



2020 労働条件闘争 妥結集約(3月末日現在)

概況

- 3月末(4月1日10時)時点で、正社員組合員は338組合(約30万人)、パートタイム組合員は169組合(約56万人)、契約社員組合員は62組合(約2万人)が妥結した。合計384組合、約88万人の組合員の賃上げが決まった。
- 第2のヤマ場終了以降、新型コロナウイルス感染症が国民生活に大きな影響を及ぼす中、労働者の生活の安心と日本経済の底支え、また労働組合の社会的責任を果たすべく交渉を進めた。早期に交渉を終結した組合は前年並みかそれ以上の成果を得たものの、交渉が長引くほど厳しい交渉となる組合が多くなってきている。前年同時期に比べて妥結組合数は正社員で46組合、パートタイマーで15組合少なくなっている。
- 正社員の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、単純平均で6,546円(2.41%)となっている。全体で6割程度、特に、内需中心の流通部門で7割近くの組合が昨年を上回る妥結を勝ち取っている。
- パートタイマーの一人あたりの平均引き上げ率(制度昇給、ベア等込)は2.87%で前年を0.1%上回る引き上げ率となり、正社員の2.39%を超え、5年連続正社員を上回ることとなった。契約社員も2.93%と正社員を上回っている。
- パートタイマー・契約社員への家族・通勤手当や休職・休暇制度などを正社員と同等にすることや一時金、退職金・企業年金の導入など、均等・均衡処遇に向けた制度整備がさらに前進した。
- 多くの組合で、労働時間の削減やインターバル規制導入・拡大、自然災害被災時の対応方法や病気有給休暇など休暇制度の拡充を勝ち取った。また、悪質クレーム対策をふくむハラスメント防止や受動喫煙防止・健康経営の取り組みなども進んでいる。
- 企業内最低賃金について、月額交渉では昨年を上回る89組合が、時間額では9組合を上回る45組合が引き上げを勝ち取った。

1. 正社員(フルタイム)組合員の妥結状況

- ① 338組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、単純平均で6,546円(2.41%)である。前年と比較できる329組合の約6割が前年以上を獲得し、単純平均で前年を408円(0.16%)上回る。
- ② 賃金体系維持が明確な161組合の賃金引き上げ分(ベア等)の単純平均は1,862円(0.70%)であり、前年同時期の1,510円(0.54%)を上回った。うち、前年と比較できる156組合の単純平均は前年を367円(0.16%)上回る。
- ③ 規模別では、300人未満の組合の妥結総合計額、賃金引き上げ分(ベア等)の単純平均は、額では若干下回るものの、率ではいずれも300人以上の組合を上回っている。
- ④ 年間一時金は78組合で妥結、平均で1,220,708円(3.78ヵ月)となり、前年と比較できる65組合で0.01ヵ月上回っている。
- ⑤ 初任賃金は高卒78組合で単純平均3,450円、大卒87組合で同3,129円の引き上げを獲得した。前年同時期の引き上げ額(高卒2,421円、大卒2,264円)を1,000円程度上回る。また企業内最低賃金は91組合で単純平均3,749円の引き上げを獲得し、妥結151組合の平均は172,934円となった。

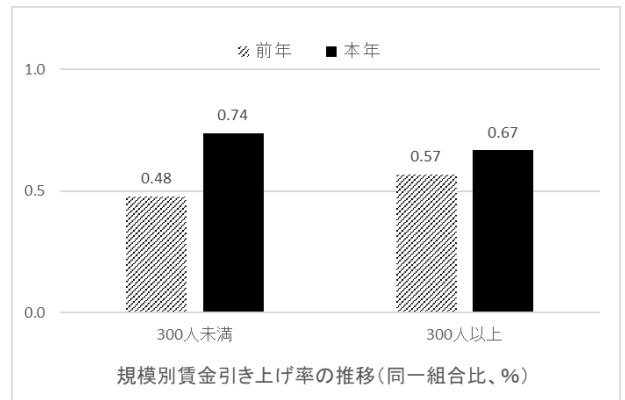
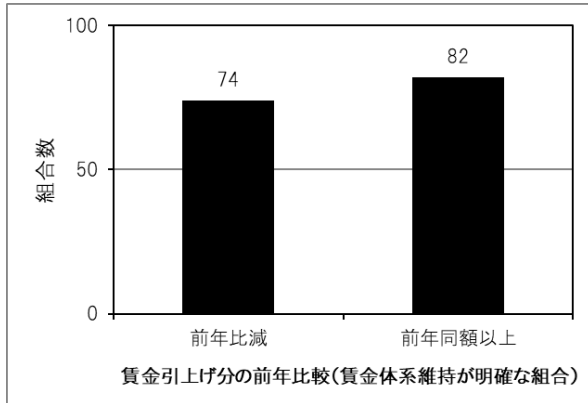
【妥結状況】

		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(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	全体計	338組合	9,293	3.44	6,546	2.41	161組合	4,695	1.75	1,862	0.70
	300人以上	172組合	9,450	3.34	6,804	2.38	98組合	4,598	1.62	1,896	0.66
	300人未満	166組合	9,131	3.55	6,278	2.44	63組合	4,845	1.95	1,811	0.77
加重平均	全体計	302,068人	9,563	3.26	7,107	2.39	181,887人	4,491	1.53	2,012	0.68
	300人以上	282,958人	9,572	3.23	7,154	2.39	174,263人	4,477	1.51	2,025	0.68
	300人未満	19,110人	9,427	3.57	6,400	2.43	7,624人	4,810	1.95	1,708	0.76

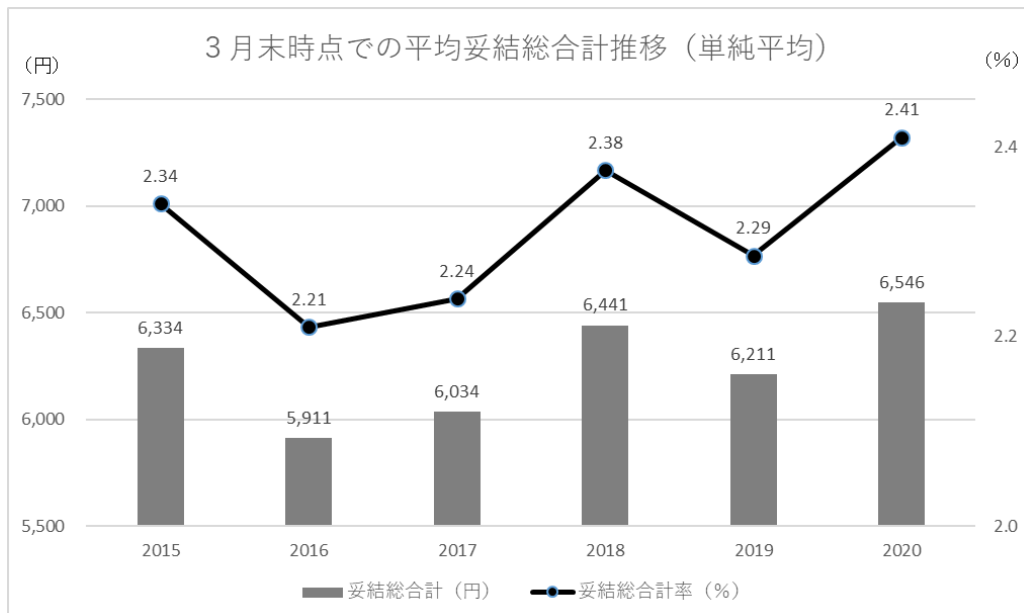
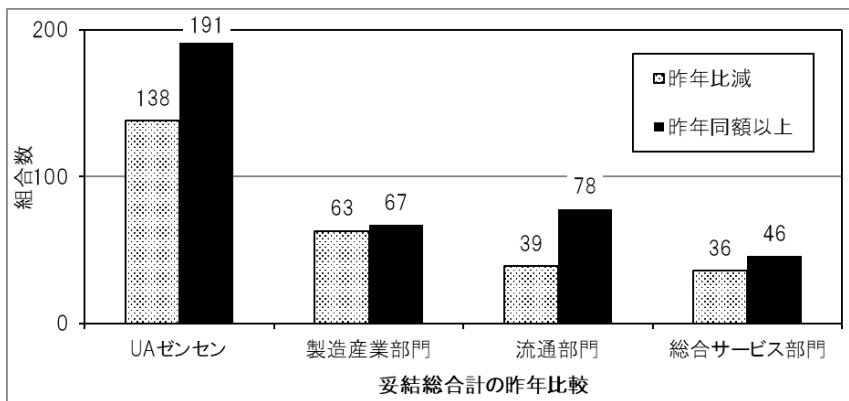
【前年同組合比較（比較可能な 329 組合の集計）】

		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	2020妥結		前年差		組合数 人数	2020妥結		前年差			
			額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		
単純 平均	全体計	329組合	6,518	2.40	408	0.16	156組合	1,842	0.69	367	0.16		
	製造産業部門	130組合	5,990	2.31	330	0.17	74組合	1,620	0.68	309	0.17		
	流通部門	117組合	6,774	2.42	562	0.18	47組合	1,911	0.66	165	0.06		
	総合サービス部門	82組合	6,991	2.50	310	0.11	35組合	2,219	0.77	310	0.11		
加重 平均	全体計	294,539人	7,084	2.39	253	0.07	177,641人	2,021	0.69	296	0.11		
	製造産業部門	82,395人	7,463	2.45	50	0.02	69,385人	1,650	0.59	42	0.04		
	流通部門	162,390人	6,825	2.31	446	0.14	84,784人	2,127	0.70	248	0.08		
	総合サービス部門	49,754人	7,302	2.53	-43	-0.05	23,472人	2,737	0.93	1,217	0.41		

賃金引き上げ分の前年比較



※ 同一組合比は前年・本年とも妥結した 329 組合で比較をしていることから【妥結状況】における率と異なる
妥結総合計の部門別前年比較



2. 短時間（パートタイム）組合員の妥結状況

- ①169 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 30.3 円（2.99%）の引き上げとなっており、前年同時期の 28.8 円（2.93%）を上回った。前年と比較できる 159 組合の単純平均は前年を 2.2 円（0.19%）上回る。
- ②パートタイマーと正社員ともに妥結した 127 組合のうち、正社員を上回る賃上げ率を獲得した組合が約 69%（前年同時点 64%）となっている。
- ③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 2.87%で正社員の 2.39%を越え、5 年連続上回ることとなった。
- ④114 組合が企業内最低賃金引き上げを妥結し、そのうち 45 組合で平均 21 円の引き上げがなされた。時間額平均は 924 円となった。

【妥結状況】

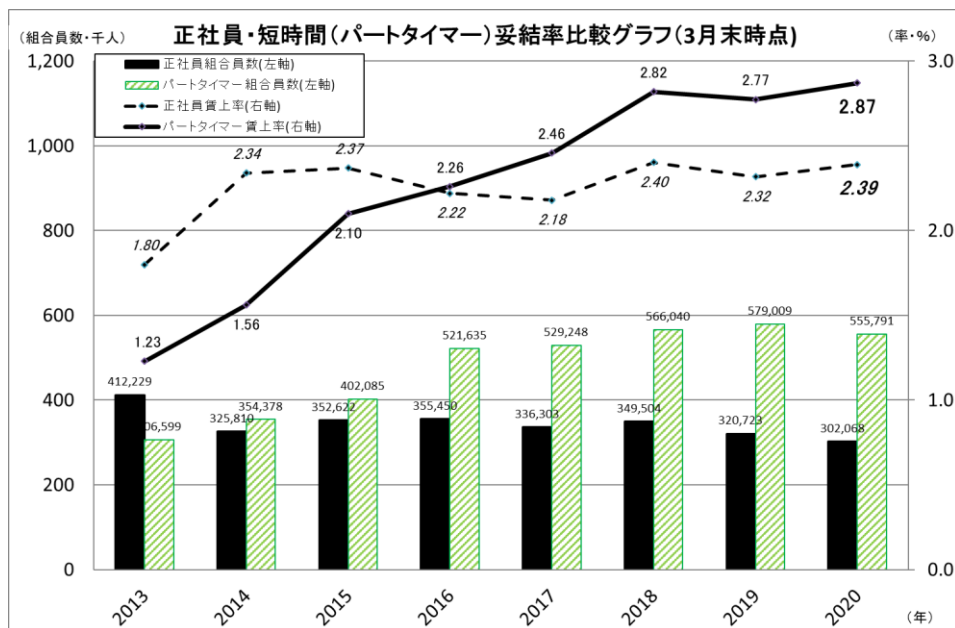
	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2020要求		2020妥結	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	169組合	45.1	4.42	30.3	2.99
加重平均	555,791人	42.0	4.19	28.7	2.87

【前年同組合比較（比較可能な 159 組合の集計）】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2020妥結		妥結同組合前年比	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	159組合	30.2	3.00	2.2	0.19
加重平均	528,538人	28.3	2.81	1.3	0.05

【正社員との総合計妥結率の比較（パートタイマーと正社員ともに妥結した 127 組合）】

正社員を上回る率で妥結	88 組合	69%
正社員と同率で妥結	0 組合	0%
正社員を下回る率で妥結	39 組合	31%
合計	127 組合	100%



3. 契約社員組合員の妥結状況

- ①62 組合の妥結総合計（制度昇給、ベア等込）は単純平均で 5,770 円（2.70%）の引き上げとなっている。前年と比較できる 58 組合の単純平均は前年を 1,397 円（0.70%）上回る。
- 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 2.93%で正社員の 2.39%を越えている。

4. 定年制度改定

○2017 労働条件闘争以降に 65 歳以上の定年延長を実現したのは 39 組合

※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 年度>	7 組合
<2019 年度>	15 組合
<2018 年度>	11 組合
<2017 年度>	5 組合

※2017 年度以前に制度改定をした組合を含めると、現時点で 179 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。

5. 均等・均衡処遇の実現にかかわる労使合意内容

○家族手当（ひとり親の処遇改善） 14 組合が改善（昨年同時期 5 組合）

- ・子ども手当を新設。社保加入以上、子供を扶養しているパートタイマー・契約社員・定年後再雇用者に 2021 年から 6,000 円、2022 年に 12,000 円、2023 年に 18,000 円と順次支給開始
- ・契約社員に対して正社員同等の子女手当を支給
- ・家族手当、子女手当の支給範囲をパートナーへ拡大する
- ・昨年拡充済み。正社員要求に合わせて支給対象を幼稚園 1 年拡大
- ・無期雇用のパートタイマーに児童教育手当を支給
- ・パートタイマー・契約社員について正社員支給額の 50%の子女教育手当を支給
- ・ひとり親を支援する環境整備について改善協議を行う

○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62 組合、契約社員 35 組合が新設・導入を要求。

- ・契約社員、地域限定社員への企業年金制度導入・引上げ
- ・契約社員制度の見直しと連動し、2021 年 3 月 1 日から導入
- ・契約社員制度を 4 月に廃止し、正社員に転換することで、退職金制度も対象になる

○一時金

一時金制度がない組合で、パートタイマー127 組合、契約社員 30 組合が要求。

- ・パートタイマーへの支給は行う。時期については労使協議にて決定する
- ・パートタイマーにギフトカードの支給

○通勤手当 35 組合が解決（昨年同時期 11 組合）。「上限の撤廃」「正社員と同額」等。

- ・パートタイマーの金額上限を撤廃。正社員と同様実費を支給
- ・アルバイト社員に対して通勤手当支給(パートは支給済)

○職務・役職手当 6 組合が改善

- ・職務手当について、パート・有期フルタイムに対し、正社員の半額が付与されていたが、均衡を維持する形で同額まで引き上げた
- ・パート・有期フルタイム・無期転換フルタイム・定年再雇用等の役職手当について、店長手当 16,000 円に改善

○時間外割増 4 組合が改善（昨年同時期 4 組合）

- ・時間外労働手当について、パート組合員の割増率を同率の 30%に改定

○休職・休暇制度

- ・慶弔休暇は「社員と同一」「有給化」等、18 組合が改善（昨年同時期 9 組合）
- ・病気休職は「正社員と同一水準とする」等、9 組合が改善（昨年同時期 4 組合）
- ・失効年休の積立制度は 2 組合が改善（昨年同時期 6 組合）
- ・連続休暇については 4 組合が改善（昨年同時期 4 組合）

- ・慶弔休暇について、すべての雇用区分に一律で特別休暇(有給)付与
- ・業務上の災害で、3日間の待機期間内の営業日に対して無給休暇となっているパート組合員の公傷病休暇について、社員に合わせて特別有給休暇とする
- ・60歳以降雇用形態における傷病休職期間を6ヵ月から2年半に引き上げ
- ・失効有給休暇積立制度を正社員と同様とする
- ・契約社員、パートタイマー共に最大7連休を年間1回取得

○定年後再雇用・高齢者雇用 3組合が改善 (昨年同時期2組合)

- ・定年再雇用者について60歳到達時点での時給を継続する。地域手当について、地域に応じて新たに3,000円～10,000円を支給する
- ・65歳以上70歳以下の方 アルバイトの休暇、休職の制度を新規導入・改定

○育児・介護 3組合が改善 (昨年同時期4組合)

- ・育児休業および介護休業を正社員と同等とする

○福利厚生 9組合が改善 (昨年同時期4組合)

- ・長期を前提とした雇用区分にカフェテリアプランを適用

○均等・均衡処遇に向けた制度整備

- ・有期雇用労働者、パートタイム労働者、定年退職後再雇用労働者等あらゆる雇用形態について、総合的な処遇改善を労使委員会で協議する
- ・労使で同一労働同一賃金について、制度上の均等・均衡を精査し、制度を再構築するための委員会設置にむけて前向きに検討する

○事業主の説明義務

- ・正社員以外の組合員から、正社員との待遇差の内容やその理由について説明を求められた場合の説明義務が十分に果たされるよう、説明に使用する資料の内容について労働組合と確認を行うものとし、正社員以外の組合員からの相談に適切に対応するために必要な体制整備を行うものとする

6. 働き方の改善等の進捗状況

○インターバル規制の導入・拡大 (24組合が改善)

- ・インターバル11時間で導入 8組合
- ・インターバル10時間で導入 4組合、9時間で導入 2組合、8時間で導入 2組合
- ・インターバル10時間→11時間へ延長 2組合
- ・インターバル9時間→10時間へ延長 3組合 など

○年間所定休日増などによる所定労働時間の削減 (33組合が改善)

- ・年間所定休日5日増 1組合
- ・年間所定休日4日増 2組合
- ・年間所定休日3日増 7組合
- ・年間所定休日2日増 7組合
- ・年間所定休日1日増 15組合 など

○営業日・時間の短縮 (4組合が改善)

- ・店休日の設定について、小商圏店舗より実施予定
- ・27店舗で営業時間を30分から60分短縮する

○長時間労働の抑制 ※時間外割増率の引き上げや36協定の見直し (8組合が改善)

- 時間外45時間以上60時間未満の割増率を35%に引き上げる

○年次有給休暇の完全取得や連続休暇の設定 (36組合が改善)

- ・年次有給休暇の計画付与制度を5連休から7連休取得を可能とする
- ・年次有給休暇の計画付与日数を7日から10日へ増加
- ・ストック年次有給休暇を半日単位での取得可能とする制度へ改定

○病氣有給休暇など、治療と職業生活の両立支援制度の整備・拡充（6組合が改善）

- ・ライフサポート休暇(失効年休積立 40 日)の取得条件を緩和し、私傷病連続 3 日以上(年休残 5 日以内の場合は 2 日以内の休務)で使用できる。私傷病のほか、妊娠時の体調不良、不妊治療、小学校の学級閉鎖、親族の介護、自然災害や火事、ボランティア等で利用可能
- ・私傷病時休暇の使用条件について、療養連続期間を現行の 14 日から 7 日に改訂する
- ・私傷病時職からの復帰支援制度(短縮勤務含む)を導入
- ・看護休暇の事由に「配偶者の出産」・「家族の疾病予防又は検診」・「不妊治療」を加える

○育児・介護と仕事の両立支援(31 組合が改善)

- ・産前の短時間勤務制度と、つわり休暇制度を導入する
- ・介護休暇を、人数に関わらず 1 年間につき 10 日を限度として取得可能とする(※法定では要介護状態の家族 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日)
- ・育児時短勤務期間を 3 歳から 10 歳までへ延長し、育児・介護に関する相談窓口を開設する
- ・育児短時間勤務や就業制限の適用期間を、小学 3 年生までから小学 6 年生までに延長する
- ・看護休暇の取得条件について小学校就学前から中学校就学前に改善
- ・育児短時間勤務者のガイドラインを策定し、子が 4 歳～小学 3 年生までの期間は労働時間を選択できる制度や、4～6 歳の期間は延長保育料などの支援を行う。また 14 日間の失効積立有給休暇制度を新設する
- ・男性に対する育児休暇制度、5 日でスタートし完全取得するための取り組みをする。取得可能期間は出産予定日より 4 週間前から出産後 1 歳到達までで分割取得可とする
- ・ジョブリターン制度について労使で運用ルールを策定し、2020 年 4 月 1 日付で運用開始
- ・異動に際し発生した費用の中で、「入学金」、「制服代」、「教材代」など、子どもの学校に関する費用で、異動先で使用が不可能なものについて、赴任手当とは別に会社が負担する

○自然災害被災時の対応方法や休暇等の整備(12 組合が改善)

- ・事業継続計画(BCP)について地震災害時の対応のみではなく、近年多発している集中豪雨等の自然災害や津波、火山噴火の自然災害や新型コロナウイルスを含む感染症の世界的流行、大規模停電、大規模システム障害などを設定したものに改定する
- ・BCP の見直しの一環で、災害対策マニュアル、災害ポケット BOOK の発行。積立有給の使用可能項目に自然災害被災時を追加
- ・災害時の休暇について、ストック休暇の上限を 60 日から 65 日へ増加して対応する
- ・自然災害特別休暇の制定
- ・積立年次有給休暇の積立日数増加と自然災害被災時への適用を拡大
- ・災害補償に関する協定書内容の適用を、正社員と契約社員だけでなくパート店長にも拡大
- ・あらゆる災害に際し組合員の安全を確保するため会社が営業をしない判断を下した場合、公共交通機関の責任における遅延・休業発生の場合は、勤務したものと認める事とし 2020 年 4 月 1 日付で改定

○職場のハラスメント対策(23 組合が改善)

- ・ハラスメント全般の防止にかかわる労使協定の締結
- ・パワーハラスメントの定義を明確にし、必要な就業規則を改定し、人権教育のカリキュラムに入れる
- ・ハラスメント対策委員会の設置、協議
- ・労組実施の職場アンケートならびに職場オルグの結果に基づき、労組および関連部署との会議体等を通じて、具体的な改善策を講じる
- ・LGBT 対応として、就業規則に自認する性を含むあらゆるジェンダー差別禁止を明記、合わせて従業員の理解促進に向けた啓蒙活動の実施

○悪質クレーム対策(10 組合が改善)

- ・会社で受けている顧客クレームの状況についてアンケート調査を実施し、実態把握およびクレーム対策の改善を行う
- ・トップメッセージの発信、ガイドラインの策定に向けた労使専門委員会での検討
- ・悪質クレームへの取り組みについて、労組実施の職場アンケートならびに職場オルグの結果に基づき、労組と関連部署との会議体等を通じて、具体的な改善策を講じる

○デジタル技術革新への対応（4組合が改善）

- ・新工場や新システム導入にあたっての、情報共有と生産性三原則の再確認

○受動喫煙防止・健康経営の取り組み（12組合が改善）

- ・健康づくり推進会議(会社、健康保険組合、労働組合)を中心に受動喫煙防止に関する施策を検討し、実施にむけて取り組むものとする
- ・毎月22日の禁煙デーに加え、健康増進への対策を労使一体となり積極的に取り組む

○CSRの取り組み（6組合が改善）

- ・食品ロス削減推進法を踏まえ、フードバンクとのさらなる連携強化を推進し、情報収集と検討をおこなう。また、児童労働や強制労働の排除について行動規範に折り込み、企業姿勢を明確にする
- ・コンプライアンス委員会で提案された従業員やお客さまの安全衛生に関わる緊急性を要する問題は、店舗・部署の諸事情(人時・経費予算など)に関わらず、早急に対応し改善を図る

以上

【問い合わせ】
U A ゼンセン
企画・情報局(鈴木)
tel 03-3288-3520