

1 労働協約

年間所定休日に関する労働協約を地域的拡張——UAゼンセン加盟労組の家電量販店3社

UAゼンセンに加盟する「UA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」、「UAゼンセンデンコードーユニオン」の3労組が会社側と締結した年間所定休日に関する労働協約が、茨城県全域の大型家電量販店に拡張適用されることになった。労働組合法第18条にもとづく「労働協約の地域的拡張」と呼ばれる制度によるもの。これにより、対象となる労働者には、3社の社員でなくとも、同協約で定める「年間所定労働日数111日以上」が適用される。拡張適用の期間は来年4月1日から。

9月22日に厚労相名で決定

労働組合法第18条では、ある地域で働く同種の労働者の大部分が、1つ労働協約の適用を受けることになった場合、労働協約の当事者（労使）の双方または一方の申し立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣または都道府県知事がその地域の同種の労働者及び使用者もその労働協約の適用を受けると決定できる、と定めている（条文を次頁に掲載）。この制度は「労働協約の地域的拡張」と呼ばれている。

今回の地域的拡張の適用は、中央労働委員会が8月4日に決議。これをうけて9月22日、決定が厚労相名で出された。地域的拡張の決定が行われたのは、1989年の愛知県知事の決定以来、32年ぶりのこと。

地域は茨城県全域

今回の決定により拡張適用される協約の内容をみると、茨城県全域に所在

する大型家電量販店で働く、フルタイムの無期契約の労働者が対象となる。

大型家電量販店といっても、①日本標準産業分類の「電機機械器具小売業（中古品を除く）」「電機事務機械器具小売業（中古品を除く）」または「写真機・写真材料小売業」のいずれかに該当すること②販売する商品のなかに、少なくとも「エアコン」「冷蔵庫」「洗濯機」の3品目が含まれていること③店舗がある建物が「大規模小売店舗立地法」における「大規模小売店舗」に該当すること④店舗面積が1,000平方メートルを超えていること——などの条件を充足する店舗が該当する。

フルタイムの無期契約の労働者の具体的な内容は、「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ていることや、労働契約に契約期間の定めがないこと、「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ていること、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——などを充足する労働者となっている。

年間所定休日は最低でも111日に

適用対象となる労働者は、1日の所定労働時間が7時間45分を超える者については、年度はじめに付与される所定休日の最低日数が、年間で「111日以上」となり、これを下回る場合は労働条件の変更が必要となる（1日の所定労働時間が7時間以上7時間45分以下の場合は「107日以上」）。ただし、基本給が時給や日給で算出される労働者や、店長・課長級クラス以上の管理職でかつ、適用労働者を2人以上

部下としてもつ労働者は除外される。

労働協約の拡張適用の期間は、2022年4月1日～2023年5月31日まで。

中央労働委員会の資料によると、茨城県内にある3社の「大型家電量販店」は51店舗あり、適用対象となる労働者数は601人。3社以外の企業によって営業されている「大型家電量販店」は5店舗（2社）あり、これらの店舗で適用労働者に該当する労働者は61人であることから、「同種の労働者」に対する協約のカバー率は90.8%となっている。

もともと他業界に比べ休日数が少ない

3労組の上部団体であるUAゼンセンによると、家電量販店は他業界に比べ、年間所定休日数が少ない。来店客と直接対応して販売するビジネススタイルであるため、経営側は、限られた人員のなかで売上を維持・向上させようと、従業員が売場に立つ営業日を減らすことに消極的になりがちだという。しかし、それがまた業界からの人手の流出を招き、「人手不足感が高い」（波岸孝典・流通部門事務局長）という課題を抱える。

労働条件の切り下げ競争になる恐れがあることから、UAゼンセンでは数年前から同業界での地域的拡張の取り組みに乗り出した。「家電量販店トップ10のうち、9社は加盟組合の企業であり、全国の家電量販店で働く正社員のおそらく8割はUAゼンセンの組合員」（西尾多聞・副書記長）という組織化状況も、同業界で地域的拡張に

取り組む大きな背景となったという。

申し立てを行う際は、1つの労働協約でなければならない。そのため、3社では組合側が会社側に働きかけ、「公正な労働基準の確立」という趣旨に賛同してもらい、2020年4月、3社がそれぞれで協約締結していた年間休日数の最低ラインだった111日を最低日数とする協約に連名で調印してもらった。

地域については狭められて決議

3労組が中央労働委員会に申し立てを行ったのは2020年8月。約1年間の審議を経て、2021年8月4日の定例総会で決議されることになったが、一部内容が中央労働委員会によって修正された。

申し立て時の協約は、茨城県全域だけでなく、商圏が連続することなどから、そこから隣接する千葉県、栃木県、

福島県の一部の市町村を適用地域としたが、3社が全国展開企業であり、また、客観的で明確であることのほか、協約に関与していない労使に対する説得性が必要であることを理由に、茨城県全域という結果となった。一方、「同種の労働者」と、協約が同種の労働者の「大部分」に適用しているかどうかの判断については、申し立ての内容を

認めた。

今回の地域的拡張の決定をうけ西尾副書記長は、「同種の労働者を組織化していくことの必要性をあらためて感じた。今後、経営側に対しては引き続き、公正な労働基準や公正競争の大切さへの理解を深めてもらう努力をしていく」と話している。

(調査部)

参考：労働組合法第18条の条文

(地域的の一般的拘束力)

第十八条 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つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約(第二項の規定により修正があつたものを含む。)の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

- 2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めるときは、これを修正することができる。
- 3 第一項の決定は、公告によつてする。

労働政策レポート Volume 13

年金保険の労働法政策

JILPT 労働政策研究所長 / 濱口桂一郎



A4判 108頁 2020年1月14日発行 ISBN978-4-538-85013-9

定価:2,000円(本体価格1,818円)

年金法政策と労働法政策との関連性をわかりやすく説明!

今後の年金法改正は短時間労働者への適用拡大や受給開始時期の選択幅拡大等が主たる論点であり、その動向は高齢者雇用政策や労働条件政策、男女雇用均等政策等の観点からも注目を集めています。本労働政策レポートでは、労働法政策の各分野と関わる年金制度の展開の姿を、時系列的かつ分野ごとにまとめて、わかりやすく説明しています。

目次	第1章 前史：健康保険法等	第5章 厚生年金基金と企業年金諸法	第9章 育児期間等の配慮措置
	第2章 労働者年金保険法から厚生年金保険法へ	第6章 1985年改正	第10章 非典型労働者への適用拡大
	第3章 現行厚生年金保険法と国民年金法	第7章 年金制度と高齢者雇用との関係	第11章 2020年改正に向けて
	第4章 被用者保険における非正規労働者の取扱い	第8章 第3号被保険者をめぐる問題	年表

◆お求めは書店(インターネット書店)、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

