



2026年4月6日
パーソルキャリア株式会社

Job 総研『2026年 新卒の給与に関する意識調査』を実施 9割が給与逆転に不満も 物価高背景に"引き上げは必要"の声 ～"経験の差"に難色示す中堅層 納得条件は「既存社員の賃上げ」6割～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job総研』は、302人の社会人男女を対象に「2026年 新卒の給与に関する意識調査」を実施しました。本調査では、勤務先での新卒給与の引き上げ有無やそれに対する印象・転職意欲への影響、また、新卒の給与が既存社員よりも高くても納得できる条件、新卒の給与引き上げに対する必要性や賛否などを調査したものです。



【初任給引き上げによる給与逆転】

新卒採用の競争激化を背景に初任給の引き上げが相次ぎ、既存社員との給与逆転が生じるケースが起きています。初任給の引き上げは人材確保策として進んでいるものの、既存社員との給与バランスの悪さや不公平感につながるのではないかと懸念も広がっています。一方で2025年のJob総研調査^(※1)では、新卒社員自身の予想を超える額へ引き上げられ、それに対して、本人たちが申し訳なさを感じている声を紹介してきました。初任給増額や新卒と既存社員の間で給与額の逆転が起きる中、社会人はこのような状況についてどのような印象を持っているのでしょうか。

Job総研では302人の社会人男女を対象に、勤務先での新卒給与の引き上げ有無やそれに対する印象・転職意欲への影響、また、新卒の給与が既存社員よりも高くても納得できる条件、新卒の給与引き上げに対する必要性や賛否などを調査した「2026年 新卒の給与に関する意識調査」を実施しました。

【調査概要】

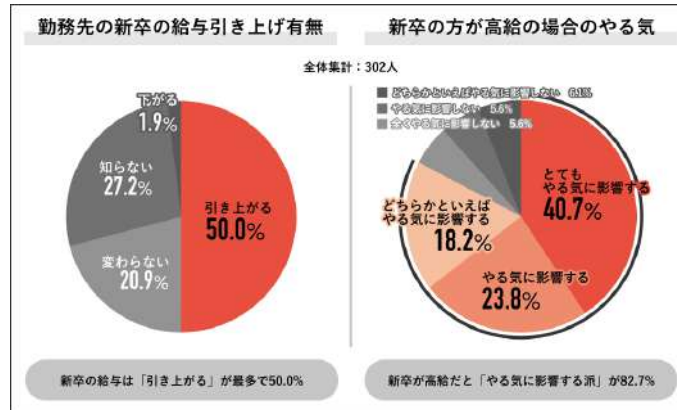
調査対象者：現在就業中のJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件：全国／男女／20～50代
調査期間：2026年3月18日～3月23日
有効回答数：302人
調査方法：インターネット調査

【TOPICS】

- ・全体の50.0%が勤務先で新卒の給与が「引き上がる」 新卒の方が高給の場合「やる気」「転職意欲」に影響
- ・全体の87.5%が新卒の方が高給の場合「不公平を感じる」 その理由は「経験年数が違うから」
- ・全体の25.8%が新卒の方が高給の場合「条件次第で納得できる」 納得する条件は「自分達の給与も上がる」
- ・全体の78.2%が新卒の給与引き上げは「必要」 理由は「人材確保のため」「物価が上がっているから」
- ・全体の73.5%新卒の給与引き上げに「賛成」 賛成派の勤続年数別では「16年以上」が最多

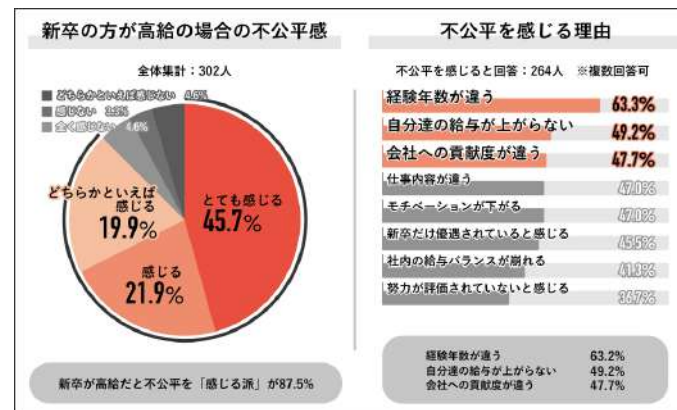
【勤務先で新卒の給与引き上げ有無】

回答者全体の302人に、勤務先で新卒の給与引き上げ有無を聞くと、「引き上がる」が50.0%で半数を占め、次いで、「知らない」が27.2%、「変わらない」が20.9%、「下がる」が1.9%でした。また、新卒の方が自分より高給の場合のやる気への影響を聞くと、「やる気に影響する派」が82.7%で大多数を占め、内訳は「とてもやる気に影響する」が40.7%、「やる気に影響する」が23.8%、「どちらかといえばやる気に影響する」が18.2%でした。



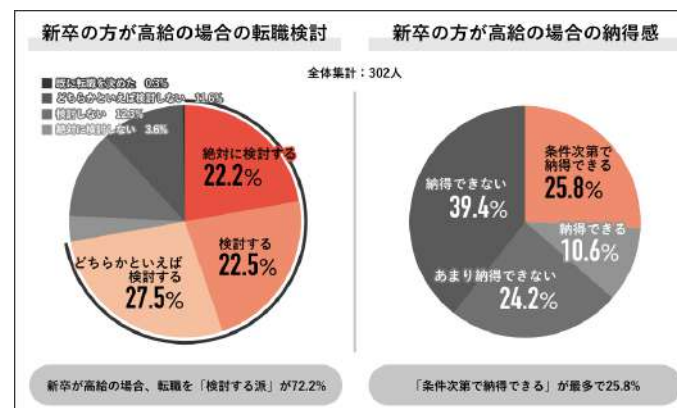
【新卒の方が高給の場合の不公平感】

回答者全体の302人に、新卒の方が自分より高給の場合の印象を聞くと、「不公平を感じる派」が87.5%で大多数を占め、内訳は「とても不公平を感じる」が45.7%、「不公平を感じる」が21.9%、「どちらかといえば不公平を感じる」が19.9%でした。不公平を感じると回答した264人にその理由を聞くと、「経験年数が違う」が63.3%で最多となり、次いで「自分達の給与が上がらない」が49.2%、「会社への貢献度が違う」が47.7%となりました。



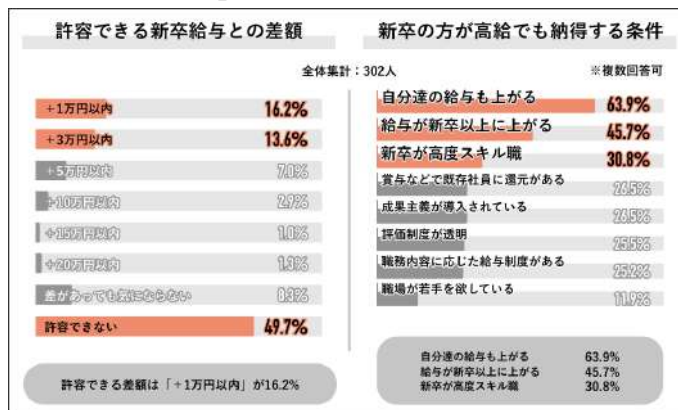
【新卒の給与と自身の転職意欲】

回答者全体の302人に、新卒の方が自分より高給の場合転職を検討するかを聞くと、「検討する派」が72.2%で過半数を占め、内訳は「絶対に検討する」が22.2%、「検討する」が22.5%、「どちらかといえば検討する」が27.5%でした。また、新卒の方が自分より高給の場合の納得感を聞くと、「条件次第で納得できる」が25.8%となり、「納得できない」が39.4%、「あまり納得できない」が24.2%、「納得できる」が10.6%となりました。



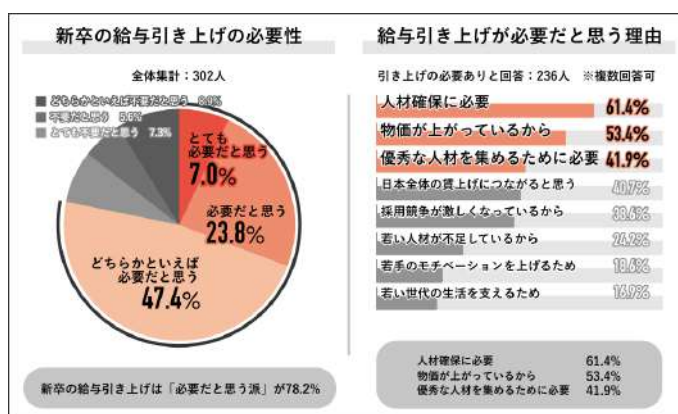
【新卒の方が高給でも納得する条件】

回答者全体の 302 人に、許容できる新卒給与との差額を聞くと、「許容できない」が 49.7%で最多となりましたが、金額では「+1 万円以内」が 16.2%、「+3 万円以内」が 13.6%となりました。また、新卒の方が自分より高給でも納得する条件を聞くと、「自分達の給与も上がる」が 63.9%で最多となり、次いで「(自分達の) 給与が新卒以上に上がる」が 45.7%、「新卒が高度スキル職」が 30.8%となりました。



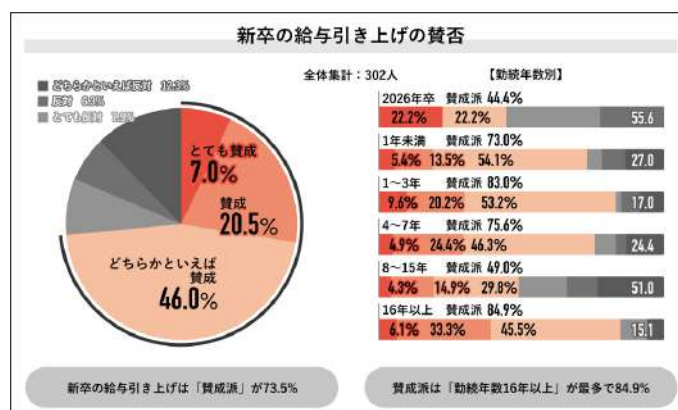
【新卒の給与引き上げの必要性】

回答者全体の 302 人に、新卒の給与引き上げの必要性を聞くと、「必要だと思う派」は 78.2%で過半数を占め、内訳は「とても必要だと思う」が 7.0%、「必要だと思う」が 23.8%、「どちらかといえば必要だと思う」が 47.4%でした。新卒の給与引き上げが必要と回答した 236 人にその理由を聞くと、「人材確保に必要」が 61.4%で最多となり、次いで「物価が上がっているから」が 53.4%、「優秀な人材を集めるために必要」が 41.9%となりました。



【新卒の給与引き上げの賛否】

回答者全体の 302 人に新卒の給与引き上げの賛否を聞くと、「賛成派」は 73.5%で過半数を占め、内訳は「とても賛成」が 7.0%、「賛成」が 20.5%、「どちらかといえば賛成」が 46.0%でした。勤続年数別の「賛成派」では、「16 年以上」の賛成派が 84.9%で最多となり、次いで「1~3 年」が 83.0%、「4~7 年」が 75.6%、「1 年未満」が 73.0%、「8~15 年」が 49.0%、「2026 年卒」が 44.4%となりました。



(※2)年代別回答など集計データの詳細は別紙「2026 年 新卒の給与に関する意識調査 報告書」をご参照ください

【回答者自由記述コメント】

新卒の方が既存社員よりも給与が高い場合の不満コメントが集まりました。

- ・人材確保として必要だが給与逆転は既存社員の士気が下がる。既存社員のことも大事にしてほしい
- ・物価高や若い人の確保で新卒の給与を上げるのはいいが、物価高で困っているのは私たちも皆同じ
- ・新卒は仕事を覚えることから始まるため、その能力に見合うようになったら給与を上げれば良いと思う
- ・既存社員の方が業務的な負担も重しいし、新卒に仕事を教える分の負担も増えるので納得できない
- ・物価高もあるので賃金の引き上げはいいが、新卒「だけ」という点が非常に違和感を抱いた

【調査まとめ】

Job 総研が実施した「2026年 新卒の給与に関する意識調査」では、新卒の給与引き上げに対する考え方と、実際に給与が逆転した場合の受け止め方に大きなギャップがあることがわかりました。新卒の給与引き上げについては約8割が「必要」と回答しており、人材確保や採用競争の観点から多くの方が肯定的に捉えている様子が見られました。しかし、新卒の方が自分たちよりも高給になることに対しては約9割が不公平だと感じており、「必要だとは思いますが納得できない」という本音が表れました。

特に注目したいのが、給与逆転が既存社員のやる気や行動に与える影響です。8割以上が仕事のやる気に影響すると回答し、7割以上が転職を考える可能性があるという回答をしています。企業では採用強化のために新卒の給与を上げる動きを進める一方で、既存社員のモチベーション低下や離職意向につながる可能性もあり、バランスの難しさが浮き彫りになっています。また、不公平だと感じる理由としては「経験年数の差」や「自分達の給与が上がらない」、「会社への貢献度が違う」といった声上位に挙がり、「きちんと評価されているかどうか」という納得感も大きく関係していると考えられます。また、給与差を許容できないという声半数近くある一方で、「自分たちの給与も上がる」といった条件があれば受け入れられるという意見も多く見られました。さらに、勤続年数別では中堅層の賛成率が比較的低く、現場の中心を担う層ほど慎重な見方をしていることもわかりました。この層は組織にとって重要な役割を担っているだけに企業としては丁寧な対応が求められると考えられます。

本調査からは、新卒の給与引き上げは必要な取り組みとして受け止められている一方で、既存社員を含めた給与全体のバランスや納得感の確保がこれまで以上に重要になっていることがわかりました。今後は、単に給与を引き上げるだけでなく、社員が納得できる仕組みづくりが求められていくと考えられる調査結果となりました。

「明日の常識を、ココから。」をコンセプトとする『Job 総研』では、世の中で当たり前とされている事を疑い、はたらく方に関連する様々な調査を実施してまいります。そしてリアルで透明度の高い情報を発信することで、個が活躍する社会の実現に向けて貢献してまいります。



パーソルキャリア株式会社 Job 総研 PR 担当
高木 理子 (たかぎ りこ)

2020年からのインターンを経て2022年に新卒入社。コンテンツマーケティンググループ所属後、2023年に広報へ異動し「はたらく社会人」を中心に様々な観点から意識や行動などについて調査研究を実施するJob 総研にて調査研究を担当。Job 総研を通して「社会とつながる」を個人のビジョンに掲げ、市場の現状と未来を分析し、社会へ発信することで「はたらく社会人や就活生の選択機会に貢献する事」を目的として活動している。

■(※1) 2025年 初任給実態調査 報告書 (2025年4月公開)

平均額26万 引上げあるも「令和は貯金」使い道に時代ギャップ
～予想より高かった9割 新社会人“申し訳なさ”の声～

<https://jobsoken.jp/info/20250502/>

■(※2) 2026年 新卒の給与に関する意識調査 報告書 (本調査)

報告書では、同調査の属性やその他設問の回答結果をより詳細にご確認いただけます

<https://job-q.me/articles/16332>

■ Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点からの声を収集することで、これまで以上に確立した取組を行ってまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

■ JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい”はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は 40 万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■ JobQ Town “給与・賃金”に関する Q&A

<https://job-q.me/categories/corporate/salary>

■ パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて：https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当：高木 理子
Tel・携帯：070-3180-4798
Mail：pr-contact@persol.co.jp

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します