

ヤマダ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係る  
労働協約拡張適用に関する小委員会報告書

令和5年1月25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、ヤマダ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（両組合を以下「協約当事者である組合」という。）が令和4年5月13日付けで株式会社ヤマダデンキ及び株式会社デンコードー（両社を以下「協約当事者である使用者」という。）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」（青森県全域、岩手県全域及び秋田県全域。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4年7月29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「第2 申立ての理由」に記載のとおりである。

## 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4年8月3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4年9月21日の第1833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「ヤマダ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係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5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、小西康之委員、労働者委員として小俣利通委員、山本和代委員、使用者委員として宮近清文委員、田中恭代委員がそれぞれ指名された。

### 2 小委員会における調査審議の経過

令和4年10月19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5年1月25日まで6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に記載するの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4年10月19日 第1回小委員会

委員長を選出した後、今後の調査審議の進め方について審議

令和4年11月9日 第2回小委員会

協約当事者である組合からヒアリング

令和4年12月8日 第3回小委員会

協約当事者である使用者2社、拡張適用を受けることとなる使用者1社及び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4年12月26日 第4回小委員会

今後の調査審議の進め方について審議

令和5年1月16日 第5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5年1月25日 第6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、本件協約の適用地域である青森県全域、岩手県全域及び秋田県全域（以下「本件 3 県」という。）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だと理解し」「事業の存在基盤が共通していれば、「一の地域」に含まれる」とした上で、「二労使の出店エリアを中心に、行政区単位で連続した地域」であって、「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」地域として、本件 3 県を設定したと主張する。

そして、本件 3 県全域を「一の地域」として設定したことについては、「2021 年 8 月 4 日中央労働委員会決議書において、「・・・本件については、恣意性を排して客観的に確定ができ、明確性を備えた地域として、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適当である。」との考えが示され」たことを前提に、「本件申立て内容が、「適用地域」以外については 2021 年 8 月 4 日の中央労働委員会決議内容と同様の内容であることから、論点を減らすために、行政区画に関して「県単位」とし」たと主張する。

イ 地域的拡張適用における「一の地域」は、連続した地域であることが必要であるのみならず、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、協約当事者の意向のみではなく、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とって明確である必要がある。

ウ 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に店舗及びその消費者が集積・分布しているものではないが、本件協約の適用地域である本件3県は、連続した地域であり、恣意性を排して客観的に確定でき、明確性を備えた「一の地域」と考えられる。

エ 以上のことから、本件においては、本件3県を「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㎡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、本件3県を「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、3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57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485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、本件3県内には、当該使用者が営む店舗で、「大型家電量販店」に該当する店舗が3店舗あり、当該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52名である。このため、「同種の労働者」の総数は537名である。したがって、「同種の労働者」の90.3%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。

## 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 4 年就労条件総合調査」によれば、令和 3 年の労働者 1 人平均年間休日総数は 115.3 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 4.3 日下回るものである。
- (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。さらに、拡張適用を受けることとなる使用者は、ヒアリングにおいて、産業全体として労働条件を改善していくことは、より健全な企業間競争が行われることであるとともに、産業における人材確保や他産業への人材流出の防止に資するのではないかと回答した。
- (4) これらを踏まえると、本件協約の拡張適用によって、年間所定休日日数について、本件協約に定める基準を下回る日数への切下げを防止することは、当該地域における労働者の労働条件を維持改善するとともに、使用者間の格差を防止し、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。
- (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、当該労働組合は、拡張適用にも賛意を表している。

(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

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。また、本件協約の有効期間等に関する第8条は、次述する5のとおり修正すべきである。



## 5 拡張適用の始期及び終期について

(1) 本件においては、拡張適用の効力発生の始期を令和5年4月1日とすべき旨の申立てがなされているが、拡張適用の効力発生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る。他方、本件協約は、令和4年6月1日から令和7年5月31日までが有効期間であるところ、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を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を始期は、令和5年6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、本件協約の有効期間が満了する令和7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、使用者委員から、本件協約の拡張適用に関し、

- ① 全国展開する大型家電量販店で原則全国同一労働条件で運営している企業において、東北三県（青森県、岩手県及び秋田県）というエリアを設定し、地域的拡張適用をすることは、法第18条の適切な適用か。当該地域における企業間競争のコントロールや新規参入排除のための利用を懸念する。
- ② 企業における休日数は、従業員の労働条件の一部である。企業において、その付加価値を賃金、休日、福利厚生等のいずれに配分するかは企業の自由な選択に委ねられている。今回のような広域な地域において休日数の拡張適用を実施することは、今後地域実態に合致した労働条件を設定しようとす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可能性がある。また、各企業における労使自治への影響もあると考えられる。
- ③ 申立て組合における企業においても休日数を増やす場合は労使議論を重ね、年間1日ずつの増加という経過を辿ってきているにも関わらず、今後このエ

リアに進出する企業は、こういった議論・検討を踏まえず短期間に休日数の改定・増加を迫られることが想定される。このことは、出店計画・事業継続自体の見直しにもつながる可能性も否めず、当該エリアへの新規参入障壁となるのではないか。ひいては、雇用機会の喪失や消費者に不利益を与えることにもなりかねないを考える。

との意見があった。