TDB Business View
2026/03/11

賃上げ見込み65.0%
ベア60.1%
いずれも過去最高

賃上げの理由、労働力の定着・確保が最高
一方で、業績低迷により賃上げを見送る企業も

新潟県・2026年度の賃金動向に関する企業の意識調査

帝国データバンク

本件照会先
目黒　健太郎（調査担当）
帝国データバンク
新潟支店
025-245-5606
info.niigata@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/03/11

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

新潟県で2026年度に賃金改善を見込む企業は65.0%と過去最高を更新し、3年連続で6割台となった。また、**ベースアップを実施する企業は60.1%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73.4%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73.7%で最も高かった。これらの結果、2026年度の総人件費は平均4.09%増加すると見込まれる。

※　調査期間は2026年1月19日～1月31日。調査対象は新潟県445社で、有効回答企業数は243社（回答率54.6%）

※　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、帝国データバンク新潟支店は、2026年度の賃金動向に関する新潟県内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、新潟県内企業の65．0%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65．0%となった。5年連続で前年を上回ったほか、3年連続で6割台となり、過去最高を更新した。一方で、「ない」と回答した企業は7．8%と、前回調査（11．4%）から3．6ポイント低下し1割を下回り、過去最低を記録した。

表1　賃金改善状況（見込み）の推移

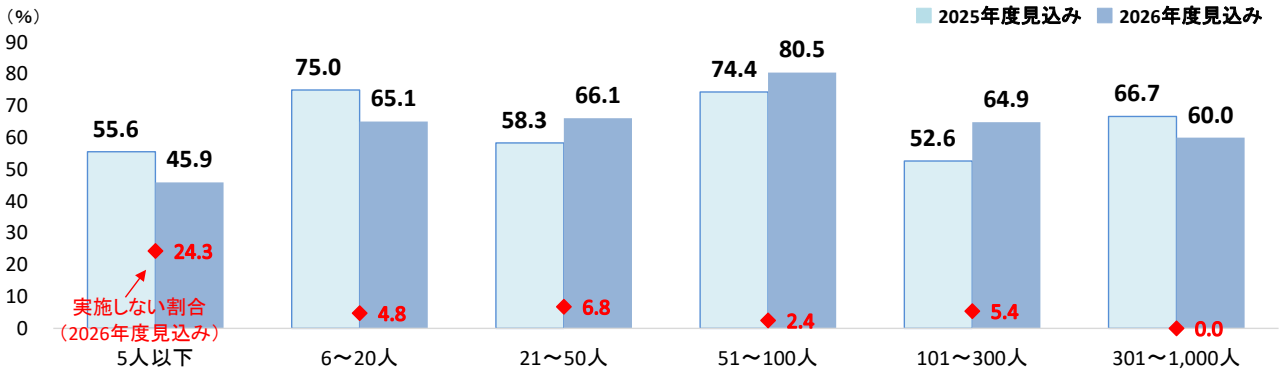
(%)

見込み	ある	ない	分からない	有効回答数（N）	調査年月
2007年度	45.0	26.7	28.3	240	2007年1月
2008年度	45.8	30.9	23.3	236	2008年1月
2009年度	23.0	45.3	31.7	243	2009年1月
2010年度	31.7	41.7	26.6	252	2010年1月
2011年度	32.0	38.9	29.1	244	2011年1月
2012年度	38.0	34.5	27.5	255	2012年1月
2013年度	37.0	33.6	29.4	265	2013年1月
2014年度	47.7	30.5	21.9	256	2014年1月
2015年度	46.5	25.4	28.1	260	2015年1月
2016年度	43.5	20.8	35.7	255	2016年1月
2017年度	52.2	20.6	27.3	253	2017年1月
2018年度	58.0	14.0	28.0	257	2018年1月
2019年度	59.1	14.9	26.0	235	2019年1月
2020年度	52.8	19.5	27.6	246	2020年1月
2021年度	39.8	26.0	34.3	254	2021年1月
2022年度	56.9	16.1	27.0	267	2022年1月
2023年度	58.6	14.7	26.7	266	2023年1月
2024年度	63.8	9.6	26.5	260	2024年1月
2025年度	64.1	11.4	24.5	245	2025年1月
2026年度	**65.0**	**7.8**	**27.2**	**243**	**2026年1月**

従業員数別にみると、「51～100人」の企業で賃金改善を見込む割合が80．5％と8割を超え最も高かった。また、「21～50人」（66．1％）、「6～20人」（65．1％）、「101～300人」（64．9％）、「301～1，000人」（60．0％）でも6割以上となった。

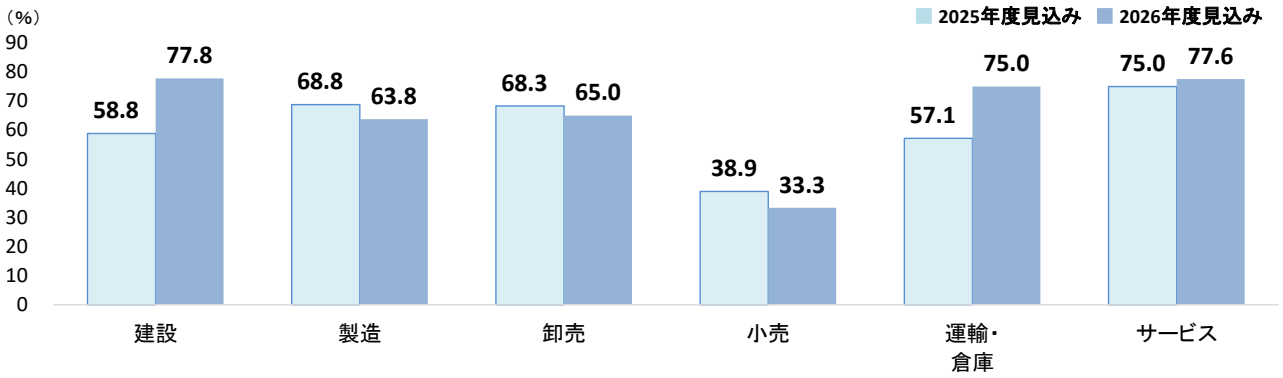
一方で、「5人以下」の企業は45．9％と4割台にとどまり、規模の小さな企業では賃金改善に対する環境の厳しさがうかがえる。

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～



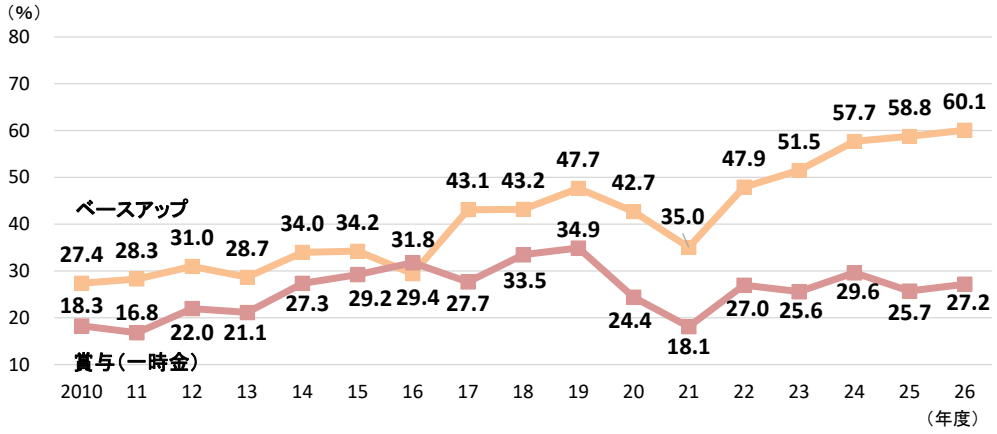
業界別では、『建設』が77．8％で最も高く、『サービス』（77．6％）、『運輸・倉庫』（75．0％）も7割を超えた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、労働力の確保などを図る建設業界や、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界において賃金改善を実施する割合の上昇幅が大きかった。

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60．1％（前回調査比1．3ポイント増）、「賞与（一時金）」が27．2％（同1．5ポイント増）となった。「ベースアップ」は、前年（58．8％）を上回り5年連続で過去最高を更新した。

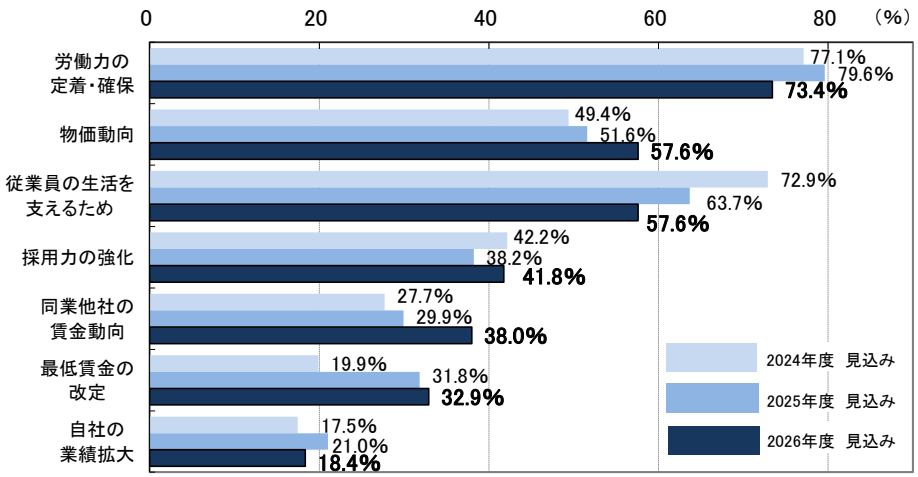
図3　賃金改善の具体的内容



賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が7割超でトップ「最低賃金の改定」などが上昇

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73.4％（複数回答、以下同）で最も高く、6年連続の7割台となった。以下、「物価動向」「従業員の生活を支えるため」（いずれも57．6％）、「採用力の強化」（41．8％）、「同業他社の賃金動向」（38．0％）が続いた。また、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32．9％となり、前回調査を1．1ポイント上回った。

図4　賃金を改善する理由（複数回答）

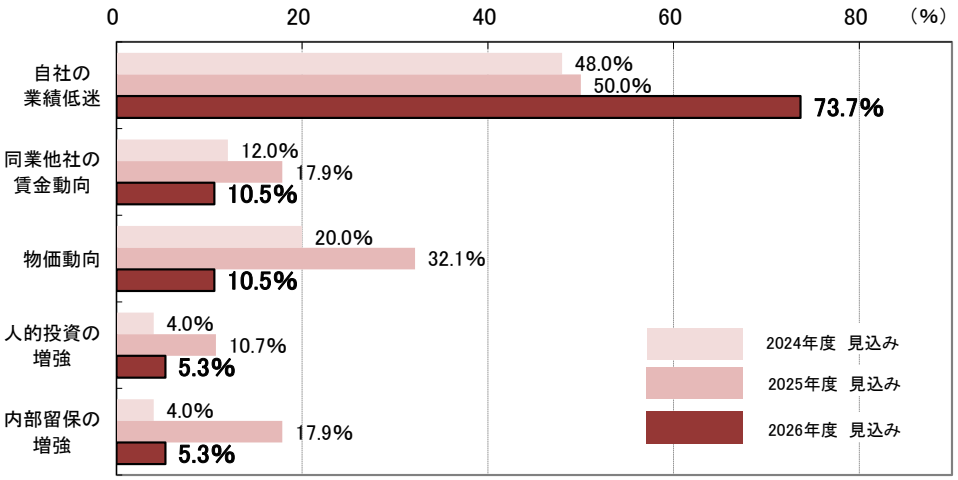


注1：「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
注2：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度166社、2025年度157社、2026年度158社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が73．7％で最高

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73．7％（複数回答、以下同）と7割を超え最も高かった。また、「同業他社の賃金動向」「物価動向」（いずれも10．5％）が続き、外的要因が県内企業の賃金改善を抑制している様子もうかがえる。このほか、「人的投資の増強」「内部留保の増強」がいずれも5．3％となり、自社の経営体質改善を目的に賃金を改善しない企業もあった。

図5　賃金を改善しない理由（複数回答）



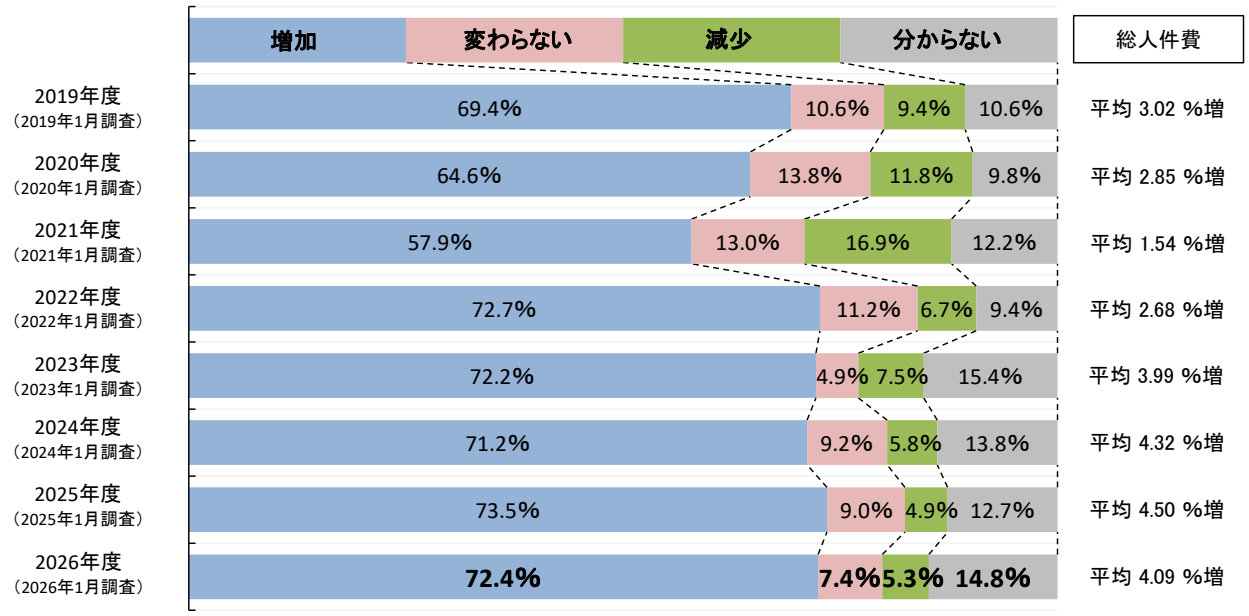
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度25社、2025年度28社、2026年度19社

総人件費の増加を見込む企業は5年連続で7割超
平均4．09％の増加が見込まれる

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]を見込む企業が72．4％となり、前年を1．1ポイント下回ったものの5年連続で7割を超えた。一方で、「変わらない」と考える企業が7．4％、「減少」すると見込む企業は5．3％だった。その結果、総人件費は前年度（2025年度）から平均4．09％増加すると見込まれる（大企業：平均4．54％、中小企業：平均4．03％）。

[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235社、2020年1月調査は246社、2021年1月調査は254社、2022年1月調査は267社、2023年1月調査は266社、2024年1月調査は260社、2025年1月調査は245社、2026年1月調査は243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

新潟県内企業で2026年度に賃上げを見込む企業は65．0%と5年連続で前年を上回り、賃金改善の動きが広がっていることを裏付ける結果となった。なかでも、ベースアップにより賃上げを進める意向がある企業の割合は過去最高を更新し6割を超えるなど、所得の底上げに伴う個人消費の拡大が期待される。

その最大の背景として「労働力の定着・確保」があるほか、物価高が続くなか「従業員の生活を支えるため」といったことも賃金改善の要因となっている。一方で、「自社の業績低迷」により賃金を改善しない企業の割合が7割を超えるなど、業績が上向かない企業では人材への投資にまで手が回らない様子もみられた。

企業からは「賃金が増えるのはいいが、資金的に力のない中小企業は従業員を減らすか、仕事があっても減らすしかない」（印刷）や「賃上げが続いているとはいえ、それに見合う収益改善が見込める事業者がどれだけいるのか」（卸売）、「売上が伸びないなかでも賃金を上げて従業員に還元していかないといけない。苦しい状況だが、離職されるとさらに厳しくなるため仕方がない」（サービス）など厳しい声は依然として多い。

こうしたなか、各企業が持続的に賃上げを行うためには、付加価値を高めることによる売り上げの増加と適切な価格転嫁を通じた利益確保がこれまで以上に重要となる。

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