TDB Business View
2026/11/19

採用時の最低時給1,205円 最低賃金との差、3 年連続で拡大

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」52.2%、「妥当」26.7%

長野県・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

中澤　敏哉（調査担当）
帝国データバンク
長野支店
026-232-1288

発表日
2026/11/19

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

長野県企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,205 円となり、前年から 61 円上昇した。一方、長野県の 2026 年度最低賃金 1,117 円との差は 88 円と、2025 年の 83 円から 5円増え、3 年連続で拡大した。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 1,246 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 52.2%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。

※　帝国データバンク長野支店は、最低賃金に対する長野県企業の実態についてアンケート調査を実施した。
　　なお、最低賃金に関する調査は、今回で 5 回目

※　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：長野県企業 523 社、有効回答企業数は 255 社（回答率 48.8%）。全国は 2 万 2,095 社、有効回答企業数は 1 万 235 社（回答率 46.3%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,205 円
賃金の引き上げが進む一方、賃上げ余力の低下が続く

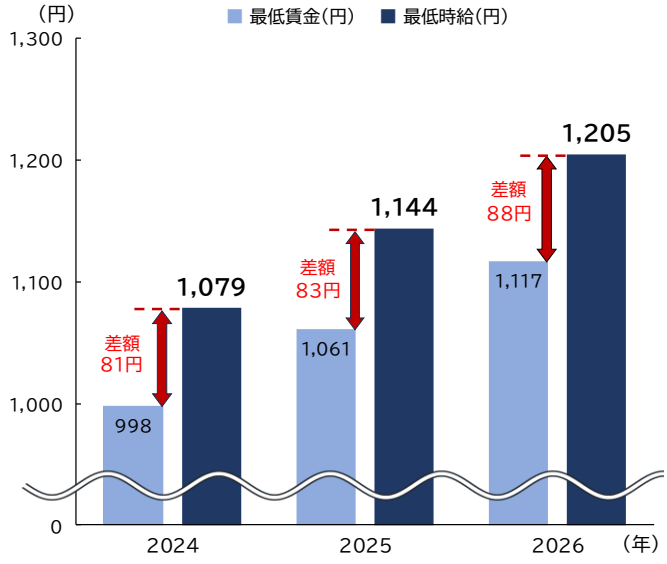
正社員、非正社員を問わず、企業が従業員を採用する際の最も低い時給[1]（以下、最低時給）は、平均 1,205 円となり、前年から 61 円上昇した。厚生労働省が発表した長野県の 2026 年度最低賃金（以下、最低賃金）の 1,117 円を 88 円上回った。最低賃金の長野県平均は全国平均（1,255 円）を 50 円下回ったが、上昇額は全国（50 円）を 11 円上回った、

採用時の最低時給と最低賃金の差額をみると、2024 年の81円から 2025 年は 83 円、2026 年は 88 円へと 3 年連続で増加した。最低賃金の上昇を、最低時給の伸びが上回り、差は拡大している。企業からは、「」（）との声が聞かれた。人手不足から最低時給の引き上げ競争の激化がうかがえる。長野県の差額は全国（78 円）を 10 円上回った。

業界別にみると、『建設』が 1,354円で最も高く、次いで『運輸・倉庫』が 1,256円、『建設』が 1,293 円と続いた。一方で、『小売』は1,152円、『製造』は1,183円、『卸売』は1,189 円、『サービス』は1,194 円となり、全体平均を下回り、業界間で大きな格差がみられた。

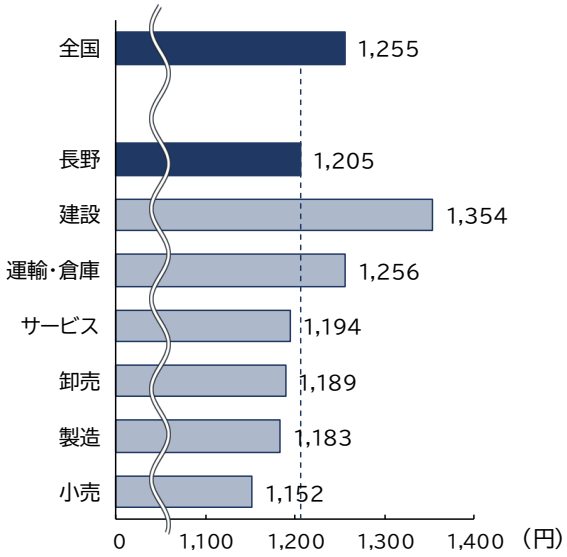
最低賃金と最低時給の推移

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234社、2025年214社、2026年207社

2026 年　採用時の最低時給 ～業界別～



注：母数は、有効回答企業255社のうち、集計可能な企業207社

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

[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

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。「長野県」は、17 番目の高さであった。

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。「長野県」(+88 円)は、「石川県」、「福岡県」と同額で、11 番目に多かった。

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

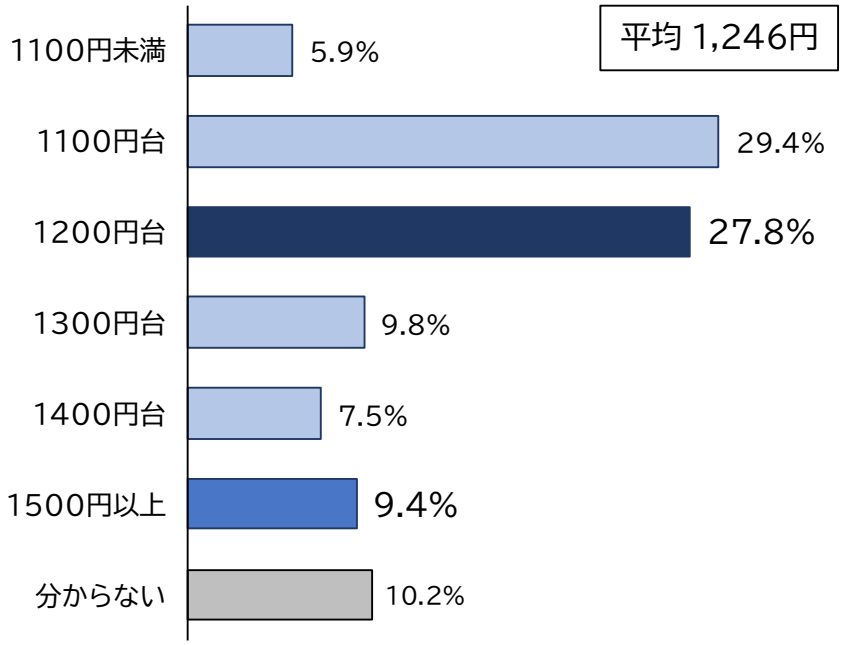
企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,275 円

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 1,275 円となり、採用時の最低時給 1,255 円を 20 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 52.8%と半数を超えた一方、「1,500 円以上」は 14.4%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」（建設、福岡県）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、255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、42.3%が「速すぎる」

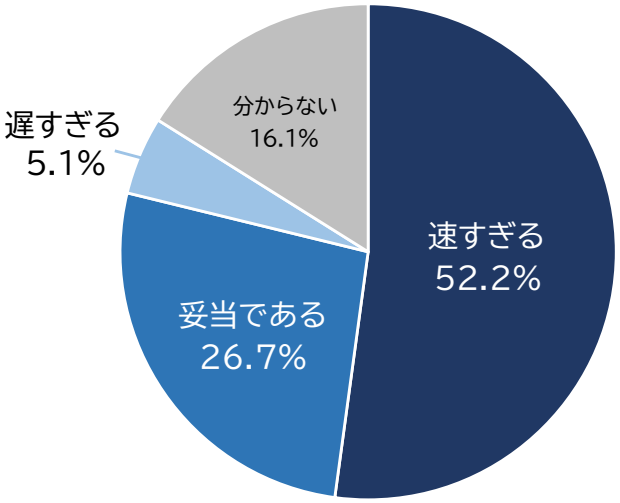
近年の最低賃金の引き上げペースについて尋ねたところ、「速すぎる」が 42.3％で最も多く、「妥当である」は 34.4％、「遅すぎる」は 6.2％、「分からない」は 17.1％だった。2024 年以降、最低賃金は 2024 年に 51 円、2025 年に 66 円、2026 年に 56 円と、毎年 50 円を超える引き上げが続くなか、4 割超の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

業界別にみると、「速すぎる」では、『小売』で 58.9％と最も高く、次いで『農・林・水産』が 56.9％、『運輸・倉庫』が 51.5％、『製造』が 50.4％となり、4 業界で半数を超えた。一方で、『建設』では「妥当である」が 43.0％となり、「速すぎる」の 29.3％を 13.7 ポイント上回った。

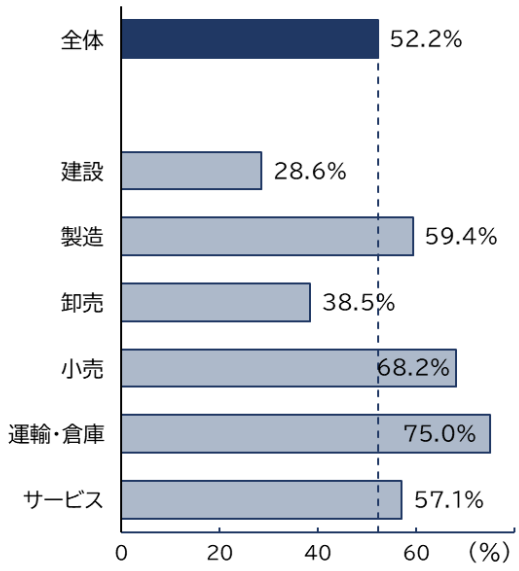
企業からは、「最低賃金の引き上げペースが速く、社内規定や各種手当なども含めて改定する必要があるが、事務処理が追いつかない。価格上昇分を転嫁する必要があるものの、取引先の理解を得られておらず、公共工事の発注金額も上昇率に見合っていないと感じる」（建設、高知県）との声が聞かれた。引き上げの頻度や幅だけでなく、企業が賃金体系や取引価格を見直すための時間も、ペースを評価するうえで重要な要素となっている。

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、255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

企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,255 円となり、3 年連続で上昇した。2026 年度の最低賃金の全国加重平均 1,177 円との差は 78 円となり、2024 年の 112 円、2025 年の 84 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。都道府県別では、東京の近隣県において、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、差額が大きくなっている可能性がある。

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 1,275 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は 52.8%と半数を超えた一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 14.4%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 42.3%で最多となった。一方で、「妥当である」も 34.4%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＞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	生産性の向上により、定時間内に全ての作業が完結するようになれば、最低賃金も早い時期に 1500 円まで持っていける可能性がある	プリント回路製造
	賃金は労働に対する対価なので、国が一方的に策定するのではなく、労働者と雇用主で決めればよいと思う	製薪炭
	利益の還元	荷役運搬設備製造
	高校生バイトより安い時給で勤務してもらうわけにはいかない	燃料小売
	価格転嫁ができれば最低賃金が上昇してもそれほど困らない	建築金物工事
	最低賃金を引き上げることにはおおむね賛成ではあるが、働き控えが生じるので、所得税と社会保険料に対する年収の壁を引き上げてほしい	フィットネスクラブ
ネガティブな意見	仕入価格の高騰を販売価格に転嫁しきれていない状況で、最低賃金の上昇率が高く推移していくと、利益が出にくい構造が続いていく	花・植木小売
	地方差が拡大している気がする。地方に U ターンまたは移住する人が減るのではないかと懸念	一般貨物自動車運送
	近くに大手の出店があると、最低賃金に関係なく、高時給による募集があるため、当地域の最低賃金に近い給与では対抗できない	電子部品製造
	最低賃金の改定により、入社歴の浅い 10 代 20 代の社員給与も引き上げなければならな	ガソリンスタンド
	このまま上昇し続けたら、廃業を含めて企業数は更に減少するだろうと思う。特に農業は深刻で採用数を減らすなど考えられるが、一方で高齢者の働く場所が減少するだろう	抵抗器・コンデンサー・変成器・複合部品製造
	作業者が習熟してくれば問題ないのですが、中々技術レベルが上がらないのに、賃金のみ上げてしまうのでは作業者のモラルが上がらない	成人女子・少女服製造
	賃金の引き上げに伴って社会保険料などが大幅に増加しているため、労働者経営者ともに手取りが増えている感が薄く疲弊感や閉塞感がある	中古自動車小売
	中小企業にとってはこのペースでの実施はきつい	清酒製造

調査先企業の属性

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業（小規模企業含む）	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1：中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3%の企業を大企業として区分
注 2：中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50%の企業を中小企業として区分
注 3：上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類（1,359 業種）によるランキング