



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98号

2026年9月1日
毎月1日発行

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会
〒104-0042 東京都中央区入船3-1-13 入船ニココンビル6階
TEL 03-5919-3261 発行人 石川聡一郎

ジェンダー平等推進
NEWS

第2回女性役員情報交換会を開催 ～女性役員の交流促進にむけて～

第26回定期大会終了後、女性の代議員、特別代議員を対象に2回目となる女性役員情報交換会を開催しました。本会は、女性役員同士の情報交換やネットワークづくりを目的として、今期から開催しており、加加盟組合間の交流機会はブ

その後、永江中央執行委員(ジェンダー平等推進局長)より、サービス連合「ジェンダー平等・多様性推進計画『成長』」について説明し、サービス連合の決議機関における女性役員の参画率(直近5か年の代議員・中央委員の登録者数)について共有しました。第25回中央委員会、第26回定期大会ともに、女性代議員・中央委員の登録者数が伸びてきたものの、目標である30%には到達していない現状です。

会の後半はグループに分かれてディスカッションをおこないました。前回開催後に実施したアンケートでは「労働組合と家庭と業務のバランスをどう保っているか知りたい」「育児など時間的制約がある女性組合員の活動への参加促進方法を知りたい」といった声が多かったため、今回は「労働組合と仕事、家庭のバランスについて」をテーマに、課題に感じていること、各組織で取り組んでいる工夫についてディスカッションをおこないました。執行委員会の時間設定や活動全体の効率化、夜の意見交換会への参加促進方法、情報宣

伝の工夫、資料作成や情報整理の仕方など、質疑応答は多岐にわたりました。「文字だらけの情報宣伝は伝わりづらく、初見の方でも見やすい広報を心がけたほうが良い」「組合員と対面で直接向き合うことも大事だが、活動によってはケースバイケースでオンラインやアプリなどに頼ることも大事」といった意見には、参加者の多くが共感していました。業種や拠点の違い、専従役員の有無、就業時間中の組合活動が労働協約上認められているかどうかの違いなど、組織毎に違いはあるものの、意見交換の中から各組織で活かせるヒントや、すぐに活かせることなくそれぞれ違う環境を知れたことは参加者にとっても大きな

この取り組みはまだ始まったばかりです。開催方法や意見交換のテーマなど、今後工夫を凝らし、女性役員間のエンゲージメント向上に繋げていきます。参加された皆さん、お疲れ様でした！

第26回定期大会の終了後に2026年度リゾート・旅館委員会全国会議を開催し、9組織13名(内ウェブ3名)が参加しました。議題としては、労働基準法改正議論の経過報告、事前アンケート(労働基準法改正に関する会社との交渉状況や他組織に聞きたい事項について)の共有、2026年度のリゾート・旅館委員会の運営、スケジュール等の議論をおこないました。

まず事務局より政府による労働基準法改正にむけた議論状況および改正事項を説明し、情報共有をおこないました。特にリゾート・旅館業に大きな影響を与えることが想定される勤務時間インターバル制度の義務化やつながらない権利の法制化、法定休日の特定義務化についての詳細な説明をおこなうとともに、参加者相互に改正事項が職場に与える影響について意見交換をおこないました。勤務時間インターバル制度については、制度導入にむけて職場での阻害要因に関する意見が多く出されましたが、2026春季生活闘争において会社と合意し、実際に制度運用が始まっている加盟組合からは、合意に至った交渉経緯や職場での運用状況の報告など、好事例の共有がありました。つながらない権利、法定休日の特定義務化についても参加者から各職場での対応について意見が出され、職場で独



ディスカッションの様子

自のルールを設けている組織や、勤務システムの導入で既に対応している等の報告がありました。

続いて事前に実施したアンケート結果をもとに、労働基準法改正にむけた会社との交渉状況の共有とともに、労働基準法改正という職場に大きな影響を与えるテーマを議題にしたことから、参加者から活発な意見が出されました。今回初めて参加した加盟組合もありました。さらに参加組合を増やしていくために引き続き、委員会の活発な議論を通じて産業の活性化にむけて取り組みを進めていきます。



参加した女性役員

また事務局より政府による労働基準法改正にむけた議論状況および改正事項を説明し、情報共有をおこないました。特にリゾート・旅館業に大きな影響を与えることが想定される勤務時間インターバル制度の義務化やつながらない権利の法制化、法定休日の特定義務化についての詳細な説明をおこなうとともに、参加者相互に改正事項が職場に与える影響について意見交換をおこないました。勤務時間インターバル制度については、制度導入にむけて職場での阻害要因に関する意見が多く出されましたが、2026春季生活闘争において会社と合意し、実際に制度運用が始まっている加盟組合からは、合意に至った交渉経緯や職場での運用状況の報告など、好事例の共有がありました。つながらない権利、法定休日の特定義務化についても参加者から各職場での対応について意見が出され、職場で独

自のルールを設けている組織や、勤務システムの導入で既に対応している等の報告がありました。

続いて事前に実施したアンケート結果をもとに、労働基準法改正にむけた会社との交渉状況の共有とともに、労働基準法改正という職場に大きな影響を与えるテーマを議題にしたことから、参加者から活発な意見が出されました。今回初めて参加した加盟組合もありました。さらに参加組合を増やしていくために引き続き、委員会の活発な議論を通じて産業の活性化にむけて取り組みを進めていきます。



リゾート・旅館委員会全国会議を開催 ～魅力ある職場づくりの為、職場課題の改善にむけて議論～



木下弁護士(左) 只野弁護士(右)

労使紛争回避にむけた学習会 ～労働運動の伝承～ 伝家の宝刀は、いつでも抜けるように常に磨き上げる

サービス連合では、2026年度最初の中央執行委員会に併せて、法律顧問契約を締結している東京共同法律事務所の木下徹郎弁護士、只野靖弁護士を講師に招き、労使紛争回避にむけ「伝家の宝刀（ストライキ）を抜かずには済ませるための学習会」を開催しました。

労使で解決する方法の一つとしてのストライキは、労働運動の歴史、日本国憲法や労働組合法、国際労働基準に照らし合わせも正当性は認められており、しっかりとそのことについて理解を深めることが重要であることを確認しました。

そのうえで、いまの労使交渉は、総合労使協議体制の名のもと、労使関係が馴れ合いに陥ってしまってい

ないかと考えさせられることもあります。お互いの立場を尊重しながら適度な距離感と緊張感を保ち、真摯な協議を展開できる関係こそが、真の総合労使協議体制であり、私たちが伝承すべき重要な労働運動です。

今回の学習会を通じて、『伝家の宝刀を抜く』ことが目的ではなく、いざという時のために、しっかりと刀を磨き続ける（準備状態を

保つ）ために、労働協約、組合規約を総点検し、しっかりとしたオルグ活動や学習会が開催できているか、活動をいま一度チェックすることが組織強化へと繋がります。

目の前にある労働条件向上や労働環境改善、経営課題へ対峙していくためにも、労働運動をしっかりと理解し伝承していくことが重要です。

学習会の様子については、ホームページ内で限定配信をおこなう予定です。加盟組合の皆さんは、労働運動の伝承を理解するために一度、配信を確認してみてください。

— 平時の段取りチェックリスト

- ・ [] 組合規約の点検——スト権投票の定め（労組法5条2項8号）はあるか
- ・ [] 労働協約の点検——平和条項・あっせん前置条項・争議予告条項の内容と期間制限
- ・ [] スト権の確立——春闘要求書の決定とあわせて毎年投票する習慣をつくる
- ・ [] 態様の引き出し——時限・部分・指名・「標準以上の中止」など選択肢を執行部で共有
- ・ [] 賃金リスクの手当——スト闘争資金の積立て（部分ストの不参加者リスクも含む）
- ・ [] 保安要員・協定勤務者——生命・安全に関わる業務の除外設計を労使で平時に確認
- ・ [] 世論戦略——顧客・地域・メディア・SNSへの説明の型を用意する

このリストの大半は、ストをしない平時にしかできない。

定例記者会見を開催

7月27日、定期大会終了後の定例記者会見を開催しました。

会見では櫻田会長の冒頭挨拶に続き、「2026春季生活闘争のまとめ」をはじめ、第26回定期大会の各議案について説明をおこないました。

質疑応答・意見交換では、出席した業界紙・報道各社から、「2026春季生活闘争結果の受け止め」、「勤務間インターバル制度導入の実態」、「多様性と包摂性の実現にむけ、今後の具体的な取り組み」、「KS/R A制度厳格化における現状の課題」等、多岐にわたり質問があり、活発な意見交換となりました。



マイカー共済 の子供特約

10代・20代のお子さまが運転される場合、運転車の年齢条件を変えなければなりません。年齢条件を変更すると、掛金が引き上がりますが、マイカー共済の子供特約を付帯すると、掛金を抑えることができます！（一部の場合を除く）

子供特約を付帯してお子さま専用の年齢条件を設定すると

例えば		運転者年齢条件 35歳以上補償 + 子供 年齢問わず補償 の場合	
		運転者年齢条件 年齢問わず補償	5,610円お得！ 運転者年齢条件 35歳以上補償 + 子供特約 年齢問わず補償
		32,710円/月	5,610円/月も お得に！ (日産ノートで以下の算出条件の場合)

算出条件
車種：小型乗用車/車名・型式：ノート（E13）/型式発売年月：令和2年12月/初度登録年月：令和6年10月/型式別掛金クラス：対人7、対物10、人傷9、車両11/適用等級：6等級（前契約なし）/車両共済金額：205万円/運転者年齢条件：年齢問わず補償、35歳以上補償/子供特約：付帯しない、年齢問わず補償/主たる被共済者年齢区分：なし、40歳以上50歳未満/特約・割引：弁護士費用等補償特約、新車割引、ハイブリッド車割引/人身傷害補償：5,000万円/対人賠償：無制限/対物賠償：無制限/車両損害補償：一般補償（自己負担額10万円）・付随諸費用補償

さらに 組合員なら 団体割引があります！

ろうきん
イメージモデル
森川 葵

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
ろうきんは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています

叶えたい夢がある。
守りたい未来がある。
だから、暮らしやお金のことを
一緒に考える仲間がいるってうれしい。
わたしの味方、それは「ろうきん」。

はたらくあなたの、
いちばんそばに。

ろうきん
特設ページ

2026年4月1日作成

コンプライアンスの徹底にむけて 労働組合が果たす役割とは



サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 会長

櫻田あすか

特集対談

損害保険労働組合連合会 中央執行委員長

中野剛

サービス業と保険業という無形商品を扱う両産業にとって、消費者からの信頼が事業継続の根幹ともいえるなかで、その信頼を揺るがすこととなった一連の不祥事。二度と不祥事を起こさせないために、労働組合が、現場の変化や違和感を的確にとらえ、必要な声を上げていく「会社の神経」としての機能を一層高めていく必要があるのではないかと。そして、労働組合のこうした役割の強化が、健全な企業風土を育み、ひいては両産業の一層の魅力向上につながっていくのではないかと。

こうした認識のもと、「不祥事に対する産別の受け止め」「労働組合の取り組み」「産業の健全な発展に向けて」の3つをテーマに、サービス・ツーリズム産業労働組合連合会（サービス連合）櫻田会長と損害保険労働組合連合会（損保労連）中野中央執行委員長が、現在抱えている率直な思いや考えなどを語りあいました。

産別としての受け止め

【中野】損害保険業界では、2023年に企業マーケティングにおける保険料調整行為や、大手損保各社と取引のあった大型代理店における保険金不正請求事案が発覚し、複数社が金融庁から業務改善命令を受けました。

くわえて、両事案の発生を受けて業界内で業務の総点検を行った際に、個人情報報を漏えいさせてしまった事実も発覚し本件についても一部の会社は行政処分を受ける事態となりました（以下、これらの問題を総称して諸問題と記載）。

損害保険業界では、2006年にも一部の保険種目において適切な保険金支払ができていなかったことに対して、一部の会社が業務停止処分等の大変重い行政処分を受けています。

諸問題は、2006年の教訓をふまえ、再発防止に向けたガバナンス強化等の取り組みをすすめてきた中で生じたものであり、会社の神経の役割を担う労働組合としてもこうした事態が生じたことに重い責任を感じています。

また、諸問題の発覚初期に開催された業界外部の有識者による「損害保険業の構造的課題と競争の在り方に関する有識者会議」等においても、「業界横断的な課題の存在」が指摘されており、業界の信頼回復に向けて私たち産業別労働組合が果たすべき責任は非常に大きいと感じています。

【櫻田】組合員も本心に心が痛い事案だったと思いますし、毀損してしまった信頼

を回復するということは本来に大変なことです。消費者の皆さまに対してどのように自分たちの誠意を見せるべきかなど、職場で働く組合員の悩しさも多かったのではないかと推察します。損害保険業界と同じように、私たちの産業でも3業種それぞれでコンプライアンス違反が発生し、組合員一人ひとりが社会・消費者からの厳しい視線と向き合いながら、同じような思いで日々の業務にあたっていたのだと考えています。

【中野】悩ましさを抱いていたというのはおっしゃる通りです。最前線で働く多くの組合員はこれまでもお客様に最適なサービスを提供するために懸命に努力を重ねていたと確信しています。

くわえて社会・消費者からの信頼回復を確実に果たしていくためには、職場で複雑な思いを抱く組合員のケアをすることも労働組合としては期待されていると感じています。こうした認識のもと取り組みをすすめてきましたが、サービス業界ではどのような事象が発生し、産別としてどのように受け止められたのでしょうか。

【櫻田】旅行業では、コロナ関連で、GOTOトラベル事業やワクチン接種受託事業における不正請求、雇用調整助成金の不正受給がありました。更に地域のコロナ関連事業について、複数の旅行会社に対して独占禁止法違反が認定され、排除措置命令を受けました。

宿泊業では、地域の複数ホテルが開催していた会合での客室単価等の情報交換

が独占禁止法違反に該当する恐れがあるとして公正取引委員会から警告を受けています。

特に2013年に発生したホテル等におけるメニュー表示問題はレストラン等で提供するメニュー・料理の食品表示について、実際に使われていた食材と異なる表示が行われた事例が相次ぎ、宿泊業だけでなく関連産業にも影響を及ぼし、業界やメニュー表示に対する社会・消費者の信頼が著しく損なわれました。

食の安全と安心に対する不信任は、私たちの企業や産業基盤と同時に雇用や生活の安定をも奪いかねない問題です。私たちはこのメニュー表示問題を重く受け止め、その原因を徹底的に究明するため、「食品表示問題対策チーム」を設置し、加盟組合へのヒアリングを行う原因を検証し、再発防止にむけて必要な対応を検討しました。そして再発防止策などを報告書として取りまとめました。起こしてしまった事実やそれに対する再発防止策等を風化させないためにも、この報告書の内容については毎年加盟組合に周知しています。

これらの事例を踏まえて、コンプライアンスの重要性について学ぶ機会を設けるなど再発させない取り組みを行っています。一方で、産業や社会、働く人々を取り巻く環境が大きく変わる中、単に法令を守るだけでは必ずしも十分とはいえません。そういった意味では、日頃から広い視野に立ち、様々な点に留意していくことが、多様な視点を持つて小さな変化に気づく

ことができる風通しの良い環境を職場や組織の中で構築していかなければならないと感じています。

再発防止には産別として継続的に関与することが重要だと考えていますが、一方で、産別だけでできることには限界もあります。業界全体で認識を共有しながら、労使が双方の立場から取り組みをすすめることが欠かせないと感じています。

損害労連の皆さまは、まさにそのような考え方のもと、業界労使が継続的に議論を重ねてこられたと伺っています。ぜひ、その取り組みについてお聞かせください。

労働組合としての取り組み

【中野】櫻田会長のお話にもあったように、産別だけで再発防止に取り組むことには限界があり、業界全体で課題認識を共有しながら労使双方が役割を果たしていくことが重要だと私たちも考えています。そうした考え方のもとで、損保労連では、業界労使の意見交換の場として、「産業別労使懇談会（以下、産別労懇）」を開催しており、その時々々の損保業界を取り巻く諸課題について議論を重ねてきました。産別労懇は、損保労連結成の3年後にあたる1970年の第1回を皮切りに、脈々と引き継がれてきました。現在は業界労使が一堂に集まり、年に3回、業界内の課題等について業界労使で認識を共有しており、26年7月に開催する産別労懇で通算189回を数えます。

こうした中で、諸問題の存在が疑われた2023年

5 月以降の産別労懇では、まさに、業界労使が認識を揃えて取り組みをすすめるべき重要テーマである本件を取り上げ、時勢に応じた課題や解消策について業界経営と認識を揃え着実に取り組みをすすめてきました。

また、業界が生まれ変わるうえで、一步を組合員一人ひとりが踏み出すことができるよう、損保労連では、従来から全国で実施しているユニオン・ミーティング（※）を活用し、諸問題に関する産別としての課題認識や解消の方向性を共有するとともに、私たち組合員が会社の神経として一層の役割を発揮していくために必要なことについて、全国の組合員と意見交換を重ねてきました。※産別役員が全国の拠点を訪問し、単組の垣根を越えて同一地域で働く組合員と対話する場

こうした取り組みの結果、組合員が新たに策定されたルールに沿った対応をするうえで悩ましさの共有やその解消策の提言を産別労懇で行うことができており、諸問題の再発防止や未然防止の実効性向上につなげています。今後も現場の実態を的確に把握し、状況に応じた適切な対策を産別としても講じていくことで、社会・消費者から真に必要とされ、信頼され続ける業界に向けて歩みをすすめていきたいと考えています。

こうした取り組みは今後も継続していく考えにあるものの、時間の経過がある中でも健全な危機感を維持し続けることが極めて重要だと感じています。ホテル・旅行産業では、長年にわたる取り組みを続けてこられたとのことですが、その点で工夫されていることがあ

ればぜひお聞かせください。

【櫻田】ご指摘のとおり、私たちも風化してしまうことが最も大きな課題だと感じています。メニュー表示問題の再発防止にむけた取り組みとして、意識啓発、法制度に対する知識不足への解消、社内体制の整備、人材への投資、食品のトレーサビリティへの対応、これらに取り組みました。特に意識啓発の取り組みとして、毎年11月を「メニュー表示適正強化月間」として設定し、宿泊業のすべての加盟組合において、意識醸成を図るとともに、職場内でのチェックを一齐に行うとともに、啓発ボスターの掲示や集会などによる意識啓発に取り組んでいます。また、労使協議などをつうじ会社と各職場の問題点について日常的に交渉するように呼

び掛けています。

一方で、メニュー表示問題の発生から12年以上の歳月が経過しており、近年では加盟組合における再発防止にむけた取り組みも温度差も見られます。また、年月が経つにつれ、この事を知らない若年層の組合役員が増えている状況にあります。産別として風化させない取り組みを継続していくことの難しさも感じています。前期から産別の運動方針では基本認識の中で、コンプライアンスの重要性について掲げ、中央執行委員会でも学習の機会を設定するなど、加盟組合のリーダーが自ら重要性を意識することと、活動が広がるように努めています。また、広い視野に立ったコンプライアンスについての考え方についても今後、議論を深めていきたいと思っています。

産業の健全な発展に向けて

【中野】まずは、先ほどの取り組みについて産別が担うべき役割を全うし、社会・消費者からの信頼を回復し、二度と信頼を毀損させないことが重要だと考えています。私たちがめざすべき姿は、単に信頼を回復することにとどまらず、自然災害の激甚化・頻発化やデジタル技術・AIの進展など、損保グループ産業を取り巻く環境が大きく変化する中にあることも、社会インフラとしての使命を果たし続けることです。そのうえで、損保グループ産業は、人の専門性やお客さまとの信頼関係によって成り立つ産業であり、その根幹を担うのは、そこで働く一人ひとりです。



【櫻田会長プロフィール】

1996年4月
株式会社帝国ホテル入社

2007年8月
帝国ホテル労働組合 東京支部執行委員

2009年8月
帝国ホテル労働組合 中央執行委員

2013年 7月
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 中央執行委員（政策局次長）

2017年7月
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 副事務局長（労働条件局長）

2021年7月
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 副会長

2021年10月
日本労働組合総連合会 副会長

2023年7月より
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 会長

【中野中央執行委員長プロフィール】

2007年4月
株式会社損害保険ジャパン入社

2022年9月
損害保険ジャパン労働組合 執行副委員長

2023年9月
損害保険ジャパン労働組合 執行委員長

2023年9月
損害保険労働組合連合会 中央執行副委員長

2025年9月
損害保険労働組合連合会 中央執行委員長

損保労連は、損害保険、損保系生保、損害保険の事故調査を担う業態、損害保険会社や生命保険会社の事務・システムをメインで担う業態や、リスクコンサルティングを担う業態、損害保険会社の直資の代理店で働く仲間で構成されており、加盟単組は23単組、組織人員はおおよそ8.5万人（※）です。

※加盟単組、組織人員は対談実施日（7月8日）時点のもの

そのため、全ての組合員が働きがいややりがいを実感し、この産業で働くことに誇りを持ちながら能力を最大限に発揮できる環境を、労使が真摯な対話を重ね、それぞれの役割を果たしながら築いていく必要があります。

損保労連は2027年2月に結成60周年という大きな節目を迎えます。この節目に産業全体をより魅力ある産業にしていきたいと考えております。そのためには、先人が築き上げてきた理念や活動の基盤を確実に受け継ぎ、常に組合員にとつて何が最善かを考え抜く姿勢という「変えざるべきもの」を次代へ継承していかなければなりません。

一方、この10年を振り返るだけでも、大規模自然災害の激甚化・頻発化や新型コロナウイルス感染症を契機とした社会の変化、AI技術の急速な進展など、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。だからこそ、時代の変化に応じた「変えるべきもの」を着実に変え、「変えるべきもの」と「変えざるべきもの」を的確に見極める知恵を高め続けることが、これからの労働組合には一層求められていると考えています。そして、その

知恵を高めていくためには、組織内で熟議を重ねることはもちろん、連合に集う仲間と産業の垣根を越えて知見を共有し、互いに学びあうことが大変重要です。産業は異なっても、働く人を大切にし、それぞれの産業の持続的な発展をめざす思いは共通していることを本日の対談でもあらためて認識しました。

今後、社会・消費者から信頼され、組合員一人ひとりが誇りを持って働き続けられる損保グループ産業の実現に向け、産別としての役割を着実に果たすとともに、連合に集う仲間との連携も深めながら、よりよい社会の実現に取り組んでいきます。

【櫻田】私たちの産業は人流と物流で国民の生活を支えるとともに、人々の人生を豊かにすることができ、我が国にとってなくてはならない産業です。

一方、産業内で働く人々の労働条件、労働環境は決して高いとはいえません。賃金水準や労働環境などは課題が多いのが現状です。勤務時間が不規則であることや全産業平均に比べて労働時間が長いことなどを課題として認識しています。2026春季生活闘争では、賃金改善のみならず、総実労働時間短縮などにも全体で取り組み、総合労働条件闘争として人への投資の重要性を企業にもご理解いただくことができました。

誰もが働きたい、働き続けたいと思える環境整備にむけて、今後も労使で真摯に協議を重ね、これらの課

題を一つ一つ改善していくことで産業の魅力を高め、多くの人々に働く場所として選んでもらえるよう、取り組みを進めていきたいと思っています。

企業や組織、そして産業が健全に発展していくために、コンプライアンスの重要性は言うまでもありません。我が国の基幹産業として相応しいリテラシーを身につけるべく、労働者教育にも力を入れていきたいと思っています。今後も損保労連をはじめ、連合に集う構成組織の皆さんとも連携を深めながら取り組んでいきたいと思っています。

【中野】本日はありがとうございます。今後も連合の仲間として互いに学び合いながら、それぞれの産業の発展につなげていきましょう。

「諸基準」集、「組合員のための労働保険・社会保険」を改訂

労働条件等の向上にむけて

サービス連合では、加盟組合の労働条件改善にむけた交渉に活用できるよう、労働条件に関する「諸基準」集と、「組合員のための労働保険・社会保険」を発行しており、関係法令の改正等に伴い、定期的に見直しをおこなっています。このほど、2026年度改訂版を発行しましたので、お知らせします。

「諸基準」は、会社がおこなう就業規則変更に対する労働組合意見の作成や、春季生活闘争での要求案策定など、労使交渉で自組織の「めざすべき到達基準」を明確にするための補助ツールです。賃金や労働時間、各種制度など全32項目の「労働条件基準」をはじめ、「労働組合権利基準」「人事条項に関する基準」「産業基準」「モデル条文」まで、組合活動に必要な基準を網羅しています。今改訂版では、法改正や多様化する働き方などに対応するため、12項目について改訂をおこないました。

「組合員のための労働保険・社会保険」は、「育休中に受け取れる手当は？」「仕事中のケガの補償は？」「年金制度について聞かれたけれど答えられない…」など、組合員から寄せられる身近な疑問に答えるための解説書です。複雑な労災保険・雇用保険・健康保険・介護保険・年金制度の仕組みをわかりやすく解説。労働組合役員として一度は読んでおきたい、知識のブラッシュアップに最適な一冊です。

「諸基準」集と「組合員のための労働保険・社会保険」2026年度改訂版は、サービス連合ホームページで確認できます。(アクセスには会員登録用のID・パスワードが必要です)

「諸基準」集の具体的な活用方法や交渉への取り入れ方など、ご不明な点があればサービス連合本部までご相談ください。

「職場のパワハラ対策を強化したい」「テレワークの運用を見直したい」といった問題に直面した際、本冊子をひも解くことで「労使委員会」の設置など具体的な要求のヒントが見つかります。問題が起きてから活用するだけでなく、普段から自社の制度と「諸基準」を比較・点検してみてください。

組合員のための労働保険・社会保険

知っているようで知らない！複雑だから面倒!?
でも1度は必ず読みたい！

【こんな人は要チェック！】

- ☐ 組合員が仕事中にケガ!?どんな補償があるか分からない…。
- ☐ 育休中に受け取れる手当ってあるの!?
- ☐ 年金について聞かれるけど答えられない…。



「諸基準」集

今の会社の制度って変えなくて良いんだっけ?
到達基準がクリアになる！

【こんな人は要チェック！】

- ☐ 会社から就業規則変更の通知が!..組合の意見!?分からないよ。
- ☐ 春季生活闘争の同時要求を考えたいけど、何を参考にしようか..



NEW!! 2026年度版「諸基準」集では、以下の項目について改訂しています

02.組合員資格基準
05.賞罰に関する基準
11.労働時間短縮と労働時間管理の適正化への取り組み基準
14.フレックスタイム制に関する基準
16.テレワークに関する基準
28.ハラスメントの対策基準

29.育児休業および子の養育を行う者に関する労働条件基準
30.介護休業および介護を行う者に関する労働条件基準
31.通勤交通費および通勤手段に関する基準
34.社会保険料負担割合に関する基準
38.メンタルヘルスに関する基準

地域ブロック 2026年度の活動スケジュール

2026年

総対話①・政策討論集会・業種別交流会①

- 9月14日(月) 北海道
- 9月14日(月) 沖縄
- 9月15日(火) 中部(フォワードー同日)
- 9月16日(水) 関西(フォワードー同日)
- 9月17日(木) 中国四国
- 9月18日(金) 東日本(東京)
- 9月18日(金) 九州

春季生活闘争討論集会・
ブロック学習会①・業種別交流会②

11月13日(金) 7ブロック同日開催



2027年

ブロック学習会②・業種別交流会③

- 2月 2日(火) 中部(フォワードー同日)
- 2月 3日(水) 関西(フォワードー同日)
- 2月 4日(木) 中国四国
- 2月 8日(月) 北海道
- 2月 9日(火) 東日本(東京)
- 2月10日(水) 沖縄
- 2月12日(金) 東日本(仙台)
- 2月15日(月) 九州

総対話②・ブロック学習会③・業種別交流会④

- 5月12日(水) 九州
- 5月13日(木) 東日本(東京)
- 5月14日(金) 沖縄
- 5月14日(金) 東日本(仙台)
- 5月17日(月) 北海道
- 5月18日(火) 中国四国
- 5月19日(水) 関西(フォワードー同日)
- 5月20日(木) 中部(フォワードー同日)

組合役員研修

基礎研修

- 10月22日(木) 大阪
- 10月27日(火) 東京
- 10月28日(水) 名古屋

応用研修 (2027年)

- 6月 3日(木) 大阪
- 6月10日(木) 東京

春季生活闘争学習会

初級編

- 12月 2日(水) 大阪
- 12月10日(木) 東京

中級編

- 12月22日(火) 東京

ワークルール検定に挑戦してみよう!

～ワークルール検定2026秋～

検定期間11月27日(金)・28日(土) 申込受付期間9月16日(水)～ 詳しくは公式ホームページへ

ワークルール検定

検索

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す。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、職場の環境が変わり、働き方も多様になる中、働くうえで様々な問題の発生が想定されます。でも、ワークルールを知っていれば問題を未然に防止できたり、解決できたりすることがたくさんあります。働く人にとっては、知識を身につけることによって自分や仲間を守ることができます。会社にとっては、コンプライアンスの推進や人財の確保に役立ちます。だれもが安心して働き続けられる職場をつくるために、この検定制度を大いに生かせると思います。

2026 年秋検定は 11 月 27 日 (金) と 28 日 (土) に開催されます。《9 月 16 日 (水) から受付開始》2026 年秋検定は、これまでの CBT 方式から IBT 方式に変更し、パソコンやスマートフォン、タブレットで受験可能となり、より受験しやすくなります (ただし、不正防止のため、カメラ付きであることが条件)。詳しくは公式ホームページをご覧ください (ワークルール検定で検索)。

皆さん、ぜひ「ワークルール検定」に挑戦してみましょう!

例題 (中級) にチャレンジしてみよう!

労働協約

(出典:ワークルール検定問題集2025年版)

Q. 労働協約と就業規則について、正しいものをすべて選びなさい。(正解率61%)

- 1.労働協約も就業規則も、労働条件を下げることができる。
- 2.労働協約も就業規則も、すべての従業員に適用される。
- 3.労働協約も就業規則も、労働基準法に反してはならない。
- 4.労働協約も就業規則も、有利不利を問わず、労働契約に優先する。

まず、労基法は強行法規であり、労働協約も就業規則もそれに違反することはできませんので、3は正しいです。そして、労働協約も就業規則も労働条件を不利益に変更することができますので、1も正しいといえます。

一方、労働協約は原則として、労働協約を締結した労働組合に加入している組合員全員に適用され、それ以外の者にその効力は及ぼませんので、2は誤りです。また、就業規則が労働契約よりも有利な場合には、就業規則の内容が優先して適用されますが、労働契約の内容が就業規則よりも有利な場合には、労働契約が適用されますので、4も誤りとなります。

(※例題(中級)正解は1、3)

加盟組合紹介

箱根高原ホテル従業員組合

箱根高原ホテルは、富士箱根伊豆国立公園内に位置し観光地箱根のなかでも豊かな自然に包まれおり、2種の自家源泉を有する天然温泉が有名な開放感のあるホテルです。箱根高原ホテル従業員組合としては現在、執行部5名と組合員6名の少人数で活動していますが、執行役員は専従ではない為、普段はフロントやアテンド(料飲)部門等で通常業務と並行して組合活動に励んでいます。また、執行委員会も年に数回、不定期におこなっており、主な議論内容は春季生活闘争や秋闘にむけての協議及び2年に1度おこなう、組合員懇親会の計画を立て、内容を検討しています。



中里執行委員長(左) 武田書記長(右)

は新卒者がなかなか定着せず、組合員も減少傾向という課題はあるものの、外国籍の派遣社員の方に協力いただくなど多様性も重視しながら日々活動しております。引き続きご指導、ご鞭撻のほど宜しくお願い申し上げます。

添乗員派遣会社ということもあり組合員同士が顔を合わせる機会は少ないのですが、勉強会・バス研修・お花見等の懇親会をおこなうなど交流の場を持つようにしています。会社へ来る機会の少ない組合員も多い



執行部の皆さん

フォーラムジャパン労働組合は、1985年のフォーラムジャパンの創業と同時に発足した組合です。100%サービス連合出資の会社として設立し、当時からユニオンシヨップ制を続けております。組合員数は2026年7月現在、東京・大阪・名古屋の3支部合わせて約400名です。

活動としては各支部が毎月会議をおこない、それに伴い運営しています。また年5回ほど各支部の委員長と副委員長が本部運営委員として会議を開き、その際には会社との懇談会も設けています。今年からは特別プロジェクトを発足し、労使間の話し合いにより協定の見直しをおこなっています。

フォーラムジャパン労働組合

9月に入り、まだまだ今年も残暑が厳しいですが、皆さんいかがお過ごしでしょうか?

さて、夏の風物詩といえば全国高校野球選手権大会(甲子園)ですが、連日熱戦が繰り広げられ、今年も多くの感動を与えていただきました。その中でも話題になったのは、大会史上初の女性審判員5名の方がグラウンドに立ちジャッジを務め、長い歴史のある舞台で新たな一歩を踏み出したということです。近年さまざまな競技において、男性主導であった競技でも女性審判員が増えており、女性活躍の場が広がることは、私たちの産業にも通じる大切なことだと思っています。開会式の際に選手宣誓でも述べられていたように、移ろいゆくこの時代に「新しいことに挑戦する」「自分たちの力で未来を切り拓いていく」これは高校球児だけの話ではなく、職場や組合活動でも時代に合わせて変えていくことが求められているのではないのでしょうか。「昔からこうだから」「今までこれでやってきたから」と、つい同じやり方を続けてしまいがちですが、女性審判員の登場はそんなメッセージにも聞こえました。私も前例に倣われず新たな一歩を踏み出そうと外へ出しましたが、まだまだ暑すぎるのでエアコンの効いた部屋でゆっくり考えていきたいと思っています。(S・N)

編集後記