

第2号議案 2013～2014年度運動のまとめ

私たちは、基本理念に基づいた「運動の基本目標」の実現にむけ、これまでの運動を継続させつつ、中期的な視野を持ち段階的に目標を設定し取り組みを進めていくことを第13回定期大会で確認しました。具体的には、加盟組合と一体となって取り組みを進めていくため、「いま何を目指し、何を実現しようとしているのか」について、常に認識を共有化できるよう4年間で到達すべき姿として3つの運動の柱を定めました。また、活動方針を加盟組合とより共有できるよう、活動領域を①組織強化・②組織拡大・③労働環境向上・④政策提言機能強化・⑤相互扶助・⑥共生と連帯の6つに分類し、具体的な取り組みを進めることとしました。

2013～2014年度の運動は、本部・地連と加盟組合が3つの運動の柱と活動方針をしっかりと共有することが不可欠であることから、地連オルグや事務局長会議の複数回開催などにより本部と地連が一体となった体制整備に力を注ぐとともに、加盟組合への訪問などをつうじ関係強化を意識し展開してきました。あわせて、3つの運動の柱の実現にむけた取り組みも、加盟組合とともに着実に前進させてきました。

一つ目の運動の柱である「**団結と連帯をさらに深め、主体的な組織運営による強固な組織基盤の確立**」にむけては、加盟組合の組織基盤の強化をはかるため、加盟組合への訪問や組織活動調査などをつうじて、活動状況を把握し課題の共有化に取り組みました。また、サービス連合の組織基盤強化にむけて、2年間で2,520名の組織拡大目標を掲げて取り組み、目標達成とはならなかったものの、加盟組合の協力のもと「組織拡大集中取り組み月間」をはじめとした企業内の組織拡大や関連企業で組合結成をはかることができました。

二つ目の運動の柱である「**一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる産業を実現させるための労働環境の整備**」については、この2年間の春季生活闘争で、これまで一定の水準にあった賃金水準を引き上げ「35歳年収 550万円」の実現にむけ着実に前進したことはこの2年間では大きな成果の一つとなりました。また、産業政策提言については、サービス連合の提言が政府の「観光立国実現に向けたアクション・プログラム2014」として採用されるなど実現にむけ前進しました。また、政策提言機能強化にむけては、地連でのステップを踏んだ取り組みも計画どおり進み体制が整備できました。

三つ目の運動の柱である「**労働組合として主体的に社会との共生と連帯**」にむけては、サービス連合共済をはじめとした相互扶助の取り組みを継続するとともに、ろうきんや全労済の取り組み強化にむけ活動をはじめました。また、明日づくりプロジェクト、共闘組織との関係強化、国際連帯活動をつうじて産業の枠にとどまることなく、社会との共生と連帯を目指した活動を行ってきました。

この2年間は、ここ数年と比較すれば、私たちの産業にとっては明るい兆しのみえる環境のなかで運動を進めることができました。しかしながら、私たちを取り巻く情勢の変化は早くなっています。次の2年間では、いかなる状況であっても、着実に目標にむかって進めていくことができるよう基盤確立をはじめとした4年間の到達すべき姿を実現させるため更なる取り組みの進展が求められます。

I. 具体的な運動のまとめ

1. 組織強化

サービス連合は、働く者の意見を企業や産業の活動に反映させあらゆる運動を進めていくためには組織基盤の確立は不可欠であることから、すべての加盟組合が主体的な活動を行うことができるよう、組織強化を重要課題として取り組みました。

(1) 情報共有と活動支援

組織強化における情報共有については、事務局長会議や地連オルグなどで加盟組合の実態を把握するとともに、加盟組合における課題の抽出や次年度以降にむけた目標設定を行いました。また、事務局内に地連ごとの担当を決め、協力体制を構築しました。必要に応じて加盟組合訪問を行うことやサービス連合本部内に加盟組合ごとのファイルを作成するとともに、活動状況や活動方針が示されている定期大会議案書をはじめ日常的な情報収集を行いました。2014年度は63組合の定期大会議案書を集約することができました。2014年10月より各地連における訪問・面談記録を毎月定期的に報告・共有する仕組みを構築しました。また、今後の加盟組合における組織強化にむけた取り組みの一助とするため組合活動調査を実施し、2015年4月に調査結果を発行しました。

活動支援については、加盟組合の活動状況を把握し課題を本部・地連で共有し、具体的な支援をはかりました。まずは各地連での加盟組合対応を要請し、支援内容の報告や加盟組合の実情について、本部・地連間で速やかに共有しました。そして、事務局長会議にて課題解決にむけて意見交換を行い、各々の機能や役割を再確認しました。また、支援体制の定着をはかるため、本部は組織局・政策局が連携し、執行委員会や学習会へ出席し方針や取り組みの説明に加え、課題に応じた資料などを提供することや交渉・組織運営の助言など個別対応を行いました。

支援体制を強化していくために、本部・地連の連携のあり方について随時議論を行いました。本部・地連ともに訪問・面談によるコミュニケーションをつうじた情報収集の重要性について再確認し、加盟組合への訪問頻度は以前に比べ増加しました。しかし、全ての加盟組合に対して具体的な支援や情報共有を行うことができたとは言えず課題を残すこととなりました。今後も、訪問によるコミュニケーションの重要性について双方の理解促進や信頼関係構築のため、更なる訪問増加が必要です。

経営・営業方針や事業展開・業務体制、人事制度を含めた労働条件全般について日常的に議論できるよう、総合労使協議体制についての定義を確認するとともに、確立にむけた取り組みへの理解を深めるために情宣物を発行しました。

(2) 情報発信

サービス連合の運動方針や活動などについて、加盟組合ならびに組合員への周知および取り組みの深度化をはかるために広報計画を策定し、各種媒体で総合的に広報・情報宣伝活動を行いました。また、サービス連合が発行する情宣物の整理を行い、「サービス連合新聞」を年間4回定期発行することとし、ホームページについては新たに統計資料などを掲載するなどリニューアルを行い、随時更新して情報発信力を強化しました。

サービス連合の活動を周知するため「サービス連合新聞」No. 26～30号、「サービス連合速報」No. 21～23号、「政策局NEWS」No. 10～12号、「男女平等推進NEWS」No. 18～25

号、「BE WIDE ORGANIZATION」を発行しました。

本部事務局に広報委員会を設置し、広報活動のあり方やサービス連合の活動内容や考え方をタイムリーに発信するための体制を構築しました。

ホームページの充実にむけ、更新回数を増やすため本部広報担当者の担当を定めスキルアップをはかり、速やかに情報が発信できる体制を整えました。また、本部・各地連のホームページの加盟組合用IDおよびパスワードを統一することにより利便性の向上をはかりました。

(3) 人財育成

地連との情報共有をつうじ、組織基盤の確立のため加盟組合における人財育成の必要性を再認識し、加盟組合の執行部や産別を担う人財育成にむけて、体系化したプログラムの策定に取り組みました。各地連で行っている執行部むけセミナーの内容や、連合や他産別の取り組みも参考にしながら、執行部に必要な知識・スキル等や産別活動の意義について議論を行いました。そのうえで、それらの習得を目指し体系化したプログラムを策定し、次年度以降の実施にむけた準備に着手しました。また、引き続き「労働組合執行部入門」の周知や加盟組合の勉強会などにおいて活用の促進をはかりました。

(4) 組織問題

労働契約法改正に対応し、有期契約労働者の無期労働契約への転換に取り組むことや、定期的な採用や若年層の定着についての取り組みを補強した「雇用の安定的な維持・確保にむけた統一対応」を改定し、安定した雇用確保の対応を強化しました。

事業再編などの組織問題について、地連・加盟組合と連携し、交渉支援・資料提供を行うなど対応しました。

加盟組合における組織問題について顧問弁護士へ相談し法制面での助言を受けました。

2013～2014年度に企業の解散や組合員の減少などにより脱退・解散した加盟組合は如水会従業員組合、日本航空ホテル労働組合、オークラフロンティアホテルつくば労働組合、定山溪第一ホテル労働組合、むすびやユニオンとなりました。

宿泊業における食品表示問題への対応として、自主的な点検活動などの取り組み要請や原因追求のためアンケートを実施するとともに、サービス連合本部内に対策プロジェクトチームを設置し、ホテル・レジャー委員会と連携し2014年7月に「食品表示問題に関する報告」としてとりまとめました。今後の再発防止にむけて、毎年11月を「メニュー表示適正強化月間」に設定し、各加盟組合が自主的な点検活動や労使協議などに取り組むとともに、観光庁や各種業界団体にサービス連合の取り組み報告を行いました。

2. 組織拡大

今期2年間の組織拡大目標人数を2,520名（未組織500名、未加盟120名、企業内・関連企業1,900名）として、4年間の目標である「組織人員50,000人」の実現にむけて、加盟組合・地連と連携のうえ組織拡大に取り組んできました。この2013年の実績は、307名（未加盟22名、企業内・関連企業285名）にとどまったことから、2014年度は「組織拡大集中取り組み月間」を設定するなどして取り組みを強化し、実績は企業内・関連企業の634名となりました。

サービス連合の組織人員は、2014年12月に発表された厚生労働省の労働組合基礎調査に

よると41,736名と前年比で619名の増加となり、サービス連合が2015年2月に実施した組織実態調査においても42,164名と前年比で950名の増加となっています。

組織拡大の具体的な取り組みについては、組織拡大総合会議や派遣添乗員ネットワークを設置し、未組織対策についての企業情報の収集方や新たな手法の検討をはじめ、企業内・関連企業の進捗状況の把握や課題整理などについて議論を行いました。加えて、各地連においても企業内組織拡大の手法議論や未組織企業の情報収集を行う会議体が設置され、組織拡大にむけて出された課題について、本部・地連が速やかに情報を共有し、引き続き対応をはかっていくこととしました。

また、連合本部内に設置された組織化専任チームと連携をはかり、他産別の組織拡大手法や労働相談内容の情報交換、産业内未組織企業へのアプローチ方法のアドバイスを受けることなどにより、今後の組織拡大にむけて取り組みを強化しました。

2013～2014年度 組織拡大実績一覧

2015年6月19日現在

組織化形態	加盟組合名	加盟・結成月	人員	
未加盟	シーライン東京労働組合	2014年3月	22名	
企業内	未組織	藤田観光労働組合（広島ワシントンホテル）	2014年1月	13名
		藤田観光労働組合（仙台ワシントンホテル）	2014年5月	12名
		都ホテルズ&リゾート労働組合連合会（大阪マリオット都ホテル）	2014年5月	40名
	範囲拡大	KNTグループ労働組合連合会（KNTビジネススクリエイト）	2013年11月	15名
		JTBグループ労働組合連合会（JTB中部地域労働組合東海支部）	2014年4月	55名
		ホテルニューグランド労働組合	2014年4月	10名
		阪急阪神交通社グループ労働組合連合会（阪急トラベルサポート労働組合）	2014年11月	40名
関連企業	未組織	JTBグループ労働組合連合会（本部）	2013年12月	100名
		JTBグループ労働組合連合会（TPI中部）	2014年4月	40名
		JTBグループ労働組合連合会（JTB熊本リレーションセンター）	2015年2月	357名
	未加盟	JTBグループ労働組合連合会（JTBビジネスイノベーターズ労働組合）	2015年4月	95名
		JTBグループ労働組合連合会（JTBマネジメントサービス労働組合）	2015年4月	142名

(1) 未組織

この2年間は、未組織対象からの組織化は達成できませんでした。しかしながら組織化対象の従業員や総務・人事担当者等に積極的にコンタクトを試み、訪問頻度を増やし、組合結成にむけたステップとしました。その中で多面的な接触と活発な意見交換により、人間関係を築き情報ネットワークを構築し、組織化の足がかりとした対象企業もありました。また、組織拡大にむけた更なるステップアップのため、未組織からの組織化の具体的な取

り組みをモデル手法として取りまとめ、進捗状況の共有をはかりました。

産業を代表する大手企業での組織化については、人事担当者や従業員代表へのコンタクトや訪問を重ね、情報交換をつうじて労働組合の意義や産業におけるサービス連合の取り組みに対する理解を求めました。また、連合本部との連携による組織化にむけた取り組みを開始しました。業種別委員会や地連、加盟組合と連携のもと、対象企業から転職した従業員からの情報収集の協力を依頼し、組織化にむけた取り組みに活用しました。しかしながら、対象企業の人脈や会社状況などの情報は十分ではなく、今後も粘り強く多面的に接触をはかるとともに、組織化にむけた新たな具体的行動を検討する必要があります。

大手企業以外での組織化については、宿泊業の組織化に重点的に取り組みました。継続的に取り組むとした重点対象企業について、これまでの情報や企業情勢、面会・意見交換での感触などを踏まえて現実的な組織化の可能性を慎重に検討したうえで、対象の精査を行いました。また、重点対象としていなかった企業についても、加盟組合の協力のもと開催した従業員との意見交換や総務・人事担当者への接触など積極的に取り組みました。

派遣添乗員の組織化については、対象である独立系添乗派遣会社の経営者と接触し、労働組合やサービス連合の取り組みに理解を求め、今後も意見交換を継続することとしました。また、派遣添乗員の労働環境を取り巻く産業情勢について業界団体などと情報交換をはかり、サービス連合として派遣添乗員の組織化の重要性について再認識しました。今期より派遣添乗員組合代表者会議を開催し、産業情勢や企業動向について情報交換を行いながら、独立系企業の派遣添乗員の組織化の必要性を共有するとともに、対象者との接触や情報収集の手法について議論を行いました。独立系企業の組織化や組織拡大の必要性や重要性についての理解は深まったものの、派遣添乗員加盟組合全体としての取り組みには至っておらず、課題を残しました。

組織化につながる労働相談については、内容により地連との連携をはかりながら、適宜対応を行いました。また、未組織対象にむけた情報発信として、本部組織局を中心に名刺裏面に労働相談のフリーダイヤルなどを印字し、労働相談の間口を広げることにより組織化につなげるようつとめました。組織化対象の従業員や企業、地方連合会や労働相談受付窓口となる労働相談情報センターなどの行政機関などに対して、サービス連合パンフレットの配布を継続的に実施しました。組織拡大の観点でホームページの充実をはかるために、広報委員会と連携をはかり、閲覧者の立場にたった検索ワードの精査を行い、労働相談ページをリニューアルしました。また、サービス連合の記者会見やインタビューが業界情報誌に記事掲載され、知名度向上に寄与しました。しかしながら、労働相談の問い合わせ件数などは減少傾向にあり、働く者の声をもとに組織拡大を行っていくためには、サービス連合の活動の周知が更に必要となっています。

連合本部（組織拡大・組織対策局 組織化専任チーム）と緊密な連携を行いながら、地連所在地や対象組織対応として必要な地方連合会（北海道・東京・千葉・愛知・大阪・福岡・沖縄）を訪問し、サービス連合の組織化に関する説明を行うとともに、今後の協力やアドバイスを要請しました。更に地方連合に寄せられた労働相談を基に、組織化専任チームとともに宿泊業の組織化にむけて取り組みましたが、組合結成には至りませんでした。また、地域・業種を絞り込んだ新たな未組織対策について議論を開始しました。

(2) 未加盟

未加盟については、産別活動の意義などについて執行部と粘り強く話し合うなど、継続した取り組みの結果、「シーライン東京労働組合（22名）」がサービス連合に加盟（2014年3月）することとなりました。

その他の対象組織については、業種別委員会や地連と連携をはかるなどして多面的な情報を集積しつつ、対象組織の執行部と定期的な接触をはかり、加盟にむけた取り組みを行いました。財政規模や労使関係などの課題から、産別加盟に対して慎重姿勢が続いているものの、産別活動の意義や必要性について一定の理解を示す組織もあり、今後も引き続き取り組むこととなりました。また、産別加盟への理解促進のため、企業側経営者との接触をはかり早期の加盟にむけてつとめました。

(3) 企業内

各地連において、加盟組合との確認に基づき企業内組織拡大を積極的に取り組む重点（モデル）組合を選定しました。地連と連携し、加盟組合の執行委員会などでの説明をつうじ、組織拡大の取り組み手法のアドバイスなどの支援を行いました。対象組合が尽力した結果、ユニオンショップ協定を締結し組合員範囲の拡大をはかり、組織拡大を達成した加盟組合もありました。しかしながら、現時点では全ての対象組合において当初の目標達成には至りませんでした。企業内組織拡大における重点（モデル）組合の設定・選定については、その意義について組織拡大総合会議などにおいて改めて議論検討を行い、次年度以降については、新たに選出方法を定めることとしました。また、重点以外の加盟組合については、引き続き地連と連携し実態を把握し、必要に応じ個別支援を行いました。連合会組織など企業内未組織対象者を多く有する加盟組合については、組織拡大総合会議への出席を求めるとともに取り組み状況の進捗把握につとめました。

2015年2月に実施した組織実態調査の結果、過半数労働組合については新たに6組合が加わり、サービス連合全体で50.9%と前年比6.1%の増加となりました。過半数労働組合の重要性については、連合作成資料などを活用することや組織実態（組織率・未組織労働者数・企業内組織拡大の手引きに基づくグループ分類など）を表す加盟組合ごとのシートを作成しフィードバックすることなどにより加盟組合の課題抽出につとめ、組織拡大の必要性や具体的取り組みにむけた意識醸成をはかりました。また、加盟組合の開催する企業内組織拡大にむけた勉強会などに組織局として積極的に参加し、支援につとめました。

各企業における新卒者の採用や契約社員などの契約更新が行われ、サービス連合の組織実態調査による未組織対象者数や組織率が判明する時期に合わせ、2015年5月から2ヵ月間「組織拡大集中取り組み月間」を設定し、企業内の組織拡大にむけて取り組みを強化しました。

情報共有をはかるため成功事例・取り組み事例を「BE WIDE ORGANIZATION」に掲載しました。有期雇用者・高齢再雇用者・無期転換労働者の組織化については、組織実態調査の結果を基に、組織拡大にむけた具体的な対応策や支援について検討しました。

2013年度においては企業内に新たな支部や分会設置などにより65名、範囲拡大により80名、2014年度においては範囲拡大により40名が組織化されました。

(4) 関連企業

関連企業を有する加盟組合に対し、訪問（ヒアリング）や組織拡大総合会議への出席を要請し、組織化対象や取り組みの現状把握を行うとともに、加盟組合相互の情報と認識の共有をはかりました。企業内と合わせ関連企業の組織拡大にむけて、「組織拡大集中取り組み月間」を設定し、取り組みを強化しました。

組織拡大実績としては、2013年度新規結成2組合（140名）、2014年度新規結成1組合（357名）・新規加盟2組合（237名）となりました。

(5) 会議体の運営

サービス連合における組織拡大の推進にむけて、組織拡大総合会議や派遣添乗員ネットワークを開催し、進捗状況の共有や具体的対応の議論などを行いました。また、各地連において企業内組織拡大の手法議論や未組織企業の情報収集を行う会議体が設置されました。組織拡大にむけて出された課題について、本部・地連が速やかに情報を共有し、引き続き対応をはかっていくこととしました。

3. 労働環境向上

一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる産業を実現させるために、労働環境の整備に取り組んできました。労働条件課題は労働条件委員会を中心に、男女平等課題は男女平等推進委員会を中心に議論を行い、中央執行委員会や地連との連携をはかりながら各種取り組みを進めてきました。

(1) 労働条件

① 年間総実労働時間1800時間にむけて

サービス連合全体で2011年度より毎年10時間の年間総実労働時間短縮の目達達成にむけて、統一した取り組みを設定しました。具体的には、全国労働安全衛生週間（10月1～7日）に、時間外や休日労働削減、年次有給休暇の取得について告知を行いました。労働時間適正化月間（11月）には、時間外や休日労働削減とともに年次有給休暇取得拡大にむけて取り組みました。また、ノー残業デーを1日設定（4月）することとしました。取り組みにあたっては、ポスター素材を作成し、加盟組合の取り組み支援を行いました。2014・2015春季生活闘争においても、総実労働時間短縮にむけた同時要求項目に時短方針および「第3期アクション・プラン」で定めた4つの項目に取り組むこととしました。特に、年間所定内労働時間2000時間を超える組合については、所定内労働時間の短縮にむけた取り組み内容を確認して進めた結果、2014春季生活闘争で1組合、2015春季生活闘争で2組合が年間所定内労働時間を2000時間以内とすることができました。この結果、サービス連合で把握できている年間所定労働時間2000時間を超える組合は34組合となり取り組みが前進しました。また、春季生活闘争とは別に日常交渉や秋闘をつうじて取り組む加盟組合については、地連と連携して対応してきましたが、所定内労働時間2000時間以内を達成した組合はありませんでした。

年間総実労働時間実態調査結果では、残念ながらサービス連合全体では2010年度実績からは短縮とはならず、2013年度調査結果では、2010年度比で約13時間の増加となり、設定した目標から約43時間もの乖離となりました。一方で、2010年度比で30時間短縮する目標を達成できた組合は16組合あり、加えて年次有給休暇の取得率で2010年度比4.8%

増加と平均取得日数が2010年度比で0.76日増加していることは成果となりました。今後の取り組みにむけて、新たに具体的な成果のあった取り組み事例を「第3期アクション・プラン」に掲載し、補強を行いました。今後は補強された「第3期アクション・プラン」に基づきすべての加盟組合が年間総実労働時間短縮にむけて取り組むことが重要です。

② 労働法制への対応

パートタイム労働法、労働安全衛生法、労働者派遣法、雇用保険法、次世代育成対策推進法、労働時間関連法令、女性の活躍促進にむけた新たな法的枠組み、民法等の労働法制関連の改正議論状況について、連合の会議などにより情報を収集し、労働条件委員会や男女平等推進委員会および中央執行委員会などにおいて情報を共有化しました。具体的な法改正にむけた議論状況や改正された法律などについては、「政策局NEWS」や「男女平等推進NEWS」にて情宣を行いました。併せて法改正内容を踏まえ「諸基準」の一部項目を改訂しました。

2014年度からは、サービス連合新聞に「労働法制豆知識」として年次有給休暇(No. 27)、36協定(No. 28)、労働時間管理(No. 29)、休日・休暇(No. 30)についてコラムを掲載し、労働法制について周知を行いました。

③ 社会保障制度の取り組み

サービス連合ではこれまでに社会保障制度の周知にむけて2冊の資料を発行してきました。この間も法改正などにより社会保障制度が随時変更されてきました。そこで、組合員が知っておく必要のある最新の各制度の概要と主な給付の内容について記載した冊子「組合員のための労働保険・社会保険」を発行しました。また、社会保障制度関連の制度改正として雇用保険の育児休業給付金の増額改定について「政策局NEWS」などにて周知をはかりました。

④ 「諸基準」への取り組み

加盟組合の各基準への取り組み状況について調査を行い、今後の取り組みに活用することとしました。また、「諸基準」の活用を促進するため、労働条件調査結果と基準達成状況が比較できるよう労働条件調査の記載方法について議論を行い、2015年度発行分より変更を行うこととしました。今期は、法改正のあった基準の修正と新たに「パワー・ハラスメントの防止基準」を策定しました。

⑤ 春季生活闘争関連(秋闘・春季生活闘争)

今期は、3つの運動の柱の一つであるサービス・ツーリズム産業で働くすべての労働者一人ひとりが働きがいと生きがいを持ち、安心して働き続けることができる環境整備にむけた待遇改善に取り組み、魅力ある産業の実現にむけ要求方針を策定しました。策定にあたっては、情勢や加盟組合の状況を把握したうえで議論を行いました。2014春季生活闘争ならびに2015春季生活闘争ではすべての加盟組合で実質的な賃金改善に取り組むこととしました。また、2015春季生活闘争では、サービス連合として賃金改善にかかわる用語を改めて定義することによって、取り組み方針の共有化をはかり、要求の実現にむけ加盟組合と一体となって取り組むこととしました。

春季生活闘争に臨むにあたっては、加盟組合の取り組みの一助となるよう中央委員会で春季生活闘争に関連する「学習会」を開催し、各地連での「賃金制度学習会」の開催に加え、「賃金要求取り組みマニュアル」や「中期的な賃金要求作成の手引き」および

「春季生活闘争要求内容チェック表」を作成し、活用方法についても中央委員会で説明を行いました。

⑥ 賃金調査・労働条件調査資料について

賃金実態調査資料について、これまでホテル・レジャー業編と観光・航空貨物業編の2冊を発行してきましたが、2013年度より合冊して発行しました。また、旅行業と国際航空貨物業に分類して集計し掲載しました。また、労働条件調査については、諸基準と比較しやすくするため、掲載箇所について一部変更することを確認しました。

本部と地連が連携して加盟組合への情報提供を要請し、新たに4組合から賃金調査の回答がありました。

(2) 男女平等参画社会の実現

男女平等参画社会の実現にむけては、「サービス連合男女平等推進計画」を基に取り組みを進めました。まずは、加盟組合へ「男女平等推進計画」の周知徹底をはかるため、2013年度は、各地連議長の男女平等推進にむけたメッセージを「男女平等推進NEWS」にて発信しました。2014年度は、「男女平等推進計画」を更に進めていくため、委員選出組合を対象に意識調査を実施し、実態把握や課題抽出を行いました。調査結果をもとに次年度以降重点的な取り組み項目を設定することとしました。

男女平等推進計画提出状況は、2013年度は30組織と増加し、2014年度も同数の30組織から提出がありました。サービス連合全体で男女平等社会の実現に取り組む体制をつくるためには、地連とも連携しより多くの加盟組合で計画を策定し、男女平等社会の実現にむけた取り組みを実行していく必要があります。

「両立支援・男女平等社会の実現にむけた統一对応」については、2014春季生活闘争では育児支援に関する要求を掲げ合意した組合があり、2015春季生活闘争では10組合が要求を行い、4組合が合意しました。

法改正への対応については男女平等参画社会の実現にむけ、連合の男女平等に関連する法改正にむけた議論や省令・指針の改正点の情報の共有化をはかりました。次世代育成支援対策法への対応について議論を行いました。また、連合の中央女性集会および国際女性デー中央集会など各種集会への参加を積極的に行いました。今後は、政府の女性活躍推進に関する動向にも注視し取り組みを推進していくことが必要です。

エンパワーメント研修会については、今期は2年1クールとして女性役員のスキルアップを目的にプログラムを策定し、開催しました。第13回は日本生産性本部の山崎俊氏による「フォロワーシップ研修」を実施し、第14回は株式会社ビジネスプラスサポートの柴田典子氏による「女性のためのリーダーシップ講座」を基調講座としました。実践力を身につけるため、基調講座の後には情報交換や男女平等参画に関する課題抽出のためグループディスカッションを行い、その議論内容について男女平等推進委員会での議題に反映させることができました。

加盟組合の取り組み事例の共有化をはかるため、男女平等推進委員に担当を割り振り活動報告を掲載した「男女平等推進NEWS」を発行し、ホームページにも掲載しました。

4. 政策提言機能強化

今期は、観光立国にふさわしい魅力ある産業の実現を目指し、第11回定期大会で確認し

た観光政策への取り組みを着実に進め政策提言機能の強化につとめました。また、行政をはじめとした関係機関との関係を強化するとともに、政策制度の要求をつうじ働く者の立場から積極的な政策提言を行ってきました。

(1) 政策制度の実現

政策制度の実現にむけた取り組みとして、観光庁との懇談会をつうじ、2013年度は人財育成や地域での観光振興について、2014年度は旅行需要の拡大や休日・休暇改革、観光地・観光地域づくりについて国の観光政策への意見反映につとめました。また、「観光立国実現にむけた提言」や産業政策委員会の議論をもとに、交運労協をつうじて各省庁との交渉に臨み、要求実現にむけて取り組みました。更に、連合の各会議において地域経済の振興や内需拡大に貢献する観光立国の推進を積極的に訴え、「連合2016～2017年度政策・制度要求と提言」に多くの提言が採用され、政策実現に向けた後押しとなりました。それらの取り組みの結果、政府の「観光立国実現に向けたアクション・プログラム2014」のなかに、サービス連合が提言を行ってきた「出入国手続きの迅速化」・「無料公衆無線LAN環境の整備・多言語対応の徹底」・「訪日プロモーションの新たな展開」・「地域の観光振興の促進」・「観光地域づくりを担う主体への新制度」・「観光人材の育成」などの政策が反映されたことは、成果となりました。

「観光立国実現に向けた提言」については、産業政策委員会で政府の「観光立国実現に向けたアクション・プログラム2014」の取り組み状況について観光庁より説明を受け、政府の観光政策の進展を踏まえた修正を行うとともに、新たな提言を加え、提言の構成を変更することとしました。次年度からは「観光立国実現に向けた提言」を幅広く周知し、実現にむけた働きかけを強化するため、「観光政策フォーラム」を開催することとしその準備を行いました。

地域における観光政策の政策提言にむけ、2013年度は西日本・九州・沖縄地連、2014年度は北海道・西日本・沖縄地連でオルグを実施しました。加えて地連機関会議への参加や本部の取り組みを地連に定期的に発信するなどの取り組みをつうじて各地連を支援しました。その結果、全ての地連で産業政策の必要性について理解を深め、業種に隔たることなく加盟組合からの意見を集約する体制や機関会議で決定できるプロセスを確立し、今期の目標を達成しました。さらに、提言のとりまとめができた地域の観光政策については、「観光立国実現に向けた提言」へ組み込むこととしました。また、サービス連合全体で一体感のある提言を行うことを目的に、来期からは政策提言の策定スケジュールを一本化することとしました。

業種に特化した課題の深耕にむけては、旅行業政策分科会を設置して加盟組合からの意見集約によって課題を抽出し、産業政策委員会での議論を充実させました。また、貸切バス新運賃料金制度に係わる課題について関係省庁へ要請するとともに、その他の関連する法制度の諸問題について議論を行いました。宿泊業については、業種に特化した課題の整理を行い、次年度より宿泊業政策分科会を設置することとしました。国際航空貨物にかかわる政策については、観光・航空貨物委員会に航空貨物委員会を設置し、交運労協をつうじた政策制度要求を行いました。また、国際航空貨物業の将来のあり方にむけた議論を行い、「魅力ある国際航空貨物業の実現にむけた提言」をとりまとめました。

業界団体との連携については、JATAとの意見交換を重ねるとともに、「旅行業諸問

題勉強会」に参加し、今後の旅行産業のあり方や現行諸制度の見直しなど、旅行業の諸問題に関して議論を行いました。また、新たに全日本シティホテル連盟と日本旅館協会との関係構築につとめました。一方で、日本観光振興協会、ANTAとJAF A、日本ホテル協会とは、これまで以上の関係強化には至りませんでした。

グローバル化や社会システムへの対応など、サービス・ツーリズム産業にとどまらない課題については対応がはかれず、今後の課題となりました。

(2) サービス・ツーリズム産業労働情報開発センター（労働情報センター）

産業政策委員会の委員として事務局長の出席を要請し助言を求めるなどの連携強化をはかりました。また、加盟組合に対し講師派遣などの支援活動を紹介しました。

5. 相互扶助

組合員の生活支援のため、労働者福祉や相互扶助の精神にのっとり、サービス連合組織共済による弔慰金の支給や無料法律相談を実施するとともに、労働金庫や全労済の推進運動に取り組みました。

(1) サービス連合組織共済

労働者福祉や相互扶助の精神にのっとりサービス連合組織共済より弔慰金・災害見舞金を支給しました。支給実績は、2013年度(2013年6月から2014年5月)は31名、2014年度(2014年6月から2015年5月)は26名となりました。制度周知のため、サービス連合新聞やホームページに制度内容を掲載するとともに、新規加盟組合へは「助け合いのしおり」を配布しました。また、2014年度はA4版のポスターを作成し、各加盟組合に2部配布するとともにポスターのデータをホームページに掲載し制度周知を行いました。

(2) 無料法律相談

サービス連合や加盟組合の活動における法的対処に対応できるよう東京共同法律事務所とミネルバ法律事務所、ナンバ合同法律事務所と顧問契約を締結し、法的な見解や助言を求めました。また、組合員を対象に東京では毎月第2水曜日の無料法律相談と大阪では平日の電話相談の受付を実施しました。無料法律相談の利用実績は、2013年度(2013年6月から2014年5月)は本部の1件のみで、2014年度(2014年6月から2015年5月)は2件となりました。無料法律相談については、利用実績が減少傾向にあることから、サービス連合新聞への掲載をはじめ周知に取り組みました。

(3) 労働金庫・全労済

労働金庫の中央推進幹事と全労済の中央常任委員を選出し、労働組合の自主福祉運動の一環として労働金庫ならびに全労済の推進運動に取り組みました。労働者福祉や相互扶助の精神にのっとり組合員にとってメリットのある商品の情宣や加盟組合への情報提供に取り組みました。また、労働金庫や全労済の成り立ちや役割について再確認するため、中央執行委員会で学習会を開催しました。

労働金庫については、サービス連合新聞やホームページをつうじ低利な融資や有利な制度を広く組合員に知らせる活動をつうじて、組合員のライフプランをサポートしました。また、生活応援運動の一環として、ホームページをつうじて組合員の消費者教育に取り組みました。

全労済については、ホームページをつうじて組合員の生活を守り、豊かにすることを目

的に連携し「生活保障設計運動」を展開し、組合員に必要な保障を提供してきました。

6. 共生と連帯

社会との共生や連帯を求める活動をつうじ客観的な視点や社会性を持つため、「明日づくりプロジェクト」を推進するとともに、連合運動や国際連帯活動をつうじ取り組みました。

(1) 明日づくりプロジェクト（社会貢献活動）の取り組み

サービス連合エコライフ21活動として、サービス連合の発行する議案書などの印刷物の紙は、森の町内会の紙を利用するとともに、加盟組合へも森の町内会の利用協力を要請しました。また、クールビズ・ウォームビズに取り組みました。エコキャップの収集については、サービス連合全体で2013年は4,214個・2014年は4,515個を収集し、累計で8,729個となりました。エコキャップ推進協会の活動について疑義が生じたため、一般社団法人イーコトキャップをつうじて継続して取り組むこととしました。

日本ユネスコ協会の法人会員として登録し、ユネスコ活動の宣伝周知への協力と書き損じはがきを収集しました。

今期は、組合員へのボランティア活動への参加をバックアップするボランティア支援活動の申請はありませんでした。

定期的に明日づくりプロジェクトの周知に取り組むとともに、昨年本部に設置した「明日づくりプロジェクト推進委員会」において社会貢献活動の取り組み強化にむけた推進策を検討しました。

カンパの取り組みとして、西日本地域での豪雨災害における被災者救援を目的に458,770円が集まり広島・兵庫・京都・徳島の各日本赤十字社をつうじ被災者に届けられました。

(2) 連合

連合は、2020年を目途に、日本の目指すべき社会像として提起した「働くことを軸とする安心社会」を実現させるとともに、社会的に拡がりのある労働運動を目指し「1000万人連合」の実現にむけ運動を展開しています。サービス連合は、組織拡大や政策課題の実現にむけ各委員会に委員を登録し意見反映につとめるとともに、加盟組合からの協力のもと各集会に参加し積極的に取り組みました。連合本部の各種会議報告については、中央執行委員会にて共有化をはかりました。連合が2014年度に半年間かけて取り組みを行った核兵器廃絶を求める1000万人署名には、サービス連合全体で23,719筆の署名を集めました。また、第17回衆議院選挙や第18回統一地方選挙にはそれぞれサービス連合選挙対応方針を確認するとともに、連合方針にのっとり各種選挙や大阪都構想の是非に関する住民投票については「投票へ行こう」と呼びかけました。サービス連合が推薦した候補者をホームページに掲載しました。

連合に、大木特別中央執行委員（連合本部連帯活動局局長）、山本特別中央執行委員（連合北海道石狩地協副事務局長）、藤井特別中央執行委員（連合秋田事務局長）、傳田特別中央執行委員（連合東京副事務局長）を派遣しました。また、連合をつうじて山尾特別中央執行委員を在ザンビア日本国大使館に派遣しました。

(3) 国際労働運動と共闘

国際労働運動の一翼を担うため、国際運輸労連（ITF）では、2014年8月にブルガリアのソフィアで開催された第43回世界大会に加盟組合とともに参加し、組織拡大の強化な

ど4年間の運動方針を確認しました。今回の世界大会で、後藤会長が観光・サービス部会議長とともにITF執行委員に選出され、その後開催されたITF執行委員会やアジア・太平洋委員会に出席するとともに、アジア地域の観光産業労働者の集結にむけ関連する国際産業別労働組合との協議を行いました。

国際食品労連（IUFL）では、2013年9月にマニラで開催されたアジア太平洋地域HRCT部会、また、2014年4月と2015年4月にジュネーブで開催されたホテルチェーン運営委員会に参加し、グローバルホテルチェーンの組織化などについて情報交換を行いました。また、2014年にIUFL加盟50周年を迎えた日本組織であるIUFL-JCCの運営委員会に参加し意見反映につとめました。

国際労働運動の理解を深めるため、ITFおよびIUFLの取り組みについてサービス連合新聞へ掲載し組合員への周知をはかりました。

交運労協については、政策局を中心に地連や業種別委員会と連携をはかり、各会議に参加し政策制度要求をとりまとめ関係省庁に提出するなど、産業政策の実現にむけ取り組みました。

各会議の報告を中央執行委員会で行い共有化をはかりました。

(4) 株式会社フォーラムジャパン

株式会社フォーラムジャパンの営業状況は、従業員の努力もあり順調に推移しており、2015年度からは中期経営計画を定め目標達成にむけ取り組みを進めています。サービス連合は、法令遵守と経営基盤の安定にむけ取締役会をつうじた意見反映を行うとともに、会計監査ならびに業務監査を実施しました。

II. 執行体制と財政

1. 執行体制

(1) 執行体制

サービス連合規約および第13回定期大会で確認された方針に基づき、本部、地連、加盟組合の連携を強化し、組織強化・組織拡大・労働環境向上・政策提言機能強化・相互扶助・共生と連帯の活動領域における運動を着実に前進できる体制を構築しました。また、2015年1月に開催した第14回中央委員会において、2015～2016年度の専従者配置および人数について確認しました。

(2) 地連との連携強化

事務局長会議の開催や本部オルグをつうじ課題の共有化をはかるとともに、地連執行委員会の資料および議事録の本部への送付や地連担当者をはじめとした日常的な連絡をつうじ相互理解を深めました。また、次期運動方針の策定にあたり本部と地連間で課題の共有化をはかるとともに、本部のスケジュールを早期に確定し、本部と連動した地連会議の設定を行うこととしました。

(3) 専門委員会の設置

加盟組合の協力のもと、組織拡大総合会議、派遣添乗員ネットワーク、労働条件委員会、産業政策委員会、男女平等推進委員会を設置し、組織拡大や政策課題への対応をはかりました。

(4) 業種別委員会の取り組み

産業特有の課題抽出と解決をはかるため意見反映を行うとともに、産別活動の徹底と情報共有のため、ホテル・レジヤール委員会と観光・航空貨物委員会を設置しました。また、秋闘ならびに春季生活闘争時には、波及効果や相乗効果が得られるよう両業種別委員会を合同で開催しました。

2. 財政方針

(1) 財政方針

第13回と第14回定期大会で確認された財政方針に基づき執行しました。執行状況については中央執行委員会ならびに四役・事務局会議で適宜報告を行いました。資産運用委員会を開催し、中央執行委員会と連携をはかりながら資産運用内規および資産運用基準に基づき統合基金会計における資産を運用しました。サービス連合の財政は安定してきましたが、盤石ではないことから、今後も経費節減に取り組むことが求められます。

(2) 登録人員の適正化

会費登録にあたっては、第8回定期大会で確認した登録人員の適正化にむけた取り組みを着実に推進しました。また、加盟組合からの減員申請について、中央執行委員会で事由や今後の方針について判断した結果、3組合の減員を確認しました。

(3) 組織共済

組織共済については共済掛金を徴収し安定的な運営につとめました。

(4) 会費登録の在り方

無期労働契約への転換に伴う会費登録の在り方について検討し考え方を整理しました。