



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97号

2026年8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

第26回定期大会を開催 ～更なる運動の加速をめざし、 運動の中間まとめと補強などを確認～

7月23日(木)にアートホテル日暮里 ラングウェット(ウェブ併用)にて、第26回定期大会を開催しました。代議員、特別代議員、傍聴者など174名が出席した今大会では「2025(2026年度運動の中間まとめと補強)をはじめ、5つの議案が審議され、いずれも原案通り可決されました。

開会挨拶をおこなった大喜多輝彦副会長は、サービス連合が2001年の結成以来、四半世紀の間、活動を続けてこられたことに改めて感謝の意を表すとともに、「組合員の豊かでゆとりある生活の実現を目指す」という基本理念のもと、組合員の声が労働組合活動の根幹であり、さらなる活動の発展を目指していくと決意の言葉を述べました。



大喜多輝彦副会長
の開会挨拶

今大会は、加藤弘隆代議員(IHG・ANAホテルズ労働組合連合会)・篠原啓汰代議員(KWEグループ労働組合協議会)の両氏を議長に選出して議事に入りました。

中央執行委員会を代表して挨拶した櫻田あすか会長は、「2026春季生活闘争」



労働金庫連合会
鶴岡知明常務理事



交運労協
池之谷潤議長



連合
芳野友子会長



篠原啓汰代議員
(KWEグループ
労働組合協議会)



加藤弘隆代議員
(IHG・ANAホテルズ
労働組合連合会)

「組織支援」「組織拡大」「政策」「コンプライアンス」の5点について述べ、活発な議論を要請しました。

来賓として、日本労働組合総連合会(連合)の芳野友子会長、全日本交通運輸産業労働組合協議会(交運労協)の池之谷潤議長、労働金庫連合会の鶴岡知明常務理事、こくみん共済coopの



大島敦
衆議院議員



古川元久
衆議院議員



こくみん共済 coop
大好博巳
常務執行役員

大好博巳常務執行役員、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、大島敦衆議院議員が出席しました。来賓を代表して挨拶した連合芳野会長は、私たちの取り組みは一企業や一産別だけの取り組みではなく、多くの働く仲間の生活に関わるものであることに責任を感じながら、仲間を支えているという誇りを胸に、ともに努力していきたいと述べるとともに、連合のさまざまな取り組みへの参画と理解に感謝しつつ、新たな活動方針での更なる発展にむけた力強い激励のメッセージをいただきました。また古川衆議院議員からは、「いまだ続く円安の状況を食い止めるのはインバウンドを含む観光産業



新任本部役員

が最大の構造的要因となっており、そこに携わっている皆さんは極めて重要な存在である。今後も物価高に負けない賃上げ、処遇改善をはかり、これから地方を含む日本の経済を支える魅力ある産業を目指すためにともに歩んでいきたい」と連帯と激励のメッセージをいただきました。

今大会では、第1号議案「2026春季生活闘争のまとめ」、第2号議案「2025(2026年度運動の中間まとめと補強)、第3号議案「2026秋闘方針・2027春季生活闘争方針策定にむけて」、第4号議案「規約の改訂について」、第5号議案「会計規定 別表・科目の追加」の5議案、また「2025年度活動報告」「2025年度決算報告およびび会計監査報告」「2025年度剰余金および不足金処分」「2026年度予算」が執行部から報告・提案されました。議案審議では、代議員から議案について発言があり、執行部答弁の後、議案はいずれも可決されました。



閉会の頑張ろう三唱



和田智泰会長代理
の閉会挨拶

立った和田智泰会長代理は、「団結」という言葉の真意に触れ、「互いに期待し合っているのが重要であり、だからこそ組織や産別活動に自身がどう関わり、いかに関わり続けるのかを今一度意識するとともに、今大会で補強した2026年度の運動をさらに力強く展開していこう」と参加者に呼びかけ、強い決意を込めた頑張ろう三唱で大会は閉会しました。



櫻田会長挨拶(要旨)

本日、第26回定期大会にご参集または、ウェブでご参加いただきました代議員、特別代議員の皆さんに御礼申し上げます。また、ご多用のところご来賓の皆様にもご臨席を賜り、サービス連合を代表し御礼申し上げます。

まずは6月24日にベネズエラで発生した地震について。マグニチュード7を超える地震が立て続けに発生し、現時点で5千人以上が死亡し、数万人が行方不明となる甚大な被害が発生した。また日本でも、九州をはじめ各地でゲリラ豪雨による冠水等の被害が発生している。被害に遭われた方に心からお見舞いを申し上げます。

次に、世界の平和と安定について。本年2月イスラエルおよび米国によるイランへの軍事攻撃により、中東諸国を巻き込んだ紛争は、周辺空域の封鎖やホルムズ海峡の封鎖により、人流・物流への影響はもとより、原油価格の高騰など世界経済に大きな影響を及ぼしている。私たちの産業に対する影響については、中央執行委員会構成組織にヒアリングをおこない、現場の状況や今後の課題について、連合をつうじ政府に緊急要請をおこなっている。またロシアによるウクライナへの侵攻から、4年半が経過

しようとしている。これまでの国際社会による働きかけをも無視し、いまだ終息の見通しがたっていない。私たちサービス連合は、これらの戦争や紛争に対して、平和産業の立場から、国際社会が連帯し、武力でない外交による解決がはかられるよう引き続き求めていく。

また、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」について加盟組合の皆さんの取り組みに感謝申し上げます。連合全体として500万筆をこえる署名を日本政府および国連に提出をしたが、4月27日に開幕した再検討会議では、3回連続で成果文書を採用することができず閉幕したことは残念でならない。中東情勢のみならず、一部の大国による覇権主義など、国際社会が不安定な状況であるからこそ、国際平和にむけた取り組みが必要である。何よりも世界平和を希求する産業として、引き続き加盟組合の皆さんの取り組みへのご理解とご協力をお願いする。

6月上旬、スイスのジュネーブで開催された第114回ILO(国際労働機関)総会に連合の一員として参加した。私は連合のジェンダー平等・多様性推進委員会の委員長を務めているが、今回の総会では「ジェンダー平等」のセッションに参加し、日本の労働界・働くものの立場から、女性活躍推進法の改正にかかる日本の取り組みを報告しつつ、ジェンダー平等実現のための男女間賃金格差是正の必要性等について主張した。サービス連合も結

成から20数年、男女平等参画から始まり、現在はジェンダー平等推進にむけ取り組んでいる。昨年の定期大会で確認した「ジェンダー平等・多様性推進計画（成長）」では、定量的な目標である女性の組合活動参画率の向上について、決議機関への女性の参画率30%以上を目指している。代議員・中央委員に占める女性の割合は、目標の達成にむけて前進をしている一方で、サービス連合本部の執行機関である中央執行委員会への女性参画率は30%の目標に対して10%にとどまっている。女性参画率については、一歩ずつ取り組みが進んでいるものの、引き続き力強いステップを踏んでいかなければならない。組織を持続可能なものにしていくために、労働組合や職場における多様性と包摂性は欠かせない。ジェンダー平等の取り組みは多様性・包摂性をすすめるうえでの核となり、男女平等参画の取り組みは、そのジェンダー平等のまさに入り口となる取り組みである。私も先頭になつてさらに取り組みを進めていく。

2026春季生活闘争

私たちは、2024春季生活闘争と2025春季生活闘争、2年連続で過去最高の賃金改善額・改善率を達成してきた。2026春季生活闘争では、その流れ

を止めることなく名実ともに基幹産業へと発展するため、他産業との格差は正、物価上昇を上回る実質賃金の向上、労務費を含めた適正な価格転嫁と適正取引を意識し、人財への先行投資という視点で取り組みを進めた。加盟組合の皆さんの奮闘により、今次春季生活闘争においても改善額・改善率ともに過去最高を更新することとなった。今後は、地域性や企業規模に関わらず、サービス連合内全体に波及できるように取り組みを推し進めていきたいと考えている。

春季生活闘争は、文字通り4月以降1年間の賃金、一時金を労使で確認する1年間で最も重要な労使交渉である。この交渉は、単年度のみならず複数年度に亘り、取り組んできた成果が結果として反映される。既に2027春季生活闘争にむけた闘いが始まっている。サービス連合では、今後

も中長期的な視野を持ち、中期的な賃金目標「35歳年収550万円」「年間総実労働時間1800時間」「ジェンダー平等・多様性推進計画（成長）」の実現にむけ、総合労働条件闘争として、全ての加盟組合が目標達成できるよう、サービス連合全体で波及効果を生み出しながら闘争を展開していくこととする。

組織支援

サービス連合では、加盟組合に寄り添う組織支援をおこない、組織強化へ取り組んでいる。加盟組合への「直接支援」では、コロナ禍で停滞してしまった、組合活動をそれぞれの加盟組合

の活動状況に応じて寄り添い、加盟組合が自立した活動を展開できるように支援している。

労使交渉や組織活動において、最も重要な要素を占めるのは「情報」である。その情報連携のために、地域や業種毎で加盟組合相互の情報交換により自組織の活動強化へつなげる活動を展開している。組合活動の源泉とも言える情報収集に、積極的な参画をお願いする。加えて、加盟組合および

サービス連合全体の人財育成をはかるため、役員研修や春闘学習会をはじめとした集合型研修も実施している。加盟組合からの個別要請に基づいた講師派遣もおこなっているので、併せて積極的に活用いただき、ともに人財育成へ取り組んでいこう。

組織拡大

長期ビジョンおよび「10万人組織のプロセス」を指針とし、今期も組織拡大運動を強力に推進している。サービス連合は結成以来、私たちの産業で働くものの結集軸となるべく、運動をおこなってきた。組織拡大をつうじ

働くものが結集することは、労働環境の改善のみならず、産業における政策・制度要求の実現など、産別の社会的影響力を高めていくことにつながる。その根幹となるのが、数の力であり、団結・連帯の力である。引き続き、組織拡大4つの分野で、着実に運動をすすめていく。

今年度の大きな成果として、企業内組織拡大では都ホテルズ&リゾーツ労働組合連合会をはじめとして、パート・アルバイトや再雇

用者など150名を超える組合員を新たな仲間を迎えている。関連企業の拡大ではJTグループ労働組合は、三交インホテルズ労働組合のオブザーバー加盟が実現した。組織拡大にむけた知人紹介や、産業で働く労働者を対象とした定期的な労働相談の開催など、2026年度も着実に取り組みをおこなう。

政策

我が国の観光や物流において産業が持続的に発展し、我が国全体にその効果を波及させるためには、産業で働くものの処遇改善と社会的な地位の向上が欠かせない。私たち働くものの労働条件や賃金水準を向上させるためには、企業内における労使間の取り組みにとどまらず、国や地域の仕組み、産業内の制度、そして産業を取り巻く環境をより良いものに変えていく必要がある。そのために政策の取り組みが不可欠である。

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、国や行政への働きかけなどをはじめ、関係各所に対して政策実現にむけた取り組みを進める。

コンプライアンス

サービス・ツーリズム産業では、ここ数年コンプライアンスに抵触する様々な事案が発生している。この産業で誇りをもって働くにあたっては、コンプライアンスに基づいた営業活動を

議案審議

2025年度決算報告 および会計監査報告

代議員発言要旨

雨宮裕樹代議員
(KNT-CTグループ
労働組合連合会)

ブルーブック会計について質問させていただく。ブルーブック（賃金実態調査・労働条件調査資料）について、不正のトライアングル



雨宮裕樹代議員
(KNT-CTグループ
労働組合連合会)

では積極的に活用させていただいている。重要性は十分理解しており引き続き継続して発行していただきたい。一方、会計収支上では赤字が見込まれるので、今後の計画、収支の考え方などについてお聞きしたい。

執行部答弁要旨

宇高会長代理

ブルーブックについて現時点では発行の廃止は考えていない。しかし、以前からブルーブック会計については課題を認識してきており、四役会議を中心に将来にむけた会計の見直しについて議論をしている。今後、一年間で議論し、改めて皆さんに提起させていただきたいと考えている。



本部役員補選を実施

今大会では本部役員補選が実施され、新たに木村一裕副会長（リーガ労働組合連合会）、松枝賢一中央執行委員（阪急阪神ホテルズ労働組合、森田咲会計監査、藤田観光労働組合）が選出されました。

役員退任慰労表彰では、今回で退任された森岡成人前副会長（リーガ労働組合連合会）、和久貴充前中央執行委員（阪急阪神ホテルズ労働組合）、平松敬史前中央執行委員（日本旅行労働組合）

引続き、皆さんと一致団結して諸課題に向き合いながら強固な組織基盤を構築し、魅力ある産業の発展のために尽力していくことを申し上げ中央執行委員会を代表しての挨拶とする。

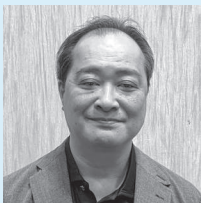
新たに選出された本部役員



森田咲会計監査
(藤田観光労働組合)



松枝賢一中央執行委員
(阪急阪神ホテルズ労働組合)



木村一裕副会長
(リーガ労働組合連合会)

退任された皆さん



内元彰吾
前会計監査
(藤田観光労働組合)



平松敬史
前中央執行委員
(日本旅行労働組合)



和久貴充
前中央執行委員
(阪急阪神ホテルズ労働組合)



森岡成人
前副会長
(リーガ労働組合連合会)

2025、2026年度

運動の中間まとめと補強

基本認識（中間まとめと補強にあたって）

2025、2026年度は長期ビジョンの折り返しにあたり、ビジョンで描いたあるべき姿の実現に向けて、運動を加速させる2年と位置付けています。具体的には中期目標として提起している項目を軸に、中期目標の達成にむけ前半2年にあたる今期での到達点を明らかにし、着実な運動を展開することとしています。

今期も組織支援と組織強化について、前期までの取り組みをつうじ把握した加盟組合の実情や課題を基に、個別支援をおこないました。人財育成では、加盟組合の要望に基づき組合執行部むけの研修会を開催するなど取り組みを進めました。引き続き加盟組合と支援のゴールを共有しながら進めていく必要があります。

組織拡大では、関連企業や未加盟の分野で具体的な成果を残せた一方で、組織人員は微増の状況にあり、産別運動の持続的な発展にむけては、組織拡大の更なる推進が必要な状況にあります。特に企業内の取り組みについて、中央執行委員会構成組合をはじめ、産別一丸となって、パート・アルバイトや高齢雇用者の組織化を進めます。また組織強化の観点もふまえ、過半数労働組合の実現と、その維持にむけて、加盟組合の取り組みを産別として支援します。また未組織では、労働相談の対象や手法を工夫し、未組織企業の経営側

からの労働相談も増えています。産業の結集軸となるべく、組織拡大にあたっては手法等を検証しながら進めていく必要があります。

人財育成については、2015年に策定した人財育成プログラムの改定にむけ、加盟組合のニーズのヒアリング等をつうじ研修の体系の見直しに着手しました。加盟組合の持続的な労働運動を支援するにあたっては、労働運動を担う人財が肝となることから、研修の機会や内容を工夫し、産別として育成に力を入れることとします。

総合的な労働条件の向上と労働環境の改善にむけて、前期2年を着実に前進した歩みを止めることがないよう、誰もが働きたい、働きたいと思える魅力ある産業にむけて取り組みを進めました。2026春季生活闘争では、賃上げ等の社会の潮流を捉えながらも、産別が自ら風を起すべく、産別が主体となった組合員むけアンケートを実施するなど、加盟組合と一体となった取り組みをつうじ、賃金改善率では5・57%という結果となりました。

政策は働くものの声をベースに、中期目標に沿った政策の策定をはじめ、産業で働くものの地位向上にむけて、政策実現を目指して内外への働きかけをおこないました。特に第5次観光立国推進基本計画の策定にかんしては、産業課題と

政策の意見反映にむけ交連労働協等との連携をつうじ、働きかけをおこなった結果、インバウンドのみならずアウトバウンドや国内交流の活性化、宿泊業が創出した付加価値額として人件費を明確化できるなど成果につながりました。

会社と相対する労働組合の役員もコンプライアンスをはじめ、様々なリテラシーを備えるべく、絶え間ない学習習慣が重要となります。特にコンプライアンスは、これまで発生した事案を風化させることなく、労働者教育をおこなうと共に、業界団体との意見交換等をつうじ、労使一体となつて取り組みを進めています。

ジェンダー平等・多様性の取り組みについて、サービス連合は結成以来、特に女性の労働運動への積極的な参画にむけ運動をおこなってきました。第25回定期大会で確認した「ジェンダー平等・多様性推進計画（成長）」に基づいて、加盟組合と一体となった取り組みをつうじ、加盟組合の女性役員比率もすべての業種で向上するなど、成果があらわれています。あらゆる形で進行しました。東京会場は8名、大阪会場は7名の役員が参加しました。

ジェンダー主流化という潮流を捉えながら、長期ビジョンで掲げる多様性・包摂性の社会の実現を目指します。

重点政策の学習会開催

5月28日に重点政策の学習会を開催し、加盟組合から8単組13名が参加しました。加盟組合がサービス連合の政策の取り組みについて更に理解を深める機会として開催した今回の学習会は、矢野副事務局長（政策局長）より5つの点について説明しました。

1. サービス・ツーリズム産業の現状
2. なぜサービス連合が政策に取り組むのか
3. 政策の策定にむけて
4. サービス連合2026年度の重点政策
5. 政策実現の取り組み

加盟組合役員応用研修を開催

6月11日東京会場、6月15日大阪会場の2日程2拠点で加盟組合役員応用研修を開催しました。この研修は、労働組合役員としてワークルールに関する知識を習得し、自組織の組織基盤整備・活動強化に活かせる状態を目指すことを目的としており、今回は例年開催している役員基礎研修の内容から、ワークルールに焦点を絞った構成とし、ワークルール検定初級・中級で実際に使われた設問を解きながら、解説を加えました。

「Ch1：労働条件の決まり方」では労働法および労働三法について法の趣旨を学ぶとともに、就業規則、冒頭にサービス・ツーリズム産業の現状について触れ、我々が置かれている状況や世の中の動き、国が進めようとしている施策と、その方向性について理解を深めました。今年度は第5次観光立国推進基本計画、ならびに総合物流施策大綱（2026、2030年）の始まりの年度にあたり、国としてどのような方針のもと、今後の観光産業、物流を推進していくのかを働くものの視点でも注視する必要があるとあります。



東京会場

次に「なぜサービス連合が政策に取り組むのか」について説明しました。サービス連合の基本理念に基づいて、長期ビジョン、中期目標、運動方針に沿って、ひとつの組合や企業単位では解決できない課題に対して、同じ産業で働く仲間の意見をまとめ、業界で働くものの代表として、働くものの立場から政策策定と政策実現に取り組んでいます。

「Ch2：労働契約」では、主に求人・採用・内定・試用について学び、求人広告の誤りや不適切な表現が、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法など各法律を根拠にしていることを学びました。参加者からは「内定は解約権留付付きの労働契約として、企業側に対して解雇も厳しい制限がなされている一方で、学生

の内定辞退も多く、この点について法の制限がないのは少し違和感がある」といった意見や、「試用期間中に解雇になったケースはあるのか」といった質問が挙がりました。

「Ch3：雇用終了」では、退職（自己都合退職と会社都合退職）と解雇（普通解雇、整理解雇、懲戒解雇、有期労働契約と雇止めについて学びました。特に退職については、職場実態から自分ごととして捉えやすく、「辞職と合意解約に違いがある」という意見も挙がりました。整理解雇の4要件については、コロナ禍での整理解雇の実例をもとに話をし、理解を深めることができました。

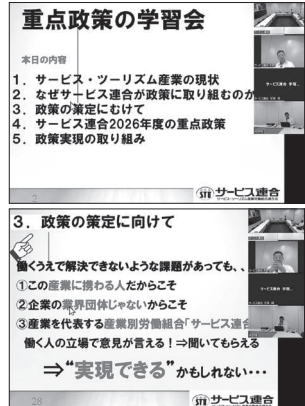
「Ch4：労働時間・休日休暇」では、主に法定と法定外ではどのような違いがあるのか具体的なシフト例を用いながら解説をおこないました。中でもシフト制の職場においては、法定休日と法定外休日について管理者も組合員自身も意識的に区別出来ているとは限りません。仮に休日に労働命令が出た場合、法定・法定外どちらの休日で働くかによって割増手当の金額が異なるため、労務管理上重要な点であることを改めて認識しました。また36協定の記載内容を確認し、法定外労働時間と所定外労働時間の違いについて学びました。

「Ch5：育児介護休業」では、育児介護休業法の趣旨とともに、2025年に施行されている改正内容について解説をおこないました。その後「Ch6：賃金」では、そもそも賃金とはどういうものを指すのか、混同しがちな恩恵的給付との違いについて解説をおこないました。また賃金請求権と賃金支払いの四原則についても触れ、毎月の労働組合費もチェックオフ協定を結んでいるため全額払いの例外に

なるなど、身近な例を用いながら理解を深めました。

今回はワークルール検定の問題を用いながら研修を進めたことにより、参加者の声として「勘違いしていた法律などもあり自社の規定を見直すきっかけになった」「ワークルール検定を受けていない役員がほとんどなので、これから活かせるように勉強会なども開けたら良いなと思う」といった声も挙がりました。法律をもとに各企業の労働条件が作られているとはいえ、組合役員や組合員が日頃身近に感じるのは自社の労働条件が中心です。今回の研修をきっかけに法律に触れる機会や、自社の労働条件を見直すきっかけになれば幸いです。

また、ワークルール検定は年に2回、春と秋に開催されます。加盟組合役員の皆さんにも、ぜひ積極的な受験を推奨します！



映が重要である点を説明しました。そのうえで、これまでの実現した政策としてコロナ禍の12次にわたる緊急要請や旅館業法の改正、若者のパスポート取得支援などを紹介しました。

今後もサービス連合は、政策について知っていただけ理解を深めていく機会を提供していきます。

第114回ILO総会

「仕事の世界におけるジェンダー平等の達成にむけて」

2026 年 6 月 1 日から 6 月 12 日にかけてスイス・ジュネーブで開催された、第 114 回 ILO 総会に櫻田あすか会長が連合の一人として参加しました。本総

会では、条約・勧告の適用状況、社会対話と三者構成主義に関する周期的討議、プラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに関する基準設定討議、



会場の様子



発言する櫻田会長

労働の世界におけるジェンダー平等の変革的アジェンダの推進に関する一般討議等がおこなわれ、今後の対応策等をまとめた各議題の結論文書等が採択されました。その中で、プラットフォーム労働者を保護する初の国際基準となる「プラットフォーム経済におけるディーセント・ワーク条約」が第 193 号条約として採択されました。



一員としてこのセッションに参加し、委員会の労働者側会合において日本の労働界・働くものの立場から、女性活躍推進法の改正にかかる日本の取り組みを報告しつつ、ジェンダー平等実現のための男女間格差是正の必要性について主張しました。その結果、結論文書では「平等と差別禁止に関する法制制度・機関・執行体制を強化し、同一価値労働同一賃金、適正な労働条件、ワーク・ライフ・バランス、生涯を通じた社会保障、ならびに暴力・ハラスメントからの保護を推進すること」が盛り込まれました。

国際労働機関（ILO）とは

国際労働機関（ILO: International Labour Organization）は、第一次世界大戦の悲惨な戦禍への反省として、労働問題を解決することが世界の平和につながるという強い信念から 1919 年に結成されました。

労働条件の改善をつうじて、社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立に寄与すること、完全雇用、社会対話、社会保障等の推進を目的とする国際機関（本部はスイス・ジュネーブ）として、国連の専門機関の中で唯一政府、使用者、労働者の代表からなる三者構成の原則をとり、条約や勧告の形で国際労働基準を設定しています。また、毎年開催される総会では政府使で重要な社会・労働問題について討議しています。連合は、日本の労働者を代表する組織として、ILO へ積極的に参加しています。



加盟組合紹介

ホテルラングウッド労働組合

ホテルラングウッド労働組合は、アイコニアホスピタリティ株式会社（旧株式会社マისტイズ・ホテル・マネジメント）のグループ内組合として 2021 年 6 月に発足し、間もなく 7 年目を迎えます。

ホテルラングウッド自体は創設 38 年の歴史があり、1988 年 12 月のスタート以来、会社の形態や名称が変わる中でも、働く仲間の声を職場に届ける存在として、労働組合は途切れることなく受け継がれてきました。これまで各地の労働団体の皆様にも数多くご利用いただくなど、長きにわたり重宝されてきた日暮里のホテルであると実感しております。

現在、組合員数は 13 人と少数ではありますが、労働環境や労働条件の改善、ハラスメントの防止といった身近なテーマについて会社側と対話を重ねています。また、部門や雇用形態を超えて、多様な仲間がつなが

ボルファートとやま労働組合

ボルファートとやま労働組合は現在 3 名で活動をしており、全員非専従として日々の業務をおこなないながら組合活動に従事しております。

2020 年 9 月よりコロナの影響による事業の縮小があり、宴会事業は直営を取りやめ、外部提携として 1 日 1 件の宴会サービスと貸室業務を社員 8 名ですべての業務を遂行しています。

またボルファートとやま労働組合は他の加盟組合と比べて少し特殊な所があり、交渉などは富山県労働者福祉事業協会（富山労協）とおこないます。さらなる協調・改善を目指し少しでも働き続けたいと思えるよう今後も活動してまいります。

現在では組合員数が減ってしまいい、なかなか組合活動も活発ではありませんが、今後にむけてさらなる



ボルファートとやま外観（中）



執行部三役

り合える場としての役割も大切にしています。より良い職場づくりには、より多くの「声」と「参加」が欠かせません。当組合は、組織拡大を課題として掲げ、これからも仲間とともに頑張つてまいります。今後ともどうぞよろしくお願い致します！

発展をはかっているかと思っています。サービス連合の皆さんにはご迷惑をおかけすることもあるかもしれませんが、今後とも変わらぬご指導、ご支援賜りますようお願いいたします。

編集後記

8 月になりました。8 月 1 日といえば何の日かご存じでしょうか。皆さんおなじみの「バイキングの日」をはじめ、「緑茶ハイをを楽しむ日」「歯が命の日」「もったいないフルーツの日」など、日本記念日協会には実に 29 もの記念日が登録されています。

8 月 15 日は「すいとんて平和を学ぶ日」。こどもたちに戦争や原爆の愚かさや悲惨さについて語り、戦時の代用食とされた「すいとん」を食べながら食糧難のことなどを話して平和の尊さを伝える日です。昭和 20 年 8 月 15 日の「終戦の日」は現在まで続く平和の始まりの日でもあり、平和を学ぶのにふさわしい日との思いから制定されたことです。翌 16 日は「16 連射の日」。

コンピューターゲームの高橋名人が制定しました。「16 連射」とは 1 秒間に 16 回という超高速でゲーム機のボタンを押す技のことです。80 年代半ばにこの技を編み出したことにより、多くの人がコンピューターゲームに関心を持ち、その文化に大きな影響を与えたことで、記念日を制定して未来に続くゲーム業界のさらなる発展を願うのが目的のことです。

サービス連合は 7 月 23 日に第 26 回定期大会を開催しました。結成から 25 年の節目となる今大会では運動の中間のまとめと補強などを全体で力強く確認しました。先人の方々から受け継いだ産別運動をサービス・ツーリズム産業のさらなる発展を願いながら、高橋名人のように超高速ではありませんが、しっかりと未来に引き継いでいきたいと思っています。

(Y・Y)