TDB Business View
2026/11/27

採用時の最低時給1,130円 最低賃金を 43 円上回る

最低賃金の引き上げペース 「速すぎる」43.1%、「妥当」36.3%

長崎県・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

森雄一朗（調査担当）
帝国データバンク　長崎支店
TEL：095-826-9204
FAX:095-824-8629
info.nagasaki@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/11/27

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 1,130 円となり、前年から 52 円上昇した。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 1,184 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 43.1%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：長崎県内企業 303 社、有効回答企業数は 102 社（回答率 33.7%）

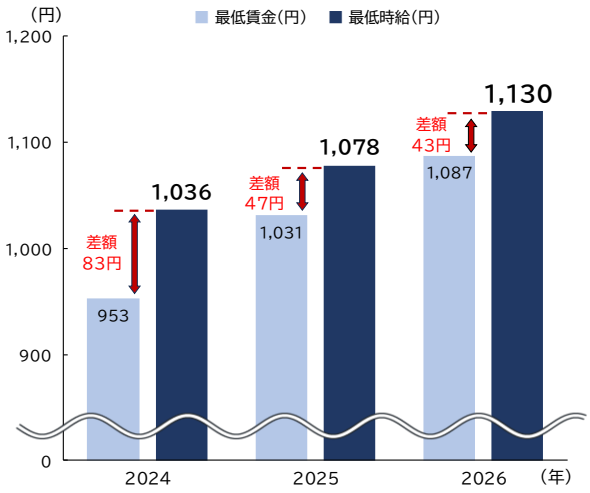
従業員採用時の最低時給は平均 1,130 円

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 1,130 円となり、前年から 52 円上昇した。しかし、全国平均 1,255 円より 125 円下回っている。

業界別にみると、『建設』が 1,193 円で最も高く、次いで『小売』が 1,167 円、『運輸・倉庫』が 1,138 円、『製造』が 1,136 円となった。一方で、『金融』は 1,116 円、『卸売』は 1,100 円、『サービス』は 1,098 円、『不動産』は 1,077 円、『農・林・水産』は 1,066 円で、いずれも全体平均を下回った。

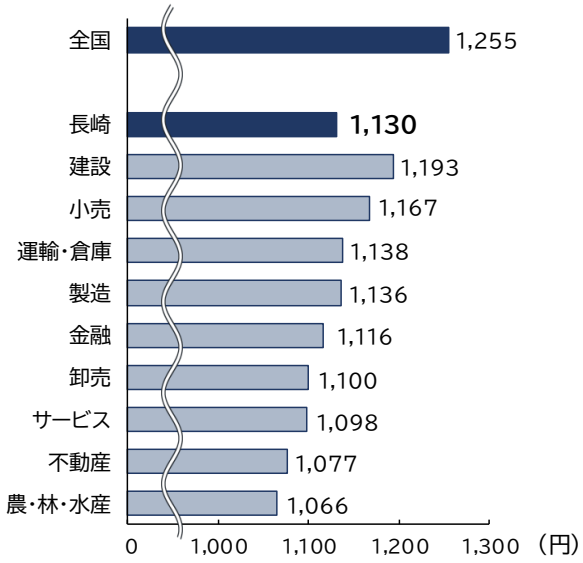
最低賃金と最低時給の推移

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73社、2025年71社、2026年84社

2026 年 採用時の最低時給 ～業界別～



注：母数は、有効回答企業102社のうち、集計可能な企業84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 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。

[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

最低賃金と最低時給　一覧 ～都道府県別～

（単位：円）

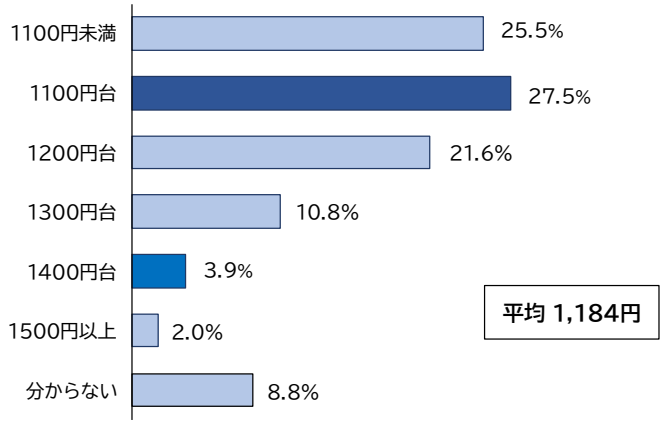
都道府県	最低賃金	最低時給	差額	都道府県	最低賃金	最低時給	差額
北海道	1,131	1,212	81	滋　賀	1,136	1,213	77
青　森	1,090	1,146	56	京　都	1,180	1,247	67
岩　手	1,090	1,126	36	大　阪	1,231	1,318	87
宮　城	1,098	1,169	71	兵　庫	1,172	1,246	74
秋　田	1,090	1,119	29	奈　良	1,107	1,218	111
山　形	1,092	1,128	36	和歌山	1,101	1,165	64
福　島	1,094	1,158	64	鳥　取	1,090	1,107	17
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

企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,184 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 1,184 円となり、採用時の最低時給 1,130 円を 54 円上回った。両者に大きな開きはみられず、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『1,100 円台以下』（「1,100 円未満」「1,100 円台」の合計割合）とした企業は合計 53.0％と半数を超えた一方、「1,400 円台以上」（「1,400 円台」「1,500 円以上」の合計割合）は 5.9％にとどまった。

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



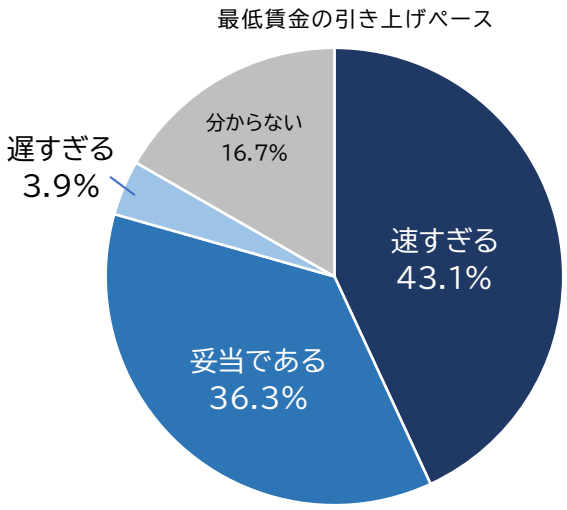
注1：母数（有効回答企業）は、102社
注2：平均額は、各選択肢の中間値に各回答者数を乗じ加算したものから全回答者数で除して算出（「分からない」は除く）

最低賃金の引き上げペース、43.1%が「速すぎる」

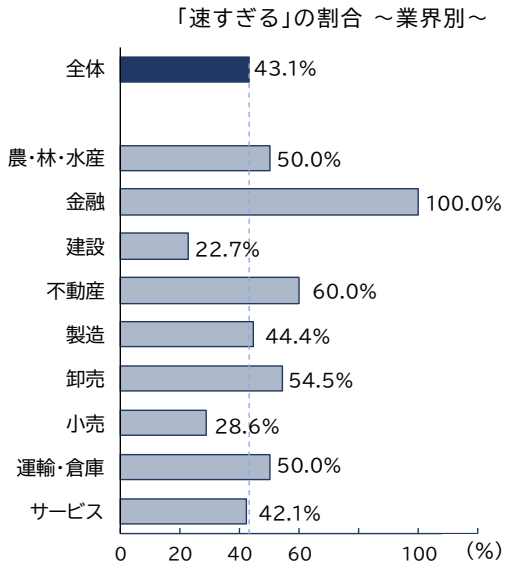
近年の最低賃金の引き上げペースについて尋ねたところ、「速すぎる」が 43.1%で最も多く、「妥当である」は 36.3%、「遅すぎる」は 3.9%、「分からない」は 16.7%だった。長崎県の最低賃金は 2024 年に 55 円、2025 年に 78 円、2026 年に 56 円と、毎年 50 円を超える引き上げが続くなか、4 割超の企業が現在のペースを速いと受け止めている。

業界別にみると、「速すぎる」では、『金融』『不動産』『卸売』『農・林・水産』『運輸・倉庫』の 5 業界が半数を超えた。企業からは、「中小企業にとっては、ついていけないペースの上昇」（医療・福祉・保健衛生サービス）や「あまり上がると人員整理を行っていくことが必要になる」（飲食料品卸売）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



注1：母数（有効回答企業）は、102社



まとめ

長崎県内企業が従業員を採用する際の最低時給は平均 1,130 円となった。長崎県の 2026 年度最低賃金 1,087 円との差は 43 円となり、2024 年の 83 円、2025 年の 47 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。

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 1,184 円だった。上限額を『1,100 円台以下』とした企業は 53.0%と半数を超えている。さらに、近年の引き上げペースを「速すぎる」とした企業は 43.1%、「妥当である」は 36.3%となった。

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である。一方で、最低時給の上限は平均 1,184 円にとどまり、企業の賃上げ余力は限られている。さらに、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、人口減少や若年層の県外流出が続く長崎県では、人材確保のため最低賃金を上回る賃金水準の維持が重要となる。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。地域企業が持続的な賃上げを実現するためには、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
仕入れ高の上昇、売上高・営業利益の減少に連動していない	専門サービス
最低賃金1500円を想定したコスト上昇対応策の経営指導がもっと必要と感じる。単純な人員カット、事業縮小で対応するしかない中小零細が多いのではないか心配	繊維・繊維製品・服飾品卸売
中小企業においては、ぜんぜん経営環境が改善されていない。業種によっても差がでてきており、改善されている一部をみて全体の方針を進めていくのならば、それについていけていない業種についての対策を進めていくべきかと思う。生活基盤を支える業種については、以前厳しい状況にあるなか、最低賃金をあげていくことは、格差を広げていくだけではないだろうか	飲食料品卸売
中小企業を苦しめていることであるのは確かだが、インフレが進み続けている以上、給与も上がらないと経済が変になる気がする	運輸・倉庫
毎年の上昇で、経営を圧迫	繊維・繊維製品・服飾品小売
物価上昇に伴い最低賃金を上げたいが、税金を下げてくれないと中小企業の負担は大きくなり、国力は低下する	メンテナンス・警備・検査業
業界での人材の取り合いで、最低賃金も上げざるを得ない	人材派遣・紹介業
技術者不足。有資格者であれば多少高くても良い年俸で雇い入れたい	建設