

群馬県企業 60.8%が賃上げを見込む

ベースアップは 56.6%
高水準ながら前年を下回る

群馬県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

直井明彦(支店長)
横井幸一郎(情報担当)
帝国データバンク 群馬支店
TEL:027-386-4041

発表日

2026/03/25

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群馬県企業は 60.8%、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 56.6%、前回調査を下回ったものの過去 2 番目の高水準。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が 82.2%でトップだった。「最低賃金の改定」は 27.7%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 70.4%で最も高かった。

※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は群馬県内企業 435 社で、有効回答企業数は 166 社(回答率 38.2%)。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。

帝国データバンク群馬支店は、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 月調査とともに行った。

2026 年度、企業の 60.8%が賃金改善を見込む ベースアップは 5 年ぶりにダウン

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 60.8%となった。前年を下回ったものの、2 年連続で 6 割台の高水準を維持した。一方で、「ない」とする企業は 16.3%と、前回調査(11.6%)から 4.7 ポイント増加している。

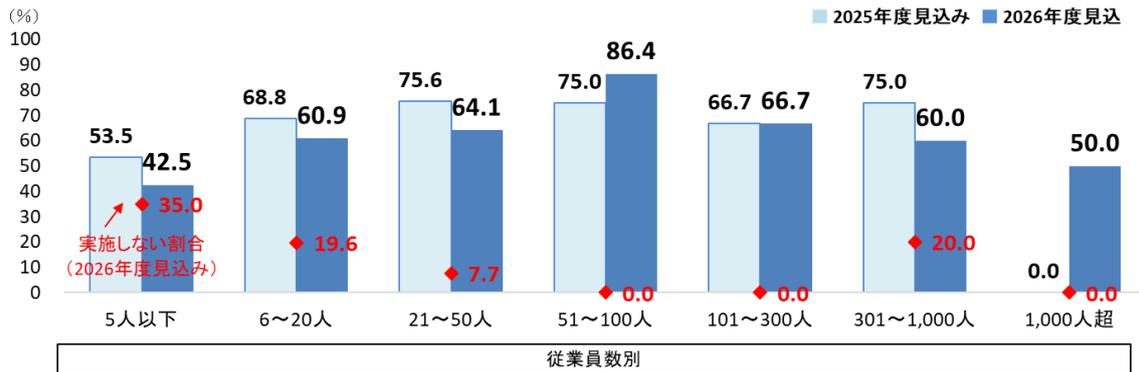
表1 賃金改善状況(見込み)の推移

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	41.9	31.4	26.7	105	2007年1月
2008年度	47.6	27.2	25.2	103	2008年1月
2009年度	29.1	40.9	29.9	127	2009年1月
2010年度	30.4	39.1	30.4	138	2010年1月
2011年度	45.1	33.1	21.8	142	2011年1月
2012年度	35.1	38.1	26.9	134	2012年1月
2013年度	39.3	31.0	29.7	145	2013年1月
2014年度	51.3	30.0	18.7	150	2014年1月
2015年度	54.2	28.3	17.5	166	2015年1月
2016年度	44.8	19.6	35.7	143	2016年1月
2017年度	56.1	19.6	24.3	148	2017年1月
2018年度	55.2	17.5	27.3	154	2018年1月
2019年度	58.2	20.6	21.3	141	2019年1月
2020年度	52.1	19.7	28.2	142	2020年1月
2021年度	44.3	29.3	26.3	167	2021年1月
2022年度	50.6	22.2	27.2	180	2022年1月
2023年度	55.1	21.0	23.9	176	2023年1月
2024年度	54.5	16.5	29.0	176	2024年1月
2025年度	67.4	11.6	20.9	172	2025年1月
2026年度	60.8	16.3	22.9	166	2026年1月

従業員数別にみると、「51～100人」の企業では賃金改善を見込む割合が8割を超えた。また、「6～20人」「21～50人」「101～300人」でも6割を超えており、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(75.0%)より11.4ポイント増加している。

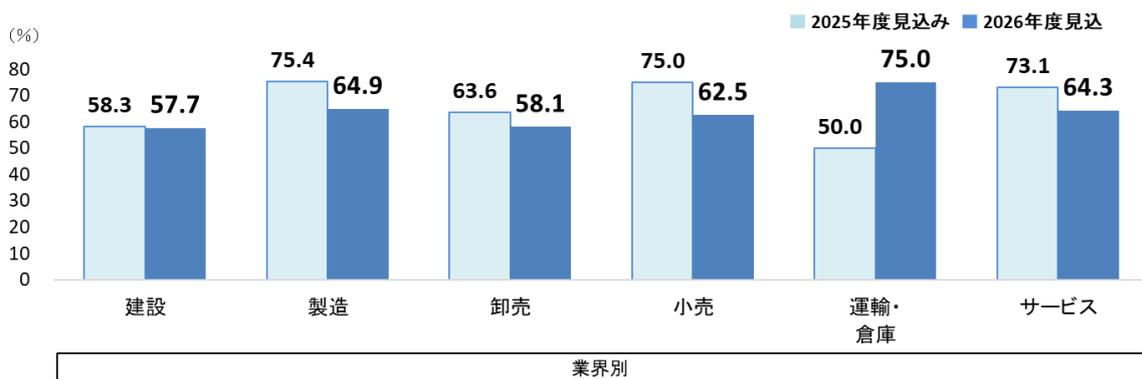
一方で、「5人以下」(42.5%)は前年の見込みから11.0ポイント減少し4割台となったほか、従業員数別で最も低い水準となった。

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～



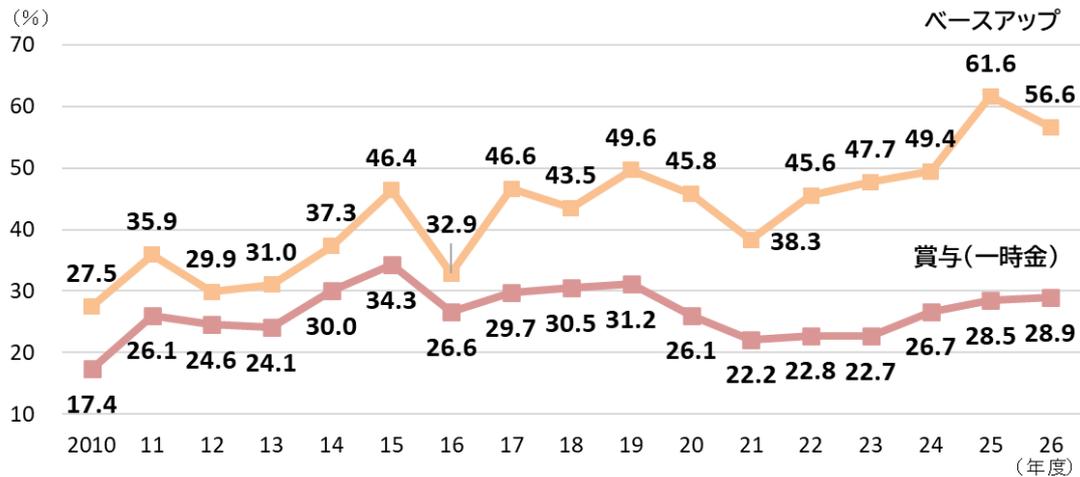
6業界別にみると、『運輸・倉庫』が75.0%で最も高く、『製造』(64.9%)、『サービス』(64.3%)、『小売』(62.5%)が続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

図2 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較 ～6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56.6%（前回調査比5.0ポイント減）、「賞与（一時金）」が28.9%（同0.4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（61.6%）を下回ったものの、過去2番目の高水準だった。

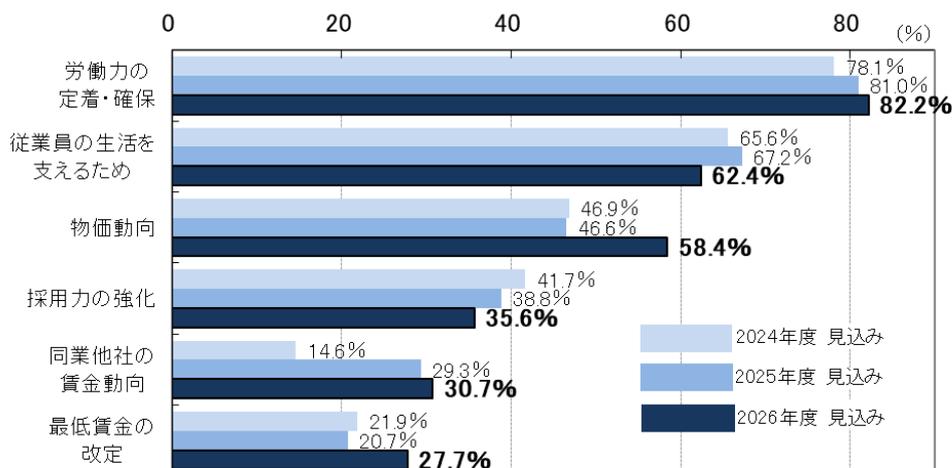
図3 賃金改善の具体的内容



賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」、 「物価動向」「最低賃金の改定」が大きく増加

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82.2%（複数回答、以下同）で最も高く、2年連続の8割台となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（62.4%）、「物価動向」（58.4%）、「採用力の強化」（35.6%）、「同業他社の賃金動向」（30.7%）、「最低賃金の改定」（27.7%）が続いた。とりわけ、2025年度の引き上げ額が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7.0ポイント増加し過去最高を更新した。

図4 賃金を改善する理由（複数回答）

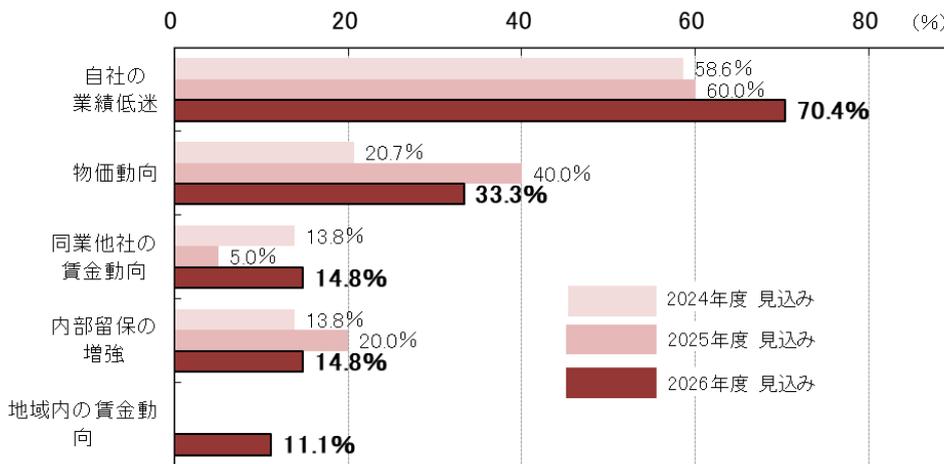


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢。「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度96社、2025年度116社、2026年度101社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が70.4%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70.4%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（33.3%）は、過去最高だった2025年度（40.0%）を6.7ポイント下回り大きく減少した。以下、「同業他社の賃金動向」と「内部留保の増強」が各14.8%、「地域内の賃金動向」（11.1%）と続いた。

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29社、2025年度20社、2026年度27社

まとめ

本調査では、2026年度に賃上げを見込む企業が60.8%となり、前回調査からダウンしたものの6割超で過去2番目の高水準、賃金改善の動きが広がっていることが確認された。ベースアップにより賃上げを進める企業は5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。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」への投資の重要性が増している。

賃上げ継続に向けた機運が高い環境下で、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。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。

<群馬県内企業からのコメント>

- ・可処分所得が上がらないと、生活が厳しくなる(製造)
- ・これ以上急激に最低賃金が上昇すると、経営が成り立たなくなってしまう。政府に対応策を考えてほしい(製造)
- ・人材確保のため、賃上げは必須と考えている。賃上げ分を製品価格にどの程度反映させることができるかは未知数。需要先との交渉次第だが、厳しいものになると予想している(製造)
- ・売上高が伸びず賃金だけが上昇している。政府は大企業だけではなく、中小・零細企業にも目を向けてほしい。値段の叩き合いで、加工単価を上げられない(製造)
- ・物価上昇が続くなかで生活を考慮すると、賃金上昇はやむを得ない。人手不足もあり円滑に価格転嫁できる環境が必要(製造)
- ・インフレへの対応は必須だが、価格転嫁がスムーズではないため、収益性への懸念が残る(卸売)
- ・大手と中小、また首都圏と地方の賃金格差が拡大すると、地方経済は悪化していく可能性がある(卸売)
- ・賃金をアップしても税金や社会保険料の負担が改善されないと消費意欲は低下し続ける(小売)
- ・積極的に設備投資を実行中で、大幅な増収増益が期待できる。賃金も引き上げ、同時に後継者育成を進めたい。事業の多角化も進める(サービス)
- ・最低賃金の上昇により、多くの企業は賃金改善や人材確保などに影響が出ていると思う(サービス)
- ・賃金の上昇傾向は景気にはプラスと考える。ここ 20 年、景気の腰折れを繰り返してきたので、減税や社会保険料減額で国民負担率を下げ、消費拡大、景気浮揚の好循環につながることを期待する(サービス)

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」	「従業員数 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」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 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