

ルについて合意した事項を①文書にし、②労使双方の代表者が署名または記名押印したものをいいます。

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。

労働協約 > 就業規則 > 労働契約

(3) 争議行為（労働関係調整法7条）

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（労働組合等又は使用者）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。

争議行為にはストライキ（同盟罷業）、サボタージュ（怠業）等のほか、使用者側が行う唯一の争議行為であるロックアウト（作業所閉鎖）などさまざまな形態があります。

5 不当労働行為とその救済（労組法7条、27条、27条の12）

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。

不当労働行為が行われたときは、労働組合（一部個人可）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たときは、使用者に対し、これを救済するための命令を出します。

6 労働委員会（労組法19条～27条の26）

労働委員会とは労働組合法に基づき各都道府県及び国に設置された行政機関で、労働組合と使用者の間に起きた紛争（賃金などの労働条件に