

2026年版経営労働政策特別委員会報告

—賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」へ—

経団連は2026年1月20日、

2026年の春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンスを示す「経営労働政策特別委員会報告」の2026年版報告を公表した。2026年版経労委報告は、「『未来協創型』労使関係」を基盤として、「生産性の改善・向上」と、二つの考え方（賃金は上がっていくもの）「適正な価格転嫁と販売価格アップの受け入れ」の社会的規範化、を通じて、原資を安定的に確保したうえで、「人への投資」として賃金引上げと総合的な処遇改善を着実に実行して「賃金引上げの力強いモメンタムの『さらなる定着』を図り、その結果、『デマンドプル型インフレへの移行』による『成長と分配の好循環』の実現」と『実質賃金』の安定的なプラス化」の達成に貢献していくこと」を、目指すべきビジョンとしている(22ページ図表参照)。

本稿では、2026年版経労委報告の主なポイントを紹介する。

採用方法の多様化や「自社型雇用システム」の確立、政府による「労働移動推進型」雇用手フティネットへの移行等が重要となる。あわせて、日本全体の生産性向上に必要な「地域外からの『人の流れの創出』」による地元企業の経営基盤の強化には、人材の受け入れ側と送り出し側双方の取り組みや環境整備が必要である。

二つの考え方の「社会的規範化」

賃金引上げ原資の安定的な確保には、「賃金は上がっていくもの」と「適正な価格転嫁と販売価格アップの受け入れ」の社会的規範化が不可欠である。さらに、こうした取り組みが、中長期的な企業価値の向上に資することを、株主や投資家等のステークホルダーに浸透させ、共通理解へと発展させていくことが重要である。

「賃金・処遇決定の大原則」の徹底(基本方針)

2026年の春季労使交渉・協議にあたっては、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る。各企業には、賃金引上げと総合的な処遇改善を「人への投資」として位置付けた「賃金・処遇決定の大原則」に

I 「さらなる定着」が必要な理由

わが国は「明らかにデフレではない」状況にあるが、デフレマインドは完全には払拭されたとはいえない。「資源を持たない島国」「人口減少」の二つの供給制約を要因とする「コストプッシュ型インフレ」にも直面している。

こうした中、わが国は、既存の価値を高め、新たな価値を創造する「高付加価値創出型経済」の実現を図り、需要が供給を上回り物価が上昇する「デマンドプル型インフレ」へ移行する必要がある。そのため企業には、「国内投資」の拡大、生産性の改善・向上、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」を通じた「働き手への公正・公平な分配」が求められている。

加えて、名目賃金上昇の継続とともに、2%程度の適度な物価上昇のもとで、実質賃金の安定的なプラス化が社会的に求められている。

企業の「国内投資」と「構造的な賃金引上げ」を通じた「成長と分配の好循環」の実現が、日本経済や企業収益にプラスの影響を与えることは、政府・経団連の試算・分析においても明らかである。

II 「さらなる定着」に向けた基本的な考え方

原資の安定的な確保と「生産性の改善・向上」賃金引上げのための原資の安定的確保には、労働生産性の改善・向上による企業収益の改善・増大が不可欠である。そのため企業には、「付加価値の最大化」に注力するとともに、「労働投入の効率化」を図る「働き方改革」の深化が必要である。

「付加価値の最大化」に向けて、企業には、AIなどデジタル技術の活用、働き手のエンゲージメント向上、多様な人材の能力開発等を通じた労働力の「質的向上」などが求められる。政府には、長時間労働の是正と労働者の健康確保を大前提に、企業と過半数労働組合など、労使で対象業務を決定できる仕組みの創設など「裁量労働制の拡充」を強く求めたい。

「労働投入の効率化」では、デジタル技術の活用等による業務の効率化、適切な労働時間管理、多様な人材の労働参加のさらなる促進が重要となる。

加えて、成長産業・分野等への「労働移動の積極的な推進」により、わが国全体の生産性向上を図ることも肝要である。企業による

則った積極的な検討と着実な実行が望まれる。賃金引上げの成果を個人消費の喚起・増大に結び付けるため、政府には、税・財政・社会保障の一体改革による持続可能性の確保と負担のあり方を含めた具体的な検討・実行の早期実現を求める。

III 「さらなる定着」の具体策

ベースアップ実施の検討をスタンダードに

多様な方法による賃金引上げ(月例賃金引上げ、諸手当、賞与・一時金、最低賃金関連)のうち、メインとなる月例賃金引上げについては、ベースアップ実施の検討が賃金交渉のスタンダードであり、重点配分を基本に据えながら自社にとって最適な方法を見いだす必要がある。また、近年の大幅なベースアップ実施や初任給引上げに伴い賃金カーブの調整・是正の必要性が高まっているとともに、人材確保・定着の観点から、同業他社や国際的な賃金水準、ジョブ・仕事の価値と役割等に基づいた中長期的な賃金水準の設定とその達成に向けた方針の策定も有益である。

地域経済を支える中小企業の構造的な賃金引上げ

中小企業の「稼ぐ力」の強化には、中小企業自身による生産性の改善・向上に加え、

「パートナーシップ構築宣言」への参画拡大や中小受託取引適正化法(取適法)・受託中小企業振興法(振興法)の周知などによるサプライチェーン全体を通じた取り組み、政府・地方自治体等による取り組み、社会全体における環境整備が不可欠である。

「総合的な処遇改善」に向けて

イノベーション創出と生産性の改善・向上には、「総合的な処遇改善」を通じて、働き手の意欲と能力を最大限に引き出す環境の整備と人材育成・能力開発が必要である。環境の整備では、柔軟な働き方の導入・拡充等の制度面とフリーアドレスの導入等の設備面からの検討・実施が有益である。人材育成・能力開発では、教育体系の整備等の制度面と講座・セミナー等の受講費の補助等の経済面からの取り組みが考えられる。

賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」には、労働生産性の改善・向上を通じた原資の安定的な確保が必要であり、その実現には働き手・労働組合との協力が欠かせない。経団連は引き続き、「未来協創型」労使関係の構築・確立を呼びかけていく。

【経団連労働政策本部】

図表 2026年版 経営労働政策特別委員会報告 概要図

