

## 第1号議案 2017春季生活闘争のまとめ

### I. 要求の提出と交渉結果

#### 1. 要求提出

2017年1月18日に第16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13日から17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134組合（ホテル・レジャー業60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）となっています。2016秋闘で2017年の賃金・一時金交渉を行ってきた加盟組合などもあり、2月末日までに提出したのは23組合（昨年比14組合減）となりました。その後、集中交渉期間直前の3月10日までに提出したのは56組合（同3組合増）となり、あわせて79組合（同11組合減）となりました。

賃金改善を要求したのは114組合（同17組合減）、そのうち実質的な賃金改善を要求したのは96組合（同1組合減）となりました。一時金は業績連動制度の確認も含めて107組合（同23組合減）が、最低保障賃金については、77組合（同7組合増）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（JAF A）、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とANTA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、2017年2月に観光政策フォーラムを実施し、「持続可能な観光地域づくりを実現するためにサービス・ツーリズム産業は今、何をすべきか」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、2017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、海外渡航者数が回復傾向にあったものの取扱高は伸び悩み、個人旅行が苦戦を強いられた状況のもとでの交渉となりました。また、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、2017年1月から4月までの各月における訪日外客数は過去最高記録を更新し、宿泊稼働率が堅調に推移している中、交渉を繰り広げました。国際航空貨物業は、米国における自動車市場の航空輸送需

要が一巡したものの、アジア方面への輸出が堅調に推移していることや、輸入では食料品を中心とした消費財の回復傾向にあるなど件数・重量が全体的に回復傾向にある状況の中での交渉となりました。

### 3. 闘争体制

闘争体制については、加盟組合と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取りまとめ、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、合意内容について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」についても臨時通信の配信を行い加盟組合の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、2月28日に合同業種別委員会を開催するとともに、闘争委員会による激励訪問を行いました。

### 4. 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57組合となり、昨年と比較すると9組合の減少となりました。その後、6月19日までに更に42組合が合意し昨年と比較すると3組合の減少となっています。合計では99組合となり、昨年と比較すると14組合の減少となりました。

#### (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84組合（数値の報告があった加盟組合は32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55組合（数値の報告があった加盟組合は16組合）が回答を引き出し、昨年よりも6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34組合、3年連続で回答を引き出した加盟組合は26組合、4年連続で回答を引き出した加盟組合は20組合となるなど、4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4年間のうち、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87組合に上りました。

賃金改善額については、6月19日現在の集計ができた32組合の平均は6,424円（2.25%）となりました。昨年同日の6,383円（2.25%）と比較すると水準を引き上げることができました。また、業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業9組合の賃金改善額は4,788円（1.94%）となり、昨年同日の平均5,701円（2.37%）と比較すると下回っています。観光・航空貨物業23組合の賃金改善額は平均7,460円（2.41%）となり、昨年同日の平均6,698円（2.21%）と比較すると上回っています。

実質的な賃金改善分について集計ができた16組合の平均は3,192円（1.08%）となり、昨年同日の平均1,875円（0.64%）と比較すると水準を引き上げることができました。

賃金改善額・率	2017年	2016年	増減	2016最終集計
全体 (32/44組合)	6,424円 2.25%	6,383円 2.25%	+41円 ±0%	6,458円 (2.27%) 47組合
ホテル・レジャー業 (9/17組合)	4,788円 1.94%	5,701円 2.37%	-913円 -0.43%	5,701円 (2.37%) 17組合
観光・航空貨物業 (23/27組合)	7,460円 2.41%	6,698円 2.21%	+762円 +0.20%	6,787円 (2.23%) 30組合
実質的な賃金改善額・率	2017年	2016年	増減	2016最終集計
全体 (16/26組合)	3,192円 1.08%	1,875円 0.64%	+1,317円 +0.44%	1,882円 (0.64%) 27組合
ホテル・レジャー業 (3/11組合)	997円 0.45%	2,547円 1.14%	-1,550円 -0.69%	2,547円 (1.14%) 11組合
観光・航空貨物業 (13/15組合)	3,897円 1.23%	1,668円 0.53%	+2,229円 +0.70%	1,680円 (0.53%) 16組合

※ 数値は2017年6月19日現在

※ 括弧内の組合数は、左が2017年、右が2016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33組合の平均は3.15ヵ月となり、昨年同日の平均3.35ヵ月 (25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20組合の平均は2.91ヵ月となり、昨年同日の2.97ヵ月 (12組合) を下回りました。観光・航空貨物業13組合の平均は3.52ヵ月となり、昨年同日の3.70ヵ月 (13組合) を下回りました。

夏期一時金については、94組合の平均は1.61ヵ月となり、昨年同日の1.66ヵ月 (89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34組合の平均は1.36ヵ月となり、昨年同日の1.35ヵ月 (32組合) を上回りました。観光・航空貨物業60組合の平均は1.75ヵ月となり、昨年同日の1.83ヵ月 (57組合) を下回りました。

年間一時金平均月数	2017年	2016年	増減	2016最終集計
全体 (33/25組合)	3.15	3.35	-0.20	3.07 (113組合)
ホテル・レジャー業 (20/12組合)	2.91	2.97	-0.06	2.68 (48組合)
観光・航空貨物業 (13/13組合)	3.52	3.70	-0.13	3.35 (65組合)
夏期一時金平均月数	2017年	2016年	増減	2016最終集計
全体 (94/89組合)	1.61	1.66	-0.05	1.57 (119組合)
ホテル・レジャー業 (34/32組合)	1.36	1.35	+0.01	1.25 (51組合)
観光・航空貨物業 (60/57組合)	1.75	1.83	-0.08	1.81 (68組合)

※ 数値は2017年6月19日現在

※ 括弧内の組合数は、左が2017年、右が2016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50組合が要求し33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17組合が要求し2組合が合意しました。観光・航空貨物業では33組合が要求し31組合が合意しました。一時金については43組合が要求し30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8組合が要求し1組合が合意しました。観光・航空貨物業では35組合が要求し29組合が合意しました。無期労働契約への転換に関する取り組みについては、23組合が要求し4組合が合意しました。

#### (5) 最低保障賃金

最低保障賃金については、77組合が要求し64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4組合、観光・航空貨物業では60組合となりました。

#### (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59組合となり合意したのは32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31組合が要求し18組合が合意しました。観光・航空貨物業では28組合が要求し14組合が合意しました。

両立支援・男女平等社会の実現にむけた取り組みについては、要求を掲げた加盟組合は23組合となり6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6組合が要求し、2組合が合意しました。観光・航空貨物業では17組合が要求し4組合が合意しました。

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5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4組合が要求し、2組合が合意しました。観光・航空貨物業では、1組合が要求しましたが、合意にはいたりませんでした。

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5組合となり、すべての加盟組合が合意しました。業種ごとの内訳は、観光・航空貨物業では5組合が要求しすべての加盟組合が合意しました。

## II. 今後の課題と次年度にむけて

1. 2017春季生活闘争では、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現にむけて、過去3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歩みを前進させるためにも、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7割となりました。交渉中においては、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や、過去3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理由として回答に慎重となる企業側と、魅力ある産業の実現にむけた人財の確保や育成の観点から「人への投資」に必要な賃金水準の引き上げを粘り強く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状況への転落防止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主張しました。

更には、粘り強く交渉した結果、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、この4年間で6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、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」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、粘り強く交渉したものの、実質的な賃金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、定期昇給相当分の確保の回答を引き出した加盟組合や今後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、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について粘り強く主張し、妥協することなく交渉が展開された結果といえます。また、魅力ある産業の実現にむけて、人財の確保の必要性が高まる中、企業の競争力の源泉は人財にあることを前提として、引き続き実質的な賃金改善の獲得や合意水準の向上を基軸とした年収改善にむけた取り組みが必要です。

一時金については、企業業績の回復傾向を反映し、2016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、人財への投資の必要性について理解はあるものの、企業によっては業績を慎重に見定めるとともに、設備などへの投資を優先させた企業もあり、大きな伸びとはなりません。今後も年収水準の維持・向上にむけて、すべての加盟組合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は依然として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。

連合集計との比較については、サービス連合集計における月例賃金の平均は6,424円(2.25%)となり、連合集計の5,733円(1.98%) (※6月5日集計時点)と比較すると上回りました。一方、一時金では、サービス連合集計における年間平均は3.25ヵ月となり、

連合集計の年間平均4.80ヵ月（※6月5日集計時点）と比較すると下回りました。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もち、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。

2. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、契約社員を中心に賃金改善の回答を引き出した加盟組合があり、2014春季生活闘争以降、毎年成果を上げています。今後も無期雇用転換者における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。

3. 産業別最低保障賃金については、協定の締結を求める加盟組合が粘り強く交渉を続けるなか、要求水準は下回ったものの企業内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ています。一方で、都市部における一部の都道府県では1,000円を超える実態があることから、協定が難しくなるなどの課題が生じています。2018春季生活闘争においては産業別最低保障賃金の考え方にに基づき、更に粘り強い交渉を行うことが求められます。

ポイント年齢別最低保障賃金については、前年並みの合意数に至っているものの、一部のポイント年齢を除くなど、条件付きで合意に至った加盟組合が増えています。

その他、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た加盟組合もあり、今回の春季生活闘争においてはじめて合意に至った加盟組合もありました。一方、要求した加盟組合数は全体の約6割にとどまっており、すべての加盟組合における最低保障賃金の要求を徹底することはできませんでした。今後も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要求を行えるよう取り組む必要があります。

4. 同時要求項目については、総実労働時間短縮にむけた要求を掲げて交渉を展開した結果、長時間労働の是正にむけた取り組みとして、年間休日数の拡大や有給休暇の完全取得にむけた計画の策定、リフレッシュ休暇期間の拡充、所定労働時間の短縮、勤務間インターバル時間の拡大、申出書を提出した者を対象に1ヵ月の所定外労働が60時間を超えた社員への医師による面談指導の実施などについて合意した加盟組合があり、成果となりました。今後もすべての加盟組合における年間総実労働時間1800時間の実現にむけて、「第4期時短アクションプラン」の実行をつうじ、時短を軸とした労働環境向上に資する取り組みを継続して行い各加盟組合が設定した目標達成にむけ前進をしていくことが重要です。

両立支援・男女平等社会の実現にむけた取り組みについては、育児における有給休暇の取得可能な制度の構築や有給休暇の取得日数の拡大、短時間勤務制度の拡充、休職期間の拡充、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。一方、子の看護休暇や介護休暇の有給化についてはすべての加盟組合の要求実現には至っていないことから課題として残りました。今後ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」について加盟組合への取り組みを引き続き要請する必要があります。

その他の取り組みについては、無期雇用契約への転換ルールに関する対応など成果もあ

りましたが、今後も継続的な取り組みが求められます。

5. 2017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た結果、実質的な賃金改善の要求が定着しつつあることと、回答が引き出せるなど、魅力ある産業の実現にむけた歩みが続けることができました。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らず、依然として課題が残りました。また、サービス・ツーリズム産業の社会的地位向上や働く環境の整備、加盟組合の交渉を支援する取り組みの一環としてJATAのみならずANTAへも申し入れを実現できました。今後もこの取り組みについては定着させると共にその他の業界団体に対しても、サービス連合が掲げる春季生活闘争方針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引き続き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。

## (参考) 連合 2017春季生活闘争中間まとめ (抜粋)

### 1. 春季生活闘争交渉経過

連合は2017春季生活闘争を、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」を目指すものとして位置づけ、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。とりわけ、2年目となる「大手追従・大手準拠などの構造の転換」および「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を前進させることに重点を置いてきました。

日本経済は緩やかな回復基調にあったものの、経営側は世界的な政治・経済の不透明感による先行き懸念や足下の収益の陰り、過去3年間の賃上げによる賃金水準の上昇などを理由に、賃上げに対しては慎重かつ厳しい態度を示しました。組合は、経済の自律的成長実現にむけた社会的要請に応える責任を強調するとともに、企業の存続と発展に不可欠な職場の活力の維持・増進には「人への投資」が必要であると強く主張し、粘り強い交渉を展開してきました。

賃上げについては、平均賃金方式で要求・交渉を行った組合のうち3,978組合が回答を引き出し、その加重平均は5,733円(1.98%)となりました。そのうち、賃上げ分が明確に分かる1,851組合の集計で賃上げ分の加重平均は1,332円(0.46%)となっており、昨年同時期を上回っています。賃金改善を継続して実現できたことは、今後の運動に大きな意味を持つとしています。とりわけ300人未満の中小労組においては、「賃上げ分」「定昇相当分込み」とも昨年同時期比プラスであると同時に、「賃上げ分」は大手組合を上回っていま

す。「大手準拠・大手追従などの構造を転換する運動」が前進している表れであり、企業規模間格差の是正に繋がるものと高く評価しています。

一時金については、組合員一人あたり平均（加重平均）で、年間月数は4.80ヵ月（昨年同時期比▲0.09ヵ月）、年間金額では1,534,731円（同▲24,007円）となっています。

非正規労働者の労働条件改善については、正社員や無期雇用契約への転換等に関する取り組みは要求・回答件数ともに昨年同時期を上回っており、雇用安定にむけた取り組みに進展が窺えると評価しています。

職場における男女平等の実現については、「男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へむけた取り組み」を要求に掲げている組合はほぼ昨年並みの214件となっていますが、各種の「男女雇用機会均等法の定着・点検にむけた取り組み」はのべ412件で、昨年（168件）を大幅に上回っています。

改正労働者派遣法に関する取り組みは要求877件、回答・妥結62件となっており、ほぼ昨年同時期並の結果となっています。今回改めて設定した高年齢者雇用安定法関連については、要求1,120件、回答・妥結208件と高い水準の取り組みとなっています。今次「中小共闘方針」は初めて「ワークルールの取り組み」の項目を立て、「人数規模により対応が異なる労働関係法令」の一覧表を示し、企業規模によっては法が義務化していない項目であっても労働組合として取り組みを進めるべき内容を明示しています。これにより、「労働安全委員会設置」「女性活躍推進法の取り組み」などで取り組み件数が大幅に増加したと評価しています。

## 2. 今後の主な検討課題

連合は、これまで「春季生活闘争」が果たしてきた日本社会全体の賃金決定メカニズムとしての役割は維持しつつ、社会的賃金相場形成がとかく賃上げ率中心であったことを改革し、産業・地域における賃金水準そのものの社会的波及を目指した取り組みが重要であることを訴えてきました。そして、2017春季生活闘争では目指すものとして日本経済・社会全体としての「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に重点を置いたすべての働く者の処遇改善が不可欠として、月例賃金にこだわり賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続してきました。

とりわけ中小企業で働く仲間の処遇改善原資を確保するために、「大手追従・大手準拠などの構造の転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を前進させる方針を掲げ、組織一体となった取り組みを進めてきました。

こうした主張が、連合内のみならず社会全体に浸透しつつあることが大きな成果であると受け止めており、今後もこうした考え方を維持した運動を継続していくことが重要であると認識しています。

また3月28日に政府「働き方改革実現会議」が決定した「働き方改革実行計画」は、「長時間労働の是正」および「同一労働同一賃金の実現」にむけた方向性を示したと評価しています。労働力不足が当面継続するという見通しのもと、今後の通年的な取り組みとして、法改正等の内容を先取りしていくと同時に、企業の存続に不可欠な「人財」確保のためには労働者の立場に立った本来の意味での「働き方改革」を職場から実現する取り組みが必



要であると認識しています。

連合は、今後とも社会・経済の変化に応じて春季生活闘争が果たす役割や意義を主張し続け、自らの運動の推進と社会全体の共有化にむけて情報発信のあり方について検討を加える必要があるとしています。