

2026
01/02
Vol.81 No.1・2

www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1156号

特集

2026春闘方針

春闘に思う

早稲田大学社会科学総合学院 教授 ● 篠田 徹
T. Shinoda

〈インタビュー〉 2026春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 ● 芳野 友子 氏
T. Yoshino

【開催報告】 第4回 医務職組合役員のための情報交換会

第57回共同調査(2024年衆院選 組合員政治意識調査)の報告

巻頭言

釈然としない昨年のノーベル平和賞

(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14回・連合大阪(日本労働組合総連合会大阪府連合会)

理解・共感を得て参加につなげていくために

クラウドファンディングを活用した災害支援活動など

釈然としない今年のノーベル平和賞

(公社)国際経済労働研究所 会長 古賀 伸明

今年のノーベル賞は、日本にとって明るい話題に恵まれた年だった。ノーベル生理学・医学賞に坂口志文氏、ノーベル化学賞に北川進氏が選ばれ、日本人2人が同時に受賞するのは2015年以来10年ぶりである。自然科学分野では27人目という快挙だ。

一方で、ノーベル平和賞の行方には、どうしても割り切れない思いが残った。受賞者は、南米ベネズエラの反体制派指導者、マリア・コリナ・マチャド氏である。

ベネズエラは1970年代までは、石油収入を背景に経済が安定し、社会政策でも中南米有数の水準を誇っていた。民主的な選挙が定着し、軍事政権が相次いだ同地域にあっても、民主主義を維持してきた稀有な存在だった。しかし80年代に入り、対外債務の増大と原油価格の下落で経済は低迷し、長年政権を担ってきた二大政党への不満が貧困層を中心に噴き出した。その不満が政治変革への期待となり、1999年のチャベス政権誕生につながる。

だが、そのチャベス政権、さらにマドゥロ政権へと続く過程で、民主主義は徐々に形骸化し、権威主義的な統治が強まっていった。現在、約800万人もの国民が国外に流出する事態は、国家として大きな課題となっている。

こうした中で、反政府デモを呼び掛け、民主化運動の中心に立ってきたのがマチャド氏である。20年以上にわたり、民主主義の回復と公正な選挙を訴え続けてきた姿勢は評価されて然るべきだろう。ノーベル平和賞の授与は、反体制派の主張に国際的な正当性を与えるという意味で、確かに大きな意義を持つ。

しかし、その受賞までの経緯やその後の展開は、平和賞の理念と重ね合わせたとき、複雑な影を落とす。マチャド氏は政権の厳しい監視下に置かれ、原則として国外脱出を禁じられていた。平和賞受賞のため、変装し10時間以上かけて検問をすり抜け、小型ボートでカリブ海のオランダ自治領キュラソー島へ逃れ、米国を經由してノルウェーに向かったというエピソードは、独裁体制の過酷さを象徴するも

のだ。一方で、彼女自身が、極秘の出国作戦にトランプ政権の支援があったと明かしている点に疑問が生じる。

受賞決定後、マチャド氏は「我々の大義を断固として支持してくれるトランプ大統領に捧げる」とSNSに投稿し、物議を醸した。本人は、トランプ政権の行動がマドゥロ体制を弱体化させたと信じていると説明したが、ノーベル平和賞と特定の大国指導者との結び付きは、強い違和感を伴う。

実際、授賞式前後のオスロでは、マチャド氏の受賞に抗議するデモが起きた。恒例の「たいまつ行列」では、非暴力や軍縮といった平和賞の価値観に合致しないとして、ノーベル平和評議会が主催を見送る異例の事態となった。

そして状況は、さらに深刻な局面を迎える。今年1月3日未明、トランプ大統領は、米国がベネズエラを攻撃し、マドゥロ大統領を拘束、国外追放したと発表した。これを受け、マチャド氏は「ベネズエラは自由になる」と声明を出したが、独立国の大統領を他国が拘束するという行為は、国際法上、極めて問題の多い行動である。

国連のグテーレス事務総長も、米国の軍事行動が危険な前例になると強い懸念を示した。民主主義の回復を掲げる行動が、他国の軍事介入によって実現されるのであれば、それは本当に「平和」と呼べるのかという根本的な問いが突き付けられる。

ベネズエラで起きているのは、民主的な選挙で選ばれた政治指導者が、自ら民主主義を弱めていくという、現代政治が抱える深刻な矛盾である。それは決してベネズエラだけの問題ではなく、トランプ政権下の米国を含め、世界各地で見られる現象でもある。

だからこそ、今年のノーベル平和賞は釈然としない。民主主義と自由の価値を訴える声に光を当てる一方で、その実現の手段が大国の力学や軍事行動と不可分であるならば、平和賞の理念そのものが揺らいでしまうからだ。



CONTENTS **Page**

特集:2026春闘方針

巻頭言 (2)
 寂然としない昨年のノーベル平和賞
 古賀 伸明

地球儀 (3)
 「ドンロー主義」は米国を孤立させる
 本山 美彦

■特集 2026春闘方針 (4)

春闘に思う (5)
 篠田 徹

<インタビュー>2026春季生活闘争方針 (13)
 芳野 友子氏

Discover—地方連合会の連帯活動 (19)
 第14回: 連合大阪
 理解・共感を得て参加につなげていくために
 ークラウドファンディングを活用した災害支援活動など

論壇ナビ2026 (27)
 高市政権と日中関係
 秦 正樹

リサーチファイル (28)
 第61回 キーワード(6)
 「夏川嘉久次負傷事件」「ハンガー・ストライキ」
 「中国渡航未遂事件」
 本田 一成

【開催報告】第4回 医務職組合役員のための情報交換会 (31)

第57回共同調査 (32)
 (2024年衆院選 組合員政治意識調査)の報告

共同調査および掲載号のご案内 (36)

主要経済労働統計 (37)

Project News (38)

Information (39)

「ドンロー主義」は米国を孤立させる

「ドンロー主義」(Donroe Doctrine)は、「モンロー主義」にドナルド・トランプの名前を被せた用語である。

周知のように、「モンロー主義」は、1823年に「ジェームズ・モンロー」(James Monroe)大統領によって宣言されたものであり、欧州と米州の相互不干渉を目指した米国の姿勢を表現したものであった。それとは対照的に、「ドンロー主義」は、「まず米国の利益」(America First)を最優先し、外国への内政干渉も辞さない政治姿勢を表す用語である。

トランプは、2025年1月の大統領就任直後から、この姿勢を強調していた。南北アメリカ大陸で米国が絶対的な覇権を握るために、中南米諸国に影響力を拡大させている中国、ロシアを排除するという政治姿勢が「ドンロー主義」の中身である。そのためにも、中・ロに接近している南米の左派政権を打倒する必要がある。2026年1月のベネズエラへの軍事介入は、その具体化であった。しかも、トランプは、メキシコ、ブラジルへの軍事介入も辞さないことを公言している。

米軍は最新鋭の原子力空母「ジェラルド・フォード」(Gerald R. Ford)を中心とする「空母打撃群」(Carrier Strike Group, CSG)に加え、「強襲揚陸艦」(Amphibious Assault Ship, AAS)の空母である「イオー・ジマ」(Iwo-Jima)や複数の「ミサイル駆逐艦」(Guided Missile Destroyer)を2025年初年からカリブ海に展開してきた。1万5,000人を超える米兵を集結し、海軍戦力の25%をベネズエラ周辺に投入するとされる(JIJI.COM 2月5日, <https://www.jiji.com/jc/article?k=2026010700645&g=int>)。

「ラテンアメリカ・カリブ海諸国共同体」(Community of Latin American and Caribbean States、Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños、CELAC)は、2026年1月4日に緊急オンライン会合を開催し、米国のベネズエラ攻撃に関する協議を行った。アルゼンチンの親米路線によって、各国間の意見が完全に一致するには至らなかったが、それでも、ブラジル政府は米国の軍事侵攻を強く非難し、メキシコ大統領も「隷属と介入は拒否する」との声明を出した。ウルグアイ、チリ、コロンビアも、米国を非難した。

トランプ政権は、自分たちになびいてくるアルゼンチン大統領「ハビエル・ミレイ」(Javier Milei)の中間選挙(2025年10月、与党圧勝)に400億ドルをつぎ込んだ。これに、同大統領の批判者たちは、アルゼンチンへの内政干渉だと強く反発している(BBC News Japan 10月27日, <https://www.bbc.com/japanese/articles/cy8vg58eeywo>)。

事態がこのまま進めば、トランプ政権は、世界から孤立するのではないだろうか。

本山 美彦 (国際経済労働研究所・所長)

特 集

2026春闘方針

春季生活闘争（以下、春闘）は、労働組合の諸活動のうち中心的なもののひとつに位置づけられる。その目的は賃金改善にとどまらず、労働者の生活保障や政策・制度の実現、社会的課題の解決など、すべての働く仲間のための運動として展開されてきた。

2024年、2025年の春闘では連続で定昇込み5%台の賃上げが実現し、2026年度の取り組みは持続的な賃上げが継続するのかどうか、社会的な注目はより高まっているといえる。また、中小の規模間格差をはじめ、格差是正が進むのかについてもより注目される。

弊誌の2月号では例年、春闘方針を取り上げており、今号は、早稲田大学社会科学総合学院教授の篠田徹氏による論稿と、連合会長・芳野友子氏へのインタビューを掲載している。

特集1は篠田教授による「春闘に思う」である。連合の春闘方針等を踏まえて、春闘の意義や期待、また中長期的な課題等についてご執筆いただいた。労働政治研究を続けてこられた篠田教授ならではの、「春闘を切り口とした日本の労働政治」について、歴史的な流れ、海外との比較もふまえつつ述べていただいている。また、「春闘は年に一度国民が自分たちの働きかたをつうじて暮らしかたをみんなで議論する」機会であるが、この話し合いのファシリテートをできる人が少なくなっていることを指摘している。多くの場合、組合役員がこの役割を担うと考えられるが、この育成問題は、春闘とそれを支える労働組合の社会的意義を考えると、社会問題ともいえる公共的課題であると述べている。

特集2は、連合会長の芳野氏へのインタビューである。連合では、2022年から、春季生活闘争について「経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる『人への投資』を起点としてステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざす」とする考え方のもと、「未来づくり春闘」を展開している。この4年目を迎えた「未来づくり春闘」の方針のポイントや、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・適正取引に関する取り組み、「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善などについてお話をうかがっている。



特集 1

春闘に思う

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 篠田 徹

はじめに

編集部から、本号は春闘方針の特集を予定しており、連合の春闘方針や基本構想の内容をふまえて、今年の春闘の意義や期待、また今年もふくめ中長期的に課題と思われることなどについて執筆願いたいとの依頼をうけた。その後編集部との意見交換を経て、長年労働政治研究を続けてきたぼくなり、春闘を切り口とした日本の労働政治の往く年来る年について、時間軸と空間軸を大きくとった私見を述べられたいと

いうことに落ち着いた。

今年の賃上げやその産業ごとの動向、あるいはそれを含めた政労使のやりとりについては、本号の芳野会長のインタビューや他のメディアにおいても論じ尽くされるはずなので、拙稿は「箸休め」とばかりに、画面や書類に釘付けになった目線を上にあげ、木々の向こうの山々やビルの彼方の空を見晴らかすかの心地で読まれれば幸いだ。

「人の守り方」のお国柄

以前、在京のスウェーデン大使館の職員と話をした時、「日本は企業を守りますね。わたしたちは人を守ります」と言われ、はっとした。

もうすこし言葉をつぐと、彼が言いたかったのは、スウェーデンは国として企業を捨ててでも人を守るが、日本は企業に人を守らせるので企業は捨てられない、ということだった。スウェーデンは、人口がおよそ一千万人でその意味では小国だが、ぼくたちもよく知るグローバル企業を有する、いつも高い国際競争力をもつ国である。そのためには国の経済をいつも先端産業によってリードさせ、それに従事する労働者をもはや国際市場で闘えぬ産業から移動させ、

その際のリスキリングを国が全面的にバックアップする。

他方でこの産業の常なる高度化についていけない企業からは労働者をはがし、その企業がつぶれることも厭わない。これが「スウェーデンは人を守る（けれども企業は守らない）」の意味である。

スウェーデンは長らくすべての国民一人ひとりの生活機会を最大限にするため、生活や人生におけるあらゆるリスクに社会的な備えを施す福祉国家として世界から羨まれたが、これはまた個人の能力を常に再生産させ、それを生かす職場へと労働移動させるために必要な保障であ

ったとも考えられる。

こうしたスウェーデンの生き方を考えるにつけ、以前から気になっていた1960年代に分析し日本で翻訳もされている英書が、この国を「世界で最も高度に発達した資本主義国」と表現していた意味が、この頃になって理解できるようになった。

一方、日本はながらく「企業社会」と自他ともに認め、会社が社会の中心にある国とされてきた。そして国もそれを前提に、さまざまな制度を企業に紐づけて、あたかも会社とつながっていることが人びとの生活を保障するものと考えさせてきた。そして日本に生きる人びとは、

「会社」というものを家族と同様、いや時にそれ以上に身近なものとし、会社との関係で己が人生を意味づけてきた。

確かに日本の企業社会は弱まってきたとの言説をこの間聞くし、時にそれをポジティブにとらえる向きも少なくない。ただ、昨今の若者の就活から老人の終活の話聞くにつけ、いまのところこの国に、会社が中心の社会のありようにとってかわるビジョンや取り組みが明確にあるわけではなく、結局企業社会の存在を前提としながら、それとの距離感を多様化させているというのが現実ではないだろうか。

異なる「会社」のありよう

こういうふうにスウェーデンと日本の例を対比させると、これまでの習性で、どうしても日本に対してネガティブな評価をしがちだが、忘れてならないのは、ここでいう「国」と「企業」のなりたちは両国で異なり、人びととの関係性も同じでないということだ。

とくに企業でいえば、日本の会社は、第二次大戦後から高度成長にかけて、いやある意味その後から現在まで、誤解を覚悟でいえば世界で最も「民主的」な組織である。少なくとも、企

業内昇進機会や年収差など企業のなかの「階級格差」の小ささに異を唱える方々はさほど多くはないのではないか。

実際スウェーデンの専門家から聞いた話だが、この点でかの国のブルーカラーとホワイトカラーの線引きはなお明白で、組織率は高いが労働組合もこの「青白」で分かれている。他の北欧諸国同様、この国もやはり「階級」というものが厳然としてある点でやはり欧州であることに変わりはないらしい。

「会社」と「社会」と春闘

それはさておき、終身雇用、年功序列、企業内組合というアメリカの経営学者が80年前に喝破した日本的経営の三種の神器は、第二次大戦後の日本企業の民主化の賜物である。

簡単にいえば、誰であろうが会社の一員である以上、その人をないがしろにせず、できるだけ活用するという、この頃は日常会話にも登場する「メンバーシップ型」の会社というのは、

どんな仕事をしていようが、会社のために頑張っている人はみな同じ仲間だという、デモクラティックなフィクションとそれを制度として定着させた戦後の労使関係の上に成り立っていた。

戦後の労働運動というのは、このフィクションの「会社」を「社会」へとひっくり返し、「社員」の枠を「勤労国民」へと拡大しようとした壮大なプロジェクトであり、春闘はその産物で

ある。そしてこの場合、「会社」と「社会」、「社員」と「勤労国民」は対立する関係にはなく、むしろ地続きの間柄であった。「暗い夜道は怖いから、皆でお手々繋いで」という春闘最初のキャッチコピーは、会社のなかで社員だけでやれないことを、社会の勤労国民と一緒に頑張ってみたいという意味だった。

これは以前関係者に教えてもらったことだが、春闘になると盛んに使われる「相場」という言葉は、一見経済的な根拠があるようにみえるが、春闘で使い始めた当初は、政治的な意味で、「あるべき値段」を意味していたという。そしてこの「相場」という日本語自体、元々あるべき値段を決める交渉の場を指したらしい。まさに春闘は、人びとがそれぞれが勤しむ仕事のあるべき値段を決める場所であり、それはあくまで多様な関係者の交渉で決めることであり、評価の軸もその人たち次第であり、また決まる要素のなかで大事なことは、この人たちの間の関係性、もっといえば力関係であった。

春闘が経済的であるよりも政治的、あるいは民主的であるというのは、そこにストライキが

絡むことからわかる。労働条件をめぐって争議するのはいうまでもなく、労働三権のひとつであり、労働三権自体、労使の関係性をできるだけ平等に近づけるための民主的な力づけである。だがこの政治的な力づけが、経済的に機能したのが春闘である。

釈迦に説法で恐縮だが、市場が寡占化し競争が弱まれば、需給の関係がゆがめられる。これを正すのが市場の外からの拮抗力であり、寡占化でゆがんだ市場の機能を労働運動や環境運動が修正するというカウンター・ペイリング論を経済学者のガルブレイスが唱えたのは、アメリカ資本主義が絶頂期の第二次大戦後のことである。

そして日本の高度成長は、寡占化して使用者側の力が強まって市場で低く抑えられたかもしれない賃金を、社員が勤労国民と連なり、会社を社会と繋げた労働運動によって高め、勤労国民の旺盛な購買力を養わせ、冷蔵庫や車を持つるようにして、それらを作り売る数えきれないほどの会社や社員を富ませたことによってもたらされた。

民主化とリーン生産方式

戦後の民主化が日本経済の繁栄をもたらした例はほかにもある。いまではリーン (lean) 生産方式と呼ばれ、世界中のあらゆる製造業に、目標として行き渡りつつあるポスト大量生産大量消費時代のビジネス・モデルひいては政治経済あるいは社会文化モデルは、日本のトヨタが発祥といわれる。

このリーン生産方式を世界に広めるきっかけとなったMIT (マサチューセッツ工科大学) の巨大な調査団による本 (The Machine That Changed The World, Harper Perennial, 1991) は、「トヨタイズム」誕生は戦後の企業民主化がもたらしたという非常に興味深い言及をして

いる。

この本によれば、トヨタが「かんばん方式」や「カイゼン」そして「ジャスト・イン・タイム」とよばれるサプライ・チェーン網を編み出した理由は、第二次大戦後の日本の企業には、「膨大な無駄」を許容する「優位」と「余裕」を求め大量生産方式をまねられない貧しさにあると同時に、民主化で従業員の思いのたけを激しくぶつけられた戦後間もないころの豊田争議で得た「二度と従業員を餓にしない」という教訓だったという。

「リーン生産方式」というのは、資本主義は周期的に上下するという必ずしもその理由が定

かでない法則に挑戦し、開発から生産そして販売までを密に繋げながら安定した経済活動をめざす。その心は、景気の動向で大量解雇と採用を繰り返すのではなく、市場や技術の動向を把握し、持てる人財を最大限生かし無駄を最小限にすることで人を守ることにある。その意味で、受け皿としての国と企業の違いはあれど、大量

生産方式から多品種少量生産方式への転換のなかで、多くの失業者を出さず人を守ろうとしたスウェーデンと日本は似ているといえるかもしれないし、またこの点で「削ぎ落す」という意味の「リーン」というのは、必ずしもいいタイトルではないかもしれない。

コーポラティズム

これも「リーン生産方式」のポイントだが、開発、生産、販売そして部品の供給から製品の購入までを含めた顧客に至るまで、「運命共同体」の意識をもたらすという意味では、コーポラティズム (corporatism) という、元はキリスト教の考えにもとづくネーミングの方が、ぼくのリーン理解ではよりしっくりくる。これは新約聖書の「コリント人への手紙」のなかで「ひとつの肢体が悲しめば皆が悲しみ、ひとつの肢体が喜べば皆が喜ぶ」というくだりから出て

おり、これが「ワン・フォア・オール、オール・フォア・ワン」というチームワークの原義ともなっているが、このコープ (corp) の意味の「肢体」とは単なる部分ではなく、それ自体無二の個体であり、それがないと全体が回らないという理解から、人はそれぞれ違うが皆互いに大事だという意味になって、ここから相互尊重や共存協調というキリスト教の隣人愛に繋がる行動様式が導き出される。

コーポラティズムと労働政治

この「コーポラティズム」で春闘の絡みを思われた方もいらっしゃるかもしれない。実はこの言葉は、1990年前後に日本の労働政治を表現する用語として、主に政治学者のあいだで用いられ、かくいう若かりし頃のぼくもそのなかにいた。

もう少し詳しくいうと、そもそもこの用語は、石油危機があった1970年半ば以降、不安定となった政治経済を政労使の協調でのりきろうとしたヨーロッパの体制を表現するために、もともと第二次大戦前の中東欧のカトリック国のファシズム体制と第二次大戦中から後の中南米で同じくカトリック国の権威主義体制をさしたこの言葉に、新しいという「ニュー」という接頭語

をつけて、民主主義国における団体をつうじた統治の様相を表すために再登場したという経緯がある。

そして1980年代に入って労働戦線統一が進み、さらにそれまでの総評が主導した政労使の対立から連合が展開した政労使協調の労働政治を特徴づけるために、このコーポラティズムなる言葉が援用され、その協調のメカニズムとして春闘が取り上げられた。実際春闘は、ヨーロッパ同様石油危機に見舞われた1970年代中頃から、前述したストを含む政労使の対立構図から、製造業のリーディング企業の労使交渉における一発回答を起点として、それが大企業から中小企業に至る日本の会社ヒエラルキーのネッ

トワークを通じた協調的体系に春闘が転換していた。そして自動車を中心に日本の製造業がリ

ーン生産方式に本格的に切り替わっていくのもこの時期である。

コーポラティズムと春闘

いまこの分析と用語の当否はさておくとし、それから30年以上経った今、春闘はまさに先程述べた言葉の聖書的な解釈にもとづくコーポラティズムとして完成しつつあるというのが、ぼくのいつわらざる感想である。

実際春闘は、秋の直近春闘についての企業別労組、産業別労組の総括とそれを集約した上での連合による次年度方針、それを受けての初頭の経団連の次年度春闘方針決定を経て、次年初頭からの連合と経済団体の協議と大企業、産業レベルでの労使の下交渉、それを煮詰めた上での春先の主要企業からの一発回答とその受容を皮切りに晩春に至るまでの中小から無組合企業に賃金等労働条件改定が続き、そしてこの民間の賃上げ状況を踏まえた初夏の公務員の労働条件改訂に関する人事院勧告、さらにこれを踏まえた夏場の最低賃金決定と晩夏的生活保護費改訂という一年の収入に関する社会的なミニマム相場決定のサイクルが完成され、これに春闘の裏メニューとして連合や産別、地方連合の政府省庁、地方自治体への政策制度要求と政策協議がセットにされ、これもまた春闘の表メニューである労働条件交渉とは別スケジュールでサイクル化されている。

これに近年は賃上げでベクトルが収斂している政労使が、節目節目でトップ間の象徴的な会

談を挟み、今やこの政労使会談や協議は都道府県レベルまで徹底されるようになっており、数年前からこの春闘の動向を踏まえて日銀が金利調整を行うようにまでなった。まさに春闘はいまや日本人の賃金と物価あるいは収入と支出を決めるステークホルダーの協議体となっている。とはいえかつては、このシステム以上に主要なアクターである製造業のリーディング・カンパニーの決定力が大きかったが、その天王山といわれた初夏のトヨタと新日鐵の鋼板交渉も、今や双方の企業間交渉以上の影響力は昔ほどなく、春闘相場の決定も、各産業ともリーディング・カンパニーが距離を置くなか、春闘はそこで何が決まるかというよりも、そういう協議の場がはり巡らされている状況の方が重要になっている。そしてここで参加者は、基本的に皆が同じ運命共同体にあることを暗黙の了解にして、しかも自分たちの要求を通すというよりは、己が主張がいかにより多くの人びとに共鳴するかを競うことをめざしている。

この春闘という協議システムがある以上、そしてこれが基本的に可能な範囲で今いる自分たちのメンバーを守ることを大事にしている企業がその基盤を支えているなかでは、大きな争議も頻発することなく労働条件の大幅な変更のなかったこの間の春闘状況は十分理解できる。

運命共同体の協議システム

いっておくが、「運命共同体」というと日本では、過去の経験もあって、必ずしもポジティブな印象をもたれないかもしれないが、いまでは

日本語でもポジティブな意味で日常的に使われるコミュニティという言葉は共同体をさし、それは多かれ少なかれ一時的な取引の関係を越えた、

構成員各自にとっても何か大事なものを共有する空間であることは暗黙の了解である。それを運命共同体と表現しても、「そこまでは」という躊躇はあっても、間違いとまではいわれまい。

その上でいうと、現在の春闘にみられる大規模な協議のネットワークというのは、ヨーロッパとりわけ北欧が長く培ってきたものでもある。北欧における労使の強力な交渉体制というのは、地域から国にいたるあらゆる政策は、ス

テークホルダーの団体に事前にはかかっておこなう制度と共に発達してきたものである。そしてこれらの交渉と協議システムには、北欧社会の基盤であるキリスト教の影響もあるし、運命共同体的な発想や感覚も働いていよう。そもそもスウェーデンの労使をふくむ大規模な交渉協議システムが発達しはじめた頃、これを推進した社会民主主義者たちは、このやりかたを「国民の家」づくりといういいかたで表現した。

春闘の宿題

ぼくが考えるに、1990年代以降のコーポラティズム的な春闘システムの問題は、それが賃上げを含め大幅な労働条件向上を実現しなかったことではなく、この運命共同体的なシステムを多くの人びとに実感させなかったことだ。それは組織率がこの間20パーセント台から10パーセント台に落ち込んだことや依然として中小零細企業に労働組合が少ないことや、「非正規労働者」といわれる人びと、なかでも膨大な数の学生アルバイトや配送関係に多く存在する労働者としての権利を行使できない人、そして労働者であることを否定されている外国人労働者が春闘のシステムのなかで、その声が聞かれているとは思えない。これらの人びとは、春闘システムに影響を受けるが、「関与なき結果」であり、たとえある程度労働条件が向上しても、そこには正社員や組合員や大企業はもっともらっているという不満感が残る。

だからといって、すぐさま皆を労働組合員にして春闘に関与させるには時間がかかる。やは

りここはまずは既存の労働組合が会社のなかで、産業のなかで、そして社会のなかで自分たちの「取り残された仲間」のためにできるかぎりのことをすることだろう。

そういった先から、単組から連合までその努力はずっとしています、という答えが返ってこよう。ただ残念ながら、そのメッセージが伝わっていないのも事実である。

ぼくは組合の議案書を読むのが趣味の域に達しているが、年々思うのが内容よりも言いかたや書きかたが「無機質」になってきているように思う。運動は「感情の動物」である。組合活動の中身がどんどん複雑になって簡単な表現では誤解をまねくので慎重になるのはわかるが、組合の一番根っこにあるはずの「仲間を思う気持ち」はもっと感情に訴えてもいいと思う。この点、戦後から高度成長期までの組合言語は大いに学ぶところがある。歴史のある組合は、是非昔の議案書をひもといいてみることを強く勧める。

仲間をふやした流通サービス労組

その上で、ここからは多くの議論を要するところだが、「仲間」と思う人たちのことをどこ

まで広げ、その人たちのために何ができるかをもう一度考えてもいいのではないか。この点で、

流通サービス産業のこの10年ほどのとりくみは大いに参考になる。ご承知のように、以前から流通サービス産業は女性のパートタイマーの組織化に取り組み、その成果は流通を組織する産別を大きくし、そのなかでもこれらの組合員は存在感がある。ただ近年、パートタイマーの賃上げ率を正社員よりも高くしているのは、以前とレベルの違う話である。その評価をめぐってはいろいろ議論があるだろうが、パートタイマーに対して、「あなたがたは大事だ」というメッセージは伝わろう。しかも正社員からはこうした差に不満の声がない訳ではないなかで続けるのだから、格差是正への覚悟も感じられる。もちろんこの背景には、流通サービス産業が人手不足のなかで、「パートの戦力化」が本格化し、加えて製造業のリーン生産方式の流通版をめざすなかで、既存の労働力の最適活用をめざす動きと並行していることは確かである。

けれどもこの優先賃上げをはじめ、税控除額引き上げやカスハラ対策など、この間の流通産

業労組のさまざまな取り組みは、流通サービスで働くすべての人たちを仲間と考え、そのためにありとあらゆることをするという意気込みは伝わるし、働く人びとのやる気や働きがいにも少なからぬ影響を与えよう。

一般には知られていないが、流通サービス産業は世界的には最も組織率が低く、全体に組織率が高いヨーロッパでもこの産業の組合は弱い。おそらく日本ほど流通サービス産業で組合の存在感があるのはほかになかろう。望むらくは、この流れをその恩恵にお浴しない、とりわけ膨大な数がいながら疎外感半端ない学生アルバイトにも及ぼし、世界でおこっている学生労働者の組織化の波に日本も加わってほしいと思う。

製造業が縮減している日本で、「ものづくり」の精神を継承しているのは、流通サービス産業であり、その意味でも「エッセンシャル・ワーカー」として社会の中軸を担うこの産業の働く人びとすべてに誇りを与えてほしい。

製造業労組のいまひとたびの挑戦

他方、製造業はながらく春闘の協議システムのなかで、それこそ中軸を占めてきた。同時に製造業はリーン生産方式をつうじて、春闘の原資を司る立場にあった。

けれども近年の産業構造の変化と技術革新、そして人口変動や国際環境の激変で、春闘を主導する製造業のこれまでの立場はゆらいでいる。なかでも春闘でもひとつのポイントを取引価格の公正が占めているように、リーン生産方式を基盤とするこれまでのサプライ・チェーンのありかたにいま大きな変容を迫られている。

リーン生産方式は、情報共有の密度が問題になるのでどうしても閉じる傾向がある。けれどもそれはまたイノベーションの足かせにもなる。このバランスをとりながら、外からの刺激

を内なる協力関係の高度化に生かしていくためにはどうしても触媒が必要である。

リーン生産方式のみならず、日本の企業別組合は、内なる拮抗力となることで、この触媒の役を果たしてきた。会社の職階というタテの関係ではなかなかトップに聞き入れられない現場の声を、労使という横の関係でオルタナティブな見かたや考えかたをあたかも合い見積もりのような形で会社の意思決定に提供するはその例である。

これから日本は、どこで誰が何をどのように作るのかをこれまで以上に、地方や地域をまきこんだ国民的な議論と試行錯誤をすることになるだろう。そして日本の製造業は、ふたたび日本の企業別組合とその産業別連合体に内なる拮抗力

としての触媒の役割を求めることになる。その時、これらの組合が、流通サービス産業がこの間取り組んできたような仲間を増やし、みんなの腕をみがき、日本のものづくりの誇りをとり戻すことができるか。リーン生産方式を会社

とともに作りあげ、「ものづくり」という言葉に血肉を与え、「公正取引」にもとづく働きかた改革に政府の本腰をあげさせた日本の製造業組合ならそれほど難しいことではなからう。

春闘最大の課題

ここまで読まれて、春闘でそんなことまでするのですかという声もあるかもしれない。けれども春闘が賃上げだけやっているわけではないのは、どのレベルであれ春闘に関わった人ならば百も承知の話で、オールドもニューもメディアが取り上げないだけのことである。

くりかえすが春闘は年に一度国民が自分たちの働きかたをつうじて暮らしかたをみんなで議論するのが大事なのであって、そのためなら何を話題にしてもいいのだ。

ただ話し合いにはファシリテーターが必要だ。それが組合役員だが、こういう職場から首相との政労会議までいろんなところで行われる議論をファシリテートできる人が少なくなっている。ぼくはこれがいま春闘最大の課題だと思っている。

この役員の育成問題というのは、いずこの国の労働運動でもいわば永遠の課題ではあるが、現在の日本の場合、これまで述べてきた春闘とそれを支える労働組合の社会的意義を考えると、これは社会問題といってもいい公共的課題である。

1990年代のブレア率いるイギリス労働党政権はこの課題に公共的観点から国庫で組合活動

を支える方策を考え、これは支出の仕方を修正したいまもイギリスのリスキリング・カウンセリングの一翼を担う制度として定着している。

組合が職場で行っている活動の多くは、いまでは政府や自治体の労働政策とオーバーラップしている。また産業別連合体や連合の地方、地域組織が行う活動も関係省庁や自治体部局の政策とかぶる部分があろう。

労働組合が公共的機能を果たすことに関しては、労働法との関係でいろいろと整理しなければならないことが多いと思う。ただ労組の役員の社会的職能性が認められるスウェーデンからの留学生（かの国では少なからぬ学生が就労後大学に行きそこから日本の大学に留学する）が、その経験をキャリアとしてほかの就労体験と一緒に普通に話すのを聞きながら、こうでなくっちゃいけないよなあと思うのが正直なところである。

日本の組合数は2万以上、各組合に沢山ある役員の任期は大体1、2年だから、延べ人数でいえば数年で軽く100万にのぼる組合役員の経験を履歴書に書け、それをさまざまな人間力の持ち主として評価される。日本の春闘はそれだけのことをしていると思うのだがどうだろう。



2026春季生活闘争方針

日本労働組合総連合会 会長 芳野 友子氏

連合は2022年から、春季生活闘争について「経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業、経済・社会の活力の原動力となる『人への投資』を起点としてステージを変え、経済の好循環を力強く回していくことをめざす」とする考え方を採用している（「未来づくり春闘」）。この「未来づくり春闘」の4年目となる2026春季生活闘争について、連合・芳野友子会長にお話をうかがった（インタビュー日：2025年12月19日）。

1. 「未来づくり春闘」の浸透について

一過去2年の大幅な賃上げの達成などもあり、春季生活闘争（以下、春闘）への社会的な関心は高まりつつあると思います。今年で4年目となる「未来づくり春闘」ですが、認知度や浸透度の変化はどのように感じておられますか？

【芳野会長】国際競争力が低下している日本の未来に対する危機感や、人への投資の重要性について、政労使の認識は年々深まっており、その結果が、2024・2025春闘の2年連続5%台の賃上げにつながってきていると思います。2025年9月に発表された『「未来づくり春闘」評価委員会報告書』では、賃金・経済・物価を安定した巡行軌道に乗せる目標は一定程度前進していると評価をいただきました。しかし、日本

全体の実質賃金は連合の目指す1%以上の上昇軌道には未だ乗っておらず、中小組合の賃上げ率は全体の賃上げ率を下回っているなど、賃上げの恩恵がすべての人にいきわたっているとは言えません。「誰もが豊かさを実感できる社会」の実現に向けては道半ばであり、2026春闘を通じて、デフレマインドには2度と戻らないという「ノーモア・デフレマインド」の決意を社会全体で共有していきたいと思っています。

一政労使の認識が年々深まっているとのこと、連合からいただいた、2025春闘のまとめのご寄稿ⁱでも触れられていましたが、中央および地方の政労使会議は手ごたえを感じておられるでしょうか？

【芳野会長】はい、中央の政労使の意見交換や地方版政労使会議は定着してきました。地域によって人口や産業構造も異なるなか、地域の活性化に向けて課題を共有し意見交換を実施する地方版政労使会議の意義は非常に大きく、賃上げの成果にも結びついていると考えています。大手企業や本社機能だけが賃上げできても意味がありません。日本の経済の好循環を進めるには、雇用形態間・企業規模間の格差是正が必要であり、地域での取り組みは重要です。各地方連合会も地方版政労使会議の手ごたえを感じて

いると思います。

また、私たち連合の大きな役割は政策実現です。ユーザー側や知事などと対話できる環境があることは非常にありがたいです。

2. 2026 春闘のポイント

一では、今年の2026春闘についてうかがえればと思います。まずは全体として、2026春闘でとくに重視されていること、その背景について教えてください。

【芳野会長】2026春闘は、3つの「こだわり」をもって取り組んでいきます。1つ目は、5%以上の賃上げに「こだわる」。3年連続で5%以上（賃上げ分3%以上、定昇分を含む）の賃上げ達成という結果にこだわりたいと思います。2つ目は格差是正に「こだわる」。全体の賃上げ目標は5%以上ですが、2026春闘では、中小・小規模事業者は6%以上、有期・短時間労働者は7%目安としました。この5・6・7（%）という目標を掲げ、積極的に格差是正の要求をしていきます。3つ目は、実質賃金を1%上昇軌道に乗せることに「こだわる」。政府・日本銀行による2%程度の適度な物価上昇、労使による5%以上の賃上げを持続させることで、実質賃金1%上昇を伴う、新しい“賃上げノルム”の実現をめざしたいと考えています。2年連続5%台の賃上げを実現しても、生活が向上したと実感している人は少数にとどまっており、個人消費は依然として低迷していると認識しています。実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、賃金が持続的に上がる、みんなが将来に希望を持てる社会を実現していきたいと考えています。

昨年の春闘のメインスローガンは「みんなでつくりよう！賃上げがあたりまえの社会」でした。「賃上げがあたりまえの社会」という考え方は多くの人に響いたと感じており、これからも目指していかなければならないと思います。これまで

の取り組みをふまえ、2026春闘のスローガンは、「こだわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」としました。

一方針では、昨年の「実現をめざす」から「実現にこだわる」と表現を変更されていました。いまの芳野会長のお話からも、決意を感じます。

【芳野会長】昨年の2025春闘では、中小・小規模事業者の賃上げについて、5%台に到達させたいと思っていましたが、4月の集計までは5%台だったものの、4月以降に中小・小規模事業者の交渉が本格化するなか、最終的には4.65%となりました。2026春闘では、中小・小規模事業者の賃上げで5%台という結果にとくにこだわっていきたいと思っています。

3. 2026 春闘における賃上げ

一全体の賃上げの目安は、「賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上」とされています。今年の目標設定に関して、構成組織からどのような意見が聞かれましたか。

【芳野会長】全体としては、持続的な賃上げをめざすこと、そのうえで格差是正を強化すべきであるという方向性で一致しながら、連合内でも議論を進めてきました。冒頭でもお話ししたとおり、国際的に見劣りする日本の賃金水準、人手不足、労働者への分配不足などを勘案して設定しており、構成組織からも異論はありませんでした。また、「持続的な賃上げ」という観点では、この目標は決して低い要求とは思っていません。5%「以上」としているように、環境の整っている組合は積極的に高い水準をめざしてほしいです。

一有期・短時間労働者の賃上げについて、「7%」という具体的な数字を示されたのは初めてですが、その背景や思いについてお聞かせください。

【芳野会長】 地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃上げ率の設定が必要であるという考えのもと、2025年の地域別最低賃金の引き上げ率(6.3%)を上回る7%を設定しました。雇用形態間の格差是正をさらに前進させたいという狙いがあります。

1人平均賃金の改定率は労働組合の有無によって違いがみられ、労働組合があるほうが約1ポイント高いという調査結果もありますⁱⁱ。賃上げは世間水準も影響しますので、経営者は同業他社の状況をみながら決断していくことも多く、労働組合がある企業の賃上げが実現すれば、労働組合のない企業で働く有期・短時間労働者の方々の追い風にもなり得ますので、しっかり取り組みたいと思っています。

4. 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

一春闘方針の中で「企業規模間格差は2023年より拡大に転じ、人手不足は大企業より深刻」だと指摘されており、積極的に要求するとされています。その実現のために必要なことは何だとお考えでしょうか。

【芳野会長】 中小で賃上げを実現していくには、価格転嫁が重要であり、取り組みを進めてきましたが、まだ道半ばです。多くの中小企業が、物価や労務費の上昇分を価格転嫁できず収益が圧迫されている状況にあります。賃上げの原資を確保するには、個々の企業努力だけでは限界があり、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・適正取引の促進が重要です。そのために、

- ① 取適法ⁱⁱⁱの周知徹底、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知強化と浸透
- ② 「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大



日本労働組合総連合会 会長
芳野 友子 氏

- ③ 加盟組合の取り組み状況や課題の把握、組織内外の情報・意見交換への活用
 - ④ 政府や政党・経営者団体との対話・懇談会をおこないながら、機運を情勢していくこと
 - ⑤ 地方版政労使会議の活用
- の5つを中心に、全力で取り組みます。

①については、施行が2026年1月1日となり、2026春闘に間に合ったことは安心しました。実際に取引の仕事をしている、企業の購買担当者まで落とし込んでいく必要性がありますので、労使で取り組んでいけるよう、連合としてもさらに取り組みを進めていきたいと思っています。また、③に関して、「情報をもっている」ということが連合の一つの強みですので、積極的に情報を公開しながら世間相場をつくっていくことが大事だと思っています。

一これに関連して、連合としてすでに取り組みされていることはありますか？

【芳野会長】 2025年12月4日に実施した格差是正フォーラムにおいて、中小企業庁、公正取引委員会に、法律関係を中心に概要と施行にむ

けた説明をお話しいただきました。また、公正取引委員会、中小企業庁に協力いただいて、適切な価格転嫁・適正取引のための出前相談会も企画しています。実際に職場に周知していく際には疑問や難しさもあると思われますので、その解消につながればと思っています。出前相談会には12月9日時点で5つの構成組織から申し込みがありました。労働組合はもちろんのこと、使用者側にも活用してほしいです。日本は企業別組合であり、その意味では、企業が発展することで労働者の処遇改善につながりますので、労使で取り組むことが重要だと思います。

—出前相談会をされるのですね。そのような場があるのは心強いのではないのでしょうか。取適法の施行を含め、中小企業の利益保護にむけて、連合としてこの間にどのような要請行動を行ってこられたでしょうか？

【芳野会長】要請等も積極的に行ってきました。具体的に挙げると、6月5日に中小企業庁、6月27日に公正取引委員会に要請行動を行い、取適法の周知徹底を求めました。11月10日の日本成長戦略会議、11月25日政労使の意見交換のなかでも、法律の周知徹底を求めています。12月15日には全国知事会にも要請行動を実施し、公共調達を含む適切な価格転嫁の推進、重点支援地方交付金の地域での有効活用、地方版政労使会議の継続と複数回の開催を求めています。

先ほどお話ししたとおり、地方においても、日本の賃金を上げていかなければならないということは政労使で共有されており、価格転嫁は重要な取り組みといえます。取適法はその有効手段であり、2026春闘はまさに“正念場”だと思っています。

5. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に関して

—女性活躍推進法の改正により、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に、「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の状況把握・分析、公表が義務付けられることとなりました。この法改正については、連合としてどのように受け止めておられますか。

【芳野会長】これまでの労働者から対象が拡大すること、男女間賃金の差異、管理職比率の公表が求められることは歓迎です。男女間賃金格差は、男性の賃金を100とした時の女性の指数は75.8^{iv}であり、長期的には縮小傾向にあるものの、G7では最下位、OECD加盟国では35位と低くなっており、大きな課題だと認識しています。

この賃金格差は、固定的な性別役割分担意識、人事制度の遅れなどによって生じていると思われます。法律では100人以下の企業には義務化されていないものの、連合ではガイドライン^vの中で、男女間賃金格差の是正について、企業規模にかかわらず取り組むことが重要であるという方針を示しています。

また、男女間賃金格差の要因の一つに世帯主要件もあると思います。諸手当などの支給要件に「世帯主であること」が入っている場合が多く、世帯主の多くは男性ですから、仕事内容に差がなくても、賃金には差がついてしまうケースも見られます。諸外国では、一方の性に不利になるものは間接差別として禁止されており、この世帯主要件も間接差別とされます。しかし日本の場合は、間接差別と認められているものは改正男女雇用機会均等法に明示されているものだけであり、現状、世帯主要件については記載がないため、間接差別に該当しないことになってしまいます。過去から、労働運動のなかで女性は強く訴えてきたのですが…。これは一例ではありますが、意思決定の場が男性に偏っ

ているということも影響していると思いますので、バランスのとれた社会にしていくことが重要だと思います。

—労働時間に関してもお聞かせください。労働政策審議会において「働き方改革関連法」の見直し論議がされるなど、高市政権では労働時間規制の緩和の動きがみられますが、どのように受け止めておられますか。

【芳野会長】労働者の命と健康を守ることは何よりも大切であり、規制は緩和ではなく強化すべきだと思っています。働き方改革関連法施行の際、2017年3月13日に経団連と連合で交わした労使合意（時間外労働の上限規制等に関する労使合意）もあり、多くの職場で、労働時間の短縮や、在宅勤務をはじめ安心してバランスの取れた生活時間がとれるように、労使が取り組みを強化してきたはずです。それにもかかわらず、過労死、過労自死は高止まりであり、これらの状況を考えると、緩和するわけにはいきません。世界でも、日本の労働時間は長く、賃金も低いとなると、労働者が海外に流出してしまう懸念も大きいと思います。

連合では、11月28日に「労働時間規制に関する緊急学習会」を実施し、労働時間規制の緩和に関する問題点やあるべき労働時間法制などについて共有しました。緊急シンポジウムであったにもかかわらず、約200名が参加し関心の高さがうかがえました。また、2026春季生活闘争討論集会では、働く者のいのちと健康を守り、豊かな生活時間を確保するために「働き方改革」のさらなる前進に向けた法改正を実現するべく、「労働時間規制に関する緊急アピール」^{vi}も採択しています。

—これから力を入れていきたいとお考えの分野があれば教えてください。

【芳野会長】2026春闘方針にも記載していますが、誰もが働きやすい職場の実現にむけ、ハラスメント対策に力を入れたいと考えています。労働施策総合推進法等の改正により、すべての事業主にカスタマーハラスメント、求職者等にたいするセクシュアルハラスメントの防止が義務化されました。この流れを受けて、2026春闘では、法改正の内容が労働協約・就業規則などの規定に反映されるよう求めることや、「連合のハラスメント対策ガイドライン」にもとづき、法違反がないかなどの点検を行うこととしています。

6. これからの労働組合の役割

—最後に、これからの労働組合の役割等について、お考えをお聞かせください。

【芳野会長】今日のインタビューにもあったように、様々な法律や制度が整備されることは大変重要である一方で、不利益や差別が実際にはあるにもかかわらず、見えにくくなっているのではないかという懸念があります。それをそのままにせず、労働組合はきちんと見ていく必要があると思います。たとえば、育児休業中に教育訓練のタイミングがきたにもかかわらず受けられないままになってしまうと、あとで昇進昇格に影響します。全体最適も必要ですが、労働組合は、労働者一人ひとりをきめ細かくみていくことが一層求められる時代になってきているのではないかと思います。

—会社だけでなく、労働組合がそのようなかわり方ができると、労働者も安心だと思います。一方で、労働組合そのものやその活動について知られていないことも多く、もったいないと感じます。

【芳野会長】連合は若者と女性に人気がありません。連合では、組織化プラン2030の後半期（フェーズⅡ）の取り組みを進めていますが、今後、

さらに組織拡大を進め、同時に組合員の減少に歯止めをかけるためには、私たち自身の自覚が大事であり、若者と女性に人気がないということを改めて自覚しなければならないと思っています。魅力のない組織に、人は集まってきません。このフェーズⅡでは、同じ職場で働く未組織・未加入者の組織化をより一層強化していくことを掲げています。同じ職場という共通のフィールドで、働くことを軸としてつながる一人ひとりと連携して、より良い職場を実現し、より良い職業人生を共に歩む、そんな仲間づくりを進めていきたいと思っています。

そのためには、イメージ戦略も大事だと思っています。たとえば、労働組合でよくイメージされるものとして“団結ガンバロー”がありますが、若い方や女性には訴求しないのではないかと個人的には思っています。

一連合は若者が参画する団体とも積極的に連携されていますので、若い方々と一緒に考えたりするのも面白そうですね。春闘はもちろんですが、労働組合の社会的な認知が広がっていくことに期待したいと思います。本日はありがとうございました。



注釈

ⁱ 仁平 章（連合総合政策推進局長）「『2025 春季生活闘争』を振り返って」（『Int' lecowk - 国際経済労働研究』2025年10月号）

<https://www.iewri.or.jp/bulletin/backnumber/bulletin1154.html>

ⁱⁱ 厚生労働省「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/25/dl/10.pdf>

ⁱⁱⁱ 正式な名称は、「中小受託取引適正化法」である。

^{iv} 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2024年）

^v 「改正女性活躍推進法にもとづく『事業主行動計画』策定等についての取り組みガイドライン」

^{vi} https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=2287 に全文が掲載されている。



第14回：連合大阪（日本労働組合総連合会大阪府連合会）

理解・共感を得て参加につなげていくために —クラウドファンディングを活用した災害支援活動など

連合大阪 副事務局長 政治・連帯・組織拡大グループ長 浜口 正人 氏

連合大阪 政治・連帯・組織拡大グループ専門部長 井上 裕之 氏

連合大阪では社会連帯活動として幅広い取り組みをおこなっています。今回はクラウドファンディングを活用した能登半島地震へのボランティア派遣や、歴史的背景を重視したメーデーの祝日法制化への注力、各地域協議会による特色ある取り組みなどについてご紹介します。

1. 連合大阪の社会連帯活動

—「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。

【浜口】社会連帯活動とは、連合に加盟する組織や組合員の皆さんと連帯しながら、さまざまな社会課題・地域課題に対して声を上げ、運動として継続的に取り組むことです。そして、私たちの役割は、この運動を先導し、広く社会へと働きかけていくことにあると考えています。

連帯活動の範囲は非常に広く、たとえばメーデーは最大規模の連帯活動であり、社会運動であり、同時に労働運動でもあります。また、「恒久平和の実現」に向けた平和活動も重要な柱であり、さまざまな取り組みを続けています。さらに、人権課題の解決に向けて他団体と連携する活動や、自然災害への対応、支え合い・助け合い運動といった社会貢献活動も、連帯活動の中で大きな位置を占めています。こうした多様な活動を通じて、社会課題・地域課題への世論喚起に取り組み、働く者にとってより良い社会

環境をつくり出していくことが、私たちの連帯活動の目的です。

連合大阪では、毎月5日を「連合大阪の日」として、上記の連帯活動を含む取り組みを、構成組織や地域地区協議会の協力を得ながら街頭活動を行い、社会に向けて積極的に発信する機会としています。

—貴組織において、どのような体制でこの活動を進めておられますか。

【浜口】私たちの部局は「連帯・組織拡大・組織強化グループ」といい、私が全体を統括しています。局員は専門部長が2名。日々の企画や運営は私のグループが中心となって進めていますが、実際に運動を展開するときには、連合大阪全体の力を結集して“オール連合大阪”の体制で取り組んでいます。

2. 力を入れている取り組み

(1) おおさか災害支援ネットワーク（OSN）との連携

—おおさか災害支援ネットワーク（OSN）と連携し、昨年10月に能登半島での災害支援に向けてボランティアバスを運行、復旧支援活動をされたとお伺いしました。その経緯と背景を教えてください。

【浜口】 もともと、おおさか災害支援ネットワーク（OSN）は、東日本大震災の教訓を踏まえて2014年に立ち上げられた仕組みです。当時はNPO・NGO・連合を含む多くの団体が現地に入りましたが、統制が取れず十分に機能できなかった面がありました。こうした経験から、大阪ボランティア協会が中心となり、平時から災害に備えるネットワークとしてOSNが発足しました。現在は多くの団体が参加しており、連合大阪もその一員です。

能登半島地震（2024年）以降は、毎月1日に情報連絡会を開き、現地で活動した団体から状況を共有していただき、その時点で必要な支援内容を把握しながら、参加団体が得意分野を生かして支援を進めています。

またOSNには、近畿圏で大規模災害が発生した際に備える「予行演習」の意味合いもあります。他府県でのボランティア活動を通じて組織的な機能を確認し、いざという時に迅速に動ける体制づくりにもつながっています。

—OSNでボランティアバスを運行した経緯について教えてください。

【浜口】 OSNには、食の支援部会、物資部会、情報部会など、加盟するNPOや団体がそれぞれの得意分野に応じて参加する専門部会があります。そのひとつに、大学のボランティアサークルの学生たちが所属する「大学生部会」があり、今回のボランティアバスの企画は、この大学生部会が立ち上げたことが発端です。最初は、連合大阪に対して資金提供の相談がありました。

連合大阪でも地震発生直後から能登半島への救援カンパを継続しており、カンパ金から支援すること自体は可能でした。ただ、それでは単なる財政支援になってしまい、連合大阪として主体的な関わりが弱くなってしまいます。そこで、より踏み込んだ取り組みとするために検討を重ね、最終的には連合本部の「ゆにふあん」を活用してクラウドファンディングを行うことにしました。また共催事業として、より深い協力につなげる意図で、連合大阪としても組合員の子どもの対象に参加者を募集しました。

こうした準備を経て、2024年夏に執行委員



副事務局長 政治・連帯・組織拡大グループ長
浜口 正人氏

会へ提起し、ゆにふあんへの登録からクラウドファンディング開始までを短期間で進めました。その後、集まった資金でバス代などを賄い、10月11日から13日までの2泊3日で、学生と役員を現地へ派遣しボランティア活動に参加しました。

—カンパ金を使わずにクラウドファンディングを活用したのはなぜでしょうか。

【浜口】 まず、クラウドファンディングにはより多くの資金を集める可能性があるからです。また、これまで「ゆにふあん」の仕組みをうまく活用できていなかったため、この機会にゆにふあんを活用して能登半島地震の対応にあたり、連合の取り組みとしてより意義深いものにしていきたいという意図もありました。

—クラウドファンディングの実施にあたって、工夫したことや難しかったことはありますか。

【浜口】 クラウドファンディングは私たちにとっても初めての取り組みで、最初はまったく支援が集まりませんでした。そのため、「クラウドファンディングにご協力ください」と広く発信するだけでなく、構成組織の皆さんに個別にお願いして回りました。

個別に声をかけると、趣旨が「災害支援」であることもあって理解していただきやすく、さらに一口あたりの最低金額が1,000円と比較的参加しやすかったこともあり、次第に協力の輪

が広がっていきました。

最終的には、ボランティアバスの運行に必要な最低目標額である60万円を大きく上回り、85万7千円もの支援をいただくことができました。本当にありがたかったですし、無事にボランティアバスを運行できたことで、ひとつの良い成功事例になったと感じています。

—今回のボランティアの参加者について教えてください。

【井上】 OSNの大学生部会に所属している大学生が20名ほどと、連合大阪からボランティアを募集して3名の大学生が参加してくれました。そして、引率として大学の先生とOSNの引率者が計5人と私を含めて、総勢30人ほどで現地へ行きました。

—現地の様子や、現地での活動について教えてください。

【井上】 9月の大雨の影響で、当初予定していた地域に入ることができなくなり、急遽、黒島市の黒島地区へ向かうことになりました。

まず、現地にたどり着くまでが本当に大変でした。大型バスでは黒島地区まで入れず、途中でバスを降りて、現地の方のトラックや車に乗り換えて向かいました。しかし、斜面が崩れて車が通れない場所もあり、そこから先は歩いて現地まで向かいました。

初日は3つの班に分かれて作業を行いました。1班目は水害被害の復旧、2班目は家の中に残された瓦礫や家財の撤去、3班目は山崩れの対応です。

まず1班目の水害復旧では、床上浸水した家の畳を上げ、床板を外し、その下にたまっていた泥をすくい出しました。使えなくなった廃材をすべて外へ運び出して処分する作業も行いましたが、他のボランティアの方々も大勢おられ、皆さん泥まみれになりながら作業をされていたのが印象的でした。

2班目の瓦礫・家財撤去の作業についてですが、黒島地区には重要文化財となっているような古い建物が多く、蔵のある家も少なくありま

せん。そのため、家の中から出てくる家財も非常に古く、貴重なものが多くありました。住人の方が避難されている家も多く、物がそのまま残ってしまっていたため、私たちが住人の方とコミュニケーションを取りながら、残すものと処分するものの仕分けを行いました。住人の方々は「残したいけれど、このあとどうすれば良いのか…」と悩まれることが多く、そのたびに学生たちが寄り添いながら一緒に考えていました。「もう全部捨てる」とおっしゃる方もいましたが、学生たちが「思い出のあるものなら残しておいたほうが良いのでは」と声をかけ、残すことに決められた場面もありました。

3班目は、大雨で裏山が崩れ、家のすぐ近くまで土砂が迫っている地域での作業でした。土砂を取り除き、柵を立ててこれ以上土砂が流れ込まないように整える作業を行いました。

2日目も、水害復旧の班と瓦礫・家財撤去の班が前日の作業を継続し、帰る時間ぎりぎりまでボランティア活動を続けました。

—このボランティアについて地域の方からはどんな声がありましたか。

【井上】 私が直接見ていた瓦礫や家財の撤去班での話になりますが、住民の方々は本当に感謝していただきました。家財については、自分では処理しきれずに困っている方が多かったです。瓦礫はもちろん、家財が多かったり重かったりして、とても一人では対処できない状況でした。

住民の方の多くがご高齢で、お子さんは別の場所に住んでいるケースも多いため、ただ残すか捨てるかの仕分けだけではなく、その後の生活まで含めて迷われているんですね。単に“今すぐ片づけば良い”という話ではなく、将来の不安も重なって悩んでおられるのが印象的でした。

そうした状況の中で、学生たちが住民の方と丁寧に向き合い、一緒に考えることで、ようやく決断される場面も多くありました。そうした寄り添いの姿勢が、住民の方の背中を押していたように感じました。

—参加した学生からの反応や感想がありましたら教えてください。

【井上】1日目の夜には、ボランティアバスの参加者全員で報告会を行い、それぞれが経験したことや感じたことを発表してもらいました。水害復旧班の学生たちは、泥出し作業の大変さを体験し、被災された方々の苦労を身をもって理解したという声が多かったですね。

一方で、瓦礫・家財撤去の班の学生からは、「こんな家財を置いていても仕方ないのではないか」と無意識に考えてしまっていた自分の身勝手さに気付いた、という反省の声もありました。

全体としては、「非常に貴重な経験で、自分の考え方や価値観が大きく変わった」といった感想が多かったように感じます。

中には、継続してボランティアに参加したいという強い気持ちを持つ学生もいて、連合大阪としては直接関わっていませんが、その後もOSNの大学生部会で何度かボランティアバスが運行されたと聞いています。

—今回の活動についての総括、課題感や今後に向けた展望がありましたら教えてください。

【浜口】今回のクラウドファンディングは、連合大阪としても大変良い成功事例になったと感じています。この取り組みが今後さらに広がっていけばいいと思います。災害ボランティアというテーマは分かりやすく、多くの方に趣旨を理解していただきやすいため、ゆにふあんを効果的に活用できたという点でも意義のある事例になりました。

また、「連合・愛のカンパ」については、各地方連合会で継続的に積極的に取り組んでいますが、カンパを先に集めてから助成先を決めるというプロセス上、「何のためのカンパなのか」が伝わりづらい場合があります。そのため、これまでの実績や愛のカンパの意義について丁寧に説明する必要があります。一方で、各地方連合会の実績が丸見えになることへのジレンマもあります。愛のカンパ自体は非常に重要な取り組みですが、進めづらさがあるという点は課題だと感じています。



政治・連帯・組織拡大グループ専門部長
井上 裕之氏

さらに、連合はどうしても内向きの組織運営になりがちな面があります。しかし、実際には多くのNPOやNGOと連携しているので、ゆにふあんをもっと上手に活用すれば、社会への発信力や影響力はさらに広がると考えています。ゆにふあんを通じて連合の幅広い取り組みが伝われば、イメージアップや印象の変化にもつながり、結果として認知度向上やさまざまな相乗効果も期待できます。

なにより、ゆにふあん自体が非常に良い仕組みです。この仕組みを最大限に活用しながら社会に発信していくことで、連合の社会貢献活動をさらに広げ、影響力を高めていきたいと思っています。

(2) メーデーの祝日法制化

—メーデーの式典は本部や地方連合会によって開催日が異なり、必ずしも5月1日に実施されているところばかりではないのですね。

【浜口】まず、5月1日という日は、世界的に労働者の祭典として位置づけられており、労働者の権利や労働条件の向上を訴える日です。アメリカやヨーロッパをはじめ、多くの国では祝日として扱われていますが、日本では祝日になっていません。

この5月1日にこだわってメーデーを開催している地方連合会は、連合大阪を含めて全国でわずか6つだけです。

連合本部では、休日が増えることやゴールデンウィークの長期化によってワークライフバラ

ンスの実現に繋げるという観点に加え、「5月1日・メーデー」という日の意義を社会により広く知ってもらうため、祝日法制化を政策制度要請の大きな項目としています。ただ、本部では2001年に開催日を連休初日の4月末へと前倒しし、今日までその形で続いています。

一方、連合大阪は創設以来、5月1日にこだわって開催してきました。例外は、令和元年に祝日の並びの影響で連休初日に実施した一度だけです。それ以外は一貫して5月1日に開催しています。

とはいえ、祝日法制化への道のりは非常に険しく、特に社会的な機運がなかなか高まらない点が大きな課題だと感じています。

—連合大阪さんが5月1日にこだわってメーデーを開催している背景について教えてください。

【浜口】先ほども申し上げましたが、メーデーは世界的な労働者の祭典の日であり、5月1日は労働組合として守るべき日だと考えています。連合大阪も1989年の結成以来、一貫して5月1日に大阪城公園で開催してきた歴史的経過があります。

また、労働運動として祝日法制化をめざす以上、開催日へのこだわりがなければ、広く社会に訴えかける際の説得力に欠けるのではないかと思います。

少し前の話になりますが、2002年に当時の連合大阪・前田修会長が、記者から「連合中央は2001年からメーデーをゴールデンウィーク初日に前倒ししたが、大阪はなぜ5月1日開催を貫くのか」と質問された際、「日にちを変える動機が不純だ。中小企業を中心に、メーデーだから5月1日が休日になる会社も多い。だからこそ、5月1日が国民の休日になるまでは、大阪は5月1日に開催する」と答えています。

連合大阪としては、こうした先人たちの思いや築き上げてきた伝統を簡単に変えることはできません。5月1日開催にこだわること、そして大阪城公園で式典を行うことに、私たちは大きな意義を感じています。

—大阪城公園という場所にこだわっている理由は何かあるのでしょうか。

【浜口】これも少し古い話になりますが、1989年に労働界の悲願であった官民統一のナショナルセンター「連合」が誕生し、その労働戦線統一後、初めて大阪でメーデーを開催した会場が大阪城公園でした。当時は25万人が集まったと言われており、この歴史的な経過がまず大きな理由の一つです。

また、本来、大阪城公園は政治色のあるイベントや集会には使用できないのですが、先ほどのような歴史的背景を行政側も理解をいただいて、連合大阪のメーデーに限り、長年特別に使用を許可していただいています。これも、大阪城公園にこだわる重要な理由です。

さらに、大阪城公園の太陽の広場にある石垣にもメーデーとの縁があります。かつてはステージの一部として使われており、現在はステージの固定用として利用しています。本来は撤去される予定もあったようですが、連合大阪のメーデーがあるからと残していただいたと聞いています。

ただ、こうした歴史的な背景や意義は、意外と知られていないのが現状です。構成組織の役員であっても、そこまで強い思いを持つ方ばかりではありません。だからこそ、私たちがこうした歴史や意義をしっかりと伝えていくことが大切だと考えています。その延長線上に祝日法制化の議論があり、「だからこそ法制化をめざしている」という認識を共有していかなければ、組合員の皆さんにも十分に伝わらないだろうと感じています。

—5月1日にメーデーを開催することについて、組合員からはどのような声が上がっていますか。

【浜口】連合大阪では、2007年に構成組織を対象にメーデーの式典に関するアンケートを実施しました。内容は「メーデーの開催日について、①現行通り1日開催にすべき②中央と同じようにゴールデンウィーク初日に変更すべき③将来的には変更すべき」という選択型のものでした。ほかにも、開催場所や企画内容についても

尋ねました。その結果、当時は7割の構成組織が「5月1日にこだわるべき」と回答していました。しかし、それから時間も経ち、現在では「もっと人が集まるメーデーをめざすなら、平日の5月1日開催にこだわるのは難しいのではないか」「休日開催であれば参加を呼びかけやすい」といった、ある意味もっともな意見が多く、多くの組織から聞かれるようになっていきます。

もちろん、そうした声があることは重々承知しています。人を集める工夫は重要ですが、一方で、これまでの歴史的な背景やそこから導かれる意義を大切にしたいという強い思いもあります。

連合大阪の構成組織を含め、関係者全体でしっかり議論し、慎重な判断の結果として開催日を変えるべきだという結論に至るのであれば、将来的に日程を変更する可能性がまったくないわけではありません。ただし基本的には、「祝日法制化が達成できた場合には開催日変更もやぶさかではないが、そうでなければ5月1日にこだわり続ける」というのが私たちのスタンスです。

また、2007年以來行っていなかったメーデーに関するアンケートを、このたび再び実施することになりました。組合員のニーズや、働く環境の変化を含めて現状を把握し、今後のメーデーのあり方を議論する材料とするための調査です。アンケート結果によってすぐに開催日を変えるわけではありませんが、ここでもさまざまな意見が寄せられるだろうと考えています。

—メーデーについて、今後の展望はありますか。

【浜口】 開催日を変える議論も大切ですが、平日開催であっても人が集まりやすくなるような企画を取り入れ、参加者を増やしていきたいと考えています。家族連れの方も「少し足を運んでみよう」と思えるようなメーデーに、少しずつ変えていきたいですね。

過去にも実施したことがありますが、構成組織に協力いただいてブースを出展したり、キッチンカーを配置したり、また1日が休日になるタイミングであれば、お子さん向けにミニレールを走らせるなど、親しみを持ってもらえる要素を取り入れたいと考えています。このほか、以前も行っていましたが、地元のアイドルや漫

才師にオープニングイベントへ出演してもらうなど、楽しく過ごせる企画も組み合わせたいと思っています。

とはいえ、休日開催の年だけイベントを盛り込むのでは意味がありません。平日開催の年でも、働く仲間とその家族が来たいと思える工夫をしっかりと取り入れ、少しずつ良い方向へ変化させていきたいと考えています。

一方で、予算は年々減少しているため、限られた予算の中で何を優先すべきか、しっかり議論する必要があります。たとえばステージを簡素化して、その分の予算を来場者が楽しめる企画に回すなどの工夫も考えられるでしょう。また、歴史的な経緯も踏まえつつ、各地域地区メーデーを連合大阪のメーデーに一本化するという議論も、今後は地域地区協議会とともに進めていきたいと思っています。

なお、2025年が第96回のメーデーでした。4年後には第100回を迎えることになります。この節目となる第100回メーデーは大規模に開催したいと考えており、そのための種まきとして、来年は変革に向けた最初の一步となる重要な年になると思っています。参加された皆さんに「変わってきた」と実感してもらえるようなメーデーにしていきたいと考えています。

—5月1日祝日法制化についての課題感を教えてください。

【浜口】 労働運動を通じて祝日を勝ち取るというのは、私たちにとって非常に意義深いことです。また、近年では「5月1日が本来のメーデーである」という認識を持つ人が減ってきており、メーデーの意義をより広く社会に知ってもらうことは大切だと感じています。

日本には勤労感謝の日がありますが、メーデーは1800年代のアメリカで始まった、労働者が権利を主張するための日です。勤労感謝の日とは趣旨も歴史的背景も異なり、現在でも世界各国でさまざまな取り組みが続けられている日です。だからこそ、日本においてメーデーを風化させてはならないと考えています。

ただし、仮に5月1日が祝日として法制化された場合、課題もあります。祝日法の仕組みに

より、5月1日の前後である4月30日と5月2日も休日となり、4月27日から5月5日までの長期休暇になります。そうすると、サービス業などでは逆に休みが取りづらくなる人が出てくる可能性があります。また、パートやアルバイトで働く方にとっては、祝日が増えることで出勤日数が減り、収入が減ってしまうという問題も生じます。

このように、すべての働く人にとって利益となるとは一概に言えない点が、大きな課題だと考えています。

—5月1日祝日法制化に向けての展望を教えてください。

【浜口】5月1日の祝日法制化を実現するには、まず社会的な機運を高めていくことが欠かせません。そのためには、連合本部とも連携し、現在5月1日にメーデーを開催している地方連合会と協力しながら取り組みを広げていきたいと考えています。将来的には、47すべての地方連合会が連携し、5月1日という日の意義を社会により広く知っていただけるような活動ができれば理想です。

また、祝日法制化を具体的に進めていくには、政治の力も必要になってきます。まずは連合大阪の友好国会議員と祝日法制化の必要性を共有し、その連携を通じて関係省庁へ私たちの意志を伝える場を設けられるよう働きかけていきたいと考えています。加えて、署名活動などを通じた世論喚起にも取り組み、機運醸成を一層高める運動を推進していく方針です。

(3) 地域協議会の活動

—各地域協議会の活動について特色のある活動について教えてください。

【浜口】どの地域でも、例外なく取り組んでいるのは、街頭行動、メーデー、そして政策・制度予算要請です。

環境行動については地域によって温度差がありますが、それぞれの行政区内で特性を生かした活動を行っています。たとえば大阪市地域協議会と、そこに加盟する7つの地区協議会では、

市内を流れる大川のクリーン活動や戎橋の橋洗い、鶴見緑地公園、長居公園、南港野鳥園など、特色あるスポットでのクリーンアップ活動を毎年継続しています。

また、特徴的な取り組みという点では、北河内地域協議会の「北河内100万人みんなの交通プロジェクト」が挙げられます。これは、北河内エリアの7市に対し、広域的視点から公共交通の持続可能な仕組みを再構築することをめざし、毎年行っている政策・制度予算要請の場を活用して広域連携の必要性を働きかけているものです。

公共交通の課題は北河内エリアに限らず、どの地域でも深刻化しています。一民間企業だけでは路線を維持することが難しく、特にバスは路線の縮小や本数減が進んでいます。一方、市民の方々からは「路線を維持してほしい」という声が強くなっていきます。

地域協議会は、その地域の実情を最もよく知る存在であり、組織・団体、議員、行政、事業者と直接連携のできる数少ない中間団体です。また、地域に根ざした運動を担う重要な拠点です。より地域に密着した取り組みは地協が担い、連合大阪はそのサポートをしながら共同で運動を進めていく。一方で連合大阪としては、もう少し広域的な視点で取り組みを展開していくことも必要だと感じています。

—地域協議会の活動についての課題や展望を教えてください。

【浜口】現在、連合大阪では、まず地域協議会が抱えている課題を丁寧に整理しているところです。そのうえで、地域として目指す姿や求める役割を明確にし、構成組織にも参加してもらいながらプロジェクトチームを立ち上げ、新たな地域協議会のあり方を構築していきたいと考えています。

地域協議会は、よく連合大阪の下部組織のように見られがちですが、本来はそうではありません。しかし現状では、地域協議会に期待している役割と実際の状況との間にギャップが生じていると感じています。やるべきことはしっかり取り組んでいただいているのですが、影響力や動

員力といった組織力が弱まっているように見えてしまいますし、地域で働く人たちの“よりどころ”になれているかという点、必ずしも十分とは言えません。役員のなり手不足も含め、これらは大きな課題だと思っています。

ただ、組織力や影響力を維持するには、予算や人員配置が欠かせません。だからこそ連合大阪としては、地域協議会を「共同体」であり「地域の拠点」と位置づけ、必要な予算をしっかりと確保しながら、地域協議会とともに取り組みを強化していく方向で進めていきたいと考えています。

3. 活動の中で大切にしていきたいことや連帯活動、社会貢献活動全体に関する課題感や今後の展望

—今後の課題と展望を教えてください。

【浜口】連合ではよく「理解・共感・参加」という言葉を使いますが、時代の変化や働き方の多様化が進む中で、これまで大切にしてきた考え方を維持しながらも、「理解」と「共感」をしっかりと得て、多くの方に「参加」してもらえ運動へと進化させていく必要があると感じています。

連合という組織の存在感を高めていくためには、相応の資源投入も欠かせません。また、組合活動そのものが、連合や労働組合への“ファンダム”を形成するような魅力を持つことができれば、より多くの方が運動に関わってくれるのではないかと考えています。ただし現状では、組織力の低下が大きな課題です。「理解・共感・参加」が弱まっているため、何か取り組みを進めても広がりにくくなっている。つまり、この3つが十分に機能していないことが、組織力低下の一因になっているのではないかと感じています。

実際に、大阪府内の労働組合の結成率は2.8%と非常に低く、多くの方が労働組合のない職場で働いています。そうした中で、いかに連合としての影響力を発揮していくかは非常に重要な課題です。連合大阪としては、さまざまな仕組みや取り組みを通じて、働くすべての人の“受け皿”として機能できるようにしていく必要があります。一人でも多くの方に、集团的労使関係の重要性や労働組合の必要性を理解いただき、しっかりとサポートしていきたいと考えています。

また、連帯活動は、情勢の変化や働き方の変化によって困難を抱える人がいることを社会に伝え、社会を変えるきっかけになり得る重要な取り組みです。今後は、働くすべての人にしっかりと影響力を発揮できるような運動を、より積極的に展開していきたいと思っています。

組織概要

構成組織数：40

地協数：5 地域20 地区

組合員数：51 万

結成年月：1989 年

(インタビュー日：2025年9月30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。

論壇ナビ 2026

第1回：高市政権と日中関係

大阪経済大学情報社会学部 准教授 秦正樹

連立から離脱した公明党に変わり、日本維新の会を新たなパートナーとして発足した高市新政権は、臨時国会を経ても極めて高い内閣支持率を維持している。今のところ、高市政権における世論対策は順調と言える一方で、マーケット(市場)や国際的な反応は必ずしも順調とは言えない。マーケットは、高市政権が掲げる「責任ある積極財政」を財政悪化につながると強く警戒している。その結果、政権発足から1か月足らずの間に、円相場は約10円もの円安が進んでしまった。また、日銀が利上げを決めたにもかかわらず円安が進むという異常事態にまでなっている。加えて、高市政権における極めて深刻な問題として浮上したのが日中関係である。11月7日の衆議院予算委員会において、台湾海峡の緊張と存立危機事態の関係に関する立憲民主党・岡田克也議員の質問に対して、高市首相は、中国の対台湾軍事行動があった際にアメリカが対抗措置として武力行使を行った場合、その状況は存立危機事態に該当する可能性が高いと発言したのである。中国は、この首相の発言に対してすぐさま撤回を求めたが、高市首相はそれに応じていない。こうした高市首相の対応に対して中国政府は、日本への渡航自粛や日本産水産物の輸入を事実上停止するといった対抗措置を採っている。高市発言を受けて急激に悪化した日中関係は、未だ改善の糸口が全く見えないばかりか、関係悪化の影響が長期に及ぶ可能性まで指摘されている。そこで今回は、高市発言に関する論考を敷衍することで、今後の日中関係を考える材料としたい。

高市政権の対中姿勢と摩擦

柯隆(東京財団政策研究所首席研究員)「**専門家が明かす、日中関係悪化の真相。問題は国会答弁ではなく、日中首脳会談の『ある発言』が発火点だ**」(『BUSINESS INSIDER』2025年12月23日)では、日中関係悪化の重要な要因として、日中首脳会談において高市首相が香港や新疆ウイグル自治区の人権問題へ「深刻な懸念」を表明したことを挙げている。存立危機事態に関する発言だけでなく、王毅外相の立場を危うくするこうした想定外の言及も相まって、複合的な要因が日中関係の悪化を加速させていると説明す

る。こうした高市政権のスタンスに対して、阿古智子(東京大学教授)「**高市政権は対中戦略欠如 情報発信強化を提言**」(『JIJI.COM』2025年12月11日)は、日本には戦略的な対中政策が欠如していると厳しく批判する。単に「正しいこと」を主張するだけでは中国とは向き合えず、米国ですら日本の立場を支持しているとは言い難い現状を懸念している。また北岡伸一(奈良県立大学理事長)「**世界秩序の崩壊期、高市首相の課題 帝国の時代に必要な政策と度量**」(『中央公論』1月号)においても、高市首相の一本筋の通った姿勢は評価しつつも、中国側に揚げ足を取られることがないよう、とくに台湾有事をめぐる発言にはより慎重さが求められると指摘する。

安全保障・経済面への波及とリスク

藤原帰一(順天堂大学特任教授)「**時事小言 高市発言と東アジアの均衡 危機を、日本がつくるのか**」(『朝日新聞』2025年11月19日)は、米国の要請がない中で日本政府が独自に存立危機事態を再定義することは、日本外交の選択肢を狭めるだけでなく、国際社会から現状を変更しようとする勢力と見なされるリスクがあると論じる。同様に藪中三十二(大阪大学特任教授)「**新政権発足・高市政権を考える 緊張する日中関係 時代の変化を正確に把握しているか?**」(『農業協同組合新聞』2025年12月3日)でも、存立危機事態認定の大前提であるアメリカの軍事行動の可能性が低く、しかもトランプ政権が米中関係の改善を進める中で、日本だけが前のめりの発言をすることは、時代の変化を正確に把握していない証左であると評価する。こうした外交・安全保障上の緊張は経済にも波及し、木内登英(野村総合研究所エグゼクティブ・エコノミスト)「**2026年日本経済の展望**」(『&N未来創発ラボ』2025年12月25日)によれば、2010年代の尖閣諸島問題時と同様に中国がレアアース輸出規制に踏み切った場合、日本のGDPは最大約2.45兆円も押し下げられる可能性があり、経済的にも甚大なリスクがあると警告する。

戦略的な対中外交の構築に向けて

今回は、高市政権下における日中関係の悪化とその背景について考察してきた。以上の議論からは、高市政権の人権問題や台湾有事に対する戦略的な裏付けのない対中姿勢やアメリカとの連携不足が、経済を含む安全保障のリスクを高めている現状が浮かびあがってきた。外交において「正論」の発信は重要であるが、一方で、戦略性のない首相の言動によって日本が東アジアの不安定要因と見なされることや、レアアース規制のような経済被害を招くようなことは当然ながら避けなければならない。感情的な対立や国内向けの政治アピールにとどまるのではなく、国際情勢の現実を見据え、国益を最大化するための冷静かつ戦略的な対中外交の再構築が急務であると言えるだろう。

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61回】キーワード (6)

「夏川嘉久次負傷事件」「ハンガー・ストライキ」
「中国渡航未遂事件」武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

1952年頃から、中国総工会側から積極的な交流の呼びかけがおこなわれる。1952年3月には、総工会の劉寧一副主席名で、総評10名、産別会議6名、賃金共闘8名到北京メーデーへの招待状が送られてきた。(中略)

この招待に対して、総評は参加しないことを決めたが、産別会議と賃金共闘は積極的に代表を送る努力をおこなった。だが、政府は渡航を許可しなかった。しかし後日、中国側の発表により、小沢清(産別会議、東京土建)、小島博基(賃金共闘、官公)、小倉金吉(日本青年祖国戦線)、福井俊平(全学連)の4名が中国へ密航してメーデーに参加したことが明らかになった。(山田陽一『日中労働組合交流史』平原社、2014年)

13. 夏川嘉久次負傷事件

人権争議が長期戦となることが見えはじめたところで、労働省からの要請により財界あっせん人の3人が夏川社長と面会して解決を目指すよう持ちかけ、夏川が受け入れたのは、1954年6月27日である。夏川は、工場視察の後に団交に応じると約束し、6月30日に中津川工場を訪問したのを皮切りに各工場を回り、7月4日に最後の視察先となった岸和田工場で事件は起きた。

同日15:25頃、岸和田工場に入り応接室で工場長武野順二から状況を聞き、閉鎖中の工場内を視察し、16:00頃に工場を後にしようと社長車のキャデラックに乗り込みかけた夏川を群衆が取り囲む恰好

になった。その混乱の中で夏川が軽傷を負ったとされている。第二組合員、友誼労組、市民が入り乱れており、詳細は不明であった。

夏川の工場視察には、全織同盟副会長高山恒雄と財界あっせん人も同行し、視察現場の動員管理がされていた。例えば、岸和田工場の視察では、福助、帝国産業、東洋紡、帯谷織布など近隣の友誼労組からの応援動員が計画され、単組代表者会議を開催したり、プラカードを作製したり準備に余念がなかった。

だが、当日になって労組側が、夏川の登場で刺激されて動揺した局面もあった。11:00頃に会社側が雇ったセスナが工場の上空を飛行し、労組を誹謗するビラを散布した。また12:00のニュース報道で、東京営業所執行委員中村善五郎の自死と遺書の内容を聞くと、死をもって抗議した夏川本人が出現したため、岸和田支部の組合員たちは態度を硬化させた。

先に到着した高山副会長が、おとなしく受け入れて欲しい、発言は遠慮して欲しい、と労組側へ要請し、一切の妨害行為を禁じることが確認された。ただし社用車で立ち去る時には、支部の全組合員を女性が前方三列横隊、男性が後方一列横隊として集め、無言で鑑手帳を振って労働歌と赤旗で見送ることを決めた。この時点で200人超の市民の見物人たちが門外に集まっていた。

視察を終えた夏川が工場の門を出た瞬間に、見物人たちが喚声をあげて社長に近づいた。それに驚いた組合員たちと応援隊も近づいたから、乗用車を取り囲む形になった。それから、見物人が車を揺すったり、社長が乗車するのを妨害したので、乗車させようと組

合員たちが旗竿やプラカードを使ったり、強く押ししたりした。だが、社長が乗車すると道を開けて見送った。

事件直後に現場にいた関係者に実施した聴き取り調査による検証では、支部組合員たちは計画通り動き暴行の意志は皆無であった、やっしまえ、という見物人の声は聞こえたが旗竿が当たったのではなく殴られていた、取り巻いて密集していたので何も見えなかった、などの証言が集まった。

翌7月5日、近江絹糸争議中央対策本部はこれらの検証結果に基づいて、事件の経過を示すとともに、突発的な事件であるが理由のいかに関わらず不祥事には違いないと判断し、謝罪内容を発表した。

ところが、軽傷であったはずの夏川は入院し、負傷を理由に団交拒否の態度に転じ、翌7月5日の団交の予備折衝や6日の団交再開のスケジュールを全て止めた。団交開催の努力は続けるがピケが解かれないうち限り団交に応じない、全織同盟の団交参加は認めない、とみるみるうちに態度を硬化させた。結局、財界人あっせん人もさじを投げ、あっせんで打ち切ることとなった。

だが、夏川自身や西村貞蔵など夏川一族も人権争議中に随所で労組側関係者に暴力を振るっていた事実も明記しておくべきであろう。この事件についても、本心では団交に応じる気になかった夏川が、団交を拒絶するための方便に使った可能性がある。夏川は、後々都合が悪くなると入院したり、行方不明になったりしたことが、そう推測させてしまう。

14.ハンガー・ストライキ

ハンガー・ストライキ(ハンスト)は、断食ストライキであり、多くの場合、合法的なストライキが打てない場合に交渉相手への抗議や要求を示す手段である。ストを打つ側の交渉材料は餓死であるため、当事者以外の注目を集める効果が高い。完全に飲食を絶つだけでなく、水など一部を摂取することがある。

人権争議中の近江絹糸労組のハンストは、労組結成を受けて会社側が各工場の食堂閉鎖を強行したことへ反発し、食堂の自主運営で対抗するとともに、飯食わせろ、と抗議する戦術であったと思われる。

本格的なハンストが見られたのは、岸和田工場、中津川工場、長浜工場などであった。これらのハンスト

は、中央労働委員会の第1次あっせん案を労使が受諾したのに会社側が不誠実で調印後の団交が暗礁に乗り上げ、それを打開すべく第1次あっせん案を補強した第2次あっせん案でも会社側が態度を改めず再び争議体制に戻る時期に敢行された。具体的には1954年8月9日～13日であり、就労開始要求の最中で食堂再開を求めるハンストであった。しかし、就労方針から一転して徹底的なストライキに突入するためのハンスト中止が指令された。

例えば、8月9日にハンストの先陣を切った中津川工場の吉沢国則たち10人の男性組合員は、9:00に食堂前に集合して、最後の食事とばかりに黙々と詰め込めるだけ食べたという。だが、やめるなら今だぞ、いや今さら後に退けるか、最後までやるしかない、と襲ってくる不安を払いながら事務所のハンスト会場に向かった。その直前、女性組合員たちは吉沢を取り囲み、争うようにその手を握った。事務所前では、中津川支部長の竹入昭が報道陣にカメラを向けられたまま、大声でハンストの突入の説明と通告を行った。それを取り囲むように労働歌を高唱する組合員たちや揺れ動く赤い旗が目に入った吉沢は心が高ぶって泣いた。

この中津川工場のハンストは、当初は健康上の理由で拒絶していた工場長が最終的に労組側に対抗して絶食を強行した点で特殊である。工場によっては工場長と労働者の関係が親密な場合があった。つまり、工場長は会社側であり、立場上はもちろん本社の指示通りに動くとしても、本心では若い労働者たちがかわいい子どもたちのようで心配なのである。どこか浪花節であるが、これも近江絹糸の1つの実像であろう。

この工場長は、本部の指示がないと食堂は再開できない、の一点張りだが、誠意を見せるためか、労組側が求めた謝罪文はあっさりと書いた。その後、労使ともに体力を消耗し、気が立ち交渉が乱れたりした。体力が尽きた工場長が倒れる一幕もあったが、医師の指示を破って絶食を続けた。それを見てハンストの10人も歯を食いしばった。こうした関係について、夏川社長をはじめ経営陣は知っていたのであろうか。どのように考えていたのであろうか。

ハンストは約4日間にわたったが、2日目以降は夜になると女性組合員たちが窓越しにこっそり現れ、あめ玉、かりん糖、せんべいなどを差し入れていく。音もたえずに食べたりしたが、まったく足りない。激励のため

の手紙や寄せ書きもあった。だが慣れてくると、窓越しに話しかけてくる女性組合員もいた。今日の出来事や、食堂閉鎖でパン食になって腹が減ることなどを聞かされる。だがその声の主が誰だかよくわからず、ハチマキをした黒い集団としか認識できない。

3日目、吉沢たちはついに起き上がれなくなり、リンゲル液を点滴投与されたが、それでも続けると決心した。4日目の14:00頃、ハンスト中止の指令が届いた。竹入支部長は、本当にご苦労さん、と10人にあっけない言葉をかけ、緊張感の解けた吉沢は目がくらんで倒れ込んでしまった。

15. 中国渡航未遂事件

企業再建闘争では、経営者間の対立が労組に飛び火し、本部派と再建派の対立へ向かった。やがて本部派は再建派への共産党勢力の混入に対する批判を始めた。それを決定づけた山場が、支持政党問題が発生した1957年5月に彦根工場で開催された第3回定期単一大会であった。

近江絹糸労組の支持政党議案を巡り、共産党を支持しない旨を明記するかどうかで紛糾し、労組内の共産党勢力が現れた。この大会では、役員改選があり、平野実ら後に再建派の主力となる役員たちは選外となった。

ところが、この彦根大会の2年前に既にその種はまかれていた。それが中国渡航未遂事件であった。1955年4月、中国の工人日報社から日本機関紙協会へ訪中代表の招待依頼があり、その1人として近江絹糸労組情宣部長の平野が選ばれたのである。だが、それを知った全織同盟から差し止められた。

当時、中国の労働界(中国総工会)は、労働者間の交流の名目で、中国メーデー、アジア平和会議、残留孤児帰国問題会議などの開催に際し、事あるごとに積極的に日本の労働界の代表者の招待を試みていた。

多くの場合、各労組に対応は委ねられたが、政府が許可しなかったり、外務省が旅券の交付を拒否したりした。だが、密航して参加する者が続出した。この密航を含む訪中が、非公式とはいえ戦後の日中労働交流の始まりとなったのは事実だが、その是非を巡る攻

防を引き起こした。

この背景には、国レベルの反共と容共の政策のせめぎ合いがあり、労働界では前者の国際自由労連と後者の世界労連の分立があった。毎年のように招待が重ねられた。

1954年の中国メーデーでも、総工会から総評、総同盟、産別会議、全織同盟、海員組合、全造船、土建総連、全銀連、全蚕労連、紙パ労連、全印総連の11労組に招待状が届いた。可否や参加条件などを表明した各労組の対応は様々だが、全織同盟は招待に応じなかった。

翌1955年の中国メーデー招待ではさらに多数の労組に招待状が届いたが、基本的に応じないが加盟労組が自主的に態度を決める、とした全労の回答に沿って、全織同盟は訪中しなかった。一方総評の事務局長高野実は、旅券を交付しようとする外務省と関係省庁に圧力をかけて直接交渉に乗り出し、出発直前に代表者全員の一般旅券を発給させて、中国メーデーに参加した。

こうした情勢で、訪中が阻まれた平野は、全織同盟の所属単組の代表ではなく報道関係者代表である、と抗弁したが、最終的には却下された。このため、全織同盟の統制と近江絹糸労組の自主性を疑問視して不満を高めた。人権争議後の余熱や、解決後の要求獲得成果の自信も手伝い、平野の同調者が増え、「しこり」となった。

このしこりは、再建派が全織同盟や本部派に対する不満を敵対心へ移していく時の、逆に全織同盟や本部派にとっては、共産党が混入する再建派を徹底的に排除する時のスイッチとなった。再建派と本部派の対立が後戻りできないほど激しくなり、ようやく雪解けを迎えて解決に至った後でさえ、消えなかったのかもしれない。

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『クミジヨを考える』(信山社)、『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)、『ビヨンド! KDDI労働組合20年の「キセキ」』(新評論)など。

【開催報告】 医療現場における組合活動最前線！ ～第4回 医務職組合役員のための情報交換会～

2025年12月17日、「第4回医務職組合役員のための情報交換会」を開催しました。

今、日本の病院の大半（約7割）が赤字経営を強いられています。そんな中で看護師や技師の組合員の労働条件をどのように上げていけばよいのか…？

本会は、民間企業や健康保険組合が設置・運営する病院で働く医務職の組合役員同士が情報交換と交流を行うことを目的に開催されています。4回目となる今回は、キッコーマン労働組合が幹事となり、宇部中央病院労働組合、トヨタ自動車労働組合、パナソニック健保労働組合のほか、メンバー組織からの声かけにより新たに関西電力労働組合が加わって、総勢27名（事務局含む、ハイブリッド形式）が情報交換を行いました。2022年から毎年行ってきたとはいえ、役員改選により今回はほとんどのメンバーが初めての参加でしたが、時期的に設定したテーマが”春闘”であったこともあり、皆が新鮮かつ真剣な面持ちで質問や意見がとどまることはありませんでした。

【情報交換のテーマ】

①春闘について

- ・これまでの春闘の振り返り（要求と妥結内容、交渉で課題になったことなど）
- ・2026春闘の要求と交渉の戦略

②各種手当に関して

- ・病院関連手当の現状
- ・新設を希望または検討している手当（制度）

終了後は現地参加の人たちは懇親会にも出席し、日頃の組合活動のこと、医療従事者ならではの悩みなどの話でおおいに盛り上がり、次回の開催を楽しみにしつつ、幕を閉じました。メンバー組織が主体となって企画・運営する仕組みが整いつつあり、さらなるメンバー拡大も期待されます。

今後も研究所がプラットフォームとなって労働組合同士がつながり、自立的な課題解決に向けた取り組みとして機能できるよう、「このテーマで、この集まりで、他の組織と議論したい」といった声を拾っていただきたいと思います。参加された皆さん、お疲れさまでした。今春闘での成果をお祈りしています。



第57回共同調査 (2024年衆院選 組合員政治意識調査)の報告

(公社)国際経済労働研究所 労働政治研究事業部

はじめに

(公社)国際経済労働研究所では、主要な国政選挙の際に、複数の労働組合が参加する共同調査を実施し、投票行動、政治や社会にたいする意識、労働組合の政治活動の取り組み等を分析している。このたび、2024年10月におこ

なわれた第50回衆議院議員総選挙にあたって、第57回共同調査を実施し、報告レポートをまとめた。本稿では、調査の知見およびそれにもとづく提言を、報告レポートから一部抜粋・再構成するかたちで紹介する。

調査概要

・調査参加組織

連合近畿地方ブロック連絡会（連合大阪、連合兵庫、連合京都、連合滋賀、連合奈良、連合和歌山）、連合東京、連合神奈川、日本郵政グループ労働組合

・調査期間

2024年11月～2025年3月（組織によって実施期間が異なる）

・調査方法

ウェブ回答画面での回収、もしくは紙の調査票にて回収（いずれも無記名）

・総回収数

25,530件

（地方連合会で各構成組織から回収された回答と、単組（日本郵政グループ労組）で回収された回答は、データの性質が異なるため統合せず、本論では地方連合会で回収された回答データのみを使用する。なお、組織名はランダムにA～Hを割り当てることで伏せている）

属性の構成比補正

グループ間（例：2021年と2024年）で分布や平均値を比較する場合、各グループに含まれる組合員の属性の構成が異なるために、単純な比較では見かけ上の差が生じてしまうことがあ

る。このような問題を防ぐため、必要に応じて、比較するグループのあいだで属性（ジェンダー、年齢、役員経験）の構成比を等しくする補正をかけた結果を示している。

投票行動の傾向と推移

各地方連合会における今回選挙の投票率は、2021年衆院選に比べて統計上の誤差の範囲を超える変化は見られず、投票するかどうかという水準では組合員の投票行動は安定していたといえる。一方で、投票先の内訳には大きな変化が見られた。比例代表における各政党票の比率は、調査に参加したすべての地方連合会で自由民主党が占める比率が低下し、1組織を除くすべての地方連合会で、国民民主党が占める比率が10ポイント前後上昇した。しかし同時に、国民民主党の躍進が見られた地方連合会では、立憲民主党の比率は低下する傾向にあり、立民・国民をあわせて見ると票の動きは小さかった。

政党レベルでは国民民主党が組合員の受け

皿としての存在感を強めた一方で、選挙区では同党の候補者が不在であることが多かったため、比例代表と選挙区で投票先の政党が一致しなかった層が全体平均に比べて多くなっていた(図1)。この不一致層のなかには、立憲民主党から出馬していた推薦候補者に投票したケースも含まれるため、すべてが組合にとって票のロスにつながっているわけではないが、一部の地方連合会では60%以上に達するほど不一致が多発している状況は、長期的には組合員にたいする政治活動の訴求力低下も懸念される。選挙区のレベルでも組合員の受け皿を拡大していくことが望まれる。

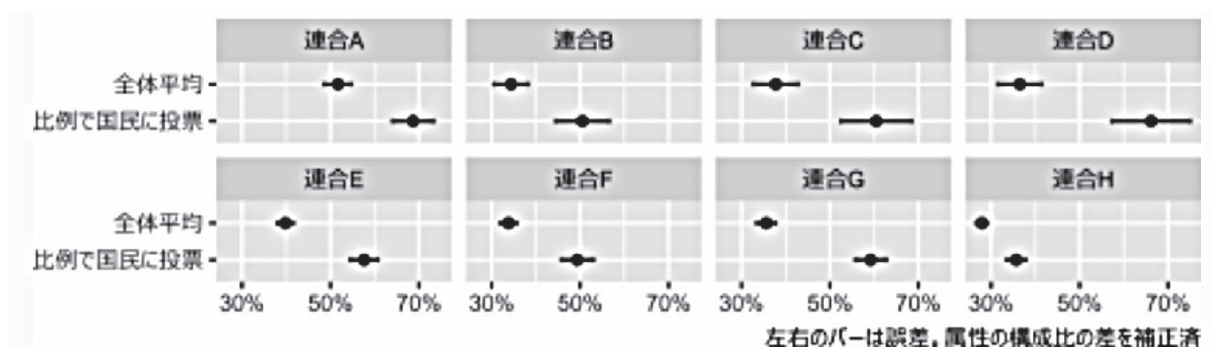


図1 投票先不一致の発生率

組合員は何を重視したか: 政策と争点

衆院選において関心があった政策・争点を平均値の比較で見ると、すべての地方連合会において「賃上げ支援」がもっとも上位となっていた。図2は、地方連合会ごとに各政策・争点の関心度の平均値を求め、地方連合会単位の平均値を点で、最小値と最大値の範囲を左右のバーで示している。

一方、この衆院選において一つの重要な争点として掲げられていた「政治とカネ」の問題(政治献金)は、「どちらともいえない」を表す3点をやや上回る3.2~3.5点程度にとどまり、投票に際しての関心事としてはあまり重視されていなかったことがうかがわれた。「賃上げ支援」に続く上位の項目を見ても、所得や社会保

障に関わる問題が挙がり、「政治とカネ」の問題は、政権与党にたいする怒りや不信を惹起するトピックではあったものの、それへの対策や改革を重要視するような認識へとただちにつながるものではなかった、と捉えることができる。

また、政策・争点によっては組合員の属性によって関心度が大きく異なるという点も重要で

ある。全体の平均では関心が中間値の3を下回っていた選択的夫婦別姓は、地方連合会によっては女性だけで見ると3をやや上回ることもみられた。全体の平均で見ると選択的夫婦別姓への関心が極端に低いのは、本調査の回答者の多くを男性が占めるというジェンダーの偏りによって生じているものといえる。

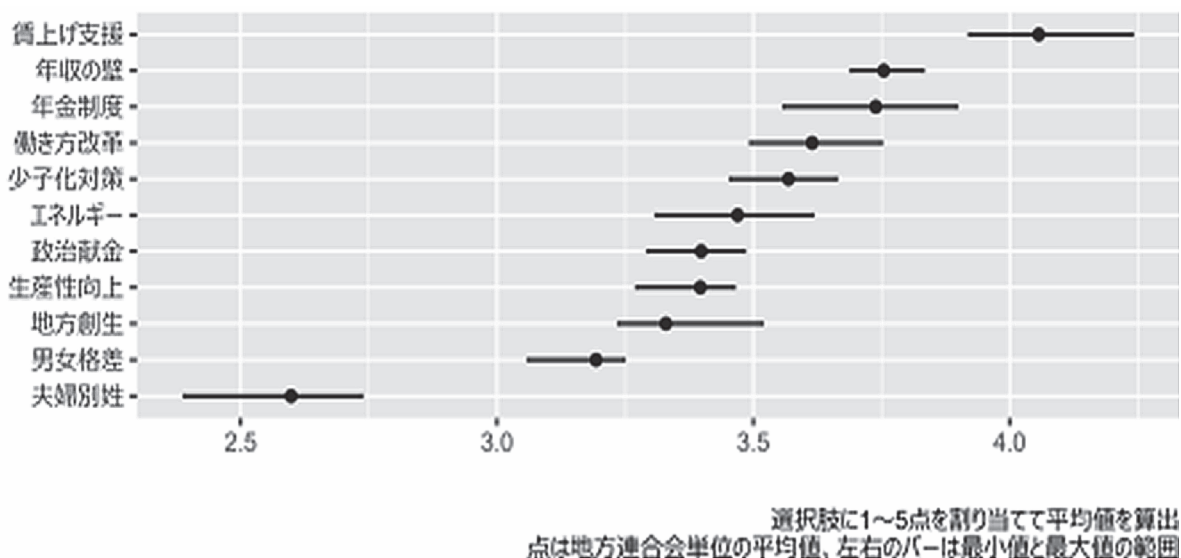


図2 政策・争点への関心

投票の促進要因と阻害要因

今回の衆院選に関する印象と投票行動との関連から、投票や棄権という行動の背後にある要因を検討することができる。分析によると、「全体的に見て、興味をもてる選挙だった」と感じている組合員のほうが投票率が高くなっていた。さらに、「選挙に関して見聞きする情報が、自分には難しくて分からなかった」と感じている組合員ほど棄権が多い傾向も、多くの地方連合会で確認された。投票を促そうとするとき、「関心の喚起」という側面にしばしば注目されるが、難しいと感じるものに関心をもつのは難しいということを考えると、政治や選挙が難しいという印象の払拭にも同時に取り組むことが

有効と考えられる。

「選挙に関して見聞きする情報が、自分には難しくて分からなかった」という意識は、相対的には投票率が低い若年層において強い。若年層の投票率の低さや伸び悩みについて検討するにあたっては、低関心だけでなく、関心を阻害している要因についても同時に考慮することが望まれる。

メディア利用

選挙期間中におけるメディア利用行動として、「テレビ（ネット上での視聴も含む）で、選挙に関する報道を見た」と「動画サイトで、選挙に関する内容の動画を見た」を取り上げ、若年層（30代以下、図3）とミドル層（40代以上、図4）を比較すると、いずれの層におい

てもテレビの利用率が動画サイトの利用率を上回った。全般的なメディア利用において若年層の動画サイト利用率が高いとしても、それは若年層が政治や選挙に関わるコンテンツを動画サイトで閲覧するかどうかとは別問題である、という点に注意が必要である。

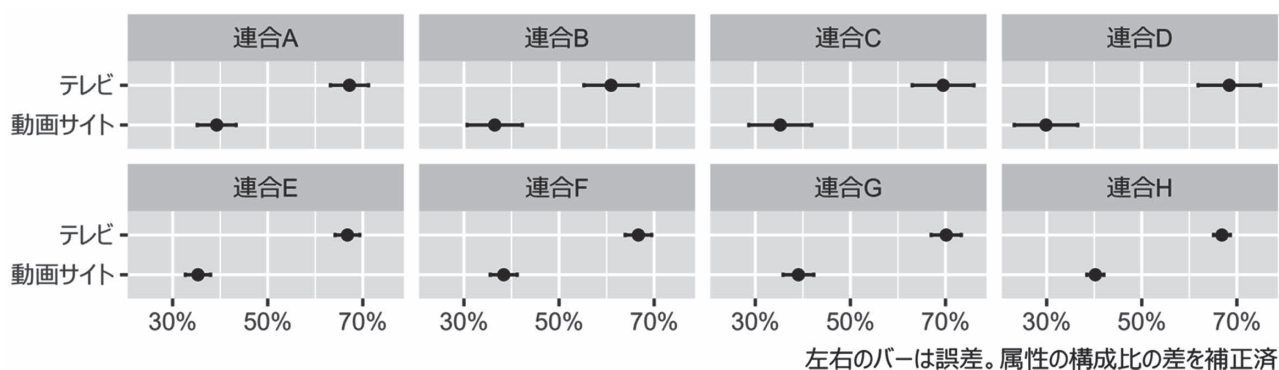


図3 選挙中のメディア利用（30代以下）

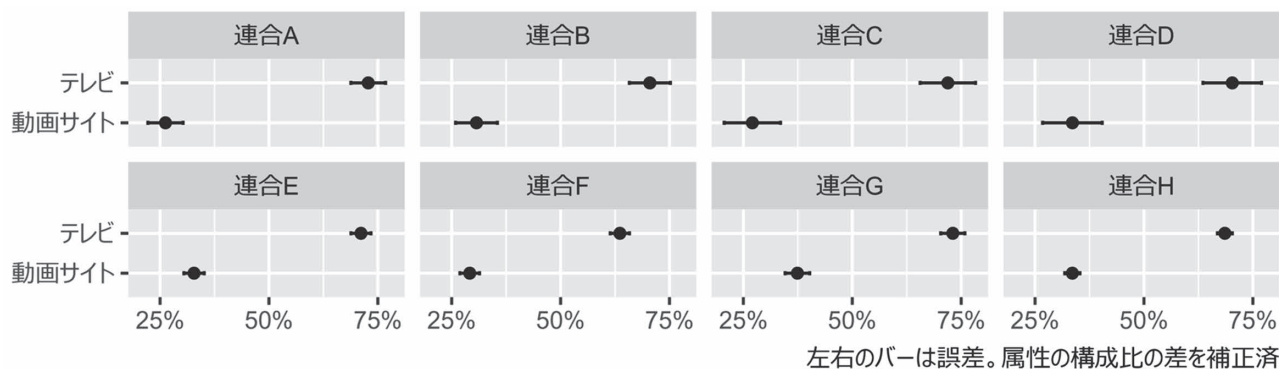


図4 選挙中のメディア利用（40代以上）

2026年2月8日、第51回衆議院議員総選挙が行われました。これを受け、国際経済労働研究所では「組合員政治意識調査」（第59回共同調査）を実施いたします。詳細は研究所ホームページをご覧ください。

共同調査および掲載号のご案内

当研究所は、様々なテーマで、多くの労働組合が参加する共同調査を実施しており、その知見は、本誌でも紹介している。現在行っている主な共同調査、および知見の掲載号は以下のとおりである。興味のあるものがあれば、ぜひお読みいただきたい。

◆第30回共同調査 ON・I・ON2

組合員自身が職場内外の問題に自ら関与し、解決するために、労働組合を「参加関与型の組織」へと再生させる共同調査プロジェクトである。「参加関与意識」と「働きがい」を調査の柱としている。1991年の発信以来、趣旨に賛同する多くの労働組合の参画を得て、わが国最大級の共同研究事業に成長している。(460 組織・250 万人)

⇒掲載号

1059号 (2016年4月号) 「ワーク・モチベーション研究－2015年の知見」

リーマンショック前後のデータを分析し、前後どちらにおいても、日本型の企業文化や制度施策の多くは従業員の内発性を上げる方向性を持っている効果が確認された。このほか、ワーク・モチベーションの属性別傾向や、組織レベルでのワーク・モチベーションの規定因についても分析している。

1121号 (2022年7月号) 「コロナ前後の組合員の意識の変化」

最近のON・I・ON2の動向、コロナ前後の組合への積極的関与と活動評価の変化、および組合員の働きがいの変化についてまとめている。

1141号 (2024年7月号) 「日本の労働者意識の変遷：30年間のON・I・ON2調査から (前編)」

1142号 (2024年8月号) 「日本の労働者意識の変遷：30年間のON・I・ON2調査から (後編)」

1990年代～2020年代のデータを用い、組合員の意識や働きがいの変遷について総合的に分析している。

◆第49回共同調査「企業の制度・施策に関する組織調査」

人事制度をはじめ、福利厚生制度から社員旅行など、企業のあらゆる制度・施策をデータベース化し、意識調査データと結び付けて分析を行っている。2015年に立ち上げられ、データの蓄積を図っている。

⇒掲載号

1080号 (2018年5/6月号) 「企業制度・施策に関する組織調査」－2017年の知見

企業制度・施策と組合員のモチベーションについて、知見をまとめている。また、女性が活躍する企業・組織における労働組合員の関与、日本企業における賃金制度分類の考察についても掲載している。

◆政治意識調査

主要な国政選挙の際に実施し、投票行動、政治や社会に対する意識、働きかけなどの政治活動の取り組み等を分析している。「組合の政治活動をどうしていけばよいか」を提言する調査を目指している。

⇒掲載号

1123号 (2022年9月号)

2021年衆院選後に実施した共同調査 (第54回共同調査) の報告。

1135号 (2023年11/12月号)

2022年参院選後に実施した共同調査 (第55回共同調査) の報告。

1156号 (2026年1/2月号)

2024年衆院選後に実施した共同調査 (第57回共同調査) の報告。

※ 第56回共同調査は、2025年参院選前後に実施した共同調査であり、現在分析中である。

主要經濟勞働統計

p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

年 月	勞働力人口		職業紹介		税込現金 給与総額 (全産業)	実質賃金 指 数 (全産業) 2020=100	総実勞 働時間 (全産業) 時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勞働者世帯家計 収支(168都市町村)		
	雇 用 勞働者	完 全 失業者	月 間 有 効 求人 数	有 効求人 倍 率				東 京 都 区 部	全 国 167 都 市 町 村	実 収 入	実 支 出	
	万 人	万 人	千 人	倍	円	2020=100	時 間	2020=100		円	円	
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	
2024.9	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	111.8	522,318	472,471	
6	6,205	176	2,291	1.22	514,106	141.9	139.6	111.0	111.7	976,268	523,182	
7	6,197	169	2,299	1.22	416,744	114.0	141.8	111.2	111.9	701,283	480,479	
8	6,174	182	2,251	1.20	299,955	82.5	129.1	110.7	112.1	608,578	449,364	
9	6,201	184	2,277	1.20	297,787	81.9	134.5	111.8	112.0	510,935	436,737	
前月比(%)	0.4	1.1	1.2	0.0	-0.7	-0.7	4.2	1.0	-0.1	-16.0	-2.8	
前年同月比(%)	0.8	6.4	-3.6	-3.2	2.1	-1.3	-0.1	2.8	2.8	3.4	9.3	
資料出所	総務省 勞働力調査		厚生労働省 職業安定業務統計				毎月勤勞統計調査		総務省		総務省 家計調査	

年 月	生 産 指 数 (鉱工業)	生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業)	稼働率 指 数 (製造 工業)	機 械 受 注 (船舶・電力 除く民需)	工 作 機 械 受 注 総 額	建築着工 総 計 (床面積)	企業倒産 (負債総額 千万以上)	貿易統計			
								輸 出	輸 入	差 引	
	2020=100	2020=100	2020=100	億 円	100万円	1000㎡	件 数	百 万 円			
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	
2024.9	101.2	106.4	101.2	8,520	125,360	8,901	807	9,036,861	9,370,435	-333,574	
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	
6	103.3	106.4	103.1	9,412	133,163	7,400	848	9,162,654	9,015,017	147,637	
7	102.1	106.5	102.0	8,980	128,357	7,570	961	9,359,467	9,482,683	-123,216	
8	100.6	109.0	99.7	8,900	120,172	7,352	805	8,425,802	8,675,967	-250,165	
9	103.2	106.5	102.2	9,278	139,146	8,539	873	9,413,260	9,655,712	-242,452	
前月比(%)	2.6	-2.3	2.5	4.2	15.8	16.1	8.4	11.7	11.3	-3.1	
前年同月比(%)	2.0	0.1	1.0	8.9	11.0	-4.1	8.2	4.2	3.0	-27.3	
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			

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

<p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p>	<p>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)</p> <p>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一 第三者介入の促進または阻害要因一」 鈴木 文子 氏(国際経済労働研究所 研究員)</p> <p>2025年11月6日 「第49回共同調査 企業制度・施策に関する組織調査 項目削減に向けた分析結果の報告」 坪井 翔 氏(国際経済労働研究所 研究員)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p>2024年7月 調査結果報告書(教育領域)</p> <p>2024年8月 調査結果報告書(情報宣伝領域、組織内活動領域)</p>	<p>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)</p> <p>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)</p>
-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

<p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p>	<p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

第61期総会開催

日程：2026年6月19日(金)

会場：大阪府立労働センター 南ホール(南館5階)

スケジュール(予定)

◆総会記念講演会『「未来志向」の労働組合とは?』

講師：東京大学 社会科学研究所
教授 玄田 有史氏

労働組合に携わる皆さんにとって、「春季生活闘争(春闘)」とはどのような存在ですか?

連合「未来づくり春闘」評価委員会の委員長を務める玄田氏は、「春闘は、将来見通しに関する労使の合意形成であり、本来“未来志向”だ」と話されます。

この“未来志向”の視点は、春闘だけではなく、日々の組合活動においても不可欠なはずです。

労働経済学、そして希望学の見地から、「これからの労働組合の希望とは何か?」についてご講演いただきます。

- ・総会 13:15~14:45
- ・総会記念講演会 15:00~17:00
- ・運動会(労働調査運動交流会) 17:30~19:00
(近隣会場へ移動)
- ・二次会 19:15~20:45
(近隣会場へ移動)

※詳細は、研究HPを御覧ください。

SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2入門セミナー

- ・Web開催：5月14日(木)(Zoom)
- ・会場開催：6月3日(水)(エルおおさか)

講師：八木 隆一郎

(国際経済労働研究所 専務理事・統括研究員)

時間：13:30~17:00 ※各回、時間・内容は同じです。

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

SRCのための調査活用セミナー

- ・Web開催：5月19日(火)(Zoom)
- ・会場開催：6月8日(月)(エルおおさか)

講師：佐藤 佳世、鈴木 文子(国際経済労働研究所 研究員)

時間：13:30~17:30 ※各回、時間・内容は同じです。

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

※詳細は、研究所HPをご覧ください。

SRC 研修コース実践セミナー 事例研究会のご案内

▼日時：2026年4月21日(火) 13:30~17:00

▼会場：アイオス五反田(東京都品川区) & WEB(Zoom)

▼内容：組合の課題解決を研究的に実践した事例の発表、参加者との意見交換

▼事例発表：加藤 千穂氏

(イオンリテールワークーズユニオン 中央執行書記次長)

▼費用：正会員無料、一般5,500円/1名

※1組織3名まで

※詳細は、研究所HPをご覧ください。

次号予告(特集テーマ)

女性と子どもを取り巻く課題と社会運動への労働組合の参画

インタビュー

正井 禮子氏

(認定NPO法人 女性と子ども支援センター ウィメンズネット・こうべ代表理事)

三島 理恵氏

(認定NPO法人 全国こども食堂支援センター・むすびえ 理事長)

丸山 里美氏

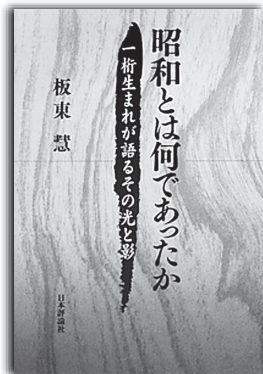
(京都大学大学院文学研究科社会学研究室教授)

Discover—地方連合会の連帯活動

連合大分

編集後記

篠田先生に春闘のテーマで本誌にご寄稿いただいたのは久しぶりでしたが、長年にわたって労働政治研究をされてきた視点から春闘についての意義や課題を述べていただき、春闘を考えるうえで大切な視点を得ることができたのではないかと思います。連合会長へのインタビューも毎年楽しみにしています。結果にこだわる春闘、引き続き注目していきたいと思っています。(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	戦後の始まりと占領下の日本
第三章	大学生生活と学生運動
第四章	労働調査研究所から国際経済労働研究所へ
第五章	研究者としての総括的覚書——研究主題と業績
第六章	昭和が遺した課題
結章	私の生い立ち——神戸っ子の系譜



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



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

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

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

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5
<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.81-1・2 No.1156
January/February, 2026

International Economy and Work Monthly

Policies for the 2026 Spring Labor Offensive (SHUNTO)

On Shunto

T. Shinoda

Interview about 2026 Spring Labor Offensive

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)