

2026年 1月28日

(一社)滋賀経済産業協会  
会長 石井 太 様

日本労働組合総連合会  
滋賀県連合会(連合滋賀)  
会長 白木宏司

## 2026賃金・労働条件等の改善に関する要請書

平素は、連合滋賀の活動に対し、格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

2025年春闘における平均賃上げ率は、2年連続で5%台を超える水準となりました。これは、労使による真摯かつ懸命な交渉・協議の結果として、高く評価すべき成果です。

しかし、働く職場を取り巻く環境は、依然として厳しさを増しています。物価高は常態化し、人手不足は深刻化しています。しかし、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、厚生労働省が2026年1月に発表した毎月勤労統計調査によると全国の消費者物価指数は前年同月比2.9%上昇、実質賃金は2025年1月以降11か月連続マイナスの前年同月比2.8%減少となっています。

国民経済の安定と経済の好循環を実現するためには、賃上げのすそ野を中小企業や労働組合のない企業などにも広げ、格差是正を進めることができます。

こうした中で迎える2026年春季生活闘争において、連合は、3年連続となる「5%以上」の賃上げを柱に、大手との格差是正を目的とした中小企業では「6%以上」、雇用形態での格差是正に向け、非正規労働者については「7%」を目安とする方針を掲げています。

賃上げ、価格転嫁、人手不足といった課題は、もはや個別の産業・企業だけの問題ではなく、社会全体で向き合うべき課題です。特にBtoCのサービスや商品を扱う分野では、その困難さが顕著になっています。だからこそ、労使間で生産性の向上や業務の効率化を建設的に議論し、商品やサービスの価格を「価値(かち)ベース」へと転換していくことが求められています。

引き続き、中小零細企業への支援を強化し、賃上げが出来る原資確保を企業自身の努力に加えて、サプライチェーン全体を通じた取り組み、社会全体での環境整備、政府・自治体等による取り組み・支援が必要です。

連合滋賀が2026春季生活闘争において、すべての労働者の賃金の「底上げ」「底支え」をはかる取り組みを推進することにご理解を賜りまして、貴会におかれましては、雇用の安定・創出、労働条件改善・格差是正と待遇改善および法令遵守に向けて、別紙の事項について、貴会傘下の企業に対し指導と周知を行っていただきますようお願いいたします。

## — 記 —

2026春季生活闘争では、①賃上げノルムの確立、②格差是正と分配構造の転換、③集団的労使関係を広げる。この3つの視点で「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを加速させ、①「賃上げ」、②「働き方の改善」、③「政策・制度実現の取り組み」を3本柱として、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指しています。

### **1. 2026年賃上げ・労働条件の改善・格差是正・教育支援**

- (1) 2年連続の5%台の賃上げの流れを途切れさせることなく、多くの人が実感できるよう、適正な価格転嫁・適正取引の取り組み強化、それぞれの産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促すとともに、生活を持続的に向上させるマクロ観点から実質賃金の上昇を目指し、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを柱に、大手との格差是正を目的とした中小企業では「6%以上」、雇用形態での格差是正に向け、非正規労働者については「7%」を目安の賃上げを求める。
- (2) 企業規模間格差、雇用形態間格差、男女間格差と様々な格差が指摘されている中、正規雇用労働者と有期・短時間・契約、男女間の格差是正に向けて、「同一労働同一賃金」の観点のもと一人ひとりの働きの価値に見合った処遇改善を求める。
- (3) 全従業員を対象とした企業内最低賃金協定の締結に向けた指導を求める。
- (4) 労働者に対し、産業構造の転換等に対応した学び直しやキャリア形成の機会の提供だけでなく、企業による育成ビジョンや方針の明確化、企業主導による教育機会の提供などの支援を求める。

### **2. 中小零細企業への支援**

- (1) 「パートナーシップ構築宣言」「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、貴会傘下の企業に対して周知いただき実効性のある取り組みを求める。
- (2) 生産性向上の施策を加速させるため、行政による各種助成金の積極的活用を促すよう周知を求める。
- (3) 企業間の取引について、2026年1月1日施行の中小受託取引適正化法などを踏まえ適切な価格転嫁・適正取引の徹底を求める。

### **3. ジェンダー平等、多文化共生の取り組み**

- (1) 「第5次男女共同参画基本計画」で「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める」との目標を掲げているが、世界の潮流は「2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること」であることを踏まえ、女性の参画拡大を喫緊の課題とし、ポジティブ・アクションの実行等を通じて早期の実現に向けた取り組みを求める。
- (2) 女性活躍推進法が改正され、2026年4月以降、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業に「男女間賃金格差」「女性管理職比率」の状況把握・分析・公表が義務づけられること

などから、女性がキャリアを積んだ先に、自社の幹部としても活躍できるよう人材育成に更なる力を注いでいただくことを求める。また、性別の役割分担意識などをはじめ様々なアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の払拭に向けて、女性のキャリア形成、女性の就労継続、男性の家事・育児・介護への参画を促す取り組みを求める。

- (3) 多様な人材が活躍できる職場環境の整備は、人手不足の解消と持続可能な経済発展の鍵となる。高齢者や障がい者、外国人を含む、さまざまな背景を持つ人材がその能力を発揮し、働くことを希望するすべての労働者が、誰もがやりがいを持ち、健康で安心・安全に働くことができる環境整備を求める。

#### 4. 働き方改革の職場定着、法令の遵守、労働安全衛生について

- (1) 2025年10月に公表された滋賀労働局の調査によると、2024年4月から2025年3月までに、長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導を実施された件数が305事業所、またその中で労働基準関係法令違反が256事業所で認められている。生活時間と労働時間の区分が曖昧となる問題に対し、改めて①時間外労働の上限規制、②労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底、健康確保措置、③年次有給休暇の取得促進、④裁量労働制の適正な運用に向けた取り組みなど、法令遵守の徹底はもとより、労働環境の更なる改善を求める。
- (2) 2019年の働き方改革関連法が施行されてから5年が経過し、その見直しも含め、約40年ぶりの労働基準法・労働関連法の大改正について国の審議会で議論が進められている中、滋賀県においても行労使で通年かつ建設的に議論できる協議体を設置することを、ともに解決の道筋を描いていくパートナーとして協力を求める。
- (3) 滋賀県においての労働災害発生状況は、2025年は12月末時点で、死傷災害件数が1,366件と2024年の12月末時点と比べると増加している。また、死亡災害については昨年同様の8件が発生している。労働災害のリスクを低減し、快適な職場づくりを推進とともに、過重労働、メンタルヘルス、パワーハラスマントなどの対策を図るため、職場のコミュニケーション、人事労務管理、紛争処理など多様な側面から総合的な検討を行い、労働安全衛生法、労働施策推進法の法令遵守と安全配慮義務の履行、予防・早期発見、早期解決に努めるよう求める。

#### 5. 健全な労使関係の構築について

- (1) 多くの産業・企業で人手不足が経営上の重要課題になる中、集団的労使関係は、労働条件の適正な決定のみならず、職場における紛争の未然防止、経営課題の共有、人材の定着・育成など、企業の持続的発展に不可欠な基盤である。また、労働基準法・労働関係法の大改正が行われることが予想される中、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）や裁量労働制など、労使での協定締結において集団的労使関係による労使コミュニケーションが果たす役割は一層重要性が増すと考えられる。
- その上で、集団的労使関係の構築（労働組合の結成）について、その意義と役割を正しく理解したうえで、健全な労使関係の構築に資するものとして、前向きに受け止めていただくよう求める。