



7月18日「ホテルラングウッド」 第2回定期大会・部会総会の開催迫る サービス連合2年目の運動強化をめざして

サービス連合は、7月18日に東京・ホテルラングウッドにおいて「第2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2回定期部会総会」を開催します。

定期大会と部会総会では、昨年7月のサービス連合結成からの1年間の運動をふりかえり、それぞれ今後1年間の運動の強化をめざして「2001～2002年度運動方針中間のまとめと補強」などの議案審議を予定しています。

6月20日に開催された「サービス連合第9回中央執行委員会」では、以下のとおりに大会・部会総会に提案する議案の内容が確認されましたので、サービス連合規約および両部会規約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、サービス連合の組織と運動のさらなる発展をめざす大会・部会総会の議論に向けて、事前の活発な組織討議をよびかけます。

サービス連合第2回定期大会

【第1号議案】 2002春季生活闘争のまとめ<総括> (案)

サービス連合本部のまとめ

I. 社会・経済情勢

1. 2002春季生活闘争をとりまく情勢は、2001年の倒産件数・負債額ともに戦後2番目を記録し、2月の政府月例経済報告が「景気は悪化を続けている」「先行きについては、厳しい雇用・所得環境や資本市場の動向などが今後の民間需要を下押しする懸念がある」との判断を示したように、デフレ経済下での企業業績の悪化と最悪の失業率、2年連続のマイナス成長という危機的状況にありました。加えて世界的なITバブルの崩壊や輸出産業における国際競争の激化、不良債権の処理など、産業・企業レベルの構造問題が先行きへの不安要因

として労働者の雇用と生活に大きな影を落とす環境のなかで展開されました。

2. とりわけ雇用情勢は一段と厳しく、昨年12月に戦後最悪の5.5%（完全失業者357万人）に達した完全失業率が年明け以降も5%台半ばに高止まり、有効求人倍率も1月以降は0.50倍前後を低迷し続けました。このような最悪の雇用情勢から、労働側の2002春季生活闘争の取り組みは「雇用確保」を第一義とせざるをえず、連合は雇用対策を最優先とする立場から賃上げ要求については結成以来はじめて要求額を明示せず、「賃金カーブ維持分+a」という要求基準をかかげて2002春季生活闘争に臨みました。

3. 2002春季生活闘争前段から、危機的な雇用情勢への対応策

として「ワークシェアリング」の導入が労使間の大きな争点に浮上し、3月末には「ワークシェアリングに関する政労使合意」が成立しました。しかし、経営側の主張には総人件費抑制のための「賃金のシェア」の意図が強く、また連合は「ワークシェアリングの取り組みに関する5原則」をまとめて対応を強化してきたものの、構成組織をまきこんだ議論や運動はなお不十分だといわざるをえません。本来、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行う「ワークシェアリング」は、時短や均等待遇のあり方など今後の私たち自身の働き方やライフスタイルの問い直しにつながる課題であると認識し、諸外国の実践モデルについての学習や幅広い議論を展開していくことが必要です。

4. サービス・ツーリズム産業においては、厳しい経済情勢に昨年9月の米国における同時多発テロ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たたかいとなりました。

II. 闘争の経過・特徴と今後の課題

1. 連合全体の2002春季生活闘争は、企業業績の厳しさと経営側からの賃下げの逆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73.8%と昨年比べて解決が大幅に遅れており、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5,156円、1.82%（前年対比-979円、-0.25%）、定昇込み平均方式では5,349円、1.72%（前年対比-600円、-0.21%）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4.60ヵ月（前年対比-0.22ヵ月、対象387組合・1,149,159人）、夏期のみでは2.24ヵ月（前年対比-0.07ヵ月、対象275組合・548,103人）と、いずれも前年を下回っています。2002春季生活闘争においては、連結決算ベースで1兆円の経常利益をあげたトヨタ自動車ベースアップを見送り、また電機業界では定昇実施後に賃金カットが実施されたことに象徴されるように、企業業績のみならず輸出産業における国際競争力の変動など産業レベルでの構造問題が大きなカベになったことも否定できません。

2. また、連合の2002春季生活闘争の中間まとめでは、「経営側の抵抗はすでに定昇制度の廃止や昇給幅の減額などに向けられてきていると分析し、組合側は今後“賃金カーブ確保”の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」をめざす運動に相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2002春季生活闘争では、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なお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確実に増えました。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、いずれにせよ従来型の賃上げ闘争が大きな転換期を迎えている現状からも、産別には加盟組合に対する経営状況や組織力に応じた個別の対策と支援の強化が求められます。

4. 賃上げと一時金（臨給）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、相次いだ業績連動型一時金（臨給）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「同一年齢者前年年取の確保」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（臨給）の導入の傾向は、今後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一層重要です。
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。
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新たな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パート・アルバイトなど非典型労働者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」の要求も、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。厚生年金の全額支給年齢がすでに61歳となり、さらに順次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. 4月から施行された改正育児・介護休業法の取り組みは積極的に行われたものの、法の内容を上回る制度の導入は経営側の抵抗が強く、数組合が協定化したにとどまりました。当面は職場における法の遵守をはかるとともに、さらに法の内容を上回る制度の確立をめざして継続した取り組みが必要です。
9. 連合全体の2002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。「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。
10. 昨年の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」にチャレンジしていきますが、当面は2002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、「非典型労働者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とします。

ホテル・レジャー部会のまとめ

はじめに

サービス連合としてはじめて迎えたホテル・レジャー部会の2002春季生活闘争は、11月21日に開催された要求基準検討委員会において、部会要求基準の骨子をまとめることを皮切りに実質的なスタートを切りました。各加盟組合は、厳しい産業情勢や企業状況のなかで要求を策定し、精一杯の交渉を行いました。先行き不透明を理由とする経営側の壁は厚く、結果的にここ数年続いている賃金水準の下落傾向という流れを変えることはできませんでした。

4月末には、要求を提出した単組・支部の大勢が固まったものの、5月に入ってもまだ回答が示されない単組もあり、昨年と同様にここ何年か続いている春季生活闘争の長期化傾向が見られました。

I. ホテル・旅館業の動向

1. 昨年のホテル・旅館の倒産、廃業件数は114件、負債総額

では約5,700億円（東京商工リサーチ調べ）に上り最悪の結果となりました。今年に入って減少傾向はみられるものの、倒産や廃業は相変わらず続いています。また、企業再編にともなう人員の削減、企業の売却、分社化、チェーン化などといった形でリストラも進行しています。また、昨年9月に発生した米国同時多発テロや狂牛病の発生の影響で、客室稼働率の下落や低価格化を招き、飲食部門においても客数の減少やメニューの変更など大きな影響を受けました。その後も客室稼働率の前年割れが続いていますが、マイナス幅は縮小傾向に向かい、外国人客を含めて宿泊需要の回復がうかがえます。

2. 一方では、海外旅行を見送った旅行者が、東京ディズニーランド、ユニバーサル・スタジオ・ジャパンなど国内旅行にシフトしたことで、予想を上回る稼働率を確保している地域もあります。しかし、相変わらず多くのホテル・旅館は、客数の減少、客室・客単価の低下、競争の激化、施設の老朽化、家賃、人件費など経営上の難しい問題を抱えており、景気回復がなかなか見られないなかで、宿泊産業の厳しい情勢は今後も続くものと思われ、1月の中央委員会時点での情勢認識と大きく変わるところはありませんでした。

II. 要求基準について

1. ホテル・レジャー部会の要求基準づくりは、部会三役と労働・社会政策委員会幹事で構成する要求基準検討委員会において取り生まれ、旧2組織の賃金水準や体系、交渉日程などの実態やきわめて厳しく先行き不透明な産業情勢を把握し、各企業の経営改善がなかなか進捗しないなかで、賃金・労働条件の切り下げなどが行われているという客観的な事実をとらえることからはじまりました。
2. 2002春季生活闘争は、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、春季生活闘争の基本課題を掲げ、30歳・35歳標準者の年間賃金水準の確立、人事システムの整備、経営再建協議・雇用確保など、きめ細かい要求基準を設定しました。部会の具体的な要求としては「同一年齢者の前年年収の維持」を最低基準とする要求案とともに、加盟組合、地連の議論を経て、1月11日の部会幹事会で部会要求案を確認して、1月25日の中央委員会で承認されました。
3. 要求提出は、要求形式をとらずに春闘交渉を行った単組を含めて部会全体の約7割にあたる75単組・支部が行い、残りの約3割は要求をせず、新人事・賃金制度の導入や経営再建などの課題をかかえる組合は、労使協議で解決をはかることとしました。しかし、要求提出を行わなかった組合の実態をみれば、企業事情などによって春季生活闘争自体に取り組みない、または取り組めない単組が含まれており、相変わらず経営改善の進まない現状が見受けられることから、経営再建

協議を充実させていくことが課題です。

4. 要求提出の時期は、産別方針どおり2月中旬に提出したところは11単組、3月上旬29単組・支部、3月中・下旬15単組・支部、4月11単組となっています。また、要求内容を見ると、賃上げ・一時金についてはほとんどの単組が部会の要求方針どおり「同一年齢者の前年年収の維持」という最低基準の要求を行うのが精一杯で、実質ベースアップを要求した単組はごく限られた数にとどまりました。
5. 雇用形態が多様化するなかで、部会の統一基準として掲げた「企業内最賃」の協定化をめざす取り組みは、残念ながら従来から交渉を行っている単組の範囲から大きな広がりは見られませんでした。また、賃金・一時金以外のサービス連合統一要求基準である、「法改正に伴う育児・介護休職制度の充実」、「60歳以降の雇用の確保」の取り組みは、チェーン連合会が統一的に要求したケースのほか一部の単組で取り組まれましたが、全体的な要求には至らなかったといえます。単組によっては、秋の労働協約改定交渉に持ち越す例もあると考えられますが、このような社会的な要請のある要求課題については、さらに継続的で統一した取り組みが求められます。

Ⅲ. 交渉経過と結果

1. 2002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の維持」を部会要求基準として取り組み、2月22日の幹事会で3月13～15日（サービス連合は3月12～15日）を部会の集中回答ゾーンと決め、さらに3月7日の幹事会では要求基準どおりの「同一年齢者の前年年収の確保」を集約方向基準とすることを確認し、決着に向けて回答の引き出しに臨みました。
2. しかし、集中回答ゾーンに回答が提示されたのは12単組、妥結または集約方向に至ったのは帝国ホテル、ヤマハリゾートの2単組に過ぎませんでした。部会方針でもある「3月内決着」については、37単組に回答が示され妥結または集約方向となったのは28単組・支部となりました。なかでも帝国ホテルは、このような状況のなかにあって、長年の目標であった35歳（標準者）の年間賃金水準である550万円を達成しました。6月20日現在では、65単組・支部が妥結もしくは集約方向となっており、要求形式をとらず労使協力で解決をはかった単組でも、新人事・賃金制度の導入や現行年間賃金水準の維持、一時金の月数増などに合意して解決をはかっています。
3. 部会全体の集約方向基準（集中回答ゾーンの対応）とした「同一年齢者の前年年収の維持」は、業績の回復が思うように進まないなかで定昇分は確保できても一時金の目減りで同一年齢における年間賃金水準の維持を達成できないケースが

多く、確認できたところではその数は20数単組・支部に上っています。これは一時金の業績配分要素が強まる傾向のなかで、年間賃金水準の維持がさらに難しくなっている結果といえます。また、年間賃金要求に対して夏期一時金だけを回答する傾向や賃上げと一時金の交渉を分離する傾向が見られ、今後への課題を残しました。

4. それぞれの単組は、雇用と生活を守り企業の維持、存続をはかることを柱としながら、年間賃金水準を維持するために経営全般にわたる交渉を行いました。しかし、現実にはっきりとした経営改善につながる成果は見られず、一方では全国のホテル・旅館の倒産や廃業などを目の当たりにする情勢のもとで、定昇確保や一時金月数の維持ができなかったことはやむをえない結果だったといえます。30歳、35歳ポイント賃金については、これまでに具体的な報告のあった単組が少なく、年間賃金水準の維持ができたのかどうか、なおも確認できない事情があり、報告体制の整備と産別からの加盟組合に対するフォローには課題が残りました。
5. ここ数年来、社会全体の流れは「年功序列型賃金」を「能力・成果型賃金や業績連動型の制度」に変える傾向が加速しており、その流れは宿泊業界においても変わるところはありません。2002春季生活闘争の交渉においても、新人事・賃金制度の導入や一時金の業績連動による支給の提案や、制度の導入を検討する企業が着実に増えてきています。こうした新人事・賃金制度の導入には、従業員の雇用と生活を守ることを前提として、労使間での十分な協議を尽くして、働く側にとって納得性のある制度にすることが必要です。とりわけ労働組合としては、新たな制度の導入が単なる人件費の削減目的にならないよう、慎重な対応が不可欠です。

6. 2002春季生活闘争の交渉過程では、昨年や一昨年に比べて経営のリストラを背景とした賃金カット、定昇の凍結、労働条件の切り下げ、希望退職の募集や経営問題への対応などの報告が若干少なくなっているようです。このことは、一連のリストラが一巡した結果や業績の下げ止まりが見られるとの客観的な受け止め方もできますが、一方では、相変わらずホテル・旅館の倒産・廃業や民事再生法などによる企業再建が続いている実態もあることから、引き続き労働組合の経営に対するチェック機能を充実させていくことが大切です。

Ⅳ. まとめ

1. 2002春季生活闘争を「雇用と生活を守り企業の存続をはかる闘い」と位置づけ、年間賃金水準を維持することを基本課題として取り組みました。しかし、結果は前述のとおり20を上回る単組・支部が前年年収を維持することが困難な状況でした。このことは、厳しい経営環境と企業業績の低迷が大きな要因として上げられますが、また一方では、従来型の春季

生活闘争の取り組み方から抜け出せないことも要因の一つといえます。

2. とくに、賃上げについては「企業の経営や存続にかかわるコスト」という側面と「私たちの生活の安定・向上」という相反する課題を同時に交渉することの難しさから、春季生活闘争という短期間の交渉では十分な労使協議を尽くすことができにくく、そのことが納得のいく解決ができない状況をつくり出していると考えられます。こうした状況を解消するには、できれば年間を通した労使協議の場を設定し、経営課題や人事諸制度などについて十分な意見交換と情報交換を行い、労使協議を積み重ねていく体制づくりが重要といえます。このような日常的な労使協議のなかで組合の意見を経営に反映させる努力もしながら、経営改善を含めて企業状況や産業情勢の把握に努め、秋闘や春季生活闘争の要求づくりに取り組み、企業の存続と生活の安定・向上や労働条件の維持改善を実現していくことが必要だといえます。

3. 2002春季生活闘争では、成果主義にもとづく新人事・賃金制度の導入が進む一方で、業績連動型一時金制度導入の提案をうける単組が以前に比べて多く見られましたが、組合員の生活向上と安定化に影響を及ぼす非常に重要な課題です。成果主義制度の導入にあたっては、賃金制度だけではなく人事制度や教育訓練・評価制度などを含めた人事処遇システム全般を見直すことが必要であり、また一時金の業績連動についても、単に一時金が企業業績が悪いから下がり、業績が改善したら上がるということではなく、業績を左右する営業方針などについても労使間で十分納得のいく協議をする体制づくりが重要です。

4. 2002春季生活闘争を総括するにあたり、今後の春季生活闘争の取り組みは単純に「要求が取れたか取れなかったか」ではなく、労働組合自らが要求づくりの段階から企業の置かれている状況を直視して経営課題の分析に取り組むことや、また具体的にどのような交渉をどれだけ積み重ねたか、その結果はどうであったのかという判断基準をしっかりと持って運動を進めていくことが重要になってきています。このため、ホテル・レジャー部会は、働く者の側からの経営課題の見方や捉え方などについて、学習会の開催や単組間の経験交流の場の設定などに積極的に取り組んでいきます。

観光・航空貨物部会のまとめ

はじめに

6月17日10時現在、2002春季生活闘争を組織した50単組中、41単組が合意し、そのうち集計の行えた合意34単組の加重平均は4,905円1.45%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、大変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。

I. 情勢の特徴

1. 政府は4月10日の月例経済報告で、2000年11月から続いってきた景気後退局面が、依然厳しい状況にあるものの底入れに動いているとの認識を示し、2ヵ月連続で基調判断を上方修正しました。米国の景気回復基調を受けて、輸出や生産の下げ止まりは鮮明になりつつあります。しかしながら、景気の牽引役である企業の設備投資や個人消費はあいかわらず低迷が続いており、先行きの見通しとしては楽観的すぎるとの見方もあります。仮に景気の底入れが実現したとしても、景気は回復ではなく底ばい状態に入る危険性もあります。

一方雇用情勢については、完全失業率が1月に11ヵ月ぶりに好転し、3月はさらに改善されて5.2%となりました。ただし、勤め先都合による離職者が自己都合のそれを上回ったことや、転職希望者が前年同月比で75万人減少したにもかかわらず、実際に求職活動を行っているものが10万人増加している状況からは、失業率は低下したものの雇用情勢は依然として厳しく、企業のリストラが進むなかで切実な就職や転職希望者がむしろ増加しているものと考えられます。

2. 2002春季生活闘争に臨む産業情勢については、1月25日に開催した第1回中央委員会において次のように整理しました。

(1) 旅行業

① 海外旅行者数は、1～8月累計では1,205.2万人(前年同期比103.4%)と史上最高を記録した昨年をさらに上回る状況で推移していました。しかし、米国の同時多発テロ事件が発生した9月11日以降大幅な減少に転じ、9月は21.5%減、10月は39.9%減の91.5万人となり、1～12月の累計では9.0%減の1,621.6万人となりました。

欧米諸国に比べ、日本人の旅行の延期や中止の状況は過剰反応と指摘されるほど長引いていることから、官民あげて施策を講じてはいるものの、海外旅行の需要回復はなお時間がかかるものと想定せざるを得ません。

② 上期(4～9月)の主要50社の総取扱額についても、8月までの堅調な状況から一転し、3兆1,249億2,869万円(99.4%)と、上半期は前年マイナスとなりました。特に、テロ事件の発生した9月単月では海外旅行が25.7%減と大きく落ち込んだことから、総取扱でも12.0%の減少となり、14ヵ月ぶりのマイナスとなりました。海外から国内へのシフトや、TDSやUSJ効果など、国内旅行に一部好材料はあるものの、海外旅行の落ち込みをカバーするまでには至らず、JATA-DI調査の先行きの業況判断も悲観的な見方が大勢となっています。

③ 国土交通省観光部とJATAが主導する形で、事業運営資金融資や雇用調整助成金などの経営に関するセーフティネットの取り組みが進められています。これらは各企業の経営問題に関わる課題であり、直接・間接を問わず労働条件にも影響を与える可能性が高い課題であることから、労働組合としても注視していく必要があります。

(2) 国際航空貨物業

① 輸出は好調だった2000年度とは対照的に、2000年の11月以降14ヵ月連続で対前年割れとなり、1～12月の輸出混載実績は85万9,682ト(前年同期比78.9%)、369万237件(89.4%)と低迷しています。これは主に米国の景気後退に伴い、主力とも言うべきIT関連が落ち込んでいることに起因しています。現在のところ、米国テロによるマイナスはそれほど顕著であるわけではありませんが、クリスマス関連需要等に及ぼす影響が出はじめている他、米国経済の立ち直りが遠く限り、徐々に業績の悪化が拡大するものと考えられます。また、輸入も2001年春以降のマイナス傾向が続き、1～12月の実績は111万3,143ト(95.7%)、278万3,044件(95.3%)となりました。日本国内においても景気低迷が長らく続いており、当面は物量の増加が思うように望めない状況にあります。

上記のように、需要は輸出入とも引き続きマイナス傾向に歯止めがかからない状況です。引き続き厳しい状況に変わりはないものの、金融政策等を駆使した米国の景気が、今後回復に向かうとの見方が株式市場で現れはじめたことや、今年のボージョレーヌーボーの輸入が過去最高の実績を上げるなど、一部に明るい兆しも見え始めています。また、2002年4月に成田空港の暫定滑走路が供用開始となりますが、新滑走路供用後の貨物スペースの動向等、航空会社の政策の動向にも注目する必要があります。

II. 闘いの特徴

1. 要求づくりと交渉準備

(1) 賃金改善要求については部会結成総会の確認に基づき、一律の目標水準は設定せず、各単組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、各単組は主体的な中期賃金政策のもとづいて要求水準を設定していくこととしました。

各単組の要求額については、現行水準の底支えの観点から、年齢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。

(2) 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上昇したものの、大手単組の人事賃金制度体系変更の影響を考慮し、昨年の賃金改善水準をも勘案

した結果、前年の要求額を据え置くこととしました。ただし、35歳のポイント設定額が結果的に対基本給加重70%を下回ったこともあり、今後の要求設定に関する考え方について、別途検討することとしました。

産業別最低保障賃金については、部会総会の確認にもとづき従来の法定最賃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おおむね100円程度のプレミアムを加算して設定する方式としました。今年度は全部で7水準の時間額・月額で要求することとなりました。

(3) 労働条件改善要求課題のうち、育児・介護休業法改正に関する取り組みとして、昨年5月に確認した「統一要求・統一対応」に基づき、各単組は通常交渉の対応を含め、今次春季生活闘争期間中の集中した取り組みを展開することとしました。

(4) 政策制度関連課題については、旅行業と航空貨物業それぞれの課題を、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としてまとめました。

業界団体(JATA・ANTA・JAF)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JATAへ申し入れました。

2. 交渉結果の評価と課題

6月17日10時現在、50単組中、41単組が合意に至っており、集計の行えた合意34単組の加重平均は4,905円1.45%という水準になりました。大手単組の賃金制度変更の影響が大きいため、昨年の加重平均とは単純比較できませんが、定昇相当額を確保できなかった単組が複数ある状況から言っても、大変厳しい闘争経過であったと言えます。

(1) 2002春季生活闘争は、サービス連合の要求基準である「同一年齢者前年年収の維持」を受け、部会としても「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、3月12～15日を最大のヤマ場において交渉を展開しました。しかしヤマ場に合意できた単組は5単組、3月内解決単組も22単組にとどまりました。これは、賃金・臨給をはじめとする労働条件交渉もさることながら、企業経営の安定化にむけた交渉に多くの時間を要した単組が少なかったことも一因です。

一部の単組においては昨年を上回る水準を確保することができたものの、複数の単組が年齢間間差相当原資を確保できなかったり、時限的に賃金の凍結や減額措置を受け入れた単組もあり、全体的に大変厳しい交渉対応となりました。ただし、おかれた企業状況が異なるなかで、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。

(2) 旅行業においては、昨年9月に発生した米国同時多発テロ事件の影響により、闘争前段から厳しい交渉対応となる

ことを想定していました。はたして、海外旅行は個人旅行を中心に1月以降回復に転じたものの、昨年の集客実績まで回復するには至らず、また低価格化や申込みの間際化が進み、まだまだ思うような収益拡大に結びついていません。3月末が決算期の企業にとって下半期の業績低下は、交渉上のタイミングとして極めて不利な状況となりました。

ただし、団体旅行を中心とする法人需要を除いて全体的には回復基調にあることは事実であり、企業の海外出張自粛が解禁する傾向にあって、個人業務渡航などを中心に切り抜けている中堅企業の中には、黒字基調のところも少なくありません。米国テロは無視できない要素ではありましたが、今春闘で言えばむしろ親会社の業績低迷なり、グループ企業との連結決算による影響や、主要産別労組の春闘結果に象徴される不況下の日本経済全体の状況に、より大きく交渉の行方が左右された結果であるとも言えます。

- (3) 国際航空貨物業は、長らく対前年マイナスが続いていた輸出も、1月には件数において14ヵ月ぶりにプラスへ転じました。本格的な回復基調の定着を判断するにはなお慎重に見極める必要がありますが、米国やアジア経済の復調に伴って、IT関連や自動車等の荷動きが好転しつつあります。ただし、2001年度の実績は367万4,791件（対前年比90.8%）、83万4,019^ト（同78.3%）と、昨年度を大幅に下回る結果となりました。また、企業ごとの業績状況もさらに好不調の分化が顕著となりました。

また、一昨年来の企業再編の動きが顕在化しました。特に外資系ネットワークへの参画や貨客分社が実施された一部の企業等においては、春闘要求と経営問題の課題がセットの交渉となった単組もあり、業績悪化の理由だけに限らず、企業形態が変わることによる雇用や労働条件の維持が、闘争期間中を通じての重要なテーマとなりました。

- (4) 以上のように、両産業とも短期間に企業をとりまく環境が大きく変化する状況が長く続いています。言うまでもなくこのような産業状況にあっては、短期的な変動にいたずらに左右されることのない強固な企業基盤の構築が肝要であり、そ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ています。

98年7月に具体的な方針を確認していますが、経営問題を含む総合労使協議体制の確立には、労働組合の力量アップもさることながら、労使の信頼関係を基軸として、企業側に労使経営協議の必要性の認識をどうつくりだすかが最大の課題であります。労働組合としては、無原則な労働条件の切り下げについては徹底的に反対する立場は変わらないものの、健全な経営にもとづく企業の存続が、雇用の確保や労働条件の維持・向上の前提であり、そのために必要な施策を労使で真剣に協議し実現していくことが最も重要であると考えます。

- (5) 従来の年齢給を中心とする賃金制度から、成果給・能力給あるいは年俸制の賃金制度へと変更する企業が増加するなかで、今次春闘交渉期間を通じて、いくつかの単組事

例が報告されました。こうした賃金制度を考える場合は、働く者の納得感が得られる公平な考課制度運用を担保する必要があります。また、企業の考える目的が単なる人件費削減にあるなら、安易な制度導入は絶対にさせない交渉が求められます。

交渉経過では、特に業績連動型臨給の導入が増加しました。上記のような主旨で組織内議論を進め、主体的な制度導入に取り組んだ単組もありますが、一方で年間水準の確定に向けた交渉の結果、妥結に至る経過の中で制度導入を判断した単組も見受けられます。具体的な制度運用や、業績に関わる情報開示の方法など、今後とも継続した交渉と制度の検証が必要です。

- (6) 4月から施行された「改正育児・介護休業法に関する対応」については、確認済の統一要求・統一対応にもとづき、今次春闘期間中を通じて集中した取り組みを行いました。しかしながら法を上回る項目についてはきわめて厳しい交渉となり、子のための看護休暇制度の新設や、短時間勤務制度適用となる子の年齢引き上げについては、数単組の合意とどまりました。企業業績がふるわない中で、経営者サイドのコスト意識や、年次有給休暇の取得率が鈍化している現在の環境下において、制度導入の必要性を企業に理解させられなかったこと、育児や看護と仕事の両立が可能な職場づくりをどうやって実現していくのかという視点での議論が不足していたことなど、今後の課題がいくつか残りました。

ただし、制度確立が法定の範囲であったとしても、制度協定化の交渉を通じて法の主旨を企業に知らしめ、職場の意識を喚起するという成果は得られました。特に中小の労使関係の現状から言ってもこうした取り組みの重要性は変わっておらず、産別統一要求の意義についてあらためて確認していく必要があると考えます。

- (7) 組織体制については、従来どおり各単組からの協力を得て、部会と各地連との連携を基軸とした交渉支援体制を構築しました。各地協の主体的な活動に敬意を表するとともに、単組間の連携や緊密な情報交換がとれるよう、継続して協力体制の維持を要請するものです。

また、そうした協力体制は職場の理解と協力抜きでは成り立たないことを、すべての労組役員が十分に自覚した上で、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ことが重要です。



【第2号議案】 2001～2002年度運動方針中間のまとめと補強(案)

はじめに

私たちは昨年7月に長年の念願がかなって「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、この1年間まずは本部・地域レベルでの役員間の交流を重ね、続発する経営問題への対応にも全力を尽くすなど、運動の着実な前進をめざして努力を重ねてきました。

しかしながら、この間のサービス連合の運動をとりまく情勢は、2002春季生活闘争の結果が示すように社会経済、産業環境ともにきわめて厳しく、さらに昨年9月の同時多発テロの影響による旅行需要の激減、国内初のBSE（狂牛病）の発症と相次ぐ偽装表示問題や無認可添加物の横行などで“食の安全”が大きな社会問題に発展するなど、想像を超えた困難に直面することになりました。

私たちの産別運動をとりまく情勢は今後も厳しい局面が予想され、サービス連合の組織と運動の発展を期すためには、2001～2002年度の新たな1年間にはさらなる運動の強化と、従来型運動の前例にとらわれない改革の推進が求められているといわなければなりません。

そのような観点から、2001～2002年度運動方針の中間まとめと、新たな1年間の運動にむけての運動方針の補強を、次のように提起します。

I. 中間のまとめ(2001年度の運動をふりかえって)

1. 重点課題の取り組み

- (1) 昨年の結成大会で確認した「2001～2002年度運動方針」では、「新しい産別組織の機能整備と運動の定着」と「歴史的な変革期のなかでの産別運動の改革と創造」を重点課題にかかげて取り組んできました。
- (2) この1年間をふりかえれば、本部・部会・地連の各レベルにおける新しい産別組織の機能は、相互の努力によって一定の整備ができたといえます。しかし、まだ実質1年に満たない期間に積極的な交流活動を浸透させることはできたものの、運動面では産別運動をとりまく情勢がきわめて厳しい状況のなかで、積極的な相乗効果を発揮することや状況に的確に対応した改革と創造を試みるまでには至っていません。
- (3) しかし、2001年度終盤からは三役会議や中央執行委員会において、サービス連合初年度の運動を冷静に分析し、組織・財政面においては後退局面にあるとの認識を明らかにして、新たな産別運動の方向を探る議論が展開されており、「改革と創造」を目指す運動もようやくその緒についたといえます。

2. 「10万人組織」をめざす組織拡大と組織強化の取り組み

- (1) この1年間の組織拡大実績は17組織631名にとどまり、連合の「アクションプラン21」に登録した「2年間、4,000名の組織拡大」という当面の目標への到達もクリアできず、めざすべき「10万人組織」の実現との距離はほど遠い結果に終わりました。この1年間の組織拡大実績は、次のとおりです。

<2001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
鶴ヶ池荘労働組合	2002年3月28日結成	51名
ヤマト・ユーピーエス労働組合	2002年4月1日オプ加盟	10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
松江ワシントンホテル分会	2001年9月13日結成	10名
沖縄ワシントンホテル分会	2001年9月19日結成	9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
藤田観光カメラ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

- (2) このようななかでも、藤田観光労組の関連企業の組織化が順調に進み、この1年間ではさらに14組織、約300名が新たに組織化されました。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、率直に評価できます。
- (3) 「ことぶきユニオン」と「鶴ヶ池荘労働組合」が、それぞれ連合大分、連合秋田との連携と協力によって結成されたことは、組織拡大手法の多様化につながる成果です。とくに、結成時からパート従業員全員の組合加盟を果たした「鶴ヶ池荘労働組合」の経験や、連合大分などと「支援対策会議」を結成して委員長の解雇と執行委員の雇い止め撤回闘争を継続している「ことぶきユニオン」の取り組みは、今後の運動に継承していく必要があります。
- (4) 積極的な組織拡大のために4月には組織拡大パンフレットを作成して各地連に配布し、また“待ちの組織化”から“攻めの組織化”をめざす未組織対策の一環として、大手ホテルチェーンをターゲットとした「OPプロジェクト」を5月に発足させました。同プロジェクトは、当面各役員レベルの情報収集活動から行動を積み重ねていきますが、新たな試行錯誤のなかから系統的な組織化のノウハウを模索していくことが必要です。
- (5) 「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5月末にようやく発足しました。第1回の同ブ

プロジェクトでは、関連企業の組織化には各加盟組合が積極的に取り組む方向を確認するとともに、非典型労働者の組織化の指針を年内にもまとめることが確認されましたが、もっとも身近な組織拡大運動の分野として、今後はより具体的な目標を掲げた取り組みが望まれます。

3. 組織強化の取り組み

- (1) グリーンピア二本松（営業停止・閉鎖）、第一ホテル（会社更生法）、杉乃井ホテル、川奈ホテル（民事再生法）、ヤマハリゾート（親会社への吸収合併）や、近畿日本ツーリスト・日本旅行の統合問題（その後統合は白紙撤回）、ジャパン・アメニティ・トラベル（JAMユニオン／会社精算）など、続出した経営問題や雇用にかかわるリストラなどの課題には、本部・部会・地連が連携して対策にあたり当該組合に対する可能なかぎりの支援を行いました。産業環境の厳しさから判断すれば今後も同様の事例が発生すると考えられるだけに、これまでの経験を集約し系統的な対応ができる体制を整える必要があります。
- (2) 賃上げの成果が乏しく春季生活闘争への期待と比重が相対的に低下する状況のなかで、産別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。産別の側から単組運動の実情に即した運動領域の拡大や新たな課題の発掘を提起していく必要があります。

4. 労働対策の取り組み

- (1) 賃金・労働条件全般の政策づくりは各部会が中心となって取り組んできましたが、賃金人事制度の改定が予想を上回る速さで実施され、業績連動型一時金（臨給）制度の導入とあいまって、能力主義的要素が一層強まることとなりました。しかしながら、その判断基準となる人事考課制度の見直しについては十分であるとはいえ、公正な評価システムの確立など、経営側による一方的な運用を許さないように、各部会と本部政策局の連携による各加盟組合の実情に応じた具体的な支援が求められています。
- (2) 「60歳以降の雇用延長」は、2001秋闘と2002春季生活闘争の取り組みで前進をはかることはできませんでした。厚生年金全額支給までの生活保障を当面の目標に、現状の問題点を掘り下げるとともに、労働時間や勤務体制についての柔軟な対応の検討なども求められています。

5. 政策・制度と「社会政策」の取り組み

- (1) ますます重要性を増す政策・制度と「社会保障」は、政策局に専従担当者を配置して、当面の課題として「年金」と健保財政問題を含む「医療制度」を中心に取り組みました。具体的には、本部と主要加盟組合の担当で構成する「生活福祉委員会」を12月に設置し、同委員会のもとで課題の整理などを行いました。
- (2) 現在通常国会で審議されている「医療・医療保険制度の抜本改革」や、2003年度からの厚生年金保険料総報酬制へ

の移行、雇用保険の料率改定など、この1年間の動向だけでも私たちの社会保障制度の実質負担増は目白押しの状態であり、政策・制度課題の取り組みは実質生活に大きく影響する課題として、とりわけ各加盟組合レベルでの取り組みの強化が求められています。

6. 産業政策の取り組み

- (1) 産業政策課題には、両部会が中心となって取り組みましたが、ホテル・レジャー部会が12月に開催した「産業労使懇談会」では、折から都議会での審議がヤマ場を迎えていた「東京都ホテル税」の導入問題について熱心な意見交換が行われました。同懇談会はその後、関西・中四国地連（合同開催）、九州、中部、関東の各地連で開催されました。同懇談会の成功は労使間の議論を深めて産業政策の推進をはかる足がかりとして評価できるとともに、今後の運動の継続が求められます。
- (2) “旅のノーマライゼーション”運動の推進は、5月に関西地連が「バリアフリー検証の旅」を実施しました。淡路島への1泊2日のツアーは、一般組合員も参加する「実行委員会」が事前の準備を行いました。ボランティアによる参加型運動の成功は、評価すべき成果です。また、10月に開催される「2002年札幌・DPI世界大会」には北海道地連が地域内でのカンパ活動と組合員ボランティアを募って大会運営を支援するほか、全加盟組合を対象に物品販売を行って同大会へのカンパを行うこととしています。
- (3) 同時多発テロの影響による海外旅行客の激減に対して、観光・航空貨物部会は企業や業界団体と連携して行政への働きかけを行い、また沖縄を訪れる観光客の大幅な落ち込みに対しては、結成されたばかりの沖縄地連は連合沖縄の全面的な協力のもとに国会と各政党への要請行動に参加するなど積極的な取り組みを行いました。結果的には組合員の労働条件にも多大な影響が及ぶこととなりました。さいわい、年明け以降の需要は徐々に回復していますが、今回の経験は、今後の緊急事態の発生に対する行政への要求や対応のあり方などに継承していく必要があります。

7. 「男女平等社会の実現」をめざす運動

- (1) 観光・航空貨物部会には2名の女性幹事が選出されたものの、運動方針にかかげた女性中央執行委員2名の選出は、準備不足もあり2001年度には実現できませんでした。連合の行動計画にもとづく産別への要請課題でもあることから、再度2002年度での選出が求められます。また、運動の基盤整備からも各加盟組合レベルでの女性役員選出の推進が、さらに必要です。
- (2) 実際の運動では、男女平等局のもとに主要組合の担当で構成する「女性委員会」が設置され、同委員会が積極的な意見交換を行いながら、産別の運動課題の取り組みや加盟組合の活動をリードする役割を担いました。職場における男女平等の実現をめざす具体的な課題としては、「育

児・介護休業法の改正」を受けた学習と取り組み課題の整理を行いました。

- (3) 地連活動においては、各地連ともに女性交流会の開催に積極的な取り組みが行われ、地連執行活動への参画も着実に前進しつつあります。このような地域主体の活動が、運動基盤の着実な強化につながっており、今後も運動の継続と拡大が望まれます。
- (4) 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になりつつあり、組織拡大は「男女平等社会の実現」の観点からも重要な課題です。とくに今後の組織拡大の大きな対象であるパートタイマーなどの非典型労働者は女性がその多数を占めるだけに、雇用形態の多様化した職場の運動づくりと当事者である女性参画の推進が組織拡大運動にも不可欠の課題です。

8. 各地連の結成と運動

- (1) 全国8つの地連組織は昨年8月下旬から順次結成され活動を開始しました。沖縄地連は、9月11日の結成大会開催当日に米国での同時多発テロが発生し、直後から沖縄観光の急激かつ極度の需要停滞に遭遇することになりました。同地連は結成直後から連合沖縄や経営側との連携のもとで沖縄観光の需要回復をめざす運動に全力で取り組みました。結成直後の同地連は、一連の取り組みによって結束を固め早速地連結成の意義を示すことができたといえます。
- (2) 地連全体の活動はおおむね順調に展開され、業種別委員会や女性交流会の開催に積極的な取り組みが目立ちました。しかし、各地連の運動の課題やスタイルは専従者配置の有無にかかわらず多様化しつつあることは否定できません。各地連運動の状況を十分に把握したうえで、財政事情が厳しいなかでの地連交付金の配分については、運動の質を客観的に反映したシステムを追求していく必要があります。

9. フォーラムジャパンの経営問題

- (1) 昨年の結成大会で観光労連からの経営の移管を確認した「(株)フォーラムジャパン」は、9月の同時多発テロ事件後の大幅な旅行需要の落ち込みの影響をまともに受けて経営状況が悪化し、経営陣やスタッフの人件費節減などの努力を重ねながら、旅行需要の回復を待ち望んできました。
- (2) また、今年4月末の名古屋営業所の事業継続認可申請に際して、基準資産額が認可要件に不足する事態を迎え、サービス連合は三役会議などで事業継続に向けた対応策を検討し緊急に1,000万円の増資を行って資本の増強をはかり事業継続の認可条件をクリアしました。今後は、事業規模に応じた適切な資産の充実など、より計画的な対応が求められます。

II. 2002年度の運動をとりまく情勢

1. 政治・社会の動向

- (1) 小泉内閣は昨年9月の同時多発テロを契機に、テロ対策への国際協力や支援のあり方についての国民的な議論や合意形成もないまま、アフガンへの報復攻撃になし崩し的な対応策を決定し、また4月以降には唐突にいわゆる有事関連3法案や個人情報保護法案を相次いで国会に提出するなど、国民不在の政治を繰り返してきました。しかし、その一方で国会は国民が求める構造改革や景気対策・雇用対策への切実な期待には何ら応えることなく、ついに鈴木宗男議員の逮捕という事態にまで発展した“政治とカネ”の問題に大きく揺れ動いています。さらに、外務省や防衛庁に相次いで重大な不祥事が発覚し、事実を隠蔽するような政府や官僚の不当な対応も加わって、国民の政治不信と小泉政権への失望は日増しに深まっています。
- (2) 世論の反発が強かった「有事関連3法案」と「個人情報保護法案」は、大幅な会期延長にもかかわらず通常国会での成立は不可能との見通しです。有事関連法案においては「有事」そのものの定義や「基本的人権」の「制限や保護・保障の範囲」などがまったく明らかにされず、また個人情報保護法案には「報道や表現の自由が不当に侵される」としてマスコミや有識者がこぞって反対を表明しました。このように、国民の疑念や反対が強い法案を拙速に成立させようとする政府の姿勢そのものが民主主義のルールを否定するものといわざるをえず、今後これらの法案については広く民意を問うことが求められています。
- (3) 高率を維持していた小泉内閣の支持率は、国民にとって喫緊の課題である景気対策や雇用対策への無策ぶりや、看板倒れの“構造改革”への失望感から急速に低下しています。いま、政治が国民からの信頼を回復するためには、自らを厳しく律する政治倫理の確立と政治構造の改革が不可欠であるとともに、私たちの生活に力点を置いた政策の果敢な実行こそが求められています。
- (4) 一方、国際情勢においては、同時多発テロが生み出した国際的緊張がアメリカ主導の「力」による国際協力関係の枠組みと新たな緊張関係を生みだし、地域紛争やパレスチナ問題などの平和的解決への道のりをさらに遠のかせつつあります。また、米口間で核兵器削減条約が締結され具体的な削減数値目標が掲げられましたが、反面、新たな核兵器開発や現行核兵器の改良に膨大な国防予算が当てられ、さらにインド・パキスタンの紛争が新たな核戦争の懸念となるなど、テロ対策と相まって核兵器の限定地域戦略使用への不安がつづいています。

2. 経済情勢

- (1) 5月に発表された政府の月例経済報告では緩やかな回復基調への転換を示し景気底入れが明記され、日銀は2002年



度のGDP（実質国民総生産）予測を前年比0.5%減～0.1%増の範囲とし、マイナス成長からほぼゼロ成長へと上方修正しました。しかし、雇用情勢や消費動向などの示す数値は低迷しており、依然として回復実感のないものとなっています。4月の完全失業率は5.2%と前月と同水準で推移したものの失業者は375万人と対前年13カ月連続で増加しました。有効求人倍率は0.52倍と若干改善されましたが、新規求人数は依然マイナスをたどっており、なおも楽観視できるような状況にはありません。

- (2) 総務省が発表した2001年度の勤労者世帯家計調査によれば、実質所得は前年比0.3%増と5年ぶりに改善の傾向を示しましたが、物価変動を差し引いた一世帯の実質消費支出は前年比1.3%減と5年連続でマイナスを記録しました。また実質可処分所得のうち消費の占める割合は71.4%となっており、前年比1.1ポイント低下しました。
- (3) 世界経済は、2001年終盤には世界同時在庫調整が一巡し反転期に移ったとの見方が示され、併せて世界経済混乱の不安要素であった米経済も2002年に入りテロのダメージからは急速に回復しており、1～3月期のGDPは10～12月期に比べ年率換算で5.8%の成長となったことから、全体ではおおむね順調に推移するものと見込まれています。

3. 労働界の動向

- (1) 2002春季生活闘争で、連合は賃上げ要求を「賃金カーブ維持分+ α 」とし初めて賃上げ額の統一基準を示すに至りませんでした。デフレ経済下ですべての業種において企業業績が悪化し、さらに輸出産業や公益産業が大きな産業構造の転換期に直面するという状況のなかでの賃上げ交渉は軒並み難航と長期化を強いられました。その結果、連合全体の2002春季生活闘争の賃上げ集計（6月10日現在）は、定昇込み個別方式35歳で5,156円、1.82%（前年比-979円、同-0.25%）、定昇込み平均方式では5,349円、1.72%（前年比-600円、同-0.21%）という低水準に終わりました。連合は2002春季生活闘争中間まとめの骨子で、この状況を「総じて、これまでの取り組みの限界が露呈した一方で、新たな時限共闘再構築の方向は見えていないという実態」と提起していますが、いずれにしても春闘方式そのものがさらにその限界を露呈したことは明らかであり、従来の枠組みを超えた改革が求められています。
- (2) 一方、雇用の多様化と産業・業種を問わぬリストラの進行によって組合員の減少傾向は一層加速し、わが国の労働組合の推定組織率は2001年度は20.6%（対前年0.9%減、6月時点で厚生労働省が調査）にまで下落しました。連合各構成組織の組合員数の減少は、その後も歯止めがかかっておらず、2002年度にはついに20%台を割り込むことが現実視される状況です。このように、組織的にも運動面でも存在感と影響力が薄れる一方の状況のなかで、連合は2年間で55万人の組織化をめざす「アクションプラン21」をかかげて組織拡大運動に取り組み、各産別組織も一斉に組織拡

大運動の強化に乗り出しています。同時に、産別組織の大同結集を促す連合方針にもとづく産別組織の再編統合の動きは盛んで、今年9月にはゼンセン同盟（約58万人）とCSG連合（約20万人）が組織統合されます。こうした一連の動きにより、未組織労働者がなお圧倒的多数を占めるサービス・ツーリズム産業においては、組織拡大をめぐる各産別間の競合が一層激化することが確実に予想され、サービス連合の主体的な運動の強化がますます重要です。

- (3) 運動の停滞を克服し質的転換をめざす試みも、連合をはじめ各産別組織に広く波及しつつあります。連合は、昨年10月の大会で「21世紀連合ビジョン」を採択するとともに、社会的役割と責任を担える運動の再構築をめざして、第三者の意見を連合運動に反映させようという趣旨で「連合評価委員会」（中坊公平座長）を設置しました。社会の諸分野を代表する有識者や学者など7名が参加する同委員会は3月に第1回が開催されましたが、早くも連合運動への鋭い批判などが展開されており、今後の議論や活動が大いに注目されます。一方、元委員長や幹部の起訴にまで及んだ自治労の裏金事件なども契機となって、組合員からは労働組合の古い体質に対する批判と、時代にふさわしい組織と運動への転換を求める声が確実に強まっています。私たちは、そのような状況を念頭において着実な改革運動に取り組んでいくことが必要です。

4. サービス・ツーリズム産業の動向

- (1) ホテル・旅館業の動向
 - ① 宿泊産業は、昨年9月の米国の同時多発テロ事件の影響で一時期は大幅な稼働率の下落を招きましたが、その後マイナス幅は縮小し前年並みに回復しつつあります。しかし、相変わらず価格競争による低価格化傾向や供給過多による企業間競争は一層激化しており、収益環境面でも企業間格差が一段と広がることが予想されます。
 - ② 2002年以降のホテルの新増設計画は減少傾向にあるものの、なお全国で約170軒、約21,000室が予定されており、特に東京地区では2006年までに4,000～5,000室の増加が見込まれています。新規計画の特徴は、法人需要の低迷や結婚式の多様化などに備えて大半のホテルが大規模な宴会場を持たず、投資効果のある小型化した宿泊特化型かつ低価格化をめざし、IT機器を設置するバジェット型ホテルが主流となっています。
 - ③ こうした傾向に対処するために大型都市ホテルなどでは、大規模な設備投資による改装計画が進められています。しかし一方で、施設の老朽化や家賃問題などの難しい経営問題を抱え、資金力のないホテルは大規模な改装に踏み切ることが難しく、結果として営業譲渡や廃業に追い込まれるケースも少なくありません。
 - ④ 旅館の減少傾向は相変わらず続いており、特に老舗といわれる旅館の廃業などが目立ちます。旅館への宿泊客は団体旅行が減少し、個人や少グループ、家族旅行の色

合いがさらに強まっています。レジャーや観光旅行に対する顧客の意識や行動の多様化が進むなかで、泊食分離や日帰り客が増加してきており、行政や観光協会、旅館組合、商工会などが一体となったイベントの開催など、地域全体で観光資源をトータルでアピールして集客に努める試みも増えています。

⑤ このような状況のもとで、ホテル・旅館ともに企業再建にともなうリストラ、営業譲渡、分社化、チェーン化、さらには廃業・倒産など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運営受託や企業買収が全国的に展開されると思われます。

⑥ 労働集約型産業と装置産業の両面をもつホテル・旅館業は、今まさに設備投資、家賃、人件費など一企業だけで対処できない構造的な経営課題に直面しており、産業課題として労使での取り組みの強化が必要です。

(2) 旅行業の動向

① 旅行業は、米国の同時多発テロ事件にきわめて大きな影響を受け、2001年の出国者数は1,622万人（対前年91.0%）と、統計を取り始めて以来の大幅な減少となりました。また、主要50社の2001年度総取扱額も5兆5,300億円（同92.0%）と前年対比では史上最大の下降を記録し、そのうち海外旅行は、8月までは前年を上回る状況だったにもかかわらず、テロ事件が発生した9月以降3月までの累計で、前年を5,000億円近く下回ることとなりました。

② 訪日外国人旅行者数は477万人（同100.3%）と前年並みをキープし、訪日旅行についてはテロ事件の影響は軽微でした。また、年末年始以降、海外旅行に対する日本人の過剰とも思えた心理的不安も薄れてきており、1～4月の出国者数は500.4万人（同85.6%）ですが、夏休み以降本格的な回復を見込んで、2002年全体では1,664万人（同102.7%）と予想されています。成田空港のゴールデンウィーク中の旅客実績は、暫定並行滑走路が供用開始された直後ということもあり、前年を大幅に上回りました。ただし、関空をはじめとする他の空港では逆に旅客便の減便などの傾向も顕著になっており、成田への一極集中が進むことによる影響にも注視する必要があります。さらに、海外旅行は対前年プラス予想といっても、テロの影響分を除外すれば実際には減少傾向にあり、旅行単価の低下も合わせ先行きは想像以上に厳しいものと思われます。

③ 一方国内旅行は、テーマパーク効果などが需要の底支えに働いたものの2001年の国内旅行者総数は3億2,511万人（同99.9%）にとどまりました。中でも沖縄地区はテロ事件の風評によって一時深刻なダメージを被りましたが、その後の沖縄観光に対する官民を上げた諸施策が功を奏し、順調な回復を見たことは、今後の観光政推進におけるひとつの試金石ともなりました。しかしながら国内旅行全体の状況は、景気の低迷に伴い長引く法人需要

の不振や航空機を利用する旅行が敬遠される傾向からも、2002年は3億2,349万人（同99.5%）と、さらに減少が想定されています。

(3) 国際航空貨物業の動向

① 国際航空貨物業は、2001年の輸出混載実績が重量で86万トン（対前年79.0%）、件数で369万件（同89.4%）、輸入貨物実績では重量で111万トン（同95.3%）、件数で278万件（同95.2%）となり、過去最高を記録した2000年実績から一転して、輸出入ともに前年を割り込むという結果になりました。なお、2002年になっても減少傾向が続いていた貨物実績でしたが、4月の輸出混載実績が33万6,147件・8万852トンで、前年同月比では件数が10.0%増・重量が11.1%増となり、重量ベースでは2000年10月以来、実に18カ月ぶりの増加となりました。特に、東南アジア向けは、1月にプラスとなり、3月も6.5%増だったものが4月には26.4%の大幅増となるなど、本格的な回復基調に入ったと見る事が出来ます。

② 輸出需要の回復の要因は、アジアの生産・在庫調整が進んだことにあると考えられますが、その一方で、中国などへの生産拠点のシフトをはじめ、グローバルなロジスティクスが展開するなど先行きはまだ不透明な部分があります。なお、輸入も今年に入ってから減少幅が縮小する傾向となり、明るいトレンドにあると言えます。

③ 国土交通省が、来年度からはじまる第8次空港整備計画策定のための需要予測の中で、2007年度の国際貨物が386万トン、2012年度は481万トンとの予測を発表（2000年度は292.7万トン）したことから、国際航空貨物業は中期的には堅調に推移すると予想されます。しかし直近の業界の動向では、外国資本との合弁が進展する一方で合弁解消が出たことや、国内貨物部門や旅行部門の分社化など、引き続き大きな動きが続いています。また、4月18日に成田空港暫定平行滑走路の供用が開始され、成田シフトに拍車がかかりはじめたことや、スペースタイトな状況が続いている米国路線での運賃値上げの動きや、JAL・JAS統合をはじめとしたキャリアの動向などには今後も注視していく必要があります。

(4) 外食業の動向

① 外食産業は、個人消費の低迷や法人交際費も前年を下回ったことなどにより、3年連続で前年実績を割る状況となりました（-0.7%、(財)外食産業総合調査研究センター推計）。産業全体の中では唯一、弁当、惣菜、小売り主体のファーストフードなどの料理品小売業が前年を上回ったものの、BSE（狂牛病）と急激な円安の進行による影響等により、対前年1.6%増と僅かな伸びに止まっています。

② 一方こうした景気動向に大きく影響を受けながらも、家庭回帰現象の進展、情報化社会や高齢社会の到来を背景に、テイクアウトからテイクホーム、デリバリーやインターネット通販など多様な販売方式による顧客の深耕

開拓も進みつつあります。特に、バリアフリーへの対応はもはや避けて通れない課題となっており、その動きは加速しています。このような新規顧客の開拓は、家事代行や介護サービス事業にも展開しつつあり、外食産業に芽生える「コミュニティ産業」への発展志向が市場をどう活性化していくのか、引き続き注目されるところで

- す。
- ③ また、外食慣れした世代の台頭・成長に伴い、チェーン・レストランにも特色をもった専門レストランへの転化が見られ始めています。地域性ある食材の使用や、店内のエンターテイメント性が重視されるなど、「食を楽しむ」ムーブメントが既存外食産業の業態変換を押し進める要因となっているといえます。
- (5) ゴルフ業の動向
- ① ゴルフ市場は、入場者数が9000万人のラインを割り込んだことに加え、客単価の下落は止まず、依然として縮小傾向を続けています。施設数については、平成13年にオープンしたゴルフ場が17（対前年－7）、今年も12コースが予定されているなど依然2ケタを維持していますが、15年にオープンを予定している数は僅か2コースで、一挙に新規オープンが減ることが予想されます。
- ② このような市場規模縮小の背景には、「安く」で「気軽」なゴルフにニーズが集まっていることに加え、マーケットを支えてきた中高年男子層の高齢化と若年層のゴルフ人口の伸び悩みが大きく横たわっており、将来のマーケットに対する不安が強まっています。
- ③ 各ゴルフ場では、コース管理・運営のアウトソーシングなど低価格化への経営体質の転換やプレー以外の新たな収入源の確保などを進めつつありますが、一方でコースコンディションや従業員教育等、サービス品質の向上という視点は弱く、利益性の確保という面でも今後の懸念材料となってくることが想定されます。
- (6) 遊園地・テーマパーク業の動向
- ① 遊園地・テーマパーク市場は、「勝ち組」と「負け組」の二極分化が顕在化してきています。昨年では「ワイルドブルーヨコハマ」「行川アイランド」、そしてテーマパークの先駆けでもあった「長崎オランダ村」が閉園、今年3月には「向ヶ丘遊園」の閉園、そして来年4月には「宝塚ファミリーランド」「神戸ポートピアランド」を運営する阪急電鉄の遊園地事業からの撤退など、多くのレジャー施設の運営が苦境に立たされています。
- ② 一方、USJやTDSなど新規オープンした大型施設は、ともに集客は順調に推移しており、USJの1100万人、TDR（TDLとTDSの合計）の2200万人突破と、2大テーマパークの強さが改めて鮮明となる結果となりました（ともに2001年度）。特にテーマパーク市場の明暗は、非日常性を演出するキャラクター（テーマ性）の差が大きく影響していると想定されますが、宿泊を伴う来園者に満足を与えるだけの、周辺地域を含めた「テ

マパーク化」への取り組みが鍵を握っているともいえます。

Ⅲ. 運動方針の補強

1. 2002年度運動に臨む基本認識（組織・財政問題の現状）

- (1) サービス連合の2002年度の運動は、基本的には昨年の結成大会で確認された「2001～2002年度運動方針」にもとづいて、後半1年間の取り組みを行うこととなります。しかし、私たちの組織状況は、2001年度の取り組みで631名の組織拡大の実績を残しましたが、産別財政の強化に寄与するには至らず、一方でこの1年間に1,000名弱の会費納入人員の減少が避けられません。このため、2002年度の会費収入は前年を大幅に下回ることが確実で、現状の産業環境からは組合員数の減少傾向はなおも続く想定せざるをえず、組織拡大運動の早急な強化が不可欠です。
- (2) 一方、2002年春季生活闘争の状況にみられるように、従来型の「賃上げ闘争」を中心とした運動が一定の限界に突き当たっていることは明らかです。さらに、2001年には20.7%にまで低下した労働組合組織率の長期低落傾向に歯止めをかける観点からも、わが国の労働運動そのものの質的転換をはかることが不可避の状況にあり、サービス連合としても組織と運動のさらなる発展をめざすためには、産別機能の一層の充実と強化が求められています。
- (3) このように、私たちの目前には、「組織が縮小傾向をたどるなかで、さらなる産別機能の強化をめざす」という“二律背反”ともいえる課題が横たわっていますが、その課題を果敢に解決するためには従来の運動スタイルや慣習にとらわれず大胆な発想にもとづく改革への決意と迅速な行動が必要です。
- (4) 2001～2002年度運動方針執行の中間年にあたる本定期大会では、本来なら2001年度運動のまとめと2001～2002年度運動方針の部分的な補強を行うところですが、サービス連合の2002年度の運動は前述のような認識を組織全体で共有しつつ中長期的な視点から課題の整理を行い、かつ中間年にかかわらず実行可能な課題には積極的かつ速やかに着手することを前提に、具体的な補強方針を提起します。

2. 重点課題の取り組み

- (1) 2001～2002年度運動方針の重点課題にかかげた「新しい産別組織の機能整備と運動の定着」と「歴史的変革期のなかでの産別運動の改革と創造」の2つの課題には継続して取り組み、中央執行委員会においては「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についての議論を開始します。
- (2) 激しい情勢の変化のなかで中期的な運動目標を確立していくために、その基礎となる調査研究活動が欠かせません。このため、すでに2003年を目標に「21世紀の旅行業への提言（仮称）」づくりをめざして活動している観光・航空貨

物部会の「旅行業産業プロジェクト」に続いて、ホテル・レジャー部会の協力を得て「ホテル・旅館業」の産業研究プロジェクトを早急に設置し、労働情報センターとの連携のもとで主体的な産業分析に取り組みます。2つのプロジェクトは、グローバル経済化の進行やIT社会のもとでの“産業の有用性”なども論点に加え、第4回定期大会(2004年)までには産業分析にもとづく政策提言を行うことを目標に研究活動に取り組むこととします。

- (3) 中央執行委員会の運営には定例的に学習会の開催を取り入れ、産別運動の改革をめざす運動の一環として取り組みます。当面の主要テーマには昨年(2003年)の連合定期大会で確認された「21世紀連合ビジョン」のほか、「ワークシェアリング」などの新たな運動課題や各専門局の取り組み課題についての学習にも取り組むこととします。
- (4) 一方、今後の産別運動の支えとなる「組織拡大と財政基盤の整備」が喫緊の課題に浮上しており、2002年度の新たな重点課題にかかげて具体的に取り組みます。このため、組織・財政問題の実務的な分析と中期的な目標の検討のために、中央執行委員会の諮問機関として本部・部会・地連役員と三役組合の書記長などで構成する「組織・財政問題検討委員会」を設置します。同委員会では、組織拡大などへの先行投資的な基金運用についても検討を行うこととします。

IV. 具体的な運動課題に関する方針の補強

1. 「組織範囲と運動領域の拡大」をキーワードに

- (1) 私たちはこれまで、“正社員中心”という組織方針と、“賃上げ中心”という課題をよりどころに運動を進めてきました。しかし、いま従来型の「賃上げ闘争」が明らか限界に突き当たり、また一方では雇用状況の変化によって組織率が低下し、運動の停滞と組織の衰退を同時に招いていることは否定できません。言い換えれば、それは組織と運動領域の拡大の努力が不足していた私たちの運動が招いた当然の結果だと受け止める必要があります。
- (2) 一方、組合員が置かれた現状に目を転じれば、深刻な経営問題で雇用や労働条件が脅かされ、年金・医療などの社会保障は止めどなく改悪され、さらに賃金人事制度や仕事をめぐる職場の環境はめまぐるしく変化しています。発想を転換すれば、むしろ労働組合が果たすべき役割や取り組むべき課題は従来以上に広がり、同時に組織拡大のチャンスも限りなく広がっているといえます。
- (3) 私たちは、そのような認識に立ち、あらためて組織と運動領域の積極的な拡大をめざすこと、そのために産別と加盟組合が一体となって「積極的な試行錯誤」にチャレンジすることを確認しつつ、2002年度は以下にかかげる具体的な運動課題に取り組みます。

2. 「10万人組織」をめざす組織拡大の取り組み

- (1) 既存組織の組合員数の減少傾向からも、組織拡大はあらためて最優先課題と位置付けて取り組みを強化します。このため、引き続き連合「アクションプラン21」に登録した「2年間、4,000名の組織拡大」の実現をめざして、未組織対策についてはオルガナイザーグループ(OPプロジェクト)が、組合員範囲の拡大と関連企業の組織化については「企業内・関連組織化プロジェクト」が、それぞれ2002年度活動のなかで早急に具体的な目標設定を行うこととします。
- (2) パートタイマーなどの非典型労働者の組織化には、雇用や労働条件に関する具体的な政策とともに、正社員を中心とする組合員の意識変革が求められます。「企業内・関連組織化プロジェクト」は、年内を目途にこれらに関する指針を立案し、サービス連合としての非典型労働者組織化の基本方針を、1月に開催する中央委員会において確認することとします。同プロジェクトでは、合わせて非典型労働者の組合費のあり方についても検討を行います。
- (3) 両部会と各地連の協力を得て組織局体制とオルガナイザーグループの積極的な強化をはかり、あらゆる組織拡大運動に即応できる体制を整備します。また、オルガナイザー育成のカリキュラムや「組織拡大マニュアル」の整備を行います。

3. 経営問題・リストラ対策の強化

- (1) 社会経済情勢や産業環境から、加盟組合が企業の存続や組合員の雇用にかかわる経営問題に直面する可能性は、今後もなお高いといわざるを得ません。このため、各部会と組織局は経営問題に対するこれまでの経験を集積し、ケース別に具体的な対応の指針づくりに取り組みます。
- (2) 経営問題やリストラへの対応は、問題が発生する以前の取り組みが不可欠です。このため、すべての加盟組合が企業経営の実態を常時正確に把握するために、決算書や財務諸表を入手できる労使関係をめざすとともに、財務分析の能力を備えるような取り組みを行うこととします。

4. 労働対策の取り組み

- (1) 賃金対策では、成果主義にもとづく賃金・人事制度の導入が加速しつつある現状をふまえて、政策局は各部会との連携を強めて公正な人事考課制度の確立や運用などの課題を整理し、加盟組合に対するアドバイスと交渉支援体制を整備します。また、運動の歴史や業種間の賃金実態の違いを反映し、現段階ではホテル・レジャー部会と観光・航空貨物部会の賃金政策にはかなりの隔りがあります。賃金政策は部会運動の中心課題でもあり両部会の実情を無視した画一的な議論は避けるべきですが、今後の春闘改革を進める一環としてサービス連合の「賃金基本政策」の確立をめざす方向で、本部政策局と両部会間で基本議論の開始に取り組むこととします。

- (2) 「60歳以上の雇用延長」の取り組みは、制度導入に至っていない加盟組合の交渉経過や問題点を精査し、雇用形態や労働時間、勤務体制など労働条件全般についての柔軟な対応の検討や導入期限の設定など、要求方針の具体化と明確化をはかります。
- (3) 経営状況の悪化にともない、恒常的な時間外労働をはじめ労働時間の増加傾向が懸念されます。このため、労働時間の短縮に向けた取り組みとして、時間外労働の完全把握と削減に向けて、各加盟組合に「労使委員会」を設置し、積極的な対応をはかることとします。
- (4) 現在、政府が検討している解雇ルールの法制化や、均等待遇をめざしたパート労働問題などの労働法制。また、法人税制の変更や会計基準、公認会計士による監査基準の見直しなど、企業経営や労働条件に影響を及ぼす課題については、今後の政府や国会の動向を注視しつつタイムリーな情報伝達に努めます。
- (5) 2001～2002春季生活闘争年度方針にかかげた「著しく変化する情勢に対応した『労働協約』と『労使協議』の産別基準（モデル）の検討」には2001年度は着手するに至りませんでした。2002年度は政策局と両部会担当者で構成する「検討委員会（仮称）」を設置し、具体的な課題の整理から取り組みを開始することとします。

5. 政策・制度と「社会政策」に関する取り組み

- (1) 年金・医療・介護などの社会保障制度への関わりは、労働組合の活動としてますますその重要性を増しています。急速な少子高齢化と国家財政の悪化から各制度ともに厳しい状況に陥っており、今後負担増や給付の切り下げをとまなう改悪が相次ぐことも十分予想されます。このような現状をふまえて、社会保障制度を中心とする政策・制度問題には、各加盟組合との連携の強化と運動の裾野の拡大をめざして取り組みを強化します。また、方針に掲げた「ライフサポートセンター」設立の検討は、当面は加盟組合への情報伝達や担当者の育成を優先させ、引き続き慎重な議論を行うこととします。
- (2) 長期不況と新会計制度の導入は、企業経営を悪化させ企業内福祉にも大きな影響を及ぼしています。とりわけ超低金利下での確定拠出年金法や確定給付年金法の相次ぐ施行を受けて、企業年金制度は大きな転換期を迎えています。企業年金制度は、公的年金制度の動向や企業会計制度の変更にも大きく影響を受けることから、政策局を中心に課題整理を行いつつ、幅広い議論を展開していくこととします。

6. 産業政策の取り組み

- (1) ホテル・レジャー部会が取り組む「産業労使懇談会」の開催は継続して取り組み、各地連による開催地域の拡大をめざすとともに、タイムリーな産業政策課題についての意見交換をめざします。
- (2) “旅のノーマライゼーション”を進める運動は、北海

道・関西の経験に続き、他の地連への広がりを期待しつつ、多様な取り組みの可能性をめざして取り組みます。

7. 「男女平等社会の実現」をめざす取り組み

- (1) 運動の強化をはかり、合わせて連合の行動計画にもとづく産別への要請に応じて、本部役員には女性中央執行委員1名の増員をはかり2名を選出することとします。
- (2) 職場における男女平等の実現に向けた運動では、次の課題に取り組みます。
 - ① 女性委員会や地連交流会の活動を通じて職場の課題の掘り起こし、各級段階の執行課題への反映をめざします。
 - ② 職場からの運動づくりをめざし、働く女性や加盟組合の活動の支援のための情報提供を推進します。
 - ③ 「男女共同参画社会基本法」を受けた課題の学習と産別方針づくりをめざした女性委員会活動を行います。

8. 地連組織の強化と運動課題

- (1) 地連の任務と機能は「サービス連合の組織・財政方針」で確認したとおりです。しかし、この1年間の地連運営では、「地域独立型」のホテル・レジャー部会の所属組合と「全国ネット型」の観光・航空貨物部会の所属組合の地連へのニーズや対応の違いも反映されて、結果的に各地連の機能や運動にバラツキが生じたことも確かです。このため、今後の「地連の基本機能」のあり方について、本部・部会と各地連で構成する事務局長会議において掘り下げた議論を行っていくこととします。また、大手旅行業加盟組合の地方組織の改編にとまなう東北・中四国両地連の今後の組織体制のあり方については、本部・部会・地連および該当する加盟組合との間で、検討を行います。
- (2) 各地連が取り組む「職種別交流」や「社会貢献活動」は、新たな運動領域の拡大そのものであり、また参加する組合員の仕事に関するスキルアップや社会意識の向上にもつながる運動として、取り組みの強化をめざします。
- (3) 各地連が独自に取り組んでいる学習会の開催には、本部政策局と連携して社会保障問題のテーマを統一的に取り上げるよう要請し、情報の共有化と政策・制度課題の取り組みの強化をめざします。なお、本部政策局は学習テーマの設定や講師派遣に積極的な支援を行うこととします。

9. 執行体制と財政方針

- (1) 2002年度の本部執行体制は本部役員 名で構成し、新産別組織の結成2年目の運動の先頭の立って“産別機能の整備と運動の定着”と“産別運動の改革と創造”に取り組みます。
- (2) 中央執行委員会は年間10回程度開催し、学習会の同時開催や議題に応じて数回は2日間開催とするなど、効率的な運営と実質的な議論の充実をめざします。また、中央執行委員会前に定例開催してきた事務局会議や、主要議題の先行討議を行ってきた三役会議はこれまでどおりに計画開催し

ますが、議題に応じて「三役・事務局合同会議（仮称）」を開催するなど、執行体制の強化をめざします。

- (3) 2002年度の会費納入人員は、組合員数の総体的な減少にともなって前年度に比較して1,000名弱の減少を見込まざるをえません。このため、2002年度のサービス連合財政は、すべての分野にわたって節減と効率化をはかり運用することとします。
- (4) これまで観光・航空貨物部会が保全してきた「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」はサービス連合に移管し、2002年度会計から運用することとします。なお、「犠牲者救済基金引当金」は「活動補償積立金」に改称し「活動補償規定」に定める補償財源として運用します。

10. 共闘と国際労働運動の取り組み

- (1) 連合がかかげる「産別組織の大同結集をさらに促進する」の方針にもとづいて、連合内における産別組織の統合がさらに加速し、また「部門連絡会」の再編など産業・業種別共闘のあり方についても再検討の動きが急です。こうした状況をふまえ、本部事務局が中心となって慎重な情勢分析を行いながら、当面は三役会議においてサービス連合の今後の共闘方針についての議論を開始していきます。
- (2) I T FやI U Fなど国際労働運動と国際交流の機会が拡大し、交流に要する費用は増大傾向にあります。このため、今後の対応4～5年ごとに開催される世界大会への代議員派遣などに備え、観光・航空貨物部会から移管する「国際交流引当金」の運用によって計画的な対応をめざします。

【第3号議案】 2002秋闘・2003春季生活闘争方針（案）

I. 2002秋闘

1. 2002秋闘は、労働協約改訂と一時金（臨給）要求を中心に取り組み、各部会が基本的な方針を確立して臨みます。
2. 一時金（臨給）は「同一年齢者の前年年収確保」を前提に、前年実績と夏期支給実績を考慮に入れた要求を行うこととします。また、業績連動型の導入提案などに対しては、経営情報の開示や公正基準の確立を念頭に置いて対応します。
3. 各加盟組合に対する交渉支援は、各部会・地連が連携して行い、本部は加盟組合の交渉状況に応じて必要な支援を行うほか、経営問題や組織問題の発生には組織局が対応することとします。

II. 2003春季生活闘争

1. 連合は2002春季生活闘争のまとめのなかで、今後の春季生活闘争改革の方向として「国際競争や構造変化に直面する輸出産業や公益産業の状況などから、一時的な業績回復があったとしても、これまでの上げ幅中心の相場形成・波及パターンは成立し難いとの認識に立って春季生活闘争の枠組みを検討する。その場合、賃金については、個別賃金の取り組みを基

本とし、生計費を基礎とした賃金のミニマム規制の強化をベースとする。」と提起し、連合全体での賃上げ要求基準を設定しない方向も含めて今後の議論を展開していくとしています。

2. サービス連合の2003春季生活闘争方針は、基本的には従来の方針を踏襲することとしますが、今後の連合内の議論の推移を注目しつつ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。なお、具体的な方針は12月に開催する中央執行委員会で確認後に各加盟組合に提起し、来年1月下旬に開催する「第2回中央委員会」で決定します。
3. 社会・経済情勢や産業環境は依然厳しい状況が続くものと想定し、2003春季生活闘争の賃金要求と政策のマクロな考え方は、①雇用の維持、②賃金・労働条件の維持安定、③中・長期的視野に立った労働政策の確立、さらに④非典型労働者の組織化と連動した最低保障賃金の協定化、をめざす運動と位置づけて具体的な準備を進めることとします。
4. 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、①労働時間の短縮、②男女平等参画社会の実現、③60歳以降の雇用の確保、は具体的な要求内容を再度精査し、統一的な要求課題として取り組むこととします。

【第4号議案】 サービス連合規約・規定類の改正（案）

I. サービス連合規約の改正

1. 規約第28条の改正

現行規約による大会代議員の委任手続きは、被委任者となる

代議員の選任が事実上困難であるため、以下のとおりに改正します。

<現条文>

（委任）

第28条 大会代議員が出席不可能の場合は、同一加盟組合の大会代議員またはそれによりがたい場合は他の大会代議員に委任状を託して権利を委任することができる。但し、委任状の引き受けは1名1通までとする。

<新条文>

第28条 大会代議員が出席不可能の場合は、大会議長に委任状を託して権利を委任することができる。

2. 規約第38条の改正

中央委員の委任について、大会代議員の委任と同様の理由から以下のとおり改正します。

<現条文>

(委任)

第38条 中央委員が出席不可能の場合は、同一加盟組合の中央委員またはそれによりがたい場合は他の中央委員に委任状を託して権利を委任することができる。但し、委任状の引き受けは1名1通までとする。

<新条文>

第38条 中央委員が出席不可能の場合は、中央委員会議長に委任状を託して権利を委任することができる。

3. 規約第78条の改正

観光・航空貨物部会からの各種基金および積立金の移管にともない、以下のとおり改正します。

<現条文>

(特別会計)

第78条 中央執行委員会が必要と認めた場合は、大会の議決により特別会計を設けて基金を積み立てることができる。

<新条文>

第78条 サービス連合に次の特別会計を設ける。

- (1) 組織共済
- (2) 財政安定基金
- (3) 連帯基金
- (4) 争議支援基金
- (5) 金太郎基金
- (6) 退職金積立金

2. 中央執行委員会が必要と認めた場合は、大会の議決により新たな特別会計を設けて基金を積み立てることができる。

II. 役員選挙規定の改正

1. 第9条の改正

中間年の定期大会で補選を行う場合の告示手続きを明記し、以下のとおり改正します。

<現条文>

(選挙の告示)

第9条 大会において役員選挙を行うとき選挙管理委員会は、少なくとも大会の1ヵ月前までに選挙告示を行わなければな

らない。

2. 臨時大会または中央委員会において役員選挙を行う場合で、前項の規定の手続きをとることができないときは、できる限りその主旨に沿って、期日を定めて告示しなければならない。

(以下、省略)

<新条文>

(選挙の告示)

第9条 (同前)

2. 定期大会において補選を行う場合および臨時大会または中央委員会において役員選挙を行う場合で、前項の規定の手続きをとることができないときは、できる限りその主旨に沿って、期日を定めて告示しなければならない。

2. 第23条の改正

候補者が定数を超えない場合の信任手続きを明確にするために、以下のとおり改正します。

<現条文>

(投票記入の方法および信任投票)

第23条 投票記入の方法および信任投票は次の各号のとおりとする。

- (1) 定数が1名のときは、候補者の氏名を記入する。
- (2) 定数が複数のときは、定数の候補者の氏名を連記する。
- (3) 候補者が定数を超えないときは、大会または中央委員会の承認を得て、一括信任または個別信任投票を行う。この場合、所定の用紙に信任のときは○印を、不信任のときは×印を記入して投票するものとする。
- (4) 前項に関わらず、大会または中央委員会で承認を得たときは、全候補者に対する一括の挙手または拍手で承認することができる。

<新条文>

(投票記入の方法および信任投票)

第23条 (同前)

- (1) (同前)
- (2) (同前)
- (3) (同前)
- (4) 前項に関わらず、大会または中央委員会で承認を得たときは、投票を省略し全候補者に対して一括の挙手または拍手で信任することができる。

III. 会計規定の改正

観光・航空貨物部会からの積立金および引当金の移管にともない、「第1章 総則 第6条 別表 固定負債科目」から「退職手当引当金」を削除し、新たに次の5つの科目を追加します。

(新たに追加する科目)

「活動補償積立金」「記念事業積立金」「固定資産更新引当金」「国際交流引当金」「定期大会引当金」

ホテル・レジャー部会第2回定期総会

【第1号議案】 2001～2002年度運動方針中間のまとめと補強(案)

はじめに

サービス連合が2001年7月に発足して、宿泊・飲食・レジャー関連労組の大同団結を実現し、「ホテル・レジャー部会」がスタートしてから一年が経過しました。この間、私たちは旧組織の運動の経験を活かしながら、傘下組織の友好的な一体感、融和感を育て、新しい運動を模索しつつ活動を進めてきました。社会・経済情勢に目を向ければ、昨年9月には世界を震撼させた米国同時多発テロの発生や、日本で初めての狂牛病が発症するなど大事件が重なり、宿泊産業にも深刻な影響を及ぼしました。この業界をとりまく環境は、長引く不況の影響や時代の変化に加えて、新規ホテルの進出などで、今日にあっても経営にとっては非常に厳しい状況が続いています。このような環境下において、ホテル・レジャー部会としては加盟単組とともに、雇用と生活、そして権利を守り、労働条件を維持・改善する取り組みを行いながら、各企業の存続と、さらに発展をめざして協議を重ねてきました。

ホテル・レジャー部会にとっては、あまりにも難しい時代の中での船出となりましたが、これまでの多くの努力と運動の積み重ねを基盤として、引き続き組織拡大をはじめとする重要課題に取り組みます。

I. 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めざすことを提起しました。

ホテル・レジャー部会ではサービス連合発足後の重点課題として、産業労使懇談会を春季生活闘争前に中央と地域開催で取り組むことを確認し、傘下組合、企業に呼びかけ、中央、地域(北海道・東北を除く)それぞれで開催することができました。1回目の開催としては中央、地域ともに予想を上回る参加者があり、サービス連合、そしてホテル・レジャー部会の運動方針を各社の使用者側に伝えるとともに、厳しい経営環境にあるホテル・旅館の抱える諸課題などについて、予想以上に活発な意見交換が行われました。

折しもこの頃、東京都のホテル税導入を巡る議論の真最中でもあったことから、これからの宿泊産業の健全な発展のためにも、このような共通した課題で意見交換の場が必要であることを認識し、次回開催を確認しました。

「産業労使懇談会」の開催は、産業政策の取り組みへの第

一步と評価でき、産業全体に関わる課題を労使で意見交換できる重要な場であることから、定例的な開催へ向け、継続的に取り組んでいきます。次回からの開催に向けては、今年度の実績と経験を踏まえ、その時期における課題についての意見交換や産業がかかえる諸課題について勉強会を行うなど、開催方法・テーマ・時期などについては、実態に即して柔軟に対応しながら「産業労使懇談会」の定例化に取り組んでいきます。

2. 総合労働条件の取組み

(1) 総合労働条件の産業基準確立

総合労働条件の産業基準確立については、幹事会において、賃金を含めた産別総合労働条件基準確立の必要性について認識を統一し、労働・社会政策委員会を立ち上げました。しかし今期においては、諸課題の整理と検討を行ったものの、残念ながら、基準の確立には至りませんでした。

しかしながら、サービス連合結成1年目の取り組みとしては、まずもって、2002春季生活闘争にあわせて、単組の賃金・労働条件や活動実態を知る必要性からも、中央委員会終了後、第1回経験交流集会を開催しました。集会では、各社の賃金体系の説明、60歳以降の再雇用制度への取り組み、人事約款等について単組報告を受け、活発な意見交換を行ないました。また、調査関連では、全国調査担当者会議を開催して、グリーンブックや調査資料などの充実をはかり、組合活動における調査活動の重要性などについて意見交換や単組交流を行ないました。

このような全国規模の交流集会や担当者(調査・教宣等)会議を開催することは、他社の実態を知り、基礎的な知識を習得することで、加盟単組が労働条件の維持・改善に対する取り組みを強化することにもつながることから、充実した学習会や講師を招いての実務講座の開催など、その運営方法も含めて検討し、今後も継続開催していくこととします。

産別としての総合労働条件基準の確立は、総合労働条件に関わる取り組みとしては重要な課題です。これまでのような右肩上がりの経済成長を享受できた時代には、賃金・労働条件などの目標設定をしやすい時代でしたが、今日めまぐるしく変わる社会・経済環境のなかにおいては、目標設定をすることは大変難しくなっています。しかしながら、雇用と生活を守るためには、中期的視野に立って、産業の将来的な展望と共に、総合労働条件がどうあるべきなのかという論議を通じ、産別基準確立に向けて、基準案の検討を早期に進める必要があります。

(2) 生活向上・改善・安定化に向けて

2001秋闘と2002春季生活闘争は、雇用の確保と年間賃金水準・労働条件の維持を前面に掲げて取り組みましたが、結果的には、厳しい経済環境下での企業業績を反映する形で、「同一年齢者の前年年収の維持」を守ることが難しい状況の単組が半数を上回ることも予想されます。また、景気の回復が遅れるなかで、ホテル・旅館の経営改善はなかなか進まず、その影響は賃金や制度労働条件の企業間格差の拡大や、後退といった形で現れています。また、ここ数年の流れとして、宿泊業界でも従来の年功序列型賃金から能力・成果型賃金への移行や、業績連動型一時金、退職金のポイント制など新制度の導入が進み、年間収入の目減りや個人差の拡大などが見られます。

生活向上・改善・安定化に向けての取り組みは、秋・春闘時での集中した労使協議もさることながら、経営改善へ向けた日常的な労使協議の積み重ねが必要です。経営情報の開示を求めることや、労働組合としての企業業績の分析が重要であり、加盟単組の経営対策活動に対して支援することを通じて、年間賃金水準・労働条件の維持をめざしていきます。

新人事・賃金制度の導入等の申し入れについては、十分な労使協議を行なうことを前提として、安易な人件費削減につながる制度改定にならないよう情報提供を含めて支援するとともに、公正な評価制度の確立についても注視していきます。

また、年金や医療制度の改革ともなう制度の導入は、生活不安とともに、実質賃金にも大きな影響を及ぼすことから、本部、地連と協力して各単組の実態把握に努め、部会として対応していきます。

企業内最低賃金協定への取り組みは、多様化する雇用形態に対応し、企業内の組合組織率の向上をはかる意味からも継続した方針とします。

(3) 労働協約締結・改定の取り組み

労働協約締結や改定についての部会方針は、秋闘での取り組みを原則としていることから、今期部会としては、全単組対象に協約締結状況調査（回収状況は約40%）を実施し、今後の産別としての労働協約に関わる活動の基礎資料とします。しかしながら、2001秋闘における具体的な取り組みについては、部会結成後間もないという状況から、議論不足もあり、旧組織のこれまでの運動の流れや、単組、地域事情を考慮した内容となりました。

今後、雇用の維持・確保や総合労働条件の改善・整備、仕事と家庭の両立実現、また労働組合の活動保障の確保など、協約化への取り組みがますます重要となってきています。労働協約締結・改定の取り組みについては、すでに締結している単組の労働協約なども参考にしながら、モデル労働協約を策定することに着手し、加盟単組の労働協約締結を支援します。

また、すでに締結しているところについては、引き続き

その充実をめざして改定闘争に取り組みます。

3. 組織拡大の取り組み

組織拡大の取り組みは、サービス連合の最重要課題で、特にホテル・レジャー部会が担う役割は大きいといえます。今年度のまとめと次年度へ向けての補強については以下のとおりです。

(1) 今年度の取り組み

新規組合は、藤田観光労組が進めている、藤田観光が全額出資する子会社の組織化で14分会、組合員数約300名が結成されました。

また、連合大分との連携で「ホテルことぶきユニオン」が、連合秋田を經由して「鶴ヶ池荘労組」が結成されました。

ことぶきユニオンでは、前近代的な経営体質が根底にあり、結成後、不当労働行為が続発して解雇事件に発展し、現在でも地裁と地労委で係争中です。

連合秋田を經由してサービス連合に組織化の要請があった山内村の鶴ヶ池荘は、連合秋田横手地協の全面的な協力と組織局と部会、地連が連携して、結成数日前に経営側と組合結成の内諾を取りつけ、新たな手法で組合結成を実現しました。

新規加盟組合では、単組の事情で加盟手続きが遅れていた鴨川グランドホテル労組が3月に産別加盟を果たしました。

こうした組織拡大の一方では、ステーションホテル小倉ユニオンの産別離脱、テイネイオリンピア労組、おくゆもと労組とフジサントスホテルユニオン労組が組合の解散によって産別を脱退しました。

また、企業リストラが進むなか、既存組合で組合員の減少に歯止めがかからず、登録人数の減少もあり、残念ながら全体として飛躍的な組合員の拡大にはなりません。

未加盟組合への具体的な取り組みとしては、地域における「ホテル懇談会」の場やこれまでの活動で関わりのあった単組、地連、または部会幹事が直接窓口となり取り組むこととし、その進捗状況を幹事会に報告しながら加盟促進をはかってきました。

(2) 今後の組織拡大への対応について

未加盟組合対策については、各地連、単組と連携を取りながら、日常の単組支援をベースにして積極的に進めています。

前期立ち上げた、「OPプロジェクト」また「企業内・関連組織化プロジェクト」については、連合と連携して取り組む4,000人の組織拡大を、活動の重点課題とする運動方針からすれば、その結成時期が遅れたとはいうものの、具体的なターゲットも定めた着実な活動として成果を上げるべく、部会としてはオルガナイザー会議とも連携をとり、具体的なアクションプログラムを構築していきます。

今日、雇用形態の多様化が進み、ますます正規従業員が減少し、非正規従業員の割合が高まっています。

新規採用はあっても契約社員として採用し、その後正規社員に登用する傾向が強まる中で著しく組合員の減少を招き、組合の影響力や財政力の弱体化につながっています。

このようなことから組織拡大の具体的な課題として、「契約社員の組織化」「組合員範囲の見直し」「臨時やパート従業員の組織化」などのニーズが高まってきていることから、その実態を把握するとともに、組織化に向け単組への情報、ノウハウの提供など具体的な支援を行なっていきます。

4. 同一産業内および関連産業組織との連携強化

- (1) サービス・一般部門連絡会は、部会からは秋山部会長と松宮副部会長が委員として参加、春季生活闘争の情報交換などを中心課題として運営に参加しました。

また、政策課題に対しては、非典型労働者の組織化など「組織拡大」を念頭に、部門全体の検討課題として取り組む必要性が提起されており、引き続き連携を強化していきます。

- (2) 各地域では、東北地区ホテル懇談会、中部地区ホテル懇談会、京滋奈地区ホテル協議会、阪神地区ホテル協議会、九州地区ホテル協議会が開催されています。部会としては、地域ごとの実情にあわせながら、未加盟組織の加盟促進を視野に入れ、懇談会(協議会)に対応していきます。

5. サービス連合各局との対応

(1) 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・介護の法改正の動向などについて日常的に学習をしました。また、東京都のホテル税の導入にあたっては、政策局と両部会が連携して部会としての見解をまとめて業界関係団体に示しました。

本部に設置された「生活福祉委員会」には、主要組合から担当者を選び、社会福祉制度(年金・医療・60歳定年以降の再雇用等)の現状や今後について意見交換を行ないました。

賃金・組織・財政調査など連合からの調査要請に対して単組の協力を得ながら対応しました。また、調査資料(グリーンブック・組織実態調査)の発行には調査項目などについて政策局とも検討しました。

今期については、労働・社会政策委員会、生活福祉委員会の取り組みや各種調査については、政策局と連携し取り組むとともに産業政策委員会の立ち上げと「ホテル・旅館」の産業研究プロジェクトとの立ち上げについても具体化を進めていきます。

(2) 男女平等局

7単組(帝国、ロイヤル、エーエヌエー、藤田観光、全第一、都ホテル東京の各単組と全日空ホテルズ労連)から

女性委員会の委員を選出し、局主催の諸活動を通して、今年4月に一部法改正された育児・介護休業法など、女性の労働環境改善の意見交換を行い理解を深めました。引き続き局の諸活動を通じて法律を上回る制度の導入や労働環境改善にむけて意見交換を行ないます。

(3) 組織局

新規結成対策や組織問題、結成間もない単組の指導など、事務局を中心として局と連携を取りながら対応しました。未組織対策や企業内・関連企業など組織拡大・強化の課題は直面する最重要課題で、引き続き組織局、地連とも連携を取りながら進めます。

6. 幹事会・三役会議

幹事会(22名)を予定通り年間6回開催することができました。そのなかでは、サービス連合本部の活動報告や部会の意見集約を行い、また、産業労使懇談会や経験交流集会を開催しました。それらの運営は一定の成果をあげることができたと考えています。

三役会議と四役会議は、サービス連合中央執行委員会と部会幹事会の前段で開催し、年5回の開催で意見交換をしました。

今後については、本部、地連との連携を強化するとともに、幹事会においては、勉強会を併催するなど内容の充実をはかりながら、運営方法を工夫することがさらに必要といえます。

7. 各種委員会

- (1) 部会の方針としてリゾート委員会、労働・社会政策委員会、産業政策委員会を立ち上げました。また、春季生活闘争に対応するための要求基準検討委員会を立ち上げ、部会の賃金・労働条件の把握に努め、要求骨子を作りました。

- (2) リゾート委員会は5月27日、はじめての全国会議を開催し、全国から13単組・24名の参加がありました。会議では、厳しい現状を背景に単組報告が中心となりましたが、今後に向けては、全国会議の継続開催を求める意見や、リゾート・旅館特有の課題について分科会などを含めて情報交換、意見交換を行い、職場環境改善をはかっていくことを確認しました。

- (3) 労働・社会政策委員会は、3回の委員会と全国調査担当者会議を開催しました。主な活動は、組織便覧(単組の役員名簿)の発行(2001年12月)や賃金・労働条件の調査資料・グリーンブックの発行(2002年1月)、組織実態調査資料発行の準備となりました。残念ながら、この一年間では、部会の労働条件全般を議論する段階までには至りませんでした。今後、総合労働条件基準案や労働協約基準案の検討を行い、幹事会に提示していくこととします。

- (4) 産業政策委員会は、この一年具体的な活動はできませんでしたが、この先、規制緩和にともなう法改正や新法なども予定されており、そのなかでも国際観光ホテル整備法の抜本見直しや補助犬法案の新設などが控えており、委員会で

の取り組み課題として対応が求められていることから、具体的な活動を展開していくこととします。

8. 国際労働運動

サービス連合は、国際産業別組織との連帯を強化する観点から、IUF（国際食品労連）とIUF・JCC（IUF日本加盟労組連絡協議会）に加盟しています。

今年は5年に一度の第24回世界総会が、5月14日～18日に

かけてジュネーブで開催され、サービス連合として部会から2名（秋山部会長・松宮副部会長）とオブ参加の1名（帝国ホテル）が参加しました。また、IUFホテル・レストラン・ケータリング（HRC T）部会では秋山部会長が副議長に就任して運営にあたっています。

IUF、IUF-JCCの運営については、国際視野を広げる観点からも積極的に参加していくこととします。

【第2号議案】 2002秋闘・2003春季生活闘争方針（案）

1. 基本方針

サービス連合結成後、ホテル・レジヤ部会としてはじめての2001秋闘、2002春季生活闘争を経験しました。厳しい結果ではありましたが、この経験をもとに賃金・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・改訂、職場環境改善などに取り組みます。また、雇用と生活を守るため、経営問題（経営指標の開示等を含む）や新人事・賃金制度導入などについて、年間を通して十分な労使協議ができる体制づくりに取り組みます。

また、本部、地連、単組との結束を強めることから、秋闘、春季生活闘争時には連絡体制を整え、情報交換や情報の把握に努めます。

秋闘では労働環境を幅広く見つめた協約闘争を、春季生活闘争では賃金・一時金を中心とした生活改善闘争を基本として、引き続き部会の労働条件全般を掌握する必要性から、各種調査を重ね、相互理解に努めます。また、総合労働条件基準案、労働協約モデルの策定に取り組みます。

2. 2002秋闘

- (1) 年末一時金の取り組みは、「同一年令者の前年年収を維持する」観点からも、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、業績連動型など新しい支給基準の提案などについては、安定した

年間収入を維持するため納得できるまで労使協議を重ね、安易な制度の導入は避けるべきです。

- (2) 労働協約締結・改定にあたっては、企業内の組織拡大方針とあわせた取り組みや、育児・介護休職制度など社会的要請のある課題、また経営問題など年間を通した労使協議の場をつくり取り組みます。
- (3) 2002秋闘の具体的な方針は幹事会で決定します。

3. 2003春季生活闘争

- (1) 2003春季生活闘争は、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し、サービス連合の一員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む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、部会三役と労働社会政策委員会の部会幹事で構成する「要求基準検討委員会」で要求骨子の検討を行い、幹事会に提示します。
- (4) 大衆行動にはサービス連合の一員として積極的に参加します。
- (5) 2003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。

【第3号議案】 ホテル・レジヤ部会規約の改正（案）

I. ホテル・レジヤ部会規約の改正

1. 規約第12条の改正

現行規約では、「本部定期大会」の開催告知の期限が「少なくとも2ヵ月前まで」と定められ、一方「部会定期総会」の開催告知の期限が「少なくとも1ヵ月前まで」と異なっているため、これを双方「少なくとも2ヵ月前まで」に統一することとし、以下のとおりに改正します。

<現条文>

(部会総会の開催と告知)

第12条 定期総会は、年1回サービス連合の定期大会後すみやかに開催し、部会長が部会幹事会の議を経て、開催日の少なくとも1ヵ月前までに、日時、場所、主要議題を示し、登録組合に告知しなければならない。

なお、提出議案内容については開催日の2週間前までに登録組合に提示しなければならない。

2. (以下省略)

<新条文>

第12条 定期総会は、年1回サービス連合の定期大会後すみやかに開催し、部会長が部会幹事会の議を経て、開催日の少な

くとも2ヵ月前までに、日時、場所、主要議題を示し、登録組合に告知しなければならない。(以下、同前)

2. 規約第16条の改正

現行規約による総会代議員の委任手続きは、被委任者となる代議員の選任が事実上困難であるため、以下のとおりに改正します。

<現条文>

(委任)

第16条 総会代議員が出席不可能の場合は、同一加盟組合の総会代議員またはそれによりがたい場合は他の総会代議員に委

任状を託して権利を委任することができる。但し、委任状の引き受けは1名1通までとする。

<新条文>

第16条 総会代議員が出席不可能の場合は、総会議長に委任状を託して権利を委任することができる。

II. 役員選挙規定の準用

本部「役員選挙規定」は、今定期大会で第9条、第23条の改正が予定されていますので、同規定第29条の定めにより、部会役員選挙には改正後の規定を準用します。

観光・航空貨物部会第2回定期総会

【第1号議案】 2001～2002年度運動方針中間のまとめと補強(案)

はじめに

2001年7月25日にサービス連合が結成され、私たちは新たなスタートを切りました。観光・航空貨物部会としても、観光労連時代から培ってきた運動の安定的な継承をはかり、中期的な運動スタイルの確立に継続して取り組んできました。

一方この1年間は、産業内に大きな影響を及ぼす事象がいくつか起こりました。緊急的な対応が必要な場合には、迅速な情報収集と適切な判断が求められますが、そのためには日頃からの総合労使協議体制の定着が何よりも欠かせないことを実感した1年でありました。

以下、この間の具体的経過と補強すべき課題を提起し、各単組における方針づくりと取り組みの実践を要請します。

1. 21世紀はじめの産業基準の確立

(1) 労働条件・賃金関連

賃金要求については、2002春季生活闘争のまとめで述べたとおり、従来どおり賃金担当者会議で要求案の検討を行いました。特に産別最賃については、昨年報告した担当者会議の答申に基づいて、今年度より要求方式を変更しました。

一方ポイント年齢別最低保障賃金については、要求の考え方を再度整理すべく議論を継続することとしました。今総会では中間の報告を行います。さらに検討を継続し、2003春季生活闘争の具体的な要求づくりの議論に繋げていくこととします。

(2) 政策関連課題

① 旅行業産業プロジェクトについては、旅行業政策委員会と労働情報センターと連携して産業分析・調査活動に取り組んでいます。2003年7月を目的に「21世紀の旅行

業への提言」(仮称)として報告をまとめる予定です。

② 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要求を各省庁に対して行いました。「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からは大いに支持されていますが、主務官庁である文部科学省をはじめ各方面に対して主張を継続していきます。

また同時多発テロ事件については、本部と連携し、国土交通省に対して「海外危険情報の見直し」「沖縄観光の回復策」「貨物の安全検査対策」「雇用助成金の適用緩和」などの緊急申し入れを行いました。

(3) 諸基準

① 観光・航空貨物部会諸基準については、各単組の労働協約締結状況実態調査をもとに、次回の見直しも視野に入れた分析・検討を労働条件委員会で行っています。また、厚生労働省が発表したガイドラインを受けて、「VDT労働の作業基準」の見直しを今総会に提起しました。

② 「育児・介護休業法改正にともなう統一对応・統一要求」については、2002春季生活闘争期間を中心に法を上回る制度の確立に向けて取り組みました。(2002春季生活闘争のまとめ参照)

③ 「60歳以降の雇用確保」については、各企業の業績の悪化にともなう雇用環境の厳しさもあって、目に見えるような成果に結びついていないとは言えません。企業としての社会的責任を喚起し、さらに継続した取り組みが必要です。

2. 組織強化と組織拡大

(1) 総合労使協議体制の確立

① 2002春季生活闘争のまとめで触れているとおり、企業

を取り巻く環境が短期間に大きく変化している状況において、総合労使協議体制の早期確立と深度化が必要です。

② 旅行業大手の統合解消を受けて、対策会議は解散しました。引き続き産業内の企業再編の動きについて情報収集に努めることとします。

(2) 地協・単組運動の自立と機能強化

各単組の主体的な会議運営や、タイムリーな情報交換が行えるよう、さらに組織運営の効率化や部会・地連の支援体制の強化について工夫が必要です。

(3) 組織拡大

2002年4月にヤマト・ユーピーエス労組が新規オブザーバー加盟しました。(113番目) エアトラベルユニオンは、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。

JAMユニオンは2001年11月末日の営業停止に対し、冬期臨給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、単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、4月にダンサ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。

組合員範囲の見直しや関連企業の組織化については、サービス連合本部のプロジェクトと連携してさらに議論を進めます。

3. 共闘関連・国際交流

(1) I T F・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、各種会議への参画も従来どおり対応しました。

2003年1月を目途に、I T F・J C C (I T F日本加盟組合協議会) と交運労協の組織統合が予定されていますが、

部会としては双方の組織に加盟しており、従来の役割を引き続き担っていくこととします。

(2) 2001年9月17～22日にかけてバンコクで開催されたI T Fアジア太平洋地域委員会および女性委員会には、各単組の協力を得て合計9名を派遣しました。また、2002年8月に開催の第40回大会(於バンクーバー)には4名が参加予定です。

4. (株)フォーラム・ジャパン

(株)フォーラム・ジャパンの株式名義を旧観光労連からサービス連合へ変更することについては、直近の株主総会で手続きをとることとしています。

米国テロ事件の影響から今年度業績はたいへん厳しい状況にありますが、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要請していきます。

5. 財政・その他

旧金太郎基金共済掛金(年額400円)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することとします。ただしサービス連合本部においては、財政基盤強化にむけて組織財政方針の補強を提起していません。

旧観光労連から部会で保全している引当金(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、サービス連合本部で管理するほうが望ましい性格の基金であると考えますので、2001年度決算処理で本部の一般会計に移管し、2002年度会計から運用することとします。

なお、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、一般会計から分離してあらたにブルーブック会計を2001年度から設定しました。

「VDT労働の作業基準」の見直しについて(案)

厚生労働省「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」策定にあわせ、首記部会基準を下記の通り見直しを行うこととする。

[最低基準]

1. 観光・航空貨物部会「VDT労働の作業指標」について労使協議し、実行すること。

<変更点>

VDT労働の現状は、作業時間の長短はあるものの、VDT機器を使用する作業が一般化しつつある。そのため、労働組合の活動として、VDT労働に関する健康管理を会社や組合員に働きかけていくことの重要性を再認識し、取り組みを強化することを目的に、現行の「到達基準」を「最低基準」に見直しを行う。

(参考)

観光・航空貨物部会「VDT労働の作業指標」

1. 対象となる作業

ディスプレイ、キーボード等により構成されるVDT（Visual Display Terminals）機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文章・画像等の作成・編集・修正等、プログラミング、監視等を行う作業とする。

2. 作業環境管理

作業者の疲労等を軽減し、作業者が支障なく作業を行うことができるよう、照明、採光、グレアの防止、騒音の低減措置等について基準を定め、VDT作業に適した作業環境管理を行うこと。

また、換気、温度及び湿度の調整、空気調和、静電気除去、休憩等のための設備等について事務所衛生基準規則に定める措置等を講じること。

3. 作業管理

(1) 作業時間管理等

① 作業時間管理

作業者が心身の負担が少なく作業を行うことができるよう、次により作業時間、作業休止時間等について基準を定め、作業時間の管理を行うこと。

一日の作業時間	一連続作業時間	作業休止時間	小 休 止
他の作業を組み込むこと又は他の作業とのローテーションを実施することなどにより、一日の連続VDT作業時間が短くなるように配慮すること。	1時間を超えないようにすること。	連続作業と連続作業の間に10～15分の作業休止時間を設けること。	一連続作業時間内において1～2回程度の小休止を設けること。

※「小休止」とはVDT作業の連続作業時間内における、ごく短時間の一時的な作業の中断をいいます。「休止時間」は長時間の画面の注視や、キー操作などの一定姿勢の保持による負担や疲労の蓄積を防止することを目的とする作業の休止時間をいい、「個人の自由による休憩時間」とは異なる時間です。

② 業務量への配慮

作業者の疲労の蓄積を防止するため、個々の作業者の特性を十分に配慮した無理のない適度な業務量となるよう配慮すること。

(2) VDT機器等の選定

次のVDT機器、関連什器等についての基準を定め、これらの基準に適合したものを選定し、適切なVDT機器等を用いること。

- | | | |
|-------------|----------|----------|
| ① デスクトップ型機器 | ③ 携帯情報端末 | ⑤ 椅子 |
| ② ノート型機器 | ④ ソフトウェア | ⑥ 机又は作業台 |

(3) VDT機器等の調整

作業者にディスプレイの位置、キーボード、マウス、椅子の座面の高さ等を総合的に調整させること。

4. VDT機器等及び作業環境の維持管理

VDT機器等及び作業環境について、点検及び清掃を行い、必要に応じ、改善措置を講じること。

5. 健康管理

作業者の健康状態を正しく把握し、健康障害の防止を図るため、作業者に対して、次により健康管理を行うこと。

(1) 健康診断等

① 健康診断

VDT作業に新たに従事する作業者に対して、作業の種類及び作業時間に応じ、配置前健康診断を実施し、その後1年以内ごと1回定期的に、定期健康診断を行うこと。

② 健康診断結果に基づく事後措置

健康診断の結果に基づき、産業医の意見を踏まえ、必要に応じ有所見者に対して保健指導等の適切な措置を講じるとともに、作業方法、作業環境等の改善を進め、予防対策の確立を図ること。

(2) 健康相談

メンタルヘルス、健康上の不安、慢性疲労、ストレス等による症状、自己管理の方法等についての健康相談の機会を設けること。

(3) 職場体操等

就業の前後又は就業中に、体操、ストレッチ、リラクゼーション、軽い運動等を行うこと。

6. 労働衛生教育

VDT作業に従事する作業員及び当該作業員を直接管理する者に対して労働衛生教育を実施すること。

また、新たにVDT作業に従事する作業員に対しては、VDT作業の習得に必要な訓練を行うこと。

7. 配慮事項

妊娠中の女子、高齢者、障害等を有する作業員及び在宅ワーカーの作業員に対して必要な配慮を行うこと。

8. その他

各項目における詳細については、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(厚生労働省)によることとする。

<変更点>

厚生労働省策定の新ガイドラインの内容が、作業の種類や作業時間により区分され、区分ごとにガイドラインが設定されるというように、詳細にわたっていることから、作業指標の内容としてはその概要にとどめる事とする。

また、重要な変更点としては、機器類の改善が著しく進んでいることや、VDT作業が一般的な作業になりつつある実態を踏まえ、「1日の作業時間は4時間を超えないこと」という指標を削除する。

【第2号議案】 2002秋闘・2003春季生活闘争方針(案)

1. 2002秋闘・2003春季生活闘争の基本方針

- (1) 各単組は、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) 各単組は2002秋闘・2003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) 臨給方針

- ① 臨給要求水準は、年間「5.5ヵ月以上(夏2.5ヵ月:冬3.0ヵ月以上)」とします。

- ② あらたな配分方式への対応などについては、事前に十分な情報交換を行うこととします。

- ③ 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。

2. 2002秋闘方針

- (1) 2002秋闘は、冬期臨給や労働条件・諸権利に関する幅広い要求を掘り起こしていきます。

- (2) 臨給は、一定水準の安定的な確保に重点を置き、次の方針で臨みます。

2002秋闘を組織する組合の冬期臨給水準は3.0ヵ月以上とします。

その基礎給は、基準内賃金(基本給・生活補助手当)とします。

秋に臨給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単組は、各闘争委員会の了解を得ることとします。

- (4) 2002秋闘の具体的な方針は闘争前段の幹事会で決定します。

3. 2003春季生活闘争方針

- (1) 2003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、各単組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」として全単組が協定化をはかります。

なお、具体的要求内容、要求方式は賃金担当者会議の議論をもとに見直しを行います。

- (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いません。
- (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) 2003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。

【第3号議案】 観光・航空貨物部会規約の改正(案)

I. 観光・航空貨物部会規約の改正

1. 規約第12条の改正

現行規約では、「本部定期大会」の開催告知の期限が「少なくとも2ヵ月前まで」と定められ、一方「部会定期総会」の開催告知の期限が「少なくとも1ヵ月前まで」と異なっているため、これを双方「少なくとも2ヵ月前まで」に統一することとし、以下のとおりに改正します。

<現条文>

(部会総会の開催と告知)

第12条 定期総会は、年1回サービス連合の定期大会後すみやかに開催し、部長が部会幹事会の議を経て、開催日の少なくとも1ヵ月前までに、日時、場所、主要議題を示し、登録組合に告知しなければならない。

なお、提出議案内容については開催日の2週間前までに登録組合に提示しなければならない。

2. (以下省略)

<新条文>

第12条 定期総会は、年1回サービス連合の定期大会後すみやかに開催し、部長が部会幹事会の議を経て、開催日の少なくとも2ヵ月前までに、日時、場所、主要議題を示し、登録

組合に告知しなければならない。(以下、同前)

2. 規約第16条の改正

現行規約による総会代議員の委任手続きは、被委任者となる代議員の選任が事実上困難であるため、以下のとおりに改正します。

<現条文>

(委任)

第16条 総会代議員が出席不可能の場合は、同一加盟組合の総会代議員またはそれによりがたい場合は他の総会代議員に委任状を託して権利を委任することができる。但し、委任状の引き受けは1名1通までとする。

<新条文>

第16条 総会代議員が出席不可能の場合は、総会議長に委任状を託して権利を委任することができる。

II. 役員選挙規定の準用

本部「役員選挙規定」は、今定期大会で第9条、第23条の改正が予定されていますので、同規定第29条の定めにより、部会役員選挙には改正後の規定を準用します。

Life Support BANK ろうきん

まっすぐな、ろうきん。

いつも前を見つめ、全力で、ひたむきな姿に出会うと勇気がわいてきます。忘れかけていた何かを思い起こしてくれるような新鮮な気持ちになれます。そこには決して変わることのない強い意志と、ビジョンがあるから。ろうきんも、そんな思いを忘れずにいたい。あなたと同じ目線で、しっかりとあなたの暮らしを支えていきたい。まっすぐな、ろうきん。私たちは続けます。あなたへ、暮らしへ、まっすぐに。

ベイオフが解禁されても、ろうきんなら安心です。ろうきんは、これからも健全経営で、みなさんの大切な財産をしっかりと守ります。

インターネットでも(ろうきん)の情報がご覧いただけます。アドレス <http://all.rokin.or.jp/>