歴史的前進となった労働協約の地域的拡張適用

UAゼンセン
企画グループ担当副書記長
松井 健氏

初の厚生労働大臣決定

労働協約の地域的拡張適用が2021年9月22日に決定されました。地域的拡張適用の決定は1989年以来32年ぶりとなります。過去の事例は都道府県内の特定地域を対象にした都道府県知事による決定でした。厚生労働大臣によるものとしては今回が初めてとなります。

これを単なる歴史とせずに、労働協約の地域的拡張適用をより良い経済、社会をつくるためのツールの一つとして活用していくには、続く第2、第3の決定が必要です。産業別労働組合ＵＡゼンセンの役員として携わった立場から、今回の経過や課題を紹介し、今後の取り組みへの材料を提供したいと思います。

労働協約の概要

地域的拡張適用の決定により、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労組3社で締結した「年間所定休日に関する労働協約」が茨城県内全域に拡張適用されることとなりました。

適用される労働者は、茨城県内の「大型家電量販店」に雇用される「無期雇用フルタイム労働者」です。3労組の組合員は当然のこととして、組合員以外の労働者にも同じ労働協約が適用されることになります。

適用される労働協約の主な内容は次の3点です。第一に、労働者の各年度に付与される所定休日数の最低日数を111日以上とすることです。

第二に、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､休日労働割増賃金として、通常の労働時間の賃金の１時間あたりの額の135%に休日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）を乗じた賃金を支払うことです。

第三に、付与された所定休日数または実際に取得できた休日数が111日に満たない場合は、年度の最後の日から順にさかのぼって最低日数に達するまでの日数について所定休日とみなして、休日労働割増賃金を支払うことです。年間所定休日111日付与の実効性を確保するために協約に組み入れた条項です。

申立てにいたる背景

流通業の労働組合の大同団結

ＵＡゼンセンが結成されたのは2012年11月です。それまでは流通業の労働組合は、日本サービス・流通労働組合連合とＵＩゼンセン同盟流

通部会の二つに分かれて運動をしていました。その二つがＵＡゼンセン結成により、ＵＡゼンセン流通部門に一本化されました。流通部門には約550組合が所属し、組合員は100万人を超えることとなりました。

ＵＡゼンセン結成から2年間を「顔合わせ・心合わせ」、3年目以降は「力合わせ」をスローガンに流通労働運動の再構築を進めていきました。労働協約の地域的拡張適用についての取り組みを始めた2015年はまさに「力合わせ」が求められるタイミングでした。

家電量販店業種での取り組み

ＵＡゼンセンに加盟している家電量販店業種の企業別労働組合は約60組合、組織人員は合計で6万9千人程度となっています。その中には、業界売上10位までの企業のうちの９つの企業別労働組合があります。大手家電量販店の労働組合の最初の結成は、1969年の全星電社労働組合で、それ以来40年、直近の結成・加盟である2013年のコジマ電機労働組合に至るまで、組織拡大を続けて来ました。先輩組合が後輩組合を育て、業種としての取り組みを積み重ね、業界全体の労働組合の連帯を醸成してきました。

一方で、激しい市場競争の中、労働条件の改善については一進一退を繰り返し、立ち遅れていました。1990年代後半には企業間競争が全国的に激化し、多くの企業が倒産し、存続した企業においても、賃金、一時金を削減し、年間休日を切り下げざるを得なかったケースもありました。そのような経験を経て、個別企業労使による労働条件の維持向上の取り組みには限界があり、業種全体としての取り組みが欠かせないとの認識が労働組合には強く共有されてきました。その一つの手段として労働協約の地域的拡張適用について検討を進めていくこととなりました。

労働協約の締結

協約締結には、当該労使のそれぞれの関係の中で、必ず経営者の理解を得ることが必要です。家電量販店業種の組合全体で取り組みを進めましたが、必ずしも多くの企業の理解を得ることはできませんでした。しかし、ＵＡゼンセン流通部門が直接企業に説明する等の取り組みを進め、2020年4月22日、3労使の6代表者が署名する労働協約を締結することができました。この労働協約の締結があったからこそ労組法18条による地域的拡張適用の申立てに進むことができることになりました。

決定にいたる経過

2020年8月7日に3労組委員長による「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」を厚生労働大臣に提出しました。そして、8月24日に厚生労働大臣から中央労働委員会に対して、労組法第18条1項の規定に基づき、決議をするよう求めが出されました。

10月7日開催の中労委総会にて、公労使各2名ずつで構成する小委員会が設置され、具体的な審査が進められていきました。2021年1月18日には小委員会委員による申立者に対するヒアリングが行われました。その後十数回にわたる委員会を経て､7月13日に小委員会報告書及び決議（案）がまとめられました。

そして、7月21日中労委総会にて、小委員会報告および決議（案）が審議され、8月4日の中労委総会にて、「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」に係る決議（令和３年８月４日)」（以下「決議」という）が採決されました。

その後、8月18日に中労委会長より厚生労働大臣に決議文が報告され、9月22日に決議内容どおりの厚生労働大臣決定が公告されました。

審査のポイント：要件と妥当性

労組法第18条は「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」ことを拡張適用の要件としています。その要件を満たすか、そして、要件を満たす場合において拡張適用する妥当性があるかが、審査の焦点でした。

「一の地域」について

申立てでは、3労使の労働協約で定めた茨城県全域、千葉県の一部、栃木県の一部及び福島県の一市を「一の地域」として拡張適用を求めました。連続した市区町村で、「同種の労働者の大部分」の要件を満たす範囲で可能な限り広く設定しました。

今回の申立ては、過去の拡張適用の事例に多い特定産業の産地とは異なり、都道府県をまたいだ地域を対象とし、使用者は全国に事業を展開する企業です。この地域を「一の地域」とすることについて、申立者に対するヒアリングで多くの質疑がなされました。

結果として、「決議」は、「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る。都道府県の区域は、地域別最低賃金等、労働条件の最低基準を画する地域として、協約に関与していない労使に対する説得性も高い」とし、「一の地域」を茨城県全域のみとする修正を行いました。

あくまで、「本件については」という限定がついているものの、全国展開する企業が関わる拡張適用について都道府県単位という考え方が示されたことを踏まえ、今後の申立てを検討していく必要があります。協約の適用地域は全国とし、申立ての際に「大部分」の要件を満たす都道府県で拡張適用を申し立てるという方法も考えられます。

「同種の労働者」について

協約の適用対象労働者は大型家電量販店を営む事業主と労働契約を結んだ無期雇用フルタイム労働者としました。

適用対象労働者は、異なる企業で働く労働者となるため、企業を超えて特定できる明確性が重要です。そのため、日本標準産業分類と大店立地法という法律を基本に大型家電量販店と設定することとしました。これにより家族経営的な小規模店舗等で働く労働者は除外されることになりますが、どこかで線引きが必要なため明確性を重視しました。

無期雇用フルタイム労働者との限定については、この協約は年間休日を定めることから、対象労働者は1年を超える契約が必要であり、

労働協約の地域的拡張適用について

労働組合法第18条に基づき、労働協約の地域的拡張適用について厚生労働大臣に申立てがあり、令和３年９月22日付けで厚生労働大臣が労働協約の地域的拡張適用を決定しました。
このことから、令和４年４月１日から令和５年５月31日までの間、以下の内容の労働協約が茨城県内全域に拡張適用されます。

適用される労働者

「大型家電量販店」に雇用される「無期雇用フルタイム労働者」

「大型家電量販店」
：日本標準産業分類の「電気機械器具小売業」等に該当し、店舗面積1,000㎡超など
「無期雇用フルタイム労働者」
：無期契約の労働者（管理監督者等を除く）であって、以下を満たす者
・賃金が時給又は日給で算出されない
・１日の所定労働時間が７時間以上かつ１週間の所定労働時間が35時間以上
※詳細は厚生労働大臣による令和３年９月22日付けの決定を参照。

適用される労働協約の内容

- 適用される労働者のうち、１日の所定労働時間が７時間45分を超える労働者の、各年度に付与される所定休日数の最低日数を111日以上とすること。
- 適用される労働者のうち、１日の所定労働時間が７時間以上７時間45分以下の者の、各年度に付与される所定休日数の最低日数を107日以上とすること。
- 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、休日労働割増賃金として、通常の労働時間の賃金の１時間あたりの額の135%に休日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）を乗じた賃金を支払うこと。
- 付与された所定休日数又は実際に取得できた休日数が所定休日の最低日数に満たない場合、当該年度の最後の日から順にさかのぼって最低日数に達するまでの日数について所定休日とみなして、割増賃金を支払うこと。

※詳細は厚生労働大臣による令和３年９月22日付けの決定を参照。

労働組合法（昭和24年法律第174号）
第18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ったときは、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（略）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。
２、３　（略）

厚生労働大臣による令和３年９月22日付けの決定はこちらをご覧ください。
お問合せ先　厚生労働省労働基準局労働関係法課　tel.03-5253-1111

また、1日の所定労働時間が短い労働者に同じ年間休日を適用することは、必ずしも適切とは言えないとして整理しました。なお、無期雇用フルタイム労働者の年間休日数がそれ以外の労働者の年間休日の下限となっている実態を踏まえ、無期雇用フルタイムの年間休日数の下限を定めれば、それ以外の労働者の下限ともなるとの判断もありました。

日本においては、企業を超えた職種の概念が希薄なため、「同種の労働者」の定義が難しい現実があります。今後の申立てにあたっても、拡張適用を求める内容により知恵を絞る必要があります。

「大部分」について

第18条に規定する「大部分」については、第17条に規定する「4分の3」が一つの目安となります。今回は、適用地域において90％以上の労働者が協約の適用を受けており問題とはなりませんでした。

申立添付書類として、適用対象の可能性のある全98店舗の概要、労働者数の実数、推計値等を丹念に調べた資料を提出したことが有効であったと考えています。中労委自身による調査に時間をかけずに「大部分」の要件を確定することができたことは、今後の審査において参考になると思います。

「一の労働協約」について

日本の労使関係では、個別企業を超えた労働協約を締結することは例外的であるため、「一の労働協約」の要件を満たすことは大きな課題でした。ＵＡゼンセンが個別企業と労働協約を結ぶ方式など、色々な可能性について検討しましたが、最終的に、一つの書面を回付し3社個別労使毎に押印し、「一の労働協約」とすることとしました。ＵＡゼンセンでは、繊維業種の組合において業種単位で集団的交渉を行い、労使連名の合意文書をかわす事例は過去に多くありました。家電量販店の組合も労働時間短縮に関する12組合連名の統一要求書を各社に提出してきた実績があり、その活動が協約締結の下地になりました。

拡張適用を行うことの妥当性について

①　労働委員会の権限について

労組法18条に定めた要件を満たしていたとしても、労働委員会がそれに加えて拡張適用をする必要性について検討し、可否を決定できるのか、その点が審査に関する重要なポイントでした。中労委の委員の間でも様々な意見があったようです。小委員会報告や「決議」においては、制度の趣旨に合致しているか、濫用的な利用がないかという視点で、妥当性については限定的に検討されたと考えられます。

②　公正競争確保のための具体的な必要性

申立者ヒアリングにおいて、家電量販店において、過去に企業間競争が全国的に激化し、多くの企業が倒産し、存続した企業においても、賃金、一時金を削減し、年間休日を120日から106日まで切り下げざるを得えず、今なお111日までしか戻せていない企業があることを説明しました。この具体的な事実が、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いう判断の強い材料となったと推測されます。

③　労働協約で定める労働条件の水準

年間休日111日という水準についても検討されています。ヒアリングでは、111日という水準は日本の労働者一人平均の年間休日数116日を下回る水準であり、最低基準として決して過大な水準ではないという主張をしました。

では、本件協約の水準が111日を超え、例えば116日であったらどうなるのでしょうか。中労委の妥当性判断に影響する可能性があると考えられます。今後の申立てにあたって重要な考慮要

素となります。

④　団体交渉権の侵害の可能性

拡張適用が労働組合の団体交渉権の侵害になるかも検討されています。3労使の協約は最低基準を定めるもので、より有利な労働条件を求めて交渉することを妨げるものではなく、また、拡張適用を受ける使用者のうち1使用者の労働組合は賛意を示し、1使用者には労働組合が存在しないので、団体交渉権の侵害の問題は生じないとされました。

では、拡張適用を受ける使用者の労働組合が反対したらどうなるでしょうか、疑問が残ります。今後の取り組みにおける大きな懸念事項です。

⑤　競争制限を目的とした濫用の可能性

競争制限を目的に制度を濫用的に利用していないかも検討されています。今回は特段そのような事情は認められませんでした。

拡張適用の始期および終期について

拡張適用の始期は、周知期間を考慮して2022年4月1日となりました。協約の終了時期の2023年6月末まで、1年2カ月の効力となります。労働協約の有効期間が最長3年と定められている中で、申立受理から決定まで1年2カ月もかかることは労組法18条の趣旨からすると問題です。今回の審査内容、方法を前例として整理し、より迅速な審査をすることが求められます。

地域的拡張適用制度の今後

拡張適用を求める内容

あらゆる協約条項を拡張適用できる可能性がありますが、今回のケースを踏まえればその内容は最低基準とすることが適当だと考えられます。

労働時間に関して、今回は年間休日のみを対象としましたが、年間所定労働時間、年次有給休暇、時間外労働時間等を幅広く検討したらよいのではないかと思います。特に、時間外休日労働に関しては多くの事業場で36協定が締結されています。産業別組合で、36協定の時間外労働時間、休日労働日数の上限や手続きを定め、それを拡張適用の対象として取り組んでいくことは、社会的に大きな意義があると考えられます。

賃金に関しては、最低賃金法に特定最低賃金があるため、その取り組みを優先すべきです。しかし、特定最賃の新設の必要性に対して使用者側委員が一律に否定する現状においては、労働協約の地域的拡張適用による取り組みもあわせて検討すべきでしょう。

公正労働基準の必要性の理解

労働基準法等の法律、ならびに、個別労使の労働協約を守ることは理解できる。しかし、それらに加えて企業を超えて適用する労働協約がなぜ必要なのか、この点についての労使の理解が、労働協約の地域的拡張適用の最大の課題です。

企業活動の目的は、株主の利益の最大化であるという考え方に対し、消費者、従業員、サプライヤー、地域住民等のステークホルダーの利益を重視することにあるとの考え方が強まっています。労使関係においては、従来から日本生産性本部が確認した「生産性運動三原則」があります。生産性向上の目的は国民の経済生活水準の向上にあるとし、それを進める際の三つの原則、①雇用の維持拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配を定めています。

日本の企業の多くは、企業の成長とともに従業員の生活水準の向上を求めているのではないでしょうか。そして、もしそうであるなら、市場競争における公正労働基準が必要となります。

仮に一つの企業が、成長に伴う分配として、従業員により高い労働条件を提供したとしましょう。その企業は他企業より高い人件費コストを負担し、市場競争に参加しなくてはなりません。この企業が市場競争の中で存続できるか否かは、

多くの要因によるので一概にはいえませんが、存続のために労働条件を切り下げざるを得ないことも十分想定されます。競合する企業の労働条件が一定の水準まで引き上がれば、切り下げを避けることができるかも知れません。しかし、企業間で労働条件の水準を約束することはできません。独占禁止法は、企業の公正かつ自由な競争を促進することが必要だとし、独占やカルテル・談合などを不公正な取引として禁止しています。労働市場の状況にもよりますが、結果として、市場競争の中で、企業の成長が労働条件の向上には結びつかない恐れがあります。

労働組合は市場競争による労働条件の切り下げを何度も経験し、活動を積み重ねてきました。その活動の基本は企業を超えた公正労働基準を確立することです。労働組合を組織し、企業と一定の労働条件を定めた労働協約を結ぶことにより、労働者間、企業間の底辺への競争を制限しなくてはなりません。このような労働組合の活動は、国際的に認められ、日本では憲法28条に規定されています。そして、労働組合法にかかわる労働組合および使用者の対応は原則、独占禁止法の適用除外とされています。

市場の具体的な単位は産業、業種になります。企業の成長と労働者の生活水準の向上の両立のためには、市場の単位ごとに公正労働基準を確立したうえで企業間競争を行うことが必要です。それが積み重なり、市場経済全体での両立につながります。

日本の労働組合の最大の発明である「春闘」においては、交渉は個別企業労使で行いますが、産業別組合が産業別統一闘争としてコーディネートを行ってきました。その結果、少なくとも1980年代までは経済成長と国民の生活向上の両立が果たされてきました。

しかし、労働組合の組織率が低く、他企業の参入が容易な業種ほど、産業別組合の取り組みだけで公正労働基準を維持することが難しい現実があります。そうした場合に、労働協約の地域的拡張適用による下支えが必要となります。

新しい雇用問題への展開

労働協約の地域的拡張適用はドイツの法制度にならったものと言われます。2016年時点で日本とドイツの労働組合の組織率は17%程度でほぼ同じですが、ドイツの労働協約適用率は60%弱なのに対し、日本は組織率と同じ17%となっています。ドイツにおいては、1990年代以降、グローバル化、デジタル化に伴い不安定雇用が増大し、経済格差が拡大する中、労働組合の組織率が低下するとともに、労働協約の適用率も低下しました。2014年にそうした実態を踏まえ、拡張適用しようとする協約の同種の労働者に対するカバー率50%以上の要件が削除され、公共の利益のために必要であるという要件を満たせば、拡張適用を行うことが可能となるよう法改正されました。不安定雇用の増大に対し、協約自治を再強化する方向で対応しています。

2019年にOECDは“Negotiating our way up”という報告書を発表しました。そこでは、「よく組織された社会的パートナーと労働協約が広範囲に及ぶ国では、労働環境の質が平均して高いため、健全な社会的対話が生産性の向上に寄与する」と団体交渉を評価しています。さらに、起こりつつある新しい課題（格差拡大、デジタル化、非正規雇用）の解決に資する可能性があるとして、団体交渉の活性化に期待を寄せています。そして、拡張適用しようとする労働協約の「合理的な労働者のシェア」や「公益」という条件について議論があるものの、法による拡張適用の意義を認めています。

日本においても、労働協約の地域的拡張適用の再起動が求められています。今回、その突破口が開かれました。後に続く取り組みを強く期待したいと思います。