

2026年3月5日

一般社団法人宮城県経営者協会  
会長 増子 次郎 様

日本労働組合総連合会  
宮城県連合会（連合宮城）  
会長 大黒 雅弘



## 連合宮城「2026 春季生活闘争」に関する要請書

日頃より、連合宮城の活動に対しまして、ご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、連合は、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せることを目標の一つとして位置づけ、とりわけ「人への投資」の重要性を強く訴え『未来づくり春闘』に取り組んでまいりました。

直近3年間における賃上げの動きは益々加速し、2年連続となる5%台の賃上げの実現や、2025年度の地域別最低賃金も6.68%と連合結成以来最大の引き上げが継続していることを踏まえれば、2026年は日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せる過渡的な状況にあると認識しております。また、内閣府が公表した「2025年度経済財政白書」においても、「日本経済の現状は、コストカット志向から脱し賃上げを起点とする成長型経済に移行できるかの分岐点にあり、個人消費の回復に向けては、安定的な物価上昇とこれを上回る持続的な賃金上昇等が不可欠である。」と示されております。

一方で、私たち働く者の多くは未だ暮らし向きが改善した実感はありません。日銀が発表しました「生活意識に関するアンケート調査」では、暮らし向きDIがマイナス57.2と前回3月調査から悪化し、2009年9月調査以来の約16年ぶりの低水準となっております。ゆとりについても、「なくなってきた」は前回調査から5.1P増え61.0%となり、そのうち、「物価が上がったから」を理由に挙げた人の割合は93.7%に達しております。このことから、消費低迷の原因の一つは物価高からの家計防衛に加え、「自分の賃金がこれからも上がる」という確信が持てない人が多く、消費性向がコロナ禍前を下回ったまま推移していることは明白であります。

賃上げを起点として経済社会は新たなステージへと動き出しております。新しい賃上げノルムが定着しつつある中、再度「慢性デフレのサイクル」へ戻るのか、あるいは「賃金と物価が緩やかに上昇する健全なサイクル」を定着させることができるのか、今がまさに正念場であります。

つきましては、構造的な課題解決の突破口となる共通項が『人への投資』であり、健全な労使関係に基づいた取り組みが、産業構造の変化をはじめとする社会的課題を解決していくためには必要不可欠であることから、2026 春季生活闘争にあたり下記について要請いたしますので、ご理解を賜り真摯なご対応をいただきますようお願いいたします。

## 記

### 1. 賃金引き上げ、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みについて

この4年間、名目賃金は伸びたものの、物価高により実質賃金が低下し、日本の賃金の相対的位置は主要8カ国の国際比較では最下位であります。また、日本の構造的課題を踏まえれば、経済の自律的成長には個人消費を維持・拡大していくことが必要であり、その実現のためには、継続的な「人への投資」が重要となります。

つきましては、日本の実質賃金の持続的な上昇に伴う『賃上げノルム』の確立に向け、月例賃金の引き上げについて以下のとおり要請します。

- (1) 賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、賃上げの結果を社会全体へ波及させる必要があります。また、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点、加えて、各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、前年に引き続き、賃上げ分を3%以上、定期昇給相当分を含む賃上げを5%以上要請します。

また、中小組合においては、格差是正分1%以上を加えた6%以上を要請します。なお、実態が把握できないなどの事情がある場合については、①定期昇給相当分（1年1歳間差）として4,500円、②賃上げ分として13,500円以上、総額で18,000円以上（6%以上）の引き上げを要請します。

- (2) 格差是正を進めていくためには、賃金水準の底上げが不可欠であり、すべての労働者が「人たるに値する生活を営む」ための最低到達水準を設定しました。宮城県内における賃金格差の改善を要請します。

<宮城県における最低到達水準>

- |              |              |
|--------------|--------------|
| ・単身世帯（自動車なし） | 月額 196,000 円 |
| ・単身世帯（自動車あり） | 月額 248,000 円 |

- (3) 2025年度地域別最低賃金は6.68%（全国加重平均は6.3%）と連合結成以来最大の引き上げとなりました。雇用形態間格差の是正に向け、有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、①有期・短時間・契約等労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、フルタイム労働者と同等に能力の高まりに応じた処遇となるよう、賃上げ・昇給等により、経験5年相当で時給1,450円以上（地域別最低賃金の引き上げ率を上回る7%以上）、②企業内のすべての労働者を対象とした時給1,300円以上の企業内最低賃金協定の締結を要請します。

- (4) 男女間賃金格差は依然として大きく、その要因は勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、その背景には、長時間労働を前提とした働き方や

固定的性別役割分担意識等による仕事の配置・配分、教育・人材育成における男女の偏り、人事制度の運用の結果や女性の幹部社員への登用の遅れなど、人事・賃金制度および制度運用の結果がそのような問題をもたらしています。男女の賃金の差異の把握および公表の義務化を好機に、男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し「見える化」に努め、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進めるよう要請します。

## 2. 労務費を含めた適切な価格転嫁等の取り組みについて

労務費を含めた適切な価格転嫁・適正取引は、中小企業が利益を確保し、賃金や労働条件を向上させ、働き方の改善を進めるために必要不可欠な取り組みであります。

そのような中、2025年9月に実施された価格交渉促進月間フォローアップ調査（中小企業庁）の結果において、初めて都道府県別の価格転嫁率が公表されましたが、宮城県は「発注企業の所在地ごと」においても上位と10%の差が生じており、「受注企業の所在地ごと」においては、最下位の結果となっており、危機的状況にあると認識しております。

本年1月1日より、「中小受託取引適正化法（取適法）」が施行されたことを踏まえ、これまで以上に適切な価格転嫁・適正取引を徹底する必要があります。消費者の立場においても、「良いモノ、良いサービスには相応の値がつく」という意識を持ち、製品・サービスと労働の価値を高め認め合う必要がありますが、そのためには持続的な賃上げが前提であると考えます。

つきましては、持続的な賃上げのための原資の確保に向けて、法や指針の周知強化、「パートナーシップ構築宣言」のさらなる拡大と実効性強化により、適切な企業間取引交渉環境の醸成が実現できるよう、関係団体と連携しさらなる取り組みの推進を要請します。

## 3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善について

豊かな人生の実現につながる働き方を確立するためには、職場の環境整備は必要不可欠であります。一方で、日本は従来から構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済の再生や産業が発展していく過程において、「人材の確保・定着」と「人材育成」に向けた取り組みが求められておりますが、そのためには職場の基盤整備が重要となります。

つきましては、企業規模により関係する法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なりますが、働き方も含めた取引の適正化の観点も踏まえ、「あるべき労働時間」と「豊かな生活時間」の実現に向けて、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備に向けた取り組みを進めるとともに、安心・安全に働くことのできる職場の構築に向け、環境整備に取り組むよう要請します。

以上