

UAゼンセン 2018 労働条件闘争 第三のヤマ場（集中回答日）終了時の妥結状況

2018年賃金闘争の第三のヤマ場を終えた妥結状況は以下のとおりとなっています。

第一・第二のヤマ場の流れを継続し、妥結水準は昨年実績を超える結果となっています。中堅・中小組合の妥結率が大手と同程度で、底上げ・格差是正の取組みが成果として表れています。また、一人当たりの妥結率は3年連続でパートタイマーが正社員を超え、均等・均衡処遇に向けた取組みも進められています。以降も未解決組合の交渉を促進していきます。

1. 全体の状況

- ①第三のヤマ場が終了した4月2日10時時点で、正社員は421組合（昨年377組合）、パートタイマーは165組合（昨年187組合）、契約社員は52組合（昨年72組合）が妥結した。組合員数では、全体の約56%の93万人超（正社員34万9千人、パートタイマー・契約58万4千人）の組合員の賃金引上げが決まった。
- ②正社員、パートタイマーの組合員とも前年を上回る妥結結果となっている。正社員の賃金引上げ分（ベア等）は単純平均で1,700円を超え、賃金引上げ分（ベア等）を獲得した組合の約3/4で昨年実績を超えた。また、規模別の妥結率ではほとんど差はなく、中堅・中小組合の格差是正に向けた取組みが進められている。
- ③一人当たりの平均引上げ率（制度昇給、ベア等込）で見ると、パートタイマーは2.82%と正社員の2.40%を大きく超え、3年連続でパートタイマーが正社員を超える結果となった。均等・均衡処遇に向けた取組みが続いている。
- ④初任給については昨年に続き大幅な引上げとなっている。引上げを獲得した組合の平均は高卒初任給で4,338円、大卒初任給で3,344円となった。また、167組合で最低賃金の協定化がされ、うち63組合で平均2,606円の引上げとなった。
- ⑤無期転換制度についてもパートタイマー277組合、契約社員115組合で労使確認が行われた。うち、通算5年よりも早い段階での無期転換を確認している組合は、パートタイマーで46組合、契約社員では32組合であった。また、無期転換後に65歳以上の定年を確認している組合は、パートタイマーで98組合、契約社員で24組合であった。
- ⑥働き方の改善等については、インターバル規制の導入で18組合、均等・均衡処遇の改善で15組合、ひとり親の処遇改善の取組みで4組合の労使合意がされるなど、多くの組合で進展がみられた。

2. 正社員組合員の妥結状況

- ①421組合の妥結総合計（制度昇給、ベア等込）は、単純平均で6,441円（2.38%）である。前年と比較できる405組合では、単純平均で688円（0.26%）増加し、前年を大きく上回る。
- ②賃金体系維持が明確な204組合の賃金引上げ分（ベア等）の単純平均は1,765円（0.64%）。うち、前年と比較できる190組合の単純平均は前年を578円（0.20%）上回る。うち、4割超にあたる82組合で前年より500円以上の増額となっている。
- ③300人未満の組合の妥結平均（制度昇給、ベア等込）は6,073円（2.39%）、300人以上の組合の妥結平均は6,818円（2.37%）でほぼ同程度あった。
- ④高卒初任給は80組合で平均4,338円、大卒初任給は91組合で平均3,344円の大幅引上げを獲得した。
- ⑤18歳最低賃金は167組合で協定を締結した。そのうち、63組合で平均2,606円の引上げを獲得した。

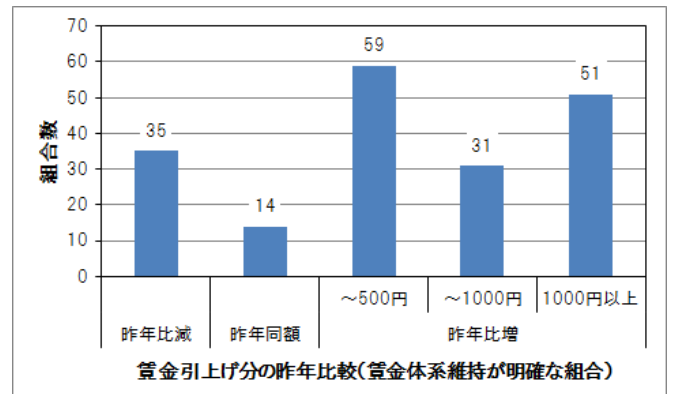
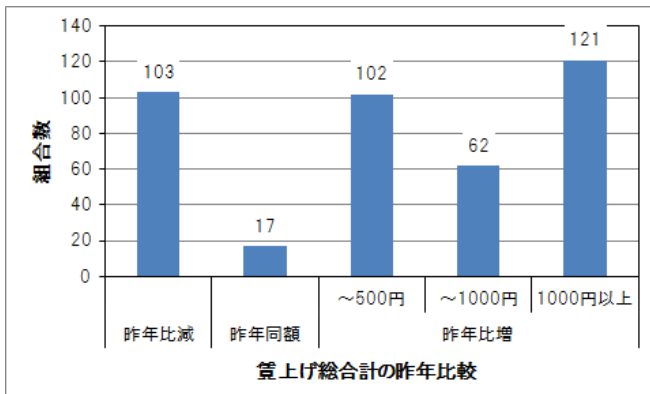
【妥結状況】

		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	率	額	率		額	率	額	率
単純 平均	全体計	421	8,945	3.33	6,441	2.38	204	4,152	1.51	1,765	0.64
	300人以上	208	9,081	3.18	6,818	2.37	118	4,084	1.43	1,847	0.64
	300人未満	213	8,812	3.47	6,073	2.39	86	4,246	1.63	1,653	0.63
加重 平均	全体計	349,504	9,287	3.16	7,160	2.40	209,676	4,222	1.45	2,063	0.70
	300人以上	325,269	9,310	3.14	7,229	2.41	198,947	4,225	1.45	2,084	0.70
	300人未満	24,235	8,974	3.40	6,239	2.36	10,729	4,156	1.56	1,681	0.63

【前年同組合比較（比較可能な405組合の集計）】

		総合計					賃金引上げ分				
		組合数 ／人数	2018年		前年差		組合数 ／人数	2018年		前年差	
			額	率	額	率		額	率	額	率
単純 平均	全体計	405	6,412	2.37	688	0.26	190	1,739	0.63	578	0.20
	300人以上	202	6,786	2.35	737	0.27	114	1,839	0.64	678	0.23
	300人未満	203	6,040	2.38	639	0.25	76	1,589	0.61	429	0.14
加重 平均	全体計	337,430	7,168	2.40	679	0.25	200,629	2,046	0.69	689	0.22
	300人以上	313,976	7,239	2.40	677	0.25	190,745	2,068	0.69	694	0.23
	300人未満	23,454	6,217	2.35	707	0.26	9,884	1,617	0.61	579	0.19

図表1 賃上げ総合計と賃引上げ分の昨年比較



2. 短時間組合員（パートタイム組合員）の妥結状況

- ①165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26.5円、2.76%の引上げとなっている。前年と比較できる154組合の単純平均は前年を4.2円（0.37%）と大きく上回る。
- ②組合員一人当たりの平均引上げ率（制度昇給、ベア等込）は2.82%で正社員の2.40%を大きく超えている。正社員を上回る賃上げ率を獲得した組合が半数を超えている。
- ③企業内最低賃金は72組合が締結した。そのうち36組合が企業内最低賃金の引上げを行い、平均引上げ額は15.9円であった。

【妥結状況】

(単位 円 (%))

	総合計 (制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	要求		妥結	
		額	率	額	率
単純	165	38.6	4.08	26.5	2.76
加重	566,040	35.7	3.79	26.7	2.82

【前年同組合比較 (比較可能な 95 組合の集計)】

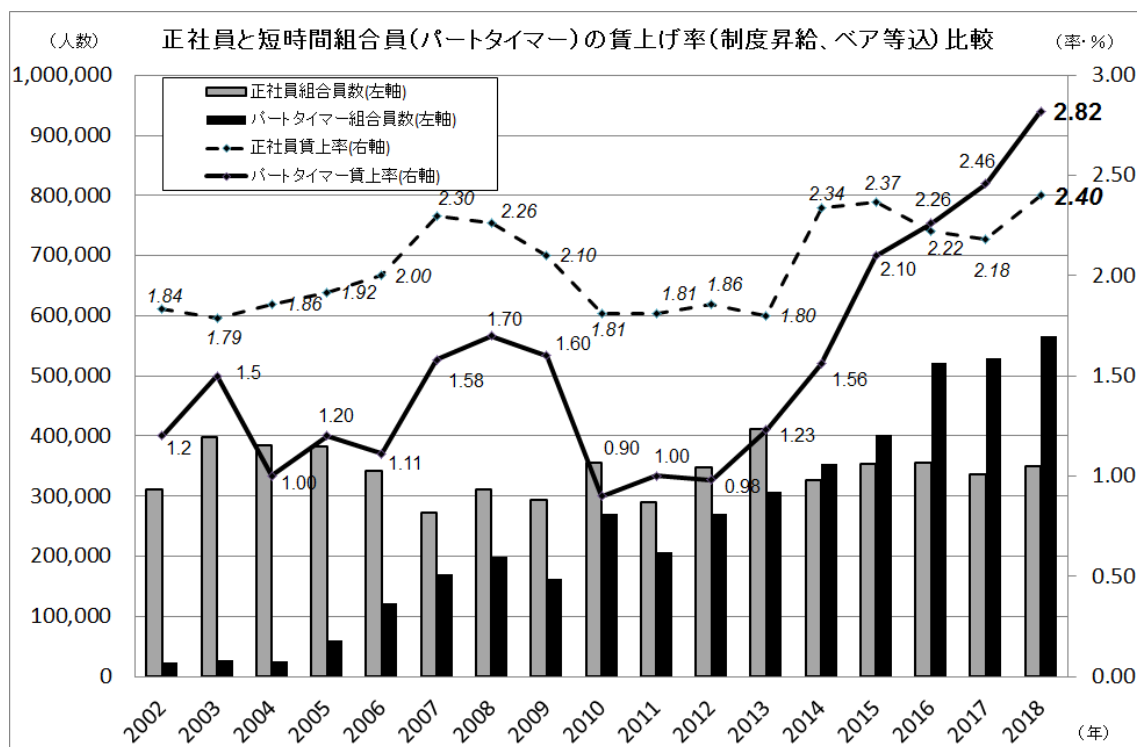
(単位 円 (%))

	組合数 人数	2018 年				前年同組合比			
		要求		妥結		要求		妥結	
		額	率	額	率	額	率	額	率
単純	154	38.1	4.03	26.2	2.75	2.6	0.19	4.2	0.37
加重	546,438	35.4	3.76	26.5	2.80	1.6	0.08	4.5	0.41

【正社員との賃上げ妥結率の比較 (パートタイマーと正社員ともに妥結した 116 組合)】 (単位 組合数・率)

正社員を上回る率で妥結	61	53%
正社員と同率で妥結	0	0%
正社員を下回る率で妥結	55	47%
合計	116	100%

図表 2 正社員とパートタイマーの賃上げ率の比較



※2012 年以前は UI ゼンセン同盟の数字。4 月上旬ではあるが毎年集約時期は若干前後する。

※各年の交渉状況により妥結組合数には変動がある。

3. 契約社員の妥結状況

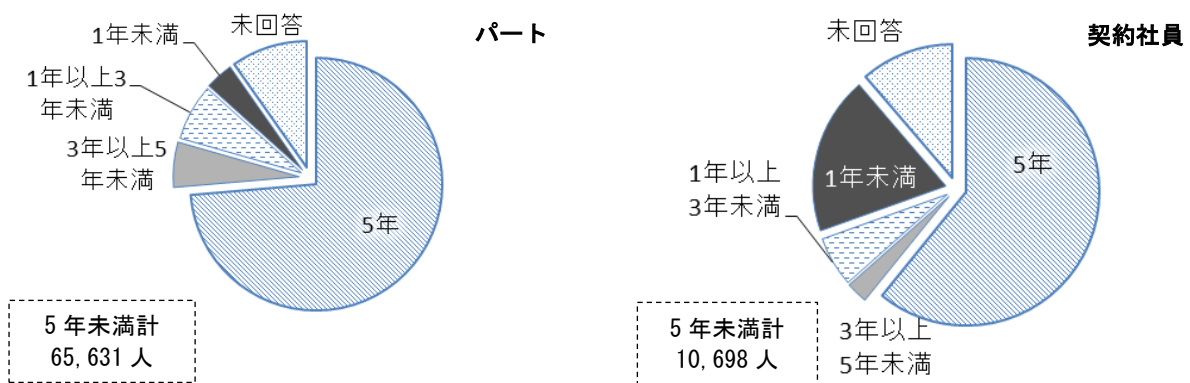
52 組合の引上げ総合計 (制度昇給、ベア等込) の単純平均で 5,510 円、2.65% の引上げとなっている。前年と比較できる 47 組合の単純平均は前年を 1,214 円 (0.49%) 上回る。

4. 働き方の改善等の進捗状況

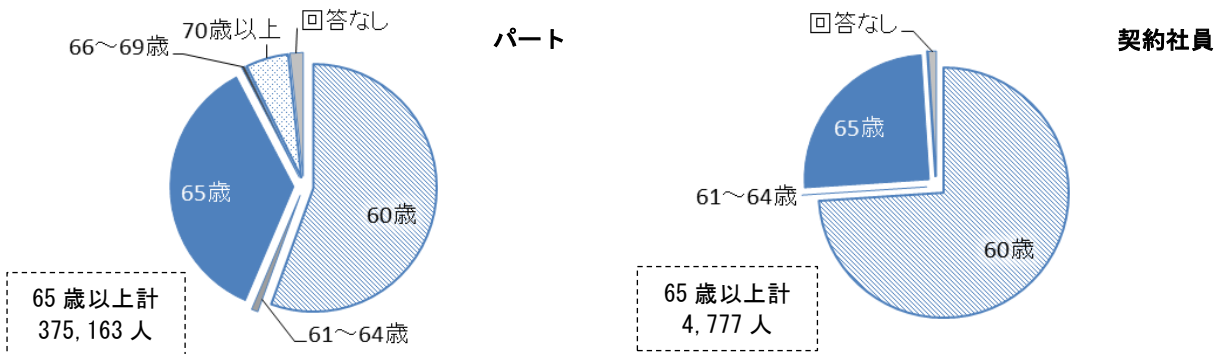
(1) 無期転換制度の労使確認

- ①パートタイマーで 277 組合（673,240 人）、契約社員で 115 組合（33,721 人）が無期転換ルールについて労使確認した。
- ②通算 5 年よりも早い段階での無期転換を確認している組合は、パートタイマーで 46 組合（16.6%）、契約社員では 32 組合（27.8%）である。人数ベースでは 3 割以上の契約社員が該当する。
- ③別段の定めによる制約を受けずに無期転換できるのはパートタイマーで 252 組合（91%）、契約社員で 96 組合（83.5%）であった。人数ベースではパートタイマー、契約社員とも 9 割を超える。
- ④無期転換後に 65 歳以上の定年を確認している組合は、パートタイマーで 98 組合（41.9%）、契約社員で 24 組合（25.0%）である。人数ベースではパートタイマーは 63.6%と過半数を大きく超えた。

図表 3-1 無期転換権発生時期（組合数）



図表 3-2 無期転換後の定年年齢の内訳（組合数）



※以下の口囲みの記述は解決事例

(2) 労働時間等の改善 のべ 73 組合

○所定労働時間短縮、所定休日増 34 組合

- ・所定休日 15 日増
- ・所定休日 5 日増、一日の所定労働時間短縮
- ・所定休日 5 日増
- ・所定休日 4 日増
- ・所定休日 3 日増
- ・所定休日 2 日増、所定労働時間短縮
- ・所定休日 2 日増 (3 組合)
- ・所定休日 1 日増 (14 組合)
- ・所定労働時間の短縮 (4 組合)

○勤務間インターバル規制の導入 18 組合

- ・インターバル 11 時間
- ・インターバル 10 時間
- ・インターバル 9 時間
- ・インターバル 8 時間
- ・インターバル 10 時間を 11 時間に拡充

○年次有給休暇の取得促進 12 組合

- ・有給休暇計画取得 1 日
- ・年 10 日以上年休付与者について年 5 日間以上取得に取り組む
- ・計画取得 1 日増で年間 2 日に拡充、半日有給休暇制度の導入
- ・計画的取得年休 1 日→3 日に拡充
- ・半日有給休暇制度の導入
- ・4 連続休暇制度の 4 連休における 1 日を年次有給休暇として実施
- ・取得日数 5 日未満の組合員をなくし、平均 10 日取得をめざす
- ・年休の計画的取得等で取得ゼロの組合員を出さない。計画有休制度は、公休日と合わせて 5 連休を推奨
- ・計画年次有給休暇制度 1 日を 2 日に拡充
- ・職場・個人ごとの年休の取得状況や計画を労使で確認し取得推進に取り組む
- ・計画年休 2 日を導入し、上期下期各 1 回 2 日の連続休暇制度導入
- ・連続休暇制度（有休 3 日間）を 2018 年度中に導入

○失効積立有給制度の拡充 6 組合

- ・失効（積立）年次有給日数 20 日を 40 日に拡充
- ・治療目的でも使用できるよう積立有給休暇の取得要件を拡大
- ・年次有給休暇の失効積立制度・5 日分を時間単位で取得可能とする。1 年当たり最大 5 日間、累計 40 日間で積立実施
- ・失効年休積立制度の利用範囲拡大
- ・ストック年休制度の取得事由に本人入院を追加
- ・私傷病時の他、育児・介護でも利用できるよう拡大

○営業時間の短縮 1 組合

- ・14 店舗で営業時間 30 分短縮

○時間外労働の割増率向上 1 組合

- ・ミッドナイト勤務で時間外労働割増率の月間 60 時間未満 25%を 30%

○休暇制度の導入・拡充 6 組合

- ・アニバーサリー休暇の創設
- ・ボランティア休暇（特別有給休暇）の使用事由拡大：アソシエイトが居住する地域の自治体や町内会が行う地域活動に参加する場合を追加
- ・育児休暇の使用事由拡大（有給 5 日＋無給 5 日）：子の入園式や卒園式などの行事への参加および幼稚園・保育園の休業日に取得を追加
- ・記念日休暇として年間 3 日の有給休暇を導入
- ・正月休を取得できる期間を 12/26～1/31 の期間に拡大
- ・長期休暇の取得方法を拡充
- ・新入社員の最初の上半期分に限り、3 日分の特別休暇付与

(2) 定年制度改定 57 組合

○定年年齢延長 8 組合

- ・ 60 歳から 65 歳へ定年延長・ 60 歳から 61 歳へ定年延長

○協議会設置などによる継続協議 48 組合

(3) 均等、均衡処遇の取り組み 15 組合

- ・ パートタイマー、契約社員の一時的金制度の新設
- ・ 契約社員の一時的金算定基礎項目に精皆勤手当を追加
- ・ パートタイマー、契約社員の新設退職金制度の新設
- ・ パートタイマー、契約社員の新設慶弔休暇を社員と同様に改善
- ・ 契約社員に家族手当の増額
- ・ パートタイマーに失効積立有給制度を導入
- ・ 契約社員の新設年間休日を社員と同一に（年間所定休日 4 日増で 116 日）
- ・ 定時社員に継続 3 日の結婚有給休暇創設。エリア専任職への積極的な登用
- ・ 非正規である地域限定フルタイムの正社員転換制度の新設

(4) 仕事と家庭の両立支援 のべ 28 組合

○育児時間短縮勤務の適用期間延長 6 組合

- ・ 3 歳未満 → 小学校 3 年生年度末
- ・ 小学校就学前 → 小学校 3 年生 3 月末まで
- ・ 小学 3 年生修了 → 小学 6 年生修了
- ・ 短縮時間の拡充（最大 2 時間から最大 3 時間へ）

○育児勤務の体制整備 7 組合

- ・ 小学 3 年生までの子供がいる労働者の働き方選択肢を整備 ・ 土日祝の休日 ・ 時間帯固定勤務等
- ・ 正社員の地域限定制度導入
- ・ 正社員コース制度の見直し
- ・ テレワーク勤務規程の整備、運用
- ・ 年 5 日間の特別休暇の付与、育児、介護、看護と仕事の両立支援
- ・ 失効分の年次有給休暇 1 年に 4 日、最大 100 日まで積み上げ、育児・介護、私傷病に特化した事由のみ取得できる有給制度を導入。
- ・ ほほえみサポーター手当（店頭販売員における、スタッフが育児中でシフト固定などを支える周囲スタッフへの手当支給）
- ・ 育児休職期間の変更回数を 1 回から上限 3 回まで延長（2019 年度から導入）
- ・ 出産後、勤務と子育てを両立して行う場合、条件に応じ「両立支援手当」を支給

○介護勤務の両立支援 6 組合

- ・ 介護勤務：最初は 2 年間で更新し、年数制限なし（※詳細確認中）
- ・ 介護休職期間の延長（現行 1 年を最長 2 年まで）
- ・ 失効分の年次有給休暇 1 年に 4 日、最大 100 日まで積み上げ、育児・介護、私傷病に特化した事由のみ取得できる有給制度を導入。
- ・ 介護有給休暇制度の積立てることができる年次有給休暇の上限を 50 日（現状は 40 日）とする。
- ・ 1 日 6 時間勤務、利用回数制限が 2 回から制限なし（利用期間は開始日から 3 年間）
- ・ 同居家族看護に対しての特別有給休暇 5 日間付与を 2019 年度より正社員に導入（後に、パート社員への拡大予定）

○健康経営に関する取り組み 8 組合

- ・健康促進有給休暇の新設
- ・健康経営推進に向け、健康診断の 100%受診と、要治療者・要検査者への改善アプローチをイオン健保と連携して強化
- ・企業、共済会、労組で健康経営に向けて、ホワイト500登録に向けて取り組みを進める

(5) ひとり親の処遇改善の取り組み 4 組合

- ・パートタイマーに対する「ひとり親の家族手当」を新設
- ・ひとり親家庭の相談体制を整え、公的な支援制度については各行政によって制度が異なるため各行政窓口を案内し、会社の支援制度については気軽に相談できるサポート体制を構築する。
- ・相談窓口の設置を合意
- ・転勤一時免除の賃金減額対象外事由に「小学 6 年生以下の子を自ら養育する父子家庭・母子家庭」を加える

(6) 悪質クレーム対策 12 組合で回答

- ・悪質クレーム対応マニュアルの作成
- ・労使協働で取り組みを実施、検討、情報共有等

以上

問い合わせ先
UA ゼンセン企画局
(担当:鈴木)
電話 03-3288-3520