

# 2025年賃上げの実情と2026年春闘に向けての課題

## ーベースアップの着実な実施の重要性ー

信金中央金庫 総合研究所上席主任研究員

大橋 一平

(キーワード) 賃上げ、ベースアップ(ベア)、実質賃金、春闘

(視 点)

2025年の春闘ではベア率が物価上昇率を上回る水準となった。もっとも、毎月勤労統計から確認される名目賃金の上昇率は物価上昇率を下回っており、実質賃金は前年比マイナスで推移している。本稿では、このほど公表された賃金構造基本調査(速報)を基に、年齢階層別にみた2025年賃上げの特徴を確認することで、2026年春闘に向けた課題についての検討を試みた。

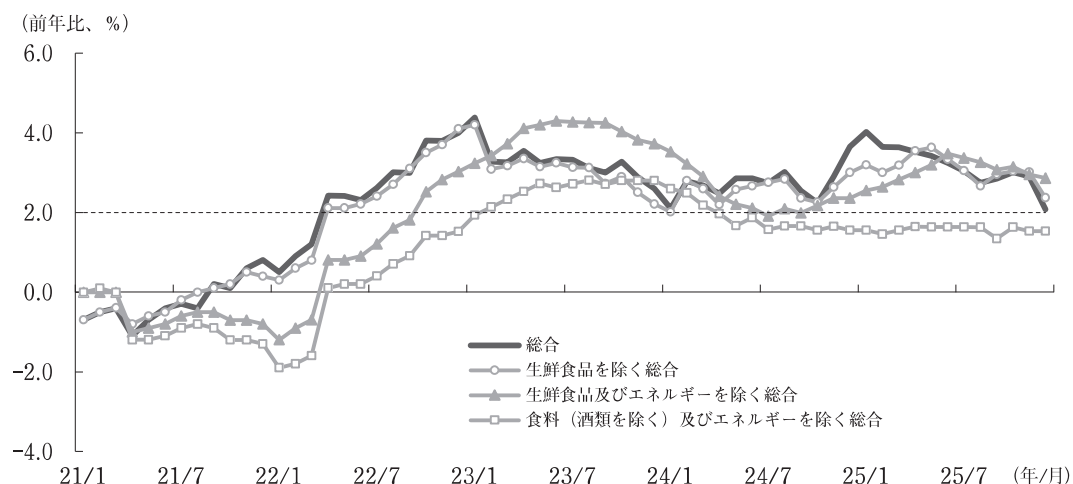
(要 旨)

- 消費者物価指数の前年比上昇率は、2022年度以降2%を上回って推移しており、2022年9月から2023年8月および2024年12月から2025年11月の期間は、3%前後と高い伸び率となっていた。
- こうしたもと、2025年春闘では、2年連続で5%を超える賃上げ率での妥結となったが、実質賃金をみると、2022年度以降、前年比マイナス傾向を脱することが出来ない状況が続いている。
- こうした背景には、5%という賃上げ率には、年齢や勤続年数により昇給する制度である定期昇給分が含まれており、年齢や勤続年数ごとの賃金テーブルが一律で引き上がるベースアップ(ベア)が物価上昇率に追いついていないことが考えられる。
- ベア実施を確認できる組合を集計したベア率をみると、その伸びは3%程度と物価上昇率とほぼ同じ伸び率となっているが、ベアを実施していない組合も含めたベア率は物価上昇に追いついていない可能性がある。
- こうした考えのもとで賃金構造基本調査(速報)を年齢階層別にみると、2025年は、40～50歳代が他の年齢階層に比べて前年比の伸びが小さく、労働者全体でみた賃金への前年比プラス寄与を大きく縮小させている。
- 2026年の春闘では、特定の年代に限らず、全ての労働者において物価上昇率を上回る賃上げが実現することで、賃金と物価の好循環につながっていくことが期待される。

## 1. 物価上昇率と賃上げ率の推移

消費者物価指数の推移をみると、2022年度以降、全ての財・サービスを集計した「総合」と、天候要因などに左右され経済的な要因に基づく需給とは関係が薄く価格が変動しやすい「生鮮食品」を除いた「生鮮食品を除く総合」(通称、コアCPI)は、前年と比べて2%以上の上昇が続いており、2022年9月(コアCPIの前年比+3.1%)から2023年8月(同+3.1%)および2024年12月(同+3.0%)から2025年11月(同+3.0%)の期間は3%前後と高い伸び率で推移した(図表1)。

図表1 消費者物価指数(前年比)の推移



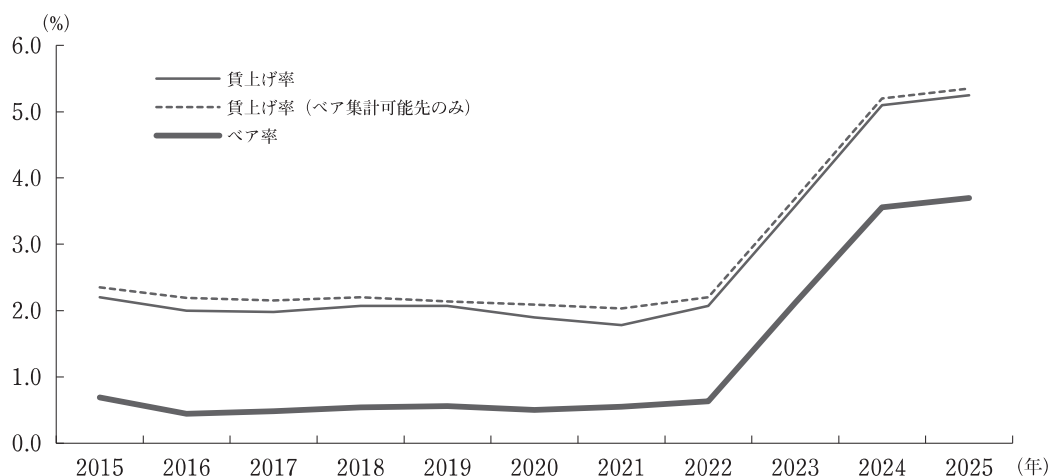
(備考) 総務省の資料を基に作成

こうした中、賃金はどのように推移してきたのか。日本では、例年2月から4月にかけて、企業経営者(使用者)と労働組合との間で労働条件に関する集中的な交渉が行われる「春季生活闘争」(春闘)が広く行われている。

春闘では、年齢や勤続年数に応じて賃金が上昇する仕組みである「定期昇給」(定昇)と年齢や勤続年数にかかわらず全社員一律に給与水準を引き上げる「ベースアップ」(ベア)などについて労使間での交渉が行われている。

労働組合の連合体として日本最大である連合が集計した春闘の結果をみると、2023年以降、物価上昇率を上回る賃上げ率を実現しており、ここ2年は5%を超える賃上げ率で妥結している(図表2)。前述のとおり賃上げ率には、定昇とベアの両方が含まれるが、ベアについても、ここ2年(2024年3.6%、2025年3.7%)は物価上昇率を上回る水準となっている。

図表2 賃上げ率の推移



(備考) 連合の資料を基に作成

なお、ベア集計可能先のみ賃上げ率をみると、全体の賃上げ率を上回って推移している。これを踏まえると、ベア集計可能先以外は、ベアを行っていない、もしくは、ベア率が低いことが考えられるが、2023年以降のベア率拡大の大きさを踏まえると、ベア率が大きく改善しているといった方向感について、疑いの余地は小さいものと思われる。

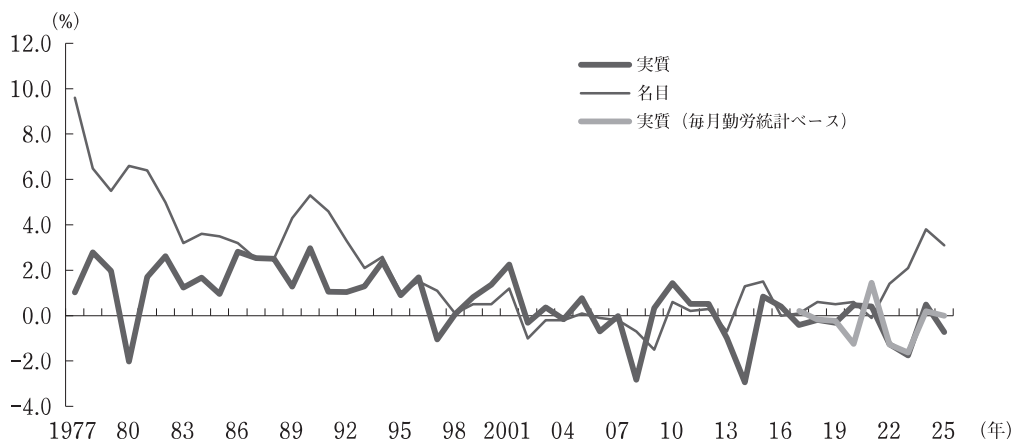
## 2. 実質賃金の推移

それでは、物価上昇の影響を除いた賃金、すなわち実質賃金の上昇率はどうなっているのか。このほど公表された賃金構造基本調査(速報)における一般労働者の所定内給与額(以下、「賃金」という。)の前年比の推移を確認すると、名目賃金の伸び率は、2024年に33年ぶりの高い水準となった。直近である2025年には名目ベースの伸び率が縮小し、実質ベースでは前年比マイナスに転じている。なお、月次の動向を確認するうえで代表的な賃金指標である毎月勤労統計も概ね同様に推移している(図表3)。

賃上げ率が5%と物価上昇率を超える中であっても、実質賃金は前年比マイナスとなっているが、こうした背景には、年齢別の賃金上昇率と年齢別の労働者数構成比とのバランスが影響している可能性がある。すなわち、年齢別にみた賃金上昇率が相応に異なるもとで、労働者数の構成比が大きい(もしくは上昇している)年齢層の賃金上昇率が、他の年齢層の賃金上昇率と比べて相対的に低い(もしくは上昇幅が縮小・下落に転じている)場合、労働者の合計でみた平均賃金に対して下押し方向の影響をもたらすことがあり得る。

端的に言えば、定率でのベアが十分に行われていないなど何らかの理由から、労働者の属性によって賃上げ率にばらつきが生じ、人数の多い年齢層の賃金上昇率が物価上昇率を下回っているといった状況が生じている可能性が考えられる。

図表3 賃金構造基本調査における賃金増減率（実質、名目）の推移



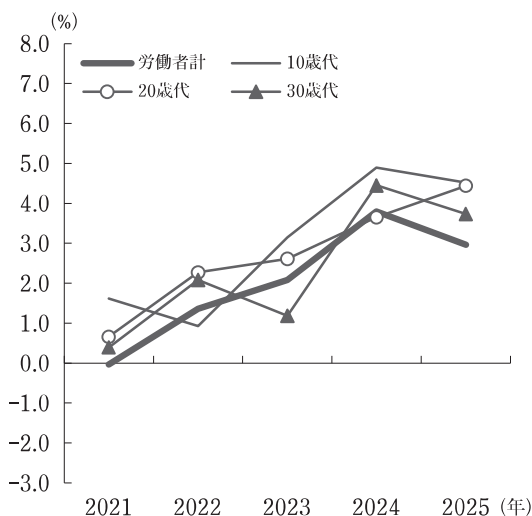
(備考) 1. 実質賃金増減率の算出には、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）を用いた。  
 2. 毎月勤労統計ベースは、共通事業所データを使用した。2025年については、2024年12月から2025年11月の値とした。  
 3. 厚生労働省、総務省の資料を用いて作成

### 3. 年齢階層別にみた2025年の賃上げ

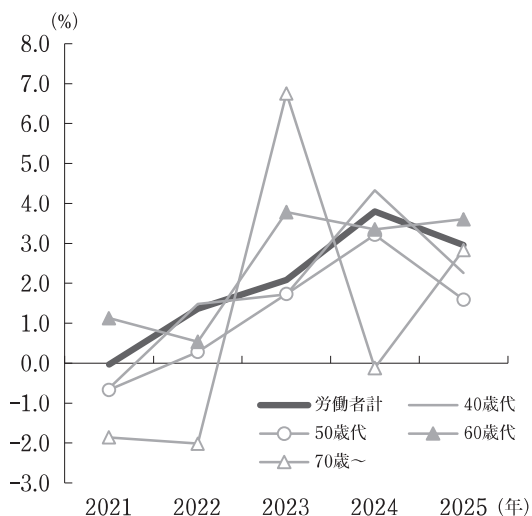
以上の問題意識のもと、賃金構造基本調査（速報）を用いて、年齢階層別の動向を確認した。賃金上昇率をみると、2023年以降、30歳代以下についてはすべての階層で労働者計の前年比を上回って推移している。他方、40歳代以上については、30歳代以下に比べて低調であり、特に50歳代の伸び率の低さが目立つ（図表4）。こうした動きを2021年と各年との2時点比較でも、全体としては、40歳代以上の伸び率の低さが目立つ（図表5）。

図表4 賃金の年齢階層別前年比の推移

(1) 30歳代以下

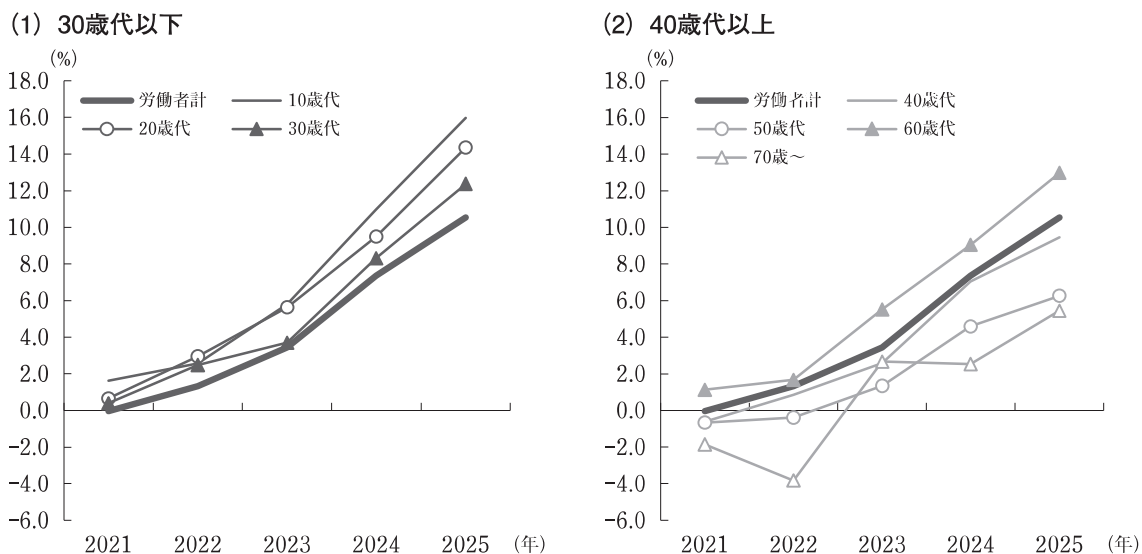


(2) 40歳代以上



(備考) 1. 2025年の労働者数は、労働力調査における2025年6月の雇用者数の前年比を用いて延長した（以下の図表5、図表6、図表8、図表9、図表11も同様）。  
 2. 厚生労働省、総務省の資料を用いて作成

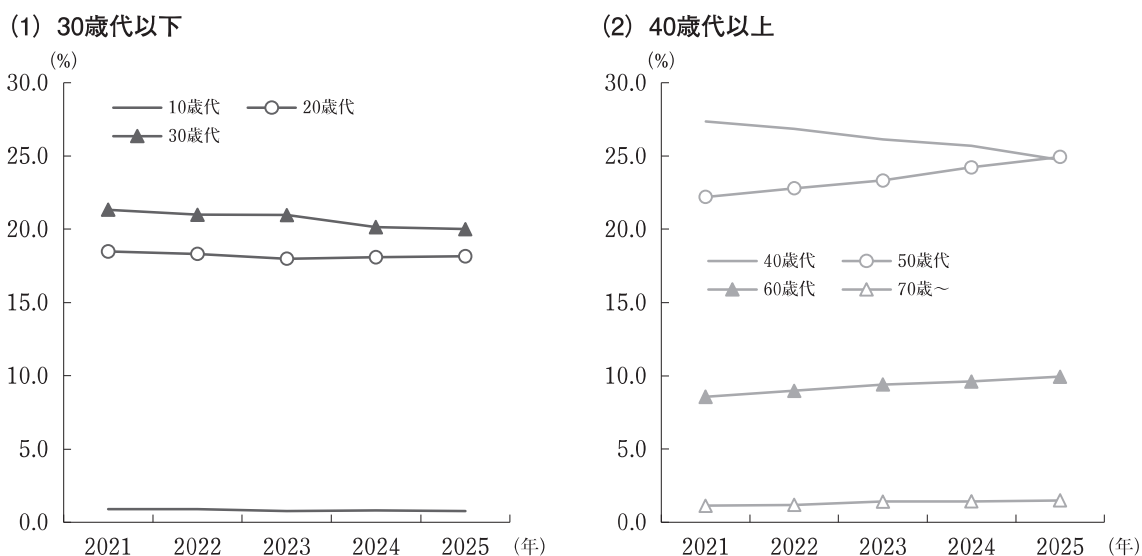
図表5 賃金の年齢階層別2時点比較（2021年と各年）の推移



(備考) 厚生労働省、総務省の資料を用いて作成

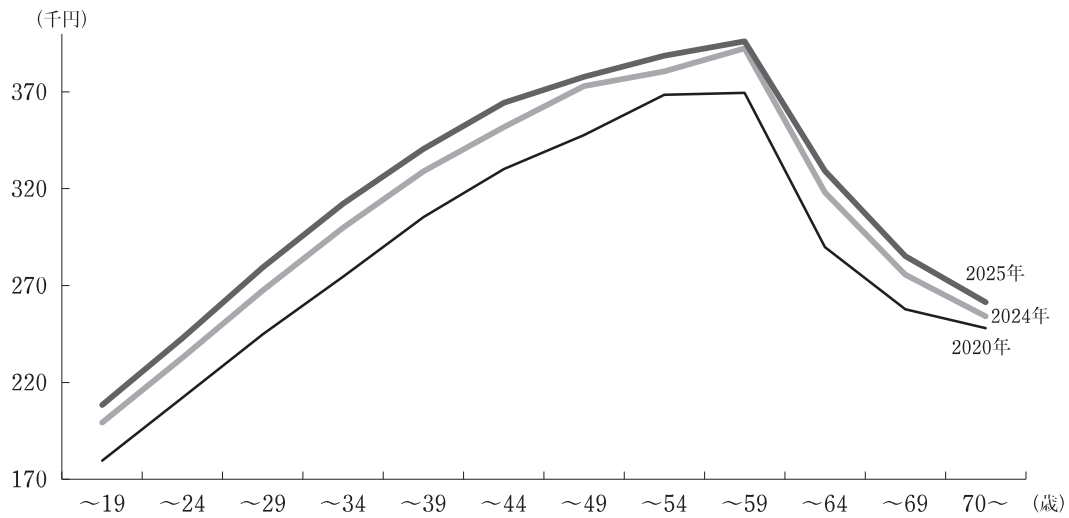
次に、年齢階層別の労働者数構成比を確認すると、相対的に賃金上昇率が高い30歳代以下の構成比は概ね横ばいとなる一方、賃金上昇率の低さが目立つ50歳代の構成比が上昇傾向にある(図表6)。かつてに比べると若年層の賃金が持ち上がる形で賃金カーブがフラット化してきてはいるが、依然として50歳代の賃金水準は、他の年齢階層に比べて高い(図表7)。

図表6 年齢階層別労働者数構成比の推移



(備考) 厚生労働省、総務省の資料を用いて作成

図表7 年齢階層別の賃金カーブ

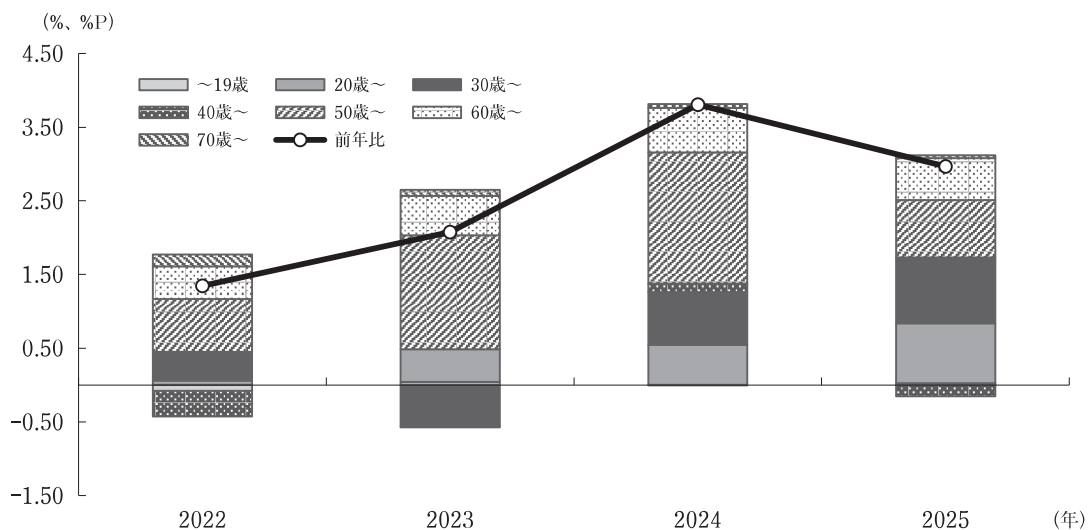


(備考) 厚生労働省の資料を用いて作成

以上を踏まえると、賃金水準が高く、労働者数構成比が上昇傾向にある50歳代の賃金上昇率が他の年齢階層に比べて低いことなどにより、労働者計でみた賃金上昇率が縮小し、その結果として実質賃金が前年を下回ってしまったものと推察される。これらについて、全労働者の賃金の前年比に対する年齢階層別寄与度を計算することで確認を行った。

この結果、40歳代および50歳代の賃金の伸びが低調であることが、全体の伸び率縮小に大きく寄与している姿が確認できた(図表8)。なお、足元で公表されている賃金構造基本調査(速報)では、労働者数に関するデータが公表されていない。このため、本稿では、2025年の労働者数は、労働力調査における雇用者数の伸び率を用いて延長することで分析を行ったことに留意されたい。

図表8 賃金の年齢階層別前年比寄与度

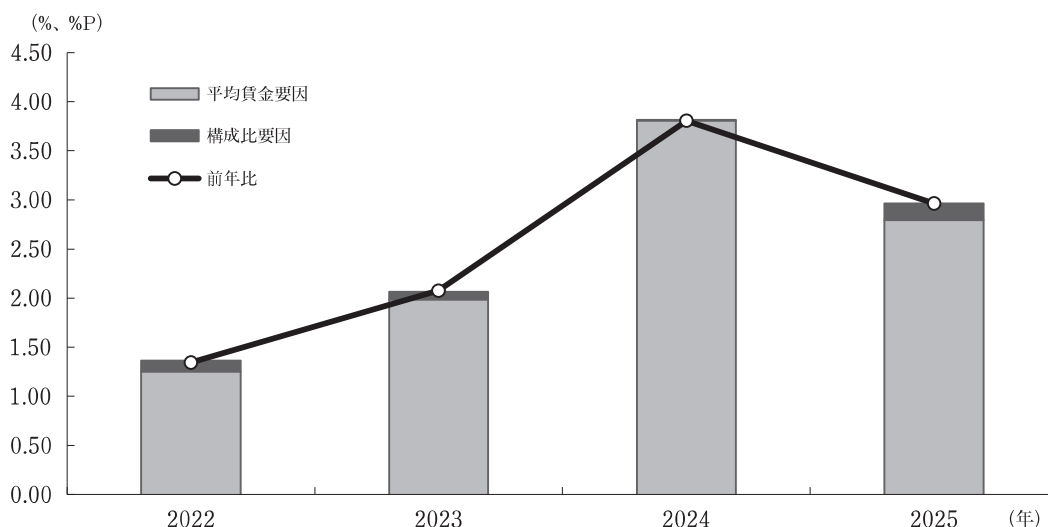


(備考) 厚生労働省、総務省の資料を基に作成

全体の平均賃金は、年齢階層別の平均賃金を年齢階層別の労働者数構成比で加重平均したものである。このため、各年齢階層の平均賃金の変化はもとより、各年齢階層の労働者数の構成比が変化することでも、全体の平均賃金は変化する。

ここでは、年齢階層ごとの平均賃金の変化（平均賃金要因）と、労働者数の構成比の変化（労働者数構成比要因）に着目して要因分解を行った。この結果、いずれの年についても、平均賃金要因が変化要因の大部分を占めていることが確認された。なお、2025年については、構成比要因の押し上げ寄与が拡大した一方、平均賃金の押し上げ寄与が縮小したことで、全体の賃金上昇率が縮小している（図表9）。

図表9 賃金上昇率の要因分解

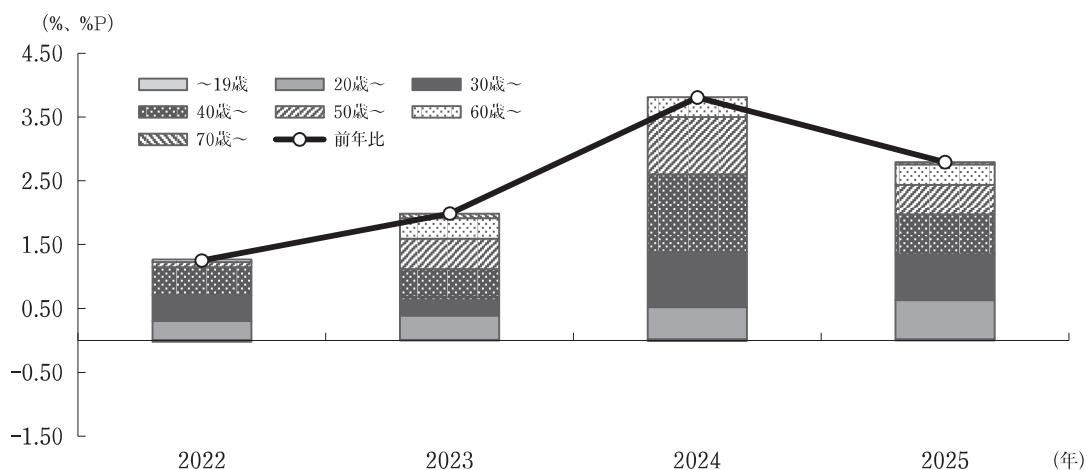


(備考) 1. 平均賃金要因は、 $\sum ((T-1)$ 期の年齢階層別労働者数構成比 $\times T$ 期の $\Delta$ 年齢階層別平均賃金) $\div T-1$ 期の全体の平均賃金)として求めた。構成比要因は、前年比から平均賃金要因を差し引いた残差として求めた。  
2. 厚生労働省の資料を基に作成

この平均賃金要因について年齢構成別にみると、平均賃金の上昇率が低かった40歳代および50歳代のプラス寄与が縮小したことで、平均賃金要因全体のプラス寄与が縮小したことが確認できる（図表10）。こうした40歳代および50歳代の賃金上昇率の低さが、全体の賃金上昇率を縮小させた要因となっている。

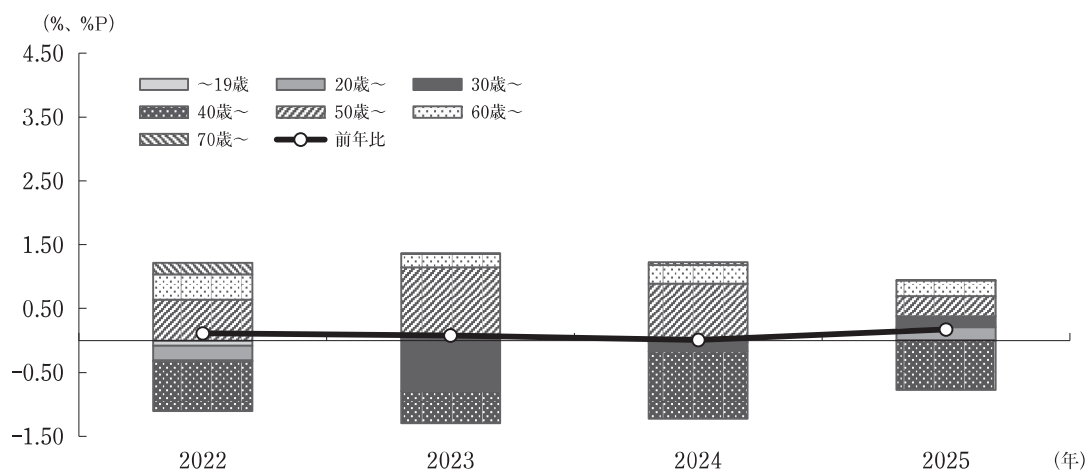
労働者数構成比要因についても年齢構成別に確認すると、マイナスに寄与した年齢階層（40歳代）の寄与の合計、プラスに寄与した年齢階層（40歳代以外）の寄与の合計が、それぞれ縮小するなかで、全体としてはプラス寄与が幾分拡大している。また、賃金カーブがフラット化するもとの、年齢階層別にみた労働者数構成比要因の影響度合が小さくなってきているように窺われる（図表11）。なお、拡大幅は僅少であるほか、複数の計算過程を経る中で、労働者数を延長推計していることに起因する誤差が大きくなっていることなどから、労働者数構成比要因全体の寄与については、幅をもってみる必要がある。

図表10 平均賃金要因の年齢階層別寄与度



(備考) 厚生労働省、総務省の資料を基に作成

図表11 労働者数構成比要因の年齢階層別寄与度



(備考) 厚生労働省、総務省の資料を基に作成

#### 4. 2026年春闘に向けての課題

2025年の春闘では、年齢階層別にみてボリュームゾーンである40～50歳代の賃上げ「率」が低水準となったことが、全体の賃上げ率の上昇を抑制した。内閣府「令和7年度年次経済財政報告」で指摘されていた「初任給を含め若年層では高い賃上げが実現している一方で、中年層では賃上げが抑制されている」状況から脱却できていない姿が窺われた。

以上の分析では、一部、速報段階の数値や推計を用いているため、今後公表される確報から得られる分析結果とは異なる可能性がある。もっとも、実質賃金引上げについての社会的な要請の高まりに疑いの余地はないものと思われる。

2026年の春闘では、幅広い労働者がベアの対象となり、全ての労働者において物価上昇率を上回る賃上げが実現され、賃金と物価の好循環につながっていくことが期待される。