

2013.1.29 連合会館会議室  
サービス連合：会長 大木哲也

昨年は海外旅行者数が過去最高水準となるなど、東日本大震災の影響を受けた一昨年の状況から一転し、日本人の旺盛な観光需要が顕在化しました。こうした中で各企業の業績も回復し、観光産業全体が久しぶりに活況を呈しました。ところが、産業内の労働環境は文字どおりの回復を実感できる状況までには至っていません。現在の企業の好調さは、一向に改善されない働く者の超長時間労働や低賃金等の待遇に対する忍耐強い我慢によって支えられていると言っても過言ではありません。厚生労働省の調査によれば、宿泊業・旅行業等を含む産業分野の新卒者の約半数が入社3年以内に離職している実態が明らかになりました。観光産業を日本経済再生の牽引役として位置づけるのであれば、同時に観光立国の担い手となる優秀な人材の確保と定着・育成が欠かせません。そのためにも、私たちは持続可能な観光産業の構築と社会的地位の向上を目指して、さらに取り組みの強化を図らなければなりません。

サービス連合は第12回定期大会(2012年7月20日)において、組織拡大の着実な前進と産別機能強化にむけた2年間の運動方針の補強を行い、引き続きサービス・ツーリズム産業労働者の処遇改善と魅力ある産業への進化を目指して取り組みを強化していくことを確認しました。

組織拡大についてですが、2012年2月に実施したサービス連合の組織実態調査の段階においては、前年調査から260名とわずかながら増加していましたが、12月に発表された厚生労働省の労働組合基礎調査では、42,686人と逆に前年から858名減少する結果となりました。ただし、各企業が新卒の採用を抑えている状況や離職者の増加に歯止めがかからない中であって、組織人員が全体でなんとか維持できていることは、各加盟組合の企業内・関連企業の組織拡大に対する地道な努力によって底支えが図られた結果であり、皆さんの懸命な取り組みに対してあらためて深く敬意を表すものです。現在、組織拡大総合会議を軸として各地連や加盟組合と連携し、未組織労働者が多く存在するホテル・旅館の分野を中心に情報収集や人脈づくりを通じたネットワークの構築を進めております。今年度の取り組みは未組織対策の種まき期間とも位置付けられますが、次年度には体制整備の段階から収穫期ともいえるべき本格的な組織拡大に着手していくこととなります。50,000人の組織人員目標実現にむけ、引き続き全力を傾注して取り組みを展開したいと考えます。

本日の第12回中央委員会では、2012秋闘のまとめと、2013春季生活闘争方針を決定するとともに、2013～2014年度執行体制について確認いたします。詳細は討論の中で提起いたしますが、各議案の骨子について簡潔に触れたいと思います。

## 1. 2012秋闘

2012秋闘は、日本経済が回復傾向を示しつつも先行きの不透明感が払拭されていない状況のもと、各加盟組合が企業業績や財務状況を事前に把握するなど万全の態勢を整え、冬期一時金交渉に全力を傾注することとしました。全体的な秋闘交渉は、

当初の予想どおり企業が慎重な姿勢を崩さず、企業業績を見極めたいとの経営側の思惑から難航・長期化しました。

組合員の生活の安定とこれまでの努力に企業が報いるべく、精力的に交渉を重ねた結果、一時金の水準は年間では2011年を上回り、特に観光・航空貨物業では2008年以來となる年間3ヵ月台に回復することができました。このことは、労使双方が組合員の生活や企業の健全な発展を見据えて労使協議を尽くした結果であると受け止めています。今後も取り巻く環境は予断を許さない状況が続きますが、これまでも労使で知恵を絞り、都度乗り越えてきた経過を踏まえ、更に総合労使協議体制の構築と深度化の取り組みを進める必要があります。

## 2. 2013春季生活闘争

2013春季生活闘争に臨むにあたり、観光立国にふさわしい「魅力ある産業への進化」にむけ、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」とこの産業に働くすべての労働者の労働条件の向上を実現するため、「指標」を活用した実質的な賃金改善と契約社員やパートタイマー等の待遇改善をつうじて、一步一步着実に進展できるように加盟組合と一体となって取り組むこととします。

サービス連合が掲げる2013春季生活闘争の要求基準は、①正規労働者の賃金水準の維持と、「指標」を活用した賃金改善ならびに年収維持と「指標」を活用した一時金確保、②雇用の確保を前提とした契約社員やパートタイマー等の待遇改善、③産業全体の賃金底上げを目指した最低保障賃金の協定化、④年間総実労働時間短縮によるワーク・ライフ・バランスの実現、⑤両立支援・男女平等社会の実現、⑥60歳以降の雇用確保の取り組み、の6項目を柱とし、それぞれの要求実現にむけて全力を傾注していくこととします。

賃金改善および一時金の要求については、引き続き「中期的な賃金目標 35歳年収 550万円」の実現にむけた「指標」を活用し、各組合が主体的な要求づくりを展開していくこととします。「指標」の取り組みも3年目を迎えることとなり、少しずつ各加盟組合での理解や具体的な活用方法の検討などが浸透してきていると思っております。自らの賃金水準が産業内でどのような位置にあるのかを把握・分析し、3～5年の段階的な取り組みを念頭に据え、具体的な目標実現にむけて要求づくりの実践に、是非とも着手していただきたいと存じます。

契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、各加盟組合から集約された賃金データを基に0.5%相当の賃金改善分も加味しながら、月例給や時間給の賃金改善要求基準を提起しております。また、4月1日に施行される改正労働契約法に則り、雇い止めの不安を解消し安心して働けるように無期労働契約への転換にむけた取り組み等を行います。「無期労働契約転換に関するモデル条文」を本日提示しておりますので、是非とも参考としていただきたいと思います。あわせて、派遣労働者の雇用の安定にむけて「派遣元における労働者派遣に関するモデル条文」に基づき必要な労使協議を進めることとします。

その他の同時要求としては、新たな時短方針のもとに策定した第3期アクションプランに基づく年間総実労働時間短縮にむけた取り組みをはじめとして、春季生活闘争期間を通じて必要な労使協議を行います。また、高年齢者雇用

安定法の改正を受けて「60歳以降の継続雇用制度に関する協定」モデル条文も補強しました。早急に希望者全員の雇用継続制度確立を求めることとします。そして、第10回中央委員会で確認した「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一对応」について、小学校就学前までの育児短時間制度や子の看護休暇・介護休暇の有給化などを特に重点項目に定め、各加盟組合が自らの状況を点検し産業全体の底上げをはかるため、あらためて法を上回る制度の整備に取り組むこととします。

### 3. 2013～2014年度執行体制

次期の執行体制については、第12回定期大会確認に基づき今中央委員会においてその考え方を提起します。具体的には次年度の会費登録人員目標を40,000名とし、専従者の配置については本部7名、地連3名とします。

現段階では2013年6月の期首において40,000名を下回る可能性もありますが、組織拡大に加え、資産運用による財政的な裏付けが担保されたことも踏まえ、産別機能を維持するために引き続き10名の専従役員を配置することとします。

2013春季生活闘争に臨むにあたって、より強固な組織と産業基盤を確立し、働く者の労働条件向上にむけて、あらゆる困難を打破すべく自信を持って交渉を展開しようではありませんか。

以 上