



第22回中央委員会議案について

サービス連合は、今月開催した第10回中央執行委員会において「2023春季生活闘争方針（案）」ならびに「サービス連合の組織体制について（案）」について確認しました。

加盟組合においては、2023年1月20日（金）に開催する第22回中央委員会にむけ、十分な議論がおこなわれるよう要請いたします。なお、第22回中央委員会に提案する上記以外の議案については、サービス連合本部のホームページ（会員ページ）に掲載しますので、併せてご覧ください。

サービス連合「2023春季生活闘争方針」（案）

I. 2023春季生活闘争の基本認識

1. 私たちはこれまで、21世紀の基幹産業として魅力ある産業の実現を目指し、サービス・ツーリズム産業で働くすべての仲間の労働環境の整備に取り組み、これまでも幾多の困難を乗り越え、景気に左右されずに、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけて歩みを進めてきました。

2022春季生活闘争では、依然として新型コロナウイルス感染症の影響を受け続けている状況においても、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」を堅持し、実質的な賃金改善を要求する加盟組合は1.0%以上の水準をもって取り組みを進め、一定の成果となりました。

2. わが国においては、原材料価格の高騰や円安などに起因し、数ヶ月にわたり急激な物価上昇が続いていることに対し、実質賃金は低下し続けており、賃金水準が物価上昇に追いつかず、人々の生活に多大な影響を及ぼしています。一方、2022年の地域別最低賃金の改定額が過去最高となり、社会的にも賃上げの期待度が高まっていることから、人への投資の重要性は増えています。新型コロナウイルス感染症の発生から3年が経過し、ホテル・レジャー、ツーリズムはその影響を受け続けてきましたが、今後は経済の正常化や海外との往来制限の緩和などにより、観光需要は回復していくものと想定されます。しかしながら、この間、企業の財務状況は急激に悪化し、膨大な借入れをおこなっている企業もあることを認識しておく必要があります。国際航空貨物では、不安定な海外情勢による原油価格の高騰や荷動きの鈍化などにより、今後の見通しが不透明な部分もあります。また、人材流出による人手不足が産業全体の課題となっており、労働集約型産業である私たちにとって、

人への投資と働きやすい労働環境の構築は必要不可欠となっています。

3. 2023春季生活闘争に臨むにあたって、私たちはすべての労働者の雇用を守り、労働条件の向上に最大限に取り組み、そのうえで、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現を目指して、一時金もあわせた年収水準の回復、向上に取り組むこととします。私たちは、新型コロナウイルス感染症の発生以降、雇用を守ることを最優先として取り組みをおこなってきました。今後は、足踏みを余儀なくされた、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけた全体での歩みを加速させ、労働条件の向上に注力していく必要があります。そのため、2023春季生活闘争では、すべての加盟組合が賃金カーブを維持したうえで、1.0%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととします。また、生産性向上が求められる中、人手不足も相俟って、働くものに対する期待度、負荷が増していることを考慮すると、1.0%にとどまらず、さらなる取り組みが可能な加盟組合は、それ以上の賃金改善に積極的に取り組むこととします。産業を回復させ、持続的に成長させていくためには、人材の確保と定着が必要であり、人への投資が最重要であるという共通認識を持ち、労使が真摯に向き合い、すべての加盟組合が一体となって全力で2023春季生活闘争に取り組むこととします。

具体的な要求内容については、後述の要求基準を基に加盟組合が主体的に策定することとします。すべての加盟組合が闘争に取り組むことができるよう、闘争委員会は加盟組合との関係を強化し、要求水準策定から合意に至るまで、闘争委員会全体となって、全力で加盟組合の支援をおこなうこととします。

また、最低保障賃金の協定化は、この産業で働く労働者の社会的地位の向上と魅力ある産業の実現にむけた底上げ、底支えの観点から重要性が増しており、すべての加盟組合が2つの最低保障賃金の趣旨を理解したうえで取り組みを進めることができるよう支援をおこないます。

2023春季生活闘争は労働組合としての役割の重要性がこれまで以上に求められる闘争となります。わが国においては20年以上にわたり賃金水準が停滞しており、今後は継続的な賃金水準の向上が求められます。私たちの産業においても、適切に価格転嫁をおこない、企業が安定的な利益を上げ、その利益を適正に労働者に最大

限分配するという好循環を生み出し、継続的に人への投資をおこなうことが必要であり、そのためにはより強固な総合労使協議体制の構築が求められます。産業の明るい未来を自らの手で切り拓いていくためには、2023春季生活闘争を大きな転換点とし、すべての加盟組合がその意義を十分に理解して取り組むことが大切です。サービス・ツーリズム産業が21世紀の基幹産業として再び光を浴び、大きく成長していくために全体で丸となって取り組んでいくことが重要であることを強く認識し、2023春季生活闘争に取り組むこととします。

II. 2023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

2023春季生活闘争は、一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けられる産業の実現のために、サービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者の雇用を守り、労働条件の向上を目指して最大限に取り組むこととします。人手不足が産業全体の課題となっていることから、人財への投資の重要性を労使で認識し、産業の将来を見据え、中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現にむけて、継続して取り組むこととします。取り組みにあたっては、賃金水準全体の底上げとなるよう、とりわけ生活の基礎となる月例賃金にこだわり、一時金水準の回復、向上とあわせて、「指標」を活用し、年収水準の回復、改善を目指す闘争を進めていくこととします。なお、一時金は業績による影響を受けやすい性質もあるため、一時金の上積みはもとより、月例賃金の改善に最大限に取り組むこととします。

(1) 賃金改善

- ① 中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現を目指し、主体的に取り組む。既に達成している加盟組合は中労委モデルまたはそれ以上を目指す。
- ② 賃金改善については、「指標」や「賃金水準の実態」(※1)を基に賃金水準の引き上げに取り組む。
- ③ すべての加盟組合は1.0%以上の実質的な賃金改善に取り組む。さらなる取り組みが可能な加盟組合は、1.0%にとどまらず、それ以上の賃金改善に積極的に取り組む。
- ④ 人事賃金制度がある加盟組合は賃金カーブ維持分の確保に取り組む。
- ⑤ 定昇制度がない加盟組合や定昇見合い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および実質的な賃金改善分参考値(※2)を意識して取り組む。また、今後にむけて、人事賃金制度の確立を視野に入れ、労使協議を進める。
- ⑥ 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過を踏まえ、月例賃金の最低到達目標水準を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る。

(2) 一時金

- ① 年収水準の回復、向上を目指し、中期的な賃金目標「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。
- ② 「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0ヵ月相当とし、既に年間4.0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。
- ③ 業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給分の年間協定化や配分拡大をおこなうこととし、年収水準の回復、向上を目指す。
- ④ 「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ヵ月以上とする。

(※1) 2022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	177,800 円	206,000 円	263,400 円	300,500 円
モデル 賃 金	177,600 円 (35組合 平均)	205,800 円 (29組合 平均)	290,700 円 (37組合 平均)	320,800 円 (31組合 平均)
年収 試算 中労 委モ デル	232万円 程度	300万円 程度	349万円 程度	437万円 程度
中労 委 年収 試算	222,000円		391,200円	
	360万円程度 (一時金は高卒支 給額で試算)		670万円程度	

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2022年夏期一時金年齢別平均支給額・2021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2021年実績を記載。

(※2) 賃金カーブ維持分参考値・実質的な賃金改善分参考値

	ホテル・レジャー	ツーリズム・航空貨物
賃金カーブ維持分参考値 (2018年～2022年の参考値平均)	4,850円	4,800円
実質的な賃金改善分参考値	2,650円以上	3,050円以上

【参考】『中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の指標』（抜粋）

指標の基本的な考え方

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おこない、賃金水準の改善を目指して段階的な取り組みをおこなうこととします。

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. 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、正規労働者と同様の考え方に基づき待遇の改善に取り組むこととします。また、要求基準を基に安心して働き続けることができる環境整備を進めていくこととします。

2021年4月に完全施行されたパートタイム・有期雇用労働法への対応として、引き続き各種労働条件の点検活動をおこない、必要に応じて是正に取り組むこととします。

(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性があることから、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

- 1) 月例給労働者については、サービス連合の賃金実態を基に年齢間差分として試算された2,300円を確保する。
- 2) そのうえで、1.0%以上の実質的な賃金改善分を加えた4,300円以上の賃金改善をおこなうこととする。

【2022年契約社員賃金実態調査結果（参考値）】

調査協力者数 2,527名 50歳以上のデータを除く
 平均値 勤続年数8.0年 入社時年齢29.4歳
 2022年調査の21歳から35歳までの平均間差
 2,223円・1.14%
 過去3年間の21歳から35歳までの平均間差
 2,161円・1.30%

②時間給労働者

- 1) サービス連合の時間給労働者の賃金実態や地域別法定最低賃金の引き上げ額などを総合的に判断し、地域別法定最低賃金の最高引き上げ額に1.0%以上の賃金改善分を加えた34円以上の賃金改善をおこなう。
- 2) 産業別最低保障賃金も意識して取り組みをおこなう。

【2022年時間給労働者実態調査結果（参考値）】

調査協力者数 2,269名 時間給平均1,115円

(2) 一時金

正規労働者との待遇差を十分に点検したうえで、年収水準の回復、向上のために取り組む。

(3) 不合理な労働条件の是正

①労働条件の点検および是正

契約社員やパートタイマー等のあらゆる労働条件を点検し、待遇差を設け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をおこなう。

②正規労働者と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・賃金制度の導入を目指す。また、正社員への登用機会を積極的に設定する。

3. 最低保障賃金

サービス連合では、魅力ある産業の実現にむけ、産業全体の労働条件の底上げ、底支えとこの産業で働くすべての労働者への波及効果を目的として、2つの最低保障賃金の考え方を持っています。最低保障賃金は、私たちの産業で働くすべての労働者が最低限の生活ができるための賃金水準であり、産業全体の賃金水準の底上げや社会的地位の向上につなげるために有用であるとの認識に基づき、すべての加盟組合で最低保障賃金の協定化にむけた要求をすることとします。

産業別最低保障賃金は、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。

ポイント年齢別最低保障賃金は、基幹従業員を対象として産業内の賃金水準の底支えと格差是正を目的としています。賃金制度の多様化により、同年齢でも賃金水準に幅が生じていることや転職などによる中途採用者が増加していることから、ポイント年齢別最低保障賃金は賃金水準の底支えをはかるためにも重要な取り組みです。

(1) 産業別最低保障賃金

すべての加盟組合は要求基準を基に産業別最低保障賃金を要求する。

別表【2023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	1,169円 192,900円	神奈川	1,168円 192,800円
大 阪	1,120円 184,800円	埼 玉	1,084円 178,900円
愛 知	1,083円 178,700円	千 葉	1,081円 178,400円
京 都	1,065円 175,800円	兵 庫	1,057円 174,500円
静 岡	1,041円 171,800円	三 重	1,027円 169,500円
広 島	1,023円 168,800円	滋 賀	1,020円 168,300円
北海道	1,012円 167,000円	栃 木	1,005円 165,900円
茨 城	1,003円 165,500円	岐 阜	1,001円 165,200円
富 山	999円	福 岡	990円
長 野	164,900円		163,400円
山 梨	988円 163,100円	奈 良	986円 162,700円
群 馬	985円 162,600円	岡 山	982円 162,100円
石 川	981円 161,900円	新 潟	979円 161,600円
和歌山	978円 161,400円	福 井	977円
		山 口	161,300円
宮 城	972円 160,400円	香 川	966円 159,400円
福 島	944円 155,800円	島 根	943円 155,600円
徳 島	941円 155,300円	岩 手・山 形	940円
		鳥 取・大 分	155,100円
青 森・秋 田	939円 155,000円		
愛 媛・高 知			
佐 賀・長 崎			
熊 本・宮 崎			
鹿 児 島・沖 縄			

算出方法

産業別最低保障賃金は法定地域別最低賃金に概ね10%を乗じた額で設定しています。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全国加重平均の概ね10%を法定地域別最低賃金に乗じた額で設定しています。

- ①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、協定化を目指す。ただし、企業内の最低賃金要求水準、対企業交渉による企業別最低保障賃金の協定化、対象者を絞り込んだ協定化に取り組むことも可能とする。
- ②インターンや外国人研修制度など研修が主たる目的である場合は適用除外とする特例も可能とする。また、年金受給者、高齢雇用継続給付受給者は年金月額支給額、高齢雇用継続基本給付金との合算額での適用を可能とする。

③ツーリズム・航空貨物の加盟組合が月額で要求する場合、要求基準を基本としつつ、時間額との整合をはかる必要がある場合は、それを可能とする。

(2) ポイント年齢別最低保障賃金

すべての加盟組合は要求基準を基にポイント年齢別最低保障賃金を要求する。

【2023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	142,500円	26歳	156,000円
20歳	146,000円	30歳	165,000円
22歳	149,500円	35歳	192,500円

対象者

ポイント年齢別最低保障賃金は、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。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ます。設定額は加盟組合の初任給水準および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。

算出方法

①18歳初任給からの算出

全加盟組合の賃金実態調査に基づく18歳初任給を昇順に並べ、第一十分位（全体を10のグループに区切る最初の線）と最も下位にあたる組合の水準を500円単位に切り上げて算出します。20歳以降は18歳ポイント年齢別最低保障賃金を基に、年齢間差として1年間で時給10円の賃金改定を加算した数値（10円×165時間＝1,650円／1年）を500円単位に切り上げて算出します。

②実在者基本給からの算出

各加盟組合の実在者データより算出をおこなうこととし、以下の2点から各ポイント年齢における実在者の基本給加重平均値の67%の数値を500円単位で切り上げて算出します。

ア) 休業補償6割に、就労に関わる経費（年収の1割）を加算

イ) 傷病手当金で標準報酬日額の2/3が支給

①・②それぞれの算出方法に基づき算出された金額をポイント年齢毎に比較し、いずれか高い数値をそれぞれのポイント年齢別最低保障賃金として設定をおこないます。ただし、算出された額が前年を下回る場合は、前年の水準で設定します。

- ①加盟組合は取り組み趣旨を理解したうえで、協定化を目指し、積極的に取り組む。
- ②有期雇用労働者については、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する。
- ③適用対象者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するが、当面は26歳までの適用を可能とする。
- ④短時間勤務者などにおける算出については次式を基本とする。

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

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おこなったポイント年齢別最低保障賃金の考え方（第20回中央委員会確認）に基づき、26歳・30歳・35歳の水準を以下のとおり設定します。なお、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	157,000円	67.21%
30歳	174,000円	67.55%
35歳	210,000円	72.02%

※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、2022年8月からスタートした「第5期時短アクションプラン」に基づき、働き方を見直し、働きやすい職場環境の構築を目指して、総実労働時間短縮ならびに労働時間管理の適正化に取り組み、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。

人手不足による長時間労働が産業全体の課題となっており、労使で課題の認識と共有をおこない、人財の定着と安心して働き続けられる職場環境の構築を目的として、長時間労働の是正と適正な時間管理、適正な人員配置などに取り組むこととします。

① 所定労働時間の短縮

- 1) 年間所定労働時間が2000時間を超えている加盟組合は、年間所定労働時間2000時間以内とすることに優先的に取り組む。
- 2) 休日数は年間104日を確保したうえで、祝日16日の確保や誕生日、結婚記念日などの休日を増やす取り組みをおこなう。
- 3) 1日の所定労働時間7時間30分以内を目指す。

② 年次有給休暇の取得拡大

- 1) 一人あたりの平均取得日数を15日以上とすることを旨とし、取得日数8日未満の従業員をなくす取り組みをおこなう。
- 2) 付与日数は法定の10日を上回るよう取り組み、初年度付与日数を15日以上、最高付与日数は20日を超える制度の導入を目指す。
- 3) 年次有給休暇を取得しやすい環境整備として、半日年休制度の拡充や時間単位年休制度、計画的付与制度の導入も有効な手段であるが、検討にあたっては年次有給休暇の本来の趣旨を十分に尊重したうえで取り組みをおこなう必要がある。

③ 時間外・休日労働の縮減

- 1) 時間外労働は1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指す。また、休日労働（公休日労働）はゼロを目指すために、36協定は職場実態に応じて適正な時間数で締結し、可能な限り特別条項は結ばないようにする。

2) 時間外・休日労働の割増賃金は時間外・休日労働の抑制効果にもなることから、法定以上の割増率の引き上げに取り組む。また、月60時間超の時間外労働割増率の中小企業における猶予措置が2023年3月末で終了することにより、時間外労働割増率の点検をおこない、猶予措置を使っている場合には4月以降の割増率改定の対応をおこなうこととする。

(2) 両立支援・男女平等社会の実現

2023春季生活闘争においては、「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」の達成にむけ、引き続き、以下の重点項目に取り組むこととします。

① 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、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、有給で対応することを統一対応で定めていますが、いまだ多くの加盟組合では無給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。子の看護休暇および介護休暇の本来の趣旨のとおりに、これらの休暇の利用を促進できる環境整備にむけて引き続き取り組むこととします。

② 改正育児・介護休業法への対応

2022年4月から順次施行されている改正育児・介護休業法への対応を適正におこなうとともに、男性の育児休業の取得促進について労使で協議をおこなうこととします。また、2023年4月から男性の育児休業取得率の公表が義務化されることへの対応とあわせ、対象となっていない企業においても、労使で現状を認識したうえで、育児・介護休業全般における課題について協議をおこなうこととします。

③ その他

職場における男女平等の実現にむけて、加盟組合が策定した「男女平等参画計画」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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の省令改正により、2022年7月から男女間賃金格差の公表が義務化されたこともあり、男女間賃金格差の点検や是正、女性の職業生活における活躍の推進の定着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

引き続き希望者全員が65歳まで就労可能となる制度の確立にむけて取り組むこととします。サービス連合では、高年齢者雇用安定法の経過措置を適用し、希望者全員が65歳まで就労可能としていない加盟組合もあります。2025年3月末でこの経過措置が終了することから、早期に体制を整備し、希望者全員の65歳までの雇用の確保と労働条件の改善に引き続き取り組むこととします。

また、2021年4月に改正された高年齢者雇用安定法により、70歳までの就業機会の確保が努力義務とされており、将来にわたる人財の確保の観点から、定年の引き上げや継続雇用制度の延長などについて労使協議をおこなうこととします。

(4) その他

- ①2022年4月に改正された労働施策総合推進法の施行により、すべての企業を対象にあらゆるハラスメントの防止措置等が義務化されたことを

受け、改めてハラスメント防止の対応について点検活動をおこなうこととします。

- ②その他労働条件の向上に関する要求については、諸基準を活用し、取り組むこととします。

III. 2023春季生活闘争に関連した取り組み

1. 組織拡大の取り組み

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、組合員の声を十分に反映した要求をおこなうことが必要です。また、労働組合の組織率が過半数に達していれば、36協定など労使協定の締結当事者となることができますが、組織率が過半数に達していない場合は、締結当事者になることができず、過半数代表の選出が必要となります。組織拡大やオルグなどの取り組みをつうじ、組合員との積極的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、それを交渉に生かしていくことが重要です。

同一労働同一賃金の対象となっている契約社員・パートタイマーなどの組織化に取り組むためにも、更なる加入を呼びかけ、春季生活闘争方針や交渉状況を共有するなど、積極的に情宣をおこなうとともに、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

むけ、重点的に取り組むこととします。

なお、組織拡大の具体的な取り組みについては本部組織局が対応します。

2. 雇用確保にむけた取り組み

雇用の確保にむけた取り組みとして、第19回中央委員会で確認された「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」にのっとり対応をおこなうこととします。

3. 政策制度実現にむけた取り組み

- (1) 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申し入れ、意見交換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。

- (2) 連合が掲げる2023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。

IV. 2023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2023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闘争委員会を設置します。闘争委員会は、全加盟組合の闘争状況の把握および支援・調整と情報発信をおこないます。

- ②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。闘争方針については、情勢に対処するための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。

(2) 各加盟組合への支援活動

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おこないます。各加盟組合への必要な支援活動は闘争委員会がおこなうこととします。なお、春季生活闘争に関する加盟組合からの相談や交渉支援については、本部労働条件局が窓口となり、対応します。

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未整備な加盟組合に対し、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、「2023春季生活闘争賃金要求取り組みマニュアル」や中期的な賃金目標達成にむけ、「35歳年収 550万円への指標 2023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おこなうこととします。加えて、賃金水準や一時金水準などの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。

「2023春季生活闘争要求・回答・合意内容」の配信については、共闘による波及効果を目指すとともに、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、情報管理を徹底したうえで、おこなうこととします。

(3) 体制強化

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。

最低保障賃金については、底上げ、底支えの観点から全体の取り組みとするため、他の要求項目とは別に会長と連名での要求書を本部から送付し、すべての加盟組合が取り組むこととします。なお、産別基準を上回る取り組みをおこなっている加盟組合は、引き続き取り組みを進めることとします。

各加盟組合は、提出した要求書の控えを本部労働条件局に1部送付することとします。闘争委員会は加盟組合との連携を密にして、交渉の進捗状況を把握するとともに、支援・調整をおこなうこととします。

(4) 情報管理

情報管理については、「2023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。加盟組合の交渉状況の把握（窓口機能）および、「回答・合意情報」集計と「関連データ」集約、情報管理は本部労働条件局がおこないます。

①サービス連合による情報発信

サービス連合全体への波及効果の取り組みとして、情報管理を徹底したうえで、各加盟組合に対し、可能な限り情報開示を求めるとともに、加盟組合との確認に基づき、「2023春季生活闘争要求・回答・合意情報」を加盟組合および各地連に送信します。また、事前確認したうえで、外部メディア（新聞社、出版社、ウェブ媒体など）への情報提供をおこない、記事として掲載依頼をおこないます。

②加盟組合の回答・合意・交渉スケジュールなどに関する情報連絡

加盟組合は回答・合意・交渉などに関する情報について、本部労働条件局へ連絡、共有することとし、雇用対策局と連携しながら進めます。

(5) 相場形成と波及力強化

中間組織会議を活用し、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内容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2023春季生活闘争方針について説明をおこなうとともに、要請行動をおこなうこととします。

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月末日までに提出することが困難な場合は、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。

(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13日（月）から3月17日（金）とし、ヤマ場を3月14日（火）から3月16日（木）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・合意内容調査票」に

ついて、定められた期日までの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おこない、参加することとします。

連合が主催する「2023春季生活闘争 開始宣言 2.6中央総決起集会」「2023春季生活闘争 政策制度要求実現3.7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、地連所在地の地方連合会が主催する2023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。

5. 雇用に関する課題への対応について

雇用にかかわる問題については、本部雇用対策局において、対応することとします。

※「2023春季生活闘争デザイン・スローガン」について、皆様より多数ご応募いただき、ありがとうございました。

※次ページに続きます

「サービス連合の組織体制について（案）」

I. はじめに

サービス連合は結成20年を機に、2021年1月の第21回中央委員会で今後10年を見据えた「長期ビジョン」を確認し、運動を進めています。しかし、私たち組合員一人ひとり、加盟組合そしてサービス連合を取り巻く状況は、新型コロナウイルス感染症の影響をはじめ大きく環境が変化しています。

その中で、長期ビジョンを実現するために、1年をかけてサービス連合の組織のあり方を根本から見直し、検討することを2021年7月の第21回定期大会で確認しました。

2022年7月の第22回定期大会では、サービス連合の組織体制について提起をおこない、そのうえで、加盟組合に対して組織討議を要請しました。この間、中央執行委員会では、提起した内容のもと加盟組合の意見も参考に、組織体制の提案にむけ、議論を重ねてきました。

II. 組織討議を受けて

組織討議をつうじ、加盟組合の皆さんには、今回の検討と提起に至った必要性については概ね理解いただいたうえで、特に人財に関する項目と加盟組合の交流に関する項目について、多くの意見や質問をいただきました。質問や意見の中には、1期2年の運動方針や個別検討が必要な項目もあることから、今回の提案では向こう10年を目途とする組織体制の全体像や方向性を確認し、個別方針などは、都度定期大会で提案することとします。

III. 提案にあたって

サービス連合は、サービス・ツーリズム産業で働くすべての者が報われる公正で健全な産業の発展を構築するため、すべての仲間の声を代表する組織として引き続き、社会的役割と責任を果たしていかなくてはなりません。

これまでサービス連合は、各加盟組合の強固な団結力によって支えられてきました。特に専従役員はすべて加盟組合からの派遣で成り立っています。しかし、サービス連合を構成する各加盟組合においては、役員人財の確保が困難な状況が生じており、途上にある女性役員の登用、更には地域の最前線を支える人財の確保も、年々困難となっています。加えてコロナ感染症の拡大により組合の活動そのものが厳しい状況となっている加盟組合もあります。

このような背景から、組織検討委員会は、取り巻く課題に正面から向き合い、将来にむけた運動の着実な進展をはかるために、組織のあり方についてより具体的な対応方向を打ち出す必要があると考えました。また、サービス連合の活動は、年々拡大基調にあると言えます。その

ような点も踏まえ、加盟組合とサービス連合が一体となってその力を結集し、運動を実現できる組織に変革させるとともに、限られた運動資源（人的・財政的資源）の有効活用かつ最適配分を促進し、運動の重点化が急がれます。

この10年間は、加盟組合の組織強化にむけて力を注ぐとともに、労働運動の根幹である組織拡大について、情報提供や支援をはじめ、加盟組合とともに取り組みます。また産業を取り巻く課題については、現場で働くものの声を基に、産業・労働・社会政策として取りまとめ、産業と産業で働くものの地位向上にむけて取り組みます。これら運動を実現させるべく、サービス連合の組織体制について、提案します。

IV. 組織体制

組織見直しの検討にあたっては、次のとおり、課題項目を挙げ、議論をおこなってきました。組織の考え方をはじめ、人財や機関設計、加盟組合の対応、共闘団体との関係について、考え方をとりまとめました。

なお将来（2030年を目安）にわたって産別運動が持続的な発展をするために、組織のあるべき姿を提案するものであり、「当面」の姿とは切り分けて取りまとめています。

1. 組織の考え方

2021年1月の第21回中央委員会で確認した「長期ビジョン」では①健全な労使関係の確立のため、加盟組合の状況に応じた支援に取り組む ②産別運動の維持・発展にむけて、加盟組合の人財育成のサポートに取り組むことを掲げています。

産別として持続可能な運動を将来にわたって展開するにあたって、個々の加盟組合と直接向き合うことで、課題などを把握し、具体的な支援にスピードをもって対応できる組織の形を構築することが急務となります。これまでの加盟組合から支えられてきた姿から、加盟組合と産別が双方に支えあう姿を体現する必要があります。

(1) 組織体

多くの加盟組合の活動が低下している中で、個々の加盟組合への集中的、統一的な対応をはかる必要性から、本部に機能を一本化させます。また限りある人財（専従者）についても、本部に集約します。

これまでの地連を中心とした地域の活動は、産別活動の伝播をはじめ、加盟組合間の連携、連帯をはかることを目的に、引き続き意見交換や学習会の機会を設けます。

(2) 機能

産別活動の機能として、以下の項目を本部に一本化させます。

①加盟組合支援・労働条件関連の向上・人財育成・組織問題対応・労使紛争解決 ②組織拡大 ③政策策定・政策実現・政治との関わり ④情報発信 ⑤ジェンダー平等・持続的かつ包摂的な社会の実現 ⑥組合間の交流支援

(3) それぞれの機能

①加盟組合支援

将来にわたって、産別活動を維持、発展させていくためには、何よりも加盟組合が組織の基盤となります。現状、加盟組合の活動が低下、もしくは体力が弱まっている傾向を踏まえ、この10年をかけて、まずは加盟組合が自律した活動をおこなえる姿を目指します。自律した姿とは、自ら運動方針を掲げ、役員と組合員の意思疎通のもと、運動を進めることであり、組織の維持、発展にむけて常に仲間と連帯・団結し、運動を絶やすことなく、次世代に継承できる組織です。加盟組合の自律した活動にむけて、サービス連合は、顕在化した問題や紛争解決の支援にとどまることなく、加盟組合の運動を展開するうえで密接にかかわる労働条件や人財の育成についても、すべての加盟組合に、専従者を担当者として配置し、ワンストップで助言、支援をおこないます。

- 1) 労働条件関連の向上については、秋闘や春季生活闘争の方針策定議論はもとより、個々の加盟組合の状況に応じて、策定から要求、必要におうじて交渉の支援をおこないます。
- 2) 人財育成については、労働組合の役員としての基礎研修やエンパワーメント研修、賃金学習会など、すべての加盟組合を対象とした研修を開催するほか、加盟組合の個々の状況に応じて、役員や組合員を対象とした研修をおこなうなど、人財育成の支援をおこないます。
- 3) 組織問題対応、労使紛争解決については、状況や課題の把握から解決にむけた具体的な手法について、加盟組合の担当者が、具体的な支援をおこないます。

②組織拡大

産別活動を維持、発展させていくためには、この産業で働く仲間の団結が必要です。コロナ禍によって組織人員が減少している一方で、まだ組織化されていない多くの仲間たちが様々な労働環境のもと働いています。産業として、魅力を取り戻し、やりがい、生きがいをもって働き続けるため、いまこそサービス連合への集結を急がねばなりません。

具体的には10万人組織のプロセスで確認された組織拡大の4つの柱においてサービス連合一体となつての取り組みを加速します。

1) 未組織対策は、組織化対象となる企業への働きかけについて、具体的には、産業で働くものへの対応として、労働相談や知人紹介をきっかけとした取り組みと企業訪問をつうじた企業との関係性をきっかけとした取り組みを両面で進めます。

2) 未加盟組織に対しては、産別未加入の労働組合への働きかけとともに、連合直加盟組織については、地方連合会と連携し、産別移行にむけ働きかけをおこないます。

3) 企業内・関連企業に対しては、加盟組合への調査等をつうじ、対象や目標を明確にするとともに、加盟組合の主体的な取り組みではありますが、具体的な手法やクロージングにむけた助言など必要な支援をおこないます。この10年間は、加盟組合の活動基盤を強固なものとするべく、その根幹である「仲間」の徹底的な結集を進めます。

③政策策定・政策実現・政治とのかかわり

産別として特徴的な機能である政策の策定と実現については、産業政策、社会政策、労働政策を取り扱います。政策の策定にあたっては、加盟組合からの意見集約をおこない、産業で働くものの立場から政策を策定します。

- 1) 政策の策定にあたっては、産別としての政策立案力の向上に取り組みます。立案にあたっては、現場感覚や個別の経験に加え、数字や客観的な調査に基づき、政策としての説得性を意識します。
- 2) 政策立案力の向上にあたっては、専門家である政策顧問や、政策推進議員懇のメンバーとの連携、勉強会をつうじ、策定段階で、政策実現を意識しながら、議論を進めます。また業界団体とは日常的な意見交換から、業界にかかわる課題の協議をおこないます。
- 3) 政策の実現にあたっては、立法府である国会、国会議員への働きかけが必要です。魅力ある産業の実現にむけて、政治とのかかわりを意識し、政策推進議員懇談会との連携を中心に、取り組みを進めます。

④情報発信

産別運動の推進にあたっては、産別の考え方や取り組み内容についての加盟組合や組合員の理解が必要です。情宣物については、新たに機関誌を発行し、これまでの情宣物を集約するとともに、月刊での発行をおこなうことで、加盟組合をはじめ組合員への周知を進めます。あわせてSNS等も活用し、タイムリーに活動内容を発信します。政策の実現にむけては、談話・見解の発表をはじめ、記者会見をつうじて広く社会に発信をおこないます。

⑤ジェンダー平等・持続的かつ包摂的な社会の実現

サービス・ツーリズム産業には、性別や国籍など様々な背景をもった仲間たちが集い、働いています。多様性を認め合う包摂的な社会の実現は、まさにこの産業の将来にわたる発展が鍵となります。むこう10年間は「男女平等参画計画」を基に、定性と定量のバランスに留意し、加盟組合とともに着実な前進を図ります。

平和産業として、国際協調・平和の観点から社会や地球環境に寄与するべく、社会貢献活動をおこないます。

⑥組合間の交流支援

産別活動を推進するにあたっては、サービス連合と加盟組合との個々の関係強化と支援とともに、産別としての連帯や団結をはかるため、加盟組合間で交流をおこなう機会を設けます。また加盟組合間の連携に加え、産別活動の伝播を目的として対話集会や学習会を地域毎に設定します。

2. 組織における人財

(1) 専従者に求められる姿

産別運動の推進にむけ、各機能を担う専従者については、1期2年と限られた中で産別運動に能力を発揮することができるよう、一定の労働組合の活動経験、知識が求められます。そのうえで、これからも専従者の選考にあたっては、産業の状況を理解し、産別活動に対して「想い」や「向上心」をもった人財の輩出にむけて理解を得られるよう、都度、役員推薦委員会に「必要な人財の考え方」を伝えることとします。

(2) 輩出基準の考え方

- ①将来にわたって産別運動の持続的な発展の観点から、活動の継続性を念頭に人財の輩出をおこなう。
- ②将来的に産業の回復や組織拡大を受け、第20回中央委員会で確認した「10万人組織へのプロセス」に基づき、「10万人」組織での体制を目標とする。
- ③ジェンダー平等推進の観点から、女性専従者の輩出も念頭におく。

(3) 専従者の輩出基準

専従者の輩出にあたっては、新たな基準として予算に占める人件費の上限方式とします。経年として予算に対する人件費の割合は、20%前後にて推移しています。今後、加盟組合の支援をはじめ、産別運動の推進に人財が必要であることから、事務所の賃貸借諸費用など経費の見直しをおこない、新たな輩出の基準として、予算に対して最大30%までを人件費として見込むこととします。一方で予算については財政規律の維持を前提として、人件費を見込みます。なお人件費の中には、専従者、SIR専従者、特別中執のうち連合派遣者も含まれます。

1期2年の役員選出にあたっては、直前の中央委員会にて、専従者数を確認することとしますが、会費登録人員をはじめ、予算シミュレーションをおこなったうえで、都度確認をおこないます。

●参考：第8回中央委員会確認

登録人員4,000名に1名の割合で専従者を輩出する。

※この考え方は、2009年の時点で、40,000人を目指すにあたって必要となる専従者数を10名（本部7名、地連3名）とし、算出した基準です。

(4) 組織拡大の必要性

産別運動の維持、発展にむけては、活動予算と運動を担う人財は必要不可欠です。そのためには、10万人のプロセスで確認した組織拡大4つの柱について、絶え間ない取り組みをつうじ、産別基盤の安定にむけて取り組むことが前提となります。

(5) 専従者の定年制

あくまでも加盟組合の規定や労使間での協定によりますが、輩出する産別専従者としては65歳までの雇用確保が義務となったことに伴い、定年制など一定の整理をおこないます。また将来的に、組織拡大がすすみ、加盟組合支援をはじめ、産別として運動も拡大する中では、活動の充実と継続性の観点から、プロパー採用をおこなうことを想定し、同様の対応とします。

①定年を「65歳」とします。

②役員輩出にあたっては、あくまでも人物本位とします。

(6) 顧問制度の創設

本部での産別運動の伝承、スキルの習得にむけて、サービス連合役員経験者を対象として、顧問を依頼します。産別活動を進めるにあたって、必要に応じて助言を受けるほか、専従者の教育にあたっても講師を依頼します。

顧問の依頼にあたっては、人物本位で選定し、都度中央執行委員会に諮ります。

(7) 共闘団体への戦略的な派遣

実務人財の確保、育成の観点から、共闘団体（連合、交運労協など）への派遣について考え方を定めます。派遣にあたっては、輩出にむけた一定の準備も必要なことから、2023年～2024年で具体的な考え方を整理、まとめることとします。

①共闘団体との関係強化、派遣者の人財育成を目的に、派遣前後も継続して産別運動を担える人財を輩出します。

②将来的には、連合から期間を定め職員の派遣を受けることも検討します。

3. 機関設計

(1) 決議機関・機関会議

① 定期大会

規約にのっとり、サービス連合の最高の決議機関である。

② 中央委員会

規約にのっとり、サービス連合の定期大会につぐ決議機関である。

③ 中央執行委員会

サービス連合の執行機関として、大会および中央委員会での決議事項の執行にむけ、今後は毎月1回の開催とし、これまで以上に迅速な議事の審議・決定をおこなう。

委員会の構成は、会長・副会長・事務局長・副事務局長・中央執行委員とする。

(2) その他会議

① 四役会議

業務執行および活動の円滑な推進にむけ、四役会議を設置する。春季生活闘争方針や活動方針の議論を中心に、必要に応じて開催する。

会議の構成は、会長・副会長・事務局長・副事務局長とし、必要に応じて各機能の担当が出席する。

② 中關組織の代表者会議

これまでの中央闘争委員会構成組織の加盟組合（中關組織）は、今後も、産別運動の推進にあたって産別全体を牽引する役割を担う組織として、後述のとおり「中核組織」と位置づけます。そのうえで中央執行委員として参画を求め、これまでの中關組織会議は設置しません。

(3) 中核組織

サービス連合運動の推進は、機関会議での議論、決定をふまえ、着実な執行が必要であり、運動の理解、浸透をはじめ、加盟組合との密接な関係が重要です。特に、地域もふくめ、サービス連合全体で7割をしめる中關組織については、これからの10年の運動の中で、物心両面で中心的な役割を担ってもらべく、考え方を整理します。

① サービス連合のこれまでの活動について、人財や財政などから支えてきた従来の中關組織は、これからも活動を牽引する立場として、「中核組織」と位置付ける。

② 組織それぞれの事情は考慮したうえで、中核組織の代表者を、中央執行委員とする。

③ 産別運動の推進にあたって、中央執行委員会のメンバーとして、日常的な関係性の強化をはかるとともに、中央執行委員会での議論、確認をふまえ執行課題を迅速に対応する。加盟組合の支援については、中核組織は、それぞれの組織に任せる。

(4) 役員の役割

① 会長

サービス連合を代表し、業務を統括する
また加盟組合へ産別活動の理解、浸透をはかるため、加盟組合への働きかけについて、先頭にたって推進する。

② 副会長（専従）

会長を補佐し、産別運動の推進を事務局とともにおこなう。また会長とともに産別運動の推進にむけ、加盟組合への働きかけをおこなう。

③ 副会長

業種を代表する組織として産別運動を牽引する立場であり、また今後も専従者輩出など産別運動を支える立場として、運動の推進をおこなう。

④ 事務局長

事務局を統括し、業務を掌握のうえ円滑な執行活動をおこなう。

⑤ 副事務局長

事務局長を補佐し、円滑な執行活動をおこなう。

⑥ 中央執行委員

円滑な執行活動にあたって、担当のみならず、産別運動全体の執行責任を負う。

(5) 役員の体制

提起の中では、1期2年の運動方針に関わる内容も含め、個別具体的な項目がありました。向こう10年の運動を進める中で、全体的な考え方を示します。

① 専従者は、執行責任をもって日頃の活動に従事するため、中央執行委員とする。

② ジェンダー平等・多様性の観点から、役員比率のバランスを考慮する。

③ 1期2年の運動方針に基づき、担当中執などは、設けることとする。

(6) 専門局の設置

産別運動の推進にあたって、各機能について責任をもって執行するために専門局を設置する。専門局は事務局長が統括するとともに、具体的な設置については、期の運動方針に基づき柔軟に設置する。

① 組織支援局

加盟組合支援・人財育成・労働条件関連（秋闘・春季生活闘争方針など）の向上・組織問題対応・労使紛争解決の機能を担う。なお組合間の交流支援は、事務局の事務分掌とし、7ブロックの具体的な担当は、局横断とする。

② 組織拡大局

組織拡大の機能を担う。

③ 政策局

政策策定・政策実現を担う。

④ ジェンダー平等推進局

ジェンダー平等・持続的かつ包摂的な社会の実現を担う。

⑤ 広報局

組織内外に対する情報発信を担う。

(7) 専門委員会の設置

本部機能の分類に基づき、それぞれの執行課題の議論にあたっては、専門委員会を設置する。また業種特有の課題について意見交換をおこなうため、業種別委員会を設置する。

4. 加盟組合の対応

この10年は、加盟組合の実態にあわせた組織支援に傾注するため、すべての加盟組合に、担当者として組織支援局の専従者を配置します。そのうえで、加盟組合の組織形態に応じて、具体的な対応をおこないます。なお後述のとおり、学習会や交流会をおこなうにあたっては、地域をブロックにわけて開催します。

(1) 中央本部の形態

中央本部にて方針などを決定する組織形態である加盟組合（これまでの中間組織）は、産別方針の浸透や運動に関する意見聴取は、中央本部を対象におこないます。

(2) 地域に所在する加盟組合

地域に所在し、活動する加盟組合は、地域での直接的な対話や集会をつうじ、産別運動の浸透と運動に関する意見聴取をおこないます。また春季生活闘争方針の策定をはじめ、加盟組合の個別運動に関して、具体的な支援をおこないます。なお集会等の開催にあたっては、効率性や地域で集まることにより、産別活動の一体感や活動の推進をはかる目的もありますが、加盟組合の所在地など実態にあわせ、対応することとします。

①ブロック総対話

サービス連合運動の浸透と運動に関する意見聴取を目的に年2回開催します。開催にあたっては、会長、副会長（専従）、事務局長のいずれかが訪問し、地域ブロック内の加盟組合の代表者、書記長を対象に、直接対話の場を設けます。

②春闘討論集会

春季生活闘争方針（案）の策定にむけ、加盟組合に説明、意見交換をつうじ、産別として一体となった闘争環境を醸成することを目的に開催します。

③政策討論集会

加盟組合から意見集約後、政策（案）をもとに意見交換をおこなうとともに、要請行動を受けて加盟組合への説明をおこなうことを目的に開催します。また政策の中で地域に関わる内容についても、説明をおこないます。

(3) 交流機会の提供

加盟組合の対応にあたっては、この10年は何よりも、加盟組合とサービス連合の直接的な関係を深め、具体的な支援に力を注ぎます。一方で産別の団結力の向上にむけては、産別に集う加盟組合間の連帯も重要であり、並行的に進め

ることとします。具体的には、学習会や意見交換の場をもうけ、加盟組合の組織形態にかかわらず、組合員が参加できる機会を提供します。

実施にあたっては、この10年は加盟組合の組織支援に人財をはじめとした資源を集中させる中、これまでの地域を細分化したイベントや交流会を、同様におこなうことはできません。限られた資源の中で、画一的な学習会、交流の機会を提供します。

①ブロック学習会

すべての加盟組合の組合員を対象に、年2回、講演型の学習会を開催します。学習会後は、加盟組合の意見交換や交流を目的として、ブロック毎に懇親の場を設けます。

②業種別交流会

地域における業種毎での意見交換や交流を目的として、年数回、開催します。

(4) 交流の地域単位

学習会や交流会をおこなうにあたっては、一定の地域にわけて開催します。ただし加盟組合の所在地などを勘案しておこなうこととします。

将来的に、組織拡大により加盟組合数が増加する場合、都道府県単位での区分も検討します。

- ・7つの地域ブロック＞細分化（複数の都道府県）＞都道府県単位
- ・北海道ブロック
- ・東日本ブロック
- ・中部ブロック
- ・関西ブロック
- ・中四国ブロック
- ・九州ブロック
- ・沖縄ブロック

現行の6地連の区分をベースに、西日本は近畿エリアと中四国エリアの2つにわけ、7ブロックとします。なお集会や交流会の実施単位としては、加盟組合の所在等を勘案し、エリアを細分化して実施します。

地域の区分にあたっては、産別活動の伝播、加盟組合間の情報交換とともに、地域での人脈形成を念頭におこないます。そのうえで、加盟組合が参加しやすい環境を整える必要があります。地域の区分は7つを基本とするものの、開催する集会や交流会の内容によっては、加盟組合の所在地を勘案し細分化します。

なお運営にあたっては、専従者で担当し、各集会やイベントの企画・立案・招集・運営をおこないます。

5. 共闘団体との関係

共闘団体の窓口は、本部に1本化します。

(1) 連合

連合運動を支える構成組織として、引き続き、中央執行委員会に役員を輩出するとともに、委員会等への委員選出をつうじ、議論に参画します。

地方連合会については、役員輩出はおこなわないこととします。地域の活動（春闘集会など）は、地域の加盟組合に呼びかけをおこなったうえで、可能な限り、参画します。

なお、加盟組合独自の取り組みは、妨げないこととします。

(2) 交運労協

引き続き、役員を輩出するとともに、委員会等への委員選出をつうじて議論に参画します。

地方交運については、当面登録はおこなわず、役員を輩出もおこないません。また政策・制度要請も、地方交運をつうじてはおこないません。

(3) ITF（国際運輸労連）

観光部会の参加をつうじ、国際的な視野・観点から観光産業の発展にむけ、国際労働運動に参画します。

(4) IUF（国際食品労連）

IUF-JCCやHRCCTの参加をつうじ、国際的な視野、観点から観光産業、特に宿泊業について国際労働運動に参画します。

6. その他

(1) 関連団体（サービス連合情報総研）との関係

政策策定にあたっては、サービス連合情報総研との連携が数年来の課題としてあります。

サービス連合情報総研の今後の活動や運営は、出資者の立場からも関係性があり、サービス連合の組織見直しと関連性があります。今後に向けて、将来的な人財の輩出やサービス連合との連携などの課題について、サービス連合情報総研の理事会に対して協議をおこなうよう依頼します。

7. 財政面の見直し

議論にあたっては、必要に応じて財政面の見直しもおこなうこととしましたが、将来にわたって産別運動を維持、発展させるべく、加盟組合の組織強化や活動支援における対策費が一定必要であること、また活動を担う本部専従者の人件費を勘案した結果、今回は会費をはじめ財政面での見直しはおこないません。

8. 今後の見直し

今後、加盟組合の組織強化と産別として組織拡大がはかられた際は、今回の見直しの目安である2030年を待たず、組織体制の見直しをおこなうこととします。

9. 規約の見直し

2023年第22回中央委員会での議案決定を受けて、具体的な作業に入ります。

該当する本部規約、地連規約の削除、追加をすすめ、第23回定期大会で確認することとします。

10. 今後のスケジュール

第22回中央委員会において新たな組織体制が確認された後、1期2年の具体的な運動方針は、第23回定期大会で提案、確認することとします。

《第22回中央委員会開催案内》

- ・日時：2023年1月20日（金）11：00開会
- ・会場：連合会館2階 大会議室

※その他の議案については、サービス連合ホームページ（会員ページ）でご確認ください。