



2020 労働条件闘争 妥結集約(3月12日現在)

概況

- 3月12日10時時点で、正社員組合員は113組合、パートタイム組合員は73組合、契約社員組合員は23組合が妥結した。組合員数では全体で約58万人の賃上げが決まった。(正社員20万4千人、パートタイマー36万6千人、契約社員1万2千人)。
- 新型コロナウイルスにより、国民生活に大きなマイナスの影響が広がり、労使が感染予防、休業対策等に取り組む一方で、粘り強くかつ冷静に交渉を進め、労働者の生活の安心と、そして、日本経済の底支えのため、一定の社会的責任を果たす内容の合意を得ることができた。
- 正社員の賃金引き上げ(ベア等)は単純平均で2,147円(0.75%)であり、昨年同時期の1,977円(0.68%)を上回った。内需を中心とする流通、総合サービス部門において多くの組合が前年を上回り、2,000円を超えた組合も一定数ある。製造産業部門においても、平均で1,600円程度と一定の水準を確保した。妥結総合計(制度昇給、ベア等込)では、前年以上の金額を獲得できた組合が6割強となっている。
- パートタイマーの一人あたりの平均引き上げ率(制度昇給、ベア等込)は3.07%で正社員の2.44%を超え、5年連続正社員を上回る事となった。契約社員も2.61%と正社員を上回っている。
- パートタイマー・契約社員への通勤手当・家族手当や年次有給休暇拡充、確定拠出年金の導入など、均等・均衡処遇への取り組みがさらに前進した。
- 2017年闘争からの累計で32組合が65歳定年延長を実現した。

1. 正社員(フルタイム)組合員の妥結状況

- ①113組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、単純平均で7,298円(2.49%)である。前年と比較できる110組合の6割強が前年以上の妥結総合計額を獲得し、単純平均で前年を619円上回っている。
- ②賃金体系維持が明確な69組合の賃金引き上げ分(ベア等)の単純平均は2,147円(0.75%)であり、昨年同時期の1,977円(0.68%)を上回った。うち、前年と比較できる66組合の単純平均は前年を468円(0.18%)上回る。業種別では、ドラッグストア(9組合妥結)が昨年比1,099円、家電量販店(6組合妥結)が昨年比1,053円プラスの賃上げを獲得している。
- ③規模別では、300人未満の組合の妥結総合計額、賃金引き上げ分(ベア等)の単純平均は、いずれも300人以上の組合を上回っており、中小組合が健闘している流れが継続している。
- ④高卒初任給は34組合で単純平均3,889円、大卒初任給は41組合で単純平均3,354円の引き上げを獲得した。また、企業内最低賃金は40組合で単純平均3,368円の引き上げを獲得し、妥結平均は172,008円となった。

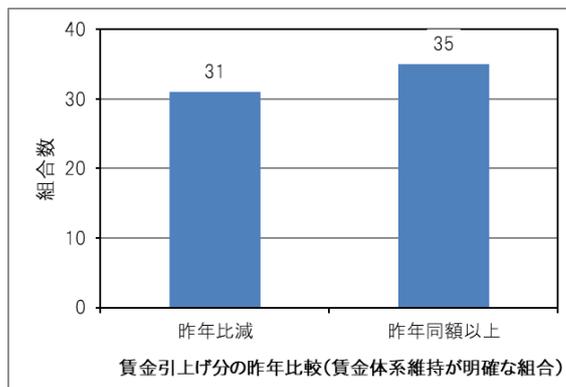
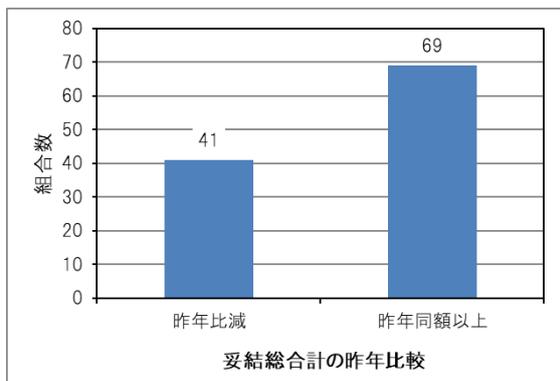
【妥結状況】

		総合計(制度昇給、ベア等込)				賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計					
		組合数 人数	要求		妥結		組合数 人数	要求		妥結	
			額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	全体計	113組合	9,591	3.30	7,298	2.49	69組合	4,574	1.58	2,147	0.75
	300人以上	92組合	9,477	3.29	7,118	2.44	59組合	4,451	1.53	2,027	0.70
	300人未満	21組合	10,093	3.36	8,084	2.69	10組合	5,298	1.87	2,856	1.06
加重平均	全体計	204,782人	9,677	3.22	7,393	2.44	129,185人	4,353	1.45	1,991	0.67
	300人以上	201,866人	9,659	3.21	7,385	2.43	127,812人	4,334	1.44	1,985	0.67
	300人未満	2,916人	10,940	3.69	7,960	2.73	1,373人	6,053	2.05	2,487	0.95

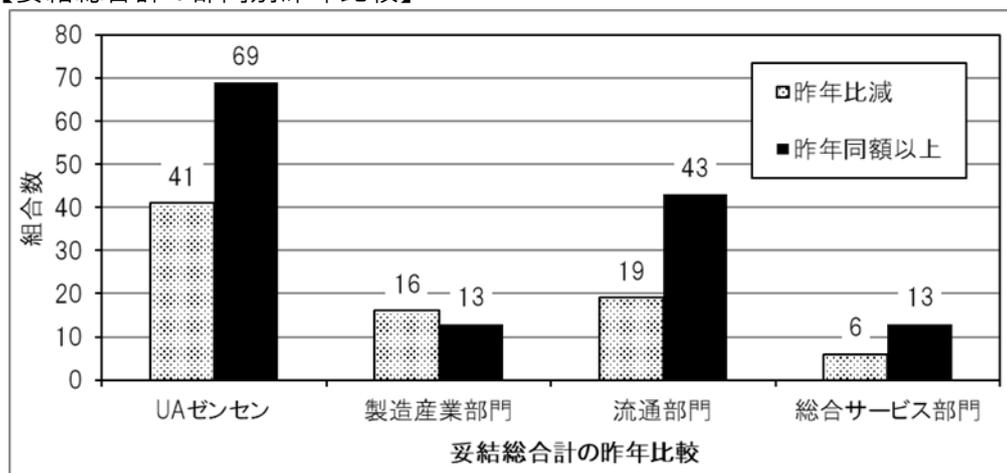
【前年同組合比較(比較可能な110組合の集計)】

		総合計(制度昇給、ベア等込)				賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計					
		組合数 人数	2020妥結		前年差		組合数 人数	2020妥結		前年差	
			額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	全体計	110組合	7,294	2.49	619	0.21	66組合	2,159	0.76	468	0.18
	製造産業部門	29組合	7,364	2.45	149	0.06	24組合	1,659	0.60	147	0.06
	流通部門	62組合	6,740	2.35	663	0.22	33組合	1,913	0.68	155	0.07
	総合サービス部門	19組合	8,994	3.02	1,194	0.39	9組合	4,392	1.48	1,194	0.39
加重平均	全体計	197,858人	7,372	2.44	323	0.11	124,989人	2,003	0.68	176	0.08
	製造産業部門	53,343人	8,181	2.57	-40	-0.01	48,010人	1,621	0.56	-73	0.00
	流通部門	121,315人	6,855	2.32	421	0.14	67,379人	2,026	0.68	123	0.05
	総合サービス部門	23,200人	8,213	2.78	645	0.21	9,600人	3,751	1.28	1,790	0.63

妥結総合計と賃金引き上げ分の昨年比較



《参考》【妥結総合計の部門別昨年比較】



《参考》【前年同組合比較で妥結額が大きく増加した業種】

(単位 円(%))

			総合計				
			組合数	2020年		前年差	
				額	率	額	率
単純平均	流通	ドラッグストア	9	7,878	2.62	1,099	0.34
		家電量販店	6	6,319	2.07	1,053	0.39
	総合サービス	外食	5	9,534	3.37	1,361	0.40

2. 短時間（パートタイム）組合員の妥結状況

- ①73 組合の時間当たり賃金の妥結総合計（制度昇給、ベア等込）の単純平均は 33.7 円（3.29%）の引き上げとなっており、昨年同時期の 29.9 円（2.97%）を上回った。前年と比較できる 66 組合の単純平均は前年を 4.0 円（0.34%）上回る。
- ②パートタイマーと正社員ともに妥結した 49 組合のうち、正社員を上回る賃上げ率を獲得した組合が約 78%（前年同時点 74%）となっている。また組合員一人あたりの平均引き上げ率（制度昇給、ベア等込）は 3.07%で正社員の 2.44%を越え、5 年連続上回る事となった。
- ③19 組合が企業内最低賃金の引き上げを行い、平均引き上げ額は 12 円となった。

【妥結状況】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2020要求		2020妥結	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	73組合	50.4	4.89	33.7	3.29
加重平均	366,088人	43.6	4.38	30.7	3.07

【前年同組合比較（比較可能な 66 組合の集計）】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2020妥結		妥結同組合前年比	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	66組合	33.9	3.30	4.0	0.34
加重平均	340,559人	30.1	3.00	3.4	0.25

【正社員との賃上げ妥結率の比較（パートと正社員ともに妥結した 49 組合）】

正社員を上回る率で妥結	38 組合	78%
正社員と同率で妥結	0 組合	0%
正社員を下回る率で妥結	11 組合	22%
合計	49 組合	100%

3. 契約社員組合員の妥結状況

- ①23 組合の妥結総合計（制度昇給、ベア等込）は単純平均で 5,089 円（2.31%）の引き上げとなっている。前年と比較できる 22 組合の単純平均は前年を 801 円（0.31%）上回る。
- ②組合員一人あたりの平均引き上げ率（制度昇給、ベア等込）は 2.61%で正社員の 2.44%を越えている。

4. 定年制度改定

○2017 労働条件闘争以降に 65 歳以上の定年延長を実現したのは 32 組合

※2017 労働条件闘争方針において、2021 年 4 月 1 日までに 65 歳定年延長を実現する要求を決定し、取り組みを推進してきた。

<2017 年度>	5 組合
<2018 年度>	11 組合
<2019 年度>	15 組合
<2020 年度>	1 組合

※2017 年度以前に制度改定をした組合を含めると、現時点で 172 組合が定年年齢 65 歳以上、46 組合が定年制なし、となっている。

5. 均等・均衡処遇、働き方の改善の労使合意内容

○均等・均衡処遇

- ・家族手当(子女手当)について、パートタイマーや契約社員等に対して正社員同等の子女手当を支給するなど5組合で改善
- ・通勤手当についてパートタイマーの上限を撤廃するなどの10組合で改善
- ・慶事休暇について、パート組合員に対し無給から有給に変更する、全ての雇用区分に一律で特別休暇(有給)を付与など3組合で改善
- ・契約社員の確定拠出年金を新設
- ・パートタイマーは組合員ではないので要求はしていないが、法令遵守の観点から人事処遇制度、福利厚生、休暇休職全てにおいて、均衡処遇と言えない部分は制度改定するよう要請した。人事処遇制度、福利厚生、休暇休職制度においての均衡処遇については、確認検証を行い適切に対応する。

○インターバル規制

- ・11時間で新設、10時間で新設(各1組合)
- ・現状10時間から11時間に延長
- ・現状9時間から10時間へ延長

○休日・休暇制度の改善

- ・年間所定休日を113日から116日へ3日増など
- ・年次有給休暇の計画付与制度を5連休から7連休取得を可能とする拡充
- ・ストック年次有給休暇を半日単位での取得可能とする制度へ改定

○育児・介護と仕事の両立支援

- ・産前の短時間勤務制度と、つわり休暇制度を導入する。
- ・介護休暇を、人数に関わらず1年間につき10日を限度として取得可能とする。
※法定では要介護状態の家族1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日
- ・育児時短勤務期間を3歳から10歳までへ延長し、育児・介護に関する相談窓口を開設する。
- ・育児にかかわる短時間勤務の期間を小学3年生までから小学6年生までに延長する。

○ハラスメント防止の取り組み

- ・ハラスメント全般の防止にかかわる労使協定の締結

○CSRの取り組み

- ・食品ロス削減推進法を踏まえ、フードバンクとのさらなる連携強化を推進し、情報収集と検討をおこなう。また、児童労働や強制労働の排除について行動規範に折り込み、企業姿勢を明確にする。

以上

【お問い合わせ】
U A ゼンセン
企画・情報局(鈴木)
tel 03-3288-3520