

企業の66.3%が 賃上げを見込む

ベースアップは64.3%が予定、過去最高を更新

長崎県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

森雄一朗(調査担当)
帝国データバンク 長崎支店
TEL:095-826-9204
FAX:095-824-8629
info.nagasaki@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/26

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66.3%となった。ベースアップを実施する企業は64.3%にのぼり、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72.3%でトップだった。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が38.5%で最も高かった。また、2026年度の総人件費は平均4.83%増と見込まれる。

※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は長崎県内261社で、有効回答企業数は98社(回答率37.5%)

※ 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、帝国データバンク長崎支店は、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 66.3%が賃金改善を見込む、 ベースアップは 2 年連続で過去最高を更新

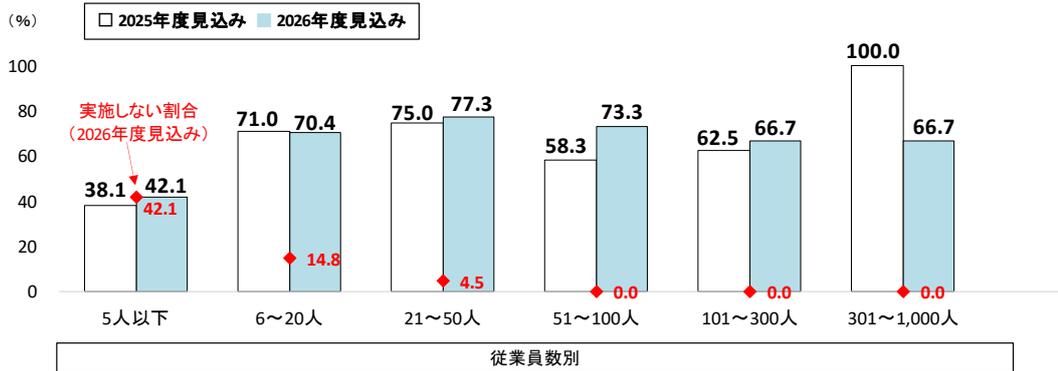
2026 年度の企業の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与、一時金の引き上げ）が「ある」と見込む企業は 66.3%となり、2 年連続で過去最高を更新した。一方で、「ない」とする企業は 13.3%と、前回調査(11.1%)から 2.2 ポイント上昇した。

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	34.6	42.3	23.1	78	2007年1月
2008年度	36.6	43.7	19.7	71	2008年1月
2009年度	28.4	39.2	32.4	74	2009年1月
2010年度	38.0	39.4	22.5	71	2010年1月
2011年度	27.4	42.9	29.8	84	2011年1月
2012年度	32.1	36.9	31.0	84	2012年1月
2013年度	31.6	35.4	32.9	79	2013年1月
2014年度	41.4	34.5	24.1	87	2014年1月
2015年度	46.2	26.9	26.9	78	2015年1月
2016年度	42.9	26.0	31.2	77	2016年1月
2017年度	54.9	19.7	25.4	71	2017年1月
2018年度	56.3	15.5	28.2	71	2018年1月
2019年度	60.0	21.4	18.6	70	2019年1月
2020年度	51.2	19.8	29.1	86	2020年1月
2021年度	37.0	22.8	40.2	92	2021年1月
2022年度	51.1	21.7	27.2	92	2022年1月
2023年度	55.7	16.0	28.3	106	2023年1月
2024年度	54.4	13.6	32.0	103	2024年1月
2025年度	63.6	11.1	25.3	99	2025年1月
2026年度	66.3	13.3	20.4	98	2026年1月

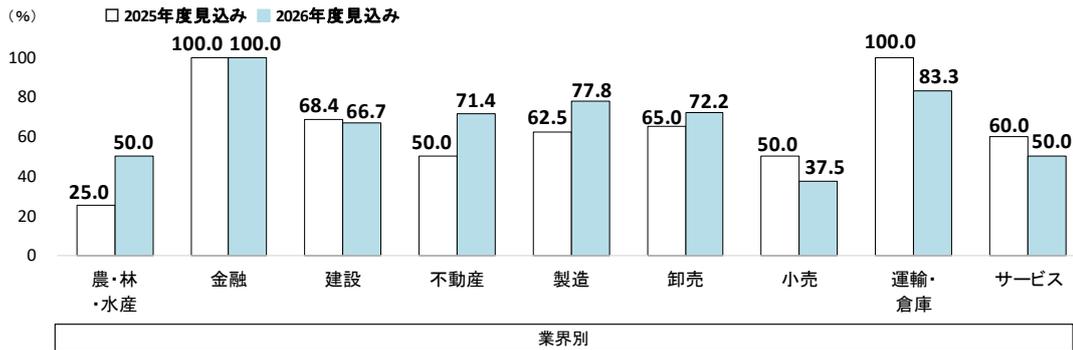
従業員数別にみると、「5 人以下」「21～50 人」「51～100 人」「101～300 人」で前回から上昇した。また、賃金改善を実施しない割合は「5 人以下」(42.1%)が突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。従業員が 51 人以上の企業では、賃金改善をしない企業はなかった。

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～



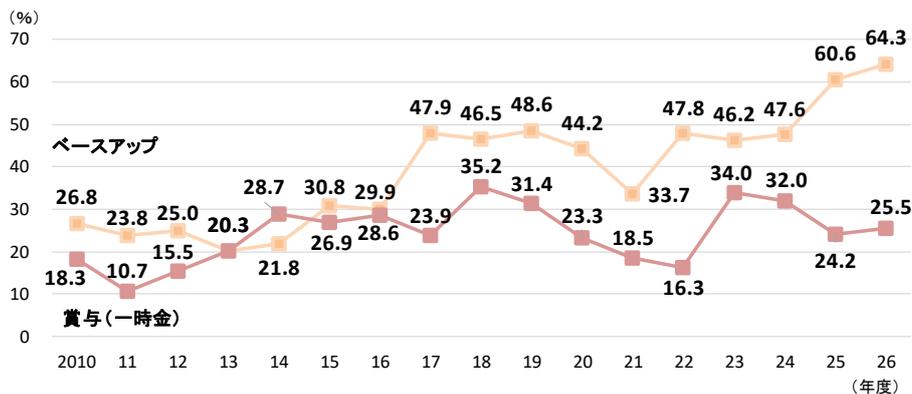
業界別では、『金融』が100%で最も高く、『運輸・倉庫』(83.3%)、『製造』(77.8%)、『卸売』(72.2%)、『不動産』(71.4%)が続いた。最低賃金の引き上げへの対応もあり、賃金改善を実施する割合は全体的に高い水準で推移している。

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64.3%(前回調査比3.7ポイント増)、「賞与(一時金)」が25.5%(同1.3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60.6%を上回り、2年連続で最高を更新した。

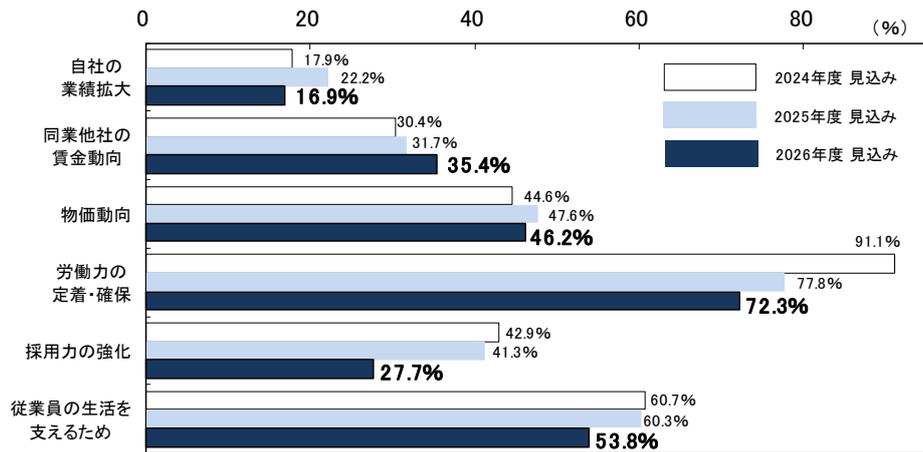
図3 賃金改善の具体的な内容



賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」

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72.3%（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」（53.8%）、「物価動向」（46.2%）、「同業他社の賃金動向」（35.4%）、「採用力の強化」（27.7%）、「自社の業績拡大」（16.9%）が続いた。

図4 賃金を改善する理由（複数回答）



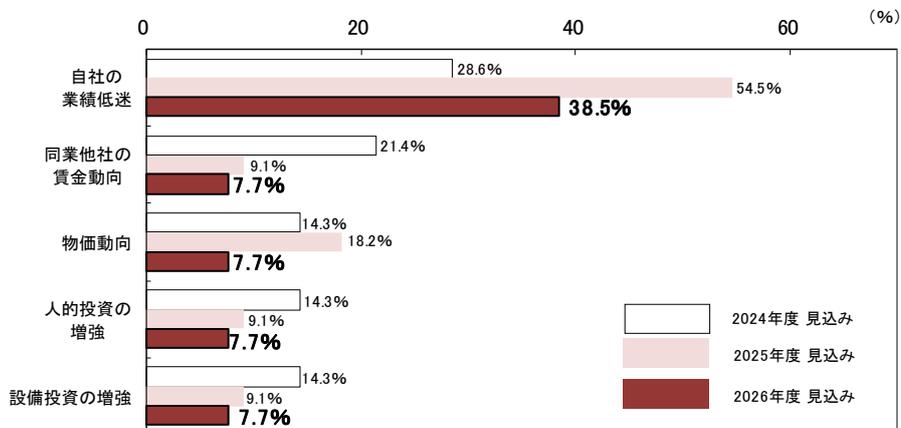
注1: 「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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56社、2025年度63社、2026年度65社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が38.5%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38.5%（複数回答、以下同）で最も高かったものの、前回から大幅に低下した。「同業他社の賃金動向」「物価動向」「人的投資」「設備投資」が7.7%で続いた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）

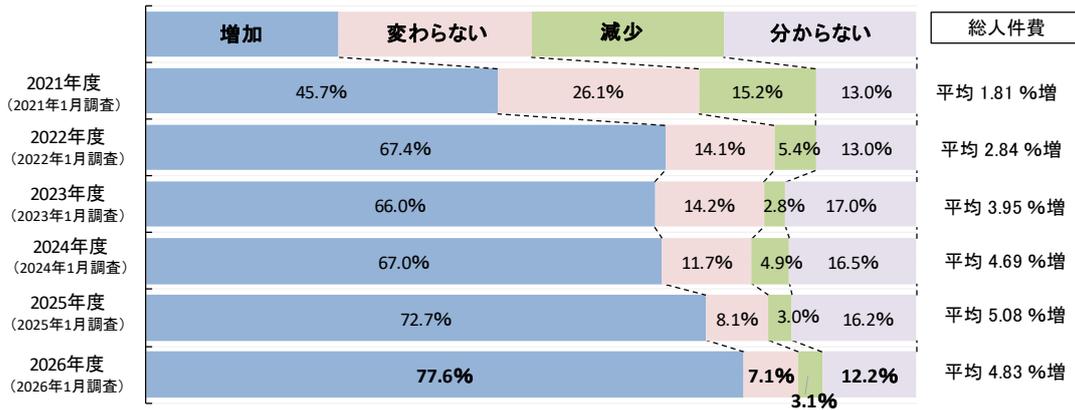


注: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度14社、2025年度11社、2026年度13社

総人件費は平均 4.83%増加見込み

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77.6%となった。一方、「減少」すると見込む企業は3.1%だった。その結果、総人件費は前年度から平均4.83%増加すると見込まれる。

図6 2026年度の総人件費の見通し



注1:2021年1月調査は92社、2022年1月調査は92社、2023年1月調査は106社、2024年1月調査は103社、2025年1月調査は99社、2026年1月調査は98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66.3%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。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。

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、全国で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。

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

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)

企業からの声

企業からのコメント	業種
基本的には賃金の上昇は必要と理解するが、地方の中小企業はその体力が乏しいので助成制度の拡充が不可欠。	建設
最低賃金上昇に伴う賃金上昇は、経営上は非常に厳しい影響を与えると考え。所得を増やしても可処分所得に変更がなければ企業業績を圧迫するのみで景気回復につながるとは思えない。	飲食料品卸売
実質賃金の減少で家計は改善されていない。市場は選別消費の姿勢。	婦人・子供服卸売
最低賃金の底上げは中小企業にとってはとても厳しい。	機械・器具卸売
金の価格、円安の進行が業績を圧迫し、価格転嫁も不十分なことから十分な賃金上昇のための利益が確保できない。	電気機械製造
中小企業にも従業員の賃金改善要求は、年々増加傾向に有るが、大手取引先の単価UPが追従していない状況が続き、この状態が長期化すると、経営的にも厳し方向へ進んでしまう。	サービス (人材派遣・紹介業)
大企業の賃金上昇を中小企業も右に倣いは、きつい事と思う。	機械製造