

第1号議案 2013春季生活闘争のまとめ

I. 取り巻く情勢と要求基準の策定

1. 2013春季生活闘争の要求基準策定を次の情勢認識のもとに行いました。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、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、加えて近隣諸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ありました。また、私たちサービス・ツーリズム産業でも、回復傾向にありましたが、個人消費の減速、法人需要の低迷などにより予断を許さない状況でした。
2. 前述の情勢認識のもと、業種別委員会・地連とともに加盟組合の状況を把握したうえで連合の基本的な考え方を踏まえ要求基準策定の議論を重ねました。その中で、観光立国にふさわしい「魅力ある産業の進化」にむけ、中期的な賃金目標「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を実現するため、「指標」を活用した実質的な年収の改善と契約社員・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した。
3. 具体的な要求基準は、正規労働者については、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した。契約社員・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取り組むこととしました。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した。更に、高年齢者雇用安定法改正に伴い、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した。
4. 2013春季生活闘争に臨むにあたり、企業業績の先行きへの警戒感から慎重な対応をはかる経営の姿勢が想定されましたが、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、将来を見据えて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した。

II. 要求の提出と交渉結果

1. 2013年1月29日に第12回中央委員会を開催し、要求基準と取り組み体制について確認しました。要求については、各加盟組合が事前の準備を十分に整え、2月末までを基本に遅くとも3月初旬までには要求書を提出し、集中交渉期間として設定した3月13～15日を中心に団体交渉で協議を尽くし、3月末日までにすべての項目について決着することを目指しました。
2. 各加盟組合は、3月内決着を目指して精力的に労使交渉を重ねましたが、企業側の慎重な姿勢は崩れず、業種により違いはあるものの決着が遅れる傾向にありました。賃金交渉では、賃金カーブ維持分確保は組合員の生活を守るための最低限必要なものであるという

認識のもと交渉を重ねた結果、多くの加盟組合で賃金カーブ維持分を確保することができました。更に、今次春季生活闘争において賃金改善（ベースアップ）要求を行った加盟組合が例年よりも多く、一部ではありますが賃金改善（ベースアップ）がはかられました。このことは、これまで「指標」などを活用し段階的に中期的な賃金目標である「35歳年収550万円」を目指してきた取り組みの成果であり、今後につながる結果となりました。

3. 一時金水準についても、昨年実績から回復がはかられました。しかし、一部加盟組合によっては、今後の見通しと業績を企業が見定めたことにより交渉が長期化もしくは、再協議となった加盟組合もありました。また、一時金について年間協定を締結した加盟組合は減少し、夏期分のみで決着する加盟組合が見受けられました。
4. 産業別最低保障賃金の取り組みについては、新たな考え方のもと取り組みの必要性についての理解は深まりましたが、結果的には要求する組合数は増えることなく、課題が残りました。
5. 同時要求項目として取り組んだ、高年齢者雇用安定法の改正に伴い希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立については、春季生活闘争や4月1日施行にあわせた日常交渉の結果、継続雇用制度の利用にあたり経過措置を利用しない加盟組合や労働条件の向上がはかれた加盟組合もありました。しかし、労働契約法改正に伴う有期労働者の無期転換への取り組みは、進展がはかれず課題を残しました。

Ⅲ. 今後の課題と次年度にむけて

1. 2013春季生活闘争において多くの加盟組合は、賃金カーブ維持分を確保し、昨年に引き続き一時金水準が上昇したことにより、年収の維持もしくは向上がはかられたことは評価できます。今回の結果は、これまで労使でさまざまな課題に真摯に対応してきた労使の信頼関係に立脚するものであり、引き続き、総合労使協議体制の確立にむけて更に取り組みの深度化をはかる必要があります。
しかし、一時金については、各企業の業績や財務状況を見極める姿勢が更に強まっています。日常的な労使協議をつうじて企業状況などの把握につとめるとともに、冬期一時金交渉を組織する加盟組合は、早期に具体的な要求方針を確立することが求められます。
2. 一方、契約社員・パートタイマー等の待遇改善については、一部加盟組合で進展がはかられました。今後も待遇改善とあわせて組織拡大を意識した取り組みの強化が求められます。
3. 最低保障賃金については、必要性について更に認識を深め、まずは要求することを徹底し、全体的な取り組みとすることが求められます。
4. 労働契約法改正に伴う有期労働者の無期転換への取り組みは、今後は、日常交渉などによる取り組みが更に求められます。
5. 最後に、2013春季生活闘争は、業績によって異なる結果となりましたが、各加盟組合の粘り強い交渉や春季生活闘争を全体的に取り組むことによって中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけて少しずつではありますが前進しています。今後も「魅力ある産業の進化」にむけて更に加盟組合と連携を強化し交渉結果を定期的に発信するなど相乗効果を発揮して着実に運動を前進させていく必要があります。従って、2013秋闘・2014春

季生活闘争にむけて、加盟組合の状況や産業情勢を分析し、体制強化についても全体でコンセンサスを得ながら議論検討を行うとともに早期に要求基準策定に着手します。

IV. ホテル・レジャー業

1. 要求基準、提出と内容

(1) 要求の基準

2013春季生活闘争は、サービス連合の基本認識、要求基準を補完し、ホテル・レジャー業で働くすべての労働者の生活防衛と待遇改善に取り組む内容として、各加盟組合は「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て積極的に団体交渉を展開し交渉に取り組むこととしました。

正規労働者の賃金改善については、定期昇給を確実に実施したうえで、可能な限り「指標」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した。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円に取り組むこととしました。また、「指標」を活用しない場合の実質賃金改善を0.5%相当としました。

一時金については、前年同年齢者の年収維持に取り組むこととし、「指標」を活用した水準向上に取り組むこととしました。「指標」を活用しない組合は年間4.0ヵ月以上の要求とし、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ヵ月以上に取り組むこととしました。

初任給については、魅力ある産業づくりにむけて「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むこととしました。

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もとに、加盟組合が主体的に要求を組み立てることとしました。

最低保障賃金については、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」の基準をもとにすべての加盟組合が統一して要求を行うこととし、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むこととしました。

その他の取り組み課題については、労使の意識が集中する機会として、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけ、36協定の締結と遵守、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など、取り組みを展開することとしました。また、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の労働条件の整備などに取り組むこととしました。このほか、労使協議における経営情報の開示を求め、経営状況のチェックをはかることや人事・賃金制度の整備に取り組むこととしました。

(2) 要求の提出と内容

要求書の提出は、第12回中央委員会で確認された2013春季生活闘争取り組み体制にのっとり、2月末日、遅くとも3月上旬までとすることを確認しました。

要求書を提出したのは53組合（オブザーバー加盟組合を除く）で、そのうち2月28日までに18組合、3月11日までに20組合が提出しました。

賃金では、ベースアップ要求を16組合が行い、定期昇給では制度確認の10組合を含め36

組合が取り組みました。

一時金については業績連動制度の3組合を含め50組合が取り組みました。「指標」を活用した水準向上要求を2組合、年間4.0ヵ月以上の要求を11組合、前年実績プラス0.5ヵ月以上の要求を27組合で行いました。最低保障賃金については昨年とほぼ同数の18組合にとどまりました。

2. 交渉経過

- (1) 各加盟組合は企業業績の回復と、従業員のこれまでの協力を交渉の背景として、年収を震災前の水準へ戻すとともに、水準の向上にむけて主体的に取り組みました。
- (2) 業績が回復傾向にあるなか、労使ともに前向きに業績を見極めたうえで交渉を進める動きがみられ、3月内決着を意識しながらも、4月以降も粘り強い交渉が進められました。一方で、業績確定後の回答や、業績回復の遅れにより水準回答に慎重となる企業側と、これまでの組合員の協力で報いるよう一定の水準確保を主張する組合側に隔たりがあったため交渉が長期化した加盟組合もありました。
- (3) 組織体制については、加盟組合と中央闘争委員会・各地連闘争委員会との情報連絡体制を改めて確認したうえで、要求内容・回答・合意一覧表について、3月11日から3月中の月曜日（4月以降は随時）に配信し、情報の共有化をはかりました。

3. 合意・妥結内容

- (1) 賃金については、定期昇給分が中心となり、6月21日現在、集計できた合意17組合の単純平均は4,104円（昨年同時期実績3,819円・16組合）になっています。定期昇給の確保を中心に取り組みが進められましたが、ベースアップ実施や賃金減額措置の期限前回復など、加盟組合の精力的な取り組みによる成果もありました。
- (2) 一時金については、年間で妥結した組合の単純平均で2.4ヵ月・15組合（昨年同時期実績2.2ヵ月・19組合）となり、夏期では単純平均で1.1ヵ月・34組合（昨年同時期実績1.1ヵ月・37組合）となりました。夏期のみの合意も含め、多くの加盟組合で昨年実績を上回る水準を引き出すことができ、年収水準の回復と向上が一步進められました。一方で、企業業績の影響から昨年と同水準の加盟組合もありました。
- (3) 最低保障賃金については、6組合での合意にとどまり、今後の課題となりました。
- (4) その他の要求項目については、高年齢者雇用安定法、労働契約法それぞれの改正を受けて、サービス連合方針にのっとり各加盟組合で取り組みを行いました。継続雇用制度については、施行日の4月1日を意識した春季生活闘争前からの取り組みもあり、経過措置を利用しない加盟組合がありました。一方、有期雇用者の無期転換への取り組みは、企業の抵抗や取り組みの浸透度合いもあり、際立った成果を残すことができず、今後の課題となりました。

4. まとめ

2013春季生活闘争は、金融緩和が加速し、円安傾向や株価が上昇するなか、ホテル・旅館業においては震災の影響から脱し、経営状況が回復されつつある状況のもと、年収を震災前の水準へ戻し、更に向上するよう交渉を展開しました。

賃金改善ではベースアップについて合意に至らなかった組合もあるものの、要求を行った組合が多かったことは評価できます。また、一時金を含めた年収水準の回復が進められた結果、今後「指標」の活用などによる段階的な年収向上に取り組む環境が整いつつあり

ます。しかし、一部の加盟組合では、企業が業績を見極めたため交渉が長期化することや、組合が企業業績を見定めるため要求書の提出を遅らせることで合意時期が遅くなりました。このため次年度にむけて、春季生活闘争を統一して取り組むことの意義を改めて全体で認識する必要があります。

また、最低賃金や法改正への対応については、サービス連合との連携を更に強めていくことで、多くの加盟組合での取り組みにつなげていくことが求められます。

V. 観光・航空貨物業

1. 要求基準、提出と内容

(1) 要求の基準

2013春季生活闘争は、この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むこととし、観光・航空貨物業の要求基準に基づき「指標」を活用し、加盟組合が主体的な要求を掲げ取り組むこととしました。

賃金改善要求は、正規労働者は、まずは賃金制度維持、すなわち定期昇給分(定昇や賃金制度が未整備な組合は相当分として5,300円)を確実に実行させることとしました。そのうえで「35歳年収 550万円」の実現にむけ中期的な賃金改善計画を策定し、「指標」や「観光・航空貨物業の賃金水準の実態」と「最低到達目標額」を参考とした賃金水準の引き上げ、または可能な限り0.5%以上の実質賃金改善要求を行うこととしました。契約社員やパートタイマー等は、サービス連合方針をもとに要求することとしました。

ポイント年齢別最低保障賃金は、例年と同様に基幹従業員の最低保障賃金として各ポイント年齢別の基本となる賃金部分に対応する最低保障賃金として設定しました。産業別最低保障賃金は、これまでどおり旅行業・航空貨物業に働くすべての人を対象とし、第12回定期大会で確認された新たな考え方に基づき水準を設定しました。

一時金は、年収の維持・向上を目指し、「指標」に基づいて主体的に要求を行うこととし、「指標」を活用しない場合の要求水準を4.0ヵ月(夏2.0ヵ月、冬2.0ヵ月)、到達目標水準を5.5ヵ月(夏2.5ヵ月、冬3.0ヵ月)以上としました。

(2) 要求の提出と内容

要求書の提出は、第12回中央委員会で確認された2013春季生活闘争取り組み体制にのっとり、原則として2月末日、遅くとも3月上旬までには提出することを確認しそれぞれ準備を行いました。

要求書を提出したのは65組合(オブザーバー加盟組合を除く)で、そのうち2月末日までに提出した組合は4組合にとどまりましたが、その後3月11日までに提出した組合は29組合となりました。

賃金改善要求を行ったのは6組合、制度確認を含めて定期昇給を要求した組合は49組合となりました。一時金は業績連動制度の確認も含めて63組合が、最低保障賃金については62組合が要求しました。

また、一般社団法人日本旅行業協会(以下、JATA)に対し、「産業別最低保障賃金制度の確立」・「労働時間短縮の推進」・「統一労災補償制度の新設」を3月4日に申し入れを行い、旅行業の社会的地位向上や働く環境整備を求めました。

産業政策・政策制度関連要求は、旅行業・国際航空貨物業に関する政策関連諸課題のうち必要な課題について、2013春季生活闘争期間に交運労協をつうじて関係省庁へ申し入れを行い、課題の解決や制度の実現を求め交渉を行いました。

2. 交渉経過

- (1) 各加盟組合はすべての労働者の雇用の確保を前提に、労働条件の維持・向上にむけ組織を挙げて闘争準備を行いました。旅行業は、インバウンドや法人需要は回復の途上にあるものの、過去最高となった海外渡航者数や震災前の水準を上回った国内旅行取扱実績などを反映して、多くの企業で業績の改善がはかれるなかでの交渉となりました。国際航空貨物業は、従業員の努力やコスト削減等により各企業は利益を確保しているものの、輸出入とも件数・重量の減少傾向に歯止めがかからず、特に2月・3月は単月で輸出混載重量が前年比で80%台を割り込むなどリーマンショック以来の厳しい状況のなかでの交渉となりました。
- (2) 加盟組合ごとにスケジュールに沿いながら闘争を開始し、要求提出時期については例年どおりとなりましたが、各加盟組合が3月内決着を目指し交渉を積み重ねた結果、例年より早く多くの加盟組合で合意に至りました。
- (3) 私たちの産業は、厳しい環境からは脱したにもかかわらず外的要因によりこれまで大きな影響を受けてきました。そのため、顕在化しないリスクを意識し次年度の企業業績を慎重に見込む経営側に対し、加盟組合は、震災による厳しい環境などに耐え業績の維持・回復に貢献した組合員の声に応えるべく要求根拠を最後まで粘り強く主張し、十分に交渉を重ね決着に結びつけました。
- (4) 組織体制については、各地連、各地協および加盟組合との情報連絡体制を改めて確認したうえで、従来と同様に定時通信を3月11日から開始するとともに、中央闘争委員会では回答状況一覧表やスケジュールを白板に掲示し情報の共有化をはかるなど連絡体制を強化しスタートしました。

3. 合意・妥結内容

- (1) 賃金改善要求は、6月21日現在、集計できた合意29組合の加重平均は5,638円(1.87%)、単純平均は5,509円(2.11%)という水準になっています。昨年の最終実績5,508円(1.72%)・5,878円(1.95%)に対して、各組合の賃金制度の違いから単純比較はできないものの、定昇相当分については確保することができたと判断できます。また、「35歳年収550万円」を目指した取り組みによって、純粋な賃金改善(ベースアップ)について1組合が合意しました。各加盟組合が、安心して働き続けられる労働条件のあり方や企業の競争力の源泉が人財にあることなどの主張をしっかりと行い、妥協することなく交渉が展開された結果となりました。

契約社員やパートタイマー等の賃金改善については、24組合が要求し24組合の合意となりました。組織化の進展や労働契約法などの改正により取り組みに対する認識は高まっており、次年度以降についても強化が求められます。

- (2) 「産業別最低保障賃金」については、第12回定期大会で確認された新たな考え方により要求基準が設定され3都道県で上昇したものの、魅力ある産業の実現と産業内への波及効果を高める目的の達成にむけ合意組合は増加しました。「ポイント年齢別最低保障賃金」については、昨年合意に至らなかった加盟組合で合意できるなどの成果がありました。

- (3) 夏期一時金については、単純平均で1.8ヵ月・62組合（昨年最終実績1.5ヵ月・62組合）と昨年を上回る結果となりました。2009春季生活闘争実績（1.68ヵ月・48組合）や2008春季生活闘争実績（2.2ヵ月・43組合）と比較しても、一定の水準確保もしくは回復がはかられてきました。しかしながら、ビジネスモデルの構造的な課題などから企業間の業績格差が拡大し個別の合意水準も相当ばらつく結果となりました。企業業績の先行きをぎりぎりまで見極めようとする経営側の姿勢から継続協議となった加盟組合もあり、年間で水準を合意した組合も減少傾向にあります。
- (4) 同時要求については、多くの加盟組合で高年齢者雇用安定法の改正に伴い希望者全員が65歳まで働き続けられる環境を整備するため要求を行いました。継続雇用制度の利用にあたり法律で認められた経過措置を利用しない加盟組合や労働条件の向上がはかれた加盟組合があったことは成果です。しかしながら、労働契約法改正に伴う有期労働者の無期転換への取り組みは、継続協議や日常交渉での対応をはかる加盟組合が多く課題を残しました。

4. まとめ

2013春季生活闘争は、欧州の債務危機など先行きが不透明な要素もあるなかで、大胆な金融緩和政策により史上最高水準に達した円相場が一転して円安傾向となり、日本経済の復活への期待感と観光業においては旅行需要の回復傾向にあるなか、将来につながる労働条件の維持・向上を目指して各加盟組合が取り組みを始めました。

年収維持の取り組みでは、賃金改善において定昇相当分を維持できたことやサービス連合観光・航空貨物業平均で一時金の水準が回復したことは成果です。ただし、一時金においては短期的な企業業績に影響を受けることは否定できないことから、今期の成果に甘んじることなく、今後も一定の底支えを意識した取り組みの必要があります。更には、「35歳年収 550万円」を目指し、中長期的な視野にたち年収維持から着実に年収改善に取り組むことが重要です。

現在の状況は、各企業がそれぞれに抱えている構造的な課題の影響を受けていることもあり、一律的な対応が難しい状況にあるといえます。しかし、今後も、2013春季生活闘争の結果を踏まえ、2013秋闘や2014春季生活闘争も含め長期的な取り組みを意識しながら、サービス連合と加盟組合との連携強化をはかり、魅力ある産業の実現にむけ、この産業で働くすべての仲間の労働条件の維持・向上につとめる活動を着実に進展させていく必要があります。