

# 企業の 63.5%が賃上げを見込む、 ベアは 58.3%で高水準

中小企業の従業員給与の増加率(試算)は  
平均 4.53%

## 2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

窪田 剛士 (調査担当)  
帝国データバンク  
東京支社情報統括部  
03-5919-9343(直通)  
情報統括部: keiki@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/02/24

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 63.5%。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 58.3%にのぼり、5 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 74.3%でトップだった一方、「最低賃金の改定」が 29.2%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 55.1%で最も高かった。2026 年度の総人件費は平均 4.51%増と見込まれ、中小企業の従業員給与は平均 4.53%増と試算した。

※ 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%)。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 月調査とともに行った。

## 2026 年度、企業の 63.5%が賃金改善を見込む、 ベースアップは 5 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 63.5%となった。5 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 11.8%と、前回調査（13.3%）から 1.5 ポイント低下し、2 年連続で過去最低を更新した。

表1 賃金改善状況（見込み）の推移

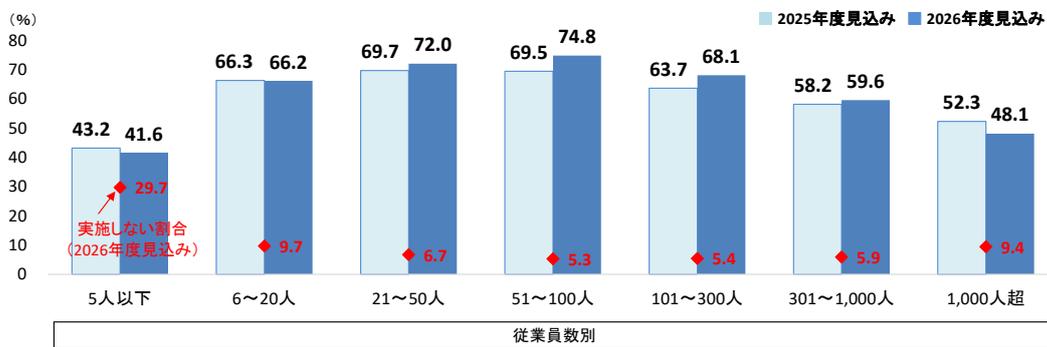
(%)

見込み	ある	ない	分からない	有効回答数 (N)	調査年月
2007年度	44.0	26.5	29.5	9,529	2007年1月
2008年度	45.0	27.8	27.2	10,049	2008年1月
2009年度	27.9	42.0	30.1	10,822	2009年1月
2010年度	31.8	40.5	27.7	10,651	2010年1月
2011年度	37.5	35.8	26.7	11,017	2011年1月
2012年度	37.5	35.1	27.4	10,665	2012年1月
2013年度	39.3	32.3	28.5	10,461	2013年1月
2014年度	46.4	29.0	24.5	10,700	2014年1月
2015年度	48.3	27.4	24.3	10,794	2015年1月
2016年度	46.3	23.7	30.0	10,519	2016年1月
2017年度	51.2	22.5	26.3	10,195	2017年1月
2018年度	56.5	18.4	25.1	10,161	2018年1月
2019年度	55.5	19.1	25.4	9,856	2019年1月
2020年度	53.3	20.2	26.5	10,405	2020年1月
2021年度	42.0	28.0	30.0	11,441	2021年1月
2022年度	54.6	19.5	25.8	11,981	2022年1月
2023年度	56.5	17.3	26.3	11,719	2023年1月
2024年度	59.7	13.9	26.4	11,431	2024年1月
2025年度	61.9	13.3	24.7	11,014	2025年1月
<b>2026年度</b>	<b>63.5</b>	<b>11.8</b>	<b>24.7</b>	<b>10,620</b>	<b>2026年1月</b>

従業員数別にみると、「51～100人」「21～50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、「6～20人」「101～300人」でも6割を超えており、中規模企業で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(69.5%)より5.3ポイント増加しており、「最低賃金の引き上げや、官民で連携した賃金上昇機運もあり、雇用維持のためにも継続的に賃上げを実施している」(鉄骨工事、北海道)などの意見が聞かれた。

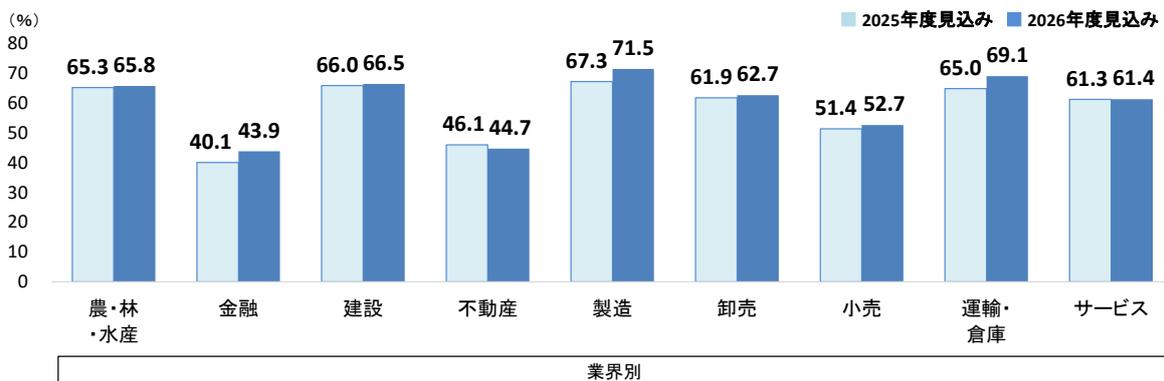
一方で、「1,000人超」(48.1%)は前年の見込みから4.2ポイント減少し4割台となったほか、「5人以下」(41.6%)は従業員数別で最も低い水準となった。「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合(29.7%)も突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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～



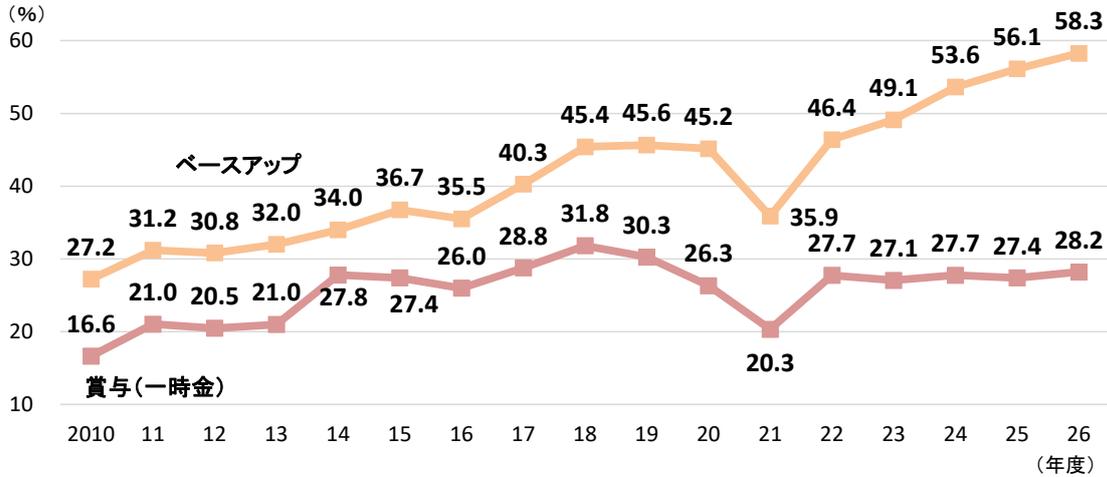
業界別では、『製造』が71.5%で最も高く、『運輸・倉庫』(69.1%)、『建設』(66.5%)、『農・林・水産』(65.8%)が続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

図2 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較～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58.3%(前回調査比2.2ポイント増)、「賞与(一時金)」が28.2%(同0.8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56.1%を上回り、5年連続で最高を更新した。

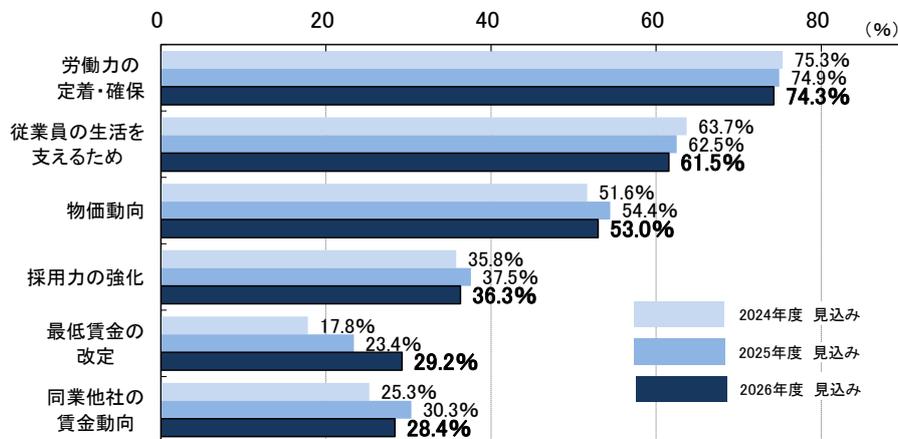
図3 賃金改善の具体的内容



## 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」が大きく増加し過去最高を更新

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74.3%（複数回答、以下同）で最も高く、6年連続の7割台となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（61.5%）、「物価動向」（53.0%）、「採用力の強化」（36.3%）、「最低賃金の改定」（29.2%）、「同業他社の賃金動向」（28.4%）が続いた。とりわけ、2025年度の引き上げ額が全国加重平均で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5.8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）



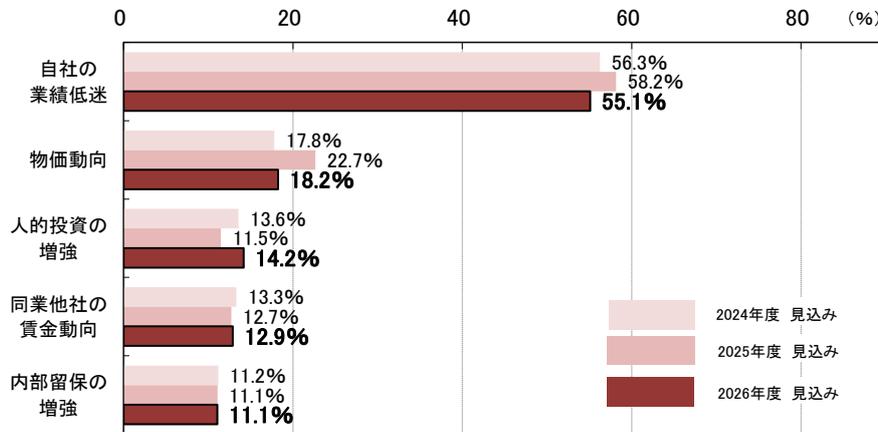
注1: 「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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6,827社、2025年度6,823社、2026年度6,740社

## 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 55.1%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 55.1%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（18.2%）は、過去最高だった 2025 年度（22.7%）を 4.5 ポイント下回り大きく減少した。一方で、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」（14.2%）は、前年度から 2.7 ポイント増加しており、教育研修の実施など賃上げ以外で「人」への投資を増やしていることが賃金改善を行わない背景として高まっていることがうかがえた。以下、「同業他社の賃金動向」（12.9%）、「内部留保の増強」（11.1%）が続いた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



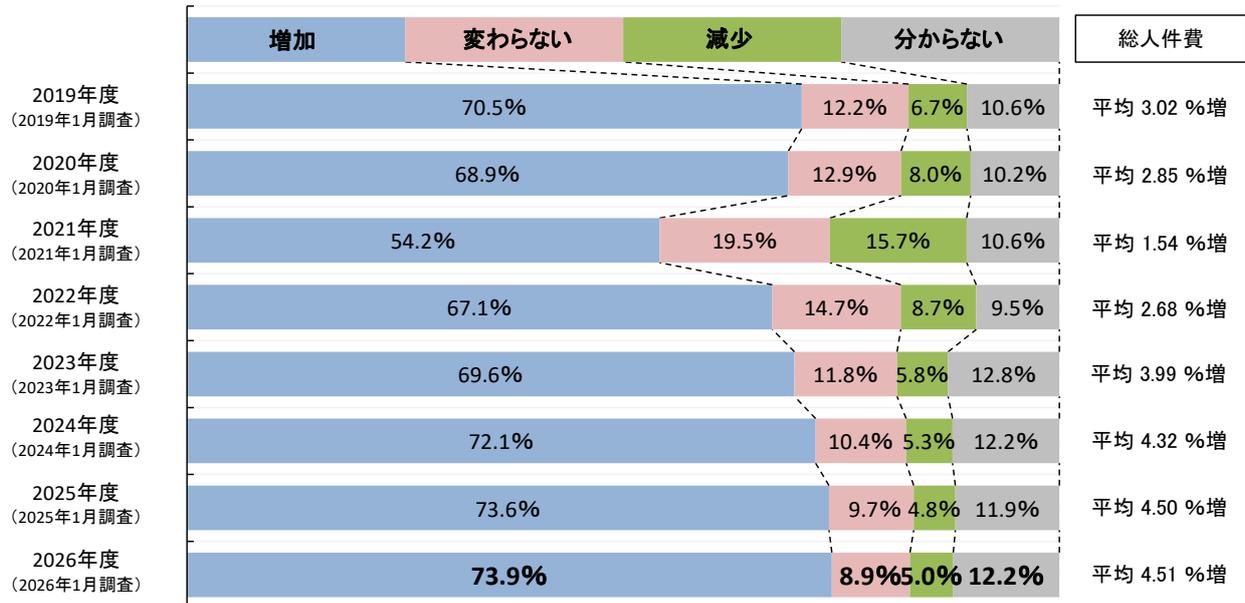
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度1,584社、2025年度1,470社、2026年度1,256社

## 総人件費は平均 4.51%増加。 中小企業の従業員給与は平均 4.53%増と試算

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 73.9%と、この質問を取り始めた 2016 年度以降で最高となった。一方、「減少」と見込む企業は 5.0%だった。その結果、総人件費は前年度から平均 4.51%増加すると見込まれる（大企業：平均 4.48%、中小企業：平均 4.51%）。従業員給与の増加率は平均 4.53%と試算した（大企業：平均 4.49%、中小企業：平均 4.53%）、賞与は平均 4.34%（大企業：平均 4.44%、中小企業：平均 4.48%）、各種手当などを含む福利厚生費も平均 4.40%（大企業：平均 4.48%、中小企業：平均 4.49%）と試算される。

<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9,856社、2020年1月調査は1万405社、2021年1月調査は1万1,441社、2022年1月調査は1万1,981社、2023年1月調査は1万1,719社、2024年1月調査は1万1,431社、2025年1月調査は1万1,014社、2026年1月調査は1万620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63.5%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<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。

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。

<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)

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>最低賃金の引き上げや、官民で連携した賃金上昇機運もあり、雇用維持のためにも継続的に賃上げを実施している。現時点では、一定の価格転嫁もできており、収益も確保できているが、今後の社会情勢次第では賃上げも困難になると予想される。特に最低賃金の急激な上昇には疑問を感じる。</li> <li>2025年度は業績悪化により賞与を減額せざるを得なかった。ただ、賃上げは県内同業他社と同等以上になるように実施した。2026年度は最低賃金のアップ額と同レベル以上に賃上げ幅も大きくする必要がある。また、このまま業績が回復していけば賞与の支給額も増やすことになると見込んでいる。</li> <li>零細企業は大手と違って会社防衛的な賃上げが主。さまざま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益々拡大していく。</li> <li>賃金上昇を実現するために価格転嫁を実行する必要がある。そして来年度の賃金上昇につなげる。このサイクルのなかで効率化などを駆使して、インフレにはあるが、所得の伸び率がインフレを上回る流れが必要。</li> <li>社会保険料の改定などにより、賃金を上げて従業員の手取りがそれほど増えないため、経済的に余裕ができたとは考えにくい。</li> </ul>	<p>鉄骨工事</p> <p>機械同部品製造 修理</p> <p>不動産代理・仲介</p> <p>空瓶空缶等空容 器卸売</p> <p>化学工業製品製 造</p>
<p><b>【賃上げを行う理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>優秀な人財の安定雇用継続、新規採用を行うことで、自社のさらなる基盤強化を図りたいため。</li> <li>従業員の賃金は、コストではなく、資産であり、投資であるため。</li> <li>業界の地位向上に貢献することを理念に掲げ、まずは自社スタッフの年収アップを進めている。</li> <li>ものづくり補助金の加算、先端設備等導入計画での賃上げ表明に対応するため。</li> </ul>	<p>一般貨物自動車 運送</p> <p>ソフト受託開発</p> <p>旅館</p> <p>印刷製本等機械 製造</p>
<p><b>【賃上げを行わない理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績悪化により経営陣の給料を大幅に減額して、何とか従業員の給料減額は食い止めている。</li> <li>売り上げが増える見込みがないのに安易に上げられない。企業の状況だけではなく、設備投資を実行し売り上げが増加する想定ができてはじめて賃上げが出来るようになる。</li> <li>2025年度に人事制度を改定して賃金のベースを上げたため。</li> <li>定期昇給以外のベースアップは今までも考えた事がない。</li> </ul>	<p>西洋料理店</p> <p>土地売買</p> <p>運動用具製造</p> <p>精密機械器具 卸売</p>

## 調査先企業の属性

### 1. 調査対象(2万3,859社、有効回答企業1万620社、回答率44.5%)

#### (1) 地域

北海道	471	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,159
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	764	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,634
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	810	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	704
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,196	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	362
北陸(新潟 富山 石川 福井)	551	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	969
		合計	10,620

#### (2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	120	小売	飲食料品小売業	131		
金融	171		繊維・繊維製品・服飾品小売業	73		
建設	1,624		医薬品・日用雑貨品小売業	62		
不動産	447		家具類小売業	27		
製造	飲食料品・飼料製造業	275	(810)	家電・情報機器小売業	61	
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	118		自動車・同部品小売業	124	
	建材・家具・窯業・土石製品製造業	177		専門商品小売業	255	
	パルプ・紙・紙加工品製造業	81		各種商品小売業	61	
	出版・印刷	162		その他の小売業	16	
	化学品製造業	309		運輸・倉庫	447	
	鉄鋼・非鉄・鋳業	435			飲食店	118
	機械製造業	415		サービス	電気通信業	8
	電気機械製造業	262			電気・ガス・水道・熱供給業	20
	輸送用機械・器具製造業	99			リース・賃貸業	99
精密機械・医療機械・器具製造業	62	旅館・ホテル	88			
その他製造業	58	娯楽サービス	92			
卸売	飲食料品卸売業	310	(2,203)		放送業	23
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	143			メンテナンス・警備・検査業	271
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	260			広告関連業	111
	紙類・文具・書籍卸売業	97			情報サービス業	492
	化学品卸売業	223			人材派遣・紹介業	74
	再生資源卸売業	39		専門サービス業	405	
	鉄鋼・非鉄・鋳業製品卸売業	236		医療・福祉・保健衛生業	109	
	機械・器具卸売業	722		教育サービス業	45	
その他の卸売業	280	その他サービス業	248			
		その他		35		
		合計		10,620		

#### (3) 規模

大企業	1,577	14.8%
中小企業	9,043	85.2%
(うち小規模企業)	(3,575)	(33.7%)
合計	10,620	100.0%
(うち上場企業)	(200)	(1.9%)

### 2. 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「従業員数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