

愛知地方最低賃金審議会 第2回検討小委員会 議事録

日 時 令和7年8月1日(金) 午前10時00分～午前11時55分
場 所 桜華会館本館2階 梅の間
出 席 者
(公益代表委員) 長谷川委員長、鈴木委員長代理、中山委員
(労働者代表委員) 上野委員、寺田委員、松下委員
(使用者代表委員) 岡安委員、古閑委員、堀江委員
(事務局) 高橋労働基準部長、佐野賃金課長、佐藤主席賃金指導官、名倉課長補佐、
松永専門監督官、水谷賃金指導官、白川賃金指導官、丹下賃金調査員
議 題 (1) 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について
(2) その他

議 事

○白川賃金指導官

ただいまから、令和7年度愛知地方最低賃金審議会 第2回検討小委員会を開催いたします。

本日の検討小委員会は公開となっておりますが、傍聴者の希望及び報道機関の取材の希望がなかったことをご報告させていただきます。

本日の資料ですが、会議次第に合わせまして、資料目次記載の 1から 5 の資料をお配りしております。ご確認いただきますようお願い申し上げます。よろしいでしょうか。

それでは、以降の議事進行を長谷川委員長にお願いしたいと存じます。よろしくお願ひいたします。

○長谷川委員長

皆さま、おはようございます。ただ今より愛知地方最低賃金審議会第2回検討小委員会を始めます。事務局は委員の出欠状況を報告してください。

○白川賃金指導官

着座にて失礼いたします。

委員の出欠状況でございますが、公益代表委員は3名全員がご出席、労働者代表委員は3名全員がご出席、使用者代表委員は3名全員がご出席となっており、委員9名全員がご出席されています。このため、最低賃金審議会令第5条第2項に規定する定足数「全委員の3分の2以上又は各側委員の各3分の1以上の出席」

を満たしておりますことを併せてご報告いたします。

○長谷川委員長

ありがとうございます。ただ今、事務局より本委員会は定足数を満たしている旨のご報告がありました。

それでは、議題（1）「特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について」の審議に入ります。事務局から配付資料について説明して下さい。

○佐野賃金課長

賃金課長の佐野でございます。着座にて失礼いたします。

では資料説明をさせていただきます。

資料の2ページの資料 2「最低賃金引上状況等の推移（愛知）令和6年度版」、資料の3ページの資料 3「令和6年度特定最低賃金の改正決定に関する申出書の内容等一覧」は、前回7月23日の第1回検討小委員会にて説明いたしましたので、今回は説明を省略させていただきます。

それでは、資料の4ページからの資料 4をご覧ください。資料 4は、「令和7年最低賃金に関する基礎調査について」です。資料の4ページには「調査の概要」を記載しております。

資料の5ページからは、「令和7年 最低賃金に関する基礎調査に基づく総括表」となっています。本資料は7月24日付けの確定値版となります。

横書き左上に「総括表（1）」と記載のものは、全産業についての集計で、「規模別、地域別、年齢別表」となっています。

資料の11ページの「総括表」をご覧ください。この「総括表」は、産業別ということで、製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業の表です。県最賃1,077円のところに赤い線を引いており、12ページに現行の特定最低賃金1,111円のところに青いラインを入れてございます。

資料の17ページの「総括表」、こちらの産業は、はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業の表となります。

資料の23ページの「総括表」は、産業として、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業の表となります。

続きまして、29ページをご覧ください。この「総括表」は、産業として、輸送用機械器具製造業の表です。愛知県最賃1,077円のところに赤い線を、現行の特定最低賃金1,081円のところに青いラインを入れてございます。

最後に、35ページの「総括表」は、産業として、自動車（新車）小売業の表となります。

それから資料の41ページの資料 5については、使用者代表委員からのご要望

によって、前回お示した資料に、労働協約の適用を受ける労働者数と労働協約の適用を受けない労働者数を追加したものとなります。

事務局からの資料説明は以上となります。

○長谷川委員長

ありがとうございます。ただ今、事務局から説明がありました内容について、何かご質問等はございませんでしょうか。はい、どうぞ。

○岡安委員

資料目次の 4、 の自動車（新車）小売業のところで、この調査の概要からいくと小売業は 30 人未満の規模が対象とありますけど、30 人以上のところの層も結構回答があるのですが、これはどういった要因でここが出てきているのでしょうか。

○高橋労働基準部長

おそらく、30 人未満で配付させていただいているものの、回答を見ると、たぶん 30 人以上という、業種の規模が超える部分の回答があって、それを踏まえた上で計上したのだと思います。

○岡安委員

わかりました。調査段階では 30 人未満だったということ。回答としては 30 人以上できたからカウントしたのだということですね。

○佐藤主席

基本的にはディーラーが多いので、そこが個々で全部調査対象になって上がってくるという形になるので、30 人未満のところも多いという形になります。

○岡安委員

逆ですよね。30 人以上のところの数字が上がっているのはなぜかということです。

○高橋労働基準部長

30 人未満のところとしてこちらが把握していたところ、結果が返ってきた時には 30 人以上であったと、そういうことです。

○岡安委員

はい、そういうことでしたら結構です。

○長谷川委員長

よろしいでしょうか。重ねてご発言されると議事録等、反映できない場合があるので、他の方の発言が終わってからにしていただきますようご協力よろしくお願いします。

今の点はよろしいですね。

他に何かございますでしょうか。はい、どうぞ。

○岡安委員

すみません、資料5、この要望を出したのは私の方なのですが、何を見たかったかと申し上げますと、はん用機械器具と電子部品と自動車(新車)小売はそれぞれ改定が一定のところになされていないというところで、実際問題、改定がなされていない以後の、特に協約の適用を受けていないところが要は底上げがなくなつたわけですよね。こここのところがどのように推移しているかということで、実際問題、この特定最賃の改定がされなくなつたことによって、どれだけの人員が流出しているのかという推移を見たくてご要望したものです。所感としましては、なかなか明確にどうこうと言えるものでもなく、やはり全体の労働者数の前後もございますし、明確に改定がなされなくなつたことをもつてして、それとも別に関係ないとも何も言いきれないというのが私の所感でございます。

○長谷川委員長

ありがとうございます。提出を求めた主旨と現時点での感想ということですね。他によろしいでしょうか。労働者側、使用者側、よろしいですか。

(特になし)

○長谷川委員長

ありがとうございます。

前回の検討小委員会におきましては、改正決定の必要性の有無について諮問のあった5業種につきまして、労働者側より参考人招致の申し出がなされたところでございます。

検討小委員会として、これを了承いたしましたので、本日、意見を聞くことと予定しております。

本日の審議は、まず参考人の意見をお聴きし、その後、5業種の改正決定の必要性の有無について検討に入ります。そのような進行でよろしいでしょうか。

(労使委員の承認確認)

○長谷川委員長

ありがとうございます。労使、異議がないということでお伺いしました。

本日、労働者側代表委員の申し出によりまして、参考人としてお二人をお招きしております。まず、電機連合愛知地方協議会事務局長の由利彰崇さんからの意見陳述をお聴きしたいと思います。事務局は、由利さんをご案内ください。

(参考人入場)

○長谷川委員長

本日は、本検討小委員会にお越しいただきありがとうございます。早速ですが、特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について、ご意見をお伺いしたいのでよろしくお願ひいたします。

○由利参考人（労働者側）

改めてですが、今ご紹介いただきました、電機連合愛知地方協議会で事務局をやってあります由利と申します。よろしくお願ひいたします。

それではお手元にございます資料に沿って、ご説明させていただければと思います。

まず 1 スライド目、表紙を開いていただきまして、まず一つ目ですが、特定最低賃金改定の必要性ということでご説明させていただきます。

(1) 電機産業につきましてですが、日本経済を支える重要な位置づけというところで、私たち産業の方、事業の方を行っておりまして、その下の枠に説明をさせていただいているものでございます。電気機械製造産業は日本経済のリーディング産業の一つとしまして、昨今盛り上がっていますデジタル化ですとか、脱炭素の実現に貢献する、そういうことを踏まえて社会化学の解決に重要な位置づけの事業であると、産業であると考えてございます。下に 3 つのグラフがございますけれども、その中でも左から順にご説明いたします。とりわけ愛知県につきましては、従業員数だけではなく、出荷額、付加価値額いずれにおきましても全国一位という数字になっておりまして、地方経済の重要な役割を担っているということが確認いただけるかと存じます。それにつきまして、さらに大手企業から中小・零細企業まで、私たちの事業は裾野が広い産業構造になっているということもありますし、他の産業に比べて賃金格差が大きい実態にあるということも事実でございます。従いまして基幹労働者の生活安定と事業の公正競争確保を図る上では、地域別最賃よりも相対的に高い水準の確保が不可欠であると、私たちは認識して

います。

次のスライドをお願いいたします。3スライド目ですが、今後もその発展が期待されている付加価値の高い電機産業につきまして、継続的な発展をしなければならない、その中でも優秀な人材の確保が重要なファクターとなっています。その電機産業ですが、第四次産業革命と呼ばれる IoT、ビッグデータいろいろあります。また昨今ではロボット、人工知能といったものの急速な発展を遂げているという中で、私たち電機産業が持つ高品質なものづくり技術ですとか、情報技術産業といったものの強みをさらに活かしまして、世界的に加速していく社会のデジタル化ですか、先ほどから申し上げています、脱炭素化の実現に向けて乗り遅れることなく、むしろリードしていかなければならぬといった中で、他の産業を支える「産業の母艦」としての役割が期待されているというところでございます。そのためにも、産業の魅力を高め、優秀な人材の確保、更には定着を図ることがより重要となっておりますが、こちらのグラフにありますとおり、報酬額に視点をおきますと、付加価値ほど全産業ですか製造業と比べて、さほど高くないという状況であるというのが見ていただけるかと思います。その中で産業にふさわしい水準に引上げていくことが必要と私たちは考えています。

続いて4スライド目をご覧ください。こちらは(3)ということで、均等・均衡待遇実現のため、春の交渉結果を波及させる必要があるということで、この2025闘争における結果を載せさせていただいている。ここで1点修正がございます。そちらからご報告させていただきます。箱が2つありますと、上方の大きな箱の黒丸の一つ目です。2025春の交渉においてとありますが、その記載が17,000円となっています。こちらですね、私たちの最初の要求水準を書いていることもありますと、10,000円程度と修正させていただきたいということです。申し訳ございませんがご認識の方お願いいたします。要求水準17,000円、ベースアップ回答17,000円となっておりますが、10,000円程度というところです。このスライドについてご説明いたしますと、2025春の交渉におきましては、現在の方式で要求を始めてから最も高い水準でのベースアップを実現したということです。具体的に言いますと、電機製造産業をみると他産業よりも初任給が低いことを、こちら電機連合加盟企業の労使におきましては共通の危機感を持っているということです。企業内のミニマム水準となります「企業内最低賃金」について議論を行いました。結果としましては15,000円以上引上げすることができ、月額でいきますと200,000円、時間当たりの賃金にしますと、1,293円以上の結果ということになります、昨年が1,194円ということもあり、大幅に引上げることができました。

私たち電機連合加盟組合はこのような危機感を持っている中で作り上げた賃上げの流れを、未組織の中小・零細企業にも波及させていくことが我々の役割だと

考えています。その中で、下の箱にございますが、今、お話しさせていたいただいたとおりです。協定外の労働者が共存していくというのが私たちの実態というところも踏まえさせていただいているということも、お読み取りいただければ幸いです。

続いて最後のスライドです。5スライド目をご覧ください。こちらが他の都道府県と比較した愛知県内の電機産業で働く最低賃金について記載をさせていただいているものです。昨年愛知県におきましては、産業別最低賃金必要性審議の中で、必要性有りには至らず、改正は行われなかったということです。一方で、他の県におきましてはごく一部地域で引上げられた結果、同じAランクの地域の中で差が拡がることになったということです。千葉ですとか埼玉県をご覧いただきますと、昨年は50円の賃上げ引上げを実施した結果、共に1,105円ということもありますし、愛知県との差は縮まっていないという現状。大阪につきましては、特定最賃が地域別最賃よりも上回っている状況ということもありますし、愛知との賃金格差は拡がっているということになっています。これらを踏まえますと、関東圏ですか関西圏へ優秀な人材が流出しているのではないかということもありますし、このままだと、愛知の電機産業の発展が減速しかねないということを危惧しています。

愛知県内におきましても、労使の取り組みにより、企業内最低賃金の水準が上がってきてているということも踏まえますと、今こそ特定最低賃金をこの愛知の電機産業に相応しい水準に引上げていくことが必要であると考えております。

この旨、最後に訴えさせていただきまして説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○長谷川委員長

ありがとうございました。ただ今の参考人からのご意見につきまして、何か労使双方、ご質問等はありますでしょうか。

○岡安委員

いいですか、すみません岡安です。3点お伺いしたいことがございます。

まず、表紙を除くと1スライド目のところで、他産業と比べて賃金格差が大きいというところ。これは実際の数字があれば、例えば、一般的な全平均産業はこの程度の賃金格差があるのに対して、こちらの電機産業さんはこのくらいの格差があるというところがあれば教えていただきたいです。

もう一つは、同じスライドの中で、公正競争確保という観点で、具体的にどのような不正が起きるということを危惧されているのかということ。

3つ目が、3スライド目のところの、ベースアップのところのお話いただいた数

字なのですが、これについては愛知の数字なのか、それとも電機連合さん全体の全国の数字なのかどちらなのか。この3点お伺いできればと思います。

○由利参考人（労働者側）

はい、ご回答申し上げたいと思います。

1点目の質問ですね。スライド1の他産業との格差というところですが、今すぐ申し上げることは、なかなか難しいので、また後程、ご回答できるのであればそうさせてできればと思いますので、よろしくお願ひします。

2点目のご質問です。同じスライドの中で、公正競争確保というところです。具体的に、不正と言われたら、不正と言うわけではないという認識です。どちらかと言いますと、他の産別さんと同じ人を採り負けているといったところかと理解しております。そういう意味では、公正という言葉を使わせていただいているというところです。同じ愛知という中で、例えば製造業で働きたいといった時に、電機産業を選んでいただくというところには、どうしても初任給ですか賃金が一番目に付くところ。当然、福利厚生だったりとか会社の施策というのももちろんあるかと思いますけれども、入口として賃金のところが重要なファクターだと考えておりますので、その部分が競争に負けているというような表現とさせていただいているということです。

続いて3点目です。4スライド目の数字につきましては、電機連合が把握している愛知県だけでなく、全国の加盟組合の数字の平均だったりとかというものを載せさせていただいているものでございます。ご了承ください。以上です。

○岡安委員

ありがとうございます。

○長谷川委員長

はい、よろしいでしょうか。何か、労働者側で補足とかございますか。

○松下委員

最後のスライドの右下に、電気業種（資料では電気となっている）の金額改正申出時の労使契約の下限値をご覧いただければと思います。電機産業の一時特定最賃にのみ込まれたということで、なくなった経緯がありますけれども、ちゃんとした実力はこの右下の表を見ていただければ十分あると思っておりますので、しっかりここはこの表の数字に従って特定最賃を設けていきたいと思っておりますし、先ほどの少し補足というか、違う観点での回答になりますけれども、公正競争というところに関しましては、多分、経営者さんの方がわかると思うのですが、

不当な賃金の切り下げだとか、賃上げの阻止とか、そういうことをされないように特定最賃というものが存在するという観点もあると思っておりまますので、そういう意味も付け加えさせていただければと思います。

○長谷川委員長

はい、他に何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

○鈴木委員長代理

いいですか。公益委員の鈴木です。教えてください。

先ほど、他の産業との労働者の取り合いで、なかなか優位性が保てないというお話があったのですが、要因としては例えば賃金以外にもいろいろな要因があると思うのですが、どんな事をどんな風にお考えですか、そういう要因について。

○由利参考人（労働者側）

採り負けている要因ですか。

○鈴木委員長代理

はい。

○由利参考人（労働者側）

そうですね、正直なところ、おひとりおひとりにヒアリングしたわけではないので、いろいろあるかと思います。もちろん賃金、もちろん大前提だと思いますし、あとは会社さんにもよるかと思いますが、福利厚生という視点でいくと、寮とか働く環境が如何に良くなっているか、改善されているかといったところももちろんあるかと思いますが、実際それは入って工場見学とかしてみないとわからないです。その入口の地点で重要なことかなと思っています。そこで、ここはきれいだったよねとか充実しているよねというようなところでももちろんあるのかなと思っています。

○鈴木委員長代理

例えば、この産業特有なこと、危険だとかきついだとか、若い人が来ないだとか、何か特別なことはあるのですか。

○由利参考人（労働者側）

今、ここにいらっしゃる方、例えば自動車さんだったりとか基幹、製鉄とか製鋼

さんと比べれば、今愛知の電機メーカーは、例えば暑さだったり粉塵といったもの比べれば、職場環境としてはまだいい方かなと認識はしています。あとは会社さんの事業とか業績にもよりますので、夜勤があるとかないとか日勤だけだったりとかという、働き方のところにも入ってくるかと思いますが、それは実際に働いてどこに配属されるかどういう働き方になるかというのは、また入ってからだという認識でございます。

○鈴木委員長代理

はい、ありがとうございます。

○長谷川委員長

はい、補足があるようです。どうぞ。

○寺田委員

今の発言で、電機産業さん、やはり製造業自体も今選ばれないというところもあって、社会的にユーチューバーとか要はいい社会で、なかなか製造現場で一生懸命働いているというところが全体的に受け入れられなくなってきたので、他の産業から比べると、やはり職場環境はだいぶ良くなっているんですけど、きつい、ずっと体を動かしていないといけない、そういうた琳作業というところは、選ばれないマイナス要因になっているかなと思います。金属産業全体でそんな感じで思っております。以上です。

○長谷川委員長

はい、ありがとうございます。他、よろしいでしょうか。

(特になし)

○長谷川委員長

はい、一つ確認なんですけれども、使用者代表委員から出ました質問で、愛知についての賃金格差が大きいという数字については、直ちには難しいけれども、何かの形で示すことができるということ。検討するということでよろしいですか。

○松下委員

1回確認をしてもらいます。

○長谷川委員長

はい、よろしいですか。

○岡安委員

はい、結構ですし、3回目を予定しているかと思います。その時に間に合えば、それもあると審議の参考になると思いますので。

○長谷川委員長

はい、では検討するということで。わかりました。他によろしいですか。せっかく直接ご意見を聞く、重要な機会ですので。よろしいでしょうか。

(特になし)

○長谷川委員長

ありがとうございました。

○由利参考人（労働者側）

ありがとうございました。

○長谷川委員長

参考人は、ここで退席されますので、事務局はご案内ください。

(参考人退席)

○長谷川委員長

それでは続きまして、お二人目の参考人から意見陳述をお聴きしたいと思います。お二人目の参考人は、日産プリンス名古屋販売労働組合執行委員長の金田啓さんです。事務局は、金田さんをご案内ください。

(参考人入場)

○長谷川委員長

本日は、本検討小委員会にお越しいただきありがとうございます。特定最低賃金の改正決定の必要性の有無につきまして、ご意見を伺いたいのでよろしくお願ひいたします。

○金田参考人（労働者側）

よろしくお願ひします。

○長谷川委員長

それでは、よろしくお願ひいたします。

○金田参考人（労働者側）

今、ご紹介いただきました、日産プリンス名古屋販売労組で執行役員長しております金田 啓と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

私からは、自動車（新車）小売業の金額改正の必要性についてということで、意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、お手元の資料をご覧いただきまして、1ページ目ですね、産業を取り巻く状況ということです。自動車技術等の普及状況というところになりますが、昨今ハイブリッド、電気自動車等の普及が進んでおりまして、安全面での自動車技術が年々進化をしている状況にあります。その中で、二つ目の表を見ていたくとわかるかと思いますが、自動車保有台数は愛知県が全国1位ということで、愛知県は自動車大国となっております。

2ページ目開いていただきまして、の自動車小売業の雇用状況というところですが、当然保有台数が多い愛知県では、小売業で働く仲間も全国で1位の推移ということになっております。しかし、のグラフを見ていただきますと、自動車整備要員の現状ということで、保有台数が増えている中、年々自動車整備士というのは減少傾向にあるということが見てとれるかと思います。隣のグラフですね、有効求人倍率ということで、こちらの方は高く推移する中、整備士の入口である整備の専門学校の入学者というのが、年々激減しているという状況になっており、整備士の不足感というのは、不足感を持つ事業は約6割ありますというような現状になっております。

次の3ページ目をご覧いただきまして、自動車整備要員不足の主な理由というところです。こういった状況の中で、自動車整備士の不足が非常に問題視されておりまして、国会でも取り上げられる問題にもなっております。その主な理由が、若者の車離れですね。また、働く者の車への興味が薄くなっている。自動車業界全体の魅力の低下にこういったことが繋がっているというところ、少子高齢化による担い手不足だったり、自動車整備士という労働環境に対する先入観です。私はもともと整備士として働いておりましたので、やはり労働環境というのが年々厳しくなってきていると。気温の上昇というのも非常に整備士とにとっては過酷な状況に繋がりまして、炎天下の中に置かれている車の中は70度、80度といった車の中で作業をするということもありますので、そういった部分で賃金というところに魅力がないと、なかなか採用した人材が定着していかないとい

う部分もありますので、そういう中で、金額改正というのが必要だと感じております。

2つ目の自動車整備要員人材確保に向けた取り組みということで、まず人材の募集ということで、若年層への整備士のPR強化であったりですとか、整備士の仕事体験事業というところで、弊社でもこういった取り組みを行っておりまして、専門学校のチラシを各店舗に置いたり、中学生の職場体験を受け入れるというようなことも実証しております。2つ目は人材の定着ということで、経営者向けセミナーの開催であったりですとか、3つ目は人材の育成ということで、先進技術の事業者合同研修の支援、整備士養成校におけるVR教材や最新車両等の導入といった取り組みも行っております。

続きまして、4ページ目になります。最後になりますが、自動車整備要員が不足することで、販売店、ディーラーは維持できなくなってしまいます。販売店なので、車を売るということがメインにはなっていますが、その後のアフターフォローというものも、非常に大事です。車の整備は非常に重要なものになりますので、整備なしでは車の維持はできないですし、やはりそういった車の整備不良が大きな事故に繋がる危険性がありますので、自動車整備士というのは必要不可欠な職業だと認識しております。

それから、自動車整備要員が不足することで、成り手不足による新卒採用者の質の低下や離職者増など負のスパイラルが発生してしまいます。実際に感じている問題なのですが、今、本当に整備士が不足しておりまして、一人当たりの仕事量が非常に大きい状況になっております。その中で、新入社員の方が入社された時に、なかなか現場でOJTがうまく回っていないというような現状。やはり、うまく仕事ができずに自分にはこの仕事は向いていないのではないかということで、離職に繋がっていってしまうというのもあります。そういったものの、業界の魅力を向上させて、人材の確保を定着していくという事が必要になってまいります。また、業務付加増大によるコンプライアンスの低下ですとか、保有車の車検、整備が受けられない。修理、整備に時間がかかる。先ほど、お話をさせていただきました、整備不調車両、不正改造車両の増加、こういった影響が出てきてしまします。また、愛知県は、交通手段の約76%が車ということで、クルマ社会の愛知県で暮らす人々には、こういった部分でかなり影響が大きくなってしまいますので、そういった状況に陥らないためにも、特定最低賃金を設定し、整備士の労働条件向上と、公正な競争環境の整備を早急に進める必要があると考えております。私からは以上になります。

○長谷川委員長

はい、ありがとうございました。ただ今のご意見につきまして、何かご質問等

はございますでしょうか。はい、どうぞ。

○堀江委員

はい、堀江と申します。業界のことを初めて聞くこともあったので、すごく参考になりました、ありがとうございました。

新卒の整備士を入社させるということの施策、学校に行かれたりだとか、最新の技術を教えたりだとか取り組みもされていると思うのですが、18歳人口も減ってきてるので、そこはあまり理由にはならないのではないかと思うのと、離職率ってどれくらいなのですか。興味だけなのですけれども。

○金田参考人（労働者側）

ちょっと離職率というのは。

○堀江委員

入社3年目までの離職率。一番職安というか、ハローワークが気にするところなのですけれども。例えば、仕事と思っていたのと違うというそのミスマッチみたいなところが一番ハローワークさんでも気にされているところだと思うし、その施策も出ていると思うのですけれども、そういう意味でいくと、入社3年目あたり、いわゆる新人と言われる人たちの離職率というのは、どんな、ぼんやりとしたものでもいいのですが、半分くらい辞めてしまうのか、まぁ10人いれば2・3人辞めていくなとか、そんなことがもししあれば教えていただけたらと思います。

○金田参考人（労働者側）

はい、ごめんなさい。正確な数字というのは、今現状データがないものですから、お答えは難しいとなってしまうのですけど、そうですね、大体1割から2割くらいというのが3年から5年くらいで退職をしていってしまうような形、感覚にはなりますけれども。

○長谷川委員長

はい、肌感覚でご意見を頂戴いたしました。

最初の18歳人口の減少というのは、一つの感想として、ご意見としてお伺いをしておきます。

今の点につきまして、何か補足等はよろしいでしょうか。

○松下委員

大した話ではないですが、整備士の皆様方とは私も自動車業界なので、結構お話することができます。今の離職率のちょっと違う観点なのですが、整備士の皆さまは先ほど、環境が悪いという話がありましたけれども、あれをすごく気にされていて、トヨタから日産、日産からスバルということで、同じ業界内での転職がものすごくあると聞いておりますので、そこも加味すると、やはり公正なちゃんとしっかりととした特定最賃を設けることで、賃金はある程度肯定してもらつて、その上で職場改善をしていくというような話が必要なんじゃないかと、第三者の意見になりますけれども、思っております。

○長谷川委員長

はい、異なる観点からの判断、補足を頂戴いたしました。他によろしいですか。はい、順番にお願いします。

○古閑委員

整備士の皆さん、当然資格を持ってみえる方ということで、資格を持っていれば離職をしても、独立したりして多分自分たちで営業、仕事もこなしていくので、ここにある人数というのは、若い人が入ってこなくなった、ということが原因なのか、本当にもう整備士自体、先ほどトヨタから日産、日産からスバルと言われていましたけれども、そうではなくて、そもそも違う業界に行ってしまっているのかというところが、そのあたりがよくわからなくて。本当にこれだけの大変な人数がぐっと減ってしまうのか、それとも先ほどの資格があるので資格を活かしてきちんと次へ活かしていくのか、少しこの辺がよくわからなくて、それだけなのですが。

○長谷川委員長

いかがですか。離職後の動向とか、特に若い人の離職者というか。

○古閑委員

独立されるケースはあるのですか。

○金田参考人（労働者側）

独立するケースは、私は今まで聞いたことがないですね。

○古閑委員

そうなのですね。私の知り合いにいたので、ごめんなさい、そのまま引き合いに出してはまずいですけれども。

○金田参考人（労働者側）

やはり、そういう独立するために技術を身につけるという目的で入社してくる人材が、昔は少なからずそういう夢を持って入ってきていたかと思うのですけれども、最近は車離れというところなのか、そういった部分は見受けられないというのが実際の感覚ではあります。

離職の後も先ほどお話が出たように、同じ自動車業界へという転職もあるのですけれども、それも大半かというとそういう訳でもないので、わりと車関係の仕事にはいるのですけれども、例えば部品の販売の業務であったり、あとは製造系に行ったりだとか、整備というところから離れるというような。どうしても、整備は車と向き合っているだけでなくて、お客様とも向き合っていかなければいけないので、そういうところもなかなか難しい部分があるので。どうしても、不具合とかも起こってくると、クレームが出たり、クレームの対応というのは精神的にもかなり厳しい状況が発生することもありますので、そういった部分でも、金額改正によって魅力の向上をしていく必要があるかと感じております。

○長谷川委員長

よろしいでしょうか。もう一方、使用者側から手が挙がっておりましたが。

○堀江委員

本当に興味だけでお伺いして恐縮なのですけれども、専門学校に対していろいろな施策をするじゃないですか、そこで手ごたえというのはどんな感じなんですか。きついことを教えるけれども楽しいことも教えるというような形での相対し方だと思うのですけれども、彼らたちは車が好きだから多分専門学校に来ると思うのですけれども、そこに入るということに対する現実感みたいな、そんな手応えはありますでしょうか。

○金田参考人（労働者側）

そうですね、私は日産プリンス名古屋ということで、日産のディーラーで働いているのですけれど、日産の整備の専門学校というものがありますので、私自身もその出身です。やはり専門学校の現状は、半数以上が外国籍の方というような状況になってきてしまっているので、入社する整備士というのも半数以上が外国籍の方の入社というケースが多いので、そういった部分でもどうしても離職というのが増えてきてしまっている、どうしても急遽、国に帰らなくてはいけなかったりというような話は、私もよく聞きますので。本当は働きたいんですけど、どうしても退職せざるをえないような状況になってしまいういう方もいらっしゃ

るので、やはり、そういう部分でもなかなか厳しい状況が続いているというのが現状です。実際、専門学校の中でやっていることは把握していない部分はあるのですが、入社してからという話になりますと、もちろん少なからず車に興味がある人というのは整備士という職を目指してやっていただいているかと思うんですが、自分が働いていた時は、人材にも少し余裕があって、私入社17年目になるんですが、車を通したコミュニケーションというのが整備士内でもできていたので、そういうところも整備士の定着という部分に繋がっていたのかなと思うのですが、今はやはり本当に業務に追われて仕事をして帰るというだけのような状況が続いてきてしまっているので、人材不足の影響というのがそこにはかなり出ていると感じます。

○堀江委員

ありがとうございます。

○長谷川委員長

他によろしいですか。はい。

○鈴木委員長代理

すみません鈴木です、一つ教えてください。

整備士というと業界のことはよくわからないのですが、ディーラーに行って修理してもらった場合は整備士さんがいらっしゃるけれども、普通の町の整備工場というか、そういうところもたくさんあるじゃないですか。今回の資料、例えば金額だとか離職率とかという資料は、ディーラー系の整備士さんの資料ということでしょうか。

○金田参考人（労働者側）

はい、そうです。基本的にはカーディーラーでの資料という形になっております。

○鈴木委員長代理

ただ、整備士さんの場合、整備士業界という言い方かもしれないけれども、かなり待遇とかに差があるのですか。労働条件とか。

○金田参考人（労働者側）

そうですね、やはりそこの差は少なからずあるかと思いますが、全体的に見てもそういう条件というのは現状良くない状況にあるかと思いますので、業界全

体として魅力の向上に努めていく必要があるかと考えております。

○長谷川委員長

よろしいですか。他には。はい、どうぞ。

○岡安委員

岡安です。ご説明ありがとうございました。

2か所、お伺いしたいのですが、資料の2枚目にある、雇用状況の愛知の数字が、37,647人に対して、審議会でご用意いただいている労働者数が17,470人。もし事務局の方から補足があれば後で補足いただければと。どちらの数字がどこまでの範囲で何の差をもってこれが出るのかというのが、もしわかれれば教えていただければと思います。

2つ目が、3ページ目のところで、整備士の要因の不足の主な理由とありますけれど、整備士がなかなか厳しくなっているとあるのですけど、ハイブリットですかEVですかで、産業構造が変化しているところでですね、この変化への対応のために整備士というのが需要、基礎的な整備士の需要をまずは増やしていくかないと立ち行かないのか、それとも新しい所で新しい技術がどんどん求められているような状況で、その転換が求められている状況等、このあたりの状況をお伺いできればと思います。

○金田参考人（労働者側）

はい、最初のご質問の雇用状況の数字に関しましては、その集計対象というのがわからないものですから、そこははっきり申し上げることができないので、申し訳ございません。

○長谷川委員長

はい、事務局でこれはわかりますか。出典がそれぞれ違うところだと思いますけれども。

○佐野賃金課長

すいません、資料3の自動車（新車）小売業の労働者数と、参考人の方の説明資料の愛知のところが37,647とあって、事務局の資料は労働者が17,470であると、この差は、ということですね。今すぐ即答できないところがございますので、事務局の資料について再度確認の上で説明させていただければと思います。確認いたします。

○岡安委員

わかりました。

○長谷川委員長

あと、2点目はいろいろ取り組みをされているのだけれども、そもそも整備士の需要もそうですが、産業構造の変化があるというのではないかということ。それから新しい技術が出てくるので、それを整備士に求められるのか他の職種なり人に求めるのかという、そのあたりのところはどういう風にご意見というか、感想でも構いませんけれどもどうでしょうかという、そういうご質問です。

○金田参考人（労働者側）

はい、産業の状況の変化というところにつきましては、どんどん車も進化して新技術が投入されていくのですが、そういった部分に関しては、メーカーから教育というものがありますので、勉強用の資料であったりですとか今ですとeラーニングなんかで勉強する機会が設けられているので、そういった部分ではついでにいけてはいるのですが、全員が全員それができるかというと、高度な技術もあつたりするので、経験年数の高い整備士でないとなかなか難しいケースというのもありますし、ただ、今整備士が不足している中で、そういった不具合の診断であつたり、そういった部分の新技術の整備、非常に時間がかかるケースがありますし、そこに付きっきりになれないような状況、下を教えながらそういったものに取り組んでいるという、非常に苦労をしている姿というのが見うけられるので、そういった所の改善も必要となってくる。ではどう改善するかというと、賃金、人材を確保して、それを定着させていくという取り組みが必要となっていくかなと。そのための魅力向上の一番大きな部分がこの金額改定になると考えております。

○岡安委員

ありがとうございます。

○長谷川委員長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。参考人はここで退席されますので、事務局はご案内ください。

（参考人退席）

○長谷川委員長

ただ今、参考人の2名からご意見をお伺いいたしました。参考人のご意見を踏まえて、主張及びご意見を労使それぞれ改めてお伺いしたいと思います。

まず、労働者代表委員、お願ひいたします。

○寺田委員

ありがとうございました。今、2業種の申し上げを予定していただきまして、まず、電機製造、電機機械器具の方ですけれども、再三前回からも訴えさせていただいているように、基幹産業の一つでありますと、愛知は日本を引っ張っているところでもありますので、労使の取組みも非常に一生懸命やられているところもあります。今後の社会から求められるところも高いというところもありますので、我々としては愛知の基盤産業の一つであるということで、しっかりと金額改定に結び付けていきたいと思っております。

あと、自動車整備のところもですね、愛知は車、名古屋にいるとなかなか感じないかもしれませんけれども、愛知の広いところでいきますと、車社会であるというところ、保有台数が多いというところもありますし、自動車整備士自体もなくてはならない存在でありますし、しかも今、整備士が離れていきつつありますので、愛知の中でしっかりと日本のモデルケースとなればいいかなと思っております。そういったところで、愛知の特定最賃の改正も訴えさせていただければと思います。以上になります。

○長谷川委員長

はい、他の労働者代表委員の方、よろしいですか。お願いします。

○松下委員

いいですか。全体を通じてになりますけれども、今回申出した業種につきましては、愛知県の基幹産業であり、愛知県の発展に大きく関わっている産業であるとご認識いただけたかなと思います。

その産業全体の発展や、愛知県の発展をこれからも考えれば、絶対に特定最賃を設けることは足かせにはならなくて、プラスに働く投資になると思っておりますので、是非そこを一考いただきたいと思っておりますし、今日お話をあったとおり、各産業独自の特徴がございます。そこには是非とも優秀な人材を採っていくために適切な賃金を設定していきたいと思っておりますので、是非とも地賃では考慮しきれていない安全面、危険性、働き方、環境面というものを考慮して是非設定していきたいと思っております。

もう一つ、適正取引の観点で、やはり特に自動車に例えると申し訳ないですけれども、サプライチェーン、裾野が広いということですけれども、こちらの大手が

賃金改正をしても、深いところまでの賃金改正は上手くいかないという実態がございます。その手助けをするためにも、この特定最賃で届かない所をサポートしていきたいという思いがございますので、そういったところも是非ご考慮いただきまして、全体を通じて愛知県の産業の投資という観点でお願いしたいと思います。

○長谷川委員長

はい、よろしいでしょうか。それでは次に使用者代表委員の主張やご意見等を今の参考人のご意見を踏まえて、改めてお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

○岡安委員

はい、1回目の資料で意義と役割をお示しいただいた中で、大きく3点、賃金の格差是正と人材の確保・定着、それと公正競争を確保しての産業の健全な発展と大きく3つ出てきたかと思います。

この内で、私が冒頭申し上げた資料で人材の確保にどういった影響を及ぼしているのかと推測、わかるかなと思ってみたのですが、ちょっといまいち判然となかったというのが一つ。私としての今の所感です。

残りの2つにつきまして、先ほど、電子部品の方でお伺いしている賃金格差の状況について、それぞれ他の分野でもおわかりになっていたらお示しいただけると、こういった所も重要な所だと思いますので、今おっしゃっていただいた、深い所の状況というのは私共もあまり把握できておりません、業界ごとの中身については。私のイメージとしては、大企業と中小企業での賃金格差が一般的にあるもので、それは製造業でもどういった業界でもあるものだという程度の認識でございますので、産業における格差は非常に大きなものだと言いながら、わかっている部分でお示しいただけるものがあれば、是非次回で結構ですのでご説明いただければと思います。

もう一つの公正競争という部分ですが、先ほど電子部品の所では、結果としては人材の確保に聽こえてしまったのですけど、他の観点があればそこも教えていただきたいと思って、特にどういった公正でないような状況を想定して申出いただいているのか、どういった事を危惧されているのかをそれぞれの産業ごとの全産業同じだよということで、人材確保に繋がらないんだということであれば、こういったところを教えていただいて、しっかりと重要な産業は、やはり今のお話を聴いて改めて伝わったところですので、それで、では特定最低賃金でやるべきかどうかというところですね。重要な産業をどのような形で守るのかという方法論のところについて、私共使用者側としましては、この最低賃金でいいの

かどうなのか、これがいの一番なのかというのが非常に悩ましいところと考えていますので、お願いできればと思っております。

○長谷川委員長

はい、今の検討していただきたい、或いはもし数値があればというところにつきまして、賃金の格差を示す具体的な資料等があればより検討がしやすいということが一つ。

それから公正な競争確保というところについて、人材確保というところは今の参考人のご意見で一定程度お示しいただいたと。他に何か、他の観点であれば教えていただきたい、それが検討の一つの材料になるというお話をしたので、その点もご検討いただければと思います。ご検討いただくというところで今のところはよろしいですか。

○松下委員

一つだけ、よろしいですか。

○長谷川委員長

はい。

○松下委員

昨今の賃上げで実は労働組合の中でも話題になっているのですけれども、格差が広がってきてていると思っております。その数字は今お示しすることはできませんけれども、次回どの位、近年に格差が開いてきたかというのは、多分各産業レベル、愛知県という限定で出せるかどうかわかりませんけれども、産業という観点では出させていただきたいと思っておりますので、是非そこは次回までお待ちいただければと思います。

○長谷川委員長

はい、統計等がなされているものにつきまして、これから新たにというところまでは求められないというところで、お願いいたします。他によろしいでしょうか。

はい、事務局、先ほどの宿題について説明をどうぞ。

○高橋労働基準部長

先ほどの数値の違いなのですけれど、ここにございます令和3年経済センサスから取っている話で、我々事務局で用意しているのはここから転記したもので、

統計の出所は参考人と同じですけれど、この違いが何故生じているかといいますと、参考人が出していただいたのは自動車小売業なども含むもので、今回事務局が出しているのが、自動車製造に従事する人数のみとしてあります。おそらく参考人が出していただいたのは、自動車の部品とか付属部品の数字も入っています、それを足し合わせますとほぼ同じような数字になります。参考人のものは自動車の小売りなど、幅広く入っている、参考人のものは全てが入っているというのと、事務局が出しているのは自動車そのもので、それに別途部品とか小売りの部分の数字を足しますと、数字的にはほぼ同じになるということでございます。

○長谷川委員長

よろしいでしょうか。数字の出所に違いはないというところですね。

また何かございましたらお知らせください。

ただ今、労使のご意見をそれぞれお聞きいたしました。第1回目の時のご意見と変わることろがないということです。労使双方のご意見の隔たりは現在の所、まだ大きいものと考えざるを得ないと思っております。

それぞれの主張やご意見につきまして、個別に改めて打合せをしていきたいと思います。ここで一旦休会とさせていただきます。よろしいでしょうか。

(労使に確認)

○長谷川委員長

それでは、本委員会を一旦休会といたします。

(休会)

○長谷川委員長

それでは、検討小委員会を再開いたします。

労使双方より5業種の改正決定の必要性の有無についてご意見を伺います。

まず、労働者代表委員からお願いします。

○寺田委員

打合せ、ありがとうございました。

我々としては、申出しているところの金額改正をやっていきたいと思っておりますし、確認いただいたものについては、次にデータについては準備できればやっていきたいと思っております。以上になります。

○長谷川委員長

ありがとうございます。他、よろしいでしょうか。

続きまして、使用者代表委員お願いします。

○岡安委員

使用者側としましては、最初に申し上げましたとおり、一定に役割を果たした状態であるというところから、お申出いただいたものについて非常に重要な産業であるということは本日の話、1回目の話も含めて共有できたところ。また、使用側の課題としましても人材の確保という観点は非常に重要なことということで、その方法としてこの特定最賃がどういった役割を果たすかということをしっかりと確認した上で、我々としても最終的に判断していくかなければいけないというところです。本日、資料ですとか情報についてご検討いただけるということで、次回それを確認した上で、改正の必要性、有りかそうでないかということを結論出せればとそのように考えてございます。

○長谷川委員長

ありがとうございます。他の使用者代表の方、よろしいでしょうか。

労使双方からご意見をお伺いしました。今後の打合せ、検討というところですが、現時点では第1回目にいただきました意見と変わらず、ということで5業種いずれも意見の一致には至らないという状況でございます。

全会一致ということで、改正決定の必要性有りとすることですので、現状では継続審議とさせていただきます。

次回も、労使双方のご協力を得ながら、委員会報告のとりまとめに向けて円滑な審議を行いたいと思います。本日は、限られた時間の中で、充実な審議をしていただきましてありがとうございます。お礼を申し上げます。

続きまして、議題(2)「その他」に入ります。労使代表各委員から何かありますか。よろしいですか。

(各委員、特になし)

○長谷川委員長

よろしいですか。無いようでしたら、事務局から説明、連絡等ありましたらお願いします。

○佐藤主席賃金指導官

事務局からお伝えいたします。

次回の第3回検討小委員会についてですが、8月4日(月)午後2時から本日と同じ場所の桜華会館2階「梅の間」で開催をいたしますので、よろしくお願ひいたします。

○長谷川委員長

8月4日(月)午後2時から桜華会館2階「梅の間」で、ということでよろしいでしょうか。この点につきましてご質問等はないということでよろしいですね。

(特になし)

○長谷川委員長

それでは、以上をもちまして、本日の議事は全て終了いたしました。検討小委員会は閉会といたします。お疲れ様でした。ありがとうございました。

(令和7年8月1日)愛知地方最低賃金審議会第2回検討小委員会 議事録