

2016年6月14日

第5回同一労働同一賃金の 実現に向けた検討会

UAゼンセン提出資料



UAゼンセン

UAの意味・・・Union・Alliance(同盟体)・All-Round(多種・多様)

UAゼンセン組織現勢 (第4回定期大会:2015年9月9日現在)

| 部門名 | 加盟組合 | 組合員数 | | | | 規模別組合数 | |
|----------|------|---------|---------|-----------|---------|----------------|------|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | (内短時間) | 組合員数規模 | 組合数 |
| 製造産業部門 | 1056 | 157,392 | 68,903 | 226,295 | 8,218 | 100人未満 | 1339 |
| 流通部門 | 534 | 317,945 | 594,366 | 912,311 | 579,731 | 100～299 | 465 |
| 総合サービス部門 | 817 | 169,073 | 265,218 | 434,291 | 259,856 | 300～1000 | 348 |
| ユニメイト | 42 | 17 | 7 | 24 | 0 | 1000～3000 | 184 |
| 合計 | 2449 | 644,427 | 928,494 | 1,572,921 | 847,805 | 3000人以上 | 113 |
| | | 40.9% | 59.1% | +60,014 | 53.9% | ※ 300人未満 73.7% | |

< UAゼンセン >・・・

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(UAゼンセン)

2012年11月:UIゼンセン同盟とサービス・流通連合が統合してスタート

1946年7月:全国繊維産業労働組合同盟(ゼンセン同盟)

2002年9月:ゼンセン同盟・CSG連合・繊維生活労連の三組織が統合してUIゼンセン同盟が発足

2001年7月:商業労連・チェーン労協、百貨店7労組連絡協議会が統合してサービス・流通連合(JSD)が発足

連合(1989年結成)・・・2015年 674.9万人／51構成産別

UAゼンセン
153.6万人(+7.0)

自治労
80.7万人(-1.3)

自動車総連
76.7万人(+0.3)

電機連合
61.5万人(-0.6)

JAM
35.6万人(-0.2)

・・・

※ 厚生労働省:労働組合基礎調査2015年12月発表

UAゼンセンの基本的考え方

「わが国が今後とも安定した経済的・社会的発展を果たしていくためには、多様な働き方を選択したすべての労働者が公平・公正で納得性をもった労働基準に守られ、働く能力を高め、十分に発揮することができ、安定した将来生活が可能な社会にしなければならない。」

「賃金については、二つの原則である『生活を十分に保障する賃金』『同一価値労働同一賃金』を基本とし、働きがいのもてる賃金水準の確立をめざす。

～UAゼンセン「運動の基本」(2012年12月)より

「雇用形態や労働時間の違いなどによる不合理な格差を是正し、同一価値労働・同一賃金をめざした、均等・均衡処遇の実現に向けて、雇用法制、税制、人事処遇制度の確立に取り組む。」

「個人のライフプランやライフサイクルに応じて、フルタイム、パートタイム勤務を選択でき、十分な生活が営める雇用の実現に向けて取り組む。」

～UAゼンセン中期ビジョン(2016年1月)

2016賃上げ要求の考え方と結果

要求基準 雇用形態毎に賃金体系維持分に加え、2%基準の賃金引上げを要求する
 妥結結果 パートタイマーの賃上げ率(2.18%)が正社員(1.99%)を上回った。

【2016賃上げ結果 (流通部門加重平均 5月末時点)】

| 部門名 | 組合数 組合員数 | 要求 | 妥結 | 労務構成 | |
|---------|-------------|---------|---------|------------|------------|
| | | | | 算定基礎 賃金 | 平均勤続 年数 |
| 正社員 | | 8,948 | 5,604 | 284,363 | 12.8 |
| | | 3.24 | 1.99 | | |
| | 370 | 369 | 369 | 365 | 192 |
| | 299,464 | 299,432 | 299,432 | 299,065 | 143,613 |
| 契約社員 | | 5,937 | 3,486 | 201,560 | 7.3 |
| | | 2.91 | 1.74 | | |
| | 100 | 99 | 99 | 99 | 51 |
| | 33,677 | 33,652 | 33,652 | 33,652 | 16,922 |
| パートタイマー | | 28.6 | 19.6 | 900 | 6.6 |
| | | 3.21 | 2.18 | | |
| | 222 | 221 | 220 | 214 | 95 |
| | 509,775 | 509,701 | 509,682 | 505,389 | 315,707 |

1段目:金額(パートタイマーは時給)、2段:率、3段集計組合数、4段集計組合員数。平均勤続は年数

2016年一時金要求の考え方と結果

要求基準

正社員 年間 4.8カ月基準(夏期 2.4カ月基準、冬期 2.4カ月基準)とする。

パートタイマー 年間 2カ月基準とする。(正社員と職務の内容が同じ場合は3カ月基準)

妥結結果 正社員は4ヶ月程度に対し、契約社員は2か月、パートタイマーは1か月程度。
パートタイマーに一時金のない企業も多い。

【2016一時金結果 (流通部門加重平均 5月末時点)】

| | 要求組合数 | 要求内容 | | 解決内容 | |
|---------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| | | 金額 | 月数 | 金額 | 月数 |
| 正社員 | | 1,185,038 | 4.34 | 1,076,969 | 3.99 |
| | 107 | 101 | 107 | 103 | 105 |
| | 110,880 | 89,798 | 110,880 | 88,708 | 106,334 |
| 契約社員 | | 470,190 | 2.57 | 383,901 | 2.21 |
| | 40 | 38 | 39 | 39 | 37 |
| | 9,947 | 9,381 | 9,697 | 9,896 | 8,637 |
| パートタイマー | | 101,732 | 1.08 | 87,003 | 0.85 |
| | 45 | 36 | 42 | 35 | 38 |
| | 110,094 | 96,359 | 103,564 | 96,335 | 102,214 |

上段:額・月数、中断:集計組合数、下段:集計組合員数

退職金の要求の考え方と実態

要求基準

正社員 定期採用者60歳定年扱い退職金 2,000万円を基準とする。

パートタイマー 正社員との均衡、組合員のニーズ、税制等を考慮し、前払い退職金等も含めて、労使で合理的な制度を構築する。

実態 契約社員、パートタイマーについては制度がない企業が多く、水準も低い。

【退職金の実態（流通部門 2015年度）】

| | 制度 | | 未回答 | 勤続3年 | | 勤続5年 | |
|---------|----|-----|-----|--------|--------|---------|---------|
| | 有 | 無 | | 会社都合 | 自己都合 | 会社都合 | 自己都合 |
| 正社員 | - | - | - | | | 750,000 | 530,000 |
| | | | | | | 79 | 81 |
| 契約社員 | 23 | 75 | 19 | 76,250 | 78,462 | 123,611 | 123,333 |
| | | | | 16 | 13 | 18 | 15 |
| パートタイマー | 25 | 120 | 24 | 46,200 | 44,436 | 88,341 | 81,822 |
| | | | | 23 | 18 | 34 | 29 |

「UAゼンセン2015労働条件実態統一調査」上段：額、下段：集計組合員数。正社員は大卒5年の金額
 なお、契約社員、パートタイマーの退職金額について、1企業に複数の雇用区分がある場合は1区分を一つと数えている

労災付加給付の要求の考え方と実態

要求基準 労災付加給付は雇用形態による差は認めないことを基本とする。
業務上災害（有扶養者遺族見舞金） 3,400万円とする。

実態 正社員と契約社員、パートタイマーと同額の水準にある組合も多い。

【労災付加給付/業務上災害遺族補償(有扶養)の実態（流通部門 2015年度）】

| 部門名 | 組合数 | うち記入有 | 1000万未満 | 1000～1499万 | 1500～1999万 | 2000～2499万 | 2500～2999万 | 3000～3199万 | 3200万 | 3201～3299万 | 3300万 | 3301万～ | 平均額 |
|-----------------|------|-------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|-------|------------|-------|--------|-------|
| 正社員 | 220 | 142 | 10 | 10 | 8 | 18 | 21 | 17 | 26 | 0 | 28 | 4 | 2,584 |
| | 100% | 65% | | | | | | | | | | | |
| | | 100% | 7% | 7% | 6% | 13% | 15% | 12% | 18% | 0% | 20% | 3% | |
| 契約社員 パートタイマー | 220 | 84 | 14 | 12 | 5 | 15 | 7 | 9 | 9 | 0 | 13 | 0 | 2,127 |
| | 100% | 38% | | | | | | | | | | | |
| | | 100% | 17% | 14% | 6% | 18% | 8% | 11% | 11% | 0% | 15% | 0% | |

「UAゼンセン2015労働条件実態統一調査」上段：組合数、中段、下段：割合

短時間組合員等の処遇改善の取り組み

①無期労働契約、正社員への転換制度の整備

ア. 有期労働契約が通算3年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申し込みにより契約期間に関連する部分以外の労働条件は維持したまま無期労働契約に転換できるように取り組む。その上で、無期労働契約への転換にともない、職務内容や働き方を現行と大きく変更する場合は、労働条件の不利益変更とならないよう労使合意を前提に、別の雇用区分として設定する。

イ. 希望する者が一定の条件を満たせば正社員へ転換できる制度の導入に取り組む。

②社会保険の適用拡大についての取り組み

③人事処遇制度、福利厚生等の改善

ア. 能力を育て、能力・成果の評価が賃金に反映される人事処遇制度の整備に取り組む。

イ. 通勤手当を正社員と同様の基準で支給するよう取り組む。

ウ. 期末一時金、退職給付制度を導入するよう取り組む。

エ. 能力と意欲に応じて適切な教育訓練が行われるよう取り組む。

オ. 65歳まで雇用を継続できる制度を導入するよう取り組む。

カ. 給食施設、休憩室、更衣室については正社員と同様に利用できるようにし(パート法第12条)、その他の施設についても同様に利用できるよう取り組む。

キ. 慶弔見舞金、食事補助、社員割引制度、健康診断、財形貯蓄制度などについて、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。

ク. 災害時の備品の貸与などの安全管理面について、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。

④休暇、休職制度、労働時間の改善

ア. 慶弔休暇、ボランティア休暇等、各種休暇制度について、正社員と同様の基準で適用するよう取り組む。

イ. 育児・介護休業、育児・介護短時間制度を適用するよう取り組む。

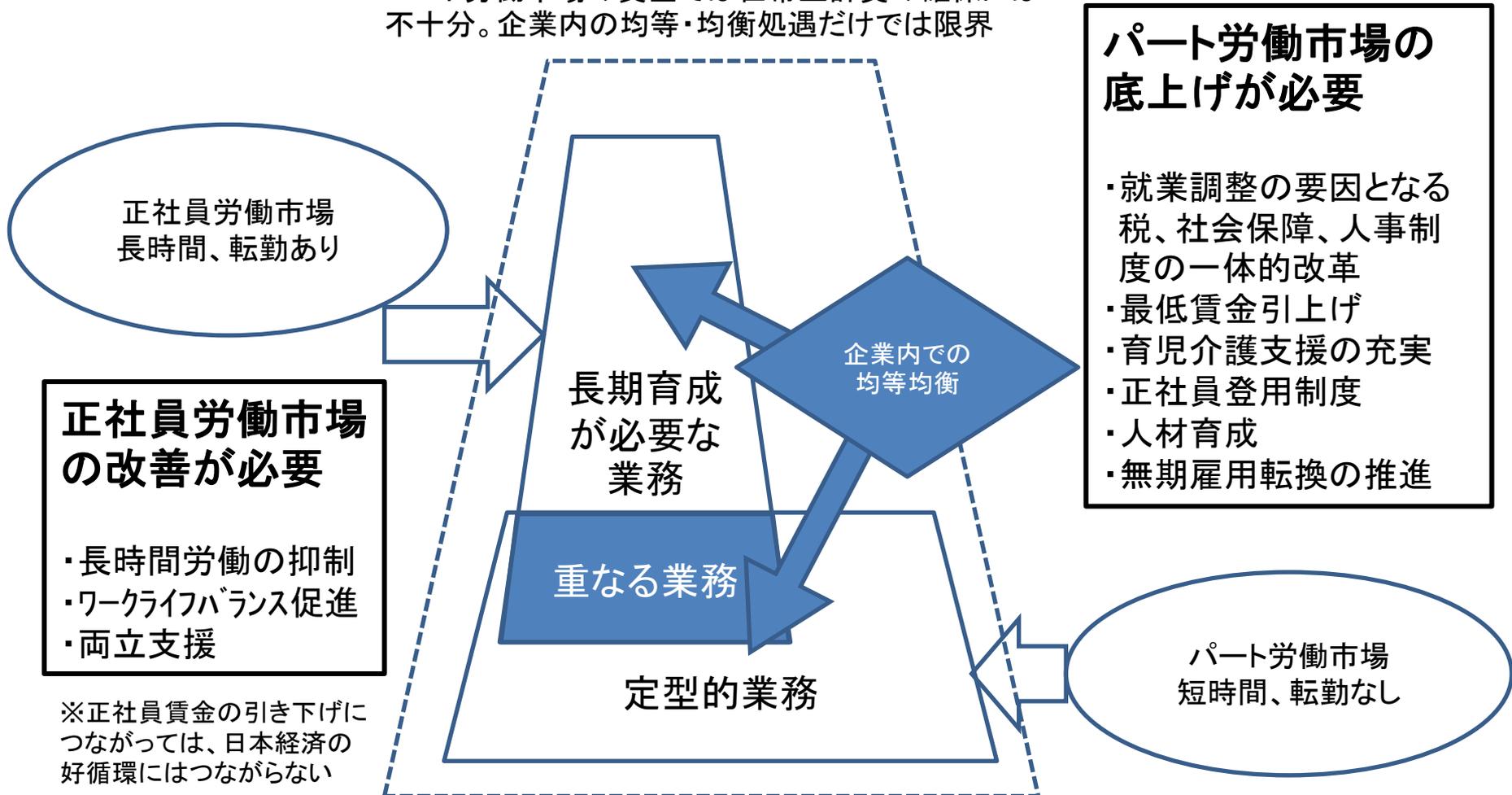
ウ. 契約労働時間を超える労働は、時間外割増の対象とし、正社員と同様の割増率を適用するよう取り組む。

エ. 年休付与日数は、正社員の所定労働日数との比較により比例付与を行い、完全取得に向け取得促進制度を整備するよう取り組む。

均等・均衡処遇の課題①

パート労働市場の底上げの必要性

パート労働市場の賃金では世帯生計費の確保には不十分。企業内の均等・均衡処遇だけでは限界



均等・均衡処遇の課題②

労働内容以外、働き方等の要素を考慮する必要性

【労働内容・働き方等と報酬決定の方向性】

| | 報酬決定要素 | 報酬決定方法 |
|---------|-----------------------------|---|
| 狭義の労働価値 | 労働内容の違い (職務内容・職責、能力、成果等) | 労働内容の違いに応じて「基本賃金、一時金、退職金(企業年金)の合計額」を決定。 ※基本賃金、一時金、退職金の比率は労働の性質に応じて決定 ※同一キャリア同一賃金が保障されていれば勤続による昇給もあり |
| 広義の労働価値 | 働き方の違い | |
| | 労働時間帯 | 時間帯割増手当、特定日割増手当等で反映 |
| | 労働時間の柔軟性 | 交替手当、シフト手当等で反映 |
| | 転勤の有無 | 転勤負担手当、転居一時金等で反映 |
| | 契約期間 | 有期契約を理由に不利益取り扱いをしない |
| | 労働時間の長さ | ①時間給労働は時間比例。契約時間を超えたら割増 ②裁量労働は時間にかかわらず労働内容の違いに応じて決定 ③①、②の中間的労働は、標準時間働いた場合に個人の評価により決まる賃金の時間比例を基本。短時間の場合は割引も可。所定労働時間を超えたら割増 |
| それ以外 | 世帯構成による生計費の違い | 必要に応じて家族手当等で反映 ※働き方にかかわらず基準に該当すれば支払う ※就業調整要因とならいう支給要件を検討する |
| | 地域による違い | 勤務地手当等で反映 |
| | 上記以外の要素 | 報酬を異にする要素としない。 労災付加給付制度、通勤手当の支給、基本的な施設利用、基本的備品の給付、慶弔休暇等は同一とする。 |

均等・均衡処遇の課題③

賃金・一時金・退職金等、報酬全体を考える必要性

【労働内容・働き方等と報酬全体のイメージ例】

| 名称 | 総合職 (現在の正社員) | 短時間総合職 (短時間正社員) | 定型職 (現在の契約社員) | 短時間定型職 (現在のパートタイマー) |
|------|--|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| 労働内容 | 企画・管理 | 企画・管理 | 定型的 | 定型的 |
| 働き方 | 無期、フルタイム、 転勤有 | 無期、短時間固定、 転勤無 | 有期(3年後無期)、 フルタイム、転勤無 | 有期(3年後無期)、 短時間固定、転勤無 |
| 月例賃金 | 役割給+シフト手当 +転勤手当(+家族 手当) | 役割給(時間比例) -時間調整手当(+ 家族手当) | 時間給×労働時間+ シフト手当(+家族手 当) | 時間給×労働時間 (+家族手当) |
| 一時金 | 5カ月基準 | 最低4ヶ月 | 2.5カ月基準 | 最低2か月 |
| 退職金 | 確定給付企業年金(前払選択可)(+選択制確定拠出年金) 総合職フルタイムとの基本賃金比に応じた水準 | | | |
| 労災付加 | 遺族見舞金3400万円 | | | |
| 福利厚生 | カフェテリアプラン(賃金比例ポイント)、福利厚生施設の利用権は同一 | | | |
| | 報酬全体として労働内容・働き方に応じて均等・均衡をはかる | | | |