TDB Business View
2026/11/16

採用時の最低時給1,119円 最低賃金との差、29円に

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」58.2%、「妥当」22.8%

秋田県・最低賃金に関する企業の実態調査（2026 年 9 月）

帝国データバンク

本件照会先

森　晴朗（支店長）
帝国データバンク
秋田支店
018-833-4202（直通）

発表日
2026/11/16

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

SUMMARY

秋田県内の企業が従業員を採用する際の最低時給は平均1,119円となり、前年から66円上昇した。一方、2026 年度の秋田県最低賃金の1,090円との差は29円と、2025 年の 22 円から7円増えた。企業が事業を継続しながら支払えると考える最低時給の上限は平均1,175円だった。また、近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 58.2%となり、賃金上昇への対応が企業経営の課題となっている。

※株式会社帝国データバンク秋田支店は、秋田県内 153 社を対象に、最低賃金に対する企業の実態についてアンケート調査を実施した。

調査期間：2026 年 9 月 14 日～9 月 30 日（インターネット調査）

調査対象：秋田県内 153 社、有効回答企業数は 79 社（回答率 51.6%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,119 円
賃金の引き上げが進む一方、賃上げ余力の低下が続く

正社員、非正社員を問わず、企業が従業員を採用する際の最も低い時給[1]（以下、最低時給）は、平均1,119円となり、前年から66円上昇した。厚生労働省が発表した2026年度の秋田県最低賃金1,090円を29円上回った。

採用時の最低時給と最低賃金の差額をみると、2024年の39円から2025年は22円、2026年は29円へと再び拡大した。

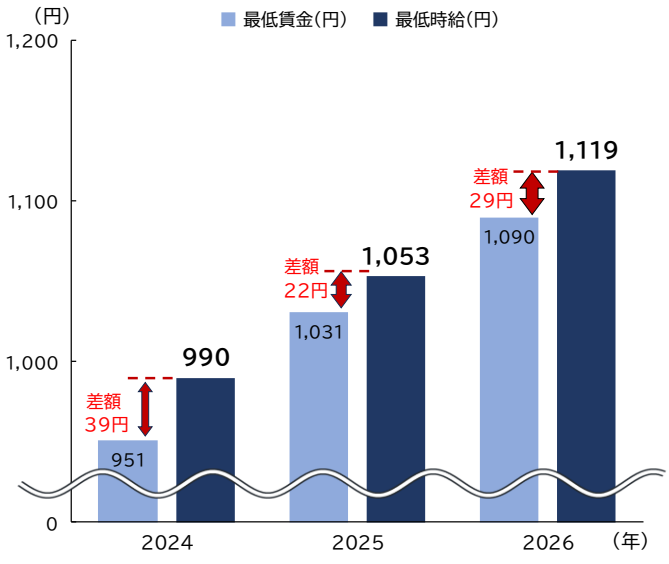
秋田県内の企業からは、「労働者保護の観点からは重要ではあるが、最低賃金を支払えない企業は淘汰されていく事を意味していると思われる」（機械製造）との声が聞かれた。

業界別にみると、『卸売』が1,221円で最も高く、次いで『建設』が1,167円、『サービス』が1,135円と続いた。一方で、『製造』は1,058円、『農・林・水産』は1,074円、『小売』は1,079円、『運輸・倉庫』は1,100円となり、全体平均を下回った。

他方、最低時給が低い水準にある業種では、賃金上昇分を価格転嫁しにくい状況がうかがえる。秋田県内の企業からは、「アミューズメントはプレイ料金の改定が来店頻度に直結するため価格転嫁が難しく、直近の利益水準では吸収しきれない。この業界以外でも、そういうところは多いと思われる。引き上げ自体に反対はしないが、地方の事業者が賃金体系を組み替える時間・体制を確保できるような仕組みを作ってからにすべき」（サービス）との声が寄せられた。

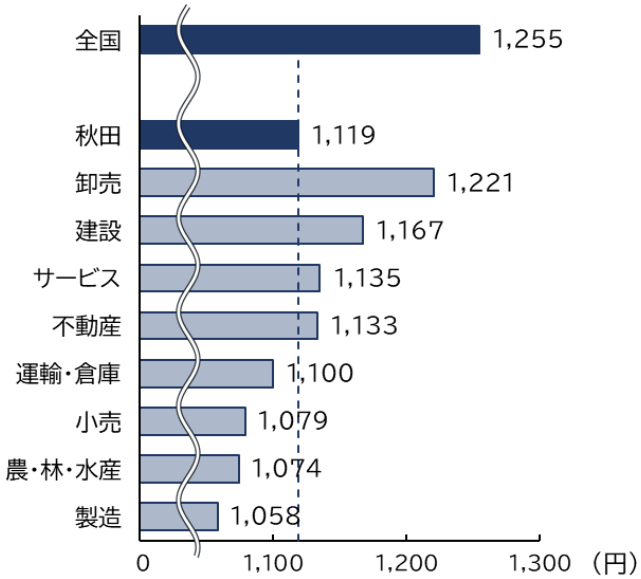
最低賃金と最低時給の推移

年度別　最低賃金と最低時給　推移



注：母数は、有効回答のうち集計可能な企業、2024年88社、2025年82社、2026年65社

2026年　採用時の最低時給　～業界別～



注：母数は、有効回答企業79社のうち、集計可能な企業65社

[1] 従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第1位を四捨五入している。なお、日給・週給・月給の場合は、時給に換算している

都道府県別の最低時給、東京都がトップ、「秋田県」は46位

都道府県別に最低時給をみると、「東京都」が1,410円で最も高く、次いで「神奈川県」が1,381円、「埼玉県」が1,322円、「大阪府」が1,318円となった。一方で、最も低かったのは「鳥取県」の1,107円で、次いで本県の「秋田県」が1,119円、「鹿児島県」が1,123円と続いた。最も高い「東京都」と最も低い「鳥取県」では303円の差があり、採用時の最低時給には地域によって大きな開きがみられた。

各都道府県の最低時給と最低賃金の差額をみると、「東京都」が130円で最も大きく、次いで「埼玉県」が126円、「福井県」が121円となった。他方、「鳥取県」は17円にとどまり、「秋田県」が29円、「徳島県」と「鹿児島県」がそれぞれ33円だった。東京の近隣県では、最低時給を東京の水準に合わせないと人が集まらないために、差額が大きくなる傾向となっている可能性がある。

最低賃金と最低時給　一覧　～都道府県別～

（単位：円）

都道府県	最低賃金	最低時給	差額	都道府県	最低賃金	最低時給	差額
北海道	1,131	1,212	81	滋　賀	1,136	1,213	77
青　森	1,090	1,146	56	京　都	1,180	1,247	67
岩　手	1,090	1,126	36	大　阪	1,231	1,318	87
宮　城	1,098	1,169	71	兵　庫	1,172	1,246	74
秋　田	1,090	1,119	29	奈　良	1,107	1,218	111
山　形	1,092	1,128	36	和歌山	1,101	1,165	64
福　島	1,094	1,158	64	鳥　取	1,090	1,107	17
茨　城	1,136	1,196	60	島　根	1,092	1,147	55
栃　木	1,125	1,205	80	岡　山	1,104	1,178	74
群　馬	1,120	1,206	86	広　島	1,141	1,218	77
埼　玉	1,196	1,322	126	山　口	1,101	1,210	109
千　葉	1,195	1,298	103	徳　島	1,103	1,136	33
東　京	1,280	1,410	130	香　川	1,092	1,158	66
神奈川	1,279	1,381	102	愛　媛	1,093	1,141	48
新　潟	1,108	1,154	46	高　知	1,086	1,157	71
富　山	1,119	1,216	97	福　岡	1,114	1,202	88
石　川	1,113	1,201	88	佐　賀	1,095	1,185	90
福　井	1,112	1,233	121	長　崎	1,087	1,130	43
山　梨	1,113	1,195	82	熊　本	1,092	1,159	67
長　野	1,117	1,205	88	大　分	1,096	1,180	84
岐　阜	1,121	1,191	70	宮　崎	1,085	1,153	68
静　岡	1,154	1,204	50	鹿児島	1,090	1,123	33
愛　知	1,195	1,260	65	沖　縄	1,086	1,180	94
三　重	1,143	1,193	50	全体	1,177	1,255	78

注1：最低賃金は、「地域別最低賃金の全国一覧」（厚生労働省ホームページ）より引用
注2：最低時給は、従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第1位を四捨五入したもの
注3：最低時給の母数は、有効回答企業1万235社のうち集計可能な企業7,899社
注4：青色の網掛けは「全国」を除く値が大きい上位3都道府県、赤色の網掛けは下位3都道府県を示す

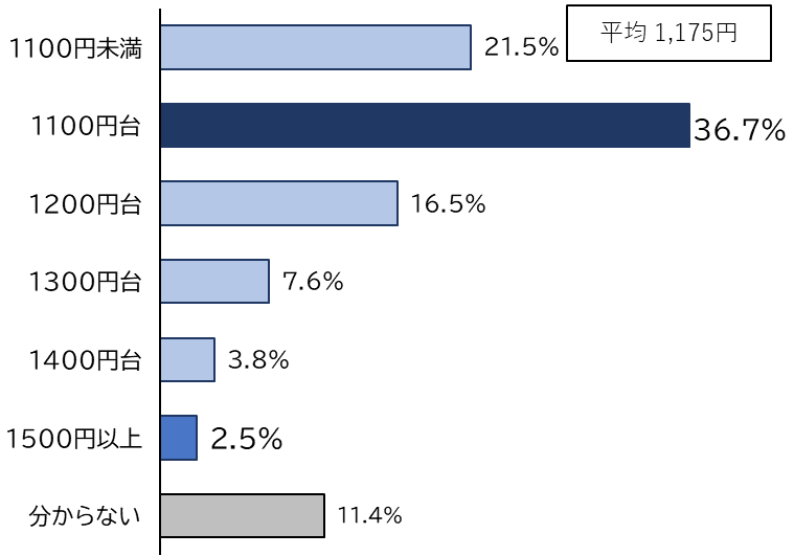
企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均1,175円

企業に、事業を継続しながら支払うことが可能な最低時給の上限を尋ねたところ、平均は1,175円となり、採用時の最低時給1,119円を56円上回った。企業の採用時給が、企業自身が想定する最低時給の上限に近い水準となっている可能性が示された。

また、上限額を『1,100円台以下』（「1,100円未満」「1,100円台」の合計割合）とした企業は合計58.2％と半数を超えた一方、「1,500円以上」は2.5％にとどまった。政府が遅くとも2030年代前半ま

でのできる限り早期に全国平均 1,500 円の達成を掲げるなか、現時点では、企業が事業を継続しながら支払えると考える水準との間に隔たりがあることがうかがえる。秋田県内の企業からは、「個別企業の業績に関係のない上がり方をしており、違和感がある」（その他の卸売）との声が聞かれた。販売単価が上がらない一方でコスト負担が増し、賃上げ原資の確保に苦慮する企業の状況が表れている。

事業を継続しながら支払うことが可能な最低時給の上限



注1：母数（有効回答企業）は、79社
注2：平均額は、各選択肢の中間値に各回答者数を乗じ加算したものから全回答者数で除して算出（「分からない」は除く）

最低賃金の引き上げペース、58.2%が「速すぎる」

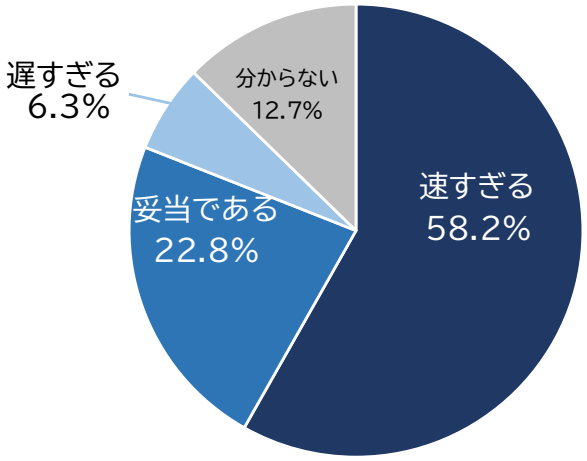
近年の最低賃金の引き上げペースについて尋ねたところ、「速すぎる」が 58.2%で最も多く、「妥当である」は 22.8%、「遅すぎる」は 6.3%、「分からない」は 12.7%だった。最低賃金は 2025 年に 80 円、2026 年に 59 円と引き上げが続くなか、約6割の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

業界別にみると、「速すぎる」では、『製造』で 93.8%と最も高く、次いで『小売』が 73.3%、『農・林・水産』が 66.7%となり、3業界が全体の 58.2%を超えた。

秋田県内の企業からは、「最低賃金が毎年上がって行くことは悪いことではないと思う。ただし、それは企業の業績が毎年上がって行くことが前提。永年賃金が低レベルに抑えられてきた結果、近年の改定ペースは速すぎる感があるが、では事業収益がそれに見合うレベルに上がっているかというと疑問である。賃金が上がれば社会保険料が上がり、企業の負担は増える。このままでは、近いうちに多くの企業が息切れを起こすのではないか、いや、すでに起こしている可能性がある」（専門商品小売）との声が聞かれた。引き上げの頻度や幅だけでなく、企業が賃金体系や取引価格を見直すための時間も、ペースを評価するうえで重要な要素となっている。

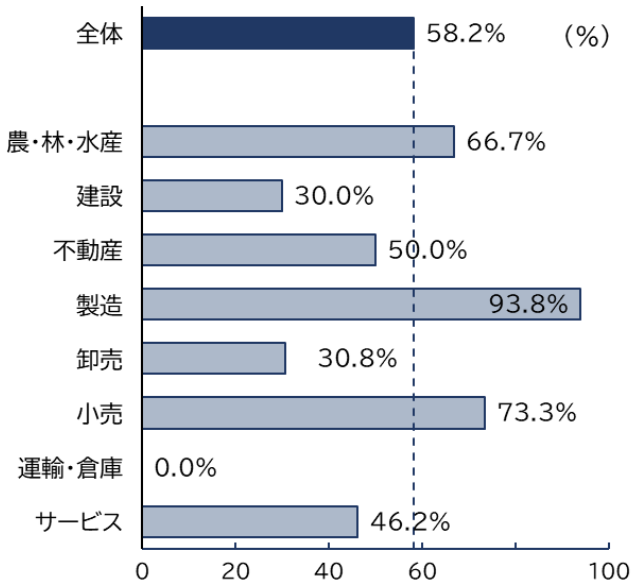
最低賃金の引き上げペースへの判断

最低賃金の引き上げペース



注1：母数（有効回答企業）は、79社
注2：小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100とはならない

「速すぎる」の割合 ～業界別～



まとめ

秋田県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,119 円となり、前年から 66 円上昇し、2026 年度の秋田県の最低賃金 1,090 円を29円上回った。人材確保に向けて企業が最低賃金を上回る時給を設定する状況がうかがえる。秋田県では、人手不足を背景に採用時の賃金引き上げが進む一方、企業の賃上げ余力は限られており、人材確保と人件費負担の両立が課題となっている。

また、企業が事業を継続しながら支払えると考える最低時給の上限は平均 1,175 円だった。上限額を『1,100 円台以下』とした企業は 58.2%と約6割となった一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 2.5%にとどまった。現時点では、企業が支払い可能と考える水準と政府が目標とする全国平均 1,500 円との間には乖離がある。さらに、近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 58.2%で最多となった。一方で、「妥当である」も 22.8%を占めた。

最低賃金の引き上げは、従業員の生活を支え、人材を確保するうえで重要となるが、企業にとっては対象者の時給を改定すれば対応が終わるものではない。新人と既存従業員との賃金差が縮まると、経験や役割に見合った評価が得られていないという不満が生じ、処遇に対する納得感を損なう可能性がある。そのため、企業には既存従業員の賃金も含め、就業規則や各種手当など賃金体系全体を見直す対応が求められる。とりわけ、販売単価や受注額の引き上げが人件費の増加に追いつかなければ、こうした見直しを含む継続的な賃上げは難しい。政府は、最低賃金の引き上げと並行して、適正な価格転嫁や労務費を反映した取引価格の形成、生産性向上･省力化などへの支援を進め、企業が賃上げの原資を継続的に確保できる環境を整えることが求められよう。