

採用時の最低時給1,255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
「速すぎる」42.3%、「妥当」34.4%

最低賃金に関する企業の実態調査(2026年9月)



本件照会先

中村 駿佑(調査担当)
帝国データバンク
東京支社情報統括部
03-5919-9343(直通)
情報統括部:keiki@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/10/16

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 1,255 円となり、前年から 50 円上昇した。一方、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、2025 年の 84 円から 6 円減り、2 年連続で縮小した。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 1,275 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 42.3% 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。

※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、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 1,255 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 1,255 円となり、前年から 50 円上昇した。厚生労働省が発表した 2026 年度の最低賃金(以下、最低賃金)の全国加重平均 1,177 円を 78 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 112 円から 2025 年は 84 円、2026 年は 78 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ものの、最低賃金との差は縮まっている。企業からは、「最低賃金の改定にともなってパート従業員の賃金は 5 年間で 30% 以上上昇した。一方で、粗利益は同じようには増えておらず、正社員の賃上げ原資が削られている」(紙類・文具・書籍卸売、東京都)との声が聞かれた。

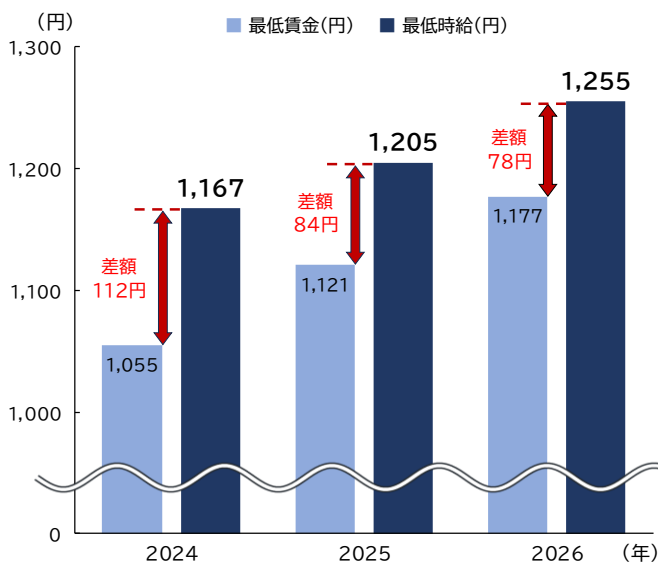
業界別にみると、『不動産』が 1,318 円で最も高く、次いで『サービス』が 1,296 円、『建設』が 1,293 円と続いた。一方で、『農・林・水産』は 1,155 円、『小売』は 1,172 円、『製造』は 1,203 円となり、全体平均を下回った。

さらに、51 業種別でみると、「情報サービス」が 1,443 円で最も高かった。同業種からは、「AI を使いこなせる人は効率よく働けるため、単価を上げることは可能だが、採用する人材の水準も上がり、必然的に少数精鋭の体制となる」との声が聞かれた。専門性や生産性を重視する業種では、採用する人材に求める水準とともに、提示する賃金も高くなる様子が表れている。

他方、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」(飲食料品小売、山形県)との声が寄せられた。

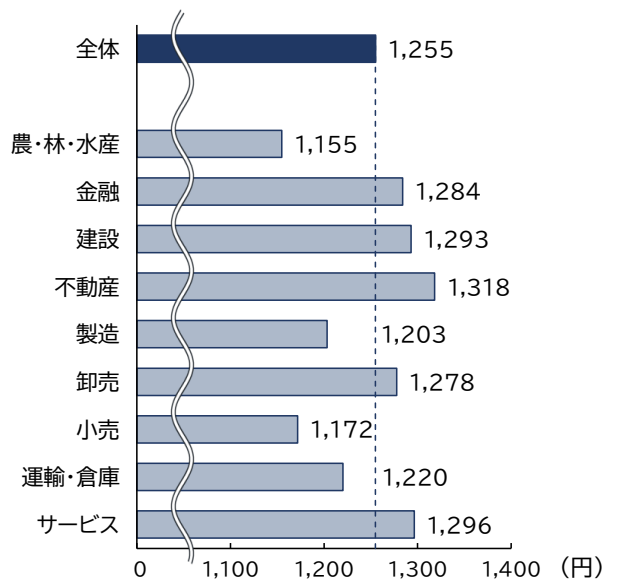
最低賃金と最低時給の推移

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8,345社、2025年7,969社、2026年7,899社

2026 年 採用時の最低時給 ～業界別～



注: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

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、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。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
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

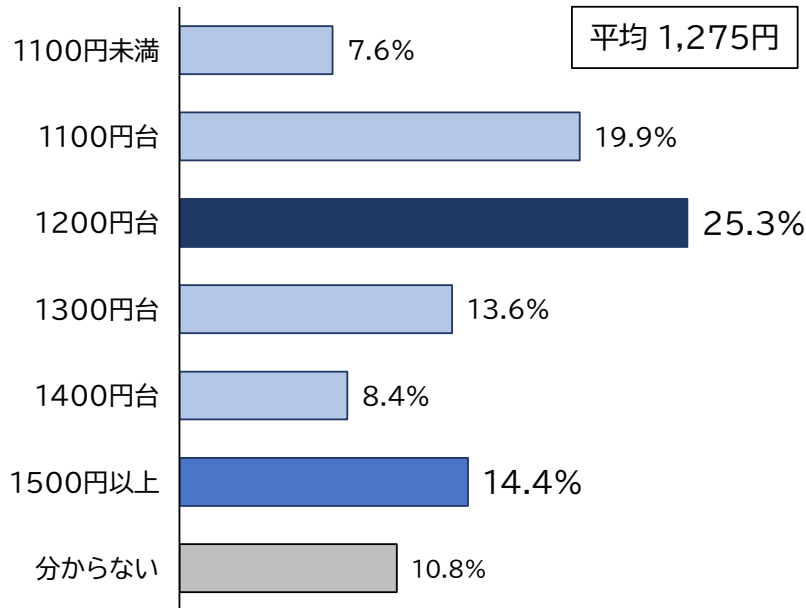
企業が支払い可能と考える最低時給の上限、平均 1,275 円

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、1万235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を全回答者数で除して算出(「分からない」は除く)

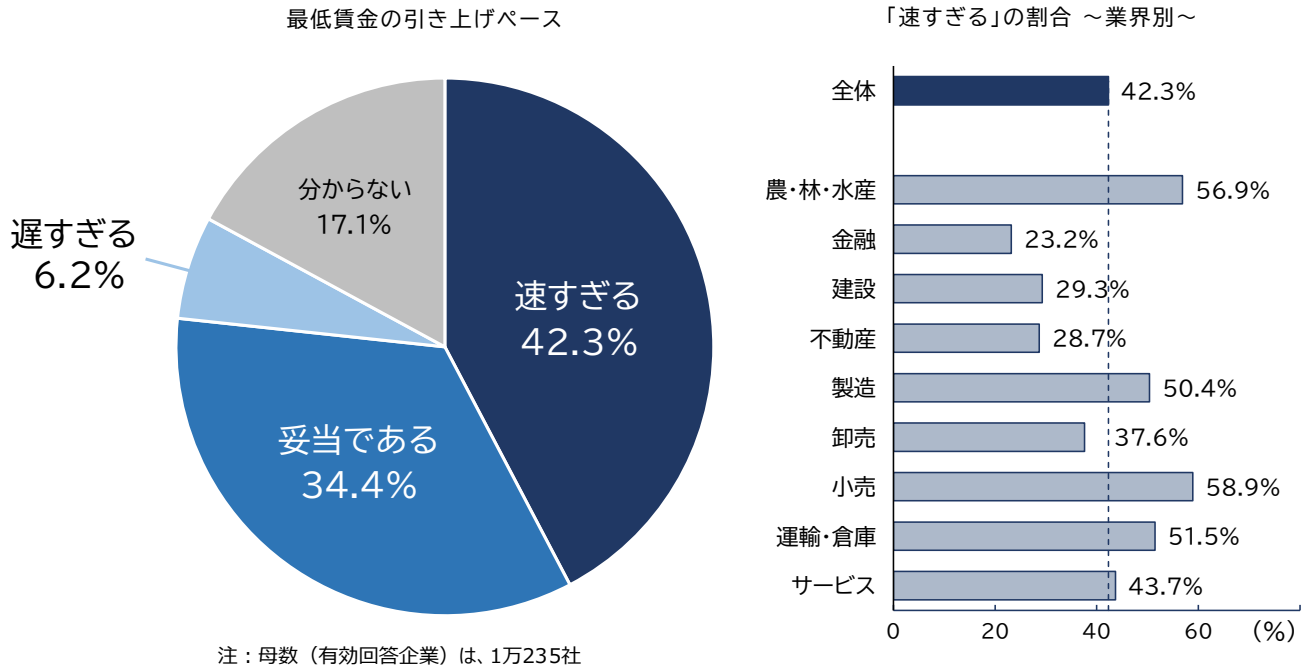
最低賃金の引き上げペース、42.3%が「速すぎる」

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



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	人材の確保や従業員の生活を守る観点から、世間相場に沿った賃上げはやむを得ない	建材・家具、 窯業・土石製品製造
	最低賃金については毎年、労働組合と協議して協定書を結んでいる。企業としても、賃金の引き上げに努めていきたい	飲食料品卸売
	利益は圧迫されるものの、人手不足の状況を踏まえれば、今回の引き上げは妥当だと考える	不動産
	3年以内に時給 1,300 円を上回ることを見据え、すでに賃上げへの対応を始めている	人材派遣・紹介
	従業員の生活を支えるという意味から、最低賃金が徐々に引き上げられるのは当然	農・林・水産
	企業物価や消費者物価の上昇に賃金が追いついていないため、最低賃金の引き上げをさらに進めなければ、経済環境は悪化する	金融
	最低賃金を引き上げていかなければ、賃金全体の底上げにはつながらない	飲食料品卸売
	ランチ代が 1,000 円以内に収まらないほど物価が上昇するなか、1 時間働いた時給で食事代を賄えないこともあり、最低賃金の引き上げも必要ではないか	建設
	物価高を踏まえれば、最低賃金の引き上げは必要であり、それに合わせて商品価格も見直す必要がある	専門商品小売
ネガティブな意見	最低賃金の上昇によって従業員間の賃金差が縮まり、勤続年数と賃金の関係が薄れている。賃金の逆転が起きないように調整しているものの、中堅層以上の意欲低下がみられる	その他サービス
	物価高を踏まえれば最低賃金の引き上げは妥当とも考えられるが、企業の利益がその上昇ペースに追いついていないのが実情ではないか	鉄鋼・非鉄・鉱業製品 卸売
	物価高による支出増加に売り上げの伸びが追いつかず、賃上げ原資を十分に確保できない。新人にも一定の時給を支払う必要があり、長年勤務する従業員の賃上げが難しくなっている	不動産
	最低賃金の上昇分を販売価格に十分転嫁できなくなりつつあり、今後は経営者自身の給与を引き下げて対応せざるを得ないと考えている	繊維・繊維製品・ 服飾品小売
	賃上げのペースに対し、企業間取引への波及が遅れており、中小企業の資金面での体力が徐々に削られている	運輸・倉庫
	最低賃金の引き上げ自体は妥当だと考えるが、賃金の増加が手取り額の増加に十分につながらっていない。賃上げと併せて、手取りを増やすための税制改正も必要である	情報サービス
	最低賃金の上昇分を作業工賃に反映することは難しく、利益を圧迫する要因となっている。さらなる引き上げが続けば、新人を採用し、数年かけて育成することが難しくなる	娯楽サービス
	中小企業にとっては、賃金だけでなく、税や社会保障を含めた負担が重すぎる	金融
	パート従業員の賃上げが正社員の賃上げにもつながり、今後も収益を圧迫することが予想されるため、中長期的な業績の見通しを立てにくい	建設

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万2,095社、有効回答企業1万235社、回答率46.3%)

(1) 地域

北海道	444	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,209
東北 (青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	717	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,488
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	785	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	633
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,100	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	339
北陸 (新潟 富山 石川 福井)	490	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	1,030
		合 計	10,235

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産		109	小売 (772)	飲食料品小売業	131
金融		138		繊維・繊維製品・服飾品小売業	73
建設		1,627		医薬品・日用雑貨品小売業	47
不動産		449		家具類小売業	25
製造	飲食料品・飼料製造業	278		家電・情報機器小売業	60
	繊維・繊維製品・服飾品製造業	100		自動車・同部品小売業	118
	建材・家具・窯業・土石製品製造業	171		専門商品小売業	248
	パルプ・紙・紙加工品製造業	75		各種商品小売業	53
	出版・印刷	155		その他の小売業	17
	化学品製造業	308		運輸・倉庫	425
(2,392)	鉄鋼・非鉄・鋁業	430	サービス	飲食店	110
	機械製造業	399		電気通信業	5
	電気機械製造業	256		電気・ガス・水道・熱供給業	16
	輸送用機械・器具製造業	97		リース・賃貸業	99
	精密機械・医療機械・器具製造業	63		旅館・ホテル	83
	その他製造業	60		娯楽サービス	89
卸売	飲食料品卸売業	280	(2,077)	放送業	22
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	132		メンテナンス・警備・検査業	283
	建材・家具・窯業・土石製品卸売業	256		広告関連業	94
	紙類・文具・書籍卸売業	96		情報サービス業	455
	化学品卸売業	209		人材派遣・紹介業	80
	再生資源卸売業	41		専門サービス業	366
(2,209)	鉄鋼・非鉄・鋁業製品卸売業	227		医療・福祉・保健衛生業	105
	機械・器具卸売業	703		教育サービス業	34
	その他の卸売業	265		その他サービス業	236
				その他	37
				合 計	10,235

(3) 規模

大企業	1,497	14.6%
中小企業	8,738	85.4%
(うち小規模企業)	(3,488)	(34.1%)
合 計	10,235	100.0%
(うち上場企業)	(178)	(1.7%)

2. 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