

2026年7月1日 No.179

全国一般全国協

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

TEL03-6381-7970 FAX03-6453-7857

URL: <http://www.nugw.jp>E-mail: nugw@nugw.jp

中小労働運動の先頭で組織化に邁進しよう！

全国一般労働組合全国協議会 中央執行委員長 大野 隆

連合は「賃上げがあたりまえの社会」に向けて前進したと今年の春闘を評価した。「5%以上」

の賃上げを約半数の組合が獲得し、賃上げのすそ野が着実に広がっていると強調している。連合集計では、定昇を込みの賃上げ率は平均5・05%、ベア分がわかる組合のベアは3・51%で、物価上昇率を一ポイント上回るという。

一方中小労組は4・81%。額では前年を月163円上回るものの、目標には届かなかった。芳野会長は、中小や非正規で目標に届いていないことについて「最後まで取り組みを強化していく」と述べたそうだが、かつて「大手は連合がやるが、中小・非正規の賃上げは政治がやってほしい」と言っているの、やはり

私たちの闘いが重要だということだ。

残念ながら「春闘」はメディアでもあまり取り上げられなくなっており、影が薄い。社会的に春闘・賃上げを広げるためにも私たちの闘いが重要だということだろう。

全国協は工夫を凝らして闘い続けている
更に職場闘争拡大を

全国協の春闘では、大幅な賃上げは多くないが、たとえば東京労組では、派遣社員の時給を派遣先との交渉で140円引き上げたり、高齢者の職場で住宅手当と家族手当を他の社員と同等に払うようにさせた。

きょうとユニオンでは複数名で分会として活動する職場が増えている。ユニオン北九州では高齢

者を中心に20名で分会結成、また介護施設で働くミャンマー人技能実習生

が、38名で分会を結成し、一方的な寮費の引き去りを撤回させた。さらにその分会長が、福岡県最低賃金審議会で意見陳述を行った。宮城合同労組では不当転勤内示を撤回させ、その結果数名の労働者が組合に加入した。

このように、各組合は画期的な闘いを行っており、それは、組織化・組合拡大につながるものだ。ただ、賃金が企業ごとに決まる日本では賃上げには職場の運動が不可欠だ。残念ながら今の私たち全国協は、それを広く展開するには力不足である。職場闘争をいかにして拡大できるか、今春闘の総括では、この問題に正面から取り組まねばならない。

高市政権の長時間労働
拡大政策を止めよう

翻って高市政権は長時間労働拡大を言い募っており、日本成長戦略会議では、裁量労働制の拡大や変形労働時間制の条件緩和が議論されてきた。労基署が企業に対して残業拡大を指導しろなどという意見まで、真面目に議論されている。

この間の労基法改悪の動きと軌を一にして、労働者・労働組合の力を奪うことがじわじわと進められている。それを政府・資本は「労使自治」だという。それは最低限の労働者保護をも取り払おうという動きとして、私たちに迫ってきている。春闘を破壊し、賃上げを抑え込もうというその狙いをはね返すには、こうし

た労働法制改悪を阻止することが必要だ。

「山椒は小粒でもぴりりと辛い」全国協を、さらに強化し、全組合員の協力のもと、多くの仲間を組織する力になるよう取り組みたい。

スケジュール

7月3日(金) 東京総行動

7月25日(土) 14:00～ 労働相談員育成
講座「業務委託」@オンライン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

豊かに生活できる まっとうな賃金を！

労働者の生活は年々厳しくなっています。食料品、家賃、光熱費、交通費など、物価の高騰は月を追うごとに続き、止まる兆しが見えません。賃金の伸びは物価に追いつかず、手元に残るお金は実質的に減り続けています。頑張って働けば安定した暮らしができる、そういう当たり前の期待が、多くの人にとって遠のいています。この現実が、私たちの組合活動の前提にあります。

近年の春闘は高い賃上げ率を記録していますが、あれは一部の大企業・正規雇用の世界の話です。企業内組合の交渉成果は正規社員に流れており、非正規労働者、パートタイム労働者、中小企業で働く人々——私たちの組合員の大半——にはほとんど届いていません。最低賃金については、近年の引き上げの背景に組合

や社会全体の継続した圧力があることは確かで、粘り強い取り組みが状況を動かせるという証拠ではありません。ただ、時給1100円余りでは安定した暮らしにはほど遠い。本当の意味での賃上げはこれからです。知恵と工夫と粘りをもってこの課題に取り組むことが、来年度の最重要課題の一つです。

労働運動の現状についても、目を背けずに向き合わなければなりません。日本の組合員数は過去最低の水準まで落ち込んでいます。非正規雇用の急拡大、大企業への組合員の集中、中小零細職場での組合の空白——こうした構造的な要因が組織化を難しくしてきたことは事実です。しかし、それだけで説明しきれぬわけではありません。労働組合が最も組合を必要としている労働者に十分に届かず、実際の悩みに向き合えず、組合員であることの意味を日々の職場で実感させてこれなかった——そこにも原因があります。労働者に届かず、声に応えず、役に立つことを示せない組合は、徐々に信頼を失っていきます。組合に加わらない労働者は、自分なりの判断を下しています。その判断の一端は、私たち組合自身への問いかけです。

ゼネラルユニオンをより大きく強くすることは、だからこそ単なる組織目標ではありません。本来の仕事をきちんと果たすための条件です。大きく強い組合は、より大きな力で交渉し、使用者の圧力にも屈せず、多くの案件を手がけ、より多くの職場でより多くの労働者に手を差し伸べることができず。組織の規模と強さはそれ自体が目的ではなく、頼ってくる組合員のために、そして組合の代理を必要としながらまだ持っていない多くの労働者のために、本当に

最賃 (第一次集約)を厚労省へ提出

5月11日、参議院議員福島瑞穂さんを始め12名の仲間が、「最賃発効日の後ろ倒しを許さない！ 全国一律直ちに1500円！」を求める個人署名を厚労省へ提出し、合わせて申し入れを行った。東京清掃労組、全港湾、全日建連帯、全国のコミュニティー・ユニオンの仲間を始め、多くの仲間から署名を頂き、全国協は19の加盟単組が署名に取り組んだ。

要請行動には、厚労省側は中央レベルで全国的な最低賃金制度・賃金政策に関する指導・調査・助言を担う「中央賃金指導官」と賃金課指導係が対応し、内閣官房日本成長戦略会議事務局参事官補佐も対応した。組合側は、①高市政権の最賃1500円に向けて後退した姿勢を追及し、宮城・栃木の仲間からは、②全国一律は行政も含め熱望している③10月発効は可能であり必ず決めてほしい、との強い要請がなされた。④使いづらい助成金制度ではなく、中小零細企業に対する直接支援政策(社保減免など)が求められている。それが私たちがつくろうとしているものです。一夜にはつくれません。困難もあります。しかし、つくれます——組織化と連帯と、変わらないはずはないという確信によって。

(ゼネラルユニオン)

の実施、⑤審議会議事録の速やかな作成と透明性・公開度を高めることなど、三多摩の仲間など多くの仲間が発言した。

今後も政府に対し、新宿西口公園に1000人以上の生活困窮労働者が救済を求め殺到する現実を直視させ、最賃の大幅引き上げこそが最も有効な賃金政策・生存権確保の道である事を訴えている！

(副委員長 渡辺啓二)



「どうなる?どうする?」 賃金制度学習交流集会」報告

この数年、私たちの組合の複数の支部において、使用者側から賃金制度の変更を申し入れられています。共通する方向性は、年功賃金を廃止し、「貢献」や「成績」に応じた賃金決定制度を導入するということです。また、

他労組の支部においても同様の動きが出ていることが判明しました。そのため5月10日、東京労組および全統一労組との共催で賃金制度の学習交流集会を実施しました。

集会では、労使関係や賃金制度について研究されている山崎憲さんをお招きして講演をいただきました。山崎さんは、賃金のあり方を①労働の対価、②生活保障給、③やる気を動機づける手段の「三つの顔」に分けて説明しました。

その上で、賃金制度の選択そのものより、いかに②の生活保障給を守る

か、すなわちいかに労働者が生活できる賃金を守るかが、労働組合の根本的な立場として問われていると述べます。また、生活保障給とは個別の組合員の生活実態から問い直すべきという指摘も重要です。

では生活保障給をどのように守り、あるいは賃金制度を作り出していくのかという課題が生じます。この課題に取り組みに際して、山崎さんは組合活動のあり方について問題提起を行いました。その提起の根幹は、組合内での対話のあり方をめぐるものです。一人一人の組合員の本音はそういった形では掴み難いものです。そのため、いかに困難でも、あくまでも1対1の対話、少数の対話を通していくべきとの提起が行われました。

集会の後半では、賃金

制度の変更という問題に直面する各労組の支部からの報告を受け、全体で意見交換を行いました。報告のなかには、年功賃金の廃止という申し入れを受け、組合員のなかでも反応に温度差があること、賃金が個別に決定されるようになることで、集団的な賃金決定のあり方が根本から覆されることへの危機感等が共有されました。

全国協加盟労組でも、同様の動きが出ている可能性があります。こうした使用者側の動きに対する警鐘を鳴らしつつ、私たちの生活を守る賃金制度の構築と集団的に賃金を決定するという労働組合の核心を守るため、議論の活性化を呼びかけます。

(全国一般労働組合東京南部 井田敬)

東京労組春闘総括

東京労組では例年、春闘行動として3波の統一行動を行っています。26春闘は、第1波(3月19日)として、申し入れ行動(東京ふれあい医療生協・アニマルケア・キッツエスシーティ)、最賃引上げ・ヘイトにNO! 情宣行動、セフテック社前集会。第2波(4月3日)として、学究社本社前集会、経団連前行動・AGC要請行動(26けんり春闘)春闘総決起集会、26けんり春闘中央総決起集会・銀座デモ。第3波(4月17日)として、東伸社社前集会、少年写真新聞社前集会、新聞輸送構内集会を行いました。

今春闘は、メトロセルビス分会で65歳以上の社員に対しても住宅手当・家族手当が支給されるようになったこと、ヤマト労組派遣社員分会で派遣社員の時給が140円アップしたことが大きな成果だと言えます。また、全

国一般なんぶ・全統一・東京労組の共催で「賃金制度学習交流集会」を開催できたことも今春闘の特徴のひとつです。

その他、賃金に関するここ数年の傾向としては、一時金の一部を基本給に組み込む職場が出てきたことが挙げられるかと思っています(春闘要求として、手当の一部を基本給に組み込む要求をした組合もあります)。残業代計算の基礎となる金額が高くなる等の利点がありますが、経営としても、少しでも基本給を高くすることで人員確保につながっているように思います。

ところで、第2波統一行動で行った学究社本社前集会では、定年再雇用の契約更新拒否に対する抗議と裁判の早期解決を訴えました。その学究社で4月下旬に突然、無期転換済みのパート社員に対して、5月末までの契約の終了と6月以降は業務

委託契約にする旨の提案が通知されました。学究社では4月から全正社員に対して10%以上の賃上げが行われていますが、一方で、(無期転換しているとは言え)非正規雇用労働者への理由のない解雇が行われています。6月に行われる団体交渉で、この点も追及していく方針です。

(全国一般東京労組

柳瀬睦美)

職場紹介と活動の報告

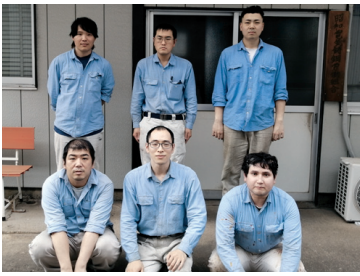
昭和電気鋳鋼労働組合

昭和電気鋳鋼労働組合はユニオン・ショップ協定を取り入れており、現在は正社員68名全員が組合員となっています。現在の執行部は20代30代の若い役員が多く不慣れな部分もありますが、アンケートの実施等意見を集約しながら運営しております。

麦茶のポーションを支給して適度な水分補給を促しています。今年からは飲料用の製氷機が試験導入されました。

また、労働条件改善として代休取得選択制導入と年間休日数増加の協定を結びました。代休取得選択制は今まで休日出勤月3回までは休日手当の上乗せのみで4回目から代休取得だったところを希望すれば1回目から休日出勤を取得出来るよう改善されました。年間休日数増加は始業終業共に5分延長して年間総就業時間を維持しつつ休日数を6日増やして年間休日数を120日としました。

鉄の溶解、溶接補修等の熱に曝される職場が多い為、会社側と協議を重ねて暑熱対策導入を促しています。毎年塩飴・冷感スプレーを各職場の休憩室に配布する他、水筒・粉末スポーツドリンク・



執行部

2026年春闘の成果としては5,900円の賃上げ(一律4,100円成績査定1,800円)年間賞与590,000円で妥結しています。昨今の物価上昇率を加味す

ラジオメーター労働組合

ラジオメーター労働組合は外資系の医療機器メーカーの企業内組合です。最近の労使協議において

は、海外の親会社から下りてきた内容がベースの内容となり、会社側もコントロールできないことも増えてきており、労使交渉も以前より難しくなっている状況です。春闘も賃金交渉というよりは、よりよく働きやすくする

と些か物足りない結果ではありますが、会社としても受注が落ち込んでいます。2%の定期昇給を捻出している現状を踏まえて妥結としました。

電力・資材の高騰、不安定な国際情勢、止まらない物価高。不安材料の多い世の中ではありますが、組合員の意見を汲み取り、これからも職場改善・労働条件改善に取り組んでいきます。

(昭和電気鋳鋼労働組合 生方雅都)

ための提案を会社に行い、折り合いをつけられる部分を探すことがメインとなっています。

厳しい局面の中、組合としての主な取り組みは以前から継続して行っている「組合の組織化」を中心に活動しています。少しずつではありますが、組合活動に理解を示してもらえる社員も増えてきて、30年前の結成当初の

ような九州・福岡の営業職の労働組合から進化し、営業部門だけでなく、間接部門の社員も仲間になってくれてバランスのいい組織になってきました。その中で組合員が在籍する各拠点で従業員代表の立候補選出されるように地道に活動しています。

その結果、今年も東京本社、東京ロジステイクセンター・名古屋・大阪・岡山・福岡・鹿児島島の7事業所(全国13事業所)において組合員から従業員代表に選出されました。組合員からの従業員代表

選出が増えることは、「組合の組織化」につながることで、継続して実行していこうと考えています。

このような成果もあり、昨年の春闘要求において会社提案した内容をもとに、1年間かけて継続して会社と労使間協議を行い、今年1月からの人事制度改革への提言および影響力を出すことができました。会社の方も社員約2000人の中の組織率10%の組合ではありま

すが、意見をしっかりと聞いてくれるようになってきました。人事制度改定に関しては労働組合と協議しながら進めていると全社員に会社からアナウンスしてくれるようになり、少しずつではありますが社内でも労働組合の認知度が上がってきている状況です。急激な拡大は厳しいと思いますが、地道な活動で少しずつ組合の存在感を高めていきたいと考えています。

現在の課題は、全国に散らばっている組合員が

団結して活動が活性化できるように組織を変化させていくことです。以前と違い、全国組織になり、組合員が様々なエリアに散らばっているため、コミュニケーションを取る方法が課題となっています。また新しい組合員も増えてきたので労働組合に参加する意味や活動のモチベーションを上げるための取り組みもしていかなければいけないので、課題に対してみんなで向き合い、今後も組合員みんなが組織を活性化させて、よりよい職場環境を作っていきたいです。

(ラジオメーター労働組合 高橋良平)

中金労組

中金労組では、春闘アンケート調査や討論集会を通じて、組合員の生活実態や職場課題の把握に取り組みました。物価高騰による家計負担の増加、定年延長や再雇用後の処遇への不安、人材不足や設備老朽化など、組合員から寄せられた多くの意見をもとに議論を重ね、春闘要求を取りまとめました。

その後、討論集会での意見交換、執行委員会での検討を経て、春闘臨時大会において要求内容を決定し、会社へ要求書を提出しました。賃金については、一律25000円の賃上げを求めるとともに、企業内最低賃金の引上げ、年齢別最低賃金の改善、60歳以降の賃金改善、均等待遇の実現などを要求し、団体交渉に臨みました。

交渉では、会社の経営状況や将来見通しについて議論を重ねるうちに、

物価上昇の影響や人材確保の重要性を訴え、組合員の生活を守るため粘り強く交渉を続けました。その結果、賃上げについては要求額25000円には及ばなかったものの、昨年を上回る賃上げを獲得しました。また、パート社員についても均等待遇の観点から時間給30円の引上げを実現することができました。

一方で、年齢別最低賃金や60歳以降の賃金改善については現行制度の維持となり、今後の課題として残る結果となりました。しかしながら、厳しい交渉環境の中で賃上げとパート社員の処遇改善を実現できたことは、組合員の声を結集し、継続的に活動してきた成果であると考えています。

今後も組合員一人ひとりの意見を大切にしながら、安心して働き続けられる職場づくりと労働条件のさらなる向上を目指して取り組んでいきます。

共に団結して頑張りました。

《一年間の取り組み》
はじめに、労組は企業内組合であり、ユニオンショップ制度を導入しています。
組合年間スケジュールを表にしましたので、確認ください。

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
春闘アンケート結果	春闘臨時大会 春闘討論集会	春闘交渉		ミーデー	執行部学習会	組合員レクリエーション	定期大会	カレンダー作成	秋闘臨時大会	秋闘交渉	春闘アンケート調査

新支部 CGH Union 結成

ミーデーの翌日、2026年5月2日に、全国一般東京南部の外国籍移住労働者の組合員10名が、新しい支部の結成大会を神奈川県Jプラザで開催しました。新支部の名称は「CGH Union」です。

支部を結成した組合員は、石油やエネルギープラントの開発等を手掛ける千代田化工建設株式会社の100%子会社、千代田ユーテック株式会社（CUC）に働く派遣労働者です。CUCの労働者は、その多くが親会社に派遣されて働いています。会社名はCUCですが、グループ企業全体の労働者を組織しようという意気込みから、名称にはCGH（Chiyoda Global Headquarters）を採用しました。

発端は親会社で働く労働者からの相談でした。当該の労働者に対し「あなたの問題解決を早め、望ましい解決を実現するには仲間が必要。同僚を誘って組合を作るべき」とアドバイスしたところ、親会社社の労働者は組織できなかったものの、CUCの労働者につながる事ができました。まずは事情が急迫していた1名が組合に加入して公然化し、団体交渉で円満な解決を実現、その後、複数の労働者からの相談が相次いだため、支部の立ち上げを目指して準備を開始するに至りました。

また、昨年の末頃から、外国籍労働者のみをシンガポールにあるグループ関連企業に移籍させる計画が発表されました。この計画は、外国籍労働者を社会保険制度から外すといった企業としての責任を免れようとする意図があると判断せざるを得ません。この発表を知り、雇用や労働条件に不安を抱く労働者が次々と組合に加入しました。

さらに、親会社では、3年連続の賃上げ（いずれも定昇込み）、加重すれば実にこの3年間に23・5%もの賃上げを実施したと公表しています。その一方、子会社であるCUCに定昇はなく、この3年間でベアもありません。親会社の収益は、子会社の労働者も共に積み上げてきた利益のはずです。

CGH Unionは、親会社と同じ23・5%のベア、公正で達成可能な賃金制度の実現、雇用と労働条件の保障を求め、6月下旬に団体交渉を行う予定です。まっとうに生活できる賃金、雇用の安定と公正な取り扱いを求めて闘っていきます。

（全国一般東京南部 井田敬）

沖縄 平和行進 感想

今回初めて沖縄平行行進に参加させていただきました。ゆいレールから見える白いコンクリート造りの四角い家や、まるで小さな家が集まる住宅街かと見間違えう墓地、亜熱帯植物の街路樹が続く街並み等、沖縄上陸が初めての私にとって、新鮮な景色でした。

そして景色よりも驚かされたのが、「風」でした。全く暑くなく肌に心地良い沖縄の風、まさに今まで感じたことのない、さわやかな風でした。

多くの日本国民の思いを声に出していく事の重要性を胸に、シユプレヒコールと共に行進しました。早急な解決が望まれる「米軍の犯罪をなくせ」「地位協定を撤回しろ」、そして将来実現する事を祈り「米軍の基地は要らない」。声を上げ続ける事は、生きていけばこそ

出来る事だと思いました。かつてこの地で悲惨な沖縄戦が繰り広げられました。幼い子供を含む四分の一の一般住民が犠牲になった過去、決して忘れてはならない歴史です。今なお国内の70%の米軍基地が存在する沖縄。さわやかな風が吹き抜ける沖縄に居て、複雑な思いと共に改めて戦争の無意味さを痛感しました。美しい島。辛い過去に翻弄された歴史。想像してみてください。基地の無いこの島に、さわやかな風、幸福の風が吹き抜けることを。

(全国一般神奈川
三輪雅子)



◇労働者保護の圏外にあるプラットフォームワーカー◇ 「多様な働き方」の拡大と労働者の権利を守る闘い

プラットフォームワークは、スマートフォンアプリを通じて仕事に就く新しい働き方として急速に広がっている。「ウーバーイーツ」と「タイミー」等が有名であるが両方とも労働者保護がなされていない。

「ウーバーイーツ」は、配達員が業務委託契約による個人事業主として働く形態である。企業は「自由な働き方」を強調する一方、報酬額や配達依頼、評価、アカウント停止などをアプリで管理している。最低賃金、残業代、有給休暇、労災保険などの労働法上の保護は適用されない。

事実上配達時間と場所を決めている企業が使用者性をしながら全く使用者責任を回避できる仕組みである。この自由は「見せかけの自由」であり、企業が労務管理を行いながら雇用責任を免れている実態がアマゾンの配達員の労災認定を通して明らかになった。

一方「タイミー」は、スマフォで幹旋する就業先企業との雇用契約が成立

するため、一応労働基準法などは適用される。しかし、単発・短時間雇用が基本であり、継続した雇用や生活の安定は保障されない。さらに、同一企業での勤務時間や報酬額に一定の申込み制限が設けられており、社会保険加入をさせないために同じ企業で1か月の報酬が7万8千円未満となる範囲でしか申し込めない。

今年4月、タイミーの利用者9人が、勤務直前に企業側から仕事を一方的にキャンセルされ、賃金が支払われなかったとして、タイミーを相手に集団訴訟を提起した。

両者に共通するのは、デジタル技術によって労働力が必要ときに必要な分だけに細切れ化され、雇用の不安定化が進んでいる。全国協は、契約の形式ではなく働く実態に応じて労働者保護を企業に義務付けし、最低労働条件、社会保障、団体交渉権をスマフォアプリで採用されるすべてのプラットフォームワーカーに保障するために闘う。

(副委員長 星野憲太郎)

哀悼 浅利俊明さん

全国一般労働組合全国協議会

中央執行委員長 大野 隆

去る五月一四日、ゼネラルユニオン委員長であった浅利俊明さんが急逝されました。不慮の転落事故でした。昨年まで全国協の中央執行委員として、ご尽力いただきました。謹んでお悔やみ申し上げます。

訃報がもたらされたのはゼネラルユニオンの定期大会の当日、五月一七日でした。その大会には私も出席しており、なぜか浅利さんが来ないので皆不思議に思いつつ、浅利さんを委員長に選出した後のことでした。

私は学生運動時代の浅利さんを知っており、周りには共通の知人が多くいます。ゼネラルユニオンの省庁交渉をセツトしてくれた、前衆議院議員の阿部知子さんもその一人でした。

台掌