

UAゼンセン 2018 賃金闘争:要求状況(2018年3月5日時点)

2018年賃金闘争の要求状況は以下のとおりとなっています。堅調な日本経済を背景に、生産性向上に見合う継続的な実質賃金の引上げ、底上げ・格差是正を進めるという基本的な考え方にに基づき、昨年を上回る要求水準となっています。また、賃金以外についても多くの組合で働き方改善に向けた要求書が提出されています。今後は、昨年を上回る妥結水準の相場形成と、地方中小組合の解決促進に向けて取り組んでいきます。

1. 全体の要求状況

- ① 3月5日12時時点で、正社員組合員は546組合、パートタイム組合員は196組合、契約社員は101組合が要求書を提出した。組合員数では全体で約100万人となっている(正社員約43万人、パートタイマー約54万人、契約社員約3万人)。
- ② 正社員、パートタイム、契約社員とも要求額、賃金引上げ分(ベア等)の単純平均額は昨年同組合比で上回っている。また、正社員の規模別では、単純平均で300人未満の組合が300人以上の組合を上回っている。中小組合における底上げ・格差是正の取組みが続いている。
- ③ 一人当たりの総合計の引き上げ率(制度昇給、ベア等込)は、パートタイマー、契約社員が正社員を上回っている。均等・均衡処遇に向けた取組みが進んでいる。

2. 正社員組合員の要求状況

- ① 正社員の賃金引上げ要求は、546組合(組合員430,344名)の集約である。要求総合計の単純平均は9,324円(3.58%)、賃金体系維持が出来ている203組合の賃金引上げの単純平均は4,267円(1.54%)である。規模別では、単純平均で要求総合計、賃金引上げ分とも、300人未満が300人以上を上回っている。
- ② 前年と比較できる525組合について、規模別では300人未満の261組合の要求総合計の単純平均は9,553円(3.88%)、300人以上の264組合の単純平均は9,106円(3.27%)で、いずれも前年要求を上回っている。また、賃金体系維持が出来ている300人未満(64組合)の賃金引上げの単純平均は4,317円(1.65%)、300人以上(132組合)の賃金引上げの単純平均は4,292円(1.5%)で、昨年の要求額を上回っている。

【要求状況(要求額の確認できる544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上げ分(ベア等)の集計		
		組合数 人数	要求		組合数 人数	要求	
			額	率		額	率
単純 平均	全体計	544 組合	9,324	3.58	203 組合	4,267	1.54
	300人以上	269 組合	9,104	3.27	136 組合	4,265	1.49
	300人未満	275 組合	9,539	3.88	67 組合	4,270	1.64
加重 平均	全体計	430,015 人	9,340	3.27	239,537 人	4,182	1.43
	300人以上	399,601 人	9,313	3.24	230,556 人	4,183	1.43
	300人未満	30,414 人	9,693	3.75	8,981 人	4,148	1.54

【前年同組合比較(比較可能な525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上げ分(ベア等)の集計			
		組合数 人数	2018 要求		前年比較		組合数 人数	2018 要求		前年比較	
			額	率	額	率		額	率	額	率
単純 平均	全体計	525 組合	9,328	3.57	176	0.05	196 組合	4,300	1.55	191	0.06
	300人以上	264 組合	9,106	3.27	193	0.07	132 組合	4,292	1.50	213	0.07
	300人未満	261 組合	9,553	3.88	159	0.02	64 組合	4,317	1.65	145	0.05
加重 平均	全体計	417,976 人	9,354	3.27	211	0.09	229,263 人	4,219	1.44	235	0.08
	300人以上	388,876 人	9,329	3.24	206	0.09	220,376 人	4,222	1.44	237	0.08
	300人未満	29,100 人	9,700	3.75	276	0.05	8,887 人	4,155	1.54	187	0.06

3. 短時間組合員(パートタイム組合員)の要求状況

- ①パートタイマーは 196 組合(組合員 538,224 名)の集約である。要求総合計の単純平均は 37.9 円(3.97%)である。
- ②前年と比較できる 185 組合の単純平均は前年を 2.3 円(0.15%)上回っている。
- ③組合員一人あたりの総合計(制度昇給、ベア等込)の平均引き上げ率は 3.83%で正社員の 3.27%を上回り、昨年に続き 2 年連続パートタイム組合員の要求率が正社員を上回ることとなった。また、一人平均の要求額・率は過去最高である。

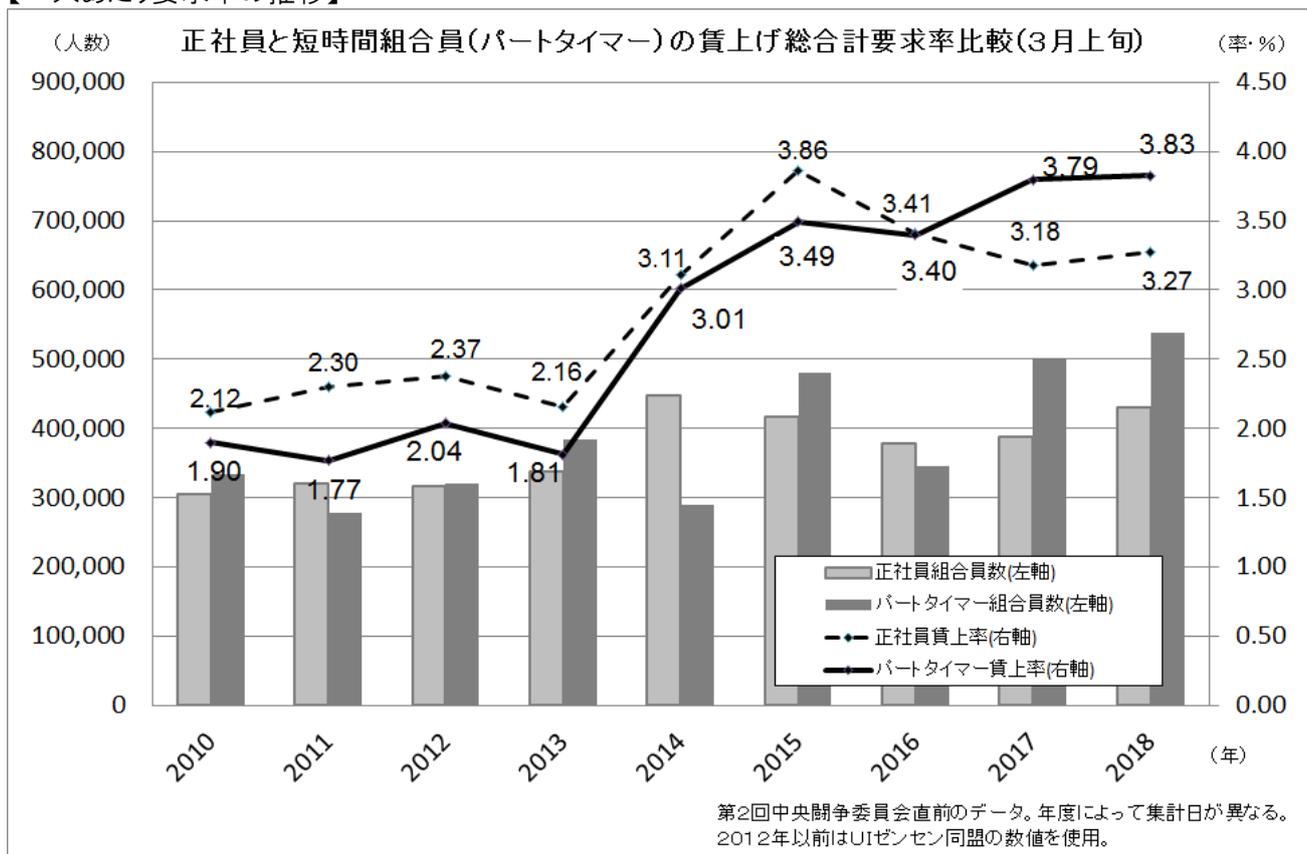
【要求状況】

	総合計(制度昇給、ベア等込)		
	組合数 人数	要求	
		額	率
単純平均	196 組合	37.9	3.97
加重平均	538,224 人	36.1	3.83

【前年同組合比較(比較可能な 185 組合の集計)】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2018 要求		前年比較	
		額	率	額	率
単純平均	185 組合	37.4	3.93	2.3	0.15
加重平均	523,834 人	35.6	3.77	0.9	0.01

【一人あたり要求率の推移】



4. 契約社員の要求状況

- ①契約社員は 101 組合(組合員 31,184 名)の集約である。要求総合計の単純平均は 7,460 円(3.58%)であった。
- ②前年と比較できる 90 組合の単純平均は前年を 427 円(0.16%)上回っている。
- ③組合員一人あたりの総合計(制度昇給、ベア等込)の平均引き上げ率は 3.36%で正社員の 3.27%を上回った。

【要求状況】

	総合計(制度昇給、ベア等込)		
	組合数 人数	要求	
		額	率
単純平均	101 組合	7,460	3.58
加重平均	31,184 人	6,985	3.36

【前年同組合比較(比較可能な 90 組合の集計)】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2018 要求		前年比較	
		額	率	額	率
単純平均	90 組合	7,229	3.49	427	0.16
加重平均	30,056 人	6,960	3.33	530	0.26

5. その他の労働条件の改善

- 正社員の初任給改定は 211 組合が要求し、平均の要求額は高卒 167,971 円(4,572 円増額)、大卒 203,963 円(4,917 円増額)である。また、企業内最低賃金は 192 組合が要求し、18 歳最低賃金の平均の要求額は 163,849 円(4,247 円増額)である。
- 期末一時金は賃上げと同時に年間要求で取組む組合が、正社員 119 組合、パートタイマーでは 44 組合、契約社員では 40 組合となっている。
- 労働時間の改善は 151 組合の要求を集約。68 組合がインターバル規制の導入、77 組合で年次有給休暇の取得推進を要求している。
- 定年制度改定では 126 組合の要求を集約。うち 106 組合が 65 歳定年制度を要求。製造産業部門では部門要求として取り組んでいる。
- その他の労働条件改善では 157 組合が要求を提出し、要求内容は延べ 556 項目におよぶ。主な内容は以下の通り。

①均等均衡処遇の取り組み

- ・人事処遇制度
 - 他の雇用区分への転換制度の新設・点検・拡充(24 組合)
 - 評価制度、賃金制度を含む人事処遇制度の点検・見直し(19 組合)
- ・一時金・各種手当
 - パートタイマー・契約社員の通勤手当の改善(9 組合)
 - 時間給社員・契約社員への家族手当の支給(2 組合)
 - 退職一時金・企業年金の制度導入(5 組合)
 - 契約時間を超えた労働時間に対する時間外割増付与と、割増率の正社員との均等化(1 組合)
- ・福利厚生
 - 食事補助制度の拡充(2 組合)
 - 健康診断の法定外項目の規定の正社員との均等化(2 組合)
- ・休暇・休職
 - 契約社員の年間休日の正社員との均等化(2 組合)
 - 慶弔休暇(特別休暇)の正社員との均等付与、新設、有給化など(21 組合)
 - 有給休暇の半日単位、時間単位等の取得促進(18 組合)
 - パートタイマー・契約社員の連続休暇制度の整備(9 組合)

②男女間格差の是正

- ・男女間賃金格差の点検と是正(8 組合)
- ・女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定や進捗の点検(8 組合)
- ・つわり休暇の新設(3 組合)
- ・育児短時間勤務制度の整備・拡充(2 組合)
- ・子育て応援手当の新設(1 組合)
- ほか、機会均等、育児・介護等の制度周知・環境整備、労働協約の点検(それぞれ 3 組合)

③	仕事と生活の両立支援
	<ul style="list-style-type: none"> ・育児短縮勤務期間の延長 育児短縮勤務期間の延長(17 組合) 時短勤務者のテレワーク制度導入 ・看護休暇 一人につき 5 日付与される休暇を一人につき 10 日(3 組合) 無給休暇 5 日を有給休暇へ ・介護休暇期間の延長(1 組合) ・積立有給休暇制度の新設・適用拡大(6 組合) ・次世代育成支援対策推進法による「事業主行動計画」の策定と実施(12 組合) ・治療と職業生活の両立支援制度の整備・充実(13 組合) 有給休暇の適用拡大、在宅勤務制度の導入 など ・健康経営に関する取り組み(14 組合) ・ひとり親の処遇改善の取り組み(9 組合) 相談窓口設置(3 組合)、各種手当の支給(5 組合) など
④	職場のハラスメント対策
	<ul style="list-style-type: none"> ・企業トップからのメッセージの発信(12 組合)、会社の方針についての社内周知(15 組合) ・ガイドラインや就業規則などの社内ルール作成、協定化・見直し(23 組合) ・パタニティハラスメント、介護、LGBT の条文追加 (1 組合) ・従業員アンケートによるハラスメントの実態把握(13 組合) ・管理職研修・従業員研修の実施(18 組合)、行為者に対する再発防止研修(7 組合) ・相談窓口や対応責任者を定めるなどの相談・解決の場の設置(19 組合) ・悪質クレーム対策(5 組合)
⑤	障がい者雇用の促進
	<ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率達成の取り組み(20 組合) ・差別的取り扱いの点検と是正(6 組合) ・合理的配慮の提供に向けて体制整備の確認(6 組合) ・苦情処理・紛争解決援助への対応の確認(3 組合)
⑥	改正労働者派遣法への対応(3 組合)
⑦	CSR(企業の社会的責任)に関する取り組み
	<ul style="list-style-type: none"> ・CSRの情報発信と労使協議の推進(4 組合) ・企業年金における社会的責任投資の推進(4 組合) ・グローバル枠組み協定(GFA)の締結の取り組み(1 組合)

以上