

2026年2月16日

岐阜県中小企業団体中央会 御中

日本労働組合総連合会
岐阜県連合会（連合岐阜）
会長 筒井 和浩



2026春季生活闘争に関する要請書

春寒の候、貴組織におかれましては、益々ご健勝のこととお喜び申し上げます。

平素は連合岐阜の諸活動に対し、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、2025春季生活闘争では、賃金・経済・物価を安定した巡航軌道に乗せる正念場であるとの労使の共通認識のもと向き合い、「人への投資」の重要性について、真摯に交渉した結果、2年連続となる5%台の賃上げを実現することができ、新たなステージの定着に向け大きく前進することができました。

しかし、賃上げの加速に対し、足もとでは食料品をはじめ物価高が家計に深刻な影響を及ぼし、生活者である働く仲間のくらしはゆとりを感じる状況にはありません。日本経済を成長させるには、賃上げの波が全国に波及し、多くの人が生活向上を実感できることが必要です。

2026春季生活闘争では、実質賃金の持続的な上昇をともなう「賃上げノルム」を確立させ、経済の安定と好循環の実現に向けた正念場として、生活向上につながる賃上げを推し進めていきます。また、男女間、雇用形態間、企業規模間などの格差是正とあわせ、中小受託取引適正化法への改正を受けて、労務費を含む価格転嫁の実現、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配などにつき、社会全体における持続的な賃上げの基盤整備に向けて引き続き取り組みます。

また、働き方改革施行から5年を経過し、見直し議論においては労働時間規制の緩和の意見もささやかれるなか、連合は、豊かな生活時間の確保、あるべき労働時間の実現の取り組みを進めます。

つきましては、連合岐阜としまして、ナショナルセンターである連合本部の地方組織としての役割を踏まえ、県内で働くすべての人の雇用の安定、公正分配、格差是正と処遇改善および法令遵守に向け、貴組織の各団体・会員各企業、さらには関連会社に対する周知につき、次のとおり要請いたします。

1. すべての労働者の処遇改善に向けて

- (1) すべての働く人の持続的な生活向上をはかり、賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃金の引き上げを行うこと。
- (2) 女性活躍推進法改正により、2026年4月より常時労働者数101人以上の企業に対し「男女の賃金の差異」および「女性管理職の比率」の把握・分析と公表が義務付けられることとなるが、企業規模にかかわらず、男女間の処遇格差の是正に取り組み、女性の活躍支援を進めること。
- (3) 企業内最賃協定は、企業内の労働者に対する最低保障額を労使間で決定するものであり、賃金の最低賃金を保障し、生活の安心・安定を確保するとともに、賃金制度整備の一環につながる。有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定を締結すること。

2. 取引の適正化の実現に向けて（中小企業支援）

- (1) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引の実現に向けて、「労務費の適正な転嫁のための価格交渉に関する指針」の認知度向上および周知強化に取り組むとともに、自社の取り組み状況を点検し、適切な価格転嫁・適正取引を促すこと。とりわけ、2026年1月に改正された中小受託取引適正化法（取適法）および受託中小企業振興法（振興法）を周知・遵守し、発注者と受注者が対等な関係のもと適正な取引が行なわれるよう取り計らうこと。
- (2) 「パートナーシップ構築宣言」のさらなる参画拡大と実効性の確保、働き方を含めた「取引の適正化」を確実に進めること。なお、宣言した企業においては、その趣旨を社内に浸透させ、実効性強化に努めること。

3. すべての労働者の立場にたった働き方の改善について

- (1) 労働契約法第18条が定める「無期転換ルール」の周知徹底や労働条件明示ルールを遵守し、無期転換回避目的の安易な雇止めなどが生じることないように、有期雇用労働者の雇用の安定に努めること。
- (2) 同一労働同一賃金に関する法規定の職場への周知徹底をはかるとともに、正規雇用労働者と有期・短時間・派遣労働者の労働条件・待遇差を改善すること。なお、待遇差改善を目的とした正規雇用労働者の労働条件の引き下げは行わないこと。

- (3) 働くことを希望する高齢期の労働者が安定的に働ける社会構築に向けて、60歳以降も希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備に取り組むこと。また、年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう働きの価値にふさわしい処遇の確立に努めること。
- (4) 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が、2026年7月には2.7%（現在2.5%）に引き上げられることを踏まえ、障害者雇用率を達成すること。また、障がい者が安心して働き続けることができるよう、労働協約・就業規則を見直し、各種助成金等の活用を含め、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備すること。
- (5) 治療と仕事の両立支援の必要な措置について、労働施策総合推進法改正により2026年4月から努力義務化されることを受け、疾病などをかかえる労働者が働き続けることができる職場環境の整備に努めること。

4. ジェンダー平等・多様性の推進について

- (1) 労働施策総合推進法の定めるパワー・ハラスメントの措置義務について、自社の方針の明確化や相談窓口の設置など、適切な体制を整えるほか、あらゆるハラスメントの防止に向けて措置を講じること。
- (2) L G B T理解増進法を踏まえ、性的指向・性自認（S O G I）に関する差別の禁止、アウトティング（望まぬ暴露）ならびにカミングアウトの強制の防止やプライバシー保護に取り組むこと。
- (3) 2025年4月から順次施行された改正育児・介護休業法を踏まえ、労働協約・就業規則などの規定を反映し、あらゆる労働者が両立支援制度を利用できる環境整備に向けて取り組むこと。

以上