

## 第1号議案 2016春季生活闘争のまとめ

### I. 取り巻く情勢と要求基準の策定

#### 1. 取り巻く情勢

日本経済は、経済政策や雇用環境の改善などを背景に、緩やかながらも回復軌道へ復帰するとの見方が出ていたものの、円安による原材料価格の上昇、食料品や日用品などをはじめとした物価の高止まりに伴う個人消費の低迷が続いていました。また、新興国では景気減退など先行きの不透明感が依然として払拭できない状況にあるなか、日本のGDPの6割を占める個人消費を増やし、内需拡大による日本経済の再生を果たすためにも、所得を増やすことが引き続き求められていました。

私たちの産業は、国内旅行と外国人旅行は好調に推移したものの、海外旅行需要については海外の治安に対する懸念などにより、消費者マインドは厳しい状況が続いていたことから、海外旅行の需要回復にむけた取り組みが必要とされていました。

政府は観光立国を重点政策に掲げ「観光立国実現に向けたアクション・プログラム」を改定し、アジアを中心とした旺盛な観光需要を取り込みながら、宿泊施設の増設や地域活性化のための地方自治体による観光振興に対する体制構築など、積極的に政策を進めてきました。このように、観光立国実現にむけた取り組みが着実に進められており、私たちの産業への期待感は更に高まることとなりました。

#### 2. 要求基準の策定

要求基準策定にむけては、取り巻く情勢を確認しながら、地連と業種別委員会をつうじて加盟組合の状況を把握したうえで議論を重ね、2014春季生活闘争から掲げてきた実質的な賃金改善にこだわることとしました。2016春季生活闘争についても、サービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる環境整備にむけた待遇改善に取り組む闘争と位置づけました。取り組みにあたっては、産業を支える人財を確保し魅力ある産業の実現にむけて、これまでの歩みをとどめることなく、サービス連合方針に基づき加盟組合が主体的な要求を掲げ、闘争スケジュールの早期化に着手するなど着実な取り組みを進めていくこととしました。

#### 3. 具体的な要求基準

正規労働者の賃金改善と一時金要求は、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけた中期計画を策定し、年収水準の改善に継続的に取り組むこととしました。そのうえで、2014春季生活闘争からの取り組みを継続し、年収改善とりわけ生活の基礎である月例賃金の引き上げにこだわることとしました。具体的には、すべての加盟組合が賃金カーブを維持したうえで0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととしました。取り組みにあたっては、「指標」に加え「賃金水準の実態」を提示しました。また、2015春季生活闘争で定義した賃金改善に係る用語について改めて理解を深め、加盟組合と取り組み方針の共有化をはかり、要求の実現にむけ一体となって取り組むこととしました。一時金については、前年同

年齢者の一時金水準の確保に取り組んだうえで更なる水準向上に取り組むことや、業績連動一時金を導入している加盟組合については、固定支給部分への配分拡大に取り組むことを確認しました。

契約社員やパートタイマー等の待遇改善は、雇用の維持・確保を前提に正規労働者と同様に月例賃金の引き上げにむけた積極的な取り組みや、均等・均衡待遇の実現、無期労働契約への転換など、安心して働き続けることが出来る環境整備に取り組むこととしました。

最低保障賃金については、その必要性を理解したうえで協定化を目指し、すべての加盟組合で要求することとしました。産業別最低保障賃金は、すべての労働者を対象に法定地域別最低保障賃金から要求基準を導き、ポイント年齢別最低保障賃金は、基幹従業員を対象に賃金実態を基に要求基準を設定しました。そのうえで、すべての加盟組合での要求を実現するために、業種別の補足基準を定め、継続的に取り組むこととしました。

同時要求については、総実労働時間短縮と両立支援・男女平等社会の実現、60歳以降の雇用の確保にむけて取り組むこととし、その他の労働条件の向上に関する要求については諸基準の活用や、法律の改正、新設された法律の施行にあたり必要な対応を求めることを確認しました。

#### 4. 闘争体制

闘争体制については、加盟組合と中央闘争委員会・各地連闘争委員会との情報連絡体制を確認したうえで、効果的に交渉経過を波及させるため、加盟組合の要求および合意内容について2月22日より毎日定時通信を配信するとともに、交渉状況やスケジュールについては、一覧表として必要に応じて情報を発信しました。また、各加盟組合における闘争の支援をはかるためにも、マスコミ各社に定時通信を配信し、交渉のヤマ場にあわせて中間のまとめについて、臨時通信の配信を行い交渉の後押しにつとめました。

相場形成にむけては、波及力のある主要組合間で相互に要求内容や合意にむけた交渉状況について確認を行うため、3月1日に合同業種別委員会を開催するとともに、中央闘争委員会・各地連闘争委員会による、激励訪問を行いました。

合意内容についてマスコミ各社へ定時通信を配信し、交渉状況のとりまとめについても掲載を要請し、加盟組合の交渉の後押しをはかりました。

## II. 連合の取り組み

### 1. 春季生活闘争方針

連合は、2016春季生活闘争を、「総合生活改善闘争」と位置づけ、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争であるとし、日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のためにはすべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠であるとし、そのために、月例賃金の改善にこだわる取り組みを継続するとともに、あらゆる手段を用いてそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを展開し、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かし、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善にむけ、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準

抛などの構造を転換する運動に挑戦するなどの取り組みを行いました。

「賃上げ」については、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度としました。

非正規労働者の労働条件改善については、「正社員への転換ルールの導入促進・明確化」「無期労働契約への転換促進」などの雇用安定に関する取り組みや、「昇給ルールの導入・明確化」「一時金の支給」「社会保険の加入状況の点検と促進」「再雇用者（定年退職者）の処遇」などの均等処遇に関する取り組みなど、総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金（時給）については「誰もが時給1,000円」の実現を目指すこととしました。

## 2. 交渉経過

連合は、先行組合の最大のヤマ場である3月16日（水）にむけて、各種会議ならびに集会を開催するとともに、交渉状況の把握と数値の集約につとめました。交渉経過については、日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」を目指し、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるべく、賃上げの継続を求めて、連合全体が取り組む方針を確立し、交渉を進めてきました。

交渉において経営側は、経済の好循環実現にむけた社会的要請には理解を示し、また人手不足感の強まりを考慮しつつも、経営環境の先行きに不透明感が増していること、足下で収益改善にかげりが見られること、過去2年間の賃上げもあり賃金水準は相応な水準となっていること、などを挙げてコスト論に固執し、賃上げに対しては厳しい態度を示し、交渉は難航したと振り返っています。先行組合の回答結果は5,817円・2.00%（去年同期比▲664円）と昨年を下回る水準となり、継続して賃上げを獲得したことは、要求金額からすれば十分とは言えないものの、中小組合の回答結果は4,362円・1.81%（去年同期比▲222円）となり、全体と中小との賃上げの格差が縮小されていることから、2016春季生活闘争の意義・目的を果たしうる内容と評価しました。

その流れを、すべての働く者の賃金引き上げに確実に波及させるために全力を尽くすこととし、正規・非正規、組織・未組織にかかわらず、また企業規模の大小にかかわらず、月例賃金の引き上げが不可欠であることを広く社会に対し繰り返し訴えていくことを4月1日に開催された共闘推進集会で確認しました。

## 3. 2016春季生活闘争中間まとめ（要約）

連合は、2016年6月2日に開催された第72回中央委員会で、2016春季生活闘争の中間まとめを以下のとおり確認しました。

2016春季生活闘争では、日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」を目指し、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現をはかるべく、闘争を進めてきました。交渉では、年初来の金融市場の混乱が、企業業績に与える影響など先行きの不透明感を強調する経営との間で、厳しい交渉が展開されたなか、加盟組合は、マクロの観点に加え、企業の存続と発展にむけては職場の活力が不可欠であるとして、そのためにも「人への投資」が必要であると強く主張し、厳しい交渉経過ではあったが、3年連続して「月例賃金の改善」の回答を引き出すことができたことは成果として受け止めて

おり、この流れを未解決組合に繋げていくことが重要です。「底上げ・底支え」「格差是正」を目指した取り組みにより、大手組合と中小組合との回答額のかい離を縮小することができたことは、中小組合がより主体的に取り組みを行った成果とも受け止めています。一方で、中小企業の賃金水準は未だ低位にあり、「賃金制度」や「定期昇給制度」の整備が課題として残りました。非正規労働者の賃金改善については正規以上に進展したことから、今後は賃金改善以外の回答内容について情報収集と分析につとめ、以降の取り組みに繋げていくことが必要です。「総実労働時間の縮減」「仕事と生活の両立支援」「男女間賃金格差の是正」などの取組結果についても情報収集と分析につとめ、以降の取り組みに繋げていくことを求めています。

2016春季生活闘争においては、連合全体の賃上げ額と中小組合の賃上げ額との格差を縮小することができたものの、1996年以降の規模間格差が集積した現状の賃金格差の是正は一朝一夕に進展するものではないことに留意するべきであると考えます。この考え方を踏まえ、今後には「底上げ・底支え」「格差是正」や「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」など、継続的に取り組む必要があります。

### Ⅲ. 要求の提出と交渉結果

#### 1. 要求提出

2016年1月20日に第15回中央委員会を開催し、要求基準と取り組み体制について確認しました。要求については、各加盟組合が事前の準備を十分に整え、2月末までを基本に遅くとも3月上旬までには要求書を提出し、集中交渉期間として設定した3月14日から18日を中心に交渉や協議を尽くし、3月末日までにすべての項目について決着することを目指しました。

要求書を提出したのは139組合(ホテル・レジャー業65組合／観光・航空貨物業74組合 オブザーバー加盟組合は除く)で、そのうち2月末日までに提出したのは37組合となり、昨年と比較すると16組合の増加となり、闘争スケジュールの早期化を進めた加盟組合がありました。その後、集中交渉期間直前の3月11日までに53組合が提出し、あわせて90組合となりました。

賃金改善を要求したのは131組合、そのうち実質的な賃金改善を要求したのは97組合となりました。一時金は業績連動制度の確認も含めて130組合が、最低保障賃金については、70組合が要求しました。

加盟組合の交渉を支援する取り組みの一環として、観光庁をはじめ、日本旅行業協会(JATA)、全国旅行業協会(ANTA)、航空貨物運送協会(JAFA)、日本ホテル協会、全日本シティホテル連盟、日本旅館協会などの業界団体を訪問し、要求内容への理解や会員各社への働きかけを要請しました。また、JATAに対し、「産業別最低保障賃金制度の確立」「労働時間短縮の推進」「統一労災補償制度の新設」を申し入れ、旅行業の社会的地位向上や働く環境整備を求めました。

産業政策・政策制度関連要求については、2016年2月に観光政策フォーラムを実施し、「人財育成」や「休日・休暇改革」などをテーマにサービス連合の政策提言を広く一般に意思発信を行いました。また、2016春季生活闘争期間中に交運労協をつうじて関係省庁へ

の申し入れを行い、制度の実現や課題の解決を求め交渉を行いました。

## 2. 交渉経過

加盟組合は、早い段階から組合員の意見を集約し、議論を重ね、サービス連合の要求趣旨を十分に共有したうえで、要求の実現にむけて3月内決着を目指し精力的に交渉を積み重ねました。

私たちの産業の状況は、旅行業では海外渡航者数が減少傾向にあり、宿泊業では宴会部門での苦戦が続いているなどの懸念材料があったものの、訪日外客数が単月での過去最高記録を更新するなど好調に推移し、国内旅行需要も堅調に推移している状況のもとでの交渉となりました。国際航空貨物業は、海外を含む連結ベースでは好調であったものの、国内で見ると米国港湾労使交渉に端を発した海上輸送の停滞に伴う北米むけ航空輸送需要が一巡し、輸出入とも件数・重量が全体的に伸び悩むなど、厳しい状況の中での交渉となりました。

実質的な賃金改善をめぐるっては、先行きの不透明感や人件費上昇が経営に与える影響が大きいことを理由として回答に慎重となる企業側と、水準引き上げを主張する組合側との間に隔たりがあり難しい交渉が続きました。加盟組合は、内需拡大によるデフレ経済からの脱却や日本経済の回復といった社会的な要請を背景に、産業を支える従業員の生活水準の向上や人財確保のため、労働条件改善の重要性について粘り強く主張しました。

## 3. 交渉結果

### (1) 合意・妥結時期

要求書を提出した加盟組合のうち、3月末日までに合意に至った加盟組合は68組合となりました。その後、6月19日までに更に45組合が合意し、あわせて113組合となりました。それぞれの加盟組合における前年合意日と比較し、早期合意に至ったのは46組合となりました。

### (2) 正規労働者の賃金改善（数値はいずれも加重平均）

賃金制度維持分や賃金カーブ維持分の確保については昨年以上に早い段階で最低限必要なものであると労使共有をはかれた組合も多く、実質的な賃金改善についての交渉が重要な争点となりました。その結果、賃金改善については104組合（数値の報告があった加盟組合は44組合）が回答を引き出しました。また、実質的な賃金改善については49組合（数値の報告があった加盟組合は26組合）が回答を引き出し、昨年よりも13組合増加しました。そのうち、昨年に引き続き回答を引き出した加盟組合は28組合、3年連続で回答を引き出した加盟組合は19組合となるなど、3年間粘り強く要求を掲げ交渉を続けてきた成果が出ました。加えて、この3年間の内、1度でも実質的な賃金改善の回答を引き出せた加盟組合は77組合に上りました。

賃金改善額については、6月19日現在の集計できた44組合の平均は6,383円（2.25%）となりました。昨年同日の平均6,338円（2.15%）と比較すると水準は上回りました。また、実質的な賃金改善分について集計ができた26組合の平均は1,875円（0.64%）となり、昨年同日の平均2,080円（0.70%）と比較すると水準は下回りました。

業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業17組合の賃金改善額は5,701円（2.37%）となり、

昨年同日の平均4,687円（1.95%）と比較すると上回りました。観光・航空貨物業27組合の賃金改善額は、平均6,698円（2.21%）となり、昨年同日の平均6,865円（2.20%）と比較すると下回りました。

合意集計組合が同一でないことや、各社の賃金制度の違いから単純比較はできないものの、2014・2015春季生活闘争から継続した取り組みの結果、約半数の加盟組合が実質的な賃金改善の回答を引き出すなど、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現にむけ着実に成果をあげたといえます。また、2016春季生活闘争では実質的な賃金改善の合意はできなかったものの、「35歳年収 550万円」の基準の回復や次年度以降の賃金制度改定に対する考えを経営側から引き出した加盟組合もありました。一方で、粘り強く交渉したものの実質的な賃金改善の改善について合意に至らなかった加盟組合もありましたが、賃金水準の引き上げの重要性について労使で理解を深め共有化をはかれたことは評価できます。このことは、各加盟組合が中期的な賃金目標に基づき、安心して働き続けられる労働条件のあり方や企業の競争力の源泉が人財にあることなどの主張を強く行い、妥協することなく交渉が展開された結果といえます。

賃金改善額・率	2016年	2015年	増減	2015最終集計
全体（44/45組合）	6,383円 2.25%	6,338円 2.15%	+45円	6,161円(2.08%) 53組合
ホテル・レジャー業（17/14組合）	5,701円 2.37%	4,687円 1.95%	+1,014円	4,533円(1.81%) 20組合
観光・航空貨物業（27/31組合）	6,698円 2.21%	6,865円 2.20%	-167円	6,709円(2.16%) 33組合
実質的な賃金改善額・率	2016年	2015年	増減	2015最終集計
全体（26/20組合）	1,875円 0.64%	2,080円 0.70%	-205円	2,080円(0.70%) 20組合
ホテル・レジャー業（11/2組合）	2,547円 1.14%	833円 0.26%	+1,714円	833円(0.26%) 2組合
観光・航空貨物業（15/18組合）	1,668円 0.53%	2,197円 0.75%	-529円	2,197円(0.75%) 18組合

※ 2016年・2015年いずれも6月19日現在

※ 括弧内の組合数は、左が2016年、右が2015年の集計組合数

※ 実質的な賃金改善額については、2015春季生活闘争にて改めて定義したもの

（ベースアップまたは賃金カーブを維持したうえで、賃金制度で定められた改訂以上に賃金を引き上げること）

### (3) 正規労働者の一時金（数値はいずれも単純平均）

年間一時金については、合意・妥結した25組合の平均は3.35ヵ月となり、昨年同日の3.62ヵ月（27組合）を下回りました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業12組合の平均は2.97ヵ月となり、昨年同日の3.08ヵ月（10組合）を下回りました。観光・航空貨物業13組合の平均は3.70ヵ月となり、昨年同日の3.94ヵ月（17組合）を下回りました。

夏期一時金については、89組合の平均は1.66ヵ月となり、昨年同日の1.62ヵ月を上回り

ました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業32組合の平均は1.35ヵ月となり、昨年同日の1.25ヵ月(29組合)を上回りました。観光・航空貨物業57組合の平均は1.83ヵ月となり、昨年同日の1.81ヵ月(56組合)をわずかに上回りました。

一時金は、企業業績の回復傾向を反映し、夏期では昨年水準を上回り、2015春季生活闘争に引き続き、比較的高い水準を確保することができました。しかしながら、年間では経営側は企業業績回復に貢献した従業員の努力や人財への投資の必要性について理解はあるものの業績を慎重に見定めるとともに、宿泊業では耐震補強をはじめとした設備投資を優先させた企業などもあり、単純比較はできないものの昨年水準を下回りました。冬期一時金については、継続協議となった加盟組合もあり年間で水準を合意した組合については減少傾向にあります。

年間一時金平均月数	2016年	2015年	増減	2015最終集計
全体 (25/27組合)	3.35	3.62	-0.27	2.87 (115組合)
ホテル・レジャー業 (12/10組合)	2.97	3.08	-0.11	2.43 (48組合)
観光・航空貨物業 (13/17組合)	3.70	3.94	-0.24	3.20 (67組合)
夏期一時金平均月数	2016年	2015年	増減	2015最終集計
全体 (89/85組合)	1.66	1.62	+0.04	1.44 (123組合)
ホテル・レジャー業 (32/29組合)	1.35	1.25	+0.10	1.15 (52組合)
観光・航空貨物業 (57/56組合)	1.83	1.81	+0.02	1.65 (71組合)

※ 2016年・2015年いずれも6月19日現在

※ 括弧内の組合数は、左が2016年、右が2015年の集計組合数

#### (4) 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

契約社員やパートタイマー等の待遇改善にむけた取り組みを行った加盟組合は、賃金改善については61組合が要求し43組合が合意し成果を上げました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業では23組合が要求し12組合が合意しました。観光・航空貨物業では38組合が要求し31組合が合意しました。回答を引き出した加盟組合によっては、実質的な賃金改善がはかれるなど成果が出ました。一時金については53組合が要求し47組合が合意しました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業では13組合が要求し8組合が合意しました。観光・航空貨物業では40組合が要求し39組合が合意しました。待遇改善の取り組みにおいて、年収水準については向上がはかられています、有期雇用労働者の無期転換への取り組みについては、継続協議となった加盟組合があり課題が残りました。

#### (5) 最低保障賃金

最低保障賃金については、60組合が合意しました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業では3組合、観光・航空貨物業では57組合となりました。

産業別最低保障賃金については、新たに最低保障賃金協定の締結を求める加盟組合の多くが継続協議となり粘り強く交渉を続けるなか、要求水準は下回ったものの最低保障賃金を協定化した加盟組合もあり着実に前進しました。

ポイント年齢別最低保障賃金については、新たに合意に至った加盟組合もありました。

その他には最低保障賃金の協定化にむけて段階的な取り組みを行うことも可能としたことから、最低保障賃金の必要性について労使で理解を深めるとともに、企業内最低賃金水準の引き上げに取り組んだ加盟組合もありましたが、すべての加盟組合での要求を徹底できなかったことが課題として残りました。

#### (6) 同時要求

総実労働時間の短縮にむけた取り組みについては、「第3期アクション・プラン」に基づき多くの加盟組合が目標達成にむけ積極的に取り組み、要求を掲げた加盟組合は88組合となり、合意したのは58組合となりました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業では52組合が要求し32組合が合意しました。観光・航空貨物業では37組合が要求し25組合が合意しました。所定内労働時間の短縮や年次有給休暇取得、時間外労働削減にむけた環境整備などについて合意した加盟組合がありました。また、山の日制定に伴う年間所定内労働時間の短縮や年間休日数の拡大、年次有給休暇の計画的付与制度や連続休暇制度の導入、管理監督者にある役職者に対する休務日の確保について合意した加盟組合があるなど、年間総実労働時間1800時間の実現にむけ着実な前進がはかれました。

両立支援・男女平等社会の実現については、要求を掲げた加盟組合は43組合となり、19組合が合意しました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業では22組合が要求し、6組合が合意しました。観光・航空貨物業では21組合が要求し、13組合が合意しました。子の看護における休暇制度や育児における短時間勤務制度の拡充、育児における所定外労働時間免除期間の延長など、改善がはかれた加盟組合がありました。

60歳以降の雇用確保にむけた取り組みについては、要求を掲げた加盟組合は22組合となり、2組合が合意しました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業では14組合が要求したものの、合意には至りませんでした。観光・航空貨物業では、8組合が要求し2組合が合意し成果となりました。

その他では、組織強化・組織拡大への取り組みについて要求を掲げた加盟組合は3組合となり、2組合が合意し、管理職や契約社員を対象に組合員範囲の見直しによって組織化がはかられました。

## IV. 今後の課題と次年度にむけて

1. 2016春季生活闘争では、過去2年間にわたり0.5%以上の実質的な賃金改善の要求を行ってきた流れを止めることなく、すべての加盟組合が賃金カーブを維持したうえで、実質的な賃金改善の要求への徹底をはかりました。その結果、実質的な賃金改善を要求した加盟組合は全体の約6割となり、着実な前進となりました。

更には、継続的に粘り強く交渉した結果、この3年間で5割近い加盟組合が実質的な賃金改善の回答を引き出すなど、中期的な賃金目標の実現にむけ、年収改善とりわけ生活の基礎である月例賃金の引き上げにこだわり着実な前進を続けてきました。また、実質的な賃金改善の合意に至らなかったものの、次年度以降における賃金制度改定の考え方を経営側から引き出した加盟組合もあったことは成果といえます。一時金については、夏期では2015年並みの水準を確保したものの、年収水準の維持・向上にむけてすべての加盟組合に



において底上げをはかる取り組みが必要です。また、一時金は短期的な企業業績に影響を受けることが否定できないことから、固定支給部分の拡大など一定水準の底支えを意識し年収水準の向上に取り組むことが必要です。

2. 賃金改善水準については、サービス連合集計における月例賃金の平均は6,383円となり、連合集計の5,817円と比較すると、上回る結果となりました。しかしながら、一時金では、サービス連合集計における年間平均は3.37ヵ月となり、連合集計の年間平均4.89ヵ月と比較すると昨年に引き続き下回る結果となりました。今後も、魅力ある産業の実現を目指すためには、労働者一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる環境を整備し、年収水準を引き上げるため継続した取り組みが求められます。
3. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、契約社員を中心に実質的な賃金改善の回答を引き出した加盟組合があり2014・2015春季生活闘争に引き続き前進がはかれました。また、新たに要求を掲げた加盟組合もあり、契約社員やパートタイマー等の待遇改善の取り組みに対する認識は年々高まっています。今後も、更に多くの加盟組合が契約社員やパートタイマー等の未組織労働者の組織化の取り組みとあわせて、待遇改善にむけ積極的に取り組むことが求められます。
4. 最低保障賃金については、要求水準は下回ったものの新たに協定化に至った加盟組合もあり進展がはかれました。一方、すべての加盟組合で要求するため段階的な取り組みも可能とする補足基準を2015春季生活闘争に引き続き設定しましたが、徹底することができませんでした。今後は、組織強化の取り組みともあわせ、組合員一人ひとりが最低保障賃金の必要性について認識を深め、すべての加盟組合が協定化できるよう取り組みを強化することが必要です。
5. 同時要求項目に関しては、総実労働時間短縮にむけた要求を掲げ所定内労働時間の短縮や年次有給休暇取得促進などで合意した加盟組合がありました。2015～2016年度は「第3期アクション・プラン」の締めくくりの2年間となります。各加盟組合が設定した目標達成にむけ、取り組みを進めていく必要があります。その他の取り組みについては、両立支援制度の拡充や組合員範囲の拡大など成果もありましたが、今後も継続的な取り組みが求められます。
6. 2016春季生活闘争では、この産業を支える人財の重要性を訴求し、年収水準の改善とりわけ月例賃金の引き上げを優先した闘争を展開し継続的に取り組んだ結果、実質的な賃金改善が実現するなど、魅力ある産業の実現にむけた歩みを続けることが出来ました。しかしながら、全体を見渡せば、底上げを意識した実質的な賃金改善の要求や最低保障賃金の要求の徹底までには至りませんでした。また、旅行業の社会的地位向上や働く環境整備や、加盟組合の交渉を支援する取り組みの一環としてこれまで行ってきた申し入れについては、JATAのみならず、その他の業界団体に対しても、サービス連合が掲げる業界統一基準への理解を深めるための行動が必要と考えます。

魅力ある産業の実現にむけて、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」への実現や、人財への投資には、すべての加盟組合が一丸となり継続的に取り組むことが重要です。また、これまで様々な課題に取り組んできた労使関係を維持しつつ、総合労使協議体制の確立にむけた取り組みを更に進める必要があります。

闘争体制を整えるにあたり、加盟組合の状況や産業情勢を分析したうえで、方針策定にむけた議論経過についても検討段階から加盟組合と共有化をはかることとします。また、加盟組合の要求策定の準備段階から、必要に応じて個別での支援を行い闘争に臨むこととします。