

日本基幹産業労働組合連合会 (基幹労連)

中央執行委員長 津村 正男



1. 基幹労連について

基幹労連は、2009年9月9日、鉄鋼労連、造船重機労連、非鉄連合の三産別が統合し結成され、2014年には建設連合と統合した産業別労働組合であり、2025年2月1日現在、加盟組合365、構成組織756、組合員268,691人の組織となっている。

加盟組合は、鉄鋼、非鉄、輸送機器（船舶、航空・宇宙、鉄道車両）、防衛、一般産業機械、エネルギー、環境装置、建設、アルミ製品、セメント、情報、物流、プラントメンテナンス、病院など、ものづくりを中心とした幅広い業種の労働組合が集まっている。

こうした現状から、「鉄鋼」「船重」「非鉄」「建設」「独立」の5部門のもとで3つの総合部会と10の業種別部会を設置し運動・活動を推進している。また、加盟組合・構成組織が所在する都道府県には県本部・県センター（計42都道府県）を設置し、地方連合会への対応も含め地域単位での活動に対応している。

2. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

基幹労連は、職場に近いステージでの日々の「職場原点」「Face to face」での対話を強化しつつ、メリハリをつけた取り組みの推進によって着実に成果を獲得するため、1期2年をひとつのパッケージとしてとらえた「2年サイクル」を運動のベースとしている。

アクティブプラン（いわゆる春闘）における取り組みにおいても、労働条件全般を2年間にわたって総合的に改善していくことをめざす「総合改善年度」と部門や業種、組合ごとの課題をふまえて個別条件の改善に取り組む「個別改善年度」としており、賃金改善については、総合改善年度において2年分の要求を掲げて取り組みを進めてきた。

2022年は総合改善年度として、2022年・2023年の2年分の賃金改善の方針を策定し、鉄鋼部門を中心に2年分の賃金改善を獲得した。一方、単年度で交渉する組合は、物価上昇を背景とする要求を2023年に行い、高水準の賃金改善を獲得した。2024年は、こうした経過や物価の動向などを総合勘案し、総合改善年度ではあるが単年度の方針（賃金改善12,000円以上）とし、具体水準は各部門・部会で設定し取り組みを進めた。結果、基幹労連結成以来、最高の賃金改善水準を確保することができた一方で、規模間の格差は拡大した。

こうした経過から2025年においては、基幹労連全体で統一の要求額を掲げ取り組むことが、より相乗効果を発揮し継続した賃金改善、全体の底上げにつながるものと判断し、産別統一の水準として「賃金改善15,000円」を掲げ、取り組みを進めている。

今後は、2025年の結果を見てからの判断となるが、物価上昇分をカバーする賃金改善水準の確保は必須としたうえで、経済状況や消費動向、他産業（他産別）の動向、日本の賃金レベルなどをふまえた適切かつ必要と判断できる水準を確保していかなければならないと考える。

また、内部的には、2026年以降の2年サイクルにおける賃金改善の取り扱いについての議論と格差改善の取り組みの整理が必要と認識している。

3. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

製造業の就業者比率は減少傾向にはあるものの、産業別就業者数でみれば全体の約16%、産業全体のなかでは2番目に多くの人が働く産業である。また、製造業は日本のGDPの2割を占めており、日本全体の生産・雇用を押し上げる観点からも、引き続き製造業、つまり「ものづくり産

業」が「日本の屋台骨」となり、日本を支えていかなければならない。そのためにも、「ものづくり産業」は働く者にとって魅力ある産業・企業となり、永続的に発展していかなければならない。「人への投資」と、より高付加価値な製品・技術を生み出す産業・企業の競争力強化に向けた環境整備が求められている。

しかしながら、製造業における雇用動向は、入職率よりも離職率が上回っており、その原因には定年に伴う高齢者の離職もあるが、それ以上に現役世代の離職が多い実態となっている。また、製造現場では、これまで現場を支えてきたベテラン層の引退に加え、超少子高齢・労働力人口減少社会を背景に、世代交代による労務構成の変化が起きている。

安全で安定した操業と着実な技能継承の両立があって初めて「ものづくり産業」の維持・発展がはかれるのであり、優秀な人材の確保・育成・定着がこれまで以上に重要な課題となる。この最重要課題を克服するためには、「人への投資」の取り組みをより一層強め、労働条件や労働環境のさらなる魅力出しによって「この産業・企業で働きたい・働きたい」という誇りと希望を抱きながら働き続けられる現場を作り出さなければならない。そのことが「組合員のモチベーションの向上」と「産業・企業の競争力強化」の好循環を生み出し、優秀な人材の確保・育成・定着によって、産業・企業の維持・発展へとつながっていくと考える。

また、超少子高齢・労働力人口減少社会へと突入し、人材獲得競争は全ての産業に広がっている。経済が成熟化し、サービス産業や情報通信産業などの第3次産業比率が高まるなか、「ものづくり産業」は3Kと称されるような厳しい労働環境やそのイメージなどを背景に、激しい人材獲得競争に晒されている。

「ものづくり産業」の現場力は直ぐに培われるものではなく、特にわれわれ基幹労連に集う産業は、これまでの世代の努力と研鑽の結晶を次世代に引き継ぎ、そのうえでさらに技能を高め、後世へとバトンをつないでいく「高技能・長期能力蓄積型産業」である。人材の確保・育成・定着は、産業・企業の存続に直結するまさに死活問題であり、新卒者だけではなく、社会人採用も含めた対応・対策が必要である。

そのためには、働く者のさらなる活力発揮や労働力の確保、技術・技能の担保に資する労働条件

の底上げが不可欠であり、「人への投資」を着実に果たしていかなければならない。また、「ものづくり産業」の日本経済に与える影響力からしても、社会的な責務として「ものづくり産業」の維持・発展が必要である。特に中小の多い業種別組合は、総合組合に比べて機械・装置よりも人が活躍する割合が高く、人材の確保・定着と働く者の役割発揮が企業の維持・発展に一層欠かせない状況にある。こうした状況もふまえた産業別労働組合としての運動・活動が求められており、これからも人を中心とする職場を原点とした取り組みを推進し、「頼れる産別」となれるよう努めていく。

4. 今後の運動の展望

基幹労連は、10年先を見据えた指針として「産業・労働政策中期ビジョン」を2011年に策定し、6年ごとに見直しを行っている。現在は2023年に見直したものが最新となっており、「安全衛生対策」「産業政策」「政策・制度」「労働政策」「国際社会への対応」「中期ビジョンの取り組みに際して」と項目ごとにまとめている。

今回の見直しでは、①コロナ禍を経てのDXの加速度的な進展 ②労働組合におけるグローバルな対応 ③生産性三原則の再認識 ④超少子高齢・労働力人口減少社会への対応 ⑤SDGsの取り組みへの対応 を前回の見直しからの変化、もしくは新たに考慮すべき大きなテーマとして整理し、それに伴う考え方を全体のベースとして各項目を策定した。

前述のとおり、我々「ものづくり産業」においては、いかに時代が変わろうともその基軸が「人」であることに変わりはない。一方で、この軸をブラすことなく運動・活動を進める中で、労働組合の究極の目的である「組合員とその家族の幸せ追及」のための手段は、その時々によって最適か否か、手段が目的化していないかなど常に意識し、要すれば見直し・改善していかなければならない。

ナショナルセンターである連合、産業別労働組合である基幹労連、そこに集う加盟組合は、目的は同じでもそれを実現するための役割は、それぞれの持場・立場で異なる。このことを意識したうえで、加盟組合から求められる活動への対応は勿論のこと、産業別労働組合だからこそのこと、やるべきことをしっかりと活動に落とし込み、取り組みを推進していきたい。

ご安全に