TDB Business View
2026/11/20

採用時の最低時給 1,123 円 最低賃金との差、全国的に下位

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」50.9%、「妥当」33.3%

鹿児島県・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

日比生　秀一（支店長）
帝国データバンク
鹿児島支店
099-223-8208
info.kagoshima@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/11/20

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

鹿児島県企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,123 円となり、前年から 70 円上昇した。一方、2026 年度の鹿児島県の最低賃金 1,090 円との差は 33 円と、2025 年から若干拡大したものの、全国的にも下位の水準となっている。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 1,165 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 50.9%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。

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：鹿児島県企業 406 社、有効回答企業数は 114 社（回答率 28.1%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,123 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、鹿児島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 1,123 円となり、前年から 70 円上昇し、厚生労働省が発表した 2026 年度の鹿児島県の最低賃金 1,090 円を 33 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 38 円から 2025 年は 27 円と縮小したものの、2026 年は 33 円と若干拡大。ただ、直近 2 年の上昇率でみると、2026 年の最低賃金は 2024 年に比べ+14.4%に対し、2026 年の最低時給は同+13.3%と、最低賃金の上げ幅よりも最低時給の上げ幅の方が緩やかとなっている。

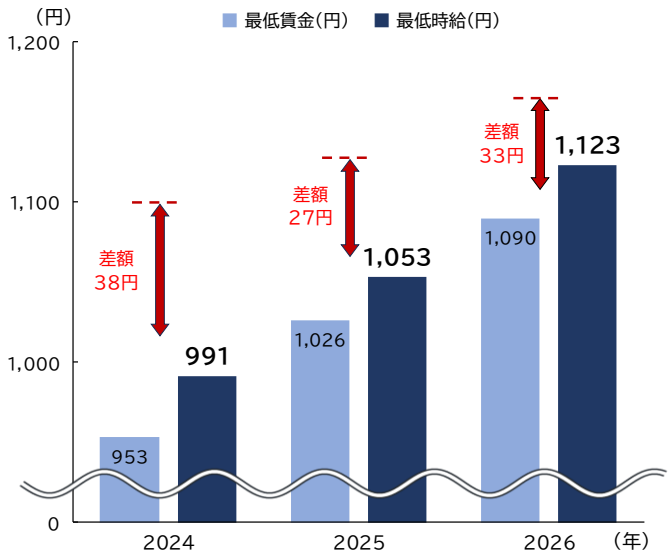
企業からは、「人件費の毎年の引き上げに売上での利益確保が追い付かず、利益率は大きく低下している。また相次ぐ値上げで仕入れにも影響があり、このままだと収益のバランスが取れず会社の運営にも大きく影響してくる」との声が聞かれた。

業界別にみると、『不動産』が 1,298 円で最も高く、次いで『建設』が 1,163 円、『卸売』が 1,159 円、『運輸・倉庫』が 1,128 円と続いた。一方で、『製造』は 1,059 円、『金融』が 1,090 円、『農・林・水産』が 1,100 円、『サービス』が 1,106 円、『小売』が 1,111 円となり、鹿児島県平均を下回った。

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、「今後も最低賃金の引き上げが続く場合、値上げするしかない。ただ、値上げすれば売れ行きが落ちる。値上げをしなければ会社が立ち行かなくなる」との声が寄せられた。

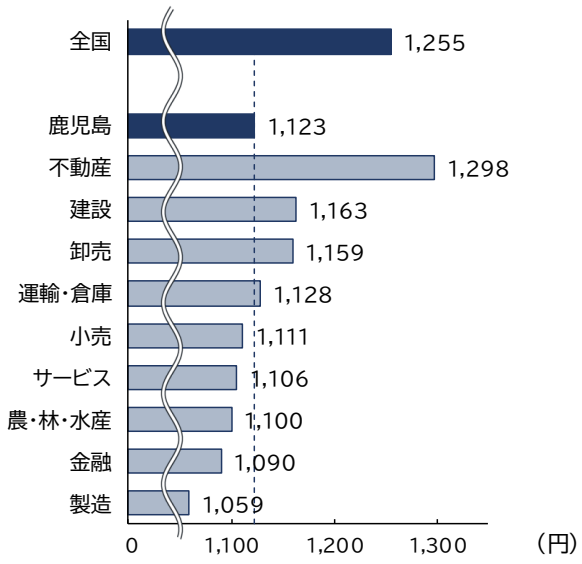
最低賃金と最低時給の推移

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78社、2025年73社、2026年87社

2026 年　採用時の最低時給 ～業界別～



注：母数は、有効回答企業114社のうち、集計可能な企業87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、鹿児島県の最低時給は全国下位

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。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。

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

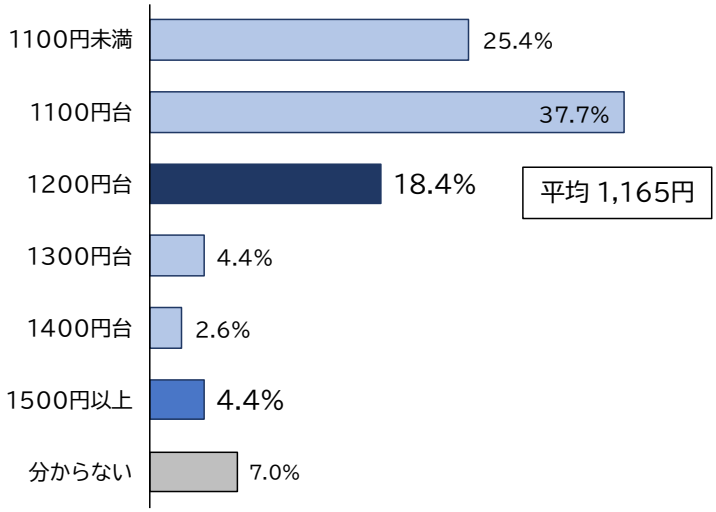
注1：最低賃金は、「地域別最低賃金の全国一覧」（厚生労働省ホームページ）より引用
注2：最低時給は、従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第1位を四捨五入したもの
注3：最低時給の母数は、有効回答企業1万235社のうち集計可能な企業7,899社
注4：青色の網掛けは「全国」を除く値が大きい上位3都道府県、赤色の網掛けは下位3都道府県を示す

企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,165 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 1,165 円となり、採用時の最低時給 1,123 円を 42 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 81.5%と 8 割を超え、現在の最低賃金 1,090 円とほぼ同額である「1,100 円未満」とした企業は 4 社に 1 社となった。一方、「1,500 円以上」は 4.4%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、「単価は価格競争で下がる一方、人件費や経費は物価高の影響で上昇しており、毎月の賃金を支払っていくことが厳しくなっている」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、114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)

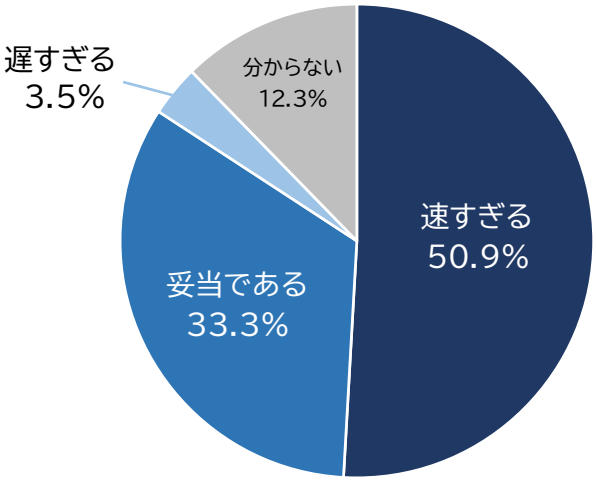
最低賃金の引き上げペース、50.9%が「速すぎる」

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 50.9%で最も多く、「妥当である」は 33.3%、「遅すぎる」は 3.5%、「分からない」は 12.3%だった。2024 年以降、鹿児島県の最低賃金は 2024 年に 56 円、2025 年に 73 円、2026 年に 64 円と、毎年 50 円を超える引き上げが続くなか、半数超の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

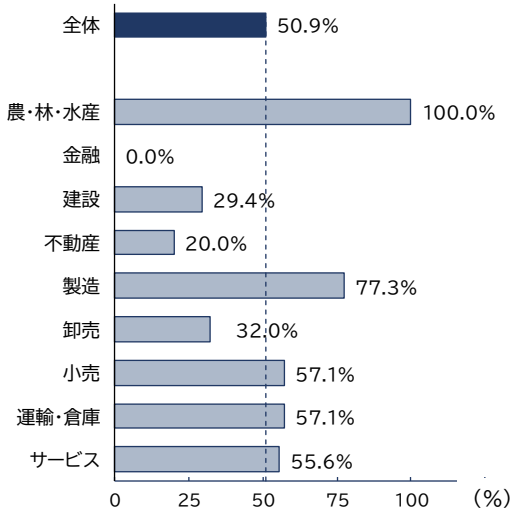
企業からは、「最低賃金の引き上げペースが速く、社内規定や各種手当なども含めて改定する必要があるが、事務処理が追いつかない。価格上昇分を転嫁する必要があるものの、取引先の理解を得られておらず、公共工事の発注金額も上昇率に見合っていないと感じる」「上げていかなくてはならないのだろうが、その分税金の優遇措置などなければ中小零細企業は商売が成り立たなくなると思う」「毎年の賃金上昇は中小企業の経営体力を奪い、今後倒産、廃業をまねく危険性があると思う」との声が聞かれた。引き上げの頻度や幅だけでなく、企業が賃金体系や取引価格を見直すための時間も、ペースを評価するうえで重要な要素となっている。

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



「速すぎる」の割合 ～業界別～



注1：母数（有効回答企業）は、114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

鹿児島県企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,123 円となり、3 年連続で上昇した。2026 年度の鹿児島県の最低賃金 1,090 円との差は前年よりも拡大し 33 円となったが、全国的にみても下位の水準となっている。また、最低賃金の上げ幅よりも最低時給の上げ幅の方が緩やかとなっており、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で最低賃金の引き上げによって、その差が縮まっている状況がうかがえる。

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 1,165 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は 81.5％と８割を超えた一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 4.4％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 50.9％で半数を超えた一方で、「妥当である」も 33.3％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。