



サービス連合2019春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は12月7日(金)に第10回中央執行委員会を開催し、2019春季生活闘争方針(案)について確認しました。私たちはこれまで、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。2019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、2019年1月23日(水)に開催する第18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「2019春季生活闘争方針」(案)

2019春季生活闘争の基本認識

私たちは、この闘争において、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の労働条件の底上げをはかります。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労働環境の整備と向上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、加盟組合と一体となって更なる前進をはかります。

サービス・ツーリズム産業は、すでに日本の基幹産業への道をたどり始めました。東京2020オリンピック・パラリンピックを控え、この産業への追い風が吹いています。一方で、日本社会は、超少子・高齢化、人口減少が進む状況にあります。特に、就労人口減少は労働集約型産業である私たちの産業にとって大きな課題です。また、第197回臨時国会において、人手不足を解消する目的で外国人労働者受け入れについて議論され、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律が成立しました。21世紀の基幹産業として、さらに伸び行く産業を支える人財が輝いて働ける環境整備に取り組むことが重要です。

今次闘争は、すべての加盟組合が中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」を目指し、2014春季生活闘争から継続してきた賃上げの取り組みをしっかりと定着させるとともに、着実に前進させる闘争と位置づけます。

したがって、すべての加盟組合が実質的な賃金改善に重きを置き、そのうえで、一時金もあわせた年

収水準の向上に取り組めます。すべての加盟組合が要求を実現するために、サービス連合と加盟組合が連携を強化します。これまで様々な課題に取り組んできた労使関係を維持し、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、加盟組合の組織強化をはかります。

また、2019年4月から労働基準法をはじめとする労働法制が改正されます。労使協議等においてこれまで以上に過半数労働組合であることが重要になり、併せて過半数労働者代表の役割も増し、協定締結者の要件が重要になっていきますが、私たちがこの産業において組織できているのは約1割程度にとどまっています。集团的労使関係にない労働者の労働条件向上に波及効果をもたらすために組織拡大を強力に押し進めることとします。

私たちはこの産業を代表する唯一の産業別労働組合としての社会的役割を果たしていきます。

2019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

2019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の確保・定着のため、中期的な賃金目標「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、生活の根幹である月例賃金の引き上げにこだわり、その上で一時金の水準向上

とあわせて年収改善を実現させる闘争を進めていくこととします。

(1) 賃金改善

すべての加盟組合が、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。具体的には、「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。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、賃金水準の引き上げにも有用である、産業別最低保障賃金の協定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。

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。

ツーリズム・航空貨物の加盟組合は、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。

【参考】『中期的な賃金目標「35歳年収 550万」の指標』(抜粋)

1. 具体的な指標(ロードマップ)の基本的な考え方
 中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」にむけて、加盟組合が主体的に賃金水準の底上げを目指して取り組むことを推進するために、賃金実態調査を基に「指標」を策定します。加盟組合は、「指標」を参考に、自らの賃金実態に即した具体的な目標設定を行い、賃金水準の改善を目指して段階的な取り組みを行うこととします。
 全加盟組合の取り組みにより、サービス連合全体の賃金水準の引き上げを目指すこととします。
2. 「指標」のポイント
 - (1) 段階的な取り組みが可能となるよう、年収水準の違いに応じランクに分けて取り組む。
 - (2) 指標策定の基礎となる年収の算定方法を定める。

(3) 取り組みのポイントとなる年齢を定める。
 (4) ランク内に複数の目標値を設け、少なくとも期間内に上位の目標値に達するよう取り組むこととし、可能な限り一つ上位のランクに達することを基本とする。
 (5) 取り組み期間の目安は、目標感の持てる期間として「5年以内(3~5年)」とする。
 (6) 各ランクの目標値を具体的に目指す「指標」を設定し、加盟組合ごとに指標を参考に目標を設定し取り組むこととする。

年収水準毎のランク分けについて
 35歳時の年収を基に以下の6つに分けることとします。
Aランク：500~549万円 Bランク：450~499万円
Cランク：400~449万円 Dランク：350~399万円
Eランク：300~349万円 Fランク：299万円以下

(※1) 2018年賃金水準の実態

	【22歳】		【35歳】	
	ホテル・レジャー	ツーリズム・航空貨物	ホテル・レジャー	ツーリズム・航空貨物
加重平均	184,800円	197,600円	289,800円	322,800円
モデル賃金 (47組合平均)	168,021円	201,625円 (56組合平均)	274,788円 (49組合平均)	332,682円 (53組合平均)
年収試算	279万円程度	279万円程度	435万円程度	502万円程度
中労委モデル	216,500円		397,700円	
中労委年収試算	350万円程度 (一時金は高卒支給額で試算)		680万円程度	

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2018年夏期一時金年齢別平均支給額・2017年冬期一時金平均支給額を加算して試算。中労委モデルは2017年実績を記載。

(※2) 賃金カーブ維持分参考値

賃金カーブ維持分参考値	ホテル・レジャー (4,962円)	ツーリズム・航空貨物 (4,560円)
	ホテル・レジャー委員会構成組合の18歳~35歳実在者の基本給賃金の加重平均	ツーリズム・航空貨物委員会構成組合の2018年春季生活闘争の合意実績

(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」を活用しないツーリズム・航空貨物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、正規労働者同様に賃金の引き上げにむけ全力で進めることとします。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。

2018年4月から無期転換ルールが適用されています。無期雇用転換後の労働者については、各加盟組合の実態に応じて労働条件の向上に取り組むこととします。

以上の取り組みに加え、未組織労働者の組織化も全力で行うこととします。

2020年4月に施行を控えている短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(パートタイム・有期雇用労働法)については、これまでも産業の底上げにむけて待遇差の改善等に取り組んできました。2020春季生活闘争を待つことなく、施行を見据え、今次春季生活闘争においてもさらに取り組みを進めることとします。

(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、要求基準に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。

【2018年契約社員賃金実態調査結果】

調査協力者数 2,290名

50歳以上のデータを除く平均値 勤続年数4.5年

入社時年齢29.8歳

2018年調査の21歳から35歳までの平均間差
(2,526円・1.41%)

過去3年間の21歳から35歳までの平均間差
(2,438円・1.36%)

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、27円以上の賃金改善に取り組むこととします。

【2018年時間給労働者実態調査結果】

調査協力者数 2,355名 時間給平均 1,045円

(2) 一時金

一時金の支給がある場合には、年収水準向上のため前年実績以上を要求することとし、正規労働者と同水準の支給を目指すこととします。一時金の支給がない場合には、支給を目指すこととします。

(3) 不合理な労働条件の是正

①労働条件の点検及び是正

- 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、契約社員やパートタイマー等の労働条件全般を点検し、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正社員への登用機会を設定する。

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と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。取り組みにあたっては「2019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上げに寄与し、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、産業別最低保障賃金を要求することとします。具体的には、法定地域別最低賃金に10%を上乗せした額で設定することとします。また、要求水準が既に1,000円を超えている地域については、法定地域別最低賃金の加重平均の10%を法定地域別最低賃金に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積極的に取り組み、協定化を目指します。ただし、企業内の最低賃金水準要求、対企業交渉による企業内最低保障賃金としての協定化、対象者を絞り込んだ協定化について取り組むことも可能とします。

補足基準としては、ツーリズム・航空貨物の加盟組合について月額で要求する場合、別表を基本的にしつつ、時間額との整合をはかる必要がある場合は、それを可能とします。

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最低保障賃金の可能性について、業界団体との協議を進め理解を求める取り組みをおこないます。

別表【2019年度 産業別最低保障賃金要求基準】（月額はツーリズム・航空貨物基準）

対象都道府県	時間額 月額	対象都道府県	時間額 月額
東京	1,073円 177,100円	神奈川	1,071円 176,800円
大阪	1,030円 170,000円	埼玉・愛知	988円 163,100円
千葉	985円 162,600円	京都	971円 160,300円
兵庫	959円 158,300円	静岡	944円 155,800円
三重	931円 153,700円	広島	929円 153,300円
滋賀	923円 152,300円	北海道	919円 151,700円
栃木	909円 150,000円	岐阜	908円 149,900円
茨城	905円 149,400円	富山・長野	904円 149,200円
福岡	896円 147,900円	奈良	893円 147,400円
山梨	891円 147,100円	群馬	890円 146,900円
岡山	888円 146,600円	石川	887円 146,400円
福井・新潟・和歌山	884円 145,900円	山口	883円 145,700円
宮城	878円 144,900円	香川	872円 143,900円
福島	850円 140,300円	徳島	843円 139,100円
島根・愛媛	841円 138,800円	山形	840円 138,600円
青森・秋田・岩手・鳥取・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・沖縄	839円 138,500円	鹿児島	838円 138,300円

(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。

22歳と26歳の額については逆転現象となりました。これまでの取組経過等を踏まえ、26歳のポイント最低保障賃金は22歳と同額とすることとしますが、次年度に向け算出基準について検証を行うこととします。

【2019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	139,000円	26歳	<u>146,000円※</u>
20歳	142,500円	30歳	162,500円
22歳	146,000円	35歳	177,000円

※26歳 142,000円、22歳 146,000円（逆転現象）

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。

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

ツーリズム・航空貨物の加盟組合は、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	67.43%
30歳	174,000円	68.29%
35歳	210,000円	69.68%

※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4期時短アクションプランに基づき、総実労働時間短縮ならびに労働時間管理手法等の適正化にむけて、すべての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4期時短アクションプラン：Cグループ）

- ・年間所定内労働時間2000時間の達成にむけて、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。
- ・2017年度総実労働時間に対して年間15時間の短縮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4期時短アクションプラン

- 所定外労働時間の短縮にむけて
時間外労働時間の短縮(1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指す)
休日労働日数の削減(休日労働に対する代休の付与)
- 年次有給休暇の取得日数拡大にむけて
一人当たり平均取得日数15日以上を目指す
取得日数8日未満の従業員をなくす
付与日数を法定以上の日数にするよう制度化を目指す
- 労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて会社との交渉
労働時間は適正に管理・把握されているか
不払い残業や持ち帰り残業は発生していないか
- 36協定の実態に沿った締結と運用および点検
必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない
36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか
- 職場実態の確認
労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

②年間総実労働時間が把握できない組合（第4期時短アクションプラン：Dグループ）

- ・労使委員会を設置し所定労働時間、所定外労働時間、年次有給休暇取得日数等の実態を把

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。

- ・労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて、会社との交渉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4期時短アクションプラン

- 所定労働時間の短縮にむけて
1日の所定労働時間の短縮
年間休日数の拡大
- 所定外労働時間の短縮にむけて
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日数拡大にむけて
- 36協定の実態に沿った締結と運用および点検
必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない
36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか
- 職場実態の確認
労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

③年間総実労働時間が1800時間超の組合（第4期時短アクションプラン：Bグループ）

- ・年間総実労働時間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。
- ・時間外・休日労働の縮減と年次有給休暇の取得拡大に取り組むこととします。合わせて、所定労働時間の短縮に取り組む。
- ・所定外労働時間の短縮にむけて、時間外労働時間を1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指すとともに休日労働日数の削減に取り組むこととします。
- ・年次有給休暇の取得日数拡大にむけて一人当たり平均取得日数15日以上を目指すとともに取得日数8日未満の従業員をなくすことを目指します。また付与日数を法定以上の日数にするよう制度化を目指す。
- ・2017年度総実労働時間に対して年間15時間の短縮に取り組むこととします。

参考：第4期時短アクションプラン

- 所定労働時間の短縮
1日の所定労働時間短縮（7時間30分以内を目指す）
年間休日数の拡大（週休2日×52週分=104日と、祝日16日分の確保）
- 労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて会社との交渉

- 労働時間は適正に管理・把握されているか
不払い残業や持ち帰り残業は発生していないか
- 36協定の実態に沿った締結と運用および点検
必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない
36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか
- 職場実態の確認
労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

④年間総実労働時間が1800時間以内の組合（第4期時短アクションプラン：Aグループ）

- ・年間総実労働時間の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4期時短アクションプラン

- 所定外労働時間の短縮にむけて
時間外労働時間の短縮（1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指す）
休日労働日数の削減（休日労働に対する代休の付与）
- 年次有給休暇の取得日数拡大にむけて
一人当たり平均取得日数15日以上を目指す
取得日数8日未満の従業員をなくす
付与日数を法定以上の日数にするよう制度化を目指す
- 所定労働時間の短縮
1日の所定労働時間短縮（7時間30分以内を目指す）
年間休日数の拡大（週休2日×52週分=104日と、祝日16日分の確保）
- 労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて会社との交渉
労働時間は適正に管理・把握されているか
不払い残業や持ち帰り残業は発生していないか
- 36協定の実態に沿った締結と運用および点検
必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない
36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか
- 職場実態の確認
労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

(2) 両立支援・男女平等社会の実現

2019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、働きながら育児時間を確保するうえで有用な制度です。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ていますが、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、未だ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、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、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あることから、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

長時間労働の是正にむけた取り組みとして、改正労働基準法時間等設定改善法において、十分な生活時間や睡眠時間の確保とワーク・ライフ・バランスの観点から勤務間インターバル制度の導入が努力義務とされたことから、加盟組合の実態を踏まえ、導入にむけて労使協議を始めることとします。また、改正労働安全衛生法への対応として、産業医・産業保健機能の強化、労働時間の把握の実効性確保について法の趣旨に則り取り組むこととします。

その他労働条件の向上に関する要求については、2017年に改定された諸基準を活用し、取り組むこととします。

2019春季生活闘争に関連した取り組み

1. 改正労働基準法に関する取り組み

2019年4月より改正労働基準法が施行されることから、以下の項目に取り組むこととします。

- (1) 罰則付き時間外労働時間の上限規制を踏まえた、適正な36協定の締結
- (2) 年次有給休暇の確実な取得
- (3) 時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増率の猶予措置の廃止にむけた、労使協議

2. 改正労働者派遣法に関する取り組み

2015年改正の労働者派遣法に対応し、以下の項目に取り組むこととします。

(1) 派遣先の取り組み

①派遣労働者の受け入れが事業所、個人単位で3年までとされたことから、対象となる派遣労働者の有無について確認する。

②事業所単位の期間制限を超えて受け入れ期間を延長する場合には、過半数労働組合として会社からの意見聴取に対し、意見表明を行う。

③派遣労働者と派遣先の労働者との待遇差の確認ならびに是正を行う。

(2) 派遣元の取り組み

①同一の課などに継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者を対象に、雇用安定措置として、派遣労働者の意向を確認したうえで、以下のいずれかの措置が行われているか確認する。

- 1) 派遣先への直接雇用の依頼
- 2) 派遣労働者としての新たな就業先の確保
- 3) 派遣元で無期雇用される機会の確保・提供
- 4) 有給での教育訓練の実施

3. 雇用の安定的な維持・確保にむけて

人材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。

組織拡大への取り組み

会社に対して交渉力を発揮するには、加盟組合が強固な組織基盤を確立し、組合員の声を反映した要求を行うことが必要です。また、労働組合の組織率が過半数に達していない場合、36協定など労使協定の締結当事者になれません。そのため、組織拡大やオルグなどの取り組みをつうじ、組合員との活発なコミュニケーションにより多くの仲間から様々な声を集めることが重要です。

契約社員・パートタイマー等の組織化に取り組むためにも、さらなる加入を呼び掛け、春季生活闘争方針や交渉状況を共有するなど、積極的に情宣を行うとともに、着実に組織化を推し進めること

とします。特に無期転換後の労働者については、ユニオンショップ協定の範囲に加えるなど組織化に具体的に取り組むこととします。

政策制度実現にむけた取り組み

1. サービス連合が掲げる「2018年度重点政策」や「2017-2018年度観光立国実現に向けた提言」、「2017-2018年度国際航空貨物業の政策提言」について、魅力ある産業の実現にむけた取り組みとして国会への働きかけや、行政や業界団体への意見反映などをつうじた運動を展開し、課題の解決や制度の実現を求めることとします。また、2019年2月22日に開催する第4回観光政策フォーラムの実施をつうじ、産業政策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2019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。

2019春季生活闘争の取り組み体制について

1. サービス連合の2019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。
 - ③ 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・事務局合同会議で協議します。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。

中央闘争委員会

帝国ホテル労組、リーガ労連、IHG・ANA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、JTBグループ労連、KNTグループ労連、阪急阪神交通社グループ労連、KWE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、キコロホテルズ労組、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、サンルーラル大湯労組、水戸京成ホテル労組、芝パークホテル労組、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、シーライン東京労組、東京ベイホテルオークラ労組、TBM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、国際旅行社労組、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、伊勢志摩リゾートマネジメント労組、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、ホテル日航大分 オアシスタワー労組

沖縄地連闘争委員会

ラグナガーデンホテル労組 琉球ホテルマネジメント労組

TAWN (本部事務局次長対応)

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、日中平和観光労組、エヌオーイー労組

本部事務局長対応

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、三井倉庫エクスペレス労組

オブザーバー (本部事務局長対応)

京王プラザホテル労組、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、JTB F 労組

(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、「2019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2019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

情報管理については、「2019春季生活闘争 本部事務局での情報管理について」に基づき、徹底することとします。

(4) 情報連絡について

①通信（要求・回答・合意情報）について

1) 「2019春季生活闘争要求・回答・合意情報」を本部労働条件局からすべての加盟組合および各地連に送信します。

2) 通信内容については事前に確認を行っ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。

(5) 相場形成と波及力強化

中央闘争委員会代表者会議を活用し、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することとします。また、行政や業界団体に対し、サービス連合2019春季生活闘争方針について説明を行うこととします。

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、ケイラインロジスティックス労働組合、商船三井ロジスティックス労働組合、芙蓉エアカーゴ労働組合、郵船ロジスティックス労働組合、ユニトランス労働組合、三井倉庫エクスプレス労働組合、TAWNは本部（事務局）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11日（月）から3月15日（金）とし、ヤマ場を3月13日（水）とします。

(3) 合意

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. 調査関係

(1) 要求内容調査

各加盟組合の実態把握・集計を目的として要求内容調査を実施します。

各加盟組合は「関連数値・要求内容調査票」について、定められた期日までに本部労働条件局へ提出することとします。

(2) 合意内容調査

合意状況の把握・分析を目的として合意内容調査を実施します。

各加盟組合は「関連数値・合意内容調査」についても、定められた期日までに本部労働条件局へ提出することとします。

4. 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。

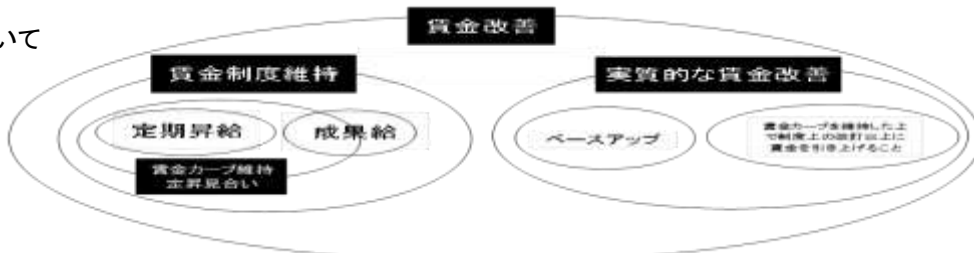
連合が主催する「2019春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」、「2019春季生活闘争政策制度要求実現中央集会」をはじめ関連する諸行動に参加します。

各地連は、地方連合が主催する2019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。

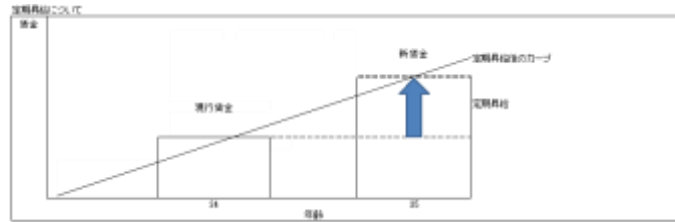
《第18回中央委員会開催案内》

- ・日 時：2019年1月23日（水）12:40開会
- ・会 場：連合会館
- ・登録締切日：2019年1月9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

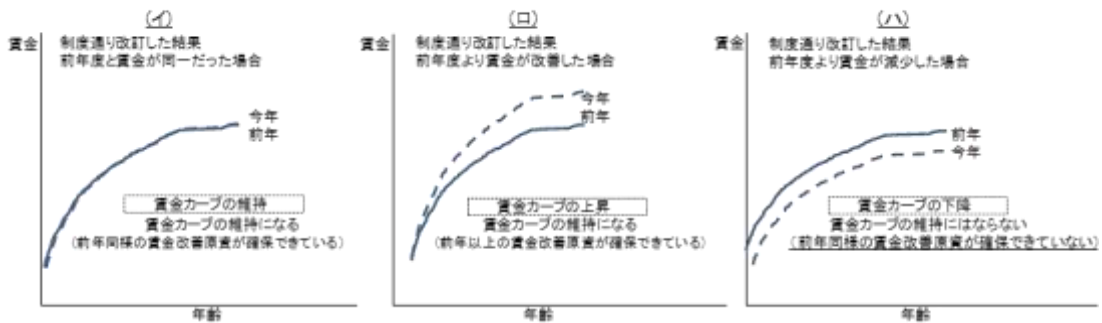


- (1) 賃金改善 賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るものこのことの総称。
- (2) 賃金制度維持 定期昇給を実施することや、賃金制度で定められた成果給等の改訂を行うこと。
 - ①定期昇給 賃金表（タリフ）に基づき、資格や等級が同じ一年上の先輩がもらった額に追いつくために必要な賃金を上昇させること。（賃金表上の移動）

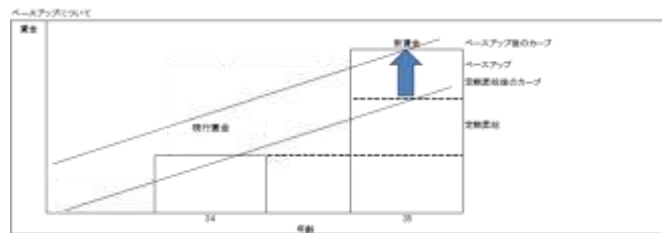


- ②賃金制度で定められた成果給等の改訂 成果主義制度を導入している場合で、制度どおりに成果給（能力給・役割給・調整給・業績給・役割成果給・職能手当・職務遂行給・年齢勤続給など）の改訂を実施すること。
- ③定昇見合い（定昇相当）（＝賃金カーブの維持） 賃金制度が未整備な場合や成果主義賃金を導入している場合で、1歳1年間差を埋める事の出来る昇給原資を確保し、前年同年齢者、同資格者の得ていた賃金を業績の好不調に関わらず維持し、賃金カーブを維持すること。

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

