

企業の 72.7%が賃上げを見込む、 ベアは 66.7%で高水準

賃金改善する理由、
「労働力の定着・確保」が8割超で最多

山梨県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

岡田 哲也(支店長)
帝国データバンク
甲府支店
問合せ先:055-233-0241(直通)
e-mail:info.koufu@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/05/18

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72.7%。3年連続で前の年を上回り、調査開始以来、初めて7割台となった。ベースアップを実施する企業は66.7%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80.6%でトップ、また「最低賃金の改定」が26.4%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90.9%で最も高かった。2026年度の総人件費は平均4.87%増と見込まれる。

※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は山梨県212社で、有効回答企業数は99社(回答率46.7%)。

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。

そこで、帝国データバンク甲府支店は、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、企業の 72.7%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 72.7%となった。3 年連続で前年を上回り、調査開始以来、初めて 7 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 11.1%と、前回調査（14.2%）から 3.1 ポイント低下した。「ある」と見込む企業の割合を全国（63.5%）と比べると、9.2 ポイント上回り、都道府県別では 4 番目に高い水準となった。

なお、2025 年度は、「ある」見込み 61.1%に対し、「あった」（実績）は 78.8%と 17.7 ポイント上回った。全国（78.2%）と比較すると 0.6 ポイント上回り、都道府県別では 25 番目の中位に位置し、堅調な賃金改善の状況がうかがえた。

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	40.4	32.7	26.9	52	2007年1月
2008年度	30.9	44.1	25.0	68	2008年1月
2009年度	29.7	50.0	20.3	64	2009年1月
2010年度	23.6	55.6	20.8	72	2010年1月
2011年度	28.8	37.5	33.8	80	2011年1月
2012年度	37.2	43.0	19.8	86	2012年1月
2013年度	34.9	39.8	25.3	83	2013年1月
2014年度	39.3	30.3	30.3	89	2014年1月
2015年度	44.6	27.2	28.3	92	2015年1月
2016年度	38.6	35.2	26.1	88	2016年1月
2017年度	46.2	27.5	26.4	91	2017年1月
2018年度	52.6	24.2	23.2	95	2018年1月
2019年度	52.4	21.4	26.2	84	2019年1月
2020年度	50.5	22.6	26.9	93	2020年1月
2021年度	46.2	29.8	24.0	104	2021年1月
2022年度	58.5	16.9	24.6	118	2022年1月
2023年度	57.9	11.2	30.8	107	2023年1月
2024年度	58.9	9.8	31.3	112	2024年1月
2025年度	61.1	14.2	24.8	113	2025年1月
2026年度	72.7	11.1	16.2	99	2026年1月

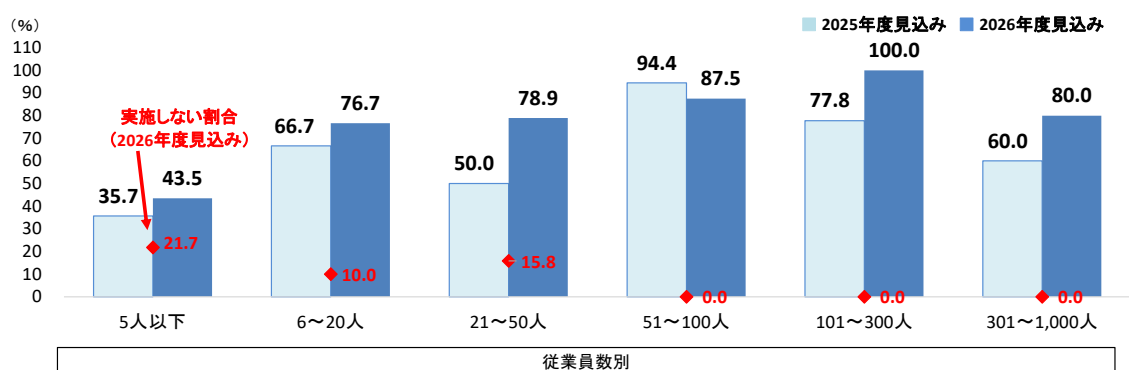
＜参照＞ 賃金改善状況(見込み)の推移 ～都道府県～

都道府県	ある		ない		分からない		都道府県	ある		ない		分からない	
	割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)		割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)
全国	63.5	—	11.8	—	24.7	—	三重	57.0	44	14.0	10	28.9	5
北海道	63.5	27	11.3	26	25.3	19	滋賀	66.7	9	10.4	35	22.9	29
青森	64.9	18	13.0	16	22.1	35	京都	61.1	38	12.0	19	26.9	12
岩手	64.9	18	7.2	42	27.9	8	大阪	63.0	30	11.6	23	25.4	18
宮城	66.3	12	11.2	29	22.4	33	兵庫	64.0	23	13.2	15	22.8	31
秋田	70.7	6	11.1	30	18.2	43	奈良	64.6	21	16.9	3	18.5	42
山形	63.6	26	12.1	18	24.3	24	和歌山	54.3	47	17.3	2	28.4	7
福島	63.1	28	10.6	33	26.2	13	鳥取	65.6	15	11.5	25	23.0	28
茨城	63.8	25	11.9	20	24.4	23	島根	54.5	46	8.1	40	37.4	1
栃木	65.2	16	14.4	8	20.5	37	岡山	66.7	9	13.5	12	19.9	40
群馬	60.8	40	16.3	4	22.9	29	広島	62.3	33	11.9	20	25.8	17
埼玉	61.4	37	15.3	5	23.3	25	山口	70.5	7	11.6	23	17.8	44
千葉	58.0	43	14.7	6	27.2	10	徳島	63.1	28	13.8	11	23.1	27
東京	62.0	35	12.8	17	25.2	20	香川	61.1	38	6.5	43	32.4	2
神奈川	66.3	12	10.4	35	23.3	25	愛媛	62.2	34	10.4	35	27.4	9
新潟	65.0	17	7.8	41	27.2	10	高知	64.8	20	3.7	47	31.5	3
富山	74.3	3	5.0	46	20.8	36	福岡	59.5	41	11.8	22	28.7	6
石川	61.5	36	13.5	12	25.0	21	佐賀	66.7	9	14.3	9	19.0	41
福井	67.0	8	10.7	32	22.3	34	長崎	66.3	12	13.3	14	20.4	38
山梨	72.7	4	11.1	30	16.2	46	熊本	58.9	42	10.5	34	30.6	4
長野	71.5	5	8.3	39	20.2	39	大分	76.6	2	6.3	44	17.2	45
岐阜	64.0	23	11.3	26	24.7	22	宮崎	62.7	31	14.7	6	22.7	32
静岡	64.3	22	9.8	38	25.9	16	鹿児島	55.2	45	18.8	1	26.0	15
愛知	62.6	32	11.3	26	26.1	14	沖縄	78.9	1	5.3	45	15.8	47

従業員数別にみると、「101～300人」の企業では前年の見込みから22.2ポイント増加し、100%となった。次いで「51～100人」が87.5%、「301～1,000人」が80.0%と続いた。また、「6～20人」「21～50人」でも7割を超えており、中規模企業で賃金改善の動きが顕著にみられる。

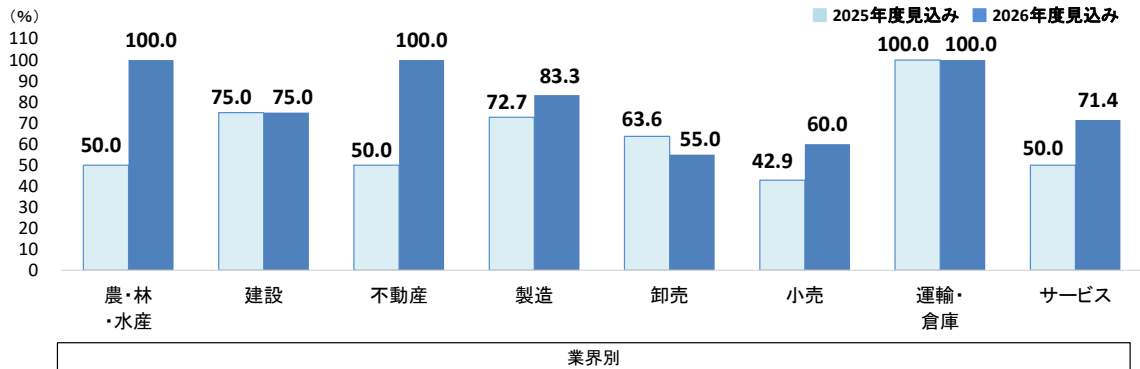
一方、「5人以下」は企業では、前年の見込みから7.8ポイント上回ったものの、43.5%と従業員数別で最も低い水準となった。特に、「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合も21.7%と突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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～



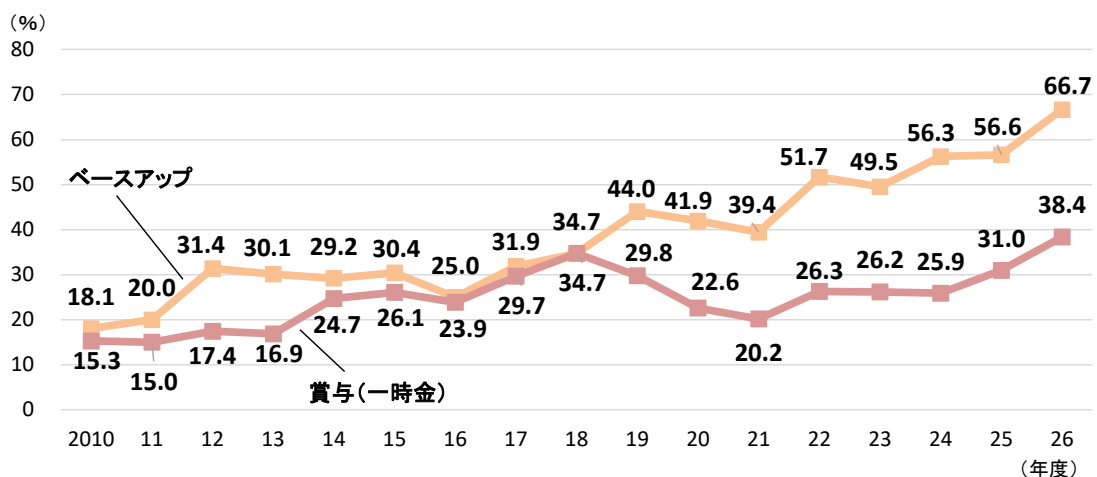
業界別では、『農・林・水産』『不動産』『運輸・倉庫』がいずれも 100%となった。次いで、『製造』(83.3%)、『建設』(75.0%)、『サービス』(71.4%)が続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる 2024 年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

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 66.7% (前回調査比 10.1 ポイント増)、「賞与(一時金)」が 38.4% (同 7.4 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の 56.6%を上回り、3年連続で過去最高を更新した。

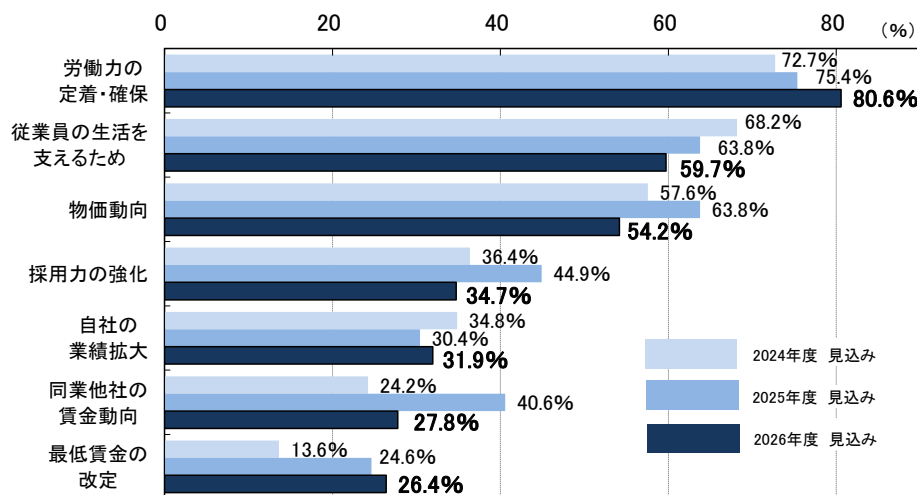
賃金改善の具体的な内容



賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が 80.6%でトップ

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80.6%（複数回答、以下同）で最も高く、8割台となった。次いで、「従業員の生活を支えるため」（59.7%）、「物価動向」（54.2%）、「採用力の強化」（34.7%）、「自社の業績拡大」（31.9%）、「同業他社の賃金動向」（27.8%）、「最低賃金の改定」（26.4%）が続いた。また、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1.8ポイント増加した。

賃金を改善する理由（複数回答）



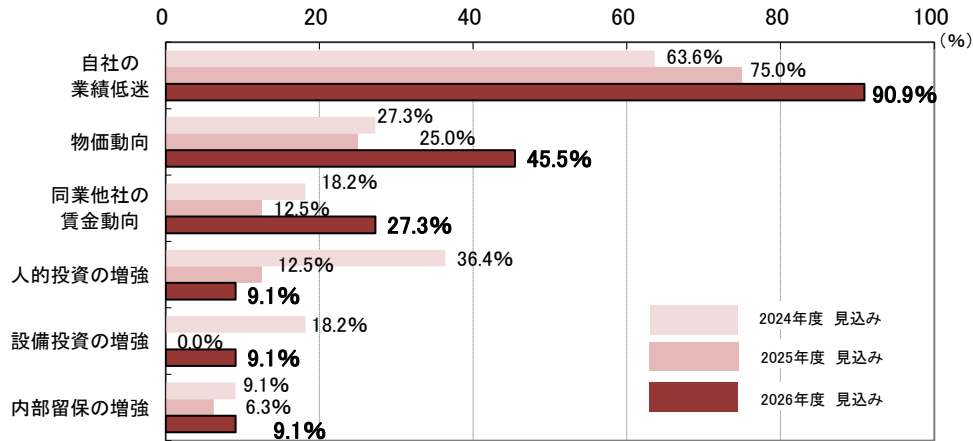
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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66社、2025年度69社、2026年度72社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 90.9%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90.9%（複数回答、以下同）となり、前年度（75.0%）から、15.9ポイント上回り最も高かった。次いで、「物価動向」（45.5%）は、前年度（25.0%）を20.5ポイント上回り大きく増加したほか、「同業他社の賃金動向」（27.3%）、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」と「設備投資の増強」（9.1%）が続いた。賃上げ以外の人的投資を優先する動きもみられ、企業の人材戦略の多様化が賃金改善の判断に影響しているとみられる。

賃金を改善しない理由(複数回答)

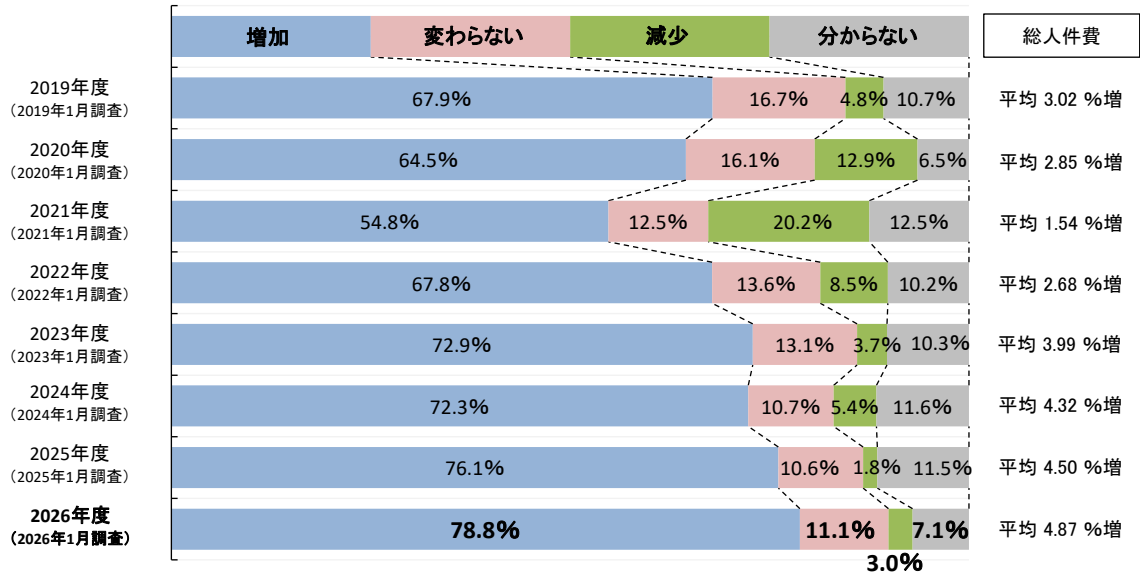


注: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度11社、2025年度16社、2026年度11社

総人件費は平均 4.87%増加

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78.8%と、同質問を取り始めた2016年度以降で最高となった。一方、「減少」すると見込む企業は3.0%だった。その結果、総人件費は前年度から平均4.87%増加すると見込まれる。

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84社、2020年1月調査は93社、2021年1月調査は104社、2022年1月調査は118社、2023年1月調査は107社、2024年1月調査は112社、2025年1月調査は113社、2026年1月調査は99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

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

おわりに

本調査では、2026年度に賃上げを見込む企業が72.7%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割を大きく超え、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。

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。

<参考> 賃金実績状況の推移～山梨県～

実績	（％）			有効回答数 (N)	調査年月
	あった	なかった	分からない		
2006年度	59.6	40.4	0.0	52	2007年1月
2007年度	42.6	52.9	4.4	68	2008年1月
2008年度	48.4	50.0	1.6	64	2009年1月
2009年度	31.9	63.9	4.2	72	2010年1月
2010年度	37.5	58.8	3.8	80	2011年1月
2011年度	47.7	51.2	1.2	86	2012年1月
2012年度	43.4	53.0	3.6	83	2013年1月
2013年度	49.4	44.9	5.6	89	2014年1月
2014年度	56.5	38.0	5.4	92	2015年1月
2015年度	56.8	40.9	2.3	88	2016年1月
2016年度	58.2	39.6	2.2	91	2017年1月
2017年度	57.9	36.8	5.3	95	2018年1月
2018年度	64.3	29.8	6.0	84	2019年1月
2019年度	62.4	33.3	4.3	93	2020年1月
2020年度	48.1	47.1	4.8	104	2021年1月
2021年度	61.0	36.4	2.5	118	2022年1月
2022年度	66.4	26.2	7.5	107	2023年1月
2023年度	72.3	19.6	8.0	112	2024年1月
2024年度	77.9	14.2	8.0	113	2025年1月
2025年度	78.8	15.2	6.1	99	2026年1月

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)

＜参考＞ 賃金実績状況の推移 ～都道府県別～

都道府県	あった		なかった		分からない	
	割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)
全国	78.2	—	17.4	—	4.4	—
北海道	79.4	23	16.8	25	3.8	27
青森	80.5	20	16.9	24	2.6	37
岩手	85.6	5	9.9	44	4.5	20
宮城	82.7	12	13.8	37	3.6	31
秋田	88.9	2	9.1	46	2.0	44
山形	84.3	8	12.1	42	3.6	31
福島	80.9	17	17.0	23	2.1	41
茨城	74.4	40	18.8	12	6.9	3
栃木	81.1	16	16.7	26	2.3	40
群馬	78.3	27	15.7	30	6.0	7
埼玉	74.4	40	20.8	4	4.8	18
千葉	75.0	36	18.3	16	6.7	4
東京	75.0	36	20.0	8	4.9	15
神奈川	79.1	24	17.1	22	3.8	27
新潟	86.4	4	11.5	43	2.1	41
富山	92.1	1	5.9	47	2.0	44
石川	79.8	22	17.3	20	2.9	35
福井	78.6	26	17.5	19	3.9	24
山梨	78.8	25	15.2	32	6.1	6
長野	82.6	13	13.8	37	3.6	31
岐阜	78.0	28	16.0	29	6.0	7
静岡	83.5	10	14.1	34	2.4	38
愛知	76.8	33	17.8	17	5.4	10

都道府県	あった		なかった		分からない	
	割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)	割合 (%)	順位 (位)
三重	74.4	40	20.7	6	5.0	14
滋賀	82.3	14	15.6	31	2.1	41
京都	77.9	29	19.7	10	2.4	38
大阪	77.2	31	18.4	15	4.4	21
兵庫	74.7	39	19.8	9	5.5	9
奈良	70.8	47	23.1	1	6.2	5
和歌山	74.1	43	18.5	13	7.4	2
鳥取	73.8	45	21.3	3	4.9	15
島根	81.8	15	14.1	34	4.0	22
岡山	80.7	18	16.4	27	2.9	35
広島	75.0	36	20.1	7	4.9	15
山口	83.7	9	12.4	40	3.9	24
徳島	84.6	6	12.3	41	3.1	34
香川	76.9	32	14.8	33	8.3	1
愛媛	80.0	21	16.3	28	3.7	29
高知	83.3	11	13.0	39	3.7	29
福岡	76.4	34	18.5	13	5.1	12
佐賀	76.2	35	19.0	11	4.8	18
長崎	77.6	30	17.3	20	5.1	12
熊本	80.6	19	17.7	18	1.6	46
大分	84.4	7	14.1	34	1.6	46
宮崎	73.3	46	22.7	2	4.0	22
鹿児島	74.0	44	20.8	4	5.2	11
沖縄	86.8	3	9.2	45	3.9	24

調査先企業の属性

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