

企業の65.4%が 賃上げを見込む、 ベースは61.6%で高水準

賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が7割を
超えトップ

東北地方・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

紺野 啓二（調査担当）
帝国データバンク
仙台支店情報部
022-221-3480（直通）
情報部：sendai.j@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/19

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンク
に帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成して
おります。著作権法の範囲内でご利用いただき、
私的利用を超えた複製および転載を固く禁じま
す。

SUMMARY

2026年度に賃金改善を見込む企業は65.4%と、2年連続で6割台となった。ベースアップを実施する企業は61.6%にのぼり、5年連続で過去最高を更新した。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が74.6%でトップとなり、「従業員の生活を支えるため」が62.2%で続いた。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が66.3%で最も高かった。

調査期間：2026年1月19日～1月31日

調査対象：東北6県1589社、有効回答企業数は764社（回答率48.1%）

※賃金に関する調査は2006年1月より開始した

※賃金改善とは、ベースアップや賞与（一時金）の増加によって賃金が改善（上昇）すること。定期昇給は賃金改善に含めない

はじめに

政府は、物価上昇を上回る賃上げの普及・定着に向けた労働市場改革を進めている。あわせて、最低賃金引き上げに対応する中小企業・小規模事業者を後押しするため、業務改善助成金やものづくり補助金、IT 導入補助金など、生産性向上を促す投資と賃上げを組み合わせた支援策の拡充・要件緩和を打ち出している。

そこで、帝国データバンク仙台支店は、東北地方の 2026 年度の賃金動向に関する企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2026 年 1 月調査とともに行った。

2026 年度、企業の 65.4%が賃金改善を見込む、ベースアップは 5 年連続で過去最高を更新

2026 年度の企業の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与、一時金の引き上げ）が「ある」と見込む企業は 65.4%となった。5 年連続で前の年を上回り、2 年連続の 6 割台で、過去最高を更新した。一方で、「ない」とする企業は 10.9%と、前回調査(12.9%)から 2.0 ポイント減少し、5 年連続で過去最低を更新した。

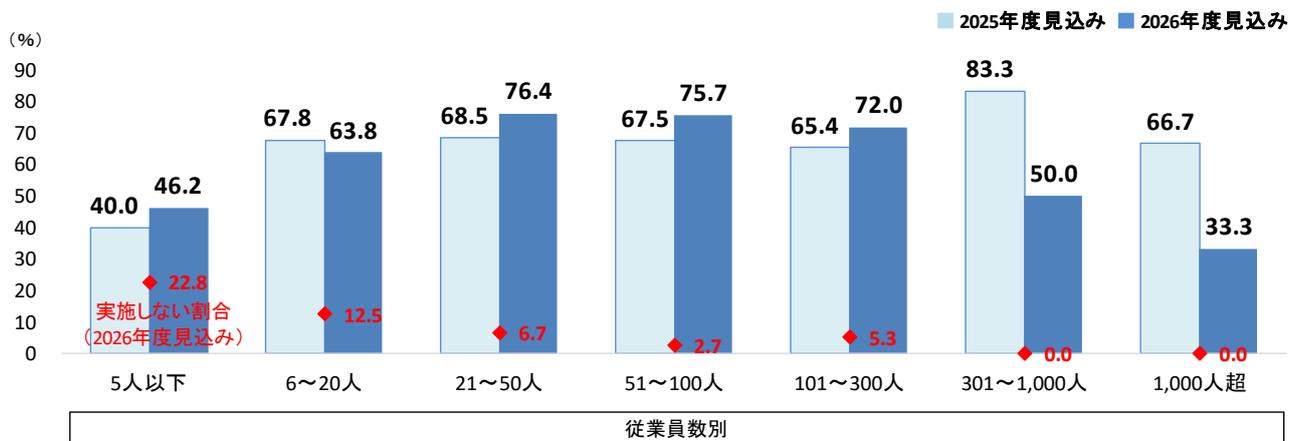
表1 賃金改善状況(見込み)の推移

見込み	(%)			有効回答数 (N)	調査年月
	ある	ない	分からない		
2007年度	38.3	35.3	26.5	601	2007年1月
2008年度	34.5	37.6	27.9	617	2008年1月
2009年度	22.7	47.5	29.8	701	2009年1月
2010年度	24.2	46.9	28.9	665	2010年1月
2011年度	32.1	41.0	26.9	658	2011年1月
2012年度	42.4	33.7	23.9	587	2012年1月
2013年度	42.4	29.3	28.3	608	2013年1月
2014年度	45.4	30.1	24.5	628	2014年1月
2015年度	47.7	29.1	23.2	643	2015年1月
2016年度	48.0	23.6	28.3	681	2016年1月
2017年度	50.9	22.2	26.8	634	2017年1月
2018年度	54.6	20.7	24.8	634	2018年1月
2019年度	51.6	22.2	26.2	622	2019年1月
2020年度	47.7	24.5	27.7	685	2020年1月
2021年度	43.9	27.5	28.5	785	2021年1月
2022年度	56.3	17.1	26.6	836	2022年1月
2023年度	57.3	16.8	26.0	800	2023年1月
2024年度	58.2	15.4	26.4	791	2024年1月
2025年度	62.4	12.9	24.7	785	2025年1月
2026年度	65.4	10.9	23.7	764	2026年1月

従業員数別にみると、「21～50人」「51～100人」「101～300人」の企業では賃金改善を見込む割合が7割を超えた。また、「6～20人」でも6割を超えており、中規模企業で賃金改善の動きが目立つ。とりわけ「51～100人」では、前回調査の2025年度見込み(67.5%)より8.2ポイント増加しており、「人件費の値上げは物価高騰によるものであり、従業員の生活維持も考慮すれば実施が必要である」(運送業、福島県)などの意見が聞かれた。

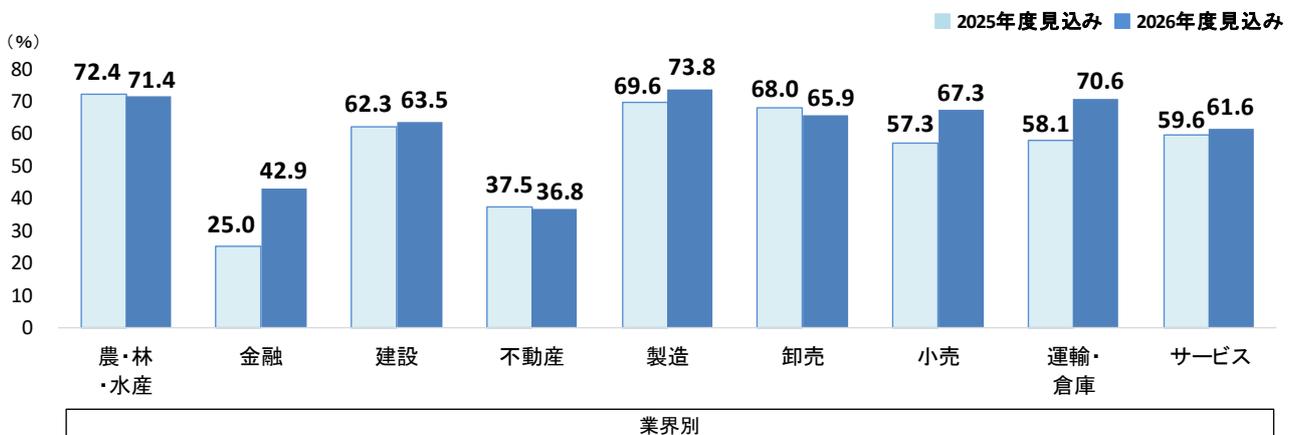
一方で、「5人以下」(46.2%)は従業員数別で低い水準となった。「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合(22.8)も突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

図1 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較～従業員数別～



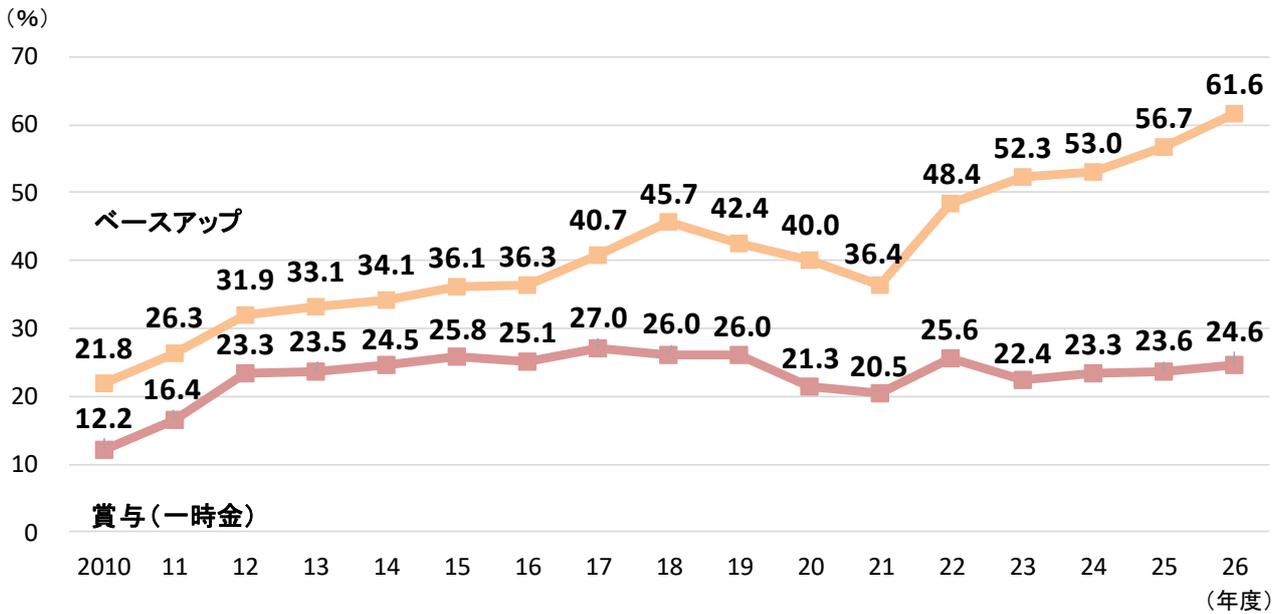
業界別では、『製造』が73.8%で最も高く、『農・林・水産』(71.4%)、『運輸・倉庫』(70.6%)、『小売設』(67.3%)が続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

図2 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較～業界別～



賃金改善の具体的な内容についてみると、「ベースアップ」が61.6%(前回調査比4.9ポイント増)、「賞与(一時金)」が24.6%(同1.0ポイント増)となった。「ベースアップ」は、過去最高となった前年の56.7%を上回り、5年連続で最高を更新した。

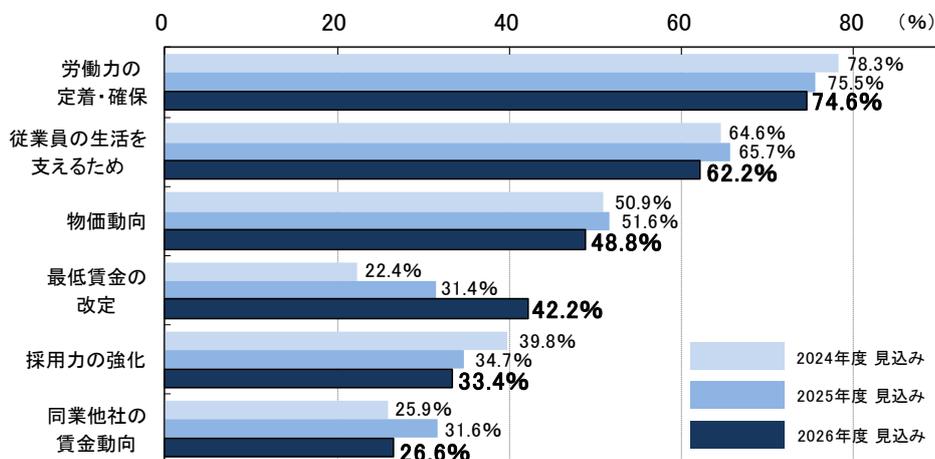
図3 賃金改善の具体的内容



賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」、 「最低賃金の改定」が大きく増加し過去最高を更新

賃金改善が「ある」企業に理由を尋ねたところ、人手不足などによる「労働力の定着・確保」が74.6%（複数回答、以下同）で最も高く、6年連続の7割台となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（62.2%）、「物価動向」（48.8%）、「最低賃金の改定」（42.2%）、「採用力の強化」（33.4%）、「同業他社の賃金動向」（26.6%）が続いた。とりわけ、2025年度の引き上げ額が全国加重平均で66円と過去最大の増加幅となった「最低賃金の改定」を理由にあげる企業の割合は、前回より10.8ポイントの大幅増加となり、過去最高を更新した。

図4 賃金を改善する理由(複数回答)

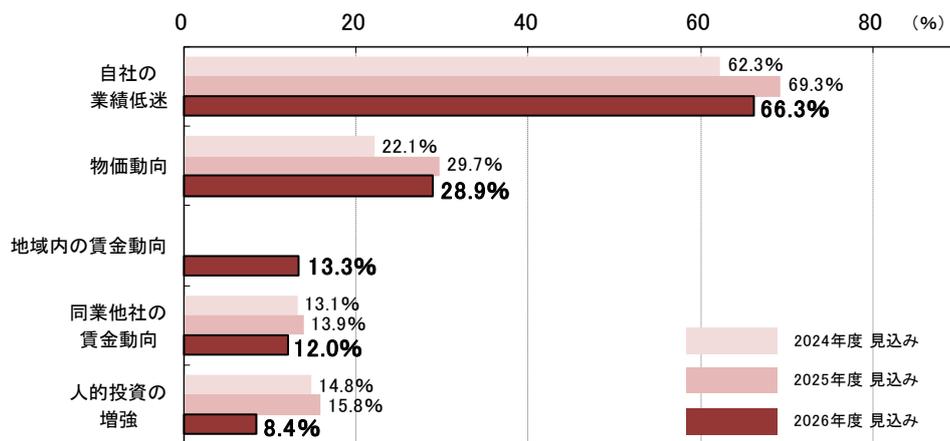


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
 注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度460社、2025年度490社、2026年度500社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 66.3%でトップ

賃金改善が「ない」企業に理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が 66.3%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（28.9%）は、過去最高だった 2025 年度（29.7%）を 0.8 ポイント下回ったものの、ほぼ横ばいだった。以下、「同業他社の賃金動向」（12.0%）、「人的投資の増強」（8.4%）、「設備投資の増強」（4.8%）が続いた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



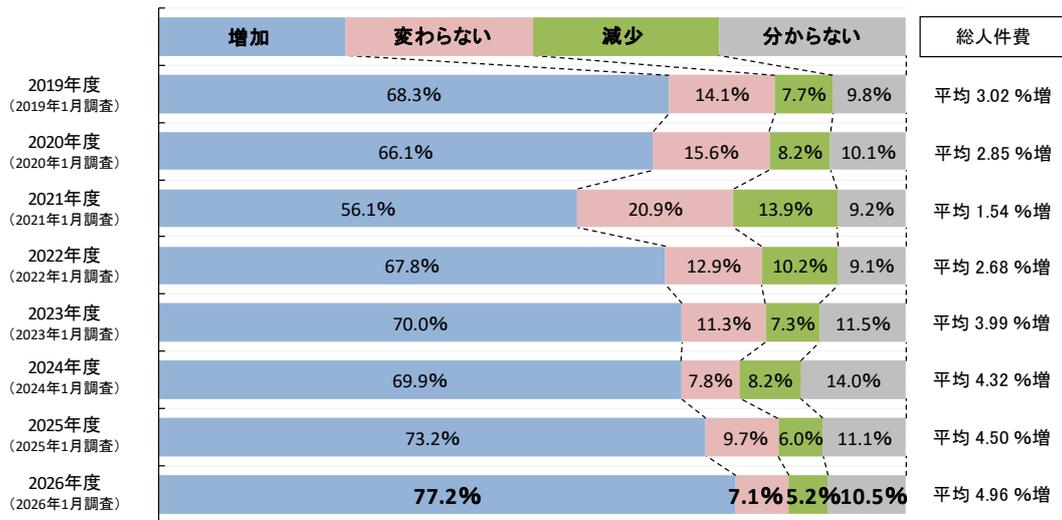
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度122社、2025年度101社、2026年度83社

総人件費は平均 4.96%増加、増加を見込む企業は 77.2%と過去最高

2026年度の自社の総人件費が2025年度と比較してどの程度変動すると見込むかを尋ねたところ、「増加」¹を見込む企業は77.2%と、この質問を取り始めた2016年度以降で最高となった。一方、「減少」すると見込む企業は5.2%だった。その結果、総人件費は前年度から平均4.96%増加すると見込まれる（大企業：平均4.88%、中小企業：平均4.96%）。

¹ 「増加」（「減少」）は、「20%以上増加（減少）」「10%以上 20%未満増加（減少）」「5%以上 10%未満増加（減少）」「3%以上 5%未満増加（減少）」「1%以上 3%未満増加（減少）」の合計

図6 2026年度の総人件費の見通し



注1: 2019年1月調査の母数は有効回答企業622社、2020年1月調査は685社、2021年1月調査は785社、2022年1月調査は836社、2023年1月調査は800社、2024年1月調査は791社、2025年1月調査は785社、2026年1月調査は764社

注2: 「増加」は「1%以上3%未満増加」「3%以上5%未満増加」「5%以上10%未満増加」「10%以上20%未満増加」「20%以上増加」の合計

注3: 「減少」は「1%以上3%未満減少」「3%以上5%未満減少」「5%以上10%未満減少」「10%以上20%未満減少」「20%以上減少」の合計

おわりに

本調査では、2026年度に賃上げを見込む企業が65.4%と過去最高を更新、賃金改善の動きが広がっていることが確認された。特に、ベースアップにより賃上げを進めようとする企業が6割を超え、恒常的な所得の底上げによる個人消費の拡大に向けた条件が揃いつつある。

背景としては、企業にとって「労働力の定着・確保」が最大の理由であるほか、物価高が続くなかで従業員の生活を支える必要性、最低賃金の引き上げへの対応も賃金を押し上げる要因となっている。

2026年の春闘では、連合が定昇相当分を含めて「5%以上」の賃上げを求める方針を掲げており、賃上げ継続に向けた機運は高いままだ。また、2026年4月入社の新卒社員に支給する初任給を前年度から引き上げる企業(全国)は7割近くに達しており²、人材確保・定着の促進や最低賃金の引き上げへの対応、そして賃金テーブル全体のベースアップが影響しているとみられる。

こうした環境下で、賃金と物価の関係を安定した巡航軌道に乗せられるかが焦点となる。企業が持続的な賃上げを行うには、付加価値の拡大と適切な価格転嫁を通じた利益の確保が従来以上に重要だろう。まさに実体経済の上昇とともに賃上げを行うステージへ進めるか、正念場の段階に来ている。

※. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員数300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

² 帝国データバンク、「初任給に関する企業の動向アンケート(2026年度)」(2026年2月18日発表)