

基本方針

1. 秋闘および春季生活闘争に臨むにあたり、魅力ある産業の実現にむけ、組合員をはじめとする全雇用労働者の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取り組むこととします。
2. 賃金や一時金をはじめとする労働条件について、産業全体の底上げ・引き上げがはかれるよう、要求基準や具体的な到達水準を「指標」やこれまでの取り組みを基に議論を重ねて策定します。加盟組合は、事前準備を十分整えたうえで、サービス連合方針に基づき主体的に目標を設定し積極的に取り組むこととします。
3. 加盟組合は、労使協議の充実により、労働条件にかかわる課題のみならず、経営課題や職場環境の改善などをつうじて総合労使協議体制の確立をはかり、総合的な労働条件の改善を目指すこととします。
4. 本部ならびに地連に闘争委員会を設置し、効果的に交渉結果を波及できる体制を構築するとともに、交渉状況に応じて業種別委員会とも連携し加盟組合に対し必要な支援を行います。加盟組合は、闘争委員会のもと情報交換や戦略の共有化をはかり、要求の実現にむけサービス連合や他加盟組合との連携を強化することとします。
5. 政策制度要求の実現にむけ、要請行動や各種集会、諸行動に積極的に参加します。また、国政レベルで審議されている労働法制改正議論や、社会保障制度の再構築などについては、連合をつうじその動向を注視するとともに必要に応じた対応をはかります。

I. 2014秋闘方針

私たちの産業は21世紀の日本の基幹産業として役割を果たすことが期待され、政府は観光立国を重点政策に掲げ様々な施策を進めており、2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催決定によりその期待は増えています。しかしながら、少子高齢社会の進展や景気回復に伴い人財不足がサービス業を中心に顕在化・慢性化しつつあり、他産業と比較して水準の高くない労働条件の引き上げに取り組み、人財が欠かせない私たちの産業の競争力を高める必要があります。

一方、日本経済は、デフレ経済の脱却を目指す経済財政政策などにより為替相場が円安傾向で安定し、株価も上昇し安定した水準となり回復傾向にあります。2014年4月の消費税

増税や円安などによる原油・原材料価格の高騰は、私たちの生活に影響を与えはじめています。

そこで、サービス連合は、2014春季生活闘争において、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すべての加盟組合が取り組むことを確認し、多くの加盟組合で賃金改善をはじめとした回答を引き出し、魅力ある産業の実現にむけ第1歩を踏み出しました。

このような状況下、2014秋闘についても、2014春季生活闘争の方針を引き継ぎ、すべての加盟組合が魅力ある産業の実現にむけ、労働条件の改善に全力を傾注することとします。また、企業業績や財務状況を事前に把握し、具体的な方針を早期に確立して準備を整え万全の体制で臨むこととします。

1. 2014秋闘要求基準

(1) 正規労働者の賃金改善・一時金要求

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材確保のため、中期的に賃金目標「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取り組むこととします。

一時金については、年収維持を前提に、「35歳年収 550万円」の実現にむけ「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は、年間支給月数を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。また、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とともに公平な基準に基づく配分と適切な水準の確保を目指すこととします。2014春季生活闘争から冬期一時金が継続となっている加盟組合は、企業業績や財務状況を事前に把握し、準備を整え万全の体制で臨むこととします。

2014秋闘で月例賃金の改善に取り組む加盟組合は、定昇確保・制度維持により賃金カーブ維持分の確保をはかったうえで、実質的な賃金水準の引き上げに積極的に取り組むこととします。2014春季生活闘争で月例賃金の改善に取り組めなかった加盟組合は、物価上昇や消費税増税に対する生活防衛の観点からも、0.5%以上の月例賃金の改善を優先して取り組むこととします。

(2) 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

加盟組合は、第13回中央委員会で確認した要求基準に基づき、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。

(3) 最低保障賃金協定の締結にむけて

加盟組合は、第13回中央委員会で確認した産業別最低保障賃金ならびにポイント年齢別最低保障賃金の協定化に取り組むこととします。

(4) 総実労働時間短縮にむけて

加盟組合は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点や、健康でゆとりある働き方の実現のため、年間総実労働時間1800時間達成を目指します。加盟組合は、時短方針（第12回定期大会確認）で定めた段階的目標の達成にむけ推進計画（取り組み期間は2012年8月～2017年7月とする）を作成し、第3期アクションプランで設定した4項目を積極的に取り組むこととします。

時短方針で定めた段階的目標

- 第1目標（現行最低基準）：年間所定内労働時間2000時間以内とする
- 第2目標：年間総実労働時間2000時間以内とする
- 第3目標：年間総実労働時間1900時間以内とする
- 第4目標（現行到達基準）：年間総実労働時間1800時間以内とする

第3期アクションプランで設定した4項目の取り組み

- ①所定内労働時間の短縮（1日および年間）
- ②年次有給休暇の取得拡大
- ③時間外労働（所定外労働）の削減
- ④その他（36協定の適正化・労働環境改善等）

年間所定内労働時間が2000時間を超える加盟組合は、1日の所定内労働時間の短縮と休日数の拡大に重点的に取り組むこととします。

(5) 両立支援・男女平等社会の実現

加盟組合は、「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一对応」（第13回中央委員会確認）の達成にむけ取り組みます。統一对応の取り組み内容が多岐にわたることから、2014秋闘では、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、②子の看護休暇および介護休暇制度の有給化、③男女平等推進計画で定めた目標達成を重点項目として取り組むこととします。

(6) 60歳以降の雇用の確保

加盟組合は、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。具体的には、第12回中央委員会で確認した①就業規則の改定および労働協約の締結（経過措置は原則利用しない）、②労働条件に関する労使協議、③年次有給休暇の付与日数算定にかか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に取り組むこととします。

(7) 組合員の範囲拡大にむけた要求

サービス連合は、組合員の範囲拡大に伴う組織拡大を重要課題として取り組みを進めています。加盟組合は、「組合員の範囲拡大」にむけた統一对応（第7回中央委員会確認）に基づき、組織化推進のための環境づくりや各加盟組合で組織化方針を策定するなど着実に組織化にむけた活動を展開し、ユニオンショップ協定締結や改訂にむけ取り組むこととします。特に、従業員の過半数を擁していない加盟組合は、改めて過半数組合の重要性を認識し、積極的に取り組むこととします。

2. ホテル・レジャー業の要求基準

(1) 正規労働者の賃金改善と一時金要求

加盟組合は、サービス連合方針に加え、ホテル・レジャー業の年収基準（第13回中央委員会確認）を基に、中期計画を策定し、年収水準の向上に取り組むこととします。

一時金について「指標」を活用しない加盟組合は、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ヵ月に到達している組合については、ホテル・レジャー業の年収基準に近づける取り組みをします。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。

業績連動一時金の導入提案に対しては、安定した年間収入を確保するため本部方針や以下に留意し、納得できるまで団体交渉を重ね、安易な制度導入をさせない姿勢で臨みます。

- ・業績指標（例：売上高・G O P等）は、働く側の努力が反映される指標をベースとします。
- ・予算および営業方針などの策定について労使協議が保障されることとします。
- ・支給月数に占める業績連動部分は最小限とします。

(2) その他の取り組み課題

- ①労働協約の改定交渉に臨む加盟組合は、「諸基準」の到達にむけて取り組むこととします。労働協約未締結の加盟組合はサービス連合モデル労働協約を参考に、包括的な労働協約締結にむけて取り組みます。
- ②加盟組合は、職場環境の整備を職場と一体となり取り組みを展開します。

3. 観光・航空貨物業の要求基準

(1) 正規労働者の賃金改善と一時金要求

加盟組合は、サービス連合方針に加えて、「観光・航空貨物業の賃金水準実態」や「最低到達目標額」（第13回中央委員会確認）を基に中期的な賃金改善計画を策定し、年収の向上を目指し主体的な要求づくりを行うこととします。

一時金要求基準については、「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。

4. 2014秋闘の取り組み体制

(1) サービス連合の「取り組み体制」

サービス連合の2014秋闘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) サービス連合本部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) 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

中央闘争委員会および各地連闘争委員会は、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地連闘争委員会が行うこととしますが、中央闘争委員会担当組合に対する支援は中央闘争委員会が行います。

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、
トップツアー労組、読売旅行労組、東武トラベル労組

北海道地連闘争委員会

札幌国際観光労組、鹿の湯労組、キロロ労組、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、
ロワジュールホテル函館労組

東日本地連闘争委員会

花巻温泉従組、サンルーラル大潟労組、鶴ヶ池荘労組、水戸京成ホテル労組、
芝パークホテル労組、セレスティンホテル労組、ホテルオークラ東京労組、
ホテル日航東京労組、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、
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、シーライン東京労組
国際旅行社労組、京急観光労組、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、
三井不動産リゾートネットワーク労連、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、グリーンピア三木労組、
リーガロイヤルホテル新居浜労組、
関汽交通労組、京阪津ツーリスト労組、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、大分オアシスタワーホテル労組

沖縄地連闘争委員会

SHR琉球労組、ラグナガーデンホテル労組

※TAWNおよびAC労協各加盟組合は、中央闘争委員会が担当することとします。

※オブザーバー加盟組合の窓口は本部副事務局長とします。

③情報管理

加盟組合の交渉状況の把握（窓口機能）は、本部副事務局長と各地連事務局長を中心にを行います。また、「回答・妥結情報」集計と「関連データ」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

「2014秋闘要求・回答・妥結情報」を、本部政策局から、各地連および中央闘争委員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。

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、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。

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することとします。

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10月31日までに提出することとします。

ただし、10月31日までに要求書の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11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妥結

各加盟組合は11月30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。

II. 2015春季生活闘争にむけて

2014春季生活闘争で、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

できる環境整備と産業を支える人財確保にむけ、年収水準の改善、とりわけ生活の基礎である月例賃金の改善を優先した闘争を展開し、有額回答により長い間一定であった賃金水準を引き上げ、魅力ある産業の実現にむけスタートを切りました。しかしながら、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現や物価上昇と消費税増税に対する生活防衛の観点からは、更なる上積みが必要です。

そこで、2015春季生活闘争も、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「指標」などを活用し、月例賃金の改善にこだわった要求基準策定に取り組むこととします。あわせて、労働条件の底支え・底上げのため契約社員やパートタイマー等の待遇改善や最低保障賃金の協定化、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。要求案の策定にあたっては、産業情勢や加盟組合の状況を把握したうえで政策局を中心に十分に事前準備を整えると同時に、業種別委員会や地連での議論と中央執行委員会の議論を連動させ、具体的な要求内容の策定に臨むこととします。また、方針策定にむけた議論経過を早い段階から加盟組合に開示し、春季生活闘争にむけた準備を整えるなど体制強化もはかることとします。

なお、2015春季生活闘争における具体的な要求内容および闘争スケジュールについては、改めて2015年1月に開催する第14回中央委員会で確認することとします。