令和8年8月1日（毎月1日発行）第81巻第8号 ISSN 0919-7729

2026
08
Vol.81 No.8》
www.iewri.or.jp
国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1161号

巻頭言
NPT体制の危機と日本の責任
（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18回：連合奈良（日本労働組合総連合会 奈良県連合会）
平和と人権を軸に、助け合いの心をたずさえて
―平和活動・ジェンダー平等・「KIZUNA Café」などの取り組み

特集

2026春闘 成果と今後の課題（前編）

2026年春闘の総括的な評価と今後に向けた提言

法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授
（公社）国際経済労働研究所 理事 ● 山田 久
H. Yamada

産別組織インタビュー

JAM 書記長 岩﨑 和人氏
日本食品関連産業労働組合総連合会 事務局長 千葉 淳一氏

巻頭言

NPT体制の危機と日本の責任

（公社）国際経済労働研究所 会長　古賀　伸明

4月末から約1カ月にわたって開催された核拡散防止条約（NPT）再検討会議は、最終成果文書を採択できないまま閉幕した。2015年、2022年に続く3回連続の決裂だ。

191の国と地域が参加する世界最大の核軍縮会議が合意に至らなかったことは、核軍縮と核不拡散を支えてきたNPT体制が重大な危機に直面していることを示している。

NPTは1970年に発効した。核不拡散、核軍縮、原子力の平和利用を三本柱とし、国際社会の安全保障を支えてきた。しかし現在、その土台は大きく揺らいでいる。ロシアはウクライナ侵略を続けながら核による威嚇を繰り返し、中国は急速な核戦力増強を進めている。北朝鮮も核開発を加速させている。さらに今年2月には米ロ間の新戦略兵器削減条約（新START）が失効し、冷戦後の軍備管理体制の土台は、ほぼ失われた。

加えて、米国がイスラエルとともにNPT加盟国であるイランを攻撃したことは、条約体制の正当性にも影を落とした。核保有国が軍縮義務を果たさないばかりか、軍事力を背景に行動する現実に、多くの非核保有国が不信感を募らせている。

世界は今、明らかに核軍縮ではなく核軍拡の方向へ向かっている。フランスもロシアの脅威を理由に核戦力強化の方針を示した。国家間の対立が激化する中で、「力による平和」が再び幅を利かせている。

しかし、核軍縮は決して幻想ではない。歴史を振り返れば、それは実際に実現してきた。1980年代後半、米国のレーガン大統領とソ連のゴルバチョフ書記長は「核戦争に勝者はなく、決して戦ってはならない」との認識を共有した。その後の軍縮交渉により、冷戦期に約7万発あった世界の核弾頭は現在約1万2千発まで削減された。核兵器削減は理想論ではなく、政治的決断によって実現した歴史的事実なのだ。

問題は、今日語られる「核抑止」が本来の意味から変質していることだ。本来の核抑止とは、相互破壊の恐怖によって戦争を防ぐ考え方だった。しかし現在は、攻撃能力の強化や新型兵器の開発を正当化する論理とほぼ同義となっている。抑止というより威嚇や挑発に近いものへと変質し、軍拡競争を加速させている。

さらにAIやサイバー技術、宇宙技術の発展は新たな危険を生み出している。誤作動やサイバー攻撃による偶発的な核使用の可能性も否定できない。核兵器はもはや国家間の問題だけではなく、人類全体の生存に関わる問題となっている。

だからこそ、安全保障を国家の視点だけで考えることには限界がある。核兵器が使用されれば、被害は国境を越え、放射能汚染や環境破壊は全人類に及ぶ。必要なのは国家安全保障から人間の安全保障への発想の転換である。

今回の再検討会議は成果文書こそ採択できなかったが、無意味だったわけではない。核保有国が軍縮義務に消極的な現実が国際社会の前で明らかになり、その責任が改めて問われたからだ。分断が深まる時代だからこそ、対話を継続する意義は大きい。

このような状況の中で、日本の役割は極めて重要だ。広島、長崎の被爆を経験した唯一の戦争被爆国として、日本は核兵器の非人間性を世界に訴える特別な責任を負っている。近年、日本国内でも核保有論や非核三原則見直し論が語られることがある。しかし核兵器が配備されることは、その国が核攻撃の標的になることを意味する。安全保障の向上につながるとは限らない。

日本は米国の核抑止力に依存している現実を抱えるが、それと核兵器なき世界を目指すことは矛盾しない。むしろ被爆国だからこそ、核保有国と非核保有国の橋渡し役として行動すべきだ。

核軍縮に特効薬はない。しかし、軍備管理の再構築や核戦力の透明化、核兵器削減の積み重ねによって前進することは可能だ。重要なのは究極的な核廃絶という目標を見失わないことだ。

核兵器なき世界は非現実な夢ではない。かつて実際に核軍縮が進んだ歴史がそのことを証明している。5年後のNPT再検討会議に向け、日本は核軍縮と核廃絶の機運を高め、NPT体制立て直しの先頭に立たなければならない。それこそが被爆国日本に課せられた歴史的使命なのだ。

国際経済労働研究
Int'lecowk
2026 8 AUGUST

CONTENTS Page

特集：2026春闘
成果と今後の課題(前編)

巻頭言 (2)
NPT体制の危機と日本の責任
古賀　伸明

地球儀 (3)
1954年、イラン石油に食い込んだ米系石油資本
本山　美彦

■特集
2026春闘　成果と今後の課題(前編) (4)
2026年春闘の総括的な評価と今後に向けた提言 (5)
山田　久

産別組織インタビュー (12)
岩﨑　和人　書記長(JAM)
千葉　淳一　事務局長(フード連合)

過去の「春闘特集」掲載論文一覧 (16)

論壇ナビ2026 (17)
止まらない「円安」は誰のせい?
秦　正樹

Discover-地方連合会の連帯活動 (18)
第18回:連合奈良
平和と人権を軸に、助け合いの心をたずさえて
―平和活動・ジェンダー平等・「KIZUNA　Café」などの取り組み

主要経済労働統計 (22)

Project　News (23)

Information (24)

地　球　儀

1954年、イラン石油に食い込んだ米系石油資本

1953年のイランにおけるクーデターは、英国の「軍事情報部第6課」（MI6、Military Intelligence, Section 6）によって企画されたものである。ただし、MI6というのは、第二次世界大戦中に便宜的に使用されていた通称で、1909年の発足当初から「秘密情報部」（SIS、Secret Intelligence Service）というのが、正式名称であった（https://ja.wikipedia.org/wiki/秘密情報部）。

単独では成功する自信のなかった英国が、米国の「中央情報局」（CIA、Central Intelligence Agency）に頼み込んで実現させたのが、このクーデターであった。冷戦下にあった米国は、当時のイランがソ連寄りになることを恐れていたのである。

米国大統領の「ドワイト・アイゼンハワー」（Dwight Eisenhower、1890～1969年、任期1953～1961年）が、英国の要請に応じたのである。

当時のイラン皇帝（シャー）は、「モハンマド・レザー・シャー・パフラヴィー」（Mohammad Reza Shah Pahlavi、1919～1980年、在位1941～1979年）で、日本では、「パーレビ国王」と呼ばれていた。

皇太子時代のパフラヴィーは、スイスの私立寄宿学校「ル・ロゼ学院」（Institut Le Rosey）へ留学していた。

この学院は、各国の王族や大富豪の子弟が多数通うことから「王族の学校」（School of Kings）とも称されていた。この学院で、パフラヴィー皇太子は、のちにCIA長官となる「リチャード・ヘルムズ」（Richard Helms、1913～2002年、CIA長官任期1966～1973年）と親交を結んだ。クーデター後、CIAがパフラヴィー国王を利用したのも、この時の関係があったのであろうと想像できる。

米国は、クーデターで英国を助けた見返りに、英国のBP（ブリティッシュ・ペトロリアム）のイランにおける独占的支配を辞めさせるために、1954年に「イラン石油協定」（Iranian Oil Consortium）を結んだ。「エクソン」（Exxon）、「モービル」（Mobil）、「テキサコ」（Texaco）、「ガルフ」（Gulf）、「ソカル」（Socal）等々が、イランの石油資源に殺到したのである。

その結果、BPの権益（販売額のうち石油会社に入る収入）は40%に縮小し、米系メジャーズ5社が計40%、フランスが6%、オランダが14%の権益を獲得した（https://www.eneos.co.jp//binran/document/part01/chapter01/section03.html）。

本山　美彦（国際経済労働研究所・所長）

特　　集
2026春闘
成果と今後の課題（前編）

本誌では、毎年定例的に春季生活闘争（以下、春闘）の成果と今後の課題を特集している。2026年は本号および次号（9月号）の2号にわたって特集を掲載予定であり、本号はその前編である。

まずは、連合の春闘について近年の動きを振り返りたい。連合では2022春闘から「未来づくり春闘」を掲げ、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し、取り組みを積み重ねてきた。2026春闘は、「こだわろう!くらしの向上　ひろげよう!仲間の輪」というスローガンの下、3年連続5％以上の賃上げと格差是正にこだわって展開された。連合による寄稿「2026春闘の評価と課題」は、次号（9月号）に掲載予定である。

特集1は、「2026年春闘の総括的な評価と今後に向けた提言」と題して、山田久氏（法政大学経営大学院教授・国際経済労働研究所 理事）にご執筆いただいた。2026年春闘の結果について、全体としては、米トランプ政権のイラン攻撃に端を発する中東情勢・エネルギー情勢の混乱が続くなかでの結果としては健闘したと評価する。健闘の背景には、ベースアップの必要性が浸透してきたことがあるとし、それに対して中長期的な経済・物価動向の変化が影響していることを指摘し、この変化について、デフレ経済からインフレ経済への転換、および日本特有のインフレへの圧力として、国為替相場の円高から円安への基調転換、人材不足の強まりを挙げている。これらの分析をつうじ、2026年春闘は、組合の取組み以上にマクロ経済変化によるところが大きいことが実情であるとし、中小企業の多くは十分な賃上げができておらず、価格転嫁の動きが十分でないという課題が残ることを明らかにしている。また、実質賃金の安定的なプラス基調を実現していくにあたっての新たな課題、今後に向けた提言にも言及いただいている。

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、JAM、基幹労連、フード連合、全電線の5組織（略称、組織規模順）にご協力いただいた。本号にはJAMとフード連合を掲載している。近年、高水準の賃上げが続いていることをふまえ、今年のインタビューでは、「賃上げの環境整備にむけた取り組み」についてもうかがっている。

JAMは、賃金改善の要求基準を17,000円に設定し、要求額、妥結額ともに過去最高を更新した。賃上げの環境整備に向けた取り組みとして、JAMの“一丁目一番地”と言える「価格転嫁」に関する取り組みや、レアアースやナフサの供給不足・価格高騰の問題を受けて実施した単組への状況調査などについてお話をうかがった。フード連合は、賃金引き上げの要求方針（ベア13,000円、総額18,000円）への結集が進み、高水準で妥結し、規模間格差の縮小にも成果が見られた。また、賃金実態調査や地域の賃金比較シートのほか、オンラインも活用して中小労組の負担を軽減、支援を拡充したことも注目される。ぜひこのような点を念頭に、インタビューをお読みいただければ幸いである。

本特集にあたって、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

特集1

2026年春闘の総括的な評価と今後に向けた提言

法政大学経営大学院　イノベーション・マネジメント研究科　教授
（公社）国際経済労働研究所　理事　山田　久

1. 2026春闘の評価

連合の2026春季生活闘争の最終集計は、平均賃金方式の加重平均（規模計）で5.01％となり、300人未満の中小組合ベースでは4.69％、有期・短時間・契約等労働者の時給賃上げ率は6.18％となった。連合は今季の闘争方針として「実質賃金の持続的な上昇を伴う『賃上げノルム』の確立をめざして、全体では５％以上、中小組合は６％以上、雇用形態間格差の是正に向けては７％の賃上げ」という目標を掲げた。数字のみ見れば全体ではギリギリで達成する一方、中小組合、雇用形態間格差については達成できなかった。もっとも、中小組合の賃上げ率および有期・短時間・契約等労働者の時給は、昨年実績を上回る結果となった。

米トランプ政権のイラン攻撃に端を発する中東情勢・エネルギー情勢の混乱が続くなかでの結果であり、健闘したといってよいだろう。もっとも、目標達成に届かなったという点では、道半ばという評価になる。

健闘したといえる結果になった背景には、かつてのベアゼロの時代とは様変わりし、具体的な数字の高さはともかく、ベースアップの必要性が浸透してきたということがある。組合が賃上げに前向きになったことが大前提としてあるが、中長期的な経済・物価動向の変化が背景にある点が見逃せない。

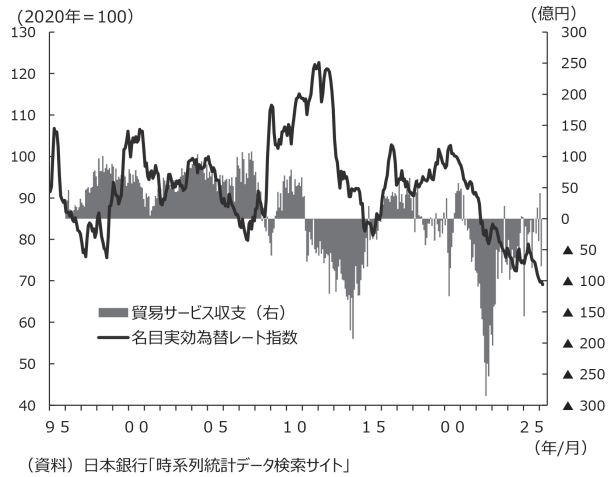
一つ目はデフレ経済からインフレ経済への転換である。日本経済は1990年代半ば以降、物価が持続的に下落するデフレーションに苦しめられてきた。その要因は様々あるが、当時日本はアジアで突出して物価・賃金が高い国であり、そこに中国をはじめとするアジア新興国が本格的な工業化で世界市場に参入し、厳しいコスト削減競争が繰り広げられたことが大きかった。その前提として、米国をはじめとする西側先進諸国が、いずれ民主化するという期待のもとで中国との取引関係を深め、直接投資等を通じて積極的な技術移転を行ったことがあった。しかし、正にその行動が中国の飛躍的な発展をもたらし、国として実力と自信をつけるなか、2012年の習近平体制発足により、共産党一党独裁の維持・発展路線が鮮明になった。結果として、とりわけ米国で中国への警戒感が強まり、2018年のトランプ政権による大幅な追加関税の発動以来、米中対立は本格化した。これ以降、コロナ・パンデミック、ロシア・ウクライナ戦争、さらには第２次トランプ政権での同盟国も含む高率の相互関税の導入により、世界経済は分断化が進み、安全保障が経済効率を優先する時代に突入した。これは「世界最適生産」でコスト削減を追求する局面から、重要な原料・資材・部品の供給が途絶えるリスクを念頭に、コストをかけて安定調達を優先する局面への移行を意味する。そこに気候変動による農産物需給のタイト

化、中東情勢緊迫化による化石燃料供給の不安定化が加わり、様々な面で経済活動のコストが上昇していくフェーズに入っている。

これは世界に共通する状況であるが、日本の場合、さらに２つのインフレ圧力が生まれている。その一つは外国為替相場の円高から円安への基調転換である。為替相場は短期的には内外金利差で動くが、中長期的な基調は実需面での外貨売買を誘発する貿易サービス収支の影響が大きい。これは、財・サービスの輸出総額がその輸入総額を上回る収支黒字の時は、ネットで実需の円買いが発生するが、輸入総額が輸出総額を上回る収支赤字になると、逆に円売りが優勢になるからだ。名目実効為替レートの長期的な推移をみると、2010 年代初めが円高のピークになっている。ちょうどこのころ貿易サービス収支が赤字基調に転じおり、円安トレンドの基本的要因に貿易サービス収支の赤字化があることがうかがわれ、その後も貿易サービス収支の赤字基調が続くもとで一段の円安が進んでいる（**図表１**）。

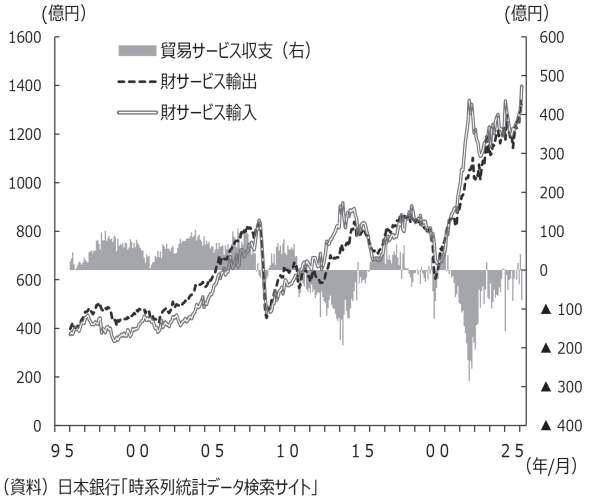
では貿易サービス収支の基調がなぜ赤字化したのか。それは、円安にもかかわらず輸入が底堅く推移する一方、輸出が伸び悩んできたからだ（**図表２**）。輸入の底堅さの背景には、食糧及びエネルギーの自給率が低いなか、国際市況の上昇で輸入価格が大きく上昇しても輸入量を減らせないことがある。加えて見逃せないのが、経済のデジタル化が急速に進むなか、米国プラットフォーム産業による世界市場の寡占化で、いわゆる「デジタル赤字」が急速に拡大していることだ。一方、輸出の伸び悩みの背景には、中国をはじめ韓国・台湾などが製造業を中心に競争力を高め、世界における日本の製品の輸出シェアが低下していることがある。円安の進行は、教科書的には貿易サービス収支を改善させる効果があるはずだが、そうした状況にはなっておらず、対外収支の赤字基調で円安が定着し、食糧・エネルギーの自給率が低い状況での円安進行は生活必需品の物価高騰をもたらしている。

わが国特有のインフレ圧力の２つ目は人材不足の強まりである。日銀短観・雇用判断 DI によれば、企業規模を問わず、「不足超」幅は既往最高レベルで推移している。背景にあるのは、少子高齢化による現役世代労働力の減少であり、日本がすでに人口動態からみて生活上の理由や体力的に長時間労働ができない人が相当の割合を占める社会に変わっていることがある。つまり、15 ～ 59 歳の現役世代男性は 2000 年頃にピークアウトし、持続的な減少をたどっている。そうしたなかで、働く人々の属性としては、これまで 15 ～ 59 歳の現役世代女性が増



（資料）日本銀行「時系列統計データ検索サイト」

（図表１）貿易サービス収支と円相場



（資料）日本銀行「時系列統計データ検索サイト」

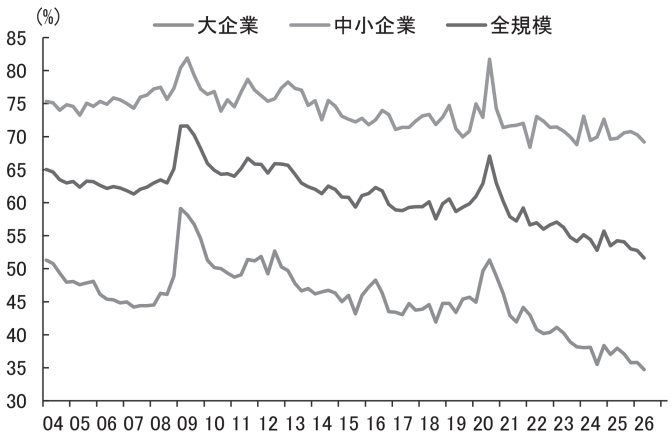
（図表２）輸出入と貿易サービス収支

えてきたが、今後は60歳以上のシニアが増えていく。現役世代女性の雇用割合が高まり、コア労働力となれば、これまで女性が専ら担ってきた家事・育児を男性も一緒に担うことが当然になる。つまり、男女問わず、現役世代は仕事と家庭生活の両立を図ることが必要になり、残業を当たり前とする職場ではやっていけなくなる。さらに、シニアになれば体力的な衰えは避けられず、長時間労働はできない。つまり、働く人々のマジョリティーが長時間労働のできない状況にますますなっていく。高齢者雇用の推進や外国人労働力の受け入れも進むが、平均年齢の上昇や男女共働きによるＷＬＢの必要性から、一人当たり労働時間が減っており、これが労働供給制約につながっている。

とりわけ、中小企業の労働力不足は深刻で、賃金が低ければ高い企業に移る傾向が高まっている。「雇用動向調査」によれば、2022年時点で、転入職により賃金が１割以上増加した人の割合は、１割以上減少した人の割合を下回っていたが、23年には2.2ポイント上回るようになり、24年時点では7.4ポイントも上回っている。企業規模別のネット入職率をみると、24年には５～29人企業では離職率が入職率を1.3%上回る状況で、賃金を引き上げなければ人材が流出する傾向が強まっていることがうかがわれる。こうした人材の流出は企業の存続にも影響する状況になっている。帝国データバンクによれば、従業員の退職や採用難、人件費高騰などを原因とする人手不足倒産は2025年度に441件と、前年度に比べて約1.3倍に増えた[1]。中小企業にとって賃上げは必須の課題であるが、それに耐えられず廃業を余儀なくされる企業がジワジワ増える状況にあるのだ。

そうした状況に対しては、人手不足のもとでは新しい職は容易に見つかるため、低収益企業やいわゆる「ゾンビ企業」が淘汰されることはむしろ望ましいとの見解もある。確かに経営者が無能で凡庸な製品・サービスの安売りしか思いつかず、そのために従業員に低賃金を強いているような企業であれば、もはや存続する価値はないと言えよう。しかし、中小企業の中には高い技術を有し、高い品質の商品やサービスを提供しているが、取引先に対する交渉力が弱く、低収益に陥っているケースも多くある。この背景には、わが国の商慣行が長らく続いたデフレ時代のものから依然として脱却できていないことがある。帝国データバンクの調べ[2]によれば、2026年２月時点で価格転換率は42.1%と、約半年前の調査（2025年７月）に比べれば高まっているものの、依然として十分な状況ではない。企業規模別にみれば、大企業よりも中小企業、さらには小規模企業になるほど、仕入れ価格が上がったと答える企業割合が多い一方、販売価格が上がったとする割合は小さい。販売先との価格交渉の有無をみると、中小企業では55.4%にとどまり、小規模企業では48.0%に低下する。つまり、価格転嫁の動きを経済社会全体に広げ、コスト高を一定程度仕入価格転嫁するのが当たり前になり、合理的な販売価格の引き上げを目指すのが当たり前の状況を作る必要がある。

ここで注目したいのが労働分配率である。労働分配率は近年、低下傾向をたどっているが、企業規模別にみるとセクターにより動きが異なる。大手企業ではコロナ禍の収束以降、大幅に低下している一方、中小企業では高止まり傾



（図表３）企業規模別の労働分配率の推移

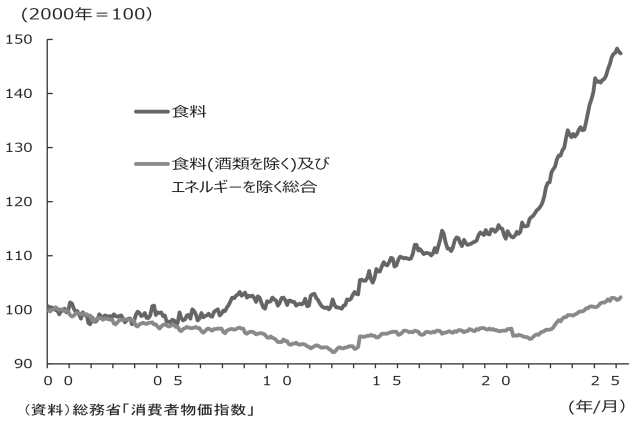
向にある（**図表３**）。この基本的な要因は、大企業については90年代後半以降長らく続いたデフレ局面に対応するため、売上が伸びなくても利益が出る財務体質を構築してきたことがある。その結果、損益分岐点売上高比率が大幅に下がっている。そうした状況でインフレ経済への移行が進んできたことで、値上げが可能になり、交易条件が改善してきたことで利益が大幅に増えている。大手企業はいわゆる内部留保を溜め込み、人件費に十分配分していないと指摘され、その面が労働分配率の低下に反映されていることはあるが、デフレ下での徹底的な財務体質改善努力の成果がインフレ環境への転換で顕在化している、という側面もある。

一方、中小企業部門で労働分配率が高止まり傾向にあるのは、損益分岐点売上高の下げ止まりによる面を無視できない。同時に、値上げが十分できずに交易条件が十分に改善せず、コスト高のマイナス影響を大きく受けている。こうしてみれば、大企業は、今後中東情勢悪化の影響で業績下押し作用が出てきても、中小企業からの価格転嫁要請を受け入れる余裕は十分にある。価格転嫁の受け入れは、社会的責任の観点からというよりも、わが国の製品・サービスの高品質を支える産業基盤を維持するためという発想に基づき、価格転嫁の受け入れを通じて大企業部門の収益を中小企業部門に移転していくことが必要である。

2. 新たな課題―物価上昇圧力と生産性鈍化

以上のように、名目賃金の上昇が定着したという点で2026年春闘は評価できるものの、組合の取組み以上にマクロ経済変化によるところが大きいのが実情である。そうしたなか、中小企業の多くは十分な賃上げが出来ておらず、価格転嫁の動きが十分でないという課題が残る。さらに、最終的に目指すべき「実質賃金の持続的向上」という目標が達成されたとは言えない。確かに、2025年にはマイナス基調で推移した実質賃金が、2026年に入って前年比プラスで推移している。これは３％を上回ることもあった消費者物価上昇率が、１％台にまで低下しているからである。しかし、これはガソリン補助金や東京都の保育支援策という政策効果による面が見逃せず、基調的なインフレ圧力は大きい。イラン情勢緊迫化による石油施設の破壊などで、当面化石燃料の価格は高止まりし、ナフサなど石油関連製品の不足による包装・物流費高騰の影響が顕在化するのはこれからである。

それ以上に懸念されるのは農産物市況の状況である。コロナ禍後の経済正常化の過程でインフレ率が高騰したのは記憶に新しいが、当初はエネルギー価格の高騰と円安進行がその主因であった。その後、これらの要因は落ち着き、インフレ率は安定化に向うとみられたものの、2024年後半には再び伸び率が高まった。その主因は食料品の高騰であったが、実は食料品の上昇トレンドは2021年後半以降非連続的な急カーブを描くようになっている（**図表４**）。



（図表４）消費者物価指数の推移

食料品価格がハイピッチの上昇トレンドにある背景は、構造的なファクターが影響している。根底には、地球温暖化を背景とした世界規模での農産物需給の引き締まりがある。気候変動で旱魃や山火事あるいは洪水が世界各国で頻発し、生態系が大きく影響を受けることで鳥インフルエンザの発生頻度を高めている。こうして世界の農業物生産の供給力が不安定する一方、新興国の経済成長で食料需給は増大しているからである。そうした状況下、食料自給率の低いわが国は、食品価格急騰のリスクに無防備に晒されているのが現実である。そこに円安進行が加われば、食料輸入価格高騰で、再び食品価格が大きく上昇することは避けられない。

つまり、実質賃金の安定的なプラス基調を実現するためにいま必要なのは、食料品価格の構造的な高騰リスクに対応することなのである。世界的な食品価格高騰リスクそのものに対してはなす術がほぼ無いとはいえる。しかし、わが国の食料自給率が極めて低く、外国為替相場も円安基調にあることで、国際農産物市況の高騰が増幅される状況には対処が可能である。それは、国内農業供給力の強化と食料自給率の引き上げに向けた農業政策の抜本改革である。加えて、円安基調の背景には貿易収支の構造赤字化があることに注目すると、輸出伸長のための産業供給力の強化策と化石燃料輸入を減らすためのエネルギー政策の推進が求められるし、国内農業供給力の強化と食料自給率の引き上げも、構造的な輸入を減らすことに貢献する。

もう一つの問題は、労働生産性の伸び悩みが生じてきていることである。未曽有の人手不足が続くが、本来それは省力化投資を誘発し、労働生産性の上昇をもたらすはずだが、そうなっていない。東京商工リサーチのアンケート調査によれば、人手不足は「需要の取り逃し」や、「既存従業員の過重労働」を強いることで、経済・経営には負の影響が大きい、というのが多くの企業経営者の実感である[3]。つまり、現下の人手不足の度合いが、需要があっても既存従業員の労働強化や現行業務プロセスを前提にした工夫や改善のレベルで対応できる「臨界点」を超えており、労働強化が労働生産性をむしろ引き下げる段階に入っていることを示唆している。このことは、産業界の一部にある、働き方改革が厳しすぎるため労働時間の上限を緩和すべき、という主張は妥当性に欠くことを示唆している。人手不足が生産性向上につながらないのは、すでに指摘した通り、労働時間制約がすでに臨界点に達しているからである。

もっとも、供給制約は設備投資の不足という面もある。2025年10～12月期の日銀推計による需給ギャップはプラスであり、その内訳である資本投入ギャップと労働投入ギャップの動きをみると、ともに不足幅が拡大している。資本投入ギャップがプラスである点を踏まえると、高市政権が「強い経済」の実現に向けて、成長分野である17の戦略分野に官民連携して重点的に投資をすることは望ましい方向性ではあるが、単に資本ストックを増やす投資をおこなうだけでは不十分であり、人手不足への対応にフォーカスを当てた政策が不可欠である。それは、稀少化する人材を需要不足・低生産性部門から、需要超過・高生産性部門に再配置するための、労働市場改革（労働移動円滑化・リスキリング）こそが成長戦略の要諦といえる。

労働力不足を乗り越える事業構造転換の有力な手段は、デジタル技術を活用したＤＸ化であるが、ここで強調したいのは、ＤＸ化はＤＸ先進国・米国の単なる模倣をすればいいわけではない、という点である。重要なのは、あくまで日本企業の競争優位性を見極めたうえで、それを伸張させるＤＸ化を進めることである。元来、企業競争力は２つの要素からなっている。新たな製品やサービスを生み出す「革新力」、および、製品やサービスの質を高める「品質力」である。この２つの組み合わせこそが、企業の競争力を決めるのであって、いずれも不可欠である。だ

が、いずれの要素が重要かの軽重は企業や産業、さらには国によって異なる。ワールド・エコノミック・フォーラムのレポート[4]によれば、日本企業は「サプライヤーの品質」「製造過程洗練度」といった「品質力」が飛び抜けて高評価であり、そこにこそ強みがあることが窺がわれる。「イノベーション能力」「産学Ｒ＆Ｄ」といった「革新力」には大きな課題があり、この面を高める必要はあるが、わが国の究極的な競争力は強みである「品質力」を一段と磨くことによって獲得すべきである。

つまり、日本の競争優位性である品質力を活かす事業構造転換が必要であり、その基本戦略は「現場発ＤＸ」を推進することであろう。生成ＡＩなどデジタル技術の飛躍的向上を起点に主に戦略立案機能やマーケティング機能の生産性の飛躍的向上を目指す、いわば「新技術主導のＤＸ」とは異なり、現場の品質力向上を起点に、既存技術もフルに活かしながら現場目線で生産性や品質を高めるのが「現場発ＤＸ」である。この「現場発ＤＸ」推進の鍵を握る人材が「アドバンスト・エッセンシャルワーカー（ＡＥＷ）」である[5]。これは、日本の「高質社会」を実装する現場労働において、高度な知識と技術を使いこなして高い生産性を実現する、高賃金の現場知識労働者のことを指す。

その具体的なイメージとして、①デジタル技術やロボット技術を使いこなし、高いレベルの業務を効率的にオペレーションする現場ワーカー、②デジタル技術やロボット技術の現場への導入を指導し、業務改革を行いながら現場の生産性を飛躍的に高めることを総合的に推進する現場支援ワーカー、③現場に密接に寄り添い、現場目線で使いやすい技術を開発・改良する開発ワーカー、等が想定される。

3. 今後に向けた提言

以上みてきたように、価格転嫁を受け入れることの必要性が改めて確認でき、それを進めるには、とりわけ実質賃金を維持するために労務費の価格転嫁が当たり前になる取引慣行を定着させていくことが最重要課題と言える。その意味で、政府が進めてきた取り組みを維持強化していくことが必要であるが、労使としてもできることがある。価格転嫁を適正に行う大前提となるのは「価格協議」の場の設定であり、まずは価格協議を設けるのが当たり前であるという商慣行を確立する必要がある。

しかし、その場が設けられれば自動的に価格転嫁が達成されるものでもない。無資源国日本では、一次産品やエネルギー価格の上昇は大企業を含めて影響を受けているのであり、収益を上げていくことが企業の存続条件ゆえに、合理的なコスト削減に取り組むのは当たり前である。言い換えれば、合理的な根拠がなければ、価格転嫁が受け入れられないのは当然である。コストが上がっているので、販売価額を上げてくれ、では成り立たない。合理的な根拠を示すには、中小・零細企業であってもしっかりと原価管理・工程管理を行うことが前提であり、自らも様々なコスト削減努力をしていることを見える化することが必要である。そのうえで、日頃から取引相手との関係を構築し、状況を理解してもらうことが不可欠である。

だだし、中小・零細企業の場合、そういったことができる人材がそもそもいなかったり、人員を割く余裕がないのが現実である。そこで提案したいのが、産業ごとに連携して産業全体の底上げを行うため、大企業のベテランやＯＢ・

ＯＧにリスキリングをしてもらい、価格交渉コーディネーターとして、中小・零細企業に派遣されて、原価管理・工程管理・関係構築を担ってもらうという仕組みづくりである[6]。それは中小企業の価格転嫁が進むだけでなく、財務体質が強化され、サプライチェーンでみたときの業界全体の基盤競争力が底上げされる。

一方、エネルギー高騰や円安などの外生的なコスト上昇には、公労使三者が痛み分けする発想が求められる。再び実質賃金はマイナスに陥る可能性が高まるが、そうした状況でも当面は労使が合意して５％という賃上げを粛々と続けていくことがまずは重要である。これは、価格転嫁がなお経済全体には広がっていないなか、川上に位置する資材・部品を供給する中小製造業は大幅な賃上げにはついて行けないのが実情だからである。もっとも、そうなれば低中所得層の生活は苦しくなる。この点に対しては給付付き税額控除の導入で対応すべきで、政府が取り組んでいることは望ましい。ただし、それまでの“つなぎ”とする食品の消費減税は導入してもできるだけ早く元に戻すことが望ましく、この辺りを労組として政府にしつこく主張していくことが重要である。

さらに、「現場発ＤＸ」を推進する人材であるアドバンスト・エッシェンシャルワーカー（AEW）については、自然発生的に普及していくものではない。そうした人材の育成には、企業間連携の弱さや現場労働への低い社会的評価が大きなハードルであり、これを打開するには、①最新技術の導入と業界内標準化に向けたリーディング企業の積極的関与、②職業の社会的地位及びキャリアの魅力の向上に向けた職業能力認定制度の整備、③社会的価値に見合った処遇実現のための賃上げ原資の政策的確保、が必要であり、政府が主要企業と連携しながら、強いイニシアティブを発揮するよう、組合として要望していくことも必要である。

注）本稿は以下の論文を基に再構成したものである。

「高市「骨太方針 2026」が対処すべき経済財政運営の“トリレンマ”脱出の方法、成長戦略の優先順位を」『ダイヤモンドオンライン』（2026年６月８日）

「春闘「３年連続高賃上げ」課題は中小企業と中高年層、高市積極財政が問われる実質賃金“プラス化定着”」『ダイヤモンドオンライン』（2026年３月１日）

「労働市場を巡る論点と 2026 春闘の課題～「強い経済」に向けて賃金・現場力の底上げを～」『日本総研 Viewpoint』（2026 年１月 16 日）

「中小企業の賃上げを巡る現状と労組の課題」金属労協機関紙『ＪＣＭ』2026 年夏号

注釈

[1] 帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査（2025 年度）」https://www.tdb.co.jp/report/economic/20260409-laborshortage-br25fy/

[2] 帝国データバンク「価格転嫁に関する実態調査（2026 年２月）」https://www.tdb.co.jp/report/economic/20260319-pricepass-on202602/

[3] 東京商工リサーチ「人手不足に関するアンケート調査」（2025 年２月）（https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1200987_1527.html）

[4] World Economic Forum, 2015, “The Global Competitiveness Report 2015-2016”

[5] 筆者が「日経リスキリングコンソーシアム」の第２回アドバイザリーボード（2024 年１月）において、フィジカルかつエモーショナルな「人による労働」と、AI＋ロボティクスによる「技術による作業」を融合し、生産性が高く創造的な基盤的産業部門で働く人々を「アドバンスト・エッセンシャルワーカー（ＡＥＷ）」として紹介した。（https://reskill.nikkei.com/article/DGXZQOLM135SI0T10C24A2000000/）

[6] 岡田麻美（2025）「中小製造業の価格転嫁を促進する仕組み構築～価格交渉力強化のための専門家循環支援スキーム～」法政大学大学院・イノベーション・マネジメント研究科・プロジェクト報告書（限定公開）

2026 春闘 特集2 インタビュー

JAM



書記長 岩﨑 和人 氏

・賃金改善の要求基準は17,000円以上。賃金改善の要求額、妥結額ともに過去最高を更新した。
・個別賃金に取り組む単組、価格転嫁ができている単組では、できていない単組よりも賃金改善の結果に優位性が見られた。

1.2026春闘方針のポイント

―方針について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

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

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

2.賃金関係

―結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

① 賃上げ

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

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

結果は、賃金改善額、賃金改善獲得単組数ともに過去最高となった。賃金構造維持分を明示している単組では、賃金改善分の妥結額は10,002円であり、2023年以降、賃金改善額は300人未満の組織が300人以上の組織を上回っている（**表**のとおり）。

表「賃金改善分あり」の場合の改善分の平均額

年	改善分平均額		
	全体	300人未満	300人以上
2022年	1,988	2,012	1,919
2023年	5,330	5,005	6,328
2024年	8,030	7,376	10,174
2025年	9,370	8,581	11,851
2026年	10,002	9,102	12,770

JAM「春闘総括2026」より編集部にて作成。

② 個別賃金の取り組み

個別賃金に取り組む単組の賃金改善獲得額は、平均賃上げの賃金改善額を上回り、優位性が認められる。なお、個別賃金水準の開示件数は2020年以降伸び悩んでおり、今後の対策を考える必要がある。

③ 平均賃上げ

要求額、回答額、妥結額ともに2023年からの積極的な賃上げを継続し、要求額は4年連続、回答額、妥結額は5年連続で過去最高を更新した。2026年春闘の妥結結果は、13,739円・4.84%となった。

④ 価格転嫁

価格交渉の結果で、労務費・固定費・原材料費・部品価格・エネルギー価格のいずれかで「ほぼ全額転嫁」または「半分程度転嫁」できた単組とできていない単組では、賃金改善で815円、平均賃上げ額で1,072円の差があり、価格転嫁ができている単組に優位性が見られた。

3.賃上げの環境整備に向けた取り組み

―貴組織として取り組まれたことがありましたら、具体的にお聞かせください。

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

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

4.今後の展望

―2027春闘の構想および、中長期的な展望についてお聞かせください。

① 春季生活闘争の機能強化（方針徹底、相場形成、共闘体制など）について

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

また、実質賃金維持の必要性については、労使の認識をさらに深める必要がある。そのためには、相場形成と共闘体制の強化がこれまで以上に重要であり、要求構築に向けた情勢の共有と職場討議による要求決定の徹底など、組合員を巻き込んだ参加型の取り組みをさらに推進しなければならない。

② 個別賃金要求の推進と格差是正の取り組み

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

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

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

④ 「価値を認めあう社会へ」の実現

企業の製品値上げや価格交渉について把握している単組は一部にとどまっており、賃上げ交渉時に把握する必要がある。「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」及び「取適法」の周知・徹底、実態や阻害要因の把握、サプライヤーへの波及、労組間の連携など、「価値を認めあう社会へ」の取り組みをさらに強化していく。

⑤ 2027年春闘に向けて

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

JAM:機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミ素材製品、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、ものづくり産業を中心とする約2000の単位労働組合が加盟している産業別労働組合。日本のものづくりを支えるサプライヤーが多く、全構成単組の約85%が300人以下、約60%が100人以下、約25%が30人以下の組合員で占められている。組合員数は約39万人。

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

（インタビュー日　2026年7月22日）

2026 春闘 特集３ インタビュー

日本食品関連産業労働組合総連合会（フード連合）

事務局長 千葉 淳一 氏



・産別の要求方針（ベア13,000円、総額18,000円）への結集が進み、高水準で妥結。規模間格差の縮小にも成果が見られた。
・賃金実態調査や地域の賃金比較シートなど、オンラインも活用して中小労組の支援を拡充した。

1.2026春闘方針のポイント

―方針について、重視された点やポイントについてお聞かせください。

2023年以降、春季生活闘争（以下、春闘）において、連合全体で高水準の賃上げが継続されているが、フード連合においても賃上げ額は過去最高であった前年とほぼ同水準となり、率も2年連続で5%台を維持してきた。2026春闘は、賃上げの流れを一時的な成果で終わらせず、食品関連産業全体に根づかせられるかが問われる取り組みであった。物価上昇が続き、名目賃金が上がっても組合員が生活改善を実感しにくい状況にあり、さらに、中東情勢の緊迫化や円安、原材料・エネルギー価格、物流費の高止まりにより、先行きの見通しにくさも強まっていた。

また、食品関連産業では人手不足が常態化し、若年層の確保だけでなく、中堅層・熟練層が働き続けられる条件づくりが急務となる一方、中小企業では賃上げの必要性を理解しつつも、価格転嫁や原資確保が十分に進まず、賃上げに踏み切ることの難しさを抱える企業も少なくなかった。

こうした情勢をふまえ、フード連合では、2026春闘を「賃上げの継続」と「誰も取り残さない処遇改善」を実現する春闘と位置づけた。物価上昇に負けない賃上げを追求するとともに、中小労組への波及、有期・短時間・契約等労働者を含む格差是正、働き方の見直しを一体的に進め、食品関連産業で働く者の相対的地位の向上をめざした。

2.賃金関係

―要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

要求方針は、定期昇給（賃金カーブ維持分）を確保したうえで、ベアを13,000円、総額で18,000円程度を目安とすることとした。要求の平均額は17,344円となり、産別方針への結集が図れた。要求組合数は増加しており、年々裾野が広がっている。結果については、これまでの流れを引き継ぎ、中小労組を含めて賃上げを広げることができた。とくに、規模間格差の縮小は2026春闘の明確な成果であると受け止めている。具体的な内容は以下のとおりである。

1）正規労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は245組合（昨年同時期比+10組合）、改善組合数は191組合（同+1組合）となった。平均賃上げ方式・総額回答・収拾集計は、全体計で16,136円（昨年同時期比▲160円）、300人未満は13,240円（同+102円）、300人以上は16,728円（同▲194円）となった。また、ベースアップ回答・収拾集計は、全体計で11,437円（同+20円）、300人未満計は9,370円（同+546円）、300人以上計は11,784円（同▲79円）であった。

2）有期・短時間・契約等労働者の賃金の引き上げ

要求組合数は月給制、時給制ともに昨年を下回った（それぞれ▲2組合）が、改善組合数は、月給制は1組合増、時給制は昨年と同数であった。引き上げ額はともに昨年を上回り、月給制では、平均賃上げ方式・総額収拾額が27組合で11,318円（昨年同時期比+121円）時給制では、回答・収拾額の集計は14組合で58円（同+11円）、平均時給が1,306円（同+52円）であった。

3.賃上げの環境整備に向けた取り組み

―取り組みを具体的にお聞かせください。

1）情報共有

要求および回答調査の集計結果を計10回発信し、相場の波及に努めた。また、中小労組における春闘の取り組みを推進するための「中小労組・春闘支援ニュース」を10回、直近の春闘情勢や加盟組合の要求・妥結内容などをタイムリーに共有するための「春闘情報」を43回発信した。結果だけでなく、交渉上の論点や妥結に至る考え方など、交渉内容にも踏み込んだ情報発信を行い、公式LINEやチャットボットも活用した。

2）中小労組に対する支援

中小労組では労組役員が非専従であることが多く、限られた時間の中でしっかり交渉が行えるよう、さまざまな支援を行った。各取り組みが「なぜそうなっているか」を伝えることは重視しつつ、取り組みに要する時間の短縮につながる器材を用意、提供した。

支援の一環として、「『賃金実態の把握』と『定期昇給制度の確立』に向けた支援」を行った。Googleフォームを活用した調査方法を導入することにより、自身の賃金額を提出する心理的なハードルを下げ、集約作業の簡素化にもつながった。新たに賃金実態を把握することができた単組は7組合増加した。

このほか、地域相場が交渉の論点になりやすいことから、地方連合会からデータを共有してもらい、地域別の賃金実態や標準生計費との比較を可能とする「賃金比較シート」など、「春闘支援ツール充実化および活用促進の取り組み」にも取り組んだ。また、ツールの活用を促進するため、Zoomを活用した個別支援も実施した。

3）価格転嫁、要請行動

価格転嫁は、賃上げの原資を確保する上で極めて重要であることを様々な機会を通じて啓発するとともに、価格転嫁の申し出を企業に要請する際に使いやすいひな形を準備し、交渉を後押しした。

要請行動は、過去20年以上にわたり行っている。当初は中央省庁への要請であったが、近年は、経産省や地方支部分局、業界団体、政党などへと拡充してきた。

4.今後の展望

―来年の春季生活闘争の構想および、中長期的な展望についてお聞かせください。

1）賃金方針のあり方について

2026春闘で掲げた、ベア13,000円程度、総額18,000円以上という共通要求水準は、産別全体の結集力を高め、相場形成と中小労組への波及を支える共闘軸となった。賃上げの流れを継続し、他産業との格差是正を進めていくうえでも、共通要求水準の設定は引き続き重要である。一方、今後の方針を考えるうえでは、各組織の実態に応じた要求へどう結びつけるのかが問われる。共通要求水準としての「額」を軸に結集しながら、「賃上げ率」や、産別としてめざす賃金指標の考え方をどのように組み合わせるのか、2027春闘に向けて議論を深めていく。

また、賃上げは単年度の結果だけではなく、複数年度で見ることが重要である。今の賃上げの流れを継続すること自体が、長い目で見れば、中小の賃上げや全体の底上げにつながると考えられる。

2）中小支援を「自走」と「伴走」の両面から強化する

2026春闘では、中小労組においても高い水準での要求・回答が見られ、産別全体として賃上げの流れを波及させるうえで確かな前進があった。この前進を一過性のものにしないために、各組織が自社の賃金実態を把握し、自分たちの課題をつかみ、自分たちの言葉で要求を組み立て、交渉に臨める状態をつくることが求められる。

3）格差是正を春闘の柱に据える

2026春闘では、中小組合への波及や企業規模間格差の縮小に成果が見られた。一方で、雇用形態、性別、配置や育成・登用の機会、制度運用など、同じ職場で働く仲間の間においても説明できない処遇の差が生じていないかを確認していく必要がある。

有期・短時間・契約等労働者の処遇改善についても、2027春闘では正社員の賃上げに付随する取り組みにとどめず、各組織の交渉課題として明確に位置づけていく必要がある。職場で働くすべての仲間を春闘の対象として捉えることで、「誰も取り残さない春闘」をさらに具体化していく。

4）賃上げと働き方改善を一体で進める

近年の賃上げの流れのなかで、産別としても、賃上げに目線が集まるように様々な発信をしてきた一方で、働き方に関する取り組みの発信は相対的に弱くなってしまっている。賃金以外でも成果を上げた企業で人材確保や流出防止につながった事例も見られ、賃上げとの両軸で取り組む体制を作っていく必要がある。2027春闘に向けては、賃上げの継続を単なる金額の前進にとどめず、各単組が自社の実態を踏まえ、賃金と職場改善を一体で会社に示し、協議できる取り組みへ発展させていく。

フード連合（日本食品関連労働組合総連合会）：2002年11月、食品関連の組合が一緒になって発足した、食品関連産業で働く労働者が結集する日本で最大の食品産業別組織。食品関連産業で働く労働者の社会的地位の向上と総合的労働条件の改善、さらに食品関連産業の発展をめざした運動を基調としている。組織規模は約12万人（2026年時点）。

千葉　淳一（ちば・じゅんいち）氏
1999年雪印乳業株式会社入社（現：雪印メグミルク株式会社）。2003年から雪印乳業労働組合中央執行委員、中央書記長、フード連合労働局長を経て、2021年より現職。

（インタビュー日　2026年7月22日）

過去の「春闘特集」掲載論文一覧

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

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	春闘の構造的変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　眞士（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　眞士（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 年を真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　旼珍（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）
2025 年 9 月	1152	2025 春闘の評価と今後の焦点	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）
2025 年 10 月	1153	春闘と非正規労働者の賃金 ―人手不足と最低賃金上昇にどのように対応するのか	金井　郁 （埼玉大学大学院人文社会科学研究科 教授）

※ 敬称略。執筆者の肩書きは、執筆当時のものである。

論壇ナビ 2026

第6回：止まらない「円安」は誰のせい?

大阪経済大学情報社会学部　准教授　秦 正樹

高市政権が発足した2025年10月以降、円安ドル高が急速に進んでいる。今年6月には、プラザ合意の頃の水準となる1ドル=162円台にも達し、その後も小さな乱高下を繰り返しながら160～162円台の高い円安水準が続いている。こうした過度な円安に対して、政府は日銀を通じて1ドル=160円に達した今年4～5月にかけて月間ベースで過去最大級となる11兆7,349億円もの「円買い・ドル売り」の為替介入を実施し、一時は155円台前半まで円高が進んだ。しかし、円安圧力は収まることなく、為替介入から1ヶ月近くで再び160円台にまで戻り、巨額の為替介入の効果は帳消しとなってしまった。こうした経緯もあってか、政府は躊躇なく為替介入を行うと発信しつつも、1ドル162円台を突破してもなお、本稿執筆時点の2026年7月13日現在でも大規模な為替介入は行われておらず、過度な円安は事実上放置されている。このように、政府・日銀が大規模な為替介入を行ってもなお円安圧力が収まらない理由として、しばしば日米の金利差が指摘されている。日銀は、6月に政策金利をおよそ30年ぶりの水準となる1%程度に引き上げることを決定したものの、米国の金利と比較すると未だその差は大きく、円安を食い止めるほどのインパクトを持つには至っていない。さらに、金利を引き上げれば引き上げるほど、企業や個人の借入コストが増加して支出や投資が抑えられ、結果として、景気を冷やしてしまうリスクもある。こうした為替状況を踏まえつつ、本稿では、現在の過度な円安状況をどのように理解すればよいのかについて、いくつかの論考を手がかりに検討してみたい。

高市政権と円安の深い関係

野口悠紀雄（一橋大学名誉教授）**「「円安加速」を本気で止めるなら、政府がやるべきは為替介入でなく“積極財政”の転換」**（『DIAMOND Online』**2026年7月9日**）は、円安が加速し収まらない原因として、高市政権が掲げる積極財政をあげている。世界各国でインフレ加速への懸念から金融引き締め姿勢が続く中でも日本の円安が止まらない理由として、日本はインフレと円安に十分に対応する意思を持っているのかという点を疑問視されているからだと指摘している。高市政権が進める消費税減税には明確な財源が示されておらず、減税によって巨額の社会保障財源が失われるおそれがあることなどから、日本の財政運営に対する市場の信頼が低下している。**熊野英生**（ABC経済研究所代表エコノミスト）**「円安回避策を阻む「適応課題」の壁」**（『Reuters』**2026年7月7日**）も、歯止めの利かない円安を止めるためには、まず積極財政そのものを修正することが必要不可欠であり、政府は、利害の異なる有識者とも前向きに対話しながら問題解決に努める必要があると指摘している。**小幡績**（慶應義塾大学教授）**「高市早苗・自民党総裁の「経済・財政政策」は必ず破綻する」**（『会社四季報オンライン』**2025年10月18日**）も、過去の積極財政政策が経済成長を生まなかったことを踏まえて、それでもなお積極的な財政出動をするたびに、世界の投資家による「円売り」「国債売り」をさらに招くことになると述べている。

円安は私たちの生活に何をもたらすか

真壁昭夫（多摩大学特別招聘教授）**「円で貯金しているだけで損をする…高市首相の「場違いなデフレ脱却政策」が招く" 1ドル162円"超えの大誤算」**（『PRESIDENT Online』**2026年7月13日**）は、円安のメリットとして海外投資からの利得、輸出企業の増益につながるといった点がある一方で、エネルギー資源や食料といった輸入物価は円安によって上昇するのであり、多くの分野でさらに物価が高騰するリスクも大きいと説明している。**鶴光太郎**（大妻女子大学教授）**「円安是正に真剣に向き合え」**（『日経新聞経済教室』**2026年1月13日**）では、物価高に苦しむ現在の状況で「責任ある積極財政」を進めれば、無益どころか副作用の方が強く、補助金などの物価高対策は結果的に需要を増加させてしまい、市場価格を上昇させ、むしろ物価高をさらに深刻にする可能性すら指摘している。

「止まらない円安」の責任は政策の側にある

今回は、止まらない円安の背景と、それが私たちの生活にもたらす影響について考察してきた。以上の議論を整理すると、現在の円安は、単に日米の金利差や海外市場の動向だけによって生じているのではなく、高市政権が進める積極財政や、財政規律の緩みに対する市場の懸念とも深く結びついているとまとめられるだろう。確かに、為替相場は一国の政府だけで完全にコントロールできるものではなく、為替介入や利上げにも限界がある。しかし、巨額の財政支出や財源を欠いた減税を続ける一方で、為替介入に依存する円安是正策には、自ずと矛盾が生じる。円の価値を守るためには、為替市場への一時的な介入を繰り返すだけではなく、政府が積極財政路線を見直し、中長期的な財政運営に対する市場の信頼を回復することが必要不可欠である。

秦　正樹（はた・まさき　政治行動論・政治心理学）

連載・インタビュー

Discover ―地方連合会の連帯活動



第 18 回：連合奈良（日本労働組合総連合会奈良県連合会）

平和と人権を軸に、助け合いの心をたずさえて ―平和活動・ジェンダー平等・「KIZUNA Café」などの取り組み

連合奈良　事務局長　　本村　秀史　氏

1．社会連帯活動の位置づけ、推進の体制

―「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。

【本村】連合奈良の社会連帯活動は、基本的に連合本部の運動方針に沿って進めており、４つの柱を掲げて地域に根ざした活動を展開しています。1つ目は『支え合い助け合い運動の推進』、2つ目は『平和運動の推進』、3つ目が『多様化する人権に関わる課題への対応』、そして４つ目が『自然災害への取り組み強化と事業継続計画（BCP）の策定』です。この４つの柱をもとに、幅広い取り組みを行っています。

また、この枠組み自体には入らないものの、社会連帯活動とつながる分野として方針の大枠とは別建てで盛り込んでいるのが「ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された『真の多様性』が根付く職場・社会の実現」です。多様性や平等といった視点を大切にしながら、こちらも並行して力を注いでいます。

―貴組織において、どのような体制で活動を進めておられますか。

【本村】体制としてはそれぞれ別の委員会を立ち上げており、社会連帯の分野を担う『国民運動対策委員会』には 17 人、ジェンダー平等を扱っている『ジェンダー平等推進委員会』には 19 人が所属しています。委員会が分かれているのでメンバーが重複している部分もありますが、それぞれの委員会に委員長、副委員長、事務局長という三役の役職を置いて運営しています。

2.「KIZUNA Café」について

近鉄奈良駅前の行基広場から南へ延びる東向商店街の一角に、地産地消をコンセプトにしたカフェ「KIZUNA Café」があります。このカフェを運営しているのは、「一般社団法人障害者雇用促進センター」です。2010 年連合奈良結成 20 年プロジェクトのおりに障がい者の雇用促進と授産商品販売を目的に県と経営者団体に呼びかけ立ち上げました。連合奈良は同センター立ち上げ以来、「KIZUNA Café」の取り組みにかかわっています。

―「KIZUNA Café」にかかわることになった背景や経緯についてお聞かせください。

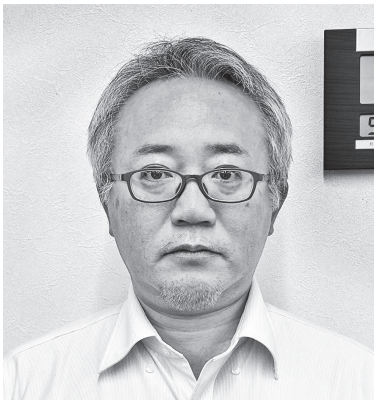
労働組合として、働く組合員や社員の労働条件を向上させることは当然の使命です。そして、私たち労働組合は、社会全体に対しても発信をしていく必要があると思っています。

たとえば、障がいを抱えている方々の生活に目を向けると、世の中には未だに多くの制限や壁が存在します。今でこそ、一定規模以上の企業は障害者雇用促進法にもとづいて満たさなければならない「全従業員に占める障がい者の割合」が決められていますが、それだけで課題が解決するわけではありません。行政がこうした現状に対応していくべきなのはもちろんですが、私たち労働組合も、労働組合という立場から障がい者雇用や福祉の課題を支えていかなければならないという思いから、この取り組みが始まりました。

ただ、構成組織単位で考えると、どうしても組織の外へ向けた活動を展開することが難しいという現実的な制約があります。そのようななかで、連合奈良ができることは外向けの発信にあるのではないかと思います。連合奈良がハブとなり、地域住民の皆さんや行政を巻き込んでいくことができればと思い、「KIZUNA Café」に関わっています。

―KIZUNA Café の取り組みについてお聞かせください。

「KIZUNA Café」の店舗運営は基本的には店長の采配に委ねられていますが、ここでは障がいの有無に関わらず、すべてのスタッフが最低賃金以上の時給・同一の賃金条件で雇用されています。ただし、一律で同じ仕事を求めるのではなく、障がいを持つスタッフが「できる範囲」を見極め、それぞれの特性や能力に応じて柔軟に仕事内容を調整する工夫を行っています。過去には奈良県下の特別支援学校の生徒を対象とした職場体験の受け入れや、特別支援学校におけるキャリア教育、就労支援の指導力向上を目的とした「教員派遣研修」も行っていました。



事務局長
本村　秀史 氏

また、「KIZUNA Café」ではアンテナショップとして自店での雇用だけに留まらず、店頭で地域のさまざまな福祉作業所で作られたクッキーやパンなどの製品の販売も行っています。

連合奈良としては、メーデーをはじめとする大規模なイベントの際に、「KIZUNA Café」で取り扱う商品の販売ブースを設けたり、会場で集められたカンパの一部を寄付したりといった活動を行っています。

―KIZUNA Café の取り組みで難しかったことはありますか。

新型コロナウイルス感染症の影響は大きかったです。2019 年末から 2020 年初頭にかけて感染が拡大すると、人流が途絶え、店舗経営は非常に厳しい状況に追い込まれました。特に 2020 年には来客数の減少により飲食の提供を一時休止し、野菜やフルーツなどの販売に特化した営業体制となりました。

オペレーションを最小限に抑えることでコストを削減し、なんとか収支を確保する努力を続けました。同時に、障害者就労支援という重要な役割を維持するため、雇用調整助成金を活用しながら雇用を継続していました。

その後、2022年8月に店内でのかき氷の提供を一部再開。同年10月の観光シーズン到来に合わせ、店内飲食を試験的に再開させました。2022年末から2023年にかけて人流の回復に伴い、段階的に通常営業へと戻していきました。

その後も2022年頃からのウクライナ情勢に端を発する物価の高騰や米不足など、課題は多くありましたが、現在は訪日外国人客の増加により、近鉄奈良駅近くという立地も手伝って、連日多くの外国人観光客で賑わうまでに回復しています。

3. その他の取り組み

【本村】平和、人権、ジェンダー平等、そしてボランティアをはじめとする「助け合い」の視点は私たちにとって非常に大切なものだと思っています。

①平和にかんする活動

【本村】連合本部の基本方針に則り、沖縄、広島、長崎、根室の4都市で開催される「連合の平和4行動」に毎年参加しています。各構成組織からまんべんなく参加できるよう、輪番制を設けて計画的に現地へ参加者を派遣しています。

また、連合奈良独自の取り組みとして、毎年12月の第1日曜日（12月8日の真珠湾攻撃の日の前後）に「ピース・フェスティバル」を開催しています。これは組合員だけでなく、一般の地域住民の方々にも広く参加してもらうための外に開いたイベントです。

会場では、各労働組合が焼きそばなどの模擬店を出店し、その売上から経費を差し引いた利益を社会活動へ寄付する取り組みを続けてきました。フェスティバルという名の通り、堅苦しい学習会にするのではなく、平和をイメージできるような歌をうたったりダンスをしたりといったような誰もが親しみやすい催しを通して、楽しみながら平和の尊さを共有できる場を長年提供しています。

一般の方が気軽に見て楽しめる演奏ステージのほかにも、組合員さんから募集した「平和川柳」や「平和絵画」を会場内に掲示する取り組みなども行ってきました。

ただ、コロナ禍の時期には飲食の出店が一切できなくなり、その間は映画鑑賞会を企画したり、講師の方をお呼びして学習会を開いたりと、何とか形を変えながらつないできました。コロナ禍が落ち着いた2025年に、ようやく念願の模擬店やイベント企画を復活させることができました。

「ピース・フェスティバル」について、組合員からは様々な意見が出ています。「久しぶりに集まる機会ができて交流が深まったし、組合の団結力も高まった」「純粋に楽しかったからまたやりたい」という前向きな声もたくさんありますが、一方で、「休日に駆り出されるのがきつい」「運営の人手を集めるのが大変だ」といった、負担に対する意見があるのも事実です。

確かに、準備する側の負担は決して小さくありません。それでも、このフェスティバルを通じて一般の方々に「やっぱり平和って大事だよね」と少しでも思ってもらうことができれば、それが巡り巡って労働組合そのものに関心を持ってもらえるきっかけになるのではないかと思っています。

②男女平等やジェンダーに関する分野の活動

【本村】まずは6月の「男女平等月間」に合わせた取り組みがあります。毎年この時期に、労働局に対して男女平等にかんする要望書を提出しています。2025年からは、従来の労働局に加えて奈良県にも提出するようになりました。今年の要望書には、困難な問題を抱える女性への支援や、非正規・非常勤雇用の安定や処遇改

善、さらには防災や復興にかんすること、同性パートナーの人権尊重や事実婚にかんすることまで、かなり幅広い項目を盛り込みました。

また２月頃には、春季生活闘争の時期に合わせて、労働環境の改善を労働局へ要請しています。賃上げ自体は各労働組合がそれぞれ交渉を進めますが、連合奈良として、賃上げの必要性を世間に訴えを賃上げが当たり前の社会となるよう働きかけています。

さらに連合本部の行動に則って、３月８日の「国際女性デー」には女性委員会のメンバーが中心となり街頭アピールを行っています。春闘決起集会の前の時間帯を使って、国際女性デーの決議文や啓発グッズなどを袋に入れて街頭で配りながらメッセージを発信しています。

また、組織内における学びの場づくりも行っており、「女性リーダーセミナー」や、「男女平等参画推進トップリーダーセミナー」などの学習会を開催しています。過去には、田中俊之氏を招き、男性学の視点から「男女ともに生きやすい社会を考える」というテーマのセミナーや、武庫川女子大学の本田一成氏による講演会も開催しました。

しかし、依然として男女の賃金格差や、女性の役員登用率の低さは大きな課題として残っているのが現状です。

奈良県は全国的に見て県外就業率が高いという特徴があり、さらに女性の就業率が低い傾向にあります。また、性別役割分担意識が根強く、それに伴い男性が家を空ける時間も増えてしまいます。[1] その結果、育児や介護などが必要な状況であればなおさらですが、どうしても女性側が家庭の役割を担わざるを得ないという状況が生まれてしまいます。こうした背景も「働く意欲があるのに働けない」女性をその状況に追い込んでしまう要因の一つではないでしょうか。

こういった、家庭の事情で就業を断念せざるを得ない人たちに対し、労働組合としてできる限りのサポートやアプローチをしていきたいと考えています。

③ボランティアにかんする取り組み

【本村】連合奈良でのカンパ活動やボランティア支援の代表的なものとして、毎年メーデーの時期に行う「メーデーカンパ」や、連合本部が主導する「連合・愛のカンパ」があります。また、ユニセフの「外国コイン募金活動」も行っています。組合員に向けて「海外旅行や出張などで使い切れず、家に眠ったままになっている外国コインはありませんか」と広く呼びかけ、これらを回収して寄付に繋げる取り組みを行っています。

④メーデーでの「一人一品運動」の取り組み

【本村】連合奈良では、毎年メーデーの開催に合わせてフードドライブ活動に取り組んでいます。各組織の協力で多くの食品が集まり、量の確保には大きな成果がありましたが、私たちはこれを単なる「物資集め」ではなく、組合員一人ひとりの意識をつなぐ「運動」として捉え直す必要があると考えました。運動の本質は一部の人や組織が多くに寄付することではなく、小さくても一人ひとりが関わることにあると考え、あえて「一人一品運動」というテーマを掲げることにしました。

家にある袋麺や缶詰などを、メーデー当日にカバンにちょっと忍ばせて会場へ持ってきてもらう。単に総量を増やすことだけを目的とせず、どれだけ多くの人に関わってもらえるかという視点に重きを置きました。これからも「一人一品」という形にはこだわっていきたいと思っています。[2]

4．今後の展望

【本村】連合奈良として、今後も平和と人権というテーマにはこだわり続けていきたいと考えています。

たとえば、平和への取り組みのひとつに近畿ブロックで実施している「原爆展」があります。この「原爆展」については、できるだけ多くの人に平和の大切さを感じていただくため、昨年に引き続き、1週間にわたって開催しました。ただパネルを見ていただくだけでなく、折り鶴を折ってもらうなど、来場された方が身近なところから参加・体験できるような企画も準備しました。

それからもう一つ、日本全体の99％を支える中小企業の労働組合の応援もしっかりと進めていかなければなりません。物価ばかりが上がり実質賃金が下がってしまう厳しい状況の中、企業が適切に価格転嫁できるよう、行政や奈良県に対し、取引環境の整備に向けた働きかけを続けています。

今後の展望としては、平和と人権にこだわり続けることを軸としつつ、中小企業の労働組合に少しでも元気になってもらうことにしっかりと取り組んでいきたいですね 。

組織概要
構 成 組 織：26 産業別労働組合
　　4 地域協議会
組 合 員 数：約 30,000 人（2026 年 7 月現在）
結　　成：1989 年 12 月 22 日
URL https://www.rengo-nara.jp/

（インタビュー日：2026 年 5 月 22 日）

注釈

[1] 県の調査によると、固定的性別役割分担意識に肯定的な人の割合は男性 39.4％、女性 29.6％である。奈良県では、約 30 年前から意識啓発に取り組んでおり、令和 6 年の調査では、全国平均（男性 37.5％、女性 29.3％）と同程度まで低下した。しかし、職場や学校、家庭などで性別に基づく固定概念により生きづらさや不便さを感じる人はなお多く、男性 27.2％、女性 38.9％となっている。特に女性は全世代で、男性は若年層（20 ～ 30 代）の約 4 割が生きづらさを実感しているという調査結果となっている。（出典：奈良県こども・女性局こども・女性課「奈良県男女共同参画プラン」2026 年 3 月発行／令和 6 年調査）

[2] 連合神奈川では、「お米一合マッチングギフト」、連合栃木では、「1 人いちご運動」、連合静岡では「お米一人一合運動」という類する取り組みが聞かれた。詳細は、弊誌 2024 年 7 月号、2025 年 2 月号、2026 年 4 月号の記事を参照いただきたい。

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

主要経済労働統計

p:速報値(preliminary)　r:訂正値(revised)

年月	労働力人口		職業紹介		税込現金給与総額	実質賃金指数	総実労働時間	消費者物価指数 C.P.I		全国勤労者世帯家計収支(168都市町村)	
	雇用労働者	完全失業者	月間有効求人数	有効求人倍率	(全産業)	(全産業)	(全産業)	東京都区部	全国167都市町村	実収入	実支出
	万人	万人	千人	倍	円	2020=100	時間	2020=100		円	円
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	6,123	176	2,413	1.25	347,994	99.3	136.9	107.9	108.5	636,155	438,723
2025.3	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
10	6,214	183	2,309	1.18	299,801	81.9	140.3	112.2	112.8	599,845	439,851
11	6,227	171	2,260	1.18	313,531	85.3	134.8	111.9	113.2	519,304	444,150
12	6,227	166	2,264	1.19	632,196	172.2	134.6	111.9	113.1	1,207,545	571,265
2026.1	6,185	179	2,294	1.18	299,768	81.8	128.3	111.4	112.9	530,520	432,598
2	6,176	180	2,330	1.19	298,542	82.1	129.4	111.7	112.2	589,038	418,315
3	6,146	194	2,319	1.18	318,563	87.1	133.4	112.4	112.7	557,663	479,107
前月比(%)	−0.5	7.8	−0.5	−0.8	6.7	6.1	3.1	0.6	0.4	−5.3	14.5
前年同月比(%)	0.1	7.8	−5.2	−6.3	3.1	1.4	0.5	1.5	1.4	6.4	−0.4
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		厚生労働省 毎月勤労統計調査			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		
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	101.2	106.4	101.4	106,734	1,485,109	102,764	10,006	107,087,511	112,715,961	-5,628,450
2025.3	101.4	107.0	101.5	10,107	151,011	10,657	853	9,851,552	9,321,743	529,809
4	100.5	106.8	102.4	9,190	130,214	8,461	828	9,157,173	9,285,527	−128,354
5	101.8	106.0	102.5	9,135	128,718	6,998	857	8,134,507	8,776,981	−642,474
6	101.5	106.5	103.1	9,412	133,163	7,400	848	9,162,654	9,015,017	147,637
7	100.5	106.8	102.2	8,980	128,357	7,570	961	9,359,467	9,482,683	−123,216
8	99.2	108.4	101.5	8,900	120,172	7,352	805	8,425,802	8,675,967	−250,165
9	101.0	106.7	102.8	9,278	139,146	8,539	873	9,413,260	9,655,712	−242,452
10	101.6	104.8	105.5	9,929	143,456	8,775	965	9,766,218	9,998,323	−232,105
11	99.6	104.7	101.6	8,839	137,005	7,220	778	9,709,494	9,398,374	311,120
12	100.2	106.1	102.1	10,400	158,643	7,825	928	10,407,694	10,312,945	94,749
2026.1	104.5	101.2	105.1	9,824	145,579	7,000	887	9,185,076	10,350,880	−1,165,804
2	102.4	103.2	105.0	11,159	146,744	7,432	851	9,559,614	9,523,046	36,568
3	102.0	102.5	103.7	10,109	193,470	8,133	924	10,981,366	10,350,131	631,235
前月比(%)	−0.4	−0.7	−1.2	−9.4	31.8	9.4	8.6	14.9	8.7	1626.2
前年同月比(%)	0.6	−4.2	2.2	0.0	28.1	−23.7	8.3	11.5	11.0	19.1
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）

2025年9月11日、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）

2026年1月22日
「本社所在地の違いが施策認識とモチベーションに及ぼす影響(準備編)」
本間　利通　氏（大阪経済大学経営学部　教授）
「人間関係の都鄙差による満足度や働きがい、幸福感への影響」
向井　有理子　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～」
稲葉　剛　氏（（一社）つくろい東京ファンド代表理事、認定NPO法人ビッグイシュー基金共同代表、立教大学大学院客員教授）

2024年1月23日
「公正な社会とは何か
―人新世の時代に、ケイパビリティ・アプローチから考える」
神島　裕子　氏（立命館大学総合心理学部　教授）

2024年6月14日
「現代日本における移民と移民政策の現状と課題」
髙谷　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）

Information

2026 年総会記念講演 対談動画の期間限定公開

2026 年総会記念講演のうち、対談部分の動画を会員限定で公開します。
タイトル：『「未来志向」の労働組合とは？』
対 談 1：東京大学・玄田有史氏 × 長野大学・鈴木誠氏
対 談 2：東京大学・玄田有史氏 × 法政大学・梅崎修氏
公開期限：2026 年 9 月末まで

ご視聴はこちらから

SRC 研修コースのご案内

ON・I・ON2 入門セミナー

・Web 開催：10 月 17 日（水）（Zoom）
・会場開催：11 月 12 日（木）（東京・五反田）
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：10 月 20 日（火）（Zoom）
講師：向井　有理子（国際経済労働研究所　研究員）
時間：13：30 ～ 17：30
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。

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）円＋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）円＋講師交通費

（1 講座からの受講も可能です）

労働組合新任役員向けセミナー
「組合政治活動のWhy ？とHow ？ーなぜ組合が政治活動をするのかー」

▼日時：希望日にてご対応
▼会場：対面・オンライン（Zoom）のいずれか
▼内容：組合の政治活動の意義を解説し、組合員に働きかける際の対話のポイントを学ぶ。
▼所要時間：90 分程度
（講演 60 分以内、質疑応答込み 90 分以内）
▼費用：105,000 円（税込 115,500 円）

次号予告

特集：2026春闘　成果と今後の課題（後編）

寄稿

「地方企業の賃上げ――春闘で地域間賃金格差の是正に取組む」
金井　郁氏（埼玉大学経済学部　教授）

「2026春季生活闘争の評価と課題」
仁平　章氏（連合　副事務局長）

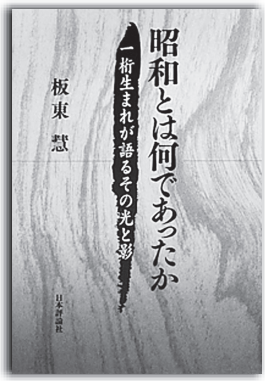
産別組織インタビュー
UAゼンセン、基幹労連、全電線

編集後記

春闘に関するインタビューは、方針や結果の背景、それらに込められた思いをうかがうことができ、毎年とても学びが多く、私自身、楽しみにしているインタビューです。2011 年にインタビューを始めた当初は、春闘や賃上げへのネガティブな意見も聞かれた時代だったな…と、ある意味懐かしく感じられます。大幅な賃上げが実現する一方で、規模間格差や地域間格差など、新しい課題も生まれつつありますが、これからどのような運動を展開していくのか、ともに考えていける研究所でありたいと思います。（S）

編集発行人　松浦　昭彦
発行所
公益社団法人 国際経済労働研究所
International Economy & Work Research Institute
大阪市中央区北浜東3-14　電話:06-6943-9490　FAX:06-6943-9540
振替００９２０－３－２５２５７

2026 August
Vol.81 No.8
通巻1161号
08



昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

板東　慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

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　私の生い立ち――神戸っ子の系譜

日本評論社
Nippon Hyoron Sha Co.,Ltd.
〒170-8474　東京都豊島区南大塚3-12-4　TEL:03-3987-8621(販売)、-8598(編集)
ホームページ http://www.nippyo.co.jp



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

四六判／並製／352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6
◎本体価格 2600円+税

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

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

明石書店
〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5
http://www.akashi.co.jp/　TEL 03-5818-1171　FAX 03-5818-1174
＊図書目録送呈　＊価格税別

Int'lecowk
International Economy and Work Monthly
Vol.81-8　No.1161
August. 2026

2026 Shunto(Annual LabourTalis): Achievements and Future Challenges

Evaluation of 2026 Shunto and the Recommendations for the Future
H. Yamada

Interviews with Industrial Labour Unions about 2026 Shunto

年間購読料 15,000円(送料込)
定　　価　1,500円(送料別)