

Vol.80 No.10》

2025
10

www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

小規模な組織だからこそできる、地域に根差した活動
—現場や人脈を大切にした平和・防災活動や労働教育

第13回：連合鳥取
Discover — 地方連合会の連帯活動

卷頭言
「国宝」
(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

特集

2025春闘 成果と今後の課題(後編)

春闘と非正規労働者の賃金
一人手不足と最低賃金上昇にどのように対応するのか

埼玉大学大学院人文社会科学研究科 教授 ● 金井 郁
K. Kanai

「2025春季生活闘争」を振り返って

日本労働組合総連合会(連合)総合政策推進局長 ● 仁平 章
A. Nidaira

産別組織インタビュー

UAゼンセン 書記長 西尾 多聞氏
電機連合 事務局長 橋本 修平氏

第9回 Think More! -書評と論点-

原 真人著『アベノミクスは何を殺したか—日本の知性13人との
闘論』(朝日新書、2023年)から考える

同志社大学名誉教授/大阪公立大学客員教授 ● 埋橋 孝文
T.Uzuhashi

卷頭言

「国宝」

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

映画「国宝」が大きな話題を呼んだ。私も複数の知人からの勧めで、映画館に足を運んだ。

公開直後から劇場は満員の盛況で、観客が「忘れられない体験だった」と語るのは、この作品が単なる娯楽を超えて、日本の伝統と人間の生き方に深く関わっているからだろう。

日本における「国宝」とは、文化財保護法により特に重要と認定された建築や美術品を指す。しかしこれで「人間国宝」と呼ばれる人々がいる。正式には「重要無形文化財保持者」とされ、伝統芸能や工芸における高度な技能を体现し、継承する使命を担う。歌舞伎俳優や能楽師など、個人が文化財とされる存在だ。映画「国宝」は、まさに一人の青年が歌舞伎の世界で生き抜き、人間国宝に至るまでを描いた約3時間にわたる壮大な物語である。

その舞台である歌舞伎は江戸時代初期に誕生し、約400年の歴史を重ねた日本独自の演劇芸術だ。豪華な衣装や化粧、花道、見得などの様式美、淨瑠璃や下座音楽による独特の音響。舞台と観客が一体となるその芸は、2008年にユネスコ無形文化遺産にも登録された。

映画の主人公・立花喜久雄は、任侠の家に生まれながら、父親の組長が組同士の抗争で死亡し、歌舞伎の家に引き取られるという運命を背負う。血筋と無縁であった少年が修行を重ね、やがて人間国宝に至る過程には、華やかな舞台の裏にある厳しい稽古や犠牲、師や仲間との葛藤が描かれる。観客は半世紀にわたる人生の軌跡を追体験し、ただの傍観者ではなく人生の同伴者となる。

この映画が評判を呼ぶ理由の第一は、制作陣と俳優陣の力だ。監督は「フラガール」の李相日、脚本は奥寺佐渡子、美術は世界的評価を受ける種田陽平。主演の吉沢亮に加え、横浜流星、渡辺謙、寺島しのぶ、永瀬正敏らが出演し、歌舞伎の所作を徹底的に再現しながら映画ならではの映像的ダイナミズムを実現した。

第二に、物語が普遍的なテーマを持つからだ。才能とは何か、血筋と努力の関係、芸の道の果てにある幸福や孤独。ライバル俊介との関係は「比較」と「嫉妬」という人間の根源的問題を映し出す。歌舞伎を

知らぬ観客も、自分の人生に引き寄せて共鳴できる。

第三に、舞台裏の厳しさを描いたことだ。華やかな陰にある過酷な修行や裏方の支えを、原作者の芥川賞作家・吉田修一の黒衣としての体験に基づくリアルな描写で示す。観客は美の背後にある献身を理解し、深い感動を得る。

見どころは多い。修行時代の緊張感、初舞台の震え、ライバルとの別離、大舞台での圧倒的演技。所作は単なる模倣でなく、生身の感情と伝統が融合し、虚構を超えた真実を生む。映画館という空間でしか味わえない迫力がある。

本作が観客に突き付けるのは「伝統と個人」の関係である。歌舞伎は血筋を重んじる一方、偶然入り込んだ者も芸を極め得る。人は伝統に縛られながらも、伝統を更新する主体でもある。喜久雄の人生は宿命と自由の葛藤を体现し、観客に「自分はどう生きるか」という問いを投げかける。

さらに「芸の道とは何か」という問いも重要だ。芸は単なる娯楽や仕事ではなく、一生をかけた修行であり、心を豊かにする営みだ。これはスポーツや学問、仕事など全ての分野に通じる普遍性を持つ。観客は「自分にとっての芸は何か」と考えずにいられない。「国宝」はこうして、日本人が自らの文化と生き方を見つめ直すきっかけとなる。

文化は保存ではなく継承と変化の中に生きる。映画はその姿を映し出す。異なる血を持つ青年が伝統に身を投じ、新しい歌舞伎を創り、人間国宝と呼ばれるに至る。これは伝統の柔軟さと生命力の証である。

映画を見た人々が実際に歌舞伎を鑑賞したくなるかもしれないし、自らの仕事や趣味を「小さな芸」として振り返るきっかけになるかもしれない。芸術は誰もが自分の生活の中で追い求められる。そうした普遍的気づきを与えることが、この映画の最大の功績だ。

この原稿を書いている時、「国宝」が来年の米アカデミー賞国際長編映画賞の対象となる日本代表作品に選ばれ、米国での放映も決まったという報道が流れた。

CONTENTS

Page

特集: 2025春闘 成果と今後の課題(後編)

巻頭言 「国宝」	(2)
古賀 伸明	
地球儀 メガソーラ規制に乗り出した地方自治体	(3)
本山 美彦	
■特集 2025春闘 成果と今後の課題(後編)	(4)
春闘と非正規労働者の賃金	(5)
一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	
「2025春季生活闘争」を振り返って	(12)
仁平 章	
産別組織インタビュー 西尾 多聞 氏(UAゼンセン 書記長) 橋本 修平 氏(電機連合 事務局長)	(18)
過去の「春闘特集」寄稿論文一覧	(22)
論壇ナビ2025 第9回:トランプ政権と大学・アカデミアの対立と国力低下 秦 正樹	(23)
リサーチファイル 第59回 キーワード(4) 「4つの労組」「組織内議員」「暴力集団」	(24)
本田 一成	
Think More !—書評と論点 第9回:原 真人著 『アベノミクスは何を殺したか—日本の知性13人の闘論』 (朝日新書、2023年)から考える 埋橋 孝文	(28)
Discover—地方連合会の連帯活動 第13回:連合鳥取 小規模な組織だからこそできる、地域に根差した活動 —現場や人脈を大切にした平和・防災活動や労働教育	(30)
第60期総会(2024年度事業・財務報告)	(34)
主要経済労働統計	(37)
Project News	(38)
Information	(39)

地 球 儀



メガソーラ規制に乗り出した地方自治体

北海道庁は、2025年9月17日、2024年1～12月の外国資本による北海道の森林取得状況を公表した。それによると、この1年間で、295ヘクタールもの森林が新たに外国人によって取得されることになった。

ここで、外国人というのは、海外に拠点を置く法人・および外国籍の個人と、日本国内で活動する外資系企業の2種を指している。前者が36件162ヘクタール、後者が13件133ヘクタールを取得した。

2006年から2024年までの累計で、外国資本が取得した森林面積の合計は、10,396ヘクタールである。ただし、林野庁は、この数値が過大に受け取られることを防止する狙いで、外国人による森林保有は、全国の私有林面積の0.07%にすぎないと、あえて書き足している (<https://www.rinya.maff.go.jp/j/press/keikaku/250916.html>)。

外国人による国内不動産の所有権を認めていないフィリピンなどの諸国と違って、日本は外国人に日本の不動産取得の権利を認めている。外国人によって取得された不動産管理の仕方も諸外国に比べてきわめて甘い。加えて長らく放置されてきたことから、所有者不明の森林が増えている。いまでは、日本の森林は外国資本にとって格好の投資対象になってしまった。

2024年、外国資本による森林取得面積が、北海道内で最も大きかったのは、シンガポール資本が取得した白糠町(しらぬかちょう)での93ヘクタールで、利用目的は、メガソーラ建設である。岩見沢市の59ヘクタールも、スペイン資本によって買われたもので、同じくメガソーラ用である (https://hre-net.com/syakai/syakaibunka/85748/#google_vignett)。

2025年9月17日、北海道釧路市議会は、釧路湿原の環境を守る目的で、10キロワット以上のメガソーラの設置許可を厳しくする条例を制定した。この条例は、2025年10月1日に施行され、2026年以降に着工する事業に適用される。

釧路市内では、2024年時点で、10キロワット以上のメガソーラが600件超(計11万キロワット超)も稼働している。湿原に生息する希少な野生生物への悪影響を懸念する声が市民の間で高まり、市議会がこの声に応えたのである (<https://www.sankei.com/article/20250917-QOVHPFHRYZPYFIR4PS3D54TTUE/>、産経新聞オンライン、2025年9月17日付)。

静岡県伊東市でもメガソーラ建設に反対する住民の運動が高まっている。伊豆高原や小室山周辺に大規模なメガソーラ建設設計画が持ち上がった。観光や温泉に依存する地域経済への悪影響、土砂災害のリスクなどに不安感が市民の間で大きくなっている。住民の一部は裁判に踏み切っている。

ちなみに、同市議会からの不信任決議を受けた同市の元市長は、反対運動のリーダー的存在であった。

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（後編）

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。特集は本号および前号（9月号）の2号にわたって掲載しており、本号はその後編である。

特集1は、金井郁氏（埼玉大学大学院人文社会科学研究科 教授）より、「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」と題して、ご執筆いただいた。2025年春闘の結果と昨今のマクロ経済環境の変化を踏まえた上で、スーパーマーケット業の労働組合の春闘交渉を事例に、賃金交渉がどのように行われているのか、また、それが非正規労働者の賃金や賃金制度にどのように影響を及ぼしているのか検討していただいている。事例からは、正社員とパートタイマーに同じように「定期昇給」の考え方方が適用され、実際に正社員の新人層とパートタイマーのベテラン層の賃金水準に差がなくなってきてることなどを明らかにしている。事例を踏まえ、近年のマクロ経済環境を背景とした春闘の動向によって、非正規社員率を高めるというこれまでのチェーンストア業界の戦略に変化を促し、公正な賃金制度を構築することが、生き残り戦略の一つとなるとしている。

特集2は、仁平章氏（連合・総合政策推進局長）による寄稿である。連合の2025春季生活闘争のまとめ（7月17日発表）を踏まえ、今次闘争の特徴、取り組みの結果、評価と課題についてご寄稿いただいている。今年の特徴は、賃上げのすそ野を社会全体に広げ働く仲間「みんな」の生活向上をめざすこと、「賃金も物価も上がらない」という社会的規範を変えることの2点であった。賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる正念場であるという認識の下、取り組まれた今次春闘は、2年連続で定昇込み5%台の賃上げが実現し、賃上げ分は過年度物価上昇率を上回っており、新しいステージの定着に向け前進したと評価している。

特集3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。本号にはUAゼンセンと電機連合を掲載している。UAゼンセンは、2025闘争では「早く、高く、そして広い」相場形成を意識して共闘を進め、賃上げにおいてその効果が確認されていることが特筆される。また、日本におけるパートタイマーの約8割がUAゼンセンに加入しているため、パートタイマーの賃上げも含め、労使の交渉を基本としつつ、今後の闘争のあり方を考える必要性についても言及している。インタビューの最後にはUAゼンセンの「運動の基本」における賃金に関する考え方もご紹介いただいている。電機連合は、中闘（大手）労組では1万2000円以上の賃金引上げを獲得し、高水準の妥結となった。また、2023闘争以降進めてきた、産業別最低賃金（18歳見合い）の水準を高卒初任給の水準に準拠させていく取り組みについても実現がはかられている。今年は労働協約の改訂年ではなかったものの、近年力を入れて取り組まれている、障がい児等を養育する労働者の個別事情を踏まえた取り組み、労働時間の削減や柔軟な働き方についてもお話をうかがっている。

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



春闘と非正規労働者の賃金 一人手不足と最低賃金上昇にどのように対応するのか

埼玉大学大学院人文社会科学研究科 教授 金井 郁

1. はじめに

厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況¹」によると、2025年春闘の平均妥結額は18,629円で前年に比べ1,214円増、現行ベースに対する賃上げ率は5.52%（2024年春闘5.33%）と、2023年春闘以降の高水準の賃上げが続いている。とはいえ、2025年6月の基本給やボーナスなどを合わせた現金給与の総額は、42か月連続で前年同月比プラスであったが、実質賃金は前年同月比で6か月連続マイナスで、物価の上昇に賃金の伸びが追いついていない状況にある。

最低賃金も2007年以降上昇傾向にあるが、近年の上昇は著しい（図2参照）。2024年は前年から全国加重平均51円の上昇で、中央最低賃金審議会の答申を1円上回った。2025年は前年から全国加重平均66円の引き上げで1,121円となり、引き上げ率6.3%と過去最高となった。

本来、労使の賃金交渉である春闘と、国が法的強制力をもって賃金の最低限度を定め、使用者に対してその額未満の賃金で労働者を雇用することを禁止する最低賃金制度（地域別最低賃金）²とは、直接関係がない。しかし、近年では、最低賃金の上昇幅が大きく、非正規労働者の春

闘交渉を規定する大きな要因となっている。そして、最低賃金の上昇や人手不足といった要因は、非正規労働者の人事・賃金制度そのものへの影響も大きい。

そこで本稿では、非正規労働者を多く雇用するスーパーマーケット業A社労働組合の春闘交渉を事例に、A社労使は近年の経済社会状況をどのようにとらえて賃金交渉しているのか、それが非正規労働者の賃金や賃金制度にどのような影響を及ぼしているのかを検討する。日本では、正社員は職能給をベースに年功的に上昇する賃金カーブを享受する³一方、非正社員は地域別最低賃金とリンクしつつ、職位が上昇してもその賃金が正社員のようには上昇しない（禿、2022）。パートタイム労働法でも労使の制度設計においても、正社員と非正社員がたとえ同じ職位の同じ仕事をしていたとしても、転勤の有無や異動の頻度や範囲の違いなどによって格差を設けることが正当化されてきた（金井、2018）。こうした構造は、近年の経済環境の変化によって、変わるものだろうか。

2. UAゼンセンの2025年春闘

まず、スーパーマーケット業 A 社労働組合が属している UA ゼンセンの 2025 年労働条件闘争（春闘）を概観しよう。連合は、2025 年春闘方針を大企業を含む全体の賃上げ率は 24 年春闘と同じ 5% 以上とした。これを受け UA ゼンセンでは、賃上げ目標をパート時給で「7% 基準」、正社員では「6% 基準」とする方針を示した。

UA ゼンセンの 2025 年労働条件闘争（春闘）の 6 月末時点での妥結結果をまとめよう。正社員（フルタイム）組合員は 1318 組合、短時間（パートタイム）組合員は 378 組合、契約社員組合員は 139 組合が妥結した。正社員組合員は、制度昇給、ベア等込みの総合計で 14,571 円（4.81 %）、賃金引き上げ分（ベア等）は 10,404 円と

なった。パート組合員では、制度昇給、ベア等込みの総合計で 66.9 円（5.82%）の引き上げで、引き上げ率でみると正社員を上回っている。

2014 年以降の妥結総合計の引き上げ率を正社員・パート組合員別にみると、2016 年からはパートの引き上げ率の方が正社員を上回っており（図 1）、雇用形態間格差の是正が進んでいると、UA ゼンセンでは評価している。特に、2023 年以降、正社員・パートともに引き上げ率が上昇しているが、パートの上昇率がより大きいことがわかる。

このことが正社員とパートの賃金制度にどのような影響を与えるのだろうか。A 社を事例に具体的に検討する。

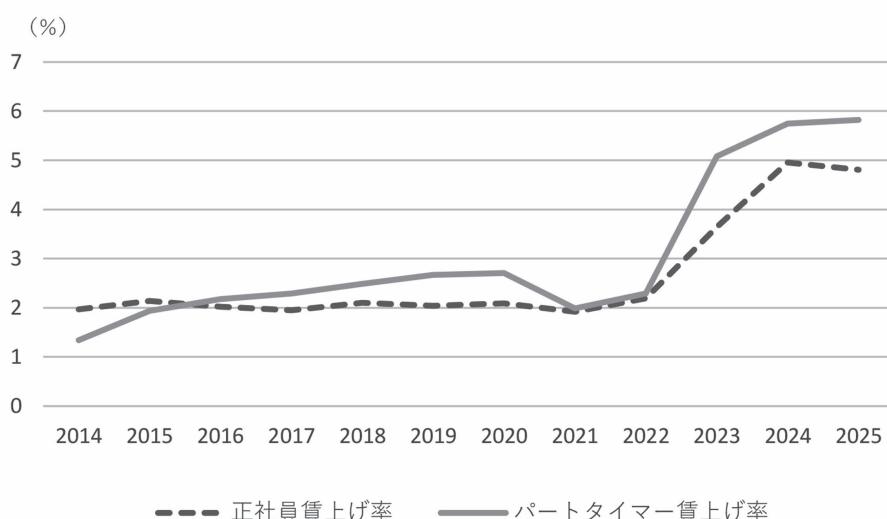


図 1 正社員とパートタイマーの妥結総合計率比較（6 月末時点）

（出所：UA ゼンセン（2025）「2025 労働条件闘争 妥結集約（6 月末時点）より作成」）

3. 最低賃金の動向

次に地域別最低賃金の状況を確認しよう。地域別最低賃金は、2000 年代前半はデフレのなかで 2002 年～2004 年に実質的に目安額⁴が据

え置かれ、引き下げの可能性をも探る状況になり、最低賃金の意義について再検討され始めた。それが 2004 年から始まった「最低賃金制

度のあり方に関する研究会」の時期と重なり、「安全網としての最低賃金」といった視点が付加され、生活保護との比較の問題が前面に出るようになった。2007年に最低賃金法が改正され、国会審議では「生活保護に係る施策との整合性に配慮する」という規定の前に「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮する」が加えられた。その後、生活保護の逆転現象を解消するために、最低賃金が徐々に引き上げられるようになった。しかし、生活保護の地域格差が大きく、生活保護基準に合わせる形で最低賃金の整合性をはかったため、もとも

と最低賃金額が高かった大都市圏で引き上げられ、最低賃金の低い地域では据え置かれるところもあり、最低賃金の地域間格差が大きくなつた(2010、四方・金井)。それが、近年は最低賃金の低かった地域で中央最低賃金審議会の目安を超えて最低賃金が引き上げられるようになっている。中央最低賃金審議会の目安を超えて決着した都道府県が2023年は14県、2024年は27県、2025年度は39県でそれらはAランク⁵以外の県となっており、地方からの労働力流出の懸念が強いことがうかがえる。労働力確保のための最低賃金引き上げ圧力が高まっているといえる⁶。

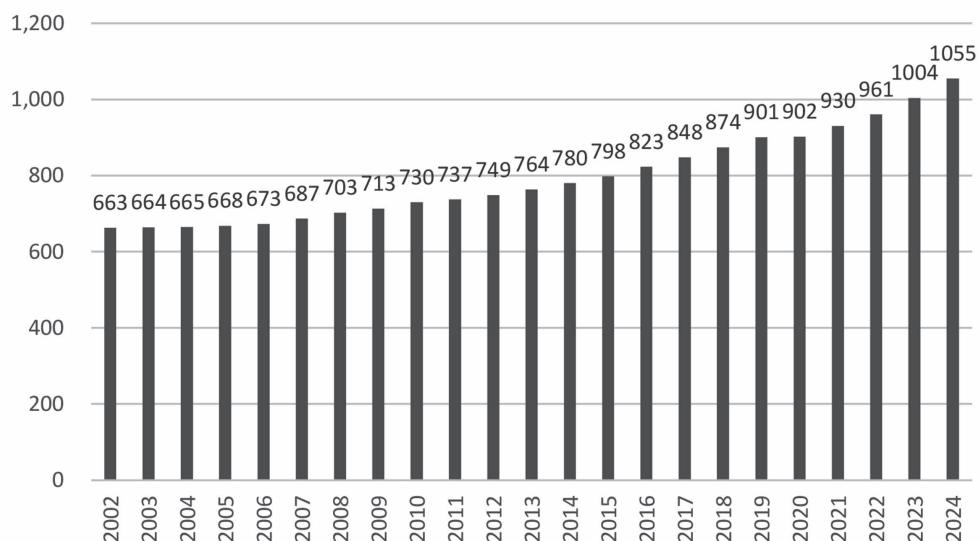


図2 最低賃金（地域別最低賃金 全国加重平均額）2002年度～2024年度

注) 各都道府県の地域別最低賃金は、2002年度から表示単位期間が時間額単独となったため、2002年度以降の掲載とした。

(出所：厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」)

4. A社の非正規労働者をめぐる春闘と非正社員の賃金制度

A社労働組合では、UAゼンセンの2025年春闘方針を受けて、2025年春闘方針について労働組合内部で検討を重ねた。検討の際のポイントは、人手不足が深刻で正社員もパートも採用が難しくなっているが、①正社員の年収水

準が他産業と比べて低く、そのことが正社員採用を難しくしていること、②A社の出店地域が大都市圏にあるためパートの採用時給が高いが、採用も難しくなっていること、③物価上昇分に生産性向上分を加味して、組合員が納得で

きる水準の賃上げとすることであった。これらを考慮した上で、正社員 5%、パート 6% の組合要求を決定し、春闘交渉の結果、要求案通りの数字で妥結した。以下、正社員、パート別に要求案をめぐる考え方を検討していこう。

正社員の 5% については、定期昇給分で 2%、ベースアップ（以下、ペア）部分で 3% を想定し、ペアは金額にして 2024 年春闘に引き続き 1 万円のアップとなった⁷。さらに、2025 年春闘では、正社員の等級制度⁸を変更することで、初任給を大幅に引き上げた。たとえば、2025 年度の首都圏の高卒初任給はペア 1 万円分がプラスされ 20 万 3000 円（短大卒 21 万 3000 円、大卒 24 万 3000 円、大学院卒 25 万 3000 円）となつたが、25 年度春闘で 2026 年度以降の高卒初任給がさらに 3 万円引き上げられることになった。この際、2 年目以上の既存の社員と逆転現象が生じないよう工夫されている。初任給の大枠引き上げの背景に、上述のように、他産業と比べた時の賃金格差が大きいこと、そのためには新卒一括採用市場での企業間競争が厳しくなっていることが挙げられている。また、最低賃金が大幅に上がり、それに合わせる形で後述のパート賃金が上がるなかで、正社員の高卒初任給が上位等級のパートとほとんど変わらなくなっていたことも理由として挙げられている。労働組合では、正社員の初任給と上位等級のパートの賃金が重なるようになるなかで、正社員とパートの賃金制度を根本的に見直す必要があるとの認識を持つようになっている。この点については、本節の最後に検討しよう。

パートの 6% については、制度昇給とペアで 6% となっている。制度昇給は、2016 年に改定したパートの人事・賃金制度において導入された、年 2 回の人事考課の結果を反映した年 1 回の昇給機会を指している。つまり、正社員のようにパートに対しても「定期昇給」という考え方方が適用されたのである。

具体的に見ていく。パートタイマーは入社すると P1 級に配置される。業務習得表によつて見える化された作業ができるかどうかの○の数に応じて号を決定し、1 号 5 円で 10 号（＝45 円）の昇給ができるよう設計されている。すべて習得すると自動的に P2 級に進級する。P2 級以上になると、年に 2 回の人事考課を年間評定に換算して昇降給する。パートの人事考課の基準は、例えば上位職の A 級では、「規律・ルール」、「コミュニケーション」、「後進の定着・育成」、「知識・技能」、「方針理解」、「お客様視点」、「安全・安心の提供」、「部門運営の推進」といった基準から考課される。1 号 5 円で P2、P3、上位職 A 級の最上位の号まで進んで、最高で時給 205 円の昇給が出来るようになっている。P2 級から P3 級、P3 級から上位職 A 級への昇格は「直近 1 年の人事考課で C 以上 B1 回以上、推薦書、筆記試験、面接試験」を受けて合格すると昇格する。P3 級や上位職 A 級からの正社員転換制度はある。さらに A 社では、各店舗の採用時給が上がると、既存の従業員の昇給分がそこに加算される仕組みとなっている。そのため、店舗の採用時給が上がればその分既存の従業員の時給も上昇する。ほかの外食や小売り企業などでみられるような、採用時給だけが上がり、既存従業員の時給と逆転するといったことは生じておらず、ベテラン従業員の定着を促す制度となっている。

パートのペア部分に関しては、2021 年から「企業内最低賃金協定」を労使で結んでおり、2025 年春闘では 2024 年の協定金額から 60 円引き上げることで妥結した⁹。「企業内最低賃金協定」は、A 社で働くすべての労働者に適用される最低の賃金額¹⁰（都道府県別）を労使で定めるもので、改めて最低賃金が守られているのかなどを労使で確認するという意味をもつていた。しかし、実際にはこの「企業内最低賃金協定」をめぐって春闘が行われるようになってお

り、最低賃金の上昇を予測しながら、非正規労働者の「ペア」をどの程度獲得できるのかを春闘で交渉している¹¹。ただし、「企業内最低賃金協定」の額であるため、もともと人手不足などにより、店舗の採用時給が引き上げた「企業内最低賃金協定」よりも高く設定されていた店舗では、「ペア」とはならない。2025年では3店舗・数パーセント程度の非正規労働者がすでに時給が上回っていたため適用されなかった。

こうした近年のマクロ経済環境に対応した春闘交渉が、さまざまな意図せざる結果をもたらしている。第一に、最低賃金の上昇を背景とした「企業内最低賃金協定」の大幅な上昇は、結果的にパートの部門間賃金格差を縮小させた。正社員は人事考課によって人件費を含めた費用を考慮した上で売上達成を目指すよう意識づけられている。店舗・部門の採用時給は、店長の裁量で決定できるため、従来は労働の需給をみながら、水産部門など労働供給の少ない部門の採用時給を高く設定して、労働者を集めようとしてきた。しかし近年、企業内最低賃金協定額が大きく上がっているため、採用の難しい部門で採用時給を高くしたり、インセンティブを与えるほどの額を提示しにくくなっているのである。人手不足の部門でますますパートの採用が

困難となっている。

第二に、上述したように、正社員の新人層とパートのベテラン層の賃金水準がほとんど変わらなくなってきた。正社員とパートの賃金水準が近づくと、それぞれの制度間矛盾が顕在化し、改めて正社員、パートの賃金決定のあり方を見直す必要性が労働組合では意識されるようになっている。正社員の下位等級（1～2等級）は、上述したように、いわゆる職能資格等級が適用され、A社で働く上の基礎的な「能力」が評価され、昇給していく。一方、パートは職務給的に賃金が決まっており、各部門で決められた作業が出来るのか、その作業の出来の水準などで昇給している。職務内容や賃金水準が近い下位等級の正社員と上位等級のパートで賃金制度の考え方方が異なるという制度間の不連続性を顕在化させたといえる。

A社労働組合では、この2つの課題に対応して、正社員とパートの接続を高め、正社員とパート双方の人手不足に対応できるような人事・賃金制度をどのように構築したらいいのか、今後の課題として2026年春闘に向けて考え始めている。

5. おわりに

日本の雇用システムのもとでは、雇用管理区分を分け、正社員と非正社員はその賃金決定の方法が異なることが多かった。しかし近年、とくに金融・保険業で雇用管理区分を1つにする動きがある。契約社員などの非正社員を含めて全従業員を1つの等級制度上に位置づけ、同じ基準によって昇格・昇進したり、昇給したりする。その際、異動の範囲については、本人希望によって選べるようにして、その異動範囲（転

勤範囲）を賃金水準に反映させる企業（金井、2021）、全従業員異動しないことを基準にして「転勤手当」を支給する企業などがある（金井、近刊）。どちらの方法においても、異動範囲は賃金の決定要素の一つではあるが、従業員の仕事や能力をはかる等級の基準にはしなくなったことが特徴である。雇用管理区分は、その分類基準に異動範囲（転勤範囲）が用いられることが多く、正社員には男性が、非正社員には

女性が、また正社員のなかでも総合職には男性が、地域限定総合職や一般職には女性が多いといった、ジェンダーの偏りを生みだし、このことが男女間賃金格差にもつながってきた。こうした格差が雇用管理区分を1つにすることで、見直されつつある。

スーパー・マーケットなどのチェーンストアは、異動範囲をもとに雇用管理区分を多元化す

る戦略をとり非正社員比率を高めてきた。しかし、マクロ経済環境の変化を背景にした近年の春闘の動向は、正社員、非正社員の人事・賃金制度のあり方を見直すきっかけになりうるものである。どのように正社員と非正社員を接続させ、公正な賃金制度を構築するのかは、採用環境が厳しいなかで、企業の生き残り戦略の一つとなるであろう。

参考文献

金井郁（2018）「パートタイマーの賃金を考える—雇用管理区分間の処遇格差をめぐる現状と対応施策をめぐって」『生活協同組合研究』514号、pp27-35。

金井郁（2021）「人事制度改革と雇用管理区分の統一女性労働者へのインパクトに着目して」『社会政策』第13巻第2号、pp7-20。

金井郁（近刊）「職務中心の人事制度への移行と雇用管理区分」大槻奈巳編『ジェンダー公正な人事制度とはなにか—雇用管理区分・転勤制度の見直しと課題』勁草書房

禿あや美（2022）『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房

四方理人・金井郁（2010）「最低賃金と生活保護の整合性の再検討」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店

注釈

¹ 妥結額（妥結上明らかにされた額）などを把握できた、資本金 10 億円以上かつ従業員 1,000 人以上の労働組合のある企業 390 社を集計している。

² 日本の最低賃金には産業や職種にかかわりなく各都道府県に 1 つずつ、全部で 47 の最低賃金額が定められる「地域別最低賃金」と、特定の産業について関係労使が当該産業の年齢・業種・業務などの条件で労働者の一部を除外した基幹的労働者を対象に、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められるものについて設定される「特定最低賃金」がある。地域別最低賃金は労使それぞれを代表する委員と中立委員から構成される審議会が最低賃金額を決定する「審議会方式」が採用されている。

³ 近年は管理職や上位等級になると、職能給から職務給や役割給といった職務・役割にリンクした賃金体系となるといったように変化している。

⁴ 中央最低賃金審議会は 1978 年度より、全国的に整合性のある決定がおこなわれるよう、毎年、47 都道府県をいくつのランクに分け、最低賃金額の改定についての目安を作成し、これを一定期日までに地方最低賃金審議会に提示することを 77 年答申で示した。これにより、いわゆる「目安制度」が導入され、地域別最低賃金の全国的なバランスが配慮されるようになった。

⁵ 1 人あたり県民所得や 1 世帯あたり消費支出などの複数の経済指標から作成される「総合指数」をもとにランクを決め、そのランクごとに目安を示している。2023 年度から最低賃金の地域間格差を是正することを目的に、ランク数を 4 区分から 3 区分に減らした。A から最低賃金額の高い順となっている。

⁶ 中央最低賃金審議会での目安をもとに、地方最低賃金審議会での改定額をめぐる審議が行われ、通常は 10 月中に改定された最低賃金額が発効される。しかし、例えば 2025 年では現行の最低賃金額が全国最下位の秋田県が 80 円と大幅引き上げを決めた一方、発効日を 2026 年 3 月 31 日にするよう労働局長に答申した。秋田労働局の担当者は「最下位脱出の狙いもあり高水準の引き上げとなったが、その分、賃金体系の見直しなど準備に時間がかかるという使用者側からの主張があった」と先送りの理由を説明しているという（『毎日新聞』2025 年 8 月 26 日付「最低賃金引き上げ、例年より遅れる県独出 26 年 3 月発効の県も」）。

⁷ 2024 年春闘では正社員について一律 1 万円の引き上げ、2023 年では正社員について一律 3000 円の引き上げ、2022 年では正社員について一律 2000 円引き上げ、2021 年は正社員チーフ手当を 3000 円引き上げ、店長代理のみなし残業 10 時間の廃止を行った。このように、2022 年春闘以降ペアが復活し、その水準も 2024 年春闘以降、大幅に引き上がっている。

⁸ 正社員は、1 ~ 6 の等級制度で管理されている。1 ~ 2 等級が一般職員層、3 等級が準管理職層、4 等級以上が管理職層となっている。1 ~ 2 等級がいわゆる職能等級制度で各等級のなかに号俸が設定され、評価によって昇給していく仕組みとなっている。3 等級以上はいわゆる職務給的な考え方となり、役割給として査定され昇給する。

⁹ 東京都 1,235 円、神奈川県 1,235 円、埼玉県 1,150 円、千葉県 1,150 円、大阪府 1,190 円、京都府 1,130 円、兵庫県 1,130 円、奈良県 1,060 円。

¹⁰ 「企業内最低賃金協定」は、学生アルバイトや技能実習生、障がい者などすべての労働者に適用される。

¹¹ 春闘で労使交渉をする 1 ~ 3 月は、まだ次年度の最低賃金がいくらになるのかは決まっていない段階である。しかし、A 社では春闘の妥結結果に合わせて、6 月を賃金改定日にしているため、もし 6 月の「企業内最低賃金協定」の賃上げ水準よりも最低賃金の上昇水準が上回った場合、再度、「企業内最低賃金協定」を結び直さなければならない。そこで、最低賃金の上昇がどのようになるのかも情報収集して、それを見据えた交渉をしている。2023 年春闘 30 円上昇、2024 年春闘 60 円上昇、2025 年春闘 60 円上昇額で労使協定を結んできた。

特集2



「2025春季生活闘争」を振り返って

日本労働組合総連合会(連合)総合政策推進局長 仁平 章

I. 2025春季生活闘争の特徴点

今次闘争方針で最もこだわったのは、大きく以下の2点である。

○ 「みんな」で賃上げを実現すること

2024闘争では労働組合の有無による賃上げ格差も広がったことから、労働組合に集う仲間を増やすとともに、労働組合のない職場への波及力を一層高めることで、賃上げのすそ野を社会全体に広げ、働く仲間みんなの生活向上の実現をめざした。

また、2024闘争では33年ぶりの5%台の賃上げが実現したものの、生活の向上を実感している人は少数にとどまっており、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間にこの流れが十分に波及していないことから、今次闘争では闘争方針において、「中小労組などは格差是正分を積極的に要求する」と明確に掲げることで意識統一を図った。

○ 「賃上げが当たり前の社会を」つくること

「賃金も物価も上がらない」という社会的規範（ノルム）を変えることで日本経済の体温を欧米並みに温め、実質賃金が継続的に上昇することで個人消費を拡大し、賃金と物価の好循環の実現をめざした。

これらを念頭に、以下3点の切り口で今闘争の特徴点について述べたい。

1. スローガンについて

例年、スローガンは1つのみの策定だったが、今回、メインスローガンと合わせて諸行動での活用などを想定したサブスローガンを初めて設定した。2022闘争から掲げてきた「未来づくり春闘」の流れ（図1）を汲みつつ、2025春闘は、「賃金も物価も上がらない」ノルムをみんなで変えよう、そんな想いを込めて、今回のスローガンを策定した。

メインスローガン：

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：

みんなでつくろう！働く仲間の労働組合



図 1：2022闘争以降のスローガン

2. 社会的注目度について

全国各地で地方連合会が先頭に立ち、2025闘争スローガンにそった街頭アピール行動・音源データ活用および要求・回答集計結果のSNS等発信などで、社会に向けた周知を行うことで、連合HP春季生活闘争ページのアクセスは、2024闘争に引き続き社会的注目度が高かった。労働組合のない職場など含め例年以上に連合として社会全体へ情報提供することができたと考えている。

3. 政労使会議を通じた賃上げに向けた社会的機運の醸成について

中央においては政労使の意見交換も2024年に引き続き、3度開催となった。また、各地方連合会においては、地方の実情に即して各地域における適正な価格転嫁と賃上げに取り組む地方版政労使会議が開催された（図2）。昨年は知事の出欠はおよそ半分の割合となっていたが、今回はほとんどの都道府県において、知事が参加したことでマスコミを通じて多くの方に

認知してもらえたと考える。

また、会議の持ち方については、前年は既存の会議体を活用した自治体も多くみられたが、今年は「政労使会議」とわかるような名称での開催が多く見られ、賃上げに向けた社会的機運が昨年以上に醸成された。

2025年度 地方版政労使会議 開催一覧

都道府県 名称	会議名称	開催日	都道府県 出席者
北海道	北海道政労使会議	2025年1月22日	知事
青森	青森県版政労使会議	2025年1月23日	副知事
岩手	いわてで働く推進協議会（地方版政労使会議）	2025年2月10日	知事
秋田	秋田いきいきワーク推進会議（秋田県地方版政労使会議）	2025年1月30日	知事
山形	山形県地方版政労使会議	2025年2月14日	副知事
宮城	宮城働き方改革推進等政労使協議会	2025年2月6日	副知事
福島	福島県魅力ある職場づくり推進協議会（地方版政労使会議）	2025年2月4日	副知事
群馬	群馬働き方改革推進会議（地方版政労使会議）	2025年3月27日	知事
栃木	とちぎ公労使共同会議	2025年3月7日	知事
茨城	茨城働き方改革・労働環境改善協議会（地方版政労使会議）	2025年1月30日	副知事
埼玉	埼玉県公労使会議	2025年2月6日	知事
千葉	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議（千葉県地方版政労使会議）	2025年1月17日	知事
東京	東京都地方版政労使会議	2025年1月29日	知事
神奈川	神奈川政労使会議	2025年1月20日	知事
山梨	山梨県政労使会議（やまなし働き方改革推進協議会）	2025年2月6日	副知事
長野	長野県政労使会議	2025年2月17日	知事
静岡	静岡県働きやすい職場づくり推進公労使協議会（地方版政労使会議）	2025年2月3日	知事
愛知	愛知県地方版政労使会議「持続的な質上げの実現に向けた愛知会議」	2025年2月6日	知事
岐阜	岐阜県経済・雇用再生会議（地方版政労使会議）	2024年12月23日	知事
三重	三重における地方版政労使会議	2025年1月29日	知事
新潟	新潟政労使会議	2025年2月14日	知事
富山	富山県働き方改革に関する政労使協議会	2025年2月3日	知事
石川	いしかわ政労使会議	2025年2月6日	知事
福井	地方版政労使会議（福井県）	2025年1月17日	知事
滋賀	地方版政労使会議 滋賀県働き方改革推進協議会	2025年2月17日	知事
京都	京都府政労使会議	2025年3月18日	知事
奈良	奈良県地方版政労使会議（奈良県働き方改革推進協議会）	2025年2月26日	知事
和歌山	和歌山働き方改革推進協議会（地方版政労使会議）	2025年2月14日	知事
大阪	大阪政労使の意見交換会（地方版政労使会議）	2025年2月17日	知事
兵庫	兵庫県政労使会議	2025年2月5日	知事
鳥取	鳥取県版政労使会議	2025年1月24日	知事
島根	島根県政労使会議	2025年2月12日	知事
岡山	おかやま政労使会議	2025年1月31日	知事
広島	地方版政労使会議「広島労働局働き方改革推進協議会」	2025年1月31日	知事
山口	やまぐち政労使会議	2025年3月26日	知事
香川	地方版政労使会議 香川働き方改革推進会議	2025年1月15日	知事
徳島	地方版政労使会議 徳島雇用政策協議会	2025年1月20日	知事
高知	高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）	2025年2月20日	知事
愛媛	愛媛県地方版政労使会議（愛媛働き方改革推進会議）	2025年2月20日	知事
福岡	チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会（福岡政労使会議）」	2025年1月15日	知事
佐賀	佐賀県政労使会議	2025年2月4日	知事
長崎	長崎県地方版政労使会議	2025年2月6日	知事
熊本	働き方改革推進熊本地方協議会～地方版政労使会議～	2025年1月15日	知事
大分	大分県政労使会議（地方版政労使会議）	2025年1月31日	知事
宮崎	みやざき働き方改革推進会議（地方版政労使会議）	2025年2月18日	知事
鹿児島	鹿児島県政労使会議（鹿児島働き方改革推進協議会）	2025年2月17日	知事
沖縄	沖縄働き方改革・生産性向上推進協議会（地方版政労使会議）	2025年1月21日	知事

図2：地方版政労使会議 開催一覧

II. 2025春季生活闘争における取り組み結果

1. 要求状況・妥結進捗状況

連合の最終集計である7月1日（火）時点での、月例賃金改善（定昇維持含む）を要求した5,599組合中5,475組合（97.8%）が妥結済みであり、そのうち賃金改善分獲得が明らかな組合は3,189組合（58.2%）で、比較可能な2013闘争以降では組合数・割合ともに最も高い数字となった。

2. 平均賃金方式による賃上げ率（加重平均）

平均賃金方式で交渉・妥結した組合の定昇相当込み賃上げは全体5.25%、300人未満の中小組合4.65%であり、規模計と中小組合のいずれ

も昨年同時期を上回っている（図3）。

3. 有期・短時間・契約等労働者の賃上げ

有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額は、加重平均で、時給66.98円（同4.28円増）・月給10,004円（同865円減）である。

4. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善の取り組み

すべての労働者の立場にたった「働き方」の改善やジェンダー平等・多様性の推進に向けても引き続き数多くの取り組みがなされた。

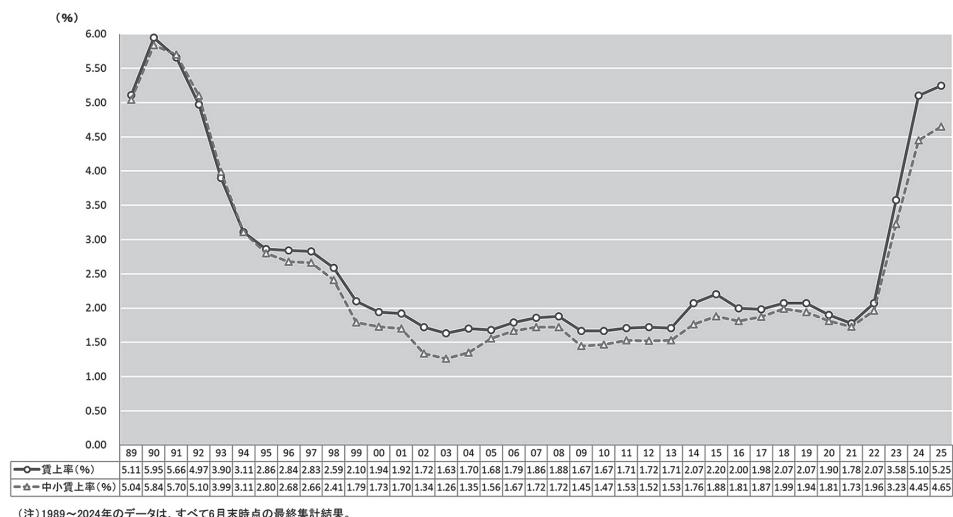


図3：平均賃金方式での賃上げ状況の推移（連合結成以降）

III. 2025春季生活闘争の評価と今後の課題

1. 評価

2025春季生活闘争では、2年連続で定昇込み5%台の賃上げが実現した。定昇除く賃上げ分は過年度物価上昇率を上回った。賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる正念場であるとの認識のもと、企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って粘り強く真

摯に労使交渉した結果である。新たなステージの定着に向け前進したと受け止める。こうした結果に結びついたのは主に以下の要因があると考えている。

（1）経済情勢

- ・物価が引き続き高止まりする中で、物価を上回る賃上げへの期待が大きかった。
- ・多くの産業・企業で人手不足が一段と強

また。

(2) 社会情勢

- ・中央における政労使の意見交換や地方版政労使会議などを通じ、賃上げと適正な価格転嫁の必要性について社会的機運が醸成できた。
- ・産業間や企業規模、雇用形態間などの格差についても注目度が高まり、連合が目安として掲げた「5%以上」など世間水準を意識した動きが強まった。

(3) 労使のコミュニケーション

- ・「未来づくり春闘」を積み重ねてきたことで、労使問題意識の共有が深化し、「人への投資」や継続的な賃上げの必要性について認識を深めることができたところが増えた。

(4) 運動面

- ・連合の闘争方針を受けて、幅広い産業で積極的な賃上げ要求作りが進み、積極的な要求と粘り強い交渉が結果に結びついた。
- ・アピール行動と積極的な情報発信を全国で展開し、賃上げの社会的機運の醸成や労働組合のない企業などへの波及にも努めた。

2. 今後の課題

最後に今後の春季生活闘争に向けた課題を5点述べる。

(1) 「人への投資」と月例賃金の改善を中期的に継続することの重要性

○物価を安定させ、積極的な人への投資によって実質賃金が継続的に上昇し経済が安定的に上昇する新たなステージをしっかりと社会に定着させるには、この賃上げの流れを中期的に継続することに加えて、格差是正の大きなうねりを創り出していくことが重要である。現在、多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持てる局面に移行できるかどうかの岐路にある。政府には、変動の激し

い国内外情勢に対応した適切なマクロの経済社会運営を求める。

○今後の国民所得の分配について、物価を上回る賃上げにとどまらず、社会全体の生産性の伸びに応じて日本全体の賃金の中央値を引き上げるとともに賃金の底上げ・格差是正をはかり、分厚い中間層の復活と働く貧困層の解消をめざすべきである。

(2) 付加価値の適正分配と格差是正など「基盤強化」の取り組み

○持続的な賃上げと格差是正が実現できる環境をつくっていく必要がある。適切な価格転嫁・適正取引は道半ばであり、今次闘争における公的分野を含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引」の取り組みをさらに強化し、中小企業や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げることをめざす。

○中小企業を取り巻く経営環境が大きく変化するなか、「人への投資」を政策的に支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持続的に発展させる必要がある。また、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを徹底するとともに、政府に対して官公需における価格転嫁の取り組み強化を求める。下請代金法・下請振興法の改正などの周知・活用を通じて取り組みを強化する。

○賃金が上昇する時代に突入したことを踏まえ、労働組合として自らの賃金実態の把握と分析が一層重要になっている。要求作りに先立って、社会的指標との比較などを行い、企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正などに取り組む。また、

労働組合として賃上げ原資の配分にもしっかりと関与する必要がある。

○闘争方針の中の「基盤整備」の取り組みは、通年を通じた労使協議の積み重ねが重要であり、春季生活闘争の回答結果にも影響する。構成組織は、春季生活闘争期の加盟組合支援に加え、中小組合などを念頭に付加価値の適正分配と格差是正にむけた通年の組合活動の促進・支援を行う必要がある。連合は、政府、政党、経営者団体との懇談会などを通じ、政策実現と産業・企業が取り組み易い環境づくりを進める。

(3) 賃金水準闘争の強化

○格差是正には、社会的指標を踏まえためざすべき賃金水準を明確に意識して取り組む必要がある。今次闘争から見直しを行った賃金指標パッケージについて最新の統計で更新していくとともに、構成組織における国家資格などを有する職種の個別賃金水準の目標設定などを支援していく。

(4) 働き方の改善の取り組みについての相乗効果の発揮

○人手不足の傾向がより一層強まるなかで、誰もが健康で安全に働き生活することができるよう働き方の改善についても、“春闘メカニズム”を通じて社会の流れを主体的に作り出していく必要がある。また、休日増などについては、サプライチェーン全体でまとまって動かしていくことが有効であるが、現行水準や交渉時期の違いなども考慮して取り組む必要がある。共通する課題に取り組む構成組織同士が連携することで相乗効果が発揮できるよう、部門別共闘連絡会や担当者会議などの場を活用して早めに情報交換を行う。

(5) 社会対話の推進や闘争の進め方など

○政労使の社会対話を通じて、中期的・マクロ的な視点から問題意識を共有することは重要であり、今後も経済団体との意見交換や政府会議への参画、政労会見などを通じ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に取り組む。

○昨年の経験から、「2025 春季生活闘争における連合アクション」において中央と地方の行動を連動させるために十分な準備期間を確保したことで、統一的な取り組みの展開につながった。

○街頭アピール行動や労働相談、オルガナイザーによる未組織企業オルグを集中的に実施した結果、組合づくりに関する相談件数が90件を超える組織化に向けた進展と機運醸成がはかられた。また、中小企業を中心とした約800社におよぶ未組織企業への集中オルグでは、訪問先の賃上げ動向、価格転嫁状況の把握や連合のプレスリリースを通じて労働組合の必要性の認識を高めた。

○この間行ってきた「未来づくり春闘」について、第三者視点で客観的に評価し、課題提起をしていただく評価委員会を設置し、同委員会からの報告書（2025年9月19日公表、QRコード参照）を2026春季生活闘争の検討につなげる。





UAゼンセン

(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟)

書記長 西尾 多聞 氏



- ・総合計で5%弱の賃上げ率を獲得。生活向上分を確保する賃上げが定着しつつある。
- ・共闘体制の強化をはかり、2025闘争では賃上げにおいて大きな効果が発揮された。

1. 2025年賃金闘争・労働条件闘争方針のポイント

—2025年賃金闘争・労働条件闘争方針について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

UAゼンセンでは、2023、2024闘争において、それよりも大幅な賃上げに取り組み、物価も賃金も上がる経済社会への転換にむけて一定の成果をあげることができた。一方、実質賃金の安定的な上昇には至っていないことや、中小企業では実質賃金の維持ができるいない組合が多く結果的に規模間格差が拡大したことなど、課題も残った。

このような経過を踏まえ、2025闘争は、「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る」「中小組合の賃金水準を底上げし格差拡大に歯止めをかける取り組みを強化する」「短時間組合員の労働条件改善を加速させる」「働き方改革と人材投資に労使で取り組み生産性向上をはかる」「すべての加盟組合の共闘への参加を促進し、闘争への個別的な支援を強化する」の5つを基本姿勢として臨んだ。

賃金闘争については、「物価に負けない持続的な賃上げ」を合言葉として展開した。具体的な要求基準は、正社員組合員は「賃金体系が維持されている組合は、賃金体系維持分に加え4%・1万2500円基準、賃金体系が維持されていない組合は6%・1万7000円基準、短時間組合員は「制度昇給分に加え60円・5%基準、制度昇給が明確でない場合は80円・7%基準」で賃金を引き上げる方針とした。

2. 賃金関係

—結果や経過に対する評価や今後の課題についてお聞かせください。

1) 正社員組合員の妥結状況

2025闘争には1,755組合が参加し、1,318組合が妥結した(6月末時点。以下、同時点のもの)。妥結額は総合計(制度昇給・ベア等込)で14,571円(4.81%)となった。総合計で5%弱の賃上げ率を獲得し、一定の生活向上分を確保する賃上げが定着してきたと評価してい

る。賃金体系維持分が明確な組合の賃金引き上げ分(ベア等)は433組合の集計で10,404円(3.31%)となっており、物価上昇を上回る結果となった。また、全体の6割近い731組合が妥結総合計率で前年と同率もしくは上回っており、265組合で満額回答となった。

部門別にみると、製造産業部門は前年同組合と比較すると総合計で0.32%上回り、前年よりも要求水準を上げた成果がみられた。総合サービス部門も前年を上回る結果であり、流通部門は前年比減少となったものの、高い妥結水準を維持することができた。

企業規模間の格差は正の観点からは、300人未満の932組合の妥結総合計は11,232円(4.16%)、賃金引き上げ分(ベア等)は221組合の集計で8,335円(2.88%)となった。300人未満の組織において実質賃金の維持ができたとは言えないものの、前年と比較可能な組合の集計では300人以上の組合が前年並みであったのに対し、300人未満の組合が総合計で520円(0.10%)増となり、格差拡大に一定の歯止めをかけることはできたと受け止めている。

2) 短時間組合員(パートタイム、契約社員)の妥結状況

正社員組合員を上回る賃上げ要求を掲げて賃金闘争を展開した。妥結した378組合の総合計は66.9円(5.82%)の引き上げとなり、前年(62.5円、5.75%、387組合)を上回る水準であった。1の方針でも述べた「短時間組合員の労働条件改善の加速」につながるものと評価している。また、10年連続で正社員組合の引き上げを上回る結果となっており、正社員との格差は正も一段と進んでいる。

3) 共闘体制

長年共闘に取り組んでいたが、2024闘争では「早く、高く」、そして2025闘争では「早く、高く、そして広い」相場形成を意識して取り組みを進めてきた。2025闘争においては、日ごろから密に情報交換を行っているある同

業種のグループにおいて、ある労組が満額回答を得た際に他の労組もすぐにその情報を交渉に活かし、結果としてグループの全労組が満額で妥結した、という事例があった。このほか、別の業種グループではこれまで大幅な賃上げが厳しかったところ、労組同士の情報共有により、そのグループでは1万円を超える大幅な賃上げを獲得したという事例もみられた。とくに上げ幅の大きい局面の交渉においては、共闘体制が効果を發揮するということが事例をもって明らかになったと感じている。

3. その他の取り組み

一賃金以外のお取り組みについて、とくに貴組織として力を入れて取り組まれた内容がありましたら、問題意識や取り組み状況、成果等についてお聞かせください。

1) 総合的な労働条件の改善

「仕事と家庭の両立支援」「カスタマーハラスメント対策」等の改善が大きく前進した。前者では、子の看護休暇や育児短時間制度の適用期間の延長(小学校卒業までなど)や治療と仕事の両立支援などがみられた。また、労働時間の関係では、年間休日増や勤務間インターバル規制など83組合で改善がみられた。

2) 価格転嫁

UAゼンセンでは製造産業部門が価格転嫁の状況に関する独自の調査を行っている。様々な項目を調査しているが、その中で「労務費の価格転嫁の交渉状況」に注目した。受注者側として交渉したという回答は全体の62%、発注者側として交渉に応じたという回答は82%であり、ここから、交渉に応じるよう申し入れることが重要であるということが読み取れる。特に中小企業の多い製造産業部門では、価格転嫁の促進になるよう、2025闘争のなかでも積極的に情報提供を行った。

4. 政治・政策に関する取り組み

一近年力を入れておられる取り組みや政治への期待についてお聞かせください。

UAゼンセンでは、日頃の組合活動によって集約した課題を取りまとめ、政党に対して要請している。とくにこの先数年以内に解決をはかりたい課題として、2025年度は、「働き方に中立的な社会保険制度の構築」や「カスタマーハラスメント対策の推進」「不公正な取引慣行の改善」「万引き犯罪防止対策の強化」などを挙げている。政権が複雑化しているものの、UAゼンセンとしては、このような生活に根ざした労働者の視点での政策立案、実現ができる政治を期待したい。

5. 今後の展望

一2026年賃金闘争・労働条件闘争の構想および、中長期的な展望についてお聞かせください。

1) パートタイマーの賃金闘争を含む、これからの闘争のあり方

労働組合に加盟しているパートタイマーは政府統計で146万人となっており、うち117万人がUAゼンセンに加入している。約8割ものパートタイマーが加入している労働組合として、社会的責任と役割はますます大きくなっている。

賃上げに関しては、最低賃金が年々上がっており、政府が2020年代中に1500円を目指すという方針を掲げているなか、パートタイマーの賃上げが正社員と同じ3月のみでなく年に複数回の賃上げを行うことを検討するほうがよいのではないかという議論も浮上している。

このような議論もあるため、今後の闘争はこれまでの常識にとらわれず、労使の交渉を基本としながら、さまざまな方法を模索していく必要がある。さらにいえば、労働組合のないところも含めて、賃金の引き上げがいきわたるような社会の仕組みを作っていく必要がある。連合とも協力して社会に働きかけをしていかねばならない。

2) 同一価値労働同一賃金

UAゼンセンの「運動の基本」に賃金に関しては「生活を十分に保障する賃金」と「同一価値労働同一賃金」という2つの原則が記されている。「同一価値労働同一賃金」は、労働(仕事)の価値に対して評価し報いるという考え方である。付加価値が高ければその労働(仕事)の評価が上乗せされ、それに見合った賃金を受け取ることができ、経済の好循環にもつながっていくといえる。

これからの闘争に関連していえば、そもそも労働(仕事)の価値があったうえで、評価には幅があるので、その幅も考慮し、あるべき賃金水準を考えていく必要がある。そのためには、少なくとも「生活を十分に保障する賃金」は、指標などをもとに社会的に合意できる水準を提示していくことも必要だろう。

UAゼンセン(全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟):繊維・衣料・医薬・化粧品・化学・エネルギー・窯業・建材・食品・流通・印刷・レジャー・サービス・福祉・医療産業・派遣・業務請負など、国民生活に関連する産業の労働者が結集して組織した産業別労働組合。組織現勢は2,178組合、1,939,075名(2025年9月現在)。

西尾 多聞(にしお・たもん)氏

1998年ゼンセン同盟入局。2016年UAゼンセン流通部門事務局長、2020年UAゼンセン副書記長兼労働条件局長を経て、同・政治戦略本部事務局長。2024年9月UAゼンセン書記長に就任、現在に至る。

(インタビュー日 2025年7月17日)



電機連合

(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会)

事務局長 橋本 修平 氏



- ・賃金改善は17,000円以上の要求を掲げ、すべての中闘組合で12,000円以上の回答を引き出した。
- ・産業別最低賃金(18歳見合い)を高卒初任給に準拠させる取り組みは、3年の取り組みの最終年として注力し、すべての中闘組合で実現した。

1. 2025総合労働条件改善闘争方針のポイント

—2025総合労働条件改善闘争方針のポイントやその背景についてお聞かせください。

昨年の2024年闘争では、賃金改善の要求水準を1万3,000円以上、妥結の歯止め(最低ライン)を1万円として取り組み、大幅な賃上げを実現した。社会的にも一定程度の波及がみられた一方、実質賃金の上昇にはつながっておらず、加盟組合からは、2025年闘争において少なくとも昨年以上の要求を掲げるべきであるという問題意識や論議もあった。このほか、近年の物価高による組合員の生活不安の高まりや、賃金水準が国際的に見劣りしていることなどをふまえ、今次闘争では実質賃金の引き上げを重視し、「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、経済の好循環を確かなものとする」を基本方針として取り組んだ。電機連合では、12年連続で賃金改善に取り組んできており、その実績への期待感もある。「賃金は継続的に上がっていくもの」という実感につなげていくためにも、この流れを止めないことも意識した。

このほか、2025闘争においては、「労務費の適正な価格転嫁」に関する取り組みにも昨年に引き続き注力した。また、3年かけて進めてきた、産業別最低賃金(18歳見合い)を高卒初任給に準拠させていく取り組みにも最終年として力を入れた。

労働協約関連項目の取り組みは、2年ごとに改定に向けた交渉・協議を行っている。2025年闘争は改定年ではないものの、電機連合が掲げる政策指標の目標に達していない組合については達成にむけて取り組むこととした。

2. 賃金関係

—具体的な要求水準や、結果に対する評価についてお聞かせください。

1) 賃金水準の改善

産別統一闘争の対象とする「統一要求基準」として、「開発・設計職基幹労働者」における賃金引き上げ額を1万7,000円以上と設定した。昨年の「1万3,000円以上」を上回り、1998年に現在の要求方式になって以降、過去最高の要求水準となった。

妥結については、大手12組合で構成する中闘組合における歯止めを1万円とした。中闘組合のうち、回答の最高額は1万7,000円、最低額は1万2,000円となつた。1万2,000円でも高い水準であり、各社労使が論議を重ねて導き出した結論に、敬意を表したい。また、電機産業労使としても社会的責任を果たすことができたと受け止めている。なお、中闘組合では「回答に対する柔軟性」を認めているが、今次闘争で適用した組織はなく、全組織で実質的なベースアップとなった。

中闘組合の交渉結果は中堅中小組合にも波及し、中堅中小組合において歯止めを下回った組織は約1割であった。その1割の組織でも昨年と同等かそれ以上の水準の回答を引き出したところが多く、中堅中小組合においても昨年を上回る結果となった。

2) 産業別最低賃金

2023闘争以降、3年をかけて産業別最低賃金(18歳見合い)の水準を高卒初任給の水準に準拠させていくことを労使で確認しており、今次闘争はその3年目の取り組みであった。この取り組みも「統一要求基準」に設定し、20万円以上の水準に改善する方針とした。結果は、すべての中闘組合が20万円以上を上回る水準で妥結した。

3) 初任給

大卒初任給は1万3,000円の引き上げを念頭に、26万3,000円以上の水準への改善を目指した。近年は大卒者の初任給が大幅に上昇し、統一的な取り組みが難しくなっている面がある。産別組織としては、初任給の水準に関して毎年調査を行い、とくに中堅中小にむけて、めざすべき水準を提示していくことに力を入れる必要がある。また、初任給を引き上げたものの、新卒者以外の賃金水準が追い付いていないといったことはあってはならないので、特に入社2～3年目の水準が適切か、中高年層で大きく下がっていないかなど、データを確認しながら交渉を進めるよう加盟組合に働きかけた。

4) 労務費の適正な価格転嫁

昨年に続き、総合労働条件改善闘争の前段でアンケートを実施した。その結果によると、かなりの企業で価格転嫁は進んでいることが確認できたが、課題もみえてきている。また、グループ企業内での価格転嫁の取り組みも重要であることから、各グループ労連における中心的な労働組合に対して意識してもらうよう連携をはかった。

3. 労働協約関係

—今年は労協の改定年ではないとのことですが、近年注力されている取り組みを中心に、課題や成果についてお聞かせください。

1) 障がい児等を養育する労働者の個別事情をふまえた取り組み

家族に障がい児や医療的ケア児がいる場合、子の年齢で発達段階を区切ることが難しい場合も多く、育儿や介護に関する制度だけでは必ずしも十分に対応できないという課題があった。2024年の闘争において本課題に取り組んだ組織で前進がみられた。一方で、具体的に何をすればいいのかがわかりづらいことから取り組みが進まない組織もあったため、短時間勤務要件の拡大(特別支援学校や特別支援学級に適用できるようにする)などの実例を共有しながら、継続して取り組みをはかった。

2) 労働時間の削減や柔軟な働き方

電機産業では総実労働時間の長さが課題となっており、削減にむけ粘り強く取り組みを継続し、1,900時間台までは実現できている。関連する取り組みとして、勤務間インターバルも推進しているが、協定化できている組織はまだ多くない。労働時間の削減に加え心身の健康にとって必要な制度であり、協定化を推進している。

また、柔軟な働き方についても、各社で取り組みが進んでいる。たとえば、フレックスタイム制のコアタイムや1日の最低労働時間の定めを撤廃した事例もある。最低労働時間の定めを撤廃した場合、非就業日を作ることができ、その日を通院に充てるなどで、年休を減らすことなく治療と仕事を両立させるといったことも可能になってきている。

4. 今後の展望

—2026闘争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。

2026闘争にむけては、トランプ関税などの影響がまだ見通せないことは懸念されるものの、電機産業の業績は比較的好調であり、物価の上昇も続くとみられるため、継続的な賃上げは必須と考える。

中期的には、賃金水準の適切な目標設定の議論が必要である。とくにこの3年の高水準な賃金改善により、中堅中小のなかには追いつけていない組織もみられ

るため、そのような組織に対して電機連合としてどのような支援ができるかを考えなければならない。

また、「産別統一闘争」のあり方についても議論が必要である。電機連合では、中闘組合が要求から妥結まで足並みを揃えて経営側と交渉・協議する「産別統一闘争」を長年継続してきた。この方法はこれまで波及効果の面でも成果をだしてきており、電機連合の特徴として堅持していかなくてはならないと考えている。一方、各社で賃金制度が相当変化していることから、それらをふまえた上でどのような方方が望ましいのかについて、加盟組合とともに議論を進めていきたい。

5. 政治・政策について

—2025年の参議院議員選挙をふまえ、今後の政治・政策の取り組みについての思いや期待についてお聞かせください。

今回の参院選では、国民民主党の躍進がみられた。国民民主党が生活に密接した政策に取り組んでいるという理解が組合員だけでなく国民にも広がり、前年の衆院選も含め、相当数の議席確保につながったものと思われる。

電機連合では、参議院選挙で過去2回連続して組織内候補の当選が叶わず、国政における組織内議員が衆議院議員の浅野哲氏のみという厳しい状況が3年間続いたが、今回の参院選で平戸航太氏が当選を果たすことができた。平戸議員はエンジニア出身であり、その強みを生かした活躍を期待したい。また、働く者の意見を反映し得る体制になってきているので、減税など生活に直結する政策についても前進が望まれる。

産業政策においては、様々な課題があるが、一例として、安定で良質な電力の供給も重要な政策課題になってくると思われる。生成AIが広がっていくにつれてデータセンターも増えていくが、それに対する電力供給をどうするのか、また、半導体の新しい工場ができるなか、原子力発電を含めた再生可能エネルギーの活用による、安全で良質な電力の安定供給にむけた検討が急がれる。

電機連合(全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会):電機・電子・情報関連産業およびその関連産業の労働組合を結集した組織。1953年結成。現在、組合員数は約58万人の民間大手の産業別労働組合組織。基本理念は「美しい地球・幸せな暮らし」。

橋本 修平(はしもと・しゅうへい)氏

1993年株式会社日立製作所入社。2018年日立グループ労働組合連合会事務局長、2020年日立製作所労働組合書記長を歴任。2024年電機連合事務局長に就任。

(インタビュー日 2025年8月4日)

過去の「春闘特集」寄稿論文一覧

労働組合（運動）や春闘の意義・存在感の希薄化が指摘されるなか、この意義を広く発信するため、本誌では2011年以降、毎年特集で「春闘」を取り上げてきた。本特集は、研究者や連合による論文の寄稿と、産別組織へのインタビューで構成している。論文では、毎年の結果や総括をもとに、今後の労働運動のあるべき方向性や時々のトレンドとなるテーマでご寄稿いただいている。これまでの春闘特集中で寄稿いただいた論文は以下のとおりである。

発行年月	号数	タイトル	執筆者
2011年8月	1012	「構造改革」型春闘を提唱する	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2012年8月	1022	春闘の構造的变化が求められている —2012年春季生活闘争をふりかえって	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2013年8月	1032	春闘の構造改革への芽は示されたか —13春闘の総括	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2014年8月	1042	企業社会の変容と春闘 —産別組織ヒアリングからの知見—	上田 真士（同志社大学社会学部教授）
2015年8月	1052	「人への投資」と2015年春闘 —三つの産別組織（部門）での格差是正の取り組みをめぐって—	上田 真士（同志社大学社会学部教授）
2015年9月	1053	長時間労働からの脱出は労働組合の力で	中村 圭介（法政大学大学院連帯社会インスティテュート 教授）
2016年8月	1062	3年周期春闘を提言する —密室春闘から脱却するために—	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2016年9月	1063	春闘における非典型雇用組合員と組合活動	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学研究科 准教授)
2017年8月	1072	ナショナルセンターとしての春闘戦略を期待する	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2017年9月	1073	ヤマト運輸労組の労働時間をめぐる2017年春闘の意義を考える	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学研究科 准教授)
2018年8月	1082	2018年春闘総括の視点 —賃金と労働時間の関係を軸に	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2018年9月	1083	産別組織における働き方改革の展開 —生保労連を事例に	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学研究科 准教授)
2019年8月	1092	2019年春闘をふりかえる	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2019年9月	1093	2019春闘から見えてきたもの —「生産性に見合う賃金を」—	禹 宗杭（埼玉大学 人文社会科学教授）
2020年8月	1102	2020年春闘総括にあたって検討すべき課題は何か	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2020年9月	1103	組合員の個別賃金決定に労働組合はどう関わっているのか	橋元 秀一（國學院大學経済学部 教授）
2021年8月	1112	2年目のコロナ禍春闘をふりかえる	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2022年8月	1122	「新しい資本主義」のもとでの春闘総括はどうあるべきか	高木 郁朗（日本女子大学 名誉教授）
2022年9月	1123	看護師の賃金と労働組合の取組み	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学研究科 教授)
2023年8月	1132	春闘の意義と今後の課題 —2023年を眞の転換点とするために—	玄田 有史 (東京大学社会科学研究所 教授)
2023年9月	1133	インフレ下の春闘 —非正規労働者の賃金に注目して	金井 郁 (埼玉大学人文社会科学研究科 教授)
		企業規模間賃金格差の是正に向けた 労働組合の取り組みと課題	李 昕珍（立教大学社会学部 教授）
2024年9月	1142	2024春闘の焦点と持続的な賃上げに向けた課題	山田 久（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、国際経済労働研究所 理事）
2024年10月	1143	ジョブ型賃金制度、人的資本経営と春闘	山崎 憲（明治大学経営学部 准教授）

※ 敬称略。執筆者の肩書きは、執筆当時のものである。



第9回：トランプ政権と大学・ アカデミアの対立と国力低下

大阪経済大学情報社会学部 准教授 秦 正樹

第二次トランプ政権が発足して以降、アメリカの名門大学が強い攻撃を受け続けている。トランプ政権は、ハーバード大学に対して留学生を受け入れる機関としての認定を取り消したり、約22億ドルの研究助成金を停止したりする強硬な措置をとったことが日本でも多く報じられた。こうしたトランプ政権による一部の大学への攻撃の背景には政治的な要因がある。というのも、昨年来、パレスチナ自治区ガザをめぐり、イスラエルを非難するデモが大学構内で行われたこと(そしてそれを大学側が許容したこと)に対して、親イスラエル派のトランプ政権は、「反ユダヤ主義」「過激な左翼」思想であると論難しているのである。こうした政権による大学やアカデミアへの露骨な攻撃は、アメリカの大学生だけでなく、研究者にも大きな脅威を与えている。これまでアメリカのアカデミアは、豊富な資金力にもとづく自由な研究環境を提供することで、世界中から優秀な研究者が集積し、圧倒的な科学力を誇ってきた。しかし、トランプ政権によるアカデミアへの攻撃はこうした集積をせき止め、頭脳流出も加速させている。たとえば、科学雑誌「ネイチャー」によると、2025年1~3月の間、アメリカを拠点とした研究者による海外研究機関への応募数が(前年比で)32%も増加しており、逆に海外からアメリカの大学ポストに応募する研究者数は減少傾向が続いていることが示されている(NHK「【解説】米トランプ政権vs名門大学 対立激化の行方は」)。そこで今回は、トランプ政権と大学・アカデミアとの対立の背景とその影響について、いくつかの論点をもとに考えていく。

トランプ政権がアカデミアを攻撃する理由

石附賢実(第一生命経済研究所総合調査部長)「トランプ政権下における米アカデミアの多様性の危機」(『第一生命経済研究所ビジネス環境レポート』2025年5月20日)では、トランプ政権はDEI(多様性・公平性・包摂性)推進プログラムを実施する大学を攻撃していると説明した上で、アメリカの研究機関に所属する過去のノーベル賞受賞者のうち、38.6%が米国外生まれであり、多様性こそがアメリカの研究力を支えてきたと指摘している。また野口悠紀雄(一橋大学名誉教授)「強化される『研究者弾圧』、不合理なトラン

プ政権の施策はアメリカを“中世”に逆戻りさせる」(『東洋経済オンライン』2025年4月27日)では、気候変動・ワクチン・感染症対策などの既存の科学的コンセンサスにトランプ政権が懷疑的な立場を取っていること、さらにワシントンの官僚機構や大学・研究者といった知識エリート層に対する強い不信感を持っていることが、アカデミアへの過剰な攻撃につながっていると説明する。山岸敬和(南山大学教授)「第二次トランプ政権vs大学—『保守的』な教員を雇うとはどういうことか?—」(『SPFアメリカ現状モニター』2024年12月11日)では、アメリカの研究者の左傾化現象を取り上げ、保守系の学生は博士号を取得してアカデミアに残るよりも保守系のシンクタンクに就職するルートが確保できたことで、相対的に、大学の研究者にリベラルが多くなっていると指摘する。

アメリカの頭脳流出をチャンスとする他国

石川智久(日本総研チーフエコノミスト)「トランプ政権の大学弾圧～米国からの頭脳流出はどのような影響を与えるのか」(『日本総研Economist Column』(2025年5月26日))は、アメリカの最先端研究は留学生の貢献によって形成されていると言っても過言ではないと述べる。さらに、カナダ、欧州、中国などは、アメリカの頭脳流出の受け皿となる動きを加速させており、今後のアメリカは「研究者から選ばれない国」になる可能性があると示唆している。またMichael T. Nietzel(ミズーリ州立大学名誉学長)「トランプ政権下で進む学生の『米国離れ』、英大学に出願した米国人が過去最多」(『Forbes.com』2025年7月23日)でも、第二次トランプ政権以降、海外からアメリカの大学への進学希望者が減少しており、欧州やオーストラリア、アジアの大学に人気が移っていると述べている。さらに伊東乾(東京大学教授)「トランプ政権のハーバード攻撃は日本復活の絶好のチャンス、優秀な留学生受け入れ競争に負けるな」(『JBpress』2025年5月28日)は、こうした状況は、日本がアメリカの優秀な頭脳を獲得するチャンスでもあると指摘している。

日本も「対岸の火事」ではない

今回は、トランプ政権と大学・アカデミアとの対立について考察してきた。以上の議論から、トランプ政権による大学への攻撃は、政治的な理由にもとづく点が大きく、さらに科学力の低下は国力低下にもつながる可能性があることがわかる。もちろん、これらはアメリカの話題ではあるが、一方の日本でも、日本学術会議問題をはじめとして、政府によるアカデミアへの圧力が増えつつある。トランプ政権と大学の対立を「対岸の火事」と眺めるのではなく、社会や世論から支持される日本のアカデミアを形成するための努力を怠ってはならないと言えるだろう。

秦 正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第59回】キーワード（4）

「4つの労組」「組織内議員」「暴力集団」

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

戦争は終わったのだ。私達は5年前下ろした旗をもう一度上げなければ・・・、上げることが出来るのだ。

また総同盟の紡績労働組合も復活し、常子はそのオルグとして、全国の紡績工場にオルグに出かけることになった。まず紡績大手十社から始め、羊毛にも呼びかけ、化織にも働きかけなどした。

しかし当時はまだ戦争が終わったばかりで、全部の会社に組合があったわけではなく、オルグを断わられることもあった。そういう経験を積むと、門で守衛に会っただけで、はいれるはいれないかがわかるようになった。こうした努力もあって、昭和21年7月末、全纖同盟は、日本の新しい時代の纖維の労働組合の結集体として発足した。(赤松常子顕彰会『道絶えず』1966年)

7.4つの労組

人権争議では、第一組合から第四組合の4つの労組が登場した。争議によって対抗労組ができたり、分裂したりするのは珍しくはないが(企業再建闘争でも分派ではあるが実質的に2つの労組に分裂した)、4種類あるということである。

その4種類を区分する内容とは何か。近江絹糸争

議関係資料では、その名前が出てくるが、必ずしも明確ではないと思われる。

例えば、1954年6月27日に岸和田工場で第四組合が誕生したとの記録があるので、整理しておこう。岸和田工場には第三組合があり36人の組合員がいたが、このうちの8人が御用組合のような第三組合に不満を高めた結果、同日の夜に脱退して第四組合を結成したという。

改めて第一組合から追ってみよう。第一組合とは、もともと会社側の意のままになるよう結成された御用組合であり、決起を狙った本社社員の同志たちの計画と全纖同盟の指導が合致して1954年5月に結成された第二組合と区別できる。第一組合は、組合費も徴収せず、普段は何の活動もしていないため、実体がなく、労働者たちも意識することはない。

これに対して、第二組合は労働者の明確で強力な意志をもってつくられた組織である。だが雲のような御用組合と区別するために、新組合と呼ばれ、大阪本社から各地の工場、営業所へ結成が進められ、单一化の後は各支部となった。

では第三組合とは何か。第二組合と対抗する御用組合になるべく第一組合から派生した労組で、第二組合と競り合うために、あるいは競り合ううちに、目に見

えるようになった。

したがって、第一組合との違いは、実体を現した点にある。全事業所とまではいかないが、主力工場などでは勢力が出てきたので、それらを一本化して、近労連(近江絹糸労働組合連合)と名乗った。なお、近労連は社長夏川嘉久次の長男で後にオーミケンシ社長となる夏川浩が慶應大学卒であるため、慶大闇とも呼ばれ、何かにつけ太鼓を打ち鳴らして勇ましく「若き血」などを歌っていた。第二組合員は、陸の王者慶應の歌声を聞いたという。

第二組合と第三組合は、一時期対抗したが、第二組合は常に新組合員をオルグして脱退と移籍を通じた組織拡大を続けたため、第三組合は窮地に立たざれるようになっていく。現場では直接に衝突する場合もあったが、企業再建闘争の本部派と再建派の対立からみれば、静的である。

第三組合の主な対抗策は、表面上は労使だが一連托生なので会社側へ第二組合より優位な要求を出して円満に妥結し、第三組合員が優遇されることであった。つまり、第二組合員を差別待遇させる仕組みであるが、かえって第二組合員の闘志に火をつける結果となった。

第四組合になると、もちろん第三組合が母体であるが、よくわからない。各所の事情により、第三組合と袂を分かつ原因があったのだろう。だが、第三組合よりも弱体で、会社側との関係性はあっても、無視されがちな存在である。岸和田工場の場合は、第四組合の組合員は全員事務職であり、工場労働者たちと対立した。

このように分派が出来て労組の結成に至るのであれば、争議がもっと長引いていたり、会社側とも全纖同盟とも違う外部からの指導が入れば、第五組合、第六組合が出現しても不思議ではなかったと思われる。

第五組合以降の組合は、弱体とは限らない。むしろ、勢力を強めて第二組合に立ちはだかったかもしれない。一方で、全纖同盟が防衛していた可能性もある。

8.組織内議員

人権争議には、全纖同盟や全労などから様々な組織内議員が登場するが、注目すべきは、赤松常子であろう。赤松は、1897年に山口県都濃郡徳山村(現周南市)生まれた。実家は孤児院を中心とした多角的な救護事業を行っていた徳応寺で、両親の活動の影響を受けた。後に賀川豊彦と知り合い、労働運動を始めた。1926年頃から総同盟婦人部の活動に関わり、女性運動に着手したが、常に纖維産業の女性労働者の劣悪な労働環境に目を向けていた。

第二次世界大戦前の赤松は、野田醤油、岡谷山一林組、東京モスリンなど数々の労働争議に参加して、女性労働者の待遇や賃金の改善に取り組み、男女同一労働同一賃金を主張した。日本が戦時色を帯び、男性労働者の不足を補うために動員された女性労働者の保護や待遇改善、教育訓練などに取り組んだ。労組の解散が余儀なくされ産業報国会に統合されて大日本産業報国会が創立されると、同会厚生局で女性指導者として活動を続けた。

戦後も女性労働者の保護と待遇改善に努力を注いだ。「労働基準法」の法案起草を担う労務法制審議委員会に唯一の女性として選任された赤松は、削除されそうになった生理休暇を復活させた。

1946年に総同盟の婦人部長に就任し、1947年の第1回参議院議員選挙では日本社会党の公認候補として当選した。1948年には全纖同盟婦人部長となった。近江絹糸人権争議が始まると、精力的に各工場を訪問し、女性労働者たちと直接会って話し合

い、激励を重ねた。その姿は『写真記録』に収録されている。

赤松常子と同様に、全纖同盟が支持する右派社会党的浅沼稻次郎、河上丈太郎、水谷長三郎、三宅正一、矢尾喜三郎なども足しげく各工場を視察し、集会や大会に参加して激励した。右派社会党は、1960年に赤松も西尾末広と歩調を合わせて結党に参加した民主社会党と同じく、全纖同盟の支持政党である。

『写真記録』では赤松と一緒に写っている全纖同盟滋賀県書記局長（現支部長）であった西田八郎も、1969年の衆議院選挙に出馬して当選し、全纖同盟の組織内議員となった（1986年引退）。

西田は滋賀県出身で1922年生まれ、家業は大工で11人兄弟の8番目であった。小学校を卒業してから、東レ滋賀工場、米穀店などで勤務した後、入隊してフィリピンのルソン島で戦った。戦後は全纖同盟滋賀県支部で働き始め、地元の近江絹糸の労働者の組織化に集中したが、会社の労組敵視政策により何度も阻まれた。

人権争議発生時の西田は32歳で、彦根工場に常駐して現地責任者となって活躍した。だが、増加していく組合員の世話活動、保護者、市民、報道関係者などの対応、警察や官庁との折衝など、使命感はあつたが責任が重すぎて夜も疲れぬ日が続いた、と後に告白している。「西田さん、必ず私たちが勝つんですよね、私たちが正しいんですよね。」と何度も念押しされた経験が忘れられないという。

さらに、赤松や西田らと接していた近江絹糸労組のリーダーたちの中から近江絹糸労組の組織内議員が輩出された。例えば、1959年に石井三好（津支部）が津市議会議員（1979年に三重県議会議員）、内田秀雄（大垣支部）が大垣市議会議員となった。同様に、1967年に田口光雄（彦根支部）が彦根市議会議

員、1979年に朝倉克己（彦根支部、本部組合長）が彦市議会議員（1995年に滋賀県議会議員）、1981年に依田敏弘（富士宮支部）が富士宮市議会議員）、1983年に木内政夫（加古川支部）が兵庫県会議員に当選したことが記録されている。

さらに付言すれば、組織内議員ではなくとも、退職したり、転職したりした後に、それぞれの人権争議の経験の上に、議員、政党、各種活動団体などの仕事に従事し、政治活動、社会活動、市民活動の道に進んだ組合員たちがいる。もちろん、そんな進路ではなくても、国民の1人として胸の内に何かを残して日々の生活を生きたのであろう。

労働争議に放り込まれた若き人たちの青春や老後からも、日本の姿がうかがい知れる。その手がかりとなる資料は全国に散在しているはずであるが、消失していくことへの心配が尽きない。

9.暴力集団

暴力集団というのはあいまいな表現である。資料には暴力団と記されているが、いわゆる反社会勢力ではない。近江絹糸が恒久的に採用して配置する自社労働者でもない。暴力部などはない。

近江絹糸労組には、加盟する全纖同盟や友誼労組がついている。だから争議で集団対決になると、仲間の一大事、とばかりに動員され、続々と工場に派遣されてくる。人海戦術がとれる。だが、会社側はそれに対抗したくても、動員力がない。御用組合も使うが限界がある。だから外部から調達して動員するしかない。こうした構図は理解できても、外部動員された暴力集団と言われても、何者であるかはよくわからない。

暴力集団の実体は、仕事にあぶれた日雇労働者、土木・建築労働者、失業者、ホームレスなどであった。

大阪など大都市で手配師の甘言や口コミで狩り集めて各工場へ列車やトラックで運ぶ場合もあれば、地元で調達する場合もあり、土建会社の日雇労働者も多かった（乗馬ズボンなど作業着の人物の写真が多い）。日当を支給するだけでなく、三食つき、晚酌、1日タバコ3箱など様々な報酬を付加して募集し、防衛隊や特攻隊をこしらえていた。

だが、工場に入った暴力集団は、労働者たちと同じ食事が出され、こんなまずい麦飯が食えるか、と反乱を起こした例がある。予想に反して第二組合の若者たちが屈強で思うよう暴れられず、負傷者が増えてくると、日当の額に不満を示して賃上げを獲得する例も見られた。

暴力集団は、現場に入って暴力を振るって負傷者を出して被害を与えるだけでなく、工場や寮の施設を破壊した。直接に衝突できない場合は、投石が多く用された。ダイナマイトを投げた例も記録されている。こうして組合員へ恐怖感を与え、敵対心や戦意を削いだり第二組合からの脱退を誘ったりして、組織力に打撃を与えるのが目的である。

工場内に第二組合のピケ隊がいる場合は、その隊列を崩して工場内に侵入してから暴れる。逆に工場外にピケ隊がいる場合には、工場内に陣取って暴れ、労働者の脱出を防ぐことになる。

いずれにしても、一方もしくは双方に甚大な被害が出ることが予見されるため、暴力集団が出現すると、警察が出動する。当初は警官隊を配置して監視しているが、無視できない事態になると介入する。暴力集団に対して立ち退きや解散を促す。この場合、第二組合にとって警察は頼もしい援軍となる。

ところが、富士宮工場のように、この関係が崩れ、警察が暴力集団となる場合がある。1954年7月13日、500人超の警官隊が、原綿や製品の搬出入を工場

側が強行するのを阻止する第二組合の組合員たちを暴力によって排除し、労組役員を首謀者として検挙した。この乱闘で40人超の負傷者を出した。

これを目撃していた市民たちは、警官隊が引き上げると怒りに任せて工場に侵入して、投石などで事務所を破壊した。その後、富士宮警察署に押し寄せて包围して投石で窓ガラスを割り、警官と対峙する騒擾事件を引き起こした。暴力は暴力を呼ぶ。正義感と集団心理が混ざったのであろうが、市民が暴力集団となつた。

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。



第9回

原 真人著

『アベノミクスは何を殺したか－日本の知性13人の闘論』 (朝日新書、2023年) から考える

同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授 埋橋 孝文

本書のタイトルはキワモノっぽい。しかし中身は「硬派」の本である。副題にあるように、白川方明元総裁や翁邦雄元副総裁ほか日銀関係者、民間エコノミスト、石弘光や小野義康などの経済学者、さらには柳澤伯夫元金融担当大臣など、多方面にわたる多彩な人物へのインタビューをもとに編集された本である。

タイトルから予想されるように、本書は、全体としてのアベノミクス、個別政策としての異次元の金融緩和、日銀による多額の国債購入（財政ファイナンス）、長期金利操作（イールドカーブ・コントロール）に批判的である。それぞれの視角からアベノミクスに批判的な人物に聞き取りをし、それらをまとめたものが本書である。

やや乱暴であるが、それぞれの論者の主張を端的に示す発言を一つだけ抜き出し、本書の紹介に代えたい。

翁邦雄「異次元緩和を9年やっても2%インフレ目標が達成できないことを証明してしまいました。・・・日本経済の停滞は異次元緩和以前と同じように続いているし、賃金は上がらず、潜在成長率は下がり続けています」p.28。

白川方明「民間の調達金利を下げるためのさまざまな試みは正しかったと思います。でも単にお金の量を拡大することの刺激効果に私は終始、懐疑的でした」p.59。

藤巻健史「日銀の異次元緩和で一番いけないのは、長期国債の爆買い、つまり量的質的金融緩和です。・・・では、長期金利を下げて一番助かるのは誰かといえば、政府です。この政策は財政破綻を延命させる策、借金体質を延命するための財政ファイナンスなのです」p.102。

石弘光「平成という時代は、財政不健全化の繰り返しでした。あるいは官民を挙げて財政健全化を避けた時代ともいえます」pp.128-129。

山口二郎「人気取りで消費減税とかを訴えるのではなく、国民に大きな見取り図を示し、もう一回政権をとる意欲を示すということを野党側がやるべきです」p.204。

門間一夫「今の貿易収支をみると、1ドル＝130円くらいでも貿易黒字が稼げないわけです。それだけ日本の競争力が落ちてしまったのでしょうね。・・・みんなグローバル戦略を強化してアジアに行ったり米国に行ったりして、そっちでお金を儲けるモデルに切り替えてきました。それが円安の背景のように見えます」p.250。

柳澤伯夫「僕は黒田日銀の罪は大きいと思う。本来ならこの財政状況に国債市場が反発して、むちゃくちゃやるなというシグナルを出すべきだが、そのシグナルを日銀が（国債買い支えで）止めちゃったからね」p.279。

水野和夫「この20～30年で起きたのは、資本は成長しているけれど賃金が下がっている、ということです。『成長があらゆる問題を解決する』というのは、今や資本家だけについて言えることです。その背後で働く人々は踏み台にされ、生活水準を切り詰めることを迫られています。先進国はどこも一緒です」pp.302-303。

小野善康「結局、安倍政権のマクロ政策には、お金をどうやってばらまくかという観点しかありませんでした。金融でばらまくか、財政でばらまくかの違いだけです。マクロ政策で本当に大事なのは、どうやってお金を渡すかではなく、どうやって人（労働）を生かすかです。成長戦略も本来

は需要の成長戦略が求められるのに、供給の成長戦略ばかりやっています」p.332。

上のような各論者の発言を踏まえて次のようなまとめ的な指摘をしておきたい。

第1に、本来は一時的な措置にとどまるべき政策の長期にわたる実行により深刻な不均衡を生み出しつつあることが深刻な事態を招いている。このことは、例えば、①低金利・内外金利差による円安の実現による輸出の振興（ただしそれほど伸びなかつたが）と他方における輸入インフレの増進、②長期金利のコントロールによる金利市場の機能不全とそれによる「出口戦略」を見出す困難さの拡大、③日銀による財政ファイナンスによって累積赤字が拡大し「財政規律」の弛緩がもたらされたこと、④低金利の持続により企業にとっての低コストが投資の拡大による生産性の向上の方に企業努力が振り向けられずに結果的に成長率の停滞を招いたこと、などに端的に示される。

第2は、本書を読んでなお残る疑問についてである。

一番目の疑問は、アベノミクス6年間(2013-2018年)の成果として(カッコ内は民主党政権2010-2012年)、実質GDP増加率1.2%(0.7%)、就業者数の増加384万人(-11万人)、失業率2.6%(4.3%)、有効求人倍率1.63%(0.82%)^{注1)}や税収の増加(5年間で累積14.9兆円増)や株高(2013年度1万3578円、2018年度2万2311円)が喧伝される。数字的にはそうであっても、こうした数字が果たしてアベノミクスとの間に因果関係があるのか、この点の解明に経済学者が取り組むことを期待したい。本書でも原真人が「アベノミクスをやらなかったとしても、そして異次元緩和をやらなくても、おそらく世界景気の波に乗って日本の景気は良くなっていたはずです。・・・安倍政権は単にその波に乗った、ツイてる政権だったのではないか」(pp.151-152)と指摘しているが、そのことに関連した疑問である。

二番目の疑問は、国債の未消化による金利の急上昇と日銀の債務超過、国の国債償還費負担の増大、ハイパーインフレのリスクは果たしてどのようなものかという点である。この点に関して本書の識者たちの見解は大きく異なる。藤巻健史は、ハイパーインフレは「中央銀行の信用失墜で起きるものです。・・・そして中央銀行の信用失墜の最たるもののが債務超過です」(p.89)と述べる。一方、門間一夫は「その国の基礎的な強さ、つまり財やサービスを生み出す力が大幅に低下すれ



2023年7月13日発行

(朝日新聞出版)

定価：1045円（税込）

ば、通貨は暴落する可能性が高まります。でも財政赤字が大きいとか、中央銀行が国債をたくさんもっているというだけで通貨は暴落しないと思います」(p.244)と主張している。円の信認の劇的低下(通貨暴落)とそれに伴うハイパーインフレの起こるリスクはどの程度あるのか、ないのか。総じて、前回この欄で取り上げた MMT の主張の是非^{注2)}、あるいは、岩田規久男を代表とするリフレ派の評価とも関係した論点である。引き続きこうした問題に注目していきたい。

- 注 1) 岩田規久男 (2019) 『なぜデフレを放置してはいけないか－人手不足経済で甦るアベノミクス』 p.131。

注 2) 第 8 回 Think More! – 書評と論点「ステファニー・ケルトン『財政赤字の神話』」、本誌 1151 号、2025 年 7 月。

○著者紹介○

原 真人（はら まこと）氏

1961年長野県生まれ。早稲田大卒。日本経済新聞社を経て88年に朝日新聞社に入社。経済記者として財務省や経産省、日本銀行などの政策取材のほか、金融、エネルギーなどの民間取材も多数経験。経済社説を担当する論説委員を経て、現在は編集委員。

○評者紹介○

埋橋 孝文（うずはし たかふみ）氏

同志社大学名誉教授、大阪公立大学客員教授

1951年生まれ。関西学院大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。博士（経済学）。専門は社会政策・社会保障論。

—主著—

『どうする日本の福祉政策』(2020年、ミネルヴァ書房、編著)、『福祉政策研究入門—政策評価と指標』第1巻、第2巻(2022年、明石書店、編著)など。

Discover —地方連合会の連帯活動



第13回：連合鳥取（日本労働組合総連合鳥取県連合会）

小規模な組織だからこそできる、地域に根差した活動 —現場や人脈を大切にした平和・防災活動や労働教育

事務局長 河村 正之 氏

連合鳥取では社会連帯活動として、連合本部の運動方針をベースとしながら、独自に平和・防災学習や人権への取り組み、ブナ林の復元運動など、地域ならではの活動も精力的に行われている。さらにジェンダー平等推進の取り組みや労働教育も活発だ。今回は河村事務局長にこれらの活動についてのお話を伺った。

1. 連合鳥取の社会連帯活動

—まずは連合鳥取の運動方針と社会連帯活動の位置づけについてお聞かせください。

【河村】基本的には連合本部が出している運動方針がベースとなっています。

連合鳥取には複数の専門部局があり、社会連帯活動は主に国民運動局が担っています。連合鳥取全体で専従役員と執行委員をあわせた人数は34人。このうち国民運動局に関わっているのは19人です。鳥取県内の雇用労働者のうち連合鳥取に加盟しているのは全体の11%ほどなので、そう大きな組織ではありません。だからこそ組織労働者だけでなく、雇用労働者全体に広がるような、地域に根ざした活動をするのが我々の役割だと考えています。

社会連帯活動は、大まかには（1）平和と防災、（2）人権、（3）環境、（4）社会貢献、（5）国際交流の5つに分けられます。

（1）平和と防災

【河村】まずは沖縄、広島、長崎、根室を中心とした、連合本部の平和行動に参画しています。

連合鳥取独自の活動としては、毎年7月末から8月初旬にかけてピースウォークがあります。平和に関する講演や、映画鑑賞、パネル展示会などを開催し、最後には平和に関するデモ行進を行って、地域に対するPRを行っています。

さらにピースウォークとは別に平和の学習会を隔年で開催しています。2022年は鹿児島県の知覧に行き、「知覧特攻平和会館」と知覧飛行場跡地戦争遺跡のフィールドワークを行いました。2024年には鳥取県内の劇団「劇団あり」による、大山口の列車空襲を題材とした演劇「昭和20年 夏」を鑑賞しました。そして、平和学習をしない年には防災学習を行っています。

—防災学習は、具体的にはどういったことをされていますか

【河村】2023年は兵庫県に行き、阪神・淡路大震災について現地学習会を行いました。「北淡町震災記念公園 野島断層保存会」と「阪神・淡路大震災記念 人と防災未来センター」を見学し、語り部の方にお話を伺いました。今年は防災学習の年に当たりますので、「危機事象発生時 相互支援協定」を結んでいる組織と連携して、防災に関する現地視察を行えればと考えているところです。戦争も震災も、やはり時間

が経つと忘れられてしまうので、平和学習や防災学習で学んだことを後世に伝えていくことは必要だと思っています。

(2) 人権

【河村】人権の取り組みとしては、連合鳥取と部落解放同盟鳥取県連合会が連携して部落解放鳥取県共闘会議という組織を作り、精力的に活動を展開しています。

部落解放鳥取県共闘会議は、部落差別や人権に関する会議や学習会を年に複数回開催しており、私が以前こちらの組織で副議長をやっていました際には、岡山まで足を延ばして、ハンセン病の療養施設を訪問させていただきました。また、2022年の平和学習で知覧を訪問したことなどを紹介しましたが、実はこの部落解放鳥取県共闘会議の石塔が知覧にあるということもあり、その地に行ったという側面もあります。

(3) 環境

【河村】環境に関しては連合本部でのエコライフの取り組みをベースとして、エコキャップの回収運動を行い、ポリオワクチンを支援国に提供しています。連合鳥取ならではの取り組みとしては、海岸の清掃とブナ林の復元運動が挙げられるかと思います。特にブナ林の復元運動については、県西部の大山で「連合の森づくり」としてブナの植林活動をやろうというところから始まりました。ですが、ブナの育成というのは難しく、素人が手を出せる領域ではなかったため、「大山ブナを育成する会」という県内の組織にバトンを渡して、連合鳥取は後方支援という形で携わることになりました。ですので、我々は下草刈りや植林などのお手伝いをする形での参加が主です。一昨年にはブナの5千本植樹を達成したので、「大山ブナを育成する会」が主催で祝賀会が行われました。ただ、「大山ブナを育成する会」のメンバーも昨今は高齢化が進んでおり、活動の継承が課題になっています。

(4) 社会貢献

【河村】基本的にはメーデー大会でしょうか。鳥取の場合、東部、中部、西部3つの地域協議会が中央大会を持ち回りで開催します。ただし、中央大会を開催していない地域でも同日の同じ時間にメーデー大会を開催しています。

メーデー大会では献血活動や、災害に遭った地域への支援カンパ活動、「子どもの居場所ネットワークえんたく」さんを通したフードドライブ、愛のカンパなどを行っています。愛のカンパを通してお付き合いのある就労継続支援事業所からはメーデー大会の参加賞を購入させていただいたり、メーデー大会で出店を出していただいたりしています。

そして連合鳥取の特徴的なところは、フードドライブにあるかと思います。連合鳥取執行委員のOBに兼業農家の方がおられるのですが、その方の田んぼをお借りしてお米を作り、2022年から毎年、30キロのお米を10袋寄贈しています。

愛のカンパでは、ひとつは鳥取での車椅子マラソン大会に3年間、支援を行っていました。こちらへの助成は昨年まででしたが、愛のカンパの助成が終了してからも、東部の地域協議会が駐車場係や誘導などのお手伝いを行うなど、現在も関わりを持っています。

もうひとつが皆生のアクアスロン大会。障害者の方々も参加をされるマラソンの大会です。こちらも昨年まで愛のカンパの支援を行っており、愛のカンパの助成の終了後は西部の地域協議会を中心に大会のお手伝いを行っています。

(5) 国際交流

【河村】国際交流の分野ではまずはJILAFの招へいプログラムに協力しています。昨年はアフリカ英語圏の労働組合リーダーを招き、職場訪問や労働組合の現場での活動の説明をしました。

また、連合鳥取独自の国際交流としては、連合鳥取と中国の吉林省商工会との間で締結された友好交流協定という協定があります。コロナ禍前までは訪中や招へいを毎年交互に行っていましたが、新型コロナの感染拡大に伴って交流事業が止まってしまいました。さらにコロナの流行が始まった2020年に友好交流の協定が期限切れになってしまったため、現在では残念なことに交流が止まっています。ですので、現在はこの協定の再開に向けて準備を進めているという状況です。

2. ジェンダー

一社会連帯活動とは少し分野が異なるかもしれません、鳥取県は全国ジェンダー・ギャップ指数の数値が高く、経済や教育の数値も高い。行政分野になると4年間連続全国1位ですね。連合鳥取としては、ジェンダー平等推進計画というのは力を入れていらっしゃるところなのでしょうか？

【河村】鳥取県としてはジェンダー平等推進に関しては非常に力を入れています。鳥取県の平井知事を中心に、女性の役職登用も積極的に取り組んでおられます。

連合鳥取も、連合本部のジェンダー平等推進計画フェーズ1、2をベースとした取り組みには力を入れています。副会長に女性幹1名、執行委員も産別代表者以外で女性幹を設けて、現在は女性幹の執行委員として合計6人の方がおられます。

ただ連合鳥取としてジェンダー平等推進計画フェーズ2を策定するにあたっては、女性幹として設けた幹数が現実的なのかといった点について、より具体的に地域の事情に合わせた課題を、その解決策も含めて検討すべきだろうという議論はしています。というのも、組織によってはそもそも女性の従業員が少ないことも多いので、その組織や地域の事情を考えて進めないと持続性がない。このあたりはやはり課題ですね。

ジェンダー平等推進に関しては男性側の意識を変えていくことも必要だと思うので、女性役員を増やしていくのと同時に、男性の意識を変えるための学習会なども行っています。

最近では産別も単組も女性の役員が増えたという印象はありますね。今後も段階を踏んで、体制や環境を整えながら進めていきたいところです。

3. 労働教育

一連合鳥取さんの運動方針やホームページを見ると、次世代への教育といったところにも力を入れていらっしゃる印象があります。具体的にはどういった取り組みをしておられますか。



事務局長
河村 正之 氏

【河村】連合鳥取の取り組みとしては、労組リーダーセミナーや、鳥取大学の学生さんへの講演などに注力しています。労福協でも、県内の大学生と高校3年生に新社会人向けのハンドブック「THE 社会人」を作成して配布しています。というのも、冒頭でもお伝えしたとおり、連合鳥取の組織率は低く（雇用労働者の約11%）、加入者はどんどん減っているのが現状です。こうした状況下でまず必要なのは組織強化と組織拡大でしょう。ただ、組織拡大の研修会を行うと、組織力のなさに気付くんです。労働組合として、労働組合に入ることによるメリットや、魅力が十分に発信できていない。それはなぜかというと、日常的な労働組合活動ができないというところに帰結します。組合員だけに限らず、従業員の方や派遣労働者の方も含めた働く皆さんとの接点自体が、そもそも労働組合として持てているんだろうか。そういう根本的なところから、見直していかないといけないのではないかという思いがあります。

私は労働組合のあり方というのは、組合員に寄り添ってこそそのものだと考えています。ですが、最近の特徴として「テクニックに走ってしまう」印象があります。たとえば、組合員からの相談にたいして「それは労働基準法ではこういうことだからこうしたらいいよ」と、法律上の話をするだけで終わってしまう。

けれど労働組合の本質はそうではありません。組合員一人ひとりの状況や環境、今後何を望んでいるのか、どういったところに悩みを抱えているのかなど、きちんとコミュニケーションを取りながら寄り添うことだと思うんです。

テクニックは後からでも学べるんですから。

だからやはり、労働組合のあり方、本質はどういったところにあるのかという考え方をきつちりと持つべきだと思って、労働教育という形で携わらせていただいている。

具体的には、今年で2年目になりますが、鳥取大学の学生さんに「労働組合とは何か。働くとはどういうことか」といった内容で90分間の講演をしています。私たちは実際に会社に雇われて、サラリーマンとして働いた経験がある。さらに労働組合の役員もやっている。だから実体験からの話ができるんです。

講演を受けた学生さんの反応で印象的だったのは、講演の冒頭で「働くとはどういうことなのか？ お金をもらうだけではなく、“働く”ということの先に何があるのかを考えてみようよ」という話をしたら、良い反応が多くなったことです。

「毎日仕事がしんどい」とか「上司がめんどくさい」とかネガティブな気持ちで働くよりも、自分の成長を目標にしたり、「人に喜んでもらうためにはどうしたらいいだろう」と考えたり、前向きな気持ちを持ったほうが自分にとってプラスになりませんか？ そういう前向きな考えを持って働いてほしいと思いますし、そうでないと心身がもたないですよね。加えて「労働組合っていうものがあって、学生の君たちが社会人になって働いたときに、もし困ったら頼れるところがあるんだ」ということを知ってもらう。

こういったことは、社会に出る前に知つてもらうことにも重要性があると思います。だから、労働教育は今後も力を入れたいですね。

4. 今後の展望

一それでは最後に今後の展望、そして特に重要視することについてお聞かせください

【河村】連合鳥取として考えたときには、やはり組織強化だと思います。本来は組織拡大と言いたいところですが、正直そのレベルに至って

いない。だからこそ、まずは組織強化です。そして組織強化をするとなれば当然、人材教育や人材育成も必要になってきます。

連合鳥取の場合は加盟組合がそろ多くありませんし、小さい組織も多く、役員の交代サイクルが早いのです。そういった事情から、形だけの交流会や学習会を行って、労働組合の本質の部分を継承できず、上辺だけの活動になってしまふことを危惧しています。

私は一時、部署異動で組合員との接点がなくなってしまった、とても不安になったことがあります。どうやって接点を持とうかと考え、毎朝通用門に立つことにしました。そこで組合員に挨拶をしたり、声掛けをしたりしました。関係性が希薄になるのが嫌だったんです。

春闘ひとつとっても、会社と協議する際、組合員の総意がわからないのに会社と話しても、それは独りよがりの可能性がある。執行部が組合員ときちんと接点を持って、自分たちの後ろに組合員さんがいるという状況をいかに作るかということは、私が単組で委員長をやっていたころ特に大切にしていたことです。今でも会社に行ったときや町で組合員の方から声をかけてくれることがあります。こういったことが結局、本質なんだと思います。

ですので、こういった根本的な労働組合のあり方の教育をして、次世代へつなぐことが一番重要なのではないかと思っています。

組織概要

構成組織：27 産業別労働組合、3 地域協議会

組合員数：約 24,200 人（2025 年 5 月現在）

結 成：1990 年 2 月

URL <https://jtuc-tottori.jp/>

（インタビュー日：2025 年 5 月 27 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。

公益社団法人 国際経済労働研究所

第60期総会(2024年度事業・財務報告)

令和7年6月27日(金)、大阪府立労働センター南ホールにおいて、(公社)国際経済労働研究所第60期総会が開催された。正会員総数は96名(個人会員含む)、出席者数78名(委任状含む)であった。議長は池口 誠氏(ダスキン労働組合 中央執行委員長)、議事録署名人には乙黒 絵里氏(味の素労働組合 中央執行委員長)、中井 寛哉氏(JAM 書記長)を選定し、議事の審議がすすめられた。

第1号議案:第59期事業報告(案)、第2号議案:第59期財務報告(案)、第3号議案:会計監査人の廃止(案)、第4号議案:定款の変更(案)、第5号議案:役員改選(案)、第6号議案:副会長の体制の変更および会長・副会長会議(仮称)の創設(案)に関して審議が行われ、満場一致で原案通り承認された。

◆第1号議案

研究所では「第Ⅱ期中期運動方針」(2021~2025年)を策定している。これは、国際経済労働研究所が労働調査運動のセンターであり、公共政策を形成するシンクタンクであり、労働組合員が議論する場、学習する場であるためのロードマップとなるものである。事業報告は、この「中期運動方針」に沿って進められた。以下の番号は、中期運動方針と一致しており、この記事では割愛している項目もあるので、番号や記号が抜けている場合がある点に留意いただきたい。

ネットワークの拡大

I.オルグ

A. 会員組織の拡大

- ・2024年度は、連合東京、連合関東ブロック、イオングループ労連、宇部中央病院労働組合の入会があり、神戸市、大阪市水道労働組合が退会した。

III.組織体制

A. 委員会

- ・組織委員会では、委員が半数ほど入れ替わり、研究所全体の組織強化と組織拡大、組織点検を担うという役割を改めて確認した上で、委員の加盟する産別で運動の拡大を図る具体的な取り組み方の検討を行った。
- ・研究委員会では、調査研究のあり方、予備調査の内容やデータ収集の方法、具体的な調査研究企画や結果などについて共有と議論を行った。
- ・情報公開委員会では、機関誌やWebサイトのコンテンツ、共同調査データの利用に関する手続きの整備などの検討を行った。
- ・総務委員会では、総会と同日に開催された記念講演会や労働調査運動交流会の企画内容や、中小組織に対する正会員制度など、総会を中心とした会員組織の研究所へのかかわり方や会員制度のあり方について検討した。

B. 国際経済研究事業部の再整備

- ・専任研究員を1名採用したが、労働者協同組合の理論と処方箋を作り出すには至らなかった。労働政治研究事業部内に置いていた国際協力研究事業部準備室を国際経済研究事業部、さらに社会心理研究事業部に移管した。

労働調査運動の実践

IV.調査研究

A. 共同調査

- ・第30回共同調査(ON・I・ON2)は、2025年3月末時点で約480組織・組織人員280万人の参加となり、前年から参加組織、組織人員とも増加した。これまでに蓄積されたデータを用い、1990年代から2020年代にかけての組合員の組合関与や働きがいの変化について横断的な分析を行い、機関誌2024年7月号、8月号にて公表した。
- ・第49回共同調査(企業制度・施策に関する組織調査)は、公益財団法人関西生産性本部との連携を本格化し、会社に対するアプローチを開始した。ネットワーク企画の意見交換会では、「1on1ミーティング」「人的資本経営」をテーマに開催し、質的アプローチを補完した。

- ・第52回共同調査(労働組合組織と活動の機能)については、「教育」「情報宣伝」「組織内活動」の3領域について、報告書を作成、意見交換会を実施した。
- ・アクションリサーチは、社会心理学領域における研究と実践の好循環を目指す取り組みであり、次期中期計画において大きな研究事業の柱とするべく準備する。
- ・組合員政治意識総合調査は、第56回共同調査(第27回参院選)以降、これまで共同調査として実施してきた選挙後の調査を「フェーズII」として位置づけ、選挙前の調査(フェーズI)と組み合わせた、選挙前後を包含する組合員政治意識調査として展開される。2024年度は、第56回共同調査(2025年参院選、フェーズI)を電力総連の参加により実施し(実査は2023年度)、集計・分析と報告会議を実施した。また、第57回共同調査(2024年衆院選)の設計・実査・集計・分析を行い、一部の参加組織では報告会議を実施した。
- ・第58回共同調査「コミュニティ・ウェルビーイングの向上とアドボカシー」は、茨城県の一般住民および組合員を対象とする「茨城県のくらしと政治にかんするアンケート」(連合茨城)の実施・分析により、第一弾調査が終了した。

B. 研究プロジェクト

- ・「働きがいと制度・施策」研究プロジェクトでは、これまでに蓄積してきた第30回共同調査(ON・I・ON2)のデータベースを活用し、1990年代から2020年代にかけての組合員の意識の変化を分析し、研究会でも検討を行った。また、組合員の意識の地域性についての分析や、職場におけるジェンダー平等についての分析結果を共有した。
- ・「労働組合組織と活動の機能」研究プロジェクトは、第二弾に向けて「労使交渉(経営対策)」について再設計を行い、「社会的活動」「政策・制度」の領域の設計も開始した。
- ・「21世紀型成熟社会の理論」研究プロジェクトは、第Ⅱ期の研究会を3回(第6~8回)開催し、予定されていた研究会はすべて終了した。各回の抄録をまとめた報告書の作成を開始した。
- ・「ポスト勤員時代の組合政治活動」研究プロジェクトについては、機関誌2024年5/6月号に特集として労組メンバーおよび研究者の寄稿を掲載することをもって、本研究プロジェクトの成果報告とし、終了した。

C. 参加型調査研究

- ・医務職組合役員のための情報交換会は、2024年6月29日に第3回が開催された。過去2回はオンラインでの開催だったが、今回は初めて集合形式(一部、オンライン参加)での開催となった。幹事であるパナソニック健保労働組合のほか、UBE労働組合、トヨタ自動車労働組合、キッコーマン労働組合から22名(事務局含む)が参加し、職場委員会の活性化、組合行事への参加、情報伝達や意見集約の工夫といった「組合活動の課題」や、業務負担を軽減するアイディアなどについてグループディスカッションを行った。開催報告を研究所のWebサイトに掲載した。

D. 受託調査、その他

- ・パナソニックグループ労働組合連合会「組合員アンケート」、パナソニック エアコン・コールドチェーンユニオン「経営対策アンケート」、パナソニック エレクトリックワークス労働組合「マイルストーン」、連合東京「生活実態アンケート」を実施した。

V. 教育機能

- ・SRC研修コースでは、「ON・I・ON2入門セミナー」、「SRCのための調査活用セミナー」、SRC実践セミナープレ企画「事例研究会」を実施した。
- ・ダイバーシティ＆インクルージョン(研究プロジェクト)に関連するセミナーでは、ワークショップ「ダイバーシティ＆インクルージョンはなぜ必要?—ジェンダーの視点から—」、「ダイバーシティ＆インクルージョン 出張セミナー」を実施した。
- ・国際協力研究事業部(準備室)では「中高生リサーチキャンパス国際協力入門講座」を開催した。

VI. 情報公開について

- ・研究所ウェブサイトをリニューアルを実施し、新たに会員専用ページを設け、総会資料や一部会員限定のコンテンツを掲載した。ウェブサイトは、スマートフォンからの閲覧も可能とした。機関誌の記事の公開は、各号の目次ページから特集記事単独で閲覧できるかたちに変更した。
- ・Xは、2024年度は合計120本投稿した。
- ・1140号より、「Discover—地方連合会の社会連帯活動」のインタビュー連載を開始した。2024年度は、連合東京、連合神奈川、連合和歌山、連合千葉、連合埼玉、連合群馬、連合栃木、連合岐阜を掲載した。
- ・公益に資する学術データ開示について、政治意識調査のデータを用いた研究会(二次分析研究会)の実施について、情報公開委員会で確認し、公開の方針や手続き等について検討を行った。

◆第2号議案～第6号議案、報告事項

- ・公益認定法施行令第6条によると、一定の基準に達しない法人については会計監査人の設置を義務付けないこととしており、研究所は条件をすべて満たしている。そのため、会計監査人の設置を廃止する。(第3号議案)



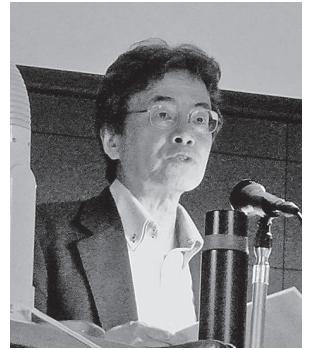
挨拶をする
松浦昭彦 理事長



第1号議案の
基調報告を行う
本山美彦 所長



議長に選任された、
ダスキン労働組合
池口誠 中央執行委員長



議案について説明する
八木隆一郎 専務理事

- ・個人会員について、定款では学識者に限定されていたが、学識者以外の方も個人会員になれるよう修正する。(第4号議案)
- ・役員改選について、副会長の退任に伴い、連合関東ブロック連絡会代表 斎藤 千秋氏が選任された。(第5号議案)
- ・理事の交代について、松浦 昭彦氏、本山 美彦氏、八木 隆一郎氏、安達 正美氏、阿部 晋吾氏、有山 雅彦氏、大芝 亮氏、黒川 弘英氏、芝 将人氏、白山 友美子氏、羽野 敦之氏、久本 憲夫氏、福澤 邦治氏、的井 弘氏、水島 治郎氏、村田 匠氏、安河内 賢弘氏、山田 久氏、園田 早織氏、監事として江藤 深氏、杉山 孝志氏が選任された。
- ・副会長の体制の変更および会長・副会長会議(仮称)の創設(案)について、副会長には、連合大阪・連合兵庫の両会長から、副会長の体制を「近畿ブロック」「関東ブロック」の代表がそれぞれ就任するかたちへと変更する。新たに「会長・副会長会議」(仮称)を創設する。(第6号議案)。
- ・オルグとして白井 桃子、吉澤 翔太、研究員として室井 遥の採用が報告された(報告事項1)。

◆第Ⅲ期中期運動計画に関する議論

国際経済労働研究所では、5年ごとに中期運動計画を策定している。次の第Ⅲ期運動計画の策定にむけ、正会員とともに議論を行った。議論は、①調査運動の拡大、②意識調査を使ったSRC、③データベース共有型共同調査の活用と拡充、④政治・政策に関する調査研究の深化、⑤NPO・NGOなどの市民社会組織と労働組合の連携、⑥研究所や調査運動の知名度の向上の6グループに分かれてディスカッションを行った。当日の議事録については、ウェブサイトの会員専用ページに掲載するとともに、正会員に配信した。今回の議論を元にブラッシュアップを図り、2026年度の総会で決議予定である。

◆労働調査運動交流会、二次会

中計議論の後は、場所を天下の台所 大起水産 八軒家浜まぐろスタジアムに移し、非会員も参加して「労働調査運動交流会」(以下、運動会)が開催された。正会員67名、一般32名の合計97名が参加し、組織や立場を超えた運動の輪が広がった。また、運動会では、ミニ企画として「もうすぐランクイン～組合関与が高い組織に聞いてみたい!」を開催。豊田自動織機労働組合、ニッスイアドベンチャークラブ、三菱自動車工業労働組合に登壇いただいた。運動会後には総務委員会主催で二次会も開催され、さらに交流が深められた。



運動会の様子



主要経済労働統計

p: 速報値(preliminary) r: 訂正値(revised)

年月	労働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業)	総実労 働時間 (全産業)	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 求人數	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	
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
2024.5	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
5	6,174	183	2,313	1.24	301,592	83.1	134.5	110.9	111.6	522,318	472,471
前月比(%)	0.4	-2.7	-2.1	-1.6	0.0	-0.5	-3.6	-0.2	0.1	-11.4	-1.0
前年同月比(%)	1.3	-5.2	-2.1	0.0	1.5	-2.6	-1.7	3.2	3.2	4.4	6.7
資料出所	総務省 労働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計					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 機 受 注 額	建 築 着 工 總 計 (床面積)	企業倒産 總 計 (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	1000m ²	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
2024.5	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
5	101.2	105.5	105.0	9,135	128,718	6,998	857	8,134,507	8,776,981	-642,474
前月比(%)	-0.1	-1.1	2.0	-0.6	-1.1	-17.3	3.5	-11.2	-5.5	400.5
前年同月比(%)	-0.7	0.3	0.7	6.5	3.4	-16.3	-15.1	-1.7	-7.6	-47.5
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		

Project News

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・モティ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)。2025年度は、第二弾として、フェイス、労使関係、政治・政策、社会的活動についての調査を実施。

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～」
稻葉 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、ケイバリティ・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 ご協力のお願い

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ので、ぜひご協力をお願いします。

■調査内容

- ・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
- ・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)

「福祉サービスの評価システムー現状と課題」

福祉サービスの評価システム

同志社大学名誉教授・大阪公立大学客員教授 埋橋 孝文

福祉サービスの質の向上において第三者評価事業がなぜ役割を果たせないのか
県立広島大学保健福祉学部 教授 田中 聰子

福祉サービスの第三者評価は利用者・事業者にとってどのような意味があるのか
神戸国際大学経済学部 教授 居神 浩

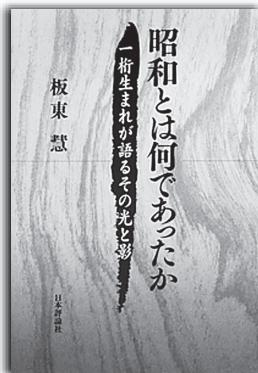
福祉政策における評価システムの課題と展望

—イギリスの政策評価に学ぶ日本への示唆—

金城学院大学人間科学部 講師 遠藤 希和子

編集後記

本号の特集は、春闘特集の後編でした。金井先生の論稿では、単組への春闘と非正社員の賃金制度に関する綿密なインタビューをされており、これから多くの組織で検討が本格化すると予想されるなか、示唆に富む内容といえます。持続的な賃上げという新しいフェーズに差し掛かった春闘や、そのもとでの賃金制度や労使関係などがこれからどのようにしていくのか、注目していきたいと思います。また、今月号の発行が遅くなりましたこと、お詫び申し上げます。(S)



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	戦後のはじまりと占領下の日本
第三章	大学生活と学生運動
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	私の生き立ち——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.nippyco.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'l ecowk

Vol.80-10 No.1154
October. 2025

International Economy and Work Monthly

Shunto (Spring Labour Negotiations) and Wages of Non-Regular Workers:
How to Respond to Labor Shortages and the rise in Minimum Wages

K. Kanai

The Review of 2025 Spring Labour Negotiations

A. Nidaira

Interviews with Industrial Labour Unions about 2025 Spring Labour Negotiations

年間購読料 15,000円(送料込)
定 價 1,500円(送料別)