



JAM

書記長(取材時) 中井 寛哉 氏



- ・賃金改善の要求基準は15,000円。賃金改善の要求額、妥結額ともに過去最高を更新した。
- ・個別賃金に取り組む単組、価格転嫁ができている単組では、できていない単組よりも賃金改善においてそれぞれ優位性が見られた。

1. 2025春闘方針のポイント

—2025春闘方針のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

昨年の2024春季生活闘争(以下、春闘)は、賃金改額、平均賃上げ額ともに過去最高を更新し、2023年を起点とした積極的な賃上げを継続した。あるべき賃金水準にこだわった「人への投資」の必要性は、使用者側とも共有がすすみ、物価上昇への生活防衛の観点から、社会的にも賃上げの機運が高まった。しかし、賃金改善分の全体平均は、過年度物価上昇に届かず、実質賃金を維持することはできなかつた。また、賃金改善分の分散は大きく、規模間、業種間、地域間格差縮小の取り組みに課題を残した。

これを踏まえ、2025春闘は、組合員との対話にこだわり、物価上昇に負けず生活の向上を実感でき、格差拡大を許さない賃上げを定着させること、「価格転嫁」を進め、「持続可能なものづくりへ」の実現に向けて、「ブレずに是正」に取り組むことを大きな方針とした。

賃金要求のスタンスは、過年度物価上昇に対する実質賃金の維持・向上、中長期的に低下し世界に見劣りする日本の賃金の回復、あるべき水準との乖離の是正をめざした。具体的には、賃金構造維持分を確保した上で、所定内賃金の引き上げを中心に15,000円以上の「人への投資」を要求することとした。JAMの賃金改善の要求基準は、2016年以降は6,000円が続いているが、23年は9,000円、24年は12,000円、25年は15,000円と3,000円ずつ上積みしている。従って、今年度の取り組みは個別賃金要求基準30歳・到達基準:299,000円、30歳・目標基準:313,000円とし、平均賃上げ要求基準は、賃金構造維持分4,500円に15,000円以上を加えた19,500円以上とした。

なお、2025春闘においても、あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざし、各種労働条件および職場環境整備に取り組んでいるが、本記事では割愛し、賃金関係を中心には掲載する。

2. 賃金関係

—結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

① 賃金改善

賃金改善の要求は、構成組織全体の82.6%にあた

る1,192組合が行った(以下、すべて6月20日時点の数字)。個別賃金要求を行った組合は327組合、平均賃金要求組合は1,180組合となった。賃金構造維持分が把握できる単組の5割以上が、2025春闘における賃金改善の要求基準である15,000円以上の要求を行った。賃金改善分のみの要求額の平均は13,968円となり、要求基準を1,000円程度下回ったものの、過去最高の水準であった。

結果についても、賃金改善額、賃金改善獲得単組数ともに過去最高となった。賃金構造維持分を明示している単組について、賃金改善分の妥結額は9,370円(881単組の平均)。規模別にみると、2023年以降、賃上げ額が300人未満の組織が300人以上の組織を上回っている(下表のとおり)。

年	改善分平均額		
	全体	300人未満	300人以上
2022年	1,988	2,012	1,919
2023年	5,330	5,005	6,328
2024年	8,030	7,376	10,174
2025年	9,370	8,581	11,851

表 「賃金改善分あり」の場合の改善分の平均額
JAM「春闘総括2025」より編集部にて作成。

② 個別賃金の取り組み

個別賃金に取り組む単組の賃金改善獲得額は、30歳、35歳ともに平均賃上げの賃金改善額を上回っており、優位性が認められる。なお、個別賃金水準の開示件数は、30歳、35歳ともに伸び悩んでいる状況がみられ、今後の対策を考える必要がある。

③ 平均賃上げ

妥結結果は、額・12,888円、率・4.71%となった。要求額、回答額、妥結額ともに2023年からの積極的な賃上げを継続した。

④ 過年度物価上昇分に対する賃上げ

2023春闘では物価上昇率3.2%に対し、賃金構造維

持分を含んだ平均賃上げの妥結率は3.44%、2024春闘では、3.0%に対し4.36%であった。2025春闘では、3.0%に対し4.71%となり、賃金構造維持分を除いても、全体では概ね実質賃金を確保したものの、平均賃上げ妥結率のばらつきは大きく、実質賃金が維持できなかった単組も多くなった。

⑤ 価格転嫁

価格転嫁ができている組合とできていない組合では、賃金改善額、平均賃上げ額ともに賃金格差が広がった。価格交渉の結果で、労務費・固定費・原材料費・部品価格・エネルギー価格のいずれかで「ほぼ全額転嫁」または「半分程度転嫁」できた単組とできていない単組では、賃金改善で1,831円、平均賃上げ額で2,145円の差が生まれており、価格転嫁できた単組に優位性が見られる結果となった。

3. 政治・政策に関する取り組み

一政治・政策に関する取り組みについて、とくに課題と感じておられることや、力を入れておられる取り組みがありましたらお聞かせください。

賃上げに関することとしては、今夏に行われた参院選において、石破総理大臣が国民の平均所得を現在から5割以上、上昇させることを党の公約の1番目に掲げた。我々としては「賃上げは労使で行うもの」という認識であり、政府が賃上げを公約に掲げることには違和感がある。労働組合としては、賃上げは労使で行うものであるという原則を忘れてはいけない。

今年の参院選の結果、労働組合が支持する国會議員は増加した。一方、組合員と政治との間にはまだまだ溝がある。なぜ労働組合が議員を擁立するのか、政治・政策に関する活動をおこなうのか、などへの理解を深めていくことが必要である。

JAMの初代会長・服部光朗氏の言葉で「労働組合には、経済的機能、共済的機能、政治的機能の3つの機能がある」というものがある。政治的機能は、どうしても労使で打破できない問題が出てきたときに、労働者の意見を国政の場で反映できるような政治家を産別組織としてもたなければならない、という趣旨である。この説明をすると、労働組合の政治的機能が必要であることに納得してくれる組合員が多い。

我々が産別として再び組織内議員を持ったことによって、自分たちの暮らしや仕事に変化が生まれるということを実感できれば、組合員の政治への関与意識も変わっていくのではないだろうか。

4. 今後の展望

一2026春闘の構想および、中長期的な展望についてお聞かせください。

① 春季生活闘争の機能強化(方針徹底、相場形成、共闘体制など)

2023年を起点とした積極的な賃上げを今後も継続していかなければならない。一方、要求を断念した単

組、実質賃金を維持できなかった単組も存在する。誰一人取り残すことのないよう交渉や取り組みの状況を把握しつつ共闘体制を強化していく必要がある。

実質賃金の低下は、働く仲間の生活を圧迫する。物価上昇局面では、個別企業の業績に関わらずしっかりと賃上げを実現していく必要がある。物価上昇局面の実質賃金を維持するための賃上げの必要性について、労使の認識をさらに一致させていくことが求められる。労使の対等性を確保するためにも、要求構築に向けた情勢の共有と職場討議による要求決定の徹底など、組合員を巻き込んだ参加型の取り組みをさらに強化して行かなければならない。

② 個別賃金要求推進の強化と格差是正の取り組み

物価上昇局面となり、賃上げの上げ幅が注目されているが、格差は正の核となる賃金のあるべき水準を重視し個別賃金要求に転換することが求められる。また、格差拡大に歯止めをかけるため、賃金要求の考え方、組み立て方についても検討していく。

中長期的な賃金のあり方をふまえて、労働組合が主体的に配分や制度設計へ関与しなければならない。平均賃上げ要求方式から個別賃金要求方式への転換には、一定の時間を要するため、プロット図を利用した実態分析など早期に開始していく必要がある。

③ 「価値を認めあう社会へ」の実現

生産年齢人口が減少する中、人材を確保し、日本に必要な製造業を継続的に維持・発展させるという視点から、製造業労働者の賃金水準の改善、分配構造の転換、「価値を認めあう社会へ」の実現に引き続き取り組んでいく必要がある。

格差は正、労働者・産業・経済を守るために価格転嫁を進めるという社会的コンセンサスは高まっており、政府や業界団体による環境整備も進んできた。労働組合の要請もあり下請法改正である中小受託取引適正化法(以下取適法)の施行については、2026年春闘を意識して前倒しになったものの、実施状況は十分とはいえない。また、企業の製品値上げや価格交渉について把握している単組は一部にとどまっており、企業状況の一つとして賃上げ交渉時に把握する必要がある。

JAM:機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、鋳造、鉄鋼、住宅関連機器など、ものづくり産業を中心とする約2000の単位労働組合が加盟している産業別労働組合。日本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、全構成単組の約85%が300人以下、約60%が100人以下、約25%が30人以下の組合員で占められている。組合員数は約39万人。

中井 寛哉(なかい・ひろや)氏

1964年生まれ、大阪府出身。1993年に旧ゼンキン連合(現JAM)に入局。2009年にJAM大阪の副書記長、2013年からは書記長を経て、2017年には本部書記長に就任。現在に至る。(2025年8月の大会にて退任)

(インタビュー日 2025年7月23日)