TDB Business View
2026/11/05

群馬県企業 採用時の最低時給1,206円 最低賃金との差、拡大

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」55.3%、「妥当」29.6%

群馬県・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
清水　潤　（支店長）
横井幸一郎（情報担当）
帝国データバンク 群馬支店
TEL：027-386-4041

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

群馬県企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,206 円となり、前年から 79 円上昇した。また、2026 年度の最低賃金 1,120 円（群馬）との差は 86 円と、2025 年の 64 円から 22 円増えた。一方、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。近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 55.3%に達し、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群馬支店は、群馬県内に本社を置く企業を対象に、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。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：群馬県内企業 344 社、有効回答企業数は 159 社（回答率 46.2%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,206 円
業種別、サービス業が 1,331 円でトップ

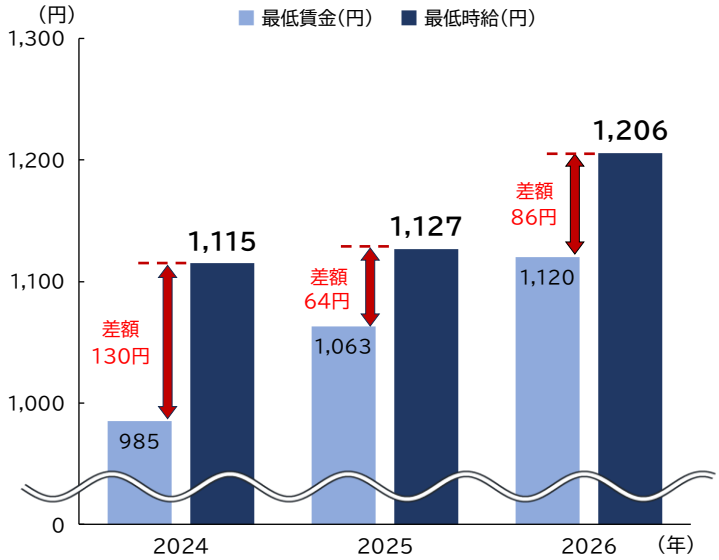
正社員、非正社員を問わず、群馬県企業が従業員を採用する際の最も低い時給[1]（以下、最低時給）は、平均 1,206 円となり、前年から 79 円上昇した。厚生労働省が発表した 2026 年度、群馬県の最低賃金（以下、最低賃金）の 1,120 円を 86 円上回った。

5 業界別にみると、『サービス』が 1,331 円で最も高く、次いで『卸売』が 1,253 円、『建設』が 1,234 円と続いた。一方で、『製造』は 1,174 円、『小売』は 1,094 円となり、平均を下回った。

群馬県企業の声に注目すると、全体として、最低賃金の引き上げそのものに反対する意見は少なく、物価上昇や従業員の生活維持を考慮すれば賃上げは必要との認識が広がっている。一方で、多くの企業から賃上げ原資の確保が難しいなかで、価格転嫁や取引条件の改善が追い付いていないとの声が聞かれ、負担感が強い状況がうかがえる。特に製造業では、最低賃金の上昇に対して加工賃や販売価格への転嫁が十分に進んでいないとの意見が目立った。発注元からの値下げ圧力が依然として存在する状況や、賃金上昇の一方で加工賃は据え置かれており、利益確保が困難との指摘もみられた。

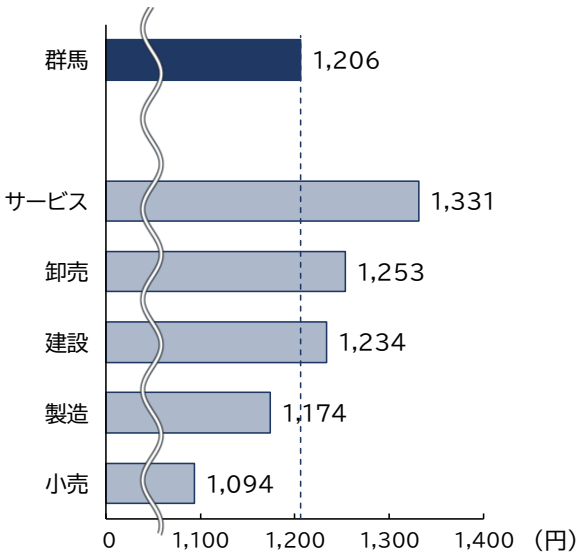
最低賃金と最低時給の推移

最低賃金と最低時給の推移



注：母数は、有効回答のうち集計可能な企業、2024年135社、2025年123社、2026年130社

2026 年　採用時の最低時給 ～5 業界別～



注：母数は、有効回答企業159社のうち、集計可能な企業130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、トップは東京都で 1,410 円
群馬県は 16 位、北関東 3 県の中で最高

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。

群馬県は 16 位で、北関東 3 県（群馬県、栃木県、茨城県）の中では最も高かった。

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。

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。

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

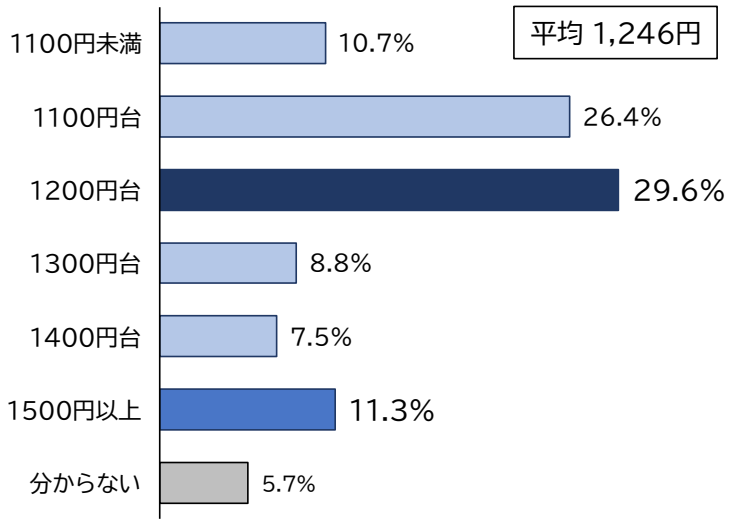
注1：最低賃金は、「地域別最低賃金の全国一覧」（厚生労働省ホームページ）より引用
注2：最低時給は、従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第1位を四捨五入したもの
注3：最低時給の母数は、有効回答企業1万235社のうち集計可能な企業7,899社
注4：青色の網掛けは「全国」を除く値が大きい上位3都道府県、赤色の網掛けは下位3都道府県を示す

企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,246 円

群馬県企業に、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 1,246 円で、採用時の最低時給 1,206 円との差は 40 円だった。企業の採用時給は、企業が支払い可能とみる最低時給に近づいていることが分かった。

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 66.7%と全体の 3 分の 2 を占めた。一方、「1,500 円以上」は 11.3%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。

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、159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)

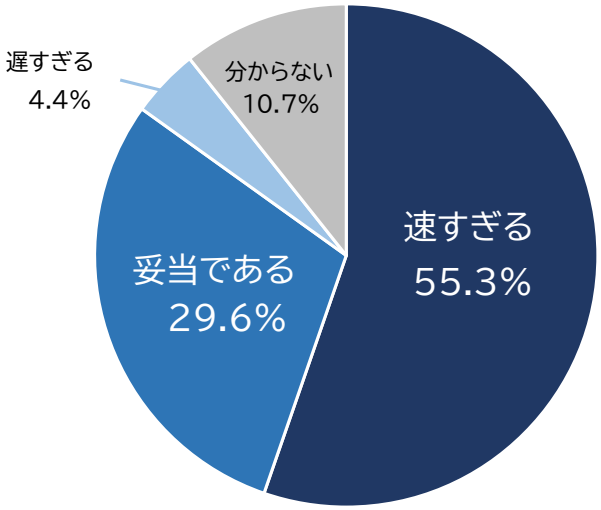
最低賃金の引き上げペース、55.3%が「速すぎる」

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 55.3%で半数を超え、「妥当である」は 29.6%、「遅すぎる」は 4.4%、「分からない」は 10.7%だった。ここ数年、最低賃金の引き上げが加速するなか、5 割超の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

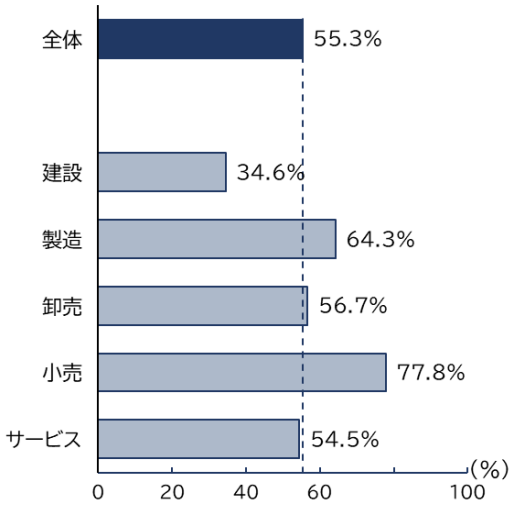
5 業界別にみると、「速すぎる」では、『小売』で 77.8%と最も高く、『製造』が 64.3%で続いた。一方で、『建設』では「妥当である」が 50.0%となり、「速すぎる」(34.6%)を上回った。

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 ～5 業界別～



注1：母数（有効回答企業）は、159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

（構成比%）

	速すぎる	妥当である	遅すぎる	分からない
全体	55.3	29.6	4.4	10.7
大企業	41.7	50.0	0.0	8.3
中小企業	56.5	27.9	4.8	10.9
建設	34.6	50.0	11.5	3.8
製造	64.3	23.2	0.0	12.5
卸売	56.7	20.0	13.3	10.0
小売	77.8	11.1	0.0	11.1
サービス	54.5	27.3	0.0	18.2

まとめ

群馬県内に本社を置く企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,206 円となり、最低賃金を 86 円上回った。都道府県別で、群馬県は 16 番目に高く、賃金上昇の潮流に対する企業の努力がうかがえる。

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 1,246 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は計 66.7%にのぼった一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 11.3%にとどまる。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 円との間には大きな乖離がある。なお、近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 55.3%と半数を超えた。

最低賃金の引き上げは、労働者の生活水準向上や人材確保の観点から重要性を増している。人手不足が深刻化するなか、企業にとって賃金水準の改善は採用力や定着率の向上に直結する重要な経営課題となっている。一方で、賃上げには原資となる収益の確保が不可欠である。受注や販売価格の引き上げが人件費上昇のペースに追い付かなければ、企業収益は圧迫され持続的な賃上げは困難となる。最低賃金の引き上げだけでなく、労務費の上昇分を反映した適正取引の定着と価格転嫁の促進、業務効率化・生産性向上への支援など、国をあげて進めることが重要となっている。

＜参考＞群馬県企業からの声

- 賃上げを行うのであれば、生産性向上も同時に進めなければ本質的な解決にはならない。（卸売）
- 最低賃金の引き上げ自体には賛成であり、段階的な引き上げであれば問題ないと考える。ただし、高齢者雇用の観点では一律の最低賃金制度が現場実態に合っていない面もある。働く意欲のある高齢者は多いが、仕事量や能力面で差があるため、年代別の基準があれば需給のバランスが取れるのではないかと考えている。（製造）
- 売上拡大は事業者の努力に委ねられている一方で、最低賃金だけが一律に引き上げられることには疑問を感じる。従業員の生活を守るため賃上げは実施しているが、地方では簡単に売上を伸ばせる環境ではなく、事業者への負担が大きい。（不動産）
- 賃上げそのものには賛成である。しかし、所得税や社会保険料の負担が変わらないため、従業員が手取り増加を実感しにくい点が気掛かりである。賃上げの効果を実感できる制度設計も必要だと感じる。（製造）
- 中小企業の実情を十分に考慮していない政策運営だと感じる。労働力不足が続くなかで、残業規制や休日増加、賃上げ要請などが重なり、中小企業の負担は増している。（卸売）
- 物価上昇を考えれば賃上げはやむを得ないが、将来的に物価が下落した場合にどのような対応となるのか疑問である。（製造）
- 最低賃金の引き上げは必要だが、国や自治体による支援策も合わせて実施すべきである。（製造）
- 中央最低賃金審議会が示した目安であり、企業としては従うしかない。（建設）
- 当社のような下請企業では賃上げ原資の確保が難しいため、発注元メーカーにも加工賃引き上げへの協力を求めたい。また、国からも要請してほしい。（製造）
- 中小企業の実態を十分に考慮してほしい。（製造）
- 最低賃金は毎年上昇しているが、下請工賃は依然として厳しいままである。親会社からは値下げ要請もあり、断れば取引を失う可能性があるため、中小企業には厳しい環境となっている。（製造）
- 賃金は市場原理に基づき決定されるべきだと考える。（サービス）
- 若年層の所得向上という点では意義があるが、一方で高齢者の雇用が難しくなる可能性もある。年金受給者については別の考え方があってもよいのではないか。（卸売）
- 生産性向上を通じた賃上げを目指すのであれば、企業活動を制約し生産性を低下させるような制度や規制の見直しも必要である。（小売）
- 物価上昇を踏まえると賃上げはやむを得ないが、販売価格へ十分な転嫁ができていないため収益性は悪化している。同業者の廃業や倒産もみられ、中小・零細企業の現状を理解してほしい。（製造）
- 物価上昇に伴う賃上げは必要だが、業務への貢献度に差がある従業員を一律に扱うことには難しさがある。また、中小企業では優秀な人材へ十分な処遇を行う余力も限られている。（卸売）
- 自動車向けプラスチック部品を製造しているが、最低賃金の上昇に対して価格転嫁が進んでおらず、経営環境は厳しい。（製造）
- 賃上げと制度改正が連動していないため、特にパート従業員の働き控えが生じており、人員確保に苦労している。（製造）
- 人件費増加分を販売価格へ十分に反映できず、経営は厳しい状況にある。（製造）

- 経費全体に占める人件費の割合はすでに高く、人件費の上昇が利益の減少に直結している。（小売）
- 急激な引き上げは必要ないと考えている。（製造）
- 顧客から十分な価格転嫁を認めてもらわなければ経営は成り立たない。また、賃上げを行っても所得税や社会保険料の負担増により、従業員の手取り増加は限定的である。（製造）
- 社会保険料の引き下げは必要不可欠である。（小売）
- 人件費の増加は認められても、その分ほかの項目でコスト削減を求められ、結果的に十分な価格転嫁ができていない。（製造）
- 賃金は上がっているが、加工賃は上昇していない。（製造）
- 同一労働同一賃金を掲げるのであれば、最低賃金だけを急激に引き上げることには違和感がある。労働生産性に見合わない引き上げは、雇用機会の減少につながる可能性がある。（卸売）
- 賃上げを求めるのであれば、まず大手企業が下請工賃を引き上げるべきである。（製造）
- 最低賃金が約 60 円引き上げられることを想定して昇給額を決定していたため、今回は大きな影響はなかった。しかし、このペースの引き上げが毎年続けば経営への影響は無視できない。地方と都市部の賃金格差により人材流出も生じており、賃金以外の魅力発信も重要だと感じる。（サービス）
- 時代の変化として前向きに受け止めている。（卸売）
- 価格転嫁が比較的容易な大企業と異なり、中小企業、とりわけ労働集約型産業にとっては厳しい状況である。（小売）
- 現場の実態を十分に踏まえたうえで制度設計されているのか疑問を感じる。（卸売）

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 300 人以下」	「従業員 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 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員 50 人以下」	「従業員 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 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員 100 人以下」	「従業員 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