

Vol.80 No.9

2025

09

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1153号

特集

2025春闘 成果と今後の課題(前編)

2025春闘の評価と今後の焦点

法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

(公社)国際経済労働研究所 理事 ● 山田 久

H. Yamada

産別組織インタビュー

JAM 書記長(取材時)

中井 寛哉氏

全国生命保険労働組合連合会 中央書記長

松田 惣佑氏

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 事務局長

石川 聡一郎氏

巻頭言

令和の米騒動

(公社)国際経済労働研究所

会長

古賀

伸明

インタビュー

Discover — 地方連合会の連帯活動
第12回…連合長崎

被爆地の社会連帯活動が育む国際支援と地域貢献
— 次世代へ語り継ぐ平和の取り組みと支援米の活動

令和の米騒動

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

誰が称したのか、「令和の米騒動」。2024年に5kg 2200円だったコメが25年1月には4000円を超え、備蓄米の放出で平均単価は下がったが状況は変わらない。確かに年々米離れが進み、1人の1年間のコメの消費量は、1962年の約118kgから現在は約50kgと半減している。とはいえ、コメの価格高騰は物価高に悩む消費者に打撃を与え、飲食業界や給食制度にも影響を及ぼすと共に、生産者や流通業者にとっても大きな課題となっている。

この現象は、異常気象による作況不良、肥料や燃料の価格上昇、輸送コストの増加、さらには国際情勢なども含めた複合的な要因が重なった結果だが、その根底には日本の農業政策の行き詰まりがある。

日本農業が抱える構造的課題は多岐にわたる。まず、農業従事者の高齢化が深刻だ。平均年齢はすでに67歳を超えており、70歳以上の稲作農家が60%を占め、若い世代の新規就農は限定的だ。後継者不足は深刻で、耕作放棄地の増加が農地の荒廃と生産力の低下を招いている。所得を安定させ、その上で農家のやる気を引き出す魅力あるコメ農政へと転換して行くことが必要になる。

また、長年続いてきた価格維持や生産調整に依存した政策は、農家の自立や経営の創意工夫を妨げ、経営の革新が進まない原因ともなっている。加えて、都市と農村の分断が進み、消費者が農業や食の現場を知る機会が減少しており、これが地産地消やフードロスの問題にもつながっている。

さらに、多くの事業者が介在する複雑な流通構造にも課題がある。当初放出された備蓄米は、店頭に並ぶまで時間がかかった。何が障害だったのか、検証が急がれる。

こうした状況を打開するには、日本の農業の持続可能性、国際競争力、そして食料安全保障などを見据えた農業政策の根本的な転換が求められている。

まずは、農地の集積・集約を進め、農業の規模拡大と法人化を促進することが不可欠だ。あわせて、スマート農業の導入支援を通じて、労働力不足の解

消と経営効率の向上を図るべきだ。もちろん、中間山地の斜面に水田が作られている日本の地形的特質を鑑みれば、すべてを集約し大規模化することは難しい。前向きな小規模農家を守ることは、農業を守るだけでなく、治水機能や環境を守ることにもつながることも忘れてはならない。

一方では、いわゆる減反政策から脱却し、市場ニーズに基づいた柔軟で多様な経営支援策に転換することが求められる。特に、有機農産物や輸出向けの高付加価値作物などの育成に注力することで、農家の収益性と選択肢を広げる必要がある。

地域資源を活かした6次産業化の推進も、農業の持続可能性を高めるうえで重要だ。生産・加工・販売を一体とするビジネスモデルは、地域経済に新たな雇用を生み出し、地方の活性化にも寄与する。また、農業への新規参入を促すには、若者や女性に対する初期投資支援、生活支援、研修制度の整備が欠かせない。農業教育や食育の強化を通じて、将来の担い手の育成にもつなげるべきだ。

さらに、世界的な食料供給の不安定化が進む中で、食料自給率の向上は国家安全保障の観点からも重要だ。特にコメ、小麦、大豆などの基幹作物については、戦略的な備蓄体制や生産基盤の整備が必要となる。

農業政策の実行にあたっては、農協の役割の再構築も求められる。従来の組織構造や業務のあり方を見直し、販売・流通の効率化、デジタル化、地域との連携強化などを進めていくことが望まれる。また、都市と農村をつなぐ取り組みとして、都市農業や市民農園の整備を進め、消費者が農業に関心を持ち、関与する仕組みづくりが重要だ。

農業は単なる生産・消費活動ということだけでなく、日本の文化、自然環境、地域社会を支える重要な基盤だ。持続可能で魅力ある農業を再構築することは、日本社会全体にとっての課題であり、未来への投資でもある。今こそ、時代に即した大胆かつ柔軟な政策転換が求められており、既存の枠組みにとらわれず、未来を見据えた改革を強く期待したい。

CONTENTS

Page

特集:2025春闘 成果と今後の課題(前編)

巻頭言 (2)

令和の米騒動

古賀 伸明

地球儀 (3)

メガソーラーシステムが国際的に認定されている

本山 美彦

■特集 2025春闘 (4)

成果と今後の課題(前編)

2025春闘の評価と今後の焦点 (5)

山田 久

産別組織インタビュー (10)

中井 寛哉氏(JAM 書記長)

松田 惣佑氏(生保労連 中央書記長)

石川 聡一郎氏(サービス連合 事務局長)

リサーチファイル (16)

第58回:キーワード(3)

「信書開封」「結婚の禁止」「食堂閉鎖」

本田 一成

論壇ナビ2025 (20)

第8回:日本政治の転換点としての2025年参院選

秦 正樹

Discover—地方連合会の連帯活動 (21)

第12回:連合長崎

被爆地の社会連帯活動が育む国際支援と地域貢献

一次世代へ語り継ぐ平和の取り組みと支援米の活動

主要経済労働統計 (25)

Project News (26)

Infomation (27)

地球儀



メガソーラーシステムが
国際的に認定されている

1970年代初めの「ニクソン・ショック」を契機として、生産現場はますます大金融力の配下に組み込まれるようになった。世界的規模で「メガソーラー」の設置が進む中、メガソーラーは、市民的な利益から一部の金融力の利害関係だけで動かされるようになっていく。

大金融力の支配下にあるA社は、今年の6月、日本のメガソーラーシステム社としては初めての「I-REC」(International Renewable Energy Certificate、アイレック)の発行が認可された。I-RECとは、オランダに本拠を置く特定非営利活動法人(specified nonprofit corporation)のI-Tracking規格財団(International Tracking Standard Foundation)が認可した環境保護優良会社が発行する国際的な再エネ属性証書である。この財団には、タイ、ベトナム、フィリピン、インドネシアなど、主としてアジアの60か国が「準拠法(Governing Law)国」として参加している。準拠法とは、契約にどの国の法律を利用するかを決める法律のことである。

I-RECは売買でき、金融ゲームの格好の武器となる。「GHGプロトコル」(温室効果ガス測定手続き、Greenhouse Gas Protocol)の取引市場に参入することができるからである。

世界の大金持ちが競ってこの種の財団を運営している。地球環境の改善のためだとの名目を掲げて、世界各地にメガソーラーを設置している。

地表を完全におおってしまう、それこそ巨大なメガソーラーの写真が、このシステム運営自社の宣伝媒体として使われている。

一定期間、固定価格で買い取る義務を各国は自国の電力購買者に義務づけている。ソーラー各社は、安心して発電できる。しかも、買い入れ価格は市場価格を上回る固定価格制度が一般的である。急速に進められたコメの減反政策の結果、農地として使うあてのない大遊休地の保有者たちが、競ってメガソーラーを導入している。いまや、全国各地で、ながめるだけでのけぞりたくなってしまう巨大なメガソーラーが設置されている。緑豊かな草地なども見るのも難しい状態である。それこそ、地球の土は大丈夫なのか？

本山 美彦(国際経済労働研究所・所長)

特 集

2025春闘

成果と今後の課題（前編）

本誌では、毎年定例的に春季生活闘争（以下、春闘）の成果と今後の課題を特集している。特集は本号および次号（10月号）の2号にわたって掲載予定で、本号はその前編である。

まずは連合の春闘について近年の動きを振り返りたい。連合では2022春闘から「未来づくり春闘」をスタートさせ、2023春闘を“転換点”、2024春闘を“ステージ転換”と位置づけて展開してきた。昨年の2024春闘では33年ぶりとなる5%台の賃上げが実現した一方で、物価高や価格転嫁・適正取引が進まないことなどを背景に、生活の向上を実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。このような中で、2025春闘は、メインスローガンを「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会」、サブスローガンを「みんなでつくろう！働く仲間の労働組合」として展開された。

特集1は、「2025春闘の評価と今後の焦点」と題して、山田久氏（法政大学教授・国際経済労働研究所 理事）にご執筆いただいた。本論稿では、2025年春闘のテーマを①大手については33年ぶりとなった前年並みの高い伸びが維持できるのか、②若手・中堅中心の賃上げが中高年層にまで及ぶのか、③中小にどの程度賃上げの動きが広がるのか、④実質賃金がプラス基調に転換するかの4点に整理している。この間のトランプ米大統領の高関税政策による経済環境の変化や、コメの高騰、7月20日に行われた参院選の影響など、先行きの不透明な状況もみられるが、2025年春闘は「長期的な停滞期からの脱却に向けて賃上げが漸く始動し始めた重要なタイミング」であるという認識のもと、今年の春闘を振り返り、今後の賃上げの流れを維持し、実質賃金プラス転換の展望をつけるにはどうすればよいかを考察している。

特集2の産業別労働組合へのインタビューでは、今年はUAゼンセン、電機連合、JAM、生保労連、サービス連合の5組織（略称、組織規模順）にご協力いただいた。2022年までは取材先を固定していたが、2023年以降は固定していない。本号に掲載した組織のうち、JAMは昨年も掲載しているが、生保労連は2022年、サービス連合は2023年がそれぞれ直近の掲載である。

JAMは今年も高水準の賃上げ要求および妥結結果を引き出し、過去最高を更新している。価格転嫁の取り組みにも継続して力を入れており、賃金関係を中心にお話をうかがっている。生保労連は、約30年ぶりに賃上げ水準の目安を明示したことが今年のポイントである（内勤職）。また、地域に広く根を張っているという産業の特徴から、地域貢献の取り組みについても特色がみられ、その内容もうかがっている。サービス連合は、賃上げの取り組みはもちろんのこと、労使交渉を後押しするための環境整備等に工夫がみられる。ぜひこのような点を念頭に、インタビューをお読みいただければ幸いである。

本特集にあたって、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

特集1



2025春闘の評価と今後の焦点

法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

(公社)国際経済労働研究所 理事 山田 久

1. はじめに

2025 年春闘は、政労使がこぞって賃上げの必要性を訴えるなかスタートし、①大手については 33 年ぶりとなった前年並みの高い伸びが維持できるのか、②若手・中堅中心の賃上げが中高年層にまで及ぶのか、そして③中小にどの程度賃上げの動きが広がるのか、さらには④実質賃金がプラス基調に転換するかーがテーマであった。②についての統計的な確認には少し時間がかかるが、①③については出足好調であった。しかし、4 月に入ってトランプ米大統領が想定外の高関税政策を打ち出し、経済環境が一変した。その後の賃上げの流れにはやや勢いが失われ、コメ高騰もありインフレ率が落ち着かず、実質賃金のプラス基調転換は先送りとなった。

そうした状況下、7 月 20 日に投開票が行われた参院選は与党にとって極めて厳しい結果となり、他方で野党も一枚岩になれない中、政局は視界不良の状況にある。トランプ米政権の予測不能で型破りな対外政策も、先行き不透明材料になっている。対米輸出品の主要関税率が 25% から 15% に引き下げることで決着したこと

は朗報ながら、二桁の関税のマイナス影響を無視はできず、楽観視は禁物であろう。関税が景気や企業業績に下押しに作用することは避けられず、賃上げの持続性にはネガティブ・ファクターであることは変わらない。しかし、いまは長期停滞期からの脱却に向けて賃上げが漸く始動し始めた重要なタイミングである。その望ましい流れの維持に失敗すると、再び経済は縮小均衡の状態に陥り、衰退トレンドが決定的になる恐れがある。本稿では、そうした認識のもとで、2025 年春闘を振り返ったうえで、今後の賃上げの流れを維持し、実質賃金プラス転換の展望をつけるにはどうすればよいか、考察した。

2. 2025年度春闘の評価

まず、今年に入ってから賃上げ動向を振り返っておこう。3月12日の集中回答日には33年ぶりの高さとなった2024年の妥結結果をさらに上回る回答が多く得られ、3月14日発表の連合集計では、1000人以上の大手企業で5.47%と前年の5.30%を上回った。背景にはまず高い物価上昇率が続いていることがある。急激なエネルギー価格の上昇や円安進行で、2022年夏場から2023年秋頃まで前年同月比3%台の高い伸びが続いた。その後、2%前後に収束していくことが期待されていたものが、2024年夏場以降、再び騰勢が加速した。その最大の要因はコメをはじめとした食料品価格の高騰である。労働者の生活を直撃する生活必需品関連物価の高騰で、生活防衛の面からの賃上げの必要性が大きかった。

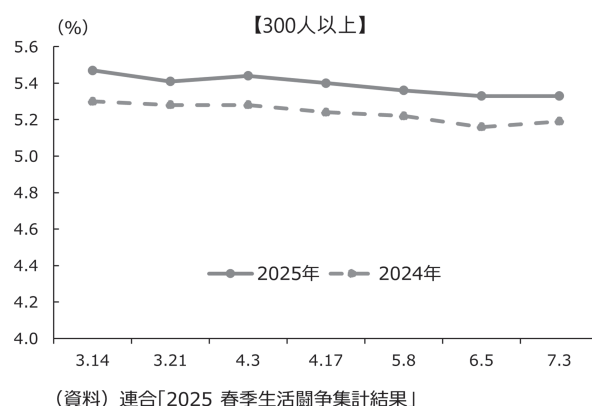
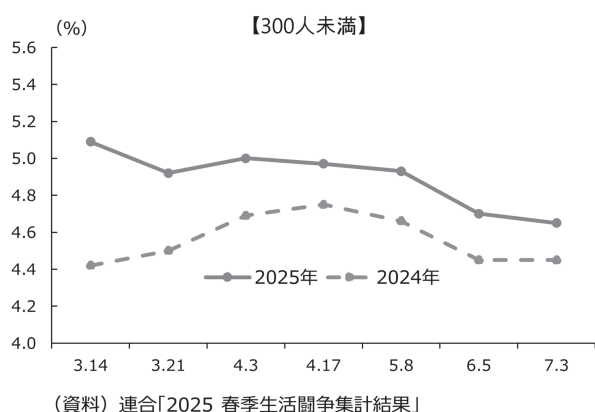
もう一つ重要なのは人手不足である。2025年3月の日銀短観・雇用判断D Iの不足超幅は37ポイントと、1991年9月の平成バブル崩壊直後以来の大きさとなった。とりわけ若手を中心に給与を重視する指向が強まり、転職志向

が強まるなか、企業は賃上げに対する積極姿勢を示し、人員確保に躍起になっている。

大手の賃上げ積極姿勢は基本的には予想通りであり、焦点は中小企業にどこまで広がるかであった。この点、連合の第1回集計では予想を上回る高い数字が出てきた。連合が掲げる6%は流石に難しいにしても、300人未満で5%台に乗せたのである。3月下旬の第2次集計では5%をわずかに下回ったものの、4月上旬の第3次集計ではギリギリ5%を回復した（図1）。こうした背景には、傘下に多くの中小企業を持つ産別組織が高い目標を掲げ、粘り強く交渉したことがある。

しかし、第4次集計では下方修正となり、その段階的に伸び率が低下し、最終集計では4.65%にまで鈍化した。2024年には第1回集計と最終集計がほぼ同じかむしろ小幅高まったのに対し、2025年は0.4ポイント以上の下方修正になったのである。この背景にはいうまでもなくトランプ関税があった。

連合が第3回修正を発表した4月3日、トラ



(図1) 規模別の春闘賃上げ率の上昇

ンプ米大統領が「解放の日」と称して想定外の高い関税を各国に課すことを発表した。世界中に衝撃が走り、株価は暴落した。あまりにも経済原理を無視した暴挙に米国の債券市場も反応し、トリプル安が進行することになった。流石に世界経済を一気に収縮させるリスクに気づいたのか、トランプ氏は国別相互関税の3カ月間の猶予を発表した。これを受けて金融市場は落ち着きを取り戻し、結局トランプ氏はマーケットには逆らえないとの読みで、楽観的な見方がとりわけ株式市場で抱かれている。7月7日には適用は8月1日まで延期するとはいえ、日本と韓国には25%の相互関税を導入するとし、翌日には銅と関連製品に50%、医療品には200%の高関税をかけると宣言した。こうした強引かつ強硬な関税政策姿勢を適宜打ち出しているものの、市場は堅調なのである。だが、こうした市場の楽観的な見方は正しいのか。

来年秋に中間選挙を控え、金融市場のクラッシュを避けるため、米国政府はマーケットが嫌がる政策は採らないのは確かであろう。しかし、トランプ氏の岩盤支持者は関税政策を強く支持している点を忘れてはならない。市場が楽観していると、トランプ氏は実際には経済に有害な高関税政策を講じることになる。わが国に関しては、粘り強い交渉の結果、「相互関税」は当

初の25%から15%に圧縮できた。それ自体は朗報ながら、15%という経済原理を無視した高関税を維持していることは変わらず、手放して喜べるものでは決していない。しかも、ベッセント財務長官は、5500兆円の対米投資など見返りに提示した施策への日本側の対応が不十分であれば、関税を引き上げる可能性に言及している。

こうしてみれば、今後日本経済が下おれしていくリスクを否定できない。わが国産業の屋台骨というべき自動車産業の場合、4月の関税引き上げ後当面、日本メーカーは現地在庫があったことで現地販売価格を据え置いていたが、7月に入って値上げに踏み切っている。今後、現地販売が落ち込むことは避けられず、日本のリーディングインダストリーの業績悪化は不可避になろう。自動車は裾野が広いだけに、体力のない下請け中小企業には無視できない打撃になる恐れがある。

結果として、今後残業代や賞与を中心に賃金の伸び率が鈍化していくことが予想される。米国への製品輸出依存度の高い中小企業では、売上げが激減し、経営が立ちゆかなくなるケースも出てくる恐れがある。この点、警戒的に見ておく必要がある。

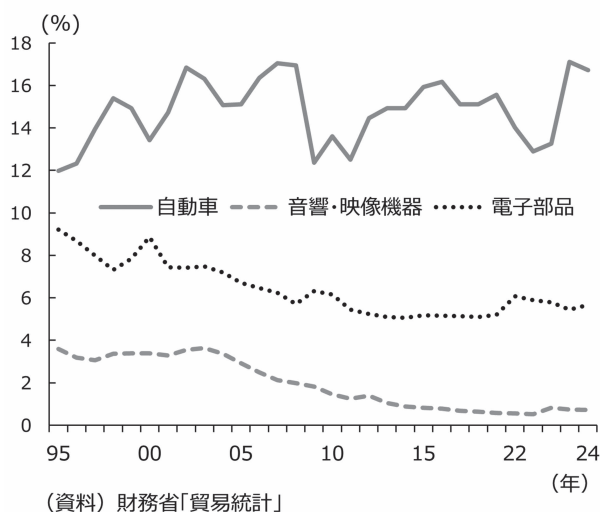
3. 賃上げ持続に向けた正念場

以上のようにみてくると、来年度の春闘は文字通りの正念場になる。業績悪化が予想されるなか、ここ2年の高めの春闘賃上げ率を維持す

ることは難しくなろう。ただし、大手に関しては賃上げスタンス自体は大きく崩れず、4%台は確保できるとみる。なぜならすでに述

べた、インフレ基調の持続と若手の人手不足は続き、体力的に余裕のある大手企業は基本スタンスを変えるまでには至らないとみられる（ただし、ボーナスの削減や中高年賃金の抑制スタンスは強まるだろう）。問題は中小企業である。業績悪化に対応するため、取引先へのコストダウン要請が再び強まることになると、徐々に進みつつあった価格転嫁の動きが止まり、中小企業には大きな業績下押し要因になる。

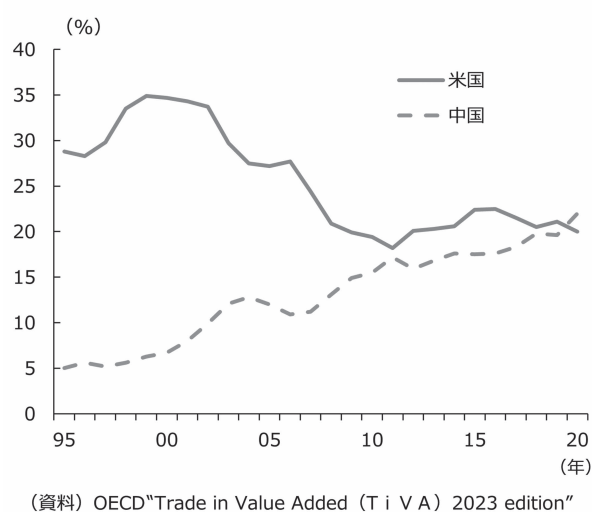
そうしたなか、懸念されるのは実質賃金のマイナス幅が拡大していくことである。実質賃金は定義式に従えば、①実質労働生産性、②労働分配率、③交易条件の3つの要因に分解できる。トランプ関税で輸出が打撃を受ければ、輸出産業部門はわが国で生産性が高い分野だけで、実質労働生産性が大きく鈍化していくことは避けられない。不況期には労働分配率は小幅上昇する可能性はあるが、大きな問題は交易条件である。交易条件とは、輸出価格と輸入比率の比率のことで、実はこれが近年わが国の実質賃金が低迷する隠れた大きな要因になってきた。



（図2）わが国輸出の主要品目別シェア

その意味合いはやや分かりにくいですが、わが国の場合、品質のよい製品を作っても海外ではお得感のある価格に設定しがちで、これが品質（労働生産性の一要素）に比べて輸出価格が上がらない状況を生んできた。その根底には、自動車依存・米国依存というわが国製造業の産業構造が長年大きく変わっていないことがある。主要产品目別に輸出構成に占める自動車産のシェアは15%超と突出して高く、最終消費地ベースでみた輸出の国別シェアは米国が産業別にみた輸出シェアは20%と中国と合わせると40%と過去20年以上ほぼ変わらない（図2、図3）。

しかし、自動車はいわゆるCASEの流れで大きな変革を迫られ、わが国産業の「自動車1本脚打法」の見直しの必要性が指摘されて久しい。仕向け向けも中国への過度な依存は警告されながら緩やかな上昇傾向が続き、今や保護主義のスタンスが強まる米国依存のリスクも認識されるなか、輸出価格の引き上げに苦心している背景には、こうした貿易・産業構造の固定化により価格設定のイニシアティブを失っていつ



（図3）最終需要ベースのわが国輸出の米中シェア

たという事情を指摘できよう。

一方、化石燃料依存から脱却が遅れ、食糧自給率が低下傾向を辿るなか、為替相場が円安基調に転じたことで、輸入価格の上昇が国内所得の海外流出を招いている。関税引き上げの一定程度は現地販売価格に上乘せするであろうが、

販売数量確保のために関税の一部を負担する動きも出てくることで、輸出価格には下押し圧力がかかる。ここ半年のコメ騒動の底流には、日本農業の生産力低下があり、エネルギー構造転換の遅れも踏まえれば、輸入価格の上昇を通じた所得の海外への漏れは続くことになる。

4. 実質賃金プラスへの道

以上のように、今後年度内いっばいにかけては、漸く定着し始めた賃上げの流れが途切れることを避け、中長期的に実質賃金のプラス定着を実現する道筋つける重要な時期になる。そうしたなか、労働組合として取り組むべきこととして、以下の3点を指摘したい。

第1に、まずは各労組が経営にベースアップの継続実施の重要性をしっかりと訴えていくことである。先行き不透明感が強まるなか、数年前のような企業の縮み志向が復活する可能性があるが、コスト高の基調は不変であり、人手不足の状況も大きくは変わらない。向こう1年程度はトランプ関税のマイナス影響を無視できないが、国民生活を苦しめる高関税政策が長く続くとは考えにくい。大手については労働分配率が歴史的に低い水準にあることからすれば、基本給の引き上げの余裕があるはずで、組合としてはしっかりこの点を主張していくべきであろう。

第2は、産別の横の連携を強め、中小企業を含めた業界全体に賃上げの流れが広がるような取り組みを強めることである。とりわけ大手・中堅企業の労組は、経営に適正な価格転嫁を受

け入れることを申し入れすべきであり、取引先中小企業の従業員教育に協力することなどを提案すること望みたい。

第3は、産別労組あるいはその連携によって、政府に政策提言を積極的に行っていくことである。短期的には、トランプ関税のマイナス影響による景気底割れを避ける機動的な税・財政政策である。同時に重要なのは、実質賃金のプラスの前提となる産業構造、エネルギー構造変換のビジョンと必要な施策の提示である。第2次トランプ政権の誕生は、米国政治と世界経済の枠組みの構造変化を示している。政治・経済両面での戦後世界秩序の変質を前提に、戦略分野の自給力強化と対外経済取引の重層化に向けて、産業・エネルギーの中長期ビジョンを超党派で策定することの申し入れを行っていくべきであろう。

（本稿はダイヤモンドオンライン原稿「実質賃金マイナスはいつまで続くのか？『賃上げ継続』正念場に官民がやるべきこと」（2025.8.17）を元に大幅に加筆・修正したものである）

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ない単組では、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った。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円が続いていたが、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、価格転嫁が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

—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会議員は増加した。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

—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。

格差是正、労働者・産業・経済を守るため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。

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)

全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)



中央書記長 松田 惣佑 氏

- ・内勤職員の賃上げ要求(目安)として「年間総収入の3%程度」を掲げた。水準を明示するのは28年ぶり。
- ・生保産業の社会的使命達成に向けた労使共同宣言を踏まえ、「地域社会への貢献」にも取り組んだ。

1. 2025総合生活改善闘争方針のポイント

—2025総合生活改善闘争方針のポイントや重点事項についてお聞かせください。

2025総合生活改善闘争(以下、2025春闘)では、労働組合としての存在意義を発揮し、組合員の期待に応えることに加え、他産業に対する優位性を確保し、人材の確保・定着につなげる必要があるとの認識から、例年以上の取組みが不可欠であった。

このような状況に加え、社会全体で賃上げの流れが加速する中、これまでの賃金改善の流れを継続させ、産業全体でさらなる「人への投資」に取り組む必要があるとの認識のもと、早期に春闘討議を行い、「全組合が創意工夫をもって『さらなる収入の向上』に最大限取り組むこと」を確認した。そして、2024年11月に開催した労使協議会にて、2025春闘における生保労連の「基本スタンス」を生命保険協会(以下、生保協会)に例年より2カ月前倒しで申し入れを行った。

2025春闘では、「賃金改善」をはじめとした「賃金・制度関係の取組み」を全組合が統一して取り組む「統一取組み課題」とし、「誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場の実現に向けた取組み」等を各組合の課題認識に基づき取り組む「主体的取組み課題」に設定した。

賃金・制度関係の取組みとしては、水準・施策面では①営業支援策の充実と②賃金改善を掲げ、②賃金改善については、内勤職員春闘において28年ぶりに賃上げ水準の目安(年間総収入で3%程度)を明示した。また、主体的取組み課題としては、①経営の健全性向上の取組み、②誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場の実現に向けた取組み、③ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組みを掲げた。

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。

「基本スタンス」の早期申し入れにより、賃金改善に対する機運の醸成や各組合の労使交渉・協議の支援強化、早期の回答引き出しにつながったものと評価している。各組合の課題認識が多様化する中でも、「人への投資」を通じた安心と働きがいの持てる職場・ルールをつくることは、全組合の共通課題であり、社会全体で賃

上げの流れが継続する状況下、働く魅力のある産業であり続けるためにも、積極的な賃金改善の実現が喫緊の課題である。

1) 営業職員関係

厳しい募集環境のもと、実質的な収入の向上をはかるべく、営業支援策の充実を最重要課題として最大限の取組みを行った。生保労連がまとめた「営業支援策取組み指針」を参考に、デジタル化の推進など、これまでに導入された営業支援策の実効性・利便性向上を中心に、創意工夫をもった要求を行い、交渉が展開された。

2) 内勤職員関係

要求を行った15組合のうち、9組合で今次春闘の賃金改善の目安とした「年間総収入で3%程度」を獲得し、その多くは月例賃金の引上げであった。目安に届かなかったところもあるが、水準を意識して各組合が交渉を展開できた点は前向きに受け止めている。

3. その他の取組み

—賃金以外の取組みについて、特徴や力を入れて取り組まれた内容を教えてください。

1) 主体的取組み課題

各組合の課題認識に基づき取り組むものであるが、いくつか特徴的な点を挙げると、「両立支援制度の拡充・活用促進」における男性育休については、会社の後押しもあり一週間程度は取得できる組合が多い。育休期間の拡充などに取り組む組合も多く、次のステージに移行しつつある。また、「総労働時間の短縮と生活時間の充実」について、改善してきてはいるものの、職種によってその差が大きい。特に、営業職員を統括する拠点長やマネジメント層では労働時間が長くなりがちであり、課題があると認識している。特に若い世代にとっては、労働時間に関連する負担感が離職につながる要因ともなるため、人材の定着や育成という観点からも引き続き注力する必要がある。

2) 地域社会への貢献

昨今、地域のつながりが希薄化する中、地域に根差

した活動を行っている生保産業への期待や社会的使命は高まっている。生保労連では、2024年1月25日に開催した生保協会との労使協議会において、「社会的使命達成に向けた生保産業労使共同宣言―生涯にわたり、国民・お客さまに安心をお届けし続ける産業・企業であるために―」を締結した。この共同宣言では、生保産業労使が一体となり、「商品・サービス提供を通じた貢献」と「地域社会への貢献」の2つの視点から、すべての国民にとって安心と活力のある社会の実現をめざして取組みを展開していくことを確認している。同年10月には、今後の地域貢献を考えるきっかけとするべく、「地域社会 共創フォーラム」を開催し、地域社会が抱える課題に対する生保産業の貢献について、課題提起とパネルディスカッションを行った。

地域社会への貢献は、会社によっては給与体系に反映する動きもみられるなど、その動きは加速している。生保労連では、組合員のさらなる役割発揮の観点から、「見守り運動(地域の安全を見守る運動)」を以前より推進しているが、より活動をシンプルにする形でリニューアルを行った。組合員が携行できるよう、名刺サイズの「見守りカード」を生保労連が作成・配付し、運動をサポートしている。



「見守りカード」表面、中面(抜粋)

4. 政策に関する取組み

一政策に関する取組みについて、力を入れておられる取組みがありましたらお聞かせください。

生保労連では、政策集を2年ごとに作成しており、雇用・労働政策をはじめ、経済政策、産業政策、社会保障政策等、幅広く提言を行っている(直近では2025年8月に作成)。

生命保険をはじめとする私的保障は、公的保障ではカバーされない分野を補完するとともに、国民一人ひとりの多様なニーズに応える役割を果たしている。このことを踏まえ、特に生保労連として力を注いでいる政策としては、税制や社会保障政策が挙げられる。まず税制について、生命保険は働き手に万一のことがあった場合にその世帯の生活が困窮することを防ぐ役割を果たしており、社会保障制度をめぐる環境が厳しさを増す中で、こうした役割を支援・促進する税制支援措置である生命保険料控除制度の重要性はますます高まっている。さらに、子ども・子育てに対する支援が国民的な課題となる中、国民生活の一翼を担う生保産業として、国民の将来に向けた自助努力をさらに支援・促進するため、生命保険料控除制度の拡充を提言している。社会保障政策については、社会構造が大きく変化する

中、21世紀を安心と活力のある社会としていくために、公的保障と私的保障の組合せによる「公私ミックス」を通じた生活保障システムの確立を、わが国の基本政策として明確に位置づけることを提言している。

東日本大震災では、自身も被災した営業職員をはじめ生保産業で働く全ての者が、お客さまの安否確認や、保険金・給付金の支払い等に迅速に対応し、お客さまに安心と安全を届けることに努めた。コロナ禍においても、生保産業で働く者が一体となって対応をはかることで、生保産業としての社会的使命を果たせたものと認識している。生保産業は大きな社会的使命を担う、尊い産業であるものと自負している。この産業で働くすべての者の誇りを支えることのできる政策を、産別組織として引き続き考えていきたい。

5. 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。

2025春闘では、賃金改善をはじめとした賃金・制度関係の取組みを着実に進め、生保産業における3年連続の賃金改善が実現できた。これまでは、会社の業績が好調であっても、将来への見通しが不透明であること等を理由に賃上げに慎重な会社が多かったが、ここ数年の春闘ではそれを打開できたという点で大きな意義がある。2026春闘においても、積極的な賃金改善の流れを一層加速させ、創意工夫ある取組みを推進する必要がある。今年、経団連の会長に生命保険業界出身の筒井新氏が就任したこともあり、組合員から賃上げの期待も一層高まっていると認識している。労働組合としても組合員の期待に応えていきたい。

一方、賃金改善に関する課題として、賃上げの成果を十分に感じられない組合員が存在することが挙げられる。また、賃上げの傾斜配分が若手に厚い場合には、中堅層やベテラン層に不満が募ってしまう。このような点に目配りをしながら、2026春闘の賃上げ水準(目安)の掲げ方等について、検討を深めていきたい。

また、生保労連は女性組合員比率が約9割を占めており、多くの女性が働く生保産業だからこそ、女性がより輝ける環境を整えることが、産業の魅力度や生産性の向上に直結すると考えている。2026年1月からは次期「中期取組み方針」を掲げ、ジェンダー平等推進・男女共同参画に向けた取組みをこれまで以上に力強く推進していきたい。

生保労連(全国生命保険労働組合連合会):1969年結成。生保産業で働く労働者で組織された、生保産業唯一の産業別労働組合。25万組合員のうち、営業職組合員が約7割、女性組合員が約9割を占める。「組合員や社会から共感・信頼を得られる運動」を運動の基調としている。

松田 惣佑(まつだ・そうすけ)氏
2011年日本生命保険相互会社入社。2021年日本生命労働組合副書記長、2022年生保労連中央副書記長を経て、2024年より現職。

(インタビュー日 2025年7月15日)

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 (サービス連合)

事務局長 石川 聡一郎 氏



- ・2024春闘に引き続き、5%台の賃金改善を獲得。
- ・誰もが働きたい、働き続けたいと思う産業にむけ、労働条件の取り組みにも注力。

1. 2025春闘方針のポイント

—2025春闘方針について、とくに重視された点やポイントをお聞かせください。

昨年の2024春季生活闘争(以下、春闘)は、人手不足が深刻化する中、人財への投資を意識し労務費を含めた適正な価格転嫁をおこない、大きな転換点となる闘争を展開した。賃金改善については、サービス連合結成以来、最高となる賃金改善額・率(15,469円・5.28%)を実現した。

2025年は昨年と比較するとサービス・ツーリズム産業全体で業績の伸び幅が緩やかになっているという懸念材料があったものの、2024春闘の成果から後戻りすることなく、激化する人財の獲得競争に勝ち抜くため、誰もが働きたい、働き続けたいと思える産業を目指し、賃金と物価の好循環をふまえ労務費を含めた適正な価格転嫁を実行し、さらなる一步を刻み込み、賃上げが当たり前となる環境を作り上げる正念場としての闘争を展開した。

賃金に関しては、中期的な目標(35歳年収 550万円)の実現に向け、定期昇給と実質的な賃金改善(ベア)をあわせて6%の改善に取り組むこととした。産業間の賃金格差は拡大しており、この格差是正についてもより意識して臨んだ。また、2024春闘では、初任給の大幅改善や若年層への傾斜配分が目立ったが、誰もが働き続けたいと思える産業にむけ、中長期の視点にたった真摯な協議をおこなうこととした。

産業の持続的な発展にむけては、多様性かつ包摂的な観点を忘れてはならない。資源を持たない日本にとって、観光産業はひとつの要となる。サービス・ツーリズム産業は「21世紀の基幹産業」であり、働くものにも選ばれるためには、賃金はもちろんのこと、総合的な労働条件の向上をはからなければならないという認識のもと、労働時間やジェンダー平等、ハラスメントへの対応などの取り組みに力を入れたことも今年のポイントである。

2. 賃金関係

—結果や経過に対する評価について、詳しくお聞かせいただけると幸いです。

① 正規労働者の賃金改善

要求書を提出した105組合のうち、賃金改善の要求を掲げた組合は86組合(6月19日時点。以下の集計も同時点のもの)。定昇分込みで6%水準を要求している組合は67組合に達した。交渉の結果、実質的な賃金改善(ベア)に合意した組合は34組合(前年比+8組合)、定昇込み6%以上の賃金改善に合意した組合は12組合となった。

サービス連合全体の賃金改善額・率は、16,351円・5.32%(集計可能な34組合の平均)となり、前年の15,469円・5.28%を上回った。5%水準の賃金改善を継続することができ、正念場としての闘争を乗り切ることができたと受け止めている。

② 契約社員やパートタイマー等の処遇改善

契約社員を中心に正社員との待遇差について点検をおこない、賃金改善要求を掲げた組合は56組合。正社員と同様の考え方にに基づき、定昇込み6%の賃金改善を要求した組合は37組合にのぼった。交渉の結果、実質的な賃金改善(ベア)に合意した組合は43組合となった。

3. その他の取り組み

—賃金以外の取り組みについて、とくに貴組織として力を入れたのはどのようなことでしょうか。

賃金以外の労働条件改善にむけて、32組合が要求を掲げて取り組んだ。注目される点は以下の①②であり、このほかにも、総実労働時間短縮、両立支援・ジェンダー平等社会の実現にむけての取り組み、60歳以降の労働条件の改善などでも前進がみられた。

① ハラスメント防止にむけた対応

インバウンドの増加にともなって現場は過重労働の傾向にあり、トラブルも増えている。特にカスタマーハラス

メントを含めたハラスメントの対応については、誰もが働き続けたいと思える産業であるためにも重要な観点であり、社内の通報窓口、マニュアルの作成及び改定について、今春闘で重視すべき取り組みのひとつとして位置づけた。カスハラを含む点検活動や職場環境改善の対策について6組合が要求し、4組合が合意した。

② 勤務間インターバル制度

サービス・ツーリズム産業は夜勤があるため、これまで勤務間インターバル制度の導入は困難であるという認識が労使ともに根深く存在していた。しかし、これからは給与だけでなく、休日も労働者が仕事を選ぶ一つの決め手となる時代であり、健康管理という面でも重要な取り組みといえる。2025春闘ではこの項目を新設し、まずは労使での協議から始めることとした。結果として、1組合で勤務間インターバルの時間を拡大することができた。

4. 加盟組合への支援・春闘の空気感の醸成

—2025春闘の取り組みにあたって、産別組織としてとくに意識された点を教えてください。

正念場となる2025春闘を後押しするため、加盟組合への支援や空気感の醸成を意識した。特徴的な取り組みとして以下の3点を挙げる。

① 「2025春季生活闘争の基本認識」の工夫

中央委員会(2025年1月)で提起する「2025春季生活闘争の基本認識」をこれまでの様式から一新した。文字の多い資料では詳細まで読まれ辛いため、小見出しをキャッチーなものにし、小見出しだけを読んでもストーリーがわかるように工夫した。また、交渉の際に会社側にこの「基本認識」をそのまま渡すことができるよう、内容をコンパクトにして見開き2ページに収めた。

② 社会に対する発信

これまでサービス連合では春闘に関する対外的な発信を積極的に行ってこなかったが、春闘の交渉や合意内容は社会に対する産業としてのメッセージであるということを重視し、2025春闘では初めて、方針の執行部案が固まった段階(2024年12月)でプレスリリースをおこなった。メディアにも取り上げられ、空気感の醸成につながった。

③ 業界団体との連携

日ごろより業界団体との連携を行っているが、旅行業の業界団体であるJATA(一般社団法人日本旅行業協会)との関係が深まってきた。2024年9月にはJATAが主催するイベント「ツーリズムEXPOジャパン」にサービス連合も参加し、就活中の学生向けのセミナーをおこなった。さらに、2025年2月には、JATAの高橋会長と

サービス連合の櫻田会長によるトップ懇談会を初めて実施した。「持続可能なツーリズム産業について」というテーマで人への投資の必要性を訴えつつ、賃金や労働環境についても言及することができた。サービス連合とJATAの双方からプレスリリースを出すなど対外的にも発信し、春闘交渉の後押しになったと認識している。

5. 今後の展望

—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。

2025春闘における賃金改善については、2024春闘に引き続き、5%水準の高い賃金改善を継続することができた。2024春闘の課題であった、初任給の大幅な改善による偏重した賃金改善については、多くの組合で一律定額の賃金改善になったことで改善されたものの、中堅層以上の改善率が抑制されるという課題は残っている。また、ホテル・レジャーの加盟組合では経営と運営の分離により交渉が複雑化している組合が増加しているので、これまで以上に秋闘でも賃金改善をおこなう体制を構築していく必要がある。そのためには、日常的な労使関係の強化をはかり総合労使協議体制を確立させることが重要である。

一方で加盟組合からは、「賃上げをすると営業目標数値が上がってしまう」という不安も聞かれる。本来は、業績が上がり、賃金も上がるという好循環を目指すべきであり、産業の持続的な発展のためには、労働組合が企業にたいしてこれまで以上に経営的な観点で協議に臨む姿勢が求められる。産別組織としても、業界団体や省庁との連携も含め、業界全体がどう発展していくかを考えたアプローチを強化していかなければならない。

さらに現在、労働市場の流動性が高まっており、産業の人材不足も顕著である。この問題にたいしても産別組織として検討を深めていきたい。

また、賃金改善はもとより、2025春闘でも注力した労働条件関連の取り組みについて、産業の持続的な発展及び成長に向けて今後も着実に、そして継続的に取り組んでいかねばならないと強く意識している。

サービス連合(サービス・ツーリズム産業労働組合連合会):ホテル・旅館・レジャー施設・旅行会社・国際航空貨物取扱会社・添乗員派遣会社などで働く約4万人が集まるサービス・ツーリズム産業を代表する産別労働組合。2001年7月に結成され、魅力ある産業への進化をはかるため、労働条件の整備と向上や産業政策提言機能の充実、社会貢献活動などに取り組んでいる。

石川 聡一郎(いしかわ・そういちろう)氏
1979年生まれ、2003年株式会社ジェイティービー入社。2014年JTB首都圏地域労働組合コーポレート支部執行委員、2015年同執行書記次長、JTB首都圏地域労働組合執行委員などを経て、2017年サービス連合副事務局長(政策局長)、2019年より現職。

(インタビュー日 2025年7月17日)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第58回】キーワード (3)

「信書開封」「結婚の禁止」「食堂閉鎖」

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

滋賀労基局捜査班の一隊が女子寄宿舍寮母浮田ミツさん(42)の個室を捜索したのち同棟の布団部屋への案内を求めたところ、渋るので不審に思い案内なしで調べたところ、工員の家庭からの当然工員自身に渡すべきはずの手紙、ハガキ、電報など約一千通が石油箱6杯にギッシリ詰めて隠されているのをみつけ、押収調査を開始した。その中にはつぎのようなものもあった。

▽新潟県の親元から女子工員A子さんあての手紙＝きたる10月7日は同村の祭だから都合をつけて帰っておいで。▽鹿児島県に帰郷中の同B子さんから某氏あての手紙＝稲刈りで老いた両親が忙しくしているので帰社を延期してほしい。▽自宅から同C子さんあて電報＝ハハキクスグカエレ。(「会社が工員への手紙隠す・布団部屋から千通、けさ女子寮捜査で発見」『大阪新聞』1954年7月20日付)

4. 信書開封

人権争議の幕を上げた近江絹糸労組が結成とともに決定した22の要求項目は、全織同盟の指導により、賃金などを直接に要求する項目を後退させ、「労働基準法」違反や人権侵害に重点を置いた。その結果、仏教の強制絶対反対、夜間通学など教育の自由

を認めよ、外出の自由を認めよ、密告者報償制度・尾行等一切のスパイ活動強要を止めよ、などと並んで、人権を蹂躪した信書の開封や私物検査を即時停止せよ、結婚の自由を認め別居生活を強制するな、など信じがたい要求項目が入っている。まさに人権争議の名の由来となる項目である。

このうち、密告制度については、彦根工場支部長であった朝倉克己が、自著とは別に、筆者の『写真記録』の執筆に合わせて出した手記「近江絹糸人権闘争＝労働争議 自由と人権を守る血と涙の闘いであった」が詳しい(手書きの原稿を筆者が翻刻してエルライブラリーへ寄贈し公開されている。<https://l-library.hatenablog.com/entry/2019/07/25/174427>)。

密告制度、外出禁止、私物検査、信書開封などは、すべて夏川式封建的労務管理と地続きで人権侵害を全く問題にしない労働者に対する虐待技術である。信書の開封は、「憲法」第21条第2項が保障する通信の秘密に違反し、「刑法」第133条の信書開封罪、同第263条の信書隠匿罪に該当し、現在の個人情報保護にも通じる重大な問題である。

人権争議前から、工場の管理職や舎監は、日常的に工場に届く労働者あての信書を開封して検閲していた。その目的は風紀の乱れを防止する、労働者たちの不満を探索する、など嘘と方便を取り混ぜて多様で

ある。例えば、破棄したために親族の不幸を知らせる手紙が届かなかったり、他人の前でラブレターを朗読されたり、と労働者にとって耐えがたい事態を生んだ。本当の目的は、外部との情報の遮断や、管理強化のための処罰対象者の特定などである。

1954年6月中旬、近江絹糸労組結成前は大垣工場人事課に勤務し、後に大垣支部幹部役員となった仲川衛が、懺悔の意を込めて信書開封の実態を明かした手記を発表した。夏川帝国で生き延びるためとはいえ本当にすまない、と謝罪した仲川は、営業課から異動してきた人事課が労働者の私生活を調べ上げるスパイ組織であることを知った。慎重に開封して内容を知り、恋愛中の労働者は生産性が下がるとされ、他工場への転勤対象にしたという。

1954年6月18日、富士宮支部の組合員約90人が近江絹糸争議の真相報告と陳情のために上京して労働省、法務省などを訪問して陳情した。その際に記者会見に臨んだ9人の女性組合員は、争議開始後にハサミで切ったり蒸気でのりをはがしたり信書を開封してきた悪行を舎監が謝罪した、と報告している。舎監は、特に異性から届いたと思われる信書を開封していたという。

1954年7月19日には、滋賀労働基準局が実施した彦根工場の捜査によって、女子寮事務室裏のふとん倉庫から、約1000通の手紙、ハガキ、電報を押収した。これらは故郷の保護者から女性労働者に宛てたもので、親の病気や家庭の事情のため、帰省を促すものであった。舎監は、その事情が真実である証拠確認である、と抗弁したが、労基署は全て労働者に届いていない点、届けていても帰省許可に使っていた点を問題視した。

親族、友人、恋人などとの手紙は、ほとんど外部との接触がなかった労働者にとって、日々の勤務や生

活の過酷さをしのいだり、癒したりするための手段であった。会社側は、それを悪用して外部との接点を狙った。当時の近江絹糸の工場が「格子なき牢獄」と表現されたことを大げさだと言う向きもあるが、人事課がスパイ課だというのなら、牢獄は現実味をもっていたと思う。

5. 結婚の禁止

結婚の自由も、近江絹糸労組の要求項目に入っている。だが、わかりづらい。結婚は禁じられないし、会社側がそうしているわけでもない。要するに、労働者の結婚が生産性を低下させるという社長夏川嘉久次の信念を強要しているのである。

人権争議により出張先のパリから急遽帰国した夏川社長は、羽田空港で労組の要求に触れ、結婚してはならぬとは言ったことも強要したこともない、と憤った。だが人権を侵害する信念は労働者を束縛していた。

近江絹糸労組が大阪本社で決起したのとほぼ同時に、退職者同盟が大阪と東京で結成された。迫害を受け退職した元労働者たちが集まった東西の組織で、「チュウインガム」部隊と自称した。噛んで味がなくなってポイ捨てされたというのである。近江絹糸労組と緊密に連絡を取って別動隊となり、夏川の人物像やエピソードを暴露した。

その中には「俺は妻が死んで成功した」との夏川の言葉がある。パキスタン進出に失敗し、加古川工場の新設準備が不調であった1953年1月のことである。経営幹部を集め、俺は妻が死んでから大会社にした、女は会社にとって邪魔者だ、俺を見習って妻を離別しろ、と暴言を吐き、手にしていたそろばんを叩き割って罵倒したという。

女性がいないと成立しない会社の社長がそう言い放つのは矛盾するが、経営陣はそれなりに対応した。彦根工場長はさっそく工場社宅に住んで大阪に住む妻と別居した。同様に津工場長、東京営業所長、製品部長などもそれにならった。独身の工場長は、工場内の応接室に畳を敷き自炊生活を始めて忠心を見せた。

夏川の結婚忌避思想は、短勤続を前提に管理してきた工場の女性労働者には表面上は及ばない。だが、風紀の維持を装った恋愛禁止政策となって、徹底した信書開封、密告、監視などが展開されていた。結婚忌避の直接の被害者になったのは、結婚すると必ず転勤させられる男性社員や管理職たちであった。

社内結婚に至ると、夫は転勤となり妻は選択を迫られる。妻が専業主婦である場合は自宅を購入した直後に転勤させられる。賃貸住宅でよいと割り切っても頻繁な転勤で家族の生活に支障をきたす。結婚しない方が出世するのは、どうみても結婚を基準とした優遇である。間接差別であり、実質的に結婚の自由を剥奪しようとする間接人権侵害である。1949年入社の大卒新入社員、つまり幹部候補生たちは25人入社した。だが、人権争議発生時の1953年で3人にしか残っていないと記録されている。間接人権侵害のなせる業であろう。

その半面で、女性嫌悪思想を使い分けた行動もとっている。人権争議後に東京営業所へ事務職として採用された女性社員たちが、社長宅兼女性寮、男性寮、営業所での食事準備、弁当づくり、風呂焚き、掃除、洗濯を強制されていた。女中ではない、と反発した女性社員に対して夏川社長が、家事を習得すれば結婚したら役に立つ、と受けつけなかったという。

また、日常的に近江絹糸の取引先への派手な宴会接待を重ねていた。1953年に取引銀行の接待のた

め、新橋や赤坂の芸者とともに、彦根市の荒神山(松茸山)に東京の一等列車で観光に繰り出したのは有名である(三島由紀夫『絹と明察』でも描写されている)。女性嫌悪など本当にあったのか。生産性を下げたくないだけでなく、結婚が増えることで社宅を増設せざるを得ないのを嫌っただけではないのか。

さらに、夏川社長自身には女性に関する噂が絶えなかった。1949年に亡くなった妻の幸枝は目をかけた舎監であったが、妻と同期の舎監とも交際を続けた。別の女性もいて、信書の開封で活躍していたがその妹とも関係ができた、ご落胤が本社で働いている、など。今となっては真偽が定まらない。週刊誌のゴシップと言えばそれまでだが、人権争議に注目が集まり、真実を巡って会社を揺るがすことにはならなかった。

6. 食堂閉鎖

人権争議では、会社側が工場の食堂を閉鎖する暴挙に出て、労組側に大打撃を与えた。大阪本社の決起は夏川嘉久次の海外出張中に敢行され、夏川が1954年6月11日に帰国した当日に岸和田工場の食堂が閉鎖された。以後、富士宮、彦根、中津川へと閉鎖の輪を広げた。

なぜ食堂閉鎖が暴挙であり大打撃となるのか。現場の労働者たちは全員が寮に住み、食堂の食事で生活しているため、給食を奪うことは生命に関わる。この点が令和時代に生きていると直感的にわかりづらいかもしれない。昭和20年代には、コンビニもファーストフード店もファミレスもイオンもほっともつなどもない。たとえそれらが存在したとしても、工場付近で、何百人、何千人もの毎食分の食事をまかなえる能力はない。また、ストライキで収入が途絶えて支払う金がない。

生命に関わる、という表現はおおげさではない。工

場の粗末な食事は、常に組合員たちの不満を集めていたが、まさか全部取り上げられるとは思いませんでした。に違いない。

労組側が会社側に猛烈に抗議したり団交の争点にするのは必然であり、国民の同情や会社側への非難を集めるのも当然であった。だが、会社側は堂々と食堂の再開を拒絶した。生命を守るために各支部が自主管理を強行するのは自明であり、実際に濃淡や展開の違いはあるがおおむね各工場で共通している。

食糧庫を占拠して食材をかき集めて自前で給食を続けること、労組が独自に給食業者と契約して再開すること、全織同盟、友誼組織、近隣住民からの補給に頼ることなどで食いつなぐしかない。だからこそ、食料の差し入れや炊き出しに関する美談のような記録が多く残され、人権争議の現実的な一面を伝えている。だが、食堂の自主管理は争議資金を大きく膨らませた。

『写真記録』には自主管理した食堂での食事風景が撮られた数枚の写真が掲載されている。この風景の裏には、第一組合員と第二組合員が交代する食事時間に向けて、別々に自炊する悲劇が隠されている。また、女性組合員が圧倒的多数なのに、男性組合員が調達した食材を女性組合員が調理して給仕するジェンダー規範を伝えている。しかも、多くは中学卒業後数年以内の若い労働者たちの営みである。

その後、各支部は地裁、労基署、警察署などと連携しながら仮処分や戒告などを得ながら、また、財界あっせんや中労委あっせんによる情勢を見極めながら対応に追われた。食堂再開と食堂閉鎖を繰り返されるのを経験し、「飯食わせろ」運動につなげて、ハンガーストライキを敢行するに至った。食堂閉鎖を巡る攻防は尾を引き、争議の解決に至る途中で、法的な解釈

や費用の負担などに関する争点となった。

余談だが、スーパーマーケットの労働争議を描いた韓国映画『明日へ』(2015年公開)では、労使の壮絶な対決が生々しいが、会社側が店舗を占拠した労働者の食料を絶つために電源を切断する場面がある。筆者が気づいたのは、脚色や順番は異なるが全体像としては争議の推移が人権争議と酷似している点である。

ずさんな労務管理、ストを目的とした労組の結成、ピケとロックアウト、切り崩し、暴力集団の投入、警察の介入などを見ると、製作者は人権争議の経過を知っているのか、調べ上げて題材に使ったのであろうか、と想像するほどである。

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 日本の雇用社会の真実』(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8回：日本政治の転換点としての 2025年参院選

大阪経済大学情報社会学部 准教授 秦 正樹

7月20日に投開票が行われた第27回参議院議員選挙では、昨年度の総選挙に続いて、再び、非改選議席と合わせても与党(自民党・公明党)が過半数割れする衝撃的な結果となった。自民党内では、参院選での敗北の責任をとって石破首相の辞任を求める声が公然と見られる一方、首相自身は続投の意思を強く示していることから、今後の政局もなかなか見通せない。また今回の参院選では、特に自民党の不人気が目立った一方で、いくつかの新興政党が大きく議席を伸ばすこととなった。その一つは国民民主党である。国民民主党は、総選挙で掴んだ流れを維持したまま、改選前の4議席から17議席にまで一気に躍進した。もう一つは、2022年参院選に始めて議席を獲得した参政党である。結党からまだ数年しか経たない新しい政党であるものの、今回の参院選ではすべての選挙区に候補者を擁立した上、選挙区で7議席、比例区でも7議席の合計14議席を獲得する大躍進を果たした。ただし、参政党の掲げる「日本人ファースト」に対しては、排外主義的だといった批判の声も多くあがっている。実際、参院選の期間中、各メディアは、参政党が訴える外国人規制に関する言説に対して集中的にファクトチェックを行っていた。そうしたこともあって、今回の参院選では、参政党以外の主要政党までもが、外国人規制について大きく言及するなど、「給付か減税か」といった既存の争点とは異なる新たな争点として浮上した。このように今回の参院選は、過去の選挙と比べても非常に特徴的な選挙となった。そこで以下では、今回の参院選を振り返りつつ、その特徴について、様々な論考をもとに紐解いていきたい。

衆参両院での与党過半数割れの原因

吉田徹(同志社大学教授)「与党議席減、所得への不満色濃く SNS依存長続きせず、地道な政治活動が大切」(『公明党』2025年7月25日)は、全世界的なインフレを背景として、所得や購買意欲が低下している状況下において与党が支持を集めるのは難しく、それが与党過半数割れのような状況につながったと分析している。また、減税派の野党が勝利したことの意味について、土居丈朗(慶應義塾大学教授)「消費税減税を野党だけで議決するなら、議院内閣制存立の危機」(『東京財団税・社会保障研究』2025年7月

29日)は、通常の議院内閣制が想定しない野党が多数派の議会では野党だけで消費税減税を議決することができる。しかし、そうすると、与党が同意しない国債増発を強いられる予算編成とならざるを得なくなるという議院内閣制の機能不全を問題視している。その上で、野党が正確に政権を獲得したあとに、予算編成権との齟齬をきたさない形で消費税減税を実施すべきだと主張する。また、秦正樹(大阪経済大学准教授)「政治を動かす『熱量』の差：参院選4000人調査から見える『推し活』の姿」(『nippon.com』2025年8月1日)では、世論調査データから各党支持者の支持の熱量を計量的に分析したところ、自民党支持者の自民党や石破首相に対する支持の熱量は(他党の支持者と比較しても)低く、自民党は世論だけでなく、支持者からも見放される傾向にあることを実証している。

なぜ新興政党は躍進したか

森暢平(成城大学教授)「ポピュリズム参政党の躍進『無極化』に向かう日本政治」(『週刊エコノミスト』2025年7月21日)は、今回の選挙で躍進した参政党をポピュリズム政党であると主張し、自民党が「既成政党」と否定的にみなされるようになったことから、日本政治は今後、多極化あるいは無極化するであろうと予想している。また遠藤晶久(早稲田大学教授)「若者に重要視された『改革志向』 分極化の先に問われる政治家の責任」(『朝日新聞』2025年7月23日)は、参政党や国民民主党といった新興政党に支持が集まる背景には、自民党や立憲民主党を「既成政党」とみなし、それに対抗する形で、改革志向を重視する若い有権者が新興政党に注目した点があると指摘する。ただし、新興政党への支持は移ろいやすく、これから新興政党がどのような行動を取るかが試されるとも言及している。

新たなステージに入った日本政治

今回は、2025年参院選の2つの特徴—自公過半数割れ・新興政党の躍進—について考察してきた。以上の議論を整理すると、まず自公過半数割れの要因の大きさは、有権者の経済状況の悪化にもとづく減税志向への支持の高まりがあげられる。ただし、議院内閣制において政府と議会の意思が一致しない状況はイレギュラーであり、野党がきちんと政権を奪取した後に減税を実施するべきである。また新興政党の躍進の背景には、既成政党対新興政党という新たな対立軸の芽生えがあげられる。ただし、新興政党への支持はうつろいやすいため、今後の動きによっては新興政党の支持も急落する可能性があるとし唆される。いずれの議論においても、これまでの自民党政治に多くの有権者がノーを突きつけたという点では共通している。衆参ともに少数与党となった自民党がこれからどの野党と手を結ぼうとするのか、有権者である我々もしっかりとチェックを続ける必要があるだろう。

秦 正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)



第12回：連合長崎（日本労働組合総連合会長崎県連合会）

被爆地の社会連帯活動が育む国際支援と地域貢献 — 一次世代へ語り継ぐ平和の取り組みと支援米の活動

事務局長 岩永 洋一 氏

1. 連合長崎の社会連帯活動

— 「社会連帯活動」について、貴組織の運動方針ではどのように位置づけておられますか。

【岩永】社会連帯活動については、連合本部の運動方針の「1. 社会連帯を通じた平和、人権、社会貢献への取り組みと次世代への継承」にもとづき活動を展開しています。長崎県は原子爆弾が投下された街でもあることから、平和に関する活動には特に力を入れて取り組んでいます。

連合長崎の専従役員は会長、事務局長、副事務局長4名と事務職員2名となっており、小さな地方連合会ですので部局は設けていません。平和や人権の活動、ボランティア活動などの企画・展開は副事務局長1名が担当しております。

なお社会連帯活動にかかわる諮問機関としては国民運動委員会とボランティア委員会を設置し、年間活動計画や取り組み内容について協議を行い、連合長崎の執行委員会に諮問をする形で連帯活動を進めています。

2. 力を入れている取り組み

— 貴組織で力を入れている取り組みについてお聞かせください。

（1）平和運動

【岩永】長崎は原子爆弾が投下された被爆県ですので、平和運動には特に力を入れています。

連合本部4つの平和運動のうち、「平和ナガサキ集会」は、連合長崎が中心となって企画、運営をしており、連合本部あるいは連合広島と連携して、毎年8月8日に開催しています。全国の組合員や家族を含めて、参加者は毎年約2000名ほどです。

主な企画としては、高校生平和大使や長崎大学のユース代表団の活動内容の紹介、被爆者の語り部の方からのお話などを用意しています。さらに、長崎大学にある核兵器廃絶研究センター（RECNA）における核兵器廃絶に向けた世界情勢等の講話も毎年必ず実施しています。

今年は被爆から80周年ということもあり、国際労働組合総連合会（ITUC）の世界の代表者数名もこの集会に参加される予定です。核兵器保有国を含む労働組合の代表者の方が来られるということで、世界に発信できるいい機会になればと思っています。

また、平和ナガサキ集会の翌日（8月9日）は原爆の日ですので、昼間は「平和・被爆遺構をめぐるピースウォーク」を、夜の19時から原爆の被害に遭われて水を求めて亡くなった被爆者の御霊に捧げる万灯流しを行っています。

さらに毎年7月の末頃には、青年委員会・女性委員会を中心とした平和ボランティアによる平和公園「平和の泉」の清掃があります。毎年、組合員の家族なども集まり、約100名ほどで泉の水を全部抜いて、1年間に溜まったコケを落としていきます。長年この清掃活動を続けていたおかげか、6年前にロータリークラブさんから参加したいとお声がけをいただき、最近はロータリークラブの皆さんと一緒に平和の泉の清掃活動を実施しています。

これらの集会や行事の参加者からは、「被爆地であるこの長崎において、原爆の恐ろしさや被爆の実相を見て、聞いて、感じる事ができた」「1日でも早く全世界から核兵器がなくなることを願う」といった感想をいただいているため、今後も核兵器廃絶と世界の恒久平和の実現を目指してこれらの活動を行っていきたいと考えていますが、一方で継続や継承という点では課題もあります。

現在もつばら懸念されるのは、被爆者の高齢化です。被爆者の平均年齢が85歳を超えている今、やはり重要なのは次世代への継承だろうと思います。

連合長崎は次世代への継承の一環として、長崎発祥の高校生平和大使と連携しています。高校生平和大使やユース代表団の方々も頑張っておられますし、青年委員会もピースウォークのガイドや平和ナガサキ集会など、各行事のスタッフとして積極的に参加しています。

被爆者の家族である被爆2世、3世による被爆体験講話の取り組みなど、可能な限り次世代へ継承するための取り組みを今後も強化していきたいです。

一歴史をどう繋げて語り継いでいくかという課題が目の前に迫っており、さらに今年は被爆から80年という節目で大切な時期に差しかかっているかと思いますが、80周年に向けて特に構想されていることはありますか。

【岩永】連合長崎独自で80周年に対しての新たな構想というのは、人員的に厳しいため考えていません。ただ今年は国際労働組合総連合会（ITUC）の世界の代表者が平和ナガサキ集会に参加される予定ですので、これは大きな意義だと思います。

また、本部が構想しているNPT再検討会議に向けた1000万署名キャンペーン。こちらについては連合長崎として力を入れていくつもりです。2020年に実施したときには長崎で約15万筆集めました。今年も被爆県としてできるだけ多く集めたいと思っています。

また、連合長崎の取り組みとは少しずれますが、長崎県内での取り組みとして一つご紹介したいのが県内の公立小中学校における8月9日の登校日についてです。この日は夏休み期間中ですが、長崎県内の小中学生たちは毎年必ず登校することになっています。

長崎の原爆は8月9日11時2分に投下されました。広島は8月6日の8時15分です。聞いたところによると、広島では小中学校での原爆の日の登校は減ってきているそうですが、長崎は公立の小中学校はほぼ100%登校日です。このように自治体が教育を通じて子どもたちに核兵器や原子爆弾の恐ろしさを伝えて受け継ごうとしているので、これは今後もぜひ続けてほしいと発信しています。

（2）アジア・アフリカ支援米とフードバンク

【岩永】連合長崎はアジア・アフリカ支援米の活動にも力を入れています。アジア・アフリカ支援米の送り先はマリ共和国とカンボジアです。マリ共和国には全国的な取り組みの一環としてお米を送っており、カンボジアは「くっく

ま孤児院」という孤児院に、連合長崎独自としてお米の支援をしています。

また、連合長崎ではアジア・アフリカの飢餓に苦しむ方々だけではなく、県内でもお米の支援を行っています。県内では、フードバンク「つなぐBANK」¹さんを通じて、主に子ども食堂と1人親世帯へお米を届けています。

連合長崎では県内8か所の休耕田を活用し、農家の方の協力を得ながら自分たちで田植え、稲刈りを行い、収穫したお米を支援米として寄贈しています。寄贈量の目標は毎年3000kgです。毎年の田植えと稲刈りには、組合員とその家族が参加でき、昨年は延べ350人以上の方々が参加しました。昨年の収穫量は2325kg。目標の3000kgに足りない分は募金で集まったお金により購入しています。

支援米3000kgの今年の内訳は、マリ共和国に840kg、カンボジアのくっくま孤児院に840kg、県内子ども食堂23か所に630kg、フードバンク「つなぐBANK」さんを通じた子ども食堂と1人親世帯へ615kgでした。

—実際に支援を受けた方からはどのような声が聞かれているのでしょうか。

【岩永】カンボジアの「くっくま孤児院」の子どもたちからは「日本のお米はおいしいので、楽しみにしています」という内容のお手紙をいただきました。寄贈した約800kgのお米で2ヶ月食べていくことができるそうです。

子ども食堂および「つなぐBANK」さんからは、「おいしいお米が食べられて良かった」という声を聞いています。泣きながら喜んでお米を持って帰られる方もいらっしゃるそうです。支援を受けられる方はひとり親家庭が多く、子どもが小さいため正社員になれなかったり、働ける時間が限られていたり、収入面でも非常に厳しいご家庭が多いとのことですので、引き続き支援をしていきたいと考えています。

一方で課題もあります。連合長崎では支援米



事務局長
岩永 洋一 氏

の田植えと稲刈りを自分たちで行っていますが、途中の管理は農家の方々にお任せしています。この農家の方々の高齢化が進んでいるため、米作りの維持が難しくなっている現状があります。たとえば、手で稲を植えるが厳しく機械植えに変更したい、体力的に厳しいので田植え自体を辞めさせてほしいといった声が聞かれます。そのため、今後どれだけ続けられるのかというのは懸案事項です。

さらに残念なことに、長崎市内の子ども食堂ネットワークからの寄付依頼は毎年少しずつ増えており、子ども食堂の需要が高まっているように感じます。本来は社会のセーフティーネットの中でこのような困窮世帯が減っていくことが理想だと思うのですが、現実はなかなか厳しいです。特にここ最近ではお米の高騰の問題もあります。連合長崎としてできるだけ支援を続けていきたいですね。

—支援米の活動について今後の展望はありますか。

【岩永】今行っている活動をどう充実させていくかという点では、子ども食堂に来られているお子さんを田植え、稲刈りに招待して、米作りの経験をしてもらおうといったことを考えています。お米がどのように作られているかを知ることが非常に大切なのではないかと思っておりますので、いつか実現させたいと考えています。

(3) 政策制度学習会の実施

【岩永】連合長崎は長崎県の議会会派改革 21 という組織と連携しています。去年は、組合員から、「議員が普段こういった活動をして、どういう風に議会での質問を行っているのかを知りたい」という声があったため、政策制度学習会に改革 21 の議員の方に来ていただき、それぞれの議員活動についてお話をしていただきました。

また連合長崎としてもこちらが求める政策要求の中身を議員の方々に理解いただき、議会での発言の参考にしていただけるよう、問題意識の共有も行いました。組合員だけでなく長崎で生活する方々が困っていることについて、政策要求を出していくことは今後も続けていかなければならないと思っております。

(4) 就職差別撤廃を求める要請行動

【岩永】就職差別撤廃要請にかんしては、連合の九州ブロックの統一行動として行っています。九州全体で6月から8月頃にかけて、各経営団体、私学協会、県、労働局に就職差別撤廃要請を出しています。差別的な面接の事例が特別多いということではありませんが、とはいえ年に数件、家族のことや、自分の実力とは関係のないことを面接で聞かれたといった声はありますので、労働にかんする課題として、連合がこれまでと変わらず続けていくべき活動だと思っています。

— 注釈 —

¹一般社団法人 ひとり親家庭福祉会ながさき』が運営。この社団法人では、つなぐBANKと併せて『長崎県ひとり親自立支援センター YELL ながさき』『子ども食堂ながさき』『子育て支援センター ぴっぴ』なども運営している。

3. 今後の展望

【岩永】連合長崎では、「連合長崎組織拡大プラン 2030」を策定しており、2030年までに加盟組合員を今の約5万人から6万人に増やすことを目標としています。

労働組合の加入率はそれほど高くありませんので、それを高めていくことが課題であり、オルガナイザーを中心に連合長崎全体で行っていかねばいけないと考えています。

たとえ加盟組合員6万人が達成できなかったとしても、各組織が毎年一人ずつでも組合員を増やせていけるといいなという風には思っています。「困ったときの労働組合」ですので、困っている方々を1人でも減らすことを念頭に置いて、組織拡大の活動を行っていきたいです。

— 社会連帯活動における今後の展望をお聞かせください。

【岩永】様々な活動をするには必ず財源が必要になりますが、組合員数の減少と物価の高騰が原因で、今後は財源の確保が厳しくなっていくことが想定されます。

厳しい状況ではありますが、社会連帯活動の意義をふまえ、まずは可能な限り現状の活動を維持していきたいと考えています。

組織概要

構成組織：30 産業別労働組合 5 地域協議会

組合員数：4.7 万人（2025 年 4 月時点）

結 成：1990 年 5 月 24 日

URL <https://rengo-nagasaki.jp/>

（インタビュー日：2025 年 4 月 8 日）

このインタビュー連載は、2024 年 5/6 月号よりスタートしました。地方連合会の連帯活動は、組織（地域）ごとに特色があり、多様な活動が展開されています。この活動に光をあて、地域の運動がどのように紡がれてきたのか、また、これからどのように展開していくのか、インタビューをつうじて（再）発見できればと考えています。



主要経済労働統計



p: 速報値 (preliminary)

r: 訂正值 (revised)

年 月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額	実質賃金 指 数	総実労 働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計 収支(168都市町村)	
	雇 用 労働者	完 全 失業者	月 間 有効 求人人数	有効求人 倍 率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	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
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	102.2	102.3	617,654	437,368
2023	6,076	178	2,496	1.31	329,778	97.1	136.3	105.4	105.6	608,182	432,269
2024.4	6,087	193	2,400	1.26	295,709	85.2	141.4	107.4	107.6	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
2025.1	6,163	163	2,425	1.26	292,468	81.2	128.5	109.7	111.2	514,877	426,245
2	6,152	165	2,455	1.24	288,697	80.5	130.8	110.1	110.8	571,993	411,625
3	6,138	180	2,445	1.26	309,059	85.9	132.7	110.7	111.1	524,343	481,124
4	6,151	188	2,362	1.26	301,698	83.5	139.5	111.1	111.5	589,528	477,190
前月比(%)	0.2	4.4	-3.4	0.0	-2.4	-2.8	5.1	0.4	0.4	12.4	-0.8
前年同月比(%)	1.1	-2.6	-1.6	0.0	2.0	-2.0	-1.3	3.4	3.6	4.1	4.1
資料出所	総 務 省 労働力調査		厚 生 労 働 省					総 務 省		総 務 省 家 計 調 査	
			職業安定業務統計	毎月勤労統計調査							

年 月	生 産 指 数	生産者 製品在庫 率指数	稼働率 指 数	機 械 注 入	工 機 作 械 受 注 総 額	建築着工 総 計	企業倒産 (負債総額)	貿易統計		
	(鉱工業)	(鉱工業)	(製造 工業)	(船舶・電力 除く民需)	(床面積)	(千万以上)		輸 出	輸 入	差 引
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円		
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	107,418	1,759,601	119,466	6,428	98,173,612	118,503,153	-20,329,541
2023	103.9	104	107	103,550	1,486,519	111,214	8,690	100,873,049	110,395,119	-9,522,070
2024.4	100.8	106.3	100.5	8,863	120,902	10,095	783	8,979,609	9,484,301	-504,692
5	101.9	105.2	104.3	8,578	124,530	8,365	1,009	8,276,855	9,499,897	-1,223,042
6	100.7	106.8	101.0	8,761	133,816	8,811	820	9,209,062	8,989,641	219,421
7	102.5	105.3	102.5	8,749	123,942	8,726	953	9,612,707	10,246,964	-634,257
8	100.5	110.1	97.6	8,581	110,770	8,295	723	8,433,484	9,142,637	-709,153
9	101.2	106.4	101.2	8,520	125,360	8,901	807	9,037,934	9,337,441	-299,507
10	103.0	106.3	102.7	8,733	122,550	9,095	909	9,426,981	9,895,172	-468,191
11	101.3	108.0	100.7	8,960	119,327	8,438	841	9,152,301	9,266,800	-114,499
12	101.0	106.9	100.8	8,890	143,094	8,031	842	9,910,165	9,777,709	132,456
2025.1	99.9	106.5	105.3	8,579	116,146	6,980	840	7,865,185	10,606,913	-2,741,728
2	102.2	102.8	104.1	8,947	118,198	8,076	764	9,190,138	8,604,648	585,490
3	102.4	107.3	101.6	10,107	151,011	10,657	853	9,852,601	9,298,322	524,279
4	101.3	106.7	102.9	9,190	130,214	8,461	828	9,157,173	9,285,527	-128,354
前月比(%)	-1.1	-0.6	1.3	-9.1	-13.8	-20.6	-2.9	-7.1	-0.1	-124.5
前年同月比(%)	0.5	0.4	2.4	3.7	7.7	-16.2	5.7	2.0	-2.1	-74.6
資料出所	経 済 産 業 省			内閣府		日本工作	国土交通省	財 務 省		貿 易 統 計
				機械受注統計調査	機械工業会	建築着工統計調査	東京商工 リサーチ			

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わ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)

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)

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)

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)

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)

「1990年代から2020年代の働きがいの変遷」

坪井 翔 氏・阿部 晋吾 氏(国際経済労働研究所 研究員)

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8月

調査結果報告書(情報宣伝領域、組織内活動領域)

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)

21世紀型成熟社会の理論

主査：新川 敏光(元理事)

産別組織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。本研究PJは全8回をもって終了している。

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)つくろい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・セリティ・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)

人的資本経営に関する予備調査 ご協力をお願い

近年、注目されている「人的資本経営」。2023年度からは有価証券報告書に人的資本に関する情報開示が義務化されています。内閣官房が示した7分野の開示事項例には「労働慣行」が含まれ、その項目の一つとして「組合との関係」が挙げられています。そこで、人的資本に関する情報開示のうち、「組合との関係」について具体的にどのような項目が望ましいかを明らかにするために、予備調査を行うこととしました。労働組合側から開示項目に関する有益な提案ができるよう、示唆を得ることが可能だと考えております。

メール等でご案内をさせていただいておりますが、まだご回答いただいていない組織は、ぜひご協力をお願いします。こちらのQRコードからもご回答いただけます。(調査費用は無料です)

- ・組織の基本情報（従業員数、組合員数など）
- ・労使協議機関について
- ・職場懇談会について

■調査内容

- ・労使間の情報共有について
- ・労組内の諸活動について（職場集会など）
- ・新入組合員への加入説明会について



SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

- 第1回 2025年10月9日(木)
(TKP 品川カンファレンスセンター)
- 第2回 2025年11月5日(水) (WEB Zoom)
- 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

- 第1回 2025年10月21日(火) (アイオス五反田)
- 第2回 2025年11月13日(木) (WEB Zoom)
- 講師：依藤 佳世、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。

D&I 出張セミナー

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！

▼講師 鈴木 文子 (国際経済労働研究所研究員)

▼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)

オンラインミニセミナー 気をつけるべき「SNSの落とし穴」とは？

メディア研究、および当研究所の共同調査 (政治意識調査) の結果を踏まえて、SNSを正しく理解し、労働組合としてのSNSの効果の出し方を探ります。

講師：山本耕平 (国際経済労働研究所 研究員)

費用：3,300円/人 (3名以上からお申込み可)

時間：質疑応答を含み1時間。日時はご希望にあわせて調整。

次号予告 (特集テーマ)

2025春闘 成果と今後の課題 (後編)

・寄稿

春闘と非正規労働者の賃金—人手不足と最低賃金上昇にどのように対応するのか

金井 郁氏 (埼玉大学教授)

・インタビュー

UAゼンセン、電機連合

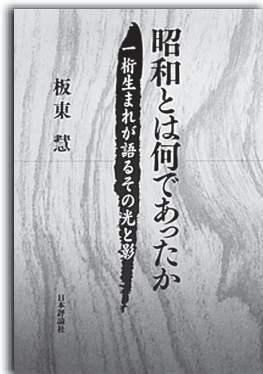
編集後記

2025春闘は、賃上げの要求・妥結ともに昨年までに引き続き高水準となるどころが多く見られました。来年以降の持続的な賃上げをどのようにして実現していけるか、引き続き注目したいと思います。地方連合会への社会連帯活動のインタビューは、今年は戦後80年ということもあり、被爆地にある組織ならではの活動でした。地域や組織の運動の特色がみられるインタビュー、大変興味深いです。(S)

お詫びと訂正

本誌2025年8月号にて、以下の誤植がございました。お詫びして訂正させていただきます。

5ページ下・集合写真のキャプションについて、本山美彦理事長、菊池光造所長 (役職は当時) のお名前の順序が逆になっておりました。大変申し訳ございませんでした。



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

 **日本評論社**
Nippon Hyoron Sha Co., Ltd.

〒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.nippyo.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.80-9 No.1153
September, 2025

International Economy and Work Monthly

Evaluation of the 2025 Shunto(Annual Labour Talks)and the Future

Focus

H. Yamada

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)