

令和7年度 第8回福島地方最低賃金審議会 議事録

日 時：令和7年11月14日(金)

9:28～11:45

場 所：福島第二地方合同庁舎3階会議室

出席者：(公)熊沢、竹田、橋本、森谷

(労)塩澤、高橋、田崎、只野、松本

(使)安達、金子、佐藤、鈴木

1 開 会

(会長) 皆さん、おはようございます。定刻より少しだけ前ですが、御予定の方お集まりですので、これより令和7年度第8回福島地方最低賃金審議会を開会いたします。

2 定足数確認

(会長) 事務局より定足数の確認をお願いします。

(室長) 本日は、公益の元井委員、使用者側の大内委員が欠席されておりますが、委員の3分の2以上の御出席をいたいただいておりますので、最低賃金審議会令第5条第2項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことを御報告いたします。

3 議 事

(1) 参考人意見聴取

(会長) それでは、議事に入ります。

本日は、参考人意見聴取を行った後、自動車小売業最低賃金に関する専門部会での審議結果、また10月6日の審議会において各委員から依頼のあった事案への回答についての議事を行います。

まず、参考人意見聴取について、事務局より報告をお願いします。

(室長) 特定最低賃金の非鉄金属製造業、電子部品等製造業、輸送用機械器具製造業、計量器等製造業、4業種の改正の必要性有無につきまして、第7回審議会において、関係労働者の参考人意見聴取を実施することとなりまし

た。参考人として労側団体より4名の推薦がありました。

電子部品等製造業関係で、東芝グループ労働組合連合会北芝電機労働組合・執行委員長今田政弘様、計量器等製造業関係で、JAM南東北リズム労働組合会津支部・支部執行委員長星 成士様、輸送用機械器具製造業関係で、日産自動車労働組合いわき地区常任委員岩城裕貴様、非鉄金属製造業関係で、小名浜製鍊所労働組合・執行委員長遠藤洋様から意見をお聴きする予定になっております。

発言の要旨は、意見書として本日の資料に添付しておりますので、ご覧ください。

(会長) それでは、これより参考人から意見聴取を行います。

最初に参考人から意見を伺い、その後に質疑応答という順序で進めます。

では、電子部品等製造業労働者側参考人の今田様から意見をお伺いしますので、事務局は今田様の案内をお願いします。

【参考人入室】

(会長) 今田様、本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。福島地方最低賃金審議会会長の熊沢でございます。

最初に自己紹介していただき、その後に、御意見を伺いたいと思います。御意見は、15分程度で収めていただき、その後に各委員から御発言内容等に関して質問をさせていただきますので、宜しくお願ひいたします。

(今田政弘) 北芝電機労働組合の執行委員長を仰せつかっております今田と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは、私の方から述べさせていただきたいと思います。まず1点目につきまして、当該業種の労働様態について述べさせていただきます。私たちが携わる電機産業は、国内にある産業の中においてもその領域は幅が広く、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業と様々な職種にわたっています。しかし、共通することは専門性が高く、相当な技能・熟練度を必要としており、誰もがすぐに従事できる業務ではありません。現に私の事業場・職場は、「電気を元気にする会社」をスローガンに発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業であり、変圧器、配電盤、誘導路、冷却器などさまざまな製品を日々製造しています。これらの製品は社会インフラや産業基盤に欠かせない重要なものです。

あり、精密で高度な技術が求められます。職場の労働実情とすれば筐体の溶接・加工、銅線巻き、絶縁加工、電線の圧着・配線、基盤のはんだ付けなど多種多様な作業があり、それぞれの作業には認定試験があります。従業員は専門的な高度技術を身につけて製造業務に従事しています。また、手先の精密さと集中力が不可欠で特に配線や検査工程では一つのミスが製品の品質や安全性に直結しますので、従業員は入社後、安全教育や技能訓練などを受講してそれぞれの作業に携わっています。

近年は、超少子・高齢化による生産年齢人口の減少が不可避である中、多くの産業で人材が不足しており、募集をしてもなかなか集まらない傾向が加速しています。労働市場は、特に需要と供給の調整において賃金や労働条件が更に重要視されていると感じています。当該産業も、人手不足対策、人材定着に迫られ、生産への担い手、働き手、将来を担う優秀な人材を確保するため、賃金を始めとした待遇を向上させ、労働者環境を改善していくことが求められています。

続きまして、当該労働者の賃金状況について述べさせていただきます。北芝電機では、正社員、契約・派遣社員、パートまで幅広い労働者が従事していますが、初任給については、当社が持続的に成長・発展するための人材確保について労使で問題意識を持ち議論を重ねた結果、改善額として、高卒18,000円、大卒28,000円の引き上げを行いました。また、社会的責務と位置づけ企業内最低賃金の改善額では、18歳20,500円、25歳16,000円、40歳では、5,500円の引き上げを行いました。それぞれ、引き上げ金額後の時給額としては、18歳1,323円、25歳1,345円、40歳1,581円となります。加えて、当該事業場では、再雇用労働者の賃金引き上げも行っています。引き上げ金額は20,000円とし、205,000円としました。時給額は、1,323円となります。また、契約社員やパートの時給は1,300円程度で、正社員と比べて差があり、キャリア形成や定着率に影響を及ぼしています。実際に、若年層の他県への転職により、若手技術者が県外に流出するケースも見られます。これは熟練技能者の確保や技術継承の面で大きな課題です。技能を持つ従業員の離職や定着率の低下は、製品の品質や納期遵守に直接影響するため、企業にとっても深刻な問題となっています。

続きまして、特定最低賃金改正の必要性について述べさせていただきます。このような現状を踏まえると、電子部品等製造業に従事する労働者の最低賃金を、地域別最低賃金以上に適切に設定することは非常に重要です。特定最低賃金を引き上げることにより、従業員の生活安定を確保し、安心して長期的に働くことが可能となります。さらに、熟練技能者の確保と次世代への技能継承を促進する基盤が整います。これにより、製品の品質維持や生産性向上、納期遵守が可能になり、北芝電機だけでなく福島県内の電子部品等製造業全体の競争力と地域経済の安定にも寄与します。具体的には、現場の新人教育ではOJTを通じて配線・組立・検査などの工程を学びますが、熟練者が減少すると教育体制にも影響が出ます。また、重量物の取り扱いや高電圧作業などの危険作業が多い現場では、安全管理と併せて技能継承を進める必要がありますが、賃金が生活水準に見合わないと定着率が下がります。

その他参考意見について述べさせていただきます。現場の立場から、いくつか補足させていただきます。まず1つ目は技能伝承と教育訓練の強化についてです。北芝電機では、安全教育や技能訓練を徹底しています。賃金改善により、優秀な人材の定着が促され、熟練技能者の育成・教育も効率的に進められます。2つ目に労働環境の改善についてです。高電圧機器や重量物を扱う工程があるため、過重労働や安全リスクを回避しつつ、安心して働ける環境を整備することが必要と考えております。3つ目に地域経済への波及効果についてです。当社の製品は、社会インフラや再生可能エネルギー設備に使用されており、地域産業や雇用の安定に直結しています。最低賃金改善は、地域全体の産業基盤を支えることにつながります。4つ目に、労使の対話の重要性について述べさせていただきます。現場では、労働者と経営側の意見交換を日常的に行っており、課題を共有し、改善策を議論する文化は、職場環境の向上や安全確保に不可欠です。特定最低賃金は、こうした労使対話の基盤を支える役割も果たします。

以上の点から、北芝電機株式会社における電子部品等製造業従事者の特定最低賃金改正は、技能継承、人材確保、地域経済の安定の観点から強く必要であると考えます。現場労働者として、従業員が安心して働き続けられる環境を整えるためにも、適切な賃金水準の設定を強く求め意見とさせ

ていただきます。

(会長) 今田様どうもありがとうございました。只今の、今田様からの御意見について質問等ございますか。

(鈴木委員) 今日はありがとうございました。只今の御説明で、熟練技能者の育成教育は大変力を入れられているということで御説明あったのですが、社内で認定試験があるということでしたが、認定試験の結果に応じた手当なんかもあるのではないかと思いますが、そちらの内容的なもの、一番若い人が受けられる試験でどのくらいの手当がもらえるのかお聞かせ願えればというのが1つと、あと、賃金以外の環境改善の中で、労使で力を入れているようなことがありましたら、お聞かせいただければと思います。

(今田政弘) まず1点目の、認定試験を受けた後の手当ということですが、基本的には、はんだ付けの作業や電線の圧着というのは、非常に重要な部分になりますので、そういう認定試験を若い方たちに受けさせて、合格した者に関しては、評価という部分で給与の評価の部分に反映させていただいて、成果を認めているという形でやらせていただいております。

次に、労使で何をやっているかということですが、まずは一番は安全に對しての部分で、毎月1回会社と組合で安全衛生会という会を開催させていただいておりまして、そこでまず今の会社の状況、どういうヒヤリハットの部分が出てきたかということについての情報を共有しまして、それを職場に展開させて、とにかく安全に対する意識を高めるということでやっております。ここ数年、無事故無災害でやらせていただいております。あと、職場で働いている方の環境の部分を、働きやすい環境を整えていかなければいけないということについては労使で考えておりまして、特に、色々な制度をしっかりと使っていただけるような職場環境、職場内の理解をしていただけるように労使内で話をしたり、職場ごとに職場懇談会を開催させていただいて、同じ職場で働く職制と組合の中で、どのような問題があるかということを、職場の中で検討させていただいた中で、コミュニケーションを諮っていただくという取り組みをさせていただいております。

簡単ですけど、よろしいでしょうか。

(鈴木委員) はい。ありがとうございます。

(塩澤委員) 職場の作業実態や現場の状況が、イメージしやすい内容を含めての御説

明ありがとうございます。安全教育、基幹労働者に対する様々な教育を経て現場に従事されているということでございますが、一方で、304ページ、派遣されている社員やパートの従業員に対して、労使で話し合いをしながら、最低賃金の引上げをしているということでありますが、パート従業員は組合ではないですよね。そういう意味で、パートさんの賃金の重要性は労働側は同一労働同一賃金の観点からの視点がありますが、使用者側のこういったところに対する考え方というのは、どのような形で引上げをしていく、賛同されているかというのは、お答えできる範囲でお答えいただけたとありがたいと思います。

(今田政弘) まず、弊社としては組合だけが時給引上げを要求しているわけではなくて、会社の方も優秀な人材を取っていかなければいけないということで、最低賃金という部分にはかなり意識を持って考えていただいております。昨年も地賃が上がったという部分で、会社のパート・アルバイトの方の時給も上げなくてはいけないということで、一昨年までは1,200円だったのですが、100円引上げるということで、今1,300円になっております。

(橋本委員) 今の御質問に関連してですが、パートさんの時給が1,200円から1,300円に上がったのは、会社が一方的に通知するのでしょうか。また、その時期はいつでしょうか。

(今田政弘) 会社が勝手にやっているわけではなくて、春闘の時期に組合として話をさせていただいて、会社にも理解をいただいて、4月1日付で従業員の賃金引上げのタイミングで時給の見直しをしていただいているという形になります。

(森谷委員) 公益の森谷と申します。今日はありがとうございます。

304ページのところに、若年層の他県への転職というところがありますが、これは他県の電子部品製造業以外の業種に転職されているのか、どういった理由で転職されているのか、賃金を理由とされていたのか、把握されている範囲で教えていただけますか。

(今田政弘) 若い方の離職については、転職先が同じ電子部品の方もいれば、全く関係ないところに就職される方もいまして、皆さんやはり東京の方へ行ってしまいます。会社としても、若い方の離職を止めたいということで、色々

考えていただいて、先ほどお話した春闘の交渉の中でも、若手の賃金を見直していくというような形で会社の方も考えてやっておりますが、離職する理由として賃金という部分というのはあまり聞いていないのですが、基本的には、自分がやりたかった仕事じゃないとか、想像していたものと違うといったことや、個人的な考え方の部分で辞めて東京へ行ってしまう、せっかく育ててきた方がいなくなってしまうとなると、職場の継承という部分で、若手が育たない、職場によっては若手がいないという部分がありまして、そういう部分は会社としてもかなり問題視しているところです。とにかく、労使で離職率を下げようということで取り組んでいるところでございます。

(森谷委員) ありがとうございます。

(安達委員) 使用者側の安達でございます。今田様、今日はお忙しいところありがとうございます。

私も北芝の現場にも何度か御邪魔してお話を伺っておりますが、パートさんですとか契約社員の方の割合はどのくらいなのかということと、熟練の技術者の確保は非常に大事なことだと思っていますが、この方たちは最低賃金や特定最低賃金で働いているわけでないと思いますので、実際、特定最低賃金といわれるような1,300円でパートで働かれている方、どういう風に業務等違うのか、やっている状況が違うのか、その辺のことをお聞かせ願いたいと思います。

(今田政弘) まず割合につきましては、北芝としては今かなり繁忙となっておりまして、新卒者も入ってこないということもあって、2割弱くらいいると思います。作業としては、特に技術者に関しては、基本、正社員とあまり変わらない、そういう技術を持っている方を契約社員として取ったりしているので、同じ設計をやってもらったり、現場の方でも同じく配線をしてもらったりしていますが、そういう中で、優秀だと会社の方で認めれば、正規登用するような形で考えております。

また、時給に関しては、会社も優秀な人材を取っていかなければいけない、他県への流出を防ぐためにも、独自で1,200円を1,300円に引き上げるなどやっておりますので、やはり賃金という部分は影響すると思いながら、会社と話をさせてもらっています。会社もそれを理解しても

らっています。

(安達委員) ありがとうございます。

(会長) ちょっと私から、付隨的なことですが、304ページに再雇用労働者の賃金引上げについて書いてありますが、再雇用というのは定年後の方ということで、定年延長とは違うということでしょうか。

(今田政弘) 定年延長とは違います。

(会長) 定年は何歳でしょうか。

(今田政弘) 北芝は60歳です。

(会長) 60歳で、そのあと上限はありますか。

(今田政弘) 65歳までです。

(会長) この方というのは、定年の直後から再雇用で働き始めるときに、担当される業務は定年前と変わらないのでしょうか。

(今田政弘) 本来の意味で言うと、再雇用者というのはあくまでも正規でやってきた業務より軽くするという部分で再雇用として登用するのですが、人材不足という部分がありまして、今は、再雇用になつても今までやつてきた仕事をそのままやってもらつてあるというような状況になつていて、会社の方も、2000年代に新入社員を取れなかつたという時代があつて、ひょうたん型の年齢構成になつていて、40代後半からの方たちが従業員数を占めていますので、どんどん人が減つてしまつて、この部分で、会社も問題視して、再雇用として残つていただける制度にしていかなくてはいけないということで、まずは再雇用しても就く業務としてはあまり変わらない、それで賃金が減つて、モチベーション的に問題だということで、再雇用者の賃金を引き上げていくということでやらせてもらつてあるのですが、再雇用者は組合員ではありません。ただ、春闘の中でモチベーションを上げて働いていただける、定年を迎えても頑張つていただけるような賃金と制度にしてきましょうということで、要求させていただいて、会社も再雇用者の必要性をかなり重要視していますので、賃金を上げて、モチベーションも上げて、会社のために頑張つてもらいましょうということでやらせてもらつてある状況になっています。

(会長) ありがとうございます。大学も同じような状況ですから、よくわかります。

他にありますでしょうか。

(な し)

(会長) 今田様ありがとうございました。

【参考人退室】

(会長) 次に、計量器等製造業労働者側参考人の星様から意見をお伺いしますので、事務局は星様の案内をお願いします。

【参考人入室】

(会長) 星様、おはようございます。本日はお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。福島地方最低賃金審議会会長の熊沢です。

最初に自己紹介していただき、その後に、御意見を伺いたいと思います。御意見は、15分程度で収めていただき、その後に各委員から御発言内容等に関して質問をさせていただきますので、宜しくお願ひいたします。

(星成士) リズム労働組合支部で執行委員長を仰せつかっております、星成士と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

では、意見内容としまして、当該業種の労働実態について、でございますが、私は、リズム株式会社会津工場で働いております。弊社は、福島県会津若松市に本拠地を構える精密機器メーカーで、国内でも数少ない精密プラスチック金型製作とプラスチック射出成型及び精密プレス金型の製作、金属プレス部品の製作、工作機械等で使用されますミニチュアガイド部品の製造を行っており、金型製作から部品製造までの一気通貫による生産の中で利便性から顧客の信頼と安心を任され発展してきたと自負しております。その中で「精密計測」、「時間」、「制御」の技術が必須となる企業です。かつては「リズム時計工業」のグループ会社として合併後、現在は時計だけでなく、車載用機構部品、医療機器、FA関連機器など、精密さが求められる多様な製品を製造しています。中でも会津工場は、リズム株式会社の各拠点の中で中核をなしており、精密機構部品や電子部品を中心に生産、本社からの期待も大きく非常に高い精度と品質が求められる職場です。

製造ラインでは、わずか数ミクロンの誤差が製品不良につながるため、熟練した技能が欠かせません。微細な部品を扱うため、集中力と繊細な作業精度が求められます。製造工程には、部品加工、測定、組立、検査といっ

た多岐にわたる工程があり、それに高度な技術が必要です。特に計量器や電子制御機構を扱う現場では、作業環境の管理、安全対策、異物混入防止など、品質保証のための厳格なルールが徹底されています。

一方で、現場の人員構成を見ると、高齢化が進みつつあります。若手人材の採用は難しく、特に地方では高校卒業後の進学率は年々高くなっています。また大学卒業後に地元に戻る若者もまれで、技術の継承に苦慮しています。高精度なものづくりを支える技能を持つ人材が少なくなれば、企業としての競争力も低下しかねません。現場では、熟練者が定年を迎える前に技術を若手へ伝承するため、OJTや作業標準の見直しなどの努力を重ねていますが、人材の入れ替わりが進まなければ根本的な解決には至りません。

当該労働者の賃金状況についてでございますが、賃金面では、全体として大きな改善は見られつつありますが、物価上昇や生活コストの増加を考えると、実質的な賃金上昇には至っていません。特に地方の工場では、東京圏や中部圏と比べると水準差が大きく、同じ製品を同じ品質で作っていても、賃金格差が存在しています。例えば、弊社では正社員・契約社員・派遣社員など多様な雇用形態の方が働いていますが、技能や責任の重さに対して十分な評価がなされているとは言い難い状況です。製造現場では、一人ひとりが品質や安全を左右する重要な役割を担っています。精密計測や電子部品の組立に関わる人材は、単なる作業者ではなく、熟練の技能職として扱われるべきです。しかし、現状では地域別最低賃金と比較しても、大きな上乗せがない場合も多く、このままでは技能を持つ人材が流出してしまう懸念があります。現に弊社でも特に若年層で、賃金面で他県の工場や都市部企業に流れ、その傾向が強まっています。

特定最低賃金改正の必要性についてでございますが、こうした状況を踏まえると、福島県計量器等製造業における特定最低賃金の改正は必要不可欠です。その理由は3点あります。1つ目は技能と責任の重さを反映させるため私たちの業種は、単純作業ではなく、「精度」と「品質」が命です。わずかな誤差や検査ミスが製品不良につながり、最終製品の信頼性を損ねる可能性があります。このような高度な技能や品質保証の責任を担う仕事

には、それに見合った賃金水準が必要です。特定最低賃金を設定することで、「この水準を下回ってはならない」明確な基準を業界全体で共有でき、技能職の価値が守られます。

2つ目は、公正な競争を守るためということで、同じ業界内で、労務コストを削ることで価格を下げる「ダンピング的競争」が起きると、誠実に人を雇い、品質を維持している企業が不利になります。特定最低賃金の設定は、こうした不公正な価格競争を防ぎ、健全な経営を支える仕組みです。これは、単に労働者の保護にとどまらず、業界全体の持続的な発展に寄与します。

3つ目は、人材確保・技能伝承を支えるためということで、製造現場の人手不足は年々深刻化しています。特定最賃によって業界として一定の賃金保障が確立されれば、若者が「この仕事に就こう」と思えるきっかけになります。また、熟練技能者が安心して働き続けることで、技能伝承の連鎖が切れずに続くことになります。

結果として、製品の品質や安全性が確保され、地域経済にも安定的な波及効果をもたらします。

その他参考意見としまして、特定最低賃金を設定することは、単に賃金を上げるという話ではありません。それは、「福島のものづくりの基盤を守る」ための社会的な仕組みです。もし設定が行われないままでは、地域最賃への埋没が進み、技能を持つ人材が県外へ流出し、企業が生産拠点を縮小するなど、地域経済そのものの衰退につながりかねません。

一方で、特定最賃があれば、「最低でもこの水準は守られる」という信頼が生まれ、企業としても安心して人材育成に投資できます。それが最終的には、福島県全体の産業競争力の底上げにつながります。

ものづくりは、地域の雇用を支え、社会を支える産業です。

私たちは、その現場で働く労働者として、福島の製造業が持続的に発展していくためにも、業界の実態に見合った特定最低賃金の改正を強く求めます。

(会長) 星様ありがとうございました。只今の御意見について質問等ございますか。

(金子委員) 使用者側委員の金子と申します。本日はありがとうございました。

私も地元が会津ですから、工場の前をよく通っています。結構大きい工場ですよね。

確認したいのは、時計だけでなく車載用機構部品、医療機器というのは、具体的にどのようなものを作っているのか、正社員と派遣、契約、パートの割合はどのくらいか、大体で結構ですので教えていただければと思います。

(星 成 士) リズム時計工業と東北リズム、リズム協伸が合併しまして、リズム株式会社になりました。もともとリズム時計工業のグループ会社でしたので、腕時計やクロック関係を作っていたのですが、需要があまりないものですから、時計からカメラのレンズ周りであったり、工作機械に使うミニチュアバイトとかを作っております。医療関係ですと、近くのオリンパスさんに納めるような内視鏡関連の部品を作っております。

正社員と契約社員と派遣社員の割合ですが、当社で働いている正社員、契約社員含めた組合員で370名くらいありますので、そのうち正社員が250名くらい、契約社員の方が120名くらい、派遣の方が30名くらいいます。

(金子委員) ありがとうございます。参考になりました。

(橋本委員) ちょっとピントが外れるかもしれないのですが、福島県では、この種類に入る事業所が53社くらいあって、適用される労働者が2,310人ということらしいのですが、リズムさんは1割以上の従業員がいると思うのですが、リズムさん以外の会社はどの程度の規模なのかわかりますか。

(松本委員) この業種の特定最低賃金、名前を見ていただくとわかるとおり、計量器、光化学機器等入っているので、多業種が該当していると思うのですが、我々の組合でも100名満たない事業所もありますし、200名の事業所もありますし、事業規模は様々な規模であるというのがひとつ言えるところであります。

恐らく、参考人で来ていただいている星さんも、そこは把握しきれないということもありますので、具体的な返答はしかねないと思います。

(塩澤委員) 橋本委員のおっしゃる内容については、福島県の地方最低審議会の資料211ページに、この部分で言うと、リズムさん以外のところの一定程度の会社、事業所名などは把握できるかもしれません。我々も、参考人もす

べて53社を把握しているというわけではないと思うので、参考になるのであれば211ページを見ていただければと思います。

私が回答するのもおかしいかもしれません、今の質問だとその方がいいのかもしれません。

(会長) いかがでしょうか。

(橋本委員) わかりました。

(森谷委員) 公益委員の森谷と申します。今日はありがとうございます。

計量器につきましては、昨年か一昨年に地賃と金額が同額ということでお上がりっていないと思うのですが、そのことに関して、業界としての受け止め、働く人のモチベーションに関わる部分だと、そういったところで具体的な影響、エピソード的なものがあれば教えていただけますでしょうか。

(星成士) 最低賃金が一緒ということで、水準があまり変わらないということになってしまふと、働いている人たちも、言い方悪いですがコンビニのバイトと同じわけがないというか、プライド的なところもありますし、同じような水準だと、このまま仕事を続けられない、他のもう少し時給の良いところに流れてしまうこともありますし、派遣、パートの募集をしても、コンビニとかと同じような時給であると、なかなか集まりづらいというところで、人の採用というところで苦労しております。賃金水準が低いと集まらないということから、特定最低賃金である程度最低ラインがもう少し引き上がっていただけすると、採用の面、他県への流出が少しでも改善するのではないかと思います。

(森谷委員) ありがとうございました。

(竹田委員) 公益委員の竹田と申します。先ほどお話の中にありました、中堅から若手の方が離職されるということで、やはり県外へ行くのでしょうか。それとも県内のいくつかの業種の中に移動していく人もいらっしゃるのでしょうか。

(星成士) 私が聞いている中では、他県へ行ってしまう若い方が多いです。中堅の方でも、同じような業種で他県の方が給料が高いということで、離職する方も何人も見ております。

(橋本委員) それは新潟ですか。

(星成士) 新潟とは限らないです。埼玉であったり、富山であったりと聞いており

ます。

(会長) 地方における大学進学率の上昇というのが採用に影響を与えるというお話をでしたが、リズムさんにおいて、将来的にそのまま居続けるとしたら、現場作業者として一番最高位になるだろうというような人、いわゆるエンジニアではなく、現場作業者で一番昇進するだろうというような人は、会津の工業高校とかでしょうか。

(星成士) 私の会社は金型の製作等をやっているので、工業系は確かに多かったりしますが、それだけでなく、生産管理業務や営業業務もありますので、特に工業系というわけでもなく普通高校の方も採用しております。

(会長) 主として高卒が現場作業者で、会津の高校の人たちと考えたらよろしいですか。

(星成士) 会津の高校から募集しております。

(松本委員) 実態を御説明いただきありがとうございます。

私も実際にリズムさんの工場見学をさせていただいて、工場内を案内していただいて感じたことがいくつかありました。やはりこの自動化が進む中で手作業でやっている作業がありました。そこで、なぜあえて手でやっているのですかと聞いたのですが、手の方が早いということでした。機械は1回設定してしまうと柔軟に対応できないが、人だと1個1個違うことに対しても柔軟に対応できると、機械がやっているような速さで作業を進めているということで、やはり誰でも出来るようなことではない、経験を積んであるのようなスピードで出来るようになっているとお聞きしました。あと、ひとつひとつの部品が本当に小さい、精密機械に付くものというだけあって、本当に手で掴んで検査するのかと感じました。決めつけてはいけないのですが、やっぱり女性が多かったです。細かい作業を出来るのは女性が多いのかなと思ったところでしたが、そういったところで、契約社員とか正社員とかありましたが、パートさんがやってらっしゃる作業については、通常の作業者と違うところがあるのか、同じレベルで作業しているのかをお聞きしたいと思います。

(星成士) やはり細かい手作業は熟練の方でないと難しいところでございまして、その熟練の方も年々、年齢が上がってきています、技術継承というところで、若手の方がなかなか入ってくるのが難しくて、苦労しています。やはり給

与面がネックになっているのかなと思います。

(会長) 他にござりますか。

(なし)

(会長) それでは、星様ありがとうございました。

【参考人退室】

(会長) では、輸送用機械器具製造業労働者側参考人の岩城様から意見をお伺いしますので、事務局は岩城様の案内をお願いします。

【参考人入室】

(会長) 岩城様おはようございます。本日は、お忙しい中御出席いただきましてありがとうございます。福島地方最低賃金審議会会長の熊沢です。

最初に自己紹介していただき、その後に、御意見を伺いたいと思います。

御意見は、15分程度で収めていただき、その後に各委員から御発言内容等に関して質問をさせていただきますので、宜しくお願ひいたします。

(岩城裕貴) 日産自動車労働組合で常任委員を務めております岩城裕貴と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

私の方から当該業種の意見について御説明させていただきます。

私が勤務する日産自動車いわき工場は、1994年に稼働を開始した国内有数のエンジン生産拠点であり、これまでに1,300万基を超えるエンジンを製造してきました。当工場につきましては、日産を代表するVQエンジン、VRエンジンといった高性能のエンジンの鋳造・加工・組立・検査・物流が行われており、日産の中でも高い品質管理と技能力を誇る工場として知られています。最新鋭のロボットや自動搬送設備が導入されている一方で、実際の現場では「人の手による精密作業」が欠かせません。機械だけでは対応できない微細な調整、組立の精度確認、異音検知などは、熟練技能者の感覚と経験に依存しています。具体的には、エンジンブロックへのピストン・クランクシャフトの取り付け、バルブの調整、溶接や塗装工程での部品処理、そして完成後のエンジン検査まで、高機能化・複雑化するエンジン性能の品質を多くの工程が人の技能で支えられています

1000分の1ミリ単位の精度を求められる作業もあり、集中力と緊張感を保ちながらの仕事です。こうした工程の多くは立ち作業であり、重量部品の取り扱いや高温作業も多く、身体的負担は大きいです。加えて、ラ

イン作業は三交替制で、夜勤や早朝勤務もあり、生活リズムが不規則になりやすいことから、健康管理にも細心の注意が必要です。このような環境で働く労働者の努力と熟練技能が、工場の品質と信頼を支えています。

当該労働者の賃金状況につきましては、いわき工場の賃金は、地域別最低賃金を上回っていますが、作業負荷や技能水準を考慮すれば、決して十分な水準とは言えません。特に、溶接や鋳造といった高温作業、重量物の取り扱い、精密組立、検査など、集中力と体力を要する業務に従事する労働者にとって、現行の水準では報われにくいという声が少なくありません。現場ではミスが許されない緊張感の中、責任を持って品質を守る仕事をしているにもかかわらず、他業種と比較して待遇面の優位性が小さいという課題があります。

初任給や昇給制度は整備されていますが、他地域の製造業や他の輸送用機械メーカーと比較すると、負荷と報酬のバランスがやや不利であるとの認識もあります。とりわけ、物価上昇や生活コストの増加により、賃金の実質的な価値が低下しており、生活のゆとりが感じられないという実感を持つ労働者も増えています。このような状況は、若年層の採用や定着にも影響しています。「重労働に対して報われない」という印象を持たれると、応募者が集まらず、経験のある技能者が他地域や他業種へ流出してしまうリスクが高まります。

現場が抱える課題としましては、若年層の採用・定着の難しさというものがあります。輸送用機械器具製造業は、ものづくりの最前線である一方、体力的にも精神的にも厳しい現場です。採用活動を行っても、応募者数が限られ、せっかく入社しても数年で離職してしまうケースも見られます。これは、仕事の内容に比して賃金面での魅力が十分でないことが大きな要因です。若者に「やりがいはあっても、生活が厳しい仕事」という印象を与えてしまえば、産業の未来を担う人材を確保できなくなります。

熟練技能者の高齢化と技能継承につきましては、現場を支えてきた熟練技能者の高齢化が進み、退職者が増える中で、技能継承の課題が顕在化しています。エンジン組立や検査といった専門工程では、マニュアルだけでは伝えられない「感覚的な技術」や「勘どころ」が多く、実際の現場経験を通してしか学べない技能があります。若手が定着しなければ、この技能

の連鎖が途切れ、品質維持や生産効率にも影響が出ます。

生産性・品質維持への影響につきましては、人手不足や技能継承の遅れは、ラインの安定稼働を脅かし、結果的に生産性低下や災害リスクの増大を招きます。輸送用機械器具製造業は、県内のサプライチェーンを支える中核的な存在であり、この業種の停滞は、関連する部品メーカーや物流業にも影響を及ぼします。

社会情勢の変化と人材確保の重要性といった点では、近年、自動車産業はEV化、自動運転化、カーボンニュートラル対応など、大きな転換期を迎えていました。これらの変化に対応するには、より高い技能と新たな知識を持つ人材の確保が欠かせません。そのためには、賃金水準を含めた待遇の改善が不可欠です。

福島県は震災以降、再生と新産業創出に力を注いできましたが、その中で、輸送用機械器具製造業は「地域の技術力を象徴する産業」として、若者が誇りを持って働く職場であり続ける必要があります。その基盤となるのが、特定最低賃金による公正で安定した賃金水準の確保です。

特定最低賃金改正の必要性につきましては、輸送用機械器具製造業における特定最低賃金の改正は、次の3つの観点から不可欠です。

まず1つ目が、作業負荷・技能に応じた適正な賃金保障。高温・重量・精密作業など、身体的・精神的に負担の大きい業務に見合う賃金水準を保障することで、労働者の健康維持・安全確保・品質維持が図られます。

2つ目、若年層の採用・定着の促進と技能継承の安定化。賃金水準の底上げは、「この仕事を続けたい」、「将来をここで築きたい」と思える職場づくりにつながります。結果として、若年層の確保と熟練技能の継承が可能になります。

3つ目、企業競争力・地域経済の持続性確保。特定最低賃金は、過度な賃金競争を防ぎ、適正なコスト構造のもとで公正な競争を維持する仕組みでもあります。賃金が低く抑えられたままでは、技能流出・品質低下・地域経済の縮小を招きかねません。逆に、適正な賃金水準を確保することが、企業の持続可能な発展と地域経済の安定に直結します。

改正を行わなかった場合のリスクとしましては、次のような懸念があります。若年層の応募減少と離職増加、技能継承の断絶による品質・安全リ

スクの増大、企業間の不当な賃金競争の激化、県内製造業の競争力低下と地域経済の縮小。特定最低賃金は、これらの負の連鎖を防ぐための「最低限の防波堤」として機能しており、その維持と改正は極めて重要です。

最後に、輸送用機械器具製造業は、福島県の製造業の中心であり、雇用と地域経済の柱です。現場では、熟練技能者が誇りを持って働き、若手が未来を描ける環境づくりが求められています。その実現のために、私たちは、特定最低賃金の改正を通じて、現場の努力と技能が正当に評価される社会を望みます。労働者の生活を守り、企業の生産性と地域経済の持続性を共に高めることこそ、今後の福島の発展に不可欠です。

以上の理由から、私たち労働者は、輸送用機械器具製造業における特定最低賃金の改正を強く支持し、その早期実現を求めます。

(会長) 岩城様ありがとうございました。只今の岩城様からの御意見について質問等ございますか。

(安達委員) 使用者側委員の安達と申します。今日はお忙しいところおいでいただき、貴重な意見をいただきましてありがとうございました。

御社の工場は何度か見学させていただいておりますので、中身は分かっているつもりなのですが、また、すばらしい技術をお持ちの職人がたくさんいらっしゃることは存じておりますが、特定最低賃金近傍でお仕事をされている方々はたぶんそうではないと思いますので、どのくらいいらっしゃって、その仕事の内容、どんな作業をされているのか教えてください。

(岩城裕貴) まだまだ特定最低賃金近傍で働いている方が多くて、仕事の内容としましては上位の方との仕事の差はそこまでなくて、高い賃金でもらっている方の業務量と近傍で働く方の仕事の内容の大きな差はない状態でやっております。

(安達委員) ありがとうございます。そんなに技術がなくて、来た方でもすぐに出来るということではないですね。

(岩城裕貴) そうではないですが、しっかりと教育訓練をされた上で、業務に就いてもらっております。

(安達委員) 具体的に、熟練した技術を持っている方の、例えばエンジンを鋳造して最後に見たりする方は非常に優れた技術者だと思いますが、それを特定最低賃金の近傍で働いている方が出来るわけではないと思うので、いわきの

工場の中で特定最低賃金の近傍で働く人が具体的にどのようなお仕事をされてて、どれくらいいるのか、その辺を教えていただきたいと思います。

(岩城裕貴) 私の把握している限りでは、100から200くらいの方々が近傍で働いていまして、業務につきましては、入社してすぐには高度な技術は持っていないので、教育訓練をしながら、エンジンの主な、例えば1つの例で言いますと、エンジンの異音とか水油漏れ、色々な機能の確認をするような工程があるのですが、初めての人が音を聞いても駄目な音なのかわからないのですが、熟練の人が聞くと駄目なのかどうかわかりますので、そういういたところの工程は、非常に人に依存したところの業務になっております。

(安達委員) ありがとうございました。

(鈴木委員) 使用者側委員の鈴木と申します。特定最低賃金近傍というお話がありましたが、御社の場合の企業内最低賃金の額はいくらくらいになるのでしょうか。

(岩城裕貴) 今でいうと約1,250円になっております。

(鈴木委員) そうしますと、資料にもございましたが、その額の水準で、尚、他業種と比較して処遇面の優位性が小さいという課題があるということだと御説明いただきましたが、その場合、比較されるような他業種はどのあたりをお考えでしょうか。

(岩城裕貴) 中小企業の自動車関係の部品メーカーさんと比べると、やはりまだまだ差が大きいかなと思っております。

(鈴木委員) 差が大きいというのは、部品メーカーさんの方が高いということでしょうか。

(岩城裕貴) 部品メーカーの方が低いです。

(鈴木委員) わかりました。ありがとうございました。

(松本委員) 労働側委員の松本と申します。私も1年前くらいに工場見学させていただきました。見た感想としては、人の英知が詰め込まれた工場だと思ったところでございますが、きれいな職場だけでなく、鋳物職場もあったのでちょっとびっくりしました。私も高校卒業後は鋳物工場で勤務していましたということで、その大変さは知っているところであります。私の場合はブレーキだったので、ひとつひとつのものが小さかったのですが、日産さん

で作っている物は我々が作っていたものより大きくて、大きければ大きいほど重いので、扱いも大変で、ひとつひとつの工具も大きくてびっくりしました。そういった意味で、我々が見ていたものとはちょっと違う方向ですごいなと思う反面、大変だらうなと思いも出てきました。

我々の組合にも自動車関連の部品を作っているところがありますが、自動車部品が日産さんより低いということではあります、日産さんもそういった部品メーカーがなくなると、自動車 자체が作れなくなると思います。そういうところで、関連業種の引上げというのも大事だという思いも含めて、今御説明いただいていたのだと思います。

1点お聞きしたいのですが、日産さんというと、茨城、栃木と交通の便も良くなつて行き来しやすくなつてていると思うのですが、そういった中で、人の動きというところで、県外への流出も含めてどう感じているのか、もしあればお聞きしたいと思います。

(岩城裕貴) 松本さんがおっしゃられたように、茨城とかすぐ行けるような距離にありますので、実際、今年入った新入社員につきましても、入ってすぐに思っていた感じではないということで、退職されて県外に行かれたという事例もあります。やはり人材の流出というところは、今後何か手を打ついかなければならぬと、ひしひしと感じたところであります。

(松本委員) ありがとうございます。

(塩澤委員) 労働側委員の塩澤です。今ほど、部品関連の協力会社との話もありましたが、材料費等が高騰しているというところから、日産さんの作られている部分、それからそこに集まつてくる様々な部品関係の価格転嫁などの状況というのはどうでしょうか。労働側という部分もありますが、会社との日々の話し合い、情報共有の中で、聞かれているようなことがあれば教えていただければと思います。

(岩城裕貴) その課題については、非常に会社側からも厳しいというか、一概に価格上昇に対して転嫁できていないということは、度々聞いておりますし、実際に部品メーカーさんとも直接お話をしたことがあります、なかなか上げようとしても使側の理解も得られない状況なので、間に挟まれて、非常に活動がうまくやつていけないという課題があると聞いております。

(高橋委員) 労働側委員の高橋です。本日は御説明ありがとうございます。

鋳造関係をやられているということでは、当社も鋳造をやっておりまして、かなり高温で作業する危険性もあるかと思います。そういうところにも、新卒の社員が入られて対応していると思うのですが、派遣の方や色々な方もいらっしゃると思うのですが、そういう職場の皆さんには、基本手当等は多少つくにせよ、ベースの部分、入り口の部分はやはり、労使協定で結んでいる金額であったり、会社が認めている賃金であったりということです、低位な賃金で働いていただいているということになりますか。

(岩城裕貴) おっしゃるとおりです。他との差別もなくて、入り口になります。

(高橋委員) ありがとうございます。やはり、そういった危険だったり、厳しい状況というところは、3K職場と呼ばれているような職場かと思いますので、そういったところで従事されている皆さんに対する処遇改善等にも充てられるような賃金改正も今後検討必要だと思っているのですが、そういうことでおよろしいですか。

(岩城裕貴) はい。おっしゃるとおりです。

(会長) 他にいかがでしょうか。

(なし)

(会長) それでは岩城様ありがとうございました。

【参考人退室】

(会長) 次に、非鉄金属製造業労働者側参考人の遠藤様から意見をお伺いしますので、事務局は遠藤様の案内をお願いします。

ちょっと休憩にいたしましょうか。参考の方に申し訳ないのですが、少々お待ちいただいてよろしいでしょうか。

(休憩)

【参考人入室】

(会長) お待たせいたしました。遠藤様おはようございます。本日は、お忙しい中御出席いただきましてありがとうございます。福島地方最低賃金審議会会長の熊沢です。

最初に自己紹介していただき、その後に、御意見を伺いたいと思います。御意見は、15分程度で収めていただき、その後に各委員から御発言内容等に関して質問をさせていただきますので、宜しくお願ひいたします。

(遠藤洋) いわき市小名浜に所在します、小名浜精錬所労働組合の委員長をしてお

ります遠藤と申します。本日は非鉄金属製造業に従事する関係労働者として意見を述べさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず、当該業種の労働実態について申し上げさせていただきます。

非鉄金属産業は、その領域は幅広く、製錬や金属加工、伸銅、電線など様々な業種にありますが、共通して言えるのは、専門性が高く、相当の技能・熟練度を必要とし、誰にでもすぐに従事可能という業務ではありません。また非鉄金属は建設や電気機器、自動車、再生可能エネルギー設備といった幅広い分野に欠かせない基盤素材です。とりわけ近年は、電動車や蓄電池、太陽光パネルや風力設備など、カーボンニュートラルの実現に向けた需要が急速に高まっており、社会的にも重要性が増しています。しかし、その支えとなる現場は決して恵まれた環境ではありません。溶解・精錬・鋳造といった各工程では、1,000度以上の高温な熔体を扱い、粉じんや有害ガスの発生、重量物の取り扱いなど、身体的負担の大きい作業が続きます。保護具を着け、暑さの中で汗をかきながらの作業も多く、夏場は熱中症のリスクが常にあります。また交替制勤務により、夜勤や早朝勤務も避けられず、生活リズムの不規則さが健康に与える影響も少なくありません。こうした作業は、経験と技能の積み重ねが品質を支える仕事でもあり、まさに人の技能がものづくりを支えている現場です。

賃金状況とその課題について述べていきます。春季賃上げ妥結状況における賃金引上げ結果に関して全体で5%台と33年ぶりの高い水準となつた昨年を上回る結果となっており、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ額についても5%台後半の引上げで昨年を上回る水準となっています。しかし、若年層の採用を見ても、他業種と比べて賃金水準が大きな魅力にならず、厳しい環境とのバランスが取れていないため、応募数は伸び悩んでいます。さらに、地域内では物流、建設、医療など人手不足業種が増え、転職先の選択肢が広がっていることから、若年労働者の流出にも拍車がかかっています。結果として、現場では高齢化が進み、熟練技能者が定年を迎える中で、若手への技能継承が進まないという構造的な課題が生じています。一人が複数工程を兼務する状況も増え、事故やヒューマンエラーのリスクも高まっている状況と言えます。

福島県非鉄金属製造業の最低賃金は、現行1時間額996円です。福島

県地域別最低賃金は1,033円、2026年1月1日発効に改定されますが、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、地域別最賃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ことを主張します。

意見書には書いておりませんが、参考として、全日本金属産業労働組合、金属産業のデータを報告させていただきます。これは、3,050組合のデータになりますが、2025年の闘争での平均賃上げ額です。規模計が10,324円、前年比1,194円の増です。300人未満の組合でも9,278円、前年比1,323円増となり、賃金の底上げを前進させることができます。こうした成果を未組織労働者や非正規雇用で働く労働者の賃上げに確実に波及させ、産業の魅力を高めていくことが必要であると思っております。

次に、現場が抱える構造的課題について述べます。

(1) 若年層の採用・定着の難しさです。重作業・高温環境に加え、交替制勤務など生活面の負担も大きく、働く魅力を高めるためには賃金面での支えが欠かせません。賃金が上がらないと、「続けたい」「技能を磨きたい」と思えるモチベーションが維持できず、結果的に人材が定着しないという悪循環が起こります。

(2) 技能継承の停滞です。熟練技能者の退職が続く中、若手が育たないと、品質・安全・生産性すべてに影響が出ます。特に溶解・鋳造などはマニュアル化できない工程も多く、OJTでしか学べない技能が多数存在します。この伝承が途絶えると、県内製造拠点としての競争力が低下しかねません。

(3) 地域経済への波及リスクです。非鉄金属は、自動車部品、電子部品、建設資材など多くの産業の基礎素材です。ここで人材不足が続ければ、納期遅延や品質低下を招き、取引企業を含めて地域経済全体に影響が及びます。つまり、非鉄金属製造業の安定は、福島県産業のサプライチェーン全体の安定につながっています。

次に、特定最低賃金改正の意義について申し上げます。こうした現場の実態と課題を踏まえると、非鉄金属製造業における特定最低賃金の改正は不可欠です。単に「賃金を上げること」ではなく、「技能・安全・地域経

済を守るための社会的投資」として位置づけるべきです。

作業負荷と技能に見合った賃金保障について、になりますが、重労働・危険作業に見合う賃金を保障することは、労働者の健康や安全を守るだけでなく、事故防止・品質維持・生産安定化にもつながります。

若年層の採用と技能継承の促進ですが、特定最低賃金の改正により、将来を担う若手が「安心して働く職場」と感じることができれば、技能継承の流れが途切れず、産業の持続性が確保されます。

企業・産業全体の健全な競争環境の形成ですが、特賃があることで、同業他社間での過度な賃金ダンピングを防ぎ、適正な賃金コストを前提とした公正な競争が保たれます。これは結果として企業の健全経営を促し、地域産業の信頼性向上にもつながります。

地域経済への波及効果になります。労働者の所得が上がれば、消費や地域内循環が活発になり、地元の小売・サービス業にも好影響をもたらします。非鉄金属製造業の特賃改正は、単に一業種の課題解決に留まらず、福島の経済全体を底上げする波及効果を持ちます。

最後に、非鉄金属製造業は、地域の基幹産業であり、電動車・再エネなど未来産業の支え手です。しかし現場では、負荷の高い労働に見合う処遇が十分でない現実があります。このままでは技能が途絶え、若手が育たず、地域産業の基盤が弱体化してしまいます。したがって、特定最低賃金の改正は、「労働者の生活を守るため」だけでなく、「技能を継承し、地域産業を次世代につなぐための社会的な仕組み」として必要不可欠であると考えます。

労側としましては、これまで産業の特殊性や産業実態、労働環境、産業への期待など、これまで公労使がそれぞれの理解によって積み上げられてきた現時点での金額であること、また、福島県内の比較ではなく、非鉄金属製造業を審議している各県との比較をお願いしたいと、これまでも金額審議の中で主張させてもらいました。今年度の各県の非鉄金属製造業を審議している結審状況について触れていくたいと思います。これは、我々が所属する基幹労連のとりまとめであります。北から申し上げますと、秋田県でプラス80円、1,091円、全会一致で結審しております。埼玉県はプラス63円、1,161円、こちらも全会一致で結審です。大阪府プ

ラス 66 円、1,180 円、全会一致で結審です。大分県はプラス 63 円、1,116 円、使側反対で結審をしております。こうして、各県との比較を考えたときに、ますます格差が広がっていくこととなります。また、今紹介した各県においては、労使が特定最低賃金の意義や役割、その基本スタンスをしっかり理解されたものと捉えられます。

改めて申し上げるまでもありませんが、特定最低賃金は、労使のイニシアティブ、いわゆる主体性を求められるものです。

私たち労働者は、現場の声に基づき、持続可能な産業構造と地域経済の安定を実現するため、非鉄金属製造業における特定最低賃金の改正を強く求めます。

以上で、私からの意見とさせていただきます。ありがとうございました。

(会長) ありがとうございます。只今の、遠藤様からの御意見について質問等ございますか。

(田崎委員) 労働側の田崎でございます。丁寧な御説明ありがとうございました。また、基幹労連の委員長としての立場での御発言ということもありまして、これについても感謝申し上げます。

今年、県内の地賃でも他県を見たということもあって、同じビジネスをしていても、福島県だけでビジネスをしているわけでないので、そこはしっかりと関係する県も考えながら、そういう関係性の中でビジネスをしているということも加えて、私も勉強になったところでございます。

その中で 1 点伺いたいのですが、非鉄産業あるいは基幹労連、そういった中で、パート、派遣の方々がどのような仕事をしているのかということを伺いたいと思います。例えば、鋳造でしたら、特にそういった方が炉に近い危険な作業をしているとか、そういう具体的な例があればお聞きしたいと思います。

(遠藤洋) パート従業員、契約社員がどのような業務に就いているかということですが、弊社の話になってしまいますが、うちは銅精錬業なのですが、現場で三交代勤務で、一般社員と同じところで従事している作業者も数名おります。

(田崎委員) ありがとうございます。やはり、怪我とか労災に近いところでの作業はあるということですね。

(遠 藤 洋) そうですね。一般社員と同じく安全教育は同じようにやって、安全には最優先でそちらにも力を入れています。

(田崎委員) ありがとうございます。

(鈴木委員) 使用者側委員の鈴木です。今日はありがとうございます。

会社のことで少しお伺いしたいと思います。銅の精錬に関するお仕事、本当に力仕事で危険な職場環境ということで、私の方でもそういった認識は持たせていただいているところです。そのような中で、非鉄の改正申出書を拝見しますと、今年から申出合意に企業の内訳もお付けいただいたところですが、小名浜精錬さんの事業所内の最低額1,214円となっていたと思うのですが、この1,214円近傍の方の内訳、パートの方が多いと思うのですが、1,214円に近いところで働いている方がどのくらいいらっしゃるのか。この1,214円よりは上がっているかと思いますが何パーセントくらい上がったのか教えていただければと思います。

(遠 藤 洋) 企業内最賃の人数かと思いますが、最賃で働いている人は、今現在はいません。引き上げ額、そういったデータを今持っていないくて、細かい数字を申し上げられなくて申し訳ございません。

(鈴木委員) もう一つなのですが、小名浜精錬さんのホームページを拝見させていただいて、採用状況もホームページにあって、大変厳しい職場なのに、ここ数年新卒入社も7人とか9人とか採用されていて、すばらしいなと思ったところです。もし御承知でしたら、その新卒の方が高卒なのか大卒なのか、お聞かせいただければと思います。

(遠 藤 洋) 基本、新入社員はほぼ高卒と言つていいかと思います。大卒も、近年で数えるくらいいたと思いますが、大体高卒になります。

(鈴木委員) 中には同じ業界でも、高校に求人は恐れ多くて出せないという話も聞きますが、これだけ安定して採用されているということは、会社としてどういったところが強みとお考えでしょうか。

(遠 藤 洋) 弊社の採用が多いとは決して思っていないのですが、やはり、労使で学校へのアピールは非常に重要な部分ではないかと思っております。会社として、どういったことをやって、どうやって社会に貢献している企業なのかということをアピールして、高校生にこういったところで働きたいと思ってもらえるようなアピールが必要だと思っているのですが、最近は、進

学する高校生が多いですので、就職を選択する高校生が減っているなという印象を持っております。就職希望する高校生が少ないので、そういう人たちに選んでもらえるような会社にしていかないと、組合としても思っているところであります。

(鈴木委員) 最後に、改正の申出の合意企業さんが今回5社だったのですが、去年は8社ほどあったかと思います。3社減っている事情がありましたら、お聞かせいただければと思います。

(遠藤洋) 企業内最低賃金のデータを貰っているのですが、今現在の996円と格差がそれほどなくて、ちょっと申出のところから外させてもらったというところであります。企業内最低賃金の改正というのは、春闘の時期に組合側から要求をして、企業内最低賃金の引上げというのも同時にやっていただきたいというのは、私どもの方からも一部申し入れはしているところであります。

(鈴木委員) 細かいところを聞いて申し訳ございませんでした。ありがとうございました。

(塩澤委員) 労働側委員の塩澤です。丁寧な意見ありがとうございました。

お聞きしたいのは、採用にあたっては、労使の共通認識で高卒初任給を高めていったり、そういった御努力をされている部分がありますが、労使関係の中では使用者側も特定最低賃金を高めるという部分については、一定程度の理解があるのかということと、319ページに賃金のダンピングを防ぎたいというところと、最後に遠藤さんから口頭でお聞きした、派遣との非鉄産業における特定最低賃金の金額などを踏まえると、福島県は昨年も審議が出来ていないということもあって、今年の地賃の1,033円に留まってしまうのであれば、格差も出てくるのではないかという心配事項もあるのではないかと思いますが、同じ産業における地域間格差というのは、非常に懸念されるところでありますか。

(遠藤洋) まず、労使での認識のところですけれども、昨年、人事給与制度というものをちょっと改定をして、若手の採用のところを少し強くしていこうということで、春闘で妥結した部分でも、若手の方に少し厚く配分をしたり、どうしても、中堅クラス、年配者からすると、どうして若手に厚くするんだという意見も出ないことではないのですが、やっぱり採用を強化してい

きたいというところでは、組合としても、そこは致し方ない部分かと思って、全組合、しっかりと承認をいただいて配分をしてきたという部分はあります。

それと、他府県との比較という部分ですが、あえて私は先ほど、秋田、埼玉、大阪、大分の金額を申し上げたのは、やはり、ここと比べるとこれだけの格差があるということを理解していただきたいと思っております。

この4府県は、地域別最低賃金とほぼ同額と言ってもいいくらいの額で結審をしているということだと思っております。ですので、地域別最低賃金が上がってもしっかりと特定最低賃金はそれ同等、それ以上にしっかりと引き上げていかなければならぬということは、しっかりと公労使が理解して、結審されているのかなと私は理解しているところです。

(橋本委員) 今の地域間格差に関連するのですが、秋田1,091円ということですが、秋田は鉱山がいっぱいあって、福島県よりも業種的には先進地域だと思います。そうすると、秋田が1,091円だと、地域間格差でいうと、福島県は1,085円とか1,090円とかそれくらいの感覚なのですか。

(遠藤洋) なかなかそれについては答えにくいです。

(橋本委員) それではいいです。結構です。

(松本委員) 労働側委員の松本です。御説明ありがとうございました。

前段のところでも発言させていただいたのですが、私も鑄物の工場で働いていて一番感じたことは、高温の職場において本当に辛かったなというのが、今感じております。夏でも長袖を着てヘルメットを被って、面を被って、燃えにくい素材の作業着なので風通しも悪い、防塵マスクを着けて、汗だらだらでやっているということを今思い出すと、それだけで本当に大変だったなという思いがあるのですが、私も転職を考えた一つの理由は、このままこの職場でやっていけるのかなというのが一番でした。それが25歳くらいで、周囲もそういう思いを持っていた人もおりましたし、今振り返って当時の給料を見ると、ものすごい低い賃金で働いていたということを感じました。唯一、残業と夜勤手当を貰っていたので、それでカバー出来ましたけど、やっぱり経済の波、リーマンショックなどを経験すると、残業も無くなつて夜勤も無くなつて、そこで気づきました。これだけ大変な思いをしているけど、これじゃおかしいと感じ始めたということです。

ございました。同じ会社内に同じ思いをしていた人ももちろんおりました。そういうところ、小名浜精鍊所さんの中でも、若手の方に力を入れているということだと思いますが、離職の実態とか、現場の若手の声とか、何かつかんでいるものがあればお聞きしたいと思います。

(遠 藤 洋) 離職の実態という質問だと思いますが、賃金に関してという理由はあまり聞かないのですが、最近コマーシャルなんかでも、転職するのが当たり前のようなコマーシャルも流れています、私はあまり良くないかなと思っているのですが、自分の仕事をしっかり誇りを持ってやるという意味では、入ったときは頑張ろうという気持ちで入ったと思うのですが、何か方向がズれて、離職する何かの理由があるのかなと思っています。

職場内のコミュニケーションとか、そういうものが全然ないとは思いませんが、そういう意味で賃金というのは、若手の離職防止につながる一つの要素ではないかと私は思っているところです。

(松本委員) ありがとうございます。

(会 長) 他にいかがでしょうか。

(な し)

(会 長) 遠藤様ありがとうございます。御退席ください。

【参考人退室】

(会 長) 以上をもって、参考人からの意見聴取を終了します。

(2) 自動車小売業の審議結果

(会 長) 次に、自動車小売業最低賃金について、専門部会で決定しておりますので、事務局から報告してください。

(室 長) 9月18日の第5回審議会において、改正の必要性有の決定を受けまして、公労使3名の委員を任命し、10月24日、11月5日及び11月7日の3回専門部会を開催しました。

第1回は、部会長、部会長代理の選出、運営規程決定、議事録確認者の指名、資料説明などを行いました。

第2回は、労使委員から賃金実態や経済状況についての意見を述べていただき、金額審議を行いましたが、労使の提示金額には23円の隔たりがありました。

第3回では、労使の金額に隔たりがあるため、お互いの基本認識を確認したいということから労使協議を希望する発言があり、労使協議を行いました。その協議により、1,020円を地賃の上げ幅の78円引上げて1,098円で合意し、全会一致となりました。

異議申し出を11月25日まで受付し、異議申出がなければ、官報公示を経て、令和8年1月8日発効の予定となっています。

(会長) 御質問等ございますか。

なければ、次の議事に移ります。

(3) 10月6日の審議会において各委員から依頼のあった事案への回答

(会長) 前回10月6日の審議会において、委員から依頼のあった事項について、事務局から回答をお願いします。

(基準部長) 事務局から回答申し上げます。時間がもう2時間近く経っておりますので、要点をお話させていただきたいと思います。

まず、労働者側の田崎委員から、小委員会方式または専門部会方式の運営例や設置時期、対象業種の設定などをパターン化して整理してほしいという御要望がございました。そこは資料1にまとめさせていただいております。簡単に申し上げますと、御承知おきのとおりだと思いますが、専門部会と小委員会方式、何が違うかと言うと、専門部会方式というのは最低賃金法の根拠があるもの、小委員会方式については根拠が無いものということになっております。まず資料1の別添1のところで、全体としまして、小委員会方式が23局、専門部会方式が5局ございますが、専門部会方式の5局については、各それぞれの専門部会がすでに設置されています。そこに基づいて開催しているものでございますので、これは福島でも同様です。資料は別添2ということで法律も含めてまとめさせていただきました。

小委員会方式でございますが、法律の根拠が無く、各それぞれの運営規定、福島だと本審の運営規定の3条のところに、小委員会を設置することが出来るという条文がございまして、これを根拠としているものです。

全国で小委員会方式23局ございますが、23局のうち4つの局については、先ほど申し上げました本審の設置規定の第3条で設置していて、小委員会方式の運営規定はございませんでした。そこは、青森、三重、高知、

宮崎でした。それ以外の県につきましては、別添3ということでまとめさせていただいているものでございます。小委員会方式の運営規定比較ということで、目的から審議事項、組織、委員長、招集などの項目でまとめさせていただきました。一番最後のところに施行日を書かせていただいたものでございますので、これを見ていただきまして、今後の議論の参考にしていただければと思っております。

(会長) 田崎委員、よろしいでしょうか。

(田崎委員) はい。ありがとうございます。

(会長) では、次の回答をお願いします。

(基準部長) はい。公益委員の森谷委員から特定最低賃金5業種を決められた経緯など過去の資料が、もしあれば見せて欲しいということで御質問いただいたものでございます。

まず、資料2で特定最低賃金となるまでの審議ということで、前回説明した時の資料の抜粋でございますが、皆様に御提供させていただいております。

特定最低賃金につきましては、昭和60年のときに中央最低賃金審議会の答申において、大くりから小くりの新産業別最低賃金へと転換されている時期がございます。その際、当時の旧大くりの産業別最低賃金から新産業別最低賃金へ転換する時点について、所要の手続を終了することとされていて、これを受けて福島県でも見直しが行われて、大くりから小くりへの産業別の最低賃金へと転換が終了しています。この大くりからの昭和60年より前の資料はございませんでしたが、この小くりになったときの資料はこちらですけど、ございました。この小くりになったときの意向表明を行った段階の資料の中に、具体的に書いているものでございまして、意向表明を行った団体、またそのときの労使の意見調整の状況、今後の予定などが書かれている物がございました。そこを見てみると、当時の意向表明を行った団体につきましては、団体名は伏せますが、労働組合の方から御要望があったというところでございます。その中で、先ほど申し上げた関係労使の意見調整の状況につきましては、労使協議中、または関係労使折衝中というような文言が残っております。したがいまして、関係5業種で協議の上、現在の5業種が特定最低賃金の適用業種にな

ったということになろうかと思います。なお、旧産業別最低賃金、いわゆる大くりの時の業種は製糸業が入っておりまして、6業種でございました。労使の中で協議いただいたてこの5業種が決定したという経緯が残っているものでございます。以上でございます。

(会長) 森谷委員、よろしいでしょうか。

(森谷委員) ありがとうございます。

(会長) では、次の回答をお願いします。

(基準部長) はい。使用者側委員の安達委員から福島県最低賃金において、特定最低賃金制度の在り方に関する議論、及び国に対する法改正の要望を求めた実績があるかどうかという御指摘を頂いたものでございます。

現存する平成24年度からの議事録を確認しましたが、御指摘の特定最低賃金の制度の在り方に関する議論、国に対する法改正を求めた実績は見当たりませんでした。

一方、厚生労働省の最低賃金の担当部署に対し、御指摘の点については、事あるごとに伝えさせていただいておりますので、その点御理解いただきたいと思います。以上でございます。

(会長) 安達委員、いかがでしょうか。

(安達委員) ありがとうございます。

(会長) では、最後となります回答をお願いいたします。

(基準部長) はい。ここは2つございまして、公益の橋本委員から特定最低賃金の対象業種を特定した具体的な社名一覧をいただきたいということ、また本日欠席でございますが大内委員から、特定最低賃金、対象業種の企業分類というところで、これは個人情報に当てはまらない程度で構わないという指示をいただいているものでございます。

まず、資料3がございますが、特定最低賃金の適用使用者数につきましては、基礎資料といたしまして、統計法の基幹統計調査である、令和3年の経済センサス活動調査、皆さんのところに調査票の記入の仕方というものを配布させていただいておりますが、これを使用させていただき、「この事業所の主な事業の内容」という項目において、事業所から回答のあつた主な事業から、特定最低賃金の適用業種に該当する回答があったものを当局において、機械的に抽出させていただいている。尚、この経済セン

サスは5年ごとに実施されているものでございますが、調査を実施していない期間の増減の調整は、本省及び労働局において、労働保険の適用事業情報を基に確認を行っております。

その上で、まず橋本委員から御指示ありました、特定最低賃金の対象業種を特定した具体的社名の一覧につきましては、統計法の40条第1項において、行った調査の目的以外の目的のために当該統計調査に係る調査情報を自ら利用し、また提供してはならないとされていることでございますので、大変恐縮でございますが、個別的な社名の一覧につきましては提供できないということについて御理解いただきたいと思います。

また、大内委員から御指示ございました、特定最低賃金の対象業種の企業分類につきましては、資料4ということで、特定最低賃金の適用業種一覧を配布させていただいております。この適用業種に基づきまして、先ほど申し上げました経済センサスの活動調査を活用して、事業所を機械的に抽出させていただき、その数を適用使用者数として掲載させていただいているものでございますので、御理解いただければと思います。以上でございます。

(会長) 橋本委員、よろしいでしょうか。

大内委員には後日、事務局から御説明させていただくということでよろしいでしょうか。

ありがとうございました。

本日予定しております議事は以上となります。

4 その他

(会長) 次に、今後の審議日程について、事務局から説明してください。

(室長) 委員の皆様と日程調整をさせていただきました結果、12月12日(金)9時30分から、福島テルサにおいて第9回審議会を開催させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

(会長) 委員の皆様、10月6日では特定最低賃金の説明、また本日は前回の特定最低賃金の説明に対する質問の回答、また参考人からの意見聴取を行いました。

それを踏まえ、次回、特定最低賃金改正の必要性について、改めて御意

見をお伺いしたいと思います。その間、1か月程ございますので、労使の皆様の間で積極的な御調整をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

(森谷委員) すみません。次年度以降の、もし御検討いただければありがたいかなくらいの話なのですが、参考人から意見聴取をする際に、何か参考人のお勤めの会社の簡単な案内とかリーフレットとか、新たに作ってだして欲しいということではなくて、すでにあるもので、もし御提供いただけるようなものがあれば、それを資料として付けていただけると、その会社が何をされているのかとか、今日も色々お話を伺って、高温の現場が大変だとか、鋳造の現場とか、言葉だけで言わなくてもなかなかイメージしにくいものがあつたりするものですから、各委員は事業所視察されていてよく御理解されているところなのかもしれません、公益は分からぬ部分もあつたりするので、もし、そういったものが一緒に提供していただけると、議論しやすいかなと思った次第です。以上です。

(会長) はい。次年度ということですね。よろしくお願ひいたします。

(佐藤委員) 確認というか、お願ひ事なんですけれども、最賃額が決まって國の方の支援策、業務改善助成金、キャリアアップ助成金、ＩＴの導入関係の助成金という形で、すでに更新されていますけれども、今月末現在でのそれぞれの申請件数、実際にどれくらいあって、ある程度要件を満たして受理されている件数、あと実際に支給が確定した件数等について教えていただければと思います。

今年度大幅な引上げということで、県内の中小企業・小規模事業者は大変だと思いますので、実際、どの程度の申請があって、受理されて、支給決定になっているか、参考までに教えていただければと思います。

出来れば、一昨年度のその辺のところの資料もいただければありがたいと思っています。

よろしくお願ひします

(室長) 12月12日に出すということだと思いますので、11月末現在はちょっと難しいかもしれません、最新のもので担当部署に確認して、出させていただきたいと思います。

5 閉 会

(会 長) それでは、本日の審議会は終了とします。