

## 賃上げ動向に関するアンケート調査

筑波総研株式会社 上席研究員 山田浩司

### 要旨

- ✓ 2026年度の賃上げについて、「実施する予定」と回答した企業の割合は全産業で63.1%、前年調査の2025年度賃上げ予定からは▲1.0%ポイント低下
- ✓ 賃上げ予定企業の賃上げ率（基本給、賞与・一時金、各種手当等を含めた年収ベース）は、全産業で「1.0%以上1.5%未満」の回答割合が16.8%で最も多い。連合の要求水準である「5.0%以上」の回答は7.0%で、前年からは▲0.5%ポイントの低下
- ✓ 賃上げ予定企業の賃上げの内容は、全産業で「定期昇給」の回答割合が55.7%で最も多い。「ベースアップ」は53.0%で前年調査時から▲1.1%ポイント低下
- ✓ 賃上げの実施理由は、「従業員の士気高揚」（67.2%）が最も多く、「人材の定着」（55.7%）、「物価上昇への配慮」（45.9%）が上位3項目、業績よりも雇用の維持・確保を重視する傾向が続く

日本労働組合総連合会（連合）による全国の春闘の賃上げ率（定期昇給分＋ベースアップ）は、2024年5.10%、25年5.25%、26年5.12%（3月24日集計時点）と、3年連続で5%の水準を超えている。景気の回復、深刻な人手不足を背景に企業の賃上げ圧力が高まっており、大企業中心に満額回答や要求水準以上の回答が相次いでいる。一方、「賃金・物価の好循環」の実現には、地方の中小企業における賃上げの動向も重要となる。本稿では、当社が実施したアンケート調査の結果をもとに、茨城県内の企業における賃上げの動向について記載する<sup>1</sup>。

### 2026年度に賃上げを実施する予定の企業は63.1%。前年調査時から▲1.0%ポイント低下

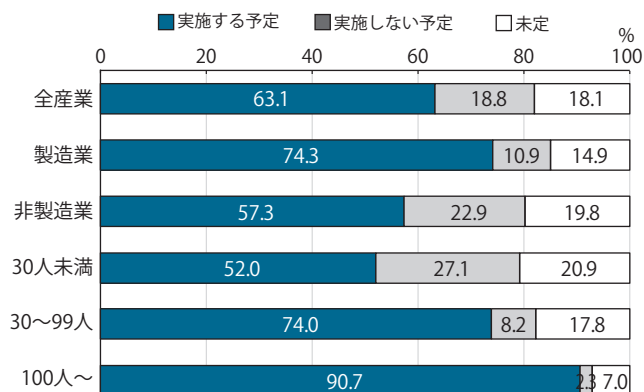
2026年度の賃上げについて、「実施する予定」と回答した企業の割合は、全産業で63.1%であった（図1）。前回調査時の2025年度の賃上げ予定と比べて▲1.0%ポイント（以下、P）低下した（表1）。業種別では、製造業が74.3%（同+7.6P）、非製造業が57.3%（▲5.3P）。従業員規模別では、30人未満の企業が52.0%（▲1.2P）、30～99人が74.0%（同▲4.8P）、100人以上が90.7%（同+6.6P）であった。

また、2025年度の賃上げについて、「実施した（実績）」と回答した企業の割合は、全産業で70.8%であった（図2）。前回調査時の2024年度の実績と比べて同▲4.4P低下した（表2）。業種別では、製造業が80.2%（同▲0.3P）、非製造業が66.0%（同▲6.1P）。従業員規模別では、30人未満が65.4%（同▲0.4P）、30～99人が79.2%（同▲7.4P）、100人以上が79.5%（同▲13.7P）であった。

賃上げについては、2026年度予定・2025年度実績ともに高水準の回答割合を維持しているものの、前年調査時に比べると低下している。ここ数年の賃上げで賃金水準が高水準になったことで、賃上げ実施企業の割合がピークアウトした可能性がみられる。

<sup>1</sup> 本調査は、2026年3月上旬～下旬にかけて、郵送による記名式アンケートで実施した「第90回 茨城県内企業経営動向調査」の中で、特別調査と位置付けて設問を設け、295社（うち製造業101社、非製造業194社）より回答を得たものを集計した。

図1 2026年度の賃上げ予定



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

図2 2025年度の賃上げ実績

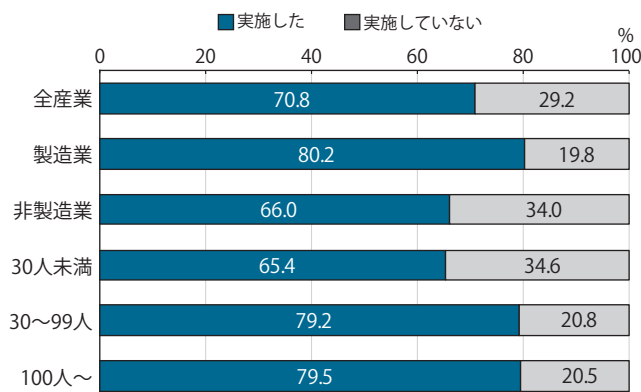


表1 賃上げ実施割合の比較（予定ベース）

単位：%、%ポイント

	全産業	製造業	非製造業	30人未満	30~99人	100人~
2024年度	58.5	62.0	56.5	47.6	74.7	79.2
2025年度	64.1	66.7	62.6	53.2	78.8	84.1
2026年度	63.1	74.3	57.3	52.0	74.0	90.7
前年差	-1.0	7.6	-5.3	-1.2	-4.8	6.6

表2 賃上げ実施割合の比較（実績ベース）

単位：%、%ポイント

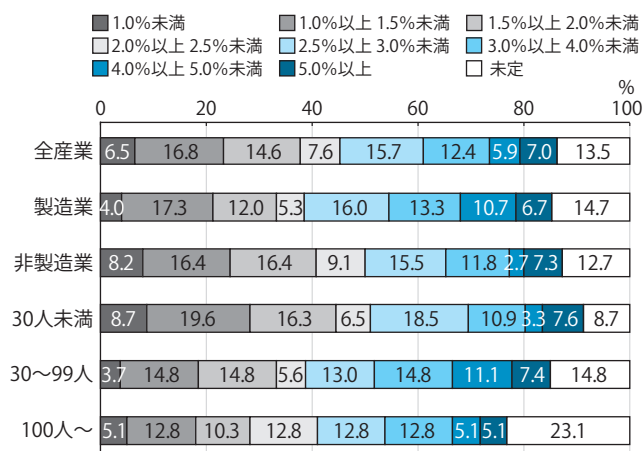
	全産業	製造業	非製造業	30人未満	30~99人	100人~
2023年度	65.1	72.1	61.1	55.5	79.2	83.0
2024年度	75.2	80.5	72.1	65.8	86.6	93.2
2025年度	70.8	80.2	66.0	65.4	79.2	79.5
前年差	-4.4	-0.3	-6.1	-0.4	-7.4	-13.7

賃上げ率は「1.0%以上1.5%未満」が最多回答。「5%以上」の賃上げ率は7.0%も、前年からは低下

2026年度の賃上げ予定企業における賃上げ率（基本給、賞与・一時金、各種手当等を含めた年収ベース）は、全産業で「1.0%以上1.5%未満」（16.8%）が最も多く、「2.5%以上3.0%未満」（15.7%）と「1.5%以上2.0%未満」（14.6%）が続いた（図3）。また、2025年度の賃上げ実施企業では、全産業で「1.0%以上1.5%未満」（18.8%）の回答が最も多かった（図4）。

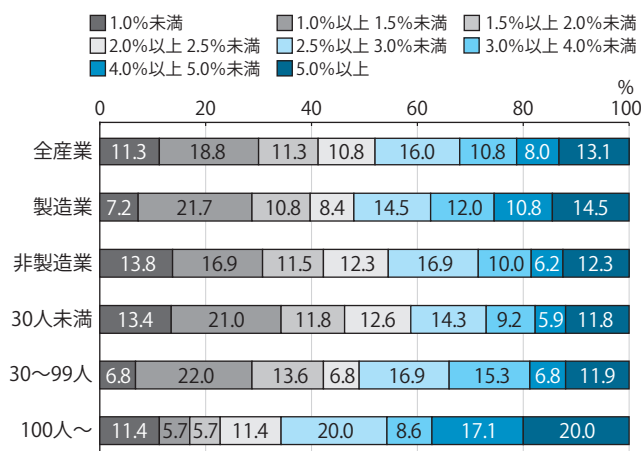
2026年度の賃上げ予定・2025年度の賃上げ実施企業ともに、製造業が非製造業よりも、従業員の多い企業が少ない企業よりも相対的に高い賃上げ率を回答する傾向となっている。

図3 前年度からの賃上げ率（2026年度予定）



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

図4 前年度からの賃上げ率（2025年度実績）



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

なお、2026年度予定・2025年度実施企業の賃上げ率について、それぞれ前年調査と比較すると、回答割合が最も上昇したのは、いずれも「1.0%以上1.5%未満」であった（表3）。一方、最も回答割合が低下したのは、2026年度予定企業で「2.0%以上2.5%未満」、2025年度実施企業で「1.5%以上2.0%未満」

であった。また、連合が要求水準としている「5.0%以上」の回答は、2026年度予定では7.0%と、前年から▲0.5P低下した。2025年度実施では13.1%と、同▲1.4P低下した。賃上げする企業の割合と同様に、賃上げ率についても前年から鈍化した。

表3 賃上げ率の比較（全産業）

単位：%、%ポイント

		1.0%未満	1.0%以上 1.5%未満	1.5%以上 2.0%未満	2.0%以上 2.5%未満	2.5%以上 3.0%未満	3.0%以上 4.0%未満	4.0%以上 5.0%未満	5.0%以上	未定
予定ベース	2024年度	8.4	14.0	16.4	10.3	13.1	13.1	8.4	6.1	10.3
	2025年度	6.5	10.1	14.6	11.1	13.6	13.6	7.5	7.5	15.6
	2026年度	6.5	16.8	14.6	7.6	15.7	12.4	5.9	7.0	13.5
	前年差	-0.0	6.7	-0.0	-3.5	2.1	-1.2	-1.6	-0.5	-2.1
実績ベース	2023年度	11.2	19.4	15.1	9.5	11.2	12.1	9.9	11.6	
	2024年度	6.2	13.2	17.2	15.0	13.2	11.5	9.3	14.5	
	2025年度	11.3	18.8	11.3	10.8	16.0	10.8	8.0	13.1	
	前年差	5.1	5.6	-5.9	-4.2	2.8	-0.7	-1.3	-1.4	

注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

### 「ベースアップ」実施企業は53.0%と前年から低下

2026年度の賃上げ予定企業における賃上げの内容は、全産業で「定期昇給」（55.7%）が最も多く、「ベースアップ」（53.0%）、「賞与・一時金の増額」（28.6%）が続いた（表4）。従業員規模別にみると、「ベースアップ」は30人未満の企業で46.7%にとどまる一方、30～99人では59.3%、100人以上では59.0%と、従業員規模によって差がみられる。「初任給の引き上げ」も30人未満の企業で8.7%にとどまる一方、30～99人では27.8%、100人以上では25.6%と同様の傾向がみられた。なお、初任給を引上げたと回答した企業からは「新卒を獲得するために初任給を大幅に引上げた」（建設業）といった声があがっており、若い人材確保のため若手の賃上げに積極的に取り組んでいる様子が窺える。

表4 賃上げの内容

単位：%、複数回答

	定期昇給				ベースアップ				賞与・一時金の増額			
	前回		今回		前回		今回		前回		今回	
	2024年度 実績	2025年度 予定	2025年度 実績	2026年度 予定	2024年度 実績	2025年度 予定	2025年度 実績	2026年度 予定	2024年度 実績	2025年度 予定	2025年度 実績	2026年度 予定
全産業	58.8	63.0	60.3	55.7	56.2	54.0	54.1	53.0	36.5	30.5	38.3	28.6
製造業	59.3	61.8	56.8	53.3	53.8	53.9	59.3	60.0	36.3	28.9	42.0	25.3
非製造業	58.5	63.7	62.5	57.3	57.7	54.0	50.8	48.2	36.6	31.5	35.9	30.9
30人未満	57.0	60.0	57.3	53.3	48.8	47.0	47.9	46.7	35.5	30.0	35.0	28.3
30～99人	56.3	61.9	61.4	59.3	63.4	63.5	63.2	59.3	36.6	28.6	49.1	38.9
100人～	68.3	73.0	68.6	56.4	65.9	56.8	60.0	59.0	39.0	35.1	31.4	15.4

	初任給の引き上げ				各種手当の増額			
	前回		今回		前回		今回	
	2024年度 実績	2025年度 予定	2025年度 実績	2026年度 予定	2024年度 実績	2025年度 予定	2025年度 実績	2026年度 予定
全産業	15.9	18.5	18.2	17.8	17.2	12.5	14.8	11.9
製造業	18.7	19.7	17.3	18.7	20.9	15.8	14.8	8.0
非製造業	14.1	17.7	18.8	17.3	14.8	10.5	14.8	14.5
30人未満	6.6	8.0	9.4	8.7	19.8	13.0	17.1	10.9
30～99人	19.7	23.8	22.8	27.8	12.7	11.1	10.5	13.0
100人～	36.6	37.8	40.0	25.6	17.1	13.5	14.3	12.8

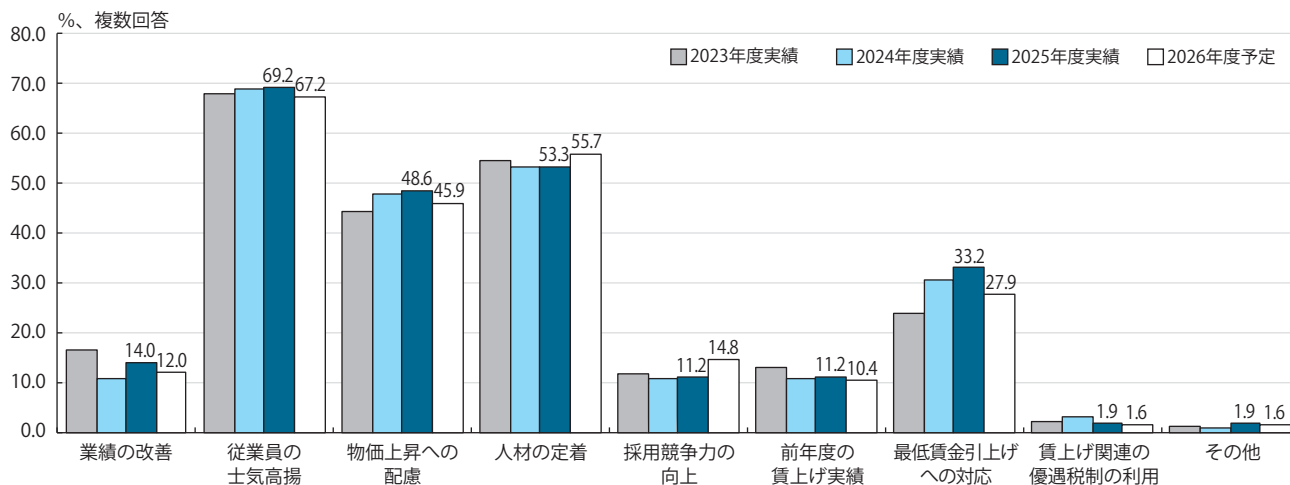
また、前回調査時の2025年度の賃上げ予定企業と比較すると、全産業で「定期昇給」の回答割合が▲7.3P、「ベースアップ」が▲1.0P、「賞与・一時金の増額」が▲1.9P、「初任給の引き上げ」が▲0.7P、「各種手当の増額」が▲0.6P低下した。

### 賃上げの理由では、業績よりも雇用の維持・確保を重視する傾向。最低賃金の引上げも理由に

2026年度の賃上げ予定企業における賃上げ理由は、「従業員の士気高揚」(67.2%)が最も多く、「人材の定着」(55.7%)、「物価上昇への配慮」(45.9%)が続いた(図5)。なお、実施理由の上位3項目は、過去3年の実績と同様の結果となった。物価上昇に伴い賃上げを実施するとともに、企業で人手不足感が強まっていることで業績よりも雇用の維持・確保を目的とした賃上げを重視する傾向が続いていることが確認できる。また、企業からは「年代や勤務年数に関係なく貢献度を重視し、資格試験に合格したか否か等で評価している」(鉄鋼)、「若手中堅社員や有資格の技術者に重点配分した」(サービス業)といったコメントも寄せられており、雇用の維持だけでなく年代や技術・資格などを重視している先もみられる。

一方で、「最低賃金引上げへの対応」の回答割合は、直近3年間の実績では上昇が続いている。2026年度予定は27.9%で2025年度実施から低下しているものの、ここ数年の全国平均の最低賃金は高い引上げ率を維持しており2026年度も高い引上げ率が見込まれる。回答した企業からは「業種別の最低賃金の引上げに伴い、引上げ率をもとにベースアップを行う予定」との声が上がっており、今秋の最低賃金発表後に上振れることが予想される。一方、「最低賃金の年々増加にいつまで耐えられるか」(小売業)と、最低賃金の引上げへの対応に懸念する声もあがっている。

図5 賃上げの実施理由(全産業)



今回の賃上げに関する調査では、県内企業において賃上げの動きは続いているものの、企業コストの増加を背景に賃上げの原資である売上・利益の確保が課題となっている。回答した企業からは「生産性向上(多能工化と残業ゼロ)の実績を還元」「単価のさらなるアップを含め営業力を付けていく」と賃上げの原資確保への取り組みを掲げている。一方、「価格転嫁後の受注減少で売上が伸びず、賃上げが難しい」(非鉄金属)と価格転嫁の課題を指摘する声もあがっている。

賃上げ実施の可否は、従業員の社会保険料や残業代などの会社負担の増加から企業体力に依るところが大きい。県内中小企業の賃上げの持続性にも注視していく必要がある。