



2022労働条件闘争 妥結集約(3月末現在)

概況

(3月末時点)	組合数	人数	妥結総合計(単純平均)		妥結総合計(加重平均)	
			額	率	額	率
正社員	293組合	310,345人	6,623円	2.39%	7,181円	2.41%
パートタイマー	163組合	556,946人	26.6円	2.58%	25.5円	2.50%

- 3月末の集計(4月1日10時時点)で、正社員組合員は293組合、パートタイム組合員は163組合、契約社員組合員は32組合が妥結した。UAゼンセンの半数弱にあたる組合員の賃上げが決まった。
- 新型コロナウイルスによる打撃が大きく「特異な年」であった前年を超える妥結が続く、コロナ禍の影響が少なかった2020労働条件闘争に比べても、妥結額が上回る組合が多数出ている。
- 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)は正社員を超え、3月末時点において7年連続正社員を上回っている。
- 連合の妥結集計状況(3月25日回答集計)を上回る結果となっている。
- これらのことから、産業間格差および雇用形態間格差の是正に向け一定の前進が図られているといえる。
- これまで継続的に取り組んできた均等・均衡処遇の実現、労働時間改善などに加え、組合員一人ひとりの生活や働き方のニーズを踏まえた就業環境整備に向けて議論が行われた。

1. 正社員(フルタイム)組合員の妥結状況

- ① 293組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、単純平均で6,623円(2.39%)となっており、前年・前々年の同時期と比べて上回っている。
- ② このうち賃金引き上げ分が明確に分かる166組合の賃金引き上げ分(ベア等)の単純平均は2,195円(0.76%)であり、前年・前々年同時期を上回った。
- ③ 前年・前々年と比較できる組合の7割以上が前年・前々年以上の妥結総合計額を獲得した。前年を840円、前々年を741円上回っている。
- ④ 同一組合比較の部門別ではそれぞれが前年、前々年を超える妥結額を獲得している。一昨年から継続して賃金引き上げの流れを維持する流通部門(前年差+239円、前々年差+467円)を軸に、昨年の特異な状況を乗り越え一昨年を上回る引き上げ水準となった製造産業部門(前年差+1,193円、前々年差+945円)、総合サービス部門(前年差+1,124円、前々年差+775円)においても人への投資に応える回答が続いている。
- ⑤ 規模別では、300人未満の組合の妥結総合計額・率の単純平均が300人以上の組合を下回るものの、前年同組合比較の前年差(+859円)では300人以上の組合(+825円)を上回っており、引き続き厳しい状況の中健闘している。
- ⑥ 連合の回答集計(3月25日発表)では、1,237組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は加重平均で6,452円(2.13%)となっており、UAゼンセンの集計結果(7,181円、2.41%)が上回っている。

【部門別妥結状況】

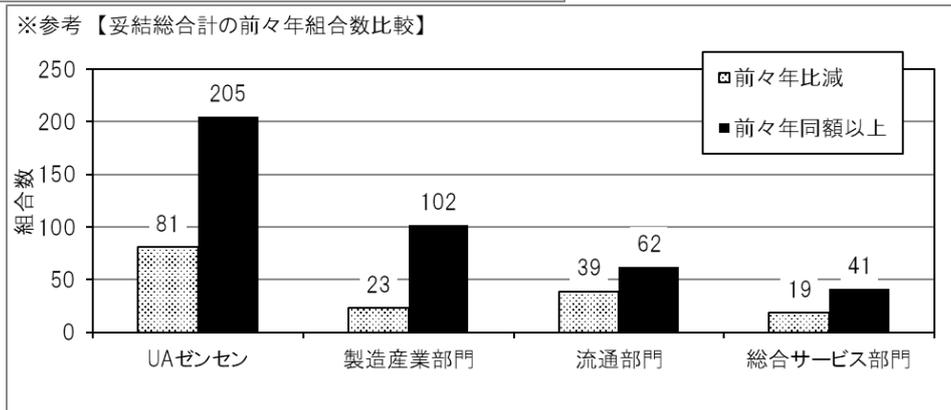
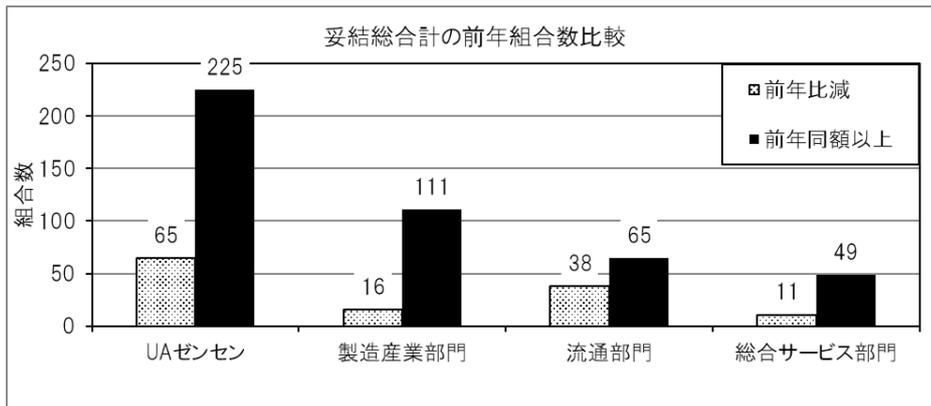
(3月末時点)	総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計								(内)賃金引き上げ分が明確にわかる組合における賃金引き上げ分(ベア等)の集計							
	組合数	2022妥結		2021妥結		2020妥結		組合数	2022妥結		2021妥結		2020妥結			
		人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	額(円)		率(%)	人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		
単純平均	全体計	293組合	6,623	2.39	5,262	1.95	6,546	2.41	166組合	2,195	0.76	1,149	0.40	1,862	0.70	
	製造産業部門	127組合	6,348	2.36	4,305	1.65	5,980	2.30	72組合	1,866	0.67	405	0.16	1,631	0.68	
	流通部門	105組合	6,645	2.36	6,856	2.46	6,803	2.44	59組合	2,407	0.82	2,585	0.89	1,900	0.66	
	総合サービス部門	61組合	7,159	2.50	6,591	2.34	7,061	2.53	35組合	2,515	0.85	1,702	0.58	2,301	0.81	
加重平均	全体計	310,345人	7,181	2.41	6,458	2.19	7,107	2.39	214,749人	2,356	0.78	1,535	0.52	2,012	0.68	
	製造産業部門	77,395人	8,173	2.60	5,734	1.87	7,459	2.45	64,918人	2,177	0.70	327	0.12	1,650	0.59	
	流通部門	193,225人	6,725	2.31	6,867	2.38	6,877	2.32	128,085人	2,396	0.80	2,441	0.82	2,102	0.69	
	総合サービス部門	39,725人	7,466	2.49	6,703	2.25	7,304	2.53	21,746人	2,651	0.87	1,647	0.57	2,739	0.93	

【部門別前年同組合比較】

		総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計					〈内〉賃金引き上げ分が明確にわかる組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計						
		組合数		2022妥結		前年差		組合数		2022妥結		前年差	
		人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		
単純平均	全体計	290組合	6,631	2.39	840	0.29	161組合	2,220	0.77	896	0.30		
	製造産業部門	127組合	6,348	2.36	1,193	0.44	69組合	1,871	0.66	1,308	0.45		
	流通部門	103組合	6,637	2.35	239	0.06	58組合	2,428	0.83	295	0.09		
	総合サービス部門	60組合	7,221	2.52	1,124	0.35	34組合	2,574	0.87	1,087	0.37		
加重平均	全体計	305,353人	7,186	2.40	653	0.20	210,153人	2,384	0.78	737	0.23		
	製造産業部門	77,395人	8,173	2.60	1,661	0.52	64,734人	2,178	0.70	1,747	0.55		
	流通部門	189,138人	6,705	2.30	64	0.00	124,578人	2,431	0.81	109	0.03		
	総合サービス部門	38,820人	7,560	2.51	1,513	0.49	20,841人	2,743	0.90	1,351	0.44		

※参考【部門別前々年同組合比較】

		総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計					〈内〉賃金引き上げ分が明確にわかる組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計						
		組合数		2022妥結		2020妥結差		組合数		2022妥結		2020妥結差	
		人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		
単純平均	全体計	286組合	6,632	2.38	741	0.25	152組合	2,161	0.75	792	0.27		
	製造産業部門	125組合	6,375	2.37	945	0.35	68組合	1,876	0.66	1,075	0.37		
	流通部門	101組合	6,632	2.34	467	0.15	50組合	2,318	0.79	332	0.12		
	総合サービス部門	60組合	7,166	2.50	775	0.24	34組合	2,501	0.84	903	0.29		
加重平均	全体計	305,509人	7,178	2.40	479	0.15	187,302人	2,229	0.73	416	0.13		
	製造産業部門	77,231人	8,181	2.60	987	0.30	64,724人	2,178	0.70	1,034	0.32		
	流通部門	188,578人	6,706	2.30	276	0.09	100,862人	2,171	0.73	-65	-0.02		
	総合サービス部門	39,700人	7,467	2.48	457	0.14	21,716人	2,651	0.87	810	0.27		



【規模別前年同組合比較】

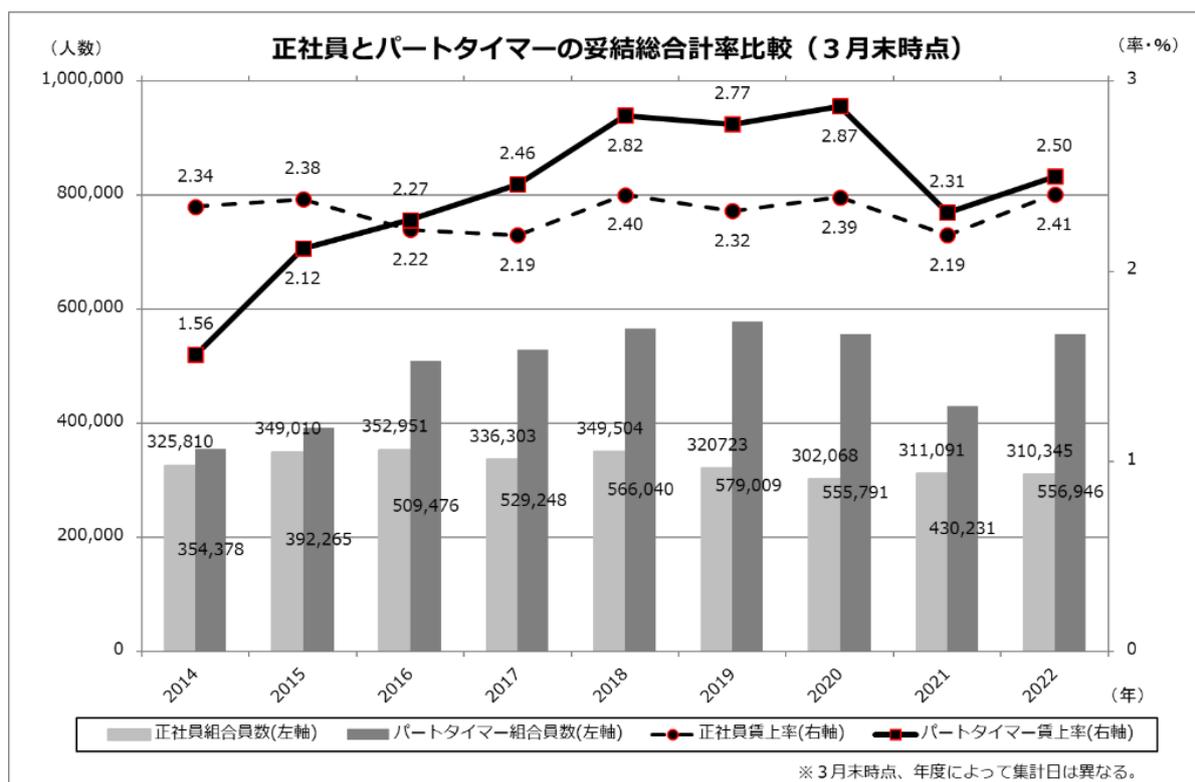
		総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計					〈内〉賃金引き上げ分が明確にわかる組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計						
		組合数		2022妥結		前年差		組合数		2022妥結		前年差	
		人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)	人数	額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		
単純平均	全体計	290組合	6,631	2.39	840	0.29	161組合	2,220	0.77	896	0.30		
	300人以上	164組合	7,014	2.41	825	0.27	107組合	2,343	0.79	916	0.30		
	300人未満	126組合	6,133	2.36	859	0.31	54組合	1,977	0.72	857	0.31		
加重平均	全体計	305,353人	7,186	2.40	653	0.20	210,153人	2,384	0.78	737	0.23		
	300人以上	291,785人	7,221	2.40	640	0.19	203,249人	2,399	0.79	725	0.22		
	300人未満	13,568人	6,426	2.38	927	0.33	6,904人	1,955	0.70	1,097	0.39		

2. 短時間(パートタイム)組合員の妥結状況

- ① 163 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 26.6 円(2.58%)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 2.50%で正社員の 2.41%を越え、7年連続上回る事となった。雇用形態間格差の是正を推し進める結果となっている。

【妥結状況】

(3月末時点)	総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計				※参考 正社員 妥結総合計率 率(%)	総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計			
	組合数 人数	2022妥結		2021妥結		2020妥結			
		額(円)	率(%)	額(円)		率(%)	額(円)	率(%)	
単純平均	163組合	26.6	2.58	2.39	23.0	2.24	30.3	2.99	
加重平均	556,946人	25.5	2.50	2.41	23.1	2.31	28.7	2.87	



3. 契約社員組合員の妥結状況

- ① 32 組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は単純平均で 5,927 円(2.60%)の引き上げとなっている。前年と比較できる 31 組合の単純平均は前年を 1,054 円(0.49%)、前々年を 593 円(0.24%)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 5,973 円(2.68%)となっている。

4. 総合労働条件の改善

これまで継続的に取り組んできた均等・均衡処遇の実現、労働時間改善などに加え、組合員一人ひとりの生活や働き方のニーズを踏まえた就業環境整備に向けて議論が行われた。また、今年の特徴である育児休業の取得促進などにおいて成果が見られた。

【改善例】

均等・均衡	・新人事制度移行に伴い、限定勤務地区分の一時金支給月数を全国転勤社員に統一。	イオングループ労働組合連合会 未来屋書店労働組合本社
	・短時間労働者の一時金について、会社業績に対する成果配分を実施することを合意。詳細は別途協議する。	アレフユニオン
	・家族手当(扶養家族手当)について、契約社員にも正社員と同様に1名あたり9000円を支給する	三越伊勢丹グループ労働組合 北海道統括支部
	・家族手当(扶養家族手当)について、契約社員にも正社員と同じ内容の制度を導入する	三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部
	・家族手当について、パートタイマー、有期フルタイム、無期転換フルタイムにも正社員と同基準で支給	コープさっぽろ労働組合
	・慶弔休暇について、慶弔休暇(親族の死亡)をシニアアルバイトにも付与する	イオングループ労働組合連合会 イオングローバルSCMユニオン
	・1カ月間の有給の私傷病休暇制度を契約社員・パートタイマーに対し、正社員と同様に導入する	コープこうべユニオン
	・傷病有給休暇について、正社員のための制度から、全従業員対象とする。	ジョイフル労働組合
・従業員食事割引の60%適用範囲の拡大について、正社員のみから全従業員に適用することで合意した。	サイゼリヤユニオン	
高年齢者雇用・退職金	・2022年4月1日から、65歳までの定年延長と処遇の維持、退職金モデル水準の引き上げ(退職金DC、退職金前払いの継続支給、60歳時点のDB残高の継続運用)	イオングループ労働組合連合会 イオンクレジットサービスユニオン
	・2022年4月1日から65歳定年の実施と、65歳までの退職金の積み増し	イオングループ労働組合連合会 イオン銀行従業員組合
	・2022年度10月から確定拠出型企業年金の導入確定	アサヒセキュリティユニオン
	・退職金テーブルに2000円上乘せ。従業員への資産運用等の教育の強化	SSUA メガネトップ労働組合
	・中小企業退職金共済の掛け金を2000円上乘せし、12,000円とすることで合意	大栄運輸労働組合
仕事と生活の両立支援	・法改正を機に新設される産後パパ育休と自社のイクメン休暇(育児特別有給休暇)を制度的に統合し、イクメン休暇の日数を28日間に拡大する。28日のうち、14日間の連続休暇を産後8週以内に必ず取得することとし、残りの14日間連続休暇を子が生後1歳に達するまでの間に取得できるようにする。	上新電機労働組合
	・育児・介護休業について、勤続1年未満のパート社員も取得できるようにする	SEIYU グループ労働組合連合会 西友労働組合

仕事と生活の両立支援	・育児介護休業法の改正に伴い、正社員のみ対応した内容を撤廃し、短時間組合員を含む内容へ変更	ミスターマックス労働組合
	・育児介護休業法の改正に合わせ、全体への周知発信、管理職への教育研修などを行い、男性育休が取りやすい環境を作っていく。	ケーヨー労働組合
	・育児介護休業法の改正の趣旨に合わせ、対象者の情報(氏名・所属等)を本人同意のうえで労使共有し、制度の周知・意向確認など取得促進や相談対応に取り組む。	カスミグループ労働組合連 合会 カスミュニオン
	・育児介護休業法の改正に伴い社内規定を改定するとともに取得に対する理解を深めるための職場環境整備や、制度内容の周知・意向確認を行うための運用見直しを行う。	全ヤオコー労働組合
	・不妊治療、子の看護に関し、年次有給休暇を使い切った場合、持越し有休(傷病有給)を使用することを可とする。	ケーヨー労働組合
	・失効積立有給休暇制度への適用要件に「不妊治療」を追加	イオングループ労働組合 連合会 イオンモール労働 組合
	・つわり休暇を現行 10 日から 14 日にし、1日単位取得から半日単位・時間単位での取得を可能とする。	全プリマハム労働組合
	・1 回の妊娠につき 14 日の無給のつわり休暇を新設する。	ダスキン労働組合
	・育児休暇・育児勤務・介護休暇・介護勤務の勤続年数要件の撤廃	イオングループ労働組合 連合会 イオンファンタジー 労働組合
	・育児短時間勤務の年齢上限を小学校 3 年生年度末から小学校 6 年生年度末へ延長	コモディイイダ労働組合、 フジグループ労連 フジファ ミリーフーズユニオン
	・介護短時間勤務の延長(3 年間⇒最大 8 年間)※週 4 日勤務も可 ・兼業副業 3 年・体調不良私傷病治療 2 年・勉強就学 3 年で活用できる短時間勤務制度の導入	三越伊勢丹グループ労働 組合 エムアイカード支部
	・失効分積立年次有給休暇の使用事由に伝染病の感染拡大防止による外出禁止時を追加	ソフマップ労働組合
	・福祉休暇(有給)の利用事由に「骨髄バンクドナーに登録している従業員がドナーに選ばれ骨髄移植に必要な検査・入院をするとき」を追加する。	イチカワユニオン
・これまでの育児介護を理由に退職した方の再雇用制度に加え、理由を特に定めず登録ができる再雇用制度を全雇用区分で導入	三越伊勢丹グループ労働 組合 三越伊勢丹ヒューマン・ ソリューションズ支部	
労働時間・休日・休暇	・時間外労働割増率改定(40 時間超 35%⇒30 時間超 30%)	大阪ソーダ労働組合
	・勤務間インターバル規制 11 時間の導入・拡大(6組合)を含む、勤務間インターバル制度の改善	計 14 組合
	・11 時間のインターバルで協定書を結ぶことで合意。上限拘束時間を 13 時間と設定し、労使協働で総実労働時間削減を目指す。	サイゼリヤユニオン
	・勤務間インターバル規制を現在の 10 時間から 11 時間に変更する	全イズミ労働組合
・長期休日数 8 日を 20 日に拡充	イオングループ労働組合 連合会 KOHYO労働組 合	

	<ul style="list-style-type: none"> ・上期に7連休を1回(2分割取得も可)、下期に5連休1回(2分割取得も可)、通期に3連休1回 	関西スーパー労働組合
	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の計画付与日数の増加(10日間→15日間) 	イオングループ労働組合 連合会 イオンクレジットサー ビスユニオン
	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の計画取得日数を12日に拡大 	イオングループ労働組合 連合会 イオン銀行従業員 組合
ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> ・各種ハラスメント撲滅のため、労使共同宣言を発信する 	ケーズホールディングスユニ ニオン
	<ul style="list-style-type: none"> ・パワハラ・セクハラ撲滅に対する意思を明確にするため、労使共同宣言を行う 	全ヤオコー労働組合
	<ul style="list-style-type: none"> ・「パワーハラスメントの防止に関する細則」を「ハラスメントの防止に関する規程」へ格上げする。また、カスタマーハラスメント対応マニュアルを作成する 	ソフマップ労働組合
	<ul style="list-style-type: none"> ・カスタマーハラスメント対策として、顧客や取引先からの迷惑行為に対する対応方針の明確化を行う 	ダスキン労働組合
	<ul style="list-style-type: none"> ・カスタマーハラスメントについて、対策の明示とステークホルダーへの企業姿勢の明示を行う 	イオングループ労働組合 連合会 イオンクレジットサー ビスユニオン
	<ul style="list-style-type: none"> ・カスタマーハラスメント対策に向け、4月に実態調査を行い、より実態に合った対策を検討、実施する。 	イオングループ労働組合 連合会 まいばすけっと労働 組合
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・教育のデジタル化を推進し、研修頻度を上げていく 	ケーヨー労働組合
	<ul style="list-style-type: none"> ・中途入社社員・雇用区分変更者への教育の充実に向け、個人学習できるプラットフォームのコンテンツ拡充と周知促進 ・社会に対して幅広い知見を持つ社員の育成と、企業としての社会的責任を果たすため、SDGsに関して社員一人ひとりが自ら考え行動できる力を持てるよう社員教育に取り組む。 	全ヤオコー労働組合
ジェンダー平等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性正社員の賃金格差是正に向け人事異動による昇格などのポジティブアクションの実施。パート社員のキャリアアップによる昇給については10月を目途に改定。 	スーパーアルプス労働組 合
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍に関する意識調査を実施し、結果を踏まえ女性活躍の為の方針を掲げることを確認。 	はせがわ労働組合
障がい者	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の採用方針と具体的な採用計画数、その実績について、労使協議会で確認する。 	ダスキン労働組合
外国人	<ul style="list-style-type: none"> ・規則規定の多言語化、多文化が共生できる職場の環境整備をさらに進める 	アルティフーズ労働組合
	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者の就業環境整備に向けて、パートタイム対象の業務マニュアルの外国語版を作成するなどの取り組みを始める予定。 	イオングループ労働組合 連合会 マックスバリュ西 日本労働組合

以上

【問い合わせ先】
企画局・鈴木
03-3288-3520