

2023年度 本部運動方針（案）

1. 労働条件に関する課題

【2023年春季生活闘争】【賃金の改善】

「基本給についての要求」として、2017春闘から海外の機内待機が労働時間であるということを主張するためにいろいろなかたちで要求してきましたが、いずれも拒否され、それに代わる手段として「1日8時間の給与最低保障」を2020、2021、2022春闘において要求し続けてきました。しかし最高裁の判決という壁が強固であることが示されました。

新型コロナウイルス感染症の影響により2020年4月以降、海外ツアーが皆無となり、海外しか行かなかった添乗員が国内ツアーも添乗するようになったことから、国内添乗の賃金アップ、業務負担の改善の声が大きくなっていることも受け、要求内容の立て直しのための議論を行いました。

「2023春闘」では、①「全ての添乗業務について1日8時間の給与最低保障」、②「産業別最低保障賃金の協定化」、③「適正な評価制度とお客様アンケートの項目の見直し」、④「年5日の年次有給休暇の確実な取得」を4本柱とすることとしました。

時間管理制度に移行後、私たち添乗員にとって大きな問題となっている、機内が労働時間外とされることによる給与減少については、改善要求として引き続き「全ての添乗業務について1日8時間の給与最低保障」を要求いたします。

新型コロナウイルス感染症の影響により会社の経営が厳しい状況ではありますが、中長期的な目標として、添乗員が不安なく安定した給与が得られるよう、またその働きに見合う基本となる給与を求め、引き続き「産業別最低賃金並びに地域差賃金格差の是正」を要求いたします。

コロナ禍の影響が落ち着き始め国内添乗も継続的に出るようになり、新評価制度「ステージ制」について組合員の声を集計したところ、資格取得の項目が増えただけでアンケート重視の評価制度に変わりがなく、高い時給の上位ステージを設定されていても現実的ではないという声が多く寄せられました。添乗員がモチベーションを持てる適正な評価制度とそれに伴うアンケート文章の見直しを要求いたします。

厚生労働省が「年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させること」と義務付けていることを遵守することを求めます。特に国内添乗は繁忙期と閑散期に差があり、繁忙期には有給を取得する間がなく、閑散期は人材派遣の他業種の仕事を受けると土日の取得が不可となり、結果的に消滅させてしまうケースがあります。誰もが確実に年次有給休暇の取得ができるシステム作りを要求いたします。

働き方改革の残業時間規制の影響による総給与の減少や、旅程管理業務以外の付帯業

務や新型コロナウイルス感染予防対策に関する付帯業務などが日々増加する中で現在の時給は決してその対価に見合ったものであるとは言えません。

アンケート評価重視の根本的な見直し、本来の働き方改革とはなにかを訴え、業務増加傾向に歯止めをかけ、適切な添乗業務に見合った賃金を求めています。

更に今後はいかなる状況下においても、全体的な賃金の低下なく安定した給与が得られるようになることを目指し働きかけていきます。

【労働時間管理方法の改善】

新型コロナウイルス感染拡大による影響が続く中、ようやく7月から海外ツアーが再開しましたが、今のところ問題点を収拾するまでの実態が存在しません。しかし、今後は海外添乗が本格的になる中、また国内ツアーも継続的に添乗業務が進む中で、働き方改革関連法による残業時間規制に伴い、長時間労働になりがちな添乗員の業務について、会社側から強制的な労働時間縮小を求められることが無いのか、実際に業務にかかった時間を対象外として一方的にはじかれることがないか、取れてない休憩を強制的に日報に記入させられることがないか、対客電話などでかかった超過申請は適切に受理されているか、添乗員にとって不利益な時間管理方法へと一方的に変更される動きはないか、今後も組合としてフォローをしていく必要があります。並びに、現在設定されている時間管理方法についても、現場に見合っていないものは改めて見直しの訴えをするための実態調査を進め、組合員の総意に基づく訴えができるように進めていきます。

【適正な評価制度の確立】

私たち添乗員の働きぶりが公正に評価され、納得して働ける職場環境に改善されることを目標とします。長きに渡り私たち添乗員の給与は、阪急交通社をはじめ派遣先企業からの派遣料支給基準が賃金支払いのベースとなっており、時給を大きく左右する要素としてお客様によるアンケート評価が重要視されてきました。2019年にはじめて、アンケート評価だけではなく添乗員自身の頑張りが評価される資格取得手当支給制度が設けられ、2020年4月帰着分より「ステージ制」の新評価制度が実施され、資格取得が新たな項目となりました。しかしアンケート評価の比重は重いままであり、2022年度に全組合員を対象に行ったアンケート調査においても上位ステージのアンケート満足率のハードルが高すぎてモチベーションが下がるという意見が多く寄せられました。また阪急交通社のツアーアンケートの文章の見直しを望む声も多く寄せられました。例えば添乗員と乗務員の区別がされないアンケート回答が査定基準となることは適正とは言えず、またアンケート回答の心無いコメントによる添乗員の心理的負担も増加しています。アンケート評価の在り方と合わせてアンケートの文章内容の見直しについても訴えていく必要があります。今後も「適正な評価制度」について、添乗員の働き

に見合った適切な評価制度となるよう働きかけていきます。また査定時期に合わせた面談を年2回定期的に行うように会社、或いは支店ごとに働きかけます。4月・10月の査定時期がツアーの繁忙期であるために後回しにされ全支店にて面談が全添乗員に行われていない状況が続いているため、査定時期の見直しを求めるなど確実に面談が行われるよう強く働きかけていく必要があります。面談がステップアップやスキルアップを望む添乗員にとって適正な業務環境へ繋がる機会となるよう引き続き働きかけていきます。

2. 業務に関する課題

【添乗業務の明確化】

添乗員本来の旅管理を越えた業務が年々増えている状態です。2020年4月から海外ツアーの実績がなく2022年7月から再開したばかりですが、コロナ前の実態として通訳業務、現地ガイド無しの散策、日本語ガイドが存在するにも関わらず英語ガイドの手配、空港でのアシスタントのカットなどの業務負担がありました。国内ツアーではバスガイド無しツアーが大半を占め、車内販売やオプション販売の強制など、さらに新型コロナウイルス感染拡大予防対策のための業務、県民割・ブロック割、そして全国旅行支援割の為に業務も追加され、添乗員は2つも3つも身体が欲しいような添乗員本来の旅管理を超えた多量の業務負担を抱えています。その為、十分にお客様に目が行き届かないことから安全確保に差し支えるような状況が生まれるなど、経費削減による人件費カットのしわ寄せが現場に大きく表れています。

阪急トラベルサポートは、添乗員に資格取得をすすめ、添乗員の質を高めることで派遣先への働きかけを強めるとのことですが、仕事数だけが増えても、人手不足になるばかりです。添乗員の基本業務徹底も大切ですが、業務内容の見直し、コンプライアンスの危機管理徹底を働きかけていきます。その一環として、今年度も阪急交通社労働組合と協力し、添乗員と営業担当者がお互いの立場から話し合い、交流する中で添乗業務内容の見直しや明確化について改善されるよう、情報交換会を開催いたします。

3. 労使関係に関する課題

【労働組合の権利の確立】

情報伝達や会議開催等、社内で組合活動を行う上での権利について、現在 会社からは大部分において協力が得られています。一部支店では組合情報掲示板の設置、組合活動での会議室の利用、組合活動のためのコピー機の利用、また情宣紙配布に関しては社内便の利用が認められています。これらが全支店において認められることを目指します。また今後も円滑な組合活動を継続できるよう組合として引き続き権利の確立を求めま

す。

【総合労使協議体制の確立】

組合からの働きかけにより以前に比べ組合員の労働条件に関わることや、経営上重要な判断を行う際の事前通知や報告はされるようになってきましたが、重要決定に関しては未だ一方的な状態と言えます。組合員にとって生活に直結する重要な職場のルールや賃金・労働時間などは、事前通知だけではなく話し合った上で決定できるよう、より会社側と継続して協議する体制にした上で、重要な決定事項には組合の意見が今以上に取り入れられるよう密なる協議体制を目指します。また経営に関する情報を入手しやすくし、透明性のある会社のあり方を求め、添乗員の労働条件の改善に繋げていきます。

【労働協約の締結】

依然叶っていない組合上の権利・賃金・福利厚生、産休・育休・介護休暇の有給化など就業規則の未締結項目の協約化を目指します。組合員が安心して働けるよう今後も労働協約の締結を進めていきます。

【労使委員会の設置】

公正な処遇とモラル向上のための苦情処理委員会や、組合員の表彰または懲戒について協議決定する賞罰委員会の設置を求めます。また、懲罰に関し同じミスで人によって罰が違うというところがあるなどの不透明な懲罰に関して改善を求めます。

【専ら派遣】

派遣法の改正に伴う「専ら派遣の禁止及びグループ企業派遣の8割規制」の影響を受け、外部2割派遣をクリアするために他社及び他業種への派遣が増え、添乗員として働くべく登録したからには、阪急トラベルサポートが8割規制の為に外部の仕事を営業する際には、より積極的に添乗派遣の仕事を獲得するよう強く求めてきました。しかし新型コロナウイルス感染拡大のため添乗派遣が皆無となった際には他業種の派遣も含めた仕事の確保を求めました。阪急トラベルサポートでの登録維持のためには、添乗員としての登録にこだわらない働き方もあり、今後は各添乗員により望むかたちの違いが出てくる可能性も踏まえていく必要があります。

添乗業務としての外部派遣については、給与や待遇差に大きく問題が見られないようにまた、添乗員にのみ負担を掛けないよう実態の把握と改善へ向けた話し合いを行います。また、添乗業務以外の他業種派遣については、収入の減少となり働くモチベーションの低下から他社への移籍や退社を招く要因となることを避けるために、会社にも改めて対応策についての必要性と理解を求めると共に、安定した収入と外部派遣環境の改善を求めていきます。

4. 組織に関する課題

【組合員の拡大】

現在、全国に札幌・東京・静岡・名古屋・大阪・福岡・鹿児島・沖縄の8支部205名の組合員がいます。支部長が支部組合員から選出されていない名古屋支部については本部執行委員長が兼務し、昨年度からは札幌支部の支部長を本部執行委員が兼務しています。支部長が他支店所属というハンデはありますが、その支店独自の問題や悩みなどを少しでも適切にフォローできるよう、引き続き定期的な支店訪問やLINEなどでコミュニケーションを持ちながら支援体制に努めていきます。

最重要課題としては、今以上に組合員の数を増やし、また組合員の意思統一を図りながら、「組合＝添乗員の総意」として会社側に強い組合という立場で発言力を大きくしていくことであると考えます。新型コロナウイルスの影響下、不安定な状況が続く退社し組合員数が減少していますが、会社側への発言力を増すため、そして組合員の待遇改善のためにも各拠点においてより活発な組合活動や交流を行い、共に組合活動への理解を深め、阪急トラベルサポート添乗員労働組合の活動内容を広く発信していきます。

組織外としての課題としては、現在添乗員は全国で約1万人の登録があるとされていますが、多くの独立系添乗派遣会社は組合が組織されていません。派遣添乗員の労働条件の維持・底上げには、独立系派遣会社の組合組織化は必要不可欠です。私たち阪急トラベルサポート添乗員労働組合の活動を通し、対外的にも活動内容を発信するよう努めます。

【組合員の意義・情報伝達体制の確立】

組合員の組合活動に対する意義の理解を深めます。各支店での対面による組合活動、そして組合ホームページやLINE、組合員一斉送信メール等のツール、情宣紙を活用し、組合に関する情報の共有化並びに組合活動への積極的な参加を図っていきます。また、組合ホームページに関しては、2020年4月にリニューアルをし見やすく使いやすくなりました。今まで以上に組合員が組合活動について身近に感じる事が出来る内容を作り、またこれまでの資料を、更に情報量を増やして添乗員の事前準備に役立つホームページの構築にも努めていきます。宿紙（ホテルインフォメーション）については一定の閲覧数がありますので、今後は、合理的かつ現場の添乗員の負担軽減を目指したホームページ作成に邁進していく所存です。さらに使いやすく見やすいホームページを作成していくためにも、忌憚ないご意見をお寄せください。

【サービス連合との関係強化】

大きな問題・課題に向かうために、一組合の力だけでなく業界全体が一丸となり進め

ていくことが重要と考えます。サービス連合定期大会（本部、東日本、西日本、九州地連）に出席し、サービス連合の方針に従い積極的に開催行事へ参加することによって業界全体での派遣添乗員の労働条件向上を図り、他労働組合との情報交換・意見交換を密にして共闘関係強化に努めます。

サービス連合本部が主催する派遣添乗員ネットワーク会議、サービス連合西日本地連が主催する派遣添乗員情報連絡会に参加し、他社添乗員労働組合との交流・情報交換の機会を持ち、添乗員の地位向上・待遇改善に努めます。

【全阪急労働組合協議会との関係強化】

ホールディングスグループ各社で働く仲間で構成された単一組織が集まった連合組織「全阪急労働組合協議会」の幹事会に出席し、阪急グループ労働組合との交流・情報交換の機会を持ち、情報共有いたします。今後もより幅広い連携と関係の強化を図ることを目的といたします。

【阪急阪神交通社グループ労働組合連合会との関係強化】

阪急交通社労働組合、阪急トラベルサポート労働組合との連携を強化し、添乗員に関わる諸問題の改善・解決をよりスムーズに進めていくことを目的とすると共に、会社の発展に共に協力しあうことを目標とします。2023年度は、阪急交通社労働組合との意見交換会、阪急トラベルサポート労働組合との合同執行委員会、また互いの労働組合でコミュニケーションを深める目的で合同レクリエーションなどを開催したいと思えます。