

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】



#### 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、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	額				区分	率			
	合計		労働側	経営側		合計		労働側	経営側
	(515) 100.0	(282) 100.0	(119) 100.0	(114) 100.0		(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 //	③ 9.9	② 10.3	② 13.4	5.3
8,000 //	0.6	0.4	0.8	0.9	④ < 3.0% >	< 8.9%	< 9.6%	< 11.8%	< 4.4%
9,000 //	0.2	0.4	3.5～3.9 //	4.1	3.5～4.9 //	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	③ 10.9	5.3
11,000 //	2.1	1.4	1.7	4.4	④ < 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	③ 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 //	① 25.2	① 24.8	① 31.1	① 20.2
17,000 //	7.0	7.1	3.4	10.5	④ < 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	③ 10.5
19,000 //	4.5	4.6	2.5	6.1	5.4～5.5 //	② 10.5	③ 9.9	8.4	② 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
					④ < 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	15,809	16,105	15,223	15,751	平均 (%)	4.69	4.78	4.51	4.66
最高 (〃)	29,319	26,980	23,806	29,319	最高 (〃)	8.7	8.0	7.0	8.7
中位数 (〃)	16,850	16,850	16,850	16,860	中位数 (〃)	5.0	5.0	5.0	5.0
最低 (〃)	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たいるが、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。

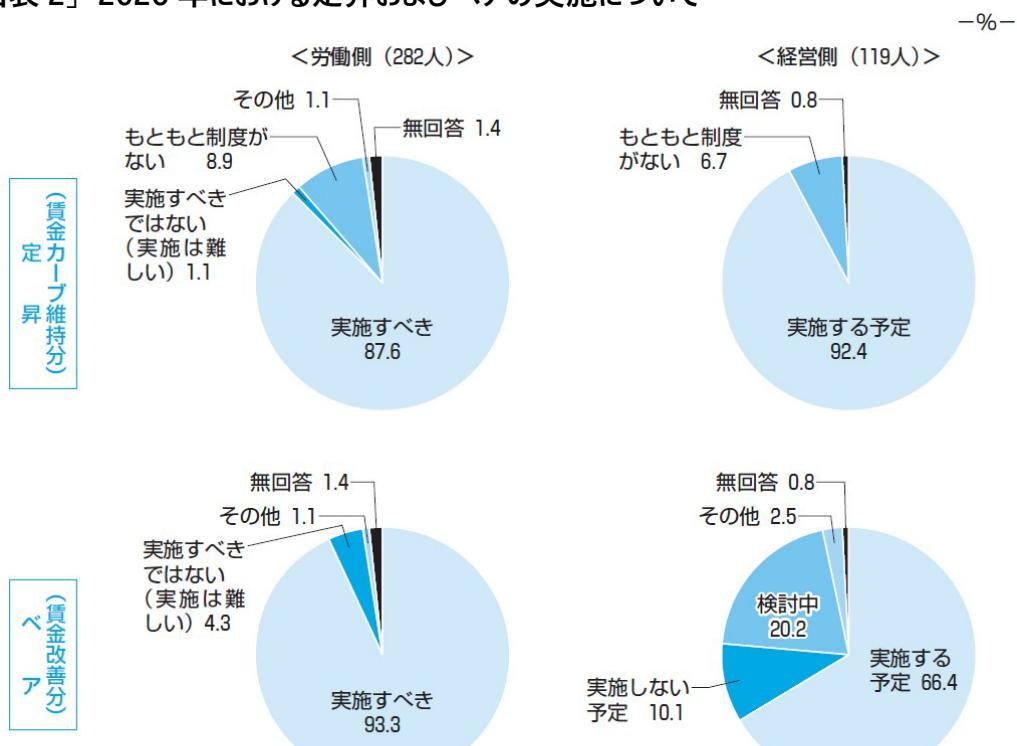
## 2. 自社における2026年定昇・ベアの実施

### 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割を超える、「実施しない予定」(10.1%)を大きく上回っている。

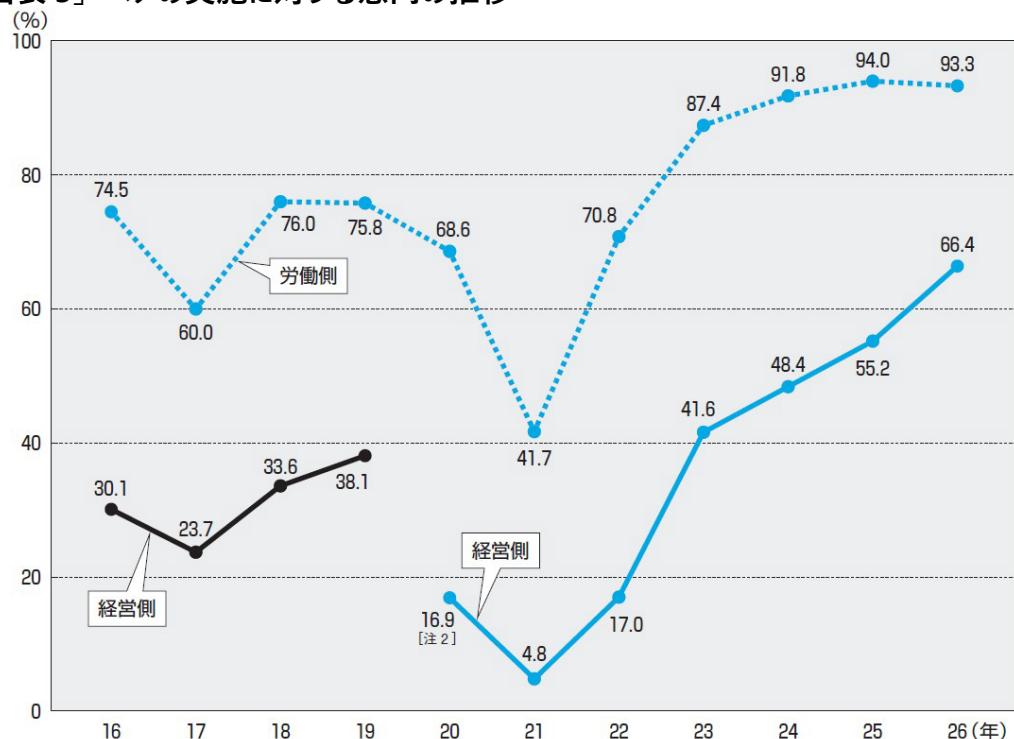
[図表3]には、各年におけるベアを「実施すべき」（労働側）、「実施する予定」（経営側）との回答割合の推移を示している。

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 ・ 經 營  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				經 營 側				專 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%	有効求人倍率倍	望ましい実際	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		賃上げ平均円(%)	分散係数									
		成長率%	上昇率%	前期比%	倍率倍	し い 円(%)	要 求 基 準	要 求 率 (単下組合) % 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 ( 1.86)	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、定期の延期・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)	経営状況により定期延期・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	專 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)	定期分約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、この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支える	1.7	0.2	5.6	1.23	9,503 ( 3.04)	6,788 ( 2.18)	定期分約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)	資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	專 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)	定期分約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、さまざまな資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)	定期分約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)	資金引き上げは定期やベア、賞与増額、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	專 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)	定期分約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)	ベアは定期、定期実施や賞金カードの是正等も有効な選択肢に	8,011 ( 2.51)	6,475 ( 2.04)	9,659 ( 2.28)	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)	定期分約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)	年収ベースの資金引き上げと組合的な処遇改善。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)	定期分約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)	資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)	定期分約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)	定期分約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資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)	定期分約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	專 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)	定期分約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	2.6			18,012 ( 5.51)	15,057 ( 4.60)	定期分約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	1.9			18,337 ( 5.44)	15,809 ( 4.69)	定期分約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	
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/>