

2020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	2020年1月22日
要求提出日	原則2月末日まで
回答指定期	2020年3月9日(月)～13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加速させ、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、月例賃金の引き上げにこだわり、一時金の水準向上とあわせて年収水準の更なる向上に取り組む。</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の考え方に基づき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「2020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を促すとともに、各加盟組合への支援を行う。</p> <p>○具体的な要求基準</p> <p>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</p> <p>②契約社員・パートタイマー等、賃金改善や不合理な労働条件の是正</p> <p>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</p> <p>④年間総実労働時間短縮</p> <p>⑤両立支援・男女平等社会の実現</p> <p>⑥60歳以降の雇用確保</p> <p>⑦長時間労働是正の取り組み</p> <p>⑧同一労働同一賃金への対応</p>	
(2) 賃上げ要求	
■月例賃金	
○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」	○最低保障賃金(全従業員対象最賃) 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。 ○賃金制度がない場合は、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、1.0%以上の実質的な賃金改善に取り組む。
○「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」	○賃金 すべての加盟組合は、賃金カーブを維持したうえで、1.0%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。
○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)	
○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入	○契約社員やパートタイマー等の待遇改善 正規労働者同様に月例賃金の引き上げにこだわり、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。 ○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する。 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、30円以上の賃金改善に取り組むこととする。
■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当関連	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低賃金の協定締結	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。
■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等労働者への対応	○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。

(3) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

<p>■長時間労働の是正</p>	<p>≪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なっていることから、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。 ○産業医・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</p>
<p>■均等待遇(同一労働同一賃金)の実現</p>	<p>○雇用形態の違いによる不合理な待遇差を是正し、原則として、正社員と同様の待遇をめざす ○雇用形態の違いによって待遇に差を設ける場合には、その理由を明確にすること ○不合理な待遇差の是正に際し、正社員の待遇引き下げは認めない ○不合理な待遇差の是正にむけた団体交渉や労使協議を行う場合は、必ず対象者の声を踏まえて実施する ○無期転換後の労働者は今回の法改正では対象とはならないが、同様に取り組む ○派遣については「雇用」と「使用」が分離された雇用形態となるため、不安定雇用に陥ることが少なくないことから、派遣先・派遣元双方で雇用の安定と公正な労働条件の確保に取り組む</p>
<p>■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</p>	

(4) ジェンダー平等・多様性の推進

<p>・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法</p>	<p>○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子の看護休暇および介護休暇制度の有給化 ②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。</p>
--	---

(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

<p>○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</p>
--