

主張

金属労協副議長／日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員長 津村正男

春季取り組みと魅力ある産業に向けて

いよいよ2026年闘争（春季取り組み）が始まります。2020年から始まった新型コロナウイルス感染症の拡大は、日本の経済・社会の脆弱性を露呈させましたが、同時に、私たち労働組合の活動にも大きな影響を与えました。これまで当たり前であった、組合員との面着による職場を原点とする活動が適わない中、それを補うための手段としてWEBの活用や在宅での勤務（活動）を余儀なくされました。一方、こうした経験は、現在の組合活動に対して新たなアプローチとして受け入れられ、また、全てにおいてではありませんが、運動を推進するための一手段として望まれるものとなったのではないのでしょうか。自らが望んだものではありませんが、結果として労働運動、組合活動の幅を広げることになったと思います。

さて、今の春闘における継続した高い水準の賃金改善（賃上げ）の流れはどうでしょうか。きっかけは、ロシアによるウクライナ侵攻もたらした、エネルギーや副資材価格の高騰による物価上昇です。私たちが想定しえなかった要因から始まった現在の春季取り組みを振り返りながら、大変革期・大転換期といわれる中で、これからめざすべき方向を考えてみたいと思います。

物価上昇がもたらした賃金改善（賃上げ）の流れ

連合は、「2022は「人への投資」の種まき、2023は「転換点」、2024は「ステージ転換」に向けた大きな一歩。2025は、すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、新たなステージをわが国に定着させることをめざした」としていま

す。そして今次2026において「日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、新しいステージの転換・定着の段階から、実質賃金の持続的な上昇を伴う「賃上げノルム」の確立をめざすべきである」と位置付けています。全く異論はありません。

基幹労連は、定昇を除く賃金改善の回答平均額で2023年・6339円、2024年・15696円、2025年・13087円を獲得しました。3年間の単純合計は、3万5千円を超える水準です。この水準は、基幹労連結成の2003年から2022年までの20年間にわたる賃金改善要求の合計額に匹敵します。当然ですが、要求額合計なので妥結水準でいえば、それ以上の年数分ということになります。

私が組合役員の専従となったのが1992年なので、バブルが崩

壊し失われた30年といわれるデフレ経済期に入りだしたところであり、要求に対してゼロ回答、要求見送りなどの時代を役員として経験してきました。その頃は、再びこのような時代が来るとは考えていませんでした。振り返れば、そうした状況が当たり前だと思考停止したかのような思い込みをもった役員であったことを、猛省することろです。

2026年闘争を取り巻く環境は、良くも悪くもここ数年間と比べ大きな変化がありません。むしろ、更なる取り組み強化と結果が求められています。物価上昇を明確に上回る実質賃金の持続的向上に向け、JC共闘の旗の下でその役割をしっかりと果たしていきたいと思えます。

これからの春季取り組み、ワーク・ライフ・バランス

さて、前述のような状況が当たり前となる前提で、これからの春季取り組みを考えてみたいと思います。昨今、業界・業種にかかわらず人口減少社会における人材の確保・定着は、共通の課題です。人材の採用は、会社の専権事項ですが、まずは会社や仕事に興味を持ってもらい「働きたい」と思ってもらわなければなりません。その一つのアプローチとして、初任給を大幅に引き上げる傾向が顕著になっています。勿論、そのことを否定する訳ではありませんし、必要な対策の一つであると思います。しかし、当たり前ですが、入社してからの処遇や既に働いている組合員・社員のこともふまえた、トータルとして歪みのない制度でなければなりません。労働組合の立場から、しっかりとチェックすべき点だと思っています。

そして、賃金や一時金の水準改善は勿論のこと、これまでも労働時間や休日・休暇、在宅勤務、育児・介護中の勤務・休業制度など様々な労働条件の改善を進めてきましたが、更に今の時代に即した働き方を意識

したものにしていかなければならぬと考えます。

「24時間、戦え(働け)ますか?」、昭和の価値観が色濃く残っていた平成初期に流行った言葉であり、今の時代にはそぐわないフレーズです。むしろ、24時間という平等に与えられているが限りある時間を、如何に効率的に使うのかということをお互々が考え、選択することのできるように、制度としての幅を広げ充実させることが、結果としてエンゲージメントの向上につながると思います。

ワーク・ライフ・バランス、今更その意味を説明する必要はないほど、意識され定着した言い回しですが、あえて言うならば、仕事と生活を対立するものとしてではなく、一体のものとして捉え、お互いが補完し合うことで、生産性と幸福感の両立をめざす概念だと理解しています。もう少し補足すれば、そもそもライフ(生涯)におけるワーク(仕事)とライフ(生活)のバランス(調和)なので、個人々人によってバランスの割合が違います。従って、繰り返しにはなりますが、様々なニーズに応じてバランスを取るための幅や選択肢を広げるための制度や環境を整

備することが、今の時代、より求められると受け止めた取り組みを推進しなければなりません。そしてこのことは、労働運動・組合活動の承継(後継者づくり)という観点からも、意識しなければならぬと考えます。

働きたい、働き続けたいと思える産業・企業をめざして

基幹労連の2026年春闘(基幹労連では「AP26春季取り組み」)は、「魅力ある労働条件づくりと産業・企業の競争力強化の好循環(内なる好循環)」と「日本経済の好循環(外なる好循環)」の二つの好循環を回すという基本理念に基づき、2年サイクルの「総合改善年度」として総合的な労働条件の改善に取り組めます。

その基本的考え方の一つとして、「働きたい」「働き続けたい」と思える労働条件の構築を掲げています。高技能・長期能力蓄積型産業である基幹産業にとって、優秀な人材の確保・定着は至上命題であり、基幹産業で働く者が希望と誇りを持って「働きたい」「働き続けたい」と思ってもらうためにも、それにふさわし

い労働環境や労働条件の構築が必要不可欠です。

労働組合の究極の目的である「組合員とその家族の幸せ追及」に向かって、金属労協加盟組織が一丸となり、未来につながる成果を獲得しましょう。



金属労協副議長／基幹労連 中央執行委員長
津村 正男 つむら・まさお

1965年12月生まれ
1984年4月 三菱重工業(株)神戸造船所 入社
1996年10月 三菱重工労組 中央執行委員
1998年10月 造船重機労連 中央執行委員
2006年10月 三菱重工労組神戸造船支部書記長
2008年10月 同 執行委員長
2012年10月 三菱重工労組 中央執行委員長
2017年10月 三菱重工労組 中央執行委員長 兼 三菱重工グループ労連会長
2019年9月 基幹労連 事務局長
2023年9月 基幹労連 中央執行委員長(現職) 金属労協副議長(現職)