

## 人材確保・活躍推進に向けた2024年度処遇改訂に関する会社回答について

当社は、2024年4月からの月例給与改訂について組合員一人あたり35,000円(+11.8%、定期昇給等込み+14.2%)増額することを含めた処遇改訂について、本日、労働組合に対して次の通り回答しました。

あわせて初任給についてもグローバルグループ大学(4年制)卒業者で+41,000円(265,000円/+18.3%)、エリアグループ高校卒業者で+30,000円(210,000円/+16.7%)等の改訂を行う予定です。

### I. 回答の概要

#### 1. 月例給与の改訂

月例給与を組合員一人あたり2024年度35,000円増額する。(+11.8%、定期昇給等込み+14.2%)

#### 2. 定期昇給の実施

#### 3. 年間休日日数を常昼勤務者について1日増加

#### 4. 臨時出勤手当の支給要件見直し

#### 5. 単身赴任手当および単身赴任者の一時帰宅交通費の支給要件および支給回数の見直し

### II. 回答の考え方

会社はこれまで労働条件決定にあたり、時々の業績は賞与において端的に反映することを基本に、月例給与については、それが従業員生活の基盤であることに留意しつつも、固定的構造的労務費増をきたすことから、業績の長期的トレンド、物価動向、世間水準等を総合的に勘案のうえ慎重に決定してきました。今次交渉においてもその基本的考え方は変わるものではありません。

同時に、当社が1億トン・1兆円ビジョンの実現、さらには「総合力世界 No. 1」への復権に向け諸施策を推進している中であって、取り組むべき課題の難易度は増しており、今後益々高度化・多様化することが必至です。こうした課題に対応していくためには、有為な人材を確保し、全社員がより生産性高く活躍することが不可欠です。

人口減少等による採用競争の激化、個人のキャリア観の多様化・労働市場の流動化の進展、鉄鋼業の認知度の低迷等の環境変化の中で、当社の人材確保競争力を向上させ、企業競争力の基盤をより確かなものとしなければなりません。

一方、会社としては、足元の好業績に目を奪われることなく、当社従業員の大宗が従事する本体国内製鉄事業を取り巻く環境、今後の課題等について、冷静に見つめておかなければなりません。

構造的な悪化要因を含む極めて厳しい事業環境の中であって、当社は自らの実力を徹底的に磨き上げ、挑戦し続けることで諸課題を克服していかなければなりません。

そうした中での給与改訂をはじめとする今次回答は、会社にとって今後の生産性向上を前提とした、まさに将来に向けた「人への投資」に他なりません。

当社にとって過去最高額となる今次給与改訂によって従業員の処遇水準は国内製造業トップクラス、すなわち一流の処遇となります。会社としては、この「人への投資」に見合うよう、従業員には一流の処遇に相応しい一流の実力をつけて、生産性向上などに最大限発揮することを強く望み、本日の回答に至りました。

以上

お問い合わせ先 : 総務部広報センター 電話 03-6867-2135、2146、2977、3419