



## サービス連合2014春季生活闘争方針(案)を提案

サービス連合は、12月18日(水)第3回中央執行委員会を開催し、2014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。日本経済はゆるやかに回復しています。2014春季生活闘争は、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み、魅力ある産業の実現にむけ、まずは第1歩を踏み出す闘争と位置づけ、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、2014年1月29日に開催する第13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「2014春季生活闘争方針」(案)

#### I. 2014春季生活闘争の基本認識

サービス連合は、2014春季生活闘争を、第13回定期大会で確認した3つの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環境整備にむけた待遇改善に取り組み、魅力ある産業の実現にむけ、まずは第1歩を踏み出す闘争と位置づけることとします。この基本認識に至った考え方は以下のとおりです。

私たちの産業は、経済成長著しいアジアを中心とした旺盛な観光需要を取り込み、人口減少や少子高齢化が進展する日本の持続的な発展のため大きく寄与することが期待されています。サービス連合は、結成以来、日本の基幹産業として十分な役割を果たすため、観光立国にふさわしい産業の健全な発展を促す取り組みを推進してきました。しかしながら、リーマンショックや東日本大震災の影響を大きく受け、私たちの取り組みは余儀なく足踏み状態となりましたが、現在は震災前の水準まで回復してきました。また、政権交代ののちも政府は観光立国を重点政策に掲げ、観光立国を効果的かつ総合的に推進をはかるため「観光立国推進閣僚会議」を開催し、様々な施策を進めています。更には、東京オリンピック・パラリンピック開催決定による観光業への期待感、観光立国実現にむけた追い風となっており、消費税増税による一時的な需要停滞の懸念があるもののそれを乗り越えていける環境にあります。私たちの産業は労働集約型産業であり、産業が発展し魅力ある産業となるためには、人財への投資は欠かせないことから、他産業と比較して水準の高くない労働条件を引き上げる必要があります。

一方、政府によるデフレ経済の脱却を目指す経済財政政策により、円安傾向と株価が上昇し日本経済は回復傾向にあります。働くものの労働条件や所得の向上にはいまだ至っていません。それどころか、円安傾向による原材料価格の上昇に伴う物価上昇は、私たちの生活に影響を及ぼしはじめており、4月に実施される消費税増税が家計に追い打ちをかける懸念があります。組合員を含めたすべての労働者の声を基に、私たちの生活維持、更には向上のための取り組みが必要です。また、社会からも内需拡大による日本経済の再生にむけ、日本のGDPの6割を占める個人消費を増やすこと、すなわち所得を

増やすことが求められています。

そこで、魅力ある産業の実現にむけまずは第1歩を踏み出す2014春季生活闘争の具体的な要求基準は、①正規労働者の賃金水準・一時金水準の維持確保と月例賃金を優先した賃金改善の取り組み、②雇用の確保を前提として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を柱とし、それぞれの要求の実現にむけ取り組むこととします。

闘いを進めるにあたっては、効果的に交渉結果を波及できる体制を構築し、サービス連合と加盟組合の連携を強化し、要求の実現にむけ取り組むこととします。

#### II. 要求基準

##### 1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求

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産業を支える人財確保のため、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ中期計画を策定し年収水準の改善に取り組むこととします。取り組みにあたっては、賃金・一時金ともに水準の向上に取り組むこととしますが、物価上昇と消費税増税を控え生活防衛の観点から、生活の基礎である月例賃金の改善を優先した闘争を推進していくこととします。

##### (1) 賃金改善

①すべての加盟組合は、定昇確保・制度維持により賃金カーブの維持分確保をはかったうえで、0.5%以上の実質的な賃金水準の引き上げに積極的に取り組むこととします。取り組みにあたっては、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」などを基に中期計画を策定し、継続的に取り組むこととします。

定昇制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、業種ごとに定める1歳・1年間差(※1)を基本に定昇相当分を確保したうえで、0.5%以上の賃金改善に取り組むこととします。

(※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、前年同年齢者の年収維持に取

り組むこととします。

②前年同年齢者の年収維持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、昨年実績以上を要求することとします。

③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. 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、正規労働者同様に物価上昇と消費税増税を控え生活防衛の観点から、年収水準の引き上げにむけ積極的に取り組むこととします。また、2013年4月1日施行された労働契約法改正への対応を含め、要求基準を基に安心して働き続けることができる環境整備にすべての加盟組合が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は、サービス連合の契約社員の賃金実態を基に、定期昇給見合い分を2,200円と試算し、0.5%の実質的な賃金改善分を加えた3,200円以上の賃金改善を行うこととします。

#### ※2013年度契約社員賃金実態調査結果

調査協力者数 約4,552名

50歳以上のデータを除く平均値

平均勤続4.23年 平均入社27.66歳

2013年調査の21歳から35歳までの平均間差 (2,352円・1.31%)

過去3年間の21歳から35歳までの平均間差 (2,200円・1.19%)

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、法定地域別最低保障賃金の引き上げ額と連合の要求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。

#### 【2013年度時間給労働者実態調査結果】

調査協力者数 約1,960名 時間給平均990円

### (2) 均等・均衡待遇実現

#### 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)食堂やロッカーなどの福利厚生施設について全員が利用可能とする。
- 5)安全管理にかかわる災害時の備品などについて全員が利用可能とする。

上記以外にも、有期契約労働者の労働条件全般を点検し、労働条件を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) 無期労働契約への転換

雇止めに対する不安を解消し、安心して働き続けることができる環境を整備するため無期労働契約への転換がはかれるよう以下のとおり取り組みを行うこととします。

#### ①正規労働者への登用機会を設定する。

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で早期に定められるよう取り組む。

③無期転換後の労働条件について、転換前からの引き上げに取り組む。

④無期転換の申し込み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する。

⑤無期転換の申し込みは書面で行う。

## 3. 最低保障賃金の協定化の拡大と引き上げ

産業別最低保障賃金およびポイント年齢別最低保障賃金については、その必要性について「2014春季生活闘争賃金要求取り組みマニュアル」などを参考に更に認識を深め、全体での取り組みとするためすべての加盟組合で要求することを徹底することとします。

要求基準は以下のとおりですが、具体的な要求形態や妥結基準は、業種別に定めることとします。基準内で合意できない場合は、中央・地連闘争委員会、業種別委員会と相談・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

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に生活できるとともに、安心して働ける環境と労働者自らがさまざまなサービスを経験し職場に活用できる人財への投資を反映した賃金水準を目指し、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回定期大会での確認に基づき法定地域別最低保障賃金に10%を上乗せした額と2012春季生活闘争の基準額のいずれか高い方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、契約社員やパートタイマー等の待遇改善にも繋がることから積極的に取り組むこととします。取り組みあたっては、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、高年齢雇用継続給付受給者については、年金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も可能とします。

#### 2014年度 最低保障賃金要求基準

対象都道府県	時間額
東京	956円
神奈川	955円
大阪	901円
埼玉	864円
愛知	858円
千葉	855円
京都	851円
兵庫	838円
静岡	824円
三重	811円
岐阜・滋賀	810円
北海道	808円
広島	807円
栃木	800円
茨城・群馬・富山・石川・山梨・長野・	790円

奈良・福岡	
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

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。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】

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。

2014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	175,500円

## 4. 同時要求

### (1) 総実労働時間短縮にむけて

2014春季生活闘争においては、年間総実労働時間1800時間の実現にむけた第3期アクションプランに基づき、それぞれ設定されたグループ目標達成にむけ、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時間超の加盟組合は、以下の重点項目を定めて取り組むこととします。

1) 1日の所定内労働時間の短縮

2) 休日数の拡大

(第3期アクションプラン：グループD)

・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。

・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に取り組むこととします。

参考：第3期アクションプラン

○年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み  
すべての組合員の時間外労働を1ヵ月45時間以下にすることを旨とする。また、加重労働判定基準となる1ヵ月100時間または2ヵ月160時間を超える時間外

労働の根絶を目指す

休日労働日数の削減

○年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み  
一人当たり平均取得日数10日以上を目指す。また、取得日数5日未満の組合員をなくす。  
年次有給休暇の付与日数を、法定以上の付与を目指す。

○その他の取り組み

管理職を除く労働者の労働時間を把握する。

36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。

(36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないかなど)

②年間総実労働時間が算定できない組合(第3期アクションプラン：グループE)

・実態把握ができていない加盟組合は、労使委員会を設置し実態を把握すること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に取り組むこととします。

参考：第3期アクションプラン

○年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み

1日の所定内労働時間の短縮 年間休日数の拡大

○年間所定外労働時間の短縮にむけた取り組み

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拡大にむけた取り組み

○その他の取り組み

36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む

(36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないかなど)

労働環境の整備(職場内の協力体制など)

③年間総実労働時間が2000時間超の組合(第3期アクションプラン：グループC)

・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が2000時間以内の達成にむけ取り組むこととします。

参考：第3期アクションプラン

○年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み

1日の所定内労働時間数の短縮(7時間45分以内が基本)

年間休日数の拡大

○年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み

すべての組合員の時間外労働を1ヵ月45時間以下にすることを基本とし、加重労働の可能性が高まる1ヵ月80時間を超える労働を根絶するとともに年間時間外労働数360時間以下にする。

休日労働日数の削減

時間外などの割増率を、法定割増率以上を目指す。

特に1ヵ月45時間を超える割増率の拡大を目指す。

○年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み

一人当たり平均取得日数12日以上を目指す。また、取得日数6日未満の組合員をなくす。

年次有給休暇の付与日数を、法定以上の付与を目指す。

○その他の取り組み

管理職を除く労働者の労働時間を把握する。

36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。

(36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないかなど)

- ④年間総実労働時間が1900時間超の組合（第3期アクションプラン：グループB）
- ・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が1900時間以内の達成にむけ取り組むこととします。

参考：第3期アクションプラン

- 年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み  
1日の所定内労働時間数の短縮を目指す。（7時間45分以内が基本）  
年間休日数の拡大を目指す。
- 年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み  
すべての組合員の時間外労働を1ヵ月45時間以下にすることを基本とし、年間時間外労働数240時間以下を目指す。  
休日労働日数の削減  
時間外などの割増率を、サービス連合諸基準の最低基準達成を目指す。
- 年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み  
一人当たり平均取得日数12日以上を目指す。また、取得日数6日未満の組合員をなくす。
- 年次有給休暇の付与日数を、法定以上の付与を目指す。
- その他の取り組み  
管理職を除く労働者の労働時間数の把握を目指す。  
（未組織の契約社員・パートタイマーにも取り組む）  
時間外労働削減にむけて業務改善に取り組む。  
36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。  
（36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないかなど）

- ⑤年間総実労働時間が1800時間超の組合（第3期アクションプラン：グループA）
- ・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が1800時間以内の達成にむけ取り組むこととします。

参考：第3期アクションプラン

- 年間所定内労働時間の短縮にむけた取り組み  
1日の所定内労働時間数の短縮を目指す。（7時間30分以内が基本）  
年間休日数の拡大を目指す 年間所定内労働時間1800時間以内を目指す
- 年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み  
すべての組合員の時間外労働を1ヵ月45時間以下にすることを基本とし、  
年間時間外労働数120時間以下にする休日労働日数の削減  
時間外などの割増率を、サービス連合諸基準の最低基準達成を目指す。
- 年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み  
一人当たり平均取得日数15日以上を目指す。また、取得日数8日未満の組合員をなくす。  
年次有給休暇の付与日数を、15日以上を目指す。
- その他の取り組み  
管理職を含むすべての労働者の労働時間数の把握を目指す。  
時間外労働加重にならないように、要員協定の締結を目指す。

36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。  
（36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないかなど）

- ⑥年間総実労働時間が1800時間以内の組合（第3期アクションプラン：達成組合）
- ・第3期アクションプランに基づき以下の取り組みを参考に、年間総実労働時間が1800時間維持とさらなる短縮にむけ取り組むこととします。

参考：第3期アクションプラン

- 年間所定内労働時間の短縮に向けた取り組み  
1日の所定内労働時間数の短縮を目指す。（7時間30分以内が基本）  
年間休日数の拡大を目指す。年間所定内労働時間1800時間以内を目指す
- 年間所定外労働時間の削減にむけた取り組み  
すべての組合員の時間外労働を1ヵ月45時間以下にすることを基本とし、年間時間外労働数120時間以下にする。  
休日労働日数の削減  
時間外などの割増率を、サービス連合諸基準の到達基準達成を目指す。
- 年次有給休暇取得日数の拡大にむけた取り組み  
一人当たり平均取得日数15日以上を目指す。また、取得日数8日未満の組合員をなくす。  
年次有給休暇の付与日数を、15日以上を目指す。
- その他の取り組み  
管理職を含むすべての労働者の労働時間数の把握を目指す。  
時間外労働加重にならないように、要員協定を締結を目指す。  
36協定の適正な締結・運用の点検に取り組む。  
（36条協定違反はないか、必要以上の長時間で協定していないかなど）

## (2) 両立支援・男女平等社会の実現

2014春季生活闘争においては、別途定める「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、統一対応の達成にむけ取り組むこととします。  
多岐にわたることから、2013春季生活闘争に引き続き2014春季生活闘争でも、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、保育園や幼稚園の送迎などへの対応をはかれるなど働きながら育児をすることを容易にするために有用な制度です。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ましたが、サービス連合では、法律を上回る小学校就学前までの短時間勤務制度を確立している加盟組合が多くあります。産業全体の底上げをはかるため、統一対応として定めた努力義務となっている小学校就学前までの短時間勤務制度の確立を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制度の有給化

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ことができる休暇制度です。サービス連合では、有給で対応することを統一対応で定めましたが、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、統一対応として定めた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各加盟組合で「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。

(3) 希望者全員が65歳まで就労が可能となる制度の確立  
2014春季生活闘争においては、高年齢者雇用安定法が改正され、2013年4月1日に施行されましたが、経過措置を設けるなど、希望者全員が65歳まで就労が可能となっていない状況にある加盟組合も多数あることから、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は、制度の見直しを含め、法改正の趣旨にのっとり、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。

①65歳まで希望者全員が働く場を確保できる制度導入をはかるため就業規則の改定および労働協約の締結に取り組むこととします。制度導入の際は、経過措置は原則利用しないこととします。

②60歳以降の労働条件については、働き方に見合った労働時間や働きやすい職場環境、高年齢者雇用継続給付とあわせた収入水準の維持など著しく低下しないよう労使協議を行うこととします。

③年次有給休暇の付与日数算定にかかわる勤続年数通算や、定年時に準じた福利厚生制度の適用などに取り組むこととします。

### 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、要求基準を補充するものとし、この産業で働くすべての労働者の待遇改善に取り組むこととします。各加盟組合は、サービス連合方針およびホテル・レジャー業の要求基準に基づき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. 正規労働者の賃金改善と一時金要求

各加盟組合は、サービス連合方針を基に、賃金目標「35歳年収 550万円」の実現、生活の維持・向上を目指すこととします。各加盟組合は、賃金実態を把握したうえで、「指標」を活用した年収水準の向上にむけた「行動計画」を立案するとともに、サービス連合方針およびホテル・レジャー業の要求基準に基づき、具体的な要求づくりを行うこととします。

##### (1) 賃金改善

サービス連合方針に基づき、すべての加盟組合は、定昇確保・制度維持により、賃金カーブの維持をはかったうえで、0.5%以上の実質的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、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」や「ホテル・レジャー業の年収基準」(※3)を基に中期計画を策定し、継続的に取り組むこととします。

定昇制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、業種ごとに定める1歳・1年間差定 昇見合い分として、

5,000円(※2)を基本に定昇相当分を確保したうえで、0.5%以上の賃金改善に取り組むこととします。

(※2) ホテル・レジャー委員会構成組合の18歳制度～35歳実在者における基本給賃金の単純平均(4,870円)を参考に算出

##### (2) 一時金

①前年同年齢者の年収維持に取り組んだうえで、「指標」や「ホテル・レジャー業の年収基準」(※3)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の要求基準は、年間4.0ヵ月以上とします(業績連動部分を除く)。

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) ホテル・レジャー業の年収基準

2014春季生活闘争におけるホテル・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を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。

##### (3) 初任給

魅力ある産業作りにむけて、若年層の定着率の改善や人材確保をしてくために「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水準の引き上げに取り組めます。

#### 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基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

すべての加盟組合が、他産業と比較して低い宿泊業における賃金水準の底上げを目指して、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」の基準を基に、統一して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。

#### 4. 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において加重した取り組みとして展開します。取り組みの展開にあたっては、経営側との交渉において最大限の回答を引き出すため、組合員に十分な理解を促進し、職場と一体となった活動を展開していきます。

- (1) 仕事と生活の調和(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、経営状況をチェックします。
- (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に取り組むこととします。各加盟組合は、サービス連合方針および観光・航空貨物業の要求基準に基づき主体的な要求づくりを行います。

##### 1. 正規労働者の賃金改善と一時金要求

各加盟組合は、サービス連合方針を基に、具体的な取り組みを検討することとします。また、各々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（※4）」および「最低到達目標額（※5）」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

サービス連合方針に基づき、すべての加盟組合は、定昇確保・制度維持により、賃金カーブの維持をはかったうえで、0.5%以上の実質的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、「35歳年収 550万円」の実現のため「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」を基に中期計画を策定し、産業内格差および社会的水準との格差是正を目指し継続的に取り組むこととします。

定昇制度がない組合や賃金制度が未整備な組合は、業種ごとに定める1歳・1年間差定昇見合い分として、5,300円に取り組むこととします。（→「1歳・1年間差」を参考に算出）したうえで、0.5%以上の賃金改善に取り組むこととします。

###### (※4) 観光・航空貨物業の2013年度賃金水準の実態

	【22歳】	【35歳】
加重平均	202,045円	372,376円
モデル賃金	198,310円	344,604円
年収試算	296万円程度	568万円程度
中労委モデル	210,500円	398,900円
年収試算（中労委）	337万円程度	679万円程度
1歳・1年間差（率）	5,638円（1.87%）	

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2013年度夏期一時金年齢別平均支給額・2012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2012年度実績を記載。
- ・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2013春季生活闘争の妥結実績（31組合）。

###### (※5) 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。

1) サービス連合方針に基づき、年収の維持・向上を目指し、「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。

2) 「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基に、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（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、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、(※6)を参照のこと。

###### 《ポイント年齢別最低保障賃金要求基準》

18歳	132,000円	参考：対基本給加重69.20%
20歳	135,500円	74.92%
22歳	139,000円	73.48%
26歳	150,500円	68.66%
30歳	174,000円	70.93%
35歳	210,000円	70.30%

注）産業別最低保障賃金を下回らないものとする。

###### (※6) 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」

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。

（第10回定期大会（2010年7月）確認）

###### (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・雇用形態の如何を問わず、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。

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。

《産業別最低保障賃金要求基準》

対象都道府県	時間額 月額
東京	956円 157,800円
神奈川	955円 157,600円
大阪	901円 148,700円
埼玉	864円 142,600円
愛知	858円 141,600円
千葉	855円 141,100円
京都	851円 140,500円
兵庫	838円 138,300円
静岡	824円 136,000円
三重	811円 133,900円
岐阜・滋賀	810円 133,700円
北海道	808円 133,400円
広島	807円 133,200円
栃木	800円 132,000円
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2014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. 政策・制度の実現にむけた取り組み

連合が掲げる2014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。

〔連合 2014春季生活闘争方針(抜粋)：「運動の両輪としての政策・制度の実現」〕

「2014年度 政策・制度 実現の取り組み」と「賃金・労働条件改善の取り組み」を2014春季生活闘争における「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暮らしの底上げを起点とした経済の好循環実現のため

の施策の推進

②「働くことを軸とする安心社会」を支える社会保障と税の一体改革の着実な前進

③生活できる水準への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公契約基本法・公契約条例制定による公契約の適正化を含む中小企業支援のための施策の実施

⑥民主的で透明・公正な公務員制度改革の実現と労働基本権の確立

連合本部は、政府・政党への働きかけや、関係審議会への参画などをつうじて積極的に意見反映に努めるとともに、シンポジウムや学習会の開催等により、構成組織、地方連合会と一体となった取り組みを進める。さらに、政治状況や情勢変化を見極めながら、「2014年度 政策・制度 実現の取り組み方針(その2)」などで補強し、取り組みを前進させる。

VI. 2014春季生活闘争に関連した取り組み

1. 雇用の安定的な維持・確保にむけて

私たちの産業は“人”で成り立っており、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。一時の採用抑制傾向からは改善の状況にありますが、今後も以下の「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一对応」にのっとり、すべての加盟組合において積極的な取り組みを推進することとします。

2. 組織拡大の取り組み

組織基盤の確立にむけ、本部・地連・加盟組合が十分な連携をはかることにより、さらなる情報共有と活動支援に取り組めます。

「10万人組織へのプロセス」を基に、第13回定期大会で確認した4年間の目標組織人員50,000人の実現にむけた取り組みの一環として、契約社員をはじめとした企業内の組織拡大や労働組合のない関連会社の組織化に取り組むこととします。また、法改正に伴う継続雇用労働者の組織化を積極的に進めることとします。

VII. 2014春季生活闘争取り組み体制

1. サービス連合の「取り組み体制」

サービス連合の2014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サービス連合本部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

中央闘争委員会および各地連闘争委員会は、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地連闘争委員会が行うこととしますが、中央闘争委員会担当組合に対する支援は中央闘争委員会が行い

ます。

加盟組合が労働条件の比較ができるよう「賃金実態調査資料」や「労働条件調査資料」を発行し、改定にむけた検討ができるよう「諸基準集」の活用を促します。また、賃金制度の理解を深める制度構築や改定にむけ取り組むとともに、最低保障賃金の取り組みを推進するため「2014春季生活闘争賃金要求マニュアル」を、中期的な賃金目標達成にむけ取り組めるよう「35歳年収 550万円への指標2014春季生活闘争版」を発行し、引き続き加盟組合の取り組みの一助とします。

### (3) 情報管理

加盟組合の交渉状況の把握（窓口機能）は、本部副事務局長および各地連事務局長を中心に行います。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サービス連合による情報発信

「2014春季生活闘争要求・回答・妥結情報」を、本部政策局から、各地連および中央闘争委員担当組合に送信します。

地連闘争委員会担当組合へは、各地連から加盟組合に送信することとします。

#### ②加盟組合の回答・妥結・交渉スケジュールなどに関する情報連絡

地連闘争委員会担当組合は各地連事務局長へ連絡し、情報を集約して本部政策局へ連絡することとします。中央闘争委員会担当組合は、本部副事務局長へ連絡することとします。

③各加盟組合は、「2014春季生活闘争要求内容関連数値調査票」および「2014春季生活闘争合意調査票」に必要事項を記入し、それぞれの期限までに本部政策局に提出することとします。

### (4) 相場形成と波及力強化

合同業種別委員会を活用し、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できるよう強化をはかることとします。

### (5) その他

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・事務局会議や業種別委員会で協議します。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. 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10日（月）から3月14日（金）とします。

### (3) 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。

## 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「2014春季生活闘争開始宣言中央総決起集会」「2014春季生活闘争政策制度要求実現中央集会」に、構成組織の一員として参加します。

各地連は、地方連合が主催する2014春季生活闘争関連の大衆行動へ、可能な限り参加することとします。

《第13回中央委員会開催案内》

・日時：2014年1月29日（水）10:00開会

・会場：連合会館