

第 430 回 東京地方最低賃金審議会 議事録

- 1 日 時 令和 4 年 9 月 16 日 (金) 午後 3 時 00 分から午後 4 時 05 分まで
- 2 場 所 九段第 3 合同庁舎 11 階 共用会議室 2 - 1、2 - 2
- 3 出席者 公益代表委員 5 名 労働者代表委員 5 名 使用者代表委員 5 名

都留会長 定刻になりましたので、ただ今より第430回東京地方最低賃金審議会を始めます。

主任賃金指導官 お手元の資料の確認をさせていただきます。本日お配りしております資料は、お手元の資料 1 から 6、資料 1、令和 4 年度特定（産業別）最低賃金改正等申出状況、資料 2、東京都鉄鋼業最低賃金改正決定申出書（抜粋）、資料 3、東京都はん用機械器具、生産用機械器具製造業最低賃金改正決定申出書（抜粋）、資料 4、東京都自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空機・同附属品製造業最低賃金改正決定申出書（抜粋）、資料 5、東京都電子部品・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最低賃金決定申出書（抜粋）、資料 6、業務改善助成金リーフレット（通常コース、特例コース）をお配りしております。不足等がありましたら事務局にお申しつけください。

都留会長 続いて、委員の出欠状況について、事務局から報告してください。

主管賃金指導官 本日は、公益委員の岩本委員、使用者代表の井上委員及び労働者代表の澤登委員がご欠席でございますが、現時点で、委員定数18名のうち15名がご出席でございますので、最低賃金審議会令第 5 条第 2 項に定める定足数、全委員の 3 分の 2 以上、又は、各側委員の各 3 分の 1 以上を充たしておりますことを御報告いたします。

都留会長 それでは、審議に入りたいと思います。

まずは、議事（ 1 ）「特定最低賃金の改正決定及び決定の申出について」です。

まず、申出要件について、本審議会において審議いたしますので、事務局から、現在までの申出状況について、説明してください。

賃金指導官 これまで申出のなされた 4 業種について報告いたします。

資料 1、3 ページに、4 業種の特定（産業別）最低賃金の申出状況をまとめた一覧表をお付けしております。特定最低賃金につきましては、令和 4 年 3 月 2 日の本審におきまして、3 業種の改正の申出に係る意向表明、2 業種の新設決定の申出に係る意向の表明がありました旨報告いたしました。その後、令和 4 年 8 月 4 日に、3 業種につきまして改正の申出が、1 業種について新設決定の申出がございました。

具体的には、改正決定の申出としまして、東京都鉄鋼業最低賃金、東京都はん用機械器具、生産用機械器具製造業最低賃金、東京都自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空機・同附属品製造業最低賃金の改正決定の申出がありました。また、新設決定の申出として、東京都電子部品・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最低賃金の申出がありました。

資料 1 の一覧表の右側 A 欄が、申出者が代表する基幹的労働者数、B 欄が、事務局で経済センサス等を基に推計算出した当該業種の最低賃金が適用される基幹的労働者数となります。

5 ページから 28 ページまでの資料 2 から資料 5 に、各特定最低賃金の申出書の抜粋をお付けいたしました。事務局において確認した結果、4 件いずれも、「新産業別最低賃金の運用方針」に照らして、適用される使用者及び基幹的労働者の範囲、対象となる労働協約の適用数、申出者の適格性その他について、形式的要件に該当していると判断されましたので、申出を受理いたしました。以上です。

都留会長 申出要件について、何か御意見がございましたらお願いします。

海老澤委員 ありがとうございます。ちょっとこれを見ていると、地域別最賃よりも低い金額になっている業種が 4 業種中 3 つ、何か抵触している気がしていて、協約を結んだ時点では、地賃が 30 円ぐらい上がるということは分かっていたと思いますが、その辺は要件としてよろしいものか、確認をしたいんですけど。

賃金課長 事務局から御説明させていただきます。

申出を受け付けしましたのが、令和 4 年 8 月 4 日時点でございますので、その時点での東京都の最低賃金 1,041 円を労働協約上、最も低い賃金額が

上回っておりましたので、形式的要件としましては有効なものとは判断しております。

海老澤委員 納得いかないですけど、そういうことなんですね。分かりました。一応形式的要件は整っているということは、今の説明で理解はしましたけど、こういうのを出してしまったら余計に必要性があまり感じられなくなってしまふような気がします。感想ですけれども。

都留会長 ほかに何か御意見はございますか。よろしいですか。
ないようでしたら、この4業種については、申出要件等について、特段の問題はないということによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声)

都留会長 よろしければ、議事(2)の「特定最低賃金の改正決定及び決定の必要性の諮問について」に進みます。

東京労働局長より、特定最低賃金の改正決定及び決定の必要性の有無について、諮問をされるとのことですので、局長、お願いいたします。

(局長から会長へ諮問文手交)

賃金課長 それでは、各委員に諮問文の写しをお配りいたします。

(諮問文(写)配付)

賃金課長 それでは、諮問文を読み上げます。

主任賃金指導官 東労発基0916第1号、令和4年9月16日、東京地方最低賃金審議会、会長都留康殿、東京労働局長辻田博、東京都鉄鋼業ほか2件に係る特定最低賃金の改正決定の必要性の有無について(諮問)、

最低賃金法(昭和34年法律第137号)第15条第1項の規定に基づき、下記の最低賃金の改正決定に関する申出があったので、同法第21条の規定により、その必要性の有無について、貴会の意見を求める。

記、東京都鉄鋼業最低賃金(平成24年東京労働局最低賃金公示第5号)、
東京都はん用機械器具、生産用機械器具製造業最低賃金(平成20年東京
労働局最低賃金公示第2号)、

東京都自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、
航空機・同附属品製造業最低賃金(平成20年東京労働局最低賃金公示第3
号)。

続きまして、東労発基0916第2号、令和4年9月16日、東京地方最低
賃金審議会、会長都留康殿、東京労働局長辻田博、東京都電子部品・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最
低賃金の決定の必要性の有無について(諮問)、最低賃金法(昭和34年法
律第137号)第15条第1項の規定に基づき、東京都電子部品・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最低賃金
の決定に関する申出があったので、同法第21条の規定により、その必要性
の有無について、貴会の意見を求める。

以上です。

都留会長 ただ今、東京労働局長から、特定最低賃金の改正決定及び決定の必要性
の有無について諮問がございました。

特定最低賃金に係る必要性審議については、「関係労使のイニシアティ
ブと効率的運営の観点から適切に行うものとする」とされていることから、
この必要性の有無に係る諮問について、検討委員会に審議を付託するとい
うことでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声)

都留会長 ありがとうございます。それでは、令和4年度特定最賃必要性の有無及
び審議の進め方等につきましては、検討委員会の場で審議していただくこ
とといたします。

事務局は、この検討委員会の審議を踏まえて、今後必要な日程調整と、
参考人の招致について、労使各側と緊密に連携してください。

では、議事(3)に進みます。

特定最低賃金の改正決定について、この場で申出者による申出の趣旨説明を行っていただきたいと思います。特定最低賃金の名称は長いので略して申し上げますが、本日は鉄鋼業、はん用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、電気機械器具製造業の順にお願いしたいと思います。

では、申出者に御入室いただきますので少々お待ちください。

(申出者入室)

都留会長 労側から、申出者の御紹介をお願いいたします。

田代委員 それでは、鉄鋼業に関しましては、日本基幹産業労連東京本部に所属しております、日本製鉄本社労働組合の檜垣組合長にお願いしたいと思います。

また、はん用機械に関しましては、J A M東京千葉の橋本統括部長にお願いしたいと思います。

そして、輸送用機械に関しましては、全日産・一般業種労働組合連合会関東地域本部の安藤労組活動アドバイザーにお願いしたいと思います。

なお、新設の電気に関しましては、私、田代のほうから説明させていただき、また、別の場で、意見も述べたいと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思います。

以上です。

都留会長 申出者の皆様にはお忙しいところお越しいただきありがとうございます。御発言は、業界の動向等を踏まえて、時間は15分程度を目安にお願いいたします。

それでは、最初に、鉄鋼業の申出者の方から、本件申出趣旨について御説明をお願いします。

檜垣氏 日本製鉄本社労働組合、基幹労連に所属しています檜垣と申します。本日、申出に係る趣旨説明をさせていただきます。

産業別最低賃金、産別最賃は労働条件の向上と事業の公正競争の確保を目的として、産業ごとの基幹的労働者の賃金の最低額を保障する制度でありますことは、周知のことと考えます。

この産別最賃を改正することは、昨今の賃金引上げの動きを、非正規労働者や低所得者層にまで波及させ、産業・企業の維持、発展に向け、優秀な人材を確保するために必要な魅力ある労働条件を確立するとともに、経済の好循環につなげるための重要な取組であると、我々は考えております。

東京都と神奈川の鉄鋼最賃は、地域別最低賃金を下回る現状となっておりますが、その他の地域では、毎年の金額改正審議において、金額の引き上げを確認しております。

近年、地域別最低賃金が急激に引き上がっており、ほか地域の鉄鋼最賃の優位性も少なくなっていて、例えば、大阪府のように、地域別最低賃金に埋もれていても、その後の金額改正審議において、再度引き上げを確認するなど、鉄鋼最賃の優位性を確保している地域もあります。

鉄鋼業の魅力の一つとして、パート、アルバイトでも適用される地域別最低賃金はもちろんのこと、ほかの産業を上回る最低賃金が必要だと考えております。

鉄鋼業の現場においては、24時間、365日稼働しております。製造現場では、操業・整備を担う者は高度な専門性や高い熟練度を必要とすることに加え、その作業環境は、他産業と比較しても、巨大装置であったり、大型資材等を扱っているため、重大災害になる可能性がより高く、かつ暑熱環境であり、熱中症や暑さ対策を図るも限界があるというのが実態であります。働く者は、大変厳しい環境であっても産業の発展のために、日々邁進し業務に励んでおります。

また、スタッフ部門においても、営業部門、コーポレート部門、生産管理部門、技術開発、それぞれの持ち場、立場で生産現場を支えています。

加えて、近年では、生産現場に高度化されたIT技術の活用というのが求められており、その実現のために研鑽・研究を重ねています。

鉄鋼業で働く労働者に求められているスキルは格段に上がっており、その働きの価値に見合った賃金水準とすることが必要であります。このことを鑑みれば、当然のことながら、その最低賃金は地賃やほか産業の産別最賃と比較して、より高い水準であってしかるべきではないかと考えます。そして、働く者が職業を選択する上で優先するのは賃金を中心とした魅力

ある労働条件と労働環境によるところが大きく、鉄鋼業で働く労働者の賃金水準が地賃や他の産業と比べて魅力的でなければ、当然、軽作業で作業環境がよく、専門性が需要ではない産業に優秀な人材が流出してしまい、我が国の基幹産業であります鉄鋼業が今後急激に衰退し、存亡の危機に直面してしまうおそれがあります。

私たち基幹労連では、今年の春闘において、産別組織一体となって、賃金改善に注力し、幾度の交渉を重ね、平均 2,304 円の賃金改善を獲得しています。

さらに、中小規模の組合のほうが、それよりも高い平均 2,357 円の賃金改善を獲得しています。そして、その結果を、労働組合が未組織の企業、団体に所属する未組織労働者にも波及させる必要があると考えております。

今後、生産年齢人口が減少していく中で、人材獲得競争は激化しており、鉄鋼業をはじめ、製造業を希望する人材が減少しており、人材の確保に苦慮しているというのが実態であります。

また、苦労して獲得した人材を、入社後、手塩にかけて育成を図っても、労働環境や処遇等を理由に退職する者が増えており、生産ラインの操業維持に苦慮しているということが現実であります。そうした中、人材の定着のために、労働環境や処遇を改善することが急務であります。

加えて、鉄鋼業としては、国際競争力が一層激化している中、環境問題への対応に加え、前人未到のカーボンニュートラル生産の実現に向けた対応が必須であり、それらを支える優秀な人材の獲得が必要であることは言うまでもありません。

私たち、基幹労連に集う産業の発展のためには、優秀な人材の確保は欠かせず、その優秀な人材を確保するためには、産業としての魅力を高めていかなければなりません。産別最賃が必要ないとなると、産業としての魅力は薄れ、人材の確保に支障を来すこととなります。産業の将来を見据えた人材の確保ができなければ、人員構成のゆがみが生じ、技術、技能の伝承に支障を来すことにもなります。ものづくり産業においては、技術、技能を確実に伝承していくことが重要であり、そのために、適切な産別最賃が必要であります。

近年のグローバル競争下においては、サプライチェーンを含めた日本国内の鉄鋼業全体の底上げが必要であり、仮に鉄鋼業が衰退することとなれば、日本のものづくり産業の崩壊、ひいては日本経済の破綻につながってしまうとも考えております。

生産年齢人口が減少していく中、鉄鋼業を維持、発展させるためにも優秀な人材の確保は欠かせず、そのために鉄鋼業で働く者全てにおいて、賃金水準を向上させ、産業・企業の魅力を高めていく必要があります。鉄鋼労働者の最低賃金を適正に底上げすることは、周辺産業の賃金の底上げに図ることにもつながります。その結果、多くの労働者の賃金が底上げされることによって、消費の拡大が期待でき、ひいては地域経済の活性化をもたらすことにもなります。

経済の好循環を実現するため、産業全体の賃金底上げが必要であり、その意味でも鉄鋼業最低賃金は必要不可欠であります。

以上のことを御理解の上、鉄鋼業最低賃金の必要性について審議をよろしくお願いいたします。

都留会長

ありがとうございました。

続いて、はん用機械器具製造業の申出者の方からの御説明をお願いいたします。

橋本氏

機械金属製造業の中小労働組合を組織しております、私、JAMの東京千葉で統括部長を務めている橋本といたします。それでは、座らせていただき、今日、申出の趣旨説明をさせていただきたいと思っております。

まず、御紹介しましたJAM（産業別労働組合）なのですが、機械金属産業を中心としまして、特に中小零細規模の労組を大半として構成しております、全国では1,600ぐらい、それから、東京と千葉においては、一応東京と千葉を統括はしていますけれど、東京が85%ぐらいの構成ですので、ほぼ東京の状況と言っていいと思っておりますけれども、そういう組織でございます。

先日、東京都最低賃金が31円引き上げられて、1,072円になったと理解しております。全労働者に適用される最低賃金が全国平均でも過去最高額の31円引き上げられたということで、公労使の審議委員の皆様におかれま

しては、本当に真摯に議論を尽くしたということで、非常に敬意を表しますとともに、私も労働組合の一員として非常にうれしく思っております。

もちろんこれによって、現在の私達の組織で働くはん用機械器具製造業の労働者の最低賃金も引き上げられるわけですが、これは地域別最低賃金の枠の中で引き上げられるということですので、本日は、冒頭からお話しておりますが、はん用機械器具・生産用機械器具製造業の特定最低賃金をまたそれとは別に上げていただきたい、また議論していただきたいという申出でございます。

それでは、まず春闘が先日あったわけですが、そのJAMの中での東京千葉全体の動向等々について、若干御紹介をさせていただきたいと思えます。

全体の概要としては、これは多分皆様と大きく認識は違わないと思えますけれども、コロナ禍で業況は落ち込んでいましたけれども、先行き不安な要素は幾つかありますけれども、また業績によるばらつきはそれぞれあるとは思いますが、おおむね回復基調にあると認識しております。

また一方で、組合側から、組合員の多くは、急激な物価上昇やこれまで賃金上昇が不十分だったという認識もあったという思いもありまして、組合員の春闘に対する期待が非常に高かったと認識しております。

それによって、ここ数年来では、要求額も集計するといつもより大幅に上がっていたというのが全体の傾向でございますし、一方、その回答についても、会社側の方からは、期待に応じようという姿勢もありがたいことにありましたし、特に中小の中で、うちの組織の中で言われておりましたのは、人口減少の傾向の中で、特に労働力人口の減少によると思えますが、採用難、それから人材重視といった、これも継続的なこれまでの人材不足感が解消されていないという認識の下、危機感を一層深めて、回答額も上がったというふうに思っております。

少し具体的に言えば、要求額では、単純平均で昨年と比較して、1,196円上がっておりますし、合計でいくと8,800円ぐらいですが、いわゆるベア、賃金改善分ということでも、例年に比べて600円近く要求額が上がっているということでございます。

回答についても、単純平均でいけば、900 円近く昨年より上がっておりまして、一方、ベア改善でも、やはり 900 円近く上がっているという状況になっております。例年と比較しまして、約半数の中小の労組でベアを獲得できたというのも、これまでよりも大幅な賃上げと言えるのかと思いません。特に J A M では、1999 年の結成以来、最高額の賃上げ結果だったという状況でございました。

あと、私達の中では、いわゆる年に 2 回、会社側の協力も得まして、景況調査をやっておりますが、それらを含めて、数値的なものというよりも、今年の春闘、または組合の状況ということについての特徴的なことをお話させていただきますと、繰り返しになりますが、企業状況は回復基調にあるということ、組合員の賃金引上げに対しては、期待も大きいですし、労使ともに上げなければならないという意見が随分出ているということだと思えます。

それから、春闘が結果として非常に大幅な賃上げになっておりますし、特に、300 人以上よりも、むしろ 300 人未満の企業が例年に比較して大幅に上がっているというところが見て取れると思っておりますというか、そういう結果になっております。

ただ、残念なことに、中小零細組織では、先ほど例年に比べたら半分以上が、という言い方をしましたけれども、やはり 2 割が賃上げ要求はできない。または、半数に満たないところでもベアを獲得できていない、それは様々な事情がありますけれども、という状況が残っております。世間でも、中小労組の春闘に関する検討が評価されているという認識を持っておりますけれども、それは回答が出ているところの幾つかが非常に検討しているということであって、全ての中小零細が賃上げについて、大幅な引き上げをしたわけではないということでございます。

そういう意味では、組合員、それから労働者の期待とは別に、未組織労働者を含めて、決して十分な賃上げがなされているわけではないという認識を持っております。

また、これらについて、特に背景にあるのが、いわゆる経営側の協力を得た景況調査の中にも出ているんですが、先ほども申し上げましたように、

ここ数年続く人材不足、採用難などが解消されていない。そして、その先にありますのは、企業内で技能の維持、継承が危ぶまれているという危機感が強くなっていると思っています。特に、中小の会社でも積極的な採用を図っているということはよく聞くんですが、賃上げができているところに関しては、組合員に対する人材流出防止策であったり、新たな人材確保に向けた確保策として賃上げができておりますが、それ以外のところではままならないというふうに思っています。特にJAMの中では、中小零細の現場では、定年を過ぎた、または65歳さえ過ぎた熟練技能の人に、いまだに製造を担ってもらっているところも少なくありませんし、外国人労働者にそれを引き継ごうというような組織、体制も少なくないのが実態でございます。

当該産業においては、大企業でもこのような傾向があるのかもしれませんが、特に中小零細企業では、地域の労働者にとって、魅力ある職場とは言えなくなっているという状況ではないかなということが、さらに深刻化しているのかなと思っております。

初めに、その紹介をしてしまったんですが、私たち、はん用機械器具、生産用機械器具製造業については、もともと皆さん御存じだとは思いますが、様々な分野の機械器具製造業を網羅しています。一般産業用であるとか、工業用機械、工作機械、金属加工機械、農業、建設、半導体製造装置などなど、また、機械を作る機械、またいわゆるマザーマシンと言われるものもありまして、まさしく今まで日本が強いとして、今でも強いんだと思いますが、日本のものづくり製造業を支える基盤的な産業、業種という自負を持っています。

そして、それらの製造業を支える、また高品質、高付加価値の機械部品を作っていくというのには、高度熟練技能の労働者が不可欠だというふうに思っています。しかし、残念ながら、この高度熟練技能労働者は、もちろん突然現れるわけではありませんし、いわゆる一子相伝で伝えていくようなものでもございません。その育成をしていくには、一定数の工場労働者の採用と人材確保をベースとして、教育とか経験をしながら、その中から熟練工を育てていくという過程が必要なわけでありまして。

しかし、残念ながら、今では産業間で人材の奪い合いということになってしまっているという中では、人材の確保の対策が早期に取れなければ、私達もこの高度熟練技能を継続していくのが非常に難しい状態ではないかと心配をしています。

もちろん魅力的な職場という観点では、働く上でのモチベーションは多様化していますけれども、先ほど春闘の御紹介をしたように、組合員それから労働者の働くモチベーションへの関心は、依然として賃金が高いのが実態だと思っています。そして、その賃金水準に関して、いわゆる社会的評価と言えいいんでしょうか、社会的評価があるということが、他の職業とか、職種に比較して高い賃金の最低規制があるということが、自分たちの働く職場への自負であり、または誇りとか、それをつなげていけば魅力というものになるのではないかと考えております。

労働者に対して、はん用機械、生産用機械器具製造業の賃金を契機とする魅力ある産業と感じてもらう、人が集まりやすいというきっかけをぜひつくっていくというのが、労使の共通の課題になるのではないかと考えております。

地域別最低賃金が引き上げられて、労働者の生活へのセーフティーネットとしての役割が向上したことは、非常に喜ばしいと冒頭お話ししましたがけれども、目的、役割の異なる特定最低賃金の必要性がなくなったということではないと考えております。

実際に、地域別最低賃金が上がって、パート労働者、アルバイトの方々の労働意欲向上につながっているとは思いますが、このはん用機械、生産用機械器具製造業に対して、そこで働く労働者に同じように、それを感じるかということは、また違うことだと思っています。もちろん、はん用機械器具製造業だけ特別扱いをしてくれということを行っているわけではありませんが、特に当該産業の3割以上の労働者が基本的には、自らの賃金の底上げを図って、自分たちの産業に自負を持つべきだということで、法制度上、申請をしているということに、ぜひ応えていただきたいと思っております。それが、未組織労働者への波及も視野に入れたものであるということで、ぜひ御検討いただきたいと思っております。

それに、申出の中では、適用労働者の範囲、基幹労働者について除外するものということで、幾つかあると思いますが、雇入れ後の2年未満の者も除外すると設定していたと思います。新卒でも、中途採用者でも入社後2年を経過して、一定の技能習得を得ると同時に、恐らく会社に今後も定着していこうという期待ができる人を対象としているということは、いわゆる全ての労働者に適用する地域別最低賃金とは全く異質の意味を持つのではないかと考えております。

もちろんそれが当該産業に、はん用機械等で働く労働者のモチベーションにつながると考えております。ぜひ、繰り返しになりますが、当該産業に従事する労働者、労働組合の申出によって、金額設定を地域別最低賃金とするという、この当該産業の魅力につながる特定最低賃金の必要性の議論について御検討をお願いしたいと思ひまして、申出の趣旨説明とさせていただきます。どうもありがとうございました。

都留会長

ありがとうございました。

安藤氏

続いて、輸送用機械器具製造業の申出者の方から御説明をお願いします。

本日は御苦勞様でございます。私、自動車総連、日産労連の安藤と申します。よろしくお願ひ申し上げます。本日は趣旨説明の機会を与えていただきまして、改めて感謝を申し上げたいと思ひしておりますので、よろしくお願ひいたします。

私のほうからは、輸送を含む中でも、特に自動車の関係を中心に少しお話をさせていただければと思ひしておりますので、そういった意味では、生産拠点は全国多岐にわたっておりますので、これから申し上げる数値等については、全国平均ということで御理解いただければありがたいと思ひます。以降着座で御説明させていただきます。よろしくお願ひいたします。

まず初めに、日本の自動車産業の現況でございますけれども、2021年度の四輪生産関係については、全体で755万台、これは前年比でマイナス5.3%という状況でございます。その内訳につきましては、乗用車の生産が634万台、トラック、バスが120万台、なお、2022年4月の生産台数においては58万台ということで、そのうち乗用車が48万台、トラック、バスが10万台となっております。

あわせて、2021年度の国内の四輪販売の関係ですけれども、全体で442万台、こちらも前年比ではマイナス9.5%となっております。内訳につきましては、乗用車が299万台、軽自動車155万台、トラックとバスが75万台。

なお、2022年5月の販売台数は26万台となっております。内訳としては乗用車が14万台、軽自動車10万台、トラック、バスが5万台という状況であります。大変残念ながら、いずれの車種ともに前年比減少の状況にあるというのが現在の状況であります。

こうした現状を踏まえての各企業の収益の状況についてでありますけれども、2021年度の事業業績は、増収増益が7社、増収減益が1社、減収減益が1社という集計になっております。2021年度の営業利益は、製造9社が前年度比でプラス37.6%、4兆9,572億円、部品企業82社が前年度比でプラス41.2%の1兆4,490億円という状況でございました。

なお、製造9社においては、2022年度の通期の予測ですけれども、半導体不足などによる先行きへの不安感があるものの、新型コロナウイルスからの挽回生産、併せて円高を背景に、多くの企業で増収を見込んでおり、9社中7社が増益、2社が減益という予測になっております。

部品企業におきましては、87社における2022年度の通期予想では、各メーカーの挽回生産により、増収増益を見込んでいるものの、引き続き半導体の不足が継続し、また新型コロナウイルスの感染の再拡大による車載用の関連部品の工場稼働率の低下、物流の停滞など、サプライチェーンの混乱影響が懸念されることも、また事実でございます。

次に、2022年の春闘における賃金改定の結果ですが、2022年8月の実施で報告させていただきますと、平均賃金につきましては、集計大小1,038単組のうち、全体の93.9%に当たる975単組において賃金改善の要求をしております。総額での平均要求額は6,124円、そのうち賃金改善分の平均要求額は2,569円となっております。中でも299円以下の中小単組と言われるようなところで、平均要求額は2,692円と、最も高くなっております。

これに対する獲得の状況ですけれども、妥結した1,023単組の平均の獲得額は4,772円、このうち全体の63.5%に当たる650単組で、平均改善分

を獲得しております。

全体の賃金改善分の平均獲得分は1,518円と、昨年、また一昨年を上回っている状況でございます。特に、中小労組の結果を見ますと、賃金改善分の獲得額が1,693円と、大手単組よりも高くなっており、中小単組の奮闘ぶりは結果にも表れているという状況でございます。

また、企業内最低賃金の協定については、現時点において、平均締結額は16万4,556円と前年の16万2,702円から大幅に引き上がっております。時給換算をしますと、全国平均ではありますけれども、1,012円というのが自動車の現況でございます。

こうした組織労働者の賃金の引き上げ、そして、企業内最低賃金協定の結果を踏まえ、労使交渉の手段を持たない未組織労働者、非正規雇用で働く仲間に対しても、特定最低賃金の枠組みを通じて、賃上げの効果を広く波及することで、産業全体の労働条件の底上げ、格差是正につなげていくことが必要であると考えております。

ちなみに、本年の東京における特定最賃の申出書の内容につきましては、月額平均賃金が17万3,700円となっており、昨年に対して、2,895円のアップ、時給当たりの賃金は1,077円、これも昨年対比で19円のアップとなっております。地域別最低賃金の1,072円に対しても、多少の優位性を持つことを確保することができたと考えております。

以上のことから、自動車産業の魅力向上のためにも、産業の人材の確保、流出防止、そして公正な競争の確保の観点からも、特定最低賃金は不可欠であり、かつ産業にふさわしい水準であるべきと考えております。自動車産業においても、人材の確保、そして流出の防止が喫緊の課題となっていることから、産業の生み出している付加価値、または仕事の質、内容にふさわしい水準の特定最低賃金を確保しなければならないと思っております。

アルバイトなどの募集賃金に代表される地域別最低賃金と同程度の水準では、自動車及び部品の製造、自動車の販売サービス、そして自動車の整備等といった高付加価値産業の業務を支える人材の確保、これもままならない状況に陥る可能性もありますし、将来にわたる自動車産業の競争力の

源泉を失いかねないと危惧をしております。

また、高い付加価値、生産性を生み出す自動車産業においても、不当に低い賃金が横行することは、企業内の公正な競争環境を阻害し、自らの高い付加価値性、これを毀損することにもつながりかねないということからも、ぜひとも繰り返しになりますが、産業の高い付加価値、生産性に見合った賃金の特定最低賃金が必要であると考えております。

就労人口およそ全体の1割を占める、国内の主要産業である自動車産業については、これまでも高い付加価値、生産性を生み出し続けてきております。雇用の裾野の広さ、これも相まって日本経済、そして地域産業、地域経済に対して大きな貢献を果たしているものと考えます。その競争力の源泉は、自動車産業を生み続けている高い付加価値、生産性にある。それに見合った特定最低賃金を設定しなければ、公正な競争環境を確保できないことのみならず、自らが生み出している高い付加価値をも毀損させることにつながりかねないというふうに心配をしております。

しかしながら、地域別最低賃金の審議状況を踏まえますと、特定最低賃金の地域別最低賃金に対する優位性が縮小、喪失をした状況から審議が行われている。このため賃金改正の必要性自体についての厳しい審議となることが予測されております。また、賃金改正についても、新型コロナウイルスの影響や半導体不足の影響などにより、使用者の方々については、大変厳しい姿勢で恐らく望んでくるものと想定をされております。

一方、自動車産業においては、産業の変革期でありますし、コロナ禍においても、高い付加価値、生産性を生み続けている、産業の魅力向上、そして公正競争の過去、こうした観点を踏まえれば、特定最低賃金の意義、役割、必要性は何ら変わることなく、むしろ高まっている状況にあると思っております。

また、地域別最賃と特定最低賃金は、本来その目的、性格も異なるものであります。改めて、特定最低賃金の必要性及び賃金の引上げの重要性、こちらを認識いただき、賃金改正の審議に臨んでいく必要があると思っております。

以上、自動車産業を中心に、現状及び春闘の結果について御説明させて

いただきましたけれども、特定最賃につきましては、地域別最低賃金とは大きく性格の異なるものでありまして、産業の健全な発展に寄与すべく、地域別最低賃金の上に、自動車産業にふさわしい水準で特定最低賃金の設定をしていくことは重要であります。したがって、産業にふさわしい水準に引き上げなければならないと思っております。とりわけ、地域別最低賃金が引き上げられる方向にある本年においては、特定の最低賃金についても、地域別最低賃金に対する水準的な優位性を維持、拡大すべく、確実に上げる必要があると思っております。

よって、日本の賃金が20年以上停滞している現況を打破するためにも、賃上げに向けられた流れ、これが進み始めている現状を鑑み、転換の動きを加速させなければなりません。その際にも、高付加価値、生産性を提供する自動車産業は、特定最低賃金においても積極的に取組を進め、経済の好循環につなげていくことが求められていると思っております。特に物価上昇局面においては、最賃レベルで働く労働者が、これまで以上に、より高い賃金の産業を求めて、流出をすることが予測され、特定最低賃金の優位性を確保し、産業の魅力を高めていくことで、労働者の確保、定着につなげていくことが重要であります。

以上の基本的な考えを基に、取組をぜひとも進めていっていただければありがたいと思っております。

最後になりますけれども、私の主張の中身を以上述べさせていただきましたけれども、ぜひとも必要性審議について、前向きな論議のほどをよろしく願いできればと思っております。御清聴ありがとうございました。

都留会長

ありがとうございました。

続いて、電気機械器具製造業の申出者の方から御説明をお願いします。

田代委員

では、電機の新設に関して、私、田代のほうから趣旨説明をさせていただきたいと思えます。

今日は労働局のほうからお配りいただいた資料の25ページから26、27、こちらのほうに電機の新設の申出書コピーがあり、拝読いただいております。

ちょっと25ページを御覧いただきたいと思うんですけれども、申出者を

代表する基幹的労働者の範囲ということで、ここに記載があります。要旨はこの記載のとおり。その下の適用対象労働者は、常用雇用労働者とする。具体的には、所定労働時間、週 20 時間以上の者で、契約期間の定めがなく雇用されている労働者、また契約期間の定めがある労働者であっても、その契約が反復更新されて、過去 1 年を超える期間について引き続き雇用されている労働者、また雇入れの時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者という、そういった労働者が対象になって申出をさせていただきます。

27 ページのほうに、私ども電機連合、私たちの仲間の電機連合、また JAM に所属している企業、労使ですね、労使といいますか、労使で結んだ協定書を提出いただいた労使の名が書いてあります。トータルで 52 組織、この方々からの協定書をコピーして出させていただきます。

労働協約ケースでの申出の重みをぜひ御理解をいただき、また提出要件、先ほど局のほうからも御説明がありましたけれども、提出要件、形式を満たしているということで、この辺も御検討いただけたらと思っております。

地域別最低賃金とは、位置づけが違うこの特定最低賃金、組合を組織している、されている企業、また組合員以外、労働組合がない企業で働く方々で、同じような仕事をしている方々、また非正規労働者への波及も含めて、この特定最賃の審議は、ぜひ当該労使での審議をお願いしたいと思っております。

電機産業の情勢に関しましては、また検討委員会の場で申し上げさせていただきます。以上でございます。

都留会長

ありがとうございました。

申出者の皆様には、本会のために時間を割いていただきましてありがとうございました。

(申出者退室)

都留会長

では、議事(4) 「その他」となります。業務改善助成金について、制

度改正があったと聞いていますが、事務局から説明をお願いします。

賃金課長

それでは、業務改善助成金の拡充について、御説明させていただきます。

資料6にもリーフレットを通常コース、特例コース2種類入れてございますが、お手元に業務改善助成金の説明資料（参考）という1枚もののペーパーを配らせていただいておりますので、こちらを御覧になりながら、簡単に御説明させていただければと思っております。

業務改善助成金は、通常コースと特例コースがございます。1の通常コースと特例コースの違いのところを御覧いただきますと、青い四角囲みのところにありますように、事業場の中で最も低い労働者の賃金を引き上げていただくこと。また、労働生産性を上げるような設備投資、教育訓練をしていただくこと。こちらの2つが必要になります。その費用に対して、30万円から600万円まで助成を受けられるという助成金になってございます。

通常コースと特例コースの違いは、申請の時期でございます。通常コースの場合は、申請をしていただいてから事業場内の最低賃金を引き上げていただきます。また、特例コースの場合は、既に引き上げられた事業場内最低賃金があって、その後に申請をしていただくという形になります。

続いて、通常コースの拡充について御説明をさせていただきます。通常コースにおきましては、中小企業であること、また事業場が100人以下であることという要件を満たしますと、先ほど申し上げました事業場内最低賃金の引き上げ、また設備投資、教育訓練などをしていただきますと、助成の対象になります。それがオレンジ色の部分になってございます。

それに加えて、特例対象事業者という枠がございます。特別なオプションを受けられるということになっております。特別なオプションにつきましては、右側の助成対象・助成率のところになります。パソコン、スマホ、タブレット、自動車、貨物自動車、あとは引上げ10人以上の助成額の上限額、そういったものが利用できるのが特例対象事業者となっております。

今回の拡充におきましては、この特例対象事業者のところ拡大しております。詳しい要件は、省略させていただきますけれども、従前からあり

ましたコロナの影響によりまして、売上高等がダウンしているという要件が緩和されたことに加えまして、物価高騰等により、利益率が減少しているという、新たな要件が設けられたということでございます。

また、助成の対象も定員7人以上の自動車、車両本体価格が200万円以下の自動車についても対象になったという拡充がされてございます。

最後に、特例コースの拡充点でございます。特例コースは、事業場100人以下であることという要件はなくなりまして、中小企業であれば対象になりますが、特例対象事業者、先ほどのような2つの要件を満たすことが必要になってございます。物価高騰等の要件、また生産量の要件ということで、ちょっとややこしいんですけども、通常コースと少し要件が3%、5%、15%、30%とか違っております。細かいのでちょっと省略をさせていただきます。

こちらのほうも助成対象のほうは、定員7人以上の自動車、車両本体価格200万円以下の自動車というところに拡充がされております。

また、従前からではございますが、通常の設備投資、教育訓練に加えまして、関連する費用ということで、広告宣伝費ですとか、汎用事務機器、事務室の拡大、机、椅子の増設などにも利用できるものになってございます。

いずれのコースも申請期限が令和5年1月31日までとなっております。特に、特例コースに該当する事業者につきましては、従前までは、10月1日の最低賃金の引き上げに対する対応について、こちらの助成金を使うためには、9月30日までに御申請をいただく必要があったのですが、9月30日までに引上げ対応をしておいていただければ、申請は10月1日以降の対応でも可能ということになってございますので、この10月1日の東京都最低賃金引上げに対応していただくのであれば特例コースのほうを利用していただければということで、引き続き東京労働局としましては、利用促進に努めてまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

私からは以上です。

都留会長

ありがとうございます。

ただ今の事務局の説明について、御質問、御意見などございますか。よ

ろしいですか。

ほかに、何かございますか。特になければ、審議終了といたします。

最後に、事務局から連絡事項があればお願いします。

賃金課長

次回の本審の開催日程については後日事務局より御連絡をさせていただきます。皆様の御出席をよろしくお願いいたします。

また、本日午後 4 時 30 分から第 1 回検討委員会を開催させていただきます。こちらの会場になりますので、検討委員の皆様は、4 時 30 分にお集まりいただければと思います。よろしくお願いいたします。

都留会長

それでは、本会はこれにて終了といたします。

本日の議事録は、審議会運営規程第 7 条に基づき、公益委員は私が、労側委員は反町委員、使側委員は小林委員に確認をお願いします。

本日はどうもありがとうございました。