

サービス連合第14回中央委員会

第1号議案 2014秋闘のまとめ（案）

I. 方針の策定

1. 方針策定と取り巻く情勢

2014秋闘方針の策定にあたり取り巻く情勢は、政府のデフレ経済脱却を目指す経済財政政策などにより、為替相場が円安傾向で安定し株価も上昇し日本経済が回復傾向にある状況にあるものの、私たちの生活は2014年4月の消費税増税や円安による物価上昇の影響を受けはじめている状況にありました。

このような状況のなか、サービス連合は、2014秋闘を魅力ある産業の実現にむけ第1歩を踏み出した2014春季生活闘争の方針を引き継ぎ、すべて加盟組合がサービス・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全力を傾注することを確認しました。また、加盟組合が具体的な方針を早期に確立できるよう例年より早く第14回定期大会で交渉スケジュールも含めた2014秋闘方針を確認するとともに、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臨むこととしました。

2. 2014秋闘基本方針

- (1) 2014秋闘に臨むにあたり、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・引き上げがはかられるよう、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、労使協議の充実により、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。
- (4) 本部ならびに地連に闘争委員会を設置し、効果的に交渉結果を波及できる体制を構築するとともに、交渉状況に応じて業種別委員会とも連携し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、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。

3. 2014秋闘要求基準

(1) 正規労働者の賃金改善・一時金要求

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の確保のため、中期的に賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ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、前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。2014春季生活闘争から冬期一時金が継続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。

2014秋闘で月例賃金の改善に取り組む加盟組合は、定昇確保・制度維持により賃金カーブ維持分の確保をはかったうえで、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。2014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、物価上昇や消費税増税に対する生活防衛の観点からも、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13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。

(3) 最低保障賃金協定の締結にむけて

加盟組合は、第13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。

(4) 総実労働時間短縮にむけて

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、年間総実労働時間1800時間達成を目指します。加盟組合は、時短方針（第12回定期大会確認）で定めた段階的目標の達成にむけ推進計画（取り組み期間は2012年8月～2017年7月とする）を作成し、第3期アクションプランで設定した4項目を積極的に取り組むこととします。

時短方針で定めた段階的目標

- 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

第3期アクションプランで設定した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）

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休日数の拡大に重点的に取り組むこととします。

(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、2014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。

(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みます。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) 組合員の範囲拡大にむけた要求

サービス連合は、組合員の範囲拡大に伴う組織拡大を重要課題として取り組みを進めています。加盟組合は、「組合員の範囲拡大」にむけた統一対応（第7回中央委員会確認）に基づき、組織化推進のための環境づくりや各加盟組合で組織化方針を策定するなど着実に組織化にむけた活動を展開し、ユニオンショップ協定締結や改訂にむけ取り組みます。特に、従業員の過半数を擁していない加盟組合は、改めて過半数組合の重要性を認識し、積極的に取り組みます。

【ホテル・レジャー業の要求基準】

○正規労働者の賃金改善と一時金要求

加盟組合は、サービス連合方針に加え、ホテル・レジャー業の年収基準（第13回中央委員会確認）を基に、中期計画を策定し、年収水準の向上に取り組むこととします。

一時金について「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、ホテル・レジャー業の年収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。

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：売上高・G O P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。

○その他の取り組み課題

- ・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みます。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。
- ・加盟組合は、職場環境の整備を職場と一体となり取り組みを展開します。

【観光・航空貨物業の要求基準】

○正規労働者の賃金改善と一時金要求

加盟組合は、サービス連合方針に加えて、「観光・航空貨物業の賃金水準実態」や「最低到達目標額」（第13回中央委員会確認）を基に中期的な賃金改善計画を策定し、年収の向上

を目指し主体的な要求づくりを行うこととします。

一時金要求基準については、「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。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。

4. 2014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するとともに、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。中央闘争委員会および各地連闘争委員会は、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。

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」集約と「2014秋闘要求・回答・妥結情報」発信は、本部政策局が担当します。

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。

(2) 交渉スケジュール

要求書は原則として10月31日までに提出し、11月30日までに決着を目指すこととします。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。

(3) 連合との共闘体制

「共闘連絡会議」については、可能な範囲で情報開示を行い、参加することとします。

II. 要求の提出と交渉結果

1. 要求の提出

要求の提出については、第14回定期大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、遅くとも11月上旬までには提出して11月30日までに決着することとし、各加盟組合が準備を行いました。

要求書を提出したのは64組合（ホテル・レジャー業38組合／観光・航空貨物業26組合 オブザーバー加盟組合は除く）で、10月31日までに提出した組合は12組合、11月上旬までに提出した組合は21組合となりました。要求書を提出した加盟組合の多くは、冬期一時金を中心に要求を掲げ、実質的な賃金改善要求を行った組合は2組合、労働協約の改定に取り組んだ組合は15組合となりました。

また、2014春季生活闘争の継続協議となった9組合（ホテル・レジャー業3組合／観光・航空貨物業6組合）は、企業業績を見極めながら冬期一時金の支給にむけ交渉を行いました。

一方、秋闘を組織しない加盟組合の多くは、2014春季生活闘争で合意済もしくは業績連動などの一時金支給制度に基づき水準の確定交渉を行いました。

2. 交渉経過

(1) 交渉経過

各加盟組合は、魅力ある産業の実現にむけ安心して働き続けることができる環境整備と産業間格差を是正し人財を確保するため労働条件の引き上げを訴え交渉を重ねました。

旅行業や宿泊業では、堅調に推移した国内旅行需要に加え、円安傾向や東南アジア諸国への査証発給要件緩和策などにより訪日外客数が過去最高を記録するなど企業業績の改善が期待される状況にありました。一方で、旅行業では円安傾向により海外旅行の減少傾向に歯止めがかからず、宿泊業では宴会需要の低迷により企業によっては苦戦している状況もありました。

国際航空貨物業では、円安傾向により輸入が減少傾向にあり、輸出は回復傾向にあるものの生産工場の海外移転など産業構造の変化により今後の大幅な伸びが期待できない状況にありました。加えて、北米を中心とした航空運賃や国内輸送コストの上昇も業績に影響を与えはじめていました。

また、本格的な体制を整える10月以降、個人消費の回復が遅れ景気判断が下方修正され、日本の国民総生産（GDP）が2四半期連続でマイナスと発表されるなどの時期と重なり、企業は先行きの不透明さから業績を慎重に見極めようとし交渉に影響を与えました。

このように情勢が変化するなか、各加盟組合は冬期一時金の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、企業業績を十分に見極め、この間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) 組織体制

組織体制については、10月3日に第1回中央闘争委員会を開催し、各地連でもその前後に闘争委員会を立ち上げました。

中央闘争委員会・各地連闘争委員会で情報連絡体制を確認したうえで、効果的に波及力を強化するため加盟組合の要求内容、交渉経過および合意内容を11月14日より定時通信として配信しました。

また、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状況を確認するため、11月13日に合同業種別委員会を開催するとともに、中央闘争委員会構成組合への激励行動を行いました。

3. 合意・妥結内容

(1) 合意・妥結時期

要求書を提出した組合または春季生活闘争からの継続協議となった加盟組合のうち、11月30日までに合意もしくは妥結した組合は43組合（ホテル・レジャー業24組合／観光・航空貨物業19組合）となりました。その後、12月17日までに更に18組合（ホテル・レジャー業8組合／観光・航空貨物業10組合）が合意しました。前年より早期合意に至った組合は、19組合（ホテル・レジャー業4組合／観光・航空貨物業15組合）となりました。

(2) 一時金（※平均はいずれも単純平均）

要求書を提出した加盟組合または春季生活闘争からの継続協議となった加盟組合で12月17日までに合意もしくは妥結した集計可能な51組合の冬期一時金支給月数の平均は1.17ヵ月と

なりました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業22組合の平均は1.08ヵ月（2013秋闘の合意水準：1.09ヵ月）となり、観光・航空貨物業29組合の平均は1.19ヵ月（2013秋闘の合意水準：1.30ヵ月）となりました。

2014春季生活闘争で合意もしくは業績連動制度などで12月17日までに水準を確定した加盟組合を加えた集計可能な120組合の冬期一時金支給月数の平均は1.31ヵ月（2013秋闘の水準：1.39ヵ月）となりました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業54組合の平均は1.13ヵ月（2013秋闘の水準：1.19ヵ月）となり、観光・航空貨物業66組合の平均は1.46ヵ月（2013秋闘の水準：1.52ヵ月）となりました。夏冬の年間一時金の結果は、2.86ヵ月（2013秋闘の水準：2.78ヵ月）となりました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業46組合の平均は2.27ヵ月（2013秋闘の水準：2.34ヵ月）となり、観光・航空貨物業61組合の平均は3.30ヵ月（2013秋闘の水準：3.30ヵ月）となりました。

【秋闘実施組合の冬期一時金平均支給ヵ月数】

	2014秋闘	2013秋闘	増減
全体（51組合）	1.17	—	—
ホテル・レジャー業（22組合）	1.08	1.09	▲0.01
観光・航空貨物業（29組合）	1.19	1.30	▲0.11

【全体の冬期一時金平均支給ヵ月数】

	2014秋闘	2013秋闘	増減
全体（120組合）	1.31	1.39	▲0.08
ホテル・レジャー業（54組合）	1.13	1.19	▲0.06
観光・航空貨物業（66組合）	1.46	1.52	▲0.06

【全体の2014年間一時金（夏・冬のみ）平均支給ヵ月数】※夏・冬で組合数異なる

	2014年間	2013年間	増減
全体	2.86	2.78	0.08
ホテル・レジャー業	2.27	2.34	▲0.07
観光・航空貨物業	3.30	3.30	0.00

(3) 賃金

2014秋闘で月例賃金の改善に取り組んだ加盟組合は、2014春季生活闘争の方針を引き継ぎ、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みましたが、合意には至りませんでした。

(4) その他の要求

冬期一時金の確保を優先する加盟組合が多いなか、賃金や一時金のほかに、労働協約の改定を確認した組合をはじめ、契約社員の正社員登用制度の改善や妊娠期通院などの休暇の有給化、育児・介護にかかわる短時間勤務制度の協定など具体的に制度の充実がはかられた組合もあり成果を上げました。

Ⅲ. 今後にむけて

2014秋闘は、国内旅行需要が堅調に推移し外国人旅行も増加するなどの業績回復への好材料があったものの、前年と比べると日本経済の先行きが不透明な状況のなか取り組むこととなりました。このような状況下、安心して働き続けることができる環境整備と将来につながる人財の確保のため、労働条件の引き上げを目指し加盟組合が取り組みました。交渉を重ねた結果、経営の慎重な姿勢から前年の一時金水準を大きく上回ることはできませんでしたが、多くの加盟組合で2013年の一時金の年間水準を維持または上回ることとなりました。また、実質的な賃金改善について合意には至りませんでした。労使でその必要性について理解を深め、今後につなげることができました。その他の要求については、一定の成果を上げましたが、さらに全体の進展がはかれるよう取り組む必要があります。

また、2014秋闘の要求書を10月中に提出した組合は12組合にとどまりましたが、サービス連合方針である11月上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。闘争体制については、今後も、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。

2014秋闘の結果は、大きな前進とはなりませんでしたが、労使が働くもの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くしたものと評価できるとともに、引き続き労働条件の引き上げにむけた取り組みが必要であることを示しています。

今後も、2014春季生活闘争で掲げた魅力ある産業の実現には、私たちの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を整備し、「35歳年収 550万円」の目標を達成させるために継続した取り組みが必要です。私たちを取り巻く環境は変化しても、これまでも様々な状況を労使で知恵を絞り乗り越えてきた経験を活かし、前に進まなくてはなりません。そのためにも、労働条件の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働く者の観点から意見反映を行うため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確立し、強固なものにしていくことも重要となります。