

## 第1号議案 2014春季生活闘争のまとめ（案）

### I. 取り巻く情勢と要求基準の策定

#### 1. 取り巻く情勢

日本経済は、政府によるデフレ経済からの脱却を目指す経済財政政策により、円安傾向と株価上昇などで回復傾向にあったものの、原材料価格の上昇に伴う物価上昇や4月に実施された消費税増税により個人消費の減速が懸念される状況にありました。こうした状況のなか、私たち働くものの労働条件や所得は改善されず、物価上昇が私たちの生活に影響を及ぼしはじめていました。

私たちの産業は、消費税増税による需要低迷の懸念はあったものの、国内旅行需要を中心に好調に推移して東日本大震災前の水準まで回復していました。更に、政府は観光立国を重点政策に掲げ、東京オリンピック・パラリンピック開催決定が観光立国実現にむけ追い風となり、私たちの産業への期待感が高まっていました。

一方、連合は、景気回復ならびに物価上昇局面で賃金の引き上げがなければ社会が混乱するとして「賃上げによるデフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるため、すべての加盟組合で月例賃金の引き上げにこだわる闘争方針を打ち出しました。内需拡大による日本経済の再生は社会からも求められ、2014春季生活闘争は注目を浴びることとなりました。

#### 2. 要求基準の策定

要求基準策定にあたり、取り巻く情勢を認識し、地連・業種別委員会をつうじ加盟組合の状況を把握したうえで議論を重ねてきました。そして、2014春季生活闘争を、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、まずは第1歩を踏み出す闘争と位置づけました。具体的な要求基準の策定にあたっては、月例賃金の改善にむけた取り組みが焦点となり、物価上昇と消費税増税が控えるなか、生活防衛の観点から月例賃金の改善を優先し、従来は可能な限りとしていた実質的な賃金水準の引き上げについてすべての加盟組合で取り組むこととしました。

#### 3. 具体的な要求基準

正規労働者については、「35歳年収 550万円」の実現にむけ中期計画を策定し年収水準の改善に継続的に取り組むこととし、2014春季生活闘争では生活の基礎である月例賃金の改善を優先し、すべての加盟組合が賃金カーブ維持分を確保したうえで0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととしました。契約社員やパートタイマー等の待遇改善は、雇用の維持・確保を前提に年収水準の引き上げや均等・均衡待遇の実現、無期労働契約への転換に取り組むこととしました。産業別最低保障賃金とポイント年齢別最低保障賃金については、その協定化を目指し、すべての加盟組合で要求することとしました。同時要求として、総実労働時間短縮と両立支援・男女平等社会の実現、60歳以降の雇用の確保にむけて取り組むこととしました。

#### 4. 闘争体制

2014春季生活闘争に臨むにあたり取り組み体制を強化しました。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ため、合同業種別委員会を開催するとともに、会長・事務局長が中央闘争委員会構成組合へ激励訪問を行いました。効果的に交渉経過を波及させるため加盟組合の要求および合意内容について定時通信を全加盟組合に配信する体制を整えました。

## II. 要求の提出と交渉結果

### 1. 交渉スケジュール

2014年1月29日に第13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月上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10～14日を中心に交渉を行い協議を尽くし、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. 交渉経過

加盟組合は、早い段階から組合員の意見を集約し議論を重ね、実質的な賃金水準の引き上げ要求に万全の体制で交渉に臨みました。加盟組合は交渉をつうじて、産業を支える組合員の生活水準の向上や内需拡大による日本経済の回復といった賃金水準の引き上げの重要性について粘り強く主張し、労使で共有化がはかれるよう協議を重ねました。3月末日までの決着を目指して精力的に労使交渉を重ねましたが、実質的な賃金水準の引き上げに対し、消費税増税や先行きが不透明な経済環境が予測され、長期的に人件費負担が増すことから企業側の対応は慎重となり、交渉は難航しました。

### 3. 交渉結果

賃金交渉では、多くの加盟組合で実質的な賃金改善の実施が争点となり、賃金カーブ維持分確保は最低限必要なものであるという認識のもと交渉を行い、早い段階で労使の共有化をはかりました。実質的な賃金改善については、37組合が実質賃金改善の回答を引き出し、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、産業を支える人財確保にむけ、今後につながる第1歩を踏み出すことができたことは成果となりました。一方で、粘り強く交渉したものの実質的な賃金改善について合意に至らなかった加盟組合もあり課題が残りましたが、次年度以降につながる交渉を行い、賃金水準の引き上げの重要性について労使で共有化をはかれたことは評価できます。

一時金水準については、企業業績も回復傾向にあることから昨年実績からは若干の向上をはかることができました。しかし、企業が業績を慎重に見定めるとともに、人財への投資の必要性について理解はあるものの、設備等への投資を優先させた企業もあり、大きな伸びとはなりません。また、実質的な賃金改善を優先するため一時金の水準を抑えた企業も散見されました。

最低保障賃金の取り組みについては、多くの加盟組合で産業別最低保障賃金の引き上げがはかれたことは成果となりましたが、すべての加盟組合での要求を徹底したにもかかわらず要求した加盟組合が増えなかったことは課題として残りました。

同時要求項目として取り組んだ総実労働時間の短縮へむけた取り組み、両立支援・男女平等社会の実現にむけた取り組み、希望者全員が65歳まで就労可能となる制度の確立にむ

けた取り組みについては、育児短時間勤務制度の対象範囲の拡充などで改善がはかれた加盟組合もありましたが、全体としては大きな進展をはかることができず課題を残しました。

### Ⅲ. 今後の課題と次年度にむけて

1. 2014春季生活闘争では多くの加盟組合が賃金カーブ維持分の確保に加え実質的な賃金改善を要求しました。このことは、これまでの春季生活闘争でも「35歳年収 550万円」の実現にむけ取り組みを進めてきましたが、実際には賃金カーブ維持分確保の取り組みにとどまってきたことからすると、大きな進展といえます。更に、実質的な賃金改善について回答を引き出した加盟組合もあり、中期的な賃金目標の実現にむけて良いスタートが切れたといえます。また、合意に至らなかった加盟組合についても、実質的な賃金改善の必要性について労使で理解を深め、次年度以降の取り組みにつなげることができました。今回の結果は、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取り組みの深度化をはかる必要があります。
2. 2014春季生活闘争では、魅力ある産業の実現にむけて第1歩を踏み出しましたが、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の達成には継続的な取り組みが求められます。連合の中間集計では、月例賃金で前年比1,103円の増加、一時金も年間で5.05ヵ月となり、サービス連合集計とは差をつけられる結果となりました。2014春季生活闘争の基本認識で示した、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を整備し魅力ある産業の実現を目指すには、2015春季生活闘争以降も更なる上積み求められます。
3. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善について、契約社員を中心に実質的な賃金改善の回答を引き出した加盟組合があり前進がはかれました。今後は、より多くの加盟組合で待遇改善をはかるため、契約社員やパートタイマー等の組織拡大に取り組むことが求められます。
4. 最低保障賃金については、組合員全体で必要性について更に認識を深めるとともに、企業に対しても日常交渉などをつうじ理解を求め、2015春季生活闘争ではすべての加盟組合で要求することを徹底し、全体の取り組みとすることが必要です。
5. 2014春季生活闘争では、労使ともに徐々にベースアップをはじめとした実質的な賃金改善交渉を行うこととなりました。要求策定や交渉にあたり十分な賃金制度への理解や配分基準の策定などの経験がないことから、事前準備に相当の時間をかけることとなりました。2015春季生活闘争以降も、引き続き年収水準の改善に取り組む必要があることから、学習会の開催など事前準備にむけた加盟組合への支援を行うこととします。
6. 第13回定期大会において、3つの運動の柱の1つとして主体的な組織運営による強固な組織基盤の確立に取り組むことを掲げました。その実現にむけ、すべての加盟組合で、労働環境の実態を把握し、組合員の声を反映した要求を行うことができるよう加盟組合への支援をはじめとしており、継続した取り組みが求められます。また、今回の春季生活闘争では、全体の底上げを意識し賃金水準の引き上げや最低保障賃金についてすべての加盟組合が要求することを確認しましたが、残念ながら徹底することができませんでした。今後は、組織強化にむけて、加盟組合とサービス連合が一体となって、様々な課題に対応することが

重要であり、そのことを共有していく必要があります。従って、2014秋闘・2015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たうえで、早期に要求基準策定に着手し、議論経過についても検討段階から加盟組合と共有化をはかることとします。

#### 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

2014春季生活闘争を、ホテル・レジャー業で働くすべての労働者が働きがいと生きがいを持ち安心して働き続けられる環境の整備にむけ労働条件の向上に取り組み、魅力ある産業の実現にむけた第一歩を踏み出す闘争と位置づけました。

そして、サービス連合の基本認識、要求基準を補完するためホテル・レジャー業の要求基準を定め、各加盟組合が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みこととしました。

正規労働者の賃金改善については、すべての加盟組合が賃金カーブの維持をはかったうえで月例給の改善を優先し、0.5%以上の実質的な賃金水準引き上げに積極的に取り組むこととしました。取り組みにあたっては「指標」とともに「ホテル・レジャー業の年収基準」を定め、加盟組合が中期の計画を策定し2014春季生活闘争以降も継続的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、定昇相当分5,000円を確保したうえで、実質的な賃金改善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水準の引き上げに取り組むこととしました。一時金については、すべての加盟組合は年収維持に取り組んだうえで、「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」を活用しない加盟組合の要求基準は年間4.0ヵ月以上とし、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ヵ月以上の取り組みとしました。

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。

その他に、労使の意識が集中する機会に加重した取り組みとして、仕事と生活の調和の実現、契約社員やパートタイマー等の組織化、人事賃金制度の整備に取り組むこととしました。また、経営情報の開示を求めて経営状況のチェックをはかることとしました。

###### (2) 要求の提出と内容

要求書の提出は、第13回中央委員会で確認された2014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としました。

要求書を提出したのは47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19組合、3月14日までに18組合が提出しました。

賃金改善要求を行ったのは42組合、そのうち実質的な賃金改善要求を行った組合は35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43組合が、最低保障賃金については、10組合の取り組みにとどまりました。

## 2. 交渉経過

- (1) 今春季生活闘争は、企業業績の回復傾向とデフレ経済の脱却をはかる社会的要請を背景に、人財確保のためにも、近年の賃金カーブ維持を求めた交渉から第一歩を踏み出し、実質的な賃金水準の向上に軸足を移し交渉しました。
- (2) 多くの加盟組合で、実質的な月例賃金水準の引き上げ交渉をつうじて、企業の単年度の労働分配にとどまらず、複数年にわたる労働分配や実質的な月例賃金水準の引き上げの社会的意義などについて真剣に議論し、相互に理解を深め合意点を模索し交渉を重ねました。
- (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確認したうえで、今期より観光・航空貨物業の加盟組合を加えて、回答・合意情報のみならず要求内容を共有化するため、毎日定時通信を配信しタイムリーな情報の発信につとめ、加盟組合の交渉において波及効果を高めることとしました。また、回答状況一覧やスケジュールを事務所内に掲示し情報の共有化をはかりました。

## 3. 合意・妥結内容

- (1) 賃金改善要求における妥結額は、6月19日現在、集計できた22組合の単純平均は4,342円となり、昨年の実績4,104円（17組合）と比較して改善がはかられました。そのうち実質的な賃金改善については、集計できた10組合の単純平均は896円となりました。昨年に比べ多くの加盟組合で実質的な賃金改善がはかられたことは成果といえます。

契約社員やパートタイマー等の賃金改善については、18組合が要求したものの合意は少数にとどまり、引き続き年収水準の引き上げにむけて加盟組合が積極的に取り組むことが求められます。

- (2) 一時金については、年間で妥結した組合の単純平均で2.72ヵ月（12組合）となり昨年実績の2.43ヵ月（15組合）を上回りました。夏期でも単純平均で1.24ヵ月（32組合）となり昨年実績の1.07ヵ月（51組合）を上回り、企業業績の回復傾向に基づく結果となりました。
- (3) 契約社員やパートタイマー等の待遇改善は、有期雇用社員と正社員の均等待遇に組み込み、不条理な労働条件の是正について成果を上げた組合がありました。
- (4) 最低保障賃金については、1組合の合意にとどまりました。
- (5) その他の取り組みでは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現にむけ、36協定の遵守や見直しの取り組みに加え、一部の管理職層の組織化と適正な時間管理に合意するなど、運動の前進がはかれました。

## 4. まとめ

2014春季生活闘争は、要求作りの段階から、企業業績の回復を受け、月例給にこだわった議論を重ね、すべての加盟組合が実質的な賃金水準の向上に取り組む要求方針を掲げました。ほぼすべての加盟組合が、今春季生活闘争の社会的情勢も背景に賃金水準向上を目指し取り組みをはじめました。

賃金改善において、月例賃金の底上げに有額回答を引き出した組合もあり、第一歩を踏み出したことは成果です。また実質的な賃金改善に結びつかなかったものの、定昇相当分を確保できたことは、次につながる結果となりました。一方、今回の交渉をつうじて、依

然として経営環境が厳しい企業があったことや、経営側において企業業績の先行きに対して慎重な姿勢が多く見られ、今春季生活闘争の期間において月例賃金の水準引き上げを判断させることは多くの加盟組合において達成できませんでした。しかしながら、労使交渉の中で企業競争力強化にむけた人財確保の必要性についての共通認識や、消費税増税など経済状況の実態を鑑み、経営側においても働くものの月例給にこだわった要求趣旨については一定の理解は示されたことは評価できます。加盟組合が月例賃金の底上げの達成にむけて引き続き取り組むことが重要です。

一時金では、企業業績の先行きをギリギリまで見極めようとする経営側の慎重な姿勢から夏期のみ合意となった加盟組合もあったものの、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にむけ踏み出すこととなりました。

今春季生活闘争の取り組みによって、今後の春季生活闘争をはじめ賃金改善につながる交渉が行われたことは、大きな前進です。これからもサービス連合全体で着実に月例給の底上げや年収改善に取り組むことが重要です。

最低保障賃金については、要求する加盟組合が少数にとどまり課題を残しました。最低保障賃金の意義について、要求策定の早い段階から組合員一人ひとりが理解するとともに、要求を徹底することが求められます。

また、60歳以降の雇用の確保に関する対応については、高年齢者雇用安定法の改正から時間が経過したこともあり、改めてその意義についての認識を深め、制度の確立にむけ取り組みを前進させていくことが必要です。

## V. 観光・航空貨物業

### 1. 要求基準、提出と内容

#### (1) 要求の基準

2014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、観光・航空貨物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、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。

正規労働者の賃金改善要求については、定昇確保や制度維持により賃金カーブの維持をはかったうえで、(定昇や賃金制度が未整備な組合は相当分として5,300円)0.5%以上の実質的な賃金改善要求を行うこととしました。取り組みにあたっては、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」に加え「観光・航空貨物業の賃金水準実態」および「最低到達目標額」を基に中期計画を策定し、産業内格差および社会的水準との格差是正を目指し継続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待遇改善については、サービス連合方針をもとに主体的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、観光・航空貨物業の賃金実態をもとに、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、これまでどおり観光・航空貨物業に働くすべての労働者を対象とし、時間額に加え、月額要求基準を設定しました。

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13回中央委員会で確認された2014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69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8組合となり、その後3月14日までに提出した組合は31組合となりました。

賃金改善要求を行ったのは69組合、そのうち実質的な賃金改善要求を行った組合は59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67組合が、最低保障賃金については55組合が要求しました。

また、一般社団法人日本旅行業協会（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6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、2014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、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、生活の基礎である実質的な月例賃金水準引き上げをはじめとした労働条件の維持・向上にむけ取り組みました。旅行業は、消費税増税による旅行需要減少の懸念があるものの、訪日外客数は過去最高を記録し、国内旅行需要は堅調に推移するなかでの交渉となりました。国際航空貨物業は、輸出入とも件数・重量の減少傾向に歯止めがかかったものの、引き続き全体的に低迷した状況が続くなかでの交渉となりました。

(2) 加盟組合は、概ねサービス連合のスケジュールに沿いながら闘争を開始しました。3月内決着を目指し交渉を積み重ねたものの、水準引き上げをめぐる回答に慎重となる企業側と、水準引き上げ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) 実質的な賃金改善については、消費税増税や人件費の上昇が経営に与える影響が大きいことを懸念し業績予測を慎重に見極める経営側に対し、加盟組合は他産業に比べると相対的に低い賃金水準の底上げや、物価上昇に対する生活防衛のためにも、業績の維持・回復に貢献した組合員の声に応えるために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、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確認したうえで、定時通信を2月24日から開始しました。2014春季生活闘争からは新たにホテル・レジャー業の各加盟組合を加えて定時通信を行い、合意・回答のみならず要求内容も含めた情報の共有化をはかりました。また、相互の連帯感を深めるために各加盟組合への激励訪問を行ったほか、回答状況一覧表やスケジュールを事務局内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) 賃金改善要求における妥結額は、6月19日現在、集計できた25組合の加重平均で6,767円(2.20%)、単純平均では6,850円(2.24%)となり、昨年の実績の加重平均5,508円(1.72%)、単純平均5,878円(1.95%)と比較しても、改善がはかられています。そのうち、実質的な賃金改善分については、集計ができた13組合の加重平均で1,664円(0.51%)となりました。各社の賃金制度の違いから単純比較はできないものの、実質的な賃金改善がはかられたことは成果といえます。このことは、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いえます。

契約社員やパートタイマー等の賃金改善については、34組合が要求し19組合の合意となり、なかには実質的な賃金改善を行えた加盟組合もありました。契約社員やパートタイマー等の待遇改善にむけた取り組みに対する認識は高まっており、組織拡大と合わせて次年度以降についても強化が求められます。

(2) 夏期一時金については、単純平均で1.89ヵ月・61組合(昨年最終実績1.81ヵ月・62組合)と昨年を上回る結果となり、最近数年間の実績と比較すると、2008春季生活闘争実績(2.14ヵ月・51組合)に次ぐ水準確保ができました。一方で、企業業績の先行きをギリギリ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は減少傾向にあります。

(3) 「産業別最低保障賃金」については、12都道府県で水準を引き上げたものの、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、例年締結をしている加盟組合は合意を得ることができました。

(4) その他の要求項目については、両立支援・男女平等社会の実現にむけた介護・育児に伴う短時間勤務制度の拡充や勤務時間帯の見直しなどの要求を行った加盟組合がありましたが、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、多くの加盟組合で継続協議や日常交渉での対応をはかりました。

### 4. まとめ

2014春季生活闘争は、日本経済の回復への期待感と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はじめました。

年収維持・向上の取り組みでは、実質的な賃金改善を要求し、粘り強い交渉の結果、有額回答を獲得し、賃金引き上げに至った加盟組合もあり、長引く企業業績の低迷のため定昇相当分の確保以上に踏み込めなかった状態から脱し、将来を展望した中期賃金目標の実現にむけた第1歩を踏み出すことができたを受け止めています。また、合意に至らなかった加盟組合でも、今後の実質的な賃金改善の必要性を共有できた組合があることや、定昇相当分を維持できたこと、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といえます。ただし、一時金につ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、今後も実質的な月例賃金水準の引き上げをはじめとした労働条件の維持・向上にむけた取り組みを行う必要があります。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着手した加盟組合もあり、引き続き中期計画を策定する取り組みが求められます。また、最低保障賃金の統一要求については、す

すべての加盟組合が協定化できるように取り組みを強化することが重要と考えます。

観光・航空貨物業の現在の状況は、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、2014春季生活闘争の結果を踏まえ、サービス連合と加盟組合との連携強化をはかり、2014秋闘や2015春季生活闘争も含め長期的に、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。