

賃上げに関する特別調査について

2026年10月1日

株式会社 十六総合研究所

十六フィナンシャルグループの株式会社十六総合研究所（代表取締役社長 澤田 大輔）は、岐阜県・愛知県の企業に対し「賃上げに関する特別調査」を実施しましたので、その結果を別紙のとおり公表いたします。

＜別紙＞ 賃上げに関する特別調査

■ 調査結果の概要

1. 2026年4月～2027年3月に賃上げを実施（予定）した企業は85.7%。
2. 定期昇給にとどまらず、多様な処遇改善に取り組む企業が多い。
3. 賃上げの実施理由は「従業員の士気高揚・人材定着」（87.4%）が引き続き最多。
2位は「消費者物価上昇への配慮」（50.5%）、3位は「新しい人材の採用」（37.9%）。

以 上

【ご照会先：十六フィナンシャルグループ（広報） TEL 058-266-2511】

2026年10月1日

賃上げに関する特別調査

調査結果の概要

- 1. 2026年4月～2027年3月に賃上げを実施（予定）した企業は85.7%。
- 2. 定期昇給にとどまらず、多様な処遇改善に取り組む企業が多い。
- 3. 賃上げの実施理由は「従業員の士気高揚・人材定着」（87.4%）が引き続き最多。2位は「消費者物価上昇への配慮」（50.5%）、3位は「新しい人材の採用」（37.9%）。

調査要領

- 1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
- 2. 調査時期 2026年6月1日～15日
- 3. 回答状況 有効回答数217社（岐阜県、愛知県の企業600社、有効回答率36.2%）

（注1）「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、本調査では賃上げ促進税制の対象となる「賞与（一時金）」なども「賃上げ」に含めている。

（注2）本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

（注3）本文中の図表における回答数（n）は、特に断りのない限り「無回答」を除いた有効回答数に基づき算出している。

回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)
製造業	120	55.3
食料品	9	4.1
繊維工業	2	0.9
衣服・その他の繊維製品	2	0.9
木材・木製品	7	3.2
家具・装備品	1	0.5
紙・紙加工品	5	2.3
出版・印刷	4	1.8
化学工業	2	0.9
窯業・土石製品	15	6.9
鉄鋼・非鉄金属	10	4.6
刃物・金属製品	9	4.1
一般機械器具	14	6.5
電気機械器具	3	1.4
輸送用機械器具	16	7.4
プラスチック・その他製造業	21	9.7
非製造業	97	44.7
鉱業	1	0.5
建設業	31	14.3
卸売業	31	14.3
小売業	11	5.1
運輸業	6	2.8
サービス業	17	7.8
合計	217	100.0

回答企業の資本金別・従業員規模別・地域別構成

資本金	企業数	構成比(%)
1,000万円未満	17	7.8
1,000万円以上～3,000万円未満	85	39.2
3,000万円以上～5,000万円未満	45	20.7
5,000万円以上～1億円未満	48	22.1
1億円以上	22	10.1
合計	217	100

従業員数	企業数	構成比(%)
10人未満	20	9.2
10人以上～50人未満	85	39.2
50人以上～100人未満	46	21.2
100人以上～300人未満	48	22.1
300人以上～500人未満	8	3.7
500人以上	10	4.6
合計	217	100

地域	企業数	構成比(%)
岐阜県	139	64.1
愛知県	78	35.9
合計	217	100

ご 照 会 先
十六総合研究所 リサーチ部
研究員 藤木 由江
岐阜県岐阜市神田町 7-12
TEL 080-3483-8489

岐阜県・愛知県の企業が、賃上げに対してどのように考え、取り組んでいるのか、実態を把握するため「第215回企業動向調査」において特別調査を実施した。

なお、「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、本調査では賃上げ促進税制※の対象となる「賞与（一時金）」なども「賃上げ」に含めている。

※ 大企業向け措置は2026年3月31日までに開始する事業年度をもって廃止（企業の決算期により順次終了）

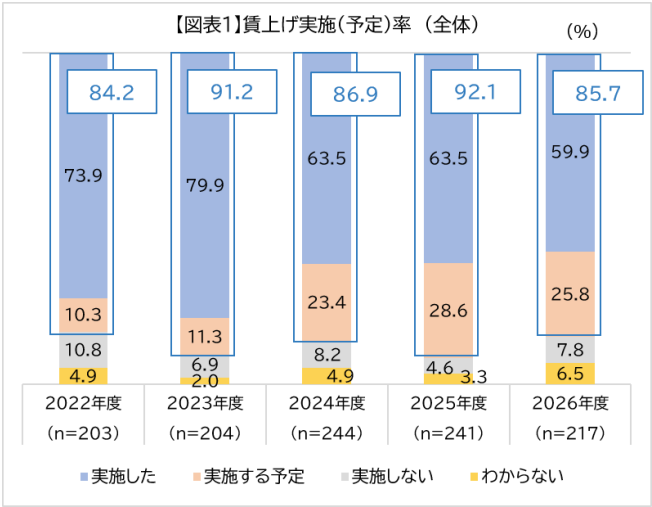
1. 今年度（2026年度）、賃上げを実施（予定）したか

2026年4月～2027年3月（以下、今年度）に、賃上げ（「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）」、「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」等）を実施したか尋ねたところ、「実施した」と回答した企業の割合が59.9%、「実施する予定」と回答した企業の割合は25.8%で、合わせて85.7%が今年度賃上げを実施する見込みとなった【図表1】。

この「実施した」と「実施する予定」の合計値（以下、賃上げ実施（予定）率）をみると、今年度は昨年度（92.1%）から6.4%低下したものの、調査を開始した2022年度以来、8割を超える高い水準で推移している。一方で、今年度は「実施しない」（7.8%）および「わからない」（6.5%）の合計が14.3%となり、前年度（7.9%）から6.4%増加した。人件費以外のコスト増加や業績の先行き不透明感から、賃上げの判断に慎重な姿勢を見せる企業が増加したとみられる。

次に、調査対象を【図表2】の7つの業種グループに分類してそれぞれの傾向をみると、2026年度の賃上げ実施（予定）率は、全業種グループで8割以上となった【図表3】。特に「加工・組立型」と「運輸業」では9割を超え、最も低い「卸売・小売業」でも81.0%と高い水準を維持している。ただし、「実施しない」と回答した企業の割合を見ると、2年連続でゼロとなった「運輸業」や減少した「生活関連・その他」を除き、多くのグループで前年度より増加傾向にある。仕入原価や光熱費などのコスト高騰分を価格転嫁しきれてい

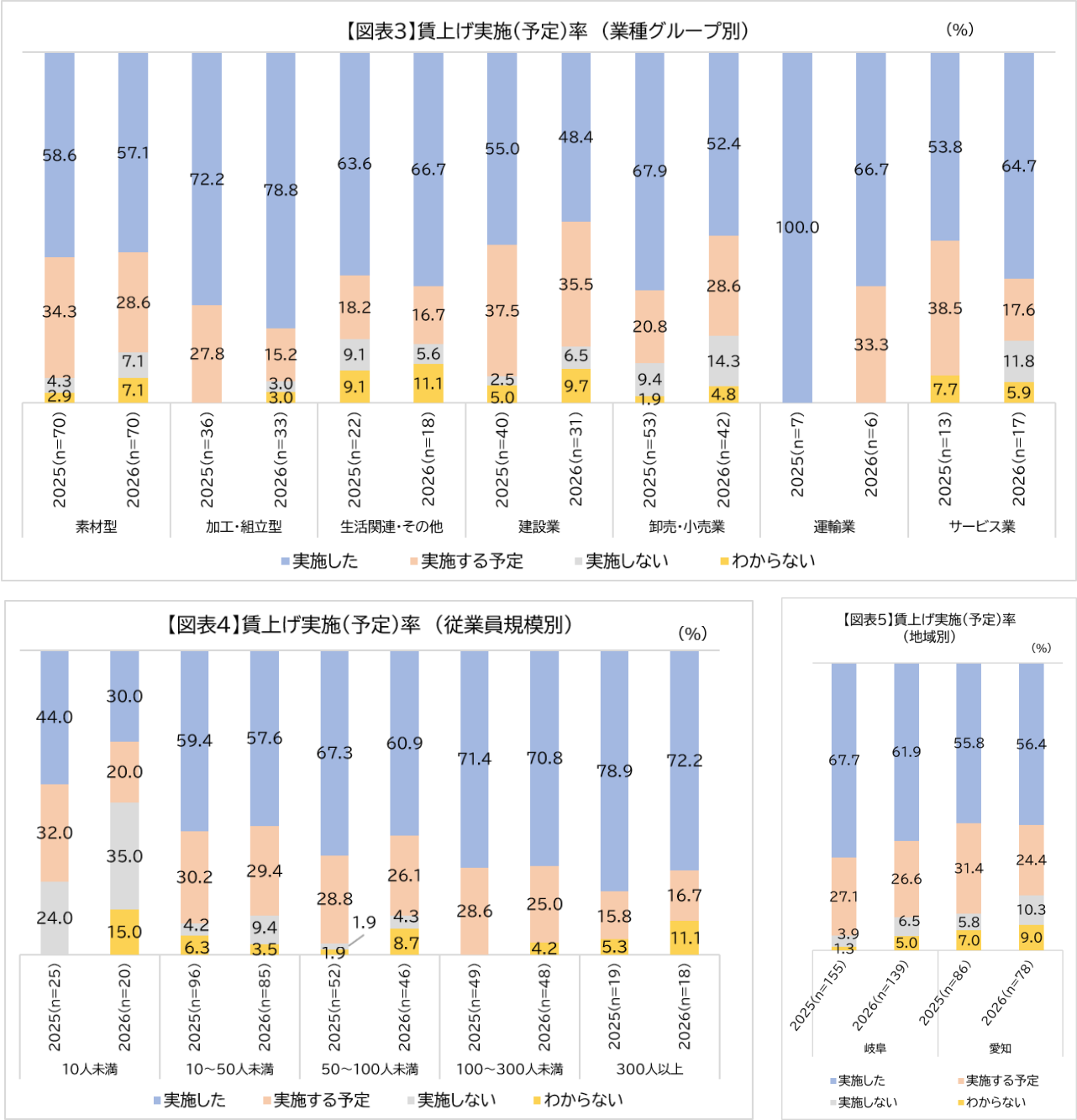
ない企業において、負担の重さから賃上げを見送らざるを得ないケースも生じていると考えられる。



【図表2】業種グループと回答数・構成比

業種グループ	個別業種（21業種）	回答数	構成比
1. 素材型	木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業・窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業	70	32.3%
2. 加工・組立型	一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具	33	15.2%
3. 生活関連・その他	食料品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	18	8.3%
4. 建設業	建設業	31	14.3%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	42	19.4%
6. 運輸業	運輸業	6	2.8%
7. サービス業	サービス業	17	7.8%
全業種 合計		217	100.0%

※ 運輸業は回答企業数が少ないため参考値

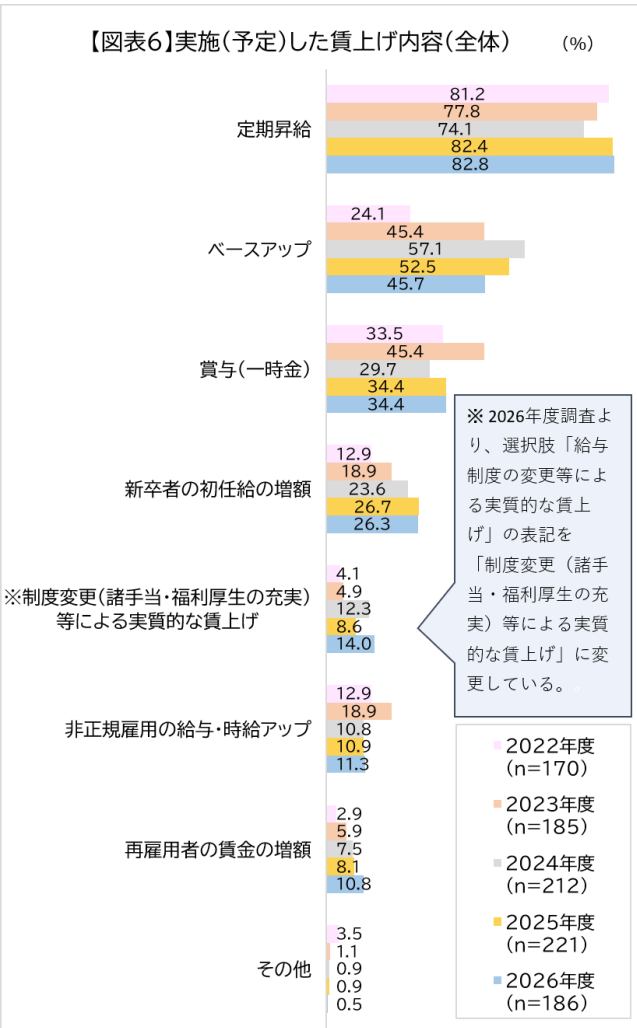


また、従業員規模別でみると、賃上げ実施（予定）率は、すべての従業員規模で前年度よりも低下した【図表4】。大企業が中心であった賃上げの動きは、人手不足の深刻化などを背景に比較的小規模な企業にも拡大してきたが、ここにきて一服

感がみられる。特に「10人未満」の企業では、実施（予定）率が前年度の76.0%から50.0%へと大きく低下した。

地域別でみると、両県ともに賃上げ実施(予定)率は低下している【図表5】。

2. 賃上げ内容



賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、実施(予定)した賃上げ内容を複数回答で尋ねたところ、毎年一定の時期に年齢や勤続年数などに応じて毎月の給与を増やす「定期昇給」が82.8%で引き続き最多だった【図

表6】。次いで基本給全体の水準を底上げする「ベースアップ」が45.7%で続いた。一時は過半数を占めるまでに急増したベースアップだが、2024年度(57.1%)をピークに2年連続で低下し、今年度は過半数を割り込む結果となった。一度引き上げると下げるのが難しいベースアップに対し、企業側が将来にわたるコスト増を警戒して慎重姿勢を強めている様子が見える。一方、「賞与(一時金)」(34.4%)や「新卒者の初任給の増額」(26.3%)は前年度と同水準を維持した。

業種グループ別でみると、「定期昇給」は全業種グループで高い実施率(66.7%~90.3%)となっている【図表7】。一方で、より積極的な賃上げ姿勢を示す「ベースアップ」は、業種グループによる濃淡があり、過半数が実施(予定)したのは、「加工・組立型」(58.1%)と「建設業」(57.7%)のみだった。

なかでも「加工・組立型」は、定期昇給とベースアップをはじめ、「新卒者の初任給の増額」(41.9%)や「再雇用者の賃金の増額」(25.8%)、「制度変更による実質的な賃上げ」(22.6%)の実施率が全業種グループ中で最も高かった。設計・開発などの専門人材から製造現場の技能人材、技能継承を担う高年齢者まで、賃上げの対象となる人材の層が幅広いことが賃上げ内容の多様化につながっている可能性がある。

【図表7】実施(予定)した賃上げ内容(業種グループ別) ※赤字…5割以上 (%)

2026年度	定期昇給	ベースアップ	賞与(一時金)	新卒者の初任給の増額	制度変更(諸手当・福利厚生の実)等による実質的な賃上げ	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	その他
全体(n=186)	82.8	45.7	34.4	26.3	14.0	11.3	10.8	0.5
素材型(n=60)	83.3	38.3	38.3	23.3	8.3	16.7	10.0	0.0
加工・組立型(n=31)	90.3	58.1	35.5	41.9	22.6	12.9	25.8	0.0
生活関連・その他(n=15)	86.7	40.0	20.0	33.3	6.7	20.0	13.3	0.0
建設業(n=26)	84.6	57.7	23.1	23.1	19.2	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業(n=34)	79.4	44.1	35.3	20.6	11.8	5.9	5.9	2.9
運輸業(n=6)	66.7	33.3	50.0	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0
サービス業(n=14)	71.4	42.9	42.9	14.3	21.4	14.3	7.1	0.0

従業員規模別でみると、「定期昇給」は「10人未満」(60.0%)を除くすべての規模で8割を超えている【図表8】。一方で、「ベースアップ」は従業員規模による差が大きく、「300人以上」では81.3%と非常に高いのに対し、300人未満の企業では4~5割程度にとどまっている。

また、「100~300人未満」では「新卒者の初任給の増額」が50.0%と半数に達しており、中堅規模の企業において若手人材の確保に向けた積極的な動きが続いている。

【図表8】実施(予定)した賃上げ内容(従業員規模別) ※赤字…5割以上

(%)

2026年度	定期昇給	ベースアップ	賞与(一時金)	新卒者の初任給の増額	※制度変更(諸手当・福利厚生の充実)等による実質的な賃上げ	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	その他
10人未満 (n=10)	60.0	50.0	10.0	0.0	50.0	10.0	0.0	0.0
10~50人未満 (n=74)	81.1	40.5	40.5	16.2	8.1	6.8	4.1	1.4
50~100人未満 (n=40)	85.0	45.0	30.0	25.0	12.5	12.5	10.0	0.0
100~300人未満 (n=46)	84.8	41.3	37.0	50.0	8.7	17.4	21.7	0.0
300人以上 (n=16)	93.8	81.3	25.0	25.0	37.5	12.5	18.8	0.0

また、今年度の賃上げ内容のうち、上位3項目である「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与(一時金)」の組み合わせ別の割合をみると、複数の方法を組み合わせる企業の割合は53.2%となり、前年度(57.0%)からやや低下したものの、引き続き5割を超える企業が複数の方法を併用している【図表9】。定期昇給だけに頼らない多様な処遇改善策が定着している。

一方、「定期昇給のみ」で賃上げを行う企業の割合は30.6%となり、前年度(30.3%)とほぼ同水準で推移した。2022年度調査(46.5%)からは減少しており、物価高や人材獲得競争が続くなか、

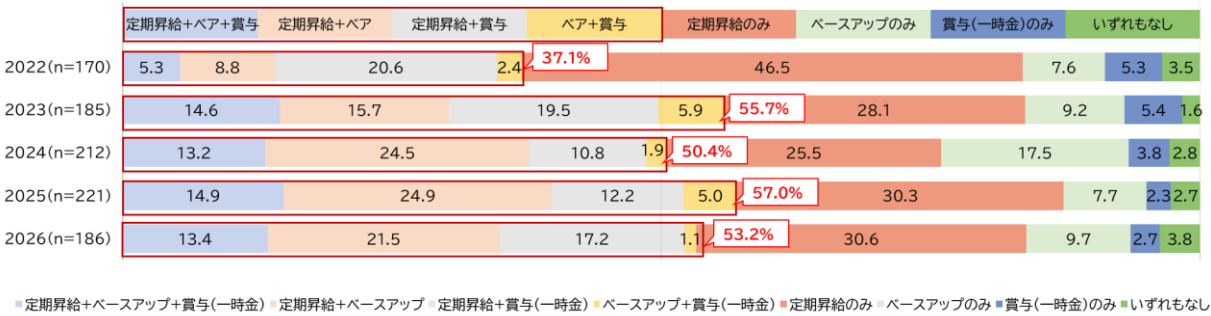
自由コメントには、「採用難から新卒初任給が上昇し、会社内の賃金カーブ維持が難しい状況になっている」、「賃上げしたため、130万円の壁による働き控えによって一人当たり労働時間は減っており、減少分を補いきれない」、「売上が賃上げペースに追いつかず苦慮している」、「中小企業では大企業のような大幅な賃金アップはできない」といった、近年の賃上げ機運の高まりなどへの対応に苦慮する声が寄せられた。

定期昇給制度単体で対応している企業は限られる。

複数の方法を組み合わせたなかでは「定期昇給+ベースアップ」が最多で21.5%、次いで「定期昇給+賞与(一時金)」が17.2%、「定期昇給+ベースアップ+賞与(一時金)」が13.4%と続いた。前年度と比較すると、ベースアップを含む「定期昇給+ベースアップ」が3.4ポイント増、「ベースアップ+賞与(一時金)」が3.9ポイント減少した一方で、「定期昇給+賞与(一時金)」が5.0ポイント増加しており、ベースアップによる固定的な人件費負担の増加を抑えつつ、処遇改善を図る組み合わせへのシフトが生じていると考えられる。

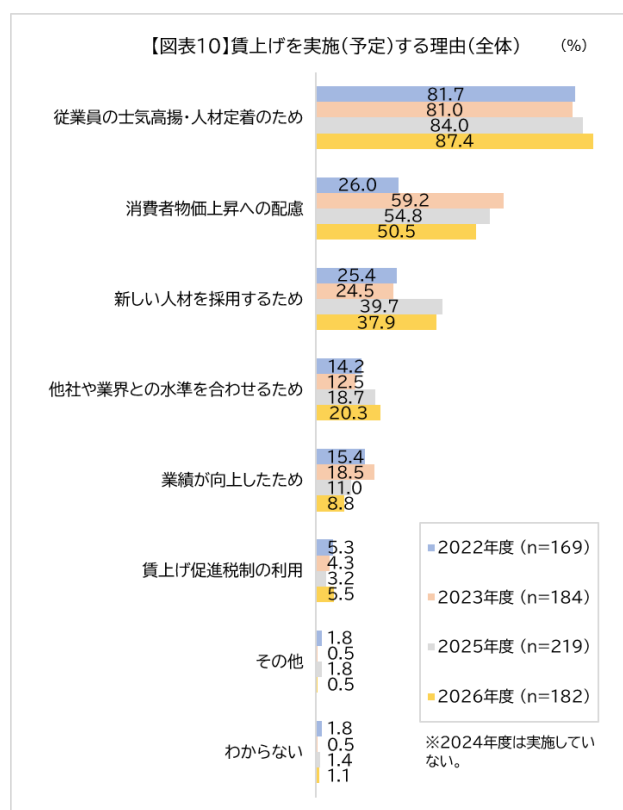
【図表9】賃上げ内容の上位3項目の組み合わせ割合(全体)

(%)

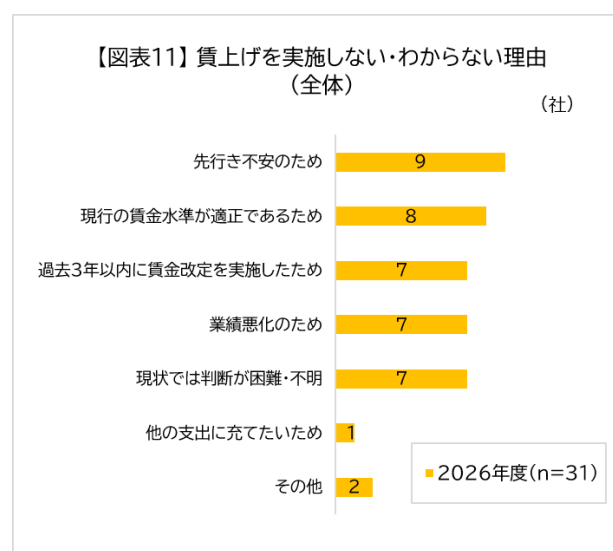


3. 賃上げを実施（予定）した理由、しない・わからない理由

賃上げを「実施した」または「実施する予定」と回答した企業に、実施（予定）した理由を複数回答で尋ねたところ、「従業員の士気高揚・人材定着のため」が増加し、引き続き最多の 87.4% となった【図表 10】。人手不足の深刻化を背景に、既存社員の離職防止とモチベーション維持を図る姿勢が強まっている。2 位は「消費者物価上昇への配慮」で 50.5% だった。ピーク時（2023 年度：59.2%）からは低下傾向にあるものの、依然として過半数を占めている。3 位は「新しい人材を採用するため」が前年度並みの 37.9% となった。



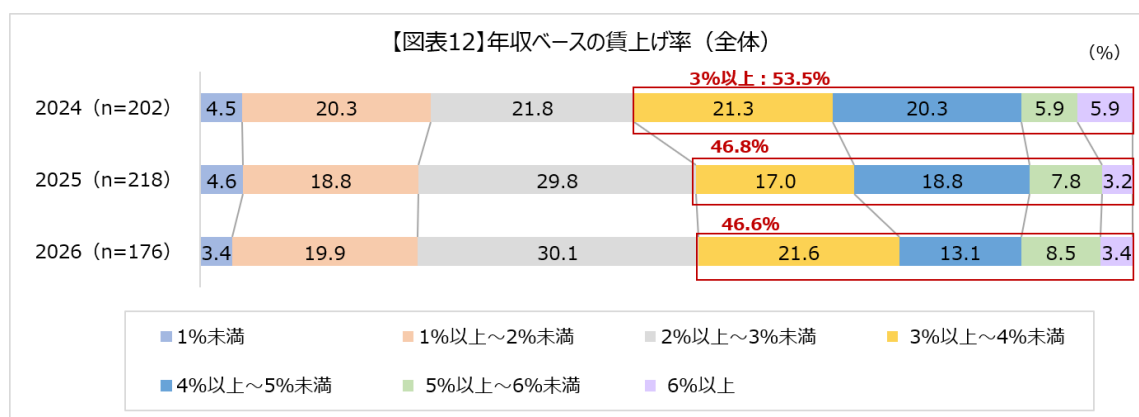
賃上げを「実施していない」もしくは「実施するかわからない」と回答した企業 31 社に、その理由を複数回答で尋ねたところ、「先行き不安のため」が最多で 9 社だった【図表 11】。次いで「現在の賃金が適切であるため」（8 社）、「過去 3 年以内に賃金改定を実施したため」（7 社）、「業績悪化のため」（7 社）、「現状では判断が困難・不明」（7 社）が続いた。



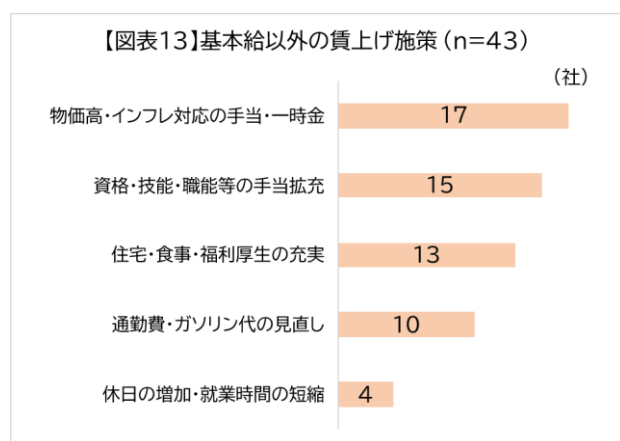
4. 賃上げ率（年収ベース）

賃上げを「実施した」または「実施する予定」と回答した企業に、賃上げ率は前年度比で何%程度かを年収ベースで尋ねた【図表12】。賃上げ率が3%以上と回答した企業の割合は46.6%となり、前年度（46.8%）とほぼ同水準を維持した。2024

年度（53.5%）のピーク時からは一服感が見られるものの、半数近くの企業が3%以上の賃上げ率を維持している。なお、単一の区分で最も割合が高かったのは「2%以上～3%未満」の30.1%だった。



5. 基本給アップ以外の処遇改善策



基本給を上げる以外に、賃上げの一環として実施（予定）した「諸手当」や「各種補助」などの制度拡充について尋ねた（自由記述式）。回答企業のうち、「特になし」等を除く43社の回答を5つのカテゴリに分類・集計したところ（複数カテゴリへの計上可）、「物価高・インフレ対応の手当・一時金」が最多で17社となった【図表13】。具体的には、「物価手当」、「インフレ手当」の新設や「物

価高騰一時金」、「決算賞与」の支給が多く、固定的な人件費負担増を抑えつつ、足元の物価高などに対応するための一時的な施策として採用されたと考えられる。

次いで「資格・技能・職能等の手当拡充」が15社で、「資格手当」、「技能手当」、「責任手当」の新設・増額や、「職能給」、「地域手当」の改定が挙げられた。能力や役割に応じた処遇改善による、モチベーション向上や人材定着が狙いとみられる。また、「住宅・食事・福利厚生充実」が13社でこれに続き、「住宅手当」、「食事補助」「病気入院補償」の拡充など、従業員の生活面を支援するための多様な施策が行われている。このほか、燃料費高騰に対応した「通勤費・ガソリン代の見直し」（10社）や、金銭的な還元にとどまらず、「休日の増加・就業時間の短縮」によって処遇改善を図る企業（4社）もあった。

6. おわりに

2026年度の賃上げ実施（予定）率は85.7%となり、前年度から6.4ポイント低下したものの、引き続き8割を超える高い水準となった。年収ベースの賃上げ率についても、「3%以上」とする企業が46.6%と半数近くを占めており、企業の賃上げ意欲は依然として高い。

賃上げの内容をみると、定期昇給が82.8%と引き続き賃上げの中心である一方、ベースアップは45.7%と2024年度をピークに2年連続で低下した。また、「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）」のうち複数の方法を併用する企業は53.2%と過半数を占めた。物価高や人材獲得競争が続くなか、企業は固定的な人件費の増加にも配慮しながら、自社の経営状況に応じた賃上げ・処遇改善策を模索しているものとみられる。

賃上げを実施（予定）する理由では、「従業員の士気高揚・人材定着のため」が87.4%で最多となり、「新しい人材を採用するため」も37.9%を占めた。人手不足が続くなか、人材の確保・定着の観点からも賃上げの重要性は引き続き高い。一方で、小規模企業を中心に賃上げの勢いには一服感もみられる。

全国の実質賃金は、2026年に入りプラスに転じるなど改善傾向にあるものの、その持続性は今後の物価と賃金双方の動向に左右される。物価や企業業績の動向とともに、地域企業が持続可能な形で賃上げ・処遇改善を継続できるかを注視していく必要がある。

（研究員 藤木 由江）