

真実を伝える  
組合機関紙

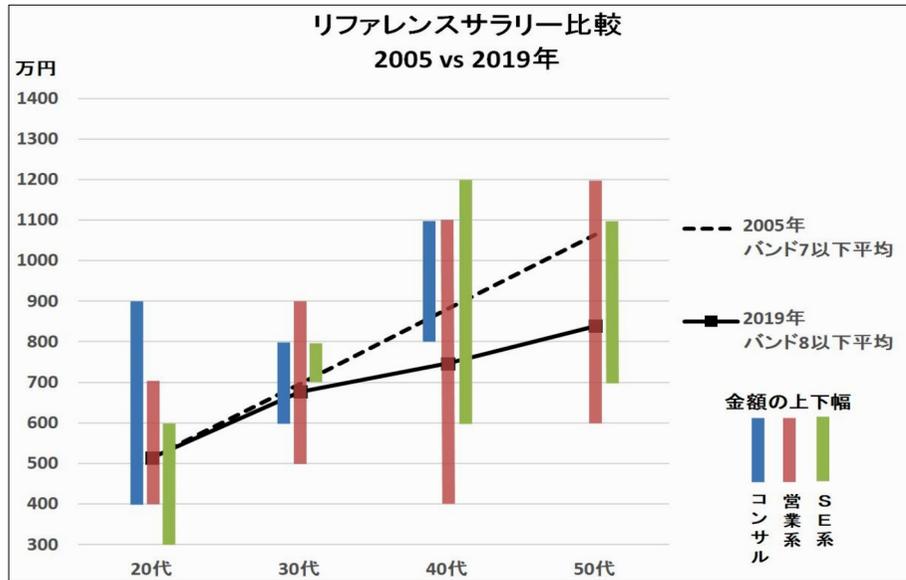
# かいな

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

かいな次号は1月20日発行です



## 日本IBMの賃金上がらず 組合による賃金実態調査結果発表

今年も多くのの方に賃金実態調査のご協力をいただき、ありがとうございます。ここに調査結果を発表させていただきます。母数の関係で一番数の多い日本IBM本体の賃金実態を、新人事制度導入直前の2005年当時のバンド7(係長級)以下の平均賃金と、今年のバンド8(課長級)以下の全職種平均賃金にて比較しました。

さらに、人数の多い代表的な職種であるコンサル系、営業系、SE系職種のリファレンスサラリー(年収相当額)の上下幅についての調査結果も発表させていただきます。なお、2005年のデータは当時の「年収基準額」のデータにリファレンスサラリー相当の住宅費補助を加えて補正しました。

2005年はバンド7以下の平均値であるのに対し、2019年はバンド8の人を含む平均値です。バンド8の人の比率は年代が上がるほど増えていきますが、2005年の賃金カーブには届きません。近年、会社は賃金を上げるにはバンドを上げることで、というメッセージを出していますが、それは嘘であることが分かります。年代が上がるほど平均賃金が抑制されていることが一目瞭然です。

**振れ幅の大きい営業系**  
それぞれの年代ごとに表示されている縦棒は、左からそれぞれコンサル系、営業系、SE系のリファレンスサラリーの上下幅です。例えば20代のコンサルの最高は900万円、最低は400万円

です。なお、バンド8以下の50代のコンサル回答が無いため、50代はコンサルの縦棒がありません。50代のバンド8以下は生き残れないということなのでしようか。

営業系は30代以降の上下の振れ幅が大きいことが特徴です。なお、今回はコミッション額も聞きましたが、どの年代も平均的に年間300万円、400万円のコミッションを得ていることがわかりました。

30代は、どの職種も振れ幅が小さくなっています。SE系が極端に振れ幅が小さいのはサンプル数が少なかったためです。40代との対比で下は500万円程度になることが推測できます。

**時給最低1500円**  
社内で時給で働く人は最低でも1500円以上であることが判明しました。時給換算で千百円程度のシニア契約社員給与の早急な格差是正が求められます。

# 全労連が日本IBM社前行動 春闘討論集会で争議宣伝 — 組合の取り組みを紹介 —



**本社前行動**  
12月5日昼休み、日本IBM本社前で、全労連主催によるパワハラ賃下げとパワハラ降格の争議行動が行われました。参加者は280名を越え、沢山の旗があがり、活気ある社前行動となりました。小田川全労連議長の日本IBMはいく加減に反省しろという挨拶から始まり、東京国公事

務局長、JAL原告団長の挨拶が続きました。パワハラ賃下げ裁判の中川原告は「PIPによって仕事へのモチベーションを失わせ、上司みずから部下のパフォーマンスを下げ、退職への道筋を指し示す。こんな陰湿な方法をよく思いついたな」と感心します。この会社では大人しくしてはダメです」と力強い決意表明を行いました。

**集会で争議宣伝**  
11月の週末、JMITU主催で20国民春闘討論集会が開催されました。昨今の個人の成果や企業の業績で賃金が決まる制度は「賃金の生計費原則」を否定するものであり、「賃金は企業利益の分け前ではない」といいます。本来は、衣食住や子供の教育などに必要な費用を基準とした賃金が支払われるべきで、人間

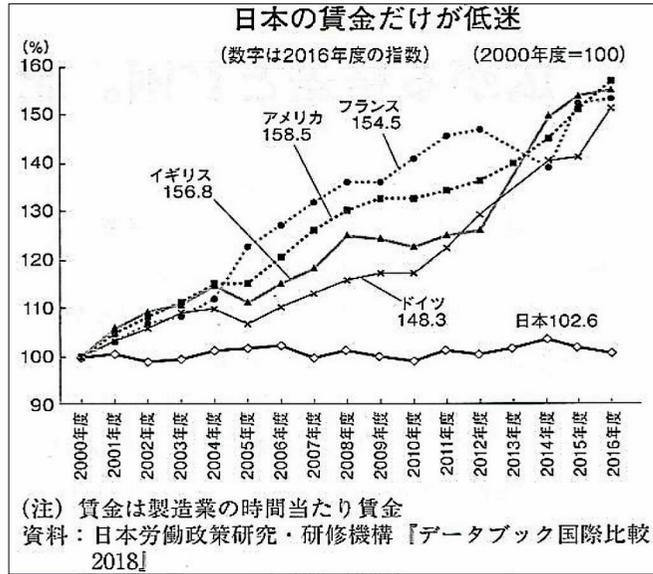
JMITU  
討論集会・組織建設  
19年11月30日(土) ~ 12月1日(日)  
ニューウェルシティ湯河原



らしく生活する権利、労働協約の権利が尊重されるべきと学習しました。それを受け、パワハラ賃下げ・パワハラ降格裁判の森谷原告が争議支援を訴えると(写真右)会場からは応援の声が上がりました。

夜は集会参加者と源泉掛け流しの露天風呂で春闘談話。全国から集まった日本の将来を真剣に考える人たちと有意義に過ごす週末になりました。

通販大手ジャパネットの社長がネットメディアのインタビューで、利無上がつて自分の報酬が増えるとして、そのとき「お客さんがハッピーで社員もハッピーでなければ意味がない」と感じた、と発言されている▼山口社長も日本IBMグループ・ビジョンの中で「社員が輝ける働く環境の実現」を謳っているが、実現はどうだろうか▼パワハラ3点セットが組織内でまかり通る職場環境は、その理想からはほど遠い▼ハラスメントのない職場環境の実現は、日本IBMにとって焦眉の急。労働組合でも強く改善要求していくが、他方、前号2面で紹介したパワハラ指針を変えさせるあなたの声も重要だ。日ごろからの思いを送るには「パブリックコメント(20190208)」で検索(なお数字の下一桁を9にするとセクハラ指針のページも)。(龍)



**深刻な生活悪化**  
賃金は1997年をピークに下がり続けています。低賃金の非正規雇用の比率が高まっているだけでなく、正社員の賃金も実質的に上がっていません。

# 20春闘をめぐる情勢

## 生活悪化と景気悪化が同時進行

一方で税金・社会保険料の負担が増えつづけています。20年前の同一年齢と比較すると、40代、50代では10万円近くも実質賃金(手取り額)が下がっているという試算もあります。

10月に消費税が10%に引き上げられました。電気や水道などの公共料金もいっせいに値上がりしました。食品以外の生活必需品は10%に増税され、光熱費や運送費なども値上がりしています。

これからの「生活悪化」の本番であり大幅賃上げへの願いは切実です。

### 大幅賃金引上げと消費税減税が生活改善と景気回復の最大の力

日本ではこの20年間、経済成長がほとんどありません。20年間も経済成長がない国は世界でも日本だけで、極めて異常です。それは、労働者の賃金があがらないうえに消費税増税や社会保険料の負担増で、国内消費が大きく冷え込んでいることに最大の要因があります。労働者の大幅賃金引上

げと雇用の安定、そして消費税減税や社会保障改善で国民生活を改善させることが、国内消費を高める最大の力です。労働者のくらしが苦しくなる一方で、大企業は大儲けをつづけています。資本金10億円以上の大企業(金融・保険業を含む)の内部留保は449兆を突破し、過去最高を更新しました(2018年)。

政府は「社会保障制度をまもるため」「財政を再建するため」と消費税増税を正当化しています。大企業減税の穴埋めに使われるだけです。大企業の膨大な利益や内部留保をはきださせ、労働者の賃上げや社会保障充実、財政再建に活用すべきです。

### 大企業優先の労働法制と社会保障の改善

国会では一度は断念した「過労死促進」の「裁量労働制の範囲拡大」を狙っています。また、厚労省では「不当解雇の金

事業所名	職場名	氏名	電話番号
本社	TSDL. ISEL・System技術	大岡 義久	712-5175
本社	GTS. ビジネスオペレーションズ	杉野 憲作	205-6550
大宮西	TSOL. 東第二TS. 第四技術部	佐久間康晴	209-8019
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	GTS. TSS. Sol&DeI PRJ推進	河本 公彦	205-5204
事務所連絡先	TEL 03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 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・民事一般相談受付(要予約)		
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)		
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中区山下町207-2 関内JSビル6階 TEL 045-212-1503		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 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		

★ 「かいな」のバックナンバーがWEBで読めます。「かいな」で検索

# 従業員代表選挙に人事部門が介入

## 本社で組合推薦候補が健闘、1400票獲得

11月25日、時間外および休日労働に関する協定(いわゆる36協定)および裁量勤務制度等の協

選挙区	組合推薦候補			相手候補	
	立候補者	得票数	得票率	得票数	得票率
本社第2	石原隆行	224	21.4%	824	78.6%
本社第3	三浦裕之	213	21.0%	799	79.0%
本社第4	吉野浩介	504	30.2%	1065	69.8%
本社第5	中川 賢	462	28.3%	1170	71.7%

定締結のための従業員代表を選出する本投票が行われました。選挙結果は、表のとおりです。組合推薦候補は代表にはなれませんでした。本社で合計1400票を獲得する大健闘でした。改めて組合推薦候補への多数の投票に感謝いたします。ありがとうございました。

今回の選挙は12月1日から1年間です。私たちはこの期間行われる協定締結や場合によっては就業規則の変更その他の改定について、何の疑義も示さず会社案を承認しないよう従業員代表を監視していく必要があります。

公正な従業員代表選挙を行うためには、徹底した従業員自治管理で行う必要があります。今回の選挙の公示を振り返ると、11月5日に「本事業所を5ブロックに分け、そのブロックごとに代表選出のコーディネーターを任命し、本社事業所従業員代表の選出を行います」と掲示されています。その上で別紙に、「従業員代表選出事務サポート要員の指名」と題して総務のメンバーが指名されています。このメ

ンバーと選挙立会人以外には選挙運営にかかわるべきではありません。従業員代表の選出を行い、従業員にその信を問うてきました。しかしその方法では反対票が増えてしまったため、会社にとって不都合でした。そこで、2010年以降は36協定締結のために選出した従業員代表に一年の任期を与え、その間に就業規則変更等を進めてきました。

例をあげると、2010年には、「年1回昇給を行う」という格付規定を「給与調整」という表現に変更しました。また2013年には、住宅費補助の廃止や借上げ社宅制度の廃止を実施しました。

★ 「かいな」の更新情報をメールで購読できます。「かいな」で検索