

連合千葉発第 19- 0306 号

2026年9月18日

千葉労働局
局長 小山 英夫 様

日本労働組合総連合会
千葉連合会
会長 永富 博之



「2026 年度政策・制度要求と提言」について（要請）

初秋の候、時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。平素は連合千葉に
対し格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、千葉労働局におかれましては、日頃より千葉県における雇用の安定、安
心して働ける環境作り、労働条件の確保・改善および県民の健康確保など多岐に
亘ってご尽力いただいておりますことに敬意を表します。

さて、標記の件につきまして、別添のとおり取りまとめましたので、誠意ある
取り組みをお願いいたします。

以 上

政策要請項目

1. 価格転嫁の円滑化

- ① 2026 年 1 月 23 日に開催された「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」において確認された『「適切な価格転嫁と生産性向上による持続的な賃上げの実現」に向けた令和 8 年における重点取組方針』に基づき、適切な価格転嫁に向けて実効性ある取り組みを積極的に行うこと。

2. 労働者保護

- ① 本年 8 月 19 日に厚生労働省は時間外労働等に係る監督指導の見直しを行う旨を公表したが、たとえ特別条項付きの 36 協定を締結していたとしても、時間外労働を推奨するような運用の見直しは行うべきではない。労働者の健康確保とディーセント・ワークを営むためのセーフティネットを形骸化させないためにも、千葉労働局管内の労働基準監督署においては引き続き厳格な運用の徹底と監督指導を維持・強化するとともに、このことを本省に求めること。
- ② 改正された労働施策総合推進法および男女雇用機会均等法の施行に伴い、カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置ならびに求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を講ずるよう県内の事業者にも周知徹底すること。
また、カスタマーハラスメントの定義をはじめ、ハラスメントを行ってはならないことについての社会における機運醸成のため、千葉県と連携し県民にも周知すること。
- ③ 「スポットワーク」や「スキマバイト」について、労働条件明示や賃金未払いなどのトラブルが生じている状況を踏まえ、実態把握と適正な指導・監督を行うこと。
- ④ 「同一労働・同一賃金」について、2026 年 10 月より適用予定の施行 5 年後見直しの内容も含め、法制度の周知徹底をはかること。
また、法違反が疑われる事業主に対して厳正に指導すること。

3. 労働・安全衛生

① 労働安全衛生法が改正され、今後、労働者数 50 人未満の事業場にもストレスチェックが義務化される。医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターとも連携し、労働者数 50 人未満の事業場においてストレスチェックがスムーズに導入できるよう県内事業者を支援すること。

② 労働安全衛生法の改正により、2026 年 4 月 1 日より高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理など、高年齢者の労働災害防止対策が全ての事業者において努力義務となり、厚生労働省より「高年齢者の労働災害防止のための指針」が公表されている。

この指針に基づき高年齢者の労働災害防止対策が適切に講じられるよう、県内の事業者に対し「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知を図るとともに、高年齢労働者の身体機能向上に向けた健康づくりを推進するよう取り組むこと。

4. 就職差別の撤廃

① 就職差別の撤廃に向けて、企業や経営者団体等に対し次のことを周知徹底すること。

- a. 求人にあたって「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例（2021 年策定）」を使用すること。
- b. 個人の能力に必要としない「戸籍謄(抄)本の提出」や面接時における「本籍地・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」「男女差別につながる未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わないこと。
- c. 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要な特定職種に限定すること。
- d. あらゆる差別の廃絶に向けて人権教育・啓発活動の強化をはかること。

以 上