

2026連合兵庫新年旗開き 主催者代表挨拶

新年明けましておめでとうございます。

2026年新春を連合兵庫に集う組合員とご家族のみなさまが健やかに迎えられことをともに慶び合いたいと申し上げます。また、年末・年始に仕事に携わられたみなさんへの労をねぎらうとともに敬意を表します。

そして、本日、公務ご多忙のなか、多くのご来賓の皆さまにご臨席を賜りました。主催者を代表し、心より御礼申し上げます。誠にありがとうございます。

さて、2026年、新たな年を迎え21世紀も四半世紀が過ぎました。

21世紀を迎えた2001年はグローバル時代と期待され、情報通信技術の高度な発展が経済の分野でも、24時間365日絶え間なく国境を越えて、活発に活動されることが予測されていたと記憶していますが、今やその流れはAIやIoT、ロボット技術に活用され、日々進化し続けており、DX化に乗り遅れてしまった企業は淘汰されてしまうとと言われるまでにIT技術の進展はめを見張るものがあります。

21世紀を迎えた当初には、誰もが予想しえなかった最先端の科学技術を基盤とした第4次産業革命と言われるゆえんです。

こうした発展は、人々の暮らしを豊かにする一方で効率性を極限まで追求する社会とも言われ、個々人の行動様式も変化しつつあります。

「コスパ(コストパフォーマンス:費用対効果)」「タイパ(タイムパフォーマンス:時間対効果)」が重視され、この時流に乗った人々に富が集中し、経済的格差が拡大し、富む者と富まざる者との格差の二極化によって、中間層の縮減や貧困層の増大といった負の側面を見逃してはならないことを私たちは、運動のど真ん中におかなければなりません。

また、グローバル化は、人々の思想信条にも影響を与え、ポジティブに捉えると多様とも言えますが、「Yes」か「No」を明確に導き出そうとする傾向があり、社会の分断を際立させている側面もあります。

一方で、21世紀でも多くの災害が発生しました。東日本大震災、熊本地震、そして一昨年に発生した能登半島地震をはじめ、台風や豪雨による風水害などなど、気候変動が原因と言われる災害が毎年のように発生している現状を直視し、常日頃から災害に備えておかなければなりません。

また、連合を取り巻く情勢として、バブル崩壊後の長期に続く不況によって、産業構造の変化や企業再編が行われ失業者の増加、格差拡大、非正規雇用の増大に象徴される雇用の劣化が進み様々な課題を抱えながら、21世紀を迎え今なお格差是正には至っていません。連合ビジョンである「働くことを軸とする安心社会」の実現にくだんの努力が求められます。

次なる四半世紀にはこうしたこと踏まえて、社会の安定と経済成長を実現し、再び日本が活気に満ち溢れ生き活きと働き続け「誰一人取り残さない」社会の実現に向けて気持ちを新たにしているところです。

そのような新たな時代の幕開けにすべく迎えた2026年について当面する課題を申し上げ年頭のあいさつに代えさせていただきます。

まずは、2026春季生活闘争についてです。

連合が推し進める「未来づくり春闘」は賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せ企業の持続的成長をはかり、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」をもとめるものです。一昨年、昨年の実績では連合平均で5%台の賃上げが実現しましたが、その賃上げを帳消しにする物価高騰によって、実質賃金は3年連続のマイナス基調が続いています。

連合は、こうした情勢を踏まえて、第3者を交えた「未来づくり春闘」評価委員会で検証によると『現在は、賃金と物価が安定的に上昇する経済に移行するまでの過渡的な状況であり、2026春闘はその実現のための正念場である。日本の実質賃金を1%上昇軌道に確実に乗せることを最優先に捉えて、労使が春闘に向き合うべきである』との評価が出されました。

この評価結果を踏まえた連合2026春闘は、「こたわろう!くらしの向上、ひろげよう!仲間の輪」をスローガンに掲げ、特に、中小企業や労働組合のない企業などに、賃上げのすそ野を広げるため、23年11月に公正取引委員会が発表した「労務費を含む価格転嫁の指針」や企業における「パートナーシップ構築宣言」の推進、さらに今年1日に施行された「中小受託取引適正化法(いわゆる取適法)」による労務費を含む価格転嫁のための環境整備を重点に取り組むことを方針決定しました。

連合兵庫はこの考えを踏襲した春闘方針を踏まえて、2月3日に開催される「兵庫県政労使会議」をはじめ、「兵庫県労使懇談会」に加えて、新たな取り組みとして、「中小企業の持続的成長を支える支援と賃上げの実現（仮称）」と題した「兵庫県地域活性化フォーラム」を4月に開催する予定です。

今季こそ、中小企業やそこで働く有期、短時間、派遣等で働くすべての働く仲間が賃上げを実感できるよう全力で取り組まなければなりません。

そのためには、組織拡大は必要不可欠ですし、今期の運動方針の最重要課題と位置付けています。

厚生労働省の調査によると、労働組合のある企業とない企業では賃上げに1%の開きがあることが示されました。集团的労使関係の輪を拡大していくことも、連合に課せられた使命であると肝に銘じまずは、2026春闘において連合加盟組織のグループ企業など未加盟、未組織企業の組織化に重点を置きつつ、労働相談からの組織化に取り組み、賃金の底上げ・底支え、格差是正を図って参ります。

昨年12月25日に厚生労働省が発表した、労働組合の推定組織率は、過去最低の16.0%と発表されました。ただし、連合の組織現勢は下げ止まり増加に転じていることから、2026春闘を契機として、集团的労使関係の拡大は労働者の生活の安定が図れ、労働生産性の向上に寄与することを社会に訴えて参ります。

今ひとつは、ジェンダー平等推進の取り組みについてです。

連合兵庫は、運動方針の重点分野-3に『ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く、職場・社会の実現』を掲げています。それに込めた思いは、「私たちは知らず知らずのうちに偏見や差別といった社会の壁を作ってしまうがちあること」を正していくことです。

連合は、まず職場における厳然たる壁として、男女間の壁を取り払うことから始めて参りました。賃金を例にあげてみると制度上は公平に取り扱われているにも関わらず、昇給、昇格といった過程で男女間格差が開いてしまって、平均賃金で3割も差が生じています。

その原因のひとつとして、家事・育児や介護の負担が女性に偏っていることで女性活躍の機会を奪っているとしたら、社会にとって大きなマイナスとなります。連合は、男性・女性に関わりなくすべての人が働きやすい職場環境を実現するために、「ジェンダー平等推進計画フェーズ2」を策定しました。

また、性別、年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、誰もが多様性を認め合い、互いに支え合う、公正な職場・社会を実現するとともに、社会に発信し続けて行くことが重要です。年頭に当たって、この点、構成組織、地域協議会とともにあらためて、確認し合いたいと思います。

むすびに、2026年丙午（ひのえうま）の年は、躍動する「午」に、火の力が合わさった勢いのある年になると言われています。是非、本年が皆さんにとって、太陽のようなエネルギーが満ち溢れる年となるように、また、実り多い一年となりますことを祈念し、年頭のあいさつとします。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

以上