

U Aゼンセンヤマダ電機労働組合、ケースホールディングスユニオン
及びU Aゼンセン デンコードーユニオンからの申立てにかかる
労働協約拡張適用に関する小委員会報告書

令和3年7月13日

第1 労働協約の地域的拡張適用の申立て

1 本件協約の概要

「年間所定休日に関する労働協約」（以下「本件協約」という。）は、U Aゼンセンヤマダ電機労働組合、ケースホールディングスユニオン及びU Aゼンセン デンコードーユニオン（以下「協約当事者である組合」と総称する。）が令和2年4月22日付けで株式会社ヤマダ電機、株式会社ケースホールディングス及び株式会社デンコードー（以下「協約当事者である使用者」と総称する。）との間で締結した労働協約である。

協約当事者である使用者は、いずれも、本件協約第2条（1）に定める「適用地域」（茨城県の全域並びに千葉県内、栃木県内及び福島県内の一部の市町村からなる地域である。以下「適用地域」という。）において同条（2）に定める「大型家電量販店」（以下「大型家電量販店」という。）を営む事業主であり、協約当事者である組合は、いずれも、協約当事者である使用者のいずれかに雇用される労働者で組織する労働組合である。本件協約は、協約当事者である使用者が本件協約の適用地域内の市町村において営む「大型家電量販店」に該当する店舗を主たる就労場所とする、協約当事者である組合の組合員のうち、同条（6）に定める「適用対象労働者」（その実質は、契約期間の定めがないフルタイムの労働者である。以下「適用対象労働者」という。）に該当する者について、年間所定休日を111日以上とすること等を定めるものである。

2 本件協約の拡張適用の申立て

令和2年8月7日、協約当事者である組合から厚生労働大臣に対して、労働組合法（以下「法」という。）第18条第1項の規定に基づき、「労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求める申立て」（以下「申立書」という。）をもって、本件協約につ

いて、本件協約の適用地域を同項の「一の地域」として、適用地域内の市町村において「大型家電量販店」に該当する店舗を営む事業主及び当該事業主に雇用される労働者のうち、「適用対象労働者」に該当する者に拡張適用する旨の決定を求める申立て（以下「本件申立て」という。）があった。その申立理由は、申立書のうち「第2申立ての理由」に記載のとおりである。

3 本件申立て後の協約当事者の変更

第3の2（4）ウに記載するとおり、本件協約の当事者のうち株式会社ヤマダ電機は、令和2年10月1日、商号変更により株式会社ヤマダホールディングスとなった。また、令和3年7月1日、株式会社ヤマダホールディングスの子会社である株式会社ヤマダデンキが本件協約に当事者として加わっている。（こうした経緯から、以下の記述においては、その時点に応じて「協約当事者である使用者」には株式会社ヤマダホールディングス及び株式会社ヤマダデンキを含むものとする。）

第2 小委員会における調査審議の経過

1 小委員会の設置

令和2年8月24日、厚生労働大臣より当委員会に対して、法第18条第1項の規定に基づき、当委員会の決議が求められた。

これを受けて、当委員会は、令和2年10月7日の第1788回定例総会において、この取扱いについて審議した結果、労働委員会規則第5条第5項の規定に基づき、公労使の委員各2名ずつで構成する「U Aゼンセンヤマダ電機労働組合、ケーズホールディングスユニオン及びU Aゼンセン デンコードーユニオンからの申立てにかかる労働協約拡張適用に関する小委員会」（以下「小委員会」という。）を設置し、

- （1）本件協約、本件申立て等に係る事実関係の調査
- （2）本件申立てが法第18条に規定する要件等を満たすかどうか等の審議

を行うこととした。

引き続き、労働委員会規則第5条第6項の規定に基づき、小委員会の委員に、公益委員として荒木尚志委員、両角道代委員、労働者委員として有野正治委員、高橋睦子委員、使用者委員として長崎文康委員、御手洗尚樹委員がそれぞれ指名された。

なお、令和3年2月27日付けで当委員会委員の改選が行われたが、同年3月1日の第1797回臨時総会において、小委員会を設置を継続することとされ、上記6名の委員が再び小委員会の委員として指名された。

2 小委員会における調査審議の経過

令和2年10月7日、第1回小委員会を開催し、委員の互選により、荒木尚志委員を委員長として選出した。

以後、小委員会は、以下のとおり、令和3年7月13日まで14回にわたり開催し、協約当事者である組合をはじめ関係する労使からヒアリングを行うなどして事実関係の調査を行い、その結果を踏まえて、本件申立てが法第18条に規定する要件等を満たすかどうか等について慎重に調査審議を行った。その結果、第3に記載するとおり判断するに至った。

【小委員会における会議ごとの調査審議の内容】

令和2年10月7日 第1回小委員会

委員長を選出した後、小委員会の運営について審議

令和2年12月21日 第2回小委員会

小委員会における調査審議の進め方について審議

令和3年1月18日 第3回小委員会

協約当事者である組合からヒアリング

令和3年1月26日 第4回小委員会

前回は引き続き、協約当事者である組合からヒアリング

令和3年2月24日 第5回小委員会

協約当事者である使用者のうち株式会社ケーズホールディングス及び株式会社デンコードーからヒアリング

令和3年3月5日 第6回小委員会

再指名された委員の互選により荒木委員を委員長として改めて選出

協約当事者である使用者のうち株式会社ヤマダホールディングスからヒアリング

令和3年3月18日 第7回小委員会

小委員会における調査審議の進め方について審議

令和3年4月14日 第8回小委員会

拡張適用を受けることとなる使用者二社からヒアリング

令和3年4月20日 第9回小委員会

拡張適用を受けることとなる使用者二社からヒアリング

令和3年5月11日 第10回小委員会

拡張適用を受けることとなる労働者が組織する労働組合からヒアリング

令和3年6月22日 第11回小委員会

小委員会における調査審議の進め方について審議

令和3年6月30日 第12回小委員会

小委員会における調査審議の進め方について審議

令和3年7月7日 第13回小委員会

小委員会報告書（案）及び総会における決議（案）について審議

令和3年7月13日 第14回小委員会

小委員会報告書（案）及び総会における決議（案）について審議

第3 小委員会における調査審議の結果

1 法第18条の地域的拡張適用制度の趣旨

法第18条に規定する労働協約の地域的拡張適用制度は、同条所定の要件が満たされた場合、当該協約に定める労働条件を地域における公正労働条件とみなして、協約当事者である労使以外の労使にも適用することで、労働条件切下げ競争を防止し労働条件の維持改善を図るとともに、労働者間、使用者間の公正競争を確保しようとするものである。そして、地域的拡張適用制度は当該協約締結に関与していない労使に対しても協約の規範的効力を及ぼすものであるため、拡張適用の要件の充足と要件が充足された場合に拡張適用を実際に行うことの妥当性について、慎重に判

断することが望まれる。

以下、このような制度趣旨を踏まえつつ検討する。

2 法第 18 条第 1 項に規定する要件について

法第 18 条第 1 項は、労働協約の地域的拡張適用の要件として、「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至った」ことを定めている。本件協約について、この要件を満たすかどうかについては、それぞれの要件ごとに、以下のように考えるべきである。

(1) 「一の地域」について

ア 協約当事者である組合は、第 1 の 2 に記載したとおり、本件協約の適用地域を法第 18 条第 1 項の「一の地域」として申立てを行っている。協約当事者である組合は、ヒアリングにおいて、「一の地域」については、「連続した地域であり、明瞭であることが要件」「事業の存在基盤が共通していれば、「一の地域」と評価できる」とした上で、「どの市町村を組み合わせる労働協約の適用対象地域とし、これを「一の地域」として地域的拡張適用の申立てをするかについては、労使自治に委ねられる」と主張する。そして、協約当事者である組合は、ヒアリングにおける回答によると、「本件協約の適用地域においては、労働組合法第 18 条が定めるカバー率要件（「一の労働協約」「一の地域」「同種の労働者」「大部分」）を充足するが、隣接地域を含めるとカバー率要件を充足しない可能性が生じる」と認識して、「「大部分」の要件を充たすかどうかという点も考慮に入れ、「大部分」の要件を充たすできるだけ広い範囲を適用対象地域とするように考えて、線引きをした」ことが認められる。

イ しかし、労働協約の地域的拡張適用制度が協約交渉に全く関与していない労使に協約の規範的効力を及ぼす制度であることに鑑みると、地域的拡張適用における「一の地域」は、協約当事者の意向のみで画されるものではなく、恣意性を排した法の客観的立場から考える必要がある。また、当該「一の地域」内の使用者及び労働者は拡張適用された協約の拘束を強制的に受けることを考慮すれば、「一の地域」の画定は、拡張適用を受ける労使に対して、制度趣旨に照らして説得的なものである必要がある。

ウ 過去に地域的拡張適用が行われた事案（地方労働委員会の事案）においては、地場産業について、事業場が特定の地域に集積している状況等からみて「一の地域」を画定した例がある。協約当事者である組合は、ヒアリングにおいて、本件協約の適用地域は「（協約当事者である）三労使の出店エリアを中心に設定した」としているが、本件協約の当事者は全国に大型家電量販店を展開する企業であり、本件協約の適用地域のみ到店舗及びその消費者が集積・分布しているものではない。したがって、地場産業のように産業地域に着目して地域を客観的に画定し得た過去の事例とは異なる、本件の事情を踏まえた「一の地域」を考える必要がある。

（ア）地域の客観的画定に関連して、協約当事者である組合のヒアリングによると、協約当事者は本件協約の適用地域を設定するに当たり、連続した地域であること及び明瞭であることのほか、「事業の存在基盤（小売業にあつては消費者の分布）が共通であること」「商圈が連続していること」などを考慮したことが認められる。しかし、何をもって「事業の存在基盤」と考え、それが共通といえるかは明瞭ではない。本件協約の適用地域は、茨城県は全域であるが、千葉県、栃木県及び福島県は一部の市町村のみが含まれている。これらの市町村に隣接する同一県内の市町村に「大型家電量販店」が同様の形態で出店している場合もあるが、これらの市町村が協約の適用地域に含まれていないのは、客観的観点から地域が画されたのではなく、協約当事者である組合自らが認めるように、拡張適用の要件を満たしやすい観点も考慮して地域が画定されたことを伺わせる。

（イ）協約当事者以外の労使からのヒアリングでは、「協約当事者である三労使は、自家用車で来店する客層を想定してロードサイドに大型家電量販店を出店している」ことを根拠として、本件協約の適用地域を「商圈」と考えることができるとする意見もあった。しかし、本件協約の適用地域内がすべてロードサイド店舗の商圈といえるか疑問があり、適用地域外の隣接地域にロードサイド店舗が存在するにもかかわらず、適用地域から除外されている場合があるなど、やはり地域を客観的に画しているとはいえない場面が見られる。

エ 以上のように、事業場の集積など産業地域によって客観的に地域を画することが困難な本件においては、本件協約の適用地域を踏まえつつも、恣意性を排して客観的に確定でき、明確性を備え、また関係する労使に対しても制度趣旨に照ら

して説得的なものとなる地域として、行政区画としての都道府県を「一の地域」の単位とすることが考えられる。地域的拡張適用に係る「一の地域」は必ずしも都道府県を単位としなければならないものではないが、茨城県全域に加えて隣接する他県の一部の市町村が適用地域とされている本件協約においては、「一の地域」を都道府県の区域とすることが、客観的に明確であり、また、地域別最低賃金等、労働条件の最低基準を画する地域として、協約に関与していない労使に対する説得性も高いと考えられる。

オ 以上のことから、本件においては、茨城県の県域を「一の地域」として、(2)以下の要件を満たすかどうか検討すべきである。

(2)「同種の労働者」について

ア 本件協約は、販売商品（「エアコン、冷蔵庫及び洗濯機」の三品目を含む。）、店舗面積（1000 m²を超える。）等により「大型家電量販店」を定義した上で、「大型家電量販店」を営む使用者に雇用され、これらの店舗を主たる就労場所とする、契約期間の定めがないフルタイムの労働者（管理職を除く。以下、便宜上「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」という。）を「適用対象労働者」としている。協約当事者である組合は、こうして定義された「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」を「同種の労働者」として拡張適用を申し立てている。

イ そこで、本件協約の「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」と「同種の労働者」と解される者をどう把握するかであるが、協約当事者である使用者が営む店舗及び協約当事者以外の使用者が営む店舗における「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」の職務内容等は、接客や売場管理を中心とした、同等のものであると言える。これは、大量仕入れ・大量販売を中心としたビジネスモデルは使用者や店舗によって異なるものではなく、このために、店舗の現場で働く労働者の職務内容等も同じようなものとならざるを得ないためと考えられる。したがって、本件協約が「適用対象労働者」として定める「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」を基準に「同種の労働者」を把握することで問題はないと考えられる。

ウ メーカーから派遣された者が商品の説明のために配置されているかどうかなど、売場のスタイルによって、「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」に求め

られる役割やスキルが変わることはあり得る。しかし、「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」の間に、そのような差異があり得るとしても、そのことは、本件のように年間所定休日に関する協約の適用において「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」を基準に「同種の労働者」を把握することの妨げとはならないと考えられる。

(3) 「大部分」が「適用を受ける」について

(1) により、茨城県の県域を「一の地域」とした場合、協約当事者である使用者からのヒアリングにおける回答に基づき集計すれば、茨城県内には、協約当事者である使用者が営む「大型家電量販店」は合計で51店舗あり、これらの使用者に雇用されて従業する「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」は合計で601名である。協約当事者である各労使の間ではユニオン・ショップ協定が締結されており、「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」の全員が協約当事者である組合のいずれかに加入し、本件協約の適用を受けている。また、拡張適用を受けることとなる、協約当事者である使用者以外の使用者からのヒアリングにおける回答に基づき集計すれば、茨城県内には、これらの使用者が営む店舗で、「大型家電量販店」に該当する店舗が二使用者に合計で5店舗あり、これらの使用者に雇用されて従業する「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」は合計で61名である。このため、「同種の労働者」の総数は662名である。したがって、「同種の労働者」の90.8%が本件協約の適用を受けていることとなり、「同種の労働者」の「大部分」が本件協約の「適用を受ける」との要件を満たしていると判断してよいと考えられる。

(4) 「一の労働協約」について

ア 本件協約は、年間所定休日日数について協約当事者である使用者に共通の最低基準を定めることを目的として、協約当事者である組合及び協約当事者である使用者の連名で締結された単一の労働協約であり、「一の労働協約」に該当すると判断してよいと考えられる。

イ 協約当事者である各労使においては、本件協約とは別に、年間所定休日日数を含む労働条件全般についての労働協約を締結しているが、このことは、本件協約が「一の労働協約」に該当することの妨げとはならないと考えられる。

ウ なお、協約当事者である使用者のうちの一社である株式会社ヤマダ電機については、ヒアリング等の結果、本件申立てが行われた後に、以下のとおり、協約の承継等が行われたことが確認された。

(ア) 令和2年10月1日をもって持株会社体制へ移行され、商号が「株式会社ヤマダ電機」から「株式会社ヤマダホールディングス」に変更された。また、同日付けで、株式会社ヤマダ電機の家電の販売等の事業は、株式会社ヤマダデンキ分割準備会社への吸収分割により、株式会社ヤマダホールディングスの子会社である株式会社ヤマダデンキに承継された。この際、株式会社ヤマダ電機に雇用されていた、ヤマダ電機労働組合の組合員については、株式会社ヤマダデンキへの労働契約の承継は行われず、株式会社ヤマダホールディングスと労働契約を締結したまま株式会社ヤマダデンキへ在籍出向することとされた。このため、本件協約についても、株式会社ヤマダデンキへの承継は行われず、株式会社ヤマダホールディングスが協約当事者となった。

(イ) 令和3年7月1日をもって、株式会社ヤマダホールディングスと労働契約を締結していた組合員の大部分は、株式会社ヤマダデンキに転籍することとされ、「適用対象労働者」たる組合員については全員が株式会社ヤマダデンキに転籍した。これに伴い、協約当事者となる労使間で「確認書」が締結され、株式会社ヤマダデンキが協約当事者に加わることとされた。

このように、本件協約については、本件申立てが行われた後に、当事者である使用者に変動があるが、その経緯に鑑みれば、協約が実質的に変更されたものではなく、当初の協約が同一性をもって存続しているとみることができる。

3 本件協約の拡張適用を行うことの妥当性について

(1) 2(1)から(4)までに掲げる要件を満たし、法第18条第1項の「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至った」と認められる場合において、中央労働委員会の決議・厚生労働大臣の決定により、本件協約の拡張適用を行うに当たっては、1に掲げた地域的拡張適用制度の趣旨に照らして妥当と解されることについても検討すべきである。

(2) 厚生労働省が実施した「令和2年就労条件総合調査」によれば、平成31年・

令和元年の労働者1人平均年間休日総数は116.0日であり、本件協約が最低基準として設定する年間所定休日日数111日はこれを5日下回るものである。しかるに、拡張適用を受けることとなる使用者には、年間所定休日日数が106日と本件協約基準をさらに5日下回る使用者が存在する。

(3) また、他の地域の大型家電量販店においては、過去に、企業間競争が行われる中で年間所定休日日数が引き下げられた事例もあったことが認められ、今後、同様の事態が生ずる可能性も否定できない。本件協約の拡張適用によって、本件協約に定める基準にまで年間所定休日日数を引き上げることは、当該地域においてこの基準に達していない労働者の労働条件を改善するとともに、使用者間の格差を是正し、協約基準を下回る日数への切下げを防止することとなり、公正競争の確保に資するものとして、地域的拡張適用制度の趣旨にかなうと解される。

(4) この点、小委員会の審議においては、「本件協約が拡張適用されることによって、年間所定休日日数が106日である使用者に対して、一挙に年間所定休日日数を5日引き上げることを強制することは、新たに労働者を採用することのコスト等を考慮した場合、あまりに負担が大きい」として、当委員会の決議において経過措置を設けて日数の引上げを段階的に求めるべきとの意見があった。しかし、本件協約においては、もとより段階的な適用を予定した定めは設けられていないところ、当委員会の決議において経過措置を設けることとなれば、いわば、当委員会の決議によって協約規範を創設することとなるが、こうしたことは、法第18条第1項及び第2項によって付与された当委員会の権限を超えるものであり、困難と考える。

(5) なお、拡張適用を受ける使用者は、拡張適用される労働条件については、それを下回る労働条件設定が制約されるほか、全国一律に労働条件を設定している企業のように当該地域を越えて企業単位で統一的に労働条件を決定している場合や、拡張適用される労働条件（本件協約にあっては年間休日）よりも他の労働条件（例えば、賃金）の改善を優先すべきと考える経営判断などに、一定の影響が及ぶこととなる。しかし、使用者がこうした制約を受けることは、地域的拡張適用制度が、その制度趣旨から、当然に予定していることと考えられる。

(6) 拡張適用を受ける使用者に雇用される労働者が、別個の労働組合を組織している場合には、拡張適用が当該労働組合の団体交渉権を侵害することにならない

かが問題となり得る。この点、本件協約は最低基準効を設定するものであり、より有利な労働条件設定を妨げるものではない（本件協約第7条）。また、本件において拡張適用を受けることとなる二使用者のうち、一使用者においては、その労働者を組織する労働組合が存在するが、ヒアリングにおける回答によれば、既に労使の協議により本件協約を上回る年間所定休日が設定されており、拡張適用にも賛意を表している。もう一つの使用者には、労働組合が存在せず、別組合の団体交渉権侵害の問題は生じない。

(7) さらに、本件協約の拡張適用の申立ては、地域内の労働条件を統一的に規律する拡張適用制度を、もっぱら当該地域における競業企業の排除や新規参入排除を目的とするなど、拡張適用制度の趣旨を逸脱し、競争制限を目的に制度を濫用的に利用しようとするような特段の事情が認められるものでもない。

(8) 本件協約においては、1日の所定労働時間が7時間以上7時間45分以下の者につき年間所定休日日数は107日とする旨の規定が置かれているが（本件協約第2条(8)、第3条第2項）、協約当事者である使用者が営む店舗においては、1日の所定労働時間が7時間以上7時間45分以下の「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」は存在せず、当該規定の定める労働条件は現実に適用されていない。このように協約当事者間で現実に適用されていない労働条件を定める規定も拡張適用の対象となし得るか、という点については、当該規定は、本件協約の拡張適用が行われる地域において、「適用対象労働者」について7時間以上7時間45分以下の所定労働時間が設定された場合における最低労働条件を設定するものであり、その内容も協約当事者は遵守し得ないような高い労働条件の基準を敢えて設定して、競業企業の排除や新規参入排除を目的とするものでもないと認められることから、拡張適用の対象として問題ないと考えられる。

(9) 以上のことから、本件協約の拡張適用を行うことは、法第18条第1項の趣旨にも適合し、妥当と解される。

4 法第18条第2項に基づく修正について

(1) 2 (1) に記載した考え方により、拡張適用を行うに当たり、本件協約の適用地域は、「茨城県の全域」と修正（本件協約の適用地域から、千葉県内、栃木県内及び福島県内の市町村を削除）すべきである。

(2) 本件協約第1条は、単に本件協約の目的を記載したものであり、規範的効力を持たないことから、拡張適用の対象から除くよう修正すべきである。

5 拡張適用の始期及び終期について

(1) 拡張適用の効力発生の始期を決定するに当たっては、法第18条第1項の規定による厚生労働大臣の決定及び同条第3項の規定による公告がなされた後、厚生労働省においては関係労使への周知を行う必要があり、また、使用者においては就業規則等の改定や労働者への周知等年間所定休日の引上げ等に係る所要の準備を行う必要があることに留意する必要がある。他方、本件協約は、令和5年5月31日に有効期間が満了することを踏まえ、地域的拡張適用が実効性を持ち得る適切な時期に拡張適用の効力発生の始期を設定することが要請される。こうしたことを考慮して、拡張適用の効力発生の始期は、令和4年4月1日とすることが適当である。

(2) また、拡張適用の効力の終期は、協約の有効期間が満了する令和5年5月31日であることを明らかにすべきである。

なお、小委員会の議論の過程で、一部の委員から、本件協約の拡張適用を行うことの妥当性に関し、

(1) 今回のように全国展開で原則全国同一労働条件で運営している企業同士を対象に、地域を限って地域的拡張適用をすることは、法第18条の適切な適用か。当該地域における競業企業の排除や新規参入排除のための利用が心配される。

(2) 拡張適用により、全国展開の企業内の店舗間の異動への支障や出店計画・事業継続自体の見直しに至る可能性もあり、自由な事業展開を行う上で著しい阻害要因となる可能性がある。これは、ひいては消費者に不利益を与えることにもなりかねないのではないか。

(3) 休日数は、全体の労働条件の一部であり、付加価値を賃金か休日か何れかに配分するかは企業の自由な選択に委ねられている。拡張適用を実施することは、こ

れまで賃金重視で賃金水準が優位にある企業の労務管理や採用戦略における独自性を阻害することになるのではないか。

(4) 拡張適用により短期間に休日増を実施することは、人件費の調整もできず、法を遵守しながら休日以外の労働条件改善に努力してきた企業に、一方的に不利な競争条件を課し公正な競争を阻害することにならないか。

との意見があった。