

企業の 66.3%が賃上げを見込む、 ベアも 60.4%で高水準

総人件費は平均 4.95%増の見込み

神奈川県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

横井 大士(調査担当)
帝国データバンク
横浜支店情報部
045-641-0380(直通)
問合せ先: info.yokohama-jouhou@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/19

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 66.3%。4 年連続で 6 割台となった。ベースアップを実施する企業は 60.4%にのぼり、3 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 71.4%でトップ、また「最低賃金の改定」が 26.6%と過去最高となった。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が 45.0%で最も高かった。2026 年度の総人件費は平均 4.95%増と見込まれる。

※ 調査期間は 2026 年 1 月 19 日～1 月 31 日。調査対象は神奈川県 1,228 社で、有効回答企業数は 579 社(回答率 47.1%)。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

※ 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、帝国データバンク横浜支店は、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 66.3%が賃金改善を見込む、 ベースアップは 3 年連続で過去最高を更新

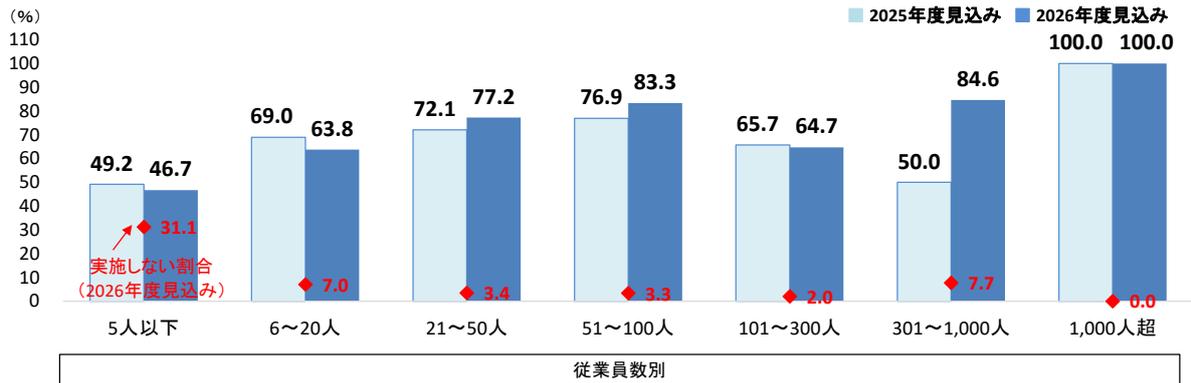
2026 年度の企業の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与、一時金の引き上げ）が「ある」と見込む企業は 66.3%となった。5 年連続で前の年を上回り、4 年連続の 6 割台で過去最高を更新した。一方で、「ない」とする企業は 10.4%と、前回調査（13.8%）から 3.4 ポイント低下し、3 年連続で過去最低を更新した。

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	45.8	23.0	31.2	430	2007年1月
2008年度	48.6	23.5	27.9	430	2008年1月
2009年度	29.5	40.2	30.3	475	2009年1月
2010年度	28.2	45.2	26.6	447	2010年1月
2011年度	38.8	36.6	24.6	484	2011年1月
2012年度	41.7	32.0	26.3	463	2012年1月
2013年度	42.7	30.8	26.5	464	2013年1月
2014年度	42.3	31.2	26.6	459	2014年1月
2015年度	49.6	28.0	22.4	464	2015年1月
2016年度	49.4	24.6	26.0	447	2016年1月
2017年度	53.8	23.7	22.6	439	2017年1月
2018年度	61.5	18.5	20.0	449	2018年1月
2019年度	58.6	20.5	21.0	415	2019年1月
2020年度	55.5	20.8	23.7	447	2020年1月
2021年度	42.2	29.8	27.9	516	2021年1月
2022年度	59.7	17.0	23.3	546	2022年1月
2023年度	60.4	17.7	21.9	570	2023年1月
2024年度	62.3	15.8	21.9	576	2024年1月
2025年度	65.4	13.8	20.8	529	2025年1月
2026年度	66.3	10.4	23.3	579	2026年1月

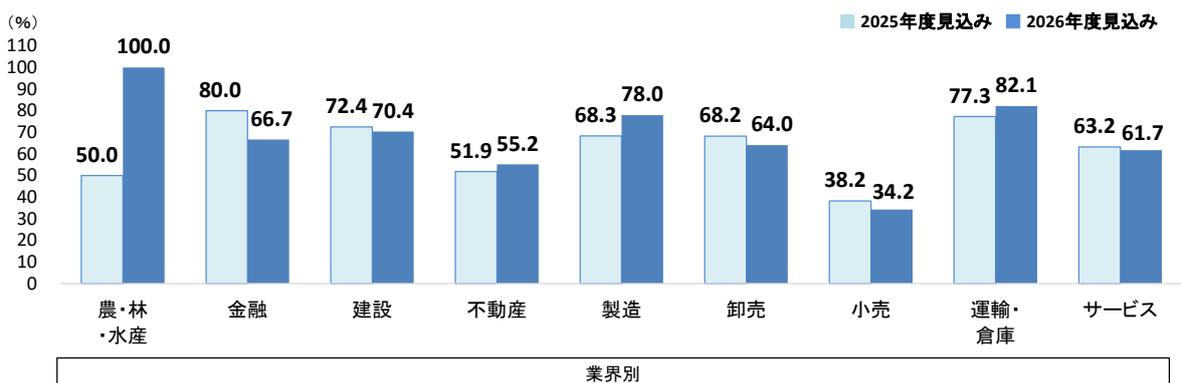
従業員数別にみると、賃金改善を見込む割合は「1000 人超」の企業で 100%、「301～1000 人」が 8 割を超えた。また、「51～100 人」でも 8 割、「21～50 人」で 7 割を超えており、中規模企業における賃金改善の動きも目立つ。一方で、「5 人以下」(46.7%)は従業員数別で最も低い水準となり、「6～20 人」(63.8%)も全体平均を下回り、それぞれ前年の見込みから減少した。特に「5 人以下」では、賃金改善を実施しない割合(31.1%)も突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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～



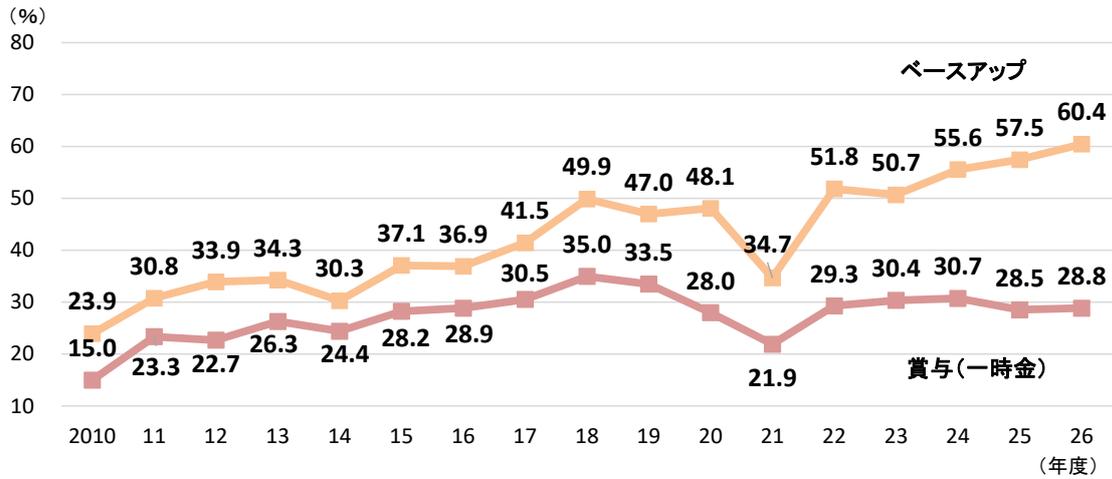
業界別では、『農・林・水産』が100%で、『運輸・倉庫』(82.1%)、『製造』(78.0%)、『建設』(70.4%)、『金融』(66.7%)が続いた。最低賃金の引き上げへの対応に加え、いわゆる2024年問題などで人手不足感が強い運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

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60.4%(前回調査比2.9ポイント増)、「賞与(一時金)」が28.8%(同0.3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57.5%を上回り、3年連続で最高を更新した。

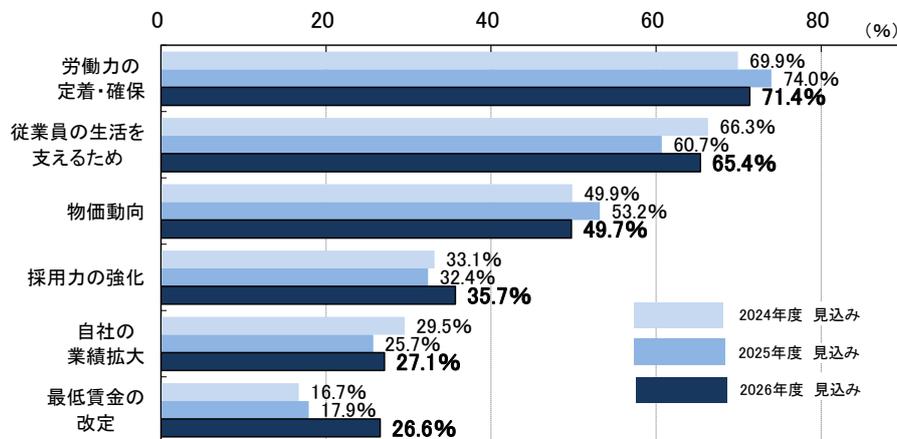
図3 賃金改善の具体的内容



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71.4%（複数回答、以下同）で最も高く、2年連続の7割台となった。以下、「従業員の生活を支えるため」（65.4%）、「物価動向」（49.7%）、「採用力の強化」（35.7%）、「自社の業績拡大」（27.1%）、「最低賃金の改定」（26.6%）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8.7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)



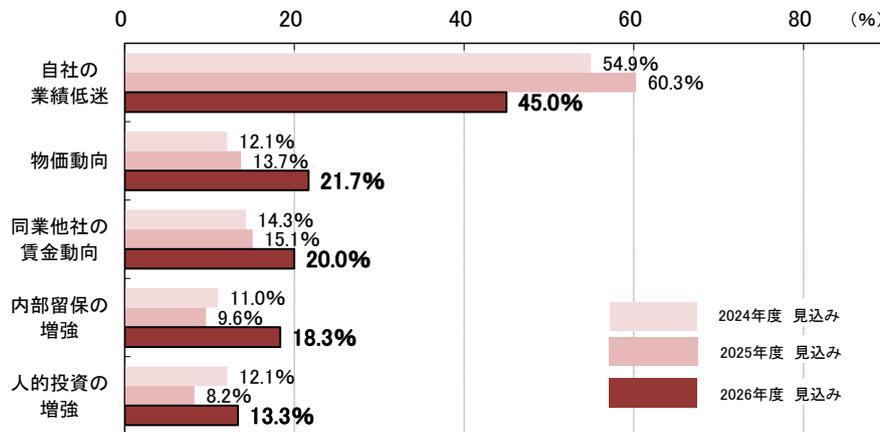
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢

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359社、2025年度346社、2026年度384社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 45.0%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 45.0%（複数回答、以下同）で最も高かった。以下、「物価動向」（21.7%）は前年度を 8.0 ポイント上回り大きく増加したほか、「同業他社の賃金動向」（20.0%）が続き、同業他社の賃金動向を参考にして改善を先送りしている傾向もみられた。また、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」（13.3%）も前年度から 5.1 ポイント増加しており、賃上げ以外で「人」への投資を増やしていることもうかがえた。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



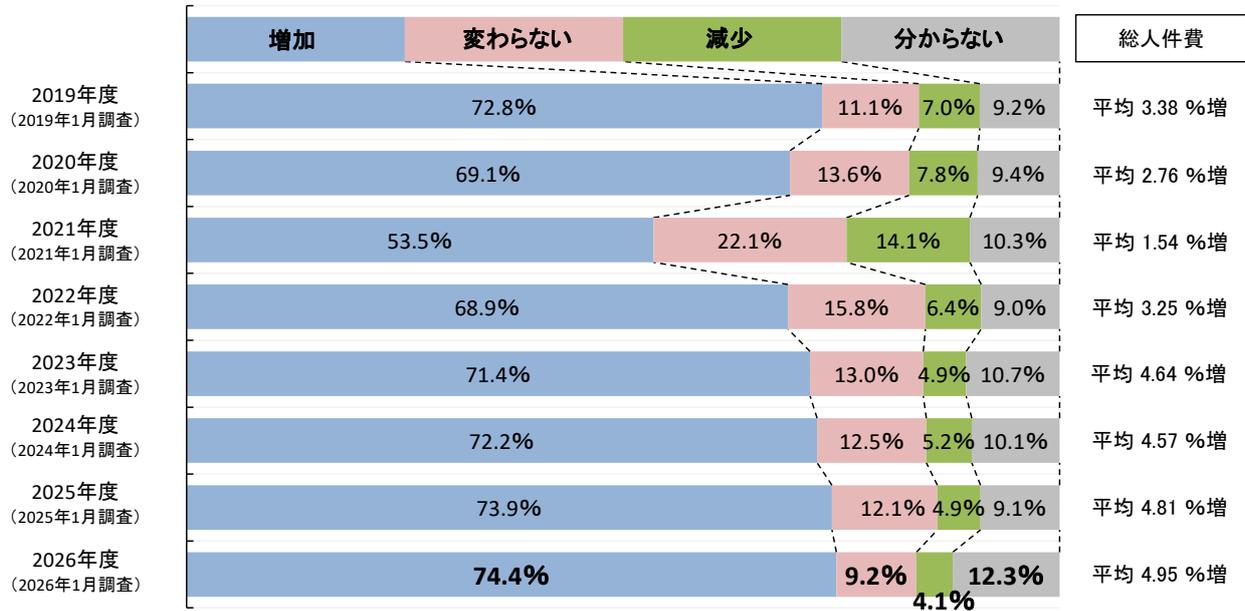
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度91社、2025年度73社、2026年度60社

総人件費は平均 4.95%増加

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74.4%と、同質問を取り始めた2016年度以降で最高となった。一方、「減少」すると見込む企業は4.1%にとどまった。その結果、総人件費は前年度から平均4.95%増加すると見込まれる（大企業：平均4.53%、中小企業：平均5.01%）。

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415社、2020年1月調査は447社、2021年1月調査は516社、2022年1月調査は546社、2023年1月調査は570社、2024年1月調査は576社、2025年1月調査は529社、2026年1月調査は579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66.3%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6割に達し、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割近くに達しており²、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。

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)

企業からのコメント	業種
【賃上げに関する全般的意見】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金上昇が物価上昇に追いついてない。中小企業の賃上げは厳しい。 ・ 賃金は上がる傾向ですが、それに持ちこたえる法人数が減少すると感じます。 ・ 賃上げ余力のある企業とそうでない企業とで賃金格差が広がると思う。賃上げ余力のない企業では人材確保がいつそう難しくなり、人手不足に悩まされるといった状況も生まれるのでは。 ・ 燃料費や物価上昇に追いつかない。 ・ 賃金ベースアップは必要なことだが、売価アップへの転嫁が十分にできていないため、年々利益を圧迫している状況。 	金融 一般管工事 電気機械器具卸売 一般貨物自動車運送 受託開発ソフトウェア
【賃上げを行う理由】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 最低賃金の上昇。 ・ 従業員が安心して生活できるよう、物価変動を見ながら賃金を調整します。 ・ 大企業の賃金上昇の情報が流れているので、従業員の不満を抱かせないように意識している。今は経営的には厳しいが、賃金アップの好循環が達成できると、営業にも良い影響が出ると思っている。 ・ 従業員の確保には、賃金を上げて対抗するしかない。その原資は顧客への値上りでつくるしかない。 	防水工事 貸事務所 中華料理店 リネンサプライ
【賃上げを行わない理由】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2年前に増額改善したので。 ・ 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。 ・ まだ景気回復を実感しない為、賃金を上げられる見込みはない。 ・ 大企業の労働分配率は是正する余地があるかも知れないが、中小企業は厳しい。 	冷凍調理食品製造 精密機械器具卸売 家庭用電気機械器具小売 受託開発ソフトウェア