

令和 7 年度 第452回東京地方最低賃金審議会 議事録

- 1 日 時 令和 7 年 9 月 16 日（火）午前 9 時 58 分から午前 11 時 7 分
- 2 場 所 九段第 3 合同庁舎 11 階 共用会議室 1－1、1－2
- 3 出席者 公益代表委員 6 名 労働者代表委員 6 名 使用者代表委員 6 名

本田会長 それでは、定刻よりも若干早いですけれども、皆様お揃いのようですので、ただいまより第452回東京地方最低賃金審議会を始めます。

主任賃金指導官 傍聴される方は、傍聴席に置いてあります遵守事項に従っていただきますようお願いをいたします。

特に、パソコン、携帯電話等通信機器の電源は必ず切ってください。

また写真撮影、録音は御遠慮ください。

続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。お手元のタブレット内の資料を御覧ください。

本日は、議事次第、座席表、資料集、特定(産業別)最低賃金の改正に係る申出趣旨説明者名簿の 4 点を格納しています。不足等ありましたら事務局にお申し付けください。

賃金課長 申出趣旨説明者の方から、説明資料の配布依頼がありましたので、お手元に説明資料 2 点を配布しております。

本田会長 続いて、委員の出欠状況について事務局から報告をお願いします。

主任賃金指導官 本日は、委員定数 18 名全員が御出席ですので、現時点におきまして最低賃金審議会令第 5 条第 2 項に定める定足数である、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。

本田会長 それでは審議に入ります。まずは、議事（1）の「特定最低賃金の改正決定及び決定の申出について」です。

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及びその内容について、説明をお願いします。

課長補佐 申出のなされた 5 業種について、状況と審査結果を御報告いたします。

資料集の1ページからの資料1を御覧ください。こちらは、5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です。特定最低賃金につきましては、令和7年3月7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、3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、御報告いたしました。そして、令和7年7月29日に、3業種について改正の申出が、2業種について新設決定の申出がありました。

具体的には、改正決定については、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にかかる申し出がありました。

また、新設決定については、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、東京都自動車小売業（新車）最低賃金にかかる申出がありました。

資料1の一覧表の右から4つ目のA列は、申出者が代表する基幹的労働者数、右隣のB列は、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の適用がされる基幹的労働者数です。基幹的労働者とは、注3から注6に記載しております。例えば、鉄鋼業では、注3のとおり、（1）、（2）及び（3）を除外した労働者が基幹的労働者になります。

資料集の2ページから19ページまでの資料2から資料6は、各特定最低賃金の申出書の抜粋です。事務局において、申出要件に基づき確認した結果、5件はいずれも、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、形式的要件である、新設2分の1以上、改正概ね3分の1以上に該当していると判断しましたので、申出を受理いたしました。

なお、輸送用機械器具製造業の申出書に関して資料11ページの労働協約適用労働者数の表の中の状況でございます。株式会社IHIの事業所に埼玉県に所在する鶴ヶ島工場が含まれておりますが、事務局で当該工

場の労働者数を確認し、その数を控除しても、申出要件は満たすことを確認していることを申し添えます。

私からの説明は以上です。

本田会長 ありがとうございました。ただいま、御説明がありました申出要件の審査結果について、何か御意見がございましたらお願いいたします。

(特になし)

本田会長 それでは意見がないようですので、この5業種については、申し出要件等について、特段の問題はないということで、よろしいでしょうか。

(異議なし)

本田会長 異議がないようですので、「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、諮問をされますので、局長、よろしくお願いいたします。

(諮問文手交)

本田会長 ただいま、諮問文を受け取りました。事務局は各委員に諮問文の写しを配ってください。

(諮問文配付)

本田会長 それでは、事務局は諮問文を読み上げてください。

賃金課長 3枚ございます。一枚目を読み上げさせていただきます。

東労発基0916第1号 令和7年9月16日

東京地方最低賃金審議会会長 本田敦子殿

東京労働局長 増田嗣郎

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）以上

続いて、2枚目を読み上げさせていただきます。

東労発基0916第2号 令和7年9月16日

東京地方最低賃金審議会会長 本田敦子殿

東京労働局長 増田嗣郎

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に係る特定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、下記の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。

記 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以上

続きまして、3枚目を読み上げさせていただきます。

東労発基0916第3号 令和7年9月16日

東京地方最低賃金審議会会長 本田敦子殿

東京労働局長 増田嗣郎

東京都自動車小売業（新車）に係る特定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、下

記の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。

記 東京都自動車小売業（新車）最低賃金以上
以上になります。

本田会長 ありがとうございました。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、今年度の運営委員会の申し合わせにおいて、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）

ありがとうございます。それでは、特定最低賃金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等について、各委員と緊密に連携してください。

では、議事（３）の「特定最低賃金の改正決定及び決定の申出人による申出の趣旨説明」に進みます。特定最低賃金の改正決定及び決定について、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っています。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、自動車小売業（新車）の順に、お願いしたいと思います。

労側委員から、申出者の御紹介をお願いいたします。

大島委員 私、大島の方から御紹介したいと思いますが、まず、改正３業種そして新設２業種の申し出について、確認をしていただきありがとうございます。それでは、お配りしている名簿の順番で御紹介させていただきます。

まず、鉄鋼業に関しましては角田匠輝さん、日本基幹産業労働組合連

合会東京都本部で副委員長をしております。所属は、日本製鉄本社労働組合でございます。

続きまして、はん用機械に関しましては中澤正克さん、JAM東京千葉で副執行委員長をしております。所属組織としては、ダイキン工業労働組合東京支部となります。

続きまして、輸送機械ですが島村和信さん、全日本自動車産業労働組合総連合会東京地方協議会の事務局長をしています。所属は、日野自動車労働組合ということになります。

続きまして、名簿順で延べさせていただきますが、新設の自動車小売（新車）に関しましては二木栄一さん、全日本自動車産業労働組合総連合会東京地方協議会の顧問ということになります。

もう一つ、名簿にはないのですが、新設の電気に関しましては、労働側委員の金子委員が趣旨説明を行うこととなりますので、よろしくお願いいたします。所属は、電気連合東京地方協議会の事務局長ということになります。

以上です。

本田会長

はい、ありがとうございました。

申出者の皆様にはお忙しいところ、また、お暑いところ、お越しいただきありがとうございます。御発言は、業界の動向を踏まえて、時間は10分から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。

角田申出者

それでは鉄鋼業の最低賃金の改正決定の申し出にかかる趣旨説明につきまして、日本基幹産業労働組合連合会東京都本部の角田より御説明を申し上げます。以降、着座にて失礼いたします。

産業別最低賃金、以下産別最賃と申し上げます。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まして、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た優秀な人材の確保定着に資する魅力ある労働条件を確立するとともに、経済の好循環に繋げるため

の重要な取り組みであると、我々は考えております。

まずは、産業の優位性の確保についてであります。近年、地域別最低賃金が急激に引上がっている中、鉄鋼最賃の優勢は、縮小傾向が継続しております。とりわけ、東京都と神奈川県鉄鋼最賃につきましては、平成26年以降改正を行われていないなど、地域別最低賃金を下回る現状となっております。一方で、その他の地域では、毎年の金額改正審議におきまして、金額の引上げを確認しております。パートやアルバイトにも適用される地域別最低賃金はもちろんのこと、鉄工業の労働条件を魅力あるものとするべく、他産業を上回る最低賃金が必要だと考えるものであります。

続いて、働きの価値に見合った賃金水準についてであります。鉄工業の現場には、24時間365日、昼夜を問わず稼働している職場もあります。

製造現場で操業、整備を担う者は、高度な専門性や高い熟練度を要することに加え、巨大装置や大型資材、重量物を扱うことから、日々危険と隣り合わせの作業に従事しております。さらには、暑熱環境であることも多く、熱中症対策を講じてはいるものの、昨今の気候状況を踏まえれば、その対応にも限界があるのが実態であります。こうした大変厳しい環境にあっても、鉄工業に従事する労働者は、日本国内ひいては世界各国に最高品質の鉄鋼製品を供給するべく、日々業務に邁進をしております。また、営業部門、技術部門、研究開発部門などのスタッフ部門におきましても、それぞれの持ち場、立場で生産活動を支えております。こうした製造現場とスタッフ部門が一体となった日々の研鑽と努力に対して、その働きの価値に見合った賃金水準の設定は必要不可欠であり、鉄鋼業の産別最賃は、地賃や他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あります。

働く者が職業を選択するうえで重視するのは、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、鉄工業で働く労働者の賃金水準が、地賃や他産業と比べ、魅力的であることこそが、我が国の基幹産業であります鉄鋼業を維持発展させることにつながるものであります。魅力的な産別最賃を実現できなければ、今後、鉄鋼業が急激に衰

退し、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りかねません。

我々基幹労連では、本年の春季交渉におきまして、産別組織一体となった賃金改善に注力し、幾度の交渉を重ね、平均13,087円の賃金改善を獲得しておりますが、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ります。また、規模が小さな労働組合ほど賃金改善獲得額は少ない傾向にあることは、日本鉄工業の競争力の根幹であります中小企業の人材確保定着に懸念を持たせるものであり、こうした観点からも鉄鋼業の産別最賃の引上げの必要があると考えるものであります。

最後に優秀な人材の確保定着についてであります。足元国内の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ます。また、コロナ禍を得て在宅勤務等の柔軟な働き方が一般化した昨今、製造現場での作業や交代勤務を希望する求職者は減少の一途を辿っており、製造業各社は人材確保に苦慮しているのが実態であります。また、苦勞の末に獲得した人材を、入社後に手厚く育成しても、労働環境や処遇等を理由に退職するものが増加しており、操業維持に苦慮している事業所も多く存在します。こうした環境の中、人材の確保定着のために、これまでに以上に労働環境と処遇の改善を行うことは急務であります。

とりわけ鉄工業においては、国際競争が一層激化している中であって、国が押し進める2050年カーボンニュートラルの実現への対応が求められております。これらの実現にあたりましては、二酸化炭素排出量の少ない電路プロセスへの転換や水素還元製鉄等の、超革新技术の開発実装が必要であります。さらには、政府によるグリーンイノベーション基金の造成も相まって、電路法を採用した設備投資案件も増加していることから、鉄スクラップ需要が高止まりしており、流通も含めたサプライチェーン一貫での国際競争力の強化が欠かせません。

かかる状況下、これまでに類を見ない課題に果敢に挑戦し、鉄鋼業ひいては日本のものづくり産業の未来を支える優秀な人材が、必要不可欠であることは言うまでもありません。産別最賃の議論が行われない足元

の状況が継続すれば、産業としての魅力は薄れ、人材の確保に大きな支障をきたすとともに、人材不足が人員構成の歪みを生じさせ、技術、技能の伝承が途絶えることにも繋がりがねません。特に広義の長期能力蓄積型産業である鉄鋼業においては、技術、技能を確実に伝承していくことが非常に重要であり、そのためにも適切な産別最賃の設定が必要不可欠であります。

これまで述べてきましたとおり、激しい国際競争への対応が求められる中、我が国の鉄鋼業が生き残るためには、サプライチェーンを含めた鉄鋼業全体の底上げが必要であります。仮に、我が国の鉄鋼業が衰退することとなれば、日本のものづくり産業全体の弱体化、ひいては日本経済が衰退することにも繋がると考えております。生産年齢人口が減少する中で、鉄鋼業の競争力を維持、強化させるためには、優秀な人材の確保定着は喫緊の課題であり、そのためには鉄工業で働く者の賃金水準を向上させ、産業、企業の魅力を高めていくことが求められています。さらには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を図ることにも波及し、その結果として多くの労働者の賃金が底上げされ、消費の拡大に伴う地域経済の活性化に繋がるものと考えております。

今後、さらなる経済の好循環を実現するためにも、産業全体の賃金底上げが必要であり、こうした観点でも鉄鋼業最低賃金の引上げは必要不可欠であります。足元の未曾有の厳しい環境においても、世界に最高品質の鉄鋼製品を供給し、広く社会に貢献している鉄工業の重要性並びにその役割を改めて認識いただき、その価値を評価いただく必要があると、我々は考えております。

以上のことを御理解いただいた上で、鉄工業最低賃金の必要性について、審議をお願いする次第であります。

以上です。

本田会長

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。

中澤申出者

はん用機械器具、生産用機械器具製造業、東京都の特定最低賃金申し

出における趣旨説明を行います。私は、先ほど御紹介がありましたJAM東京千葉で副執行委員長並びにダイキン工業労働組合東京支部の執行委員長を務めている中澤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。以降、着座にて御説明いたします。

まず、JAMについてですが、機械金属産業の中小企業の労働組合を中心に約1,800単組で構成している労働組合の組織ということになります。東京都においては約120単組があり、大半が中小のはん用機械器具、生産用機械器具製造業の労働組合ということになります。

一点目に、はん用機械器具、生産用機械器具製造業の概要と重要性ということについて、お伝えいたします。この業種におきましては、様々な分野の機械器具製造業を網羅していると、一般産業用工業用機械、工作機械、金属加工機械から農業建設、半導体製造装置、軸受機械器具部品、機械を作るための機械、マザーマシンと言われているものもあり、ものづくり製造業を支える基幹的産業の業種だということを、御認識していただければと思います。

また、日本のものづくり、製造業を支えるはん用機械、生産用機械産業には、高品質、高付加価値の機械部品を製造する高度熟練技能労働者の存在が不可欠である。これは、周知の事実でございます。技能労働者が持つ、一つ一つの技術こそが日本のものづくりを支え、最終的に私たち一人一人の暮らしを支えている。そう言っても過言ではないと認識します。二点目に、はん用機械器具、生産用機械器具製造業の実態と課題ということについてお伝えいたします。この業種の現場を担う高度熟練技能労働者は、昨今、大企業でも採用や人材確保が難しくなり、さらに長期雇用の上で育成していくということも含めて、多くの課題を抱えていると、そのことを中小企業に当てはめてみると、大企業以上に課題が顕著になっており、人手不足が謳われている昨今では、大変厳しい状況があるということです。その背景には、様々な理由が挙げられます。中でも、特に若い労働者が、中小の製造現場に就職を求めないということ。

また、ものづくりの魅力を感じる事が少なく、長期的に定着しないということなどの製造業現場離れ、こういったことが大きな要因となって

おります。例えば、東京都の工業高校への進学希望の数字を見ましても、5年前の令和2年では、1,765人の募集人員に対し、応募数が1,708人の0.97倍です。直近の令和7年度におきましては、1,671名の募集人員に対して、1,299名の0.78倍と、こういった現状があります。この先の将来を見据えても、人材面で大きな課題の一つとして横たわっていると言えるかと思います。また、現場の実態として、JAMの東京都大田区の中小零細企業の現場では、定年を過ぎた再雇用者の熟練技能に製造を頼っている企業、外国人労働者を技能育成して企業の存続につなげているところ、こういったところが少なくありません。このような後継者不足の問題も抱えながら、当該産業の中小零細企業は、地域の労働者にとって魅力ある職場ではなくなっている、そういった危機感がますます深刻化していると言えます。

3点目です。中小零細企業の労働者の賃金の実態ということについてお伝えいたします。昨今では、価値観や働く上でのモチベーションについて、賃金以外でも労働時間、休暇休日日数、各種ハラスメント対策、快適な職場環境など、労働者の就業意欲向上のための要素は多様化しております。しかしながら、依然として賃金への関心は、最も重要な要素の一つであり、賃金決定の背景にある自分の仕事や働き方に関する評価、納得性、つまり賃金制度のあり方そのもの、これが就業意欲に大きなウェイトを占めております。働く上で、賃金への関心は、非常に重要視されているように受け止めます。

現在、産業間で人材の奪い合いが熾烈になっている状況に対し、人材確保への対策を早急に進めていくことが必要だという認識であります。そのためには産業全体として、賃金水準の引上げ対策が重要であり、賃金の魅力を継続して高めていくことも重要なファクターになってきます。

2025年春季生活闘争において、JAM東京千葉における結果を振り返っても、規模感格差はますます拡大しております。146単組のうち、春闘において回答があったのは、118労組で80.8%でした。1割以上の労組では要求回答がない、または春闘に取り組めていない、こういった実態

があります。また回答は、加重平均で18,842円の5.47%、単純平均ですと、15,439円の5.05%、これを規模別で見ますと、300人未満は58労組で、13,848円の4.77%、1000人以上は35労組で19,458円の5.58%、明らかに規模感格差が大きくなり、ベースとなる月例賃金の水準格差で見ると、さらに大きな開きが生じてきております。また、このベアや賃金改善が図られた労組は93労組の63.7%で、10,800円というような状況であります。2025春季生活闘争の回答全体を見ると、ベアを獲得しているように見えます。しかしながらこのベアを獲得できず、定昇相当のみという労組は中小労組に多い実態があります。ベアを獲得したのは、回答が得られた労組の95.7%であり、全体で見ると約76.2%、その中で中小労組の検討が大きくありましたけれども、1,000人以上の大規模労組の獲得額13,958円に対し、10,096円ということになっておりますから、規模別区分で100人未満の労組を見てもベアが8,565円、さらに格差が広がっているということが見て取れます。2025春闘では、JAMでも連合でも中小労組の検討、これを評価されておりますけれども、中小労組の全てにおいて大企業並みの回答があるわけではないということは、既に申したとおりです。政労使共通の賃上げ基調の中で、人材獲得や人材確保の難しさに強い危機感を持った労使が、大規模労組以上のギリギリの回答額を引き出した、それが実態だと認識しております。以上が、労働組合の春期生活闘争の結果ということになります。

労働組合がない企業の未組織労働者の賃上げにおいては、比べ物にならないほど難しく、さらに規模感格差が大きいということは想像に難くありません。そういった点から未組織労働者に対しても、労働組合が行う春季生活闘争のような労使交渉結果を内外保管する機能として、最低賃金制度が多いに活用されるべきだと、そのように受け止めます。

それも地域別最低賃金のような、全ての労働者、全ての産業を一律にというセーフティネットのような機能ではなく、産業の実態や特性に合わせて、当該産業の労使交渉の結果を反映した、当該関係労使が協議するこの特定最低賃金、これが必要になってくると思います。

4点目、この特定最低賃金の目的と役割ということでお話ししてい

ます。最低賃金法第一条では、その目的として、一つ目に労働条件の改善、二つ目に労働者の生活の安定、三つ目に労働力の質的向上、四つ目に事業の公正な競争の確保に資することなどが挙げられております。地域別最低賃金は全ての労働者の生活の安定、いわゆるセーフティネットの役割を主に担っており、労働条件の改善や労働者の生活の安定を目指している。

一方で、この特定最低賃金は、労働力の質的向上、事業の公正な競争の確保という目的を果たす役割を担い、当該産業の申請と労使の協議によって、地域別最低賃金額以上の高い賃金水準を規制していくことにより、その産業を魅力的なものにしていくことは日本経済の発展に向けても重要なことです。世界から見て、低水準な日本の賃金を高めていくうえでも必要なことと認識します。また、より良質な労働者を集めて労働力の質的向上を図ること、各企業間の賃金コスト削減競争と賃金ダンピングを抑制し、低廉な賃金の企業参入を防止することで、事業の公正な競争の確保を図ることにもつながります。こうしたことから、当該産業の高度な製品品質の維持と、さらなる技術革新による発展が、魅力ある産業を作っていく要件として求められていると認識します。

最後、まとめになります。私の出身のダイキン工業労働組合は、2025年度の企業内最低賃金協定を労使合意で1,439円としております。東京都の最低賃金は、10月3日付けで1,226円となりますけれども、比較して200円以上の業種上の優位があると考えております。また、この業種分類上では、はん用機械器具、生産用機械器具製造業の分類ということになりますが、この産業の技術を持つ労働者であるからこそ、この200円の差に誇りを持ち、年々の春闘において、交渉に結集し、結果を真剣に受け止めております。だからこそ、組合員を代表して交渉に立つ我々も、地域別最低賃金の労働者と同等の賃金であってはならない、そのような認識でおります。技術を持っている労働者が、技術を持っていない労働者と同じ賃金では、産業の魅力の発信にはならない、むしろ産業の衰退につながりかねないということです。地域別最低賃金が引上げられたことにより、パート労働者やアルバイト有期雇用の労働者にとって、大きな

関心と労働意欲向上に繋がったと思います。だからといって、この当該産業の魅力向上など、目的と役割の異なる特定最低賃金の必要性がなくなるわけではない、はん用機械器具、生産用機械器具製造業で働く労働者や、その産業に就業を目指そうという若者からすれば、自分たちの賃金がどうすれば向上していくのか、これが何よりも重要であり、地域別最低賃金改定には大きな関心を持たない、自分たちが属するはん用機械器具、生産用機械器具製造業の最低賃金上がる、こうならなければ関心には繋がらず、産業の魅力も経営姿勢への敬意も生まれてこない。また、中小零細企業は新卒採用が少なく、それを補い新卒者を採用するため、初任給が決して低くない場合、これが多くあります。問題は、その後の賃金上昇が少ない、年齢による賃金カーブがほぼ横ばいというような傾向になりがちで、申出の中では、適用労働者の範囲、適用する基幹労働者について、18歳未満または65歳以上、あるいは清掃または片付けの業務に主として従事する者、さらに雇入れ後2年未満の者であって、技能習得中の者、これを基幹労働者から除外することとしています。雇入れ後2年未満を除外することからは、新卒の場合、20歳以上の従業員が対象となってくる、中途採用者でも入社2年後を経過して、一定の技能習得を得ると同時に、会社への定着が期待でき、将来的に産業の中心、基幹的労働者として育成していく人を対象としているということです。

この点からも、全ての労働者を対象とする地域別最低賃金とは性質が異なるものであり、地域別最低賃金より少しでも金額を高く規制する、これは何ら不自然なことではないと認識しております。産業の実情に合わせた特定最低賃金により、当該産業の魅力の創出と労使の議論で産業を守り育て、労働者の就業意欲向上を通じた産業の維持発展を目指す上でも、当該労使の協議の場としてはん用機械器具、生産用機械器具製造業の申し出と必要性について、皆様の御検討をお願いできればというふうに申し上げます。

以上ありがとうございました

本田会長

ありがとうございました。続いて、輸送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。

島村申出者

輸送用機械器具製造業の趣旨説明をさせていただきます。自動車総連東京地方協議会の島村です。以降、着座にて御説明をさせていただきます。

今回、お手元のほうに、資料を配布させていただきました。目と耳によって、より深く内容がお伝えできるかなと思いますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

初めにですが、地域別最低賃金の引上げにより、今年も東京都の金属産業では特定最低賃金が、地域別最低賃金に吞まれた状況となりますが、それが金額改正や新設を認めない理由にはならず、むしろ金属産業にふさわしい水準に金額を上げるべきであります。特定最低賃金と地域別最低賃金は、対象者、役割・機能ともに異なる制度であり、地域別最低賃金が大幅に引上げられても、特定最低賃金の代わりを果たすことはできません。金属産業では、人材の確保・定着が、産業、企業の存続を揺るがしかねない重要課題となっています。金属産業の付加価値生産性に見合った賃金を実現することによって、金属産業の健全かつ持続的な成長を図っていかねばならないです。

特定最低賃金の金額改正に臨む基本的考え方となります。自動車産業においては、深刻化する人手不足への対応は予断を許さない。2022年度現在では、2015年度に対して有効求人倍率は倍増しているにも関わらず、新規求職者数はおおよそ半減となっています。選ばれる産業となるべく、全ての労働者の賃金を付加価値に見合った水準にしていくことで、特定最低賃金の意義、役割、必要性は何ら変わることはなく、むしろ高まっている状況にあります。自動車産業の持続的な発展に向けては、産業の魅力向上や人材確保などの継続的な取り組みが不可欠であり、高い付加価値や生産性を生み出し続けている自動車産業においては、産業が生み出す付加価値の高さに見合った魅力ある特定最低賃金水準を確立し、地域別最低賃金に対して優位性を確保することが必要です。

自動車産業の収益状況です。製造9社における2024年度企業業績は、増収増益が1社となりました。2024年度の営業利益は7兆8,626億円であ

り、部品企業86社の2024年度営業利益は、前年同期比プラス29.9%の2兆4,804億円でございます。2025年度通期予想は、各メーカーの増産計画を背景に増収増益を見込む企業が多い。また、コスト上昇分への対応や価格転嫁の徹底が引き続きの課題となっております。

2025年春闘の取り組みにおける賃上げの結果となります。平均賃金については、1,045単組において賃金改善分を要求し、総額での平均要求額は16,129円、うち賃金改善分の平均要求額は12,610円となり、2014年以降で最も高い水準となりました。企業内最低賃金協定については、現時点における平均締結額は185,146円と、前年の177,892円から大幅に引上がり、これを時給に換算すると、1,157円に相当します。

自動車産業の魅力向上です。自動車産業において喫緊の課題である人材の確保、流出防止については、全業種において年々深刻な状況となっていることから、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立しなければならない。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、自動車整備等といった高付加価値業務を担う人材の確保もままならず、将来に亘る自動車産業の競争力の源泉を失いかねません。

自動車産業の付加価値生産性になります。就業人口のおよそ1割を占める国内の主要産業である自動車産業は、雇用の裾野の広さも相まって、日本経済、地域経済に対し、大きな貢献を果たしています。その競争力の源泉は、自動車産業が生み出し続けている高い付加価値生産性にあり、それに見合った特定最低賃金を設定しなければ、高い付加価値をも毀損させることに繋がりかねません。

企業内最低賃金協定の締結水準となります。未組織労働者を含め、自動車産業で働く労働者全体に適用される特定最低賃金の水準は、依然として企業内最低賃金協定の締結水準と比べて乖離が厳然と存在する。こうした状況を踏まえると、企業内最低賃金協定の締結水準を尊重した特定最低賃金の引上げは必要不可欠であります。

自動車産業の底上げ、底支え、格差是正となります。2025年春闘の取

り組みにおける賃金改善分の獲得状況を見ますと、964単組で賃金改善分を獲得し、全体の賃金改善分平均獲得額は9,552円となりました。この獲得額は昨年と比較して約1.2倍となっており、力強い回答を引き出しております。

最後となりますが、地方最低賃金審議会は、制度のあり方を議論する場ではなく、制度に基づいて申出した内容について審議する場所であると思います。また、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、地域別最低賃金が大幅に引上げられても、特定最低賃金の代わりを果たすことはできないことも改めてお伝えしたいと思います。

以上となります。御審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

本田会長

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の御説明をお願いいたします。

金子委員

金子です。よろしくお願いいたします。お時間をいただきありがとうございます。新設ということで、電気関係の話をさせていただきます。

皆様のお手元のタブレットに資料が出ておりますが、通し番号でいきますと13ページで、申出書ならびに関係書類をお配りいただいていると思います。申出書に沿って説明させていただきたいと思います。

今回の申出、新設ということで、申出書のとおり、最低賃金法第15条第1項の規定により、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具、各製造業の最低賃金の決定を決める申出ということで、7月29日に提出をさせていただき、同日に受付をしていただいております。

申出書の1になりますが、この電気の3つの業種の中で、こういった者は除きますと記載をさせていただいておりますが、労働者の範囲としては、適用労働者数は所定労働時間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、契約期間の定めのある労働者であって、その契約が反復更新され、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を対象として申出をさせていただいております。

す。

また、申出書の4にあります理由のとおり、新設ということで、労働協約の適用労働者数が、東京労働局で調べていただいた労働者の2分の1以上が必要だということになりますので、2分の1を大きく超えている今回の申出となっております。また、労働協約ケースでの申出ということも御理解いただきたく思っております。

実際の数値については、14ページにございますとおり、東京で使われている労働者数30,841人に対して、私たちが集めた労働協約31,240人ということで申出をさせていただいております。具体的には、次の15ページの表にありますとおり、一番上の岩崎通信機から一番下のミツミ電機まで入れまして31,240人の労働協約というところでございます。

先ほどの皆様からの説明でもありましたが、特定最低賃金の位置付け、地域別最低賃金とは違う基幹的労働者の賃金を決定していくという意味からも、ぜひ真摯な議論をさせていただきたいと思っております。

また、新設という申出ということから、業界の状況や賃上げの状況、そういったものに関しましては、別の場で意見陳述という形でさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からは以上となります。

本田会長

ありがとうございました。続いて、自動車小売業（新車）の申出者の方からの御説明をお願いいたします。

二木申出者

皆さん、おはようございます。本日は特定最低賃金、東京都自動車小売業（新車）新設の必要性に関し、趣旨説明を述べる時間を頂戴いたしました。まずは御礼を申し上げたいと思います。どうもありがとうございます。

私は自動車総連東京地方協議会で、先日まで議長を務めていたのですが、先日の大会以降は顧問となっております。二木と申します。現在は兼務として、連合東京の副会長も勤めております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、以降は着座にて失礼いたします。お手元に資料を配布させていただいています。その資料に沿って御説明をさせていただきます。

まず、皆様に申し上げなくてはならないのですが、先ほど自動車同附属品製造業の趣旨説明があったと思いますが、私がこれから説明する内容と若干かぶっているところがございます。同じ産別の趣旨説明ということで、何卒御許しをいただければと思っております。

それでは資料の1番でございます。新設に向けた基本的考え方について御説明をさせていただきます。自動車産業の永続的な発展に向けては、産業の魅力向上や人材の確保などの継続的な取り組みが不可欠であります。そのためには産業で働く者の視点から特定最低賃金の取り組みを、着実に前に進めていく必要がございます。産業が抱える課題解決に向け、公労使が自動車産業の置かれている実態を共有認識し、将来に向けて産業の競争力を高めていくために、産業の実態を熟知した当該産業労使による協議を重ね、当該産業労使の参加による専門部会において結論を引き出していかなければならないと考えております。

次に、2番の特定最低賃金の必要性について御説明をさせていただきます。そもそも特定最低賃金は産業別最低賃金であることは御承知のとおりであります。特定最低賃金と地域別最低賃金は、対象者、役割、機能ともに異なる制度であります。地域別最低賃金が大幅に引上げられても、特定最低賃金の代わりを果たすことはできません。従いまして、自動車産業の生み出している付加価値や仕事の質、内容に相応しい水準の特定最低賃金を確立し、人への投資をしていくことが大変重要であります。

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、自動車の製造や販売、自動車整備士等といった高付加価値の業務を担い、人材の確保もままならず、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ことから、産業が生み出す付加価値の高さに見合った魅力ある特定最低賃金水準を確立し、地域別最低賃金に対し優位性を確保することが必要であると考えております。

次に、3番でございます。自動車産業の状況について御説明をさせていただきます。皆さんも御承知のとおり、2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、日本政府は2035年までにガソリン車の新車販売終了を

目指しております。その目標に向けまして、電機産業等も含め、電動車の開発競争が激化しております。ガソリン車等から電動車等への切り替えは、自動車産業における歴史的な転換点に現在あると言えます。

業績について申し上げます。記載のとおりでございますが、2024年の世界販売台数は、前年比1.6%増と増加になりました。コロナ禍で低迷いたしました2020年から2022年の実績から、コロナ前の2019年の水準に向け、回復しつつある状況でございます。本日も朝のテレビニュースなどで、多く放映をされておりましたが、2025年は米国トランプ政権による関税賦課の影響によりまして、先行き不透明感が否めない状況にあることも付け加えておきます。

日本国内では、今後も労働力人口の減少が続き、人材の獲得競争は今後さらに厳しさを増してまいります。自動車産業については、国内の就業人口のおよそ1割、約550万人を占めており、日本経済、地域経済に対し、大きな貢献を果たしておりますが、自動車産業においても人材の確保、流出防止が喫緊の課題となっている状況でございます。

次に、1)の日系自動車メーカーについて、御説明をさせていただきます。製造9社における2024年度の企業業績は、増収増益が1社のみとなってしまいました。2024年度の営業利益は前年実績差マイナス1兆3,600億円になっております。ただし、2025年度の通期予想は、半導体供給の安定化により、収益の回復が見込まれます。ただし一方で、労務費や物流費などのコスト増への対応が引き続き課題となっている状況でございます。

次に、2)の国内自動車販売について、御説明をさせていただきます。2024年の国内販売は前年比7.5%減と2年振りの減少となりました。詳しい数字につきましては、資料をお読み取りいただければ幸いです。

次に、3)の自動車整備士不足の現状について、少し詳しく御説明をさせていただきます。国土交通省自動車局で発行した少し古い資料でございます。平成27年の資料より引用させていただきます、整備業界の現状、またディーラーの現状、さらには人材不足の状況について、まとめさせ

ていただきました。約5割の整備事業場で整備士が不足しており、既に運営に支障をきたしているという状況でございます。また、求人活動についても、整備士の待遇面等の違いにより、採用計画人数の確保が厳しい現状になっていると、また、整備士の人材不足の現状は、少子化や若者のクルマ離れの進展、将来選択肢の多様化等によりまして、自動車整備士を目指す若者が10年間で半減する一方で、整備士の高齢化が進んでおり、近い将来、クルマ社会の安全、安心、そして人の生命に直結する自動車整備を支える人材不足が顕在化してくる可能性があります。2027年の資料でも言っておりますが、現在はさらに整備士不足が進展し、国会でも取り上げられる社会問題になっているということを、つけ加えさせていただきますと思います。

次に4番ですが、他産業、特に金属部門との労働実態比較について、グラフでまとめてみました。3ページから4ページの上段のグラフになりますが、また1)の平均年間所定労働時間、2)の平均所定労働時間ともに、他産業より労働時間が多くなっている状況がこの自動車産業に伺えます。4ページ下段から5ページ上段の3)の平均年間休日日数、4)の年次有給休暇付与日数ともに、他産業より日数が少なくなっている状況でございます。5ページ下段の5)の企業内最低賃金の推移についても、自動車産業は他作業との比較で低位にあるということになっております。以上のことから、日本の基幹産業である自動車産業から人材の流出防止と優秀な人材確保という観点からも、適正水準への改善を早急に労使で進めていかなければならないということでございます。

次に5番でございますが、特定最低賃金新設の申出について、この件については、7月29日に東京労働局へ提出させていただいたものでございますので、内容については御確認いただければと思います。

次に6番として、最後に一言お話しをさせていただきます。自動車小売業（新車）の特定最低賃金の新設を求める趣旨につきましては、これまでに私から御説明をさせていただいたとおりでございます。自動車産業の置かれている現状につきましても、皆様と共有をさせていただきました。日本の基幹産業である自動車産業を今後も発展させていくために

は、労使が車の両輪として同じ方向を向き、力を合わせ、知恵を出し合い、万人から選ばれる魅力ある産業にしていかなければならないと思います。そのためには労働諸条件の改善はもとより特定最低賃金、いわゆる産業別最低賃金を新設し、産業としての優位性を高めていく必要がありますと考えます。

今年度の申出金額は時間額1,215円であり、10月発効の東京都地域別最低賃金1,226円を下回っております。私たちは1,215円について、まずは必要性ありを確認し、その結果を踏まえまして、次年度以降の交渉に繋がっていきたいと考えている次第でございます。

自動車の販売については御説明したとおり、現在は半導体の供給も安定し、車両供給も改善されていると認識しております。価格転嫁を確実に実施し、過度な値引きに頼らない適正な価格での自動車販売や整備料金を、より一層認識していかなければなりません。自動車小売業で働く者はお客様に寄り添い、1台、1台を丁寧に販売しております。そして、お客様と友好な関係を作るために、日々困難に立ち向かい努力を重ねております。人なくして企業の発展はなく、将来へ繋げていくための人材の採用と定着は最大限の課題であります。

最後に加えて申し上げるならば、昨年、一昨年と同様、今回もこの趣旨説明を連合東京とJCM金属労協の代表として、そして自動車総連79万人組織の東京の自動車小売業で働く者の代表として、行わせていただきました。もしも必要性なしとなった場合については、自動車総連の方針で決められておりますので、自組織にて共有するため、その理由についてぜひお聞かせいただければと思います。自動車産業の未来に向けたこの議論が、公益側も含めた当該産業労使により真摯になされることを求め、私からの趣旨説明とさせていただきます。御清聴ありがとうございます。

以上でございます。

本田会長

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。

では議事（４）「その他」に移ります。

他に何かございますでしょうか。

どうぞ、大島委員。

大島委員

趣旨説明ありがとうございました。これから、特定最低賃金の必要性審議にあたってということで、既に皆さん御承知だとは思っているので、大変恐縮いたすところではございますが、確認という意味で、述べさせていただければと思っております。

特定最低賃金の趣旨説明に関しましては、改正３業種、新設２業種をまとめさせていただいたのですが、特定最低賃金は御承知のとおり個別案件ですので、必要性審議にあたっては、特定最低賃金全体のあるべき論ではなくて、それぞれの業種個別での方針を審議していただくよう、改めてお願い致します。

以上です。

本田会長

他に何か、御意見ある方いらっしゃいますか。

（特になし）

本田会長

特にいらっしゃらないようでしたら、これにて審議は終了といたします。最後に事務局から連絡事項があればお願いいたします。

賃金課長

次回の開催日程につきましては、後日事務局より御連絡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。

本田会長

それでは、本会はこれにて終了といたします。本日の議事録ですが、審議会運営規程第７条に基づき、公益委員は私が、労側委員は宮澤委員、使側委員は布袋委員に確認をお願いいたします。

本日はお疲れさまでした。