

# 長野県企業の 71.5%が 賃上げを見込む ベアは 68.0%で高水準

中小企業の従業員給与の増加率(試算)は  
平均 4.46%

## 長野県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

中澤 敏哉(調査担当)  
帝国データバンク  
長野支店  
026-232-1288

発表日

2026/03/19

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長野県企業は 71.5%。横幅の年を挟んで 4 年連続で前の年を上回り、初の7割台となった。ベースアップを実施する企業は 68.0%にのぼり、5 年連続で前の年を上回り、4 年連続で過去最高を更新した。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が 79.0%でトップだった一方、「最低賃金の改定」が 32.0%と伸び率が最高となった。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が 52.4%で最も高かった。2026 年度の総人件費は平均 4.55%増と前年より増加の見込みとなった。

※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は長野県企業 527 社で、有効回答企業数は 253 社(回答率 48.0%)。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、帝国データバンク長野支店は、2026年度の賃金動向に関する長野県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71.5%が賃金改善を見込む、ベースアップは5年連続で過去最高を更新

2026年度の長野県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71.5%となった。横幅の年を挟んで4年連続で前の年を上回って、調査開始以来で初の7割台となり、過去最高を更新した。一方で、「ない」とする企業は8.3%と、前回調査(8.1%)から0.2pt増加したが、過去2番目の低水準であった。全国と比べると、「ある」(全国63.5%)は8.0pt高く、都道府県別では5番目に高かった。

なお、2025年度は、「ある」見込み67.5%に対して、「あった」(実績)は82.6%と15.1pt上回った。全国(78.2%)と比較すると、4.4pt上回り、都道府県別では13番目に割合が高かった。

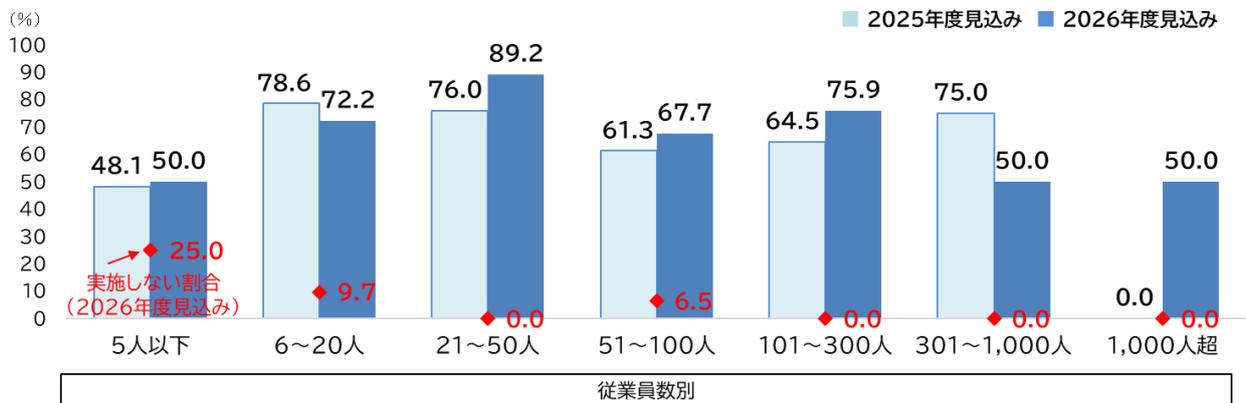
表1 賃金改善状況(見込み)の推移

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	46.7	25.8	27.5	182	2007年1月
2008年度	44.6	30.1	25.4	193	2008年1月
2009年度	23.4	51.2	25.4	205	2009年1月
2010年度	32.8	43.1	24.0	204	2010年1月
2011年度	47.0	29.0	24.0	200	2011年1月
2012年度	40.9	32.6	26.4	193	2012年1月
2013年度	41.1	34.2	24.7	190	2013年1月
2014年度	47.9	29.0	23.0	217	2014年1月
2015年度	51.9	23.2	24.9	241	2015年1月
2016年度	50.9	20.2	28.9	228	2016年1月
2017年度	60.1	16.0	23.9	213	2017年1月
2018年度	63.7	14.3	21.9	237	2018年1月
2019年度	61.7	17.1	21.3	240	2019年1月
2020年度	53.9	21.2	24.9	245	2020年1月
2021年度	45.9	24.0	30.1	292	2021年1月
2022年度	59.9	15.8	24.3	292	2022年1月
2023年度	61.2	13.2	25.6	273	2023年1月
2024年度	67.5	9.9	22.6	283	2024年1月
2025年度	67.5	8.1	24.4	271	2025年1月
2026年度	71.5	8.3	20.2	253	2026年1月

従業員数別にみると、「6～20人」「21～50人」「101～300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。とりわけ「21～50人」では、前回調査の2025年度見込み(76.0%)より13.2pt増加しており、最低賃金の引き上げや、官民で連携した賃金上昇機運もあり、雇用維持のためにも継続的に賃上げを実施しているとの意見も聞かれた。

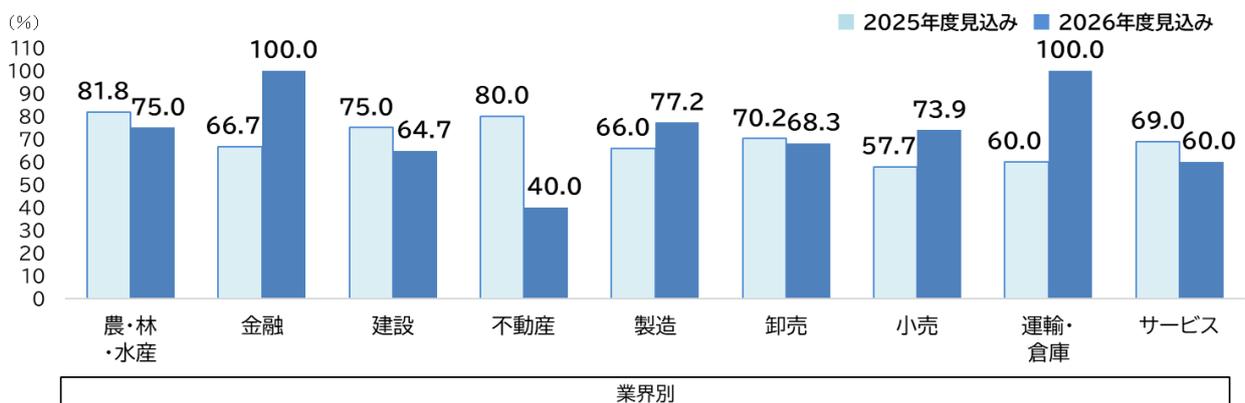
一方で、「301人以上」(50.0%)は前年の見込みから10.0pt減少したほか、「5人以下」(50.0%)も従業員数別で最も低い水準となった。「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合(25.0%)も突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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～



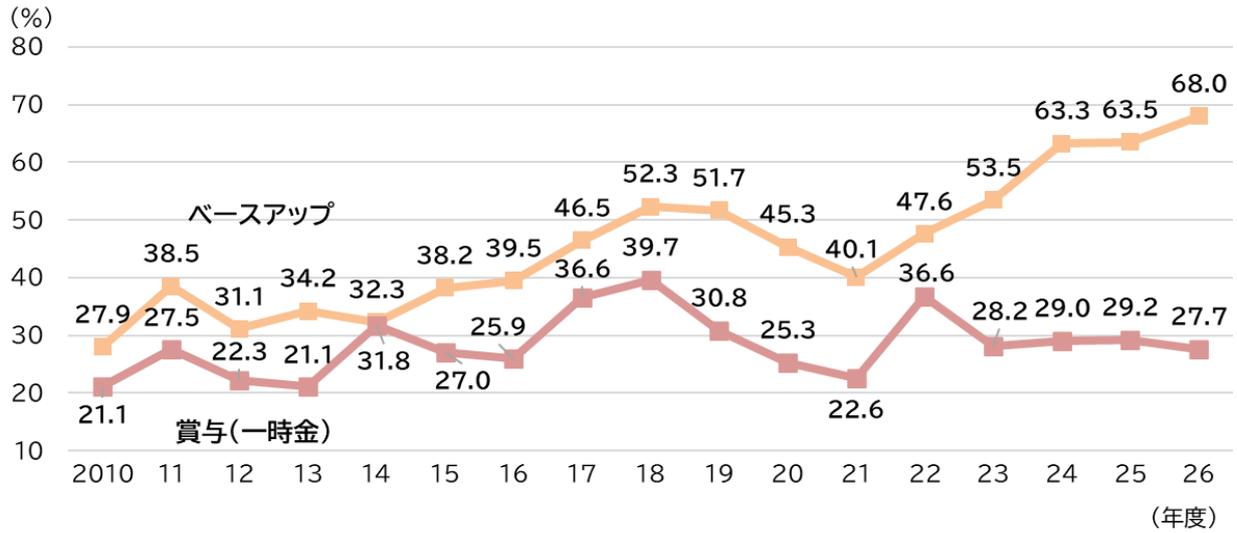
主な業界別では、『運輸・倉庫』が100.0%で最も高く、『製造』(77.2%)、『小売』(73.9%)が7割台で続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

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68.0%と前年の63.5%を4.5pt上回り、5年連続で前の年を上回り、4年連続で過去最高を更新した。一方、「賞与(一時金)」は27.7%と同1.5ptの減少となった。全国と比べると、「ベースアップ」(全国58.3%)は9.7pt高く、「賞与(一時金)」(同28.2%)は0.5pt低かった。都道府県別では、「ベースアップ」は4番目、「賞与(一時金)」は27番目に高かった。

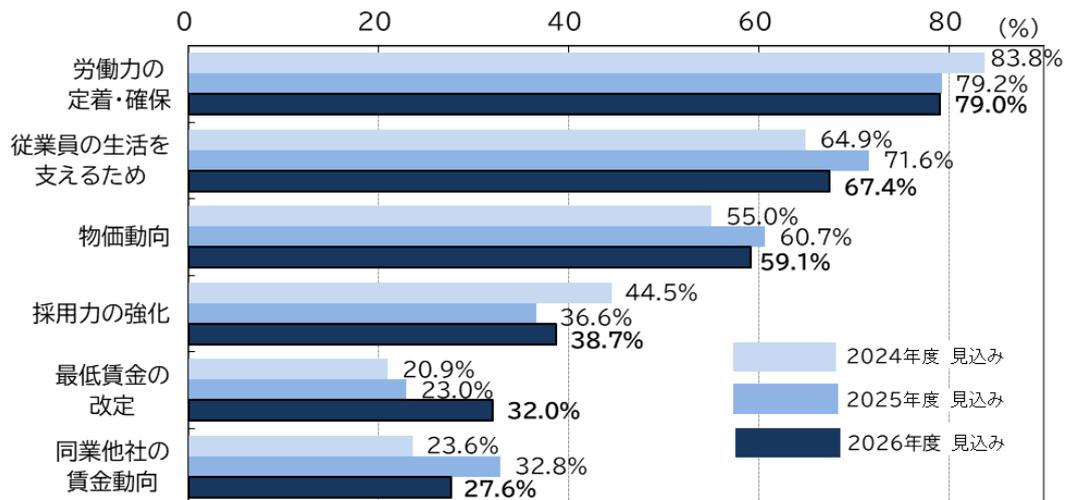
図3 賃金改善の具体的内容



## 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」長野県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79.0%（複数回答、以下同）で最も高く、12年連続の7割超となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（67.4%）、「物価動向」（59.1%）、「採用力の強化」（38.7%）、「最低賃金の改定」（32.0%）、「同業他社の賃金動向」（27.6%）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9.0pt増加し、伸び率が最も高かった。

図4 賃金を改善する理由(複数回答)

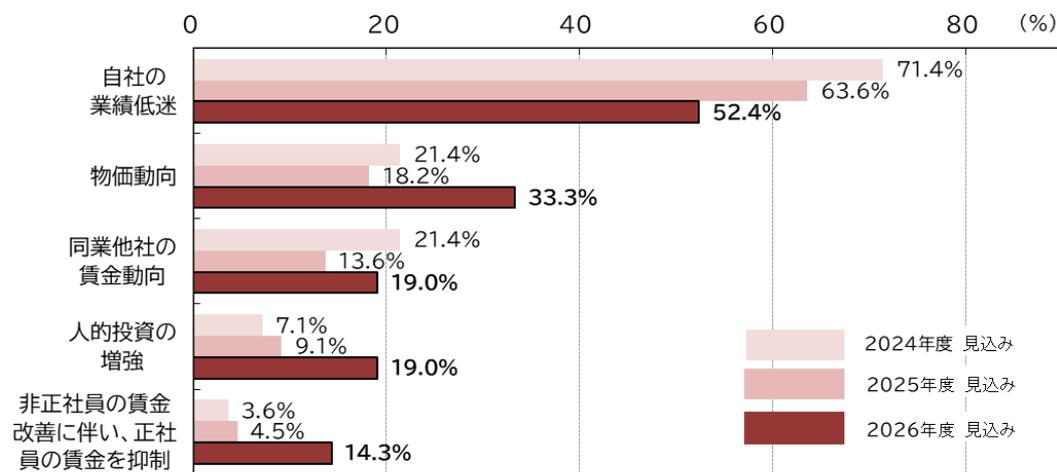


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢  
 注2: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度191社、2025年度183社、2026年度181社

## 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 52.4%でトップ

賃金改善が「ない」長野県企業に理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が 52.4%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（33.3%）は、前年を 15.1pt 上回り過去最高となった。以下、「同業他社の賃金動向」が続いた。同率で並んだ「人的投資の増強」（各 19.0%）は、前年度から 9.9pt 増加しており、新規採用増や定年延長に伴う人件費・労務費の増加、労働環境の改善、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。さらに、「非正社員の賃金改善に伴い、正社員の賃金を抑制」（14.3%）が続いた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



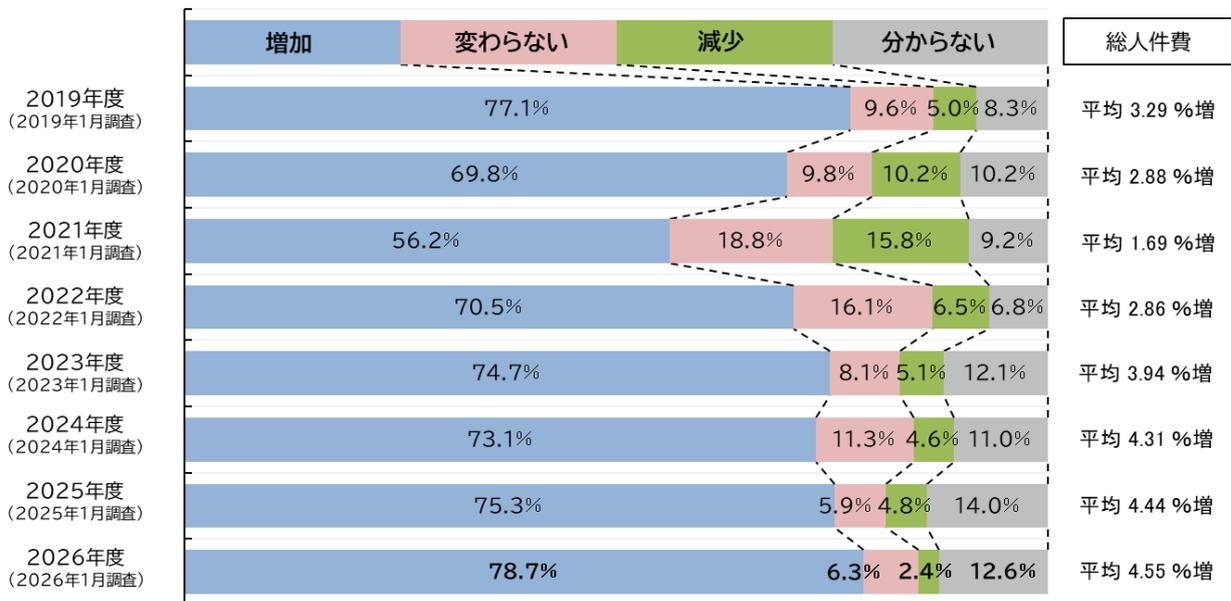
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度28社、2025年度22社、2026年度21社

## 総人件費は平均 4.55%増加 中小企業の従業員給与は平均 4.46%増と試算

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」<sup>1</sup>を見込む企業は78.7%と、前年度比で3.4pt増えた。一方、「減少」すると見込む企業は2.4%だった。その結果、総人件費は前年度から平均4.55%増加すると見込まれる（大企業：平均5.38%、中小企業：平均4.46%）。全国と比べると、総人件費（全国平均4.51%）の増加幅は0.04pt、そのうち大企業（同4.48%）は0.90ptそれぞれ高い一方、中小企業（同4.53%）は0.07pt低かった。なお、都道府県別では、総人件費（全国平均）の増加幅は25番目（東京都と同率）に高かった。

<sup>1</sup>「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240社、2020年1月調査は245社、2021年1月調査は292社、2022年1月調査は292社、2023年1月調査は273社、2024年1月調査は283社、2025年1月調査は271社、2026年1月調査は253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長野県企業が71.5%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、「賞与(一時金)」での賃上げを図る企業が27.7%と前年よりも減るなかで、「ベースアップ」により賃上げを進めようとする企業が68.0%まで増えたことは、長野県企業としての特徴として顕著にみられ、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全国企業は7割近くに達しており<sup>2</sup>、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。

<sup>2</sup> 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)

## 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