

No.76

2019

12/27



はちおうじ

JR東労組
八王子地本

八王子地本
ホームページ
「東労組八王子」で検索



トヨタ労組が「格差の付くベア」を提案！ 5段階の人事評価で差をつけ、ベアゼロになる社員も

トヨタ労組 人事評価に応じて賃上げに差がつく方法を提案へ

2019年12月26日 12時43分

NHK NEWS WEB

来年の春闘に向けてトヨタ自動車の労働組合は、ベースアップに相当する賃上げの額が人事評価に応じて差がつく新たな方法を提案する方向で調整を進めていることが分かりました。一律での賃上げの要求を見直すもので、こうした動きがほかの企業にも広がるか注目されます。

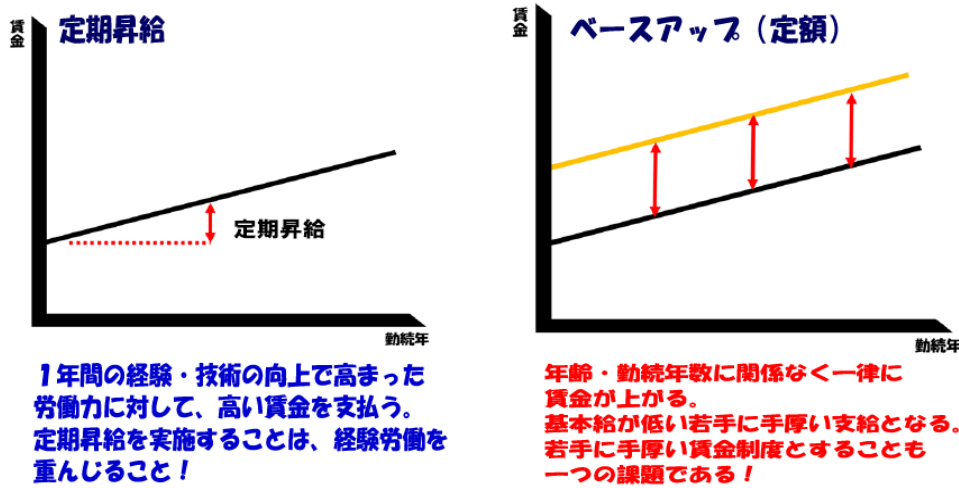
新たな方法は、基本給を一律に底上げするベースアップを行ってきた原資の総額を確保したうえで、5段階の人事評価に応じて個人に配分し、賃上げの額にさらに差をつけるもので、トヨタ自動車の労働組合は、来年の春闘で提案する方向で調整を進めているということです。

この提案では、中堅クラスで人事評価の低い社員だと、ベースアップがゼロになる可能性もあるとしています。

トヨタのここの春闘では、中小を含むグループ各社がトヨタのベースアップの水準にとられない柔軟な交渉を促したいとして、労使双方がベースアップの妥結額を非公表とし、経営側は、勤続年数などに応じた一律での賃上げに否定的な考えを強く示していました。

自動車業界が100年に1度の大変革期と言われる中、トヨタの労働組合としては、評価の高い人に重点配分することで社員の意欲が高まるとしていて、一律での賃上げの要求を見直す動きが、ほかの企業の労使交渉にも広がるか注目されます。

●様々な賃金の引き上げ方法



「ベースアップ」とは物価などの上昇に合わせて生活水準を上げるために賃金水準・基本給を一律に底上げるものであり、職責に応じて上げ幅が変わる「定期昇給」とは性質が異なるものです。

トヨタ労組は経営側の意を汲み、19春闘ではベア額を非公表として長年続いた「統一闘争」を放棄するなど、春闘を大きく後退させる行動を続けています。JR東日本においても2012年に「人事・賃金制度」が改正され、2014年春闘のベア実施時に「所定昇給額に算出基礎とするベア」が行われました。物価上昇による負担は誰にも等しく掛かりますが、等級によって最大1400円もの格差がつけられました。評価ばかりを気にするあまり過度な競争が発生し、鉄道業にとって最も大切な安全が蔑ろになることから賃金や春闘、労働三権についての学習を繰り返し行い「ベアに格差はいらない」ことを全組合員で意志一致し、17・18春闘では「格差のないベア」の実施を勝ち取りました。

「組合員・家族の利益を守ることが第一義」の労働組合がたたかいは放棄し、経営側に忖度した先に明るい未来はありません。差別の無い安心して暮らせる社会の実現と、会社の健全な発展をもって社会貢献するため、労働組合は職場を原点にたたかい続けることが求められています。

労働者間の分断を許すな！ 団結してたたかおう！