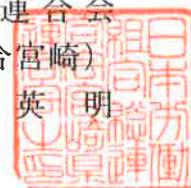


2026年 1月26日

宮崎県経営者協会
会長 杉田 浩二 様

日本労働組合総連合会
宮崎県連合会（連合宮崎）
会長 吉岡 英明



要 請 書

厳寒の候 貴職におかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。日頃より連合宮崎の取り組みに対しご理解、ご協力を賜り心より感謝申し上げます。

さて内閣府の2025年12月の月例経済報告によると、景気は緩やかに回復しているものの、先行きについては、物価上昇の継続が個人消費に及ぼす影響など下押しするリスクとなっているとしています。また、11月の毎月勤労統計調査によると、名目賃金に物価変動を考慮した実質賃金は11カ月連続のマイナスで推移しています。

昨年の春闘は2年連続で5%台の賃上げが実現し、“新しいステージ”の転換・定着の段階に踏み出したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は依然として低迷しています。これは、物価上昇が勤労者家計を圧迫し続けていることに加えて、中小企業や適切な価格転嫁・適正取引が進んでいない産業などで働く多くの仲間がこの流れが十分波及していないことも要因の一つであります。

2026春闘は、中長期視点から賃上げの大きな流れを継続・拡大し、すべての働く人の生活向上を実現するため実質賃金の持続的な上昇を伴う“賃上げノルム”の確立をめざさなければなりません。連合は、すべての働く人が生活向上を実感するとともに将来への希望と安心感を持てる賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることをめざしていきます。

つきましては、別紙の項目について要請をいたしますので、2026春季生活闘争の取り組みをご理解いただき、ご対応をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

以 上

要請項目

1. 賃金引上げについて

- (1) 連合宮崎における 2025 春闘は、一昨年を上回る過去最高の賃上げを実現したものの、生活が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は低迷している。これらを改善するためには、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せ、生活向上を実感できる実質賃金の引上げを実現する必要がある、働く者のモチベーションを維持・向上させるためにも、賃金引上げを行うこと。
- (2) 宮崎県、宮崎労働局、宮崎県内経済団体及び日本労働組合総連合会宮崎県連合会で締結している「価格転嫁の円滑化に関する協定」を踏まえ、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正な価格転嫁に向けた環境整備をはかるとともに、2026 年 1 月施行の中小受託取引適正化法（「取適法」）の周知徹底・浸透に努めること。また、「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大を促進すること。
- (3) 賃金の底支えとなる最低賃金が 1,023 円となったが、全国加重平均と比較し 98 円の額差が生じている。地域間格差は地方から都市部へ働き手を流出させ、地方の中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさに拍車をかける一因ともなっていることから、最低賃金の地域間格差の縮小をめざし、賃上げの流れを社会全体に広げていくこと。

2. 雇用の創出・安定を確保し、労働条件向上の取り組みについて

- (1) 若年者を中心とした雇用創出の取り組みを強化すること。
- (2) 新規学校卒業者の県内就職の向上に向け、関係機関と連携し県内企業の魅力について情報発信を行うこと。
- (3) 採用時、契約更新時において、書面による労働条件通知書の明示を徹底し、雇用の安定をはかること。また有期雇用労働者の雇用の安定に向けた労働条件明示ルール（2024 年 4 月施行）への対応を行うこと。
- (4) 年齢にかかわらず安定的に働ける社会の構築に向けて環境を整備していく必要があり、60 歳以降も希望者全員がやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組むこと。
- (5) 「中小企業退職金共済制度」や「特定退職金共済制度」の加入促進をはかること。また自治体に対して、助成制度の導入・充実を求めること。

3. 労働関係法令遵守等の取り組みについて

- (1) 不合理な解雇や雇止め等を防止するため、労働関係法令を周知徹底すること。解雇事案には早急かつ厳正に対応して雇用維持をはかり、やむを得ず解雇を検討する場合でも、整理解雇の 4 要件に照らして厳格な判断がなされるべき旨を周知すること。
- (2) 労働基準法や労働安全衛生法等の労働関連法令が遵守されるよう取り組みを強化すること。特に、2026 年施行予定の「改正労働施策総合推進法」ではカスハラについて事業主の措置義務など規定されることから、事業主、労働者に対し周知・徹底を行うこと。

4. 男女平等、ジェンダー平等・多様性の推進について

- (1) 女性活躍推進法改正により、2026 年 4 月より従業員 101 人以上の企業は、男女間の賃金差

異と女性管理職比率の公表が義務化されます。対象企業が拡大されたことをふまえ、改正主旨に則り、男女間の賃金格差の解消につなげるとともに、女性の経済的自立をはかることも踏まえ、取り組みの周知・徹底を行うこと。

- (2) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、出生時育児休業（産後パパ育休）の整備など男性の育児休業取得促進に取り組むこと。

5. あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み

- (1) 職場のハラスメントの現状を把握するとともに、カスタマー・ハラスメントや就活生などに対するハラスメントを含むあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを行うこと。
- (2) 性的指向・性自認に関するハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むこと。

6. メンタルヘルス対策について

- (1) 事業主に対して、改正労働安全衛生法にもとづいたストレスチェックの実施、管理監督者及び労働者に対する研修等を行うよう、取り組みを周知すること。
- (2) 働き方の見直しを進め、メンタルヘルスの要因となっている長時間・過重労働の是正、年次有給休暇取得促進に向けた取り組みを周知すること。

7. 障がい者雇用・就労支援の取り組みについて

障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2026年7月から2.7%に引き上げられることを踏まえ、障がい者が安心して働くことができるように、雇用率の達成に向けた周知を徹底すること。

以 上