

「福井県紡績、化学繊維、織物、染色整理業最低賃金」 金額改正に必要性について

UA ゼンセン福井県支部 山本

1. UAゼンセンについて

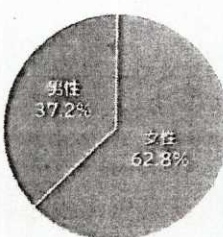
正式名称：全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟

組織構成：組合数 2,291 組合 1,826,433 名（2021 年 9 月現在）

●組合員数規模

組合員数（人）	組合数
1～99	1,182
100～299	451
300～999	342
1,000～2,999	185
3,000～	131

●男女別割合



●雇用形態割合

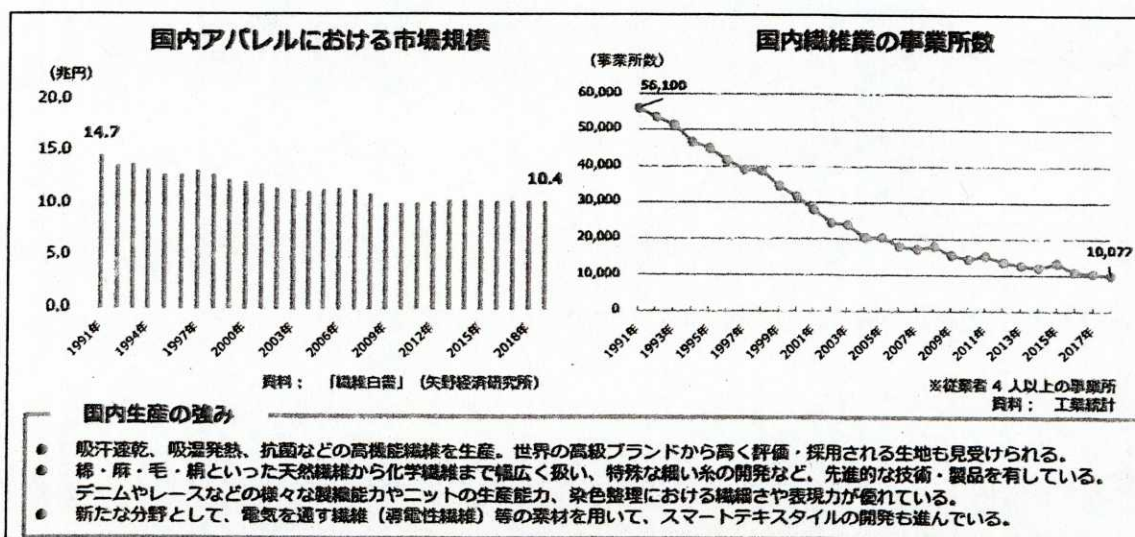


■ 女性 1,146,724(62.8%) ■ 正社員組合員 726,833(39.8%)
■ 男性 679,709(37.2%) ■ 短時間組合員 1,099,600(60.2%)

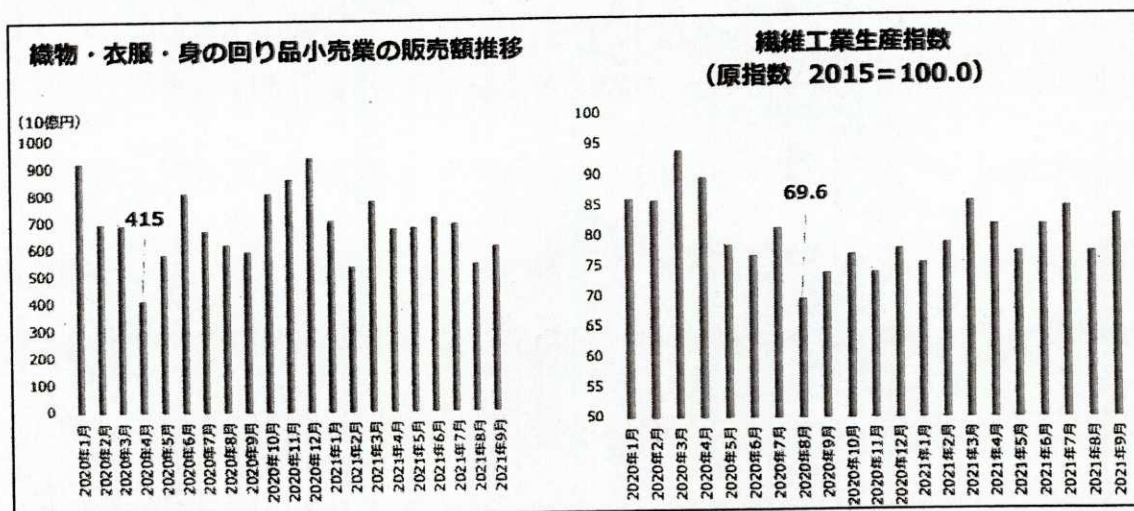
繊維産業関連組合	全 国	組合員数	福井県	組合員数
	269 組合	43,623 名	39 組合	4,616 名

2. 繊維産業の概況と今後の見通し

2021 年 12 月の経済産業省の資料によると、衣料品の国内アパレル市場規模は減少傾向にあるとともに、国内事業所数は減少しているとしている。その一方で、国内生産の強みが存在し、海外からの高い評価を受けている。



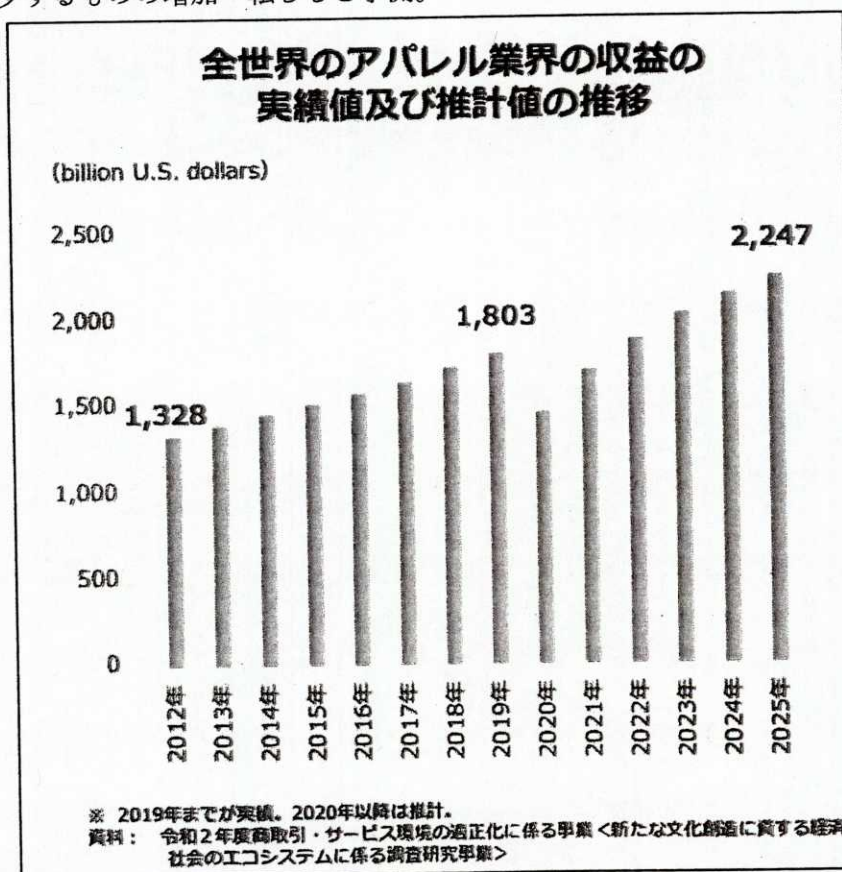
また、新型コロナウイルス感染拡大の影響などから、2020年1月以降、販売額は4月、生産指数では8月が底となった。(2021年9月時点)。外出規制等による巣ごもり需要などでは、カジュアルウェアの需要が高まった。



資料：商業動態統計

資料：鉱工業指数

全世界のアパレル業界の収益に関しては、新型コロナウイルスの影響により一時的には減少するものの増加へ転じると予測。



3. 福井県における繊維産業について

福井県の繊維産業は、温暖多湿の気候に恵まれ、古代より優美な絹織物の生産が盛んでした。明治以降は、新鋭設備の導入と積極的な技術開発の推進によって、わが国繊維産地の中で、常に一步を先んじた存在であり続けました。

現在では、高度技術を駆使し、感性・機能性に富んだ製品の開発や、非衣料用分野での高品質素材の開拓、エコロジーに配慮した素材の開発など、福井の繊維産業は、常に時代をリードし、新しい可能性に向けて歩み続けています。(一般社団法人福井県繊維協会 HP より)

4. 統計から見る福井県の繊維産業の状況について

【福井県工業統計調査令和4年(2022)3月10日発表】

(1) 事業所数 488事業所

事業所数は2,032事業所で、前年に比べ2.8%減となった。産業別で最も多い業種は、繊維の488事業所(構成比24%)で、以下、その他(眼鏡・漆器等)の259事業所(構成比12.7%)、食料品の189事業所(構成比9.3%)の順になった。

(2) 従業者数 14,611人

従業者数は72,879人で、前年に比べ2.1%減となった。産業別で最も多い業種は、繊維の14,611人(構成比20%)で、以下、電子・デバイスの9,980人(構成比13.7%)、その他(眼鏡・漆器等)の5,836人(構成比8.0%)の順になっている。

(3) 製品出荷額 2,306億円

製造品出荷額等は、2兆2,591億円で、前年に比べ0.4%増となった。産業別で最も多い業種は、電子・デバイスの3,410億円(構成比15.1%)で、以下、化学の2,468億円(構成比10.9%)、繊維の2,306億円(構成比10.2%)の順になっている。

(4) 粗付加価値額 1,088億円

粗付加価値額は、8,936億円で、前年に比べ4.6%増となった。産業別で最も多い業種は、電子・デバイスの1,519億円(構成比17.0%)で、以下、繊維の1,088億円(構成比12.2%)、化学の992億円(構成比11%)の順になっている。

(5) 付加価値額 1,045億円

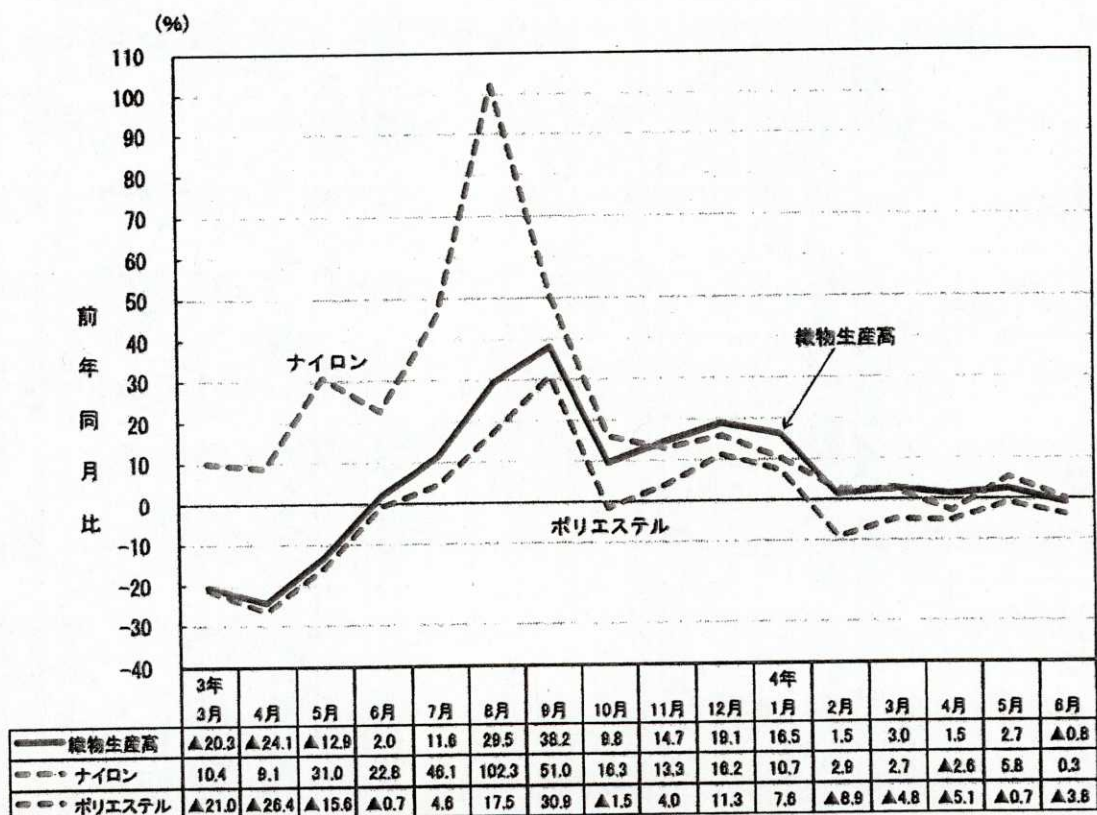
付加価値額は、8,054億円で、前年に比べ2.1%増となった。産業別で最も多い業種は、電子・デバイスの1,210億円(構成比15.0%)で、以下、繊維の1,045億円(構成比13.0%)、化学の872億円(構成比10.8%)の順になっている。

(6)福井県における織物生産と染色整理業の動向(2022年6月確報)

資料：福井県生産動態統計調査

		前月比	前年同月比
織物生産高		8.8%上昇	0.8%低下
ナイロン		8.6%上昇	0.3%上昇
ポリエステル		9.9%上昇	3.8%低下
染色整理 加工高	織物	15.4%上昇	5.5%上昇
	ニット生地	16.8%上昇	6.7%上昇

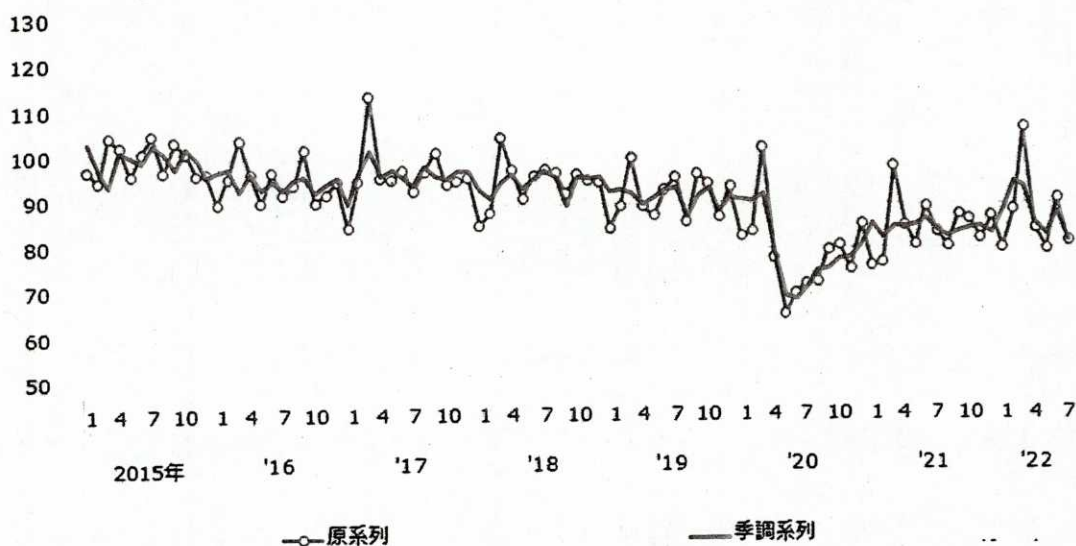
①織物生産



繊維の出荷指数の推移

[2015年=100]

原系列2022年7月: 81.4



5. 特定最低賃金について

(1) UAゼンセンの基本的考え方

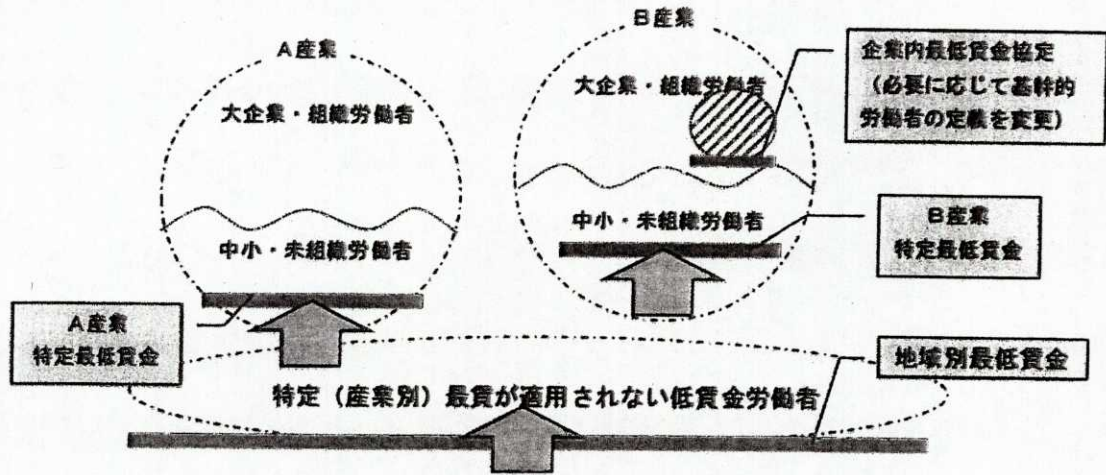
1) 公正労働基準の確立

労働組合の使命は公正労働基準としての産業別最低賃金の確立であることを共通認識とし、すべての組織で企業内最低賃金協定を締結し、UAゼンセンとしての産業別最低賃金を確立する。その波及効果として、法定である特定最低賃金の存続・新設に取り組みます。

2) 労使交渉の補完・代替

特定最低賃金は、企業内における賃金水準を設定する際の労使の取り組みを補完し、設定の申請や金額決定に関係労使の参加が求められていることから、企業別の「労使交渉を補完・代替」する役割を担っている。産業・業種の公正労働基準の確立のためには、組合のない企業にも同じ基準が適用されなくてはならず、それを可能にする制度としての特定最低賃金に取り組みます。

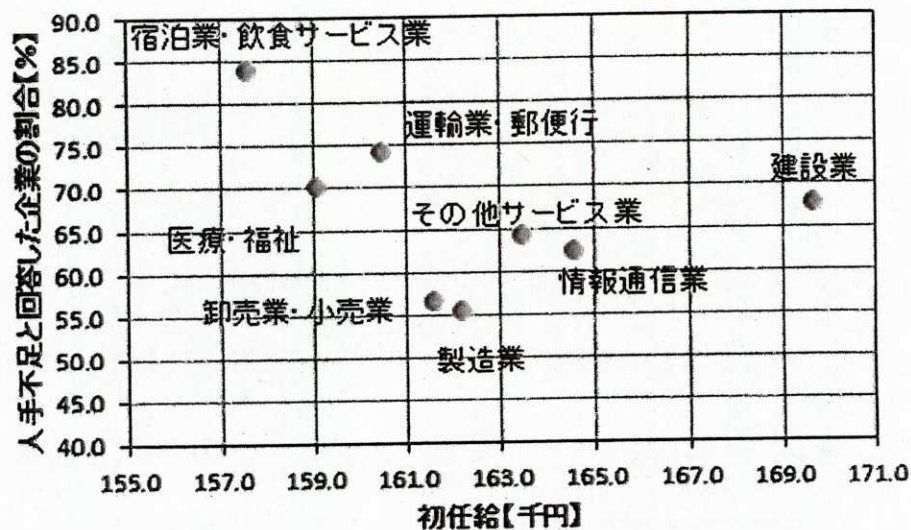
3層構造の最低賃金でセーフティネットと公正労働基準を確立する



・特定（産業別）最低賃金は、旧産業別最低賃金からの移行の過程からも明らかとなり、当該産業労使のイニシアティブを発揮することを前提としており、日本で唯一、企業の枠を超えた産業別労働条件決定システムとして、団体交渉を補完・代替する役割を果たしている。加えて、近年では「同一労働同一賃金」を基本とした均等・均衡処遇の実現が社会的に求められており、特定（産業別）最低賃金は、同じ産業・業種であっても賃金格差が大きい実態を是正し、労使が企業の枠を超えて「同一労働同一賃金」の基盤を形成することに資する制度として有効である。

・産業の公正競争をより高いレベルで確保し底上げを図って行くことは、当該産業の魅力やそこで働く労働者の働きがい、誇りを高め、産業と企業の健全な発展へとつながる。特に、近年のような労働者不足の中においては、経営資源の一つである人材を確保する有効な手段ともなり得る。

・実際に、日本商工会議所が行った「人手不足等への対応に関する調査集計結果（平成 29 年 7 月）」と、厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査結果（初任給）」を比較すると、建設業を除き、初任給の低い業種ほど人手不足が深刻となっていることが明らか。また、毎年 DODA が行っている転職理由ランキングでは、転職の理由として「給与に不満がある」が常に上位に位置する。産業として人材を確保していくためには、賃金相場の底上げは不可欠。



・高いレベルで公正競争を確保するための要素の一つが適用労働者。特定（産業別）最低賃金では基幹的労働者が対象となっており、企業の運営を主体的に担っていく人物となっている。少なくとも、地域別最低賃金のセーフティーネットとは目的が異なっており、基幹的労働者の賃金が、学生アルバイトと同じということにはならない。

・労使のイニシアティブを担保するのが個別企業の最低賃金協定で、その金額は企業のありべき姿が反映された入口賃金のはず。ここに当該産業の賃金の下限を底上げしていくのが特定（産業別）最低賃金の役割と認識している。

・特定（産業別）最低賃金は、当該産業に働く労働者が責任と誇りをもって仕事に励み、もって企業及び産業の公正で健全な発展を促すという労使共通認識のもとに、これまで議論が重ねられてきたと認識している。産業としてあるべき賃金“水準”について議論されるべきと考える。

以 上