

その1

2 6 春闘が映す労組の役割の再定義

松井基一・会員（日本経済新聞記者）

2026年の春闘で明らかになったのは、日本が短期的な企業業績に関わらず、賃金が上がりつづける「新常態」に移行したということだ。

4月14日の連合の最新集計（本稿執筆時）では、26年の平均賃上げ率は5.08%（定昇含む）となり、前年（5.37%）を下回ったものの、24年から3年連続で5%台の高水準を維持した。今年はイラン情勢の緊迫化などで悲観論も漂い、25年秋時点のエコノミストの予想賃上げ率は平均4%台後半だった。だが、ふたを開けてみれば、大手企業は満額回答が相次ぎ、賃上げのモメンタムは維持された。インフレの高進や人手不足の深刻化で、企業には「賃上げしない」という選択肢がなくなりつつある。

デフレ下の30年間、日本の賃金は低迷を続け、欧米主要国との差は拡大した。その状態があまりに長く続いたため、にわかに始まった賃金の上昇を特別な現象のように錯覚しがちだが、他国のように持続的に賃金上がる方が普通

であり、これまでの日本が異常だったことを再認識したい。その意味では「新常態」ではあるものの、本来あるべき姿への回帰という方が正確かもしれない。

賃金上昇の常態化は労組にとって歓迎すべき事態だが、一面でアンビバレントな状況でもある。

主要製造業の労組が加盟する金属労協では、2010年代以降、大手の労組の賃上げ要求に対する回答の比率は30～40%台で推移してきた。あるべき賃上げの水準について、労使間に相応の乖離（かいり）があり、双方が交渉を通じ

て歩み寄り、中間点で妥結する――というのがこれまでの春闘だった。だが賃金上昇が本格化した23年以降、回答の要求対比は一貫して90%を超えている（26年は95%）。労使の意見の隔たりがなくなり、回答と要求がほぼ一致するようになれば、賃上げの水準を巡る交渉の意義は低下する。

だからといって、経営側が受け入れられるよりはるかに高い要求を掲げれば、春闘の機能が強化されるというものでもない。確かに大手企業の内部留保は潤沢で、連合の統一要求基準でもある「5%以上」を大きく上回る要求を掲げれば、回答の水準は上がるかもし

れない。だが今の日本は人もモノも不足する供給制約状態にある。労組が要求水準を競い合えば、賃金インフレが加速してスタグフレーションに陥る懸念が強まる。

必要なのは、賃金が上がり続ける新常态に対応して、春闘の射程を拡大することではないか。実際、連合の集計では、26年春闘で人材育成や教育訓練のテーマについて妥結した企業は、前年比9倍に増えた。継続的な賃上げに必要な原資を確保するため、生産性の向上が重要であるとの認識が労使双方に共有されている。賃上げが当たり前になる時代、労組は成果の分配にのみ重点を置くのではなく、リスクリングや能力開発などの新たなテーマを、主体的に開拓していくことが求められている。