

福島県経営者協会連合会
会長 小野 利廣 様

日本労働組合総連合会
福島県連合会（連合福島）
会長 澤田 精



連合福島「2026春季生活闘争」に関する要請書

日頃より、連合福島の諸活動に対する、ご理解とご協力に感謝申し上げます。

2025 春闘では過去最高水準の賃上げが実現したものの、物価高によって実質賃金は低下し、個人消費の持ち直しには至っていません。多くの人が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持ってこそ、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることができるものと思います。

引き続き、賃上げの流れを定着させるとともに物価を安定させ、実質賃金の改善に向けた取り組みを進めます。そのためにも、社会や産業・企業を維持・発展させるべく、中長期を見据えた「人への投資」が不可欠であり、「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤の強化により、日本全体の生産性を引き上げ、交易条件・国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざしていかなければなりません。

私たち連合福島は、「賃上げ」の流れの継続と「働きの価値に見合った水準」を追求し、すべての労働者の立場にたった働き方の実現を目指すとともに、誰一人取り残されることのない「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け今次 2026 春闘も取り組みます。

貴職におかれましては、これらを踏まえ下記の内容を諸施策へ反映していただきますよう要請いたします。

記

1. 社会変化に対する生活・雇用対策

- (1) 企業・事業所に対し、「青少年の雇用の促進等に関する法律」第4条の厳格な運用をはかるよう求められたい。また、国や自治体、関係団体等に対し、既卒者の中途採用を通年で行う際の支援を求められたい。
- (2) 行政と連携のもと、新たな雇用創出に向けた労働者マッチング事業の拡充と、在籍出向も含め、失業なき労働移動の推進をはかられたい。
- (3) 雇用不安や育児・家事負担、コミュニケーション不足等に起因した健康被害の防止対策の充実、強化をはかられたい。また、企業・事業所での職場復帰後の就業上の配慮や復帰プログラム策定、規程整備等を推進されたい。
- (4) 「人への投資」「未来への投資」を通じた持続可能な生産性向上等に努められるよう会員企業に求められたい。

2. 賃金の引き上げ

- (1) 定期昇給制度を有する企業は確実に昇給を実施し、以外の企業については、賃金カーブの維持相当分の賃上げを実施されたい。そして、物価を上回る可処分所得増の必要性や企業業績の適正な配分の観点から、3%程度の月例賃金引き上げを含め、合計5%以上の賃上げを実施されたい。
- (2) 中小・地場企業の賃金実態調査結果に基づき設定した「これ以下で働かせない水準を示した」地域ミニマム水準を了承のうえ、非正規労働者を含めた賃金水準の引き上げに尽力されたい。
- (3) 全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結を徹底され、その水準については、「経験5年相当で時給1,450円以上、最低到達水準30歳245,000円、35歳257,000円以上」とされたい。

3. 地域別最低賃金

- (1) 福島県最低賃金額(1,033円)の最低賃金違反撲滅に努められたい。
- (2) 原材料・原油の高騰等が、生活品の値上げを加速し、家計負担が依然として増している状況を鑑み、労使合意のもと、特定(産業別)最低賃金の引き上げをはかり、それぞれの産業にふさわしい水準確保に取り組まれたい。

4. 付加価値の適正分配

- (1) 企業間格差是正に向け、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や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を支援し、中小企業が賃上げを行いやすい環境整備に取り組まれたい。
- (2) パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と普及・啓発をはじめとする受託中小企業振興法(旧下請中小企業振興法)に基づく「振興基準」の改正に配慮されたい。

5. 人材育成と教育訓練の充実

- (1) 短時間・有期で働く労働者も含め、人材育成方針の明確化やリスクリングも含めた教育訓練機会の確保・拡充、教育訓練の時間の確保、教育訓練休暇制度の創設により、教育訓練を受けやすい環境整備、習得した能力を発揮する機会の確保を行うこと。あわせて、労働者が適切に評価され、処遇改善につながるよう一体的に取り組まれたい。

6. ワークルールを踏まえた取り組み

- (1) 2024年4月1日より建設業や自動車運転業務に対する時間外労働の上限規制が適用されたことから労使協議および各制度の周知・遵守の徹底に努められたい。

7. 短時間・有期雇用労働者等の均等・均衡待遇

- (1) パート・有期雇用・派遣労働者への改正労働基準法2019の的確な対応と、労働者派遣法、労働契約法、パートタイム労働法等の労働関係法令の趣旨を踏まえた対応を徹底されたい。
- (2) 働き方改革の浸透にむけ、以下の内容に取り組まれたい。
 - ①改正労働基準法2019に基づく取り組み

- a) 時間外労働の上限規制の中小企業への適用拡大を踏まえ、労働基準法第 36 条に基づく協定（36 協定）を過半数労働組合又は過半数代表者と結び、労働時間を上限規制の範囲内とされたい。
- b) 過半数労働組合または過半数代表者の選任は、投票や挙手等による民主的な方法とされたい。
- c) 年次有給休暇の取得促進の計画的付与等は労使による協議・決定とされたい。

②同一労働同一賃金に関する取り組み

- a) 同一労働同一賃金の法規定対応を踏まえパート・有期契約で働く者の労働条件・待遇差の是正に取り組まれたい。
- b) 派遣労働者に対し、均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金の設定や派遣元への待遇情報の提供などに取り組まれたい。

(3) 労働組合のない企業で働く若者に対する相談窓口や新入社員に対する労働法教育の機会、早期離職防止に向けた若者の交流の機会を設けられたい。

(4) 短時間労働に対する社会保険の適用拡大を踏まえ、社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認するとともに、適用拡大を回避するために労働条件の不利益変更を行わないよう労使協定を締結した上で、就業規則に規定するよう各企業に指導されたい。

(5) 有期雇用労働者の雇用に関し、労働契約法 18 条の無期転換ルールの周知徹底、労働条件明示ルールの改正を踏まえた対応、不当かつ不合理な雇い止めを行わないこと。また、通算期間 5 年経過前の無期転換、あるいは正社員登用制度の促進について努められたい。さらには派遣労働者の職場への受け入れに関する協約締結等をはかるとともに、直接雇用を積極的に採用する体制の構築につとめられたい。

(6) 障がい者雇用について、個別性に配慮した雇用環境の整備とともに「障がい者であることを理由とした不当な差別的取り扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」の改善が行われるよう労使協議・就業規則のチェックや見直しに取り組まれたい。

(7) 「改正高年齢者雇用安定法」施行に伴い、以下の事項に努められたい。

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする 60 歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正に努められたい。
- ②65 歳までの雇用を希望する者全員の雇用維持と定年の延長に加え、働き続けることができる環境整備に努められたい。
- ③70 歳までの雇用の努力義務に基づく高年齢者が就労しやすい環境整備等に努められたい。

8. ジェンダー平等・多様性の推進に向けた取り組み

(1) 改正女性活躍推進法 2025 および男女雇用機会均等法に基づき、以下の内容に取り組まれたい。

- ①女性労働者に対して、「母性健康管理措置」に基づく措置について、企業・事業所で適切な運用がはかられるよう指導されたい。

- ②女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なるなど、企業規模にかかわらず男女別の賃金実態の把握と分析を行い、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みをはかられたい。
- ③合理的な理由のない転居を伴う転勤など不利益な取り扱いの是正に努められたい。
- ④採用時の面接や雇用期間においては妊娠・出産等を理由とする不利益な取り扱いの是正に努められたい。
- ⑤改正女性活躍推進法 2025 に基づく労使による行動計画の策定に努められたい。

(2) ジェンダーバイアスや固定的性別役割分担意識も含めたあらゆるハラスメント対策と差別禁止に向け、以下の内容に取り組みたい。

- ①ハラスメント対策関連法（改正労働施策総合推進法 2025 等）で定める措置義務がすべての企業に課されたことから、事業主が雇用管理上講ずべき措置や配慮について労使による協議を行われたい。
- ②同性間セクシャル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたハラスメントの防止措置を各企業に働きかけられたい。併せて、職場の相談窓口設置等の環境整備をはかられたい。

(3) 改正育児・介護休業法の定着に向けて、以下の内容に努められたい。

- ①改正育児・介護休業法 2025 で定める事業主が雇用管理上講ずべき措置（雇用環境の整備、個別周知、意向確認）の周知と点検を行い、両立支援策の拡充による人材確保に努められたい。
- ②パート・有期雇用労働者へ制度適用拡大に努められたい。
- ③育児、介護等の権利行使では、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課等における不利益な取り扱いが行われないよう周知徹底と点検・防止をはかられたい。あわせて、育児休業、介護休業の取得や短時間勤務の利用などが、中期的に不利とならない運用となるようはかられたい。
- ④男性の育児休業取得促進に取り組みたい。

9. ワーク・ライフ・バランスの実現について

(1) 人材確保や職員の意欲喚起による生産性向上に向け、以下の項目に取り組みたい。

- ①年間総実労働時間 1,800 時間以下に向け労使で努力されたい。
- ②事業場外みなしや裁量労働制など労働時間制度の運用実態の把握および適正運用に取り組みたい。
- ③労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用されるすべての事業場においては、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置として、労働時間管理と把握を行われたい。
- ④インターバル規制等を設けるなど、過重労働を是正に努められたい。

- ⑤月 45 時間以下の時間外割増率を 30%以上、月 45 時間超並びに休日出勤割増率を 50%以上の引き上げを目標とされたい。
 - ⑥労働者の健康確保のため、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%以上周知徹底を行うこと。
 - ⑦労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の遵守により、メンタル不調の未然防止に取り組まれたい。なお、二次予防となる医師との面談指導を受けられる環境整備をはかられたい。
- (2) 次世代育成支援対策推進法に基づく企業等の行動計画策定について、以下の点を踏まえながら、労使で取り組まれたい。
- ①ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、労使協議を通じた計画期間、目標、実施方法・体制などの確認に努められたい。
 - ②作成した行動計画達成のための「トライくるみんな」、「くるみんな」、「プラチナくるみんな」マークの取得に努められたい。
 - ③「福島県次世代育成支援企業認証制度」に基づく「ウォリバーマーク」の取得に努められたい。

以上