

 名古屋商工会議所

第56回定期景況調査（抜粋版）

2026年度の賃上げ実施見込みと持続性への課題

2026年3月12日(木)

名古屋商工会議所 企画部 企画ユニット

はじめに

調査の目的・レポートのねらい

中小・小規模事業者は、物価上昇分の価格転嫁ができない企業が多く、**賃上げの支払原資の確保に影響が出ている**。そのなか、2026年春闘では高水準の賃上げ要求が昨年引き続き提出された。

そこで、**2026年度の賃上げ実施見込みの把握**のため調査を実施した。本レポートが、地域企業の現状理解を深めるとともに、今後の政策検討や支援施策の一助となることを期待する。

なお、本レポートは「第56回定期景況調査」のうち、賃上げに関する設問を中心に抜粋・整理したものである。業況DIの動向等については、全体版資料をご参照いただきたい。

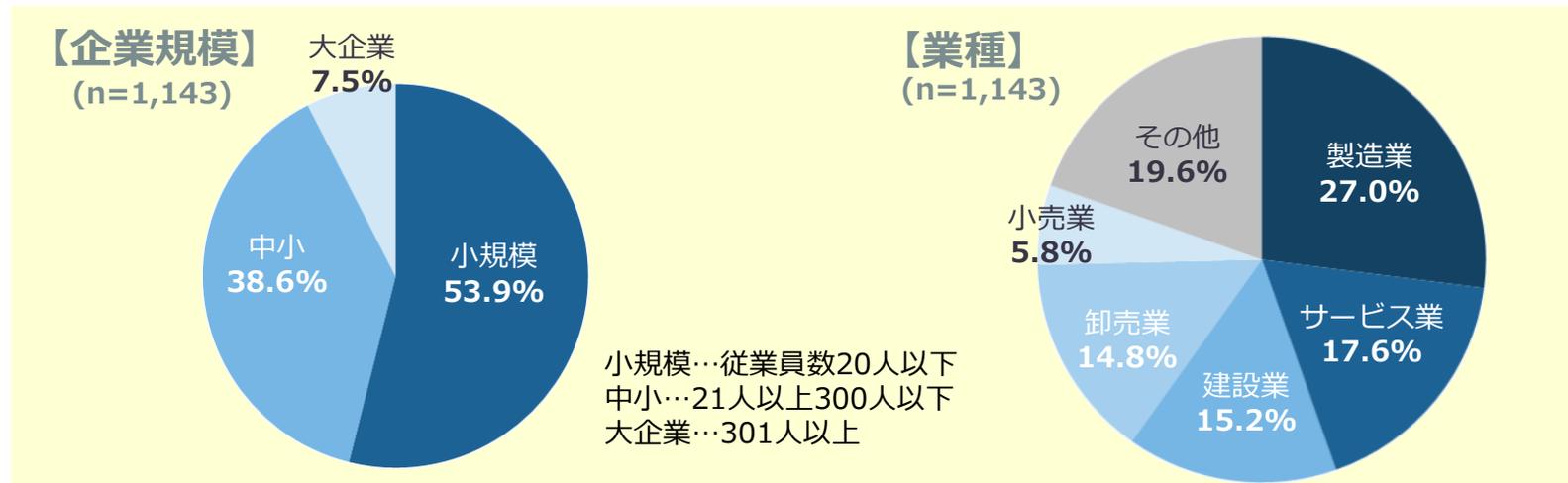
調査概要

調査期間 2月9日(月)～27日(金)
 調査方法 インターネット調査
 回答企業 1,273社
 (本レポートでは給与を支払う対象となる従業員を雇用していると回答した**1,143社**の回答を分析)



全体版資料はこちら➡

<https://www.nagoya-cci.or.jp/action/file/survey56.pdf>



7割が賃上げを見込むものの、過半数は原資に不安 「防衛的な賃上げ」脱却には取引適正化のさらなる推進が不可欠

賃上げの現状 p.4~7

- 約7割の企業が賃上げを行う方針だが、約2割の企業が判断を保留している
- 主に一般消費者との取引を行う企業では、価格転嫁の遅れが影響して賃上げの実施見込みが低い
- 小規模事業者も中小・大企業に劣らない水準での賃上げを見込む
- 一部の企業では、原資確保が進んでいないことや業績見通しへの不安から賃上げを実施しない

持続性への 課題 p.8~10

- 企業規模に限らず、過半数を超える企業が「防衛的な賃上げ」である
- 「防衛的な賃上げ」を実施する一番の理由は人材定着や採用強化である
- 価格転嫁の進展が重要。進む企業ほど余裕のある状態で賃上げができています

考察 p.11

- 値上げへの理解が進まなければ持続的な賃上げは難しく、将来的な事業継続にも影響を及ぼす
- 『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針』を理解し、行動に移すことが重要

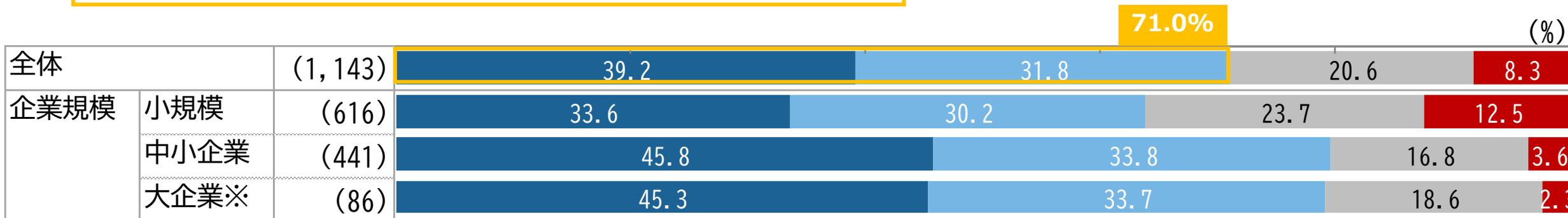
賃上げの現状_2026年度の実施見込みは？

約7割の企業が賃上げを行う方針だが、約2割の企業が判断を保留している

- ・「実施する予定がある」もしくは「実施する方向だが、具体的な内容は未定・調整中である」と回答した企業は全体の71.0%
- ・小規模事業者は中小・大企業と比べて、やや実施見込みが低い
- ・2025年度からの賃上げの動きは続くも、慎重姿勢を示す企業も一定数存在

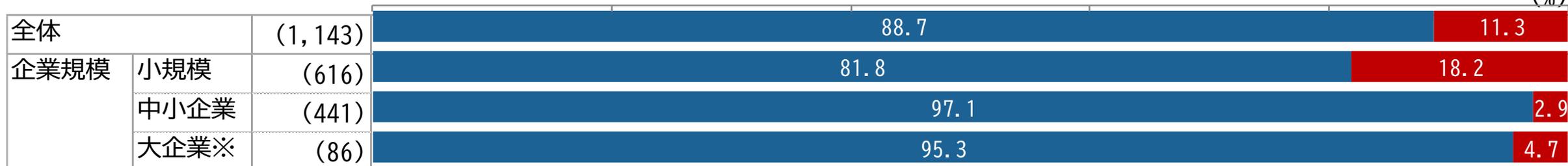
▼ 2026年度の賃上げ実施見込み(企業規模別)

■ 実施する予定がある ■ 実施する方向だが、具体的な内容は未定・調整中である ■ 現時点では判断できない ■ 実施しないと判断している



▼ 2025年度の賃上げ実施状況(企業規模別)

■ ベースアップ・定期昇給・賞与・一時金等何かしらの支給額増額を実施した ■ 何も行っていない



※ 大企業は母数が限られている

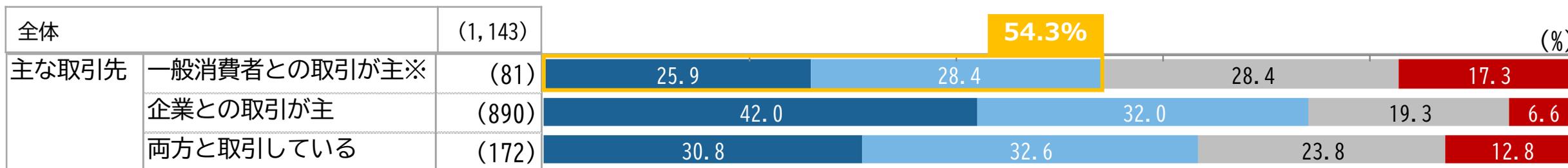
賃上げの現状_取引形態別の実施見込みは？

主に一般消費者との取引を行う企業では、価格転嫁の遅れが影響して賃上げの実施見込みが低い

- ・ 主に一般消費者との取引を行う企業(BtoC企業)では、実施見込みが54.3%とやや低い
- ・ BtoC企業のうち約3割がコスト上昇分の価格転嫁を「全くできていない」と回答

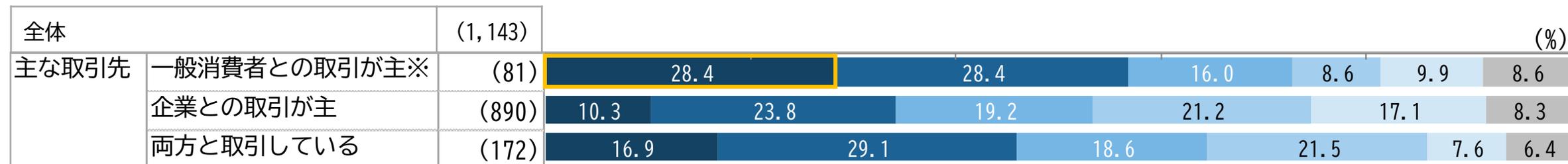
▼ 2026年度の賃上げ実施見込み(主な取引先別)

■ 実施する予定がある ■ 実施する方向だが、具体的な内容は未定・調整中である ■ 現時点では判断できない ■ 実施しないと判断している



▼ コスト上昇分に対して価格転嫁できた割合(主な取引先別)

■ 全くできていない ■ 2割未満 ■ 2割以上5割未満 ■ 5割以上8割未満 ■ 8割以上 ■ 影響なし



賃上げの現状_規模別の賃上げ水準の見込みは？

小規模事業者も中小・大企業に劣らない水準での賃上げを見込む

▼ 想定している賃上げ率(企業規模別)

【分析対象：ベースアップもしくはは定期昇給を行うと回答した企業】

| 属性 | 賃上げ率(加重平均) |
|-------------|------------|
| 全体(n=423) | 3.52% |
| 小規模(n=196) | 3.58% |
| 中小企業(n=191) | 3.40% |
| 大企業(n=36)※ | 3.64% |

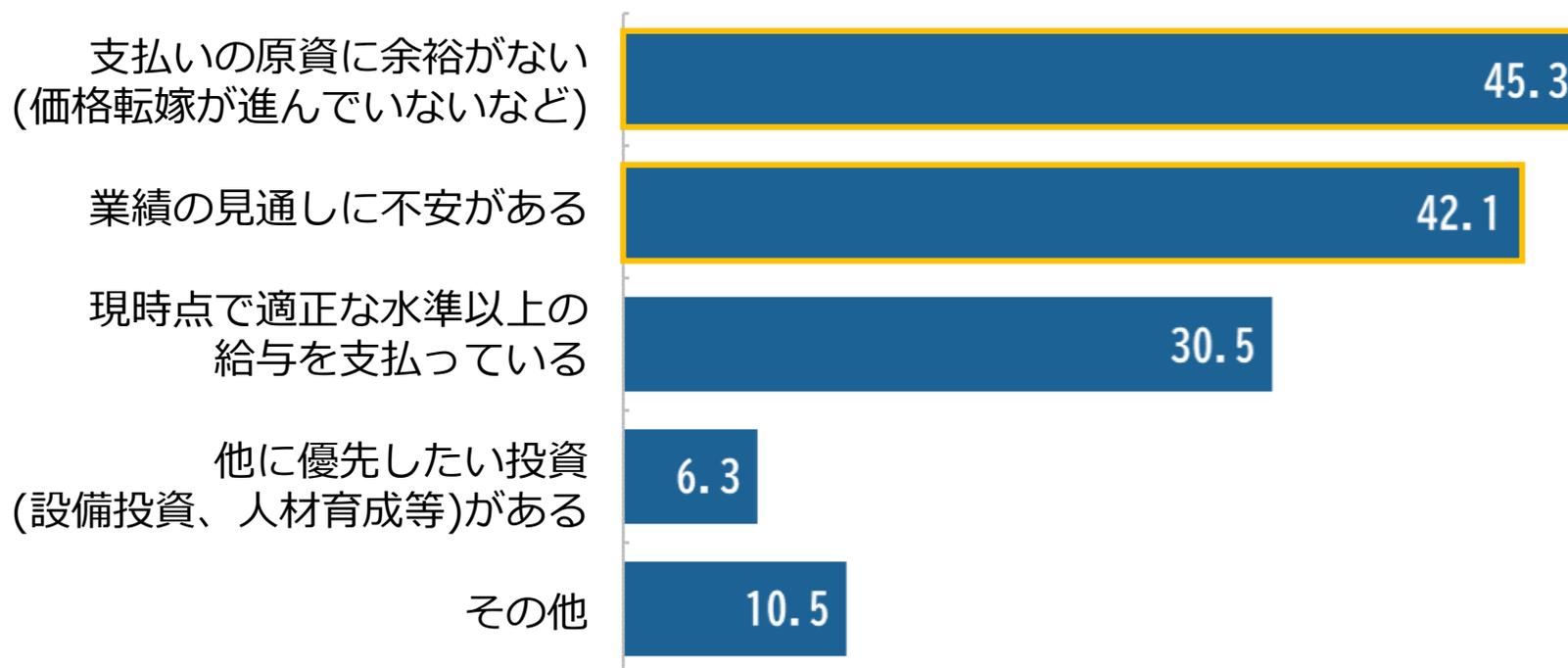
加重平均は、下記選択肢の中央値に回答数を乗じて算出した平均値を、企業規模別の構成比で加重した
 選択肢：① 1%未満 ② 2%以上3%未満 ③ 3%以上4%未満 ④ 4%以上5%未満 ⑤ 5%以上(「5%以上」は5.5%を中央値とした)

※大企業は母数が限られている

賃上げの現状_賃上げを実施しない方針の理由は？

原資確保が進んでいないことや業績見通しへの不安から賃上げを実施しない

▼ 賃上げを実施しない理由 (n=95) 【分析対象：「実施しないと判断している」と回答した企業】 ※複数回答可



持続性への課題_原資は十分に確保できているか？

企業規模に限らず、過半数を超える企業が「防衛的な賃上げ」である

▼ 原資確保の状況(企業規模別) 【分析対象：賃上げを「実施する予定がある」と回答した企業】

■ 原資に制約がある中で賃上げを実施（防衛的な賃上げ） □ 原資に一定の余裕がある状態で賃上げを実施

(%)

| | | 原資に制約がある中で賃上げを実施（防衛的な賃上げ） | 原資に一定の余裕がある状態で賃上げを実施 |
|------|-------|---------------------------|----------------------|
| 全体 | (448) | 56.7 | 43.3 |
| 企業規模 | 小規模 | 58.0 | 42.0 |
| | 中小企業 | 55.4 | 44.6 |
| | 大企業※ | 56.4 | 43.6 |

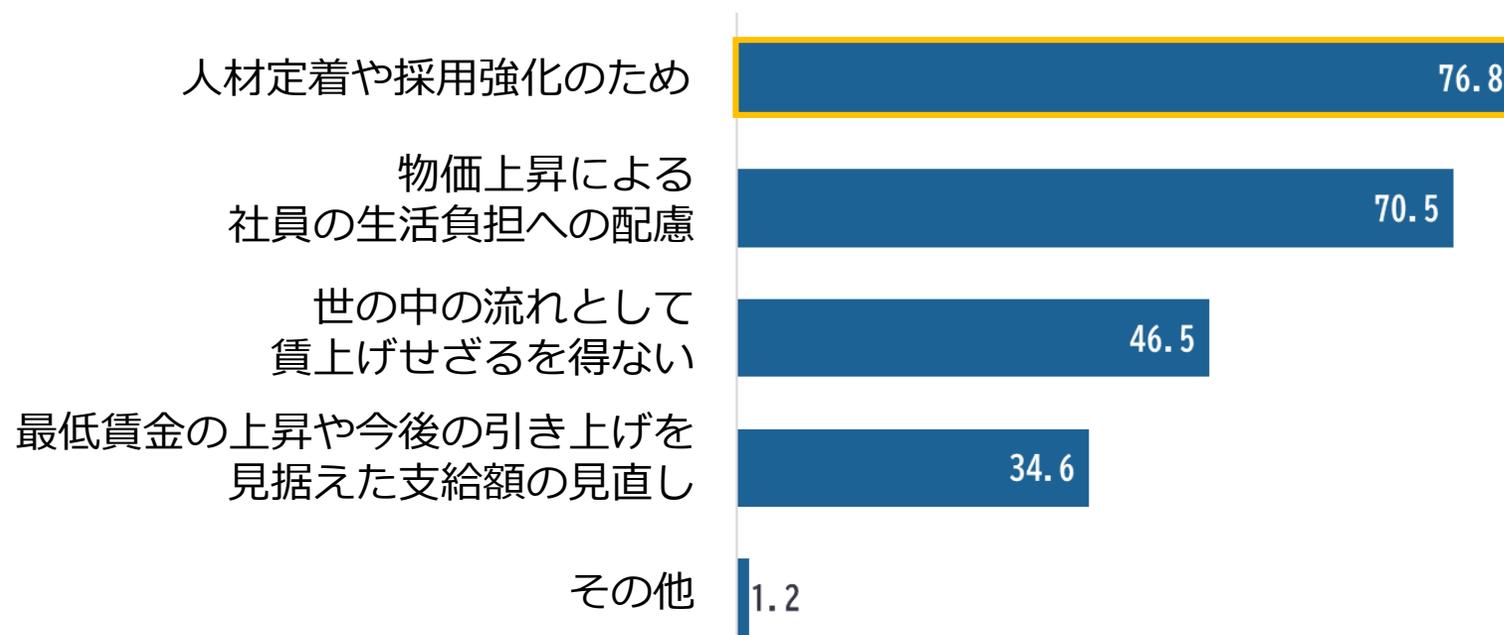
▼ 防衛的な賃上げと回答した企業の声

- ・ 労務費の価格転嫁は非常に難しい。要求額の半額程度しか受け入れられず、賃金改定の不足分は利益から捻出せざるを得ない (小規模/製造業)
- ・ 価格転嫁で原資を確保したうえで賃上げすべきだが、現状は賃上げを実施し、その労務費を求める流れになっている (中小/製造業)

持続性への課題_原資の制約のなか賃上げする理由は？

一番の理由は人材定着や採用強化である

▼ 賃上げを行う理由(n=254) 【分析対象：「防衛的な賃上げ」と回答した企業】 ※複数回答可



▼ 「人材定着や採用強化のため」と回答した企業の声

- ・ 人員確保および社員の生活防衛を目的に、ベースアップを行う予定(小規模/小売業)
- ・ 大企業による大幅な賃上げや初任給引き上げの報道が相次ぐなか、賃金水準の乖離を埋めることに苦戦している(中小/製造業)

持続性への課題_防衛的な賃上げを脱却するには？

価格転嫁の進展が重要。進む企業ほど余裕のある状態で賃上げが実施できている

- ・ 価格転嫁できた割合別で比較すると、「8割以上」転嫁できた企業は「防衛的な賃上げ」が31.5%
- ・ 価格転嫁が進まない(5割未満)企業では「防衛的な賃上げ」の割合が約7割にのぼる

▼原資確保の状況(価格転嫁できた割合別)【分析対象：賃上げを「実施する予定がある」と回答した企業】

■原資に制約がある中で賃上げを実施（防衛的な賃上げ） □原資に一定の余裕がある状態で賃上げを実施

| | | | | (%) |
|---------------------|------------|-------|------|------|
| 全体 | | (448) | 56.7 | 43.3 |
| コスト上昇分に対して価格転嫁できた割合 | 8割以上 | (89) | 31.5 | 68.5 |
| | 5割以上8割未満 | (114) | 59.6 | 40.4 |
| | 2割以上5割未満 | (84) | 70.2 | 29.8 |
| | 2割未満 | (75) | 65.3 | 34.7 |
| | 全く転嫁できていない | (44) | 68.2 | 31.8 |
| | 影響なし | (42) | 47.6 | 52.4 |

値上げへの理解が進まなければ持続的な賃上げは難しく、将来的な事業継続にも影響を及ぼす

本調査では、約7割の企業が賃上げを実施する見込みであり、賃上げの機運は継続していることが分かった。

一方で、過半数の企業が原資に制約がある中で賃上げを行う、いわゆる「防衛的な賃上げ」であり、十分な価格転嫁が進まないなか、人材定着や採用強化を目的とした「苦しい賃上げ」をする実態がある。

また、主な取引先が一般消費者である企業では、価格転嫁率とともに賃上げの実施見込みも低い傾向がみられた。

以上から「防衛的な賃上げ」から脱却し、持続的な賃上げを実現するには、企業がコスト上昇分を適切に価格へ反映できることが重要である。

『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針』を理解し、行動に移すことが重要

- ・ 労務費は他のコストより転嫁が進みにくく、進まない最大の要因は「受注減少への恐れ」である
- ・ 多くの企業は「交渉の場がない」「労務費上昇分を把握できていない」など、交渉の前段階でつまづいている
- ・ 公正取引委員会・内閣官房が公表した『労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針』ではこれらの問題を解消すべく行動を示しているが、中小・小規模事業者の商慣習への浸透はまだ途上である
- ・ 一方、労務費を他のコストと切り分け根拠を示している企業ほど転嫁が進んでいることから、**各種の公表資料(春闘、最低賃金改定など)を活用して根拠を示すことで、交渉が前進する可能性が高い**

(第55回定期景況調査(2025年12月10日発表)より抜粋)

詳しい結果は[こちら](#)



| コメント | 企業規模 | 業種 | 価格転嫁割合 | 2026年度実施見込み | 賃上げ率 |
|--|------|-------|--------------|------------------------|--------------|
| 賞与であれば一時的な対応として実施可能であるが、昇給は将来負担を伴うため慎重な検討が必要である | 小規模 | 卸売業 | 2割未満 | 現時点では判断できない | - |
| 物価高が恒常化していることから賃上げは不可避と判断しているが、引上げ幅については現在最終調整中である | 小規模 | サービス業 | 5割以上 8割未満 | 現時点では判断できない | - |
| 受注状況が不安定であり、足元で資金的余裕があっても先行きが見通せないため、ベースアップではなく一時金での対応を予定している | 小規模 | 情報通信業 | 8割以上 | 実施する方向だが、具体的な内容は未定・調整中 | - |
| 物価上昇を受けて賃上げの必要性は認識しているが、業績への影響に加え、賃上げに伴う社会保険料の事業主負担も増加するため、経営環境は非常に厳しい | 小規模 | 情報通信業 | 影響なし | 実施する方向だが、具体的な内容は未定・調整中 | - |
| 今期は賃上げを実施できる見込みだが、将来的には頭打ちとなる可能性がある | 小規模 | 製造業 | 2割未満 | ベースアップ | 1%以上 2%未満 |
| 賃上げ原資確保に向けた価格転嫁は一定程度進んでいるものの、大企業との賃金格差是正にはなお不十分である | 中小 | 製造業 | 8割以上 | ベースアップ、賞与引き上げ | 4%以上 5%未満 |

全体版資料はこちら➡



<https://www.nagoya-cci.or.jp/action/file/survey56.pdf>

▼お問い合わせ先

✉ k-seisaku@nagoya-cci.or.jp

☎ 052-223-5718