TDB Business View
2026/11/02

採用時の最低時給1,204円 最低賃金との差が拡大

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」47.9%、「妥当」34.1%

静岡県・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

竹岸　隆浩（調査担当）
帝国データバンク
静岡支店
TEL：054-254-8301

発表日

2026/11/02

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

静岡県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,204 円となり、前年から 62 円上昇した。一方、2026 年度の最低賃金の加重平均 1,154 円との差は 50 円と、2025 年の 45 円から 5 円増えて拡大した。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 1,253 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 47.9%で最多となり、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は、全国 2 万 2,095 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：全国 2 万 2,095 社、有効回答企業 1 万 235 社（回答率 46.3%）

抽出対象：静岡県内企業 716 社、有効回答企業 328 社、回答率 45.8%

従業員採用時の最低時給は平均 1,204 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、静岡県内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 1,204 円となり、前年から 62 円上昇した。厚生労働省が発表した 2026 年度の最低賃金（以下、最低賃金）の加重平均 1,154 円を 50 円上回った。

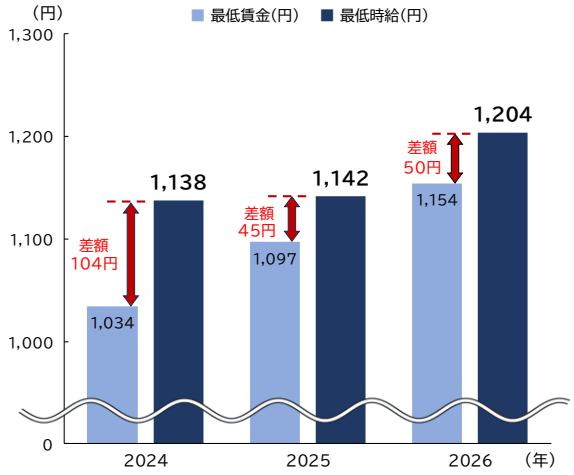
採用時の最低時給と最低賃金の差額をみると、2024 年の 104 円から 2025 年は 45 円に縮小したものの、2026 年は 50 円へと拡大した。最低時給そのものは上昇しているものの、最低賃金との差は拡がっている。

主要 6 業界別にみると、『卸売』が 1,249 円で最も高く、次いで『建設』が 1,242 円で続いた。一方で、『運輸・倉庫』は 1,178 円、『製造』は 1,181 円、『小売』は 1,191 円、『サービス』が 1,195 円となり、全体平均を下回った。

企業からは、「賃上げできる環境構築を継続して行う必要がある」（石油卸）、「慢性的な人手不足で、賃金の値上がりはある程度仕方がないと考えています」（水産食料品製造）、「世の中の物価上昇を考えれば改定は必要となる」（自動車部分品・付属品製造）との声が寄せられた。

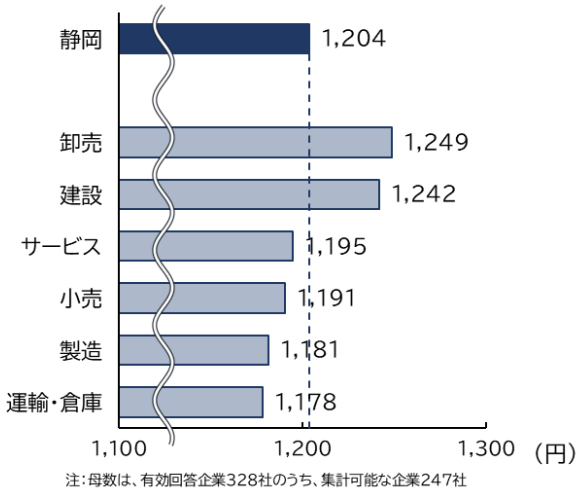
最低賃金と最低時給の推移

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248社、2025年225社、2026年247社

2026 年　採用時の最低時給 ～主要6業界別



注：母数は、有効回答企業328社のうち、集計可能な企業247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 1,410 円でトップ

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、「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。

「静岡県」の最低時給は 1,204 円で全国平均の 1,255 円を下回ったものの、都道府県別では 19 番目に高くなり、最低時給と最低賃金の差額でも全国平均の 78 円を下回る 50 円となった。

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
北海道	1,131	1,212	81
青　森	1,090	1,146	56
岩　手	1,090	1,126	36
宮　城	1,098	1,169	71
秋　田	1,090	1,119	29
山　形	1,092	1,128	36
福　島	1,094	1,158	64
茨　城	1,136	1,196	60
栃　木	1,125	1,205	80
群　馬	1,120	1,206	86
埼　玉	1,196	1,322	126
千　葉	1,195	1,298	103
東　京	1,280	1,410	130
神奈川	1,279	1,381	102
新　潟	1,108	1,154	46
富　山	1,119	1,216	97
石　川	1,113	1,201	88
福　井	1,112	1,233	121
山　梨	1,113	1,195	82
長　野	1,117	1,205	88
岐　阜	1,121	1,191	70
静　岡	*1,154*	*1,204*	*50*
愛　知	1,195	1,260	65
三　重	1,143	1,193	50

都道府県	最低賃金	最低時給	差額
滋　賀	1,136	1,213	77
京　都	1,180	1,247	67
大　阪	1,231	1,318	87
兵　庫	1,172	1,246	74
奈　良	1,107	1,218	111
和歌山	1,101	1,165	64
鳥　取	1,090	1,107	17
島　根	1,092	1,147	55
岡　山	1,104	1,178	74
広　島	1,141	1,218	77
山　口	1,101	1,210	109
徳　島	1,103	1,136	33
香　川	1,092	1,158	66
愛　媛	1,093	1,141	48
高　知	1,086	1,157	71
福　岡	1,114	1,202	88
佐　賀	1,095	1,185	90
長　崎	1,087	1,130	43
熊　本	1,092	1,159	67
大　分	1,096	1,180	84
宮　崎	1,085	1,153	68
鹿児島	1,090	1,123	33
沖　縄	1,086	1,180	94
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

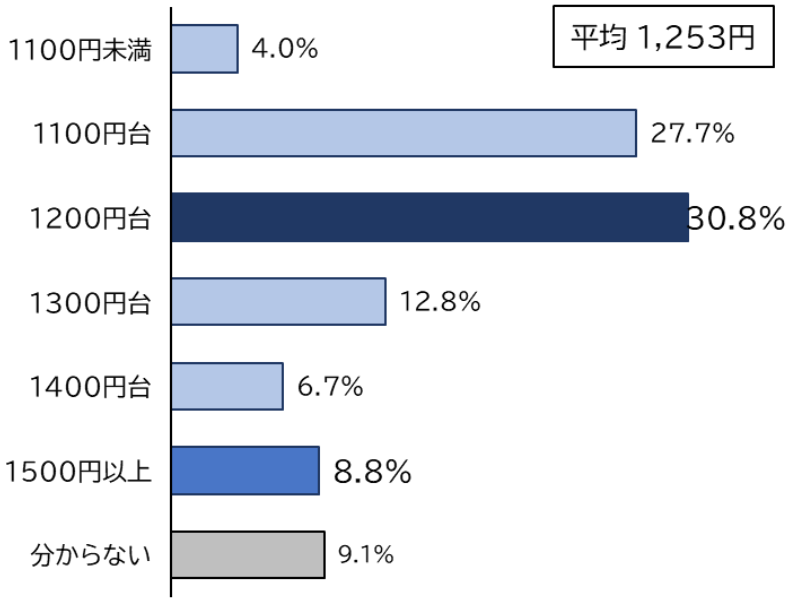
企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,253 円

静岡県内企業に、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 1,253 円となり、採用時の最低時給 1,204 円を 49 円上回った。

また、上限額を『1,200 円台以下』(「1,100 円未満」「1,100 円台」「1,200 円台」の合計割合)とした企業は合計 62.5%となった一方、「1,500 円以上」は 8.8%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。

企業からは、「許容できる人件費の総額は変わらない。すると雇用の絶対数が減る」(医療・福祉・保健衛生)との声が聞かれた。

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、328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、47.9%が「速すぎる」

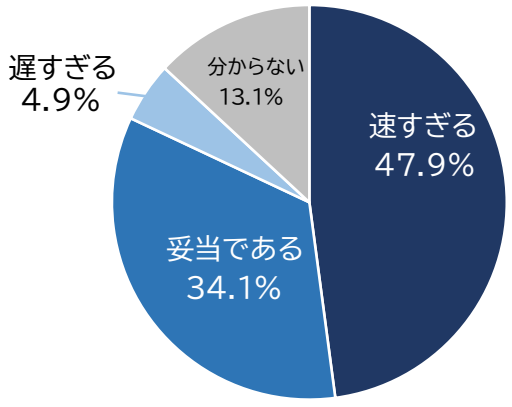
近年の最低賃金の引き上げペースについて尋ねたところ、「速すぎる」が 47.9%で最も多く、「妥当である」は 34.1%、「遅すぎる」は 4.9%、「分からない」は 13.1%だった。2024 年以降、最低賃金は 2024 年に 50 円、2025 年に 63 円、2026 年に 57 円と、毎年 50 円を超える引き上げが続くなか、4 割超の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

主要 6 業界別にみると、「速すぎる」では、『運輸・倉庫』で 69.6%と最も高く、次いで『小売』が 57.1%、『製造』が 53.2%となり、3 業界で半数を超えた。一方で、『建設』では 26.2%となり、業界別で差が生じた。

企業からは、「引き上げが早すぎて製品単価に反映できない」(油圧・空圧機器製造)、「利益に賃上げが追いつかない傾向が出ている」(水産食料品製造)、「値上げ交渉をしているが、相手の対応スピードは遅々とし、賃上げスピードに追い付いていない」(非鉄金属卸売)との声が聞かれた。

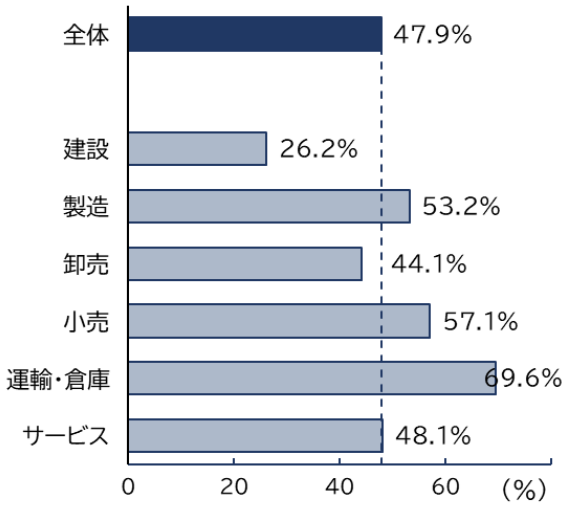
最低賃金の引き上げペースへの判断

最低賃金の引き上げペース



注1：母数（有効回答企業）は、328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 ～主要6業界別～



まとめ

静岡県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,204 円となり、6 年連続で上昇した。2026 年度の最低賃金の静岡県内企業加重平均 1,154 円との差は 50 円となった。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一方、最低賃金の引き上げ額が大きかったことから、2026 年度はその差がわずかに拡がる結果となった。

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 1,253 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は 62.5%となった一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 8.8%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 47.9%で最多となった。一方で、「妥当である」も 34.1%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。