



サービス連合2010春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は、12月14日(月)第3回中央執行委員会を開催し、2010春季生活闘争方針と具体的な要求基準(案)、関連する統一対応(案)について確認しました。経済環境はまだまだ厳しい状況にあります。全雇用労働者の生活防衛と将来にわたり魅力ある産業を目指すことを基本認識に据えて臨むこととします。

本日以降、加盟組合においては、2010年1月28日に開催する第9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。

サービス連合「2010春季生活闘争方針」(案)

I. 2010春季生活闘争の基本認識

2010春季生活闘争を取り巻く環境は極めて厳しい状況です。

特に、雇用情勢は非常に厳しく、景気が回復しても「雇用なき景気回復(ジョブレスリカバリー)」となるのではないかと懸念する声もあり、今後も予断を許さない状況です。

私たちの、サービス・ツーリズム産業の状況も景気が持ち直している実感はなく、働く者にとって一番大切な雇用が脅かされる可能性があります。

そこで2010春季生活闘争を組織するにあたり、サービス連合として「雇用の安定的な確保」の考え方を改めてここで示し、組合員のみならず働くすべての労働者の雇用を最大限守る取り組みを展開します。その一方で、雇用にかかわる問題が起こった場合のために、「雇用対策本部」を設置し、今まで蓄積したノウハウをもとに加盟組合の支援を行います。

また、景気は底を打ったとも言われていますが、一部の企業だけが回復傾向にあるにすぎず、私たちの生活実感では、なんら景気の回復を実感することはできずにいます。本当の意味での景気回復には、外需依存から内需を中心とした景気回復が求められています。連合においても、今次春季生活闘争において内外需のバランスのとれた経済の実現をはかるために勤労者の処遇改善全般に取り組む方針を掲げています。

サービス連合としても、連合方針にのっとりサービス・ツーリズム産業で働く全労働者の労働条件の維持・向上に全力を傾注します。

しかし、現下の産業状況を踏まえ、まず、賃金カーブを維持し、年間収入の維持・向上を第一義に取り組みます。そのうえで、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」を実現するためにも、加盟組合の状況に応じた賃金改善の取り組みをおこないます。

また、相対的貧困率に象徴されるように格差の問題も改めて顕在化しています。そこで契約社員・パートタイマー等の均等・均衡待遇の実現にも積極的に取り組むと同時に、未組織労働者の組織化を行います。特に、過半数労働組合を目指すうえで大事な「組合員の範囲拡大」を重点課題と位置づけ組織化を行います。

厳しい環境での2010春季生活闘争ですが、今まさに、将来を見据えた取り組みが必要な時期です。観光立国にふさ

わしい「魅力ある産業への進化」とそこで働く労働者の雇用の確保、労働条件の維持・向上を目指す取り組みを加盟組合と連携し力強く組織します。

II. サービス連合の要求基準(案)

サービス連合が掲げる具体的な要求基準は、この産業で働くすべての労働者の生活防衛を目指すものとし、①正規労働者の賃金水準の維持、底上げ・年収維持のための一時金の確保、②契約社員やパートタイマー等の安定的な雇用の確保を前提とした均等・均衡待遇の実現、③産業全体の底上げを目指した最低保障賃金の協定化、④年間総実労働時間短縮によるワーク・ライフ・バランスの実現、⑤裁判員休暇制度・男女平等の推進・60歳以上の雇用確保などのワークルールの取り組み、⑥雇用の安定的な確保にむけた取り組み、⑦連合が強化する共闘連絡会議への参加や掲げる制度要求の実現への取り組み、を柱とし、それぞれの要求の実現にむけて全力を傾注していくこととします。

1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求について

正規労働者の賃金改善については、観光立国の実現を担う魅力ある産業への進化を目指すことや、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現にむけた取り組みにおいて、雇用の安定的な確保を前提とし、後退感のない実質的な賃金改善要求基準を示すこととします。

また、生活の基礎である月例賃金の維持改善を最優先した闘争を推進していきますが、年収維持、向上の観点から一時金水準についても確保につとめるものとします。

(1) 正規労働者の賃金要求

「35歳年収 550万円」の実現にむけた基本的な考え方を堅持し、加盟組合が主体的な要求作りに取り組むこととします。

①賃金水準の低下を阻止するために、賃金カーブ(賃金制度)の維持分確保をはかることとします。

②そのうえで、ここ数年の取り組みを踏まえ可能な限り0.5%以上の実質賃金改善を行うこととします。

(2) 正規労働者の一時金要求

「35歳年収 550万円」の実現にむけ年収維持、向上の観点から以下の要求基準とします。

①年間支給月数は4ヵ月とする。

※ただし、業績連動一時金制度導入組合は、固定支給部分への配分拡大を行うとともに業績連動部分とあわせて年間4ヵ月相当とします。

②既に4ヵ月を確保している加盟組合においては、昨年実績以上を要求することとします。

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、雇用の安定的な維持・確保を第一義にとらえたうえで、賃金改善や均等・均衡待遇の実現にむけた取り組みを次のとおり積極的に推進することとします。

(1) 契約社員やパートタイマー等の賃金改善

正規労働者との格差是正、全国的な地域最賃の引き上げ額などを総合的に判断し処遇改善を目指して要求を行うこととします。

- ①時間給20円以上の賃金改善を行うこととします。
- ②月例給の労働者については、月例賃金換算で3,300円以上とします。(20円×7.5時間×22日=3,300円)

(2) 契約社員やパートタイマー等の均等・均衡待遇の実現

- ①正規労働者への登用とその基準の明確化
- ②慶弔休暇（正社員と付与基準を同様）
- ③通勤手当（正社員と支給基準を同様）
- ④一時金の支給
- ⑤正社員と同様の時間外割増率適用

3. 最低保障賃金の協定化の拡大と引き上げ

雇用形態を問わずすべての従業員を対象とし、産業内すべての労働者が最低限の生活ができる賃金水準の実現を目指し、最低保障賃金としての協定化を徹底します。要求基準については、法定地域別最低保障賃金に概ね100円程度を上乗せした額とします。なお、具体的な要求形態や妥結基準は、業種別委員会ごとに定めることとします。

対象都道府県	時間額
東京・神奈川	890円
大阪	860円
埼玉・千葉・愛知・京都	830円
兵庫	820円
静岡	810円
岐阜・三重	800円
滋賀・広島	790円
北海道・茨城・栃木・群馬・富山・山梨 長野・奈良・福岡	780円
新潟・石川・福井・和歌山・岡山・山口	770円
宮城・香川	750円
福島	740円
青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・ 徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・ 大分・宮崎・鹿児島・沖縄	730円

4. ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した

総実労働時間の短縮の取り組み

(1) サービス連合時短方針の「最低基準」達成（最終年度）にむけた取り組み

- ①「最低基準」の年間所定労働時間2,000時間以内を達成するには、基本的な休日数104日の確保が必須です。基本的な休日数104日未満の加盟組合は、適切な要員配置の下、休日数確保にむけた要求を行うこととします。
- ②既に基本的な休日数104日を確保している加盟組合であっても、年間所定労働時間2,000時間以上の組合は、更なる所定労働時間の短縮に取り組むこととします（例：祝日見合い分の休日化などによる休日数の拡大や、1日の所定労働時間の短縮など）。

(2) 年間総実労働時間短縮にむけた労使委員会設置

労使委員会を設置していない組合は引き続き求めることとします。既に、労使委員会が設置されている組合は、十分な協議を行い総実労働時間目標を設定し、総実労働時間の短縮にむけて取り組みを行うこととします。

「年間総実労働時間短縮推進委員会（仮称）」（案） 【申し入れ書】

2007年12月に、関係閣僚、経済界・労働界の代表等による「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」により「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「行動指針」を策定しました。

「憲章」および「指針」には、経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことの必要性などが盛り込まれています。これらの趣旨を踏まえ、2008年3月には「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）が改正され、事業主等が、労働時間等の改善について適切に対処するための必要事項について定められています。

私たちが加盟するサービス連合では、従前より「労働時間の短縮」と「不払い残業の撲滅」、「労働時間の適正管理」を運動方針に掲げ取り組みを進めてきました。昨年からは連合の「中期時短方針」を受け、「総実労働時間短縮にむけた取組方針」を策定し、全加盟組合が「年間総実労働時間1800時間」にむけて共通認識を持ち、アクションプラン（行動計画）に沿った取り組みを実践しているところです。

一方、当社の現状は、厳しい要員配置の下、業務量増大に伴い恒常的に時間外労働が発生しており、加えて有給休暇が取得しづらい状況にあると言えます。政労使あげて仕事と生活の両立を目指している社会情勢から、職場環境を検証し諸課題の解決に取り組むことが企業の社会的責任を果たすことだと考えます。

そこで、法律の趣旨に則り、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、総実労働時間短縮にむけて協議する労使委員会の設置を下記のとおりに申し入れますので、誠意ある対応を要請します。

記

○年間総実労働時間短縮推進委員会（仮称）の設置

労使が協力し、労働時間の改善と労働意欲と能力を十分発揮できる環境整備にむけて協議していく労使委員会の設置を求める。

(3) 総実労働時間抑制の一環として成立した改正労基法については、別途定める「統一对応」中心に割増率の引き上げなどの取り組みを推進することとします。

5. その他、同時要求項目

(1) 男女平等社会の実現

2010年6月30日に施行される改正育児・介護休業法へは、別途定める「統一对応」にのっとりた要求を行うこととします。また、次世代育成支援対策推進法への統一对応（第8回中央委員会確認）、改正男女雇用機会均等法への統一对応（第6回中央委員会確認）を基に取り組むこととします。

(2) 裁判員休暇制度の導入

2009年5月から開始した裁判員制度について、引き続き、制度が未整備な組合や改善する必要がある組合は、従業員が社会的責任を果たすことについて企業として最大限支援させる取り組みを行います。そこで、裁判員(裁判員候補)に選任された者の任務遂行に協力することを趣旨とし、その勤務の取り扱いなどについて、下記のとおり要求することとします。

〔要求項目〕

- ・「裁判員休暇(有給)」の新設制度の導入を要求する。ただし、「公務休暇制度」を導入している場合は、対象事由に「裁判員(裁判員候補者)に選任された場合」を追加要求する。
 - ・やむを得ず業務を理由に辞退する場合には、会社の責任において「事業に著しい損害が発生する恐れが想定される」ことを証明すること。
 - ・対象者については、雇用形態を問わずすべての従業員とする。
- (3) 60歳以降の雇用の確保
各加盟組合は高齢者雇用安定法の趣旨にのっとり、引き続き取り組むこととします。まだ、制度導入していない組合は制度導入を目指すこととします。

6. 雇用の安定的な維持・確保にむけて

すべての加盟組合は、別途定める「統一対応」にのっとりた取り組みを推進することとします。

7. 連合共闘連絡会議への対応

闘争の集中化による相乗効果と先行組合の合意内容を発表し、世論喚起による波及効果をねらう目的で設置された共闘連絡会議へは、中核組合を選定のうえ、今次春季生活闘争より参加することとします。

8. 政策・制度に関する要求

連合が掲げる2010春季生活闘争の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、社会的視野に立った運動の強化に取り組めます。

〔連合：政策制度の要求と実現にむけた取り組み〕

政策・制度実現の取り組みと賃金労働条件の取り組みを「車の両輪として」、運動の相乗効果を高めつつ、総合生活改善闘争を強力に進める。

- (1) 景気・消費回復に資する総合経済対策
- (2) 雇用の安定・確保と雇用創出
- (3) 雇用保険法・労働者派遣法の改正
- (4) 最低賃金の引き上げ
- (5) 医療・介護従事者の処遇改善
- (6) 公契約基本法と公契約条例の制定に取り組む

そして、民主党を中心とする新政権との連携をさらに深め、政策・制度実現を強力に推進するため、政府との政策協議体制を整備・充実させる。

具体的には、政府の予算編成の考え方や重要政策に関するハイレベルの「政府・連合トップ会談」(仮称)、具体的な政策に関する意思疎通を行う「政府・連合定期協議」(仮称)、政策分野別の省庁別協議など、多層的かつ機能的な政策協議を実現する。

Ⅲ. ホテル・レジャー業の要求基準(案)

春季生活闘争はサービス連合方針の基本認識、具体的な要求基準に基づき、総合生活改善の観点から春季生活闘争を構築し積極的に団体交渉を展開し、総合労使協議体制の

確立にむけ取り組みをしていきます。

1. ホテル・旅館労働者の年間賃金基準

組合員の生活の維持・向上を目指し、ホテル・旅館に働く労働者の年間賃金を次のとおりとします。

- (1) 35歳(勤続17年)標準労働者の年間賃金の到達目標基準を550万円とする。
- (2) 35歳労働者の賃金引き上げは月例賃金を中心に年間一時金を含め、当面の年間賃金基準を400万円以上とする。
- (3) 30歳労働者の賃金引き上げは月例賃金を中心に年間一時金を含め、当面の年間賃金基準を350万円以上とする。

2. 2010春季生活闘争の取り組み課題

(1) 月例賃金

- ①年間賃金水準を確保するため、まずは本部方針に基づき定期昇給を確実に実施させることとします。そのうえで、ここ数年の取り組みを踏まえ可能な限り0.5%相当の実質賃金改善を行い、年間収入の改善に取り組めます。
- ②定期昇給制度のないところは定昇見合い分として5,000円以上(一人平均)に取り組むこととします。そのうえで昨年実績以上を確保するよう取り組むこととします。

(2) 年間一時金

- ①年間4.0ヵ月以上の要求とします。(業績連動部分を除く)年間4.0ヵ月に到達しているところについては、当面の年間賃金基準ならびに到達目標基準に近づける取り組みをします。
 - ②年間4.0ヵ月の確保が困難な場合は、前年年間一時金支給月数プラス0.5ヵ月以上に取り組めます。
- (3) 初任給については本部方針の要求基準を参考に他業種水準との比較をし、採用条件整備にむけ積極的な賃金改善に取り組めます。
 - (4) 契約社員やパートタイマー等の賃金改善は、本部方針の要求基準を参考に、それ以上の改善に積極的に取り組みます。
 - (5) 企業内最低保障賃金協定については、本部方針の最低保障賃金要求基準とし、最低時間給の協定締結に取り組めます。

3. 通年の取り組み課題

以下の課題については、一年を通した取り組みを進めていますが、特に働く者の意識・行動が集中するこの春季生活闘争期間にあわせ、集中した議論を行うことで、課題内容など組合員への十分な理解、認識の浸透をはかります。また、経営側との交渉や折衝にも活かすことのできる職場での活動を行う取り組みを進めていきます。

- (1) 労働時間の短縮、36協定の締結および遵守、時間外労働の削減と不払い労働の撲滅
- (2) 契約社員(新卒、中途)および有期労働者の継続的な雇用の安定や社員登用制度など、労働条件の整備を行い、労働協約の締結と就業規則の定期的なチェックをはかる
- (3) 労使協議を通じて経営情報の開示や経営状況のチェックができる総合労使協議体制づくり
- (4) 人事・賃金制度の整備

- ①働きがい、やりがいのある公正な人事制度を確立するため、未整備の企業はもちろんのこと整備されている企業においても将来の制度のあり方について、十分な労使協議を行うこととします。また、それ以前に賃金

制度を含む基本的労働条件に関わるデータの開示が不十分な企業においては、速やかに開示させる取り組みを行うこととします。

- ②新たな人事・賃金制度の導入にあたっては、会社からの一方的な提案にならないよう、労使の事前研究も含め導入までに十分な労使協議を行うこととします。
- ③人事・賃金制度の設計にあたっては、働くものが切磋琢磨できるような納得できる適正な制度とすることとします。
- ④新たな人事・賃金制度を導入した場合、導入後の運用について問題点があるか必ず定期的に検証することとします。

IV. 観光・航空貨物業の要求基準（案）

1. 賃金改善要求

- (1) 2010春季生活闘争における賃金改善要求の考え方
各加盟組合は、サービス連合の賃金目標「35歳年収550万円」の実現にむけ、具体的な取り組みを検討することとします。また、各々の賃金水準の実態を把握するとともに、提示された観光・航空貨物業の賃金水準実態を参考指標とし、主体的な要求づくりを行うこととします。さらに契約社員やパートタイマー等の賃金改善についても積極的に取り組むこととします。

(2) 各加盟組合の要求づくりの考え方

- ①各加盟組合の要求額については、賃金水準の低下を阻止するために、定昇相当分（年齢間差見合い分）の確保をはかることとします。そのうえで、ここ数年の取り組みを踏まえ可能な限り0.5%以上の賃金改善原資要求を行い、産業内格差および社会的水準との格差是正を目指します。
- ②以下に示した「観光・航空貨物業の2009年度賃金水準の実態」および「最低到達目標額」の指標を参考として、各加盟組合は主体的に要求水準を設定していくこととします。

1) 観光・航空貨物業の2009年度賃金水準の実態

	【 22歳 】	【 35歳 】
加重平均	203,607円	348,837円
モデル賃金 (報告があった32組合平均)	201,558円	344,259円
年取試算(※1) (一時金は高卒支給額で試算)	302万円程度	537万円程度
中労委モデル	210,300円	407,400円
年取試算(中労委) (一時金は高卒支給額で試算)	343万円程度	697万円程度

※1 年取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2009年度夏期一時金年齢別平均支給額・2008年度冬期一時金平均支給額を加算して試算
※2 中労委モデルは2008年度実績を記載。

2) 最低到達目標額

22歳：172,000円程度 35歳：300,000円程度

- ③契約社員やパートタイマー等については、時間給20円以上（月例給3,300円以上）の賃金改善を要求することとします。

2. 一時金要求

- (1) 一時金要求基準は以下のとおりとします。
年間収入の維持・向上を目指し、要求基準を4.0ヵ月（夏2.0ヵ月、冬2.0ヵ月）とします。
到達目標水準については、引き続き5.5ヵ月以上（夏2.5ヵ月、冬3.0ヵ月以上）とします。
- (2) 業績連動一時金などの制度導入や新たな配分方法への

対応などについては、事前に十分な情報交換を行うこととします。

3. 最低保障賃金要求

旅行業・航空貨物業における賃金水準の底支えをはかるため、以下のポイント年齢別最低保障賃金ならびに産業別最低保障賃金について各加盟組合は協定化に取り組むこととします。

(1) ポイント年齢別最低保障賃金

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、従来どおり各ポイント年齢別に基本賃金部分に対応する最低保障賃金として設定します。

最低保障賃金の具体的要求案については次のとおりとし、40歳以上の者について要求設定が必要な加盟組合は、35歳ポイントの最低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。

《ポイント年齢別最低保障賃金要求(案)》

18歳	132,000円	参考：対基本給加重66.30%
20歳	134,000円	73.50%
22歳	136,000円	69.97%
26歳	150,500円	65.87%
30歳	174,000円	64.27%
35歳	210,000円	70.04%

(2) 産業別最低保障賃金

旅行業・航空貨物業に働くすべての人を対象に、性別・身分・年齢・職種・雇用形態のいかんを問わず、産業横断的に最低保障賃金を規制する法定産別最賃の可能性を引き続き追求していきます。ただし、当面はその実態からはアルバイト・臨雇の最低保障賃金として位置づけ、各加盟組合が対企業交渉による企業内最賃として協定化を進めます。

最低保障賃金の具体的要求案については、サービス連合方針の要求基準(案)に基づき設定することとします。

《産業別最低保障賃金要求(案)》

対象都道府県	時間額 月額
東京・神奈川	890円 146,900円
大阪	860円 141,900円
埼玉・千葉・愛知・京都	830円 137,000円
兵庫	820円 135,300円
静岡	810円 133,700円
岐阜・三重	800円 132,000円
滋賀・広島	790円 130,400円
北海道・茨城・栃木・群馬・富山・山梨・長野・奈良・福岡	780円 128,700円
新潟・石川・福井・和歌山・岡山・山口	770円 127,100円
宮城・香川	750円 126,000円
福島	740円 126,000円
青森・岩手・秋田・山形・鳥取・島根・徳島・愛媛・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄	730円 124,500円

(注) 日額契約の場合は1時間あたりの換算額に対して上記時間額を適用させる。

4. 産業政策課題・政策制度関連諸制度要求

旅行業・航空貨物業に関する政策関連諸課題のうち、必要な課題は2010春季生活闘争期間を通じて業界団体や行政に申し入れを行い、課題の解決や制度の実現を求めます。

V. 「2010春季生活闘争」取り組み体制(案)

1. 交渉スケジュールの設定

交渉の具体的なスケジュールは次のとおりとします。

(1) 要求書

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。

ただし、チェーン(連合会)については別途定めます。

各加盟組合は、提出する要求書の控えを、本部および地連に各1部を送付することとします。

(2) 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。

(3) 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。具体的な期間は中央闘争委員会で協議を行い決定します。

(4) 妥結

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。

2. サービス連合の「取り組み体制」

サービス連合の2010春季生活闘争の取り組み体制は、第9回中央委員会で確認する「2010春季生活闘争方針」に基づくほか、以下のとおりとします。

(1) 闘争委員会の設置

- ・中央執行委員会に中央闘争委員会を設置します。
- ・地連執行委員会に地連闘争委員会を設置します。
- ・チェーン(連合会)の判断により闘争委員会を設置する場合は、中央・地連の各闘争委員会はその活動を支援します。

(2) 各加盟組合への支援活動

各加盟組合への具体的な支援活動は各地連闘争委員会

が行います。ただし、主要加盟組合に対する支援は中央闘争委員会が直接行います。

(3) 情報管理

加盟組合の交渉状況の把握(窓口機能)は各業種別委員会が中心に行います。また、「回答・妥結情報」の集計と「関連データ」の集約は政策局が行います。

①情報発信

「2010春季生活闘争FAX情報」を各地連および各加盟組合に送信します。

地連から各加盟組合への情報宣伝活動は、地連の方針とルールに基づいて取り組むこととします。

②回答・妥結・交渉スケジュールなどに関する情報連絡

各加盟組合は各地連へ連絡することとします。ただし、主要組合は直接各業種別委員会へ連絡することとします。

各地連は、各加盟組合からの情報を集約して本部政策局宛に適宜連絡することとします。

③各加盟組合は「2010春季生活闘争関連数値調査票」に必要事項を記入し、期限までに本部政策局宛に提出することとします。

(4) その他

前記のほか細部にわたる取り組み体制については、その都度本部(中央闘争委員会)・各地連(地連闘争委員会)との間で協議していくこととします。

3. 連合との共闘体制

(1) 連合の「共闘連絡会議」については、可能な範囲で情報開示を行い、参加することとします。

(2) 連合が主催する「2010春季生活闘争開始宣言集会」「2010春季生活闘争中央総決起集会」には、構成組織の一員として参加します。

(3) 各地連は、地方連合が主催する2010春季生活闘争関連の大衆行動へ、構成組織の一員として参加につとめます。

改正労働基準法への統一対応(案)

サービス連合では、ワーク・ライフ・バランス実現への取り組みとして、年間総実労働時間1,800時間にむけた時短方針に基づき、現在、最低基準の達成を目指すアクションプランの実践を推進しています。

2010年4月施行の改正労働基準法への対応については、加盟組合の時間外労働の実態を鑑み、早期の取り組みが必要であると判断し、第9回定期大会にて統一対応を確認しました。

一方、2010春季生活闘争にて取り組みを推進するにあたり、定期大会以降に発表された連合の対応方針や審議会の状況などから、サービス連合の統一対応に補強を行う必要が生じたため、交渉上の留意点とともに改めて提示することとします。

時間外労働は本来臨時的なものであり、必要最小限に留められるべきものです。割増率の引き上げは、使用者に対し経済的負担を課すことによって過重労働とならないよう時間労働の抑制を目的としたものであり、労働者の健康と生活時間の確保などを中心に労働環境の整備をはかるものです。

各加盟組合は、日常活動をつうじ労働時間の短縮につと

めるとともに、2010春季生活闘争における統一対応をもとに、労働協約の整備を積極的に進めていくこととします。

1. 割増率の引き上げについて

○時間外労働の割増率は、35%以上(時間外労働発生から月60時間未満まで)とし、月60時間を超える部分については50%以上とする。

○休日労働は、50%以上とする。

2. 割増賃金の支払いに代えた有給休暇(代替休暇)について

○割増代替休暇の制度導入は認めない。

3. 年次有給休暇の時間単位の取得について

○年次有給休暇の時間単位取得の制度導入は求めない。
※企業規模に応じて猶予措置が定められている項目についても、統一対応としてすべての加盟組合が取り組むこととします。

※_____が補強

改正育児・介護休業法への統一对応(案)

サービス連合では、これまで「育児・介護休業法」への対応として、秋闘や春季生活闘争を通じ、仕事と子育て・家族介護の両立支援にむけた11項目の統一要求にのっとり、法の基準を上回る制度の導入を目指してきました。

このたび、少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援を一層進め、男女ともに子育てをしながら働き続けることができる雇用環境を整備することを趣旨に、育児・介護休業法が改正され、2010年6月30日に施行される予定です。改正されるポイントは、①子育て期間中の働き方の見直し、②父親も子育てができる働き方の実現、③仕事と介護の両立支援、④実効性の確保、となっています。

サービス連合は、法改正の趣旨にのっとり、2010年春季生活闘争の統一对応を定め取り組むこととしますが、具体的には、従来からの11項目のうち、この度の改正点で関連するものを取りまとめ基準化することとします。

すべての加盟組合は、統一对応基準をもとに主体的に労働協約の改訂や子育てや介護をしながら働き続けることのできる職場環境の整備に取り組むことを要請します。

1. 子育て期間中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務制度について

小学校就学前までの子どもを持つ従業員を対象とする、1日6時間の短時間勤務の制度づくりや充実に取り組むこととする。

また、既に制度化している組合は対象となる子の年齢の引き上げに取り組むこととし、可能な限り小学校4年生の始期(小学校3年生終了時)までを目指す。

(2) 子の看護休暇制度について

小学校就学前までの子どもを持つ従業員を対象とし、子の看護のため、有給休暇として「1人であれば年5日、2人以上であれば年10日」を、取得できる制度づくりに取り組む。

(3) 時間外労働について

小学校就学前までの子どもを持つ労働者を対象に、労働者から請求があった時の時間外労働の免除を制度化する。

(4) 育児休業期間や回数について

(父親も子育てができる働き方の実現)

育児休業期間は1歳までとする。ただし、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2ヵ月までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。また、特別な事情があった場合の延長は子どもが2歳になるまでの休業期間の延長に取り組むこととする。

2. 仕事と介護の両立支援

・介護休暇制度について

介護のための有給休暇として「1人であれば年5日、2人以上であれば年10日」を、取得できる制度づくりに取り組む。

3. 制度対象者の範囲について

引き続き雇用された期間が1年以上ある、正規労働者、契約社員やパートタイマー等については原則として適用する。

※企業規模に応じて施行日の異なる定めがある項目についても、統一对応としてすべての加盟組合が取り組むこととします。

※ は法改正部分、 は法を上回る部分

雇用の安定的な維持・確保にむけた統一对応(案)

サービス連合では、これまでも雇用の安定的な維持・確保に取り組んできましたが、産業を取り巻く環境は当面厳しいとの見通しのもと、多くの企業では事業再編や構造改革に着手しています。この過程で契約社員・パートタイマーのみならず正社員まで雇用調整の圧力が及ぶなど、雇用情勢は引き続き予断を許しません。

私たち働く者が職を失うことは、たちまち生計が立てられなくなることであり、企業業績の厳しさはあるものの、安易な雇用調整が行われることのないよう、労働組合として雇用の安定的な維持・確保への取り組みが更に求められています。

このため、現下の厳しい雇用情勢を鑑み、改めて第8回中央委員会で確認した「雇用の安定的な確保にむけた統一方針」を補強し、本部、地連、加盟組合の連携による、すべての雇用労働者の雇用を守る取り組みに全力を傾注していくこととします。

1. サービス連合の取り組み

急激に増加している雇用問題への対応をはかるため、サービス連合本部に「雇用対策本部」を設置し、雇用に関わるあらゆる問題について、地連や加盟組合と連携して対応することとします。

2. 加盟組合の取り組み

会社が雇用した者に対して解雇や雇止めを行うことなく、雇用の安定的な維持・確保につとめるよう、加

盟組合では以下の取り組みを行うこととします。

(1) 契約社員やパートタイマー等の有期雇用契約期間中の解雇は基本的に無効であることから、有期雇用契約の締結、更新、終了のルールについて労使確認を行う。

(2) 採用内定取り消しを未然に防ぐため、必要に応じて会社に対し、取り消し内容を定めた「職業安定法施行規則」について遵守させる。

(3) 必要に応じて、会社に対し雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金制度の活用による、雇用の維持・確保に尽力させる。

(4) すべての雇用労働者からの雇用に関する相談に対応するため「雇用対策窓口」を必要に応じて設置する。

(5) 雇用の安定的な維持・確保を第一義とした、中長期的な視点に立った要員政策全般について以下を中心に労使協議を行う。

- ・職場単位の要員。
- ・要員構成(正社員、契約社員、パートタイマー、派遣労働者など)と、それぞれの役割や業務内容。
- ・継続的な採用を基本とした、採用方針や採用人数など。

《第9回中央委員会開催案内》

・日時：2010年1月28日(木) 10:00開会

・会場：両国国際ファッションセンタービル10F会議室