

組合に入ろう!  
組合に相談を!

# か い な

JMITU(日本金属製造  
情報通信労働組合)  
日本アイビーエム支部

東京都港区赤坂2丁目20の6  
川瀬ビル5F 〒107-0052  
TEL : 03-3583-9037  
FAX : 03-5562-0853

定価 月 500円

## 争議解決へ向け決意新た 1・15本社前宣伝行動



1月15日朝、箱崎本社前で宣伝活動を行いました。2017年12月末のロックアウト解雇1次、2次裁判の勝利和解をお知らせし、残りの争議の全面解決を目指すというチラシを配布しました。

この日は、指先がかじかむ寒さで、社前を通行している人々の多くがポケットに手を入れたまま通行されるので、普段よりはチラシを受け取る人が少なかったものの、それでも多くのチラシを配布することができました。多くの支援者の方に早朝からご参加いただいたことに心から感謝します。

残るは、東京高裁でのロックアウト5次裁判と都労委となりました。どちらも早期解決が出来るよう、社員皆様からの応援をよろしくお願いします。

## 団結を深め 頑張り抜く 決意を確認 組合旗開き



大いに盛り上がった締め「がんばろう」

組合「旗開き」が1月13日、18時から赤坂事務所で行われました。大阪事務所とは通信ソフトで結び、総勢30人以上が参加しました。

昨年は相次ぐ裁判勝利で組合全勝となりました。裁判所はなんとか正義を維持できていると思いましたが。以前、組合事務所に飾ってあった鍛冶弁護士が遺したお言葉「一致団結し、何が何でも勝たねばならぬ」を思い出し、感慨にひたりました。

メニューは、ピザ・焼酎・ワイン・ビール・ハム、ソーセージ、チーズ

物菜などをいただきました。食材、酒があまる宴会で、参加者のおなががり落ちつきました。

ここで、各組合員が思い思いに話をし、日頃の組合活動時とは異なる一面を垣間見ました。さらうたごえ協議会の大熊さんのギターで歌う労働歌にこめられた想いに感無量でした。

最後に大岡委員長の決意表明がありました。おいしい料理を食べながら互いの団結を深め合い、今後の闘いを頑張りぬく思いを共有した会でした。

今、安倍政権による「働き方改革」が実行される。表向きには、同一労働同一賃金・長時間労働の是正という二つの目玉があり、労働者にとって良さそうに見える▼しかしながら、「働き方改革」の法律案要綱に書かれている内容には「残業代ゼロ」の高度プロフェッショナル制度などがあり、労働者にとって多くの問題が含まれている。まさに「働き方改革」である。しかも、この賛否混濁された法案を審議時間短縮のため一括で採決すること▼この「働き方改革」は、安倍首相および経団連の「世界で一番企業が活動しやすい国」実現への執念を感じる▼私は、今回の法案を正確に理解し反対の声を上げなければ、労働者の権利はさらに奪われ、雇用の不安定化が拡大し、労働法で守られない労働者が増えることを危惧する。(TF)

## 労働時間管理徹底の声 春闘アンケート紹介

春闘アンケートにご協力いただいた皆さん、どうもありがとうございます。特に多かったのが会社が発表した「適正な勤務・健康管理の徹底について」へのコメントです。以下にご紹介させていただきます。

### ●「労働時間管理徹底」の声、声、声

・どのように徹底されるかが明確でないと思えます。運用面での具体的なコミットをしてほしいです(30代女)

・しっかりとやってないと思う。プロジェクトベースでそれが徹底的に管理されているとは思わない(30代女)

・実態も把握していないのに、掛け声だけではダメだ(40代女)

・勤怠を把握すべきだ。タクシー代を削減するために、終電で帰るよう指示され、多くの社員が自宅で朝まで仕事を強いられている(40代女)

・形式上できているが、運用はひどい。(40代男)

・結局、営業は関係ない(20代女)

・きちんと実行できているか検証プロセスが必要(40代男)

・良いと思うし、雰囲気が変わってきたと感じる(50代男)

・適正な勤務・健康管理という前に、現場では不足が深刻である。今いる人に対して管理のための管理をやっているにすぎず虚しさや反発を覚えるだけである(50代男)

・現状、ほぼ変わらない。毎回、残業時間が暗黙の

ルールで10時間程度と決められている(20代男)

・マネジャーの意識改革が必要だ(40代女)

・見せかけだけやろうようになったのはいと思う(30代男)

・体質を変えないと無理ではないか?(40代女)

・健康管理を無視した業務内容(50代男)

・部内の人が年々削減され、仕事は減らず、残業が増えている(40代女)

・会社、人事が責任をもって実態を把握しトラブルプロジェクトには人を導入すべき(40代女)

### ●会社の将来について

会社の将来については、年代ごとに特徴的なコメントが寄せられました。若い年代には楽観的なものが多いのに対し、年代

が上がるにつれて厳しくなります。

・あと50年は大丈夫(20代男)

・危なくなったら転職するから意見はない(30代男)

・目先の利益を考え、長期的なプランがないように思える(30代女)

・若い人が少なすぎます(20代女)

・裁判しないと給料が上がるのはいおかし(40代女)

・各国独自の文化に見合う成長の仕方を考えてもらいたい(50代男)

・外資だが日本の人事施策のよさを取り入れていたが、今は少ない。これで優秀な人材があつまると不安(50代男)

・自分の子供をIBMに就職させたいという方が少なくなつた(50代男)

・若手社員の育成、投資を怠ると将来が不安(50代男)

・社員を大切にしない企業が短期的に業績を上げても長期的に成長できるとは感じない(40代男)

### ●福利厚生について

20代、30代を中心に、借り上げ住宅等の復活を希望する多くのコメントが寄せられました。

・住宅手当(家賃補助)がほしい。復活させてほしい。復活させて借り上げ住宅の復活(20代男)

・住宅補助があるとうれしい(ここまで20代男)

・家賃手当(20代女)

・家賃補助復活(30代男)

・福利厚生が薄くこれでは若い世代の人にとって魅力がない(40代女)

・福利厚生がなくなっていくのがさびしいです(40代男)

春闘は1955年、金属や化学など8つの産業別労働組合が話し合い始まりました。その後、1960〜70年代にかけて、全国的なたたかいへと大きく発展しました。労働組合が春闘でめざしたのは次の2つです。

第一は、それまでばらばらだった賃金交渉を全国の労働組合が春の時期に一緒にたたかうという統一闘争を組むことです。

第二は、「賃金の生計費原則」を前面にかかげ、企業業績や規模にかかわ

らず、すべての仲間の賃上げをめざすことです。春闘が前進するなかで、「春になると賃金があがり」というルールがつくりあげられました。労働組合は、春闘をつうじて、すべての仲間に人間らしく生活する権利があり、経営者には労働者のくらしをまもる責任があることを明らかにしたのです。

春闘は、労働組合が勝ちとった賃上げを地域の賃金相場に反映させることによつて、労働組合のない職場の仲間のくらしをまもる役割を果たしてきました。また、中小企業での賃上げが全国で実現したときは、それを背景に下請単価も上がるなど中小企業の地位と発言

力も高まりました。さらには「国民春闘」のかけ声のもと、最低賃金制度や年金・医療など社会保障制度を改善させてきました。半世紀にわたる春闘によつて、労働者・国民のくらしや職場は大きく改善したのです。

しかし1990年代以降、春闘解体の攻撃がよまるなかで、賃金の生計費原則が否定され、「賃金は成果や業績で決まる」という考え方が押し付けられています。それは、わたしたちが春闘をつうじてかちとってきた憲法25条の「生存権保障」（人間らしく生活す



る権利)や28条の「労働基本権」(賃金・労働条件は労働組合との協議をつうじて決定されるべき)の理念を真つ向から否定するものです。

**JMITUの春闘方針**

このような背景から、JMITUの18春闘方針は、以下のように4つの柱から構成されています。

1. 「すべての仲間の大幅賃上げ」で実質賃金向上と格差是正をかける。
2. アベ働き方改善を阻止する。
3. 9条改憲を阻止し年金や社会保障を改善する。
4. 組織拡大強化をかける。

春闘要求書は皆さんや組合員からのアンケートを元に作成されます。

**泊まり込みの議論**

先日は泊まり込みで春闘討論集会が開催され、当日までに様々な支部に寄せられた要求が参加者の間で共有されました。

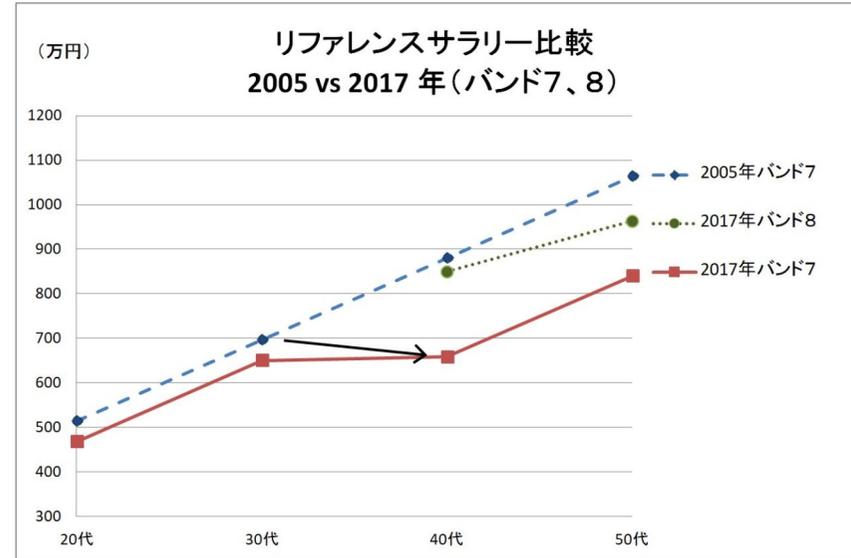
# 仲間とともにたたかおう (解説) 春闘の歴史と意義

集められたアンケートを確認すると、最近ではベテランのみならず、若手、そして契約社員の皆さんからも寄せられるようになり、切実な思いが語られています。会社の将来のこと、仕事のこと、私生活への影響。賃金については長年上がるところか、減らされたり、良くてフラットなど、世の中の景気の推移とかけ離れた実態が浮かび上がっています。生活が苦しく困っている、毎月5万円ほど賃上げしてくれればだいぶ助かるのに、といった声も。私の要求も聞いてほしい、という方は組合ホームページの春闘アンケートを利用してください。各種アンケートの中にもあります。匿名性が保たれる仕組みになっているので、プライバシーが心配な方も安心です。

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	1712-5175
本社	GTS. ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
本社	価格計画. S&D価格計画	石原 隆行	205-6483
幕張	GTS. 請求・売掛#1	柿本 正親	205-3174
名古屋	GTS. 中部第二SOLサービス	板倉 浩	205-2205
大阪	GFS. 西日本グリーンファシリティSVC	山本 茂秋	505-5420
大阪	西日本地区技術・技術推進	河本 公彦	205-5204
組合事務所	03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853		
連絡先	メール kumiai@jmitu-ibm.org http://www.jmitu-ibm.org/		
注) 上記窓口は、事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ			
法律相談 労働問題以外の民事一般についても相談受け付けます(電話予約をお願いします)			
東京法律事務所	弁護士 水口洋介、今泉義竜、本田伊孝 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)		
旬報法律事務所	弁護士 大熊政一、山内一浩、並木陽介、細永貴子 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)		
岡田尚法律事務所	弁護士 岡田 尚 神奈川県横浜市中央区太田町1-10 NGS太田町ビル5階 TEL 045-222-7577		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 神奈川県川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号		

# 日本IBMの賃金 12年間で激減

続報



2017年12月18日号でお伝えした賃金実態調査の結果には大きな影響がありました。さらに多くの方からご協力をいただいた結果、より精度の高い賃金実態が得られましたので、ここに発表させていただきます。ご協力いただいた皆さんに重ねて御礼申し上げます。

**2005年の賃金カーブは一直線**

上図は20才代から50才代のリファレンスサラリーの平均値です。「バンド7」は「バンド7以下の一般職」という意味でお読みください。なお、2005年のデータは当時の「年収基準額」のデータですが、リファレンスサラリーは住宅費補助を

含んでいるため、同様の補正をしています。グラフで特に強調したのは、2005年の賃金カーブが一直線に伸びていることです。

**バンド8も追いつかず**

今回バンド8の年代別賃金カーブも得ることができましたが、バンド8ですら2005年のバンド7以下の賃金カーブに追いついていないことが明らかになりました。

**40代50代の下落が顕著**

まず目に飛び込むのが2017年のバンド7賃金カーブが、40代50代になると2005年よりも約200万円下がることです。

これだけでも大変なことですが、それだけではありません。このグラフは12年の差を表していますが、2005年に30代だった人は2017年に40代になっているわけです。この観点で図の補助矢印をしてみると、2005年に30代だった人

は平均約700万円の年収ですが、12年経って40代になったとき、給料が上がるどころか、逆に年収が約50万円も下がっていることがわかります。同様に2005年に40代だった人は2017年に50代になり、平均年収が約50万円下がっています。

**ベースアップが必須**

日本IBMでは「給与調整」といつて各個人の業績査定に基づく昇給のみですが、他の一般大企業では職務等級に応じた「賃金テーブル」が決まっており、毎年そのテーブルに基づき昇給されます。これを一般に「定期昇給」と呼んでいます。この点では交渉にならないため、この賃金テーブルに加え、全体を底上げするためのベースアップが春闘交渉の中心になるわけです。(右下图参照)

日本IBMではそもそも賃金テーブルがありませんから、黙っていたら1円も給料が上がらません。その結果が今回の調

査で改めて確認できたわけですが、むしろこの12年間で賃金減額などの強引なやり方で賃金が下げられてきたわけです。

この歪んだ賃金カーブを是正するためには、まずベースアップを行って全体の底上げを図り、その上で通常の昇給をすべきです。

**賃上げを要求しよう**

特に40代、50代の人には今すぐにも組合に入ることをお勧めします。賃金は労使の力関係によつて決まります。組合に入り、団結して春闘をたたかい、一緒にベースアップと賃上げを要求していきましよう。

