

道内企業の 63.5%が賃上げを見込む 賃金改善の理由、トップは 「労働力の定着・確保」

総人件費は 4.20%増加を見込む



本件照会先

松田 尚也（調査担当）
帝国データバンク
札幌支店情報部
011-272-3933（直通）
問合せ先: info.sapporo@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/11

北海道・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査

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北海道内企業は63.5%。前年度から低下したものの、3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58.2%となり、賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が74.2%でトップだった一方、「最低賃金の改定」が27.1%と過去最高となった。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が43.4%で最も高かった。2026年度の総人件費は平均4.20%増と見込まれる。

※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は北海道内1,012社で、有効回答企業数は471社（回答率46.5%）

※ 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、帝国データバンク札幌支店は、2026 年度の賃金動向に関する北海道内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、道内企業の 63.5%が賃金改善を見込むも、5 年ぶりに前年度を下回る

2026 年度の道内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 63.5%となった。3 年連続で 6 割台となったものの、5 年ぶりに前年度を下回った。一方で、「ない」とする企業は 11.3%と、前回調査（15.4%）から 4.1 ポイント低下し、2007 年度以降の過去最低を更新した。また、「分からない」とする企業は 25.3%で、前回調査（18.2%）から 7.1 ポイント増加した。

表1 賃金改善状況（見込み）の推移

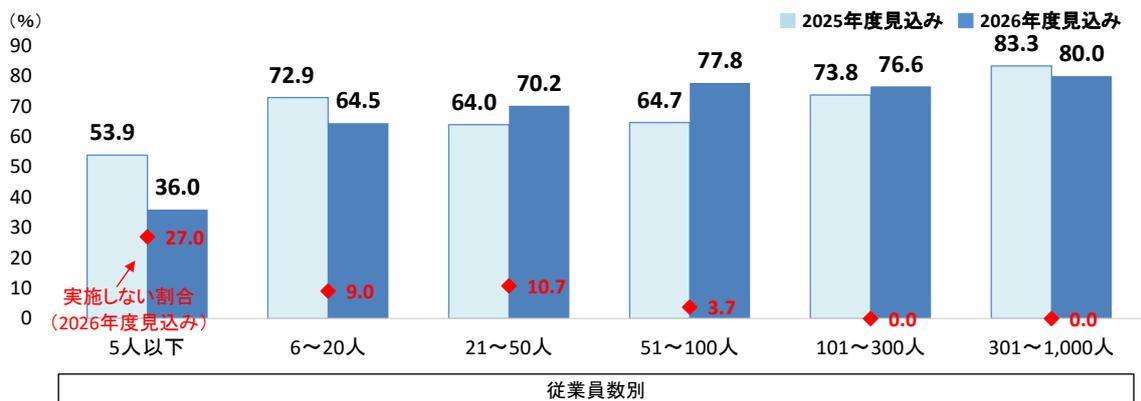
(%)

見込み	ある	ない	分からない	有効回答数 (N)	調査年月
2007年度	34.7	37.1	28.1	498	2007年1月
2008年度	35.5	39.8	24.7	530	2008年1月
2009年度	29.0	47.0	24.0	575	2009年1月
2010年度	29.1	46.2	24.7	543	2010年1月
2011年度	31.6	43.0	25.4	582	2011年1月
2012年度	30.4	43.4	26.2	562	2012年1月
2013年度	35.6	33.5	30.9	553	2013年1月
2014年度	48.6	29.6	21.8	564	2014年1月
2015年度	45.2	30.3	24.6	558	2015年1月
2016年度	44.2	26.5	29.2	565	2016年1月
2017年度	51.3	22.3	26.4	542	2017年1月
2018年度	56.2	19.2	24.6	520	2018年1月
2019年度	53.8	20.9	25.2	507	2019年1月
2020年度	57.2	19.8	23.1	516	2020年1月
2021年度	41.2	27.5	31.3	563	2021年1月
2022年度	52.6	19.2	28.2	578	2022年1月
2023年度	59.4	16.5	24.1	564	2023年1月
2024年度	63.1	14.1	22.9	512	2024年1月
2025年度	66.5	15.4	18.2	501	2025年1月
2026年度	63.5	11.3	25.3	471	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前回調査から増加し、7割を超えた。中規模企業で賃金改善の動きが目立ち、とりわけ「51～100人」では、前回調査の2025年度見込み(64.7%)より13.1ポイント増加しており、「最低賃金の引き上げや、官民で連携した賃金上昇機運もあり、雇用維持のためにも継続的に賃上げを実施している」(鉄骨工事)などの意見が聞かれた。

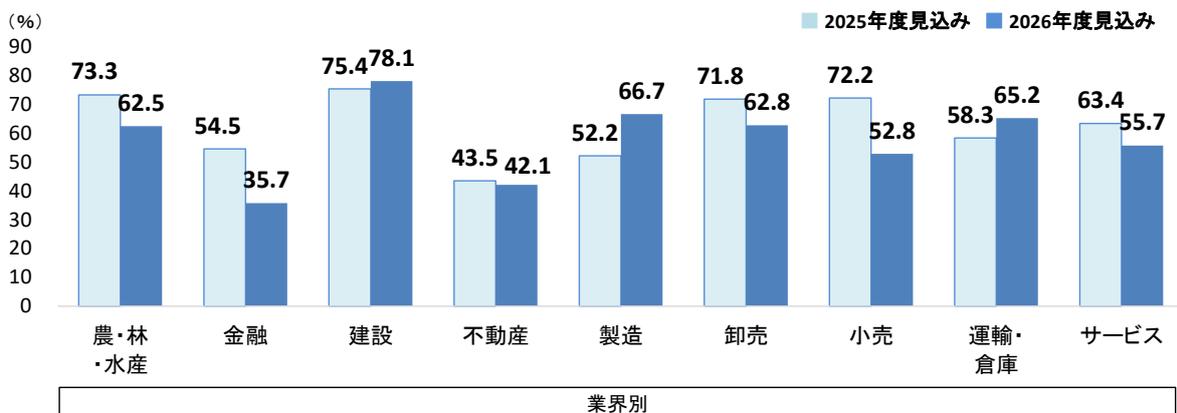
一方で、「5人以下」(36.0%)は前回調査(53.9%)から17.9ポイント低下し、従業員数別で最も低い水準となった。「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合(27.0%)も突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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～



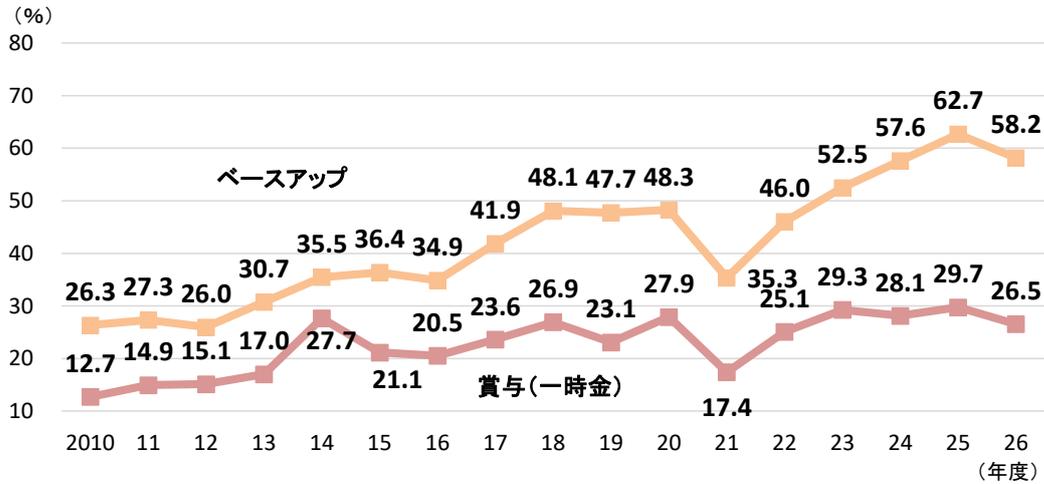
業界別では、『建設』が78.1%で最も高く、9業界中唯一7割を上回る水準となった。次いで『製造』(66.7%)、『運輸・倉庫』(65.2%)、『卸売』(62.8%)、『農・林・水産』(62.5%)が6割台で続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い建設業界や運輸業界などでは、賃金改善を実施する割合が高まった。

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」の割合は58.2%(前年度比4.5ポイント減)となった。前年度比で低下したのは5年ぶり。「賞与(一時金)」が26.5%(同3.2ポイント減)となった。

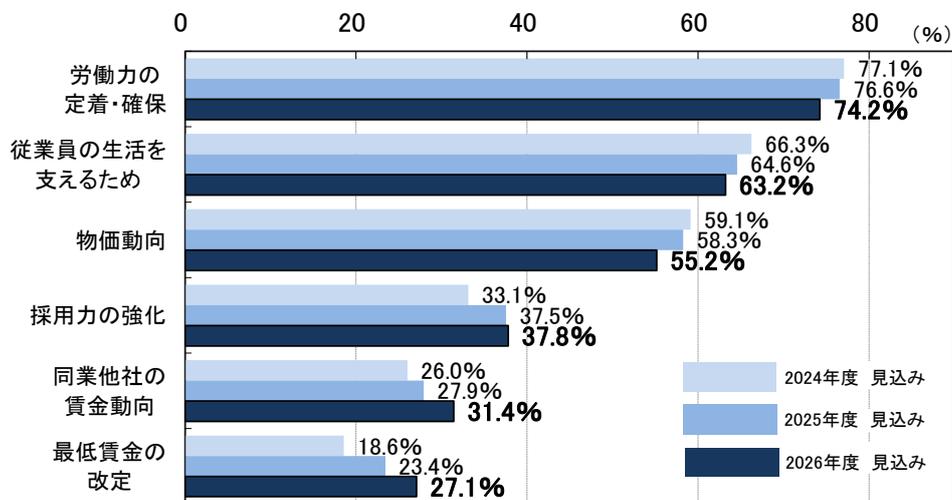
図3 賃金改善の具体的内容



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」が増加し過去最高を更新

賃金改善が「ある」道内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74.2%（複数回答、以下同）で最も高かった。以下、「従業員の生活を支えるため」（63.2%）、「物価動向」（55.2%）、「採用力の強化」（37.8%）、「同業他社の賃金動向」（31.4%）、「最低賃金の改定」（27.1%）が続いた。とりわけ、2025年度の引き上げ額が北海道で65円となり、全国加重平均では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3.7ポイント増加し27.1%で過去最高を更新した。

図4 賃金を改善する理由（複数回答）

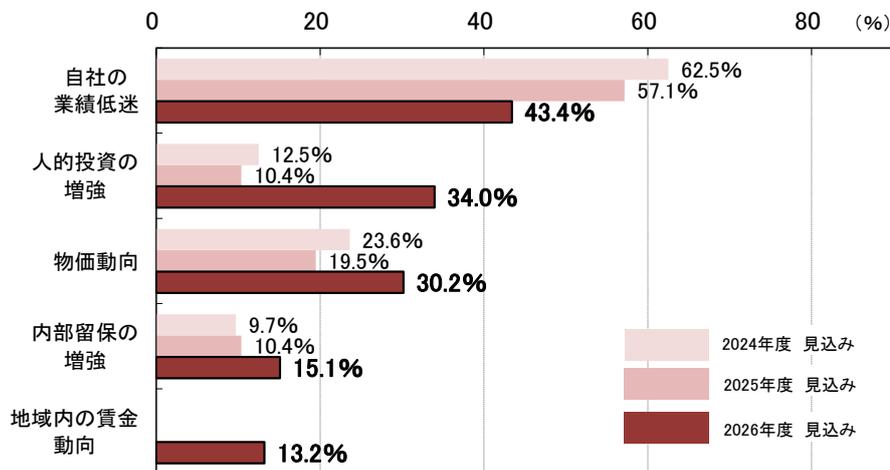


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度323社、2025年度333社、2026年度299社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 43.4%でトップ

賃金改善が「ない」道内企業に理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が 43.4%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、新規採用増や定年延長にともなう人件費・労務費の増加、労働環境の改善などの「人的投資の増強」が前年度比 23.6 ポイント増の 34.0%となり、教育研修の実施など賃上げ以外で「人」への投資を増やしていることが賃金改善を行わない背景として高まっていることがうかがえた。また、物価動向も同 10.7 ポイント増の 30.2%で 3 割台となった。以下、「内部留保の増強」（15.1%）、「地域内の賃金動向」（13.2%）が続いた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



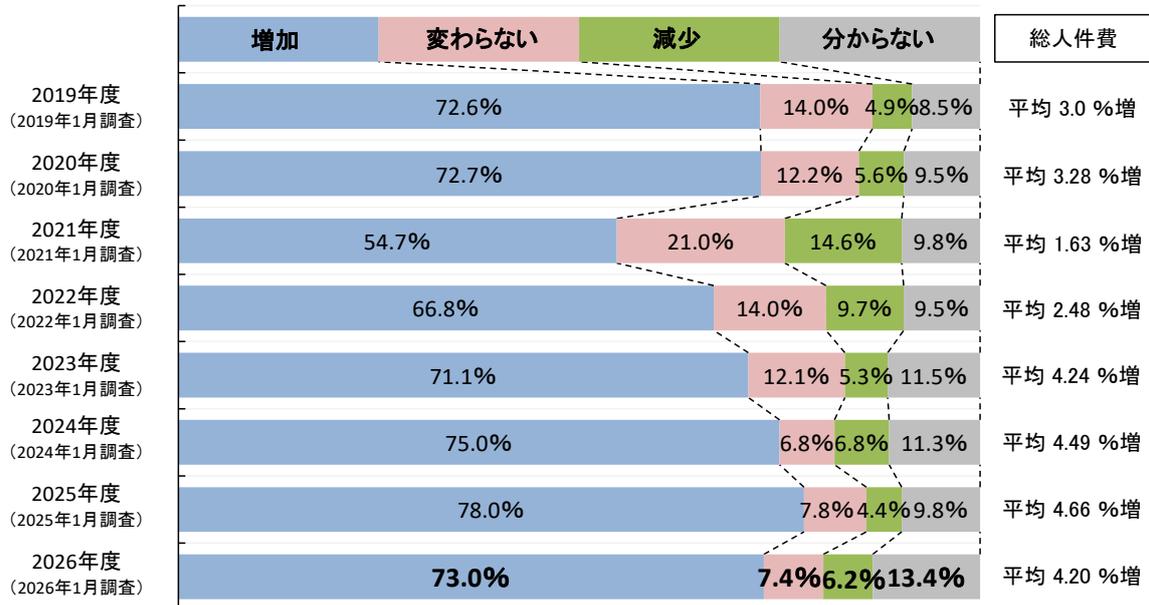
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度72社、2025年度77社、2026年度53社

総人件費は平均 4.20%増加。中小企業は平均 4.12%増

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を見込む道内企業は73.0%となった。一方、「減少」すると見込む企業は6.2%だった。その結果、総人件費は前年度から平均4.20%増加すると見込まれる（大企業：平均4.67%、中小企業：平均4.12%）。

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507社、2020年1月調査は516社、2021年1月調査は563社、2022年1月調査は578社、2023年1月調査は564社、2024年1月調査は512社、2025年1月調査は501社、2026年1月調査は471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道内企業が63.5%となった。前年度からは減少したものの、3年連続で6割台となり、賃金改善の動きは維持されている。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割に迫り、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。一方で、人手不足は経営上のリスクでもあり、教育研修の実施など「人」への投資を増やす動きもみられる。

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となる。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。

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)

企業からのコメント	業種
【賃上げに関する全般的意見】 <ul style="list-style-type: none"> 最低賃金の引き上げや、官民で連携した賃金上昇機運もあり、雇用維持のためにも継続的に賃上げを実施している。現時点では、一定の価格転嫁もできており、収益も確保できているが、今後の社会情勢次第では賃上げも困難になると予想される。特に最低賃金の急激な上昇には疑問を感じる。 	鉄骨工事
<ul style="list-style-type: none"> 一般的には賃金上昇は消費拡大を生み出すことにつながるので良い要因と言えるが、自社の賃金上昇がマスコミ報道される大手企業と比べると見劣りするのが常であり人材募集に苦戦を強いられる一面もある。 	酒類卸売
<ul style="list-style-type: none"> 2026年度も賃金改善は続けるが、企業体力と引き換えのリスクある改善で、あまり良い環境とは言えない。 	ガソリンスタンド
<ul style="list-style-type: none"> 人材確保のために人件費を上げざるを得ない。業界的に深刻な人手不足で、自社努力ではどうにもできないところまできている。国で積極的に対応してもらいたい。 	自動車一般整備
【賃上げを行う理由】	
<ul style="list-style-type: none"> 物価上昇に賃金上昇分が追いついていないため 	一般土木建築工事
<ul style="list-style-type: none"> 販売単価の値上げによる売り上げ増 	砂・砂利・玉石採取
【賃上げを行わない理由】	
<ul style="list-style-type: none"> コロナ時の借入金の返済負担。 	その他の電子応用装置製造
<ul style="list-style-type: none"> 隔週週休2日から完全週休2日に変更するため休日が増える分、今年は昇給見合わせ（業績が上がれば今年分も来年昇給予定）。 	自動車部分品・付属品卸売
<ul style="list-style-type: none"> 前期に改善を行ったため。 	塗料卸売