

改善要求するなら今ばい!!

組合は労働条件交渉ができます!!

日経平均株価が連日、歴史的な高値を記録しています。政府もNISA等の税制優遇策で後押しするなど、社会的に投資への関心が高まっています。一方で**収入を増やすための「最大の投資機会」**を見落としてははいませんか。資産形成を加速させる最も確実な方法は、手取り収入を増やし、可処分所得を拡大することです。当然、投資に回せる元手も増えます。そのために労働者ができるからこそ、会社に対して労働条件の改善を求める「**労働条件改善交渉**」という選択肢です。

現在、日本の労働市場は深刻な人手不足に直面しており、特に現場を支える人材の確保は、多くの企業にとって大きな課題になっています。長年、日本企業は、賃金等の労働条件を据え置き、労働力不足は労働者派遣自由化などの雇用規制緩和、夫婦共働きや、非正規雇用の増加など労働者側の持ち出しで補う構図により保管されてきました。そのため、人材やデジタル化に投資するインセンティブに乏しく、国民の購買力が上がらなかったため、デフレも数十年続くことになりました。これらの構造的なツケが、現在の人手不足に繋がっています。言い換えれば、企業がまだ「人に頼らざるを得ない」今こそ、労働者側の交渉力が最も高まっている時期なのです。実際、大手企業の賃上げは3年連続5%超え、今年の春闘引き上げ額も平均で2万円に迫るなど、ここ数年の日本では高い水準の賃上げが続いています。

一方で、日本のストライキによる労働損失日数は欧米主要国と比べて非常に少なく、現在の賃上げトレンドは、激しい労使対立によって実現したというより、「労働力の需給ギャップ」という市場原理によって押し上げられている面が大きいと言えます。だからこそ重要になるのが、「市場環境に加えて、どこまで交渉力で勝ち取るか」という視点です。内閣府などの分析では、労働組合がある企業の方が、ない企業より賃上げ率が高い傾向が示されています。**企業側が人材確保を重視せざるを得ない現在の局面では、組合を通じて継続的に要求を積み上げることが、さらなる待遇改善につながる可能性があります。**また、株式投資には価格変動のリスクがありますが、労働条件改善に向けた行動に必要なのは、少しの時間と関心、そして自分たちの働く環境について考える姿勢です。しかも、一度実現したベースアップや手当改善は、株価のように毎日変動するものではありません。もちろん企業業績とのバランスは必要ですが、継続的な賃上げや制度改善は、将来の生活基盤を安定させる大きな力になります。**会社に依存するのではなく、自らの労働価値を適切に評価してもらうために行動する。**そのための制度として、労働組合や労使交渉を活用するという発想は、これからの時代において、より現実的な選択肢になっていくはずですよ。

ただし現在、多くの企業がAIやDX、自動化・省人化への投資を急速に進めています。これにより「**労働力の需給ギャップ**」が解消すれば、再び労働条件は据え置かれる可能性があり、**実際に海外では「AI解雇」という声が聞かれるようになっていきます。**今後継続して労働条件や雇用を守るためにも、自分たちの待遇や働き方について主体的に関わることは、大きな意味があるのではないのでしょうか。



第211号

2026年6月1日

発 責 国労九州本部
住 所 博多区博多駅東3丁目9
番3号ニッコウハイツ 1003号