サービス連合

NO. 7
2003.7.3

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

〒101-0061 東京都千代田区三崎町3-5-6 造船会館4F
TEL　03-3230-0465　　FAX　03-3239-1553
E-mail：stu@stu.jtuc-rengo.jp
発 行 人　高 橋 征 夫

7月23～24日東京「ホテルラングウッド」で
第３回定期大会・部会定期総会の開催迫る
2003～2004年度運動方針を審議

サービス連合は、来る７月23～24日、東京・ホテルラングウッドにおいて「第３回定期大会」とホテル・レジャー部会、観光・航空貨物部会、両部会の「第３回定期総会」を開催します。

定期大会と部会定期総会では、一昨年７月にサービス連合を結成して以来の２年間の運動のまとめを行うとともに、今後２年間の組織と運動の強化をめざす「2003～2004年度運動方針」を決議し、2003～2004年度の本部・部会運動を牽引する新役員の選出を行う予定です。

６月19日に開催された「第19回中央執行委員会」では、大会と部会定期総会に提案する議案の内容が以下のとおりに確認されましたので、サービス連合規約と両部会規約の定めにもとづいてその内容を提示します。

各加盟組合・各地連においては、大会および部会定期総会での活発な議論に向けて、事前の十分な組織討議を要請します。

連合主催の「国民生活と平和を守る3.1中央総決起集会」に参加、雨の中“世界平和”を訴える

サービス連合第３回定期大会議案

【第１号議案】　2003春季生活闘争のまとめ(案)

サービス連合本部のまとめ

サービス連合全体の2003春季生活闘争は、デフレ経済と産業・企業環境から、昨年同様多くの組合で交渉は難航し長期化と厳しい判断を余儀なくされましたが、各加盟組合の懸命の交渉と努力の結果と受け止め、次のようなまとめをもとに今後の運動につなげていくこととします。

Ⅰ．社会・経済情勢

1．世界経済の深刻な同時不況はかろうじて回避されたものの、米国の景気減速は鮮明さを増し、次第に緊迫の度合いを高めたイラク情勢から、報復テロの恐れや原油価格の高騰による世界経済混乱も懸念されていました。

日本経済はデフレ状況が深刻さを増し、2002年10月に「総合デフレ対策」の発表を契機に株価が急激に下落するなど、不良債権処理の加速による不安が一層深まるなか、1月の月例経済報告は3カ月連続で基調判断が下方修正されるなど、依然として先行きの不透明感を払拭できないまま推移しました。

このように、2003春季生活闘争は長引く景気の低迷と企業業績の悪化にこうした先行き不安が追い打ちをかけるなかで展開されました。

2．雇用情勢も改善の兆しはなく、2003年に入ってからの完全失業率も5.5～5.3%に高止まりを続け、有効求人倍率は若干改善されたものの0.60倍前後で低迷し続けました。このような最悪の雇用情勢から、春季生活闘争前段の12月4日に「雇用問題に関する政労使合意」が成立し、政府は補正予算および2003年度予算のなかで「必要な措置を講ずる」とともに、経営側は「雇用の維持・確保に最大限の努力」をし、労働側は「雇用の確保を前提に、労働条件の弾力化などに協力」することが確認されました。

3．日本経団連は、12月17日に「経営労働政策委員会報告」を発表しました。その内容は「従業員の満足度」に初めて言及した点などは評価できるものの、賃金決定のあり方については「賃上げを要求して闘う春闘は終えんした」とし、「ベースアップは論外、定昇の凍結・見直しも労使の話し合いの対象となりうる」さらに「実情に応じて、雇用を維持する代わりに、賃金は下げるという選択に迫られる企業も多数生じる」と述べるなど、連合や労働側の要求と主張に真っ向から対立する主張を展開し、労働側においては、経常利益が1兆円超と業績好調なトヨタ労組がベア要求を見送った（年間平均6万円の成果配分を要求）ことが波紋を呼びました。

4．連合は2003春季生活闘争方針で「春季生活闘争の再構築」と労働を中心とした福祉型社会の実現にむけ、①政策制度を柱とした景気回復と雇用確保の実現、②賃金カーブの確保と賃金の底支え、③パート労働者などの処遇改善と均等待遇の推進、④不払い残業の撲滅と総労働時間短縮の推進、の4項目を「最重点課題」として掲げ、また「ミニマム運動課題」として、①賃金カーブの維持、②パートの賃上げと企業内最賃の協定化、③不払い残業の撲滅と労働時間管理の協定化、の3つの課題をめざすこととしました。

さらに2003春季生活闘争を「雇用と生活を守り抜く闘い」と位置づけ、雇用・生活・経済対策を盛り込んだ総合的な政策制度要求の取り組みを強化することなどを提起し、賃上げ要求については「賃金カーブの維持」をかかげ2003春季生活闘争に臨みました。

5．このような情勢のなか、サービス連合の2003春季生活闘争は、大会で確認した、①雇用の維持、②賃金・労働条件の維持安定、③中・長期的視点に立った賃金・労働条件の確立、④契約社員やパート社員の組織化に連動した最低保障賃金の協定化の基本課題に加え、「労働時間短縮と不払い残業の撲滅」「男女平等参画社会の実現」「60歳以降の雇用の確保」を掲げ、なかでも私たちのおかれている産業・企業環境から「雇用の確保と生活の維持」と「同一年齢者の前年年収の確保」に最大の力点を置き、交渉に臨みました。

Ⅱ．交渉の経過・特徴と今後の課題

1．連合全体の2003春季生活闘争は、企業業績の厳しさや経営側からの賃金制度や定昇制度の見直しあるいは賃下げの提案などもあって交渉が難航し、6月10日現在で妥結進捗が69.1%と昨年同様に解決が遅れており、同日現在の賃上げ妥結結果は定昇込み個別方式では35歳5,028円、1.81%（前年対比－128円、－0.01%）、定昇込み平均方式では5,082円、1.64%（前年対比－267円、－0.08%）という低水準にとどまっており、また一時金は昨年と同一組合比較による獲得実績で年間方式では4.63ヵ月（前年対比＋0.04ヵ月、対象356組合、1,043,823人）、夏期のみでは2.21ヵ月（前年対比＋0.06ヵ月、対象265組合、583,398人）となっています。

2．連合の2003春季生活闘争の中間まとめでは、賃金制度の整

備・不整備状況によって「賃金カーブ維持」の確保の実績も二極化しており、「定昇制度の廃止や昇給幅の減額などの賃金抑制」に対し、組合側は今後“賃金カーブに対する労使共通の認識をはかり”交渉そのものを支えられるよう、賃金実態の把握・分析や賃金制度の整備など、通年的な取り組みと交渉力の強化が求められる」と強調しています。これは、私たちがめざす「総合労使協議体制」による「中・長期的な視点に立った賃金・労働条件の確立」をめざす運動にも通じる問題提起として重視していく必要があります。

3．サービス連合の2003春季生活闘争は、厳しい経済情勢に加え緊迫したイラク情勢と武力攻撃の開始、ＳＡＲＳの感染拡大による急激な需要停滞の影響も加わり、ホテル・レジャー部会、観光・航空貨物部会のまとめに詳述のとおり、きわめて厳しい情勢のもとでの交渉展開となりました。
このような状況から、従来どおりに要求書を提出して交渉に取り組んだ組合が多数を占める一方で、要求書の提出を行わない組合の数が増加しました。しかし、要求書を提出しない組合には、賃金交渉自体を断念せざるをえなかった組合がある一方で、「要求形式をとらずに労使協議体制で交渉に取り組んだ」ケースや「本年度の賃金改訂は労使協定で確認済み」の例も多くあります。このように、経営事情や組合側の判断によって賃上げ交渉への対応が多様化しつつあることは明らかで、従来型の賃上げ闘争が大きな転換期を迎えている現状や、春季生活闘争期間中に各加盟組合の交渉の足並みを揃える意味からも、要求書の提出の有無によらず賃金・一時金はもとより、その他の労働条件関連の交渉状況や情報交換にむけた情報の開示を進めていく必要があります。

4．賃上げと一時金要求をめぐる交渉と妥結結果は、各加盟組合の懸命の努力にもかかわらず企業業績を反映して産業内格差が顕著にあらわれることになりました。加えて定昇見合い分を確保できた組合数も前年を下回るとともに、業績連動型一時金の導入も影響して多くの組合で一時金水準が前年実績を下回った結果、サービス連合が全体の目標としてかかげた「同一年齢者前年年収の確保」が困難になりました。すでに浸透しつつある成果主義にもとづく賃金人事制度に続く業績連動型一時金の導入の傾向は、今後も一層強まることが想定されるだけに、人事考課のあり方など公正な評価基準の確立に向けて取り組みの強化が重要です。

5．各加盟組合の交渉展開は、産別が設定した集中回答ゾーンや回答指定日に交渉のヤマ場をつくれる組合が少なく、春季生活闘争全体の集中性が弱まるとともに、全体的に交渉の長期化傾向がさらに強まりました。経営側の一方的な回答を許さない“粘り強い交渉”が必要なことは当然ですが、同時に日常交渉の取り組みや前段での準備など、交渉の強化をはかる具体的な方策が求められます。こうした、分散化と長期化の傾向に加え、一時金の交渉が春季生活闘争の交渉時期から切り離される傾向が強まっており、本部、部会、地連それぞれが節目節目でどのような対応と支援を行うのか、中小組合への支援のありかたを含め今後にむけた議論が必要です。

6．サービス連合の統一課題として両部会が協定化をめざした「最低保障賃金」の取り組みは、経営環境の厳しさもあり前進をはかることができませんでした。この課題は、今後サービス連合が重点課題として取り組む契約社員やパートタイマーの組織化のために不可欠な要求であり、正規従業員中心型の運動からの脱皮をはかり、組織と運動領域の拡大をめざす運動の一環としても、取り組みの強化が求められます。

7．「60歳以降の雇用の確保」も運動の盛り上がりに欠けるとともに、業績悪化を理由とした経営側の抵抗が強く具体的な前進はできませんでした。厚生年金の満額支給年齢が順次65歳まで引き上げられる状況に備える要求課題として、多様な労働時間制度や勤務体制の導入など柔軟な対応を含む取り組みの強化が必要です。

8．男女平等参画社会の実現に向け、改正育児・介護法に対応した労働協約化をめざしました。部会間の取り組み時期が異なったことから、ホテル・レジャー部会を中心に多くの要求が掲げられ具体的前進をみました。

9．労働時間短縮については、産業・企業環境を反映して、ここ数年会社から休日日数の削減提案などが相次いでおり具体的進展をはかることができませんでした。しかし、春季生活闘争期間前段から「労使委員会の設置」や「不払い残業の撲滅」にむけ数多くの加盟組合で取り組みが進められたことから、運動面での前進がはかられました。

10．連合全体の2003春季生活闘争の結果に見られるように従来型の賃上げ闘争は明らかな限界を迎えていますが、「経営問題を含む総合的な労使協議の場」としての春季生活闘争は、依然として大きな意義を持つ運動です。各加盟組合は「日常的な経営チェック」と「賃金や労働条件に関する通年交渉」に取り組みつつ、春季生活闘争は一連の課題についての「労使間の合意形成を集中的にはかる機会」ととらえて、運動の強化をめざす必要があります。

11．結成大会で確認した「運動の基本目標」で、私たちは「これまでの賃上げ闘争から、ライフステージや社会制度を視野に入れた総合的な生活改善運動への転換をはかり、企業と産業動向のチェック機能の強化と中期的な政策にもとづく労働条件交渉をめざし、産業にふさわしい労働条件基準の確立に取り組みます」と宣言しました。サービス連合は、この理念にもとづいて「継続的な春闘改革」に取り組みますが、当面は2003春季生活闘争の経験から「成果主義賃金や業績連動型一時金への対応の強化」や、「契約社員やパートタイマーの

組織化を前提とした雇用と賃金、均等待遇のあり方」などに具体的に踏み込んだ賃金・労働条件政策の確立に取り組んでいくことが重要になっています。

ホテル・レジャー部会のまとめ

Ⅰ．はじめに

2003春季生活闘争は昨年に引き続きデフレ経済下、消費不況が深まる中での取り組みとなりました。各社は企業業績への懸念からリストラへの施策を打ち出し、加盟組合は、全般的に厳しい環境下での要求策定を強いられた状況でありました。ホテル・レジャー部会としては、11月の要求基準検討委員会での部会要求基準の骨子策定を皮切りとして、最終的には、1月28日の中央委員会にて部会としての方針を確認しました。

当該方針を受け、加盟組合は厳しい産業情勢や企業状況に加えて、日ごとに深まるイラク攻撃への危機感、そして開戦、さらにアジアを中心とする原因不明のＳＡＲＳ感染者の広がりに不安を募らせる中で交渉をスタートさせました。6月16日現在69組合が妥結していますが、15組合が交渉を継続しています。

本まとめは、今春闘を取巻く情勢分析をするとともに、現時点での加盟組合の取り組みを概括し、2003春季生活闘争の中間総括と位置付けます。

Ⅱ．ホテル・旅館の動向

1．ホテル・旅館業の動向は、春闘前の1月28日の第2回中央委員会で確認した状況と大きく変わってはいませんが、2月以降の特徴点を付記すれば、次のとおりとなります。
2002年のホテル・旅館業の倒産件数は125軒(昨年114件)、負債総額は約2,800億円(昨年5,700億円；東京商工リサーチ調べ)で、負債総額は減少していますが倒産件数はここ数年増え続けています。今年に入っても相変わらず倒産件数は増加し、コスト削減のための人員減や労働条件の切り下げ、企業再編、売却などといった形でリストラは進行しています。

2．３月20日のイラク戦争の開戦、アジアを中心とするＳＡＲＳ感染者の急増は航空業界や旅行業界をまともに直撃しており、宿泊業界においても開戦の前後から海外からの宿泊予約のキャンセルや修学旅行のキャンセルも相次ぎ、外国人の宿泊比率の高いホテルでは稼働率の低下が見られます。9.11テロに比べるとその影響は軽微に済んでいるようですが、少なからずその影響は出ています。一方で今後のＳＡＲＳ感染者の拡大や国内での発症いかんでは、中国や香港など感染の中心地で見られるような危機的な影響が危惧されるところです。

3．計画されていた東京を中心とする新規ホテルの開業は、4月25日のグランドハイアット東京をはじめ、本格化しています。今後汐留・品川地区を中心として開業が相次ぎ、2007年度には予定されているホテルが出揃い、これまで以上に競争は激化することが予想されます。

4．テーマパーク隣接型のホテルは比較的好調を維持するＴＤＲ周辺のホテルとＵＳＪ人気の翳りの影響を受ける大阪地区、経営破綻となったハウステンボス周辺ホテルとでは明暗を分ける結果となりました。

Ⅲ．要求基準と各組合の取り組み状況

1．要求基準づくりは、第２回定期総会で確認した２点を基本にして、要求基準検討委員会で要求骨子を検討、幹事会に提示しました。
① 賃金、一時金など実質賃金の維持・向上をめざす生活改善闘争とする。
② 要求方式は、30歳・35歳ポイントの年間賃金水準確立に向けて取り組む。

昨年の2002春季生活闘争・秋闘ではベアゼロのみならず、賃金カットの受け入れ、一時金の減額など、安定した年収を確保することが難しい状況となっています。雇用を確保しても、生活を維持することが困難になる厳しい現状を踏まえて、昨年と同様に2003春季生活闘争を総合生活改善の観点から「雇用と生活を守り、企業の存続をはかる闘い」と位置づけました。また、６項目の基本課題を掲げるとともに、業績連動型一時金に対する当面の指針、男女平等参画社会の実現、不払い残業の撲滅、契約社員等の採用の取り扱いに関わる項目などを新たに加え、８項目にわたる具体的な取り組み課題を掲げました。具体的な取り組み課題については、春季生活闘争期間のみならず、年間を通じての十分な労使協議の必要性についても提起しています。

加盟組合の年間賃金要求については、「同一年齢者の前年年収維持」を最低基準としました。また、企業内最低保障賃金では、雇用形態が多様化する中でパート労働者などの賃金の底上げや格差是正のため、昨年同様に各都道府県の法定地域最賃におおむね100円を上乗せした要求としました。

2．要求書の提出を行った組合は、賃上げ・一時金の同時要求40、賃金のみ６、一時金のみ17、制度のみ７で合計70組合・支部、また要求形式をとらずに交渉した組合は16、全体では86組合・支部（昨年75）（４月末日現在）が交渉に臨みましたが、その取り組み方についてはばらつきが見られました。
また、要求書を提出しない組合の状況を見てみれば、経営再建途上という企業事情から諸施策の提案をうけ労使協議を継続していたり、人事賃金制度見直しなどの理由で、春季生活闘争自体に取り組めない実態が昨年同様に見られる一方で、要求を提出した組合でも賃金改定に取り組まないところ、定

昇の凍結・見直し、賃金カットなど、労働条件の切り下げの逆提案がなされるケースも昨年より増えており、相変わらず厳しい経営環境下にあって守勢に回らざるを得なかった状況もありました。

3．要求提出の時期は、産別方針どおり2月中に提出したところは10組合（昨年9）、3月前半34組合、3月後半11組合(昨年上旬27･中旬9･下旬6)、4月以降では13組合（昨年6）が要求提出を行いました。要求内容では、部会方針の最低基準である「同一年齢者の前年年収維持」を要求する組合が多数を占めましたが、ベアを要求した8組合がある一方で、企業事情や組合の事情で取り組みができない（報告がない）組合も29となっています。

また、企業内の組織化対策と連動する企業内最低保障賃金要求は、少数組合にとどまっており、30歳・35歳ポイントにおける年間賃金水準の確立についても、成果主義賃金制度や業績連動型一時金の導入が進む中で、平均賃上げ方式による要求形式が多数を占める結果となり、昨春闘同様に取り組みが難しくなってきています。また、回答指定日を設定しない組合も28を数え、春季生活闘争が長期化する一因ともなっています。

4．賃上げ・一時金以外では、部会として掲げる具体的な取り組みも含め、全体で30数項目と多岐にわたる要求となりました。その中でも、リストラにともなう人員削減で長時間労働や不払い残業は全ての職場に拡大しており、不払い残業撲滅の取り組みは社会的気運の高まりや基準監督署の告発等もあって、身近で深刻な課題として取り上げられました。

Ⅳ．交渉経過と結果

1．2003春季生活闘争では、サービス連合の統一要求基準である「同一年齢者の前年年収維持」を部会の最低要求基準として、2月20日の幹事会で3月12～14日と18日～19日を部会のヤマ場と決め、さらに3月6日の幹事会ではヤマ場の対応を「同一年齢者の前年年収維持」を集約方向基準とする、あわせて「雇用と生活を守り企業の存続をはかるための十分な労使協議を重ねる」ことを確認して、3月内決着にむけて交渉に臨むこととしました。

2．ヤマ場に回答が示されたのは今年から組合ごとの個別交渉になったヤマハリゾートの4組合、神戸ホテルシステムズの5組合(昨年2)でした。3月内決着についても23組合(昨年37)に回答が示されましたが、妥結または集約したのは14組合・支部で昨年よりさらに減少しています。6月16日現在、全体では69組合・支部（65組合・支部）が妥結（集約）していますが、要求提出または提出せず交渉した組合の約8．5割にとどまっているのが現状です。

3．賃上げ・一時金の要求については、それぞれの組合が精一杯の交渉をしましたが、その結果は企業業績の悪化やそれぞれの企業の先行きが不透明であること、リストラの進捗などを反映して定昇凍結・見直し、定昇見合い分のカット（9組合)、一時金では昨年の支給実績を下回る月数（28組合）による一時金の減額、業績連動（16組合）などにより、安定性を欠く月数など、同一年齢者の前年年収維持することが昨年以上に難しくなっています。確認できたところでは全国で28組合（昨年20）が同一年齢者の前年年収を下回る結果となり、昨年と比較すれば明らかに増加傾向にあります。

一方、30歳・35歳ポイント賃金での結果については、前述のとおり要求段階での取り組みの不足と具体的な数字の追跡がむずかしい状況もあり、年齢ポイントにおける賃金水準の把握については課題を残しています。

4．賃上げ・一時金以外の要求は、秋闘を上回る要求項目となりました。一部の組合において獲得できた項目もあるものの、経営環境の厳しさもあって全体的には前進をはかることはできませんでした。

⑴　一方、部会で統一的に取り組んだ具体的課題の中でも、不払い残業の撲滅に向けて、労使の通年的な取り組みとして問題提起を行い、労使委員会の設置や団体交渉、労使協議を通じて具体的な点検活動をはじめる組合が増えました。厳しい企業状況にありますが、今後とも継続した取り組みが必要です。

⑵　企業内最低保障賃金の協定化については、リゾート、旅館を中心に取り組みがありましたが、部会全体としてはまだ十分とはいえません。企業内未組織労働者の組織化に向けた取り組みとあわせて取り組みの強化が必要です。

⑶　60歳以降の再雇用制度、育児・介護制度の充実や看護制度の新設の取り組みは少数組合にとどまり、直接経営コストに影響がある課題でもあり、1組合が定年を63歳に引き上げた以外は具体的な進展は見られませんでした。年金支給年齢の切り下げや育児・介護・看護と仕事・家庭の両立について企業や職場にどのようにこの制度を根付かせるなど、今後の課題として残りました。

5．2003春季生活闘争の交渉経過は、イラク戦争やＳＡＲＳの影響もあって長期化する傾向が見られる中で、人件費の抑制を目的とした労働条件の切り下げ、新人事制度の導入などが春季生活闘争の期間中にも提案され、その対応に苦渋の決断を求められた組合も複数に上っています。

一方、この不況下で企業の体力も弱まり、要求を出せなかった加盟組合もありましたが、この点については、企業再建へ向けた労使の取り組みにおいて課題を残しました。

Ⅴ．まとめ（課題の認識と今後へ向けて）

1．2003春季生活闘争は、「雇用と生活を守り企業の存続を図

る闘い」と位置付け、具体的な要求や課題について団体交渉を進めるとともに、企業の将来を見据えて経営課題についても十分な労使協議を行い、同一年齢の前年年収維持に取り組みました。しかし、前述しているとおり厳しい経営環境、業績の低迷などが色濃く反映され、同一年齢者の前年年収を割り込む組合が昨年を上回り、大変厳しい結果となっています。

2．労働集約型産業と装置産業の両面を持つホテル・旅館業を考えると、企業の維持・存続のコストと私たちの生活の安定・向上という相反する課題について、春季生活闘争期間だけでは十分な労使協議を尽くすことは難しく納得のいく解決にはつながりません。そのためには年間を通じた労使協議の場を設定し、情報交換、意見交換を行う中で情報開示を求め、産業情勢や企業状況を労使で現状認識を一致させ、経営課題や人事諸制度などについて日常的に労使協議を行い、組合の意見を伝え経営に反映させることが重要です。その中から、秋闘、春季生活闘争の要求に取り組み、組合の交渉力をアップさせ、企業の存続、生活の安定・向上や労働条件の維持改善を実現していくことが必要です。

3．本春闘では、前述するように賃金抑制（総人件費抑制）の強まりとともに、成果主義にもとづく新人事賃金制度の提案や一時金の業績連動による支給方法が確実に増えています。このような制度の導入には、人事制度や評価基準の公平性・開示、教育訓練など含めた人事処遇システムの整備が必要です。また一時金の業績連動方式についても、業績を左右する営業方針などについて十分な労使協議をする体制づくりや、業績連動部分は最小限にとどめ安定性を確保することが重要です。

4．また経営再建に伴う施策については、総額人件費の削減に頼った安易な労働条件の切り下げだけが目的にならないよう慎重な対応と、中長期の経営計画や経営再建計画の実施に向けての経営の具体的なアクションを求めるべく十分な労使協議が重要です。労働条件の切り下げにあたっては、経営再建の具体的展望の明示と労使協議、また、実施にあたっては経営計画実施の進行具合のディスクロージャーや企業体力の回復に応じて元に戻す協定をすることが取り組みの基本と考えます。

5．制度要求については、総じて進展させることができませんでした。しかしながら、総合的な労働条件という観点からは、それぞれの項目が重要な課題であり、今日の社会情勢からすれば、多様化する雇用形態から生まれる諸課題（組合組織率の低下等）や長時間労働と不払い残業の慢性化など新たな課題に直面していることから、労働協約の締結・整備と合わせて、秋闘での取り組みも鑑み通年の取り組みが一段と求められています。

6．春闘の長期化については、業績の低迷による企業事情によるところが大きな要因といえますが、組合も雇用と生活、経営問題などに関わる多くの直面する諸課題を抱える現状にあっては、年間を通じた交渉体制を確立するなかで、春闘での集中交渉に臨む必要があります。

7．昨年同様に先行き不透明を理由とする経営側の壁は厚く、ここ数年つづいている賃金抑制（年収の減少）は、定昇制度の凍結や見直し、成果主義賃金制度導入、業績連動一時金、賃金カットなどにあらわれ、また年金・医療など国民負担増も加わり実質年収の減少の流れは変わっていません。一方、リストラの影響は、多様化する雇用形態による不安定労働者の増加や長時間労働と不払い残業を生み出し、職場に残った従業員も雇用不安、生活不安にさらされながら働いています。今こそ労働組合の役割と必要性が求められています。

観光・航空貨物部会のまとめ

Ⅰ．はじめに

6月19日10時現在、今次春季生活闘争を組織した48組合中、40組合が合意し、そのうち集計の行えた合意31組合の加重平均は 6,272円 1.88%という水準になりました。
ここ数年の傾向と同じく交渉が長期化し、たいへん厳しい結果となりましたが、これまでの交渉経過をもとに今後の課題を提起しまとめとします。

Ⅱ．情勢の特徴

1．政府は4月14日の月例経済報告で、「不安定な要因が多く、景気の現状は概ね横ばい」と、基調判断を慎重に据え置きました。イラク戦争は比較的短期で終結する見通しが強まったものの、戦争後の米国経済の変調や新型肺炎ＳＡＲＳ(重症急性呼吸器症候群)の流行、北朝鮮情勢の緊迫化などの懸念が、景気回復を牽引してきた優良企業の業績を直撃するかたちとなり、厚生年金基金の保有株式の売却も相俟って株価全体の続落が続くなど、日本経済の先行きに悲観的な見方が広がっています。
一方雇用情勢については、3月の完全失業率が5.4%と相変わらず高止まりの状況が続いています。なかでも若年層の失業増は深刻で、15～24歳の失業率は 13.2%と過去最悪の水準となりました。自己都合による離職は増加しているものの、勤務先都合による離職者は21ヵ月ぶりに減少したことからは、企業の倒産やリストラが一段落した傾向が伺えますが、本格的な景気の悪化が懸念される中では、雇用環境も予断を許さない状況が続くものと思われます。

2．2003春季生活闘争に臨む産業情勢については、1月28日に開催した第2回中央委員会において次のように整理しました。

⑴ 旅行業

① 2002年の海外旅行者数は、1～10月累計で1,361.9万人（前年同期比−4.9%）にとどまっています。（2002年1～12月最終実績：1,652.2万人、対前年比＋1.9%）昨年9月の米国同時多発テロ以降12ヵ月連続で前年割れを続けていましたが、一巡した今年9月には前年比22.5%増と13ヵ月ぶりにプラスに転じ、10月も49.3%増の138.1万人となるなど、2ヵ月連続で大幅な前年プラスとなりました。しかしながら、対2000年比では大幅増の10月でも−9.3%となっており、回復基調にはあるものの完全に回復するまでには至っていません。また、その後もバリ島やケニアでテロ事件が起きたことや、先行きが不透明なイラク情勢などから、海外旅行の回復には引き続き不安定要素を抱える状況となっています。ＪＡＴＡの2002年9月の市場動向調査によると、方面別では中国が好調で北米は苦戦、業態別ではインハウス・小規模リテーラーが善戦し総合大手は苦戦となっています。

② 国内旅行は目立った変化は見られず、取扱額で前年をやや下回る状況で横ばいとなっています。商品別では引き続き企画商品が好調で、上期（4～9月）の国内パッケージの取扱人員は1,609.7万人（前年比4.9%増）となりました。（2002年度実績／2002年4月～2003年3月：3,215.4万人、対前年＋3.1%）方面別では、テーマパーク人気が依然として強く、ＴＤＲを中心とした関東方面が引き続き好調ですが、関西方面ではＵＳＪ人気の翳りと昨年の反動により業況が急速に落ち込んでいます。業態別では国内ホールセラーの善戦が続いており、中堅リテーラーが苦戦している状況となっています。

③ 2002年度上期（4～9月）の主要旅行業者50社の総取扱額は2兆9,455億1,030万円（前年比94.8%）となり、前年実績を大きく割り込む結果となりました（2002年度実績／2002年4月～2003年3月：5兆5,177億4,265万円、前年比 101.4%）。海外旅行は昨年のテロ事件の反動で9月が前年比大幅増となったものの、上期計では前年比93.8%と大きく前年を割り込みました。国内旅行は、サッカー・ワールドカップのあった6月が前年を大きく割り込んだ以外は90%台後半で推移する横ばい状態が続き、上期計では前年比95.3%とこちらも前年割れとなりました。外国人旅行はワールドカップ効果で上期計が前年比 130%となりましたが、絶対額が小さく全体の数値を押し上げるまでには至りませんでした。主要旅行業者の取扱額が低調に推移する原因の明確な分析はできてはいませんが、景気低迷の影響であることは確実であり、政府の経済対策や今後の景気動向の推移を注視していく必要があります。

⑵ 国際航空貨物業

① 輸出では、2000年11月から続いた17ヵ月連続の前年割れが2002年4月から前年増に転じ、7～9月の四半期は前年比 127.7%の大幅増となりました。また、10月は単月としては10万トンの大台を超え、前年比も 142.1%という驚異的な伸びを示しましたが、これは米国西海岸の港湾ストに伴う代替輸送の影響が含まれています。米国港湾ストの影響は11月にも続いており、10～11月の2ヵ月間は特需要素があることを考慮する必要がありますが、その要素を差し引いても確実に需要は回復しているといえます。需要回復の牽引役は自動車関連部品ですが、クリスマス商戦向けの消費財も堅調で、年間 100万トンを超えた2000年の実績には及ばないものの好調に推移すると予想されます。（2002年1～12月実績：99万5,954トン・対前年115.8%、399万8,558件・108.4%）

② 輸入では、2001年4月からの前年割れが2002年4月に12ヵ月ぶりに前年増となりましたが、5～6月は再び前年割れとなるなど一進一退の状況が続いていました。しかし、7月以降は前年増の状況が続き、9～10月の2ヵ月は前年比2ケタ増となり、ここでも米国湾岸ストの影響があるものの回復基調は鮮明になってきました。特に生鮮の輸入が好調で、11月の「ボジョレ・ヌーボー」も過去最高を記録した前年実績と同程度が予想されるなど今後も堅調に推移すると思われますが、国内の景気が低迷していることを考えれば、輸出のような需要の急回復は期待できないと思われます。（2002年1～12月実績：111万8,129トン・対前年100.4%、283万2,695件・101.8%）

③ 現在は輸出入とも好調に推移し、需要が回復基調にあることは間違いありませんが、米国港湾ストの他、旅客便の減便の影響もあって引き続きスペースタイトな状況は続いており、運賃レートが上昇していることや、イラク情勢によっては原油価格が高騰しサーチャージ運賃がさらに上昇する懸念も残されています。また、長引く国内の景気低迷や、中国をはじめとするアジアへの生産拠点シフトも引き続き進んでおり、需要は回復してはいるものの、これまでと同じ状況で需要が拡大していくことは考えにくく、ロジスティクスを中心として産業構造が引き続き変化していくことに注視していく必要があります。

Ⅲ．闘いの特徴

1．要求づくりと交渉準備

⑴ 賃金改善要求については第2回定期総会の確認に基づき、一律の目標水準は設定せず、各組合の取り組み指標として、22歳と35歳ポイントにおける加重平均額を提示しました。この水準を参考として、各組合は主体的な中期賃金政策に基づいて要求水準を設定していくこととしました。各組合の要求については、現行水準の底支えの観点から、年齢間間差の確保と同一年齢における年収の確保を最低基準としました。また98年から取り組んできた中期賃金目標における産別ミニマム水準を引き続き最低到達目標額として提示し、産業内の格差是正をめざす目安としました。

⑵ ポイント年齢別最低保障賃金については、基本給加重平

均が多くの年齢で上昇したものの、各組合の賃金動向は全体としてマイナス傾向が強くなっている状況を重視して、前年の要求額を据え置くこととしました。

産業別最低保障賃金についても、法定最賃時間額の改訂が小幅にとどまり、全ての都道府県において概ね100円程度のプレミアムは確保できていることから、同様に前年要求額を据え置くこととしました。

⑶　政策制度関連課題については、旅行業および国際航空貨物業の課題を、従来どおり交運労協と連携し、国土交通省をはじめとする関係省庁に対する要求・交渉を行いました。

業界団体（ＪＡＴＡ）に対しては同様の内容について申し入れを行ったほか、産別最賃確立・時短推進・統一労災補償制度新設について申し入れました。

2．交渉結果の評価と課題

６月19日10時現在、48組合中、40組合が合意に至っており、集計の行えた合意31組合の加重平均は 6,272円 1.88%という水準になりました。昨年の最終実績 4,879円に対しては、大手組合の賃金制度変更などの影響が大きいため単純比較できませんが、水準を見る限りでは、定昇相当分の確保が一定程度はかられたものと思われます。

⑴　今次春季生活闘争は、サービス連合の統一基準である「同一年齢者前年年収の維持」および部会最低基準の「定昇相当分の確保と同一年齢における年収の確保」にとりくみ、主要組合が決着をめざす最大のヤマ場を３月12～14日に設定するとともに、後続の組合についても３月18～19日での決着に全力で取り組むべく交渉を展開しました。しかしヤマ場の期間中に合意に至った組合は12組合、３月内での解決組合も例年並の22組合に留まりました。

ここ数年の傾向として交渉が長期化していることについては、個別の経営問題や組織問題などのために要求書提出段階からの取り組みが遅れている事例の他、特に旅行業においてはイラク情勢の不透明感が交渉難航につながったことも事実です。ただし、おかれた企業状況が異なる中で、個別の交渉においては主体的な判断のもとにギリギリの労使対応がはかられたものと受けとめています。

⑵　旅行業は、春闘前段の２月までは比較的堅調で、特に海外旅行については2002年９月以降は、前年の米国同時多発テロの影響から単純に比較はできないものの、２桁増で推移していました。しかしながら、需要の本格的な回復を見る前にイラク戦争が現実のものとなり、このことからは労使交渉が難航することとなりました。ただし最終的な妥結水準は一時金も含めそれほど著しい低下には及びませんでした。これはもともと各組合の要求水準が現状を踏まえて作られていたこともありますが、イラク戦争の開戦は、企業のみならず消費者側の認識についてもある程度想定の範囲のことであり、突然勃発した同時多発テロと比較しても、旅行取消が大量に発生する状況になかったことなどが背景として考えられます。

しかしこの結果は、実際にはイラク開戦が３月20日であったために、春闘交渉ヤマ場の期間までは　各企業の業績や決算見込に対して重大な影響を及ぼすに至らなかったということに過ぎません。むしろ今後の需要回復に相当の時間を要するとすれば、さらに深刻な状況は続くものと思われます。またＳＡＲＳの問題については、解決の見通しがまったく立たないだけに長期化が避けられず、海外旅行全般に与える影響は図り知れません。第２四半期から夏休みの本格的な旅行シーズンにむけて、全体的な動向に十分注視していく必要があります。

⑶　国際航空貨物業は全体的な好調を引き続き維持しています。輸出混載実績は２月まで11ヵ月連続で増加し、昨年秋の米国港湾ストに伴う特需も含め、依然として好況です。また、輸入も８ヵ月連続の増加となり、各企業の業績も良好に推移する中で、合意水準については概ね昨年並みか昨年を上回りました。ただし荷主の動向に左右される産業特性は変わらず、個別の企業毎の業績のバラツキは拡大傾向にあります。

当面はこうした好調が続くものと思われますが、イラク戦争後の世界経済の動向について若干の懸念があります。今後のイラク復興に伴う支出の他、中東や北朝鮮情勢の流動化による軍事費支出増など米国の先行きも極めて不透明であり、好景気に支えられた荷動きが激変する可能性も否定できません。さらに、現状ではＳＡＲＳによる影響はほとんど見られないものの、世界的な生産拠点である中国の動静によっては新たな問題が発生することも考えられます。

事実、イラク戦争前後の原油価格高騰による一時的な運賃値上げや、旅客便の減便に伴うスペース不足などの問題が顕在化しましたが、このほかインテグレーターの混載参入による競争激化や、９月のＴＡＣＴ閉鎖後の貨物処理の問題など、業界全体にかかわる課題を見極め、個々の企業に与える影響とこれに対応する施策について十分な労使協議を行っていく必要があります。

⑷　交渉経過では、業績連動型の一時金制度を取り入れる組合がたいへん増加する結果となりました。決算の数値(営業利益や経常利益など)に支給ヵ月数を連動して決定する制度や、年間一時金の一部を留保し、業績に応じ＋αとして支給する方法などがありますが、こうした制度自体は組合員からみてわかりやすいこともあり、主体的に導入に取り組んだ組合も少なくありません。しかし、産業や企業を取り巻く環境の先行きが不透明な中で、安定的な年収確保が困難になっている要因があることも事実であり、業績連動部分が無制限に拡大していくことのないよう、慎重な対応が求められます。

また、一時金決定にあたっての業績をはかる指標については各組合・企業毎にまちまちな状況です。単に最終決算数値の報告を受けることに留まらず、営業活動全体を捉えることができる情報を開示させ、十分納得のいく労使協議が行われるような仕組みを構築する必要があります。そのた

めに、労組としても企業の財務状況を理解・把握する能力アップが不可欠であると考えます。

⑸　さらに月例賃金についても、安定的な賃金上昇部分である年齢給要素を圧縮もしくは廃止し、成果給や能力給制度を取り入れる傾向がますます強まっています。個々人が目標感を持って働きモチベーションを維持できるという観点では、標準以上の成果をあげたものに応分の報酬を支払うという考え方を全て否定するものではありません。ただしこうした賃金制度導入の条件として、人事考課制度や目標管理制度などの公正な運用が求められます。制度の設計にあたっては周到に準備期間をかけ、考課者と被考課者双方に十分納得が得られる制度であることが最低限であり、安易な制度導入は絶対にさせない取り組みが必要です。

一方、産業や各企業を取り巻く環境が大きく好転するまでには、なお相当の時間を要するものと想定され、同一年齢における年収確保の取り組みを当面は継続せざるを得ないと考えます。このような中では底支えとしての生活給確保や最低保障賃金の協定化などがこれまで以上に重要なものとなり、各組合における取り組みの強化をはかっていく必要があります。

⑹　組織体制については、従来どおり各組合からの協力を得て、部会および各地連との連携を基軸とした交渉支援体制をはかりました。各地協や組合の自主的な組織運営については年々定着しつつありますが、組合間の連携や緊密な情報交換がはかられるよう、一層の協力体制構築を要請するものです。

また、そうした支援体制は各組合や職場の理解と協力の上に成り立っており、引き続き理解を求めつつ、特に非専従役員の負担軽減を念頭に置いた効率的な運営を心がける必要があります。

【第2号議案】　2001～2002年度運動のまとめ（案）

Ⅰ．はじめに

私たちは一昨年7月に念願の「サービス連合」を結成し、名実ともにわが国のサービス・ツーリズム産業を代表する産別組織として、2年間の運動に取り組んできました。

この2年間、本部や地連レベルでの役員間の交流は日常的に積み重ねられ、また2度の春季生活闘争にともに取り組むなかで、新たな産別組織の枠組みが定着し運動の着実な前進をはかることができました。

しかし、一方でサービス連合の運動をとりまく情勢は、日本経済の長期停滞に加えて、一昨年9月の「同時多発テロ」や「ＢＳＥ（狂牛病）の発症」、さらには今年3月の「イラク戦争」の勃発やなお続く「ＳＡＲＳ」の脅威など、産業の足元を直撃する深刻な問題が相次いで発生し、想像を超える困難に遭遇することになりました。

このような複合的な要因が重なり合うなかで多くの加盟組合が経営問題に直面し、相次いだ経営リストラの影響は労働条件の抑制にとどまらず、組合員の大幅な減少や組合組織の解散に及びました。その結果、一方での関連企業の組織化や組合員範囲拡大などの新たな組織拡大の努力も及ばず、サービス連合の組合員数はこの2年間で3,000名以上が減少する結果となりました。

私たちの産別運動をとりまく情勢は、引き続き厳しい状況が続くことが予想されます。このため、サービス連合の運動の発展をめざすためには、まずは後退状況余儀なくされている組織と財政の建て直しをはかり、従来の前例にとらわれない組織と運動の強化が求められています。

そのような現状を直視しつつ、2001～2002年度運動のまとめを、次のように提起します。

Ⅱ．中間のまとめ（2001年度の運動をふりかえって）

1．新しい産別組織の機能整備と運動の定着

⑴　2年間にわたる役員間の積極的な交流や議論を通じて、本部・部会・地連の組織体制は一定の整備をはかることができました。しかし、本部段階においては組織・財政問題などを中心に三役会議が頻繁に開催された反面、中央執行委員会の運営については「報告事項が多く議論が不十分」との指摘がなされるなど、改善の余地を残しました。また、2002年度の運動方針で提起した「組織範囲と運動領域の拡大」をキーワードとした運動は、「組合員の範囲拡大と組織化に関するガイドライン」を策定したことや、中央執行委員会において「ワークシェアリング」や「社会保障制度」の学習会を開催し、また部会・地連での財務分析の学習が深まるなど、具体的な取り組みが緒についたものの、さらに継続した取り組みの強化が必要です。

⑵　2002年度の重点課題に位置付けた「組織拡大と財政基盤の整備」は、当初は中央執行委員会の諮問機関として「組織・財政問題検討委員会」を設置し実務的な分析と中期的な目標の検討をめざしましたが、第2回定期大会以降も予想以上に大幅な組織後退が続いたことから、よりスピーディな対応が必要と判断し、本年2月から三役会議での集中的な議論に切り換えて検討を行いました。

⑶　また、旧組織や両部会の慣習の違いなどから、2年間の執行活動のなかで事務局会議・三役会議・中央執行委員会の相互関係や執行方針にかかわる意志決定ルールなどについて、理解の相違や混乱が認められたことから、2002年度末の諸会議を通じて一定の整理と確認を行いました。

2．変革期のなかでの産別運動の改革と創造

⑴　同時多発テロ、イラク戦争、ＳＡＲＳなど、産業を直撃する事件への対応や、2002年度は喫緊の課題に浮上した「組織・財政問題」の対策に追われるなど、この２年間の運動は結果的に“状況の後追い”に終始せざるを得ず、運動方針に掲げた「2005年」をターゲットとした中期的かつ具体的な産別運動の目標と、改革運動の手法とプロセスを明らかにする議論の取り組みに着手するに至りませんでした。2003年度以降の運動では、組織・財政問題の対応を的確に行いつつ、一方では並行して中期的な運動の目標と、運動の改革議論を着実に進めていく体制づくりが急務です。

⑵　観光・航空貨物部会が労働情報センターと共同で取り組んできた旅行業の将来展望分析と提言「21世紀初頭の外部環境予測と旅行業の展望」がまとめられ、７月11日のレジャー研で発表されました。しかし、「ホテル・旅館業」の産業研究プロジェクトは、具体的な研究活動の開始には至りませんでした。労働組合の立場からの主体的な産業分析の取り組みは、「中期的な運動目標の確立」のために不可欠との立場から、今後の取り組みが求められます。

Ⅲ．具体的な運動課題の取り組みと残された課題

1．「10万人組織」をめざす組織拡大の取り組み

⑴　未組織対策と未加盟組合対策による2002年度の組織拡大実績は、４組織196名となり、この２年間の組織拡大実績では22組織851名（ほかに「ヤマトグローバルフレイト労組」がオブザーバー加盟）にとどまりました。その結果、連合の「アクションプラン21」に登録した「２年間で4,000名の組織拡大」という当面の目標に到達できず、めざすべき「10万人組織」の実現にはほど遠い結果に終わりました。この２年間の組織拡大実績は、次のとおりです。

＜2001～2002年度新規加盟組合＞（人数は結成時・加盟時の組合員数）

ホテルことぶきユニオン	2001年８月30日結成	30名
鴨川グランドホテル労働組合	2001年10月19日加盟	95名
鶴ケ池荘労働組合	2002年３月28日結成	51名
【藤田観光労働組合】		
宇都宮ワシントンホテル分会	2001年９月11日結成	14名
沖縄ワシントンホテル分会	2001年９月19日結成	9名
松江ワシントンホテル分会	2001年９月21日結成	10名
仙台ワシントンホテル分会	2001年９月21日結成	40名
新潟ワシントンホテル分会	2001年９月28日結成	21名
福井ワシントンホテル分会	2001年10月１日結成	33名
長崎ワシントンホテル分会	2001年12月13日結成	14名
成田エアポートワシントンホテル分会	2002年１月21日結成	21名
藤田観光カメリアヒルズカントリークラブ分会	2002年１月30日結成	12名
藤田グリーンサービス分会	2002年２月１日結成	94名
藤田観光ワシントンホテル旭川分会	2002年２月９日結成	10名
秋田ワシントンホテル分会	2002年２月13日結成	21名
藤田観光フェアトン分会	2002年４月22日結成	127名
藤田観光工営分会	2002年５月15日結成	19名
ジェイティービーサンアンドサン西日本労働組合	2002年７月12日加盟	38名
鳥羽シーサイドホテル労働組合	2002年７月17日加盟	90名
ジェイティービーカーゴ労働組合	2002年11月16日結成	56名
世界ツーリスト労働組合	2003年３月27日結成	10名
ルネッサンス　リゾートナルト労働組合	2003年５月６日加盟	26名
（オブ加盟）ヤマトグローバルフレイト労働組合	2002年４月１日加盟	258名

⑵　２年間の組織拡大実績は残念ながら目標を大きく下回りましたが、個々の運動の内容では、次のように今後の運動に継承すべき特徴的な成果が残せたといえます。

①　藤田観光労組の関連企業の組織化が14組織、約450名に及び、組織拡大実績の半数以上を占めました。厳しい状況下で同労組の組織をあげた取り組みの成果は、率直に評価し、今後の関連企業の組織化につなげていく必要があります。

②　「ことぶきユニオン」と「鶴ヶ池荘労働組合」の結成は、それぞれ連合大分、連合秋田との連携が結成に結びつきました。各地方連合の情報網の有効な活用は、組織拡大手法の多様化に不可欠であり、また結成時からパート従業員全員の組織化を果たした「鶴ヶ池荘労働組合」の経験は、今後の運動に継承していくべき課題です。

③　「ジェイティービーサンアンドサン西日本労組」「鳥羽シーサイドホテル労組」の加盟は、関西・中部両地連の日常的な対応によって実現しました。未加盟組合への継続的な対応の重要性を認識し、さらに各地連の体制整備が求められます。

④　「ジェイティービーカーゴ労組」は、ジェイティービー労組の継続的な取り組みが実り、結成されました。関連企業の組織化は、より身近な課題として主要な加盟組合の系統的な取り組みの強化が望まれます。

⑶　“待ちの組織化”から“攻めの組織化”をめざして、大手ホテルチェーンをターゲットとして昨年５月に発足した「ＯＰプロジェクト」は、これまでのところ各地連からの有力な情報提供もなく、見るべき実績を残していません。もともと継続的な取り組みが必要な課題であり、また「特定企業への攻めの組織化には、どんな手順とノウハウが必要か」を修得する運動でもあることを理解して、さらに多様な取り組みを継続していく必要があります。

⑷　「企業内・関連組織化プロジェクト」は、事務局の準備の遅れから2002年５月にようやく発足しました。同プロジェクトは、各加盟組合の企業内および関連企業の組織化方針や取り組み状況を報告し合う一方、契約社員やパートタイマーなどの組織化の指針となる「組合員の範囲拡大と組織化に関するガイドライン」の検討を行いました。同ガイドラインは、１月の「第２回中央委員会」で確認されましたが、現在全日空ホテルズ労連や近畿日本ツーリスト労組が契約社員を中心に積極的な組織化に取り組むなど、運動の裾野は徐々に広がりつつあります。また、この間第一阪急ホテル労組は2003春季生活闘争での積極的な取り組みによって、契約社員のユニオンショップ化を実現しています。

⑸　政策局の調査では、契約社員やパートタイマーなどの正社員以外の従業員比率はサービス連合全体で約３分の１を占めており、その比率は年々高まりつつあります。また、北海道・九州両地連の調査では正社員だけで組織する加盟組合の一部には、すでに組織率が20％前後に低下している現状も報告されており、組合員の範囲拡大による組織化の

取り組みは、2003年度以降も重点課題としてさらに取り組みの強化をはかる必要があります。

⑹　既存の加盟組合の組合員数の減少が、組織拡大の実績を大きく上回る現状を克服するためには、「未組織・未加盟対策」と「組合員の範囲拡大と関連企業の組織化」を両輪とした組織拡大運動の強化は、ますます重要かつ緊急の課題です。しかし、この2年間の組織拡大にのぞむ本部・部会・各地連の体制は、なお不十分であったといわざるをえません。このため、専任オルガナイザーの配置を含む本部組織局の抜本的な機能強化は、当面の急務です。

2．組織の強化と経営・リストラ対策の取り組み

⑴　出口の見えない日本経済の長期不況に加え、サービス・ツーリズム産業に深刻な打撃を与える事件が多発した状況のなかで、この2年間に加盟組合にはさまざまな経営問題やリストラ事案が相次いで発生しました。本部・部会・地連はそれぞれ当該組合に対して可能な限りの指導や支援を行い、一連の対応を通じてこれまでの経験を集約して実際の支援に活用する場面も見られました。しかし、全体的には経営側からのリストラ提案を受けてから財務状況の把握に乗り出すケースが多く、現状の運動は後手後手に回っているレベルにあるといわざるをえません。依然厳しい産業環境から判断すれば、なおも同様の事例が発生することが十分考えられるだけに、ますます高まる加盟組合のニーズに応えるためにも、これまでの経験を集約して一層系統的かつ専門的な対応ができる体制を整える必要があります。

＜この2年間の組合解散と経営問題などの事例＞

《加盟組合の解散・脱退》
JAMユニオン（ジャパン・アメニティ・トラベル／会社清算・組合解散　2001.11）
丸全エーイーアイ労組（経営譲渡、組合解散・一部個人加盟　2002.3）
グリーンピア二本松労組（営業停止・閉鎖・組合解散　2002.6）
川奈ホテル労組（民事再生法・組合解散　2002.8）
神姫観光労組（親会社への吸収合併、産別脱退　2002.10）
日本勤労者旅行会労組（会社清算・組合解散　2002.12）
長良川ホテル労組（会社清算・組合解散　2003.4）
冨士見ハイツ労組（経営譲渡・組合解散　2003.3）
福岡第一ホテル労組(経営譲渡後、組合解散　2003.4)
ビューティフルツアー労組（組合解散　2003.5）

《経営破綻・法的処理などの事例》
営業停止・会社清算　4件、　会社更生法　1件、民事再生法　4件、
企業売却・経営譲渡　5件、　親会社への吸収合併　2件

⑵　財務分析の学習は各部会ごとに取り組まれ、観光・航空貨物部会は従来からのノウハウにもとづいて個別対応を行う一方、5月に「法人事業税の外形標準課税」の学習会を開催し、ホテル・レジャー部会は第2回中央委員会終了後に「ホテル・旅行に係わる企業の財務分析入門」の学習会を開催しました。財務分析の重要性はいうまでもありませんが、同時に各加盟組合の状況とニーズは千差万別ともいえるだけに、産別としては個別対応可能な体制の整備をはかるとともに、財務分析に関する段階的な取り組みを提示した「事前チェックリスト」を作成することが必要です。また、国際基準に則った企業会計制度への改正については、政策局が一連の動向の把握と課題の整理に取り組んできました。当面、2005年までに導入予定の「減損会計・ゴーイングコンサーン規定」の内容やその影響の把握に取り組みますが、今後の企業会計制度や税制の改革は経営問題に直接影響する可能性が含まれており、国会の動向などを注視していく必要があります。

⑶　「ことぶきユニオン」の委員長の不当解雇事件（和解成立)、「ルネッサンスアソシエイツユニオン（札幌)」の女性組合員に対する不当解雇事件（地裁仮処分決定により解雇撤回・現職復帰）と、解雇事件が相次いで発生しました。また「ネットワークユニオン丸全分会」では、すでに退職した組合員が、経営者の不当な言動に対する損害賠償訴訟を起こしました。いずれの事件も、サービス連合の全面的な支援と連合などの協力によって一定の評価ができる決定や和解によって解決がはかられてきましたが、企業環境や雇用情勢の厳しさに乗じて経営側が安易な解雇に走る風潮が強まっているだけに、加盟組合への日常的な支援はもちろん、未組織労働者の労働相談への的確な対応や事件への迅速な支援体制を確立することが求められます。また、発生した個別の事例を「個人紛争」か「法律問題」か「組織化につながるケースか否か」などを的確に分析する能力を高めるとともに、それぞれのケースに対するサービス連合としての支援対応の具体的な基準を、今後検討し定めていくことが必要です。

⑷　賃上げの成果と春季生活闘争の求心力が急速に低下する状況のなかで、ややもすればサービス連合と加盟組合の関係が希薄化しつつあることは否定できません。産別の側からも加盟組合との個別の交流を強化し、それぞれの組織の実情に即した運動領域の拡大と新たな取り組み課題を提起していく必要があります。

3．労働対策の取り組み

⑴　人事・賃金制度については、加盟組合の主体的運動への支援体制の強化に重点を置いて取り組んできました。この2年間の動向では、すでに成果主義や業績連動制を導入している加盟組合においても、さらにその傾向を強める見直し提案を受けるなど、業種や企業規模を問わず“成果主義賃金制度”へのシフトはますます顕著になってきています。これに対して、加盟組合には各部会が中心となって「成果主義と公正な人事考課制度の確立は不可分である」ことを必須条件に、個別の対応を展開してきました。しかし、当初めざしたサービス連合としての一定の基準の策定は、予想を超えるスピードでの見直し提案などに対応しきれず、本部政策局と部会で構成する委員会を設置しつつも、具体的な議論を開始するに至りませんでした。全体の傾向からも、今後も産別として極端な成果主義や業績連動を避けるための一定の基準づくりに継続的に取り組んでいく必要が

あります。

⑵ 賃金基本政策の確立をめざす取り組みは、まずは第一歩して産別内部で使用する用語の統一をめざすこととし、「連合の用語に統一する」こととしました。ただし、各加盟組合の用語は歴史的な背景や労使間の慣行などもあることから、あえて統一の要請はしないこととしました。

⑶ サービス連合としての「モデル労働協約」策定の取り組みは、両部会担当者で構成する「検討委員会」を設置して検討を行いました。これまでに、債権債務条項の検討作業をほぼ終えていますが、来年1月の第3回中央委員会での採択に向けて、さらに検討委員会での加筆作業を行います。

⑷ 「60歳以降の雇用延長」は、政策局が地連学習会などでその必要性について情宣活動に努めてきましたが、2003春季生活闘争で新たに制度導入を実現できたのは2組合にとどまりました。すでに来年4月からは基礎年金の受給開始年齢が62歳に引き上げられ、さらに給付額が削減される状況からも、この課題は引き続き最重要課題として取り組んでいく必要があります。また、5月からの雇用保険の改正によって高年齢雇用継続給付金の最高割合が減額されました。このため、60歳以降の雇用者に年金併用制の賃金制度を導入している加盟組合には従来の制度の見直しが求められています。

⑸ 労働時間短縮の取り組みは、2002・2003春季生活闘争において「年間総労働時間1800時間」の達成をめざすとともに、連合方針に連動して「不払い労働（残業）の撲滅」を中心課題として取り組みました。具体的には、昨年11月にはアンケート調査を行い各地連と連携して具体的な運動の推進をはかりました。2003春季生活闘争では、多くの加盟組合が産別方針である「時間外労働の完全把握と削減に向けた労使委員会」を設置し、とくに“不払い労働の規制”については会社に対する影響力を行使することにより、いずれの組合においても、着実に運動の前進がはかられたと評価できます。この課題は、連合の積極的な運動も寄与して社会的な問題に発展していますが、加盟組合としては息の長い取り組みが必要です。また労使双方の共通認識がなければ解決できない問題でもあることから、設置された労使委員会が本来の主旨にもとづいて有効に機能していくための継続的な運動が必要です。

4．政策・制度要求と「社会政策」の取り組み

⑴ 少子高齢化社会がもたらす将来不安と“企業内福祉”の急速な切り下げが続くなかで、重要性を増す政策・制度要求と「社会政策」の取り組みは、政策局に担当者を配置しこの2年間は情報の収集と情宣活動を中心に積極的な運動をめざしてきました。具体的には、厚生年金や医療保険制度などの社会保障制度の仕組みや動向について、各地連や加盟組合が開催する学習会への講師の派遣、また4月には年金、健保・医療制度、雇用保険などの仕組みや改訂動向と問題点、さらには労働組合の担うべき役割について解説を加えた情宣パンフレット「どうなるの？社会保障制度」を発行して全組織に配布し、意識の高揚と課題の整理に努めました。

⑵ 年金や医療制度の問題については取り組みの第一歩を踏み出したばかりですが、今後加盟組合においては「企業年金の改訂」や「企業内健保組合の改革」などが想定されるだけに、サービス連合としては情報の収集分析と発信に努め、加盟組合の要望に即応できる体制を構築する必要があります。

⑶ 労働法制では、労働基準法や労働者派遣法の改正が今通常国会で可決成立しました。とくに労働基準法改正案の与党原案では労働者保護の視点が欠落していましたが、連合の組織をあげた取り組みと野党の協力によって、「使用者の解雇権濫用規制」を織り込む修正を加えることができました。一連の労働法制改正の主旨は、規制緩和の名のもとで企業再生・再編の迅速性を求めることに主眼が置かれており、私たちの雇用や労働条件に直接大きな影響を及ぼす問題として、今後とも加盟組合への速やかな情報伝達に努めるとともに、連合との連携をさらに強化しながら的確な取り組みを強化していく必要があります。

5．産業政策の取り組み

⑴ 産業政策課題は、両部会が中心に取り組みましたが、ホテル・レジャー部会が12月に京都で開催した「第2回産業労使懇談会」では、「他産業への人材活用の道は？」と題する記念講演に続いて、「雇用の多様化の諸課題について」というテーマで、活発な意見交換が行われました。なお各地連が開催する同懇談会はその後、関西・中四国（合同開催、2月）、中部（2月）、九州（4月）、関東（7月）の各地連で開催されました。同懇談会の成功と定着が労使間の議論を深め、今後の産業政策推進の足がかりとなることが期待されます。

⑵ “旅のノーマライゼーション”運動の推進は、関西地連が昨年5月に淡路島への1泊2日のツアー「バリアフリー検証の旅」を実施し、今年は6月に蒜山高原において「ふれあいキャンプinひるぜん」を実施しました。ツアーの実施にあたっては事前準備を一般組合員中心に運営される実行委員会が行うなど、積極的な参加型運動が定着しつつあることは評価できます。また、北海道地連は昨年10月に開催され大成功を納めた「2002年札幌・ＤＰＩ世界大会」に全加盟組合を対象とした物品販売などを行って資金カンパを行うとともに、組合員ボランティアを募って大会運営の支援にあたりました。今年は10月に「スローツーリズムをめざして～障害者にやさしい富良野の旅～」の実施を予定しています。

⑶ 一昨年の同時多発テロは海外旅行客の激減を招き、旅行業全体に深刻な影響を与えましたが、これに対して観光・航空貨物部会は国土交通省に対して緊急融資や雇用調整助成金の対象業種とすることなどの施策を早急に講じるよう

申し入れました。また、イラク問題では、米国による武力攻撃の可能性が高まった昨年10月の中央執行委員会では「テロとイラクへの武力攻撃に関する見解」を確認、第２回中央委員会での議論を経て１月末には米国大使館経由でブッシュ大統領宛に「イラク大量破壊兵器問題の平和的解決を求める要請書」提出し、業界団体（ＪＡＴＡ、日本ホテル協会）宛の要請行動や業界紙への意見広告の掲載にも取り組むなど、広く「武力攻撃反対」の主張をアピールしました。一方この間、連合の仲間と連帯して全国各地で開催された「国民生活と平和を守る平和集会」に「NO WAR」のゼッケンと横断幕を掲げて約800名の仲間が参加しました。残念ながら、３月20日米英軍によるイラク攻撃が開始されて平和的解決の望みは絶たれましたが、私たちは平和産業に働く者として、今後も「あらゆる戦争に反対」する立場から的確な行動を起こしていく必要があります。

6．「男女平等社会の実現」をめざす運動

⑴　連合の「第２次男女平等参画推進計画」に対応して運動方針にかかげた女性中央執行委員２名の配置は、この２年間は非専従中央執行委員１名の選出に至らず実現できませんでした。2003年度以降には複数選出の具体的なルールの検討を行い、実現をめざすことが求められます。一方、観光・航空貨物部会役員には２名の女性幹事が選出され、また地連においては北海道地連２名、東北地連１名、九州地連３名の女性執行委員が選出されており、全体的には女性参画推進の裾野は着実に広がりつつあります。

⑵　「男女平等参画推進」の運動は、男女平等局のもとに主要組合の担当者で構成する「女性委員会」を設置し、同委員会が加盟組合におけるポジティブ・アクションの促進をよびかけました。また、「労働組合活動への女性の参画促進と男女役員のエンパワーメント」をテーマにした「エンパワーメント研修会」は、昨年、今年ともに２月に開催され、今年は女性が圧倒的多数を占める「契約社員・パートタイマーの組織化の必要性」について学習と議論に取り組みました。女性交流会の開催を中心とした各地連活動に対しては、交流会開催への助言や参加を通じた支援を行いました。

⑶　一方では、女性組合員の減少が女性の組合参加や役員選出を困難にする大きな要因であること否定できません。このため、サービス連合のガイドラインにもとづく「組合員の範囲拡大と組織化」の運動は、対象となる契約社員やパートタイマーの多数を女性が占めるだけに、雇用形態の多様化した職場の運動づくりと女性参画の推進の観点からも重要な課題と位置付けて取り組む必要があります。

⑷　「仕事と家庭生活の両立可能な職場づくり」の取り組みでは、女性委員会が2003春季生活闘争に向けて「改正法の労働協約化」を中心とした提言をまとめ、第２回中央委員会で配布しました。また、育児休業や介護休業制度を実際に活用した経験者の声を紹介する「サービス連合新聞特集号」発行し、職場からの運動づくりをよびかけました。

⑸　1999年に施行された男女共同参画社会基本法を受け「女性と税制、社会保障の現状と今後の課題」について学習会を開催しました。2003年度以降は、基本法がめざす固定的な性別役割分担にもとづく制度や慣行の見直しに向けて、行政の動向にも対応しつつ「男女の働き方の見直しやライフスタイルの多様化につながる税制や社会保障のあり方」や「男女賃金格差」問題について、検討や取り組みが必要です。

7．各地連の運動

⑴　全国8地連の運動は、2001年度は役員間の交流中心の活動が中心でしたが、2002年度は一転してより具体的な課題の取り組みが着実に前進しました。また、活動の内容が一気に多様化しつつあり、次のようにいくつかの特徴的な取り組みが見られました。

①　北海道地連では、労働相談から大手リゾートホテルの不払い残業問題の摘発と支払い要求に取り組み、大きな成果を生みました。

②　関西地連は、障害者ツアーの取り組みのほか旅のノーマライゼーションの一環として、外国人観光客から見た地元観光地の問題点を探る“外国人バリアフリー”の取り組みや、異文化セミナーの開催などユニークな試みが行われました。

③　「国内主催バス企画担当者」「料飲サービス担当者」（関東地連）や「カウンター担当者」「料理人交流会」（中部地連）など、職場に直結した職種別交流と課題解決の場が設けられました。

④　「そば打ち体験講座」「日本酒セミナー」（関東地連）、「資産形成セミナー」（中部地連）、「ワインセミナー」（関西地連）など、仕事のスキルアップや生活文化を学ぶ勉強会が多くの地連で取り組まれました。

⑤　女性交流会の裾野を広げる試みとして、北海道地連では「サロン・ドＳＳ」というミニ学習会を開催し、九州地連においては福岡以外に熊本・大分・宮崎地区での女性交流会を開催しました。

⑵　しかし、未組織・未加盟組合対策を中心とする組織拡大運動のさらなる強化や、多発する経営問題や組織問題への迅速かつ的確な対応には、各地連の組織体制はなおも継続的な整備と強化をはかることが必要です。地連は地域におけるサービス連合運動の拠点であるとの立場から、各地連定期大会に向けた積極的な方針づくりと活発な議論が期待されます。

8．共闘活動と国際労働運動の取り組み

⑴　連合運動への参加と日常的な連携は、課題別に本部専門局が対応し積極的に取り組んできました。「イラク問題」をめぐる対応は、連合も年明け以降ほぼ時を同じくして米国および外務省に「平和的解決」を求める要請行動を開始

したことから、サービス連合の日米両政府に対する諸行動や各集会への参加も、連合本部と十分な連携をとりながら取り組みました。

⑵　未加盟の地方連合への加盟は、新たな組織拡大運動のネットワークづくりを重視して、昨年10月に「連合岡山」への加盟を果たしました。その後早速、連合岡山への労働相談を通じてもたらされた情報から、具体的な組合結成の準備が開始されています。

⑶　国際運動では、2001年9月にバンコクで「ＩＴＦアジア太平洋地域総会」が、昨年８月にはカナダで「ＩＴＦ世界大会」が開催され、それぞれに観光・航空貨物部会から代表団が出席しました。また、交運労協とＩＴＦ－ＪＣＣが昨年９月に組織統合を果たしました。

⑷　ＩＵＦ運動では、昨年５月にジュネーブで「ＩＵＦ世界総会」が、またバリ島でのテロ事件によって一時開催が延期になった「アジア・パシフィック地区ＨＲＣＴ部会」が、昨年12月にあらためてバリ島で開催され、それぞれホテル・レジャー部会から代表者が出席しました。

⑸　「女性のための労組：労組のための女性」をテーマに、今年２月にオーストラリアで開催された「第８回ＩＣＦＴＵ世界女性会議」には、連合の要請を受けて片岡男女平等局長が出席しました。

9．執行体制と財政問題

⑴　2002年度の重点課題とした「組織拡大と財政基盤の整備」に向けた、組織・財政問題の実務的な分析と中期的な目標の検討は、事態の急速な変化に対応して当初の「組織・財政問題検討委員会」の設置予定を見送り、今年２月から三役会議での集中議論を行いました。三役会議では、2002年度および2003年度の収支予測を具体的に行い、財政規模の縮小傾向を前提とした「集中と選択」の方策を検討しました。

⑵　東北地連は2003年度から機能の縮小と事務所の移転を行うなどの改革を行うことになりましたが、旅行業の大手加盟組合の地方組織の改編による地連組織との整合問題や、悪化する財政事情のなかでの地連運営費の効率化の方策など、今後の地連組織と運動のあり方については検討すべき課題がなお多く残されています。このため、2003年度以降も地連組織と財政全般にかかわる多角的な改革議論が避けられません。

⑶　具体的には、2003年度以降の組織・財政構想は、「通常活動分野の収支均衡」を進める一方「組織拡大運動の抜本的強化」をめざすこととし、地連組織のあり方や本部・部会役員体制の再検討に取り組みましたが、なお議論不足の点も多く残されており、2003年度以降も継続した議論が必要です。

10. フォーラムジャパンの経営問題

⑴　フォーラムジャパンの経営は、株主名義を旧観光労連からサービス連合に移管しました。しかし、同社の経営はこの２年間「同時多発テロ」「イラク戦争」「ＳＡＲＳ」と相次いだ逆風現象による海外旅行需要の低迷に見舞われ、業績不振を続ける結果となりました。こうした状況に対応して、サービス連合はこの間「役員人件費の一部負担」や経営基盤強化のための「一定の増資」などの具体的な支援を行ってきました。

⑵　フォーラムジャパンの登録組合員数はこの２年間で200名増えるなど、組織拡大の面では着実な前進がありましたが、添乗員派遣業界に対する影響力の拡大をめざす観点からも、同社には今後もさらに経営の安定と自立性を高める努力が求められ、またサービス連合としての継続的な支援が必要です。

【第3号議案】　2003～2004年度運動方針（案）

Ⅰ．運動をとりまく情勢

1．社会経済情勢

⑴　依然として見えない世界平和の秩序

米国の一国主導と「力」による外交政策への転換は、同時多発テロを契機にその強硬姿勢にさらに拍車がかかり、イラクに対し国連決議も経ないまま、ついに米英軍が武力行使に踏み切るという最悪の事態を招きました。このような、先制攻撃も辞さない強硬な対応にフランスを初めとする主要国から懸念が表明されています。また、こうした一連の動きは北朝鮮の対外姿勢にも大きな影響を与え、緊張緩和どころか逆に強硬姿勢に追い込み東アジアの緊張を一気に高めるなど、国際社会の安定的枠組み維持に与えた影響は大きなものとなりました。

このように、依然として世界の平和と共存の秩序は見えておらず、国際協力関係の再構築と安定化に向けて、国連主導の平和的外交手段による紛争解決と緊張緩和に向けた、各国の努力と協調が一層欠かせないものとなっています。

⑵　国内政治情勢

５月に実施された各新聞社の世論調査によると、小泉内閣の支持率は40％台後半を維持し４月調査に比べ若干の増加傾向を示しました。また、小泉内閣に望むものは景気・雇用対策を優先させるとの回答が60～70％台と構造改革推進を大きく上回っています。こうした国民生活の切実な願いとは裏腹に、今通常国会においても抜本的な景気・雇用

対策の手は打たれないばかりか、厚生年金・健康保険料の見直し、医療費の３割負担に続き保険料の引き上げと給付水準の引き下げが盛り込まれた雇用保険法改正が可決されるなど、社会的セーフティーネットへの信頼を揺るがしかねない対応が続いています。

また、北朝鮮の対外姿勢変化をテコに、有事関連３法や個人情報保護法が相次いで可決されました。しかし有事の範囲とその定義、情報統制と国民の安全確保、あるいは治安維持のあり方など多くの問題を残しており、今後の更なる法整備が重要になっています。

⑶　国内経済

日本経済は、2002年秋「総合デフレ対策」発表後株価が大幅に下落した後も、４月の終わりには20年ぶりに一時7,700円割れを記録し、その後の大手銀行への公的資金投入など、依然として金融システムの不安定さを抱えたままで推移しています。５月の月例経済報告は３ヵ月連続で横ばいとなりましたが、ＳＡＲＳによるアジア経済の成長低下による影響が出始めたことや個人消費の低迷から景気停滞感が強まっています。また、４月の景気動向指数は50%を割り、景気の先行きにさらに懸念が広がっています。しかし、この間回復基調にあるといわれているものの、その拡大テンポが極めて遅いことから、景気回復の実感が無いまま後退局面を迎える可能性があります。

⑷　雇用情勢

こうした経済情勢から、2002年度の完全失業率は平均で5.4%と過去最悪のものとなり、４月の完全失業率は２カ月続けて過去最悪の5.4%のまま推移しています。また４月の有効求人倍率は前月と同じ0.60倍となり、完全失業者数は385万人と前年同月に比べ１万人増え２カ月連続で増加しています。

またＩＬＯは、ＳＡＲＳ感染の拡大により世界の観光業に従事する500万人以上の雇用に影響を及ぼすとの予測を発表しました。

２．労働界

⑴　歯止めのかからない組合員の減少傾向

2002年度の労働組合基礎調査によれば、労働組合数は30,177組合（596組合1.9%減）労働組合員数は1,080.1万人（41.2万人3.7%減）となり推定組織率も20.2%と昨年を0.5ポイント下回りました。組織率はかろうじて20%台を確保しましたが、調査時点の雇用労働者数が昨年より約65万人減少した結果でもあり、雇用情勢の厳しさとともに産業・業種を問わない人員削減が続いている状況にあります。

⑵　連合の組織拡大「アクションプラン２１」

こうしたなか、連合は2001年より２年間で60万人の組織化をめざす「アクションプラン２１」を掲げ組織拡大運動を展開しています。2001年10月から2003年３月までの組織拡大実績は19万人となっていますが、連合全体の登録人員は約25万人減少しており、加盟組合の懸命の努力にもかかわらず組合員数の減少傾向に残念ながら歯止めがかからない状況となっています。このような連合の方針を受け各産別は一斉に組織拡大にむけた運動を展開しており、サービス・ツーリズム産業においても組織拡大の産別間競合が激化していくことが想定されることから、産別機能の充実とともに主体的な運動展開をどのようにはかるかが重要さを増しています。

⑶　連合の運動改革

連合は有識者による評価委員会の設置やタウンミーティングの実施など、運動の改革を進めており、2003春季生活闘争においても改革の一環として「賃金カーブの維持」「パートの賃上げと最賃協定化」「不払い残業の撲滅と適正な時間管理の協定化」の３点をミニマム運動課題として設定するなどの取り組みを進めています。また、ナショナルセンターの役割と産別の役割、あるいは地方連合のあり方や今後の部門の機能などについて幅広く議論されています。サービス連合としても、こうした動きに乗り遅れることのないよう、自らの運動スタイルの転換にむけた取り組みを継続する必要があります。

３．サービス・ツーリズム産業の情勢

産業構造の転換が進む日本で、観光産業を国の戦略的産業と位置づけ積極的な観光振興策が展開されようとしています。「観光立国宣言」を受けてアクションプログラムの策定が具体化するなど、国際観光交流にむけ産業の枠組みを超え官民挙げた取り組みが注目されています。

現在、サービス・ツーリズム産業は極めて厳しい環境にありますが、国策であるグローバル観光戦略やビジットジャパンキャンペーンを受けたアジアからのインバウンド強化などの動きに各々が的確に対応していくことが求められています。

⑴　ホテル・旅館

①　宿泊産業は、長期化するデフレ経済下において経営環境の悪化状態から脱出できずにあえいでいます。市場環境は、３月のイラク戦争開戦に加えて新型肺炎（ＳＡＲＳ）の発症と感染者の拡大が続き、アジア地域を訪れる欧米人の減少とアジア地域からの訪日客の減少も重なりさらに悪化しています。こうした状況を受け、ホテル・旅館の客室稼働率は全国的に低下傾向にあり、売上げの減少につながっています。また、相変わらず続く価格競争から低価格化は定着し、加えて供給過多による企業間競争にしのぎが削られていることから、収益環境はさらに悪化する傾向もみられます。こうしたなか、ホテル・旅館はインターネットの「宿泊予約サイト」の活用による予約の取り込みや「ホテイチ」などありとあらゆる手

段で集客に努めています。一方、多くのホテルが苦戦を強いられているのをしり目に、「宿泊特化型」といわれる新興ホテルが業績を伸ばしてきています。

② 2003年以降に全国で計画されているホテルのオープンは、厳しい産業情勢にかかわらず約160軒、約2万室(ホテルレストラン調べ)が予定されています。全国主要都市を中心とした再開発プロジェクト計画には、必ずといっていいほどホテルの建設が組み込まれており、さらに熾烈な競争に拍車をかける結果となっています。新規計画では、投資効果のある宿泊特化型かつ低価格化をめざし、さらに情報技術サービスを設備するホテルが主流であることに変わりありません。また、訪日外国人客や環境対策、バリアフリー化の対応など新たな設備投資も求められています。

なかでも東京地区では、2007年までに国内資本の有力ホテルや外資系高級ホテルの進出で約４千室の増加が予定され、これらに対抗するため既存の都市ホテルでは多額の資本投下により「高級化」を目指した改装計画が進められています。

③ 旅館の減少傾向は相変わらず続き、2001年度の旅館数は6万3388軒、客室数は93万4373室と、前年に比べ1年間で約1440軒、約1万5500室の減少となっています(厚労省調べ)。団体旅行が減少し個人や小グループ、家族旅行の色あいがさらに強まっており、こうした旅行形態の変化に対応しつつ、外国人旅行者の積極的な受け入れを促進するなど集客に努めています。このようにレジャーや旅行に対する顧客の意識や行動の多様化で、泊食分離や日帰り客が増加したのに加え、新たに1泊朝食付の低価格商品も現われるなど、さらに低価格化競争は激化し厳しい経営環境は続いています。また、最近では地域経済の活性化をめざし、地域全体の観光資源をトータルにアピールし行政や観光協会、組合などが一体となってイベントを開催するなど、地域を挙げて集客に努める試みが増えてきています。

④ このような状況から企業再建にともなう厳しい企業リストラ(売却・営業譲渡・分社化・チェーン化・経営と運営の分離分割・人の削減・賃金カット等))や廃業、倒産が今後も続くことが予想され、豊富な資金力を持つ外資系企業による買収や運営委託する企業が全国に広がりを見せています。ホテル・旅館の多くは、施設の老朽化や家賃問題など難しい経営問題を抱えて、今まさに一企業だけで対処できない構造的な経営課題にも直面しており、産業課題としての取り組みの強化が必要です。

⑵ 旅行業

① 2002年度の海外渡航者数は、米国同時多発テロ事件の影響を大きく受けた昨年に比べて回復基調にあるものの、過去最高を記録した2000年実績にはほど遠い結果となりました。2003年１～２月も推定値で２ケタ増と引き続き回復基調でしたが、イラク情勢が緊迫化した３月は－12.4%（推定値）となりテロ事件から一巡した2002年９月以降続いた前年増から、７カ月ぶりにマイナスに転じました。また、ＳＡＲＳの影響が本格化した４月は－42.0％と極めて深刻な状況となりました。なお、2002年度は中国への渡航者が前年比125％と大きく伸長しただけに、４月以降のＳＡＲＳの影響は大きく、今年度の海外渡航者数は再び前年割れとなることも想定されます。一方、訪日外客数はサッカーW杯の効果もあり、初の500万人台を突破しました。ただし、こちらもアジアからの訪日客の増加が中心であることから、ＳＡＲＳの影響は避けられないと予想されます。

【2002年度（1～12月）海外渡航者数と訪日外国人旅客数（JNTO調べ）】

	人　員	2001年比	2000年比	2001年度	2000年度
海外渡航者数	16,522,804人	101.9%	92.7%	16,215,657人	17,818,590人
訪日外客数	5,238,961人	109.8%	110.1%	4,771,555人	4,757,146人

② 2002年度（2002年４月～2003年３月）の旅行主要50社の実績では、海外旅行がテロ事件の反動から海旅取扱・パッケージともに前年比で伸ばしたものの、2000年比では２ケタマイナスとなり完全回復にはほど遠い結果となりました。とくに2003年３月単月では、イラク情勢を受けて海外が７カ月ぶりに前年割れとなるなど、海外・国内・外国人の３部門すべてが前年割れとなりました。2003年度４月以降も速報値で海外取扱が半減するなど、ＳＡＲＳが大きく影響してくることや、大型連休も曜日配列の悪さから前年の半分程度にとどまったことなどから、夏から秋にかけての繁忙期の業績次第では相当厳しい結果も想定されます。

【2002年度（2002年４月～2003年３月）主要50社の取扱い（国交省観光部速報）】

	取扱高	2001年比	2000年比	2003年３月単月	前年比
海外旅行	2兆2643億5791万	108.9%	87.3%	1520億4823万	87.9%
国内旅行	3兆2164億1156万	95.5%	94.9%	2727億2791万	96.8%
外国人旅行	369億7318万	123.4%	124.0%	19億6532万	89.8%
総取扱	5兆5177億4265万	100.8%	91.8%	4267億4146万	93.4%

③ 旅行業界は、引き続く景気の低迷に加え、イラク戦争をはじめとした不安定な国際情勢や、ＳＡＲＳ問題など大変深刻な状況にあるといえ、2003年度の情勢は相当厳しいものを想定せざるを得ない状況といえます。また、今後の旅行業のあり方に大きく影響する旅行業法改正も、業法改正議論から約款改正の各論議論へと移行していくことになります。これらのことから、2003年度は旅行業界にとって大変大きな転換点になるといっても過言ではないといえます。

⑶ 国際航空貨物業

① 国際航空貨物業は、2002年の輸出混載実績が重量で99万9536トン（対前年115.8%）と大幅な増加になりました。

方面別では、ＴＣ３（アジア方面）が122.1%と大幅増加し、米国西海岸の港湾ストの影響が奏効したＴＣ１（米方面）も119.7%と大きく伸ばしました。唯一ＴＣ２（ヨーロッパ方面）だけが前年並みの99.2%にとどまりましたが、輸出需要は好調に推移しているといえます。なお、2003年に入っても引き続き好調を維持しており、2003年１～４月の輸出重量で33万8737トン（対前年117.8%）となっています。また、対前年増加は2002年4月から続いており、前年増が一巡した2003年4月においても109.6%となったことから、13ヵ月連続で対前年増となりました。

② 輸入貨物実績については、2002年の件数が2,831,697件（101.8%）、重量で112万8129トン（101.7%）とこちらは前年比で微増という結果となりました。なお、2003年に入ってからも、１～４月の件数で107.5%、重量では105.9%となり引き続き堅調に推移しています。ただし、2002年７月から続いた対前年増も、2003年4月には98.6%と前年割れとなるなど、輸出ほどの勢いは見られません。これは、日本の景気低迷が影響しているものと思われます。

③ 国際航空貨物業は、輸出入の貨物動向を見る限りでは好調に推移しているといえます。しかしながら、ＴＡＣＴ閉鎖問題やインテグレーターによる混載貨物の自社機搭載認可、成田空港到着輸入貨物の無料保管期間短縮、フュエル・サーチャージの乱高下など業界を取り巻く環境は激変しています。また、イラク戦争やＳＡＲＳ問題は直接的な影響はまだ出てきていませんが、航空会社の減便に伴うスペースの減少や、ＳＡＲＳ問題の長期化を懸念した需要の前倒しが見られるなど、引き続き好調に推移していくか動向を注視していく必要があります。

⑷ 外食産業

外食産業全体の2002年の市場規模は、前年比－1.1%となり、５年連続で前年を下回った模様です（外食産業総合調査研究センターの推計による）。一般家庭における需要は比較的堅調でしたが、法人需要は交際費の削減などで振るいませんでした。一時期のＢＳＥの影響はほぼ脱したと言えますが、デフレの長期化による単価の下落や「中食」の進行などに加え、道路交通法改正による飲酒運転の罰則強化の影響もあり、厳しい環境が続いています。最近では食材の安全性や、店舗の個性化など、「価格」以外の特色を強調することで顧客を獲得しているケースが見られます。「スローフード」や「スローライフ」が社会現象化するなど、「食」に対する根元的な欲求が見直されていることから、外食産業が「食の文化」をどのように深耕させていくのかが注目されます。

⑸ ゴルフ場

ゴルフ市場は、売上高、利用者数ともに1992年から連続して減少を続け、改善の兆しは見られません。一方でゴルフ場の数は、依然として高水準にあり、需給バランスの不均衡は解消されていません。そのようななかで、かねてから懸念されていた「預託金償還問題」が直接の原因となり、名門ゴルフ場などの大型倒産が相次いでいます。2002年の倒産企業数と負債総額は過去最悪を更新する結果となりました。これは、ゴルフ場経営の構造的な問題が、もはや限界に来ていることを示しています。今後は、若年層や女性など新たな需要層の取り込みによってレジャーとしての裾野を広げるとともに、運営コストの一層の引き下げなど、体質の改善に真剣に取り組んでいく必要があります。

⑹ テーマパーク

① 遊園地・テーマパーク市場は、東京ディズニーリゾート（ＴＤＲ）の一人勝ちの様相が鮮明になっています。ＴＤＲ（ＴＤＬとＴＤＳの合計）の2002年度入園者数は、ＴＤＳが年間でフル稼働したこともあり、対前年280万人増（＋13%）の2,482万人と最高記録を更新しました。

一方で、他の施設は軒並み苦戦を強いられており、今年２月にはハウステンボスが約2,300億円の負債を抱えて会社更生法を申請しました。開業初年度に1,100万人を超える入場者数を記録したＵＳＪも、２年目は前年度比－31%と大きく落ち込んでいます。他の施設では、一部に閉園施設の営業再開などの動きも見られますが、多くは入園者数の減少に歯止めが掛からない状況で、閉鎖に追い込まれるなど苦しい経営が続いています。

② このようななか、最近では温泉・スパを併設した遊技施設が相次ぎ登場し、新たな集客装置として期待されています。また、新たなライバルとして、町全体の娯楽性を高めることでレジャースポット化している商業施設（エリア）が相次ぎ登場しています。既存施設が生き残るためには、どれだけリピーターを取り込めるかが、ますます重要な鍵となっています。

Ⅱ．基本認識と重点課題

１．基本認識

⑴ サービス連合結成以来、この２年間を振り返っただけでも中期的な運動方針議論の基盤が大きく変化しています。この間組織拡大を最重点課題に取り組んできましたが、残念ながらそれぞれの懸命の努力にもかかわらず、それを上回るペースで組合員の減少傾向が続いています（具体的な状況はまとめの項を参照）。サービス連合の組織現況は、2001年７月（結成時点）の45,787名から2002年６月（厚生労働省調査）には44,652名へと１年間に1,135名が減少し、その後も同様の傾向が続いています。このため、2003年度の登録組合員数（会費納入人員）は前年度（2002年度37,105名）から2,000名以上減少することが避けられない見通しとなっています。

⑵ その背景には、①組織拡大運動が予定どおりに前進せず、②他方では、ほとんどの企業の人員削減により組合員が減少し、③さらには、経営破綻などを理由とした加盟組合の解散などが続いたという事情があります。しかも、現状の社会経済情勢と産業環境から見通す限りでは、2003年度以降も加盟組合の組合員数は、なおも減少傾向が続くことが避けられません。

⑶ このため、サービス連合の2002年度予算編成時点から、すでに財政安定基金からの1,000万円の繰り入れと本部・両部会会計の繰越金を前提に運用されており、本部・部会全体の財政規模では収支逆ざやとなっています。

⑷ したがって、サービス連合の組織・財政の現状は“先行きの見えにくい低落傾向”にあると言っても過言ではなく、この状況を脱するためには、まず「財政均衡をめざす組織体制を含む運営の見直し」をはかりつつ、さらには「3～5年間で着実な成果をあげる」という不退転の決意で「組織拡大のための“積極的な攻勢”に打って出る」ことが必要になっています。

こうしたことから、サービス連合の2003～2004年度2年間の運動方針の基本を、引き続き「10万人構想の着実な進展」と「産別機能の整備と運動の定着」に置きますが、組織・財政に関する以上のような認識の統一をはかり、運動課題の「選択と集中」をキーワードに運動の前進に向け取り組むこととします。

2．重点課題

⑴ 組織拡大と産別機能の強化

組織拡大運動の強化にむけ、各加盟組合の協力を仰ぎながら組織局の体制整備に取り組みます。

2年間の運動を礎に、サービス連合全体の組織機能整備を進め、本部・部会・地連それぞれのレベルで運動の定着をはかりながら、一方では通常の活動は収支均衡を目指し必要に応じ組織体制を含む運営の見直しを行うこととします。

⑵ 変革期のなかで産別運動の改革

従来型の運動からの脱却と社会的に存在価値のある運動をめざして、「産別基準のあり方」「組織拡大と今後の課題」「均等待遇と格差是正」「ワークシェアリング」「サービス連合の政策ビジョン」などについて、自らの運動の改革を進める中期的な運動テーマとして位置づけ、学習活動や情報交換に取り組み議論を深めます。

⑶ 財政の健全化

組織人員の減少傾向を視野に入れながら、2～3年程度の組織拡大状況と財政均衡状況を検証しつつ、組織運営、財政両面から対応をはかります。このため、今後の推移を見極めながら、2年後を目途に本部・部会・地連の専従体制や契約社員・パートタイマーの組織化と会費のあり方などを含め、財政問題全般の方向性を見出すこととします。

Ⅲ．具体的運動課題

1．組織拡大と組織強化

⑴ 組織拡大

①組織局の強化を背景に、契約社員、パートタイマーの組織化は後戻りできないテーマとして位置づけ、関連企業の組織化とともに最重点課題として取り組みます。

②各加盟組合は「組合員の範囲拡大と組織化に関するガイドライン」を活用するとともに、春闘交渉を通じて契約社員やパートタイマーの組織化に連動する「最低保障賃金の協定化」を進めることとします。

③「未組織・未加盟対策」は「組合員の範囲拡大と関連企業の組織化」とともに組織拡大の両輪の一つとして位置づけ、連合と情報交換をはかりながら、本部組織局、部会、地連が連携して対応します。

④このため、「オルガナイザーグループ会議」と「企業内・関連組織化プロジェクト」を引き続き設置し、ノウハウの蓄積や組織化にむけた情報交換に努めます。

⑤具体的な組織拡大目標として、2～3年で組織人員45,000名をめざし、組合員範囲の拡大を含め4,000名の新規組織拡大目標を掲げて取り組みます。

また、企業内組織化の進捗状況を把握するため、組織化実績報告の仕組みを検討します。

⑵ 組織強化

①今後も加盟組合企業の存続や雇用に関わる経営問題に直面することが想定されます。このため、組織局を中心にこれまでの経営問題に関するケースワークの資料整理を行うこととします。

②また、日常的な経営問題に対する取り組みとして、各加盟組合は経営状況や財務状況全般について労使協議が行えるよう「総合労使協議体制の確立」をめざすとともに、財務分析能力を備えられるような取り組みを進めます。

2．労働条件

⑴ 現在サービス連合の置かれている産業・企業環境からは、雇用の確保が重要課題となっています。その一方では、「雇用の確保」と「生活の維持と賃金水準」「労働時間を含むその他の労働条件」のバランスをどのようにはかるのかが問われています。

このため、

①各加盟組合は労働協約改訂交渉などを通じ労働条件の維持・安定にむけた取り組みの強化をはかります。

②成果主義や能力主義型の賃金制度や業績連動型一時金制度の導入も進んでいる状況から、サービス連合の賃金政策と中期的方向性を議論するため、まず部会間で情報交換を深めることとします。

③中間報告を行った「モデル労働協約」の設定について、

中央委員会で確認が行えるよう「検討委員会」を引き続き設置し内容の精査を行います。

⑵　厚生年金の満額支給が順次65歳まで引き上げられる状況から、60歳以降も安定的に雇用が確保される制度の導入が不可欠です。本来、定年年齢の引き上げ要求に着手することが望まれますが、厳しい経済環境下、経営の抵抗感は極めて強く交渉の難航が想定されます。従って、賃金制度や雇用形態そして労働時間を含む労働条件全般について検討をすすめ、厚生年金の満額受給まで雇用が確保できる制度の導入にむけ、秋闘や春季生活闘争などを通じ取り組むこととします。

⑶　豊かでゆとりある生活を実現するためには労働時間の短縮が不可欠です。また、年間総労働時間1800時間台の実現については、所定外労働の削減と不払い残業の撲滅は優先課題として取り組む必要があります。このため、「相談窓口」の設置をはじめ不払い残業が生じないような環境の醸成など、労働組合として主体的な取り組みを強化していくこととします。

3．政策・制度と「社会政策」

⑴　私たちの生活に直結する、生活・福祉・社会保障などの政策・制度課題には連合を中心とした取り組みに積極的に参加することとし、社会政策全般の対応と情報収集・提供に努めます。

⑵　特に、現在検討されている新会計制度や新たな税制の導入は、企業経営に直接影響を及ぼすことが想定されることから、その動向を的確に把握し学習会の開催をはじめとした情報発信に努めます。

4．産業政策

⑴　各々の産業や産業固有の政策課題への対応や地域産業政策課題の対応は、本部政策局と部会・地連が連携し対応をはかることとします。

⑵　ホテル・レジャー部会の産業労使懇談会は継続して実施します。

5．男女平等社会の実現

男女平等社会の実現に向け、法整備や諸施策が推進されるなか、労働運動の果たす役割は一層重要になっています。こうした動きを的確にとらえ、次のとおり取り組むこととします。

①加盟組合との連携強化で組合活動への女性参画を促進します。

②職場における男女平等の促進にむけ活動の強化をはかります。

③本部・部会・地連ともに女性役員の選出と複数化を共通の課題として取り組みます。

6．連合運動への積極的参加

⑴　10月に予定される第8回定期大会に向けた運動方針づくりに参加し、連合運動に積極的に参加します。

⑵　サービス・一般部門連絡会の中心組合として、積極的な役割を果たし共通課題の掘り起こしと政策化に向けた対応をはかります。

7．中期的運動課題

①労働条件基準における「産別最低基準」のあり方、②契約社員やパートタイマーの組織化に伴う「雇用の多様化を超えて取り組む今後の運動課題と労働条件基準」、③「均等待遇と格差是正」④「ワークシェアリング」⑤サービス連合がめざす「政策ビジョン」について、自らの運動改革を進める中期的な運動テーマとして位置づけ、学習活動や情報交換に取り組み、議論を深めます。

Ⅳ．日常的な執行課題

1．共済活動と金太郎基金

⑴　「組織共済制度」や「無料法律相談」「メンタルヘルスケア」などの制度の定着と活用をはかるため、情宣化などに取り組みます。

⑵　金太郎基金の活用による組合員の社会貢献活動支援を継続します。申請はこれまでどおり、9月と3月の2回とし中央執行委員会で支援の可否を決定します。

なお、現在金太郎基金の社会貢献活動支援は実質的に共済会計で対応していることから、今後の金太郎基金のありかたについて検討を行います。

⑶　加盟組合との連携をはかりながら、全労済や労金の組合員加入運動を積極的に推進します。

2．国際労働運動と共闘

⑴　ＩＵＦ、ＩＴＦを中心とした国際労働運動には、これまでどおり部会単位で活動に参加します。

⑵　ＩＬＯ活動や連合が主催する国際交流や海外調査活動には、サービス・ツーリズム産業を代表する立場で可能な限り参加します。

⑶　また、地連機能の見直しに伴う地域共闘関係は本部・部会と該当地連と調整のうえ判断します。

3．㈱フォーラムジャパンの運営

⑴　㈱フォーラムジャパンの運営を通じ、派遣労働者の社会的地位の向上にむけた取り組みを継続します。

⑵　定期的な経営のチェックと完全自立に向けた安定的運営を求めることとします。このため、サービス連合から（株）フォーラムジャパンに経営責任者として専従役員（特別中央執行委員）を派遣します。

⑶　産業環境の激変に伴う緊急対策などの措置は、今後の推移を見極めた上で必要に応じ別途講じることとします。

4．労働情報センター

調査研究活動を重視した運動を基本姿勢に、主体的な産業分析と産業論にもとづいた政策づくりをめざして、労働情報センターとの連携をはかり産業分析活動に取り組みます。あわせて、「レジャー研」の共同開催に継続して取り組みます。

また、サービス連合の調査分析機能の充実は、産別の重要な機能との認識に立ち、今後の運動と労働情報センターの将来構想について議論を深めます。

Ⅴ．執行体制と財政

1．本部の体制

⑴　本部専門局は、組織局の強化をはかるとともに、現行の政策局と男女平等局の機能を一本化した新たな政策局を設置します。あわせて、運営スタイルの見直しを行います。

⑵　2003～2004年度の本部執行体制は別途提案します。

2．地連の組織構成と基本機能

⑴　地連に求められる機能は、ホテル・レジャー部会の「地域独立型」への対応と、観光・航空貨物部会の「全国ネット型」への対応というニーズの違いがあり、どちらかの対応に収斂していくことは機能的にも困難であり、この両面の機能バランスをどのように保つかが課題となっています。

⑵　一方では、旅行業大手組合を中心に地方組織の見直しが進んでいる状況から、地域によってはホテル・レジャー部会の加盟組合を中心とした役員体制の構築と運営の可能性を模索する必要が生じています。こうしたことから、各地連の実態に即した運営に対応できるよう、「地連の組織構成と基本機能」「一律的運営スタイル」「部会と地連機能のあり方」など両部会・各地連と連携しながら議論を開始し２年間で方向性を見出すこととします。

なお、議論過程で全体の方向性と切り離して対応可能な課題については、順次対応をはかることとします。

3．財政方針

重点課題として位置づけた財政の健全化に向けて、2003年度で先行して取り組める課題については実施します。

2003年度の具体的な予算編成は別途提案しますが、予算編成にあたっての骨格は次のとおりとします。

⑴　本部・部会事務局体制については、組織局の強化を前提に、加盟組合の理解と協力を得て専従ポストの非専従化や半専従化を進め、総額人件費で現状維持またはマイナスを目指します。

⑵　各加盟組合には、組織率の向上と登録人員の90％登録の実現を要請します。

⑶　今後新たに組織化された契約社員やパートタイマーには、2003年度より（新規加盟組合は加盟時より）雇用契約の名称に関わらず、登録人員一人あたり月例給契約者には200円、時間給契約者には500円の組織拡大交付金を支給します。

今後の検討課題として

①　組織拡大に目的を限定した基金の設立について、既存基金（加盟組合の預託金を除く）の見直しを前提に検討します。

②　本部会費と部会費の格差解消は、現時点では困難との判断に立ち引き続き加盟組合に理解と協力を求め、今後の組織拡大実績と財政状況の推移を見極めながら、２年後を目途に本部・部会・地連の専従体制や契約社員・パートタイマーの組織化と会費問題などとともに、財政問

【第4号議案】　2003秋闘・2004春季生活闘争方針（案）

Ⅰ．2003秋闘

1．2003秋闘は、労働協約改訂と一時金要求を中心に取り組み、各部会が具体的方針を確立して臨みます。

2．一時金の要求は、「同一年齢者の前年年収確保」を前提に年収ベースでの水準維持を見据えた要求を行うこととします。

3．あわせて不払い残業の撲滅に向けた取り組みを進めることとします

4．一時金の業績連動型制度の導入提案に対しては、経営情報の開示や業績連動部分の比率など公正な基準の確立を念頭に置いて対応することとします。

5．各加盟組合に対する交渉支援は、各部会と地連が連携して行い、本部は各加盟組合の交渉状況に応じて必要な支援を行います。

Ⅱ．2004春季生活闘争

1．社会経済情勢や産業環境は依然として厳しい状況が続くものと想定し、2004春季生活闘争の賃金を初めとする基本的な要求の考え方は、中期的な視点に立った労働条件の確立をめざし、①雇用と生活の維持、②賃金・労働条件の維持・安定、③契約社員パートタイマーの組織化と連動した最低保障賃金の協定化　を柱とします。

2．要求基準の策定にあたっては、本部事務局および政策局と各部会が連携して原案の作成に取り組むこととします。具体的な方針は、12月に開催する中央執行委員会確認し各加盟組合に提起します。最終的な方針の確認は2004年１月に開催する「第３回中央委員会」で確認します。

3．賃上げ要求などに関する具体的な到達水準などは各部会が設定しますが、①60歳以降の雇用の確保、②労働時間短縮、③男女平等参画社会の実現　については、具体的取り組みや要求内容を精査し、統一的な要求課題として取り組むこととします。

ホテル・レジャー部会第３回定期総会議案

【第１号議案】　2001～2002年度運動のまとめ（案）

Ⅰ．はじめに

2001年7月26日、念願の組織統一を果たし新たに「サービス連合」を発足させました。その中で私たちは、サービス連合ホテル・レジャー部会として新たにスタートを切り2年に渡る運動を展開してきました。

部会発足以降の私たちを取り巻く産業・企業情勢は、長引くデフレ不況の影響や時代の変化の中でホテル・旅館の倒産・売却、事業のリストラ、一方では新規ホテルの開業により企業間競争の熾烈化という厳しい状況が続いています。加えてこの間には一昨年の9.11テロや狂牛病の発症（ＢＳＥ）、今年に入りイラク戦争、アジアを中心とした新型肺炎（ＳＡＲＳ）の蔓延など予期せぬ出来事の影響も重なり、先行き不透明感を一段と募らせています。

私たちは、このような環境を踏まえながら、それぞれの組織の経験をもとに新しい運動を模索しつつ、雇用と生活を守り企業を存続させることを基本としながら、労働条件の維持・向上を目指すとともに、組織拡大をはじめとする重要課題に取り組んできました。また、産業における健全な労使関係の構築、年間を通した労使協議体制を確立すべく産業労使懇談会などの開催にも着手しました。

ホテル・レジャー部会の船出となったこの2年間は、厳しい産業情勢、企業状況を背景とした運動となりましたが、これまでに積み重ねてきた多くの努力と実績を基盤として、中長期の重要課題を的確に捉え、直面する多くの諸課題の解決に向けて引き続き取り組みを強化していきます。

Ⅱ．具体的な運動課題

１．産業労使関係の確立

サービス連合は、働く者の意見を企業や産業の活動に反映させることの重要性から、当面の課題として「産業労使懇談会」の定例開催に取り組み、産業の発展と健全な労使関係の確立を目指すことを提起しました。

ホテル・レジャー部会では、産業労使懇談会の開催を加盟組合、企業に呼びかけ重点課題と位置付け取り組みました。懇談会においては、サービス連合と部会の方針や開催趣旨を伝えるとともに、厳しい経営環境にあるホテル・旅館の抱える共通課題について、労使での意見交換や学習会を開催し、目標である労使による産業課題への取り組みに向けての第一歩を踏み出したといえます。初年度は東京都のホテル税導入問題、2002年は多様化する雇用形態への対応をそれぞれテーマとして、東京・京都の会場で、企業・組合それぞれの考えをもとに意見交換を行いました。産業労使懇談会については、宿泊産業の健全な発展を目指し、共通した諸課題について労使で意見交換できる重要な機会として位置付けますが、今後の開催にあたっては、運営方法、各地連との関わり等、開催手法については更なる検討と工夫を加え、より充実した内容となるよう取り組んでいく必要があります。

２．総合労働条件の取り組み

⑴　産別基準の確立について

総合労働条件の産別基準確立については、賃金を含めた総合労働条件基準づくりについて幹事会でもその必要性について認識を統一し、労働・社会政策委員会で検討を始めました。しかし、2002秋闘・2003春季生活闘争の結果にも現れているように、賃金水準はもちろん労働条件を維持することが難しい状況の中で、基準確立までの十分な議論には至りませんでした。

しかしながら、労働条件に関わる総合的な取り組みとして、賃金をはじめとする労働条件に対する活動を相互に理解すべく、中央委員会終了後、経験交流集会を2回開催しました。第1回目については、「各社の賃金体系」を紹介することで人事制度に関わる知識の向上を目指し、第2回目については、「企業財務セミナー」を開催し、企業経営の実態の把握とともに、交渉能力を高めることに努めました。

また、組合活動の支援という観点から、全国調査担当者会議と全国教宣担当者会議を開催し、組合活動における調査・教宣活動の重要性やグリーンブックの充実、教宣ビラの必要性・作成技術の習得をはじめ全国レベルでの組合交流ができました。

今日のめまぐるしく変化する社会経済環境、産業情勢、企業状況にあって、産業基準とする目標を設定することは大変難しくなっていますが、中期的視野に立って産業の将来展望を見据え、雇用と生活を守るために総合労働条件がどうあるべきかという議論を通じて、産別基準確立に向けて基準案の検討を進める必要があります。

⑵　生活向上・改善・安定化に向けて

厳しい経営環境下で、各社の業績改善はなかなか進んでいないのが現状です。2002秋闘・2003春季生活闘争の結果でも明らかなように、コスト削減を理由とする賃金・一時金の抑制、労働条件の切り下げや、成果・業績主義による人事賃金制度導入の中で、企業間格差や個人格差の拡大も見られ、安定した年間収入を確保することが困難な状況になってきています。

デフレ経済の長期化と消費不況はさらに深刻化しており、当分の間は景気回復が望めない現状では、少なくても同一年齢者の前年年収を確保することを基本とした取り組みを強化する必要があるといえます。そのためには、企業内の組織拡大、組織強化に取り組み、具体的な諸課題について、団体交渉の場において解決をはかるとともに、通年での労使協議体制を確立し、経営改善に向けた日常的な労使協議を積み重ね、経営情報の開示を求め、経営実態の把握や企業の財務分析などを日頃から行うことが重要です。

今日、新卒採用においても契約社員などを採用する企業が増加するともに、契約社員・パート等の比率が高まっています。このような状況下、企業内最低保障賃金協定化への取り組みは、賃金の底上げ、格差是正や未組織労働者の組織化対策として重要課題と認識されていますが、部会全体での取り組みという点においては現段階では不足感があります。しかしながら、当該課題は非常に重要な問題であり、今後については、これまで以上に部会全体として各組合の活動に結び付けていく必要があります。

⑶　労働協約締結・改訂の取り組み

部会では、労働協約の締結・改訂を重要な活動と位置付け、これまで秋闘を中心として取り組んできています。2001年4月の改正商法施行以降、ホテル・旅館業界でも法的手段による経営再建や企業組織の再編などに伴う企業分割、合併、営業譲渡、閉鎖などが容易に行われるようになり、また、雇用形態の多様化、労働条件の不利益変更など新たな課題への対応がせまられています。2001秋闘前段では労働協約締結・改訂や「サービス連合モデル労働協約」の検討に向けた基礎資料とするため、全加盟組合を対象に協約締結状況調査を実施しました。しかし、現状では部会内の労働協約締結・改訂は、昨今の産業情勢や企業状況も反映して、労使間での認識が一致せず、協議まで至らない状況もあり、思うように進んでいないのが実態といえます。

これらの状況を踏まえ、今期は加盟組合の具体的な活動を支援するために、モデル労働協約案の作成に着手しました。具体的なモデル案については、第3回中央委員会で提案できるよう本部との連携をもって進めていきます。

加盟組合の労働協約締結・改訂の状況は、各企業の状況や労使関係、労働組合の組織事情、職場実態などもあって、その取り組み方に違いはありますが、常日頃から労使協議を進める中で、事前の準備や個別協定・労使慣行などの整理をする必要があります。部会としては、雇用を守り労働条件を維持・向上させるともに、労働組合の活動保障の確立など、労働協約の必要性は一段と高まっていることから、今後とも加盟組合の労働協約締結・改訂を可能な限り支援します。

3．組織拡大の取り組み

⑴　組織拡大の取り組み

組織拡大の取り組みは、サービス連合の重要課題であり、ホテル・レジャー部会の担う役割は大きいものがあります。

今年度を見れば、残念ながら新規組合結成には至らなかったものの、6月には、ルネッサンスリゾートナルト労組が新たにサービス連合に加盟しました。新規組合の結成については、具体的にはニーズを早期にキャッチし、本部組織局、地連との連携や人・物・金の配置を含め取り組みを更に強化していく必要があります。現在、組合結成に向けて準備が進められているホテルもあることから、このホテルの組合結成と合わせて組織拡大への運動を加速させていきます。

一方、未加盟組合への働きかけの状況は、地域でのホテル懇談会・協議会の定期開催や、部会幹事が窓口となって組合訪問をするなど、交流をはかりながら加盟促進に努め、進捗状況などについて幹事会に報告を行ってきています。

組合員範囲の見直しや関連企業の組織化については、第2回中央委員会での「組合員の範囲拡大と組織化に関するガイドライン」の確認をした以降、統一して契約社員の組織化方針を掲げたチェーンをはじめとして、03春季生活闘争の中でも組合員範囲の拡大や新規有期雇用者採用の取り扱いなどを通して組織化対策が始まり、第一阪急ホテル労組は、2003春季生活闘争での取り組みで、契約社員のユニオンショップ化を実現しました。

⑵　その他加盟組合の状況

組織拡大へ向けた取り組みの一方で、今期に入っても企業リストラの影響により、ホテルの営業停止や縮小、売却などが相次ぐ中で労働組合の組織維持に取り組んできましたが、残念ながら中には組合の解散や産別脱退といったところも出ています。一方、ことぶきユニオン解雇撤回闘争では和解が成立、また、札幌ルネッサンスホテル解雇撤回闘争では、申し立てどおり「解雇権の濫用」だとする裁判所の決定により職場復帰を果たし、それぞれの事件は解決しました。

民事再生法により経営再建を図ったケースは2ホテルとなりました。杉乃井ホテルについては再建を果たし、昨年９月より新会社として営業を始めましたが、3月に民事再生法を申請したアキタニューグランドホテルは、現在、労使協力のもとで経営再建途上にあり、産別としてもできる限りの支援を継続しています。

⑶　組織拡大へ向けた今後の取り組み

今後の対応については、雇用形態の多様化とともに、すでに新規採用ですら契約社員として採用する企業が多く、今後さらに増加することが考えられ、先のガイドラインを踏まえて組合員の範囲拡大と組織化を具体的に進めるために、加盟組合への情報やノウハウの提供など具体的な支援を行っていきます。また、未組織対策、未加盟対策については従前どおり、加盟組合・地域・地連との連携をもとに、日常的な情報交換や交流をベースにして積極的に進めます。組織局・オルガナイザー会議とも連携をとり、ＯＰプ

ロジェクト、企業内・関連組織化プロジェクトの運営に参加していきます。

4. 同一産業内および関連産業組織との連携強化

⑴ サービス・一般部門連絡会

連合のサービス・一般部門連絡会には、秋山部会長と松宮副部会長が委員として出席し、連合運動の中におけるサービス産業の共通課題や契約社員・パート等の組織化、春季生活闘争の情報交換などを中心にして運営に参加しました。

⑵ 地域での連携活動

それぞれの地域では、情報交換、組合交流や組織化対策などを目的としてホテル懇談会(協議会)が開催されています。部会としては従来どおり地域の要請に合わせて、懇談会、協議会に対応しました。

5. 本部各専門局との対応

⑴ 政策局

労働・社会政策委員会を通じて、労働法制の改正や年金・医療・育児介護の法改正などについて日常的な学習やグリーンブック、組織実態調査をはじめとした調査活動、経験交流集会開催などに連携して取り組んできました。今年度は課題となっているサービス連合モデル労働協約案について、政策局と両部会で構成する検討委員会で具体的な課題の整理、検討を行いました。

⑵ 男女平等局

引き続き７組合（帝国・ロイヤル・エーエヌエー・藤田・第一阪急・都東京・全日空ホテルズ）の女性委員会の委員を通じて、男女平等局主催の女性委員会活動に参加し、労組活動への女性参画や職場における男女平等の実現に向けた意見交換を行い、理解を深めました。

⑶ 組織局

組織局との連携については、日常的に組織拡大へ向けて情報交換を行うとともに、オルガナイザー会議への出席を通じＯＰプロジェクトを含めて連携を行いました。

6．幹事会・三役会議

幹事会は２年を通じて13回（昨年6回）の開催と、今期の三役会議はすべて四役会議に切り替えて充実をはかりました。おもに幹事会では、サービス連合本部の活動報告、中執での確認事項の報告やサービス連合中央執行委員会に向けた部会の意見集約を行いました。また、産業労使懇談会、経験交流集会、全国調査・教宣担当者会議の運営もしましたが、幹事会での学習会の開催など、新たな運営方法を採り入れることは残念ながら実現できず、今後の課題として残しました。

7．各種委員会

⑴ 労働・社会政策委員会

労働・社会政策委員会は、従来の賃金・労働条件調査や組織実態調査に加えて、今期はサービス連合モデル労働協約案の具体的な検討に着手しました。経過としては、4回の委員会を開催し、政策局と連携しながら、サービス連合としてのモデル労働協約案の作成に向けて部会としての考え方を整理しました。今後は引き続き部会としての協約案の検討も含めて取り組みを継続していきます。

⑵ リゾート委員会

リゾート委員会は4月21日・22日、第２回全国会議を開催し、全国から10組合・ジェーティービー労組・関西・中部地連、22名の参加がありました。今年は城崎温泉の旅館従業員組合の杉本事務局長を迎えて、組織概要と城崎温泉独自の春季生活闘争の取り組み（個人加盟の従業員組合と業界団体である旅館組合の交渉）報告と、意見交換を行いました。また、旅行業の立場から浦野委員長と河野事務局長より、次回会議では観光・航空貨物部会の加盟組合との意見交換の提案を含めて貴重な意見をいただきました。

旅館グループとリゾートホテルグループに分かれての分散会では、厳しい環境下での組織課題や春季生活闘争の取り組み状況などについて経験交流を行い、次回の開催を確認しました。

⑶ 産業政策委員会

産業政策委員会は、「ホテル・旅館業の産業研究プロジェクト」の立ち上げに伴い、委員会のメンバーがそのままプロジェクトのメンバーとなった関係で、プロジェクトで取り組む課題について事務局を交えた第１回産業政策委員会を開催するにとどまりました。

今後については、サービス連合の方針を踏まえ、運営体制や各加盟組合からの意見収集方法も検討しながら、具体的な成果へ向け取り組みを強化していきます。

8．国際労働運動

国際労働運動についてはＩＵＦ及びＩＵＦ－ＪＣＣを通じて部会としての運動領域の拡大を目指しました。具体的には方針に沿って、2002年5月14日～18日のＩＵＦ第24回世界総会に２名の代議員の参加、2002年12月にはＩＵＦ・Ａ/Ｐ ＨＲＣＴ（アジア／パシフィック地区ホテル・レストラン・ケータリング）部会への運営にも参加しています。

今後の活動については、国際労働運動でのホテル・レジャー部門での役割を果たすべく、引き続きＩＵＦ、ＩＵＦ－ＪＣＣの活動に参加していきます。

【第2号議案】　2003～2004年度運動方針（案）

Ⅰ．運動の基調

1．　私たちは、一昨年に念願の大同団結を果たし、この２年間新たな産別運動に取り組んできました。これまでの活動は、激変する社会経済環境の下、厳しい産業情勢や企業状況に対応しながら生活の安定と雇用の確保を最優先に、労働条件の維持・向上、労使関係の安定、業界の健全な発展や安定した企業経営をめざして取り組んできています。しかしながら、私たちの業界においても、急激な社会的変化に対応できず、全国的に経営状況の悪化に苦しみ、あらゆる努力の甲斐もなく法的手段による経営再建や廃業・転売という状況に追い込まれるホテル・旅館も数多く出ています。

2．　このような状況は加盟組合においても同様で、厳しい経営環境のなかで企業の存続にかかわる難題を抱え、懸命の努力にもかかわらず労働条件の変更や人員削減に伴う組織率の低下などといった大変厳しい現実に直面しています。この先についても、社会的変化に対応するシステムの確立が不十分な現状では、さらに厳しい状況が予測されるところです。

3．　労働組合としては引き続き、これまでの多くの努力と経験をもとに、部会の運動機能である賃金・労働条件の維持・向上、産業としての基準の確立、産業政策課題への取り組みを着実に進めることが求められています。また同時に、加盟組合の理解と協力の下で組合組織率の向上を重要な課題として取り組みを継続し、産業全体の労働条件の維持・向上のために、全体の運動基盤を強めていくこととします。

4．　今日、加盟組合のなかでも雇用や労働条件に関わる問題、さらには経営問題の発生が表面化している極めて深刻な状況の中にあっては、具体的課題に対する団体交渉とあわせ、日常的に労使協議体制を確立することがますます重要となってきています。部会全体の取り組みとして、「日常的な労使協議」の必要性などについて各企業の労使に理解を求めているものの、個々の企業・組合の事情などから十分な労使協議が行なわれていない実態もあります。日頃から営業方針や企業状況などの情報開示を求め、年間を通じた総合労使協議体制を確立・強化すべく加盟組合を支援していきます。

5．　直面する諸課題はまだまだ山積しており、それらに対応し、着実に課題解決を図るべく、ホテル・レジャー部会は、本部・専門局・地連・加盟組合との連携を深め、幹事会および部会委員会の運営の継続と充実をはかっていくこととします。

Ⅱ．具体的な運動課題

1．総合労使協議体制の確立

⑴　総合労使協議体制の確立

今日、宿泊産業では企業の再編・統合といったリストラが止むことなく続いています。安定した雇用と生活や労働条件の維持・向上を図るため、労働条件のみを労使協議事項にとどめることなく、経営情報や基本的な労働条件に係わるデータの開示などを求め、経営課題や財務状況全般についても労使協議の議題となるよう「総合労使協議体制の確立」に取り組みます。

⑵　産業労使懇談会

産業労使懇談会の開催を加盟組合の企業に呼びかけ、宿泊産業の健全な発展と良好な労使関係の確立に向けて、労使の共通した諸課題について意見交換する重要な機会として、引き続き定例開催に取り組みます。

2．総合労働条件の取り組み

⑴　労働条件の産業基準確立

産業における賃金・一時金を含めた総合労働条件基準のあり方や目標などについて、労働社会政策委員会の議論を通じて引き続き検討します。また、これらの議論を秋春闘における要求づくりや労働協約締結・改訂などの取り組みに反映させていきます。

⑵　生活の維持・安定化の取り組み

賃金・一時金を中心とする生活改善闘争の取り組みは部会の重要な課題であり、本部・地連と連携して秋闘、春季生活闘争を通じて加盟組合の状況把握や支援に取り組みます。年間賃金水準の考え方は、現状では「同一年齢者の前年年収維持」を基本と考えます。また、30歳・35歳ポイントの年間賃金水準の確立について、従来の基準（35歳標準者550万円）を産業における年間賃金水準確立に向けた基準として位置づけます。さらに、人事賃金制度、業績連動型一時金の対応については、団体交渉の場を通じて安定した年間賃金水準の確保に取り組みます。また、「企業内最低保障賃金の協定化」については、同業他社や企業内の格差是正、組合員の範囲拡大と組織化に対応した重要課題と位置づけ積極的に取り組みをすすめます。

⑶　労働協約締結・改定の取り組み

私たちの生活や雇用、労働条件を守り、組合活動の保障、さらに職場の労働環境整備のために労働協約の重要性がま

すます高まっています。労働協約締結と改訂の取り組みは秋闘を原則としますが、加盟組合の事情に合わせて年間を通じた取り組みとします。また、「サービス連合モデル労働協約」の検討を本部・政策局と連携して引き続き行ないます。

3．組織拡大と強化の取り組み

サービス連合の重要課題である組織拡大は、部会の担う役割は大きく本部組織局や地連、加盟組合、関係団体との情報交換や連携をとりながら、未組織対策をはじめ産別未加盟組織の加盟促進に積極的に取り組みます。また、2003年の２回中央委員会で確認された「組合員の範囲拡大と組織化に関するガイドライン」に沿って、企業内の未組織労働者や関連企業の組織化については、加盟組合との協力をもとに支援体制を強化します。また、本部組織局、地連との連携で経営問題などの対応を含めて、加盟組合への日常的な支援に努め、組織の強化に取り組みます。

4．幹事会・三役会議（四役会議）

幹事会については年間6～7回の開催として、本部や地連との情報伝達など連携を図り、産業労使懇談会などの運営をはじめ、幹事会の運営方法の工夫に努めます。また、三役会議・四役会議は従来どおり必要に応じて適時開催することとします。なお、部会活動への女性の参画をめざして、加盟組合との連携をはかりました。

5．各種委員会

⑴ 労働社会政策委員会では、本部政策局との連携をもとに総合労働条件の基準づくりやサービス連合モデル労働協約の議論をはじめとして、部会の労働条件全般にかかわる調査資料(グリーンブック)の発行や実態把握に努めます。

⑵ リゾート委員会は、引き続き全国会議を通じて旅館やリゾートホテルの労働条件や労働環境の実態把握とともに、業界の抱える諸課題についても意見交換をしながら改善に向けて取り組みます。

⑶ 産業政策委員会は、「ホテル・旅館業の産業プロジェクト」の運営を中心にして、労働情報センターと連携し、具体的にはホテル・旅館の動向などについて調査を進めます。

⑷ 要求基準検討委員会は、従来どおり春季生活闘争の要求基準の検討を行い、部会四役と労働社会政策委員会担当の幹事で構成します。

6．国際労働運動

国際産業別組織との連帯を強化する観点からも､引き続きＩＵＦ（国際食品労連）とＩＵＦ－ＪＣＣ（ＩＵＦ日本加盟労組連絡協議会）の運営に参加します。また、ＨＲＣＴ（ＩＵＦホテル・レストラン･ケータリング）部会には副議長として、地域の活動であるA/P-ＨＲＣＴ（アジア・パシフィックＨＲＣＴ）に参加し、内外の労働運動の検証に努めます。

【第3号議案】 2003秋闘・2004春季生活闘争方針（案）

Ⅰ．基本方針

1．　賃金・一時金を含めた総合労働条件の維持・向上や労働協約締結と改訂および職場の労働環境改善に取り組みます。秋闘では、一時金と労働環境を幅広く見つめて労働協約締結・改訂に取り組み、春季生活闘争では、賃金・年間一時金を中心とした生活改善闘争を基本に取り組みます。

2．　雇用と生活を守り、安定した年間賃金や労働条件の維持･向上に取り組みます。また経営課題（経営にかかわる指標、情報の開示等を含め）や新人事賃金制度導入については、働く者の意見を反映させるため十分な労使協議を行い、問題の解決を図ります。

3．　連携を強化する観点から、本部、地連、加盟組合との結束を強め、秋闘・春季生活闘争時にはそれぞれの連絡体制を整え、情報交換や情報の把握に努めることとします。

4．　ホテル・レジャー部会の労働条件全般を把握する必要性から各種調査を行い、各加盟組合の実態把握に努めます。

Ⅱ．2003秋闘

1．　年末一時金の取り組みは、「同一年齢者の前年年収維持」の観点から、夏期一時金支給月数と合わせて、最低でも前年支給月数の確保に取り組みます。また、業績連動型一時金については、安定した年間賃金を確保するため、固定支給基準や業績の算定基準など納得できるまで団体交渉を重ね、安易な制度導入の実施をさせない姿勢で臨みます。

2．　労働協約締結・改訂は、未締結の組合は協約締結に向けて事前の準備や協定書の整理などを行い、労働協約の締結に取り組みます。また、改訂にあたっては企業組織の再編や雇用の多様化などに対応して、人事条項・約款の整備・拡充や組合員の範囲拡大などに取り組むこととします。

3.　また、企業内の未組織労働者の組織拡大に取り組みます。

4.　2003秋闘の具体的な方針は部会幹事会で決定します。

Ⅲ. 2004春季生活闘争

1.　2004春季生活闘争は、賃金・一時金など実質年間賃金の維持・向上をめざす生活改善闘争として取り組みます。

2.　要求方式は、30歳・35歳ポイントの年間賃金水準確立に向けた取り組みを基本とします。

3.　具体的な要求づくりは、サービス連合の議論を踏まえ、部会四役と労働社会政策委員会の部会担当幹事で構成する「要求基準検討委員会」で要求案の骨子の検討を行い、幹事会に提示します。

4.　2004春季生活闘争の要求と方針は、1月に開催されるサービス連合中央委員会で決定します。

5.　大衆行動には、連合の一員として積極的に参加します。

しあわせや安心への思いはみんな同じ。
だから同じまなざしで、歩幅をそろえていっしょに歩きます。
みんなで育んだささえあう心は、一人ひとりに大きな笑顔と
明るい未来をはこんでくれます。
これからも、もっと多くの笑顔とともにありたい全労済です。

こくみん共済	総合医療共済	せいめい共済	マインド(終身共済)
ねんきん共済	自然災害保障付 火災共済	新 マイカー共済	自賠責共済
交通災害共済	団体生命共済	団体生命移行共済	慶弔共済

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。すでに組合員は全国で1,380万人。出資金をお支払いいただいて各都道府県生協の組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

保障のことなら
全労済
全国労働者共済生活協同組合連合会

観光・航空貨物部会第３回定期総会議案

【第１号議案】 2001～2002年度運動のまとめ(案)

Ⅰ．はじめに

2001年７月にサービス連合が結成されてから２年間が経過しました。私たちの産業をとりまく情勢はますます混迷の度合いを深め、働くものの雇用を脅かし加盟組合の企業存続にかかわるような大事件がいくつか起こりました。そうした状況のもとで、一時的な労働条件の凍結や切り下げなどを含む判断も行いながら、雇用と労働条件の維持・向上を追求し、多くの組合で総合労使協議体制の構築に取り組んできた２年間でもありました。

引き続き目標感のある中期的展望をもった運動スタイルの構築にむけて、旧観光労連から引き続く部会機能と運動を安定的に継承しさらに発展させていくことを確認し、各加盟組合における議論と取り組みの実践を要請します。

Ⅱ．具体的運動の経過

1．21世紀はじめの産業基準の確立

⑴　労働条件・賃金関連

賃金要求の基本的な考え方については、部会としての具体的な目標水準や固定的な到達年次は設定せず、各単組における中期賃金政策にもとづく主体的な取り組みをおこない、そのための指標となるべき部会の水準として加重平均額を提示することとしました。2002および2003春期生活闘争の要求づくりについても、この考え方に従って賃金担当者会議で検討を行いました。また、現行水準の底支えの観点から、定昇相当分(年齢間間差見合分)の確保と同一年齢における年収の確保を最低基準とする取り組みを継続しました。

産別最賃については従来の法定４区分に対する設定方式をあらため、各都道府県の法定最賃時間額に対して概ね100円程度のプレミアムを加算して設定することとしました。またポ最賃については、水準設定に関する考え方を再度整理すべく議論をおこないましたが、産業内賃金水準の底支えと格差是正を目的とし、基幹従業員の基本賃金部分を対象とした自然年齢別の最低保障賃金としての位置づけを変える必要はないとの結論に至りました。具体的な水準設定については基本給加重平均の70％を引き続き原則とするものの、賃金動向を十分分析した上で一時的な変動要素が明確な場合は原則外の設定も可能としました。

⑵　政策関連課題

旅行業産業プロジェクトについては、旅行業政策委員会および労働情報センターが連携して旅行業の将来展望分析に取り組みました。２年間のプロジェクトの取り組み経過については、７月11日開催のレジャー研（情報センター主催）で「21世紀初頭の外部環境予測と旅行業の展望」を報告しました。今後の旅行業政策課題検討にあたっては、資料・指針として十分な活用をはかります。

政策要求については従来と同様交運労協と連携し、旅行業・国際航空貨物業の政策課題について国土交通省や財務省をはじめとする各省庁へ要請しました。また、業界団体（ＪＡＴＡ・ＡＮＴＡ・ＪＡＦＡ）へも同様の内容で申し入れを行いました。

国際航空貨物業においては、輸出通関の効率化がはかれる「クロス申告制度」が2001年度の要求時と前後して実施されましたが、2002年度にはさらに管轄の異なる税関官署間でも可能となるよう要求しました。また、成田や関空の貨物施設の中期的な整備の他、中部国際空港開港や羽田空港の国際化に向けた対応についても、行政指導や利用者を含む関係機関との調整を行うよう要請しました。

旅行業（観光）の分野においては、従来から強く推進してきた「児童・生徒社会体験休　　暇」については、国土交通省や業界団体の賛同以外にも、政府自体がリクエスト休暇として導入検討に言及するなど広範な議論が行われていますが、主務官庁である文部科学省は依然として難色を示している状況です。

2005年春の旅行業法改正にむけて、国土交通省の「旅行業法等検討懇談会」に参画し、業界団体との連携で旅行業者の責任の明確化と適法営業の確立を中心に主張を行っています。2001年９月に発生した米国同時多発テロ事件は産業全体に深刻な影響を及ぼしましたが、部会としてもサービス連合本部と連携し、国土交通省に対して早急な対策（旅行業を雇用調整助成金制度・緊急融資制度の対象業種とすること）を実施するよう申し入れを行いました。さらに米国のイラクに対する武力攻撃が現実の危機となって以降、2002年10月には「テロとイラクへの武力攻撃に関するサービス連合の見解」を確認し、2003年１月の第２回中央委員会での議論を経て、イラク問題の平和的解決を求める要請を米国大統領や日本政府に対して行うとともに、業界団体への要請行動や業界誌・紙への意見広告掲載など、内外に幅広く観光産業に働くものの主張を展開しました。

⑶　諸基準

観光・航空貨物部会諸基準については、各加盟組合の労働協約締結状況実態調査の集約結果を分析し、課題の抽出

と今後の取り組み方について議論を行いました。諸基準の位置づけが従来から変化しつつあるとの指摘も加盟組合から受けており、基準そのもののあり方を含め、次回の見直しにむけて議論を継続します。

本部政策局と連携し「モデル労働協約」の策定にむけて検討を行ってきましたが、来年１月開催の中央委員会で確認する予定です。産業をとりまく環境が厳しい中で、労働組合権利基準各項目の検証に留まらず、労働協約のかたちで明確化させることは、経営問題を含む労使協議の定着にむけてたいへん重要であり、すべての加盟組合における取り組みを強化していく必要があります。

「ＶＤＴ労働の作業基準」については、厚生労働省のＶＤＴ作業新ガイドラインを受けて、第２回定期総会で基準の見直しを確認しました。要員関連課題の観点や組織拡大の取り組みにも関連し、「契約社員や派遣社員などの労働条件」について実態把握をはじめ様々な方向からの議論を行いました。労働条件の底支えの必要性などさらに議論を継続する必要があります。また「特殊勤務形態の手当基準」については、とりまく産業情勢の変化を踏まえ見直しにむけた検討を開始しました。

2002年４月から施行された「育児・介護休業法改正に伴う統一対応・統一要求」については、2002春季生活闘争期間を中心に取り組みましたが、残念ながら法を上回る制度の確立については数単組に留まりました。また「60歳以降の雇用確保」についても、定年を迎える組合員が数少ない単組にとっては優先的な課題として捉えにくいこともあり、なかなか成果が上がっていない状況です。各企業の業績がおもわしくないこともあって、制度確立には困難が伴うことも事実ですが、企業としての社会的責任を喚起し、職場を巻き込んだ取り組みが求められます。

２．組織強化と組織拡大

⑴ 総合労使協議体制の確立

とりまく環境が短期間に大きく変化している産業状況にあっては、雇用と労働条件の維持や向上の必要条件である強固な企業基盤の構築のために、総合労使協議体制の確立および深度化が求められます。そのためには労組としても経営分析をはじめとする能力アップはもちろんのこと、労使双方に信頼関係を醸成し、経営側にも労使経営協議の必要性を浸透させることが重要です。全ての加盟組合において説得型の交渉を早急に行う必要があります。

旅行業大手の統合問題については、2002年２月に統合中止が決定されたので、サービス連合本部のもとに設置していた対策会議も解散に至りました。およそ１年間に渡る各組合の取り組み経過については、部会としても貴重な経験として蓄積し、今後の取り組みに十分活用することとします。

⑵ 地協・単組運動の自立と機能強化

大阪地協、ＴＡＷＮ、ＡＣ労協、関東地協については、各地協役員の協力を得て主体的な組織運営が定着しつつあります。今後ともタイムリーな情報交換や効率的な会議運営の継続が求められます。

また、その他の地連登録組合に対し、部会としても各地連と連携しさらなる支援強化の方法を模索する必要があります。

⑶ 組織拡大

２年間で以下の組合が新規加盟しました。

加入No	加入年月	単　組　名	備考
113	2002年４月	ヤマト・ユーピーエス労組 (現ヤマトグローバルフレイト労組)	オブ加盟
114	2002年７月	ジェイティービーサンアンドサン西日本労組	
115	2002年11月	ジェイティービーカーゴ労組	
116	2003年４月	世界ツーリスト労組	

エアトラベルユニオンは、2002年２月に企業内の別組合と統合を行いました。サービス連合には「エアトラベル徳島労働組合」としてあらためて加盟登録されました。テラノス労働組合は2002年９月に解散後、近畿日本ツーリスト東京事務センター労働組合と組織統合を行いました。

近鉄エクスプレス労働組合は、2002年10月に別会社となった国内事業部門において、新たに近鉄ロジスティクス・システムズ労働組合を結成しました。同時にＫＷＥグループ労働組合協議会を設立し、サービス連合にはグループ労協の単位で加盟登録することとしました。

ユニオン エア･ドゥは、企業再建に向けた取り組みを継続してきましたが、2002年11月に民事再生法申請にもとづく再生計画が認可されました。また、組合未加入の既存社員に対する組織拡大に積極的に取り組むとともに、ユニオンショップ協定やチェックオフ協定を締結するなど、結成以来の懸案課題を克服し大きな成果を上げることができました。

ＪＡＭユニオンは2001年11月末日の営業停止に対し、冬期一時金や退職金の割増等労働債権確保に取り組みました。退職条件を確認した後、労組としても解散をしました。丸全エーイーアイ労働組合は、2002年４月にダンザスとの企業合併以降組合員が大幅に減少したため、組織をサービス連合ネットワークユニオンの分会へ移行することとしました。神姫観光労働組合は、2002年10月親会社の神姫バスとの合併を受け解散しました。日本勤労者旅行会労働組合は、2002年12月の財団法人解散と同時に労組も解散しました。ビューティフルツアー労働組合は、企業環境の変化や組合役員の退職などの理由から、活動の継続が困難であると判断し、2003年５月に解散を決定しました。

組合員範囲の見直しや関連企業の組織化については、本部組織局の「企業内・関連組織化プロジェクト」において実態の把握や情報交換に努めました。第２回中央委員会で確認され　た「組合員の範囲拡大と組織化に関するガイドライン」を踏まえ、本部と連携してさらに議　論を進めます。

3．共闘関連・国際交流

⑴　ＩＴＦおよび交運労協については、レジャー・サービス連合からサービス連合に登録を変更し、各種会議への参画も従来どおり対応しました。

2002年９月にＩＴＦ・ＪＣＣ（ＩＴＦ日本加盟組合協議会）は解散し、同時に交運労協に国際局（対外呼称：ＩＴＦ・ＪＣ）が設置され、実質的に両組織の統合が行われました。

⑵　2001年９月17～22日にかけてバンコクで開催されたＩＴＦアジア太平洋地域総会および女性セミナーには、９名を派遣しました。また、2002年８月14～21日にかけてバンクーバーで開催された第40回ＩＴＦ世界大会および観光サービス部会総会には４名を派遣しました。

2002年11月には、中国の職場代表者招聘事業としての旅行・観光業関係代表団の訪日にあたり、(財）日中技能者交流センターの要請に基づき、加盟組合・企業・行政および業界団体の協力を得て、５名の視察研修受入に対応しました。

4．㈱フォーラム・ジャパン

㈱フォーラム・ジャパン（ＦＪ）の株式名義については本部方針にもとづき、旧観光労連からサービス連合へ移管しました。

米国の同時多発テロ事件やイラク戦争、さらには新型肺炎ＳＡＲＳの問題など、海外旅行をとりまく環境の厳しさから企業運営にも大きな影響を受けています。サービス連合からは派遣業登録更改に対応し一定の増資を行うなどの支援を実施しましたが、ＦＪ単独でも十分に成り立つ安定した経営体質の構築にむけて、効率化や営業拡大など最大限の取り組みを継続しています。

5．財政・その他

旧金太郎基金共済掛金については、2001年度は経過措置として徴収しましたが、サービス連合組織共済会計から金太郎基金に拠出する方式とし、2002年度より徴収を解消しました。一方部会費については、その大半が専従者の人件費に充当されている現状から、徴収を当面継続する必要がありますが、サービス連合全体の組織・財政議論において、部会費の取り扱いを検討していきます。

旧観光労連から部会で保全していた引当金（固定資産更新引当金、犠牲者救済基金引当金、国際交流引当金）については、2001年度決算処理で本部の一般会計に移管しました。賃金実態調査資料(ブルーブック)に関する収入支出を明確にするため、2001年度よりブルーブック会計を新設しました。

【第2号議案】　2003～2004年度運動方針（案）

Ⅰ．運動の基調

1．中期的で目標感をもった運動の継続

これまで私たちは、労働時間短縮目標や中期賃金目標の策定など、中期的な目標づくりや運動スタイルの確立をめざして取り組みを継続してきました。しかし90年代後半から現在に至るまでの期間は、あまりにも急激な環境の変化や企業状況の悪化にみまわれ、労働組合としても中期目標の変更や延期の判断を余儀なくされる状況が相次いでいます。しかし、厳しい環境下において、手法の違いこそあれ各加盟組合の懸命な交渉と不断の努力なくして現状の雇用や労働条件の維持もあり得なかったことも確かです。加えて、各加盟組合の置かれた状況の違いも今後ますます拡大していくものと思われますが、そうした状況にあってもお互いの違いを乗り越え理解を深める中で、全体の運動を着実に進めていく必要があると考えます。時期に応じた柔軟な対応と優先課題を明確にしながら、目標感のある中期的な運動スタイルの追求を引き続き求めていくこととします。

2．経営問題をはじめとする総合労使協議体制の確立

私たちをとりまく環境の大幅な好転は当面望めないものと想定されますが、そうした産業状況のもとでは、短期的な業績変動に振り回されない強固な企業基盤の確立が必要です。また、私たちの雇用や労働条件の維持・向上も、安定的な企業経営の継続なしには成立し得ません。各加盟組合には「経営協議会」や「労使懇談会」など様々な事例があり、労使協議体制の定着や深度化が徐々にはかられてきていますが、これまでの個別労使における取り組み経過の違いから、必ずしも「労使協議」の目的や必要性が全ての経営者に十分理解されている状況にあるとも言えません。労使の信頼関係を軸とした日常的な協議機能の強化をはかるとともに、経営方針や詳細な業績状況に関する情報の開示を実践し、経営問題や雇用・労働条件にかかわる問題が発生する前段から、必要な労使協議や交渉展開が可能な総合労使協議体制を、全ての組合で早期に確立していく必要があります。あわせて、企業内労使協議の推進にむけて、産業別の労使懇談会等の開催も検討していくこととします。

3．部会の運動領域・機能

産業・業種別の労働条件や産業基準の確立および政策関連課題を、部会の運動領域の中心として引き続き位置づけます。

また、国際航空貨物業分野全般への対応については部会の

重点機能とし、ＡＣ労協および主要組合の協力を得て体制整備と機能強化をはかります。

従来どおり幹事会・書記長会議および賃金担当者会議は直接部会に設置し、旅行業政策委員会・労働条件委員会は本部政策局のもとで運営します。また、継続して女性の幹事を選出するとともに、各会議体への女性役員の複数参加についても、加盟組合に広く呼びかけを行います。します。

Ⅱ．具体的な運動課題

むこう２年間の具体的運動課題は、以下のとおりとし取り組みを進めることとします。

１．産業基準の確立にむけて

⑴　賃金関連

「2000年度以降の中期賃金政策の取り組み」の考え方（2000年７月確認）に沿って、部会としての具体的賃金目標水準は明示せず、定昇相当分（年齢間間差見合分）の確保と同一年齢における年収の確保を最低基準とする取り組みを継続することとします。

また、春季生活闘争方針に提示している一時金の水準（年間 5.5ヵ月以上／夏期2.5ヵ月・冬期3.0ヵ月以上）のあり方について、見直しすることも含めた議論を開始します。

あわせて、各加盟組合における年齢給要素の縮小に伴って、標準者モデル賃金の設定が従来の考え方では困難になりつつある状況に対し、再度問題点の整理を行います。

⑵　労働条件関連・諸基準

「改正育児・介護休業法に関する統一要求・統一対応」や「60歳以降の雇用確保にむけた対応」に引き続き取り組みます。また、サービス連合の「モデル労働協約」策定にむけた議論と並行し、各加盟組合において権利基準の点検と更なる充実にむけた取り組みを強化します。

近年の旅行業をとりまく環境変化を鑑み、特殊勤務形態の手当基準の見直しについて、2004年の定期総会にむけて議論を行います。

また組織拡大の取り組みとも関連し、社員外要員の労働条件基準のあり方について検討します。

諸基準全体の見直しについては、2005年の定期総会で行うことを前提に議論を進めますが、最低基準と到達基準の区分や、各加盟組合の取り組みとの関係など、様々な観点から考察を加えることとします。

⑶　政策関連課題

従来どおり交運労協と連携し、旅行業・国際航空貨物業にかかわる政策制度要求を各省庁に対して行います。

2005年に予定されている旅行業法改正にむけて、引き続き問題点の検証と働くものの主張を継続します。

２．組織の強化と拡大にむけて

⑴　地協・加盟組合の運動の自立と機能強化

各地協の自主的な組織運営に向けた機能強化に取り組むとともに、加盟組合とのタイムリーな情報交換が行えるよう、各地連とも連携して支援体制の強化に取り組みます。

⑵　組織拡大のとりくみ

組合員範囲の見直しや関連企業の組織化については、確認された「組合員の範囲拡大と組織化に関するガイドライン」に基づき取り組みを進めます。特にグループ企業の組織化については、当該の加盟組合と連携して対応します。

３．共闘関連・国際交流

政策課題の実現にむけ、交運労協・連合をはじめ行政・業界団体との連携を保ちます。

ＩＴＦについても従来どおりの関係を維持し、毎年開催されるアジア太平洋地域委員会（ＡＰＲＣ）には参加を継続します。また、観光労働者セミナーなどの観光サービス部会に関連する会議体が開催される場合は、加盟組合からの参加も要請することとします。

４．財政・その他

サービス連合会費（正加盟組合月額 800円、オブ加盟組合月額 400円）の他に、当面の財政的経過措置として、部会費の徴収を継続します。正加盟組合は月額 300円（旧闘争会計分 150円／年間1,800円相当、を含む)、オブ加盟組合は月額75円とします。ただし将来的な部会費のあり方については、サービス連合全体の組織・財政計画の進捗にあわせて検討していきます。

【第3号議案】　2003秋闘・2004春季生活闘争方針（案）

Ⅰ．秋・春闘の基本方針

１．各加盟組合は、中期的な労働条件改善目標の設定に取り組み、賃金改善や諸基準をはじめとする総合的な労働条件の改善をはかります。

また、安定的な労働条件維持・向上の前提をめざし、企業基盤の確立のため経営問題を含む総合労使協議体制を定着させます。

２．観光・航空貨物部会としては、こうした総合的な労働条件

改善の実現のため、産業構造に関わる諸課題の解決にむけた対応力強化と機能の充実に努めます。
また、「連合」のもとサービス連合方針に基づき、生活関連諸課題の改善をめざします。

3．各加盟組合は2003秋闘・2004春季生活闘争を観光・航空貨物部会の方針に基づき取り組みを展開します。情報交換や情報分析機能を強化し、各組合の交渉を効果的に連携させていくため、幹事会のもとに闘争委員会を設置して対応をはかることとします。
なお、各闘争委員会は通年の常設機関として運営していきます。また、必要に応じ要求づくりの段階から闘争委員会の枠組みにこだわらず、事前の情報交換に努めることとします。

4．人事制度や賃金制度の改定にあたっては、十分に労使協議をつくすこととし、日常交渉段階からの取り組みを強化します。

5．一時金方針
⑴ 一時金要求水準は、年間「5.5ヵ月以上（夏 2.5ヵ月：冬 3.0ヵ月以上）」とします。
⑵ あらたな配分方式への対応などについては、事前に充分な情報交換を行うこととします。
⑶ 現行の要求方式の変更については、各闘争委員会ごとに調整し、闘争委員会の了解を得て行うこととします。
⑷ 要求水準のあり方についての議論を開始することから、上記方針を基本としつつも、2004春季生活闘争の具体的な要求および方針は、1月のサービス連合中央委員会で決定します。

Ⅱ．秋闘方針

1．2003秋闘は、冬期一時金や労働条件・諸権利に関する幅広い要求をほり起こしていきます。

2．一時金は、一定水準の安定的な確保に重点を置き、次の方針でのぞみます。
⑴ 2003秋闘を組織する組合の冬期一時金水準は 3.0ヵ月以上とします。
⑵ その基礎給は、基準内賃金（基本給・生活補助手当）とします。
⑶ 秋に一時金を要求しない組合も、労働条件や諸権利の拡大に関する要求課題などについて、積極的に秋闘を組織します。

3．上記の方針に対し条件が整っていない組合は、各闘争委員会の了解を得ることとします。

4．2003秋闘の具体的な方針は闘争前段の幹事会で決定します。

Ⅲ．2004春季生活闘争方針

1．2004春季生活闘争は、実質生活の維持・向上をめざし、サービス連合の一員として部会の主体性を発揮して取り組みます。

2．要求方式は、22・35歳の部会賃金水準の実態を参考値として提示し、各加盟組合は各々の賃金水準の実態を把握し要求づくりに取り組む方式とします。

3．産業別最低保障賃金およびポイント年令別最低保障賃金は、「統一要求」として全加盟組合が協定化をはかります。

4．具体的要求づくりにあたっては、中闘構成組合・各闘争委員会の賃金担当者で構成する「賃金担当者会議」を設置し、要求試案の検討を行ないます。

5．法定外労災補償制度や産別最賃について、引き続き業界団体に要求し業界レベルの制度の実現をめざします。
その他、観光・航空貨物部会が統一要求として取り組める課題についても業界団体や行政に要求していきます。

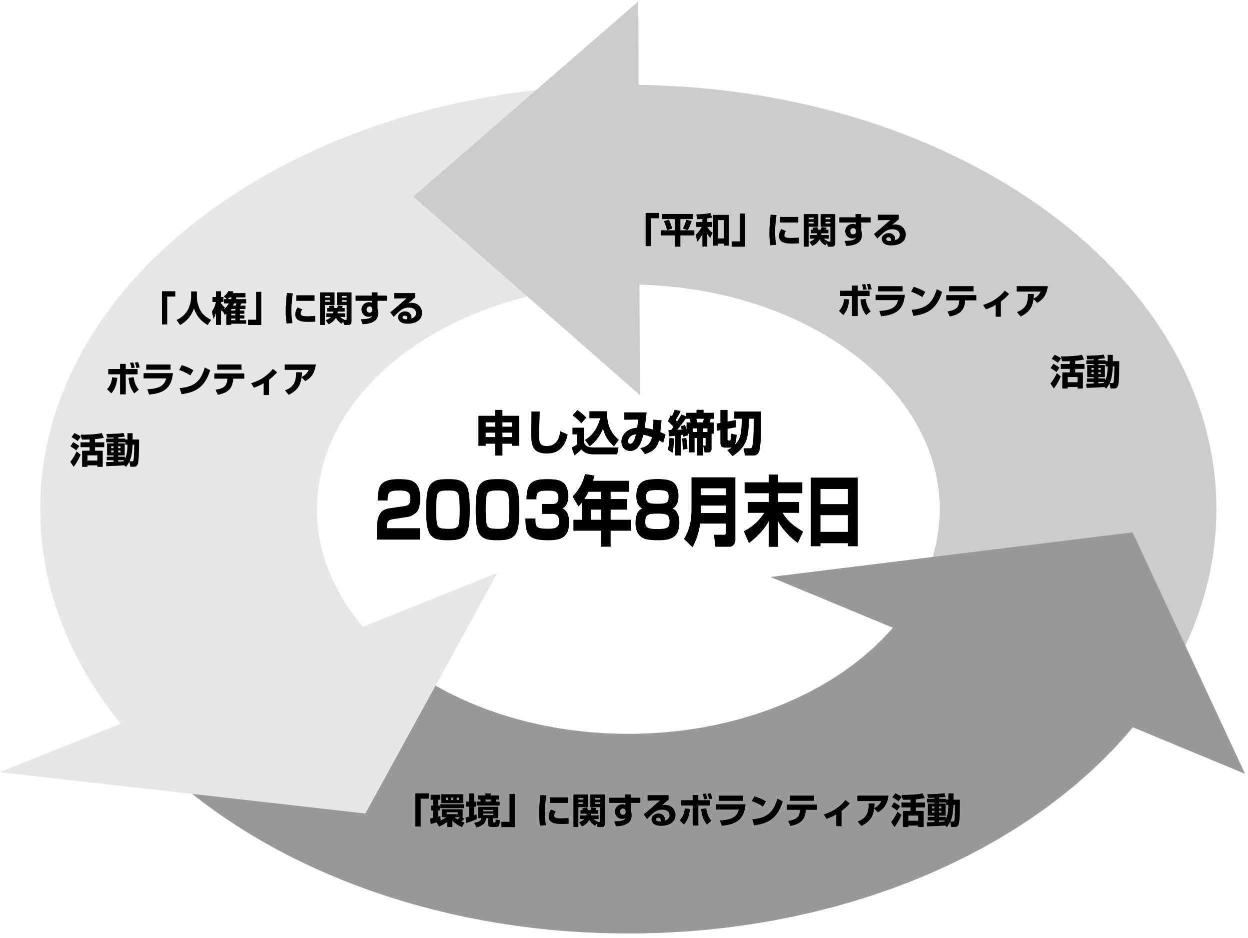
6．大衆行動は、サービス連合の一員として取り組みます。地連や地協の主催する統一行動については積極的な参加をめざします。

7．2004春季生活闘争の具体的な要求および方針は、1月のサービス連合中央委員会で決定します。

あなたのボランティア活動をバックアップ

「サービス連合金太郎基金」は、組合員の地域・社会活動への参加をバックアップいたします。「平和」「人権」「環境」に関する分野のボランティア活動をされている組合員の方に対して、一定の経済的支援をさせていただきます。

組合員の方々からの積極的な支援要請をお待ちしております。



サービス連合
金太郎基金

組合員の活動に資金援助