



サービス連合は、今月開催の第11回中央執行委員会において2021春季生活闘争方針（案）について確認しました。世界中が新型コロナウイルス感染症の波に襲われているなかで、私たちのサービス・ツーリズム産業は多大な影響を被り、かつてない困難な状況下にあります。しかしながら、そのなかにあつて、我々は生活を守り、事業を継続させ、今後の本格的な需要の回復に備えた人財の確保・定着に引き続き取り組む必要があります。また、賃金改善の取り組みも、これまでの流れを将来へつなげるため、歩みを止めることなく進める必要があります。

加盟組合においては、2021年1月20日（水）に開催する第20回中央委員会にむけ、十分な議論が行われるよう要請いたします。

なお、第20回中央委員会に提案する「春季生活闘争方針」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「2021春季生活闘争方針」（案）

2021春季生活闘争の基本認識

1. 私たちはこれまで魅力ある産業の実現をめざし、基幹産業として働くにふさわしい労働環境の整備に取り組んできました。

2020春季生活闘争では、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけた取り組みを加速させる闘争と位置付け、2014春季生活闘争から継続した実質的な賃金改善要求水準を0.5%から1.0%に引き上げて、取り組みを進めました。

2. 新型コロナウイルス感染症が発生したことから、あらゆる旅行需要は消滅し、観光産業は過去に例を見ない甚大な影響を受けることとなりました。一方で、国際航空貨物業では物流は減少したものの、運賃の高騰などもあり企業業績への影響は小幅減に留まるなど、業種による違いが鮮明になっています。

また、多様な働き方への対応に加え、新しい生活様式への対応も求められています。消費者のみならず働くものの健康・安全を守るため、働き方の見直しが急務となっています。

3. 2021春季生活闘争に臨むにあたって、生活を守り、事業を継続させ、産業の持続可能性を追求し、今後の本格的な需要の回復に備え、産業を支える人財の確保・定着に引き続き取り組みを傾注します。また、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけた歩みを止めることなく進めます。不確実性が高まる中、

労働組合の役割は増えています。まずは労働組合があることの重要性を再認識するとともに、労使でしっかりと向き合い、将来に対する不安を払しょくし、安心して働き続けられる環境整備のため、協議を尽くすこととします。

4. 今次春季生活闘争において、私たちはすべての労働者の生活を守り、事業を継続させ、雇用の維持・確保に最大限取り組むこととします。その上で、魅力ある産業の実現のためには、基幹産業として働くにふさわしい労働条件の整備が不可欠であることから、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」を堅持することとします。

それぞれに置かれた環境はあるものの、この難局を乗り越えるためにも皆で取り組むことの大切さ、それを支える闘争体制の重要性を改めて認識し、すべての加盟組合が一致団結して取り組むこととします。賃金改善や一時金等の具体的な要求内容については、後述の要求水準を基に、各加盟組合が主体的に検討・策定することとします。最低保障賃金については底上げと底支えの観点から意味合いと取り組みの重要性が増えています。サービス連合は、加盟組合が2つの最低保障賃金の趣旨をしっかりと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。

また、すべての加盟組合が闘争に取り組むことができるよう、中央闘争委員会・地連闘争委員会と加盟組合との連携を密にするとともに、要求から妥結にいた

るまで、情報の共有にとどまらず、全体で取り組むための支援を全力でおこないます。

2021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

2021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、安心して安全に働き続けることができる環境整備と産業を支える人財の確保・定着のため、雇用を守ることを最優先とし、そのうえで、将来へつなげる取り組みとして中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけて「指標」を活用し、継続して取り組むこととします。取り組みにあたっては、生活の基礎となる月例賃金を重視し、一時金の水準向上とあわせて年収の維持・改善を目指す闘争を進めていくこととします。

(1) 賃金改善

①中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現のため、加盟組合は「指標」ならびに「賃金水準の実態」(※1)を基に賃金水準の回復や引き上げに取り組む。

②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む。

③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。

④定昇制度が無い加盟組合や定昇見合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)を意識して取り組み、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。

⑤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緯を踏まえ、月例賃金の最低到達目標額を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中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現のため、「指標」を活用して、一時金水準の回復・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、固定支給部分への配分拡大をおこなうこととする。

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) 2020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	184,600円	202,900円	272,000円	324,500円
モデル賃金	176,000円 (38組合平均)	203,223円 (55組合平均)	291,700円 (39組合平均)	332,700円 (54組合平均)
年収試算	262万円程度	288万円程度	384万円程度	470万円程度
中労委モデル	220,200円		395,000円	
中労委年収試算	360万円程度 (一時金は高卒支給額で試算)		690万円程度	

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2020年夏期一時金年齢別平均支給額・2019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2019年実績を記載。

(※2) 賃金カーブ維持分・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 (2019春季生活闘争合意実績)	4,700円 (ホテル・レジャー委員会構成組織)	4,750円 (ツーリズム委員会構成組織)
実質的な賃金改善分参考値	2,700円以上	3,200円以上

【参考】『中期的な賃金目標「35歳年収 550万」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については、正規労働者と同様の考え方に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。

2020年4月に施行されたパートタイム・有期雇用労働法が、2021年4月からは中小企業へも拡大されます。については、今次春季生活闘争においても取り組みを進めることとします。また、無期雇用転換後の労働者については、各加盟組合の実態に応じて労働条件の向上に取り組むこととします。上記の取り組みを進めるために、未組織労働者の組織化にも引き続き取り組むこととします。

(1) 賃金改善

①月例給労働者

- 1) 正規労働者の状況を見極め、可能な限りの賃金改善に取り組む。
- 2) 実質的な賃金改善を要求する加盟組合はサービス連合の契約社員の賃金実態を基に算出された年齢間差2,300円に1.0%を加えた4,400円以上の賃金改善をおこなう。
- 3) 年齢間差分として試算された2,300円を確保する。

【2019年契約社員賃金実態調査結果】

調査協力者数	2,949名
50歳以上のデータを除く平均値	
勤続年数6.5年 入社時年齢30.1歳	
2020年調査の21歳から35歳までの平均間差	2,211円・1.16%
過去3年間の21歳から35歳までの平均間差	2,370円・1.30%

②時間給労働者

- 1) 正規労働者と同様の考え方にに基づき、賃金改善に取り組む。
- 2) サービス連合の時間給労働者の賃金実態等を基に、1.0%の賃金改善分を加えた30円以上の賃金改善をおこなうとともに、産業別最低保障賃金も意識して取り組む。

【2020年時間給労働者実態調査結果（参考）】

調査協力者数	2,186名	時間給平均	1,040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、相違させ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する。

②正規労働者との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、正規労働者との整合性が確保された人事・賃金制度の導入をはかる。また、正社員への登用機会を設定する。

3. 最低保障賃金

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。

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、また、転職等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の底支えをはかるためにも重要な取り組みです。

加盟組合が取り組むにあたっては「2021春季生活闘争賃金要求取り組みマニュアル」などを参考に、その有用性や必要性について更に認識を深め、すべての加盟組合が要求できるようサービス連合は支援をおこないません。

(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。

【2021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	1,104円 182,200円	神奈川	1,103円 182,000円
大阪	1,055円 174,100円	埼玉・愛知	1,019円 168,200円
千葉	1,016円 167,700円	京都	1,000円 165,000円
兵庫	990円 163,400円	静岡	974円 160,800円
三重	962円 158,800円	広島	959円 158,300円
滋賀	955円 157,600円	北海道	948円 156,500円
栃木	940円 155,100円	岐阜	938円 154,800円
茨城	937円 154,700円	富山・長野	934円 154,200円
福岡	927円 153,000円	奈良・山梨	922円 152,200円
群馬	921円 152,000円	岡山	918円 151,500円
石川	917円 151,400円	新潟・和歌山	915円 151,000円
福井	913円 150,700円	山口	912円 150,500円
宮城	908円 149,900円	香川	902円 148,900円
福島	880円 145,200円	徳島	876円 144,600円
青森・岩手 山形・愛媛 長崎・熊本 宮崎・鹿児島	873円 144,100円	秋田・鳥取 島根・高知 佐賀・大分 沖縄	872円 143,900円

については、年金月額支給額および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。

ツーリズム・航空貨物の加盟組合について月額で要求する場合、要求基準を基本にしつつ、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。

【2021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	141,500円	26歳	155,000円
20歳	145,000円	30歳	162,500円
22歳	148,500円	35歳	192,500円

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、自然年齢別の全国统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。

- ①各加盟組合は、取り組み趣旨を理解したうえで、積極的に取り組む。
- ②有期雇用の従業員については、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、当面の間は26歳までの適用を可能とする。
- ④短時間勤務などにおける算出については次式を基本とする。

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

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す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

産業別最低保障賃金は法定地域別最低賃金に概ね10%を上乗せした額で設定します。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加重平均の概ね10%を法定地域別最低賃金に上乗せした額で設定します。

- ①各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、企業内の最低賃金水準要求、対企業交渉による企業内最低保障賃金としての協定化、対象者を絞り込んだ協定化について取り組むことも可能とする。
- ②研修が主たる目的である場合（インターンや外国人研修生など）は適用除外とする特例も可能とする。また、年金受給者および高齢雇用継続給付受給者

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歳を以下のとおり設定します。なお、産業別最低保障賃金を下回らないこととします。また、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。

(ツーリズム・航空貨物基準)

年齢	月額	対基本給加重
26歳	155,000円	67.75%
30歳	174,000円	70.64%
35歳	210,000円	71.85%

4. 同時要求

(1) 総実労働時間短縮にむけて

様々な環境の変化に対応し、年間総実労働時間1800時間の実現にむけ、これまでの働き方を見直し、総実労働時間短縮ならびに労働時間管理手法などの適正化にむけて、実態を把握するとともに、第4期時短アクションプランを活用し加盟組合が主体的に取り組むこととします。

①年間所定内労働時間が2000時間超の組合(第4期時短アクションプラン：Cグループ)

- 1) 年間所定内労働時間2000時間の達成にむけて、1日の所定労働時間の短縮および、休日数の拡大(年間休日数104日以上確保)に取り組む。
- 2) 並行して所定外労働時間の縮減、年次有給休暇の取得日数拡大等に取り組む。

②年間総実労働時間が把握できない組合(第4期時短アクションプラン：Dグループ)

- 1) 労使委員会を設置し所定労働時間、所定外労働時間、年次有給休暇取得日数等の実態を把握することに優先的に取り組む。
- 2) 労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて、会社との交渉に優先的に取り組む。
- 3) 並行して所定労働時間の短縮、所定外労働時間の縮減、年次有給休暇の取得日数拡大等に取り組む。

③年間総実労働時間が1800時間超の組合(第4期時短アクションプラン：Bグループ)

- 1) 年間総実労働時間1800時間以内の達成にむけ、時間外労働時間・休日労働日数の縮減と年次有給休暇の取得日数拡大に取り組む。合わせて、所定労働時間の短縮に取り組む。

2) 所定外労働時間の短縮にむけて、時間外労働時間を1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指すとともに、休日労働日数の縮減に取り組む。

3) 年次有給休暇の取得日数拡大にむけて、一人当たり平均取得日数15日以上を目指すとともに、取得日数8日未満の従業員をなくすことを目指す。また付与日数を法定を上回る日数にするよう制度化を目指す。

④年間総実労働時間が1800時間以内の組合(第4期時短アクションプラン：Aグループ)

1) 年間総実労働時間の1800時間維持とさらなる短縮にむけ、引き続き、所定外労働時間の縮減、年次有給休暇日数の取得拡大に取り組む。

(2) 両立支援・男女平等社会の実現

2021春季生活闘争においては、2014春季生活闘争で改定した「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制度は、子どもの病気など緊急を要する場合や介護による日常的な通院に対応することができ、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、統一対応として、有給で対応することとしていますが、未だ多くの加盟組合では無給で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。そこで、法律の趣旨のとおり、これらの休暇の利用を促進できる環境整備に取り組むこととします。

②その他

各加盟組合が「男女平等参画推進計画」で定めた具体的な項目に、重点的に取り組むこととし、職場における男女平等参画の達成と男女双方の仕事と生活の調和の実現を目指します。職場における男女平等と男女間の賃金格差の点検や、女性の職業生活における活躍の推進(女性活躍推進法)の定着などにも取り組みます。

(3) 60歳以降の雇用の確保に関する基準

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て取り組むこととします。

サービス連合においては、高年齢者雇用安定法の経

過措置の利用によって、希望者全員が65歳まで就労が可能となっていない加盟組合もあります。また、2021年4月には70歳までの雇用機会の確保が努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行を控えているため、その前段の取り組みを進めることとします。

(4) 同一労働同一賃金への対応

契約社員・パートタイマーおよび派遣労働者の労働条件の点検をおこない、不合理な待遇差の是正に取り組むこととします。

2021年4月に中小企業にも対象が拡大されるパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法への対応として、「同一労働同一賃金の法整備への対応の考え方」を基に、チェックリスト等を活用し、取り組みます。また、無期雇用転換後の労働者についても同様に取り組むこととします。

①パートタイム・有期雇用労働法への対応

あらゆる労働条件を点検し、正規労働者と不合理な待遇差がある場合には是正に取り組みます。労働条件の是正にあたっては、対象となる労働者の声を踏まえて臨むこととします。

②改正労働者派遣法への対応

派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇に取り組むこととします。

1) 派遣元の取り組み

業務の内容、責任の程度及び賃金をはじめとした労働条件について労使協議を通じて明確化を図り、労働協約締結を目指す。

労使協定方式を採用した場合でも、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額同等以上を求める。

2) 派遣先の取り組み

比較対象労働者と派遣労働者の労働条件および待遇差を点検する。

派遣元への待遇情報の提供など、企業側に必要な対応を求める。

食堂や休憩室など福利厚生施設について、派遣労働者に不合理な待遇差がある場合には是正を求める。

【参考】『同一労働同一賃金の法整備への対応の考え方』

サービス連合の取り組み

1. 加盟組合の実態把握をおこなう
2. 加盟組合に対して、必要な支援をおこなう

加盟組合の取り組み

1. 雇用形態の違いによる不合理な待遇差を是正し、原則として、正社員と同様の待遇をめざす
2. 雇用形態の違いによって待遇に差を設ける場合には、その理由を明確にすること
3. 不合理な待遇差の是正に際し、正社員の待遇引き下げは認めない
4. 不合理な待遇差の是正にむけた団体交渉や労使協議をおこなう場合は、必ず対象者の声を踏まえて実施する
5. 無期転換後の労働者は今回の法改正では対象とはならないが、同様に取り組む
6. 派遣については「雇用」と「使用」が分離された雇用形態となるため、不安定雇用に陥ることが少なくないことから、派遣先・派遣元双方で雇用の安定と公正な労働条件の確保に取り組む
(2019年12月5日 第3回中央執行委員会 確認)

(5) その他

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。

2021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ない場合、36協定など労使協定の締結当事者になれません。組織拡大やオルグなどの取り組みをつうじ、組合員との活発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ることが重要です。

また、2021年4月からは中小企業においても同一労働同一賃金への対応が控えています。法の対象となる契約社員・パートタイマー等の組織化に取り組むためにも、さらなる加入を呼び掛け、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具体的に取り組むこととします。

2. 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、行政や業界団体などへの意見反映をつうじ、課題の解決や制度の実現を求めるとします。

- (2) 連合が掲げる2021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参加するなど、引き続き取り組むこととします。

2021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2021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支援・調整と情報発信をおこないます。
- 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おこなうこととします。
- ③ 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・事務局合同会議で協議します。また、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。

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、東武トップツアーズ労組、読売旅行労組

北海道地連闘争委員会

札幌国際観光労組、鹿の湯労組、キコロ労組、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

東日本地連闘争委員会

花巻温泉従組、サンルール大瀧労組、水戸京成ホテル労組、芝パークホテル労組、THE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、東京ベイグランドニッコー労組、

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、伊勢志摩リゾートマネジメント労組、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、リーガロイヤルホテル新居浜労組、奈良ホテル労組、関西交通労組、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

杉乃井ホテル労組、ホテル日航大分 オアシスタワー労組

沖縄地連闘争委員会

ラグナガーデンホテル労組、琉球ホテルマネジメント労組、沖縄ハーバービューホテル労組

本部事務局対応

ケイラインロジスティクス労組、商船三井ロジスティクス労組、芙蓉エアカーゴ労組、郵船ロジスティクス労組、ユニットランス労組、三井倉庫エクスプレス労組、エムオーツーリスト労組、郵船トラベル労組、テック航空サービス労組、日中平和観光労組、エスオーイー労組

オブザーバー

京王プラザホテル労組、全日通労組、ジャルバック労組、ヤマトロジスティクス労組、伊藤忠ロジスティクス労組、JTBF労組

(2) 各加盟組合への支援活動

各闘争委員会は、加盟組合が労使協議を尽くすことができるよう、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。各加盟組合への具体的な支援活動は各闘争委員会がおこなうこととします。

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明確でない加盟組合に対し、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、「2021春季生活闘争賃金マニュアル」や中期的賃金目標達成に

むけ「35歳年収 550万円への指標 2021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、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。

定時通信については共闘による波及効果を目指すとともに、情報管理に注意しながら、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、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の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されている加盟組合は、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、中央闘争委員会組合は本部（中央闘争委員会）に、各地連闘争委員会組合は地連（地連闘争委員会）に、ケイラインロジスティクス労働組合、商船三井ロジスティクス労働組合、芙蓉エアカーゴ労働組合、郵船ロジスティクス労働組合、ユニトランス労働組合、三井倉庫エクスプレス労働組合、エムオーツーリスト労働組合、郵船トラベル労働組合、テック航空サービス労働組合、日中平和観光労働組合、エヌオーイー労働組合は本部（事務局）に1部送付することとします。

各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、「2021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。

(5) 情報連絡について

①「2021春季生活闘争要求・回答・合意情報」を本部労働条件局からすべての加盟組合および各地連に送

信します。

②通信内容については事前に確認を行ったうえで外部メディア（新聞社、出版社、Web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。

(6) 相場形成と波及力強化

中央闘争委員会代表者会議を活用し、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2021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15日（月）から3月19日（金）とし、ヤマ場を3月16日（火）から3月18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」についても、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。

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「2021春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」、「2021春季生活闘争政策制度要求実現中央集会」をはじめ、関連する諸行動に参加します。

各地連は、地方連合会が主催する2021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

新型コロナウイルス感染症対策本部において対応することとします。

《第20回中央委員会開催案内》

- ・日 時：2021年1月20日(水) 13:00開会
- ・会 場：連合会館

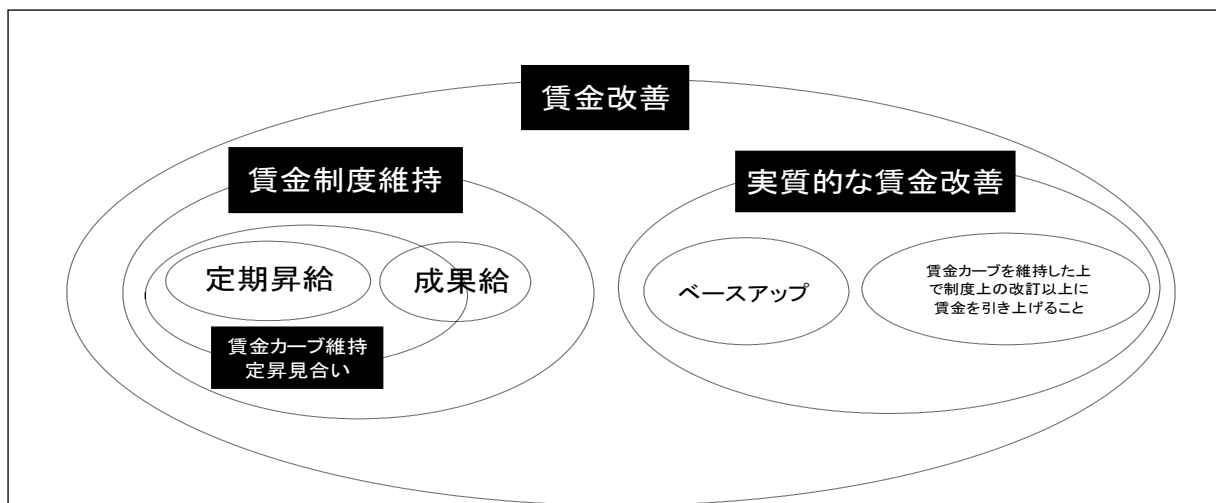
※春季生活闘争関連以外の議案については、サービス連合ホームページ（会員ページ）でご確認ください。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては、開催方法を変更する場合があります。

詳細および最新の情報は、サービス連合ホームページを参照ください。

※「2021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。

用語の定義について



(1) 賃金改善

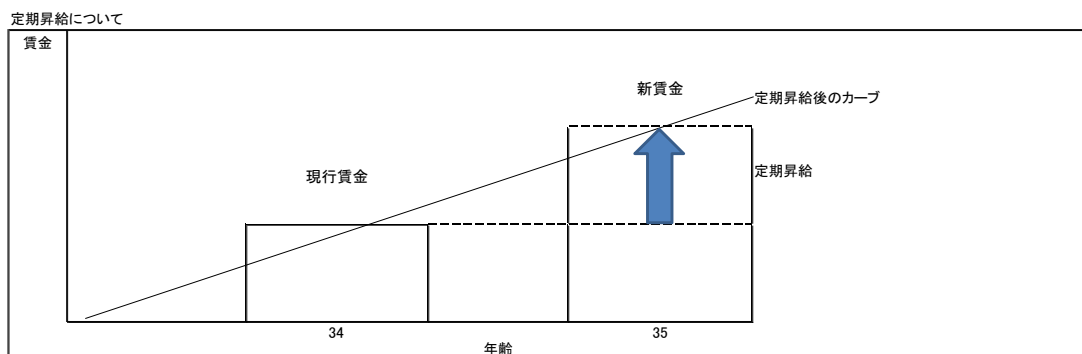
賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るもののことの総称。

(2) 賃金制度維持

定期昇給を実施することや、賃金制度で定められた成果給等の改訂を行うこと。

① 定期昇給

賃金表（タリフ）に基づき、資格や等級が同じ一年上の先輩がもらった額に追いつくために必要な賃金を上昇させること。（賃金表上の移動）



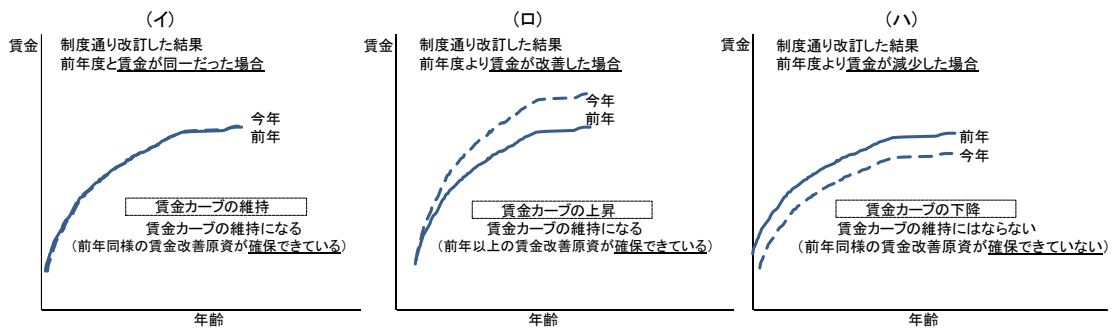
② 賃金制度で定められた成果給等の改訂

成果主義制度を導入している場合で、制度どおりに成果給（能力給・役割給・調整給・業績給・役割成果給・職能手当・職務遂行給・年齢勤続給など）の改訂を実施すること。

③定昇見合い（定昇相当）（＝賃金カーブの維持）

賃金制度が未整備な場合や成果主義賃金を導入している場合で、1歳1年間差を埋める事の出来る昇給原資を確保し、前年同年齢者、同資格者の得ていた賃金を業績の好不調に関わらず維持し、賃金カーブを維持すること。

賃金制度維持と賃金カーブとの関係について



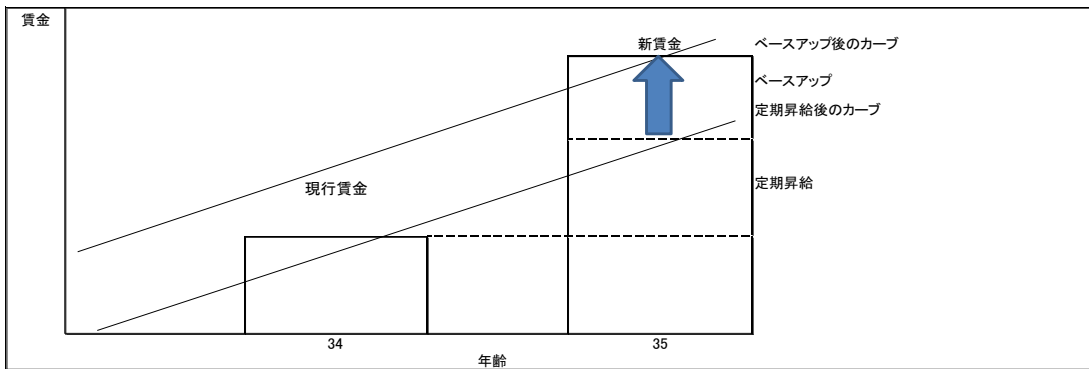
(3)実質的な賃金改善

ベースアップや、賃金カーブを維持したうえで賃金制度で定められた改訂以上に賃金を引き上げること。

①ベースアップ

賃金表を書き換えることで、個別賃金水準を引き上げること。

ベースアップについて



②賃金カーブを維持したうえで賃金制度上で定められた改訂以上に賃金を引き上げること。

賃金制度維持と賃金カーブ、実質的な賃金改善との関係について

