

連 合 新 潟 発 第 7 2 号
2 0 2 6 年 3 月 2 日

一般社団法人新潟県経営者協会
会 長 殖 栗 道 郎 様

日本労働組合総連合会新潟県連合会
会 長 小 林 俊 夫



2026 春季生活闘争に関わる要請書

貴職におかれましては、企業基盤の安定と地域経済の発展、ならびに健全な労使関係の醸成にむけご尽力されておりますことに心より敬意を表します。

また、平素より私ども連合新潟の活動に対し、ご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、連合新潟は1月30日に開催した第77回地方委員会において、2026 春季生活闘争方針を確認し、各労使間で幅広い交渉・協議、そして地域における共闘体制の強化を進めております。

2025 春季生活闘争では、当該労使間での協議・交渉の結果、全体の賃上げ額（加重平均）が連合新潟結成以来最高額となり、近年、賃上げが継続されてきた状況も踏まえて、経済、物価、賃金が安定的に上昇する社会の入り口に立ったものと受け止めています。

一方、厚生労働省が2026年2月9日に公表した全国の毎月勤労統計調査（令和7年分速報）では、実質賃金指数（事業所規模5人以上・現金給与総額）が前年比マイナス1.3ポイント、新潟県が2026年1月30日に公表した毎月勤労統計調査地方調査結果（令和7年11月分）では、実質賃金指数（事業所規模5人以上・きまって支給する給与）が前年同月比マイナス3.5ポイントとなるなど、物価上昇は、いまだに私たちの生活に大きな影響を与えています。

連合新潟は、2026 春季生活闘争において、物価上昇に負けない賃上げで、働く仲間のくらしの向上につなげていくことに強いこだわりを持って取り組むとともに、春季生活闘争の取り組みを通じて社会的使命を果たしていく所存です。

新潟県が2025年3月24日に公表した「新潟県総合計画」では、2050年には新潟県の人口が約152.5万人まで減少すると推計されており、年少人口および生産年齢人口は減少、老年人口は上昇を続けると将来推計人口の分析がされています。

現在も大きな課題である人手不足が、今後、より一層の深刻化が懸念される状況下においては、将来にわたって優秀な人材を確保・定着させていくことが重要であり、これは労使共通の課題といえます。

つきましては、県民生活の安定と安心、継続的な「人への投資」と優秀な人材確保による生産性の向上、あらゆる格差の是正と労働条件の改善にむけて、下記のとおり連合新潟の具体的要請事項をご提示いたしますので、貴団体からの格別なるご理解ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. すべての労働者の月例賃金について、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に寄与する観点から、定期昇給分にベースアップ分4%以上をあわせ6%以上引き上げること。
2. 定期昇給・賃金カーブ維持相当分の算定が困難な中小・地場企業については、連合賃金実態調査の集計での1年・1歳差の4,500円を定期昇給分とし、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）の4.5%相当額13,500円の賃上げ分（ベースアップ）をプラスして、18,000円以上を目安に賃金を引き上げること。
3. 雇用形態に由らない公平な待遇（均等・均衡待遇、同一労働・同一賃金）の確保にむけて、パートなどの時間給労働者の賃金について、正規労働者と同等の引き上げ（時間給換算）を行うこと。また、職場における正規労働者と有期・短時間・契約等で働く者の労働条件に不合理な差がある場合には是正すること。
4. 賃上げ原資の配分について、労働意欲の維持・向上の観点も含め労使で十分協議し、既存労働者と新卒採用者で偏りのないよう適切に配分すること。また、改正女性活躍推進法により、男女間賃金差異および女性管理職比率の公表義務が常時雇用する従業員101人以上の一般事業主および特定事業主に拡大することから、適正な対応について会員企業に周知すること。
5. これまでの取引慣行の見直しと適正化、価格転嫁をさらに押し進めていくことを目的とした「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払いの遅延等の防止に関する法律（通称：取適法）」が2026年1月1日に施行されたことから、適正な対応について会員企業へ周知すること。
6. 「新潟県総合計画（2025年3月24日公表）」では、2050年には新潟県の人口が約152.5万人まで減少すると推計されており、働き手不足は今後さらに深刻化することが不可避の状況にあることから、新卒者の地元就職やU・Iターンを促し、人手不足の改善につながる取り組みを推進すること。また、企業においては、選択される企業をめざして、さらなる魅力向上に取り組むこと。
7. 労働条件明示ルールについて、無期転換回避目的の安易な雇止めが生じていないか確認するなど、労働者の雇用の確保・安定に取り組むこと。
8. 総実労働時間の縮減とワーク・ライフ・バランス実現のため、年次有給休暇取得促進に資する環境整備を進めること。また、厚生労働省「労働基準関係法令研究会」が2025年1月に公表した報告書では、「勤務間インターバル制度」の義務化が提言されており、今後、法的義務化が見込まれることから、生活時間の保障のためにも「勤務間インターバル制度」の導入を広く働きかけること。
9. 改正労働施策総合推進法により、カスタマーハラスメントに関して事業主に雇用管理上必要な措置の義務化が2026年10月1日から施行見込みであることから、会員企業に対し、施行を見据えて適切に対応するよう周知すること。また、改正労働安全衛生法により、3年以内にストレスチェックの実施義務が労働者数50人未満の事業場まで拡大することから、会員企業に対し、施行を見据えて適切に対応するよう周知すること。
10. 働くことを希望する高齢期の労働者が、年齢にかかわらず安定的に働き続けられる環境整備に取り組むこと。また、改正労働安全衛生法により、2026年4月から高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務となることから、会員企業に対し、周知を行い普及に努めること。
11. 改正労働施策推進法を踏まえ、疾病治療中、育児・介護中など、働きづらさを抱えた労働者へ仕事との両立支援のための環境整備（相談体制、休暇制度など）を進めるとともに、不利益な扱いが生じることをないよう、会員企業への周知などに取り組むこと。
12. ジェンダー平等と多様性が尊重される社会の実現にむけて、性別や年齢、国籍、障がいの有無や雇用形態など、いかなる事由にも左右されず、すべての人々がやりがいを持ち、安心して働き続けられる職場環境の整備を推進すること。

以上