



サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

〒160-0002 東京都新宿区坂町28-6 坂町Mビル2F
TEL: 03-5919-3261 FAX: 03-5919-3264
E-mail: stu@net-stu.com
発行人: 数村 滋

2006春季生活闘争 スタート!



サービス連合は、1月24日に東京・総評会館において役員・中央委員・傍聴者など約200名が出席して「第5回中央委員会」を開催し、「2006春季生活闘争方針」や「組織・財政課題」などの議案を原案どおりに承認し採択しました。サービス連合の方針決定を受けて、各加盟組合はそれぞれの要求決定と、2月中の要求書提出への準備を進めています。私たちの産業をとりまく環境は、一時期の厳しい状況からは抜け出したものの、他産業に比べて回復の度合いはまだまだ低い上に地域によるバラつきも出ています。産別に結束し「雇用の維持」と「賃金・労働条件の維持・安定」をめざして2006春季生活闘争は、いよいよ本格的にスタートします。

2月中に要求書提出

3/15を皮切りに“3月中決着”を

日本経済は、昨年後半、輸出や消費の停滞がやや見られたものの、企業業績の回復基調は変わらず、設備投資の増加は力強さを増してきています。また失業率や有効求人倍率も引き続き改善してきており、地域により差異はあるものの雇用情勢にも明るさが見えてきました。サービス・ツーリズム産業も、ようやく回復基調になりつつありますが、単価の低下やニーズの多様化などが進み、思うような回復に至っていないのが現状です。

こうしたなかで、中央委員会では「サービス連合2006春季生活闘争方針」を中執提案どおり承認するとともに、

具体的な闘争スケジュールについては要求書の提出は“2月中”に終わること、さらに3月15日(水)をスタートに集中した交渉を展開して、すべての加盟組合が“3月中決着”をめざして全力で取り組むことを確認しました。

また「労働時間管理の適正化」や「男女平等社会の実現」と並んで、要求基準のひとつに掲げている「60歳以降の雇用確保」は、今年4月より施行される改正高齢者雇用安定法に合わせて協定のモデル条文を作成し、各加盟組合に積極的な取り組みを要請しました。

“雇用確保と生活維持”を最重点に 同一年齢者の前年年収確保を！

笠原会長は、第5回中央委員会冒頭のあいさつで、「産業を取り巻く情勢は、最悪の状態は脱した感はあるものの、まだまだ楽観できる状況には程遠い。」として、2006春季生活闘争に臨む各加盟組合に“3月月内決着”をめざした交渉の強化を、次のように訴えました。

笠原会長あいさつ【要旨】

大会では4点の基本課題、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賃金・労働条件の確立 ④非典型労働者の組織化に連動した最低保障賃金の協定化 に取り組むことを確認している。

サービス連合が掲げる2006春季生活闘争の要求は、この基本課題で確認した考え方にもとづき、①賃上げ・一時金、②最低保障賃金（企業内最低保障賃金協定）、③労働時間の短縮と不払い残業の撲滅、④男女平等参画社会の実現、⑤60歳以降の雇用確保、⑥連合の掲げる政策制度要求の実現、の6項目とし、それぞれの要求実現を目指すこととした。



あいさつをする笠原会長

諸条件の整備に取り組む

各加盟組合は労働協約の点検活動に取り組み、これまでに改正された「労基法」や「改正育児・介護休業法」「次世代育成支援対策推進法」の取り組みを進めることとし、「モデル労働協約」を有効に活用し諸条件の整備に取り組むこととする。

あわせて、2006年4月に施行される「公益通報者保護法」に基づく取り組みも進めることとする。

一方、産業内・規模・男女間をはじめとする格差是正や均等待遇の実現にむけた取り組みについては、課題の重要性の認識は共有化がはかられているものの、サービス連合全体としての格差是正や均等待遇のあり方について議論が不十分であり、最賃の協定化にむけた取り組みなどを積み重ねるとともに、今後の実態把握にむけた調査の実施や均等待遇のあり方について検討を行っていくこととした。

状況の的確把握と十分な分析を！

具体的な要求づくりにあたって、産業・企業を取り巻く情勢は最悪の状態を脱した感はあるものの、ここ数年の交渉経過から判断すれば「雇用確保と生活の維持」に最大の力点を置き、少なくとも「同一年齢者の前年年収確保」に全力をあげて取り組むことが必要となっている。

とりわけ雇用をめぐる課題の対応には、各加盟組合それぞれが置かれている状況を的確に把握し十分な分析が必要だ。その上で、各加盟組合の春闘要求や交渉方針について、企業の置かれている状況を的確に把握

することにより、場合によっては総花的要求にするのではなく、要求内容を極力絞り込み、企業の再建計画に交渉の焦点を絞るなどの工夫をこらすことも重要になると考えている。

そのため、サービス連合としては、各加盟組合の置かれている状況の情報交換を地連・部会あるいは地協ごとに密にしていくよう、運営面からも意をくだきたい。

政策局関連課題について

昨年の大会で提起した政策局関連の課題についても議論を重ねてきた。本中央委員会では

1. 業績連合一時金および成果賃金制度に対する取り組み方針（案）
 2. 前年年収維持取り組み・補足（案）
 3. 60歳以降の雇用確保にむけた取り組み（案）
- として提案している。十分な審議を頂きたい。



今回議長をお願いした田村中央委員(帝国ホテル労組)と秋本中央委員(近畿日本ツーリスト労組)

■ 特別中央執行委員2名を追加選任 ■

今回の中央委員会において、補選を実施し、特別中央執行委員2名を新たに選任しました。山本功さんは、札幌国際観光労組を経て、長らく連合北海道の地域組織で活動を続けてこられましたが、この度連合北海道の組織変更に伴い、専従副事務局長として選任されることになりました。片岡千鶴さんは、ジェイティービー労組を経て、昨年7月までサービス連合本部役員としてご活躍いただきましたが、退任後の10月より連合のスタッフとして教育文化協会に赴任をされました。それぞれご活躍を期待しています。



補選であいさつをする山本さん(写真左)と片岡さん(写真右)

生活と仕事の両立 — 職場で“ライフワークバランス”を実現しよう！—

『第5回エンパワーメント研修会』を開催

2005年度の政策局・男女平等推進委員会の活動として『第5回エンパワーメント研修会』が2006年2月14日に東京・田町の『女性と仕事の未来館』において総勢35名（女性17名、男性18名）の参加で開催されました。今回の研修会は、「ワークライフバランス」をキーワードに、職場において「ワークライフバランス」を実現するためにどのような問題があるのか、何を改善したらよいか、労働組合はそのために何を取り組むべきか、をテーマにしました。

午前は、資生堂労働組合中央執行委員長の赤塚一さんより「ワークライフバランスのススメ」と題して基調講演を行いました。講演では、資生堂の歴史や会社の現状（社員の約7割が女性）、そして組合員の約8割が女性という労働組合の現状や、労使による両立支援の取り組みと、実現までの労働組合が取り組んできた事などを、エピソードを交えながらお話いただきました。その中でも、お客様の9割、社員の7割が女性である会社が、「女性の活躍を支援する」という労使共通の認識を持つまでや、両立支援のための制度導入までの苦労話などを、具体的にお話いただきました。赤塚委員長の気さくな人柄とわかりやすいお話からか、参加者からも多くの質問が出され、私たちも取り組みの実現にむけた大きなヒントをいただくことができました。



資生堂労働組合 赤塚委員長

続く基礎講座では、サービス連合特別中央執行委員として連合本部（教育文化協会）へ派遣され厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会の労働側委員でもある片岡千鶴子さんを講師に迎え、今第164回通常国会で審議の後、2007年4月に施行が予定されている「改正雇用機会均等法」について、これまでの経緯と今後の課題について、事例を交えて説明をいただきました。

午後のグループディスカッションでは、午前中の講演や講座のをヒントに、「職場でワークライフバランスを実現しよう」の共通テーマについて、3グループに分かれ話し合いを行ないました。各グループでは、参加者各々が自身の会社・職場の「仕事と生活の両立支援に関する制度」についての情報交換と、制度を理解し利用されているのかを考えてみまし

た。そして、制度がより実効性あるものとなり、「ワークライフバランス」を職場で実現するためには、会社・個人・労働組合が何に取り組むべきなのかについて、予定の時間内では足りないほどの多くの意見がだされ、終始熱心な議論が行われました。



3グループに分かれグループディスカッション

参加者の感想から

- ◆ 私たちと比べて一歩も二歩も進んでいる事に驚きました。やはり労働組合の会社への働きかけが実を結んでいると感じます。（基調講演より）
- ◆ （資生堂の）チャイルドケアプランなどは、上司とのコミュニケーションを図るのに有効だと思い、ぜひ自分の職場でやってみようと思いました。（基調講演より）
- ◆ 均等法について自分が勉強不足だと痛感しました。もっと理解をし、改正部分がちゃんと自組合で対応できているのかも確認したいと思います。（基礎講座より）
- ◆ 加盟組合の制度・状況、問題点から労働組合として現在できること、考え方を議論できた事に意義を感じる事ができました。（グループディスカッションより）

研修会プログラム

開会挨拶

男女平等推進委員会 座長 小川 莉花

基調講演 「ワークライフバランスのススメ」

資生堂労働組合中央執行委員長 赤塚 一

基礎講座 「均等法改正の経緯と今後の課題」

(社)教育文化協会ディレクター 片岡 千鶴子

グループディスカッション

共通テーマ

「職場でワークライフバランスを実現しよう」

グループディスカッションの報告と全体討論

研修会のまとめと閉会挨拶

男女平等推進委員会 副座長 土門 則子

2006年・春

政策・制度実現の取り組み
第164回通常国会
負担増・給付削減社会との

決別

2006年春・5つの重点課題



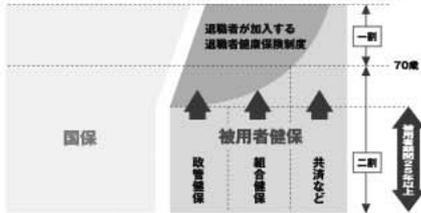
② 社会保障制度の一体的改革の実現 みんなにやさしい、質の高い改革を!

- 社会保障制度の一体的改革実現をめざし、患者本位の医療制度改革に取り組みます。
- 明細付き領収書の発行をすべての医療機関に義務づけるよう求めます。
- 国保、被用者保険とも保険者機能の発揮できる新たな高齢者医療制度の創設を求めます。

医療機関における領収書発行状況調査結果
(調査期間05'11.18-05'12.11)



連合の提案する退職者健康保険制度(抜粋)

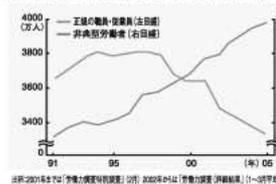


詳細は <http://www.jtuc-rango.or.jp/kurashi/shakaihooshou.html>

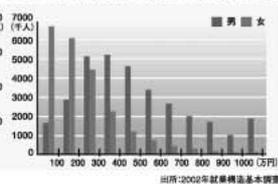
④ パート労働者等の均等待遇法制化 と男女雇用平等法制定の実現 もっと働きやすい環境を!

- 男女雇用機会均等法の改定において
- 仕事と生活の調和をはかることを明記するよう求めます。
 - 間接差別事例は限定ではなく、例示列挙するよう求めます。
 - ポジティブ・アクションの義務化を求めます。

急増する不安定雇用
【役員を除く雇用者数と非常勤労働者数の推移】



格差が大きい男女の賃金分布
【雇用者における所得、男女別有業者数の分布】

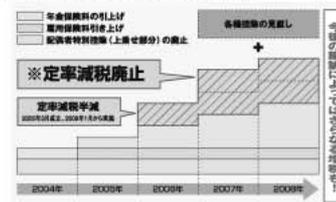


詳細は <http://www.jtuc-rango.or.jp/chuumoku/part.html>

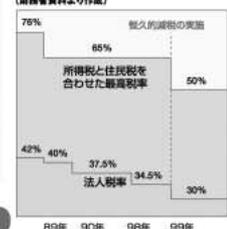
① サラリーマン増税阻止の実現 働く者の立場に立った税制改革を!

- 定率減税の全廃は断固反対します。
- 不公平税制の是正を求めます。
- 所得再分配機能の強化を求めます。

年々増える税・社会保険料負担



下がり続ける大企業・高所得者の適用税率
(府県省資料より作成)

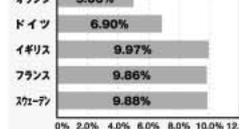


詳細は <http://www.jtuc-rango.or.jp/daiouzou/>

③ 子育て支援の拡充 ストップ少子化!

- 従業員300人以下の企業の次世代育成支援「行動計画」策定の強力な推進、認定事業所名の公開を求めます。
- 保育料負担の抜本的な軽減を求めます。
- 妊娠・出産費用の健保適用を求めます。

OECD基準による社会支出のうち、家族分野への支出割合の国際比較
(2001年)【OECD加盟国の地方の社会保険関連支出全体に対する割合】



資料:OECD'Social Expenditure Database 2004*

⑤ 公務員の労働基本権確立と民主的で 透明な公務員制度改革の実現 一方的な人件費削減に反対!

- 社会に安心と安全を取り戻す新しい公共サービスの再構築を求めます。
- 21世紀にふさわしい国民のための透明な公務員制度の確立を求めます。
- 公務員の労働条件見直しにあたって、労働基本権を保障し、労使協働のしくみを確立することを大前提として取り組みます。

日本の公務員の労働基本権制約

区分	懲戒権	職務注保	労働組合	団体交渉権	争議権
国	○	○	○	○	○
地方	○	○	○	○	○
民間企業、独立行政法人	○	○	○	○	○
自衛隊	×	×	×	×	×
一般行政職・教育職	○	○	×	×	×
地方公営企業	○	○	○	○	○
消防、警察	×	×	×	×	×

○ 保障されている × 保障されていない

詳細は http://www.jtuc-rango.or.jp/shuppan/shiryou/data/kouminu_kangaekata.pdf



サービス連合
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

サービス連合本部ホームページ開設中
<http://www.net-stu.com/>