

2026年2月6日

(一社) 静岡県経営者協会
会長 柴田久様



2026 春季生活闘争に関する要請書

世界経済は底堅い成長軌道を維持しています。米国トランプ政権の高関税政策の影響は当初想定より小さかったことや、AI 関連投資が急拡大していることなどが下支えとなり、当面の見通しも底堅い成長を維持していくと予測されています。

日本経済は緩やかな回復基調を維持しており、先行きは関税影響の顕現化により輸出は伸び悩むものの、内需の底堅さに支えられプラス成長が続くと予測されています。

また、個人消費は緩やかに回復していますが、長引く物価高のなかでの節約志向が強まっています。消費者マインドの改善には、実質賃金のプラス定着が不可欠です。

2025 春闘では、2 年連続で定昇込み 5% 台の賃上げが実現しましたが、中小企業における賃上げは、大手企業の賃上げ率に届かず格差は広がる結果となりました。中小企業の人材確保を狙った防衛的賃上げにも限界があり、深刻な人手不足や適切な価格転嫁が進まないことなど、多くの課題や問題を抱えています。

2026 春闘に向けた経団連の基本方針は、賃金体系を底上げするベースアップ（ベア）について、「賃金交渉におけるスタンダードである」と位置づけており、ベアは「賃金引き上げの力強いモメンタム（勢い）の継続・定着における重要な柱であることは間違いない」としています。

連合は、2026 春闘について、賃上げ率 5% 以上を基本に、中小・小規模事業者については 6% 以上、有期・短時間・契約等労働者は 7% 以上を目安とする方針を掲げています。

特に、中小・小規模事業者の賃上げ原資を確保し、大手企業との賃上げ率の格差も縮める必要があります。中小受託取引適正化法による取引適正化など、中小・小規模事業者の賃上げが促される施策が必要です。

以上をふまえ、貴会に対し下記の通り要請します。つきましては、貴会加盟の企業に対しましても周知の程、よろしく願いいたします。

記

1. 賃金改定

全体の賃上げ目安は、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、中小・小規模事業者については、企業規模間是正分 1% 以上を加えた 6% 以上、有期・短時間・契約等労働者は 7% 以上を目安に賃上げを要請します。

多くの人々が生活向上を実感し、将来への希望と安心感を持つためには賃上げの流れを定着させ、賃上げのすそ野を広げていく必要があります。

超少子高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、わが国全体の生産性を高めていくには、継続的な「人への投資」が重要です。

2. 取引の適正化

適切な価格転嫁は、単にコスト増を吸収するための“防御策”ではなく、企業が持つ価値を正しく伝え、市場において正当な評価を得るための“攻めの戦略”と位置づけ、企業規模にかかわらず、社会全体における持続的な賃上げを実現するための取組みを要請します。

物価上昇のなか、ここ数年の春季労使交渉の賃上げ率は高い水準を記録しています。今後の持続的な賃上げの実現に向け、その原資を確保するためには、取引の適正化に向けたサプライチェーン全体での適切な価格転嫁が必要です。

2025年版中小企業白書では、中小企業が賃上げ余力を確保するためには、営業利益を高めることが不可欠であり、その鍵となるのが「高水準の価格転嫁の実現」であると指摘しています。また、企業間取引の適正化に向けた取組として、「パートナーシップ構築宣言」や「団体協約制度」にも言及しており、適正な価格設定は、大企業と中小企業の共存共栄を支える重要な仕組みであると強調しています。

少子高齢化による労働者不足の問題が深刻化し、企業は他社よりも良い人材を確保するために、より高い給与・条件を提示する必要があります。さらに、最低賃金の引き上げなどによる人件費の上昇要因はますます大きくなっています。

(1) パートナーシップ構築宣言事業所拡大の取組み

静岡県内のパートナーシップ構築宣言事業所数は約4,000社で、県内企業数のおよそ2%です。本宣言は、企業価値の向上や取引先との信頼関係の強化につながるため、県内の宣言事業所拡大に向け継続した取組みを要請します。

中小企業の交渉力や発注側の価格据え置きなどにより、取引段階が深くなるほど価格転嫁が困難で転嫁率の低下につながっています。大手企業が公正で透明性のある取引を推進し中小企業の収益率や生産性を高めることは、中小企業の賃上げ推進や人材確保、ひいてはサプライチェーン全体の競争力強化につながることから、大手企業による宣言は大変重要です。

連合静岡では、単組とその事業主に対し、連合が作成した「取引適正化・価格転嫁に関するチェックリスト」を活用し、自社の取り組み状況の点検と改善を求めています。

(2) 「中小受託取引適正化法（取適法）」周知・徹底

2026年1月、「下請法」に代わる「中小受託取引適正化法（以下：取適法）」が施行され、賃上げ原資の確保やサプライチェーン全体の健全性確保等の環境整備が進められています。法改正施行の機会を再確認・再教育の時期ととらえ、さらなる周知・徹底を要請します。

「取適法」は、優越的地位にある委託事業者による中小受託事業者への不当な行為を規制し、委託取引の公正化と中小受託事業者の利益保護を図ることを目的としています。日本の取引慣行をより公正で透明性の高いものへと変革するものであり、法律の内容や自社の新しいルール、違反した場合のリスクなどの周知・徹底を図ることが重要です。購買担当者や業務を委託する可能性のあるすべての従業員に対して、取適法に関する研

修会を実施することで、現場担当者の認識不足による違反リスクを防ぎ、社内全体の法令遵守体制を強化できます。

3. 誰もが働きやすい職場の実現

(1) 職場における安全衛生対策の推進

職場における熱中症対策の義務化を踏まえ、熱中症重篤化防止のための報告体制や必要な措置の実施手順について、関係部署・労働者への周知徹底に取り組むとともに、作業環境整備や労働者の健康状態の把握など熱中症対策の強化を要請します。

また、高年齢労働者も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されたことを踏まえ、年齢による身体能力低下を補う設備の導入や年齢を考慮した作業の管理など、誰もが安心して働き続けることができる職場環境の実現に向けた対応を要請します。

(2) ジェンダー平等・多様性の推進と差別禁止の取組み

多様性が尊重される社会の実現に向け、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、さまざまな違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいをもって働き続けられる職場を実現するため、格差是正と差別禁止への取組みを要請します。

以上