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72号　2024年7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年度の重点政策」政党に要請行動を実施
～人手不足等の産業課題解決にむけて現場の声を訴え～

サービス連合は現場の声を基にした「サービス連合の政策」の中から、早期に実現を目指すものと重要度合いが高いものを「2024年度の重点政策」として取りまとめ、政党や各中央省庁などに要請をおこなっています。

国民民主党へ要請

5月28日に国民民主党に対して要請をおこないました。冒頭に玉木雄一郎代表より「現在は円安やオーバーツーリズム・人手不足などの課題も生じており、今後も先手を打って対応が必要である。いただいた意見をしっかりと受け止めて政府への働きかけ、国会での取り組みに活かしていきたい」との挨拶があり、櫻田会長は「宿泊、旅行、フォワーダーと各業種に共通する現在の課題は人手不足であり、重点政策でもその点に重きを置いている。重点政策は働く現場の課題を基にしており、実現のために是非ともお力添えをいただきたい」と述べました。

出席した国会議員からは産業の人財不足の解決策やフォワーダーの現状、賃金水準の課題等について発言がありました。発言を受けて岡崎副会長からは、産業の人財育成について具体的な課題を説明したうえで対応策について訴え、齋藤会長代理は賃金水準や労働時間等の課題について説明し、「人財確保のためにまずは待遇改善をはかることが必要」と述べました。

挨拶する櫻田会長

国民民主党　要請書手交の様子

産業の人財育成について
発言する岡崎副会長

産業の実態について
説明する齋藤会長代理

立憲民主党へ要請

5月31日に立憲民主党に対して要請をおこないました。冒頭に大島敦企業・団体交流委員会委員長より「貴重な機会をいただいた。ご意見はしっかりと今後に活かしていきたい」との挨拶があり、櫻田会長からは「インバウンドは好調だが、アウトバウンドはまだ道半ばの状況にある。物流についても地政学的に安定しないこともあり、すべての業種で好調と言う訳ではない。働く現場の課題を基にした重点政策の実現にむけてお力添えをいただきたい」と述べました。

出席議員からは、オーバーツーリズム対応、フォワーダーの認知度、離職理由、人財確保や仕事の魅力に対する必要性、ライドシェア、カスタマーハラスメント、北陸応援割への対応、外国人労働者に対する教育制度の体制強化、DMOの役割やマネジメントなどについて質問・意見がありました。

サービス・ツーリズム産業の発展と地位向上、環境改善にむけて、今後も引き続き関連する中央省庁などへの要請行動をおこなっていきます。

挨拶する櫻田会長

立憲民主党　要請書手交の様子

産業の現状について
発言する中込会長代理

現場の実態について
発言する亀田副会長

自由民主党へ要請

6月12日、自由民主党観光産業振興議員連盟（観議連）会長の岩屋毅衆議院議員を訪問し、重点政策の要請をおこないました。

櫻田会長からは、「観光では足元で様々な課題があるが、今後、日本を支える基幹産業となる産業である。重点政策は働く現場の声を集めた政策の中から重要なものを取りまとめており、中でも人手不足の対応については重要な点である。是非実現にむけて取り組んでいただきたい」と説明しました。要請をうけて、岩屋毅衆議院議員は「要請いただいた重点政策は大変重要であり、実現にむけてしっかり取り組んでいく」と応じました。

地域ブロックで学習会・第3回業種別交流会を開催
～意見交換や交流を通じて団結と連帯を～

サービス連合では今期より、すべての加盟組合を対象に地域ブロックで学習会を開催するとともに、地域における業種毎の意見交換や交流を目的として業種別交流会を開催しており、第3回業種別交流会と学習会を併設し、5月15日から23日にかけて全国7地域ブロックで開催しました。（5月15日中部、20日北海道・関西、21日中国四国、22日東日本・九州、23日沖縄）

ブロック学習会

ブロック学習会では、労働者自主福祉運動に対する理解を高めるため、ろうきんから担当者を招き「はじめよう！ライフプランニング」の資料に基づいて、車や住宅などの大きな買いものや、結婚・出産・教育などのライフイベントに必要な金額の相場と、将来にむけて資産をどのように備えるのか、事例を交えて説明を受けました。特に資産形成においては、個人型確定拠出年金（ｉｄｅｃｏ）やＮＩＳＡなど、注目度が高い内容についても説明がありました。

続いて、こくみん共済ｃｏｏpより「共済制度の紹介」と題し、こくみん共済ｃｏｏpが展開する生活保障設計運動と、遺族保障・医療保障など保障分野について説明を受けました。中でも、サービス連合組合員のみ享受できる「サービス連合新年金」「サービス連合マイカー共済」について詳しく解説を受けました。

最後に「産業におけるコンプライアンスについて」と題して、サービス連合本部事務局より講義をおこないました。産業の健全な発展にむけて、安全・安心なサービスの提供とコンプライアンスは不可欠であり大変重要です。そもそもコンプライアンスの目的は何か、サービス・ツーリズム産業で働くものの立場から、法令を違反しない、させない労使一体となった取り組みが必要であることを、他産業で起きた過去の事例も含めて説明しました。

限られた時間にはなりましたが、どのテーマも社会人として身近であり、必要不可欠な情報です。参加者からは「労働組合に入っているから享受できる共済制度をもっと広めたい」「コンプライアンスを守れない会社は淘汰される」といった意見もあり、それぞれのテーマに対する理解を深めるとともに、関心も高まった学習会になりました。

業種別交流会

学習会に続けて実施した業種別交流会では、2024春季生活闘争の振り返りを全ブロックの共通テーマとし、合意内容の共有や積み残した課題、要求内容で意識したこと、組合員の反応などを加盟組合間で共有しました。今次春季生活闘争は、これまでとは違う産業の持続的な発展にむけた大きな転換点とするため、この間の業種別交流会において、要求内容策定から交渉戦術、組織活動の工夫に至るまで、様々な情報を共有してきました。参加者からは、合意した新制度に対してその制度の趣旨や運用に関する質問が挙がったり、中には第2回業種別交流会で他の組合から得たヒントをもとに、組織活動を展開したという事例報告もありました。

その他、各加盟組合の活動に生かす機会とするため、事前に集約した「加盟組合に聞きたいこと」に沿って、労働条件や福利厚生制度のこと、組合活動への組合員の参画、次期執行委員の選出方法など、幅広い内容について相互に意見交換をおこないました。

業種別交流会と学習会は来年度も引き続き加盟組合間の情報共有機会として開催しますので、皆様の積極的なご参加をお願いします。

中部　業種別交流会

東日本　業種別交流会

北海道　学習会

沖縄　業種別交流会

九州　業種別交流会

中国四国　業種別交流会

関西　業種別交流会

「令和6年能登半島地震連合救援ボランティア」第10クールに参加 ～早期の状況改善にむけて～

サービス連合は加盟組合の協力のもと、「令和6年能登半島地震連合救援ボランティア」に参画しています。5月26日から6月1日にかけて派遣された第10クールでは、帝国ホテル労組、阪急阪神ホテルズ労組、近鉄エクスプレス労組、サービス連合本部から4名が参加し、珠洲市を中心に活動をおこないました。

現地では被災した家屋からの家具や瓦、木材、倒壊したブロック塀等の運び出し、海岸に近い田んぼの水路確保など、多岐にわたり活動をおこないました。期間中、天候が崩れ雨足の強まった日もありましたが、安全第一を心がけ無理のないよう作業を進めました。また、津波が押し寄せた宝立町では漂着物が数多くあり、それらの処分について住民の方々が大変悩まれている現状を目の当たりにしました。

珠洲市では被災者の多くが地元を離れ、別地域で生活を余儀なくされていることもあり、まだまだ、がれき撤去や家財道具の運び出しが進んでいない地域が多くあります。復興活動にむけて今後も被災者に寄り添ったボランティアが必要です。サービス連合は引き続き能登半島復興への支援を続けていきます。

第10クール　サービス連合からの参加者

現地での活動の様子

フード連合「Women's Activation Seminar」で櫻田会長が講演

フード連合が5月25日に開催した「Ｗｏｍｅｎ’ｓ　Ａｃｔｉｖａｔｉｏｎ　Ｓｅｍｉｎａｒ」において、櫻田会長が「組合キャリアと自分時間の使い方～わたしのワークライフバランス～」をテーマに講演をおこないました。

本セミナーは、女性の組合活動参加推進を目的に、他者と共有する経験を通して今後の自身の組合活動での活躍に繋げ、交流会等を通して女性組合役員同士の人脈構築に繋げることを目的として開催されています。

講演の前半では、サービス連合のジェンダー平等の取り組みと自身の組合キャリアについて説明し、後半はパーソナルカラー診断やウォーキングメソッドについて、実践を交えながらお伝えしました。フード連合の皆さん、貴重な機会をいただきありがとうございました。

BE WIDE ORGANIZATION

企業内組織拡大取り組み事例
阪急阪神交通社グループ労働組合連合会
阪急交通社労働組合

阪急交通社労働組合では、この度、組合員の範囲を拡大し、これまで組合員の範囲外であった、アシスタントスタッフの皆さんを組合員として新しく迎え入れました。企業内の組織拡大を進めるにあたり、どのような工夫や議論をおこなったのか、組織化に至るまでの過程について、阪急交通社労働組合の皆さんにお話を伺いました。

アシスタントスタッフ組織化のきっかけを教えてください。

●組織化の対象は、勤続年数5年以上のアシスタントスタッフ（時給型社員、社保加入あり）で、全国（札幌、埼玉、名古屋、大阪、福岡）のコールセンターで勤務する方が多数を占めており、対象者は99％が女性です。現在、阪急交通社では、全国で400名を超える方々がアシスタントスタッフとして活躍しており、会社にとって、なくてはならない存在となってきています。労働組合として、アシスタントスタッフの皆さんが働く職場環境を良いものにしていきたいとの思いは以前からありましたし、過半数労働組合を維持するためにもアシスタントスタッフの組織化に取り組む必要性を感じていました。何より、同じ会社・職場で働く仲間として、より良い環境で働いていただきたいとの思いから、労働組合の仲間として迎え入れるべく、これまで課題としていた組織化に向けて、2023年7月から本格的に取り組むこととしました。

「加入説明会では相手の立場に立って、根気よく丁寧に説明することを心がけた」と語る金光槙執行委員長

組織化にあたり、注意した点や工夫したことはありますか？また、ご苦労されたことも是非お伺いできればと思います。

●対象者の同意を取ることは苦労しました。職場にも協力いただいて加入説明会をおこないましたが、当初は説明会に参加してくれない方もいました。また、加入同意書に署名した後に撤回をされる方が数名居るなど、組合の活動に対して理解を得るのに苦労しました。そのような状況の中、進めるうえで課題もありましたが、「アシスタントスタッフの皆さんが働く職場環境を良くしていきたい」との強い思いを、根気よく丁寧に説明するよう心がけ、時間をおいて個別に何度も働きかけて理解を求めました。また、実際に組合活動を見ていただき、労働組合について知っていただく機会を設けることなどの工夫をあわせておこないました。

加入説明会は緊張感がありました。執行部からの説明に対して、厳しいご意見もありましたが、その点については、これまで労働組合との接点がなかった方々が多いので、いきなり「組合員になります」と言われても、すぐに理解が得られるものではないと思います。そのような状況の中ではありましたが、アシスタントスタッフの皆さんからは、前向きな意見として「アシスタントスタッフについても一時金交渉をしてほしい」、「看護休暇の対象者を拡大してほしい」、「社員と同じ旅行割引制度が使えるようにしてほしい」などの声が挙がりました。その後、旅行割引制度については、労働組合が交渉して実現しました。具体的な成果を実感してもらえたと感じており、これまで見えなかった前向きな意見が現場から出てきたのはとても良かったと感じています。

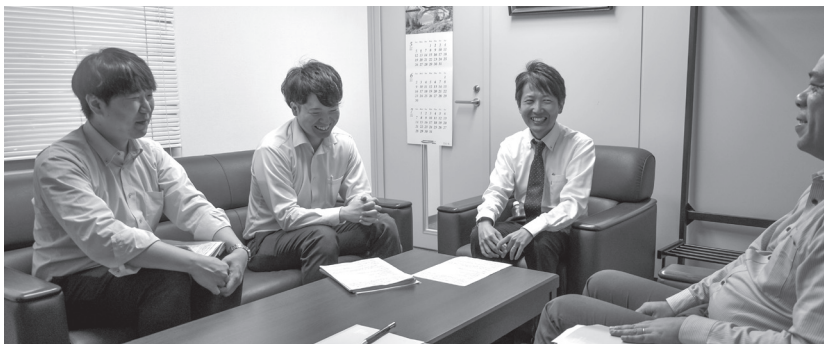
あくまでも働く仲間として対立構造になることなく、意思疎通を図ることで、組織拡大の重要性をしっかりと組織全体で認識できたと思います。労働組合としても良い流れができましたが、このような時だからこそ、執行部としては改めて襟を正して活動を進めていかなければならないと感じ、身が引き締まる思いです。

新しい仲間を迎え入れて、今後、労働組合として取り組みたい点についてお聞かせください。

●アシスタントスタッフを組織化したことにより、組合員として労働条件の向上や職場環境の改善にむけて労働組合として取り組めるようになりました。

今後は組合活動についてもアシスタントスタッフの皆さんの提案や意見をより多く反映して、更なる職場環境の改善などにつなげていきたいと思います。そのためには、アシスタントスタッフにも組合役員を担ってもらい、積極的に議論に参加していただきたいです。また、新しく迎え入れた組合員との組合員間交流の必要性についても感じています。

貴重なお話をいただき、ありがとうございました。



左から、阪急交通社労働組合の横田裕太郎書記長、古川翔大執行副委員長、金光槙執行委員長

サービス連合は、今期の運動方針で団結力の向上にむけて組織拡大に取り組むこととしており、10万人組織へのプロセスのもと、2024年度までに7万人を目指して加盟組合と一体となり取り組んでいます。

また、2024春季生活闘争では、高年齢者の雇用について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して、高齢者が活躍し続けることができる環境整備や将来的な労働力確保の観点からも、早期の制度確立にむけて前倒しで取り組みました。高年齢者が集団的労使関係の中で安定して働き続けられるよう、組織拡大にむけて、より一層取り組む必要があります。

企業内の組織拡大にむけて、ともに頑張りましょう。

（聞き手　サービス連合宇高誠会長代理）

東武トップツアーズ労働組合

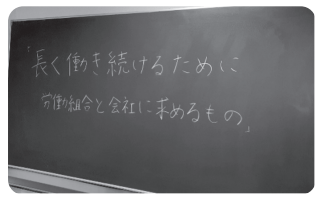
ジェンダー平等推進NEWS

2022年4月入社の新卒社員を対象とした3年目セミナーを開催!

東武トップツアーズ労働組合では、離職率低下を図り組織強化に繋げることを目的に、2022年4月入社の新卒社員を対象とした「3年目セミナー」を、北海道支部、首都圏支部、東京支部、中部支部、関西支部、中四国支部、九州支部において4月に実施しました。（東北支部は7月実施予定）

今回のセミナーでは「労働組合」や「会社制度」について改めて確認し理解を深めるとともに、ディスカッションでは「長く働き続けるために労働組合と会社に求めるもの」をテーマに活発な議論を行い、働く中で感じる職場での諸問題や労働組合活動への要望など、様々な声を聞くことができました。

【セミナー内容】



①労働組合について「 What is “Union”?? 」
②会社制度について
③ディスカッション「長く働き続けるために労働組合と会社に求めるもの」

【セミナー参加者の声】

●会社で働くことに慣れてきた3年目の時期に改めて労働組合のセミナーを開催頂きありがとうございます。新入社員の頃は曖昧だった会社の規則や制度がより明確に理解できました。このセミナーでの学びを生かして今後の業務や生活に役立てていきます。

●3年目になり、働き方や会社の制度についてある程度理解しだした中で、改めて勉強する機会を設けていただき、大変ためになりました。
また、同じ支部の同期と久しぶりに集まり意見を共有することができ有意義な時間を過ごすことができました。今後も本部速報や組織だより等しっかりとチェックしていきます。

●オルグで組合のやっていることや、その理由について聞いてはいましたが、改めて1つずつ確認することができてよかったです。ディスカッションや意見交流の場においては、同世代だからこそ共感できる部分を共有したり、自分の支店と他の支店のやり方の違いを比較でき、よい機会になりました。

連合の取り組みについて

連合　国際政策局　山尾昌博次長（サービス連合　特別中央執行委員）

連合　国際政策局　山尾昌博次長

●自己紹介

私は帝国ホテル労働組合出身で、専従前はホテルでベルマン（大阪）、フロント（東京）の業務を担当していました。２０１４年、サービス連合を通じて、連合の在外公館派遣者として選出され、２０１７年までの３年間、アフリカのザンビアで外交官として勤務。２０２０年６月より現職。

●国際政策局とは

業務範囲が広範なため、以下に一部をご紹介します。また、海外からの問い合わせ窓口としての役割も果たしています。

▼ＩＴＵＣ（国際労働組合総連合）およびＩＴＵＣ-ＡＰ（国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織）、ＯＥＣＤ-ＴＵＡＣ（経済協力開発機構労働組合諮問委員会）などグローバルユニオンとの連携

▼ＩＬＯ（国際労働機関）、Ｇ７、Ｇ20への対応

▼世界各地域の労働運動との連携

▼二国間・地域経済連携協定（ＥＰＡなど）

▼ビジネスと人権に関する国別行動計画の着実な実施と必要に応じた改定

▼ＪＩＬＡＦ（国際労働財団）、ＮＧＯなどとの連携・協働

▼在外日系企業関係（労使紛争対応など）

▼国際人財育成

●担当業務（私が主にかかわっている業務内容です）

▼ＩＴＵＣ：運営委員会、執行委員会、大会などの機関会議に出席するため、議題資料の翻訳、委員会での討議に備え、連合の運動方針などを踏まえたうえでの発言準備など、日本のナショナルセンターとして国際労働運動に積極的にかかわっています。

▼Ｇ７、Ｇ20：オフィシャルエンゲージメントグループであるＬａｂｏｕｒ（Ｌ：労働）も毎年開催されるＧ７、Ｇ20サミットに合わせてＬ７、Ｌ20サミットを開催。２０２３年は日本がＧ７の議長国であったため、Ｌ７サミットは連合がホストとして東京で開催しました。Ｇ７、Ｇ20が発表する首脳宣言の内容に労働者保護の観点が抜け落ちないよう、「Ｌ」で取りまとめた声明を基に、日本の労働側代表として関係する会議へ出席したり、政府（外務省、厚生労働省など）に働きかけをおこなったりしています。

▼世界各地域の対応：米州および欧州地域を担当しており、駐日各国大使館主催行事への参加、政府代表団訪日時の意見交換などの実施、各国ナショナルセンターとの交流などをおこなっています。

▼国際人財育成：冒頭自己紹介で触れました、在外公館派遣の選考過程から任期を終えて帰国するまでのすべてを担当しています。

サービス連合組合員へのメッセージ

サービス連合組合員の皆様、皆様のおかげで、在外公館派遣および連合へ派遣していただいており、このような貴重な機会をいただけましたことに心から感謝申し上げます。新しい場所（環境）に飛び込んでいくのは、勇気が必要でしたが、様々な経験をすることができ、考え方の幅が格段に広がりました。そしてどのような仕事でも何かしらのつながりがあり、たとえ畑違いの経験であったとしても決して無駄になることはないと実感することもできました。この経験を共有し、少しでも皆様のご参考になれば幸いです。

加盟組合紹介

琉球ホテルマネジメント労働組合

はいさい！私たち、琉球ホテルマネジメント労働組合はホテル・ノボテル沖縄那覇で活動しております。

現組合組織としては２０１８年から活動しておりますが、前身は近鉄・都ホテルズ労働組合沖縄支部、その前にも近鉄・都ホテルズ労働組合へ統合した沖縄観光開発労働組合も含めると約50年という歴史がある組合組織となっております。

組合員数は64名、執行委員は７名で活動しております。コロナ以降、なかなかコロナ前のような精力的な活動が出来ておらず、リスタート・再奮起の真っ只中です。地域ブロックの活動にも参加し、少しずつでも自組織の活動の糧になるよう努力しております。

アフターコロナで沖縄が好調に向かうと実感しつつありましたが、あいにくの物価高騰で苦境にさらされております。昨年、今年とベア獲得は出来ましたが実質的にはまだまだベア交渉が必要な実情です。過去２年とも約４％のベアでしたが、来年は５％以上を目標にし、自組織の活動に更に熱を持たせていきたいと思います。

また、組合員数はもとよりホテル自体の従業員数自体が減少しており、離職の原因追究と防止を労使間でも危機感を持って取り組むよう活動しております。賃金交渉以外にも、労働環境を良くしていくようサービス連合のサポートも頂きながら環境向上に向けて活動していきたいと思います。

沖縄企業の特徴として、横のつながりを大切にする風土があります。サービス連合加盟組合の多くの皆様と情報交換や、交流が出来る事を願っております。沖縄にお越しの際はお立ち寄りお待ちしております。ゆたさるぐとぅ　うにげーさびら！（宜しくお願い致します。）

都ホテルズ&リゾーツ労働組合連合会

私たち都ホテルズ&リゾーツ労働組合連合会は、「近鉄・都ホテルズ労働組合」と「賢島宝生苑労働組合」の２組合、約1，500名で構成しています。18年前に近鉄の直営ホテル９組合が単一組織となったことで、現在の姿となっています。

連合会としての役割は、秋闘、春季生活闘争時に統一要求項目を設け、共闘体制を組織し、回答へ向け支援体制を構築することで交渉を優位に進め、グループホテルや旅館で働く仲間の賃金改善や労働条件の向上を図るため取り組んでいます。

また、もうひとつ大事な役割として「組織拡大」に取り組んでいます。組織内における未組織労働者はもちろんのこと、近鉄グループにおける関連企業の未加盟組合や未組織企業の組織化へ向け取り組んでいます。中央執行委員会を年数回おこなっていますが、秋闘、春季生活闘争の総括を議論する会議では、未加盟の「志摩スペイン村労働組合」も参加し、意見交換を通じ交流を深め、都ホテルズ連合への正式加盟へ向けオルグを進めています。

最近では、「近鉄グループホテル・旅館情報交換会」を発足させ、都ホテルズ連合へ未加盟の２組合にも参加いただき、サービス連合へ結集する意義を伝えながら、仲間の輪を広げる活動を展開しています。

編集後記

産別運動を牽引された松本前特別中執、津和崎前副会長が亡くなりました。私も産別役員としてお二人とは様々な思い出があります。

松本さんとは（株）フォーラムジャパンの監査にて、会計や内部統制について様々もの申す生意気な新任監査役の私にも、代表取締役として真正面から向き合って下さいました。何よりも社員を大切にし、その奮闘を評価する経営者の姿勢を学ばせて頂きました。コロナ禍を乗り切り、Ｖ字回復させた経営手腕は見事でした。

津和崎さんとは私が政策局長の時に、政策担当の副会長として活動をご一緒させて頂きました。当時は産業政策を策定する段階から、本格的な実現にむけて、対外的な活動に力をいれた時期でした。政策の活動では、現場で働くものの想いや矜持を、いかに形にし、発信するかに腐心されていた姿が印象に残っています。

産別運動は、個社では出会う機会のない皆さんに出会い、産業の発展にむけ共に活動できることが魅力のひとつです。当たり前のことですが、出会いの数が増える分、別れの数も増えるのですね。お二人が産業の発展にむけ大切にしていた想いは、産別の役員として、しっかりとバトンを受け取りました。お二人に出会えたことに感謝しています。もうお会いできないことが寂しいです。どうぞ安らかにお眠りください。

（Ｓ．Ｉ．）