

# 県内企業の 70.7%が賃上げを見込む、 ベアは 68.7%で高水準

総人件費は平均 4.70%増と見込む

## 秋田県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

森 晴朗(支店長)  
帝国データバンク  
秋田支店  
018-833-4202(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県内企業は 70.7%で過去最高となった。ベースアップを実施する企業は 68.7%にのぼり、3年連続で上昇、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 72.9%でトップだった一方、「最低賃金の改定」が 41.4%と前年度を 10 ポイント以上上昇した。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が 72.7%で最も高かった。2026 年度の総人件費は平均 4.70%増と見込まれる。

※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は秋田県内174社で、有効回答企業数は99社(回答率56.9%)

※ 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、帝国データバンク秋田支店は、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 月調査とともにを行った。

## 2026 年度、企業の 70.7%が賃金改善を見込む、ベースアップは 3 年連続で上昇、過去最高を更新

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 70.7%となった。2 年連続で前の年を上回り、7 割台と過去最高を更新した。一方で、「ない」とする企業は 11.1%と、前回調査（9.8%）から 1.3 ポイント上昇した。

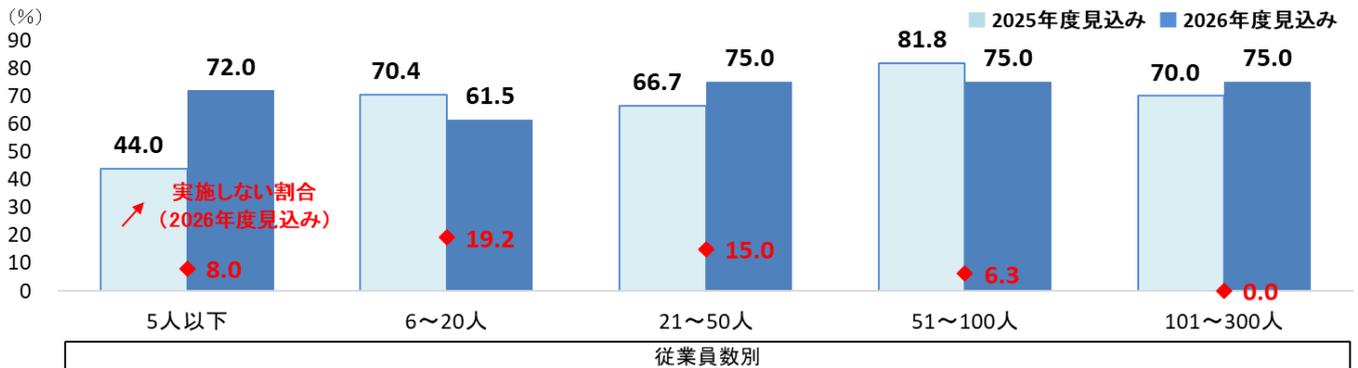
表1 賃金改善状況（見込み）の推移

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	41.4	34.3	24.3	70	2007年1月
2008年度	37.8	35.1	27.0	74	2008年1月
2009年度	25.6	52.4	22.0	82	2009年1月
2010年度	17.7	54.4	27.8	79	2010年1月
2011年度	31.3	43.3	25.4	67	2011年1月
2012年度	43.3	32.8	23.9	67	2012年1月
2013年度	39.7	37.0	23.3	73	2013年1月
2014年度	40.5	36.5	23.0	74	2014年1月
2015年度	35.7	35.7	28.6	70	2015年1月
2016年度	52.1	27.4	20.5	73	2016年1月
2017年度	50.0	22.7	27.3	66	2017年1月
2018年度	56.9	18.5	24.6	65	2018年1月
2019年度	52.9	17.6	29.4	68	2019年1月
2020年度	38.7	22.7	38.7	75	2020年1月
2021年度	42.9	24.2	33.0	91	2021年1月
2022年度	62.8	7.4	29.8	94	2022年1月
2023年度	55.8	16.3	27.9	104	2023年1月
2024年度	54.5	13.9	31.7	101	2024年1月
2025年度	65.7	9.8	24.5	102	2025年1月
<b>2026年度</b>	<b>70.7</b>	<b>11.1</b>	<b>18.2</b>	<b>99</b>	<b>2026年1月</b>

従業員数別にみると、「21～50人」「51～100人」「101～300人」の企業では賃金改善を見込む割合がともに75.0%となった。次いで、「5人以下」が72.0%、「6～20人」が61.5%と6割を超えた。特に、「5人以下」は前回調査(44.0%)を28.0ポイントも上昇し、小規模企業で賃金改善の動きが目立つ。

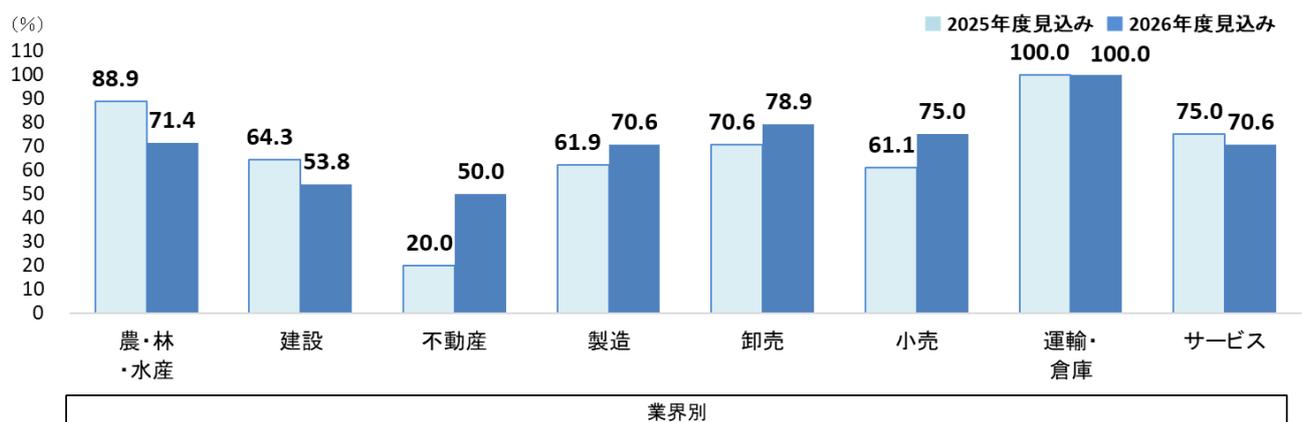
全国の企業からは「最低賃金の引き上げや、官民で連携した賃金上昇機運もあり、雇用維持のためにも継続的に賃上げを実施している」(鉄骨工事、北海道)などの意見が聞かれた。

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～



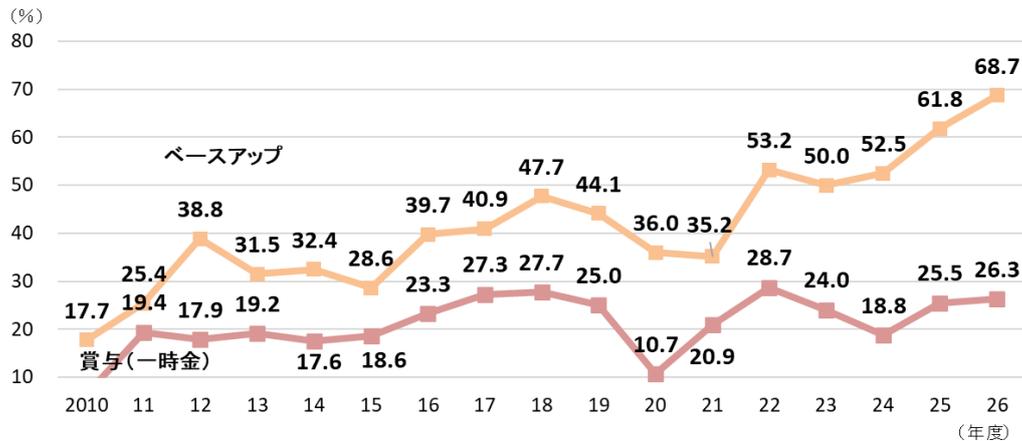
業界別では、『運輸・倉庫』が100.0%で最も高く、『卸売』(78.9%)、『小売』(75.0%)、『農・林・水産』(71.4%)が続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

図2 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較～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68.7%(前回調査比6.9ポイント増)、「賞与(一時金)」が26.3%(同0.8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61.8%を上回り、3年連続で上昇、過去最高を更新した。

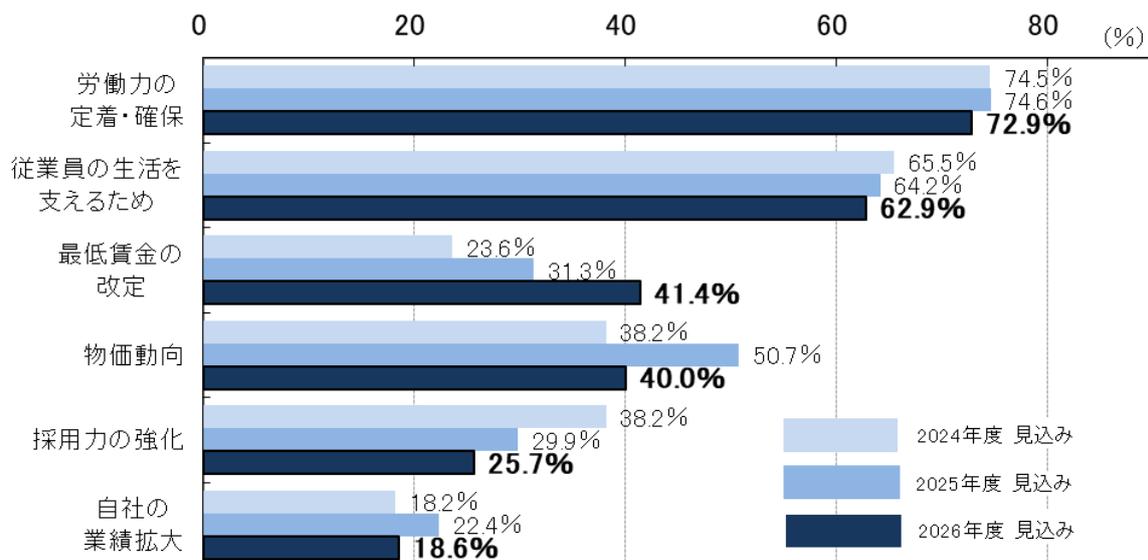
図3 賃金改善の具体的内容



## 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」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72.9%（複数回答、以下同）で最も高くなった。以下、「従業員の生活を支えるため」（62.9%）、「最低賃金の改定」（41.4%）、「物価動向」（40.0%）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10.1ポイント増加し過去最高を更新した。

図4 賃金を改善する理由（複数回答）



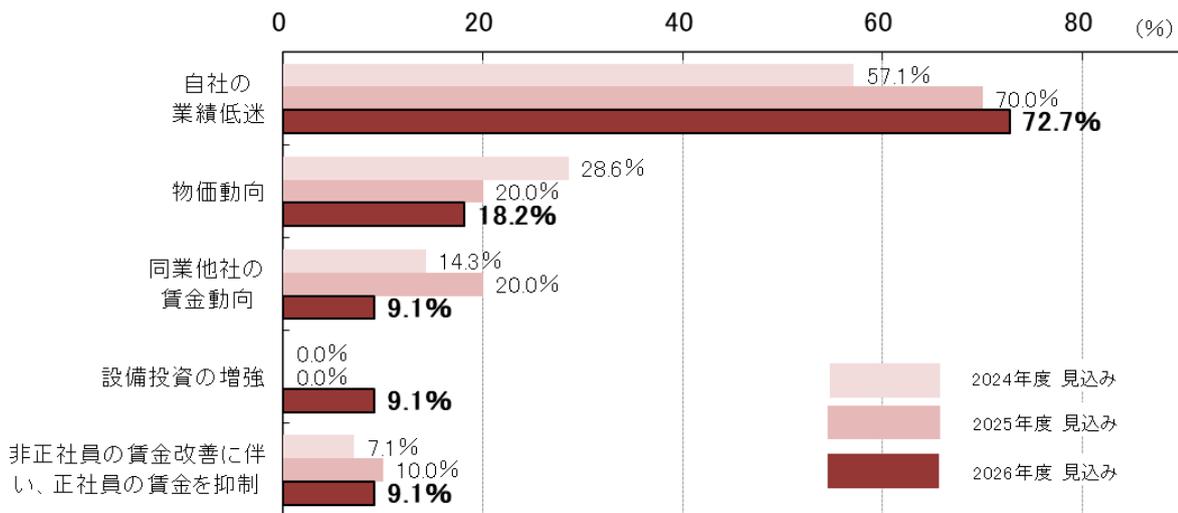
注1: 「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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55社、2025年度67社、2026年度70社

## 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が72.7%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72.7%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（18.2%）が続いた。以下、「同業他社の賃金動向」、「設備投資の増強」、「非正社員の賃金改善に伴い、正社員の賃金を抑制」（ともに9.1%）が続いた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



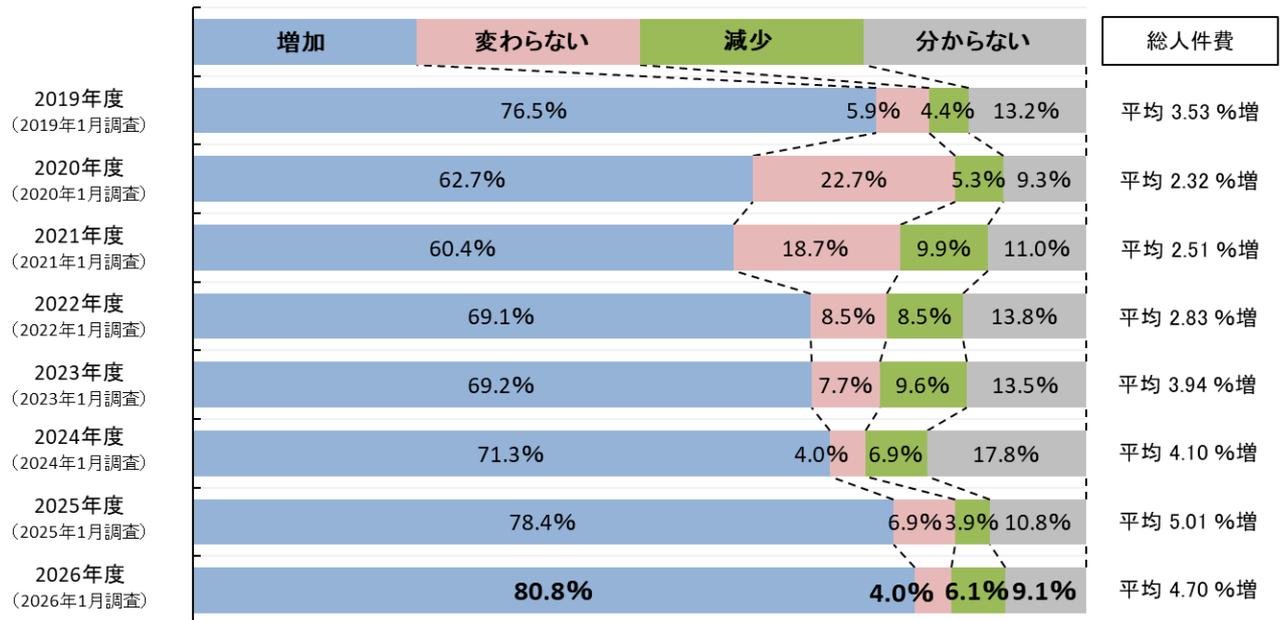
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度14社、2025年度10社、2026年度11社

## 総人件費は平均4.70%増加 中小企業の従業員給与は平均4.81%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80.8%と、2019年度以降で最高となった。一方、「減少」と見込む企業は6.1%だった。その結果、総人件費は前年度から平均4.70%増加すると見込まれる（大企業：平均3.36%、中小企業：平均4.81%）。

<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68社、2020年1月調査は75社、2021年1月調査は91社、2022年1月調査は94社、2023年1月調査は104社、2024年1月調査は101社、2025年1月調査は102社、2026年1月調査は99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企業が70.7%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7割に迫り、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全国で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)

全国の企業からのコメント	業種
<p><b>【賃上げに関する全般的意見】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。現時点では、一定の価格転嫁もできており、収益も確保できているが、今後の社会情勢次第では賃上げも困難になると予想される。特に最低賃金の急激な上昇には疑問を感じる。</li> <li>2025年度は業績悪化により賞与を減額せざるを得なかった。ただ、賃上げは県内同業他社と同等以上になるように実施した。2026年度は最低賃金のアップ額と同レベル以上に賃上げ幅も大きくする必要がある。また、このまま業績が回復していけば賞与の支給額も増やすことになると見込んでいる。</li> <li>零細企業は大手と違って会社防衛的な賃上げが主。さまざまなコスト上昇により体力がある企業と厳しい企業での差が益々拡大していく。</li> <li>賃金上昇を実現するために価格転嫁を実行する必要がある。そして来年度の賃金上昇につなげる。このサイクルのなかで効率化などを駆使して、インフレにはなるが、所得の伸び率がインフレ率を上回る流れが必要。</li> <li>社会保険料の改定などにより、賃金を上げてても従業員の手取りがそれほど増えないため、経済的に余裕ができたとは考えにくい。</li> </ul>	<p>鉄骨工事</p> <p>機械同部品製造 修理</p> <p>不動産代理・仲介</p> <p>空瓶空缶等空容器卸売</p> <p>化学工業製品製造</p>
<p><b>【賃上げを行う理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>優秀な人財の安定雇用継続、新規採用を行うことで、自社のさらなる基盤強化を図りたいため。</li> <li>従業員の賃金は、コストではなく、資産であり、投資であるため。</li> <li>業界の地位向上に貢献することを理念に掲げ、まずは自社スタッフの年収アップを進めている。</li> <li>ものづくり補助金の加点、先端設備等導入計画での賃上げ表明に対応するため。</li> </ul>	<p>一般貨物自動車 運送</p> <p>ソフト受託開発</p> <p>旅館</p> <p>印刷製本等機械 製造</p>
<p><b>【賃上げを行わない理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業績悪化により経営陣の給料を大幅に減額して、何とか従業員の給料減額は食い止めている。</li> <li>売り上げが増える見込みがないのに安易に上げられない。企業の状況だけではなく、設備投資を実行し売り上げが増加する想定ができてはじめて賃上げが出来るようになる。</li> <li>2025年度に人事制度を改定して賃金のベースを上げたため。</li> <li>定期昇給以外のベースアップは今までも考えた事がない。</li> </ul>	<p>西洋料理店</p> <p>土地売買</p> <p>運動用具製造</p> <p>精密機械器具 卸売</p>