第459回東京地方最低賃金審議会　議事録

1　日　時　　令和８年９月17日（木）午後１時27分から午後２時28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５名　使用者代表委員６名

本田会長　　定刻より少し早いかもしれませんが、全員お揃いのようですので、ただいまより第459回東京地方最低賃金審議会を始めます。委員の出欠状況について、事務局から御報告をお願いします。

主任賃金指導官　　本日は、労働者代表の澤登委員が御欠席でございますが、現時点で委員定数18名のうち17名が御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　　ありがとうございます。それでは審議に入りたいと思います。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。

藤目賃金指導官　　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８年３月６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８年７月24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，舶用機関製造業、航空機・同附属品製造業最低賃金

に係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

に係る申し出がありました。

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が適用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。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。ただいま説明がありました申出要件の審査結果について、御意見のある方がいらっしゃれば、挙手をお願いします。

（意見なし）

特に御意見がないようでしたら、この５業種については申出要件等について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　　ありがとうございます。では、次に議事（２）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いうことですので、局長よろしくお願いいたします。

（東京労働局長から本田会長へ諮問文手交）

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布の上、読み上げてください。

（報告書の写しを配布）

賃金課長　　それでは諮問文を読み上げます。３枚ございます。１枚目を読み上げさせていただきます。

東労発基 0917 第１号

令和８年９月 17 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

１　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）

２　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）

３　東京都自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業，舶用機関製造業、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）

続いて２枚目を読み上げさせていただきます。

東労発基 0917 第２号

令和８年９月 17 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

続いて３枚目を読み上げさせていただきます。

東労発基 0917 第３号

令和８年９月 17 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

以上でございます。

本田会長　ただいま、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きまして、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すか。異論がある方は挙手をお願いします。

（異論なし）

本田会長　　異論がないようですので、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。

検討委員会の委員につきましては、公益委員からは神吉委員、永縄委員、成田委員、労側委員からは大島委員、金子委員、森委員、使側委員からは神委員、清田委員、坂巻委員を指名いたします。

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、各委員と調整をお願いします。

では、議事（３）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います。特定最低賃金の名称はいずれも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。それでは、労側委員から申出の趣旨説明者の御紹介をお願いいたします。

大島委員　　それでは私、大島の方から紹介させていただきます。その前に改正３業種と新設２業種の申出を御確認頂きありがとうございました。まず、鉄鋼業に関しましては、日本基幹産業労働組合連合会東京都本部委員長の下茶健一さん、はん用機械の方は、ＪＡＭ東京千葉副執行委員長である平勇介さん、所属はシチズン労働組合本社支部になっております。輸送機械の方は、全日本自動車産業労働組合総連合会東京地方協議会事務局長をしております島村和信さん、所属は日野自動車労働組合となっております。以上３名の方が改正３業種の申出の趣旨説明者となっております。

続いて、新設２業種の方ですが、電気の方は労側委員でもあります金子委員、自動車小売業（新車）の方は同じく労側委員であります森委員が申出の趣旨説明をさせていただきます。以上です。

本田会長　　ありがとうございます。申出の趣旨説明者の皆様には、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を踏まえて、10 分から 15 分程度を目安にお願いしたいと存じます。それでは最初に、鉄鋼業の申出の趣旨説明者の方から、本件申出の趣旨について御説明をお願いいたします。

下茶氏　　皆さん、「ご安全に」という挨拶を我々鉄鋼業ではさせていただいております。意味としては、自らの安全に対する誓いと仲間の安全の願いを込めて、すれ違う度に「ご安全に」という挨拶で一日を始め、一日を終わるという形でございます。日常的に使っておりますので、つい口にすることをお許しいただきたいと思います。

改めまして、東京都鉄鋼業最低賃金の改正決定の申出に係る趣旨説明を、私、日本基幹産業労働組合連合会東京都本部の下茶からさせていただきます。

産業別最低賃金、以下「産別最賃」と称させていただきますが、こちら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。この産別最賃を改正することは、昨今の賃金引上げの流れ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。

まず、産業の優位性の確保の観点から申し上げますと、近年、地域別最低賃金が急激に引き上がっている中で、鉄鋼最賃の優位性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の鉄鋼最賃については、平成26年以降改正が行われておらず、地域別最低賃金を下回る現状となっております。一方、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。産別最賃は、当該地域における産業の優位性、すなわち労働の価値を他産業と比べてどのくらい高く位置付けるかを決定するものであり、地域別最賃の多寡にかかわらず検討すべきものと考えます。その上で、鉄鋼業においても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。

働きの価値に見合った賃金水準からの観点から申し上げますと、鉄鋼業の現場には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仕事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、鉄鋼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いても、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上で重視するのは、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、鉄鋼業で働く労働者の賃金水準が、地賃や他産業と比べて魅力的であることこそ、我が国の基幹産業である鉄鋼業を維持・発展させることにつながるのであります。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いて、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 11,773 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未組織の企業・団体に所属する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が少ない傾向にあることは、日本の鉄鋼業の競争力の根幹である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性があると考えます。

次に、優秀な人材の確保・定着の観点から申し上げます。足下、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、コロナ禍を経て在宅勤務など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替勤務を希望する求職者は減少の一途をたどっており、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、苦労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者が増加しており、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。とりわけ鉄鋼業においては、国際競争が一層激化している中にあって、国が推し進める 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っては、二酸化炭素排出量の少ない電炉プロセスへの転換や水素還元製鉄等の超革新技術の開発・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、電炉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。係る状況下、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下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ゆがみを生じさせ、技術・技能の伝承が途絶えることにもつながりかねません。特に高技能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ます。そのためにも優秀な人材の確保・定着は喫緊の課題であり、鉄鋼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つながるものと考えます。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。足下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鋼業の重要性ならびにその役割をあらためて認識いただき、その価値を評価いただく必要があると我々は考えます。

以上のことを御理解いただいた上で、鉄鋼業最低賃金の必要性についての御審議をお願いする次第であります。よろしくお願いします。ご安全に。

本田会長　　ありがとうございました。続きまして、はん用機械器具製造業の申出の趣旨説明者の方から御説明をお願いいたします。

平氏　　機械金属製造業の中小労働組合が多く所属しております産業別労働組合ＪＡＭで、東京千葉の地域の副執行委員長を務めております平と申しま

す。私の方から、はん用機械器具・生産用機械器具製造業の申出の趣旨説明をさせていただきます。

まず、ＪＡＭは機械金属産業を中心とし、特に中小・零細規模の労組を大半とした約1,600の組合で構成している組織となります。そのうち東京では約150の労組があり、多くははん用機械器具・生産用機械器具製造業の労働組合となっております。10月から東京都地域別最低賃金が54円引き上げられ1,280円となりますが、最低賃金近傍で働く労働者の暮らしを底支えするには十分とは言えないものの、公労使の真摯な議論を尽くした結果として敬意を表します。東京におけるはん用機械器具・生産用機械器具製造業に従事する労働者の最低賃金も、地域別最低賃金とは別に引上げに向けた議論が必要であるということを御理解いただきたく、申出について趣旨説明をさせていただきます。

まずはＪＡＭの春闘状況・単組事情を説明させていただきます。地域別最低賃金の大幅な引上げと同様、ＪＡＭの春闘でも高い水準の賃上げを継続する結果となりました。

ＪＡＭ全体の企業状況は、業種によって景況感や業績にばらつきが見られるものの、総じて回復傾向にあります。一方、２月末以降、中東情勢の悪化をはじめとする国際情勢の不安定化により、原材料・エネルギー価格や物流等への影響が懸念されるなど、先行きに対する不透明感が一層高まる中での取り組みとなりました。

また、物価上昇が続く中、これまでの賃金上昇が不十分であるとの思いも強く、春闘の賃上げに対する組合員の期待は大きかったといえます。こうした組合員の期待を背景に、要求額は高い水準となりました。企業においても組合員の賃上げへの期待に応じようとするとともに、労働力人口の減少に伴う採用難や人材流出など、継続する人材不足への危機感が一層強まっており、人材確保・定着が企業の持続的な成長に不可欠となる中、回答額は平均賃上げ、賃金改善ともに1999年のＪＡＭ結成以来最高となりました。

ＪＡＭ東京千葉においては、要求額は単純平均で19,690円(前年同一単組比＋1,421円)、そのうち、ベア・賃金改善分は平均で15,341円(前年比＋832円)となりました。

回答については、115 労組が集約し、単純平均で 15,968 円(前年同一単組比＋822 円)、ベア・改善分は平均で 11,570 円(前年比＋701 円)、92 労組でベア・改善分を獲得しました。

以上、はん用機器具製造業・生産用機械器具製造業を中心とする組織であるＪＡＭ、特に東京における組織の春闘・単組状況からは、次のことが顕著になっています。

企業業況は、多少のばらつきはあるが全体として、回復基調にある。

組合員の賃金引上げに関する期待感は非常に高い。

結果として、高い水準の賃上げの流れを継続した。

ＪＡＭで構成組織の企業の協力を得て年２回実施している景況調査によれば、ここ数年続く人材不足、採用難が解消されていなく、企業内では技能の維持・継承が危ぶまれていることが明らかになっています。各企業は積極的採用を図っていますが、賃上げは組合員に対する人材流出防止策、新たな人材確保に向けた確保策となっています。この傾向は、中小企業ではより顕著となっています。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という危機感が深刻化しています。

２つめは、はん用機械器具・生産用機械器具製造業の概要と重要性になります。はん用機械器具・生産用機械器具製造業は様々な分野の機械・器具製造業を網羅しています。一般産業用・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・部分品などがあります。また、機械を作る機械、マザーマシンと言われるものもあり、まさしく日本のものづくり製造業を支える基盤的産業・業種と言えます。

そして、高品質、高付加価値の機械・部品を製造するためには、高度熟練技能労働者の存在が不可欠となります。

しかし、高度の熟練技能労働者は突然現れるわけではなく、また一子相伝で伝えていくものでもありません。その育成には、当然、一定数の工場労働者の採用、人材確保をベースとした教育や経験が必要となります。

現在、労働力人口の減少などを背景に、産業間で人材の奪い合いは激しくなっており、人材確保への対策が早期に必要となります。

昨今では、働く上でのモチベーションは多様化してはいますが、今年度の春闘における組合員の期待の通り、賃金への関心は依然と高いのは当然と言えます。さらには、その賃金水準に関する社会的評価があることが、自分が働く職種・産業に対する就業意欲と大きく関連します。

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一つの要素として「魅力ある産業と感じてもらう」という労使共通の認識が必要です。

最後まとめとなります。地域別最低賃金が引き上げられ、労働者の生活の安定が図られた、セーフティネットとしての役割が向上したからといって、目的・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ありません。実際に地域別最低賃金が上がると、パート労働者・アルバイトや有期雇用労働者にとっては、大きな関心と労働意欲向上に繋がります。しかし、はん用機械器具・生産用機械器具製造業に対して、その産業に将来継続的な就業を目指そうという魅力、社会的評価を感じることには繋がりません。

もちろん、職業に貴賤はないですし、職種・産業に社会的優劣をつけるべきと言っているのではありません。申し上げたいのは、当該産業で働く労働者の３割以上が、賃金の底上げを自ら望み、未組織労働者への波及を視野に申請するという思いを真摯に受け止めていただき、ぜひ、審議会には必要性の議論によって応えていただきたいと思います。特定最低賃金によって少しでも金額を高く規制するのは、決して不自然ではないと思いますし、当該産業に働く労働者の誇りやモチベーション向上に繋がります。

当該産業に従事する労働者、自らの申出により、地域別最低賃金とは別に金額設定することで、当該産業の魅力、労働者の就業意欲向上を喚起し、当該産業の人材確保を図るため、はん用機械器具・生産用機械器具製造業の特定最低賃金の改正額の必要性について、是非ご検討いただければと思います。よろしくお願いいたします。以上となります。

本田会長　　ありがとうございました。続きまして、輸送用機械器具製造業の申出の趣旨説明者の方からの御説明をお願いいたします。

島村氏　　皆さん、こんにちは。私は、自動車メーカーをはじめとする自動車関連の労働組合の連合体である自動車総連の東京地方協議会から参りました島

村と申します。私の方からお手元にある資料を読み上げ、趣旨説明とさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに、2026 年度の東京都地域別最低賃金は、去る８月５日の審議会において 54 円引き上げられ、本年 10 月１日から 1,280 円となります。近年、地域別最低賃金は大幅な引き上げが続いています。しかし、自動車産業で働く労働者に求められる高度な技術・技能、品質を守る責任の重さ、そして安全を支える専門性を考えれば、地域別最低賃金のみで自動車産業における労働価値を評価することはできません。自動車は人命を預かる製品です。製造現場や整備現場におけるわずかなミスが重大事故につながる可能性があるため、自動車産業で働く者には高い品質意識、専門知識、責任感が求められます。だからこそ、自動車産業の価値を支える人材にふさわしい処遇水準を確保していくことが重要であり、特定最低賃金の意義はむしろ高まっているものと考えます。

２つめ、自動車産業が置かれている危機感

自動車産業は、設計・開発・製造・品質保証・整備・販売サービスまで幅広い分野を包含する我が国を代表する基幹産業です。その一方で、電動化、自動運転技術、ソフトウェア開発、カーボンニュートラルへの対応など、産業構造そのものが大きく変化する局面を迎えています。

こうした環境変化に対応していくためには、高度な技術・技能を持つ人材の確保と育成が不可欠です。しかしながら、生産年齢人口の減少や他産業との人材獲得競争の激化により、人材確保は経営上の大きな課題となっています。今後、自動車産業が競争力を維持し続けるためには、「人」が最大の経営資源であるという認識を産業全体で共有することが必要です。

３つめ、人材確保はコストではなく投資

自動車産業の競争力は、設備や技術だけで生み出されるものではありません。それらを活用し、高い品質を実現し、安全を守り続ける技能者や技術者がいてこそ、産業としての競争力が成り立っています。人への投資を怠る産業は、人材不足によって競争力を失います。だからこそ、人材確保は単なるコストではなく将来への投資であり、企業の持続的な成長と産業の発展に欠かすことのできない経営課題です。また、高度な技能を持つ人

材が安心して働き続けられる環境を整えることは、自動車産業の未来を守ることにつながります。

４つめ、なぜ特定最低賃金が必要なのか

特定最低賃金は、こうした人材確保や技能継承を支えるために、当該産業の労使が主体となって適正な賃金水準を議論する制度です。

地域別最低賃金が労働者全体の最低限のセーフティネットであるのに対し、特定最低賃金は、産業の特性や求められる技能・責任の度合いを踏まえ、その産業にふさわしい処遇水準を社会的に示す役割を担っています。特定最低賃金は単なる賃金制度ではなく、自動車産業の価値を支える人材の確保と技能継承を促進する重要な仕組みであると考えます。

５つめ、企業にとっての意義

特定最低賃金は、決して労働者のためだけの制度ではありません。業界全体で一定の処遇水準を確保することにより、人材流出を防ぎ、技能者の確保・定着を促進するとともに、健全で公正な競争環境を維持する役割を果たしています。

特定最低賃金がなければ、一部企業が低賃金を武器とした競争を行うことで、結果として産業全体の魅力や人材確保力が低下するおそれがあります。自動車産業が目指すべきは低賃金による価格競争ではなく、高い技術力と品質による付加価値競争です。特定最低賃金は、その土台となる公正な競争環境を支える制度であります。

６つめ、地域別最低賃金との違い

地域別最低賃金は、地域で働く全ての労働者に適用される最低限の安全網です。

一方で、特定最低賃金は、特定産業に求められる高度な技術・技能、責任および専門性を考慮し、産業の実態に即した賃金水準を確保するための制度です。したがって、その役割や目的は地域別最低賃金とは本質的に異なります。地域別最低賃金が大幅に引き上げられていることをもって、特定最低賃金の必要性が失われたとする考え方は、制度の趣旨を誤って捉えたものと言わざるを得ません。自動車産業の人材確保、技能継承、競争力維持という観点から議論されるべきであると考えます。

７つめ、最後に

地域別最低賃金の上昇を理由に特定最低賃金の必要性を否定することは、自動車産業が必要とする技能・技術・責任の価値を否定することにもつながります。むしろ、地域別最低賃金が大幅に引き上げられてきた結果、自動車産業に求められる高度な技能・技術や品質・安全を支える責任の重さが賃金水準に十分反映されにくくなり、特定最低賃金が本来果たすべき産業価値を示す機能は弱まりつつあります。今日求められているのは、この埋没した状況を是正し、自動車産業としての価値を賃金面からも明確に示していくことです。そうでなければ、人材確保や技能継承は一層困難となり、安全・品質・競争力の低下にもつながりかねません。今、問われているのは地域別最低賃金との差額ではなく、自動車産業が将来にわたり持続的な発展を遂げられるのかということです。その観点から、本件については必要性ありと判断し、金額改正審議へ進むことが極めて重要であると考えます。

以上となります。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。では、次に電気機械器具製造業の申出の趣旨説明者の方からの御説明をお願いいたします。

金子委員　それでは金子です。お時間をいただきまして、ありがとうございます。新設の電気の趣旨説明をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

皆様のお手元のタブレットに資料が掲載されております。13 ページが新設の電気の部分になります。こちらの申出書、関係書類がその後に続いておりますので、それに沿って説明させていただきたいと思います。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・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業それぞれの最低賃金の決定を求める申出でございます。７月 24 日に提出し、同日に受付をしていただいた内容になります。

適用対象労働者は常用雇用労働者として、具体的には所定労働時間 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。

また、申出書の４の理由のとおり、新設ということで労働協約の適用労働者数が２分の１以上必要ということになっており、その２分の１を大きく超えている今回の申出ということになっております。

また、労働協約ケースでの申出ということもご理解いただきたいと思います。14 ページになりますが、東京で使用されている労働者数 26,965 人に対して、私たちが集めた労働協約適用労働者数 26,185 人ということで申請をさせていただいております。具体的には次の 15 ページに表があります。１番の岩崎通信機株式会社から 47 番のシチズン時計株式会社までの 26,185 人となります。

特定最低賃金の位置付けは、地域別最低賃金とは違い、基幹的労働者の賃金を決定していくことに意味があるので、我々としても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、新設という申出であることから、業界状況や賃上げの状況等につきましては、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。私からは以上でございます。

本田会長　　ありがとうございました。続きまして、自動車小売業（新車）の申出の趣旨説明者の方からの御説明をお願いいたします。

森委員　　自動車総連東京地方協議会で議長を務めております森と申します。私の方から、東京都自動車小売業（新車）の特定最低賃金の新設について、お手元の資料に沿って趣旨説明をさせていただきたいと思います。

まずはじめに新設に向けた基本的な考え方です。

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確保などの継続的な取り組みが不可欠であり、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あります。当該産業労使のイニシアティブを尊重はするものの公労使による三者構成の枠組みの中で十分な審議を重ね、必要性があることを明確にしたいと思っております。

自動車産業内で起きている整備士不足等をはじめとした課題の解決に向け、公労使が産業の置かれている実態を共有認識し、将来に向けて競争力

を高めていくために、実態を熟知した当該産業労使による協議を重ね、本審において「必要性あり」を明確にしたうえで、当該産業労使の参加する専門部会において正当な金額を審議していきたいと思っております。

２つめ、特定最低賃金の必要性です。

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ません。したがって高い付加価値を有する自動車産業において、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つつ、産業の魅力向上による人材確保の取り組みが不可欠となります。また、自動車産業で働く者の賃金が地域別最低賃金と同程度の水準にとどまれば、自動車の販売・整備等の高付加価値業務を担う人材の確保が困難となり、産業の魅力や競争力の低下につながりかねません。昨今の競争社会の中では、より高い賃金水準を求め東京都外や他産業に人材が流出する可能性が大いにある。産業全体として仕事の質・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、自動車および部品の製造と輸送、自動車の販売、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思っております。

３つめが自動車産業の状況でございます。

2050 年カーボンニュートラル（脱炭素社会）の実現に向けて、日本政府は 2035 年までのガソリン車の新車販売終了を目指しており、各自動車メーカーは電機産業も含め電動車の開発競争が激化しており、内燃機関式の車から電動車等への切り替えは自動車産業の歴史的な変革であり大きな転換点であります。

製造９社における 2025 年度企業業績は、増収増益が１社となりました。2025 年度の営業利益は４兆 5,301 億円（前年実績比マイナス３兆 3,329 億円）でありました。2026 年度は生産・販売が堅調に推移し、実績

は総じて高い水準を維持すると見込まれます。一方で、労務費・物流費・原材料費の上昇に加え、米国の関税政策、中国メーカーとの競争激化など先行き不透明な要素もあり、収益環境は依然として不確実性を抱えております。

部品企業 81 社の 2025 年度営業利益は前年同期比＋4.3%の２兆 1,870 億円であった。2026 年度通期予想は自動車生産の堅調な推移や、ハイブリッド車・電動化関連需要の拡大を背景に全体として増収増益基調が見込まれております。一方、米国関税の影響に加え、イラン情勢をはじめとする中東地域の地政学的リスクによる原材料価格や物流費の上昇、サプライチェーンの混乱が収益の下振れ要因として懸念されております。

日本国内では、今後も少子高齢化や労働力人口の減少が続き、人材獲得競争は厳しさを増しております。就業人口のおよそ１割（約 559 万人）を占める国内の主要産業である自動車産業は、これまでも高い付加価値生産性を生み出し続けており、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おります。

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、公正な競争環境が確保できない事のみならず、自らが生み出している高い付加価値も毀損させることにつながりかねません。

１）国内自動車販売についてです。

2025 年の国内販売は 456 万 5,000 台となり、前年比 3.26%増となりました。

車種別の 2025 年新車販売台数は乗用車（軽自動車含む）が 383 万 6,000 台、3.0%増、トラック・バスが 72 万 8,000 台の 4.0%増になります。

２）自動車整備士不足の現状でございます。

整備業界の現状は国家資格を持つ整備士人口は約 14 年間でおよそ１万 2,000 人減少しております。整備士の有効求人倍率は５倍超と、他業種の人手不足と比較し高い水準になっております。約５割の整備事業場で整備士が不足しており約１割の事業場が既に運営に支障をきたしております。

減少の理由としては仕事量や責任に比べて賃金水準が高くないとの不満があり、他業種へ流出しやすいことが挙げられております。

次にディーラーの現状でございます。

８割以上の自動車販売会社がサービスエンジニアの採用に困っていると回答しております。

サービスエンジニアの採用計画人数の確保状況では、約６割が下回ったと回答しております。

次に人材不足の現状でございます。

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、自動車整備士を目指す若者が激減（20 年間で約半減）する一方で、整備要員の高齢化が進展しており（平均年齢 47.7 歳）、近い将来、クルマ社会の安全・安心に直結する自動車整備を支える人材不足が顕在化する可能性が大きいということで、現在は国会でも取り上げられる社会問題になっております。

整備士要員１人当たりの年間売上高は前年比 6.2%増となっているものの、平均年収は前年比 4.0%増と売り上げに対する賃金の上昇率は低い状況です。

自動車総連内の各販売会社においても自動車整備士をはじめとした慢性的な人材不足が続いており、労働諸条件の改善による退職抑制や多様な採用など対策を進めているが解決には至っておりません。

企業内最低賃金の推移についてはご覧のとおりの表となっております。

特定最低賃金新設の申出は 2026 年７月 24 日に東京労働局へ提出しております。

タブレットの資料では 17 ページ以降でございますので後ほど読み解いてください。

最後になります。

なぜ、特定最低賃金（自動車小売業“新車”）の新設を求めているかは上記に記載した「基本的考え方」と「必要性」の通りであり、自動車産業の置かれている現状についても共有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永続的に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りません。

自動車産業内で労働組合のある企業において 2026 年の賃上げ交渉にて賃金改善分を獲得した金額は平均 10,343 円であり、昨年平均の 10,026 円を 300 円以上も上回り、2014 年以降で最も高い水準となりました。

また、全国の企業内最低賃金協定については、現時点で 194,873 円となり、これを時給換算すると 1,218 円に相当します。

日本の基幹産業の代表でもある自動車産業が将来にわたり魅力ある企業であり続けるには産業に携わるすべての企業で労働人口の確保が重要となります。

また、ものづくり人材の採用に対する評価において「採用がうまくいっている」と回答した企業の要因は「初任給や賃金等の処遇の引上げ」が 31.9%と割合が高くなっております。

入口賃金を引き上げることが企業の魅力を高めることは明らかであり、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を新設し、産業としての魅力を高め、そのうえで優位性を高めていく必要があります。

自動車の販売については半導体の供給も安定し、車両供給が改善されている。価格転嫁を確実に実行し、過度な値引きに頼らない適正な価格での販売や整備料金を、より一層意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・整備を行っております。そして、お客様と友好な関係をつくるため日々困難に立ち向かい努力を重ねています。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の課題であります。

最後に、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っております。仮に今年も「必要性なし」となった場合については、自組織にて共有するため、その理由について、お聞かせ頂くことをお願いしたいと思います。

自動車産業の未来に向けた議論が、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強く求め、趣旨の説明とさせていただきます。御清聴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。５業種のそれぞれ申出の趣旨説明者の皆様には、本回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。改めて御礼申し上げます。

では、議事（４）その他に移ります。他に何か審議すべき事項がございますでしょうか。ある方は挙手をお願いします。

（特になし）

本田会長　　特になければ、審議を終了とさせていただきます。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。本日の議事録は、東京地方最低賃金審議会運営規程第７条に基づいて、公益委員は私が、労側委員は大島委員、使側委員は神委員に確認をお願いしたいと存じます。では、本日はお疲れ様でした。