

企業の 64.3%が賃上げを見込む、 ベアは 59.6%で過去最高

賃金改善理由、「労働力の定着・確保」がトップ

静岡県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

竹岸 隆浩(調査担当)
帝国データバンク
静岡支店
TEL:054-254-8301
info.shizuoka@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/06

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静岡県内企業は 64.3%。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 59.6%にのぼり、3 年連続で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 75.4%でトップだった一方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が 55.2%で最も高かった。

- ※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は全国 2 万 3,859 社で、有効回答企業数は 1 万 620 社(回答率 44.5%)
- ※ 抽出対象:静岡県内企業 657 社、有効回答企業数は 297 社。(回答率 45.2%)
- ※ 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 月調査とともに行い、静岡県内企業を抽出して分析を行った。

2026 年度、企業の 64.3%が賃金改善を見込む、ベースアップは 3 年連続で過去最高を更新

2026 年度の静岡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 64.3%となった。3 年連続で前の年を上回り、2 年連続で 6 割台となり、過去最高を更新した。一方で、「ない」とする企業は 9.8%と、前回調査（13.0%）から 3.2 ポイント低下し、初めて一桁台となり、過去最低を更新した。

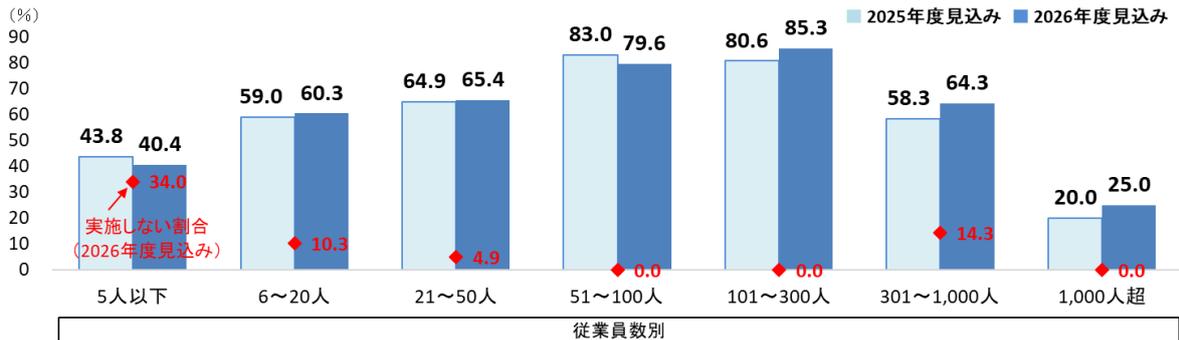
表1 賃金改善状況（見込み）の推移

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	43.0	26.2	30.8	221	2007年1月
2008年度	48.9	24.2	26.8	231	2008年1月
2009年度	22.2	43.6	34.2	257	2009年1月
2010年度	20.5	45.2	34.4	259	2010年1月
2011年度	35.5	32.8	31.7	290	2011年1月
2012年度	31.9	31.5	36.6	273	2012年1月
2013年度	37.3	33.0	29.7	279	2013年1月
2014年度	46.5	27.6	25.9	286	2014年1月
2015年度	50.0	21.4	28.6	290	2015年1月
2016年度	43.1	25.4	31.4	283	2016年1月
2017年度	53.7	20.0	26.3	285	2017年1月
2018年度	53.3	16.9	29.8	302	2018年1月
2019年度	50.0	19.3	30.7	280	2019年1月
2020年度	51.8	17.4	30.9	311	2020年1月
2021年度	40.6	27.3	32.1	330	2021年1月
2022年度	54.8	20.6	24.6	345	2022年1月
2023年度	53.1	18.5	28.4	341	2023年1月
2024年度	57.2	13.8	28.9	325	2024年1月
2025年度	63.2	13.0	23.8	345	2025年1月
2026年度	64.3	9.8	25.9	297	2026年1月

従業員数別にみると、「101～300人」(85.3%)の企業では賃金改善を見込む割合は8割を超えた。また、「51～100人」は79.6%で続いた。上昇幅では、「301～1001人」(64.3%)が前回調査より6.0ポイント増加となり最も上昇した。

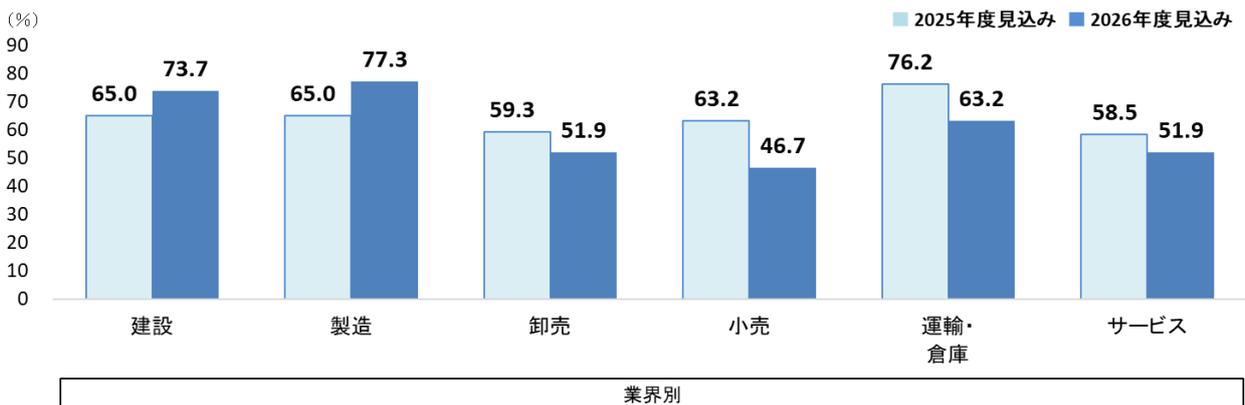
一方で、「1,000人超」(25.0%)は前年の見込みから5.0ポイント増加したものの、2割台にとどまった。

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～



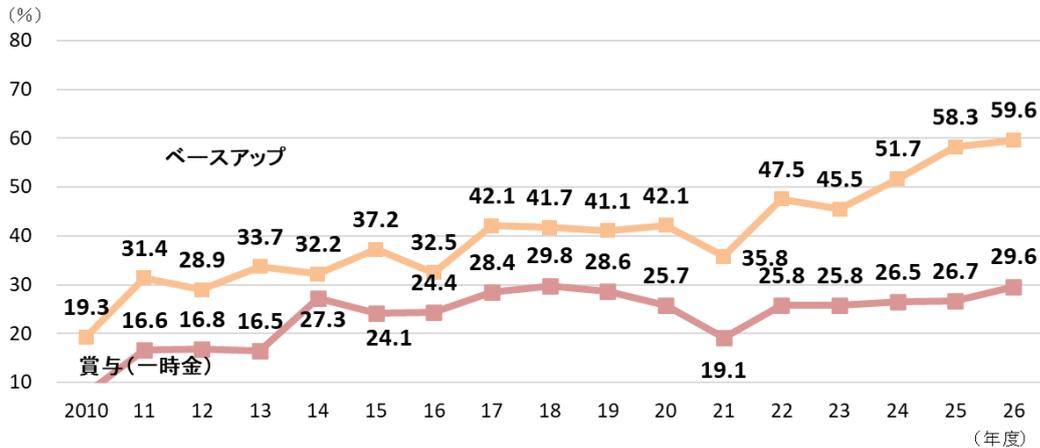
主要6業界別では、『製造』が前回調査比12.3ポイント増の77.3%で最も高くなった。次いで、『建設』(73.7%)、『運輸・倉庫』(63.2%)が続いた。一方で、『小売』は46.7%で前回調査より16.5ポイント減少し、最も低い水準となった。

図2 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較～主要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59.6%（前回調査比1.3ポイント増）、「賞与（一時金）」が29.6%（同2.9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回調査の58.3%を上回り、3年連続で最高を更新した。

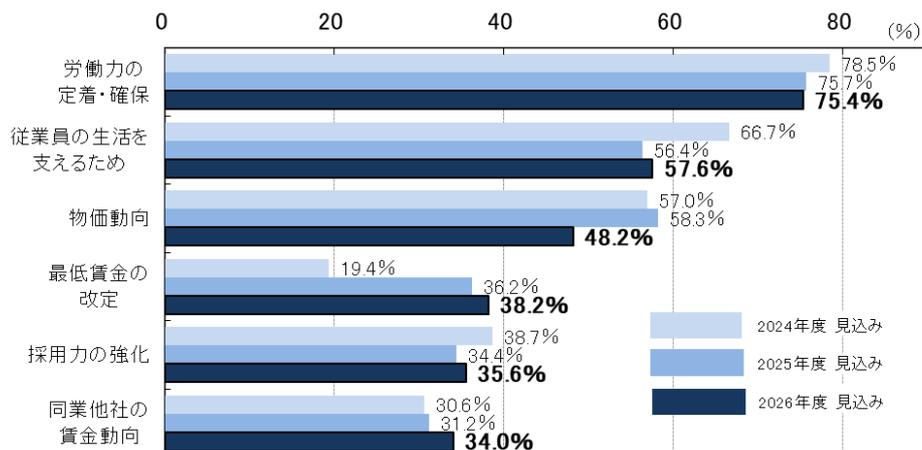
図3 賃金改善の具体的な内容



賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」、 「最低賃金の改定」も改善の一因に

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75.4%（複数回答、以下同）で最も高くなった。以下、「従業員の生活を支えるため」（57.6%）、「物価動向」（48.2%）、「最低賃金の改定」（38.2%）、「採用力の強化」（35.6%）、「同業他社の賃金動向」（34.0%）が続いた。とりわけ、長引く物価高騰に対応した実質賃金の確保や人手不足に伴う人材確保などにより「最低賃金の改定」が行われ、全体として改善傾向に向かったことが一つの要因とみられる。

図4 賃金を改善する理由（複数回答）

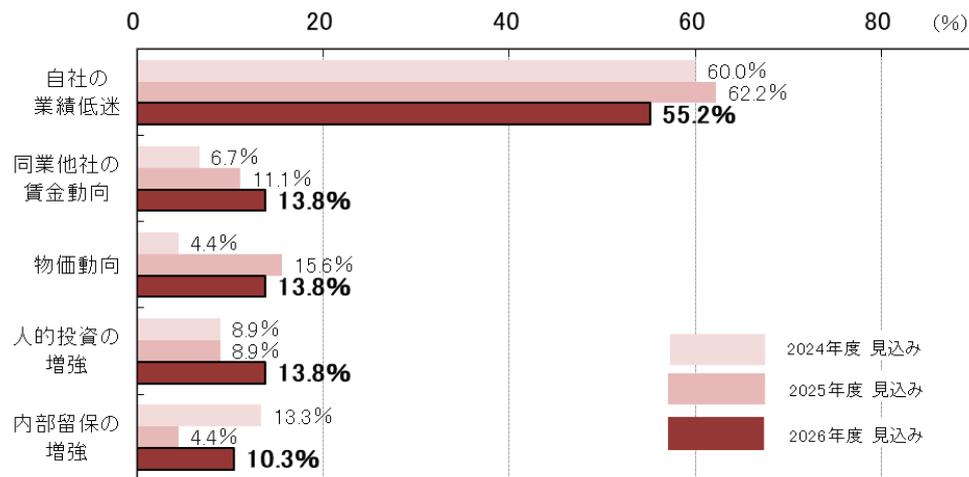


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢。「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業。2024年度186社、2025年度218社、2026年度191社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 55.2%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 55.2%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「同業他社の賃金動向」「物価動向」「人的投資の増強」はいずれも 13.8%で続いた。とりわけ、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」が前回調査より 4.9 ポイント増加した。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



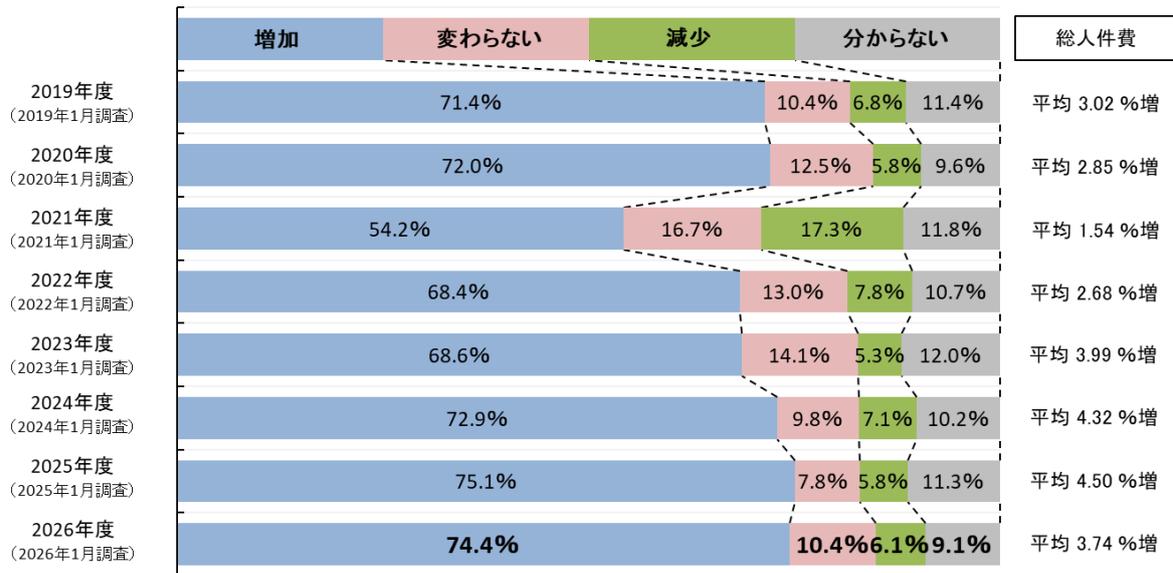
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度45社、2025年度45社、2026年度29社

総人件費、前年度比では平均 3.74%の増加を見込む

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74.4%となり、過去最高となった前回調査（75.1%）より低下した。一方、「減少」と見込む企業は6.1%だった。その結果、総人件費は前年度から平均3.74%増加すると見込まれる（大企業：平均4.18%、中小企業：平均3.67%）。

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280社、2020年1月調査は311社、2021年1月調査は330社、2022年1月調査は345社、2023年1月調査は341社、2024年1月調査は325社、2025年1月調査は345社、2026年1月調査は297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静岡県内企業が64.3%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)