

第 2 回

岡山県鉄鋼業最低賃金専門部会

日 時 令和5年10月11日(水) 15:00～

場 所 岡山市北区下石井1-4-1

岡山第2合同庁舎 2階共用会議室D

議 事 次 第

- 1 特定最低賃金金額審議について

岡山県鉄鋼業 資料目次

資料目次

意見要旨

- ① 労働者側意見要旨
- ② 使用者側意見要旨

「岡山県鉄鋼業（鉄鋼鋳物製造業（鋳鉄管、可鍛鋳鉄を除く）及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに限る。）」

最低賃金についての意見要旨

労働者団体から、「岡山県鉄鋼業（鉄鋼鋳物製造業（鋳鉄管、可鍛鋳鉄を除く）及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに限る。）」最低賃金改正の申し出がなされておりますので、これらに対する貴労働組合の意見及び当該産業の実態等をお聞かせ下さい。

1. 貴組合の名称等

- | | |
|---------------|-----------------------|
| ○ 組合名称 | ○ 意見発表者 役職 氏名 |
| JFEスチール倉敷労働組合 | 役職 JFEスチール倉敷労働組合 執行委員 |
| | 氏名 近藤 拓也 |

2. 本年の春闘及び賃金の動向

2023年春闘は、複数年協定に基づいた「個別年度」にあたることから、我々の上部団体である基幹労連の業種別部会を主体に、「年間一時金」、「60歳以降の安定雇用確保の取り組み」の実現にむけた労働環境の構築を含めた格差改善の取り組みを中心とし、条件の整う組合は賃金改善・退職金の増額、各種手当の引き上げ、またワーク・ライフ・バランスに関する項目についても積極的に取り組みを進めてきました。

そうした中、資源・エネルギー争奪に伴う国際価格の高騰に急激な円安等、日本国内においても数十年ぶりともいわれる物価上昇に見舞われ社会的にも春闘に対する注目度が増したことにもあり、他企業において過去最高水準や満額での回答が相次ぐなど、単年度交渉を行った組織の取り組みは賃金水準を大きく引き上げることになりました。

3. 上記産業別最低賃金が適用される業種の経済情勢および今後の見通し

鉄鋼業における国内粗鋼生産は、前年度比8.1%減の8,785万トと、2年振りに前年度実績を下回っているものの、日本鉄鋼連盟が2023年6月に公表した同年5月の国内粗鋼生産量は、前月比5.7%増の764.9万トとなり、前年同月比で4.2%減と17ヵ月連続の減少となりました。

建設部門では、中小案件が振るわない状況は変わっていないが、季節的要因もあって前期実績見込み比で見込んでいます。製造部門では、自動車の部品不足による生産制約に緩やかに改善の兆しがあるもののリスクは引き続き残っています。

コロナ下からの経済回復もあって概ね堅調に推移しているが、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻の影響により、資源・エネルギー価格の高騰から外需低迷による輸出減、情勢の中、世界経済は日々不確実性をましており、今後の動向が非常に不透明な状況にあります。なかでも石炭価格は、ロシアによるウクライナ侵攻以降、高値圏で乱高下し鋼材需給・市況についても今後の動向が不透明であることから今後の動向を注視しなければなりません。

4. その他の特記事項（雇用情勢等）

岡山県鉄鋼業最低賃金の「申請に関わる鉄鋼業」においては、団塊世代が定年退職期を迎え、企業も計画的に新卒採用や中途採用を実施していることから、鉄鋼業の雇用環境は改善されつつあるものと認識しています。

しかしながら、年齢構成の急激な若返り化のため、企業規模にかかわらず「優秀な人材の確保」と「技能・技術の継承」が、ものづくり産業の重要な課題になっています。この課題を解決するためにも「鉄鋼業」としての魅力ある労働条件の整備・確立が、急務と考えます。

また、少子高齢化の進行と労働人口の減少、価値観や働き方のニーズの多様化など、企業を取り巻く環境が大きく変化する中、各企業は熾烈な人材獲得の渦中にあります。そのような中で、企業も計画的に新卒採用や中途採用を進めており、企業規模にかかわらず「優秀な人材の確保」と「技能・技術の継承」が、ものづくり産業、特に3K職場と言われる鉄鋼産業の重要な課題となっています。この課題を解決するためにも「鉄鋼業」としての魅力ある労働条件の整備・確立に向けて岡山県鉄鋼業最低賃金を上げていくことが重要と考えます。

5. 上記産業別最低賃金改定の必要性について

- (1) 改定の必要性有り。
- (2) 上記(1)の理由

賃金の最低額に関する労働協約の適用労働者数が概ね3分の1以上に達していること。

賃金の最低額に関する労働協約の適用労働者数	4,759人	=0.668 > 概ね3分の1以上
岡山県における鉄鋼業を営む使用者に使用される労働者数	7,127人	
(最も低い)労働協約の金額	= 169,700円/月額(日額 8,400円、時間額 1,080円)	
現在適用されている法定最低金額	= 1,010円/時間	

6. 改定に関する意見

(1) 労働組合は、加盟組合員の各種労働条件を「労働協約（覚書含む）」として使用者側と締結することにより、身分や賃金の保障を得るとともにその改善に向けた活動を行っており、この活動の一環として、企業内における「最低賃金」の底上げおよび協定化を促進することで、県下の鉄鋼業に従事する末組織労働者の方々の労働条件向上を図りたいと考えています。併せて、近年増加している、企業業績の反映は一時金でとの考え方も考慮すべきだと考えております。

(鉄鋼業の具体的な水準設定に際しましては、全国的な水準、県下の動向さらには産業内・地域間における賃金決定内容等の実態を踏まえつつ、十分な話し合いで協議決定していきたいと考えております。

「岡山県鉄鋼業（銑鉄铸件製造業（鑄鉄管、可鍛鑄鉄を除く）及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに限る。）」

最低賃金についての意見要旨

労働者団体から、「岡山県鉄鋼業（銑鉄铸件製造業（鑄鉄管、可鍛鑄鉄を除く）及び当該産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。以下同じ。）又は純粋持株会社（管理する全子会社を通じての主要な経済活動が鉄鋼業に分類されるものに限る。）」最低賃金改正の申し出がなされておりますので、これらに対する貴労働組合の意見及び当該産業の実態等をお聞かせ下さい。

1. 貴組合の名称等

- | | |
|-----------|----------------------|
| ○ 組合名称 | ○ 意見発表者 役職 氏名 |
| JFE条鋼労働組合 | 役職 JFE条鋼労働組合水島支部 書記長 |
| | 氏名 板野 晃 雅 |

2. 本年の春闘及び賃金の動向

2023年度春闘は、個別改善年度と位置づけて組織化をし「魅力ある労働条件づくり」と「実生活の安心・安定」と「働きがい・やりがいのある会社生活」を目指すとともに、課題克服の原資である「人への投資」にこだわった取り組みを展開してきました。当労組の取り組みとしましては、「人への投資」と「収益基盤の強化」の好循環によって、持続的な企業の発展と優秀な人材確保と定着、さらには国の進める個人消費の拡大という労使の社会的責任を果たすべく、賃金の幹である「基本賃金」の引き上げ改善を要求しました。その他、「労働時間短縮」「呼出手当の増額」「電話手当の新設」など、労働価値の向上と人材確保の観点から、わが社に必要と判断した労働条件改善について要求を行ないました。

結果、賃金改善の回答額については、「2023年度6,000円/人」と鉄鋼総合や同業他社を上回る回答を得ることができました。また、配分につきましては、優秀な人材確保の観点から若年層に重点を置いており、採用力強化と離職防止を図ることについては理解できる内容と判断しています。そして、今回の回答額については、これまで以上の協力・努力を求めている会社の強いメッセージが込められており、今後予想されるこれまでよりも厳しい困難に立ち向かう原動力として、先行投資的な考えが含まれているものと受け止めています。

3. 上記産業別最低賃金が適用される業種の経済情勢および今後の見通し

普通鋼電炉各社を取り巻く事業環境は、鉄スクラップ価格が50,000円台で横ばいとなって高止まりが続いています。また、電力料金についても原油価格に比例し高騰を続けており、2023年度以降は政府の「激変緩和措置」の対象外となる特別高圧契約の企業はさらなる値上げとなり、各社の製造コストがますます上昇することでスプレッドの圧迫が予想されます。

普通鋼電炉主要12社の2022年度決算については、スクラップをはじめ幅広いコスト高を受けたものの、各社ともに販価引き上げに注力し全社で増収となった。加えて、スクラップ価格が期中に調整局面に入ったことでメタルスプレッドが大幅に拡大し、全社が大幅増益となった。2023年度見通しは、エネルギーを中心とした諸コスト上昇の負担をふまえ、公表した10社のうち6社が減益としている。

4. その他の特記事項（雇用情勢等）

岡山県鉄鋼業最低賃金の「申請に関わる鉄鋼業」においては、経済活動の回復と離職者の増加によって各社人手不足が顕著となるなか、少子高齢化・生産年齢人口の減少によって今後さらに人材獲得競争の激化が予想されています。24時間、365日稼働する鉄鋼業の製造現場において、従業員は肉体的・精神的負荷の伴う作業環境の中、日々安全に高品質な製品を製造しています。そのような環境の鉄鋼業は特殊な作業が多く、産業の将来を見据えた優秀な人材の確保が出来なければ、人員構成のゆがみが生じ、特に重要な「技術・技能の伝承」に支障をきたすこととなります。ものづくり産業においては、技術・技能を確実に伝承していくことが重要であり、この課題を解決するためにも「鉄鋼業」としての魅力ある労働条件の整備・確立が必要で、岡山県鉄鋼業最低賃金を上げていくことが重要と考えます。

5. 上記産業別最低賃金改定の必要性について

- (1) 改定の必要性有り。
- (2) 上記(1)の理由

賃金の最低額に関する労働協約の適用労働者数が概ね3分の1以上に達していること。

賃金の最低額に関する労働協約の適用労働者数	4,759人	=0.668 >概ね3分の1以上
岡山県における鉄鋼業を営む使用者に使用される労働者数	7,127人	
(最も低い)労働協約の金額	= 169,700円/月額(日額 8,400円、時間額 1,080円)	
現在適用されている法定最低金額	= 1,010円/時間	

6. 改定に関する意見

- (1) 労働組合は、加盟組合員の各種労働条件を「労働協約（覚書含む）」として使用者側と締結することにより、身分や賃金の保障を得るとともにその改善に向けた活動を行っており、この活動の一環として、企業内における「最低賃金」の底上げおよび協定化を促進することで、県下の鉄鋼業に従事する未組織労働者の方々への労働条件向上を図りたいと考えております。併せて、近年増加している、企業業績の反映は一時金でとの考え方も考慮すべきだと考えております。
- (2) 鉄鋼業の具体的な水準設定に際しましては、全国的な水準、県下の動向さらには産業内・地域間における賃金決定内容等の実態を踏まえつつ、十分な話し合いで協議決定していきたいと考えております。

「岡山県 鉄鋼業(銑鉄鋳物製造業を除く)最低賃金についての意見要旨」

労働者団体から「岡山県鉄鋼業(銑鉄鋳物製造業を除く)最低賃金改訂についての申し出がなされておりますので、これに対する貴団体(事業所)の意見及び当該産業の実態等をお聞かせください。

1. 団体あるいは事業所の名称等

○ 名称

JFEスチール(株)西日本製鉄所

○ 意見発表者

役職 倉敷労働人事室長
氏名 遠藤 佑介

2. 賃金の動向

- ・ 弊社の労働組合とは複数年協定を締結しており、2年に一度、賃金改定の議論を行っております。2022年度が改訂年度であり、労働組合からは2022年度2023年度それぞれ3千5百円の賃上げ要求があり、2022年度3千円、2023年度2千円の回答をしております。
- ・ 他方、弊社の基準賞与額は、前年度のセグメント利益(≒連結経常利益)に連動する方式で決定し、2022年度決算の結果、2023年度の基準賞与は2022年度基準賞与に対して、減額となりました。
- ・ しかしながら、2023年度の業績見通しを踏まえると、2024年度の基準賞与については微増することを見込んでおります。

3. 上記産業別最低賃金が適用される業種の経済情勢及び今後の見通し

(1) 全国粗鋼生産量の動向

- ・ 自動車用鉄鋼製品の需要の伸び悩みや海外経済の減速の影響によって、2022年度の国内粗鋼生産量は、8,785万^ト。(前年度比▲8.1%)と非常に低水準の結果となりました。
- ・ 2023年度の国内粗鋼生産量は、2022年度の粗鋼生産量から微増することが予測されています。

(2) 鋼材需要動向

① 国内

- ・ 2023年度の実質GDP成長率は、海外需要の落ち込み等を背景として、1月見通しから0.2ポイント引き下げられた1.3%の見通しであることを7月に政府が示しましたが、鋼材の国内需要については横ばいを見込んでおります。
- ・ 他方、国内の人口減少に伴う内需の低下、顧客企業の生産拠点の海外移転等に伴い、長期需要は漸減していく見込みです。

② 海外

- ・ IMFの見通し(2023年7月発表)によると、インフレ率の高止まりや政策金利引き上げ、ウクライナにおける戦争の激化、中国の不動産問題等、世界経済は依然下振れリスクが大きく、世界の実質GDP成長率は+3.0%に留まると見込まれております。
- ・ 他方、世界の鉄鋼需要は、全体としては緩やかな回復が見込まれ、2023年の世界鋼材需要は18.2億^ト。(前年度+2.3%)になる見込みです。最大消費国である中国は9.4億^ト。(前年比+2.0%)になる見込みです。

4. その他の特記事項(雇用情勢等)

- ・ 日本の鉄鋼業はカーボンニュートラルへ向けた莫大な費用を要する研究・投資が控えており、恒常的に収益を生み出せる企業体質へ生まれ変わるための構造改革に取り組んでいる最中です。
- ・ 生産設備の統廃合、労働生産性の向上を推進する中では、短期的に発生する余剰人員の雇用確保に取り組まねばなりません。
- ・ 他方、少子化、求人倍率の増加等により、人員の確保に苦勞している企業は非常に多いと認識しており、鉄鋼業においても長期的に人員を確保していくための取り組みは重要であると考えています。

5. 上記産業別最低賃金改定の必要性について

- ・ 改定には慎重な判断が必要と考えます。
- ・ 人材の確保や育成は、企業それぞれの経営状況等も踏まえ、各企業が独自性を持って取り組むべき重要課題であり、企業横断的に一律で固定的なコスト増に繋がるような賃金改善は馴染みにくいと考えられます。
- ・ 加えて、他産業と比較し鉄鋼業における技能蓄積の必要性や身体的負担が相対的に高く、賃金上の優位性の確保には留意する必要があるものの、他県鉄鋼業最低賃金の優位性の程度とも比較しながら、優位性の範囲の的確性については、引き続き検証していく必要があります。

6. 5の必要性有の場合、改定に対する意見