2026 春闘 特集2 インタビュー

JAM



書記長 岩﨑 和人 氏

・賃金改善の要求基準は17,000円以上。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の結果に優位性が見られた。

1.2026春闘方針のポイント

―方針について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

昨年の2025年春季生活闘争（以下、春闘）では、賃金改善額、平均賃上げ額ともに過去最高を更新し、2023年を起点とする積極的な賃上げを継続し、全体では過年度物価上昇分を上回る賃上げを獲得することができた。一方、企業規模間、同一規模内、世代間でも回答のばらつきが大きく、実質賃金を維持できなかった組合員も多い。実質賃金の維持は、組合員の生活防衛の観点から正当な要求根拠であるといえる。

こでまでの取り組みをふまえ、2026年春闘は、「全ての組合員が生活向上を実感できる」「格差拡大に歯止めをかける」「誰一人取り残すことのない」という3点をキーワードとして展開した。また、春闘の取り組みを推進するにあたって、従来から方針に掲げているが、実態分析と交渉状況の共有を進め、共闘体制を強化したことも今次闘争の特徴である。

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 賃上げ

賃金改善の要求基準は、2016年以降は6,000円が続いていたが、23年は9,000円、24年は12,000円、25年は15,000円と年々上積みしてきた。今年度はさらに2,000円引き上げ、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17,000円以上の「人への投資」を要求することとした。個別賃金要求基準は、30歳・到達基準:316,000円、30歳・目標基準:332,000円とし、平均賃上げ要求基準は、賃金構造維持分4,500円に17,000円以上を加えた21,500円以上とした。

賃金改善の要求は、構成組織全体の81.7%にあたる1,157組合が行った（以下、すべて6月19日時点）。個別賃金要求を行った組合は324組合、平均賃金要求は1,147組合となった。賃金構造維持分が把握できる単組の賃金改善の要求額の平均は15,232円であり、今年の要求基準は下回るものの、過去最高の水準となった。

結果は、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では、賃金改善分の妥結額は10,002円であり、2023年以降、賃金改善額は300人未満の組織が300人以上の組織を上回っている（**表**のとおり）。

表「賃金改善分あり」の場合の改善分の平均額

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
2026年	10,002	9,102	12,770

JAM「春闘総括2026」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、平均賃上げの賃金改善額を上回り、優位性が認められる。なお、個別賃金水準の開示件数は2020年以降伸び悩んでおり、今後の対策を考える必要がある。

③ 平均賃上げ

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、要求額は4年連続、回答額、妥結額は5年連続で過去最高を更新した。2026年春闘の妥結結果は、13,739円・4.84%となった。

④ 価格転嫁

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815円、平均賃上げ額で1,072円の差があり、価格転嫁ができている単組に優位性が見られた。

3.賃上げの環境整備に向けた取り組み

―貴組織として取り組まれたことがありましたら、具体的にお聞かせください。

JAMの「一丁目一番地」といえる価格転嫁の取り組みが挙げられる。2026年2月25日には、「価格転嫁まったなし2・25院内報告会」を参議院議員会館で開き、JAMものづくり国会議員懇談会メンバーら90人超が参加し、価格転嫁や賃上げの重要性を再認識する機会となった。過去からも力を入れて取り組んできているものの、労務費まで価格転嫁できている組織は加盟組合の3割程度にとどまっており、まだ道半ばである。

今次春闘ではレアアースやナフサの供給不足・価格高騰の問題も重なり、JAMとして単組に状況調査を行った。現場の不安感や厳しい状況がうかがわれ、その結果を連合や関係省庁に共有し、大きな関心をもって受け止められた。中小労組の現場の声を把握し、連合や国に届けることができたことは、2026年春闘における環境面での成果といえる。

4.今後の展望

―2027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）について

積極的な賃上げを継続することができたものの、すべての組合員が生活向上を実感できる水準には至っていない。今後は、積極的な賃上げを継続し、生活向上にこだわった取り組みが必要である。また、実質賃金の低下は、すべての働く仲間の生活を圧迫するため、とりわけ物価上昇局面では、個別企業の業績だけにこだわらず賃上げを実施する必要がある。

また、実質賃金維持の必要性については、労使の認識をさらに深める必要がある。そのためには、相場形成と共闘体制の強化がこれまで以上に重要であり、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推進しなければならない。

② 個別賃金要求の推進と格差是正の取り組み

賃上げの上げ幅に注目されがちであるが、格差是正の核となる賃金のあるべき水準を重視し、個別賃金要求を推進したい。また、初任給の引き上げと若年層是正の配分が優先されているが、中高年層も含めた全体への配分を考慮する必要があり、労働組合が、配分に関与することを推進する。使用者側から賃金制度改定の提案が行われる事例が散見されるが、賃金改善額が高い時こそ、中長期的な賃金のあり方を踏まえ労働組合が主体的に配分に関与しなければならない。

③ あるべき「働き方」と「暮らし方」をめざした労働条件整備と雇用環境整備の取り組み

総実労働時間短縮、同一価値労働同一賃金、パート・有期雇用労働者の処遇改善、高齢者雇用については、取り組みを継続し、2026年労働協約と年末一時金の取り組みにつなげていく。とりわけ高齢者雇用に関しては、中小企業で定年延長が進め切れていないこと、再雇用者が組合員から外れるケースが多いことなどが要因であるが、60歳以上の賃金調査のデータが少なくそのあり方を示しづらいことが課題となっている。高増加傾向にある高齢者の労働災害への対策や、組合員賃金全数調査による賃金データの回収促進をはかるため、組合員化を進める必要がある。

④ 「価値を認めあう社会へ」の実現

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、賃上げ交渉時に把握する必要がある。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」及び「取適法」の周知・徹底、実態や阻害要因の把握、サプライヤーへの波及、労組間の連携など、「価値を認めあう社会へ」の取り組みをさらに強化していく。

⑤ 2027年春闘に向けて

国際情勢の悪化による原材料供給制約や中国の動向による影響など、今後、厳しい経済局面を迎えることも懸念される。一方で、物価上昇は見込まれているため、積極的な賃上げの継続による組合員の実質生活を維持・向上することは労働組合の使命であり、内需主導の安定的な経済成長につながるものである。現在、賃金・物価が上ともに上昇する時代への転換期にあるが、今後の賃上げは、その継続だけでなく、直近に起こっている格差拡大と長期デフレ期に起こった様々な課題を克服し、分配構造のゆがみを是正するものでなければならない。

JAM:機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、鋳鍛造、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。

岩﨑　和人（いわさき・かずと）氏
1965年生まれ、大阪府出身。1990年に旧全国金属産業労働組合同盟兵庫地方金属（現JAM）に入局。2007年にJAM山陽の副書記長、2013年からは書記長を経て、2025年に本部書記長に就任。現在に至る。

（インタビュー日　2026年7月22日）