

企業の70.5%が賃上げ 過去最高

改善の理由、「労働力の定着・確保」が74.7%

山口県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

山本 直樹(支店長)
帝国データバンク
山口支店
TEL:083-974-5550

発表日

2026/03/18

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

山口県の2026年度に賃金改善を見込む企業は70.5%、過去最高となった。ベースアップを実施する企業は過去最高の65.1%にのぼり、3年連続で上昇した。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。賃上げの理由は、「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。

- ※ 帝国データバンク山口支店は、山口県に本社を置く企業へ2026年度の賃金動向に関する意識調査を実施した。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。
- ※ 調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は山口県403社で、有効回答企業数は129社(回答率32.0%)。
- ※ 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。

1. 2026年度の賃金改善「ある」は70.5%で過去最高

2026年度(2026年4月～2027年3月)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、賞与、一時金の引き上げ)が「ある」と見込む企業は129社中91社、構成比70.5%にのぼり、初の7割超えで過去最高となった。前回調査(2025年1月)の2025年度見込み(66.2%)より4.3ポイント高く、3年連続で上昇した。

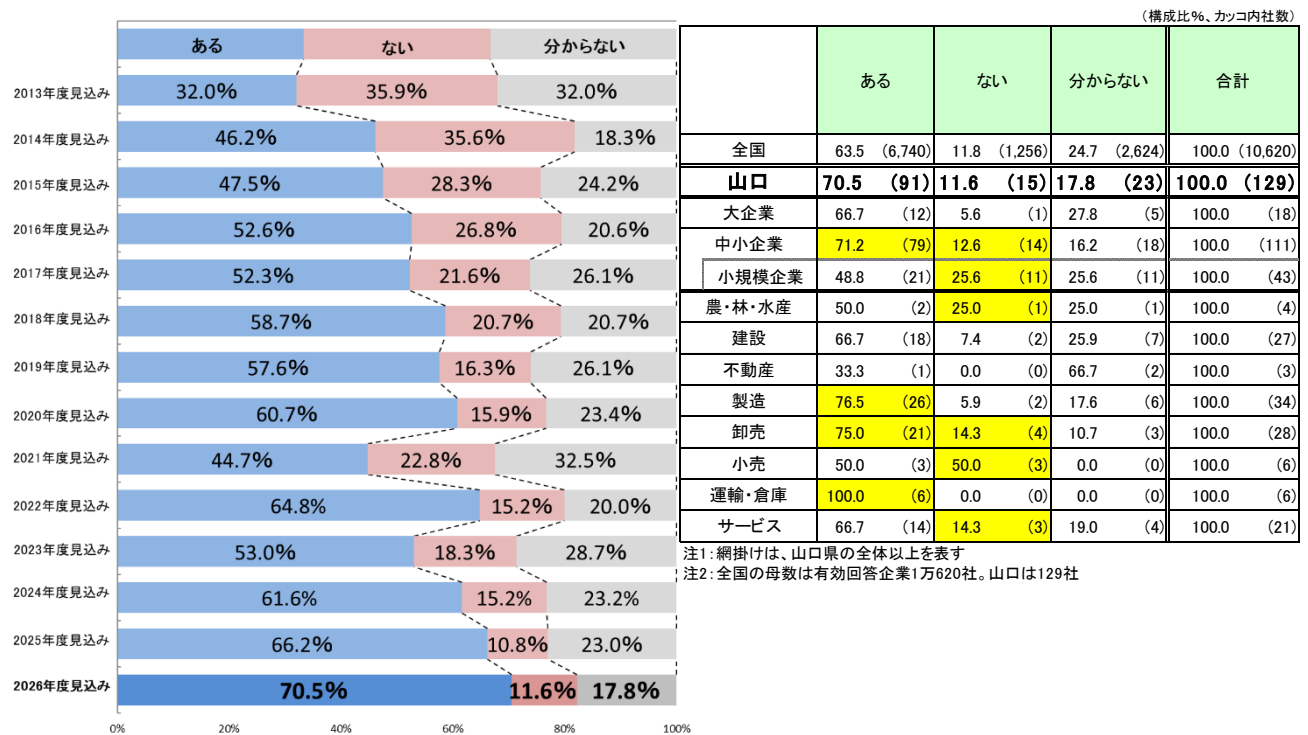
また、「ない」と見込む企業は11.6%(15社)となり、前回調査(10.8%)を0.8ポイント上回ったものの、5年連続の1割台となった。

全国と比較すると、「ある」では、『全国』(構成比63.5%・6740社)を7.0ポイント上回った。一方、「ない」では、『全国』(11.8%・1256社)を0.2ポイント下回った。

規模別でみると、「ある」では、『中小企業』(構成比71.2%・79社)が最も高く、『大企業』(66.7%・12社)、『小規模企業』(48.8%・21社)が続いた。一方、「ない」では、『小規模企業』(25.6%・11社)、『中小企業』(12.6%・14社)、『大企業』(5.6%・1社)の順となり、規模が小さいほど構成比が高かった。

業種別(母数10社以上)でみると、「ある」では、『製造』(76.5%・26社)が最も高く、『卸売』(75.0%・21社)、『建設』(18社)、『サービス』(14社)がそれぞれ66.7%で続いた。一方、「ない」では、『卸売』(4社)、『サービス』(3社)がそれぞれ14.3%となり最も高く、『建設』(7.4%・2社)が続いた。

賃金改善状況(見込み)の推移



注: 母数は有効回答企業数。2013年度見込みは103社、2014年度見込みは104社、2015年度見込みは99社、2016年度見込みは97社、2017年度見込みは88社、2018年度見込みは92社、2019年度見込みは92社、2020年度見込みは107社、2021年度見込みは114社、2022年度見込みは125社、2023年度見込みは164社、2024年度見込みは151社、2025年度見込みは148社、2026年度見込みは129社

2. 改善内容、「ベア」は 65.1%で過去最高、 「賞与(一時金)」は 2 年連続で上昇

2026 年度の正社員における賃金改善の具体的内容は、「ベースアップ」が 129 社中 84 社、構成比 65.1%を占め、過去最高となった。前回調査の 2025 年度見込み(58.8%)から 6.3 ポイント高く、3年連続で上昇した。

また、「賞与(一時金)」は 32.6%(42 社)となり、前回調査(29.7%)を 2.9 ポイント上回り、2 年連続で上昇した。

全国と比較すると、「ベースアップ」では、『全国』(構成比 58.3%・6187 社)を 6.8 ポイント上回った。また、「賞与(一時金)」では、『全国』(28.2%・2995 社)を 4.4 ポイント上回った。

規模別でみると、「ベースアップ」では、『中小企業』(構成比 66.7%・74 社)が最も高く、『大企業』(55.6%・10 社)、『小規模企業』(44.2%・19 社)が続いた。一方、「賞与(一時金)」では、『大企業』(44.4%・8 社)、『中小企業』(30.6%・34 社)、『小規模企業』(25.6%・11 社)の順となり、規模が大きいほど構成比が高かった。

業種別(母数 10 社以上)でみると、「ベースアップ」では、『製造』(76.5%・26 社)が最も高く、『卸売』(71.4%・20 社)、『サービス』(57.1%・12 社)、『建設』(55.6%・15 社)が続いた。また、「賞与(一時金)」では、『建設』(55.6%・15 社)が最も高く、『卸売』(39.3%・11 社)、『サービス』(33.3%・7 社)が続いた。

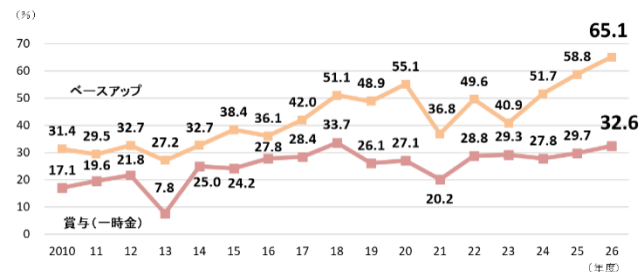
賃金改善の具体的内容

(構成比%、カッコ内社数)

	ベースアップ	賞与(一時金)	全体
全国	58.3 (6,187)	28.2 (2,995)	- (10,620)
山口	65.1 (84)	32.6 (42)	- (129)
大企業	55.6 (10)	44.4 (8)	- (18)
中小企業	66.7 (74)	30.6 (34)	- (111)
小規模企業	44.2 (19)	25.6 (11)	- (43)
農・林・水産	50.0 (2)	25.0 (1)	- (4)
建設	55.6 (15)	55.6 (15)	- (27)
不動産	33.3 (1)	0.0 (0)	- (3)
製造	76.5 (26)	17.6 (6)	- (34)
卸売	71.4 (20)	39.3 (11)	- (28)
小売	50.0 (3)	0.0 (0)	- (6)
運輸・倉庫	83.3 (5)	33.3 (2)	- (6)
サービス	57.1 (12)	33.3 (7)	- (21)

注1: 網掛けは、山口県の全体以上を表す

注2: 全国の母数は有効回答企業1万620社。山口は129社



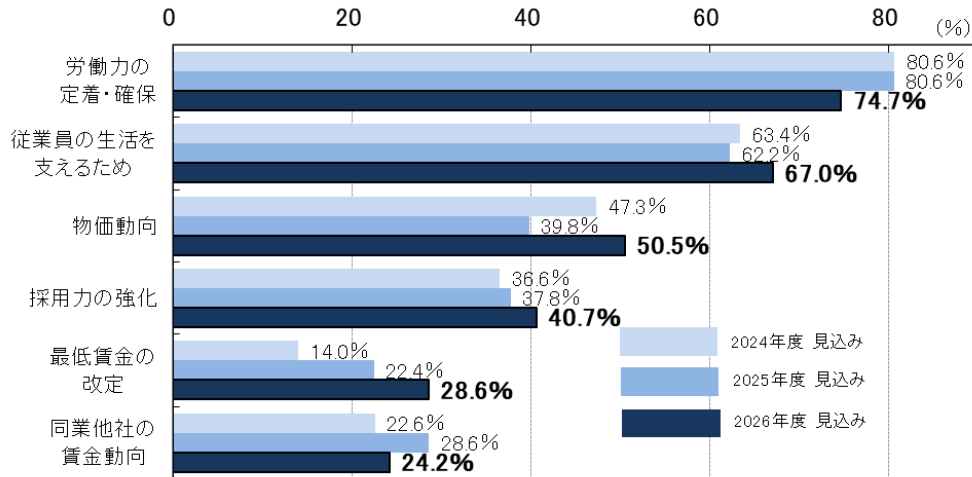
(構成比%、カッコ内社数)

	ベースアップ	賞与(一時金)	全体
2021年度見込み	36.8 (42)	20.2 (23)	- (114)
2022年度見込み	49.6 (62)	28.8 (36)	- (125)
2023年度見込み	40.9 (67)	29.3 (48)	- (164)
2024年度見込み	51.7 (78)	27.8 (42)	- (151)
2025年度見込み	58.8 (87)	29.7 (44)	- (148)
2026年度見込み	65.1 (84)	32.6 (42)	- (129)

3. 賃金を改善する理由、トップは「労働力の定着・確保」

2026 年度に賃金改善が「ある」と見込む企業 91 社に、その理由(複数回答、以下同)を尋ねたところ、「労働力の定着・確保」が構成比 74.7%(68 社)で最も高かった。次いで、「従業員の生活を支えるため」が 67.0%(61 社)、「物価動向」が 50.5%(46 社)、「採用力の強化」が 40.7%(37 社)が続いた。

賃金を改善する理由(複数回答)

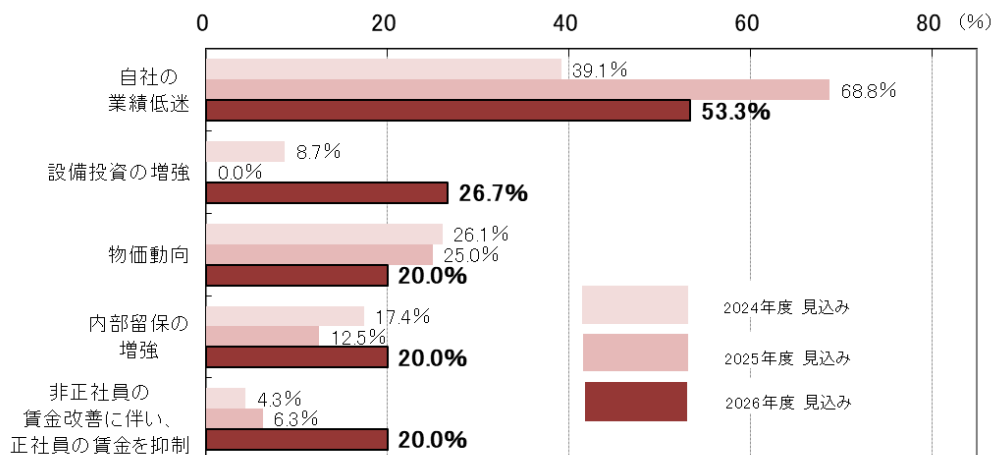


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
 注2:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度93社、2025年度98社、2026年度91社

4. 賃金を改善しない理由、トップは「自社の業績低迷」

2026 年度に賃金改善が「ない」と見込む企業 15 社に、その理由(複数回答、以下同)を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が構成比 53.3%(8 社)で最も高かった。次いで、「設備投資の増強」が 26.7%(4 社)、「物価動向」「内部留保の増強」「非正社員の賃金改善に伴い、正社員の賃金を抑制」がそれぞれ 20.0%(3 社)が続いた。

賃金を改善しない理由(複数回答)

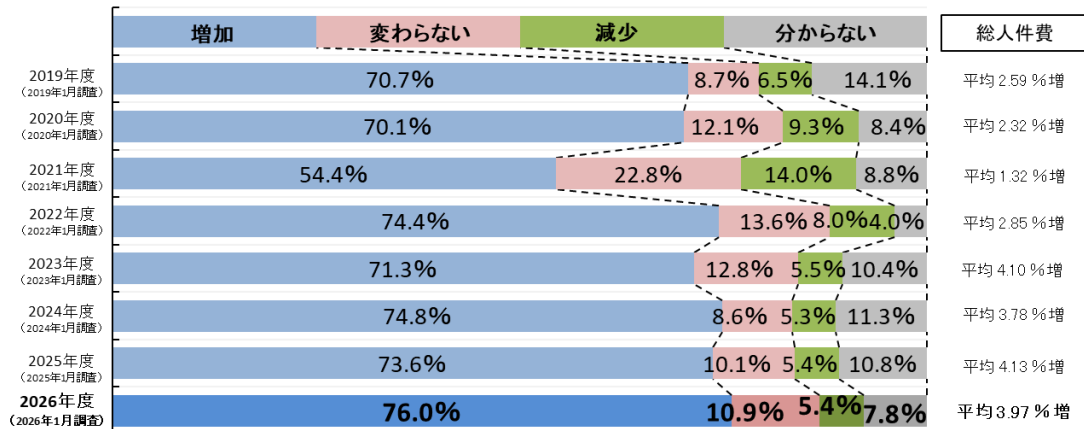


注:2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度23社、2025年度16社、2026年度15社

5. 2026 年度の総人件費、平均で 3.97%増の見込み

2026 年度の自社の総人件費は、2025 年度と比較してどの程度変動すると見込んでいるかを尋ねたところ、「増加」¹を見込む企業は 129 中 98 社、構成比 76.0%となり、前回調査(73.6%)より 2.4 ポイント高くなった。一方、「減少する」と回答した企業は 5.4%(7 社)となり、前回調査(5.4%)から横ばいとなった。結果、総人件費は前年度から平均 3.97%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92社、2020年1月調査は107社、2021年1月調査は114社、2022年1月調査は125社、2023年1月調査は164社、2024年1月調査は151社、2025年1月調査は148社、2026年1月調査は129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

まとめ

山口県では、2026 年度に賃上げを見込む企業が 70.5%で、過去最高となった。3 年連続で上昇し、賃金改善の動きは高い水準で推移している。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 6 割を超え、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、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企業は 7 割近くに達している²。

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。

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

² 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)

企業からの声

- ・中小企業に対して、政策面からの優遇措置や公的助成などの施策強化がなければ、経営者にとっては死活問題になる (鉄骨工事)
- ・円安が進めば、賃金を上げることは困難になる (水産練製品製造)
- ・大企業並みは難しいが、少しずつ賃上げを継続していきたい。国には物価高をどうにかしてほしい (冷暖房設備工事)
- ・世間の流れに乗って改善せざるを得ないが、業績はそこまで良くならないので政府のテコ入れがないと今後厳しい (網製造)
- ・人手不足と労働需要増で賃金を上げざるを得ない (自動車整備)
- ・賃金を上げたい想いは強いが自社の業績が低下しているため難しい (漁業)
- ・2025 年度に賃上げを実施したため、今年度の利益にどの程度影響があるか、次年度の受注予測を織り込みながら、次回の動向を決定する予定 (機械器具設置工事)
- ・売り上げ減少の中で、人件費の占める割合が高い。また、派遣社員に頼った作業の合理化を急いでいる (プラスチック製品製造)
- ・生産が上向いてくれば、賃上げを考慮しなければならないと思う (その他サービス)