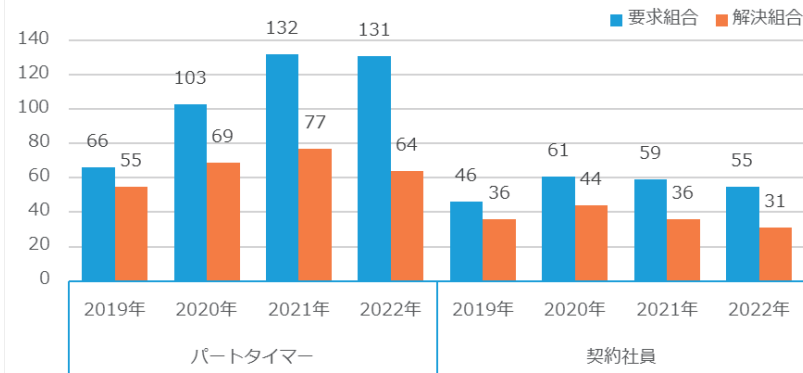


一時金（7月13日時点）

2021年度の一時金の制度導入状況は、パートタイマーが52.7%、契約社員は50.9%となっています。

※U Aゼンセン 2021 労働条件実態統一調査より

【一時金（年間）要求・解決組合数】



【2022年：解決状況（7月13日時点）】

パートタイマー：64 組合解決、単純平均 1.06 ヵ月、111,034 円となり、前年同時期は 77 組合単純平均 1.14 ヵ月 120,142 円となりました。

一時金テーブルを新規作成した組合が 1 組合あり、新設要求組合では、2023 年度からの運用を目指した一時金制度の検討が 1 組合となりました。

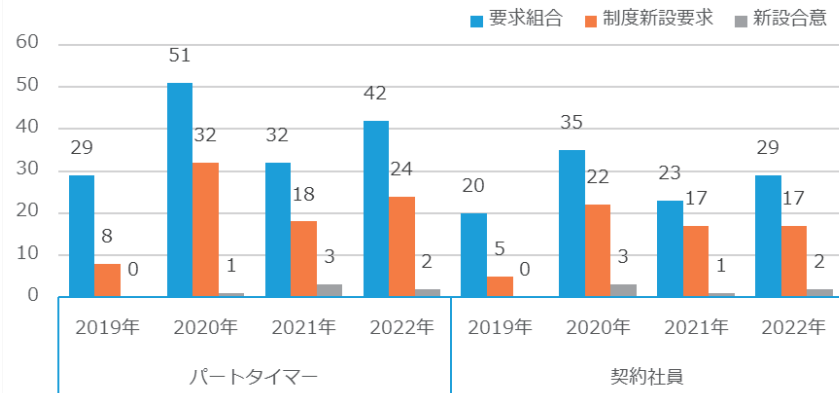
契約社員：31 組合が解決し、単純平均 2.01 ヵ月、400,700 円となり、前年同時期は 36 組合単純平均 2.46 ヵ月 470,256 円でした。

退職金（7月13日時点）

2021年度の退職金の制度導入状況は、パートタイマーが9.1%、契約社員は12.9%となっています。

※U Aゼンセン 2021 労働条件実態統一調査より

【退職金要求・解決組合数】

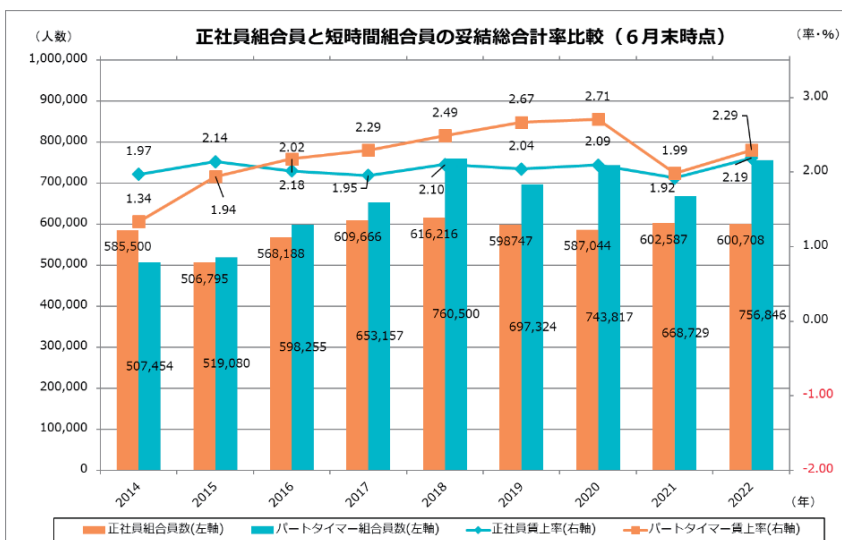


【2022年：解決状況（7月13日時点）】

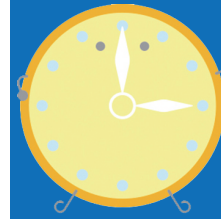
パートタイマー：42 組合から要求報告があり、うち 24 組合は制度新設の要求を行いました。その結果、制度新設を 2 組合が合意。また、継続協議ではあるものの制度導入等に向けて前進した組合が 1 組合となりました。

契約社員：29 組合から要求報告があり、うち 17 組合は制度新設の要求を行いました。その結果、制度新設を 2 組合が合意しました。

賃金闘争妥結状況（7月1日時点）



- ▶ 短時間組合員については、2016 年から 2020 年までは、順調に引き上げ率は上昇し、概ね 2%以上の賃上げ率を確保してきました。
- ▶ 2021 年についてはコロナ禍の影響により 2020 年の地域別最低賃の引き上げ額が 1 円にとどまったことから全体の引き上げ幅を大幅に押し下げる要因となりました。
- ▶ 2022 年の妥結状況については、コロナ禍の影響が少なかった前々年の水準には戻らなかったものの、額・率ともに前年を上回り、短時間組合員 1 人あたりの引き上げ率については、7 年連続で正社員組合員を上回っており、雇用形態間格差是正を推し進める結果となりました。



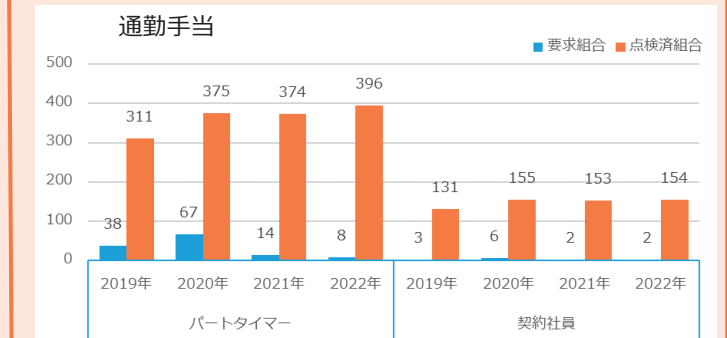
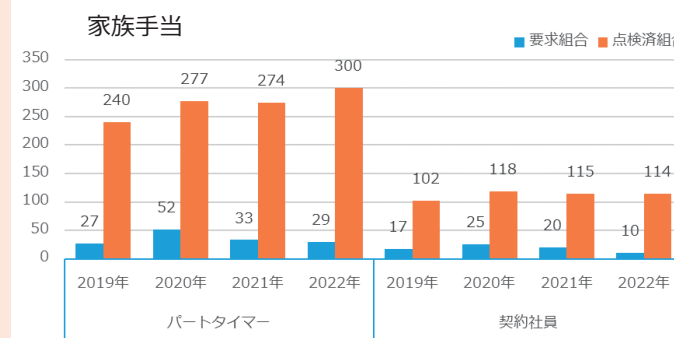
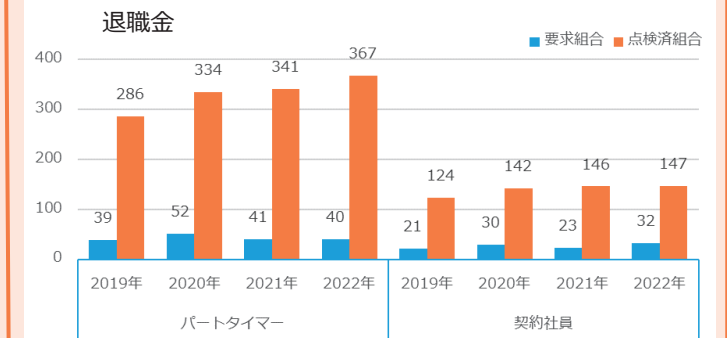
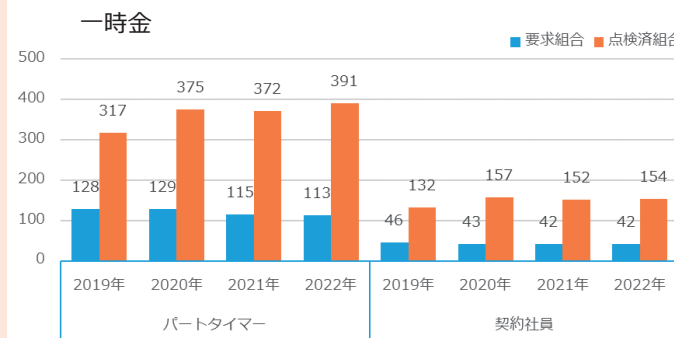
待たなし！均等・均衡待遇の法対応 ～労働条件闘争 均等・均衡の取り組み編～

同一労働同一賃金の法改正への対応：2019年～22年までの取り組み結果概要報告

- ✓ 2020 年 4 月からコロナ禍でスタートした「同一労働同一賃金」に関する法改正について、個々の待遇ごとに点検・見直しを行い、さらなる雇用形態間の格差是正に取り組みました。
- ✓ 「同一労働同一賃金ガイドライン」で示された手当全般については、不合理と認められる可能性がある場合には改善することとし、組合員の声をふまえた均等・均衡の取り組みが進みました。

手当関連の点検・要求状況（各年 7 月 1 日時点集計）

パートタイム（短時間）組合員、契約社員組合員の闘争を行う組合は、要求の段階でパート・有期法指針および闘争方針に照らし、正社員組合員との待遇の有無、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ています。この 4 年間の正社員組合員との格差是正の点検・要求の状況については、下図の通りです。



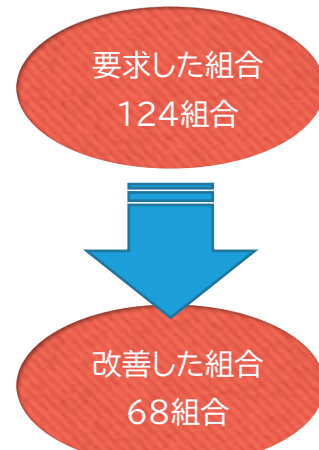
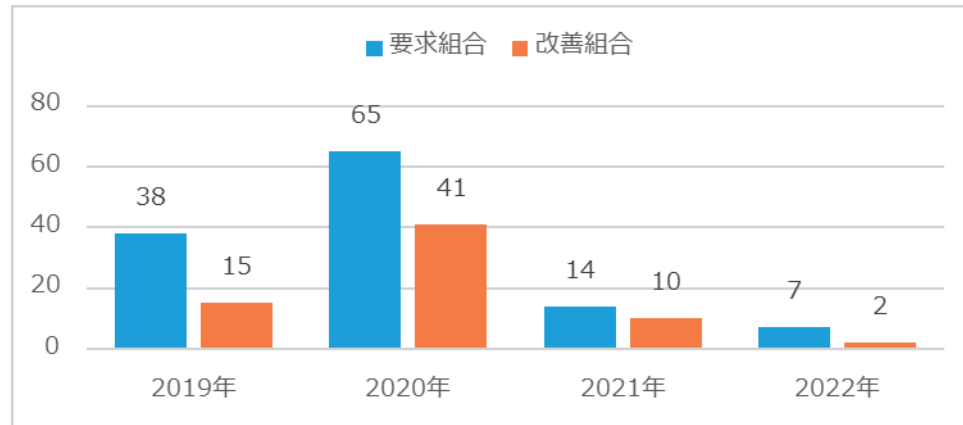
改善の概況（延べ組合数）

- ▶ 手当関連については、**家族手当**や**通勤手当**を正社員と同基準で支給するなどの改善が進みました。**休暇・休職制度**では、**慶弔休暇**、**病気休暇**の改善が進み、正社員と同様の付与や病気休暇の適用などがありました。**教育訓練・福利厚生制度の整備**については、正社員同様の教育研修の実施や研修人材育成計画の策定、**慶弔見舞金**については正社員と同様の支給などの改善がされました。コロナ禍と法改正が並行する中ではありましたがこの数年間で、均等・均衡処遇実現に向けた、現場の声を反映した要求と交渉が行われ改善が進みました。
- ▶ 2019 年～2022 年までの手当以外の要求集計では、「**人事処遇制度、雇用管理の改善**」192 組合、改善 60 組合、「**均等均衡な教育訓練、福利厚生制度の整備**」226 組合、改善 78 組合、「**労働時間、休日、休暇制度の改善**」267 組合、改善 95 組合、「**無期転換制度、正社員登用制度の導入**」106 組合、改善 21 組合、「**派遣労働者の処遇改善**」9 組合、改善 1 組合、「**社会保険の適用拡大についての取り組み**」9 組合、改善 3 組合となり、法施行により制度全般の見直しと改善要求が行われました。

通勤手当（2019年～2022年までの集約）

【改善状況】

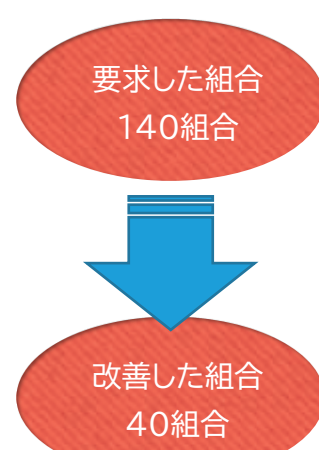
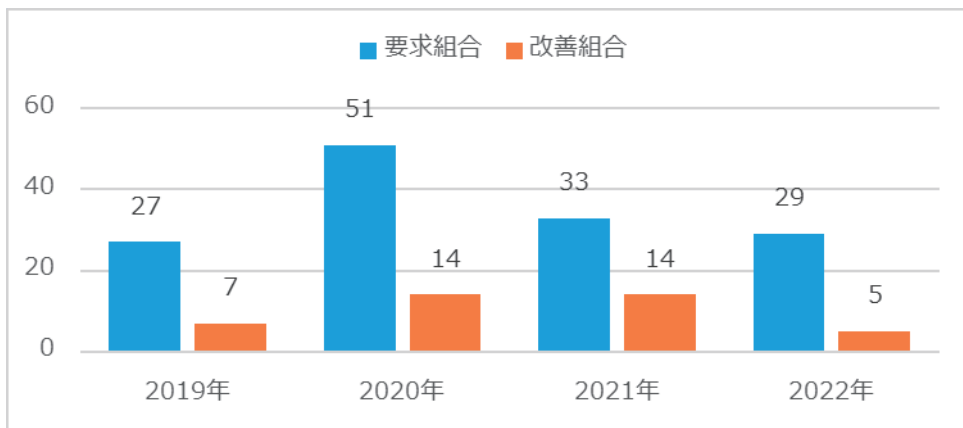
改善状況については、「正社員組合員と同額の上限引き上げ」、「雇用区分に関わらず上限撤廃」、「通勤手当をアルバイトにも支給」、「燃費基準の改善」など、正社員と同基準で通勤手当を支給するなどの改善がはかられました。



家族手当（2019年～2022年までの集約）

【改善状況】

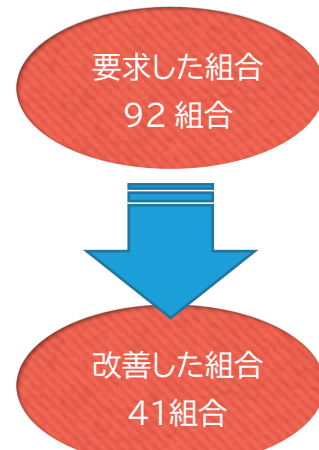
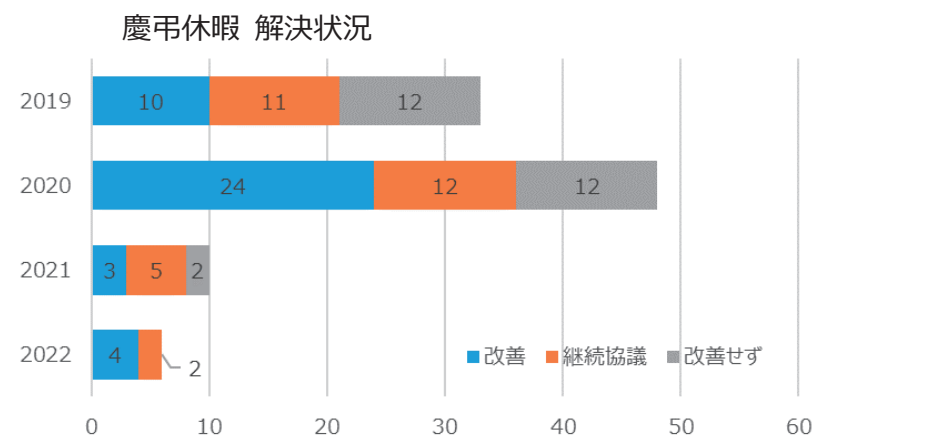
改善状況については、「正社員以外の全雇用形態に制度を新設」、「社会保険に加入し、子供を扶養している全社員に子ども手当を新設」、「契約社員、嘱託社員の子供手当を正社員と同水準で適用」などの改善がありました。



慶弔休暇（2019年～2022年までの集約）

【改善状況】

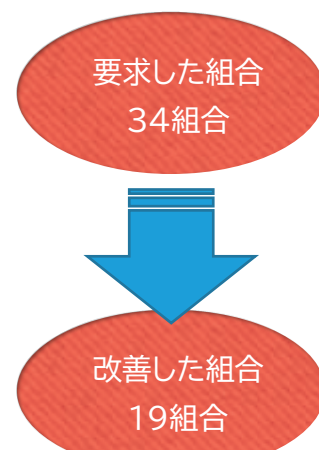
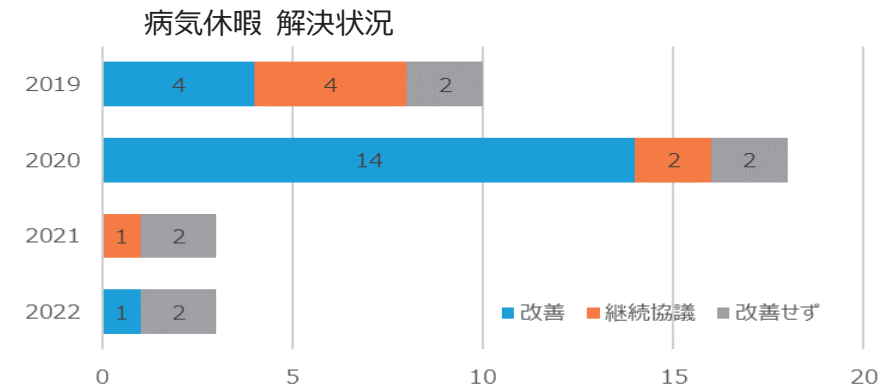
改善状況については、「慶弔に伴う特別休暇を正社員と同様に付与」、「パートタイマーに対する慶弔休暇制度の新設」、「休暇日数を正社員と同基準に適応拡大」などの改善がありました。



病気休暇（2019年～2022年までの集約）

【改善状況】

改善状況については、「正社員と同様の制度導入」、「私傷病に関する欠勤・休業の制度を改定し、正社員・契約社員ともに同一の制度に統一」などの改善がありました。



【その他の休暇・休日制度】（2019年～2022年までの集約）

- **休暇・休日制度**については、「パートタイマー・契約社員の私傷病休暇制度」、「半日有給、裁判員休暇制度を正社員と同様に導入」、「アニバーサリー休暇導入による有給休暇1日増加」、「年次有給休暇付与日数の拡大」などの改善が進みました。
- **育児・介護休業法**については、2022年4月からの法改正による有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件の緩和に伴い、育児・介護休業や短時間勤務制度について、「勤続1年未満のパート社員にも正社員と同基準での適用」や「全雇用形態に対する短時間勤務制度の導入」などの改善がありました。

福利厚生（2019年～2022年までの集約：延べ組合数）

- **永年勤続表彰**については、7組合が要求し5組合が改善。パートタイマーのみにあった記念品の贈呈を正社員にも行うこととした組合もありました。
- **慶弔見舞金**については、18組合が要求し11組合が改善。「パートタイマーへの新規導入および金額の改善」、「正社員と同様に適用する」などの改善が進みました。
- **その他**については、「災害見舞金の新設、社員会・持株会への加入」、「乳がん検診費用補助額を正社員と同基準で支給」、「住宅財形などの財形貯蓄制度を正社員と同様の制度」としたなどの改善がありました。

人事処遇制度など（2019年～2022年までの集約：延べ組合数）

- **有期雇用から無期雇用への転換制度**については、29組合が要求し7組合で改善。改善した7組合のうち3組合は、「法定の5年よりも短い期間で転換（1年～3年）」また、「60歳～65歳を無期雇用とする組合」もありました。
- **正社員転換制度**について、40組合が要求8組合で改善。「すべての契約社員を正社員登用にした」、「無期転換者、有期雇用者問わず正社員登用制度を導入した」組合もありました。
- **教育訓練**について、29組合が要求し15組合が改善。「自己啓発のための受講費用や通信教育費用を正社員と同様とした」、「全雇用形態に対する育成計画を提示」などの改善がありました。
- **賃金・評価制度**については、パートタイマー、契約社員の処遇を制度面から総合的に見直す要求も増えており、「パートタイマー社員の評価基準の見直し」、「新評価制度の導入」、「契約社員に対する昇級昇格の適用」などの報告がありました。
- **その他**、2021年から取り組み改善項目としている社会保険適用拡大については、7組合が要求し3組合で改善。「適用されるべき労働者に情報伝達を行い、適用される労働者全員が社会保険適用に合意」などの報告がありました。

【事例報告】短時間・有期契約組合の制度改善の声が届く！同一労働同一賃金の法改正の取り組みも進んでいる。

2021年の労働条件闘争においては、スーパーマーケットの組合が集まる部会が、部会独自の要求基準で、「慶弔休暇制度の均等待遇」について「短時間組合員の制度要求に差異がある場合、均等待遇の観点から正社員組合員と同様の制度となるように要求する」としました。これは「家族のご不幸に対し、例えば喪主となった必要な休暇日数は雇用形態で変わらない。休めるようにしてほしい」といった現場の声が反映された結果です。2021年6月のUAゼンセン労働条件実態調査では、同部会の回答組合（53組合）の8割弱が「社員同様の有給の慶弔休暇制度がある」との結果となっています。

