TDB Business View
2026/11/05

採用時の最低時給1,381円 人材確保と収益維持の両立に課題

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」と回答する企業が約 4 割

神奈川県・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

西　幸一郎、横井　大士、宮永 英治（担当）
帝国データバンク
横浜支店情報部
045-641-0380（直通）
情報部：info.yokohama-jouhou@mail.tdb.co.jp

発表日
2026/11/05

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

企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,381 円となり、前年から 60 円上昇した。深刻な人手不足や首都圏での人材獲得競争を背景に、県内企業はより高い時給の提示を迫られている。近年の最低賃金の引き上げペースを「速すぎる」と捉える企業は 39.9%にのぼり、十分な価格転嫁が難しい中小・小規模事業者では、賃上げ原資の確保が重要な経営課題となっている。

※株式会社帝国データバンクは、神奈川県 1,392 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：神奈川県 1,392 社、有効回答企業数は 627 社（回答率 45.0%）

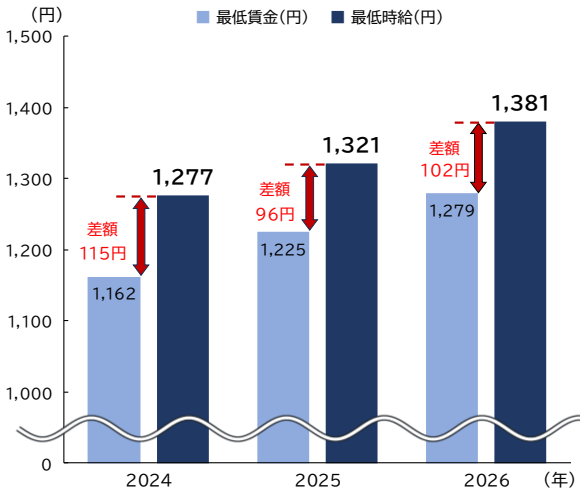
従業員採用時の最低時給は平均 1,381 円

神奈川県内に本社を置く企業の正社員、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 1,381 円となり、前年から 60 円上昇した。厚生労働省が発表した 2026 年度の神奈川県の最低賃金（以下、最低賃金）である 1,279 円を 102 円上回った。

業界別にみると、『不動産』が 1,464 円で最も高く、次いで『サービス』が 1,461 円、『建設』が 1,404 円と続いた。一方で、『運輸・倉庫』は 1,339 円、『製造』は 1,298 円、『小売』は 1,265 円となり、神奈川県の最低時給平均を下回った。企業からは、「小規模企業にとって、近年の最低賃金の上昇ペースは人件費の面から経営に大きな負担となっているため、より緩やかなペースでの引き上げを望む。」（小規模企業・出版・印刷）という声も寄せられ、最低時給が低い水準にある業種では賃金上昇が経営負担となっている状況がうかがえた。

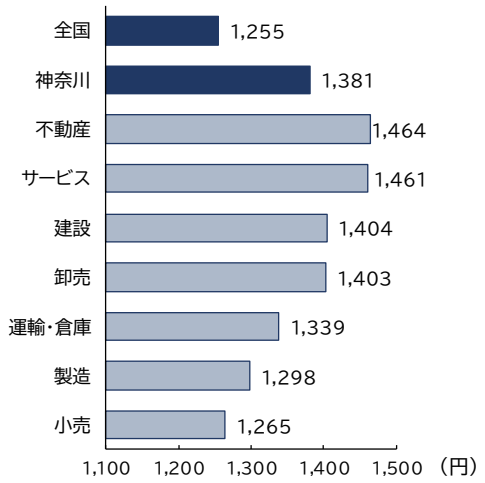
最低賃金と最低時給の推移

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421社、2025年411社、2026年490社

2026 年　採用時の最低時給 ～業界別～



注：母数は、有効回答企業627社のうち、集計可能な企業490社

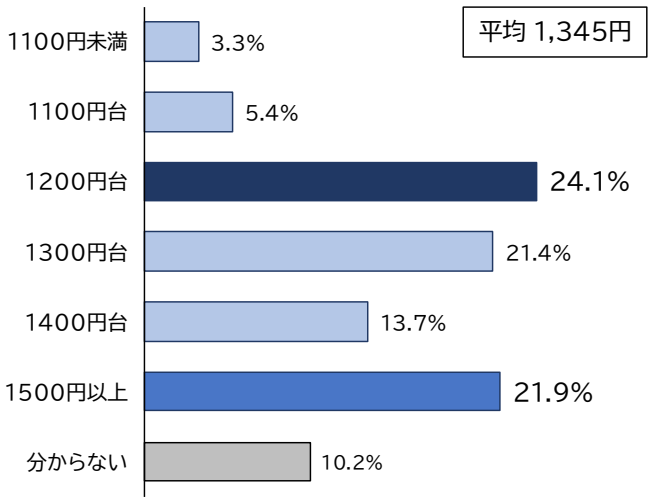
企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,345 円
最低賃金上昇するも、効果の実感は弱く

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 1,345 円となり、採用時の最低時給 1,381 円を 36 円下回った。

また、上限額別でみると『1,200 円台』が 24.1%（全国平均 25.3%）で最も多く、次いで『1,500 円以上』が 21.9%（同 14.4%）、『1,300 円台』が 21.4%（同 13.6%）と続いた。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、現時点で神奈川県内では全国平均の水準を上回るペースで最低賃金の上昇が進んでいる。

[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

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、627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）

企業からは、「最低賃金が上がるのは良いことだが、社会保険料や住民税の上昇によって実質の現金所得は増えない場合が多い。」（中小企業・建設）という声も聞かれ、最低賃金の引き上げに前向きなものの、企業側では社会保険料を含む人件費負担が増し、従業員側でも税・社会保険料の負担によって手取り額の増加を実感しにくいなど、労使双方にとって賃上げ効果が表れにくい状況がうかがえる。

最低賃金の引き上げペース、39.9%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 39.9％で最も多く、「妥当である」は 35.1%、「遅すぎる」は 7.5%、「分からない」は 17.5%だった。最低賃金は 2025 年に 63 円、2026 年に 54 円と、毎年 50 円を超える引き上げが続くなか、4 割近い企業が現在のペースを速いと受け止めている。

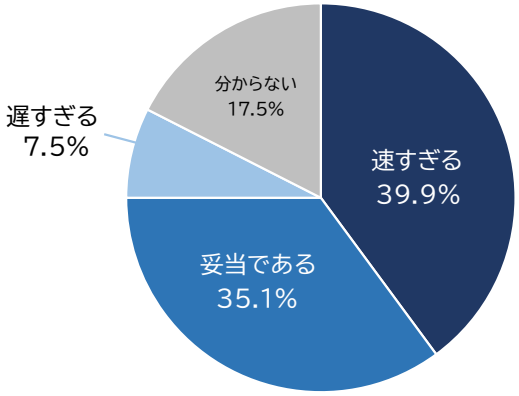
業界別にみると、「速すぎる」では、『小売』で 54.1%と最も高く、次いで『製造』が 50.0%と 2 業界が半数を上回った。一方、『不動産』は 27.8%、『建設』は 27.1%となり「速すぎる」と回答した割合は低く、最低賃金の引き上げペースを妥当と感じる割合が多く見られた。

『小売』では、パート・非正規社員の割合が高いことで最低賃金の引き上げが人件費全体に波及しやすく、『製造』では製造工程の自動化による省人化が進んでいるものの、原材料価格や仕入価格の上昇も重なり、人件費負担の増加に対する警戒感が強いとみられる。一方、『不動産』では営業職を中心とした正社員の割合が比較的高く、『建設』では専門人材を中心に賃金水準が相対的に高い傾向にあり、深刻な人手不足を背景に賃上げの必要性も強いことから、現在の引き上げペースを妥当と捉える企業が多いと考えられる。

企業からは、「最低賃金の引き上げは異常な速さで進んでいる。原資確保の為、毎年値上げ交渉も行っているが、難航し満足いく状況ではない。小規模事業者は縮小や廃業につながるのではと危惧している。」（中小企業、機械製造業）との声が聞かれた。最低賃金の急速な引き上げに対して価格転嫁が追い付かず、とりわけ交渉力や経営資源に乏しい小規模事業者では、経営状況の悪化へつながることへの懸念が強まっている。

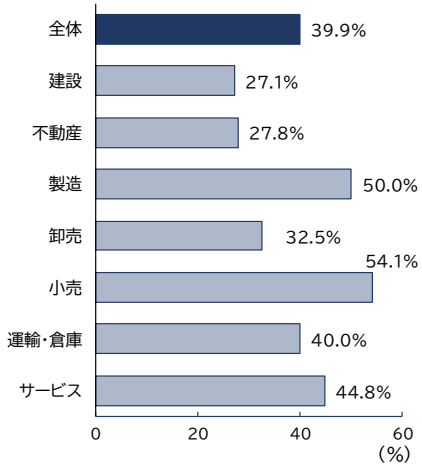
最低賃金の引き上げペースへの判断

最低賃金の引き上げペース



注1：母数（有効回答企業）は、627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 ～規模･業界別～



まとめ

神奈川県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,381 円となり、全国平均の 1,255 円を 126 円上回った。深刻な人手不足や首都圏での人材獲得競争を背景に、県内企業がより高い時給を提示せざるを得ない状況がうかがえる。一方、実際の採用時給は、企業が事業を継続しながら支払えると考える水準を上回っており、人材確保と収益維持の両立に苦慮する企業も少なくないとみられる。

とりわけ、パート･非正規社員の割合が高い『小売』や、原材料価格の高騰が重荷となる『製造』では、最低賃金の急速な引き上げに対する警戒感が強いと思われる。販売価格や受注額への転嫁が追い付かなければ、経営資源や価格交渉力に乏しい中小･小規模事業者ほど、採用抑制や事業縮小を迫られる可能性がある。また、新規採用者の時給だけを引き上げれば、既存従業員との賃金差が縮まり、処遇への納得感を損なう懸念もあるため、賃金体系全体の見直しも必要となろう。

こうしたなか、神奈川県は、時給 1,500 円未満の従業員の賃金を 50 円以上引き上げた県内中小企業者などに対し、引き上げ幅に応じた「神奈川県賃金アップ支援金[2]」を交付している。物価高のもとで賃上げに取り組む企業の当面の負担を和らげる施策として、活用が期待される。 今後、持続的な賃上げを実現するには、こうした支援策に加え、労務費を適切に反映した取引価格の形成や省力化投資による生産性向上を進め、企業が安定的に賃上げ原資を確保できる環境を整えることが求められよう。

[2] 神奈川県 「神奈川県賃金アップ支援金」のご案内
https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/chinginupshien.html

〈参考〉都道府県別　最低賃金と最低時給　一覧

（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

＜参考＞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	正社員においては安定した収入が安定した就労に繋がるものとして妥当と判断する。	専門サービス業
	非常に良いことだと思う。弊社の顧客は価格改定（値上げ要請）に寛容な姿勢のため最低賃金厳守や昇給がしやすい。	運輸・倉庫
	最低賃金の引き上げ自体は、物価上昇や人材確保の観点から必要と考える。一方で企業が継続的な賃上げを行えるよう、生産性向上や価格転嫁を進めやすい環境整備も併せて必要と考える。	情報サービス業
ネガティブな意見	中身の伴わない賃上げが続き、人員整理（能力による入替）も視野に入れて検討しなくてはいけない。	建設
	氷河期世代に就職した人達の給料と逆転現象が起きており、その良い解決案が見つからない。	電気機械製造業
	上げ幅が大きすぎる。収入減少が続いているのに、いくら経費削減に取り組んでいても人件費だけはどんどん上がってしまう。	娯楽サービス