

積極的賃上げで 労働組合の役割発揮を



生保労連では委員長会議、書記長会議において、2026春闘に向けた環境認識や具体的取組みについて共有をはかりました。

11月26日に開催した書記長会議では、第一生命経済研究所シニアエグゼクティブエコノミスト 新家 義貴 氏より「2026年春闘を取り巻く課題」をテーマにご講演をいただきました。



2026年春闘を取り巻く環境

米国による関税政策の影響等による先行き不透明感はあるものの、現時点で企業業績は良好であり、2026年度はさらに業績は持ち直すと考えられる。

そのような情勢の中、人材確保の観点や物価上昇への対応からも賃上げは必須である。特に物価が上がる中で「賃上げが企業の社会的責務」であるという認識も広がりつつある。さらに社会的にも「賃金は上がるものである」と

いう賃上げノルムが形成されつつあり、労働界・経済界ともに賃上げへの機運は高まっている。

労働組合に期待すること

歴史的な株高も背景に企業収益は増加し、労働生産性も向上しているにもかかわらず、実質賃金が上がらない状況にある。そこには収益の分配構造に問題がある。株主重視の企業に対して、労働組合がもっと積極的に賃上げを要求すべきである。



11月27日に開催した委員長会議では、日本製鉄労働組合連合会 会長 幸野 直通 氏より「日本製鉄労働組合連合会の取組み」について、春闘の取組みと組織強化・拡大の取組みを中心にご講演をいただきました。



産業をけん引する春闘を展開

鉄鋼労連時代からの賃金交渉の歴史やストライキの経緯、労働組合主義の変遷について説明しながら、近年の春闘について詳しく説明いただいた。会社は以前「固定的構造的コスト増につながる施策は、取り得る状況にない」という認識だったが、近年は「人材の確保、一人ひとりの活力発揮は、経営の最重要課題の1つ」「実質賃金や世間相場の動向、従業員の活力・モラル等を総合的に判断」「国内製造業トップクラスとなる処遇水準とする」という認識の下、2024年春季取組みでは3万5千円の回答を引き出

した。さらに、2025年春季取組みでは、「①人材の確保・定着」「②物価上昇を上回る賃金の確保」「③金属産業トップクラスの賃金の維持・向上」の観点で交渉を行い、1万2千円の回答を引き出した。

組織拡大に向けた取組み

2030年までの基幹労連第4次組織拡大計画では1万人の組合員増加を目標に掲げ、取組みを推進している。事業再編や生産設備構造対策等の影響もあり退職者数が増加している中で厳しい状況にあるが、再雇用者や非正規労働者の組織化を中心に組織拡大に取り組んでいる。