

# 企業の7割近くが 新卒「初任給引き上げ」 平均引き上げ額は9,462円

“逆転現象”懸念も  
小規模企業は“原資の壁”で引き上げ半数止まり

## 初任給に関する企業の動向アンケート(2026年度)



本件照会先

石井 ヤニサ、池田 直紀、新井 雄太  
帝国データバンク  
東京支社情報統括部  
03-5919-9343(直通)  
情報統括部:keiki@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/02/18

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

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67.5%となり、前回調査(2025年度、71.0%)からはやや低下したものの、依然として7割近くに達した。背景には、人材確保や定着率の向上を図る狙いのほか、最低賃金の上昇への対応やベースアップ(ベア)の実施がある。引き上げ額の平均は9,462円と前年度(9,114円)を上回った。初任給額の分布では、「20万～25万円未満」が6割でトップ、「25万～30万円未満」は2割近くに上昇した。

株式会社帝国データバンクは、新卒社員の初任給について企業へアンケート調査を行った。

※調査期間:2026年2月5日～2月9日(インターネット調査)

※有効回答企業:1,541社

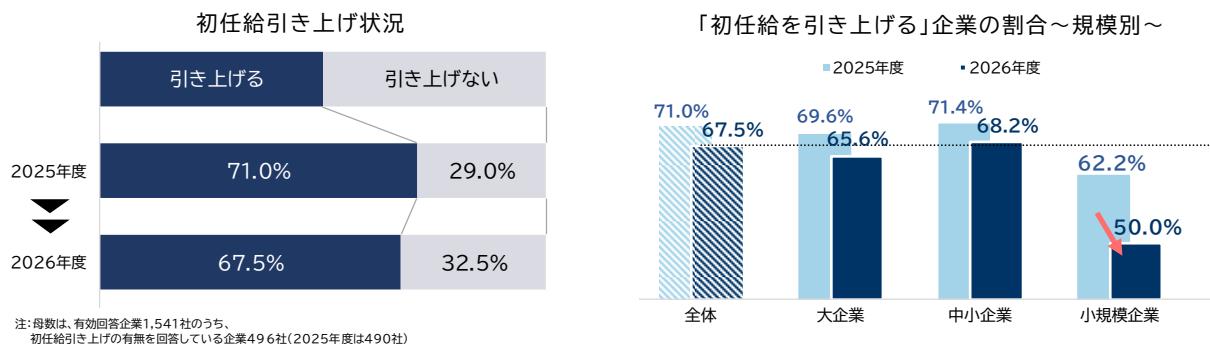
## 企業の7割近くが新卒「初任給引き上げ」

2026年4月入社の新卒社員に支給する初任給<sup>1</sup>を前年度から改定したか尋ねたところ、初任給の引き上げ有無を回答した企業のうち、「引き上げる」企業の割合は67.5%と前年度比3.5ポイント低下したものの、7割近くに達した。一方で、「引き上げない」企業は32.5%と3割台に上昇した。

初任給を引き上げる企業からは、「人材確保、インフレ対策のため」(メンテナンス・警備・検査)といった声が聞かれた。また、「物価高で経営は非常に苦しい状況にあるが、人材不足のため人材確保を目的に引き上げに踏み切った」(建設)のように、厳しい経営環境にありながらも、人材確保のため対応を迫られる企業が少なくなかった。他にも、「賃金テーブル全体のベースアップにともない初任給も引き上がった」(機械・器具卸売)といった声も寄せられ、賃上げの流れが強まるなか、ベアの実施が初任給引き上げにつながったケースもみられた。

一方で、初任給を引き上げない企業からは、「引き上げたいが、既存社員との賃金バランスを考えると難しい。既存社員に対して大幅な賃上げを行える体力がない」(飲食料品・飼料製造)との声が寄せられた。「中小企業は物価高騰の影響を大きく受けており、対応が難しい」(その他サービス)との指摘もあり、既存社員の給与が新入社員を下回る“逆転現象”への懸念や、賃上げ余力の乏しさが浮き彫りとなった。その他、「初任給は2025年度に引き上げたため、2026年度は据え置きを予定している」(化学品卸売)と、前年度の引き上げを理由とする企業も一定数みられた。全体として、対応に苦慮する企業の姿がうかがえた。

### 2026年4月入社における新卒社員の初任給の前年度からの改定



「初任給を引き上げる」と回答した企業の割合を規模別にみると、「大企業」(65.6%、前年度比4.0ポイント減)と「中小企業」(68.2%、同3.2ポイント減)はともに6割台後半だった。一方で、「小規模企業」は同12.2ポイント低下して50.0%にとどまり、全体と比べても17.5ポイント下回るなど、「小規模企業」が取り残される結果となった。

「大企業」からは「初任給の引き上げと大幅なベアをすでに実施したため引き上げない」といった声があがった一方で、「中小企業」からは、「最低賃金の引き上げや大企業の初任給の高騰などで引き上げたが、当社のような中小企業にはダメージが大きい」(ともに情報サービス)といったコメントが寄せられた。「中小企業」では、厳しい経営環境にあるなか、最低賃金上昇への対応に加え、「大企業」で加速する賃上げの流れに追随するため、初任給を引き上げる動きが強まっているとみられる。

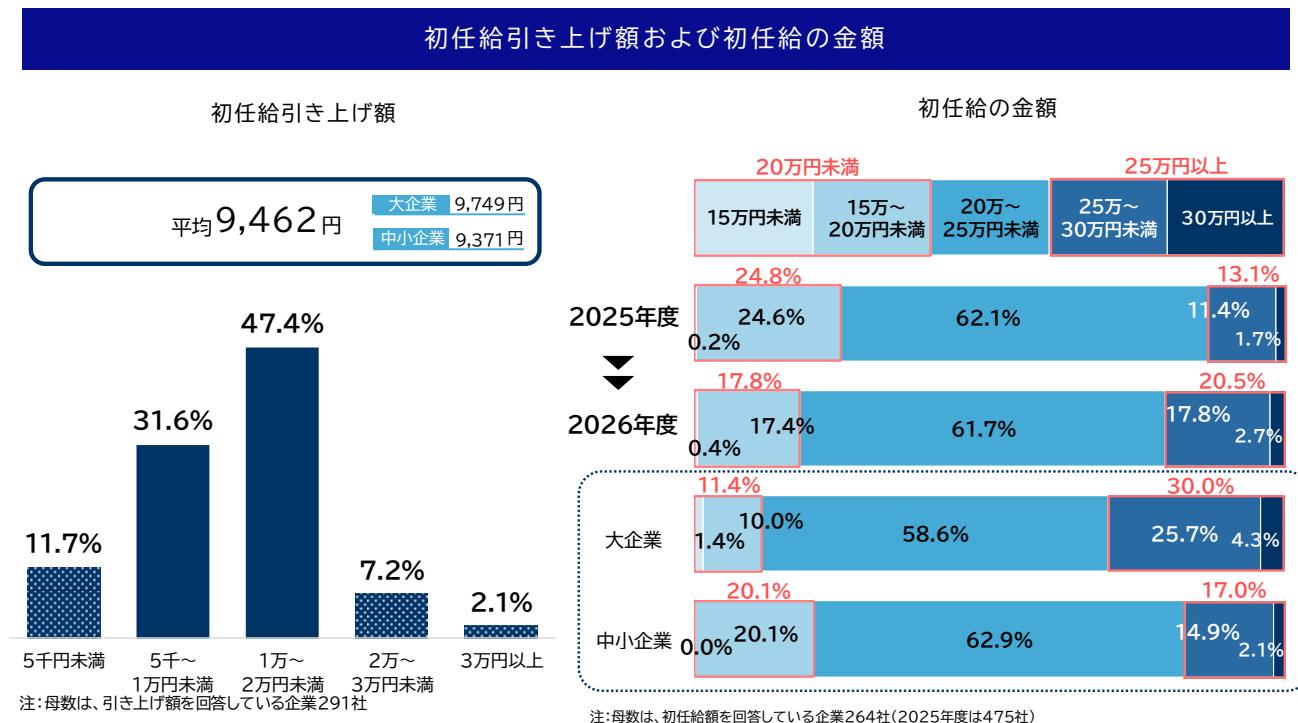
しかし、資金余力が限られる「小規模企業」では、「収益が伸びないなかで経費だけが増え、人件費を上げたくても実質的には難しい」(不動産)との声が聞かれた。最低賃金の上昇への対応も負担が大きく、厳しい経営環境を背景に、初任給の引き上げに踏み切れない企業が少なくない実態が浮かび上がった。

<sup>1</sup> 初任給は、HPや求人票に明示していた、メインとなる学歴・職種の、2026年4月に新卒枠で採用する社員への月給を指す

## 平均引き上げ額は9,462円に上昇、「大企業」が「中小企業」を上回る 初任給額「25万～30万円未満」は2割近くに

初任給の前年度からの引き上げ額を尋ねたところ、引き上げ額「1万～2万円未満」の割合が47.4%で最も高く、次いで「5千～1万円未満」(31.6%)が続いた。なお、初任給を引き上げる平均額は前年度比348円増の9,462円だった。

規模別にみると、「大企業」の平均引き上げ額は9,749円、「中小企業」は9,371円と、「大企業」が「中小企業」を400円近く上回った。



2026年度の初任給の金額を尋ねたところ、「20万～25万円未満」の企業の割合が61.7%(前年度比0.4ポイント減)で最も高くなかった。次いで、「25万～30万円未満」が同6.4ポイント増の17.8%と2割近くで続き、「15万～20万円未満」(17.4%)を上回る結果となった。他方、「20万円未満」(「15万円未満」と「15万～20万円未満」の合計)は17.8%と、前年度(24.8%)より7.0ポイント低下しており、初任給の上昇傾向がうかがえる。

規模別にみると、「大企業」では「25万円以上」(「25万～30万円未満」と「30万円以上」の合計)が30.0%に達したのに対し、「中小企業」は17.0%にとどまり、企業規模による初任給水準の差が依然としてみられる。

「中小企業」からは、「初任給の引き上げには積極的に取り組みたいが、社会保険料などの負担増に加え、仕入価格など給与以外のコストが上昇している現状では大幅な引き上げは難しい」(飲食料品卸売)といった切実な声が聞かれた。

<参考>企業からの声

主なコメント	企業規模	業種 51 分類
<b>「初任給を引き上げる」理由</b>		
初任給が安いと、人材確保ができないため上げるしか方法はない	小規模企業	建設 (給排水・衛生設備工事)
当業界は元々の初任給が低いため、年々上げていくようにしている。求人する際に非常に影響がある	大企業	建設 (職別工事)
毎年のペア分を初任給に上乗せしているため、今後も引き上げが続く見通し。業界環境が厳しく利益が減るなか、本音では昇給や初任給の上げ幅を抑えたいが、社員の意欲向上や新人確保のため、一定の昇給は避けられず、企業として努力を続けている	中小企業	化学品製造
初任給は、最低賃金の上昇率を読み込んで対応しているが、その原資の確保に課題が残る。価格転嫁を第一に進め、業務の選別や過程の見直しなど、諸対策を進める必要がある	中小企業	運輸・倉庫
採用力を強化するため、世間の相場に合わせて初任給を引き上げた	中小企業	情報サービス
<b>「初任給を引き上げない」理由</b>		
2025 年度に初任給見直しをすでに実施しており、さらに引き上げる場合には社員全体の給与を見直す必要があるため、負担が大きい。また、現在の新卒求職者は給与よりも働く環境を重視する傾向が強いことを踏まえると、2026 年度は引き上げない方針である	中小企業	建設 (電気通信工事)
既存社員とのバランスを考えると初任給引き上げは難しい。大手企業と対抗することは諦めている	中小企業	電気機械製造
入社時点で何もできず、数年間は教育に手を取られる新人の給与を上げるより、仕事を任せられるようになった若手社員の給与を大幅に引き上げるように努めている	大企業	看板・標識機製造
従業員を引き留めるために給料を上げることさえ、すでに限界である。賃上げの促進よりも、物価を下げる政策に力を入れてほしい	中小企業	機械・器具卸売
初任給を上げたいが、物価や人件費の高騰で経営が厳しくなっているため、実施できない状況	中小企業	運輸・倉庫
既存社員の賃上げを大幅に行えず、逆転現象が生じるため初任給引き上げは先送り	大企業	情報サービス
初任給引き上げによる負担増は経営上厳しいため、今年度は保留。人材育成プログラムの作成を急ぎ、生産性の向上を図ることにより賃上げ原資を確保していきたい	小規模企業	広告関連
<b>初任給引き上げに関する課題や対策</b>		
初任給の引き上げが企業の体力勝負のようになっているため、大企業と中小企業の格差は広がる一方である	中小企業	機械・器具卸売
新卒採用は求人しても応募なし。ここ 2 年での最低賃金引き上げは、中小企業には厳しく補助金などの活用を、もっと簡易にしてほしい	中小企業	機械製造
中途採用メインであるが、新卒初任給アップは中途採用市場にも影響を及ぼしている	中小企業	飲食料品・飼料製造

## まとめ

本アンケートでは、企業の 67.5% が 2026 年 4 月入社の新卒社員について初任給を引き上げると回答した。引き上げ額では、「1 万～2 万円未満」が 47.4% で最も多く、平均は 9,462 円となった。

初任給額の分布をみると、「25 万～30 万円未満」の割合は上昇傾向が続き、2 割近くにのぼった。一方で、「20 万円未満」は低下傾向にある。こうした動きの背景には、人材確保や定着促進のほか、最低賃金の引き上げへの対応、さらには賃金テーブル全体のベースアップが影響していると考えられる。

しかし、原材料費の高騰や物価上昇で企業コストが膨らむなか、特に中小企業では、初任給引き上げに充てる原資の確保が難しいとの声が複数あがっている。また、全体の賃上げを行う余力が乏しく、既存社員より新入社員の給与が高くなる“逆転現象”への懸念に対応できず、引き上げに踏み切れない、または小幅にとどめる企業もみられた。実際、「中小企業」では「大企業」の賃上げ動向に追随して引き上げに踏み切る動きが広がり、実施割合は「大企業」を上回ったものの、原資の乏しさから引き上げ幅は小幅にとどまり、初任給水準も比較的低い状況が続いている。他にも、前年度に引き上げたことを理由に、今年度は据え置く企業もみられた。このような事情が重なり、初任給を引き上げる企業の割合は前年度をわずかに下回った。

初任給の引き上げは採用面で一定の効果が期待される一方、社内の賃金バランスの調整や人件費総額の増加への対応も避けて通れない課題となる。こうした環境下でカギとなるのは、中小企業における“価格転嫁の進展”である。取引先とのコミュニケーション強化や情報共有の仕組みづくり、コストの見える化など、価格転嫁を実現しやすくするための企業努力に加え、それを後押しする環境の整備など、政府・行政による多様な支援策の充実も不可欠であろう。

### 調査先企業の属性

#### 1. 有効回答企業: 1,541 社

規模	大企業	218
	中小企業	1,323
	うち小規模企業	525
	全体	1,541

業界	農・林・水産	20
	金融	16
	建設	209
	不動産	71
	製造	362
	卸売	314
	小売	125
	運輸・倉庫	68
	サービス	349
	その他	7
	全体	1,541

地域	北海道	75
	東北	104
	北関東	135
	南関東	427
	北陸	79
	東海	192
	近畿	230
	中国	97
	四国	51
	九州	151
	全体	1,541

#### 2. 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 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 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」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 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