

賃上げ見込み「ある」企業、 初の 6 割超え

賃金改善理由、「労働力の定着・確保」がトップ
ベアは 56.4%で過去最高

東京都・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

櫛田 拓郎（調査担当）
帝国データバンク
東京支社情報統括部
03-5919-9342(直通)
情報統括部: tdb_jyoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/25

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 62.0%となり、2006 年 1 月の調査開始以降で初めて 6 割を超えた。ベースアップを実施する企業は 56.4%にのぼり、5 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 71.8%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 53.3%で最も高かった。
2026 年度の総人件費は平均で 4.55%増加すると推計された。

※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。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。調査対象は東京都内に本社を置く 3,818 社で、有効回答企業数は 1,906 社(回答率 49.9%)。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、帝国データバンク東京支社は、東京都内に本店を置く企業に対して 2026 年度の賃金動向に関する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 62.0%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 62.0%となった。5 年連続で前の年を上回り、初めて 6 割を超えて過去最高を更新した。一方で、「ない」とする企業は 12.8%と、前回調査（15.3%）から 2.5 ポイント低下し、4年連続で過去最低を更新した。

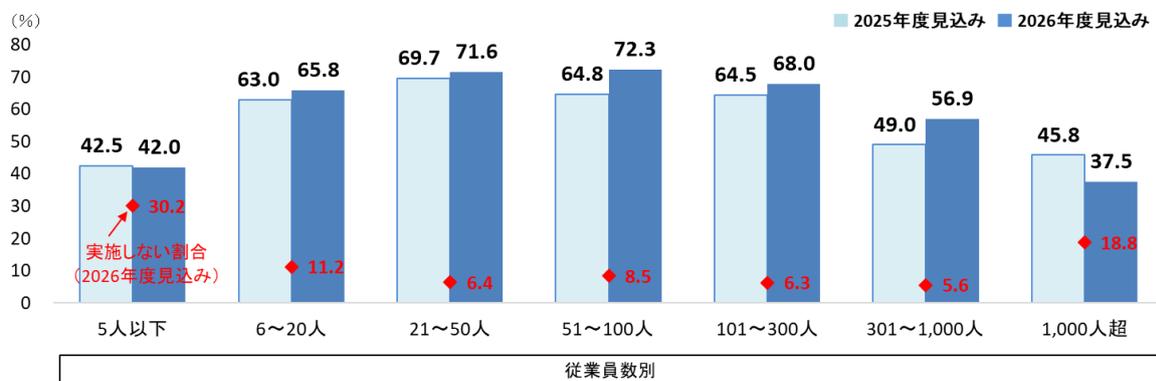
表1 賃金改善状況（見込み）の推移

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	47.8	23.5	28.7	2,302	2007年1月
2008年度	46.5	25.8	27.8	2,411	2008年1月
2009年度	29.0	40.6	30.4	2,605	2009年1月
2010年度	34.2	38.7	27.1	2,550	2010年1月
2011年度	39.5	35.1	25.5	2,576	2011年1月
2012年度	37.0	34.9	28.1	2,460	2012年1月
2013年度	39.5	33.0	27.5	2,390	2013年1月
2014年度	44.7	29.0	26.3	2,375	2014年1月
2015年度	44.9	28.7	26.5	2,427	2015年1月
2016年度	44.2	25.7	30.2	2,274	2016年1月
2017年度	47.5	25.6	26.9	2,244	2017年1月
2018年度	53.2	20.0	26.8	2,219	2018年1月
2019年度	52.3	20.3	27.3	2,150	2019年1月
2020年度	50.6	22.1	27.3	2,242	2020年1月
2021年度	38.5	31.7	29.8	2,220	2021年1月
2022年度	50.0	22.2	27.7	2,145	2022年1月
2023年度	54.5	18.7	26.8	2,052	2023年1月
2024年度	56.6	16.4	26.9	2,019	2024年1月
2025年度	59.1	15.3	25.6	1,994	2025年1月
2026年度	62.0	12.8	25.2	1,906	2026年1月

賃金改善を見込む割合を従業員数別にみると、「51～100人」「21～50人」の企業では7割を超えた。また、「6～20人」「101～300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「51～100人」では、前回調査の2025年度見込み(64.8%)を7.5ポイント上回っており、「定年者の発生による従業員数の減少はあるものの、昇給は大手企業並みのベースアップを堅持したい」(情報提供サービス業)といった意見が聞かれた。

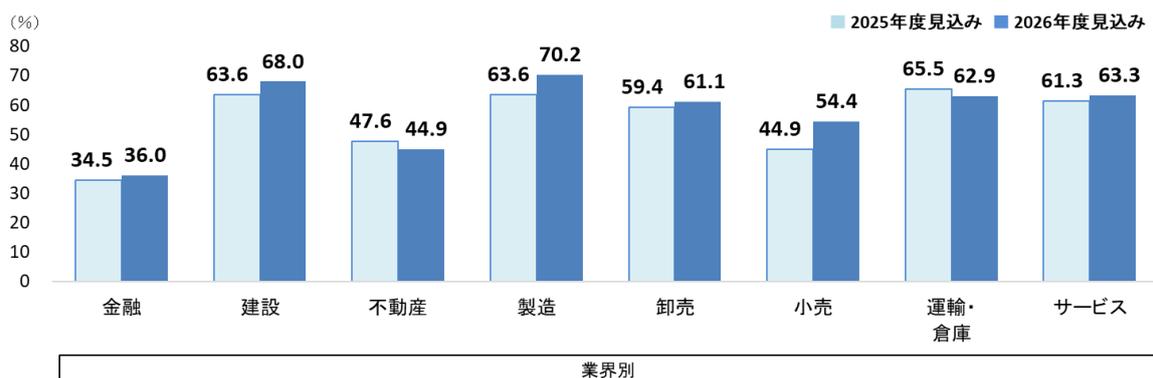
一方で、「1,000人超」(37.5%)は前年の見込みから8.3ポイント低下し3割台となり、「今年度より人事制度の変更を行い、大幅に賃金改善を実施したため、来年度の賃金改善は見送る予定」(織物卸売業)といった意見が聞かれ、従業員数別で最も低い水準となった。「5人以下」では、4割台で推移しているほか、賃金改善を実施しない割合(30.2%)が突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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～



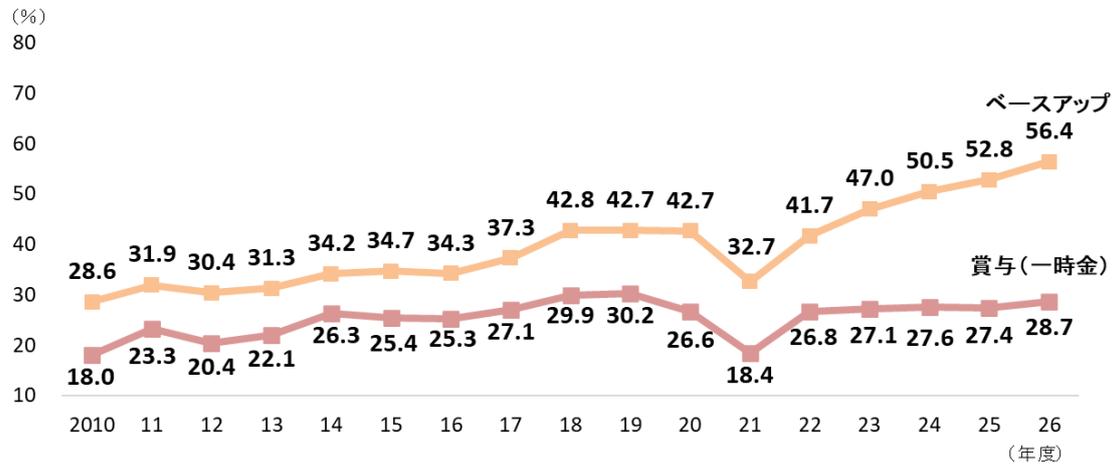
業界別では、『製造』が70.2%で最も高く、『建設』(68.0%)、『サービス』(63.3%)、『運輸・倉庫』(62.9%)、『卸売』(61.1%)が6割台が続いた。「賃金を上げないと人が集まらない。」(建設)や、「最低賃金改定によるベースアップの影響」(サービス)といった声が聞かれた。また、前年調査から賃上げを見込む企業が減少したのは『運輸・倉庫』(65.5%→62.9%)と『不動産』(47.6%→44.9%)の2業界のみだった。

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56.4%（前回調査比3.6ポイント増）、「賞与（一時金）」が28.7%（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52.8%を上回り、5年連続で最高を更新した。

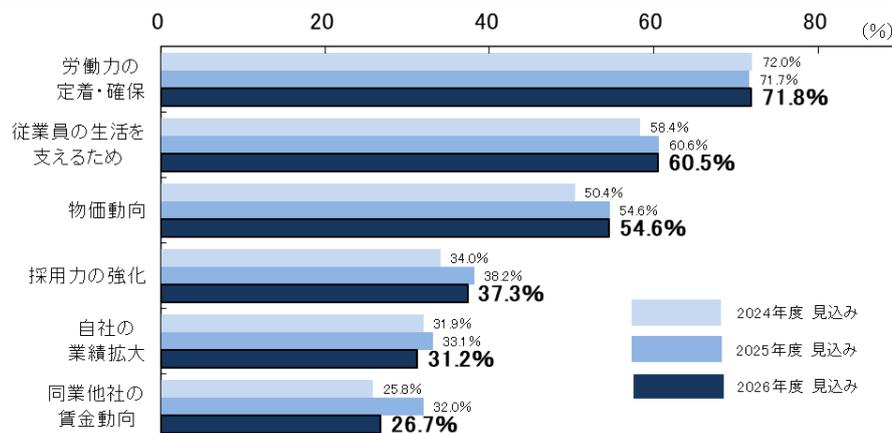
図3 賃金改善の具体的な内容と推移



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71.8%（複数回答、以下同）で最も高く、3年連続で7割台となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（60.5%）、「物価動向」（54.6%）、「採用力の強化」（37.3%）、「自社の業績拡大」（31.2%）、「同業他社の賃金動向」（26.7%）が続いた。

図4 賃金を改善する理由（複数回答）



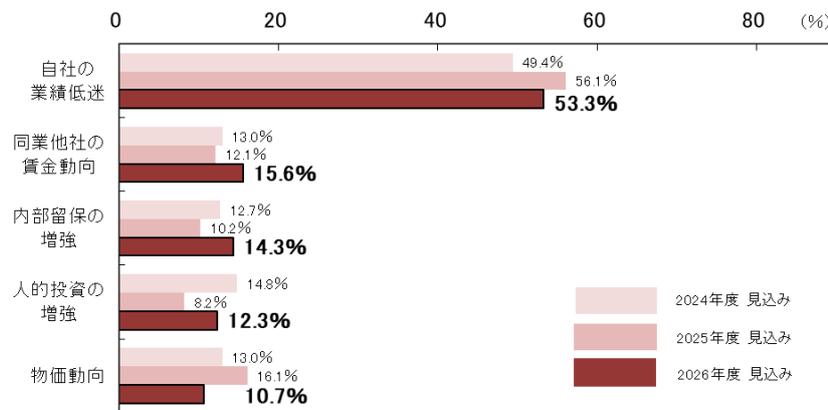
注1: 「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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1,143社、2025年度1,179社、2026年度1,182社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 53.3%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 53.3%（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」（15.6%）、「内部留保の増強」（14.3%）が続いた。なお、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の「人的投資の増強」（12.3%）は、前年度から 4.1 ポイント増加しており、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。

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332社、2025年度305社、2026年度244社

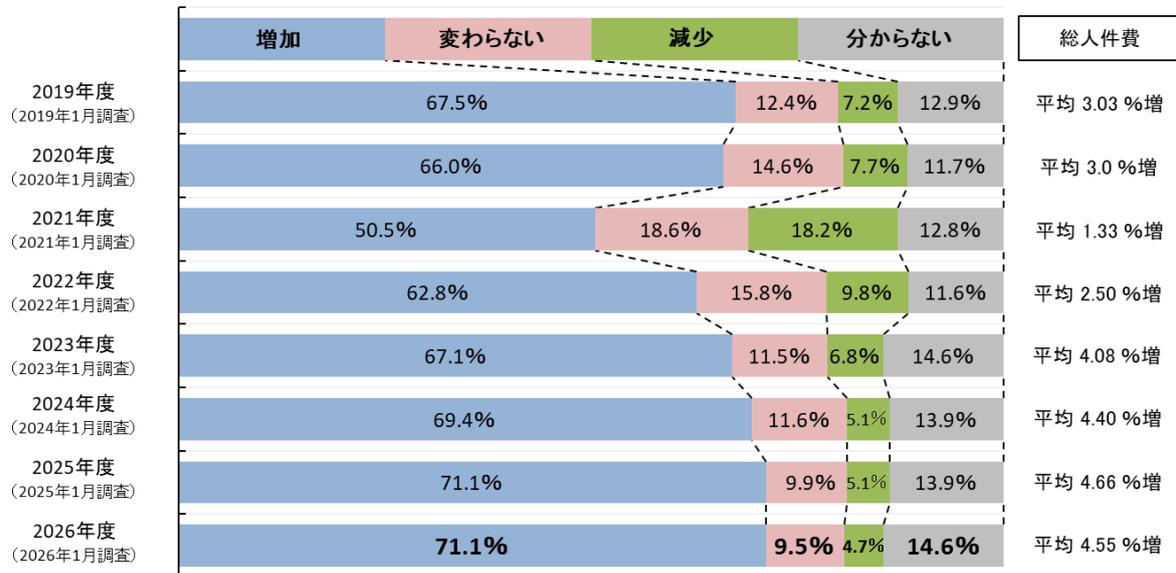
総人件費は平均 4.55%増加へ 増加率は「中小企業」が「大企業」を上回る

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71.1%となった。一方、「減少」すると見込む企業は4.7%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。

総人件費の増加率を規模別にみると、「中小企業」（平均4.56%）が「大企業」（平均4.54%）を上回った。また、業界別では回答社数10社以上の9業界のうち4業界が東京都の平均4.55%を超える結果となり、最も高かったのは再開発需要が続く『建設』（6.03%）だった。

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2,150社、2020年1月調査は2,242社、2021年1月調査は2,220社、2022年1月調査は2,145社、2023年1月調査は2,052社、2024年1月調査は2,019社、2025年1月調査は1,994社、2026年1月調査は1,906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

本調査では、2026年度に賃上げを見込む企業が62.0%と過去最高を更新、賃金改善の動きが広がっている。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56.4%と5年連続で上昇しており、東京都でも恒常的な賃上げが広がりつつある。

背景には、深刻な人手不足を踏まえた「労働力の定着・確保」の必要性が大きく、生活費上昇への対応や採用競争力の維持・強化といった課題が企業の判断を後押ししている。また、「最低賃金」を賃上げ理由にあげる企業が増加したことからも、制度改定が東京都の賃金水準に直接的な影響を与えていることがうかがえる。

一方で、賃上げを実施しない企業の理由では「自社の業績低迷」が最多となっており、人件費や労務費の上昇を価格に転嫁しにくい中小企業を中心に、賃金改善の実行が難しい状況も浮き彫りとなった。教育研修など「人的投資の増強」をあげる企業も増えており、賃上げ以外の形で従業員への投資を進めている背景がうかがえる。

今後、東京都内企業が持続的に賃上げの原資を確保するためには、単なるコスト削減ではなく、生産性向上や価格転嫁といった経営基盤の強化が一層求められる。人材獲得競争が激しさを増す首都圏において、企業がどのように付加価値を生み出し、成長の好循環をつくり上げていくのかが試される一年となる。