



オアシス

2019年11・12月
No. 82
発行：オアシス
編集委員会
連絡先：多田義幸
TEL
090-9121-0602

労使委員会で、ジョンソンコントロールズの制度への統一に向けた論議が続いています。会社側の提案について、いくつかの変更が含まれています。

賞与が業績連動方式に変わる

これまでは、労働組合が要求を掲げ、会社側と交渉し、金額を妥結する方式でした。

対する会社側の提案は、基準賞与（原則4.0カ月）に加え、インセンティブ賞与が新たに導入されます。

インセンティブ賞与について、
・ 会社業績（自部門業績、会社の連結業績）及び個人評価に基づき自動計算。

・ 売り上げ、利益が予算比80%以上の売り上げに達しない場合、個人評価が1（BE）の場合、支給額ゼロとなる
・ 売り上げ、利益が前年実績額以上であることが支給条件

賃金が非公開に

賞与及び本給について、これまで公開されてきましたが、JCIの方針により非公開とされます。JCIが本給を決めるのにあたり、コンサルタント会社から日本における市場報酬データの情報を受けます。このデータが守秘義務契約で公開できないためです。そのため、会社と労働組合で、水準の妥当性を確認するとしています。

生活できる賃金を確保できるか

賃金を市場報酬データに基づき決定するとありますが、生活に必要な賃金に対し、市場報酬データが低い

場合が予想されます。そうになると、生活保障に必要な賃金が確保されなくなる可能性があります。また、賃金水準の妥当性確認の根拠も現時点ありません。水準の妥当性は、電機連合調査の最低生計費を基準に確認すべきです。

賃金非公開でいいのか

ベースアップの非公開は、トヨタが先行しています。また、他の企業においても、そのような動きがみられます。これに対し、私鉄総連の田野辺耕一委員長は、19年春闘において、ベア要求を盛り込まない組織や、ベア非公開、年収ベースに転換する連合加盟産別の動きに触れ「社会全体で賃上げを求める流れにブレーキをかけかねない」と危惧を表明しました。

賃金は、これまで、成果主義の導入以降、個別取引関係の領域が広がってしまいました。その結果として、労働組合の団結権を担保に保証する賃金制度そのものが形骸化してきています。非公開にすると、賃金の個別化が促進され、賃上げを求める流れにブレーキがかかると考えます。

労働組合の役割が

果たせないのではないか

労働組合は、個別にできない改善を図るために存在しています。今回の会社側の要求のように、個別化を促進する内容を受け入れてしまうと、労働組合の本来の役割を果たせなくなる可能性があります。労働組合本来の役割である、集団交渉による改善を図ることを維持することが求められます。