

2019春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	サービス・ツーリズム産業労働組合連合会(サービス連合)
方針決定日	2019年1月23日(水)
要求提出日	原則2月末日まで
回答指定日	2019年3月11日(月)～15日(金)※集中交渉期間

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>○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するすべての加盟組合が実質的な賃金改善に重きを置き、一時金もあわせた年収水準の向上に取り組む。</p> <p>○雇用の維持・確保を前提に、契約社員やパートタイマー等の待遇改善についても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。</p> <p>○最低保障賃金の協定化、労働環境整備のため総実労働時間短縮などに取り組む。</p> <p>○サービス連合で定義した賃金改善に係る用語について理解を深め、加盟組合と取り組み方針の共有化をはかる。</p> <p>○賃金の基礎知識の習得や最低保障賃金の意義の理解を深めるとともに、定昇制度など賃金制度が明確でない加盟組合は、早期に賃金制度構築にむけた議論に取り組めるよう「2019春季生活闘争賃金要求マニュアル」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る。</p> <p>○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。</p> <p>○総合労使協議体制の確立にむけた考え方を共有し各加盟組合の組織強化をはかり要求の実現にむけ一体となって取り組む。</p> <p>○具体的な要求基準</p> <ol style="list-style-type: none"> ①正規労働者の実質的な賃金の改善をはじめとした年収改善への取り組み ②賃金改善や不合理な労働条件の是正 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 ⑤両立支援・男女平等社会の実現 ⑥60歳以降の雇用確保 ⑦長時間労働是正の取り組み 	
(2) 賃上げ要求	
<p>●月例賃金</p> <p>・個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>・「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p>	<p>○賃金</p> <p>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水準の改善に取り組む。月例賃金を引き上げる。</p> <p>○最低保障賃金(全従業員対象最賃)</p> <p>法定地域別最低保障賃金に10%を上乗せした時間額で設定する。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%を上乗せした額で設定する。</p> <p>○業種ごとに定める1歳・1年間差を基本に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。</p>
<p>●規模間格差の是正(中小賃上げ要求)</p>	
<p>●雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)</p>	<p>○契約社員やパートタイマー等の待遇改善</p> <p>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、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。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も有用であることから、要求基準に加えて取り組む。</p> <p>(1) 賃金改善</p> <p>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する。</p> <p>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、27円以上の賃金改善に取り組むこととする。</p>
<p>●男女間賃金格差の是正</p>	
<p>●企業内最低賃金・初任給</p> <p>・協定の締結</p> <p>・適用対象の拡大</p> <p>・協定額の引き上げ</p> <p>・年齢別最低到達水準の協定化</p> <p>・初任給の引き上げ</p>	<p>すべての加盟組合は、産業別最低保障賃金を要求する。具体的には、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、協定化を目指す。</p>
<p>●一時金</p> <p>・一時金の要求基準等</p>	<p>○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する。「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する。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する。「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ヵ月以上とする。</p>

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

《長時間労働の是正》

○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等の適正化にむけて、すべての加盟組合が目標達成にむけ主体的に取り組む

○改正労働基準法時間等設定改善法において、十分な生活時間や睡眠時間の確保とワーク・ライフ・バランスの観点から勤務間インターバル制度の導入が努力義務とされたことから、加盟組合の実態を踏まえ、導入にむけて労使協議を始めることとする。

○産業界・産業保健機能の強化、労働時間の把握の実効性確保について法の趣旨に則り取り組む。

○改正労働基準法に関する取り組み

(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

《均等待遇の実現に向けた取り組み》

不合理な労働条件の是正

①労働条件の点検及び是正

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む、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。

●その他

・人材育成と教育訓練の充実

・中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

など

(4) 男女平等の推進

○サービス連合「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、引き続き統一対応達成にむけ、以下の重点事項を定めて取り組む。

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

②子の看護休暇および介護休暇制度の有給化

③各加盟組合が「男女平等推進計画」で定めた具体的な取り組み項目に重点的に取り組む。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。

(5) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配／取引の適正化の取り組み

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

○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。

○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、取り組むこととする。

○改正労働者派遣法への対応

○組織拡大への取り組み

○政策制度実現にむけた取り組み