

# 賃上げ動向と春闘の課題

やまと ひさし  
**山田 久**

●法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

## 1. はじめに

連合は11月28日に開催した中央委員会において、2026春季生活闘争方針を確定した。その概要は①実質賃金1%上昇軌道に乗せる、②賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上の賃上げ実現にこだわる、③中小労組は6%以上を目安とする、④雇用形態間格差是正を図るため7%以上を目安に取り組む、といったものである。2025春闘は連合集計で5.25%と1991年の5.66%以来34年ぶりの高率を達成し、中小企業は4.65%と1992年の5.10%以来33年ぶりの高さとなった。一方で、「毎月勤労統計調査」における実質賃金の前年比は、マイナス基調を脱せていない。賃上げの動きは相当程度進んだものの、依然として道半ばであり、2026春闘に向けて賃上げの継続・強化が求められる状況である。だが、前提となる景気動向をみると、4月の「トランプ関税」導入時の状況からみればかなり緩和されたとはいえ、世界情勢、ひいては国内経済の先行き不透明感は払拭されていない。

本稿では、これまでの春闘・賃上げの状況を振

り返りつつ、2026春闘がどのようにしていくかを展望したい。同時に、今後の賃上げの継続に求められる点についても考えたい。

## 2. これまでの春闘・ 賃上げ状況の振り返り

### (1) 30年ぶり賃上げの背景

まず、連合集計ベースで近年の春闘賃上げ率の推移を確認すると、2023年に29年ぶりに3%台乗せを達成した後、2024年5.10%、2025年は5.25%と伸び率が一段と高まった。2023年以来労働組合サイドとして目標にしてきた「5%以上」を2年連続達成した形である。この背景には、政労使三者がこそって賃上げに前向きになったことが大きい。とりわけ大きいのは、従来はベアに対して慎重スタンスを維持してきた財界が前向き姿勢に転じたことである。経団連の春季賃上げ交渉の方針を示す「経労委報告」において「『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献していくことが経団連・企業の社会的な責務である」との表現が2年連続で使われ、2023年度には「ベースアップ実施を有力な選択肢として検討することが望まれる」、2024年度にはさらに「ベースアップを念頭に置い



た検討が望まれる」とまでの表現が用いられた。

こうした財界の賃上げ積極スタンスの背景には、大きく3つの要因がある。第1は、わが国はもはや高賃金国ではないという「現実」に経営者が気付いたことである。OECDデータによれば、日本の賃金は欧米主要先進国対比で低いのみならず、韓国よりも低くなっている。第2はインフレ経済への移行である。1990年代からつい最近までの世界的なディスインフレを支えてきたグローバル化のトレンドが逆流し始めている。米トランプ政権の高関税政策はその象徴であるが、民主主義対権威主義の対立を背景とする世界貿易体制の分断による経済効率の低下が世界的なコスト増圧力になっている。さらには、①貿易収支の構造的赤字化を背景とする円安基調、②国内現場労働力不足の深刻化によるサービス物価の上昇率の高まり、といった日本独自の要因が加わり、消費者物価上昇率の基調は2%程度に上方シフトしたとみられる。とくに購入頻度の高い食料品価格の高騰で、労働者の実質生活水準の低下を避けるため賃上げを行うことの必要性は経営者にも認知されるようになった。

第3の要因は構造的な労働需給のひっ迫である。長らく続いてきた少子化により、若年人口の不足は常態化しており、大手企業の若手の定着率が低下傾向にある。有能な若手の獲得競争は激化しており、新卒給与を大幅に引き上げる動きが広がっている。産労総合研究所の調べでは、90年代後半から長らくせいぜい1%にとどまってきた大卒初任給伸び率は、2023年に2.84%になり、翌年は3.85%、2025年は5.00%まで高まっている<sup>1</sup>。また、かつては転職すれば給与が下落することが多かったものが、従業員1,000人以上規模の大卒・大学院卒の場合、30歳代前半では転職者が継続勤

務者よりも平均所定内給与が高くなっている（「賃金構造基本統計調査」）。つまり、若手にとって転職は給与面でインセンティブが高くなっている、転職を引き留めるのに賃上げが不可欠になっているという事情がある。

## （2）2つの重要な課題

これら3つの要因は構造的なものであり、少なくとも賃上げそのものの流れはすでに定着しているといってよかろう。しかし、重要な課題が残っているのが実情である。

第1は、賃上げの広がりが十分でないことがある。連合の従業員規模別の賃上げ動向をみると、34年ぶりの賃上げ率になっているとはいえ、1991年時点の中小企業（300人未満）の賃上げ率は平均賃上げ率を小幅上回っていた。しかし、2025年の300人未満の賃上げ率は4.65%と全体平均よりも0.6ポイント低い。さらに、労働組合のない企業も含めた厚生労働省の調べ（賃金引上げ等の実態に関する調査）によれば、100～299人規模の2025年の平均賃金改定率は3.6%と、5,000人以上の5.1%と1.5%ポイントも乖離がある。総じて賃上げは徐々に進んできているとはいえ、中小企業の多くにはまだ十分広がっていないのが実態である。

第2は、いわゆる「物価に負けない賃金」がなお実現していないことである。「毎月労働統計調査」の実質賃金の推移をみると、2025年に入ってから8カ月連続で前年比マイナスになっている。つまり、名目賃金の伸び率が物価上昇率ほど上昇していない状況が続いている。もっとも、正社員にほぼ相当する一般労働者の所定内給与ベースでみれば、プラスになった月もあり、物価統計に何を使うかにも議論の余地がある。この統計にはバ

1. 産労総合研究所「2025年度 決定初任給調査」

イアスの存在が指摘されていることも踏まえると、実質賃金はほぼゼロ近辺で推移しているというのが実態に近いのかもしれない。そうであるにしても、政府や連合が目指す実質1%の伸びにはなお遠く、税や社会保障負担のことも考えれば、実質賃金ベースの賃上げがなお不十分であることは否定しがたい。

以上を総合すれば、政労使三者が賃上げの必要性を共有し、名目賃金のプラス基調が定着してきたという点では、目指すべき賃上げの第1ステップはクリアしたといえる。しかし、実質賃金のプラス基調が定着し、賃上げの裾野も広がって、大半の労働者が生活水準の向上を実感できるという、第2・第3のステップはこれからといえよう。

### 3. 2026年春闘・ 賃上げ動向の展望

#### (1) 2026年の経済・物価情勢

では、2026年春闘・賃上げ動向はどうなっていくのか。

まず、前提となる経済・物価情勢を展望しておこう。2025年4月2日に米トランプ政権が打ち出した「相互関税」で世界に激震が走ったが、その後、現実路線に修正が行われ、世界同時不況入り懸念は大幅に後退している。AIブームに支えられた米国経済の回復が続くとみられるなか、2026年の世界経済は不安定ながらも緩やかな拡大傾向が見込まれる。一方、インフレ圧力が根強い状況が続きそうである。米中対立の構図が続くなか、半導体やレアアースなどの戦略分野の輸出規制や高関税により、貿易網の分断が進み、比較優位の原理が十分に働くから、生産コストが高まるからである。

これを踏まえた2026年の日本経済は、不透明感を抱えながらも景気回復傾向は維持されるとみら

れる。もちろん、当初の水準から引き下げられたとはいえ、15%の関税が対米輸出にマイナスに作用する点は無視できない。日中関係悪化の影響も懸念材料ではある。しかし、積極財政を標榜する高市内閣の発足で、金融財政政策面からの景気下支え効果が期待できる。世界経済が不安定ながらも回復傾向を維持すれば、米国以外への輸出増も想定できる。内需面でも、構造的な人手不足が成長のボトルネックになっている反面、賃上げ圧力が賃金押し上げに働く面からは景気にプラスに作用している。

一方、物価動向に関しては、すでに指摘した通り、日本経済がインフレ経済に移行したとみられるなか、ここ数年の2%をやや上回るペースでの推移が予想される。こうしてみると、2026年の経済・物価情勢は、基本的には賃上げを後押しする環境が続くとみることができる。

#### (2) 中小に賃上げの裾野は広がるか

では、賃上げの裾野が着実に広がり、実質賃金の十分なプラス基調が定着していくことが展望できるのか。まずは、賃上げの広がりについて展望しよう。この点を見るには、大企業と中小企業の賃上げ率の差の要因に着目する必要がある。大企業の高い賃上げ率の背景には、言うまでもなく好調な企業業績がある。デフレ下で取り組んできた固定費削減努力の継続の結果、近年の各種コスト負担の増加でも高水準の利益を確保できる財務体质が構築されている。さらにマーケティング力を活かした販売価格の引き上げで、仕入れコストの上昇を販売価格に転嫁できている。

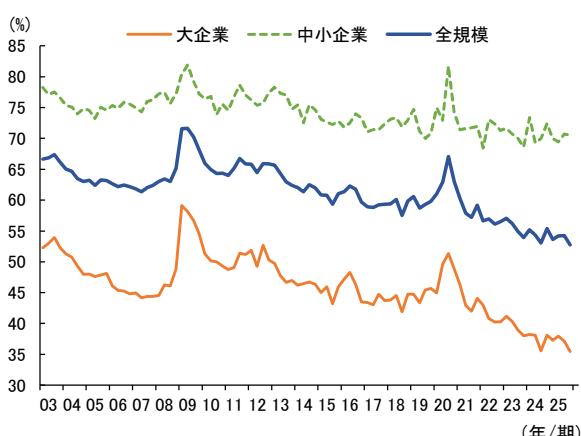
一方、中小企業は総じて固定費の削減が遅れており、各種コスト増の影響が収益を圧迫する。この結果、仕入れ価格の上昇を販売価格に転嫁できるかどうかで、企業の収益状況は大きく変わることになっている。その価格転嫁の状況は、少しづ



つ進んできているとはいえ、マクロ的に見れば欧米企業対比で遅れている。中小企業の間でこの価格転嫁の度合いの違いによって、賃上げが出来てきるところとできないところの二極化が拡大しているのである。

この価格転嫁の差は、その企業が提供する製品・サービスの品質や独自性によるところが大きく、とくに消費者向け販売の多い企業ではその傾向が強い。しかし、企業向け販売の多い企業では、企業間取引関係が影響する。端的に言えば、下請け企業の場合、製品・サービスの品質が高くとも、親会社に対して価格交渉力が弱いため、価格転嫁が十分できていない傾向が強くなる。この点で注目すべきは、労働分配率を規模別に比較したとき、大企業は歴史的低水準にあるのに対し、中小企業は下げ止まり高止まり傾向にあることである（図表1）。これは、固定費削減の差にもよるが、仕入れ価格を販売価格にどこまで転嫁できているかの違いによるところも大きい。

図表1 企業規模別労働分配率の推移

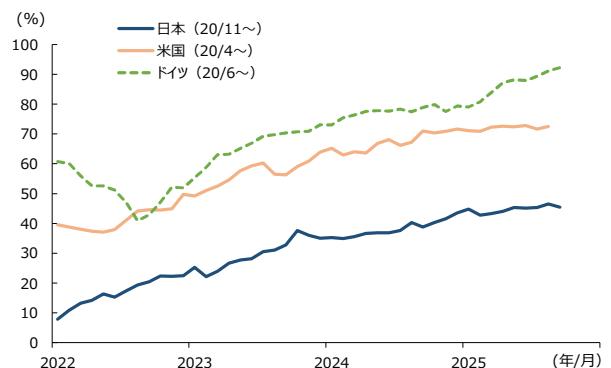


(資料) 財務省「法人企業統計」

過去30年間、わが国ではデフレ・ノルムが定着し、仕入れ価格が一時的に上昇しても販売価格を据え置くという商慣行が定着してきた。しかし、いまやインフレ局面に入り、価格体系が緩やかに

上方シフトしていくインフレ・ノルムの定着が求められている。マクロで見た欧米対比低い価格転嫁率は、現在はなおその過渡期にあることを意味しており、持続的な仕入れ価格の上昇圧力を販売価格の引き上げで吸収することが可能な環境の早期実現が望まれる（図表2）。

図表2 マクロ価格転嫁率の日米独比較



(資料) U.S. Bureau of Labor Statistics, Statistisches Bundesamt, 日本銀行、総務省

(注) マクロ価格転嫁率＝消費者物価累積上昇率÷生産者物価累積上昇率  
累積物価上昇率の起点は各国の生産者物価指数のボトム。

歴史的低水準にある労働分配率から判断すれば、大企業は中小企業からの価格転嫁要請を受け入れる余地はある。それを実行することで、大企業の付加価値の一部を中小企業に振り向け、中小企業の賃上げ余力を高めることが求められているといえよう。それはマクロ的には実質賃金のプラス転化をもたらすことで経済好循環の形成につながるが、大企業の競争力は中小企業からの中間投入の品質にも大きく左右されることに思いを馳せれば、ミクロ的にも経営合理性に適う行動である。

### (3) 実質賃金の十分なプラスは実現するか

名目賃金のプラスが定着してきたにもかかわらず、実質賃金がなお十分なプラスに転換できてい

ない直接的な原因は、インフレ率が十分な落ち着きを取り戻していないことがある。2022年のインフレ率の急激な高まりは、原油価格の急騰と円安進行が主因であり、物価は2024年に入って落ちにくかにみえた。しかし、2024年秋ごろから物価高騰が再燃しており、その主因になっているのは食料品である。その主因はコメ価格の高騰であり、小泉前農相が備蓄米を放出して米価の引き上げに取り組んだが、消費者物価統計の穀物価格は高水準を維持したままである。鈴木農相はコメの減産方針を示しているため、コメの高値は維持される見通しである。食料品価格の高騰はコメに限らない。帝国データバンクの食品主要195社への調査によれば、値上げ品目数が2025年に入って再び増加し、10月時点で2万件を上回っている。要因としては、エネルギー価格が後退する一方、物流費と人件費の影響が大きくなっている背景には現場人材の構造的な不足によるボトルネックの影響が窺われる。原材料費についても、地球温暖化による世界的な一次農産物の供給不安定化が底流にあり、上振れリスクを抱えている。当面、食料品の値上げは落ち着く見込みながら、価格上昇には構造的なファクターが窺われる。

以上の点を別の角度から分析し、より大きな絵図から考えたい。実質賃金の変動要因は、その定義式から①労働生産性上昇率、②労働分配率、③デフレータ比率（交易条件）に分解できる。労働生産性が高いほど、また、労働分配率が高い方が、実質賃金が増えることは説明するまでもないだろう。しかし、デフレータ比率（交易条件）については説明が必要であろう。実質賃金の定義式からすれば、デフレータ比率とは「消費デフレータのGDPデフレータに対する比率」を意味するが、消費デフレータが内需デフレータとほぼ連動することを踏まえれば、このデフレータ比率の変動は主に外需デフレータ、すなわち、輸出デフレータ

と輸入デフレータの比率によって決まるうことになる。このため、デフレータ比率は、輸出価格の輸入価格の比率である交易条件で近似できる。

そして実はこの交易条件が傾向的に悪化していることが、わが国の実質賃金低迷の見逃せない要因になっている。これは、以下のことを意味している。輸出価格が抑えられているということは、生産性を高めて価値を高めても、「安売り」で富を取り逃がし、その価値に見合った十分な利益を得られないことを意味する。一方、輸入価格が高まれば、その分だけ海外に富が流出することになる。つまり、交易条件が悪化することは、せっかく国内で価値を生んでも、富が海外に流出することで、その価値に見合っただけの所得が得られないことを意味している。

要するに、交易条件が悪化傾向をたどってきたというのは、輸出価格の面ではわが国輸出製品の非価格競争力が低下し、輸入価格の面ではエネルギー自給率が低水準なままで化石燃料価格が下げるもと、多くの富が国外に流出してきたことを意味する。そしてここ数年は、食料自給率が低下傾向で推移するもとで、一次農産物価格が高騰したことで大量の富が国内から流出しているのである。つまり、食料品価格高騰が主因でインフレ率が高止まり、実質賃金の伸び悩みをもたらしてきたという現象の底流には、経済安全保障面での対応の遅れが指摘できるのである。

## 4. 賃上げの継続に求められるもの

以上を踏まえ、2026年春闘の課題として3点を指摘したい。

【1】5%賃上げの継続…実質賃金の持続的上昇を伴う賃金・物価の好循環はなお道半ばであ



るが、名目賃金の持続的な引き上げの気運が広がってきたことは前向きに評価できる。まずはこの流れを定着させることが重要で、それには賃上げ率が低すぎてもよくないが、高すぎてもよくない。望ましい春季賃上げ率は「定期昇給分+望ましいインフレ率+生産性向上トレンド」と考えれば、「5%程度（=2%弱+2%弱+1%半ば）」となる。「5%賃上げ」を定着させることは、実質賃金1%成長を伴う「健全なインフレ経済」に移行するための必要条件であり、健全なインフレ経済の定着が事業構造転換を促して実質賃金1%成長を可能にする。しかし、賃上げが十分でなければ実質賃金低迷によるコスト高下のスタグフレーション経済が長期化する恐れがある。

【2】賃上げの裾野拡大…賃上げの裾野を広げるには、中小企業の収益性の向上が必要である。そのためには①価格転嫁の促進と②「面」としての生産性向上策が必要になる。①については、価格協議の有無が価格転嫁状況に大きく作用しており、まずはこれを促進する改正下請法の運用を徹底することが必要である。さらには改正下請法の適用範囲を拡大していくほか、ノウハウのない中小企業への価格協議支援体制の整備も重要なとなる。

②については、政策的に地域ぐるみの補助金を拡充し、地域産業ブランドづくりへの支援、人材育成共同システムづくりへの支援（トレーナーの共同活用等）、DX推進コンサルタントの共同活用、などを一括して支援することが必要である。この点を労使で共同して政府に要望するとともに、特定最低賃金の導入をセットで進めれば、企業横断的な賃金相場形成に貢献し、企業規模を問わない賃金底上げに資することができよう。

【3】エネルギー自給率・食料自給率の引き上げ…交易条件悪化による富の海外流出を止めるには、エネルギー自給率および食料自給率を高めることが重要で、それ自体はエネルギー政策や農業政策の範疇である。しかし、労使としても、各事業のエネルギー効率向上への取り組みや、良質な国産農産物を優先して購買することを通じ、貢献することは可能である。

以上の3つの取り組みが目指すものは、マクロ的に言えば、コスト高下のスタグフレーション経済を避け、「健全なインフレ経済」に移行することである。それは、頑強な経済社会の基盤となる「分厚い中間階層」の復活の道筋をつけることにつながるであろう。

次号の特集は

「勤労者の生活の現状と今後の課題（仮題）」の予定です。