつ、事業所閉鎖に伴う使用者の努力義務を宣明する旨の合意は、労働協約としての固有の法的効力をもたず、それを協約化しなくても組合に不利益は及ばないとして不当労働行為の成立を否定している。また、同事件の最高裁判決平7.1.24労判675号は、労使間に合意が成立したというためには「当該交渉事項の全体について確定的な意思の合致があったことが必要であって、仮に当事者の一方が団体交渉の過程で交渉事項の一部について相手方の主張に合致するような見解の表明を行ったとして、右見解の表明が、全体的な合意の成立を条件とする暫定的ないし仮定的な譲歩にかかわるものであるときは」、労使合意があったとは認められないとして、同事案では労使合意があったとは認められないとしている。