

2021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	サービス連合
方 針 決 定 日	2021年1月20日
要 求 提 出 日	原則2月末日まで
回 答 指 定 日	2021年3月15日(月)～19日(金)※集中交渉期間

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
○雇用を守ることを最優先とし、そのうえで、将来へつなげる取り組みとして中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけて、月例賃金を重視し、一時金の水準向上とあわせて年収の維持・改善を目指す。 ○契約社員やパートタイマー等についても、正規労働者と同様の考え方に基づき待遇の改善に取り組む。 ○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。 ○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「2021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。 ○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おこなう。 ○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おこなう。 ○具体的な要求基準 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 契約社員・パートタイマー等のあらゆる労働条件を点検し、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 ⑥ 60歳以降の雇用確保 ⑦ 長時間労働は是正の取り組み ⑧ 同一労働同一賃金への対応	
(2) 基盤整備	
・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	
・賃金水準闘争を強化していくための体制整備	○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、全加盟組合の闘争状況の把握および支援・調整と情報発信をおこなう。 ○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、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おこなう。
(3) 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」	○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」	○中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現のため、賃金水準の回復や引き上げに取り組む。 ○実質的な賃金改善を要求する加盟組合は1.0%以上の水準をもって取り組む。
○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 ・昇給ルールを導入	○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。 ○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、年齢間差を2,300円と試算し、1.0%以上の実質的な賃金改善分を加えた4,400円以上の賃金改善をおこなうこととする。 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、「35歳年収 550万円」の実現のため「指標」を活用し、水準の回復・向上に取り組む。「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。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おこなう。「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。
--	---

(4) 「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	○様々な環境の変化に対応し、年間総実労働時間1800時間の実現にむけ、これまでの働き方を見直し、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、実態を把握するとともに、第4期時短アクションプランを活用し加盟組合が主体的に取り組む。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○すべての労働者の生活を守り、事業を継続させ、雇用の維持・確保に最大限取り組む
■職場における均等待遇実現に向けた取り組み	○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む。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。
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	○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。 ○2021年4月には70歳までの雇用機会の確保が努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が施行を控えているため、その前段の取り組みを進める。
■テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み	
■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	
(5) ジェンダー平等・多様性の推進	
・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	○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。
(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	
○組織拡大への取り組み ○政策制度実現にむけた取り組み	