

# 特定最低賃金（自動車部門）に係る現況確認結果 （令和7年9月調査）

## 岐阜県商工会連合会

### 【基本情報】

県内3か所の広域支援室が「自動車・同附属品製造業」事業所を調査

- 従業員規模  
・ 5人以下 4事業所  
・ 6～20人 15事業所  
・ 21人以上 9事業所 計28事業所
- 従業員数  
総数 785人 うち非正規従業員数 255人
- 事業形態  
・ 個人 3事業所 ・ 法人 25事業所

※商工会員事業所の規模別割合を念頭に対象事業所を選定

※構成比の数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

【前年度の特定最低賃金（自動車部門）の引上げによる影響は】（n=28）

| 項 目  | 回 答 | 構成比   |
|--|-----|-------|
| (1)あった   | 19  | 67.9% |
| (2)なかった  | 9   | 32.1% |
| (1)の具体的内容（複数回答）（n=19）<br><ul style="list-style-type: none"> <li>・ 収益減少 15事業所(78.9%)</li> <li>・ 従業員の就業調整 9事業所(47.4%)</li> </ul> |     |       |

2

【今年度も引き上げられるとしたらどんな影響が予想されるか】（複数回答）(n=28)

| 項 目          | 回 答 | 構成比   |
|--------------|-----|-------|
| (1)収益圧迫      | 23  | 82.1% |
| (2)就業調整      | 12  | 42.9% |
| (3)就業時間減     | 7   | 25.0% |
| (4)廃業        | 3   | 10.7% |
| (5)従業員の退職・解雇 | 2   | 7.1%  |

1

【更なる特定最低賃金（自動車部門）の引上げは競争力の低下につながるか】（n=28）

| 項 目        | 回 答 | 構成比   |
|------------|-----|-------|
| (1) つながる   | 13  | 46.4% |
| (2) つながらない | 15  | 53.6% |

【許容できる引上げ額は】（n=28）

| 項 目                                     | 回 答 | 構成比   |
|---|-----|-------|
| (1) 1,066円（今年度地域別最低賃金1,065円+1円の9円アップ）まで | 11  | 39.3% |
| (2) 1,090円（一昨年度特定最低賃金の引上げ額と同額の33円アップ）まで | 7   | 25.0% |
| (3) 引上げは許容できない（現状維持1,057円）              | 5   | 17.9% |
| (4) 1,121円（今年度地域別最低賃金の引上げ額と同額の64円アップ）まで | 3   | 10.7% |
| (5) その他（賃上げ原資の確保次第等）                    | 2   | 7.1%  |

【愛知県より最低賃金が低いことで雇用確保が困難であったり、労働力の流出などあるか】

(n=28)

| 項目    | 回答 | 構成比   |
|-------|----|-------|
| (1)ある | 7  | 25.0% |
| (2)ない | 21 | 75.0% |

【EV化の影響は】 (n=28)

| 項目      | 回答 | 構成比   |
|---------|----|-------|
| (1)影響なし | 19 | 67.9% |
| (2)影響あり | 9  | 32.1% |

- 部品点数が少なくなり、自社関連の部品も減少
- EV化等様々な技術に対応した自動車が生産されると、孫請け企業としては不確実性が増す

【米国関税の影響は】 (n=28)

| 項 目                             | 回 答 | 構 成 比 |
|---------------------------------|-----|-------|
| (1)影響なし                         | 9   | 32.1% |
| (2)現在既に影響あり<br>・受注減少、コスト削減要請等   | 10  | 35.7% |
| (3)今後影響が予想される<br>・受注減少、コスト削減要請等 | 9   | 32.1% |

## 【自由意見記述】

- ① 中小企業が賃金を上げるということは、自分の身銭を使い切るまでの余命のようなもので、それがなくなれば閉めざるを得ない。
- ② 今後賃上げが続けば、廃業に追い込まれるかもしれない。
- ③ コロナ以降受注が減少し物価も上がっているが、受注単価は据え置き状態となっている。ひどいものは20年前の単価のままというものもある。このままでは会社がつまで存続できるか心配で、日々悩んでいる。
- ④ 諸経費の高騰等により利益確保困難。賃上げに対する支払い余力は限界にきている。
- ⑤ 労務費の上昇分が十分価格転嫁できないうのが現実。労務費の負担が大きいです。
- ⑥ 賃上げの対応を求められるが、現状の収益構造では十分な支払い余力はない。特に原材料費やエネルギーコストの上昇が続く中、賃上げ分を価格転嫁するには、親企業と交渉する必要がある。厳しい状況が見込まれる。加えて米国税を見据えたコスト削減要請など、中小企業は今後の経営すら危ぶまれる。現状を見据えた賃金改革をしてもらいたい。
- ⑦ 行政による市場原理無視の賃上げはやめてほしい。最低賃金を引き上げるなら、小規模事業者にも賃上げ原資を確保できる施策の実施や、下請企業が労務費高騰分に対しても価格転嫁を依頼した時にはそれに応じるなど、利益が確保できる仕組みを構築してほしい。
- ⑧ 政府には、最低賃金引上げに伴う助成制度（業務改善助成金など）の更なる拡充に加え、価格転嫁の適正化支援、設備投資や省力化への補助制度拡充、地域に根差した人材育成支援などを強く求める。
- ⑨ 罰則があるのに賃上げについて決定から発効までの間が短いので、十分な期間を設けてほしい。また引上げ額の明確な根拠をわかりやすく示してほしい。
- ⑩ 手取りを増やすには社会保険料や税金を下げることも重要。社会保険料の企業負担も厳しい。従業員の就業調整も負担が大きいです。