

# 三重県内企業の賃金改善 57.0%に低下 持続性に課題

全国平均の63.5%にとどかず  
都道府県別では44位にとどまる。

## 三重県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

服部 光次（支店長）  
帝国データバンク  
四日市支店  
059-353-3411

発表日

2026/03/17

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

三重県内企業で、2026年度に賃金改善を見込むのは57.0%と2年ぶりに減少した。ベースアップを実施する企業は51.2%に低下も、過去2番目に高い。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が73.9%でトップだったほか、「最低賃金の改定」が33.3%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47.1%で最も高かった。2026年度の総人件費は平均4.45%増と見込まれ、うち中小企業では平均4.06%増となった。

※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は三重県290社で、有効回答企業数は121社（回答率41.7%）。

なお、賃金に関する調査は2006年1月以降毎年実施し、今回で21回目

※ 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、労働市場改革を進めている。あわせて、最低賃金の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、生産性向上への投資と賃上げを組み合わせた支援策の拡充や要件緩和を打ち出している。

製造業を中心に中小企業の比重が高い三重県においては、原材料価格やエネルギーコストの上昇、人手不足への対応といった課題を抱えながら、賃上げをどのように実施していくかが、企業経営の重要な判断テーマとなっている。そこで、帝国データバンク四日市支店は、三重県内企業を対象に、2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査を実施した。

## 2026 年度、県内企業の 57.0%が賃金改善を見込む、ベースアップは 51.2%で 5 年ぶりに前年比減

三重県内企業に 2026 年度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 57.0%となった。過去最高だった昨年からは 6.0 ポイント低下した。一方で、「ない」とする企業は 14.0%と、前回調査から 0.6 ポイント上昇した。

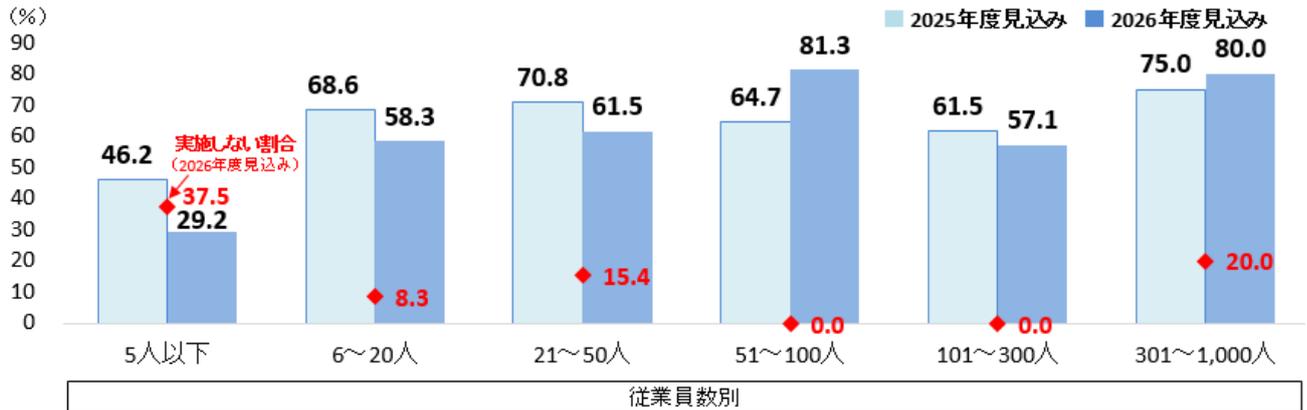
全国平均では「ある」と答えた企業が 63.5%となり、三重県は都道府県別では 44 番目と下位にとどまった。一方、「ない」は全国では 11.8%となり、三重県は 10 番目に高かった。

表1 三重県内企業(以下全て) 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	40.5	25.2	34.2	111	2007年1月
2008年度	39.8	24.6	35.6	118	2008年1月
2009年度	22.9	42.0	35.1	131	2009年1月
2010年度	30.9	33.1	36.0	139	2010年1月
2011年度	42.0	30.1	28.0	143	2011年1月
2012年度	37.3	34.3	28.4	134	2012年1月
2013年度	36.3	38.7	25.0	124	2013年1月
2014年度	44.4	27.8	27.8	126	2014年1月
2015年度	42.9	31.1	26.1	119	2015年1月
2016年度	44.1	22.5	33.3	111	2016年1月
2017年度	46.5	21.1	32.5	114	2017年1月
2018年度	60.2	20.4	19.4	103	2018年1月
2019年度	55.1	19.4	25.5	98	2019年1月
2020年度	60.4	18.0	21.6	111	2020年1月
2021年度	46.8	22.6	30.6	124	2021年1月
2022年度	54.4	20.8	24.8	125	2022年1月
2023年度	56.0	19.4	24.6	134	2023年1月
2024年度	55.2	14.4	30.4	125	2024年1月
2025年度	63.0	13.4	23.5	119	2025年1月
<b>2026年度</b>	<b>57.0</b>	<b>14.0</b>	<b>28.9</b>	<b>121</b>	<b>2026年1月</b>

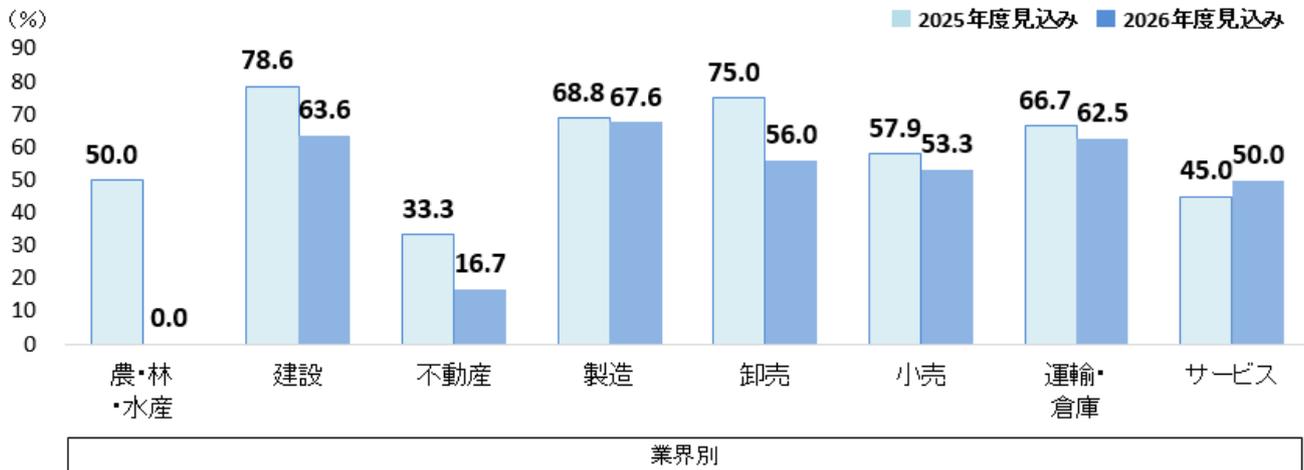
従業員数別では、「51～100人」が81.3%で最も高く、前年から16.6ポイント増となった。また、「301～1000人」の企業も前年から5ポイント上昇する80.0%となった。一方で、「5人以下」「6～20人」「21～50人」「101～300人」は前年から減少した。また、「5人以下」の企業では賃金改善を実施しない割合が37.5%と突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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～



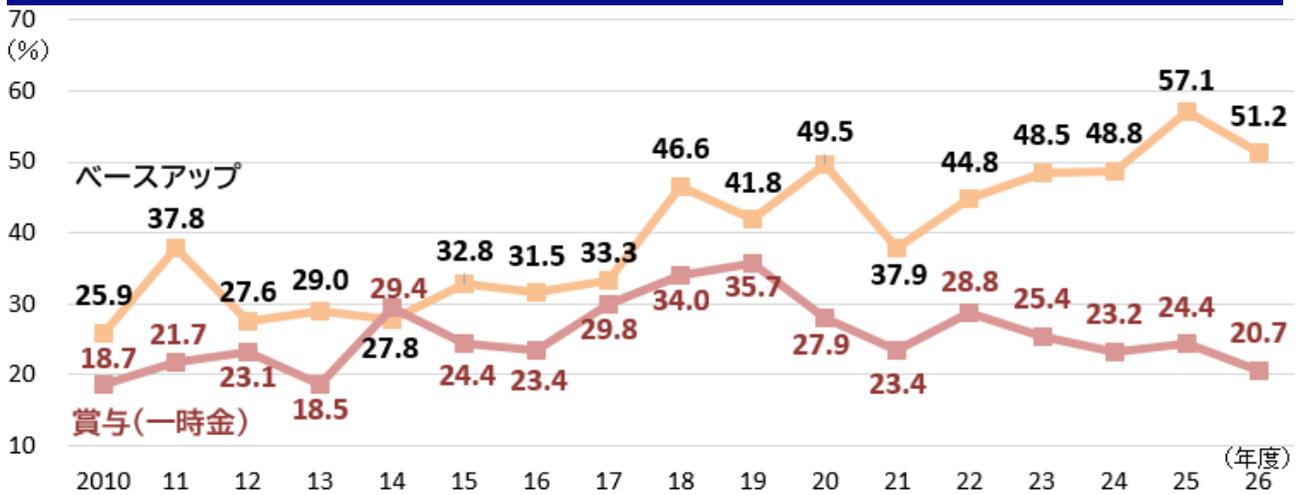
業界別では、『製造』が67.6%で最も高く、次いで『建設』(63.6%)、『運輸・倉庫』(62.5%)が続き、これら3業界が6割を超えていた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる「2024年問題」などで人手不足感が強い建設、運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高い。

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を見ると、「ベースアップ」が51.2%(前回調査比5.9ポイント減)、「賞与(一時金)」が20.7%(同3.7ポイント減)と共に前年から減少した。人件費の高騰に加えて原材料やエネルギーなど各種仕入価格の上昇が続く中、特に中小企業では価格転嫁が伸び悩み、賃金改善の動きが鈍化したことが窺える。それでも「ベースアップ」は過去最高となった前年に続き、5割を超えて過去2番目に高い結果となっており、賃上げの中心が引き続き基本給の引き上げに置かれている状況が確認された。

図3 賃金改善の具体的内容

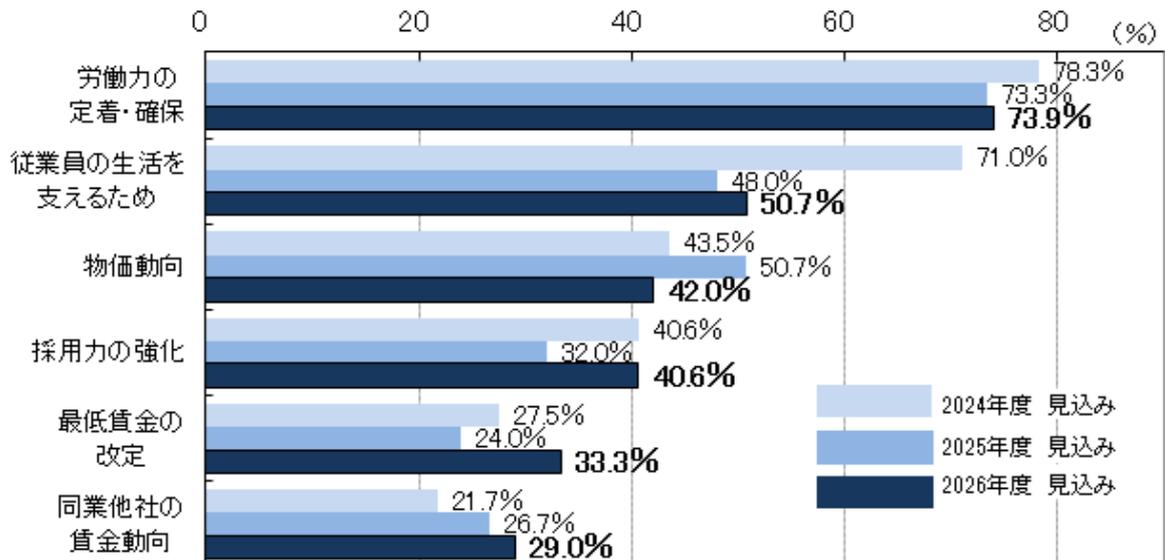


## 賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」、 「最低賃金の改定」は過去最高を更新

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73.9%（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」（50.7%）、「物価動向」（42.0%）、「採用力の強化」（40.6%）、「最低賃金の改定」（33.3%）、「同業他社の賃金動向」（29.0%）が続いた。

とりわけ「最低賃金の改定」について、三重県の2025年度の引き上げ額が比較可能な2002年以降で最大となる64円となったことから、能動的か受動的かは問わず、理由にあげた企業の割合は、前回より9.3ポイント増加し、過去最高となった。

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

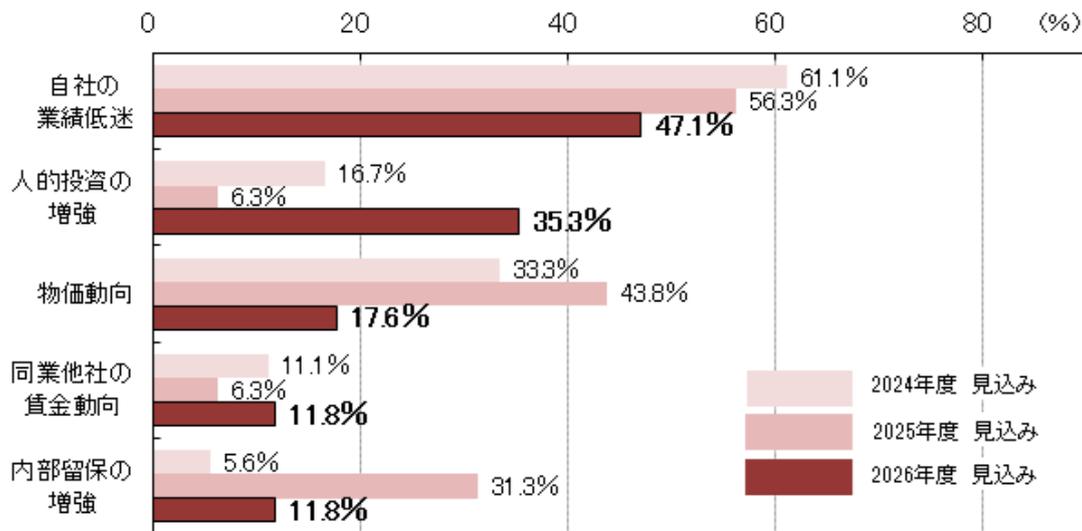
注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度69社、2025年度75社、2026年度69社

## 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 47.1%でトップ

対して、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 47.1%（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」（35.3%）が前年から 29 ポイントの大幅増で続き、「人」への将来的な投資を増やすことが、賃金改善を行わない理由として高まっている側面がうかがえた。

以下、「物価動向」（17.6%）、「同業他社の賃金動向」、「内部留保の増強」（ともに 11.8%）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18社、2025年度16社、2026年度17社

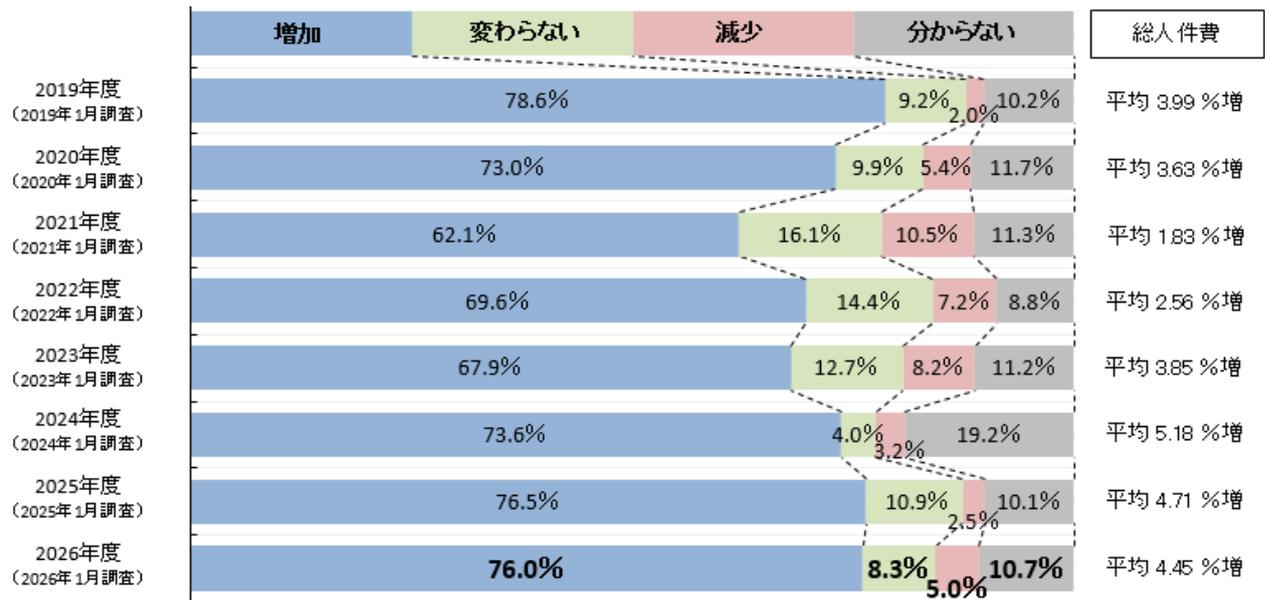
## 総人件費は平均 4.45%増加。 大企業と中小企業の格差は 3.85 ポイント

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」<sup>1</sup>を見込む企業は 76.0%と、前年から 0.5 ポイント減となったが、3 年連続で 7 割を超えた。一方、「減少」と見込む企業は前年から 2.5 ポイント上昇して 5.0%となった。それぞれの回答結果を合計した総人件費は前年度から平均 4.45%増加することが見込まれる。なお、規模別の平均は、大企業 7.91%であるのに対し、中小企業は 4.06%となり、規模間格差は 3.85 ポイントとなった。

なお、全国平均で増加率は 4.51%となり、三重県(4.45%)は都道府県別では 29 番目であった。

<sup>1</sup>「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98社、2020年1月調査は111社、2021年1月調査は124社、2022年1月調査は125社、2023年1月調査は134社、2024年1月調査は125社、2025年1月調査は119社、2026年1月調査は121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 今後の持続性が課題

本調査では、2026年度に賃上げを見込む三重県内企業の割合は57.0%と、過去2番目に高い結果となった。他方、全国は63.5%であり、三重県は都道府県別で44位にとどまったことから、賃上げ機運は広がる一方で全国水準との差が残る状況にある。

三重県の賃金改善の動きは、とりわけベースアップによる賃上げを進める企業が5割を超えた点の特徴である。賃金改善の理由としては、「労働力の定着・確保」が最も多く挙げられたほか、物価高が続く中で従業員の生活を支える必要性や、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た。一方で、自社の業績悪化を背景に賃上げを見送る企業や、賃金改善によらず採用や教育研修など「人」への投資を重視する動きもみられた。三重県では、2025年度に過去最大の最低賃金引き上げが行われたことに加え、人手不足を補うための人件費の高騰、仕入価格の上昇に対する価格転嫁の伸び悩みなどから、とりわけ中小企業で収益環境の悪化に直面している。

このような中、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依然として高い水準にある。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<sup>2</sup>、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。

今後、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である。企業が持続的に賃上げを行うには、付加価値の拡大と適切な価格転嫁による利益確保がこれまで以上に重要となる。全国水準を意識しつつ実体経済の成長と歩調を合わせた賃上げを実現できるか、三重県内企業は正念場にある。

<sup>2</sup> 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)

## 参考 主な県内企業の声

県内企業からのコメント	業種
<b>【賃上げを行う】</b>	
・ 社会全体が上昇傾向にあり（総選挙課題等）消費が若干増加するのではないかと見込んでいる	その他の投資
・ 物価上昇などを上回るような賃金の上昇がないと消費が改善しないのではと感じる	土木建築工事
・ 人材確保は地域の企業間競争となる為、賃金を上げられない企業は淘汰される	糖類製造
・ 賃金のベースアップを行っているが、日本全体の景気が良くなっている印象が無い。物価上昇に賃金アップが追い付いていない	米菓製造
・ 自動車プレス金型などが値下圧力があるので価格転嫁が厳しい	鋳鉄铸件製造
・ 夢や希望を持てるように、頑張った社員が大きく稼げる会社のカラーを作っていきたい	各種機械・部分品製造修理
・ 年取の壁や扶養の問題等と合わせて変わってきているが、扶養の範囲内でと答える方が多すぎる。単純に働きたくない世代が増えているため世帯年収が増えずに経済は鈍化していつている	スーパーストア
・ 大手が下請けに対する値上げを自ら認めていかねばならない。日本的な企業の下請けからは交渉しにくく、一律のアップを仕事を出す側から提案するべき。でないと人材不足で技術承継ができず、いずれ急に物が作れなくなる日が来る	機械工具卸売
・ 中小企業では上位者の給与と下位者の給与の差が縮まらざるを得ない	紙・文房具小売
・ 固定費や仕入れの上昇が粗利益の伸びを超えるのではないかと心配	貨物運送業
・ 会社は頑張り賃金を上げていかないと、社会全体の景気が浮揚しない	事業サービス業
<b>【賃上げを行わない、またはわからない】</b>	
・ 賃金改善は親会社の動向に従うため、現状未確定。物価は高騰しており、従業員からの賃金改善要求が強い	金属製品製造
・ 目先の仕事を何とか受注しないと厳しい	鉄骨工事
・ 非正規の従業員の賃金は最低賃金に合わせてやむなく上がることになるが、社員へのベースアップ等は経営状態を勘案しながらになるため、どうしても躊躇することになってしまう	飲食店運営
・ 零細企業には、人は来ない	和洋紙卸売

## 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