



2024労働条件闘争 妥結概況(3月末時点)

妥結概況

- 第三のヤマ場を終えた4月1日10時時点で、正社員(フルタイム)組合員は 436 組合、短時間(パートタイム)組合員は 208 組合、契約社員組合員は 52 組合が妥結した。合計 118 万人強の組合員の賃上げが決まった。
- 正社員組合員の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は 16,446 円(5.49%)、賃金引き上げ分(ベア等)は 11,688 円(3.76%)の引き上げとなっており、物価上昇を大きく上回り、要求どおり1%程度の生活向上分を確保する賃上げを実現している。前年同時期の要求を上回る妥結水準となっており、前年から要求を引き上げた成果が出ている。
- 流通部門、総合サービス部門は、UAゼンセン全体の要求基準を 1%上回る7%の要求を掲げて交渉に臨んだが、要求主旨どおり産業間格差の是正に成果を上げている。
- 短時間(パートタイム)組合員の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は 66.7 円(6.11%)の引き上げとなっており、9年連続で正社員組合員の引き上げを上回り、雇用形態間格差是正の流れが進んでいる。
- 労働時間短縮や 65 歳定年導入、均等均衡処遇、仕事と家庭の両立支援等、賃金以外の労働条件の改善が昨年より大幅に進んでいる。

1. 正社員(フルタイム)組合員の妥結状況

- ① 436 組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は、加重平均で 16,446 円(5.49%)であり、前年3月末 12,350 円(4.16%、415 組合集計)を大きく上回っており、3月内早期妥結数も増えている。また、3割を超える 141 組合で満額回答(内 46 組合が満額超)となっている。
- ② 前年と比較できる 427 組合の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は前年を 4,714 円(1.49%)上回っている。
- ③ 賃金体系維持が明確な 239 組合の賃金引き上げ分(ベア等)の加重平均は 11,688 円(3.76%)であり、前年3月末 7,731 円(2.54%、226 組合集計)を大きく上回っている。なお、賃金引き上げ分(ベア等)が3%を上回っている組合は 151 組合と全体の 65%近い割合となっている。
- ④ 300 人未満の組合では 197 組合が妥結しており、加重平均で妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は 14,077 円(5.05%)、賃金引き上げ分(ベア等)は 9,933 円(3.40%)である。300 人以上の組合(16,572 円、5.51%)は下回るものの、前年同組合比較では 4,288 円(1.41%)と、前年を大きく上回っている。
- ⑤ 流通部門、総合サービス部門の妥結総合計はそれぞれ 5.46%、5.97%と高い水準を獲得しており、産業間格差是正に成果が出ている。
- ⑥ 中核共闘組合(75 組合妥結)の妥結総合計(制度昇給、ベア等込)は 16,904 円(5.30%)であり、前年同組合比で 4,190 円(1.22%)上回り全体をけん引している。
- ⑦ 初任賃金は、高卒(213 組合)の平均が 191,281 円で 11,857 円(6.2%)の引き上げ、大卒(243 組合)の平均が 230,873 円で 14,389 円(6.2%)の引き上げとなっている。なお、高卒・大卒とも 300 人未満の組合の引き上げ額が 300 人以上の組合を上回っている。中小労使において初任賃金の引き上げが強く意識されている。
- ⑧ 企業内最低賃金は 186 組合が 11,400 円(6.0%)の引き上げを獲得し平均が 189,845 円となった。

【お問合せ】
企画局 鈴木
03-3288-3520

【部門別妥結状況】

		総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計					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	436組合	17,268	6.12	14,731	5.19	239組合	12,912	4.35	10,663	3.58
	製造産業部門	167組合	15,200	5.56	12,841	4.67	98組合	11,308	3.88	9,119	3.12
	流通部門	168組合	18,109	6.34	15,095	5.27	80組合	13,237	4.37	10,851	3.59
	総合サービス部門	101組合	19,289	6.67	17,248	5.91	61組合	15,061	5.08	12,899	4.30
加重平均	全体計	434,874人	18,385	6.17	16,446	5.49	276,215人	13,535	4.37	11,688	3.76
	製造産業部門	90,648人	17,655	5.64	16,192	5.14	75,181人	12,474	3.98	11,271	3.58
	流通部門	262,134人	18,382	6.22	16,185	5.46	163,867人	13,586	4.39	11,602	3.74
	総合サービス部門	82,092人	19,201	6.59	17,561	5.97	37,167人	15,458	5.09	12,911	4.23

【規模別妥結状況】

		総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計					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	436組合	17,268	6.12	14,731	5.19	239組合	12,912	4.35	10,663	3.58
	300人以上	239組合	18,092	6.20	15,819	5.39	153組合	13,335	4.42	11,198	3.70
	300人未満	197組合	16,268	6.02	13,410	4.94	86組合	12,159	4.23	9,712	3.35
加重平均	全体計	434,874人	18,385	6.17	16,446	5.49	276,215人	13,535	4.37	11,688	3.76
	300人以上	413,057人	18,465	6.17	16,572	5.51	264,526人	13,584	4.38	11,766	3.78
	300人未満	21,817人	16,865	6.07	14,077	5.05	11,689人	12,440	4.30	9,933	3.40

【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					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	2024妥結		前年差		組合数 人数	2024妥結		前年差	
			額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	全体計	427組合	14,708	5.17	4,505	1.49	231組合	10,639	3.56	4,079	1.29
	300人以上	237組合	15,797	5.37	4,671	1.49	150組合	11,138	3.67	4,290	1.35
	300人未満	190組合	13,350	4.92	4,299	1.49	81組合	9,716	3.35	3,690	1.18
加重平均	全体計	430,900人	16,462	5.49	4,714	1.49	271,947人	11,678	3.76	4,325	1.32
	300人以上	409,522人	16,584	5.51	4,737	1.49	260,952人	11,750	3.77	4,350	1.33
	300人未満	21,378人	14,117	5.06	4,288	1.41	10,995人	9,965	3.41	3,732	1.19

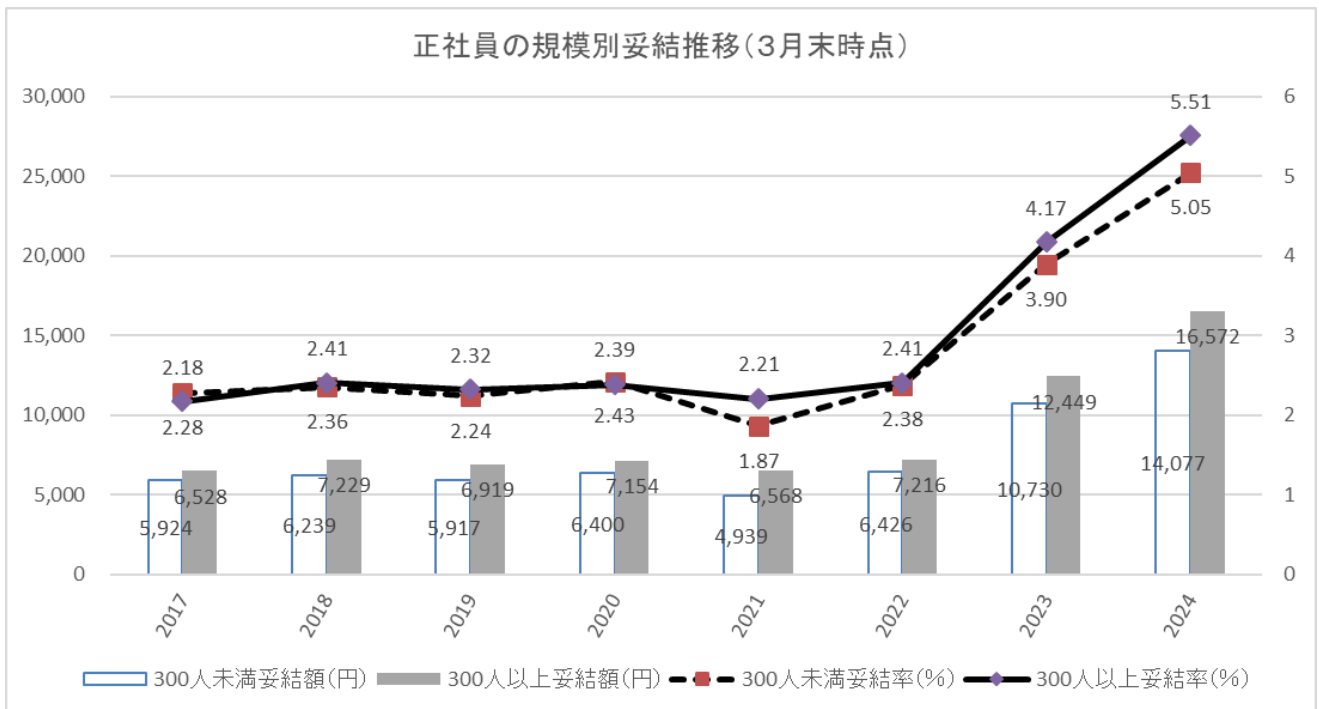
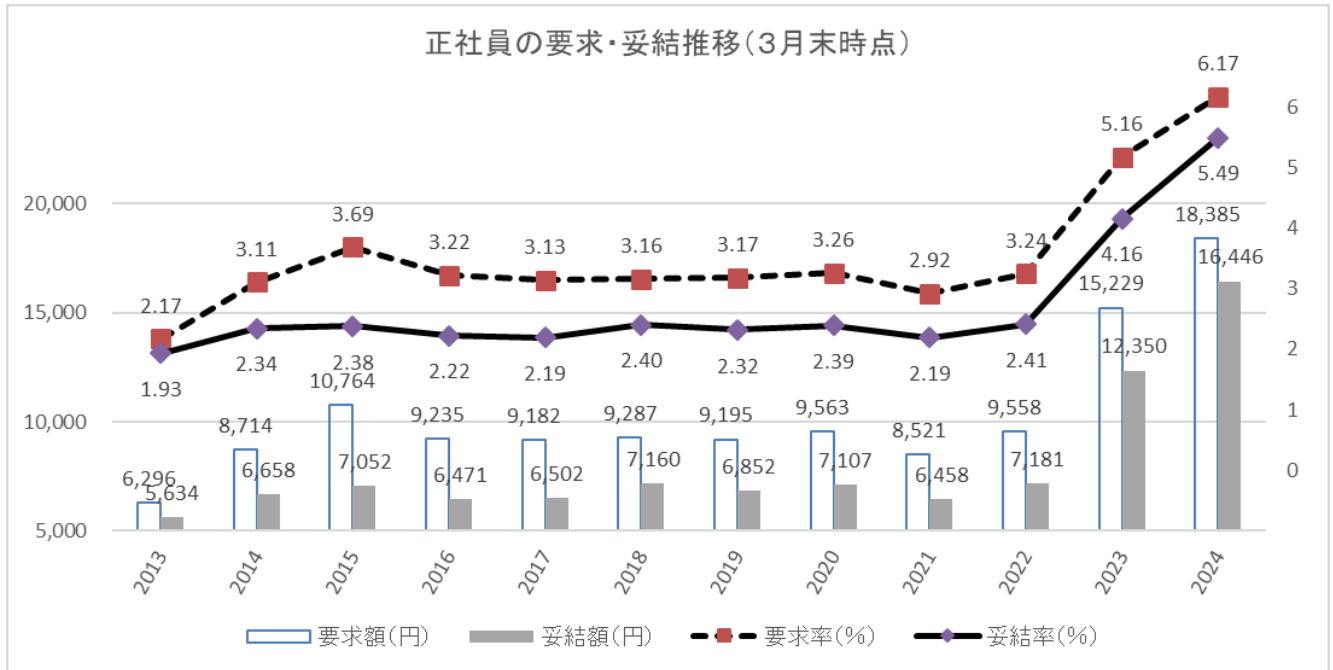
【中核共闘前年同組合比較】

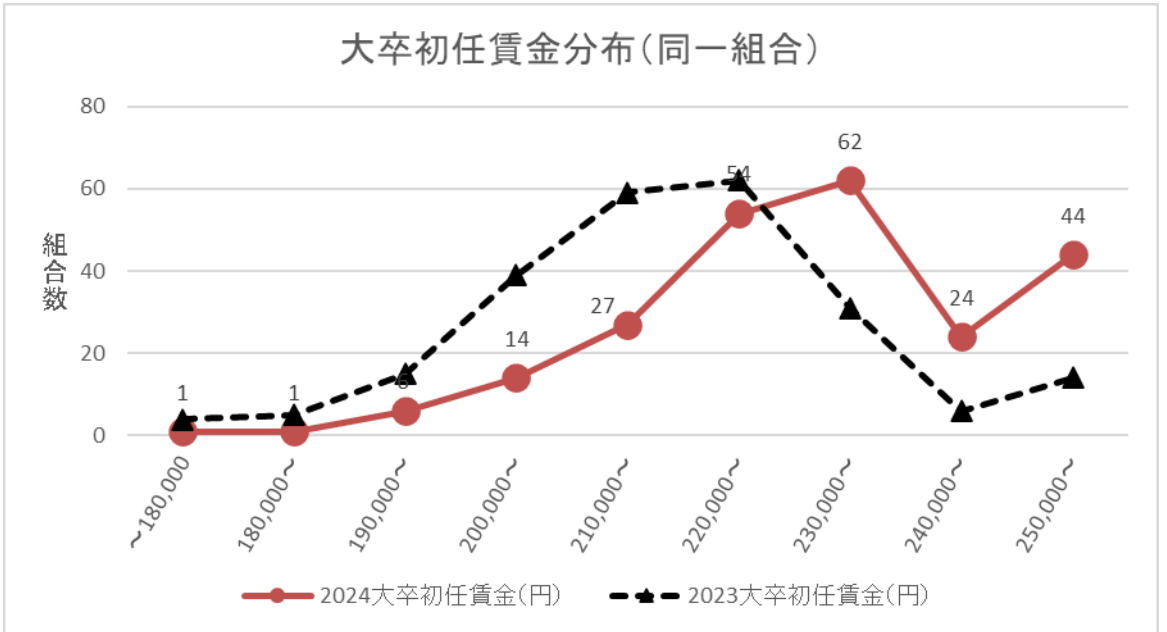
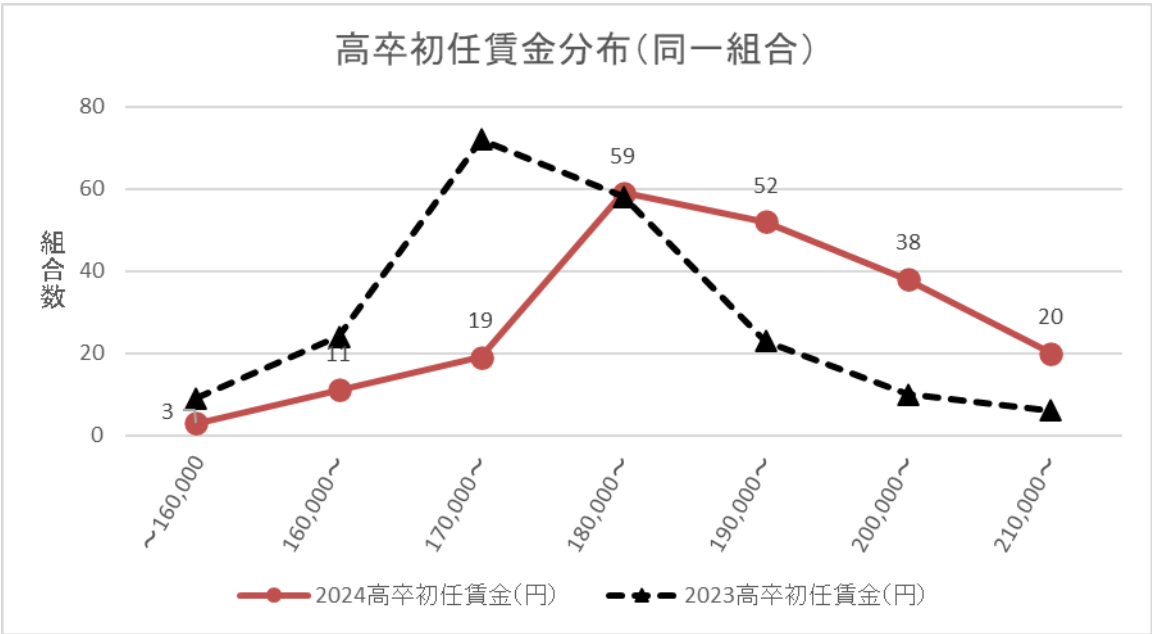
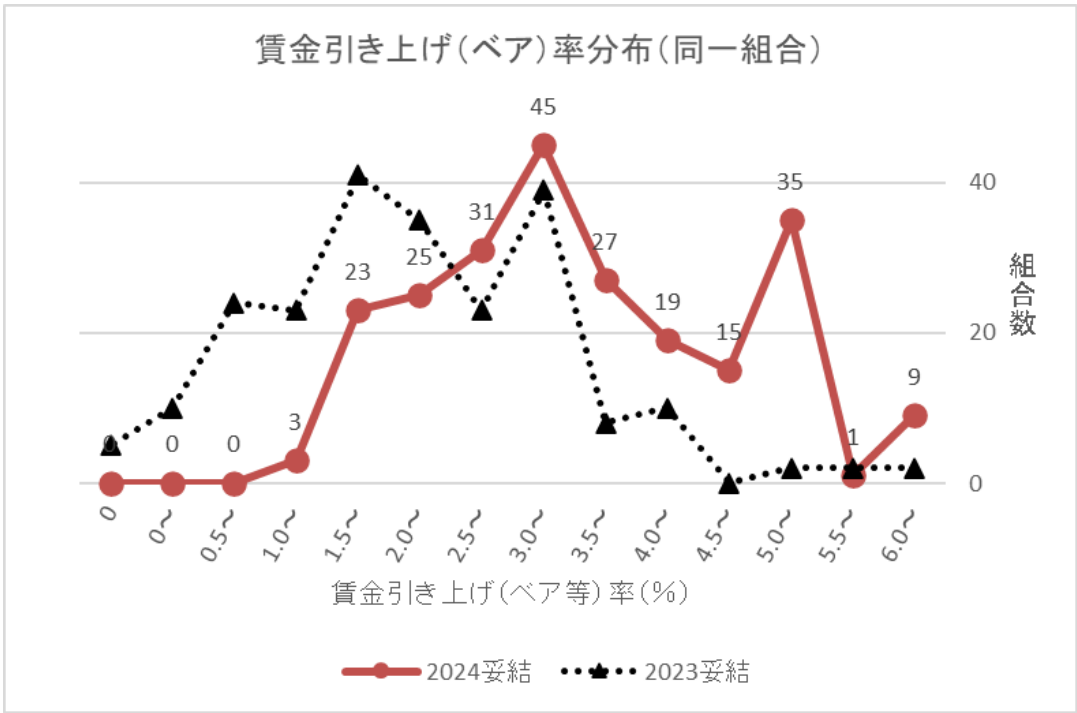
		総合計(制度昇給、ベア等込)引き上げの集計					〈内〉賃金引き上げ分が明確にわかる組合の賃金引き上げ分(ベア等)の集計				
		組合数 人数	2024妥結		前年差		組合数 人数	2024妥結		前年差	
			額(円)	率(%)	額(円)	率(%)		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	75組合	16,481	5.27	4,470	1.34	66組合	11,426	3.68	4,492	1.39	
加重平均	208,926人	16,904	5.30	4,190	1.22	166,331人	12,386	3.88	4,531	1.35	

【初任賃金規模別妥結状況】

組合員規模 (正社員ベース)	2023水準		2024妥結内容		増額分		
	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	
300人未満	平均値(円)	173,429	209,605	185,765	223,758	11,876	14,613
	組合数	84	89	72	77	64	66
300人以上	平均値(円)	182,917	220,446	194,097	234,173	11,848	14,294
	組合数	158	182	141	166	130	155
UAゼンセン計	平均値(円)	179,624	216,886	191,281	230,873	11,857	14,389
	組合数	242	271	213	243	194	221

※増額分は現行水準と妥結の両方記入した組合の集計





2. 短時間(パートタイム)組合員の妥結状況

- ① 妥結した 208 組合の総合計(制度昇給、ベア等込)は加重平均で 66.7 円(6.11%)の引き上げとなっており、前年3月末 59.2 円(5.68%、177 組合集計)を大きく上回っている。
- ② 妥結総合計は正社員の 5.49%を大きく超え、3月末時点としては9年連続上回り、雇用形態間格差の是正が一段進んでいる。なお、正社員とパートタイム組合員ともに妥結した 207 組合中8割強の 169 組合が正社員よりパートタイム組合員のほうが率で上回っている。
- ③ 前年と比較できる 198 組合の加重平均額は 10.3 円(0.69%)の増加となっている。
- ④ 中核共闘組合(42 組合)では総合計(制度昇給、ベア等込)が加重平均で 67.6 円(6.16%)の引き上げとなっており、同組合比較で前年より 9.6 円(0.62%)増加している。

【妥結状況】

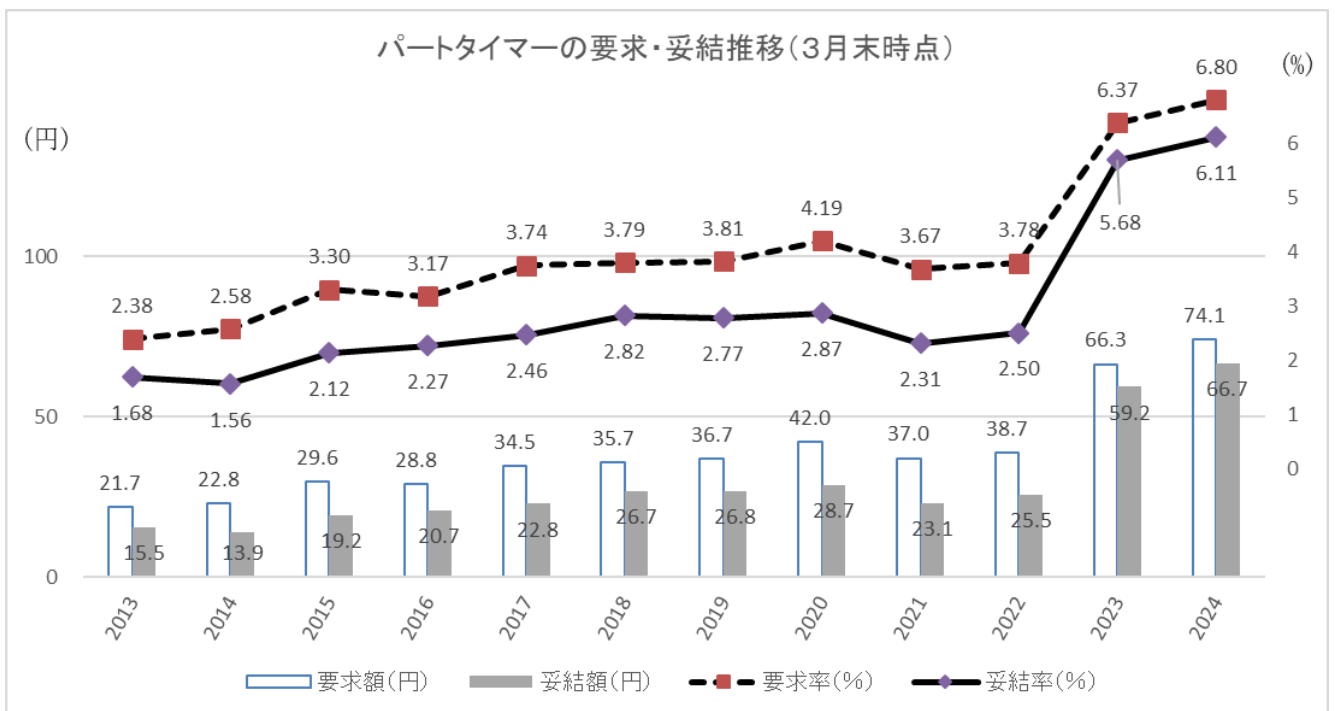
	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2024要求		2024妥結	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	208組合	76.1	6.98	64.4	5.88
加重平均	739,672人	74.1	6.80	66.7	6.11

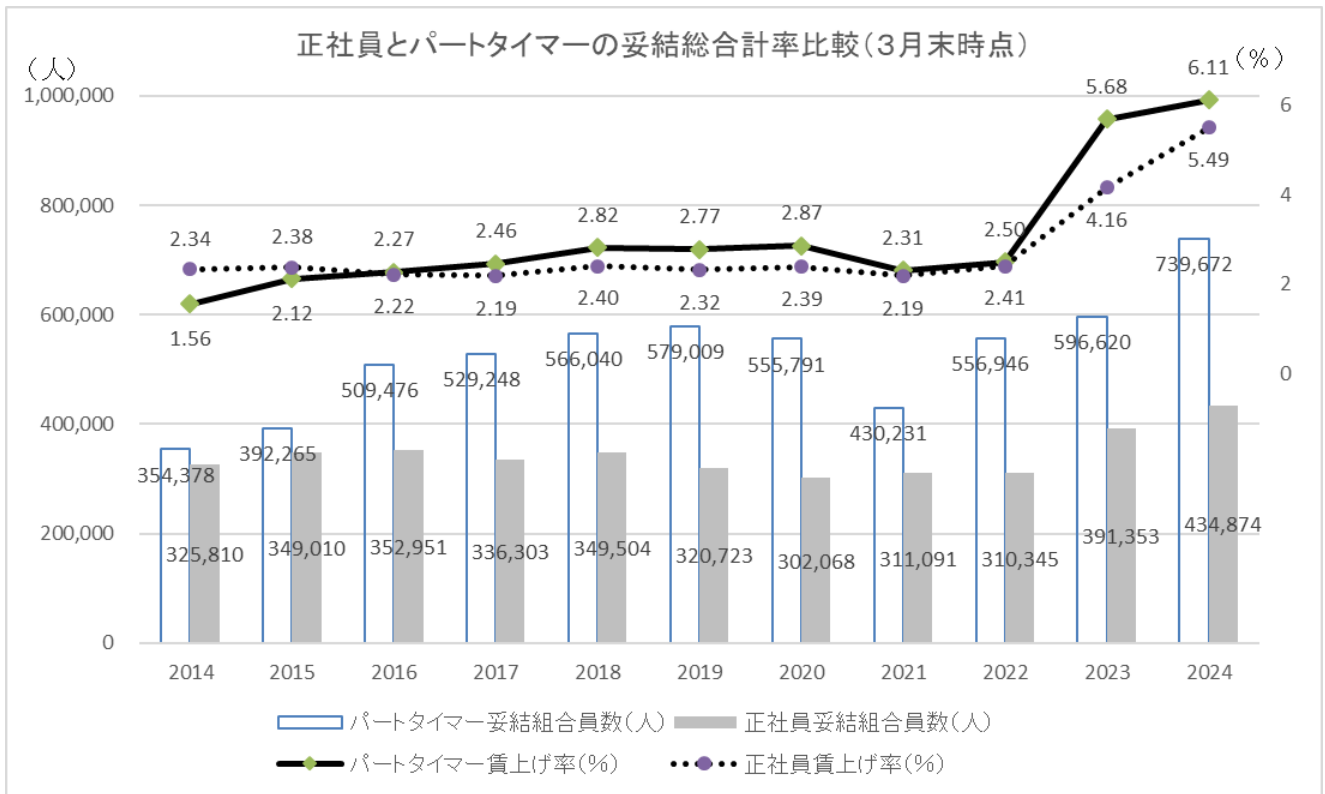
【前年同組合比較】

	総合計(制度昇給、ベア等込)				
	組合数 人数	2024妥結		妥結同組合前年比	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	198組合	64.1	5.86	17.2	1.40
加重平均	691,790人	66.4	6.07	10.3	0.69

【中核共闘同組合比較】

	組合数 人数	2024妥結		妥結同組合前年比	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
単純平均	42組合	65.3	5.86	14.0	1.07
加重平均	407,257人	67.6	6.16	9.6	0.62





3. 契約社員組合員の妥結状況

- ① 妥結した 52 組合の総合計(制度昇給、ベア等込)は加重平均で 14,236 円(6.39%)の引き上げとなっており、正社員の 5.49%を上回っている。
- ② 前年と比較できる 47 組合の総合計加重平均は前年を 6,745 円(3.07%)上回る。

4. 総合的な労働条件の改善

継続的に取り組んできた労働時間改善や高齢者雇用はもとより、あらゆる就業形態における公正処遇の実現および仕事と生活の両立支援を中心として、闘争方針にもとづきこれまで以上に踏み込んだ交渉が行われ成果を挙げている。

【改善例】

労働時間	・ 年間休日増(1~12日) 以下、改善例 ・ 年間休日 8日増 ・ 年間休日5日増	合計 60 組合 DCMグループ労連 DCMユニオンなど計3組合 4℃グループユニオン
	・ ローテーション勤務者及び深夜勤務者の肉体的・精神的負担を考慮し、深夜割増率を引き上げる(現行:月 60 時間未満 35%、60 時間以上 60%→改定後:月 30 時間未満 40%、30 時間以上 60%)	全プリマハム労組
	・ 勤務間インターバル規制を 24 時間営業店舗から先行して、2024 年 9 月から導入する	スギ薬局ユニオン
	・ 勤務間インターバル規制を 10 時間から 11 時間に拡大	イオングループ労連 オールサンデーユニオン
	・ 年次有給休暇について全組合員が当年度付与日数の 60%以上の取得となるよう取り組みを行う	ダスキン労働組合
高齢者雇用	・ 定年年齢を 60 歳から 65 歳に引き上げ ※実施時期は組合ごとに異なる	帝人MT労組
		イオングループ労連 メガスポーツ労組本部
		セブン&アイ労連 赤ちゃん本舗労組
		フジグループ労連 フジマートユニオン
	・ 定年年齢を 62 歳から 65 歳に引き上げ	マキヤグループ労組
	・ 健康面に問題なく、本人が希望する場合は 70 歳まで雇用延長可能とする(すでに登録販売者には実施済み)	ウェルパーク労働組合
あらゆる就業形態における公正処遇の実現	・ チーフ職以上のパートタイム社員時給単価を新人事制度における正社員の時給単価に合わせる	イオングループ労連 マックスバリュ東海MYユニオン
	・ パートタイマーの特別休暇(生理休暇、つわり休暇、法要休暇)を正社員同様の取り扱い(70%支給の有給休暇)となるよう 2024 年度内に改定	ライフ労働組合
	・ 正社員以外は無給となっている配偶者出産休暇をすべての雇用区分で有給化する	ダスキン労働組合
	・ 正社員同様の積立有給休暇をパートナー社員に対し、2024 年 5 月から適用する	スギ薬局ユニオン
	・ 職務の遂行上必要な教育訓練は定時社員についても正社員と同様に実施する	島忠労働組合
仕事と生活の両立支援	・ イクメン休暇 28 日間すべてを対象者全員が取得する ※イクメン休暇(現行):14 日間の連続休暇を産後8 週以内に、残りの 14 日間を子が1歳に達するまでの間に取得する制度 ・ 休日保育施設・託児施設預かり料を子ども1人当たり月額 10,000 円上限に補助する(社員のみ/小学校卒)	上新電機労働組合

	業まで)	
	・ 育児短時間勤務制度を中学 3 年終了時まで拡充する	スギ薬局ユニオン
	・ 育児短時間勤務制度を中学校就学の始期に達するまで拡充する ・ 男性の育児休業取得に向けた出産目的休暇の日数を 2 日から 5 日に延長する ・ 介護短時間勤務期間を「事象の終了時」まで変更する	エディオン労働組合
	・ 積立有給休暇の適用事由を次のとおり拡大する ① 配偶者出産(妻が出産に伴い入院する際の付き添い等)および出産後 2 週間以内に 2 日使用可(分割も可)とする ② 子の体調不良/ケガ/予防接種/健康診断/その他会社が認めた事由(小学 6 年まで)及び介護 1 人の場合は年間 6 日以内、2 人以上の場合は年間 12 日以内を使用可とする ・ 育児、介護を事由とした年次有給休暇の 1 時間ごとの取得を可能とする	カスミグループ労連 REXTグループユニオン
	・ 通院と業務が無理なく両立できるように傷病、看護、介護、不妊治療、妊娠時の体調不良により休業が必要な場合に活用できる積立有給制度の要件から、勤続 5 年以上を撤廃する	キリン堂労働組合
	・ 治療のための短時間勤務制度の導入	フジグループ労連 フジユニオン
人材育成強化	・ 会社の人材育成ビジョン・方針の明確化および面談やキャリア研修の体系的・定期的な実施	ダスキン労働組合
職場のハラスメント対策	・ 国の対策マニュアルを活用したカスタマーハラスメントの管理職への周知教育	イオングループ労連 オールサンデーユニオン
CSR の取り組み	・ 裁判員特別休暇制度(有休)を導入する ・ 「必ず投票にいこう運動」を労使宣言し、全従業員を対象に期日前投票の徹底を労使協働して取り組む	島忠労働組合
	・ 自然災害において、災害救助法適用を条件に特別有給休暇を必要日数付与する制度を導入する	上新電機労働組合
安全で健康な職場づくり	・ 10 人以上 50 人未満の事業場においても安全衛生委員会を実施する	島忠労働組合

以上