

# オールトヨタの仲間

## 全トヨタ労働組合

〒472-0043 知立市東栄3-25  
 西三河地域労働組合総連体内  
 TEL080-1556-8284・FAX 0566-82-5020  
 Email: [atunion@mail.goo.ne.jp](mailto:atunion@mail.goo.ne.jp)  
 HP URL: <http://www.katch.ne.jp/~atunion/>  
 発行責任者： 若月忠夫

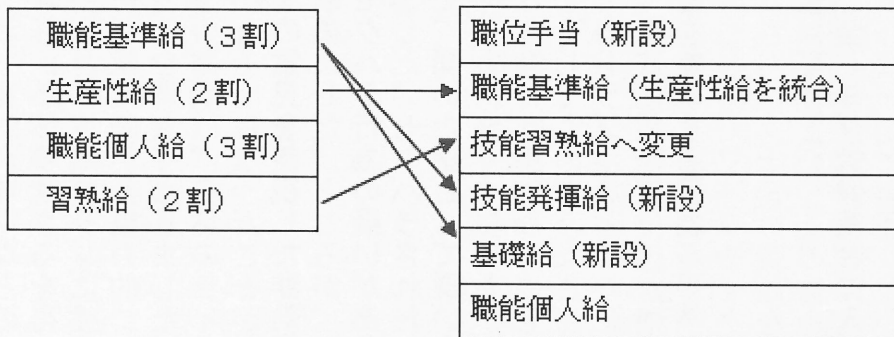
## トヨタの新しい技能系賃金制度

**工長、組長に厚く  
一般作業者には  
冷たい**

## 賃金制度!?



旧来の賃金項目



- ・S・Pの賃金制度の変更
- ・家族手当の変更

### T Bコーポは、処分を取消し、 不当な職種変更配転をやめろ!

トヨタ紡織コーポレートサービス(株)で働く小椋さんは、警備員として採用され豊田市内の猿投工場で働いていました。ところが働かせ方に疑問を感じ、会社に改善を申し出たり、労働組合結成を話し合ったりしたところ、会社から睨まれることになり、山崎室長から「パワハラ」を受けたり、愛知県内の大口工場に配転命令が出されたり、彼を嫌悪する会社は小椋さんを会社から追い出そうと考えました。全トヨタ労働組合に加入して団体交渉をする中、配転命令を撤回させることができたのですが、今度は自社の事務所に監視カメラを設置して従業員を監視する行為に出ました。さらに小椋さんが提出した駐車許可書承認が引き伸ばされるなどの嫌がらせが続きました。駐車許可書承認がなかなか下りないことに疑問を抱いた小椋さんが自社の事務所巡回中に担当者等の机に書類が滞っているのではないかと探したことを捉えて、会社は警備業務逸脱として出勤停止三日の処分を行い、警備職を解き厚生施設の清掃作業に配転させて隔離策をとる暴挙に出ました。

これまでに数回の団体交渉を通して、会社の不当性を追求してきましたが、会社は何の実害もないことを認めているのに、警備業務逸脱として許されないなどと処分を取り消そうとします。小椋さんはこんな理不尽なことで屈服する訳にはいかなないので法的手段を取ることも辞さずに頑張っています。

10月30日に冬季一時金要求等をするために、第8回の団体交渉を申し入れましたが、会社は出席者の都合があるので12月4日に開催すると通知してきました。団体交渉申し入れの嫌がらせです。会社の規定では冬季一時金の支払いは12月10日です。この規定ですと当組合と少なくとも11月中旬までに妥結をしておかないと12月支払いが厳しくなります。その実情を踏まえて当組合は11月中の妥結を目指して団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は趣旨を全く理解せず頭ごなしで会社は当初から中村弁護士を代理人として交渉員に加えています。法律観からいっても、労使交渉の「いろは」さえも欠落している会社に社会的抗議を強めていきたいと思えます。

今、トヨタ自動車で技能系賃金制度の大幅な改革が進められています。その要点は以下のようです。

まず第1は、「工長」「組長」という役職名を復活させ、彼らの職務要件に「人材育成」を明確に位置づけ、かつ「職位手当」を新設しました。

第2は、勤続年数に応じて直線的に上昇していた「習熟給」部分を、職能資格の昇格後5年間は大幅(3500円)に上昇するが、その後は半減するものに変えたことです。このことによつて急速に職能資格を上げる一部のエリート層と同一資格に長期間留まる一般労働者の賃金格差がますます拡大します。さらに「工長」「組長」クラスは再雇用後もその地位と賃金を引き継げる

としていきます。

第3は「技能発揮給」の新設です。(プラス1万5千円〜マイナス1万円まで6段階)これは職場単位で個々人の「働きぶり」「頑張りぶり」を毎月評価して賃金を上下動させ労働者間に差を付けるというものです。まさに目先の賃金の上下動によつて労働者の「活力」を最後の一滴まで吸い取り、さらに差別を広げる制度です。

トヨタはこれらの賃金制度の改革によつて全体として高齢化している職場に「工長」「組長」からの指揮・統制を強化し「活力」を与えようとしているようですが、労働者同志での競争やねたみ、階層分化などが生み出され、チームワークが難しくなる

のではないでしようか。また上司からのパワハラを伴う強権的な管理などによつて職場が荒廃することは目に見えています。私たちの賃金引き上げは、職場の仲間と競争し蹴落とすことによつて得るものではなく、組合としての賃金闘争を通じて闘い取るものです。来春闘をがんばりましょう。

そして第4は家族手当を子供手当に一本化し配偶者手当を無くしたことです。これは子供のいない家庭、子育てが終わった家庭の生活プランに大きな影響を与えます。しかもこの制度改革は安倍政権の「女性労働力の活用」「少子化対策」に沿ったものであるが故にトヨタ系企業のみならず全国の企業に大きな影響を与えるでしょう。

# 全国のたたかうユニオン大結集!

9月26日から二日間にかけて、刈谷市産業振興センターを会場に、第27回コミュニティ・ユニオン全国交流集會が開催されました。全国から80団体のユニオン、400名を超える元気のよい仲間が集まり、大成功となりました。一日目は全体集會と記念講演、二日目は14の分科会にわかれて、各地の労働問題について情報交換と討論が行われました。全国ネットの木越代表は、9月30日に施行される改正労働者派遣法など、労働法制の規制緩和に危機感をあらわにしました。「全国の仲間とふれあい、勇気を喚起しよう」と挨拶しました。分科会では「トヨタ問題分科会」も開催され、全トヨタ労働組合の若月委員長から、トヨタとの闘いでリアルな報告がありました。また国際連帯活動を続けている、フィリピントヨタ労組237名の不当解雇闘争が15年目に入り、現地から二人の役員が駆けつけ、一日も早く解決することを願って力強い訴えがありました。ユニオンに結集する組合は、**当労働組合のように一人でも入れる組合**で、会社の組合介入を許さない自主的労働組合です。



# 労働相談レポート

## ① 名ばかり管理職

数十人ほどが働く小さな町工場で働くSさんは、労働災害(認定)に遭い、後遺症を抱えながら職場復帰することに不安を抱えて、相談に訪れました。労働実態を聞いてみると管理職の肩書で現場作業の責任者として働いています。手当ては付いているものの、実態は名ばかり管理職でした。就労時間はあつてないようなもので、いくら働いても残業・休出手当は全くなく減茶苦茶です。現在は労働基準監督署に不払い残業手当問題を申告して調査中です。**厚労省の通達**によると、管理職か否かの判断基準があります。「管理監督者に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断します」となっています。企業は人件費・経費削減のために「名ばかり管理職」の手法を使いますが、労働者は疲弊して精神疾患や自死まで追い込まれてはたまったものではありません。

## ② デンソー社員組合加入

デンソーで働くYさんは、社内でトラブルに巻き込まれ、夜眠れないなどの心労が重なり、平成25年4月から休職せざるを得なくなり、平成26年3月に復職プランに従って復職を試みましたが、上司と産業医が非協力的であったために、再度休職せざるを得なくなりました。事の発端は、突然のライン作業の変更で納入不良を出しそうになったことがきっかけです。Yさんは**現場の意見を無視した非効率的な変更に対して善処を求めました**。ところが、24年1月、突然Yさんにセクハラ行為の疑いがあると上司が面談を求めました。セクハラされたと言う人がいるわけでもなく、聞いた話として疑いをかけられました。上司のやり方に怒りの気持ちがおさまらず、夜も眠れなくなり精神疾患になってしまいました。どうしてこのようなことが起きてしまうのか、職場でのトラブルがどこの企業でも増えているようです。根底に組織優位性が慣習としてあつて、**社員の人権を無視する行為が平然と行われていて、社員の**このことがパワハラやセクハラとして顕在しています。Yさんは「上司の責任を問い、疑惑を晴らして、職場に戻りたい、そのために**デンソー労働組合を脱退し**て、**全トヨタ労働組合**に入りました。他に困った人がおれば一緒に頑張りたいのでよろしくお願いします」と決意を語りました。

# 行き過ぎた過密労働に警鐘を鳴らす

## 3000円すらケチるデンソー!!

デンソーでは、モーニングシフト(※註)が終了した10月以降の勤務について、朝食(300円程度)の無料は終了するが、早出と、午後8時以降の残業を原則禁止を推奨・継続すると会社側が打ち出した。引き続き生産性向上に取り組みとしている。確かに長時間労働は防ぎたいですが、仕事が高密度・細分化され仕事量が減らない中、効率化や成果ばかりを求め過密労働はリスクがあります。

この会社方針にデンソー労働組合は、「これは組合の考えでは無く、会社の方針です」と組合員に不信感を持たれないような言い訳をするだけ。一度受け入れると後戻りできなくなるのは、言うまでもありません。

- 余裕がなくなつたデンソー職場では近頃、どんな事が起こっているのか?
- ① 過去にない品質問題が頻発
  - ② 職場環境が悪化、パワハラ相談急増
  - ③ サービス残業(昼休み等)
  - ④ メンタル不全者の増加

このままで良いのでしょうか? 社員一人ひとりが、会社の言われるままではなく、自分自身でどう言う働き方が良いのか?を考へてみる必要があると思います。(デンソーマン)

### (※註) モーニングシフト

デンソー本社で7、9月の3カ月間、めりはりのある働き方を推進するため、朝型勤務を推奨。全社員が勤務する「コアタイム」を1時間短縮し、定時より1時間早い午前7時40分の出社を呼びかけるとともに、午後8時以降の残業を原則禁止にする。対象は、本社に勤務する事務や営業、技術職などの社員約1万3000人で、「コアタイム」は現行、午前10時10分〜午後3時25分だが、終了時間を1時間短縮して午後2時25分とする。社員食堂の朝食を期間中、午前7時から30分間無料にし、朝型勤務を促進する。

## 私たちはこんな組合です

- ・ひとりひとりの要求を大事にする組合です。
- ・ひとりだけでなく、みんなで力をあわせる組合です。
- ・現在組合員募集中です。ひとりでも加盟できる組合です。
- ・派遣社員、期間工、パート、役職者の人も加盟できる組合です。
- ・私たちの組合はトヨタ系企業で、働く人たちによって構成されています。

## 《組合員募集中》

派遣、請負、パート、賃金不払い、雇用問題、長時間労働、労災、セクハラ、いじめ、首切り、無償残業・・・一緒に解決への一步を踏み出しましょう。

まずは当組合へご一報を!

