

真実を伝える紙 組合機関

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

JMITU秋闘統一要求書の紹介

組合が日本IBM、キンドリルジャパンに提出する秋闘統一要求書の中から「労働法制の大改悪に反対し、安心して働ける職場の実現を求める統一要求書」を抜粋して以下に紹介します。

1. 労働法制の大改悪に反対し、職場に持ち込まない要求

(1) 政府・厚労省がすすめるようとしている労働基準法の大改悪や「無効解雇の金銭解決制度」に反対し、「労働者の雇用と権利をまもる」という経営責任を明確にすること。「裁量労働制」の導入をはじめ労働条件変更や解雇・退職勧奨など雇用に關する施策については、労働組合と事前に協議し同意を得ること。
(2) 本人の希望にもとづき、有期雇用者・派遣労働者の正社員化を促進すること。正社員化にあたっての賃金・労働条件は労働組合と事前に協議

2. 「ジェンダー平等」をすすめる、すべての労働者の均等待遇を実現する要求

(1) 賃金・一時金、手当、特別休暇、退職金等の労働条件において、性差、雇用形態、国籍などによる格差をなくし、均等待遇を実現すること。また、格差がある場合、その理由を具体的な根拠を示して説明すること。
(2) すべての企業で男女の賃金格差を情報開示し、賃金格差にむけた是正計画を示すこと。
(3) 「均等待遇」を口実にした正社員の賃金・

3. 長時間労働を規制する要求

(1) 「自分と家族のための時間」の確保とジェンダー平等を実現するために、1日の所定労働時間を7時間30分(すでに実現している場合は7時間)にまで短縮すること。
(2) 時間外労働の限度時間を1日2時間・週6時間・月20時間・年間150時間までとすること。臨時的・突発的に、限度時間を超える必要性が生じた場合には、労働組合とその都度、事前協議し36協定を再締結するこ

4. 65歳までの定年延長と継続雇用者の賃金・処遇の改善要求

(1) 賃金を引下げることなく65歳まで定年を延

5. 青年の要求

(1) 奨学金を返還している労働者について月々の返還金を支援する制度をつくること。
(2) 結婚・時金・休暇、出産一時金・休暇をはじめ青年の要求に積極的に応え、青年が希望をもって働き続けられる職場をめざすこと。

25年度組織建設・共済推進会議

JMITUは、8月25日、2025年度組織建設・全労連共済推進会議を開催しました。

この会議は、昨年までは東日本と西日本でそれぞれ1日ずつ連日開催していましたが、今年は東日本会場(東京都北区の滝野川東区民センター)と西日本会場(大阪市の北区のJMITU大阪地方本部)をオンラインで結び1日で同時開催しました。日本IBM支部も東日本会場でこの会議に参加してきました。

まず午前部では、JMITUの三木委員長が「会議の目的と獲得目標は、25年度の組織建設と共済拡大の目標と計画について意思統一すること、各地の取り組みを交流し、ゆたかな経験・教訓を全国にひろげること、当面する秋闘で、要求闘争と組織の強化拡大



「団結してガンバロー」を三唱する参加者(東日本会場)

最後に三木委員長が「団結してガンバロー」を三唱して散会しました。

南部地協 24秋闘経営事前申し入れ

24秋闘が本格化する中、JMITU東京地本・南部地協は、日本IBMとキンドリルジャパンの経営者に対する24秋闘について、8月29日に行いました。

この秋闘経営事前申し入れは、日本IBM支部が所属する東京地本・南部地協主催の要請行動で、当日は要請団がリモートで申し入れを行いました。今回の要請団は、東京地本の鈴木委員長、南部地協の小泉議長と有馬事務局長、そして日本IBM



AI 不当労働行為事件	8/01(木)	勝利和解成立
定年後再雇用賃金差別裁判	10/10(木) 11:00	東京地裁510号法廷
定年後再雇用不当労働行為事件	11/13(水) 10:00	中央労働委員会会議室

ハルマ
長年に渡り中央執行委員として多くの労働争議に關わってきたが、組合の行動は私の経験では本場に正義の活動だったと言える。その間にも数多くの資格をとってきた。国家資格としては情報セキュリティスペシャリストそしてシステム監査技術者、公的資格としてはISMS審査員補、公認情報セキュリティ監査人補などがある。社内でもこれほどのセキュリティの専門資格保有者は少ないであろう。その他に英検準一級なども含め、これら全て40代50代に取得したものだ。▼若手社員の皆さんから情報処理技術者の国家資格はぜひ挑戦してほしい。そして賃上げを望むなら資格も重要だが組合に加入し団結することが必須だ。なりたかった自分になるのに遅すぎることではない。人間負けたら終わりではない、やめたら終わりのないのだ。(M)

日本IBM・シニア契約社員の賃金 本当年収222万円がいいのか(連載①)

日本IBMの定年後再雇用制度であるシニア契約社員の賃金にあまりにも低い状態が続いており、会社の社会的責任やモラルが問われています。

そこで今回から、日本IBMのシニア契約社員の賃金に関する問題点や労使交渉の模様などをシリーズで連載します。

*** **

会社は、2023年10月にシニア契約社員の月額給与(週5日)を17万円から18万5千円に引き上げた根拠について、8月21日に文書回答しました。しかし会社はこの文書回答でその根拠を明らかにしませんでしたので、組合は同日の団体交渉でその根拠を改めてたし、会社は文書回答の内容を繰り返して、依然としてその根拠を回答しませんでした。

結局、8月21日の文書回答と団体交渉では、会社は、2023年10月にシニア契約社員の月額給与(週5日)を17万円から18万5千円・年収222万円の根拠は全くわかりませんでした。

以下に、会社の8月21日の文書回答と、同日の団体交渉でのやり取りを紹介いたします。

会社の8月21日の文書回答(抜粋)

・当社がシニア契約社員の給与を決定するにあたっては、マーケット調査の結果をベースとしつつ、今後の景気動向、当社の業績予測、関係する業界における人材確保の可否等の諸般の事情を総合考慮して決定しております。なお景気や業績が悪化しても一度上げた賃金を下げることが困難であるため、当社が考慮しているのは短期的な景気動向や

8月21日の団体交渉でのやり取り(抜粋)

組合 マーケット調査を実施されています。その結果、18万5千円になったとしている。その根拠がわからないです。2012年ですか、65

歳まで雇用しなくてはいけなくなつたから、経営に多分一番インパクトの少ない形の制度を考えましたと言ふことだと理解しました。それが本当に一番低い水準で最低賃金よりちよつとだけ高いバンド3だということになつたんだと理解しました。でも、12年も経つてわけてです。ずっとその状態が続いています。マーケット調査では、他のIT業界だとバンド3相当の社員がいないと、事実上おっしゃっていますけど、本当にマーケット調査するのであれば、バンド3相当の正社員がどういう処遇なのかではなくて、他社のIT業界で定年後再雇用の水準がどの程度かというところを調査すべきなんじゃないですか。いきなり最低賃金レベルになる会社がどれくらいあるのですか。

その責任をまつとうするかというところから始まっていますので、その十年の間変わってないというのには確かに事実としてあるんですけど、もともと、その賃金からスタートした話ではございません。

組合 同じ会社で同じ部門の中で働いている人たちの中で、59歳までの人はベイ・フオー・パフオー・マンスです。スキルに応じた賃金ですと言われて一生懸命やつてる。60歳になつた途端に、それ全然関係ありません、一律にバンド3の仕事しかありませんと言ふことがモラルとしてどうなのか、人間のですよ、従業員の扱いとしてどうなのか、という観点で人事としてどうお考えなのか。本当に本質的に経営だけの観点ではなく考えていただきたい。

つまり会社は、再雇用制度という制度を作っているけども、決して、労働者が望まない制度を作っておいて、望まないから

改悪の危険な内容について、職場での学習と宣言を強めるとともに職場に持ち込ませない取り組みを重視します。「ジョブ型賃金」や裁量労働制などの導入に反対するとともに、解雇、賃金・労働条件の変更にあたっては労働組合と事前に協議し一方的に実施しないことを要求し、事前協議・同意協定の締結を求めています。

JMITU2024秋闘方針

組合が日本IBM、キンドリルジャパンに提出する2024秋闘要求の指針である、JMITU2024秋闘方針の主な要求と課題を抜粋して以下に紹介します。

2. 希望をもって働き続けられる職場を目指し、中小企業の展望を切り開く

(1) 24秋闘では、若者が安心して働き続けられる賃金・労働条件と職場環境、若者にとって魅力があり成長できる職場をつくることを秋闘の最重要課題に位置づけます。

(3) ハラスメントをなくし誰もが安心して働き続けられる職場にしてこそ、労働者のやる気と職場の活力を生み出すことができます。ハラスメント根絶に積極的に取り組みます。また、職場での若者との対話をつうじて、

3. 労働時間短縮をはじめめとする労働条件向上をめざす

(2) 賃下げなしの労働時間短縮を重点課題と位置づけます。1日の所定労働時間が7時間30分に達していない支部分会は1日7時間30分への短縮すでに到達している支部分会は1日7時間への短縮を要求します。

(3) 労働時間短縮の要求づくりにあたっては、家事や育児・介護の時間、自分だけの時間をどれだけ確保できているかを点検するところからはじめ、自分と家族のための時間

職場環境や人間関係など、若者が感じている職場の問題点をつかみ、職場要求にねりあげます。

(5) 仕事のあり方の改善など職場政策要求としてまとめ、改善を求めていきます。

4. 定年後継続雇用を含む非正規の仲間の処遇改善をめざす

(1) 定年後継続雇用者を含む非正規の仲間の労働条件改善と均等待遇を要求します。諸手当や特別休暇、福利厚生などで正社員との格差がないかチェックし格差是正を要求するとともに、一時金をめざします。

(2) 非正規の仲間の正社員化の要求を積極的に組織します。

6. 「ジョブ型賃金」と労働法制大改悪を職場に持ち込ませない

(1) 指針を発表するなど、財界・大企業と政府が一体となつて「ジョブ型賃金」を促進しようとしており、今後、中堅・中小企業でも「ジョブ型」や成果・査定拡大の賃金体系改悪の提案がひろがることは必至です。

(2) 日本経団連は今年1月、労働時間法制の法的規制が骨抜きとなる労

年前の賃金ダウンの是正を要求します。

5. 女性の要求を積極的に組織する

(1) 性差別、生理休暇をはじめとする母性保護、セクハラ・マタハラ対策など女性の要求を積極的にとりあげ、女性とともに要求実現をめざします。

(2) 女性の要求を取り上げることによって、女性だけでなく、職場で少数の要求や意見を軽視せず大切にできる労働組合をめざします。

6. 「ジョブ型賃金」と労働法制大改悪を職場に持ち込ませない

(1) 指針を発表するなど、財界・大企業と政府が一体となつて「ジョブ型賃金」を促進しようとしており、今後、中堅・中小企業でも「ジョブ型」や成果・査定拡大の賃金体系改悪の提案がひろがることは必至です。

(2) 日本経団連は今年1月、労働時間法制の法的規制が骨抜きとなる労

組合なんでも相談窓口				
会社名	事業所名	職場名	氏名	電話番号
IBM	箱崎	ISEL	大岡 義久	090-5243-3082
Kyndryl	六本木	サービスエクセレンス	笹目 芳太郎	080-5915-6329
IBM	大宮西	TLS. CE	佐久間康晴	080-5915-7817
IBM	大阪	TLS	河本 公彦	080-5915-5204
事務所連絡先	TEL 03-3583-9037(月水金 13-16時・除休日) FAX 03-5562-0853		メール kumiai@jmitu-ibm.org WEB https://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/		
東京法律事務所	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	http://junpo.org/		
東京法律事務所	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			