



サービス連合2018春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は12月8日(金)に第3回中央執行委員会を開催し、2018春季生活闘争方針(案)について確認しました。私たちはこれまで、一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる環境整備にむけた待遇改善に取り組む闘争と位置付け、産業を支える人材を確保し魅力ある産業の実現にむけ歩みを続けてきました。2018春季生活闘争も、これまでの歩みをとどめることなく、人財へのさらなる投資が欠かせないことを認識したうえで、労働条件を段階的に引き上げていく取り組みを着実に進めていくこととします。

加盟組合においては、2018年1月24日(水)に開催する第17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「2018春季生活闘争方針」(案)

I. 2018春季生活闘争の基本認識

2018春季生活闘争を、2014春季生活闘争から継続してきた賃上げの取り組みを定着させ、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」を着実に前進させる闘争と位置づけ取り組むこととします。

また、この産業を代表する産業別労働組合の社会的役割として21世紀の基幹産業として期待されるサービス・ツーリズム産業全体の労働環境の向上を今次闘争の取り組みを通じ推し進めることとします。

私たちの産業は、政府が2017年度より新たな「観光立国推進基本計画」を策定し、2020年度までに「国内旅行消費額21兆円」や「訪日外国人旅行者数4,000万人」、「日本人の海外旅行者数2,000万人」などの目標を掲げており、観光が日本の成長戦略の柱、地方創生への切り札であるという認識の下、拡大する世界の観光需要を取り込み、世界が訪れたい日本への飛躍をはかることが期待される産業となっています。

一方、日本社会は、超少子・高齢化、人口(労働力)減少により社会の構造変化がおこってきています。特に、就労人口減少は労働集約型産業である私たちの産業にとって大きな課題です。将来を見据えて労使で認識を合わせ人財の確保・定着にむけた対応を図ることが重要であると考えます。

闘いを進めるにあたっては、すべての加盟組合が0.5%以上の実質的な賃金改善を実現するためにも、引き続き賃金改善に関する基礎知識を習得するための取り組みにつとめます。また、賃金制度が未整備な加盟組合に対しては、要求作成段階から支援を行うこととします。更には、交渉状況を効果的に波及できる体制を構築し、サービス連合と加盟組合が連携を強化するとともに、これまで様々な課題に取り組んできた労使関係を維持しつつ、総合労使協議体制の確立にむけた考え方を改めて共有し、加盟組合の組織強化をはかることとします。

私たちは、今次闘争において運動の柱の一つであるサービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち安心して働き続けることができる労働環境の整備と向上にむけた待遇改善に取り組む、魅力ある産業の実現にむけ更なる前進を図るために加盟組合と一体となって取り組みを進めてい

きます。

II. 2018春季生活闘争要求基準

1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求

2018春季生活闘争は、2014春季生活闘争から踏み出した歩みを引き続き進め、一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち安心して働き続けることができる環境整備とサービス・ツーリズム産業を支える人財を確保するため、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ取り組むこととします。取り組みにあたっては、生活の基礎である月例賃金の引き上げにこだわり、その上で年収改善を実現させる闘争を進めていくこととします。

(1) 賃金改善

すべての加盟組合は、賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととし、月例賃金の引き上げに取り組むこととします。具体的には、「指標」や「賃金水準の実態」(※1)を基に中期計画を策定し、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現のため、着実な賃金水準の引き上げに取り組むこととします。取り組みにあたっては、賃金制度・賃金実態の把握、賃金カーブ維持分の労使確認など事前の準備を行ったうえで交渉に臨むこととします。

定昇制度が無い加盟組合や定昇見合分の算出が困難な加盟組合、賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分参考値(※2)を基本に、0.5%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととします。今後、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での協議を進めることとし、そのうえで賃金カーブ維持分の確保を目指すこととします。また、賃金水準の引き上げにも有用である、最低保障賃金の締結や企業内最低保障賃金の引き上げなどにも取り組むこととします。

ツーリズム・航空貨物の加盟組合は、これまでの取り組みの経緯を踏まえ、月例賃金の最低到達目標額を22歳で172,000円程度、35歳で300,000円程度を補足基準として定めます。

【参考】『中期的な賃金目標「35歳年収550万」の指標』抜粋

1. 具体的な指標（ロードマップ）の基本的な考え方
 中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」にむけて、加盟組合が主体的に賃金水準の底上げを目指して取り組むことを推進するために、賃金実態調査を基に「指標」を策定します。加盟組合は、「指標」を参考に、自らの賃金実態に即した具体的な目標設定を行い、賃金水準の改善を目指して段階的な取り組みを行うこととします。
 全加盟組合の取り組みにより、サービス連合全体の賃金水準の引き上げを目指すこととします。
2. 「指標」のポイント
- (1) 段階的な取り組みが可能となるよう、年収水準の違いに応じランクに分けて取り組む。
 - (2) 指標策定の基礎となる年収の算定方法を定める。
 - (3) 取り組みのポイントとなる年齢を定める。
 - (4) ランク内に複数の目標値を設け、少なくとも期間内に上位の目標値に達するよう取り組むこととし、可能な限り一つ上位のランクに達することを基本とする。
 - (5) 取り組み期間の目安は、目標感の持てる期間として「5年以内(3～5年)」とする。
 - (6) 各ランクの目標値を具体的に目指す「指標」を設定し、加盟組合ごとに指標を参考に目標を設定し取り組むこととする。
- 年収水準毎のランク分けについて
 35歳時の年収を基に以下の6つに分けることとします。
- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| Aランク：500～549万円 | Bランク：450～499万円 |
| Cランク：400～449万円 | Dランク：350～399万円 |
| Eランク：300～349万円 | Fランク：299万円以下 |

(※1) 2017年賃金水準の実態

【22歳】		【35歳】	
	ホテル・レジャー	ツーリズム・航空貨物	ツーリズム・航空貨物
加重平均	180,858円	207,224円	342,952円
モデル賃金	165,833円	201,042円	339,547円
	(42組合平均)	(50組合平均)	(49組合平均)
年収試算	247万円程度	270万円程度	545万円程度
中労委モデル	215,300円	391,100円	
○年収試算(中労委)	350万円程度	670万円程度	

(一時金は高卒支給額で試算)

注) 年収については当年度加重平均の12ヵ月分に賃金実態調査による2017年度夏期一時金年齢別平均支給額・2016年度冬期一時金平均支給額を加算して試算。中労委モデルは2016年度実績を記載。

(※2) 賃金カーブ維持分参考値

ホテル・レジャー (5,022円) :
 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。
 ツーリズム・航空貨物 (5,399円) :
 ツーリズム・航空貨物委員会構成組合の2017春季生活闘争の合意実績。

(2) 一時金

年収水準の向上に取り組むためにも、すべての加盟組合が、前年同年齢者の一時金支給水準の確保に取り組んだうえで、「35歳年収 550万円」の実現のため「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。「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4ヵ月相当とし、既に年間4ヵ月を確保している加盟組合は、前年実績以上を要求することとします。

業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給部分への配分拡大を行うこととします。

上記に加え、「指標」を活用しないツーリズム・航空貨物の加盟組合の補足基準として要求基準を4.0ヵ月、到達目標水準を5.5ヵ月以上とします。

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、正規労働者同様に月例賃金の引き上げにむけ積極的に取り組むこととします。また、要求基準を基に安心して働き続けることが出来る環境整備に取り組むこととします。

(1) 賃金改善

賃金改善については、以下の要求基準とします。また、賃金水準の引き上げには、最低保障賃金の締結や引き上げなどの取り組みも有用であることから、要求基準に加えて取り組むこととします。

- ①月例給労働者については、サービス連合の契約社員の賃金実態を基に算出された、年齢間間差を2,600円と試算し、0.5%以上の実質的な賃金改善分を加えた3,500円以上の賃金改善を行うこととします。

【2017年度契約社員賃金実態調査結果】

調査協力者数 2,213名
 50歳以上のデータを除く平均値 勤続年数3.9年
 入社時年齢31.3歳
 2017年調査の21歳から35歳までの平均間差 (2,094円・1.18%)

- ②時間給労働者については、サービス連合の時間給労働者の賃金実態や、法定地域別最低賃金の引き上げ額と連合の要求などを総合的に判断し、26円以上の賃金改善に取り組むこととします。

【2017年度時間給労働者実態調査結果】

調査協力者数 934名 時間給平均1,128円

(2) 均等・均衡待遇の実現

①不条理な労働条件の是正

- 1) 慶弔休暇を正社員と同様の基準で全員に付与する。
- 2) 通勤手当を正社員と同水準で全員に支給する。
- 3) 正社員と同様の時間外割増率を全員に適用する。
- 4) 食堂やロッカー等の福利厚生施設について全員が利用可能とする。
- 5) 安全管理に関わる災害時の備品等について全員が利用可能とする。

上記以外にも、契約社員やパートタイマー等の労働条件全般を点検し、相違させることが合理的でない判断される労働条件については是正する。

- ②正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入一時金の支給や昇給ルール策定などに取り組み、正社員との整合性が確保された人事・賃金制度の導入をはかる。
- ③正社員への登用機会を設定する。

3. 最低保障賃金

最低保障賃金については、魅力ある産業の実現にむけ、産業全体の労働条件の底支えとこの産業で働くすべての労働者への波及を目指すこととします。取り組みにあたっては「2018春季生活闘争賃金要求取り組みマニュアル」などを参考に、契約社員やパートタイマー等の賃金水準の引き上げにつながるなどその有用性や必要性について更に認識を深め、すべての加盟組合で要求することを徹底します。要求基準は以下のとおりですが、基準内で合意できない場合は、中央・地連闘争委員会と相談・調整のうえステップを踏んだ取り組みも可能とします。

(1) 産業別最低保障賃金

産業別最低保障賃金の協定化は、この産業で働くすべての従業員に適用させることにより産業全体の労働条件の底上げに寄与し、産業全体の処遇改善につながる重要な取り組みです。

すべての加盟組合は、産業別最低保障賃金を要求することとします。具体的には、法定地域別最低賃金に10%を上乗せした額で設定することとします。また、要求水準が既に1,000円を超えている地域については、法定地域別最低賃金の加重平均の10%を法定地域別最低賃金に上乗せした額で設定することとします。各加盟組合は取り組み趣旨を理解したうえで積極的に取り組み、協定化を目指します。ただし、企業内の最低賃金水準要求、対企業交渉による企業内最低保障賃金としての協定化、対象者を絞り込んだ協定化について取り組むことも可能とします。

補足基準としては、ツーリズム・航空貨物の加盟組合について月額で要求する場合、別表を基本にしつつ、時間額との整合をはかる必要がある場合は、それを可能とします。

取り組みにあたっては、研修が主たる目的である場合（インターンや外国人研修生など）は適用除外とする特例も可能とします。また、年金受給者および高年齢雇用継続給付受給者については、年金月額支給額および高年齢雇用継続基本給付金との合算額での適用を可能とします。

今後も、サービス連合としてすべての従業員を対象に、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検討していきます。

【2018年度 産業別最低保障賃金要求基準】

（月額・ツーリズム・航空貨物基準）

対象都道府県	時間額 月額
東京	1,043円 172,100円
神奈川	1,041円 171,800円
大阪	1,000円 165,000円
埼玉・愛知	959円 158,300円
千葉	955円 157,600円
京都	942円 155,500円
兵庫	929円 153,300円
静岡	916円 151,200円
三重	902円 148,900円
広島	900円 148,500円
滋賀	895円 147,700円
北海道	891円 147,100円
岐阜・栃木	880円 145,200円
茨城	876円 144,600円
富山・長野	875円 144,400円
福岡	868円 143,300円
奈良	865円 142,800円
山梨	863円 142,400円
群馬	862円 142,300円
岡山・石川	860円 141,900円
福井・新潟	856円 141,300円
和歌山・山口	855円 141,100円
宮城	850円 140,300円
香川	843円 139,100円
福島	823円 135,800円
島根・徳島	814円 134,400円
山形・愛媛	813円 134,200円
青森・秋田・岩手・鳥取	812円 134,000円
高知・佐賀・長崎・熊本・大分・ 鹿児島・宮崎・沖縄	811円 133,900円

(2) ポイント年齢別最低保障賃金

賃金制度の多様化が進む中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统一最低基準として協定化に取り組むこととします。要求基準については、18歳・20歳・22歳については加盟組合の初任給水準、26歳からはサービス連合賃金実態調査に基づく基本給の全国平均より導くこととします。各加盟組合は取り組み趣旨を理解したうえで、積極的に取り組むこととします。一時的・臨時的に雇用するものではなく、有期または期間の定めのない雇用を前提とする基幹従業員を対象とします。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。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。

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

取り組みにあたっては、年金受給者および高年齢雇用継続給付受給者については、年金月額支給額および高年齢雇用継続基本給付金との合算額での適用を可能とします。

2018年度 ポイント年齢別最低保障賃金要求基準

年齢	月額	年齢	月額
18歳	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

ツーリズム・航空貨物の加盟組合は、基幹従業員の最低保障賃金として、産業全体の賃金水準を底支えするために引き続き取り組むこととし、従来からの取り組みとの関係について整理を行ったポイント年齢別最低保障賃金の考え方(第10回定期大会確認)に基づき、26歳・30歳・35歳を以下のとおり設定します。40歳以上の設定が必要な加盟組合は、35歳の額を下回らないことを基準に加盟組合の判断で要求することとします。

年齢	月額	対基本給加重
26歳	150,500円	63.80%
30歳	174,000円	66.03%
35歳	210,000円	70.42%

注) 産業別最低保障賃金を下回らないものとする。

4. 同時要求

(1) 総実労働時間短縮にむけて

年間総実労働時間1800時間の実現にむけた第4期時短アクションプランに基づき、所定の休日数を増やす取り組みなど総実労働時間短縮ならびに労働時間の適正化にむけて、すべての加盟組合が目標達成にむけ主体的に取り組むこととします。

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

- ・年間所定内労働時間2000時間の達成にむけて、1日の所定内労働時間の短縮および、休日数の拡大(年間休日数104日以上)の確保)に取り組めます。
- ・2016年度総実労働時間に対して年間15時間の短縮に取り組むこととします。
- ・並行して年間総実労働時間の短縮にむけ以下の取り組みを参考に、取り組むこととします。

参考：第4期時短アクションプラン

- 所定外労働時間の短縮にむけて
時間外労働時間の短縮 (1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指す)
休日労働日数の削減 (休日労働に対する代休の付与)
- 年次有給休暇の取得日数拡大にむけて
一人当たり平均取得日数15日以上を目指す
取得日数8日未満の従業員をなくす
付与日数を法定以上の日数にするよう制度化を目指す
- 労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて会社との交渉
労働時間は適正に管理・把握されているか
不払い残業や持ち帰り残業は発生していないか
- 36協定の実態に沿った締結と運用および点検
必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない
36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか
- 職場実態の確認
労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

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

- ・労使委員会を設置し所定労働時間、所定外労働時間、年次有給休暇取得日数等の実態を把握することに優先的に取り組むこととし、本部でも該当組合への支援を行います。
- ・労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて、会社との交渉に優先的に取り組むこととします。
- ・並行して年間総実労働時間の短縮にむけ以下の取り組みを参考に、取り組むこととします。

参考：第4期時短アクションプラン

- 所定労働時間の短縮にむけて
1日の所定労働時間の短縮
年間休日数の拡大
- 所定外労働時間の短縮にむけて
時間外労働時間の短縮
休日労働日数の削減
- 年次有給休暇の取得日数拡大にむけて
- 36協定の実態に沿った締結と運用および点検
必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない
36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか
- 職場実態の確認
労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

- ③年間総実労働時間が1800時間超の組合
(第4期時短アクションプラン：Bグループ)
- ・年間総実労働時間1800時間以内の達成にむけ、以下の取り組みを参考に組み合わせることとします。
 - ・時間外・休日労働の縮減と年次有給休暇の取得拡大に組み合わせることとします。合わせて、所定労働時間の短縮に組み合わせ。
 - ・所定外労働時間の短縮にむけて
時間外労働時間を1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指すとともに休日労働日数の削減に組み合わせることとします。
 - ・年次有給休暇の取得日数拡大にむけて一人当たり平均取得日数15日以上を目指すとともに取得日数8日未満の従業員をなくすことを目指します。また、付与日数を法定以上の日数にするよう制度化を目指します。
 - ・2016年度総実労働時間に対して年間15時間の短縮に組み合わせることとします。

参考：第4期時短アクションプラン

○所定労働時間の短縮

1日の所定労働時間短縮（7時間30分以内を目指す）
年間休日数の拡大（週休2日×52週分＝104日と、祝日16日分の確保）

○労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて会社との交渉

労働時間は適正に管理・把握されているか
不払い残業や持ち帰り残業は発生していないか

○36協定の実態に沿った締結と運用および点検

必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない

36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか

○職場実態の確認

労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

④年間総実労働時間が1800時間以内の組合

(第4期時短アクションプラン：Aグループ)

- ・年間総実労働時間の1800時間維持とさらなる短縮にむけ、以下の取り組みを参考に組み合わせることとします。
- ・年間総実労働時間が1800時間維持とさらなる短縮にむけ、以下の取り組みを参考に組み合わせることとします。

参考：第4期時短アクションプラン

○所定外労働時間の短縮にむけて

時間外労働時間の短縮（1ヵ月45時間以内、年間120時間以内を目指す）

休日労働日数の削減（休日労働に対する代休の付与）

○年次有給休暇の取得日数拡大にむけて

一人当たり平均取得日数15日以上を目指す
取得日数8日未満の従業員をなくす

付与日数を法定以上の日数にするよう制度化を目指す

○所定労働時間の短縮

1日の所定労働時間短縮（7時間30分以内を目指す）
年間休日数の拡大（週休2日×52週分＝104日と、祝日16日分の確保）

○労働時間の把握と管理手法等の適正化にむけて会社との交渉

労働時間は適正に管理・把握されているか
不払い残業や持ち帰り残業は発生していないか

○36協定の実態に沿った締結と運用および点検

必要以上の長時間で協定していないか
原則として特別条項は結ばない

36協定での締結時間を超えての時間外労働の実態はないか

○職場実態の確認

労働時間に関する組合員の意識や声の聞き取り
職場での協力体制の整備

(2) 両立支援・男女平等社会の実現

2018春季生活闘争においては、2014春季生活闘争で改訂した「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一対応」について、引き続き統一対応の達成にむけ、以下の重点項目を定めて取り組むこととします。

①小学校就学前までの育児に伴う短時間勤務制度の確立

育児に伴う短時間勤務制度は、働きながら育児時間を確保するうえで有用な制度です。育児介護休業法では3歳未満の短時間勤務制度について定められていますが、サービス連合では、法律を上回る小学校就学前までまたはそれ以上の年齢までの短時間勤務制度を確立している加盟組合が増加しています。産業全体の底上げをはかるため、すべての加盟組合が小学校就学前までの短時間勤務制度の確立ができるよう、重点項目として取り組むこととします。

②子の看護休暇および介護休暇の有給化

子の看護休暇および介護休暇は、子どもの病気など緊急を要する場合や介護による日常的な通院に対応することができ育児や介護を担っている労働者の負担を軽減するために有用な休暇制度です。サービス連合では、統一対応として、有給で対応することとしていますが、未だ多くの加盟組合では無給での対応となっており、年次有給休暇を優先的に利用していると想定されます。そこで、法律で定められた趣旨のとおりこれらの休暇の利用を促進できる環境整備をはかるため、統一対応として子の看護休暇および介護休暇制度の有給化を重点項目として取り組むこととします。

③その他

各加盟組合が「男女平等参画推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に、重点的に取り組むこととします。また、職場における男女平等の実現にむけて、職場における男女平等と男女間の賃金格差や女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）の定着・点検などにも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

高齢者雇用安定法の経過措置の利用によって、希望者全員が65歳まで就労が可能となっていない加盟組合が多いことから、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取り組むこととします。

(4) その他

労働条件の向上に関する要求については、2017年に改定された諸基準を活用し、取り組むこととします。また、労働基準法など法律の改正が検討されているものについては、その動向に注視しながら必要に応じて対応することとします。

Ⅲ. 政策制度実現にむけた取り組み

1. サービス連合が掲げる「2017年度重点政策」や「2017-2018年度観光立国実現にむけた提言」、「2017-2018年度国際航空貨物業の政策提言」について、魅力ある産業の実現にむけた取り組みとして国会議員への働きかけや、行政や業界団体への意見反映などをつうじた運動を展開し、課題の解決や制度の実現を求めるとします。また、2018年2月7日に開催する第3回観光政策フォーラムの実施をつうじ、産業政策提言の実現にむけた取り組みの一助とします。
2. 連合が掲げる2018春季生活闘争における政策制度要求の実現を目指し、各種集会や諸行動に積極的に参加するなど引き続き取り組むこととします。

Ⅳ. 2018春季生活闘争に関連した取り組み

1. 無期転換ルールに関する取り組み

2018年4月より無期労働契約への申込権が発生することから、以下の項目の点検活動に取り組むこととします。

- (1) 正規労働者への登用機会の設定を確認する。
- (2) 通算5年を超える有期契約労働者の無期労働契約への転換について労働協約および就業規則を確認する。
- (3) 無期転換後の労働条件について、転換前から引き上げられているか確認する。
- (4) 無期転換の申込権が発生する要件と行使期間について、毎回の契約更新時に書面で明示出来ているか確認する。
- (5) 無期転換の申し込みについて書面にて行っているか確認する。

2. 雇用の安定的な維持・確保にむけて

人財の確保を重視したうえで、情勢をみながら「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一对応」を基に、取り組むこととします。

(6) 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、派遣労働者など）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。
- ・若年層を中心とした定着率増加への対策など。

3. 組織拡大への取り組み

加盟組合が組合員の声を反映した要求を行い、会社に対して交渉力を発揮するには、強固な組織基盤を確立する必要があり、そのためにはオルグや組織拡大などの取り組みをつうじ、組合員との活発なコミュニケーションにより多くの仲間から様々な声を集めることが重要です。ユニオンショップ協定の範囲拡大に伴う組織拡大を重要課題とし、サービス連合と加盟組合が組織拡大の取り組み方針や手法を協議のうえ、一体となり取り組みを進めていくこととします。

V. 2018春季生活闘争の取り組み体制について

1. 取り組み体制

2018春季生活闘争の取り組み体制は以下のとおりとします。

(1) 闘争委員会の設置

- ① サービス連合中央執行委員によって構成する中央闘争委員会を設置します。中央闘争委員会は、全加盟組合の闘争状況の把握および必要に応じた支援と情報発信を行います。
- ② 中央闘争委員会を補完するため、各地連執行委員によって構成する地連闘争委員会を設置します。地連闘争委員会は、各地連内の情報把握および加盟組合への支援と中央闘争委員会への報告を行うこととします。
- ③ 闘争委員会設置以降のサービス連合全体の闘争体制は、本部事務局が統括します。闘争方針について情勢に対処するために補強やスケジュール調整の必要性が生じた場合は、適宜開催する四役・事務局合同会議で協議します。また、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。

(2) 各加盟組合への支援活動

各闘争委員会は、加盟組合の総合労使協議体制の確立を促すとともに、加盟組合と相互連絡を密にして交渉の進捗状況を把握し、必要に応じた支援を行います。各加盟組合への具体的な支援活動は各闘争委員会が行うこととします。

賃金の基礎知識の習得や最低保障賃金への積極的な取り組みを求めるとともに、定昇制度など賃金制度が明確でない加盟組合に対し、早期に賃金制度構築にむけた議論に取り組めるよう賃金制度などへの理解を深める取り組みを推進することとします。具体的には、「2018春季生活闘争賃金マニュアル」や中期的賃金目標達成にむけ「35歳年収 550万円への指標2018春季生活闘争版」を発行し、

【参考】「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一对応」 (第13回中央委員会確認)

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、雇用にかか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) 通算5年を超える有期契約労働者の無期労働契約への転換について労働協約および就業規則で早期に定めるよう取り組む。
- (5) 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。

加盟組合の取り組みの一助となるようその活用促進にむけた周知につとめます。

また、加盟組合に対して賃金制度構築や「指標」を活用した要求作成など早期の段階から積極的に支援を行うこととします。加えて、労働条件を比較するため「賃金実態調査」を発行し、活用促進にむけ周知につとめます。同時要求などの要求検討にあたっては「諸基準集」の活用を促すこととします。

定時通信については共闘による波及効果を目指すとともに情報管理に注意しながら、加盟組合相互の情報共有と一体感ある取り組み強化のため、行うこととします。

(3) 情報管理

情報管理については、「2018春季生活闘争 本部事務局での情報管理について」に基づき、徹底することとします。

(4) 加盟組合との連絡体制（窓口）について

①中央闘争委員会構成組合については、要求内容や交渉状況・結果について、本部労働条件局に連絡を行うこととします。TAWN・AC労協についての窓口は本部事務局次長とします。オブザーバー加盟組合についての窓口は本部労働条件局とします。

②上記以外の加盟組合は、各地連闘争委員会に連絡を行うこととします。

③「関連数値・要求内容調査票」については、定められた期日までに本部労働条件局へ提出することとします。

(5) 情報連絡について

①通信（要求・回答・合意情報）について

- 1) 「2018春季生活闘争要求・回答・合意情報」を本部労働条件局から中央執行委員、中央闘争委員会担当組合、各地連、TAWN・AC労協に送信します。
- 2) 地連闘争委員会担当組合への情報発信は、各地連から行うこととします。
- 3) 通信内容については事前に確認を行ったうえで外部メディア（新聞社、出版社、WEB媒体など）への情報提供を行い、記事として掲載依頼を行います。

(6) 相場形成と波及力強化

中央闘争委員会代表者会議を活用し、相場形成と波及力のある主要組合間で相互に要求内容や合意にむけた交渉について確認することとします。また、行政や業界団体に対し、サービス連合2018春季生活闘争方針について説明を行うこととします。

2. 交渉スケジュール

(1) 要求書の提出

要求書は原則として2月末日までに提出することとします。ただし、要求書を2月末日までに提出が困難な場合は、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。

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。

各加盟組合は、提出した要求書の控えを、中央闘争委員会担当組合は本部（中央闘争委員会）に、各地連闘争委員会担当組合は地連（地連闘争委員会）に、TAWN・

AC労協は本部（事務局）に1部送付することとします。

(2) 集中交渉期間

早期決着を目指すため集中交渉期間を設定します。集中交渉期間は、3月12日（月）から3月16日（金）とします。

(3) 合意

各加盟組合は3月末日までの決着を目指すこととします。

3. 連合との共闘体制

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

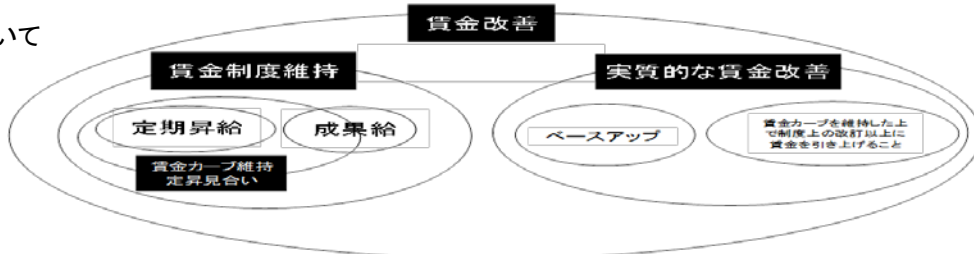
連合が主催する「2018春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」、「2018春季生活闘争政策制度要求実現中央集会」をはじめ関連する諸行動に参加します。

各地連は、地方連合が主催する2018春季生活闘争関連の諸行動に、可能な限り参加することとします。

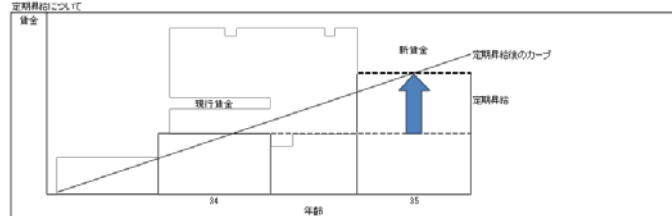
《第17回中央委員会開催案内》

- ・日 時：2018年1月24日（水）10:00開会
- ・会 場：連合会館
- ・登録締切日：2018年1月10日（水）
- ・詳細についてはHPにアップしています。

用語の定義について

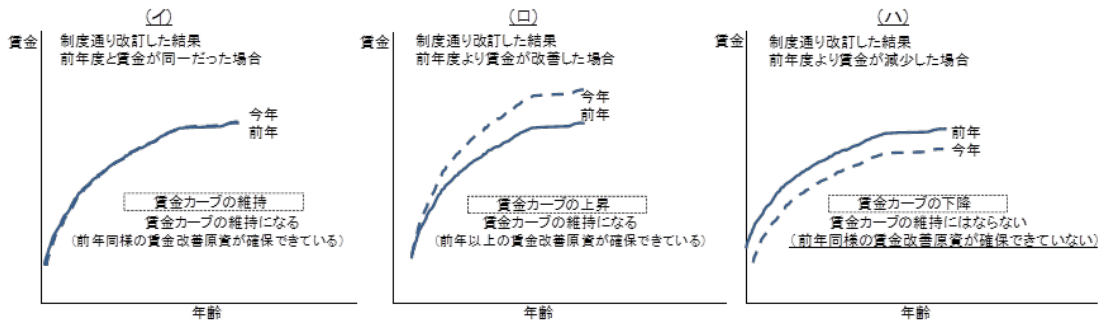


- (1) 賃金改善 賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るもののことの総称。
- (2) 賃金制度維持 定期昇給を実施することや、賃金制度で定められた成果給等の改訂を行うこと。
 - ① 定期昇給 賃金表（タリフ）に基づき、資格や等級が同じ一年上の先輩がもらった額に追いつくために必要な賃金を上昇させること。（賃金表上の移動）

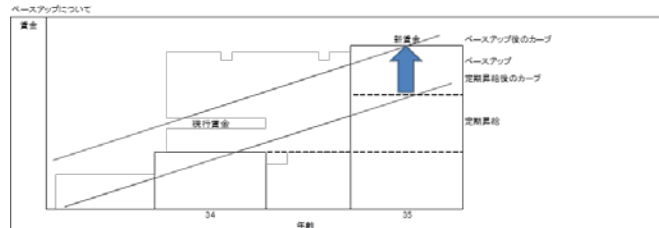


- ② 賃金制度で定められた成果給等の改訂
 - 成果主義制度を導入している場合で、制度どおりに成果給（能力給・役割給・調整給・業績給・役割成果給・職能手当・職務遂行給・年齢勤続給など）の改訂を実施すること。
- ③ 定昇見合い（定昇相当）（＝賃金カーブの維持）
 - 賃金制度が未整備な場合や成果主義賃金を導入している場合で、1歳1年間差を埋める事の出来る昇給原資を確保し、前年同年齢者、同資格者の得ていた賃金を業績の好不調に関わらず維持し、賃金カーブを維持すること。

賃金制度維持と賃金カーブとの関係について



- (3) 実質的な賃金改善 ベースアップや、賃金カーブを維持したうえで賃金制度で定められた改訂以上に賃金を引き上げること。
 - ① ベースアップ 賃金表を書き換えることで、個別賃金水準を引き上げること。



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

賃金制度維持と賃金カーブ、実質的な賃金改善との関係について

