2026. 10. 8

2027 年春闘の展望
～5%賃上げの持続性と広がりが問われる局面へ～

経済調査部　主任エコノミスト
森田　幸大

ポイント

- **2026 年春闘では平均賃上げ率 5%以上の目標を達成し、高い賃上げが実現した。一方、前年から伸びは鈍化し、賃上げの持続性と、業種間・企業規模間・雇用形態間の格差是正が課題に残る**
- **実質賃金のプラス定着には、労働生産性向上と労働分配率の維持が不可欠。AI・省力化投資や人への投資を進めて賃上げ原資を生み出し、かつ付加価値の増分を継続的に賃金へ分配することが求められる**
- **2027 年春闘では、現行の数値目標はすえ置かれるとみる。一方、その位置付けは「実現すべき目標」から「最低限確保すべき水準」へと強まり、非製造業や中小企業での高い賃上げが主戦場となろう**

1．2026 年春闘の結果は高水準ながら、伸びは鈍化

連合の2027年春闘に向けた動きが、まもなく本格化する。例年どおりであれば、10月中下旬に「基本構想」、11月末に「闘争方針」が取りまとめられ、年明け以降、各労働組合が企業側に要求書を提出することとなる（図表1）。2027年春闘の要求目標を展望するにあたり、まずは2026年春闘の成果と課題を確認したい。

（図表1）春闘のスケジュール（2026年春闘の例）

時期	内容	備考
2025年10月23日	連合による基本構想公表	各数値目標を基本理念として提示
11月25日	政労使の意見交換	政府は総理以下関係閣僚、労働界は連合会長、経済界は経済4団体トップが出席
11月28日	連合による闘争方針公表	基本構想で示された各目標を正式に決定
2026年1月20日	経団連による経労委報告の公表	春闘における経済界側の指針
1月26日	経団連との意見交換会	
2月上旬以降	各労働組合による要求書の提出	
3月5日	要求集計公表	
3月18日	集中回答日	
3月23日	政労使の意見交換	集中回答をふまえた意見交換
	第1回回答集計公表	
3月27日	第2回回答集計公表	
4月3日	第3回回答集計公表	
4月17日	第4回回答集計公表	
5月12日	第5回回答集計公表	
6月4日	第6回回答集計公表	
7月3日	最終回答集計公表	春闘結果の確定

（出所）連合資料より明治安田総研作成

2026年春闘では、平均賃上げ率[1]の目標として、フルタイム労働者全体では、「ベースアップに相当する賃上げ分3%以上、定昇相当分含め5%以上」が掲げられた。また、中小企業（組合員数300人未満）については、これに格差是正分1%以上を加えた「6%以上」、有期・短時間・契約等労働者については「7%」を目安とし、少なくとも地域別最低賃金の引き上げ率を上回る賃上げを求めた。

これに対し、最終回答集計では、フルタイム労働者全体の賃上げ率は、賃上げ分3.50%[2]、定昇相当分含め5.01%となり、目標を達成した。3年連続で5%を超える高水準の賃上げが実現したといえる（図表2）。ただし、前年の5.25%は下回った。一方、中小企業は4.69%と、目標の6%や全体の5.01%には届かなかったものの、前年の4.65%

[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、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。一方、賃上げ分は、この定期昇給分を除いた指標であり、マクロの賃金上昇率との相関が大きいとみられる
[2] 賃上げ分を明らかにしている組合は、全体の 70%程度であることに留意が必要（組合員数ベースでは 87%程度）

を上回った。全体の賃上げ率が前年を下回るなかで中小企業では上回ったことから、企業規模間の賃上げ格差拡大には一定の歯止めがかかる兆しがみられる。また、有期・短時間・契約等労働者については、時給の引き上げ率が6.18%と、目安の7%には届かなかったものの、昨年の5.81%やフルタイム労働者の賃上げ率5.01%を上回った。本年度の地域別最低賃金の引き上げ率（全国加重平均5.00%）も上回っており、非正規雇用労働者の賃上げも一定程度進んだと評価できる。

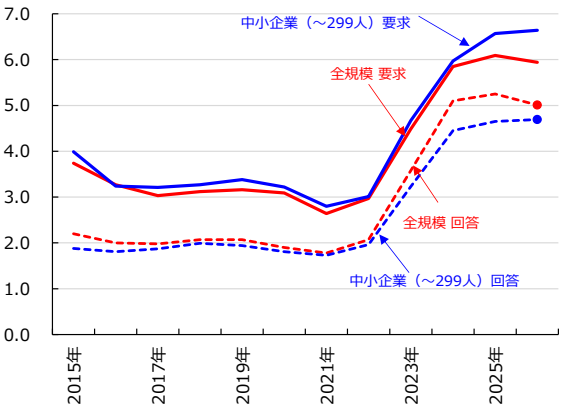
2．残された課題は、賃上げの持続性と格差是正

2026年春闘は全体として高い賃上げが実現したものの、課題も残る。第一に、賃上げのモメンタムを一過性のものにせず、継続的な賃金上昇として定着させることである。第二に、企業規模間や業種間、雇用形態間の賃金格差を縮小し、賃上げの波をより広く波及させることである。

賃金上昇は、それが継続して初めて、個人消費の本格的な回復につながると考えられる。春闘結果を反映した堅調な賃金上昇率と、各種政策効果などにより抑制された消費者物価（以下、CPI）上昇率を背景に、実質賃金は今年に入ってから前年比プラスで推移している（図表3）。一方、個人消費は力強さを欠き、実質消費支出（二人以上世帯）は直近7月に前年比▲3.6%と、8ヵ月連続のマイナスとなった。実質賃金のプラスが個人消費になかなか結び付かない背景には、原油高などを受けた物価の先高観が生活防衛意識を高めていることに加え、実質賃金を水準で見ると2018年ごろに戻った程度にとどまり、生活に余裕が生じたとの実感が広がりにくい点があると考えられる（図表4）。従って、個人消費の回復につなげるには、高い賃上げを持続させ、実質賃金の前年比プラスを定着させることが重要となる。日銀の物価安定目標が前年比＋2%であることをふまえると、平均賃上げ率は、少なくとも賃上げ分だけで3%以上、定昇相当分を含めた場合には5%以上の水準を安定的に続けていくことが求められる。

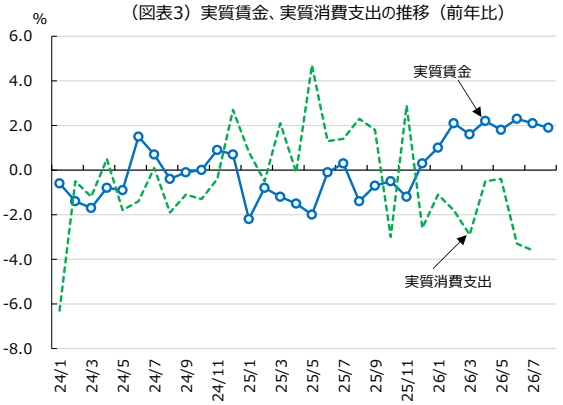
賃金格差の是正も重要である。本年の春闘で平均賃上げ率（定昇相当分を含む）が目標の5%を超えたのは、業種別では製造業、情報・出版、金融・保険のみ、規模別では大企業（組合員数1000人以上）のみに限られる（図表5）。春闘の組合員数ベースでは、製造業が全体の58%、大企業が69%のシェアを占める一方、非組合企業を含めた全体（毎月勤労統計の常用労働者数ベース）では、製造業は19%、大企業（常用労働者数1000人以上）は9%に過ぎない。このため、春闘で実現した高い賃上げを社会全体の賃金上昇に結びつけるには、常用労働者の大半を占める非製造業や中小企業での一段の賃上げが必要となる。

（図表2）春闘要求と回答の推移



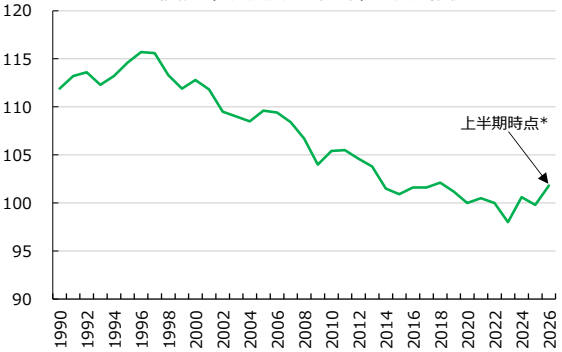
（出所）連合資料より明治安田総研作成

（図表3）実質賃金、実質消費支出の推移（前年比）



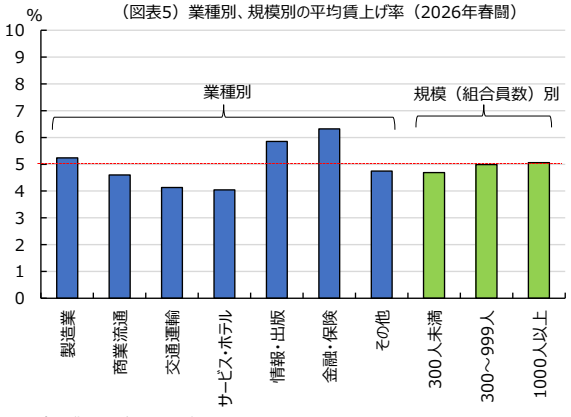
（出所）厚労省「毎月勤労統計」、総務省「家計調査」
実質賃金は、規模5人以上、消費者物価指数（総合）で実質化したもの
実質消費支出は、二人以上世帯

（図表4）実質賃金（水準）の長期推移



（出所）厚労省「毎月勤労統計」
規模5人以上、消費者物価指数（総合）で実質化したもの
*2025年の水準を2026年上半期の前年同期比で延伸することで、現時点の2026年の計数を作成した

（図表5）業種別、規模別の平均賃上げ率（2026年春闘）

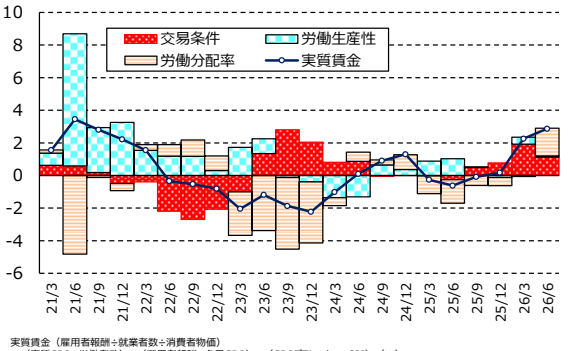


（出所）連合資料より明治安田総研作成

３．賃上げ原資を巡る論点は、生産性向上と労働分配率の維持

持続的な賃上げを実現するには、賃上げ原資をどのように確保するかが重要となる。実質賃金の前年比を、実質労働生産性、労働分配率、交易条件のそれぞれの前年比に分解すると、ここ2四半期の実質賃金の上昇には交易条件の寄与が比較的大きい（図表6）。これは、輸出入物価の上昇に比べ、電気・ガス料金補助や燃料油補助などによりCPIの上昇が抑えられたことが一因と考えられる。ただし、交易条件は資源価格や為替、各国の通商政策などの外部環境に左右されやすく、安定的な賃金上昇の基盤とはなりにくい。特に、中東情勢の緊張が続くなかでは、不安定なエネルギー価格を通じて交易条件が悪化するリスクが常に付きまとう。そこで、実質賃金のプラス定着には、なにより労働生産性を持続的に高めていくことが不可欠となる。もっとも、実質労働生産性の伸びは、直近の2026年4－6月期で前年同期比＋0.1％と伸び悩んでおり、業種別に見ると、就業者数の多い製造業や卸売・小売業で近年マイナスになっている点が重石となっている（図表7）。物価を上回る賃上げを定着させるには、特にこれらの業種で、AI・デジタル投資や省力化投資、人への投資などにより労働生産性を高め、その成果を継続的に賃金へ還元していくことが求められる。

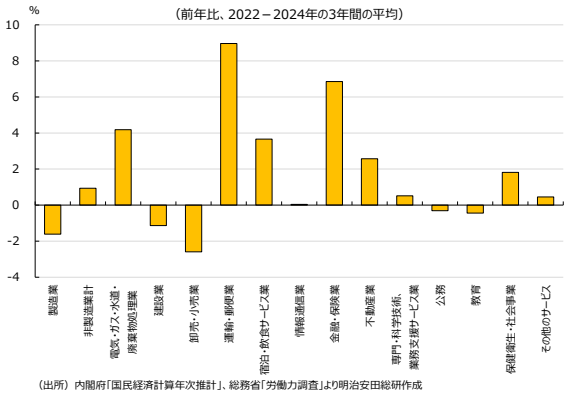
（図表6）実質賃金伸び率（前年比）の要因分解



実質賃金（雇用者報酬÷就業者数÷消費者物価）
＝（実質GDP÷労働者数）×（雇用者報酬÷名目GDP）×（GDPデフレーター÷CPI）（※）
＝労働生産性×労働分配率×交易条件（※）として試算
※GDPデフレーターは輸出入デフレーターを含むため、（GDPデフレーター÷CPI）の算式は交易条件とほぼ同義

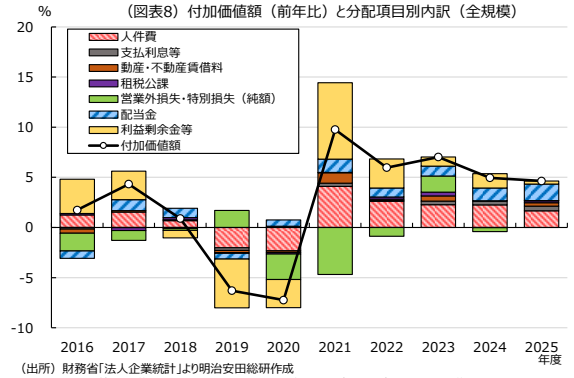
（出所）内閣府「四半期別QE速報」、総務省「労働力調査」より明治安田総研作成

（図表7）業種別の労働生産性上昇率
（前年比、2022－2024年の3年間の平均）



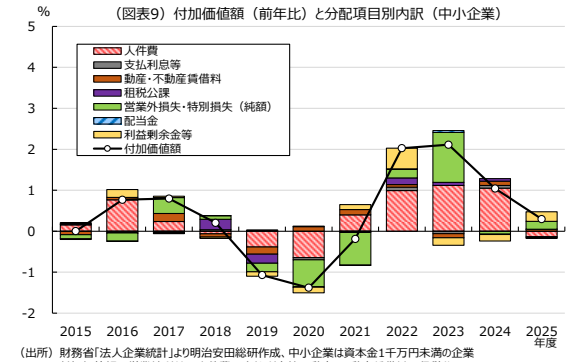
（出所）内閣府「国民経済計算年次推計」、総務省「労働力調査」より明治安田総研作成

（図表8）付加価値額（前年比）と分配項目別内訳（全規模）



（出所）財務省「法人企業統計」より明治安田総研作成
付加価値額＝営業純利益＋人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課

（図表9）付加価値額（前年比）と分配項目別内訳（中小企業）



（出所）財務省「法人企業統計」より明治安田総研作成、中小企業は資本金1千万円未満の企業
付加価値額＝営業純利益＋人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課

加えて、労働分配率の低下傾向に歯止めをかける必要性も大きい。法人企業統計を用いて企業が生み出した付加価値額を分解し[3]、生み出された付加価値の増分が何に分配されているのかを確認すると、2022年度以降、人件費の寄与度比（付加価値の増分に対する人件費の増分の割合）は30～50％の範囲内で推移している（図表8）。一方、配当金は2022年度の15％から2025年度の36％へと拡大傾向にある。近年、株主還元の拡大が求められるなか、付加価値増分を配当金などに一定程度振り分けるのは自然ではある。しかし、持続的な賃上げのためには人件費へ優先的に配分していく姿勢が欠かせない。とりわけ、労働分配率を維持するためには、人件費の寄与度比が前期の労働分配率を下回らない必要がある。直近2025年度の労働分配率は、資本金10億円以上の大企業が46.5％、同1千万円未満の中小企業が78.9％[4]であることをふまえると、持続的な賃上げを実現するには、大企業では付加価値増分の5割程度、中小企業では8割程度を目安として人件費に配分していくことが求められる。もっとも、中小企業の労働分配率はすでに高く、付加価値額の増加局面では人件費の寄与度比も比較的大きい（図表9）。このため、付加価値額の増加分を人件費へ還元することに加え、付加価値額がマイナスとなる局面でも人件費を維持できるよう、業況低

[3] 法人企業統計ベースの労働生産性は、一般的に「付加価値額（＝営業純利益＋人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課）÷従業員数」で定義される。このうち、営業純利益はさらに、営業外損失・特別損失（純額）、配当金、利益剰余金等に分解できる

[4] 法人企業統計ベース（人件費÷付加価値額）

迷期にも雇用・賃金を支えられる経営基盤を強化していくことが重要である。

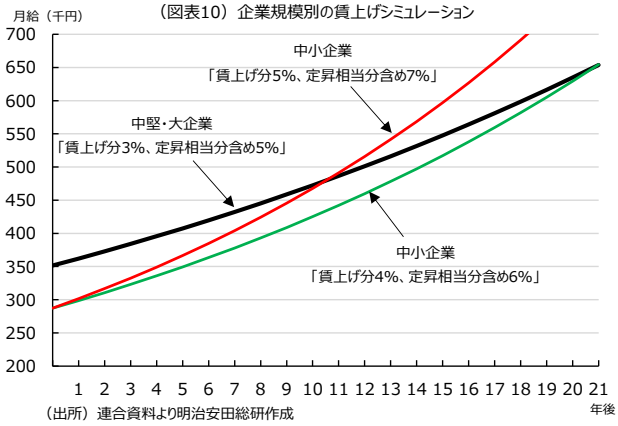
４．2027 年春闘では数値目標は変わらずも、その位置付けが強まると予想

こうした課題や経済環境をふまえると、2027年の春闘の目標は次のようなものになると予想する。

まず、全体の「賃上げ分3%以上、定昇相当分含め5%以上」の目標は変わらないだろう。連合は2026年春闘まとめにおいて、「『賃上げノルム[5]』の確立・浸透に取り組む必要」を課題として挙げており、これまでの3年間で達成した賃上げ率をいかに定着させるかを主眼に置いている。このため、数値目標の引き上げよりも、現行目標の実現性を重視するとみられる。ただし、その目標の位置付けは変化するとみる。これまでの基本構想および闘争方針では、数値目標に対して、2024年は「目安とする」、2025年は「その実現を目指す」、2026年は「その実現にこだわる」とされ、徐々に表現が強まってきた。2027年春闘では、5%という目標が単なる目安ではなく、「最低限確保すべき水準」に位置付けられてもおかしくはない。また、前述のとおり、業種ごとに達成状況に差があることをふまえ、「業種を問わず」目標達成を求める趣旨が加えられることも考えられる。

企業規模間の格差是正についても、全体の賃上げ率に格差是正分1%以上を加えた「6%以上」の目安に変更はないとみられる。ただし、賃金格差の拡大が続いていることをふまえると、中長期的には目標の引き上げが議論される可能性が高い。仮に組合員数300人以上の中堅・大企業で「賃上げ分3%、定昇相当分を含め5%」、300人未満の中小企業で「同4%、同6%」の賃上げが長期的に続いた場合でも、両者の賃金格差が完全に解消されるには21年を要する計算となる（図表10）。一方、中小企業を「同5%、同7%」に引き上げた場合、解消までの期間は11年に短縮される。このため、中小企業における賃上げの実現可能性が将来的に高まれば、目標を引き上げる余地はある。もっとも、まずは現行目標を達成する必要があり、そのためには、労働生産性の向上に加えて、人件費等のコストを積極的に価格へ反映できる環境整備が欠かせない。2027年春闘でも、価格転嫁・取引適正化の徹底や、中小企業の省力化・生産性向上を後押しする支援の拡充を政府や業界団体に働きかけるなど、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配に向けた基盤整備が主な論点になるだろう。

（図表10）企業規模別の賃上げシミュレーション



（出所）連合資料より明治安田総研作成

雇用形態間格差の是正については、2026年春闘にて「7%」の目安が設定されたが、2027年もこの数値目標は引き継がれると予想する。有期・短時間・契約等労働者の賃上げを継続的に正社員を上回る水準とすることで、雇用形態間の賃金格差を着実に縮小していく姿勢が示されるだろう。

５．労使交渉は、中小企業や非製造業での目標達成が主戦場に

このように、連合の姿勢としては、現在の数値目標を維持しつつも、その達成を確固たるものにしていく方向性であると考えられる。経済界も、高い賃上げを継続するという基本方針は引き続き共有している。報道によると、経団連が2027年1月に取りまとめる経労委報告について、2027年も賃上げの勢いを「浸透・定着」させるべく、取引の適正化などを通じて中小企業に賃上げを波及させる方針が骨子案に盛り込まれているとのことである。

一方、日本商工会議所の小林会頭は7月15日の記者会見で、中小企業の賃金支払い能力について「中東情勢をふまえると厳しい」との認識を示した。中小企業を中心に人手不足が深刻化する一方で、賃上げ原資の確保が容易

[5] 賃金が上がるのが当たり前だとする社会通念のこと

ではない企業も多いとみられる。従って、労使交渉においては賃上げ額そのものに加え、価格転嫁・取引適正化や生産性向上を通じ、賃上げ原資をいかに確保するかが重要なテーマとなるだろう。

2027年春闘は、賃上げの水準を維持する局面から、その広がりと持続性が問われる局面に入る。引き続き大企業・製造業が高い賃上げ率の相場形成を担いつつも、価格転嫁・取引適正化や生産性向上の取組みを通じて、中小企業やサービス業に賃上げを波及させることができるかが、最大のポイントとなろう。その成否が、実質賃金のプラス定着や消費者マインドの活性化を左右することになりそうだ。

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

※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