



2016 春季生活闘争方針策定にむけた議論経過報告

10月2日（金）、サービス連合本部会議室にて、第2回拡大中央執行委員会が開催されました。中央執行委員・各地連事務局長が出席した本委員会では、2016 春季生活闘争方針策定にむけた考え方について活発な議論が行われました。第15回定期大会で確認された「2015 春季生活闘争のまとめ・今後の課題」により、方針策定にむけた議論経過についても検討段階から加盟組合と共有をはかり方針策定スケジュールを早め、準備期間を十分に確保し、体制を整え2016 春季生活闘争に臨むこととなりました。



以下に議論された考え方について報告します。

2016春季生活闘争方針策定にむけて（案）

2016春季生活闘争方針策定にむけた議論は、雇用の安定的な維持・確保を前提に、第15回定期大会で確認された「基本方針」や「2015春季生活闘争まとめ・今後の課題」、「2016春季生活闘争にむけて」に基づき検討を行い、今後は、情勢分析とともに、2015秋闘の状況や加盟組合を取り巻く環境、連合方針の議論状況を踏まえ方針策定にむけ議論を進めることとします。

I. 基本的な考え方

1. 魅力ある産業の実現と、一人ひとりが働きがい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のため、すべての加盟組合が、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、「指標」などを活用し、年収改善、とりわけ月例賃金の改善にこだわった要求基準の策定を検討することとします。
2. 労働条件の底支え・底上げのため、契約社員やパートタイマー等の待遇改善とあわせて、未組織労働者の組織化に取り組むこととします。
3. 最低保障賃金については、第10回・第12回定期大会で確認された考え方に基づき設定することとします。また、すべての加盟組合が協定化できるために、段階的な取り組みについても、2015春季生活闘争と同様の考え方に基づき、検討することとします。
4. 同時要求については総合的な労働環境向上にむけた取り組みとして、年間総実労働時間短縮や、両立支援・男女平等社会の実現、60歳以降の雇用確保について、引き続き要求することとします。また、労働法制等への対応についても、法改正の状況を見ながら必要な検討を行うこととします。
5. 加盟組合の要求策定にあたっては、労働環境の実態を把握し、組合員の声を反映した要求ができるよう準備段階からの支援を強化することとします。また、交渉状況を効果的に波及させるため、春季生活闘争における体制強化について議論を行うこととします。

総合労使協議体制の確立にむけては、2015春季生活闘争で定義した考え方を改めて共有し、組織強化の取り組みに活用することとします。

6. 地連や業種別委員会などの議論が、十分に反映できるよう議論を進めることとします。

II. 策定にむけた考え方について

1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求について

(1) 賃金改善

観光立国の実現にむけ、労働集約型産業である私たちの産業を魅力あるものとするためには、労働条件の向上にむけた取り組みは欠かせません。そのためにも、中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現にむけ、これまでの取り組みの歩みを留めること無く、継続した取り組みが重要であると考えます。ついては、すべての加盟組合が年収改善とりわけ月例賃金の改善にこだわることとし、賃金カーブを維持した上で実質的な賃金改善を要求する必要があります。

実質的な賃金改善の具体的な内容については、加盟組合の状況や産業情勢、連合の方針、経済動向などを把握したうえで中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現にむけ、2015春季生活闘争で掲げた水準（賃金カーブを維持したうえで、0.5%以上の賃金改善を行う）を上回る数値を示すかどうかを判断したいと考えています。

賃金カーブ維持分の水準については、両業種で目安となる額を補足基準として示すこととします。

賃金改善に係わる用語の定義の共有化については、2015春季生活闘争でスタートした取り組みを、今後さらに浸透させていくこととします。

(2) 一時金

一人ひとりが働きがい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取り組みを前提としたうえで、主体的に年収水準の向上に取り組む必要があります。

すべての加盟組合は中期的な賃金目標である「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」を活用し、取り組むこととします。「指標」を活用しない加盟組合については、年間4ヵ月相当の水準を示すこととしますが、既に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。業績連動一時金制度を導入している加盟組合は、生活基盤の安定性を向上させるためにも固定支給部分の拡大を目指すなど前年の年収水準からの向上に取り組むこととします。両業種での補足基準については、これまでの取り組みに基づき示すこととします。

2. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

(1) 賃金改善

正規労働者同様に水準の引き上げにむけた要求基準を検討します。

月例給労働者については、サービス連合の契約社員賃金実態調査をもとに水準を検討します。時間給労働者については、時間給労働者の賃金調査や、法定地域別最低保障賃金の引き上げ額や連合の議論も注視し総合的に判断したうえで要求基準を検討することとします。

(2) 均等・均衡待遇の実現

引き続き均等・均衡待遇の実現に取り組むこととし、契約社員やパートタイマー等の未組織労働者の組織化を積極的に展開します。また、要求内容策定にあたっては、加盟組合の取り組み状況や連合の方針を精査し、検討することとします。

(3) 無期労働契約への転換

雇い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、2015春季生

活闘争と同様の考え方で無期労働契約への転換がはかれる取り組みを行うこととします。

無期労働契約転換後の要求基準については、加盟組合における実態を把握した上で検討をすることとします。

3. 最低保障賃金

(1) 産業別最低保障賃金

基準については、引き続き第12回定期大会で確認された考え方にに基づき設定することとします。要求する水準は、私たちの産業で働くすべての労働者が最低限の生活ができるための賃金水準であり、最終的な底支えになるものであることを認識する必要があります。また、産業全体の賃金水準の底上げや社会的地位の向上につなげるために有用であることから、すべての加盟組合において、最低保障賃金の協定化にむけた要求を行い、締結組合を増やすことを目指します。また、段階的な取り組みも可能とし、そのための補足基準については業種別委員会にて議論することとします。

(2) ポイント年齢別最低保障賃金

第10回定期大会で確認された設定方法に基づき、要求基準を策定することとします。また、産業別最低保障賃金と同様に、締結組合数を増やすため、すべての加盟組合で要求を行うこととします。補足基準については、業種別委員会にて議論することとします。

4. 同時要求

(1) 総実労働時間短縮にむけて

2015～2016年度が「第3期アクションプラン」の仕上げの2年間となることから、各加盟組合が設定した目標達成にむけ更に取り組みを進めていく必要があります。年間所定労働時間2000時間を超える加盟組合および実態把握のできていない加盟組合へは別途具体的に取り組むこととします。

【年間所定労働時間2000時間を超える組合および実態把握ができない組合】⇒該当組合への取り組み支援

- ・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
- ・実態把握にむけた取り組み

【上記以外の加盟組合】⇒アクションプランに応じた具体的な取り組み

(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对応」については、十分な進展がはかれていない項目が多いことから、引き続き取り組むこととします。また、産業全体の底上げをはかるためにも、重点項目以外への対応についても検討を行うこととします。

(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

その他の労働条件の向上に関する要求にあたっては、諸基準などを活用し、取り組むこととします。また、国民の祝日に関する法律や労働者派遣法、女性の活躍推進法などの法改正されたものについては、

それらの施行に対して必要な対応を行うこととします。今後法改正が検討されている労働基準法や育児・介護休業法などについては、動向に注視しながら、必要な対応を検討します。

上記の確認された考え方をもとに、2016年1月20日（水）に開催される第15回中央委員会における2016春季生活闘争方針の確認にむけて、今後は以下のスケジュールに基づき議論を重ねていきます。次回の議論経過の報告については「政策制度実現にむけた取り組み」「春季生活闘争に関連した取り組み」「2016春季生活闘争の取り組み体制について」等の提案項目も含め、2016春季生活闘争方針（案）提示後に発信する予定です（11月下旬）。

【2016 春季生活闘争方針確認までのスケジュール】

