

新卒「初任給引き上げ」 実施する近畿企業 2年連続で7割超

前年をわずかに下回るも
平均引き上げ額は全国を上回る

近畿地区・初任給に関する企業の動向アンケート(2026年度)



本件照会先

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

発表日

2026/03/03

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近畿企業は72.6%となり、前年度(75.0%)からはやや低下したものの、2年連続で7割を上回っている。背景には、人材確保や定着率の向上を図る狙いのほか、最低賃金上昇への対応やベースアップの実施がある。引き上げ額の平均は9,902円と全国(9,462円)を上回った。初任給額の分布では、「20万～25万円未満」が65.8%でトップだった。

帝国データバンク大阪支社は、新卒社員の初任給について近畿企業へアンケート調査を行った

※調査期間:2026年2月5日～2月9日(インターネット調査)

※有効回答企業:230社

近畿企業の 72.6%が新卒「初任給引き上げ」

2026年4月入社の新卒社員に支給する初任給¹を前年度から改定したか尋ねたところ、初任給の引き上げ有無を回答した近畿企業のうち、「引き上げる」割合は72.6%と前年度比2.4ポイント低下したものの、7割を上回った。一方で、「引き上げない」は27.4%と前年度を上回った。

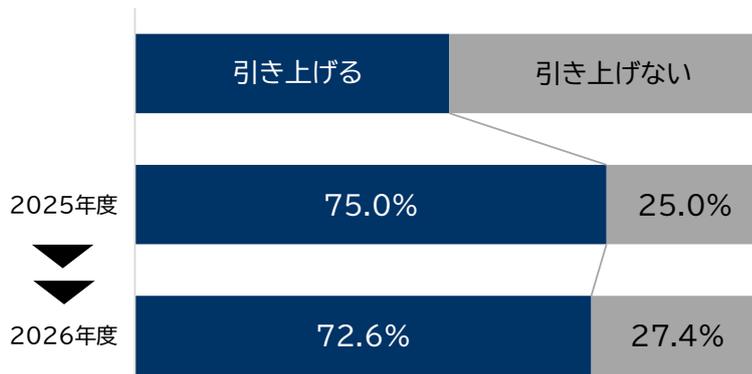
「引き上げる」企業の割合を規模別にみると、「大企業」(71.4%、前年度比13.2ポイント減)、「中小企業」(72.9%、同0.1ポイント減)、「小規模企業」(71.4%、同1.9ポイント減)いずれも7割台前半だった。また、どの規模でも前年を下回る結果となった。

「中小企業」では、厳しい経営環境にあるなか、最低賃金上昇への対応に加え、「大企業」で加速する賃上げの流れに追随するため、初任給を引き上げる動きが強まっているとみられる。

しかし、そもそも労働分配率が高く、資金余力や原資が限られる「小規模企業」では、最低賃金上昇への対応も負担が大きい。厳しい経営環境を背景に、初任給の引き上げに踏み切れない企業が少なくない様子がうかがえた。

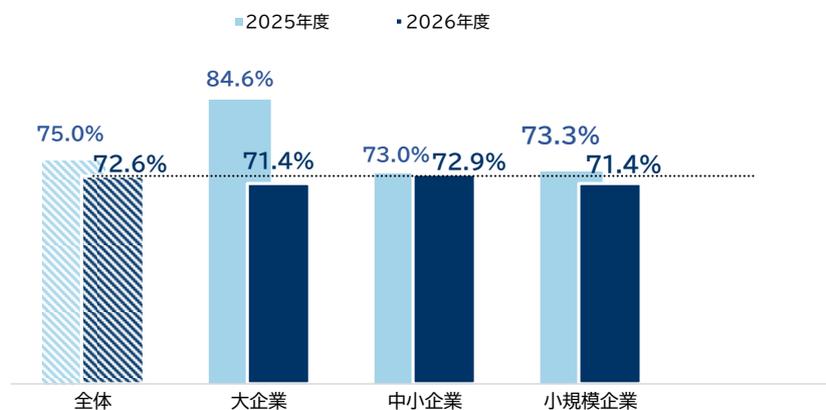
2026年4月入社における新卒社員の初任給の前年度からの改定

初任給引き上げ状況



注:母数は、有効回答企業230社のうち、初任給引き上げの有無を回答している企業73社(2025年度は76社)

「初任給を引き上げる」近畿企業の割合～規模別～



¹ 初任給は、HP や求人票に明示していた、メインとなる学歴・職種 of、2026年4月に新卒枠で採用する社員への月給を指す

平均引き上げ額は 9,902 円、「大企業」が「中小企業」を上回る 初任給額『25 万円以上』は 2 割超

初任給の前年度からの引き上げ額を尋ねたところ、引き上げ額「1 万～2 万円未満」の割合が 51.2%で最も高く、次いで「5 千～1 万円未満」(29.3%)が続いた。また、「3万円以上」と回答した企業はなかった。初任給の平均引き上げ額は 9,902 円で、全国(9,462 円)を上回った。

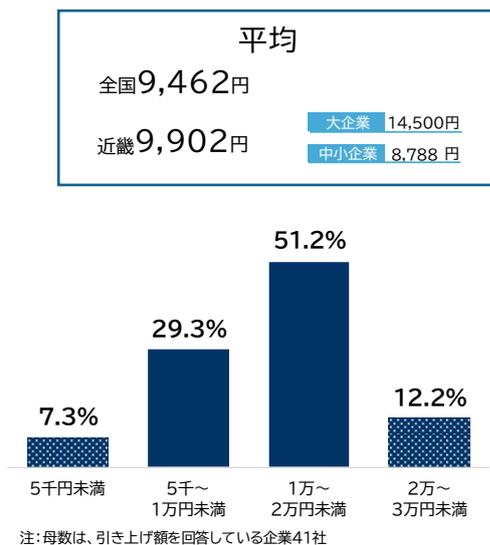
規模別にみると、「大企業」の平均引き上げ額は 14,500 円、「中小企業」は 8,788 円と、「大企業」が「中小企業」を 6,000 円近く上回った。

2026 年度の初任給の金額を尋ねたところ、「20 万～25 万円未満」の企業の割合が 65.8% (前年度比 2.6 ポイント減)で最も高くなった。次いで、「25 万～30 万円未満」が同 12.2 ポイント増の 21.1%で続き、「15 万～20 万円未満」(10.5%)を上回る結果となった。また、「15 万円未満」と回答した企業は前年度と同様になかった。

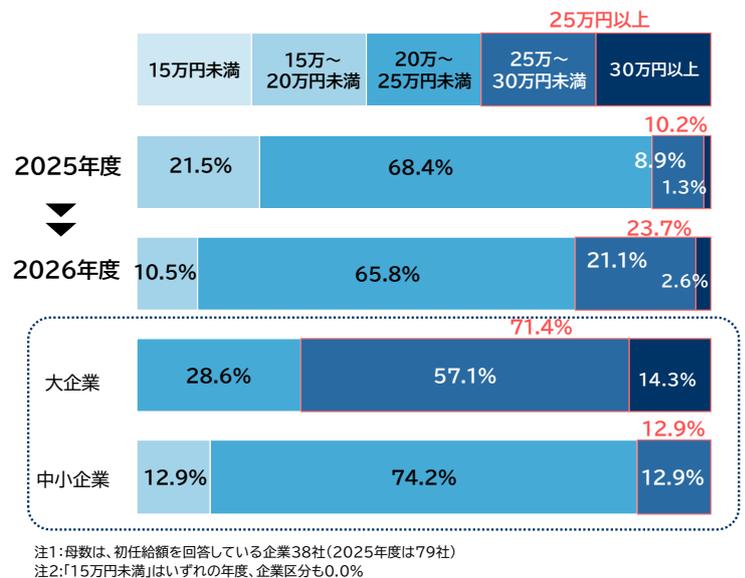
規模別にみると、「大企業」では『25 万円以上』(「25 万～30 万円未満」と「30 万円以上」の合計)が 71.4%だったのに対し、「中小企業」は 12.9%にとどまり、企業規模による初任給水準の差がみられた。

初任給引き上げ額および初任給の金額

初任給引き上げ額



初任給の金額



まとめ

本アンケートでは、近畿企業の 72.6%が 2026 年 4 月入社の新卒社員について初任給を引き上げると回答した。2 年連続で 7 割を超えており、多くの企業がベースアップを行う状況が続く。引き上げ額では、「1 万～2 万円未満」が最も多かった。平均引き上げ額では 9,902 円となり、全国(9,462 円)を上回った。

初任給額の分布では、「25 万～30 万円未満」の割合は上昇傾向が続き、2 割を上回った。他方、『25 万円以上』と回答した割合は、「大企業」と「中小企業」との間で大きな差がみられた。

今回の結果は、人材の確保や定着促進、最低賃金引き上げへの対応、さらには賃金テーブル全体のベースアップが背景にあることがうかがえる。しかし、原材料費の高騰や物価上昇で企業コストが膨らむなか、特に中小企業では、初任給引き上げに充てる原資の確保が難しいとの声も聞かれる。また、全体の賃上げを行う余力が乏しく、既存社員より新入社員の給与が高くなる“逆転現象”への懸念に対応できず、引き上げに踏み切れない、または小幅にとどめる企業もみられた。実際、「中小企業」では「大企業」の賃上げ動向に追従して引き上げに踏み切る動きが広がり、実施割合は「大企業」を上回ったものの、原資の乏しさから引き上げ幅は小幅にとどまり、初任給水準も比較的低い状況が続いている。

初任給の引き上げは採用面で一定の効果が期待されるが、社内の賃金バランス調整や人件費総額の増加への対応も必須だ。企業には価格転嫁を実現するための様々な取り組みが求められるほか、それを後押しする環境の整備など、政府・行政による多様な支援策の充実も不可欠となるだろう。

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」	「従業員数 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」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 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