

2026年度「千葉県調味料製造業（味噌製造業を除く）」必要性審議における意見陳述書について

1. 醤油は、我が国の食文化に長年根付き、日本人の食生活に欠かせない調味料である。近年では海外需要も拡大しており、醤油製造業は日本の食文化および産業を支える重要な業種である。一方、国内では人口減少や食の多様化により消費量が減少傾向にあり、加えてエネルギー・原材料・物流費等の高騰、物価上昇に対応した賃上げへの対応など、事業環境は厳しさを増している。
2. 千葉県は、醤油の出荷量において全国のおよそ3分の1を占め、全国第1位となっている。出荷量第2位である兵庫県の2倍以上であり、千葉県は日本の醤油産業において極めて大きな役割を担っている。一方で、醤油産業の事業者数は減少傾向にあり、産業の維持・発展に向けた取り組みが喫緊の課題である。
3. 醤油製造業では、設備の老朽化、技術革新、海外需要への対応、健康志向の高まり、異なる文化・宗教への配慮など、現場に求められる課題が多様化している。これらに対応するためには、優秀な人材の確保・定着が不可欠である。しかし、大手企業と中小企業間、正規雇用と非正規雇用間の賃金格差は大きく、地域別最低賃金を上回る高い水準での公正な競争環境が必要である。
4. 賃金構造基本統計調査における製造業の産業中分類別の所定内給与額をみると、食料品製造業は製造業内でも下位に位置しており、他の製造業と比較しても処遇面で厳しい状況にある。さらに、フード連合2026春闘調査では、醤油製造業においても前年を上回る賃上げが行われたものの、賃上げ率の単純平均では、フード連合内13業種中、醤油・味噌が最下位となっている。人材の確保・定着、他産業への流出防止は、これまで以上に重要な課題である。
5. 以上の実態を踏まえれば、日本の醤油産業を支える千葉県の醤油製造業労働者の相対的地位向上のため、特定最低賃金、すなわち産業別最低賃金を設定し、産業全体で高い水準の公正競争を促すことが重要である。

したがって、特定最低賃金の地域別最低賃金に対する水準的優位性を維持・拡大するため、醤油製造業に携わる労働者の最低賃金を確実に引き上げる必要がある。

以上の理由により、千葉県調味料製造業の特定最低賃金の改正を強く求める。

以上

2026年度「千葉県電子部品・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」

必要性審議における意見陳述について

1. 基本的考え方および主張点

(1) 特定最低賃金の意義・役割

特定最低賃金は、同じ産業で働く基幹的労働者の入口賃金としての機能を持ち、労使交渉の手段を持たない未組織労働者に対して「労使交渉の補完・代替機能」を担う、わが国唯一の法に基づく企業の枠を超えた労働条件決定システムである。その水準を企業内最低賃金協定の水準に引き上げることにより、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消につながり、同一価値労働同一賃金の観点からも重要な役割を果たす。また、賃金の不当な切り下げ・製品の買い叩きを防止するなど、「事業の公正競争の確保」を通じて、サプライチェーン全体の健全かつ持続的な成長に寄与するものである。

(2) 電機産業の重要性と将来性

電機産業は我が国における主要産業であり、高品質なものづくり技術や情報産業技術などの強みを活かし、社会のデジタル化・脱炭素化実現への貢献や、少子高齢化が加速し人材不足が深刻化する中、DXやAIなどの新しい技術を活用したサービスの効率的な提供が求められるなど、産業としてのさらなる貢献も期待されている。

人材確保・定着の観点

電機産業はAI・GXなどのさらなる発展と日本経済・地域経済のけん引役が期待されている。産業の魅力を高め、優秀な人材の確保・定着を図る観点からも、法定電機最低賃金を産業にふさわしい水準に引き上げていくことが重要である。

国家戦略・地域戦略との整合

政府は、半導体やAIなどを中心とした成長戦略における17の戦略分野について、2040年までに370兆円超の官民投資を見込むなど、日本経済の成長力強化に向けた取り組みを推進することとしている。また、これらの投資は「戦略産業クラスター」計画と一体で進められ、熊本のTSMCや北海道のラピダスをはじめ、地域における産業集積の形成とサプライチェーン全体の強化を図るものとされている。この「戦略産業クラスター」は、地域における大規模投資の誘導、人材育成、インフラ整備等を一体的に進め、雇用創出や賃金上昇を含めた地域経済の好循環を実現するための中核的施策として位置づけられている。

電機産業はこれらの戦略分野の中核を担う産業であり、今後のわが国経済および地域経済の成長を牽引する役割が期待されている。こうした政策的な位置づけをふまえれば、当該産業にふさわしい賃金水準の確保は不可欠である。

(3) 特定最低賃金の水準、引き上げ額

特定最低賃金は、年齢（18歳未満、65歳以上は除外）や業務（主として軽易な業務に従事する者や技能習得中の者を除く）を特定した、当該産業の「基幹的労働者」の最低賃金であり、都道府県内のすべての労働

者に適用されるセーフティーネットである地域別最低賃金とは異なる。従って、地域別最低賃金より相対的に高い水準の確保が不可欠である。

生産性に見合った水準

電機産業は全産業平均を上回る付加価値（国内総生産）を有しており、法定電機最低賃金を産業にふさわしい水準に引き上げていくことは非常に重要である。マクロベースで労働時間あたりの付加価値（国内総生産）をみると、全産業と比べ約40%、製造業と比べて約20%上回っている。雇用者報酬額をみると全産業と比べ約20%、製造業と比べて約14%上回っている。

具体的水準

電機連合は産業別最低賃金（18歳見合い）を高卒初任給の水準に準拠させる取り組みを推進しており、2026年闘争「産業別最低賃金（18歳見合い）」は213,000円となった。時間あたりに換算した1,380円を到達目標と設定し、計画的な水準改善を図るとともに、基幹的労働者の入口賃金として相応しい水準の確保および隣県格差の改善を図る。

〔産業別最低賃金（18歳見合い）の時間額換算〕

$$213,000円 * 1 \div 154.4時間 * 2 = 1,379.53 = 1,380円$$

*1 中闘組合（12組合）の産別最賃（18歳見合い）の最頻値（2026年闘争結果）

*2 中闘組合の月間所定労働時間の平均値（2026年度）

2026千葉県 電機最低賃金に関する協定

1,169円/電子特定最低賃金(令和7年12月25日適用)							平均
NO	会社名	協定	最賃 月額	月間所定 労働時間	最賃 時間額	特賃 差	
1	日本電気株式会社	覚書	227,600	154.35	1,475	306	1,403
2	富士電機株式会社	協定書	223,000	154.35	1,445	276	
3	株式会社日立産機システム	覚書	223,000	154.30	1,445	276	
4	マブチモーター株式会社	協定書	223,000	153.54	1,452	283	
5	サンゴパン・ティーエム株式会社	覚書	194,000	148.13	1,310	141	
6	シャープ株式会社	確認書	213,000	153.70	1,386	217	
7	NECプラットフォームズ株式会社	覚書	227,600	154.35	1,475	306	
8	NECフィールディング株式会社	覚書	205,800	154.35	1,333	164	
9	日本電気通信システム株式会社	確認書	227,600	154.35	1,475	306	
10	NECネットエスアイ株式会社	協定書	205,800	154.35	1,333	164	
11	日立ビルシステム労働組合	協定書	223,000	154.30	1,445	276	
12	日立建機日本労働組合	協定書	195,300	154.35	1,265	96	
13	東芝エレベータ労働組合	協定書	223,000	154.40	1,444	275	
14	東芝テックソリューションサービス労働組合	協定書	223,000	159.30	1,400	231	
15	パナソニック ホームズ労働組合	確認書	210,200	158.67	1,325	156	
16	PHC労働組合	確認書	215,000	154.42	1,392	223	
17	シンフォニアエンジニアリング労働組合	協定書	223,000	154.35	1,445	276	

ここ数年は、電機産業の魅力を高め、優秀な人材の確保・定着を図る観点から、電機各社の最賃協定を電機産業にふさわしい水準へ引き上げる取り組みが加速している。千葉県の電機産業各社の「最賃協定」を踏まえ、慎重な必要性審議を、宜しくお願い致します。

以 上

2026 年 7 月 30 日

千葉地方最低賃金審議会

会長 村上 典子 様

自動車総連 千葉地方協議会

議長

2026 年度「千葉県自動車（新車）小売業」

特定最低賃金の必要性審議における意見陳述について

1. 特定最低賃金の意義・役割

2026 年春闘において、千葉県内自動車産業の賃上げ獲得額は昨年が続いて高水準となりました。近年の高水準の賃上げは正規雇用で働く者に限らず、非正規雇用で働く者、労働組合が未組織の労働者を含む自動車産業で働くすべての者が、互いを高め合い良好な関係でそれぞれが役割を全うした成果だと考えています。

賃金を上げる。すべての働く者が笑顔でイキイキと仕事ができる。お客様との良好な関係（ファンをつくる）を築く。お客様に最適な提案を行う。この好循環こそが自動車（新車）小売業の儲けのメカニズムであり小売業ならではの強みです。

千葉県自動車（新車）小売業の特定最低賃金を引き上げ、好循環な状態を作り出すことによって、千葉県の経済にも寄与することができると考えています。

2. 自動車産業は地域住民の移動や物流を支える重要な社会インフラを担っている

千葉県の自動車（検査車・軽自動車）保有台数は、2026 年 3 月時点で 3,761,877 台（データ出典：千葉県自動車販売店協会）となり、全国のなかでも上位に位置しています。千葉県民にとって自動車は生活必需品になっていることがわかります。

地域住民の安全な移動と社会インフラを支える物流を自動車産業が支えているといっても過言ではありません。この地域住民の安全な移動と物流を支える自動車のメンテナンス作業には自動車整備士の技術力が欠かせません。法律で定められている車検の完成検査を行うためには、国家検定である検査員資格が必要です。

また、国家検定が必要な自動車整備士の人材不足は深刻さを増し、地域住民の安全な移動と物流を支える役割の自動車産業の課題のひとつになっています。

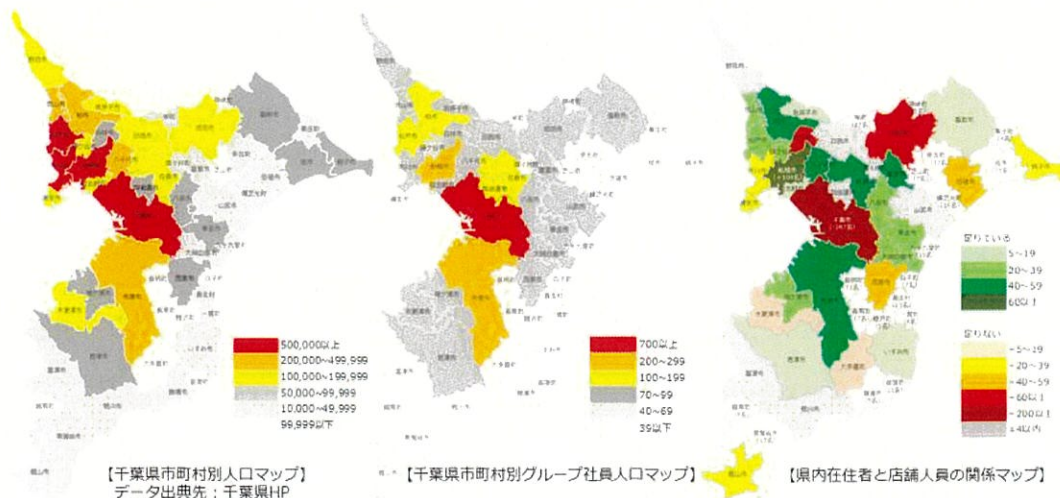
3. 千葉県自動車（新車）小売業労働者の県外流出課題

千葉県は首都東京に隣接し公共交通機関も充実していることから、東京都で働く方にとって人気のベッドタウンになっています。東京都の賃金水準で働く方が千葉県内に多くいることは豊かな新車販売の土壌と判断する一方、東京都に近い千葉県内の各職場では東京都内に職場がある小売業との人材獲得競争が激化【参考資料①：とある自動車（新車）小売業の在住者調査を参照】しています。

実際に東京都自動車（新車）小売業で働く者の多くは、千葉県民であることも上部団体が行う調査からも明らかです。

千葉県に住んでいる自動車（新車）小売業で働く者が、安心して千葉県で働いてもらえるよう特定最低賃金は必要だと考えています。

【参考資料①：とある自動車（新車）小売業の在住者調査】



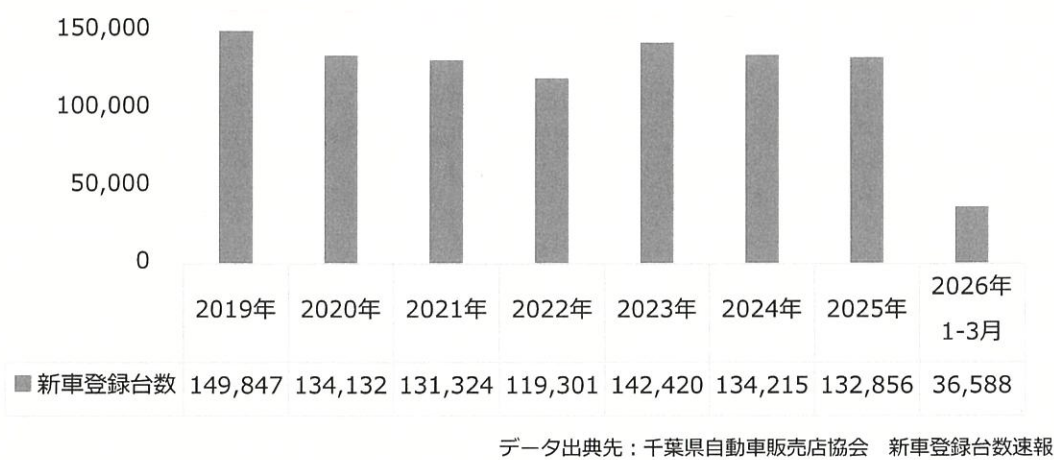
4. 千葉県における自動車（新車）登録台数は一定水準を保ち安定した実績がある

自動車は現代におけるぜいたく品ではなく、生活必需品とされ、千葉県における自動車（新車）登録台数は一定水準を保っています。【参考資料②：千葉県新車登録台数を参照】日本国内の人口が減少傾向にあるなか、千葉県民の人口は東京に近い地域を中心に増加傾向となっていることが登録台数の一定水準を保つことができている理由のひとつだと考えています。

自動車が登録されることによって、自動車の整備業や中古車販売業にも経済の好循環

環は波及されます。千葉県における経済の好循環の一端を担うことができると言っても過言ではないと判断しています。

【参考資料②：千葉県新車登録台数】



5. 千葉県最低賃金の推移

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
企業内最低賃金	1,003	1,012	1,013	1,070	1,077	1,108	1,171	1,290
自動車最低賃金	922	—	—	—	—	—	—	—
地域別最低賃金	895	923	925	953	984	1,026	1,076	1,140

6. さいごに

自動車（新車）小売業は、地域住民の安全な移動と物流を支え、日常生活や社会インフラを維持するために必要不可欠な仕事とされる医療や福祉同様にエッセンシャルワーカーに位置付けられます。

千葉県民の安全な移動と物流を支える自動車産業の魅力向上と持続的な発展に向けた必要性審議をよろしくお願いいたします。

特定最低賃金の改正・新設 に向けて



1 . とりまく環境

日本銀行は2026年4月の展望レポートで、中東情勢による原油高を背景に2026年度の成長見通しを下方修正した。一方で物価は上振れし、賃金と物価の好循環は続くと見込む。

+ 0.5 %

2026年度の実質GDP成長
率見通し
前回1.0%から下方修正
(原油高)

+ 2.8 %

2026年度の消費者物価指
数見通し
除く生鮮食品・2%台後半
へ

緩やかに成長

2027年度以降は成長率を
高める
賃金と物価の好循環が続く

中東情勢による原油高が下押しリスク。内需主導の安定成長には、特定最低賃金を含
む賃金の底上げが不可欠である

日銀は成長の下振れと物価の上振れ、双方のリスクに留意
賃上げによる可処分所得の増加が個人消費と成長を支える

中小企業の財務状況は改善している。経常利益が改善し、内部留保・現金預金が増え上っている。

改善

経常利益
(コロナ禍以降に回復)

積み上がり

内部留保・現金預金
(支払い余力が拡大)

低下傾向

労働分配率
(人件費の伸びは抑制的)

中小企業の支払い能力は高まっている。付加価値の回復に見合った「人への投資」が求められる

コロナ禍以降、付加価値が回復する一方で人件費の伸びは抑えられ労働分配率は低下が続いている

人口の東京圏への集中が続き、地方では人材の流出が止まらない。賃金水準は地域の魅力を左右する。

+ 135,843人

東京圏の転入超過数
(前年比 +9,328人)
千葉 +7,836人

7都府県

転入超過はわずか7都府県
他は転出超過が継続
一都三県・滋賀・大阪・福岡

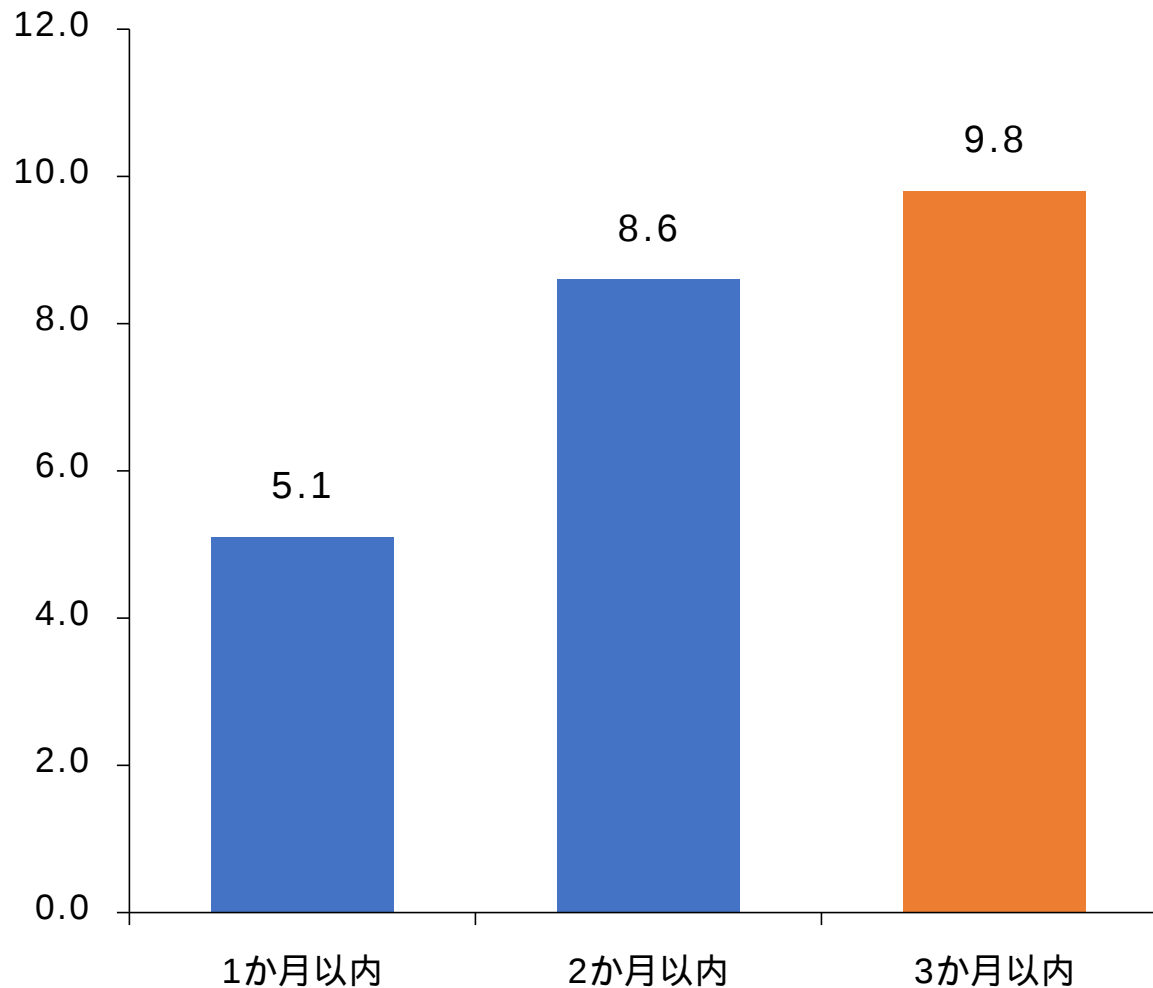
正の相関

地域別最低賃金が高い地域
ほど転入超過が多い傾向

人材確保の観点から、特定最低賃金によって地域間格差を是正し、産業にふさわしい賃金へ引き上げる必要がある

賃金水準の高さは地域の魅力の一つとなる
人口移動は最低賃金だけが理由ではないが、確かな要因となりうる

最低賃金より5%以上高い求人賃金を提示すると3か月以内の被紹介件数が約10%増加する。

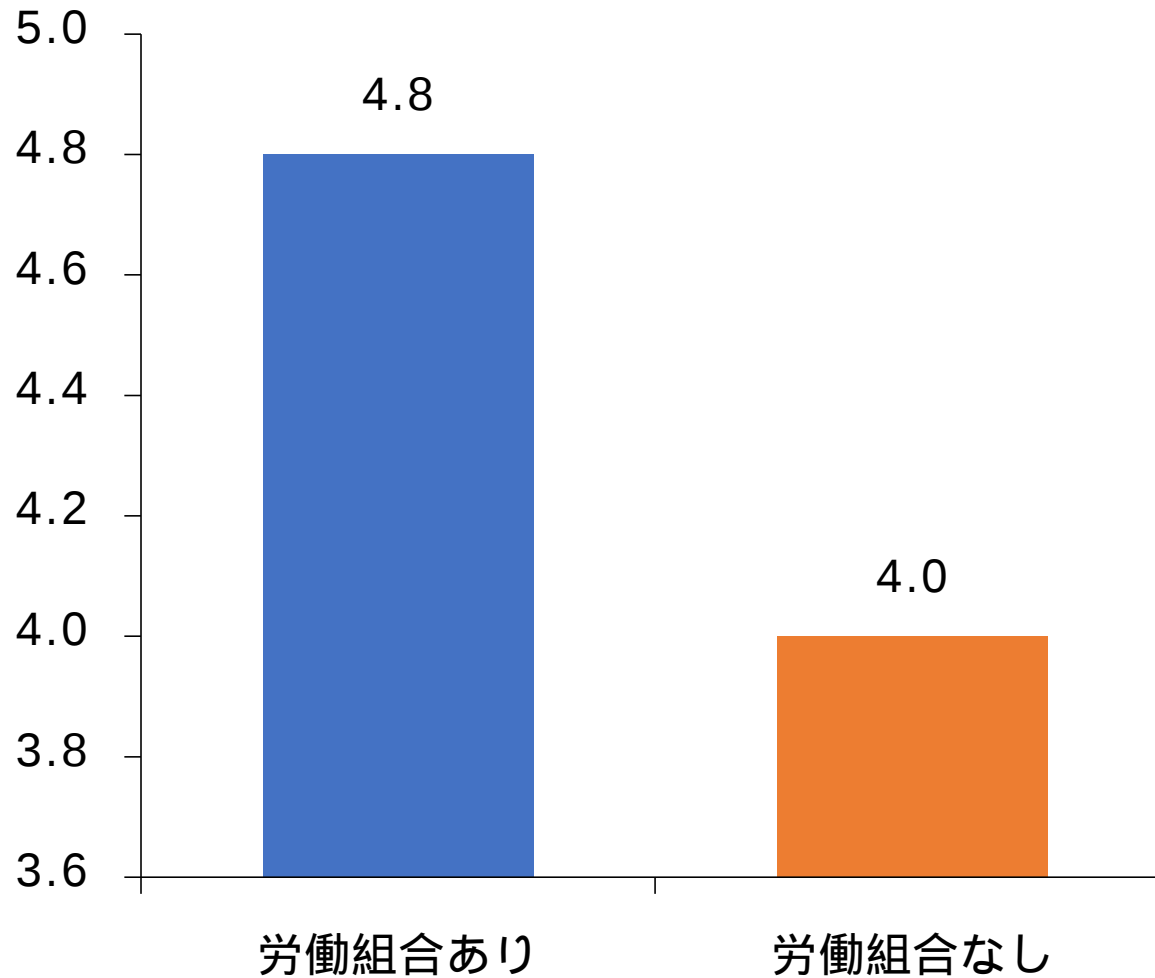


+ 約10%
賃金5%増で被紹介件数が
増加

ポイント

- 高い賃金の提示は求職者の検索・紹介を増やす
- 特定最低賃金を地域別最低賃金より高く設定することは人材確保に有用
- その効果はデータでも裏付けられている

労働組合の有無による賃上げ率の差が年々拡大している（2025年）。



0.8pt の差
組合の有無で
賃上げ率に差

ポイント

- 労使交渉の手段を持たない未組織労働者は賃上げが困難
- 特定最低賃金の引き上げで企業内最賃の水準を波及させる
- 未組織労働者を含めた産業全体の賃金の底上げが必要

経団連の主張は「廃止を検討」一辺倒から変化し、特定最低賃金の積極活用を認める記載が加わった。

これまで

「地域別最低賃金を下回る特定最低賃金は速やかに廃止を検討すべき」

廃止のルール化も選択肢



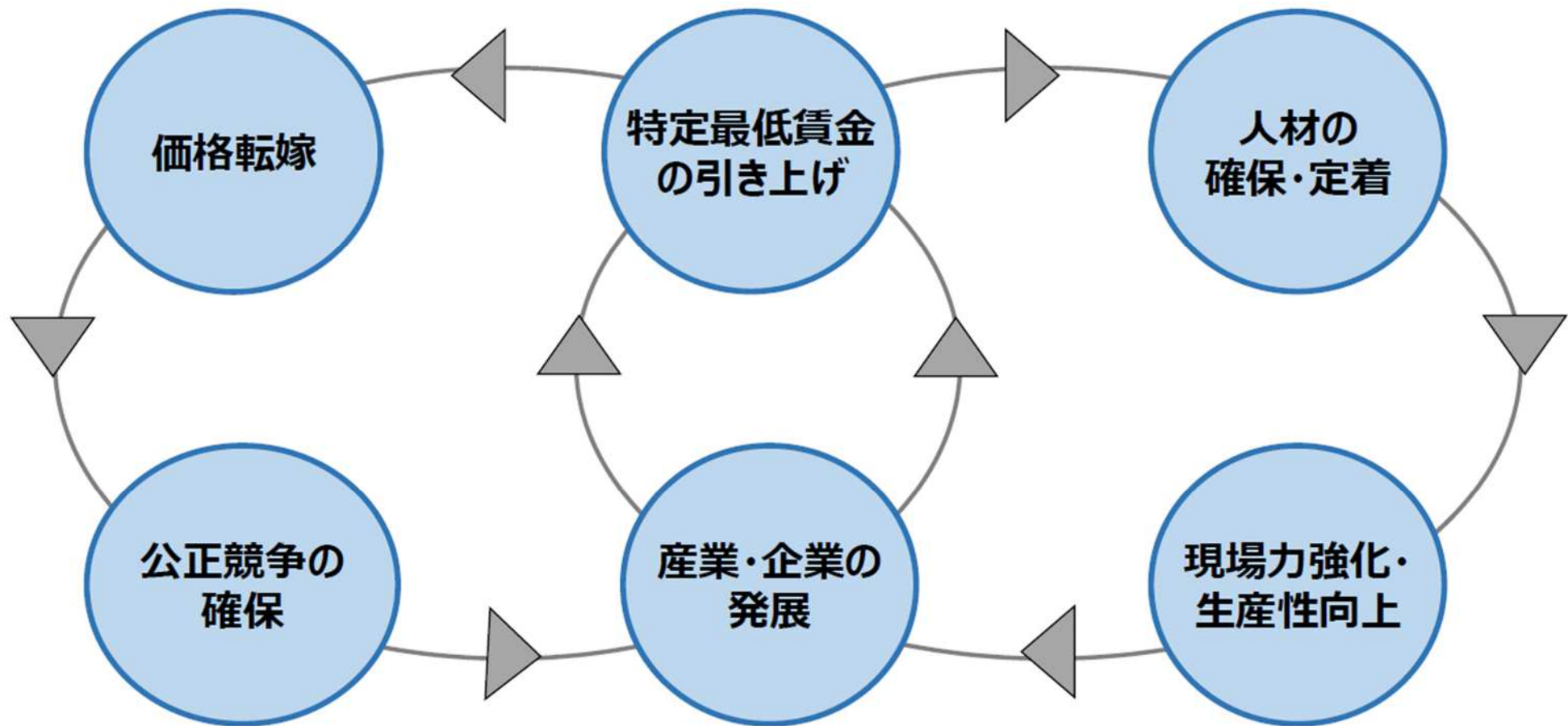
現在

「産業労使のイニシアティブにより特定最低賃金を設定することはあり得る」

積極活用を認める記載が追加

私たちの産業は「各地域で成長を期待される産業」「各地域の魅力向上」の観点から、**特定最低賃金を設定すべき産業である。**

2 . 特定最低賃金の意義



特定最低賃金を活用し、産業の持続的な発展を促す

視点	最低賃金法の目的	産業における役割
労働者にとって	労働者の生活の安定	労働組合のない中小企業や非正規雇用で働く労働者の賃金を底上げし、産業内の賃金格差を是正する
使用者にとって	労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保	入り口賃金の優位性を確保し、産業の魅力を高め、人材の確保・定着につなげる
日本経済・産業にとって	国民経済の健全な発展に寄与する	産業にふさわしい最低賃金によって公正競争を確保し、産業の健全な発展を促す

特定最低賃金の目的は「労働条件の向上」と「公正競争の確保」— 賃金の不当な切り下げの防止によって達成される

労働者にとって

- 低賃金を武器とする企業の参入を防ぎ、賃金の切り下げや賃上げ抑制を阻止
- 未組織・非正規を含め、産業全体の賃金・労働条件を向上

使用者にとって

- 適正な賃上げで他産業に対する賃金の優位性を確保
- 産業の魅力を高め、人材の確保・定着と生産性向上につなげる

日本経済・産業にとって

- 中小・非正規の賃上げを促し、経済の好循環を後押し
- 公正競争を確保し、産業の健全な発展と持続可能性を高める

低賃金競争を防ぎ、産業全体の賃金水準を引き上げることが、労使・経済の三方に利益をもたらす

特定最低賃金は、地域別最低賃金では是正できない産業内の賃金格差を是正する。

小売業

大手・中小間、正規・非正規間で賃金格差が拡大

産業内格差

地域別最低賃金では是正できない格差に対応

底上げ

未組織労働者やパートタイマーへ賃金の底上げが波及

特定最低賃金により産業全体の賃金を底上げし、企業規模・雇用形態による格差を是正する

小売業では大手と中小、正規と非正規の賃金格差が拡大している
産業にふさわしい賃金水準の確保が求められる

労働組合のある企業とない企業で賃上げ率の差が拡大。特定最低賃金が未組織・非正規労働者への波及を後押しする。

0.8pt

労組あり4.8%・なし4.0%
賃上げ率の差が拡大

約7割

賃上げ継続が必要とされる
中小企業が雇用する労働者

好循環

成長と分配の
好循環を実現

組織労働者の賃上げの流れを、特定最低賃金によって未組織・非正規労働者へ確実に波及させる

「約7割の労働者を雇用する中小企業で賃上げの継続が必要」
日本経済団体連合会「2026年版 経営労働政策特別委員会報告」

特定最低賃金の本来の目的は、不当な賃金の切下げを防ぎ、公正な競争条件を確保することにある。

公正競争

不当な賃金の切下げを防ぎ
公正な競争条件を確保

品質・人材

低賃金競争から
サービス品質・生産性競争
へ

地域単位

県境を越えた不当競争を防
止し地域単位で設定

低賃金競争から脱却し、サービスの質・人材育成・生産性で競う産業への転換を促す

特定最低賃金は価格転嫁の客観的な根拠としても活用できる
公正な競争条件が産業の持続的な発展を支える

小売業は慢性的な人手不足にあり、少子高齢化で一層深刻化している。賃金水準の確保が人材の確保・定着の鍵となる。

人手不足

小売業の人手不足は
高齢化で一層深刻化

上回る水準

定着には地域別最低賃金を
上回る賃金水準が不可欠

生産性向上

人材への投資が生産性と
競争力を高める

地域別最低賃金を上回る賃金水準の確保が、人材の確保・定着と産業の魅力向上につながる

人材への投資は生産性・競争力の向上に直結する
産業の魅力向上が更なる人材確保を呼び込む

小売業は地域に根ざした社会インフラであり、多くのパートタイマーが地元で働いている。
賃上げは地域経済を直接支える。

社会インフラ

小売業は地域に根ざした
社会インフラ

地元雇用

多くのパートタイマーが
地元で働いている

消費拡大

小売業の賃上げは
地域消費を直接押し上げる

賃上げ → 消費拡大 → 地域経済の活性化 という好循環を地域にもたらす

小売業の賃金上昇は地域の購買力を高める
地域経済の活性化が産業の基盤を支える

1

支払い能力は向上し、賃上げの環境は整っている

中小企業の財務は改善し労働分配率は低下。経済も賃金と物価の好循環へ

2

人材の確保・定着へ、ふさわしい水準への引き上げを

深刻な人手不足の中、高い賃金水準は人材確保に有効で地域経済も支える

3

産業全体の賃金底上げと格差の是正を

未組織・非正規へ賃上げを波及させ、企業規模・雇用形態の格差を是正する

4

公正競争を確保し、産業の持続的发展を

低賃金競争を防ぎ、経営者団体も容認。活用しやすい運用方針への見直しを

特定最低賃金を活用し、労使・経済の好循環と産業の持続的な発展を実現する