



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92号

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

適切な価格転嫁と適正な取引により 物価上昇に負けない賃上げが当たり前になる産業へ 3業種7つの業界団体へ2026年春季生活闘争に関する申し入れ実施

サービス連合では、サービス・ツーリズム産業全体の魅力ある産業への発展にむけて私たちの2026年春季生活闘争の取り組みを産業全体へ波及させるべく、3業種7団体に対して、申し入れをおこないました。

あわせて、2,000名超の組合員から回答を得た「健康と労働に関するアンケート」結果や「2025年度賃金実態調査」、「2024年度年間総実労働時間実態把握」の結果などを基に産業の現状と課題解決について意見交換をおこない、引き続き産業の発展にむけて連携して取り組んでいくことを要請しました。

【申し入れ内容(要旨)】

サービス連合では、1月15日に開催した第25回中央委員会において、2026年春季生活闘争方針として物価上昇に負けない適切な価格転嫁と適正な取引を実施して利益を確保し、労働条件を向上させていくことを確認しました。

サービス・ツーリズム産業は労働集約型産業であり、21世紀の基幹産業としてこの産業を魅力ある産業へと進展させるためには、人材への投資をおこない、産業基盤を強固にすることが重要となります。

そこでサービス連合は、業界団体に対して業界統一基準の確立にむけて産業全体の取り組みを要請しました。

I. 「最低保障賃金制度」の確立

○産業別最低保障賃金(47都道府県別の時間額と月額)
○ポイント年齢別最低保障賃金(18歳・20歳・22歳・26歳・30歳・35歳)

II. 「産業全体で賃金改善6%」の実施

1. 正規労働者の改善額・19,984円
2. 契約社員およびパートタイマーの賃金改善
①月例給労働者の改善額・13,311円
②時間給労働者の改善額・70円以上

III. 「年間総実労働時間1800時間」の実現

- ①年間総実労働時間の短縮
- ②所定労働時間の短縮(1日7時間30分以内)
- ③所定外労働時間の短縮(時間外労働1ヵ月45時間以内、年間120時間以内)
- ④完全週休二日制の採用等休日の増加(104日+年間祝日16日)
- ⑤有給休暇付与日数・取得日数の増加(平均取得日数15日以上)

IV. 「勤務間インターバル制度」の導入

従業員の睡眠時間を十分に確保しワーク・



1月19日 一般社団法人
航空貨物運送協会(JAFA)



1月22日 全国旅館ホテル
生活衛生同業組合連合会(全旅連)



1月22日 一般社団法人
日本旅行業協会(JATA)



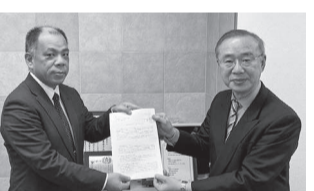
1月21日 一般社団法人
全国旅行業協会(ANTA)



1月26日 一般社団法人
日本ホテル協会



1月22日 一般社団法人
日本旅館協会



1月26日 一般社団法人
全日本ホテル連盟(ANHA)

VI. 法定外「統一労災補償制度」の新設(旅行業の2業界団体のみ)

旅行業に働く全従業員を対象にした業界レベルでの統一労災補償制度を新設する。業務災害および通勤災害に対して、法定外補償の到達水準を定める。

V. 「カスタマーハラスメント対策」の促進

産業全体で事業者間も含めた一定のガイドラインを定めカスタマーハラスメント対策を促進することを要請
○事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発
○相談体制の整備・周知
○発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

2026年春季生活闘争学習会を開催

12月に、2026年春季生活闘争学習会(初級編・応用編)を開催しました。世間でも賃上げの機運が高まっており、この2年間はサービス連合も過去最高の賃上げ率を達成しています。本学習会は、2026年春季生活闘争もこの勢いを保ったうえで、更なる労働条件向上を図るべく、春季生活闘争を闘ううえで知っておく必要のある基礎的な知識から賃金分析まで多岐にわたる講座内容で開催しました。

【要求書策定までに 知っておきたい知識】

まず賃金についての解説として、所定内賃金と所定外賃金の違い、企業によって基本給の組み立て方に違いがあることやベースアップと定期昇給の違いなどを学んだのち、賃金改善を要求するうえで必要な観点として、賃金分析、他社の動向、消費者物価指数(CPI)などの情報が必要なことを学びました。また、同時要求についても、サービス連合の2026年春季生活闘争方針に則って、総実労働時間短縮のために講じる施策や、昨今の法改正などについて学びました。

【春季生活闘争の意義】

春季生活闘争は組合員の総意として要求書を提出することが重要であり、産業別労働組合サービス連合の加盟組合、更にナショナルセンター連合の構成組織が同時期に要求行動を起こす、労働組合として非常に重要な団体交渉であることを学びました。

【春季生活闘争の進め方】

要求書策定までのスケジュールと、要求書作成にあたり組織をどう巻き込んでいくか、組合員の声の集め方について取り上げました。置かれた環境や配属先の部署、働き方の違いによって、組合員の労働環境に対する課題感なども異なります。まずは組合員から挙がった改善点や意見などについて制度変更が必要な課題なのか、職場の運用で解決で

説得するか、お互いの主張を想像しながら交渉に臨む重要性を学びました。

12月22日に開催した応用編では労働調査協議会から講師を招き、賃金分析に必要な観点を学ぶとともに、実際にExcelを使って賃金分析のワークをおこないました。分析をするこ

とで各年齢における賃金を把握し、年齢ごとに適正な「労働」あるいは「労働力」の価格を知ることができま

す。また、毎年賃金分析をおこなうことで、昨年合意した改善原資が反映されているか、賃金実態調査資料を参考にすることで他のサービス連合加盟組合と比較し、自社の実態を把握することができ、より要求内容に根拠を持たせることが可能で

す。賃金分析の重要性を学んだあとは、それぞれExcelを操作しながら、自社の賃金データをもとにした賃金グラフの作成をおこないました。



東京会場



大阪会場

魅力あるフォワーダー業界を目指して

これから先も人と人をつなぐ「信頼関係の橋渡し役」として

サービス連合は、産業が抱える諸課題の解決と産業の社会的な地位向上にむけて、サービス連合を代表する業種のひとつである、貨物利用運送事業（フォワーダー）の認知度調査を一般社団法人サービス連合情報総研を通じて2025年12月に実施しました。

貨物利用運送事業（フォワーダー）は、メーカーや商社などの荷主と航空産業などの物流業をつなぐB to B（企業間取引）が中心であり、一般消費者からの業種に対する認知度は相対的に低い状況にあります。現在、深刻な人手不足が続く中、業種の認知度を上げ、労働条件・労働環境を向上させていくことにより、優秀な人財の確保と業種の地位向上につながります。

今回の認知度調査で見えてきた産業の現状や課題点をふまえたうえで、産業の可能性や伸びしろについて、サービス連合の蛭谷昭宏中央執行委員（近鉄エクスプレス労働組合中央執行委員長）に話を伺いました。

（※聞き手：矢野副事務局長）

「フォワーダーの認知度に関する調査(2025)」について

サービス連合では、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から、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、改めて実施しました。

今回の調査対象として学生（19歳～24歳）と親世代（お子様がいる40～59歳）合わせて約1,300名の回答が得られ、どの世代においてもフォワーダーという業種は認知度が低い結果となりました。

詳細は機関紙「サービス連合」91号（2月1日号）4面参照

調査結果を受けて

認知度については前回調査から大きな変化は見られず、依然として広い世代に認知されていない結果となりました。また、フォワーダーとキャリアの違いについては、十分に理解されていない実態も見えてきました。今回の調査結果をどのように受け止めていますか？

蛭谷中央執行委員…私自身、約10年間フォワーダーの仕事に

従事してきましたが、このような調査を通じてフォワーダーがどのように認識されているのを知ることができ、貴重な経験となりました。中でもフォワーダーのことを認知している人の方が、肯定的なイメージを持っていることがわかったことは大変興味深いです。設問に挙げたように、「社会の役に立っている産業」であり「女性が活躍でき、長く働き続けられる産業」でもあります。また、社内外にかかわらず、人と人の繋がりが大変重要で、一人だけでは成り立たず、様々な人と関わるのが不可欠な業種です。認知度を上げることがもちろん重要ですが、「フォワーダーのことを正しく知っていただくこと」がより重要だと感じています。



蛭谷昭宏中央執行委員

「産業の仕事内容や働き方」について

フォワーダーの業務内容を教えてください。また、業種特有の働き方の特色はありますか？

蛭谷中央執行委員…調査の設問でも触れていますが、実際の運送を手掛ける運送事業者「キャリア（実送人）」に対し、「フォワーダー（貨物利用運送事業者）」は、自らは運送手段を持たず、実際の運送を手掛ける運送事業者の手配や通関業務など、荷主に代わって、出荷元から配送先までの貨物輸送に関する手配や手続きをワンストップでおこなう事業者です。「フォワーダー」は「物を扱う旅行会社」と言えます。

基本的には貨物の輸出入の手配や通関業務などが中心ですが、特徴として3つほど紹介させていただきます。①飛行機や船舶、現地のトラックなどを輸送手段と

して使用するため、マルチタスクが非常に多く求められると思います。また納期が最優先とされるので、時間に追われることも多いです。②国際情勢や市場の変化、為替の変動などに大きな影響を受ける業種なので、常に最新の情報を得るためにアンテナを張っておかなくてはなりません。③これは意外に思われるかもしれませんが現場仕事はかなり少なく、デスクワークが中心です。そのため、日常的に荷主の貨物を見る機会はほとんどないですね。

「産業の魅力、やりがい」について

調査結果から、「社会の役に立っている仕事」や「将来も成長する仕事である」などのイメージがあることもわかりました。この産業の魅力・やりがいは、どのような点ですか？

蛭谷中央執行委員…フォワーダーには多くの魅力ややりがいがありますが、3点あげたいと思います。

①働くうえでさまざまな他の業種の方たちと関わることで、人脈が広がります。自分が手掛けた貨物が重要な役割を果たすことで、我が国の重要な産業の一翼を担っていると自負しています。

私自身のことを少しお話しすると、大学生時代の国際協力団体（学生のNGO団体）での活動を通じた経験がフォワーダーを志したきっかけです。フィリピンのセブ島へ行き、スラム街での支援活動として、現地の水道会社と協力し、水道管を引くなどの社会貢献活動の中で、あらゆるモノが充足していない現状を目の当たりにした際に、日本では「当たり前」にモノがある環境が実は当たり前ではなく、そういった点に貢献できる仕事に就きたいと思いたち、物流の業界に興味を持ったのがきっかけです。

②一部高い専門性も求められますが、学生時代に専門的な知識を身につけていなくても、日々経験を重ねていくことで、誰もが活躍できる業種と言えます。

③国内だけではなく海外にも広く関わってくる業種なので、海外勤務での経験を日本でも活かすキャリアパスを形成できるなど、自分のやりたいことに挑戦できる環境があります。

「産業の課題解決にむけて何が必要だと思いますか？」

フォワーダーの仕事内容のイメージについては、労働条件や労働環境面では否定的にとらえた回答も多くみられました。産業の課題についてどのようにとらえていますか？また、解決にむけて働く者の立場で（または労使で）取り組むべき点はありますか？

蛭谷中央執行委員…私たちの産業は究極のサービス業であり「人」が財産です。「人」がいなければ産業の発展はありません。この業界への扉を叩いてくれる人を増やす取り組みも重要です。加えて、まさに今、この産業で活躍している人たちが大事にしなければいけませんし、そのためには賃金や労働条件の向上を図っていかなくてはなりません。私たちだけ

ではなく、産業全体で取り組んでいかなければならないと思っています。

「これから業界で働く人に対するメッセージ」

蛭谷中央執行委員…フォワーダーの仕事は単に貨物運び届けることだけでなく、国や文化、習慣などの違いを超えて、人と人や、企業と企業をつなぐことで信頼関係をつなぐ「信頼関係の橋渡し役」と言えます。働くうえで一人でも成り立つ仕事はありません。人と人との繋がりが本当に重要です。だからこそ世界中の多くの人々の多様性を尊重する心が大切です。そのような熱い志を抱いている方々と一緒に仕事をしたと思うています。決して華やかな仕事ではなく、困難にぶつかる時もありますが、その経験の一つ一つがあなたの確かな実力となって積み重なっていくはず。世界情勢の変化は目まぐるしく、国際物流を取り巻く環境も常に変わり続けています。だからこそ、この産業は、これからも成長していきます。皆さんの挑戦と成長を期待しています！



中央委員会学習会アンケート 「働き方・健康と生産性」から読み解く、私たち産業の現在地と 2026春季生活闘争への向き合い方

宇高誠 会長代理(組織支援局長)が解説!



2年連続となる黒田教授の講演、その狙いは

第25回中央委員会では前回に引き続き、早稲田大学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」と題して学習会をおこないました。

昨年は学習会にむけて小規模での展開でしたが、約200名のアンケート回答をふまえた組合員の実態と分析を中心とした講演に、参加者から好評を得ました。

昨今ペースアップに社会の注目が集まりますが、学習会の場を活用し、これまで「同時要求」として要求してきた総実労働時間の短縮や従業員の健康管理について「肌感覚」ではなく、しっかりと実態を捉えたデータと分析を要求の組み立てや交渉に活かすことができず、議論をおこないました。

そのような中、黒田教授には昨年のアンケートと講演をふまえ、ぜひ産別調査で、実態を把握したうえで、

で、学術的な研究結果を基にデータ分析し、解説をお願いできないかと相談をおこない、2年連続での講演を依頼することとなりました。黒田教授は「労働時間の専門家」であり、また厚生労働省「労働政策審議会」の公益委員として「第三者」の立場から、産業で働くものの実態を分析いただき、産業の現在地と今後の方向性に示唆を与える内容になるよう打合せを重ねました。

学習者と連携した組合員へのアンケート調査、3業種毎の調査数、経年で傾向を捉えることも可能となる設定など、内部でのデータ活用のみならず、社会への発信や労使交渉でも一定の信憑性を確保するアンケート設計を意識しました。

参加型の学習会と春季生活闘争へ 2,000を超える回答が

アンケートの回答は、加盟組合の皆さんの展開と呼びかけのご協力もあり、2,000を超える回答が集まりました。世の中の調査では1,000を超えるデータが一定のバー(調査の効果として認められる)と言われています。今回の産別の調査として、効果と迫力のある分析となりました。改めて皆さまに感謝申し上げます。

アンケートから明らかになった産業で働くものの実態

黒田教授の講演の内容を改めてポイントをお伝えしたいと思います。

・**週当たり労働時間50時間**
長年の研究で、週当たり労働時間として「50時間」を超えると、労働の生産性も心身の健康も落ち込む傾向が学術的に明らかになっています。また、メンタルヘルスを棄損している社員が多い企業は「売上高利益率」も低くなる傾向があります。

・**睡眠時間とメンタルヘルス、その先にある労働生産性**
アンケートでは3業種ともに、睡眠時間が「6時間未満」がほぼ過半を占めていることが明らかになりました。労働生産性の設定では「イライラせず」に気持ちに余裕がある」と答えたり男女ともに少ないこともわかりました。消費者や取引先といった顧客に向き合えるサービスを提供することを生業とする私たちが「気持ちに余裕のない」状態になっているという実態が浮き彫りになっていきます。産業や企業の持続的な発展にむけては、賃金改善や一時金だけではなく別の大きな課題が存在していると言えます。

自己満足度の質

なぜ長時間労働してしまっているのか? 答えのひとつとして「自己満足度」が挙げられます。仕事に時間をかけると、労働者自身の「自己満足度」が高まる傾向があります。「50〜55時間」を境に、仕事満足度は増加していきませんが、本人は一生懸命働いて、満足度は高まる一方で、心身は疲弊していききます。持続可能な産業にむけては、働くものが「働きつづけた」と思える労働環境の整備が必要です。

・**ワークエンゲージメントと離職意向**
今回のアンケートで少しショッキングだったのは、睡眠時間が短いほど、ワー

クエンゲージメントも低く、離職意向が高い傾向にあることが浮き彫りになったことです。「離職率が高い」「若手が辞めてしまう」といった声はこれまでも聞こえてきましたが、今回のアンケートでは健康管理面(睡眠時間など)の結果が、退職意向と大きく関係していることが明らかになりました。

退職意向を示す段階は、すでに労働生産性が低い状態であり、企業が成長するうえでも、大きな課題と言えます。

・**暮らし向きと離職意向**
今回のアンケートでは、収入についても聞いていますが、「大変苦しい」や「やや苦しい」と答えた人がほぼ半数を占めています。また暮らし向きが苦しいと感じているほど、離職意向が高いことも明らかになっています。労働環境と賃金の両面で改善を図っていく必要が読み取れます。

・**アンケートをふまえ、持続的な産業にむけて**
今回のアンケートと学習会の狙いがあるとおり、賃金の改善率に注目が集まる昨今の春季生活闘争において、産別・加盟組合がおこなった調査で、働くものの実態が浮き彫りになりました。休日数、総実労働時間、様々な休暇制度、勤務間インターバル制度等の健康管理について、賃金改善との両輪で要求・実現を図らなくては「働くものが定着しない」ことがアンケート結果から明らかになりました。決に「近道」は存在しません。

「肌感覚」や「会社調査による会社側の主張」へ慎重に対応するために加盟組合自らのヒアリング、オルグを丁寧におこない、要求・結果・検証のサイクルで、継続した取り組みをお願いします。

アンケート・調査疲れがあるなかで

ストレスチェック、従業員意識調査、ES調査など、最近では会社で実施する調査も増加傾向にあり、現場からは「アンケート・調査疲れ」の声も聞こえています。法律で実施が義務づけられ一定期間が固定されている調査をのぞき、調査は主催者側の意向や意図が設問に反映されます。従業員の実態として、会社のアンケート調査のデータが春季生活闘争をはじめ労使交渉で「現場の状況」として発言があった場合は、調査全体の結果の共有や、結果から読み取れる実態の認識合わせをしっかりとっておこなうことが肝心です。会社が調査をやっているのだから十分だろうではなく、組合主催のアンケートや、職場訪問でのヒアリングなど、労働運動として労働組合の目線を忘れてはなりません。

・**経団連はどこに着目しているのか**
今年の2026春季生活闘争にむけて、日本経済団体連合会(経団連)が「2026年版 経営労働政策特別委員会報告」を発表しました。賃金引上げに関する「更なる定着」にむけてその先導役を果たすと述べたうえで、ペースアップ実施の検討を賃金交渉のスタンダードと位置づけています。そのなかで今年度は「子育て世代や中高齢社員への配分度を含めた賃金カーブ全体のあり方」について言及されています。このことは経営側も、初任給をはじめ若年層に傾斜した配分に課題感をもっています。サービス・ツーリズム産業も人材採用を目的とした初任給アップを企業側が打ち出すなどの動きが目立っていますが、経団連(他産業)は「それだけではよくない」との認識をもっていることを表しています。

・**業界団体への申し入れをおこなって**
2026春季生活闘争方針の確認をうけて、サービス連合は3業種7つの業界団体に申し入れをおこないました。詳細は今号の機関紙でも取り上げていますが、今回の申し入れ時の意見交換で特筆する点は、ある業界団体から「これからの産業の成長性を考えると、産別最低保障賃金の額は低すぎるのではないか」と、別の業界団体からは、「他産業の年間賞与は最低でも5・0ヵ月以上ではないか」と投げかけられたことです。確かに連合内の他産別における年齢毎の最低賃金の設定額や連合全体の2025年度年間一時金の平均水準は、ご指摘の通りです。

最後に
今回の学習会開催とアンケート結果について、対外的に表現やデータは整理したうえで記者会見でも発表をおこないました。すでに新聞で報道されていますが、学習者と連携した産別主体の調査と結果について、想定以上に関心をもってもらい、問い合わせがきています。交渉の主役は加盟組合となりませんが、産別として相場感形成、波及効果をはじめ、しっかりと風をおこしていくにあたって、今回のアンケートも一助にしてもらえれば幸いです。このアンケートが「必殺技」となるものはありませんが、アンケートで明らかになった、働くものの「願い」や「苦しみ」を要求という形にあらわし、闘争を展開して、組織支援局が中心となって全力で支援をおこないます。ともにがんばりましょう!



第2回ジェンダー平等推進委員会を開催！

西岡秀子衆議院議員とジェンダー平等の更なる推進にむけて意見交換

12月8日、第2回ジェンダー平等推進委員会を開催しました。ジェンダー平等推進委員会は、サービス連合本部の専門委員会として、第25回定期大会で確認された「ジェンダー平等・多様な推進計画(成長)」にもとづき、加盟組合の取り組み方針や進捗の確認をつうじ好事例を共有するほか、諸基準の両立支援・ジェンダー平等社会実現に関する項目、春季生活闘争の方針策定時の両立支援・ジェンダー平等社会の実現にむけた同時要求項目について検討する

12月8日、第2回ジェンダー平等推進委員会を開催しました。ジェンダー平等推進委員会は、サービス連合本部の専門委員会として、第25回定期大会で確認された「ジェンダー平等・多様な推進計画(成長)」にもとづき、加盟組合の取り組み方針や進捗の確認をつうじ好事例を共有するほか、諸基準の両立支援・ジェンダー平等社会実現に関する項目、春季生活闘争の方針策定時の両立支援・ジェンダー平等社会の実現にむけた同時要求項目について検討する



意見交換の様子

ことを中央執行委員会から諮問されています。今年度2回目となる今回は、国会議事堂に隣接する「衆議院議員会館」の会議室で開催しました。また、昨今の改正育児・介護休業法や女性活躍推進法など、法律審議の舞台となる国会を身近に感じるきっかけとして、議事堂見学もおこないました。参加した委員の中には小学校の社会科見学以来、久々に国会に訪れた委員もあり、懐かしさとともに産別運動を経験したことで、また違った角度から国会議事堂を見学している姿も見受けられました。



の現状と課題」をテーマに講話いただきました。様々なデータをもとに、政治分野での女性活躍における課題や、世界と比較してまだ遅れをとっている日本の現状などを解説いただき、高くなる」といった今後のわが国の可能性についてもお話しいただきました。その後、西岡秀子衆議院議員との意見交換をおこない、参加者からそれぞれの現場の状況や課題を共有するとともに、西岡議員からは女性活躍の推進にむけて貴重な助言と力強いメッセージをいただきました。

中央委員会後の定例記者会見を開催

1月19日、定例の記者会見を開催し、「2026春季生活闘争方針」をはじめとした第25回中央委員会の議案について業界紙、報道各社に対して説明をおこないました。

会見冒頭に挨拶をした櫻田会長は、「今までの防衛的な賃上げから脱却し、人への先行投資をおこなうことで、サービス・ツーリズム産業の価値を高め、社会的地位の向上を加盟組合と一丸となり目指していきたい」と述べ、後半の質疑応答では出席各社から、これまでの春季生活闘争方針との違いや他産業との格差是正における具体的な取り組み、健康と労働に関するアンケート内容など、多岐にわたり質問があり、活発な意見交換となりました。



連合と経団連とのトップ懇談会にて櫻田会長が発言！

多様な人材の活躍の必要性について、経営側へ力強いメッセージ

1月27日、連合と経団連(日本経済団体連合会)の懇談会が開催され、連合の副会長を務める櫻田会長が出席しました。懇談会の冒頭、経団連の筒井会長は「賃金引き上げの力強いメッセージは2023年を『起点』として2024年に『加速』し、2025年には『定着』が実感できる状況になった。今年はこの力強いメッセージをさらに定着させるべく、経団連は社会的責務としてその先導役を果たしていく」と述べました。それに対して連合の芳野会長は、



発言する櫻田会長

「西岡議員による日本や国政での女性活躍の話をうかがい、意思決定の場で女性が一定数必要である意味を理解できました。」

「サービス連合の運動に参画したからこそ、国会見学や西岡議員との意見交換ができました。政治が身近に感じられた1日でした。」

実質経済成長率や物価上昇率を踏まえながら実質賃金上昇率を加味して、5%以上の賃上げを継続していく社会を実現する『賃上げノルム』を作っていくことの重要性について触れ「特に中小・小規模事業者にも賃上げを実現させることが肝となる。私たち労使も国民や国家に対する社会的責任を負っていることを矜持に、ともに努力していきたい」と応じました。出席した櫻田会長は、連合のジェンダー平等・多様な推進委員会の委員長の立場から、多様な人材の活躍にむけて「男女間格差の是正と各種施策・取り組み」「選択的夫婦別氏制度導入の必要性」の2点について発言しました。これに対して経営側は、女性活躍の取り組みを加速させていく必要性、特に選択的夫婦別氏制度について連合



先月2月の飲食料品値上げは、合計674品目となつたとのこと(帝国データバンク)。値上げ要因は、原材料費の高騰が最も大きいのですが、梱包資材とともに特に「人件費」増の影響を受けた値上げが拡大しています。

インバウンド需要などでホテル・旅館の宿泊代金や旅行代金が高騰しているとの声があります。これまで過当競争により低い水準の価格設定となつていたことを業界として反省しないとイケないとは思いますが、他国の水準をみてもわかるように現在の価格は、あらゆるモノの価格が上昇する中、人件費を含めた費用が価格に転嫁されている状況だと思います。適正に取消料を収受しないことや、本来収受するべき企画料金や手配手数料を収受せずにサービスを提供するなどの実態がないでしょうか。我が国を象徴するおもてなし文化は、細やかな心遣いと寄り添う心が込められている素晴らしい文化ですが、おもてなしとは決して「無償でサービスすること」ではありません。

加盟組合紹介

秋田県大潟村に位置する「ホテルサンルール大潟」。大潟村にはもともと、琵琶湖に次ぐ日本で2番の面積を誇る「八郎潟」という湖がありました。戦後の食糧不足を解消するために、干拓という技術を用いて土地を作り、全国から厳選された農家の方々が入植して、モデル農村として誕生したのが「大潟村」です。当時の大潟村長、大潟村を一望できる宿泊施設を作りたいという希望でできたのが、ホテルサンルール大潟です。

サンルール大潟労働組合

サンルール大潟労働組合の活動内容は、毎月おこなわれる労使協議会で労使間での情報交換や、労働環境改善や業務内容改善等の組合側の要望提案をおこない、3月には春闘交渉、10月には定期大会で活動報告や次年度目標を掲げます。

現在、従業員数99名に対して組合員数7名と、少数で活動しており、組合員数を増やすことが大きな課題となっています。組合員の平均年齢が高く、若年層の新規組合員の加入が組合の



戸田執行委員長(左) 三浦書記長(右)

活性化、更には若手社員の早期離職の防止に繋がると考えています。みんなが働き続けたいと思える職場環境を目指し、今後活動してまいります。

私たちのサービス・ツーリズム産業は「人」が財産であり「人」がいなければ産業の発展はありません。業界への扉を叩いてくれる人を増やす取り組みも重要ですが、まさに今、職場の第一線で活躍している人たちの賃金や労働条件の向上も図っていかなくてはなりません。そのために今度2026春季生活闘争では、労使で十分に議論を尽くしましょう。(Y・Y)

編集後記