

2025

04

Vol.80 No.4

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1149号

特集

産別トップに聞く 運動・産業を取り巻く現状と今後の展望

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 会長

永島 智子

全日本自動車産業労働組合総連合会 会長

金子 晃浩

全日本自治団体労働組合 中央執行委員長

石上 千博

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 会長

神保 政史

JAM 会長

安河内 賢弘

日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員長

津村 正男

全国生命保険労働組合連合会 中央執行委員長

勝田 年彦

日本郵政グループ労働組合 中央執行委員長

石川 幸徳

日本教職員組合 中央執行委員長

梶原 貴

全国電力関連産業労働組合総連合 会長

壬生 守也

情報産業労働組合連合会 中央執行委員長

安藤 京一

日本化学エネルギー産業労働組合連合会 会長

堀谷 俊志

全日本運輸産業労働組合連合会 中央執行委員長

成田 幸隆

日本食品関連産業労働組合総連合会 会長

伊藤 敏行

損害保険労働組合連合会 中央執行委員長

北村 聡太

巻頭言

「トランプ2.0」の始動

(公社)国際経済労働研究所

会長

古賀

仲明

叙勲受章

古賀 伸明 会長

令和6年秋の叙勲にて「旭日大綬章」を受章

「トランプ2.0」の始動

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

2025年1月、ドナルド・トランプ氏が再び米国大統領として返り咲き、「トランプ2.0」が始動した。この復活劇は、米国国内の政治的潮流の変化と国際社会に大きな波紋を広げることになる。連日、「やりたい放題」のニュースが続く。

トランプ氏の再選は、米国の分断がさらに深まったことを象徴している。近年、インフレや移民問題、治安の悪化などに対する不満が増大し、現政権の対応に失望した有権者が彼に再び期待を寄せた。特に、中西部のブルーワーカー層や保守派の支持を盤石にし、「アメリカ第一主義」を再び掲げたことが勝因となった。

また、SNSの普及によりソーシャルメディアや右翼系メディアの影響力が強まり、従来のマスメディアを介さずに直接有権者へアピールする手法が一般化した。これにより、トランプ氏の言動が煽情的なメッセージとして直接有権者に届き拡散しやすくなり、既存のエリート政治に対する反発が追い風となった。

近年、欧米ではポピュリズム的な動きが活発化している。その背景の一つは、経済的不平等の拡大だ。移民の増加により、特に欧米では労働市場や社会保障に対する圧力が高まり、文化的対立が生じている。グローバル化の進展により、一部のエリート層が富を独占する一方で、中間層や低所得層の状況は悪化している。これが伝統的な政党や政治家に対する不信や不満を生み、エリート主導の政治に対する反発が広がり、ポピュリズム勢力の台頭を後押ししている。

トランプ2.0の誕生により、世界は再び不確実性に満ちた時代に突入する。トランプ氏は1期目同様、中国に対する強硬姿勢を貫くだろう。関税政策の復活やサプライチェーンの脱中国化を推進する可能性が高い。これにより米中間の経済対立はさらに激化し、世界経済に混乱をもたらしかねない。また、ウクライナ戦争や中東危機においても、想像できないような対応に打って出ること否定できない。

日本にとっても大きな影響を覚悟しなければなら

ない。日米同盟の価値を再確認し、米国にとって「日本が不可欠なパートナーである」ことを理解させるとともに、米国だけでなく、オーストラリアやインドなどとの安全保障協力を強化し、多国間の枠組みを構築することだ。

トランプ氏は「TPP離脱」を決定したように、自由貿易に消極的な姿勢をとる傾向にある。日本製品への関税強化や米国市場での規制強化の可能性も高い。米国との2国間貿易交渉で有利な条件を引き出せるよう戦略的な交渉を行い、欧州やASEAN（東南アジア諸国連合）との経済連携を強化し、米国だけに依存し過ぎない経済体制を構築することも重要だ。

中国・台湾問題への影響も大きな課題だ。日本は米中対立の影響を直接受ける可能性が高く、台湾問題が緊迫すれば、日本の安全保障にも関わる重大な課題となる。中国との関係を慎重に管理しつつ、米国の対中戦略に巻き込まれすぎないバランスを取り、台湾有事を想定した安全保障政策の整備を進める必要がある。

日本にとってトランプ2.0は、民主主義を共有する各国や存在感が増してきている新興・途上国との連携を深め、国連やG20といった枠組みを使い、公正な自由貿易体制の下で多国間協力を進める契機ともなる。気候変動対策や軍備管理など、グローバル問題の規範作りにも率先して取り組む必要がある。

また、経済格差の是正のためには、再分配機能の強化により、富の偏在を抑え中間層を強化する政策が必要だ。デジタルメディアの健全化も求められる。フェイクニュースや偏向報道が社会の分断を助長している。情報の透明性を高める取り組みが不可欠だ。

日本はトランプ政権の今後4年間をどう凌ぐのかという守りの姿勢ではなく、より自立した国家戦略を描く機会としなければならない。国際社会の未来を描き、トランプ政権の一国主義で揺らぐ国際協調の立て直しに向けて、率先した役割の発揮が求められる。

CONTENTS **Page**

**特集：産別トップに聞く
 運動・産業を取り巻く現状と今後の展望**

巻頭言 (2)
 「トランプ2.0」の始動
 古賀 伸明

地球儀 (3)
 1920年の悪夢を想起させる
 —最近の世界に広まっている国家主義
 本山 美彦

■特集 産別トップに聞く (4)
 運動・産業を取り巻く現状と今後の展望

永島 智子(UAゼンセン 会長)
 金子 晃浩(自動車総連 会長)
 石上 千博(自治労 中央執行委員長)
 神保 政史(電機連合 会長)
 安河内 賢弘(JAM 会長)
 津村 正男(基幹労連 中央執行委員長)
 勝田 年彦(生保労連 中央執行委員長)
 石川 幸徳(JP労組 中央執行委員長)
 梶原 貴(日教組 中央執行委員長)
 壬生 守也(電力総連 会長)
 安藤 京一(情報労連 中央執行委員長)
 堀谷 俊志(JEC連合 会長)
 成田 幸隆(運輸労連 中央執行委員長)
 伊藤 敏行(フード連合 会長)
 北村 聡太(損保労連 中央執行委員長)

リサーチファイル (37)
 第54回:企業再建闘争(8)
 本田 一成

論壇ナビ2025 (40)
 第4回:政策金利の引き上げ
 松浦 司

主要経済労働統計 (41)

古賀 伸明 会長 (42)
 令和6年秋の叙勲にて「旭日大綬章」を受章

Project News (44)

Information (45)

※「Discover 一地方連合会の連帯活動」は紙幅の都合上、
 休載させていただきます。



1920年の悪夢を想起させる
 —最近の世界に広まっている国家主義

イスラエルを批判するパレスチナ人活動家のリーダーが、今年の3月8日、「米連邦移民・関税執行局」(ICE)によって拘束された。

リーダーが拘束された翌日の9日、トランプ大統領は、SNSへの投稿でこのリーダーを「過激な親ハマスの外国人学生」と呼んだうえで、「全米の大学には、親テロリスト、反ユダヤ主義、それに反米活動を行った学生たちが多数いる。トランプ政権はこのことを容認しない」と強い調子で言い切った。

しかし、このリーダーは、パレスチナからの入移民ではあるが、米国の永住権と学生ビザを持っている。この人を、トランプ大統領は「親ハマス」と決めつけ、こともあろうに「外国人学生」という言葉を使ったのである。

「マルコ・ルビオ」(Marco Rubio) 国務長官も、同じ日の9日、SNSに「ハマスの支持者が持つ査証・永住権を剥奪し、国外追放する」と投稿した。1952年に制定された「移民国籍法」を使用する方向で政府は動いている。

リーダーの出身であるコロンビア大学への政府補助金も止められた。

現在、イデオロギーにおいて与野党の差異は小さくなった。違いは、共に抱く「国家主義」への執着の強さだけになってしまった。

100年近い前に視点を移す。

児童労働の禁止や婦人参政権の拡大などを目指す進歩派と目されていた民主党の「アレキサンダー・パーマー」(Alexander Palmer) が、「トーマス・ウィルソン」(Thomas Wilson) 大統領によって1919年に「司法長官」に任命されて早々、この年に施行されるようになった「入移民法」を拡大解釈して、「第一次赤狩り」(first Red Scare)を指揮して、外国出身の反政府分子たちを国外追放し、さらに、ナチスへの恐怖から、酒造業の多くがドイツ人経営であることを根拠に、悪名高い「禁酒法」(Prohibition Law)の成立に貢献した。

当時の与野党の議会論点は「高い関税」であったが、好ましくない外国出身の社会改革運動家の海外追放については、国民的論議にはならなかった。

私たちは、現在の報復関税論議のみに終始してはならないのである。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

Searchlight

産別トップに聞く 運動・産業を取り巻く現状と今後の展望

本誌では、例年4月号において「産別トップに聞く」と題した特集を掲載している。各産業を取り巻く状況や産別組織としての課題認識や展望等について広く発信することで、働く人々が今後を展望し得る一歩につなげたいという考えのもと、継続してきた。また、主要産別組織をまとめて紹介することにより、個別の産業だけではなく、さまざまな産業から、かつ労働者の視点によって、日本全体の課題や展望を見出すことが可能になると考えられる。さまざまな産業が誌面で結集することも、大きな意義があると考えている。

本企画は、①産別トップの方々からの寄稿（紙幅の都合上、主要産別のみ）、②アンケート（連合加盟の全産別組織）、③特別企画（①②とは異なる内容を企画）という3年ごとのサイクルで進めており、今年は①の年にあたる。今回寄稿またはインタビューにてご協力いただいた方は、U Aゼンセン・永島智子会長、自動車総連・金子晃浩会長、自治労・石上千博中央執行委員長、電機連合・神保政史会長、J A M・安河内賢弘会長、基幹労連・津村正男中央執行委員長、生保労連・勝田年彦中央執行委員長、J P労組・石川幸徳中央執行委員長、日教組・梶原貴中央執行委員長、電力総連・壬生守也会長、情報労連・安藤京一中央執行委員長、J E C連合・堀谷俊志会長（インタビュー）、運輸労連・成田幸隆中央執行委員長、フード連合・伊藤敏行会長、損保労連・北村聡太中央執行委員長である（組織規模順）。

テーマは、以下の3点であり、すべての産別組織に共通のテーマとしている。

1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

- ・近年（2022年以降）の各産業における賃上げの動向とその評価
- ・今後の持続的な賃上げにむけて、必要と思われる視点や考え方
- ・賃上げに関連して生じている課題、その解決に向けての取り組み など

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

- ・各産業における、人材の確保・定着・育成に関する課題や問題意識
- ・貴組織として力を入れている、またはこれから重視したいと考えておられる取り組み など

3. 今後の運動の展望

- ・貴組織の中長期の運動方針において、とくに重視する点や課題と思われる点
- ・貴組織で大切にされている考え方、運動への思い など

本企画にご協力いただいた皆様に、感謝申し上げます。

過去の「産別トップに聞く」特集 内容一覧

「産別トップに聞く」の特集は、2019年以降、毎年4月号において、時々の産業・社会を取り巻く情勢に応じて内容を変更しつつ企画を継続してきた。これまでの特集の内容を振り返っておきたい。

発行年月(号数)	内 容
2019年4月 (1089号)	<p>【寄稿・11 組織】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 経済 アベノミクスが一定の成果を上げていると言われているが、現状や今後の展望について、どのように感じているか。 2. 産業構造の転換 AIに代表される技術革新などにより、産業構造も大きな転換期を迎えている。その変化をどのように受け取っているか、同時に AIにより雇用が失われるという予測もあるが、そのことをどのように考えているか。 3. 多様な人材 少子高齢化の中、多様な人材（女性、高齢者、外国人人材等）の活躍にも注目が集まっている。そのことと関連して、どのような状況や課題がみられるか。 4. 今後の運動の展望 中長期的な運動方針において、重要視する点や課題は何か。
2020年4月 (1099号)	<p>【寄稿・14 組織】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 政治・経済 2019年の政治・経済の動きの中で最も注目されることは何であり、それが各組織や産業、および社会にどのような影響があると感じているか。 2. 産業構造の転換 AIの進展等により、産業構造の大転換期を迎えているが、各組織や産業では、どのような変化がみられるか。特に、労働や雇用の問題に関して今後どのような課題が生じると予想するか。 3. 労働をめぐる動向 2019年の「働き方改革関連法」、2020年の「同一労働同一賃金」等の労働をめぐる動きに対してどのように考え、どのように取り組んでいるか。 4. 今後の運動の展望 中長期的な運動方針において、特に重要と考える点や課題は何か。
2021年4月 (1109号)	<p>【寄稿・15 組織】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コロナ禍における各産業への影響 コロナ禍が組織や産業に与える影響、喫緊の課題にはどのようなものが挙げられるか。 2. コロナ禍における労働運動 コロナ禍は、労働運動のあり方にも大きな影響を与えている。with コロナ、after コロナにおける労働運動や労働組合活動のあり方について、どのような課題や展望を持っているか。 3. 今後の運動の展望 中長期的な運動方針において、特に重要と考える点や課題は何か。
2022年4月 (1119号)	<p>【寄稿・15 組織※】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コロナ禍における労働運動 ・コロナ禍が貴組織や産業に与える影響や課題 ・コロナ禍において前進した取り組みや展望 など 2. SDGsに関する取り組み ・運動方針等にSDGsをどのように位置づけているか ・実践するにあたっての課題、今後の位置づけや取り組み方の展望 など 3. 今後の運動の展望 中長期的な運動方針において、特に重要と考える点や課題は何か。 ※ 次号の5/6月号に掲載している日本教職員組合を含む
2023年4月 (1129号)	<p>【アンケート・21 組織より回答】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2023年春季生活闘争について ・今年の取り組みにおいてとくに力を入れていること、ポイント ・物価高への対応についての取り組み方針 2. 運動方針における、注目テーマの位置づけと内容 テーマ：「人権デューデリジェンス」「リスクリング」「Well-being（ウェルビーイング）」 3. 組織トップとして大切にしていること
2024年4月 (1139号)	<p>【国際公務労連（PSI）加盟5 組織へのインタビュー】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 組織の概要（発足の経緯、加盟組合数、加盟組合の特徴、組織率、組合員数など） ② 運動方針、重点的な取り組み ③ 国際公務労連をつじた運動（とくに、世界大会で感じたことや大会での各組織からの主張） ④ 非正規労働者にかんする取り組み ⑤ ジェンダー平等 ⑥ 政策制度要求

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UAゼンセン)

会長 永島 智子



1. UAゼンセンについて

UAゼンセンは繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品（製造・外食・ケータリング）、流通（スーパーマーケット・百貨店・専門店）、印刷、ホテル・レジャー・運輸、医療・福祉・介護、派遣・業務請負、生活サービスなど、多様な産業・業種をカバーしている。

加盟組合数は約2,200組合、組合員は約190万人である。前述のように、多様な産業・業種を網羅する複合型産別であり、ほかにもいくつかの多様性を併せ持っている。一つは働き方の多様性であり、6割強の組合員がパート・有期契約・派遣など正社員以外の雇用形態で働いている。また、組合規模も多様であり、加盟組合の約7割が300人未満のいわゆる中小労組である。さらには、毎年新たな組合を結成している産別の特徴として、組合組織・活動の成熟度にも多様性がある。

こうした実態を踏まえ、「製造」「流通」「サービス」の3つの括りで産業・業種別部門を設置して、すべての加盟組合はいずれかの部門に所属することとし、産業・業種別部門が中心となって、産業政策の企画立案や公正労働基準づくりを進めている。一方で中小労組を対象に、地域において組織支援や政策実現・課題解決に取り組むため、47都道府県支部に専従者を配置して運動を進めている。

2. 近年の賃上げに関する評価や今後の検討課題

2023労働条件闘争は、前年度の消費者物価指数の伸び率が約40年ぶりの3%超えとなったことやポストコロナなどによる人手不足、賃金水準の国際競争力低下等、近年にない環境変化のなかでの闘争となった。UAゼンセンは連合の方針を踏まえつつ、産業間格差是正の観点を加え連合方針より高い賃上げの方針を掲げた。具体的には、賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引上げである。正社員組合員については、ここ10年はおおよそ要求3%台、妥結2%台という水準が続いていたが、要求5%台、妥結3%台と一段高い水準へ引き上がった。ただし、賃金引

上げ分は2%台前半と2022年度の物価上昇分(3.2%)を下回る水準となり、実質賃金の確保について十分できたとは言えない結果となった。

2024労働条件闘争では要求方針を前年の「6%程度」から「6%基準」と上方に改め、連合の「5%以上」や他産別と比しても高い方針を掲げ、前年より1%程度高い要求水準となった。精力的な労使交渉の結果、社会的な賃上げの流れを作ることができ、前年を大きく上回り、また、物価上昇分を一定程度上回り生活向上分を確保する結果を獲得することができた。また、前年より満額妥結が増加した。高額な妥結が相次ぐ中、300人以上と300人未満の組合とでは、所属する部門の違いにかかわらず妥結総合計率で1%程度の差がつき、前年に引き続き企業規模間格差の縮小には至らなかった。また、連合の妥結結果を全体・規模別でも下回るなど、産業間格差是正には至らない面もあった。

パートタイム組合員の妥結総合計は、2023年は6%を、2024年は7%を超える組合が塊となった。早期・高額妥結が他組合の交渉に影響して全体を牽引し、満額回答を獲得した組合も多く、妥結率は9年連続で正社員組合員を上回った。ただし、正社員の時間賃金換算額と比較すると大きく下回っており、さらなる格差縮小に向けて取り組む必要がある。

今後、実質賃金の上昇を定着させ、日本経済を持続的な成長軌道に乗せていくために、最も重要なのは、中小企業・地方への賃上げの波及である。そのためには、コスト上昇分をサプライチェーン全体で適切に負担し、サプライチェーン全体で生み出した利益を適切に配分する必要がある。

そこで、UAゼンセンは2025年2月、1,614組合・183万1,471名の石破総理大臣宛署名簿を政府に提出し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知を強化し、適切な価格転嫁を受け入れるよう発注側企業に働きかけることや医療・介護、障害福祉、保育分野などの公共性が高い産業・業種で働く労働者の賃金について、他産業と同水準の賃上げが実施されるよう事業者等に支援することなど、政府による賃上げ環境の

整備を要請した。

また、労働組合の交渉力強化も重要な課題である。U Aゼンセンでは、すべての加盟組合が、部門の中にある部会・業種や都道府県支部に設置する地域共闘に参加する体制をとっているが、本部・部門・都道府県支部が連携し、加盟組合の賃上げ交渉を個別に支援する活動を一層強化していく。

私案だが、激しい国際競争のなかで、物価上昇を上回る実質賃金の引上げを構造的・継続的に実現し、それを日本全体にあまねく広げるといふ“社会的な賃上げ”を実現していくため、これまでの個別企業労使による交渉に加えて、社会システム自体を変革する必要がある。例えば、シンガポールでは、政府、企業、労働組合の代表で構成する「全国賃金評議会」が、景気や雇用市場の動向、経済見通しなどを考慮して賃金改定の指針を策定し、それを踏まえて労使交渉をおこなう方式を採用している。日本においてもそのような賃金決定方式の導入を検討すべきだ。具体的なイメージとしては、現在、適切な価格転嫁の必要性など賃上げに向けた認識の共有や機運醸成を図っている、中央、地方の政労使会議の枠組みをさらに実効的なものにすることが考えられる。

3. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

前述のとおりU Aゼンセンには多様な産業・業種が集っているが、人手不足感、人材不足はいずれの産業・業種においても深刻な問題である。一方で、人材の確保・定着・育成の取り組みについては、産業・業種、さらには企業ごとに違いがあると思われるため詳細を述べることは難しい。

そこで、U Aゼンセンの特徴の一つである、サービス産業におけるパートタイム従業員の人材確保や定着などに関する課題や問題意識を述べることにしたい。流通小売業や外食産業などにおいては、職場の従業員の大半がパートタイマーであることが多い。例えば、スーパーマーケットやファミリーレストランでは10年以上前から店長職を務めるパートタイマーが誕生しており、従業員構成上の量的にも、高位の役職を務めるという質的にも基幹労働力化して久しい。

少子高齢化とそれに伴う生産年齢人口の減少などを背景に、パートタイマーも人手不足感が高まっている。一方で、2024年は法定最低賃金が過去最高となる全国平均51円の引上げとなった。さらには、石破政権が最低賃金を全国加重平均で1,500円に引上げるといふ政府目標の達成時期を従来の「2030年代半ば」から「2020年代」へと前倒ししており、大幅な最賃引上げは当面続くと考えるべきだろう。各企業は人材確保のために時給引上げを加速せざるを得ない。しかし、正社員と比較するとまだ格差がある。労働組合は、雇用

形態間格差是正を加速するとともに、働き続けやすい制度、環境づくりにも注力する必要がある。例えば、正社員の定期昇給制度にあたるような、パートタイマーの昇給制度をもつ加盟組合は、U Aゼンセンの調査によればおよそ半数であり、引き続き制度導入を要求していく必要がある。一時金や退職金制度についても同様に、毎年の労働条件闘争で要求項目として取り組んでいる。また、パート組合員の比率が高い、流通部門スーパーマーケット部会では、数年前の労働条件闘争において、パート組合員の慶弔休暇を正社員同等にすることを統一要求として掲げて成果をあげた。

人材不足を背景に、パートタイマーの正社員登用のハードルは、かつてに比べて下がっている。意欲があれば道が開ける状態だが、「年収の壁」などの税や社会保障制度の問題が、その意欲をそいでしまっている面もある。人手不足への対応が急務となるなか、政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」により働き控えを是正しようとしているが、まだ効果が明確になっているとはいえない。働き続けながら子育てや介護がしやすい環境を整えられれば、働きたい人は思いっきり働くことができる。人口減少が加速するなかで、働く人を増やさなければ社会は維持できない。

4. 今後の運動の展望

U Aゼンセンは「中期ビジョン」において、私たちがめざす社会を「一人ひとりが人間らしく、心豊かに生きていく持続可能な社会」としている。そしてその実現に向けて「良質な雇用」「魅力ある産業」「生活の安心」「持続可能な地域社会」の4つの側面で挑戦を展開してきている。根底にあるもっとも重要な課題認識は、日本の人口構造の急激な変化である。急減する現役世代が増加する高齢者世代を支え、同時に安心して子育てができる持続可能な社会を構築するには、国や地域、経済界、労働組合、学識、各種団体などが共通の危機意識を持ち、それぞれが必要な役割を果たすことが求められる。

しかしながら、労働組合の推定組織率は、わずか16.1%でしかない。私たちは、8割以上の労働者が労働組合の外にいることに強い危機感を持たなければならない。労働組合が有用な存在であることを、実践を通じて社会に示すためにも、一つでも多くの職場、会社に労働組合をつくり、誰もが声をあげられる民主的で健全な労使関係を広げていくことが何よりも重要である。それは未組織労働者を守ることであり、また、産業・業種の組織率が高まることで、公正競争につながり、産業・業種全体の労働条件の維持・向上につながるからである。

U Aゼンセンは、運動の一丁目一番地として組織拡大に全力で取り組んでいく。

全日本自動車産業労働組合総連合会 (自動車総連)

会長 金子 晃浩



1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

自動車総連では、2019年から賃金の取り組みを「絶対額を重視した取り組み」と称し、“上げ幅”から“絶対額”に力点を置いた取り組みにシフトした。大手準拠から脱却し、各組織で「自らの目指すべき賃金水準」を設定し、現状とのかい離を是正するための原資を確保していこうというものである。毎年、着実に継続した賃上げが図られてきており、全体としては一定の成果を挙げることができていると認識している。

近年の賃上げに関しては、日本経済の好循環や人材確保・定着に向けた自社・産業の魅力向上、物価上昇・実質賃金の低下から組合員の生活を守る必要性、また、激化する競争環境に打ち勝つためのモチベーションの維持・向上が不可欠であるとの認識が労使で一致した結果、これまでにない賃金引上げを実現することができた。特に中小組合においても賃金改善分の獲得割合が大手と同等の9割を超える結果となったことは大きな成果である。

一方で、働く者の総合的な労働諸条件の底上げ・底支えに向けた取り組みは未だ途上であり、特に300人未満の中小組合の獲得額が最も低い状況に鑑みれば、賃金改善が実現できる環境整備に向けた取り組みは引き続き必要である。また、若年層への賃金配分の高まりから、賃金カーブの傾斜が緩やかになりつつあり、知識・技能を有する中堅社員の努力・成果に報いる配分になっていない点も課題である。

今後に向けては、価格転嫁を含む企業間取引の適正化のさらなる進展や生産性向上に資する施策の実現を推し進める必要がある。また、自動車産業の将来動向やグローバルで見た時の日本の立ち位置などを踏まえた賃金のあり方を検討し、各組合の賃金課題の解決や自社の置かれている中長期的な視点に基づき「自らの要求」の構築に向けて取り組みを進めていくことが求められる。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

自動車産業における人材の確保・定着は、産業の存続にかかわる重要な課題である。特に自動車産業を含む金属関係における生産工程の職業への求職者は減少を続けており、産業の永続的な発展のためには魅力ある労働諸条件の実現が不可欠である。

人材の確保・定着に向けては、働き方改善を通じた生産性の向上や労務費を含む価格転嫁、企業間取引の適正化をさらに進展させる必要がある。また、物価上昇を踏まえ、働く者の生活を守る観点や実質賃金向上の観点を重視して取り組みを進めることが求められる。

さらに、本年は、30年間変わっていない「年間休日増の取り組み」も方針に掲げた。まだ生産体制が十分に安定せず、納期に時間がかかっている中では難しさもあると思うが、働きやすい職場環境を実現し、産業の魅力を高めるためにもこの取り組みが必要だと判断した。加えて、若い人たちが自動車業界の将来性に魅力を感じ、いきいきと働ける職場環境を整備することが重要である。高校卒の就職者数が減少している現状を踏まえ、大学卒の人たちにも技能職を希望してもらえようような取り組みや、DX（デジタル化）、IT、AIの活用など「機械と人間の共存」を追求することで、人手不足を補うことができると考える。

3. 今後の運動の展望

◆目指すべき方向性

自動車総連は2022年に結成50周年を迎えた。この節目にあたり、今後の10年を見据えつつ、自動車総連としての運動がどうあるべきなのかについて論議を重ね、“目指すべき方向性”を以下5つの観点にとりまとめ、それらを実現するために8つの提言を行い、中長期で進めている。

【“目指すべき方向性”】

- ① 「日本の魅力を高める」
- ② 「自動車産業の優位性(魅力)を維持・向上させる」
- ③ 「働く者の魅力を高める」
- ④ 「地域との結びつきを高める」
- ⑤ 「労働組合の存在意義を高める」

【“目指すべき方向性”を実現するための8つの提言】

- ① 自動車総連の政策や、政策を実現するための取り組み方を見直す
- ② 産業を支える中小企業を中心に、各業種とそこで働く仲間の支援を強化する
- ③ 雇用問題への対応にとどまらず、産業内での中長期的な人材確保スキームを構築する
- ④ 日本の強みであるモノづくりをはじめとした、クルマにかかわる魅力をより広く伝承する
- ⑤ 各地域の状況や実態に応じた活動を推進する
- ⑥ 同じ職場で働く「仲間づくり」「仲間の拡大」を推進する
- ⑦ 国内外におけるカウンターパート機能を強化する
- ⑧ 自動車総連を将来にわたり信頼され必要とされる組織とする

これら5つの観点・8つの提言を基に、自動車総連は引き続き働く者のために尽力していく所存である。

◆取り組みの「根本」を知る必要性

なお、昨今の労働運動の推進にあたり、あらためて意識しておくべき観点に触れておきたいと思う。

京都伏見に「守破離」という私の好きな日本酒がある。この名は元来、千利休の教えに由来する茶道や武道に伝わる言葉である。修業の過程としてまず師匠の型を徹底的に「守る」ことから始まり、次にその型を「破る」ことで自分に合った型を模索し、最終的には型から「離れ」て自在になることとある。しかしその教えで一番大事とするのは、どんなに独自の型を見出しても根本の精神を見失ってはならない、「本[本]を忘れるな」と強調されている点にある。

皆さんは日常業務の中で、ついつい目の前の作業をこなすことに意識が向くあまり、何のためにその仕事をしているのか、本来の目的を見失ってしまったことはないだろうか。

自動車総連の運動に関しても例外ではないと
思っている。方針として掲げた様々な取り組み項

目の一つ一つには組織としての根本が備わっており、そこには明確な意思があるはずである。組織として、労働組合としての役割を果たしていくためには、我々はこのことをしっかりと理解した上で、常に活動にあたるべきだと思う。

◆「面着」の意義の再認識

別の観点でもう1点。新型コロナウイルスの終息宣言が発出されて2年弱が経過した。コロナ禍では、3密回避という言葉も流行し、いわゆるニューノーマルに対応するために、労働組合の活動のあり方も見直しを迫られ、人と直接会わなくても成り立つやり方が求められてきた。実際、会議のオンライン開催や、チャット機能を活用した打ち合わせ、情宣物の紙からデジタルツールへの転換など、様々な改善がなされてきた点は大いに評価されるべき点である。守ってきた型をいい形で破ったわけである。

他方で、つい油断して「人と面着しないこと」だけを目的としてしまったことはないだろうか。全体的な面着機会の減少による活動の消極化が懸念される場所である。元来、組合活動で「面着」を重視してきたのは、単に「人と直接会う」ことではなく、その機会を通じて組合員との接点が生まれ、その中でこちらの思いを伝え、現場の生の声が聞けたからである。労働運動の根本は、組合員や現場の声を聞き、それを踏まえて経営や社会に働きかけ、変化を促すことにあるからである。面着にしろそうでないにしろ、自分の思いが組合員に伝わっているか、現場の声が聞けているか、こうした組合としての根本が守れているかどうかを常に意識しながら、職場との向き合い方を工夫していくことが肝要であると思う。

4. 結び

最後に、自動車総連という組織は、総連と単組との間に、他の産別にはあまり見られない「労連」という組織が機能的に配置されており、総連と労連とが固い信頼関係のもと一体的な運営を行っているところに無類の強みがあると自負している。ともに働いている仲間みんなに『この産業で働いていて良かった』と、これからも、そしていつまでも思ってもらえる魅力ある産業・組織にするためにも、自動車総連に集う仲間たちとともに、労働運動を強力に推進していきたい。

全日本自治団体労働組合 (自治労)

中央執行委員長 石上 千博



1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

公務員の賃金決定サイクルは、4月の民間賃金を人事院等が調査し、8月に国家公務員との比較の結果、較差がある場合に給与法を改正するよう人事院が勧告、その後臨時国会で法改正の成立により実施される。地方でも同様に、人事委員会勧告を受けつつ、労使交渉を経て最終的に自治体の議会で条例改正によって実施されるものである。人事院勧告が出るまでと、勧告後の賃金確定交渉とそれぞれ中央、地方での交渉が重要である。

2023年人勧では0.96%、2024年人勧では2.76%と33年ぶりの水準となったが、この30年は低率やマイナスでの勧告が続いてきた。春闘期に取り組みを進めた民間の仲間の成果として受け止めつつも、国家公務員採用における人材確保が課題となる中で、2024年度は初任給、若手職員への配分が大きく、率にして最高10%を超える給与改定が行われた一方、中堅高齢層組合員では平均1%台となり、不満の声が一定聞こえてくるのも事実だ。

1万を超える事業所を实地調査し、民間賃金を精緻に捕捉する現行制度からすれば、民間実態を反映したものとして否定はできないが、全世代での賃上げを求める立場からは今年こそ、という思いで取り組みたい。配分の課題については、民間組合からも同様の声がある中、どのような工夫ができるのか引き続き検討が求められる。

人材確保とも関連するが、自治体では地域手当による地域間格差是正も課題の1つだ。東京都及び特別区では20%の手当がついているが、生計費に着目すれば消費者物価指数にそこまでの差は見られない(最大で1.09倍)。一方で、上限を20%に固定しているが、現下の賃上げの状況からすると、大企業が集中する都心部で賃金水準だけを見ればより高い率でも妥当ということになる。問題は、地方公務員のなり手が急速に減少している中であって、地域の行政サービス、公共サービ

スの提供を続けていくために、三大都市圏への労働力の移動を促すかのような仕組みを維持することの是非である。

自治労は、昨年、地域の自主性を尊重する賃金制度を求めて署名などに取り組み、地域手当を国基準以上に支給した場合における特別交付税の削減措置を廃止させるに至った。2024賃金確定では、単組の粘り強い創意工夫ある取り組みにより、上乘せや新たな支給実現という成果も確認できている。初任給格付けの引き上げをはじめ、災害時やオンコールの手当を支給させた単組もある。公務員賃金については厳しい環境での闘いが続いたが、全体での引き上げの必要性を議論する環境が整いつつあり、声を大きくしていきたい。

一方で、国家公務員を100とする地方公務員とのいわゆるラスパイレス方式での給与比較については、わずかに上回っただけで問題視し、低ければいいという風潮が国や地方、マスコミなどに未だ残っていることには懸念を持つ。中山間地域や離島など人材確保面での条件不利地の多くで、地域手当の非支給に加えてラス指数95を下回っており、早急な引き上げが必要だ。会計年度任用職員など非正規労働者の賃上げに加えて、官公需の価格転嫁もなお大きな課題であり、正規非正規、公務民間、地域間などの格差是正の取り組みを強化したい。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

コロナ禍前から、地方、特に中山間地域から、保健師や保育士、技術職の確保が困難になりつつあるという声があった。現在、県庁や都市部にも人材確保難は押し寄せており、年を明けても自治体のホームページでは4月採用の職員募集が散見される。沖縄県のある村で3月末には約半数の職員が欠員見込み(27人中13人欠員)という記事も話題になった。(なお、自治労では組織化でき

ていない自治体の1つ。)

民間企業からの強力な「引き」のある土木職や建築職は、公務員の賃金水準では見劣りするため、常時募集中という自治体もある。人材確保の条件不利地で賃金水準が低いことを指摘したが、人口減少と少子高齢化が進むなかでは教育や医療の環境も厳しさを増すため、確保と定着の両面で課題が大きい。

地方公務員全体で見た時にも、中途での退職者数、精神疾患による長期休職者数、いずれも15年で約2倍になっている。業務の多様化複雑化→退職・休職増→職場の疲弊→、というマイナスのスパイラルからの脱却が必要であり、2025春闘では人員増を求める方針を打ち出した。

育成に関しては、別な観点から問題意識を持っている。連合の調査では、自治労の若手組合役員は「役員として育成されている実感」があると答えた割合が34.7%と、民間組合(68.8%)の半分という結果がある(2022:次代のユニオンリーダー調査)。人材育成のスキルやノウハウが、労働組合だけでなく自治体職場でも同様に低いのではないかと、頻繁な人事異動や育成する時間的余裕がないといった想定される事由以外にも原因があるのではないかと考えている。

こうした中、総務省は「社会の変革に対応した地方公務員の在り方検討会」を2023年度から立ち上げ、給与面だけでなく働き方などの議論も進めている。自治労からも参加しているが、自治体は大規模、小規模、それぞれに組織の課題は違い、共通事項も個別事情も踏まえた検討が必要である。加えて、地方自治、分権型を志向する上では、霞ヶ関からの発信に頼るのではなく、自立的な取り組みとして水平的(市町村の連携)に進めることが望ましい。

地方公務員の採用も民間や他の公務を経験した者の割合が増加している。新卒採用者も含め、キャリアについての関心が高い一方で、人事異動は転職同様といわれるほど業務内容が違う。その守備範囲の広さからくる学びや面白さと公共という仕事のやりがいを感じてもらおうのかとともに、不払い残業や各種ハラスメントの撲滅などとセットでホワイト職場をめざして取り組みを進めていかなければならない。併せて、民間の経験を給与決定に反映する仕組みも、国家公務員では100/100を基本にしているが、地方では80/100が多く、当面その改善に注力したい。

3. 今後の運動の展望について

行政ニーズは、少子高齢化、地方の人口減少が

加速する中であって、増加の一途をたどっている。結果的に、2005年から2023年の間に非正規公務員は30万人近く増加している。(正規職員は横ばい)

日本の公務員数は、先進国(OECD)では人口比で最下位であり、今後も一定の水準で行政サービスを保障するためにどのような施策を講じていくのか、税や社会保険料といった負担の議論とともに、サービスの質や量についても議論がなされるべきである。低負担で高サービスは不可能である。すでに企業倒産による行政サービスへの影響は現実になっており、民間では採算が取れない地域や分野での対策は待ったなしだ。

自治労は人員増の取り組みだけでなく、再公営化も視野に、自治体における委託や指定管理職場の実態について、適正な労働条件の確保や持続可能なかなど点検し、労使交渉を持つよう取り組んでいる。

デジタル化や脱炭素も、自治体にとっては重要な課題だ。地方創生2.0や国からの指示権を緊急時に可能とする自治法改正(2024)など、自治や分権は日常の行政業務以上に政治に左右される。地方から、地域から市民とともに自治を実践することが求められる中で、担い手である組合員には業務負担が大きい状況ではあるが、次代につながる自治研^{注)}の取り組みを、文字通り地域に飛び出してチャレンジしてほしい。

労働運動、自治労運動には夢があると考えている。昨年1月に発生した能登半島地震では、災害ボランティアに取り組むべきだという熱い意見が全国から寄せられた。自治労が取り組んだ被災自治体支援ボランティアに参加した組合員からは、仲間のピンチに被災地の行政業務を担える存在として活躍できたことで、自治労や労働組合の必要性を再認識した、という声も聞いた。連合も含めて、私たち労働組合の人間は、やっていることの社会的アピールが上手いとは言えないが、SNSなどを活用して内外への発信も強める必要もある。

大規模自然災害やコロナ禍で、公務労働や公共サービスの必要性は幾度となく確認されてきたが、それはこれまでの公務員バッシングの裏返しでもある。誰かの役に立ちたい、その思いに支えられているのが公共サービスであり、その思いに応えるのが自治労の役割だ。公共サービス労働者全体の賃上げ、各種ハラスメントの撲滅など労働環境の改善、その先にある持続可能な公共サービスや地域社会を展望した運動として、課題は山積しているが組合員とともに自治労運動を進めていきたい。

注) 自治研とは、組合員や市民が参加し、自治体政策について研究、改善提案、実践につなげる活動である。

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 (電機連合)

会長 神保 政史



1. 近年の賃上げに対する評価や今後の課題

2024年闘争においては、積極的な「人への投資」により実質賃金の向上を図り、経済の好循環への転換を着実なものとするを目的として、13,000円の要求を掲げて闘争に取り組んだ。その結果、多くの加盟組合において大幅な賃金水準の改善を実現することができた。しかし、日本の実質賃金は依然として物価上昇の影響を受け、前年同月比でマイナス傾向が続いており、いまだ改善には至っていない。また、国際比較においてもOECD平均を下回っており、日本の賃金水準を中期的に引き上げる必要がある。

電機連合が実施した生活実態調査では、月例賃金の増減について「増えた」と回答した割合は67.8%となり、前年より7ポイント増加した。しかしながら、賃上げ額に対する評価をみると、「生活水準維持に不十分」との回答が前年同様に約3割に上り、赤字世帯も依然として2割を超えている状況である。また、40歳代以降の男性では、月例賃金が「増えた」との回答割合が減少傾向にある。賃金は組合員の生活の基盤であり、実質賃金を引き上げることで、すべての人の生活向上を図る必要がある。

電機連合加盟組合企業の業績見通しとしては、売上高が1.4%減少する一方で、営業利益は11.6%増加する見込みである。電機産業全体の労働時間あたりの付加価値（国内総生産）は中期的に伸びているものの、時間あたりの雇用者報酬額は横ばいであり、付加価値に見合った報酬額への引き上げが求められる。また、中長期的な生産年齢人口の減少に加えて、各産業で人手不足が深刻化しており、人材獲得競争が激化している。電機連合は、近年の闘争結果や加盟組合の賃金実態、他産別の状況を総合的に勘案し、2025年闘争版「政策指標」の設定水準を見直した。

持続的な賃金水準の引き上げを実現するためには、適正な価格転嫁・適正取引の徹底を進め、中堅・中小労組を含めた加盟組合全体の賃金水準向

上に資する環境整備が重要である。電機連合は、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿った対応を企業に働きかけるとともに、実施した「付加価値の適正循環の状況に関するフォローアップ調査」の結果をふまえ、課題解決に取り組む。各加盟組合は、グループ会社を含むサプライチェーン全体にこの取り組みが波及するよう企業への働きかけを強化し、生産性向上や企業の体質強化による付加価値の拡大に取り組む。

電機産業は日本のリーディング産業として、社会のデジタル化や脱炭素の実現に貢献する役割を担っている。そのため、これまで継続してきた賃金水準の引き上げを基軸とした「人への投資」を一層強化し、従業員のモチベーションを維持・向上させることが重要である。さらに、日本経済の好循環を確立するためには、電機連合統一闘争を通じた相場形成の役割を積極的に果たしていく必要がある。

電機連合は、今次闘争の意義を「積極的な『人への投資』により継続的に実質賃金を向上させ、経済の好循環を確立する」と位置づけ、組合員の期待に応えるとともに、日本をけん引するリーディング産業としての役割を果たし、すべての労働者への社会的波及と経済の好循環を確実なものとするため、積極的な賃金水準の引き上げに取り組む。

2. 今後の運動の展望

(1) 結成70周年を契機とした運動・活動の進化に向けて

電機連合は2023年6月に結成70周年を迎えた。この機会を、電機連合の現代における存在意義や運動の展開のあり方を精査する好機とし、新たな時代に向けた運動のリスタートにつなげるべく、運動方針の検討を行った。

電機連合の基本理念・基本目標に対する現代的な理解・共有を進め、「信頼」「多様性」「尊重」「柔軟性」「スピード」などをキーワードに、電機連合の存在意義を整理した。

組織の存在意義を高めるためには、時代に即した運動の見直しに加え、限られたリソースで最大限の効果を発揮するための活動の精査が不可欠である。

(2) 活動の方向性

1) 政策・制度実現力の強化

政策・制度の実現に向けた取り組みは、日々の暮らしに直結する課題解決のみならず、電機連合が推進する産業・社会政策、さらには労働政策や組織政策にも深く関わる。また、政治活動を組織横断的機能として取り組むことは、第26回参議院議員選挙の評価と課題で提起した「政治活動の日常化」を通じた運動推進力の強化にも資する。

政治活動を通じた電機連合の政策・制度実現の取り組みとシームレスに連動する運動推進を図るとともに、あらゆるチャンネルを駆使し、政策・制度の実現に取り組む。

2) 統一闘争の強化と波及効果の最大化

2025年総合労働条件改善闘争においては、中闘組合を中心に、最後まで粘り強い交渉と緊密な相互連携を行い、賃金の面では経済の好循環に資する成果を上げ、労働協約関連項目でも前進を図ることができた。

今後は、波及効果の検証を行うとともに、企業内最低賃金の協定締結率の向上、障がい児を養育する労働者に対する両立支援、適正な価格転嫁など、短期間での解決が困難な課題に対する継続的な取り組みが求められる。上部団体との連携を強化し、波及効果の最大化に向けた不断の改革を通じて、統一闘争の強化に取り組む。

3) 多様性の推進

ジェンダー平等の実現は、政治・経済・雇用にイノベーションをもたらし、社会の持続性を高める重要な取り組みである。日本におけるジェンダー平等の取り組みは一定の進展を見せているものの、2023年のジェンダー・ギャップ指数ランキングでは、過去最低を更新する結果となった。

コロナ禍を経て、労働環境だけでなく、働く者の意識も大きく変容した。この変化の中で、誰もがいきいきと働ける環境の整備は、電機産業のみならず、超少子高齢社会が進行する日本全体にとっても重要な課

題である。電機連合は、ジェンダー平等の取り組みにとどまらず、多様な人材が活躍できる職場環境の整備を組織全体で推進する。

4) 強い組織の実現

電機連合は、多様な歴史と個性を持つ組織の集合体である。それぞれの状況に応じた加盟組合の主体的な組織強化の取り組みを支援するとともに、多様な加盟組合同士を強い連帯で結ぶ取り組みを推進する。また、未組織労働者の組織化（仲間づくり）を推進し、持続性のある強い組織の実現に向けて取り組む。

5) 組織基盤の整備

効率的かつ持続的な運動の実現には、盤石な活動基盤が不可欠である。全体最適を生み出す組織横断的な取り組みの立案・推進、将来の運動を支える人材の育成、多様な加盟組合・地方協議会をつなぐ共通の情報基盤の整備など、取り組み効果を最大化する仕組みの構築を推進する。

(3) 継続した運動変革の重要性

労働組合運動を中長期的に安定・発展させるためには、産業構造の変容、働き方の多様化、雇用形態の複雑化など、激しさを増す変化を先読みし、柔軟に対応する力が必要である。

近年では、パンデミック、世界各地の武力紛争、大規模自然災害など、予測不可能な変化が同時に発生することも珍しくない。電機連合が今後も安定的に運動を継続するためには、新たな領域に臆せず挑戦する「たくましさ」と、変化に柔軟かつ迅速に対応する「しなやかさ」を兼ね備えた組織となることが求められる。

結成70周年の節目を次代に向けた新たなスタートと位置づけるためには、持続可能性の高い体制の構築と運営の仕組みが不可欠である。また、運動に携わる一人ひとりが当事者意識を持ち、あるべき姿に向けた絶えざる変革を実践する風土の醸成が求められる。

電機連合は、自立した加盟組合の集合体である。加盟組合（縦）と地協（横）が常に連携し合う強固な組織を構築し、複雑かつ横断的な課題にも総力を結集して立ち向かうことのできる柔軟な組織へと変革を進める。

JAM



会長 安河内 賢弘

1. 動き出した賃金と物価のスパイラル

物価高騰が私たちの生活を直撃しており、私たちの生活はさらに苦しくなっている。足元の物価上昇率は対前年同月比2.9%で推移しているが、品目別で見るとコメが64.7%、キャベツが61.0%などとなっており、こちらの方が私たちの実感とあっているのではないか。日本のエンゲル係数は約30%まで上昇した。30%という数値は先進国では最も高い数字であり、近隣諸国で言えばマレーシアと同等水準である。エンゲル係数が上昇した理由は複雑で、例えば共働きが一般的になる中で外食や中食が増えたことも一因であると考えられている。しかし理由はどうであれ、消費に占める食費の割合が3割もしめ、暮らしにゆとりがなくなっていることは疑いようもない。日本のエンゲル係数が今のペースで上がり続ければ10年後には、映画「三丁目の夕日」のような、“貧しくても幸せな日本”みたいな世界が待っている。ちなみにアメリカのエンゲル係数は16%である。ビッグマックが1,000円、ラーメンが3,000円の国で16%に留まっている。エンゲル係数と賃金には明確な相関関係があり、当然ではあるが、賃金が高ければ、エンゲル係数は低くなる。つまり、国際比較をしてみると、日本は物価が高すぎるのではなく、賃金が低すぎるのが問題なのだ。ちなみにNYの最低賃金は2,600円、年間2000時間働くとして、月収43万円である。急激な賃上げには社会経済の変化が追い付いてこないのが問題があるが、日本はまだまだアゲシロがあるということであり、世界の常識である「2%の物価上昇と3%のベースアップ」が恒常的に行われる社会規範を日本においても構築しなければならない。日本以外の国では当たり前になってきた賃金と物価のスパイラル、すなわち賃金上がるか

ら物価が上がり、物価が上がるから賃金上がるという健全な好循環の最初のドミノは2024年にすでに倒された。この賃上げのドミノを途中で止めないことが重要である。賃金と物価の健全なスパイラルの最も重要なプレイヤーが私たち労働組合であり、「生活が苦しい。」という組合員の切実な声を背景に、力強い要求と迫力のある交渉で物価に負けない賃上げを、明確な戦略と勝利への確信をもって実現させていかなければならない。

そのために重要な取り組み、無い袖をつける取り組みが公正取引の実現、すなわち「価値を認めあう社会へ」の取り組みである。価格転嫁という言葉の口にする事すらはばかれた30年間を考えると、近年は劇的な環境変化があったと言える。しかし、労務費の価格転嫁について交渉したと答えた単組は73.6%に留まり、その内、ほぼ全額を価格転嫁できたと答えた単組は21.7%に過ぎない。大きな一歩を踏み出したものの、未だ道半ばであり、2歩目、3歩目をどう踏み出していくのか、課題は山積している。

とはいえ、政府や経済界も価格転嫁の取り組みを着実に進めており、昨年は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が出され、今年の通常国会では下請法の改正が議論されようとしている。我々が粘り強く運動を進めた結果、ゲームのルールが変わろうとしているのだ。にもかかわらず、未だにかつての悪習に囚われている経営者が多数存在しており、単組組合役員の中にも「ゲームのルールが変わった」ことを理解していない者も少なからずいる。目を覚ましていただかなければならない。私たちが作り出した製品やサービスの価値をまっとうに評価してもらおう絶え間ない努力が経営者には求められている。

2. 未曾有の危機にある人手不足

中小製造業における人手不足はかつてない危機を迎えている。これは中小企業に留まらず国内製造業におけるサプライチェーン存続の危機と言っても過言ではない。第2次ベビーブーマーである私の場合、同年齢の人は約200万人いて、その内、70万人が高校を出て働いていたが、今の18歳人口は100万人を下回り、高校卒業後就職を目指している高校生は10万人程度しかいない。これでは地方の地場中堅、中小企業で人材が確保できるはずがない。とりわけ工業高校の生徒が減少していることに加えて、進学率も上がっており、工業高校卒業生の求人倍率はうなぎ登りで20倍に達している。正に金の卵である。大手企業は全国の工業高校からの採用を強化しており、地場企業の人材が枯渇している。その結果、JAMのデータを見ても僅かながら300名未満の中小労組の平均年齢が上昇し始めている。中小企業の経営は総じて厳しく、労働分配率も高止まりしているが、製品に付加価値を付けて価格を上げ、物価に負けない賃金を確立していかなければ、10年後には淘汰される時代が来ている。

人材確保は国内の業種・業態を超えて取り合いとなることが懸念される。この国でものづくり産業が今後とも基幹産業であり続けるためには、何よりもまず、他業種と比較してもより魅力的な職場となるための賃金労働条件を整えなければならない。より魅力的な賃金は当然として、労働時間短縮や働き方改革も大手だけの問題ではなく、むしろ中小企業においてより積極的に取り組んでいかなければならない。実際に欧州では賃金では大手企業に対して多少見劣りしても労働時間が短いなど、その他の労働条件でより魅力的な条件を提示している中小企業が多く存在している。まずは賃金、労働条件の向上が第一ではあるが、その上でものづくりの魅力を伝える活動も極めて重要である。そもそも中学校で技術家庭科を指導する教員が不足している、十分な授業時間を確保できていないなど学校現場での問題もある。こうした問題に対して、JAMは日教組の皆さんと連携してものづくり教育シンポジウムを開催している。また金属労協では子供たちにもものづくりの魅力を伝えるための活動としてものづくり体験教室を開催しており、JAMもこれに積極的に協力している。しかし、これらの活動だけで十分とは言えない。ドイツではデュアルシステムとして職業訓練が高

等教育の中に法制化されている。第一生命経済研究所の鄭美沙氏によると、ドイツでは、州政府と中央政府、企業、労働組合、教育機関等々のステークホルダーが連携し職業教育を担っており、訓練生は仕事や社会に役立てるという視点で学びを進めることができる。さらに、関係者が連携するスキームや組織体が確立され、恒常的な情報共有が可能であるため、産業界のニーズや社会の変化が教育に反映されやすい。またこうした費用は企業、国、地方自治体が分担して担っている（独デュアルシステムに見る産官学連携による人材育成～世界の職業教育機関②ドイツ編～鄭美沙著）。これをそのまま日本で行うことは難しいとしても、ものづくり大学では、40日間（最長80日）という長期間のインターンシップを義務付け大きな成果を上げている。こうした制度を参考にしながら日本でも地方と国、企業、労働組合、教育機関等々の私たちの地域社会を支える様々な組織が連携し、地方における職業教育の在り方について議論するべきではないかと考えている。

3. 新しい時代のJAM運動

物価が動き出し、経済が動き出すということは競争が動き出したということだと考えている。今後は付加価値を転嫁できず、賃金を上げられない経営者は市場から退場を迫られることになり、経済の新陳代謝が活発になる。そこで犠牲になってきたのが私たち労働者であり、誰一人取り残されない社会の実現のために、セーフティネットの拡充を急がなければならない。すべての働く者のために、JAMあるいは連合が何を発言し、どう行動するのか。その社会的責任が問われている。そのためにも、中小企業労働者、有期雇用労働者、外国人労働者、フリーランス“労働者”などすべての働く仲間の組織化を進めていかなければならないが、同時に社会を巻き込んでいくような運動が必要である。運動のないところに人は引き付けられない。この間、ドイツの金属産業労働組合であるIGメタルから多くのことを学んでいるが、彼らの職場に寄り添った組織拡大と大規模なキャンペーンは表裏一体の取り組みである。組織拡大と運動推進を別々に進めてもうまくいかない。IGメタルは次のように言っている。

**「行動は言葉よりも雄弁である。」
ともにがんばりましょう！**

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け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できること、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

全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

中央執行委員長 勝田 年彦



1. 「人への投資」の重要性は着実に浸透

生保労連では、「人への投資」を通じて「生産性の向上」をはかることで、「経済の好循環」という社会的要請に応じていくことを、春闘における基本的な考え方に掲げて取り組んでいる。「人への投資」の重要性に関する社会的な理解が拡大する中、各経営においても着実に理解・浸透がはかられてきているものと認識している。

長期にわたるコロナ禍によって、生保産業にはこれまでの事業運営や営業スタイルの大きな変化が求められ、これに伴い組合員の働き方にも大きな変革が求められたが、「人への投資」の観点から、厳しい環境下にあっても、賃金面のみならず、営業職員が生命保険を募集する際の各種デジタルツールの充実や、「学び・学び直し」に対する支援等、各種労働条件の整備・充実がはかられている。

2025 春闘では 28 年ぶりに目安水準を設定

組合員の約7割を占める営業職員の賃金は、比例給要素が大きいことから、いかにして「生命保険を募集しやすい環境をつくるか」（「営業支援策の充実」という）に重きを置きつつ、実質的な収入の向上をはかるべく取り組んでいる。そうした中、昨今の募集環境の厳しさや物価高等を背景に、固定的な給与の引き上げを獲得する組合も増えてきている。

一方で、内勤職員については、コロナ禍を含め、長らくの間「年間総収入の確保」に軸足を置く春闘が続いていたが、2023 春闘より、「年間総収入の向上」に舵を切り、2024 春闘では、1997 春闘以降で最大の成果を獲得している。

現在、2025 春闘の真っ只中にあるが、28 年ぶりに「年間総収入で3%程度、月例給与で5%以上」との水準を目安として示して取り組んでいる。産別として示した方針が、各組合の交渉の後押しと

なり、大きな成果につながることを期待している。

なお、2024 春闘からは、早期に賃金改善の流れをつくることで、各組合の交渉を支援すべく、経営者団体である生命保険協会との労使協議会において、「春闘に臨む基本スタンス」を申し入れ、生命保険協会を通じて加盟各社に伝達するスキームを構築している。

他産業に遅れをとることなく 賃金改善の流れを継続させていくことが重要

年間総収入の向上を明確に押し出して取り組む春闘はここ数年のことであり、その評価をすることは時期尚早であるが、肌感覚として、「労働組合が賃金改善を求めるのは当然のこと」「経営がその要求に最大限応えることは当然のこと」といった認識が、労使ともに徐々にではあるものの着実に根付いているのではないかと感じている。

一方で、多くの産業で要求の根拠の一つとなっている価格転嫁については、生命保険商品には該当しない。こうした中であって、賃金改善の流れをいかにして継続させていくかが課題であり、その実現に向けては、生産性の向上が必要不可欠である。また、賃金改善の実感を組合員に抱いてもらえるよう、統一要求基準の建て方を含めて検討していくことも、重要な視点であると認識している。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

生保営業職の魅力度向上に向けて

少子高齢化や人口減少等、厳しい市場環境が続く中、営業職員数は中長期的に減少傾向が続いている。生保労連では、約20年前より、5年間をかけて営業職員を育成する「5年間育成」の考え方を提言して取り組んでいる。その成果は十分で

あるとは言えないものの、着実に前進しているものと考えており、引き続き粘り強く取り組んでいく必要があると認識している。

労働力人口の減少等により人材獲得競争の一層の激化が予想される。引き続き、生保営業職の仕事や処遇をより魅力あるものにするとともに、後述する生保産業の社会的使命を果たしていくことで、社会やお客さまからの正しい理解の醸成と信頼を高めていくことが、営業職員の採用数の増加、長期勤続につながるものと認識している。

あらゆる層のモチベーション向上に向けて

いわゆる売り手市場にある中、内勤職員については、近年、初任給を引き上げる動きや若年層（20代～30代）の処遇を高める動きが相次ぐとともに、シニア層（60歳以上）の処遇を高める動きもみられる。そうした中、ミドルシニア層（40代～50代）のモチベーションについて、十分留意した取組みが求められている。また、全国各地の営業所経営を担う機関長を含め、若手・中堅層のキャリア形成をはかる上で、転勤制度のあり方の再検討・再構築が重要な課題になっていると認識しており、人材確保という観点からも重要なテーマとなっている。生保各社でも具体的な動きがみられる中、産別組織として転勤制度のあり方について慎重に検討していく必要があると考えている。

全組合員に共通する課題としては、両立支援制度の充実、とりわけ、介護との両立を支援する取組みが、長期勤続を可能とする上でますます重要な課題となっている。当該組合員の不在を埋める周囲の組合員への対応といった観点も含めたサポート体制をどう構築していくかが重要であると認識している。

3. 今後の運動の展望

地域社会で果たすべき役割は大きい

「人生100年時代」の到来等、わが国が大きな転換期にある今、これまで一貫して実践してきた「生涯にわたり、お客さまに安心をお届けする」という生保産業の社会的使命を、今後とも果たしていくことを広く社会にお約束すべく、2024年1月に生命保険協会との間で「社会的使命達成に向けた生保産業労使共同宣言」を採択した。

本「宣言」では、今後とも商品・サービスの提

供を通じて社会保障制度を補完する役割を果たしていくことに加え、地域社会が活動基盤であると同時に、生活基盤でもある営業職員を中心に、地域社会に貢献していくことをお約束している。

高齢化や過疎化の進行等、地域社会が様々な課題を抱え、その持続性・安定性が危惧されている中、地域住民・お客さまが安心・安全に暮らし、いけるよう寄り添うことが、生保産業が果たすべき重要な役割であると認識しており、こうした役割を果たしていくことが、前述した社会やお客さまからの信頼を高めていくことにつながり、営業職員にとっても、仕事の意義・やりがいをより実感できることから、ひいては営業職員の採用数の増加、長期勤続、さらには処遇面の充実につながるものと認識している。

生命保険・生保産業に対する正しい理解の醸成に向けて

現在、生保労連では、本「宣言」の実践に向けて鋭意取組みを進めている。2024年10月には、安心・安全な地域社会づくりに生保産業としてどう貢献していくか、その考察を深めるべく、「地域社会が抱える課題に対する生保産業の貢献」をテーマに、「地域社会 共創フォーラム」を生命保険協会と共催した。また、地域に根差した社会貢献活動の一環として、従来から取り組んでいる「地域の安全を見守る運動」（日々の生活や仕事の中で、ちょっとした「目配り・気配り・心配り」を心掛ける運動）の一層の推進に向け、取組みの再構築を進めている。

加えて、お客さまや社会に生命保険・生保産業の役割、地域に根差してお客さまに寄り添う活動を実践している営業職員について正しくご理解いただくことを目的に、「生保の役割チラシ」を作成し、組合員の手で地域の方々やお客さまに配布する取組みを展開している。

いずれも道半ばではあるものの、こうした取組みを通じて、生命保険・生保産業に対する正しい理解を広く社会からいただくことが、組合員一人ひとりのモチベーション向上につながるとともに、生保産業で働く魅力度を高め、人材の確保・定着に結び付くものと確信している。

日本郵政グループ労働組合 (JP労組)

中央執行委員長 石川 幸徳



1. はじめに

「産別トップに聞く」との表題で始まるがJP労組は単一組織であること、加えて郵政グループ内には郵便・物流、郵便局窓口、銀行、生命保険、不動産など産業をまたぐ事業があり、いわゆる産別組織の様に産業が抱える課題を共有できない。従って、以下に記す課題や取り組みは、概ね共通するものの必ずしも一致しないことをご理解願う。

2. 近年の賃上げ評価や今後の課題

賃上げについては、JP労組も連合の仲間と共に「失われた30年からの脱却」を旗印に、この数年、春季生活闘争を通して取り組んできた。しかし、この取り組みは道半ばであり、少なくとも先進国の賃金水準に追いつくまで継続する必要がある。

その理由は述べるまでもなく、低水準の賃金が改善されなければ、深刻な人手不足に悩まされる企業が増える中、外国から労働力を招致できないばかりか国内から労働力の流失を招くことになり、我が国の経済活動に深刻な影響を及ぼすことになる。

その一方で、見落としとしてはならないのが格差の拡大である。とりわけ、いわゆる正規と非正規の賃金格差や男女間の賃金格差、そして企業規模間の格差などである。もちろん、我々も連合を通じて「地域別最低賃金の引き上げ」に取り組みつつ、JP労組独自でも正規・非正規の休暇制度や生活関連手当などの違いを是正し、格差縮小に腐心してきたが、格差はまだ残る。引き続き、努力していく必要がある。

そのうえで、克服すべき課題の一つが「同一労働同一賃金」の実現である。JP労組としてもこの数年間、議論を重ねてきた結果、その必要性は

理解が進みつつも実行となると思うようには進まない。なぜならば、労働組合に加入する組合員の多くがいわゆる正規雇用者であり、正規から非正規への分配も含めた大胆な格差是正策が受け入れられないためである。つまり、正規も上げつつ非正規の改善が前提となっているため、その差が縮まっていけないのが現状である。

しかし、深刻な人手不足を補うには「可能な限り多くの人に就労を促していく」必要があり、多様な働き方を実現していかなければならない。そのためには、雇用形態によって時給単価が大きく異なる不合理を解消していかなければならない。

3. 人財の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

我が国の少子高齢社会の進展に伴う労働力人口の減少に加えて、政府の観光立国政策や昨今の円安によるインバウンドの急増により、多くの産業で深刻な人手不足となっている。例えば、この冬のインフルエンザの流行でも見られたが、検査キットや医薬品が不足し、症状からみなし診断がなされたと聞く。つまり、人命に係わる医薬品の製造や流通すらギリギリの状態にきていることが窺い知れる。

さらに深刻な事態となっているのが、周囲の賃金に合わせて柔軟に賃金改定できない介護事業者などエッセンシャルワークの廃業や撤退問題である。例えば、インバウンドに人気を誇る北海道の「ニセコ」と呼ばれるニセコ町・倶知安町一帯では、宿泊や飲食業の時給単価が地域別最賃の2倍以上に跳ね上がり、転職すれば賃金が大幅に改善されることから労働移動が起こっている。これに伴って、倶知安町では介護事業所が閉鎖に追い込まれ、利用者は他の施設事業者と社会福祉法人倶知安町社会福祉協議会に引き継がれることになったと聞いた。また、こうした事態は近隣の町にも波及す

る。ニセコで賄いきれない労働力を近隣の市町村から集めようとするため、そのエリアの賃金も上昇し、ニセコと同じ状態を招く。

こうした事態を一部地域の特殊事情と受け止めてはいけない。同じような事態は、大型ショッピングモールや半導体企業の誘致を行った地域でも起きている。従って、子育て支援の拡充や海外からの人財確保を目的とする育成就労制度の拡充など、中長期視点で取り組む対応策とは別に、潜在労働力と言われる人たちの就労可能性を高めるスポットワークのような、より自由度を高めた働き方を実現していく必要がある。

J P 労組としても多様な価値観に対応するために新たな制度の構築を提言している。例えば、「職住近接」である。既に、多くの企業が全国転勤を前提とした総合職などを見直していることはマスコミで報道されているが、仕事と同程度に私生活の充実を優先する若者が増えていることや少子化に悩む社会においては、もう一歩踏み込み、職場と住まいを近付けてワーク・ライフ・バランスの充実を図るべきである。また、国の財政悪化や労働力不足によって社会福祉制度に頼れる状況ではなくなっている今、育児・介護休暇の拡充も重要である。

もう一つ急がなければならない課題が就労の拡大を期待されるシニア層のモチベーションアップ策である。どの企業も60歳から65歳定年制への移行に合わせ、給与体系に崖ができてしまった。つまり、60歳を超えると役職も外され、給与も大幅にダウンするためモチベーションが大きく下がる。これでは、シニアが培ってきたスキルが活かせず、生産性向上にもつながらない。まずは、この崖をなくすことが必要だが、総人件費をコントロールしながら実現するのは容易ではない。結果として、入社から退職までの賃金カーブがフラットになるため、若年層も含めた全体のコンセンサスが必要となる。J P 労組においても議論してきているが、経過措置の在り方を含めて全体のコンセンサスを得るのは容易ではない。

また、障がい者雇用の拡大策も重要である。社会との関わりや自立への観点から、障がい者への就労支援の必要性の認識が高まる中、労働力としての評価が高まる取り組みも重要である。その一つのヒントがスポットワークの中にある。スポットワークは、必要な時間に必要な人員を充てることから、作業内容を教える時間が極力短縮できる

よう作業の細分化が図られているケースが多い。従って、かなり限定した作業となるが覚える負担は軽減されるため、自治体によってはスポットワーク事業者と協力して障がい者雇用支援の取り組みが試みられていると聞く。

さらには、こうした事業は隙間就労も可能とすることから、自分の空いたわずかな時間でも関心のある仕事に就けるため、その企業・職場の環境や雰囲気もつかめる。つまり、今の仕事や職場に不満を抱える人にとっては、転職の後押しにもなり、逆に現在の職場の良さを再認識し継続の意思固めにもなる。但し、募集内容と実際の仕事が違うなどのトラブルや属人的な勤務時間管理の難しさ、さらには“闇バイト”といった悪質な求人募集のチェックの必要性など、スポットワークが抱える課題も多い。

4. 今後の運動の展望

さて、私たち労働組合にとって最大の課題は、労働組合の組織率が低下し続けていることである。厚労省調査による推計では16.1%まで下がっており、J P 労組も埒外ではない。そもそも労働組合の存在しない企業が中小を中心に多くある。また、組合があっても「オープンショップ制」のため加入しない若者も増えている。その背景には奨学金の返済など経済的な理由もあるが、加入しても加入しなくても労使交渉の成果は区別なく分配されるためだ。つまり、フリーライドが許されるからだ。

こうした中、私たちは労働組合の有無によって労働条件に差が生じている事実などを示しつつ、その存在意義を一人ひとりに説いて加入に結び付けている。この取り組みの重要性は不変なものだが、激しい対立型労使関係の歴史を踏まえて今日の労使協調路線が築かれ、その延長線上にある「ユニオン・ショップ制度」の導入を全企業へ推奨することも経団連が提唱する「未来協創型」労使関係の構築の上でも重要である。

また、労働組合の組織率の低下を背景に、過半数代表制の見直しも議論されているが、労働組合の果たす役割は単に職場の過半数代表機能だけではない。例えば、労働関係法や労使間のルールやマナーなどを教育し、高次な労使関係づくりにも寄与しているのである。

郵政民営化から18年が経とうとしている今、J P 労組としてもグループ各社との「ユニオン・ショップ協定」の締結に取り組む時期を迎えた。

日本教職員組合 (日教組)

中央執行委員長 梶原 貴



はじめに

日本の子どもたちのおかれている近年の状況は、不登校児童生徒数（346,482人 文科省 23年）、児童虐待対応件数（214,843件 こども家庭庁 23年）、いじめの認知件数（732,568件 文科省 23年）が過去最多を更新し続け、子どもの自死の増加も歯止めがかかっていない。しかも、子どもの数が減少している中で起こっており、極めて深刻な事態である。子どもの権利条約の国内批准から31年目を迎え、「こども基本法」の施行から2年、「こども大綱」の発出から1年になるが、今こそ子どもや若者を権利の主体として認識し、政府、地方自治体が一体となって、その最善の利益を保障していくことが必要不可欠である。

しかしその子どもたちに寄り添い、一緒に歩むべき教職員の不足・未配置が極めて深刻だ。文科省の22年調査では全国で2,086人の教員不足が起こっている。組合員からは、「助けを必要としている子どもに声掛けができていないか自信がない。」「もっと丁寧に子どもにかかわりたいが、できておらず、何のために教員になったのか、心が痛い。」等の悩みが届いている。教職員不足の原因はどこにあり、対策はどうすべきなのだろうか。

1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

賃上げに関しては、民間春季闘争の堅調さを背景に、人事院勧告制度の下、公務員賃金も上昇しつつあるが、問題は教員の給与制度そのものにある。認識いただいている方もいると思うが「定額働かせ放題」と揶揄される「給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法 1972年施行）」によって、50年以上課題が放置されてきた。簡潔に触れると「教員の職務と勤務態様の特殊性（勤務時間の内外を切り分けることが難しいとされる）を考慮して（1条）、時間外・休日勤務手当は支払わないので、4%の教職調整額を支給する（3条）」という法律である。この法律があるがゆえに、超過勤務に対する使用者へのペナルティとされる割増賃金も払われず、所定労働時間を過ぎると、「超勤4項目」といわれる業務以外は勤務時間

として認められない（時間外「勤務」ではなく、時間外「在校等時間」とされる）ので、心疾患や脳疾患といった重篤な状態になっても、公務災害として認められにくく、労基署の指導・監督も届かない。

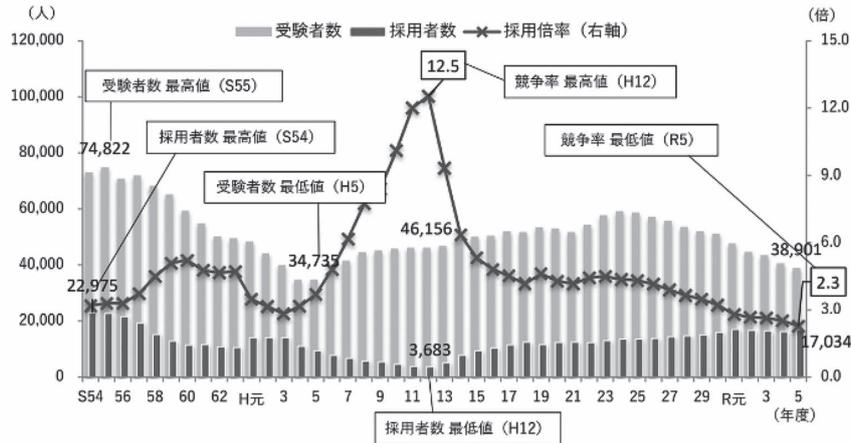
例えば子どもの評価に関わるテストの採点という重要な業務でも、所定勤務時間が17時だとすれば、17時までは「業務」として認められるが、17時を過ぎると「自主的・自発的勤務」と扱われてしまう。もちろん土日の部活動も、最低賃金以下の手当は出るものの、「勤務」とは認められない。給特法が存置される限り理不尽な状態が続き、管理職の時間管理意識が極めて希薄になるばかりではなく、業務が肥大化しやすく、長時間労働が放置されやすい構造的な欠陥があり、早急な廃止・抜本的見直しが必要である。事実、時間外勤務の実態は、文科省や自治体が定める「時間外在校等時間」の上限である45時間超えが小学校65%、中学校77%であり、過労死ラインとされる月80時間を超える者も小学校14%、中学校37%となっている（文科省 22年）。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

次頁の小学校教員採用試験の推移をみると、採用倍率は近年低下傾向にあることが分かる。中でも1倍台の自治体は66自治体中24自治体となっており、36%に該当する。近年の低倍率の背景には長時間労働が敬遠される原因の一つと考えられている。

そもそも学校の働き方改革は、単に教職員の勤務環境を改善するだけでなく、子どもたちのゆたかな学びにも直結するものである。また、教職員のウェルビーイングは子どものウェルビーイングと相関関係があることも各種調査から指摘されている。そのような状況に鑑み、国連事務総長は2023年「教職に関するハイレベルパネル勧告」を発出した。またそれに呼応して、EI（教育インターナショナル）も「Go Public! Fund Education」キャンペーンを展開し、世界各国で「公的資金を最も必要とされる場所に充て、すべての子どもたちが質の高い学習環境において学ぶことができるよう」政府に要求することを呼び掛けている。今や、

小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



教育に公的資金を費やすことの重要性は世界的に共通認識されており、社会インフラとしての教育振興を国の重要政策に位置付け、必要な予算を確保するべきである。

今回の第217通常国会では「教師の確保のための環境整備」をすすめるとして、給特法、学校教育法をはじめとする数本の法律の改正を含む東ね法案が審議される見通しとなっている。その中では、処遇改善によって人を確保するとして教職調整額を段階的に10%に引き上げるとしているが、教員の職務の多様性・複雑性を考えれば到底納得のいくものではない。加えて、教職員のいのちと健康を守る上では、長時間労働を是正することが待ったなしであるにもかかわらず、「定額働かせ放題」の枠組みを維持したまま、多少の処遇改善のみの法改正では「処遇を改善したから長時間労働は受容するべき」という誤ったメッセージをも想起させかねない。

3. 今後の運動の展望

すべての教職員が安心して、心身ともに健康な状態で働き続け、持続可能な学校をつくるためには、長時間労働の是正が不可欠で、そのためには①業務削減、②教職員定数改善、③給特法の廃止・抜本的見直しの三本柱を実現させていく必要がある。

① 業務削減

24年12月、中央教育審議会に「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」が諮問され、次期学習指導要領策定にむけた議論がスタートした。しかし現在の学校現場は「カリキュラム・オーバーロード (大森 他 24年)」の状態であり、今こそ学習内容の精選が必要だとされている。では精選した学習内容はどうするのか。小学校の内容を精選したら、中学校に送り順次高校まで先に送って軽減をはかり、その後は大学等におけるリスクリリング・リカレント教育等の生涯学習体系に移行していく方が大切ではないだろうか。

か。また、部活動の「地域移行」も避けて通れない。これは教職員の働き方改革の観点に加えて、少子化の中、子どものゆたかなスポーツ・文化活動等の保障の両面からすすめていく必要がある。その他、2019年中教審答申から実現を求められている「学校・教師が担う業務に係る3分類」が5年以上経過しても実現できていない現状を直視して、国の責任で予算を確保し、全国的に実現させる必要がある。

② 教職員定数改善

まずは2017年以降、策定が停止されている「教職員定数改善計画」の再開である。「少子化に伴い教職員定数削減ありき」の議論が散見されるが、近年、学習指導要領が改訂されるたびに教育内容は積み増しされることに加えて、社会の価値観が多様化し、課題の多様性、複雑性が年々増しており、それを解決すべき人員増は当然である。また、現在、35人学級が中学校まで整備される見通しだが、OECD諸国の平均は27人程度(OECD 23年)であることを鑑みれば、更なる改善が必須である。他にも小学校の教科担任制の拡充も欠かせない。

③ 給特法の廃止・抜本的見直し

上記の業務削減、定数改善を、労働法制の観点から担保する意味で欠かせない。現在の「在校等時間」というあいまいな考え方ではなく「労働時間」としてカウントし、一般的な労働者と同様に時間外労働時間に罰則付き上限規制(月45時間、年間360時間)をかけ、割増賃金を支払わせる制度にすることが重要であり、当然の運動の方向性だと考えている。

長時間労働を是正し、子どものゆたかな学びを保障するためにも、教職員のいのちと健康を守るためにも、これからも連合の仲間と共に「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけて運動に邁進していく。

全国電力関連産業労働組合総連合 (電力総連)

会長 壬生 守也



1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

・近年（2022年以降）の各産業における賃上げの動向とその評価

連合は、2022 春季生活闘争から「未来づくり春闘」をスタートし、電力総連においては、電力関連産業を取り巻く情勢をふまえつつ取り組みを進めてきた。電力総連内には様々な業種があり、業種によって経営環境や収支状況に違いがある。2023 春季生活闘争においては、燃料価格の高騰などにより、電力各社の経営環境や収支状況は極めて厳しい状況のなかでの交渉となり、電力各社の組合の妥結結果は厳しいものであったため、電力総連内の全体の賃上げ水準については、連合平均を下回る結果となった。

2024 春季生活闘争においては、電力各社の経営状況も改善したなかでの取り組みとなった。物価高が継続するなかで、組合員とその家族の実質生活水準の維持・向上をはかるとともに、産業の持続的発展に不可欠な人材の維持・確保などを目的に、賃上げに徹底的に取り組み、労使が中期的視点に立って将来を見据えた積極的な「人への投資」の重要性にこだわった交渉とし、連合大の賃上げ水準と同水準の結果となった。

電力総連大においては、2023 春季生活闘争までは、300 人未満の妥結水準が全体の妥結水準を上回る結果となっていたが、2024 春季生活闘争では、300 人未満の妥結水準が全体を下回る結果となり、社会的にも課題となっている適正な価格転嫁や取引慣行の見直しが進んでいないことが原因として考えている。また、賃上げの配分においては、人材確保のため若年層を厚くし、中高年層への配分を相対的に抑制する傾向となった。物価高は、若年層だけでなく全世代の家計に影響を及ぼしており、人材確保だけでなく、実質生活水

準の維持・向上の観点も含めて取り組むことが重要であると考えている。

・今後の持続的な賃上げにむけて、必要と思われる視点や考え方

電力関連産業で働く仲間は、社会生活に欠かすことのできない電気を安定してお客さまに届けられるよう、設備の保守・運用等を行っているが、技術力は一朝一夕に身に付くものではなく、経験を重ねるとともに、その技術・技能を次代へと継承していくことが重要である。そのためには、人材の確保・定着に向けた取り組みを進めていかなければならない。2025 春季生活闘争においては、こうした点や 2024 春季生活闘争の課題もふまえつつ、電力関連産業の魅力向上をめざし、賃上げに取り組むこととした。

産業・企業を持続的に発展させていくためには、基盤である「人」が不可欠である。これまで賃金を含む人件費はコストとして捉えられることがあったが、コストではなく、将来を見据えた投資であるということ認識し、少子化のなかで、選ばれる産業・企業となるよう、賃金をはじめとした積極的な「人への投資」を促進し、魅力を高める取り組みを継続していかなければならないと考えている。

・賃上げに関連して生じている課題、その解決に向けての取り組み

一方で、電気事業をはじめとする公共料金については、政府の認可制や届出制となっており、原材料価格の上昇分や賃上げをはじめとした労務費の価格転嫁が難しい状況にある。公共料金についても、適切な価格転嫁を柔軟に反映できるよう、国民理解や制度改定を進めていくことが重要であると考えている。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

電力総連においては、労働力人口の減少の中、次代を担う若年層の採用難や早期の退職、豊富な知識・経験を有する高齢層の退職が進んでおり、労働力の確保が困難な状況となっている。エネルギーの安定供給を担うとともに、今後のGX実現に向けた技術の維持・強化・開発などの基盤となる人材の獲得・定着をいかに図っていくのか、極めて重要な課題となっている。

このような課題に対して、国による「電力システム改革の検証」、「第7次エネルギー基本計画の策定」等が進められる中で、電力総連として「安定供給最優先」「エネルギー安全保障の確保」への軌道修正と「S+3E」の原則に基づく国民生活の向上とGXの両立を可能とするエネルギー需給構造への転換に加え、長期にわたる継続的な人材の確保・育成や技術・技能の維持発展など、「人への投資」を重視しながら雇用対策と一体的に議論が進められることが重要だと訴えてきた。

原子力事業は、多くの協力企業の参画によって成り立っているが、東日本大震災以降、将来の見通しが立てづらい状況の中で、地元企業も含め人材の確保・育成に不安を抱えている。原子力政策について、国は持続的な原子力発電の活用へ舵を切るとともに、長期に渡る原子力事業の環境整備を進める必要があり、そのうえで国民への理解醸成や原子力業界の魅力発信によって、サプライチェーンを含む原子力業界を志す人材の育成・獲得に繋げることが重要であると考えている。

また、火力発電は、脱炭素に向けて非効率石炭火力のフェードアウトが叫ばれる中で、そこで働く者は職場の行く末に不安を感じている。化石燃料、特に石炭からの脱却という国際的な潮流は強まってはいるものの、我が国の実情に応じて火力発電の脱炭素への移行（トランジション）の形を明確に示すことが、現場力の維持・継承に繋がると考える。

この他にも再生可能エネルギーの大量導入とレジリエンス強化に向けた電力ネットワーク（送配電網）の次世代化が進められているが、電工職場では建設業において深刻化する人手不足や時間外労働の上限規制への対応などが求められている。

このように電力総連を取り巻く環境が大きく変化するなか、様々な課題に果敢に立ち向かうには、仲間の絆や連帯の強化の取組を進め、電力関連産業の魅力を高めることに繋げなければならない。電力総連では、組織拡大や男女平等参画社会実現等への取り組み、組織を支える人づくりなどを通

じて強固な運動基盤の構築を進めている。

将来にわたる電力安定供給やそれを支える人材をいかに確保・育成し定着をはかっていくのか、電力の安全・安定供給を通じて社会機能を維持するという責務が果たせるよう職場環境の整備や春季生活闘争による魅力向上に努めるとともに、現場に寄り添い一体感ある取り組みが継続できるよう産別組織としての役割を果たしていきたいと考えている。

3. 今後の運動の展望

少子高齢化・人口減少が進むなかでの人材・技術の維持・強化や社会保障制度の持続可能性の確保など、わが国の構造的な課題は今なお解決しておらず、足元の国際情勢等の変化も相まって、深刻さを増している。また、GXやDXの進展も念頭に置いた雇用と生活のセーフティネットの充実・強化とともに、あらゆる政策におけるジェンダー主流化など、働く者を巡る多くの社会的課題の解決に向けて労働運動が果たすべき役割は極めて重要である。

引き続き、連合構成組織として「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざすとともに、国連「持続可能な開発目標」（SDGs）の重要性を認識し、その達成に向けて努力を続けていく。

また、働く仲間の安全衛生確保は、労働組合の基本的な取り組みである。しかしながら、電力関連産業特有の重大災害である「感電」「墜落・転落」を含め労働災害が依然として高止まりの状況が続いている。その多くは、労働組合の無い協力会社で発生している状況にある。引き続き、職場組合員の安全意識向上の取り組みに加え、未組織の働く仲間の災害を防ぐ観点からも、組織化に向けた取り組みの強化をはかっていく必要があると考えている。

エネルギーを巡る国内外の情勢が大きく変化するなか、公平、公正で持続可能な電力安定供給や働く者の立場から現実的なエネルギー政策の構築に向け、関係方面に対する意見提起等を行っていかねばならない。事業環境が一層厳しさを増す中においても、働く仲間の雇用の安定や「現場力」の維持・強化を通じて、健全で持続可能な産業の発展が図られるよう、各構成総連・加盟組合と連携のもと、産別大の課題解決に向け取り組んでいく。

そのためにも、労働運動の基本である「仲間をつくる」、「仲間を守る」、「仲間とともに取り組む」の3つの原則に基づき取り組むことが重要と考えている。

情報産業労働組合連合会 (情報労連)

中央執行委員長 安藤 京一



1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

連合における昨年の春闘の平均賃上げ率は、33年ぶりに5%台(定昇込み)を実現し、賃上げ分が明確に分かる組合の加重平均では3.56%となり、過年度物価上昇率を上回った。情報労連における2024春闘の結果は、「春闘を取り組んだ組織」・「妥結できた組織」は、いずれも2023春闘と比べて、同程度であったが、月例賃金改善の要求水準・妥結水準は、2023春闘を大きく上回る結果となった。しかしながら、把握できた平均推計値では、2024春闘方針で掲げた定昇込み5%・ベア分3%の水準を下回る結果だった。

持続的な賃上げに向けては、物価高への積極的な賃上げを求める生活の維持・向上のための経済対策としてばかりか、生産性を高めていくことが企業に求められており、賃上げをはじめ、「人への投資」を積極的に行うことが重要になる。そのためにも中小企業に対する労務費を含めて価格転嫁が図られる環境整備が必要である。

適正取引・価格転嫁を進めていくためには、サービスと労働の価値を高め認め合う取引慣行の醸成が重要であり、サプライチェーン全体での基盤強化が必要である。2025春闘では、情報労連に加盟するすべての組合が賃上げ要求を行えるよう産別労働組合として、最大限の支援を行っていく。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

人材不足が日本社会全体の問題として顕在化するなかで、情報サービス産業においては、働く魅

力を向上させ、人材の確保、そして、育成を進めることはより重要な課題となっている。情報労連が毎年調査を実施している「ITエンジニアの労働実態調査(2024年版)」では、「年齢別にみたエンジニアの過不足状況」で40代の不足が顕著に表れた。人材確保のために、重視している点については、「風通しのよい職場」をあげた企業が特に多く、労働条件の改善以上に職場でのコミュニケーションを重視している。また、「仕事を通じてスキルが身につく」点も重視しており、人材育成策として、20代には「OJTを重視」、30代以上では「社員の自己啓発重視」の割合が高い、等の結果が示されている。

情報通信産業においても、人手不足への対応は急務であり、国民生活の基盤を支える通信インフラ設備の建設～保守運用を担う通信建設産業の担い手不足が今後加速していくことが想定されており、情報通信産業全体に関わる課題であると認識している。

これら課題の解決に向けては、上記でも触れた適正取引・価格転嫁による「人への投資」を積極的に行うこともさることながら、社員のエンゲージメントを高めるために、処遇改善や職場の課題解決など、集团的労使関係の中で取り組みを強化していくことが極めて重要である。

3. 今後の運動の展望

前回のインタビューでも答えた内容となるが、「組織拡大」と「組織強化」の二点である。

まず一点目の「組織拡大」については、情報労連において、組織人員は減少傾向にあり、社会全

体でみても、労働組合の組織率は低下している。働く人・組合員の雇用を守り・労働条件の維持向上のためには、集团的労使関係を確立し強化していくことが重要である。言わずもがなであるが、労働組合は、組合員で成り立ち、その数が力の源泉となり、過半数獲得は必須である。組織人員数を増やすことは、労使信頼関係と対等性を強め、組合員を守ることに繋がり、会社発展にも寄与するものと考えられる。また、労働組合のない会社においては、不安定な状態に置かれ、不満があっても、声を上げることも憚られてしまい、不条理な働き方に従うしかない労働者が、今なお多くいる。こうした未組織労働者に手を差し伸べて、労働組合を作り、問題解決を図ることが、連合がめざす「働くことを軸とする安心社会」につながるものと認識する。とりわけ、多くのIT企業は、組合組織率が低いことから、組織化によりIT労働者の働く環境等を改善していくことが、情報産業で働く労働者全体の利益につながるものと確信している。

もう一点は、「組織強化」である。

まず、集团的労使関係の確立に向けて、経営と対峙できる組織力を加盟組合がつけていくことが極めて重要である。

さらに、次世代への運動の継承、組合役員の育成が重要と考える。とりわけ、ダイバーシティ推進の取り組みが重要として、ジェンダー平等の対応に力を入れていく。現状、中央本部における執行機関への女性役員参画率「30%以上」が未達成なことから、その達成に向けて、次期執行体制から「クオータ制」を導入する。情報労連の組合員に占める女性割合は、昨年6月時点で28.3%。科学的分析に基づくクリティカル・マスの観点から、組織運営における30%以上を意識するのは当然であり、組合民主主義の観点からも30%の数字に拘り導入することとした。

本来であれば、自然体で女性役員が30%以上になることが理想であるが、諸々困難な壁が立ちだかっていると感じており、その大きな壁の一つは、労働組合的なアンコンシャス・バイアスが強く働いているといえる。自省を含めて、自分自

身の中に潜むアンコンシャス・バイアスに気づき、マインドを変えていくことが大切であり、「クオータ制」の導入を機に、現状の思考と行動を大きく転換させ、組合民主主義の発展と多様性ある労働運動の確立、次代への体制強化などにつなげていきたい。

結びに、情報労連の前身である「電通共闘」が結成されてから62年。結成された背景には、高度経済成長の中で電話需要が激増し、通信建設労働者の労働条件は劣悪を極め、作業事故などが多発する事態に直面したことから、労働環境改善のために、未組織労働者の組織化をはじめ、闘う結集軸を構築するために産業横断的な組織の結成に至ったわけである。爾来、時代の変遷とともに、経済・社会構造の変化、情報技術などの進化、加盟組合の構成、多様化する組合員ニーズ等に合わせ、私たちの組織・活動も様々に変容を遂げながら、今日を迎えている。

しかしながら、60年以上におよぶ歴史の過程において、ぶれることなく貫いてきた情報労連の使命と役割は、「組合員と家族が安心して暮らせる社会の実現」であり、そのために、「自分たちの利益だけでなく、すべての人が幸せになれる社会があってこそ、組合員が安心して働き暮らせる」ことを軸に、結集と連帯によるスケールメリットを活かした産別運動を推進している。

この「ぶれない軸」を次代に継承・発展させていかなければならないとの思いから、結成60周年の節目にあたり、情報労連の基本理念「信頼と共感を礎に、社会的価値ある労働運動を推進し、誰もが暮らしやすい社会の実現をめざす」を制定し、その実現に向けた4つの行動指針を定めた。

しかしながら、情報労連の現状は、組織人員の減少、それに伴う財政の縮減、加盟組合との接点の弱さなど、様々な課題に直面している。現在地は、階段の踊り場で足踏みを続けているような状況にあり、まさに正念場。産別・情報労連と単組・加盟組合が「産単」一体となって、険しい道のりを、ともに乗り越え、「信頼と共感を得る揺るぎない産別運動」を次代につなげていく。

日本化学エネルギー産業労働組合連合会 (JEC連合)



会長 堀谷 俊志
(インタビュー)

1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

1) 賃上げに関する課題と今年の取り組み方針

近年の春季生活闘争（以下、闘争）について振り返ると、2023年闘争では、連合の総括と同様、賃上げに改めて取り組んだ2014年以降ほぼ30年ぶりとなる高水準の賃上げを実現した。昨年の2024年闘争では、JEC連合全体の賃上げ平均は5.3%であり、連合の全体平均（5.1%）と同程度であった。全体としては好調に見えるが、この2年の間で、大手と中小の間では賃上げの差が2%（年に1%）開いてしまっている。JEC連合は中小労組が加盟組織全体の75%を占めており、この規模間格差の是正が大きな課題といえる。

このような経緯をふまえ、今年の2025年闘争における賃上げ方針は、定昇相当分（約2%）の確保を大前提に、平均所定内賃金4%以上のベア要求を提示した（昨年のベア要求は「4%」）。さらに、格差是正のための施策として、JEC連合で定めるめざすべき賃金水準の最低基準に到達していない場合は、上記の定昇込み6%以上の要求に、格差是正分を上乗せすることとしている。これは、たとえ賃上げの獲得に至らなかったとしても「経営に対する格差是正のためのメッセージ」として、堂々と主張することが必要であると考えている。

なお、賃上げの要求方針について、他産別では「額」で示すところも多いが、JEC連合では「率」で示すこととしている。妥結の際に差がついてしまう現状からすると、要求の形式そのものが問題というわけではないと考えられること、また、「額」での要求とすると積極的に賃上げできるところを抑制してしまう可能性もあることから、「率」での要求としている。

2) 中小労組の支援

2025年闘争の最大のポイントは、中小労組の支援である。ベアや格差是正に取り組むためにはその原資が必要になるが、中小企業では日々の生産性向上の取り組みだけで十分な原資を確保することが難しい場合もある。そのため、賃上げとともに「労務費を含む適正な価格転嫁」の取り組みが求められる。

JEC連合では、大手労組が要求書や交渉の場で経営側に適正価格の取引の要請を行い、取引関係にある中小労組で働く仲間の賃金を上げていくことを経営側に訴えていくこととしている。

闘争における中小労組の支援について、産別としての取り組みを2点紹介する。まず、1月～2月にかけて「春闘情報交換会」として全国10ブロックを回って意見交換を行い、すべてのブロックでの意見や会長の発言を共有し、労使交渉の“バイブル”として活用できるようにしている。この取り組みは毎年行っている。中小労組に対して行った労使交渉のアドバイスの一例として、中小ならではの技術や製品の価値をアピールすることや、生産性向上の観点から経営者に値上げを求めるといった内容などが挙げられる。このような労組の前向きな意見は、経営者に勇気を与える面もあると思われる。

このほか、今年度「中小応援フォーラム」を初めて開催し（2025年2月）、98名（会場32名・リモート66名）の参加があった。藤村博之氏（労働政策研修・研究機構理事長、法政大学名誉教授）の基調講演のほか、JEC連合から、賃金交渉に向けた基礎知識、価格転嫁・取引適正化の取り組み等を説明した。リモート対応に加え、遠方からの会場参加者には産別から旅費の補助をするなど、財政が潤沢でない組合からも参加しやすくする工夫も行った。

3) グローバル企業労組に対する支援

JEC連合には、グローバルに事業を展開している企業の労組も加盟している。そのような組織からは、2025年闘争に関して、ジョブ型（職務主義型）人事制度が導入されており産別方針通りに取り組めない、賃金等の各種調査や情報交換を行うにあたって欲しい情報に合っていないといった意見も多く聞かれる。そこで、グローバル企業の労組だけが集まる情報交換会を行うこととした（2024年秋に第1回を開催）。会社が保有する報酬サーベイは労組には開示されないため、組織数は少ないものの“JEC連合版”のサーベイを作る試みも検討している。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

1) 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取り組み

人材の獲得競争が激しくなるなか、各企業労使では、働き方改革やワーク・ライフ・バランス（以下WLB）に関連する多様な施策に取り組んでいる。これ自体は大切な取り組みである一方、テレワークが可能な職場と不可能な職場がある（とくに交替勤務には適用できない）、定員確保の観点から休みの取りやすさが現場とスタッフ職とは異なるなど、「WLBが進むほど職種間で壁ができてしまう」点に課題を感じている。製造現場を多く預かる産別としては、働き方改革や労働者の権利の拡大を進めていく際に、その恩恵を直接的には受けない人たち（とくに現場で働く人たち）へのメッセージを同時に発することが必要だと考える。

2) 人手不足とその背景

人手不足にも大きな危機感をもっている。とくに製造現場では、人手不足が顕在化した時点で工場は稼働できなくなってしまう。DX化も進んでいるが、法的な規制や安全の問題から、人をAIや機械に置き換えていくことには限界がある。加えて、そもそも働きたい人が集まらないという問題もあり、とりわけ土日や祝日の勤務への嫌悪感が強い。大きな視点で見れば、為替の問題もあるかもしれないが、同様の仕事に就く労働者の賃金は、欧米と日本で大きく異なる。産別だけではなく、連合としても声を上げていくべき問題であり、国も本気で考えなければならぬ。

3) 女性や高齢者の活躍推進

女性や高齢者の活躍に取り組む企業も増えている。関連する労使の取り組みの一例として、65歳定年制の導入の際に定年後も同じ仕事に就く場合は賃金が下がらないよう制度を整備したり、仕事の危険度合や内容を社員にヒアリングして工程や設備の改善を行うといった動きもみられる。また、男性中心であった現場では、女性用のシャワー室やトイレが新設されるなど、インフラの整備も進んできている。

3. 今後の運動の展望

JEC連合の運動を進めていくうえで大切にしたいと考えている点をキーワード的に挙げると以下のとおりである。

1) 助け合いの精神と、いい意味でのお節介

労働運動の根底は助け合いの精神である。若い世代から労働組合の“メリット”は何かと聞かれることがあるが、「自分だけがよければいい」というのはそもそも運動ではない。また、労働運動のリーダーには、組合員に対して、親心のようないい意味での

お節介をやってほしい。それが求心力となり、ひいては組織を強くすることにつながると考えている。

2) 中小労組の支援を強化

1)の運動の意義を踏まえれば、中小労組の支援は当然の取り組みである。冒頭で近年の賃上げの状況を紹介したが、これはJEC連合全体（約300組織）のうち、報告のあった約200組織の結果に過ぎない。残りの約100組織は集約自体ができておらず、このフォローこそが究極の中小支援であり、今年の闘争ではこれにこだわりたいと考えている。その一環として、全組織名をボードに書いて見える化する。日々の取り組みのなかで、中小労組や現場からの産別への期待も感じており、これに応えていきたい。

3) 現場に根を張り、組合員の声を聞く

組合役員の「現場力」の低下に危機感をもっており、とくにコロナ以降は加速していると思われる。メールなどのオンラインツールは便利であるが、それだけでは組合員の声は拾えない。現場に足を運び、組合員の声、組合員の“世論”を正しくつかみ、それをもとに運動を展開していくことが求められる。そして、この声が反映された方針を皆でやり遂げる、ということを変えて大切にしていきたい。

4) 行き過ぎた労使協調の見直し

良好な労使関係は重要である一方、労使協調が行き過ぎている場面もみられる。たとえば、会社からの意見に対して労組としての反論や独自の意見をもつことができない、組合員からの相談に労組が“会社の”回答をする、といったことが実際にみられる。「労組とはそういうもの」という意識になってしまっていることが原因だと思われるが、改めて運動や労組のあり方を見直すべきである。このほか、財務状況など会社の状況をわかりすぎているために、「利益が出ていないから賃上げを我慢しよう」などと迎合してしまうケースもみられる。労組が労組として、また労組らしく会社と対峙できるよう、産別としてもサポートしていきたい。

5) 組織拡大こそがすべての基盤

JEC連合では、組織拡大を「労働組合の社会的役割と自組織の強化」という認識のもと、最重要課題の一つと位置付けている。組織拡大こそがすべての基盤であることを役員に徹底して取り組んだ結果、2023年度は6,000人強の増加を達成した。2024年度はそれ以上となる見込みであり、今後も力を入れて取り組んでいく。

（インタビュー：2025年2月18日）

全日本運輸産業労働組合連合会 (運輸労連)

中央執行委員長 成田 幸隆



1. 運輸労連の春季生活闘争の取り組み

連合は、今年で4年目となる「未来づくり春闘」を掲げ、四半世紀におよぶ慢性デフレに終止符を打ち、賃上げを安定した巡航軌道に乗せるとしている。

社会の状況が大きく変わる中、運輸労連は一昨年2023春闘で単純平均4,093円、加重平均7,390円の賃上げを達成。昨年2024春闘では、単純平均5,833円、加重平均8,291円の賃上げとなり、30年ぶりの高水準となった。

しかし、連合の2024春闘における要求目標は「1万5,000円」だったため、産業間の格差は広がっているのが実態である。その意味でも、今2025春闘は、賃上げの流れを継続・定着させる取り組みが重要で、統一要求基準を「1万5,500円中心」とした。これは、所定内労働時間賃金に定期昇給(相当)分の1.5%と、賃金改善分(格差是正分・物価上昇分を含む)としての4.5%を加えた6.0%を乗じた額である。

要求基準(水準)については、1月の中央委員会の中で、「もっと高く」との意見もあったが、要求額と妥結額の乖離を指摘する声や、地域によってはついていけないとの意見もあり、議論を積み重ねて、産別全体として、しっかりと闘っていきける額とした。

3月13日に全国組合のヤマ場を迎えるが、執筆時(3月10日)現在では、満額回答や要求を上回る回答を得ているところもある。すべての加盟組合が要求を掲げて全力で取り組み、社会の大きな変化を生み出し、社会規範(ノルム)を変えていきたい。

2. 賃金格差を是正するために

私たちトラック運輸産業は、全産業平均より労働時間は2割長く、賃金は1.5割低いと言われてきた。その背景には、1990年以降の規制緩和(物流二法の施行)がある。これを契機に事業者数は

1.5倍に増え、現在は約6万3,000者となっている。一方で、貨物量はピーク時から約4分の3に減少している。貨物が減って事業者が増えれば、当然、過当競争となる。経済的規制緩和と両輪ですめるべきであった社会的規制が十分に機能しなかったため、過当競争による不適正事業者によるダンピングや違法行為が横行し、業界が疲弊したといっても過言ではない。

社会全体で見れば、物価が上がらないことから賃上げも進まず、「安くて当たり前」が膠着した社会であった。その中で、物流費(運賃)は削減の標的とされ、過当競争の負のスパイラルが30年間続いてきたのがトラックの実態だ。荷主の理解を得ながら業界の秩序を正していくことができなければ、賃金格差を改善することはできない。

3. 「2024年問題」はスタートしたばかり

こうした状況の中、昨年はいわゆる「物流の2024年問題」がスタートした。

私たちの業界は、長時間労働に起因する健康問題として、脳・心臓疾患や過労死、腰痛、そして長時間労働による疲労からくる事故やケガ等が発生している実態を多く指摘される。これらの対策もあり、2024年4月より、時間外上限時間は5年の猶予期間を終えて960時間、トラック運転者の年間総拘束時間は改善基準告示の改正により、これまでの3,516時間が、原則3,300時間、例外でも3,400時間に縮減された。

野村総研が発表した分析結果によれば、「2024年問題の影響」で、2026年には全国の荷物総量のうち約28%、2030年には約35%が運べなくなり、何もしなければ物が運べなくなると推計された。「運べなくなることを問題として捉えられているが、改善すべきは、国民生活や社会経済を支えているトラックドライバーの「働き方」である。それを踏まえ、私たちを取り巻く各種規制は進展し、物流関連二法(新物効法と改正事業法。

2024年4月成立・同5月公布)も順次施行される予定である。

一連の施策では、労働組合も事業者団体も行政も同じベクトルである。それぞれアプローチは異なっても、めざすところ(ドライバーの労働環境の改善)は一緒で、少しずつ前進しているが、まだ序章である。とりわけ「2024年問題」に関しては、社会(一般消費者)にも影響を与える課題で「終わったこと」と認識されてしまわないか懸念している。「2024年問題」は物流業界だけでなく、社会全体の問題として捉えてもらわなければ解決はできない。

トラックの現状を変える一環として、運輸労連は「事業許可更新制」の導入を求めてきた。昨年12月には、全日本トラック協会が法律の改正・成立に向けた取り組みを表明している。業界を変えていくためには、真面目にルールを守っている事業者が報われ、その働きの価値が正当に評価されることが不可欠である。トラックも社会インフラとして人々の生活と命を預かっているということを、社会にアピールしていきたいと考えている。

4. 変わりつつある社会の慣行

賃上げの原資となる価格転嫁で、トラック運送業は全30業種中29位、価格転嫁率(受注企業の業種別集計)は34.4%に甘んじている。(中小企業庁による第7回「価格交渉促進月間フォローアップ調査」)。これも規制緩和の影響が色濃く反映されているのではないかと考える。過当競争の歴史の中で、事業者と荷主の上下関係が構築されてしまったからである。

運賃改定の具体策として導入された標準的運賃は、各社の交渉力などによるところが大きく、企業規模によって進捗に濃淡がある。ようやく交渉のスタートラインには来ているものの、今後もさらなる取り組みが必要。もう少し踏み込んだ話をすると、例えば飛行機、鉄道、バスにしても、一般消費者に対しては「いくら」と明確に料金が提示される。しかし、私たちは宅配便を除いて、企業間の取引(BtoB)は一般消費者には見えづらいこともあり、現状のトラック運賃や荷待ち、その他附帯作業の働き方の改善のネックになっている。

ただし、数年前に比べると社会も変わってきており、物流事業者任せではなく、荷主も自分たちの問題として考えているところが着実に増えてきた。大手のスーパーなどでは、パレット化や積載率の向上で荷待ち時間を減らす取り組みが進んでいる。こうした運び方改革(物流の効率化)と働

き方改革(労働条件の改善)を同時並行でやっていくことが私たちの最大のテーマだと考える。

5. 持続可能な産業へ向けて

私たちが目標に掲げる、魅力ある持続可能な産業の実現のためには、若者や女性の活躍も欠かせない。しかし、現状ではドライバーのみならず事務職でも高い有効求人倍率が続いており、人手不足が顕著である。

人に選ばれるためには、労働条件の向上と同時に、手荷役をなくすなどの省力化で運転業務が主体となれば、誰もが働きやすい労働環境になるはずだ。そして、女性のドライバーを増やすためには、労働環境の整備はもちろん、勤務体系や制度の整備、企画の段階から意思決定まで、当事者に参画してもらうことも大切だ。

昨今、AI(人工知能)の進歩が著しい。自動運転に関しては事故のリスクなどクリアすべき課題が多いものの、私たちの職場でも倉庫の自動化などが普及している。また、ドローンを活用した物流の検討も進んでいる。このようにIT分野に特化した若者を採用する余地は多分にあるのではないか。これまでの業界にはなかった発想で人材を集め、その人たちに企画してもらうことで新たな仕事ややりがい生まれることもあるはずだ。

そもそも、「物流自体に価値がある」ということは強調しておきたい。ビジネスでは、「付加価値の最大化」などが目標として掲げられる。組合も、時短に伴う効率化などは意識しなければならない。しかし、労働そのものにすでに価値があることに盲目になり、私たち自身が、自分たちの仕事を低く見積もりすぎてはいないだろうか。

価値の認識と同時に、トラックの魅力を発信することが重要だ。千葉テレビ放送が制作している「トラック人生1本道」というシリーズでは、毎回ドライバーに密着している。女性も男性も登場し、「中学のときから決めていました」「最高の仕事です!」など、明るく前向きに語られていることに、業界当事者として深い感慨を覚えた。トラックの厳しい現場実態を周知するのも重要だが、未来志向な話題も欠かせない。テレビより、YouTubeなどSNSの影響力が大きくなってきている現在、仲間を増やす取り組みとしてそれらを活用することも重要だ。当該番組のような良いコンテンツを紹介し、共有することも立派なアピールの一つである。

いずれにしても、社会インフラとしての物流の価値を理解いただけるよう労働組合としても積極的に発信していきたい。

日本食品関連産業労働組合総連合会 (フード連合)

会 長 伊藤 敏行



1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

フード連合は、春季生活闘争を「総合生活改善闘争」と位置づけ、「経済の自律的成長」と「食品関連産業で働く労働者の相対的地位の向上」を目標としている。

2014年～2022年までの賃上げ結果は、概ね2%（総額）程度であったものが、2023闘争は賃上げ率3%（総額）を超え、フード連合結成（2002年）以来、最も高水準な結果となった。2024闘争は、2023闘争を大きく上回る5%（総額）を超える結果となった。また、2023・2024闘争は、全体および300人未満の中小労組についても額・率とも連合集計を上回ったことは大いに評価している。

賃金構造基本統計調査（厚労省）による2023年産業別の所定内賃金比較では、食料品製造業（飲料たばこ飼料を除く）は23業種中22番目（指数86.6）、飲料たばこ飼料製造業は15番目（指数93.9）であり、依然として食品関連産業の所定内賃金の相対的地位は低位にある。

我々の目標である「食品関連産業で働く労働者

の相対的地位の向上」は、まだまだ道半ばである。また、2023・2024闘争では、フード連合の約8割を占める中小労組（300人未満）は健闘したが、残念ながら大手との格差は拡大した。

2025闘争では、2024闘争を上回る要求を掲げ取り組んでいるところである。特に、中小労組の賃金の底上げは極めて重要な課題と受け止めている。フード連合は、「中小労組春闘推進会議」を設置し、本部（地域ブロック含む）、業種別部会、グループ大手組合が総がかりで中小労組支援に取り組むことを確認し、要求から妥結に至るまで、いつ、どこで、誰が、どのような支援を行ったかを組織・中小局を事務局として一元管理し、関係者が常に情報共有する体制を構築している。

一方、中小労組の賃金の底上げするためには、価格転嫁を含めた公正な取引慣行の実現が不可欠である。フード連合は、2003年からU Aゼンセンと連携し、取引の現場の課題である優越的地位の濫用行為の改善に向けた活動を進めてきた。取引慣行の実態を把握するために、営業を担当する

< 2022年以降の要求と結果 >

	要 求	妥結（総額 加重平均）	
		全体	300人未満
2022年	ベア 6,000円程度 総額 11,000円以上	6,135円 2.05%	4,749円 1.87%
2023年	ベア 9,000円程度 総額 14,000円以上	11,199円 3.74%	8,854円 3.50%
2024年	ベア 10,000円以上 総額 15,000円以上	15,878円 5.23%	12,487円 4.86%
2025年	ベア 13,000円程度 総額 18,000円以上		

加盟組合員を対象に、毎年「取引慣行に関する実態調査」を実施し、取引現場での問題となり得る事例の発生状況をまとめている。その「実態調査」を、公正取引委員会ははじめ関係する省庁や業界団体に対して是正に向けた取り組み強化の要請を行っている。また、政党に対しても食品取引の実態を伝え必要な法改正や政策等の検討に繋げるよう要請している。

一昨年秋、政府が「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を発表し、「価格転嫁」に関し、関係省庁の連携した取り組みは、私たちの長年継続した要請行動がようやく理解されてきたと感じる。

食品が生産者から消費者に届くまでの各段階、いわゆるフードバリューチェーン全体として生み出した価値が公正・適正な価格として評価される取引の実現に向け、引き続き取り組んでいく。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

食品関連産業は、中小・地場企業が圧倒的に多く、しかも大手企業であっても他産業との比較では企業規模は小さい。しかし、食品企業の認知度は高く、大手企業では、毎年就職ランキングで上位を占める企業もあり、これまでは採用しやすい産業であったと言える。しかし、昨今は、他産業と同様に人材確保は大きな課題である。中小企業は更に深刻で、採用はもちろん定着もままならず、「仕事があっても人がいない」といった状態である。特に日配品を扱う企業では、多くのパートなど非正規社員が働いているが採用に苦労し、外国人労働者が増加傾向にある。

人材育成については企業のみならず労働組合も強化しなければならない課題である。将来を担う人材確保・育成については、産別のみならず、労働界全体として検討しなければならない。

3. 今後の運動の展望

フード連合の2023～24年度の運動方針の重点課題は以下の通りである。

1. 食品労働者の総結集
2. 組織力の向上・連帯強化

3. 総合的な生活改善、雇用・労働環境の整備
4. 産業政策の確立・実現
5. ジェンダー平等をはじめとした多様性推進、及び社会性をもった運動の実現

組織拡大については、「15万フード連合」の実現のため、マイルストーンである中期目標として2030年9月までに「13万フード連合」を掲げ総がかりの体制で取り組んでいる。労働組合の原点は仲間づくり、組織拡大は終わりなき運動である。

フード連合は綱領で「食品関連産業労働者の社会的地位の向上」を掲げている。

「食料品が高くなって家計が苦しい」、「物価高の影響は食料品の高騰だ」そのような声を聞くたび心が痛む。

食料品を安全で安心なものを消費者に届けるために、日々、懸命に働く労働者がいることを忘れないで欲しい。そして、その労働者の賃金をはじめ、労働条件は他産業との比較において恵まれたものでないということを声を大にして申し上げたい。

食品関連産業が魅力のない衰退産業になっては、国民生活に影響がでるのは間違いない。人が生きるうえで最も大切な「食」を提供する産業を、誇りがもてる魅力ある産業にしていくためにも「食」に携わる労働者の社会的地位の向上が必要である。安全・安心な食料品を安定供給するためにも、適正な価格で販売されることが我々の切なる願いである。2024年「農林水産物・食料品」の輸出額は1兆5千億超え、日本の食料品は、海外では価値に見合った価格で売られている。また、日本を訪れる多くの外国人観光客は、日本の「食」の価値を高く評価している。「食料品」は安くてもあたりまえ、食品関連産業労働者は賃金をはじめ労働条件が低位であたりまえ、そんなこれまでの悪しき規範を改めて、「商品の価値」も「労働の価値」も認め合う、そんなあたりまえの社会にしていくためにも、更なる組織強化をはかり運動を展開していきたい。

損害保険労働組合連合会 (損保労連)

中央執行委員長 北村 聡太



1. 損保労連について

損保労連は1967年に結成された産業別労働組合であり、損害保険会社と関連する損害調査会社、情報システム会社、生命保険会社、持株会社、ビジネスサポート会社、リスクコンサルティング会社、保険代理店などの企業別労働組合23単組、約85,000名の組合員から構成されている。

組合員が「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実現している働きを具体的にまとめた「創造性豊かな働き」を拠り所とした取り組みを通じ、社会・消費者から評価される魅力ある損保グループ産業の健全な発展をめざすとともに、損保グループ産業で働く全従業員の労働条件の維持・向上をめざしている。

現在、損保グループ産業では、一昨年から立て続けに発覚した保険金不正請求事案、保険料調整行為事案、情報漏洩事案に直面しており、一連の不適切事案により損なわれた社会・消費者からの信頼を回復すべく、業界・各社が取り組みをすすめている。損保労連としては、本件を私たち自らも当事者意識を持って取り組んでいくべき課題と認識し、職場における取り組み状況を注視するとともに、神経系統としての労働組合の役割発揮の観点から経営チェック機能の強化を図るなど、働く者の立場から産業の信頼回復に向けた取り組みを推進している。

2. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

損保グループ産業における直近2年間の春闘を振り返ると、2年連続業界統一で賃金改善を求める産別春闘方針に則り、全加盟単組がベースアップ要求を掲げ、主体的かつ真摯な交渉を行った結果、すべての単組でベースアップを軸とする賃金改善が実現した。長年培ってきた労使の信頼関係のもと、単組が要求に込めた想いを経営が真摯に受け止め、労使がお互いに納得いくまで論議を尽

くした結果であり、「成長と分配の好循環」を確実なものとするステージ転換に向けた大きな一歩になったと評価している。

損保労連は、かねてより賃金交渉にとどまらず、直面する課題や必要な環境整備も含めて労使が健全な危機感の下で徹底的に論議を重ねていくことで、組合員が働きがい・やりがいを実感しながらさらなる付加価値高い働きを実践し、将来の労働諸条件の維持・向上の前提となる産業の健全な成長・発展につなげていくといった好循環を実現することに、春闘の“意義”を見出してきており、この2年間もこうした春闘の“意義”について改めて労使で認識をそろえてきた。他産業において経営側が労組要求の確立・交渉に先んじて賃上げの意向や水準を対外的に発表するケースが散見されるなか、損保グループ産業で同様の事象が発生しなかったことは、春闘要求の重みや春闘方針を確立するプロセスの重要性を経営が十分に理解しているからであると受け止めている。

産別が構築してきた共闘態勢についても、単組の発言力・交渉力の源泉となり、確実な後押しになったと捉えており、春闘の取り組みについて特段の課題認識は有していないものの、社会全体で継続的な賃金改善の定着が求められるといったこれまでとは大きく異なる春闘情勢を迎えているなかで、今後、他産別における取り組みを調査・研究しながら、今日的にも期待される役割を十分に果たしているのか、見直しの余地がないのか等を広く検討していくこととしている。

3. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

まず人材の確保について、損保グループ産業のなかで特に課題を有しているのがアジャスターである。アジャスターとは、保険会社の保険事故の損害調査業務を行う専門職で、具体的には損害車

両の損害額、事故の原因および損傷部位と事故との技術的因果関係の調査確認などの業務を行っている。アジャスターの担っている業務は、損保会社が適正に保険金をお支払いするためにはなくてはならない仕事であり、アジャスターが不足すれば、保険金支払いが滞ることになりかねない。

他方、アジャスター社員の高齢化は年々進んでおり、これに伴い社員数も減少傾向にある。また、アジャスターには自動車の構造や修理技術に関する専門知識が求められるため、自動車整備士を養成する専門学校などで専門教育を受けた学生や自動車整備士として働いてきた経験者を採用してきたが、自動車整備士になる若者が減少しており、採用環境の厳しさは増している。

こうしたなか、損保労連では過去より、損害調査会社の経営との意見交換の場である損害調査産業別労使懇談会で継続的にアジャスターの認知度向上・魅力度周知の必要性や、不正請求排除の体制維持・強化の観点から人材確保の重要性について認識をそろえてきた。くわえて、損保協会に対してもこうした課題認識を共有し、業界全体での取り組みにつなげるべく働きかけを実施してきた。損保労連としては、引き続き各社での対応状況や課題を確認するとともに、人材確保に課題を有している他産別での取り組み事例を調査・研究し、今後のさらなる取り組み強化策を検討していく。

次に人材の育成について、コロナ禍を経てリモート環境下で働く機会が増加したことに伴い、職場での何気ない対話のなかで得られていた成長に資する気づきの機会が失われている実態を確認している。そのため、こうした環境下においても、上司・部下間の“タテ”の関係性だけでなく、職場メンバー同士の“ヨコ”の関係性のなかでもお互いが気づきを与えられるよう、こうした観点から各職場での好事例の展開などを通じて、そのベースとなる「ともに育つ・育てる意識」の向上に優先順位高く引き続き取り組んでいく。

4. 今後の運動の展望

損保労連では、産業や働き方に大きく影響する環境変化により、解決すべき多くの課題に直面することが想定されるなか、限りある資源を有効に活用しながら、必要な取り組みを効果的にすすめていくためには、中長期的な目線から特に優先的に取り組むべき課題を明確化しておくことが有効と考え、2022年度から2025年度までの3か年を期間とする、中期重点取組課題『Action2025』を

策定した経緯にある。

『Action2025』は、「技術革新への対応」「多様な働き方の実現」「人が育つ風土の定着」「政策実現力の向上」「組織力の強化」の5つの柱で構成している。また、価値観の多様化が一層すすむなか、メンバーが互いの価値観や考え方を理解しあい、自らの能力を発揮できる働きやすい環境をつくることで、多様な人材の活躍を組織力の最大化につなげ、新たな価値を創造していくことが重要との認識の下、「多様性の受容」の推進をさまざまな活動を展開するうえでのベースと位置づけている。

取り組み開始から2年半が経過し、現在、次期中期重点取組課題の検討にあたり、この間の活動を総括している最中ではあるが、毎期の活動計画のなかで特に重点的に行う取り組みを具体的に定めてきたことで、5つの柱に掲げた各課題の解消を着実に前進させることができたと考えている。

他方、この3年間、産業を取り巻く環境が加速度的に変化しており、産業別労働組合として取り組むべき課題も変化していることから、今後に向けては重点取組課題の見直しが必要と考えている。特に、大きな環境変化の1つとして、冒頭にも記載した損保業界において発生した一連の諸問題に対する信頼回復に向けた取り組みがある。損保業界は、産業に対する社会・消費者からの信頼が大きく損なわれたことを受け、業界全体で法令等遵守に関する態勢強化にくわえ、業界における従来のビジネス慣行やそれが生み出した競争環境の歪みといった、業界の構造的課題を解消し、顧客本位の業務運営の強化を図るとともに、健全な競争環境の実現に向けた取り組みがすすめられている。諸問題の発生後、損保労連および加盟単組では、「産業の構造的課題の解消に向けた各種論議や関係先への意見発信」、「労働組合に求められる役割の強化」に取り組んできたが、今後はこうした活動に加え、組合員のめざす働き方などへの影響にも注視していく必要があることから、次期Actionの中期重点取組課題の1つとして捉え、優先度高く取り組んでいくことを検討している。

損保グループ産業の健全な発展や、そこに集う仲間の労働諸条件の向上に向けて、先に述べた環境変化をふまえつつ、この先数年産別として注力すべきこと、そのために、変えてはいけないこと、変えなければいけないことについて、加盟単組と論議を重ね、中長期の方向性を見出していきたいと考えている。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第54回】 企業再建闘争（8）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

私たちは生活と企業を守るために10カ月もの長い間、苦しみをたえて頑張ってきましたが、3月24日中山中労委会長立会いのもとに、別項の協定並びに確認書に会社代表丹波取締役、全織同盟滝田会長が調印するにおよんで、私たちが当初から主張してきました、工場閉鎖や首切りをしないこと、全面操業を速やかに行うことなどが確約されました。このことは私たちの組合が会社の不当な圧迫や、「再建派」の美名にかくされた極左勢力の逆宣伝にもめげず正しい方針のもとに頑張ってきた成果と共に、関係当事者並びにご家庭の皆様方の深いご理解とご支援の賜物であり厚く御礼を申し上げます。

この調印によってすべてが解決したのではなく、完全再建のために協定書の精神にもとづいて、経営者は極左勢力と結託して、組合を圧迫するような無謀なやり方をあらため、全面操業する責任をはたすための努力をなし、組合は不幸にして分裂状態にある組合を統一する責任を負っております。会社からご家庭の皆様にかえってご心配をおかけするような文書がおくられていると存じますが、これは協定調印前に出されたもので現在の情勢はこの新聞でおわかり願えるものと思います。私たちも近江絹糸の発展と私たちの生活向上のために努力し、ご家庭の皆様のご期待にこたえる所存でございますので、ご家庭の皆様にもお子様に激励をしていただき、今後共一層のご理解

とご協力をお願い申し上げます（渡辺三郎「ご家庭の皆様へ・今後ともご支援を」『きんろう』1958年3月31日付）。

6. 1958年（続き）

3月24日:

近江絹糸労組の本部派と再建派の激しい対立は、ピークに達して後戻りできないところまで進んだ後に事態は急展開を見せた。会社再建を巡る対立の末に全織同盟が中労委にあっせん案を申請していたが、全織同盟と会社側の交渉ルートは断ち切られてはならず、丹波社長と山口組織部長の話し合いは継続していた。この日、東京のホテルでの話し合いが合意に達して決着した。

19:30、中労委で中山会長の立会いの下、会社側が速やかに全面操業を開始する、大垣工場の集中操業を中止して各工場の均等操業を行うなどの協定書と確認書に近江絹糸丹波社長と全織同盟滝田会長が調印し、再建に取り組むことになった。

この協定の締結によって、本部派は、工場閉鎖や首切り反対闘争に勝利し、分裂者と経営者が手を組んだ差別的操業を打ち破り均等操業を勝ち取った、と声明を出した。一方、再建派も全織同盟と本部派が闘争指導の行き詰まりを認めざるを得なくなり従来の経営者退陣闘争を取り下げたことは前進であり成果

である、との声明を発表した。

両派は、協定書の内容をそれぞれ有利に解釈し勝利を競い合ったが、協定書では全織同盟が唯一の交渉相手とされたため、いわば喧嘩両成敗のような形で共に交渉団体の資格を喪失した。両派が、労組の機能を発揮することができない事態を打破するためには、労組を一本化することが必須となるが、労組の統

一はこの時点で現実的ではなく多難であった。

協定書と確認書の全文は下記の通りである。

3月25日:

全織同盟と近江絹糸の協定書締結の翌日、各支部での情勢は様々であった。例えば、大垣工場では当初宣伝カーで市内を回り、朝刊記事はデマ、と主張

<協定書>

思えば昭和29年し烈を極めた人権争議の終息後、今日にいたる間、たまたま公正取引委員会の審決を契機として、1つには経営権確立、2つには企業の再建方策をめぐり、労使関係の現実是不安定な状態におかれてきた。

しかし、今回、中央労働委員会会長立会いの下に、企業の社会性と従業員の生活安定、近代的労使関係の確立をねがう一致した立場から、近江絹糸紡績株式会社と全国繊維産業労働組合同盟とはここに改めてつぎの事項を協定する。

記

- 一、会社はすみやかに全面操業を開始する。
- 一、全国操業に移るため必要な期間の措置として大垣工場の集中操業を中止し、各工場に均等操業を行なう。
- 一、前項の期間中、休業者に対して満勤賃金の80%を保証する。ただし全面操業に移行するまでは60%を支給し、全面操業開始後20%を遡及支給する。
- 一、会社は全織同盟を唯一の交渉相手とする。
- 一、全織同盟は組合の実質的な統一をはかり、正常な労使慣行の確立を急ぎ、全面操業体制に協力する。

<確認書>

昭和33年3月24日、近江絹糸紡績株式会社と全国繊維産業労働組合同盟との間に締結された協定書にもとづいてつぎの事項を確認する。

記

- 一、全面操業及び均等操業実施のための諸計画は、会社と全織同盟との間で協議する。
- 一、均等操業は綿紡績及びスフ紡工場を主体とする。
- 一、会社はこのさい従来の懸案であった労働協約をすみやかに締結する。
- 一、会社は本問題の解決に際して、解決金として金2千万円を全織同盟に支払う。ただし6ヵ月間に分割で支払うものとする。
- 一、昨年以來、会社と全織同盟との間で認知された経営者整備ならびに組合の自主統合については相互に信義をもって引続き努力する。

したが、事実であることが判明した。中津川工場では13:30に協定書の説明会を開催した後、本部派が市内料理店の一室に集結している再建派に話し合いを呼びかけた。富士宮工場では再建派が、解決したのは再建派のおかげ、と主張する一方、本部派は、今後は合同して単一の支部に復帰すべき、と呼びかけた。加古川工場では再建派が、解決内容は自分たちが主張したものである、と拡大掲示で呼びかけたが、一方では交渉権を失う窮地に陥った自覚から、支部の対等合併が必要である、と主張した。

3月29日:

全織同盟と会社側が協定書に基づいて交渉を始めたが、協定書の意味や解釈、労組分裂に関する意見が交錯した。このため、協定の内容と意味の確認と共通認識が必要であるとして、以後両者は4月2日、8日、9日、10日に交渉を続けた。

4月2日:

近江絹糸長浜支部は、支部長中村幸男ほか5人が商工会議所、警察署、労働基準監督署など市内各所を巡回し、協定書についての説明と挨拶を行った。

市役所では市長金澤薫から、長浜工場拡張時には長浜市が支援したこともあり工場閉鎖の撤回は喜ばしい、皆さんには責任がない、協定書内容を実施するには困難が予想されるが市も協力する、などの激励を受けた。

4月11日:

全織同盟の山口組織部長、綿紡部会副部長佐藤晋六、東洋紡労組組合長堀井礼二、近江絹糸の丹波社長は、4月11日、12日に会合を開いて協定書の解釈に関して検討した。

その結果、会社側は全面操業に責任を負い工場閉鎖や解雇を行わない、全織同盟は近江絹糸労組の統一に責任を負う、会社側は労組の統一を妨害し

たり差別的な取り扱いや嫌がらせを一切しない、などの内容を盛り込んだ「協定書の統一解釈書」をまとめて発表した。

4月15日:

全織同盟は本部派と再建派が統一された後は本部派と再建派が公平な取り扱いを受けることを確認する目的で、4月15日、16日に両派を集めて大阪で会合を開いた。

全織同盟から滝田会長、山口組織部長、綿紡部会長高山恒雄、佐藤綿紡副部長、堀井東洋紡労組組合長、大阪府支部長竹内正義、滋賀県支部長西田八郎、組合側は本部派から渡辺組合長、川平副組合長、大塚書記長、教宣部長西島恒雄、給与対策部長鈴木六郎、再建派から内田秀雄、平野実、阿久沢光、高村茂、石原駿郎が参加した。

この会合では、両派が「協定の統一解釈書」を了承し、統一のための委員会の設置、現場でのつるし上げの即時中止、統一委員会による情報発信への一本化などを確認し、統一への足がかりをつくった。

4月18日:

午後、近江絹糸労組統一委員会が全織同盟関西会館で開催された。参加者は全織同盟から山口組織部長、佐藤、岡村綿紡副部長、堀井東洋紡労組組合長、竹内大阪府支部長、西田滋賀県支部長、近江絹糸労組から両派各3人の代表者が参加した。

その結果、1958年5月中旬をめどに臨時大会を開催して統一を実現すること、そのために4月26日までに統一の具体策を検討することなどを決めた。

5月6日:

近江絹糸労組統一委員会が開催され、労組統一臨時大会を5月30日に東洋紡労働会館で開催することが決定された。また、この大会を成功させるために事前に両派が「統一契約書」を提示して調整すること、

本部および支部は衝突を避けるためにオルグや情報活動を一切行わないこと、文書には、いわゆる、自称などの刺激的な文言を入れないことなどを確認した。

5月30日:

全織同盟と両派による事前の調整が整わず、予定されていた労組統一臨時大会が延期となった。特に本部および支部の執行部役員の人選の考え方が一致せずに難航した。

労組統一臨時大会が延期されたことで、統一委員会を統一準備委員会へ名称変更して会合が開かれた。その結果、改めて1958年8月末をめどに統一準備を進めることが決まり、渡辺組合長を議長とする統一準備委員会を設置して、本部派5人と再建派4人の統一準備委員が選任された。

7月8日:

全織同盟は会社側との交渉で夏期一時金1.0ヵ月分を要求したが、最終的に0.6ヵ月分で妥結した。夏期一時金は7月と11月に分割支払いとなったため、労組側が労働金庫から借り入れて一括支払いで対応した。

7月18日:

統一準備委員会は、支部代表者会議を開催し、各支部の両派執行部の解散と、各支部5人(本部派3人、再建派2人)の合計55人の支部統一準備委員による委員会の設置を決定した。

各支部は統一準備の調整に入ったが、分裂時に大垣工場への応援者として転勤し就労していた再建派組合員の支部復帰問題が浮上し、富士宮支部と中津川支部で調整が難航した。

7月20日:

近江絹糸労組は、両派の本部事務所を統一した。

8月30日:

予定されていた近江絹糸労組統一大会は、再び開催されなかった。しかし、統一準備は継続されることとなった。

10月2日:

調整を続けていた近江絹糸労組は、統一準備委員会を開催した。代議員は本部派35人、再建派25人で両派とも支部ごとに選出すること、本部役員は7人で、本部派4人(組合長、副組合長、労働対策部長、生活部長)、再建派3人(書記長、給与対策部長、教宣部長)とすること、支部大会は民主的方法で開催すること、支部役員は一方の派が多数派になる場合は他方の派の支部統一準備委員2人が役員就任できること、勢力拮抗の場合は十分な話し合い役員を決めることなどを決定した。

その上で、1958年10月25日に統一大会を開催し、新執行部へ移行後は、中央執行委員が適宜団体交渉に参加し、交渉権が実質的に近江絹糸労組に戻るよう努めることを決めた。

なお、この日の統一準備委員会では、会社側から申入れのあった長浜工場と岸和田工場対策も検討された。

本田 一成(ほんだ・かずなり)

武庫川女子大学経営学部教授。博士(経営学)。

人的資源管理論、労使関係論専攻。

近著に『メンバーシップ型雇用とは何か 日本的雇用社会の真実』(旬報社)、『非正規という働き方と暮らしの実像』(旬報社)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。

論壇ナビ 2025

第4回：政策金利の引き上げ

中央大学経済学部 准教授 松浦 司

日本銀行は1月23～24日に開いた金融政策決定会合で政策金利を0.5%程度に引き上げる利上げを決定した。利上げは2024年7月の会合以来で、政策金利は2008年10月以来、17年ぶりの高い水準となる。先月の会合では市場の一部で利上げが予想されていたが、政策金利が据え置かれ、1月に0.25%程度から0.5%程度に引き上げられた。

12月19日の金融政策決定会合での引き上げ見送り

加藤出（東短リサーチ代表取締役社長）「日銀利上げ見送りで『円安加速』、低過ぎる実質金利は是正されず日本経済に逆効果」（『ダイヤモンド オンライン』2024年12月28日）は、12月に利上げを決めるべきだったとする。理由は、政策金利－インフレ率＝実質政策金利が低すぎるため、預金が海外に流失することで円安を加速させて、エネルギー価格を上昇させ、消費も元気がなく、中小企業も円安による原材料費の高騰に悩まされているとする。ただし、急激な利上げは、国債金利、住宅ローン、中小企業の借入金利が急上昇するため、最終的には時間はかかるものの1%前後になるとする。

熊野英生（第一生命経済研究所）「日銀25年は『1.7、12月利上げ』か：『トランプ』リスクに揺れる日米中銀」（『週刊ダイヤモンド』2025年1月11日/18日合併号）は、市場に日銀の「12月利上げ」を予想する見方が少なくなかったにもかかわらず見送った背景に政治的圧力が強く働いた形跡はなく、「トランプリスク」が現実味を帯びることがあると述べている。そのうえで、2025年1月、7月の利上げを予想する。

1月23日-24日の金融政策決定会合での引き上げ決定と今後の予想

石川智久（日本総研調査部長）「日銀が政策金利を0.5%に引き上げ」（『日本総研 Viewpoint』2025年1月24日）は金融市場に悪影響を与えないペースでの引き上げは金融政策の正常化の観点から望ましいとする。また、今後は半年ごとに0.25%のペースで利上げが実施されると予想する。

一方、日高正裕（ブルームバーグ記者）は、二人の相反する意見を紹介している。「国内金利は需給悪化で上昇へ、日銀は利上げ打ち止め」（『ブルームバーグ』2025年1月31日）では、米資産運用大手アライアンス・バースタインの橋本雄介ポートフォリオ・マネジャーによる日銀の利上げの停止という予想と、逆に「日銀1.5%まで利上げで金利リスク、投資慎重」（『ブルームバーグ』2025年2月3日）では、明治安田生命保険の北村乾一郎運用企画部長による、日銀が今後2年間利上げを継続して政策金利を1.5%まで引き上げるとする予想を紹介する。

まとめ

多くの論者は、12月の金利の据え置きを批判する一方で、1月の引き上げを歓迎している。根拠としては、金融政策の正常化である。低金利であると、マクロショックが起きたときに金利を引き下げることによって金融緩和をする余地がなく、政策の選択肢が限られるという問題がある。また、円安やインフレによって経済への副作用が大きくなっている。さらに日銀は、日本のマクロ経済状況について、「賃金と物価の好循環が引き続き強まっている」と述べている。賃金と物価の上昇によって政策金利を上昇させる余地があること、金融緩和による円安とインフレという副作用が目立つようになっていること、また前提として金融政策の正常化をすべきであること、このような理由で市場関係者は今回の金融引き締めを概ね歓迎する傾向である。

一方、今後の政策金利の動向に関しては、現在の0.5%から1.5%まで意見が分かれている。多くの論考を見ると、1～2年かけて1%へというのが平均的な意見である。追加的な政策金利の引き上げによる金融引き締めを歓迎する論者も急激な利上げによる国債金利、住宅ローン金利、中小企業の借入金利の上昇による負の影響は考慮すべきとしていること、トランプ政権による関税引き上げなどを今後のリスクとしている点では共通している。

松浦 司（まつうら・つかさ 応用経済学）

主要經濟勞働統計

p:速報値 (preliminary) r:訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業) 2020=100	総実勞 働時間 (全産業) 時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勞働者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有 効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	2020=100	円	円		
2020	5,973	191	2,161	1.18	318,387	100.0	135.1	100.0	100.0	609,535	416,707	
2021	5,973	193	2,196	1.13	319,461	100.6	136.1	99.8	99.8	605,316	422,103	
2022	6,041	179	2,474	1.31	326,308	98.8	136.4	102.3	102.3	617,654	437,368	
2023.12	6,114	156	2,454	1.27	572,334	166.5	136.1	106.3	106.8	1,099,805	540,273	
2024.1	6,076	163	2,468	1.27	287,563	83.5	128.7	106.7	106.9	497,383	402,498	
2	6,088	177	2,543	1.26	281,087	81.7	134.6	107.1	106.9	561,495	403,548	
3	6,080	185	2,514	1.28	302,060	87.5	136.3	107.0	107.2	513,734	447,971	
4	6,087	193	2,400	1.26	295,709	85.2	141.5	107.4	107.7	566,457	458,466	
5	6,096	193	2,363	1.24	297,162	85.3	136.8	107.5	108.1	500,231	442,707	
6	6,139	181	2,336	1.23	498,887	143.0	140.1	107.8	108.2	957,457	444,068	
7	6,113	188	2,365	1.24	403,090	115.0	141.5	108.4	108.6	694,483	438,860	
8	6,140	175	2,337	1.23	296,154	83.9	132.2	108.1	109.1	574,334	411,069	
9	6,149	173	2,361	1.24	291,712	83.0	134.7	108.8	108.9	493,942	399,754	
10	6,166	170	2,438	1.25	292,430	82.6	140.0	109.3	109.5	580,675	423,688	
11	6,167	164	2,429	1.25	308,486	86.7	140.2	109.7	110.0	514,409	408,607	
12	6,181	154	2,411	1.25	617,375	172.4	136.7	110.2	110.7	1,179,259	583,435	
前月比(%)	0.2	-6.1	-0.7	0.0	100.1	98.8	-2.5	0.5	0.6	129.2	42.8	
前年同月比(%)	1.1	-1.3	-1.8	-1.6	7.9	3.5	0.4	3.7	3.7	7.2	8.0	
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤勞統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計			
								輸 出	輸 入	差 引	
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円			
2020	100.0	100.0	100.0	95,570	901,835	113,744	7,773	68,399,121	68,010,832	388,289	
2021	105.4	89.8	108.5	102,086	1,541,419	122,239	6,030	83,091,420	84,875,045	-1,783,625	
2022	105.3	96.6	108.1	107,937	1,759,601	119,466	6,428	98,173,612	118,503,153	-20,329,541	
2023.12	105.0	102.8	107.1	8,378	127,088	8,712	810	9,642,926	9,584,044	58,882	
2024.1	98.0	105.5	98.6	8,238	110,960	7,954	701	7,332,754	9,099,295	-1,766,541	
2	97.4	99.6	98.1	8,868	114,208	7,779	712	8,249,204	8,632,182	-382,978	
3	101.7	107.2	99.4	9,130	135,650	8,256	906	9,469,325	9,086,926	382,399	
4	100.8	106.4	99.7	8,863	120,902	10,095	783	8,980,076	9,451,403	-471,327	
5	104.4	105.1	103.8	8,578	124,530	8,365	1,009	8,276,855	9,499,897	-1,223,042	
6	100.0	106.9	100.6	8,761	133,816	8,811	820	9,209,062	8,989,641	219,421	
7	103.1	104.3	103.1	8,749	123,942	8,726	953	9,612,707	10,246,964	-634,257	
8	99.7	109.8	97.6	8,581	110,770	8,295	723	8,433,484	9,142,637	-709,153	
9	101.3	105.6	101.9	8,520	125,360	8,901	807	9,037,934	9,337,441	-299,507	
10	104.1	104.6	104.6	8,698	122,550	9,095	909	9,426,981	9,895,172	-468,191	
11	101.8	107.9	102.6	8,996	119,327	8,438	841	9,152,301	9,266,800	-114,499	
12	101.6	106.4	102.4	8,893	143,094	8,031	842	9,910,165	9,777,709	132,456	
前月比(%)	-0.2	-1.4	-0.2	-1.1	19.9	-4.8	0.1	8.3	5.5	-215.7	
前年同月比(%)	-3.2	3.5	-4.4	6.1	12.6	-7.8	4.0	2.8	2.0	125.0	
資料出所	経済産業省			内閣府 機械受注統計調査	日本工作 機械工業会	国土交通省 建築着工統計調査	東京商工 リサーチ	財務省 貿易統計			

古賀 伸明 会長

令和6年秋の叙勲にて「旭日大綬章」を受章

令和6年秋の叙勲（11月3日発表）において、当研究所の古賀伸明会長が「旭日大綬章」を受章しました。本誌では、研究所でのお祝いの会※でのスピーチを収録するとともに、これまでの経歴・エピソードを紹介します。

※お祝いの会は、2024年12月27日、20名（所員15名、役員5名）が参加し、KITTE大阪にある東寶にて開催しました。



古賀 伸明 会長 スピーチ

私は1975年、松下電器産業（現パナソニック）に入社しました。入社から4年後、分会の執行委員として組合活動にかかわるようになりました。当時は、人生の大半を労働組合とともに過ごすことになるとは思っていなかったのですが、「縁」としか言いようがありません。その後、企業別組合、産業別組合、ナショナルセンター、シンクタンク（連合総研）と合計で45年弱、労働運動にかかわってきました。

その時々で、リーダー・トップとしての決断や判断はあったものの、どのような運動も私一人では一歩も進みません。ご支援いただいた同僚や後輩、指導いただいた先輩をはじめ、運動にかかわっていただいた皆さんがいてくれたからこそ、推進することができたと思っています。このたびの叙勲は、長い間の積み重ねが評価され、非常に榮譽なことですが、私個人にではなく、仲間を代表して受章したのだと思っています。各界に声をかけての大規模な祝賀会等を開催するつもりはございませんし、勲章そのものも半年から1年手元に置いたら、事務局を担当いただいた電機連合にお渡しし、以降の扱いについてもお任せしようと思っています。

私が運動に携わるうえで、大切にしてきた言葉が二つあります。初任地の名古屋で僧侶の説法の中で出てきた言葉で、一つは「人間というのは楽しいから笑うのではなく、笑うから楽しいのだ」です。のちに、これはアメリカの行動哲学者のウィリアム・ジェームズという言葉であるとわかりました。私たちが生活していくうえでも意味のある言葉であると共に、リーダーが明るく前向きでいるということは組織全体にも活気をもたらすと思います。もう一つは、「人は一生懸命努力して立派な人になるのではなく、一生懸命努力することが立派な人である」というものです。二つとも、今でも何かにつかかったときに思い出す、大切な言葉です。

難しい時代の中での次のステージに向けて、微力ではありますが、これからも自分なりに役割を果たしていきたいと思っています。今後とも引き続き、ご支援・ご指導をお願いいたします。本日はありがとうございました。

経歴・エピソード

◆ 松下電器産業労組 委員長時代

(1996年～2002年)

前川朋久氏の後を受けて、44歳で新委員長に選出された。前川氏より13歳も若く、電機連合加盟の6大手メーカー労組の委員長の中でも断然若かった。また、古賀氏は営業職出身であり、“ものづくり”のセクションではないことも当時のメーカーの労組委員長としては珍しかった。

在任中は、退職金前払い制度の導入(98年)をはじめ人事制度改革の連続であり、2001年には、事業構造改革に伴う「雇用構造改革」も経験した。このとき1万3000人が会社を去ったが、「将来、何万人という雇用を失うことを選ぶか、ここで手を打って精一杯労使で会社を去る人を支援するのかのせめぎ合いで、最後はトップが決断するしかなかった。会社には教育制度を整備させ、再就職をあっせんするセンターを作らせた」など、でき得る限りの支援を行った。

◆ 電機連合 中央執行委員長時代

(2002年～2005年)

鈴木勝利氏の後任であり、関西系の家電メーカーから初めて委員長に起用された。定期大会の就任あいさつでは、「変化や変革を前向きに受け止める」ことを呼びかけた。答えのない時代において、失敗をおそれずに新しいことに挑戦することを重視し、変わることを恐れない、まさに改革者としての新リーダーと評された。

◆ 連合 会長時代

(2009年～2015年)

政権交代直後の2009年10月、第11回定期大会において、高木剛氏の後任として第6代会長に就任。57歳という、歴代の連合会長の中で最年少であった。2005年にも、笹森清会長(当時)が世代交代を進めるため古賀氏を抜擢しようとしたが、民主党が同年9月の選挙で大敗し、再び政権交代をうかがう体制を整えるためにはベテランの力が必要という声が強まり、高木剛氏が会長、古賀氏は事務局長という体制となったと一部マスコミは報道した。

古賀氏が連合会長に就任後、連合が目指す社会像として「働くことを軸とした安心社会」を掲げ、労働組合や労働運動に関して、①社会のなかで重要なセクターになること、②組合員だけでなく、

「すべての働く人」の視点に立った活動をおこなうこと、③個々の企業単位ではなく、社会全体を見据えた運動を展開すること、の3つを意識して運動を推進した。

再び政権が交代しアベノミクスが進められる中で、雇用の傷みへの問題意識を強くもち、労働者全体の底上げにこだわり運動を展開した。

また、「働くことを軸とした安心社会」の実現には、労働教育と労働運動を牽引するリーダーの育成が必要であるという考えから、2015年には、運動家を育成するための連合大学院を開校。このほか、産別組織が個別に行っていた組織化を担うチームやブラック企業対策のチームを連合本部内に置くなど、連合の改革も積極的に行った。

◆ 座右の銘

座右の銘は、「Festina Lente (フェスティナ・レンテ)」。ラテン語で、「ゆっくりと、たしかに」という意味である。これは、長きにわたり労働者の教育活動に尽力され、古賀氏も教えを受けた、元同志社大学教授の故・竹中正夫先生(1925年～2006年)から教わった言葉だという。電機連合の委員長になった際に初めて教わった言葉であり、その後も折々の手紙や会話のなかで“ささやくように”使われ、非常に印象深いという。

◆ 趣味

高校時代、ビートルズで音楽に目覚め、大学でジャズに出会う。集めたレコードは700枚に上り、今でもよく聴くという。「ジャズの魅力はインプロヴィゼーション(アドリブ)であり、大きな枠組みのなかで自由に即興を奏でる、自分を表現する——これがジャズの醍醐味」と語る。

古賀 伸明 (こが・のぶあき)

1952年生まれ。75年、宮崎大学工学部を卒業し、松下電器産業(現パナソニック)に入社。同社の労働組合中央執行委員長等を経て、2002年に電機連合中央執行委員長、05年に日本労働組合総連合会(連合)事務局長、09年に第6代連合会長に就任(15年まで)。2022年まで、公益財団法人連合総合生活開発研究所理事長を務める。現在は(公社)国際経済労働研究所会長。

公職は、厚生労働省・労働政策審議会委員、経済産業省・産業構造審議会委員、法務省・法制審議会委員、財務省・財政制度等審議会委員などを歴任した。

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モチベーションに関する意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内容

2023年1月13日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係」

山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)

2024年1月25日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係 追加調査の結果」

山下 京 氏(近畿大学経営学部 准教授、国際経済労働研究所 研究員)
「若年者の勤続意志の推移～若年者は勤続意志が低下しているのか?」
向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年3月23日

「ワーク・エンゲイジメントと働きがいの関係(続き)」 「コロナ禍前後の組合活動」 「コロナ禍前後の働きがい」

向井 有理子 氏・坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2024年9月13日

「1990年代から2020年代の労働組合員意識の変遷」

向井 有理子 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2023年9月4日

「WM研究会実施企業のDX推進に関する一考察

—— RPA導入推進と心理的安全性の関係に着目して——」

西村 知晃 氏(九州国際大学現代ビジネス学部 准教授)

「コロナ禍における学生の孤独感・孤立感について」

杉浦 仁美 氏(近畿大学 経営学部 キャリア・マネジメント学科 講師)

2025年1月29日

「大阪企業の働きがいについて」

本間 利通 氏(大阪経済大学経営学部 教授)

「職場におけるジェンダー平等の実現に向けて——第三者介入の促進または阻害要因——」

鈴木 文子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

労働組合組織と活動の機能

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

労働組合の組織構成や活動の方法、運営状況の実態について、上部団体等が限定的にまとめているもののほかに体系的にまとめられたものはない。また、これらの機能性についても、個々の組織が時々の時代背景や労使関係、執行部の経験則で運営を担ってきたといえる。本研究PJでは、このような“労働組合組織と活動の機能”を整理・検証し、得られた知見を各組織のより活発な運動推進に活かすことを志向している。2017年以降、基礎的な情報収集と協力組織のオルグ、情報・宣伝に特化したパイロット調査をおこなった。2023年度には共同調査(第52回共同調査)として第一弾の発信をおこなった(教育、労使交渉、組織内活動の領域)。

内容

2024年7月

調査結果報告書(教育領域)

2024年11月26日

「フェイス・教育領域 意見交換会」

結果報告: 依藤 佳世 氏、鈴木 文子 氏
(国際経済労働研究所 研究員)

2024年8月

調査結果報告書(情報宣伝領域、組織内活動領域)

2024年12月26日

「情報宣伝領域・組織内活動領域 意見交換会」

結果報告: 向井 有理子 氏、鈴木 文子 氏
(国際経済労働研究所 研究員)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合

「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

2022年4月2日

「イオンリテールワーカーズユニオンの政治活動について」

イオンリテールワーカーズユニオン

2022年5月25日

「直面する課題の克服に向けて」日本郵政グループ労働組合

2022年11月14日

「多様化する意識のもとでの『連帯』とは?

—政治意識調査からの問い—」

国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

2023年3月30日

「日本労働組合の『本質』論を問い直す

—歴史的検討と国際比較の視点から—」

兵頭 淳史 氏(専修大学教授)

2023年9月4日

「ノンナシでも当選できる!新しいスタイルの選挙運動」

川久保 皆実 氏(つくば市議会議員)

2023年12月22日

「労働運動における『拮抗力』の回復』を考える」

篠田 徹 氏(早稲田大学社会科学総合学術院教授)

「一般有権者における労働組合への信頼の分析」

稲増 一憲 氏(関西学院大学社会学部教授)

「ポスト動員時代の政治活動」

新川 敏光 氏(法政大学法学部教授)

21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(理事)

差別組織11組織が参加し、2022年より開始した。労働政策の理論的・思想的基礎について理解を深め、政策形成・発信能力を高めることを目的とする。政治学、公共政策学、政治哲学などの研究者を講演者に迎え、研究者と労働組合がともに学ぶとともに、その時代において求められる政策やビジョンについて討議・外部発信する場を形成する。

内容

2022年10月3日

「研究会発足基調報告」

新川 敏光 氏(法政大学教授、京都大学名誉教授)

2023年3月1日

「資本主義、気候変動、そして経済成長」

諸富 徹 氏(京都大学大学院経済学研究科 教授)

2023年5月11日

「社会運動への視点から労働運動・労働組合運動を考える」

富永 京子 氏(立命館大学准教授)

2023年8月29日

「貧困の現場から社会を変える～生活困窮者支援の現場から～」

稲葉 剛 氏(一社)つくりの東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授)

2024年1月23日

「公正な社会とは何か

—一人新世の時代に、ケイバビリティ・アプローチから考える」

神島 裕子 氏(立命館大学総合心理学部 教授)

2024年6月14日

「現代日本における移民と移民政策の現状と課題」

高谷 幸 氏(東京大学准教授)

2024年9月11日

「2024年アメリカ大統領選挙とその影響」

西山 隆行 氏(成蹊大学法学部教授)

2024年11月1日

「『民主主義の危機』と成熟社会における労働組合の役割」

山崎 望 氏(中央大学法学部教授)

「ポピュリズム時代の政治変容:『中抜き』と『分極化』」

水島 治郎 氏(千葉大学大学院社会科学研究院教授)

第60期総会開催

日程：2025年6月27日(金)

会場：大阪府立労働センター 南ホール(南館5階)

◆中期運動方針(事業計画、略称：中計)の議論

国際経済労働研究所では、2016年以降、5年ごとに中期運動方針を策定しています。2026年～2030年の運動方針(第Ⅲ期)についてグループディスカッションを通じて皆さんと考えたいと思います。

スケジュール(予定)

・総会	13:00～14:15
・中期運動方針議論	14:45～16:45
・運動会(労働調査運動交流会)	17:15～19:15
・二次会	19:30～21:00

※詳細は、右記のQRコードから

研究所HPの案内ページをご覧ください。



SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

・Web開催：5月14日(水)(Zoom)

・会場開催：6月5日(木)(エルおおさか)

講師：八木 隆一郎

(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)

時間：13:30～17:00 ※各回、時間・内容は同じです。

内容：集団のメカニズムを扱う社会心理学の視点から、組合員の意識の現状を解説。労働組合の向かうべき方向性を提言。

SRCのための調査活用セミナー

・Web開催：5月20日(火)(Zoom)

・会場開催：6月16日(月)(エルおおさか)

講師：鈴木 文子、向井 有理子(国際経済労働研究所 研究員)

時間：13:30～17:30 ※各回、時間・内容は同じです。

内容：意識調査の設計から活用までの基本的な考え方を習得し、組織的な問題解決に役立てるため、調査に関する正しい知識と方法論を学ぶ。

※詳細は、研究所HPをご覧ください。

SRC 研修コース実践セミナー 事例研究会のご案内

▼日時：2025年4月25日(金) 13:30～17:00

▼会場：エルおおさか & WEB (Zoom)

▼内容：ON・I・ON2調査を活用した実践についての発表、参加者との意見交換

▼事例発表：西口 竜也氏

(シスメックスユニオン 執行委員長)

▼費用：正会員無料、一般5,500円/1名

※1組織3名まで

※詳細は、研究所HPをご覧ください。

D&I 出張セミナー・ワークショップ

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進は、会社の人材確保や事業の活性化による収益拡大のためだけでしょうか？

D&Iに関する現状の問題点を見つめながら、労働組合だからこそできることは何か、ともに考えましょう！

出張セミナー

▼内容

入門編 A) ジェンダー B) セクシュアリティ

時間：各90分(話題提供60分+ワーク30分)

費用：88,000(税込)+講師交通費

応用編「労働組合の“コンシャスルート”を考える」

時間：120分(話題提供70分+ワーク50分)

費用：110,000(税込)+講師交通費

(1講座からの受講も可能です)

▼講師 鈴木 文子(国際経済労働研究所研究員)

ワークショップ

▼日時：2025年4月21日(月)

▼会場：アイオス五反田

▼内容

第1部：話題提供

鈴木 文子(国際経済労働研究所研究員)

滑田 明暢(静岡大学 大学教育センター 講師)

第2部：グループワーク

▼費用

一般5,500円(税込)、正会員4,950円(税込)

※詳細は、研究所HPをご覧ください。

編集後記

本号の特集では、各産業が直面している深刻な課題、産業の魅力向上に向けた取り組みなどを横断的に学ぶことができました。

また、私事で恐縮ですが、4月末をもちまして当研究所を離れることとなりました。労働組合や研究者の方との交流をつうじて学んだ「運動」の心は、働くところが変わっても変わらず大切にしていきたいです。これまでご愛読いただいた読者の皆様に心より感謝申し上げます。(K)

次号予告(特集テーマ)

税・年金・社会保障制度を考える

執筆者(予定)

芝田 文男 氏

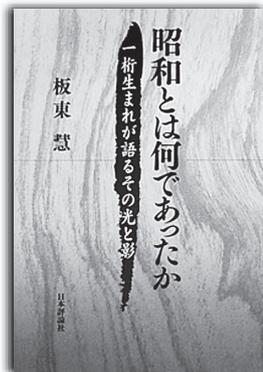
(元京都産業大学法学部 教授)

近藤 絢子 氏

(東京大学社会科学研究所 教授)

訃報 名誉顧問逝去のお知らせ

弊所名誉顧問の板東慧(ばんどうさとし)が、かねてより病氣療養中のところ、2025年3月24日、享年93歳にて永眠しました。みなさまには生前のご厚誼に心から感謝いたしますとともに、ここに謹んでお報せ申し上げます。板東慧は、弊所の前身である「関西労働調査会議」「労働調査研究所」の時代から長年にわたり調査運動を率いてきました。所員一同、故人の遺志を継ぎ、今後も調査運動の深化・実践に取り組んでいく所存です。



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

序章	昭和とは何だったのか
第一章	太平洋戦争と大空襲
第二章	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸福感)に警鐘を鳴らす。

序章	株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略
第1章	高株価を武器とするフィンテック企業
第2章	積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ
第3章	金融の異次元緩和と出口リスク
第4章	新しい型のIT寡占と情報解析戦略
第5章	フィンテックとロボット化
第6章	煽られるRPA熱
第7章	簡素化される言葉——安易になる統治
第8章	性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告
第9章	なくなりつつある業界の垣根
第10章	エイジングマネー論の系譜
第11章	フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子
終章	株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/>

TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.80-4 No.1149

April. 2025

International Economy and Work Monthly

Contributions by Presidents of Industrial Unions

Current Situation and Prospects for the Future Surrounding Movements and Industries

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)