



サービス連合2017春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は、12月8日(木)第10回中央執行委員会を開催し、2017春季生活闘争方針(案)について確認しました。

日本経済は雇用・所得環境の改善が続くなか、各種政策の効果もあり、緩やかな回復に向かうとの見方があります。しかしながら、個人消費が低迷していることなどによりデフレ状況に再度落ち込みかねない状況にあり、日本経済の好循環実現はまだ達成されていません。

サービス連合はこれまで、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む闘争と位置付け、産業を支える人材を確保し魅力ある産業の実現にむけ歩みを続けてきました。

2017春季生活闘争も、これまでの歩みをとどめることなく、人財へのさらなる投資が欠かせないことを認識したうえで、労働条件を段階的に引き上げていく取り組みを着実に進めていくこととします。

加盟組合においては、2017年1月18日に開催する第16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「2017春季生活闘争方針」(案)

I. 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む、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。これまでも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、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を実現するなど結果として表れてきています。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進め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、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。

II. 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、賃金制度を整え、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、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ます。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が、当面はその実態から、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。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) 賃金水準の実態

○ホテル・レジャー業

	【22歳】	【35歳】
加重平均	174,325円	250,617円
モデル賃金	164,351円	252,134円
	(43組合平均)	(44組合平均)
年収試算	263万円程度	375万円程度

○観光・航空貨物業

	【22歳】	【35歳】
加重平均	204,122円	342,952円
モデル賃金	201,042円	339,547円
	(50組合平均)	(49組合平均)
年収試算	283万円程度	545万円程度

○中労委モデル 213,700円 397,500円

○年収試算(中労委) 344万円程度 671万円程度
(一時金は高卒支給額で試算)

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 3,875名
50歳以上のデータを除く平均値
勤続年数4.29年 入社時年齢28.47歳
2016年調査の21歳から35歳までの平均間差 (2,512円・1.41%)
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 1,258名 時間給平均1,098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・調整のうね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 最低保障賃金要求基準
(月額観光・航空貨物業基準)

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。

【ポイント年齢別最低保障賃金×(1日あたりの所定労働時間-1日あたりの短縮時間数)÷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	172,000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む、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時間超の加盟組合(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目指す。
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日以上を目指す。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)

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など)
労働環境の整備。(職場内の協力体制など)

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。
時間外などの割増率を、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など)

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。

時間外などの割増率を、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など)

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。
時間外などの割増率を、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など)

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向けた取り組み
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。
時間外などの割増率を、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など)

(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対応」について、引き続き統一対応の達成にむけ、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、統一対応として、有給で対応することとしていますが、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、統一対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。

III. 政策制度実現にむけた取り組み

産業政策課題における対応については、この期間での取り組みが有効であることから、以下を行うこととします。

- (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。

IV. 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・確保にむけた統一対応」をもとに、提起することとします。

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。

V. 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
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。

(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。

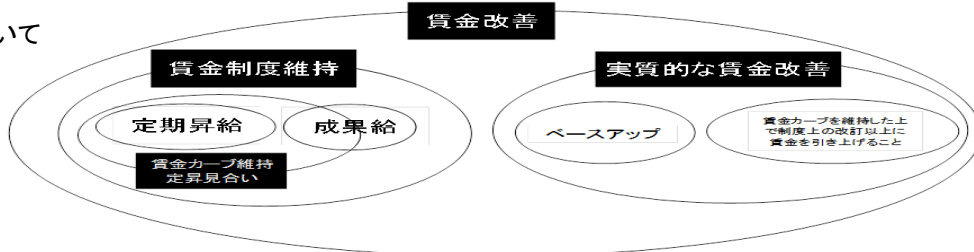
連合が主催する「2017春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」、「2017春季生活闘争政策制度要求実現中央集会」をはじめ関連する諸行動に参加します。

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。

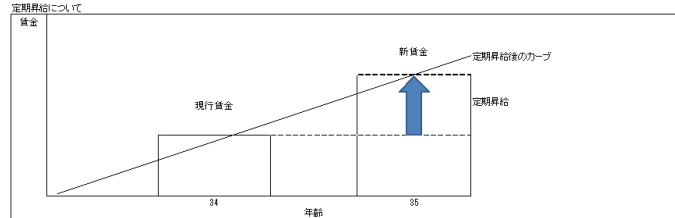
《第16回中央委員会開催案内》

- ・日 時：2017年1月18日（水）10:00開会
- ・会 場：連合会館
- ・登録締切日：2017年1月4日（水）
- ・詳細についてはHPにアップしています。

用語の定義について

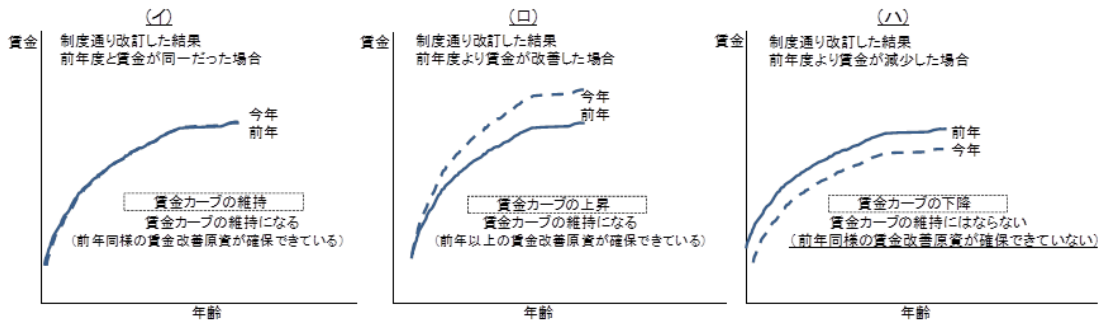


- (1) 賃金改善 賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るもののことの総称。
- (2) 賃金制度維持 定期昇給を実施することや、賃金制度で定められた成果給等の改訂を行うこと。
 - ① 定期昇給 賃金表（タリフ）に基づき、資格や等級が同じ一年上の先輩がもらった額に追いつくために必要な賃金を上昇させること。（賃金表上の移動）

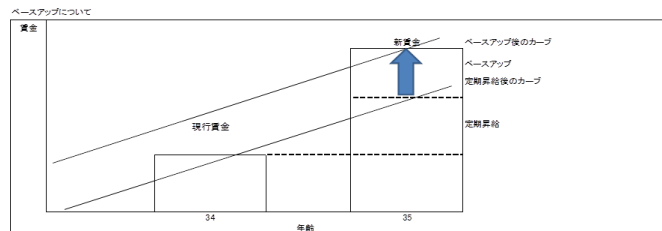


- ② 賃金制度で定められた成果給等の改訂 成果主義制度を導入している場合で、制度どおりに成果給（能力給・役割給・調整給・業績給・役割成果給・職能手当・職務遂行給・年齢勤続給など）の改訂を実施すること。
- ③ 定昇見合い（定昇相当）（＝賃金カーブの維持） 賃金制度が未整備な場合や成果主義賃金を導入している場合で、1歳1年間差を埋める事の出来る昇給原資を確保し、前年同年齢者、同資格者の得ていた賃金を業績の好不調に関わらず維持し、賃金カーブを維持すること。

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。



- 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

