

国家公務員制度改革推進本部
労使関係制度検討委員会ヒアリング資料

2009年3月30日
JFEスチール労働組合連合会

国家公務員制度改革推進本部 労使関係制度検討委員会 ヒアリング回答について

1. 組織概要

(1) 組織構成

JFEスチール労働組合連合会（JFEスチール労連(以下「連合会」)）は、日本鋼管（NKK）と川崎製鉄が経営統合し、2003年4月1日にJFEスチール(株)が創立されたのを契機として、同年9月5日に連合会を結成した。

連合会は、JFEスチール(株)に在籍する労働者を中心に組織する6単組（本社・千葉・京浜・知多・倉敷・福山労組）により構成しており、連合会本部役員は各単組から派遣されている。

上部団体は、産業別組織である日本基幹産業労働組合連合会（基幹労連）に加盟し、役員を派遣している。

連合会は、労使関係課題に関して労働協約や全社共通の労働条件に関する事項の対応主体となっており、単組と連携し、職場意向を集約しながら会社との交渉・折衝にあたっている。

連合会の議決機関は大会・中央委員会であるが、年間で数回の開催となることから、執行機関である中央執行委員会が具体運営に対応している。

また、JFEグループ各社の労働組合との関係では、「JFE労働組合協議会」（60組織・38,300名）を組織して、労働条件の底上げや情報交換、組合共済事業の運営等にあたっている。

(2) 組合員

組合員の取り扱いにはユニオンショップ制をとっており、約19,000人が加入している。JFEスチール(株)社員が大多数であるが、分社化した経過から、一部のグループ会社籍の社員も組合員化している。

いわば連合会は複数の労使関係を有しており、このうちJFEスチールとJFEケミカルに関して、対応主体となっている。

【組織人員内訳（09年3月現在）】

スチール籍	ケミカル籍	その他	合計
18,300	230	490	19,020

(3) 財務状況

連合会一般会計会費は一律2,100円/人として、各単組の組織人員をふまえて納入され、これをもとに財政運営を行なっている。今年度の一般会計の財政規模は5億円程度である。

その他に政策福祉や共済事業のための特別会費を徴収している。

2. 労使交渉部局

(1) 日常的な対応

日常的な労使間の対応（交渉窓口としての機能）については、労組側が企画調査部、会社側は労働人事部労政室が担っている。

(2) 団体交渉での対応

団体交渉である「中央労使協議会」においては、組合員の人事や賃金、勤務、福利厚生等の労働条件を扱っており、労使間で合意した事項については労働協約を改廃・締結する。

(3) 経営情報に関する対応

労働条件改善や労働協約改訂ではない、経営課題や決算、生産状況、事業計画等の重要な経営情報に関しては、交渉の位置付けではなく、労使意思疎通の場である「労使経営審議会」において取り扱うこととしている。

3. H19年度の労使交渉の状況

(1) 交渉回数・時間

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

(2) 交渉人員数

中央労使協議会の組合側委員は中央執行委員会14名(連合会本部8名+各単組書記長6名)があたるのが基本である。ちなみに、日常的な交渉については、連合会本部書記長・担当役員により対応する。

(3) 交渉テーマ

労働条件および労働協約の締結・改廃に関する事項について扱い、具体的には人事・賃金や勤務、福利厚生等の労働条件全般について協議している。

(4) 協約締結状況

人事・賃金・勤務・福利厚生等の労働条件全般にわたり協約化している。

(5) 交渉不調の場合と対応

事業環境や経営状況、職場の意向等を直視しながら、労使双方が誠意をもって合意に到達するべく、徹底的に話し合うことを労使関係の礎としており、近年交渉が不調となるケースは発生していないが、仮に合意に至らない場合は、スト権を確立した上で団体交渉を継続することになる。

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・本部等で一括して行なっているか。各支社・支部における交渉に決定を委ねているものがあるか。

給与は全社員共通した課題であることから、本社・連合会間の枠組みで交渉し、決定することが基本である。

② 給与水準は、基本的にどのような考え方をもとに労使交渉等で決定しているか。収支状況等により、経営指標に連動して給与水準が変動することになると見込んでいるか。

【月例給与】

月例給与に関しては「実質賃金の維持」「経済成長成果の分配」「相場賃金の確保」という3つの原則をふまえた、ベースアップ要求を中心に労使交渉を行ってきた経過があるが、近年この考え方を引き続き堅持しながらも、一律的な賃金引き上げであるベースアップ要求を進化させ、賃金項目や属人処遇の課題解決に財源を配分する「賃金改善」要求へと政策転換して取り組んでいる。この政策転換は企業の理解も得ている。

具体的には、職場活力の向上を主眼に、現場力強化・職場の労務構成等の観点からみてメンテナンスが必要な課題を提起し、特定層に焦点をあてた要求を組み立てている。(具体例：50代後半社員や役職者/若年・中堅層の活性化)

なお、賃金等基本的労働条件は2年間の協定締結としており、故に春闘も2年毎に組織化している。

【一時金（賞与）】

業績連動型の賞与決定方式を採用し、会社経常利益をもとに賞与財源を決定している。会社の経営計画期間（3年間）を適用期間とし、節目で制度の見直し余地はあるものの、それ以外の労使交渉は基本的に行なわない。

③ 時系列で給与決定プロセスはどのようになっているか。

毎年4月を賃金更改の時期としている。労働協約・関係協定に基づく制度運用により、人事考課を勘案した査定等をふまえて賃金が更改される。個々の社員に関する査定の決定は会社の専権事項としており、組合は関与していない。

但し、昇進の全体動向や新年度賃金の全体動向・昇進財源の変動等に関して会社から説明を受け、組合としても制度運用の妥当性を点検している。

また、個別の苦情処理については、適宜対応するとともに、その手続きおよび機関については労働協約・地区労使協定に定めている。

④ 具体的には、交渉で、給与制度のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。いわゆる配分交渉はどのように行なっているか。

⑤ 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。

労働協約においては、全社員共通制度として、職能資格、昇進要件等人事の基本ルールや基本給・職能給、各種手当・割増賃金等の賃金テーブルや適用基準等を定めており、これが労使交渉の項目にもなっている。

配分交渉については、月例給与では課題解決型の賃金改善においては配分も含めた要求・交渉であり、賞与の配分に関しては別途関連協定により定めている。

⑥ 労働組合に加入していない職員の給与はどのように決定しているか。

就業規則等の社内規則の適用により、同様の労働条件が適用される。

（2）勤務時間、その他労働条件

① 交渉は、本社・本部等で一括して行なっているか。個々の支社・支部等における交渉に決定を委ねているものがあるか。

全社員共通の所定就業時間や年間休日数、時間外・休日労働、休暇等の勤務制度については、基本ルールとして本社・連合会間での協議の上で協定しているが、所定始就業時刻やフレックスタイム制の適用など、業務の特性や各事業所・単組の意向をふまえて独自の設定を行なっている。

福利厚生制度などのその他労働条件については、本社・本部間での協議決定が基本である。

② 具体的には交渉で勤務時間制度のどの部分を決定しているか。運用の細部について、どのように決定しているか。

③ 協約では、勤務時間その他の労働条件に関する事項をどの程度定めているか

基本的には上記のとおり。付加すれば、具体的な休日指定は協約・関係協定に基づいて各職制が決定している。

また、36協定については限度時間など共通基準を設定した上で、具体的な協議・協定締結は各事業所・単組間で行なう。

④ 労働組合に加入していない職員の勤務時間等はどうのように決定しているか。

就業規則等の社内規則の適用により、同様の労働条件が適用される。

5. 労使交渉等の透明性の向上

(1) 給与等の労働条件について、どの程度、どのような方法で公開しているか

労働条件の公開に関しては、労使（本社・連合会）合同で「労働協約・付属協定」を冊子化し、管理監督者や単組・支部役員に配布して部下の指導に供している。

その他組合独自で労働協約・協定の内容を再編集し、わかりやすいハンドブックを作成・配布している。

その他制度改訂の交渉経過や改訂内容については、都度組合ニュースを発行し、周知徹底を進めている。

(2) 労働協約など労使交渉に関する事項の公開について、どのように考えるか

労働協約や労使交渉記録については、基本的に公開し、透明感のある運営にあたるべきである。ただし、労働条件は企業機密の一つであり、情報漏洩にも留意が必要である。

以 上