

2026 年 2 月 4 日

労使および専門家の計 515 人に聞く

2026 年賃上げの見通し

～定昇込みで 4.69%と予測、25 年実績を下回るも高水準を維持～

民間調査機関の労務行政研究所（理事長：猪股 宏）では、1974 年から毎年、来る賃金交渉の動向を把握するための参考資料として、労・使の当事者および労働経済分野等の専門家を対象に、「賃上げ等に関するアンケート調査」を実施しています。

このほど、2026 年の調査結果がまとまりましたので紹介いたします。

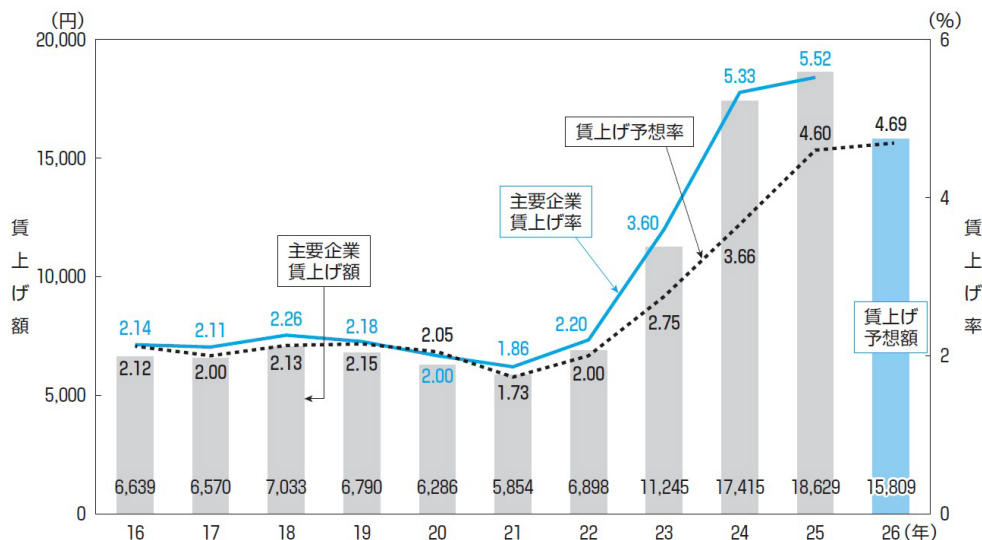
< 調査結果のポイント >

①2026 年の賃上げ見通し（東証プライム上場クラス） ⇒2 ページ

全回答者 515 人の平均で「1 万 5809 円・4.69%」（定期昇給分を含む）となった。賃上げ率は 25 年実績を下回るも高水準の予測。労使別に見た平均値は、労働側 1 万 6105 円・4.78%、経営側 1 万 5223 円・4.51%で、労働側が経営側を 882 円・0.27 ポイント上回る [図表 1]

②自社における 2026 年定昇・ベアの実施 ⇒3～4 ページ

26 年の定期昇給（定昇）については、労使とも「実施すべき」「実施する予定」が約 9 割と大半を占める。ベースアップ（ベア）について、労働側は「実施すべき」が 93.3%で大半を占め、経営側は「実施する予定」が 66.4%で、「実施しない予定」の 10.1%を大きく上回る [図表 2]



[注] 1. 賃上げ予想率は小数第 1 位まで回答いただいているが、平均値は小数第 2 位まで算出している。
2. 主要企業賃上げ額・率は厚生労働省調べ。

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

一般財団法人 労務行政研究所 編集部（担当：芝田・遠藤・星野・武石）

TEL：03-3491-1242

Mail：r-survey@rosei.or.jp

調査結果

1. 2026 年の賃上げ見通し（東証プライム上場クラス）

<回答・集計に関する留意点>

- 賃上げ額・率は東証プライム上場クラスの一般的な水準を目安に回答いただいたもので、定期昇給込みのものである
- 賃上げ額・率を回答する際の目安として、調査票上に以下のデータを示している
 - ①厚生労働省調査による主要企業の 25 年賃上げ実績は 1 万 8629 円・5.52%
 - ②上記から推測される大企業の賃上げ前ベースは 33 万 7240 円程度
 - ③定期昇給のみの場合は 1.8%（6070 円）程度

実際の賃上げ見通し [図表 1]

26 年の賃上げ見通しは、全回答者の平均で 1 万 5809 円・4.69%となった [図表 1]。厚生労働省調査における主要企業の 25 年賃上げ実績（1 万 8629 円・5.52%）から 2820 円・0.83 ポイント下回るものの、高水準を維持する見通しである（1 ページの<調査結果のポイント>参照）。

賃上げ率の分布を見ると、労働側は「5.0～5.1%」が 24.8%で最も多く、「3.0～3.4%」が 10.3%で続く。経営側も「5.0～5.1%」が 31.1%で最も多く、次いで「3.0～3.4%」が 13.4%である。

労使別の額・率の平均は、労働側が 1 万 6105 円・4.78%、経営側が 1 万 5223 円・4.51%となっており、労働側が経営側を 882 円・0.27 ポイント上回っている。

[図表 1] 実際の賃上げ見通し（額・率）

区 分					区 分				
額					率				
合 計	労働側	経営側	専門家		合 計	労働側	経営側	専門家	
合 計	(515) 100.0	(282) 100.0	(119) 100.0	(114) 100.0	合 計	(515) 100.0	(282) 100.0	(119) 100.0	(114) 100.0
3,000～5,999 円	0.6	0.4	0.8	0.9	1.0 ～ 1.9 %	1.2	0.7	0.8	2.6
6,000 円 台	2.9	1.8	2.5	6.1	2.0 ～ 2.9 //	3.7	2.1	5.0	6.1
7,000 //	0.8	0.4	1.7	0.9	3.0 ～ 3.4 //	9.9	10.3	13.4	5.3
8,000 //	0.6	0.4	0.8	0.9	参考：3.0%	8.9	9.6	11.8	4.4
9,000 //	0.2	0.4			3.5 ～ 3.9 //	4.1	3.5	2.5	7.0
10,000 //	9.3	9.6	12.6	5.3	4.0 ～ 4.1 //	6.4	5.0	10.9	5.3
11,000 //	2.1	1.4	1.7	4.4	参考：4.0%	6.4	5.0	10.9	5.3
12,000 //	2.1	2.1	1.7	2.6	4.2 ～ 4.3 //	1.0	0.4	0.8	2.6
13,000 //	6.6	5.3	10.9	5.3	4.4 ～ 4.5 //	7.0	6.4	10.9	4.4
14,000 //	1.4	1.1	1.7	1.8	4.6 ～ 4.7 //	2.1	2.8	1.7	0.9
15,000 //	7.8	7.8	9.2	6.1	4.8 ～ 4.9 //	2.3	1.4	0.8	6.1
16,000 //	23.1	21.3	30.3	20.2	5.0 ～ 5.1 //	25.2	24.8	31.1	20.2
17,000 //	7.0	7.1	3.4	10.5	参考：5.0%	24.9	24.5	31.1	19.3
18,000 //	16.3	17.0	10.9	20.2	5.2 ～ 5.3 //	7.2	7.8	2.5	10.5
19,000 //	4.5	4.6	2.5	6.1	5.4 ～ 5.5 //	10.5	9.9	8.4	14.0
20,000 //	6.8	7.4	5.9	6.1	5.6 ～ 5.7 //	3.9	4.3	1.7	5.3
21,000 円 以上	2.3	2.5	2.5	1.8	5.8 ～ 5.9 //	2.3	2.8	0.8	2.6
無 回 答	5.6	9.6	0.8	0.9	6.0 ～ 6.1 //	4.9	5.0	5.0	4.4
					参考：6.0%	4.9	5.0	5.0	4.4
					6.2 % 以上	2.7	3.2	2.5	1.8
					無 回 答	5.6	9.6	0.8	0.9
平 均 (円)	15,809	16,105	15,223	15,751	平 均 (%)	4.69	4.78	4.51	4.66
最 高 (円)	29,319	26,960	23,806	29,319	最 高 (%)	8.7	8.0	7.0	8.7
中 位 数 (円)	16,850	16,850	16,850	16,860	中 位 数 (%)	5.0	5.0	5.0	5.0
最 低 (円)	3,370	5,000	5,000	3,370	最 低 (%)	1.0	1.5	1.5	1.0

- [注] 1. 賃上げ率は小数第 1 位まで回答いただいているが、平均値は小数第 2 位まで算出している（以下同じ）。
2. 賃上げ額 0 円または賃上げ率 0.0%とする回答は集計から除いた。
3. 額・率の平均値は「無回答」を除いているため、同集計数は分布割合の集計数（「合計」の人数）とは異なる（[図表 5、8]も同じ）。
4. 率の①～④は上位の率を示す。

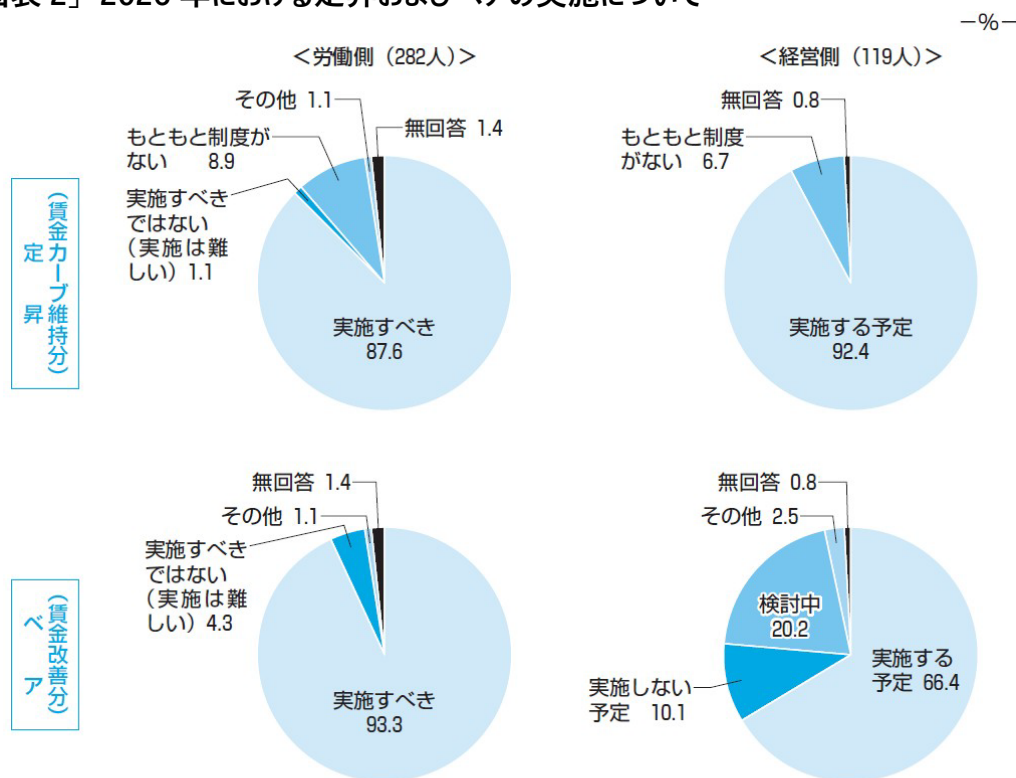
2. 自社における 2026 年定昇・ベアの実施

定昇の実施 [図表 2]

労働側と経営側の回答者に対し、自社における 26 年の賃金制度上の定期昇給（定昇。賃金カーブ維持分を含む）およびベースアップ（ベア。賃金改善分を含む）の実施意向・検討状況を尋ねた [図表 2]。なお、労働側・経営側の回答者は、それぞれ異なる企業に属しているケースが多い点に留意いただきたい。

定昇については、労働側で 87.6%が「実施すべき」、経営側で 92.4%が「実施する予定」と回答し、労使とも大半が実施に前向きな意向を示している。

[図表 2] 2026 年における定昇およびベアの実施について



[注] 1. 自社における2026年の定昇・ベアの実施について尋ねた。「その他」は“未定”など。
2. 定昇について経営側で「実施しない予定」と回答した企業はなかった。

ベアの実施 [図表 2～3]

ベアに関して、労働側では「実施すべき」が 93.3%で大半を占めた [図表 2]。経営側では「実施する予定」が 66.4%と 6 割を超え、「実施しない予定」(10.1%)を大きく上回っている。

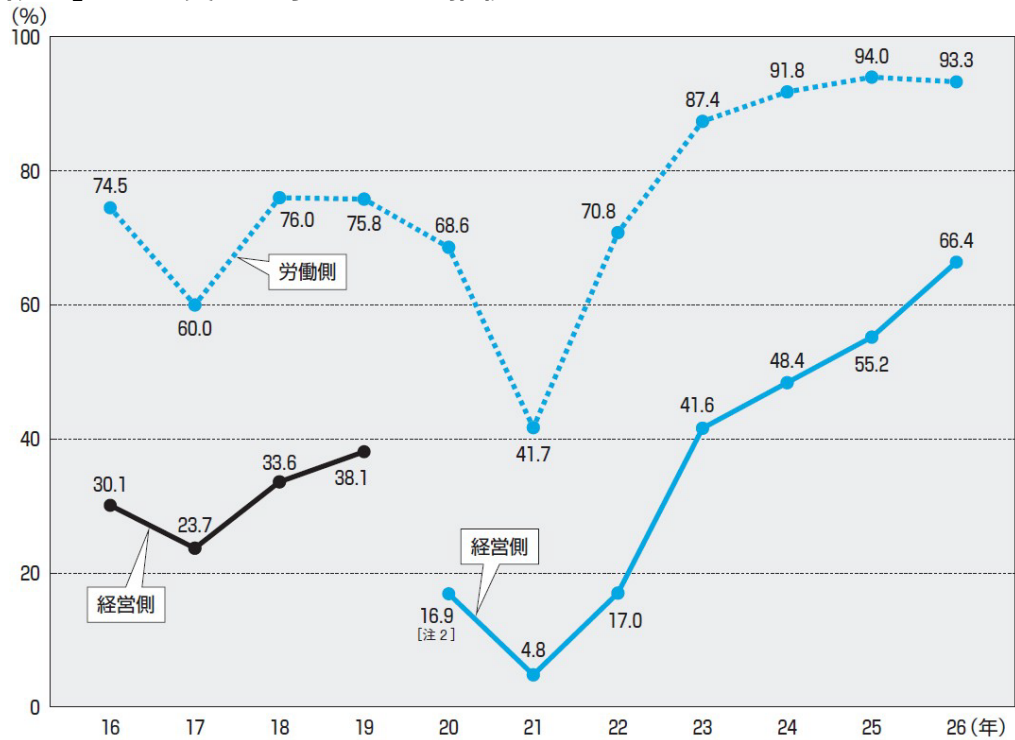
[図表 3] には、各年におけるベアを「実施すべき」(労働側)、「実施する予定」(経営側)との回答割合の推移を示している。

経営側では、ベアを「実施する予定」の割合が 16～19 年は 2～3 割台で推移していたが、20 年に 16.9%と 2 割を下回り、21 年は 4.8%とさらに低下した。22 年に 17.0%と若干上昇した後、

23 年は 41.6%と大幅に上昇。24 年以降も上昇を続け、26 年は 66.4%と約 3 分の 2 に達して過去 10 年で最高となった。

なお、20 年調査から経営側の設問項目に「検討中」を追加しており、19 年以前とは回答傾向が異なる可能性があるため、比較の際は留意いただきたい。

〔図表 3〕 ベアの実施に対する意向の推移



〔注〕 1. 各年において、ベアを「実施すべき」（労働側）、「実施する予定」（経営側）と回答した割合を示した。
2. 20年調査から経営側の設問項目に「検討中」を追加しており、19年以前とは回答傾向が異なる可能性があるため、比較の際は留意いただきたい。

ベアの 25 年の実績と 26 年の予定（経営側） 〔図表 4〕

経営側について、自社におけるベアの“25 年の実績”と“26 年の予定”を示したのが〔図表 4〕である。25 年の実績は、「実施した」が 86.6%と、「実施しなかった」の 11.8%を大幅に上回っている。

25 年の実績と 26 年の予定を併せて見ると、両年とも“実施”が 64.7%で最も多く、両年とも“実施しない”は 8.4%にとどまっている。

〔図表 4〕 自社におけるベアの 2025 年実績と 2026 年の予定（経営側）

—(人)、%—

区 分		26 年 の 予 定					
		合 計	実施する予定	実施しない予定	検 討 中	そ の 他	無 回 答
25 年 の 実 績	合 計	(119) 100.0	(79) 66.4	(12) 10.1	(24) 20.2	(3) 2.5	(1) 0.8
	実 施 し た	86.6	64.7	1.7	19.3	0.8	
	実 施 し な か っ た	11.8	1.7	8.4	0.8		0.8
	そ の 他	1.7				1.7	

[参考] 経済・経営環境、望ましい賃上げ・実際の賃上げ見通し、賃上げ結果の推移（2012 年度以降）

年 度	経 済 ・ 経 営 環 境 の 特 徴	賃上げ関連の主要指標				賃上げ見通し (全体)		労 働 側				経 営 側				専 門 家		賃上げ交渉の特徴			賃上げ結果		年 度
		実 質 GDP 成長率 %	消費者 物 価 上昇率 %	経 常 利益 前期比 %	有 効 求人 倍 率	望 ま しい 円(%)	実 際 円(%)	連 合		賃上げ見通し		経団連の賃上げに関する 提言のポイント		賃上げ見通し		賃上げ見通し					加 重 平 均 円(%)	分 散 係 数	
								要 求 基 準	要求率 (単下組合) %	望 ま しい 円(%)	実 際 円(%)	望 ま しい 円(%)	実 際 円(%)	望 ま しい 円(%)	実 際 円(%)								
12	海外経済失速等は懸念 されるが持ち直し続く	0.6	△ 0.3	7.0	0.82	6,395 (2.06)	5,154 (1.66)	賃金制度の確立・整備と カーブ維持分の明示・確保	2.13	6,564 (2.12)	5,321 (1.71)	ベアは論外、定昇の延期・凍結 含め厳しい交渉となる可能性も	5,925 (1.91)	5,233 (1.69)	6,606 (2.13)	4,883 (1.57)	前年とはほぼ同水準で決着。 一時金は前年を下回る	5,400 (1.78)	0.18	労 働 側	12		
13	景気は底打つも、回復 の足取りは緩やか	2.7	0.9	23.1	0.97	6,128 (1.98)	5,063 (1.64)	賃金制度の確立・整備と カーブ維持分の明示・確保	2.09	6,144 (1.98)	5,077 (1.64)	経営状況により定昇延期・凍結 を協議せざるを得ない可能性も	5,618 (1.82)	5,015 (1.62)	6,571 (2.12)	5,086 (1.65)	前年とはほぼ同水準で決着。 一時金は企業間で水準差大	5,478 (1.80)	0.17	専 門 家	13		
14	堅調な内需に支えられ 景気回復が見込まれる	△ 0.4	2.9	8.3	1.11	8,645 (2.79)	6,413 (2.07)	定昇分約 2 % 確保、プラス 物価上昇分等 1 % 以上	2.93	9,422 (3.04)	6,653 (2.15)	好業績企業は賃上げにつき、こ こ数年と異なる対応も選択肢に	7,613 (2.46)	6,080 (1.96)	8,570 (2.76)	6,432 (2.08)	大手を中心にベア相次ぐ。 一時金は大手製造業で好調	6,711 (2.19)	0.18	労 働 側	14		
15	好循環が進展、堅調な 民需が景気回復を支える	1.7	0.2	5.6	1.23	9,503 (3.04)	6,788 (2.18)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 以上を加えた 4 % 以上	3.67	10,426 (3.35)	6,867 (2.21)	賃金を引き上げる場合の選択肢 の一つとしてベア実施を容認	7,877 (2.52)	6,507 (2.08)	9,915 (3.17)	6,966 (2.23)	ベア実施がさらに増加、一 時金は非製造業も前年比増	7,367 (2.38)	0.22	専 門 家	15		
16	堅調な内需に支えられ 景気回復が見込まれる	0.8	△ 0.1	9.9	1.39	8,844 (2.80)	6,689 (2.12)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 程度を加えた 4 % 程度	3.19	9,423 (2.99)	6,616 (2.10)	ベア実施に限らず、さまざまな 賃金引き上げ方法が考えられる	7,569 (2.40)	6,553 (2.08)	9,235 (2.92)	6,896 (2.19)	ベア実施の動きは鈍化。一 時金は小幅な増加となる	6,639 (2.14)	0.20	労 働 側	16		
17	好循環が進展する中、 景気回復が見込まれる	1.8	0.7	11.4	1.54	8,466 (2.68)	6,332 (2.00)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 程度を加えた 4 % 程度	3.10	8,992 (2.85)	6,235 (1.98)	賃金引き上げは定昇やベア、賃 与増額、諸手当の見直しが柱に	7,426 (2.35)	6,286 (1.99)	8,647 (2.73)	6,510 (2.06)	前年度から賃上げ率の伸び は低下、一時金も減少傾向	6,570 (2.11)	0.19	専 門 家	17		
18	好循環がさらに進展、 景気回復が見込まれる	0.2	0.7	0.4	1.62	9,252 (2.92)	6,762 (2.13)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 程度を加えた 4 % 程度	3.12	9,611 (3.03)	6,594 (2.08)	ベアは定率・定額実施や賃金カー ブの是正等も有効な選択肢に	8,011 (2.51)	6,475 (2.04)	9,659 (3.04)	7,239 (2.28)	賃上げ率の伸びは前年を上 回る。一時金も増加傾向	7,033 (2.26)	0.20	〃	18		
19	好循環がさらに進展、 景気回復が見込まれる	△ 0.8	0.5	△ 14.9	1.55	9,254 (2.92)	6,820 (2.15)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 程度を加えた 4 % 程度	3.14	9,767 (3.08)	6,779 (2.14)	年収ベースの賃金引き上げと総 合的な処遇改善。ベアも選択肢	7,902 (2.49)	6,701 (2.11)	9,700 (3.05)	7,010 (2.21)	賃上げ率は前年を下回り、 一時金も減少傾向	6,790 (2.18)	0.19	〃	19		
20	海外経済リスク等で景 気減速への不安感増す	△ 3.9	△ 0.2	△ 12.0	1.10	8,804 (2.78)	6,495 (2.05)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 程度を加えた 4 % 程度	3.08	9,600 (3.04)	6,639 (2.10)	賃金引き上げは自社の実情に応 じて前向きに検討	7,252 (2.28)	6,440 (2.03)	9,027 (2.85)	6,316 (1.99)	賃上げ率は 2 年連続で低 下。一時金も減少	6,286 (2.00)	0.20	〃	20		
21	コロナ禍で景気悪化、 回復の足取りは鈍い	3.0	0.1	33.5	1.16	7,700 (2.42)	5,524 (1.73)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 程度を加えた 4 % 程度	2.74	8,339 (2.62)	5,789 (1.82)	業種横並びや各社一律の賃上げ の検討は現実的ではない	6,703 (2.10)	5,476 (1.72)	7,407 (2.31)	5,080 (1.59)	賃上げ率は 8 年ぶりに 2 % を下回る。一時金も大幅減	5,854 (1.86)	0.20	労 働 側	21		
22	コロナ禍等不透明要因 はあるが回復傾向	1.4	3.2	13.5	1.31	8,977 (2.86)	6,277 (2.00)	定昇分約 2 % に賃上げ分 2 % 程度を加えた 4 % 程度	2.96	9,515 (3.04)	6,428 (2.05)	各社の実情に応じた賃金引き上 げの積極対応が望まれる	7,458 (2.37)	6,423 (2.04)	9,257 (2.93)	5,852 (1.86)	賃上げ率は再び 2 % 台に。 一時金は前年を上回る	6,898 (2.20)	0.22	〃	22		
23	物価高等のリスクはあ るが、景気は回復傾向	0.7	3.0	12.1	1.29	12,770 (4.08)	8,590 (2.75)	定昇分約 2 % に賃上げ分 3 % 程度を加えた 5 % 程度	4.49	13,056 (4.19)	8,532 (2.74)	企業の社会的な責務として積極 的に賃上げに取り組む	11,405 (3.64)	8,601 (2.75)	13,474 (4.29)	8,709 (2.78)	賃上げ率は約 30 年ぶりの高 水準。一時金も増加傾向	11,245 (3.60)	0.30	専 門 家	23		
24	物価動向等の不確実性 はあるが、回復傾向	0.5	3.0	7.5	1.25	14,991 (4.83)	11,399 (3.66)	定昇分約 2 % に賃上げ分 3 % 以上を加えた 5 % 以上	5.91	15,973 (5.16)	11,941 (3.85)	賃上げの積極的な対応が必要、 ベア実施も有力な選択肢	13,625 (4.37)	11,052 (3.54)	14,388 (4.62)	10,604 (3.40)	賃上げ率は 1991 年以来的の 5 % 台。一時金も増加傾向	17,415 (5.33)	0.21	労 働 側	24		
25	民需主導の経済成長が 進展、景気回復が続く	1.1 見込み	2.6 見込み			18,012 (5.51)	15,057 (4.60)	定昇分約 2 % に賃上げ分 3 % 以上を加えた 5 % 以上	6.34	18,372 (5.62)	15,384 (4.70)	社会全体への賃上げ定着を目指 し、ベアを念頭に置いて検討	17,165 (5.24)	14,856 (4.54)	18,038 (5.51)	14,550 (4.44)	賃上げ率の伸びは前年を上 回る。一時金も増加傾向	18,629 (5.52)	0.16	〃	25		
26	内需中心の経済成長に 期待、景気は回復傾向	1.3 見通し	1.9 見通し			18,337 (5.44)	15,809 (4.69)	定昇分約 2 % に賃上げ分 3 % 以上を加えた 5 % 以上		18,761 (5.57)	16,105 (4.78)	実質賃金のプラス化を目指し、 ベアを賃上げ定着の重要な柱に	17,250 (5.11)	15,223 (4.51)	18,427 (5.46)	15,751 (4.66)					26		

資料出所：①実質 GDP 成長率：内閣府「国民経済計算」、②経常利益前期比：財務省「法人企業統計」、③有効求人倍率：厚生労働省「一般職業紹介状況」、④賃上げ見通し：当所調査、⑤賃上げ結果：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」
[注] 実質 GDP 成長率と消費者物価上昇率の直近 2 年分は、最新時点の「政府経済見通し」による。消費者物価上昇率は、全国・総合。

3. 26 年夏季賞与・一時金の見通し

25 年夏季からの増加・減少の傾向 [図表 5]

夏季賞与・一時金について、労働側と経営側には自社における“25 年実績”と“26 年見通し”を、専門家には 26 年の世間水準の見通しを、それぞれ「前年夏季の水準との比較」で尋ねた [図表 5]。

まず、25 年実績を見ると、「増加した」が労働側 42.3%、経営側 39.0%、「同程度」が同 38.4%、45.6%となり、「減少した」は労使ともに 1 割台である。

次に、26 年見通しを見ると、「同程度」が労働側 55.9%、経営側 61.7%で過半数に達しており、「減少する」は労使ともに 1 割台にとどまる。専門家の見通しは、「同程度」が 54.9%と最も多く、「増加する」は 33.6%、「減少する」は 11.5%である。

[図表 5] 夏季賞与・一時金の 2025 年実績／2026 年見通し

－(人)、％－

区 分		労 働 側			経 営 側			専 門 家
		合 計	製 造 業	非製造業	合 計	製 造 業	非製造業	
2025 年 実績	合 計	(305) 100.0	(201) 100.0	(104) 100.0	(136) 100.0	(62) 100.0	(74) 100.0	
	2024年夏季と比べて増加した	42.3	39.3	48.1	39.0	43.5	35.1	
	2024年夏季と同程度	38.4	36.8	41.3	45.6	38.7	51.4	
	2024年夏季と比べて減少した	19.3	23.9	10.6	15.4	17.7	13.5	
2026 年 見通し	合 計	(288) 100.0	(191) 100.0	(97) 100.0	(128) 100.0	(58) 100.0	(70) 100.0	(113) 100.0
	2025年夏季と比べて増加する	26.4	25.7	27.8	28.1	29.3	27.1	33.6
	2025年夏季と同程度	55.9	53.4	60.8	61.7	58.6	64.3	54.9
	2025年夏季と比べて減少する	17.7	20.9	11.3	10.2	12.1	8.6	11.5

[注] 「2026年見通し」では、労働側と経営側には自社における見通しを、専門家には世間水準の見通しを尋ねた。

調査・集計要領

1. 調査時期 2025 年 12 月 1 日～2026 年 1 月 16 日

2. 調査対象 7455 人。内訳は下記のとおり

①労働側

東証プライムおよびスタンダード上場企業の労組委員長等 1525 人（労組がない企業は除く）

②経営側

全国証券市場の上場企業と、上場企業に匹敵する非上場企業の人事・労務担当部長等
4545 人

③労働経済分野等の専門家

主要報道機関の論説委員・解説委員、大学教授、労働経済関係の専門家、コンサルタントなど 1385 人

3. 回答者数および集計対象

労働側 282 人、経営側 119 人、専門家 114 人の合計 515 人。ただし、6 ページの 3. については、労働側 305 人、経営側 136 人、専門家 113 人。

調査の詳細について

本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第 4113 号（26. 2.13）で紹介します。

一般財団法人 労務行政研究所の概要

1. 設立 1930 年 7 月（2013 年 4 月、一般財団法人に移行）

2. 理事長 猪股 宏

3. 事業内容

①人事・労務の専門情報誌『労政時報』ならびに WEB コンテンツの編集

②人事・労務、労働関係実務図書の編集

③人事・労務管理に関する調査

4. 所在地 〒141-0031 東京都品川区西五反田 3-6-21 住友不動産西五反田ビル 3 階

5. URL <https://www.rosei.or.jp/>