

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。
- ・ 電気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、取適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実効性のあ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は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状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 名の電気産業の未組織企業だと孫請も多いと思うが、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るわけではないが、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なくなる。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」と述べた。
- ・ 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、電機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、電機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。
- ・ 電気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か。
- ・ 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見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中小企業も存在する。
- ・ 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。