

2026年3月24日

東京経営者協会  
会長 富田哲郎様

日本労働組合総連合会  
東京都連合会  
会長 斉藤千秋



## 要 請 書

貴団体におかれましては、各種事業の推進を通じて会員企業の発展に尽力されておられますことに、心より敬意を表します。また、日頃より連合東京の諸活動に対し、格別のご理解とご協力を賜っておりますことに、厚く御礼申し上げます。

さて、2025年の経済・雇用情勢を見ますと、実質賃金は前年同月比で減少が続くなど、依然として物価上昇に賃金の伸びが追いつかない状況が続いております。物価上昇の勢いには一定の鈍化が見られるものの、生活必需品を中心に価格は高止まりしており、働く人々の生活実感としての厳しさは解消されておられません。また、世界経済においては、各国の通商政策の動向や地政学的リスクの高まりなどにより、先行きの不透明感が増しております。とりわけ輸出関連産業をはじめ、企業活動への影響が懸念される状況にあります。

加えて、人手不足の深刻化や企業間競争の激化を背景に、中小企業や正規・非正規雇用労働者との間で処遇格差が広がることも懸念されております。社会全体で持続的な成長を実現していくためには、多くの働く人が生活の向上を実感し、将来に希望と安心を持てる環境を整えていくことが重要であると考えております。

持続的な賃上げの実現に向けては、企業規模や業種を問わず、その原資の確保が重要であり、適正な取引環境の整備と生産性向上に向けた取り組みを、労使がそれぞれの立場から進めていくことが求められております。

こうした課題を踏まえ、2026年春季生活闘争においては、「働きの価値に見合った賃金水準」への引き上げ、「すべての働く者の立場に立った働き方」への改善、ならびに中小労組支援として、働き方も含めた「取引の適正化」および労務費の適切な価格転嫁の推進を柱として取り組んでおります。

このような観点から、サプライチェーン全体で生み出された付加価値の適正分配を進めることは、「人への投資」を持続的に行う基盤となるものです。中小企業や有期雇用労働者を含むすべての働く者の賃金を、生活向上につながる水準へと引き上げていくことが、東京における経済の持続的発展にもつながるものと考えております。

以上の趣旨のもと、連合東京は貴団体に対し、別紙のとおり要請いたします。何卒、本要請の趣旨をご理解いただき、会員企業の皆様への周知ならびに必要なご指導・ご助言を賜りますようお願い申し上げます。

## 記

### 1. 持続的成長に向けた取引適正化と人材確保の推進

持続的な賃上げと企業の持続的成長を両立させるためには、適切な価格転嫁および公正な取引慣行の確立が不可欠です。サプライチェーン全体で生み出された付加価値を適正に分配し、規模間格差の是正につなげていく観点から、取引の適正化に向けた取り組みの一層の強化を要請いたします。

第一に、2026年1月1日に施行された取引適正化に関する新法（いわゆる「取適法」）の周知徹底を図るとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のさらなる浸透をお願いいたします。会員企業の皆様におかれましては、各種チェックリスト等を活用し、自社の取引慣行を点検いただき、法令および指針に沿った適切な企業行動を推進されるよう要請いたします。

第二に、「パートナーシップ構築宣言」の一層の拡大を図り、発注側・受注側が相互の立場を尊重し合う取引関係の構築を進めていただきたいと考えます。

現在、企業規模間格差は再び拡大傾向にあり、とりわけ中小企業においては人手不足が深刻な状況です。価格転嫁と適正取引の実効性を高めることが、賃上げ原資の確保と人材確保につながり、ひいては東京における経済全体の持続的発展に資するものと考えております。

### 2. カスタマーハラスメント防止に向けた取り組み

厚生労働省の令和5年度調査では、過去3年間にカスタマーハラスメントの相談があった企業は27.9%と前回より増加しており、従業員の尊厳や就業環境を脅かす深刻な課題となっています。人材の確保・定着の観点からも、早急な対応が求められます。

改正労働施策総合推進法により企業の措置義務化も予定されていることを踏まえ、相談体制の整備や対応手順の明確化、再発防止策の徹底など、実効性ある組織的対策を推進していただくよう要請いたします。

### 3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善に対する取り組み

長時間労働の是正と労働生産性の向上を両立し、働く者が豊かな生活時間を確保できる環境を整えることは、持続可能な企業経営の基盤であります。2024年4月から時間外労働の上限規制が全面適用されたことを踏まえ、法令遵守の状況および運用上の課題について労使で点検・確認を行い、実効性を確保していただくよう求めます。

また、人手不足が深刻化する中、年間休日の増加や適正な労働時間管理の徹底、在宅勤務や時差出勤など柔軟な働き方の推進について、労使で十分に協議し、魅力ある処遇の実現に向けた取り組みを進めていただくよう要請いたします。

さらに、猛暑の常態化を踏まえ、熱中症対策をはじめとする労働安全衛生対策の強化も重要です。テレワークの活用や時差出勤等の通勤緩和策、猛暑対策機器（ファン付きウェア等）の導入など、業種・職種の特長や職場実態に応じた具体的な取り組みを着実に進めていただくよう要請いたします。

### 4. 「雇用形態に関わらない公正な待遇」の確保への取り組み

すべての企業において、「正規雇用労働者と有期雇用契約労働者との不合理な待遇差の禁止」が適用されており、基本給や賞与などを含めた公正な待遇の確保が求められています。あわせて、有期雇用労働者の無期転換ルールや労働者派遣法の期間制限ルールへの対応についても、改めて法令遵守の徹底を要請いたします。

以上