

## 決 議

令和4年7月28日、ヤマダホールディングスユニオン中央執行委員長三浦広和及びケーズホールディングスユニオン執行委員長川瀬武彦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、同年5月13日付けで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。）との間で締結された別紙「年間所定休日に関する労働協約」（以下「本件協約」という。）の第2条から第8条までの各条項について、本件協約第2条（1）に規定する「適用地域」内において同条（2）に規定する「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、同条（6）に定める「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。

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、決議が求められたので、本件申立てについて、自己に直接利害関係がある委員を除いて、事実関係の調査を行い、慎重審議の結果、令和5年5月18日第1098回総会において、同項及び労働組合法施行令第15条の規定に基づき、次のとおり決議する。

## 主 文

本件協約は、その効力発生を停止条件として、次のとおり拡張適用することが適当である。

### 1 適用する労働協約の条項

本件協約第2条から第8条までの各条項

### 2 適用する地域

茨城県全域

### 3 適用する使用者及び労働者

上記2に記載する地域内において、本件協約第2条（2）に規定する「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、同条（6）に規定する「適用対象労働者」に該当するもの

#### 4 拡張適用の期間

令和5年6月1日から令和7年5月31日まで

#### 理 由

- 1 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、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。

当委員会は、地域的拡張適用の制度趣旨を踏まえ、本件申立てが法第18条に規定する要件を充足するかどうか、本件協約を拡張適用することが妥当かどうか等について、調査結果に基づき慎重に検討を行った。

#### 2 「一の地域」について

- (1) 法第18条第1項の「一の地域」については、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」とすることはできず、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。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。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。

- (2) 協約当事者である組合は、茨城県全域を「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、令和3年9月22日に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。

- (3) 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、「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ころからすれば、本件協約の締結に關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。

- (4) なお、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が、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。
- (5) よって、本件については、茨城県全域を「一の地域」として、後記3から6までの要件を満たすかどうか検討することが適当である。

### 3 「同種の労働者」について

本件協約第2条(6)に規定する「適用対象労働者」は、協約当事者である使用者が営む大型家電量販店(本件協約第2条(2)に規定する要件を充足するものに限る。以下同じ。)を主たる就労場所として従業する「無期雇用フルタイム労働者」であり、協約当事者である組合からの申立ては、同様に大型家電量販店で従業する「無期雇用フルタイム労働者」について拡張適用を求めるものである。大量仕入れ・大量販売を中心とした大型家電量販店の営業に係る仕組みは企業、地域、店舗によって異なるものではないことから、大型家電量販店における「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考えられる。

したがって、大型家電量販店で従業する「無期雇用フルタイム労働者」に該当する者を「同種の労働者」と考えてよい。

### 4 「大部分」が「適用を受ける」について

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」の店舗数は、本件申立て時には茨城県内に合計で53店舗あり、これらの使用者に雇用されて大型家電量販店で従業する「無期雇用フルタイム労働者」は、合計で633名程度である。協約当事者である労使の間ではそれぞれユニオン・ショップ協定が締結されており、「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、茨城県内には、協約当事者である使用者以外の使用者が営む大型家電量販店が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大型家電量販店で従業する「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。

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」に至っていると認められる。

## 5 「一の労働協約」について

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」と認められる。

## 6 「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」について

(1) 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。

(2) 厚生労働省の解釈では、「一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」について、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している。

(3) 上記(2)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と判断する。

7 以上により、本件については、本件協約の有効期間の開始日である令和5年6月1日から、「一の地域」を茨城県全域とした上で、法第18条第1項に規定する「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」場合に該当するということができる。

8 さらに、本件協約の拡張適用を行われることは、次のとおり、地域内に所在する大型家電量販店で従業する労働者の労働条件に及ぼす影響その他の事情を考慮して、法第18条の趣旨にも適合し、妥当であると判断する。

(1) 協約当事者である組合は、他の地域においては、過去に、大型家電量販店の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。

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、制度の趣旨にかなうものである。

(2) 他方、本件申立てにおいては、他企業の新規参入を排除するなど競争を制限するために拡張適用制度を濫用的に利用したような事情はうかがわれず、その他拡張適用を否定すべき特別の事由も認められない。

9 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。

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日となる。

10 よって、当委員会は、主文のとおり決議する。

令和5年5月18日

茨城県労働委員会

会長 亀田 哲也



## 年間所定休日に関する労働協約

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、並びに、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は、本日、以下のとおり労働協約を締結する。

### 第1条 (目的)

この労働協約は、大型家電量販店に勤務する労働者の年間所定休日に最低基準を定め、もって、年間所定休日に関する労働条件の低下を防止しながらその維持向上を図り、かつ、事業者相互間の公正競争を実現させることにより、勤労生活と家庭生活の両立、顧客サービスの維持と向上、家電量販店の社会的地位の向上と魅力ある職場作り、及び、地域経済と地域社会の活性化に寄与することを目的として締結する。

### 第2条 (用語の定義等)

この労働協約における用語について、次のとおり定義する。

#### (1) 「適用地域」

この労働協約における「適用地域」とは茨城県の全域をいう。

#### (2) 「大型家電量販店」

この労働協約において、「大型家電量販店」とは、次のアからエの全てを充足する店舗をいう。但し、専ら法人顧客を対象とする店舗を除外する。

ア 当該店舗において事業者の営む事業が、日本標準産業分類（総務省 平成25年10月改定、平成26年4月1日施行）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、かつ、これら以外の「5611 百貨店、総合スーパー」「6091 ホームセンター」等には該当しないこと

イ 当該店舗において事業者が小売販売する商品の中に、少なくとも、エアコン、冷蔵庫、及び、洗濯機の三品目が含まれていること

ウ 当該店舗の存在する建物が、大規模小売店舗立地法（平成10年法律第91号）第2条第2項所定の「大規模小売店舗」に該当すること

エ 当該店舗が次の(7)から(9)のいずれか一つ以上に該当すること

(7) 当該店舗を営む事業者が、前掲ウ記載の建物に関して、大規模小売店舗立地法（平成10年法律第91号）第5条又は第6条所定の届出を自ら行ったこと

(8) 店舗面積が1000㎡を超えていること

（但し、「店舗面積」とは、大規模小売店舗立地法第2条第1項の定める「小売業を行うための店舗の用に供される床面積」を意味し、事務室、荷扱場所、倉庫、階段、通路、エレベーター、休憩室、食堂、便所等を含まない面積をいう。）

(9) 当該店舗の存在する建物において当該事業者が単独で支配・管理する占有面積が1200㎡を超えていること

（但し、「占有面積」とは、建物の全部又は一部を借り受けている場合は借受け部分の床面積、建物を区分所有している場合には専有部分の床面積であり、大規模小売店舗立地法第2条第1項の定める「小売業を行うための店舗の用に供される床面積」のみならず、事務室、荷扱場所、倉庫、階段、通路、エレベーター、休憩室、食堂、便所等を含む床面積であるが、当該事業者が単独で支配・管理していない部分は除く。）

#### (3) 「各年度」

この労働協約における「各年度」とは、各年の4月1日から翌年の3月31日までの期間をいう。但し、賃金計算・労働時間管理・昇級昇格等の人事労務管理のために定める1年単位の期間の始期から終期までの期間がこれと異なる場合には、当該期間をもってこの労働協約における「各年度」として扱うことができる。

#### (4) 「所定休日」

- ア この労働協約における「所定休日」とは、就業規則、労働協約、又は、労働契約等に基づき、使用者又は使用者から命を受けて各労働者の労働義務を負う日時を決定する権限を有する者が、労働義務のない日として予め定めた日をいい、次の(7)から(イ)は「所定休日」から除外する。
- (7) 労働者が年次有給休暇を取得する日
- (イ) 就業規則、労働協約、又は労働契約により病気・結婚・出産・忌引・子供の学校行事出席・看護・介護等を理由に休業できることを定める日に関して、労働者がその権利を行使する日
- (ロ) 生理休業、産前産後休業、育児休業、看護休暇、介護休業、介護休暇その他の法令により休業できる日に関して、労働者がその権利を行使する日
- (エ) 一旦労働義務を負う日として指定されたが、その後、自然災害・疫病・交通途絶等の理由又はその他の使用者の都合により、労働義務が免除される日
- (オ) 一旦労働義務を負う日として指定されたが、その後、所定休日の振替日に指定され、労働義務が免除される日
- イ この労働協約における「所定休日」は、暦日の午前0時から24時間連続して労働義務から解放される日でなければならないが、これに該当しないものをこの労働協約における「所定休日」として扱うことはできない。
- (5) 「所定労働時間」
- ア この労働協約における「所定労働時間」とは、「所定休日」以外の労働義務を負う日において、労働義務を負う時間として予め定められた時間をいう。
- イ 1か月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、1週間単位の非定型的変形労働時間制等を採用し、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働時間の変動する場合においては、前掲(3)所定の「各年度」における実際の所定労働時間を所定労働日数(当該年度の総日数から所定休日数を差し引いた日数)で除したものをもってこの労働協約における1日の「所定労働時間」とし、また、この1日の「所定労働時間」に5を乗じたものをもってこの労働協約における1週間の「所定労働時間」として扱う。
- (6) 「適用対象労働者」
- ア この労働協約における「適用対象労働者」とは、次の(7)から(イ)の全てを充足する労働者をいう。但し、後掲イに該当する場合を除く。
- (7) 前掲(1)所定の「適用地域」にある前掲(2)所定の「大型家電量販店」を営む事業主との間で労働契約を締結したこと
- (イ) 労働契約には契約期間の定めがないこと
- (ロ) 前掲(1)所定の「適用地域」にある前掲(2)所定の「大型家電量販店」を主たる就業場所として労働時間管理を受ける者であること
- (エ) 前掲(5)所定の「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
- (なお、労基法67条に基づく育児時間、均等法13条に基づく妊産婦の時間短縮措置、育介法23条に基づく所定労働時間短縮の措置を受けている者、その他法令の定めにより一時的に所定労働時間を短縮する扱いを受けている者に関しては、これらの時間短縮の扱いを受けない場合における本来の所定労働時間が1日7時間以上でありかつ1週35時間以上であれば、この(エ)の条件を充足している者として扱う。)
- イ 前掲ア記載の(7)から(エ)を充足する者であっても、次の(7)又は(イ)のいずれかに該当する者については、この労働協約の「適用対象労働者」から除外し、この労働協約の「適用対象労働者」としない。
- (7) 基本給が時給制又は日給制により算出される者
- (イ) 店長や次長等の職名をもつ課長級以上の管理職であり、かつ、この労働協約の「適用対象労働者」2名以上をその部下としている者
- (7) 「適用対象労働者(A)」

この労働協約における「適用対象労働者(A)」とは、前掲(6)所定の「適用対象労働者」のうち、1日の所定労働時間が7時間45分を超える者をいう。

(8) 「適用対象労働者(B)」

この労働協約における「適用対象労働者(B)」とは、前掲(6)所定の「適用対象労働者」のうち、1日の所定労働時間が7時間以上7時間45分以下の者をいう。

**第3条 (所定休日の最低日数)**

- 1 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。
- 2 各年度の初日に在籍する適用対象労働者(B)に関して、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。
- 3 適用対象労働者のうち各年度の初日に在籍しない者に関して、就労を開始した年度に付与される所定休日の日数については、前掲各項の定める最低日数を基礎に年度内の残余日数に比例して付与することその他の合理的措置を適宜講ずることができる。

**第4条 (休日振替等)**

- 1 適用対象労働者の所定休日の振替を行う場合には、振替の対象とされる所定休日の開始よりもできるだけ早い時点で、所定休日を振り替えることを告知し、かつ、当該年度内の日を振替休日として指定することとし、翌年度に振替休日を持ち越すことはできない。
- 2 前項の規定にかかわらず、非常災害への対応その他のやむを得ない理由があるときには、所定休日の開始後であっても休日指定を取り消して労働をさせること、及び、事後的に休日振替を行うことができる。
- 3 前掲第1項の規定にかかわらず、非常災害への対応その他のやむを得ない事情のため年度内に休日振替をなすことが困難である場合には、翌年度の日を振替休日として指定することができる。
- 4 前項により年度をまたぐ休日振替がなされたとき、休日振替のなされた年度における第3条所定の所定休日の最低日数は、年度をまたいで休日振替のなされた日数分を減少させ、また、新たに振替休日として指定された年度における第3条所定の所定休日の最低日数は、年度をまたいで休日振替のなされた日数分を増加させる。

**第5条 (休日労働割増賃金)**

休日振替を行うことなく所定休日に労働が行われたときには、適用対象労働者は、当該労働を行った日に対応する賃金支払日において、休日労働割増賃金として、通常の労働時間の賃金の1時間当たりの額の135%に当該労働を行った時間数(8時間未満の場合は8時間とみなす)を乗じた額の支払を受ける。

**第6条 (みなし休日労働)**

- 1 適用対象労働者のうち各年度の初日に在籍する者が、次の(1)又は(2)のいずれか一つ又は両方に該当する場合においては、当該年度に就労した日のうち、当該年度内の最後の労働日から順に労働日を選べて、所定休日の最低日数に達するまでの日数について、所定休日であったものとみなし、この日に休日労働が行われたものとみなす。
  - (1) 適用対象労働者に対し予め付与された所定休日の日数が所定休日の最低日数に満たず、その結果として、適用対象労働者が年度内に実際に取得できた所定休日の日数が所定休日の最低日数に満たない場合
  - (2) 事後的に休日振替をなす予定で所定休日に労働がなされたが、年度内に振替休日が付与されず、その結果として、適用対象労働者が年度内に実際に取得できた所定休日の日数が所定休日の最低日数に満たない場合
- 2 当該適用対象労働者は、前項により休日労働が行われたものとみなされる日に対応する賃金支払日において、第5条所定の休日労働割増賃金の支払を受ける。

**第7条 (この労働協約の最低基準効)**

- 1 適用地域における大型家電量販店に勤務する適用対象労働者に適用される労働契約、労働協約、就業規則等の定める労働条件のうち、この労働協約の定める労働条件を下回る部分については無効とし、無効とされた部分は、この労働協約の定めるところによる。



2 この労働協約は、適用地域における大型家電量販店に勤務する適用対象労働者の休日に関して、共通の最低基準を定めるものであり、別途、労働契約、労働協約、又は、就業規則等により、この労働協約の定める基準を上回る定めをなすことを妨げるものではない。

**第8条（この労働協約の有効期間等）**

この労働協約の有効期間は、2023（令和5）年6月1日から2025（令和7）年5月31日までの2年間とする。

以上のとおり労働協約が締結されたことを証するため、本労働協約の各締結当事者は、次のとおり記名押印し、各自が各1通を所持する。

2022（令和4）年 5 月 13 日

群馬県高崎市栄町1番1号

株式会社ヤマ  
代表取締役社長 上

群馬県高崎

ヤマダホニオ  
中央執行 広

茨城県水戸市桜川1丁目1番1号

株式会社ゲーズホール  
代表取締役社長執行役

茨城県水戸市城南2-6-7

ゲーズホールディ  
執行委員長 川