

## UAゼンセン2018労働条件闘争 4月末時点の妥結状況

2018年賃金闘争における4月末時点の妥結状況は以下のとおりとなっています。

これまでの流れを継続し、妥結水準は昨年実績を超える結果が続いています。また、一人あたりの妥結率は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り組みが進められています。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

- ①5月7日10時時点で、正社員は930組合（昨年955組合）、パートタイマーは271組合（昨年273組合）、契約社員は114組合（昨年116組合）が妥結した。組合員数では、闘争参加組合全体の約73%となる122万人超（正社員51万5千人、パートタイマー・契約70万7千人）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1,340円となり、賃金引上げ分（ベア等）を獲得した組合の約6割が昨年実績を超えた。また、300人未満の賃金引上げ分（ベア等）の妥結率は300人以上の妥結率とほとんど差はなく、中堅・中小組合の格差是正に向けた取り組みが進められている。
- ③一人あ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2.37%と正社員の1.96%を大きく上回り、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り組みが続いている。
- 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4,129円の増額、大卒初任給で3,203円の増額となった。また、企業内最低賃金についても、引上げた組合平均で月額3,049円の増額となった。
- ⑤無期転換制度については、パートタイマー301組合、契約社員121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48組合（15.9%）、契約社員で33組合（27.3%）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103組合（41.9%）、契約社員で25組合（24.8%）であった。
- ⑥働き方の改善等については、所定休日増等で47組合、勤務間インターバル規制の導入等で20組合、定年年齢を65歳に延長で6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り組みで5組合が労使合意するなど、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

- ①930組合の妥結総合計（制度昇給、ベア等込）は、単純平均で5,088円（1.96%）である。前年と比較できる890組合では、単純平均で349円（0.13%）増加し、前年を上回っている。
- ②賃金体系維持が明確な305組合の賃金引上げ分（ベア等）の単純平均は1,340円（0.49%）である。うち、前年と比較できる284組合の単純平均は前年を388円（0.12%）上回り、約33%にあたる95組合で前年より500円以上の増額となった。
- ③300人未満の組合の妥結平均（制度昇給、ベア等込）は4,566円（1.87%）で300人以上の組合の妥結平均5,962円（2.11%）を下回ったが、300人未満の賃金引上げ分（ベア等）の妥結率は0.48%で300人以上の妥結率0.49%と同程度であった。
- ④高卒初任給は116組合で平均4,129円、大卒初任給は127組合で平均3,203円の大幅引上げを獲得した。
- ⑤18歳最低賃金は197組合で協定を締結した。そのうち、98組合で平均3,049円の引上げを獲得した。

## 【妥結状況】

(単位：額(円)、率(%))

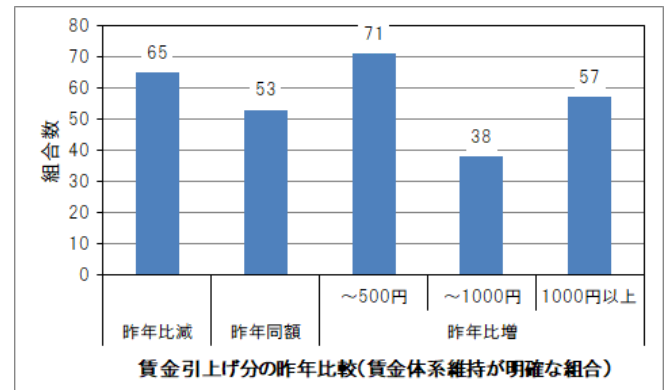
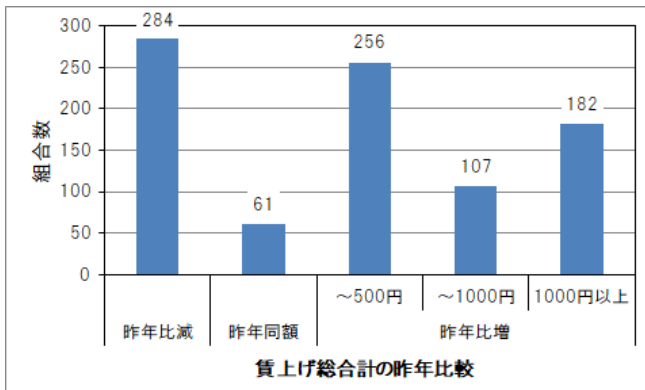
		総合計 (制度昇給、ベア等込)					賃金体系維持が明確な組合の賃金引上げ分 (ベア等) の集計				
		組合数 /人数	要求		妥結		組合数 /人数	要求		妥結	
			額	率	額	率		額	率	額	率
単純 平均	全体計	930	8,632	3.44	5,088	1.96	305	4,106	1.51	1,340	0.49
	300人以上	348	8,918	3.22	5,962	2.11	170	4,019	1.42	1,409	0.49
	300人未満	582	8,461	3.57	4,566	1.87	135	4,217	1.63	1,253	0.48
加重 平均	全体計	515,193	9,052	3.18	6,352	2.18	273,168	3,995	1.38	1,680	0.57
	300人以上	461,566	9,090	3.15	6,505	2.20	257,281	3,990	1.37	1,705	0.58
	300人未満	53,627	8,722	3.48	5,036	1.97	15,887	4,073	1.52	1,268	0.48

## 【前年同組合比較 (比較可能な 890 組合の集計)】

(単位：額(円)、率(%))

		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	890	5,070	1.95	349	0.13	284	1,333	0.48	388	0.12
	300人以上	338	5,958	2.11	448	0.16	164	1,410	0.49	432	0.15
	300人未満	552	4,527	1.85	289	0.12	120	1,228	0.47	328	0.08
加重 平均	全体計	498,199	6,365	2.17	443	0.16	262,604	1,662	0.56	499	0.16
	300人以上	447,096	6,516	2.20	453	0.17	248,123	1,687	0.57	504	0.16
	300人未満	51,103	5,041	1.97	361	0.14	14,481	1,234	0.46	407	0.11

図表 賃上げ総合計と賃引上げ分の昨年比較



## 3. 短時間組合員 (パートタイム組合員) の妥結状況

- ①271 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 22.9 円、2.37% の引上げとなった。前年と比較できる 240 組合の単純平均は前年を 2.2 円 (0.18%) 上回る。
- ②組合員一人あたりの平均引上げ率 (制度昇給、ベア等込) は 2.66% で正社員の 2.18% 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となった。

## 【妥結状況】

(単位：額(円)、率(%))

	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	271	37.6	3.95	22.9	2.37
加重	674,258	35.7	3.78	25.2	2.66

【前年同組合比較（比較可能な 240 組合の集計）】

（単位：額（円）、率（％））

	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	240	36.6	3.89	22.4	2.35	1.6	0.10	2.2	0.18
加重	644,383	35.1	3.73	24.8	2.62	1.4	0.07	3.3	0.30

【正社員の賃上げ妥結率との比較（パートタイマーと正社員ともに妥結した 269 組合）】

（単位：組合数、率）

正社員を上回る率で妥結	133	49%
正社員と同率で妥結	2	1%
正社員を下回る率で妥結	134	50%
合計	269	100%

4. 契約社員の妥結状況

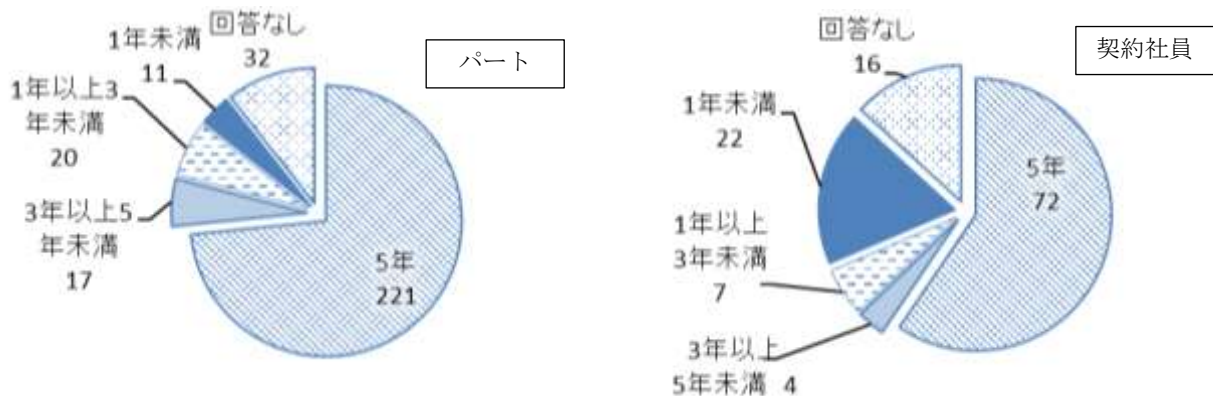
114 組合の引上げ総合計（制度昇給、ベア等込）の単純平均は 3,930 円、1.88%の引上げとなった。前年と比較できる 98 組合の単純平均は前年を 458 円（0.22%）上回る。

5. 働き方の改善等の進捗状況

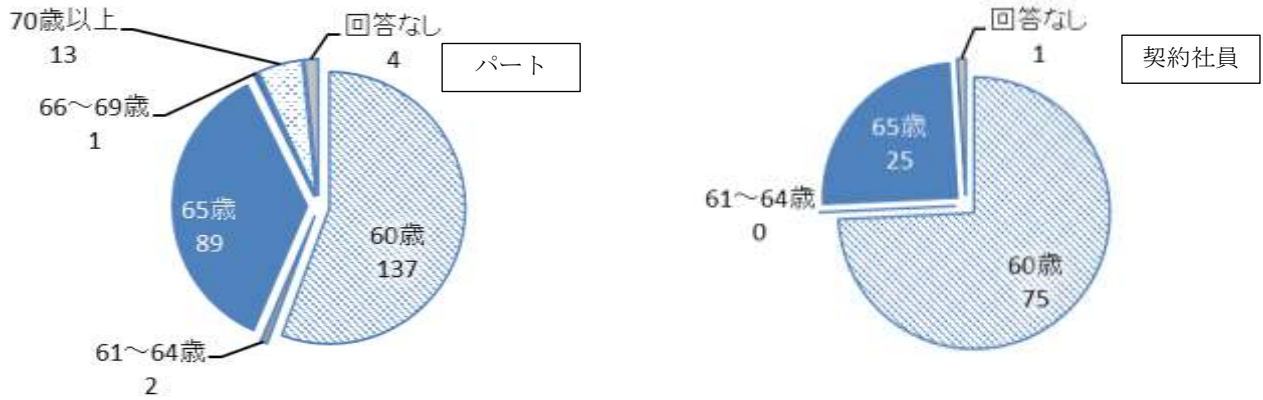
（1）無期転換制度の労使確認

- ①パートタイマーで 301 組合（681,669 人）、契約社員で 121 組合（34,306 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、パートで 48 組合（15.9%）、契約社員で 33 組合（27.3%）である。
- ③希望者すべての無期転換を確認している組合は、パートで 270 組合（89.7%）、契約社員で 101 組合（83.5%）である。
- ④65 歳以上の定年を確認している組合は、パートで 103 組合（41.9%）、契約社員で 25 組合（24.8%）である。

図表 無期転換権発生時期の内訳（組合数）



図表 定年年齢の内訳（組合数）



※以下の口囲みは解決事例

(2) 労働時間等の改善 のべ 104 組合

① 所定休日増、所定労働時間短縮 47 組合

- ・ 所定休日 15 日増
- ・ 所定休日 12 日増
- ・ 所定休日 10 日増
- ・ 所定休日 8 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
- ・ 所定休日 1 日増
- ・ 所定労働時間の短縮

② 勤務間インターバル規制の導入・延長 20 組合

- ・ インターバル 11 時間 (5 組合)
- ・ インターバル 10 時間 (8 組合)
- ・ インターバル 9 時間 (3 組合)
- ・ インターバル 8 時間 (3 組合)
- ・ インターバル 10 時間を 11 時間に延長

③ 年次有給休暇の取得促進 17 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 日を 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
- ・ 年休 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
- ・連続休暇制度（上期・下期各連続 3 日間）を導入
- ・年休の計画取得を 3 日から 5 日へ 2 日増
- ・年休の計画取得（年間 3 日以上）
- ・有給休暇計画付与を 2 日増やして 7 日間とし、取得を徹底する
- ・年休の計画的付与を 2 日増やし 8 日に

④失効積立有給制度の拡充 7 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
- ・失効年休積立で、最大 60 日間まで私傷病療養で利用可

⑤営業時間の短縮 1 組合

- ・14 店舗で営業時間 30 分短縮

⑥時間外労働等の割増率向上 2 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%

⑦時間外労働（36 協定、特別条項付き協定）の上限時間の短縮 4 組合

⑧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：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 73 組合

①定年年齢延長 7 組合

- ・60 歳から 65 歳へ定年延長（6 組合）
- ・60 歳から 61 歳へ定年延長

②協議会設置などによる継続協議 66 組合

(3) 均等、均衡処遇の取り組み 15 組合

- ・パートタイマーの一時金制度の新設
- ・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

- ・契約社員の退職金制度の新設 ※パートタイマーや契約社員の new 設に向けて継続協議 11 組合
- ・パートタイマー、契約社員の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）
- ・定時社員に連続 3 日の結婚有給休暇創設と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マーの正社員転換制度の設置

#### (4) 仕事と家庭の両立支援 のべ 47 組合

##### ① 育児時間短縮勤務の適用期間延長 8 組合

- ・3 歳未満から小学校 3 年生年度末に延長
- ・小学校就学前から小学校 3 年生 3 月末までに延長
- ・小学 3 年生修了から小学 6 年生修了に延長と短縮時間の拡充（最大 2 時間から最大 3 時間へ）
- ・6 歳(小学校入学時)から 12 歳(小学校卒業時)に延長

##### ② 育児勤務の体制整備 8 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
- ・子供看護休暇の対象者を小学 3 年生までから 6 年生まで拡大する

##### ③ 介護勤務の両立支援 6 組合

- ・介護勤務について、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）

##### ④ 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（健康経営優良法人）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 5 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
- ・一部のコミュニティ社員以上のひとり親世帯に「子女手当」を支給

(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】  
企画局(担当:鈴木)  
Tel 03-3288-3520