

58.0%が賃上げを見込む、 ベアは51.0%で高水準

賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」

千葉県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

竹内 基(調査担当)
帝国データバンク
千葉支店情報部
043-221-0404(直通)

発表日

2026/03/23

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千葉県内企業は58.0%で過去最高を更新した。ベースアップを実施する企業は51.0%にのぼり、3年連続で5割を超える高水準となった。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が75.7%でトップだった一方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が43.5%で最も高かった。2026年度の総人件費は平均4.77%増と見込まれる。

※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は全国2万3859社、千葉県692社で、有効回答企業数は全国1万620社(回答率44.5%)、千葉県312社(同45.1%)

※ 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 58.0%が賃金改善を見込む、 ベースアップは 3 年連続で 50%を超える

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」と見込む千葉県内企業は 58.0%となった。5 年連続で 5 割を超えて前の年を上回り、過去最高を更新した。一方、賃金改善が「ない」とする企業は 14.7%となり、前回調査（14.8%）から 0.1 ポイント低下し、5 年連続で前年を下回り、過去最低を更新した。

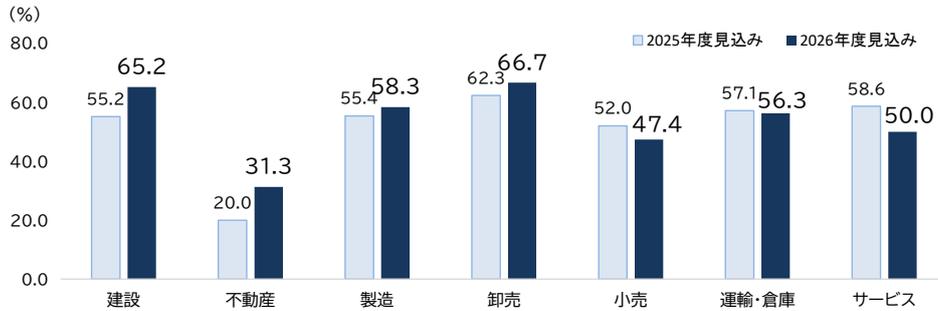
賃金改善状況（見込み）の推移

(%)

見込み	ある	ない	分からない	有効回答社数	調査年月
2007年度	47.9	23.0	29.1	213	2007年1月
2008年度	50.3	26.2	23.6	191	2008年1月
2009年度	30.4	38.7	30.9	217	2009年1月
2010年度	32.2	43.9	23.9	205	2010年1月
2011年度	35.0	42.3	22.7	220	2011年1月
2012年度	38.9	39.4	21.7	226	2012年1月
2013年度	39.9	28.9	31.2	218	2013年1月
2014年度	46.3	28.4	25.2	218	2014年1月
2015年度	48.5	28.3	23.2	237	2015年1月
2016年度	41.4	25.0	33.6	232	2016年1月
2017年度	41.8	31.5	26.7	232	2017年1月
2018年度	48.0	25.3	26.7	225	2018年1月
2019年度	45.9	23.8	30.3	231	2019年1月
2020年度	52.2	19.7	28.1	249	2020年1月
2021年度	39.1	30.8	30.1	289	2021年1月
2022年度	50.9	22.7	26.4	322	2022年1月
2023年度	54.8	17.1	28.0	321	2023年1月
2024年度	55.5	15.0	29.5	319	2024年1月
2025年度	56.6	14.8	28.6	290	2025年1月
2026年度	58.0	14.7	27.2	312	2026年1月

主要 7 業界をみると、『卸売』が 66.7%で最も高く、『建設』(65.2%)、『製造』(58.3%)、『運輸・倉庫』(56.3%)が続いた。また、前回調査と比較して、改善見込みが増加したのは『建設』『不動産』『製造』『卸売』の 4 業界で、『小売』『運輸・倉庫』『サービス』の 3 業界は減少した。

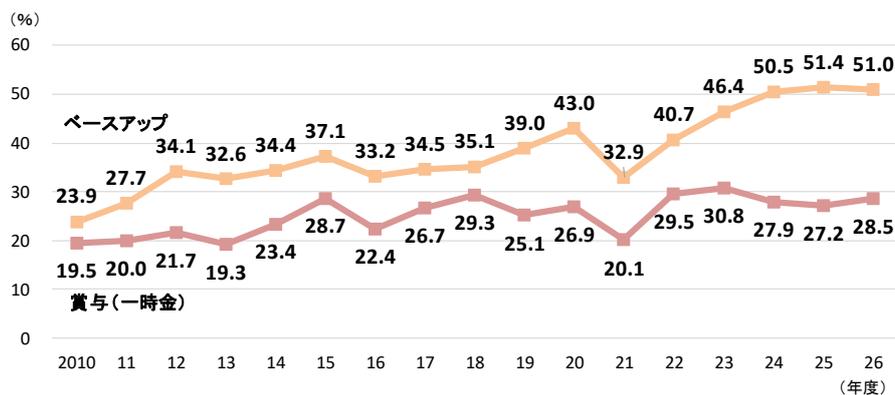
主要 7 業界の賃金改善見込み



ベースアップが 3 年連続で 50% 超え

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 51.0% (前回調査比 0.4 ポイント減)、「賞与(一時金)」が 28.5% (同 1.3 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 51.4% を下回ったが、これに次ぐ 2 番目の高水準となり、3 年連続で 50% を超えた。

賃金改善の具体的な内容

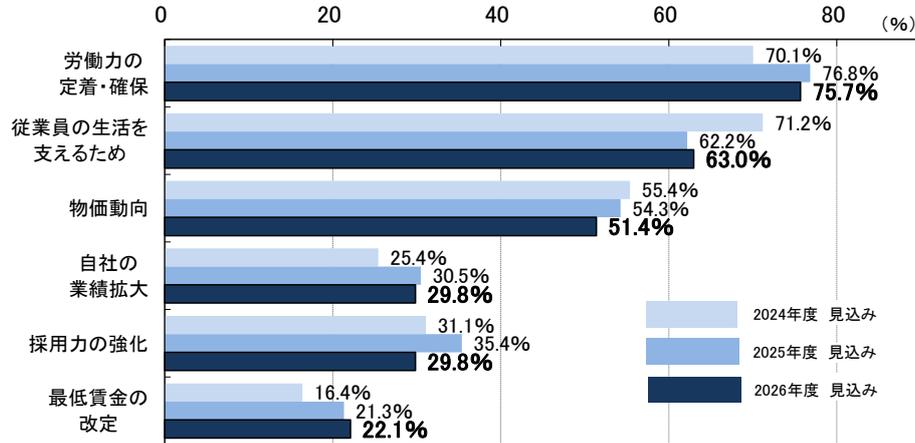


賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」

賃金改善が「ある」企業に理由を尋ねたところ、人手不足などによる「労働力の定着・確保」が 75.7% (複数回答、以下同) で最も高く、3 年連続の 7 割台となった。以下、「従業員の生活を支えるため」(63.0%)、

「物価動向」(51.4%)、「自社の業績拡大」と「採用力の強化」(各 29.8%)、「最低賃金の改定」(22.1%)と続いた。

賃金を改善する理由(複数回答)

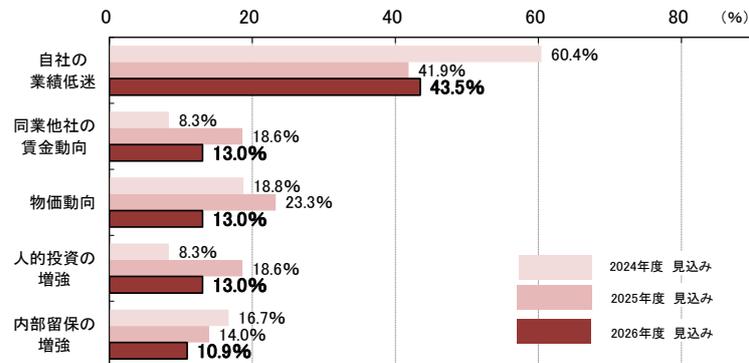


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
 注2: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度177社、2025年度164社、2026年度181社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 43.5%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 43.5%(複数回答、以下同)で最も高かった。次いで、「同業他社の賃金動向」「物価動向」「人的投資の増強」がともに 13.0%となり、いずれも前回調査に比べて比率が低下した。

賃金を改善しない理由(複数回答)



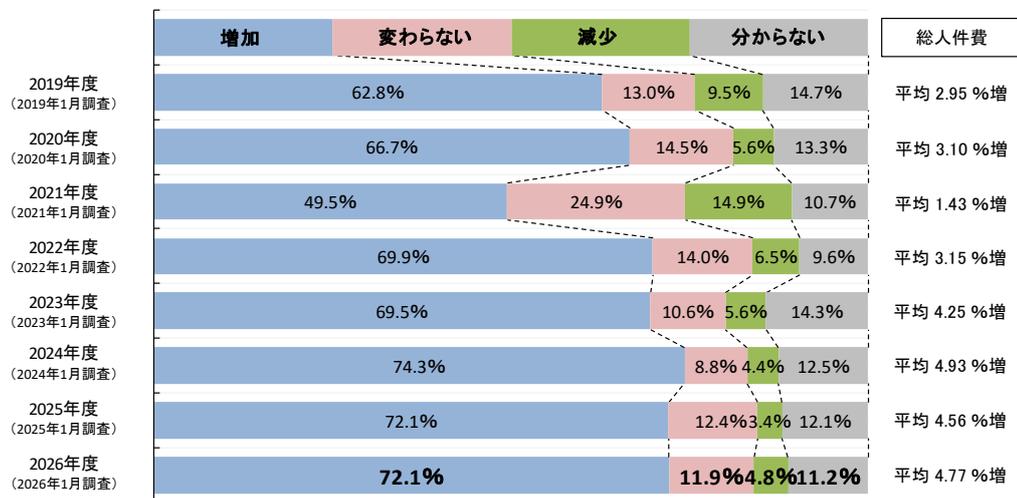
注: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度48社、2025年度43社、2026年度46社

企業の72.1%が人件費の増加を見込む、 総人件費は平均4.77%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」を見込む企業は72.1%と、前回調査と同水準だった。一方、「減少」と見込む企業は4.8%となり、前回調査を1.4ポイント上回った。

しかし、「増加」と見込む企業のうち、「5%以上10%未満増加」のウエートが増えたことにより、総人件費は前年度から平均4.77%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231社、2020年1月調査は249社、2021年1月調査は289社、2022年1月調査は322社、2023年1月調査は321社、2024年1月調査は319社、2025年1月調査は290社、2026年1月調査は312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県内企業が58.0%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3年連続で50%を超え、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も賃金を押し上げる要因となっている。

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、賃上げ継続に向けた機運は高い。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も多く、人材確保・定着の促進や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ことができるのか、正念場の段階に来ている。