

日本経済：2026年夏のボーナス予測 —堅調な伸びを維持—

2026年の一人当たり夏季賞与支給額の伸びは前年比+2.5%と、2025年実績の+2.9%からは小幅に鈍化するものの、+2%台の水準を維持すると予想。人口減少による構造的な人手不足と、トランプ関税を受けても好調を維持した企業収益が背景。原油価格の高騰が重石となるものの、賞与を含んだ賃金の堅調な伸びに支えられ、個人消費は夏以降も底堅く推移する見込み。

中東情勢悪化の影響をより受けるとみられる冬季賞与についても、2026年は前年比+1.8%と、2025年実績の+2.8%からは鈍化するものの、増勢を維持する見通し。ただし、中東情勢が一段と悪化すれば、中小企業の雇用者を中心に、賞与支給額が想定以上に下振れるおそれ。

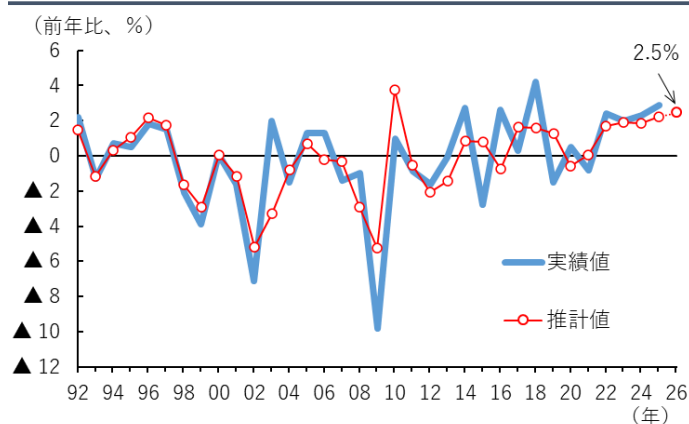
2026年の一人当たり夏のボーナスは前年比+2.5%と、堅調な伸びを予想

米国の関税政策や中東情勢の悪化の影響が懸念されるなかでも、深刻化する人手不足や長期化する物価高への対応などから、賃上げ率の高水準の伸びが続いている。日本労働組合総連合会（連合）が5月12日に公表した、第5回回答集計における2026年度の春季生活闘争（春闘）賃上げ率は前年比+5.05%と、2025年春闘の同時点の+5.32%からは伸びが鈍化したものの、3年連続で5%を上回った。

原油価格の高騰が重石となるものの、こうした賃金の堅調な伸びに支えられ、個人消費は今年度も底堅さを維持する見込みだ。夏以降は、夏季賞与（夏のボーナス）も消費の追い風となるだろう。当社の推計では、2026年の一人当たり夏季賞与支給額の伸びは前年比+2.5%と、昨年の実績値（+2.9%）からは小幅に鈍化するものの、+2%台の水準を維持すると予測している（右上図）。具体的な推計方法は、一人当たり夏季賞与増加率を、労働需給（前年の失業率）、企業利益（前年度下期の経常利益増加率）、冬夏型¹賞与の影響（前年度の冬季賞与増加率）の3変数による回帰分析である（右表）。

堅調な伸びの背景には、賃上げ率と同様に、人口減少による構

一人当たり夏のボーナス推計



(出所) 厚生労働省、総務省、財務省より伊藤忠総研試算

推計期間	1992 ~2025
定数項	2.85 *
失業率 (前年、%)	-0.91 **
経常利益増加率 (前年度下期、%)	0.07 ***
冬季賞与増加率 (前年度、%)	0.43 **
自由度修正済み 決定係数	0.50

(注)***は1%、**は5%、*は10%有意

¹ 賞与支給額の決定方法（交渉時期）には主に、春の賃金交渉で当年の夏と冬の支給額を決定する「夏冬型」、秋の賃金交渉で当年の冬と翌年の夏の支給額を決定する「冬夏型」、春秋それぞれで決定する「各期型」、の3形態がある。厚生労働省の「令和元年賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、賞与の要求交渉を行った企業のうち、「夏冬型」が40.8%、「冬夏型」が3.7%、「各期型」が49.7%、「その他」が5.8%となっている。

造的な人手不足（2024年失業率：2.6%→2025年：2.5%）と、トランプ関税を受けても堅調に推移した企業収益（2024年度下期経常利益：前年同期比+8.5%→2025年度下期：+9.6%）がある。上述の春闘の第5回回答集計では、フルタイム組合員の夏季賞与の平均支給月数は2.53か月と、前年同時点の2.56か月からはやや低下しているが、これは、春闘の結果が大企業寄りになっていることに起因しているとみられる。中小企業については、労働組合の組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）が低い²ため、連合の集計では捕捉できない部分も多い。人手不足は中小企業ほど深刻であることから、大企業よりも賃上げ率や賞与増加率の維持・引き上げに積極的であると考えられる。実際、商工中金が2026年1月に公表した「中小企業の賃上げ動向について」によれば、2026年の中小企業の賃上げ計画は前年同時期調査の2025年計画を上回っているほか、賞与の引き上げを計画している企業の割合も増加している³。

冬のボーナスの伸びはやや鈍化も、増勢を維持する見通し

もともと、2月末以降の中東情勢悪化の影響が本格化したのは今年度入り後であるため、今春の賃金交渉にはその影響が十分に反映されていないとみられる。そこで、当社が現時点で想定している、中東情勢を踏まえた今年度の日本経済の状況⁴に基づき2026年の冬季賞与（冬のボーナス）支給額を以下の通り予測した。推計方法は前述の夏季賞与とほぼ同様で、一人当たり冬季賞与増加率を、労働需給（当年の失業率）、企業利益（当年度上期の経常利益増加率）、夏冬型賞与の影響（当年度の夏季賞与増加率）の3変数による回帰分析である（右表）。

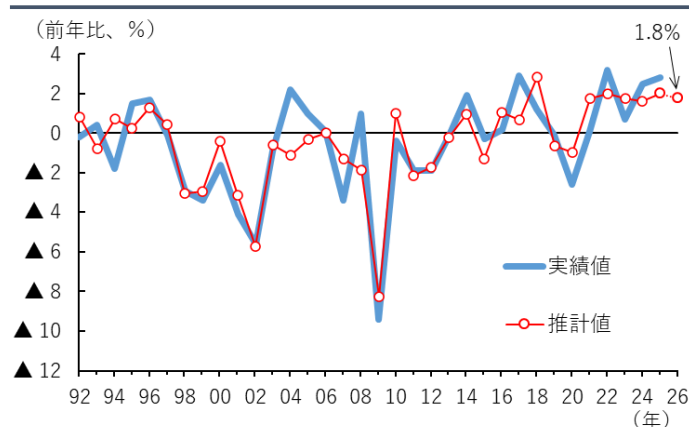
その結果、2026年の一人当たり冬季賞与増加率は前年比+1.8%となった（右下図）。主に夏季賞与増加率の鈍化（前年比+2.9%→2.5%）によって、2025年の推計値（+2.0%）からは▲0.2%ポイント、推計値を上回った実績値（+2.8%）からは▲1.0%ポイント程度低下することが見込まれる。一方、労働需給のひっ迫が継続するとみられることに加え（2026年失業率予測：2.6%）、経常利益の伸びは加速するなど（2025年度上期：前年同期比+7.8%→2026年度上期予測：+9.0%）、中東情勢の影響が懸念されるなかでも賞与を巡る環境は良好を維持するとみられることが下支えとなる。

このように、2026年の冬のボーナスの伸びは昨年からはやや鈍化するものの、増勢を維持する見通しだ。消費者物価上昇率についても中東情勢の悪化

推計期間	1991 ~2025
定数項	2.35 **
失業率 (当年、%)	-0.82 **
経常利益増加率 (当年度上期、%)	0.03 ***
夏季賞与増加率 (当年度、%)	0.50 ***
自由度修正済み 決定係数	0.72

(注)***は1%、**は5%、*は10%有意

一人当たり冬のボーナス推計



(出所) 厚生労働省、総務省、財務省より伊藤忠総研試算

² 厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査」によれば、労働組合の推定組織率は1000人以上規模の企業で40.0%ある一方、100~999人規模では9.9%、99人以下規模では0.7%と低水準にとどまっている。

³ 詳細は以下URLを参照。<https://www.shokochukin.co.jp/report/data/assets/pdf/topics260116.pdf>

⁴ 前提として、中東情勢は早晩改善に向かい、中東からの原油の供給制約が長期化しないことを想定している。

の影響が懸念されるものの、今後、原油価格高騰が長期化しなければ、年間を通じたインフレ率の上振れ幅は限定的と考えられる。2026 年末から来年初頭にかけても、実質所得はプラス圏での推移が続き、個人消費も底堅さを維持するとみている。

もともと、今後、中東情勢が一段と悪化し、原油価格高騰が長期化したり、サプライチェーンの混乱が深刻化すれば、冬季賞与支給額の下振れも避けられないだろう。とりわけ、賞与支給額の算定に直近の業績を反映する「各期型」を採用している割合の高い中小企業の雇用者を中心に、影響が拡大するおそれがある。