



# 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91号

2026年2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3-13 入船ニココンビル6階  
TEL 03-5919-3261 発行人 石川聡一郎

### 前衛的な総合労働条件向上にむけて

## 2026春季生活闘争方針決定

### 第25回中央委員会を開催

1月15日に連合会館（WEB併用）にて第25回中央委員会を開催し、2026春季生活闘争方針をはじめ2つの議案が原案通り可決されました。当日は、中央委員、特別中央委員、傍聴者など129名が出席し、議案審議では活発な議論をおこないました。

#### 第25回中央委員会

開会に先立ち、サービス連合政策推進議員懇談会会長の古川元久衆議院議員にお越しいただき、インバウンド需要を大いに受ける私たち産業の人手不足や、賃金面などの課題について政策をつうじた解決と産業のさらなる発展にむけて激励をいただきました。



古川元久  
衆議院議員

中央委員会は古川翔大副会長の挨拶で開会し、議長には松枝賢一中央委員（阪急神戸ホテルズ労働組合）と荒川優美中央委員（JTBグループ労働組合連合会）が選出されました。



荒川優美中央委員  
(JTBグループ労働組合連合会)



松枝賢一中央委員  
(阪急阪神ホテルズ労働組合)



櫻田会長



開会挨拶  
古川副会長

冒頭、中央執行委員会を代表し挨拶した櫻田あすか会長は、「組織支援」「組織拡大」「2026春季生活闘争」「政策」「ジェンダー平等」の5点について述べました。「組織支援」では、前期に引き続き、加盟組合を訪問しての「直接支援」、地域ブロックや業種別をはじめとした加盟組合間の情報交換をつうじた「連携支援」、研修や学習会を中心とした組合役員への「人財育成支援」と各加盟組合に寄り添った支援を展開していくことについて述べ、「組織拡大」では集团的労使関係に守られない労働者がさらに増加しており、社会的地位や労働条件の向上を目指すうえでも、集团的労使関係の構築には組織拡大の対応が喫緊の課題となっています。その中で組織拡大は企業内、関連企業、未組織、未加盟と4つの分

野で取り組んでおり、関連企業取り組みにおいては今年新たに1組織が新規加盟となったことを説明しました。特に「2026春季生活闘争」については、2024、2025春季生活闘争で大きく前進した流れをうけて、更なる産業の発展にむけて、社会の風潮のみに頼ることなく、自ら産業の将来を考え、要求し、闘いぬく大切な闘争となることから、産業の明るい未来を自らの手で切り拓いていくために、すべての加盟組合が一丸となって取り組むことを呼びかけました。



トラベルサービス労働組合  
池崎事務局長(中央) 西上執行委員長(右)  
(左は櫻田会長)



三交インホテルズ労働組合  
林執行委員長(中央) 金森書記長(右)  
(左は櫻田会長)

紹介として三交インホテルズ労働組合の林義久執行委員長より挨拶がありました。議案審議の終了後、役員補選がおこなわれ松本文徳前中央執行委員の退任に伴い、今回新たに豊岡知也中央執行委員長(名鉄観光サービス労働組合)がサービス連合中央執行委員に選出されました。(役員退任慰労表彰については、都合により後日表彰となりました)



松本文徳  
前中央執行委員



豊岡知也  
新中央執行委員

今委員会では、「2025秋闘のまとめ」「2026春季生活闘争方針」の2つの議案が執行部より提案され、審議ののち可決されました。



議案の提案をおこなう  
宇高会長代理

また、サービス連合では春季生活闘争を産業全体で

盛り上げ、機運醸成を図る目的として、加盟組合にポスターの「デザイン」「スローガン」のアイデアを毎年募集しています。

今年も多くの加盟組合から応募があった中、中央執行委員会での厳正な審査の結果、2026春季生活闘争ポスターのデザイン部門では「阪急阪神交通社グループ労働組合連合会」、スローガン部門では「東武トップツアーズ労働組合」より提出された作品が採用となりました。採用された2組織には、活動表彰をおこない、ポスタースローガンに込めた思いを述べていただきました。

今委員会の最後には、小岩雅之副会長が2026春季生活闘争にかける熱い想いを述べ、ガンバロー三唱により締めくくられ閉会となりました。



団結ガンバロー三唱



閉会挨拶  
小岩副会長

#### 学習会開催

中央委員会開催に先立ち、2026春季生活闘争にむけ、知識の習得や方針への理解を深める目的として、

学習会を開催しました。今回は、早稲田大学 教育・総合科学学術院の黒田祥子教授をお招きし、「働き方の現在地と今後の方向性」労働者のウェルビーイング改善と生産性向上の同時達成にむけて」と題し、加盟組合への労働環境に関する事前アンケートの結果をもとに、労働時間や労働現場における諸課題を踏まえた労働環境向上の必要性や意義について講演いただきました。



黒田祥子教授

講演では、①これまでの働き方と2018年の労基法改正以降の労働時間 ②学術研究からみえてきた労働時間と心身の健康、生産性との関係 ③アンケート結果からみえてきた働き方・健康と生産性 ④働き方の現在地と今後の方向性 ⑤4つのフェーズにわけて解説いただきました。

サービス業種においては、週あたりの労働時間は長く、週の休日数は少なめであり、有給休暇の取得日数も少ない傾向にあります。労働時間が長ければ長いほど、自身の睡眠時間を削ってしまう、心身に影響が出ることで、仕事のパフォーマンスも低下してしまいます。労働組合としては、どこかで負の連鎖を断ち切るとともに、どういった労働環境を整えれば、労働者が働きがいを感じることで、結果として生産性の向上につながるかを経営層に訴えていくことが必要と

#### 第1回女性役員情報交換会

サービス連合としても、労働者のウェルビーイング向上と生産性の向上の同時実現が可能となるような労働環境整備の重要性に気づかされる貴重な講演となりました。

今回新たな取り組みとして、産業における労働組合の女性役員(組合員)同志の連帯やネットワーク形成を目的とした「第1回女性役員情報交換会」を開催しました。

気兼ねなく意見交換をし、気軽にコミュニケーションを楽しんでもらう趣旨として、昼食時間を活用しての開催となりました。今回は運営含め24名の女性役員に参加していただき、業種問わず3グループに分かれて実施しました。

女性役員として労働組合活動をおこなう上での悩みやキャリアパスなどの課題をそれぞれ共有し合い、普段聞かない加盟組合の方とも情報交換できたことで、とても有意義な開催となりました。次回の開催を熱望する声も多数寄せられました。



第1回女性役員情報交換会の様子

第25回中央委員会

櫻田会長挨拶(要旨)



はじめに、大分県で発生した大規模火災や青森県東方沖地震、高根県東部地震などについて触れるとともに、ロシアによるウクライナ侵攻、パレスチナ自治区ガザにおける紛争や米国によるベネズエラに対する武力行使などの世界情勢についても述べる。

次に、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」について、引き続き署名活動にご協力いただくようお願いする。

また、北海道や東北地方を中心に熊による被害について、地球を舞台に人流・物流を担う産業として、自然との共生は切り離せないものなので、今後もあらゆる対策に取り組んでいかなくてはならない。

中央執行委員会を代表して5点について申し上げます。

◇組織支援について

前期に引き続き、専従者の担当者や配置して、組合活動の活性化を図るよう進めている。大きく3つに分けた組織支援をおこなっており、1つ目は、加盟組合を訪問しての「直接支援」、2つ目は、加盟組合間の情報交換をつうじた「連携支援」、3つ目は、組

執行委員会構成組合が、今期関連企業の組織化に取り組んだ結果、「トラベルサービス労働組合」を新たな仲間として迎えることとなった。

合役員の「人財育成支援」である。今後は、リゾート・旅館委員会に加えて、ビジネストラベル委員会、派遣添乗員加盟組合代表者連絡会など業態別の連携支援をおこない、サービス連合全体の運動の活性化を図っていくとともに、組合役員応用研修や女性組合役員のエンパワーメント研修会を開催し、人財育成プログラムの改定へ繋げていきたい。

◇組織拡大について

厚生労働省発表「令和7年労働組合基礎調査」結果、推定組織率は16.0%(前年比0.1ポイント減)となった。推定組織率の低下は、集团的労使関係に守られない労働者が増加していることを示しており、強い危機感を持たなければならぬ。そのようななかで、サービス連合の組合員は、4万564名(前年比561名増)となった。企業内組織拡大の徹底は、加盟組合の状況に応じた支援をおこなっている。前期から引き続き中央執行委員会構成組合の組織拡大の目標と進捗を確認し、中央執行委員会構成組合がけん引する取り組みをつうじ、サービス連合すべての加盟組合に波及するように徹底している。今期、新たに加盟組合で組織拡大学習会を開催しており、企業内組織拡大について、前期の取り組みを深化させ、新たな仲間を組織化することができている。加盟組合関連企業の組織化は、前期から引き続き中央

体への働きかけ、広報活動の充実、要求組み立てと交渉に資する前衛的な運動を展開し、加盟組合と一丸となり闘っていく。

◇政策について

各政策委員会や中央執行委員会が議論をおこない、新たな「サービス連合の政策」を取りまとめた。また、この政策の中から重要なものを「重点政策」として取りまとめ、議論を重ねていく。旅行業や宿泊業における人手不足の課題やオーパーツーリズムなど、観光産業においては解決すべき様々な課題がある。物流においては、この1月からフォワーダーにおける航空貨物の保安検査が厳格化された。安心安全な物流を維持するためにも、必要な対応ではあるが、そこにかかわっているのは働く人である。厳格化に伴う職場への影響については、省庁や国会などと連携して適宜必要な対応をおこなう。また、フォワーダーにおける人財課題を解決するために、フォワーダーの認知度調査を今期も引き続き実施し、フォワーダーの加盟組合の皆さんには、この調査結果を踏まえて、自組織における労使協議などで活用いただきたい。私たちの労働条件や賃金水準を向上させていくためには、引き続きサービス連合の力強い応援団である「サービス連合政策推進議員懇談会」の国会議員の皆さんにも協力をいただきながら、政策実現にむけて取り組んでいく。

◇ジェンダー平等について

「多様性を認め合う包摂的

◇2026春季生活闘争について

春季生活闘争方針策定にあたり、加盟組合の皆さんには春闘討論集会への参加や健康管理に関するアンケートの回答にご協力をいただき感謝する。今期2026春季生活闘争を取り巻く環境において、今後も継続が想定される物価上昇に對して、適切な価格転嫁と適正取引を履行し、引き続き賃上げを履行することで日本経済の好循環により活性化へ繋がると期待が高まっている。要求は、大きく4つの柱を軸に進めていく。今期春季生活闘争では、社会の風潮に依存することなく、労働環境や労働条件全般の改善にむけ、産別が産業における機運醸成、波及効果を生み出すために、業界団

な社会の実現」にむけて、「ジェンダー平等・多様性推進計画(成長)」を確認し、中央執行委員会を構成する加盟組合の代表者がジェンダー平等の取り組みに関してリーダー宣言をおこない、それぞれが力強い決意を述べている。昨年10月に開催された連合のジェンダー平等推進中央集會では、パネリストとして、ジェンダー平等推進局長が登壇し、ジェンダー平等推進の運動は、実行する強い意志とやり抜く強い意志が重要であることを改めて認識した。今回の計画における定量的な目標である女性の組合活動参加率の向上について、決議機関への女性の参加率30%以上を目指しているが、代議員・中央委員に占める女性の割合は、昨年の第24回中央委員会では17.3%、第25回定期大会では22.1%となった。今中央委員会においても、すべての加盟組合に対して女性の選出を要請している。女性の組合活動の更なる参加のため、加盟組合の皆さんには、より一層の取り組みをお願いする。

最後に、今期春季生活闘争は、2024、2025春季生活闘争で大きく前進した流れをうけ、更なる産業の発展にむけて、社会の風潮のみに頼ることなく、自ら産業の将来を考え、要求し、闘いぬく大切な闘争となる。産業の明るい未来を自らの手で切り拓いていくために、2026春季生活闘争もすべての加盟組合がその意義を十分に理解し、一丸となって取り組んでいく。

2026春季生活闘争 暮らしにプラス、未来にプラス! 変えよう今、こかも明日!

基本認識(要旨)

21世紀の基幹産業にむけて、いまこそ成長の源泉である人財への先行投資を実現する。昨今の社会的な風潮を背景に、この2年の闘争では転換点、正念場と位置づけ、我々の産業の労働条件も前進しました。更なる産業の成長にむけては、適正な価格転嫁は言うまでもなく、稼ぐ力の源泉である働くものへの持続的な投資が肝となります。何より人財が宝である産業として、将来にむけた人への先行投資の必要性について労使で認識を合わせ、これまでの「防衛的」な賃上げから、日本を牽引する産業に相応しい「前衛的」な労働条件の向上を実現する闘争とします。

2025春季生活闘争は正念場と位置づけ、産別と加盟組合一丸となって更なる一歩を刻んだ

要求基準(要旨)

1 正規労働者の賃金改善、一時金要求

- (1) 賃金改善
① 中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、6.0%(19,984円)
② 人事賃金制度がある加盟組合は、目安として2.0%の賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質的な賃金改善分4.0%と合わせた6.0%
③ 定昇制度がない加盟組合や定昇見合い分の算出が困難な加盟組合および賃金制度が未整備な加盟組合は、業種ごとに定める賃金カーブ維持分と実質的な賃金改善分を合わせた6.0%
(2) 一時金
① 年収水準の向上を目指し、中期的な賃金目標「35歳年収 550万円」の実現にむけ、「指標」を活用し、主体的に4.0ヶ月を意識して水準向上
② 「指標」を活用しない加盟組合の年間支給月数は4.0ヶ月相当とし、既に年間4.0ヶ月を確保している加盟組合は、前年実績以上に到達目標水準を5.5ヶ月以上
③ 業績連動一時金を導入している加盟組合は、固定支給分の年間協定化や配分拡大

2 契約社員やパートタイマー等の待遇改善

- (1) 賃金改善
① 月例給労働者
② 月例給労働者については、サービス連合の賃金実態に基づき平均賃金6.0%(13,311円)
③ 定期昇給制度がある場合は、実質的な賃金改善分4.0%(8,874円)
④ 地域別最低賃金の加重平均額(1,121円)に6.0%相当の賃金改善分を加えた70円以上
⑤ 産業別最低保障賃金も意識して取り組む

- (2) 一時金  
正規労働者との待遇差を十分に点検したうえで、年収水準の向上のために一時金支給
- (3) 不合理な労働条件の是正  
①労働条件の点検および是正  
②正規労働者と整合性が確保された人事・賃金制度の導入

### 3 最低保障賃金

- (1) 産業別最低保障賃金

対象都道府県	時間額 月額	対象都道府県	時間額 月額	対象都道府県	時間額 月額
東京	1,339円 221,000円	神奈川	1,338円 220,800円	大阪	1,290円 212,900円
埼玉	1,254円 207,000円	千葉	1,253円 206,800円	京都	1,235円 203,800円
兵庫	1,229円 202,800円	静岡	1,210円 199,700円	三重	1,200円 198,000円
広島	1,198円 197,700円	滋賀	1,193円 196,900円	北海道	1,188円 196,100円
茨城	1,187円 195,900円	栃木	1,181円 194,900円	岐阜	1,178円 194,400円
群馬	1,176円 194,100円	富山	1,175円 193,900円	長野	1,174円 193,800円
福岡	1,170円 193,100円	石川	1,167円 192,600円	福井	1,166円 192,400円
山梨	1,165円 192,300円	奈良	1,164円 192,100円	新潟	1,163円 191,900円
岡山	1,160円 191,400円	徳島	1,159円 191,300円	和歌山	1,158円 191,100円
山口	1,156円 190,800円	宮城	1,151円 190,000円	香川	1,149円 189,600円
大分	1,148円 189,500円	熊本	1,147円 189,300円	福島・島根	1,146円 189,100円
山形	1,145円 189,000円	岩手・秋田	1,144円 188,800円	鳥取	1,143円 188,600円
青森	1,142円 188,500円	長崎	1,144円 188,800円	佐賀	1,143円 188,600円
		鹿児島	1,139円 188,000円	高知・宮崎	1,136円 187,500円
				沖縄	1,136円 187,500円

- (2) ポイント年齢別最低保障賃金

年齢	月額
18歳	185,000円
20歳	188,500円
22歳	192,000円
26歳	198,500円
30歳	205,000円
35歳	213,500円

※産業別最低保障賃金を下回らないものとする。

### 4 総実労働時間短縮にむけた要求

- (1) 所定労働時間の短縮  
①年間所定労働時間が2000時間を超えている加盟組合は、休日数の増加や1日の所定労働時間の短縮により年間所定労働時間2000時間以内へする  
②休日数は年間104日を確保したうえで、祝日16日の確保や誕生日、結婚記念日などの休日を増やす取り組み  
休日数増加の取り組みに際し、1日の所定労働時間の延長や年間所定労働時間の増加には十分に留意する

- (2) 1日の所定労働時間7時間30分以内を目指す  
③1日の所定労働時間7時間30分以内を目指す
- (2) 年次有給休暇の取得拡大  
①一人あたりの平均取得日数を15日以上とする  
②付与日数は法定の10日を上回るよう取り組み、初年度付与日数を15日以上、最高付与日数は20日を超える制度の導入  
③半日年休制度の拡充や時間単位年休制度、計画的付与制度の導入も有効な手段であるが、検討にあたっては年次有給休暇の本来の趣旨を十分に尊重する
- (3) 時間外・休日労働の削減  
①時間外労働は1ヵ月45時間以内、年間120時間以内  
②時間外・休日労働の割増賃金は、法定以上の割増率の引き上げ

### 5 ジェンダー平等による多様性・包摂性の実現に関する要求

- (1) 子の看護等休暇および介護休暇の有給化

### 【子の看護等休暇制度・介護休暇制度の要求基準】

	子の看護等休暇制度	介護休暇制度
対象者	小学校修了までの子を養育する従業員(有期契約・無期契約を含む)	家族の介護をおこなう従業員(有期契約・無期契約を含む)
取得事由	子の病気・けが・予防接種・健康診断・感染症に伴う学級閉鎖等および子の小学校・幼稚園・保育園の学校行事	対象となる家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む)、父母(配偶者の父母を含む)および子、ならびに祖父母、兄弟姉妹および孫。
制度内容	従業員に対し対象の子が1人であれば年5日間、2人以上であれば年10日間の有給休暇を付与する。また、時間単位での取得を可能とし、中抜けも可能とする。なお、子に障害がある場合等で希望するときは、利用可能期間を延長すること。ひとり親家庭の場合で希望するときは、付与日数に配慮すること。	要介護状態にある家族が1人であれば年5日間、2人以上であれば年10日間の有給休暇を付与する。また、時間単位での取得も可能とする。

- (2) 仕事と育児・介護の両立  
①育児・介護のための短時間勤務制度の拡充

### 【育児・介護のための短時間勤務制度の要求基準】

	育児のための短時間勤務制度	介護のための短時間勤務
対象者	小学校修了までの子を養育する従業員(有期契約・無期契約を含む)	介護の対象となるその親族は、2親等以内の親族および姻族の介護を必要とする家族を抱える従業員(有期契約・無期契約を含む)で、介護の対象となる家族の要介護状態ごとに、介護休業とは別に利用開始から通算3年間で分割取得も可能とする。
制度内容	1日5時間、6時間、7時間の短時間勤務制度を選択できる制度とする。期間は子が小学校修了までの本人が申し出た期間(複数回取得を可)とする。3歳以下の子供を養育する労働者に対して・育児休業に関する制度に準じる措置・始業時刻の変更等・テレワーク利用を選択できるようにする。	所定内労働時間の短縮にあたっては、本人の意志を尊重し、労使協議にて決定する。介護を必要とする対象の家族がいる労働者に対して、始業時刻の変更等・テレワーク利用を選択できるようにする。

- (2) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充  
3歳以上小学校修了までの子を有する従業員が、柔軟な働き方が可能な制度を3つ以上設定し、複数選択できるような措置を講じる  
・始業時間等の変更(フレックスタイム制度もしくは時差出勤制度の導入)  
・テレワーク(10日/月)(時間単位の取得可)  
・短時間勤務制度  
・新たな休暇(有給)の付与(10日/年)(時間単位の取得可)  
・働きながら子を養育しやすくするための措置(保育施設の設置運営等)

- (3) 高年齢者雇用と労働条件の改善  
①70歳までの雇用確保  
②60歳以降の労働条件改善  
③小学校3年生までの子を養育する従業員へ時間外労働の免除

- (4) 外国人労働者の労働環境整備  
会社および従業員全員へ他国の文化や宗教などへの十分な理解を求めるとともに、日本の文化や一般常識についても教育する機会の設定、また、労働条件通知書については、母国語または英語による表記を整え、就業規則は、英語表記を併用しての作成

### 6 従業員の健康管理にむけた要求

- (1) カスタマーハラスメント対策  
①事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発  
②相談体制の整備・周知  
③発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- (2) 勤務間インターバル制度の導入  
インターバル時間の設定については、到達目標11時間の達成にむけて、9時間以上を設定

### 7 その他同時要求

その他労働条件の向上に関する要求については「諸基準」集を活用し、到達基準の達成にむけて取り組む

暮らしにプラス、未来にプラス！  
変えよう今、つかもう明日！  
2026春季生活闘争

主な取り組み事項

1. 正規労働者の賃金改善、一時金要求
2. 契約社員やパートタイマー等の待遇改善
3. 最低保障賃金の協定化
4. 総実労働時間短縮にむけた要求
5. ジェンダー平等による多様性・包摂性の実現に関する要求
6. 従業員の健康管理に関する要求

サービス連合

2026春季生活闘争ポスター・スローガン

# フォワーダーの認知度に関する調査 (2025)を実施

「業種の認知度と労働条件・労働環境の向上にむけて継続して実施」

サービス連合では、2回目となるフォワーダーの認知度に関する調査を2025年12月に実施しました。フォワーダーの認知度が低いことが人財確保の障壁の一因になっているのではないかと課題感が産業界から示されたことを受けて、2024年3月にフォワーダーの認知度に関する調査を実施しました。

今回の調査は、産業界が抱える諸課題を解決するためには、継続した状況の把握が必要であることから、前回調査の内容を精査したうえで、改めて実施したものです。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

えはそうは思わない・そうは思わない)の4択にして回答を求めました。学生、親世代ともに労働条件面、労働環境面では否定的に捉えた回答が過半数を占め、給与については親世代では肯定的に捉えた回答が学生を約10ポイント上回りました。一方、「社会の役に立てる仕事」と肯定的に捉えた回答は学生、親世代とも6割を超え、フォワーダーの認知度や仕事内容の理解度が高い訳ではないが、イメージとして社会生活において必要であることが認識されており、将来も成長する産業と捉えている方がいずれも5割を超えていました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

「調査結果(要旨)」  
今回もサービス連合情報総研に調査を委託し、学生(19歳～24歳の学生が対象)718人と親世代(子供がいる40～59歳が対象)550人から回答を得ました。

## 加盟組合紹介

### 芝パークホテル労働組合

昨年10月に開催された定期大会より新たに執行委員長を拝命いたしました。鈴木敏也と申します。どうぞよろしくお願いたします。

芝パークホテルは東京都港区の芝公園にほど近く、港区役所や慶応義塾大学薬学部キャンパスと隣接しています。昨今のインバウンド需要を受けホテルも賑わっており、宿泊客の80パーセント超は海外からのお客様で占めております。

当ホテルは戦後もなく進駐軍兵士の寄宿舎としてGHQからの要請により誕生した施設がホテルの前身となります。会社としてのホテルは1949年に設立されましたが、その当時から従業員組合が存在してまいりました。現在、新橋汐留地区にある共同通信ビル内の25階から34階に「パークホテル東京」として姉妹ホテルも運営しており、両ホテル合わせて約50名の組合員が在籍しています。

また、2024年にロイヤルホテルグループ傘下の一員となり新たなスタートを切りました。組織としての交流はまだですが、執行部間での交流は少しずつ始めています。執行委員は3名と少数で、また専従者がお



鈴木敏也執行委員長

らず日常業務をこなしながらの活動となりますが、各部署の抱える問題等の情報収集をして、少しでも働きやすい環境づくりを目指して活動しております。これからもよろしくお願いたします。

### ヤマハリゾート労働組合

株式会社ヤマハリゾートは静岡県袋井市・掛川市・森町の3市の境界に位置し、古民家より移築した銘木を使用したホテル「葛城北の丸」と名匠・井上誠一氏設計のトーナメントコース「葛城ゴルフ倶楽部」の2施設を運営しております。

施設の周りは木々に囲まれ、都会では味わうことのできない圧倒的な自然、日本の伝統美を極めた建築、名門を感じていただけのゴルフコース、そして海と山に恵まれた静岡を味わう料理とお客様をおもてなししております。

ヤマハリゾート労働組合は2施設で働く組合員数54名から構成されております。執行委員は10名。専従者はおらず、みんな業務をこなしながら組合活動をおこなっております。活動としては労使協議会の開催をはじめ、月1回おこなっている安全衛生委員会に組合側として参加し、安全・衛生に関わる問題を会社側と協議、年一回インフルエンザ接種者補助等、従業員の安全・健康を重点に置いた施策をおこなっております。

各施設で働く環境は全く異なりますが、コミュニケーションを大切に、お互いの問題解決にむけ取り組んでおります。今後もサービス連合や、他組合の皆さんと積極的に意見交換等を行う交流を深めていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いたします。



葛城北の丸玄関

## 編集後記

新年を迎え、気持ちも新たに仕事が始まりました。暦の上ではあと3日で立春を迎えるものの、吐く息が白くなる朝や、身を切るような冷たい風が吹き続け、春の訪れが待ち遠しい毎日です。私たちの産業界は特に年末年始関係なく業務されている方が多い職種でもあり、日々お客様のためにご尽力いただいていることに改めて敬意を表します。また、年末年始の慌ただしさが落ち着く一方で、いよいよこれから始まる春季生活闘争が今後本格化してまいります。私自身、交渉はまだ未熟であり、冷え込む朝に自身自身と布団との「あと5分」の交渉も難航し、なかなか抜け出せない日々ですが、春季生活闘争における労使交渉においては、昨年までの起こしたいい流れを止めることなく、しっかりと組合員の声を届けることが重要です。節分の豆のように一粒は小さくても、力をあわせれば鬼も追い払えます。組合員の声一つ一つを大切に、「言っても変わらなない」「ではなく」「言わなければ始まらない」「そんな熱い気持ちを胸に今年も団結して前に進んでいきましょう。

今年のサービス連合は私たち自らが風をおこすアバングャルドな一年にしていきたいと思っております！

これからも忙しい日々が続きますが、本紙が忙しい合間にふと手に取ってもらえるような「息抜き」になれば幸いです。(S・N)