TDB Business View
2026/11/06

採用時の最低時給1,298円 最低賃金との差、2 年連続で縮小

最低賃金の引き上げペース 「妥当」が最多ながら、「速すぎる」も 35.4%

千葉県・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

竹内　基（調査担当）
帝国データバンク
千葉支店　情報部
043-221-0404（直通）

発表日

2026/11/06

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

県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,298 円となり、前年から 35 円上昇した。一方、2026 年度の最低賃金の 1,195 円との差は 103 円と、2025 年の 123 円から 20 円減少、2 年連続で縮小した。事業を継続しながら支払い可能と考える最低時給の上限は平均 1,316 円となり、政府目標の 1,500 円とは隔たりがある。また、近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 35.4%で、継続的な賃上げ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。
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：全国 2 万 2,095 社、うち千葉県 710 社
有効回答企業：全国 1 万 235 社（回答率 46.3%）、うち千葉県 362 社（同 51.0%）

従業員採用時の最低時給は平均 1,298円
賃金の引き上げが進む一方、賃上げ余力の低下が続く

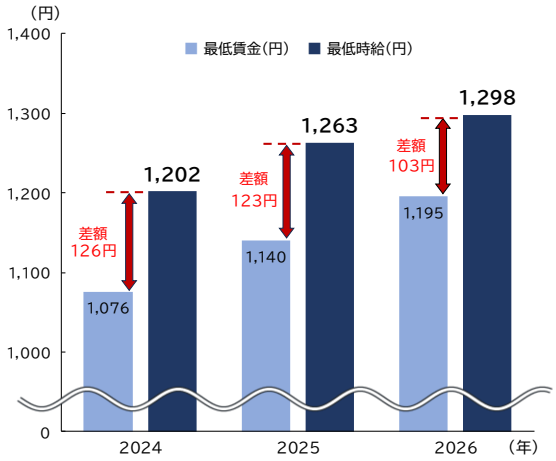
正社員、非正社員を問わず、県内企業が従業員を採用する際の最も低い時給[1]（以下、最低時給）は、平均 1,298 円となり、前年から 35 円上昇した。厚生労働省が発表した 2026 年度の千葉県の最低賃金 1,195 円を 103 円上回った。

採用時の最低時給と最低賃金の差額をみると、2024 年の 126 円から 2025 年は 123 円、2026 年は 103 円へと 2 年連続で縮小した。最低時給そのものは上昇しているが、最低賃金との差は縮まっており、賃上げ余力の低下がうかがえる。

業界別にみると、『金融』が 1,459 円で最も高く、次いで『建設』が 1,344 円、『卸売』が 1,328 円、『サービス』が 1,312 円と続いた。一方、『不動産』は 1,218 円、『小売』は 1,229 円、『農・林・水産』は 1,239 円などとなり、5 業界で千葉県の平均（1,298 円）を下回った。

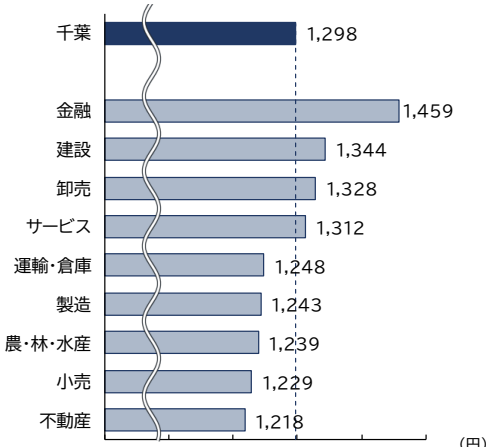
最低賃金と採用時の最低時給

最低賃金と最低時給の推移　～年度別～



注：母数は、有効回答のうち集計可能な企業2024年235社、2025年239社、2026年282社

2026 年　採用時の最低時給 ～業界別～



注：母数は、有効回答企業362社のうち集計可能な企業282社

都道府県別の最低時給、「千葉県」は 5 番目に高い

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、「千葉県」が 1,298 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。

[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

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。東京近郊では、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、最低賃金との差額が大きくなっている可能性がある。

最低賃金と最低時給　～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

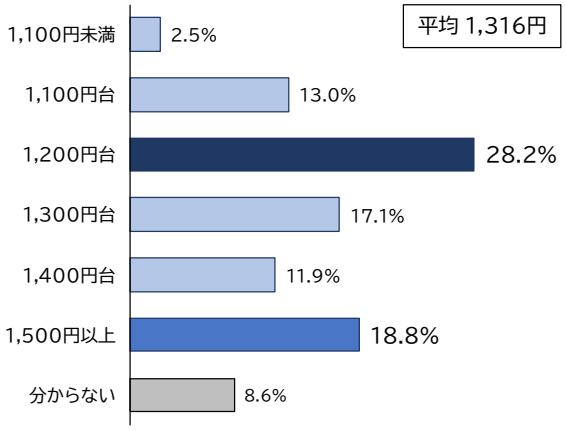
注1：最低賃金は、「地域別最低賃金の全国一覧」（厚生労働省ホームページ）より引用
注2：最低時給は、従業員を採用するときの最も低い時給の平均値で、小数点第1位を四捨五入したもの
注3：最低時給の母数は、有効回答企業1万235社のうち集計可能な企業7899社
注4：青色の網掛けは「全国」を除く値が大きい上位3都道府県、赤色の網掛けは下位3都道府県を示す

企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,316 円

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、県内企業の平均は 1,316 円となり、採用時の最低時給 1,298 円を 18 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 43.7％となった一方、「1,500 円以上」は 18.8％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うことができ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、362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）

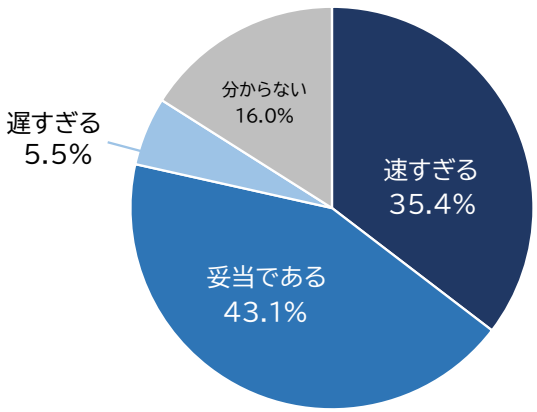
最低賃金の引き上げペース、35.4%が「速すぎる」

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、「妥当である」は 43.1%で最も多く、「速すぎる」が 35.4%、「遅すぎる」は 5.5%、「分からない」は 16.0%だった。千葉県の最低賃金は 2024 年に 50 円、2025 年に 64 円、2026 年に 55 円と、毎年 50 円以上の引き上げが続くなか、4 割超の企業が現在のペースを「妥当である」としているものの、「速すぎる」と受け止めている企業も 3 割を超えた。

業界別にみると、「速すぎる」の割合は『小売』で 52.4%と最も高く、次いで『不動産』『運輸・倉庫』が各 50.0%となり、3 業界で半数に上った。一方、『農・林・水産』『金融』『建設』『製造』『卸売』『サービス』の 6 業界では「妥当である」が「速すぎる」を上回った。

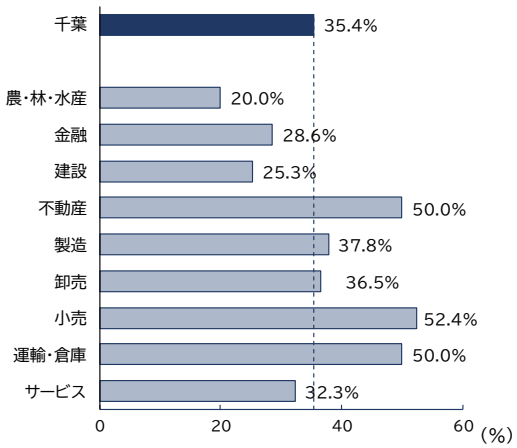
最低賃金の引き上げペースへの判断

最低賃金の引き上げペース



注：母数（有効回答企業）は362社

「速すぎる」の割合 ～業界別～



まとめ

県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,298 円となり、前年から 35 円上昇した。2026 年度の千葉県の最低賃金（1,195 円）との差は 103 円で、2024 年の 126 円、2025 年の 123 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り、賃上げの余力が低下している状況がうかがえる。

また、県内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 1,316 円だった。上限額を『1,200 円台以下』とした企業は 43.7％を占めた一方、政府が目標とする「1,500 円以上」は 18.8％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、近年の最低賃金の引き上げペースを「妥当である」とした企業は 43.1％で最多だったが、「速すぎる」とした企業も 35.4％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の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。