



# 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74号

2024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  
〒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



厚生労働省 要請書手交の様子

6月27日の厚生労働省へ  
「関係省庁」  
取得推進月間を10月に定め、集中的な広報活動の展開や厚生労働省ホームページに企業の取り組み事例を掲載して周知をはかり、働き方改革推進支援助成金を活用した環境整備に取り組みを、費用の一部を助成していることについて回答を受けました。  
つながらない権利の法制化については、厚生労働省が昨年実施したアンケート調査や諸外国の立法例を踏まえながら十分に検討が必要であり、働き方関連法の施行から5年が経過することも踏まえ、労働時間の解放規制のあり方についても幅広く議論していく必要があると回答を受けました。  
多言語就業規則の義務化については、慎重な検討が必要だが、労働者が就業規則の内容を理解できるように取り組みを進めることは重要だと考えていると回答を受けました。  
教育訓練制度の充実については、魅力ある外国人材の受け入れや環境整備は重要であると認識しており、都道府県において在職者向けの訓練をおこない、ポリティクセンター（職業能力開発推進センター）等では人材育成相談からオーダーメイド型の訓練提供、指導員派遣まで一貫した支援をおこなっている、様々な支援制度について周知をはかっています。  
産後・子育て取得の義務化については、義務化というところまでは対応は難しいと考えているが、労働者が希望する期間に気兼ねなく取得できるようにすることは大変重要だと認識しており、引き続き男女ともに労働者側の希望に応じて育児休業を取得できるように取り組んでいきたいと回答を受けました。  
本要請行動において、厚生労働省の関係部署には重

サービス連合では、5月から6月にかけて実施した政党内の要請に引き続き、6月27日から7月11日にかけて関係省庁や業界団体に對して2024年度の重点政策要請をおこないました。重点政策は、現場の声を基にした「サービス連合の政策」の産業政策、労働政策、社会政策の中から重要度が高く緊急度が高い政策を取りまとめたものです。中でも一番の課題としている人手不足については重要な取り組みとして、この度関係省庁、業界団体へ要請行動をおこないました。  
の要請行動では冒頭、櫻田会長から「働くものの立場から我々が捉えている現状と課題認識を知っていただき、今後の政策に反映いただきたい」と政策実現にむけて訴え、労働政策と社会政策で取り上げている適正な労働時間についての「連続休暇制度の義務化」、「つながらない権利の法制化」、外国人労働についての「多言語就業規則の義務化」、「教育訓練制度の充実」、ジェンダー平等の「産後・子育て取得の義務化」の各項目について要請し回答を受けました。  
ト調査や諸外国の立法例を踏まえながら十分に検討が必要であり、働き方関連法の施行から5年が経過することも踏まえ、労働時間の解放規制のあり方についても幅広く議論していく必要があると回答を受けました。  
多言語就業規則の義務化については、慎重な検討が必要だが、労働者が就業規則の内容を理解できるように取り組みを進めることは重要だと考えていると回答を受けました。  
教育訓練制度の充実については、魅力ある外国人材の受け入れや環境整備は重要であると認識しており、都道府県において在職者向けの訓練をおこない、ポリティクセンター（職業能力開発推進センター）等では人材育成相談からオーダーメイド型の訓練提供、指導員派遣まで一貫した支援をおこなっている、様々な支援制度について周知をはかっています。  
産後・子育て取得の義務化については、義務化というところまでは対応は難しいと考えているが、労働者が希望する期間に気兼ねなく取得できるようにすることは大変重要だと認識しており、引き続き男女ともに労働者側の希望に応じて育児休業を取得できるように取り組んでいきたいと回答を受けました。  
本要請行動において、厚生労働省の関係部署には重

### 関係省庁と業界団体に重点政策要請を実施

人を惹きつける魅力ある産業にむけて

### サービス連合 2024年度の重点政策 (2024年4月～2025年3月)

- I. 「観光業の人手不足への対応」産業政策（観光業）
- II. 「フォワーダー認知度向上への対応」産業政策（航空貨物：フォワーダー）
- III. 「適正な労働時間」労働政策
- IV. 「外国人労働について」労働政策
- V. 「ジェンダー平等」社会政策
- VI. 「令和6年能登半島地震」

サービス連合の重点政策は、「サービス連合の政策」から、早期に実現をめざすべきものと重要度合いが高いものを抽出し、実現を図っています。2024年度は人手不足やジェンダー平等をはじめ、人に関する課題を中心として実現に取り組んでいます。

### 業界団体

業界団体への要請では、特に休日休暇の平準化、外国人雇用の課題、能登半島地震への対応について重点政策の考え方を説明し、意見交換をおこないました。  
ホテルや旅館では連続休暇の取得が難しく、人手不足のなか対応が難しい現状を聞くことができました。  
外国人雇用については、中小企業ではまだまだ受け入れ態勢が整っておらず、未だに低賃金で安く雇えると考えている誤った認識の経営者がいることなどから、インバウンド需要が増える中で、人手をどのよう確保するのか、しっかりと議論すべきとの声があげられました。  
能登半島地震への対応では、2次避難者の受け入れがまだ続いており、一般客との混在に苦勞している状況やホテル・旅館で受け入れることが当たり前のような風潮があり、宿泊施設では受け入れるにも限界があること、避難所ではないこと、受け入れ側も被災者であることが理解されないままに時が過ぎていくとの話がありました。  
サービス連合は、国会や政府、地方自治体、業界団体等に対して、現場の声を基に課題認識を共有し、重点政策の実現にむけて引き続き取り組んでいきます。

### 地域ブロック2024年度活動スケジュール決定

2024年	2025年
【第1回ブロック総対話・第1回業種別交流会・政策討論集会】 9月 9日(月) 関西 9月 10日(火) 中国四国 9月 12日(木) 北海道 9月 18日(水) 沖縄 9月 19日(木) 東日本・九州 9月 24日(火) 中部	【第24回中央委員会】 1月 17日(金)  【第3回業種別交流会】 2月 3日(月) 中部・沖縄 2月 4日(火) 九州 2月 5日(水) 東日本・中国四国 2月 6日(木) 関西 2月 12日(水) 北海道
【春季生活闘争討論集会・第2回業種別交流会】 10月 28日(月) 関西 10月 29日(火) 中国四国 10月 30日(水) 九州 10月 31日(木) 沖縄 11月 5日(火) 中部 11月 7日(木) 東日本 11月 12日(火) 北海道	【第2回ブロック総対話・第4回業種別交流会】 5月 16日(金) 中部 5月 19日(月) 沖縄 5月 20日(火) 九州 5月 21日(水) 東日本・中国四国 5月 22日(木) 関西 5月 23日(金) 北海道  【第25回定期大会】 7月 16日(水)

### 定例記者会見を開催

7月26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、「2024年春季生活闘争のまとめ」をはじめ、第24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、「カスタマーハラスメントへの対応」、「重点政策要請」、「2024年春季生活闘争要求基準について」、「価格転嫁の受け止め」等、多岐にわたる質問があり、活発な意見交換となりました。

ジェンダー  
平等推進  
NEWS

# Dandelion mini開催

## 帝国ホテル労働組合

帝国ホテル労働組合では、2024年2月19日(月)と2月23日(金)の2日間にわたり「Dandelion mini」を開催いたしました。

●2015年に初めて開催したママさん会から10年目を迎え、Dandelionも今回で8回目の開催となりました。東京においては、コロナ禍が明けて以降約3年ぶりとなります。

これまでは、帝国ホテル内にあるラウンジの個室を貸し切った座談会や、意見交換会などを開催してきました。今回は久しぶりの対面開催ということで、まずは小規模から一歩ずつ再開していくという意味を込め、名称を「Dandelion mini」とし、募集を女性組合員に限定し、場所もなじみのある組合事務所にてランチ会を行いました。

●Dandelion mini開催のきっかけは、「2023年度は対面活動の再開をし、新たな集まりの形を検討する」というスローガンのもとで、復職後に会社の労働条件と合わず退職する組合員や、身近に働いている先輩ママがおらず、理解してくれない相談相手がない組合員が不安に思っている現状を聞き、コロナ禍で途切れてしまった交流の場をもう一度設けたいという思いからでした。

●会の中では、ちょうど保育園の受け入れ可否がわかるタイミングであったため、保育園を利用しながらの復職についてや、今抱えている悩みなどを話し合いました。参加者の中には、すでに復職し現場の最前線で働いている組合員もおり、体験談を交えながらアドバイスをしました。「こんな制度を活用中です」や、「もっとこの制度が手厚ければもっと気兼ねなく働くことができるの」などといった職場からのリアルな声を聞くことができ、執行部としても大変貴重な機会をいただくことができました。

●今回は、現在すでに復職を経て現場で働く女性をはじめ、2024年に復職を予定している女性や、引き続き育児休業取得予定の女性のほか、お子様を交えた計15名の参加となりました。さらに今までのDandelionでは支部の偏りもありましたが、今回は支部の垣根を越えての参集となりました。また女性限定とすることで、働く女性のリアルな声をヒアリング、共有することができた一方で、育児にかかわる男性目線の声は集められませんでした。今後は働くパパのため「パパさん会」や、組合員に限らず組合員のご家族も参加できるイベントの開催を予定しております。



ジェンダー  
平等推進  
NEWS

# 若年組合員研修を開催

## 日本旅行労働組合

2024年6月に若年層(22~35歳)を対象とした組合員研修を開催しました。(参加人数は組合員11名・執行部4名)

執行委員より「ワークライフバランス&子育て社員の家計」について本人のリアルな内容を含めながら、組合員へ話をしました。入社後、何年目・何歳のとき

に仕事の中でどのような出来事があったか、グラフィ化したものを組合員の皆さんにも作成してもらい、ライフとのバランスはどうだったか、どのように運動しているかなど振り返ることができました。

デイスカッションでは「多様な働き方を実現するために」をテーマに、①当社の



研修の様子

働き方は多様性を叶えているか(現状把握)、②皆さんが思い描く多様な働き方とは(理想像)、③理想像と現状の差は何か(ギャップ認識)、④どうすれば理想の働き方に近づくか(アクション)について、深掘りしながら活発に議論し、様々な意見を共有しました。研修を通じて、普段は他の職場で働く皆さんの働き方や考え方を聞くことで新たな気付きもあり、改めてコミュニケーションの大切さを実感することができたとの感想もありました。研修終了後は都会の屋上でグランピングBBQを楽しみながら、仕事やプライベートの話しをするなど更にコミュニケーションを深めることができました。



サービス連合に加盟している労働組合を通じて加入すれば

マイカー共済  
自動車総合補償共済

# 団体割引が適用されます!

※適用される割引率ならびに適用対象期間は所属の労働組合へご確認ください。  
※適用される割引率は、毎年11月末時点の実績(契約件数・損害率)で決まるため、変動することがあります。  
※制度改定により団体割引適用の仕組みや割引率などが見直される場合があります。

まずはお気軽に掛金のお見積りから!

詳細は所属の労働組合までお問い合わせください。

団体割引は、多くの組合員の利用と、安全運転に支えられています。

## 7才の交通安全プロジェクト

こくみん共済coopでは、横断旗の寄贈や、特設サイトでの情報発信など、子どもたちの安全を守るための取り組みを行っています。

詳しくはこちらの「7才の交通安全プロジェクトサイト」をご覧ください。  
<https://www.zenrosai.coop/anshin/7p/>



### 組合員向け ひとりで悩んでいませんか?

# 無料法律相談のご案内



サービス連合の組合員は誰でも利用できます。法律に関することならどんな内容でも構いません。相談内容は一切秘密にされ相談者の名前や相談内容が外部に漏れることはありません。労働組合に対しても本人の了解なく漏らすことはありません。

※電話相談及び初回の面談相談は無料ですが、事件として委任した場合や文書作成などを依頼した場合は有料となります。

開催日時と会場

毎月第2水曜日  
18時30分~20時30分  
「サービス連合本部」(東京)

ご希望の場合はサービス連合本部にご連絡ください。

※サービス連合の顧問弁護士事務所である「東京共同法律事務所」、ならびに「ナンバ合同法律事務所」では、組合員からの相談を直接受けつけています(初回相談無料)。「サービス連合の〇〇組合」と「相談者の名前」をお伝えください。相談内容の秘密は厳守されますので、ひとりで悩まずにご相談ください。

東京共同法律事務所  
03-3341-3133(東京)

ナンバ合同法律事務所  
06-6633-5777(大阪)

ジェンダー平等推進 NEWS

# イクメン・イクボス座談会(仮) 男性育児休業に関する意見交換会を開催 阪急阪神交通社グループ労働組合連合会



会場の様子

阪急阪神交通社グループ労働組合連合会では、グループ労働委員会(年4回開催)という専門委員会を設置し、性別関係なく、各社の両立支援制度をはじめとした労働条件や職場環境の改善について議論しています。阪急交通社・阪急阪神エクスプレス・阪急阪神ロジパートナーズ・阪急トラベルサポート・阪急阪神ビジネストラベル各社の「男性の意識改革」管理職の意識改革」につながる取り組みとして、今回で5回目となる「イクメン・イクボス座談会(仮)」を開催しました。各社からいわゆる「イクメン」「イクボス」を1名ずつ選出し、育児に関する問題や課題、参加者の考えを共有いただき、本人や職場におけるワークライフバランスについて、参加者の工夫や心がけなどをテーマに基づいて意見交換を行いました。

## ○実施の方法について

グループ労働委員会メンバー主導で、各組織のイクメン、イクボスを選任し、声かけを行いました。座談会の時間は2時間で、サービス連合のジェンダー平等推進委員会の委員でもある早川座長がファシリテーターを務め、H E G Uグループ労働委員会の紹介、各自の自己紹介を行い、今回は大阪市が作成しているイクメン・イクボスシートの作成および報告とグループワークを実施しました。グループワークでは3つのテーマを準備し、①「部下の育児取得にあたって感じたことや配慮、チームとしての協力体制について」②「宿泊出張や残業対策、保育園や学校行事等についてどう対応していますか」③「育児に対する意識や考え方に変化はありますか」について意見や考えを述べていただき、それぞれのテーマに関して意見交換を行いました。

## ○イクボスとの意見交換

イクボスには①と③のテーマについてご自身の考えを聞きました。5名のイクボスから、「会社に制度があるのだから、会社が認めているのだから取るべきだ。チームはしんどくなるが、1カ月程度であれば業務はなんとかなる。育児はそのときしか経験できないので取って当たり前になっ

## ○イクメンとの意見交換

イクメンには②と③のテーマについてご自身の考えを聞きました。「部署の協力があって、3人目の子供で初めて約1カ月の育児を取

てほしい」「育児を取得したいという部下はまだないが取るのが当たり前になるべきだと思っている。アメリカで勤務していた経験があるが、育児を取るのが当たり前という雰囲気があるため、まわりも理解があった。国がもっと積極的にやるべきと思う」「制度の理解が乏しいところもあるが、特に男性の場合は給料が減るなら働くという意識が強い気もする。育児を取得したいと申し出があったらもちろんサポートしたい」「妻と子供に良い思いをさせたので出世しようと思った」「時代も違い、長時間労働が当たり前だったこと、単身赴任中だったことなどが影響し、育児に積極的に参加できていたかという点で参加できていなかった。子供と過ごす時間は限られているのでぜひ育児取得をしてほしい」「初めてこの会に参加したが、改めて考えると育児に関する思い出が少ない気がする。思い出がないことは悲しいことなので、今の世代には制度を活用してほしい」などの意見がでました。



【イクメン】左から上坪(阪急阪神エクスプレス)、林(阪急阪神ビジネストラベル)、武田(阪急阪神ロジパートナーズ)、高橋(阪急トラベルサポート)、柴田(阪急交通社)  
【イクボス】右から大庭副課長(阪急トラベルサポート)、吉松課長(阪急阪神エクスプレス)、吉田担当部長(阪急阪神ビジネストラベル)、桑田課長(阪急交通社)、下田所長(阪急阪神ロジパートナーズ)

のモデルケースとなり、同僚から取得しやすくなったと感謝された。出張はやむを得ないので今では出ているが、妻が来年度職場復帰のため、出張で不在となる場合の不安がある。残業に関しては早く帰ることを意識して働いている。「人数が少ない部署で育児がとれなかった。家から会社までの通勤時間が遠く、1時間残業すると子供が寝ている時間に戻ることになるため、平日はなかなか育児に参加できない。リモート勤務ができない職場になるため、休みの日はできる限り協力している」「育児は取れないが、現在1歳の子供は2〜3週間に1回くらいペースで病気に罹ってしまいうため、休みを取って対応している。残業に関しては

給料面の悩みはあるものの、メリハリをつけて働くことを意識している。立場上、難しいときもあるが育児は職場内でお互い様の気持ちがあるかどうかだと思う」「奥さんと子供にっらい思いはさせたくないもので、給料はしっかり稼ぐ。また自分の健康は気をつけようと思うようになった」「学校行事等は有給休暇を取得し、参加できている。育児をするようになつて、早く帰るメリハリをつけるようになり、仕事に対する責任感も増したと思う」などの意見が出ました。

## ○イクメン・イクボス座談会(仮)を通して

今回の参加者は全員が子育てを経験しており、それぞれの立場や目線で育児に

### 「サービス連合男女平等参画計画」の着実な推進にむけて全ての加盟組合で2024年度の計画を策定

#### 多様性を認め合う包摂的な社会の実現にむけて

サービス連合は、長期ビジョンで掲げる「多様性を認め合う包摂的な社会の実現」にむけて、その入り口となるジェンダー平等の推進に取り組んでいます。また、結成以来、多様な第一歩である男女平等参画に加盟組合と一体となり取り組んできました。現在、取り組みを進めている「男女平等参画計画(定着)」は2021年度から2024年度の計画となっており、すべての加盟組合において2023年度アクションシートの振り返りと2024年度のアクションシートの策定を要請しています。

加盟組合と連携し、取り組み進捗を確認するとともに課題の共有や解決にむけた支援をおこないます。サービス連合本部ジェンダー平等推進局までご連絡ください。加盟組合は、それぞれのツールと報告シートをサービス連合の会員ホームページからダウンロードできます。

対する考え、意見を共有するいい機会になりました。男性の育児取得に関して、前向きな意見が現場から出てきたのはとても良かったのではないのでしょうか。意見交換を通して、「育児取得が当たり前になること」の重要性を改めて認識できましたが、組織によって、育児の取得率にバラつきがあること、現場にいることが必須となる職場や部署内の人数が少ない職場では育児取得が困難なことに關して多くの課題があります。

グループ労連の取り組みとしては、制度をよく理解できていないという組合員の声もあるため、制度の周知・理解を促すために、グループ労働委員会のメンバーが会社の育児や介護の制度をまとめた「育児介護冊子」を作成し、各職場と所属長に配布をします。男性の育児参加には課題は山積みですが、今後も組合員との意見交換を実施し、更なる職場環境の改善などに

ろうきんは、はたらく仲間が資金を出しあい、利用しあうことで運営されているんだ!

銀行	利潤追求を目的とし 利益は株主に配当
ろうきん	営利を目的とせず 利益は商品やサービスとして 利用者に還元

会員(出資・利用・還元)      ろうきん

ろうきんは、はたらく人の夢と幸せを実現する  
唯一の福祉金融機関!

2024.04 ②1/8

# ワークルール検定に挑戦してみよう!



初級・中級ともに  
全国で受験できます。

## ～ワークルール検定2024秋～

ワークルール  
検定協会HP

検定期間11月23日(土)～12月1日(日) 申込受付期間9月2日(月)～10月31日(木) 詳しくは公式ホームページへ

ワークルール検定

検索

### 例題(中級)にチャレンジしてみよう!

#### 労働組合法

(出典:ワークルール検定問題集2023年版)

Q. 組合事務所の貸与について、正しいものをひとつ選びなさい。(正解率82%)

1. 組合から組合事務所の貸与要求があれば、必ず貸与しなければならない。
2. 組合事務所をいったん貸与しても、使用者は自由にその返還を求めることができる。
3. 多数組合には組合事務所を貸与し、少数組合には貸与しないことは許される。
4. 組合事務所を貸与した場合、相当な理由なしにその利用方法を制限することは許されない。

(※正解は4.)

皆さん、ワークルールどの程度熟知していますか? 4月1日発行の機関紙第69号でワークルール検定をご紹介しましたが、今回も皆さんにワークルール検定を知っていただきたいと思ひます。

「労働組合をつくること(団結権)」が憲法で定められた国民の権利であること、理解している人の割合は年々減少しています。NHK放送文化研究所が5年に一度実施している意識調査(2018年)によると、「団結権が憲法で保障されている」ことを知っている人の割合は17.5%となり、1973年の39.3%に比べて半分以下に減少しています。また、2022年に連合が学生を対象に実施した調査によると、「団結権」を聞いたことがあると答えた人は47.6%でした。

働き方が多様化した今日では働く人々の権利意識の低下が懸念されます。また、経営者の意識低下も見逃すことはできません。今日では働くときに必要な法律や決まり、「ワークルール」が守られない職場が多くなっており、長時間労働や労働条件の一方的変更、ハラスメントなどをめぐる様々な労使紛争が発生しています。

皆さんはご存じでしょうか? 「ワークルール教育推進法」を制定しようという動きがあります。使用者に対する理解と遵守についても施策として盛り込まれていますが、経営層だけではなく日頃から労務管理をおこなう管理者への周知が欠かせません。

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。皆さん、11月に実施される「ワークルール検定2024秋」にぜひ挑戦してみましよう!

## 加盟組合紹介

### 藤田観光労働組合

私たちが藤田観光労働組合は、全国にホテル・宿坊・グランピング・旅館・ゴルフ場に水族館と様々な業種があり、現在は2支部・25分会、約1,100名の組合員で構成されています。

結成されてから47年が経ち、まもなく50期の大きな節目を迎えようとしております。先人の努力により労働条件や処遇が整備、改善されてきました。その思いや知識を継承しつつ、さらなる発展、活動を進めるためにも基本に立ち返り、組合員ひとりひとりが、自身の事と捉えられるよう、執行部全体で盛り上げようとしております。

その一環として先日「全国書記長ミーティング」を開催

しました。今年は書記長だけでなく、次期執行部の中心を担ってもらえるような執行委員も含め40名が集まり、日々の組合活動での悩みを共有し、グループワークでは組合員の声を会社へ伝える模擬事務折衝をおこないました。参加者からはおおむね好評で事務局としてはホッとしている所です。

最後になりますが、組合員一体となり、しっかりと労働条件の向上に向けた取り組みを加速させることにより、魅力ある産業に向かってサービス連合に加盟する皆様と一緒に歩んでいきたいと考えております。

今後ともよろしくお願ひいたします。

### 郵船ロジスティクス労働組合

郵船ロジスティクス労働組合は、1972年に結成した郵船航空サービス労働組合を前身としています。現在の組合員数は約1,100人程度となり、海外駐在員や関係会社への出向者も多く、様々な属性の組合員から構成されています。

弊組は1999年までは専従を設置していましたが、2000年以降は非専従のみで長らく活動してきました。専従が居ない状況が続く中、2017春闘に転機が訪れました。ユシ化の要求について、労使合意をしたタイミングです。

この春闘合意をきっかけに、2019年11月に専従のトライアル設置を実施、2020年9月の定期大会から正式に専従が復活しました。

20年間の専従不在期間に停滞していた処遇面・制度面の向上を急務としながら、組合理念の設計、中期活動計画の策定、組合役員の知識・能力向上、中執の専門部活動への特化、プロジェクトへの予算割当による自治活動の強化、レク活動の実施など、多角的に活動を進めてきました。

中期活動計画では「強さ」「賢さ」「優しさ」「楽しさ」のすべての要素を等しく高めていくことで、すべての組合員に価値を感じてもらえる組織を目指すという組合ビジョンを掲げ、今後も積極的に活動していきます。

サービス連合の皆さまとの繋がりが大切にしてまいりますので、今後ともよろしくお願ひ致します。



### 編集後記

8月は寝不足になるほど、毎晩パリオリンピック・パラリンピックの熱戦をテレビで観戦しました。今回は、日本チームとして海外開催では過去最多となる金メダルを獲得するなど、立派な成績を残した大会となりました。特に柔道では、阿部詩選手が2回戦敗退時に号泣する姿には、4年に1度の大会を目指して厳しい練習をしてきた本人にしか分からない苦しさや悔しさがあつたのだと思うと胸が熱くなりました。華やかさの一方で、勝負にかけた厳しさを垣間見るシーンとなり、改めてすべての選手の皆さんの日頃の努力と精神力の強さに頭が下がる思いです。

さてサービス連合では、2021～2024年度の4年間にわたる「中期的な目標」の最終年を迎えました。2030年の産別のありべき姿を描いた長期ビジョンを具現化するものとして、中期の目標を掲げて運動を展開しています。2025年度以降の中期ビジョン(仮称)の策定にむけ、プロジェクトチームにて検討をすすめることが中央執行委員会で確認されました。

来年の中央委員会での提起、加盟組合での組織討議を経て、来年の大会では議案として審議をおこないます。

大きな目標の達成にむけ、私たちがしっかりと労働運動を展開していきたいと思ひます。事務局一同も、たとえ寝不足でもしっかりと眼を開き、2024年度の運動をすすめていきます。今年度も宜しくお願ひします。

(S. I.)