



サービス連合2012春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は、12月16日(金)第3回中央執行委員会を開催し、2012春季生活闘争方針と具体的な要求基準(案)、関連する同時要求(案)について確認しました。引き続き厳しい環境で迎える2012春季生活闘争ではありますが、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雇用の確保を前提としたうえで、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。

本日以降、加盟組合においては、2012年1月27日に開催する第11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「2012春季生活闘争方針」(案)

I. 2012春季生活闘争の基本認識

日本経済は、東日本大震災直後、消費行動が急激に停滞しましたが、サプライチェーンが復旧するなど生産が回復し輸出が伸びたことや仮設住宅建設などの復興需要とあいまって徐々に景気が持ち直しています。しかし、欧州の政府債務危機やデフレの長期化、円高による輸出産業への影響が懸念されるなど、先行き不透明感が強まっています。

連合は、2012春季生活闘争を「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけ、すべての働く者の生活が改善される取り組みとして位置づけ、昨年と同様の方針を確認するとともに公正・安心・安全な社会の実現に向けまい進しています。

私たちサービス・ツーリズム産業においては、震災直後のような自粛、電力不足、原発問題等の影響を受けた最悪な状態は脱しつつあるものの、法人需要は回復する見通しが厳しく苦戦が続いています。

私たちサービス連合は、ここ数年交渉を重ね賃金カーブを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。2012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としたうえで、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、昨年より新たに考え方を提示した「指標」に基づき中期的な賃金目標である35歳年収550万円に着実に到達を目指すこととします。併せて、一時金の要求についても賃金同様に、「指標」に基づき要求を行うこととします。ただし、「指標」を活用しない加盟組合は年間支給月数4.0ヵ月とします。

なお、産業別最低保障賃金については、取り組み目的を再確認したうえで課題を整理し、第12回定期大会で新たな考え方を提起するため議論を行っていることから、2012春季生活闘争における産業別最低保障賃金は2011春季生活闘争の要求基準を据え置くとともに、すべての加盟組合が協定化できるよう取り組みを徹底することとします。

引き続き、厳しい環境で迎える2012春季生活闘争ではありますが、一步一步着実に中期的な賃金目標にむかって「指標」を活用し近視眼的な視点におちいることなく労使で協

議をつくし企業の持続可能な発展と労働条件の維持・向上を目指す取り組みを展開します。

II. サービス連合の要求基準

2012春季生活闘争は、「魅力ある産業への進化」にむけて、サービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者の待遇改善ならびに生活防衛に取り組むこととします。また、取り組みにあたっては、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ「指標」を活用し少しでも進展できるよう取り組むこととします。

具体的な要求基準は、①正規労働者の賃金水準の維持と「指標」を活用した賃金改善、年収維持と「指標」を活用した一時金確保、②雇用の確保を前提とした契約社員やパートタイマー等の待遇改善、③産業全体の賃金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両立支援・男女平等社会の実現、⑥60歳以降の雇用確保の取り組み、⑦雇用の安定的な確保にむけた取り組み、⑧連合が掲げる政策制度要求の実現にむけた取り組みと共闘連絡会議への参加、を柱とし、それぞれの要求の実現にむけて取り組みに全力を傾注することとします。

1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求について

「35歳年収 550万円」の実現にむけ、賃金カーブ維持分の確保を前提に、加盟組合が主体的に「指標」を活用し実質的な賃金改善に取り組むこととします。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「35歳年収 550万円」の実現にむけ、年収維持を前提に、水準向上に取り組むこととします。

取り組みにあたりサービス連合は、賃金の基礎知識の習得や最低保障賃金の取り組みを促すとともに、賃金制度(定昇制度など)が明確でない組合が早期に賃金制度構築にむけた議論に取り組めるよう「2012春季生活闘争賃金要求マニュアル」を発行します。

また、「35歳年収 550万円への指標2012春季生活闘争版」も発行し、引き続き加盟組合の取り組みの一助とします。

(1) 賃金改善

①すべての加盟組合は、まずは賃金カーブの維持分の確保をはかることとします。そのうえで、可能な限り「指標」を参考とした実質的な水準の引き上げに取り組むことと

します。

②定昇制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、まずは、業種毎に定める1歳・1年間差(※1)を基本とした定昇相当分の確保をはかることとし、そのうえで、可能な限り0.5%以上の実質的な賃金改善を行うこととします。

(※1) ホテル・レジャー業：5,000円
観光・航空貨物業：5,300円

(2) 一時金

①すべての加盟組合は年収維持に取り組むこととし、「35歳年収550万円」の実現のために、「指標」を活用し主体的に水準向上に取り組むこととします。また、業績連動一時金導入組合は、固定支給部分への配分拡大を行うこととします。

②「指標」を活用しない加盟組合の具体的な年間支給月数は4ヵ月とします。業績連動一時金導入組合は、業績連動部分とあわせて年間4ヵ月相当とします。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、待遇改善に積極的に取り組むこととします。あわせて、組織拡大の取り組みに関わることから連動し、取り組むこととします。

(1) 賃金改善

①月例給労働者について、サービス連合の2011年契約社員賃金実態調査に基づき算出された年齢間差に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。
※2011年度契約社員賃金実態調査結果 調査協力者数約5,500名

50歳以上のデータを除く平均値
平均勤続年数(3.89年)・平均入社年齢(26.91歳)
26歳から30歳までの平均間差(3,029円・1.78%)

②時間給労働者については、サービス連合の2011年時間給労働者の賃金調査や、連合の引上げ額などを総合的に判断し、20円以上の賃金改善を行うこととします。

※2011年度時間給労働者実態調査結果 調査協力者数約1,750名 時間額平均974円 20円(改定率2.05%)

(2) その他の待遇実現

2011春季生活闘争でも取り組み、連合が幅広く実施した調査により、重点取り組み項目として設定された以下の取り組みを行います。

- ①正規労働者への登用機会を設定する。
- ②正規労働者への登用時の基準を明確化する。
- ③慶弔休暇を正社員と同様の基準で付与する。
- ④通勤手当を正社員と同水準で支給する。
- ⑤一時金を支給する。
- ⑥正社員と同様の時間外割増率を適用する。
- ⑦契約更改時の昇給ルールを明確化する。

3. 最低保障賃金の協定化の拡大と引き上げ

(1) 産業別最低保障賃金

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、第12回定期大会で新たな考え方を提起することから、2011春季生活闘争で2010年法定地域別最低保障賃金に概ね100円程度を上乗せした都道府県毎の基準を据

え置くこととします。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します。

水準については、賃金制度の多様化が進むなかで産業内の賃金水準の底支えとするため賃金の基本部分を対象とし自然年齢別の全国統一最低基準として設定します。

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しますが、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。

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

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. 同時要求

(1) 総実労働時間短縮にむけて

各加盟組合は、サービス連合時短方針の達成にむけ、第2期アクションプランに基づき積極的に総実労働時間短縮にむけた取り組みを行うこととします。

①年間所定労働時間2000時間を超える組合の取り組み
年間休日数104日の確保および1日の所定労働時間の短縮などによる年間所定労働時間の短縮に優先的に取り組むこととします。

②すべての加盟組合の取り組み

- 1) 「第2期アクションプラン」に基づき、各加盟組合は実態に応じ主体的に取り組むこととします。
- 2) 「改正労働基準法への統一対応」(第9回中央委員会確認)に取り組む、時間外労働抑制のため時間外割増率の引き上げなどに取り組むこととします。
- 3) 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、その範囲に収めることとします。
- 4) 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します。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します。

「年間総実労働時間短縮推進委員会(仮称)」 【申し入れ書】

「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が再度開催され、2010年6月に「ワーク・ライフ・バランス憲章」および「行動指針」に新たな視点や取り組みを盛り込み、関係閣僚、経済界・労働界の代表により改めて合意しました。

合意した「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、地域活動など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。

2010年4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、年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入や取得率向上の具体策の検討、取得率の目標設定、全労働者の長期休暇取得制度の導入など事業主が取り組む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。2008年に発表された「総実労働時間短縮にむけた取組方針(時短方針)」を基に、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、現在、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。

(2) 両立支援・男女平等社会の実現

「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」(第10回中央委員会)について、男女平等推進計画の取り組み目標に定めた加盟組合は、その項目に重点的に取り組むこととします。目標に定めていない加盟組合は、統一対応の達成にむけ取り組むこととします。

また、2012年7月より、改正育児介護休業法が全面施行となり、従業員100人以下の企業にも3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度と所定外労働の免除、介護休暇の創設が義務化されます。対象となる組合および制度の改定が必要な組合は、両立支援・男女平等社会の実現にむけ、統一対応に基づき取り組むこととします。

(3) 60歳以降の雇用の確保に関する基準

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、第5回中央委員会で確認した統一対応に取り組む労使協定を行うこととします。

5. 雇用の安定的な維持・確保にむけて

雇用情勢については、完全失業率が低下している反面、就業者数は減少傾向にあり、東日本大震災の影響もあって依然として厳しい状況が続いています。労働組合では経営側に対し、雇用に関する社会的責任を十分に認識したうえで安易な雇用調整を行うことのないよう強く促す必要があります。

また、私たちの産業は“人”で成り立っており、働きがいのある魅力ある産業に進化していくためには、中長期的視点での要員政策が欠かせません。特に、過去の採用絞り込みなどで生じた人員構成のゆがみの是正や定期的な採用が求められます。

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。(注1、2)
 - (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。(注3)
 - (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

注1：労働契約法第16条、第17条

注2：有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準

注3：職業安定法施行規則 ※条文は省略

6. 連合運動への参加

連合が掲げる2012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引き続き取り組むこととします。

〔連合：「運動の両輪」としての「政策・制度 実現の取り組み」〕

「2012年度 政策・制度実現の取り組み」と「2012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新成長戦略の推進による新たな雇用創出・人材育成・地域活性化に向けた中小企業・地場産業等の育成・支援

- ②安心社会を支える社会保障・税の一体改革の実現
- ③生活できる水準へ最低賃金の早期引き上げ
- ④非正規労働者の均等・均衡処遇の確立
- ⑤民主的な公務員制度改革と労働基本権の確立
- ⑥公契約基本法の制定を含む公契約の適正化

さらに、2012年1月～3月を中心に、「安心社会を支える社会保障・税の一体改革の実現」や「東日本大震災の被災地の復興支援」などをテーマに、連合本部・構成組織・地方連合会が一体で取り組める活動を展開し、国民世論喚起と春季生活闘争との「運動の両輪」の活性化を図る。

共闘連絡会議については、連合も引き続き強化して取り組むこととしていることから、引き続き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待遇改善ならびに生活防衛に取り組む内容とします。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、総合労使協議体制の確立を意識し、積極的に団体交渉を展開し交渉に取り組むこととします。

1. ホテル・旅館労働者の年収基準

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「指標」を活用した「行動計画」を立案したうえで、2012春季生活闘争の賃金改善については「指標」とあわせて、ホテル・旅館で働く労働者の年収基準を以下のとおりとします。

- (1) 35歳（勤続17年）標準労働者の年収の到達目標基準 550万円とする。
- (2) 35歳労働者の当面の年収基準を400万円以上とする。
- (3) 30歳労働者の当面の年収基準を350万円以上とする。

2. 2012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歳制度～35歳実在者の基本給賃金の単純平均にて算出]
- 2) ・そのうえで、加盟組合は可能な限り「指標」を参考に具体的な水準の引き上げに取り組むこととします。
- ・定期昇給制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、0.5%相当の実質賃金改善を行い、年収の改善に取り組めます。

②一時金

- 1) ・年収維持に取り組むこととし、そのうえで「指標」を活用し水準向上に取り組むこととします。
- ・「指標」を活用しない加盟組合は、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組合については、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。
- ③初任給については、魅力ある産業作りにむけて、「ポイント年齢別最低保障賃金」および「指標」で示す初任給指

標を参考に加盟組合が主体的に取り組めます。

- (2) 契約社員やパートタイマー等の賃金改善や待遇改善への取り組みは、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、すべての加盟組合が統一して取り組む課題ととらえ、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」の基準をもとに要求を行うこととします。締結できない場合は、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、通年で総合労使協議体制につながる取り組みとして進めていますが、特に労使の意識が集中する春季生活闘争を機会とした取り組みとして展開します。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、経営側との交渉に最大限活かすためにも職場と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、職場環境の整備、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こととします。
- (2) 契約社員やパートタイマー等については、組織化を見据えて、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、就業規則を定期的にチェックし、労働協約の締結を行います。
- (3) 労使協議において、経営情報の開示を求め、経営状況のチェックをはかります。
- (4) 人事・賃金制度の整備
- ①魅力ある産業作り、やりがい、働きがいのある職場作りのために、人事・賃金制度が未整備な組合は、制度の整備をはかることとします。
- ②人事・賃金制度が整備されている企業においても、現状の問題点を抽出し、将来の制度のあり方について、「指標」「諸基準」を参考にして十分な労使協議を行うこととします。
- ③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。

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待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もとづき「指標」を活用して主体的な要求づくりを行います。

1. 2012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円に取り組みこととします。

- 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2011年度賃金水準の実態

	【22歳】	【35歳】
加重平均	202,041円	369,998円
モデル賃金	196,809円	335,501円
年収試算 (※-1)	325万円程度	548万円程度
中労委モデル	210,400円	403,400円
年収試算 (中労委)	338万円程度	673万円程度
1歳・1年間差(率)	5,284円 (1.66%)	
※-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2011年度夏期一時金年齢別平均支給額・2010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2010年度実績を記載。		
※-3 1歳・1年間差については、観光・航空貨物委員会構成組合の2011春季生活闘争の妥結実績 (18組合)。		

(※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・向上をめざし、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」を活用し主体的に要求づくりを行うこととします。
 - ・「指標」を活用しない加盟組合の要求基準を4.0ヵ月(夏2.0ヵ月、冬2.0ヵ月)とし、到達目標水準については、5.5ヵ月(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。

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 (観光・航空貨物業)

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な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、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、(※3)を参照のこと。

《ポイント年齢別最低保障賃金要求基準 (案)》

18歳	132,000円	参考：対基本給加重 70.76%
20歳	135,500円	77.16%
22歳	139,000円	73.14%
26歳	150,500円	68.90%
30歳	174,000円	66.54%
35歳	210,000円	66.85%

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(2010年7月)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し、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 (観光・航空貨物業)

観光・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、契約社員やパートタイマー等を含む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な要求案については、サービス連合方針に基づき、以下のとおり設定することとします。

なお、月額については以下を基本にしつつ、時間額との整合をはかる必要がある組合については、それを可能とします。

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。

4. 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2012春季生活闘争期間をつう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. 「2012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2012春季生活闘争の取り組み体制は、第11回中央委員会で確認する「2012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

「2012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「2012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をすることとします。

(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「2012春季生活闘争開始宣言集会」「2012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2012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。

《第11回中央委員会開催案内》

- ・日時：2012年1月27日（金）10:00開会
- ・会場：KFCビル（国際ファッションセンター）会議室