

春闘で労使関係が変貌させられる

消費者物価の上昇に追いつかない賃金アップ

大手企業の春闘はほぼ終わりました。

集中回答日だった3月16日の自動車メーカーなど5つの産別労組が加盟する全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）の集計では、51組合の平均賃上げ額は8.131円と2014年以降の最高を更新しました。このうち自動車総連に加盟する主要12社、電機連合加盟の大手電機12社はそろって労組側の要求通りの満額回答でした。

中小企業を含む約2,000の労組が加盟するものづくり産業労働組合（JAM）の16日の集計では、300人未満の中小企業の賃上げ率は3.56%で、大手企業の妥結水準の4.15%を下回りました。

例年と比べると解決が早く、額も大きいです。かえって労働組合の活動が見えません。

労働者にとっては消費者物価の前年比上昇率が4%台に達するなどのなか、実質賃金は減少し、切実感は増しています。

一方、企業の側も人員不足に陥り切迫感がありました。

トヨタの独自路線

このようななかで、トヨタは“独自に”早期に終結していました。

2月8日、トヨタ自動車労働組合（7万人）は2023年春季労使交渉の要求を決定しました。「階級」（職種）や「職位」の15グループごとに標準的な賃上げ要求額を示しました。労組は1人当たりの平均賃上げ要求額は過去20年で最高水準と説明します。

22年春に組合員の平均を示して賃上げを要求する方式をやめました。23年も踏襲し、平均賃上げ額やベアの具体的な水準は公表しません。15日に経営側に申し入れました。

トヨタ自動車は21年に「一律定昇見直し 成果主義賃金へ」の新賃金制度を導入しました。

それまで、基本給は大きく分けて職位に基づく一律の「職能基準給」と、個人の評価に基づく「職能個人給」で構成されていました。賃金に占める「職能基準給」は約5割で、「評価で決まる職能個人給」は約3割から5割でした。

従来は年齢や勤続年数によって資格が上がる傾向が強かったですが、新制度では評価（考課）による反映額を拡大するため一律的な昇給分をなくし、評価に基づく「職能個人給」に一本化しました。人事評価は4～6段階とし、低い評価を受けると定期昇給がゼロにな

る可能性もありました。

一律的な昇給を廃止することで社員のやる気を喚起する狙いがあると説明しました。“やる気”が考課の基準です。

労組はこの制度を受け入れました。

「職能個人給」に一本化することで労働者に「忠誠心」をせまります。ますます労働者は会社に従属することになります。そして会社が意識的に作る格差（差別）は拡大していきます。

労組は22年春闘で、それまでの全組合員平均を基準として賃上げを要求する方式を変更しました。

23年は15種類の職種・職位ごとにきめ細かい定期昇給分を含む標準的賃上げの要求額を示しました。最も高いのは、階級（職種）が他の会社の総合職にあたる「事技職、主任職」の職位が「指導職」で9.370円です。職種・職位で大きなばらつきがあります。

労組は、それまでの全組合員平均の要求方式は、個々の賃上げ額がいくらなのか分りにくいという声があったので「組合員に分かりやすく明示することで、それぞれの職種ごとに当事者意識をもって議論できるようにするため」といいます。賃金が仕事内容や役割と結びついているので把握しやすくなる、と。

「当事者意識」とは、労働者がどのような“役割”を果たした考課（評価）を受けているのかを“理解”（納得）することです。逆に全体、周囲の状況は見えにくくなります。

これでは全組合員平均を基準とした賃上げを要求・公表できるはずがありません。

またトヨタに限らず、製造業においては、外国企業や他社との競争に打ち勝つため、また人材の引き抜き、その防止のために“ジョブ型”賃金制度を導入して一部の、特に研究開発者、専門技術者の賃金は外国企業並みにし、なおかつ個人差が大きくなっています。

そのこともあって平均賃上げ額やベアの具体的な水準は公表していません。できません。

労組は20～30代の若手従業員が多い階級により手厚い賃上げを求めるといいます。「賃金の絶対水準が低い若手は物価上昇の影響を受けやすいほか、採用競争力の観点でも（賃金の）底上げが必要」と。

そして「採用競争力の観点」から、初任給にあたる企業内最低賃金について初めて引き上げを求めました。実態は、トヨタのネームバリューをしても労働力は集まらず、人材難になっています。

さらに、最低賃金がアップしない原因は、各企業が新卒社員、とくに高卒者の初任給を上げていないことにもあるとの批判が出ていました。人員不足に苦慮する中小企業では労組が春闘で要求するところもありますが、逆に大企業では声は上がっていませんでした。愛知県の最低賃金は、大都市、大企業を抱えている多と比べると高くありません。

今年は、組合も会社も、**全員の賃金がアップする**と説明しますが、理由は初任給のアップ

プが全体を押し上げたということです。

それでも、今春闘でトヨタ労組が階級（職種）、職位ごとに要求した賃上げ額は、他企業・労組と比べて高くはありません。

トヨタ労使の行き先は

2月22日、トヨタは23年春闘の労使交渉で、労働組合の賃上げと一時金の要求に満額回答をしました。一時金は、6.7カ月分です。満額回答は3年連続で、初回の労使交渉で表明するのは2年連続です。

トヨタ労組は、トヨタ自動車グループの製造系の全トヨタ労働組合連合会（125組合 30万2千人）とは別個に、他労組との統一した春闘要求からも先んじて要求を出しました。トヨタも経団連の集中回答日の前に回答しました。

トヨタは3月15日の集中回答日、組合に、多様性実現に向け、具体的な人事施策を打ち出し人事制度改革を回答として提示しました。その内容は、離職者を防ごうとはしていますが、社内での労働者間の流動化、競争を激しくすることにあります。

22年春闘は、トヨタは初回交渉で満額回答の意向を示し、23年春闘は初回の満額回答するなかで、労使ともに交渉で議論を深める土壌をつくられたといいます。いい換えるならば、トヨタ労組は完全に会社にとり込まれ、操られています。

トヨタは春闘のあり方を変えようとしています。そしてその規範になろうとしています。労使関係が大きく変貌させられようとしています。

| |
|---------------------------------|
| トヨタ自動車労使交渉で回答した制度改革の主な内容 |
| 職場負担軽減や次世代成長に向け約700人を新規採用 |
| 年内にも育休希望者の取得率100% |
| 社内公募制度本格導入 |
| 社内FA制度新設 |
| 24年4月に年次や学歴、職歴などを評価要素から排除 |
| 3年以内に管理職前の社外経験を原則必須化 |
| グループ・仕入れ先との人材マッチング制度拡充 |
| 託児所など、トヨタグループ企業との資産の共同活用拡大 |

下請けも トヨタ労組に 入れただけ（2月24日 朝日川柳）

トヨタはグループ企業との「共存共栄」を誓っています。2月16日、そのグループの製造系全トヨタ労連は23年春闘の要求書を経営側に提出しました。これまでのような全組合員平均を基準とした要求額ではなく、職種や職位に応じた12種類の標準的な賃上げ額の要求です。西野勝義・執行委員長は「分かりやすい形で示すことで、個々の能力を最大限引き出したい」と要求方式変更の狙いを強調します。トヨタ労組に似ています。

全トヨタ労連の集計では、トヨタ労組を除く加盟120組合の賃金改善分や定期昇給などを含んだ要求額の平均は月1万2,751円で、過去20年で最も高い水準になるっています。

企業ごとの具体的要求額は、デンソー6,500円、一時金5.8か月、アイシン6,800円、5か月+23万円、豊田自動機械6,800円、5.6か月、トヨタ紡績6,900円、5.

2か月などです。

さらに今回は、働きがいや生産性の向上につながる手当、福利厚生充実などを「改善分」として要求額に組み入れました。「家族手当」「新卒者初任給の引き上げ」「住宅費補助の新設」「昼食費補助の増額」などで、各組合が実情に応じて要求しています。改善分を要求した組合は9割を超え、対象が異なるので単純比較はできませんが、21年の平均要求額は月6,003円でした。

前年の平均要求額は117組合で月6,170円でした。全トヨタ労連によると、今年は物価高などを背景に製造系の全組合が18年以来、5年ぶりに賃金改善分を要求しました。21年に続き、ベア要求の有無自体は非公表としています。

年間一時金(トヨタ労組を含む)の要求額は平均5.08か月分です。21年より0.08か月分増えました。全トヨタ労連が1月に掲げた「5か月以上」を105組合が要求しました。平均要求月数は5.07か月で、22年の平均を0.01か月分下回ります。

| トヨタ系主要各社の回答状況 | | | |
|---------------|------------------|------------|--------------|
| | 賃上げ 要求額 | 賃上げ 回答額 | 一時金回答 |
| トヨタ自動車 | 12の職種・階級で 細分化 | | 6.9か月 |
| デンソー | 6500円 | 6500円 | 5.8か月 |
| アイシン | 6800 | 6800 | 5か月 +23万円 |
| 豊田自動織機 | 6800 | 6800 | 5.6か月 |
| トヨタ車体 | 6400 | 5900 | 5.1か月 |
| ジェイテクト | 6700 | 6700 | 5.1か月 |
| トヨタ紡織 | 6900 | 6900 | 5.2か月 |
| 豊田合成 | 6200 | 6200 | 5か月 +7万円 |

(注) 全トヨタ労連まとめ。色つきは実績回答。賃上げは月額

労使交渉は23日から3回行われ、回答は3月16日でした。

一次取引先では回答日前に満額回答したところもありましたが、中堅規模の一次取引先のなかには「ない袖は振れない」ところもありました。

トヨタGは価格交渉なしで「共存共栄」?

公正取引委員会は昨年12月27日、下請企業などとの間で原燃料費や人件費などのコスト上昇分を取引価格に反映する協議をしなかった13社・団体の名前を公表しました。そのなかにデンソー、豊田自動織機がありました。

2月7日、中小企業庁は昨年9～11月に全国の下請け15万社を対象に、物価高騰分のコストを適切に価格転嫁できているかどうかを調査した結果を発表、さらに下請け10社以上から取引先として社名が挙がった発注側大企業150社を公表しました。22年9月時点で発注側とまったく価格交渉ができていない企業が13.9%ありました。そこにはアイシンがありました。

下請け企業は親会社の対応に大きな影響を受けています。その孫請けはさらに影響を受けます。

デンソー、豊田自動織機、アイシンの会社、その労働組合は孫請け等の労働者の状態をどう捉えているのでしょうか。

そして「共存共栄」を誓うトヨタはそれをどう進めようとしているのでしょうか。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター