

サービス連合第12回中央委員会

第1号議案 2012秋闘のまとめ

サービス連合は、2012秋闘に臨むにあたり、日本経済は緩やかな回復傾向にあるものの、欧州の債務危機などの不安材料から先行きの不透明感は払拭されていないことから、加盟組合が具体的な方針を早期に確立し、企業業績や財務状況を事前に把握するなど準備を整え万全の体制で一時金交渉に全力を傾注することとしました。しかし、9月に入り近隣諸国との関係の悪化が、先行きの不透明感を増やすこととなり、交渉は当初予想したとおり企業が慎重な姿勢を崩さず、最後まで業績を見極めることとなりました。

加盟組合は、組合員の生活の安定とこれまでの努力に対して粘り強く精力的に交渉を重ねた結果、業種により違いはありますが2011年の年間水準を上回ることになりました。特に観光・航空貨物業では、2008年以来、年間平均支給が3ヵ月台までに回復しました。先行きの不透明感があるなか労使が組合員の生活の安定や企業の健全な発展を見据え労使協議を尽したものと評価できます。

2013年度以降、私たちの産業を取り巻く環境は予断を許さない状況が続きますが、これまでも様々な状況のなか労使で知恵を絞り乗り越えてきています。今後も、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ていくことが重要となります。

2012秋闘方針は以下のとおりです。

2012秋闘基本方針

1. 各加盟組合は、秋闘および春季生活闘争に臨むにあたり、組合員を中心とする全雇用労働者の賃金や一時金をはじめとする労働条件について、事前準備を十分整えたうえで主体的に目標を設定するなど積極的に取り組むこととします。
2. 労使協議体制の充実をはかり、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の改善などの協議をつうじて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。
3. 厳しい雇用情勢の下、本部に雇用対策本部を設置し本部、地連、加盟組合の連携をはかるとともに、各加盟組合は情報の共有化をはかり、組合員のみならず全雇用労働者の安定的な雇用確保につとめることとします。
4. 本部ならびに地連に闘争委員会を設置し、各加盟組合の交渉状況に応じて業種別委員会とも連携しながら必要な支援を行います。また、各加盟組合は闘争委員会のもとに情報交換や情勢分析を強化し、交渉状況を効果的に波及させていくこととします。
5. 賃上げ要求や具体的な到達水準などは、「指標」を活用するとともにこれまでの取り組みを考慮しつつ議論を重ねていくこととします。

6. 連合の掲げる政策制度要求に関しては、構成組織の一員として活動に参加することとします。また、国政レベルで審議されている労働法制改正議論や、社会保障制度の再構築などは、その動向を注視するとともに必要に応じた対応をはかっていきます。

【具体的要求項目】

1. 一時金の要求については、まずはすべての加盟組合が年収維持を前提に取り組むこととし、「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。
2. また、業績連動一時金導入組合は、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。
3. 総実労働時間短縮にむけて

各加盟組合は、年間総実労働時間1800時間達成にむけ、時短方針や第3期アクションプランに基づき積極的に総実労働時間短縮にむけた取り組みを行うこととします。

- (1) 加盟組合は、仕事と生活の調和（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、段階的目標の達成にむけた推進計画（取り組み期間は2012年8月～2017年7月とする）を作成し、秋闘・春季生活闘争も含め主体的に取り組むこととします。

- 第1目標（現行最低基準）：年間所定内労働時間2000時間以内とする
- 第2目標：年間総実労働時間2000時間以内とする
- 第3目標：年間総実労働時間1900時間以内とする
- 第4目標（現行到達基準）：年間総実労働時間1800時間以内とする

- (2) 加盟組合は、段階的目標に応じた、時短方針に基づき策定された第3期アクションプランで示す4項目に取り組むこととします。

アクションプランに設定する4項目の取り組み

- 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時間外労働（所定外労働）の削減
- ④その他（36協定の適正化・労働環境改善等）

4. 両立支援・男女平等社会の実現

「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一对応」（第10回中央委員会）について、男女平等推進計画の取り組み目標に定めた加盟組合は、その項目に重点的に取り組むこととします。目標を定めていない加盟組合は、統一对応の達成にむけ取り組むこととします。

5. 60歳以降の雇用の確保に関する基準

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、第5回中央委員会で確認した統一对応に取り組む労使協定を行うこととします。

6. 組合員の範囲拡大にむけた要求（第7回中央委員会確認）

サービス連合として重要課題として掲げた組合員の範囲拡大を目指し取り組むこととします。特に、従業員の過半数を擁していない加盟組合においては、改めて過半数組合の重要性を認識し、統一对応にのっとり取り組むこととします。

【業種別に定める要求基準】

＜＜ホテル・レジャー業の要求基準＞＞

1. 一時金

- (1) 年収維持に取り組むこととし、そのうえで「指標」を活用し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4.0ヵ月以上の要求とします（業績連動部分を除く）。年間4.0ヵ月に到達している組合については、当面の年収基準ならびに到達目標基準に近づける取り組みをします。年間4.0ヵ月の確保が困難な場合は、前年年間一時金支給月数プラス0.5ヵ月以上に取り組めます。
- (2) 業績連動一時金の導入提案に対しては、安定した年間収入を確保するため本部方針や以下に留意し、納得できるまで団体交渉を重ね、安易な制度導入をさせない姿勢で臨みます。
 - ・業績指標（例えば売上高・GOP等）は、働く側の努力が反映される指標をベースとします。
 - ・予算および営業方針などの策定について労使協議が保障されることとします。
 - ・支給月数に占める業績連動部分は最小限とします。

2. その他の取り組み課題

- (1) 労働協約の改定交渉に臨む加盟組合は、「諸基準」の到達にむけて取り組むこととします。労働協約未締結の加盟組合はサービス連合モデル労働協約を参考に、包括的な労働協約締結にむけて取り組みます。
- (2) 本部方針に基づき、総実労働時間短縮にむけた時間管理や、職場環境の整備を職場と一体となった取り組みとして進めます。

＜＜観光・航空貨物業の要求基準＞＞

1. 一時金

- (1) 一時金要求基準は以下のとおりとします。
 - ・年収の維持・向上を目指し、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」を活用し主体的に要求づくりを行うこととします。
 - ・「指標」を活用しない加盟組合の要求基準を4.0ヵ月（夏2.0ヵ月、冬2.0ヵ月）とし、到達目標水準については、5.5ヵ月（夏2.5ヵ月、冬3.0ヵ月）以上とします。
 - (2) 業績連動一時金などの制度導入や新たな配分方法への対応などについては、事前に十分な情報交換を行うこととします。
2. 各加盟組合は、1を基本に主体的に要求水準を設定することとします。
 3. 同時要求項目は、一時金交渉に支障をきたさないよう可能な限り早期に解決をはかるよう努力することとします。
 4. 戦術の配置、規模、時間等については、交渉の推移をみて改めて決定することとします。

【闘争委員会の設置】

1. 中央執行委員会に中央闘争委員会を設置することとします。
2. 地連執行委員会に地連闘争委員会を設置することとします。
3. チェーン（連合会）や各地協の判断により闘争委員会を設置する場合は、中央・地連の各闘争委員会はその活動を支援することとします。

【要求書の提出と妥結】

1. 要求書の提出はサービス連合会長との連名で提出することとします。ただし、チェーン（連合会）や各地協については別途定めることとします。
2. 要求書は10月31日までに提出し、一時金を含めたすべての項目を11月30日までに決着することを目指します。

I. ホテル・レジャー業

1. 要求基準、提出と内容

(1) 要求の基準

①2012秋闘は、サービス連合の基本方針に基づき「指標」や、ホテル・レジャー業の要求基準を活用し、加盟組合が主体的に取り組むことを基本としました。

また、企業業績を見定めるため、2012春季生活闘争から継続協議や別途協議となっている加盟組合も多いことから、企業業績を事前に把握し準備を整え、一時金交渉に全力を傾注することとしました。

②冬期一時金は「同一年齢者前年年収の維持」をはかることから、夏季一時金支給月数と合わせて「指標」を活用するか、年間4.0ヵ月以上の要求としました。また年間4.0ヵ月の確保が困難な場合は、前年年間一時金支給月数プラス0.5ヵ月以上としました。

また、業績連動一時金の導入提案に対しては、留意点を挙げて交渉姿勢を確認しました。

③その他の取り組み課題については、労働協約の改定交渉に臨む加盟組合は「諸基準」の到達にむけて取り組むこととしました。また、労働協約未締結の加盟組合はサービス連合モデル労働協約を参考に、包括的な労働協約締結にむけて取り組むこととしました。

④あわせて、本部方針に基づき、総実労働時間短縮にむけた時間管理や、職場環境の整備を職場と一体となった取り組みを行うこととしました。

(2) 要求の提出と内容

①一時金の要求の提出については、10月31日までに提出した組合は8組合、11月1日以降11月30日までに要求書を提出した組合は16組合となり（オブザーバー加盟を除く）、合計24組合でした。また、業績連動によって一時金の確定交渉を行った組合が2組合、2012春季生活闘争からの継続協議が4組合、通常交渉での対応が2組合ありました。

②労働協約改定と制度の要求を行った加盟組合が17組合ありました。

2. 交渉経過

(1) ホテル・レジャー業は、回復傾向にあるものの、欧州債務危機や円高・株安による日本経済の状況や近隣諸国との関係悪化や天候不順も加わり、多くの企業が業績予測について慎重になる中、各加盟組合は、「同一年齢者前年年収の維持」と向上がはかれるように交渉を行いました。

交渉にあたっては、企業状況を見極め、雇用を確保したうえで、これまでの従業員の努力に応える回答を求めて、従業員の生活の安定のために最大限の取り組みを行いました。

(2) 労働協約の改定と制度要求に取り組んだ加盟組合は、法改正などを考慮したうえで「諸基準」の到達や職場要求の実現を目指した取り組みを行いました。

3. 合意・妥結内容

- (1) 11月30日までに合意もしくは妥結した組合は17組合となりました。その後、12月17日までに更に13組合が合意しました。
- (2) 12月17日までに合意した組合のうち、集計の行えた52組合の単純平均ヵ月数は1.1ヵ月となり、2011秋闘の合意水準と比較して0.1ヵ月上回りました。（2011秋闘：1.0ヵ月）
また、夏冬の年間一時金水準について、2012春季生活闘争で合意済もしくは制度などに基づき水準確定した組合も含む52組合の単純平均ヵ月数は、2.1ヵ月と、昨年水準に比べて0.4ヵ月上回る結果となり、（2011年間：1.7ヵ月）平均で年間2ヵ月を超える水準にまで回復しました。
- (3) 労働協約改定と制度の要求については、法改正に準拠した労働協約の更新を確認する加盟組合をはじめ、育児・介護に携わるワークシェア制度の新設など具体的な制度の充実がはかられました。

4. まとめ

- (1) 一時金については、昨年の最低実績から回復をはかる取り組みでしたが、各ホテルとも婚礼部門が苦戦し、宿泊部門も地域によって収益が伸び悩みました。また、各企業の資本関係や経営状況によって単年度決算の影響を受ける傾向が強まるなど、向かい風も吹くなかでの交渉となりました。昨年実績からは僅かな回復にとどまりましたが、各加盟組合は一時金支給日にむけて、積極的に労使での努力を重ね取り組みを進めました。
- (2) 労働協約改定や制度の要求については、多くの組合が労働条件の維持・向上に粘り強く取り組むとともに、サービス連合方針にのっとり、組合員範囲の拡大要求や総実労働時間短縮、法改正を受けた遅滞なき制度整備に取り組みました。その結果、範囲拡大の継続協議や年次有給休暇の計画取得など一定の成果を上げることができました。

II. 観光・航空貨物業

1. 要求基準、提出と内容

(1) 要求の基準

- ①2012秋闘は、サービス連合の基本方針に基づき「指標」や、観光・航空貨物業の要求基準も活用し、加盟組合が主体的に取り組むことを基本としました。
また、欧州の債務危機や原発事故対応等による先行きの不透明感から企業業績を見定めるため、冬期一時金について2012春季生活闘争から継続協議となっている加盟組合もあることから、雇用の確保を前提に方針を早期に確立して一時金交渉に全力を傾注することとしました。
- ②冬期一時金は、「同一年齢者前年年収の維持」を前提に要求基準を2.0ヵ月とし、到達目標水準を3.0ヵ月以上としました。「指標」に基づき要求を行う場合は、加盟組合が主体的に要求づくりを行うこととしました。
- ③同時要求項目は、一時金交渉に支障をきたさないよう可能な限り早期に解決をはかるよう努力することとしました。

(2) 要求の提出

要求の提出については、第9回中央執行委員会で確認された方針にのっとり、原則とし

て10月31日までに提出、11月30日までに決着することとし、それぞれが準備を行いました。

要求書を提出したのは23組合（オブザーバー加盟を除く）で、そのうち10月31日までに提出した組合は1組合となり、冬期一時金を中心に要求を掲げました。また、2012春季生活闘争の継続協議となった加盟組合については、企業業績を見極めながら冬期一時金支給にむけて交渉を行いました。また、秋闘を組織しない加盟組合の多くは、2012春季生活闘争で合意済もしくは一時金支給制度に基づく水準確定交渉を行いました。

2. 交渉経過

- (1) 旅行業は、回復傾向にあったものの、ここ数年の企業状況の厳しさと、欧州債務危機や円高・株安による日本経済への影響や尖閣諸島と竹島をめぐる近隣諸国との関係悪化に対し、企業が業績の推移や決算状況を慎重に見極めようとするなか、各加盟組合は、支給日に間に合うよう精力的に交渉を行いました。交渉にあたっては、企業状況を精緻に見極め、雇用を維持したうえで、これまでの従業員の努力への成果配分と、従業員の生活とモチベーション維持のため最大限の取り組みを行いました。
- (2) 国際航空貨物業は、昨年からの輸出は件数・重量の減少傾向が続いており、輸入も件数は回復傾向にありますが重量は減少しており、明るい兆しがみえない状況ですが、従業員の努力やコスト削減、価格施策等により利益は確保しており、合意水準は昨年並みとなりました。
- (3) 組織体制については、各地連、各地協および各加盟組合との相互連絡を密にするため、11月15日より開始した定時通信をはじめ従来同様に連絡体制を構築しました。

3. 合意・妥結内容

- (1) 11月30日までに合意もしくは妥結した組合は12組合となりました。その後、12月17日までに更に10組合が合意しました。
- (2) 12月17日までに合意した組合のうち、集計の行えた22組合の単純平均ヵ月数は1.2ヵ月となり、2011秋闘の合意水準と比較して0.1ヵ月下回りました。（2011秋闘：1.3ヵ月）また、2012春季生活闘争で合意済もしくは制度などにに基づき水準確定した組合も含む64組合の平均では、1.5ヵ月となり、昨年水準に比べて0.1ヵ月上回る結果となりました。（2011秋闘：1.4ヵ月）年間一時金の結果については、3.2ヵ月で対前年0.4ヵ月増（2011年間：2.8ヵ月）となり、前年からは更に回復した水準となりました。
- (3) 同時要求については、冬期一時金の確保を優先する組合が多く、少数にとどまりました。

4. まとめ

- (1) 2012秋闘は、欧州の債務危機や円高・株安の日本経済への影響と近隣諸国との関係悪化など先行きが不透明な状況はありましたが、過去最高の渡航者数に迫る海外旅行をはじめ旅行需要が回復し、国際航空貨物業でも輸出・輸入とも低迷が続くものの利益は確保できている状況の中、各加盟組合は精力的に交渉をすすめました。要求書提出は、10月中に提出した組合は1組合にとどまりましたが、産別方針である11月初旬までの要求書提出と闘争体制の構築については、概ね浸透しつつあります。合意については、11月30日を意識し多くの加盟組合が12月上旬には合意しました。
- (2) 一時金水準は回復をみせており、2008年以来の年間平均支給ヵ月数が3ヵ月台となりました。従業員の生活とモチベーション維持のため粘り強く協議を重ねてきた結果として受け止めています。

しかしながら、旅行業では、店頭販売を中心にお客様ニーズの多様化やWEB販売の更なる進展などの影響を受けビジネスモデルの変革など構造的改革が求められる状況にあり、ここ数年の企業状況の厳しさや外的要因による旅行需要への影響を懸念し企業側の慎重な姿勢が伺え、いずれも観光・航空貨物業の基準や他産業の動向に比べ十分な水準回復には至っていません。

国際航空貨物業については、昨年並みの水準を維持しましたが、外部環境が悪化していることや従前の水準までに回復できているとは言えない状況であり、引き続き企業業績の回復状況を見極めながら戦略的な対応が必要な状況にあるといえます。

- (3) 労働条件の維持・向上に粘り強く取り組むとともに、積極的に経営諸施策に対して働く者の観点から意見反映を行うことが、雇用と生活の安定に繋がるという認識をもつ必要があります。そうした認識のもと、職場段階から日常的な労使協議を実践することや、経営協議会など、経営政策への参画による、総合労使協議体制をより強固なものにしていくことが必要です。
- (4) 組織体制の取り組みについては、各組織がそれぞれに工夫を凝らし内容充実や効率化がはかられつつあります。魅力ある産業の実現にむけ相乗効果を高めていくために、引き続きサービス連合と加盟組合との連携や各組織間の連携を意識し強化していく必要があります。