

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会資料

2009年3月30日
J F E スチール株式会社

ヒアリング回答内容

1. 概況

(1) 財務状況及び予算状況

① 2008年度(4～3月)決算見通し

(単位：億円)

		07年度実績	08年度見通	年度差異
		A	B	B - A
売上	単体	22,762	26,000	+3,238
	連結	32,033	34,300	+2,267
経常利益	単体	4,014	3,206	▲894
	連結	5,089	4,034	▲1,166

② 予算状況

08年度下期からの急速な需要減退のため、現時点で09年度の需要見通し・収益予想をたてることは困難。

(2) 社員数(2009年3月1日現在)

社内在籍 14,700人 (内シニア 630)
出向者 6,800人
社員合計 21,500人

(3) 労働組合の加入状況(ユニオンショップでありJ F E スチール労働組合のみ)

社内 12,700人 (在籍に占める比率 86%)
出向 5,600人 (" 82%)
社員合計 18,300人 (" 85%)

※ 非組合員 : 職能資格課長以上の管理職、その他会社の機密に関する業務に従事する者

2. 労使交渉部局

(1) 労使関係担当部局 (本社) 労政人事部労政室
(事業所) 労働人事部労働人事室
(2) 給与等労働条件決定部局 (本社) 労政人事部労政室

上記部署が起案し、部長・担当役員・社長決裁

3. 平成 19 年度の労使交渉の状況

08 年度春季交渉（2 月 8 日～3 月 12 日）

(1) 交渉回数・時間 5 回・各 1.5～2hr

(2) 労使の交渉人数 会社側 13 人、組合側 14 人

(3) 交渉テーマおよび妥結状況

テーマ	交渉項目	妥結状況
賃金改善	<ul style="list-style-type: none"> ・各種手当アップ (深夜割増・交替勤務手当等) ・若手中堅層処遇改善 	一部妥結・一部継続検討 ※
ワークライフ バランス	<ul style="list-style-type: none"> ・育児介護支援制度充実 (育児介護休業延長・短時間勤務拡大等) ・各種休暇制度充実 (積立休暇使途拡大・勤続 10 年休暇) ・高齢者ハーフ勤務導入 等 	全項目妥結
労働条件 メンテナンス	<ul style="list-style-type: none"> ・退職金水準の改善 ・労災付加補償水準見直し 	一部妥結・一部継続検討 ※

※ 2008 年 5 月より、賃金制度等労使専門委員会にて若手中堅層処遇改善および退職金水準改善につき継続議論。

①回数・時間 5 回・約 2hr

②労使参加人数 会社側 13 人、組合側 14 人

(4) 協約締結状況

上記会社回答の内容全てにわたり協約締結。

(5) 交渉不調の場合と対応

基本的には労使双方が合意に至るべく、事前の事務レベルの段階から誠意をもって話し合いを行なった上で交渉を実施しており、交渉不調に終わるケースは発生していない。

また、一部回答見送りのケースには次回交渉に向けて、当該テーマに関する労使の専門員会を設置し、時間をかけ労使双方の問題意識の共有化・妥協点の模索を図っていく場合もある。

4. 労働条件の決定方法

(1) 給与

- ① 給与に関する交渉は本社にて一括交渉。
 - ② a.月例基本給
組合) 消費者物価動向、世間相場、成果配分、組合員各階層のニーズ
会社) 固定的労務費増につながる月例基本給の一律アップ（ベースアップ）
には慎重。継続的な支払い能力の有無が重要な判断要素。
 - b.各種手当（ワークライフバランス専門委員会で議論）
組合) 組合員各階層のニーズ
会社) 従業員活力向上の観点から改善の可否を判断
 - c.賞与
業績連動一時金（前年度経常利益から算出）を導入済
- ③ 給与決定プロセス
 - a.当社においては、労使で合意した人事・賃金制度があり、これに人事考課を反映し昇給額を決定する。賃金更改は毎年4月。
 - b.一方、春季闘争（2年に1回）により、賃金改善やベースアップを回答した場合には、既存の賃金表のメンテナンスを行なう。
 - ④ 月例基本賃金、各種手当、割増率、賞与決定算式、資格別配分方法も含め、給与に関わる各種制度全般
 - ⑤ 賃金項目、賃金項目毎の計算方法、手当水準、各種割増賃金率、不就業の取扱、昇給の実施方法、賞与算式、資格別配分係数など、給与全般に関する事項
 - ⑥ 課長以上の管理職社員（非組合員）の給与水準については、労働組合員との均衡、昇進インセンティブ及び世間相場等を総合的に勘案して決定。

(2) 勤務時間その他の労働条件

- ① 勤務制度・福利厚生制度のその他の労働条件の交渉は本社で一括して実施。
- ② 所定就業時間、休憩時間、勤務形態、年間休日、休暇制度等の基本的勤務条件は本社が労働組合との交渉で決定。
地域性、職場毎の特性に応じた始終業時刻、具体的な勤務形態の選択等は、事業所毎に決定。
- ③ 所定就業時間、休憩時間、勤務形態、休日、休暇制度等の基本的勤務条件は全て協約で定めている。
- ④ 就業規則に基づき、労働組合に加入していない社員についても労働組合員と同一の扱い。

5. 労使交渉等の透明性の向上

(1) 給与等労働条件の公開

給与制度は賃金規程、勤務制度は就業規則として社員に周知。(全て公開)
具体的には冊子の配布やイントラ掲載。

(2) 労使交渉に関する事項の公開

① 対従業員

会社)『労働情報』にて交渉結果を管理職層に周知
組合)『組合ニュース』として、交渉経過および結果を都度全組合員に配布

② 対外部

労働条件は企業秘密であり、労働協約や労使交渉議事録などは社外秘として複製や社外への持出しを禁止している。

但し、鉄鋼連盟等のアンケート調整などについては、随時前向きに調査協力している。

以 上