全国一般全国協

2026年11月13日　No.181

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

最低生活賃金をどう捉えるべきか

全国一般労働組合全国協議会　中央執行委員長　川口英治

2026年度最低賃金の引き上げと、これからの闘い

2026年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で前年度（1121円／h）から56円プラスの1177円／hに引き上げられることになりました。発効予定日も、昨年度の秋田県のように半年後の3月31日まで延期されるようなことはなく、一番遅い沖縄でも12月3日には実施されることになっています。全国で粘り強く展開された最低賃金引き上げ運動、発効日遅延への抗議申し入れ行動などの成果であることは間違いありません。この成果を受け、これからの闘いをどのように準備し展開していくのかを、じっくり議論する必要があります。

一方、今回の最低賃金引き上げは、度重なる物価高騰が背景にあることは間違いありません。そして最も重要なことは、この程度の引き上げでは、2000万人と言われる非正規雇用労働者の中でも、特に女性が全体の7割以上を占めると言われる最低賃金近傍で働いている多くの労働者の生活は、何一つ改善しないという現実があるということです。

大企業優先の経済構造こそが「支払い能力」問題の本質だ

最低賃金審議会での使用者側委員の見解は、概ね「原材料費の高騰や中小・零細企業の厳しい経営実態を踏まえ、支払い能力を慎重に見極めるべきである」ということのようですが、そもそも中小企業の経営を圧迫しているのは、長年にわたって続いてきた「大企業が十分な価格転嫁を認めないために、中小が高めた生産性が吸い取られている」という構造そのものにあります。

中小企業庁の調査によると、下請け企業が円安などの影響で発生したコスト上昇分をどれだけ取引価格に転嫁できたかを示す「価格転嫁率」は、2025年3月時点で52・4％にすぎません。こうした大企業最優先の経済構造そのものが中小企業の経営を圧迫し続けているのです。

「賃上げを起点」とした構造転換が必要だ

立教大学の首藤若菜教授は、著書『なぜ賃金は上がらないのか』で、日本では企業が投資や賃金を抑え、非正規雇用を増やすことで、低賃金・低価格を前提とした経済構造が続いてきたと指摘し、賃上げこそが、そうした構造を転換するための起点であると述べています。すなわち、低賃金・低価格を硬直化させ、それを前提としてきた競争のルールから、別のルールに移行するためには、賃上げが重要な突破口だということです。

私たちは、生活の改善と次世代の未来のため、この構造を転換して大胆な賃上げ闘争を進められるような運動をつくるべきです。

Living Wage（生活賃金）運動とは

アメリカでは、法定最低賃金では生活できない現実から、住宅費、食費、医療費などを賄える「生活賃金」を求める運動が広がりました。

連邦最低賃金が7・25ドルだった時期にサービス従業員労働組合を中心に地域住民や学生なども参加し、最低賃金15ドルを掲げ、いくつもの都市で実現してきました。

アメリカのLiving Wage運動が提起した重要な考え方は、「企業がいくらなら支払えるのか」という視点だけではなく、「労働者が人間らしく生活するためには、いくらの賃金が必要なのか」という視点から最低賃金を

2面につづく

考えるということです。

最低生活賃金はいくら必要なのか

私は、「最低賃金」は「生活賃金（Living Wage）」＝「労働者とその家族が生活していくために実際に必要な費用を基準とした賃金」であるべきだと考えます。したがって、最低賃金は企業の支払い能力ではなく、生活に必要な費用を基準にすべきです。

たとえば、時給2000円でも月収30万円、年収360万円にすぎず、税金や社会保険料を負担すれば、決して過大な要求ではありません。物価上昇や将来の生活の安定を考えれば、最低生活賃金2000円くらいは必要であると思います。

職場の賃上げ闘争と地域・街頭での行動を通して生活賃金の大幅な引き上げに取り組もう！

各地区報告

定期大会報告

ユニオン北九州は、10月4日、北九州市内にて、第31回定期大会を開催しました。

今年の活動報告では、今期解決した3つの争議について報告や、各職場での労働条件改善の活動、外国人実習生問題の取り組み等が報告されました。とりわけ、形にとらわれない柔軟な闘い方、工夫によって、争議状態にある経営を追い詰め解決を勝ち取ったことが特徴としてあげられました。

また、結成以来のユニオンの基本的な姿勢である「情けは人のためならず」「自分の闘いは3割、人の闘いを7割で支援する」を、あらためて確認しました。

今後の方針としては、①すべての職場闘争と争議に勝利しよう②外国人労働者とともに闘おう③社会を変革する労働運動を④労働者の新たな共闘を目指そう。そのうえで、もっと強い労働組合になるための具体的な方針が提起され、満場の賛成で承認されました。

その後、財政報告を受け、現状についての認識と、今後の組織の作り方、運動の進め方について、活発な質疑応答が行われました。

ユニオン北九州は、新たな1年へ向けて、組合員一同頑張ります！

（ユニオン北九州　末永弘美）

定年後再雇用の条件改善の闘い

この間、定年後再雇用の条件をめぐる交渉が続いています。

一件目はYONE。約二十年前に非正規雇用労働者がきょうとユニオンに加入して、正社員との格差問題をテーマに春闘や一時金の交渉を続けてきました。定年を迎えた昨年、「定年後も労働条件を下げるな！」と交渉し、六十歳時点の労働条件のまま再雇用となりました。ただし、一年更新で昇給はなし、という条件です。それでも、春闘では少ないながらも物価手当を獲得しました。

二件目は、中外日報社で、定年後は基本給の八十%、一時金無し、という規定でしたが、諸手当が大きい賃金体系で、結果的には年収が約半分に下がっていました。今年春から「定年延長」を掲げて交渉し、結論的には総額賃金の八十%で、所定労働時間も八十%として、時間単価では同額というところに落ち着きました。一時金も正社員と同率です。十一月に新規定での最初の定年者がいて、本人は出勤日を減らすか、一日の労働時間を減らすか検討中です。

（きょうとユニオン　書記長　服部恭子）

活動報告

全国一般神奈川は9月20日に行われた第29回定期大会での確認をもとに、今年度、各職場での取り組みを強化していきます。春闘の取り組みとしては、要求書を提出している職場が減っていることを大きな課題として、多くの職場で実態に即した要求を精査し、交渉、合意（協定）の実績を積み上げていきます。また運営面では、労働相談担当者が連携を密にしながら労働相談から組織拡大につなげる体制づくりを目指していきます。労働相談から組合に加入した組合員が担当者とだけの関係性に収束しないように、担当者会議、各職場代表者会議の充実を図り参加を呼び掛けていきます。

（全国一般神奈川　八木均）

秋季統一行動報告

東京労組では10月30日に秋季統一行動を行いました。

最初の行動は竹橋にて、骨髄バンク本部前集会を行いました。骨髄バンクでは現事務局長が就任して以来、ハラスメントや懲戒処分が頻回しています。約35名が結集し、ハラスメント撲滅と組合員に対する処分の撤回を訴えました。

次は九段下に移動し、最低賃金引き上げ情宣。帰宅途中の人が多い夕方の時間帯だったため、横断幕とビラを使ってアピールしながら350枚のビラを約30分で配布しました。

続いて市ヶ谷にて、少年写真新聞社抗議集会。少年写真新聞社では企業売却の危機が続いています。当該からは、職場と雇用を守る旨の決意表明がありました。その後、市ヶ谷地域デモでは、共闘団体等からもご参加いただき約100名で、少年写真新聞社の株主による私物化反対、反戦平和、脱原発社会の実現、非正規雇用労働者への差別反対などを訴えました。

（東京労組　柳瀬睦美）



Changeしていくことができるか？全国協！

今回の定期大会は、私にとって特別な思いを持って参加した大会であり、大変充実した二日間となりました。

私は組合代表の代議員として全国協の定期大会に参加するようになり、気が付けば15年以上になります。20代後半から30代の頃の私は、定期大会とは議案を議論し運動方針を決定する場というよりも、全国の仲間の活動報告を聞き、自らの活動を報告する場だと考えていました。

一方で、近年はうちの若手組合員の同行参加も減り、「なぜ一緒に参加してもらえないのだろう」と悩んでいました。そこで若手組合員に率直な意見を聞いたところ、「全国協のイベントに参加する意味を見いだせない」という声がありました。時代の変化もあると思いますが、若い世代に魅力を感じてもらえない組織は、やがて衰退してしまいます。その危機感から、今回は単に大会へ参加するだけでなく、自ら変革の一員になろうと考え、中央執行委員への立候補を決意しました。

長い歴史を持つ組織ですから、すぐに変わることは難しいと思います。しかし、円滑な世代交代を進めるためにも、全国協の中ではまだ若手といえる40代の立場から、積極的に意見を発信していきたいと考えています。私自身、今年は熊本地震による被災を経験し、災害ボランティア活動にも参加しました。熊本のボランティアの世界でも、10年前に中心となって活躍されていた先輩方から、現在は40代の世代が中心的な役割を担うようになっています。どの組織においても、世代交代は避けて通れない課題です。

全国協にも、組織拡大やジェンダー平等をはじめ、多くの課題があります。しかし、その課題を乗り越え、若い世代から「参加したい」「関わりたい」と思ってもらえる組織づくりに関わっていきたいと思います。

「Changeしていくことができるか？」――その鍵は、先輩方が私たち後輩世代を育て、また私たち自身も責任を持って次の世代へつないでいけるかにあると思います。私も諸先輩方と切磋琢磨しながら、全国協の発展のために力を尽くしていきたいです。

今後ともよろしくお願いいたします。

（ラジオメーター労働組合　委員長　高橋良平）



いわき市の障害者グループホームの賃金不払い　労働委員会・裁判所で闘いを開始！

全国協東北3労組

いわき市小名浜の障害者グループホーム「つばさ」で、今年2月から賃金不払いが続いている。労基署と市の福祉課に出向いたが進展が見られないまま、全国協に相談があり職員5名がいわき自由労組に加入して事業者に団交を申し入れた。そして9月18日、事業者はしぶしぶ団交に応じた。団交の場では、生活を破壊された職員たちが事業者を追及し、賃金支払いを約束させた。しかし賃金は全く支払われていない。

事業者は利用者の通帳から預り金と称して金銭を引き出し、返還請求に対して応じようとしなかった。また、入所者用の居室の家賃を滞納し、10月、家主が居室明け渡しの強制執行に踏みきった。

組合は、福島県労働委員会に対して実質的な団交拒否、団交確認事項の不実行を問題にして不当労働行為の救済を申し立てている。さらに組合員たちは、いわき簡易裁判所に対して支払督促の申し立てを行った。事業者は毎月行政から受け取る多額の「障害福祉サービス等報酬」を賃金にも家賃にも充てず私物化したとしか考えられない。福祉を食い物にする輩を許さないために、社会的包囲を築こう。未払賃金を取り戻すために断固闘おう！

AIを通じた労働相談について

最近、なんぶにはAIを通じた相談が相次いでいる。私の体感では7割ほどがAIによる紹介だ。直面している問題に応じて都内の複数の組合が提案されるそうだ。

AIへの相談が組合につながることは歓迎すべきことだ。しかし、対応に苦慮することもある。例えば、相談者がAIの誤った回答を疑うことなく示し、AIに回答させた内容の成否をこちら側に求められたりなどする。60ページを超えたAIによる要求書案を提案されたこともあった。他方、個人的に感心した使用例は、会社側の立場でAIに質問し、会社にとって有利な情報や事実を整理するという方法だ。

英国政府の公式統計によれば、労働審判での受理件数が昨年度比39％も増加する一方、解決率は低下しているという（「Tribunal Statistics Quarterly: January to March 2026」2026年6月公表）。その要因の一つには、AIで作成した申し立ての増加があるのではないかと言われている。もちろん、労働審判の増加要因には、企業側による労働者支配が劣悪化していることもあるだろう。

4面下段につづく

声をかける方法を学ぶ
――1000人に向けた二つの組織化研修

「組織化」の方法は学ぶものだ

「職場の仲間に声をかけよう」。ゼネラルユニオンで繰り返し呼びかけてきた。しかし、誰に、いつ、どこで、何を話すのか。その方法を教えずに、行動だけを期待してよいのか。組織化は一部の人だけの才能ではない。学び、身につけられる力だ。

私たちは1000人の組合を目指している。「800人への道」の取り組みの中で始めた二つの研修も力となり、組合は800人を超えた。今、次の目標へ向かっている。

加盟者をオルグする

一つ目は、約50分の「個人オルグ研修」である。オンラインで、日程を複数用意している。新規加盟者の約7割は、同僚など組合員の紹介で加盟する。この実践をもっと広げ、困り事が起きた時だけでなく、普段から仲間を増やしたい。

内容は三部構成だ。第一部は権利。憲法28条と労働組合法を学び、国籍や在留資格、雇用形態を問わず、組合員一人でも団体交渉を求められることを確かめる。解雇などの不利益は、ごくまれでも起こると率直に伝える。リスクを隠して信頼は築けない。第二部は対話の心得。まず聴く。組合にできることを大きく見せない。声の大きな人を追いかけない。一度で結論を求めない。組合の話ばかりしない。第三部は道具。分からない時は「調べて返事をする」でよい。相談先や情報源を紹介する。せりふを覚える必要はない。100人以上が受講し、その疑問を取り入れて、現在は第5版になった。

職場を組織化する

二つ目は「職場組織化研修」である。職場全体を組織したい2、3人の仲間が、講師と共に学ぶ。1回90分、全4回で、各回の間に宿題がある。個人研修とは別の研修で、どちらか一方だけでも受けられる。声をかけるだけでも加盟者は増える。しかし、職場に力のある組合を作るには戦略が要る。土台は「5つのP」（視点、計画、目的、忍耐、粘り強さ）だ。

まず視点。会社が頼りにする恐れ、あきらめ、無行動、分断、混乱に、組織者がどう向き合うかを考える。次に計画。核となるチームを作り、部署、勤務地、正規・非正規などで職場を地図にして、仲間になりそうな人をA（加盟しそう）からD（難しい）で見立てる。伝えるメッセージをそろえ、誰が誰に、いつ話すかを決め、話した内容を書き留める。従業員の一覧は戦略の一部であり、作れば組合ができるわけではない。最後は継続。毎回の会議で進み具合を報告し合い、仲間への責任感を支えにする。うまくいかなければ、目標ではなく計画を変える。担い手が燃え尽きない工夫も話し合う。ポスターやウェブサイトも扱うが、組織するのは道具ではなく人だ。

研修の成果

デジタルハーツの出発点は、「賃金に不満がある。ストライキをしたい」という一人の組合員の連絡だった。個人研修を受け、同じ職場の組合員と職場研修へ進んだ。在宅勤務で互いを知らない同僚と、まず知り合うために選んだのが昼食会だ。その後は未加盟者にも開かれた説明会を開き、数か月で20人が集まって団体交渉が始まった。

要求を会社に出すことは誰にでもできる。しかし、返事がすべて「できない」だったらどうするか。勝ち取る力は、仲間を増やし、共に行動する力から生まれる。沖縄インターナショナルスクール、ワールド・ファミリー、デジタルハーツの三つの新支部は、研修と実践から生まれた。

全国協へ提案

労働法と同じように、組織化も学ぶ機会が必要だ。全国一般労働組合全国協議会（全国協）を構成する私たち自身で、その機会を作れないか。個人研修は、ゼネラルユニオンの組合員でなくても受けられる。まず全国協の加盟組合の皆さんに受講していただきたい。英語で育てた内容は日本人労働者にも役立つか。声をかける際のためらいや職場の人間関係を踏まえ、何を変えるべきか。実際に試し、話し合い、共に育てていきたい。

（ゼネラルユニオン書記長　テソラット・デニス）

労働紛争にもAIが影響を与えつつあると言える。とはいえ、集団的に問題や紛争を解決し、社会に発信していくという労働組合の固有の活動は変わらないはずだ。労働問題が個別の労働者と企業の問題としてますます処理されていく流れに対しては、より一層の危機感をもって臨みたい。

（全国一般東京南部　井田敬）

スケジュール

11月16-17日　移住連・省庁交渉
12月4日　けんり春闘・発足集会18:30～
　@新橋ばるーん
12月8日　最賃大幅引上げキャンペーン委員会
　厚労省申し入れ・院内集会 10:00～
12月23日　関生国賠第３回口頭弁論 15:00～
　@東京高裁
2027年1月23日-24日　各県代表者会議
　@大阪PLP会館