

中小総研

Institute of Research
for Small and Medium Enterprise



中小企業の昇給予定実態調査 (2026年度)

2026年6月22日

目次

はじめに	01
正社員に対する今年の昇給・賃上げの実施予定	02
正社員の平均昇給率	05
正社員の平均昇給額（月給ベース）	07
パート・アルバイト等の昇給実施予定と平均昇給率	09
昇給率の決定に影響した要因と負担感・懸念点	11
まとめと考察	12

はじめに At first

賃上げへの社会的期待が高まる中、従業員の昇給は、採用力や定着率に直結する経営上の重要課題として位置づけられるようになってきている。物価上昇や最低賃金の引き上げが続く環境では、昇給対応の可否が従業員の生活水準に直接影響するだけでなく、企業の人材確保戦略全体を左右しかねない。

特に中小企業では、大企業と比べて昇給原資の確保が容易でなく、業種・規模・地域によって対応状況にも幅がある。

本調査は、こうした実態を定量的に把握し、今後の経営判断や人事制度設計に資する基礎情報を整理する目的で実施した。

要旨 summary

■ 本調査で扱った主な論点

1. 正社員に対する今年の昇給・賃上げの実施予定
2. 正社員の平均昇給率
3. 正社員の平均昇給額（月給ベース）
4. パート・アルバイト等の昇給実施予定と平均昇給率
5. 昇給率の決定に影響した要因と負担感・懸念点

■ 調査から見てきた全体像

- ・ 約8割の中小企業が正社員への昇給・賃上げを予定しており、昇給対応は規模・業種を問わず広く定着している。一方、0～10人規模では約2割が「実施しない」と回答しており、小規模企業ほど対応が難しい実態が示された。
- ・ 正社員の平均昇給率は「2%以上3%未満」が最多となり、「3%以上」の合計は約4割に達した。月給をベースとした昇給額では「5,000円以上10,000円未満」が最も多く、中小企業における昇給額のボリュームゾーンとなっている。
- ・ パート・アルバイト等への昇給実施率は約4割にとどまり、正社員への対応と比べて対応状況にばらつきが大きい。業種によって雇用形態の構成が異なるため、対応状況にも差が生じている。
- ・ 昇給率の決定要因として「物価上昇」と「人材確保」が広く挙げられた一方、取引先への価格転嫁の困難さや、最低賃金上昇による賃金体系の歪みを懸念する声が多く業種から寄せられた。

調査概要（回答企業の内訳）

Survey overview

本調査は、エフアンドエムクラブ会員企業を対象にアンケート調査を実施したものである。調査期間は2026年4月1日から4月30日、有効回答数は2,705社。設問は単一回答および自由記述で構成しており、未回答は集計母数から除外している。

回答企業の属性は、従業員規模、業種、地域の各観点から整理した。以下に示す表1～表3は、それぞれ従業員規模別、業種別、地域別の分布を示したものである。

表1 従業員規模別

従業員数	企業数	%
0～ 10人	642	23.73%
11～ 30人	1,092	40.37%
31～ 50人	399	14.75%
51～100人	361	13.35%
101～300人	178	6.58%
301人以上	33	1.22%
総計	2,705	100%

表2 業種別

業種大項目	企業数	%
建設業	661	24.44%
製造業	744	27.50%
運輸業	123	4.55%
情報通信業	64	2.37%
卸売業・小売業	452	16.71%
不動産業	50	1.85%
宿泊業・飲食業	40	1.48%
サービス業	301	11.13%
医療・福祉	94	3.48%
その他の業種	176	6.51%
総計	2,705	100%

表3 地域別

地域	企業数	%
北海道・東北	291	10.76%
関東	580	21.44%
中部	592	21.89%
近畿	668	24.70%
中国・四国	369	13.64%
九州・沖縄	205	7.58%
総計	2,705	100%

調査結果

Survey results

◆ 正社員に対する今年の昇給・賃上げの実施予定

正社員への昇給・賃上げを「全員に実施する（または既に実施した）」と回答した企業は約6割、「一部の正社員に実施する（または既に実施した）」を合わせると約8割の企業が何らかの昇給対応を予定している。「実施しない」と答えた企業は約1割にとどまった。

図1 昇給・賃上げの実施予定（全体）

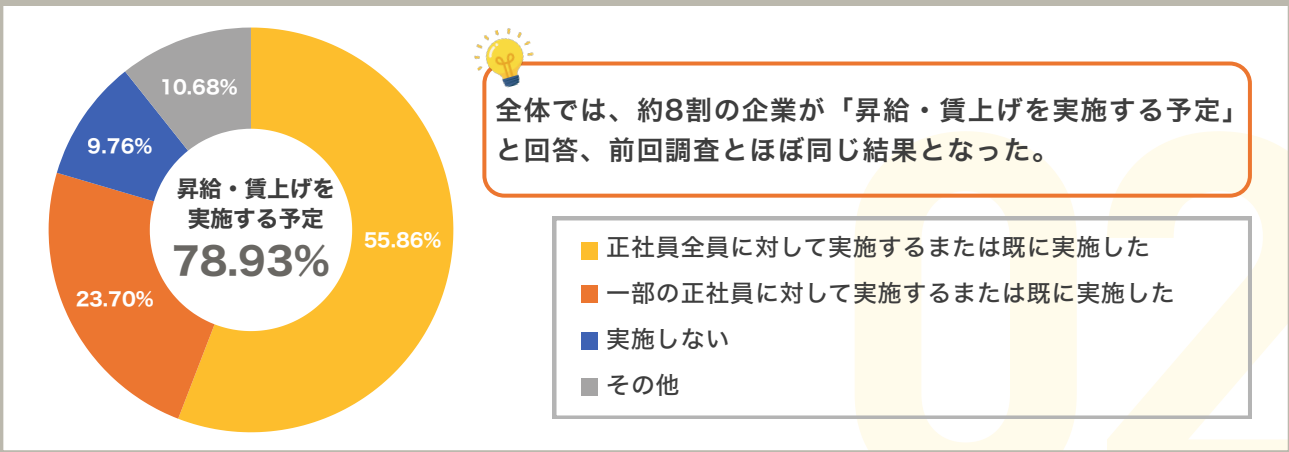
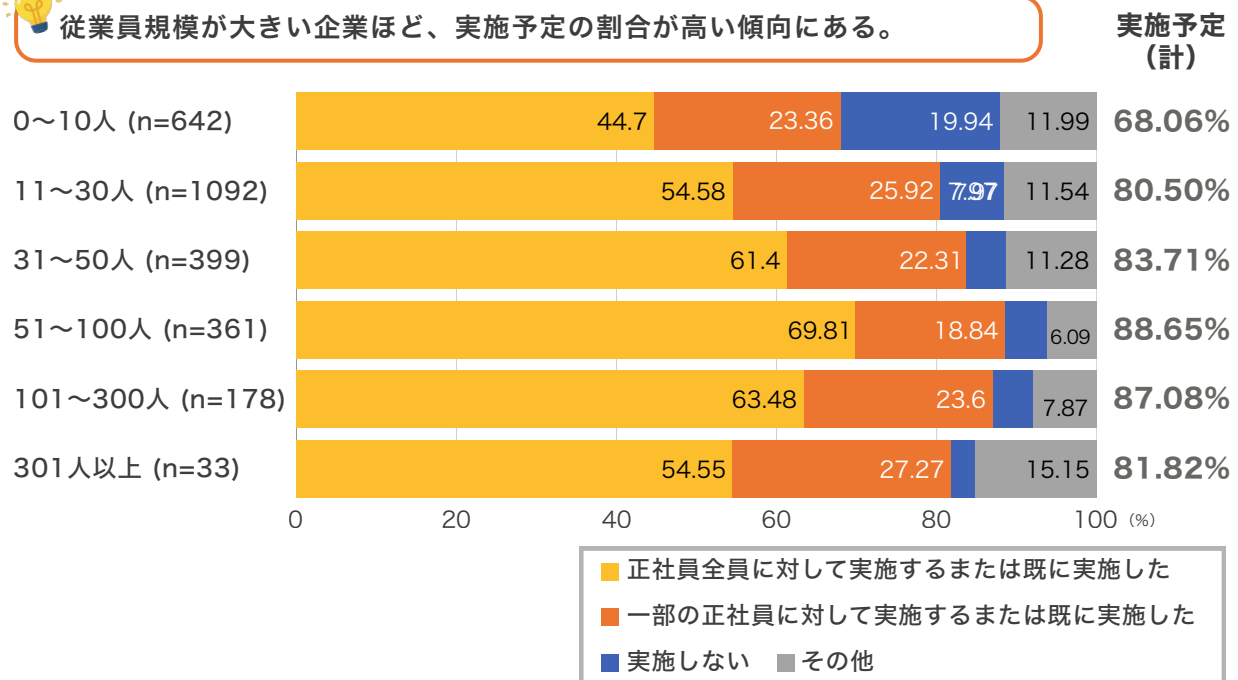


図2 昇給・賃上げの実施予定（従業員規模別）



従業員規模が大きい企業ほど、実施予定の割合が高い傾向にある。



※割合が6%未満の項目については、視認性を考慮し、グラフ内の数値表示を省略している。以降のグラフも同様。

図3 昇給・賃上げの実施予定（業種別）



業種によって実施予定の割合に差が見られる。

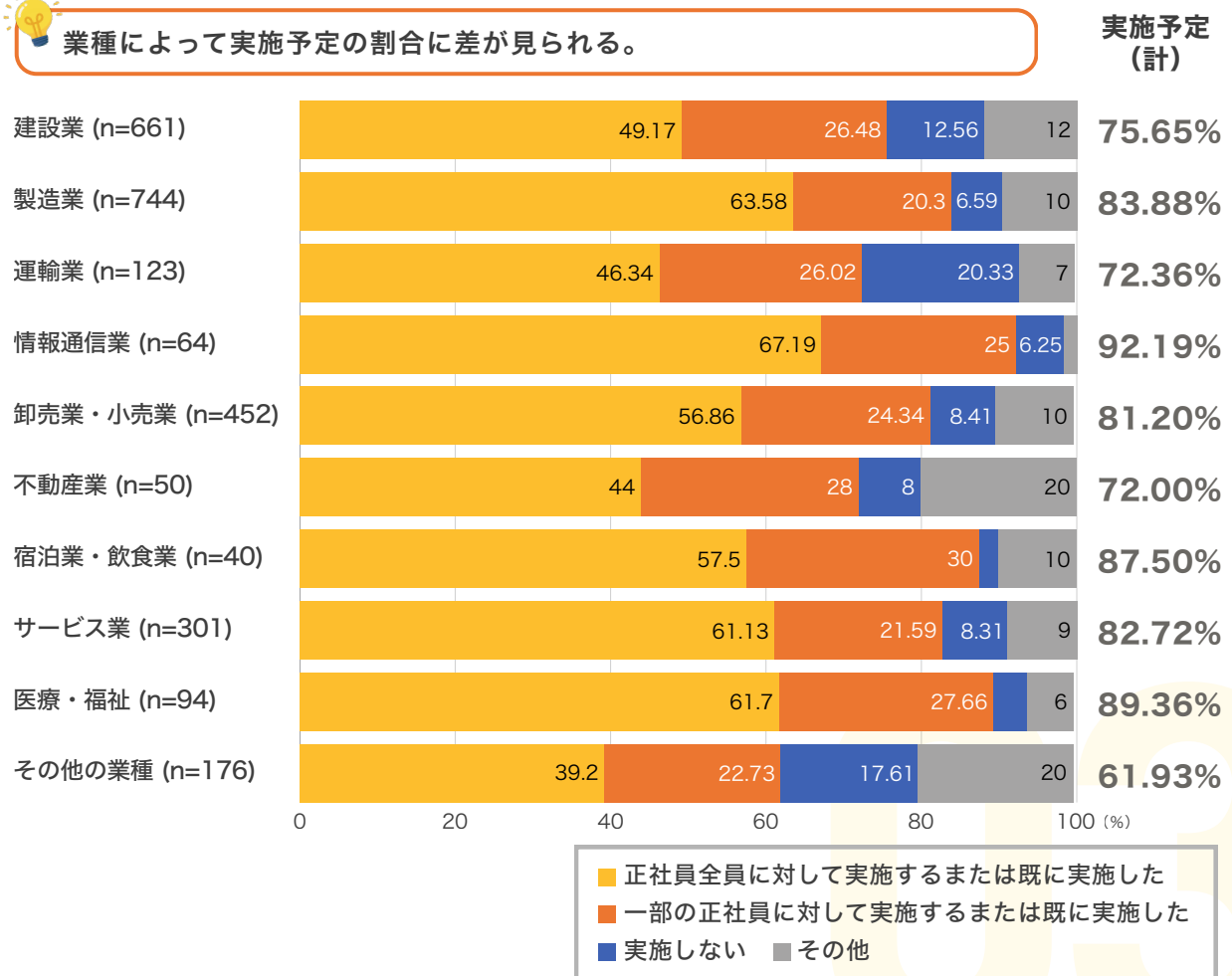
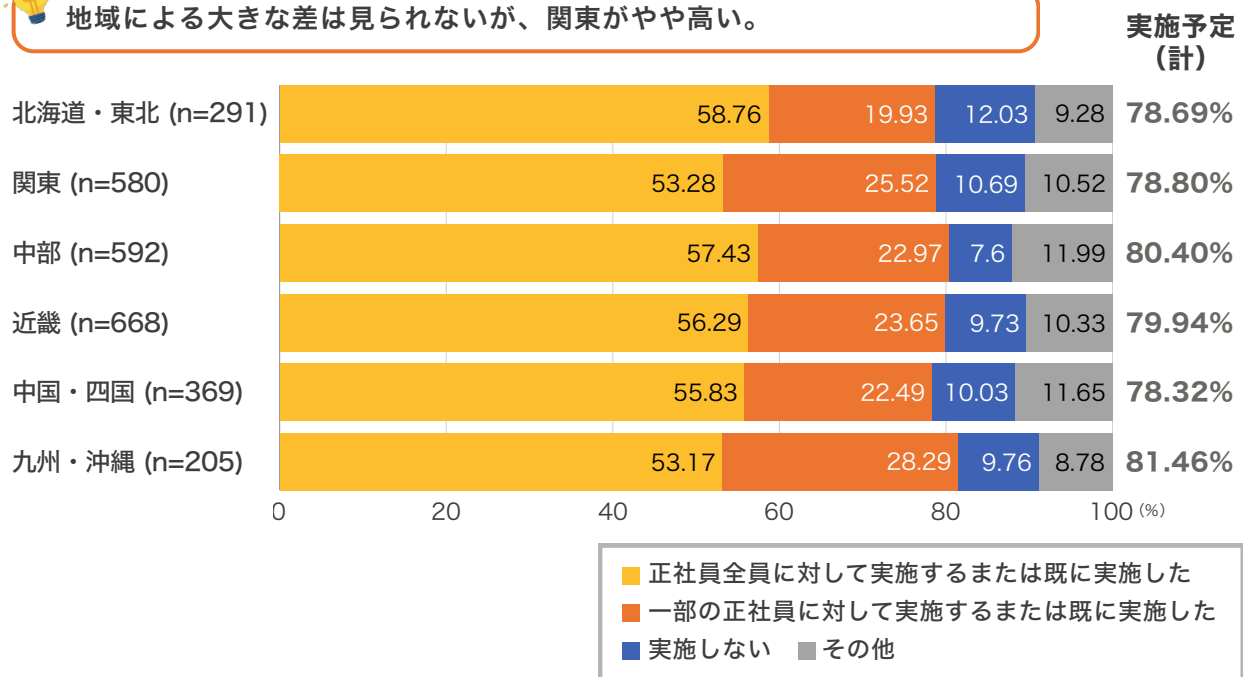


図4 昇給・賃上げの実施予定（地域別）



地域による大きな差は見られないが、関東がやや高い。



- ・図2（従業員規模別）では、規模が大きくなるほど「全員に実施」の割合が高まる傾向が見られ、0～10人規模（68.06%）に対し51～100人規模（88.65%）が最も高く、「実施しない」は0～10人規模（11.99%）が最も高い結果となった。
- ・図3（業種別）では、実施合計が情報通信業（92.19%）、医療・福祉（89.36%）で高い一方、「実施しない」は運輸業（20.33%）が全業種中で最も高い結果となった。
- ・図4（地域別）では、いずれの地域も実施合計は78～81%の範囲に収まり地域間の差は小さいが、「実施しない」は北海道・東北（12.03%）、関東（10.52%）でやや高く、中部（7.6%）が最も低い結果となった。

04

◆ 正社員の平均昇給率

本設問は、Q1で「実施する（または既に実施した）」または「その他」と回答した企業のみを集計対象とした。昇給を実施する正社員の平均昇給率は、「2%以上3%未満」が最も多く約2割を占める。「3%以上」の合計は約4割に達しており、昇給水準は企業によって幅広く分かれている。

図5 正社員の平均昇給率（全体）



全体では「2%以上3%未満」が最も多く、平均昇給率(加重平均)は3.50%となった。

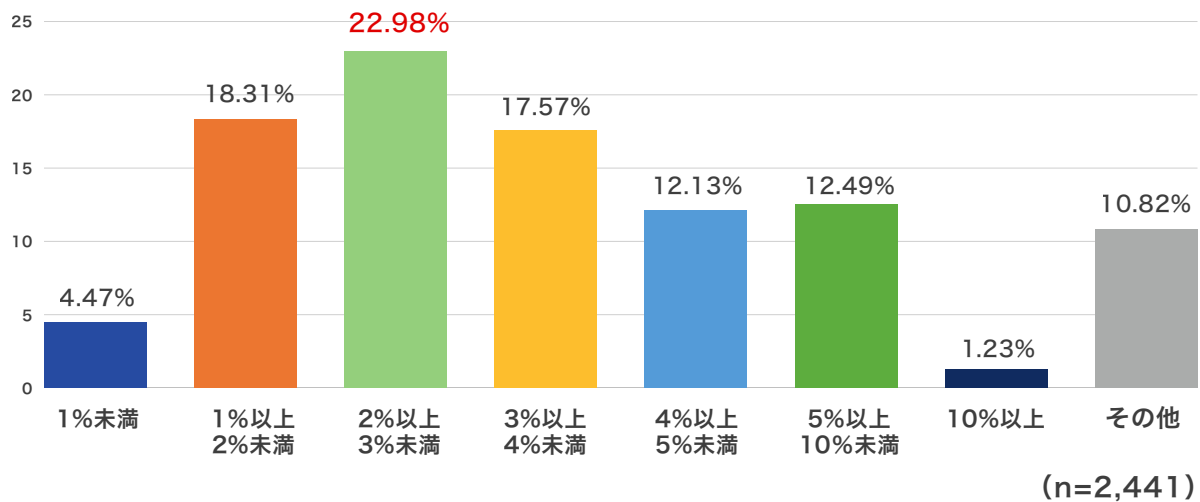


図6 正社員の平均昇給率（従業員規模別）



従業員規模が大きいほど、平均昇給率が高い傾向にある。

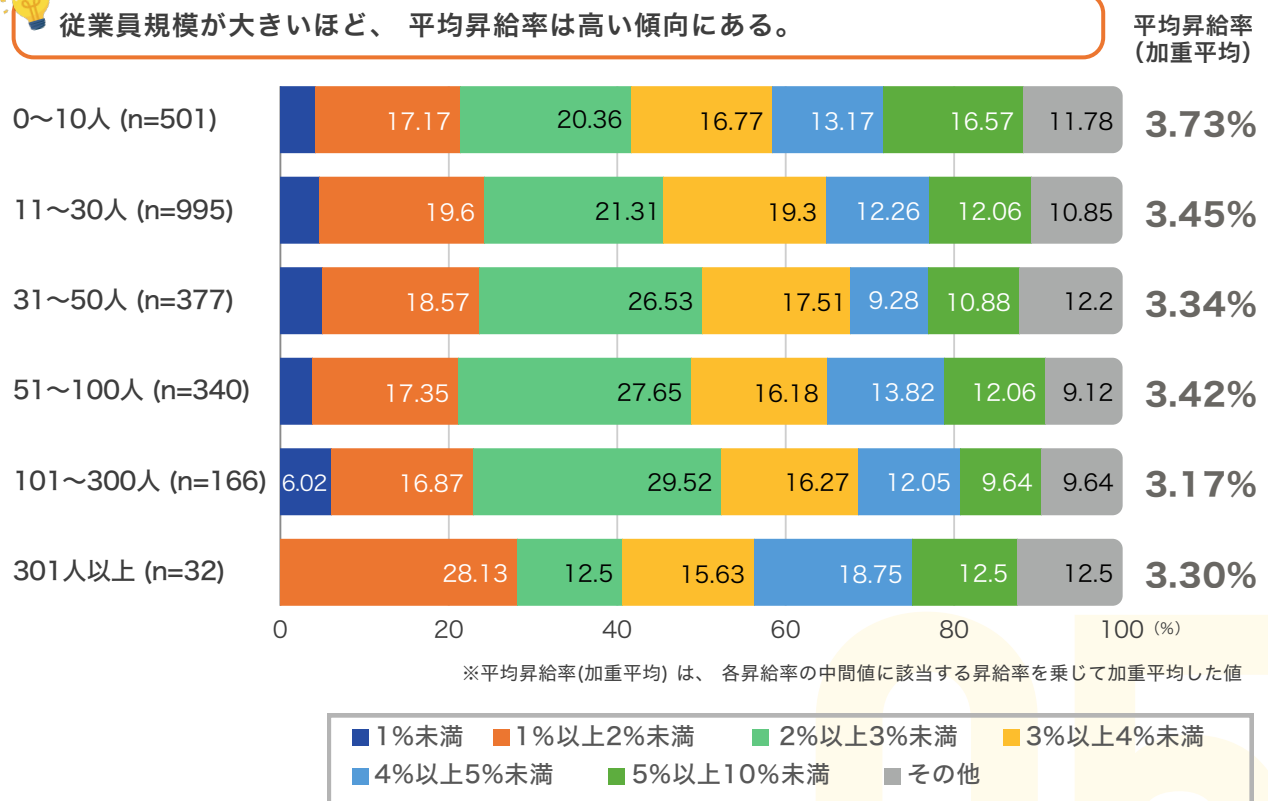


図7 正社員の平均昇給率（業種別）

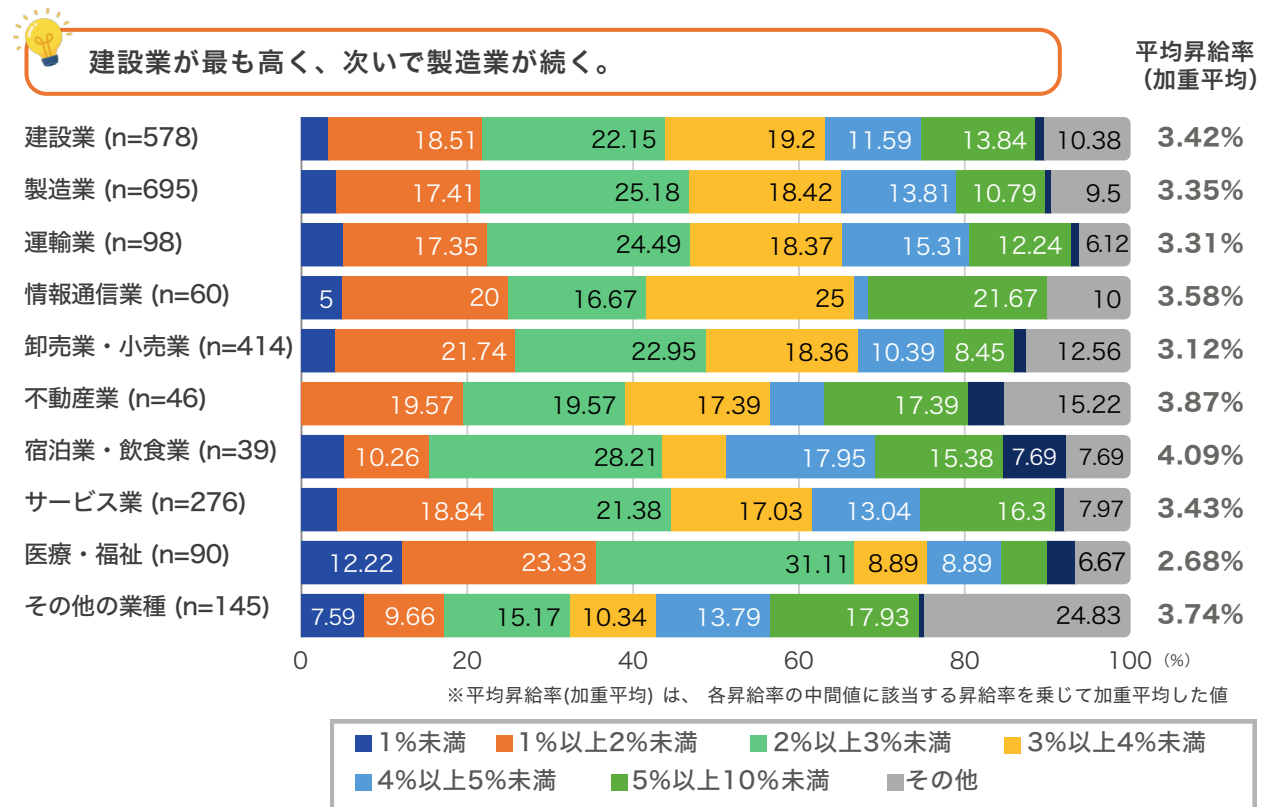
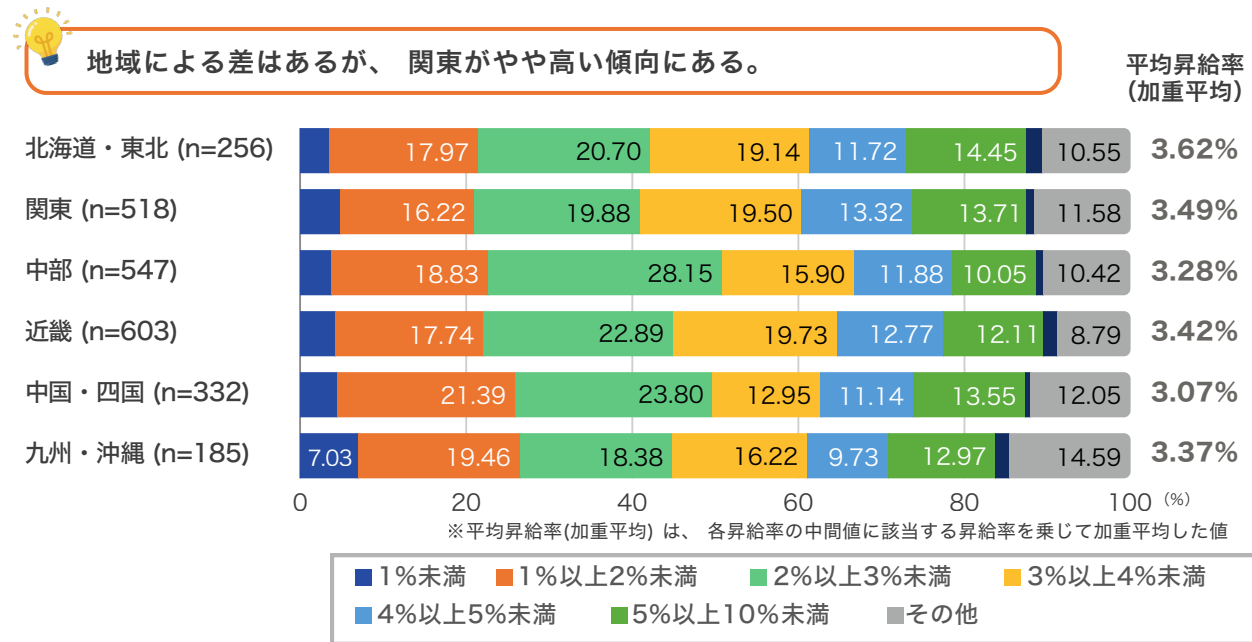


図8 正社員の平均昇給率（地域別）



- ・ 図6（従業員規模別）では、301人以上を除くいずれの規模においても「2%以上3%未満」が最多となっている。301人以上では「1%以上2%未満」（28.13%）が最多となっており、他の規模と異なる傾向が見られる。
- ・ 図7（業種別）では、情報通信業で「3%以上4%未満」（25.0%）が最多となった。一方、医療・福祉では「3%以上」合計が21.11%にとどまり、全業種中で最も低い結果となった。
- ・ 図8（地域別）では、「3%以上」合計は関東（47.5%）、北海道・東北（47.26%）、近畿（46.27%）で高い結果となった。九州・沖縄では最多が「1%以上2%未満」（19.46%）となり、「2%以上～3%未満」（18.38%）をわずかに上回った。

◆ 正社員の平均昇給額（月給ベース）

本設問は、Q1で「実施する（または既に実施した）」または「その他」と回答した企業のみを集計対象とした。正社員の平均昇給額は「5,000円以上10,000円未満」が最も多く約3割を占める。「5,000円以上」の合計は約55%に達しており、月5,000円以上の昇給対応が中小企業の主流となっている。

図9 正社員の平均昇給額（全体）



全体の平均昇給額は「5,000円以上10,000円未満」が最も多く、平均昇給額（加重平均）は約8,270円となった。

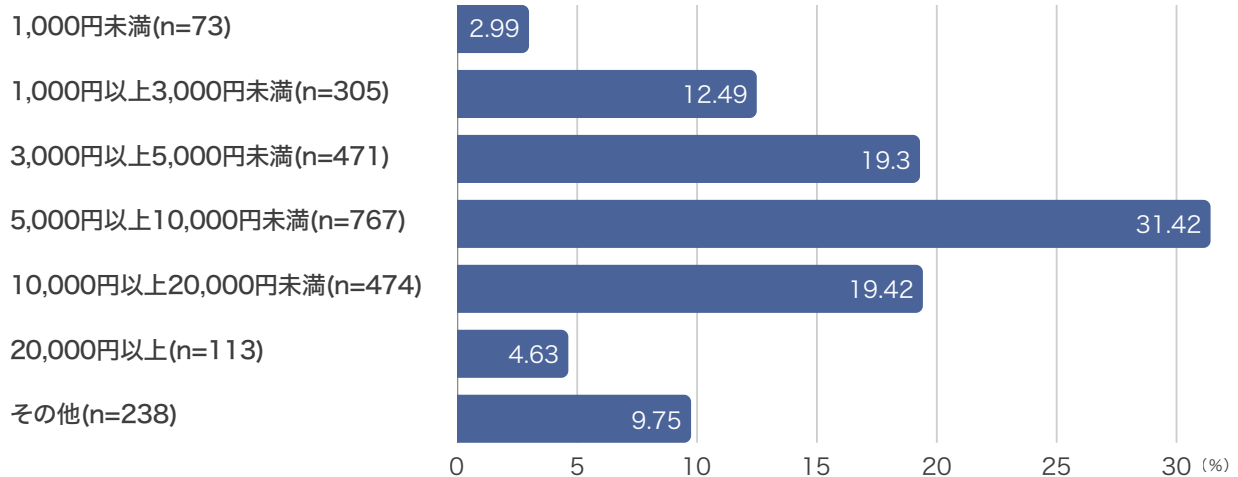
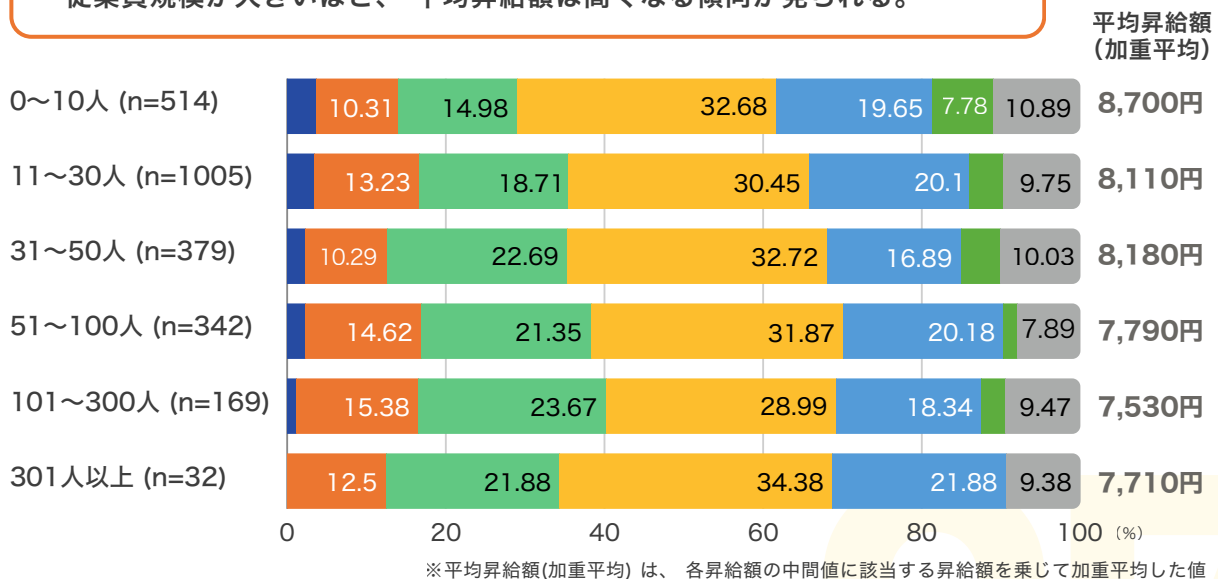


図10 正社員の平均昇給額（従業員規模別）



従業員規模が大きいほど、平均昇給額は高くなる傾向が見られる。

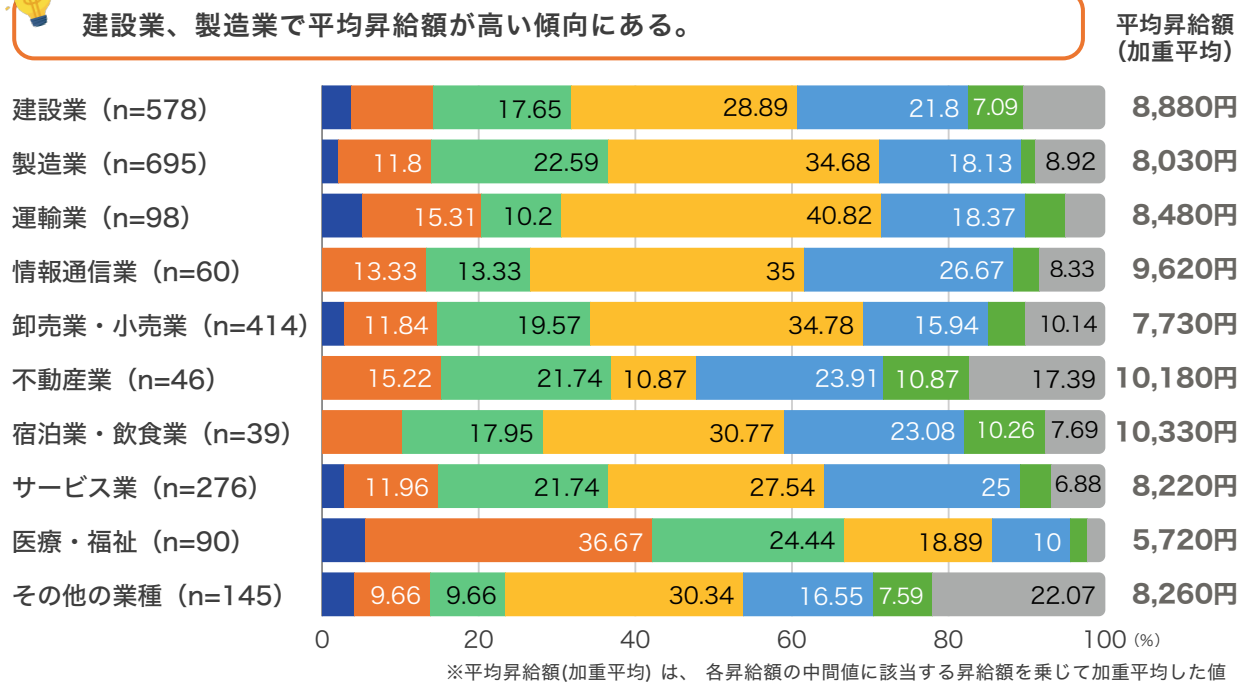


■ 1,000円未満 ■ 1,000円以上3,000円未満 ■ 3,000円以上5,000円未満
■ 5,000円以上10,000円未満 ■ 10,000円以上20,000円未満 ■ 20,000円以上 ■ その他

図11 正社員の平均昇給額（業種別）



建設業、製造業で平均昇給額が高い傾向にある。

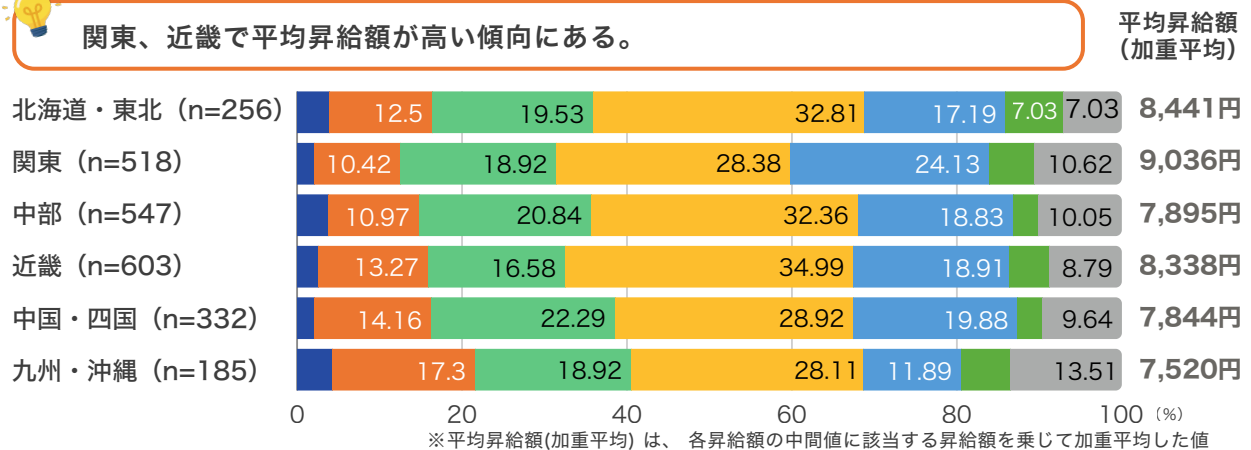


■ 1,000円未満 ■ 1,000円以上3,000円未満 ■ 3,000円以上5,000円未満
 ■ 5,000円以上10,000円未満 ■ 10,000円以上20,000円未満 ■ 20,000円以上 ■ その他

図12 正社員の平均昇給額（地域別）



関東、近畿で平均昇給額が高い傾向にある。



■ 1,000円未満 ■ 1,000円以上3,000円未満 ■ 3,000円以上5,000円未満
 ■ 5,000円以上10,000円未満 ■ 10,000円以上20,000円未満 ■ 20,000円以上 ■ その他

- ・ 図10（従業員規模別）では、いずれの規模においても「5,000円以上10,000円未満」が最多となっており、規模による大きな差は見られない。「20,000円以上」は0～10人規模（7.78%）が最も高い結果となった。
- ・ 図11（業種別）では、医療・福祉で「1,000円以上3,000円未満」（36.67%）が最多となっており、「5,000円以上」合計（31.11%）は全業種中で最も低い。一方、情報通信業（65.0%）、宿泊業・飲食業（64.1%）、運輸業（64.3%）で「5,000円以上」合計が高い結果となった。
- ・ 図12（地域別）では、いずれの地域においても「5,000円以上10,000円未満」が最多となっている。「5,000円以上」合計は関東（57.92%）、近畿（58.71%）で高く、九州・沖縄（45.95%）が最も低い結果となった。

◆ パート・アルバイト等の昇給実施予定と平均昇給率

本設問は、Q1で「実施する（または既に実施した）」または「その他」と回答した企業のみを集計対象とした。パート・アルバイト等への昇給を実施する企業は約4割にとどまる一方、「雇用していない」が約3割、「実施しない」が約2割となっている。昇給を実施する企業の中では「3%以上5%未満」が最も多い結果となった。

図13 パート・アルバイト等への昇給状況（全体）



全体では、約4割の企業がパート・アルバイト等に昇給を実施している。

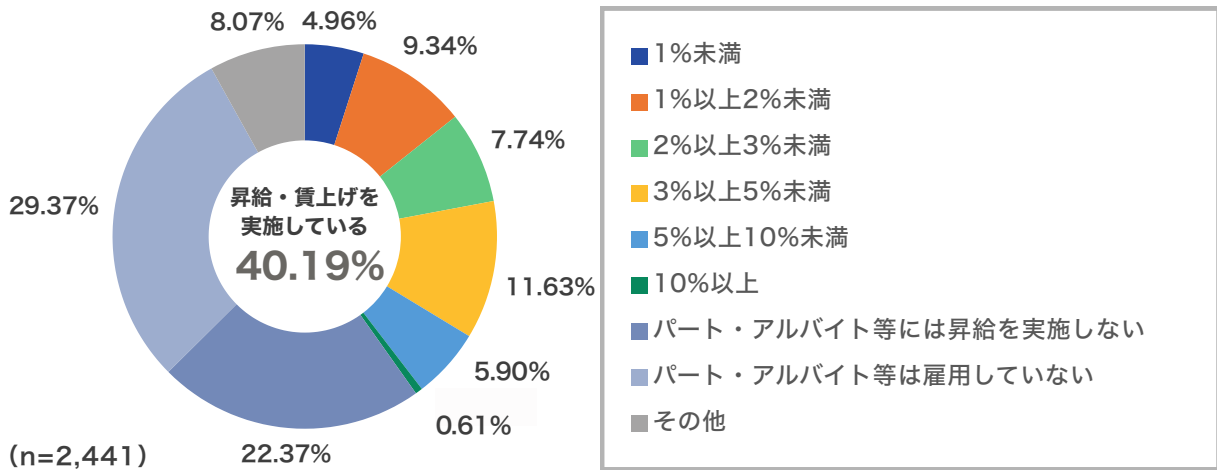


図14 パート・アルバイト等への昇給状況（従業員規模別）



従業員規模が小さいほど、「昇給を実施しない」の割合が高い傾向にある。

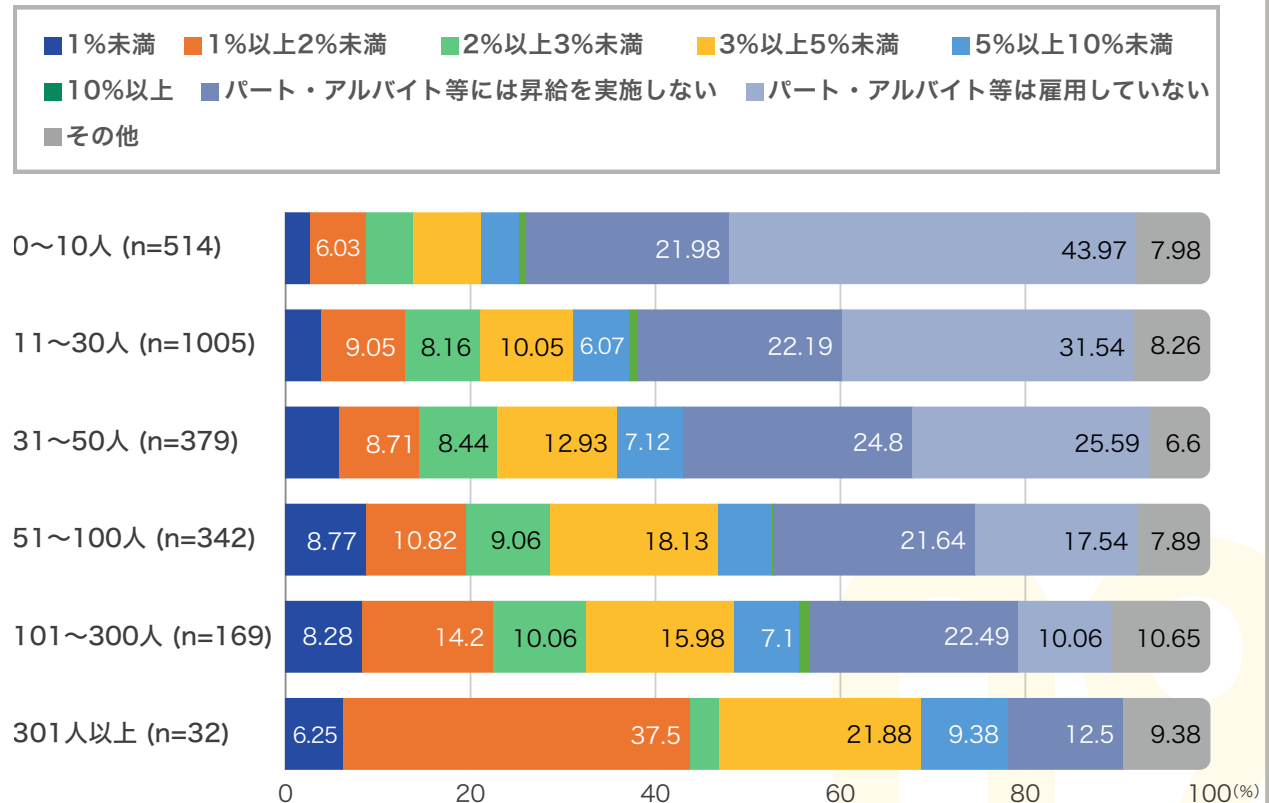


図15 パート・アルバイト等への昇給状況（業種別）



業種によって昇給の実施状況に差が見られる。

■ 1%未満 ■ 1%以上2%未満 ■ 2%以上3%未満 ■ 3%以上5%未満 ■ 5%以上10%未満
 ■ 10%以上 ■ パート・アルバイト等には昇給を実施しない ■ パート・アルバイト等は雇用していない
 ■ その他

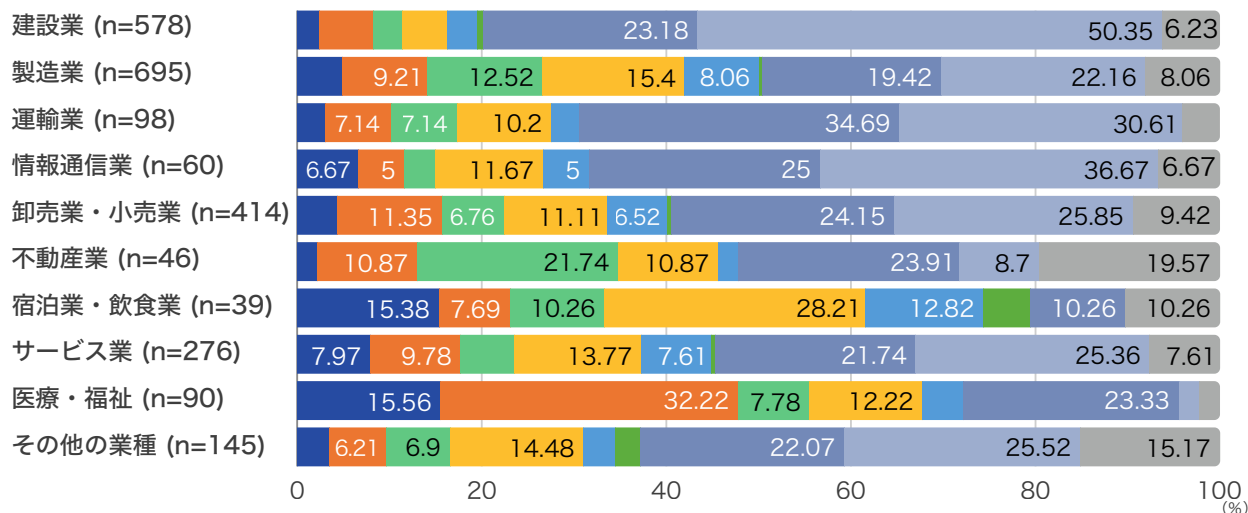
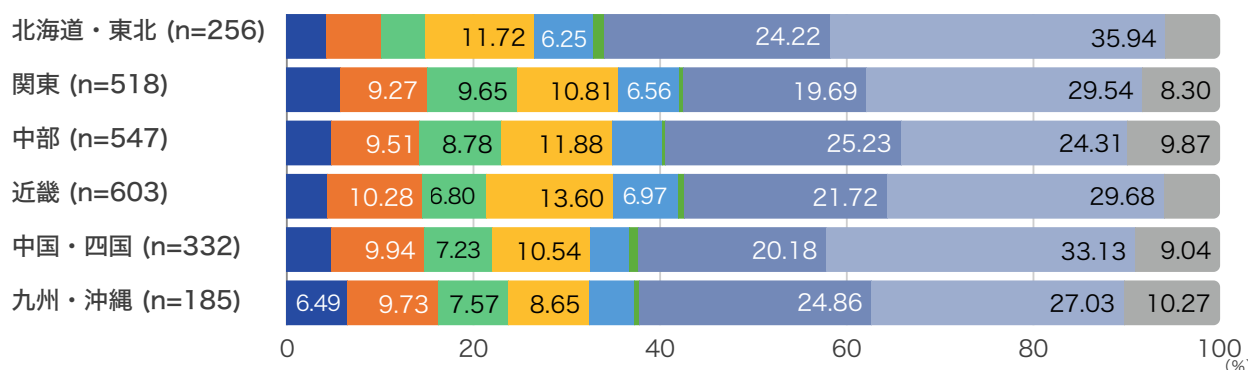


図16 パート・アルバイト等への昇給状況（地域別）



業種によって昇給の実施状況に差が見られる。

■ 1%未満 ■ 1%以上2%未満 ■ 2%以上3%未満 ■ 3%以上5%未満 ■ 5%以上10%未満
 ■ 10%以上 ■ パート・アルバイト等には昇給を実施しない ■ パート・アルバイト等は雇用していない
 ■ その他



・ 図14（従業員規模別）では、規模が大きくなるほど昇給実施率が高まる傾向が見られ、0～10人規模（26.07%）に対し301人以上（78.13%）が最も高い。「雇用していない」は0～10人規模（43.97%）が最も高く、規模が大きくなるにつれて低下する結果となった。

・ 図15（業種別）では、宿泊業・飲食業（79.49%）、医療・福祉（72.22%）で昇給実施率が高い。一方、建設業では「雇用していない」が50.3%と最も高く、昇給実施率は20.2%にとどまった。

・ 図16（地域別）では、いずれの地域も昇給実施率は34～43%の範囲に収まっている。昇給実施企業の中での「3%以上」の合計は北海道・東北（19.14%）、近畿（21.23%）で高く、九州・沖縄（14.05%）が最も低い結果となった。

◆ 昇給率の決定に影響した要因と負担感・懸念点

昇給率の決定にあたって影響した要因と、現時点での負担感・懸念点について、自由記述では以下のような傾向が見られた。昇給の主な決定要因として「物価上昇」と「人材確保」が広く挙げられており、業績の好否にかかわらず、**この2点を理由に昇給へ踏み切った企業が多い**。一方で「業績が芳しくない中でも昇給せざるを得なかった」という記述も散見された。

負担感・懸念点としては、以下のような声が繰り返し寄せられている。

価格転嫁の困難さ

物価・コストの上昇が続く中、取引先への価格転嫁が進まないため昇給原資の確保が難しいという声が多く、製造業・建設業を中心に共通して見られた。

社会保険料負担の増加による手取りへの影響

昇給に伴い社会保険料の標準報酬月額が上がるため、従業員が昇給の実感を得にくいという指摘が複数の業種にわたって確認された。

最低賃金上昇による賃金体系の歪み

最低賃金への対応を進めると新入社員と中堅・ベテラン社員との賃金差が縮小し、社内バランスの維持が課題になるという記述も多く見られた。

中東情勢・地政学リスクへの不安

イラン情勢に起因する原油・ナフサ不足や資材高騰・受注減への懸念が、製造業・建設業・運輸業を問わず広く挙げられた。

評価制度・昇給基準の未整備

昇給率の根拠となる評価制度や基準が整備されておらず、毎年の昇給額の決定に苦慮しているという声も複数見られた。

まとめと考察

Summary and Discussion

昇給対応は広く定着、ただし規模・業種で温度差

約8割の中小企業が2026年度の昇給・賃上げを予定しており、昇給対応は規模・業種を問わず標準的な経営行動として定着しつつある。昇給率・昇給額ともに企業によって幅があるものの、月5,000円以上・昇給率2～3%台が中小企業の中心的な水準として浮かび上がった。

一方で、小規模企業ほど「実施しない」割合が高く、医療・福祉では昇給率が他業種を下回る傾向が見られた。昇給対応の広がり、規模・業種による実施水準の格差が同時に確認された結果となった。

パート・アルバイトへの対応は企業によって分かれる

パート・アルバイト等を雇用している企業の中でも、昇給を実施する企業が過半数を占める一方、実施しない企業も一定数存在しており、正社員への対応と比べると対応状況にばらつきが大きい。宿泊業・飲食業や医療・福祉では実施率が高い一方、情報通信業では実施しない企業が多数を占めるなど、業種の性質が非正規従業員への処遇方針に強く影響していることが示された。

物価上昇と賃金体系の歪みが経営現場を圧迫

自由記述では、物価上昇やコスト増が続く中で取引先への価格転嫁が進まず、昇給原資の確保に苦慮しているという声が製造業・建設業を中心に広く寄せられた。また、最低賃金の引き上げへの対応を優先すると新入社員と中堅・ベテラン社員との賃金差が縮小し、賃金体系全体の見直しを迫られるという指摘も多かった。昇給に伴う社会保険料の増加によって従業員の手取りが思うように増えないという声も複数確認されており、昇給しても効果が実感されにくい構造が現場の負担感を高めている。

昇給を続けるための基盤整備が次の課題に

「人材確保のために昇給せざるを得なかった」という声が多数寄せられており、業績の裏付けよりも離職防止を優先した昇給が広がっている実態が見えてきた。こうした状況が続けるには、人件費増加分を価格に反映できる取引環境の整備が不可欠となる。

また、昇給額の決め方に明確な基準がなく、毎年の判断に苦慮しているという声も多く確認された。評価制度や賃金テーブルといった社内の仕組みを整えることが、従業員が納得できる昇給を実現し、継続的な賃上げを支える土台になる。

【出典・参考資料】

本レポートの作成にあたっては、当社によるアンケート調査結果および自由記述回答に加え、以下の公的資料を参考とした。



厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/12-23.html>



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>

【お問い合わせ】

本レポートに関するお問い合わせは、以下よりご連絡ください。

エフアンドエムクラブ

<https://www.fmclub.jp/>

