

## 第3節 春季労使交渉等の動向

### ● 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る

春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合<sup>13</sup>が、毎年2月から4月頃にかけて、賃金引上げ等を中心とする労働条件の要求を各企業等（使用者）に提出する団体交渉を指す。通常、個別企業が労使交渉を行う前に、労働者側は、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）等の労働組合の全国中央組織が、また、使用者側は（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）といった経済団体が、それぞれ交渉の方針を示している。賃金交渉に当たっては、2月頃に、主に大手企業の労働組合が要求を提出し、3月に交渉を行い、回答が3月下旬頃にとりまとめられる。中小企業については、大手企業交渉結果を踏まえ交渉が開始され、7月頃まで交渉が行われ、最終的な結果がとりまとめられるのは7月以降となる。政府としては、政労使の意見交換の実施や総合経済対策等、賃上げを実現するための環境整備に取り組んでいる。

2025年の賃上げ集計結果をみると、厚生労働省が2025年8月1日に公表した「令和7年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」<sup>14</sup>では、妥結額は18,629円、賃上げ率は5.52%となった（第1-(3)-19図）。また、経団連が2025年8月6日に公表した「2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」<sup>15</sup>では5.39%となった。連合が2025年7月3日に公表した「2025年春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」<sup>16</sup>では、5.25%と33年ぶりの高水準となった2024年に続き、2年連続で5%台に達した。組合員数300人未満の集計でみても、99人未満は4.36%、100～299人は4.76%となっており、中小労組にも幅広く賃上げの動きがみられる。

13 労働組合は、企業別労働組合が中心であるものの、それらが集まった産業別労働組合や、さらに、それらが集まった連合といった全国的中央組織を作り、毎年の春季労使交渉を主導している。

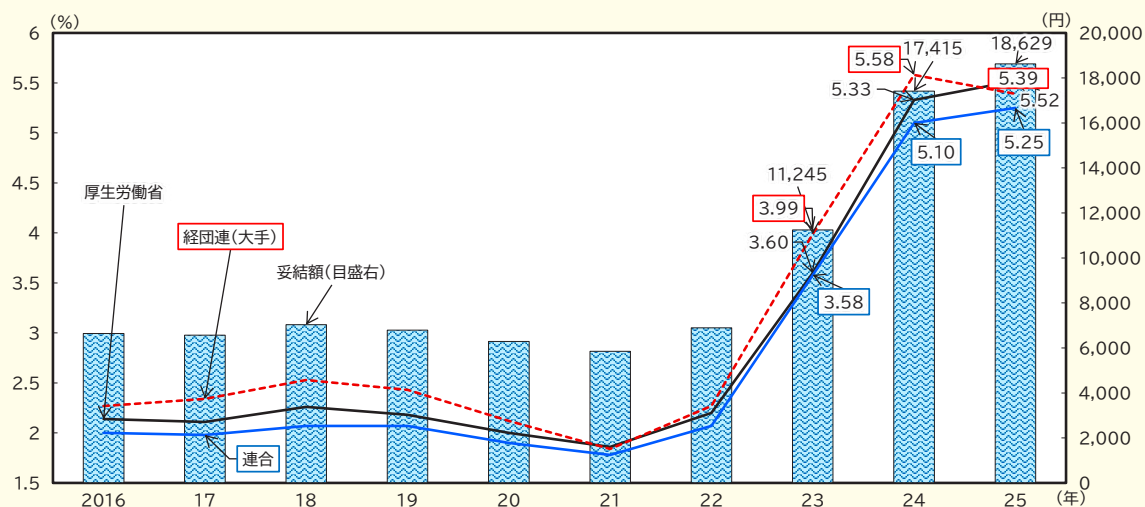
14 妥結額（妥結上明らかにされた額）などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業390社のもの。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。

15 2025年の春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果は、原則として従業員500人以上、主要23業種の大手企業247社のうち回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。

16 平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均（規模計）についてみたものである。

第1-(3)-19図 賃上げ集計結果の推移

○ 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争(最終)回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

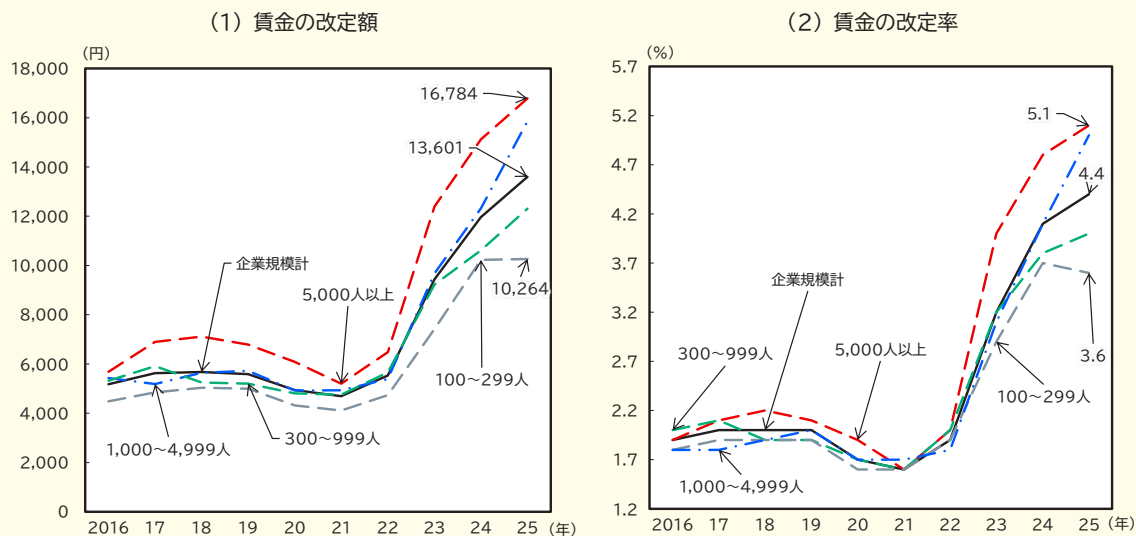
- (注) 1) 2025年の厚生労働省の集計対象は、妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業の390社である（加重平均）。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。
- 2) 2025年の経団連（大手）の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要23業種の大手企業247社のうち、回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。
- 3) 2025年の連合の集計組合は、平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均（規模計）についてみたものである。

● 2025年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高

春季労使交渉の結果を踏まえた2025年の賃金改定の状況<sup>17</sup>をみると、一人当たり平均賃金の改定額は13,601円、改定率は4.4%となり、現行の調査方法となった1999年以降<sup>18</sup>、改定額、改定率ともに最高値となった（第1-(3)-20図）。企業規模別にみると、5,000人以上規模企業の改定額は16,784円、改定率は5.1%となるなど、大きく賃金を増加させたほか、100～299人規模企業においても改定額は10,264円、改定率は3.6%となり、企業規模によって水準に差がみられた<sup>19</sup>ものの、多くの企業規模で改定額と改定率が前年を上回った。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金の改定額と改定率の推移

○ 2025年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 集計対象は、賃金の改定を実施又は予定して額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業。

17 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、中小企業や労働組合のない企業も含む民間企業（常用労働者100人以上）について調査しており、第1-(3)-19図における従業員500人以上の大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」、労働組合のある企業を対象としている「春季生活闘争（最終）回答集計結果」と比較して、調査範囲が広い。

18 1998年調査以前は「一人当たり平均賃金」が増額した企業のみ調査しているため、単純比較ができない。

19 なお、改定後の賃金を支給する企業の割合は、5月頃から徐々に上昇し、8月頃に約9割の企業に反映されることとなる（付1-(3)-2図）

●賃上げを実施する企業割合は約9割

平均賃金の引上げを行った企業の割合とベースアップ<sup>20</sup>の実施状況について、2025年の賃上げ実施企業割合<sup>21</sup>をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に続き高い割合となり、企業規模計で91.5%に達した（第1-(3)-21図（1））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業では、賃上げを実施又は実施予定と回答した割合が98.9%に達した。また、「100～299人」の規模の企業では、「5,000人以上」の規模よりも10%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が小さいほど実施割合が低い特徴がみられる。

2025年のベースアップ実施企業割合<sup>22</sup>をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を上回る5割以上の企業が実施又は実施予定である（第1-(3)-21図（2））。企業規模別にみると、同割合は、「5,000人以上」において85.2%であるが、「100～299人」において53.3%であり、企業規模が大きくなるほど高い特徴がみられる。

2025年は、賃上げやベースアップを実施又は実施予定の企業割合が、前年よりも更に上昇しているものの、引き続き、規模の小さい企業は大きい企業よりも同割合が低く、改定率の水準についても、規模の大きい企業よりも低い。春季労使交渉などを通じて、大幅な賃上げが続いているが、持続的な賃上げに向けては、我が国の大半を占める中小企業の労働者の賃上げやベースアップの動きがより活発になり、賃金の増加を国民全体で実感できるようになっていくよう、引き続き、政労使一体となった取組が望まれる<sup>23</sup>。

---

20 「ベースアップ」は、賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げることという。これに対し、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを「定期昇給」という。毎月勤労統計調査における現金給与総額は、マクロの賃金データであるため、その伸び率は「ベースアップ」の影響を受けやすく、各労働者の「定期昇給」による賃金増の影響は受けづらいことに留意が必要である。

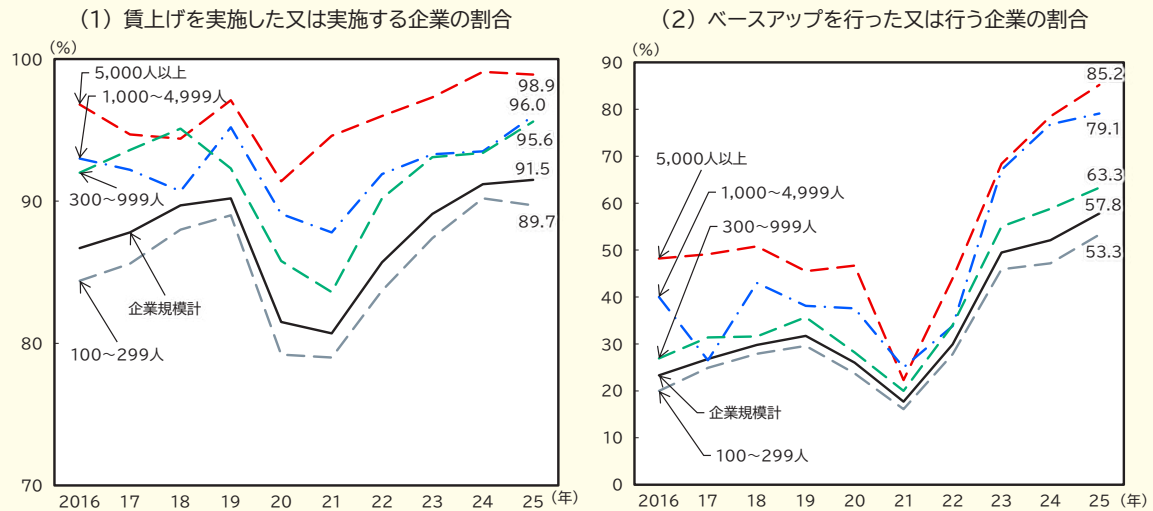
21 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

22 賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの（2025年に定期昇給制度がある企業の割合は、企業規模計で81.2%）。なお、2025年の調査において管理職、一般職の区別がなくなった。

23 2026年においては、春季労使交渉前の1月・2月を中心に、各地域の行政機関や労使団体等の代表などが集まり、地域の賃金引上げに向けて議論を行う「地方版政労使会議」が、全国47都道府県で開催された。

第1-(3)-21図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

○ 賃上げやベースアップを実施する企業は高い割合。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

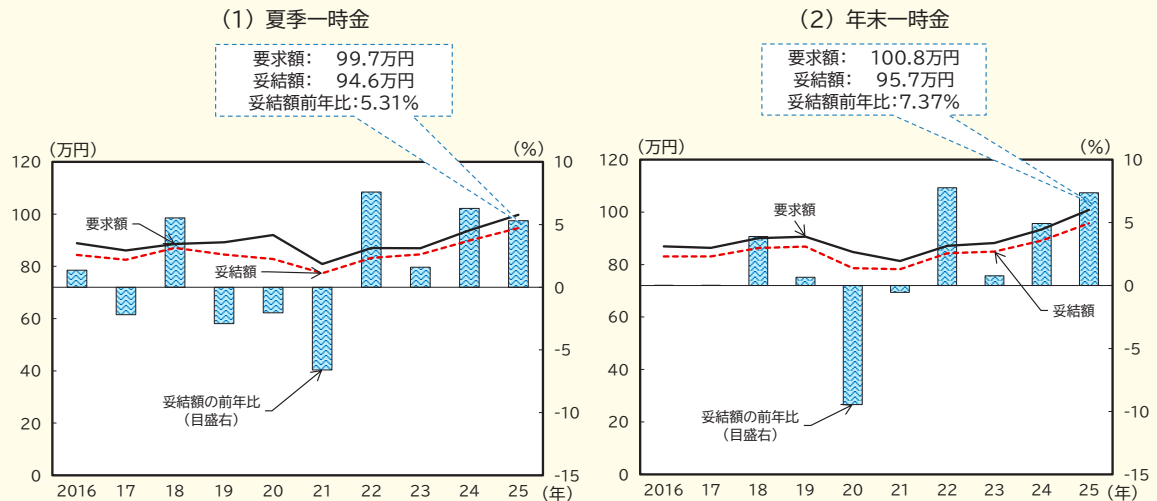
- (注) 1) (1) は、調査時点（各年8月）において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合。  
 2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、2024年までは「管理職」「一般職」に分けて調査しており、「一般職」の結果を掲載。なお、2025年の調査において「管理職」、「一般職」の区別がなくなった。  
 3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

●夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加

夏季・年末一時金妥結状況をみると、2025年の夏季一時金の妥結額は94.6万円、前年比5.31%増加、年末一時金の妥結額は95.7万円、前年比7.37%増加となり、いずれも4年連続で増加した（第1-(3)-22図）。

第1-(3)-22図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 集計対象は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業（加重平均）。  
2) 要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額。

### ● 2026年の春季労使交渉では、昨年に続き、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上を要求

2025年の春季労使交渉では、2年連続で5%台の大幅な賃上げを達成した。ここでは、2026年の春季労使交渉について、労働者側、使用者側の双方から動向を確認する。

労働者側においては、連合が2025年11月28日に「2026春季生活闘争方針」を公表した。同方針では「こたわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」のスローガンの下、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことを目指すとした。継続的な「人への投資」を重視しつつ、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、「賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす」「全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現にこだわる」「中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する」「格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする」「有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引上げ率を上回る賃金引き上げに取り組み」等とした。

使用者側においては、経団連が2026年1月20日に「2026年版経営労働政策特別委員会報告」を公表した。同報告では、「経団連・企業の社会的責務として、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」に取り組み、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが求められている。各企業には、引き続き、働き手をはじめとする各ステークホルダーとの「協創」によって生み出した付加価値を適切に分配する視点に立ちながら、自社の事業方針・計画と人材戦略を踏まえ、賃金引上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく「人への投資」と位置づけた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる。」「ベースアップ実施の検討が賃金交渉におけるスタンダードであり、賃金引上げの力強いモメンタム継続とさらなる定着に向けた重要な柱であることは間違いない。」としている。

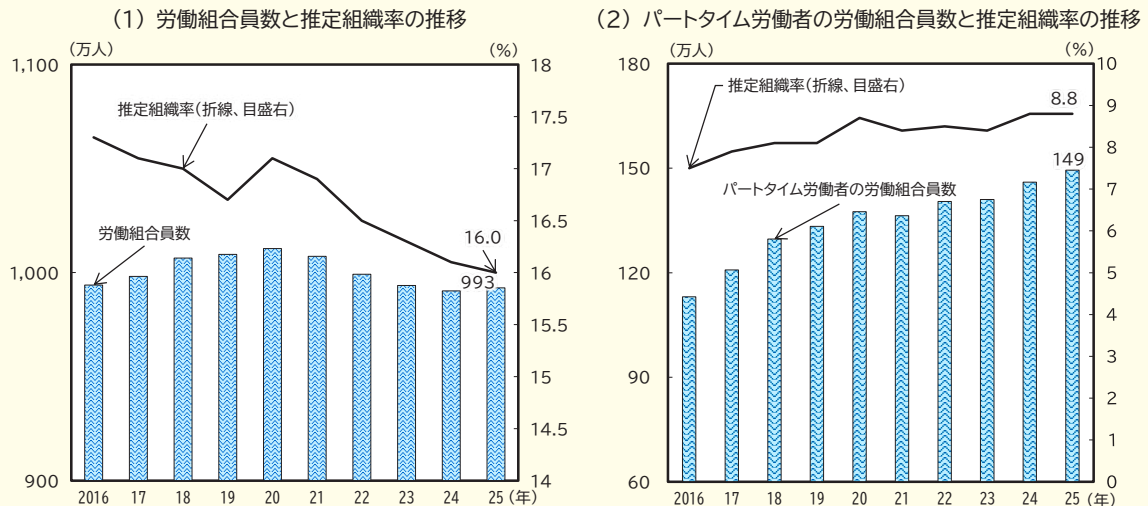
こうした中、使用者側は、2026年3月18日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答を示した。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与について、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。連合が7月に発表した「2026春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額16,400円、賃上げ率5.01%となり、3年連続で5%台の高水準の賃上げとなった。組合員数300人未満の集計でも、月例賃金は賃上げ額12,866円、賃上げ率は4.69%と賃上げ額、賃上げ率ともに2025年を上回り、中小労組にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。労働組合の要求を上回る回答やパートタイム労働者の時給引上げを回答する企業もあり、非正規雇用労働者も含めて、賃上げの力強い動きが見られる。

●労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高

労働組合員数と推定組織率の推移をみると、2025年は、労働組合員数が993万人となり、5年ぶりに増加した。一方、推定組織率は16.0%となり、5年連続で低下した（第1-(3)-23図（1））。また、2025年は、パートタイム労働者の労働組合員数が過去最高の149万人、推定組織率が8.8%となった（第1-(3)-23図（2））。

第1-(3)-23図 労働組合員数と推定組織率の推移

○ 2025年の労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の149万人、推定組織率は8.8%。



資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

2) 推定組織率は、労働組合員数を総務省「労働力調査（基本集計）」（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値。

3) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

4) 「雇用者数」は、いずれも総務省「労働力調査（基本集計）」の各年6月分の原数値を用いている。

5) パートタイム労働者の「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から雇用形態が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。