

2026 春季生活改善闘争方針

2026 春闘スローガン

**賃上げと働き方改革を
確実に定着へ**



道路建設産業労働組合協議会

I. 我々を取り巻く情勢

1. 経済労働情勢

(1) 日本経済の動向

内閣府の月例経済報告（2026年1月）では、景気は米国の通商政策が自動車産業を中心に影響を及ぼしているものの、全体としては緩やかな回復基調が続いていると評価されている。特に国内の消費活動については、雇用環境の改善や企業収益の底堅さが支えとなり、堅調な推移がみられる。一方で、先行きには不確実性も残っており、物価上昇の動向や海外経済の変調、金融資本市場のボラティリティの高まりなど、景気を下押しするリスク要因にも注意が必要である。また、貿易・サービス収支については、これまで指摘されてきた赤字傾向から改善が見られ、最新の判断では「おおむね均衡」とされるなど、外需面の動きにも変化が出始めている。

(2) 物価と金融政策

総務省が公表した2025年平均のコアCPI（生鮮食品を除く総合）は前年比+3.1%となり、4年連続の上昇を記録した。足元の2025年12月は+2.4%と伸び率がやや鈍化したものの、依然として高い水準にある。物価上昇の背景には、エネルギー価格の推移だけでなく、企業の価格転嫁の動きが広がり、幅広い品目で価格改定が続いている実態がある。日本銀行は2026年1月の金融政策決定会合で短期金利誘導目標を0.75%程度で維持し、展望レポートでは賃金と物価の好循環を確認しつつ、今後の政策運営においては経済・物価・金融情勢を総合的に判断する姿勢を強調している。

(3) 雇用・労働情勢

総務省「労働力調査」によると、2025年11月の完全失業率（季節調整値）は2.6%と低水準を維持し、就業者数も6,862万人となり、前年同月比でも増加が続いている。人手不足の状況が続くなか、企業は人材確保に向けた取り組みを強化しており、雇用環境は概ね良好である。しかし、賃金の動向については課題も残る。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、2025年11月の名目賃金は前年比+1.7%と増加しているものの、物価上昇の影響を受けた実質賃金は▲1.6%とマイナスを記録しており、生活者の購買力は依然として改善していない。

(4) 2026年春闘をめぐる動向

経団連が公表した「2026年版 経営労働政策特別委員会報告」では、ベースアップの実施を賃金交渉の標準的な位置付けとする姿勢が示され、賃上げのモメンタムを維持しつつ企業の持続的な成長につなげる方針が打ち出された。一方、連合は「2026年春季生活闘争方針」で賃上げ分3%以上、定期昇給分を含め5%以上を求め、中小については6%以上・18,000

円以上の賃上げを目指す方針を明確にした。2025 年春闘では、連合集計で 5.25%、経団連の大手集計では 5.39%と、2 年連続で 5%台の賃上げ率が実現した。こうした実績は賃金改善の流れが広く浸透していることを示す一方、物価上昇が続く環境において、生活の実質的な改善を実感できる成果が求められている。

(5) 新卒内定率の動向

文部科学省と厚生労働省の共同調査では、2026 年 3 月卒の大学生の就職内定率は 84.6%と前年同期を上回り、高水準を維持している。企業側の採用意欲は依然として強く、特に専門性の高い人材やデジタル分野のスキルを持つ学生に対する需要が高まっている。また、学生側の就職活動も早期化の傾向が継続しており、企業と学生のミスマッチ解消に向けた取り組みが一層求められている。

2. 生活動向

(1) 消費者物価及び賃金の動向

総務省が 2026 年 1 月に発表した 2025 年 12 月の消費者物価指数（2020 年を 100.0 とする）によると、生鮮食品を除く総合指数は、前年同月の 109.6 から 2.6 ポイント上昇した 112.2 となっている。

日本銀行が 2026 年 1 月に発表した「経済・物価情勢の展望」によると、消費者物価指数（除く生鮮食品）の前年比の上昇率の見通しは、2025 年度が+2.7%、2026 年度が+1.9%、2027 年度が+2.0%となっている。

消費者物価の先行きは、米などの食料品価格上昇の影響が減衰していくもとで、政府による物価高対策の効果もあり、本年前半には 2%を下回る水準までプラス幅を縮小していくと考えられる。もっとも、この間も、賃金と物価が相互に参照しながら緩やかに上昇していくメカニズムは維持され、消費者物価の基調的な上昇率は、緩やかな上昇が続くと見込まれている。しかしながら、海外の経済・物価動向、輸入物価の動向、わが国を巡る様々な環境変化が企業や家計の中長期的な成長期待や潜在成長率に与える影響など、予想物価上昇率の変化を通じて、基調的な物価上昇率に影響する可能性があることにも留意が必要である。

国税庁が 2025 年 9 月に発表した 2024 年分（1 月～12 月）の「民間給与実態統計調査」によると、年間平均給料（月給）・平均賞与・平均給与（給料と賞与の合計）は下表の通りである。

(単位:万円)												
	平均給料				平均賞与				平均給与(給料+賞与)			
	男	女	平均	建設業平均	男	女	平均	建設業平均	男	女	平均	建設業平均
2024年	491	287	403	483	96	47	75	82	587	333	478	565
2023年	476	272	388	467	92	44	72	81	569	316	460	548
2022年	472	270	386	451	92	44	72	78	563	314	458	529
2021年	460	262	377	440	86	41	67	72	545	302	443	511
2020年	449	254	369	437	83	39	65	72	532	293	433	509
2019年	449	253	366	420	91	43	70	70	540	296	436	491
2018年	455	252	371	432	90	41	70	70	545	293	441	502
2017年	444	247	364	426	87	40	68	68	532	287	432	494
2016年	438	242	357	414	83	38	65	60	521	278	422	473
2015年	437	238	356	410	84	38	65	58	521	276	420	468
2014年	434	236	353	407	81	36	63	54	515	272	416	461
2013年	433	236	353	401	78	36	61	50	511	272	414	451
2012年	427	233	349	389	75	35	59	42	502	268	408	431

建設業においては、2024年の平均給料は全産業平均値よりも高い傾向にあり、平均賞与も全産業平均値を上回っている。

全業種における給与所得者の一人当たりの平均給料は、対前年比で3.9%増の403万円となっている。また、建設業における平均給料も対前年比で3.4%増の483万円となり、5年連続の増加となった。2025年度においても建設需要は官民共に引き続き堅調に推移しており、人材定着を狙った高水準となる賃金が維持されている。

厚生労働省が2025年8月にまとめた「令和7年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると2025年春闘における主要企業の賃上げ妥結額は、前年(17,415円)より1,214円増の18,629円となり、全21業種のうち12業種で前年を上回る結果となった。賃上げ率(定期昇給込み)は5.52%で、前年(5.33%)に比べて0.19ポイント上昇し2年連続で5%台を突破した。妥結額、賃上げ率ともに4年連続、前年を大きく上回る高水準な結果となった。

建設業の平均妥結額は前年(21,548円)より11円減の21,537円となり、全産業平均18,629円と比較すると高い水準の賃上げを達成している。賃上げ率(定期昇給込み)については5.96%で前年(5.94%)に比べて0.02ポイント上昇し、2026年以降、6.00%台突入への期待が高まる。

しかしながら、2年連続で5%台の賃上げが実現したものの、生活水準が向上したと実感している人は少数にとどまり、個人消費は依然として低迷している。2023年を賃上げの力強いモメンタムの「起点」として、2024年に「加速」し、2025年には「定着」が実感できる状況となった。2026年は賃金引き上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」、ひいて

は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可能性の向上が必要である。

(2) 2025年 夏季・年末一時金の結果

厚生労働省がまとめた民間主要企業夏季・年末一時金妥結状況によると、2025年における一人当たりの平均妥結額は、対前年増減率で夏季が5.31%増、年末が7.37%増、年間合計では、6.34%増となり、昨年に引き続き4年連続で対前年比を上回る結果となった。夏季一時金は全21業種のうち17業種で前年支給実績を上回る結果となり、平均支給額は約946千円であった。年末一時金は全21業種のうち17業種で前年支給実績を上回る結果となり、平均支給額は約957千円であった。

建設業の一時金（対前年増減率）については、夏季が8.92%増の平均1,097千円・年末が12.27%増の平均1,089千円と共に対前年支給実績を上回る結果となった。

2025年度の景気は、賃金上昇や個人消費の拡大が期待される一方で、国際的な影響や物価上昇の圧力が存在する複雑な状況にあった。2026年度の景気は賃上げや政府の経済対策による支えを受けつつ、緩やかな回復を続けることが予想される一方、トランプ関税や日中関係の悪化、中東情勢やウクライナ情勢の緊迫化など、外部要因によるリスクも考慮する必要がある。

夏季ならびに年末一時金の対前年増減率は下表の通りである。

	夏季一時金状況		年末一時金状況	
	対前年増減率		対前年増減率	
	2024年／2023年	2025年／2024年	2024年／2023年	2025年／2024年
全体	6.29%	8.92%	4.93%	7.37%
建設業	2.29%	5.31%	2.41%	12.27%

3. 建設産業の動向

(1) 建設投資見通し

財団法人建設経済研究所が2026年1月14日に発表したレポートによると、2025年度は、政府分野投資は、前年度と比べて増加、民間住宅投資は前年と比べて微増、民間非住宅建設投資は前年度と比べて増加が見込まれ、全体では前年度比4.7%増の76兆6,800億円となる見通しとしている。また2026年度は、政府分野投資は、前年度と比べて増加、民間住宅投資は、前年度と比べて増加、民間非住宅建設投資は前年度と比べて増加となり、全体では前年度比5.7%増の81兆700億円となる見通しである。

2025年度建設投資について、政府分野投資は、国・地方ともに予算規模は前年度と同水準で、足元の出来高についても底堅く推移していることから、名目値ベースでは前年度比で増加、実質値ベースでは前年度と同水準と予測する。民間住宅投資は、新設住宅着工戸

数は省エネ基準適合義務化等に伴う前年度の駆け込み需要の反動により、前年度比で減少、投資額は実質値ベースでは前年度比で微減、名目値ベースでは物価上昇の影響により前年度比で微増と予測する。

民間非住宅建設投資は、企業の設備投資は緩やかに持ち直しており、着工床面積は前年度と同水準と予測する。投資額は、建築単価の上昇に加え、土木では足元の受注高が好調であることから、名目値ベース・実質値ベースともに前年度比で増加と予測する。

(2) 決算見通し

財団法人建設経済研究所が発表した、主要建設会社 40 社の 2025 年度の間決算分析によると、受注高は、建築は前年度比 27.7%増、土木は 7.3%減となり、前年度に反して建築が回復し、土木は減少に転じた。2025 年度通期の「大手」の受注予想についても、建築は増加、土木は減少を見込んでいる。

売上高は、前年度に続いて「総計」で過去 20 年の最高値を更新した。「大手」は前年度同期比 0.2%減と減少に転じたものの、過去 20 年で最高水準の 5 兆円を維持している。「準大手」は同 10.0%増の 2.9 兆円、「中堅」は同 6.1%増の 1.1 兆円と、増加基調が続いている。

売上総利益は、すべての階層で大幅に増加し、「総計」では前年度同期比 34.1%増と高い伸び率となった。各階層で不採算工事の消化や好採算工事への転嫁が進んだとみられ、売上高総利益率についてもすべての階層で 10%を超えており、全体を通して回復基調で推移した。売上高総利益率は、全階層ともに 10%前後の水準となり、「総計」で見ると回復に向かった。

営業利益は、全ての階層で大幅に増加し「総計」の営業利益率は 6.5%と、コロナ禍前の 2018 年度第 2 四半期並みの水準に回復した。物価や人件費の上昇などに起因する利益率の低迷は、一旦ピークを過ぎたものとみられる。

道路舗装大手 8 社の 2026 年 3 月度の業績予想は、売上高については、8 社のうち 3 社が増収、2 社が減収、3 社が非公表、経常利益については、8 社のうち 4 社が増益、1 社が減益、3 社が非公表となっている。

2026年3月度 道路舗装大手8社の業績予想

(単位:百万円、2026.3は予想値)

会社名	発表	売上高		経常利益			純利益		
			伸率		%	伸率		%	伸率
NIPPO (非上場)	2026.03	非公表	-	非公表	-	-	非公表	-	-
	2025.03	461,532	/	36,014	7.8	/	31,585	6.8	/
前田道路 (非上場、単体)	2026.03	非公表	-	非公表	-	-	非公表	-	-
	2025.03	247,010	/	17,583	7.1	/	12,212	4.9	/
日本道路	2026.03	非公表	-	非公表	-	-	非公表	-	-
	2025.03	164,294	/	10,134	6.2	/	6,324	3.8	/
鹿島道路 (非上場、単体)	2026.03	131,000	1.7	6,000	4.6	50.6	3,900	3.0	39.6
	2025.03	128,808	/	3,983	3.1	/	2,793	2.2	/
東亜道路	2026.03	127,000	0.3	6,600	5.2	26.8	4,100	3.2	-0.7
	2025.03	126,575	/	5,206	4.1	/	4,127	3.3	/
大成ロテック (非上場、単体)	2026.03	120,500	-2.7	5,490	4.6	5.1	3,700	3.1	0.3
	2025.03	123,896	/	5,224	4.2	/	3,690	3.0	/
大林道路 (非上場、単体)	2026.03	103,700	-5.9	5,160	5.0	-27.9	3,450	3.3	-27.4
	2025.03	110,190	/	7,161	6.5	/	4,751	4.3	/
世紀東急工業	2026.03	101,300	2.0	6,400	6.3	10.6	4,600	4.5	18.3
	2025.03	99,358	/	5,788	5.8	/	3,887	3.9	/

II. 道建労協 2026 春季生活改善闘争基本方針

1. 基本的な取り組み

道建労協は『働きがいのある職場の環境づくりと豊かな生活の実現』というビジョンを掲げ、道路建設産業で働く者の生活水準向上と労働環境の充実を目指して春闘に取り組んでいる。

2026年度の建設投資は前年度比5.7%増の約81兆700億円と見込まれている。政府分野投資は「第一次国土強靱化実施中期計画」に基づき、前年度比7.8%増の約24兆9,200億円と大幅増が見込まれ、公共事業は引き続き堅調に推移すると見られる。

一方、民間住宅投資は新設住宅着工戸数が前年度の反動減から回復し微増となる見通しで、民間非住宅投資も企業設備投資意欲の高まりにより前年度比5.7%増が見込まれている。

働き方改革による上限規制適用から2年弱が経過し、総労働時間の削減や休日増加といった一定の成果が見られる一方、業務の複雑化・高度化や慢性的な人員不足により、業務量の軽減を実感できていない職場も多い。

道路建設産業が魅力ある産業として成長し続けるためには、引き続き「人への投資」を

最優先に掲げ、企業に対し積極的な改善を求めていく必要がある。

我々は「組合員の生活向上と労働環境の改善」が産業全体の魅力向上とモチベーション向上につながり、人材確保にも寄与することを強く訴えていく。そのためにも加盟単組は情報交換を密にし、連携して春闘に臨むことが重要である。

(1) 現行賃金水準の改善と一時金の維持・向上

月例賃金は、組合員とその家族の生活を支える最も重要な基盤であり、将来の安心を支える“生活の柱”である。

近年、物価上昇は鈍化の兆しがあるものの、生活必需品や光熱費の高止まりにより、可処分所得の十分な回復には至っていない。

このため、現行の賃金水準では生活のゆとりが確保しにくく、将来設計が描きづらいという不安が広がっている。この状況を改善するには、持続的かつ確実な賃金引き上げによる「底上げ・底支え」を強化し、所定内賃金だけで安定した生活が可能な賃金体系の構築が不可欠である。

道路建設産業は公共投資の拡大によって一定の安定性が見込まれる一方、資材価格の高止まりや人手不足対応により原価は上昇している。こうした厳しい状況下においても、組合員は現場を支え、企業の収益と品質・安全確保に大きく貢献している。

企業はこの貢献に応え、成果を適切に還元する責任があり、賃上げを通じて人材確保と定着、モチベーション向上の好循環を生み出すことが求められる。

春闘では、

- ① 働く者への適切な利益の還元
- ② 人材が定着する賃金体系の確立
- ③ 時間外労働に依存しない生活の実現

の3点を中心要求として臨む。

一時金については、原価上昇など企業側の事情を踏まえつつも、組合員が継続的に成果を上げてきた事実を正当に評価することが必要である。

生活安定と将来不安の軽減の観点からも、一時金の維持・向上を誠意をもって提示するよう強く求める。

(2) その他労働条件に関する課題

過去の春闘で築いてきた制度と権利は重要な成果であるが、社会環境や産業構造の変化により、現行の運用が現場の実態に合わなくなっている部分もある。

ICTの活用拡大、災害対応力の強化、品質要求の高度化、女性活躍や働き方改革の浸透などにより、現場業務は多様化しているが、慢性的な人員不足も相まって負担が偏る傾向が続いている。

労使は制度を固定化せず、「時代に適した制度への見直し」を進める姿勢が求められる。優先して取り組むべき主な課題は以下のとおりである

- ・長時間労働の実効的な是正
- ・計画的な休日確保と運用の実効性向上
- ・雇用安定と処遇改善、透明性の高い評価制度
- ・60歳以上の働き方の最適化と技術継承の評価
- ・女性活躍の推進と環境整備
- ・ワークライフバランスの改善と業務効率化

企業は「人に選ばれる時代」に適応し、人材への投資と職場環境改善を最優先課題として位置づけるべきである。

固定観念を改め、労働条件の向上と生産性向上を同時に進めることで、技術継承・人材育成・産業の持続可能性を高めていく。

2. 闘争の進め方

準備期間から要求決定・回答引き出し・妥結に至るまで緊密な情報交換を行い、効率的な闘争を展開する。各単組の要求・回答・交渉日程について速やかな伝達を行い、情報を共有する。

(1) 準備期間

2月28日以降を準備期間と定め、各単組の取り組みを支援するとともに、日建協など建設産労懇加盟組織の情報や経済・産業動向について随時情報を提供する。

(2) スローガン

道建労協共通のスローガンを掲げ取り組む。

2026年春闘スローガン

「賃上げと働き方改革を確実に定着へ」

(3) 闘争スケジュール

各単組の事情を優先する。ゆえに要求・回答については各単組に一任するが、実りある春闘結果となるよう要請する。回答の引き出しにあたっては、要求日より2週間前後を目安として妥結合意を目指すものとする。