

I. 2017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

2016年10月に発表された国際通貨基金（IMF）の世界経済見通しなどによると、英国の欧州連合（EU）離脱問題や中国の投資過剰が円滑に解消されないリスク、米国経済の減速リスクや世界各地で発生する地政学的なリスクが考えられるなど、経済・政治・制度を巡る不透明感が増大することが想定されており、2016年の世界の成長率予測は3.1%にとどまっています。

同年11月に実施されたアメリカ合衆国大統領選挙の結果、共和党のドナルド・トランプ氏が次期大統領となりました。日本では環太平洋パートナーシップ協定（TPP）承認案が国会審議を通過しましたが、今後は反対の立場を表明している次期大統領の動向に注視が必要です。また、同じく11月にモロッコで国連気候変動枠組条約第22回締約国会議（COP22）が開催されました。会期中に行われたアメリカ大統領選挙の影響により、すべての国・地域による温暖化対策の実効性に不透明さが増す中、その取り組みを前進させるため、政治による最大限の努力を求めることとする「マラケシュ行動宣言」が採択されました。今後は未批准国における手続きを加速させるとともに、すべての締約国における責任ある対応が求められています。

(2) 国内の政治経済情勢

第192回国会では経済対策を実行するための平成28年度第2次補正予算案が成立し、会期の延長を行いTPPの承認を求める議案と関連法案および年金制度改革法案の成立が最大の焦点となりました。また、2020年以降における温室効果ガス排出量の削減につとめることなどの新たな地球温暖化対策の国際的枠組について定めるパリ協定が承認されました。

2016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、物価面における下振れリスクに注視が必要としつつも、海外経済の回復に加え、緩和的な金融環境と政府の大型経済対策の効果を背景に、2018年度までの見通し期間を通じ、潜在成長率を上回る成長を続けると予想しています。しかしながら、賃上げは小幅にとどまり、個人消費が低迷していることが起因し、足元の物価上昇率は日銀の想定を大きく下回っている為、当初の目標であった物価上昇率の2%の達成については困難であるとされています。

政府は、2016年11月の月例経済報告において景気の基調判断を「このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」との見方を示しています。先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなか、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ています。一方、海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国等の景気が下振れし、日本の景気が下押しされるリスクがあるとしています。また、英国のEU離脱問題など、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響にも留意する必要があると示しています。

総務省が2016年11月に発表した全国消費者物価指数によると、10月の総合指数は前年同月を上回っています。費目では生鮮野菜や外国パック旅行費などの教養娯楽サービスが上昇し、電気代・ガソリンなどが下落しています。

【全国消費者物価指数：総務省発表】（総合指数2015年＝100）

2016年	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
指数(総合)	99.5	99.6	99.7	99.9	100.0	99.9	99.6	99.7	99.8	100.4
前月比	-0.3	0.1	0.2	0.2	0.1	-0.1	-0.2	0.0	0.2	0.6
前年同月比	-0.1	0.2	0.0	-0.3	-0.5	-0.4	-0.4	-0.5	-0.5	0.1

(3) 国内の雇用情勢

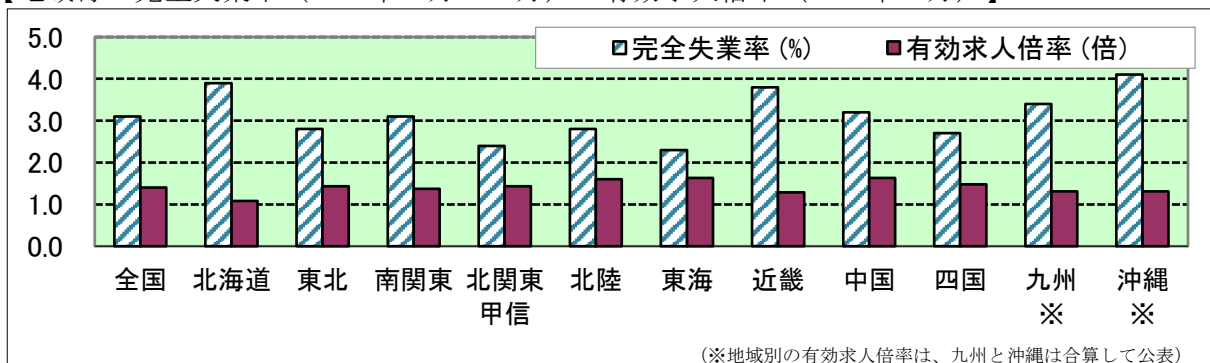
総務省が2016年11月に発表した同年10月の労働力調査によると、完全失業者数は195万人（前年同月比13万人減）で、77ヵ月連続の減少となりました。就業者数は6,495万人（同63万人増）と23ヵ月連続の増加となりました。雇用形態別では、役員を除く正規の職員・従業員数は3,405万人（同74万人増）、非正規の職員・従業員数は2,028万人（同31万人増）となり、役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は前年同水準の37.3%となりました。

厚生労働省が発表した10月の有効求人倍率は1.40倍で、前月より0.02ポイント上昇しました。同月の新規求人倍率では2.11倍となり、前月より0.02ポイント上昇し、産業別では、宿泊業・飲食サービス業（前年同月比3.5%増）や教育・学習支援業（同10.0%増）、建設業（同1.0%増）などで増加となりました。

【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	2016年	3.2%	3.1%	3.0%	3.1%	3.0%	3.0%
	2015年	3.3%	3.4%	3.3%	3.4%	3.4%	3.1%
有効求人倍率	2016年	1.36倍	1.37倍	1.37倍	1.37倍	1.38倍	1.40倍
	2015年	1.19倍	1.19倍	1.21倍	1.22倍	1.24倍	1.24倍

【地域毎の完全失業率（2016年7月～9月）・有効求人倍率（2016年10月）】



国税庁の2015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538.5万円（前年比1.2%増）となり、非正規雇用者は225.8万円（同1.7%増）となっています。女性では正規雇用者が367.2万円（同2.2%増）、非正規雇用者は147.2万円（同0.2%減）となっています。給与所得者全体の平均年間給与は420.4万円（同1.3%増）、平均賞与は64.8万円（同3.7%増）、賞与を除いた平均給料・手当は355.6万円（同0.9%増）となっています。

【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
2015	8.6	15.0	16.3	17.5	14.1	9.7	5.9	4.1	2.7	1.8	3.2	0.7	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、2016年1月から9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。地域別ではアジア・太平洋（前年比9%増）や、中央・南アメリカでの増加が起因した米州（同4%増）、北・中央・東地域において好調だったヨーロッパ（同2%増）が牽引し、世界全体で9億5,600万人（同3,400万人増）を記録しました。2016年の年間国際観光客到着数については、米国およびアジア太平洋では上半期同様に堅調に推移するものと想定されていますが、ヨーロッパや中東では注意が必要とされています。

世界貿易機関（WTO）によると、世界貿易の伸び率予想は、2016年は4月時点の2.8%から9月時点では1.7%へ下方修正され、5年連続で3%未満となることが想定されています。また、2017年の年間予想では3.6%から1.8~3.1%へ引き下げています。当面は英国がEUからの離脱を決めた影響などが不安定要因となり、今後については貿易だけでなく、雇用創出や経済成長・発展といった点から、状況を更に悪化させる誤った政策につながらないようにする必要があります。

国際民間航空機関（ICAO）の発表によると、2016年1月から11月の空港貨物総取扱量において最も貨物取扱量が多かった空港は、香港国際空港で403万トン（前年比9.6%減）、2位がメンフィス国際空港の395万トン（同7.8%増）、3位が上海浦東国際空港の297万トン（同9.1%減）、4位がドバイ国際空港の232万トン（同6.0%減）、5位が仁川国際空港の230万トン（同11.0%減）となっており、成田国際空港は8位の190万トン（同10.7%減）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、2016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2億4,884万人と前年比4.3%増で推移しています。目的別では観光・レクリエーションは同2.7%増、帰省・知人訪問等は同10.1%増、出張・業務は同0.3%減となっています。また、主目的地別では中国地方が前年比38.7%増と最も増加し、九州地方が同10.2%減と最も減少しました。

②海外旅行

日本政府観光局（JNTO）の発表によると、2016年の出国日本人数は、1月から10月の累計で1,417万6千人と前年比4.8%増となっています。観光庁の旅行・観光消費動向調査によると、目的別では観光・レクリエーションが前年比5.4%増、出張・業務が同5.7%増となっています。また主目的地別では、ハワイやグアムを含む大洋州が前年比57.6%増、アジア州が同15.4%増とそれぞれ増加しています。

③外国人旅行

JNTOの発表によると、2016年の訪日外客数は、1月から10月の累計で2,011万3千人と前年比23.3%増になり初めて年間2,000万人を突破しました。特に10月はアジア圏の国慶節や学校休暇などが需要を創出したことに加え、クルーズ船の寄港増加や航空路線の拡大・増便、日本国内における国際会議・イベントの開催および、これまでの継続的な訪日旅行プロモーションの効果が考えられるとされています。

【出国日本人数と訪日外客数の動向：JNTO発表】

	2015年(1～10月)	前年比	2016年(1～10月)	前年比
出国日本人数	1,352万6千人	95.6%	1,417万6千人	104.8%
訪日外客数	1,631万6千人	148.2%	2,011万3千人	123.3%

④MICE

JNTOが発表した国際会議協会（ICCA）がとりまとめた世界で開催された国際会議件数の統計（暫定値）によると、2015年に世界で開催された国際会議は1万2,076件（前年比571件増）となっています。このうち日本で開催された会議件数は355件（同18件増）となっています。アジア・大洋州／中近東エリアで4年連続1位を維持しており、世界総合ランキングでは前年と同じ7位となっています。日本の都市では東京（世界28位：80件）、京都（世界57位：45件）、福岡（世界85位：30件）、大阪（世界115位：23件）、横浜（世界117位：22件）の順となっています。東京は前年より減少したものの、福岡、大阪をはじめ多数の都市で件数を伸ばしたことにより、日本での開催件数が増加しています。

⑤貿易

財務省の貿易統計によると、2016年1月から10月の貿易収支は3兆2,953億円の貿易黒字となりました。輸出は、自動車や鉄鋼、電子部品などが減少し、57兆4,027億円（前年比9.3%減）となり、13ヵ月連続で減少しています。輸入は、液化天然ガスや原油などが減少し、54兆1,074億円（同17.8%減）となり、22ヵ月連続で減少しています。

(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50社の総取扱額は、2016年4月から9月の累計で、2兆8,449億2,164万円（前年同期比3.2%減）となりました。

国内旅行の総取扱額は、1兆7,096億8,457万円（同3.0%減）となりました。8月は台風の影響などにより取扱額が前年同月を割りましたが、九州方面については、九州ふっこう割の効果もあり、需要の回復が見込まれています。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や一人旅を中心に、国内団体旅行では職場、招待・報奨を中心に需要増が見込まれています。また、方面別では現況で大きく下落した九州方面への需要が徐々に回復すると見込まれています。

海外旅行の総取扱額は、1兆350億1,589万円（同5.0%減）となりました。国際情勢への不安などによるヨーロッパを中心とした海外旅行需要の落ち込みがあるものの、8月はオリンピック関係の旅行のほか、北米やアジア方面が好調であったとされています。JATAの市場動向調査によると、今後は、旅行顧客層別ではシニアや商用・視察が上位で横ばいとなり、ハネムーンが上昇傾向にあるとされています。また、方面別ではハワイ、アジアが上位を維持し、ヨーロッパは下位ながらも徐々に回復傾向にあると想定されています。

外国人旅行の総取扱額は、1,002億2,118万円（同13.9%増）となりました。東アジアや東南アジアのほか、北米方面からの訪日客が好調であったとされています。

【主要旅行業者50社の取扱実績：観光庁発表】 ※2015年は主要旅行業者49社の合計

	2015年（4月～9月）	前年比	2016年（4月～9月）	前年比
国内旅行	1兆7,620億0,802万円	84.6%	1兆7,096億8,457万円	97.0%
海外旅行	1兆0,893億9,339万円	93.5%	1兆0,350億1,589万円	95.0%
外国人旅行	880億2,446万円	150.8%	1,002億2,118万円	113.9%
総取扱額	2兆9,394億2,588万円	88.9%	2兆8,449億2,164万円	96.8%

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、2016年1月から10月の輸出実績は件数が252万4,377件（前年同期比0.9%減）、重量では78万3,678トン（同3.5%減）となりました。太平洋線では北米西岸港湾混雑に伴う自動車部品特需の反動減を抜け出すなど、輸出件数・重量の取り扱いは回復傾向にあるものの、航空貨物フォワーダー各社の売上高は減少しています。また、欧州線では自動車部品のスポット需要の反動により、大幅なマイナスが想定されています。一方、新興国におけるスマートフォンの普及が加速しており、今後は半導体需要が拡大することが想定され、輸出に期待がかかります。

2016年1月から10月の輸入実績は、件数が195万7,219件（同9.5%増）と増加し、重量では74万8,451トン（同4.5%減）となっています。国内企業による設備投資が伸び悩むとともに、円高効果としての輸入の取り扱い増加が見込めない状況にあるとされています。また、食料品のほか衣料品などの主力の消費財の伸びは小幅にとどまっており、大きな回復は望めない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：J A F A 発表】

	2015年（1～10月）	前年比	2016年（1～10月）	前年比
航空輸出混載貨物	254万7,065件	99.0%	252万4,377件	99.1%
	81万2,175トン	105.9%	78万3,678トン	96.5%
航空輸入貨物	178万7,565件	84.9%	195万7,219件	109.5%
	78万3,882トン	96.0%	74万8,451トン	95.5%

③宿泊業

観光庁の宿泊旅行統計調査によると、2016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、高稼働の状況が続いています。稼働率が減少している月や地域もありますが、売上高としてはほぼ前年同水準で推移しています。客室単価の上昇や、訪日旅行の団体から個人への旅行形態の変化、宿泊施設の新規開業による総客室数の増加などが一因として考えられます。震災の影響を受けた九州地方に関しては、5月の前年比18.4%減から6月は同7.7%減、7月は同2.8%減まで回復しています。

旅館ではアジアを中心とした多くの訪日外国客の需要に支えられ、全国平均の客室稼働率はほぼ前年同水準で推移しています。

改正された建築物の耐震改修の促進に関する法律の施行に伴い所管行政庁により耐震診断結果の公表が行われており、対象の施設では耐震工事への対応が経営上の課題となっています。

【客室稼働率：観光庁発表】

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
合 計	2016年	58.4%	57.6%	57.2%	61.9%	68.8%	62.0%	63.5%
	2015年	58.1%	60.2%	57.5%	63.7%	69.4%	63.2%	64.9%
	2014年	53.4%	54.7%	54.6%	58.7%	66.8%	58.9%	61.2%
シティホテル 全国平均	2016年	79.8%	75.4%	77.8%	80.7%	82.5%	80.6%	82.1%
	2015年	80.3%	80.3%	78.6%	82.2%	85.2%	81.1%	85.2%
	2014年	66.5%	75.2%	75.0%	77.5%	82.1%	78.0%	82.8%
シティホテル 東 京	2016年	86.3%	73.1%	79.0%	80.9%	79.5%	81.8%	83.3%
	2015年	87.2%	83.4%	80.6%	86.0%	84.9%	81.8%	87.9%
	2014年	84.3%	89.9%	77.8%	82.9%	83.5%	81.2%	88.7%
シティホテル 大 阪	2016年	88.0%	83.9%	86.1%	89.5%	92.1%	88.2%	89.7%
	2015年	92.0%	86.9%	85.8%	89.8%	92.1%	87.9%	91.3%
	2014年	86.9%	90.3%	79.8%	83.5%	86.9%	84.4%	90.1%
リゾート ホテル	2016年	53.9%	53.7%	51.3%	59.3%	72.6%	60.5%	60.1%
	2015年	52.7%	57.0%	51.9%	61.1%	74.1%	60.7%	63.0%
	2014年	47.3%	56.0%	47.3%	56.8%	72.9%	57.4%	55.4%
旅 館	2016年	33.5%	36.8%	33.3%	38.6%	50.3%	38.7%	41.2%
	2015年	32.5%	38.2%	33.4%	39.0%	50.4%	40.3%	41.0%
	2014年	31.6%	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
2016年(億円)	3,925	3,843	4,589	4,097	4,572	3,787	4,910	6,834	4,297
2015年(億円)	3,639	3,375	4,419	3,788	4,752	3,589	4,684	6,711	4,622
2015年比(%)	7.9	13.9	3.9	8.2	-3.8	4.1	7.4	4.8	-5.8
需要状況D I 値	16.3	24.1	23.0	26.0	-28.2	4.6	12.9	-8.8	-31.4

(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（2016年4～9月）によると、全業態トータルの売上高は8月を除き前年を上回っています。主に、昨年の異物混入問題から回復したファストフードが好調をけん引していますが、天候や営業日数、土日の回数、各社のキャンペーンやイベントなどの要素により左右されている状況もみられます。

問題は客単価がゆるやかな下落傾向にあることで、特にディナータイムや飲酒業態において減少しているなど、景況感の悪化に伴う消費行動の変化がみられます。

⑤レジャー施設業（テーマパーク・ゴルフ場）

経済産業省特定サービス産業動態統計調査（2016年4～7月）およびレジャー白書2016などによると、東京ディズニーリゾートやユニバーサル・スタジオ・ジャパンなど主なテーマパークは昨年より値上げが相次いだものの、集客は好調です。今後は、各種イベントや大規模な設備投資、訪日客や三世帯需要の獲得が各施設の売上高・入場者数に影響を与えることが想定されます。

ゴルフ場については、売上高、利用者数とも2、3、7月で前年を上回っており、特に7月の土日祝日は117%前後と高い割合となっています。この実態はゴルフ練習場のデータともほぼ連動しており、新たなゴルフ人口増加にむけた業界の取り組みや、2016年リオデジャネイロオリンピックで112年ぶりに正式種目に取り入れられたことなどが要因とされています。

(4) 今後の動向

①サービス・ツーリズム産業

政府は、平成28年5月の観光立国推進閣僚会議において、「観光資源の魅力を極め、地方創生の礎に」「観光産業を革新し、国際競争力を高め、我が国の基幹産業に」「すべての旅行者が、ストレスなく快適に観光を満喫できる環境に」という3つの視点と10項目の改革を踏まえた短期的な行動計画として、「観光ビジョン実現プログラム2016」（観光ビジョンの実現に向けたアクション・プログラム2016）を決定しました。今後は「世界が訪れたい日本」を目指し、「観光先進国」に向けた観光ビジョンの実現のために、政府一丸、官民一体となって取り組むことを確認しました。

8月に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」では、施策の一環として外国人観光客4000万人時代にむけたインフラ整備、リニア中央新幹線や整備新幹線等の整備加速などが掲げられており、観光が日本の成長戦略の大きな柱の一つとして位置づ

けられています。今後も国内旅行の更なる需要喚起が期待されますが、堅調に増加する訪日外国客については、その受け入れを強化しつつ、観光地の魅力向上や旅行サービスの質の向上がより一層求められます。12月に国会で可決された「カジノを含む統合型リゾート施設（IR）整備推進法案」については、指摘されている多くの懸念や課題への対応策について慎重な議論が求められています。また、第193回通常国会での審議が予定されている「民泊サービス」については、旅館業法や旅行業法の適用が必要不可欠となっています。

交流人口を増やし、国際競争力の強化のためにもツーウェイ・ツーリズムを意識した日本人の海外旅行需要の拡大が重要視される中、若者をはじめとした国民の旅行需要の喚起が求められています。また、国内における火山や地震、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などの懸念は払しょくされていないことから、危機管理体制の構築に加え風評被害の防止にもつとめていく必要があります。

②業種別

旅行業は、急速に進展しているインターネットなどによる販売環境の変化への対応と訪日外国客の受け入れ体制の整備と強化が求められています。政府は「明日の日本を支える観光ビジョン」を掲げ、観光関係の規制・制度の総合的な見直しを検討しています。着地型旅行商品の提供環境やランドオペレーターの現状など新たな時代の旅行業法制に関する検討が開始され、また、通訳案内士のあり方についての検討についても中間まとめが行われました。海外旅行については、旅行業者での取扱額低迷が続いており、商品造成の工夫などによる旅行企画商品への需要喚起が必要であり、取扱額回復にむけての取り組みが課題になります。

国際航空貨物業は、国際規制を無視する荷主の行動が引き起こす輸送に関する危険性などが課題となっており、安全・安心な貨物輸送を充実させるためにも、危険物通知義務違反時の損害賠償責任に関する商法の改正法案の早期成立が求められています。国際拠点として機能している成田空港においては、夜間飛行制限緩和の実現にむけた検討が進められており、発着回数拡大に伴う空港競争力の拡大などによる需要拡大への取り組みに期待がかけられています。

宿泊業は、訪日外客数の伸び率に鈍化がみられるものの、2020年東京オリンピック・パラリンピックにむけ、宿泊需要は堅調に推移するものと見込まれており、新規参入による競争の激化が見込まれます。ホテルにおける宴会については、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中、一般宴会や国際会議をはじめとしたMICE需要などの積極的な取り込みが求められています。旅館では、企業における経営の近代化や合理化を進め、生産性向上をはかるため官民で取り組みが進められています。観光庁はインターネット動画による「旅館経営教室」を開講し、他産業の事例を旅館の経営に活かす実践的な取り組みを進めています。

II. 連合の2017春季生活闘争方針（抜粋）

2017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。

日本はすでに超少子高齢化・人口減少社会に突入しており、不可避的にもたらされる労働力不足の状況にあっても社会・経済を自律的かつ持続的に成長させるためには、多様な「人財」の活躍とそれを包摂する社会の構築が不可欠である。限られた「人財」はそれぞれの状況もニーズも多様であり、個々人の状況に合った働き方が選択でき、かつ、加速度的に進む技術革新に対応して生産性を向上させ、それに見合った処遇が確保できるようにすること、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現を可能にする「人への投資」を求めることが必要である。また、「経済の自律的成長」「社会の持続性」を実現するためにも、所得の向上により消費の拡大をはかる事が必要である。そのためには、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。賃金の社会的水準確保を重視した取り組みを継続するとともに、とりわけ中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の改善のために、「大手追従・準拠などの構造の転換」と「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を前進させる取り組みを進める。

春季生活闘争が持つ日本全体の賃金決定メカニズムの重要性を、社会全体で再認識する必要がある。連合は、社会・経済の活力の原動力であり、付加価値創造の源泉である「働くこと」の価値を高め、働く者が安心して働き続けられる環境整備こそが政府の役割であることを訴えていく。

- (1) 2017春季生活闘争は、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みの強化を行う。月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより3年連続して賃金の引き上げを獲得したものの、個人消費をけん引するまでの水準には至っておらず、月例賃金にこだわる取り組みを進めなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねない。また、格差の是正も不十分であることから、引き続き月例賃金引き上げの流れを継続させる必要がある。
- (2) 中小企業労働者や非正規労働者の月例賃金・時給の「底上げ・底支え」と「格差是正」をはかることに重点を置いた取り組みを進めるとともに、その効果が広く社会に浸透する要求を組み立てるという観点に立って「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」を前進させ、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。
- (3) 「経済の自律的成長」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%以上引き上げることが必要である。構成組織は、あらゆる手段を用いて「底上げ・底支え」「格差是正」の実現に取り組むとともに、従来以上に加盟組合への指導を強化し、賃上げの流れを確実なものとしていく。
- (4) 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き上げにつなげ、賃上げの社会的波及をはかることも重要である。
- (5) こうした観点から、名目賃金の到達目標の実現やミニマム基準の確保に取り組む。そ

のうえで賃上げ要求水準は、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、社会的な共有に努める。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うえで、これを改善する取り組みを行う。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。

- (6) 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各々の産業全体の「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を前進させる。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「取引問題ホットライン」を設置し経営者団体とも認識を共有化する取り組みを強化する。
- (7) 日本が直面する超少子高齢化・人口減少という構造問題は、すでに労働力不足という形で顕在化している。われわれの働く場が将来に亘って存続しその価値を高め続けるためには、マーケットが求める商品やサービスを提供し、かつ、その価値に見合う価格で取引が行われることが必要である。そのためには、働く者一人ひとりの多様な価値観に対応する働き方の実現と生産性の向上とを同時に実現すること、言い換えれば、すべての働く者がディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）に就け、その仕事に応じた適正な処遇を確保することが求められる。2017春季生活闘争を通じて、改めて「人への投資」を求めると同時に、働き方と処遇のあり方の見直しを進め、労使協議を通じてその必要性を確認する。
- (8) 非正規労働者の労働条件改善については、公務職場を含め雇用安定化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。非正規労働者を取り巻く環境は、社会保険適用労働者の拡大、2018年4月より労働契約法18条に基づく有期契約労働者の無期契約への転換の開始、法定地域別最低賃金上昇による就労時間調整などにより大きく変化する。こうした動向を把握し、春季生活闘争を通じて、総合的な労働条件の改善にむけた取り組みを一層強化する必要がある。
- (9) 男女の人権が尊重され、その持てる能力を發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とっても極めて重要である。職場における男女平等の実現にむけて、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）、男女雇用機会均等法の定着・点検などの取り組みを行う。
- (10) 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「社会生活の時間」の充実を含めワーク・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むけて、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進に取り組む。

- (11) 労働時間に関する協定・規約の見直し・強化（特別条項付36協定の適切な上限時間設定や適用にあたっての事前労使協議、勤務間インターバル規制（原則11時間）導入など）や、労働時間管理の強化などにより、過重労働対策を進める。
- (12) 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. 2017春季生活闘争の基本認識

私たちの産業は、アジアを中心とした旺盛な観光需要を取り込みながら、次期開催となる2020年東京オリンピック・パラリンピックにむけた宿泊施設の増設や政府が進める地方創生政策による観光振興の体制構築など各種施策の実施もあり、「観光先進国」にむけた取り組みが強化されています。

日本経済の先行きについては、雇用・所得環境の改善が続く中で、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ているものの、海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国や資源国などの景気が下振れし、日本の景気が下押しされるリスクがあるとされています。また、英国のEU離脱問題など、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある状況です。政府による経済政策が行われているものの、その効果は生活者にとって未だ実感が乏しく、日本のGDPの約6割を占める個人消費が回復しなければ、デフレ状況に再度落ち込みかねず、日本経済の好循環実現は達成されません。内需拡大による日本経済の再生を果たすため、所得を増やすことが引き続き求められています。また、連合の考え方にある賃金改善の原資確保や労働条件の底上げには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配が必要であり、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わなければなりません。

私たちサービス連合は、3つの運動の柱の一つであるサービス・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た待遇改善に取り組み、魅力ある産業の実現にむけ、これまで歩みを続けています。日本の基幹産業としての期待が高まるとともに、人が中心となって価値を創造しているサービス・ツーリズム産業においては、引き続き労働条件を引き上げ、人財への投資により産業基盤を強固にする取り組みが必要であると考えます。21世紀のリーディング産業を支える人財の重要性の考え方を基本に、これまでも年収水準の改善とりわけ月例賃金の引き上げを優先した闘争を2014春季生活闘争から継続して展開したことにより、実質的な賃金改善などを実現してきました。今後もその歩みをとどめることなく、加盟組合が一丸となり労働条件の引き上げを着実に行っていくことが必要です。加えて、人口減少社会の日本において労働集約型産業である私たちの産業がさらなる発展を続けるためには、人財への投資の重要性が高まっているとの認識をもち、各加盟組合が、より主体的に取り組みを強化することが重要です。

2017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、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むこととします。各加盟組合においては、賃金実態調査を基に策定した「指標」などを活用し、賃金水準の底上げと段階的な引き上げにむけた取り組みを着実に推進することとします。あわせて、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。また、最低保障賃金については、魅力ある産業を実現するため、そして、産業全体の労働条件の底支えに寄与することから、この産業で働くすべての従業員に適用させるためにも協定化が必要です。更には、労働環境整備のため総実労働時間短縮などにも取り組むこととします。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賃金改善や均等均衡待遇の実現、無期労働契約への転換を軸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むこととします。

闘いを進めるにあたっては、サービス連合で定義した賃金改善に係る用語について理解を更に深め、加盟組合と取り組み方針の共有化をはかります。また、賃金の基礎知識の習得や最低保障賃金の意義の理解を深めるとともに、定昇制度など賃金制度が明確でない加盟組合は、早期に賃金制度構築にむけた議論に取り組めるよう「2017春季生活闘争賃金要求マニュアル」を発行するとともに、中期的賃金目標達成にむけ「35歳年収 550万円への指標2017春季生活闘争版」を発行し、加盟組合の取り組みの一助となるようその活用促進にむけた周知につとめます。また、賃金制度が未整備な加盟組合に対しては、要求作成段階から支援を行うこととします。

更には、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、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むこととします。

IV. 2017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

2017春季生活闘争は、2014春季生活闘争から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むこととします。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むこととし、月例賃金の引き上げに取り組むこととします。「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。取り組みにあたっては、賃金制度・賃金実態の把握、賃金カーブ維持分の労使確認など事前の準備を行ったうえで交渉に臨むこととします。

定昇制度が無い加盟組合や定昇見合分の算出が困難な加盟組合、賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分参考値（※2）を基本に、0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととします。今後も、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での協議を進めることとし、そのうえで賃金カーブ維持分の確保を目指すこととします。また、賃金水準の引き上げにも有用である、最低保障賃金の締結や企業内最低保障賃金の引き上げなどにも取り組むこととします。

観光・航空貨物業の加盟組合は、これまでの取り組みの経緯を踏まえ、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）2016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	174,325円	204,122円	250,617円	342,952円
モデル賃金	164,351円 (43組合平均)	201,042円 (50組合平均)	252,134円 (44組合平均)	339,547円 (49組合平均)
年収試算	263万円程度	283万円程度	375万円程度	545万円程度
中労委 モデル	213,700円		397,500円	
中労委 年収試算	344万円程度 (一時金は高卒支給額で試算)		671万円程度	
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2016年度夏期一時金年齢別平均支給額・2015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2015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（5,020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（5,359円） ：観光・航空貨物委員会構成組合の2016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も、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を行うこととします。

上記に加え、「指標」を活用しない観光・航空貨物業の加盟組合の補足基準として要求基準を4.0ヵ月、到達目標水準を5.5ヵ月以上とします。

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、要求基準を基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2,600円と試算し、0.5%以上の実質的な賃金改善分を加えた3,500円以上の賃金改善を行うこととします。

【2016年度契約社員賃金実態調査結果】

調査協力者数 4,482名

50歳以上のデータを除く平均値 勤続年数4.64年 入社時年齢29.82歳

2016年調査の21歳から35歳までの平均間差 (2,598円・1.43%)

過去3年間の21歳から35歳までの平均間差 (2,572円・1.40%)

- 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、法定地域別最低賃金の引き上げ額と連合の要求などを総合的に判断し、26円以上の賃金改善に取り組むこととします。

【2016年度時間給労働者実態調査結果】

調査協力者数 1,273名 時間給平均 1,100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

平成25年4月から労働契約法の改正が施行され平成30年4月以降に無期転換申込権が発生することから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、以下のとおり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る。
- ③無期転換後の労働条件について、転換前から引き上げるようつとめる。
- 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にて行うこととする。

3. 最低保障賃金

最低保障賃金については、魅力ある産業の実現にむけ、産業全体の労働条件の底支えやこの産業で働くすべての労働者への波及を目指すこととします。取り組みにあたり「2017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

産業別最低保障賃金の協定化は、この産業で働くすべての従業員に適用させることにより、産業全体の労働条件の底支えに寄与し、産業全体の処遇改善につながる重要な取り組みです。

すべての加盟組合は、雇用形態を問わず産業内の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要素を反映した水準として、法定地域別最低賃金に10%を上乗せした額で設定した産業別最低保障賃金を要求することとし、締結にむけて取り組むこととします。対象者は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雇用形態を問わずすべての従業員とします。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み協定化を目指します。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。

今後も、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。

【2017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	1,026円 169,300円	神奈川	1,023円 168,800円
大 阪	972円 160,400円	埼 玉・愛 知	930円 153,500円
千 葉	927円 153,000円	京 都	915円 151,000円
兵 庫	901円 148,700円	静 岡	888円 146,600円
三 重	875円 144,400円	広 島	873円 144,100円
滋 賀	867円 143,100円	北海道	865円 142,800円
岐 阜	854円 141,000円	栃 木	853円 140,800円
茨 城	849円 140,100円	富 山・長 野	847円 139,800円
福 岡	842円 139,000円	奈 良	839円 138,500円
群 馬・山 梨	835円 137,800円	岡 山・石 川	833円 137,500円
福 井	830円 137,000円	新 潟・和歌山・山 口	829円 136,800円
宮 城	823円 135,800円	香 川	817円 134,900円
福 島	799円 131,900円	島 根	790円 130,400円
山 形・愛 媛	789円 130,200円	青 森・岩 手 秋 田・徳 島	788円 130,100円
鳥 取・高 知・佐 賀 長 崎・熊 本・大 分 鹿 児 島	787円 129,900円	宮 崎・沖 縄	786円 129,700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の協定化を進めることとします。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加盟組合については、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中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・臨時的に雇用するものではなく、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。

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

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。

【2017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底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
26歳	150,500円	67.33%
30歳	174,000円	67.47%
35歳	210,000円	68.44%

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に基づきすべての加盟組合が目標達成にむけ主体的に取り組み、策定中の第4期アクションプランにつなげてゆくこととします。

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ヵ月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ヵ月100時間または2ヵ月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。
- ・2015年度総実労働時間が、2010年比△50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ヵ月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ヵ月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。
- ・2015年度総実労働時間が、2010年比△50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。
- ・2015年度総実労働時間が、2010年比△50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

2017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または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その他

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。また、職場における男女平等の実現にむけて、職場における男女平等と男女間の賃金格差や女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）の定着・点検などにも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。なお、労働基準法など法律の改正が検討されているものや、改正育児・介護休業法など施行されているものについては、それらの動向に注視しながら、必要に応じて対応することとします。

V. 政策制度実現にむけた取り組み

1. 2017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、2017年2月8日に開催する第2回観光政策フォーラムの実施をつうじ、「観光立国実現に向けた提言」の実現にむけた取り組みの一助とします。
2. 連合が掲げる2017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. 2017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

人財の確保を重視したうえで、情勢をみながら「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一对応」を基に、取り組むこととします。

【参考】「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」

(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

組合員の声を反映した要求を行うには、組織基盤の確立が必要となります。そのためにも組合員の範囲拡大に伴う企業内の組織拡大を重要課題とし、サービス連合と加盟組合が一体となり取り組みを進めていくこととします。具体的には、サービス連合と加盟組合が組織拡大の取り組み方針や手法を協議のうえ、非組合員へのオルグやアンケートの実施などの活動や会社への要求案の策定など、着実に組織化にむけた活動を展開することとします。

VII. 2017春季生活闘争の取り組み体制について

1. 取り組み体制

2017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

各闘争委員会は、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闘争委員会が行うこととします。

賃金の基礎知識の習得や最低保障賃金への積極的な取り組みを求めるとともに、定昇制度など賃金制度が明確でない加盟組合に対し、早期に賃金制度構築にむけた議論に取り組めるよう賃金制度などへの理解を深める取り組みを推進することとします。具体的には、「2017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2017春季生活闘争版」を発行し、加盟組合の取り組みの一助となるようその活用促進にむけた周知につとめます。

また、加盟組合に対して賃金制度構築や「指標」を活用した要求作成など早期の段階から積極的に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」を発行し、活用促進にむけ周知につとめます。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共闘による波及効果を目指すとともに情報管理に注意しながら、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、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

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、T H E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、山六給食労組、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、
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

S H R 琉球労組、ラグナガーデンホテル労組

T A W N ※本部副事務局長担当

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

A C 労協 ※本部副事務局長担当

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 ※本部副事務局長担当

全日通労組、日新労組、ジャルパック労組、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

「2017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。

また、事前確認したうえで外部メディア（新聞社、出版社、WEB媒体など）への情報提供を行い、記事として掲載依頼を行います。

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、「2017春季生活闘争要求内容関連数値調査票」および「2017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加盟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2017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13日（月）から3月17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。

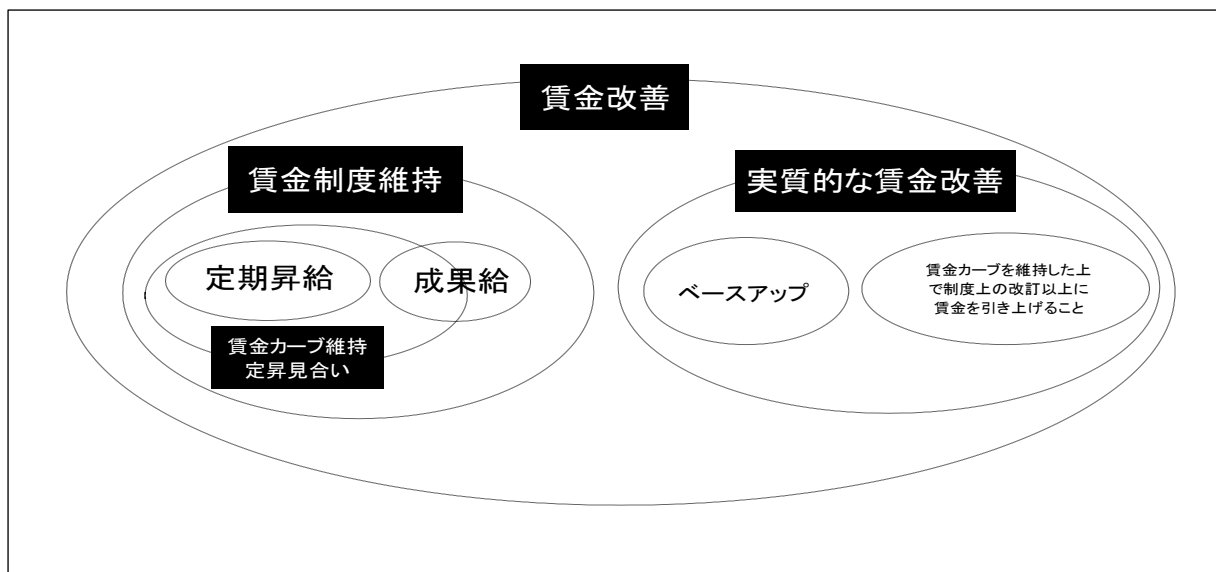
3. 連合との共闘体制

「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「2017春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」、「2017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2017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

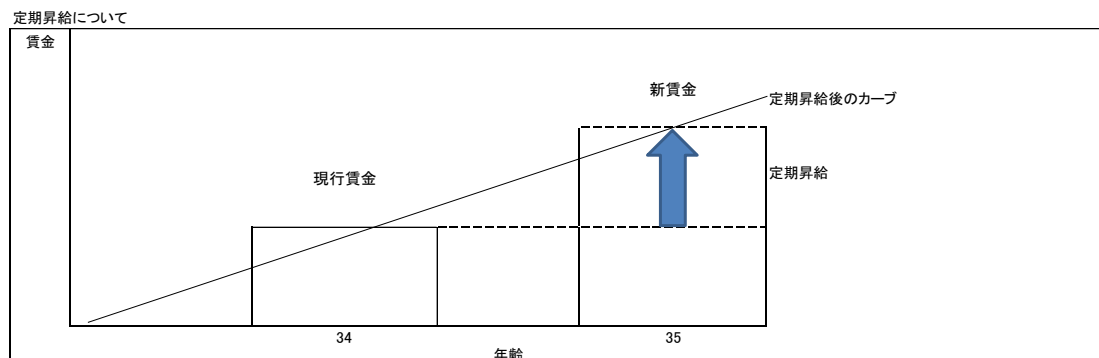
賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るもののことの総称。

(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）



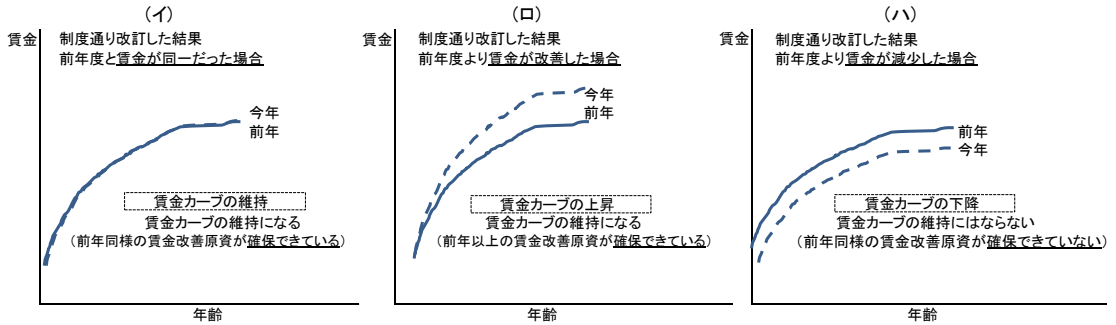
② 賃金制度で定められた成果給等の改訂

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



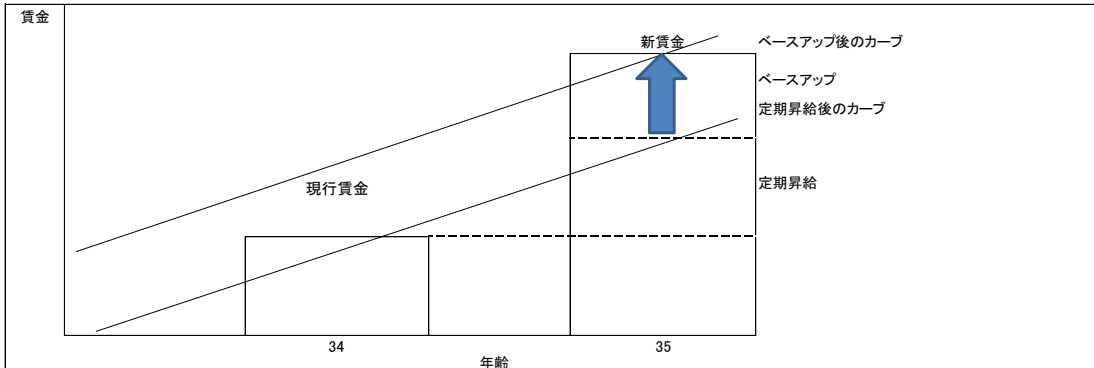
(3) 実質的な賃金改善

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

