

UAゼンセン 2019 労働条件闘争:妥結状況(2019年4月1日10時現在)

2019年賃金闘争の第三の集中回答日(3月末日)を終えた妥結状況は以下のとおりとなっています。6年連続となる賃金引上げの流れが継続され、妥結額は前年同組合比プラスで推移しています。また、一人当たりの妥結率は4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り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) 第三の集中回答日が終了した4月1日10時時点で、正社員は384組合(昨年421組合)、パートタイマーは184組合(昨年165組合)、契約社員は51組合(昨年52組合)が妥結した。組合員数では、全体の約55%の91万8千人(正社員32万1千人、パートタイマー・契約59万7千人)の組合員の賃金引き上げが決まった。
- (2) 流通、総合サービス部門を中心に、前年比較できる組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)の単純平均は、正社員、パートタイマー、契約社員とも前年を上回る水準を維持している。
- (3) パートタイマーの妥結総合計の単純平均は現時点では過去最高の2.93%で、前年に引き続き高水準となった。一人当たりの平均引き上げ率で比較すると、パートタイマーは2.77%で正社員の2.32%を大きく超えている。均等・均衡処遇の取り組みでは、通勤手当や各種休暇休職制度の改善に加え、家族手当や確定拠出年金の導入が行われるなど、「同一労働同一賃金ガイドライン」を上回る改善が行われている。
- (4) 勤務間インターバル規制、病気や自然災害被災時の休暇の導入、職場のハラスメント対策(悪質クレーム対策含む)等、働き方の改善も多くの組合で進展した。

2. 正社員組合員の妥結状況

- (1) 384組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、単純平均で6,211円(2.29%)であった。前年と比較できる379組合では、単純平均で23円上回る。また、半数を超える200組合で妥結総合計が前年以上となっている。
- (2) 賃金体系維持が明確な191組合の賃金引き上げ分(ベア等)の単純平均は1,510円(0.54%)となっている。
- (3) 300人未満の組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は単純平均で5,804円(2.27%)、300人以上の組合では6,593円(2.30%)で、妥結率はほぼ同程度であった。
- (4) 高卒初任給は87組合で単純平均2,421円、大卒初任給は100組合で単純平均2,264円の引き上げを獲得した。18歳最低賃金は83組合で単純平均2,664円の引き上げを獲得した。

【妥結状況】

(単位 円(%))

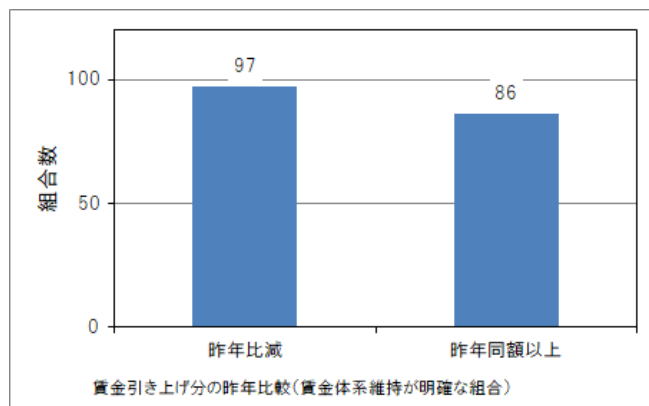
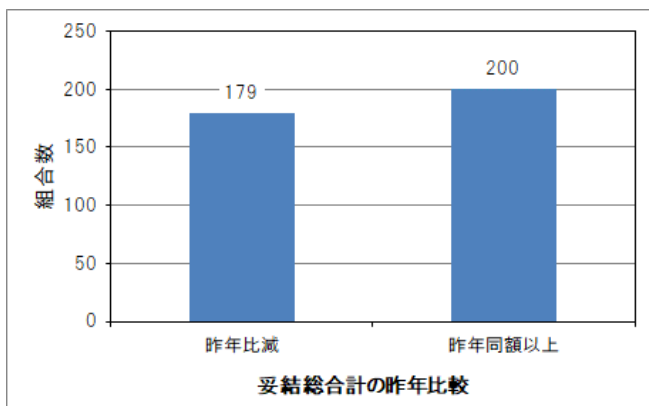
| | | 総合計(制度昇給、ベア等込) | | | | 賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計 | | | | | |
|----------|--------|----------------|-------|------|-------|------------------------------|------------|-------|------|-------|------|
| | | 組合数 /人数 | 要求 | | 妥結 | | 組合数 /人数 | 要求 | | 妥結 | |
| | | | 額 | 率 | 額 | 率 | | 額 | 率 | | |
| 単純 平均 | 全体計 | 384 | 9,052 | 3.39 | 6,211 | 2.29 | 191 | 4,061 | 1.48 | 1,510 | 0.54 |
| | 300人以上 | 198 | 9,131 | 3.24 | 6,593 | 2.30 | 120 | 3,991 | 1.40 | 1,705 | 0.59 |
| | 300人未満 | 186 | 8,967 | 3.54 | 5,804 | 2.27 | 71 | 4,181 | 1.61 | 1,180 | 0.45 |
| 加重 平均 | 全体計 | 320,723 | 9,195 | 3.17 | 6,852 | 2.32 | 209,088 | 4,012 | 1.37 | 1,778 | 0.60 |
| | 300人以上 | 299,352 | 9,209 | 3.15 | 6,919 | 2.32 | 200,317 | 4,019 | 1.37 | 1,810 | 0.61 |
| | 300人未満 | 21,371 | 8,999 | 3.43 | 5,917 | 2.24 | 8,771 | 3,848 | 1.45 | 1,052 | 0.40 |

【前年同組合比較(比較可能な 379 組合の集計)】

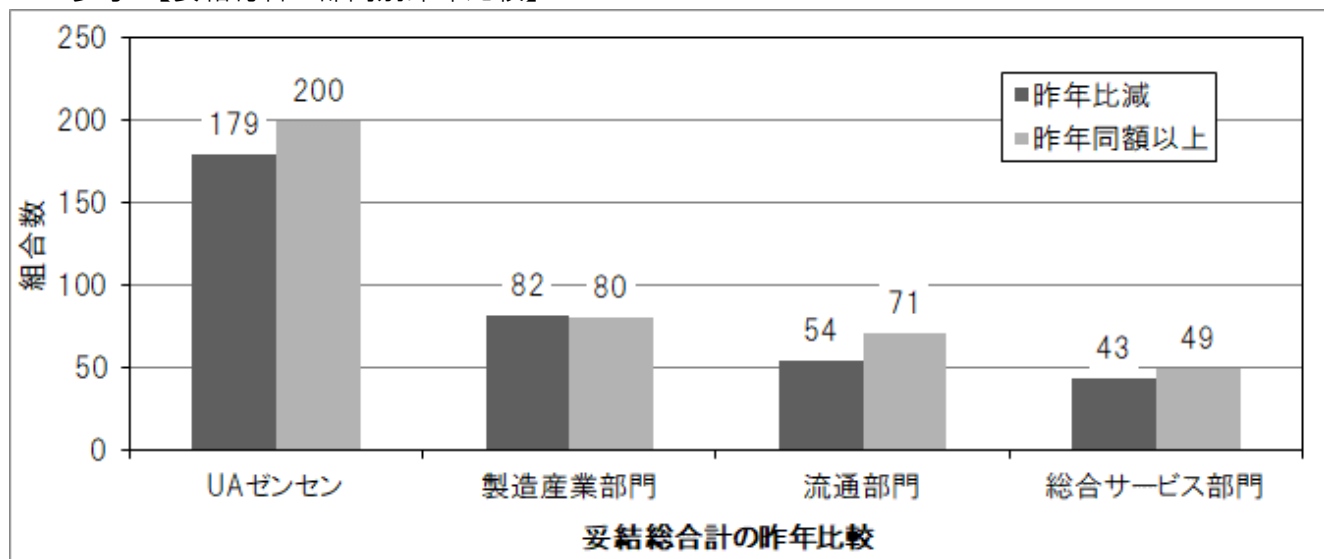
(単位 円(%))

| | | 総合計 | | | | | 賃金引き上げ分 | | | | |
|----------|--------|------------|-------|------|------|-------|------------|-------|------|------|-------|
| | | 組合数 /人数 | 2019年 | | 前年差 | | 組合数 /人数 | 2019年 | | 前年差 | |
| | | | 額 | 率 | 額 | 率 | | 額 | 率 | 額 | 率 |
| 単純 平均 | 全体計 | 379 | 6,200 | 2.27 | 23 | -0.01 | 183 | 1,508 | 0.54 | -111 | -0.05 |
| | 300人以上 | 196 | 6,597 | 2.30 | 151 | 0.05 | 115 | 1,689 | 0.58 | 13 | 0.00 |
| | 300人未満 | 183 | 5,775 | 2.24 | -113 | -0.07 | 68 | 1,200 | 0.46 | -319 | -0.13 |
| 加重 平均 | 全体計 | 319,450 | 6,853 | 2.32 | 7 | -0.01 | 200,698 | 1,785 | 0.60 | -18 | -0.01 |
| | 300人以上 | 298,199 | 6,921 | 2.32 | 11 | 0.00 | 192,114 | 1,817 | 0.61 | 0 | 0.00 |
| | 300人未満 | 21,251 | 5,902 | 2.23 | -44 | -0.04 | 8,584 | 1,062 | 0.40 | -414 | -0.16 |

図1 妥結総合計と賃金引き上げ分の昨年比較



《参考》【妥結総合の部門別昨年比較】



《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 | 2019年 | | 前年差 | | |
| | | | 額 | 率 | 額 | 率 | |
| 単純 平均 | 流通 | スーパーマーケット | 47 | 6,581 | 2.44 | 870 | 0.34 |
| | | 専門店 | 14 | 7,233 | 2.76 | 1,625 | 0.58 |
| | 総合サービス | フードサービス | 25 | 7,409 | 2.68 | 738 | 0.30 |
| | | ケータリング | 4 | 6,370 | 2.19 | 885 | 0.29 |

3. 短時間組合員(パートタイム組合員)の妥結状況

- (1)184 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 28.8 円(2.93%)の引き上げで、過去最高となった(前年同時期は 165 組合が妥結し 26.5 円、2.76%)。前年と比較できる 174 組合の単純平均は前年を 3.9 円(0.32%)上回る。また、半数を超える 107 組合で妥結総合計が前年以上となっている。
- (2)パートタイマーと正社員ともに妥結した 128 組合のうち、パートタイマーの方が正社員を上回る賃上げ率を獲得した組合が 63%ある(前年同時期は 116 組合で 53%)。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 2.77%で正社員の 2.32%を超えている。
- (3)企業内最低賃金は 36 組合で金額の引き上げを行い、平均引き上げ額は 20 円となった。

【妥結状況】

(単位 円(%))

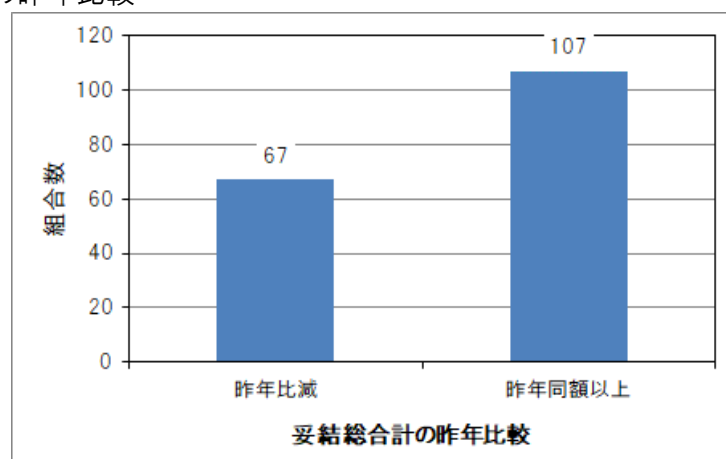
| | 総合計(制度昇給、ベア等込) | | | | |
|----|----------------|------|------|------|------|
| | 組合数 人数 | 要求 | | 妥結 | |
| | | 額 | 率 | 額 | 率 |
| 単純 | 184 | 40.4 | 4.15 | 28.8 | 2.93 |
| 加重 | 579,009 | 36.7 | 3.81 | 26.8 | 2.77 |

【前年同組合比較(比較可能な 174 組合の集計)】

(単位 円(%))

| | 組合数 人数 | 2019 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 | 174 | 40.2 | 4.12 | 28.2 | 2.88 | 1.6 | 0.02 | 3.9 | 0.32 |
| 加重 | 561,994 | 36.4 | 3.79 | 26.6 | 2.75 | 0.3 | -0.06 | 0.6 | 0.00 |

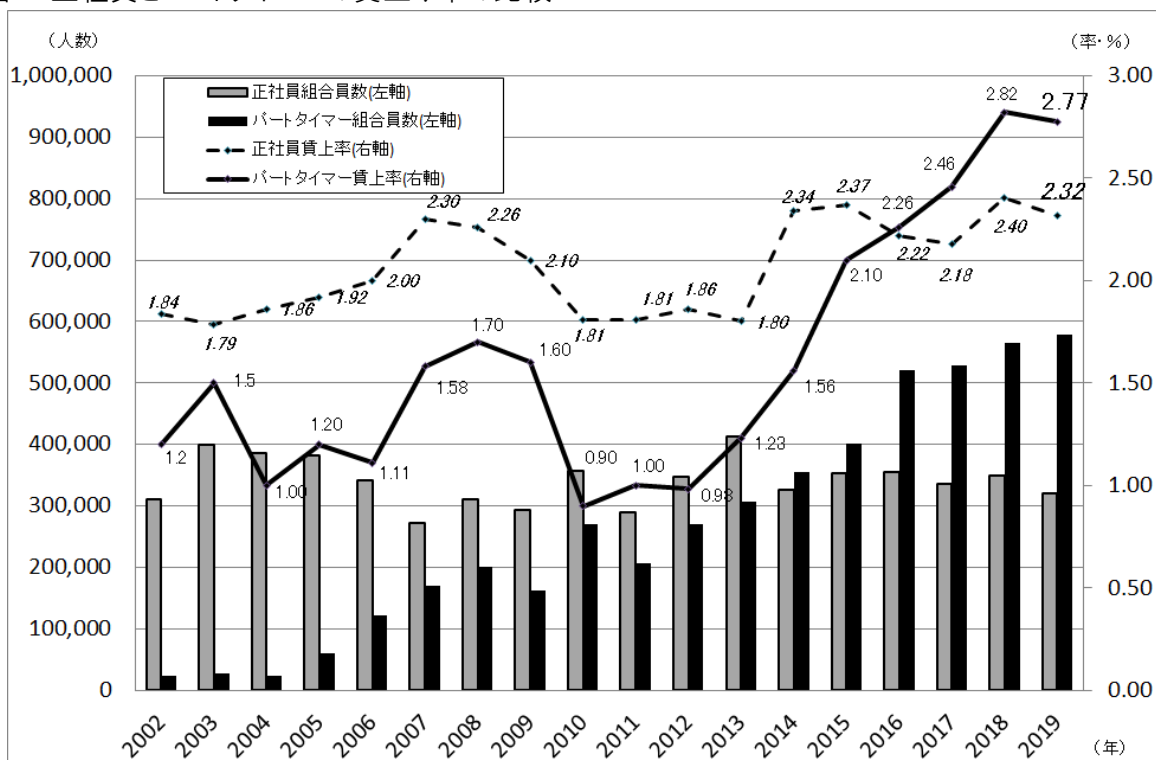
図2 妥結総合計の昨年比較



【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 128 組合)】 (単位 組合数・率)

| | | |
|-------------|-----|------|
| 正社員を上回る率で妥結 | 81 | 63% |
| 正社員と同率で妥結 | 1 | 1% |
| 正社員を下回る率で妥結 | 46 | 36% |
| 合計 | 128 | 100% |

図3 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。

4. 契約社員の妥結状況

(1) 51組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は単純平均で5,475円(2.44%)の引き上げとなった。前年と比較できる48組合の単純平均は前年を643円(0.32%)上回る。また、半数を超える29組合で妥結総合計が前年以上となっている。

【妥結状況】

(単位 円(%))

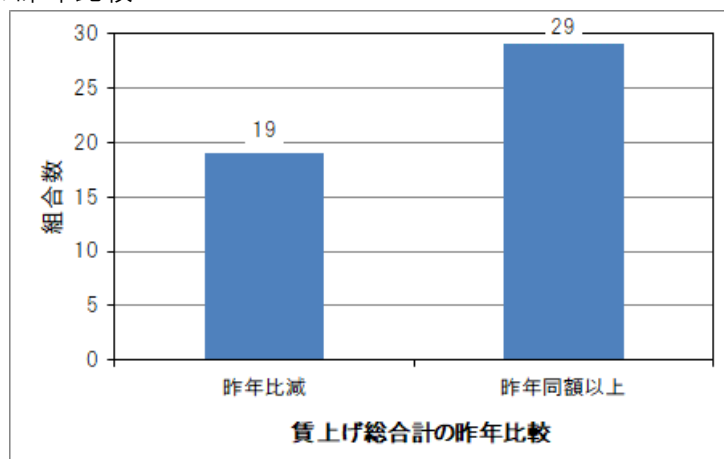
| | 総合計(制度昇給、ベア等込) | | | | |
|----|----------------|-------|------|-------|------|
| | 組合数 人数 | 要求 | | 妥結 | |
| | | 額 | 率 | 額 | 率 |
| 単純 | 51 | 8,229 | 3.73 | 5,475 | 2.44 |
| 加重 | 17,850 | 7,545 | 3.51 | 4,535 | 2.14 |

【前年同組合比較(比較可能な48組合の集計)】

(単位 円(%))

| | 組合数 人数 | 2019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 | 48 | 8,025 | 3.64 | 5,203 | 2.32 | 363 | 0.16 | 643 | 0.32 |
| 加重 | 17,431 | 7,565 | 3.52 | 4,491 | 2.12 | 249 | 0.11 | -24 | 0.01 |

図4 妥結総合計の昨年比較



【正社員との賃上げ妥結率の比較(契約社員と正社員ともに妥結した40組合)】(単位 組合数・率)

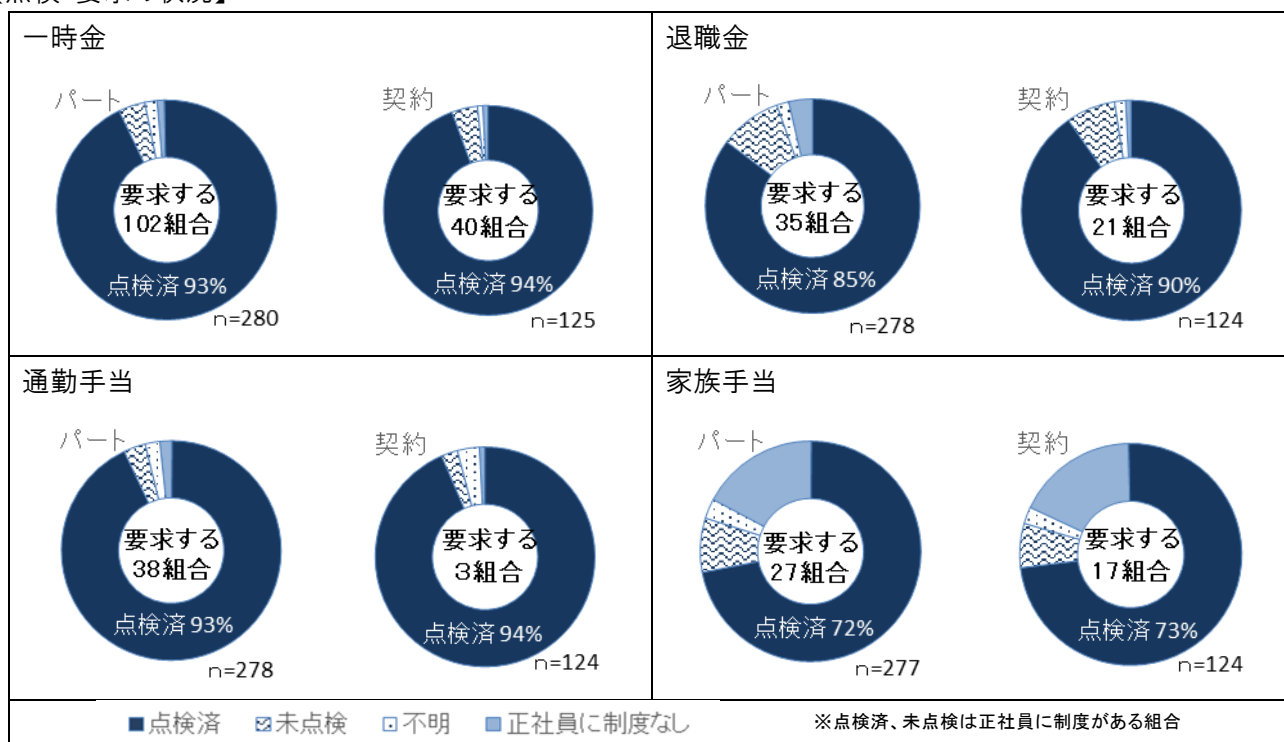
| | | |
|-------------|----|------|
| 正社員を上回る率で妥結 | 9 | 23% |
| 正社員と同率で妥結 | 1 | 3% |
| 正社員を下回る率で妥結 | 30 | 75% |
| 合計 | 40 | 100% |

5. 均等・均衡処遇の実現にかかわる労使合意内容

(1) 点検、要求の状況

2019 労働条件闘争においてパートタイム組合員、契約社員組合員の闘争を行う組合は、すべての労働条件について正社員との処遇格差の有無、および格差がある場合の差の内容について必ず点検を行うこととした。点検の結果、不合理な待遇差があると組合が判断し、会社に何らかの改善要求を行うとした項目で、主要なものは下図に示すとおりである。

【点検・要求の状況】



(2) 労使合意の事例

○ 家族手当 5 組合が改善

・契約社員、嘱託社員の子供手当を正社員と同水準(子女1人につき 15,000 円)で新設
・パートタイマーに正社員と同様の家族手当を適用
・時間給社員に対して、幼稚園(2 年間)19 円(月額上限 3000 円)・小学生(6 年間)31 円(月額上限 5000 円)・中学生(3 年間)50 円(月額上限 8000 円)・高校生 63 円(3 年間)(月額上限 10000 円)・短大、大学生(2 年・4 年間)125 円(月額上限 20000 円)の子女教育手当を支給

○ 昇給制度 2 組合が改善

・パートタイマーの人事考課制度の見直しを行い、昇給対象者の割合を 50%から 80%へ改善
・パート(時間給)社員の評価・昇給制度の見直し 評価期間・昇給額の見直し

○ 退職金・企業年金 3 組合が契約社員に新設

・確定拠出年金を職種限定社員、地域限定社員にも導入
・確定拠出年金制度を契約社員に導入

○ 時間外割増 4 組合が改善

・パートタイマーの時間外勤務の割増率を 25%から 30%に改定

○ 労働災害 1 組合が改善

・パートの災害補償(通勤途上災害、業務上災害)について、正社員と同様に待機期間 3 日間は、法定給付+会社給付として 40%支給、それ以降は法定給付+20%の給付

○ 高齢者雇用 2 組合が改善

・定年後再雇用者の賃金(時間帯時給・資格給)を、59 歳以下と同じ処遇に

○ 育児・介護 4 組合が改善

・契約社員の介護・看護休暇を正社員と同内容で付与
・短時間勤務者の育児時間をフルタイム勤務者と同様に有給扱いに

○ 通勤手当 11 組合が改善(うち正社員との均等待遇は 9 組合)

・通勤手当について全社員区分で上限撤廃

○ 休職・休暇制度

慶弔・特別休暇は 9 組合が改善(うち正社員との均等待遇は 5 組合)

病気休職は 4 組合が改善(うち正社員との均等待遇は 1 組合)

失効年休の積立制度は 6 組合が改善(うち正社員との均等待遇は 3 組合)

連続休暇については 4 組合が改善(うち 1 組合が正社員との均等待遇)

・パートタイマーの慶弔休暇を正社員と同様の基準で付与
・パートタイマー、契約社員の私傷病休職を正社員と統一
・無期雇用のパートタイマーの各種休職制度を正社員と同様のものとする。病気休職手当も正社員同様に傷病手当金給付満了後(または無休開始後から)基準内賃金の 60%を給付する(最大 1 年 3 か月)。失効年次有給休暇制度については無期、有期に関わらず社員と同様の失効年次有給休暇制度とする
・社員にある年次有給休暇の積立制度をパート社員、契約社員にも導入

○福利厚生 4 組合が改善

- ・2019 年 4 月より嘱託組合員全員へカフェテリアポイント制度を正社員同様に適用
- ・パートタイマーの慶弔見舞金を正社員と同様の内容とする

6. 働き方の労使合意内容

(1) 労働時間等の改善

○所定労働時間短縮、所定休日増 13 組合が改善

- ・年間所定 1,920 時間、所定休日 109 日→1,890 時間、113 日
- ・年間所定 1,945.25 時間、所定休日 114 日→1,929.75 時間、116 日
- ・年間所定 1,992 時間、所定休日 116 日→1,920 時間、116~125 日
- ・年間所定 2,008 時間、所定休日 114 日→2,000 時間、114 日
- ・年間所定 2,016 時間、所定休日 113 日→2,000 時間、115 日

○36 協定の見直し 2 組合が改善

- ・1 ヶ月、1 日の上限時間の短縮

○勤務間インターバル規制の導入 10 組合が改善

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

○年次有給休暇の付与日数増 2 組合が改善

- ・年次有給休暇の入社時付与を 15 日に
- ・有給付与日数の増、新卒 12 日/年を 15 日/年に

○年次有給休暇の取得促進 22 組合が改善

- ・特別療養休暇の上限を 5 日増やし 30 日に
- ・3 連続の年始休暇以外に 4 連続休暇を年 1 回以上完全取得するよう制度化
- ・上期 3 日、下期 3 日の取得ができるよう、月度勤務計画立案時に取得計画日を記入
- ・2 連休以上の連休を上期・下期各 1 回、誕生月の有給休暇付与制度導入
- ・連続休暇 7 日間取得を可とする

○営業日・時間の短縮 4 組合が改善

- ・営業時間の短縮を 51 店舗で実施予定
- ・元日休業以外に最低 1 日の店休日を設定
- ・路面店に限り 2020 年 1 月 1 日・2 日は休業、2019 年 12 月 31 日の閉店時間はおせち等の受け渡しなどを考慮し店舗毎に決定

(2) 定年制度改定

○定年制度の延長 3 組合が改善

- ・65 歳から 70 歳へ定年延長
- ・60 歳から 65 歳へ定年延長
- ・無期パートタイマーの定年年齢を現行 60 歳から 1 年で 1 歳ずつ延ばし 65 歳とする

(3)仕事と家庭の両立支援

○育児・介護との両立支援 36 組合が改善 うち育児短時間の拡充は 13 組合が改善

- ・介護休業中の社会保険料について、規定の各期間内に復職した場合に会社が負担
- ・人事部に介護に関する相談窓口を設置
- ・積立年次有給休暇の適用を拡大し、配偶者の出産休暇を追加
- ・短期育児休職制度を新設(最長 2 週間・100%有給・満 3 歳まで)
- ・子育て支援手当として子供 1 人につき 10,000 円を支給、子女が結婚する際に 3 日間の特別休暇を付与
- ・子育て支援手当として月額 10,000 円支給
- ・育児休業給付金と賃金月額×80%との差額を会社が保障
- ・企業内保育所を設置

○病氣有給休暇、治療と職業生活の両立支援制度の整備・拡充 11 組合が改善

- ・「仕事と治療の両立における短時間勤務規程」の導入
- ・不妊治療をサポートする休職制度を新設
- ・病氣有給休暇の積立上限を 20 日から 30 日に拡充
- ・保存年次有給休暇の取得事由に不妊治療を追加
- ・積立有給休暇の取得要件を緩和し、病氣休暇復職後に 1 日単位で使用できること、別居家族の介護・看護を対象に
- ・家族の介護や看護の際の時間帶有給取得制度化

○健康経営に関する取り組み 10 組合が改善

- ・スポーツ活動支援金制度の新設
- ・禁煙外来を希望して治療を実施する者に治療費の一部を補助、健康増進目標を公表して目標を達成した者に共済会が報奨金を支給

○ひとり親の処遇改善の取り組み 4 組合が改善

- ・ひとり親で家族手当対象である満 22 歳以下の子女を残して転居を伴って転勤している者に、単身赴任者と同様の帰省旅費を支給

○自然災害被災時の休暇の制度 6 組合が改善

- ・5 日の災害有給休暇の新設
- ・積立有給使用条件にボランティア活動時および自然災害による被災時を追加

(4)職場のハラスメント対策 56 組合が改善

- ・ホットラインなどの相談体制をより機能させるとともに、教育・啓発を継続して取り組む
- ・ハラスメントの申し出に対応する管理者教育を計画
- ・職位ごとの社内研修を実施
- ・部署別の研修実施、リーフレットを新たに作成・配布、相談専用メールアドレスの設置、行為者に対する再発防止社外研修への派遣
- ・管理職研修として、労務管理教育の中にハラスメント教育を組込み実施
- ・ハラスメントに対する企業トップからのメッセージやガイドライン、既存の窓口などの再度周知を社内イントラにて実施
- ・ハラスメント撲滅と働きやすい職場の実現に向けた「ハラスメント撲滅労使共同宣言」を労使で発信、ハラスメントにおける社内ルールとして 2020 年上期に規則の新設
- ・管理職へのハラスメント防止教育制度を導入
- ・職位ごとの社内研修を実施

(5)悪質クレーム対策 12 組合が改善

- ・対応マニュアルの周知の取り組みを実施
- ・未然防止、初動対応、継続対応全ての面で、被害に遭った従業員を守ることを基本として、本社が十分なサポートを行う
- ・社内相談窓口の設置を検討
- ・各地域に配属されている渉外部長への相談体制が整備されていることを周知
- ・現在の協定書を改定し、社内のハラスメントと同様に顧客からのハラスメントも対応

(6)人材育成強化 8 組合が改善

- ・新卒入社時 5 年目までの教育体系の整備、育成計画ではキャリアマップを作製し OJT シートを活用して成長を支援

以 上

【問い合わせ先】
UAゼンセン企画・情報局
(担当:鈴木)
電話 03-3288-3520