

## 労働組合の要求状況から考える2026年の春季賃上げ率

2025年12月24日

調査部 上席主任研究員 遠藤 裕基

### 2026年春闘時の労働組合側の要求は、2025年のそれを上回るものとなりそうである

毎年、この時期になると、労務行政研究所「賃上げ等に関するアンケート調査」に回答するために、翌年（今年で言えば2026年）の春季賃上げ率を予測している。ここ数年、回帰分析による推計で当てようとしても外れるので、今回は労働組合の要求状況から予想してみようと思う。

下の図表は日本労働組合総連合会（以下、連合）の産別構成組織（+友好参加組織）47組織のう

図表 連合構成組織の2026年春闘の要求方針

構成組織	組織人員 (2025年 11月4日 現在)	2025年要求	2026年要求(2025年末で確認できるもの)	前年比
UAゼンセン	1,918,966	正社員組合員は賃金体系が維持されている組合では、賃金体系維持分に加えて4%基準、要求額は格差是正分を含め1万2500円とし、賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分に加えて6%基準、要求額は格差是正分を含め1万7000円とした	正社員組合員は賃金体系が維持されている組合では、賃金体系維持分に加えて4%、賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め6%に、格差是正分として1%程度を加えて賃金を引き上げることとする	→
自動車総連	783,699	中小組合の底上げ及び少なくとも全年代で実質賃金の低下を防止するために、賃金改善分として <u>12,000円</u> の水準を踏まえた上で要求の構築を行う	賃金改善分として <u>12,000円以上</u> の水準（出所：日刊自動車新聞）	↑
JAM	354,700	JAMの賃金構造維持分4,500円に <u>15,000円</u> 以上を加え「人への投資」として19,500円以上とする	基本給の底上げをするベースアップ（ペア）月額 <u>1万7000円</u> （5%）以上を基準、定期昇給相当分を含めた賃上げ総額2万1500円以上とした	↑
基幹労連	267,481	【賃金改善】要求額は、15,000円とする 【賃金カーブ維持相当分】平均方式の場合は、平均基準内賃金の2%相当を目安とする	【賃金改善】要求額は、15,000円とする（出所：産業新聞）	→
運輸労連	119,018	定期昇給（相当）分1.5%と賃金改善分（含：格差是正分・物価上昇分）としての <u>4.5%</u> を加えた6.0%を乗じた「1万5,500円中心」とする	定期昇給（相当）分1.5%と、賃金改善分（含：格差是正分・物価上昇分） <u>5%</u> を加えた6.5%を乗じ、「1万7,300円中心」とする	↑
フード連合	115,791	定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）：5,000円 ・賃上げ分：フード連合2024賃金ビジョンの達成度に基づき、13,000円程度の各要求基準に取り組む ※定期昇給制度がある場合においても、フード連合賃金ビジョンにおける到達水準に未到達かつ定期昇給金額が5,000円未満の組合は総額で18,000円以上となる要求水準に取り組む	2025春闘までに広がった賃金引き上げの流れを一時的なものにせず、すべての組合が同じ旗のもとで行動することで、持続的な賃上げの流れを確かなものにしていくとした上で、13,000円程度の各要求基準とする方針（素案）	→
私鉄総連	109,123	定期昇給相当分（賃金カーブ維持分） 2.0% プラス ペア分（生活維持分+生活回復・向上分） <u>13,400円</u>	定期昇給相当分（賃金カーブ維持分） 2.0% プラス ペア分（生活維持分+生活回復・向上分） <u>15,600円</u> （出所：日本経済新聞社）	↑
航空連合	46,083	ベースアップを軸として4%、12,000円（定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない）を目安に、月例賃金改善の要求をおこなう	ベースアップの要求水準を「月額1万2000円を目安」とする方針（出所：日本経済新聞社）	→
全電線	27,197	全ての単組において、実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、 <u>13,000円以上</u> の賃金改善に取り組む	「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、 <u>15,000円</u> 以上の賃金改善に取り組む（出所：鉄鋼新聞）	↑

出所：連合資料、各産別組織資料、各種報道資料より浜銀総研作成



ち、2026年の賃金要求が各組織のウェブページや各種報道資料から明らかとなっている9組織の要求内容をまとめたものである。現状、要求が明らかとなっている組織は少いものの、組織人員は9組織で約374万人となっており、全体の55.5%を占めている。このため、この9組織の要求状況は、来年の春季賃上げ率を考える上で有用な情報と考えられる。

表の右にある「前年比」は2026年の要求状況が2025年を上回るものであれば「↑」、横ばいであれば「→」、下回れば「↓」としている。9組織中、5組織で前年を上回る要求を出す方針が示されている。残りの4組織についても前年並みの要求内容となっており、労組側の要求スタンスが消極的になっているとは言えなさそうである。

もちろん今回確認したのはあくまで労働組合側からの要求であり、春闘での交渉の結果、実際の妥結では2025年と比較して控えめな結果となる可能性もある。ただ、わが国の労使は相対的に協調的であり、労働組合がそもそも無理な要求をするとは考えにくい。また、交渉相手となる使用者側が賃上げに対して前向きな姿勢を示している<sup>1</sup>ことも踏まえると、妥結結果が要求と大きくかけ離れるとは考えにくい（実際、2025年春闘でも前向きな要求を反映して、高い賃上げ率での妥結となった）。

## 2026年の春季賃上げ率は連合ベースで5.25%超、厚労省ベースで5.52%超と予測

2025年の春季賃上げ率は連合ベースで5.25%、厚生労働省<sup>2</sup>ベースで5.52%であった。前記のような要求が反映されるとすると、2026年の春季賃上げ率もこれと同程度か、やや上回る数値が出てきてもおかしくはない。なお、2025年のベースアップは連合ベースで3.70%（賃上げ分が明確に分かる組合の集計）であり、2026年も同程度のペアとなるだろう。

最後に、先の9組織以外の2025年春闘時の要求状況も参考図表として掲載しておく。2026年1月以降、連合構成組織の多くで春闘での交渉に向けて要求内容が明らかになっていく。個々の構成組織の要求状況が前年を上回るものかどうかを確認し、2026年春闘時の賃上げ率の妥結結果がどのようなものになるかみていくつもりである。春季賃上げ率の予測が当たるとよいのだが…。

---

<sup>1</sup> 例えば、経団連「定例記者会見（11/25）における筒井会長発言要旨」では、「今後『2026年版経労委報告』でも、賃金引上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』を目指すという経団連の決意を書き込み、『人への投資』の積極的な実施を企業に呼びかけていきたい。」や「経団連は社会的責務として、賃金引き上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』に向けた強い思いを持って取り組んでいく決意を表明したい。」などのコメントがみられる。

<sup>2</sup> 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」より。

参考図表 連合構成組織（+友好参加組織）の春闘の要求方針

構成組織	組織人員 (2025年 11月4日 現在)	2025年要求	2026年要求(2025年末で確認できるもの)	前年比
U A ゼンセン	1,918,966	正社員組合員は賃金体系が維持されている組合では、賃金体系維持分に加えて4%基準、要求額は格差は正分を含め1万2500円とし、賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分に加えて6%基準、要求額は格差は正分を含め1万7000円とした	正社員組合員は賃金体系が維持されている組合では、賃金体系維持分に加えて4%、賃金体系が維持されていない組合は、賃金体系維持分を含め6%に、格差是正分として1%程度を加えて賃金を引き上げることとする	→
自動車総連	783,699	中小組合の底上げ及び少なくとも全年代で実質賃金の低下を防止するために、賃金改善分として <b>12,000円</b> の水準を踏まえた上で要求の構築を行う	賃金改善分として <b>12,000円以上</b> の水準（出所：日刊自動車新聞）	↑
自治労	677,902	【公共民間単組】（筆者注：公共サービスを担う民間企業の労組） 平均賃上げ要求 6 %（定昇相当分 2 % + 賃金改善分 4 %）、もしくは20,000円（賃金カーブ維持分4,500円 + 格差是正分15,500円）」以上	-	-
電機連合	563,304	○ 開発・設計職基幹労働者賃金（基本賃金） 水準改善額（引上額）17,000円以上 ○ 製品組立職基幹労働者賃金（基本賃金） 「開発・設計職基幹労働者賃金」の水準改善額に見合った額	-	-
J A M	354,700	J A M の賃金構造維持分4,500円に <b>15,000円</b> 以上を加え「人への投資」として19,500円以上とする	基本給の底上げをするベースアップ（ペア）月額 <b>1万7000円</b> （5%）以上を基準、定期昇給相当分を含めた賃上げ総額2万1500円以上とした	↑
基幹労連	267,481	【賃金改善】要求額は、15,000円とする 【賃金カーブ維持相当分】平均方式の場合は、平均基準内賃金の 2 %相当を目安とする	【賃金改善】要求額は、15,000円とする（出所：産業新聞）	→
生保労連	227,184	【内勤職員関係】月例給与で取り組む場合は5%以上、年間総収入ベースでは3%程度を引上げ率の目安として提示 筆者注：営業職員関係の要求は割愛	-	-
J P 労組	214,105	連合方針に基づき、正社員 5 %以上の賃上げ（定期昇給分含む）を要求していく	-	-
電力総連	195,495	賃金カーブ維持分の確保を大前提に、3%以上の月例賃金引き上げに取り組む	-	-
情報労連	190,007	月例賃金改善については、定期昇給相当分の確保を前提に 3 %以上（定期昇給相当分を含め 5 %以上）	-	-
日教組	176,551	-	-	-
J E C 連合	135,045	社会全体の賃金の底上げを行う観点から、J E C 連合方針として定期昇給（賃金カーブ維持）相当分【J E C 連合では約 2 %】の確保を大前提とし、平均所定内賃金の【4 %以上】のベースアップ要求とする。（賃金全体では 6 %以上）	-	-
運輸労連	119,018	定期昇給（相当）分1.5%と賃金改善分（含：格差是正分・物価上昇分）としての <b>4.5%</b> を加えた6.0%を乗じた「1万5,500円中心」とする	定期昇給（相当）分1.5%と、賃金改善分（含：格差是正分・物価上昇分） <b>5%</b> を加えた6.5%を乗じ、「1万7,300円中心」とする	↑
フード連合	115,791	定期昇給相当分（賃金カーブ維持分）：5,000円 ・賃上げ分：フード連合2024賃金ビジョンの達成度に基づき、13,000円程度の各要求基準に取り組む ※定期昇給制度がある場合においても、フード連合賃金ビジョンにおける到達水準に未到達かつ定期昇給金額が5,000円未満の組合は総額で18,000円以上となる要求水準に取り組む	2025春闘までに広がった賃金引き上げの流れを一時的なものにせず、すべての組合が同じ旗のもとで行動することで、持続的な賃上げの流れを確かなものにしていくとした上で、13,000円程度の各要求基準とする方針（素案）	→
私鉄総連	109,123	定昇相当分（賃金カーブ維持分） 2.0% プラス ペア分（生活維持分 + 生活回復・向上分） <b>13,400円</b>	定昇相当分（賃金カーブ維持分） 2.0% プラス ペア分（生活維持分 + 生活回復・向上分） <b>15,600円</b> （出所：日本経済新聞社）	↑

# HRI研究員コラム

構成組織	組織人員 (2025年 11月4日 現在)	2025年要求	2026年要求(2025年末で確認できるもの)	前年比
損害労連	83,483	月例給、時間給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める	-	-
JR連合	75,786	月例賃金総額18,000円（月例賃金総額6%）以上の引き上げ 定昇相当分として6,000円（月例賃金総額2%） 統一ペア要求12,000円（月例賃金総額4%）以上	-	-
国公連合	64,232	-	-	-
航空連合	46,083	ベースアップを軸として4%、12,000円（定期昇給・賃金カーブ維持分は含まない）を目安に、月例賃金改善の要求をおこなう	ベースアップの要求水準を「月額1万2000円を目安」とする方針（出所：日本経済新聞社）	→
海員組合	45,000	外航（案）：諸手当を含む月例賃金5%以上の改善 国内（案）：内航二団体5.36%、全内航5.40% 国内（大型CF案）：4.83%	-	-
ゴム連合	44,278	「定期昇給+賃金改善10,000円以上」の賃上げを目指しおこなう	-	-
交通労連	41,866	【トラック部会】 定昇相当分【賃金カーブ維持分】1.5%【3,654円】、 賃上げ分【格差是正及び物価上昇分】5.0%以上 【12,180円】、合計平均15,800円 但し、単組、企業及び地域の実態を踏まえた要求を可能とする。 筆者注：軌道・バス部会、ハイヤー・タクシー部会、自校・一般部会の要求は割愛	-	-
サービス連合	40,003	人事賃金制度がある加盟組合は、目安として2.0%の賃金カーブ維持分を確保したうえで、実質的な賃金改善分4.0%と合わせた6.0%の改善に取り組む	-	-
全電線	27,197	全ての単組において、実質生活の維持・向上、賃金の社会性などの観点から「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、 <u>13,000円</u> 以上の賃金改善に取り組む	「定期昇給をはじめとする賃金構造維持分の確保」を図ったうえで、 <u>15,000円</u> 以上の賃金改善に取り組む（出所：鉄鋼新聞）	↑
紙パ連合	24,062	定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）+賃上げ9,000円以上+産業間格差是正分4,000円以上	-	-
全国ガス	23,402	生活保障、実質賃金の維持・向上をはかる観点等を踏まえ、それぞれの実態に応じた賃金要求を行う	-	-
印刷労連	19,684	賃上げ（ベースアップ）分は3%以上を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とする	-	-
セラミックス連合	19,427	個別賃金水準が不明な組合は、15,000円を基準としておこなう	-	-
全水道	13,621	定期昇給制度の維持・改善、月額6%のベースアップ、中堅・ベテラン職員への厚い配分	-	-
JR総連	12,689	統一ペア要求「一律15,000円」	-	-
全自交労連	10,012	タクシー賃金の統一要求は賃金体系にかかわらず、生活維持分と他産業との格差改善分として1人当たり8%以上・月額28,000円以上の賃金改善（運賃改定等による増収分の反映を含む、年間336,000円）を要求する	-	-
全国農園労	9,965	1) 月例賃金（基本給）の引き上げを原則とする。 2) 2024春闇では定昇（相当分）プラス3%以上のベースアップを基本要求とした	-	-
メディア労連	9,342	賃金改善目標となる金額やバーセンテージは掲げない	-	-
全労金	9,066	定期昇給維持相当分とは別に、賃金の改善に取り組みます。具体的な要求水準は、連合方針や、この間の賃金実態調査結果等を勘案し、「定期昇給維持相当分を含め、正職員1人あたり5%を目安」に、単組で判断します	-	-
ヘルスケア労協	7,104	-	-	-



構成組織	組織人員 (2025年 11月4日 現在)	2025年要求	2026年要求(2025年末で確認できるもの)	前年比
労働組合	4,367	同一労働同一賃金のため該当せず	-	-
全国ユニオン	4,261	-	-	-
労済労連	4,237	定昇とは別に「賃上げ分3%以上の原資要求」を全単組が必ず取り組む	-	-
森林労連	3,964	賃上げ分3%以上、定昇相当分含め5%以上	-	-
全印刷	3,723	-	-	-
自治労連	2,390	-	-	-
全国競馬連合	1,642	-	-	-
港運同盟	1,200	賃金制度としての要求は行っているが、企業間格差が大きすぎ、目標として所定内10%以上(金額としては3万円以上)を要求	-	-
J A連合	1,175	-	-	-
全造幣	750	-	-	-
薬粧連合	33,581	物価上昇を上回る実質賃金の向上の観点から賃上げ分3%以上、定期昇給分を含めて5%以上の賃上げを目安	-	-
日高教	6,019	-	-	-
合計	6,741,982			-

注：「-」は内容を確認できない、あるいは未定のものである。

出所：連合資料、各産別組織資料、各種報道資料より浜銀総研作成

## 執筆者紹介



遠藤 裕基（えんどう ゆうき）  
浜銀総合研究所 調査部 上席主任研究員  
神奈川県経済及び労働・雇用関連の調査業務を担当。

【本レポートについてのお問い合わせ先】

電話番号：045-225-2375

メールアドレス：[chitosabook@yokohama-ri.co.jp](mailto:chitosabook@yokohama-ri.co.jp)

浜銀総合研究所では、景気動向に関するレポートなどの発行情報をメールにてお知らせしています。ご関心のある方は、下記のサイトより、「レポート更新情報お知らせメール」（無料）にご登録ください。

【URL】 [https://www.yokohama-ri.co.jp/html/inquiry/inquiry\\_repo.html?nno=5](https://www.yokohama-ri.co.jp/html/inquiry/inquiry_repo.html?nno=5)

本レポートの目的は情報提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載した内容は、レポート執筆時の情報に基づく浜銀総合研究所・調査部の見解であり、レポート発行後に予告なく変更することがあります。また、本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。ご利用に際しては、お客様ご自身の判断にてお取扱いいただきますようお願いいたします。