

埼玉地方最低賃金審議会令和8年度事業場実地視察結果

1 視察先事業場

事業場 株式会社タムロン 本社

所在地 埼玉県さいたま市見沼区蓮沼1385番地

事業概要 光学機械器具製造業

2 視察日

令和8年5月28日（木曜日）午前9時45分から午前11時55分まで

3 視察者

埼玉地方最低賃金審議会委員 公益代表委員3名 労働者代表委員5名 使用者代表委員2名

埼玉地方最低賃金審議会事務局 4名

4 実地視察の概要

令和8年5月28日に実施した事業場実地視察では、株式会社タムロンにおいて、会社側及び労働組合側からヒアリングを行い、賃金決定の考え方、最低賃金との関係、物価高・原材料高への対応、価格転嫁の状況、人材確保・定着等について意見聴取を行った。

同社は、光学機械器具製品の企画・開発・調達・生産・販売までを一貫して担うメーカーであり、国内では本社と青森工場を有する。会社説明によれば、単体の非正規労働者等は146名（本社69名、青森77名）で、準社員、定年後再雇用者、嘱託（障害者雇用者）、アルバイトを含むとしている。

5 労使双方からのヒアリング結果

（1）最低賃金との関係及び賃金設定の考え方

会社側からは、賃金改定に当たっては、地域別最低賃金及び特定最低賃金の動向を注視しており、特に青森工場がある青森県における大幅な最低賃金引上げについては、工場運営上の影響が大きかったとの認識が示された。

非正規労働者の時間給については、最低賃金を下限として意識しつつ、同一地域・同業他社の賃金水準、職務内容及び責任の差、人材採用競争の状況等を踏まえて設定しているとの説明があった。

正社員の賃金体系については、非管理職に職能等級制度を適用しており、基本給は年齢給、職能等級、成果・実績等を反映する仕組みとしている一方、明示的な年齢別の企業内最低賃金は設けていないとの説明があった。

労働組合側からは、最低賃金近傍で働く労働者として、特に定年後再雇用者のうち 64 歳以降で評価が低い者については、最低賃金近傍となる可能性について懸念が示された。ただし、該当する労働者数については把握できていないとのことであった。

(2) 物価上昇、人件費上昇への対応

会社側からは、原材料費、光熱費、人件費、物流費等の上昇に直面しているとの説明があった。人件費については、単なるコストであるだけでなく、人材確保・定着や競争力強化のための投資でもあるとの認識が示された。

労働組合側からは、物価上昇に対して会社側は最低限の対応を行っているものの、労働者側として「生活が楽になった」という認識はないとの意見が示された。特に定年後再雇用者の賃金水準が他社と比べて低いことが課題であるとの指摘があった。

(3) 価格転嫁の状況

会社側からは、法人向け取引において一定の価格改定を進めているものの、交渉には時間を要しており、コスト上昇に応じた価格転嫁にはタイムラグが生じているとの説明があった。

また、OEM 案件や海外取引については競争条件が厳しく、価格転嫁が限定的となる場面もあるとの説明があった。一方、消費者向け製品については、一部レンズで価格改定を実施したとのことであった。

サプライヤーからの価格改定要請は日常的にあり、個別に内容を精査して対応しているとの説明があった。さらに、パートナーシップ構築宣言により、価格に関する相談をしやすい土壌が整い、取引先との定期的な協議を前提とした関係づくりが進んだとの認識が示された。

(4) 人材確保・定着及び専門人材の処遇

会社側からは、労務管理上の課題として、人件費上昇と収益確保の両立、人材確保・定着、特に IT・DX 分野の専門人材の確保の難しさが挙げられた。立地面も踏まえ、人材確保には課題があるとの説明があった。

専門人材については、専門職コースを設け、実力や成果に応じた処遇を行っているとの説明があった。また、エンゲージメント向上に向けて、2024 年からエンゲージメントサーベイを開始し、役員及び部門長レベルで課題と改善策を検討しているとのことであった。

労働組合側からは、若手社員の定着に関し、教育面や目標設定の仕組みが以前より改善しているとの現場の受け止めが示された。また、組合では相談窓口用メールアドレスを設け、困りごとや要望を吸い上げる仕組みを整備しているほか、組合主催の交流行事を通じて若手を含む社員の声を直接聞く場づくりにも取り組んでいるとの説明があった。

(5) 自動化・省人化、リスクリングへの取組

会社側からは、自動化・省人化について、人員削減のみを目的とするものではなく、生産性向上、品質安定及び競争力強化のための取組として位置付けているとの説明があった。併せて、人が担う業務をより高度な工程へシフトさせる考え方が示された。

その対応として、従来の階層別研修に加え、オンライン研修を通じて各人が業務に関連する内容を選択して学べる仕組みを整備しており、プログラミング等を含むリスクリングを進めているとの説明があった。

(6) 定年後再雇用者及び非正規労働者の処遇

会社側からは、正社員との均衡も踏まえ、定年後再雇用者のうち相対的に賃金水準が低い層については、賃金引上げを意識しているとの説明があった。

一方、労働組合側からは、60歳時点の定年後再雇用者の賃金水準が、直前3年間平均を基準として一定割合に下がるとの説明があった。評価が低い者はさらに低下し、モチベーションに関する懸念が示された。

また、労働組合側からは、定年後再雇用者や非正規労働者は組合員ではないため、組合として賃金要求や実態把握を十分に行えていない現状が示された。

(7) 勤務制度及び福利厚生に関する取組

労働組合側からは、勤務体制について、フレックスタイム制度が実施されているとの説明があった。

福利厚生面では、春闘要求を通じて食堂の値上げ分に対する補助が実現し、味も改善して満足度が高まったとの説明があった。また、積立有休については、介護利用について1日単位で取得可能となるよう改善されたとの報告があった。

組合としては、賃金に限らず福利厚生面も含めて多くの要求を行っており、月1回の経営協議会において継続的に協議しているとの説明があった。