

# ヤマダホールディングスユニオン及びケーズホールディングスユニオンからの 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4月26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

本件において対象とする労働協約は、ヤマダホールディングスユニオン及びケーズホールディングスユニオン（以下「協約当事者である組合」と総称する。）と株式会社ヤマダデンキ及び株式会社ケーズホールディングス（以下「協約当事者である使用者」と総称する。）とが、令和4年5月13日付けで締結した「年間所定休日に関する労働協約」（以下「本件協約」という。）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」（茨城県全域。以下「本件適用地域」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。）を営む事業主である。また、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28日、協約当事者である組合から茨城県知事に対して、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」と題する書面（以下「申立書」という。）をもって、本件協約の第2条から第8条までの各条項について、本件適用地域を同項の「一の地域」として、本件適用地域内において「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」に該当するもの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。

### 3 厚生労働大臣に対する申立て及び厚生労働大臣決定

本件申立てに先立つ令和2年8月7日、協約当事者である組合は、他の組合と

ともに、厚生労働大臣に対して、法第 18 条第 1 項の規定に基づき、適用地域及び有効期間等に関する部分を除き、本件協約と内容を同じくする労働協約（以下「大臣決定に係る労働協約」という。）の地域的拡張適用に関する決定を求める申立てをした。当該労働協約において、適用地域は、茨城県全域並びに千葉県、栃木県及び福島県の各一部の市町村と、また、有効期間は、令和 2 年 6 月 1 日から令和 5 年 5 月 31 日までとされていた。

令和 2 年 8 月 24 日、厚生労働大臣は、法第 18 条第 1 項の規定に基づき、中央労働委員会に対して、同項の決議を求めたところ、令和 3 年 8 月 4 日、同委員会は、同項及び同条第 2 項並びに労働組合法施行令第 15 条の規定に基づき、大臣決定に係る労働協約の第 1 条を除く部分について、その適用地域を茨城県全域と、また、有効期間等の始期を令和 4 年 4 月 1 日として拡張適用することが適当である旨の決議（以下「中労委決議」という。）をした。

令和 3 年 9 月 22 日、厚生労働大臣は、中労委決議を受け、法第 18 条第 1 項及び同条第 3 項並びに労働組合法施行令第 15 条の規定に基づき、中労委決議を内容とする決定（以下「大臣決定」という。）をした。

大臣決定に基づき、適用地域を茨城県全域と、令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 5 月 31 日までを有効期間として、大臣決定に係る労働協約の拡張適用がなされているところである。

## 第 2 小委員会における調査審議

### 1 小委員会の設置

令和 4 年 8 月 17 日、茨城県労働委員会（以下「当委員会」という。）は、茨城県知事から、法第 18 条第 1 項の規定に基づき、決議が求められた。

これを受けて、当委員会は、令和 4 年 8 月 18 日の第 1088 回総会において、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 名で構成する「ヤマダホールディングスユニオン及びケーズホールディングス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）本件協約及び本件申立て等に係る事実関係の調査

（2）本件申立ての法第 18 条に規定する要件の適合性に係る調査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、同年 9 月 1 日付けで、小委員会の委員に、公益委員から木島千華夫委員、石川和宏委員、労働者委員から内山裕委員、菅原康弘委員、使用者委員から安田仁四委員、澤畑慎志委員がそれぞれ指名された。

なお、同年 12 月 1 日付けで当委員会委員の改選が行われたことに伴い、公益委員から、木島千華夫委員に代わって鈴木健秀委員、使用者委員から、安田仁四委

員に代わって加藤祐一委員が小委員会の委員として新たに指名された。

## 2 調査審議の経過

(1) 令和4年9月15日、小委員会は第1回の会議を開催し、委員の互選により、木島千華夫委員を委員長として選出した。

同年12月1日付けで当委員会委員の改選が行われたことに伴い、同月15日、小委員会は第5回の会議を開催し、委員の互選により、木島千華夫委員に代わって、石川和宏委員を委員長として選出した。

(2) 小委員会は、次のとおり、令和5年4月26日まで計15回にわたり会議を開催し、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調査審議を行った。その結果、後記第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4年9月15日 第1回

委員長を選出した後、小委員会の運営について審議

令和4年10月20日 第2回

小委員会における調査審議の進め方について審議

令和4年11月10日 第3回

ヒアリング内容について審議

令和4年11月24日 第4回

ヒアリング内容について審議

令和4年12月15日 第5回

石川和宏委員を委員長に選出した後、小委員会の運営について審議

令和5年1月19日 第6回

ヒアリング内容について審議

令和5年2月3日 第7回

協約当事者である組合からヒアリング

令和5年2月10日 第8回

協約当事者である使用者からヒアリング

令和5年2月16日 第9回  
ヒアリング内容について審議

令和5年3月3日 第10回  
ヒアリング内容について審議

令和5年3月23日 第11回  
ヒアリング内容について審議

令和5年3月29日 第12回  
拡張適用を受けることとなる使用者からヒアリング

令和5年4月6日 第13回  
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及び使用者からヒアリング

令和5年4月20日 第14回  
小委員会報告書（案）について審議

令和5年4月26日 第15回  
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して認めて、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、協約当事者である労働者以外の労働者の労働条件を引き上げるなどの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、協約関係者を保護しようとするものである。さらには、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ので、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 項に規定する要件の該当性

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。そして、法を所管する厚生労働省は、同条の趣旨につき「労働協約の拡張適用の決定をする手続として労働委員会の決議によることとしたのは、労働協約の地域的の一般的拘束力が、当該労働協約の当事者以外の労働者及び使用者に及ぶものであることに鑑み、その決定に当たっては、いわゆる使・労・公益の三者で構成されている労働問題の専門的機関である労働委員会がこれに関与することが適当であると考えられたからである」(厚生労働省労政担当参事官室編「六訂新版労働組合法労働関係調整法」。以下、この書籍の記述を「行政解釈」として適宜引用することとする。)とし、また、この要件を満たしているかどうかについては、専門的な行政委員会である労働委員会がその裁量によって判断することになるとの学説があるところである。以下、これらのことを踏まえて判断することとする。

### (1) 「一の地域」について

ア 行政解釈は「一の地域」について、「その面積の広狭に関係はないが、連続した地域であることを要し、全く飛び離れた二つの地域を併せて「一の地域」とすることはできないものと解する」と、また、「その範囲は、必ずしも行政区画による必要はないが、明確でなければならない」とする。また、このことに加え、関係する労使に対しても説得的なものとなる地域であることを要すると考える。さらに、地域的拡張適用制度が本件協約の締結に関与していない労使にも本件協約に定める労働条件を適用させるものであることに鑑みれば、協約当事者の意向や拡張適用の決定を求める申立人の主張のみによって「一の地域」を決定することは適当でない。

イ 協約当事者である組合は、前記第 1 の 2 に記載したとおり、本件適用地域を法第 18 条第 1 項の「一の地域」として申し立てている。これについて協約当事者である組合は、その背景事情として、厚生労働大臣が茨城県全域を適用地域として地域的拡張適用を行う旨の決定・公告を行っているところ、この地域的拡張適用の終期は令和 5 年 5 月 31 日と定められており、同年 6 月 1 日以降更なる地域的拡張適用がなされる必要があるとするものの、茨城県全域を法第 18 条第 1 項の「一の地域」とするについての説得的な理由を述べていない。

ウ また、過去の地方労働委員会の決議では、「一の地域」について、市郡を単位とした事業場の立地の有無や産業立地条件等の見地から判断したものがある。

ところで、本件協約が適用される労働者が従業する場所は大型家電量販店であるところ、その大型家電量販店を営む事業主は、本県のみならず全国的にあるいは広域で大型家電量販店を出店していることからすれば、前述の地方労働委員会の決議事例に即して「一の地域」を判断することは適当とはいえない。

エ しかしながら、茨城県全域を「一の地域」として本件協約の適用地域とすることは、都道府県という区域が、経済や産業の面での諸活動を把握する上での地理的範囲として、一般に認知されていると考えられること、また、行政解釈が求める「連続した地域」や「明確でなければならない」との要素を満たすとともに、客観的に確定できる区域として許容されると思料されることからすれば、本件協約の締結に関与していない労使に対する説得性も有するものと思われる。

オ よって、本件においては、茨城県全域を法第 18 条第 1 項の「一の地域」として、後記（2）から（5）までの要件を満たすかどうか検討することとする。

## （2）「同種の労働者」について

ア 行政解釈は「同種の労働者」について、法第 17 条にいう「同種の労働者」を引用する形で、当該労働協約の決定され得べき範囲によって決定されるとしている。また、学説では、「同種の労働者」について、当該労働協約の適用対象等の主観的・形式的事情だけではなく、職務内容、就業形態等を総合考慮して、当該協約を適用するにふさわしいか否かを検討すべきとするものがある。

そこで、このような点を踏まえ、本件申立てに係る「同種の労働者」について検討する。

イ 本件協約は、販売商品（「エアコン、冷蔵庫及び洗濯機」の 3 品目を含む。）、店舗面積（1,000 平方メートルを超える。）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「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、「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」として本件申立てを行っている。

ウ 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」を「同種の労働者」としてとらえられるかについてであるが、協約当事者である使

用者が営む店舗及び協約当事者である使用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、この点については、協約当事者である使用者及び協約当事者である使用者以外の使用者も認めるところである。これは、大型家電量販店における大量仕入れ・大量販売を中心とした営業に係る仕組み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、本件協約の「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」としてとらえることに問題はないと考えられる。

### (3) 「大部分」が「適用を受ける」について

ア 法第 18 条においては、「大部分」の具体的比率を規定していないが、行政解釈では、法第 17 条の「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。」との規定に言及した上で、どのような状態をもって「大部分」とするかは、個々具体的事案について判断するほかないとしている。

そこで、この点を踏まえ、本件申立てに係る「大部分」が「適用を受ける」ことについて検討する。

イ 協約当事者である使用者が営む「大型家電量販店」の店舗数は、申立書によれば、茨城県内に合計で 53 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、協約当事者である使用者からのヒアリングによれば、合計で 633 名程度である。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、本件協約の適用対象者となっている。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 2 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 60 名である。このため、「同種の労働者」の総数は 693 名程度である。

ウ したがって、「同種の労働者」の 91.3 パーセント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 法第14条において、労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずることとされている。

イ そこで、本件協約を見るに、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が連名で記名押印の上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。

ウ 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。

(5) 「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」について

ア 前記第1の2で記載したとおり、本件申立ては令和4年7月28日になされているところ、本件協約の有効期間は、令和5年6月1日から令和7年5月31日までの2年間とされていることから、本件申立て時には、本件協約は有効期間の始期に至っておらず、「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」の要件該当性が問題となる。

イ 「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」について言及した行政解釈が見当たらないことから、小委員会は、協約当事者である組合に対し、その解釈に係る釈明を求めた。

小委員会からの求釈明に対し、協約当事者である組合からは、大臣決定に係る労働協約と本件協約は、締結日と有効期間が異なるが、その第2条から第7条までは同文であって、各労働協約が定める適用対象地域、適用対象事業場、適用対象となる労働者及び使用者の範囲は同一であり、適用される労働条件等についても同一内容の労働条件を定めており、さらに有効期間が連続しており切れ目がないことから、この2労働協約の全体が法第18条第1項に規定する「一の労働協約」に該当し、本件協約の適用対象となる労働者は、この「一の労働協約」の適用対象者でもあって、同項に規定する「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」を充足している旨の回答があった。

ウ 上記イの回答がなされたが、本件申立て時における「適用を受けるに至ったとき」の要件該当性に疑問があった。

そこで、小委員会は、その解釈について、本件の事例を踏まえ、厚生労働



省にその見解を求めたところ、同省から、「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」については、一の労働協約について現に労働者が労働協約の適用を受けている場合を指すと考えられ、法第 18 条第 1 項の規定に基づく労働委員会の決議による知事の決定は、労働協約の有効期間開始以降に効力を生じるものである必要があるが、将来の有効期間の始期を定めた労働協約が成立した場合に、当該労働協約の有効期間開始前に、当該労働協約の効力発生を停止条件として同項に基づく決議及び決定を行うこと自体は可能と解されるとの解釈が示された。

なお、本件申立てにおいては、当該解釈に基づき判断することは差し支えないものと考えられる。

エ 上記ウの解釈に従えば、将来の有効期間の始期を定めた本件協約は成立しており、令和 5 年 6 月 1 日に本件協約の有効期間が開始されるものであることから、その開始日である同日が、「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」と解し、本件協約の有効期間開始前に、本件協約の効力が発生することを停止条件として決議及び決定を行うことは、行政行為として許容されるものと考えられる。

### 3 本件協約の拡張適用を行うことの妥当性について

(1) 前記 2 の (1) から (5) 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、当委員会の決議・茨城県知事の決定により、本件協約の拡張適用を行うに当たっては、前記 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) 協約当事者である組合は、他の地域の大型家電量販店において、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を取り上げており、今後、年間所定休日日数が引き下げられる事態が生ずる可能性も否定できない。加えて、協約当事者である使用者も、ヒアリングにおいて、拡張適用がなされない場合、過当競争により労働条件が切り下げられ、公正な競争が害されるおそれがある旨主張している。

このようなことから、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。

- (4) なお、協約当事者である使用者以外の2使用者のうち、1使用者は、ヒアリングにおいて、本件協約を下回る年間所定休日を設定していたところ、大臣決定に係る労働協約の拡張適用を受け、労使協定を締結することにより、本件適用地域の大型家電量販店での年間所定休日日数を111日とした旨、さらには、就業規則を改正することにより、令和5年4月1日から年間所定休日日数を111日に引き上げる旨述べている。

しかしながら、上記(3)に記載したように年間所定休日日数が引き下げられる事態が生ずる可能性も否定できず、拡張適用を行うことの必要性がないとは、一概に言えないと思料される。

- (5) 拡張適用を受けることとなる使用者は、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から、協約当事者である使用者以外の使用者から強い抵抗感を示されたことも事実である。

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ものであり、本件においては、前述したとおり、労働者1人平均年間休日総数の115.3日を4.3日下回る水準であって、業界全体として年間所定休日日数の底上げを図ろうとすることは、それ自体不当なものであるとは認められない。

- (6) 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、本件において協約当事者である使用者以外の2使用者のうち、1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数が設定されており、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) 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 決議及び決定の効力発生始期並びに拡張適用の終期について

(1) 決議及び決定を行うに当たっては、本件協約の有効期間が開始される令和 5 年 6 月 1 日を始期とすることが相当である。

(2) また、拡張適用の終期は、本件協約の有効期間が満了する令和 7 年 5 月 31 日までであることを明らかにするべきである。

#### 第 4 調査審議を終えて

法第 18 条には、その要件の適合性を判断する上での基準や手続に関する規定が欠けていることから、本件申立てに係る調査審議を行うに当たり、小委員会は大変苦慮したところである。法第 18 条に関して、明確な取扱いが可能となるよう、例えば政省令の整備等が望まれるものである。

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、次のような意見があった。

(1) 法律に則って事業を進めていた企業が、ある日突然、図らずも労働協約の地域的拡張適用を強いられることは不合理である。法第 18 条の規定とはいえ、違和感を覚える制度である。拡張適用を受ける企業に対し、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懸念される。

(2) 拡張適用を受ける企業においては、基本的労働条件である年間休日について、茨城県内の店舗だけが他の地域と異なる休日日数を設定することを強いられるということが起こっている。これは、同一企業でありながら異なる労働条件となる労働者間のあつれきを生む可能性、全国展開の企業内店舗間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及び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。特に、他社と異なる戦略・ビジネスモデルを武器に競争を行う企業にとって、その特徴を弱める可能性がある。これは、ひいては消費者に不利益を及ぼすことにもなりかねないと考える。

(3) 年間休日日数は、全体の労働条件の一部であり、付加価値を賃金か休日か福利厚生かいず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らないか懸念される。