

資料 目次

第 531 回 福井地方最低賃金審議会
(R 8 . 9 . 18)

項番	検討小委員会 資料名	頁
1	福井地方最低賃金審議会検討小委員会 委員名簿	1
2	第 1 回検討小委員会 議事要旨 (未定稿)	2
3	第 2 回検討小委員会 議事要旨 (未定稿)	13
4	特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書 労働者代表 意見 (福井県紡績業, 化学繊維、織物、染色整理業)	27
5	特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書 使用者代表 意見 (福井県紡績業, 化学繊維、織物、染色整理業)	36
6	特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書 労働者代表 意見 (福井県繊維機械、金属加工機械製造業)	39
7	特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書 使用者代表 意見 (福井県繊維機械、金属加工機械製造業)	51
8	特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書 労働者代表 意見 (福井県電気機械器具製造業 (略称))	58
9	特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書 使用者代表 意見 (福井県電気機械器具製造業 (略称))	64

福井地方最低賃金審議会検討小委員会 委員名簿

(令和8年8月10日現在)

	氏 名	現 職
公 益 代 表	○竹 川 充	福井大学 国際地域学部 教授
	◎坪 川 貞 子	社会保険労務士 行政書士
	藪 内 弘 昌	(株) 福井新聞社 論説副委員長
労 働 者 代 表	島 田 一 英	U Aゼンセン福井県支部 支部長
	高 山 友 宏	(連合) 福井県連合会 副会長 (電機連合) 福井地方協議会 事務局長
	中 澤 健 太	(連合) 福井県連合会 嶺南地域協議会 事務局長
使 用 者 代 表	酒 井 尚 之	(株) 福井ファミリー 代表取締役社長
	中 山 通 子	(株) ナカテック 取締役 経理・労務・総務グループ部長
	山 口 晋 司	福井県経営者協会 専務理事

◎小委員会委員長 ○委員長代理 (五十音順)

福井地方最低賃金審議会 第1回 検討小委員会 議事要旨

- 1 日時 令和8年9月7日（月）13：30～15：35
- 2 場所 福井労働基準監督署 2階 大会議室
- 3 出席者 公益代表委員 3名（定数3名）
労働者代表委員 3名（定数3名）
使用者代表委員 3名（定数3名）
申出人 2名
参考人 2名
- 4 議題
 - （1）令和8年度特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する検討（紡績業，化学繊維，織物，染色整理業）
 - （2）令和8年度特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する検討（繊維機械，金属加工機械製造業）
 - （3）その他
- 5 議事要旨
冒頭、委員長に坪川委員、委員長代理に竹川委員が選出された。

議題（1）について申出人からの意見聴取

- ・ 特定最低賃金は、労働条件の向上、公正競争の確保、労働交渉機能の補完、健全な労使関係の構築の役割を果たしている。
- ・ 特定最低賃金の優位性確保が課題となっているが、その必要性は変わらない。
- ・ 福井県は原料から製品化までの工程が地域内に集積した「総合産地」の特徴を有している。このような産地構造は全国的にも珍しい。
- ・ 工程が集積していることにより、多様化する市場ニーズへの迅速な対応、小ロット生産への対応が可能となっている。
- ・ 商社機能も地域内に存在しており、福井県の繊維産業の大きな特徴となっている。
- ・ 繊維産業全体では全国的に事業所数が減少する傾向にあるが、福井県はその中でも比較的産業集積が維持されている地域の一つである。

- ・ 繊維産業は、大量生産型から高付加価値・高機能素材中心の産業へ転換している。
- ・ 高機能素材や環境対応分野が今後の成長分野となっている。
- ・ 福井県は高機能繊維や化学繊維分野において世界トップクラスの素材開発力を有している。
- ・ 特殊加工技術や技能者層の質の高さが大きな強みとなっている。
- ・ 繊維産業の課題、技能継承の難しさが課題となっている。
- ・ 全国の繊維産業と同様の課題を抱えているが、福井県は歴史や技術基盤、産業構造面で強みを有している。
- ・ 若手人材の不足が深刻化している。
- ・ 人手不足が高止まりしており、企業間の採用競争が激化している。
- ・ 大手企業だけでなく地方の中小企業にも賃上げの動きが広がっている。
- ・ U Aゼンセンの賃上げ状況についてU Aゼンセン結成以来、最高水準の賃上げ結果となった。
- ・ 経営側は物価上昇への対応や人材確保のための「人への投資」の必要性について一定の理解を示している。
- ・ 中小企業においても、人材確保のためには労働条件の改善が不可欠との認識が広がっている。
- ・ 一方で、業績によって賃上げ可能な企業と、実施したくても困難な企業が存在する。
- ・ 賃上げ実施には生産性向上が必要との認識も強い。
- ・ 全体としては、物価上昇率を上回る水準の賃上げが実現したと評価している。
- ・ 地域別最低賃金の大幅引上げにより、特定最低賃金との差が縮小していることから、各地で金額改正に慎重な意見も見られる。
- ・ 福井県の繊維産業は、生産品目を変化させながら技術蓄積を進めてきた。
- ・ 企業だけでなく、大学や行政など関係機関との連携を通じて発展を続けてきた。
- ・ 産学官の連携が活発であることは福井県の大きな特徴である。

質疑応答

- ・ 公益委員から労働組合組織率について質問があり、申出人は約 1.7%であり、組織率は減少傾向にある旨回答した。
- ・ 公益委員から、近年の最低賃金引上げを踏まえ、繊維産業における下請企業への価格転嫁の状況について質問があり、申出人からは、価格転

嫁は依然として十分とは言えない状況である、労使双方において価格転嫁に対する認知や理解が十分に浸透していない面がある、なぜ価格転嫁が必要なのかという理解が十分広がっていないと感じている旨の回答があった。

- ・ 公益委員から、資料では事業所数は減少している一方で全国シェアは上昇しているように見える要因について質問があり、申出人からは、繊維産業全体としては縮小傾向にあり、福井県内の事業所数も減少しているが、全国と比較すると減少率は低く、比較的産業集積が維持されている、福井県のシェア上昇は、県内が大きく成長したというよりも、全国の事業所数の減少がより大きかったことが要因である、福井県としては産業集積を維持し、事業所を残していくための取組が重要であるとの認識が示された。

参考人からの意見聴取

- ・ 繊維業界の景況は業種や企業によって差があるものの、現在はファッション、医療資材、産業資材など幅広い分野で厳しい状況にある。
- ・ 従来は一部の分野が好調で業界全体を支える状況があったが、現在は全体的に厳しい環境となっている。
- ・ カーシート関連は一部の車種向けが堅調であるものの、全体として好況とは言えない。
- ・ インテリア関連は低調な状況が続いている。
- ・ スポーツ用途など一部の分野は比較的持ちこたえている。
- ・ 福井県毎月勤労統計調査（令和8年7月31日公表）によると、繊維工業の賃金水準は製造業平均を下回っている。製造業平均を100とした場合、繊維工業は約82.4%の水準である。電子デバイス、電気機械、化学・石油石炭製品などの業種と比較して低い状況にある。建設業、情報通信業、金融保険業など製造業以外の業種と比較しても低い水準となっている。
- ・ 下請構造の中で価格転嫁は進んでいるものの、十分とは言えない。
- ・ 平均的にはコスト上昇分の半分程度しか価格転嫁できていないとの認識を持っている。
- ・ 独自技術や代替困難な製品を持つ企業は価格転嫁しやすい傾向がある。
- ・ 一方で一般的な製品では価格転嫁が難しく、取引先から価格抑制圧力を受けるケースも多い。
- ・ 消費者が価格上昇を受け入れにくい環境があり、販売価格への転嫁が難しい。

- ・ コスト上昇分を販売価格に反映すると需要減少につながる懸念がある。
- ・ 現在は受注そのものが不足しており、仕事の確保が優先課題となっている企業も存在する。
- ・ 商社から低価格での受注提案を受けるケースがあり、採算面から受注を断る事例もある。
- ・ 福井の生産物は売上の6割から7割程度を輸出に依存している。
- ・ 繊維業界は輸出依存度が高く、海外景気の影響を強く受ける。
- ・ 中国市場
景気低迷の影響を受けている。
中国向け輸出や中国市場依存度の高い企業は厳しい状況にある。
- ・ 欧州市場
中国景気低迷の影響を受け、欧州経済も低調。
欧州高級ブランド向け生地の販売にも影響が出ている。
- ・ 東南アジア市場
景況は比較的良好である。
ただし市場規模が中国ほど大きくない。
- ・ 中東市場
需要は比較的堅調。
一方で国際情勢の影響により輸送面で支障が生じている。
物流コスト上昇が課題となっている。
- ・ 人材確保を重要課題として位置付けている。
- ・ 各企業では26年度3.5%～6%程度の賃上げを実施するなど、積極的な賃金改善に取り組んでいる。
- ・ 賃上げを通じて採用・定着を図ろうとしている。
- ・ 福井県は求人倍率が高く、人材採用が困難な状況にある。
- ・ 多くの企業が外国人技能実習生を活用している。
- ・ 織物工業組合では外国人材に関する技能評価試験を実施している。
- ・ 令和7年度は44社・211名が試験を受験した。実際には300名の外国人技能実習生が従事している。
- ・ 技能実習生についても最低賃金を上回る処遇を行う企業が増えている。
- ・ 特定最低賃金に関する見解として、繊維業界は産業全体として賃金水準が高いとは言えず、さらに特定最低賃金を上乗せすることは難しい旨の意見を示した。

質疑応答

- ・ 公益委員から、繊維産業における労働者の年齢構成やパート比率、最低賃金近辺で働く労働者の状況について質問があり、参考人は組合として詳細な統計データは保有していないが、感覚的なものとして正社員が中心ではあるが、パートタイム労働者、外国人材を活用しながら柔軟な雇用運営を行っている、企業ごとに状況は異なるとの認識を示した。
- ・ 公益委員から、若手人材の育成・確保状況について質問があり、参考人は、企業によって状況は異なる、後継者がおり、経営状況が良好な企業では、有能な若手人材の採用が進んでいる、将来の経営を担う人材が育成されている企業も存在する旨回答した。
- ・ 公益委員から、従業員に占める技能実習生の割合について質問があり、参考人は織物業界全体では技能実習生は約 300 人程度であり、業界全体の労働者数から見ると比率はそれほど高くない、日本人労働者の割合が圧倒的に高い状況であるとの認識を示した。受入れには住宅確保、生活支援等多くの費用が発生する。技能実習生の活用は単に人件費削減を目的としたものではない、本来は日本人を雇用したいが、有効求人倍率が高く人材確保が困難なため技能実習生を活用しているものである旨回答した。
- ・ 併せて、技能実習生は入社後すぐに十分な技能を発揮できるわけではなく、育成期間が必要である。
- ・ 労働者側委員から、外国人技能実習生数の推移と、日本人労働者を十分確保できないことによる影響について質問を受け、参考人からは技能実習生は年々増加しているわけではなく、現在は業界全体でおおむね 300 人程度、コロナ禍前は現在より多かった、技能実習生の活用により人手不足を補っている面はある一方で、技能の蓄積や継承という観点では課題もあり、一定の影響があるとの回答があった。
- ・ 労働者側委員から、価格転嫁が十分に進まない要因について質問があった。特に、原材料費や燃料費は認められるが人件費分は認められにくいのか、あるいは費目に関係なく全体として一部しか認められない状況なのかという質問があった。参考人は、電気料金などのエネルギーコストについては、取引先から一定の理解を得られ、価格転嫁が認められるケースが多い一方で、人件費上昇分については十分な価格転嫁が難しい状況にある、各企業は人材確保のため賃上げを実施しているが、そのコストを販売価格へ反映することは容易ではない旨回答した。
- ・ 労働者側委員から、福井県を代表する産業として今後の方向性や、行政・国への要望活動について質問があり、参考人は、経済産業省とは継続的に意見交換を行っている、経済産業省生活繊維課と連携しており、

コロナ禍においても業界の実情を伝え、意見交換を実施した、今後も国に対して要望活動を行う予定である旨回答した。具体的な要望事項の例として、中小企業が賃上げを継続できる環境整備、適正な価格転嫁の実現、エネルギー価格高騰への対策、中小企業の技術やノウハウの保護等を挙げた。併せて業界独自の取組として、「福井繊維ミライネット」の機能強化、検索性を向上させたウェブサイトへ刷新し、国内外から共同開発や受注の問い合わせを増やすことを目指し、組合企業へのアクセス向上を通じて受注拡大と収益向上につなげたいとしている。

- ・ 使用者側委員から、繊維産業における価格転嫁に対する商社の影響力について質問があり、参考人は、組合員企業の中には商社へ販売している企業も多く、商社の影響力は大きいものの、一方で、商社もさらにその先の取引先へ販売しているため、商社自身が価格転嫁できるかどうか重要な要素になる、価格転嫁の課題はサプライチェーン全体の問題であるとの認識を示した。
- ・ 使用者側委員から、繊維産業では企業ごとの経営状況に大きな差があるとの認識が示され、人件費上昇に加え、社会保険料負担も増加しているため、企業負担は賃上げ率以上に大きくなっているとの指摘があった。そのため、基本給は引き上げる一方で、賞与など年間賃金総額で調整せざるを得ない企業もあるのではないかと質問があった。参考人は、組合として個別企業の賃金や賞与に関する詳細な情報は把握していない、機密性の高い情報であり、組合として統計的な把握は行っていない、一方で、経営者との会話の中では、賃上げ負担や年間人件費の増加に関する悩みを耳にすることがあると述べた。

議題（２）について

申出人からの意見聴取

- ・ 特定最低賃金の改定が必要である旨の意見を持っている。
- ・ 地域別最低賃金は、地域で働く労働者の生活を守るためのセーフティネットとしての役割を担う一方、特定最低賃金は、当該産業における基幹労働者の最低賃金を定める制度である。
- ・ 産業の発展や人材確保という観点から、産業にふさわしい賃金水準を議論することが重要である。
- ・ 繊維機械・金属加工機械製造業を含む金属産業では、労働組合の有無によって賃上げ状況に差が生じている。
- ・ 労働組合のある企業とない企業の間で、近年の賃上げ率に格差が見られる。

- ・ 資料に示された「労働組合の有無別賃上げ率」によると、労働組合のある企業の方が賃上げ率は高い傾向にある。
- ・ 組合のある企業とない企業との格差が拡大し、賃金の二極化が進んでいる。
- ・ 同じ産業で働く労働者間の賃金格差是正という観点からも、特定最低賃金制度の役割は重要である。
- ・ 労働組合の有無によって賃上げ率に大きな差が生じており、賃金の二極化が進んでいる。
- ・ 同一産業内で大きな格差が生じることは、公正な競争環境の観点からも課題がある。
- ・ 特定最低賃金には、産業全体の賃金水準を底上げし、適正な競争環境を維持する役割があると主張した。
- ・ 地域別最低賃金の大幅引上げが続いているものの、それによって特定最低賃金の役割が代替されるものではない。
- ・ 労働局資料「福井県の工業」のデータによれば、繊維機械・金属加工機械製造業は、事業所数（5位／24位）、従業者数（8位）、出荷額、付加価値額（8位）の各指標において福井県内産業の中でも上位に位置する産業である。
- ・ 産業規模の割合は全体の10%未満であるが、県内の主要産業の一つとして一定の付加価値を生み出していると評価した。
- ・ 令和6年の労働分配率は51.8%であり、令和4年（55.5%）、令和5年（53.8%）と比較すると低下している。
- ・ 労働分配率は低下傾向にあり、付加価値が十分に賃金へ還元されていない状況がうかがえる、付加価値を賃金へ適切に配分することが重要である。
- ・ 令和8年6月時点の福井県鉱工業データでは、前年同時期を上回る水準となっており、業界の受注や生産活動は比較的堅調である。
- ・ 令和8年6月時点では、求人数72人に対し充足数19人となっており、求人に対して充足が追いついておらず、人手不足が継続している。
- ・ 2026春季生活闘争では、労使双方ともに、物価上昇への対応、人材流出の防止、新規採用の確保が課題となっている。そのため、定期昇給だけでなくベースアップによる賃金水準の引上げが必要との認識が共通している。
- ・ 賃上げが実現している企業では、価格転嫁も一定程度進展している。
- ・ JAMとしては「賃上げ」と「価格転嫁」を一体の取組として推進している。

- ・ 企業内最低賃金については、当該産業の2労働組合から企業内最低賃金協定の資料を提出してもらっているが、両労組とも高卒初任給を基準とした企業内最低賃金を設定している。
- ・ 今年度の賃上げ後の初任給水準を反映し、企業内最低賃金協定を更新している。
- ・ 昨年度の全国の特定最低賃金改定状況について、JAMの把握では、Bランク地域において地域別最低賃金を上回る金額改定を実施した事例が8件あった。全国的にも産業別最低賃金の引上げに取り組んでいる地域が存在する。福井県においても、産業の発展と人材確保の観点から特定最低賃金について十分な議論が必要である。
- ・ 地域別最低賃金を100とした場合の当該産業の特定最低賃金は地域別最低賃金を上回る水準にあり、優位性が維持されていると主張した。
- ・ 資料によると、令和8年度の中位数は126、また第1・4分位数でも124.5となっている。
- ・ 過去10年間にわたり、いずれも100を上回る水準を維持しており、当該産業の基幹労働者にふさわしい賃金水準として機能している。
- ・ 地域別最低賃金が1,112円となったことを踏まえ、仮に特定最低賃金の必要性が認められなかった場合は同額となる。
- ・ その場合の影響率は5.2%、対象人数は53人との説明があった。
- ・ 福井県全体の地域別最低賃金改定における影響率（27.5%、36,411人）と比較すると低い数字である。
- ・ また、仮に特定最低賃金が更に引き上げられた場合でも、影響を受ける労働者数の増加は限定的である。このことから、特定最低賃金改定による企業への影響は大きくない。
- ・ 高校卒業者数は少子化の影響により減少傾向にある。
- ・ 最新データでは就職者割合が18.2%となり、前年より低下している。
- ・ 若年労働力の確保が一層困難になっている。
- ・ JAM福井県協議会加盟組合との意見交換では、多くの組合が人手不足を重要課題として挙げた。
- ・ 退職者が発生しても十分な採用ができない状況が続いている。
- ・ 欠員については既存従業員の残業や休日出勤で対応している企業が多いとの説明があった。
- ・ 20代・30代の若手社員の離職が課題として報告されている。
- ・ 若手人材不足により、技能伝承が困難になっている。

- ・ 現在の熟練技能者が退職した後、技術や技能を引き継ぐ人材が不足する懸念がある。
- ・ 技能継承が進まなければ、企業や産業全体の衰退につながる可能性がある。
- ・ 人材確保や産業の発展のためには、魅力ある労働条件・賃金水準の確保が必要である。
- ・ 特定最低賃金は産業の魅力向上や活性化のための重要な制度である。
- ・ 賃金の二極化防止、人材確保、技能伝承、産業発展の観点から、特定最低賃金改定の必要性がある。

質疑応答

- ・ 使用者側委員から、特定最低賃金が公正競争の確保にどのように関係するのか質問があった。申出人は、企業間で賃金水準に大きな差が生じると人材確保に影響が生じる、人材が一部企業へ集中し、他企業では人材不足によって生産活動に支障が生じる可能性がある、産業全体として適正な競争環境を維持するため、最低限の賃金水準を確保する必要がある旨回答した。
- ・ 使用者側委員から、労働分配率について企業規模別のデータがあるか質問があり、申出人は企業規模別データを把握していないと回答した。
- ・ 使用者側委員から、輸出関連企業や中小企業の中には厳しい経営環境に置かれている企業もあり、近年の地域別最低賃金の大幅引上げを踏まえると、従来と同じ考え方で特定最低賃金を議論できるのかとの意見が示されたのに対し、参考人は、資料の影響率を見る限り、地域別最低賃金 1,112 円に引き上げられた場合でも影響率は 5.2%、対象者数は 53 人である、当該産業の多くの企業は既にその水準を上回る賃金を支払っていると考えられる、仮に特定最低賃金が更に引き上げられても、影響人数は限定的であるとの考えを示し、こうした状況を踏まえると、産業の将来や人材確保の観点から前向きな議論を行うべきと主張した。
 - ・ 経営者側の中には特定最低賃金の適用範囲や制度内容を十分理解していないケースもあるのではないかと。
 - ・ 特定最低賃金の対象者や業種区分を正しく理解した上で議論することが重要である。
 - ・ 使用者側委員との意見交換を通じて、制度理解を深めたい。
 - ・ 公益委員から、影響率の低さをどのように評価しているのか質問

があった。影響率が低いことは、多くの企業が既に一定水準以上の賃金を支払っていることの表れと認識している。

- ・ 特定最低賃金は地域別最低賃金とは異なり、産業の発展や人材確保の観点から設定される制度であり、公正競争の確保の観点からも特定最低賃金を引き上げていくべきである。
- ・ 公益委員から、全国的に見た福井県の状況について質問があり、申出人は、隣県の石川県では、地域別最低賃金は福井県より高いものの、多くの特定最低賃金について改正の必要性が継続して認められていると回答した。併せて、福井県においても同様に、産業別最低賃金の意義を踏まえて検討すべきとの考えを示した。

参考人からの意見聴取

- ・ 特定最低賃金制度については、技能評価や人材確保の観点から一定の意義があることは認めるが、福井県では地域別最低賃金が当該特定最低賃金を上回っており、実際には地域別最低賃金が適用される状況となっている。このため、現時点で特定最低賃金を改正する必要性は乏しいとの見解を示した。
- ・ 制度としての実効性よりも、制度の複雑化、事務負担の増加、賃金決定の硬直化を懸念している。
- ・ 最低賃金の上昇は、小規模・零細企業と中小企業との格差をさらに拡大させる可能性がある。小規模・零細企業においては、廃業、採用抑制、外注先の縮小などにつながるおそれがある。
- ・ 結果として地域雇用や技能承継にも悪影響を及ぼしかねない。
- ・ 最低賃金の議論にあたっては、適正な価格転嫁の実現、生産性向上支援、中小企業の経営実態への配慮、地域雇用への影響、一体的に検討すべきである。
- ・ 機械製造業では、各企業が地域別最低賃金を踏まえつつ、雇用維持、人材確保、技能承継のため賃金改善に取り組んでいるものの、事業所数・従業員数の減少、人材不足、価格転嫁の遅れ、原材料・エネルギー価格の高止まり、円安、金利上昇、国際情勢リスクなどにより先行きは不透明である。
- ・ この状況下で地域別最低賃金に上乗せして特定最低賃金を改正することは、産業の持続的発展につながりにくい。
- ・ むしろ、取引適正化、価格転嫁促進、設備投資支援、人材育成支援、資金繰り支援を優先すべきとの考えを表明した。

質疑応答

- ・ 公益委員から業界の景況について半導体関連など一部業種は好調

に見えるが、実態はいかがと質問があり、参考人は半導体関連の一部企業は受注増加がある一方で繊維関連や自動車関連は厳しい状況が続いている、業界全体が好調という認識には違和感がある、価格転嫁も十分進んでいない旨を回答した。

- 公益委員から円安・中東情勢等について企業への影響の大きさについて質問があり、参考人は原材料やエネルギーコスト上昇への影響は大きい、将来の見通しが立ちにくく、設備投資にも慎重になっている、人件費増加は大きな負担となっている旨回答した。
- 労働者側委員から賃上げ以外で人手不足に対応する方法について質問があり、参考人は外国人材の活用、年金受給者・高年齢労働者の活用で対応している。賃上げだけで人材確保ができる状況ではない。
- 労働者側委員から若手人材確保・技能継承について業界として若手確保にどのように取り組んでいるか質問があり、参考人は工業系高校との連携、工場見学や技術者派遣、若年層に業界の魅力を知ってもらう活動を進めていると回答した。
- しかし経営環境が厳しく、設備投資や事業拡大に踏み切りにくい状況がある。
- 使用者側委員からの補足意見
原材料価格は元の水準に戻る見込みがなく、企業は資材調達で大きな苦勞をしている。見積り段階からコスト変動リスクを抱えており、固定費である人件費上昇は極めて厳しいとの認識が示された。

福井地方最低賃金審議会 第2回 検討小委員会 議事要旨

- 1 日時 令和8年9月14日（月）午前9時30分から午前11時45分
- 2 場所 福井春山合同庁舎14階 労働局会議室
- 3 出席者 公益代表委員 3名（定数3名）
労働者代表委員 3名（定数3名）
使用者代表委員 3名（定数3名）
申出人 1名
参考人 1名
- 4 議題
 - （1）令和8年度特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する検討（電気機械器具製造業（略称））
 - （2）令和8年度特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する検討（3業種）
 - （3）その他
- 5 議事要旨
 - 議題（1）について
 - 申出人からの意見聴取
 - ・ 対象労働者9,613人のうち7,198人が労働協約の適用を受けており、締結率は74.8%に達している。
 - ・ 高い締結率に基づく改正申出であることを重く受け止めるべき。
 - ・ 特定最低賃金の引上げにより、未組織労働者への賃上げ効果の波及が期待できる。
 - ・ 正規・非正規労働者間の待遇格差の改善や、同一価値労働同一賃金の実現に資する。
 - ・ 産業全体の賃金底上げと公正な労働条件の確保につながる。
 - ・ 電気産業は日本の主要産業の一つであり、高品質なモノづくり技術や情報産業技術などの強みを活かし、社会のデジタル化や脱炭素化の推進に貢献している。
 - ・ 人材不足が深刻化する中、DXやAIの活用による課題解決を支える重要な産業である。
 - ・ 今後も社会的な重要性や成長性が高い分野である。

- ・ 福井県では電気産業が基幹産業として重要な役割を担っている。
- ・ 電機産業の従業員数は全国平均で製造業の 13%を占め、福井県では製造業従業者に占める割合は 20%超で全国上位。
- ・ 生産額は製造業全体の 30%超を占める。(全国 5～6 番目)
- ・ 付加価値額も 35%超を占め、全国上位に位置している。(全国 5～6 番目)
- ・ 従業者数、生産額、付加価値額の各面で高い存在感を示している。
- ・ 産業の発展には優秀な人材の確保と定着が不可欠。
- ・ AI や GX (グリーントランスフォーメーション) の進展により、電気産業への期待は高まっている。
- ・ 福井県内では GX 推進に関連する産業団地整備や半導体関連企業の誘致構想も進められている。
- ・ 特定最低賃金を産業にふさわしい水準へ引き上げることが、産業の魅力向上と人材確保に重要である。
- ・ 電気産業は幅広いサプライチェーンを有しており、賃金水準や取引条件が産業全体に波及しやすい。
- ・ 低賃金による価格競争ではなく、適正な賃金水準を前提とした公正な競争環境が必要である。
- ・ 特定最低賃金は公正競争の確保に重要な役割を果たす。
- ・ パートナリシップ構築宣言への参加企業も増加している。
- ・ 最低賃金引上げの負担を企業だけに負わせるべきではない。
- ・ 上昇した人件費を適切に取引価格へ転嫁することが重要。
- ・ 国の指針でも、最低賃金上昇率や春季労使交渉結果などの公表データを価格交渉の合理的根拠として活用することが示されている。
- ・ 調査では、原材料費、エネルギー費、労務費、輸送費などのコスト上昇分の価格転嫁は約 7 割まで進展している。
- ・ しかし十分とは言えず、更なる価格転嫁の推進が必要である。
- ・ 特定最低賃金は、基幹的労働者を対象とする制度であり、地域別最低賃金とは目的が異なる。
- ・ そのため、地域別最低賃金よりも相対的に高い水準を維持・確保する必要がある。
- ・ 電気産業においては、生産性に見合った賃金水準の確保が必要である。
- ・ 電気産業の付加価値額は全国平均を上回っており、それに見合う特定最低賃金水準への引上げが求められる。
- ・ マクロベースで労働時間当たり付加価値額は、全産業平均比で 43%、

製造業平均比で 28% 高い水準にある。

- ・ 雇用者報酬額についても、全産業平均比で約 19%、製造業平均比で約 14% 上回っている。
- ・ こうした産業実態を踏まえた賃金水準の設定が必要である。
- ・ 電気連合では、18 歳未満の産業別最低賃金を高卒初任給と同等水準とする取組を推進している。
- ・ 産業別最低賃金の目標水準を月額 213,000 円（時間額 1,380 円）として計画的な改善を進めている。
- ・ 今年の春季労使交渉では、多くの加盟企業において月額 213,000 円から 221,300 円、時間額換算で 1,274 円から 1,410 円の水準で妥結した。
- ・ 一部企業では月額 203,000 円（時間額 1,253 円）となっている。
- ・ 電気産業の入口賃金として一定水準の確保が進んでおり、その効果を未組織労働者にも波及させる必要がある。
- ・ 労働協約締結率の高さ、産業の重要性・将来性、人材確保、公正競争、価格転嫁の促進、生産性との整合性などを総合的に勘案し、電気機械器具製造業の特定最低賃金について改正が必要である。

質疑応答

- ・ 使用者側委員から、労働者側が示した賃金水準は業界全体の平均的な状況であり、実際には中小・小規模事業者や非組織労働者を多く抱える企業も存在するとの指摘があった。
- ・ 使用者側委員から、特定最低賃金の引上げを議論する際には、十分な利益を確保できていない企業の実態も考慮する必要があるとの意見が示された。
- ・ 使用者側委員から、賃上げの原資確保には、適切な価格転嫁と取引条件の改善が不可欠であるとの意見があった。
- ・ 使用者側委員から、下請法や価格転嫁に関する制度・政策が整備されつつある中で、それらが十分に機能することがまず重要であるとの考えが示された。
- ・ 使用者側委員から、最低賃金を引き上げること自体よりも、企業が必要なコストを取引先へ適切に転嫁できる交渉環境を整備することが先決ではないかとの意見があった。
- ・ 使用者側委員から、法制度による規制強化が進む中で、価格転嫁が十分できていない企業を抱えたまま最低賃金だけを引き上げることに慎重であるべきとの見解が示された。
- ・ 使用者側委員から、労働者側が考える妥当な特定最低賃金水準につ

いて質問があり、申出人からは、現段階は改正の必要性について議論する段階であり、具体的な金額議論はその後になる旨の発言があった。

- ・ 申出人は、電気連合加盟企業の労使協議において、最低でも時給 1,250 円台の水準で合意している実績があることを説明し、将来的には時給 1,270 円台の水準を目指したい考えを示した。
- ・ 申出人は、価格転嫁が十分にできず経営環境が厳しい企業が存在することについても理解していると述べた。
- ・ 申出人は、当面は連合福井が目標としている時給 1,160 円の水準に早期に到達することが必要ではないかとの個人的見解を示した。
- ・ 使用者側委員は、労働者側の説明では、中小・小規模事業者の価格転嫁の実情への配慮が十分ではないように感じると指摘した。
- ・ 使用者側委員は、元請企業との交渉力が弱い企業では、法制度があっても十分な価格転嫁が実現できていない現状があると述べた。
- ・ 使用者側委員は、地域別最低賃金が大幅に引き上げられている中で、さらに特定最低賃金を大きく引き上げることは企業経営への負担増につながるとの懸念を表明した。
- ・ 使用者側委員から、電機連合 7 社、全体 149 社、残り 142 社、2415 名の電機産業の未組織企業だと孫請けも多いと思うが、どのように状況を把握しているか質問があり、申出人は、電気連合加盟組合としては、産業全体で生み出した利益をサプライチェーン全体へ適切に還元すべきとの考えで取り組んでいる、自社や組合員企業のみが利益を得ればよいという考えではない、一方で、30 人未満の少人数の事業所や未組織企業の実態をすべて把握できていないわけではないが、今後は、そうした企業とも情報共有を進め、労働条件の改善を図っていききたいとの考えを示した。
- ・ 労働者側委員からは、労働組合に加盟している企業のデータは持っているが、経営者協会の方でもデータはとれるのではないかと使用者側委員へ意見が出された。
- ・ 労働者側委員からは、中小企業や未加入事業者の実態把握は容易ではない、行政データ等も活用しながら、より実態を把握できる仕組みづくりが課題である、労使双方の意見を踏まえ、適切な情報収集の方法を検討していく必要がある旨の話があった。
- ・ 使用者側委員から、特定最低賃金が 1,113 円となった場合、影響率が 30.8%に達しているが、他業種では影響率が低い事例もあり、電気機械器具製造業でこれほど影響率が高いことをどのように評価し

ているか質問があり、影響率に対する評価はいかがと質問があり、申出人は、影響率の高低のみで改定の是非を判断すべきではない、影響を受ける労働者が多い事実を認識した上で、その課題にどう対応するかを考えるべきである、価格転嫁が進まない原因について分析し、国の支援制度や関連施策の活用を進めることが重要である旨回答した。併せて、申出人は、サプライチェーン全体で適切な価格交渉を行うためには、根拠となるデータを整備し、交渉を進めることが必要である、なかなか賃上げすることができない中でも労使や関係団体が情報交換を行いながら課題解決に取り組むことが望ましいとの認識を示した。

- ・ 使用者側委員は、影響率 30.8%という数値は、多くの中小企業が経営が苦しく、賃金を上げたくても上げられない現状を反映しているのではないかとの見方を示し、人材確保や定着のため賃上げの必要性は経営者も認識しているが、経営状況などから対応できない企業も存在すると指摘し、どのような見解を持っているか質問があり、申出人は、経営者からの「今は賃上げの時期ではない」という説明はこれまでも繰り返し聞いてきたが、将来的な成長が期待される電気産業において、「いつ賃上げを実施するのか」という疑問を持っており、電気産業の将来性を踏まえれば、賃金改善に向けた取組を進めるべきとの意見があった。
- ・ 公益委員からは、数値を見ると、全体的な付加価値、労働生産性が高く、影響率も高い、下請構造の中で高い付加価値を生み出している大手企業と、労働集約的な業務が多い下請企業との間に、価格交渉の差、仕事の内容に差が生じている旨の感想を述べた、大手企業は設備投資を行い、作業のオートメーション化が進んでいるのに対し、中小企業は、労働分配率が高い仕事になっているのかなという印象がある旨の発言があった。公益委員は、大手企業と中小企業の間には構造的な差が存在している可能性がある、こうした産業構造上の課題について、業界全体で考えていく必要があるとの意見を示した。

参考人からの意見聴取

- ・ 地域別最低賃金はここ数年、毎年5%前後の引上げが続いている。
- ・ 賃金上昇に伴い、社会保険料負担なども含めると企業負担は更に大きくなる。例えば5%上昇となると、企業は7%程度の負担となる。
- ・ 最低賃金の上昇は県内企業全体の賃金水準にも大きな影響を与えている。
- ・ 昨年、一昨年の賃金の上昇率は4%台が続いており、高い水準であ

る。

- ・ 一方で、コスト上昇分の価格転嫁は十分に進んでいないとの認識を示した。
- ・ 帝国データバンクの調査では、福井県内の価格転嫁率は 45.3%に留まっている。
- ・ コストが 100 円上昇しても約 45 円しか販売価格に転嫁できず、残りは企業負担となっている状況である。
- ・ 大企業より中小企業、中小企業より零細企業の方が価格転嫁率は低い傾向にある。
- ・ 自社においても価格転嫁率は 50%台後半程度であり、80～90%の価格転嫁は困難な状況である。
- ・ 二次下請、三次下請企業が多い福井県の実態を踏まえると、地域別最低賃金を超える追加的な負担増には慎重であるべきとの考えを示した。
- ・ 特定最低賃金制度が設立された背景を調べたが、現代における必要性について十分な納得が得られなかった。
- ・ 特定最低賃金制度創設当時は、業界ごとの技能差や労働者の賃金底上げを目的としていたのではないかと。
- ・ 特定最低賃金制度は主として組合のある大手企業の意向を反映して形成されてきたのではないかと。
- ・ 現在は、賃金が安ければ人は集まらない。よって、力のある企業は最賃額以上の金額で採用募集を行っている。最賃で募集を行っている企業はほとんどない。
- ・ 最低賃金水準で働く労働者としては、外国人技能実習生などが中心ではないかと、こうした現状を踏まえれば、地域別最低賃金のみで対応可能であり、特定最低賃金制度は不要ではないかと。
- ・ 特定最低賃金が想定する高度技能職だけでなく、各産業には特別な技能を必要としない業務も存在するので、入職時の賃金については、地域別最低賃金を基準としてよいのではないかと。
- ・ 労働者にとって重要なのは、産業ごとの最低賃金水準ではなく、キャリア形成を通じた昇給制度である。
- ・ どのような能力向上や経験蓄積によって賃金が上昇していくかを明確にすることが重要である。
- ・ 個人的見解として、特定最低賃金制度の撤廃も検討に値する。
- ・ 物価、賃金、価格がバランスよく上昇する経済環境が望ましい。
- ・ 急激な賃上げではなく、中長期的かつ持続可能な賃金上昇が必要で

ある。

- ・ 事業継続のためには、最低賃金の上昇率としては年3～4%程度が現実的かつ適正と考える。
- ・ 政府が目標とする時給1,500円の達成には至らないものの、企業の事業継続や経営実態を考慮すると、3～4%程度の上昇が妥当である。

質疑応答

- ・ 公益委員から、価格転嫁率が6割弱にとどまる背景や、価格交渉の実際について質問があり、参考人は政府の価格転嫁促進策の影響もあり、ここ数年は大手企業との価格交渉の場は設けられやすくなっており、価格交渉では、賃金上昇だけでなく原材料費や各種コスト上昇分を踏まえて価格改定を要請している、発注側からは「企業努力による吸収も必要」との見解が示されることが多く、最終的には要望額の半分程度で決着するケースが多いとの回答があった。
- ・ 参考人は、ここ数年は極端に低い回答は少なくなったものの、十分な価格転嫁には至っていない、企業が保有する技術力や付加価値の高さによって、認められる価格転嫁の幅に差が生じていると認識していると述べられた。
- ・ 公益委員から、労働生産性向上などの企業努力が価格交渉の前提として求められているのか質問があり、参考人は作業効率の向上や生産性改善などの企業努力は必ず求められている、そうした要求にどこまで対応できるかが重要な課題になっていると述べられた。
- ・ 公益委員から、下請取引や価格転嫁に関する国のアンケート等で実情を回答しているか質問があり、参考人は年に数回実施されるアンケートには回答している、価格転嫁率など実態に即した数値を報告している、このような調査が本格的に行われるようになったのはここ数年であり、それ以前はほとんどなかったと述べられた。
- ・ 公益委員から、価格転嫁率が5割程度にとどまる状況は経営に大きな影響を与えていると思われるが、そのことを理由とした企業淘汰の事例が増えているか質問があり、参考人は価格転嫁不足そのものを理由として廃業した事例は把握していない、一方で、人材確保ができず事業継続を断念した企業は見聞きしている、人材不足の背景には賃金だけでなく、労働環境など様々な要因が関係していると述べられた。併せて、参考人は、賃金を引き上げても人材が集まらなかった可能性や、賃上げの原資自体がなかった可能性もあり、個別事情は一樣ではないとも述べられた。

- ・ 労働者側委員から参考人に対し、原材料費や人件費など、コスト項目ごとの価格転嫁のしやすさについて、今後価格転嫁を進めるために必要な施策として具体的にどういったものが良いか質問した。これに対し参考人は、原材料費については、価格上昇の根拠資料を提示できるため比較的認められやすい、一方で、人件費部分の価格転嫁は依然として認められにくく、100%転嫁には至っていない、ただし、近年は政府の働きかけもあり、価格転嫁の状況は以前より改善している、過去には価格交渉の場自体が設けられないこともあったが、現在はそうした事例は大幅に減少している、今後の施策としては、企業ごとの価格転嫁率を公表する仕組みが有効ではないか、発注企業ごとの取組状況が見える化ができれば、価格転嫁率の向上につながる可能性があるかと述べられた。
- ・ 参考人は、受注側企業も生産性向上などの自助努力は必要だと認識しているが、その努力だけでは急激なコスト上昇への対応が難しい現状があると説明した。
- ・ 労働者側委員から、人材不足への対応として、外国人労働者や高齢者雇用（シルバー人材）の活用状況について質問があり、参考人は人材確保は極めて厳しい状況にあり、多くの企業が60歳以降の継続雇用や65歳以降の再雇用拡大に取り組んでいる、外国人労働者の活用も進んでおり、製造業の人材確保には欠かせない存在となっている、自社では外国人労働者比率が約11～12%となっている、あまり急激に外国人労働者の比率を上げると現場が混乱するので現場の受入体制とのバランスを見ながら段階的に増員していると述べられた。
- ・ 使用者側委員から、キャリアアップ助成金などの利用状況や、外国人雇用に伴う費用負担について質問があり、参考人はキャリアアップ助成金は積極的に活用している。他社の利用状況は把握していないが、申請窓口が多忙であることから一定数の利用があると認識している。外国人労働者は最低賃金近傍の水準で採用する場合もあるが、住宅費や光熱費など企業負担も発生している。実質的なコストは賃金額以上になっている。現在は安価な労働力確保を目的として外国人を雇用する時代ではなく、生産活動を維持するための重要な戦力として位置付けている。技能実習生についても経験年数に応じた昇給制度を設けている旨それぞれ回答した。
- ・ 使用者側委員から、日本人新卒者や中途採用者の賃金設定において、特定最低賃金をどの程度意識しているのか、同業他社の賃金設定を考慮して15万円だと人が来ないけれど、20万円なら人が来るから

20 万円で出しているのか、外国人労働者に対しては最低賃金を意識して賃金設定していると思うが、日本人採用時にはどのような基準で給与を決定しているのか質問があり、参考人は、日本人の新卒採用や中途採用の賃金設定において、特定最低賃金はほとんど意識していない、地域別最低賃金や特定最低賃金の水準で求人募集を行った場合、地域内でも最低水準の求人となり、人材確保は困難であるとの認識を示した、現在の採用市場では、最低賃金を大きく上回る賃金提示が必要であり、最低賃金水準での募集は現実的ではない、最低賃金の引上げ率は県内企業全体の賃金改定率に大きな影響を及ぼしている、過去に最低賃金の上昇率が低かった時期には県内の平均賃金上昇率も低く、近年の大幅な最低賃金引上げが企業全体の賃金水準を押し上げていると回答した。

- ・ 使用者側委員から、限られた経営資源の中では、スキルや貢献度の高い人材への処遇改善が重要である、人手不足への対応として、AI やIoT、省力化設備などへの投資が今後さらに重要になるとの見解が示され、キャリアアップ助成金などの制度の利用状況や使いやすさと金利上昇局面での設備投資への影響について質問した。これに対し参考人は、キャリアアップ助成金は利用しているが、支給額は以前より縮小傾向にあると感じている、一方で、申請手続は以前より簡素化されており、制度自体は利用しやすいと評価した。併せて、設備投資については、年間 180 万円までは経費として扱うことができる制度、税制優遇措置や即時償却制度なども活用していると説明した。一方で、補助金制度については、申請要件や手続のハードルが高いと感じている、設備投資促進のためには、より利用しやすい補助制度の拡充が望ましいとの意見を示した。
- ・ 参考人から労働者側委員に対し労働者側は価格転嫁の実態をどの程度把握しているのか質問があり、労働者側委員は、電気連合加盟組織には大企業だけでなく中小企業も多く含まれている、全国で 57 万人いる、労働協約では約 7,000 人、全国ベースでは価格転嫁は一定程度進展しているものの、7割であり十分とは言えない状況である、福井県だけのデータは有していない、電気連合としても価格転嫁の推進について会社側へ働きかけを行っていると回答した。
- ・ 参考人から労働者側委員に対し、7割というのは価格交渉の場が設けられるようになり、1～2割でも価格転嫁できた企業の割合ではないかと質問があり、労働者側委員はそのとおりである、価格転嫁率そのものは依然として十分ではない旨回答した。

- ・ 参考人は、労働者側委員にも、サプライチェーン全体で価格転嫁が進むよう働きかけを継続してほしいとの要望を示した。

議題（２）について

紡績業・化学繊維業・織物業・染色整理業

労働者側委員から

- ・ 価格転嫁の課題がある。人件費を含めた価格転嫁が依然として十分に進んでいないことが業界の大きな課題である。全国的には価格転嫁率が一定程度改善しているものの、二次下請・三次下請が多い福井県では転嫁率が低い傾向にある。大手企業と中小企業の交渉力の差が依然として存在しているとの意見が示された。
- ・ 福井県の繊維産業は県を代表する基幹産業の一つである。高機能素材や先端素材の開発が進み、宇宙分野などへの活用も広がっている。
- ・ 将来の産業発展のためには高度な技術人材の確保が不可欠である。
- ・ 産業の魅力向上や人材確保の観点からも特定最低賃金の役割は重要であり、改正は必要と考えたとの意見が示された。
- ・ 繊維産業における入職・離職動向を分析したところ、雇用者数の減少傾向が他の製造業より大きい、令和４年６月では 224 人純増、令和 8 年 6 月には 89 人純減へ転じている。
- ・ 製造業全体では令和 4 年 6 月では 386 人純増、令和 8 年 6 月では 224 人純増となっており、繊維産業では減少幅が大きく、産業の将来を考えると対策が必要である。
- ・ 人材確保策の一つとして、賃金水準の改善についても検討する必要があるのではないか。

使用者側委員から

- ・ 人材確保は賃金だけでは解決しない。
- ・ 繊維業界では 3 交替勤務や夜勤を伴う職場も多く、賃金を引き上げても人材確保が難しい事例が存在する。
- ・ 実際に各種手当を上乗せしても応募が集まらないケースがある。
- ・ 人手不足の背景には仕事内容や働き方など多面的な要因があり、賃金だけでは解決できない問題である。だからといって、賃金上げなくていいという話ではない。
- ・ どんなにお金を出しても人が来ないのだから、その現状を理解しなければいけない。10 円、20 円上げても人が来ないのだから、基幹産業だからといって賃金を上げたとしても効果がないと考える。

労働者側委員から

- ・ 新卒採用において、十分な人数を確保できる企業は一部の大手企業

に限られている。

- ・ 多くの企業では必要人数を確保できておらず、2桁採用できるのは大企業だけである。残りの企業は2桁採用できない、30人採用したいが3人しか確保できない、採用ゼロという事例もある。
- ・ 外国人材確保が難化している。
- ・ 人材確保は業界全体の大きな経営課題になっている。
- ・ 最低賃金改正の議論では賃金が中心となるが、引上げのみで人材不足が解決するわけではない。
- ・ 仮に特定最低賃金を一定額、例えば50円引き上げても、人材確保の問題が劇的に改善するものではない。

繊維機械、金属加工機械製造業

労働者側委員から

- ・ 前回の意見聴取では、業界が厳しい状況にあることは理解できたものの、具体的な数値データに基づく説明が比較的少なかった。
- ・ 業界全体の実態を把握するためには、客観的な指標や統計に基づく議論も必要ではないか。
- ・ 福井県鉱工業生産指数の上昇、求人数増加の状況を踏まえて、今後、機械産業が成長していくためには高度な技能を持つ人材の確保が必要不可欠である、そのためには賃金だけでなく労働環境も含めて魅力ある産業づくりを進める必要がある。
- ・ 令和6年 2633 染色整理仕上機械製造業の労働分配率は51.2%となっているのでそれを踏まえて議論すべき。
- ・ 過去に実施された産学官の意見交換の場では、大学のキャリア支援担当者から「学生は企業選択の際に求人票の賃金水準を重視する傾向がある」との意見があった。
- ・ 企業の実際の働きやすさや職場環境は入社前には把握しづらいため、初期段階では賃金水準が重要な判断材料になっている。
- ・ 労働環境改善は重要である一方、人材確保の観点から賃金の役割も依然として大きい。

使用者側委員から

- ・ 前回、第1回検討小委員会の機械の参考人から、従業員数が概ね20人以下の小規模零細企業では、賃金引上げの影響が直ちに資金繰りや雇用維持に及ぶと発言されており、この言葉は重く受け止めなくてはいけないのではないかと。全ての企業が賃金を引き上げられるわけではない。
- ・ 第530回審議会配布の資料5では、令和4年の機械合計の労働分配

率が 58.9%となっており、余力があるのかなと思いきや染色整理仕上機械製造業 98.8%、金属工作機械用・金属加工機械用部分品・附属品製造業 79.8%であり、おそらく当該業種は赤字となっており、利益が出ていないのではないか。業界全体で賃金引上げすることは難しいのではないか。

- ・ 人材確保は賃金だけで解決できる問題ではない。
- ・ 若年層の求職者は休日数や有給休暇の取得しやすさ、職場の人間関係、働きやすさなどを重視する傾向が強まっている。

電気機械器具製造業

労働者側委員から

- ・ DX、AI、脱炭素化の推進などを背景に、電気産業は今後ますます重要性が高まる産業である。
- ・ 他業種との人材獲得競争が激しく、賃金水準は人材確保において重要な要素となっている。
- ・ 求職者は企業内容を十分に把握できない場合でも、賃金という分かりやすい指標で企業を比較する傾向があるため、賃金水準の確保は重要である。
- ・ 人手不足によって技能継承が難しくなることへの懸念がある。
- ・ 原材料費は資料による説明が可能である一方、人件費の価格転嫁は依然として難しい状況にある。
- ・ 特定最低賃金は、公的な賃金基準として価格交渉時の合理的根拠の一つになり得る。
- ・ 特定最低賃金の存在は、賃金水準の底支えだけでなく、価格転嫁を進めるための材料としても活用可能ではないか。
- ・ 全国レベルでは価格交渉の場に着くこと自体は増加しているが、二次・三次下請になるほど価格転嫁率は低下する傾向がある。
- ・ 発注者との力関係や、長年の取引慣行が価格転嫁を阻害している可能性がある。
- ・ オンリーワン技術や高付加価値技術の確立が価格転嫁力向上の鍵になる。
- ・ 極端な低価格受注による競争が生じれば、しわ寄せが人件費へ向かう懸念も示された。

使用者側委員から

- ・ 価格交渉の場自体は増えているものの、中小・零細企業の実態把握は依然として難しい。
- ・ アンケートなどによる実態調査でも、厳しい状況にある企業ほど回

答しにくい傾向がある、回答している暇があったら仕事するという企業もあるのではないか。

総括意見

労働者側委員から

- ・ 過度な価格競争によって受注単価が下がると、しわ寄せが人件費へ転嫁される可能性がある。
- ・ 特定最低賃金は最低限守るべき賃金水準を示すことで、過度な価格競争を抑制し、産業全体の健全な発展につながる可能性がある。
- ・ 福井県の基幹産業を維持するためにも、一定の賃金水準の確保は重要である。
- ・ 中小・零細企業の実態把握の重要性は認識しているが、審議会としては公的統計や客観的資料を基に判断せざるを得ない。
- ・ 景気が良くなれば賃金が上げられるのか、あるいは価格転嫁が進めば賃金が上げられるのかという議論は容易に結論が出ない課題である。
- ・ 最低賃金審議会として何ができるのかという視点で議論することが重要である。
- ・ 労使のコミュニケーションの中で初めて価格転嫁の実情が把握できるケースも多い。
- ・ 企業の「稼ぐ力」の向上こそが根本的課題であり、そのための支援策や産業政策も重要である。
- ・ 電機産業の労働人口は全国８位であり、産業規模や労働人口を考慮した議論を行うべきである。

使用者側委員から

- ・ 現在は深刻な人手不足の状況にあり、極端な低賃金で人材を確保できる時代ではなくなっている。
- ・ 市場原理や人材獲得競争が働いているため、過度な低賃金を続ける企業は人材を確保できなくなる。
- ・ 下請法等の制度強化も進んでおり、取引適正化に向けた環境整備は以前より進展している。
- ・ 地域別最低賃金が近年大幅に引き上げられている中で、特定最低賃金による追加的な規制の必要性は以前より低下しているのではない。
- ・ 特定最低賃金を維持・引上げるのであれば、対象業界全体、とりわけ中小・零細企業を含めて十分に支払能力があることを示す客観的データが必要である。

- ・ 実態把握の難しさを踏まえつつも、中小企業や零細企業の経営実態を十分に考慮すべきである。
- ・ 社会福祉法人の収入は国からだけである。国から3年に1回標準報酬の改定があるが、3年の間にコストが上昇しているのだから蓄えを放出するしかない、そういう苦しい業種もあるのだから3業種に絞らずに全業種を広く視ていかなければいけないのではないか。3業種だけの特定最低賃金を改定すればいいだけの話ではない。
- ・ 企業のデータを広く持っているのは金融機関、帝国データバンク、東京商工リサーチあたりではないか。

公益委員から

- ・ 今回の議論を通じて、特定最低賃金の必要性だけでなく、価格転嫁や下請構造といった産業全体の課題が明らかになった。
- ・ 業種ごとに産業構造や価格転嫁の実態が異なる。
- ・ 電気機械器具製造業は下請構造の影響が大きい。
- ・ 繊維産業は高い技術力を持つ企業が存在する。
- ・ 機械産業では独自技術を持ち、自ら受注できる企業も存在する。
- ・ 特定最低賃金の議論と価格転嫁の議論は密接に関係しており、今後併せて考えていく必要がある。
- ・ 賃金だけでなく、休日制度、働きやすさ、職場環境、人間関係なども人材確保の重要な要素である。
- ・ 新卒者は就職活動時に求人票の賃金水準を重視する傾向があるとの指摘があり、賃金の重要性も再認識した。
- ・ 福井県の基幹産業を維持・発展させるためには、人材確保の観点から各産業の魅力向上が重要である。
- ・ 福井県を代表する産業として、繊維、機械、電気の各産業はいずれも重要な役割を担っている。

特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書

企業名(組合名)	
所在地	
担当者	
労働者数 (個別企業)	・労働者数 _____ 人 ・うち非正規労働者の割合(数) _____ 割・人 ・男性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人) ・女性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人)
加盟事業場数等	・加盟事業場数 _____ 49 社 ・加盟事業場の労働者数(全体) _____ 7,686 名

1 労使の別(該当箇所をチェック) ☒ 労働者代表意見 ☐ 使用者代表意見

2 関連する特定最低賃金

- ☒ 紡績業、化学繊維、織物、染色整理業
☐ 繊維機械、金属加工機械製造業
☐ 電気機械器具製造業(略称)
☐ 百貨店、総合スーパー

3 事業内容

[Redacted]

4 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する御意見

① 改正決定の必要性(該当箇所をチェック) ☒ 有 ☐ 無

② 理由・背景等

(記載にあたっては別記を踏まえご記入願います。不足する場合は別紙に記入願います。)

別添資料のとおり(当日配布予定)

※上記に記載された内容は、最低賃金審議会資料としての「公開原則」が適用されますのでご注意ください。企業名(組合名)、所在地、担当者、事業内容は個人情報保護の観点から公開原則の対象外となります。任意にてご記入ください。

理由・背景等の記載に当たってのお願い

<はじめに>

地域別最低賃金は全ての労働者の賃金の最低額を保障するセーフティネットであるのに対し、特定最低賃金は、特定の産業又は職業について、関係労使のイニシアティブに基づき、地域別最低賃金に上乗せをするものです。関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に決定されます。今般、福井地方最低賃金審議会において、本年度の特定最低賃金の改正の必要性を審議するため、当該産業の実態把握を行っていますので、御協力をお願いします。

<御留意いただきたい点>

記載に当たっては、**できる限り業界全体**としての意見を含め御記入願います。また、できる限り以下の項目についても分かる範囲で御記入願います。

- 1 企業内最低賃金額(労働協約額)
- 2 企業内最低賃金の決め方(例、他企業の賃金水準、労働生産性、春季賃金妥結状況、最低賃金等)
- 3 労働生産性(労働分配率でも可)の状況
- 4 「原材料費」「エネルギーコスト」「労務費」に対する価格転嫁や取引条件の適正化の状況
- 5 最近の賃上げへの対応状況、賃上げの状況に対する率直な御意見
- 6 最低賃金・賃金の引上げを支援する各種助成金制度(業務改善助成金、キャリアアップ助成金等)の利用状況
- 7 特定最低賃金の設定に対する率直な御意見(業界の企業全体にとって良い影響が期待できる等)
- 8 その他、福井地方最低賃金審議会、福井労働局への御意見、御要望

2026年 9月 7日

検討小委員会

労働者側
UAゼンセン

「紡績業、化学繊維、織物、染色整理業」改定の必要性

1. 2026年度福井県地域別最低賃金について

金 額 1, 112円 (+59円)

発 効 日 2026年10月4日 (日)

2. 特定（産業別）最低賃金について

特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金。

関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て、同審議会が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた産業について設定される。

(1) 労働条件の向上

「労働条件の向上」が、最低賃金制度全体の目的。しかし、賃金を含む労働条件は産業により大きく異なっているため、産業ごとの賃金実態を踏まえた審議により、ふさわしい最低賃金水準を決めることが必要。

(2) 公的競争の確保

「賃金の不当な切り下げの防止によって達成される」べき「公正競争の確保」も最低賃金制度全体の目的。しかし、賃金実態が産業ごとに大きく異なるため、地域別最低賃金のみではこれを確保できない産業が存在する。地域別最低賃金を上回る水準で特定（産業別）最低賃金を設定することにより、より高いレベルでの公正競争を確保することが必要。

(3) 労使交渉の補充・代替

本来、労働条件は、労働者と使用者が対等な立場において決定すべきもの。しかし労働組合の組織率が2割を切る日本では、8割以上の労働者は自らの労働条件の決定に関与できない。設定の申請や金額決定に関係労使の参加が決められている特定（産業別）最低賃金は、企業別の「労使交渉を補充・代行」する役割を担っている。

(4) 健全な労使関係の構築

特定（産業別）最低賃金の決定には、地域における当該産業労使が積極的に関わる必要が必須となっている。これが「健全な労使関係の構築」に大きく貢献している。

3. 繊維産業について

(1) これまでと現状

1) 日本の産業発展の原動力

明治から戦前にかけ、日本の近代化を支えた基幹産業として、絹・綿の輸出が日本の外貨獲得を支え、機械・技術の輸入を可能にしていた。

1872年には、富岡製糸場などで洋式技術が導入され、製糸・紡績が近代化となり、1883年には、大阪紡績会社が、大規模工場を稼働し、綿業が急成長し、1924年には、豊田佐吉が自動織機を発明し、日本の機械技術が世界レベルに到達し、日本の産業の発展の原動力となった。

2) 大量生産で世界トップ級へ

終戦直後には、設備が壊滅したが、1950～70年代に急回復して、紡績・織布・染色加工が一体となって、国内の衣料需要を支える巨大産業となった。

また、YKKのファスナー、島精機の編機など、世界的技術が続々登場し、1960～70年代には日本の繊維製品は世界的な輸出産業となる。

3) 海外移転と国内縮小の時代

1990年代から2010年代では、中国・ASEANへの生産移転が進み、国内事業所数は大幅に減少となった。低価格SPA（ユニクロなど）の台頭で価格競争が激化し、国内の衣料品は、数量ベースで輸入が約98%（経産省）に達する状況になった。

産地（福井・石川・愛知など）は、高機能素材に特化しつつも分業の弱体化が進行。

4) 高機能化・非衣料化・環境対応へ

現在は、炭素繊維、医療用繊維、産業資材など非衣料分野が成長しており、欧州ブランドの環境規制強化で、再生素材・トレーサビリティが必須となっている。

日本でも環境配慮設計ガイドラインが策定され、企業のSX対応が進み、産地は「高密度織物」「高機能素材」など技術力で生き残りを図っている。

(2) 全国と福井の比較

1) 産地構造の違い

①全工程が揃う総合産地（全国でも数少ない）

原糸 → 撚糸 → 整経 → 織布 → 染色整理 → 製品

②産元商社が分業を統括し、産地全体を機能させる

③小ロット・短納期・高機能素材が得意

2) 事業場数の推移

①2011年：676事業場（全国 16,850事業場）

②2020年：488事業場（全国 10,586事業場）

→ 約▲28%の減少（全国より緩やか）

3) 産地の強みの違い

①福井

- ・高密度織物・化合繊の世界トップ級素材
- ・特殊設備（染色整理・高密度加工）が集中
- ・技能者の質が高い
- ・非衣料（医療・宇宙・自動車）への展開力
- ・産元商社による工程統括
- ・合繊長繊維織物の生産高は全国の約 50%
- ・細幅織物・染色加工などでも全国トップ級

②全国

- ・衣料中心で価格競争に巻き込まれやすい
- ・工程が分散し、調整コストが高い
- ・技能者の高齢化が深刻
- ・非衣料展開は限定的
- ・繊維産業は「衰退産業」とされ、全国的に縮小再編が進む
- ・安価な海外製品の流入で国内生産は大幅減

4) 課題の違い

①福井

- ・技能継承の難しさ
- ・若手不足
- ・委託加工中心で価格転嫁が進みにくい
- ・特定工程の廃業が産地全体に影響するリスク

②全国

- ・縫製の急速な消失
- ・輸入依存（衣料は輸入比率 56%）
- ・国内サプライチェーンの分断
- ・産地の機能維持が困難

(3) 賃上げ

1) 社会全体およびU Aゼンセンの賃上げ動向

①社会動向

高止まりする人手不足感によって採用競争が激化していることを背景に、2026 年度の賃上げにおいても闘争がスタートする前の 2025 年秋頃から、一部企業で賃上げや初任給について、大幅な引き上げの表明が相次いだ。エーザイは 10 月末に 4 月入社の大卒初任給を 35 万円に引き上げると発表し、ゲーム大手のセガは 11 月初旬に 2026 年 4 月から正社員の基本給を 10 %引き上げ、年収ベースで 4%の引き上げと

することを発表した。このような動きは、大手企業のみならず、地方金融機関や中小規模の企業等でも見られ、社会全体として今年度の賃上げに対する高い期待感が醸成されていった。

②U Aゼンセン

U Aゼンセンにおいても、Aグループヤマ場前までに、様々な業種が高水準の満額回答を引き出し、高い相場を形成した。Aヤマを終えた時点では、正社員組合員で昨年の139組合を超える142組合が妥結し、加重平均は総合計で18,219円・5.45%、賃金引上分で12,966円・3.88%と、2023年度から続く高水準の賃上げを継続する流れを作った。6月末時点では1,324組合が妥結しており、総合計で15,031円・4.75%、賃金引上分で11,064円・3.39%と、額ではU Aゼンセン結成以来最高水準となっている。

また、短時間組合員の賃上げは、6月末時点で加重平均74.7円・6.20%と、11年連続で正社員組合員を上回る賃上げ率を獲得し、雇用形態間格差是正の流れが定着している。

③製造産業部門

今次闘争にあたっての経営側の姿勢としては、物価上昇分の賃上げの必要性や、人材確保のための人への投資の重要性については、多くの会社が一定の理解を示していた。特に中小企業においては、人材確保のためには労働条件を引き上げざるを得ないという認識は非常に強い。しかしながら、実際には業績に左右され、賃上げできる企業と上げたくても上げられない企業があるという状況であった。また、近年の傾向として会社側は、賃上げに対しては、その分の生産性向上を求める姿勢を強く示しており、成果に基づく配分の格差を大きくしようとする傾向が強く、労働組合としても対応が求められている。

なお、2月末からの急激な中東情勢の変化、とりわけホルムズ海峡封鎖により、多くの企業で原材料の調達や輸出入で大きな影響を受けていることが、交渉に悪影響を及ぼすことが懸念されたが、労働組合としては中東情勢を交渉に持ち込ませない姿勢で臨み、4月末時点では実際に交渉への影響は限定的であった。しかし、かなり交渉に影響したという組合も一部あった。

製造産業部門では、Aヤマの前に3組合が満額以上の高水準で妥結し、Aグループでは先行する化繊4組合が、JCM等他産別の高い妥結水準を受けて、昨年に続き2年連続で揃って満額回答を獲得し、高い相場を形成した。続いて交渉した繊維素材の9組合でも、2組合が満額を獲得し、9組合中8組合が昨年を上回る妥結総額を獲得した。その他の業種の組合でも、高水準での妥結が相次ぎ、その後のB~Dグループの交渉組合においても、高い相場の流れを引き継ぎ、粘り強い交渉で多くの組合が前年を上回る高水準で妥結している。

7 月末時点では、闘争参加 699 組合の 609 組合が妥結しており、妥結進捗率は 87 % となった。単純平均で総合計 11,288 円・4.13 %、賃金体系維持原資が明確な X 区分組合の賃金引上分 8,702 円・2.89 ポイントとなった。前年同組合比較では、総合計で+ 344 円・－ 0.02 ポイント、賃金引上分で+ 352 円・－ 0.01 ポイントと、金額では過去最高水準を継続しているとともに、全体としては物価上昇を 1 %程度上回る賃上げが実現できている。

4. 最後に

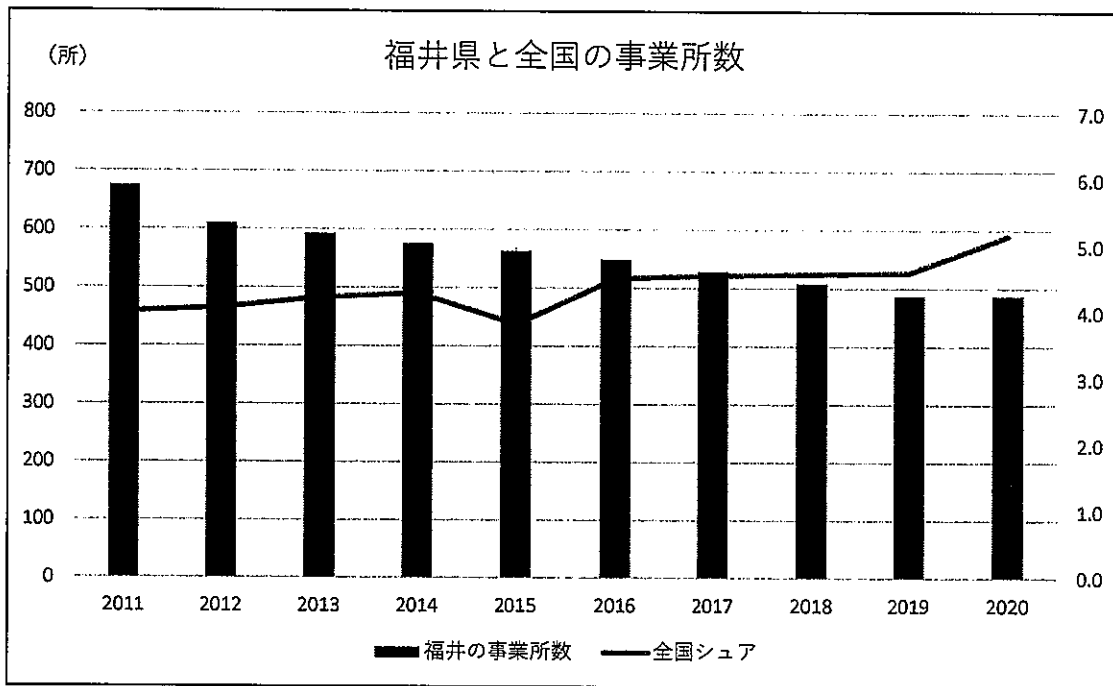
特定（産業別）最低賃金は、労働条件の向上または、事業の公正競争をより高いレベルで確保し、産業ごとの企業横断的な最低賃金水準を決定する役割を果たしている。これは、地域別最低賃金との優位性確保が課題となるなかにあっても何ら変わることはない。

今年度の地域別最低賃金の全国加重平均引き上げ幅の 56 円（福井県は 59 円）は、過去 2 番目の大きさとなっている。一方、特定（産業別）最低賃金については、地域別最低賃金引上げペースに企業内最低賃金の引き上げペースが追い付いていないこと等の理由から、各都道府県で金額改正が難しくなっている。

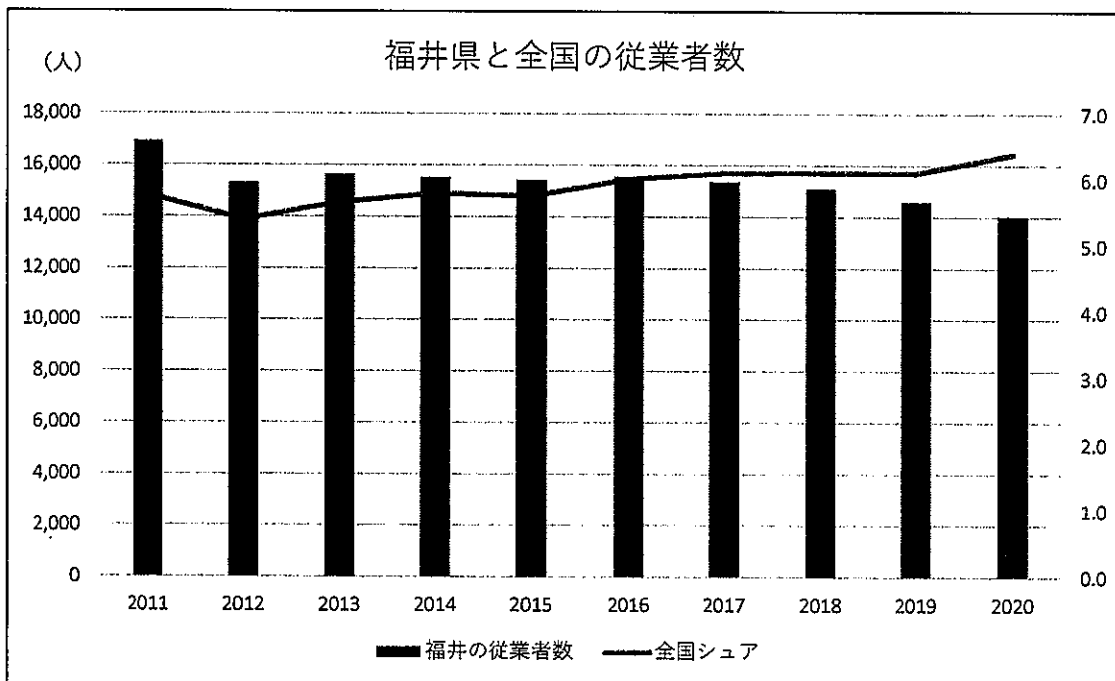
ただし、業界ごとの公正労働基準確立に向け、労働組合の無い企業に対しても適用できる法的手段として、特定（産業別）最低賃金の重要性は変わらない。公正競争が担保される環境情勢の必要性の高まりや産業構造の変化、労働力人口の減少に伴う産業間の人材確保競争の激化などを鑑みれば、むしろ特定（産業別）最低賃金の意義や必要性は高まってきている。

これまで福井の繊維産業は、生産品目を変えながら、多くの技術蓄積がある福井と言う地域の強みを活かし、企業だけでなく、大学や行政など関係組織と連携しながら粘り強く発展を続けてきた。今後、新たな価値の創造へとつなげていくためにも、当該産業労使のイニシアティブ発揮に向けて、真摯な議論を尽くしていくことが重要と考える。

以上



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
福井の事業所数	676	611	594	577	564	550	529	509	488	488
全国の事業所数	16,850	15,010	14,048	13,430	14,745	12,171	11,582	11,087	10,586	9,448
全国シェア	4.0	4.1	4.2	4.3	3.8	4.5	4.6	4.6	4.6	5.2



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
福井の従業者数	16,942	15,338	15,668	15,540	15,442	15,567	15,391	15,137	14,611	14,053
全国の従業者数	293,983	283,983	276,854	268,135	268,299	258,823	251,923	247,591	239,139	219,843
全国シェア	5.8	5.4	5.7	5.8	5.8	6.0	6.1	6.1	6.1	6.4

工業統計調査（経済産業省）＊2011年、2015年、2020年は経済センサス調査

UAゼンセン 2026 賃上げ妥結結果について

〔平均賃金〕単純平均

部 会		要 求			妥 結		
			体系維持	引上げ分		体系維持	引上げ分
繊維素材	金額	16,761	5,012	12,301	12,000	4,992	8,942
	率	6.09	1.75	4.20	4.26	1.67	2.99
繊維加工	金額	15,385	3,818	13,190	9,111	3,847	8,578
	率	6.73	1.41	4.98	3.92	1.43	3.20
化 学	金額	18,008	5,429	13,337	15,753	5,550	10,897
	率	5.75	1.68	4.12	4.97	1.68	4.12
合 計	金額	16,718	4,753	12,943	12,288	4,796	9,472
	率	6.19	1.61	4.43	4.38	1.59	3.44

〔平均賃金〕加重平均

部 会		要 求			妥 結		
			体系維持	引上げ分		体系維持	引上げ分
繊維素材	金額	18,183	5,318	12,980	16,467	5,458	11,472
	率	5.80	1.67	4.07	5.22	1.71	3.59
繊維加工	金額	17,035	4,274	13,935	11,215	4,304	9,273
	率	6.86	1.54	5.13	4.40	1.55	3.39
化 学	金額	19,936	5,861	14,333	18,632	6,005	13,017
	率	5.83	1.68	4.12	5.40	1.73	3.72
合 計	金額	18,385	5,151	13,749	15,438	5,256	11,254
	率	6.16	1.63	4.44	5.01	1.66	3.57

【UAゼンセン福井県支部】

〔平均賃金〕単純平均

部 会		要 求			妥 結		
			体系維持	引上げ分		体系維持	引上げ分
繊維素材	金額	18,535	5,805	12,730	18,453	5,978	12,475
	率	5.83	1.83	4.00	5.80	1.88	3.92
繊維加工	金額	15,448	3,634	11,814	7,927	1,053	6,874
	率	7.22	1.72	5.50	3.72	0.47	3.25
化 学	金額	18,664	5,744	12,920	17,648	6,043	11,605
	率	5.83	1.81	4.02	5.46	1.89	3.57
合 計	金額	17,549	5,061	12,488	14,676	4,358	10,318
	率	6.29	1.78	4.51	4.99	1.41	3.58

〔平均賃金〕加重平均

部 会		要 求			妥 結		
			体系維持	引上げ分		体系維持	引上げ分
繊維素材	金額	18,783	5,787	12,950	18,587	6,093	12,494
	率	5.89	1.82	4.07	5.84	1.91	3.93
繊維加工	金額	15,065	4,209	10,856	8,108	253	5,786
	率	7.05	1.97	5.08	3.80	0.32	3.01
化 学	金額	19,624	5,627	13,997	7,557	3,863	3,557
	率	6.10	1.75	4.35	6.25	1.93	4.32
合 計	金額	17,824	5,208	12,601	11,417	3,403	7,279
	率	6.35	1.85	4.50	5.30	1.39	

特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書

企業名(組合名)	
所在地	
担当者	
労働者数 (個別企業)	・労働者数 <u>4</u> 人 ・うち非正規労働者の割合(数) <u>0</u> 割・人 ・男性 <u>1</u> 人 (18歳未満 <u> </u> 人、65歳以上 <u>1</u> 人) ・女性 <u>3</u> 人 (18歳未満 <u> </u> 人、65歳以上 <u>0</u> 人)
加盟事業場数等	・加盟事業場数 <u>102</u> 社 ・加盟事業場の労働者数(全体) <u>1,987</u> 名

1 労使の別(該当箇所をチェック) ☐ 労働者代表意見 ☒ 使用者代表意見

2 関連する特定最低賃金

- ☒ 紡績業、化学繊維、織物、染色整理業
☐ 繊維機械、金属加工機械製造業
☐ 電気機械器具製造業(略称)
☐ 百貨店、総合スーパー

3 事業内容

4 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する御意見

① 改正決定の必要性(該当箇所をチェック) ☐ 有 ☒ 無

② 理由・背景等

(記載にあたっては別記を踏まえご記入願います。不足する場合は別紙に記入願います。)

福井県が令和8年7月31日に公表した「毎月勤労統計調査(令和8年5月分)」の現金給与総額によると、製造業平均の307,877円(100%)と比べ、繊維工業は253,751円(82.4%)であり、電子・デバイス389,225円(126.4%)、電気機械器具355,669円(115.5%)、化学・石油・石炭347,920円(113.0%)、金属製品製造業328,639円(106.7%)と低い状況にある。

また、製造業以外の建設業379,246円(123.2%)、電気・ガス・熱供給・水道業537,553円(174.6%)、情報通信業393,846円(127.9%)、運輸・郵便業340,373円(110.6%)、金融・保険業479,847円(155.9%)と比較しても低い状況にある。

繊維業としても、下請け構造の中で、価格転嫁が十分できない中であっても、人の確保を図るため、物価高や最低賃金の上昇を踏まえ、賃金増に努めてきたところであ

る。

最低賃金は、物価上昇等を踏まえ、毎年着実に上昇している中であって、産業全体の中で、賃金水準が高いと言えない繊維業界において、最低賃金にさらに特定最低賃金を上乗せする必要はないと思われる。

（国への要望）

下請け構造の本県繊維業界にとって、賃金増を図るためにはその財源の確保が必要であり、エネルギーコストの増加を抑制するとともに、経済活性化による受注増や価格転嫁推進の支援等をお願いしたい。

※上記に記載された内容は、最低賃金審議会資料としての「公開原則」が適用されますのでご注意ください。企業名(組合名)、所在地、担当者、事業内容は個人情報保護の観点から公開原則の対象外となります。任意にてご記入ください。

理由・背景等の記載に当たってのお願い

<はじめに>

地域別最低賃金は全ての労働者の賃金の最低額を保障するセーフティネットであるのに対し、特定最低賃金は、特定の産業又は職業について、関係労使のイニシアティブに基づき、地域別最低賃金に上乗せをするものです。関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に決定されます。今般、福井地方最低賃金審議会において、本年度の特定最低賃金の改正の必要性を審議するため、当該産業の実態把握を行っていますので、御協力をお願いします。

<御留意いただきたい点>

記載に当たっては、**できる限り業界全体**としての意見を含め御記入願います。また、できる限り以下の項目についても分かる範囲で御記入願います。

- 1 企業内最低賃金額(労働協約額)
- 2 企業内最低賃金の決め方(例、他企業の賃金水準、労働生産性、春季賃金妥結状況、最低賃金等)
- 3 労働生産性(労働分配率でも可)の状況
- 4 「原材料費」「エネルギーコスト」「労務費」に対する価格転嫁や取引条件の適正化の状況
- 5 最近の賃上げへの対応状況、賃上げの状況に対する率直な御意見
- 6 最低賃金・賃金の引上げを支援する各種助成金制度(業務改善助成金、キャリアアップ助成金等)の利用状況
- 7 特定最低賃金の設定に対する率直な御意見(業界の企業全体にとって良い影響が期待できる等)
- 8 その他、福井地方最低賃金審議会、福井労働局への御意見、御要望

特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書

企業名(組合名)	
所在地	
担当者	
労働者数 (個別企業)	・労働者数 _____ 人 ・うち非正規労働者の割合(数) _____ 割・人 ・男性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人) ・女性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人)
加盟事業場数等	・加盟事業場数 _____ 11組合 _____ ・加盟事業場の労働者数(全体) _____ 1,336名

1 労使の別(該当箇所をチェック) ☒ 労働者代表意見 ☐ 使用者代表意見

2 関連する特定最低賃金

- ☐ 紡績業, 化学繊維、織物、染色整理業
☒ 繊維機械、金属加工機械製造業
☐ 電気機械器具製造業(略称)
☐ 百貨店, 総合スーパー

3 事業内容

[Redacted]

4 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する御意見

① 改正決定の必要性(該当箇所をチェック) ☒ 有 ☐ 無

② 理由・背景等

(記載にあたっては別記を踏まえご記入願います。不足する場合は別紙に記入願います。)

別添資料のとおり(当日配布予定)

※上記に記載された内容は、最低賃金審議会資料としての「公開原則」が適用されますのでご注意ください。企業名(組合名)、所在地、担当者、事業内容は個人情報保護の観点から公開原則の対象外となります。任意にてご記入ください。

理由・背景等の記載に当たってのお願い

<はじめに>

地域別最低賃金は全ての労働者の賃金の最低額を保障するセーフティネットであるのに対し、特定最低賃金は、特定の産業又は職業について、関係労使のイニシアティブに基づき、地域別最低賃金に上乗せをするものです。関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に決定されます。今般、福井地方最低賃金審議会において、本年度の特定最低賃金の改正の必要性を審議するため、当該産業の実態把握を行っていますので、御協力をお願いします。

<御留意いただきたい点>

記載に当たっては、**できる限り業界全体**としての意見を含め御記入願います。また、できる限り以下の項目についても分かる範囲で御記入願います。

- 1 企業内最低賃金額(労働協約額)
- 2 企業内最低賃金の決め方(例、他企業の賃金水準、労働生産性、春季賃金妥結状況、最低賃金等)
- 3 労働生産性(労働分配率でも可)の状況
- 4 「原材料費」「エネルギーコスト」「労務費」に対する価格転嫁や取引条件の適正化の状況
- 5 最近の賃上げへの対応状況、賃上げの状況に対する率直な御意見
- 6 最低賃金・賃金の引上げを支援する各種助成金制度(業務改善助成金、キャリアアップ助成金等)の利用状況
- 7 特定最低賃金の設定に対する率直な御意見(業界の企業全体にとって良い影響が期待できる等)
- 8 その他、福井地方最低賃金審議会、福井労働局への御意見、御要望

2026 年 特定最低賃金の金額改正の必要性について

繊維機械、金属加工機械製造業（E263、E266）

2026 年 9 月 7 日

JAM北陸 飯塚 誠

1. 特定最低賃金の意義と役割

特定最低賃金は、すべての労働者に適用される地域別最低賃金のようなセーフティネットとしての役割ではなく、特定産業の「基幹的労働者」の最低賃金額を規制する役割を持った賃金である。

また、企業の枠を超えて労働条件を決定するわが国で唯一の制度で「労使交渉を補完・代替」する役割があります。労働組合のある企業の賃金引き上げの結果を労働組合のない企業へも波及させることで、当該産業全体の賃金の底上げとなり、公正競争の確保へつな갑니다。また特定最低賃金を産業にふさわしい水準に引き上げることにより、産業の魅力向上、人材の確保・定着を図り、産業・企業の生産性向上と競争力強化につなげることができます。

特定最低賃金は、地域別最低賃金とは、対象者、役割・機能ともに異なる制度であり、地域別最低賃金が大幅に引き上げられても、特定最低賃金の代わりを果たすことはできない。

2. 福井県内における当該産業の状況

①福井県の工業（令和 6 年（2024 年）経済構造実態調査 製造業に関する結果報告書）

【第 529 回資料-114、115、116、117 参照】

	生産用機械器具製造業	割合	福井県全体
事業所数	182	7.1%	2,553
従業者数	4,072	5.4%	75,549
製造品出荷額等（百万円）	106,105	4.0%	2,649,650
付加価値額（百万円）	40,708	4.6%	892,672

また、令和 6 年の労働分配率は 51.8%であり、令和 4 年（55.5%）、令和 5 年（53.8%）と比べると低下している。【第 530 回資料-99、100、101 参照】

生産用機械器具製造業	R4	R5	R6
人件費（百万円）	18,043	20,850	21,069
付加価値額（百万円）	32,493	38,731	40,708
労働分配率（%）	55.5	53.8	51.8

②福井県鉱工業生産指数（令和 8 年 6 月分）

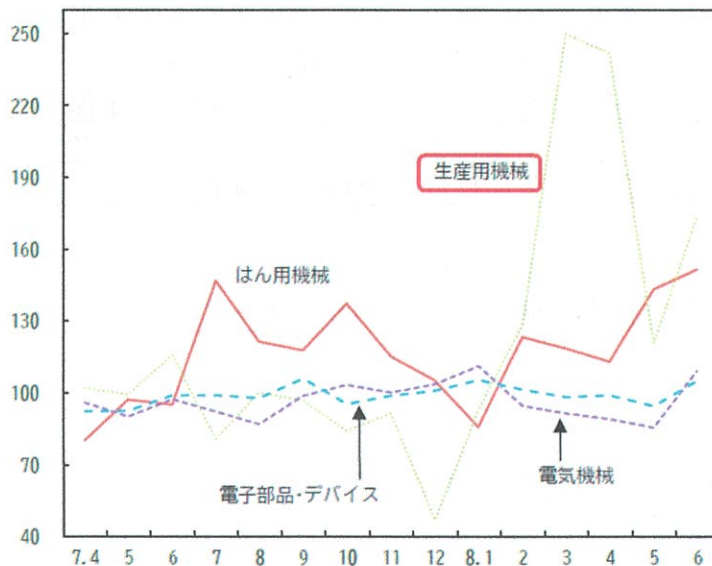
（令和 8 年 8 月 31 日・福井県未来創造部統計調査課）

直近の福井県鉱工業生産指数によると、生産用機械工業は前年同時期よりも上回っています。

	原指数				季節調整済指数		
	R7. 6	R8. 5	R8. 6	前年 同月比 %	R8. 5	R8. 6	前月比 %
生産用機械工業	103. 7	113. 5	165. 9	60. 0	120. 6	173. 6	43. 9

令和 2 年(2020 年)=100

令和2年(2020年)=100



③新規求人数および充足数の状況【第 529 回資料-152 参照】

直近の新規求人者数ならびに充足者数の状況によると、生産用機械器具製造業は令和 8 年 6 月において求人 72 人に対して充足数は 19 人となり人手不足は顕著に表れている。

	新規求人数			充足数
	令和 8 年 6 月	令和 7 年 6 月	対前年同月 増減率	令和 8 年 6 月
生産用機械器具製造業	72 人	63 人	14. 3%	19 人

3. 2026 春季生活闘争 労使交渉の要旨

今年度の賃金引き上げ交渉での各労使のやりとりを加盟単組に聞き取りしたところ、労使間で「定期昇給（または賃金構造維持）に加えて賃金の引き上げ（ベア）をおこなう必要がある」との認識は一致していた。物価上昇による生活水準の維持・向上や人手不足（新規採用・流出防止）、同業他社の動向が主な要因である。また原材料やエネルギー、労務費の価格転嫁が進んだことも後押しとなり、賃金引き上げにつながったところもある。

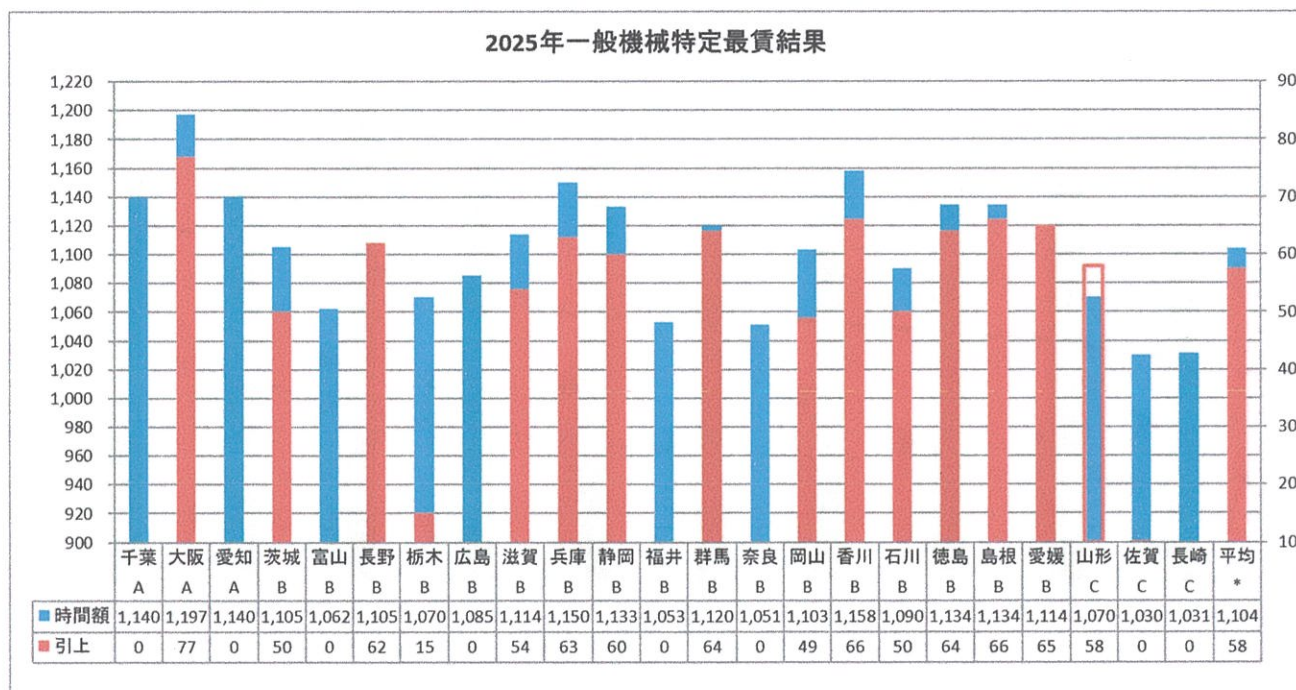
4. 企業内最低賃金協定の改定状況

協定を締結している労使では「高卒初任給水準と連動した金額での協定」を締結することを確認しており、2026 春闘での賃金引き上げ結果を反映した労使協定を締結した。

5. 2025年度 全国の特定最賃（一般機械関係）の状況

前年度、B ランクにおいて、地域別最低賃金が福井県の1,053 円以上で特定最低賃金の金額改定を行ったのは8 県（茨城県、長野県、栃木県、滋賀県、兵庫県、静岡県、群馬県、石川県）であり、改定後の対地賃に対する比率は、100.2%～105.4%である。

月換算 (法定内計算) ×173.8h	ラ ン ク	県名	2025年度特定（産業別）最低賃金結果								2024年度特定 (産業別) 最低賃金	
			時間額	引上	前年比	引上率	対地賃		2025 地賃	引上	時間額	引上
							比率	格差				
198,132	A	千葉	1,140	-			100.0%	0	1140	64	1,076	-
208,039	A	大阪	1,197	77	27	6.88%	101.7%	20	1177	63	1,120	50
198,132	A	愛知	1,140	-			100.0%	0	1140	63	1,077	-
192,049	B	茨城	1,105	50	0	4.74%	102.9%	31	1074	69	1,055	50
184,576	B	富山	1,062	-			100.0%	0	1062	64	1,035	40
192,049	B	長野	1,105	62	13	5.94%	104.1%	44	1061	63	1,043	49
185,966	B	栃木	1,070	15	(33)	1.42%	100.2%	2	1068	64	1,055	48
188,573	B	広島	1,085	-			100.0%	0	1085	65	1,070	50
193,613	B	滋賀	1,114	54	7	5.09%	103.1%	34	1080	63	1,060	47
199,870	B	兵庫	1,150	63	11	5.80%	103.0%	34	1116	64	1,087	52
196,915	B	静岡	1,133	60	15	5.59%	103.3%	36	1097	63	1,073	45
183,011	B	福井	1,053	-			100.0%	0	1053	69	984	-
194,656	B	群馬	1,120	64	14	6.06%	105.4%	57	1063	78	1,056	50
182,664	B	奈良	1,051	-			100.0%	0	1051	65	986	-
191,701	B	岡山	1,103	49	0	4.65%	105.3%	56	1047	65	1,054	49
201,260	B	香川	1,158	66	14	6.04%	111.8%	122	1036	66	1,092	52
189,442	B	石川	1,090	50	10	4.81%	103.4%	36	1054	70	1,040	40
197,089	B	徳島	1,134	64	14	5.98%	108.4%	88	1046	66	1,070	50
197,089	B	島根	1,134	66	8	6.18%	109.8%	101	1033	71	1,068	58
193,613	B	愛媛	1,114	65	13	6.20%	107.8%	81	1033	77	1,049	52
185,966	C	山形	1,070	58	7	5.73%	103.7%	38	1032	77	1,012	51
179,014	C	佐賀	1,030	-			100.0%	0	1030	74	1,010	36
179,188	C	長崎	1,031	-			100.0%	0	1031	78	953	-
191,853	*	平均	1,104	58	8	5.41%	103.2%	33.9	1,070	68	1,049	48

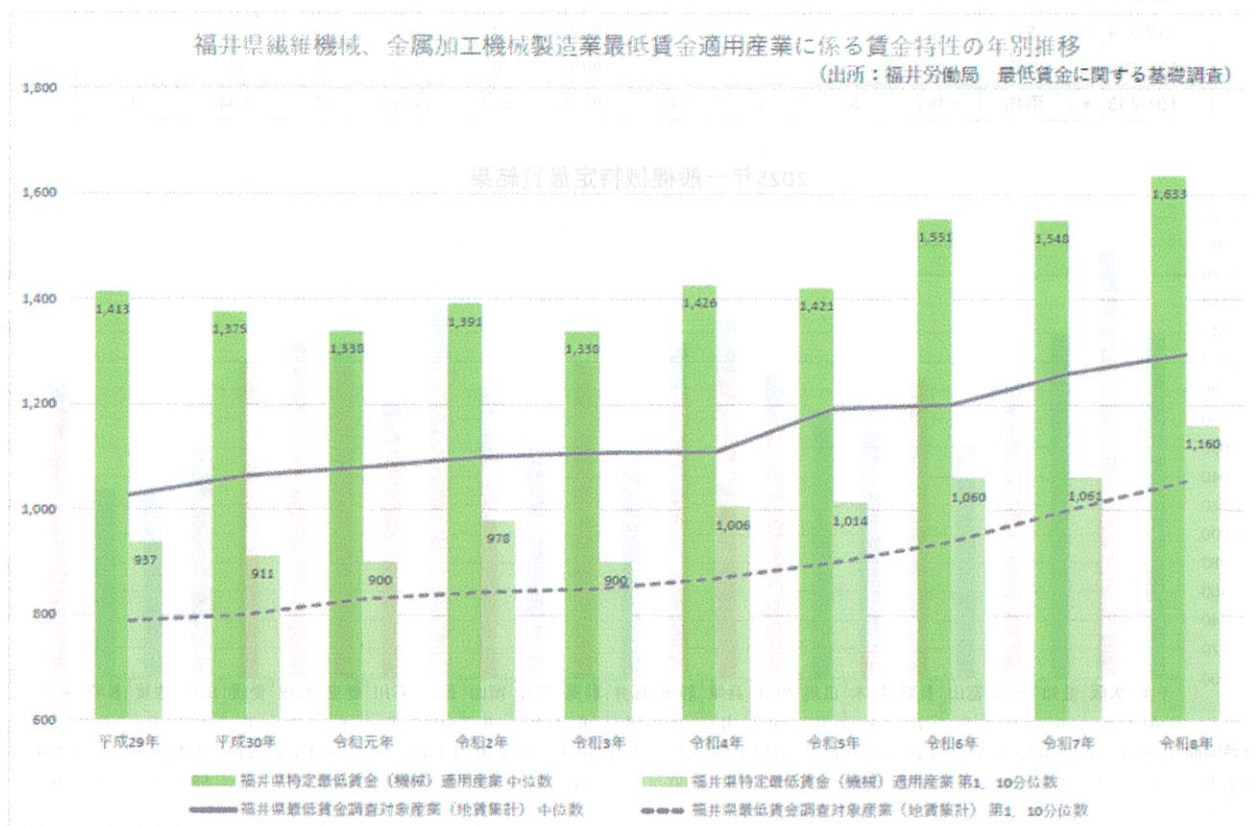


6. 地域別最低賃金との優位性（福井県）【第530回資料-89、第530回資料-94 参照】

令和8年度における福井県特定最低賃金（機械）の地域別最低賃金に対する指数（地賃集計＝100）では、中位数は126.0、第1,10分位数は110.0と一定の優位性がある。また過去10年間の指数では常に100を上回っており経年で比較しても優位性がある。

調査年 (毎年6月)	福井県最低賃金調査対象産業（地賃集計）						福井県特定最低賃金（機械）適用産業					
	平均賃金	中位数	第1.4分位数	第1.10分位数	第1.20分位数	最低賃金額（6月）	平均賃金	中位数	第1.4分位数	第1.10分位数	第1.20分位数	最低賃金額（6月）
平成29年	1,199	1,027	852	788	760	754	1,480	1,413	1,142	937	850	829
平成30年	1,236	1,064	885	800	780	778	1,449	1,375	1,104	911	850	844
令和元年	1,247	1,080	900	830	810	803	1,427	1,338	1,113	900	846	859
令和2年	1,374	1,100	900	843	830	829	1,472	1,391	1,148	978	874	874
令和3年	1,285	1,108	920	850	840	830	1,497	1,338	1,113	900	846	874
令和4年	1,329	1,110	930	870	860	858	1,493	1,426	1,157	1,006	950	874
令和5年	1,357	1,192	980	900	890	888	1,511	1,421	1,178	1,014	961	915
令和6年	1,373	1,200	1,000	940	931	931	1,859	1,551	1,274	1,060	1,019	933
令和7年	1,459	1,259	1,050	1,000	985	984	1,645	1,548	1,266	1,061	1,030	984
令和8年	1,458	1,296	1,100	1,055	1,053	1,053	1,736	1,633	1,369	1,160	1,111	1,053

調査年 (毎年6月)	福井県特定最低賃金（機械）適用産業（地賃集計＝100）					
	平均賃金	中位数	第1.4分位数	第1.10分位数	第1.20分位数	最低賃金額（6月）
平成29年	123.4	137.6	134.0	118.9	111.8	109.9
平成30年	117.2	129.2	124.7	113.9	109.0	108.5
令和元年	114.4	123.9	123.7	108.4	104.4	107.0
令和2年	107.1	126.5	127.6	116.0	105.3	105.4
令和3年	116.5	120.8	121.0	105.9	100.7	105.3
令和4年	112.3	128.5	124.4	115.6	110.5	101.9
令和5年	111.3	119.2	120.2	112.7	108.0	103.0
令和6年	135.4	129.3	127.4	112.8	109.5	100.2
令和7年	112.7	123.0	120.6	106.1	104.6	100.0
令和8年	119.1	126.0	124.5	110.0	105.5	100.0



7. 影響率【第530回資料-17 参照】

本年度の改正審議がおこなわれない場合は地賃と同額の1,112円となる。その場合の影響率は5.2%（影響労働者数53人）であり、福井県最低賃金全体の影響率が27.6%（影響労働者数36,572人）であることを勘案すると決して高くない。

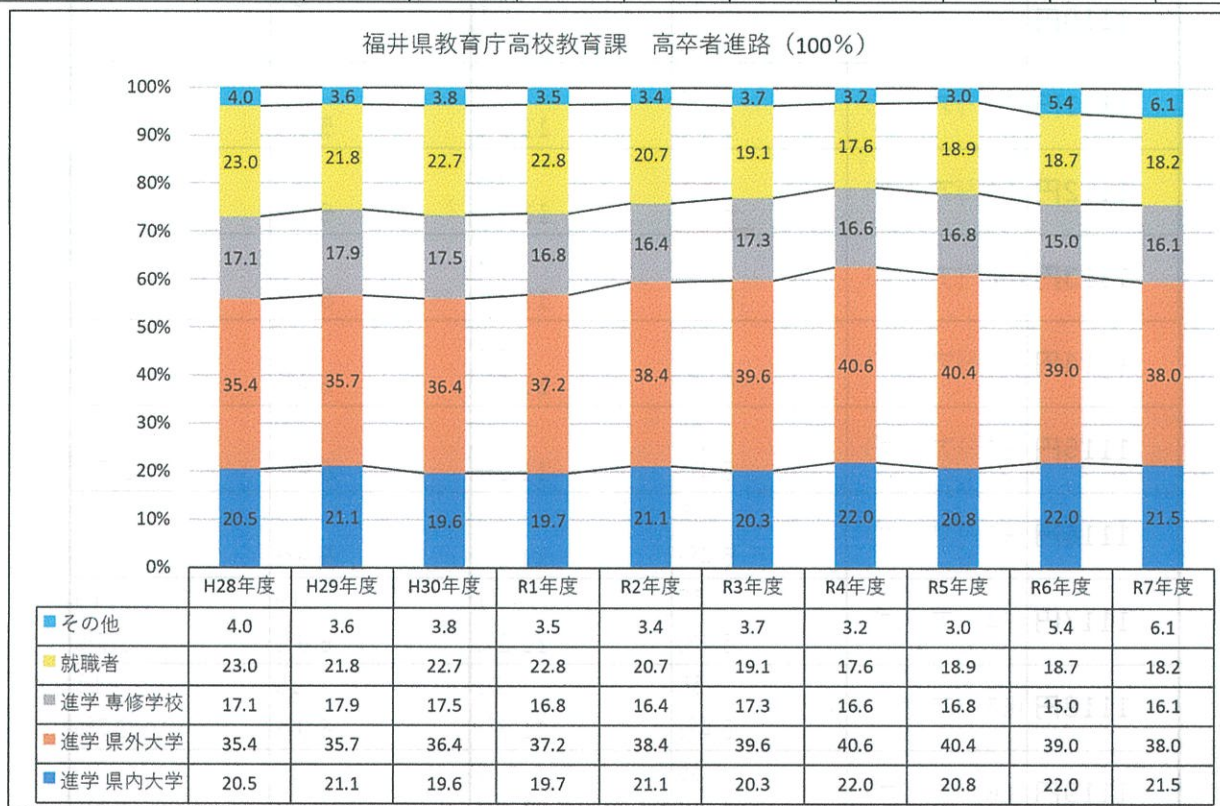
6 時間額ごとの未満率・影響率一覧表（規模別）（繊維機械、金属加工機械製造業）					
産業 大計		合計	規模別		
地域別最低賃金適用産業			1～9人	10～29人	30人～
1106円	(53円アップ)	43 4.2%	21 11.2%	12 4.1%	11 2.0%
1107円	(54円アップ)	43 4.2%	21 11.2%	12 4.1%	11 2.0%
1108円	(55円アップ)	47 4.6%	21 11.2%	15 5.5%	11 2.0%
1109円	(56円アップ)	47 4.6%	21 11.2%	15 5.5%	11 2.0%
1110円	(57円アップ)	47 4.6%	21 11.2%	15 5.5%	11 2.0%
1111円	(58円アップ)	51 5.0%	21 11.2%	15 5.5%	15 2.7%
1112円	(59円アップ)	53 5.2%	21 11.2%	17 6.2%	15 2.7%
1113円	(60円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1114円	(61円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1115円	(62円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1116円	(63円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1117円	(64円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1118円	(65円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1119円	(66円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1120円	(67円アップ)	55 5.4%	21 11.2%	19 6.9%	15 2.7%
1121円	(68円アップ)	63 6.1%	21 11.2%	27 9.7%	15 2.7%
1122円	(69円アップ)	63 6.1%	21 11.2%	27 9.7%	15 2.7%
1123円	(70円アップ)	68 6.7%	23 12.2%	27 9.7%	19 3.4%

8. 福井県内の高校卒業者の進路

少子化の影響もあり、高校卒業者数は年々減少しています。卒業者の進路のうち、これまで製造現場を支えてきた高卒就職者数の減少が顕著です。卒業者に占める割合は、平成28年度23.0%に対し令和7年度18.2%と10年間で4.8ポイント減少しています。

福井県教育庁高校教育課 学校卒業者の進路実態調査（高卒抜粋）

	卒業者	卒業者の内訳					卒業者に占める割合				
		進学 県内大学	進学 県外大学	進学 専修学校	就職者	その他	進学 県内大学	進学 県外大学	進学 専修学校	就職者	その他
H28年度	7,564	1,550	2,677	1,297	1,739	301	20.5	35.4	17.1	23.0	4.0
H29年度	7,365	1,557	2,626	1,316	1,602	266	21.1	35.7	17.9	21.8	3.6
H30年度	7,167	1,405	2,607	1,255	1,630	272	19.6	36.4	17.5	22.7	3.8
R1年度	7,260	1,432	2,701	1,220	1,655	254	19.7	37.2	16.8	22.8	3.5
R2年度	7,089	1,497	2,723	1,164	1,465	241	21.1	38.4	16.4	20.7	3.4
R3年度	6,705	1,361	2,652	1,159	1,284	250	20.3	39.6	17.3	19.1	3.7
R4年度	6,667	1,469	2,710	1,104	1,172	212	22.0	40.6	16.6	17.6	3.2
R5年度	6,515	1,357	2,635	1,097	1,231	195	20.8	40.4	16.8	18.9	3.0
R6年度	6,583	1,447	2,567	985	1,230	357	22.0	39.0	15.0	18.7	5.4
R7年度	6,641	1,431	2,524	1,069	1,211	404	21.5	38.0	16.1	18.2	6.1



9. おわりに

最低限の生活を保障するセーフティネットの役割を持った地域別最低賃金を上回る賃金の下限を特定産業に設定することは、当該産業の魅力を高めることとなり、製品や仕事の質の向上、当該産業の健全な発展につながります。将来的に労働力が不足していくことは確実で、当該産業に相応しい賃金水準を建設的に議論し、当該産業の賃金の底上げをおこなっていくことは、産業を持続していく意味でも大切な取り組みとなります。

以上のことから、特定最低賃金の金額の改正は必要であると考えています。

金属産業の発展に向けた 特定最低賃金の活用

特定最低賃金とは

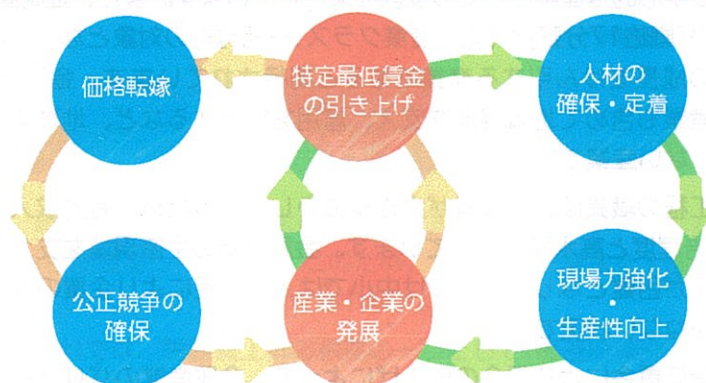
- 特定最低賃金は、最低賃金法に位置づけられており、特定の産業又は職業について設定される最低賃金です。
- 産業の労使が申出や審議に参加し、産業の実態を踏まえた最低賃金を設定しています。
- 特定最低賃金は、同じ産業の労使が締結した企業内最低賃金の水準や賃上げ結果を重要な参考資料として波及させる制度であり、労使交渉の手段を持たない中小企業や非正規雇用で働く労働者の賃金を着実に引き上げるための有効な手段です。

	特定最低賃金	地域別最低賃金
役割・機能	● 企業内の賃金水準を設定する際の労使の取り組みを補完するもの	● すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネット
適用対象	● 産業または職業ごとに適用 ● その産業の「基幹的労働者」に適用	● 産業・職業を問わずすべての労働者に適用 ● 都道府県ごとに適用
決定方式	● 関係労使の申出により新設、改正又は廃止 ● 新設、改廃は労使のイニシアティブによる	● 行政機関に決定を義務付け (全国各地域について必ず決定されなければならない)
効力	● 刑事的な効力は、最低賃金法にはなし(労働基準法第24条違反、30万円以下の罰金) ● 民事的な効力(最低賃金に満たない賃金を定めた労働契約は無効)	● 刑事的な効力(50万円以下の罰金) ● 民事的な効力(同左)

資料出所：厚生労働省

特定最低賃金の意義と役割

特定最低賃金は、産業の魅力を高め、
産業の持続的な発展を促す



- 特定最低賃金は、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**する役割を果たしています。
- 金属産業は基幹産業として地域経済を支え、良質な雇用を生み出しています。しかしながら、近年は、労働環境が厳しいことなどから、とりわけ中小企業では人材の確保・定着が喫緊の課題となっています。このため、**特定最低賃金によって入口賃金の優位性を確保することで産業の魅力を高め、人材の確保・定着を進めていく必要があります。**
- 人材の確保・定着なしに、現場力の強化、生産性向上を図ることはできません。特定最低賃金の引き上げをきっかけとした労務費・人件費の上昇は適切に価格転嫁を進め、**バリューチェーン全体で生み出した付加価値を適切に配分し、産業全体の健全な発展を促していきます。**

	最低賃金法の目的	金属産業における役割
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・金属産業にとって	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

経営者団体は、産業集積地の魅力を高めるため

特定最低賃金を設定することもあり得ると考えている

経団連「経営労働政策特別委員会報告2026年版」(2026年1月20日)(抜粋)

- 地域別最低賃金未滿の特定最低賃金については、(略) 設定継続の必要性が認められない場合には、各地方最低賃金審議会で速やかに廃止を検討すべきである。
- 当該産業の関係労使のイニシアティブにより、**産業集積地の魅力を高めるべく**、地域別最低賃金引上げとの調整を図りつつ、当該産業の賃金水準や賃金支払能力を反映した**特定最低賃金額を設定することはあり得る**。
- 各地域で成長が期待される産業において、**当該産業集積地の魅力向上のために、産業労使のイニシアティブにより特定最低賃金を設定・活用するとの考えの下**、当該産業の各企業が最低賃金協定の締結を前向きに検討することは選択肢となり得る。

中小企業4団体連名による「最低賃金に関する要望」(2026年4月16日)(抜粋)

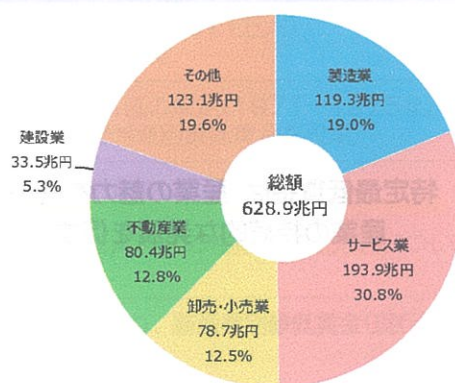
4. 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用を

例えば、**各地域において成長が期待される産業分野**について、賃金水準や企業の支払い能力の実態を反映した**特定最低賃金額を定めることにより産業集積地の魅力向上を図りつつ**、地域全体の最低賃金額については急激な引上げを抑えるなど、改めて、**現下の地域経済や雇用の実情を踏まえた特定最低賃金の運用を検討することも一つの方策**と考える。こうした考え方も参考に、特定最低賃金の運用やあり方について、各地域の労使のイニシアティブに基づく議論を促すべきである。

金属産業は地域経済・良質な雇用を支える重要な産業であり、

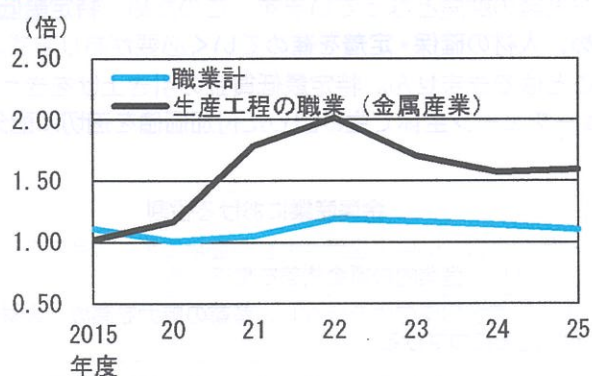
地方創生の観点からも人材確保のための産業の魅力向上が必要

- 日本の製造業は2024年時点で日本のGDPの約2割を占め、日本経済を支える中心的な産業としての役割を果たしています。また、金属産業は、政府の「戦略17分野」や「戦略産業クラスター計画」の対象となるなど日本経済の成長をけん引する産業であると期待されています。金属産業は、関連産業も含めて地域経済を支え、雇用を創出するなど、地域の発展に欠かせない産業です。
- 生産工程の職業は、求職者が大きく減少しているため、有効求人倍率は1.57倍程度と高水準となっています。金属産業の生産現場を支える人材の採用が困難となり、とりわけ中小では人材不足により企業の存続を脅かしかねない状況です。
- 特定最低賃金による賃金の底上げによって、金属産業のバリューチェーン全体の魅力を向上させ、地域経済を支える産業として強化する必要があります。

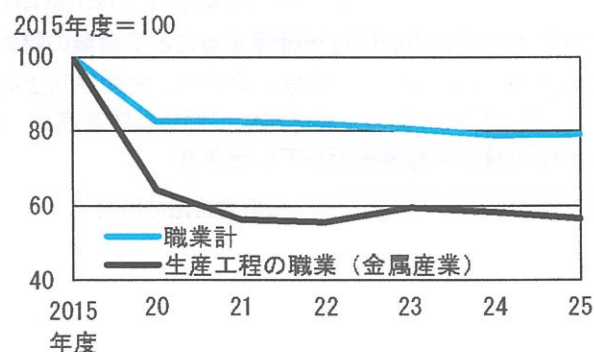


資料出所:「2026年版ものづくり白書」

■職業別の有効求人倍率



■職業別の新規求職者数

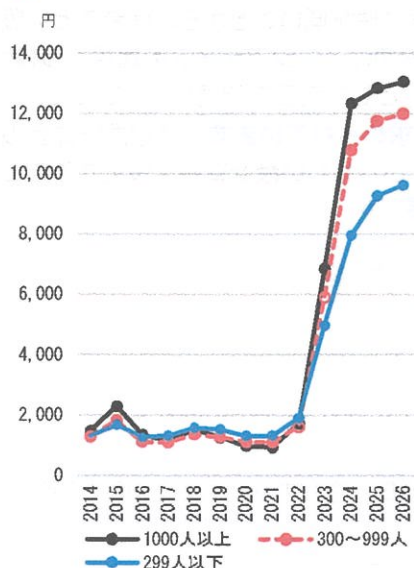


資料出所:厚生労働省「一般職業紹介状況」

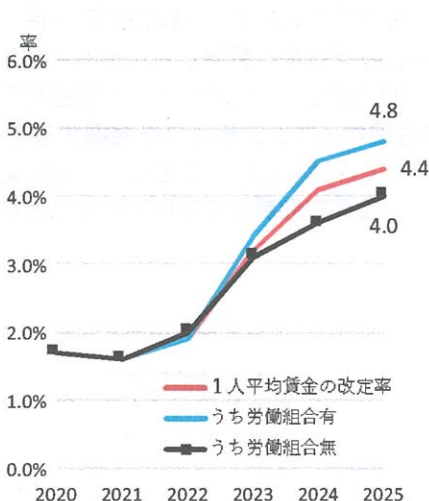
金属産業の賃上げと初任給の大幅引き上げを末組織労働者に波及すべき

- 金属労協の加盟組合(3,024組合)では、87.2%の組合が賃上げ(ベア等)を獲得しており、組合員299人以下の組合で82.6%に達しています。賃上げ額の平均は規模計で10,630円(前年比306円増)、300人未満の組合でも9,621円(前年比343円増)となり、いずれも近年で最も高い水準です。しかしながら、規模別の賃上げ額の差は解消できず、賃金水準の差は拡大しています。
- 厚生労働省の調査では、労働組合の有無による賃金改定率の差が年々拡大しています。このため、労働組合がなく労使交渉の手段を持たない中小企業や非正規雇用で働く労働者についても、特定最低賃金によって労働組合のある企業と同様に賃金を底上げし、賃金格差を是正することによって公正競争を確保する必要があります。
- 金属労協の集計対象組合(54組合)のうち、高卒初任給を把握できる組合の平均は2025年度211,744円から2026年度226,267円へと、14,523円引き上げられています。こうした動向を特定最低賃金に反映し、非正規雇用で働く労働者等の賃金の底上げを図る必要があります。

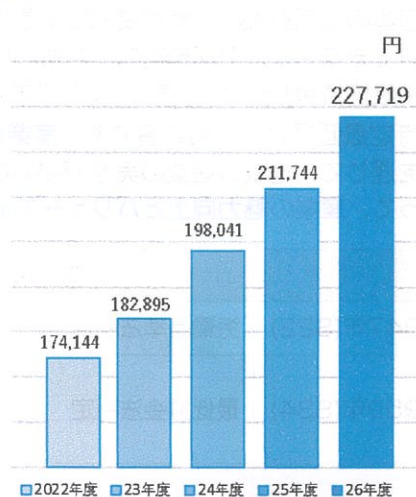
■規模別の賃上げ額の推移



■労働組合の有無別賃上げ率



■高卒初任給平均

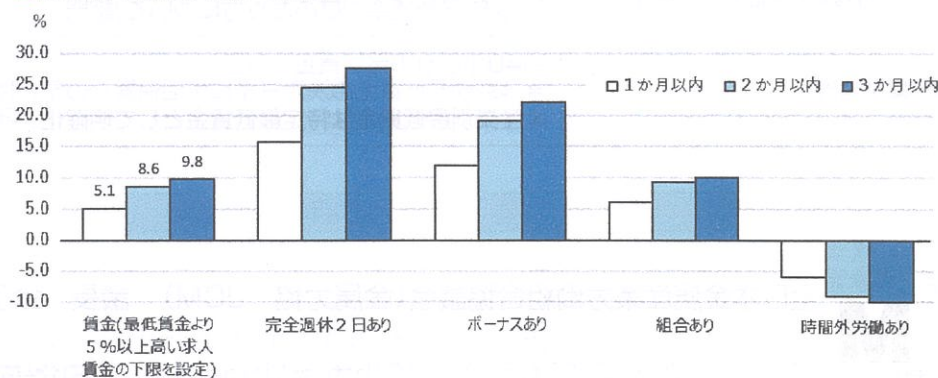


資料出所：金属労協、厚生労働省

特定最低賃金による賃金の底上げは人材確保に有効 適切に価格転嫁することによって金属産業の競争力強化につなげる

- 厚生労働省「2023年版労働経済白書」によると、最低賃金より5%以上高い求人賃金(下限)を提示すると、フルタイム求人における3カ月以内の被紹介件数が10%程度増加しています。このため、地域別最低賃金を上回る特定最低賃金を設定することにより、人材確保を有利にすることができると考えられます。
- 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」では、労務費上昇の根拠の一つとして「都道府県別の最低賃金やその上昇率」を上げています。人材の確保・定着や実質賃金確保の観点から、特定最低賃金によって産業全体の賃上げを実現し、適切に価格転嫁することによって、バリューチェーン全体で生み出した付加価値を適正に配分し、産業全体の競争力を強化する必要があります。

■求人条件と被紹介状況への影響



資料出所：厚生労働省「2023年版労働経済白書」

法定最低賃金の第1号「静岡県缶詰製造業最低賃金」は、使用者のニーズによる業者間協定

1956年、米国からの低賃金輸出批判と他業種の進出による人手不足に対応するため、労働条件改善を迫られていた静岡缶詰協会は、初任給協定を締結しました。

政府はこれを参考に、業者間協定による最低賃金の導入を図り、その普及を受けて1959年に「業者間協定に基づく最低賃金」方式を中心とする最低賃金法案を制定しました。

静岡缶詰協会は初任給協定を最低賃金協定に切り替えて申請し、法定最低賃金第1号として決定されました。



当事者である産業の労使のイニシアティブ発揮で、産業全体の発展につなげていくべき

日本の最低賃金は、産業間・地域間の賃金格差が大きく、一律の最低賃金では実効性が低いことから、産業ごとに設定されてきました。1975年に、全国に地域別最低賃金が整備された後も当該産業労使のイニシアティブを重視する「新産業別最低賃金」として存続し、2007年の最低賃金法改正の際にも、「特定最低賃金」として制度を継続してきました。

特定最低賃金は、当事者である**産業の労使がイニシアティブを発揮することが求められています**。特定最低賃金の審議を通じて、地域の産業の実態・課題について深掘りした議論を行い、金属産業にふさわしい最低賃金を設定することによって、**産業の魅力向上とバリューチェーン全体の発展につなげていくことが重要**です。

	事 項	内 容
1947年(S22)	労働基準法制定	最低賃金に関する規定
1959年(S34)	最低賃金法制定	業者間協定方式 が中心 *使用者による申請(労働者の関与なし)、産業別に設定(第1号は「静岡県缶詰製造業最低賃金」)
1968年(S43)	最低賃金法改正	業者間協定方式を見直し(ILOに適合する公労使三者構成の審議会方式へ) ↓(1967年度末:2,320件、適用労働者611万人) 大くくりの産業別最低賃金の普及・拡大
1971年(S46)	地域別最低賃金の設定	地域別最低賃金の年次推進5カ年計画の策定(1971~1975年)(1975年度末までに全都道府県で地域別最低賃金を設定)
1975年(S50)	最低賃金制度のあり方論議スタート	中賃に「今後の最低賃金制のあり方について」を諮問 *地賃には、目安制度を導入 *産業別最低賃金は、地域別最低賃金との性格と機能分担について論議
1986年(S61)	新産業別最低賃金制度スタート	1986(昭和61)年の「中賃答申」により、 新産業別最低賃金(現行制度) をスタート *関係労使の申出・参加による審議会方式へ
2004年(H16)	産業別最低賃金の見直し提起	「規制改革・民間開放推進3か年計画」に、産業別最低賃金の見直しが盛り込まれる
2005年(H17)	最低賃金制度の見直しスタート	労政審の下に最低賃金部会を設置。 「今後の最低賃金制度のあり方について」諮問
2007年(H19)	最低賃金法改正	約40年ぶりの最低賃金法改正 *地域別最低賃金の決定基準に生活保護との整合性を追加 * 産業別最低賃金は特定最低賃金として明確化 (運用方針は継承)



全日本金属産業労働組合協議会(金属労協/JCM) 議長 金子晃浩

〒103-0027東京都中央区日本橋2-15-10(宝明治安田ビル4F)

TEL: 03(3274)2461(代表) HP: <https://jcmetal.jp/>

問い合わせ: 金属労協 政策企画局

発行: 2026年6月



特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書

組合名	
所在地	
担当者	
労働者数 (個別企業)	・労働者数 _____ 人 ・うち非正規労働者の割合(数) _____ 割・人 ・男性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人) ・女性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人)
加盟事業場数等	・加盟事業場数 108社(令和8年8月現在) ・加盟事業場の労働者数(全体) 約4,700名(令和5年度)

1 労使の別(該当箇所をチェック) ☐ 労働者代表意見 ☒ 使用者代表意見

2 関連する特定最低賃金

- ☐ 紡績業、化学繊維、織物、染色整理業
☒ 繊維機械、金属加工機械製造業
☐ 電気機械器具製造業(略称)
☐ 百貨店、総合スーパー

3 事業内容

[Redacted]

4 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見

① 改正決定の必要性(該当箇所をチェック) ☐ 有 ☒ 無

② 理由・背景等

<別紙>のとおり

※上記に記載された内容は、最低賃金審議会資料としての「公開原則」が適用されますのでご注意ください。企業名(組合名)、所在地、担当者、事業内容は個人情報保護の観点から公開原則の対象外となります。任意にてご記入ください。

<別紙>

1 総論

- ・当組合として、繊維機械、金属加工機械製造業に属する組合員の声を踏まえ、当該特定最低賃金については、現時点で改正決定の必要性はないものと考える。
- ・当地域の当該産業は、受注生産、少量多品種、短納期対応、熟練技能への依存度が高い工程を多く抱えており、各社の事業内容、取引構造、従業員構成、賃金体系には幅がある。
- ・本意見書では、従業員数が概ね20人以下の事業者を「小規模零細企業」、それを上回る規模の事業者を「中小企業」と整理して記載する。
- ・近年、一定の受注量や管理部門を有する中小企業と、経営者が現場実務まで担う小規模零細企業との間で、賃上げ原資、価格交渉力、採用力に差が生じ、二極化が進みつつある。
- ・特に小規模零細企業では、賃金引上げの影響が直ちに資金繰りや雇用維持に及ぶ。一方、中小企業でも一定の管理体制はあるものの、取引先との価格交渉力が十分とはいえず、賃金原資を安定的に確保し続けることは容易でない。
- ・加えて、中東情勢、円安、金利上昇などにより、原材料費、エネルギーコスト、借入金利、物流費の先行きに不透明感が強まっている。
- ・こうした状況の下で、一律の特定最低賃金を地域別最低賃金に上乗せすることは、業界全体の事態になじみにくい。

2 企業内最低賃金額

- ・企業内最低賃金額については、組合員の聞き取りでは、地域別最低賃金を下回らないよう各社が確認し、必要に応じて見直す運用が大半である。
- ・聞き取りで把握した企業内最低賃金は県最低賃金と同額あるいはやや上回る1100円弱の企業が多い。
- ・ただし、小規模零細企業では、最低賃金近傍の従業員が少数であっても、全体の賃金表や手当との均衡を取り直す必要があり、影響は限定的とはいえない。
- ・中小企業では、初任給や若年層の賃金を引き上げることで採用競争に対応しているが、その

分、既存従業員とのバランス調整が課題となっている。

3 企業内最低賃金の決め方

- ・企業内最低賃金の決め方については、県最低賃金の改定状況を前提に、近隣企業の採用環境、同業他社の賃金水準、既存従業員との均衡、原材料費・エネルギーコストの動向、受注単価、労働生産性等を総合的に勘案している。
- ・小規模零細企業では、賃金規程を細かく整備するより、個々の技能、勤務状況、会社の受注見通しを踏まえて経営判断している例が多い。
- ・中小企業では賃金表や評価制度を設けている場合もあるが、地域別最低賃金の大幅な引上げにより、初任給、若年層、熟練者の賃金差を再設計する必要性が生じている。
- ・労働協約により一律の企業内最低賃金を定めるというよりも、就業規則、賃金規程、個別の職務・能力評価により決めている企業が多く、画一的な特定最低賃金よりも各社の実情に応じた賃金決定が適切である。

4 労働生産性、経済情勢と産業規模の縮小

- ・労働生産性については、設備投資や工程改善により改善に努めているものの、受注の変動、外注費の上昇、部材価格の高止まり、電力・燃料費の負担などにより、賃金引上げ原資を安定的に確保できているとは言い難い。
- ・県内の繊維関連産業では、国際競争、後継者不足、労働力確保難等により産地の縮小が続いていることが公表資料でも示されている。
- ・該当業種の事業所数や労働者数は、過去に比べて減少傾向または伸び悩みがみられ、最低賃金の上乗せによって直ちに産業基盤が強化される状況にはない。
- ・さらに、円安による輸入部材価格の上昇、金利上昇による借入負担の増加、中東情勢等による原油・物流コストの変動リスクが重なり、先行きの見通しは一層立てにくくなっている。

5 価格転嫁と企業規模による違い

- ・価格転嫁については、原材料費、エネルギーコスト、労務費の上昇を取引価格へ反映する努力は続けているが、十分とはいえない。
- ・組合員からは、材料費や外注費の一部は比較的説明しやすい一方、労務費については発注先との交渉で認められにくいとの意見が多い。
- ・小規模零細企業では、主要取引先への依存度が高く、継続受注を優先せざるを得ないため、価格改定の申し入れ自体を慎重にせざるを得ない。
- ・中小企業でも、見積り改定や単価交渉の機会は増えているものの、労務費上昇分を十分に反映できるとは限らない。
- ・このため、最低賃金の上昇は、価格転嫁が未達の部分を企業側が負担する形になりやすく、特に小規模零細企業ほど経営余力を圧迫する。
- ・円安や地政学リスクに伴うコスト増は企業努力だけで吸収しにくく、価格転嫁が遅れるほど、賃金引上げと資金繰りの両立は難しくなる。

6 最近の賃上げ対応と防衛的賃上げの限界

- ・最近の賃上げへの対応については、人材確保や定着の観点から、組合員の大半が何らかの賃金見直しを行っている。
- ・若年層や技能者の確保が難しくなる中、初任給、時給、手当、賞与、福利厚生の見直しを組み合わせ、各社が可能な範囲で処遇改善に取り組んでいる。
- ・しかし、現場からは、近年の賃上げは人材を積極的に獲得するためというより、既存従業員の離職防止や物価高への対応として行う防衛的な賃上げの性格が強いとの声が多い。
- ・賃上げをしても人手不足が解消されたとはいえず、U I ターン人材の確保にも十分つながっていない。
- ・最低賃金の上昇が企業規模にかかわらず一律に進むと、小規模零細企業では採用維持のための防衛的賃上げが続き、設備投資、人材育成、雇用維持に回す余力が削られる。

- ・その結果、短期的には賃金引上げに見えても、将来的には雇用機会の縮小、技能承継の停滞、地域内の働く場の減少につながり、労働者にとっても必ずしもプラスとはならないおそれがある。

- ・地域別最低賃金や特定最低賃金を引き上げても、それだけで人材流入や技能承継が進むものではない。

7 助成金制度の利用状況と事務負担

- ・最低賃金・賃金引上げを支援する各種助成金制度については、業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の制度があることは承知している。

- ・しかし、利用には申請手続、計画策定、交付決定前後の条件確認、証憑整理等が必要であり、小規模零細企業にとっては事務負担が軽い。

- ・中小企業でも、設備投資や制度改定を伴う申請では、社内体制や専門家支援が必要となる場合がある。

- ・また、設備投資を前提とする制度では、賃上げ原資そのものを恒常的に補てんするものではなく、すべての企業が活用しやすいとは限らない。

- ・助成金は有用な制度である一方、助成金があることを理由に最低賃金の上乗せを当然視することは適切ではない。

8 特定最低賃金に対する意見

- ・特定最低賃金の設定・改正については、当該産業の技能評価や人材確保に一定の考え方があり得ることは理解するものの、福井県においては、現在、地域別最低賃金が当該特定最低賃金を上回り、実際には地域別最低賃金が適用されている。

- ・この状況でさらに特定最低賃金の改正を行う必要性は乏しい。制度としての実効性よりも、複雑化による事務負担や賃金決定の硬直化の方が懸念される。

- ・小規模零細企業では、制度理解や確認作業の負担が相対的に重く、中小企業でも複数事業や

複数職種を抱える場合、適用関係の確認に余分な事務が生じる。

- ・組合員からは、仮に将来的に見直しを検討する場合であっても、現在の経済情勢や資金繰りへの影響を踏まえ、改定時期を遅らせるなど慎重な運用を求める意見がある。

9 地域別最低賃金に対する組合全体の意見

- ・福井地方最低賃金審議会および福井労働局への要望として、最低賃金制度の運用に当たっては、県内中小製造業の価格転嫁の遅れ、人材確保難、設備投資負担、熟練技能者の育成期間、地域間競争の実態を十分に踏まえていただきたい。

- ・地域別最低賃金は、すべての労働者の賃金の最低額を保障するセーフティネットとして必要な制度であり、その意義は組合としても認める。

- ・一方で、近年のように大幅な引上げが短期間に続き、企業の生産性向上や取引価格への反映より先行して決定される現在の進め方については検討してほしい。

- ・とりわけ、中東情勢、円安、金利上昇など外部環境の不確実性が高く、資金繰りや設備投資計画にも慎重さが求められる局面では、地域別最低賃金の改定時期や引上げ幅についても、より丁寧な検証と段階的な対応が必要である。

- ・また、最低賃金の引上げは、小規模零細企業と中小企業の二極化をさらに広げる可能性があり、小規模零細企業の廃業、採用抑制、外注化の縮小が進めば、地域の雇用や技能承継にも影響が及ぶ。

- ・引上げに当たっては、価格転嫁の実効性確保、生産性向上支援、地方中小企業の経営実態、地域雇用への影響を一体として検討すべきであり、数値目標を先に置いた形で進めるべきではないと考える。

10 まとめ

- ・繊維機械、金属加工機械製造業では、各社が地域別最低賃金を踏まえ、雇用維持、人材確保、技能承継、取引先との関係を考慮しながら、現実的な賃金改善に取り組んでいる。

・しかし、事業所数や労働者数の減少傾向、担い手不足、価格転嫁の遅れ、原材料費・エネルギー価格の高止まりに加え、円安、金利上昇、中東情勢等による先行き不透明感を考えると、当該特定最低賃金を改正して地域別最低賃金に上乘せすることは、業界全体の持続的な発展に資するとは言い難い。

・特に、最低賃金の上昇が小規模零細企業を過度に圧迫すれば、企業の存続、雇用維持、技能承継が難しくなり、結果として労働者にとっても地域で働き続ける選択肢を狭めることになりかねない。

・むしろ、取引適正化と価格転嫁の浸透、設備投資と人材育成への支援、資金繰りへの配慮、地域中小企業が自律的に賃上げできる環境整備を優先すべきである。

特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書

企業名(組合名)	
所在地	
担当者	
労働者数 (個別企業)	・労働者数 _____ 人 ・うち非正規労働者の割合(数) _____ 割・人 ・男性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人) ・女性 _____ 人 (18歳未満 _____ 人、65歳以上 _____ 人)
加盟事業場数等	・加盟事業場数 <u>8社</u> ・加盟事業場の労働者数(全体) <u>7,271名</u>

1 労使の別(該当箇所をチェック) ☒ 労働者代表意見 ☐ 使用者代表意見

2 関連する特定最低賃金

- ☐ 紡績業、化学繊維、織物、染色整理業
☐ 繊維機械、金属加工機械製造業
☒ 電気機械器具製造業(略称)
☐ 百貨店、総合スーパー

3 事業内容

[Redacted]

4 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する御意見

① 改正決定の必要性(該当箇所をチェック) ☒ 有 ☐ 無

② 理由・背景等

(記載にあたっては別記を踏まえご記入願います。不足する場合は別紙に記入願います。)

別添資料のとおり(当日配布予定)

※上記に記載された内容は、最低賃金審議会資料としての「公開原則」が適用されますのでご注意ください。企業名(組合名)、所在地、担当者、事業内容は個人情報保護の観点から公開原則の対象外となります。任意にてご記入ください。

理由・背景等の記載に当たってのお願い

<はじめに>

地域別最低賃金は全ての労働者の賃金の最低額を保障するセーフティネットであるのに対し、特定最低賃金は、特定の産業又は職業について、関係労使のイニシアティブに基づき、地域別最低賃金に上乗せをするものです。関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に決定されます。今般、福井地方最低賃金審議会において、本年度の特定最低賃金の改正の必要性を審議するため、当該産業の実態把握を行っていますので、御協力をお願いします。

<御留意いただきたい点>

記載に当たっては、**できる限り業界全体**としての意見を含め御記入願います。また、できる限り以下の項目についても分かる範囲で御記入願います。

- 1 企業内最低賃金額(労働協約額)
- 2 企業内最低賃金の決め方(例、他企業の賃金水準、労働生産性、春季賃金妥結状況、最低賃金等)
- 3 労働生産性(労働分配率でも可)の状況
- 4 「原材料費」「エネルギーコスト」「労務費」に対する価格転嫁や取引条件の適正化の状況
- 5 最近の賃上げへの対応状況、賃上げの状況に対する率直な御意見
- 6 最低賃金・賃金の引上げを支援する各種助成金制度(業務改善助成金、キャリアアップ助成金等)の利用状況
- 7 特定最低賃金の設定に対する率直な御意見(業界の企業全体にとって良い影響が期待できる等)
- 8 その他、福井地方最低賃金審議会、福井労働局への御意見、御要望

【特賃審議会】福井県の電機産業について

労働者側代表 岡本啓史（電機連合）

1. 労働協約締結率

※「第529回参考資料 48～49」参照

労働協約締結率 74.8% (=7,198 名 / 9,613 名) での改正申出であることを重く受け止め、特定最賃改正により、電機産業の未組織労働者へ賃上げ効果を波及させる必要がある。

特定最賃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により、正規雇用労働者と非正規雇用労働者と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。

2. 電機産業の重要性と将来性

電機産業は、日本における主要産業であり、高品質なモノ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人手不足が深刻化する中で DX や AI などの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、産業として更なる社会貢献が期待されている。

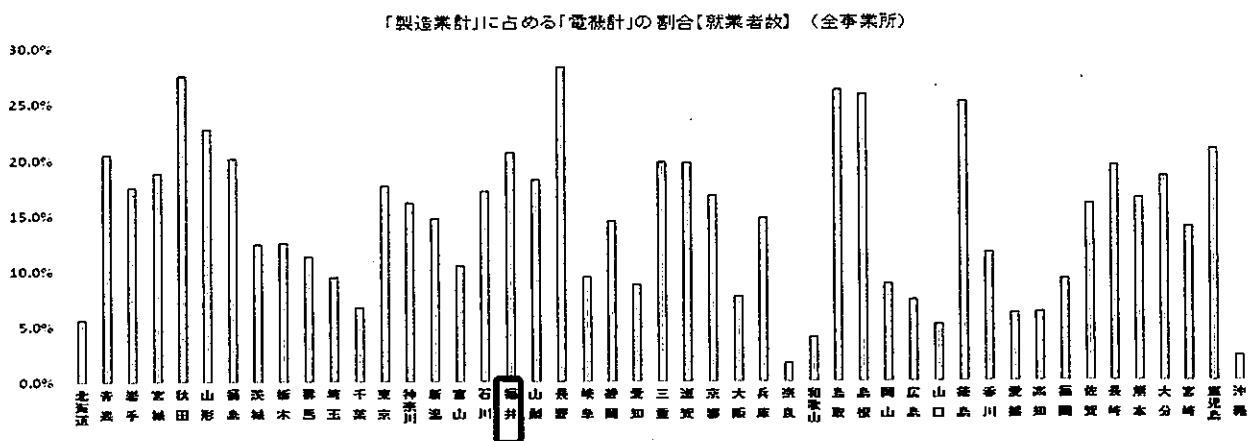
① 電機産業の重要性

電機産業は、雇用者数、生産額、出荷額などにおいて他産業と比較して非常にウェイトが高く、福井県の経済における重要な役割を担っている。

政府統計を見ると、電機産業の「従業員数」は、全国平均で製造業の約13%を占めており、福井県では20%を超え、全国の上位8番目となっている。「生産額」では、電機産業は、福井県の製造業計に占める割合が30%超、「付加価値額」では35%超となっており、全国の上位5～6番目となっている。

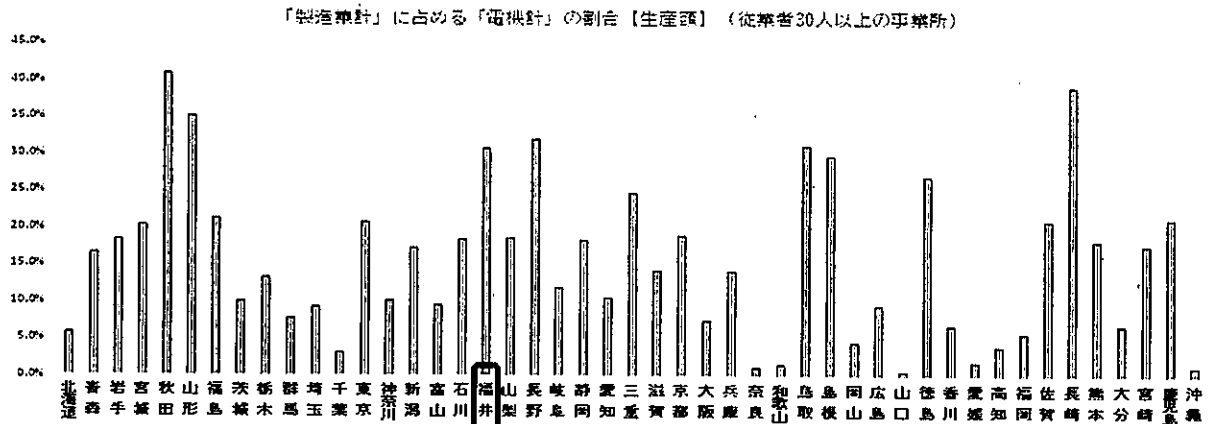
これらのことから、福井県における電機産業は、「従業員数」「出荷額」「付加価値額」の全てにおいて優位性があり、主要な産業であると言える。

地域における電機産業の重要性（従業員数：全事業所）



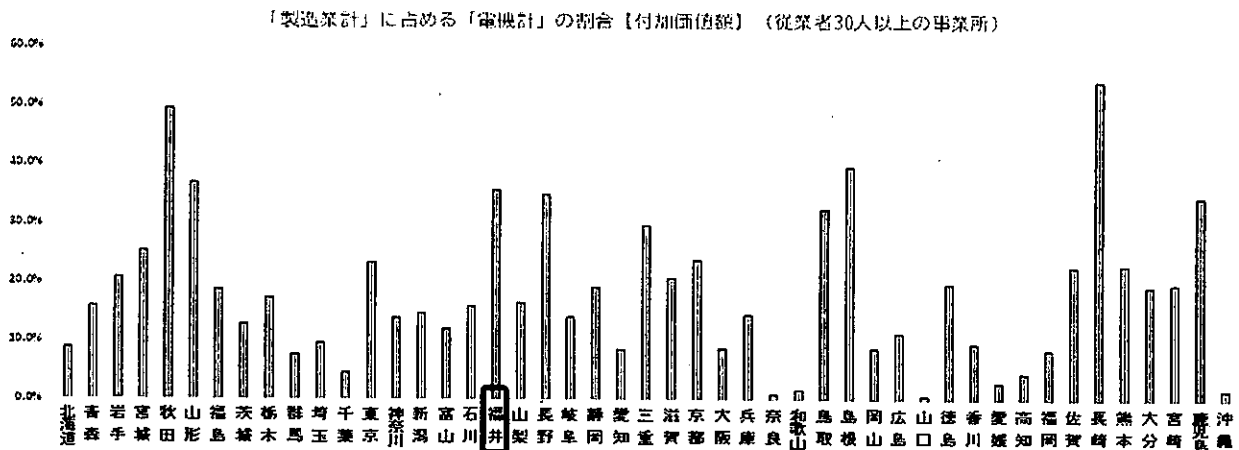
出所) 2025年経済構造実態調査 製造業事業所調査「地域別」統計表データ(2026年7月29日公表)

地域における電機産業の重要性 (生産額：30人以上の事業所)



出所)2025年経済構造実態調査 製造業事業所調査 「地域別」統計表データ(2026年7月29日公表)

地域における電機産業の重要性 (付加価値額：30人以上の事業所)



出所)2025年経済構造実態調査 製造業事業所調査 「地域別」統計表データ(2026年7月29日公表)

②人材確保・定着の観点

電機産業は、AI・グリーントランスフォーメーション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。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も特定最賃を電機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。

3. 公正競争確保と価格転嫁

電機産業はすそ野が広く、幅広い企業に関わるサプライチェーン構造を有しているため、賃金水準や取引条件は産業全体に波及しやすく、公正競争を確保する観点から特定最低賃金の役割は極めて重要である。

①公正競争の確保

特定最低賃金は、公正な価格形成の基盤(企業が価格競争を行う際に、労働者の賃金を過度に引き下げることで安売り競争をすることを防ぐ役割)である。日本電機工業会(JEMA)、電子情報技術産業協会(JEITA)、情報通信ネットワーク産業協会(CIAJ)は、「適正取引の推進とパートナーとの価格協創に向けた自主行動計画」をそれぞれ策定している。また、「未来をひらくパートナーシップ構築推進会議」において、「パートナーシップ構築宣言」の仕組みが構築され、2026年6月時点で95,966社が登録している。

②最低賃金の上昇による労務費の適切な価格転嫁

2023年11月29日に内閣官房および公正取引委員会にて策定された「労務費の適切な価格転嫁のた

めの価格交渉に関する指針」では、価格交渉における労務費上昇の理由の説明や根拠資料として「都道府県別の最低賃金やその上昇率」を挙げており、発注者に対して「これを合理的な根拠があるものとして尊重すること」を求めている。特定最低賃金を引き上げ、適切に価格転嫁することで電機産業の持続的な成長につなげていくべきである。

労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する指針（抜粋）

第2 事業者が採るべき行動/事業者に求められる行動

1 発注者として採るべき行動/求められる行動

★発注者としての行動③

労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提供を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示・希望する価格については、これを合理的な根拠があるものとして尊重すること。

（関係者がその決定プロセスに関与し、経済の実態が反映されていると考えられる公表資料の例）

- 都道府県別の最低賃金やその上昇率
- 春季労使交渉の妥結額やその上昇率
- 国土交通省が公表している公共工事設計労務単価における関連職種の単価やその上昇率
- 一般貨物自動車運送事業に係る標準的な運賃

電機連合の「付加価値の適正循環（価格転嫁）の状況に関する調査」（2025年9月実施）では、昨年度調査と比較して、原材料費、エネルギー費、労務費、輸送費の全ての分野においてコスト上昇分への価格転嫁は7割前後まで進んでいるものの、未だに十分とは言えない状況である。

価格転嫁は、受注企業がエビデンスを用いて交渉を持ち掛けることが有効であるため、政府・自治体・省庁などのガイドラインや要求の根拠となる指標の積極的な活用をしていくことが必要である。

4. 特定最低賃金の水準、引上げ額

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実習中の者を除く）を特定した、当該産業の「基幹的労働者」の最低賃金であり、都道府県の全ての労働者に適用されるセーフティネットである地域別最低賃金とは異なる。そのため、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。

①生産性に見合った水準

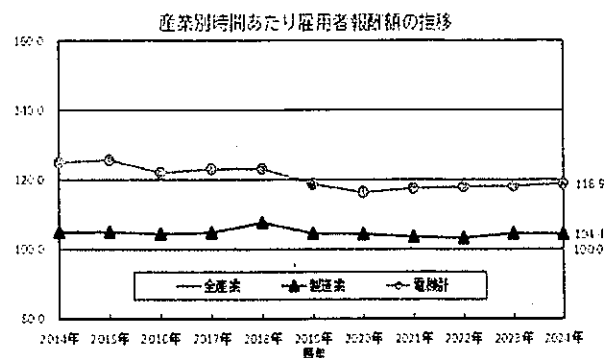
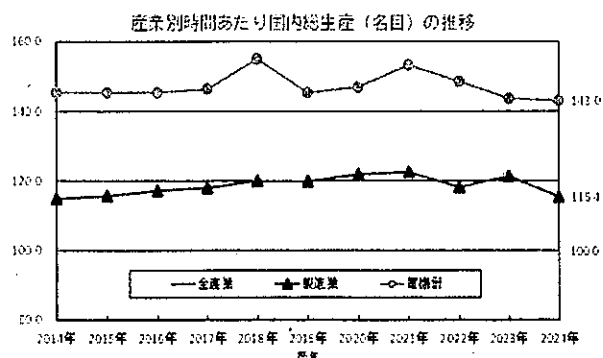
電機産業は、全産業平均を上回る付加価値（国内総生産）を有しており、特定最低賃金を電機産業にふさわしい水準に引き上げていくことは非常に重要である。

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、全産業と比べて約46%、製造業と比べて約23%上回っている。雇用者報酬額をみると、全産業と比べて約19%、製造業と比べて約14%上回っている。

全産業における電機産業の生産性

出所

「2024年度（令和6年度）国民経済計算年次推計」（2025年12月23日）



②福井県内の電機連合加盟7社の企業内最低賃金 ※「第529回参考資料45」参照

電機連合では、産業別最低賃金(18歳見合い)を高卒初任給の水準と同じにする取り組みを推進しており、2026年春闘では「産業別最低賃金(18歳見合い)」は月213,000円(時間額1,380円)となり、これを目標に計画的に水準の改善を図っている。

福井県内の電機連合に加盟する労働協約締結7社においては、2026年春闘の結果、6社が月213,000~221,300円(時間額1,274~1,410円)、1社が月203,000円(時間額1,253円)となっている。電機産業で働く労働者の入口賃金として相応しい水準に改善を進めることができおり、電機産業の未組織労働者へ賃上げ効果を波及させる必要がある

以上のことから、電気機械器具最低賃金については、賃金の改定が「必要」です。

以上

特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する意見書

企業名(組合名)	
所在地	
担当者	
労働者数 (個別企業)	・ 労働者数 <u> 393人 </u> ・ うち非正規労働者の割合(数) <u> 219人 </u> ・ 男性 <u> 243人 </u> (18歳未満 <u> 0人 </u> 、65歳以上 <u> 5人 </u>) ・ 女性 <u> 150人 </u> (18歳未満 <u> 0人 </u> 、65歳以上 <u> 5人 </u>)
加盟事業場数等	・ 加盟事業場数 <u> 社 </u> ・ 加盟事業場の労働者数(全体) <u> 名 </u>

- 1 労使の別(該当箇所をチェック) ☐ 労働者代表意見 ☒ 使用者代表意見

2 関連する特定最低賃金

- ☐ 紡績業、化学繊維、織物、染色整理業
☐ 繊維機械、金属加工機械製造業
☒ 電気機械器具製造業(略称)
☐ 百貨店、総合スーパー

3 事業内容

4 特定最低賃金の改正決定の必要性の有無に関する御意見

- ① 改正決定の必要性(該当箇所をチェック) ☐ 有 ☒ 無

② 理由・背景等

(記載にあたっては別記を踏まえご記入願います。不足する場合は別紙に記入願います。)

- 1 企業内最低賃金額 1,053円

- 2 企業内最低賃金の決め方 県の最低賃金を適用

- 3 労働生産性(労働分配率でも可)の状況 合理化、改善により微良化

- 4 「原材料費」「エネルギーコスト」「労務費」に対する価格転嫁や取引条件の適正化の状況 60%程度しか転嫁できていない

県内企業の価格転嫁率は2026年2月で45%と半分にも届いていない。

取引相手は大企業であることが多く、厳しい状況である。

5 最近の賃上げへの対応状況、賃上げの状況に対する率直な御意見

最賃は毎年 5%を越える上昇となっている。企業はそれに社会保険負担が加わり実質 7%近い負担となっている。

最賃上昇に伴い県内の賃金アップ率は 2 年連続で 4%を越えていて、中小企業には負担がかなり高い。

事業継続の為に、賃金アップは 3%台が望ましいと考える。

6 最低賃金・賃金の引上げを支援する各種助成金制度(業務改善助成金、キャリアアップ助成金等)の利用状況 キャリアアップ助成金を利用している

7 特定最低賃金の設定に対する率直な御意見(業界の企業全体にとって良い影響が期待できる等)

県内には 50 人以下の小企業が多く、社会保険の負担増も大きい。

5%を越える最賃アップが行われる中で、それを越える設定は困難である。

組合のある企業の意向を、非組合員の中小にまで広げる必要は無い。

地域別最賃に一本化しても何ら問題は無い。

そもそも今の時代に産業別に最賃を決める必要があるのか疑問である。

スタート時の時給はどの産業でも同じでいいのではないか。

重要なのはキャリア形成による上昇率であると考えます。

8 その他、福井地方最低賃金審議会、福井労働局への御意見、御要望

※上記に記載された内容は、最低賃金審議会資料としての「公開原則」が適用されますのでご注意ください。企業名(組合名)、所在地、担当者、事業内容は個人情報保護の観点から公開原則の対象外となります。任意にてご記入ください。

理由・背景等の記載に当たってのお願い

<はじめに>

地域別最低賃金は全ての労働者の賃金の最低額を保障するセーフティネットであるのに対し、特定最低賃金は、特定の産業又は職業について、関係労使のイニシアティブに基づき、地域別最低賃金に上乗せをするものです。関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認められた場合に決定されます。今般、福井地方最低賃金審議会において、本年度の特定最低賃金の改正の必要性を審議するため、当該産業の実態把握を行っていますので、御協力をお願いします。

<御留意いただきたい点>

記載に当たっては、**できる限り業界全体**としての意見を含め御記入願います。また、できる限り以下の項目についても分かる範囲で御記入願います。

- 1 企業内最低賃金額(労働協約額)
- 2 企業内最低賃金の決め方(例、他企業の賃金水準、労働生産性、春季賃金妥結状況、最低賃金等)
- 3 労働生産性(労働分配率でも可)の状況
- 4 「原材料費」「エネルギーコスト」「労務費」に対する価格転嫁や取引条件の適正化の状況
- 5 最近の賃上げへの対応状況、賃上げの状況に対する率直な御意見
- 6 最低賃金・賃金の引上げを支援する各種助成金制度(業務改善助成金、キャリアアップ助成金等)の利用状況
- 7 特定最低賃金の設定に対する率直な御意見(業界の企業全体にとって良い影響が期待できる等)
- 8 その他、福井地方最低賃金審議会、福井労働局への御意見、御要望



本件照会先

鷲崎 康弘（支店長）
帝国データバンク
福井支店
0776-24-1058
info.fukui@mail.tdb.co.jp

発表日

2026/03/31

価格転嫁率、価格交渉有無 全国よりも高い傾向

価格決定権の弱い企業や業種でも粘り強い価格交渉を実施

福井県・価格転嫁に関する実態調査(2026年2月)

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

2月調査時点で、福井県の企業がコスト上昇を販売価格にどの程度上乗せできたかを示す価格転嫁率は45.3%となった。4割台にとどまったものの、前回より7.3ポイント回復しており、かつ全国平均(42.1%)よりも高い水準となった。また、全国と比べて、中小企業や小規模企業で仕入れ先や販売先と価格交渉を実施したと回答する割合の水準が高いのが特徴であり、企業からの声を集約すれば、価格交渉を丁寧に粘り強く進めることで、価格転嫁は不十分ながらも一定の成果を出している様子が窺えた。

※株式会社帝国データバンクは、全国2万3,568社を対象に、「価格転嫁」に関するアンケート調査を実施した。なお、価格転嫁に関する実態調査は、前回2025年7月に実施し、今回で7回目
調査期間:2026年2月13日～2月28日(インターネット調査)
調査対象:全国2万3,568社、有効回答企業数は1万416社(回答率44.2%)、福井県は97社

価格転嫁率は 45.3%、再び 4 割台に回復

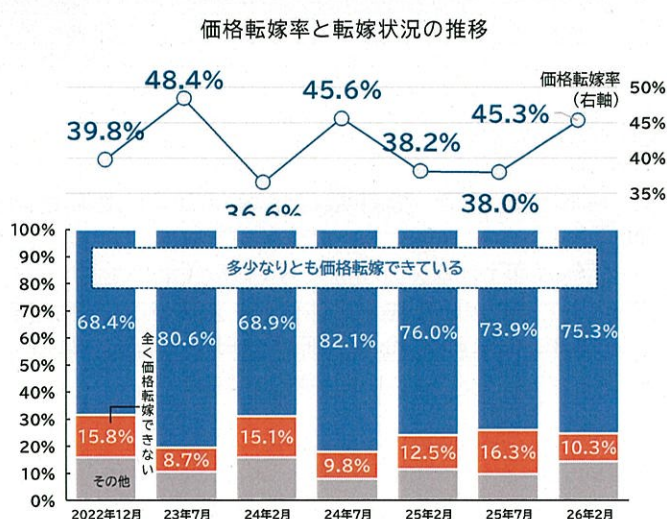
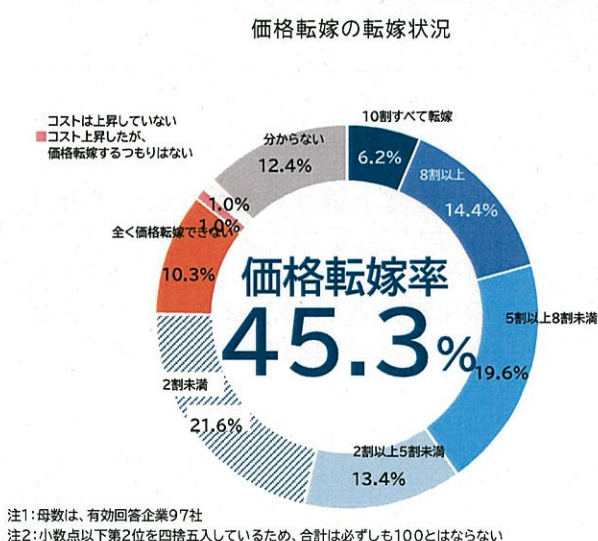
自社の主な商品・サービスにおいて、コストの上昇分を販売価格やサービス料金にどの程度転嫁できているかを尋ねたところ、コストの上昇分に対して『多少なりとも価格転嫁できている』と回答した企業は 75.3%となり、前回調査(2025 年 7 月)から 1.4 ポイント上昇した。

内訳をみると、「全く価格転嫁できていない」が 10.3%(前回 16.3%)、「2 割未満」が 21.6%(同 23.9%)、「2 割以上 5 割未満」が 13.4%(同 16.3%)と、価格転嫁に苦戦している割合が全体の 45.3%(同 56.5%)を占めたが、前回よりも減少した。一方、「10 割すべて転嫁」が 6.2%(同 2.2%)、「8 割以上」が 14.4%(同 14.1%)、「5 割以上 8 割未満」が 19.6%(17.4%)と、全て価格転嫁あるいは一定の成果を得ている割合が 40.2%(前回 33.7%)を占め、前回よりも増加した。

県内企業からは、「値上げするたびに価格競争にさらされるが、値上げ根拠を詳しく説明して理解していただくしか方法がない」(その他の卸売業、8 割以上)、「物流費が上がっているため、販売先にはある程度の値上げは認めてもらうが、仕入れ先からの値上げを全部は転嫁できない」(機械・器具卸売業、5 割以上 8 割未満)、「オンリーワン・ナンバーワンの技術を持っていないと厳しい」(繊維製造、2 割以上 5 割未満)といった声が寄せられた。

また、コスト上昇分に対する販売価格への転嫁度合いを示す「価格転嫁率¹」は 45.3%だった。これはコストが 100 円上昇した場合に 45.3 円しか販売価格に反映できず、残りの約 5 割強を企業が負担していることを示している。前回調査(価格転嫁率 38.0%)と比較すると 7.3 ポイント上昇しており、2024 年 7 月調査(45.6%)ぶりに 4 割を上回った。

価格転嫁の状況と価格転嫁率の推移



1 価格転嫁率は、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たもの(ただし、「コスト上昇したが、価格転嫁するつもりはない」「コストは上昇していない」「分からない」は除く)

特定最低賃金が必要とされるのは、地域別最低賃金だけでは産業ごとの実情を十分に反映しにくいからである。

産業によって求められる技能や責任、賃金水準は異なるため、一律の基準だけでは適切な最低ラインにならない場合がある。

そこで特定最低賃金を設けることで、低賃金競争を防ぎ、労働者の賃金を守りつつ、産業内の公正な競争を保つ役割が期待されている。

制度の基本構造は厚生労働省の最低賃金制度案内で示されている。