

2026年度の賃金（正社員）の意向①

賃上げ予定は5割超も防衛的な賃上げが約7割3%以上の賃上げ予定企業が半数を超える

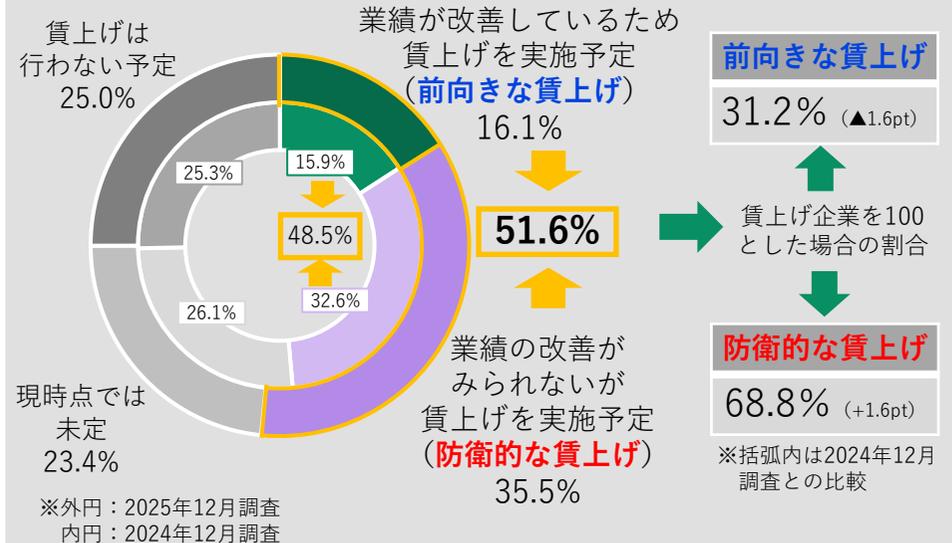
- 2026年度に所定内賃金の引き上げを予定している企業（「業績が改善しているため賃上げを実施予定」と「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」の合計）は51.6%と、前年同月調査から3.1ポイント増加し、半数を超える結果となった。
- また、現時点では未定が23.4%となっており、今後の動向が期待される。
- 賃上げへの意欲は高い状況にあるが、賃上げ予定企業のうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定（防衛的な賃上げ）」が68.8%と高い水準となった。
- 2026年度の給与総額の引き上げ率について、消費者物価の上昇と比較しても遜色ない3%以上の引き上げを予定する企業は50.1%となり、前年同月調査から1.8ポイント増加し、半数を超える結果となった。
- また、5%以上の給与総額の引き上げを予定している企業は13.3%と前年同月調査から2.1ポイント増加しており、2026年度は高い水準での賃上げが期待される。

中小企業の声

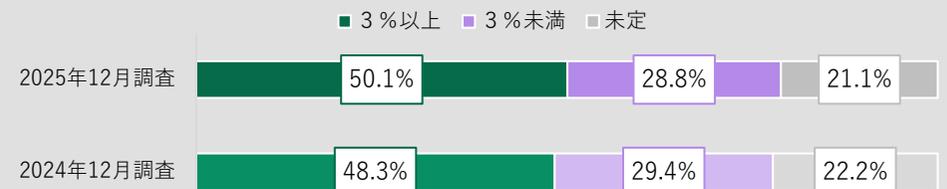
- 来年度の業績は悪化が見込まれるが、人材確保を目的に定期昇給に加えて、ベースアップを実施する。今後は、労務費の増加分を価格転嫁していきたい。（津久見 窯業・土石製品製造業）
- 業績が改善しているため、賃上げを実施したいが、賃上げに伴って、社会保険料も増加し、従業員・会社双方にとってメリットが少なく感じる。（高知 ソフトウェア業）
- 業績の改善はみられないが、最低賃金の引き上げ分以上に市場の時給が大きく上昇しており、人材確保のために時給を引き上げ、既存社員の賃金も引き上げる。（四日市 総合スーパー）

2026年度の所定内賃金の意向（前年同月調査との比較）

※所定内賃金=定期昇給、ベースアップ、手当の新設・増額の合計で、一時金（賞与）は含まない



給与総額の引き上げ率ごとの企業分布（前年同月調査との比較）



※給与総額=所定内賃金に一時金（賞与）を加えたもの
※「賃上げを実施」と回答した企業を対象に調査

【2025年12月調査の詳細】

5%以上	4%以上 5%未満	3%以上 4%未満	2%以上 3%未満	1%以上 2%未満	1%未満	未定
13.3% (+2.1pt)	17.0% (+3.0pt)	19.7% (▲3.4pt)	18.6% (+0.7pt)	8.4% (▲2.4pt)	1.9% (+1.2pt)	21.1% (▲1.1pt)

※括弧内は2024年12月調査との比較

2026年度の賃金（正社員）の意向②

賃上げ理由は人材確保・定着が最多 価格転嫁実施企業の給与総額引き上げ率は高い傾向

- 賃上げ実施予定企業の割合を業種ごとに見ると、建設業（56.0%）や製造業（58.1%）、卸売業（56.9%）は全体と比較して高い一方、BtoCが主の業種である小売業（39.4%）やサービス業（48.1%）は相対的に低水準となった。また、従業員数が9人以下の企業では、全体を大きく下回った。
- 賃金を引き上げる理由は、「人材確保・定着やモチベーション向上」が82.6%と、前年同月調査と同様、人手不足を背景に、極めて高い水準となった。「物価上昇」は長引く物価高騰を背景に、38.9%と依然高い水準にある。
- 最低賃金が全国加重平均で6.3%引き上げられることもあり、「最低賃金の引き上げ」を挙げる企業は44.9%と、前年同月調査と比較して6.0ポイント増加した。
- 「主要な商品・サービスに一定の価格転嫁が行えた」ことを挙げた企業は11.2%となった。同回答の企業では、「前向きな賃上げ」や「給与総額引き上げ率3%以上」と回答した割合が、全体と比較して高い水準となった。
- 賃金を引き上げない主な理由としては、「今後の経営環境・経済状況が不透明」が66.6%と最多となった。

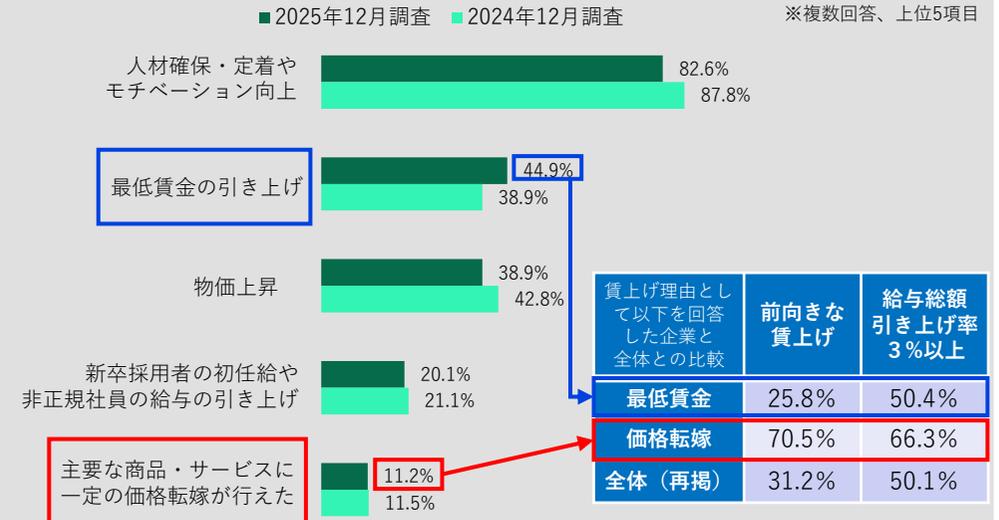
- 中小企業の声**
- 最低賃金の引き上げ、人材確保のための初任給引き上げにより、既存社員の給与を大幅に引き上げる必要があるが、原資の確保はできず、厳しい状況。 (丸亀 産業用電気機械製造業)
 - 定期昇給のみでは物価高騰に対応できないため、ベースアップを検討している。継続的な原資の確保に向けて価格転嫁が必要であるが、顧客の反発は強く、どこまで実施できるか不透明。 (習志野 医薬品製造業)
 - 最低賃金の引き上げに合わせて、賃上げを行わざるを得ないが、その分の価格転嫁はできていない。 (ひたちなか 写真業)

業種・従業員数ごとの賃上げ実施予定企業の割合

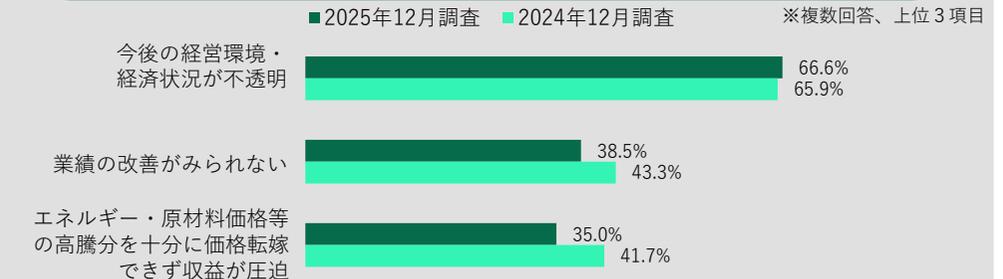
全体 (再掲)	建設業	製造業	卸売業	小売業	サービス業
	56.0% (+0.3pt)	58.1% (+3.8pt)	56.9% (+1.8pt)	39.4% (+5.3pt)	48.1% (+3.0pt)
51.6%	従業員9人以下		従業員10~100人		従業員101人以上
	32.8% (+1.1pt)		65.1% (+3.9pt)		61.8% (+2.9pt)

※括弧内は2024年12月調査との比較

賃金を引き上げる主な理由 (前年同月調査との比較)



賃金を引き上げない主な理由 (前年同月調査との比較)



コスト増加分の価格転嫁の動向①

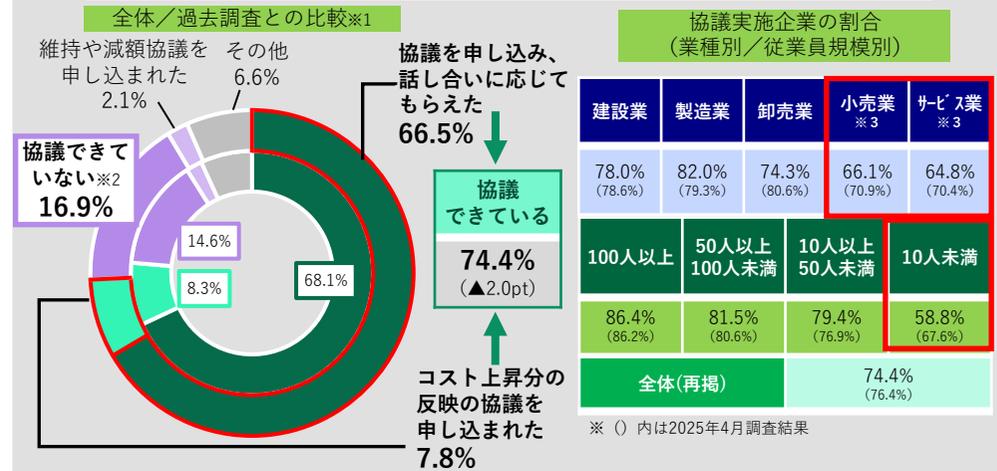
価格協議は7割超が実施 価格転嫁は一定進捗も、足踏みの状況

- 発注側企業との「価格協議の動向」について、「協議を申し込み、話し合いに応じてもらえた」は66.5%、「コスト上昇分の反映の協議を申し込まれた」は7.8%、合計で「協議できている」企業は74.4%と、2025年4月調査から2.0ポイント減少するも依然として高水準となり、価格協議が浸透している。
- 業種別にみると、建設業、製造業は約8割と高水準だが、小売業とサービス業は6割程度と全体を下回る結果となった。また、従業員規模別にみると、10人未満の小規模企業で58.8%と低い水準となっている。
- コスト増加分の「価格転嫁の動向」について、「4割以上の価格転嫁」を実施できた企業は52.5%と一定進捗がみられるものの、2025年4月調査から▲0.2ポイントとほぼ横ばいとなり、価格転嫁の実施は足踏みの状況となっている。
- 業種別にみると、建設業、卸売業は「4割以上の価格転嫁」を実施できた企業が6割超と高水準だが、サービス業は約3割と低水準。また、従業員規模別にみると、10人未満の小規模企業で全体を下回った。

中小企業の声

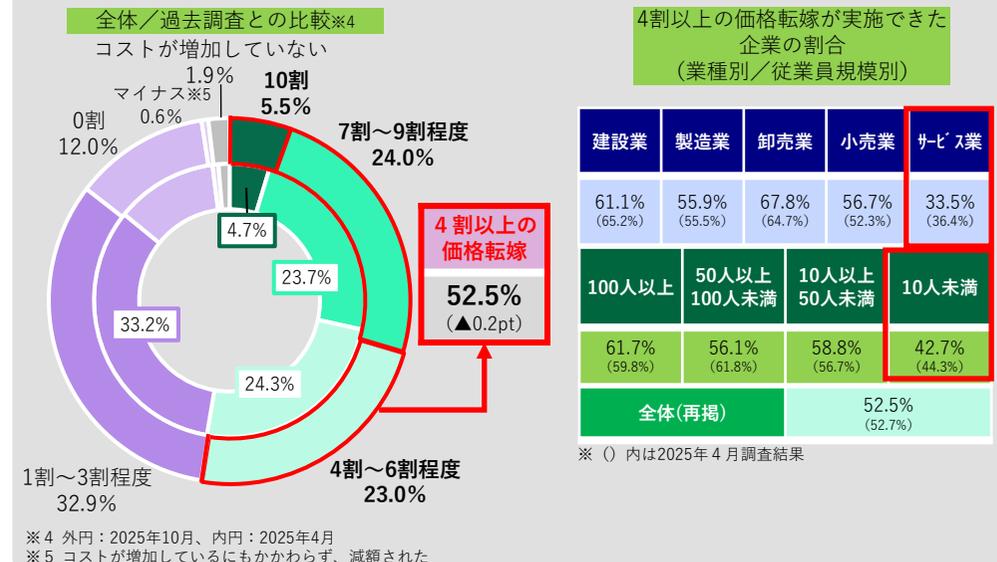
- 4～6割程度の価格転嫁を実施したが、それ以上に販売数量が減少し、売上は減少した。
(大船渡 水産加工品製造業)
- 価格交渉時に原価の請求書、価格引き上げの細かな資料など、エビデンスを提示しないと引き上げに応じてもらえない。
(長井 金属加工機械製造業)
- 原材料価格の上昇は比較的価格転嫁に応じてもらいやすいが、最低賃金を含む労務費、エネルギー価格上昇分の価格転嫁は難しい。
(今治 繊維製品製造業)

価格協議の動向



※1 外円：2025年10月、内円：2025年4月
 ※2 「①取引価格の維持や減額について一方的な通知があった」、「②協議を申し込んだが、話し合いに応じてもらえなかった」、「③発注量の減少や取引を断られること等を考慮し発注側企業に協議を申し込まなかった」の合計
 ※3 回答企業に占めるBtoB取引を行っている企業の割合は、小売業49.7%、サービス業73.8%

価格転嫁の動向 (コスト増加分)



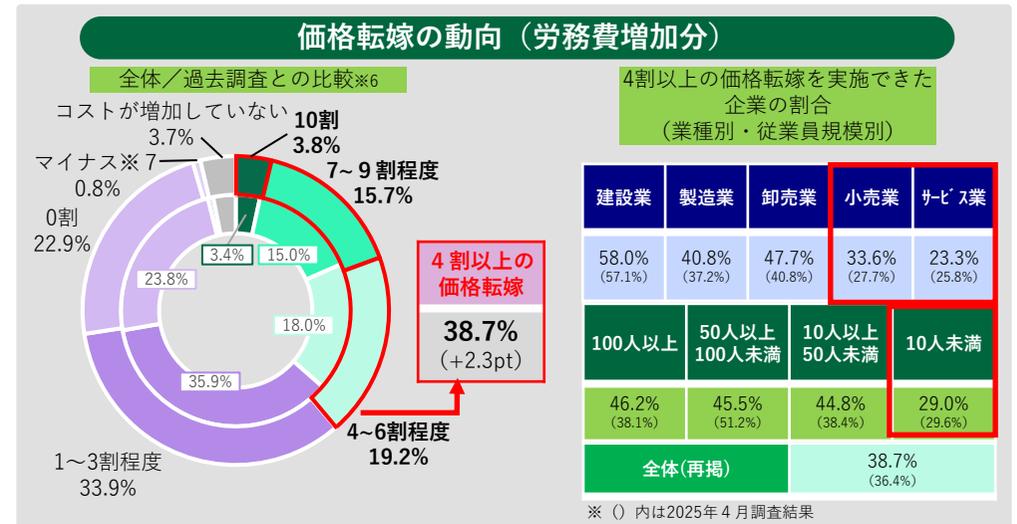
コスト増加分の価格転嫁の動向②

労務費増加分を「4割以上価格転嫁」できた企業は38.7%と、増加するも依然として低水準

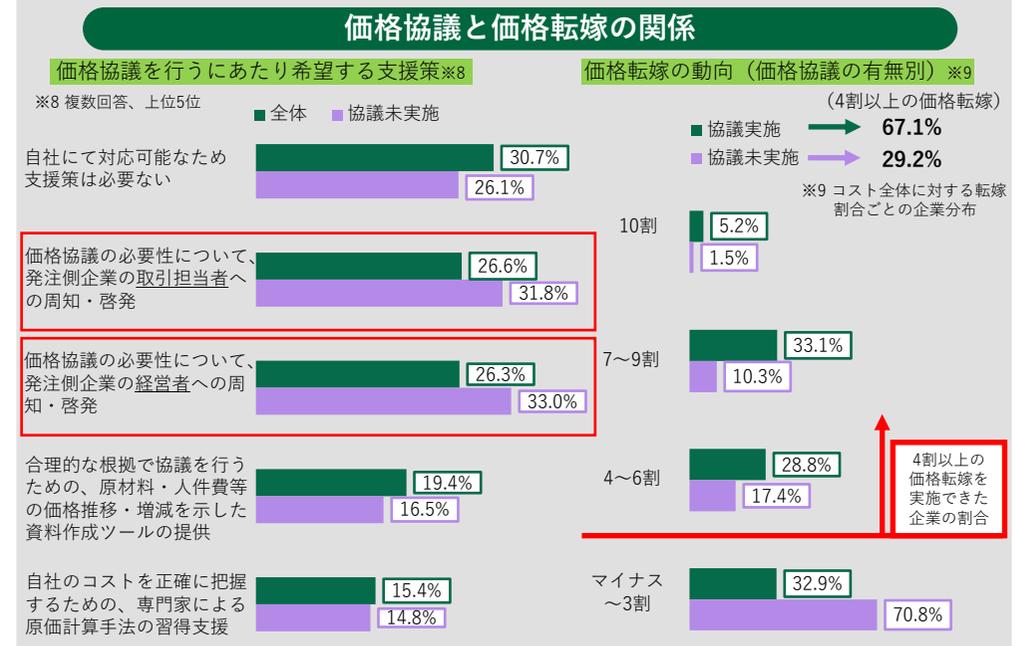
- コスト増加分のうち、労務費増加分の「価格転嫁の動向」について、「4割以上の価格転嫁」を実施できた企業は38.7%と、「労務費転嫁指針」の周知等の効果もあってか、2025年4月調査から2.3ポイント増加するも、コスト全体の価格転嫁と比較して、依然として低水準となった。
- 労務費増加分の「価格転嫁の動向」を業種別にみると、建設業は「4割以上の価格転嫁」を実施できた企業が6割に迫るなど他業種と比較して高水準だが、小売業、サービス業は全体を下回った。また、従業員規模別にみると、10人未満の小規模企業は29.0%と、100人以上（46.2%）と比較して17ポイント以上低く、二極化の傾向が表れている。
- 「価格協議を行うにあたり希望する支援策」は、「自社にて対応可能なため支援策は必要ない」が30.7%と最も多くなった。次に、「価格協議の必要性の取引担当者への周知・啓発」が26.6%、「価格協議の必要性の経営者への周知・啓発」が26.3%となった。価格協議の必要性を経営者、取引現場の双方に浸透させていくことが必要であると考えられる。
- 価格協議の実施有無で「価格転嫁の動向」に大きな格差があり、「協議実施」企業では「4割以上の価格転嫁」を実施できた企業が7割に迫るが、「協議未実施」企業では3割程度となった。

中小企業の声

- 行政機関から、労務費転嫁指針などの資料や具体的なアドバイスの提供を受けており、価格交渉に非常に役立っている。
(札幌 水産食料品製造業)
- 購買担当者がデフレ下での経験しかなく、インフレ下での価格引き上げの必要性などの啓発が必要であると感じる。
(八戸 食料品製造業)
- 経営者決裁の企業は価格転嫁を認めるが、購買担当者決裁の企業では価格転嫁を認められにくい。
(鹿沼 製本印刷物加工業)



※6 外円：2025年10月、内円：2025年4月
 ※7 コストが増加しているにもかかわらず、減額された





外国人材活用セミナー ～フィリピン人材の登用に向けて～

内閣府によると、2023年10月末時点で約205万人の外国人労働者が日本企業に従事し、全雇用者の約3.4%を占めるに至っている。背景には企業の人手不足が挙げられ、中小企業・小規模企業にとっては死活問題となっており、今後も外国人材活用は増加すると考えられる。そこで当所では、英語を母国語とし「世界のコールセンター」と呼ばれるフィリピン人材の活用に向け、導入支援で実績を挙げている株式会社アセアン社の協力を得、下記内容のセミナーを実施しますのでご参加をお待ちしております。

日時 令和7年**12月9日(火)**
15:00～17:00

会場 ひたちなか商工会議所本所会館
2F 役員会議室
(ひたちなか市勝田中央14-8)

◆市営駐車場ご利用の方に駐車回数券をお渡しします

定員 10社(1社複数名での参加可能) 拝聴無料

申込 右 QR コードからもお申込み可能です
申込期限 12月2日(火)
TEL:273-1371
FAX:275-2666
e-mail:hagiya@hcci.jp



講師

株式会社アセアン 代表取締役

高田 学 (ただ まなぶ) 氏



千葉県出身。2007年より大手管理団体の職員としてフィリピン人材に深く関わる。2019年(株)アセアンの代表取締役に就任後、国交省と連携しながら、バスの運転士の特定技能外国人の育成と送り出しにいち早く取り組み、「フィリピン人材 NO1 パートナー」を目指して、現在 1,500 名のフィリピン人材支援を行っている。

セミナーテーマ

- ①フィリピン人材のご案内
- ②フィリピン人材の雇用方法
- ③アセアン社のフィリピン人材活用事例
*アセアンのフィリピン人材は、PNTC を卒業しています
- ④質疑応答

——〈PNTC とは?〉——

Phil-Nippon Technical College, Inc の略



～教育内容～

- ・日本語(N3.4.5、会話)
- ・技能(自動車整備、溶接 他)
- ・規律(挨拶、礼儀 等)



PNTC は日本語・技能を学びたいフィリピン人を育成するための教育機関。これまで1997年から今日に至るまで14,000名を超える卒業生が、日本、台湾、ドバイなどで活躍。従来の製造業、自動車整備、航空、介護、外食などのコースに加え、2025年よりバス運転士のコースも開始。さらに電気・機械の設備管理、IT分野などのエンジニアの育成も行っている。

1997/4 設立
フィリピン労働雇用省 技術教育庁より事業許可

(下記に記載の上 FAX or e-mail でお申し込みください)

ひたちなか商工会議所 企業支援課 萩谷 行 FAX:029-275-2666 e-mail:hagiya@hcci.jp

(12/9) 外国人材活用セミナー『フィリピン人材の登用に向けて』申込書

事業所名		所在地	
TEL/FAX		e-mail	
参加者名		参加者名	

※申込書にご記入頂きました個人情報は、適切な管理を図り、参加者名簿の作成および本講演会に関する連絡の目的のみ使用します。