



# 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75号

2024年10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

### 2024年春季生活闘争の流れを継続 2024秋闘闘争委員会の設置を確認

9月17日に開催した第14回中央執行委員会において、2024秋闘の闘争委員会設置を確認しました。その後開催した2024秋闘第1回闘争委員会では、「サービス連合事務局情報管理」と「情報連絡体制」を確認したうえで、「最近の特徴的な動き」と「産業の状況」を踏まえ、「①加盟組合が闘争に臨むにあたり」と「②闘争委員会の取り組み」について確認しました。

11月末日までの決着を目指して取り組みます。またサービス連合全体で波及効果を生み出すために、11月1日より毎日、平日(月金)に定期配信(要求・回答・合意情報)を発信して取り組みを進めることとします。

#### ①加盟組合が闘争に臨むにあたり

各加盟組合は、企業業績を十分に把握するとともに、2024年春季生活闘争のまとめを踏まえ、2024秋闘要求実現にむけ労働条件の改善に全力を傾注することとします。

#### ②闘争委員会の取り組み

第24回定期大会にて確認した2024秋闘方針に基づき、闘争委員会は、加盟組合と相互連絡を密にして状況を把握し、効果的に交渉内容を波及できる体制を構築させるとともに加盟組合へ支援をおこないます。また、交渉結果の積極的

な対外発表を試みることで、波及効果を生み出し産業全体の労働条件向上と社会的地位の向上に努めることとします。



2024秋闘 第1回闘争委員会(2024年9月17日)

### 【2024秋闘 要求内容のチェックシート】

#### 1. 正規労働者の賃金改善・一時金

- 5.0%の賃金改善
- 2.0%の賃金カーブ維持分を確保した上で3.0%の実質的な賃金改善
- 一時金水準の向上
- 指標に基づく一時金または年間4.0ヵ月相当の一時金

#### 2. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

- 月例給で制度がない場合は10,367円、制度がある場合は6,220円の賃金改善
- 時間給49円以上の賃金改善
- あらゆる労働条件を点検し、合理的でないと判断される労働条件の是正
- 正規労働者との整合性が確保された人事・賃金制度の導入
- 正社員への登用機会の設定



#### 3. 最低保障賃金について

- 産業別最低保障賃金(時間額)の協定化
- ポイント年齢別最低保障賃金の協定化
- 地域別法定最低賃金の改定にあわせ企業内最低賃金の改定

#### 4. 同時要求項目

- 総実労働時間短縮にむけ第5期アクションプランに基づいた取り組み
- アクションプランに基づく年間所定労働時間の短縮
- アクションプランに基づく年次有給休暇の取得拡大
- アクションプランに基づく時間外・休日労働の縮減
- 両立支援・ジェンダー平等社会の実現にむけた統一対応への取り組み
- 子の看護休暇および介護休暇制度の有給化
- 男性の育児休業等(出生時育児休業制度含む)取得促進にむけた労使協議
- 男性の育児休業取得率の公表に関連した労使協議
- 男女間賃金格差の点検、是正、女性の職業生活における活躍の推進
- 65歳までの希望者全員の雇用確保に関する制度導入
- 60歳以上の賃金、一時金を含む労働条件全般の改善
- 70歳までの就業機会の確保に関する労使協議
- ハラスメント防止の対応についての点検活動
- 労働条件の向上(諸基準の活用)



関西ブロック 総対話



中国四国ブロック 総対話

### 2024年度第1回総対話 各地域ブロックで次々と開催 政策討論集会・第1回業種別交流会を同日開催 更なる連携にむけて積極的な参画を!

サービス連合では、加盟組合との対話を通じた産別運動の浸透と運動に関する意見聴取と意見交換を目的に、今期より各地域ブロックにおいて、地域に所在する加盟組合の二役とサービス連合役員が対話する総対話を開催しています。総対話は昨年度においては、サービス連合の方針について組織を代表した意見を取り扱うことなどから、地域に所在する加盟組合のみを参加対象としていましたが、7月に開催した第24回定期大会で補強をおこない、全国

組織や連合会組織などの地域で活躍する、総対話に参加登録した中核組合の役員も参加できるようになりました。

2024年度の第1回総対話は9月9日の関西ブロックを皮切りに全国7地域ブロックで次々と実施しました。総対話ではまず初めに第24回定期大会で確認された「運動の中間まとめと補強」を基にした「2024年度運動の具体的な取り組み」について説明し、その後質疑応答・意見交換をおこないました。

総対話の開催同日に、政策討論集会と第1回業種別交流会を実施しました。政策討論集会は、加盟組合からの意見集約を受けて取りまとめた政策案を基に、地域課題などについて意見聴取するために実施しました。

第1回業種別交流会は、加盟組合間の情報共有を中心とし、2024年度の活動についても取り扱いました。参加者からは質問、意見が出され、活発な意見交換となりました。

#### 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(台風により開催中止)
- 9月 19日(木) 東日本・九州
- 9月 24日(火) 中部



### 総実労働時間短縮にむけた 2024年度取り組み強化期間について

サービス連合では、誰もが「仕事と生活の調和が取れた働き方・暮らし方」ができることを目指して、総実労働時間短縮にむけた取り組みを進めています。2022年8月より進めている「第5期短アクションプラン」では、全体の年間総実労働時間を2026年度に1895時間以内をすることを目標としています。

昨今のインバウンドを始めとした国内旅行需要の回復や人手不足を要因として、今後長時間労働の助長が懸念されています。サービス連合としても所定労働時間の短縮や時間外労働の削減、そして年次有給休暇の取得促進を目指して、取り組みを強化していかねばならないと考えています。そのため、2024年度においても年間総実労働時間1800時間の実現にむけて「第5期短アクションプラン」のもと、5つの強化期間を設定し、取り組みを進めていくこととしています。また、強化期間ごとにポスターを作成し、加盟組合には、職場等でのポスター掲示を求めると、各加盟組合での支援に取り組みます。

### 1 全国労働衛生週間 (10月1日～7日)

労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する組合員の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的に取り組みます。

推してます みんな笑顔の 健康職場  
**全国労働衛生週間2024**

厚生労働省では、「推してます みんな笑顔の 健康職場」を2024年度の全国労働衛生週間のスローガンとして取り組んでいます。サービス連合ではその取組に連動して、労働者の健康管理や職場環境の改善を、労働衛生に関する組合員の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的に取り組みます。

取組期間 2024.10/1～10/7

以下のごとくに取組みましょう！

その1：安全衛生委員会を実施しましょう  
その2：健康診断実施状況を確認しましょう  
その3：職場環境改善の労使協議をしましょう

※特に安全衛生委員会が未設置の場合は、必ず設置しましょう！

サービス連合  
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

### 2 年次有給休暇取得促進週間 (10月)

仕事と生活の調和の実現のため、年次有給休暇をさらに1日でも多く取得することで、働き方・休み方を変える第一歩となるよう、職場での意識改革に取り組み、年次有給休暇の取得率向上に取り組むこととします。

有給取得状況確認して？  
**仕事休もった計画**  
有給が取りやすい職場？

**10月は年次有給休暇取得促進週間**

現在、法律では労働5日間の年次有給休暇取得が義務づけられています。厚生労働省では、年次有給休暇取得率の向上や、職場環境の改善を促進するため、2014年度から10月1日～10月31日の期間を「10月は年次有給休暇取得促進週間」として設定し、働き方・休み方を変える第一歩となるよう、職場での意識改革に取り組み、年次有給休暇の取得率向上に取り組むこととします。

サービス連合  
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

### 3 労働時間適正化月間 (11月)

過労死防止の観点からこの時期を労働時間適正化月間として、時間外労働、休日労働の削減にむけて啓発活動を行い、業務効率の促進、時間外労働発生要因の見極め、会社との交渉などを通じ、時間外労働の削減にむけて取り組みをこころしします。適正な時間管理についても併せて取り組みることとします。

あなたは自分の残業が何時間把握していますか？  
休日休暇の取得、残業削減にむけて働きかけよう！

～働きすぎを防ぐために、働き方を見直そう！～  
**11月は労働時間適正化月間**

厚生労働省が推進する「過労死防止対策推進法」に基づき、過労死防止の観点からこの時期を労働時間適正化月間として、時間外労働、休日労働の削減にむけて啓発活動を行い、業務効率の促進、時間外労働発生要因の見極め、会社との交渉などを通じ、時間外労働の削減にむけて取り組みをこころしします。

サービス連合  
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

### 4 36協定総点検期間 (2～3月)

36協定の締結内容が遵守されていることを確認することにより「すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と36協定の適正な締結」を目指します。長時間労働を是正して、職場で「よい働き方」を実現していくために、2月から3月の2カ月間を36協定の重要性について労働者間で確認する期間とします。

あなたの職場は大丈夫？  
点検しよう **36** サブロク 協定

時間外労働・休日労働に関する協定(通称36協定)を履行していますか？  
労働基準法では、1日及び1週間の労働時間並びに休日数を定めています。これを超過して時間外労働又は休日労働させる場合には、あらかじめ36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

知ってほしいポイント！  
職場でこんなことを言っていますか？

- 過半数組合ではない場合、労使協定を締結しているから大丈夫。
- 36協定の月別、年別の時間外労働の上限が分からない。
- 休日労働と時間外労働の区別が分からない。
- 自分が何時間残業しているのかわからない。
- 時間外労働・休日労働命令が無いのに働いている。
- 要介護がある従業員に無理に残業命令を出している。
- 安全衛生委員会を廃止し、従業員の健康を無視している。
- 安全衛生委員会を廃止し、従業員の健康を無視している。

36協定に違反すると場合によっては労働基準法違反として6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

36協定を理解し、職場の状況を把握し、改善するためのアクションを起こしましょう。

サービス連合  
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

### 5 仕事における安全と健康のための ノー残業デー (4～5月)

日程を限定することなく4月から5月の2カ月のうちの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ます。

何が何でも **絶対帰る!!**  
ノー残業

厚生労働省(110)は、4月28日を労働安全衛生週間として、労働災害防止の観点からこの時期を労働時間適正化月間として、時間外労働、休日労働の削減にむけて啓発活動を行い、業務効率の促進、時間外労働発生要因の見極め、会社との交渉などを通じ、時間外労働の削減にむけて取り組みをこころしします。

ノー残業デーのために見直そう！

- 職場の中で「ノー残業デー」を指定し、実行できていますか？
- あらかじめ仕事の進捗を確認していますか？
- チームやグループでお互いの仕事内容を把握していますか？
- 上司に仕事の進捗を報告(報告)し、確認(相談)していますか？
- 誰かに仕事が終わっていないませんか？
- 突発的な事情に備えられた体制になっていますか？

サービス連合  
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

### 加盟組合むけ「助け合い運動のしおり」を改訂 ～困ったときの助け合い すべての安心が詰まっています～

サービス連合では「助け合い運動のしおり」を4年ぶりに更新しました。この「助け合い運動のしおり」では、サービス連合の組織共済や社会貢献活動、働く仲間の福祉に関わるこくみん共済coopやろうきんの助け合い情報、サービス連合が提携している機関などの情報を掲載しています。加盟組合に配布するとともに、サービス連合ホームページ(会員ページ)にも掲載しています。ぜひ組合活動の中でご活用いただき、サービス連合組織共済をはじめとして組合員の福祉の充実と生活向上に役立ててください。

助け合い運動のしおり

困ったときの助け合い

こくみん共済coopやろうきんが提供するサービス連合が提携している機関

サービス連合  
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

### 次期中期的な運動計画にむけて議論はじまる

サービス連合では現在、長期ビジョン実現にむけた2021年度から4年間の中期的な目標に基づいて運動方針を策定し、取り組みを進めています。2024年度は中期的な目標が最終年度となることから、次期中期的な運動計画となる「中期ビジョン(仮称)」の策定にむけて議論をはじめます。今後、運動計画の名称、内容について中央執行委員会で議論をおこない、2025年1月の第24回中央委員会で加盟組合に提起します。

教えて ロッキー!  
ろうきんって誰に  
お金を貸しているの?の巻

ろうきんが個人にお金を貸し出している割合は、98%と2%のどちらかな?

**ろうきんの融資構成比**

約98%が **A** 融資  
約2%が **B** 融資

合計 15兆2,905億円  
※労金協会調べ(2023年3月末)

一般の銀行では企業向け融資が全体の約66%、個人向け融資は約27%  
※日本銀行ホームページより(2023年3月)

ろうきんの融資は約98%が個人の方と取引だよ! はたらく人から預かった大切なお金はお金を必要としているはたらく仲間に貸し出されているんだ!

いますぐ GO!!

こたえ A:個人 B:その他

2024.04 ③1/4 ろうきんなら、ローンの上手な利用方法を相談できるよ! <https://all.rokin.or.jp/info/> 近くのろうきん

# 改正のポイントを詳しく解説! 育児介護休業法ならびに 次世代育成支援対策推進法

2025年4月1日施行予定の育児介護休業法ならびに次世代育成支援対策推進法についてポイントを解説します。2022年4月に改正されて間もないですが、今回の改正では、環境整備・意向確認・情報開示に関する内容が強化されています。特に「配慮」するということがキーワードになります。主な改正は次のとおりです。子どもの年齢に応じて改正内容のポイントをまとめました。

2. 3歳未満までは短時間勤務制度(1日の労働時間を原則6時間に短縮)を設けなくてはならないのですが、この条件とあわせて、2025年4月の改正後は、勤務時間を5時間や7時間に前後させたり、短縮曜日を固定したり、週休3日制などの措置も設置することが望ましいとされています。またテレワークが可能となるように措置を講じることが努力義務となります。

労働者はその措置の中から1つ選んで利用することができるようになり、事業主が措置を選択する際に、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

3. 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者にも所定外労働の制限(残業免除)が拡大され仕事と育児の両立がしやすくなります。

4. 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者にも所定外労働の制限(残業免除)が拡大され仕事と育児の両立がしやすくなります。

5. 子の看護休暇の対象年齢が小学校就学前から小学校3年生までに拡大されます。取得理由についても現行では、病気、けが、予防接種、健康診断のために取得可能ですが、2025年4月の改正では、感染症に伴う学級閉鎖や入園式や卒園式でも取得が可能になります。

## 育児介護休業法の改正

1. 労働者が事業主に対して妊娠・出産などを申し出た場合には、事業主は労働者に対して、仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、その意向に配慮することが義務化されます。具体的な配慮例として、始業/終業時刻の調整、就業場所の調整、業務量の調整、子の養育に関する制度または措置の利用可能期間の見直し、その他労働条件の見直しが挙げられます。また、子どもに障害がある場合には、短時間勤務制度や子の看護休暇等の利用期間延長をすること、ひとり親家庭の場合には、労働者が希望するときは、子の看護休暇等の付与日数に配慮することが望ましいとされています。

2. 3歳未満までは短時間勤務制度(1日の労働時間を原則6時間に短縮)を設けなくてはならないのですが、この条件とあわせて、2025年4月の改正後は、勤務時間を5時間や7時間に前後させたり、短縮曜日を固定したり、週休3日制などの措置も設置することが望ましいとされています。またテレワークが可能となるように措置を講じることが努力義務となります。

3. 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対して柔軟な働き方を実現するために事業主は以下の中から2つ以上の制度を選択して、措置を講じることが求められます。また、対象者に対する個別周知、意向確認をおこなうことも義務化されます。

4. 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者にも所定外労働の制限(残業免除)が拡大され仕事と育児の両立がしやすくなります。

5. 子の看護休暇の対象年齢が小学校就学前から小学校3年生までに拡大されます。取得理由についても現行では、病気、けが、予防接種、健康診断のために取得可能ですが、2025年4月の改正では、感染症に伴う学級閉鎖や入園式や卒園式でも取得が可能になります。

## 介護に関する変更ポイント

1. 介護休業の制度や仕事と介護の両立支援制度について、周知浸透や利用促進をはかるために、事業主は、労働者が家族の介護に直面した旨を申し出たタイミングで、両立支援制度について個別に周知、意向確認をおこなうことが義務化されます。また、40歳に達した労働者などに対して、介護休業制度や両立支援制度に関する早期の情報提供をおこなうことが義務化されます。

2. 現在、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し届け出ることが義務・努力義務となっています。現状ではその具体的な内容や目標数値項目は企業に一任されていますが、2025年4月改正では、一部数値目標の設定が義務化されます。

3. 今回の法改正により、次世代育成支援対策推進法が2035年3月31日まで10年間延長されることとなりました。これは少子化が加速する状況において、引き続き次世代の子どもの育成につながる社会を形成するための施策を行う必要性が高いことが大きいと思われれます。

4. 今回の法律期限延長にもかかわらず、くるみ認定制度も継続されますが、今後省令により認定基準の一部を見直すこととなっています。

5. 厚労大臣が「子育てサポート企業」として認定する制度です。

以上が改正のポイントです。それぞれの加盟組合において対応できているか、しっかりと確認しましょう。

## 育児における制度の全体像

対象	出産	産後8週～	1歳～	1歳6か月～	2歳～	3歳～	就学～小3
パパ・ママ	出産・育児目的休暇(努力義務)						
	出生時育児休業						
		育児休業	育児休業(延長)	育児休業(延長)			
	子の看護休暇						
							2025年4月～延長
							2025年4月～延長
							2025年4月～延長
時間外労働の制限・深夜業の制限							

柔軟な働き方を実現するための制度から2つ以上選択

※くるみ認定制度とは、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」として認定する制度です。

も継続されますが、今後省令により認定基準の一部を見直すこととなっています。



公式キャラクター  
ヒットくん

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)

櫻田会長  
コラム



「早く行きたければひとりで進め。遠くへ行きたければみんなを進め。」というアフリカのことわざがあります。皆さんも一度は耳にしたことがあるのではないのでしょうか。短期的な目標を達成するために一人で行動するのが効率的ですが、長期的な成功や大きな目標を達成するためにはチームワークや協力が重要だということですね。

遠くまで行く間には様々な困難が降りかかるでしょう。また、みんなが進めば時間もかかるかもしれません。ただ仲間と励まし合い、様々な知恵を出し合って困難を超えて進み続けることで、はるか遠くに見えるゴールへたどり着くことができるのだと思います。

労働運動においても同じことが言えます。

す。私たちが掲げる理念や目標などは、短期的に実現できるものはむしろ少ないと思います。大きな目標を目指すときは、みんなの前を進み続けることが大切ではないのでしょうか。そして、みんなが進むとは多様性を受け入れて進んでいくことです。同質性が高い組織では物事を進めるときに摩擦が少なく、意思決定は早くできるかもしれませんが、多様な成長しながら遠くへ行けるのです。

サービス連合が現在掲げている「中期的な目標」は今年度が最終年度となります。達成状況を踏まえ、さらに先にある「長期ビジョン」の実現とともに、魅力ある産業を目指し、みんなが進みましょう。

## 加盟組合紹介

### 日本旅行グループ労働組合連合会

日本旅行グループ労働組合連合会(NTAGU)は1996年10月発足、2007年9月には法人格を取得し、現在はグループ10社9組合、組合員約2,200名が集結し活動に取り組んでいます。グループ各社の主たる事業は異なりますが、NTAGUでは基本方針である「将来にわたり誇りをもって働ける労働条件の向上と、それを実現できる日本旅行グループの発展」を目指し、加盟組合が主体となった取り組みを推進するとともに、グループ内格差の是正やグループ内NO.1を目指した取り組みを図ることとしています。また、NTAGUと加盟組合相互間の連携・深度化を

図るべく、年6回の幹事会をはじめ、派遣添乗員で組織する労働組合で構成する添乗員委員会(年3回)、労働条件やグループ事業計画、秋春闘を中心とした専門委員会(計4回)を開催し、年間を通じた活動を行っています。これまでも様々な影響を受け、業績や労働条件の維持が危ぶまれる事態に陥ることもありましたが、その都度、労働組合の活動は働く者を支えるために必要不可欠な存在として活動を進めてきました。引き続き、日本旅行グループで安心して、そして誇りをもって一人ひとりの組合員が働き続けられる魅力ある産業を目指して、ともに支え合い労働運動に取り組んでまいります。



### エスパシオエンタープライズ労働組合

エスパシオエンタープライズ労働組合は、2021年まで名古屋観光ホテル労働組合として活動していましたが、2021年の会社再編を経て、エスパシオエンタープライズ労働組合として再出発を果たしました。

現在は、名古屋観光ホテルを拠点とし約100名の組合員とともに執行委員3名で運営をしています。執行委員3名は所属部署が異なるため、職場環境の共有や組合活動計画について密なコミュニケーションが必要と考え、執行委員会の頻度を多くしています。多い時で月3回、1回にかける時間は1時間～6時間と議題によって異なるものの、執行委員が集まる時間を

増やすことで情報の鮮度を保てるよう工夫しています。コロナ禍で一部停滞した活動もありましたが、今年度に關しては、「夏をみんなで楽しもう」と題し、組合員(一部非組合員)とその家族を対象とした懇親会を8月に開催しました。当日は約20名の方に参加頂き、ランチbuffetを楽しみました。普段顔を合わせない組合員同士の交流もはかれ、かつお子様の参加もあり当日は賑やかな雰囲気でした。

これから当組合も新年度を迎えますが、引き続き組合員の横のつながり強化と、職場環境改善に努めていきます。これからもよろしくお祈りします!



長谷川委員長(左)・土屋執行委員(右)  
執行委員会では毎回今後やる事の整理を行っています

### 編集後記

風が急激に強くなってきました。と言っても台風の話ではなく、与野党第1党の党首を決める自民党総裁選(9月27日開票)と立憲民主党の代表選(9月23日開票)が同時進行し、ここにきて解散風が急に強くなってきました。(9月18日現在)いつ解散総選挙が実施されてもおかしくない状況にあります。改選が皆さんと共有していただきたい数字があります。それは55・93%です。これは、2021年に実施された第49回衆議院議員総選挙の投票率です。政権選択選挙といわれる衆議院選挙に2人に1人しか投票に行っていない、これが現実です。そして年代別投票率は、10歳代が43・23%、20歳代が36・50%、30歳代が47・13%と若年層の投票率が他の年代と比べて低い水準にとどまっています。xwには2023年時点の世界の議会投票率を見ても我が国は133位と低位にあります。

私達の暮らしを見てみると、物価は上がり続けており、円安や原油高で家計負担は増えています。主食の米は品薄の状態になりました。能登半島など被災地の復興はまだまだ道半ばです。そのようなかたにあって、我が国の人口減少・少子高齢化は進んでいます。若者の皆さんの意見を政治に反映するために、まず若者自身が投票に参加することが求められます。皆さん投票に行きましょう。(Y・Y)

