

2026年4月10日

## 「春季賃上げに関する企業調査（2026年）」について ～春季賃上げ実施率は70.9%、調査開始以来初の7割超～

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 大森 範久）は、このたび「春季賃上げに関する企業調査（2026年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

### 記

#### 1. 調査結果

当社では、2026年3月、茨城県内企業を対象として「春季賃上げに関する企業調査」を行いました。

アンケート結果によると、2026年に「賃上げを実施する」企業は70.9%と、前年から5.9ポイント上昇し、2015年調査以降初めて7割を超えました。賃上げの中身に注目すると、定期昇給（以下、定昇）を行う企業が59.2%、ベースアップ（以下、ベア）を行う企業が40.3%となり、ベアの実施率は3年連続で4割超を維持しました。

2026年の春季賃上げについては、2025年と同様に、業種や企業規模等を問わず幅広い企業が実施に前向きな姿勢を示しています。なお、調査結果の詳細は別紙を参照してください。

#### 2. 調査の特徴

本調査は「茨城県内主要企業の経営動向調査」<sup>※</sup>の特別調査として、2026年3月2日～23日に実施したものです。有効回答数は196社（製造業86社、非製造業110社）でした。なお、経営動向調査では、従業員数300人以上の大企業から30人未満の企業まで、茨城県内企業を幅広く調査対象としています。

※＜参考ニュースリリース＞ [2026年4月1日「茨城県内主要企業の経営動向調査結果（2026年1～3月期速報）」について](#)

以 上

本件に対するご照会は下記までお願いいたします。

常陽産業研究所 地域研究センター  
中橋・荒澤 029-233-6735

## 【春季賃上げに関する企業調査（2026年）】

### 春季賃上げ実施率は70.9%、調査開始以来初の7割超 —従業員のモチベーション維持や離職防止が主な要因—

#### 今回調査の概要

2026年春闘では物価高や人手不足を理由として、25年に続き高い水準の回答が引き出されている。大手企業を中心に満額や要求超えの回答が相次いでおり、最終的な賃上げ率が25年の5.25%を上回るかどうかが焦点となっている。こうした状況を踏まえ、当社では、2026年3月、茨城県内企業を対象として「春季賃上げに関する企業調査」を行った。

#### 「賃上げを実施する」企業は70.9%に。製造業・非製造業ともに7割を上回る高い水準に

2026年の春季賃上げの実施予定について、「賃上げを実施する」とした企業<sup>※1</sup>の割合は、70.9%と前年の2025年から5.9pt上昇し、7割を上回った（図表1-1、1-2）。

内訳をみると、「定昇は実施し、ベアは実施しない」が30.6%と最も多く、次いで「定昇・ベアともに実施する」が28.6%、「未定」が20.4%、「定昇制度がなく、ベアのみ実施する」が10.2%、「定昇・ベアともに実施しない」が8.2%、「定昇制度があるが、ベアのみ実施する」が1.5%、「賃金を引き下げる」が0.5%となった。

「賃上げを実施する」企業を業種別にみると、製造業が70.9%、非製造業も同じく70.9%となった（図表1-1）。企業規模別にみると、30人未満と300人以上は6割を超え、30～99人、100～299人は7割を超えた。26年の春季賃上げについては、25年と同様に業種や企業規模等を問わず幅広い企業が、実施に前向きな姿勢を示したといえる。

実施を予定している賃上げの中身に注目すると、定昇<sup>※2</sup>が59.2%（前年比+2.9pt）、ベア<sup>※3</sup>が40.3%（同-1.7pt）となった（図表1-3）。定昇の実施率は25年に比べ上昇、ベアの実施率は3年連続で4割超を維持した。

#### 企業の賃上げ実施は、従業員のモチベーションの維持・向上や離職防止が背景にある

「賃上げを実施する」企業の実施理由（複数回答）については、全産業で「従業員のモチベーションの維持・向上」が88.1%と最も多く、次いで「従業員の離職防止」が56.3%、「従業員の貢献・スキルアップの評価」が42.2%となった。（図表2-1）。

2025年と比較すると、「従業員の貢献・スキルアップの評価」（前年比+4.6pt）、「従業員のモチベーションの質の維持・向上」（同+5.2pt）、「採用活動における競争力の維持向上」（同+2.7pt）、「地域の賃金水準上昇」（+3.1pt）など、従業員確保につながるような理由が増加した。

企業からは、「従業員のモチベーション維持には欠かせない」（電気機械製造業）、「今春は賃上げをしない予定だったが、ニュースや周囲の会社の声を聴き離職防止対策として賃上げをせざるを得ないと判断」（食品製造業）等、他の企業の賃金水準上昇を考慮しつつ、従業員のモチベーションの維持・向上や離職防止のために賃上げに取り組むとのコメントがみられた。

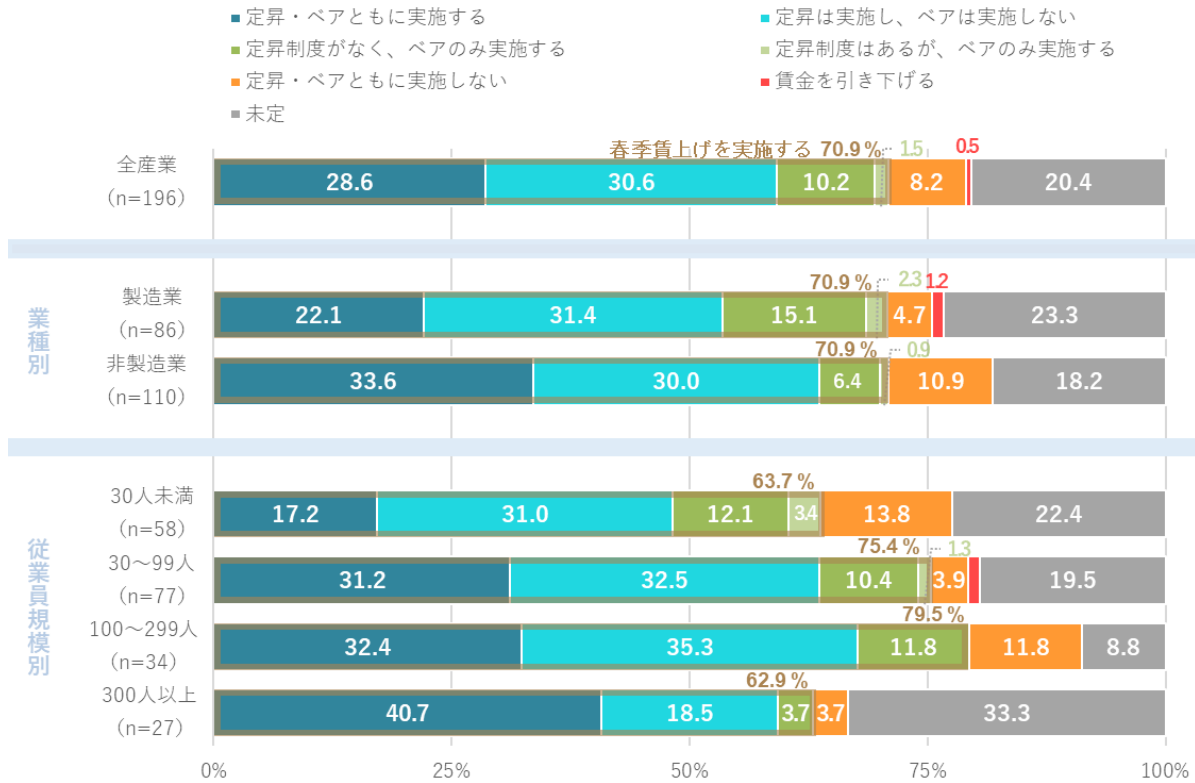
### 今後の賃上げの行方を見るうえで、中東情勢緊迫化の影響や価格転嫁の動向を注視

今回の調査では、賃上げを実施する企業の割合が過去最高を更新するなど、2026 年も茨城県内企業の間で賃金改善の動きが広がっていることが確認された。

一方で、「世間の実状にあった賃上げを目指しているがとても厳しい」（建設業）など、持続的な賃上げを行う厳しさを指摘する声は多い。中東情勢の緊迫化による企業経営への影響も懸念されており、先行きの経済情勢の動向次第では、企業の賃上げ方針や、賃金に占めるウェイトが高い賞与の動向などにも変化が生じる可能性がある。賃上げ継続に向けた機運が今後も続くためには、各企業において、付加価値向上とともに、提供する製品やサービスを適正に評価し、人件費上昇分も含めた適正な価格転嫁を図っていくことが求められる。

- ※1 ①「定昇・ベアともに実施する」と②「定昇は実施し、ベアは実施しない」と  
③「定昇制度がなく、ベアのみ実施する」と④「定昇制度はあるが、ベアのみ実施する」の合計（図表 1-1）
- ※2 ①「定昇・ベアともに実施する」と②「定昇は実施し、ベアは実施しない」の合計（図表 1-1）
- ※3 ①「定昇・ベアともに実施する」と③「定昇制度がなく、ベアのみ実施する」と  
④「定昇制度はあるが、ベアのみ実施する」の合計（図表 1-1）

図表 1-1 春季賃上げの実施予定（業種・従業員規模別）



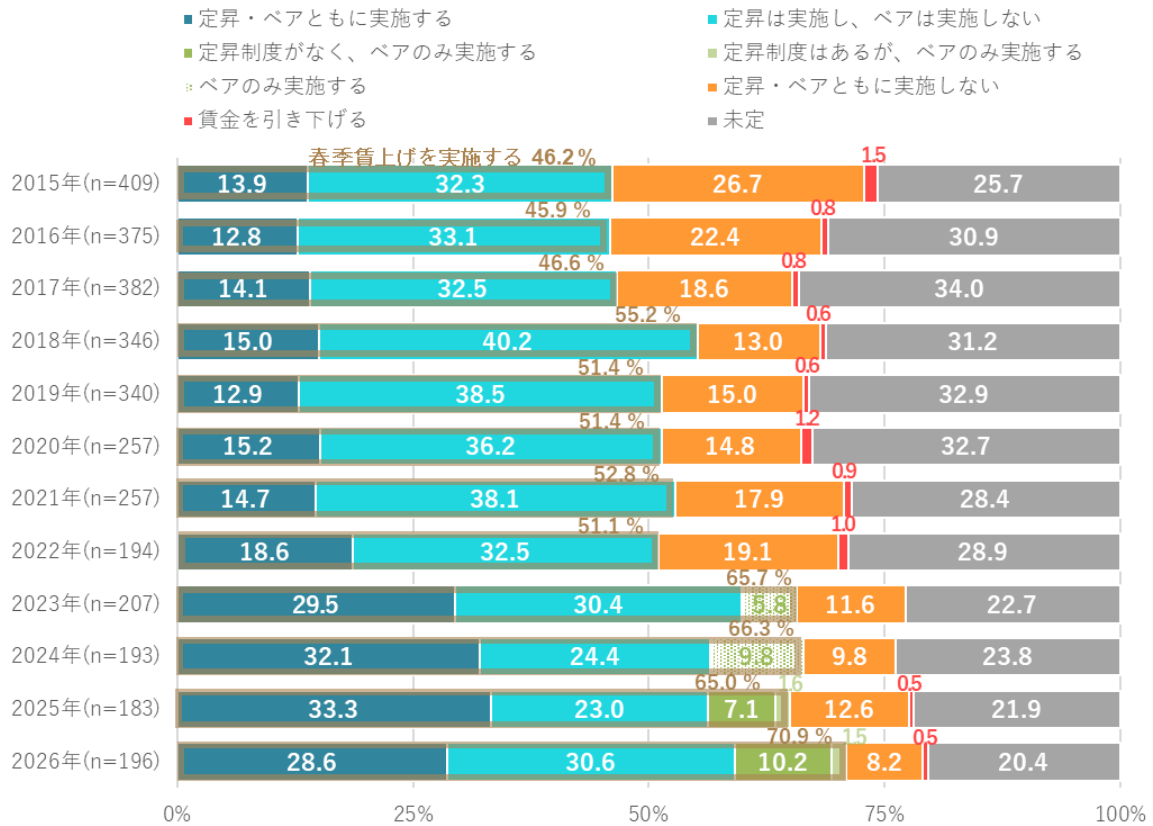
構成比・%	① 定昇・ペア ともに 実施する	② 定昇は 実施し、 ペアは 実施しない	③ 定昇制度が なく、 ペアのみ 実施する	④ 定昇制度は あるが、 ペアのみ 実施する	⑤ 定昇・ペア ともに 実施しない	⑥ 賃金を 引き下げる	⑦ 未定	⑧ ①+②+③+④ 春季 賃上げを 実施する
全産業	28.6 (33.3) -4.7	30.6 (23.0) +7.6	10.2 (7.1) +3.1	1.5 (1.6) -0.1	8.2 (12.6) -4.4	0.5 (0.5) ±0.0	20.4 (21.9) -1.5	70.9 (65.0) +5.9
製造業	22.1 (30.0) -7.9	31.4 (26.3) +5.1	15.1 (12.5) +2.6	2.3 (0.0) +2.3	4.7 (12.5) -7.8	1.2 (1.3) -0.1	23.3 (17.5) +5.8	70.9 (68.8) +2.1
非製造業	33.6 (35.9) -2.3	30.0 (20.4) +9.6	6.4 (2.9) +3.5	0.9 (2.9) -2.0	10.9 (12.6) -1.7	0.0 (0.0) ±0.0	18.2 (25.2) -7.0	70.9 (62.1) +8.8
30人未満	17.2 (23.6) -6.4	31.0 (18.2) +12.8	12.1 (9.1) +3.0	3.4 (0.0) +3.4	13.8 (23.6) -9.8	0.0 (1.8) -1.8	22.4 (23.6) -1.2	63.7 (50.9) +12.8
30~99人	31.2 (37.9) -6.7	32.5 (24.2) +8.3	10.4 (6.1) +4.3	1.3 (7.6) -6.3	3.9 (7.6) -3.7	1.3 (0.0) +1.3	19.5 (21.2) -1.7	75.4 (71.2) +4.2
100~299人	32.4 (28.6) +3.8	35.3 (34.3) +1.0	11.8 (8.6) +3.2	0.0 (0.0) ±0.0	11.8 (11.4) +0.4	0.0 (0.0) ±0.0	8.8 (17.1) -8.3	79.5 (71.5) +8.0
300人以上	40.7 (48.1) -7.4	18.5 (14.8) +3.7	3.7 (3.7) ±0.0	0.0 (3.7) -3.7	3.7 (3.7) ±0.0	0.0 (0.0) ±0.0	33.3 (25.9) +7.4	62.9 (70.3) -7.4

※上段が今回調査値、下段（ ）内が2025年調査値

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表共通）

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2026年）」

図表 1-2 春季賃上げの実施予定（推移）



構成比・%	① 定昇・ペア ともに 実施する	② 定昇は 実施し、 ペアは 実施しない	③ 定昇制度が なく、 ペアのみ 実施する	④ 定昇制度は あるが、 ペアのみ 実施する	⑤ 定昇・ペア ともに 実施しない	⑥ 賃金を 引き下げる	⑦ 未定	⑧ ①+②+③+④ 春季 賃上げを 実施する
2015年	13.9	32.3			26.7	1.5	25.7	46.2
2016年	12.8 ↓	33.1 ↑			22.4 ↓	0.8 ↓	30.9 ↑	45.9 ↓
2017年	14.1 ↑	32.5 ↓			18.6 ↓	0.8 →	34.0 ↑	46.6 ↑
2018年	15.0 ↑	40.2 ↑			13.0 ↓	0.6 ↓	31.2 ↓	55.2 ↑
2019年	12.9 ↓	38.5 ↓			15.0 ↑	0.6 →	32.9 ↑	51.4 ↓
2020年	15.2 ↑	36.2 ↓			14.8 ↓	1.2 ↑	32.7 ↓	51.4 →
2021年	14.7 ↓	38.1 ↑			17.9 ↑	0.9 ↓	28.4 ↓	52.8 ↑
2022年	18.6 ↑	32.5 ↓			19.1 ↑	1.0 ↑	28.9 ↑	51.1 ↓
2023年	29.5 ↑	30.4 ↓	5.8		11.6 ↓	0.0 ↓	22.7 ↓	65.7 ↑
2024年	32.1 ↑	24.4 ↓	9.8		9.8 ↓	0.0 →	23.8 ↑	66.3 ↑
2025年	33.3 ↑	23.0 ↓	7.1	1.6	12.6 ↑	0.5 ↑	21.9 ↓	65.0 ↓
2026年	28.6 ↓	30.6 ↑	10.2 ↑	1.5 ↓	8.2 ↓	0.5 →	20.4 ↑	70.9 ↑

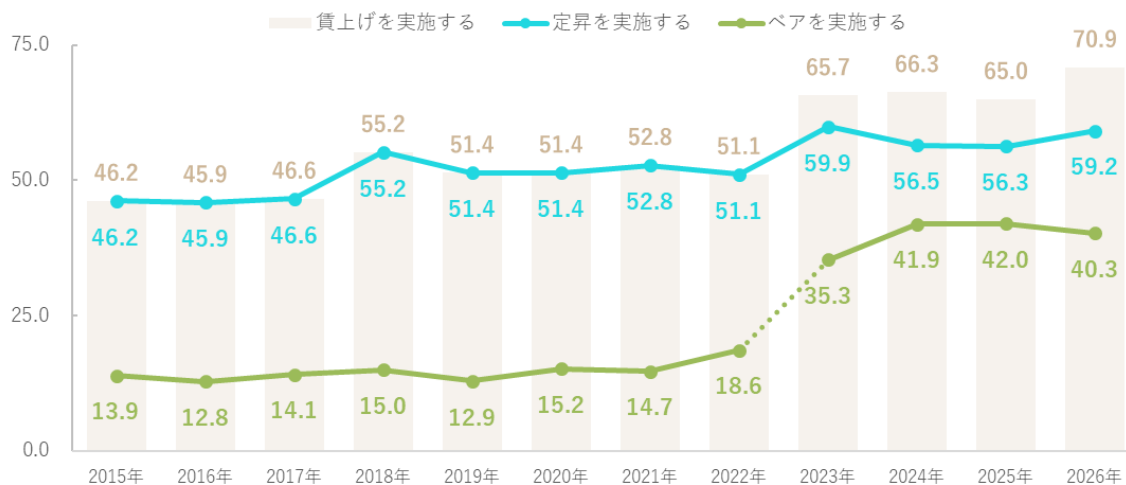
※「ペアのみ実施する」は2023年・2024年調査のみの選択肢

※2024年調査までの選択肢「ペアのみ実施する」を、2025年調査からは「定昇制度がなく、ペアのみ実施する」と「定昇制度はあるが、ペアのみ実施する」に細分化して調査した

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」  
（2015～2019年は旧常陽地域研究センターが実施）

(%)

図表 1 - 3 春季賃上げにおける定昇/ペアの実施予定



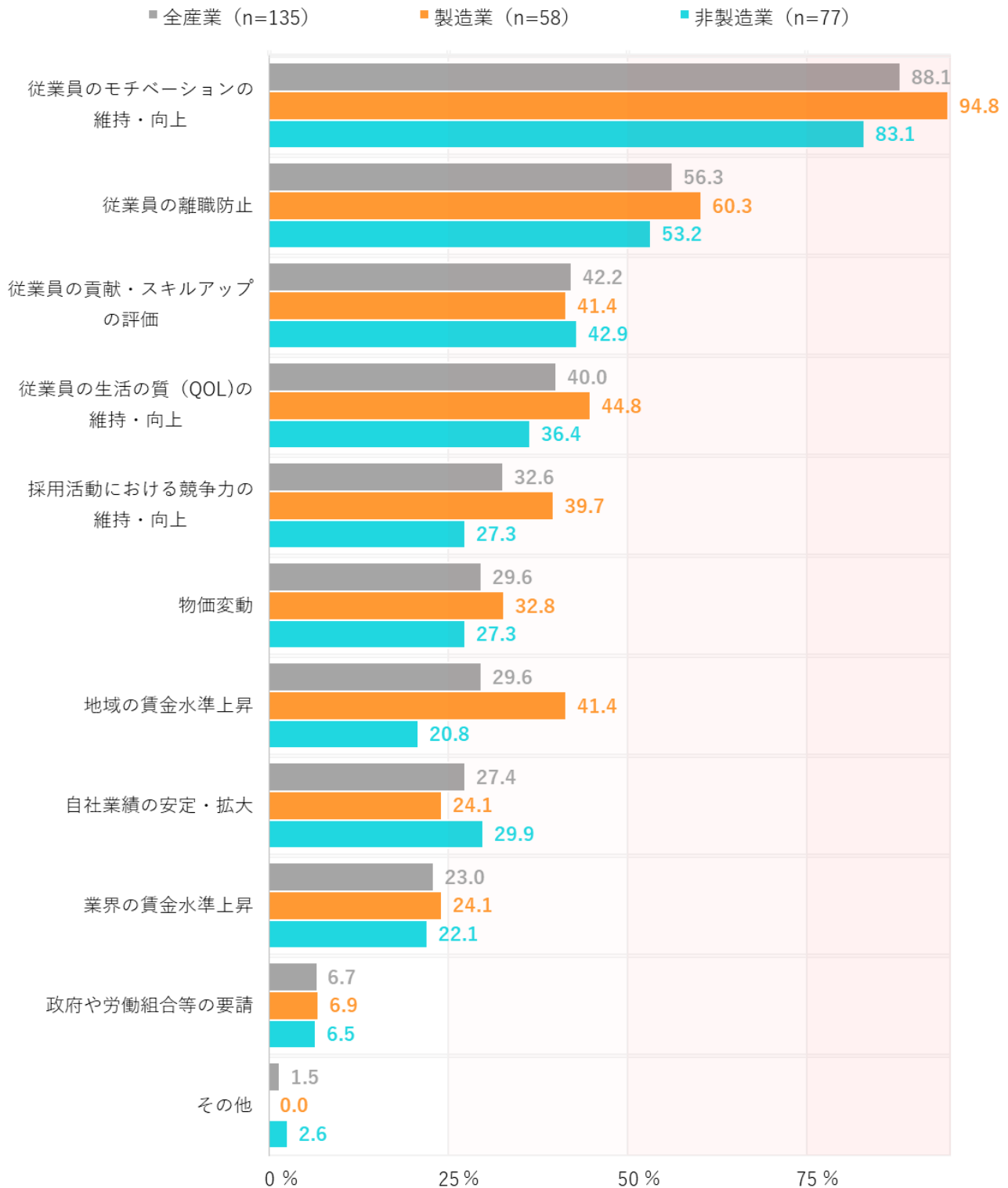
※ 「定昇を実施する」は、「定昇・ペアともに実施する」と「定昇は実施し、ペアは実施しない」の合計

※ 「ペアを実施する」は、「定昇・ペアともに実施する」と「(定昇制度がなく/あるが、)ペアのみ実施する」の合計

※ 「ペアのみ実施する」は2023年・2024年調査の、「定昇制度がなく/あるが、ペアのみ実施する」は2025年調査からの選択肢

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」  
(2015～2019年は旧常陽地域研究センターが実施)

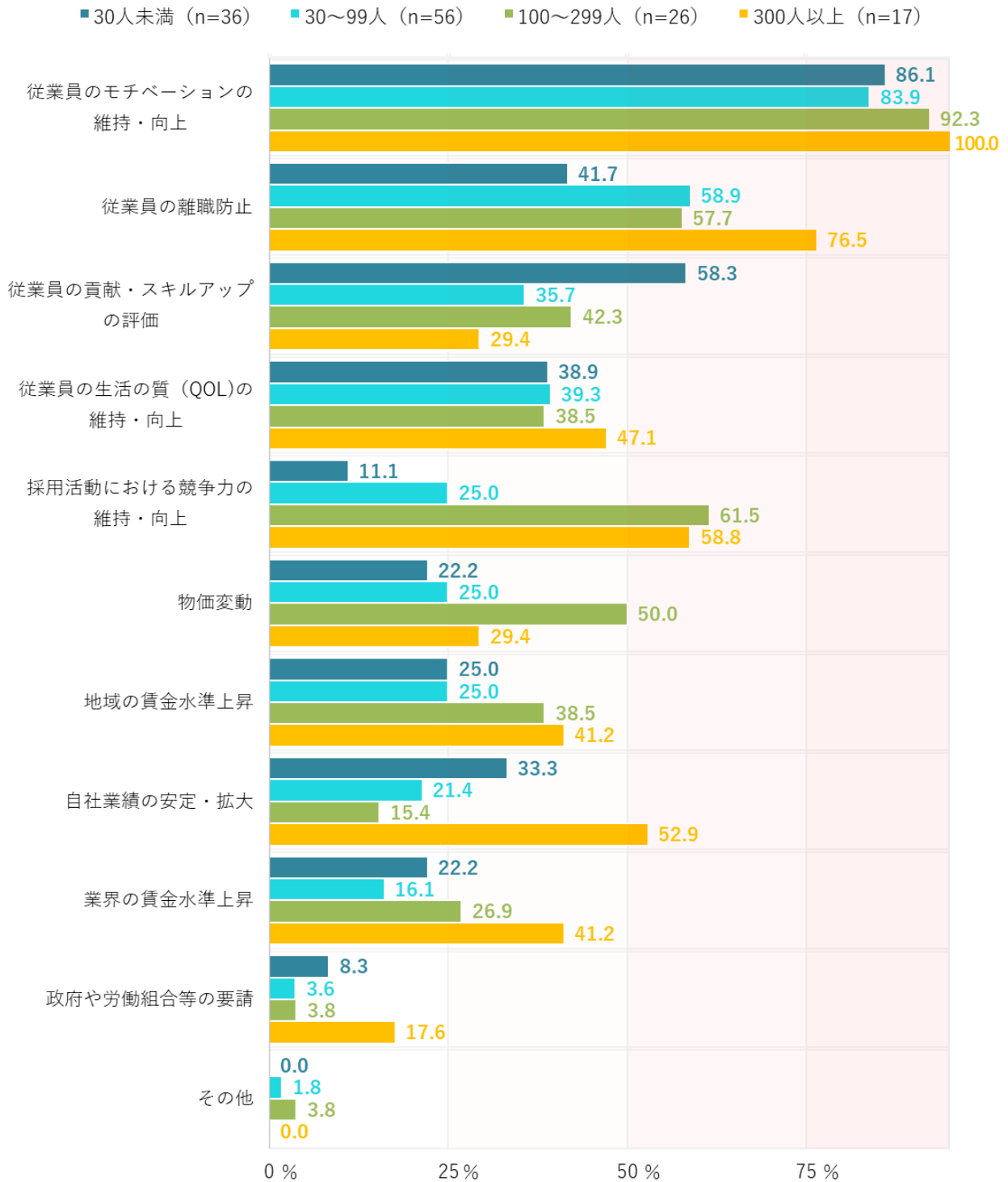
図表 2 - 1 春季賃上げの実施理由（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2026年）」

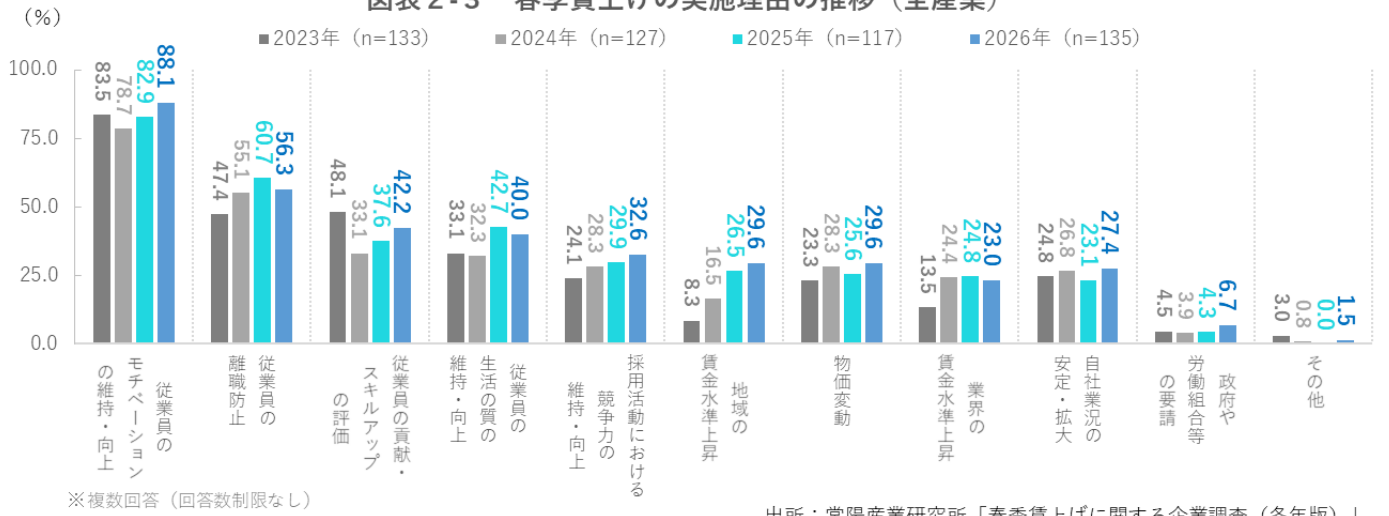
図表 2-2 春季賃上げの実施理由（従業員規模別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2026年）」

図表 2-3 春季賃上げの実施理由の推移（全産業）



出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」

以上