

2006年1月18日
トヨタ自動車株式会社
人 事 部

「行政改革推進本部専門調査会小委員会」質問事項回答について

1. 基礎事項

(1) 事業内容

自動車などの輸送用機器、及びその他の部品の製造・販売、住宅の製造・販売、情報処理・通信事業 他

(2) 社員数・社員構成

連結：約296,000名 単独：約68,000名 (2006年9月時点)
構成(単独)

従業員 (約80,000名)	社員 (約68,000人)	基幹職(約8,000名)	
		組合員 (約60,000名)	事務・技術職(約17,000名) 技能職(約43,000名)
	準社員・嘱託・期間従業員・学園生徒等(約12,000名)		

(3) 人事制度

資格・職位体系

(ア) 事務・技術職

< 資格 >		< 職位(マネージャー職) >			< 職位(スタッフ職) >
組合員	基幹職1級	部長	室長	グループ長	主査
	基幹職2級				主幹
	基幹職3級				主任
	上級専門職				
	専門職				
	業務職				

(イ) 技能職

< 資格 >		< 職位(マネージャー職) >		< 職位(スタッフ職) >
組合員	基幹職1級	部長		主査
	基幹職2級	次長		
	基幹職3級	課長		主幹
	CX級	チーフリーダー(CL)		チーフエキスパート(CX)
	SX級	グループリーダー(GL)		シニアエキスパート(SX)
	EX級	チームリーダー(TL)		エキスパート(EX)
	中堅技能職			
	初級技能職			
	基礎技能職			

賃金制度(組合員)

(ア)事務・技術職

< 決定要素 >	< 賃金項目 >	< 性格 >
職能考課	職能個人給 (50%)	職務遂行能力の発揮具合を毎年評価し、考課点に応じた昇給額を積み上げて支給金額は、個々人により異なる
資格(賃金等級)	職能基準給 (50%)	期待される職務遂行能力に対して支給資格(賃金等級)別に定額を支給

(イ)技能職

< 決定要素 >	< 賃金項目 >	< 性格 >
職能考課	職能個人給 (30%)	職務遂行能力の発揮具合を毎年評価し、考課点に応じた昇給額を積み上げて支給金額は、個々人により異なる
勤続年数	習熟給 *1 (20%)	経験年数を経ることによる一定の能力向上に対し、一定の昇給額を積み上げて支給
資格(賃金等級)	職能基準給 (30%)	期待される職務遂行能力に対して支給資格(賃金等級)別に定額を支給
資格(賃金等級) 生産性	生産性給 (20%)	期待される職務遂行能力に対して支給職場の生産性を加味し、資格(賃金等級)別に定額を支給

*1 「習熟給」は、EX級以下のみに設定している賃金項目。SX級以上は、役割の難易度によって決定される「役割給」を支給。

(参考)基幹職の賃金制度

< 決定要素 >	< 賃金項目 >	< 性格 >
職能考課	職能給	職務遂行能力の発揮具合を毎年評価し、考課点に応じた定額を支給金額は、考課点により異なる
資格(賃金等級)	資格給	期待される職務遂行能力に対して支給資格(賃金等級)別に定額を支給

賞与(組合員)

< 決定要素 >	< 項目 >	< 性格 >
賞与考課	加算額	査定期間内の成果・頑張りを評価し、考課点に応じた定額を支給
資格(賃金等級)	基準額	資格(賃金等級)別に定額を支給
基準賃金	基礎賃金比例額	個々人の基準賃金に一定の係数を乗じて支給

参考)基幹職の賞与

< 決定要素 >	< 項目 >	< 性格 >
業績加点考課	加算分	査定期間内の成果を評価し、考課点に応じた定額を支給
資格(賃金等級) 職能考課	ベース	資格(賃金等級)・考課点別に定額を支給

(4) 労働組合の概要

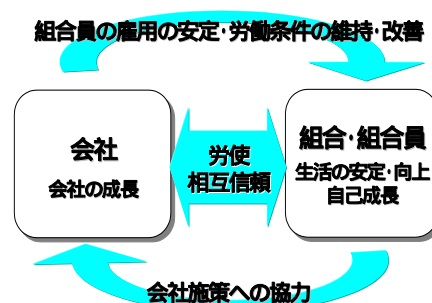
名称	トヨタ自動車労働組合(1946年創立)								
組合員数	約60,000名								
ショップ形態	ユニオンショップ制								
組合員の範囲	<p>組合員：社員 約59,000名 スキルド・パートナー(定年後再雇用者) 約900名 パートタイマー 約110名</p> <p>非組合員：基幹職3級以上の者(課長級以上の管理職) 会社と組合が協議決定した一部の主任 準社員、嘱託社員、期間従業員、学園生徒 等</p>								
組織	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>役員体制</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td style="background-color: #ffff00;">本部役員</td> <td>執行委員 (約60名)</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ffff00;">職場役員</td> <td>職場委員長 (約160名)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>評議員 (約470名)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>職場委員 (約4,400名)</td> </tr> </table> <p>決議機関</p> <p style="text-align: center;"> 定期大会 — 評議会 — 支部評議会 </p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>組合内の組織</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p>【組合三役】</p> <p>執行委員長(1名)</p> <p>副執行委員長(3名)</p> <p>書記(1名)</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>【専門局(8局)】</p> <p>局長(8名)</p> <p>部長</p> <p>書記</p> <p>専門部員</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%; background-color: #ffcccc;"> <p>【支部(20支部)】</p> <p>支部長(20名)</p> <p>副支部長(一部の支部のみ)</p> </div> </div> </div> </div> </div>	本部役員	執行委員 (約60名)	職場役員	職場委員長 (約160名)		評議員 (約470名)		職場委員 (約4,400名)
本部役員	執行委員 (約60名)								
職場役員	職場委員長 (約160名)								
	評議員 (約470名)								
	職場委員 (約4,400名)								
専従者数	約60名								

2. 当社の労使関係

(1) 労使関係の基本的な考え方

当社の労使関係は、**相互信頼**を基盤(参考:労使宣言)としており、組合・組合員は、会社施策に協力し**会社の成長に寄与**し、一方 会社は、組合員の雇用・労働条件の維持・改善を通じ、**組合員の生活の安定・自己成長に寄与**している。

こうした労使関係は、**徹底したコミュニケーション**を図ることによって成り立っており、労使が各々の立場から意見を述べ、**徹底した話し合い**を通じ、**諸課題の共有・解決**を図ることは、会社にとっても極めて有効である。



(参考)「労使宣言」... 1950年の労働争議以降の労使関係の修復に向けた労使の歩み・考え方を、1962年、労使で明文化・調印したもの。次の3つを基調としている。

自動車産業の興隆を通じて、国民経済の発展に寄与する
 労使関係は相互信頼を基盤とする
 生産性の向上を通じ、企業の繁栄と労働条件の維持・改善を図る

(2) 当社の労働協約の特徴

労使間の問題は、様々な話し合いの場を通じ、労使双方の責任のもと 自主的・平和的に解決することを基本としており、そうした精神から、当社の労働協約(*1)においては、労働条件に関する部分を原則として労働協約の内容とはしておらず、会社と労働組合との間における**債権・債務関係、権利・義務規定が中心**となっている。

(*1) 10の章(総則、組合活動、人事、苦情処理、労使懇談会、労使協議及び労使交渉、平和維持、争議行為、安全衛生、付則)から構成されている。現協定の基礎は1974年に締結。

(3) 労使の主な話し合い

会議体名称	内容	出席者	時期
労使協議会 (労使交渉)	「賃金」「賞与」「働き方」など労働条件に関する交渉・協議	会社) 社長以下全役員 (80名) 組合) 委員長以下 執行部他(220名)	2月 ~3月
分科会	労働条件などに関する細部交渉	適宜人選	適宜
委員会	労働条件の方向性に関する継続的な協議 例) ・60歳以降の働き方 ・福利厚生制度の見直し ・健康管理・体力づくりの取り組み 等	適宜人選	適宜
に関する 話し合い	労働条件を中心に、特定テーマに関する意見交換 例) ・技能職の働き方 ・海外勤務者の働き方・処遇 等	適宜人選	適宜
労使懇談会	当面の課題、情勢についての意見交換	会社) 社長以下全役員 (80名) 組合) 委員長以下 執行部(160名)	年3回
に関する 懇談会	特定テーマに関する意見交換 例) ・生産に関する懇談会 等	適宜人選	適宜
支部懇談会	支部全体の課題に関する意見交換	会社) 担当役員、部長 組合) 職場委員長 他	年3回
職場懇談会	職場内の身近な課題に関する意見交換	会社) 基幹職 組合) 職場役員	適宜

労使の話し合いは年間100回程度実施(公式・非公式含む)

公式の話し合いの後は、「労務ニュース(会社)」「評議会ニュース(組合)」を発行し、全職場に展開

(4) 労使協議会

「団体交渉」ではなく「労使協議会」

... 単なる交渉・協議の場ではなく、労使協議会に諮った問題は、**最終的にはすべて会社・組合の双方の責任において解決に至る(同意する)**ことが求められている。

... 中長期の競争力強化に向け、要求内容の交渉だけでなく、**経営環境や経営課題、働き方、職場での問題等、幅広い議論を、労使双方が対等・平等の立場において自由に発言し、十分にかつオープンに意見を交換する。**

(参考1) 2006年労使協議会における話し合いの内容

会社を取り巻く経営環境について

賃金引き上げの要求について

賞与(一時金)要求について

働き方について

・要求内容 組合員の健康の維持・増進に向けた自助努力支援策

・協議内容 負荷適正化に向けた取り組み

組合からの提言：多様な雇用形態の中での強い職場づくりに向けて

支部長からの主張：ハイブリッドユニットの生産現場で働く組合員の頑張り

(参考2) 労使協議会の運営に関する労働協約の内容(抜粋)

第25条 会社と組合は、労使相互信頼・相互責任を基盤として、信義・誠実の精神により、会社と組合の当面する問題について双方の理解を深め合うため話し合いを尽くし協議する場として、かつ対等の立場で、労働条件等に関する労使間の問題について交渉し解決する場として労使協議会を設ける。

第26条 労使協議会は、会社と組合のそれぞれの同数の委員をもって構成する。
労使協議会委員以外の会社役員、会社の選んだ協議及び交渉事項関係者並びに組合役員は、労使協議会に出席し発言することができる。

第27条 労使協議会を開催する場合は、あらかじめ日時、時間、場所並びに協議及び交渉事項の内容等について会社と組合のいずれか一方から文書又は口頭で申し入れを行なう。
労使協議会開催の申し入れがあった場合は、相手方は、正当な理由がない限り、これに応ずるものとする。

(5) 苦情処理制度

職場での問題は上司と部下の話し合いによる職場内での解決が基本だが、それ以外に、組合(職場役員)、担当人事(各工場・事業所の人事担当者)、職場相談員(各工場に設置している専任スタッフ)、社内相談専用窓口(はーとふるねっとe倶楽部・企業倫理相談窓口)等を設置

(6) 労使関係の課題

職場コミュニケーションの促進

多様な人材が生き活きと働くことのできる環境整備の推進

非正規社員(期間従業員等)との集团的労使関係の構築 等

以 上