

2026. 4. 15



春闘結果だけでは読めない賃金上昇率

～中堅・中小企業では景況感や労働需給も所定内給与を左右～

経済調査部 主任エコノミスト

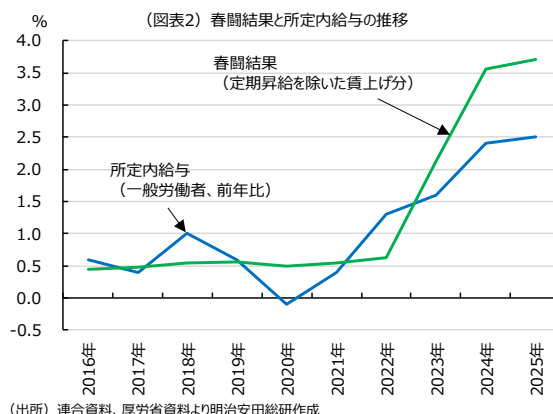
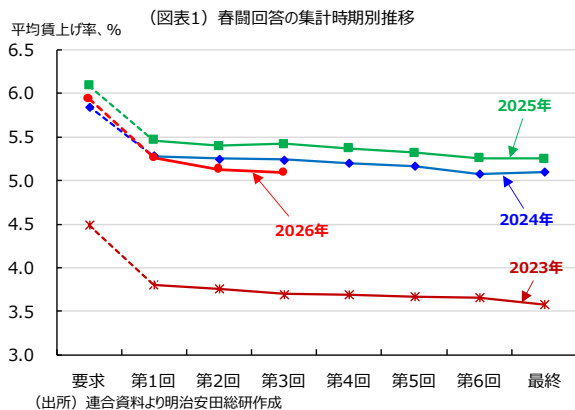
森田 幸大

ポイント

- 春闘における高い賃上げ率と、毎月勤労統計の所定内給与の前年比には乖離が存在し、春闘の結果だけでは全体の賃金動向を説明しきれず
- 回帰分析の結果、春闘のほかに、中堅企業では景況感や有効求人倍率、中小企業では人手不足感が所定内給与の伸びに相関。特に中小企業では、人手確保のための「防衛的賃上げ」の動きが鮮明に
- 回帰結果を用いると、中東情勢に伴う景況感の先行き悪化もふまえ、2026年の所定内給与は前年比+2.5%程度と導かれる

1. 2026年春闘は好調な出だし

2026年春闘は、3月23日から4月3日にかけて、第1回から第3回までの回答集計が順次公表された。春闘の回答は集計が進むごとに下方修正されていく傾向にあるが、5%以上の賃上げを達成した2024、2025年と大きく変わらない推移をたどっており、好調な出だしと言える（図表1）。しかし、春闘の結果と毎月勤労統計に表れる実際の賃金上昇率を比較すると、両者には乖離がある。2025年春闘では、定期昇給分を含めた平均賃上げ率は+5.25%、ベースアップに相当する賃上げ分¹のみでも+3.70%の結果であったのに対し、毎月勤労統計調査における2025年の所定内給与（一般労働者）は前年比+2.5%であった（図表2）。労働組合の組織率は16%程度であるため、大半を占める無組合企業の賃金設定行動では、春闘結果以外の要素が大きく働いている可能性がある。そこで、過



¹ 平均賃上げ率は、賃金表の改定であるベースアップに加えて、賃金表に応じた昇給である定期昇給も含んでいる。定期昇給は、前年との比較において、定年等で賃金表での等級が高い労働者が退職し、新卒として等級の低い労働者が就職するため、マクロの賃金上昇率に与える影響としては小さい。ただし、全体の9割弱（組合員数ベースでは約5割）の組合については、この定期昇給分を除いた賃上げ分も明示しており、マクロの賃金上昇率にはこの賃上げ分との関係が大きいとみられる

去の年次データを用い、所定内給与に対して春闘結果がどの程度影響力があるか、また、ほかの要因があるか見ていきたい。

2. 組織率の低い中小企業でも春闘結果には一定の影響力

まず、一般労働者の所定内給与の前年比を被説明変数、春闘結果における定期昇給分を除いた賃上げ分を説明変数として単純回帰することで、賃金上昇率が春闘結果にどの程度影響しているかを分析する。なお、春闘結果の反映が本格化するのは毎年6月ごろであるため、説明変数については2年の移動平均をとった。また、利用可能なデータの制約から、回帰期間は2017年から2025年としている（全規模については2016年から2025年）。

結果は図表3のとおりである。説明変数の有意性を示すt値とp値を見ると、大企業（1000人以上）、中堅企業（100～999人）、中小企業（5～99人）のいずれも、t値は2を超え、p値は0.05を下回り、春闘結果は所定内給与の伸びに対して有意となった。一般に、労働組合の組織率は大企業は高く、中小企業は低いため、春闘結果は中小企業に対して影響力が小さいと言われる。実際、一般労働者数全体に対する賃上げ分が公表されている組合員数の割合である捕捉率は、大企業で60%を超えるのに対し、中小企業では1%にも満たない。そのなかでも、今回すべての規模で有意となったため、労働組合の組織率が低い中小企業でも、春闘結果は一定の影響力を持っていると言えよう。ただし、推計式全体の当てはまりを示す決定係数はどれも低いため、春闘結果だけでは所定内給与の伸びを説明しきれていない。つまり、特に無組合企業において、春闘結果以外の要因も存在することが示唆されている。

(図表3) 回帰結果

推計式: $y = \alpha x_1 + e$ (y: 一般労働者の所定内給与(前年比), x_1 : 春闘結果の賃上げ分(2期移動平均), e: 残差)					
	説明変数の係数 α	t値	p値	決定係数	一般労働者数に対する捕捉率(2025年)
全規模	0.83	8.99	0.00	0.74	7.6%
大企業(1000人以上)	0.90	5.11	0.00	0.48	63.0%
中堅企業(100~999人)	0.88	4.99	0.00	0.47	5.8%
中小企業(5~99人)	0.83	7.55	0.00	0.68	0.3%

(出所) 連合資料、厚労省資料より明治安田総研作成

3. 企業規模全体で見ると、業況判断DIや有効求人倍率も賃上げに相関

次に、重回帰分析を行なうことで、所定内給与の伸びに対するほかの説明変数を探す。無組合企業において賃金を左右する因子としては、なにより企業業績や景況感、労働需給が考えられよう。そこで、まずは全規模に関して、先ほどの春闘結果に加え、企業業績や景況感、労働需給に関する複数の指標を説明変数として組み合わせ、統計的に有意な定式化を求める。

結果は図表4のとおりである。今回、説明変数の候補としたのは、企業業績については、法人企業統計における売上高²、景況感については、日銀短観における業況判断DI（現状・先行き）、労働需給については、有効求人倍率と日銀短観の雇人員判断DI（現状・先行き）である。そのなかで有意性を満たしたのは、業況

判断DI（現状、2期移動平均）と有効求人倍率の組み合わせ、業況判断DI（先行き、2期移動平均）と有効求人倍率の組み合わせであった。特に後者の方が有意性が高い。この結果から、企業業績に関する客観的指標よりも先行きの景況感が相関し、労働需給については逆に有効求人倍率という客観的指標の方が相関していることがわかる。企業は人手不足感に直面しても、残業の増加や省力化投資といった、追加採用あるいは給与の増加による

(図表4) 重回帰結果(全規模)

推計式: $y = \alpha x_1 + \beta x_2 + \gamma x_3 + e$ (x_2 : 説明変数②, x_3 : 説明変数③)					
説明変数①	説明変数②	説明変数③	t値(①/②/③)	p値(①/②/③)	決定係数
春闘結果の賃上げ分(2期移動平均)	売上高(前年比、2期移動平均)	有効求人倍率	8.83/4.31/1.68	0.00/0.00/0.14	0.94
		雇人員判断DI(現状、前年比)	12.05/2.23/1.21	0.00/0.06/0.26	0.94
		雇人員判断DI(先行き、前年比)	11.57/0.94/1.19	0.00/0.38/0.27	0.94
	業況判断DI(現状、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率	8.92/4.48/3.08	0.00/0.00/0.02	0.95
		雇人員判断DI(現状、前年比、2期移動平均)	12.65/0.43/2.40	0.00/0.68/0.05	0.93
		雇人員判断DI(先行き、前年比、2期移動平均)	10.42/1.46/1.41	0.00/0.19/0.20	0.90
	業況判断DI(先行き、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率	9.08/4.64/3.23	0.00/0.00/0.01	0.95
		雇人員判断DI(現状、前年比、2期移動平均)	12.61/0.40/2.40	0.00/0.70/0.05	0.93
		雇人員判断DI(先行き、前年比、2期移動平均)	10.13/1.27/1.24	0.00/0.25/0.26	0.90

(出所) 連合資料、厚労省資料、財務省資料、日銀資料より明治安田総研作成。移動平均の期間設定はt値やp値で判断した

² 企業業績に係る指標として、他にも営業利益や経常利益などがあるが、それらは賃上げにより人件費が増加すると減少する面もある。また企業は経営計画に沿って意図的に利益を調整することもあるため、企業が賃上げの判断材料とする業績を捉えるうえでは、売上高が妥当と判断した

離職の防止以外の手段を講じることもでき、現実には人材獲得競争が激化するまでは所定内給与を引き上げる選択を取らない傾向にあると考えられる。

4. 企業規模別に見ると、中小企業には防衛的賃上げの動きがみられる

同様の分析を企業規模別でも試みる。まず全規模で有意となった組み合わせを検証し、有意性が確認できなかった場合には、各変数を個別に検証した（図表5）。

大企業については、春闘結果のほかにも有意な説明変数は見当たらなかった。大企業では前述の捕捉率が高いため、無組合企業の賃金設定行動が全体の動きを説明する余地が小さく、各指標に相関が生じなかった可能性がある。加えて、大企業は1企業あたりの雇用者数が多いため、特定の企業の動きがマクロの指標に影響しやすく、決定係数を押し下げている可能性がある。

中堅企業については、全規模と同様に、業況判断DI（先行き、2期移動平均）と有効求人倍率の組み合わせが有意となった。他方、中小企業では、t値が2を超えたのは雇用人員判断DI（先行き）のみであった（ただし、p値は0.05を上回っている）。企業業績や景況感の影響がみられず、人手不足感との関係性が見えるこの結果から、中小企業には、業績にかかわらず人手不足のために賃上げを迫られる「防衛的賃上げ」の動きがあることが

(図表5) 重回帰結果（企業規模別）
推計式： $y = \alpha x_1 + \beta x_2 + \gamma x_3 + e$

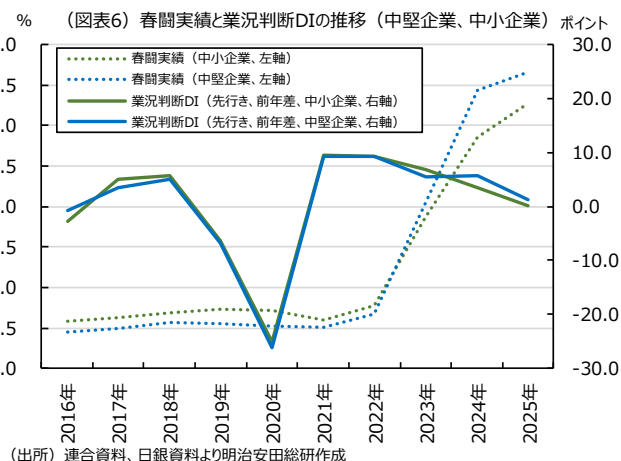
	説明変数①	説明変数②	説明変数③	t値 (①/②/③)	p値 (①/②/③)	決定係数
大企業	春闘結果の賃上げ分(2期移動平均)	業況判断DI (現状、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率	2.48/0.49/0.90	0.05/0.64/0.40	0.55
		業況判断DI (先行き、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率	2.43/0.48/0.90	0.05/0.65/0.40	0.55
		売上高 (前年比、2期移動平均)	-	4.38/0.95/-	0.00/0.37/-	0.54
		業況判断DI (現状、前年差、2期移動平均)	-	4.54/4.12/-	0.00/0.69/-	0.49
		業況判断DI (先行き、前年差、2期移動平均)	-	4.46/0.39/-	0.00/0.71/-	0.49
		雇用判断DI (現状、前年比、2期移動平均)	-	4.20/0.44/-	0.00/0.67/-	0.50
		雇用判断DI (先行き、前年比、2期移動平均)	-	4.09/0.31/-	0.00/0.70/-	0.49
		有効求人倍率	-	2.85/0.90/-	0.02/0.39/-	0.54
		中堅企業	春闘結果の賃上げ分(2期移動平均)	業況判断DI (現状、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率	3.80/4.92/2.35
業況判断DI (先行き、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率			4.23/5.74/2.68	0.01/0.00/0.04	0.93
業況判断DI (現状、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率			4.22/1.63/0.29	0.01/0.15/0.78	0.78
業況判断DI (先行き、前年差、2期移動平均)	有効求人倍率			4.13/1.57/0.32	0.01/0.17/0.76	0.78
売上高 (前年比、2期移動平均)	-			6.57/1.15/-	0.00/0.29/-	0.73
業況判断DI (現状、前年差、2期移動平均)	-			7.90/1.74/-	0.00/0.12/-	0.79
業況判断DI (先行き、前年差、2期移動平均)	-			7.76/1.67/-	0.00/0.14/-	0.77
雇用人員判断DI (現状、前年比)	-			7.93/1.79/-	0.00/0.12/-	0.78
雇用人員判断DI (先行き、前年比)	-			8.25/2.09/-	0.00/0.08/-	0.80
中小企業	春闘結果の賃上げ分(2期移動平均)	有効求人倍率	-	4.04/0.24/-	0.00/0.82/-	0.68

(出所) 連合資料、厚労省資料、財務省資料、日銀資料より明治安田総研作成。移動平均の期間設定はt値やp値で判断した。業況判断DI、雇用判断DI、売上高においては、大企業は資本金10億円以上、中堅企業は同1億円以上10億円未満、中小企業は同2千万円以上1億円未満

わかる。また、有効求人倍率より雇用人員判断DIの方が有意性が高くなったのは、有効求人倍率が全規模共通の指標である点に加え、経営体力に劣る中小企業では大規模な省力化投資が難しく、人手不足の解消策が追加採用あるいは給与の増加による離職防止に限られる傾向にあるためだと考えられる。

なお、春闘の結果自体に景況感や労働需給が織り込まれている側面もあるが、説明変数同士の相関を示す多重共線性は、いずれの変数でも確認されなかった。組織率の高い中堅企業や中小企業では、こうした景況感や労働需給について、春闘結果とは異なった動きをしているとみられる（図表6）。

また、春闘と毎月勤労統計では、企業規模は人数によって分けられているのに対し、法人企業統計と日銀短観では資本金で分けられている。両者で同一の分けを行なうことが可能になれば、各推計式の有意性はより改善される可能性がある。

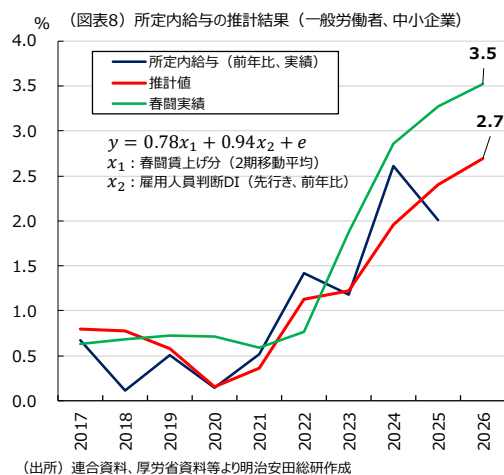
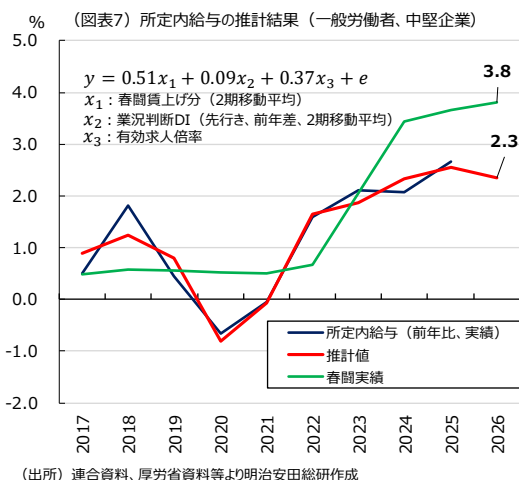


5. 2026年の所定内給与の伸びは+2.5%程度と予測

以上で有効な推計式が得られた全規模、中堅企業、中小企業について、2026年の所定内給与の前年比（一般労働者）を推計する。各説明変数が2026年にとる値について、春闘結果は直近の第3回回答を採用し、有効求人倍

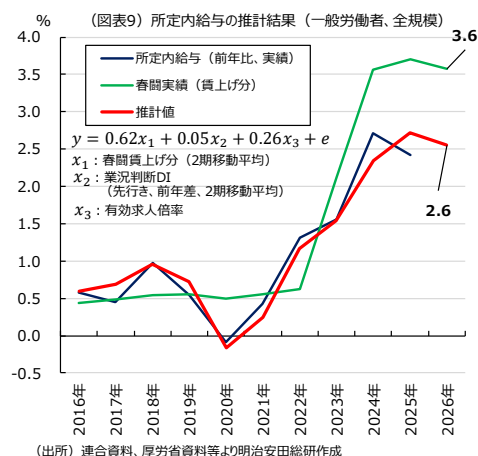
率と雇用人員判断 DI は最新の統計値が年平均値になるとの前提をおく。業況判断 DI（先行き）については、最新の日銀短観（3月調査）が中東情勢の緊迫化を織り込みきれていない点を考慮しつつ³、一方で、少なくとも年後半には情勢の行方に一定の見通しが立っていると見込み、3月調査の先行きから▲3ポイント悪化した数値が年平均値になると仮定する。

規模別の推計結果は図表7、8のとおりである。2026年の所定内給与（一般労働者）について、中堅企業は伸びが縮小して前年比+2.3%（同+2.5%）、中小企業は伸びが拡大し同+2.7%（同+2.0%）との値が導かれる。



全規模に関しては、同+2.6%（同+2.5%）と、若干伸びが拡大する（図表9）。常用雇用者全体の約3割を占めるパートタイム労働者の所定内給与の伸びを、2025年と同程度の同+2.3%と仮定すると、2026年の常用雇用者全体の所定内給与は同+2.5%（同+2.0%）となる。

以上で確認したように、所定内給与に対しては春闘結果だけではなく、特に無組合企業の割合が高い中堅企業、中小企業については景況感や労働需給も一定の関係を有していることが分かった。賃金動向については、一般的に春闘に注目されることが多く、日銀も金融政策の判断材料として参照しているが、それだけに依存すると実際の動向を見誤る恐れがある。こうした中堅企業、中小企業の景況感や労働需給にもしっかりと目配りして、総合的に評価していくことが重要である。



本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください

明治安田総合研究所 主任エコノミスト 森田 幸大

電話番号：080 2298 8286

e-mail：yu7-morita@myri.co.jp

³ 米国とイスラエルによるイラン攻撃は2月28日に開始されたのに対し、3月調査の回答期間は2月26日～3月31日となっており、回答時期によっては情勢の織り込み度合いが異なる可能性がある

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●発行元●株式会社明治安田総合研究所 〒102-0073東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411