

基本方針

1. 秋闘および春季生活闘争に臨むにあたり、魅力ある産業の実現にむけ、組合員をはじめとする全雇用労働者の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取り組むこととします。
2. 賃金や一時金をはじめとする労働条件について、産業全体の底上げ・引き上げがはかれるよう、要求基準や具体的な到達水準を「指標」やこれまでの取り組みを基に議論を重ねて策定します。加盟組合は、事前準備を十分整えたうえで、サービス連合方針に基づき主体的に目標を設定し積極的に取り組むこととします。
3. 加盟組合は、労働条件にかかわる課題のみならず、経営課題や職場環境など企業をとりまく様々な課題についても日常的に労使で話し合いができる総合労使協議体制の確立をはかり、総合的な労働条件の改善を目指すこととします。
4. 本部ならびに地連に闘争委員会を設置し、効果的に交渉内容を波及できる体制を構築するとともに、交渉状況に応じて加盟組合に対し必要な支援を行います。加盟組合は、闘争委員会のもと情報交換や戦略の共有化をはかり、要求の実現にむけサービス連合や他加盟組合との連携を強化することとします。
5. 政策制度要求の実現にむけ、要請行動や各種集会、諸行動に積極的に参加します。また、労働法制改正議論や社会保障制度の改正などについては、連合をつうじその動向を注視するとともに必要に応じた対応をはかります。

I. 2017秋闘方針

日本経済は、海外経済の成長率が緩やかに高まる基で、極めて緩和的な金融環境と政府の大型経済対策の効果を背景に、2018年度までの期間を中心に、景気の拡大が続き、潜在成長率を上回る成長を維持するとみられています。一方で、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響については留意する必要があります。また、2016年度の年間実質賃金指数は前年比0.4%増加し、6年ぶりに前期を上回りました。2017年に入り、実質賃金は緩やかな上昇傾向にあるものの、日本の景気回復には日本のGDPの6割を占める個人消費の拡大による日本経済の回復が求められています。

政府は2017年3月に、「観光立国推進基本計画」を閣議決定し、計画期間を「明日の日本を支える観光ビジョン」の目標年次や東京オリンピック・パラリンピックの開催を踏まえ、従来の5年間から2020年までの4年間に変更しており、拡大する世界の観光需要を取り込み、世界が訪れたい「観光先進国・日本」への飛躍をはかるものとしています。私たちの産業は、日本の基幹産業として役割を果たすことが求められ、2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催も近づいておりその期待は日々増しています。そうした環境に

もかかわらず、私たちの産業では人口減少社会が進展するなか、人財の不足感は依然として解消されず、他産業と比較しても労働条件の水準は高いとは言えない状況にあります。

そこで、サービス連合は、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すべての加盟組合が取り組むことを確認してきました。2014春季生活闘争から2017春季生活闘争まで継続した取り組みを行ったことにより、多くの加盟組合で賃金改善をはじめとした回答を引き出すことにより着実に成果を残し、魅力ある産業の実現にむけ歩みを続けています。

2017秋闘についても、2017春季生活闘争の方針を引き継ぎ、すべての加盟組合が魅力ある産業の実現にむけ、労働条件の改善に全力を傾注することとします。また、企業業績や財務状況を事前に把握し、具体的な方針を早期に確立して準備を整え万全の体制で臨むこととします。

1. 2017秋闘要求基準

(1) 正規労働者の一時金要求・賃金改善

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と産業を支える人財確保のため、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ「指標」の活用や「賃金水準の実態」、各業種別の補足基準を基に中期計画を策定し年収水準の改善に取り組むこととします。

一時金については、年収維持を前提に、「35歳年収 550万円」の実現にむけ「指標」を活用し主体的に水準向上に取り組むこととします。「指標」を活用しない加盟組合は、年間支給月数を4ヵ月相当とし、既に年間4ヵ月を確保している加盟組合は、昨年実績以上を要求することとします。また、業績連動一時金については、固定支給部分への配分拡大を行うとともに公平な基準に基づく配分と適切な水準の確保を目指すこととします。2017春季生活闘争から冬期一時金が継続交渉となっている加盟組合は、企業業績や財務状況を事前に把握し、準備を整え万全の体制で臨むこととします。また、「指標」を活用しない観光・航空貨物業の加盟組合における一時金の年間要求基準を4.0ヵ月とし、到達目標水準は5.5ヵ月以上とします。

2017秋闘で月例賃金の改善に取り組む加盟組合は、賃金カーブを維持したうえで、実質的な賃金水準の引き上げに積極的に取り組むこととします。2017春季生活闘争で月例賃金の改善に取り組めなかった加盟組合は、魅力ある産業の実現にむけた人財への投資の必要性の観点からも、0.5%以上の月例賃金の改善を優先して取り組むこととします。

(2) 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

加盟組合は、第16回中央委員会で確認した要求基準に基づき、契約社員やパートタイマー等の待遇改善に取り組むこととします。なお、無期労働契約への転換については平成25年4月から労働契約法の改正が施行され平成30年4月以降に無期転換申込権が発生することから、雇止めに対する不安を解消し安心して働き続けることができる環境を整備するため、以下のとおり無期労働契約への転換がはかれる取り組みを行うこととします。

①正規労働者への登用機会を設定する。

②通算5年を超える有期契約労働者の無期労働契約への転換について労働協約および就業規則で早期に定める。

③無期転換後の労働条件について、転換前から引き上げるようつとめる。

④無期転換の申し込み権が発生する要件と行使期間について、毎回の契約更新時に書面で明示する。

⑤無期転換の申し込みは書面にて行うこととする。

(3) 最低保障賃金協定の締結にむけて

加盟組合は、第16回中央委員会で確認した産業別最低保障賃金ならびにポイント年齢別最低保障賃金の協定化に取り組むこととします。また、2017春季生活闘争の取り組みも含めてすべての加盟組合で要求することを徹底し、基準内で合意できない場合は、中央・地連闘争委員会と相談・調査のうえステップを踏んだ取り組みも可能とします。また、ホテル・レジャー業の加盟組合は、段階を踏んだ取り組みとして、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の最低賃金水準の最低保障賃金への引き上げ要求や対象者を絞り込んだ協定化に取り組むことも可能とします。

(4) 総実労働時間短縮にむけて

加盟組合は、ワーク・ライフ・バランスの観点や、健康でゆとりある働き方の実現のため、年間総実労働時間1800時間達成を目指します。加盟組合は、「第4期時短アクションプラン」に基づき、時短方針で定めた段階的な目標達成にむけ、①所定内労働時間の短縮（1日および年間）、②年次有給休暇の取得拡大、③時間外・休日労働の縮減、④その他（36協定の適正化・労働環境改善など）に積極的に取り組むこととします。

年間所定内労働時間が2000時間を超える加盟組合は、1日の所定内労働時間の短縮と時間外・休日労働時間の縮減、休日数の拡大に重点的に取り組むこととし、総実労働時間については毎年15時間ずつの短縮を目指していくこととします。

(5) 両立支援・男女平等社会の実現

加盟組合は、「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」（第13回中央委員会確認）の達成にむけ取り組みます。統一対応の取り組み内容が多岐にわたることから、2017秋闘では、①小学校就学前までの育児に伴う短時間勤務制度の確立、②子の看護休暇および介護休暇制度の有給化、③男女平等推進計画で定めた目標達成を重点項目として取り組むこととします。また、各加盟組合が「男女平等参画推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に、重点的に取り組むこととします。更には、職場における男女平等の実現にむけて、職場における男女平等と男女間の賃金格差や女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）の定着・点検などにも取り組むこととします。

(6) 60歳以降の雇用の確保

加盟組合は、希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立にむけ取り組むこととします。具体的には、第12回中央委員会で確認した①就業規則の改定および労働協約の締結（経過措置は原則利用しない）、②労働条件に関する労使協議、③年次有給休暇の付与日数算定にかかわる勤続年数通算や定年時に準じた福利厚生制度の適用に取り組むこととします。

(7) その他の取り組み課題

その他の労働条件の向上に関する要求にあたっては、諸基準などを活用し、取り組むこととします。なお、労働基準法など法律の改正が検討されているものや、改正育児・介護休業法など施行されているものについては、それらの動向に注視しながら、必要に応じて

対応することとします。

2. 2017秋闘に関連した取り組み

(1) 雇用の安定的な維持・確保にむけて

加盟組合は、第15回中央委員会で確認した取り組み方針に基づき、雇用の維持・確保に加え中長期的な視点で要員政策への取り組みを推進することとします。

(2) 組織強化・組織拡大への取り組み

組合員の声を反映した要求を行うには、組織基盤の確立が必要となります。そのためにも組合員の範囲拡大に伴う企業内の組織拡大を重要課題とし、サービス連合と加盟組合が一体となり取り組みを進めていくこととします。具体的には、サービス連合と加盟組合が組織拡大の取り組み方針や手法を協議のうえ、非組合員へのオルグやアンケートの実施などの活動や会社への要求案の策定など、着実に組織化にむけた活動を展開することとします。

また、契約社員やパートタイマー等の待遇改善の取り組みに関連して、無期転換した従業員は組合員の対象とするよう会社と協議を行い、労働協約の改訂に取り組むこととします。

3. 2017秋闘の取り組み体制

(1) サービス連合の「取り組み体制」

サービス連合の2017秋闘の取り組み体制は以下のとおりとします。

① 闘争委員会の設置

1) サービス連合本部中央執行委員によって構成する中央闘争委員会を設置します。中央闘争委員会は、全加盟組合の闘争状況の把握および必要に応じた支援と情報発信を行います。

2) 中央闘争委員会を補完するため、各地連執行委員によって構成する地連闘争委員会を設置します。地連闘争委員会は、各地連内の情報把握および加盟組合への支援と中央闘争委員会への報告を行うこととします。

② 各加盟組合への支援活動

各闘争委員会は、加盟組合の総合労使協議体制の確立を促すとともに、加盟組合と相互連絡を密にして交渉の進捗状況を把握し、必要に応じた支援を行います。各加盟組合への具体的な支援活動は各闘争委員会が行うこととします。学習会の開催や講師派遣などにより加盟組合の要求作成にむけた支援を必要に応じて行うこととします。

定時通信については、共闘による波及効果を目指すとともに加盟組合相互の情報共有と一体感ある取り組み強化のため、情報管理を徹底し行うこととします。

中央闘争委員会

帝国ホテル労組、リーガ労連、I H G ・ A N A ホテルズ労連、
都ホテルズ&リゾート労連、藤田観光労組、阪急阪神ホテルズ労組、ヒルトン連合会、
J T B グループ労連、K N T グループ労連、阪急阪神交通社グループ労連、
K W E グループ労協、日旅グループ連合、名鉄観光サービス労組、京王観光労組、
読売旅行労組、東武トップツアーズ労組

北海道地連闘争委員会

札幌国際観光労組、鹿の湯労組、キロロ労組、第一滝本館労組、
登別グランドホテル従組、登別温泉ケーブル労組、函館国際ホテル労組

東日本地連闘争委員会

花巻温泉従組、サンルーラル大瀉労組、鶴ヶ池荘労組、水戸京成ホテル労組、
芝パークホテル労組、T H E 労組、グリーン・ホテル・マネジメント労組、
立川ワシントンホテル労組、東京ベイホテルオークラ労組、
T B M クラブリゾート労組、鴨川グランドホテル労組、箱根地域労連、
箱根高原ホテル従組、ホテルニューグランド労組、
シーライン東京労組、国際旅行社労組、京急観光労組、京成トラベルサービス労組、
フォーラムジャパン労組、フォーラムジャパNSTAFFユニオン、クラブメッド労組

中部地連闘争委員会

ヤマハリゾート労組、名古屋観光ホテル労組、名鉄グランドホテル労組、
名鉄犬山ホテル労組、名鉄トヨタホテル労組、岡崎ニューグランドホテル労組、
岐阜グランドホテル労組、伊勢志摩リゾートマネジメント労組、
ボルファートとやま労組、トヨタツーリスト労組、アンビ・ア ツアーズ労組

西日本地連闘争委員会

琵琶湖ホテル労組、京都センチュリーホテル労組、京都ホテル労組、
スターゲイトホテル労組、中の坊従組、神戸メリケンパークオリエンタルホテル労組、
リーガロイヤルホテル新居浜労組、関汽交通労組、阪急トラベルサポート添乗員労組、
防長トラベル労組、エアトラベル徳島労組

九州地連闘争委員会

杉乃井リゾート労組、大分オアシスタワーホテル労組

沖縄地連闘争委員会

ラグナガーデンホテル労組

T A W N ※本部副事務局長担当

ケイラインロジスティクス労組（トラベル）、エムオーツーリスト労組、
郵船トラベル労組、テック航空サービス労組、日中平和観光労組、エヌオーイー労組

A C 労協 ※本部副事務局長担当

ケイラインロジスティクス労組、商船三井ロジスティクス労組、
芙蓉エアカーゴ労組、郵船ロジスティクス労組、ユニトランス労組、
三井倉庫エクスプレス労組

オブザーバー ※本部副事務局長担当

全日通労組、日新労組、ジャルパック労組、ヤマトロジスティクス労組、
伊藤忠ロジスティクス労組、J T B F 労組、京王プラザホテル労組

③情報管理

加盟組合の交渉状況の把握（窓口機能）は、本部副事務局長と各地連事務局長を中心に行います。また、「回答・妥結情報」集計と「関連データ」集約は労働条件局が行います。

1) サービス連合による情報発信

「2017秋闘要求・回答・妥結情報」を、本部労働条件局から各地連および中央闘争委員会担当組合に送信します。

地連闘争委員会担当組合へは、各地連から加盟組合に送信します。

また、事前確認したうえで外部メディア（新聞社、出版社、WEB媒体など）への情報提供を行い、記事として掲載依頼を行います。

2) 加盟組合の回答・妥結・交渉スケジュールなどに関する情報連絡

地連闘争委員会担当組合は各地連事務局長へ連絡し、地連事務局長が情報を集約して本部労働条件局へ連絡することとします。中央闘争委員会担当組合は、本部副事務局長へ連絡することとします。

④相場形成と波及力強化

合同業種別委員会を活用し、相場形成と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について確認することとします。

⑤その他

闘争委員会設置以降のサービス連合全体の闘争体制は、本部事務局が統括します。闘争方針について情勢に対処するために補強やスケジュール調整の必要性が生じた場合は、適宜開催する四役・事務局合同会議で協議します。また、前記のほか細部にわたる取り組み体制については、その都度本部（中央闘争委員会）・各地連（地連闘争委員会）との間で協議していくこととします。

(2) 交渉スケジュール

①要求書の提出

要求書は原則として10月31日までに提出することとします。

ただし、10月31日までに要求書の提出が困難な場合は、闘争委員会と調整をはかり、遅くとも11月上旬までには提出することとします。

要求書はサービス連合会長との連名で提出することとします。

各加盟組合は、提出した要求書の控えを、中央闘争委員会担当組合は本部（中央闘争委員会）に、各地連闘争委員会担当組合は地連（地連闘争委員会）に1部送付することとします。

②妥結

各加盟組合は11月30日までの決着を目指すこととします。

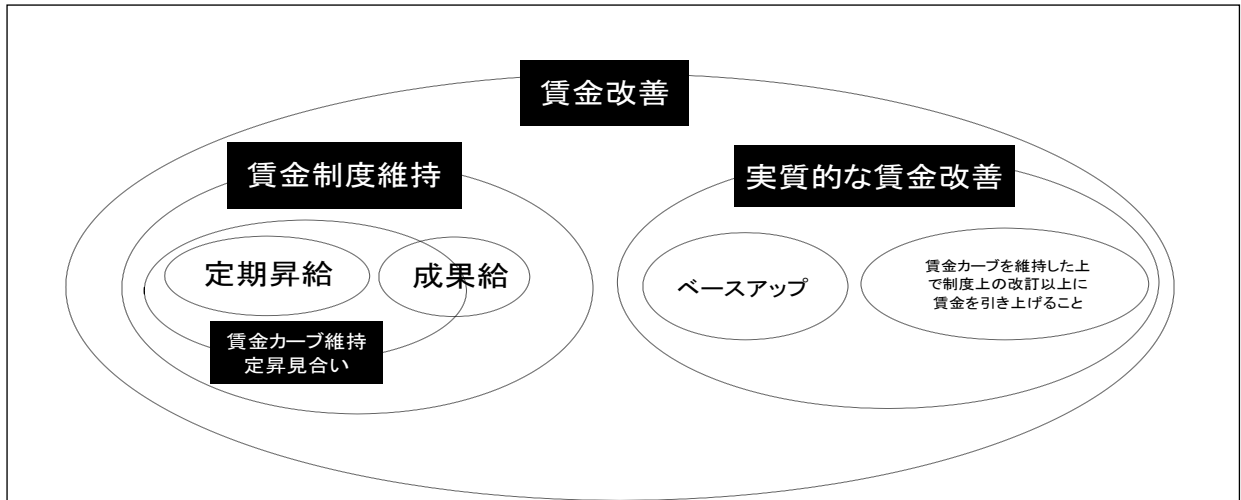
II. 2018春季生活闘争にむけて

2017春季生活闘争の成果と今後の課題をうけて、労働集約型であるこの産業を魅力あるものとするためには、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が必要です。これからも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、実質的な賃金改善を実現するなど、魅力ある産業の実現にむけ歩みを続ける必要があります。

そこで、2018春季生活闘争についても、これまでの取り組みを継続し、すべての加盟組合で中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ「指標」などを活用し、年収水準の改善とりわけ月例賃金の改善にこだわった要求基準策定に取り組むこととします。あわせて、労働条件の底支え・底上げのため契約社員やパートタイマー等の待遇改善や最低保障賃金の協定化、労働環境整備のため総実労働時間短縮などにも取り組むこととします。要求案の策定にあたっては、産業情勢や加盟組合の状況を把握したうえで、十分に事前準備を整えるとともに、業種別委員会や地連での議論と中央執行委員会の議論を連動させ、具体的な要求内容の策定に臨むこととします。また、方針策定にむけた議論経過を加盟組合に早期に開示し、闘争準備を十分に整えるなどの体制強化もはかることとします。

なお、2018春季生活闘争における具体的な要求内容および闘争スケジュールについては、改めて2018年1月に開催する第17回中央委員会で確認することとします。

用語の定義について



(1) 賃金改善

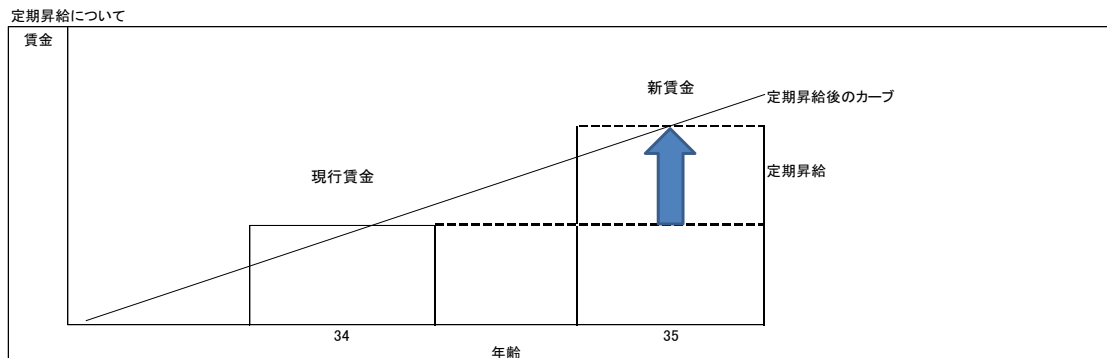
賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るもののことの総称。

(2) 賃金制度維持

定期昇給を実施することや、賃金制度で定められた成果給等の改訂を行うこと。

① 定期昇給

賃金表（タリフ）に基づき、資格や等級が同じ一年上の先輩がもらった額に追いつくために必要な賃金を上昇させること。（賃金表上の移動）



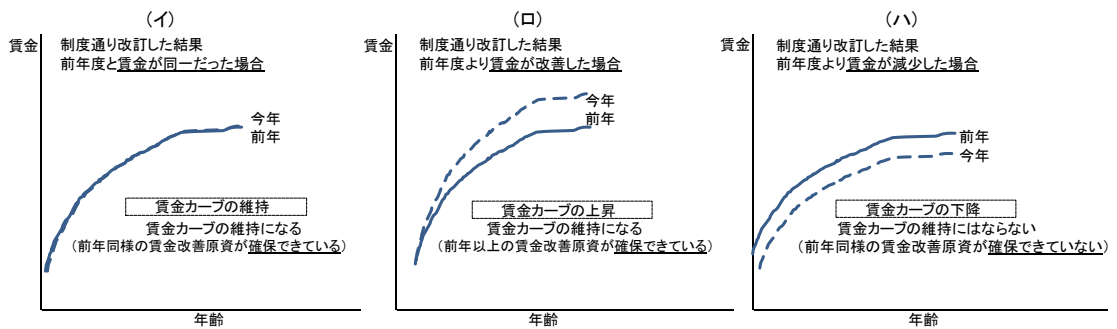
② 賃金制度で定められた成果給等の改訂

成果主義制度を導入している場合で、制度どおりに成果給（能力給・役割給・調整給・業績給・役割成果給・職能手当・職務遂行給・年齢勤続給など）の改訂を実施すること。

③定昇見合い（定昇相当）（＝賃金カーブの維持）

賃金制度が未整備な場合や成果主義賃金を導入している場合で、1歳1年間差を埋める事のできる昇給原資を確保し、前年同年齢者、同資格者の得ていた賃金を業績の好不調に関わらず維持し、賃金カーブを維持すること。

賃金制度維持と賃金カーブとの関係について



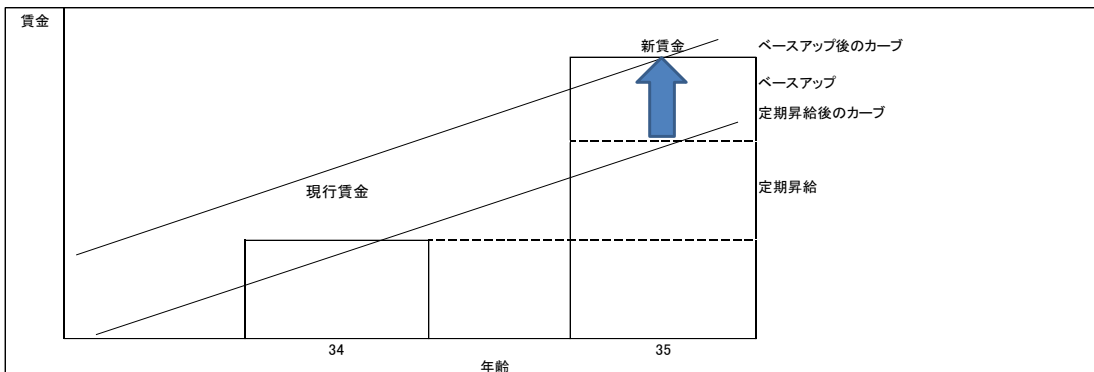
(3) 実質的な賃金改善

ベースアップや、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。

①ベースアップ

賃金表を書き換えることで、個別賃金水準を引き上げること。

ベースアップについて



②賃金カーブを維持したうえで賃金制度上で定められた改訂以上に賃金を引き上げること。

賃金制度維持と賃金カーブ、実質的な賃金改善との関係について

