サービス連合
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

第69号　2024年4月1日

毎月1日発行　1部50円（組合員の購読料は会費に含む）

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会
〒160-0002 東京都新宿区四谷坂町9-6 坂町Mビル2階
TEL 03-5919-3261　　発行人 石川聡一郎

2024春季生活闘争
～産業の持続的な発展にむけた転換点に！～

私たちのホテル・レジャー業、旅行業、国際航空貨物業（フォワーダー）は、労働集約型産業であることから、人財が唯一の財産であるため、人への投資を強く意識した労働条件の向上と労働環境の整備は、必要不可欠です。サービス連合では、２０２４春季生活闘争を大きな転換点と位置づけ、人財不足が深刻化する中、他産業との人財確保競争に勝ち抜くため、労務費を含めた適正な価格転嫁を行い、正の好循環へ繋げることで産業の持続的な発展へ繋げることができるとして闘争を展開しています。


2024春季生活闘争　第１回闘争委員会

２０２４春季生活闘争において、サービス連合では要求書を原則２月末日までに提出することとし、早期決着をはかるため、３月11日から３月15日を集中交渉期間、３月12日から３月14日をヤマ場と位置づけ、２月21日に中央執行委員で構成される闘争委員会を設置し、本格的な闘争期間に入りました。また、３月13日には第２回闘争委員会を開催し、これから要求書を提出する加盟組合もあることから、引き続き、交渉状況と合意情報を共有しながら全体で波及効果を生みだし、２０２４春季生活闘争へ臨むことを確認しました。

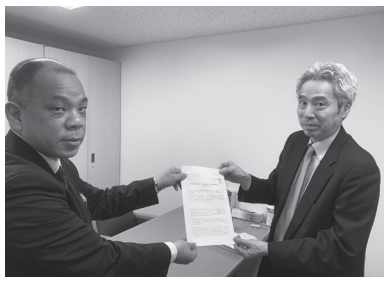
闘争委員会では全加盟組合の闘争状況の把握および支援、情報発信をおこなうとともに、組織支援局や中核組織の代表者が中心となり各加盟組合を激励訪問するなど、闘争支援をおこなっています。３月11日時点で、22の加盟組合が要求書を提出し、会社との交渉に臨みました。

政府による産業界への賃上げ要請をはじめとして、社会的な賃上げ機運が非常に高まっている中での闘争となり、サービス連合としてもこの賃上げ機運の高まりという大きな波に乗り、昨年を上回る水準はもちろんのこと、賃金改善率５％など、要求貫徹にむけ粘り強く鋭意交渉を展開し、加盟組合とともに引き続き闘います。

賃金改善など業界団体に対して２０２４春季生活闘争について申し入れ

私たちが働くサービス・ツーリズム産業は、労働集約型産業であり人財が重要な財産です。人財不足が深刻化するいま、誰もが働きたい、働き続けたいと思える産業へするために労働条件と労働環境の整備に取り組まなければなりません。そのため、２０２４春季生活闘争において適切な価格転嫁を図り企業としての利益を確保し、その原資にて賃上げをおこない、正の好循環へ繋げられるよう、サービス連合では、産業を代表する唯一の産業別労働組合として、魅力ある産業の実現にむけ、産業全体で波及効果を生み出す春季生活闘争の機運づくりをおこなうため、３業種７つの業界団体に２月８日から16日に訪問し申し入れをおこないました。


一般社団法人日本旅行業協会


一般社団法人日本ホテル協会


一般社団法人全国旅行業協会


一般社団法人全日本ホテル連盟


一般社団法人航空貨物運送協会

【申し入れ概要】
1. 産業別最低保障賃金制度の確立にむけ最低保障賃金の協定締結
2. 定期昇給を含む５％の賃金改善の実施
3. 労働時間短縮の推進
4. 統一労災補償制度の新設（旅行業のみ）


全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会（全旅連）


一般社団法人日本旅館協会

連合「２０２４春季生活闘争 政策・制度 要求実現３・１中央集会」
～みんなで賃上げ。ステージを変えよう！～

３月１日に開催された、連合の「２０２４春季生活闘争 政策・制度 要求実現３・１中央集会」にサービス連合も参加し、２０２４春季生活闘争のヤマ場にむけてサービス連合全体で取り組む意志を固めました。

本集会は連合が、経済社会のステージ転換を着実に進めるための機運を醸成するとともに「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけた政策・制度の課題に取り組む意志を固めるために開催しました。本集会の前段で実施された「街頭宣伝行動」では、連合の副会長を務める櫻田会長が司会を務めました。

また、本集会を皮切りに北海道や大阪、愛知をはじめ全国各地で「春季生活闘争総決起集会」が開催され、サービス連合の加盟組合役員が多数参加しました。

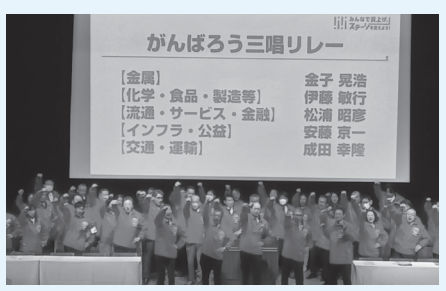


北海道


愛知



大阪



頑張ろう三唱の様子

２０２４春季生活闘争「２・22連合アクションデモ」
～みんなで賃上げ～

連合は２０２４春季生活闘争を経済社会のステージ転換をはかるために、連合全体で継続的な賃上げの機運醸成などにむけて取り組む社会的なキャンペーンとして「連合アクション」を実施しています。

２月22日に開催された、連合の「２０２４春季生活闘争『みんなで賃上げ。ステージを変えよう！』２・22連合アクションデモ」には、サービス連合も参加し、２０２４春季生活闘争に産別全体で一丸となって取り組み前進させるべく、互いに激励し団結を固めました。また、この「２・22連合アクションデモ」と連動して、同日に全国各地で街宣行動や集会などの全国統一的行動が実施されました。



「2.22連合アクションデモ」出発前の頑張ろう三唱

第１回ジェンダー平等フォーラムを開催
～ジェンダー平等推進の浸透にむけて～

サービス連合は３月６日（水）、東京都港区の女性就業支援センターホール（オンライン併用）において「第１回ジェンダー平等フォーラム」を開催しました。

本フォーラムは産業全体でジェンダー平等運動への機運を生み出すとともに、サービス連合として男女平等参画計画の着実な定着にむけて、取り組みの必要性を改めて加盟組合、サービス連合全体に浸透させることを目的に開催し、会場とウェブの併用開催とし、サービス連合の加盟組合のみならず、関係団体などからも多くの方々が出席しました。

冒頭で主催者挨拶をおこなった櫻田会長は「持続可能な産業や社会を実現するためには、多様な価値観を持つ人々が互いを認め合い、個性と能力を発揮し、活躍できなければならない。ジェンダー平等の推進は、多様性を認め合う包摂的な社会の実現にむけて欠かすことのできない取り組み」と述べ、「このフォーラムを通じてジェンダー平等の大切さを改めて認識したい」と開催意義を訴えました。続けて、本フォーラムの開催にあたり連合の芳野友子会長から寄せられたビデオメッセージが披露されました。芳野会長からは「男女が共に仕事・家庭、そして組合において責任を分かち合えるようにともに議論し、一歩ずつ歩みを進めていこう。このフォーラムがサービス連合のジェンダー平等の取り組みをさらに加速させ、多くに組合員の理解が進むことを期待している」との力強い言葉をいただきました。


司会進行を務めた大喜多副会長


主催者挨拶をおこなう櫻田会長

基調講演

フォーラムは基調講演とトークセッションの二部で構成され、サービス連合の取り組み報告の後、まず初めに基調講演として「なぜジェンダー平等が組織の成長に必要なのか?」をテーマに日経ｘｗｏｍａｎ客員研究員・著作家の羽生祥子氏が講演をおこないました。

羽生氏は属性の多様性を混ぜて議論してしまうことで論点が不明確になる点について触れ、属性と特性を結びつけずにマネジメントする必要性に言及したうえで、日本の多様性の中で特に遅れているのが性別であると警鐘をならしました。

企業経営については「ダイバーシティは女性の地位向上のみならず、経営リスクと直結する時代になった」と取り組みの必要性に触れ、特に人財獲得については重要であると説明しました。産業の状況については「他産業に比べてサービス・ツーリズム産業では女性が多く働いており、女性活躍は頑張ればできる。非常にポジティブな状況にあると言える。あとは育成をやるかやらないか」と強調しました。講演の最後には質疑応答の時間が設けられ、時間の許す限り参加者の質問に答えました。



羽生祥子氏による基調講演

トークセッション

続けて実施されたトークセッションでは「ジェンダー平等の着実な推進にむけて真に必要なものとは何か～政労使の課題と今後について～」をテーマに議論をおこないました。コーディネーターは櫻田会長が務め、パネリストとして、内閣府 男女共同参画局 推進課企画官の中山奈津美氏、連合 総合政策推進局 総合局長の小原成朗氏、一般社団法人日本旅行業協会（ＪＡＴＡ）関東支部ＬＡＤＹＪＡＴＡ委員会委員長の山本綾子氏の３名が登壇し、政労使それぞれの立場からジェンダー平等の現状と課題、さらには今後について議論をおこないました。

内閣府の中山氏は企業における女性登用の加速化と仕事と家庭の両立支援の観点から政府の取り組みについて説明しました。

連合の小原氏は、連合「ジェンダー平等推進計画」フェーズ１など連合の取り組みや現状について説明したうえで「労働組合役員の大多数のやり方を続けるだけではいけない。このまま何もしなければ女性の役員や若い方々が入って来なくなる」と危機感を共有して運動を前に進めていく必要性を訴えました。

ＪＡＴＡの山本氏は「多様な方々が共に働くことが業界の発展につながる。男性の育児参画を進めていくとともに、技術を活用するなど、人でしかできない部分に注力していくことも重要ではないか」と述べるとともに、意識改革と教育プログラムの必要性について説明しました。最後に、各パネリストからサービス連合に対する叱咤激励のメッセージがあり、トークセッションは終了しました。

サービス連合は男女平等参画計画（定着期）の取り組みを進めるにあたり、今回のフォーラムで得た様々な気付きを通じて、取り組み意義が加盟組合に理解浸透し、定着している状態となるようサービス連合全体でジェンダー平等の推進にむけて運動を進めていきます。


コーディネーターを務めた櫻田会長



政労使のパネリストによるトークセッション


内閣府男女共同参画局
中山奈津美 氏


連合　小原成朗 氏


一般社団法人日本旅行業協会
関東支部LADYJATA委員会
山本綾子 氏

エンパワーメント研修会開催します

ジェンダー平等の推進にむけた加盟組合役員の意識向上、知識習得を目的として5月16日(木)、エンパワーメント研修会を会場（サービス連合本部）とＷＥＢ併用で開催します。

前期取りまとめた男女平等参画計画の「定着」にむけた「具体的手法」では、労働組合において男女平等参画を進めるためには、「誰もが活動に参画しやすい労働組合組織であることが必要」としています。今回の研修会はジェンダー平等推進にむけて参加者のスキルアップにつながる内容とし、人々の働き方や価値観が変化する中で労働組合の活動はどうあるべきか、持続可能な労働組合活動について考える機会とします。加盟組合の皆さん、積極的なご参加をお待ちしています。


昨年5月開催　エンパワーメント研修会の様子

交運労協・連合「交通運輸」部門連絡会
2024春季生活闘争3・4総決起集会
～キーワーカーにふさわしい賃金と労働条件を～

3月4日、交運労協と連合「交通運輸」部門連絡会の「2024春季生活闘争3・4総決起集会」が「社会を支えるキーワーカーにふさわしい賃金と労働条件を確立しよう!」をスローガンに掲げて開催され、サービス連合も参加しました。

交運労協は、2024春季生活闘争を持続可能な交通運輸・観光サービスの再構築にむけた正念場と位置づけ、「産業の基盤たる人材の確保と離職防止」「拡大する産業間格差の是正」「物価高騰に対する実質賃金の確保」「賃上げの原資となる価格転嫁の推進」「産業内の規模間格差の是正」の5つの視点で闘っています。集会の終盤では、それらを踏まえた集会宣言が交運労協の小島哲事務局次長（サービス連合特別中央執行委員）によって力強く読み上げられ、会場全体で確認されました。


集会宣言を読み上げる
小島事務局次長

第3回ジェンダー平等推進委員会を開催
～男女共同参画の現状と企業における女性登用の加速化にむけて～

2月8日、第3回ジェンダー平等推進委員会を開催し、前半に内閣府男女共同参画局推進課企画官の中山奈津美氏より「男女共同参画の現状と企業における女性登用の加速化にむけて」をテーマに講演をうけました。

講演後の質疑応答では、各委員から企業での環境整備の重要性などについて質問や意見があり、活発な意見交換となりました。会議後半は、「手法の実践」にむけた議論をおこないました。はじめに各委員が実施・分析したジェンダー監査について共有をおこなったうえで、ジェンダー平等推進にむけて好事例を産業内で広く展開していくため、事例分析・議論をおこないました。

サービス連合では、加盟組合での取り組み強化を通じ、引き続きジェンダー平等推進にむけて運動を進めていきます。


第3回ジェンダー平等推進委員会


講演の様子



3・8国際女性デー全国統一行動 中央集会
～つなげよう　取り組みを　高めよう　意識を～

3月8日に連合「2024春季生活闘争 3・8国際女性デー全国統一行動中央集会」が開催され、サービス連合はすべての加盟組合に参加を呼びかけ、会場とオンラインで参加しました。

本集会では、芳野会長の冒頭挨拶に続き、連合役員を務める櫻田会長、永江中央執行委員をはじめ連合役員が壇上よりアピールをおこないました。

本集会で得た気付きを踏まえ、男女平等参画計画（定着期）に基づいてサービス連合全体でジェンダー平等推進にむけて運動を進めていきます。



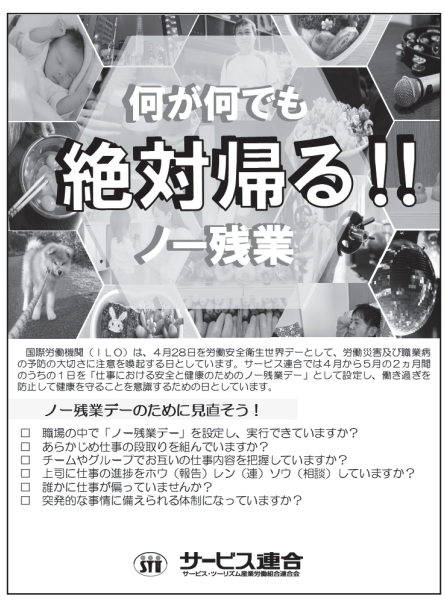
連合芳野会長　冒頭挨拶

何が何でも絶対帰る!
～仕事における安全と健康のためのノー残業デー～

サービス連合では、誰もが仕事と生活の調和の取れた働き方・暮らし方を目指して、年間総実労働時間の短縮に取り組んでいます。

今年度は、需要の回復、拡大により、人手不足による長時間労働が懸念されています。今一度業務を見直し、効率化を図るなど、時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得促進などの取り組みを強化する必要があります。各加盟組合が、総実労働時間を短縮することの重要性をあらためて認識するとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、具体的な取り組みとして2023年10月から、総実労働時間短縮にむけた2023年度取り組み強化期間を設定し、『全国労働衛生週間』『年次有給休暇取得促進期間』『労働時間適正化月間』『36協定総点検期間』『仕事における安全と健康のためのノー残業デー』これら5つのテーマで啓発ポスターを展開しています。

今月は『仕事における安全と健康のためのノー残業デー』についてご紹介します。国際労働機関（ＩＬＯ）は、4月28日を労働安全衛生世界デーとして、労働災害及び職業病の予防の大切さに注意を喚起する日としています。この日は、ゴールデンウィークに近いことから、サービス連合では日にちを限定せず、4月から5月の2ヵ月間のうちの1日を「仕事における安全と健康のためのノー残業デー」として追加設定し、働き過ぎを防止して健康を守ることを意識するための日としています。皆さんの職場ではノー残業デーは設定されていますか?あるいは、設定しても機能していないという事はありませんか?ぜひこのポスターを活用いただき、長時間労働是正について取り組みを推進していきましょう。

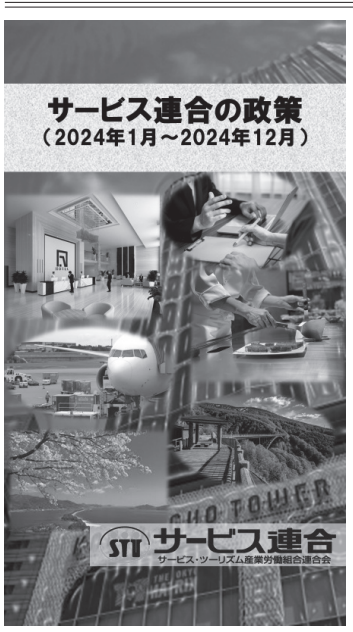


ノー残業デーポスター

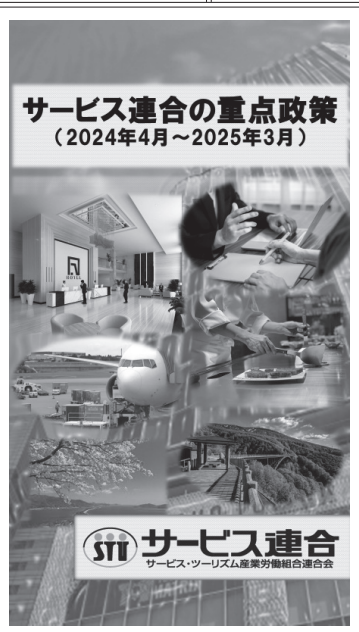


政策立案にむけて意見集約

サービス連合では、持続可能で魅力的なサービス・ツーリズム産業の発展にむけて、産業内での課題解決に取り組むため、国、地方自治体、業界団体に対して具体的な要望や要請行動をおこないます。社会的に公正であり、かつ職場課題を踏まえた政策策定にむけて、加盟組合から意見集約をおこないます。今年度のサービス連合政策ならびに重点政策の内容を更に深掘りした意見や日頃業務に従事している中で感じること、地域現場で感じることや法律改正、制度改正を求める意見など、広くお寄せください。



サービス連合の政策



重点政策

ワークルール検定に挑戦してみよう!

～ワークルール検定2024春～

初級・中級ともに全国で受験できます。

ワークルール検定協会HP

検定期間 6月8日（土）～6月16日（日）　申込受付期間 3月4日（月）～4月26日（金）　詳しくは公式ホームページへ

皆さん、ワークルール検定をご存知ですか？ワークルール検定は、働くときに必要な法律や決まりを身につけられる検定制度であり、一般社団法人日本ワークルール検定協会が主催し、毎年6月と11月に実施されています。

いま、グローバル化による企業間競争の激化や労働法の規制緩和、働き方の多様化などが進行しているにもかかわらず、職場でワークルールが守られない場面が多くなってきています。労働者にも使用者にもワークルールの知識が乏しいためです。知識が欠如している原因としては、ワークルールを知る機会が少ないことがあげられますが、ワークルールを知りたいというニーズは確実に広がっています。それら知識の獲得を応援・支援するのが、この「ワークルール検定」です。

検定は初級と中級が設定されており、初級検定は職場で問題になりそうなワークルール（休日休暇、労働時間などの労働条件関連）を中心に出題されます。新任の労働組合役員の方が職場集会等で目の当たりにする課題がまさに初級編で出題される範囲となります。

一方の中級検定は、実際に職場で直面すると思われる具体的な事例を設問とし、ワークルールの基本的な考え方を理解することを目的とし、さらに、働く際に必要とされる社会保障法上の問題も取り上げます。基本となる知識は一定程度身についている方、組合役員を歴任された方に受験いただきたい内容です。

今回の記事を掲載するにあたりサービス連合の先輩である高橋均さん、片岡千鶴子さんにお話を伺いました。貴重なお話をいただきありがとうございました。

「例題（中級）にチャレンジしてみよう！」

（出典:ワークルール検定問題集2023年版）

Q．ユニオン・ショップ制について、正しいものをすべて選びなさい。（正解率29%）

1．少数組合であっても、ユニオン・ショップ協定を締結することができる。
2．過半数組合からの要求があっても、使用者は、ユニオン・ショップ協定を締結する義務はない。
3．労働組合からの除名が無効ならば、ユニオン・ショップ協定に基づく解雇も無効となる。
4．ユニオン・ショップ協定に基づき、少数組合の組合員を解雇することは許される。

受験者の声　サービス連合 永江光都子中央執行委員



私は初級編を2018年に、中級編を2023年に受験しました。労働組合役員を始めた時は自社の労働条件を中心に覚えるため、自社制度が世間一般常識と捉えてしまいがちですが、ワークルール検定にむけて勉強し始めると新たな気づきを得るようになりました。例えば「退職願」と「退職届」の違い。一見同じように見えますし、何も考えないで使ってしまいがちですが、この2つは大きく異なります。実際に組合員から退職の相談を受けた時、その知識が役立ったこともあります。また、労働組合役員でなくても社会人として日々の生活を送るうえで重要な知識が多く盛り込まれており、この問題ってあの時ワークルール検定で勉強した内容かも!と思い返すことも多いかもしれません。非専従の方は特に受験勉強をする時間の確保が難しいかもしれませんが、受験することで学びが増えますので、ぜひチャレンジしていただきたいです!　（※例題（中級）正解は2.3.）

加盟組合紹介

近畿日本ツーリスト商事労働組合

近畿日本ツーリスト商事労働組合　書記長の青木です。

近畿日本ツーリスト商事労働組合は、組合員50名・執行部7名で構成をしております。全国10ヶ所の営業所で、旅館・ホテル・観光施設など様々なお客様と取引をさせて頂いています。

当労組は、3年前より執行委員を含む新体制になり、不慣れながら奮闘しております。

ここ数年若手の社員が増えたことにより、執行部の若返りも進み、若年層の組合員からの要望も届くようになってきました。

昨今の物価高騰に伴い、ベア獲得にむけた取り組み・人員確保・働き方改革など長く働ける環境づくりを目指し取り組んでおり、連合会ともさらに関係を密にして、活動をしております。

今後ともグループで一丸となり労組活動を行い、組合員が希望を持てるより良い会社を目指していく所存でございます。



中の坊従業員組合

私達、中の坊従業員組合は㈱中の坊で1958年10月に発足、今年66期目を迎えた正社員によるユニオンショップ協定が結ばれた組合組織です。組合員は有馬温泉にある「中の坊瑞苑」「有馬グランドホテル」、大阪にある営業所とレストラン「北瑞苑」、兵庫県内にある美奈木ゴルフクラブ内レストラン、のいずれかに勤務しております。

現在組合員は153名、執行委員6名で活動しております。

年間の活動として、毎年12月に開催する定期大会、毎月開催する職場委員会・執行委員会・三役会・労使協議会（春季生活闘争及び夏期・冬期一時金交渉含む）と安全衛生委員会がありま す。また、年間で開催するイベントとして、春に行う新入組合員歓迎会（組合説明会）、秋に開催する組合員研修会（交流会）を企画・運営しております。

その他の活動として、一つ目は共済会の運営委託を行っており、共済会会員の会費の管理と交流イベントの企画・運営も行っております。二つ目は上部団体であるサービス連合に1名リゾート・旅館委員会の運営委員として中央執行委員を担っております。

コロナ禍の影響もあって、組合員数は最盛期に比べ6割ほどに減少してしまいましたが、従業員の生活環境をより良いものに変えていく為に日々奮闘しています。現在の最重要課題としては、離職率を抑制させて人手不足による労働環境の悪化を防ぐこと、今いる組合員の生活水準を上げる為に賃金交渉をおこなうことに取り組んで活動しております。

横の繋がりを大事にこれからも皆さんと交流・情報交換が出来るよう頑張ってまいりますので、どうぞ宜しくお願いいたします。



編集後記

4月に入りました。新入組合員を迎えた加盟組合も多いことと思います。関東以南では咲き誇る満開の桜を目で見て楽しむことができているのではないでしょうか。（3月17日現在、東京の満開予想日は3月28日でした）ふと思い立ち、某生成AIに「花見の歴史」と問いかけた所、即答いただきました。「花見の歴史は古く、日本では奈良時代（710年から794年）にさかのぼる。当初は貴族や武士の間で行われていたが、平安時代になると一般の人々も楽しむようになった。花見は桜の花を鑑賞するだけでなく、屋外で宴会を楽しむ文化として発展した。その後、江戸時代になると、花見は一般庶民の間でもより一般的になり、今日まで愛され続けている」とのこと。思い起こせば、東京では桜の開花を観測史上最速で迎えた2020年は4月に緊急事態宣言が発出され、長いコロナ禍に突入しました。もうあれから4年の月日が流れました。今月はコロナが5類感染症に変更されてから初めて迎える4月です。皆さん、思い思いの場所や時間で桜を楽しんでみてはいかがでしょうか。「世間（よのなか）も常にしあらねば屋戸（やど）にある桜の花の散れる頃かも」

（Y. Y.）