

# サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 (サービス連合)

事務局長 石川 聡一郎 氏



- ・サービス連合結成以来、最も多くの加盟組合が実質的な賃金改善を引き出し、水準も過去最高となった。
- ・契約社員・パートタイマーの処遇改善も前進した。

## 1. 2023年春闘の位置づけ、大きな方針

— 2023年春闘のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

直近の春季生活闘争(以下、春闘)を振り返ると、2021年春闘はコロナ禍の影響が甚大であり、緊急事態宣言の発令により人流がストップしたホテル・レジャー、ツーリズムではとくに厳しい環境であった。国際航空貨物は堅調であったが、業種によって取り巻く環境が異なる中でも、全体で取り組むことの重要性を認識し、働く者の生活と事業を守ることを第一義に交渉に臨んだ。昨年の2022年春闘は、依然としてコロナの影響を受けている状況のなか、中期的な賃金目標「35歳年収550万円」を堅持し、産業の将来を見据え、人財への投資が不可欠であるという認識を持ち、全体で春闘に取り組んだ。

今年は、コロナ禍から3年が経過し、経済の正常化が進み、観光需要が回復基調となっている状況下での交渉となった。2023年春闘では、中期的な賃金目標の実現にむけ、労働条件の向上に注力し、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こととした。

## 2. 賃金・一時金関係

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

方針は1.のとおりであり、社会的な賃上げの期待度の高まりも受け、多くの組織が例年よりも早期に要求を策定し、交渉に臨んだ。また、産別方針の1.0%を超える積極的な要求を行った組織もみられた。

### 1) 正規労働者の賃金改善

賃金改善要求を掲げた加盟組合は117組合(6月19日時点。以下の集計も同時点のもの)で、前年より増加した。このうち109組合が実質的な賃金改善を要求し、実質的な賃金改善について改めて定義した2015年以降、最も多くの組合が要求を掲げた。

交渉の結果、定昇・制度維持も含めて合意した組合

は93組合と前年より増加し、そのうち実質的な賃金改善に合意した組合は74組織と昨年を大幅に上回った。集計可能な20組合の平均は9,471円(3.23%)となり、前年を1,341円(0.40%)上回った。コロナ前の2019年と比べても、2,999円(0.95%)の上昇となり、大幅な賃金改善といえる。また、業種ごとにみても、それぞれが過去5年を上回り、これまでにない大きな成果となった。

### 2) 契約社員やパートタイマー等の処遇改善

2023年春闘では、契約社員を中心に正社員との待遇差を点検したうえで交渉をおこなった結果、61組合で賃金改善に合意した。また、実質的な賃金改善に取り組ん組織も多く、49組合で合意に至った。

### 3) 最低保障賃金(産業別最低保障賃金、ポイント年齢別最低保障賃金)

最低保障賃金は、産業全体の労働条件の底上げや処遇改善につながる取り組みである。産業別最賃は、その水準までは至らず企業内最低賃金を締結した組合も含めると36組合が合意した。ポイント年齢別最賃は29組合で合意した。昨年より組織数は減少したものの、これまでの条件を緩和して合意したところもあるなど、着実に浸透していると受け止めている。

## 3. 賃金関係以外

— 要求のポイントや結果、経過に対する評価をお聞かせください。

年間総実労働時間短縮に関する取り組みでは、27組合が合意に至り、年間休日数の増加を中心に、年間所定労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、半日・時間単位年休の制度拡充などで成果がみられた。

両立支援の取り組みでは、男性の育児休業取得促進に関して、労使で認識をあわせて早期に取り組むことを確認した組合があったほか、育児短時間勤務制度の子の上限年齢引き上げなど制度の拡充に合意したところもみられた。

また、春闘に限らないが、ジェンダー平等・ダイバーシティという観点では、サービス連合は結成以来、男女平

等参画を掲げて取り組みを行ってきた。今期より、組織内に「ジェンダー平等推進局」を立ち上げ、取り組みを加速させていくこととしている。

#### 4. まとめ

— 今後の課題(中長期的な課題)と2024年春闘への課題等についてお聞かせください。

##### 1) 継続的な人への投資

2023年春闘は、サービス連合結成以来、最も多くの加盟組合が実質的な賃金改善を引き出し、水準も過去最高となった。これは、各加盟組合が、労働条件の向上に最大限取り組み、中長期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現にむけて歩みを加速させ、粘り強く交渉した結果である。今後は、サービス・ツーリズム産業が選ばれる産業になっていくために、継続的な人への投資の重要性と必要性を労使でしっかりと認識し、労働条件の向上の歩みをとめることなく、加速させていくことが求められる。

##### 2) 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

2021年4月に施行された、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)に基づき、引き続き待遇差の点検活動と是正が必要である。また、産業を支える仲間であることを強く認識し、無期雇用転換者の組織化の取り組みとあわせて、待遇改善にむけ、今後も積極的に取り組んでいく。

##### 3) 最低保障賃金の取り組み

2.で確認したとおり、二つの最賃は賃金水準の底上げ、底支えとなることから、多様化する賃金制度や外部環境の変化などさまざまな状況にあって、ますます取り組みの重要性は増している。サービス連合では、産別全体での取り組みとするため、2020年春闘から、最賃の要求書の冠紙を本部で作成して加盟組合に送付するなどの支援をおこなってきたが、今年はずべての組合で、最低保障賃金の要求をすることができなかったほか、協定化に合意した組合も昨年と比べて減少したことは課題と捉えている。今後は取り組みの定着を目指し、最低保障賃金の重要性・必要性の理解と深めるなど、加盟組合の支援体制を強化する必要がある。

##### 4) 賃金関係以外の取り組み

総実労働時間短縮の取り組みについては、働きやすい職場環境の実現やワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、人財確保や男女平等社会の実現にもつながる取り組みであることから、引き続き年間総実労働時間1800時間の実現にむけて前進し続けていくことが必要である。また、政府が数値目標を掲げた勤務間インター

バル制度についても、基準の策定などを検討する。

両立支援・男女平等社会の実現にむけた取り組みについては、環境の整備とともに、男性の育児休業取得促進などについて継続して取り組みを行う必要がある。また、男女間賃金格差や男性の育児休業取得率の公表が義務化されたことを受け、顕在化した課題に対する解決にむけた協議を労使で行っていくことも必要である。

高齢者の雇用に関しては、2025年4月に完全義務化となる65歳までの希望者全員の雇用に関する制度を早急に確立した上で、70歳までの就業機会の確保についても取り組みを進めていくことが必要である。

##### 5) 産業を支える人財の確保・定着にむけて

コロナ禍の3年間は、国や政府に対して緊急要請を12回にわたって行うなど、現場の雇用を守る取り組みを産別として先頭に立って行ってきた。このような取り組みがあったからこそ、2023年春闘で一丸となって闘い、大きな結果にもつながったのだと思う。

今後は、世界的な人流・物流が本格的に回復していくと想定されており、その担い手は人財であるということ強く認識し、将来にわたって産業を支える人財の確保・定着にむけて、2023年春闘で大きな成果となった賃金改善の潮流を継続させ、さらに強いものにしていくことが重要である。魅力ある産業の実現にむけて、中期的な賃金目標「35歳年収550万円」の実現を目指し、労使関係を維持し、賃金や一時金だけにとどまらず、労働条件全般について産業の将来を見据えた取り組みをおこなっていく。

サービス・ツーリズム産業は、人流・物流をつうじ、世の中を支える大きな可能性をもっており、21世紀の基幹産業として大きく成長していくために、全体で一丸となって機運の醸成に取り組んでいくことが重要となる。引き続き、春闘の必要性を全体で認識し、継続的な労働条件の向上に全力で取り組んでいく。

サービス連合(サービス・ツーリズム産業労働組合連合会):ホテル・旅館・レジャー施設・旅行会社・国際航空貨物取扱会社・添乗員派遣会社などで働く約4万1千人が集まるサービス・ツーリズム産業を代表する産別別労働組合。2001年7月に結成され、魅力ある産業への進化をはかるため、労働条件の整備と向上や産業政策提言機能の充実、社会貢献活動などに取り組んでいる。

石川 聡一郎(いしかわ・そういちろう)氏  
1979年生まれ、2003年株式会社ジェイティービー入社。2014年JTB首都圏地域労働組合コーポレート支部執行委員、2015年同執行書記次長、JTB首都圏地域労働組合執行委員などを経て、2017年サービス連合副事務局長(政策局長)、2019年より現職。

(インタビュー日 2023年8月30日)