



## 賃金を引き上げると回答した中小企業の割合は2年連続で小幅上昇

—全国中小企業景気動向調査（2026年1-3月期特別調査）の集計結果より—

### ポイント

- 信金中央金庫 総合研究所の「全国中小企業景気動向調査」（2026年1-3月期特別調査、3月27日公表）の集計結果によると、2026年中に賃金を引き上げると回答した信用金庫取引先の中小企業は54.9%と、2年連続での小幅上昇となった。依然として規模間格差がみられるほか、引上げ率という面では苦戦している様子もみられた。
- 一方、賃上げできない中小企業では「業績見通し不透明」や「価格転嫁困難」などを理由としてあげる割合が依然として多い。また、理由として「これまでに賃上げを実施済み」と回答する企業の割合は2年続けて小幅上昇しており、継続して賃上げを実施することの困難性も示唆されている。
- 2026年「春闘」などを通じた目下の“賃上げ機運”の高まりは、人材確保（離職防止）の観点から中小企業の“防衛的賃上げ”を誘発する要因ともなっており、世界情勢混迷の行方なども含めて、今後の動向を一段と注視していく必要がある。

### 1. 賃金を引き上げるとの回答割合は2年連続で小幅上昇

信金中央金庫 総合研究所（信金中金総研）が全国の信用金庫の協力を得てとりまとめている「全国中小企業景気動向調査」（2026年1～3月期特別調査、3月27日公表）によると、2026年中に賃金を引き上げる（定期昇給分除く、賞与や一時金除く、予定を含む）と回答した中小企業の割合は54.9%と、同様の設問を設定した2024年以降、2年連続で上昇した。世界情勢が日に日に混迷を極めるなか、わが国の経済社会全体に広がる“賃上げ機運”は、信用金庫取引先の中小企業においても一定程度の広がりは見られたものの、未だ限定的な水準にとどまっているという実態も垣間見られた。

これを従業員規模別にみると、これまでの調査結果と同様、規模の大きい中小企業ほど、賃金を引き上げるとの回答割合が総じて高い傾向にあった。引き上げるとの回答割合が5割を下回るのは、調査サンプルの約35%を占める従業員規模4名以下の小規模な階層のみであり、依然として規模間格差の存在を象徴する結果となった（図表1）。

（図表1）賃金を引き上げると回答した企業の割合（%）

	賃金を引き上げる企業の割合			回答企業数 (構成比)
	2026年	2025年	2024年	
<b>全体</b>	<b>54.9</b>	51.2	49.0	100.0
1～4人	30.7	27.7	25.9	34.8
5～9人	53.7	49.4	48.4	19.0
10～19人	66.0	63.2	59.3	17.2
20～29人	73.8	69.4	66.7	8.7
30～39人	76.1	71.0	64.8	5.4
40～49人	77.5	74.9	74.7	6.3
50～99人	81.8	78.5	76.2	5.8
100～199人	83.9	77.9	80.1	2.0
200～300人	88.8	79.6	77.5	0.9

（備考）1. 回答企業数（構成比）は直近実績（2026年1-3月期、12,820社）をもとに算出

2. 信金中央金庫 地域・中小企業研究所（現・信金中金総研）「全国中小企業景気動向調査」（2026年1-3月期特別調査）をもとに作成

なお、全国の調査員から寄せられたコメントを概観すると、「賃上げの実施と並行して、適性や希望を考慮した配置転換や手当付与などの“人財”確保へ向けた人事戦略にも着手している（加工紙製造業 静岡県）」といった前向きな声がある一方で、「大手企業等との競合もあり、賃上げに見合う価格転嫁は容易ではなく、賃上げを予定することはできない（クリーニング店 静岡県）」といったように、厳しい現実から未だ脱却できていないという声も多数散見された。

ちなみに、2026年に賃金を引き上げると回答について、その引上げ率（定期昇給除く）ごとの内訳をみると（図表2）、4%未満との回答が大半で、かつ、そのウエイトは前年調査に比べても若干高まる傾向にあった。経済社会全体に広がる“賃上げ機運”に追随すべく果敢に賃上げを実現している中小企業においても、引上げ率という面では、相応に苦戦しているのではないかという様子も垣間見られた。

（図表2）賃金を引き上げると回答した企業における引上げ率の内訳（%）

	賃金引上げ率				
	2026年		2025年		2024年
	A	A-B	B	B-C	C
<b>全体</b>	<b>54.9</b>	<b>3.7</b>	<b>51.2</b>	<b>2.2</b>	<b>49.0</b>
0%以上2%未満	24.3	2.9	21.4	-3.3	24.7
2%以上4%未満	21.6	1.9	19.7	2.0	17.7
4%以上6%未満	7.5	-0.4	7.9	2.7	5.2
6%以上	1.5	-0.6	2.1	0.7	1.4

（備考）図表1に同じ

## 2. 賃金を引き上げない理由は「業績見通し不透明」や「価格転嫁困難」が依然として上位

一方、今回調査において賃金を引き上げないと回答した中小企業においてその理由をみると、これまでの調査結果と同様、「今後の業績見通しが不透明（11.9%）」、「賃上げに見合う価格転嫁ができていない（9.6%）」といった回答が上位を占めており、その回答割合も、これまで同様、従業員規模が小さい中小企業ほど高くなる傾向がみられた（図表3）。これは、規模の小さい中小企業ほど本業の見通しを立てづらいという状況にあることを反映したものであるとみられ、大企業に比べて中小企業の賃上げが相対的に進まない大きな要因にもなっているものと考えられる。

（図表3）賃金を引き上げないと回答した企業における引上げない理由（従業員規模別）（単位：%）

	賃金を引き上げないと回答した企業における引上げない理由							回答企業数 （構成比）
	賃上げに見合う 価格転嫁ができて いない	同業や同地域内 の他社が上げて いない	今後の業績見通 しが不透明	売上の低迷や伸 び悩み	これまでに賃金 を引上げ済み	自社に従業員は いない(家族経 営など)		
2024年	51.0	12.6	2.2	13.4	5.8	6.1	11.0	
2025年	48.8	11.0	2.0	12.5	5.8	7.5	9.9	
<b>2026年</b>	<b>45.1</b>	<b>9.6</b>	<b>1.3</b>	<b>11.9</b>	<b>4.3</b>	<b>7.7</b>	<b>10.4</b>	<b>100.0</b>
1～4人	69.3	12.1	1.3	15.6	5.5	6.9	27.9	34.8
5～9人	46.3	13.7	1.8	13.7	6.0	8.6	2.5	19.0
10～19人	34.0	8.8	1.0	10.8	3.9	8.7	0.8	17.2
20～29人	26.2	5.7	1.1	9.2	1.9	7.8	0.5	8.7
30～39人	23.9	5.8	1.2	6.6	2.5	7.7	0.1	5.4
40～49人	22.5	4.4	1.0	6.5	2.5	7.2	0.8	6.3
50～99人	18.2	1.9	0.8	5.1	1.7	8.5	0.1	5.8
100～199人	16.1	4.0	0.4	4.4	0.4	6.4	0.4	2.0
200～300人	11.2	0.0	0.0	4.3	0.9	5.2	0.9	0.9

（備考）図表1に同じ

また、賃上げしない理由として2番目に多かった回答として「自社に従業員はいない(家族経営など) (10.4%)」といったものがあげられている。とりわけ、従業員規模が「1～4人」の階層に限ればその回答割合は27.9%と、突出して多くを占めている。これは、親族のみで経営する個人事業者など、極めて限定的な従業員のみで経営している小規模な企業(事業者)では、そもそも「賃上げ」という概念自体が存在しないという実態を示唆しているとみることができる。集計結果を読み解くうえでは、こうした実情も念頭に置いておく必要がある。

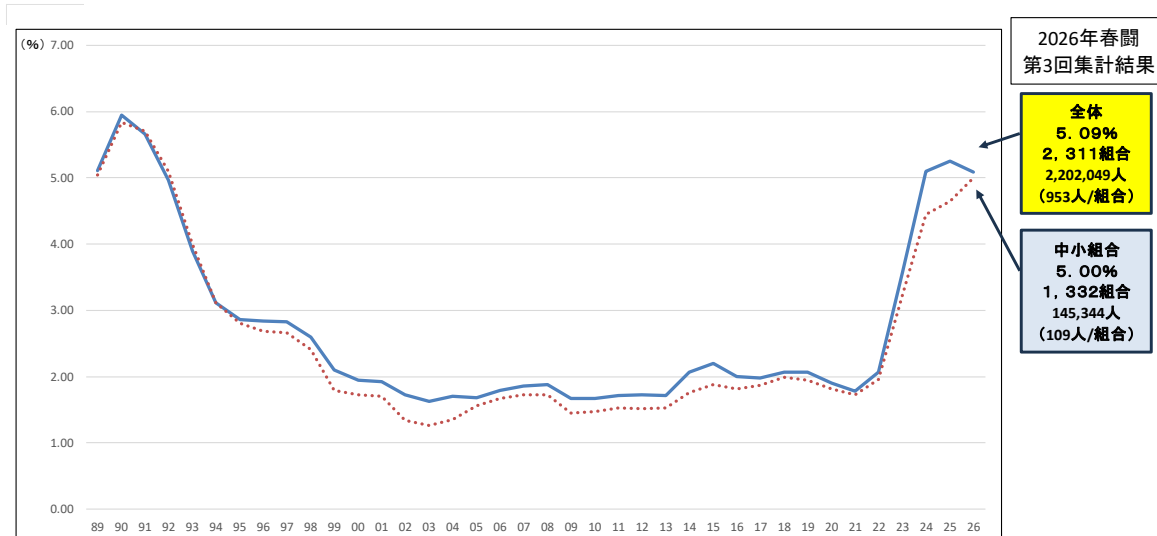
なお、賃上げしないとの回答にかかる調査結果を3年間の時系列でみると、主要な上位項目の回答割合に緩やかな低下傾向がみられる反面、「これまでに賃金を引上げ済み(7.7%)」との回答割合には小幅ではあるが2年続けて上昇する動きもみられた。これは、賃上げを毎年のように継続して実施することの困難性を示唆するものとみられ、大企業と中小企業の賃金格差(≒体力格差)を招く遠因のひとつとして、今後の動向を引き続き注視していく必要があると考えられる。

### 3. 「春闘」における“賃上げ機運”の高まりは中小企業の“防衛的賃上げ”へ波及か

一般に「賃上げ」に関わる代表的な指標としては、連合(日本労働組合総連合会)がとりまとめて公表している春季労使交渉(春闘)の存在がよく知られており、その集計結果は、毎年度末から年度明けにかけて、多くのメディアで連日のように取り上げられている。

例えば、4月3日に公表された2026年春闘の第3回集計結果(4月1日10時時点の2,311組合の回答状況)をみると、定期昇給(定昇)とベースアップ(ベア)を合わせた平均賃上げ率(加重平均)は5.09%と、前年同時期の水準(5.42%)は若干下回るものの、連合が掲げる全体目標(5%)を上回るペースでの高水準の回答が続いている。また、中小企業の賃上げ状況として報じられることの多い組合員数300人未満の中小組合(1,332組合)だけで集計した賃上げ率は5.00%と、連合目標(6%)には及ばないものの、現時点で前年同時期の水準(5.00%)をキープしている状況が伝えられている(図表4)。

(図表4) 連合の集計による賃上げ状況(平均賃金方式: 集計組合員数による加重平均)



(備考) 日本労働組合総連合会(連合)「2026 春季生活闘争 第3回回答集計結果について」(2026.4.3公表)をもとに信金中金総研作成

なお、厚生労働省の調査による労働組合の推定組織率が、従業員数 100 人未満の中小企業では 1%以下にとどまるというデータ<sup>1</sup>等も勘案すると、従業員規模の小さい中小企業ほど、団体交渉を主体とする春闘の波及効果も及びにくいという実情はあるとみられる。とはいえ、大企業を主体とする近年の“賃上げ機運”の高まりは、人材確保（離職防止）の観点から中小企業の“防衛的賃上げ”を誘発する要因として定着しているのが実態となっている。

ちなみに、2026 年春闘では、物価上昇を上回る賃上げにより、実質賃金を上昇軌道に乗せていけるかどうか最大の焦点となっている。しかし、米国とイスラエルによるイラン攻撃（2 月 28 日）に端を発した中東情勢の混迷は、原油市況高騰を通じたさらなる物価上昇を招く新たな懸念材料となっている。経済社会全体に広がりつつある目下の“賃上げ機運”が、現時点で直ちに後退するまでには至っていないとみられるものの、先行き不透明感が企業業績にもマイナスの影響を及ぼすような事態となれば、目下の“賃上げ機運”に水を差すような由々しき事態に陥ってしまうことも懸念される。

実質賃金の上昇を目指すわが国経済社会の“賃上げ機運”の動向は、それがどこまで中小企業へ波及していくかという観点も含めて、今後も一段と注目されていくことになりそうだ。

#### <参考文献>

- ・ 信金中央金庫 地域・中小企業研究所(現・信金中金総研)『全国中小企業景気動向調査』(2026 年 1～3 月期特別調査(特別設問「2026 年内の賃上げ状況について」))
- ・ 厚生労働省『令和 7 年労働組合基礎調査の概況』(2025.12.24)
- ・ 中小企業庁『中小企業白書 小規模企業白書』(各年版)
- ・ 日本労働組合総連合会(連合)『2026 年春季生活闘争 回答集計結果』(第 3 回、2026.4.3)

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。

<sup>1</sup> 厚生労働省の「令和 7 年労働組合基礎調査の概要」（2025. 12. 24 公表）によると、企業規模 100 人未満の企業における労働組合の推定組織率は 0.7%となっている