



2021 労働条件闘争 妥結集約(3月末現在)

概況

	組合数	人数	妥結総合計(単純平均)		妥結総合計(加重平均)	
			額	率	額	率
正社員	402組合	311,091人	5,274円	1.97%	6,554円	2.24%
パートタイマー	116組合	430,231人	23.0円	2.24%	23.1円	2.31%
契約社員	41組合	11,218人	5,076円	2.30%	5,451円	2.41%

- 第三のヤマ場を終えた4月1日10時時点、全体で447組合、約75万人の賃上げが決まった。
- 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あったが、打撃が小幅に抑えられたグループを中心に、組合員の頑張りに報いる前年越えの妥結が続いている。
- 正社員の賃金引き上げ額(ベア等)は前年と比較できる組合の半数以上が前年を上回る賃上げを獲得した。部門別では、流通部門で6割以上の組合が前年実績を越える結果となっている。
- パートタイマーの一人あたり平均引き上げ率は、総合計で6年連続正社員を上回っている。
- 特異な厳しい状況下でも産業間格差、および雇用形態間格差是正へ一定の前進が図られている。

1. 正社員(フルタイム)組合員の妥結状況

- ① 妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、前年と比較できる組合の約半数が前年以上を獲得し、単純平均で前年マイナス79円、加重平均でプラス67円とほぼ前年並みとなった。妥結総合計(加重平均)の6,554円・2.24%は連合集計(3/25現在、5,515円・1.81%)に比べ大幅に高く、産業間格差是正に向け前進している。
- ② 部門別では、流通部門(妥結97組合)の6割強(61組合)で前年を越え、単純平均の前年同組合比較で594円の増額となった。業種別の前年比では、食品スーパー(44組合妥結)が912円、家電量販店(12組合妥結)が730円、食品製造(11組合妥結)が425円プラスの賃上げを獲得している。
- ③ 規模別では、300人未満の組合は地方製造業が多く、前年同一組合の比較(単純平均)で前年差-226円、-0.12%とマイナスを小幅に止めており、非常に厳しい状況の中健闘している。
- ④ 一時金(年間)は61組合が妥結した。加重平均の同一組合比較で、月数0.05ヵ月、金額では24,104円増となっている。
- ⑤ 初任賃金は高卒62組合で単純平均3,177円、大卒64組合で単純平均3,357円の引き上げを獲得した。また、企業内最低賃金は58組合で単純平均4,860円の引き上げを獲得し、妥結平均は173,724円となった。

【前年同組合比較】

〈規模別〉

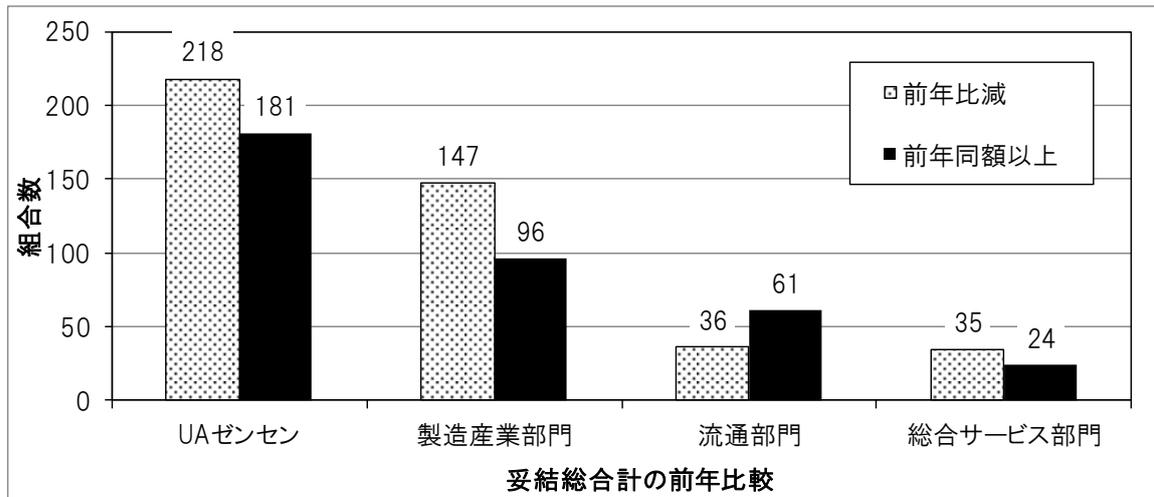
	組合数 人数	総合計(制度昇給、ベア等込)				賃金体系維持が明確な組合の 賃金引き上げ分(ベア等)の集計					
		2021妥結		前年差		2021妥結		前年差			
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		
単純 平均	全体計	371組合	5,258	1.96	-79	-0.05	193組合	1,239	0.44	-206	-0.12
	300人以上	164組合	6,257	2.19	106	0.05	111組合	1,481	0.51	-51	-0.02
	300人未満	207組合	4,467	1.78	-226	-0.12	82組合	933	0.35	-402	-0.23
加重 平均	全体計	265,217人	6,554	2.24	67	0.03	193,095人	1,688	0.58	-122	-0.05
	300人以上	245,939人	6,676	2.27	94	0.04	183,231人	1,741	0.60	-99	-0.03
	300人未満	19,278人	5,003	1.90	-273	-0.16	9,864人	841	0.31	-483	-0.30

〈業種別〉

		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	2021妥結		前年差		組合数 人数	2021妥結		前年差	
			額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純 平均	全体計	371組合	5,258	1.96	-79	-0.05	193組合	1,239	0.44	-206	-0.12
	製造産業部門	216組合	4,213	1.65	-289	-0.13	120組合	525	0.20	-497	-0.25
	流通部門	97組合	6,856	2.46	594	0.22	44組合	2,443	0.84	286	0.10
	総合サービス部門	58組合	6,479	2.29	-424	-0.17	29組合	1,714	0.58	-14	-0.02
加重 平均	全体計	265,217人	6,554	2.24	67	0.03	193,095人	1,688	0.58	-122	-0.05
	製造産業部門	61,889人	5,633	1.89	-301	-0.13	87,480人	653	0.24	-319	-0.14
	流通部門	168,424人	6,867	2.38	399	0.16	89,545人	2,186	0.74	53	0.03
	総合サービス部門	34,904人	6,677	2.24	-881	-0.31	16,070人	1,656	0.57	-589	-0.23

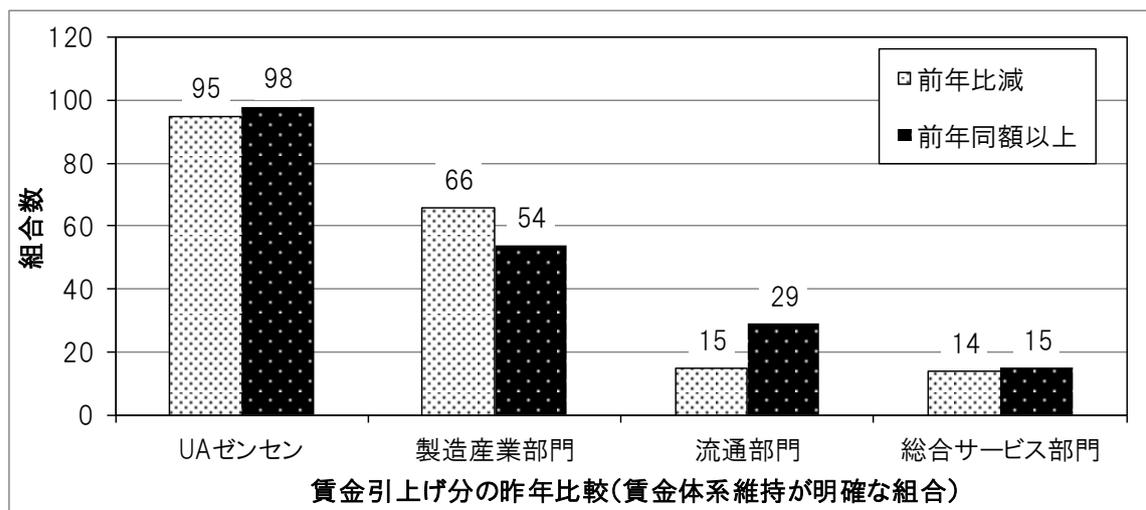
【部門別前年比較】

〈総合計〉



前年差 (単純平均)	-79円	-289円	594円	-424円
	-0.05%	-0.13%	0.22%	-0.17%

〈引き上げ分〉



前年差 (単純平均)	-206円	-497円	286円	-14円
	-0.12%	-0.25%	0.10%	-0.02%

2. 短時間(パートタイム)組合員の妥結状況

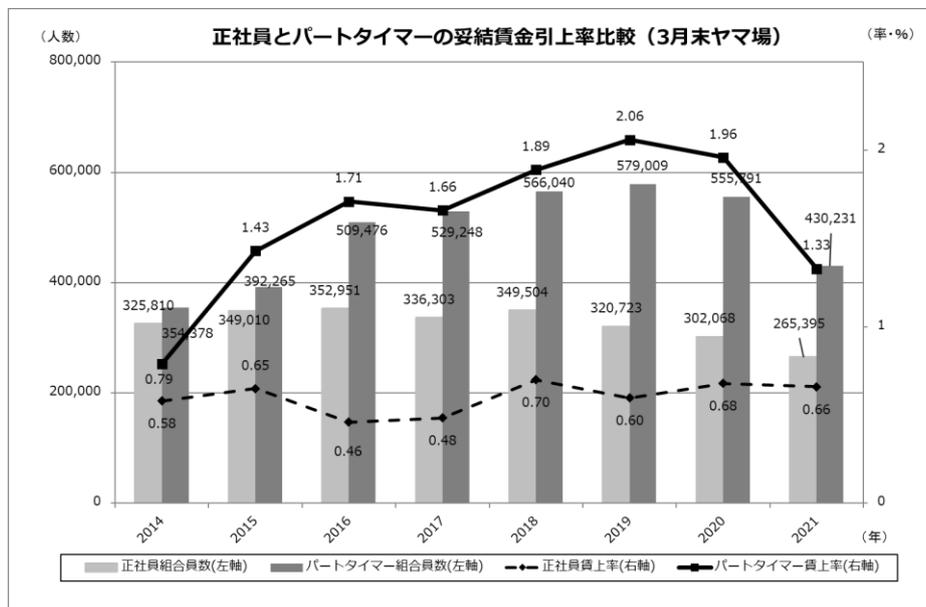
- ① 組合員一人あたりの平均引き上げ率は、引き上げ分 1.33%、総合計 2.31%で正社員の引き上げ分 0.66%、総合計 2.24%を超え、6 年連続正社員を上回っている。地域別最低賃金の引き上げ(全国加重平均で 2019 年 27 円、2020 年 1 円)が低位であった中で雇用形態間格差の是正を推し進める結果となった。
- ② 昨年のパート・有期法(同一労働同一賃金)施行に伴い、時間賃金の他に各種手当についても別途積み上げており、一定の成果を得ている。
- ③ 20 組合が企業内最低賃金の引き上げを行い、平均引き上げ額は 7 円となった。

【妥結状況】

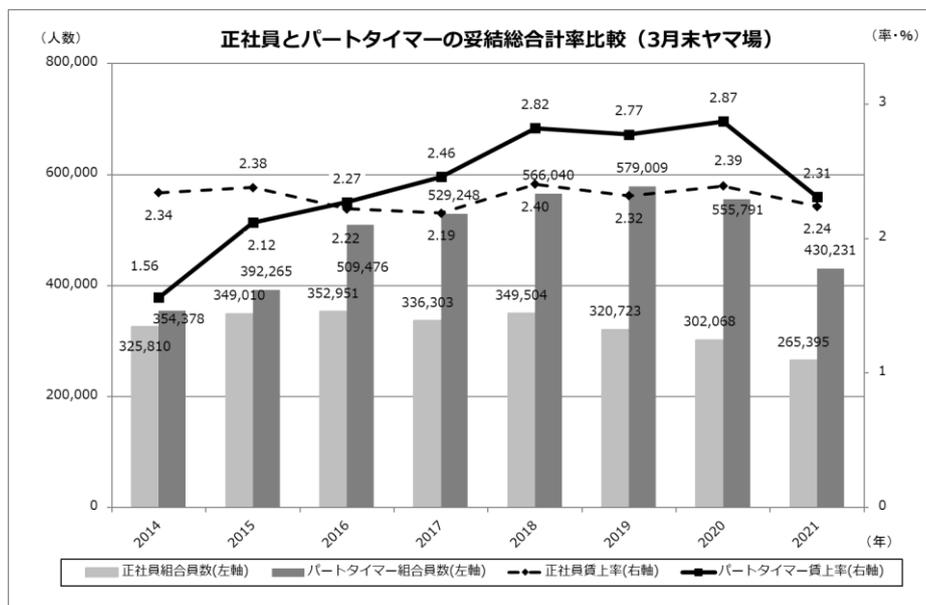
	制度昇給が明確な組合の賃金引き上げ分					総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2021要求		2021妥結		組合数 人数	2021要求		2021妥結	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	81組合	29.2	2.78	12.9	1.25	116組合	39.6	3.85	23.0	2.24
加重平均	381,489人	26.4	2.60	13.3	1.33	430,231人	37.0	3.67	23.1	2.31

【正社員とパートタイマーの妥結状況】

〈引き上げ率〉



〈総合計率〉



3. 契約社員組合員の妥結状況

- ① 組合員一人あたりの平均引き上げ(制度昇給、ベア等込)は 2.41%となっており、正社員の 2.24%を上回っている。また、単純平均で 5,076 円と、正社員の 5,274 円に迫る金額となっている。

4. 均等・均衡処遇の実現に関わる労使合意内容

○家族手当・住宅手当 9組合が新設・改善 (昨年同時期 14 組合が改善)

- ・パート社員に家族手当を新設
- ・契約社員に正社員と同様の家族手当を新設
- ・扶養家族を有する対象者に、対象者 1 名につき 10,000 円の扶養家族手当を支給
- ・契約社員に子ども手当として、税法上の子ども 1 人につき 7,000 円(人数制限なし)
- ・パート社員に家族手当・住宅手当を新設

○通勤手当 3組合が解決(昨年同時期 35 組合) 「上限の撤廃」「正社員と同額」等

- ・雇用区分に関わらず上限撤廃
- ・学生アルバイトを含むパート・有期フルに、ガソリンを使う乗り物に乗ってくる従業員を対象に改善(往復 4 キロメートル以上)

○職務・役職手当 4組合改善(昨年同時期6組合が改善)

- ・副店長職について、同職に就くパートタイマーには正社員の半額が支給されていたが、均衡を維持する形で同額に引き上げ
- ・パート店長の営業手当改定(10 円)

○休職・休暇制度

- 失効年休の積立制度 3組合改善(昨年同時期2組合)
 - ・月給制社員以外の雇用形態へのストック有給休暇制度拡充
 - ・60～65 歳従業員にストック有給休暇制度(失効年次有給休暇制度)を導入
 - ・積立有給休暇の運用を通常の有給休暇が5日以下になった場合申請が可能となる
- 半日有休休暇
 - ・パートタイマー社員の有給休暇半日単位取得について 2021 年6月より運用開始予定
- 慶弔休暇
 - ・慶弔にともなう特別休暇を正社員と同様に有給とする

○育児・介護 1組合が改善 (昨年同時期3組合)

- ・育児時間、育児に関わる短時間勤務制度について、雇用区分間の差を解消(正社員と同様に引き上げ)

○一時金・退職金

○退職金・企業年金

- ・現行退職金・企業年金制度がない組合で、パートタイマー24 組合、契約社員 21 組合が新設・導入を要求(昨年同時期パートタイマー62 組合、契約社員 35 組合)。パートタイマー・契約社員に慰労金を支給(1組合)、パートタイマー・契約社員への退職金導入について労使協議をおこなうことで合意(1組合)、など。

○一時金

- ・一時金制度がない組合で、パートタイマー19 組合、契約社員 5 組合が要求(昨年同時期パートタイマー20 組合、契約社員 30 組合)。3 月末時点で、パートタイマーで2組合解決(有額)

5. 働き方の改善の労使合意内容

○労働時間改善

- 年間休日増による年間所定労働時間の短縮 36 組合
 - ・年間休日6日増、年2回7日以上の連続休暇の完全取得
 - ・年間休日6日増 (2組合)
 - ・年間所定休日を4日増 (1組合)
 - ・年間所定休日を3日増 (3組合)
 - ・年間所定休日を2日増 (9組合)
 - ・年間所定休日を1日増 (20組合)

●インターバル・連続勤務規制 11 組合

- ・インターバル規制を現行 10 時間から 11 時間に延長 ※2021 年度は試験運用
- ・インターバル規制を現行 10 時間から 11 時間に延長 ※繁忙期除く
- ・休日出勤がある場合でも連続勤務日は 10 日を限度とする

●営業時間の短縮

- ・60 店舗で営業時間短縮(19 時閉店 8 店舗、20 時閉店 52 店舗) なお、当面は感染拡大防止対策として一部を除き協定時間よりも短縮した営業時間を継続

●労務管理の改善

- ・更衣時間を就業時間に算入 (2組合)
- ・労務管理(36 協定違反・有給休暇取得義務)を管理職の考課項目に含めて賞与に反映させるものとする。管理職対象の労務管理研修を実施する

○高齢者雇用の促進

- ・2025 年 4 月に 65 歳定年となるよう、1 年 1 歳ずつ定年年齢を引き上げ
- ・定年年齢を 2022 年から段階的に引き上げ、2030 年に 65 歳に完全移行。定年年齢 65 歳への完全移行後、希望者は 70 歳まで就業可能。退職金は 60 歳定年時を下回らないことを前提に、定年延長分は上積みをおこなう
- ・65 歳定年制の導入(7組合)
- ・70 歳までの継続雇用制度の導入等、70 歳までの就業確保措置の合意、または労使委員会の設置(6組合)

○テレワーク(在宅勤務)体制の整備

- ・テレワーク手当を1日あたり100円支給する
- ・在宅勤務手当を1日あたり150円支給する
- ・在宅勤務手当を1日あたり200円支給する。また、カフェテリアプランにコロナ対策備品やテレワーク備品の購入補助項目を追加する
- ・本社・オフィス勤務者の在宅勤務・テレワーク手当を1日あたり200円支給する
- ・ほか、在宅勤務手当の支給1日あたり200円(2組合)、同450円(1組合)
- ・サテライトオフィスの開設

○休暇・休業制度等の整備による、生活と仕事の両立支援

- ・計画有休を利用し、「4 連休を2回取得」または「最大 7 連休」のいずれかを従業員に選択させる連休制度を確立
- ・育児参加休暇(特別休暇)3 日+育児休業 4 日の連続取得を推奨。国による雇用保険から育児休業給付支給に加え、本人不利にならないように育児休業を取得した翌月に 1 日 3500 円(最大 4 日まで)を奨励金として会社から給与に含み支給
- ・不妊治療に積立有給休暇を使用できるように変更
- ・裁判員休暇を無給から有給へ変更する
- ・LGBTへの取り組みとして、各自治体パートナーシップ制度で認められた従業員に対して、各種支給金や休暇・休職制度を適用する。導入に向け、全従業員に対して教育啓蒙を行い、理解を深める取り組みをおこなう
- ・パート社員の同性婚について、労使で結ぶ「組合員の福利厚生に関する労使共同出資の覚書」に追記して対応

○ハラスメント防止の取り組み

- ・カスタマーハラスメントに関して従業員を守る対策の実施、相談窓口の周知、管理職教育、クレームが発生しないよう教育の実施をする
- ・カスタマーハラスメントに対応したマニュアルやガイドラインの整備(16組合)
- ・ハラスメント防止策として相談窓口の実効性の強化措置、行為者への対処方針検討、通報者への不利益取り扱い禁止を確認した
- ・ハラスメント対策を目的としたコミュニケーション研修の実施をはじめ、オンライン教育システムの対象を拡充する
- ・全従業員に対するダイバーシティに関する教育強化をおこなう

○新型コロナウイルスを含む災害対応関連

- ・新型コロナウイルスワクチン接種休暇(1日)を有給で新設
- ・新型コロナウイルスワクチン接種特別休暇(有給2日)の設定
- ・新型コロナウイルス感染が疑われる場合の検査費用(1人1回)を会社負担へ
- ・時間給社員が災害時にショッピングセンターの閉館や時短営業になり、勤務時間が減ってしまう場合に、当日の勤務計画を満了したとみなす
- ・災害時に通勤が困難な場合の災害特別有給休暇(最大7日間)を導入する

○障がい者雇用の促進

- ・障がい者の採用方針、採用計画数および採用実績、並びに法定雇用率の遵守状況について定期的に労使で確認をおこなう機会を設け、採用促進に努める。障がい者雇用全般に関して人財本部に窓口を設け、採用・定着について関係部署と連携して支援を強化する(2組合)

以上

【問い合わせ】
U A ゼンセン企画局
(担当：鈴木)
Tel 03-3288-3520