

# 熊本県内企業 58.9%が賃上げ見込み ベアは 53.2%で高水準

賃金改善する理由は「労働力の定着・確保」  
改善しない理由は「自社の業績低迷」

## 熊本県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

柴田 善行(調査第 2 課長)

帝国データバンク

熊本支店

096-324-3344(代表)

mail: info.kumamoto@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/04/24

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 58.9%。3 年ぶりに 6 割台を割り込んだ。ベースアップを実施する企業は 53.2%となり、賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が 71.2%でトップだったほか、「最低賃金の改定」が 35.6%と過去最高となった。一方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が 46.2%で最も高かった。2026 年度の総人件費は平均 6.11%増と見込まれる。

※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は熊本県 340 社で、有効回答企業数は 124 社(回答率 36.5%)。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

※ 本調査における詳細データは、帝国データバンクホームページ(<https://www.tdb.co.jp>)のレポートカテゴリにある協力先専用コンテンツに掲載している

※ 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、帝国データバンク熊本支店は、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 月調査とともにを行った。

## 2026 年度、熊本県内企業の 58.9%が賃金改善を見込むも、3 年ぶりに前年度を下回る

2026 年度の熊本県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 58.9%となった。3 年ぶりに前年度を下回り、6 割台を下回った。一方で、「ない」とする企業は 10.5%と、前回調査(11.2%)から 0.7 ポイント低下し、過去最低を更新した。

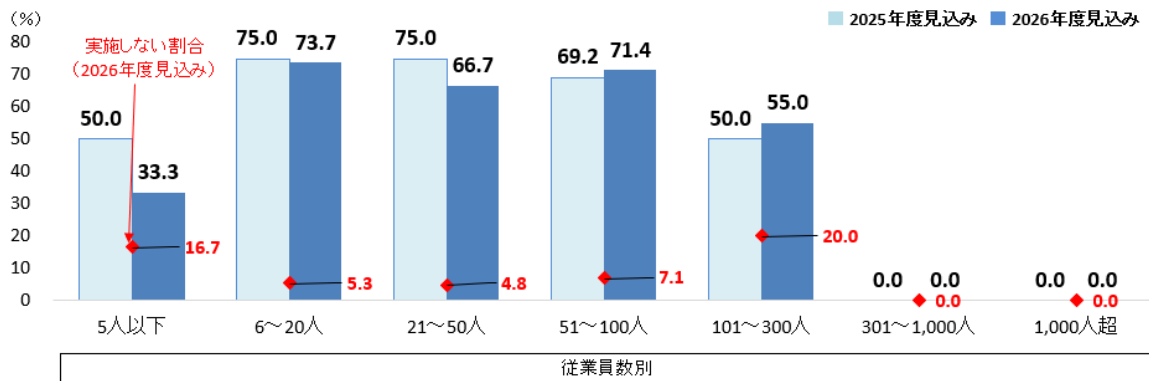
表1 熊本県 賃金改善状況（見込み）の推移

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	43.2	18.9	37.8	74	2007年1月
2008年度	46.5	22.1	31.4	86	2008年1月
2009年度	32.1	40.7	27.2	81	2009年1月
2010年度	29.9	34.5	35.6	87	2010年1月
2011年度	42.7	32.6	24.7	89	2011年1月
2012年度	39.8	35.5	24.7	93	2012年1月
2013年度	37.6	28.7	33.7	101	2013年1月
2014年度	44.4	18.2	37.4	99	2014年1月
2015年度	52.6	21.1	26.3	95	2015年1月
2016年度	50.5	21.5	28.0	93	2016年1月
2017年度	57.0	22.1	20.9	86	2017年1月
2018年度	58.9	11.1	30.0	90	2018年1月
2019年度	55.6	14.4	30.0	90	2019年1月
2020年度	53.3	14.4	32.2	90	2020年1月
2021年度	39.4	23.9	36.7	109	2021年1月
2022年度	45.9	20.3	33.8	133	2022年1月
2023年度	55.1	13.6	31.4	118	2023年1月
2024年度	62.7	11.9	25.4	126	2024年1月
2025年度	62.9	11.2	25.9	116	2025年1月
<b>2026年度</b>	<b>58.9</b>	<b>10.5</b>	<b>30.6</b>	<b>124</b>	<b>2026年1月</b>

従業員数別にみると、「6～20人」「51～100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、「51～100人」「101～300人」の企業では前年度を上回っており、中小企業で賃金改善の動きが目立つ。とりわけ「101～300人」では、前回調査の2025年度見込み(50.0%)より5.0ポイント増加しており、「賃金は上げざるを得ない経営環境。それを支えられる経営基盤、付加価値を高める社内政策が急務」(機械・器具卸売業)などの意見が聞かれた。

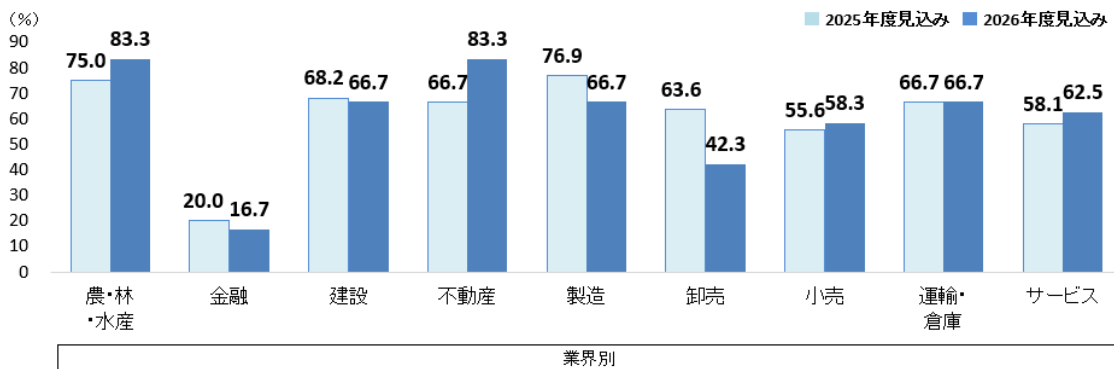
一方で、「5人以下」(33.3%)は前回調査(50.0%)から16.7ポイント低下し、従業員数別で最も低い水準となった。「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合(16.7%)も高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

図1 熊本県 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～



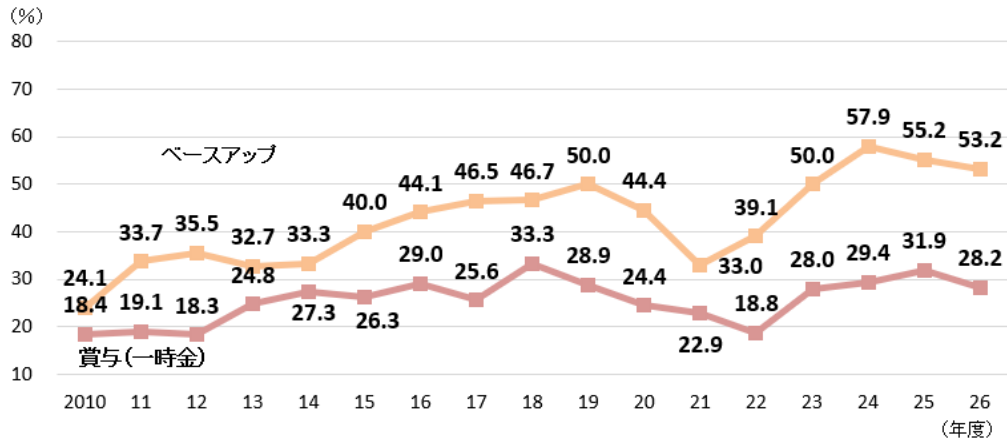
業界別では、『農・林・水産』と『不動産』が83.3%で最も高く、『建設』『製造』『運輸・倉庫』(いずれも66.7%)が続いた。農・林・水産業界では、高齢化が進み、若手確保のために賃上げが不可欠になっているとみられる。不動産業界では、人材確保競争が激化し、営業職・管理職の待遇改善を実施する割合が高まったとみられる。

図2 熊本県 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53.2%(前回調査比2.0ポイント減)と2年連続で低下した。「賞与(一時金)」は28.2%(同3.7ポイント減)と4年ぶりの低下となった。全国的に賃上げ圧力が強く、熊本県でもベアの実施や賞与を増やした企業が多かったため、2026年度は調整局面に入った可能性がある。

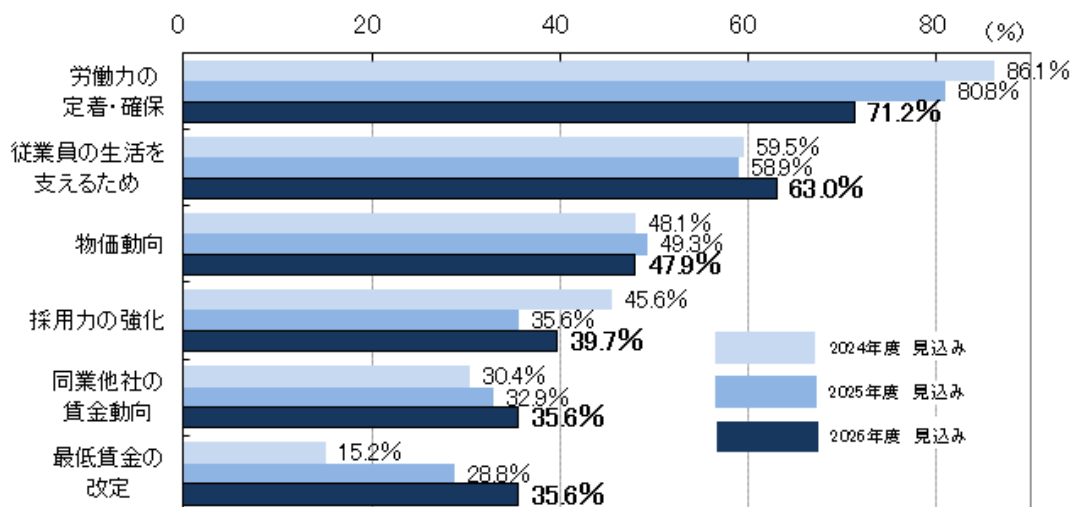
図3 熊本県 賃金改善の具体的内容



## 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」県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71.2%（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」（63.0%）、「物価動向」（47.9%）、「採用力の強化」（39.7%）、「同業他社の賃金動向」（35.6%）、「最低賃金の改定」（35.6%）が続いた。とりわけ、2025年度の引き上げ額が熊本県で82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6.8ポイント増と大幅に増加した。

図4 熊本県 賃金を改善する理由(複数回答)



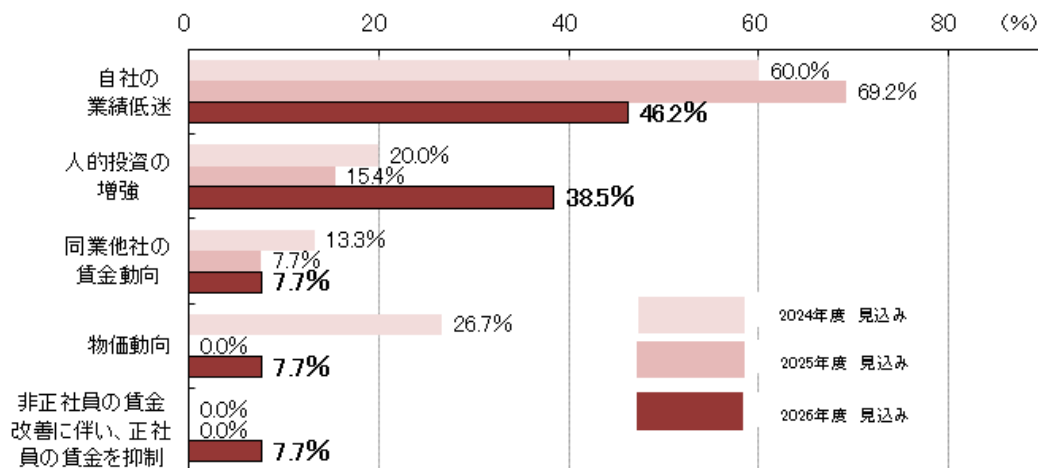
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢  
 注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度79社、2025年度73社、2026年度73社

## 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 46.2%でトップ

賃金改善が「ない」県内企業に理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が 46.2%（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 23.1 ポイント増の 38.5%となり、こうした賃上げ以外の人への投資が企業の負担感を高めていることがうかがえた。

県内では半導体関連産業の進出や観光需要の回復などにより人材需要が高まる一方、人口減少により労働力の確保が難しくなっており、企業は教育研修の充実や資格取得支援、働き方の見直しといった施策に取り組む必要性が増している。さらに、物価高やエネルギーコストの上昇が続くなかで、固定費として毎年積み上がるベースアップには慎重な姿勢が強まっており、限られた原資を将来の生産性向上につながる人的投資へ振り向ける動きが広がったことも、賃金改善を見送る理由として強まったと考えられる。

図5 熊本県 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15社、2025年度13社、2026年度13社

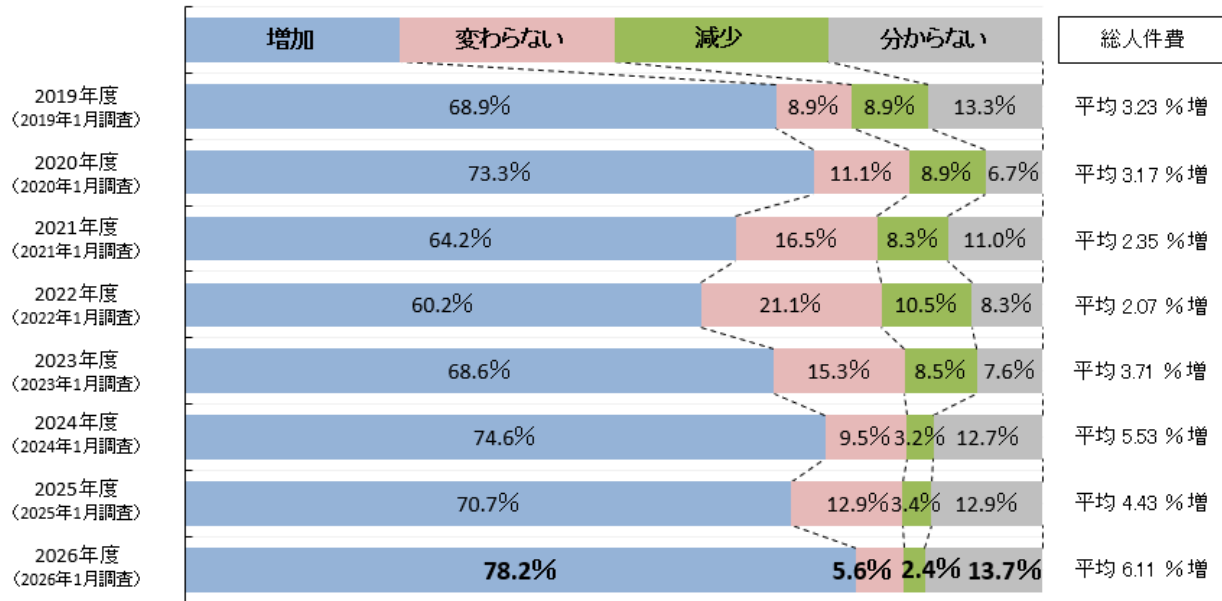
## 総人件費は平均 6.11%増加、全国で最も高い水準

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78.2%となった。一方、「減少」とする企業は2.4%にとどまった。

これらの結果を基に試算すると、総人件費は前年度から平均6.11%（大企業：平均6.91%、中小企業：平均6.02%）増加すると見込まれる。これは47都道府県で最も高い水準となった。

<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 熊本県 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90社、2020年1月調査は90社、2021年1月調査は109社、2022年1月調査は133社、2023年1月調査は118社、2024年1月調査は126社、2025年1月調査は116社、2026年1月調査は124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年度に賃金改善を見込む熊本県内企業は58.9%と、3年ぶりに前年度を下回ったものの、依然として6割近い企業が賃上げに踏み切る見通しであることが確認された。賃上げの理由としては「労働力の定着・確保」が最も多く、最低賃金の改定への対応も大きく影響している。

一方で、総人件費の増加率は平均6.11%と全国で最も高く、賃上げや人的投資が企業経営に与える負担は一段と重さを増している。特に中小・零細規模企業では、業績動向や価格転嫁の進捗によって賃上げの可否が左右されやすく、企業間で人件費対応力の差が広がりつつある状況もみられる。

熊本県内では、成長分野への投資と人材確保競争が同時に進むなかで、賃金水準の引き上げだけでなく、働き方の見直しや教育・育成を通じた人材定着策の重要性が増している。今後、賃上げを一過性の対応で終わらせず、付加価値の創出と適切な価格転嫁を通じて、持続的な賃金改善につなげられるかどうか、県内企業にとって大きな分岐点となりそうだ。

企業からのコメント	業種
<p><b>【賃上げに関する全般的意見】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出来る限り賃金は上げる方向であるが、売価に転嫁できるかは大変厳しく思う。親事業所に受け入れてもらえるかが不明。</li> <li>・ 最低賃金の上昇に対応するため、労働時間の改善に取り組んでいるが、なかなか難しい。</li> <li>・ 大企業や輸出企業は上向きになるが、中小企業は下向きの可能性が高く、二極化が進むと思われる。</li> </ul>	<p>建設</p> <p>専門商品小売</p> <p>サービス</p>
<p><b>【賃上げを行う理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金は上げざるを得ない経営環境。それを支えられる経営基盤、付加価値を高める社内政策が急務。</li> <li>・ 零細企業は大手と違って会社防衛的な賃上げが主。様々なコスト上昇により体力がある企業と厳しい企業での差がますます拡大していくと思われる。</li> </ul>	<p>機械・器具卸売</p> <p>不動産</p>
<p><b>【賃上げを行わない理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適正利潤の確保が厳しい。</li> <li>・ 経費の負担が重いため、賃金体制は前年と同じ。社員のモチベーションをあげるため、労働環境の改善、福利厚生の充実を進めている。得意先への運賃交渉も毎年行っている。</li> </ul>	<p>建材・家具、窯業・土石製品製造</p> <p>運輸・倉庫</p>