

企業の 63.6%が賃上げを見込む、 ベアは 60.7%で高水準

2026 年度の総人件費増加率は
平均 4.77%

山形県・2026 年度の賃金動向に関する企業の意識調査



本件照会先

佐藤 剛喜（調査担当）
帝国データバンク
山形支店
023-622-4301(直通)
yamagata@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/27

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 63.6%。2025 年度からは改善した。ベースアップを実施する企業は 60.7%にのぼり、2010 年度以降では 2 番目に高かった。賃上げの理由は、「労働力の定着・確保」が 66.3%でトップだった。他方、賃上げを行わない理由は「自社の業績低迷」が 76.5%で最も高かった。2026 年度の総人件費は2025年度から平均 4.77%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。調査対象は山形県内企業 295 社で、有効回答企業数は 140 社(回答率 47.5%)。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が、山形支店での分析・公表は今回で 7 回目
- ※ 本調査における詳細データは、帝国データバンクホームページ(<https://www.tdb.co.jp>)のレポートカテゴリにある協先専用コンテンツに掲載している
- ※ 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、帝国データバンク山形支店は、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 63.6%が賃金改善を見込む、 ベースアップは過去 2 番目の高水準

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 63.6%となった。2025 年度を上回ったが、過去最高となった 2024 年度の 65.9%には及ばなかった。一方で、「ない」とする企業は 12.1%と、前回調査（14.3%）から 2.2 ポイント低下し、過去最低を更新した。

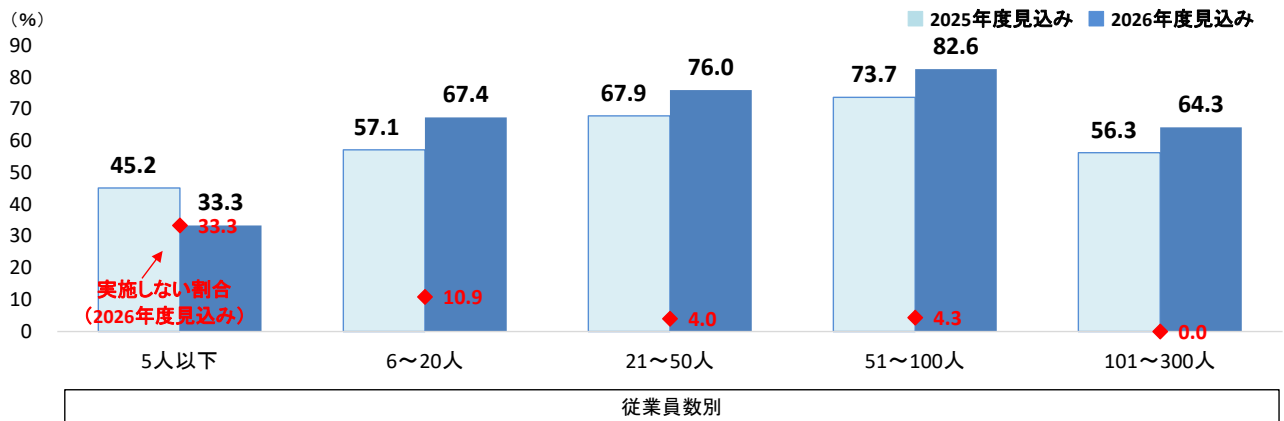
表1 賃金改善状況（見込み）の推移

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	32.4	33.3	34.3	102	2007年1月
2008年度	37.0	36.0	27.0	100	2008年1月
2009年度	27.0	49.5	23.4	111	2009年1月
2010年度	27.6	44.0	28.4	116	2010年1月
2011年度	31.8	44.5	23.6	110	2011年1月
2012年度	43.3	35.6	21.2	104	2012年1月
2013年度	34.7	29.7	35.6	101	2013年1月
2014年度	43.2	30.5	26.3	118	2014年1月
2015年度	52.0	26.4	21.6	125	2015年1月
2016年度	45.8	28.8	25.4	118	2016年1月
2017年度	50.5	18.0	31.5	111	2017年1月
2018年度	58.6	17.1	24.3	111	2018年1月
2019年度	56.6	21.2	22.1	113	2019年1月
2020年度	54.6	18.5	26.9	119	2020年1月
2021年度	41.5	28.9	29.6	142	2021年1月
2022年度	53.2	16.5	30.2	139	2022年1月
2023年度	60.0	13.3	26.7	135	2023年1月
2024年度	65.9	15.2	18.9	132	2024年1月
2025年度	59.3	14.3	26.4	140	2025年1月
2026年度	63.6	12.1	24.3	140	2026年1月

従業員数別にみると、「51～100人」「21～50人」の企業では賃金改善を見込む割合が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「6～20人」では、前回調査の2025年度見込み(57.1%)より10.3ポイント増加しており、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たといった企業からの声も聞かれた。

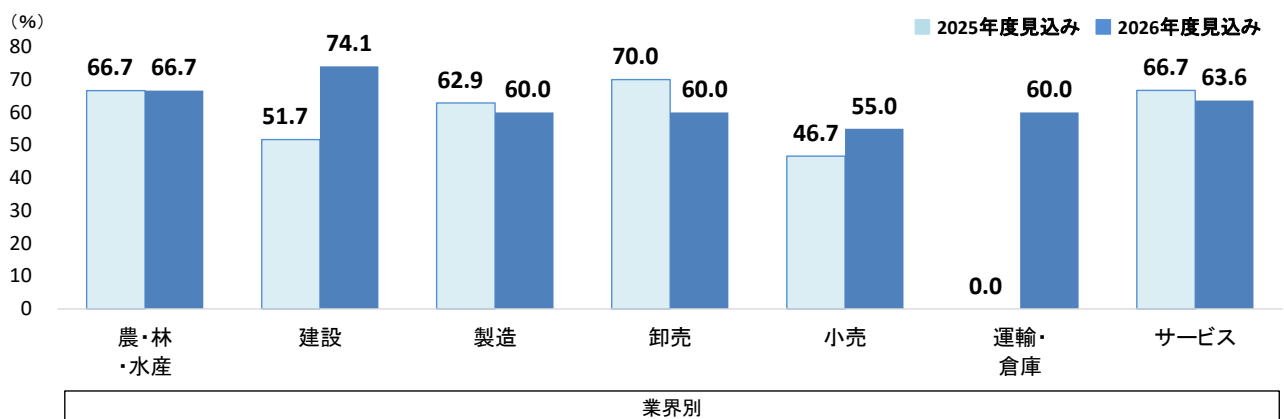
一方で、「5人以下」(33.3%)は、2025年度見込み(45.2%)より11.9ポイント低下しており、従業員数別で最も低い水準となった。「5人以下」では、賃金改善を実施しない割合(33.3%)も突出して高く、小規模企業で賃金改善を行う環境の厳しさがうかがえる。

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、『建設』が74.1%で最も高く、『農・林・水産』(66.7%)、『サービス』(63.6%)が続いた。さらに、『製造』『卸売』『運輸・倉庫』の3業界も各60.0%と高い水準となった。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建設や運輸業界では、賃金改善を実施する割合が高まった。

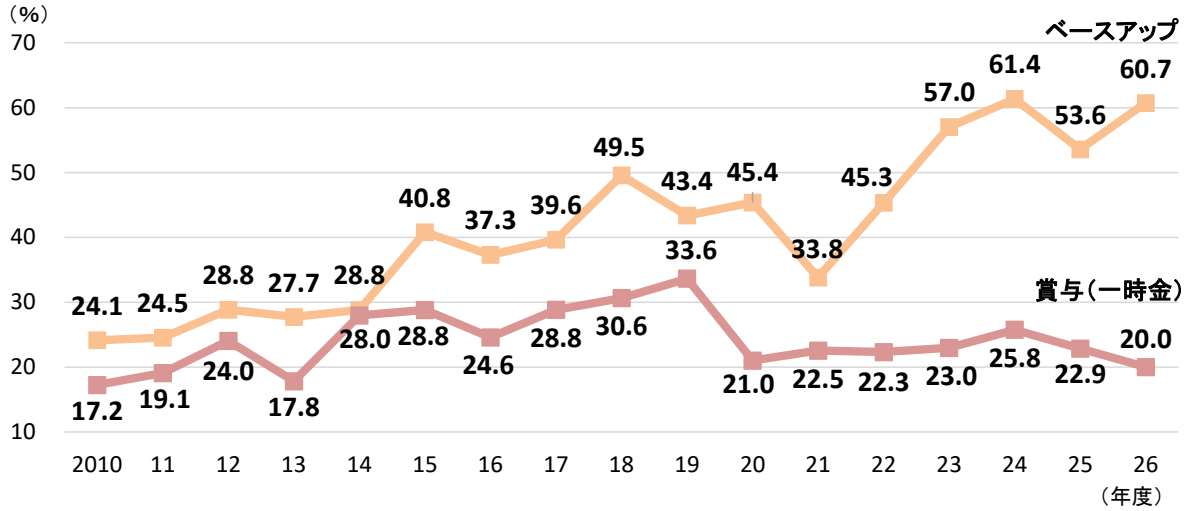
図2 賃金改善の2025年度見込みと2026年度見込みの比較～業界別～



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60.7%(前回調査比7.1ポイント増)、「賞与(一時金)」が20.0%(同2.9ポイント減)となり、「ベースアップ」は、2010年度以降では最高となった2024年の61.4%には及ばなかったものの、引き続き高い水準を維持している。一方、「賞与(一時金)」は2014年度以降で最も低い水準となり、両者は対照的な結果となった。これは、毎月の給与水準を底上げし

つつ、総人件費の急増は賞与の調整によって抑えるという、コスト構造の安定化を志向する県内企業の姿勢が表れたものと読み取れる。

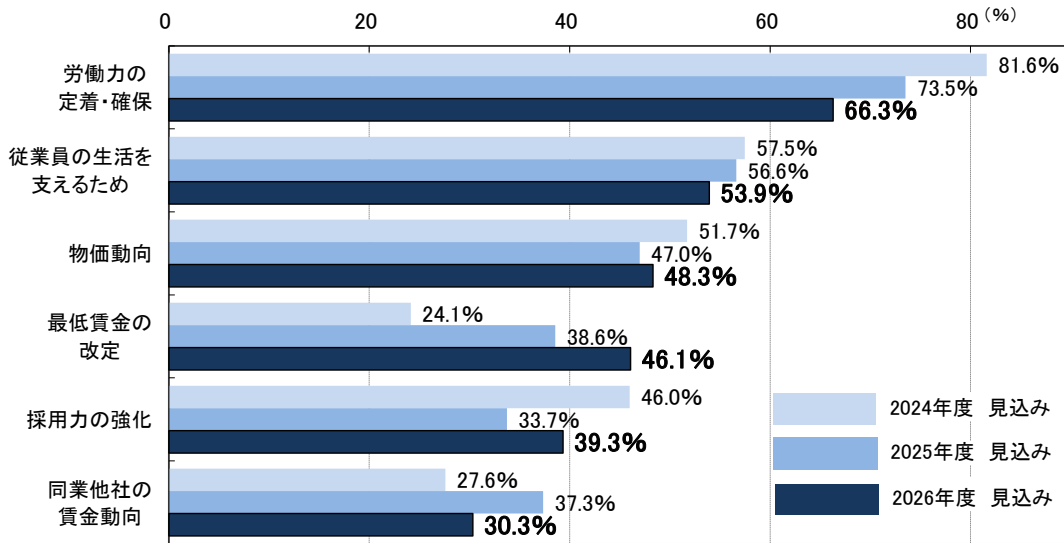
図3 賃金改善の具体的内容



賃金改善の理由、トップは「労働力の定着・確保」

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66.3%（複数回答、以下同）で最も高かったが、2年連続で減少した。以下、「従業員の生活を支えるため」（53.9%）、「物価動向」（48.3%）、「最低賃金の改定」（46.1%）、「採用力の強化」（39.3%）、「同業他社の賃金動向」（30.3%）が続いた。

図4 賃金を改善する理由(複数回答)

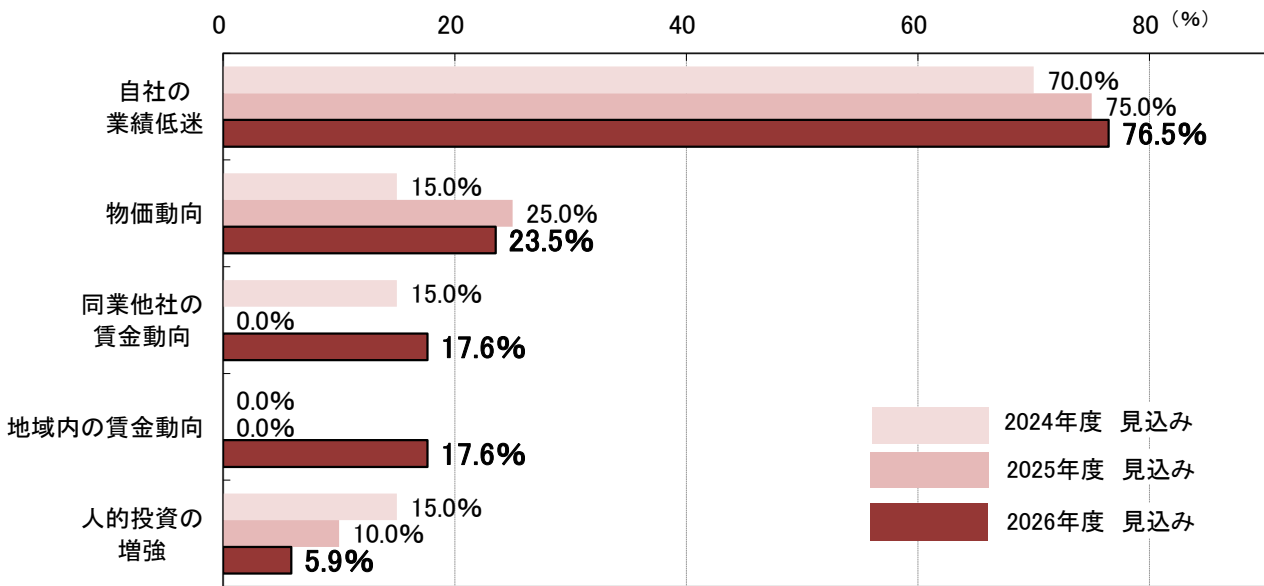


注1: 「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
 注2: 2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2024年度87社、2025年度83社、2026年度89社

賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が76.5%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76.5%（複数回答、以下同）で最も高かった。次いで、「物価動向」（23.5%）が続いたが、2025年度（25.0%）を1.5ポイント下回った。一方で、「同業他社の賃金動向」と「地域内の賃金動向」は2025年度から各17.6ポイント増加しており、近年賃上げを行ってきた企業が、同業者や地域内企業の平均賃金を上回る水準となったことから賃金改善を見合わせる様子がうかがえる結果となった。

図5 賃金を改善しない理由（複数回答）



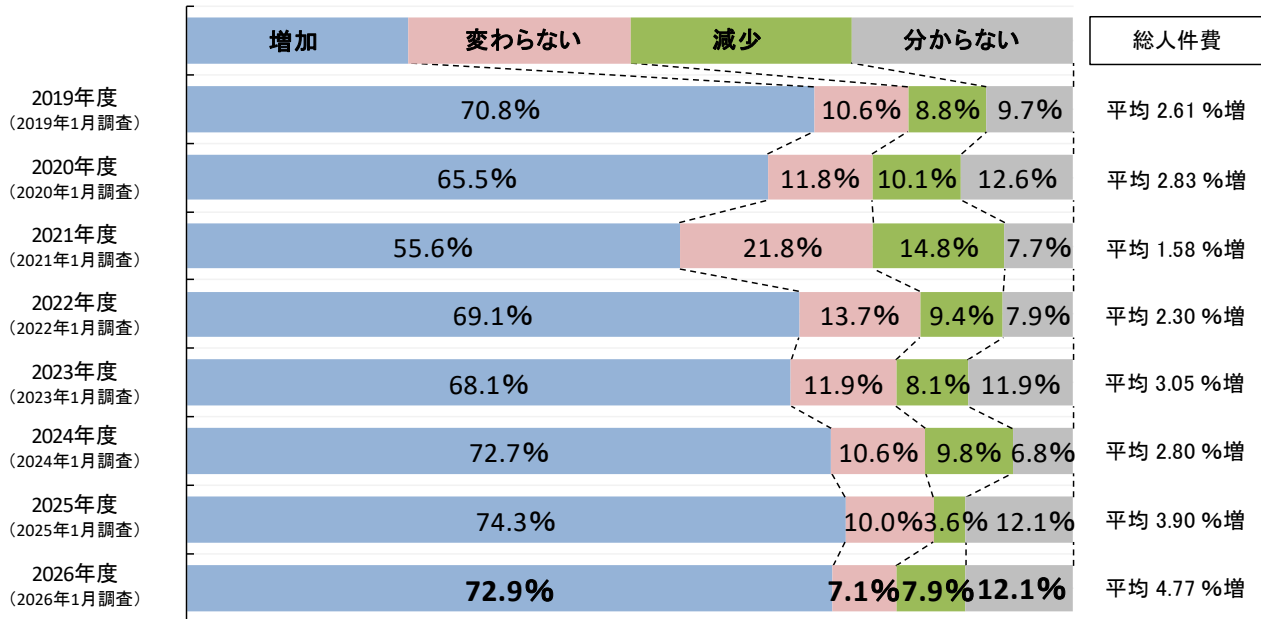
注：2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査、2026年度見込みは2026年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2024年度20社、2025年度20社、2026年度17社

総人件費は平均4.77%増加と見込まれる

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を見込む企業は72.9%となった。一方、「減少」すると見込む企業は7.9%だった。その結果、総人件費は2025年度から平均4.77%増加すると見込まれる（大企業：平均4.50%、中小企業：平均4.79%）。

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113社、2020年1月調査は119社、2021年1月調査は142社、2022年1月調査は139社、2023年1月調査は135社、2024年1月調査は132社、2025年1月調査は140社、2026年1月調査は140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63.6%と高い水準となり、2025年度に一旦落ち着いた賃金改善に持ち直しの動きが見られたことが確認された。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割となり、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
<p>【賃上げに関する全般的意見】</p> <ul style="list-style-type: none"> 減税に対する期待はあるが、持続的な家計改善と経済成長には賃上げが最も重要である。仮に消費税率が引き下げられた場合でも、家計への直接的な効果は限定的にとどまる一方、賃金の引き上げによって消費を着実に押し上げ、その効果は中長期的に持続する。企業による賃上げこそが、経済の好循環を生み出す王道となる。 賃金は業績動向にかかわらず、継続的に引き上げていく必要がある。一方で、業種や企業規模によって対応に差が生じており、足並みをそろえることは容易ではない。持続的な成長のためには賃上げと経営体力のバランスを見極めながら、設備投資の実行時期についても慎重に判断していく必要がある。 最低賃金を毎年上昇させているが、中小企業は企業体力に限界があり、最低賃金の上昇に見合った賃金上昇をいずれ実施できなくなる。 大手企業が賃上げに力を入れる反面、取引先の中小企業にはコストカットなどのしわ寄せが発生しており格差が広がる懸念がある。 	<p>製造</p> <p>建設</p> <p>サービス</p> <p>サービス</p>
<p>【賃上げを行う理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金は、会社の業績にかかわらず上げていかなければならない。 企業として賃上げは必須と考える。 物価高騰にリンクして賃金も上げてゆく方向である。 	<p>建設</p> <p>製造</p> <p>卸売</p>
<p>【賃上げを行わない理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> 消費税減税や社会保険料の軽減があるため。 一部門の実績が大きく低下したため従業員には納得していただいた。 	<p>建設</p> <p>卸売</p>

調査先企業の属性

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