

サービス連合第15回中央委員会

第1号議案 2015秋闘のまとめ

I. 方針の策定

1. 方針策定と取り巻く情勢

2015秋闘方針の策定にあたり取り巻く情勢は、デフレ経済の脱却を目指す経済財政政策などにより為替相場が円安基調で安定し、株価が上昇し安定した水準となるなど回復傾向にあったものの、消費税増税や物価上昇の影響もあり実質賃金は低下し、私たちの生活改善には十分結びついていない状況にありました。

このような状況のなか、サービス連合は、2015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・2015春季生活闘争の方針を引き継ぎ、すべての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第15回定期大会で交渉スケジュールも含めた2015秋闘方針を確認するとともに、加盟組合は、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. 2015秋闘基本方針（第15回定期大会確認）

- (1) 2015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。

3. 2015秋闘要求基準（第15回定期大会確認）

(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。2015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。ホテル・レジャー業の加盟組合は、「指標」に加え「ホテル・レジャー業の年収基準」を活用します。また、指標を活用しない加盟組合で年間4ヵ月相当の取り組みが困難な場合は、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。観光・航空貨物業で「指標」を活用しない加盟組合は、年間4.0ヵ月とし、到達目標水準は5.5ヵ月以上とします。

2015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。2015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。ホテル・レジャー業の加盟組合は、「ホテル・レジャー業の年収基準」である35歳労働者の当面の年収基準400万円以上、30歳労働者の当面の年収基準350万円以上の達成に取り組めます。観光・航空貨物業の加盟組合は、22歳172,000円程度、35歳300,000円程度を最低目標額とし、水準の引き上げに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14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14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、2015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3期アクション・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・労働環境改善など)に積極的に取り組むこととします。

また、2014年度総実労働時間が2010年比で40時間の短縮を達成していない加盟組合は、年間10時間以上の短縮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、2015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、諸基準を活用し取り組むこととします。

4. 2015秋闘に関連した取り組み(第15回定期大会確認)

(1) 雇用の安定的な維持・確保にむけて

加盟組合は、第14回中央委員会で確認した取り組み方針にのっとり、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

サービス連合では、組織基盤の確立にむけ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は、改めて過半数組合の重要性を認識し、積極的に取り組むこととします。

5. 2015秋闘の取り組み体制

(1) サービス連合の「取り組み体制」

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

中央闘争委員会および各地連闘争委員会は、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地連闘争委員会が行うこととしますが、中央闘争委員会担当組合に対する支援は中央闘争委員会が行います。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行うこととします。

II. 要求の提出と交渉結果

※文中の組合数は、オブザーバー加盟組合を除きます。

1. 要求の提出

要求の提出については、第15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62組合（ホテル・レジャー業36組合／観光・航空貨物業26組合）で、10月31日までに提出した組合は19組合、11月上旬までに提出した組合は24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、その中で実質的な賃金改善要求を行った組合は11組合、労働協約の改定に関わる要求に取り組んだ組合は21組合となりました。

また、2015春季生活闘争の継続協議となった8組合（ホテル・レジャー業2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。業績連動などの一時金支給制度に基づく水準の確定交渉を行った加盟組合については、29組合となっています。

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、円安基調の継続、査証の免除や発給要件の緩和、消費税免税制度の拡充などにより訪日外客数が過去最高を更新するなど観光立国の実現にむけて追い風を受ける状況にありました。一方で、旅行業では円安基調や海外の治安に対する不安など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、円安基調により輸入が減少傾向にあり、輸出は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、北米西岸港湾混雑に伴う海上輸送から航空輸送へのシフトに伴う特需が収束したことなどが業績に影響を与えはじめていました。

また、日本の国内総生産（GDP）が2四半期連続でマイナス成長となることが懸念された中、企業は経済の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2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13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12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35組合（ホテル・レジャー業17組合／観光・航空貨物業18組合）となりました。その後、12月16日までに更に21組合（ホテル・レジャー業13組合／観光・航空貨物業8組合）が合意しました。前年より早期合意に至った組合は、26組合（ホテル・レジャー業12組合／観光・航空貨物業14組合）となりました。

(2) 一時金

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16日までに合意もしくは妥結した集計可能な52組合の冬期一時金支給月数の単純平均は1.18ヵ月となりました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業25組合の平均は1.26ヵ月（2014秋闘の合意水準：1.07ヵ月）となり、観光・航空貨物業27組合の平均は1.12ヵ月（2014秋闘の合意水準：1.12ヵ月）となりました。

2015春季生活闘争で合意もしくは業績連動制度などで12月16日までに水準を確定した加盟組合を加えた集計可能な112組合の冬期一時金支給月数の単純平均は1.40ヵ月（2014秋闘の水準：1.31ヵ月）となりました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業50組合の平均は1.32ヵ月（2014秋闘の水準：1.18ヵ月）となり、観光・航空貨物業62組合の平均は1.47ヵ月（2014秋闘の水準：1.41ヵ月）となりました。夏冬の年間一時金の結果は、2.91ヵ月（2014秋闘の水準：3.03ヵ月）となりました。業種ごとの内訳は、ホテル・レジャー業44組合の平均は2.50ヵ月（2014秋闘の水準：2.41ヵ月）となり、観光・航空貨物業58組合の平均は3.22ヵ月（2014秋闘の水準：3.34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】

	2015秋闘	2014秋闘	増減
全体（52組合）	1.18	1.10	0.08
ホテル・レジャー業（25組合）	1.26	1.07	0.19
観光・航空貨物業（27組合）	1.12	1.12	0.00

【全体の冬期一時金平均支給ヵ月数】

	2015秋闘	2014秋闘	増減
全体（112組合）	1.40	1.31	0.09
ホテル・レジャー業（50組合）	1.32	1.18	0.14
観光・航空貨物業（62組合）	1.47	1.41	0.06

【全体の2015年間一時金（夏・冬のみ）平均支給ヵ月数】※夏・冬で組合数が異なる

	2015年間	2014年間	増減
全体（102組合）	2.91	3.03	▲0.12
ホテル・レジャー業（44組合）	2.50	2.41	0.09
観光・航空貨物業（58組合）	3.22	3.34	▲0.12

(3) 賃金

2015秋闘で月例賃金の改善に取り組んだ加盟組合は、2015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、合意に至った加盟組合が1組合ありました。

(4) その他の要求

賃金や一時金のほかに、契約社員や妊婦の待遇改善について合意に至った加盟組合が5組合、育児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は1組合あり、成果をあげました。

Ⅲ. 今後に向けて

2015秋闘は、国内旅行需要が堅調に推移し訪日外客数が過去最高を更新するなど業績回復への好材料があったものの、経済の先行きが不透明な状況となりつつあるなか、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、多くの加盟組合で昨年の冬期一時金水準や2014年の年間での一時金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は、要求したすべての加盟組合での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、一定の成果もありましたが、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、2015秋闘の要求書を10月中に提出した組合は19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。

2015秋闘の結果は、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、2015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もの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。