TDB Business View
2026/11/24

宮崎県の採用時の最低時給1,153円 最低賃金との差は拡大

最低賃金の引き上げペース「速すぎる」52.9%、「妥当」26.4%

宮崎県・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

笠井　勇治（支店長）
帝国データバンク
宮崎支店
0985-29-1211
info.miyazaki@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/11/24

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

宮崎県企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,153 円となり、前年から 88 円上昇した。また、2026 年度の宮崎県の最低賃金 1,085 円との差は 68 円と、2025 年の 42 円から 26 円増加した。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 1,192 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 52.9%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：宮崎県 239 社、有効回答企業数は 87 社（回答率 36.4%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,153 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、宮崎県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 1,153 円となり、前年から 88 円上昇した。また、厚生労働省が発表した 2026 年度の宮崎県の最低賃金（以下、最低賃金）1,085 円を 68 円上回った。

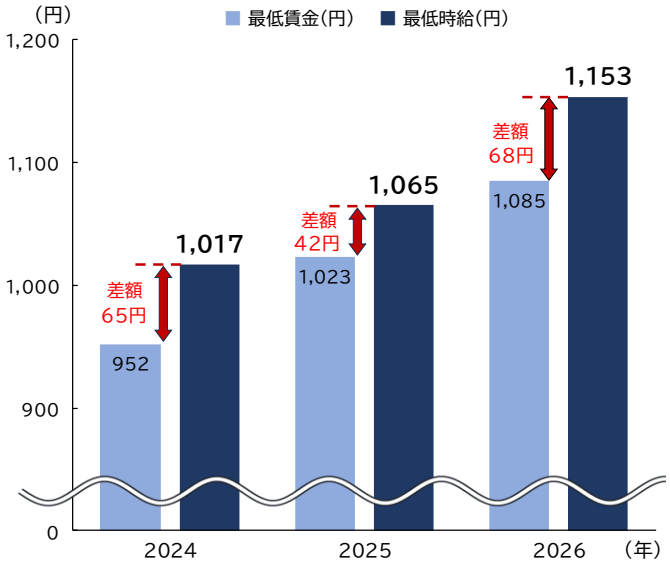
採用時の最低時給と最低賃金の差額をみると、2024 年の 65 円から 2025 年は 42 円、2026 年は 68 円と推移した。企業からは、「賃金引き上げに伴う価格転嫁ができない。自社で受忍するしかない状態」（飲食料品卸）との声が聞かれた。

業界別にみると、『建設』が 1,250 円で最も高く、次いで『不動産』が 1,200 円、『卸売』が 1,159 円、『サービス』が 1,156 円と続いた。一方で、『農・林・水産』は 1,030 円、『運輸・倉庫』は 1,049 円、『製造』は 1,085 円となり、宮崎県の全体平均を下回った。

企業からは、「大手企業や儲かりがある会社などはいいが、資金力がない小・中小企業は苦しい」（不動産）や「高齢者を雇用しても時給が同じなら若い方のほうが動ける。これだけ時給が上がるなら、高齢者等は切り分けて少し安い時給設定にすると高齢者雇用も増えると思う」（専門商品小売）などの声が寄せられた。

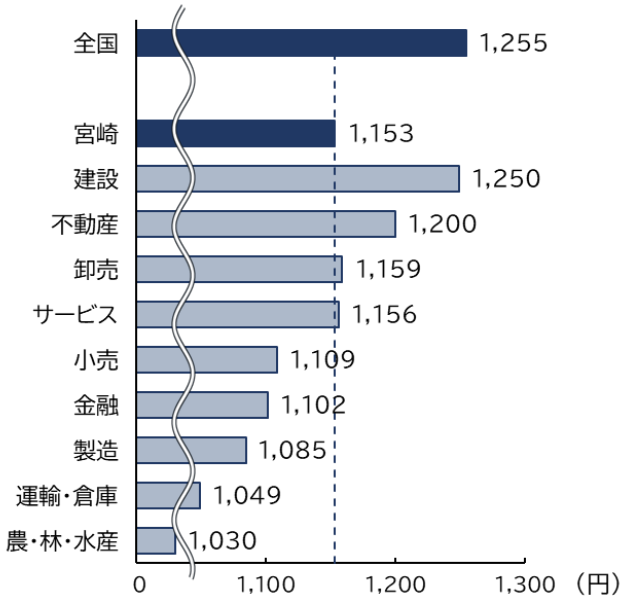
宮崎県　最低賃金と最低時給の推移

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56社、2025年53社、2026年75社

2026 年　採用時の最低時給 ～業界別～



注：母数は、有効回答企業87社のうち、集計可能な企業75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、全国では東京都 1,410 円、九州・沖縄地区では福岡県が 1,202 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。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。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。宮崎県の最低賃金は 1,085 円と全国で最も低い改定額となり、最低時給 1,153 円との差額は 68 円だった。全国で差額が少ないほうから 21 番目だった。

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

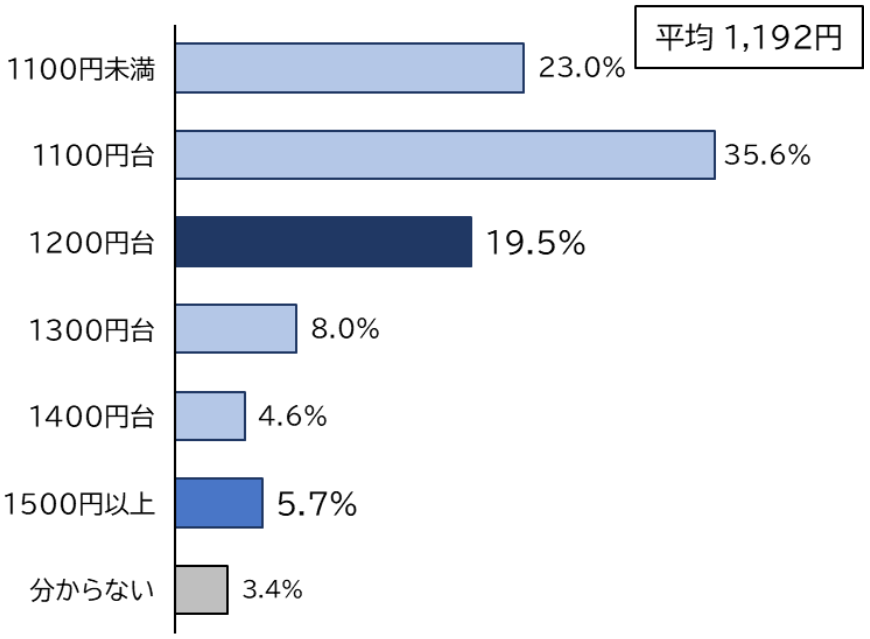
注1：最低賃金は、「地域別最低賃金の全国一覧」（厚生労働省ホームページ）より引用
注2：最低時給は、従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第1位を四捨五入したもの
注3：最低時給の母数は、有効回答企業1万235社のうち集計可能な企業7,899社
注4：薄い網掛けは「全国」を除く値が大きい上位3都道府県、濃い網掛けは下位3都道府県を示す

企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,192 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 1,192 円となり、採用時の最低時給 1,153 円を 39 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 78.1%と半数を大幅に超えた一方、「1,500 円以上」は 5.7%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、「業種によって、最低賃金は変えられないのか。田舎の飲食店では、1,500 円はとても高い数字」(サービス)や「大企業と比較して、利益確保に中小零細企業は苦労している。そのなかで急激な一律の賃金上昇は、個人事業主含めて受け入れがたいと考えている」(建設)などの声が聞かれた。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。

宮崎県　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、87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、52.9%が「速すぎる」

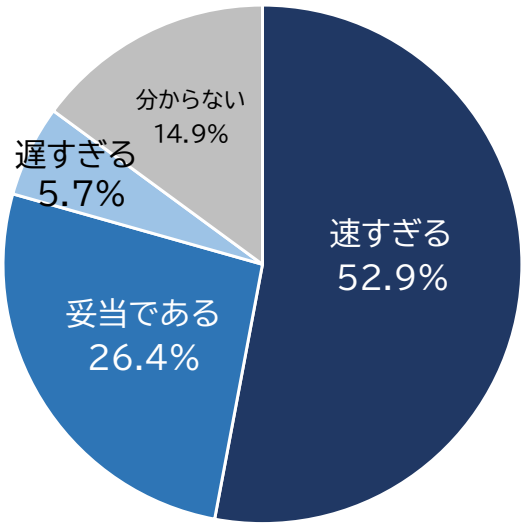
近年の最低賃金の引き上げペースについて尋ねたところ、「速すぎる」が 52.9%で最も多く、「妥当である」は 26.4%、「遅すぎる」は 5.7%、「分からない」は 14.9%だった。全国平均では「速すぎる」は 42.3%で、比較して宮崎県は大きく上回った。2024 年以降、宮崎県の最低賃金は 2024 年 952 円、2025 年に 1,023 円(前年からの引き上げ額 71 円)、2026 年に 1,085 円(同 62 円)と、毎年 60 円を超える引き上げが続くなか、5 割超の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

業界別にみると、「速すぎる」では、『金融』で 100％と最も高く、次いで『卸売』が 78.9％、『小売』が 77.8％、『運輸・倉庫』が 75.0％となり、4 業界で半数を超えた。

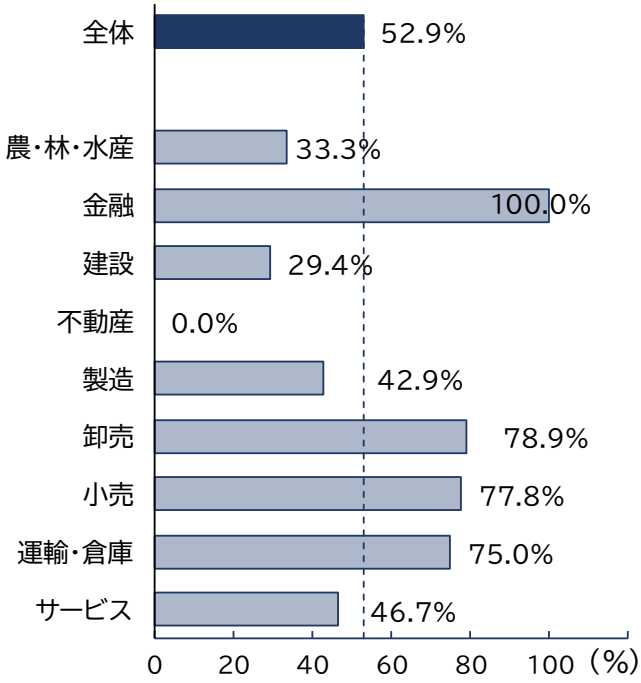
企業からは、「最低賃金の改定はいたしかたないとしても、経営するにあたり税金や保険料などすべてが上がっている。収入増加の経営努力も行っていくが、あまりにも速すぎる。支援策が欲しい」（機械・器具卸）や「物価高に価格転嫁が追い付いていない状態で、毎年の最低賃金引き上げは、非常に厳しい。年間計画も立てづらい」（運輸・倉庫）、「発表から改定までの期間が短く、同業他社などを比較できないまま予測で進めている。今年度は同一労働同一賃金ガイドラインの改定と重なり、内部賃金改定も進めているが、規則や規定の改定に加え、経営層の理解を得るまで非常に時間的にも厳しいと感じる」（サービス）などの声が聞かれた。引き上げの頻度や幅だけでなく、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。

宮崎県　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



「速すぎる」の割合 ～業界別～



注1：母数（有効回答企業）は、87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

まとめ

宮崎県企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,153 円となり、3 年連続で上昇した。2026 年度の宮崎県最低賃金の 1,085 円との差は 68 円となり、2024 年の 65 円、2025 年の 42 円と推移している。

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 1,192 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は 78.1％と半数を大幅に超えた一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 5.7％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 52.9％で最多となった。一方で、「妥当である」も 26.4％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。

＜参考＞全国　最低賃金の引き上げに対する企業からの声

	主な企業からの声	業種 51 分類
ポジティブな意見	人材の確保や従業員の生活を守る観点から、世間相場に沿った賃上げはやむを得ない	建材・家具、窯業・土石製品製造
	最低賃金については毎年、労働組合と協議して協定書を結んでいる。企業としても、賃金の引き上げに努めていきたい	飲食料品卸売
	利益は圧迫されるものの、人手不足の状況を踏まえれば、今回の引き上げは妥当だと考える	不動産
	3 年以内に時給 1,300 円を上回ることを見据え、すでに賃上げへの対応を始めている	人材派遣・紹介
	従業員の生活を支えるという意味から、最低賃金が徐々に引き上げられるのは当然	農・林・水産
	企業物価や消費者物価の上昇に賃金が追いついていないため、最低賃金の引き上げをさらに進めなければ、経済環境は悪化する	金融
	最低賃金を引き上げていかなければ、賃金全体の底上げにはつながらない	飲食料品卸売
	ランチ代が 1,000 円以内に収まらないほど物価が上昇するなか、1 時間働いた時給で食事代を賄えないこともあり、最低賃金の引き上げも必要ではないか	建設
	物価高を踏まえれば、最低賃金の引き上げは必要であり、それに合わせて商品価格も見直す必要がある	専門商品小売
ネガティブな意見	最低賃金の上昇によって従業員間の賃金差が縮まり、勤続年数と賃金の関係が薄れている。賃金の逆転が起きないように調整しているものの、中堅層以上の意欲低下がみられる	その他サービス
	物価高を踏まえれば最低賃金の引き上げは妥当とも考えられるが、企業の利益がその上昇ペースに追いついていないのが実情ではないか	鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売
	物価高による支出増加に売り上げの伸びが追いつかず、賃上げ原資を十分に確保できない。新人にも一定の時給を支払う必要があり、長年勤務する従業員の賃上げが難しくなっている	不動産
	最低賃金の上昇分を販売価格に十分転嫁できなくなりつつあり、今後は経営者自身の給与を引き下げて対応せざるを得ないと考えている	繊維・繊維製品・服飾品小売
	賃上げのペースに対し、企業間取引への波及が遅れており、中小企業の資金面での体力が徐々に削られている	運輸・倉庫
	最低賃金の引き上げ自体は妥当だと考えるが、賃金の増加が手取り額の増加に十分につながっていない。賃上げと併せて、手取りを増やすための税制改正も必要である	情報サービス
	最低賃金の上昇分を作業工賃に反映することは難しく、利益を圧迫する要因となっている。さらなる引き上げが続けば、新人を採用し、数年かけて育成することが難しくなる	娯楽サービス
	中小企業にとっては、賃金だけでなく、税や社会保障を含めた負担が重すぎる	金融
	パート従業員の賃上げが正社員の賃上げにもつながり、今後も収益を圧迫することが予想されるため、中長期的な業績の見通しを立てにくい	建設