



サービス連合2011春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は、12月14日(火)第10回中央執行委員会を開催し、2011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。観光立国にふさわしい「魅力ある産業への進化」とそこで働く全ての労働者の処遇改善と生活防衛に取り組む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、2011年1月28日に開催する第10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「2011春季生活闘争方針」(案)

I. 2011春季生活闘争の基本認識

日本経済は、アジアを中心とする輸出が堅調に伸びたことも寄与し、景気は緩やかながら順調に回復を見せてきました。

しかし、今後の見通しとしては、経済対策として実施されていた、家電エコポイントの縮小・エコカー補助金の打ち切り等による、駆け込み需要の反動が予想されることや、デフレが長期化するなかでの低成長、円高による輸出産業への影響が懸念されるなど、国内情勢はもとより欧米諸国の経済情勢の先行き不透明感が強まっています。

連合は、2011春季生活闘争方針のなかで、家計・企業のバランスの歪みを修正・解消することがデフレ脱却の道として、低下を続ける賃金の回復に取り組み、国民の暮らしや生活に蔓延する閉そく感を打破するとともに「希望と安心の社会づくり」を目指すとしています。

私たちサービス・ツーリズム産業においては、昨年のような最悪な状態は脱したものの、未だに景気回復を実感できないでいます。私たちは、ここ数年賃金カーブはどうか維持してきたものの、一時金においては前年水準を大きく下回る結果となり、年収においては低下しています。

しかし、一方で、2010年6月に政府が発表した新成長戦略のなかで、観光産業は7つの柱の1つとして位置づけられました。これまで過度に外需に依存してきた日本経済から、新たに内需の創造を目指す成長分野として、2020年までの目標は、訪日外国人2500万人、新規雇用56万人としており、地域活性化や雇用機会の増大の切り札として、今後ますます期待される産業となっています。

2011春季生活闘争に臨むにあたり、観光立国にふさわしい「魅力ある産業への進化」とそこで働くすべての労働者の雇用の確保を前提のうえで、賃金・一時金を含めた労働条件の維持・向上を目指して加盟組合とともに取り組みます。

具体的には、賃金カーブ(賃金制度)を維持・確保したうえで、今年度より新たに考え方を提示した「中期的な賃金目標35歳年収 550万円への指標」(以下「指標」という)を活用することにより、着実に中期的な賃金目標への到達を目指すこととします。

一時金の要求については、生活防衛・年収維持・向上の観点や、今までの取り組み経過を重視し、年間支給月数4.0ヵ月とします。ただし、「指標」に基づき要求する場合

には、加盟組合が主体的な要求づくりを行うこととします。

引き続き、厳しい環境で迎える2011春季生活闘争ではありますが、労使で現状の認識を合わせたうえで、持続可能な企業の発展と私たち働く者に対しても、将来につながる労働条件の維持・向上を目指します。

II. サービス連合の要求基準

2011春季生活闘争は、サービス・ツーリズム産業で働く全ての労働者の処遇改善ならびに生活防衛に取り組むこととします。また、第10回定期大会において考え方を示した「指標」を活用することとします。

具体的な要求基準は、①正規労働者の賃金水準の維持と、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現へむけた賃金改善、および年収維持のための一時金の確保、②雇用確保を前提とした契約社員やパートタイマー等の賃金改善をはじめとする均等・均衡待遇の実現、③産業全体の賃金の底上げを目指した最低保障賃金の協定化、④年間総実労働時間の縮減によるワーク・ライフ・バランスの実現、⑤男女平等の推進・裁判員休暇制度・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連合が機能強化をはかる共闘連絡会議への参加や、掲げる制度要求の実現、を柱とし、それぞれの要求の実現へむけて取り組みに全力を傾注するものとします。

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、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現へむけ、賃金カーブ維持分の確保を前提に「指標」に基づく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・確保を優先した闘争を推進していくこととしますが、一時金についても年収維持・向上の観点から水準の確保につとめるものとします。

(1) 正規労働者の賃金改善

「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すべての加盟組合は、所得と生活の低下に歯止めをかけるため、賃金カーブ(賃金制度)維持分の確保をはかることとします。定昇制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、業種別委員会ごとに定める1歳・1年間差を基本とした定昇相当分の確保(賃金水準の維持)をはか

ることとします。

②そのうえで、加盟組合は、可能な限り「指標」を参考とした具体的な水準への引き上げ、または、0.5%以上の実質賃金改善を行うこととします。

※賃金改善には、生活・職務関連手当等の改善も含まれます。

③初任給への取り組み

「指標」で示す、初任給指標を参考に主体的に要求づくりを行うこととします。

(2) 正規労働者の一時金

「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。

「指標」に基づき要求を行う場合は、加盟組合が主体的に要求づくりに取り組むこととします。

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ヵ月相当とする。

②既に4ヵ月を確保している加盟組合は、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、雇用の維持・確保を前提に、賃金改善や均等・均衡待遇の実現にむけた取り組みを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

①月例給労働者については、サービス連合の2010年契約社員賃金実態調査に基づき算出された年齢間間差に0.5%の賃金改善を加えた3,900円以上の賃金改善を行うこととします。

※2010年度契約社員賃金実態調査結果調査協力数約5,000名
平均勤続年数 (3.68年)・平均入社年齢 (26.6歳)
26歳から30歳までの平均間差 (約3,060円・1.8%)

②時間給労働者については、正規労働者との均等待遇を求める連合方針の引き上げ額や法定地域別最低保障賃金の引き上げ額を総合的に判断し、20円以上の賃金改善を行うこととします。

※2010年法定地域別最低保障賃金全国加重平均
時間額 (730円)・引き上げ額 (17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、⑥昇給ルールの明確化

3. 最低保障賃金の協定化の拡大と引き上げ

(1) 産業別(時間額)最低保障賃金

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	920円
大阪	880円
埼玉・京都	850円
千葉・愛知	840円
兵庫	830円

静岡	820円
岐阜・三重・滋賀	810円
栃木・広島	800円
北海道・茨城・群馬・富山・石川・山梨・長野・奈良・福岡	790円
新潟・福井・和歌山・岡山・山口	780円
宮城	770円
福島・香川	760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	740円

(2) ポイント年齢別最低保障賃金

一時的・臨時的に雇用する者ではなく、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。有期雇用の従業員については、契約期間、更新時期、賃金規程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します。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します。短時間勤務などにおける算出については次式を基本とします。(ポイント年齢別最低保障賃金×1日あたりの所定労働時間-1日あたりの短縮時間数/1日あたりの所定労働時間)。年金受給者については、年金月額支給額との合算額での適用を可能とします。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。賃金実態から協定化が難しい地域については、本部・地連闘争委員会や業種別委員会と調整をはかりながら主体的にステップを踏んだ取り組みを可能とします。

年齢	月額	年齢	月額
18歳	132,000円	26歳	142,000円
20歳	135,500円	30歳	162,500円
22歳	139,000円	35歳	172,000円

4. 年間総実労働時間短縮による

ワーク・ライフ・バランスの実現への取り組み

サービス連合時短方針(総実労働時間短縮にむけた取り組み方針)の完遂にむけた具体的なアクションプラン(第2次)を実践するなかで、以下の事項を重点的に取り組むこととします。

(1) 年間所定労働時間2000時間以内を目指す取り組み

①年間所定労働時間2000時間以内を達成するには、基本的な休日数104日の確保が必須である。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する。

②既に基本的な休日数104日を確保しつつ、年間所定労働時間2000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する(例:祝日見合い分の休日化等による休日数拡大や、1日の所定労働時間の短縮等)

(2) 年間総実労働時間短縮にむけた取り組み

①「改正労働基準法への統一対応」(第9回中央委員会確認)を引き続き取り組み、企業規模にかかわらず時間外割増率の引き上げなどに取り組む。

②労働時間を増やさない取り組み
労働時間の上限規制(特別条項の点検を含む36協定の適正化)や労働時間管理を徹底し、その範囲に収める。

(3) 年間総実労働時間短縮にむけた労使委員会の設置
労使委員会を設置していない組合は引き続き求めるこ

ととする。既に、労使委員会が設置されている組合は、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進につながるよう十分な協議を行い、年間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する。

5. その他、同時要求項目

(1) 両立支援・男女平等社会の実現

これまでの育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法と男女雇用機会均等法への統一対応を「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」として一つにまとめ、引き続き取り組むこととする。

改正次世代育成支援対策推進法の2011年4月施行（事業規模101人以上300人以下の企業行動計画策定の義務化）に留意し取り組むこととする。

(2) 裁判員休暇制度の導入

制度が未整備な組合や対象者範囲を拡大する必要がある組合は引き続き取り組むこととする。

(3) 60歳以降の雇用の確保に関する基準

2011年4月以降、高齢者雇用安定法における事業規模300人以下の企業についての特例措置の期限を迎える。対象となる組合および制度の改善が必要な組合は、希望者全員が65歳までの就労が可能となる制度の確立にむけ、統一対応（第5回中央委員会確認）に取り組み労使協定を行うこととする。

6. 雇用の安定的な維持・確保にむけて

雇用情勢については、就業者数の増加と完全失業率の低下傾向はあるものの、新規採用は抑制されています。私たちの産業は“人”で成り立っており、「魅力ある産業」に進化していくためには、中長期的な視点での要員政策が必要であり、定期的な採用による世代間の要員構成の歪みを是正することが求められます。

また、労働組合として経営側に対し、安易な雇用調整を行うことのないよう、社会的責任を十分に認識するよう強く促す必要があります。このため第9回中央委員会にて確認した「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」にのっとり、すべての加盟組合において取り組みを推進することとします。

「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」

1. サービス連合の取り組み

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、地連や加盟組合を連携して対応することとします。

2. 加盟組合の取り組み

雇用の安定的な維持・確保にむけ、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およ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。

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

7. 連合運動とのかかわり

(1) 政策・制度に関する要求

連合が掲げる2011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：「運動の両輪」としての「政策・制度実現の取り組み」

「2011年度 政策・制度実現の取り組み」と「2011春季生活闘争における賃金・労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての労働者を対象にした生活改善・格差是正の運動を強力に進める。

①デフレ脱却・消費回復に資する経済対策

- ・新成長戦略の推進による新たな雇用創出と安定的な名目成長の実現
- ・地域活性化に向けた中小企業・地場産業・農林水産業の育成

②労働者派遣法改正案の早期成立

③中期的な視点に立った最低賃金引き上げの実現

④求職者支援制度

⑤有期労働契約の労働者の保護の保護について法整備

⑥公正な取引関係の実現

- ・公契約基本法と公契約条例の制定

⑦税制改革

- ・所得再配分機能の強化及び不公平税制の是正
- ・納税者権利憲章の制定と社会保障・税共通の番号制度の導入

⑧労働基本権の回復など民主的な公務員制度の確立

これらを強力に推進するため、政府との各レベルで政策協議（「政府・連合トップ会談」、「政府・連合定期協議」、「省庁別協議」）や民主党との政策協議などを通じて意見反映を行う。また、労働者派遣法改正案の早期成立や求職者支援制度の確立に関する世論喚起にむけ、中央集会・街頭宣伝を含む各種広報活動を精力的に展開する。

(2) 共闘連絡会議への参加

引き続き中核組合を選定のうえ可能な範囲で参加することとします。

Ⅲ. ホテル・レジャー業の要求基準

ホテル・レジャー業の要求基準は、サービス連合方針の基本認識、要求基準を補完するものとし、ホテル・レジャー業で働くすべての労働者の処遇改善ならびに生活防衛に取り組むこととします。各加盟組合はホテル・レジャー業の要求基準に基づき、「指標」を参考として主体的な要求づくりを行い、積極的に団体交渉を展開して総合労使協議体制の確立にむけて取り組むこととします。

1. ホテル・レジャー業の年収基準

サービス連合の賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけて、生活の維持・向上を目指し、各加盟組合は中期的な賃金改善計画を立案したうえで、2011春季生活闘争にお

いての賃金改善については「指標」とあわせ、ホテル・旅館で働く労働者の年収基準を次のとおりとします。

- (1) 35歳（勤続17年）標準労働者の年収の到達目標基準を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、当面の年収基準を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、当面の年収基準を350万円以上とする。

2. 2011春季生活闘争の取り組み課題

- (1) 正規労働者の賃金改善と一時金要求について

①賃金改善

- 1) ・所得と生活低下に歯止めをかけるため、まずはサービス連合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。
- ・定期昇給制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、定昇見合い分として、※5,000円に取り組むこととします。

〔※ホテル・レジャー委員会構成組合の18～35歳の実在者の基本給賃金の加重平均にて算出〕

- 2) そのうえで、加盟組合は可能な限り「指標」を参考とした具体的な水準の引き上げ、または、0.5%相当の実質賃金改善を行い、年収の改善に取り組みます。

②一時金

- 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、当面の年収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。

※ただし、「指標」に基づき要求を行う場合は、加盟組合が主体的に要求づくりを行うこととします。

- ③初任給については、「指標」で示す初任給指標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。

- (2) 契約社員やパートタイマー等の賃金改善や均等・均衡待遇への取り組みは、サービス連合方針を参考に、加盟組合が主体的に要求を組み立てることとします。

- (3) 最低保障賃金については、サービス連合方針の「産業別（時間額）最低保障賃金」、「ポイント年齢別最低保障賃金」をもとに要求を行うこととしますが、まずは企業内最低保障賃金の締結に取り組めます。

3. その他の取り組み課題

次の課題については、通年で取り組みを進めていますが、特に労働者の意識・行動が集中する春季生活闘争にあわせて集中的に取り組むことが必要です。

また、取り組み課題については、組合員に共通の認識となるよう十分な理解を求めることとし、経営側との交渉に最大限活かすためにも職場も含めて一体となった活動を展開していきます。

- (1) ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた労働時間の縮減、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、年次有給休暇の取得率の向上に取り組む。

- (2) 契約社員やパートタイマー等については、継続的な雇用の安定や正規労働者への登用制度など、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の構築をはかる。

- (4) 人事・賃金制度の整備

- ① やりがい、働き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な労働条件にかか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委員会を設置するなど、十分な事前研究を行い、働くものが納得できる公正な制度とすることとします。また、導入後の運用について問題点があるかどう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

観光・航空貨物業の要求基準は、サービス連合方針の基本認識、要求基準を補完するものとし、この産業で働くすべての労働者の処遇改善ならびに生活防衛に取り組むこととします。各加盟組合は観光・航空貨物業の要求基準に基づき、「指標」を活用して主体的な要求づくりを行います。

1. 2011春季生活闘争の取り組み課題

- (1) 正規労働者の賃金改善と一時金要求

各加盟組合は、サービス連合の中期的な賃金目標「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、おのおのの賃金水準の実態を把握し、中期的な賃金改善計画を策定するとともに、「指標」や「観光・航空貨物業の賃金水準実態（※1）」および「最低到達目標額（※2）」を参考とし、主体的な要求づくりを行うこととします。

①賃金改善

- 1) ・所得と生活低下に歯止めをかけるため、サービス連合方針に基づき定期昇給（定昇見合い分の確保）を確実に実行させることとします。

- ・定期昇給制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、定昇見合い分として、※5,300円に取り組むこととします。

〔※観光・航空貨物委員会構成組合の17組合の2010春季生活闘争妥結額の加重平均にて算出〕

- 2) そのうえで、加盟組合は可能な限り「指標」や「観光・航空貨物業の賃金水準実態」および「最低到達目標額」を参考とした具体的な水準の引き上げ、または、0.5%相当の実質賃金改善を行い、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。

（※1）観光・航空貨物業の2010年度賃金水準の実態

	【 22歳 】	【 35歳 】
加重平均	201,939円	373,422円
モデル賃金	201,939円 報告があった34組合平均	340,734円 報告があった34組合平均
年収試算(※1)	303万円程度 一時金は高卒支給額で試算	539万円程度
中労委モデル	210,700円	405,300円
年収試算(中央委)	346万円程度 一時金は高卒支給額で試算	687万円程度

※1 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2010年度夏期一時金年齢別平均支給額・2009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2009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

②一時金

- 1) 一時金要求基準は以下のとおりとします。

年収の維持・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。

※ただし、「指標」に基づき要求を行う場合は、加盟組合が主体的に要求づくりを行うこととします。

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。

(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賃金改善や均等・均衡待遇への取り組みは、サービス連合方針をもとに、加盟組合が主体的に要求を組み立てることとします。

(3) 最低保障賃金

観光・航空貨物業における賃金水準の下支えをはかるため、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下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。なお、2011春季生活闘争から取り組むサービス連合方針のポイント年齢別最低保障賃金との関係については、第10回定期大会の確認をもとに整理することとします。(※3)

18歳	132,000円	参考：対基本給加重69.21%
20歳	135,500円	81.37%
22歳	139,000円	71.59%
26歳	150,500円	67.07%
30歳	174,000円	62.30%
35歳	210,000円	65.55%

注) 産業別最低保障賃金を下回らないものとする。

(※3)ポイント年齢別最低保障賃金設定の考え方「観光・航空貨物業の水準との関係について」(第10回定期大会確認)

新たに設定した基準が、従来取り組んできた基準を上回る場合は、新たに設定した基準に統一することとする。

新たに設定した基準が、従来取り組んできた水準を下回る場合は、引き続き業種別の基準として設定することとする。

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従業員を対象に、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の特定(産業別)最低保障賃金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契約社員やオアートタイマー等を含めすべての従業員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低保障賃金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)に基づき以下のとおり設定することとします。

対象都道府県	時間額	月額
東京・神奈川	920円	151,800円
大阪	880円	145,200円
埼玉・京都	850円	140,250円
千葉・愛知	840円	138,600円
兵庫	830円	137,000円
静岡	820円	135,300円
岐阜・三重・滋賀	810円	133,700円
栃木・広島	800円	132,000円
北海道・茨城・群馬・富山・石川・山梨・長野・奈良・福岡	790円	130,400円
新潟・福井・和歌山・岡山・山口	780円	128,700円
宮城	770円	127,100円
福島・香川	760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	740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。

2. 産業政策課題・政策制度関連諸制度要求

観光・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2011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. 「2011春季生活闘争」取り組み体制

1. 交渉スケジュールの設定

交渉の具体的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。各加盟組合は、提出する要求書の控を、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2011春季生活闘争の取り組み体制は、第10回中央委員会で確認する「2011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

「2011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へ適宜連絡することとします。

③各加盟組合は「2011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) 「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「2011春季生活闘争開始宣言集会」「2011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2011春季生活闘争関連の大衆行動へ、構成組織の一員としての参加を目指します。

2011年度執行体制(案)

I. 2011年度執行体制

1. 専従者の選出

専従者数については、第8回中央委員会の確認の基づき登録人員4,000名につき1名を基準とします。

2. 登録人員目標

2011～2012年度の目標人員を、40,000名とします。

3. 専従者の配置

専従者の配置については、本部役員の専従者を7名、地連役員の専従者を3名とします。地連専従役員の内訳は、東日本地連、中部地連、西日本地連の各事務局長とします。

両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応

サービス連合では、男女平等社会の実現にむけ、男女平等推進委員会の設置などの取り組みとあわせ、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法・次世代育成支援対策推進法の趣旨にのっとり統一対応を定め、加盟組合へ取り組みを要請してきました。現在、関連する統一対応が5つあることから、男女平等社会の実現に関する統一対応を整理し一つにまとめ、加盟組合の取り組みがさらに進捗するようモデル条文を添付することとします。(モデル条文は省略)

I. 男女労働者の均等な機会および待遇の確保

1. 性別による差別の排除

各加盟組合は、モデル条文を参考に性別による差別を排除するとともに、性別による差別や間接差別の概念について正しく理解したうえで、広く周知をはかるとともに一方の性だけが不利益を被らない職場の実現にむけ、制度や慣行の見直しや整備に取り組むこととします。

2. 労使による改善計画の策定や実施状況の点検

労働協約で性別による差別の禁止を定めただけでは、職場環境や慣行等を改善するためには必ずしも十分ではありません。そこで、労使委員会を設置するなどして、労使による改善計画の策定や実施状況の点検の取り組みを進めることとします。(モデル条文は労使委員会設置)

II. セクシャル・ハラスメント防止

1. セクシャル・ハラスメントの防止対策

各加盟組合は、男女双方に対するセクシャル・ハラスメント防止対策についてモデル条文を参考に企業に講じさせることとします。また、セクシャル・ハラスメントの問題について理解を深め、職場にむけて広く周知・啓発の取り組みを進めることとします。

2. 労使による改善計画の策定や実施状況の点検

労働協約でセクシャル・ハラスメントの禁止を定めただけでは、職場環境や慣行等を改善するためには必ずしも十分ではありません。そこで、労使委員会を設置するなどして労使による改善計画の策定や実施状況の点検の

取り組みを進めることとします。(モデル条文は労使委員会設置)

III. 母性保護に関する措置

1. 母性保護に関する措置

各加盟組合は、男女雇用機会均等法および労働基準法の趣旨にのっとり、モデル条文を参考に母性保護の措置を企業に講じさせることとします。

2. 労使による改善計画の策定や実施状況の点検

労働協約で母性保護に関する規定を定めただけでは、職場環境や慣行等を改善するためには必ずしも十分ではありません。そこで、労使委員会を設置するなどして、労使による改善計画の策定や実施状況の点検の取り組みを進めることとします。(モデル条文は労使委員会設置)

IV. 育児に関する両立支援

1. 育児休業制度

- (1) 対象者
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適用する。
- (2) 育児休業期間や回数
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。
- (3) 分割取得
育児休業の分割取得を可能とするしくみの導入に取り組むこととします。

2. 育児にともなう短時間勤務制度

- (1) 対象者：小学校就学前までの子どもを持つ、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適用する。
- (2) 制度：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。

3. 子の看護休暇

- (1) 対象者：小学校就学前までの子どもを持つ、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適用する。
- (2) 制度：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。

4. 時間外労働

- (1) 対象者：小学校就学前までの子どもを持つ、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適用する。
- (2) 制度：育児を理由に労働者からの請求があった時、時間外労働の免除を制度化する。また1年間150時間以内、1ヵ月24時間以内とする労使協定化に取り組む。

5. 不利益取り扱いの禁止

休業等を理由とした合理性のない不利益取り扱い禁止の労使協定化に取り組むこととします。

6. 配置転換（人事異動）の配慮義務

子の養育を行う労働者の配置転換に配慮する労使協定化に取り組むこととします。

V. 介護に関する両立支援

1. 介護休業制度について

- (1) 対象者：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適用する。
- (2) 介護休業期間や回数：介護休業期間を原則として1年までの期間とするよう取り組むこととします。なお、すでに1年の休業を制度化している場合は、特別な事情があった場合の延長を認めるよう取り組むこととします。
- (3) 分割取得：介護休業の分割取得を可能とするしくみの導入に取り組むこととします。

2. 介護休暇制度について

- (1) 対象者：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適用する。
- (2) 制度：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

- (1) 対象者：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適用する。
- (2) 制度：介護を理由に労働者からの請求があった時、時間外労働の免除を制度化する。また1年間150時間以内、1ヵ月24時間以内とする労使協定化に取り組む。

4. 不利益取り扱いの禁止

休業等を理由とした合理性のない不利益取り扱い禁止の労使協定化に取り組むこととします。

5. 配置転換（人事異動）の配慮義務

家族介護を行う労働者の配置転換に配慮する労使協定化に取り組むこととします。

VI. 職業家庭両立推進者の選任

労働者の仕事と家庭の両立がはかられる環境整備を目的に、育児介護休業法が示した業務などを担当する者を社内を選任するよう取り組むこととします。

VII. 次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画策定

1. 行動計画の策定

各加盟組合は、働く人の両立支援に対するニーズがあることや社会に対し法律の主旨を受け止めその目的に沿った対応を行うよう、企業規模に限らず、行動計画の策定づくりを求めることとします。※独自の検討が困難な組合は、「会社への申入書モデル」を参考にしてください。

2. 労使委員会の設置

各加盟組合は、法律の主旨を受け止め、企業規模に限らず、会社に対し総合的な次世代育成支援対策に対する労使委員会の設置を求めることとします。すでに設置をしている加盟組合は、引き続き環境改善にむけた協議を加速させていくこととします。

3. 行動計画の目標や内容

求める目標や要求内容の統一は行いませんが、参考資料で示した取り組み課題や『連合の手引き書』を参考に、それぞれの整備状況に沿った制度導入や環境整備策など、独自の要求づくりに取り組むこととします。※行動計画の策定例を参考資料として示します。

4. 行動計画の公表と環境整備に向けて

各加盟組合は、「一般事業主行動計画の公表および従業員への周知」が義務化されることから、企業規模に限らず、企業の責任において徹底させることとします。また、加盟組合においても公表された行動計画が実践されるような啓蒙活動に取り組むこととします。

[具体的な取り組み]

- ①仕事と子育ての両立支援の観点から、「子育てしながら働きやすい環境の整備」を目指し、子育て支援に関する制度の整備・充実に取り組みます。
- ②次世代育成支援対策法への取り組み課題と共通する育児・介護休業法の内容を把握し、制度の取得しやすい環境づくりや短時間勤務制度等の充実にむけ、取り組みを進めます。
- ③子育て支援をめぐる多くの職場の声を聞き、職場環境整備にむけ、職場と一体になった運動を目指します。
- ④女性執行委員が行動計画策定に直接関わる取り組みを目指します。

《第10回中央委員会開催案内》

- ・日時：2011年1月28日（金）10:00開会
- ・会場：総評会館2Fホール