

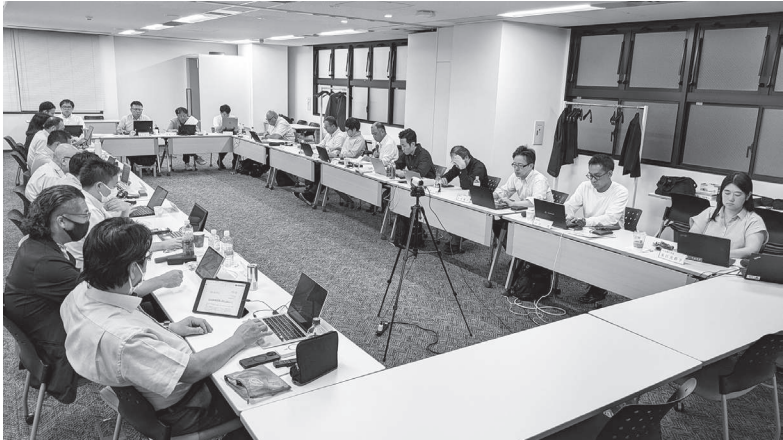


サービス連合

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会

第99号 2026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
〒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



2026秋闘 第1回闘争委員会

2026秋闘については、サービス連合第26回定期大会で確認した秋闘方針に基づき、9月10日に開催した第14回中央執行委員会において、2026秋闘第1回闘争委員会を開催して闘争を開始しました。加盟組合は、10月末を目途に要求書を提出することとし、11月末決着を目指して闘争をおこないます。

サービス連合では、秋闘交渉をおこなう加盟組合に対して支援や激励訪問を行うとして、加盟組合と一体となって闘争を展開していきます。また、11月には闘争の機運醸成をはかるために定時通信などを利用して加盟組合の交渉状況を共有して情報連携の強化をおこないます。

2026秋闘闘争開始

『真』の基幹産業として持続的な発展と
さらなる社会的地位向上をめざして

まず、そして、2027年1月20日に開催する第26回中央委員会で、2026春季生活闘争からの勢いを継続した「2026秋闘のまとめ」が確認できるように取り組みを進めていきます。

Ⅰ. 産業の状況

観光庁が発表した主要旅行業者の2026年6月分の総取扱額は、前年同月比で海外旅行(107.6%)、外国人旅行(102.5%)、国内旅行(92.1%)、合計(98.1%)となり、海外旅行および外国人旅行は前年を上回ったものの、国内旅行と合計では前年を下回りました。

体で57.2%、7月は60.8%となり、前年同月比では6月が1.6%減、7月が0.4%減となりました。リゾート、旅館の宿泊稼働率が、対前年同月比で改善しました。旅行・観光消費動向調査によると2026年4-6月期の日本国内延べ旅行者数は、1億4,958万人(前年同月比3.3%増)、うち宿泊旅行が7,743万人(前年同月比6.4%増)、日帰り旅行が7,216万人(前年同月比0.1%増)となりました。2026年4-6月期の日本人国内旅行1人1回の当たりの旅行支出(旅行単価)は、50,381円/人(前年同期比8.2%増)、宿泊旅行では76,947円/人(前年同期比6.8%増)、日帰り旅行では21,875円/人(前年同期比5.0%増)となりました。航空貨物運送協会の発表

Ⅱ. 加盟組合が闘争に臨むにあたり

各加盟組合は、2026秋闘要求実現にむけて、2025秋闘および2026春季生活闘争の交渉経過、特にこれまでの交渉の終わりに留意し、社業の持続的な発展のためには、人財への先行投資が重要であることから労働条件および労働環境の改善に全力を傾注することとします。

による2026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、847,504件(対前年98.36%)、重量は351,352トン(対前年100.10%)となりました。また、輸出の件数は1,169,123件(対前年101.52%)、重量は429,377トン(対前年107.28%)となり、輸入は件数が微減、重量は微増、輸出は件数と重量ともに前年度を上回る結果となっています。

2026秋闘 要求内容のチェックシート

各加盟組合の2026秋闘において、第26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確認ができるよう確認するためのシートです。

- 正規労働者の賃金改善・一時金**
 - 6.0%(19,984円)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
- 契約社員やパートタイマー等の待遇改善**
 - 月例給：制度がない場合6.0%(13,311円)、制度がある場合4.0%(8,874円)の賃金改善
 - 時間給70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み
 - 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
- 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
 - ポイント年給別最低保障賃金の協定化
- 働き方改善時間短縮にむけた要求**
 - 総実労働時間1800時間の実現にむけた第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短縮(1日の所定労働時間7時間30分以内)
 - アクションプランに基づく年次有給休暇の取得拡大(平均取得日数15日以上)
 - アクションプランに基づく時間外・休日労働削減(1ヵ月45時間、年間120時間以内)
- 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**
 - 子の看護休暇および介護休暇制度の有給化
 - 育児・介護の短時間勤務制度の拡充
 - 子の年齢に応じた柔軟な働き方
 - 70歳までの雇用確保
 - 60歳以降の労働条件改善
 - 外国人労働者の労働環境整備
- 従業員の健康管理に関する要求**
 - カスタマーハラスメント対策
 - 勤務時間インターバル制度の導入
- 組織拡大の取り組み状況について**
 - 全ての事業所において組合員数が過半数組合を超えている
 - 定年再雇用者(60歳)以降も組合員資格を有する
 - 契約社員・パート・アルバイト全て組合員資格を有する



【法令遵守に当たって点検項目】
■ 女性活躍推進法への対応(男女雇用機会均等法の点検、女性管理職比率の把握・分析・公表)
■ 改正育児・介護休業法への対応(契約書向聴取と意向確認)
■ 次世代育成支援対策推進法への対応(育児休業の取得状況公表)

【法令遵守に当たって点検項目】
■ ハラスメント防止の対応について点検活動
■ ストレスチェックの完全実施と有効活用
■ 勤怠管理システムの導入

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります

2026年10月1日より、正社員と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差を改善するため、パートタイム・有期雇用労働法の省令と同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます。
2020年の同法施行を背景に、パート・有期・派遣で働く皆さんの待遇改善に取り組んできましたが、依然として雇用形態間の待遇格差が解消できたとはいえ切れず、課題が残っています。すべての仲間が安心して働ける職場環境づくりのため、今回の改正を契機に自社の待遇を総点検しましょう。

■主な改正内容と求められる対応

労働条件の明示事項の追加		パートタイム・有期労働者法施行規則	
改正内容	求められる対応	改正内容	求められる対応
・雇入れ時の労働条件通知書等に、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求められることができる旨」(窓口等)の記載が義務化されます。	✓ 労働条件通知書・雇用契約書等を改定し、窓口(担当部署・職名・氏名等)を記載する ✓ 待遇差の説明を求められた際の体制整備(資料による口頭説明または資料の交付)	賞与・退職手当・各種手当・福利厚生等の判断基準明確化	同一労働同一賃金ガイドライン
改正内容	求められる対応	改正内容	求められる対応
・賞与・退職手当は労務の対価の後払い、功労報償等の目的に応じ、正社員との均衡な支給がない場合、不合理となり得ます。 ・各種手当(無事故手当・家族手当・住宅手当・病気休暇・夏季冬季休暇・資費)等の判断基準が明確化されます。	✓ 賞与・退職手当：正社員との差(支給の有無)について合理的な説明が可能か ✓ 諸手当・休暇等：目的と対象者を再精査し、継続勤務するパート等を不合理に除外していないか ✓ 待遇差解消にあたり、正社員の労働条件を不利に變更することなく対応することが必要	雇用管理の改善等に関する措置の内容	雇用管理指針
改正内容	求められる対応	改正内容	求められる対応
・パート・有期雇用労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取において、代表者の選出要件や禁止・配慮事項が明確化されます。 ・公正な評価に基づく賃金の決定	✓ 代表者選出プロセスの適正化、不利益取扱いの禁止や事務遂行への配慮が必要 ✓ 例：通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設ける		

この産業で働くすべてのみなさんの待遇改善にむけて、高年齢者、契約社員やパートタイマー等の組織拡大を進めよう！サービス連合では、組織拡大の取り組みを進めており、今年度は特に高年齢者(定年退職後の再雇用者)、契約社員やパートタイマーの組織化に重点を置いています。組織化・組合員化することで、会社との交渉が可能となります。非組合員の皆さんからも職場集会やアンケートなどで労働条件改善にむけた要望や課題などを直接把握し、組織拡大につなげていきましょう。

金編・労働条件編)および2026年7月に改定した諸基準を踏まえ労働条件および労働環境の向上に努めることとします。加えて、同一労働同一賃金のガイドラインが2026年10月より見直しとなるため点検活動をおこなうとともに関連して2026年度組織拡大の重点取り組みでもある契約社員、パート・アルバイト、定年再雇用者の企業内組織拡大を意識して取り組みこ

とします。また、2027春季生活闘争を見据え、日常から総合労使協議体制を確立させることを意識し、2026秋闘交渉では徹底した闘争を展開することとします。

Ⅲ. 闘争委員会の取り組み

第26回定期大会にて確認した2026秋闘方針に基づき、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させることとします。また、交渉状況や交渉結果を組織内外へ積極的に発信することで、連携強化と波及効果を生み出し産業全体の労働条件向上と社会的地位の向上に努めることとします。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。

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との待遇の違いこれって大丈夫？自社の制度・規定を点検しましょう！

- ### 退職金

正社員に対してのみ、長期的勤続に対する報償を目的として支給している
長年、契約更新を繰り返して正社員並みに長く勤務する有期雇用労働者がいる

「有期だから」との理由で一律に支給しないことは不合理とされる可能性
勤続年数や職務に応じた退職金の支給や、基本給への上乗せが必要
- ### 家族手当

正社員に対してのみ、生活扶助・継続勤務の促進を目的として支給している
パート社員であっても、契約更新を重ねて長く勤務すると見込まれる

継続勤務が見込まれるパートへの家族手当不支給は不合理とされる可能性
正社員と同一の基準で家族手当を支給することが必要
- ### 住宅手当

正社員に対してのみ、転居を伴う異動による住宅費用を補填するために支給している
正社員は転居を伴う転勤の可能性があるが、パート・有期雇用労働者にはない

住宅手当の目的は「引っ越しを伴う転勤リスクへの補填」であるため、その可能性がないパート・有期雇用労働者に支給しないことは合理的と認められる
- ### 福利厚生制度

正社員に対してのみ、従業員食堂を利用する際に食費補助をしている
正社員に対してのみ、永年勤続表彰(勤続10年)で記念品・特別休暇制度がある
労使折半による共済会制度が設けられ、正社員のみ加入が認められている

従業員食堂について、パート・有期雇用労働者の利用機会確保および利用料金・条件の差がある場合、是正が必要
永年勤続表彰から雇用形態により一律に除外することは不合理と考えられ、勤続年数が同じパート・有期雇用労働者にも同様の表彰が必要
会社が一部費用負担している共済会に対し、雇用形態により一律に除外することは不合理と考えられ、希望するパート・有期雇用労働者には加入機会を開放することが必要

同一労働同一賃金における待遇差の判断は、働き方の実態や手当の趣旨等に応じた個別の判断が必要となります。本資料の例示は判断の方向性を整理したものであり、すべてのケースに一律に適用されるものではありません。加盟組合内で疑問や気になる点がある場合は、サービス連合組織支援局までご相談ください。
※厚生労働省HPもご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

総実労働時間短縮にむけた 取り組み強化期間

サービス連合では、年間総実労働時間 1800 時間にむけ第 5 期時短アクションプランに基づき、10 月から 2026 年度取り組み強化期間とします。

①「全国労働衛生週間」 (10月1日～7日)

厚生労働省では、「ひとりひとりが貴重な人材、心も体も健やかに、みんな生き生き健康職場」を 2026 年度の全国労働衛生週間のスローガンとして取り組みることとしています。

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。

《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。

②「年次有給休暇取得促進期間」(10月)

年次有給休暇については、2019 年 4 月働き方改革関連法に基づき、すべての企業で年 10 日以上の有給休暇が付与される労働者に対し年間 5 日間の取得が義務付けられ、上手く活用して働き方、休み方を見直すことができるかとされています。

厚生労働省では、年次有給休暇は、労働者にも会社側にもメリットに繋がるとして取得しやすい環境整備を促進するため、2014 年度から 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と定めています。サービス連合では、その取り組みに連動して、仕事と生活の調和の実現のため、年次有給休暇をさらに 1 日でも多く取得することで、働き方・休み方を変える第一歩となるよう、職場での意識改革に取り組みむこととし、年次有給休暇の取得率向上に取り組みむこととします。

《加盟組合の取り組み》

- ・国の取り組みと連動し、年次有給休暇を 1 日でも多く取得できるように、労使にて年次有給休暇取得状況の確認をおこない、取得促進へ努める。
- ・年次有給休暇の付与は原則 1 日単位ですが、労使協定を締結し、年 5 日の範囲内で時間単位の取得が可能として、様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立たせる。

③「労働時間適正化月間」(11月)

厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」として「過労死等防止対策推進法」に基づき、過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年 11 月に定めています。

防止の観点からこの時期を労働時間適正化月間として、時間外労働、休日労働の削減にむけて啓発活動をおこない、業務効率化の促進、時間外労働発生要因の見極め、会社との交渉強化月間として取り組みむこととします。テレワークや副業など過重労働につながるケースも見受けられるため、その点も留意して取り組みむこととします。

《加盟組合の取り組み》

- ・国の取り組みと連動し、時間外労働、休日労働の削減にむけ、労使にて実態を把握した上で、改善にむけた協議をおこなう。

また、10 月以降には、3 業種 7 業界団体に対しても総実労働時間短縮にむけた申し入れをおこない、ホテル・レジャー、ツーリズム、フオーダーの 3 業種において産業全体へ機運を醸成していくこととします。

《サービス連合 総実労働時間短縮にむけた 2026 年度取り組み強化について》

サービス連合では、年間総実労働時間 1800 時間にむけて、サービス連合全体で短縮への取り組みを推進するとともに、加盟組合には実態把握に基づき主体的な取り組みを要請しています。

2008 年度から策定して取り組みを進めている「時短アクションプラン」は、2022 年 7 月に開催

メニュー表示問題から 13 年 「コンプライアンスを再度見つめなおす」

これまでの経緯

メニュー表示問題は、2013 年 6 月の宿泊施設での発覚に端を発し、それを受けて他の宿泊施設が内部調査を実施して 10 月に自的に公表したことをきっかけに、その後各社から次々と公表され大きな社会問題となりました。

した第 22 回定期大会において、「第 5 期時短アクションプラン（2022 年 8 月～2027 年 7 月）」を確認しています。

「第 5 期時短アクションプラン」の推進計画では、サービス連合全体の総実労働時間を加重平均で 2026 年度に 1895 時間以内にすることを目標に、前年比 20 時間の短縮に取り組みむこととしています。

2026 年度は、第 5 期時短アクションプランの最終年度となり 1895 時間以内の達成目標をしっかりと見定めたうえで、休日数の増加、所定労働時間短縮、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得率向上へ取り組みむこととし、加盟組合毎に目標設定をおこなって取り組み強化を図る必要があります。

そのため、加盟組合が年間総実労働時間の実態把握をおこない、年間 20 時間短縮にむけアクションプランに基づく強化期間を設定し、主体的に目標感を持つて取り組みを進めることとします。

問題となったのは、エビの表記など商慣習上の表記が一般的な認識とズレがあったもののほかに、九条ネギと表記しながら他のネギを使用するなど明らかに表記が異なるもの、牛脂注入肉をビーフステーキと表記するような認識不足から発生したものがありません。

これらの事例では健康被害はなかったものの、消費者より業界に対する不信の声が寄せられ、信頼を大きく損なう結果となりました。連日マスコミでも取り上げられ、この問題は宿泊業にとどまらず、百貨店など他の業界にまで波及することとなり、食品表示の適正化にむけて世論が喚起され、消費者庁をはじめとする関係省庁で対応がはかられました。消費者庁では景品表示法違反（優良誤認など）にあたるとして、該当ホテルに対して再発防止を命じる措置命令を出すまでに至り、その影響は大きなものとなりました。

サービス連合としての受け止め

メニュー表示問題をなぜ事前に食い止めることができなかったのか、サービス連合が 2014 年 7 月に発表した「食品表示問題に関する報告」では次の 4 つの視点で取りまとめています。

一つ目は「知識・意識に関する課題」です。今回の食品表示については、関係する法制度の複雑さに加え、社会的規範や企業倫理に対する企業・従業員の意識が十分でなかったことから、問題発生を食い止めることができなかったものと考えます。

二つ目は「食材に関する課題」です。食材の多様化や食品加工技術の発展により、調理され提供される食材を消費者はもとより、サービスを提供するすべての従業員が正しく表示されているかどうか確認することが難しくなってきたことが原因として考えられます。

その後の対応

この一連の騒動がきっかけとなり、2014 年の景品表示法改正（売上高の 3% を徴収する課徴金制度の導入など）が早期に進み、外食産業におけるメニュー表記や品質管理の厳格化が義務となりました。また、この問題を機に「メニュー表示に関する景品表示法上の考え方（ガイドライン）」を消費者庁が策定しました。

件費を確保できなくなったことも原因の一つであると考えました。

四つ目は「体制に関する課題」です。サービス提供に多くの部署が関わっているなかで最終的な責任の所在を明確にしてこなかったことやチェック機能が働きのくいなどの体制面での整備が不十分であったことが原因であると考えられます。労働組合も経営のチェック機能を果たす役割を再認識し、経営に対し体制整備が不十分であることを指摘し是正させるなどその役割を強化する必要性がありました。

同じ過ちを繰り返さないために

メニュー表示問題から 13 年が経過した今、私たちは何を考えるべきなのでしょう。コンプライアンスと一言で言っても、今日のコンプライアンスの定義は法令遵守だけにとどまりません。就業規則などの企業自ら定めた社内規定や、企業が遵守すべき社会通念上のルールも含まれます。倫理的でない対応は、法に触れなくともコンプライアンス

違反となる恐れがあります。そのためコンプライアンスは経営リスクを表す言葉にもなっています。サービス・ツーリズム産業においても過去には様々なコンプライアンス違反がありました。

コンプライアンスのために企業がこなうべき基本的な対策に、社内規定の策定・研修・相談窓口の設置があります。また労働組合としても企業に対して法令順守に対するチェック機能の役割を果たすべく、会社との交渉や組合員からの相談などを強化する必要があります。

コンプライアンスは企業経営に関わる重要事項です。労使でコンプライアンスを意識して仕事に取り組みめる仕組みづくりが不可欠です。多くのコンプライアンス違反は法令についての知識不足が原因です。中にはこれまでの社内の常識そのものがコンプライアンス違反というケースも想定されます。過去の教訓を忘れずに、これからもメニュー表示問題を風化させることのないようサービス連合として語り継いでいきます。

11月

メニュー表示適正強化月間

コンプライアンス違反は他人ごとではありません

「コンプライアンス」とは
＝「法令遵守」＝法令等を守って行動すること。
当たり前のことと思われるかもしれませんが、
遵守対象はどんどん拡大しています。
「法令等」には、企業倫理や道徳的な規範が含まれます。これらは明文化されていないものを含んでおり、時代によって変わります。

サービス連合コンプライアンス2026

まあいいか、ほんとにいいの？ 考えよう!!

サービス連合コンプライアンス2026

その行為！ 昔冗談、今相談、。。

☒ サービス連合では11月を「メニュー表示適正強化月間」としています。

☒ 安心・安全かつより良い商品を提供するうえで根幹となる、従業員の社会的規範や企業倫理に対する意識を十分に徹底しましょう。

☒ メニューの適正表示に向けたチェックを労働組合、もしくは労使共同でおこないましょう。

連合平和行動in長崎

連合構成組織の一員として、2026年度の平和行動への参画は、「連合平和行動in長崎（8月8日～9日）」へ櫻田あすか会長、宇高誠会長代理が出席し連合スタッフの一員（P.A.T.運営支援チーム）として中島秀次中央執行委員が参加しました。

長崎の連合平和行動は、大きくは3部構成で1日目《8月8日（土）》に「連合2026平和ナガサキ集会」、2日目《8月9日（日）》14時から「ピースウォーク」、19時から「万灯流し」がこなわれました。

引き続き、連合が開催する4つの平和行動①沖繩（6月）、②広島（8月）、③長崎（8月）、④根室（9月）へは、平和産業の担い手である私たちサービス・ツーリズム産業を代表する唯一の産業別労働組合として、継続して恒久平和の実現にむけ取り組みを継続していくこととし、今後は、加盟組合にも積極的な参画を促す取り組みをおこなっていきます。

被爆81年 連合2026 平和ナガサキ集会

語り継ぐ戦争の実相と運動の継続で核兵器廃絶と恒久平和を実現しよう、連合2026平和ナガサキ集会は、8月8日（土）15時30分から長崎県立総合体育館メインアリーナにて開催されました。

連合長崎 岩永洋一会長による開会あいさつにはじまり、主催者を代表して連合 神保政史事務局長の挨拶、そして来賓を代表して平田研長崎県知事、鈴木史朗長崎市長からも挨拶がありました。長崎を最後の被爆地にするという強い思いがそれぞれの挨拶から感じられました。

次第は、被爆者の訴えとして公益財団法人長崎平和推進協会継承部会の松本美都恵氏から、幼少期の幼い悲惨な記憶をお話いただきました。一瞬にして、家や建物、街、そして家族と様々なものを崩壊させる原爆の恐ろしさを痛感させられました。

基調講演では、吉田文彦長崎大学核兵器廃絶研究センター長より「変わる国際秩序と核兵器」と題して講演がおこなわれ、戦争を起さないために原爆を持ち続け、増え続ける核兵器の現実に対して、日本は唯一の被爆国としてもっと訴えていかなければならないと実感しました。

そして若者からのメッセージとして、長崎県内の大学生ナガサキ・ユース代表団14期生、全国の高校生第29代高校生平和大使からも平和を願う活動報告を受けました。

若い人たちも平和について考え、行動を起こしていることは、本当に素晴らしいことであり、私たちサービス連合も平和産業の担い手として改めて平和行動の意義について学ぶことができました。

9月の平和行動in根室にむけて連合北海道へピークフラククリレーがおこなわれ、最後に、平和アピールを確認して集会は終了となりました。

2026 ピースウォーク

8月9日（日）14時から15班のグループに分かれて、原爆落下中心地公園から平和公園内に保存されている戦争の面影が残る場所を歩いて周りました。

原爆の威力が分かる遺壁などから戦争の恐ろしさと平和の大切さを学ぶ機会となりました。

①爆心地公園内に移設されている浦上天主堂の遺壁

原爆の威力の面影が残っている浦上天主堂の柱の一部



②被爆当時の地層

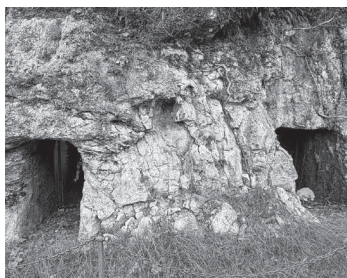
原爆によって破壊された建物の部品が飛び散ったのが分かる地層



被爆当時の地層

③松山町防空壕群（跡）

斜面に横穴を掘って作られた防空壕の跡



松山町防空壕跡

④平和の泉

平和公園内にある平和の泉。爆心地の下の方では、被爆者の血と熱線に焼かれて息を絶えた人々の油が浮いていたとことです。



平和の泉

⑤長崎の鐘

鐘を支える4本の柱は、動員学生・女子挺身隊・外国人労働者・一般市民を表し、鐘は浦上に鳴り響くアンゼラスの鐘を模したものです。



長崎の鐘

⑥旧長崎刑務所浦上刑務支所

いまの平和公園は、当時の長崎刑務所浦上支所として



亡くなられた方を悼む千羽鶴

て犯罪者が収容されていたところですが、爆心地に最も近い公共の施設で、建物は全焼。職員、収容者など134人は焦熱地獄のなか全員が亡くなくなりました。

⑦平和祈念像

平和祈念像は完成まで4年。長崎に原爆が落とされてから10年後の1955年に長崎県出身の彫刻家の巨匠「北村西望」によって造られました。



平和祈念像

万灯流し

8月9日（日）19時より長崎市営松山陸上競技場にて、市民参加型の平和運動を継承していくために「万灯流し」を取り組んでいる長崎原爆遺族会・城山連合自治会などと連携をはかり実施されました。1999年から連合長崎が協力・参加・参画しています。

万灯流しとは…

犠牲者の慰霊と恒久平和を願い、手作りの万灯を浦上川に流したのがはじまり。厳しい戦時下で懸命に生き、犠牲となった市民に「ひとすじの灯を」という呼びかけで、故・滝川勝氏により浦上川に万灯流しをしようという話が持ち上がり、以来青年団、地元自治会、消防団そして原爆殉難者慰霊奉賛会へと移り、現在に至っています。

語り継ぐ戦争の実相と平和への願い 連合平和行動をつうじて見えたもの

サービス連合は「平和なくして労働運動なし」の理念のもと、連合と関係地方連合会が毎年開催している平和4行動（沖繩・広島・長崎・根室）に参加し、平和運動推進活動に携わることで過去の実相を知り、歴史を風化させることがないよう後世へ語り継いでいく活動をおこなっています。

今回は8月8日～9日に長崎市内でおこなわれた「2026平和行動in長崎」に中島秀次中央執行委員がピースアクションチーム（P.A.T.運営支援チーム）の一員として参加してきました。

【2026平和行動 in長崎に参加】

1945年（昭和20年）8月9日午前11時2分 長崎の市街地に米軍機によって投下された一発の原子爆弾（通称「ファットマン」）により、一瞬にして多くの尊い命が奪われました。爆心地周辺では、黒焦げで炭化した人、手足がなくなっている人、内臓が飛び出ている人などあまりにもひどい惨状であったと言われており、その年の終わりには人口の3分の2にあたる約15万人もの人々が死傷することとなりました。かろうじて一命をとりとめた方々も心身ともに大きな傷を負い、多くの被爆者が今もなお後遺症に苦しみ続けています。核兵器による被害は本人の苦しみだけで終わるのではなく、後世に続く子

孫にまで遺伝的影響を及ぼし被爆者二世として健康障害に苦しみ、さらには、結婚や就職などにおける深刻な社会的偏見や差別にも苦しんでいます。

【被爆国としての想い】

世界にはいまだ12,000発以上の核弾頭が存在しており、命の危機に迫られている緊迫した状況が続いています。日本は唯一の被爆国として二度と同じ惨劇を繰り返さないために、非核三原則のもと、いかなることがあっても核兵器を使用することを許さず、今後も世界にむけて核兵器の廃絶を強く訴えていく必要があります。

平和な世界をつくるために私たちができることは「平和の原点は人の痛みがわかる心を持つこと」であり、現地の方からは「長崎を最後の被爆地に…」という悲

痛な声が寄せられ、改めて核兵器の廃絶と恒久的平和を希求する想いが届けられました。

【最後に…】

近年、戦争体験者の高齢化が進み継承が危ぶまれる中、現地での参加をつうじて戦争の実相を実際に目で見て、耳で聞いて、心で感じ学ぶことで、この運動を国内外含め、次世代へ継承することは極めて重要な責務であると同時に、武力行使ではなく「対話」によって解決することの重要性を改めて感じることができました。

サービス連合はこれからも平和産業で働くものの立場から連合や地方連合会との連帯活動をつうじ、核兵器廃絶と恒久的な世界平和の実現を目指すため歩みを止めることなく邁進していきます。



ジェンダー平等推進
NEWS

阪急阪神交通社グループ労働組合連合会 「ワーパーパ座談会」開催 男性組合員の仕事と育児の両立に関する意見交換会



座談会の様子

専門委員会メンバー主導で、各組織から男性組合員に声かけをおこないました。座談会の時間は2時間で、サービス連合のジェンダー

実施の方法について

催しました。

1 男性育児の取得経験
参加者の取得期間は最大1年までと幅広く、早期（具体的には取得の半年前）に上司へ相談することですムーズに取得できたとの事例が複数紹介されました。一方で、人員不足や業務の属人化が長期休暇取得の障壁として挙げられました。「万博事業の繁忙期と重なった」「経理処理の時期までに復帰する必要があった」といった部署ごとの繁閑の事情で希望の期間の取得はできなかったという事例もありました。

座談会の内容について

※1 名前・所属、お子さんの年齢、育児の取得有無、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

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、育児の期間や取得の仕方などについて意見交換をおこないました。

【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男性が仕事と育児を両立しやすい職場にするには】

平等推進委員会の委員でもある田中座長代理がフアシリテーターを務め、フリートーク中心の柔らかい雰囲気を目指して進行了ました。テーマは次の3つです。

2 仕事と育児の両立
保育園送迎、家事分担、子どもとの時間確保など、それぞれの家庭で工夫している事例が共有されました。家事の分担では、「できる方ができる家事をする」「情報を共有する」など、夫婦間のコミュニケーションの重要性と、「便利家電を活用している」「行政の支援で家事代行を利用している」「買い物リストを共有しネットスーパーを活用して買い物済ませている」など現代のツールを使用した事例も挙げられました。

3 職場制度・課題
男性育児取得の雰囲気は以前より改善しているものの、取得期間や業務引継ぎには課題があるとの意見がありました。

4 育児取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

5 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

6 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

7 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

8 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

9 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。



左から森田さん・八木さん(阪急交通社)
松本さん(阪急阪神ビジネスストラベル)
原野さん(阪急トラベルサポート)
渡邊さん・串田さん(阪急阪神エクスプレス)
瀧口さん・陌間さん(阪急阪神口ジパートナーズ)

ワーパーパ座談会を通して
近年、男性の育児休業取得が社会的にも推進され、職場における理解も少しずつ広がっています。しかし、実際に制度を利用した方や現在子育てに奮闘している方の経験を聞く機会は決して多くありません。今回の座談会は、それぞれの経験や悩み、工夫していることを共有しながら、「父親としてどう育児に関わるか」「職場として何が必要か」を考える場となり、仕事と育児の両立には個人の努力だけでなく、職場の理解や支援体制の充実が欠かせないことを改めて実感しました。組合としても、育児休業取得者の経験を共有しながら、誰もが安心して仕事と育児を両立できる職場環境づくりにむけて取り組みを進めていきます。今回は育児に関する座談会の実施となりましたが、介護・病氣・外国籍社員などのテーマについて今後も組合員同士が気軽に意見交換できる機会を設け、働きやすく、子育てしやすい職場づくりにつながっていききたいと考えています。

10 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

11 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

12 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

13 育休取得者の実感
子どもの成長を間近で見られる喜びが大きい一方、復職後は家庭との両立の難しさを感じるとの声がありました。オプザバーとして出席していたワーママからは「父親が育児を経験しないのはもったいない」「小さい頃に過ごした時間は取り戻せない」というメッセージが共有されました。

加盟組合紹介

センコークリエイティブマネジメント労働組合

センコークリエイティブマネジメント株式会社は、物流をはじめ全国にグループ会社214社を展開し、約3万人の仲間が働くセンコーグループが100周年記念事業として設立した会社です。

私たちのホテルはコロナが日本に入ってきてから一週間後のオープンでした。新規開業とあつてノウハウにも頼れず、全従業員でアイデアを出し合う日々でした。その経験は今でもクレドにある「スタッフみんながクリエイター」という私たち自身で考えた理念に繋がっています。

今ではホテル事業のみならず、地方創生事業、他ホテルの経営再建事業など少しずつですが事業拡大が見えてきたところです。そのような中、私たちの組合の発足は2024年とまだ日が浅いです。

発足時には藤田観光労働組合に加入のご紹介をいただき、サービス連合の仲間に入れていただきました。まだまだ課題もありますが、組合員から気軽に相談を受けて、月に1度の労使協議会以外でも使用者とこまめに折衝をして解決する日々を追われながらも活動しています。

最近では、ホテルニューグランド労働組合の岡野執行委員長をはじめ、近隣ベイエリアの組合の皆さんとも日常から情報交換や交流ができており、私たちのような若手組合でも不安があればすぐに聞けるのは、産別に加盟することのスケールメリットだと感じています。これからは積極的な活動をしていきたいと思しますので、宜しくお願ひ申し上げます。



執行部

立川ワシントンホテル労働組合

立川ワシントンホテル労働組合は、2009年10月29日に発足いたしました。当時は会社の管理職による理不尽な言動や行動に対し、しっかりと発言力を持つために組合を結成いたしました。

結成が会社に発覚することを危惧した当時の執行部は、ホテルから何駅も離れた場所でも秘密裏に会議室を借り、準備を進めました。その際、組合と分らないよう、またハロウィンが近かったことから「かぼちゃの会」という名称を使用しました。その経緯から、現在でも毎年開催する定期大会の資料表紙には、かぼちゃをトレードマークとしてあしらってあります。

発足から約17年が経過し、これまで立川で1店舗のみを展開してまいりましたが、2028年冬には2店舗目となる「立川ワシントンホテルWEST WING（仮称）」の開業を予定しております。2店舗を同一組織として運営していくにあたっては、今後さまざまな課題が生じると考えております。

しかし、当組合は従業員数約50名と小規模ながらこそ、「ちよつと相談してみたい」「職場のここを良くしたい」といった小さなことでも気軽に声を掛け合える風通しの良さがあります。

執行部として、組合員のみならずからいいただいたご意見をもとに、全員が安心して働ける環境と権利を守るため、これからも取り組んでまいります。



定期大会開催の様子

編集後記

この所、秋の長雨が本格化しています。東京都心では18日連続で降雨（9月13日現在）となり、10月並みの涼しい日が続きましたが、2026秋闘は熱い闘争を展開しましょう。近年では残暑が厳しい年が多かったように思いますが、どうやら今年は勝手が違うようです。残暑が厳しいと涼しい雨を切望しますが、雨が続けば逆を願います。海外に目をむけると大西洋からの低気圧がもたらす西ヨーロッパの断続的な雨やモンスーン終盤の東南アジアのスコールなど、原因は違いますが各地の秋雨に特徴がありますね。

夏が終わって空気が澄み、虫の声が響いています。「秋になると、なんだか寂しくなる」「昔のことを思い出して涙が出そう」、こんな方も少なくないかと思えます。秋は気温や日照、脳内ホルモンの変化などが重なり、寂しさや感傷が生まれやすい季節なのだそう。年度の折り返しとなり社会的にも中間地点であり、身体は季節に合わせて変化しているのに、社会のスピードが止まらず「焦り」や「孤独感」が生み出されますが、秋の空気を感じると懐かしさや切なさを感じ覚えます。懐かしさという感情は、快と哀しみが混在する複雑な感情です。この機会に秋をテーマにした歌謡曲を聞いてみてはいかがでしょう。オフコース「秋の気配」や山口百恵「秋桜（コスモス）」などでしょうか。「古い！」。そんなことはありませんよ。夏の疲れが残っている方も多いと思います。快と哀しみに浸り心をリセットしましょう。（Y・Y）