

三重県内企業 採用時の 最低時給1,193円 最低賃金との差、 2年連続で縮小

最低賃金の引き上げペース
「速すぎる」45.2%、「妥当」38.7%

三重県・最低賃金に関する企業の実態調査(2026年9月)



本件照会先

服部 光次（支店長）
帝国データバンク
四日市支店
059-353-3411

発表日

2026/10/29

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

三重県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,193 円となり、前年から 47 円上昇した。一方、2026 年度の三重県最低賃金の全国加重平均 1,143 円との差は 50 円と、2025 年調査での差額 59 円から 9 円減り、2 年連続で縮小した。企業が事業を継続しながら支払えると考えた最低時給の上限は平均 1,233 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 45.2%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四日市支店は、三重県 305 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：三重県 305 社、有効回答企業数は 124 社（回答率 40.7%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,193 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 1,193 円となり、前年から 47 円上昇した。また、厚生労働省が発表した 2026 年度の三重県最低賃金（以下、最低賃金）の 1,143 円を 50 円上回った。

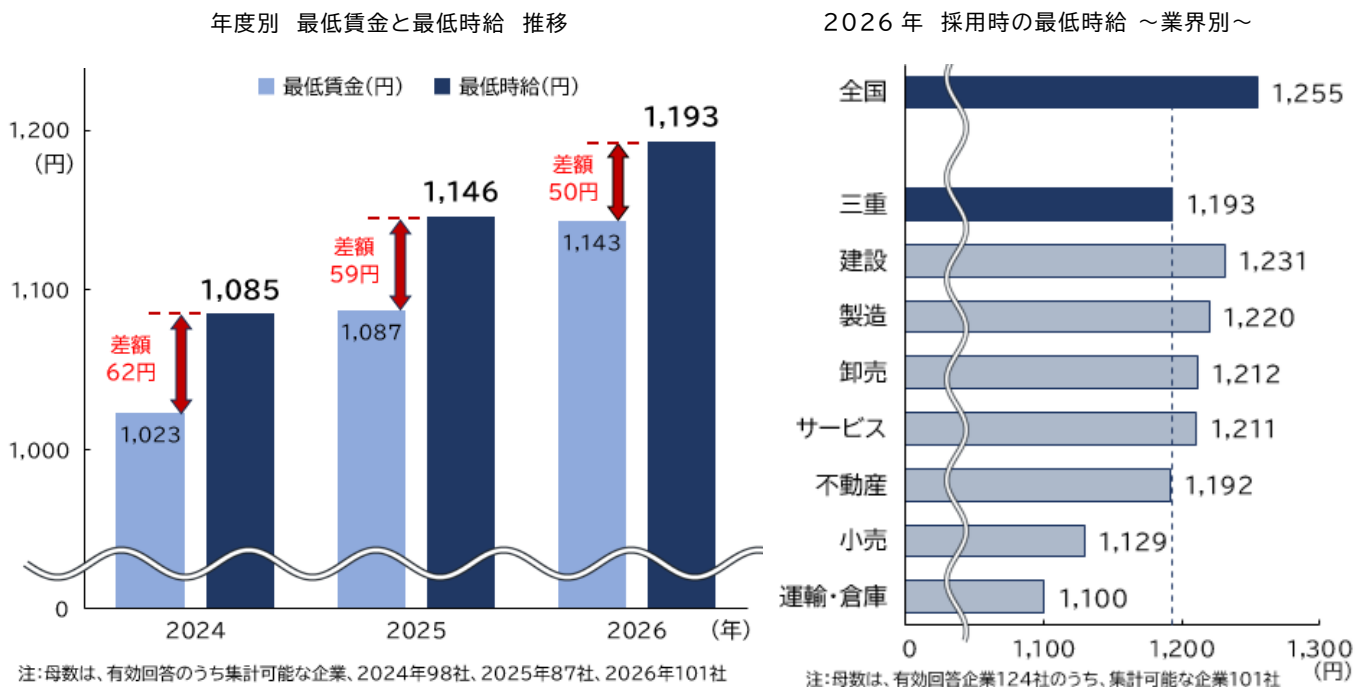
採用時の最低時給と最低賃金の差額をみると、2024 年の 62 円から 2025 年は 59 円、2026 年は 50 円へと 2 年連続で縮小した。

最低時給そのものは上昇しているものの、最低賃金との差は縮まっている。三重県内企業からは「給与を上げても手取りが増えないため、社員が元気にならない」（機械設備製造）との声も聞かれ、物価上昇が続くなか、賃上げ効果を実感しにくい状況もうかがえた。また、最低賃金と募集時賃金との差が縮小し、人材確保に向けた賃金優位性を打ち出しにくくなっている。

業界別にみると、『建設』が 1,231 円で最も高く、次いで『製造』が 1,220 円、『卸売』が 1,212 円と続いた。一方で、『不動産』は 1,192 円、『小売』は 1,129 円、『運輸・倉庫』は 1,100 円となり、全体平均を下回った。専門性や生産性を重視する業種では、採用する人材に求める水準とともに、提示する賃金も高くなる様子が表れている。

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。企業からは、「（上昇に）正直ついていけず、時給契約者が多く、価格転嫁が難しい小売業において経費圧迫による倒産もありえるとも思っている」（スーパーマーケット）との声が寄せられた。

三重県内企業 最低賃金と最低時給の推移



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

全国調査では最低時給平均は 1,255 円となったが、都道府県別の最低時給をみると、「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。なお、三重県(1,193 円)は全国平均を下回っており、都道府県別ではほぼ中央値の 24 位となった。また隣接する愛知県(1,260 円)は 6 位であった。

最低時給と最低賃金の差額をみると、全国平均は 78 円となったが、各都道府県では「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。なお、三重県(差額 50 円)は都道府県別では 37 位であった。三重県は製造業の集積地であり、愛知県など近隣地域との人材獲得競争にさらされている。一方で、最低時給と最低賃金との差額は全国平均を下回っており、企業は限られた収益環境のなかで、県内だけでなく、近隣県との人材獲得競争と賃上げの両立を迫られている。

最低賃金と最低時給 一覧 ～都道府県別～

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

(単位:円)

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

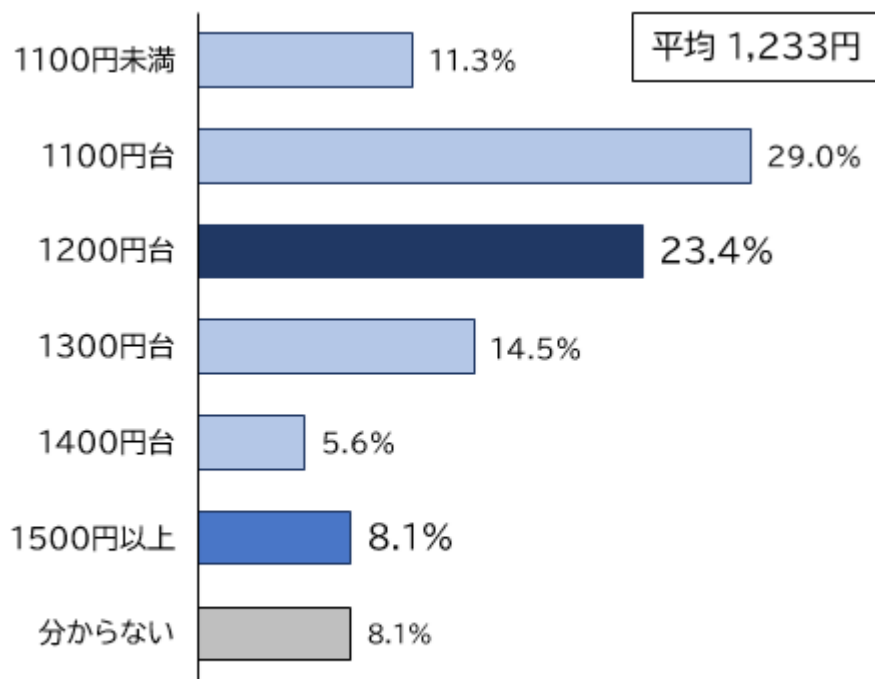
注4:青色の網掛けは「全国」を除く値が大きい上位3都道府県、赤色の網掛けは下位3都道府県を示す

企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,233 円

三重県内企業に、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 1,233 円となり、採用時の最低時給 1,193 円を 40 円上回った。両者の平均額は近く、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『1,200 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 63.7%と 6 割を超えた一方、「1,500 円以上」は 8.1%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、県内企業が事業を継続しながら支払えると考ええる水準との間に隔たりがあることがうかがえる。県内企業からは、「国が一方向的に賃金を上げと言っているが、この原資は何処から出てくるのか。大手企業は良いが中小はたまったものではない」（鉄骨工事）との声が聞かれた。販売単価が上げにくい中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、124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を全回答者数で除して算出(「分からない」は除く)

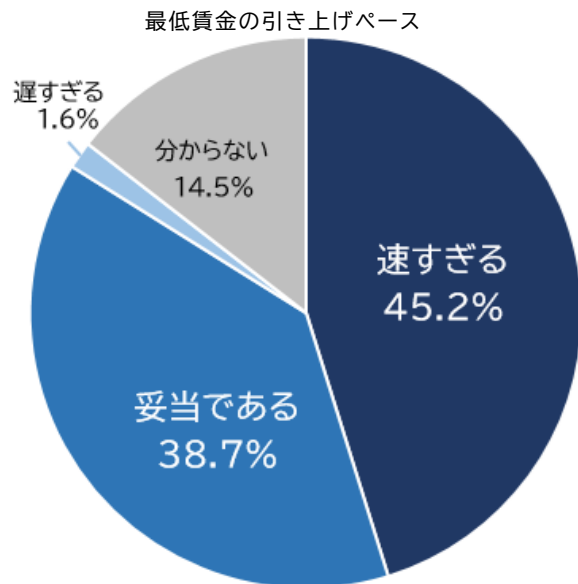
最低賃金の引き上げペース、45.2%が「速すぎる」

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 45.2%で最も多く、「妥当である」は 38.7%、「遅すぎる」は 1.6%、「分からない」は 14.5%だった。2024 年以降、三重県最低賃金は 2024 年に 50 円、2025 年に 64 円、2026 年に 56 円と、毎年 50 円以上の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。

業界別にみると、「速すぎる」では、『小売』で 73.3%と最も高く、次いで、『運輸・倉庫』が 62.5%と突出しており、『サービス』47.6%、『製造』47.1%が県全体を超えた。前掲の最低賃金の業界順位をほぼ反転する結果となっている。

三重県内企業からは、「最低賃金の上げ方が早すぎるため、中小企業は倒産する企業が多く出る恐れがある」(紳士服小売)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。

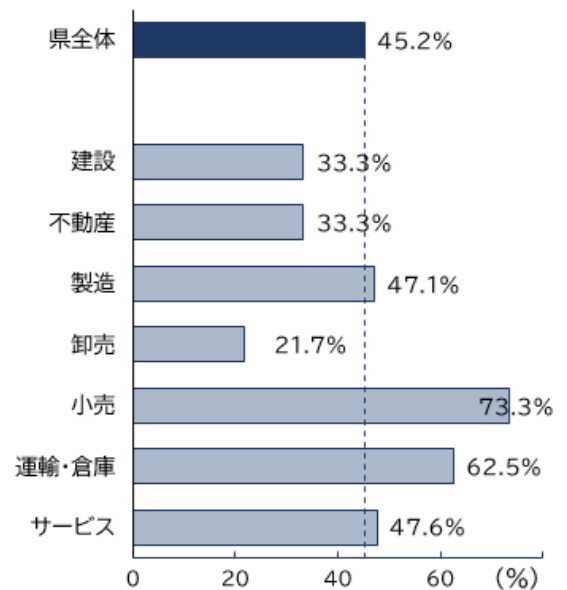
最低賃金の引き上げペースへの判断



注1：母数（有効回答企業）は、124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

三重県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,193 円となり、3 年連続で上昇した。2026 年度の三重県最低賃金の 1,143 円との差は 50 円となり、2024 年の 62 円、2025 年の 59 円から縮小が続いている。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によって、その差が徐々に縮まっている状況がうかがえる。都道府県別でも、最低時給の高い県に近接する地域では賃金水準を合わせないと人が集まらないため、賃金上昇に苦慮が生じている。

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 1,233 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は 63.7%と 6 割を超えた一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 8.1%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 45.2%で最多となった。一方で、「妥当である」も 38.7%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。

とりわけ三重県では、製造業を中心に人材需要が高く、県内だけでなく愛知県など近隣地域との人材獲得競争も続いている。最低賃金と募集時賃金との差が縮小するなか、賃金面だけで人材を確保することは難しくなりつつある。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困難となるため、企業には生産性向上や付加価値の創出、適正な価格転嫁を通じた収益力の強化が求められる。政府においても、最低賃金の引き上げと並行して、労務費を反映した価格転嫁の促進や省力化投資への支援など、企業が持続的な賃上げ原資を確保できる環境整備が重要となろう。

＜参考＞最低賃金の引き上げに対する三重県内企業からの声

主な県内企業からの声	業種
新卒初任給の上昇に比例し、賃金改定は当然と考えるが、今後の上昇については価格転嫁の継続がどこまでできるか？お客様にご理解いただけるか、懸念している	電気工事
所得格差の是正には最もわかりやすく有効で有ると考える	糖類製造
売上減少なのに賃金が上がるという矛盾がずっと続き、事業の転換をするまでは他部門の売り上げで補っている	陶磁器・ガラス器小売
最低賃金の引き上げは今後の日本経済を考えても必要。対応できない企業は存続の合理性がないように思う	通信設備工事
物価が大きく上昇していくインフレ経済が進んでいくので仕方ない	機械製造
最低賃金の引き上げのみではなく、従業員全員の給料が不公平なく上がることが理想	金属製品製造
最低賃金の引上げ自体には反対しないが、生産性や価格転嫁の実態を無視した急激な引上げは、中小企業に過度な負担を押し付けるだけ。賃上げを求めるのであれば、社会保険料や税負担の軽減、価格転嫁の環境整備など、政府側も相応の責任を負うべき。政策の不備を最低賃金だけで民間企業に転嫁しないでもらいたい	紙文具小売
市場や業種業態によって（最低賃金を）変えたらいい	事務機卸売
賃金を上げることに賛成。ただ、それに見合った働きをしてくれる従業員だけではないので、全員の底上げについてはどうかと思う	飲食店
対象者の能力により一定の差を設けている。ベースの賃金が増えたとかなかなか差を設けることが難しくなり、調整幅を確保する為に最低賃金は抑えて欲しい	技術提供サービス
経費全般の上昇がある中、賃金の上昇は厳しい	燃料小売
最低賃金の改定の前に、手取りが増える政策をしていないのに、給料だけ上げても社会保険料の上昇もあり、上げた分が全く増えない場合もある。会社負担はそのままでも良いが、個人負担を減らすことを考えないと、結局意味がない	機械工具卸売
零細企業には、益々人が来ない	和洋紙卸売
最低賃金が上昇して正社員の月給を増加しても、それ以上の物価高なら、インフレになるだけで生活感変わらない（むしろ消費金額が増えて金持ちになったと錯覚する）。また、すべての値上がりに税収増も繋がっており、税負担額の実際額の増加も政府はきちんと説明すべき	金属加工機械製造
本来あるべき人材マーケットでの需給関係から発生する賃上げではなく、この政府決定の賃上げは特に零細企業の体力を根こそぎ削っていくことになりかねない。これ以上の賃上げはコストプッシュ型のインフレを加速させることにもなり、日本経済にとっても良いものではない	酒類製造
扶養手当の上限幅をセットで上げていかないと、働く時間を減らす従業員が出てくるのが懸念される	菓子製造
儲かっている企業中心の考えである	日用雑貨製造