

大型家電量販店における労働協約の地域的拡張適用 —統一労働協約の成立要因について—

Regional Extension of the Collective Agreement in Electronic Mass Merchandisers: The Factors Leading to a Unified Collective Agreement

藤井 浩明*

Hiroaki Fujii

Summary

In 2020, the unions and managements of three electronic mass merchandiser companies (YAMADA DENKI Co., Ltd., K'S HOLDINGS CORPORATION, and Denkode Co., Ltd.) reached a unified collective agreement regarding annual holidays. The agreement resulted in a petition for regional extension stipulated in Article 18 of the Labor Union Act. Twenty-nine petition cases have been filed for the regional extension of collective agreements in Japan. The cases were lodged by trade unions, the majority of which were cross-company trade unions, such as industrial, occupational, and federations of company-based unions. The case of electronic mass merchandisers differs from previous cases in that each company-based trade union has entered into a unified collective agreement with each company. In this paper, the factors that led to a unified collective agreement were validated on the basis of interviews and questionnaire surveys. The results revealed that the factors were the efforts made by UA ZENSEN and the companies' understanding of the significance of fair standards.

キーワード：地域的拡張適用，労働協約，産業別労働組合の機能，大型家電量販店

Keywords : regional extension, collective agreement, function of industrial trade union, electronic mass merchandiser

1. はじめに

大型家電量販店 3 社（株式会社ヤマダ電機¹⁾、株式会社ケーズホールディングス、株式会社デンコードー）と 3 労組（UA 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、UA ゼンセンデンコードーユニオン）とが年間所定休日に関する統一労働協約を 2020 年 4 月に締結し、労組法第 18 条に基づいて、この協約の地域的拡張適用が 3 労組によって申立てられ、2021

年 9 月に拡張適用が決定した。本稿の目的は、この地域的拡張適用を可能にした統一労働協約の成立要因を明らかにすることである。

表 1 は、これまでに地域的拡張適用が申立てられた労働協約の締結者を示している。これまでの申立て件数は 29 件であり（古川・川口 2022）、そのうち拡張適用が認められたのは 9 件である²⁾。本稿が対象とする大型家電量販店の第 1 次事件（表 1 の No.27、以下「本件」と称する）³⁾は 32 年ぶりの拡張適用の決定であった。

* 大同大学情報学部総合情報学科

¹⁾ 株式会社ヤマダ電機は 2020 年 10 月 1 日に商号変更により株式会社ヤマダホールディングス（持株会社）となった。さらに 2021 年 7 月 1 日に、株式会社ヤマダホールディングスの子会社であり、株式会社ヤマダ電機の家電販売事業を承継した株式会社ヤマダデンキが統一労働協約の締結当事者に加わった（『中央労働時報』第 1283 号）。

²⁾ 拡張適用が認められたのは次の事件である。吉野連合労働組合事件（No.7）、中吉野工場労働組合事件（No.9）、函館製材労働組合事件（No.12）、稲生石灰労働組合協議会事件（No.15）、滋賀亜炭鉱業労働組合連合会事件（No.17）、ゼンセン同盟事件（第 1 次、No.22／第 2 次、No.24／第 3 次、No.26）、大型家電量販店労働組合事件（第 1 次、No.27）。

³⁾ 大型家電量販店労働組合事件（第 2 次、No.28／第 3 次、No.29）は、2022 年 8 月時点で係属中であり（古川・川口 2022）、また本稿執筆時は申立てから間もなく、情報が不足しているため本稿では扱わない。

表1 地域的拡張適用申立て労働協約の締結者

No	労働組合	使用者	拡張適用の 申立日
1	日本鉱山労働組合長崎県連合会	九州石炭鉱業連盟長崎部会	1947.6.16
2	全日本進駐軍要員労働組合佐世保支部	終戦連絡中央事務局	1947.12.27
3	福岡県教職員組合	福岡県知事	1948.5.13
4	西浦漁民労働組合	2社（会社名は不明）	1949.1.9
5	和歌山県木材労働組合日高支部	日高製材業者連合	1949.8.23
6	那須北部木材産業労働組合同盟	那須北部木材林産組合	1949.12.2
7	吉野連合労働組合	吉野製材工業協同組合	1950.5.6
8	深日瓦職工労働組合	深日町にて瓦製造を営む12事業主	1950.7.20
9	中吉野工場労働組合	大淀木材協同組合，下市木材林産協同組合	1950.12.20
10	牛深地区漁民労働組合	揚繰網漁業者28名（第1号協約），牛深町鰯揚繰網組合（第2号協約）	1951.1.10
11	全日本港湾労働組合九州地方唐津支部	唐津湾運輸株式会社	1951.5.7
12	函館製材労働組合	株式会社昭和製材所ら15事業場	1951.6.18
13	日本炭鉱労働組合福岡地方本部	九州石炭鉱業連盟，日本石炭鉱業連盟	1951.12.8
14	全日本港湾労働組合四国地方宇和島支部	山陽パルプ株式会社四国出張所ら31事業主	1953.7.30
15	稻生石灰労働組合協議会	土佐石灰株式会社ら13事業主	1957.4.2
16	紀州砥石労働組合	紀州砥石工業株式会社ら14使用者	1957.5.9
17	滋賀亜炭鉱業労働組合連合会	日野炭鉱株式会社ら4社	1958.5.26
18	全日本港湾労働組合四国地方宇和島支部	宇和島木材事業主連盟会	1958.11.25
19	全日本港湾労働組合日本海地方本部	新潟海陸運送株式会社ら7社	1959.11.14
20	総同盟朝霞金属労働組合	朝霞金属工業会	1960.9.4
21	旭川ハイヤー労働組合協議会と協議会傘下の5単組	第一交通株式会社ら5社	1960.10.31
22	ゼンセン同盟	柴田染工株式会社ら42社	1981.9.9
23	私鉄総連北海道地方本部	不明	1981.10.28
24	ゼンセン同盟	柴田染工株式会社ら42社	1984.9.1
25	私鉄総連北海道地方本部とその傘下支部	旭川電気軌道ら複数のバス会社	1984.11.6
26	ゼンセン同盟	柴田染工株式会社ら42社	1988.11.28
27	UA 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，UA ゼンセンデンコードーユニオン	株式会社ヤマダ電機，株式会社ケーズホールディングス，株式会社デンコードー	2020.8.7
28	ヤマダホールディングスユニオン，ケーズホールディングスユニオン	株式会社ヤマダデンキ，株式会社ケーズホールディングス	2022.7.28
29	ヤマダホールディングスユニオン，UA ゼンセンデンコードーユニオン	株式会社ヤマダデンキ，株式会社デンコードー	2022.7.29

出所：長崎県地方労働委員会事務局（1962），中央労働委員会事務局（1958），北村（1958），労働省労政局労働法規課（1958），道幸（1986），古川・川口（2011），古川・川口（2022），『労働委員会年報』第14集，『中央労働時報』各号より著者作成。

日本において地域的拡張適用の件数が少ない要因として、労働組合が伝統的に企業別または事業場別に正規従業員によって組織されている日本では、労働協約の機能および組合員に支配的な従業員の企業帰属意識からしても、そこに形成される労働条件基準の超経営的（地域的）波及力（＝社会的標準化の傾向）は著しく減殺されていること（東京大学労働法研究会 1982：862-863）、協約が地域の同種の労働者の大部分に適用されるという拡張適用の要件の充足が、やや大きな地域に関しては容易ではないこと、立法趣旨及び個々の規定の解釈が不明確であって、適用上の障害が多すぎること（労働省労政局労働法規課 1967：285）、この制度に対して関心を持つ労働組合が少ないこと（横井 1957：999）があげられる。

労働協約の地域的拡張適用が推し進められる条件は、労働組合が企業の枠を超えて横断的に組織されているか、またはそれがたとえ企業別組織の形態をとっている場合でもその地域的連合によって統一労働協約闘争が進展できることである（横井 1957：1002）。特定の企業の従業員のみを組織している労働組合が協約の締結者となった事例は、全日本港湾労働組合九州地方唐津支部事件（No.11）⁴⁾と大型家電量販店事件（第1次，No.27／第2次，No.28／第3次，No.29）のみである。これら以外はすべて企業横断型労働組合が協約の締結に直接関与している。

日本においても、日本音楽家ユニオン、全国港湾労働組合連合会、全日本港湾運輸労働組合同盟、全日本海員組合は産業別・業種別の労働協約を締結し、産業・業種レベルで労働条件の統一的基準を定めている。これら労働協約の多くは使用者団体（日本レコード協会、一般社団法人日本港運協会、日本船主協会外航労務部会、船主団体内航労務協会、船主団体一洋会、船主団体全内航）と締結されている（川口 2014）。企業を越えた労働協約の成立には、一般的に使用者団体と産業別単一組織の労働組合とが必要となる。大型家電量販店の年間所定休日に関する統一労働協約は、使用者団体や産業別単一組織の労働組合が存在しない状況で締結された点において特異な事例であるが、日本的な企業別労使関係においても、地域的拡張適用を前提とした企業横断的な労働協約の成立が可能であることを示した事例と言

える。

本件の背景や経緯については、古川（2021）、西尾（2021）、松井（2021）、古川・川口（2022）、『中央労働時報』第1283号・第1284号にて述べられている。そのなかで、古川（2021）は2012年にUIゼンセン同盟と日本サービス・流通労働組合連合とが統合してUAゼンセンが誕生し、大型家電量販店各社の労働組合のほとんどがUAゼンセン流通部門の家電関連部会に加入したことが地域的拡張適用の申立て実現のために必要な条件であったと述べている。確かに、労働組合の家電関連部会への結集がなければ、3労組による統一労働協約の締結は不可能であったが、労働組合が結集しただけで統一労働協約の締結と地域的拡張適用の申立てに至ることはなく、統一労働協約の締結には企業別労働組合間の連帯を促す取り組みが必要となる。また、古川・川口（2022）では、UAゼンセン内での地域的拡張適用制度の勉強会から中労委の決議に至るまでの経過が詳しく記述されている。古川・川口（2022）から、本件におけるUAゼンセンの取り組みは確認できるが、統一労働協約締結当事者の各企業の労使の行動や考え、特に使用者側の考えについては不明な点がある。統一労働協約の成立要因を明らかにするためには、企業横断的な労働条件と地域的拡張適用に対する使用者の理解と賛同の背景を確認する必要がある。

本稿では、企業別労働組合間の連帯の形成および使用者側の賛同の背景という視点から、大型家電量販店における統一労働協約の成立要因について明らかにする。なお、本稿の作成にあたって、本件の労使関係者へインタビュー調査や質問紙調査を実施した⁵⁾。そこで得た内容も参考に考察をしていく。

2. 地域的拡張適用申立て労働協約の締結組織

これまでの地域的拡張適用の申立ては全て労働組合によって行われており、全ての事例において労働組合側が主導的に進めたと言える。労働協約の締結と地域的拡張適用の申立てのほとんどは企業横断型の労働組合（産業別労働組合、職業別労働組合、企業別労働組合の連合体）によって行われている。使用者側については、使用者団体が労働協約の締結者である事例が10件ある

⁴⁾ 『労政時報』第1157号、『中央労働時報』第190号による。

⁵⁾ UAゼンセン本部へインタビュー調査（2022年3月28日実施）と2回の質問紙調査（1回目：2022年4月14日に質問紙を送付し、同年5月16日に回答された。2回目：2022年5月31日に質問紙を送付し、翌日電話にて回答された）を行った。さらにUAゼンセン本部を通じて、本申立ての労働協約の締結当事者である3社（株式会社ヤマダホールディングス、株式会社ケーブホールディングス、株式会社デンコードー）へ質問紙調査を実施した。3社への調査は2022年7月4日に質問紙を送付し、同年7月19日に回答された。

(表2を参照)。それ以外のほとんどは個別企業が協約の締結者となっている⁶⁾。労使関係の当事者としての機能を果たす使用者団体の存在は、地域的拡張適用の要件を満たす労働協約の締結を容易とするが、日本では労組法が予定するような集団の労使関係の当事者としての機能を果たす使用者団体が極めて少なく(労働省労政局労働法規課 1967:35)、これまでの申立て事例をみると、個別企業が協約の締結者となっていることの方が多(表2を参照)。本件においても、大型家電量販店の事業者の連絡団体である「大手家電流通協会」が存在することから、UAゼンセンが統一労働協約の締結に向けて様々なアプローチを同協会へ試みたが、同協会が積極的な姿勢を示すことはなかった(古川・川口 2022:132-133)。

申立て労働協約の締結組織と締結形態から、地域的拡張適用の申立て事例を4つに類型化した。

第1の類型は企業横断型労働組合と使用者団体とが労働協約を締結している場合である。第1の類型の事例として、日本鉱山労働組合長崎県連合会事件(No.1)⁷⁾、全日本進駐軍要員労働組合佐世保支部事件(No.2)⁸⁾、和歌山県木材労働組合日高支部事件(No.5)⁹⁾、那須北部木材産業労働組合同盟事件(No.6)¹⁰⁾、吉野連合労働組合事件(No.7)¹¹⁾、中吉野工場労働組合事件(No.9)

¹²⁾、牛深地区漁民労働組合事件(No.10、第2号協約)

¹³⁾、日本炭鉱労働組合福岡地方本部事件(No.13)¹⁴⁾、全日本港湾労働組合四国地方宇和島支部事件(第2次、No.18)¹⁵⁾、総同盟朝霞金属労働組合事件(No.20)¹⁶⁾がある。

第2の類型は企業横断型労働組合と個別企業とが労働協約を締結している場合である。この場合は複数の企業が労働協約の締結者となっている。第2の類型の事例として、西浦漁民労働組合事件(No.4)¹⁷⁾、深日瓦職工労働組合事件(No.8)¹⁸⁾、牛深地区漁民労働組合事件(No.10、第1号協約)¹⁹⁾、函館製材労働組合事件(No.12)²⁰⁾、全日本港湾労働組合四国地方宇和島支部事件(第1次、No.14)²¹⁾、稲生石灰労働組合協議会事件(No.15)²²⁾、紀州砥石労働組合事件(No.16)²³⁾、滋賀亜炭鉱業労働組合連合会事件(No.17)²⁴⁾、全日本港湾労働組合日本海地方本部事件(No.19)²⁵⁾、ゼンセン同盟事件(第1次、No.22/第2次、No.24/第3次、No.26)²⁶⁾がある。なお、第2の類型には、複数の企業が連名で1本の労働協約を締結している場合と同一内容の労働協約を個別に締結し、申立て労働協約が複数存在する場合がある。後者の例として函館製材労働組合事件(No.12)がある。函館製材労働組合事件では拡張適用対象となる労働協約が15本存在したが、協約内容が同一であり、

⁶⁾ 福岡県教職員組合事件(No.3)のみ労働協約の使用者側締結者は県知事であった(中央労働委員会事務局 1958:28)。また、私鉄総連北海道地方本部事件(第1次、No.23)については使用者側の協約締結者が不明であった。この2つの事例は本節における類型化から除外した。

⁷⁾ 長崎県地方労働委員会事務局(1962:300)による。

⁸⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:67-73)による。

⁹⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:97-107)による。

¹⁰⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:87-97)による。

¹¹⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:5-19)による。

¹²⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:20-32)による。

¹³⁾ 『中央労働時報』第173号による。

¹⁴⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:142-196)による。

¹⁵⁾ 『中央労働時報』第340号による。

¹⁶⁾ 『中央労働時報』第372号による。

¹⁷⁾ 北村(1958)による。

¹⁸⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:107-118)による。

¹⁹⁾ 『中央労働時報』第173号による。

²⁰⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:32-53)による。

²¹⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:197-208)による。

²²⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:54-66)による。

²³⁾ 労働省労政局労働法規課(1958:209-216)による。

²⁴⁾ 『中央労働時報』第336号による。

²⁵⁾ 『労働委員会年報』第14集による。

²⁶⁾ 古川・川口(2011)による。

また、労働協約を締結していた使用者団体である函館製材林産組合が解散した結果、加盟していた個々の業者と函館製材労働組合とが同一内容の協約を結ぶことになったという沿革もあるので、1つの労働協約とみる

のが相当であり、締結日が異なることは同一協約とみることの妨げとはならないと、地労委では判断された(『中央労働時報』第190号:29)。

表2 地域的拡張適用申立て労働協約の締結組織による分類

		使用者	
		使用者団体	個別企業
労働組合	(産業別労組／職業別労組／企業横断型労組の連合体)	日本鉱山労働組合長崎県連合会事件 (No.1) 全日本進駐軍要員労働組合佐世保支部事件 (No.2), 和歌山県木材労働組合日高支部事件 (No.5), 那須北部木材産業労働組合同盟事件 (No.6), 吉野連合労働組合事件 (No.7), 中吉野工場労働組合事件 (No.9), 牛深地区漁民労働組合事件 (No.10, 第2号協約), 日本炭鉱労働組合福岡地方本部事件 (No.13), 全日本港湾労働組合四国地方宇和島支部事件 (第2次, No.18), 総同盟朝霞金属労働組合事件 (No.20)	西浦漁民労働組合事件 (No.4), 深日瓦職工労働組合事件 (No.8), 牛深地区漁民労働組合事件 (No.10, 第1号協約), 函館製材労働組合事件 (No.12) 全日本港湾労働組合四国地方宇和島支部事件 (第1次, No.14) 稲生石灰労働組合協議会事件 (No.15), 紀州砥石労働組合事件 (No.16), 滋賀亜炭鉱業労働組合連合会事件 (No.17), 全日本港湾労働組合日本海地方本部事件 (No.19), ゼンセン同盟事件 (第1次, No.22／第2次, No.24／第3次, No.26)
	企業別労組の連名と企業横断型労組と		旭川ハイヤー労働組合協議会事件 (No.21), 私鉄総連北海道地方本部事件 (第2次, No.25)
	企業別労組		全日本港湾労働組合九州地方唐津支部事件 (No.11), 大型家電量販店労働組合事件 (第1次, No.27／第2次, No.28／第3次, No.29)

注：No.は表1に対応している。県知事が協約締結者であった福岡県教職員組合事件 (No.3) は分類できなかったもので記載していない。また私鉄総連北海道地方本部事件 (第1次, No.23) も協約締結使用者が不明であったので記載していない。

出所：長崎県地方労働委員会事務局 (1962), 中央労働委員会事務局 (1958), 北村 (1958), 労働省労政局労働法規課 (1958), 道幸 (1986), 古川・川口 (2011), 古川・川口 (2022), 『労働委員会年報』第14集, 『中央労働時報』各号より著者作成。

第3の類型は企業横断型労働組合と企業別労働組合とが連名で個別企業と労働協約を締結している場合である。第3の類型の事例として、旭川ハイヤー労働組合協議会事件（No.21）²⁷⁾、私鉄総連北海道地方本部事件（第2次、No.25）²⁸⁾がある。この2つの事例では労働協約が各企業と個別に締結されている。申立て労働協約が複数存在することについて、旭川ハイヤー労働組合協議会事件では「業者側は、各業者と旭川ハイヤー労働組合協議会及び5単組間の各個別協定で、単一の協定ではない旨主張しているが、本協定の形式は単一であり、たとえ業者側の主張通りであるとしても、同一形態のものが複数存在するだけで、内容的には同一であるから一の労働協約であることには異論がない」と地労委は判断している（『中央労働時報』第372号：16）。しかし、私鉄総連北海道地方本部事件（第2次、No.25）では、各バス会社が締結した内容はほぼ同一であったが、申立てた労働協約の適用範囲は明確でなく、各支部の別の労働協約に委ねられていたこと、慣行優先条項（この協約により難しい労働条件は従来の慣行により決定すること）が含まれていたこと、他と一部内容が異なっている労働協約があったことから、地労委の公益委員は、申立て労働協約に対して「拡張適用されるべき最低基準としての規範性を備えていないことを示すものであるとともに、一の労働協約たる性質を失わせる結果ともなっている」という見解を示している（道幸1986：7）。

第4の類型は特定の企業の従業員のみを組織している労働組合がその企業と締結している労働協約を拡張適用の対象としている場合である。第4の類型の事例として、全日本港湾労働組合九州地方唐津支部事件（No.11）、大型家電量販店労働組合事件（第1次、No.27／第2次、No.28／第3次、No.29）がある。全日本港湾労働組合九州地方唐津支部は唐津湾運輸株式会社の従業員を以て組織されていたが、唐津港の港湾関係作業員505人中、唐津湾運輸株式会社の従業員は434人であり、唐津支部と唐津湾運輸とで締結した労働協約が同地域の同種の労働者の大部分に適用されている状況にあった²⁹⁾。

3. 統一労働協約の地域的拡張適用決定までの経緯と協約内容

²⁷⁾ 『中央労働時報』第372号による。

²⁸⁾ 道幸（1986）による。

²⁹⁾ 『労政時報』第1157号、『中央労働時報』第190号による。

³⁰⁾ UA ゼンセン流通部門には業種単位に次の7つの部会が設置されている。スーパーマーケット部会、GMS部会、住生活関連部会、百貨店部会、ドラッグ関連部会、専門店部会、家電関連部会。

3.1 地域的拡張適用の申立てに至る経緯

UA ゼンセン政策グループ担当副書記長の西尾氏は、「労組法第18条を活用するというイメージを持ったのは、個人的には2011年である」と述べている。そのきっかけは流通産業の労働組合の統合と『労働協約と地域的拡張適用』（古川景一・川口美貴著）が出版されたことであった。流通産業の労働組合が統合され、産業別労働組合として果たすべき役割が検討され、そのなかに地域的拡張適用制度の活用があった（西尾2021:69）。

2015年4月14日にUA ゼンセン流通部門労働政策委員会にて地域的拡張適用制度に関する勉強会が開催された。その後、流通部門のそれぞれの部会³⁰⁾で労働協約の地域的拡張適用を行うことの可能性が検討され、最終的に大型家電量販店業界での必要性と実現可能性が最も高いと判断された（古川・川口2022：127）。

西尾氏は対象業種が大型家電量販店となった理由を3つ示している。第1の理由は家電量販店業界におけるUA ゼンセンの組織率は約80%と推定され、地域的拡張適用の実現性が高いことである。UA ゼンセンに加盟している家電量販店の企業別労働組合の数は約60組合で、組織人員は合計で6万9千人程度となっており、そのなかには大手と言われる業界売上10位までの企業の組合が9組織加盟していた。第2の理由は労働条件の改善が他業種と比べて遅れていることである。特に労働時間においてそのことが顕著であり、年間所定休日数について社会水準や流通部門の他業種より少ないと認識されていた（2020年4月1日時点での大型家電量販店各社の年間所定休日数は表4を参照）。第3の理由は労働組合間の連帯意識が形成されていたことである。大型家電量販店の労働組合では、春の労働条件闘争において連名で労働時間短縮の要求をするなど、連帯して運動を作っていくという風土が培われていた（西尾2021:70）。

表3 地域的拡張適用決定までの経過

時期	出来事
2012年11月6日	UIゼンセン同盟と日本サービス・流通労働組合連合とが統合し、UAゼンセンが発足した。
2015年4月14日	UAゼンセン流通部門にて地域的拡張適用制度に関する勉強会が始まった。
4月から9月	地域的拡張適用の必要性と可能性について、大型家電量販店が最も高いと判断された。
9月から11月	UAゼンセン流通部門の担当役職員、顧問弁護士、家電関連部会の運営組合の役員によって協議され、統一労働協約の骨格が整理された。
11月25日	UAゼンセン家電関連部会にて、労働協約試案と使用者に対する申し入れ書の案が提示された。
2016年春	春期労働条件闘争にて、大型家電量販店の各労組は企業横断的統一労働協約の締結を提案した。
2016年4月27日	UAゼンセン流通部門労働政策委員会にて、各労組の取り組み及び使用者側に懸念や躊躇がある旨の報告がなされた。
2019年11月1日	3社（株式会社ヤマダ電機、株式会社ケーズホールディングス、株式会社デンコードー）が年間所定休日の地域的拡張適用に前向きな姿勢であることが確認された。
2019年11月	3社と3労組（UA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、UAゼンセンデンコードーユニオン）とで統一労働協約の具体的内容に関する団体交渉が始まった。
2020年4月9日	3労組から3社へ、統一労働協約締結の申し込みを行った。
4月22日	3社と3労組とで統一労働協約が締結された。
8月7日	3労組が厚生労働大臣へ地域的拡張適用の申立てを行った。
8月24日	厚生労働大臣が中労委に対して決議を求めた。
10月7日	中労委に小委員会が設置された（小委員会は2021年7月13日まで14回開催）。
2021年1月18日から 6月24日	関係労使に対して、小委員会によるヒアリング調査および書面での意見聴取が実施された。
7月13日	労働協約を一部修正のうえで拡張適用することが適当とする小委員会報告書が提出された。
8月4日	中労委総会にて小委員会報告に則った決議が採択された。
9月22日	厚生労働大臣が地域的拡張適用を認める決定・公告を行った。

出所：松井（2021）、西尾（2021）、古川・川口（2022）、中央労働時報第1283号・第1284号より著者作成。

表4 2020年4月1日時点の大型家電量販店の年間所定休日数

年間所定休日数	会社名
112日	ケーズホールディングス、デンコードー
111日	ヤマダ電機、エディオン、上新電機、ビックカメラ、コジマ
107日	ベスト電器
106日	ノジマ
104日	ヨドバシカメラ

注：1日の所定労働時間は、ベスト電器が7時間45分であり、その他の会社は8時間である。

出所：「地域的拡張適用申立書」（古川・川口2022：409）。

2015年9月から11月にかけて、UAゼンセン流通部門の担当役職員、顧問弁護士および家電関連部会の運営組合の役員によって随時協議が行われ、統一労働協約の骨格が整理された。そして2015年11月25日に、家電関連部会にて、労働協約試案と使用者に対する申し入れ書の案が提示され、2016年の春期労働条件闘争において、各労組から各使用者へ統一労働協約締結の提案がなされた(古川・川口2022:128-132)。

この提案がなされた当初、使用者側は、同業他社に影響を及ぼすことへの懸念から企業横断的統一労働協約の締結とその地域的拡張適用の申立てについて躊躇している状況であったが、その後、各労組から各使用者へ継続して働きかけが行われた結果、2019年11月1日に開催された流通部門家電関連部会運営委員会において、株式会社ヤマダ電機、株式会社ケーズホールディングス、株式会社デンコードーの3社が統一労働協約を締結し地域的拡張適用を行うことに前向きの姿勢であることが確認された(古川・川口2022:132-134)。提案から3社の賛同までに時間が掛かったのは、労組法第18条の意義や労働協約を連名で締結する必要性について会社から理解を得ることが簡単ではなかったからであった³¹⁾。

統一労働協約の締結に向けて、3社と3労組(UA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、UAゼンセンデンコードーユニオン)とで具体的な協約内容に関する団体交渉が始まったのは2019年11月であった。団体交渉は各社の労使ごとに行われ、3社の労使が集団で交渉することはなかった。また、この団体交渉にUAゼンセン本部の役員が参加することもなかった。ただし、UAゼンセン本部の考えは3労組の委員長より会社側へ伝えられていた³²⁾。団体交渉を経て、2020年4月9日、春期労働条件闘争の一環として、一斉に3労組から3社へ労働協約締結の申し込みを行い(古川・川口2022:137)、同年4月22日に3社と3労組のそれぞれ連名で統一労働協約が締結され、同年8

月7日に3労組から厚生労働大臣へ地域的拡張適用の申立てが行われた。

統一労働協約の締結当事者にはならなかったが、地域的拡張適用に賛同していた労使はあった。統一労働協約の締結当事者にならなかった労働組合に対して、UAゼンセン本部から地域的拡張適用に賛同する旨の確認が行われており³³⁾、エディオン労働組合、ビックカメラ労働組合、ギガス労働組合、上新電機労働組合、ベスト電器労働組合およびコジマ労働組合は賛同書を提出している(古川・川口2022:423)。また使用者側についても、拡張適用対象となったビックカメラとコジマは公正労働基準の必要性については理解しており、地域的拡張適用に対して反対ではなかった³⁴⁾。これらの会社が統一労働協約に参加しなかった理由として、同時期に統一労働協約とは別に年間所定休日の交渉が企業内労使にて行われていたことがあげられる³⁵⁾。なお申立て後には、UAゼンセンが協約締結当事者の各社と拡張適用の対象となったビックカメラ労使とコジマ労使へ直接説明を行い、改めて考えを共有している³⁶⁾。

3.2 統一労働協約の内容³⁷⁾

3.2.1 協約の適用地域

統一労働協約は、茨城県の全域並びに千葉県、栃木県及び福島県の一部の市町村からなる地域を適用地域としている。この協約の適用地域は、年間所定休日に関する統一労働協約と地域的拡張適用に参加した3労組の店舗の所在地から、地域的拡張適用の条件である「同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受ける」を満たすよう、かつ可能な限り広い地域で適用されるよう、連続した県および市町村が設定された(松井2021:75)。

³¹⁾ UAゼンセン本部への質問紙調査と協約締結3社への質問紙調査による。

³²⁾ UAゼンセン本部への質問紙調査による。

³³⁾ UAゼンセン本部のインタビュー調査による。

³⁴⁾ UAゼンセン本部のインタビュー調査による。

³⁵⁾ 2020年4月にビックカメラとコジマの所定年間休日数は110日から111日へと改定された(UAゼンセン本部のインタビュー調査)。

³⁶⁾ UAゼンセン本部へのインタビュー調査と質問紙調査による。なお労働組合がないノジマとベイシア電器には説明が行われていない。

³⁷⁾ 統一労働協約は、『季刊・労働者の権利』343号、『中央労働時報』第1283号、中央労働委員会のWEBサイト

(<https://www.mhlw.go.jp/churoi/futou-kumiai/kakuchou.html>, 2022年7月29日参照)、古川・川口(2022)で確認することができる。これらの文献やWEBサイトから協約の内容を確認した。

3.2.2 協約の適用対象労働者

統一労働協約では、日本標準産業分類の「5931 電気機械器具小売業（中古品を除く）」「5932 電気事務機械器具小売業（中古品を除く）」又は「6081 写真機・写真材料小売業」のいずれかに該当し、小売販売する商品のなかに、「エアコン、冷蔵庫、洗濯機」の3品目が含まれ、店舗面積が1,000㎡を超えていること等の要件を充足する店舗を「大型家電量販店」と定義している。

そのうえで、協約の適用地域にある大型家電量販店を営む事業主との間で期間の定めのない労働契約を締結していること、大型家電量販店を主たる就労場所として労働時間管理を受ける者であること、所定労働時間が1日7時間以上であり、かつ1週35時間以上であること等の要件を充足する労働者を「適用対象労働者」としている。なお、この「適用対象労働者」には、時給制又は日給制によって基本給が算出される者や管理職は含まれない。

さらに協約では適用対象労働者を2つに区分している。1日の所定労働時間が7時間45分を超える者を適用対象労働者(A)とし、1日の所定労働時間が7時間以上7時間45分以下の者を適用対象労働者(B)としている³⁸⁾。

3.2.3 所定休日の最低日数

各年度の初日に在籍する適用対象労働者(A)に関して、各年度に付与される所定休日の日数は111日以上とし、これを下回ることはできないと定められている。また、各年度の初日に在籍する適用対象労働者(B)に関しては、各年度に付与される所定休日の日数は107日以上とし、これを下回ることはできないと定められている。

3.3 中央労働委員会の決議

統一労働協約の適用地域は4つの県にまたがっていたので、地労委ではなく中労委へ申立書が回付され審議が行われた。2020年10月7日に中労委に公労使各2名ずつで構成される小委員会が設置され、2021年7月

13日まで調査・審議が行われた。小委員会による調査では、申立て協約締結の使用者と拡張適用を受ける使用者(ビックカメラ、コジマ、ノジマ、ベイシア電器)、ビックカメラ労働組合へのヒアリング調査が実施された(松井 2021:73-74)。小委員会による調査・審議の結果、労働協約を一部修正のうえで拡張適用することが適当とする小委員会報告書が提出され、中労委総会にて小委員会報告書に沿った決議案が審議され、同年8月4日の中労委総会にて決議が採択された。そして同年9月22日に厚生労働大臣は地域的拡張適用を認める決定を行った³⁹⁾。

中労委にて修正されたのは適用地域と拡張適用の始期であった。適用地域は申立て協約と異なり、「茨城県全域」とされた。適用地域の修正について、中労委の決議文では次のように述べられている。「一の地域」は当該協約の適用地域を踏まえつつも、制度の趣旨に照らして、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説得的なものとなる地域を画定しなければならないとし、協約当事者である組合の考え方によって地域が客観的かつ明確に画定できているとは認めがたく、また「一の地域」は協約当事者の意向のみで決められるべきものではない。本件については、恣意性を排して客観的に確定でき、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り、協約に関与していない労使に対する説得性も高いとした。よって、本協約の適用地域のうち茨城県の全域を「一の地域」とした⁴⁰⁾(『中央労働時報』第1284号:65-66)。また、拡張適用の始期については、2021年4月1日から拡張適用することが申立てられていたが、2022年4月1日を始期とすることが決定された。この理由について、中労委の決議文では、厚生労働大臣の決定・公告が行われた後、厚労省において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省への周知等年間所定休日の引き上げに係る所要の準備を行う必要があり、また協約の有効期間が2023年5月31日までであることも踏まえると、始期は2022年4月1日が適当であると述べられている(『中央労働時報』第1284号:67)。

拡張適用の対象であった店舗のうち、ベイシア電器は茨城県に店舗がなかったため、拡張適用の対象外と

³⁸⁾ ベスト電器の1日の所定労働時間が7時間45分であったため、適用対象労働者(B)が設定された。協約の適用地域にベスト電器の店舗は存在しないが、今後進出した場合を考慮し、年間所定労働時間が同水準となるように、年間所定休日の最低基準を別に設けた方がよいと判断された(UA ゼンセン本部へのインタビュー調査)。

³⁹⁾ 小委員会報告書や中労委の決議の詳細については『中央労働時報』第1284号を参照。

⁴⁰⁾ 本件における中央労働委員会の「一の地域」の考え方に対して、UA ゼンセン本部は納得していない(UA ゼンセン本部へのインタビュー調査)。

なった。またコジマについても小委員会のヒアリングの過程で対象店舗が適用地域に存在しないことが確定した(松井 2021 : 74)。よって、拡張適用の対象となった店舗の利用者はビックカメラとノジマであった。ビックカメラは年間所定休日数が 111 日であり、地域的拡張適用の影響はほとんどない。ノジマのみが拡張適用の影響を受けることになった。ノジマの人事総務部は「厚労省の決定に従い、茨城県の店舗従業員の休日数を 111 日に変更して対応する」と述べている(『日本経済新聞』2022 年 2 月 7 日朝刊)。

4. 統一労働協約の成立要因

4.1 企業別労働組合間の連帯と UA ゼンセン本部の主導的役割

大型家電量販店を営む会社は全国に店舗を展開しており、ほとんどの地域において複数の会社の大型家電量販店が存在する。よって、1つの会社とその企業別労働組合との労働協約では、地域的拡張適用の要件を満たすことは困難であり、その要件を満たすためには複数の企業が労働協約の締結当事者となる必要がある。

大型家電量販店の年間所定休日に関する統一労働協約は各企業内の団体交渉を経て締結されたものであり、締結使用者と直接交渉をしたのは企業別労働組合の UA 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、UA ゼンセンデンコードーユニオンである。これら 3 つの企業別労働組合の連帯がなければ、統一労働協約が締結に至ることはなかった。

大型家電量販店の労働組合では、業界全体として長時間労働の問題が共有されてきた。ある大型家電量販店では、年間所定休日は 120 日、1 日の所定労働時間は 7 時間 45 分で、年間所定労働時間は 1,900 時間を切る水準であったが、業界内の競争激化により業績が悪化し、2004 年に年間所定休日は 106 日、1 日の所定労働時間は 8 時間、年間所定労働時間は 2,072 時間へと労働条件の不利益変更が行われた。その後、この会社では年間所定休日が 111 日まで戻されたが、それ以上は業界の競争が交渉の壁となっている。こうした状況のなか大型家電量販店の 12 労組が連名で年間所定労働時間を 2,000 時間未満とする統一要求書を各社に提出し交渉を続けてきた(松井 2016 : 57)。長時間労働の是正という共通課題への取り組みから、連帯して運動を作ってい

くという風土が大型家電量販店の労組に培われていた(西尾 2021 : 70)。

企業別労働組合間の連帯を築くことにおいて、UA ゼンセン本部が重要な役割を果たした。2012 年の流通産業の産別労働組合の統合に至る議論のなかで、産別労働組合が出来る役割として地域的拡張適用制度の活用を UA ゼンセン本部で検討されたことが、統一労働協約の締結と地域的拡張適用実現の起点である(松井 2016 : 55, 西尾 2021 : 69)。当初から家電量販店で取り組むことが決まっていたわけではなく、UA ゼンセン本部が、地域的拡張適用の勉強会を開催し、UA ゼンセン本部と各分会が検討を進めるなかで家電関連部会にて取り組むことが決まった(古川・川口 2022 : 127)。統一労働協約については UA ゼンセン本部と 3 労組とが共同で作成したが、締結者を産別組織の UA ゼンセンではなく、企業別労働組合の連名としたことは、3 労組が当事者になった方が会社は締結しやすいという UA ゼンセン本部の判断に基づくものであった⁴¹⁾。各社との団体交渉については、UA ゼンセン本部の役員が直接交渉に参加することはなかったが、地域的拡張適用に対する UA ゼンセン本部の考えは 3 労組を通じて各社へ伝えられ、申立て後には、UA ゼンセン本部から各社へ説明を行い、改めて考え方の共有を図っている⁴²⁾。このように統一労働協約の締結に至るまでに UA ゼンセン本部が主導的な役割を果たしており、こうした取り組みが企業別労働組合間の連帯を支えた。

さらに使用者間の意思疎通にも UA ゼンセン本部が重要な役割を果たした。統一労働協約の締結当事者となる使用者を模索している段階から、使用者相互間の意思疎通は、UA ゼンセン流通部門書記局が情報伝達ネットワークの結節点となって行われた。各使用者の意向や見解等の情報は各労働組合から UA ゼンセン流通部門の担当書記局へ集められ、その情報は UA ゼンセン流通部門の担当書記局から家電関連部会の労働組合を通して他の使用者らへ伝達された(古川・川口 2022 : 133-134)。

4.2 使用者の理解と賛同

大型家電量販店の年間所定休日の地域的拡張適用は労働組合からの要求であり、会社はその要求に応える形で統一労働協約を締結しており、会社は主導的な役割を果たしていないが、労働協約は使用者の合意がないと成り立たない。

⁴¹⁾ UA ゼンセン本部への質問紙調査による。

⁴²⁾ UA ゼンセン本部への質問紙調査による。

労働協約の締結当事者となれる使用者団体が存在すれば、企業横断的に労働協約を締結することの可能性は高くなるが、家電量販店業界にはそのような使用者団体は存在しない。地域的拡張適用の申立てが可能な労働協約を成立させるためには、企業ごとに団体交渉を行い、各社から拡張適用への賛同を得る必要があった。

3 社労使による統一労働協約の締結に向けての団体交渉は 2019 年 11 月に始まったが、それまでに労働協約の地域的拡張適用制度の活用に対する説明と協議は大型家電量販店の各労使で行われており（古川・川口 2022 : 133）、3 社と 3 労組による団体交渉が始まった時点で、3 社は地域的拡張適用に賛同していた⁴³⁾。

統一労働協約の内容は、1 日の所定労働時間が 8 時間の場合、年間所定休日を 111 日とするというものであり、2020 年 4 月 1 日時点で各社の年間所定休日数はヤマダ電機が 111 日、ケーズホールディングスとデンコーは 112 日であり（古川・川口 2022 : 409）、統一労働協約によって 3 社の労働条件が変わることはない。内容自体は協約締結を困難にさせるものではなかったが、使用者にとっては、企業横断的に労働協約を締結することへの抵抗感や地域的拡張適用の必要性に対する疑問もある。

本件において、UA ゼンセンと 3 労組が求めたことは、労働時間や所定休日数を企業間競争の条件としないことであり、公正な条件に基づいた企業間競争の実現であった。大型家電量販店では、店頭で販売員がいることが販売力と競争力の強化につながる⁴⁴⁾。先述のように、かつて年間所定休日数が 120 日の会社もあったが、企業間競争が激しくなるなかで、その会社は年間所定休日数を 106 日に減らさざるをえない状況になった。申立て時点で、大型家電量販店の年間所定休日は最も多い会社では 112 日、最も少ない会社では 104 日という差の大きい状況にあった（表 4 を参照）。協約締結当事者の 3 社は、年間所定休日数が業界内で高い水準となっており、企業間競争において不利な状況にあった。こうした状況下において、労働組合が求めた「公正な企業間競争の実現」の必要性和意義を 3 社が理解し、地域的拡張適用に賛同をした⁴⁵⁾。

また、他の業界と比べて長時間労働であることに危機感を持っている会社もあった。長時間労働が家電量販店で働くことの魅力を低下させており、人材の確保

が困難になっているという認識は会社側にもあった⁴⁶⁾。長時間労働や年間所定休日数といった業界全体の課題に対する認識が労働協約の地域的拡張適用制度を活用し、年間所定休日数の最低基準を設けることの必要性への理解と賛同につながった。

5. おわりに

本稿では大型家電量販店における統一労働協約の成立要因について考察してきた。

日本の労働協約の多くは、企業別労使関係のなかで締結され、その適用範囲が企業を越えて広がっていくことは少ない。こうした日本の労働協約が労組法第 18 条に定める地域的拡張適用の要件を満たすことは難しく、これまでの地域的拡張適用の申立て件数はわずか 29 件である。

29 件は全て労働組合による申立てであり、その労働組合のほとんどは産業別労働組合や職業別労働組合といった企業横断型の労働組合である。特定の企業の従業員のみを組織している労働組合で地域的拡張適用の申立てを行ったのは全日本港湾労働組合九州地方唐津支部と大型家電量販店の労働組合のみであり、全日本港湾労働組合九州地方唐津支部は地域の港湾労働者の大部分を組織していたのに対して、大型家電量販店を営む多くの企業は様々な地域に出店しており、1 つの企業別労働組合が地域の同種の労働者の大部分を組織することは難しい。このような家電量販店業界において、本件は 3 つの企業別労働組合が連名で統一労働協約を締結し、合同で申立てを行った点において、これまでの申立て事例とは異なる特徴を持ち、企業別労働組合が協約の締結者であっても、地域的拡張適用が可能であることを示した事例である。

この統一労働協約の成立要因について、企業別労働組合における連帯の形成と使用者の理解と賛同という視点から考察を行った。労働組合間の連帯を生んだのは、長時間労働に対する共通した問題意識と UA ゼンセン本部の取り組みである。特に UA ゼンセン本部の取り組みによるところが大きかった。流通産業の産別労組組織の統合をきっかけに、地域的拡張適用制度の活用の検討が始まったが、制度に関する勉強会の開催や統一労働協約の作成において、UA ゼンセン本部が主導的な役割を果たしてきた。一方、使用者からすると、

⁴³⁾ UA ゼンセン本部への質問紙調査による。

⁴⁴⁾ UA ゼンセン本部への質問紙調査による。

⁴⁵⁾ UA ゼンセン本部へのインタビュー調査と 3 社への質問紙調査による。

⁴⁶⁾ UA ゼンセン本部への質問紙調査による。

公正な労働条件を確立し、公正な企業間競争を実現するという考えは賛同できるものであったので、統一労働協約の締結が可能であった。大型家電量販店は従業員の労働時間と労働日数が販売力に影響を及ぼすが、年間所定休日数は会社間で差があった。また、家電量販店業界が他の業界と比べて長時間労働であり、大型家電量販店で働くことの魅力の低下に危機感を持っている会社もあった。統一労働協約を締結した3社は業界内で年間所定休日数は高い水準にあり、業界における年間所定休日の最低基準を設けることの必要性を感じていた。

本稿では、UA ゼンセン本部と協約の締結当事者である3社と3労組の考えや取り組みを中心に考察してきた。年間所定休日の労働協約の地域的拡張適用に対して、大型家電量販店の使用者全てが賛同したわけではない。賛同しなかった使用者の考えについては本稿で明らかにすることができなかった。また、拡張適用の対象となったノジマの対応など、本件が大型家電量販店業界全体の年間所定休日や労働条件に与える影響については不明である。これらについては今後の課題としたい。

謝辞

本稿の作成において、UA ゼンセン副書記長の西尾多聞氏、同労組の流通部門書記局の桂義樹氏から、大型家電量販店における統一労働協約の成立とその地域的拡張適用の経緯について詳しくお教えいただいた。また、桂義樹氏を通じて統一労働協約の締結当事者の3社(株式会社ヤマダホールディングス、株式会社ケーズホールディングス、株式会社デンコードー)へ質問紙調査を実施させていただいた。この場を借りて厚く感謝を申し上げます。

参考文献

- 中央労働委員会事務局 (1958) 『昭和三十三年十一月第十三回全国労働委員会連絡協議会資料 (別冊二)、第十二回全国労働委員会連絡協議会研究課題報告、労働協約拡張適用事件に関する労働委員会の取扱いについて』
- 道幸哲也 (1986) 「協約の地域的拡張適用制度の基本問題 (上) —私鉄総連事件の提起したもの—」 『判例タイムズ』 No.578, 2頁-8頁。
- 古川景一 (2021) 「労働協約の地域的拡張適用 家電量販関連三労組の申立てと検討課題」 『労委労協』 No.775号, 2頁-25頁。
- 古川景一・川口美貴 (2011) 『労働協約と地域的拡張適用—UI ゼンセン同盟の実践と理論的考察—』 信山社。

- 古川景一・川口美貴 (2022) 『新版 労働協約と地域的拡張適用—理論と実践の架橋—』 信山社。
- 川口美貴 (2014) 「日本における産業別労使交渉と労使合意」 『日本労働研究雑誌』 No.652, 50頁-61頁。
- 北村久寿雄 (1958) 「協約の拡張適用と賃金条項」 労働争議調査会編 『戦後労働争議実態調査 第10巻 労働協約をめぐる労使紛争』 中央公論社, 151頁-173頁。
- 松井健 (2016) 「労働協約の地域的拡張適用の取組みについて」 『労委労協』 No.723, 55頁-57頁。
- 松井健 (2021) 「地域的拡張適用制度の活用に向けて」 『季刊・労働者の権利』 343号, 73頁-79頁。
- 長崎県地方労働委員会事務局 (1962) 『長崎県地方労働委員会 15年誌』。
- 西尾多聞 (2021) 「申立てに至る経緯と流通労働運動における位置付け」 『季刊・労働者の権利』 343号, 66頁-72頁。
- 労働省労政局労働法規課 (1958) 『労働協約資料第五十二号昭和三十三年一月 労働協約事情 第八号 —労働協約の地域的拡張適用について—』。
- 労働省労政局労働法規課 (1967) 『労使関係法運用の実情及び問題点: 労使関係法研究会報告書』 第2分冊, 日本労働協会。
- 東京大学労働法研究会 (1982) 『注釈労働組合法 下巻』 有斐閣。
- 横井芳弘 (1957) 「労働協約の一般的拘束力」 日本労働法学会編 『労働法講座 第4巻 労働協約』 有斐閣, 999-1050頁。