TDB Business View
2026/03/10

賃上げ見込むのは 61.4%、賃上げ疲れで 5 年ぶりに減少

人的投資を優先して、賃上げ見送る企業が増加

埼玉県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査

帝国データバンク

本件照会先
丸山　昌吾、梅林　政文
帝国データバンク
大宮支店情報部
048-729-7702（直通）
情報部：info.ohmiya@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/03/10

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、前年調査から 3.3 ポイント減の 61.4%となった。減少は 5 年ぶり。コロナ禍が収まり、経済が回復するなかで賃上げが続いてきたが、企業の賃上げ疲れが表面化する形となった。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が引き続き 7 割台で高水準が続いた。他方、賃上げを行わない理由では「自社の業績低迷」が 5 割強だったほか、「人的投資の増強」を挙げた企業が、前年調査から増加した。

※　調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は埼玉県企業 884 社で、有効回答企業数は 399 社（回答率 45.1%）。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

※　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、帝国データバンク大宮支店は、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 月調査とともに行った。

2026 年度、賃金改善を見込む企業は 61.4%
前年調査を 3.3 ポイント下回り、5 年ぶりに減少

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」と見込む企業は前年調査を 3.3 ポイント下回る 61.4%となった。コロナ禍で一旦減少し、2022 年度以降は増加が続いていたが、5 年ぶりに減少した。一方で、「ない」とする企業は 15.3%と、前回調査（14.1%）から 1.2 ポイント増加した。全国では、賃金改善が「ある」とする企業が 63.5%と 5 年連続で増加するなか、埼玉県ではこれまでの賃上げ疲れによって賃金動向は全国よりも厳しい結果が表れた。

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	46.1	24.4	29.5	332	2007年1月
2008年度	46.6	26.7	26.7	363	2008年1月
2009年度	31.0	41.5	27.6	381	2009年1月
2010年度	33.2	38.9	27.8	370	2010年1月
2011年度	39.0	38.2	22.8	377	2011年1月
2012年度	36.7	39.5	23.8	357	2012年1月
2013年度	39.9	35.4	24.7	356	2013年1月
2014年度	46.2	29.5	24.2	359	2014年1月
2015年度	51.9	28.8	19.2	385	2015年1月
2016年度	47.3	24.4	28.3	389	2016年1月
2017年度	56.8	19.9	23.3	387	2017年1月
2018年度	60.1	15.8	24.1	361	2018年1月
2019年度	56.1	21.3	22.6	367	2019年1月
2020年度	55.3	22.5	22.2	409	2020年1月
2021年度	41.9	27.9	30.2	427	2021年1月
2022年度	54.3	21.7	24.1	457	2022年1月
2023年度	54.7	19.1	26.2	446	2023年1月
2024年度	61.9	15.1	22.9	423	2024年1月
2025年度	64.7	14.1	21.2	425	2025年1月
2026年度	**61.4**	**15.3**	**23.3**	**399**	**2026年1月**

従業員数別にみると、「1000 人超」が前年調査に続き 100%となり、次いで多かったのは「301～1,000 人」の 83.3%、それに「51～100 人」が 83.0%で続いた。他方、最も少なかったのは「5 人以下」の 35.6%、次いで「101～300 人」の 53.7%となった。また、前年調査との比較では、50 人以下の各区分が減少したほか、「101～300 人」でも減少。とりわけ「101～300 人」の中堅企業ともいえる規模の企業で前年から 8.8 ポイント減少し、減少幅がもっとも大きかった。そのほか「5 人以下」は前回調査から 7.4 ポイント減少するなど、総じて従業員の少ない企業ほど、賃上げを見込む企業が少ない傾向にあった。

「会社の利益が増えているわけではなく、会社も賃上げには限界を感じる」(製造業)や、「景気が良くならないと賃金を上げたくとも限界がある」(建設)といった声があるように、賃上げに限界を感じてきている企業が出始めていることがこうした結果につながっているもの見られる。

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 69.3%で最も高く、『サービス』(66.1%)、『運輸・倉庫』(60.9%)、『建設』(60.3%)、『金融』(60.0%)が 6 割台で続いた。また、前年調査から賃上げを見込む企業が増えたのは『不動産』(50.0%→53.6%)と『サービス』(59.5%→66.1%)の 2 業界のみだった。

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 55.9％（前回調査比 2.5 ポイント減）となり、3 年ぶりに減少に転じた。また、「賞与（一時金）」は 28.1％（同 3.0 ポイント減）と、こちらは5年ぶりの減少となった。いずれも減少に転じたものの、『ベア』については 3 年連続で 5 割を上回り高水準が続いている。

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 72.7％（複数回答、以下同）で最も高く、前年調査に続き 7 割台となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（57.6％）、「物価動向」（49.8％）、「採用力の強化」（31.8％）などが上位で続いた。多くの項目が前年から減少したなかで、「同業他社の賃金動向」「採用力の強化」は前年を上回る結果となった。

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
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262社、2025年度275社、2026年度245社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 54.1%でトップ

賃金改善が「ない」企業に理由を尋ねたところ、最も多かったのは「自社の業績低迷」の 54.1%（複数回答、以下同）だった。新型コロナの影響で 2021 年度に 79.0%の企業が賃上げをしない理由に挙げ、その後も 4 年連続で 6 割台が続いていいたが、6 年ぶりの 5 割台となった。

次いで多かったのは、「物価動向」「人的投資の増強」（各 21.3%）だった。なかでも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で企業の負担が増しているなか「人的投資の増強」を理由に賃上げをしない企業は、前年調査から 11.3 ポイントの大幅増となった。

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64社、2025年度60社、2026年度61社

企業の 73.2%で総人件費は増加、平均 4.07%の増加を見込む

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 73.2%と、前年調査から 2.6 ポイント減少したが、3 年連続の 7 割台となり、多くの企業で総人件費が増すと回答している。一方、「減少」すると見込む企業は 6.3%だった。

この結果、総人件費は前年度から平均 4.07%増加すると見込まれる。

[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367社、2020年1月調査は409社、2021年1月調査は427社、2022年1月調査は457社、2023年1月調査は446社、2024年1月調査は423社、2025年1月調査は425社、2026年1月調査は399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埼玉県企業は 61.4％となり、前年調査から 3.3 ポイント減少した。新型コロナの影響で多くの企業の業績が落ち込んだことで、2021 年度には 41.9％まで落ち込んだが、その後政府の要請もあって、賃上げを行う企業は増加し、前年調査では過去最高を更新していた。しかし、企業側の賃上げ余力がなくなってきていると言われてきたなかで、本調査では 5 年ぶりに減少に転じることとなった。全国は引き続き賃上げを見込む企業が増加し、過去最高の 63.5％となった一方で、埼玉県企業は減少に転じる形となった。

賃上げを見込む企業では、「労働力の定着・確保」がその最大の理由として挙げられていることに変化はないが、その一方で、賃上げが「ない」と見込む企業では、「自社の業績低迷」が半数強を占めるなか、「人的投資」と回答した企業が前回調査から11.3ポイント増加した。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で企業の負担が増していることが、賃上げを見送る一因になっている様子がうかがえる。

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。しかし、企業においては物価上昇や価格転嫁に苦戦するなか、収益確保が課題となっている。

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】

企業からのコメント	業種
【ポジティブ】	
・ 景気がどうであれ賃金は上げることにしています	不動産
・ 最低賃金に合わせてUPする予定であるが、利益も厳しいため、どの程度UPするかは検討中	小売
・ 同業他社の動向から賃金アップせざるを得ない、利益は圧迫されるが致し方ない	卸売
・ 給与の上昇は仕方ないので、生産性を上げる取り組みをしていく。また、コスト削減できるところはしていく	サービス
・ 賃金を上げられる状態・業績であれば続けるが、一方で、当社は国内中心なので、円安がこれ以上進むと粗利が落ちてしまうので出来なくなる時がいずれきてしまう	サービス
【ネガティブ】	
・ 賃金の上昇により経営が苦しくなる	建設
・ 景気が良くならないと賃金を上げたくとも限界がある。海外に活路を見出せるような大企業と内需に頼る小規模企業とでは環境が全く違う	建設
・ ベア等を実施しても物価等が上昇し社員の実質賃金が上がっているとは言えず賃上げでは生活は楽にはならない。会社の利益が増えているわけではなく、会社も賃上げには限界を感じる	製造
・ 業界の低迷が大きく、これ以上の賃上げの強制（補助金等の要件）は難しい。設備投資ができない。物価上昇による生活苦は社会保険負担が原因で救済措置ではなく、人口増加策を早急に実施することが大事	製造
・ 生産性の向上に伴う、賃金の上昇であれば、理解出来ますが、同じ生産や売上なのに対して、賃金の上昇というのはなかなか会社経営では難しいのではないか。売上が上がり、従業員が残業等で手当が増えるのはプラスマイナスで分かるのですが。なかなか厳しいと思います	不動産
・ 大手企業の賃上げが大きいほど、物価の上昇も大きくなり、中小企業の賃上げが物価上昇に追い付かず、消費の2極化が拡大し、低所得者の消費がさらに落ち込む	運輸