

I. 2016春季生活闘争をとりまく情勢

1. 社会経済情勢

(1) 国際情勢

2015年10月に公表された国際通貨基金（IMF）の世界経済見通しの報告書などによると、先進国では成長加速が続くとしたものの、新興国の経済成長は、原油価格の下落や中国の景気減速などの影響を受けて減速するとし、2015年の世界の成長率予測を3.1%へ下方修正しました。しかしながら、2016年では多くの国での成長加速が予想されており、世界経済の成長率は3.6%と下方修正ではあるものの、再び加速していくとしています。IMFは今後のリスクとして、原油価格のさらなる下落と、利上げに伴う米ドルの急騰などをあげています。また、中国の景気減速は予想通りではあるものの、世界経済に与える影響は想定を上回るものとしており、持続可能な成長を達成するためにも構造改革を推進する必要があるとしています。

同年10月に開催された環太平洋パートナーシップ（TPP）閣僚会合において、TPP協定交渉が大筋合意に至りました。今後はアジア太平洋地域における、モノの関税のみならず、サービスや投資の自由化を進めるなど各国の対応について注視する必要があります。

同年11月に開催された主要20カ国・地域の首脳会議（G20アンタルヤ・サミット）で、各国が昨年合意した、G20全体のGDPの水準を2018年までに2%以上引き上げるための取り組みに関し、各国の個別のマクロ経済政策や成長戦略の現状と今後の計画を記載した「アンタルヤ行動計画」の策定などが発表されるとともに、テロとの闘いに関する特別声明が採択されました。

(2) 国内の政治経済情勢

戦後最長の会期となった第189回通常国会において、規制緩和として無原則な派遣労働の拡大を許す労働者派遣法の改正や、法曹界から憲法違反の指摘が相次ぐ中で集団的自衛権の行使を認める安全保障関連法案などについて、与党は丁寧な合意形成を放棄し、審議が不十分なまま数の力で可決しました。また、政府は経済成長の推進力として新たな「3本の矢」を発表し、政策を進めようとしています。今後は、次期国会で成立を目論む労働基準法の改正や、2017年4月に予定されている消費税増税に関連した軽減税率の導入などの動向に注視していくことが必要です。

2015年10月に日本銀行が発表した経済・物価情勢の展望（展望レポート）で、日本経済は、2015年度から2016年度にかけて潜在成長率を上回る成長を続けると予想され、2017年度にかけては、消費税率引き上げ前の駆け込み需要とその反動の影響を受けるとともに、景気の循環的な動きを映じて、潜在成長率を幾分下回る程度に減速しつつも、プラス成長を維持すると予想しています。

政府は、11月の月例経済報告において、景気の基調判断を「一部に弱さも見られるが、緩やかな回復基調が続いている」としています。9月段階で「一部に鈍い動き」としていた部分が10月より「一部に弱さ」と変更されており、2014年10月以来1年ぶりに下方修正

されたものとなっています。また、設備投資や輸入においては、おおむね横ばいと10月からの減速が示されています。先行きについては、「雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、アメリカの金融政策が正常化に向かうなか、中国を始めとするアジア新興国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。」としています。

総務省が2015年11月に発表した全国消費者物価指数によると、総合指数は2010年を100として103.9となり、前年同月比0.3%の上昇となりました。これは、電気代などの下落幅が縮小し、エネルギーにより総合の上昇幅が拡大したことや、生鮮食品を除く食料および教養娯楽用耐用財の上昇幅が拡大したことによるものとされています。また、生鮮食品を除く総合指数は103.5と、前年同月比で0.1%の下落になりました。

【全国消費者物価指数：総務省発表】（総合指数2010年＝100） 2015年11月27日発表

2015年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
総合指数	103.1	102.9	103.3	103.7	104.0	103.8	103.7	103.9	103.9	103.9
前月比	-0.2	-0.2	0.4	0.4	0.3	-0.2	-0.1	0.2	0.1	-0.1
前年同月比	2.4	2.2	2.3	0.6	0.5	0.4	0.2	0.2	0.0	0.3

(3) 国内の雇用情勢

総務省が2015年11月に発表した2015年10月の労働力調査によると、完全失業者数は208万人（前年同月比25万人減）で、65ヵ月連続の減少となりました。就業者数は6,432万人（同42万人増）と11ヵ月連続の増加となりました。雇用形態別では、役員を除く正規の職員・従業員数は3,331万人（同33万人増）、非正規の職員・従業員数も1,997万人（同17万人増）となり、役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は前年同水準の37.5%となりました。

厚生労働省が発表した10月の有効求人倍率は1.24倍で、前月と同水準になりました。10月の新規求人倍率は1.83倍で前月より0.03ポイント低下し、産業別では、宿泊業・飲食サービス業（前年同月比14.7%増）や卸売業・小売業（同8.2%増）、医療・福祉（同6.7%増）などで増加となりました。

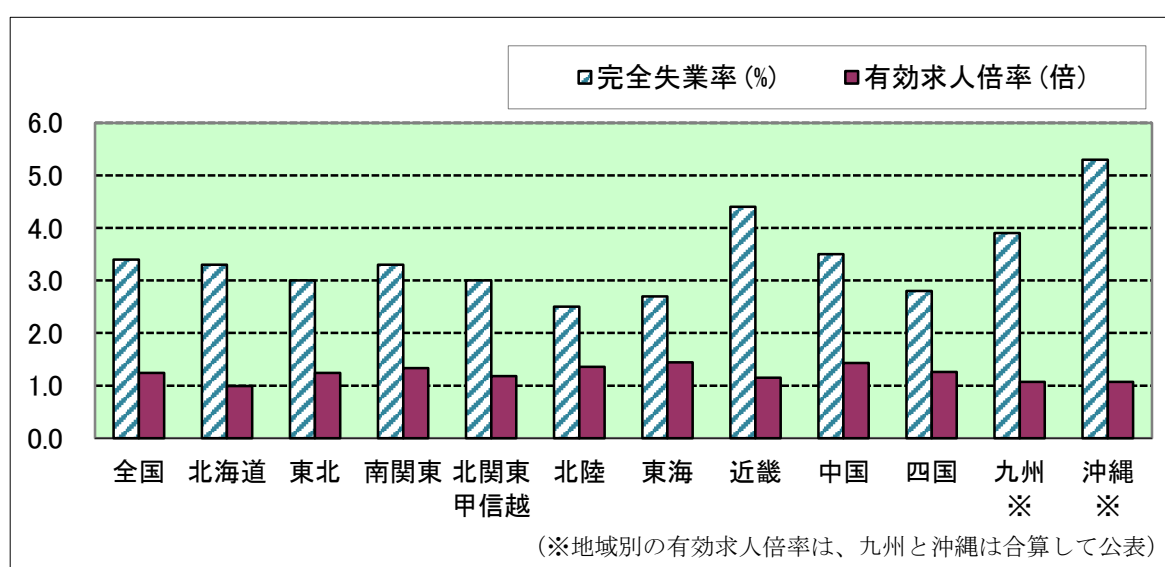
国税庁の2014年度民間給与実態調査によると、平均年間給与は男性の正規雇用者で532.3万円（前年比1.1%増）となり、非正規雇用者は222.3万円（同1.2%減）となっています。女性では正規雇用者が359.3万円（前年比0.9%増）、非正規雇用者は147.5万円（同2.9%増）となっています。給与所得者全体の平均年間給与は415万円（同0.3%増）、平均賞与は62.5万円（同2.6%増）となっていますが、賞与を除いた平均給料・手当は352.6万円（同0.1%減）となっています。

地域毎の完全失業率と有効求人倍率、雇用者の年収分布は以下のとおりとなっています。

【完全失業率と有効求人倍率：総務省労働力調査・厚生労働省一般職業紹介状況】

		5月	6月	7月	8月	9月	10月
完全失業率	2015年	3.3%	3.4%	3.3%	3.4%	3.4%	3.1%
	2014年	3.5%	3.7%	3.8%	3.5%	3.6%	3.5%
有効求人倍率	2015年	1.19倍	1.19倍	1.21倍	1.23倍	1.24倍	1.24倍
	2014年	1.09倍	1.10倍	1.10倍	1.10倍	1.09倍	1.10倍

【地域毎の完全失業率（2015年7～9月）有効求人倍率（2015年10月）】



【年収分布の動き：国税庁 税務統計からみた民間給与の実態調査】

国税庁「税務統計」における年収分布の動き

年	100万円以下	200万円以下	300万円以下	400万円以下	500万円以下	600万円以下	700万円以下	800万円以下	900万円以下	1000万円以下	1500万円以下	2000万円以下	2000万円超
2002	7.0	12.1	15.8	17.9	14.5	10.6	6.9	5.0	3.2	2.2	3.7	0.8	0.4
2003	7.4	12.8	15.8	17.5	14.0	10.3	6.6	4.9	3.2	2.0	3.8	0.7	0.4
2004	7.7	14.0	15.8	17.0	14.4	10.1	6.4	4.7	3.1	2.0	3.7	0.8	0.4
2005	7.9	13.9	15.8	17.2	14.2	10.1	6.4	4.6	3.0	2.1	3.6	0.7	0.5
2006	8.0	14.8	16.0	16.9	13.9	9.6	6.4	4.5	3.0	2.0	3.7	0.8	0.5
2007	8.1	14.7	15.8	16.7	13.9	9.7	6.5	4.5	3.0	2.0	3.8	0.8	0.4
2008	8.4	14.9	16.4	16.9	13.7	9.5	6.1	4.3	2.9	1.9	3.6	0.8	0.6
2009	8.9	15.6	17.5	18.1	13.7	9.0	5.5	3.8	2.5	1.6	2.9	0.6	0.3
2010	7.9	15.0	17.6	18.1	14.3	9.4	5.7	3.9	2.5	1.6	2.8	0.6	0.4
2011	8.6	14.8	17.4	18.4	14.0	9.2	5.6	3.9	2.5	1.6	2.9	0.6	0.4
2012	8.6	15.3	17.1	18.0	13.9	9.4	5.7	4.0	2.5	1.7	2.8	0.6	0.4
2013	9.1	15.0	16.8	17.4	13.8	9.6	5.9	4.0	2.6	1.7	2.9	0.6	0.4
2014	8.8	15.2	16.9	17.3	13.9	9.5	5.9	4.0	2.6	1.7	3.1	0.6	0.2

注) 雇用形態にかかわらず、民間において1年を通じて勤務したすべての給与労働者が対象

2. サービス・ツーリズム産業の情勢

(1) 世界の状況

国連世界観光機関（UNWTO）の発表によると、2015年1月から6月の国際観光客到着数（1泊以上の訪問客）は4%増加となり、国際観光需要は堅調に推移しています。地域別ではヨーロッパ・アジア・太平洋および中東の各地域（前年比5%増）や米州（同4%増）が牽引し、世界全体で5億3,800万人（同4%増）を記録しました。日本では前年比47%増（7月までの累計）となり、大幅な伸びを示しています。2015年の年間国際観光客到着数については、3～4%の増加を見込んでおり、引き続き堅調に推移することが想定されます。

世界貿易機関（WTO）によると、世界貿易の伸び率予想は、2015年は4月時点の3.3%から9月時点では2.8%へ下方修正され、4年連続で3%未満となることが想定されています。また、2016年の年間予想では4.0%から3.9%へ引き下げられています。今後については、新興国および途上国経済の予想以上の大きな落ち込みや、米連邦準備理事会（FRB）の利上げ開始に伴うマネーの流れの不安定化、欧州への難民流入による想定外のコスト増加などが先行きリスクとして挙げられています。

国際空港評議会（ACI）の11月現在の発表によると、2015年における年間の空港貨物総取扱量が最も多い空港は、香港国際空港で443万トン（前年同期比4.9%増）となり、2位がメンフィス国際空港の426万トン（同1.4%増）、3位が上海浦東国際空港の324万トン（同8.2%増）、4位がアンカレッジ国際空港の261万トン（同8.1%増）、5位が仁川国際空港の258万トン（同3.0%増）となっています。また、成田国際空港は216万トン（同4.1%増）で8位となっています。

(2) 日本の状況

①国内旅行

観光庁の旅行・観光消費動向調査によると、2015年1月から9月における日本人の国内宿泊旅行の延べ旅行者数は2億5,898万人となり、前年比6.5%増で推移しています。北陸新幹線の開業、新しい高速道路の開通やガソリン価格の下落による乗用車の利用などが好調の要因となっています。今後も国内旅行は堅調に推移すると見込まれており、2016年3月26日に新青森・新函館北斗間で開業が予定されている北海道新幹線や、世界文化遺産に登録された「明治日本の産業革命遺産 製鉄・製鋼、造船、石炭産業」が所在する地域などが注目されており、旅行需要の喚起が期待されます。

②海外旅行

日本政府観光局（JNTO）の発表によると、2015年の出国日本人数は、1月から11月の累計で、前年比4.1%減の1,487万人となっています。円安基調による海外旅行の割高感や、テロなどの政情不安により減少していることが主な要因とみられます。今後も、円安基調が想定されることや、訪日外客数の増加に起因し航空運賃が上昇することや、座席確保が難しくなることなどにより、出国日本人数の減少が懸念されます。

③外国人旅行

JNTOの発表によると、2015年1月から11月の訪日外客数は、前年比47.5%増の1,796万人と大幅に増加し、2年連続で過去最高を更新しました。航空路線の拡大や、大

型クルーズ船の寄港の増加、査証の免除や発給要件の緩和、円安基調の継続や2014年10月からの消費税免税制度の拡充による買い物需要の拡大などが、数値を大きく伸ばす要因となっています。今後も、世界の旅行者数は増加が見込まれることから、アジアを中心に訪日外客数が伸びることが予想されます。

【出国日本人数と訪日外客数の動向：JNTO発表】

	2014年(1～11月)	前年比	2015年(1～11月)	前年比
出国日本人数	1,550万6千人	96.9%	1,487万2千人	95.9%
訪日外客数	1,217万7千人	128.2%	1,796万4千人	147.5%

④貿易

財務省の貿易統計によると、2015年1月から10月の貿易収支は2兆5,876億円の貿易赤字となりましたが、前年同期の11兆2,516億円の赤字から大幅な縮小となっています。輸出は、米国向けの自動車やアジア向けの半導体電子部品などが増加し、63兆3,127億円（前年比5.5%増）と3期連続で増加となりました。輸入は、ヨーロッパからの液化天然ガスや原油などが減少し、65兆9,003億円（同7.0%減）と2期連続の減少となりました。また、2015年上半期分（1月～6月）の数量指数では、輸出は89.9（同1.6%増）と2期連続での増加となり、輸入は101.9（同3.4%減）と2期連続の減少となりました。一般社団法人日本貿易会（JFTC）によると、2016年度の輸出は世界経済の成長ペースで増加し、輸入は堅調な内需により増加に転じると予想されています。

(3) 業種別の状況

①旅行業

観光庁が発表している主要旅行業者49社の総取扱額は、2015年4月から9月の累計で、3兆3,913億円（前年同期比2.3%増）となりました。

国内旅行の総取扱額は、繁忙期である夏期の台風や豪雨など天候不順による影響はあったものの2兆2,518億円（同7.6%増）となりました。国内旅行は堅調に推移しているものの、訪日外国客が多く訪問している地域では宿泊やバスなどの確保が困難な状況が発生しています。日本旅行業協会（JATA）の市場動向調査によると、今後は、国内個人旅行ではシニア層を中心に底堅い需要が見込まれ、国内団体旅行でも招待・報奨を中心に需要の回復が見込まれます。また、方面別では北陸、京阪神および東京で好調を維持するものとみられています。

海外旅行の総取扱額は、渡航者数が減少し、1兆535億2,475万円（同9.7%減）となり、回復には遅れが出ています。円安基調が続いていることや海外の治安に対する懸念などにより、海外旅行に対する消費者マインドは厳しい状況が続いています。2015年9月17日に発表されたJATAの市場動向調査によると、今後は、旅行形態別ではファミリー、シニア、学生層の下落傾向が進むものと想定されています。また、インセンティブや商用・視察の需要については横ばいになることが見込まれています。方面別ではハワイが好調に推移し、オセアニア、ヨーロッパ、中国は緩やかな持ち直し傾向が見込まれています。

外国人旅行の総取扱額は、訪日外客数の増加に比例して860億852万円（同58%増）となりました。外国人旅行については、観光・レジャー目的の多くが個人旅行であり、予約や手配においては厳しい競争条件に置かれているものの、日本の旅行会社の取り扱い比率は

拡大の余地が十分に残されており、今後は需要の更なる取り込みが重要になります。このような状況の中で、JATAがツアーオペレーター業界の自主規制として、外国人旅行の取り扱いにあたり、法令を遵守し品質を管理するため「ツアーオペレーター品質認証制度」をスタートさせていますが、拡大する外国人旅行の需要を十分には獲得できていない状況となっています。

【主要旅行業者49社の取扱実績：観光庁発表】※2014年は主要旅行業者50社の合計

	2014年（4月～9月）	前年比	2015年（4月～9月）	前年比
国内旅行	2兆 917億6,094万円	98.5%	2兆2,518億5,969万円	107.6%
海外旅行	1兆1,660億6,975万円	99.1%	1兆 535億2,475万円	90.3%
外国人旅行	544億2,986万円	135.7%	860億 852万円	158.0%
総取扱額	3兆3,122億6,056万円	99.2%	3兆3,913億9,296万円	102.3%

②国際航空貨物業

航空貨物運送協会（JAF A）の発表によると、2015年1月から10月の輸出実績は件数が254万7,065件（前年同期比1.0%減）、重量では81万2,175トン（同5.9%増）となりました。6月までは米国向けに自動車部品などの緊急輸送が一部継続をしたことによりプラスを維持していたものの、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よる特需が収束したことにより、今後は大幅な反動減が懸念されます。

2015年1月から10月の輸入実績は、件数が198万9,741件（同5.4%減）と減少し、重量では78万3,882トン（同4.0%減）となっています。主要品目についてみると、消費財は生鮮食料品を中心に北米西岸港湾混雑に伴う航空輸送特需の収束により、輸出同様に大幅な反動減が懸念されます。また、個人消費については化成品・プラスチックは堅調に推移するものの、回復の勢いは弱く、円安基調のもとで輸入価格の上昇が続くため、食料品のほか衣料品、家電製品など消費財全般で荷動きの低迷が長期化するものと想定されます。

【航空輸出混載貨物・航空輸入貨物推移：JAF A発表】

	2014年（1～10月）	前年比	2015年（1～10月）	前年比
航空輸出混載貨物	257万3,854件	104.5%	254万7,065件	99.0%
	76万6,596トン	111.9%	81万2,175トン	105.9%
航空輸入貨物	210万4,411件	97.7%	198万9,741件	94.6%
	81万6,384トン	102.6%	78万3,882トン	96.0%

③宿泊業

観光庁の宿泊旅行統計調査によると、2015年4月から10月の客室稼働率の全国平均は、堅調な国内旅行需要に加え過去最高を更新している訪日外国客の増加により、すべての月で昨年水準を上回っています。東京・大阪を中心としたシティホテルでは、90%近い客室稼働率となる月があり引き続き好調に推移しています。また、旅館でも全国平均の客室稼働率は上昇しています。今後も、客室稼働率は、アジアを中心に多くの訪日外国客の需要が見込まれ、高い水準で推移するものと想定されます。

客室単価も堅調な国内旅行と好調な外国人旅行に支えられた需要の増加により、客室稼働率が好調に推移していることから、上昇傾向にあります。

宴会については、婚礼部門で苦戦が続いており、今後も人口減少に伴い婚姻件数は減少

することが想定されるなか、需要の回復には厳しい市場環境が続くものと想定されます。一般宴会については、企業の経費支出は回復傾向にあり、企業業績の上昇による法人需要の回復も徐々に進んでいます。今後は、円安による輸出産業をはじめとした企業業績上昇に伴う法人需要や、MICE需要の取り込みが期待されます。

【客室稼働率：観光庁発表】

		5月	6月	7月	8月	9月	10月
全業態 合計	2015年	60.2%	57.5%	63.7%	69.4%	63.2%	64.9%
	2014年	54.7%	54.6%	58.7%	66.8%	58.9%	61.2%
シティホテル 全国平均	2015年	80.3%	78.6%	82.2%	85.2%	81.1%	85.2%
	2014年	75.2%	75.0%	77.5%	82.1%	78.0%	82.8%
シティホテル 東京	2015年	83.4%	80.6%	86.0%	84.9%	81.8%	87.9%
	2014年	89.9%	77.8%	82.9%	83.5%	81.2%	88.7%
シティホテル 大阪	2015年	86.9%	85.8%	89.8%	92.1%	87.9%	91.3%
	2014年	90.3%	79.8%	83.5%	86.9%	84.4%	90.1%
リゾートホテル	2015年	57.0%	51.9%	61.1%	74.1%	60.7%	63.0%
	2014年	56.0%	47.3%	56.8%	72.9%	57.4%	55.4%
旅館	2015年	38.2%	33.4%	39.0%	50.4%	40.3%	41.0%
	2014年	33.9%	31.8%	35.5%	48.2%	36.2%	38.2%

【宿泊業の売上高：総務省 サービス産業動向調査】

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
2015年(億円)	3,639	3,375	4,419	3,788	4,752	3,589	4,684	6,711	4,622
2014年(億円)	3,705	3,361	4,344	3,834	4,428	3,929	4,506	6,049	4,412
2014年比(%)	98.2	100.4	101.7	98.8	107.3	91.4	104.0	111.0	104.8
需要状況D I 値	2.3	18.3	-0.3	16.0	31.0	10.4	21.5	29.1	38.1

(注) この調査におけるD I 値は、景気の動きをとらえるための指標で、良化と回答した企業の割合から、悪化と回答した企業の割合を減じた数値。

④外食業

日本フードサービス協会の発表した外食産業市場動向調査によると、2015年4月から9月では、全業態トータルにおける店舗数はすべての月で前年を上回っており、客単価についても原材料の高騰などにより前年を上回っています。売上高については、昨年のような大雨や台風の被害はなかったものの、休日数の減少した月では前年を下回りました。また、客数は売上高と比例して推移してはいるものの、値上げの影響によりすべての月で前年を下回っています。

日本経済新聞社によると、高付加価値・高単価商品は引き続き売れている一方で、2014年7月に発生したファーストフードの異物混入事件は長く尾を引き、復調傾向に転じるまでには1年を要しました。また、各社とも学生や訪日客、健康を重視する層などターゲットを明確に意識した商品・サービスを展開するなどさまざまな工夫をしています。

⑤ レジャー施設業（テーマパーク・ゴルフ場・その他）

経済産業省特定サービス産業動態統計調査によると、2015年4月から9月では、テーマパークは前年度からの好調を維持しており、全体の売上高は15ヵ月連続で前年を上回りました。また入場者数については、8月は天候不順により前年を下回ったものの、9月に再び増加に転じました。各施設とも新アトラクションへの投資やイベント展開により新規顧客やリピーターの獲得に取り組んでおり、並行して訪日客やシニア層など、新たなタイプの顧客への対応についても重要視しています。

ゴルフ場については、経済産業省の調査（同上）によると、全体の売上高は前年比0.8%の減少となり、前年と同水準を維持しています。個別の月では4、5、7、8月においては非会員の利用が前年を上回り、全体を引き上げています。

(4) 今後の動向

① サービス・ツーリズム産業

政府は、2015年6月の観光立国推進閣僚会議で「観光立国実現に向けたアクション・プログラム」を改定し、観光を力強い日本経済を取り戻す成長戦略の柱として再度位置づけました。政府主導による訪日プロモーション事業への取り組みや円安基調が継続していることなど、海外からの日本への関心の高まりも訪日外国客の増加に追い風となっています。今後は、訪日外国客の誘致をはじめとした各種政策を強化していくとともに、観光地域や旅行サービスの質の向上をはかり、リピーターを増やすなど持続可能な訪日外国客の受け入れが必要とされています。同年10月に開催した「国家戦略特別区域諮問会議」において、外国人旅行者の積極的な受け入れに対して、民泊や自家用自動車の活用などが議論されています。民泊については、一部の特定地域において旅館業法の特例として認可が始まっており、今後は、規制緩和に関する議論状況を注視していくことが必要です。

2015年は年間の訪日外国客数が海外渡航者数を45年ぶりに上回りました。今後は交流人口を増やすためにも、諸外国との国際相互理解を深め、国際社会での日本の地位を確固たるものとする観点から、ツーウェイ・ツーリズムを意識した日本人の旅行需要の拡大にむけた取り組みが重要となります。また、政府の地方創生戦略による地方自治体の観光振興策などが実施されることにより、国内旅行の更なる需要喚起が期待されます。一方で、火山や地震、台風をはじめとした風水害などの自然災害による観光産業への影響も懸念されており、危機管理体制の構築に加え風評被害の防止につとめていく必要があります。

輸送に関わる商法の改正については、「荷送人の危険物に関する通知義務」が争点となっており、現代社会における危険物の多様化やその取扱の重要性を踏まえ、無申告危険物に対する責任のあり方について今後の議論経過に注視する必要があります。

② 業種別

旅行業は、急速に進化するインターネット販売や直販化に加え、世界規模での観光需要が拡大するなか、公正な取引の維持や消費者保護の観点から、旅行業法や標準旅行業約款の改正を視野にいたした議論が進められています。また、着地型観光促進のための旅行業の見直しとして、第三種旅行業者の範囲拡大や地域限定旅行業などの登録容易化、旅行業務取扱管理者試験の見直しについても検討されており、それらの動きを注視する必要があります。海外旅行については、その動機づけや振興をはかり、安全・安心な渡航ができる環

境が必要となっています。外国人旅行の需要については、今後も伸びることが想定されますが、訪日回数が増えるにつれ高まる地方への訪問意向など利用者のニーズに応えるためにも、受入体制の整備や情報発信などの取り組みが課題となっています。

国際航空貨物業は、日本企業の海外移転が進み産業構造が変化したことで円安基調にはあるものの、従来と比べると日本からの輸出が伸びない状況となっています。今後は世界各国で広がりを見せる自由貿易協定締結など、需要や環境の変化を的確にとらえ対応することが求められています。

宿泊業では、企業における経営の近代化や合理化をはかるために、政府は生産性向上にむけ官民をあげた支援を開始しています。また、観光庁ではインターネット動画による「旅館経営教室」を開講しており、官民連携によるオンライン・オフラインでの人材育成に取り組み、業界の底上げを目指しています。また、日本での開催件数が増加している国際会議をはじめとしたMICE市場への積極的な取り組みが求められています。

II. 連合の2016春季生活闘争方針（抜粋）

2016春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争である。20年近く続くデフレからの脱却には時間を要するが、日本経済の「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」のためにはすべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現が不可欠である。そのために、月例賃金の改善にこだわる取り組みを継続するとともに、あらゆる手段を用いてそれぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを展開する。春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動に挑戦する。

- (1) 2016春季生活闘争は、「底上げ・底支え」「格差是正」をめざし、従来の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。
- (2) 「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要である。また、人口動態の変化を背景として人手不足感は強まる一方であり、とりわけ中小企業において、企業の存続と生産性向上のためには、魅力ある産業・企業の構築が不可欠であり「人への投資」を求めていく。
- (3) 雇用安定の促進や処遇改善など非正規労働者の総合的な労働条件改善の取り組みや、企業内最低賃金協定の締結拡大や水準の引き上げ、適用労働者の拡大を法定最低賃金の引上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。
- (4) こうした状況を勘案し、賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から、2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする。その際には、賃金水準の上げ幅のみならず、めざすべき賃金水準への到達など「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める必要がある。構成組織はそれぞれの産業ごとに設定する個別銘柄の最低到達水準・到達目標水準を明示し、社会的な共有に務める。単組は組合員の個別賃金実態を把握し、

賃金水準や賃金カーブを精査しゆがみや格差の有無を確認した上で、これを改善する取り組みを行う。また、賃金制度が未整備の組合は、構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。

- (5) 賃金水準改善の社会的波及を高める取り組みについては、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みに関する情報開示を進めるとともに、春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムを活かしつつ、とりわけ中小企業で働く仲間や、非正規労働者の処遇改善に向け、より主体的な闘争を進め、大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動にチャレンジする。また、取引企業の仕入れ価格の上昇などを踏まえた価格転嫁や、産み出した付加価値の適正な価格での取引が展開される取り組みに総合的に取り組む。そのために、連合は、取引問題に関する相談窓口として「価格転嫁ホットライン」を継続するとともに、経営者団体とも認識を共有化する取り組みを強化する。
- (6) 非正規労働者の労働条件改善については、質・量の側面で一般労働者（正規）と同等の仕事を行っているにもかかわらず、賃金や処遇に格差が存在する場合も多いことから、「正社員への転換ルールの導入促進・明確化」、「無期労働契約への転換促進」などの雇用安定に関する取り組みや、「昇給ルールの導入・明確化」、「一時金の支給」、「社会保険の加入状況の点検と促進」、「再雇用者（定年退職者）の処遇」などの均等処遇に関する取り組みなど、総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金（時給）については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす。
- (7) 男女がその持てる能力を発揮できる社会を作っていくことは日本の社会・経済の活性化と持続可能性維持に極めて重要であることから、職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正や女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）、均等法の定着・点検などの取り組みを行う。
- (8) 健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえ、ワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進、また、新たな祝日の増の取り扱いなども踏まえ取り組む。
- (9) ワークルールについては、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」をはかる観点から取り組みを進める。

Ⅲ. 2016春季生活闘争の基本認識

私たちの産業は、21世紀の基幹産業として人口減少社会となった日本における経済や社会の持続的な発展に寄与する取り組みが求められています。政府は、観光立国を重点政策に掲げ「観光立国実現に向けたアクション・プログラム」を改定するなど積極的に政策を進めています。アジアを中心とした旺盛な観光需要を取り込みながら、2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催にむけ、宿泊施設の増設や地域活性化のための地方自治体による観光振興に対する体制構築など観光立国実現にむけた取り組みが強化されています。

一方、日本経済は、経済政策や雇用環境の改善などを背景に、緩やかながらも回復軌道へ復帰するとの見方が出ているものの、円安による原材料価格の上昇、食料品や日用品などをはじめとした物価上昇に伴う個人消費の低迷、新興国の景気減退など先行きの不透明

感は依然として払拭できない状況となっています。日本経済の今後には、日本のGDPの6割を占める個人消費を増やし、内需拡大による日本経済の再生を果たすために、所得を増やすことが引き続き求められています。

サービス連合は2014および2015春季生活闘争で、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た待遇改善に取り組み、産業を支える人財の確保にむけた年収水準の改善、とりわけ生活の基礎となる月例賃金の引き上げを優先した闘争を展開しました。他産業と比較して必ずしも水準の高いとは言えない労働条件を引き上げる取り組みを進めた結果、実質的な賃金改善が実施されるなど、賃金水準を引き上げることができ、魅力ある産業の実現にむけ歩み出しました。今後もその歩みをとどめることなく、労働集約型産業である私たちの産業がさらに発展を続けるためにも、人財へのさらなる投資が欠かせないと認識したうえで、継続した取り組みを着実に行うことで引き続き労働条件を段階的に引き上げていくことが必要です。

2016春季生活闘争も、これまでの歩みをとどめることなく、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、年収改善とりわけ月例賃金の引き上げにこだわった要求基準策定に取り組みこととします。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第10回・第12回定期大会で確認された考え方に基づく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みこととします。具体的な要求基準は、①正規労働者の実質的な賃金の改善をはじめとした年収改善への取り組み、②契約社員やパートタイマー等の待遇改善、③産業全体の賃金の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、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を柱とし、これらの要求の実現にむけ取り組みこととします。

闘いを進めるにあたっては、2015春季生活闘争で定義した賃金改善に係る用語について理解をさらに深め、加盟組合と取り組み方針の共有化をはかります。また、交渉状況を効果的に波及できる体制を構築し、サービス連合と加盟組合の連携を強化するとともに、前期までに定義した総合労使協議体制の確立にむけた考え方を改めて共有し各加盟組合の組織強化をはかり要求の実現にむけ一体となって取り組みこととします。

IV. 2016春季生活闘争要求基準

1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求

2016春季生活闘争は、2014および2015春季生活闘争で踏み出した歩みを引き続き進め、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サービス・ツーリズム産業を支える人財を確保するため、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現にむけ取り組みこととします。取り組みにあたっては、年収改善とりわけ生活の基礎である月例賃金の引き上げにこだわる闘争を進めていくこととします。

(1) 賃金改善

すべての加盟組合は、賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組み、月例賃金を引き上げることとします。取り組みにあたっては、「指標」や「賃金水準の実態」（※1）を基に中期計画を策定し、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現のため、着実な賃金水準の引き上げに取り組むこととします。

定昇制度が無い組合や定昇見合分の算出が困難な組合、賃金制度が未整備な組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分参考値（※2）を基本に、1歳・1年間差、賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととします。

加えて、これまでの取り組みの経緯や業種の特性を補完するために、観光・航空貨物業の加盟組合は月例賃金の最低到達目標額を22歳で172,000円程度、35歳で300,000円程度を補足基準として定めます。

（※1）2015年賃金水準の実態

	【22歳】		【35歳】	
	ホテル・レジャー業	観光・航空貨物業	ホテル・レジャー業	観光・航空貨物業
加重平均	171,600円	199,400円	247,000円	345,800円
モデル賃金	164,031円 (42組合平均)	200,201円 (50組合平均)	256,282円 (42組合平均)	340,038円 (49組合平均)
年収試算	258万円程度	284万円程度	375万円程度	541万円程度
中労委 モデル	211,700円		395,000円	
中労委 年収試算	339万円程度 (一時金は高卒支給額で試算)		660万円程度	
注) 年収については当年度加重平均の12ヵ月分に賃金実態調査による2015年度夏期一時金年齢別平均支給額・2014年度冬期一時金平均支給額を加算して試算。 中労委モデルは2014年度実績を記載。				

（※2）賃金カーブ維持分参考値

ホテル・レジャー業（4,971円） ：ホテル・レジャー委員会構成組合の18歳制度～35歳実在者の基本給賃金の単純平均。
観光・航空貨物業（5,379円） ：観光・航空貨物委員会構成組合の2015春季生活闘争の妥結実績。

(2) 一時金

年収水準の向上に取り組むためには、すべての加盟組合が、前年同年齢者の一時金支給水準の確保に取り組んだうえで、「35歳年収 550万円」の実現のため「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の年間支給月数は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。

業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給部分への配分拡大に取り組むこととします。加えて、「指標」を活用しない観光・航空貨物業の加盟組合については一時金の年間要求基準4.0ヵ月、到達目標水準5.5ヵ月以上を補足基準として定めます。

2. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、雇用の維持・確保を前提に、正規労働者同様に月例賃金の引き上げにむけ積極的に取り組むこととします。また、要求基準をもとに安心して働き続けることが出来る環境整備に取り組むこととします。

(1) 賃金改善

賃金改善については、以下の要求基準とします。また、賃金水準の引き上げには、最低保障賃金の締結や引き上げなどの取り組みも有用であることから、加えて取り組むこととします。

①月例給労働者については、サービス連合の契約社員の賃金実態を基に算出された年齢間差を2,500円と試算し、0.5%以上の実質的な賃金改善分を加えた3,400円以上の賃金改善に取り組むこととします。

【2015年度契約社員賃金実態調査結果】

調査協力者数 5,122名

50歳以上のデータを除く平均値 勤続年数4.53年 入社時年齢28.11歳

2015年調査の21歳から35歳までの平均間差 (2,624円・1.47%)

過去3年間の21歳から35歳までの平均間差 (2,430円・1.32%)

②時間給労働者については、サービス連合の時間給労働者の賃金実態や、法定地域別最低保障賃金の引き上げ額と連合の要求などを総合的に判断し、20円以上の賃金改善に取り組むこととします。

【2015年度時間給労働者実態調査結果】

調査協力者数 2,216名 時間給平均1,000円

(2) 均等・均衡待遇の実現

①不条理な労働条件の是正

- 1) 慶弔休暇を正社員と同様の基準で全員に付与する。
- 2) 通勤手当を正社員と同水準で全員に支給する。
- 3) 正社員と同様の時間外割増率を全員に適用する。
- 4) 食堂やロッカー等の福利厚生施設について全員が利用可能とする。
- 5) 安全管理に関わる災害時の備品等について全員が利用可能とする。

上記以外にも、有期契約労働者の労働条件全般を点検し、労働条件を相違させることが合理的でないと判断される労働条件については是正する。

②正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入

一時金の支給や昇給ルール策定などに取り組み、正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入をはかる。

(3) 無期労働契約への転換

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られるよう取り組む。
- ③無期転換後の労働条件について、転換前からの引き上げに取り組む。
- 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で行う。

3. 最低保障賃金

最低保障賃金については、「2016春季生活闘争賃金要求取り組みマニュアル」などを参考に、契約社員やパートタイマー等の賃金水準の引き上げにつながるなどその有用性や必要性について更に認識を深め、すべての加盟組合で要求することを徹底します。要求基準は以下のとおりですが、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・調整のうえステップを踏んだ取り組みも可能とします。

(1) 産業別最低保障賃金

雇用形態を問わずすべての従業員を対象とし、産業内すべての労働者が最低限に生活できるとともに、安心して働ける環境と労働者自らがさまざまなサービスを経験し職場に活用できる人財への投資を反映した賃金水準を目指し、最低保障賃金としての協定化を目指します。要求基準については、第12回定期大会での確認に基づき法定地域別最低保障賃金に10%を上乗せした額で設定することとします。各加盟組合は、取り組み趣旨を理解したうえで契約社員やパートタイマー等の待遇改善にも繋がることから積極的に取り組むこととします。取り組みにあたっては、研修が主たる目的である場合（インターンや外国人研修生など）は適用除外とする特例も可能とします。また、年金受給者および高年齢雇用継続給付受給者については、年金月額支給額および高年齢雇用継続基本給付金との合算額での適用を可能とします。

今後、サービス連合としてすべての従業員を対象に、産業横断的に最低保障賃金を規制する法定の特定（産業別）最低保障賃金の可能性を引き続き検討していきます。

【2016年度 産業別最低保障賃金要求基準（月額）は観光・航空貨物業基準】

対象都道府県	時間額 月 額	対象都道府県	時間額 月 額
東 京	998円 164,700円	神奈川	996円 164,400円
大 阪	944円 155,800円	埼 玉・愛 知	902円 148,900円
千 葉	899円 148,400円	京 都	888円 146,600円
兵 庫	874円 144,300円	静 岡	862円 142,300円
三 重	849円 140,100円	広 島	846円 139,600円
北海道・滋 賀	841円 138,800円	岐 阜	830円 137,000円
栃 木	827円 136,500円	茨 城	822円 135,700円
富 山・長 野	821円 135,500円	福 岡	818円 135,000円
奈 良	814円 134,400円	群 馬・山 梨	811円 133,900円
岡 山・石 川	809円 133,500円	福 井	806円 133,000円
新 潟・和歌山・山 口	805円 132,900円	宮 城	799円 131,900円
香 川	791円 130,600円	福 島	776円 128,100円
山 形・愛 媛・島 根	766円 126,400円	青 森・秋 田 徳 島・岩 手	765円 126,300円
佐 賀・鹿児島・長 崎 熊 本・大 分	764円 126,100円	鳥 取・高 知 宮 崎・沖 縄	763円 125,900円

各業種別の補足基準を以下のとおりとします。

ホテル・レジャー業の加盟組合は、すべての加盟組合で要求基準での協定化を目指して要求することを徹底します。ただし、当面はその実態から、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産業別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。

観光・航空貨物業の加盟組合については、当面はその実態から、各加盟組合が対企業交渉による企業内最低保障賃金として協定化を進めます。月額については上記を基本にしつつ、時間額との整合をはかる必要がある組合については、それを可能とします。

(2) ポイント年齢別最低保障賃金

賃金制度の多様化が進むなかで産業内の賃金水準の底支えとするため賃金の基本部分を対象とし自然年齢別の全国統一最低基準として協定化に取り組むこととします。要求基準については、18歳・20歳・22歳については加盟組合の初任給水準、26歳からはサービス連合賃金実態調査に基づく基本給の全国平均より導くこととします。各加盟組合は、取り組み趣旨を理解したうえで、積極的に取り組むこととします。一時的・臨時的に雇用する者ではなく、有期または期間の定めのない雇用を前提とする基幹従業員を対象とします。有期雇用の従業員については、契約期間・更新時期・賃金規定を就業規則に明記した雇用関係の従業員を適用の範囲とします。適用対象範囲の拡大については各加盟組合が主体的に取り組むこととしますが、当面の間は26歳までの適用を可能とします。

短時間勤務などにおける算出については次式を基本とします。

$$\text{ポイント年齢別最低保障賃金} \times (\text{1日あたりの所定労働時間} - \text{1日あたりの短縮時間数}) / \text{1日あたりの所定労働時間}$$

取り組みにあたっては、年金受給者および高年齢雇用継続給付受給者については、年金月額支給額および高年齢雇用継続基本給付金との合算額での適用を可能とします。

【2016年度 ポイント年齢別最低保障賃金要求基準】

年齢	月額	年齢	月額
18歳	132,000円	26歳	142,000円
20歳	135,500円	30歳	162,500円
22歳	139,000円	35歳	175,500円

観光・航空貨物業の加盟組合は、基幹従業員の最低保障賃金として、産業全体の賃金水準を下支えするために引き続き取り組むこととし、従来からの取り組みとの関係について整理を行ったポイント年齢別最低保障賃金の考え方(第10回定期大会確認)に基づき、26歳・30歳・35歳を以下のとおり設定します。40歳以上の設定が必要な加盟組合は、35歳の額を下回らないことを基準に加盟組合の判断で要求することとします。

年齢	月額	対基本給加重	年齢	月額	対基本給加重
18歳	132,000円	69.77%	26歳	150,500円	67.58%
20歳	135,500円	77.25%	30歳	174,000円	67.16%
22歳	139,000円	73.09%	35歳	210,000円	65.88%

注) 産業別最低保障賃金を下回らないものとする。

4. 同時要求

(1) 総実労働時間短縮にむけて

年間総実労働時間1800時間の実現にむけた第3期アクションプランは2015・2016年度が仕上げの2年間となることから、各加盟組合が目標達成にむけ主体的に取り組むこととします。

①年間所定内労働時間が 2000 時間超の組合（第 3 期アクションプラン：グループ D）

- ・年間所定内労働時間の短縮にむけて、1 日の所定内労働時間の短縮および、休日数の拡大(年間休日数 104 日以上)の確保)に取り組みます。
- ・並行して年間総実労働時間の短縮にむけ以下の取り組みを参考に、取り組むこととします。

参考：第 3 期アクションプラン

- 年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み
すべての組合員の時間外労働を 1 ヶ月 45 時間以下にすることを旨とする。また、加重労働判定基準となる 1 ヶ月 100 時間または 2 ヶ月 160 時間を超える時間外労働の根絶を旨とする。
休日労働日数の削減。
- 年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み
一人当たり平均取得日数 10 日以上を旨とする。また、取得日数 5 日未満の組合員をなくす。
年次有給休暇の付与日数を、法定以上の付与を旨とする。
- その他の取り組み
管理職を除く労働者の労働時間を把握する。
36 協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。
(36 条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないか等)

②年間総実労働時間が算定できない組合（第 3 期アクションプラン：グループ E）

- ・労使委員会を設置し実態を把握することに優先的に取り組むこととし、本部でも該当組合への支援を行います。
- ・年間休日数104日の確保および1日の所定労働時間の短縮などによる年間所定労働時間の短縮に優先的に取り組むこととします。
- ・並行して年間総実労働時間の短縮にむけ以下の取り組みを参考に、取り組むこととします。

参考：第 3 期アクションプラン

- 年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み
1 日の所定内労働時間の短縮。年間休日数の拡大。
- 年間所定外労働時間の短縮にむけた取り組み
時間外労働時間の短縮。休日労働日数の削減。
- 年次有給休暇の取得拡大にむけた取り組み
- その他の取り組み
36 協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。
(36 条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないか等)
労働環境の整備。(職場内の協力体制等)

③年間総実労働時間が2000時間超の組合（第 3 期アクションプラン：グループ C）

- ・年間総実労働時間が2000時間以内の達成にむけ以下の取り組みを参考に、取り組むこととします。
- ・2014年度総実労働時間が、2010年比△40時間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。

参考：第 3 期アクションプラン

- 年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み
1 日の所定内労働時間数の短縮(7 時間45分以内が基本)
年間休日数の拡大。
- 年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み
すべての組合員の時間外労働を 1 ヶ月 45 時間以下にすることを基本とし、加重労働の可能性が高まる 1 ヶ月 80 時間を超える労働を根絶するとともに年間時間外労働数 360 時間

以下にする。
 休日労働日数の削減
 時間外等の割増率を、法定割増率以上を目指す。特に1ヵ月45時間を超える割増率の拡大を目指す。

- 年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み
 一人当たり平均取得日数12日以上を目指す。また、取得日数6日未満の組合員をなくす。年次有給休暇の付与日数を、法定以上の付与を目指す。
- その他の取り組み
 管理職を除く労働者の労働時間を把握する。
 36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。
 (36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないか等)

④年間総実労働時間が1900時間超の組合（第3期アクションプラン：グループB）

- ・年間総実労働時間が1900時間以内の達成にむけ以下の取り組みを参考に、取り組むこととします。
- ・2014年度総実労働時間が、2010年比△40時間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。

参考：第3期アクションプラン

- 年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み
 1日の所定内労働時間数の短縮を目指す。（7時間45分以内が基本）
 年間休日数の拡大を目指す。
- 年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み
 すべての組合員の時間外労働を1ヵ月45時間以下にすることを基本とし、年間時間外労働数240時間以下を目指す。
 休日労働日数の削減。
 時間外等の割増率を、サービス連合諸基準の最低基準達成を目指す。
- 年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み
 一人当たり平均取得日数12日以上を目指す。また、取得日数6日未満の組合員をなくす。
- 年次有給休暇の付与日数を、法定以上の付与を目指す。
- その他の取り組み
 管理職を除く労働者の労働時間数の把握を目指す。（未組織の契約社員・パートタイマーにも取り組む）
 時間外労働削減にむけて業務改善に取り組む。
 36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。
 (36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないか等)

⑤年間総実労働時間が1800時間超の組合（第3期アクションプラン：グループA）

- ・年間総実労働時間が1800時間以内の達成にむけ、以下の取り組みを参考に取り組むこととします。
- ・2014年度総実労働時間が、2010年比△40時間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。

参考：第3期アクションプラン

- 年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み
 1日の所定内労働時間数の短縮を目指す。（7時間30分以内が基本）
 年間休日数の拡大を目指す。年間所定内労働時間1800時間以内を目指す。
- 年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み
 すべての組合員の時間外労働を1ヵ月45時間以下にすることを基本とし、年間時間外労働数120時間以下にする。休日労働日数の削減。
 時間外等の割増率を、サービス連合諸基準の最低基準達成を目指す。
- 年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み

一人当たり平均取得日数 15 日以上を目指す。また、取得日数 8 日未満の組合員をなくす。年次有給休暇の付与日数を、15 日以上の付与を目指す。

○その他の取り組み

管理職を含むすべての労働者の労働時間数の把握を目指す。
時間外労働加重にならないように、要員協定の締結を目指す。
36 協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。

(36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないか等)

⑥年間総実労働時間が1800時間以内の組合（第3期アクションプラン：達成組合）

- ・年間総実労働時間が1800時間維持とさらなる短縮にむけ、以下の取り組みを参考に
取り組むこととします。

参考：第3期アクションプラン

○年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み

1 日の所定内労働時間数の短縮を目指す。（7 時間30分以内が基本）
年間休日数の拡大を目指す。年間所定内労働時間1800時間以内を目指す。

○年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み

すべての組合員の時間外労働を 1 ヶ月 45 時間以下にすることを基本とし、年間時間外労働数 120 時間以下にする。

休日労働日数の削減。

時間外等の割増率を、サービス連合諸基準の到達基準達成を目指す。

○年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み

一人当たり平均取得日数 15 日以上を目指す。また、取得日数 8 日未満の組合員をなくす。年次有給休暇の付与日数を、15 日以上の付与を目指す。

○その他の取り組み

管理職を含むすべての労働者の労働時間の把握を目指す。
時間外労働加重にならないように、要員協定を締結を目指す。
36 協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。

(36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないか等)

(2) 両立支援・男女平等社会の実現

2016春季生活闘争においては、2014春季生活闘争で改訂した「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、引き続き統一对応の達成にむけ、以下の重点項目を定めて取り組むこととします。

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

育児に伴う短時間勤務制度は、保育園や幼稚園の送迎への対応がはかれるなど働きながら育児をすることを容易にするために有用な制度です。育児介護休業法では3歳未満の短時間勤務制度について定められましたが、サービス連合では、法律を上回る小学校就学前までやそれ以上の年齢までの短時間勤務制度を確立している加盟組合が増加しています。産業全体の底上げをはかるため、すべての加盟組合が小学校就学前までの短時間勤務制度の確立ができるよう、重点項目として取り組むこととします。

②子の看護休暇および介護休暇の有給化

子の看護休暇および介護休暇は、子どもの病気など緊急を要する場合や介護による日常的な通院に対応することができ育児や介護を担っている労働者の負担を軽減するために有用な休暇制度です。サービス連合では、統一对応として、有給で対応することとされていますが、多くの加盟組合では無給での対応となっており、年次有給休暇を優先的に利用していることが想定されます。そこで、法律で定められた趣旨のとおりこれらの休

暇の利用を促進できる環境整備をはかるため、統一对応として子の看護休暇および介護休暇制度の有給化を重点項目として取り組むこととします。

③各加盟組合の取り組み

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。

(3) 60歳以降の雇用の確保に関する基準

高齢者雇用安定法の経過措置の利用によって、希望者全員が65歳まで就労が可能となっていない加盟組合が多いことから、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。

(4) その他

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。また、国民の祝日に関する法律や労働者派遣法、障害者雇用促進法など法改正されたものや、新たに成立した女性の活躍推進法については、それらの施行に対して必要な対応を行うこととします。

V. 政策制度実現にむけた取り組み

産業政策課題については、2016春季生活闘争期間をつうじて行政や業界団体に申し入れを行い、課題の解決や制度の実現を求めることとします。また、2016年2月9日に開催されるサービス連合第1回観光政策フォーラムの実施をつうじ、観光政策提言の実現にむけた取り組みの一助とします。

連合が掲げる2016春季生活闘争における政策制度要求の実現を目指し、各種集会や諸行動に積極的に参加するなど引き続き取り組むこととします。

VI. 2016春季生活闘争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

21世紀のリーディング産業として期待される私たちの産業は「人」で成り立っており、人財の確保は重要な取り組みです。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産業に進化していくためには、雇用の維持・確保はもとより中長期的な視点での要員政策も必要です。よって、「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一对応」にのっとり、すべての加盟組合において積極的な取り組みを推進することとします。

「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一对応」【参考】

(第13回中央委員会確認)

1. サービス連合の取り組み

サービス連合本部に「雇用対策本部」を設置し、雇用にかかわるあらゆる問題について、地連や加盟組合と連携して対応することとします。

2. 加盟組合の取り組み

会社が雇用した者に対して解雇や雇止めを行うことなく、雇用の安定的な維持・確保につとめるよう、加盟組合では以下の取り組みを行うこととします。

- (1) 契約社員やパートタイマー等の有期雇用契約期間中の解雇は基本的に無効であることから、有期雇用契約の締結、更新、終了のルールについて労使確認を行う。
- (2) 採用内定取り消しを未然に防ぐため、必要に応じて会社に対し、取り消し内容を定めた「職業安定法施行規則」について遵守させる。
- (3) 必要に応じて、会社に対し雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金制度の活用による、雇用の維持・確保に尽力させる。
- (4) 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よう取り組む。
- (5) すべての雇用労働者からの雇用に関する相談に対応するため「雇用対策窓口」を必要に応じて設置する。
- (6) 雇用の安定的な維持・確保を第一義とした、中長期的な視点に立った要員政策全般について以下を中心に労使協議を行う。
 - ・ 職場単位の要員を確認。
 - ・ 要員構成（正社員、契約社員、パートタイマー、派遣労働者など）と、それぞれの役割や業務内容。
 - ・ 定期的な採用を基本とした、採用方針や採用人数など。
 - ・ 若年層を中心とした定着率増加への対策など。

2. 組織強化・組織拡大への取り組み

組織基盤の確立にむけ、本部・地連・加盟組合が十分な連携をはかることにより、更なる情報共有と活動支援に取り組めます。

サービス連合は、「10万人組織へのプロセス」を基に、2013年度からの4年間の目標「組織人員50,000人」達成にむけ、2015年度からの2年間で7,000名（未組織350名、未加盟350名、企業内5,400名、関連企業900名）の組織拡大を目標に取り組みを進めています。加盟組合は、企業内の組織拡大を重要課題とし、「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、取り組みを展開することとします。具体的には、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、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、従業員を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。

VII. 2016 春季生活闘争の取り組み体制について

1. 取り組み体制

2016 春季生活闘争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。

賃金制度などへの理解を深めるとともに、最低保障賃金の取り組みを促すため「2016 春季生活闘争賃金マニュアル」や中期的賃金目標達成にむけ「35 歳年収 550 万円への指標 2016 春季生活闘争版」を発行し、加盟組合の取り組みの一助とします。また、学習会の開催や講師派遣などをつうじ、賃金制度構築や「指標」を活用した加盟組合の要求作成にむけた支援を行うこととします。加えて、労働条件を比較するため「賃金実態調査」や「労働条件調査」を発行し、同時要求などの要求検討にあたっては「諸基準集」の活用を促すこととします。定時通信についてはこれまでと同様に、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、引き続き行うこととします。

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、キコロ労組、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、ロワジュールホテル函館労組

東日本地連闘争委員会

花巻温泉従組、サンルーラル大瀧労組、鶴ヶ池荘労組、水戸京成ホテル労組、芝パークホテル労組、ホテルオークラ東京労組、THE 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、フォーラムジャパンスタッフユニオン、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、
三井不動産リゾートネットワーク労連、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、グリーンピア三木労組、
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

SHR琉球労組、ラグナガーデンホテル労組

T A W N

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

A C 労協

ケイラインロジスティックス労組、商船三井ロジスティックス労組、芙蓉エアカーゴ労組、
郵船ロジスティックス労組、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

全日通労組、日新労組、ジャルバック労組、ヤマトロジスティックス労組、
伊藤忠ロジスティックス労組、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、本部副事務局長および各地連事務局長を中心に行います。また、「回答・妥結情報」の集計と「関連データ」の集約は政策局が行います。

① サービス連合による情報発信

「2016 春季生活闘争要求・回答・情報」を、本部政策局から、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することとします。

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政策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。

③ 加盟組合からの調査報告

各加盟組合は、「2016 春季生活闘争要求内容関連数値調査票」および「2016 春季生活闘争合意調査票」に必要事項を記入し、それぞれの期限までに本部政策局に提出をするこ

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できるよう強化をはかることとします。また、行政や業界団体に対し、サービス連合 2016 春季生活闘争方針について説明を行うこととします。

(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・事務局会議や業種別委員会で協議します。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2月末日までに提出することとします。ただし、要求書を2月末日までに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3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) 集中交渉期間

早期決着を目指すため集中交渉期間を設定します。

集中交渉期間は、3月14日（月）から3月18日（金）とします。

(3) 妥結

各加盟組合は3月末日までの決着を目指すこととします。

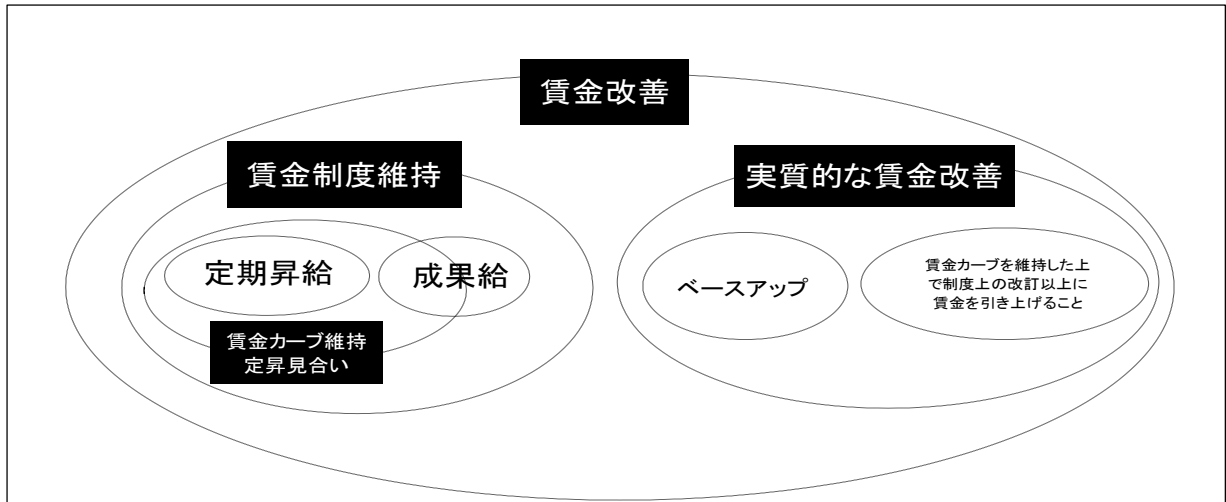
3. 連合との共闘体制

「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。

連合が主催する「2016 春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」、「2016 春季生活闘争政策制度要求実現中央集会」をはじめ関連する諸行動に参加します。

各地連は、地方連合が主催する 2016 春季生活闘争関連の諸行動に、可能な限り参加することとします。

用語の定義について



(1) 賃金改善

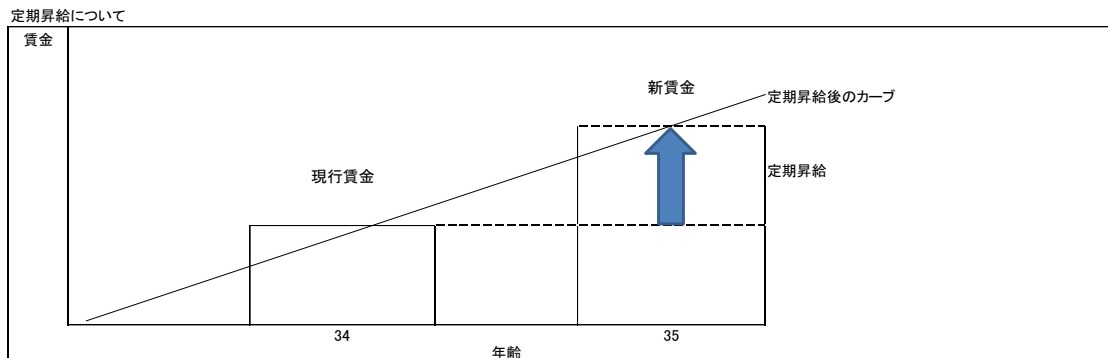
賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るもののことの総称。

(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）



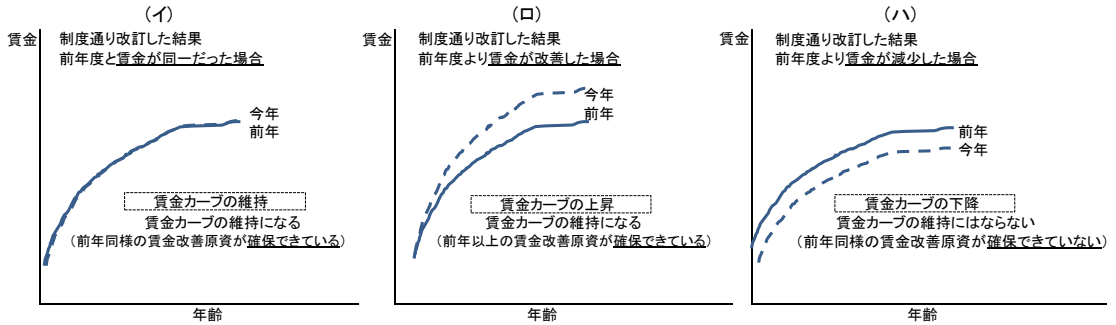
② 賃金制度で定められた成果給等の改訂

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出来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



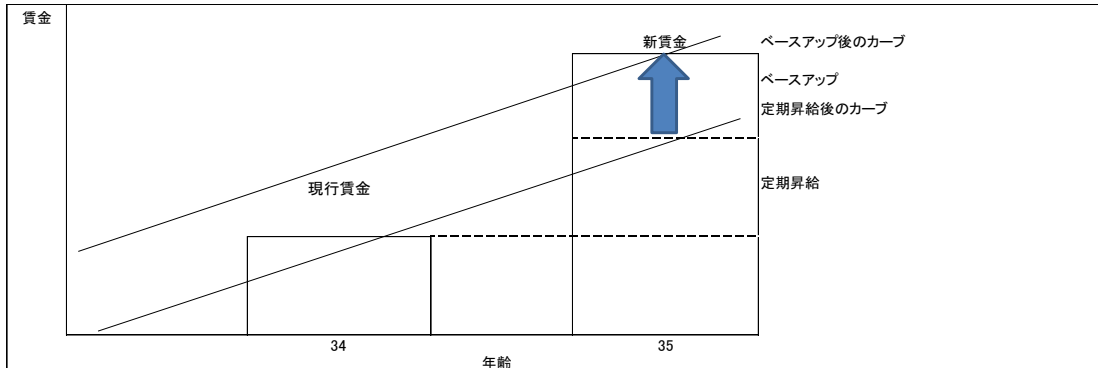
(3) 実質的な賃金改善

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

