

賃上げを見込む企業は 62.4%、 過去 2 番目の高水準

総人件費、平均 4.49%増が見込まれ、
2016 年度以降で最高に

四国地区・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

担当: 須賀原 欣彦、道田 祐一
株式会社帝国データバンク 高松支店
TEL: 087-851-1571
FAX: 087-851-3837

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四国地区の企業は 62.4%。3 年ぶりに前年を下回ったが、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 58.0%にのぼり、3 年連続で半数を超えた。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が 74.8%でトップとなったほか、「最低賃金の改定」が 35.8%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 56.3%で最も高かった。2026 年度の総人件費は平均 4.49%増と見込まれ、総人件費のアンケートを開始した 2016 年度以降で最高となった。

- ※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は四国地区に本社が所在する 962 社で、有効回答企業数は 362 社(回答率 37.6%)。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、帝国データバンク高松支店は、2026 年度の賃金動向に関する四国地区の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 62.4%が賃金改善を見込む、 ベースアップは 3 年連続で半数を超える

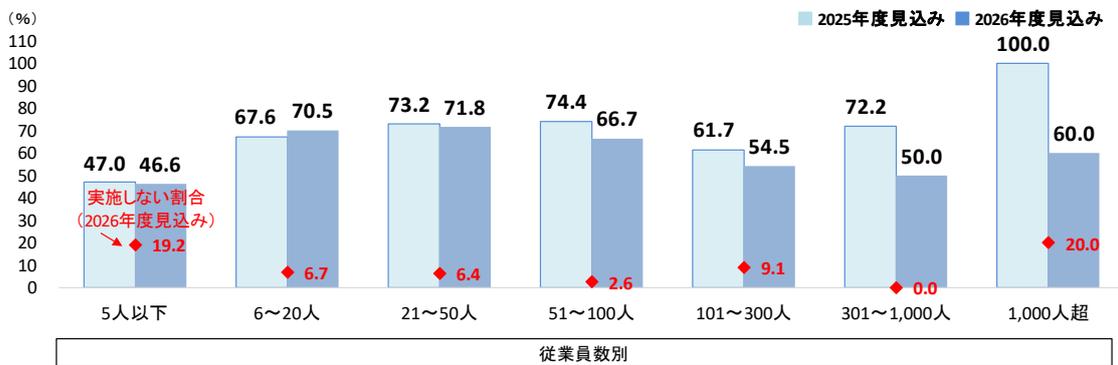
2026 年度の企業の賃金動向について四国地区の企業に尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与、一時金の引き上げ）が「ある」と見込む企業は 62.4%となった。3 年ぶりに前年を下回ったものの、2 年連続で 6 割台となり、過去 2 番目の高水準となった。一方で、「ない」とする企業は 8.8%と、前回調査(11.4%)から 2.6 ポイント低下し、調査開始以来初めて 1 割を下回り、過去最低を更新した。

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 | 37.8 | 31.6 | 30.6 | 307 | 2007年1月 |
| 2008年度 | 41.5 | 31.4 | 27.1 | 299 | 2008年1月 |
| 2009年度 | 27.8 | 42.3 | 29.9 | 324 | 2009年1月 |
| 2010年度 | 31.6 | 39.0 | 29.4 | 326 | 2010年1月 |
| 2011年度 | 35.2 | 37.2 | 27.5 | 349 | 2011年1月 |
| 2012年度 | 37.4 | 34.8 | 27.8 | 353 | 2012年1月 |
| 2013年度 | 38.7 | 30.9 | 30.3 | 346 | 2013年1月 |
| 2014年度 | 48.8 | 33.0 | 18.1 | 342 | 2014年1月 |
| 2015年度 | 56.4 | 23.6 | 20.0 | 330 | 2015年1月 |
| 2016年度 | 51.8 | 17.8 | 30.4 | 326 | 2016年1月 |
| 2017年度 | 54.5 | 19.9 | 25.5 | 321 | 2017年1月 |
| 2018年度 | 56.5 | 18.5 | 24.9 | 313 | 2018年1月 |
| 2019年度 | 60.3 | 18.3 | 21.4 | 290 | 2019年1月 |
| 2020年度 | 60.1 | 15.1 | 24.8 | 311 | 2020年1月 |
| 2021年度 | 43.5 | 28.0 | 28.5 | 386 | 2021年1月 |
| 2022年度 | 56.2 | 18.5 | 25.3 | 411 | 2022年1月 |
| 2023年度 | 54.4 | 16.6 | 29.0 | 373 | 2023年1月 |
| 2024年度 | 57.8 | 14.7 | 27.5 | 374 | 2024年1月 |
| 2025年度 | 64.9 | 11.4 | 23.6 | 385 | 2025年1月 |
| 2026年度 | 62.4 | 8.8 | 28.7 | 362 | 2026年1月 |

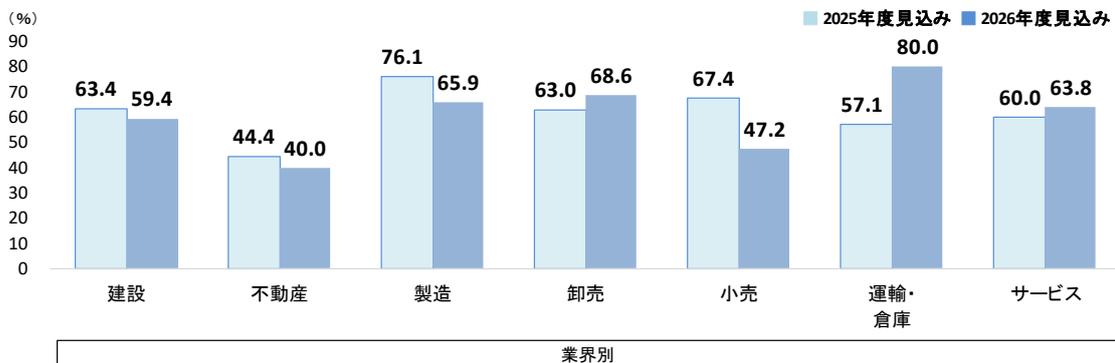
従業員数別にみると、「21～50人」「6～20人」の企業では賃金改善を見込む割合が7割を超えた。また、「51～100人」でも6割を超えており、中規模企業で賃金改善の動きが目立つ。企業からは、「業界の地位向上に貢献することを理念に掲げ、まずは自社スタッフの年収UPを進めている」（サービス、愛媛県）などの意見が聞かれた。一方で、「1,000人超」（60.0%）は前年の見込みから40.0ポイント減、「301～1,000人」（50.0%）は同22.2ポイント減となったほか、「5人以下」（46.6%）は従業員数別で最も低い水準となった。「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合（19.2%）も高く、小規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～



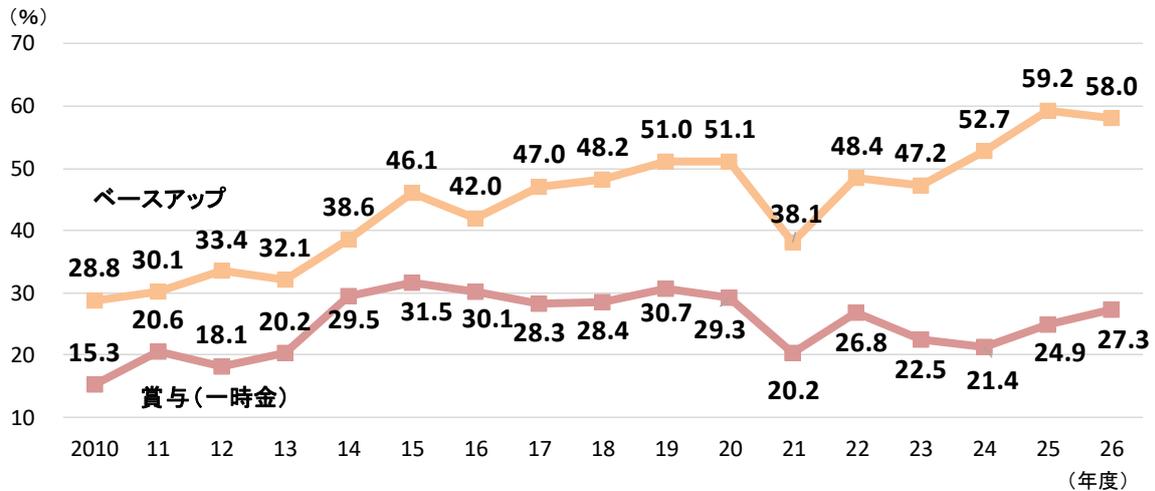
主要7業界別では、『運輸・倉庫』が80.0%で最も高く、『卸売』（68.6%）、『製造』（65.9%）、『サービス』（63.8%）が6割以上で続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

図2 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較～主要7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58.0%（前回調査比1.2ポイント減）、「賞与（一時金）」が27.3%（同2.4ポイント増）となった。「ベースアップ」は3年ぶりに前年を下回ったものの、3年連続で5割を超え、過去最高となった前年に次いで過去2番目の高水準となった。

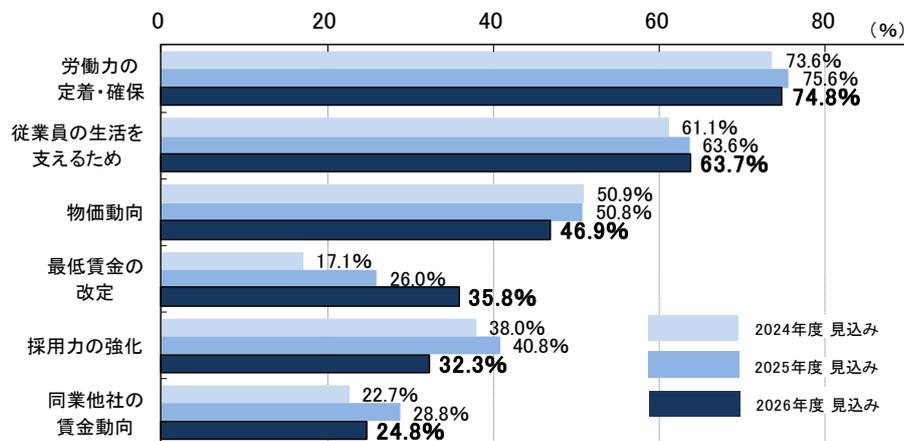
図3 賃金改善の具体的内容



賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」、 「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」と回答した四国地区の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74.8%(複数回答、以下同)で最も高く、11年連続で7割以上となった。以下、「従業員の生活を支えるため」(63.7%)、「物価動向」(46.9%)、「最低賃金の改定」(35.8%)、「採用力の強化」(32.3%)、「同業他社の賃金動向」(24.8%)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9.8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)



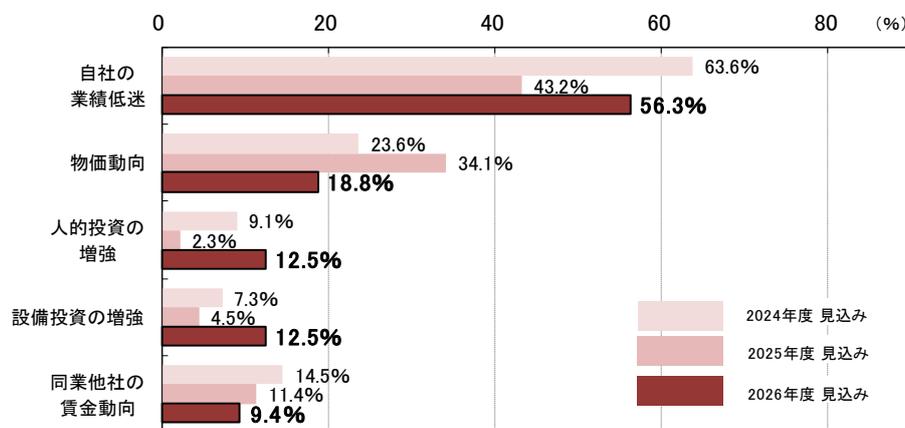
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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216社、2025年度250社、2026年度226社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 56.3%でトップ

賃金改善が「ない」と回答した四国地区の企業に理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が 56.3%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（18.8%）は、過去最高だった 2025 年度（34.1%）を 15.3 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」（12.5%）は、前年度から 10.2 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、「設備投資の増強」（12.5%）、「同業他社の賃金動向」（9.4%）が続いた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



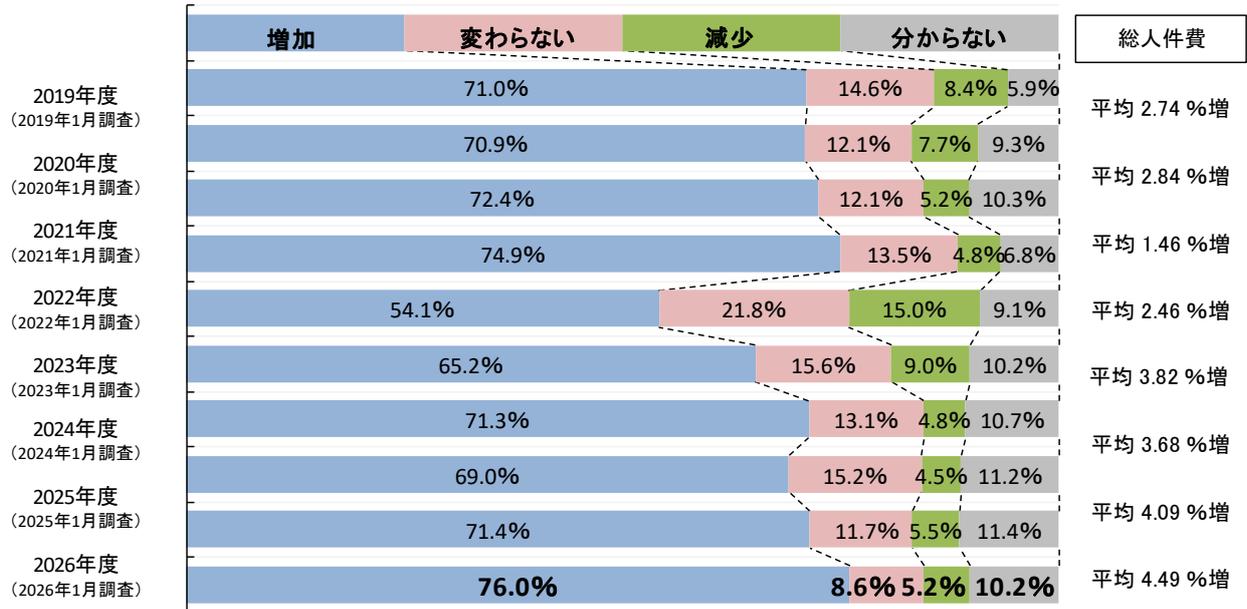
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度55社、2025年度44社、2026年度32社

総人件費は平均 4.49%増加、2016 年度以降で最高に

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 76.0%と、総人件費のアンケートを開始した 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 5.2%だった。その結果、総人件費は前年度から平均 4.49%増加すると見込まれ、こちらも 2016 年度以降で最高となった。

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290社、2020年1月調査は311社、2021年1月調査は386社、2022年1月調査は411社、2023年1月調査は373社、2024年1月調査は374社、2025年1月調査は385社、2026年1月調査は362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四国地区の企業が62.4%と、2年連続で6割台となるなど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)

| 企業からのコメント | 業界 | 所在地 |
|--|------|-----|
| 【賃上げに関する全般的意見】 | | |
| ・ 物価の値上げスピードに受注金額及び賃金上昇スピードが追いついていない感が大きい | 建設 | 愛媛県 |
| ・ 零細企業にはとてつもなく厳しい | サービス | 愛媛県 |
| ・ 会社の利益に合わせて出来るだけ給与を上げることで、会社も社会も活性化する | 卸売 | 香川県 |
| ・ 最低賃金の向上に伴うコストアップと家賃等の上昇率が比例しないことによる経営環境の悪化が懸念される | サービス | 香川県 |
| ・ 販売価格に人件費増や物価高騰分の価格転嫁をしにくい業界のため、利益確保が年々難しくなってきた | 卸売 | 高知県 |
| ・ 最低賃金の上昇率が高すぎて赤字体質になった。従業員を削減しないと黒字化出来なくなった | 卸売 | 徳島県 |
| ・ 現在まで賃金を上げることに注視してきたが、毎年上げると流石に影響が出そうで、少し静観している感がある | サービス | 高知県 |
| 【賃上げを行う理由】 | | |
| ・ 従業員、職員のモチベーションアップ | 建設 | 愛媛県 |
| ・ 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UPを進めている | サービス | 愛媛県 |
| ・ 賃金は上げていかないと、従業員の雇用を失う気がする | 建設 | 高知県 |
| 【賃上げを行わない理由】 | | |
| ・ 就業時間の大幅短縮のため | 卸売 | 徳島県 |
| ・ 価格転嫁が全くできないから | サービス | 愛媛県 |
| ・ 定期昇給を行っているから | 卸売 | 香川県 |

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