



サービス連合2020春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は12月5日(木)に第3回中央執行委員会を開催し、2020春季生活闘争方針(案)について確認しました。

私たちのサービス・ツーリズム産業は、日本だけでなく世界的にも社会的な役割、期待やその可能性が高まっています。その具現化には多様な人財が集うことが必要であり、そのためには働くにふさわしい労働条件をつくり、労働環境を改善していくことが不可欠です。今次闘争では、「35歳年収 550万円」の取り組みを加速させるため、実質的な賃金改善要求を「1.0%以上」に引き上げ、一時金もあわせた年収水準の更なる向上にむけた取り組みを展開します。また、法改正に対応した制度整備や契約社員等への組織拡大にも取り組みます。

加盟組合においては、2020年1月22日(水)に開催する第19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「2020春季生活闘争方針」(案)

2020春季生活闘争の基本認識

2019年6月に開催されたG20大阪サミットにおいて「観光が世界経済の成長の重要な牽引役となること」「各国が、持続可能で包摂的な開発などに対する観光分野での貢献を最大化するために取り組んでいくこと」を骨子とする「G20大阪首脳宣言」が採択されました。私たちのサービス・ツーリズム産業は、日本だけでなく世界的にも社会的な役割、期待やその可能性が高まっています。一方で生産年齢人口が減少するなか、雇用環境は改善しているものの、サービス・ツーリズム産業では人手不足は解消されていません。労働集約型産業である私たちにとって、産業の持続性という点で大きな課題となっており、労働条件の改善は急務であるといえます。

これまでサービス連合は、2014春季生活闘争からすべての加盟組合が取り組めるように実質的な賃金改善要求として「0.5%以上」を掲げてきました。その結果、昨年の闘争では、実質的な賃金改善を要求した加盟組合は全体の約7割まで達し、一定程度の取り組みの定着が図られました。

今後、私たちの働く産業に求められる役割と期待、その可能性を具現化させていくには多様な人財が集うことが必要であり、そのためには働くにふさわしい労働条件と、働きがいをもって長く働き続けることを可能とする労働環境の改善が不可欠です。

したがって今次闘争では、中期的な賃金目標「35歳年

収 550万円」の実現にむけ取り組みを加速させるため、実質的な賃金改善要求を「1.0%以上」に引き上げ、一時金もあわせた年収水準の更なる向上にむけサービス連合一丸となって取り組みを展開します。

また「底上げ・底支え」と位置づける最低保障賃金の取り組みは、産業全体での労働条件の維持改善にむけて波及効果をもたらします。すべての加盟組合は趣旨をしっかりと理解したうえで取り組みを進めると共に、サービス連合は加盟組合への支援を行います。

2020年4月1日、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)が施行されます。いわゆる「同一労働同一賃金への対応」については、サービス連合はこれまで均等・均衡待遇の考えに基づいた取り組みをおこなってきました。また、同日に施行される改正労働者派遣法に対応し、派遣労働者の待遇改善に取り組みます。法律の遵守はもとより、引き続き法を上回る取り組みが求められます。法律の施行により企業側に対応が求められるなか、制度の整備にむけた協議と並行して契約社員やパートタイマー等の組織拡大への取り組みが重要となります。

以上の基本認識に立ち、2020春季生活闘争方針の完全実現にむけて、すべての加盟組合で取り組むことができるよう、中央闘争委員会、地連闘争委員会と加盟組合との連携を密にするとともに、要求から妥結にいたるまで、情報の共有にとどまらず、必要な対応と支援を行います。

2020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

2020春季生活闘争は、2014春季生活闘争からの歩みをさらに進め、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今後も伸び行く産業を支える人財の確保・定着のため、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ取り組みを加速させることとします。取り組みにあたっては、生活の基礎となる月例賃金の引き上げにこだわり、そのうえで一時金の水準向上とあわせて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

すべての加盟組合が、賃金カーブを維持したうえで、1.0%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととします。1.0%は指標における一つ上のランクを目指すにあたって、指標間の賃金間差額に3年で到達するために必要な下限の水準に相当します。しかしながら、これは1%にとどまるものではなく、それ以上の取り組みについても積極的に行うこととします。具体的には、「指標」や「賃金水準の実態」(※1)を基に加盟組合が主体的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、賃金水準の引き上げにも有用である、産業別最低保障賃金の協定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。

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および実質的な賃金改善分参考値(※2)を基本に、1.0%以上の実質的な賃金改善に取り組むこととします。また今後に向けて、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。

(※1) 2019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	ホテル・レジャー	ツーリズム・航空貨物
加重平均	185,100円	201,100円	273,500円	318,800円
モデル賃金	173,460円 (34組合平均)	201,054円 (41組合平均)	289,249円 (35組合平均)	319,574円 (42組合平均)
年収試算	280万円程度	296万円程度	416万円程度	481万円程度
中労委モデル	219,000円		401,500円	
中労委年収試算	350万円程度 (一時金は高卒支給額で試算)		690万円程度	

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2019年夏期一時金年齢別平均支給額・2018年冬期一時金平均支給額を加算して試算。
中労委モデルは2018年実績を記載。

(※2) 賃金カーブ維持分・実質的な賃金改善分参考値

	ホテル・レジャー	ツーリズム・航空貨物
賃金カーブ維持分参考値 (2019春季生活闘争合意実績)	4,800円 (ホテル・レジャー委員会構成組織)	4,639円 (ツーリズム委員会構成組織)
実質的な賃金改善分参考値	2,700円以上	3,200円以上

【参考】『中期的な賃金目標「35歳年収 550万」の指標』(抜粋)

- 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。
- 「指標」のポイント
 - 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。
 - 指標策定の基礎となる年収の算定方法を定める。
 - 取り組みのポイントとなる年齢を定める。
 - 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。
 - 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。
 - 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

(2) 一時金

年収水準の向上のため、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4.0ヵ月相当とし、既に年間4.0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、正規労働者と同様の考え方にに基づき賃金の引き上げにむけ全力で進めることとします。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。

2020年4月にはパートタイム・有期雇用労働法の施行を控えています。については、今次春季生活闘争においてもさらに取り組みを進めることとします。また、無期雇用転換後の労働者については、各加盟組合の実態に応じて労働条件の向上に取り組むこととします。

上記の取り組みを進めるために、未組織労働者の組織化にも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2,500円と試算し、1.0%以上の実質的な賃金改善分を加えた4,500円以上の賃金改善を行うことと

します。しかしながら、これは1%にとどまるものではなく、それ以上の取り組みについても積極的に行うこととします。

【2019年契約社員賃金実態調査結果】

調査協力者数 2,571名
50歳以上のデータを除く平均値
勤続年数5.1年 入社時年齢30.2歳
2019年調査の21歳から35歳までの平均間差
2,490円 (1.31%)
過去3年間の21歳から35歳までの平均間差
2,406円 (1.26%)

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などを総合的に判断し、法定地域別最低賃金の最高引き上げ額に1.0%以上の実質的な賃金改善分を加えた30円以上の賃金改善に取り組むこととします。しかしながら、これは1%にとどまるものではなく、それ以上の取り組みについても積極的に行うこととします。

【2019年時間給労働者実態調査結果 (参考)】

調査協力者数 2,373名 時間給平均 1,009円

(2) 一時金

正規労働者との待遇差を十分に点検したうえで、年収水準向上のため前年実績以上を要求することとし、正規労働者と同水準の支給を目指すこととします。

(3) 不合理な労働条件の是正

①労働条件の点検および是正

契約社員やパートタイマー等のあらゆる労働条件を点検し、相違させることが合理的でないと判断される労働条件については是正する。

②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上げ・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「2020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、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、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。

別表【2020年度 産業別最低保障賃金要求基準】

(月額はツーリズム・航空貨物基準)

対象都道府県	時間額 月額	対象都道府県	時間額 月額
東京	1,104円 182,200円	神奈川	1,102円 181,900円
大阪	1,055円 174,100円	埼玉 愛知	1,019円 168,200円
千葉	1,016円 167,700円	京都	1,000円 165,000円
兵庫	989円 163,200円	静岡	974円 160,800円
三重	961円 158,600円	広島	959円 158,300円
滋賀	953円 157,300円	北海道	948円 156,500円
栃木	939円 155,000円	岐阜	937円 154,700円
茨城	934円 154,200円	富山 長野	933円 154,000円
福岡	926円 152,800円	奈良 山梨	921円 152,000円
群馬	919円 151,700円	岡山	917円 151,400円
石川	916円 151,200円	新潟 和歌山	913円 150,700円
福井 山口	912円 150,500円	宮城	907円 149,700円
香川	900円 148,500円	福島	878円 144,900円
徳島	873円 144,100円	青森・秋田 岩手・山形 鳥取・島根 愛媛・高知 佐賀・長崎 熊本・大分 宮崎・鹿児島 沖縄	869円 143,400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、自然年齢別の全国統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。

【2020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	140,000円	26歳	147,000円
20歳	143,500円	30歳	162,500円
22歳	147,000円	35歳	192,500円

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

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	69.69%
30歳	174,000円	67.21%
35歳	210,000円	69.04%

※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、総実労働時間短縮ならびに労働時間管理手法などの適正化にむけて、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)に取り組みます。
- ・2018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に取り組むこととします。
- ・時間外・休日労働の縮減と年次有給休暇の取得拡大に取り組むこととします。合わせて、所定労働時間の短縮に取り組む。
- ・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取り組むこととします。
- ・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。
- ・2018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。

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

○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

2020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されていますが、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、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。

②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の点検や、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

高年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あることから、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て取り組むこととします。

(4) 同一労働同一賃金への対応

2020年4月に施行を控えたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法への対応として、同一労働同一賃金の法整備への対応の考え方を基に、チェックリスト等を活用し、契約社員・パートタイマーおよび

派遣労働者の労働条件の点検を行い、不合理な待遇差の是正に取り組むこととします。また、無期雇用転換後の労働者についても同様に取り組むこととします。

①パートタイム・有期雇用労働法への対応

あらゆる労働条件を点検し、正規労働者と不合理な待遇差がある場合には是正に取り組みます。労働条件の是正にあたっては、対象となる労働者の声を踏まえて臨むこととします。

②改正労働者派遣法への対応

派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡待遇に取り組むこととします。

1) 派遣元の取り組み

業務の内容、責任の程度及び賃金をはじめとした労働条件について労使協議を通じて明確化を図り、労働協約締結を目指す。

労使協定方式を採用した場合でも、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額同等以上を求める。

2) 派遣先の取り組み

比較対象労働者と派遣労働者の労働条件および待遇差を点検する。

派遣元への待遇情報の提供など、企業側に必要な対応を求める。

食堂や休憩室など福利厚生施設について、派遣労働者に不合理な待遇差がある場合には是正を求める。

(5) その他

その他労働条件の向上に関する要求については、諸基準を活用し取り組むこととします。

②ハラスメントに対する懲戒基準を定めた労働協約を締結する。

③相談・苦情に応じ適切に対応するために必要な体制の整備を行う。

④問題が発生した場合の迅速かつ適切な対応を行う。

⑤相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置と従業員に対する周知を行う。

⑥ハラスメントに関して相談や事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取り扱いを行わない旨を定め、従業員に対する周知・啓発を行う。

(2) ハラスメント防止に資するため、各種計画・対策の策定や実施状況の点検および苦情処理を行う労使委員会を設置する。

2. 改正労働基準法への対応

2019年4月から改正労働基準法が施行されました。中小企業への施行は2020年4月からとなることから、以下の項目について点検活動を行うこととします。

(1) 罰則付き時間外労働時間の上限規制を踏まえた、適正な36協定の締結

(2) 年次有給休暇の確実な取得

(3) 時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増率の猶予措置の廃止にむけた、労使協議

3. 雇用の安定的な維持・確保にむけて

人材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。

組織拡大への取り組み

会社に対して交渉力を発揮するには、加盟組合が強固な組織基盤を確立し、組合員の声を反映した要求を行うことが必要です。また、労働組合の組織率が過半数に達していない場合、36協定など労使協定の締結当事者になれません。組織拡大やオルグ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。

また、2020年4月からは同一労働同一賃金への対応も控えています。法の対象となる契約社員・パートタイマー等の組織化に取り組むためにも、さらなる加入を呼び掛け、春季生活闘争方針や交渉状況を共有するなど、積極的に情宣を行うとともに、着実に組織化を推し進めるこ

2020春季生活闘争に関連した取り組み

1. あらゆるハラスメント防止に関する取り組み

2020年6月より改正労働施策総合推進法（パワー・ハラスメント防止）が施行されます。あらゆるハラスメントの防止にむけて以下のとおり取り組むこととします。

(1) 従業員がハラスメントにより、労働条件の不利益な扱いをされたり、就業環境が害されたりすることのないよう、防止および事後の適切な対応を行うため、以下の具体策を講じる。

①ハラスメントに対する企業方針の明確化およびその周知・啓発を行う。

とします。特に無期転換後の労働者については、ユニオンショップ協定の範囲に加えるなど組織化に具体的に取り組むこととします。

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「2019年度重点政策」や「2019-2020年度観光立国実現に向けた提言」、「2019-2020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、2020年2月25日に開催する第5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2020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。

2020春季生活闘争の取り組み体制について

1. サービス連合の2020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支援・調整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、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。

中央闘争委員会

帝国ホテル労組、リーガ労連、IHG・ANAホテルズ労連、都ホテルズ&リゾート労連、藤田観光労組、阪急阪神ホテルズ労組、ヒルトン連合会、JTBグループ労連、KNTグループ労連、阪急阪神交通社グループ労連、KWEグループ労協、日旅グループ連合、名鉄観光サービス労組、京王観光労組、東武トップツアーズ労組、読売旅行労組

北海道地連闘争委員会

札幌国際観光労組、鹿の湯労組、キロロ労組、キロロホテルズ労組、第一滝本館労組、登別グランドホテル従組、登別温泉ケーブル労組、函館国際ホテル労組

東日本地連闘争委員会

花巻温泉従組、サンルール大湯労組、水戸京成ホテル労組、芝パークホテル労組、THE労組、グリーン・ホテル・マネジメント労組、立川ワシントンホテル労組、シーライン東京労組、東京ベイホテルオークラ労組、TBMクラブリゾート労組、鴨川グランドホテル労組、箱根地域労連、箱根高原ホテル従組、ホテルニューグランド労組、国際旅行社労組、京成トラベルサービス労組、フォーラムジャパン労組、フォーラムジャパンスタッフユニオン、クラブメッド労組

中部地連闘争委員会

ヤマハリゾート労組、名古屋観光ホテル労組、名鉄グランドホテル労組、名鉄犬山ホテル労組、名鉄トヨタホテル労組、岡崎ニューグランドホテル労組、岐阜グランドホテル労組、伊勢志摩リゾートマネジメント労組、ボルファートとやま労組、トヨタツーリスト労組、アンビ・ア ツアーズ労組

西日本地連闘争委員会

琵琶湖ホテル労組、京都ホテル労組、スターゲイトホテル労組、中の坊従組、神戸メリケンパークオリエンタルホテル労組、奈良ホテル労組、リーガロイヤルホテル新居浜労組、関汽交通労組、阪急トラベルサポート添乗員労組、防長トラベル労組、エアトラベル徳島労組

九州地連闘争委員会

杉乃井ホテル労組、ホテル日航大分 オアシスタワー労組

沖縄地連闘争委員会

ラグナガーデンホテル労組、琉球ホテルマネジメント労組、沖縄ハーバービューホテル労組

本部事務局長対応

ケイラインロジスティックス労組、商船三井ロジスティックス労組、芙蓉エアカーゴ労組、郵船ロジスティックス労組、ユニトランス労組、三井倉庫エクスプレス労組、エムオーツーリスト労組、郵船トラベル労組、テック航空サービス労組、日中平和観光労組、エヌオーイー労組

(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、「2020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 2020春季生活闘争版」を発行し、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) 体制強化

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。

最低保障賃金については、底上げ・底支えの観点から全体の取り組みとするため、他の要求項目とは別に会長との連名での要求書を本部から送付し、すべての加盟組合が取り組むこととします。なお、産別基準を上回る取り組みをされている加盟組合は、引き続き取り組みを進めることとします。

各加盟組合は、提出した要求書の控えを、中央闘争委員会組合は本部（中央闘争委員会）に、各地連闘争委員会組合は地連（地連闘争委員会）に、ケイラインロジスティクス労働組合、商船三井ロジスティクス労働組合、芙蓉エアカーゴ労働組合、郵船ロジスティクス労働組合、ユニトランス労働組合、三井倉庫エクスプレス労働組合、

エムオーツーリスト労働組合、郵船トラベル労働組合、テック航空サービス労働組合、日中平和観光労働組合、エヌオーイー労働組合は本部（事務局長）に1部送付することとします。

各闘争委員会は加盟組合との連携を密にして、交渉の進捗状況を把握するとともに、支援・調整を行うこととします。

(4) 情報管理

情報管理については、「2020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。

(5) 情報連絡について

①「2020春季生活闘争要求・回答・合意情報」を本部労働条件局からすべての加盟組合および各地連に送信します。

②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2020春季生活闘争方針について説明を行うとともに要請行動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。

(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9日（月）から3月13日（金）とし、ヤマ場を3月11日（水）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. 調査関係

(1) 要求内容調査

各加盟組合の実態把握・集計を目的として要求内容

調査を実施します。

各加盟組合は「関連数値・要求内容調査票」について、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。

(2) 合意内容調査

合意状況の把握・分析を目的として合意内容調査を実施します。

各加盟組合は「関連数値・合意内容調査」についても、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。

4. 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「2020春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」、「2020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2020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。

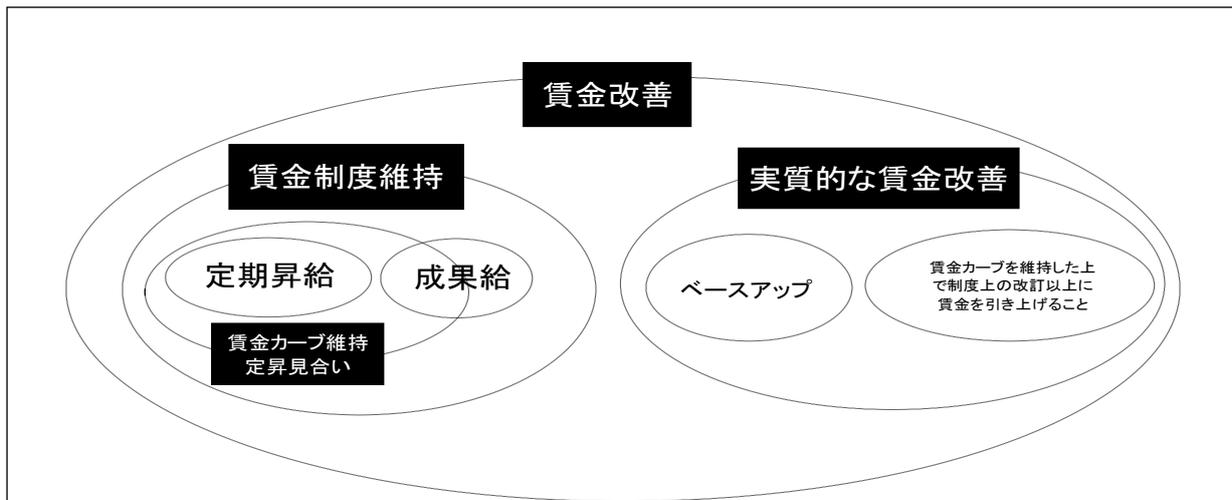
《第19回中央委員会開催案内》

- ・日 時：2020年1月22日(水) 11:30開会
- ・会 場：連合会館
- ・登録締切日：2020年1月8日(水)

詳細はサービス連合ホームページを参照ください。

※「2020春季生活闘争デザイン・スローガン」について、皆様より多数ご応募いただき、ありがとうございました。

用語の定義について



(1) 賃金改善

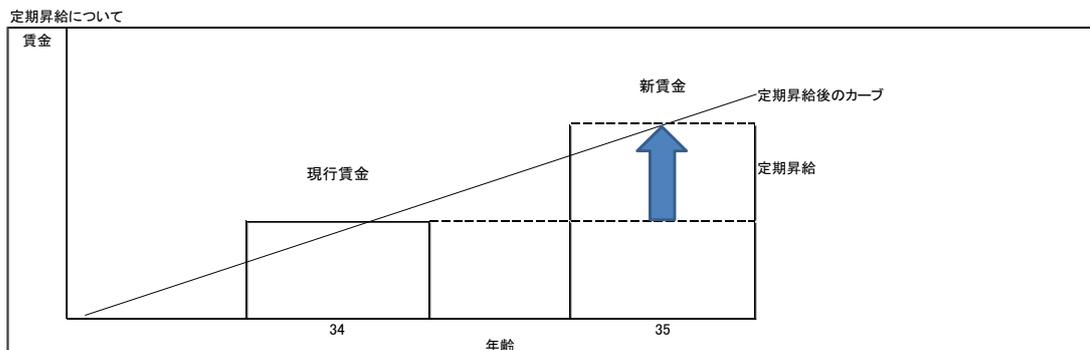
賃金制度維持も含めたすべての月例賃金の改善に係るもののことの総称。

(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）



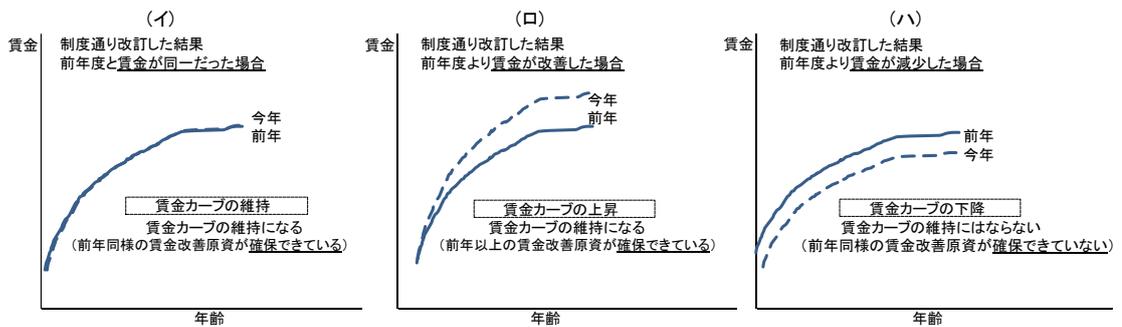
② 賃金制度で定められた成果給等の改訂

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



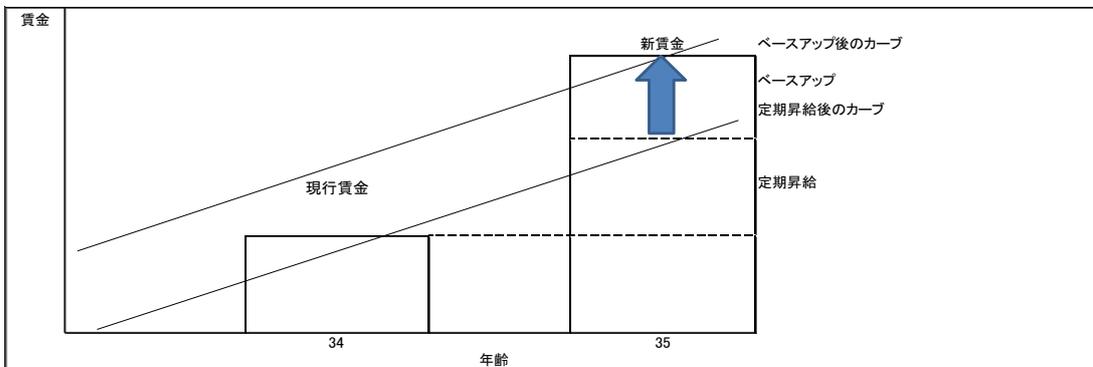
(3)実質的な賃金改善

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。

ベースアップについて



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

