2022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
方 針 決 定 日	2022年1月21日
要 求 提 出 日	原則2月末日まで
回 答 指 定 日	集中交渉期間 2022年3月14日(月)～3月18日(金)

要求項目	要求内容
(1) 基本的な考え方	
<p>○労働者の生活と事業を守るため、雇用を守ることを最優先とし、まずは新型コロナウイルスの影響により引き下げられた労働条件がある場合には、その回復、改善に取り組む。</p> <p>○そのうえで、将来を見据え、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。</p> <p>○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。</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>○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「2022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>○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。</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 ⑥60歳以降の雇用確保 ⑦ハラスメント防止についての点検活動 	
(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取り組み	○サービス連合中央執行委員によって構成する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。
(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 ・昇給ルールの導入	○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 正規労働者同様に新型コロナウイルスの影響により引き下げられた労働条件がある場合には、その回復、改善を前提とする。そのうえで、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1,800円と試算し、実質的な賃金改善を要求する加盟組合は1.0%分を加えた3,600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、33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	
■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結	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・契約等で働く労働者への対応	○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。また、すでに一時金について労使で合意している加盟組合も業績が大幅に改善した場合には支給の上乗せを要求する。「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。

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善	
■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、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。 ○業務の違いによる労働時間の偏りがコロナ禍で顕著になっていることから、適正な時間管理がなされるよう労使で認識をあわせる。 ○在宅勤務やテレワークについても適正な時間管理ができるよう取り組む。
■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と事業を守るため、雇用の維持・確保に最大限取り組む
■職場における均等・均衡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。
■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。 ○改正高年齢者雇用安定法では70歳までの就業機会の確保が努力義務とされており、将来にわたる人材確保の観点から、今後の定年延長を見据え、労使協議をおこなう。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	○在宅勤務やテレワークの導入は多様な働き方の実現が可能となった一方、時間管理の面で課題が顕在化しており、適正な時間管理がおこなわれるよう取り組む。
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者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	
<ul style="list-style-type: none"> ・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对応」について、引き続き統一对応達成にむけ、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改正育児・介護休業法への対応と男性の育児休業取得促進の取り組み。 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、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	