



サービス連合2013春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は、12月17日(月)第10回中央執行委員会を開催し、2013春季生活闘争方針と具体的な要求基準(案)、関連する同時要求(案)について確認しました。日本経済は回復傾向から後退局面に入っている見方も出ており、予断を許さない状況下で迎える2013春季生活闘争ではありますが、観光立国にふさわしい「魅力ある産業への進化」とそこで働く全ての労働者の雇用の確保を前提としたうえで、賃金・一時金を含めた労働条件の維持・向上を目指して加盟組合とともに取り組みます。

本日以降、加盟組合においては、2013年1月29日に開催する第12回中央委員会にむけ、十分な議論が行われるよう要請いたします。

サービス連合「2013春季生活闘争方針」(案)

・2013春季生活闘争の基本認識

日本経済は、東日本大震災の復興需要などにより回復傾向にあったものの、エコカー補助金が9月に終了するなど個人消費が減速し、欧州の債務危機や中国やインドなどの新興国経済の減速、加えて近隣国との関係悪化により製造業や輸出業を中心に影響を受け後退局面に入っているとの見方が出ています。私たちの産業においても、回復傾向にありましたが、個人消費の減速、企業収益の減少に伴う法人需要の低迷などにより予断を許さない状況です。

一方、私たちの産業は、訪日旅行者数の増大により成長著しいアジアの活力を日本に取り込むことができ、国内旅行の活性化により地域活性化できる21世紀の日本経済や社会の発展に重要な産業です。政府は2012年7月に閣議決定した日本再生戦略において、観光立国をめざし、訪日外国人数を2020年はじめまでに2500万人、2016年までに国内における旅行消費額を30兆円などの目標を設定し、将来性のある産業として様々な政策を積極的に進めています。

連合は、「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、「傷んだ雇用・労働条件」の復元をはかっていくために、「労働条件の底上げ・底支えと復元」「すべての労働者の処遇改善」「高付加価値を生み出す人財の育成・処遇」「格差是正」をつうじて、すべての労働組合が賃上げ・労働条件のため1%を目安に配分を求める取り組みを進めるとしています。

私たちサービス連合も、構成組織として連合の基本的な考え方にに基づき取り組むとともに、観光立国にふさわしい「魅力ある産業への進化」にむけ、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」とこの産業に働くすべての労働者の労働条件の向上を実現するため、「指標」を活用した実質的な年収改善と契約社員やパートタイマー等の待遇改善をつうじて、一步一步着実に進展できるよう加盟組合と一体となって取り組むこととします。

2013春季生活闘争の具体的な要求基準については、年収維持を前提に「指標」を活用し、各加盟組合が主体的に実質的な年収改善に取り組むこととします。契約社員やパートタイマー等の待遇改善については、雇用の維持を前提に、賃金改善と均等・均衡待遇の実現や無期労働契

約への転換を積極的に取り組むことと同時に、改正労働契約法の趣旨を踏まえ労働者が安心して働き続けることができる職場環境の整備にむけて取り組むこととします。また、産業別最低保障賃金についても、産業における賃金水準の下支えをはかるため、新たな考え方のもとすべての加盟組合が統一して要求し協定化を目指すこととします。更に、高年齢者雇用安定法改正にとともに、希望者全員が65歳まで働き続けることができる制度の確立に取り組むこととします。

2013春季生活闘争に臨むにあたっては、企業業績の先行きへの警戒から慎重な対応をはかる経営の姿勢が想定されますが、この間の働く者の努力を共有化し、近視眼的な視点におちいることなく、将来を見据え総合労使協議体制を確立し、着実な運動の進展を目指すこととします。

・要求基準

(基本的な考え方)

2013春季生活闘争は、サービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者の生活防衛ならびに待遇改善に取り組み、「魅力ある産業への進化」を目指すこととします。取り組みにあたっては、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ着実に前進できるよう「指標」を活用することや、契約社員やパートタイマー等の待遇改善について均等・均衡待遇の実現を目指し積極的に取り組むこととします。

具体的な要求基準は、正規労働者の賃金水準の維持と「指標」を活用した賃金改善ならびに年収維持と「指標」を活用した一時金確保、雇用の確保を前提とした契約社員やパートタイマー等の待遇改善、産業全体の賃金底上げを目指した最低保障賃金の協定化、年間総実労働時間短縮によるワーク・ライフ・バランスの実現、

両立支援・男女平等社会の実現、60歳以降の雇用確保の取り組み、を柱とし、それぞれ要求の実現へむけ取り組むこととします。

1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求

「35歳年収 550万円」の実現にむけ、年収維持を前提に、加盟組合が主体的に「指標」を活用し、実質的な年

収改善に取り組むこととします。生活の基礎である月例賃金の維持と改善を優先した闘争を推進していくこととしますが、一時金についても同様に年収が維持できる水準を確保したうえで、支給水準の向上に取り組むこととします。

(1) 賃金改善

すべての加盟組合は、賃金カーブの維持分確保をはかることとします。定昇制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、業種毎に定める1歳・1年間差(1)を基本に定昇相当分の確保をはかることとします。

- (1) ホテル・レジャー業 : 5,000円
- 観光・航空貨物業 : 5,300円

賃金カーブ維持分を確保したうえで、可能な限り「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」を参考とした実質的な水準の引き上げに取り組むこととします。「指標」を活用しない場合は、0.5%以上の実質的な賃金改善を行うこととします。

(2) 一時金

すべての加盟組合は、前年同年齢者の年収を維持することにに取り組むこととします。

前年同年齢者の年収維持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、昨年実績以上を要求することとします。

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

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、積極的に取り組むこととします。

また、労働契約法が改正され、2013年4月1日に施行される予定です。法改正の趣旨は、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消するとともに、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することで、労働者が安心して働けることが可能な社会の実現をはかることです。改正のポイントは、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、雇止め法理の法定化(8月10日施行) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止、となっています。サービス連合は、法改正の趣旨にのっとり、今回改正で関連するものも含め基準化することとします。すべての加盟組合は、要求基準を基に安心して働けることができる職場環境の整備にむけ取り組むこととします。

(1) 賃金改善

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調査を基に、3年間の賃金データの蓄積から定期昇給見合い分を2,200円と試算し、0.5%の実質的な賃金改善分を加えた3,200円以上の賃金改善を行うこととします。

2012年度契約社員賃金実態調査結果 調査協力者数約5,700名

50歳以上のデータを除く平均値

平均勤続4.02年 平均入社27.03歳

ここ3年間の21歳から35歳までの平均間差(2,200円・1.19%)

時間給労働者については、サービス連合の時間給労働

者の賃金実態調査や、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円以上の賃金改善を行うこととします。

【2012年度時間給労働者実態調査結果】

調査協力者数 約1,200名 時間給平均1,207円

(2) 均等・均衡待遇実現

加盟組合の取り組み状況や連合方針とともに、労働契約法改正への対応を含め「均等・均衡待遇実現」をポイントに以下のとおり取り組みを行うこととします。

不合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。

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よう以下のとおり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. 最低保障賃金の協定化の拡大と引き上げ

(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ができるとともに、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徹底します。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%を上乗せした額と2012春季生活闘争の基準額のいずれか高い方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。なお、具体的な要求形態や妥結基準は、業種別に定めることとします。

2013年度 最低保障賃金要求基準

対象都道府県	時間額
東京	935円
神奈川	934円
大阪	880円

埼玉・京都	850円
千葉・愛知	840円
兵庫	830円
静岡	820円
岐阜・三重・滋賀	810円
栃木・広島	800円
北海道	791円
茨城・群馬・富山・石川・山梨・長野・奈良・福岡	790円
新潟・福井・和歌山・岡山・山口	780円
宮城	770円
福島・香川	760円
青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄	740円

- ・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、老齢年金受給者は年金支給額との合算額での適用も可能とします。
- ・上記基準で合意できない場合は、本部・地連闘争委員会と相談のうえステップを踏んだ取り組みを可能とします。

(2) ポイント年齢別最低保障賃金

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。

水準については、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設定します。

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、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。

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

年金受給者については、年金額支給額との合算額での適用を可能とします。

なお、具体的な要求形態や受給基準は、業種別委員会ごとに定めることとします。

賃金実態から協定化が難しい地域については、本部・地連闘争委員会や業種別委員会と調整をはかりながら主体的にステップを踏んだ取り組みを可能とします。

2013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

4. 同時要求

(1) 総実労働時間短縮にむけた取り組み

各加盟組合は、サービス連合時短方針のもと策定された第3期アクションプランに基づき、それぞれの目標達成にむけ主体的に取り組むこととします。

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）

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）

- ・実態把握ができていない加盟組合は、労使委員会を設置し、労使双方で実態を把握し、課題抽出と解決にむけて取り組むことを優先することとします。
- ・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）

「年間総実労働時間短縮推進委員会（仮称）」

〔申し入れ書〕

「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が開催され、2010年6月に「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「行動指針」に新たな視点や取り組みを盛り込み、関係関係、経済界・労働界の代表により合意しました。

合意した「憲章」および「指針」には、経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が自身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階に

において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動などに必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことの必要性などが盛り込まれています。2010年4月には「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）が改正され、年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入や取得率向上の具体策の検討、取得率の目標設定、全労働者の長期休暇取得制度の導入など事業主が取り組む事項について定められています。

私たちが加盟するサービス連合では、従前より「労働時間の短縮」と「不払い残業の撲滅」「労働時間の適正管理」を運動方針に掲げ取り組みを進めてきました。2012年7月に「時短方針」を改訂し、全加盟組合が「年間総実労働時間1800時間」にむけて共通認識を持ち、現在、アクションプラン（行動計画）に沿った取り組みを実践しているところです。

一方、当社の現状は、厳しい要員配置の下、業務量増大に伴い恒常的に時間外労働が発生しており、加えて有給休暇が取得しづらい状況にあると言えます。政労使あげて仕事と生活の両立を目指している社会情勢から、職場実態を把握したうえで、諸課題の解決に取り組むことが企業の社会的責任を果たすことだと考えます。

そこで、法律の趣旨に則り、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、総実労働時間短縮にむけて協議する労使委員会の設置を下記のとおり申し入れますので、誠意ある対応を要請します。

記

年間総実労働時間短縮推進委員会（仮称）の設置
労使が協力し、職場実態を把握したうえで、労働時間の改善と労働意欲と能力を十分に発揮できる環境整備にむけて協議していく労使委員会の設置を求める。

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）

- ・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が2000時間以内の達成にむけて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）

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）

- ・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が1900時間以内の達成にむけて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）

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）

- ・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が1800時間以内の達成にむけて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）

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）

- ・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が1800時間維持と更なる短縮にむけ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）

(2) 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対応」（第10回中央委員会確認）について、統一対応の達成にむけ取り組むこととします。

統一対応に達成していない全項目への取り組みが基本ではありますが、取り組み項目が多岐にわたることから、2013春季生活闘争では、以下の重点項目を定めて取り組むこととします。

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等への対応をはかれる等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の短時間勤務制度を確立している加盟組合が多くあります。産業全体の底上げをはかるため、統一対応として定めた努力義務となっている小学校就学前までの短時間勤務制度の確立を重点項目として取り組むこととします。

子の看護休暇および介護休暇制度の有給化

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ことができる休暇制度です。サービス連合では、有給で対応することを統一対応で定めましたが、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と想定されます。そこで、法律で定められた趣旨のとおり利用を促進できる環境整備をはかるため、統一対応として定めた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。

各加盟組合で「男女平等参画推進計画」で具体的な取り組みを定めている場合は、その項目も重点的に取り組むこととします。

- (3) 希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立
高年齢者雇用安定法が改正され、2013年4月1日に施行される予定です。法改正の趣旨は、急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が意欲と能力に応じて働き続けられる環境を整備することです。改正のポイントは、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、義務違反の企業に対する公表規定の導入、高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定、経過措置と所用の規定整備となっています。

第5回中央委員会で確認した「60歳以降の雇用確保にむけた統一の取り組み」に、今回の改正部分を反映させ改訂することとします。法改正の趣旨にのっとり、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。

- 1) 65歳まで希望者全員が働く場を確保できる制度導入をはかるため就業規則の改定および労働協約の締結に取り組むこととします。制度導入の際は、経過措置は原則利用しないこととします。
- 2) 60歳以降の労働条件については、働き方に見合った労働時間や働きやすい職場環境、高年齢者雇用継続給付とあわせて収入水準の維持など著しく低下しないよう労使協議を行うこととします。
- 3) 年次有給休暇の付与日数算定に関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などに取り組むこととします。

・ホテル・レジャー業の要求基準

ホテル・レジャー業の要求基準は、サービス連合方針の基本認識、要求基準を補完するものとし、ホテル・レジャー業で働くすべての労働者の生活防衛ならびに待遇改善に取り組む内容とします。各加盟組合は、ホテル・レジャー業の要求基準に基づき、「指標」を活用して主体的な要求づくりを行い、総合労使協議体制の確立を意識し、積極的に団体交渉を展開し交渉に取り組むこととします。

1. 正規労働者の賃金改善と一時金要求

サービス連合の賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけて、生活の維持・向上を目指し、各加盟組合は「指標」を活用した年収水準の向上にむけた「行動計画」を立案することとします。

(1) 賃金改善

所得と生活低下に歯止めをかけるため、まずはサービス連合方針に基づき定期昇給を確実に実施させることとします。定期昇給制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、定昇見合い分として、5,000円（2）に取り組むこととします。

- （2）ホテル・レジャー委員会構成組合の18歳制度～35歳実在者における基本給賃金の単純平均（5,032円）を参考に算出

そのうえで、加盟組合は可能な限り「指標」や「ホテル・レジャー業の年収基準」(3)を参考に具体的な水準の引き上げに取り組むこととします。「指標」を活用しない場合は、0.5%相当の実質賃金改善を行い、年収の改善に取り組めます。

(2) 一時金

前年同年齢者の年収維持に取り組むこととし、そのうえで「指標」や「ホテル・レジャー業の年収基準」(3)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。

(3) ホテル・レジャー業の年収基準

2013春季生活闘争におけるホテル・旅館で働く労働者の年収基準を以下のとおりとします。

1. 35歳(勤続17年)標準労働者の年収の到達目標基準を550万円とする。
2. 35歳労働者の当面の年収基準を400万円以上とする。
3. 30歳労働者の当面の年収基準を350万円以上とする。

(3) 初任給

魅力ある産業作りにむけて、「ポイント年齢別最低保障賃金」および「指標」で示す初任給指標を参考に加盟組合が主体的に取り組めます。

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賃金改善や待遇改善への取り組みは、サービス連合方針を参考に、加盟組合が主体的に要求を組み立てることとします。

3. 最低保障賃金

他産業の平均年収と比較して極端に低い、宿泊料飲食サービス業の年収水準の底上げを目指して、サービス連合方針の「産業別(時間額)最低保障賃金」「ポイント年齢別最低保障賃金」の基準を基に、すべての加盟組合が統一して要求を行うこととします。締結できない場合は、企業内最低保障賃金の締結に取り組めます。

4. その他の取り組み課題

次の課題については、通年で総合労使協議体制につながる取り組みとして進めていますが、特に労使の意識が集中する春季生活闘争を機会とした取り組みとして展開します。

また、取り組み課題については、組合員に共通の認識となるよう十分な理解を求め、経営側との交渉に最大限活かすためにも職場と一体となった活動を展開していきます。

- (1) ワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、職場環境の整備、労働時間の縮減、36協定の締結および遵守、時間外労働の削減と不払い労働の撲滅、年次有給休暇の取得率の向上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については、組織化を見据えて、継続的な雇用の安定や正規労働者への登用制度など労働条件の整備を行い、就業規則を定期的にチェックし、労働協約の締結を行います。
- (3) 労使協議において、経営情報の開示を求め、経営状況をチェックします。
- (4) 人事・賃金制度の整備
魅力ある産業作り、やりがい、働きがいのある職場作りのために、人事・賃金制度が未整備な組合は、制度

の整備をはかることとします。

人事・賃金制度が整備されている企業においても、現状の問題点を抽出し、将来の制度のあり方について「指標」「諸基準」を参考にして十分な労使協議を行うこととします。

賃金制度を含む基本的な労働条件にかかわるデータの開示が不十分な企業においては、速やかに開示させることとします。

・観光・航空貨物業の要求基準

観光・航空貨物業の要求基準は、サービス連合方針の基本認識、要求基準を補完するものとし、この産業で働くすべての労働者の待遇改善ならびに生活防衛に取り組むこととします。各加盟組合は観光・航空貨物業の要求基準に基づき「指標」を活用して主体的な要求づくりを行います。

1. 正規労働者の賃金改善と一時金要求

各加盟組合は、サービス連合の中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、具体的な取り組みを検討することとします。また、各々の賃金水準の実態を把握し、中期的な賃金改善計画を策定するとともに、「指標」や、「観光・航空貨物業の賃金水準実態(4)」および「最低到達目標額(5)」を参考とし、主体的な要求づくりを行うこととします。

(1) 賃金改善

- ・所得と生活の低下に歯止めをかけるため、サービス連合方針に基づき、定期昇給(定昇見合い分の確保)を確実に実行させることとします。
- ・定期昇給制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、定昇見合い分として、5,300円に取り組むこととします。(「1歳・1年間差」を参考に算出)その上で、加盟組合は可能な限り「指標」や「観光・航空貨物業の賃金水準実態」及び「最低到達目標額」参考とした具体的な水準の引き上げ、または、0.5%相当の実質賃金改善を行い、産业内格差および社会的水準との格差是正を目指します。

(4) 観光・航空貨物業の2012年度賃金水準の実態

	【22歳】	【35歳】
加重平均	205,104円	356,517円
モデル賃金	197,605円	338,369円
年収試算	304万円程度	528万円程度
中労委モデル	210,700円	404,500円
年収試算(中労委)	337万円程度	679万円程度
1歳・1年間差(率)	5,669円(1.87%)	
<ul style="list-style-type: none"> ・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2012年度夏期一時金年齢別平均支給額・2011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2011年度実績を記載。 ・1歳・1年間差については、観光・航空貨物委員会構成組合の2012春季生活闘争の受結実績(29組合)。 		

(5) 最低到達目標額

22歳：172,000円程度	35歳：300,000円程度
----------------	----------------

(2) 一時金

一時金要求基準は以下のとおりとします。
・年収の維持・向上をめざし、「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。

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. 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への取り組みは、サービス連合方針を基に、加盟組合が主体的に要求を組み立てることとします。

3. 最低保障賃金

観光・航空貨物業における賃金水準の下支えをはかるため、以下のポイント年齢別最低保障賃金ならびに産業別最低保障賃金について各加盟組合は協定化に取り組むこととします。

(1) ポイント年齢別最低保障賃金（観光・航空貨物業）

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、従来どおり各ポイント年齢別に基本賃金部分に対応する最低保障賃金として設定します。最低保障賃金の具体的要求案については次のとおりとし、40歳以上の者について要求設定が必要な加盟組合は、35歳ポイントの最低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。

なお、サービス連合方針のポイント年齢別最低保障賃金との関係については、(6)を参照のこと。

《ポイント年齢別最低保障賃金要求基準》

18歳	132,000円	参考：対基本給加重66.30%
20歳	135,500円	" 78.11%
22歳	139,000円	" 73.25%
26歳	150,500円	" 67.96%
30歳	174,000円	" 63.58%
35歳	210,000円	" 70.21%

注) 産業別最低保障賃金を下回らないものとする。

(6) ポイント年齢別最低保障賃金設定の考え方「観光・航空貨物業の水準との関係について」

新たに設定した基準が、従来取り組んできた基準を上回る場合は、新たに設定した基準に統一し、水準を下回る場合は、引き続き業種別の基準として設定することとする。

(第10回定期大会(2010年7月)確認)

(2) 産業別最低保障賃金（観光・航空貨物業）

観光・航空貨物業に働くすべての従業員を対象に、性別・身分・年齢・職種・雇用形態のいかんを問わず、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追求していきます。ただし、当面はその実態から、契約社員やパートタイマー等を含むすべての従業員の最低保障賃金として位置づけ、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。

最低保障賃金の具体的要求案については、サービス連合方針に基づき、以下のとおり設定することとします。

なお、月額については以下を基本にしつつ、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。

《産業別最低保障賃金要求基準》

対象都道府県	時間額	月額
東京	935円	154,300円
神奈川	934円	154,200円
大阪	880円	145,200円
埼玉・京都	850円	140,300円
千葉・愛知	840円	138,600円
兵庫	830円	137,000円
静岡	820円	135,300円
岐阜・三重・滋賀	810円	133,700円
栃木・広島	800円	132,000円
北海道	791円	130,600円
茨城・群馬・富山・石川・山梨・長野・奈良・福岡	790円	130,400円
新潟・福井・和歌山・岡山・山口	780円	128,700円
宮城	770円	127,100円
福島・香川	760円	126,000円
青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄	740円	124,500円

注) 日額契約の場合は1時間あたりの換算額に対して、上記時間額を適用させる。

4. 産業政策課題・政策制度関連諸制度要求

観光・航空貨物業に関する政策関連諸課題のうち、必要な課題は2013春季生活闘争期間をつうじて業界団体や行政に申し入れを行い、課題の解決や制度の実現を求めます。

・政策・制度の実現にむけた取り組み

連合が掲げる2013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。

〔連合 2013春季生活闘争方針（案）抜粋：「運動の両輪としての政策・制度の実現」〕

「2013年度 政策・制度 実現の取り組み」と「賃金・労働条件改善の取り組み」を2013春季生活闘争における「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強力に進める。

「日本再生戦略」の推進による質の高い雇用の創出、地域活性化の実現

「働くことを軸とする安心社会」を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進

生活できる水準への最低賃金の早期引き上げ

非正規労働者の均等・均衡処遇の確立

公契約基本法・公契約条例の制定による公契約の適正化
民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立

連合本部は、関係審議会への参画などをつうじて積極的に意見反映に努めるとともに、シンポジウムや学習会の開催等により、構成組織、地方連合会と一体となった取り組みを進める。更に、政治状況や情勢変化を見極めながら、「2013年度政策・制度実現の取り組み方針（その2）」などで補強し、取り組みを前進させる。

・2013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

私たちの産業は“人”で成り立っており、働きがいのある魅力ある産業に進化していくためには、中長期的視点での要員政策が欠かせません。過去の採用絞り込みなどで生じた人員構成のゆがみの是正や定期的な採用が求

められます。特に、東日本大震災により緊急避難的な対応により、要員の補充が行われていない場合や、新規採用を抑制している場合は対応が必要です。

このため、第9回中央委員会にて確認した「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」にのっとり、すべての加盟組合において取り組みを推進することとします。

2. 組織拡大の取り組み

第11回定期大会で再構築した「10万人組織へのプロセス」を基に、当面の目標である組織人員50,000名の実現にむけた取り組みの一環として、有期契約等の未組織労働者の組織化や、労働組合のない関連会社の組織化など組織拡大を積極的に進めることとします。

また、労働契約法改正および労働者派遣法改正、高齢者雇用安定法改正を機会ととらえて、無期転換した労働者やグループ内派遣会社の組織化、継続雇用労働者の組織化に取り組むこととします。

・2013春季生活闘争取り組み体制

1. 交渉スケジュールの設定

交渉の具体的なスケジュールは次のとおりとします。

- (1) 要求書
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。
ただし、チェーン（連合会）については別途定めます。
各加盟組合は、提出する要求書の控えを、本部および地連に各1部を送付することとします。
- (2) 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。
- (3) 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。
具体的な期間は中央闘争委員会で協議を行い決定します。
- (4) 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。

2. サービス連合の「取り組み体制」

サービス連合の2013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
 - ・中央執行委員会に中央闘争委員会を設置します。
 - ・地連執行委員会に地連闘争委員会を設置します。
 - ・チェーン（連合会）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します。
- (2) 各加盟組合への支援活動
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います。ただし、主要加盟組合に対する支援は中央闘争委員会が直接行います。
賃金の基礎や最低保障賃金の取り組みを促すとともに、賃金制度（定昇制度など）が明確でない組合は、早期

に賃金制度構築にむけた議論に取り組めるよう「2013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2013春季生活闘争版」も発行し、引き続き加盟組合の取り組みの一助とします。

(3) 情報管理

加盟組合の交渉状況の把握（窓口機能）は各業種別委員会が中心に行います。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。

情報発信

「2013春季生活闘争FAX情報」を各地連および各加盟組合に送信します。

地連から各加盟組合への情報宣伝活動は、地連の方針とルールに基づいて取り組むこととします。

回答・妥結・交渉スケジュールなどに関する情報連絡各加盟組合は各地連へ連絡することとします。ただし、主要組合は直接各業種別委員会へ連絡することとします。

各地連は、各加盟組合からの情報を集約して本部政策局へ適宜連絡することとします。

各加盟組合は、「2013春季生活闘争関連数値調査票」および「2013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することとします。

(4) その他

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。

3. 連合との共闘体制

- (1) 「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。
- (2) 連合が主催する「2013春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」「2013春季生活闘争政策制度要求実現中央集会」には、構成組織の一員として参加します。
- (3) 各地連は、地方連合が主催する2013春季生活闘争関連の大衆行動へ、構成組織の一員としての参加を目指します。

《第12回中央委員会開催案内》

- ・日時：2013年1月29日（火）10:00開会
- ・会場：連合会館