

2026年4月15日 No.178

全国一般労働組合全国協議会

編集発行人 望月吉春

東京都港区芝2-8-13 KITAハイム芝3F

TEL.03-6381-7970 FAX.03-6453-7857

URL: http://www.nugw.jp

E-mail: nugw@nugw.jp

全国一般全国協

物価高騰と排外主義に立ち向かう26春闘へ

並大抵でない
値上げラッシュ
大幅賃上げは
喫緊の課題です

四月三日、連合の発表

では今春闘の第三回集計結果は、正社員の賃上げ平均額が定期昇給を含め月1万6892円(前年同時期比46.6円減)で、率にすると5.09%となり、前年同時期を0.33ポイント下回った。

パートら非正規従業員の賃上げ率は6.11%(前年同時期は6.10%)と、正社員の賃上げ率を上回ったとのことでした。

しかし、四月に行われた三千近い品目の値上げは、値上げ幅も含めて、賃上げの成果を帳消しにしてもまだ足りないものです。

中小の春闘は始まったばかりとも言える中、ス

最低賃金は人権問題

トライキも含めた職場の雰囲気を高めて、大幅賃上げを求めましょう。

三月二十三日最低賃金

大幅引き上げキャンペーン委員会が行った厚生労働省・内閣府への申し入れ行動の中で、参加者から言われた意見の中に、最低賃金の近傍の収入しかない人が全体の3割に達し、低賃金に張り付いている現状からすれば最低賃金の引き上げはもはや生存にかかわる人権問題であるというものがありました。五月の連休明けには全国一般・全国協としても最賃審議会への申し入れを行います。四月二十五日集約をお願いしている署名への一層の集中をお願いします。

共に働く仲間を
大切に
排外主義に寛容に
ならない

二月二日に発足した今

年のけんり春闘は昨年の参議院選挙で排外主義を公言した勢力を許さない姿勢を明白にし、移住連など共生社会を目指す市民団体と「ヘイトにNO!」キャンペーンを春闘の中で進めています。国にとられない労働者・労働組合として、一緒に働き・この国で暮らす仲間を攻撃するゆがんだ勢力にNO!と言いましょ。

そして排外主義が受け入れられるベースは、貧困や差別する側の人権が資本によって否定されていることも私たちは忘れません。この社会を変えることも春闘の課題です。

中央最賃署名を全組合員・家族・友人・地域で取り組もう!

中央最低賃金審議会宛の署名が始まっています。

- ①改定最低賃金は10月1日の発効を厳守すること。
- ②最低賃金を直ちに1500円とすること。年2回以上の最賃改訂を求めます。
- ③地域間格差を無くし、全国一律最低賃金制度に向けた制度改正を行うこと。
- ④すべての最低賃金審議会を完全公開とすること。を要請しています。全力で取り組みましょ。

集約は四月二五日。全国協本部にお送りください。提出は五月一日の予定です。

スケジュール

- ◆5月1日(金) 日比谷メーデー
今年の会場は亀戸中央公園
午前9時半開場 10時開演
- ◆5月3日(日) 憲法集会
有明防災公園 開演11時
- ◆9月12日(土)~13日(日) 南部労政会館
全国一般・第36回定期大会



4月3日 権利春闘第2波

各県代分科会

介護職場を組織化しよう

ケアワーカーズユニオンはこの6月に第14回大会を迎える。中小、個人加盟制労働組合にはあ

りがちなことだが、多くの争議は解決即、退会のいわゆる回転ドアだ。しかし、その中でも複数分会、支部として定着する闘いが蓄積されている。この記事では私たちの組合のそのような支部の闘いを紹介し、今後の介護職場の組織化に向けて全国協全体に経験を共有したい。

残念ながら今年1月末に最後の拠点職場を閉鎖された山紀会支部は職場のリーダー層を中心に組織した。この層が労働者と利用者の権利擁護を志向している場合には、拠点支部に成長する根拠となる。

えのもと支部は地域の自治連合会に根拠を置く

事業体に組織した支部だ。介護を地域自治の一環として作るという取り組みは全国的にも珍しく、注目されている。

淀川支部は既存のサービスマンに不満を持った障害当事者が支援者とともに自ら立ち上げた事業が根拠となっている。現在は、立ち上げた事業所を超えて、地域の障害当事者からの相談センターになっている。虐待通報の機能不全をめぐる問題で大阪市に対する行政交渉に取り組んでいる。

共通するのは、労働者だけの利害にとどまらず、介護という社会的な課題を見越した闘いを組織していることだ。介護職場は社会課題を無視して労働運動を組織することはできない。そして、このような質の闘いは制度政策要求へと結実しながら、

業種別運動の根拠となっていく。したがって、介護職場の組織化では心ある職場リーダー、地域、当事者などを把握し、結合するための仕掛けを作っていくことが大事になる。

公的介護の崩壊状況の中で、「もう限界だ」と争議が多発している。また、事業者側でも、まとも利用者の権利を守ろうとしているところほど、経営が困難になってきている。こうした部分をまとめ上げていくことが今課題となっている。

(ケアワーカーズユニオン執行委員長 南 守)

最低賃金分科会では三つの報告を中心に討論が行われました。最初は最低賃金をめぐる全体状況と主な論点に

移住労働者の組織化へ

各県代表者会議の第2分科会は、「移住労働者」をテーマに開催された。

座長の川口副委員長から、外国人労働者の置かれてある現状の概略が説明され、宮城合同労組、ユニオン北九州、ゼネラルユニオンから闘いの報告が行われた。

宮城合同労組から、ベトナム人技能実習生Tさんが休日の外出を理由に解雇され、労働審判を闘い解雇撤回と勝利和解を勝ち取った報告が行われた。現在Tさんは、特定技能の試験に合格し、千葉県の実習施設で頑張っているとのこと。

ユニオン北九州からは、

2006年から20年にわたり取り組んできた事例報告の資料とともに、

昨年、福岡県最低賃金審議会でミャンマー人技能実習生が意見陳述した事例について報告がなされた。また、この実習生が働く介護施設では、ミャンマー人38名が組合加入して寮費の強制聴取を撤回させたが、その後、特定技能5名が雇い止めされ、それに反発し8名が自ら退職するなど、組織化の難しさを改めて認識するとともに、人手不足がよりいっそう深刻化している。

ゼネラルユニオンからは、京都の公立高校に派

遣されているALTが組合結成し、ストライキを闘い賃上げを勝ち取った事例が報告された。

その後の質疑応答の中でも、これらの問題に取り組む私たち自身が、入管法や技能実習法について学習し、問題解決へ向けて取り組むことが重要だとの意見が出された。

来年4月からは、技能実習制度に代わり、「育成就労制度」が開始される。制度の複雑化に伴い、労働組合への相談も、より複雑・煩雑になることが予想されるが、ともに働く仲間として取り組んでいきたいと思う。

(ユニオン北九州 末永弘美)

最賃分科会報告

最低賃金分科会では三つの報告を中心に討論が行われました。

最初は最低賃金をめぐる全体状況と主な論点に

ついでの説明。二〇二五年の改定で発効日が後ろ倒しされた問題に対しては、一〇月発効とすることを厚労省や各地の労働

局に厳重に申入れをしよう、最低賃金の「あるべき水準」の議論を深めよう、物価高に追いついていない現実に対して生計費重視で最低賃金の引き上げを求めよう、との提起がありました。

続いて、ゼネラルユニオンから、組合員アンケート(回答二〇〇名以上)から、フルタイムでは約七割が時給換算で一五〇〇円以上(月額約二十六万円)。パートタイムで

【三面下段へ続く】

福島連帯キャラバン報告

二〇一六年に全日建・全港湾・全国一般の三単産で始めた福島連帯キャラバンが今年も三月四日から七日まで取り組まれました。三単産に加え、日教組・自治労さらには部落解放同盟からも参加がありました。

四日いわきで結団式を行い、全港湾小名浜支部

の高木さんを団長に選出しました。

翌五日は浪江町・津島地区の住民との交流会、原子力災害伝承館の見学を行いました。

六日は三つのコースに分かれて東海第二原発周辺の十三の自治体と茨城県への申し入れを行いました。

茨城平和擁護県民会議や茨城平和フォーラムの協力で用意した申し入れ書はA4裏表にびっしり、前半、後半に分けて二人で朗読しました。

キャラバン隊が原発の再稼働に反対であるのはもちろんですが、仮に再稼働するのなら、事故の際の避難計画についても申し入れました。ほとんどの自治体では未策定、策定してある自治体も地

動者を組織する労働組合や市民団体が中心となって毎年3月に取り組んできたもので、賃金や労働条件の改善を求めただけでなく、当事者が「私たちがここにいる」と社会に向けて可視化する意味を持っています。

日本では、2025年10月末の時点で移住労働者が約257万人にのぼっています。移住労働者は、日々の暮らしや社会を支える重要な担い手です。法律上は、移住労働者にも労働基準法などが適用され、国籍を理由に賃金

震と原発という複合災害に関しては考慮されていないものです。

さらに事故の直後はもちろん災害関連死や、ストレスによるメンタル面への後遺症が無いようになども申し入れました。七日のさようなら原発



集会)ではキャラバン隊員が壇上に並び、高木団長があいさつをしました。(焼津地域労組 望月吉春)



マーチ・イン・マーチ報告



3月15日、上野公園から御徒町公園まで行われた「マーチ・イン・マーチ2026」に参加しました。今年は昨年より多い約350人が集まり、とてもにぎやかな行進となりました。

「マーチ・イン・マーチ」は、1993年から続く、移住労働者の生活と権利を守るための「外国人労働者の春闘」の一環として行われているデモです。外国人・移住労働者

や労働条件で差別することは禁止されています。しかし現実には、在留資格の制約を口実に仕事の幅を狭められたり、不安定な立場につけこまれて低賃金や不利な条件を押しつけられやすい状況にあります。同じ日本社会で生きる仲間として、私たち参加者も、こうした状況を変えるために声をあげました。

政府は、社会全体に広がる排外主義的な雰囲気の中で、「管理」や「厳格化」をより前面に押し出すようになっています。

たとえば、永住許可の審査や取消し運用の強化、帰化審査の厳格化、在留審査の厳格化などが打ち出されています。さらに3月10日には、在留資格の変更・更新や永住許可の手数料の法定上限を大きく引き上げる改正案も閣議決定されました。今必要なのは、取り締まりを強めて社会的不安をおおることではなく、誰もが安定して日本に住み、働き、暮らし、必要などに声を上げられる環境を保障することです。

【二面から続く】
は一五〇〇円以上は三の二で、複数の仕事を掛け持ちしていても月額二十六万円以上を安定的に得ているのは一五%にとどまっており、雇用形態の違いが賃金や収入の安定に大きく影響している実態が報告されました。

最後に、春闘の中で最低賃金を意識した交渉を、職場に最賃近傍の労働者がいないか、目標の「ただちに一五〇〇円」は超えているか点検を。地域に出て最低賃金大幅引き上げを組織化のチャンスにしようなどの提案がありました。

(きょうとユニオン 服部恭子)

私たちも、排外主義に反対し、外国人・移住労働者の権利が守られる社会をめざして、引き続き声をあげていきます。
(全国一般労働組合東京南部 安藤 歴)

各職場報告

大鵬薬品工業労働組合

大鵬薬品工業労働組合は、社員2700人の中で現役組合員2名+特別組合員5名の計7名と少人数の組合です。

今、取り組んでいる議題としては、定年後の再雇用制度の改訂が行われたため、不利益な改訂になっっていないか確認しています。また契約社員や定年後再雇用社員の賃金が高いことから、今年も要求に「企業内最低賃金時間単価1500円以上とすること。」を新たに追加しました。

2026春闘のとして、物価上昇、最低賃金の引き上げを理由に、通常の昇給テーブルとは別に「全社員対象で2万円ベースアップ」と「企業内最低賃金時間単価1500円以上とすること。」を軸に交渉しています。

他の活動としては、医療・薬害被害をなくす厚

労省交渉団に参加し、交渉団の冊子印刷も担当して、年間約1000部の冊子を印刷・製本・会員へ全国発送を行っています。また共闘組合の労働委員会傍聴支援、春闘学習会などに参加し、児童ホームのお祭りなどボランティアにも参加しています。

少人数なため、なかなか思い通りの交渉は出来ていませんが、少しでも労働条件の向上を目指して根気よく頑張っています。これからも「ひとり

はみんなのために、みんなはひとりのために」という言葉を掲げて、より強く団結し、助け合いの精神で組合活動を行っていききたいと思えます。

竹中佐野工場労働組合

現在の職場環境は、大きな変化の中にあります。人手不足の影響もあり、職場では派遣社員やベトナムから来ている特定技能の皆さんが多く働くようになりまし

た。多様な人材が職場を支えてくれている一方で、日本人社員の人数は十分とは言えず、一人ひとりの業務負担が大きくなっているのが現状です。業務の効率化が求められる中で、複数の仕事を同時にこなすマルチタスクが増え、時間外労働も多くなりがちです。

日々の業務に追われる中で、心身ともに負担を感じている組合員も少なくないのではないのでしょうか。

また、管理職の多くが外部から来た人材となっており、現場の組合員との間に考え方や職場認識の違いが生まれている場面も見受けられます。現場で働く私たちの声十分に届いていないと感じ

ることもあり、組合員と管理職の間の溝が大きくなっていることも課題の一つです。

こうした状況だからこそ、労働組合の役割はこれまで以上に重要になっていると感じています。現場の声を集め、職場環境の改善につなげていくことが組合の大きな使命です。

組合活動としては、年初に新年旗開きを行い、組合員同士が顔を合わせ親睦を深め、団結できるように機会をつくって

います。また、6月には一時金を中心とした団体交渉を行い、組合員の生活向上のために会社と真摯に交渉を重ねていきます。さらに、年に1〜2

回程度レクリエーションを開催し、今年はバーベキューを実施しました。普段は部署も立場も違う組合員同士が交流できる貴重な機会となり、和やかな時間を過ごすことができました。

そのほか、組合役員は月に1回程度集まり、拡大執行委員会を開催しています。ここでは職場の状況や組合員の声を共有

し、課題の整理や今後の取り組みについて話し合っています。

日々変化する職場環境のなかで、組合員として何ができるのかを考えながら活動を続けています。

職場の課題は決して小さくありませんが、組合員一人ひとりの声とつながりが、より良い職場環境をつくる力になります。今後も組合として皆さんの声を大切にしながら、働きやすい職場づくりに取り組んでいきたいと思

