# 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90号　2026年1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
〒104-0042 東京都中央区入船3-1-13 入船ニッコンビル6階
TEL 03-5919-3261　発行人 石川聡一郎


## 2026年　年頭所感

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会
会長　櫻田あすか

2026年の新春を迎え、謹んで新年のご挨拶を申し上げます。2026年が組合員の皆様、そのご家族、皆様にとって幸多き年となりますよう心よりお祈り申し上げます。

いまだ、ロシアによるウクライナ侵攻とパレスチナ自治区ガザにおける紛争は終息していません。これまで既にあまりに多くの子ども達を含む一般市民が犠牲となっています。武力では何も解決せず、対話による解決が必要だということを世界が理解するべきです。平和であるからこそ労働運動があります。サービス・ツーリズム産業にとっても、平和でなければ人の交流は起こりません。物流も動かず、社会・経済活動が健全におこなわれることはありません。平和こそが産業をはじめすべてにおいて最重要です。民主主義が脅かされる状況が続いていますが、排除の思考は分断と格差を生んでいきます。すべての人の人権が尊重される包摂性の重要性がさらに増しています。また、2026年は東日本大震災から15年となります。自然災害が頻発し激甚化している中、私たちはその教訓を忘れることなく、減災への取り組みを一層進める必要があります。日本人はもとより訪日外国人への対応も求められます。災害後の復興において観光が果たす役割の重要性を認識し、実効性のある仕組みが求められます。

2025年は戦後80年、昭和100年、均等法40年と多くの節目を迎えた年でした。そして憲政史上初めて女性の首相が誕生しました。これまでの歴史を振り返るとともに、今後さらに歴史を刻んでいくにあたっての決意を新たにする年となりました。

サービス連合は、春季生活闘争、組織拡大、政策実現、ジェンダー平等・多様性推進等、様々な分野において加盟組合の皆さんとともに果敢に取り組んできました。改めて皆さんの産別活動へのご理解、ご協力に感謝と敬意を表します。

2026年においても加盟組合の皆さんとしっかりと向き合い、労働条件の改善をはじめ様々な課題の解決にむけて前進してまいります。

まずは2026春季生活闘争にむけてです。サービス・ツーリズム産業において、人手不足は解消されない状況にあります。付加価値の源泉を生み出しているのは働くものです。「良いモノ、良いサービスには相応の値がつく」のであり、労務費も含めた適正な価格設定が引き続き必要です。人財は宝であり、他産業に劣後しない、働きの価値にふさわしい労働条件が求められます。働きが報われるだけでなく、生活の向上が実感できる環境をつくるため、人への投資による労働環境の向上をつうじて、誰もが働きたい・働き続けたいと思える魅力ある産業を実現させ、産業とこの産業で働くものの社会的地位の向上を目指してまいります。

次に組織拡大についてです。会社の健全な発展のため、労働組合の存在は大きく、果たす役割も重要さを増しています。働くもの一人一人は弱い立場にあります。健全な労使関係のもと、対等に交渉を行っていくためにも過半数労働組合であることの重要性を認識して組織拡大を着実に進める必要があります。さらに、まだ集団的労使関係の傘の下にいない、この産業で働くものに輪を広げ、声を大きくしていかなくてはなりません。「10万人組織へのプロセス」のもと、取り組みを強化してまいります。

政策実現については、加盟組合の皆さんから現場の課題を集約し、「サービス連合の政策」を策定しています。喫緊の課題である人手不足は解消されていません。今後も労働力人口が減少していく中で、産業の発展のためにしっかりと対応すべく政策の実現にむけ取り組んでまいります。

ジェンダー平等・多様性推進にむけては、第25回定期大会で新たな計画を全体で確認しました。サービス連合でのジェンダー平等・多様性推進の「成長期」と位置づけ、組織トップの発信を強化することなどを盛り込み、4年間の計画としました。ジェンダー平等を取り巻く環境の変化は速度を増していると感じる反面、まだ根強く残る風土もあります。誰もが多様性を力に自分らしく働くカラフルな未来にむけて、一層の取り組みを進めてまいります。

サービス・ツーリズム産業は今後の日本経済を支える基幹産業となるべく、さらに産業の魅力を増していかなくてはなりません。観光業では「観光立国推進基本計画」の改定にむけ、議論が進められています。フォワーダー業では改正された保安検査制度がいよいよ運用されるため、注視してまいります。労働環境については労働時間規制緩和に対して、しっかりと姿勢を示していく必要があります。加盟組合の皆さんとともに様々な課題に向き合ってまいります。

魅力ある労働運動が結果としてサービス連合の運動の活性化、組織拡大にもつながるものと思います。2026年の取り組みをつうじ、魅力ある産業の実現を目指すとともに組合員の皆さんの幸せと生活の向上の実感につながるよう尽力してまいります。引き続き皆さんのご理解とご協力をお願い申し上げます。

## 2026年核兵器不拡散条約（NPT）再検討会議にむけた「核兵器廃絶1000万署名」

核兵器はいらない。
核兵器廃絶1000万署名
連合　原水禁　KAKKIN

連合は、２０２６年のＮＰＴ再検討会議にむけて、核兵器廃絶にむけた内外の世論を高めるため、核兵器廃絶と世界の恒久平和の実現をめざし、原水禁・ＫＡＫＫＩＮと連携して署名活動に取り組んでいます。

サービス連合では２０２５年６月18日の第23回中央執行委員会において、平和産業で働く者の立場から趣旨に賛同し署名活動に協力することを確認し、署名活動をおこなっています。最終集約は２０２６年３月19日です。平和産業で働く立場から、サービス連合も「核兵器廃絶１０００万署名」の主旨に賛同し連合の取り組みを支えていきます。

ロシアのウクライナ侵略における核の恫喝など、核のタブーが世界的にゆらぐ中、２０２４年６月時点における核弾頭は、世界に未だ約１２，１２０発も存在し、かつ使用可能な核弾頭は増加、核軍縮はもとより核不拡散体制そのものが危機的な状況に直面しています。２０２４年12月、被爆者の立場で核兵器廃絶を訴え続けてきた日本被団協がノーベル平和賞を受賞し、核兵器廃絶と世界の恒久平和の実現を希求する機運が世界的に高まっており、唯一の戦争被爆国である日本が世界の先頭に立って核兵器による悲惨な事実を風化させることなく、核兵器なき世界の実現にむけた責任と役割が求められています。

本署名は、２０２６年核兵器不拡散条約（ＮＰＴ）再検討会議にむけて、核兵器廃絶における内外の世論を高めるため、原水禁・ＫＡＫＫＩＮと連帯して「核兵器廃絶１０００万署名」の取り組みを展開し、集約した署名数をもって、国連ならびに日本政府に対し核兵器廃絶への要請をおこないます。

# ジェンダー平等リーダー宣言

## ～多様性を力に自分らしく働くカラフルな未来へ～

サービス連合では、第25回定期大会で確認された「ジェンダー平等・多様性推進計画（成長）」の具体的な取り組み目標に基づき、ジェンダー平等推進を産別と加盟組合が一体となって取り組むにあたって、中央執行委員会構成組織が牽引すべく、組織代表者によるジェンダー平等への想いや意気込みの表明を周知することにより、産別内での意識醸成を図るとともに、運動のうねりをおこします。

私たちの業界においても「ジェンダー平等」はいまだ道半ば。一人ひとりの意識を変える、行動を変える！率先して具体的な取り組みを進めていきましょう!!

**帝国ホテル労働組合　齋藤啓典中央執行委員長**

平等は掲げる理念ではなく、日々の選択に宿るものと考えます。誰もが自分らしく輝けるよう、組織も自身も変化を恐れず、変わり続けていきます。

**ＪＴＢグループ労働組合連合会　和田智泰会長**

すべてのスタッフが平等に個人の能力を最大限に発揮できる環境整備に取り組みます！

**リーガ労働組合連合会　森岡成人会長**

多様性のカオスこそが我々の力の源泉であり、我々はもう、その坩堝の中に何もかも一緒くたに投げ込んで、混ぜて混ぜて、そして光る蓮が花開きます。

**都ホテルズ＆リゾーツ労働組合連合会　小岩雅之会長**

藤田観光労組では、あらゆる属性の方々と共に働いており、全員が自分らしく働く事が出来る職場を労働組合として目指します。その為にも多様性を認め合う包摂的な社会の実現に必要な、知識や考え方を知り、今までの常識にとらわれず相手の価値観を認めあいながら、誰もが発言しやすい環境を作ってまいります。

**藤田観光労働組合　大喜多輝彦中央執行委員長**

女性比率60％に近い当社において、ライフイベントを乗り越えても働き続けたいと思える環境づくりは重要であり、これは産別全体に共通する課題でもあります。私たちはその解決に向け、女性活躍を阻む課題と真摯に向き合い、ジェンダー平等の実現に全力で取り組みます。

**KNT-CTグループ労働組合連合会　山口淳会長**

誰もが自分らしく働ける産業にするため、それぞれの違いを認め合い、すべての人が「自分ごと」として考えることを目指します。差別や偏見のない安心して過ごせる環境を作るため、一丸となって取り組んでいきます。

**阪急阪神交通社グループ労働組合連合会　古川翔大執行委員長**

日本旅行労働組合はジェンダー平等を含む多様な価値観を認め合う組織として、誰もがいきいきと働くことができる未来を目指す取り組みを推進します。

**日本旅行労働組合　廣瀬淳中央執行委員長**

近鉄エクスプレス労働組合は、多様性を尊重し、互いに支え合いながら、皆が自分らしく活躍できる社会、環境づくりに、産別の先頭に立って努めます。

**近鉄エクスプレス労働組合　蛯谷昭宏中央執行委員長**

女性役員を迎えいれ新しい視点・企画を取り入れ、自部署･組合全体･会社全体がより良くなっていくよう活動してまいります。

**中の坊従業員組合　山下芳正執行委員長**

誰もが安心して働ける職場を目指して、育児支援や柔軟な勤務制度、ハラスメント対策を積極的に推進していきます！

**IHG・ANAホテルズ労働組合連合会　宍甘清毅会長**

男女協働、SOGI、グローバルを軸に組合員の声を吸い上げ　誰もが働きやすい制度を確立し、利用者を特別扱いしない　真のジェンダー平等社会を目指します。

**阪急阪神ホテルズ労働組合　和久貴充中央執行委員長**

全ての人が特定の理由により不利益を被らず、平等に権利が行使できる様、社会を一つの家族として親身に考え活動していきます。

**ヒルトンホテルズジャパン ワーカーズユニオン　藤本浩二執行委員長**

京王観光労働組合では、性別･年齢･国籍等の多様性から生まれる組織力をもとに、包摂性のある社会の実現にむけてジェンダー平等推進の運動をすすめます。

**京王観光労働組合　南部雄一郎中央執行委員長**

東武トップツアーズ労働組合は、ダイバーシティの実現にむけ、組織体制の構築を図り、ジェンダー平等推進に取り組みます。

**東武トップツアーズ労働組合　深江宏輝中央執行委員長**

読売旅行労働組合は、いまも残る性別による役割分担意識や職場における不平等を少しでも解消すべく、産別の先頭にたって取り組みを進めます！

**読売旅行労働組合　堀越知晴委員長**

私たちホテルニューグランド労働組合は、労働条件、心身ともに健康でだれもが安心して働き続けられる職場をつくるために、ジェンダー平等推進に取り組みます。

**ホテルニューグランド労働組合　岡野一徳執行委員長**

組合員のライフステージに合わせた機会を提供し、誰もが公平に活躍できる仕組みを作る。育児と仕事の両立を図るため、現行制度のさらなる拡充を目指します。

**名鉄観光サービス労働組合　豊岡知也中央執行副委員長(12月15日時点)**

# 第1回学習会・第2回業種別交流会を開催

２０２５年11月12日（水）、２０２６春季生活闘争討論集会と同日に、第１回学習会・第２回業種別交流会を開催しました。春季生活闘争討論集会同様、学習会・業種別交流会においても全国の７地域ブロックをＺｏｏｍでつなげて開催し、多くの加盟組合役員が参加しました。

## 《第１回学習会》

第１回学習会では、『多様性を力に自分らしく働くカラフルな未来へ～ジェンダー平等・多様性推進計画（成長）について～』と題し、石川事務局長（ジェンダー平等推進局長）が講義をおこないました。

サービス連合が長期ビジョンに掲げる「多様性を認め合う包摂的な社会の実現」にむけて、ジェンダー平等に取り組む意義や必要性について理解し、加盟組合が実行に移すことが重要です。そのため今期、新たに策定したサービス連合の「ジェンダー平等・多様性推進計画（成長）」の具体的な内容の説明だけでなく、社会運動における女性の歴史から紐解く内容としました。学習会前半では、18世紀以降フランス革命・産業革命で起こった運動を契機に、国際的にも人権問題が強く意識され、さらには戦争を機に欧米を中心としたウーマン・リブ運動が世界に広まったこと、国際社会の動きと連動して日本では女性の参政権を求める運動が展開されたこと、職場における女性の働きづらさから男女雇用機会均等法制定につながったことなど、当事者が立ち上がり声を挙げることが社会を変える重要な転換点になることを学びました。

学習会後半では、サービス連合「ジェンダー平等・多様性推進計画（成長）」について説明しました。２０２１～２０２４年度に取り組んだ「男女平等参画計画（定着）」の取り組み内容と結果を振り返ったうえで、今期から始まった成長期では、計画の進め方・それぞれの目標設定について、定着期よりさらに踏み込んだ内容としていることについて改めて認識を深めました。

### 【計画の進め方】

**①目標設定については、達成がある程度見込める水準ではなく、あるべき姿（ゴールイメージとしてふさわしい水準）を目標として設定する。**

**②これまでの「着実に行動することで、結果として計画の達成につながる」という考え方は維持するものの、組織として組織トップを中心に目標を意識することも必要であるとの認識を共有する。**

目標設定では、サービス連合本部の決議機関における女性の参画率を20％からクリティカル・マスである30％を目指すこと、組織代表者（組織トップ）が組織内にジェンダー平等推進の重要性を発信することなど、運動をさらに強く進めていくための目標としています。

今回の学習会を開催するにあたり、サービス連合の初代男女平等局長を務められた片岡千鶴子さんから「当事者の声をうけて法改正を働きかけることが不可欠と実感しましたが、同時に労働組合の取り組みの不十分さも痛感しました。職場の実態をきちんと把握する。これが組合員の労働組合への要望のトップです」という言葉をいただきました。

計画を実行に移す際、私たちはついつい分かりやすい数値の方に目がいってしまいがちです。ともすれば女性役員を増やすという手段が取り組みの目的と化してしまいますが、前半で学んだ史実からもわかる通り、職場や社会、日常の暮らしの中で「困っているけど声を挙げられない」「こんな事は課題にもならないし、取り上げるまでも無いだろう」「状況を変えたいけどどうしたらいいか分からない」という声が潜在していると思います。その声は自分だけではなく、仲間も感じていることかもしれません。問題に対処するためには労働組合がひとつになり、組合員同士互いの置かれた状況や、問題点と思うことを認識・理解し合い、課題を抽出し解決する状態をつくることが必要です。ことさら労働組合の代表で、運動を執行・牽引する執行委員は、属性の偏りなく選出されることが重要であり、そのためのジェンダー平等・多様性推進計画（成長）であることを改めて学びました。

学習会の終盤では、『終わりに～私たちは何ができるか～』と題して、労働組合は職場の声を把握し、改善にむけたアクションが出来ているのかという課題提起のもと、ブロックごとにショートディスカッションをおこないました。

### 【ディスカッションでの設問内容】

**Q1 職場からの声を把握する機会を作っていますか？**

**Q2 職場からの声で、ジェンダーに関する職場課題はありますか？**

**Q3 あらゆる課題を解決できる、組織体制（役員体制）や労働組合活動になっていますか？**

参加者の多くは、職場集会・班会など、職場を把握する機会は設けているものの、ジェンダーや多様性に特化した課題が挙がる機会は少ないようでした。中には男性浴場の清掃を女性に任せてよいのか、夜間のフロント対応で男性社員だけを配置すると女性のお客様が不安に思うのではないか、といった課題が挙げられたブロックもありましたが、加盟組合の多くはジェンダー平等・多様性を意識した設問ではなく、広く職場環境をヒアリングしているため、これからはジェンダー平等・多様性の観点も取り入れたいという声も挙がりました。

女性役員の選出については、女性役員が全体の過半数を占めている加盟組合もあれば、男女問わず執行委員の成り手選出は道半ばという加盟組合もあり、それぞれの組織の特色など加盟組合間で情報交換をおこないました。

限られた時間内の学習会とディスカッションでしたが、今回を契機に加盟組合内で運動をさらに強く進めていただきたいと思います！

## 《第２回業種別交流会》

ブロック集会の最後は、第２回業種別交流会を開催しました。冒頭に宇高会長代理より、第１回ブロック総対話で挙がった意見を全体共有しました。そののちブロックごとに分かれて意見交換をおこないました。

### 【意見交換テーマ】

**①２０２５秋闘の状況について**

**②２０２６春季生活闘争の要求内容、現段階の検討状況について**

**③加盟組合に聞きたいこと**

２０２５秋闘では多くの加盟組合が、冬季一時金の支給金額に関する交渉をおこないました。また、労働協約改定交渉や、特別休暇である生理休暇の名称変更と適用対象や内容の見直しを交渉する加盟組合も見受けられました。２０２６春季生活闘争については開催日時点で検討中の加盟組合が多かったのですが、討論集会の流れを受けて、２０２６春季生活闘争でどのような闘い方をするか、各加盟組合の最新状況を共有しました。

最後に、加盟組合に聞きたいことの項目では、組合費の金額や執行項目に関すること、組織拡大に関することなど、組織基盤・組織活動全般課題に加えて、外国籍労働者の受け入れ体制、総実労働時間に関すること、年末年始手当など労働条件・労働環境、会社の営業状況に関することについて、広く意見交換をおこないました。

ブロック内の意見交換のち、７会場をつないで他ブロックに聞きたいことや１日をつうじて不明点や質問があるかヒアリングをおこない、第２回業種別交流会は閉会しました。

今回、２０２６春季生活闘争討論集会、学習会、業種別交流会と終日のプログラム構成となりましたが、初めて７地域をつなげて開催したため、配布された名簿やＷｅｂの画面を見ながら、参加者からは「他のブロックにこんなに参加者がいるという事を改めて発見した」「つながっている実感が得られた」「今回欠席の加盟組合にも是非次回は出席して欲しい」といった声が挙げられました。この成果と反省を踏まえて次回に繋げていきたいと思います。

東日本ブロック

# 第9回サービス連合政策推進議員懇談会開催

## ～「サービス連合の政策」策定にむけて 産業と職場の実態を共有～

11月14日に第９回サービス連合政策推進議員懇談会が開催されました。当日は、懇談会会長の古川元久衆議院議員はじめ、副会長の徳永エリ参議院議員、幹事の近藤和也衆議院議員、西岡秀子衆議院議員、伊藤孝恵参議院議員と５名の国会議員が出席し、サービス連合からは本部役員と政策委員ら13名が出席しました。今回は「サービス連合の政策」策定にあたり策定段階の政策への助言・意見交換を主な主旨として開催しました。

櫻田会長挨拶

冒頭に挨拶した櫻田会長は、宿泊業・旅行業における継続した人手不足の課題やフォワーダー業の不安定な国際情勢における今後の懸念点などに触れ、３業種の現状報告と課題を伝えるとともに労働団体として産業の持続的な発展にむけた思いを述べました。続けて挨拶した古川元久衆議院議員は、オーバーツーリズムや職場環境、賃金実態などのさまざまな産業課題に触れ「しっかり私どもも産業の課題に一緒に向き合って一つ一つ解決にむけて前進していくために頑張りたい」と述べました。徳永エリ参議院議員は、インバウンド需要や地元北海道のクマ問題に触れ、社会的経済に及ぼす影響などについて言及し「これらの問題が観光業に大きく影響しないよう、しっかりと対策を考えていきたい」と述べました。近藤和也衆議院議員からは、地元石川、能登地方の復興状況について報告があり、まだまだ復興は道半ばであり今後の雇用の確保や整備・対応の必要性を訴えました。西岡秀子衆議院議員からは、

古川元久衆議院議員

徳永エリ参議院議員

近藤和也衆議院議員

西岡秀子衆議院議員

伊藤孝恵参議院議員

地元長崎における深刻な人手不足問題や交通のインフラ整備の課題について報告があり、伊藤孝恵参議院議員からは、人財確保・カスタマーハラスメント対策・不安定な政治情勢の3点について課題提起がなされ、解決にむけてサービス連合をはじめとした関連業種と情報連携を密にして取り組んでいきたいと挨拶がありました。次にサービス連合事務局より1月からの新たな「サービス連合の政策」の素案における各政策の考え方について説明したうえで、出席者から各業種の現状について説明しました。

小岩副会長

**宿泊業について：小岩雅之副会長**

宿泊業は集約型産業であり、これまでも人手不足は課題であったがコロナ禍以降さらに深刻となっている。コロナ禍では宿泊業界全体が大きく落ち込み、多くの仲間がこの業界に見切りをつけ異業種へと去っていった。コロナから数年たった今でも多くのところでは人財が回復できていない状況である。平和産業なので、感染症や社会情勢に対して脆弱な業界であるとのイメージが払拭できず、なかなかそこから脱却できていないというのが現状である。人財面が回復できていないにも関わらず、インバウンド需要により各職場では少ない従業員で多くのお客様を対応せざるを得なくなっており、中には営業制限をかけているところもある。打開策として外国籍従業員の採用などもおこなっているが、長年培ってきた伝統やおもてなしの心といったホテル文化の継承が危ぶまれている。他にも課題はたくさんあり、解決のために自助努力・経営努力は大前提であるが、我々の力を最大限発揮するために足元の土壌だけでも整えるために力と知恵をいただきたい。

廣瀬副会長

**旅行業について：廣瀬淳副会長**

宿泊業同様、コロナ禍により多くの仲間が業界を離れ他の産業に移らざるを得ない状況になったのが現状である。その後、国からの経済対策や感染対策事業といったこともあり旅行業界は急速に回復を遂げたが、一度離れた人財は戻ってくることなく、この人財確保というのが喫緊の課題であると感じている。ここ数年賃金水準が向上していることもあり、離職率は減少傾向にあるが、一方50歳以降の団塊ジュニアと呼ばれる人たちの割合が非常に多くを占めており、今後を見据えると定年以降の働き方や労働条件の整備が必要だということを感じている。海外旅行に関しても回復傾向にあるが、コロナ前の状況までは戻っておらず、さらには物価の高騰や円安の影響により今まで遠方（欧米）に行かれていた方が最近では近場（アジアやオーストラリア）に行く傾向が見受けられる。旅行業が直面する課題はオーバーツーリズム問題や少子高齢化、地域紛争、自然災害など多岐にわたり、今までのビジネスモデルは通用しなくなってきている。もう旅行業だけにとどまらない新たな価値の創造が必要となり、今後も先生方と一緒に取り組んでいきたいと思うので、お力添えをお願いしたい。

岡野中央執行委員（左から２番目）より素案説明

**フォワーダー業について：岡野靖中央執行委員（政策局次長）**

1月より厳格化される爆発物検査における大型X線装置導入において、各企業は導入作業を進めているが、受注生産のため生産や納品が追いついていなく現場が苦慮している状況。1月からの導入に間に合わない企業に対しては、国土交通省より猶予期間を設けてはいるが、支援補助も必要であり、トレーニング期間も設けないといけないため、現場では混乱が起きている。西岡先生にも国土交通委員会にてこの質問をしていただいており、我々も非常に重要な課題だと感じている。

その後、質疑応答・意見交換がおこなわれ、国会議員からは出国税導入にむけての懸念点や外国人労働者における働き方などについて問いかけがあり、サービス連合側の出席者からも意見を述べ、相互に課題感を共有し懇談会は終了しました。

サービス連合は、今後も議員懇談会の所属議員と連携し、政策実現にむけて取り組みを進めていきます。

会場の様子

# 連合 第96回中央委員会開催される！

## ～2026春季生活闘争方針を満場一致で確認～

## いよいよ2026春闘が始まる！

連合は11月28日、第96回中央委員会を開催し、2026春季生活闘争方針を決定しました。

**〈連合2026春季生活闘争　スローガン〉こだわろう！くらしの向上　ひろげよう！仲間の輪**

**○2026春季生活闘争方針で確認された今次春闘の意義と基本スタンス**

2026春季生活闘争では、日本の実質賃金を確実に1％の上昇軌道へ乗せ、賃上げを社会全体の〝当たり前＝賃上げノルム〟として定着させることを最大の目的としています。物価上昇が続く中、生活向上の実感は広がらず、個人消費も依然として低迷しています。その背景には、「これから賃金が上がり続ける」という期待が十分に持てず、国民の消費マインドが高まりきらない状況があります。将来への不安を払拭し、安心して消費ができる社会を実現するためにも、持続的な賃上げの流れを確かなものにする必要があります。

賃金と経済の好循環を確立するためには、産業や企業規模、雇用形態の違いをこえて賃上げのすそ野を広げ、格差是正と公正な分配を進めることが不可欠です。さらに、労働組合のない職場へも取り組みを広げる「みんなの春闘」を展開し、集団的労使関係を社会全体へ広げていくことが求められます。誰もが安心して働き続けられる社会を築くためには、働き方の改善や職場環境整備、すべての働く人の声を社会へ発信する取り組みが欠かせません。

すべての働く仲間の生活向上のため、いまこそ新たなステージへの転換と、継続的で力強い賃上げの実現にむけて、ともに取り組んでいきましょう。

## 編集後記

昨年12月、年賀状の作成にむけて住所録の整理をおこなうため、頂いた年賀状を読み返していたのですが、昨年を機に「年賀状終い」をされる方がずいぶん増えたことに驚きました。最近はメールやSNSなどで簡単にメッセージが送れる時代となり、加えてペーパーレス化や虚礼廃止といった昨今の流れもあるのかとは思いますが、12月末の風物詩といえる年賀状の作成を、大変と思いながらも楽しみにおこなっていた人間としては、少し寂しさを覚えます。

年賀状の起源は平安時代にまで遡るそうです。当時の貴族がお世話になった方や親戚に新年の挨拶をしてまわる「年始回り」といった習慣が広がり、遠方で会えない方には賀状をおくったことが始まりと言われています。江戸時代にはいり郵便の先駆けとなる「飛脚」によって手紙の文化が急速に発展し、明治時代に「官製ハガキ」が誕生したことで、年賀状という文化が定着しました。

歴史を振り返ると、技術や様式の変化から手段は変わってきましたが、いつの時代も、お世話になった方を想い、感謝の気持ちを伝えるという目的には変わりはないようです。最近では労働組合の「情宣」もSNSが活用されるようになりました。媒体は様々ですが、誰に対して、どのようなメッセージを伝えたいのかといった目的や想いは忘れてはなりません。機関紙「サービス連合」も紙面に想いをこめて、今年も1年、皆さまにお届けいたします。今年も変わらぬご愛読の程よろしくお願いいたします。どうか今年も穏やかな1年となりますように。