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87号　2025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

2025秋闘 闘争委員会を設置
～将来にわたって安心して働き続けられる環境整備にむけて～

サービス連合では９月17日に開催した第２回中央執行委員会の中で、２０２５秋闘闘争委員会を設置し、「情報連絡体制」「本部事務局での情報管理について」「２０２５闘争委員会確認事項」を確認しました。

今後は、毎月開催する中央執行委員会の中で２０２５秋闘闘争委員会を開催して、加盟組合と一体となって闘争を展開します。

〈2025秋闘闘争委員会での確認事項〉

産業の状況

観光庁が発表した主要旅行業者の２０２５年６月分の総取扱額は、前年同月比で海外旅行（１０８・２％）、外国人旅行（１０５・５％）、国内旅行（１０４・７％）、合計（１０５・９％）の全てが上回りました。

宿泊旅行統計調査によると、客室稼働率は６月が全体で59・０％、７月は61・１％となり、前年同月比では６月が＋１・７％増、７月が＋０・９％増となり、２０２５年１月から７カ月連続で前年同月を上回っています。

旅行・観光消費動向調査による２０２５年４-６月期の月別日本人国内旅行者数は、４月は４，１９６万人（前年同月比１・９％減）、５月は５，６２２万人（前年同月比１・４％増）、６月は４，７４８万人（前年同月比０・９％増）となり、２０２４年度４-６月期と比較すると０・３％増となっています。

航空貨物運送協会の発表による２０２５年１月から６月の国際航空貨物取扱実績は、輸入の件数は、８６１，６６９件（対前年１０３・３８％）、重量は３５１，０１０トン（対前年１０２・９２％）となりました。また、輸出の件数は１，１５１，６４６件（対前年１０１・５４％）、重量は４００，２５１トン（対前年１０３・２２％）となり、輸入・輸出ともに件数と重量ともに前年度を上回っています。

加盟組合が闘争に臨むにあたり

各加盟組合は、単年度決算と総資産を含めた企業業績を十分に把握するとともに、２０２５春季生活闘争のまとめを踏まえ、２０２５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。また、この先迎える２０２６春季生活闘争を見据え、日常より総合労使協議体制を確立させたうえで徹底した労使協議をおこない、次に繋がる闘争を展開します。

闘争委員会の取り組み

第25回定期大会にて確認した２０２５秋闘方針にもとづき、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て加盟組合への支援をおこない、交渉内容を効果的に波及できる体制を構築します。

また、交渉状況や交渉結果を積極的に内外へ発表することで、連携強化と波及効果を生み出し産業全体の労働条件と社会的地位の向上に努めます。

各加盟組合への具体的な支援活動は闘争委員会がおこないます。

2025秋闘　第1回闘争委員会

2025秋闘 要求内容のチェックシート

サービス連合　組織支援局

各加盟組合の2025秋闘において、第25回定期大会で確認したサービス連合の要求基準にあわせた内容で要求策定ができるよう確認するためのシートです。**（この用紙は提出の必要はありません）**

1．正規労働者の賃金改善・一時金
- □　6.0%の賃金改善
- □　賃金カーブ維持分を確保した上で4.0%の実質的な賃金改善
- □　指標に基づく一時金または年間４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12,914円、制度がある場合は8,609円の賃金改善
- □　時間給64円以上の賃金改善
- □　正規労働者との待遇差を十分に点検したうえで、一時金支給へ取り組む
- □　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

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・男女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
- □　改正育児･介護休業法への対応
- □　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確立
- □　70歳までの継続雇用制度の導入などについて協議をおこなう
- □　60歳以上の賃金、一時金を含む労働条件全般の改善
- □　ハラスメント防止の対応ついての点検活動
- □　カスタマーハラスメント対策を講じること
- □　勤務間インターバル制度 インターバル時間９時間以上を設定して取り組む
- □　労働条件の向上（諸基準の活用）

－　チェックシート．１　（このシートの提出は不要です）－

『全国労働衛生週間』（10月1日～7日）

ワーク･ライフ･バランスに意識を向けて
ストレスチェックで健康職場

全国労働衛生週間2025

厚生労働省では、「ワーク･ライフ･バランスに意識を向けてストレスチェックで健康職場」を2025年度の全国労働衛生週間のスローガンとして取り組むこととしています。サービス連合ではその取り組みに連動して、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。

取り組み期間　2025.10/1～10/7

以下のことに取り組みましょう！

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

厚生労働省は、「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて　ストレスチェックで健康職場」を 2025 年度の全国労働衛生週間のスローガンとして取り組むこととしています。

サービス連合ではその取り組みに連動して、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。また、９月 30 日までを準備期間とし、啓発活動に取り組むこととします。

≪加盟組合の取り組み≫
- **安全衛生委員会の実施**
- **健康診断実施状況の確認**
- **職場環境改善の労使協議**

＊安全衛生委員会が未設置の加盟組合は設置を要請する

総実労働時間短縮にむけた取り組み

サービス連合は９月 17 日に開催した第２回中央執行委員会において、「**総実労働時間短縮にむけた 2025 年度取り組み強化期間について**」を確認しました。

働くものの健康管理とワーク・ライフ・バランス実現の観点から、総実労働時間を短縮することの重要性をあらためて認識するとともに、強化期間には、職場等にポスターを掲示するとともに、職場巡視や組合員へ周知、会社への取り組み要請など、年間総実労働時間短縮にむけた取り組みを要請します。

ジェンダー平等推進NEWS

「ワーパパ座談会」男性組合員の仕事と育児の両立に関する意見交換会について

阪急阪神交通社グループ労働組合連合会

阪急阪神交通社グループ労働組合連合会では、ダイバーシティ&インクルージョン委員会（Group Union's Diversity, Equity&Inclusion）【愛称：グッデイ（GUDEI）委員会】という専門委員会（年4回開催）を設置し、サービス連合のジェンダー平等推進委員会と連携しながら、多様性を意識したジェンダー平等参画社会の実現にむけ職場環境の整備と労働条件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「男性の仕事と育児の両立」「男性育休の取得向上」につなげる取り組みとして、「ワーパパ座談会」を初めて開催しました。各社から小学生以下のお子さんを子育て中の男性組合員を1～2名選出し、仕事と育児の両立に関して、それぞれの課題や悩みを共有いただき、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テーマに基づいて意見交換を行いました。

座談会の様子

実施の方法について

専門委員会メンバー主導で、各組織から男性組合員を選任し、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、次の5つのテーマについて話し合いました。【①当委員会の活動紹介　②事前ヒアリングシートを基に自己紹介　③男性が育児休業を取得しやすくなる職場作りに関して　④産後クライシス問題について　⑤長崎県が作成している「パパ検定」～世界一簡単な問題です～の動画視聴】

事前ヒアリングシート（※1）で育児に関する状況を共有し、家事の分担や週末の過ごし方、子供が体調不良になったときの対応、出張や急な飲み会の対応などについて意見交換を行いました。

※1 名前・所属、お子さんの年齢、産後パパ育休の取得有無、家庭内の育児、家事について、参加者に聞きたいこと、会社や組合への要望に関して事前に質問

ファシリテーターを務めた早川座長

家事の分担では、「自分ができることをする」「料理含め率先して家事をしている」「洗濯物を干した際、再度干し直されたことがあり、洗濯物の家事は諦めた」「共働きの家庭なので、ドラム式洗濯乾燥機、食洗器、ロボット掃除機など家事が楽になる電化製品を導入した」など、それぞれの悩みや工夫について話し合いました。

子供が体調不良になったときの対応に関しては、子育てに関する職場の理解や自治体の制度の活用（病児保育など）について話し合い、育児に関わらず、休暇が当たり前に取得できる仕組みづくりの重要性を議論しました。

男性が育児休業を取得しやすくなる職場づくりに関しては、「会社が男性育休を取らせるのをもっと積極的にやってほしい」「会社が管理職に対して、人員不足でも対応できるマネジメント研修を実施してほしい」「年休で1ヶ月、育休を3ヶ月取得した。男性育休で不安なのは金銭面とキャリアの影響だと思うが、金銭面に関しては社会保険料の免除もあるので数ヶ月の取得の場合、影響はほとんどない。また、キャリアに関しても世の中の状況が変化している。とりあえず最低でも1ヶ月取得する雰囲気が広がってほしい。」「子供の看護等で急な休みの取得でもチームはまわる。」「育休取得の重要性は理解しているが、キャリアや体制がどう変わるのか気になる。」「育児が始まった時は男性育休という言葉が浸透していなかったこともあり、自分自身は育休の取得ができなかったが男性も育休を取得したほうがいいと思う。休暇を取得しやすい職場づくりが重要になる。」といった声がでました。

古川委員長

ワーパパ座談会を通して

今回は8名の参加となり、0～2歳の子を育児中の男性組合員と小学生の子を育児中の男性組合員がそれぞれの立場や目線で、育児に対する考えや意見を交換することができました。初開催ではありましたが、今後の活動の課題が見つかるいい機会になりました。男性の育休取得に関して、実際に取得した当事者から前向きな意見を聞くことができましたが、男性育休の取得日数はまだまだ少ない状況です。当委員会の方針としては、できるだけ長い育休の取得を推進していますが、どの会社でも最低1ヶ月以上は男性育休が取得できることを目指し、引き続き職場環境の整備や制度の周知を徹底していきます。今回は育児に関する座談会の実施となりましたが、介護・病気・外国籍社員などの座談会の実施も検討し、活動の幅を広げてまいります。

カスタマーハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置が事業主の義務となります！

現在は○○ハラスメントと呼ばれる様々な種類のハラスメントが認識されていますが、こうした多くの○○ハラスメントのなかで、①パワハラ②セクハラ③マタハラ④ケアハラの4つのハラスメントについては、法律により、事業者に対策を講じる義務が課せられています。

近年、従業員に対する顧客からのハラスメント（カスタマーハラスメント）が大きな社会問題になっています。顧客等によるカスハラ行為は、その態様により、暴行、傷害、脅迫、強要、名誉棄損、侮辱、業務妨害、不退去などについては、刑法や軽犯罪法等で規制されています。他方で、刑罰法規に触れない程度の迷惑な言動や過度な要求に対する法的な規制や横断的にカスハラの問題に焦点を当てた法的な規制はありません。東京都では、2025年4月から東京都カスタマーハラスメント防止条例が施行されました。罰則はありませんが、事業者もカスハラの防止に取り組むとともに、東京都の実施するカスハラ防止施策に協力するよう努めなければなりません。

こうした状況を踏まえ、労働者の就業環境の整備を主な目的として、法改正議論が進み、カスハラを受けた場合には就業者に対してカスハラ対策の実施を義務づける労働施策総合推進法の改正法が2025年6月4日に国会で成立しました。公布日から1年6か月以内に施行されることになります。

カスハラの定義については、これまでにも厚生労働省のマニュアルや各自治体のカスハラ防止条例において示されてきましたが、法律に具体的な定義はなされていませんでした。しかし本改正法でカスハラは、①職場における顧客、取引相手、施設利用者その他事業関係者の言動　②社会通念上相当な範囲を超えたもの　③労働者の就業環境が害されることの3要素を満たすものとされました。

事業者の義務として、カスハラ防止のための雇用管理上の措置を講じる義務が課せられます。この措置義務の具体的内容は、今後、厚生労働省が告示として定める「指針」により示されますが、概ねこれまで法制化された4種のハラスメントの例を踏まえ、さらに、カスハラへの対応の実効性確保のため、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、カスハラへの対応の実効性を確保するための措置などが盛り込まれることが想定されます。また、これまでの厚生労働省における検討を踏まえ、「指針」においては、顧客等からのクレームの全てがカスハラになるのではなく、客観的にみて、社会通念上相当な範囲で行われたものは、「正当なクレーム」であることや、消費者法制による消費者の権利等を阻害しないことなども示されるものと想定されます。事業者としては、改正法の施行までの間に「指針」が示されますので、その「指針」の内容に応じて準備を進めていくことが必要です。

今回の改正法は企業に対してカスハラ対策をとることを義務付けています。適用対象は、「事業主」と広く一般的に規定され、労働者1人でもいれば、カスハラと無関係な企業はないものと考えられます。特に、一般消費者に対して商品やサービスを提供する（BtoC）事業主は、対応が急務であり、またカスハラの行為主体として「取引の相手方」や「事業に関係を有する者」があえて明記されており、（BtoB）をも意識した規定になっています。

労働組合として、会社側の対応を注視するとともに、今年度の重点政策にも掲げている「従業員のプライバシー保護」に観点もしっかりと会社側に対応を求めていく必要があります。

連合2025平和行動in広島に参加

～平和産業を担う立場として　核兵器廃絶と恒久平和の実現に取り組もう～

連合は、1989年の結成以来、平和運動に積極的に取り組み、平和で安定した社会・暮らしの実現をめざしており、毎年6月～9月に行う「平和4行動」をはじめ、労働組合やさまざまな団体・機関と連携・協力し合い、平和運動に取り組んでいます。

8月に開催された「平和4行動」の一つである「連合2025平和行動in広島」にサービス連合本部より櫻田会長と宇髙会長代理、現地広島からはリーガロイヤルホテル広島労働組合の三浦執行委員と西執行委員が参加しました。また、連合本部のピースアクションチーム（事務局運営）として矢野サービス連合副事務局長が参加しました。

8月5日は、3部構成でまずは、ピースガイドの説明による「平和祈念公園内の慰霊碑ピースウォーク」、次に上野学園ホール（広島県立文化芸術ホール）での「被爆80周年連合2025平和ヒロシマ集会」に参加し、その後再び平和祈念公園に戻り、「連合・原爆死没者慰霊式」にて献花・献水を行いました。

ピースウォーク

被爆80年連合2025平和ヒロシマ集会

ピースウォーク

「平和祈念公園内の慰霊碑ピースウォーク」では、連合広島の青年委員会・女性委員会のメンバーがガイドを務め、「原爆ドーム」「原爆の子の像」「動員学徒慰霊塔」「原爆共養塔」「韓国人原爆犠牲者慰霊塔」「原爆犠牲国民学校教師と子どもの碑」「平和祈念資料館」「被爆したアオギリ」「峠三吉詩碑」「原爆死没者慰霊碑」「国立広島原爆死没者追悼平和祈念館」を順番に当時の状況や慰霊碑に込められた思いについて説明を受け、原爆の悲惨さを改めて痛感しました。

平和ヒロシマ集会

「被爆80年連合2025平和ヒロシマ集会」は、主催者を代表して連合本部の芳野会長、地元地方連合会の大野会長が順次挨拶をおこない、来賓紹介、共催・後援団体紹介と続きました。被爆80周年ということもあり、海外からも国際労働組合連合会（ITUC）のリュック・トリアングル書記長をはじめ、アメリカ労働総同盟・産別会議（AFL-CIO）会長、ドイツ労働総同盟（DGB）会長、ドイツ鉱山・化学・エネルギー産業労働組合（ICBCE）会長、インダストリオール・ヨーロッパ会長、イギリス労働組合会議（IUC）書記長・会長、国際労働組合総連合アジア太平洋地域組織（ITUC-AP）書記長と世界の労働界を代表する方々も来賓として参加し、被爆の悲惨さを一緒に共有する時間となりました。

被爆体験証言では、広島県原爆被害者団体協議会切明千枝子さんが中学生の時にご自身で経験された内容についてお話されました。長年ご自身の体験を話すことで悲惨な過去を思い出して苦しくなることから語り部としては封印してこられたようですが、悲惨な歴史こそ後世に語り継ぎ、原爆廃絶に少しでも役立つことができればと思い立たれたとのことでした。ご友人や学校の先生が、被爆し亡くなったご遺体を腐敗しないように学校の校庭で焼いた酷い記憶は、今でも鮮明に頭の中に残っているとの表現は、原爆の悲惨さを象徴する話だと思います。

若者からのメッセージでは、高校生平和大使の活動報告と活動を通じての思いについて発表されました。被爆者に祖父母や曾祖父母を持つ、高校2・3年生たちが世界にむけて、威嚇のために保持するのではなく核廃絶を訴え続ける活動は、平和産業で働く者として心をうたれました。

その後、連合広島から連合長崎へピースフラッグリレーが行われ、平和アピールを採択して平和の歌を全員で合唱して集会は終了しました。

連合・原爆死没者慰霊式

平和ヒロシマ集会終了後、原爆ドーム前にて、原爆死没者に対する追悼と恒久平和への願いを込めて「連合・原爆死没者慰霊式」が開催されました。連合芳野会長をはじめ、代表者からの代表献花・献水ののち、参加者各々が献花・献水を行いました。

翌日8月6日には、広島市立大学構内にて「長崎平和の鐘 打鐘式」を開催し、原爆が投下された午前8時15分に黙祷を捧げました。

人流と物流を通じて人々に潤いを与える私たちの産業は、世界の平和があってこそ成り立つ産業であることを改めて考えさせられた2日間でした。今後は、平和産業を担う立場として、加盟組合にも平和行動への参加を呼び掛けるなど、サービス連合として積極的に取り組みを強化していく必要があると感じました。

連合主催「ゆにふぁんフォーラム」開催

～楽しい社会貢献活動で仲間の輪を広げよう！～

8月30日に連合主催「ゆにふぁんフォーラム」が開催されました。ゆにふぁんとは労働組合や地域のNGO・NPOによる「支え合い・助け合い」活動を連合がサポートしている取り組みです。サービス連合も結成より基本理念に基づき、労働者・市民と幅広く連携し、福祉社会や環境にやさしい社会の実現をめざして積極的に社会貢献にむけた取り組みを進めてきました。今回の「ゆにふぁんフォーラム」は『楽しい社会貢献活動で仲間の輪を広げよう！』のテーマのもと2部構成で開催されました。

《第1部「スポGOMI」に挑戦！》

第1部では約50名の参加者の皆さんと楽しくコミュニケーションを図りながらおこなえるアクティビティ『スポGOMIに挑戦！』に参加しました。スポGOMIとは普段関わることのない人とチームを組み、協力し合いながらゴミ拾いをし、拾ったゴミの重量や個数の計測をおこなって競い合うというゴミ拾いに「スポーツ」のエッセンスを加え、今までの社会奉仕活動を「競技」へと変換させた日本発祥の全く新しいスポーツです。「ゴミ拾いはスポーツだ！」の開会宣言の後、会場の原宿周辺へ一斉にチームごとに出発。当日は猛暑の為30分間という短い制限時間ではありましたが、産別の枠を超えてたくさんの方々と交流を深め、貴重な体験が出来ました。今回はなんと総重量30kgを超えるゴミを回収することができ、その後の表彰式にて順位発表がありましたが、優勝チームは総重量では少なかったものの個数ポイントで上回るという競技性が表れた大会であると感じました。

スポGOMIの様子

回収後の様子

《第2部　基調講演・パネルディスカッション》

第2部からは約60名のWEB参加者も加わり、講師を招いての講演会とパネルディスカッションをおこないました。

・基調講演①
中村天江 連合総研主幹研究員
『労働組合が社会貢献活動をするメリット』

なぜ労働組合がボランティアをする必要があるのか？という主旨のもと、さまざまなデータ分析から見える労働組合にとっての目的や意義、必要性についてお話がありました。現在の労働組合活動は衰退しているようにも思えますが、社会貢献活動をおこなうことにより、地域活性化だけではなく労働組合としての位置づけや個人、企業としての成長にもつながるため、今後より一層アップデートしていくための分岐点にきていると感じました。

・基調講演②
馬見塚健一 日本財団スポGOMI連盟常務理事
『社会貢献活動に楽しさを加える工夫』

年間200大会ものスポGOMIをおこない、現在では世界大会を開催するまでの規模となっているのですが、始めたきっかけや、どのように工夫すれば楽しく参加でき、活動が浸透するのかなど経験談に基づいてお話がありました。「やらされている」から「やりたくなる」という仕掛けづくりが非常に重要で、スポーツ性やゲーム性を加え、成果を可視化することで楽しさが生まれます。そうすれば次回への参加意欲が増し、共感・共体感が生まれ活動が広まっていくのだと感じました。

各基調講演後にはMentimeter（メンティメーター：参加者の皆さんの意見をリアルタイムで反映ができる相互通信ソフト）を使用し参加者からの質問を受け付け、より一層理解を深められる機会となりました。

・パネルディスカッション
テーマ：社会貢献活動に参加を促す企画について

今回は、モデレーターとして連合の春田雄一 総合運動推進局長、パネリストとして講演をいただいた中村氏、馬見塚氏、連合京都北部地協アドバイザーの水口一也氏に加え、サービス連合を代表して石川事務局長も登壇しました。まずはスポGOMIに参加した感想を共有し、その後各組織でのボランティア活動の取り組み状況、開催してみての成功事例や工夫・苦労したことなど共有しました。石川事務局長は「サービス連合は2年前より地域組織を発展的に解消し地域の活動は全国を7ブロックに分けておこなうこととした。そ

4面に続く

中村氏　基調講演

馬見塚氏　基調講演

サービス連合本部事務所移転します

住　　所：〒104-0042　東京都中央区入船3-1-13
入船ニッコンビル6階
（※旧名称：エーユー入船ビル）

アクセス：東京メトロ有楽町線「新富町」駅　徒歩2分
東京メトロ日比谷線「築地」駅　徒歩４分
JR京葉線・東京メトロ日比谷線
「八丁堀」駅　徒歩7分

移 転 日：2025年10月４日（土）
電話番号・FAX番号は変更ありません。

3面から続く

のことが契機となり地域ごとの清掃活動を始めた。当初は、車道に出る人がいるなど安全面を危惧する場面もあったが、翌年よりルールを細分化するとともに、参加者には全員ビブスを着用してもらうなど運営を改善し、一体感を醸成するよう努めた」と報告しました。

石川事務局長（左）登壇の様子

最後には「これから社会貢献活動を始めたい人に伝えたいこと」について意見交換し、石川事務局長は「まずは走りだしてみる、そして考える」とまず行動してみることの重要性について触れ、社会貢献活動が初めての人にも一歩踏み出してみるきっかけが大事である点について言及しました。私たちが率先して活動し、楽しさを伝え、若年層に興味をもってもらうことで組合員同士や社会とのつながりが生まれ、波及させていくことが必要だと感じましたし、サービス連合としてもこの産業に関わる人々の人生を豊かにするために、社会貢献活動をつうじてより一層貢献していきたいと強く思いました。

サービス連合は地域への社会貢献活動として「社会貢献活動デー」を実施しており、地域別の7ブロックごとに清掃活動を２０２６年４月におこないます。加盟組合の組合員はもちろんのこと、ご家族の皆さんも参加できますので、ぜひお越しいただき交流を深める場にしていただければと思います。

「ゆにふぁんフォーラム」当日の様子やその他の活動内容など連合ホームページに掲載されているので、ご興味のある方はぜひご覧ください。

加盟組合紹介

東京ベイグランドニッコー労働組合

私たち東京ベイグランドニッコー労働組合は組合員161名、執行部10名で活動しています。東京ディズニーリゾート®のオフィシャルホテルとして、国内外から訪れる多くのお客様をお迎えしています。

観光業は、人と人とのつながりを大切にする産業です。お客様に感動や癒しを届けるためには、働く私たち自身が安心して誇りを持って働ける環境が必要です。賃金をはじめとした労働条件の改善、福利厚生の充実など、日々の業務の中で感じる組合員の声を会社に届け、より良い職場環境を築くために労使対話を日々重ねています。

またオープンショップ制であり組織率を高めていくことが課題でもあり、新卒者に対しては内定段階から労働組合の役割や共済活動について説明し、組合活動の意義を発信しています。

観光業は、地域の魅力を発信し、経済を支える重要な産業です。だからこそ、働く人々の声が反映される職場環境の充実がサービスの質を高め、さらに価格転嫁を生むことが、この産業の発展に繋がると私たちは考えています。

サービス連合に集う皆さんと、情報交換や連携を深めながら、ともに魅力ある産業の実現・より良い職場づくりを目指していけたら嬉しく思います。

名鉄ワールドトランスポート労働組合

名鉄ワールドトランスポート労働組合執行委員長の梶原です。２０２２年４月に名鉄観光サービス株式会社から名鉄国際貨物カンパニーを会社分割し、名鉄ワールドトランスポート株式会社が設立されたことを受け、２０２２年８月19日に結成大会を開催し、名鉄ワールドトランスポート労働組合として新しいスタートを切りました。

私たちの業種である「フォワーダー」は、船や飛行機、トラックなど実際の輸送手段を持たず、船会社や航空会社のスペースを借りて、荷主の大切な貨物を目的地まで届ける役割を担っています。コロナ禍や国際情勢の変化を通じて、物流が社会に不可欠な存在であることを実感してきました。

２０２５年８月22日に第３回定期大会を開催し、仲間とともにこれまでの活動を振り返りつつ、新たな１年の方針を確認しました。職場環境の改善やワークライフバランスの実現を目指し、引き続き取り組みを進めていきます。また、組合員同士のつながりを深め、若い世代にも身近に感じてもらえるよう職場活動（ボウリング大会など）にも力を入れてきました。

今後も、仲間とともに安心して働ける職場づくりを進め、サービス連合加盟組合の皆様との情報交換を大切にしながら、活動を発展させていきたいと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。

左から渡辺執行委員・福田執行書記長・梶原執行委員長・
安藤執行副委員長・吉田執行委員

編集後記

4月13日に開幕した大阪・関西万博も、いよいよ残すところあと2週間ほどで閉幕となりますが、皆さまはもう行かれましたでしょうか？建設の遅れなどにより開館が遅れたパビリオンなどもありましたが、無事全てのパビリオンが開館となると、さらに多くの来場者で賑わいをみせております。中には全84館のパビリオンを全て訪れた方もいるそうで、開幕以降１００回以上来場されているとのことでした。私は幼いころ北九州博覧祭に参加したことがあり、当時幼いながらに今までのモノづくりの歴史や九州を代表する企業の環境先進都市としての発展にすごく衝撃を受け、近未来化への期待に胸を躍らせたことを今でも思い出します。大阪・関西万博でも取り上げられていたように、現在ではさらなるＡＩ技術の発展を身近に感じています。ＡＩ技術を取り入れることにより、さまざまな業務の簡素化や機械化によって、作業効率が進むという喜ばしい反面、このままでは日本人ならではの「おもてなしの心」が薄れていくのではないかとも危惧しています。私たちサービス・ツーリズム産業で働く者としては「人」でしかできないサービスが必ずあると思います。ＡＩ技術の発展も大切ではありますが、この魅力ある産業で働く私たちも輝き続けられるそんな未来に期待しています。（Ｓ．Ｎ）