



## 2021 労働条件闘争 妥結集約(3月18日現在)

### 概況

- 第一のヤマ場である3月18日10時時点で、正社員組合員は99組合、パートタイム組合員は52組合、契約社員組合員は12組合が妥結した。組合員数では全体で約53万人の賃上げが決まった。(正社員20万2千人、パートタイマー32万6千人、契約社員6千人)。
- 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あったが、エッセンシャルな業種として営業を続けながらコロナによる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(ベア等)は単純平均で2,197円(0.75%)であり、前年第一のヤマ場の2,147円(0.75%)を上回った。部門別では、流通部門で多くの組合が前年実績を越える結果となっている。
- 規模別では、300人未満の組合の妥結総合計率の加重平均で、300人以上の組合を上回っている。
- パートタイマーの一人あたり平均引き上げ率(制度昇給、ベア等込)は、総合計2.48%、引き上げ分1.44%で正社員の2.38%・0.75%を超え、6年連続正社員を上回っている。
- これらのことから、産業間格差、規模間格差、および雇用形態間格差の是正にむけ一定の前進が図られている。
- 均等・均衡処遇の取り組みでは、一時金・退職金などの均衡や、家族手当等、手当関連の均等にむけた取り組みがさらに前進した。

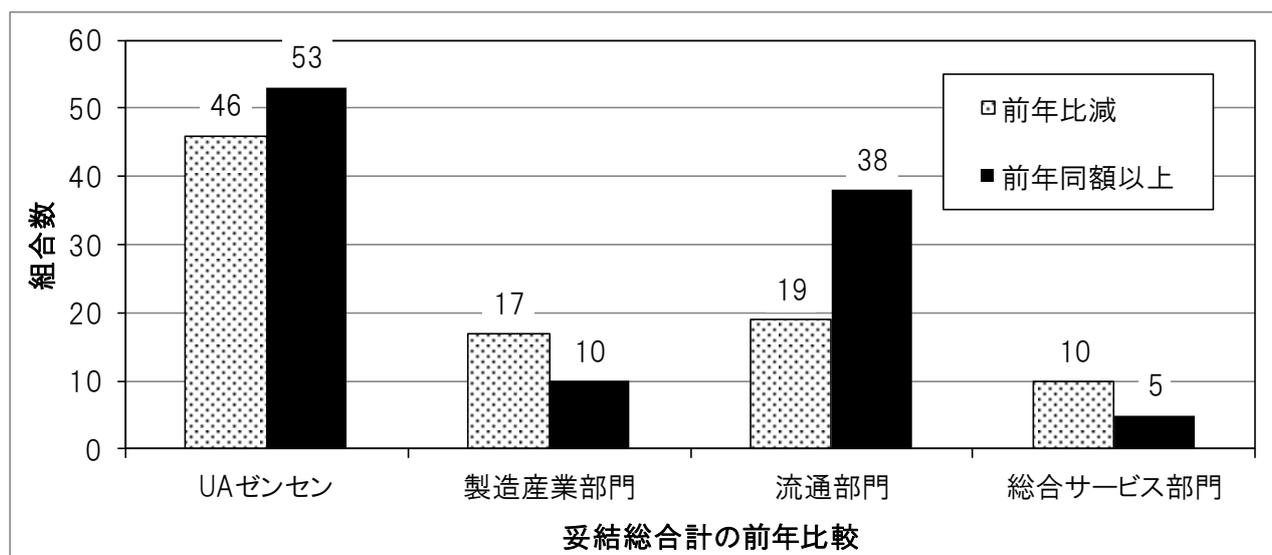
### 1. 正社員(フルタイム)組合員の妥結状況

- ① 99組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、単純平均で6,935円(2.43%)である。前年と比較できる組合の半分以上が前年以上の妥結総合計額を獲得し、前年を331円上回り産業間格差是正の実現に前進した。
- ② 賃金体系維持が明確な68組合の賃金引き上げ分(ベア等)の単純平均は2,197円(0.75%)であり、前年第一のヤマ場の2,147円(0.75%)を上回った。
- ③ 部門別では、流通部門が約7割の組合で前年を越え、前年同組合比較で752円の増額となった。業種別では、食品スーパー(26組合妥結)が前年比970円、総合スーパー(7組合妥結)が昨年比915円プラスの賃上げを獲得している。
- ④ 規模別では、300人未満の組合の妥結総合計率の加重平均で、300人以上の組合を上回っており、規模間格差の是正が続いている。
- ⑤ 一時金は30組合が妥結し、同一組合比較で月数はほぼ前年並みの4.44ヵ月、金額では28,509円増の1,122,883円となった。
- ⑥ 初任賃金は高卒29組合で単純平均4,172円、大卒31組合で単純平均4,317円の引き上げを獲得した。また、企業内最低賃金は31組合で単純平均4,992円の引き上げを獲得し、妥結平均は176,361円となった。

【前年同組合比較】

		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	91組合	6,935	2.43	331	0.13	54組合	2,056	0.71	-14	-0.01
	製造産業部門	20組合	6,133	2.19	-112	-0.05	15組合	678	0.25	-186	-0.07
	流通部門	57組合	7,013	2.48	752	0.29	31組合	2,363	0.82	130	0.05
	総合サービス部門	14組合	7,762	2.55	-754	-0.28	8組合	3,449	1.11	-246	-0.16
加重 平均	全体計	173,107人	7,022	2.38	227	0.10	99,131人	2,016	0.69	-74	-0.02
	製造産業部門	16,977人	7,593	2.26	-114	-0.04	12,846人	691	0.24	-175	-0.06
	流通部門	139,298人	6,899	2.38	418	0.17	78,509人	2,156	0.74	11	0.01
	総合サービス部門	16,832人	7,580	2.49	-1,011	-0.34	7,776人	2,787	0.96	-768	-0.32

【妥結総合計の部門別前年比較】



前年差(円)	331円	-112円	752円	-754円
前年差(%)	0.13%	-0.05%	0.29%	-0.28%

## 2. 短時間(パートタイム)組合員の妥結状況

- ① 52 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 24.8 円(2.42%)の引き上げとなっている。
- 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 2.48%で正社員の 2.38%を越え、6 年連続上回る事となった。最低賃金の引き上げが低位に滞る中で雇用形態間格差の是正を推し進める結果となった。
- ③ 12 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)				制度昇給分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	52組合	41.9	4.07	24.8	2.42	45組合	30.0	2.84	13.0	1.26
加重平均	325,560人	37.0	3.69	24.6	2.48	310,946人	25.7	2.54	14.3	1.44

正社員とパートタイム組合員の引上げ率妥結状況(3月上旬時点、年度によって集計日は異なる。2021年度は3月18日10時時点)

加重平均	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
パート引上げ率(%)	1.30	0.98	1.80	1.98	1.80	1.91	2.13	2.18	1.44
正社員引上げ率(%)	0.13	0.67	0.9	0.68	0.59	0.72	0.66	0.67	0.81

## 3. 契約社員組合員の妥結状況

- ① 12 組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は単純平均で 5,343 円(2.32%)の引き上げとなっている。前年と比較できる 11 組合の単純平均は前年を 450 円(0.12%)上回る。
- ② 組合員一人あたりの平均引き上げ(制度昇給、ベア等込)は 2.24%(5,316 円)となっている。

#### 4. 定年制度改定

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。

※ 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。

2020労働条件闘争以降の解決を含め、3組合が65歳定年制度導入を決定している。

#### 5. 均等・均衡処遇、働き方の改善の労使合意内容

##### ○均等・均衡処遇の取り組み

- ・住宅手当や家族手当について、契約社員を全員正社員登用することで改善する
- ・家族手当(子女教育手当)について、扶養する子供1人につき10,000円、一世帯あたりの加算額20,000円など全社員区分へ適用拡大する
- ・社会保険加入の無期雇用従業員に児童教育手当を支給する
- ・通勤手当について、正社員のみ上限金額なしであったが、雇用区分に関わらず上限を撤廃する
- ・正月手当の雇用区分間の差の解消し、2022年1月1日については社員区分にかかわらず10,000円を支給する(2021年:正社員以外は1月1日5,000円の支給だった)
- ・有給休暇半日単位取得について、パートタイマー社員に対し、2021年6月運用開始予定
- ・積立有給休暇制度の拡大について、積立有給休暇の運用を通常の有給休暇が5日以下となった場合申請が可能
- ・福利厚生については、男性パート社員の慶弔規定改定(出産祝い金の支給)について、勤続1年以上の男性パート社員に女性パートと同額の2万円支給
- ・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

##### ○労働時間改善

- ・年間所定休日を2日増
- ・年間所定休日を1日増
- ・インターバル規制を11時間で導入
- ・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
- ・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
- ・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

##### ○柔軟な働き方の推進

- ・テレワーク手当を1日あたり100円支給する
- ・不妊治療に積立有給休暇を使用できるように変更
- ・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
- ・子の看護休暇の対象者を、中学校就学までの子を養育する従業員とする

##### ○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
- ・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

以上

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