

2026 年 2 月 9 日

兵庫労働局
局長 金成真一 様

2026 年春闘要求書

関西合同労働組合
執行委員長 佐々木伸良

貴局による、日頃の労働者の権利擁護に関する業務へのご尽力に対し感謝申し上げます。当組合は以下の通り 2026 年春闘要求を行いますので、真摯にご検討の上、文書での誠意ある回答をお願いします。

- ① 最低賃金を今すぐ全国一律 1500 円／時間に引き上げるために、最低賃金の再改定を求めます

昨年 10 月より兵庫県の最低賃金は 1052 円から 64 円引き上げられ 1116 円になりました。引き上げ率は約 6.08%。引き上げ率、額共に過去最高となりました。時間給 1116 円で一日 8 時間、月 20 日働いたとして年収は 214 万 2720 円。時間給 1052 円の年収 201 万 9840 円に比べて、月収にして 1 万 420 円、年収にして 12 万 2880 円アップしています。この賃金の底上げにより、物価高騰による生活苦に陥っている労働者にいくらかの生活改善がもたらされたことは事実であり、賃金の底上げを含めた労働者の待遇改善を求めている当組合として敬意を表します。

しかし、私たちが求める「今すぐ時給 1500 円」とは依然大きな隔たりがあることも事実です。政府は石破政権時代に「2020 年代中に最低賃金 1500 円に」を掲げていますが、私たちはあくまで「直ちに最低賃金を時給 1500 円に」と要求します。

総務省の統計によると、消費者物価指数は 2020 年を 100 とした数値で、2025 年 12 月には、総合指数で 113.0、前年同月比 2.1%上昇しています。この統計から考えると、2020 年の月間消費支出を 10 万円と仮定すると、現在では 11 万 3000

円必要ということになります。実に 1 万 3000 円もの負担増です。この 1 年間で食費が増えた世帯が約 8 割に達し、その多くが 1 万円以上の増加を実感しているというデータもあります。これだけでも今回の最低賃金改定が物価上昇に追いついていないことがわかります。最低賃金 1500 円が実現されれば、今後予想される物価高騰（2026 年 4 月以降食料品の 1 万 5000 品目の値上げが予定されています。）にも充分対応できる賃金となるのではないのでしょうか。

最低でも、食料品の物価上昇分を加味した 200 円程度の最低賃金引き上げが早急に必要です。

最低賃金法第 10 条「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域ごとに、中央最低賃金審議会又は地方最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金を決定しなければならない」。第 12 条「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、地域別最低賃金について、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払い能力を考慮して必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をしなければならない」とあります。今まさに「最低賃金審議会」の「調査審議」が必要であり、最低賃金を大幅に改正すべき時ではないのでしょうか。

また、2022 年中央最低賃金審議会の「令和 4 年度地域別最低賃金額改定の日安に関する公益委員見解」の力、「地方最低賃金審議会への期待等」の中で「消費者物価等の経済情勢に関する状況認識に大きな変化が生じたときは必要に応じて対応を検討することが適当である」とあります。

当組合は兵庫労働局長に対し、この経済情勢に鑑み対応を検討され、兵庫地方最低賃金審議会に対し最低賃金の再改定を調査審議することを求めることを要求します。

② 同一労働同一賃金について

2025 年 3 月 12 日の交渉において、関西合同労働組合は (1)無期転換ルール逃れのために契約期間を 5 年未満とする等、悪質な企業があること、(2)非正規として雇用され、再雇用、契約更新の可能性や正規雇用への道があるとしても一定の条件があり、その条件をクリアしていないと会社が判断すれば契約更新、正規雇用化はなされず、組合活動の実質妨害となっている事例があること、(3)偽装請負のあり方が 37 号告示の区分に該当しないよう巧妙化していることを指摘しました。

この一年間で、実際に上記(1)～(3)に該当するような企業を指導、改善した実績はあるのでしょうか。ご回答をお願いします。

③ パワーハラスメント問題について

パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が全面施行されて、5 年が経ちますが、パワハラ相談件数は増え続けています。とりわけ、2020 年に 1 万 4974 件あった相談が、2023 年に 6 万 53 件と 4 倍になる一方で、うつ病等の精神疾患の労災認定件数は 2019 年 509 件が 2024 年＝1055 件と 2 倍を超えています。この相関関係に注目すると、パワハラ増加がメンタルに重大な打撃を与えているという、相当深刻な人権侵害状態が発生しているといえます。

実際私たち組合への相談でもパワハラが増えておりかつ、多くの若者や女性が精神科や心療内科に診察受けた上で、組合事務所を訪れるケースが増えています。パワハラによる精神疾患は未然に防ぐことは不可能ではないし、未然に防ぐ施策が人権を守る最大の施策だと思います。

また兵庫県はトップの斎藤知事に対する内部告発事件で、第三者委員会が、10 項目にわたって知事によるパワハラを認定していますが、斎藤知事はパワハラを認めず、内部告発当事者の違法な処分（公益通報者保護法違反）を撤回も謝罪もしていません。

これでは、県幹部や会社幹部を公益通報する者などいなくなります。

県のトップがかくあり、また社会がかかる案件を解決することもできず何年も経ていることは、せつかくのパワハラ防止法も法益通報者保護制度も兵庫県政には届かない法であることを、天下に公表しているも同じであり、各職場のパワハラ上司たちに対し「睨みが効かない」、法の効力の激減ともいえる状況は深刻です。

貴局におかれましては、他府県労働局にも増して、パワーハラスメント防止の施策に力を入れなくてはならない社会的道義的具体的責任を負っているといえます。

- (1) 「明るい職場応援団」の啓もう動画は大変役立つ動画だと思いますが、どの程度活用されているのか、全くみえてきません。とりわけ、今春卒業して、就職する学生たち全員に見てもらえるよう、効力ある働きかけを考えてください。

新聞や TV での啓もう活動が必要ではないですか。貴局の対策を教えてください。

- (2) ILO 第 190 号条約「暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」について、世界で 54 カ国が批准しているにもかかわらず日本はいまだに批准していません。その理由について教えてください。

また、貴局のこのことについての見解を聞かせてください。

④ 労働基準監督官の人員補充等について

この項目について以下質問しますのでご回答お願い致します。

- (1) この一年間で労働基準監督官の増員はありましたか。
- (2) 労働基準監督官をはじめ、兵庫労働局職員の労働条件は改善されましたか。
- (3) 上記(1)、(2)の改善がなかった場合、どのような方策をお考えですか。また、私たちのような民間の労働組合が協力できることはありますか。あればご教示下さい。

⑤ 労働時間規制緩和について

日本経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」と題する文書では、その「3、労働法制の見直し」の「(1)今後求められる労働法制の姿」で「労働者のニーズと企業の実態にあった柔軟な働き方を実現していくためには、労働者のニーズ等に適切に対応でき、かつ、生産性の改善・向上に資する労働法制に見直す必要がある。」とし、「(2)具体的に見直しを求める事項」で「①【過半数労働組合がある企業対象】」として「十分な健康確保措置を条件に労働時間規制のデロゲーション（除外規定のこと）の範囲を拡大すべきである。」と政府に対して要求しています。「②【過半数労働組合がない企業対象】労使協創協議制（選択制）の創設」として「雇用している全ての労働者の中から民主的な手続きにより複数人の代表を選出、（中略）労働者代表者と会社代表者との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与することが考えられる。（中略）労働時間制度のデロゲーションを認めることも検討対象になりうる。」と要求しています。これらは「労使自治」を名目とした労働時間規制の撤廃要求に他ならないと考えます。このような提言が経営者団体から出され、高市政権は労働時間の規制緩和を明言しています。以下質問しますのでご回答下さい。

- (1) 貴局は現在の労働時間規制を適切であるとお考えですか。
- (2) 過半数労働組合がない企業の労働者代表選出について、昨年の貴局の回答「届出用紙のチェックボックスにチェックマークが入っているかどうかで判断している」では全く不十分であると考えます。改善を要求します
- (3) 過半数労働組合がない企業において、労働者代表に「会社代表者との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与する」ということは、少数派労働組合の交渉権限、労働三権を侵害します。この点について貴局の見

解を明らかにして下さい。

⑥ 解雇の金銭解決制度に断固反対します

厚生労働省は、昨年 11 月 18 日、第 205 回労政審労働条件分科会において、解雇の金銭解決制度について、有識者検討会を設ける方針を明らかにしています。

従来、労働側は「結果として不当な解雇を正当化しかねず、安易な解雇を促進しかねない」と猛反対しています。

そもそも労働基準法第 1 条の労働三原則という根本理念を破壊し、解雇を前提とした経営側の利害を優先するものであり、解雇件数の濫用を禁止する労働契約法 16 条すら破壊し、解雇自由の社会を生み出す、悪辣極まりない、とんでもない検討会だと考えざるを得ません。

中央省庁が労働者の権利破壊に踏み切ろうとするとき、地方現場の労働現場で労働者の権利擁護に取り組む貴労働局は、いったいどのような労働者の権利擁護のために、努力して頂けるのでしょうか。

どう考えても、労働法制の根本理念を打ち壊すものでしかないと思いますが、貴局のお考えを聞かせてください。

以上