

2023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	2023年1月20日
要求提出日	原則2月末日まで
回答指定期	集中交渉期間 2023年3月13日(月)～3月17日(金)

要求項目	要求内容
I. 基本的な考え方	
<p>○すべての労働者の雇用を守り、労働条件の向上に最大限に取り組み、そのうえで中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現を目指して、一時金もあわせた年収水準の回復、向上に取り組む。</p> <p>○すべての加盟組合が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。また、働くものに対する期待度、負荷が増していることを考慮し、1.0%に留まらず、それ以上の賃金改善に積極的に取り組む。</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、労働環境の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「2023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、その利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改善をはじめとした年収改善の取り組み ②契約社員・パートタイマー等の待遇改善と不合理な労働条件の是正 ③産業全体の賃金水準の底上げを目指した最低保障賃金の協定化 ④年間総実労働時間の短縮 ⑤両立支援・男女平等参画社会の実現 ⑥60歳以降の雇用の確保 	
II. 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され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、情報発信等をおこなう。
・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化	
・集団的労使関係の輪を広げる取り組み	
III-1. 賃金要求	
■ 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」	○賃金制度がない加盟組合は業種ごとに定める1年・1歳の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。 ○1.0%にとどまらずに、これ以上の賃金改善を積極的におこなう。
○「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、賃金水準の向上に取り組む。 ○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改善に取り組む。また、1.0%にとどまらず、これ以上の取り組みも積極的におこなう。
○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	○産業別最低保障賃金の協定化(全従業員対象の最低保障賃金) 法定地域別最低賃金に10%を乗じた時間額で設定し、既に基準が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。 ○ポイント年齢別最低保障賃金の協定化(基幹従業員を対象に賃金の基本部分) 18歳、20歳、22歳、26歳、30歳、35歳の各ポイントにおける最低保障賃金を設定し、その協定化に取り組む。 ○契約社員・パートタイマー等の待遇改善 ①月例給労働者は、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2,300円に実質的な賃金改善分の1.0%分を加えた4,300円以上の賃金改善に取り組む。 ②時間給労働者は、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、34円以上の賃金改善をおこなう。
■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	○男女間賃金格差の公表が義務化されたことを受け、対象となっていない企業においても、男女間賃金格差の点検や是正をおこない、女性の職業生活における活躍の推進の定着などに取り組む。
■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	すべての加盟組合で取り組み趣旨を理解したうえで、産業別最低保障賃金およびポイント年齢別最低保障賃金の協定化を要求し、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	○年収水準の回復、向上を目指し、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」を活用し、主体的に取り組む。 ○「指標」を活用としない加盟組合の年間支給月数は4.0ヵ月相当とし、既に4.0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、固定支給分の年間協定化や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4.0ヵ月、到達目標5.5ヵ月以上とする。

Ⅲ-2. 「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、2022年8月からスタートした「第5期時短アクションプラン」に基づき、働き方を見直し、働きやすい環境の構築を目指して、総実労働時間短縮ならびに労働時間の適正化に取り組む。 ○人手不足による長時間労働が産業全体の課題となっており、人財の定着と安心して働き続けられる職場環境の構築を目指し、労使で課題の認識と共有をおこなう。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	○雇用の確保にむけた取り組みとして、サービス連合「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」にのっとり対応をおこなう。
■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その是正に取り組む。
■人材育成と教育訓練の充実	
■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歳まで就労可能となる制度に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、将来にわたる人財の確保の観点から、定年の年齢引き上げや継続雇用制度の延長にむけた協議をおこなう。
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■障がい者雇用に関する取り組み	
■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	
■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み	
■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み	

Ⅲ-3. 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の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 	<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」の達成にむけ、以下の重点項目に取り組む。</p> <p>①子の監護休暇および介護休暇の有給化 サービス連合は有給で対応することを統一対応で定めているが、無給となっている加盟組合も多く、年次有給休暇を優先的に利用していると想定されるため、看護休暇、介護休暇の利用を促進できる環境整備に取り組む。</p> <p>②改正育児・介護休業法への対応 改正育児・介護休業法への対応を適切におこなうとともに、男性の育児休業の取得促進にむけた協議をおこなう 男性の育児休業取得率の公表が義務化されることを受け、対象となっていない企業でも労使で現状を認識したうえで、育児・介護休業全般における課題について協議をおこなう。</p> <p>③加盟組合が策定した「男女平等参画計画」で定めた具体的な取り組み項目に重点的に取り組む。</p> <p>○労働施策総合推進法の施行により、すべての企業を対象にあらゆるハラスメントの防止措置等が義務化されたことを受け、改めてハラスメント防止の対応について点検活動をおこなう。</p>
--	---

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

- 組織拡大の取り組み
- 政策制度実現にむけた取り組み