

★**トヨタ賃上げ「脱・横並び」**

トヨタ自動車労働組合が2020年の春季労使交渉で賃上げの新たな仕組み「脱一律ベア」を提案することが明らかになった。一律の引上げではなく、A～Eの5段階評価に応じ評価により配分する制度だ。組合員の連帯を重視する労組が、組合員の賃金の差につながる傾斜配分を提案するのは異例。

背景には業界の転換期を迎え「一律はフェアではない」という社長の考えを反映し、競争力を高めるための賃金制度が必要と労使間で一致した。仕事を頑張った人により報いる賃金や人事制度のあり方を労使で「専門委員会」により議論し続けている。

課題は「公正な評価制度が不可欠」で、トヨタは立場が異なる複数の関係者が管理職を評価する360度評価を導入した。管理職以上の中間層の意識改革も課題ととらえ、彼らの管理能力の向上を促す。

★**働く高齢者 年金減額見直し**

働く高齢者の年金を減らす「在職老齢年金」の見直しは迷走した。働く高齢者を増やすための改革だったが、65歳以上の就労促進効果に異論が広がり、60歳～64歳のみを見直すことになった。

在職老齢年金は一定の収入のある高齢者に我慢してもらい、支給停止した分を将来世代の年金に回す制度。下記の表が減額基準だが、減らされるのは厚生年金保険の報酬比例部分で基礎年金部分(国民年金)は減額の対象ではない。

例えば60歳～64歳の人の年金が10万円の場合、今は月給18万円を超えると年金が減額されるが、減額基準が47万円に上がると、月給37万円まで年金が全額もらえるようになる。3,000億円の年金が新たに支給されシニアの消費活性化にも繋がる可能性がある。

	現状	見直し後
60歳～64歳	28万円	47万円
65歳以上	47万円	据え置き

厚生年金の支給開始年齢は65歳への引き上げの途上にあり、完全に移行するまでは65歳未満の人に「特別支給の老齢厚生年金」を支給する。65歳に完全移行するのは男性が2025年度、女性は2030年度。

★**パワハラ、経営リスクに**

パワーハラスメント(パワハラ)への対応が企業リスクになってきた。国際労働機関(ILO)が職場でのハラスメントを全面的禁止する国際条約を採択したからだ。

厚労省は6月から大企業に相談窓口の設置やパワハラ禁止の就業規則への明記、相談者のプライバシー保護の徹底などを義務付ける。

パワハラに関する労働局への相談は増加し過去最高を更新しており、エン・ジャパンの調査では35歳以上の82%がパワハラを受け、この内3人に1人が退職を決定している。パワハラ対策が不十分な職場では人材の流出が起きる。

また、企業がリストラを進める時に組織的なパワハラが起きやすい。最近では好業績のうちに退職者を募る「黒字リストラ」が増えている。

海外ではパワハラは厳格化の流れにあり、米国のEEOC(雇用機会均等委員会)は保険会社で複数のアフリカ系アメリン人に対する嫌がらせやセクハラがあったとして計22.5億円を支払う事が決まった。米グーグルでは18年ハラスメントを理由に2年間で経営幹部を含む48人を解雇した。

パワハラを防がないと、企業の信頼低下や顧客離れにつながる恐れがある。

【厚労省が定めたパワハラの具体例】

① 身体的な攻撃	叩いたり、物を投げつけたりする
② 精神的な攻撃	人格を否定する言動や長時間の叱責
③ 人間関係からの切り離し	別室での隔離や、自宅研修を長時間強制する
④ 過大な要求	新人に達成できない業績目標を課し、できないと厳しく叱責する
⑤ 過少な要求	管理職を退職に追い込む目的で誰でもできる業務に従事させる
⑥ 個の侵害	職場外でも監視したり、私物を撮影したりする



冬牡丹(ふゆぼたん)