

賃上げ見込み「ある」企業、 初の6割超え バア実施予定は58.0%

総人件費の増加率(試算)は平均 4.47%



本件照会先

三好 暁久(調査担当)
帝国データバンク
大阪支社情報部
06-6441-3100(直通)
情報部:osakajoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/16

近畿地区・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査

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

近畿2府4県で、2026年度に賃金改善を見込む企業は62.9%となり、2006年1月の調査開始以降の最高を更新した。「ベースアップ」を実施する企業は58.0%にのぼり、賃金改善を見込む企業の9割強に達した。

賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が74.1%でトップとなり、「自社の業績拡大」は25.8%だった。これに対し、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が57.6%で、「中小企業」「小規模企業」の回答が集中した。

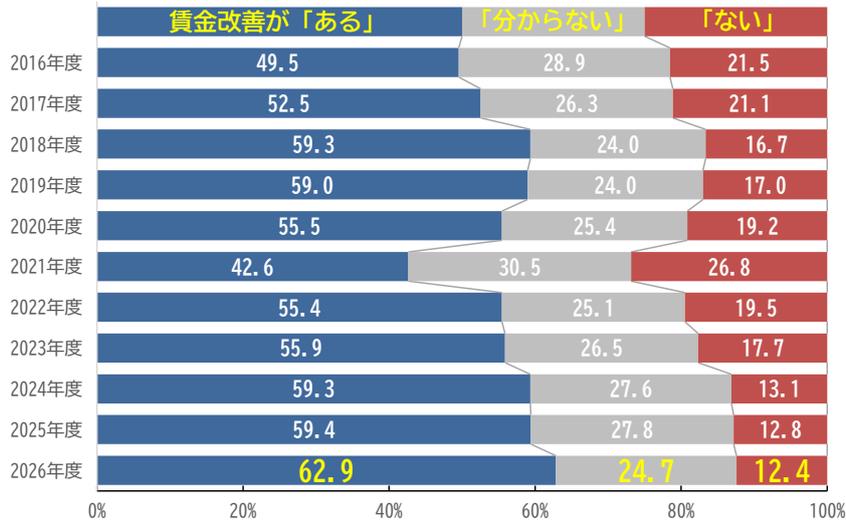
2026年度の総人件費は平均で4.47%増加すると推計された。

- ※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。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。調査対象は近畿2府4県に本社を置く3680社で、有効回答企業数は1634社(回答率44.4%)。なお、賃金に関する調査は2006年1月以降毎年実施している。
- ※ 本調査でいう「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)することを指し、「定期昇給」は賃金改善に含めない

2026年度は企業の62.9%が賃金改善を見込む

2026年度の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善が「ある」と見込む企業は62.9%となった。調査を開始した2007年度見込み(2006年1月調査)以降で初の6割台となったものの、水準としては全国(63.5%)をやや下回った。

賃金改善状況(見込み)の推移

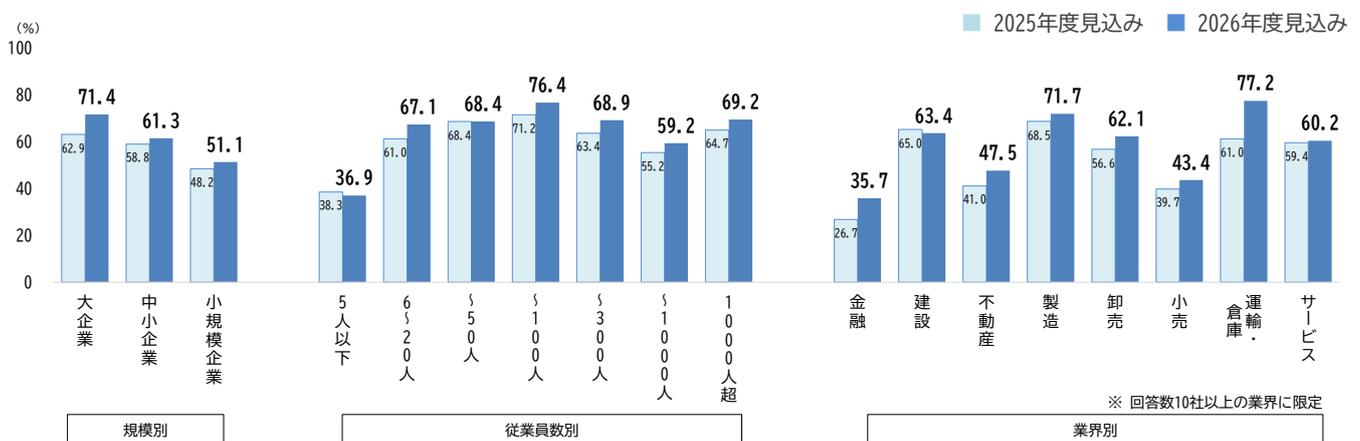


正社員の賃金改善が「ある」と見込む企業を規模別にみると、「大企業」(71.4%)と「中小企業」(61.3%)との間に10.1ポイントの規模間格差が生じた。

また、従業員数別にみると、最も高かったのは「51~100人」(76.4%)で、最も低い「5人以下」(36.9%)との間に39.5ポイントもの開きが生じた。総じて中規模企業における賃金改善の意向の強さがうかがえる。

業界別にみると、『運輸・倉庫』『製造』が7割を超え、『建設』『卸売』『サービス』も6割を上回った。前年度の見込みを下回ったのは『建設』のみだが、その差はごく僅かにとどまった。

賃金改善の2025年度見込みと、2026年度見込みの比較



「ベア」実施予定が過去最高に

賃金改善の具体的な内容を見ると、「ベースアップ」が58.0%（複数回答、以下同、前回調査比5.0ポイント増）と、3年連続で5割を上回り、2006年1月の調査開始以降の最高を更新した。他方、「賞与（一時金）」は29.7%（同1.3ポイント増）と微増にとどまった。多くの企業が、ベテラン社員から若手社員まで広く報いることができる「ベースアップ」を検討している。

賃金改善の具体的な内容とその推移

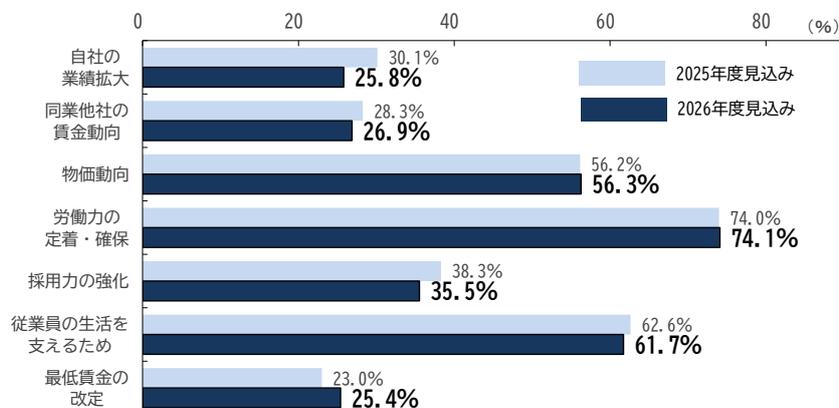


賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」

賃金改善が「ある」企業に理由を尋ねたところ、人手不足などに伴う「労働力の定着・確保」が74.1%（複数回答、以下同）で最も高く、「従業員の生活を支えるため」（61.7%）、「物価動向」（56.3%）が続いた。いずれの項目も、前回調査から水準に大きな変動はないが、「自社の業績拡大」（25.8%）や「採用力の強化」（35.5%）などは、前回調査から低下した。

なお、「最低賃金の改定」（25.4%）は、全国（29.2%）よりも低い水準にとどまった。

賃金を改善する理由（複数回答）



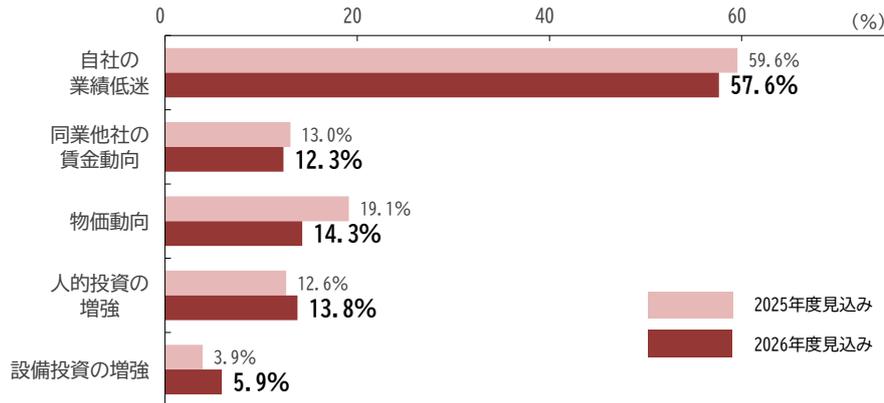
注1：「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
注2：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度1,137社、2025年度1,065社、2026年度1,027社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が最多で全国上回る

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57.6%（複数回答、以下同）で最も高かった。水準としても全国（55.1%）を上回り、とりわけ、従業員数が51人未満の『中小企業』『小規模企業』での回答が集中。業界別では、『小売』が78.3%にのぼった。

「物価動向」（14.3%）や「同業他社の賃金動向」（12.3%）は、いずれも前回調査から低下した。

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251社、2025年度230社、2026年度203社

総人件費は平均4.47%増へ 増加率は「中小企業」が「大企業」を上回る

2026年度において、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73.3%となった。一方、「減少」を見込む企業は5.1%だった。この結果、総人件費は前年度から平均4.47%の増加が見込まれる。

総人件費の増加率を規模別にみると、「中小企業」（平均4.48%）が「大企業」（平均4.44%）を上回った。また、従業員数別では「6人～20人」（平均5.11%）が5%超え。業界別では、『金融』（1.21%）を除く7業界で平均4.0%以上となり（回答数10社以上の業界に限定）、最も高かったのは『不動産』（5.74%）だった。

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

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

まとめ

本調査では、2026年度に賃上げを見込む企業が62.9%と過去最高を更新、賃金改善に向けた機運が高まっていることが裏付けられた。とりわけ、「ベースアップ」により賃上げを進めようとする企業が58.0%と、全体の6割に迫り、労働者の所得の底上げが実現する見通しとなっている。

背景には、人手不足に伴う「労働力の定着・確保」が経営の最優先課題となっている現状がある。各企業は労働環境の改善に取り組んでいるが、構造的な人手不足により社会全体として人材の流動化が進む。従業員の転退職、補充のための採用不調が重なれば、人手不足で機会損失を招き、経営を悪化させるリスクに直面することになる。現に、大阪府下においても、待遇改善を求める従業員と、コスト増で余裕のない経営陣が対立した結果、離職が相次ぎ事業存続が難しくなった「人手不足倒産」の事例が発生している。こうした最悪の事態は回避したい経営者側の強い危機感が、高い賃上げ予測に表れたといえる。

2025年10月には最低賃金が引き上げられたうえ、2026年の春闘については、連合（日本労働組合総連合会）が全体で「5%以上」、中小労働組合は「6%以上」の賃上げ要求方針を掲げている。他方、本調査における企業の声をみると、物価上昇が続き、原材料費のみならず労務費の価格転嫁が十分に進んでいない実態も見て取れる。賃上げを見込む企業からも、収益改善が追いつかないなかでの賃上げに対し、「難しい」「厳しい」といった悲痛な声が聞かれる。

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・継続的な賃上げを行うには、付加価値の拡大に加え、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。今春の賃上げは、消費マインドを改善し、事業収益が上がっていく“強い経済”を構築するためのスタートラインであり、その成否が近畿経済、ひいては日本経済の先行きを占う試金石として注目される。

企業からのコメント	所在地	業種
【賃上げに関する全般的意見】		
大幅な賃金の引き上げが欠かせなくなり、収益改善には商品の値上げしか方法がなくなったが、取適法の施行により販売先が値上げ要請に耳を傾けるようになった。	滋賀県	医薬品製剤製造
景気の浮揚感が肌で感じられなければ、消費は促進されない。	和歌山県	建築工事
社員一人ひとりが収益を上げるように努力しないと、賃上げは実現しない。今まで以上に社員の意識を向上させることが重要になっている。	兵庫県	給排水・衛生設備工事
賃金に関しては引き上げが前提。そうでないと社員の生活が守れない。値上げにより、それなりの規模の仕事がなくなったが、値上げをしないと生き残れない状況で、本当に舵取りが難しい。	大阪府	港湾運送
【賃上げを行う理由】		
初任給を引き上げないと新卒採用に支障が出る。	京都府	建築工事
企業としての認知度が限られる中小企業にあって、特に賃金水準や処遇の底上げの可否ができてこそ、優秀な人材採用に直結する。今後の企業存続・発展に大きく影響する。	大阪府	包装用品卸
給与は生活給。物価高に合わせた賃金上昇が必要と考えるため。	奈良県	電気機械器具卸
補助金活用の条件に（賃上げが）入っている。	京都府	金属プレス製品製造
【賃上げを行わない理由】		
本年度（2025年度）に人事制度を改定し、賃金のベースを引き上げたため。	京都府	運動用具製造
機材の価格高騰が影響し、利益が大幅に減少。ボーナスも昇給も減額せざるを得ない。	大阪府	電気機械器具製造
正社員の賃金改善も、最低賃金の上昇に対応するのが精いっぱい。投資に回す余裕はない。	大阪府	一般食堂