

真実を伝える紙 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



①日本IBMは、組合が求めている物価高騰を考慮した、加えて年齢別本給下限額を踏まえた、組合員個別の賃上げ額の上積みを行うこと。

②両社の昨年9月の賃上げ無視で賃上げが1回分足りない状況(2020年から22年の3年間に2回)を解消するため、日本IBMは、就業規則通

22日の4次回答で前進回答は無く、組合は5月24日、9時から12時、13時から17時36分のあいだに設定した5つの時間から組合員が時間を選択して参加する形で、出社・在宅にてストライキを決行。さらに昼休みには両社の箱崎本社前で宣伝行動(写真上)を実施し、両社の大幅賃上げをさら

今23春闘の情勢は、4月12日に3次ストを決行した組合の強い要求によって、4月27日、日本IBMは5月1日付賃上げの実施を発表しましたが、日本IBMの5月1日付賃上げの組合推定平均賃

上げ率はわずか1.0%と、下表の消費者物価指数(生鮮食品を除く総合指数)の上昇率(対前年同月)をはるかに下回り、実質賃下げです。

そこで組合は4次ストを構え、4次回答指定日を5月22日として、日本IBM、キンドリルジャパン両社に以下を要求しました。

③両社は、集团的労使交渉に必要な情報として全従業員の前賃上げデータ(平均賃上げ額、平均賃上げ率など)を回答すること。

しかし、両社とも5月

5月24日4次スト決行 物価高騰を上回る賃上げをせよ 全従業員の賃上げデータを回答せよ

にプッシュしました。

物価高騰いまだ収束せず

今年4月現在、左表の消費者物価指数(生鮮食品を除く総合指数)は20ヶ月連続のプラスとなり、上昇率(対前年同月)は昨年4月以降が毎月2%以上、昨年9月以降が毎月3%以上という高水準が続いています。一見、今年2月以降は、政府による電気・ガス料金の抑制策により、昨年12月、今年1月の4%以上よりは低下しましたが、物価高騰はいまだに収束していません。

IBM、キンドリルジャパン両社に上記の内容を要求し、キンドリルジャパンの7月1日付賃上げの水準を踏まえた対応を実施することを計画しています。

組合に加入しよう

従業員の皆さん、今からでも遅くありません。ぜひ、あなたも組合に加入してストライキ、賃上げ交渉に参加しましょう。組合加入申込書は、組合ホームページ「当支部の紹介」の「組合加入申込書」からPDFでダウンロードできます。必要事項を記入し組合メールアドレスに送付して下さい。

年月	生鮮食品を除く総合指数	上昇率(対前年同月)
2021年	7月	99.8 -0.2%
	8月	99.8 0.0%
	9月	99.8 0.1%
	10月	99.9 0.1%
	11月	100.1 0.5%
2022年	12月	100.0 0.5%
	1月	100.1 0.2%
	2月	100.5 0.6%
	3月	100.9 0.8%
	4月	101.4 2.1%
	5月	101.6 2.1%
	6月	101.7 2.2%
	7月	102.2 2.4%
	8月	102.5 2.8%
	9月	102.9 3.0%
	10月	103.4 3.6%
	11月	103.8 3.7%
2023年	12月	104.1 4.0%
	1月	104.3 4.2%
	2月	103.6 3.1%
	3月	104.1 3.1%
	4月	104.8 3.4%

全労連争議支援総行動

5月24日、全労連・東京地評争議支援総行動が4コースに分かれて行われ、昼休みの時間帯には日本IBM、キンドリルジャパン本社前にすべてのコースから総勢220名もの争議支援者が集結しました。

まず、主催者挨拶として全労連の小畑議長が宣伝カーの壇上に立ち、日本IBMの異常に低い賃上げ額を糾弾するとともに、現在、東京地裁でシニア契約社員の不当に低い賃金について、また東京都労働委員会でAI不



当労働行為について係争中であると述べました。続いて、JMITUを代表して三木委員長が、世界を騒がしているAIがフェイクニュースを作り出すという問題でもわかるように、AIに頼ることは全く信用ならないと切り捨てました。

最後に、当該支部の決意表明として当支部の大岡委員長が、これほどの物価高騰の中で日本IBMでは昇給ゼロの人がこんなに多いと述べると、支援者からどよめきが上がりました。

2023年原水爆禁止国民平和と大行進の東京ー広島コースの出発集会が5月6日、東京都江東区の夢の島で開かれ、被爆者ら450人が参加し、核兵器禁止・廃絶を求めアピールしながら歩き始めました。

出発集会の主催者あいさつで、原水爆禁止世界大会実行委員会運営委員会の高草木博共同代表は、「核大国間の、力対力、核兵器対核兵器の対立では平和と安全はつくれないどころか、これが危機の元凶だ」と批判。「核兵器禁止条約に参加する

日本を実現し、核兵器のない世界をいまずぐ実現せよのメッセージを世界に発信し続けよう」と語りかけました。

今回の行進では、コロナ禍で休止されていた東京から広島まで歩き続ける「通し行進」が4年ぶりに再開され、参加する被爆2世の村上厚子さんは「出会いを楽しみに広島まで歩き通したい」と決意を語りました。

集会後には、1日目のコースである日比谷公会堂までコース近隣の住民にアピールしながら行進しました。

裁判・労働委員会スケジュール

以下に今後のスケジュールをお知らせします。

AI 不当労働行為事件	6/21(水) 15:20	都庁第一庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	7/13(木) 15:00	東京地裁510号法廷
定年後再雇用不当労働行為事件		組合ホームページをご確認下さい

IBMでも、かつては団塊世代が大量に退職した時代があったが、その人達も後期高齢者になってきた。ひと昔前なら、両親の介護は家族が家でするものという時代だったが、今は施設もサービスも充実してきている▼まだまだ関係ないと思っている40代後半の皆さん、少しでも心配になってきたら、突然の介護に慌てないために、介護サービスについて勉強しておくべきである。介護離職してしまつて、いざ、再就職しようとしたら、仕事が見つかりにくいということもありえる。私は幸いにも、会社がタイミグよく介護セミナーをしてくれたおかげで、その後の介護がスムーズに進められた▼会社も団塊世代ジュニアが介護で大量に辞めてしまつて業務に支障をきたすようなことがないよう介護セミナーを充実させてあげて欲しい。(M)



夏ボーナス一次回答出るバンド7以下（一般職）推定 昨年上回る 日本IBM 平均92万6千円 キンドリルジャパン 平均90万円

6月9日は夏ボーナスの支給日です。日本IBM、キンドリルジャパンから組合に一次回答が出ましたので、下表の全社推計をお知らせします。

昨年よりアップも不十分

日本IBM本体のバンド7以下（一般職）の全社推定平均支給額は92万6千円、昨年より5万7千円のアップ、月数では2.06ヶ月でした。5月1日付の賃上げを反映しています。

一方、キンドリルジャパン本体のバンド7以下（一般職）の全社推定平均支給額は90万円、昨年より5万円のアップ、月数では2.05ヶ月でした。7月1日付の賃上げは6月のボーナスには反映されません。

両社とも年額換算のボーナスは昨年より10万円程度のアップですが、この10万円程度という金額は多くの従業員にとって年収の1%台に過ぎず、現在も続く物価高騰を補うにはまだまだ不十分な水準です。

ボーナスの計算方法

両社では下図の通り、従業員の年収相当額をリファレンス・サラリー（以下、RS）と呼び、RSの計算式は「本給×12カ月＋賞与基準額」となっています。

そして、このRSを元に、固定部分と変動部分から成る賞与支給額が計算されます。固定部分の計算式は「賞与基準額×RS×6%」、前年度の業績が反映される変動部分の計算式は「RS×6%×会社業績達成度×個人業績率」となっています。

LPICガイド(抜粋)

IBM では**Performance**に対して高いハードルが設定されています。Performance Issueを確認したら

- ➡**Understand it.**
- ➡**Identify it.**
- ➡**Address it.**

Performance改善に向けた具体的なアクションを早期に実施しましょう

- ➡**Understand it.**
- Performance改善があるというときは、チームのEngagementや優秀な人材の確保に影響を与えるだけでなく、IBMの成長と文化にも影響を及ぼします。
課題の例）数値目標達成度、期日へのコメント、内省・改善意欲、勤務態度、責任感、自律性、学習意欲・向上心、柔軟性
- ➡**Identify it.**
- Low Performance Identification Conversation (LPIC) 起票**
Performanceに課題のあるメンバーとは、Managerから透明性ある率直なコミュニケーションを実施します。どのような点が課題と識別されているか、その結果どのような影響がチームや組織にもたらされたか、相互に認識を合わせることから始めます。メンバーとの対話の中で、根本原因を特定していき、最終的には問題に対処するための行動計画を作成します。
- ➡**Address it.**
- Performance Improvement Plan (PIP) 起票**
Low Performance Identification Conversation (LPIC)だけでは改善が見られない場合、次のStepとして90日以内のPIPを実施し、定期的にPerformanceをモニタします。現組織・RoleのままでPerformanceの改善が見込まれない場合は、社内外の他のオポチュニティを探す必要が求められます。

組 合 なん だ も 相 談 窓 口				
会社名	事業所名	職 場 名	氏名	電話番号
IBM	箱崎	TSD.L. ISEL	大岡 義久	712-5175
Kyndryl	箱崎	サービスエクセレンス	笹目芳太郎	080-5915-6329
IBM	大宮西	TSS. CE	佐久間康晴	205-7817
Kyndryl	幕張	Delivery	藤井 克己	080-5915-0806
IBM	大阪	TSS	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、今泉義孝、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			

両社とも年額換算のボーナスは昨年より10万円程度のアップですが、この10万円程度という金額は多くの従業員にとって年収の1%台に過ぎず、現在も続く物価高騰を補うにはまだまだ不十分な水準です。

ボーナスの計算方法

両社では下図の通り、従業員の年収相当額をリファレンス・サラリー（以下、RS）と呼び、RSの計算式は「本給×12カ月＋賞与基準額」となっています。

そして、このRSを元に、固定部分と変動部分から成る賞与支給額が計算されます。固定部分の計算式は「賞与基準額×RS×6%」、前年度の業績が反映される変動部分の計算式は「RS×6%×会社業績達成度×個人業績率」となっています。

夏ボーナス 全社推定平均支給額（本体・Band 7以下一般職）(円)				
会社	2022年 支給額	月数	2023年 支給額	月数
日本IBM本体	869,000	1.99	926,000	2.06
キンドリルジャパン本体	850,000	1.97	900,000	2.05

注) 昨年のかいなに掲載した2022年支給額/月数は、日本IBM本体が792,000円（2.0ヶ月）、キンドリルジャパン本体が780,000円（2.0ヶ月）ですが、今回のかいな掲載値（上表）は昨年のかいな掲載値と計算方法が異なります。

ボーナス減のからくり

以上の計算式を見るとわかるように、会社業績達成度が下がれば、賞与支給額が下がる仕組みになっています。

会社は会社業績達成度の判断基準を開示せよ

会社業績達成度は賞与支給額に大きく影響し、また下表のように毎年変動しますので、会社業績達成度の判断基準は検証が必要です。

このように会社業績達成度と個人業績率が賞与支給額にいかに関与しているかがおわかりいただけたと思います。

会社は会社業績達成度の判断基準を開示すべきです。

ボーナス支払に使われた会社業績達成度	
日本IBM	
2017年支払	45
2018年支払	76
2019年支払	70
2020年支払	51
2021年支払	37
2022年支払	38
2023年支払	69
キンドリルジャパン	
2022年支払	64
2023年支払	80

夏ボーナス一次回答出るバンド7以下（一般職）推定 昨年上回る 日本IBM 平均92万6千円 キンドリルジャパン 平均90万円

6月9日は夏ボーナスの支給日です。日本IBM、キンドリルジャパンから組合に一次回答が出ましたので、下表の全社推計をお知らせします。

昨年よりアップも不十分

日本IBM本体のバンド7以下（一般職）の全社推定平均支給額は92万6千円、昨年より5万7千円のアップ、月数では2.06ヶ月でした。5月1日付の賃上げを反映しています。

一方、キンドリルジャパン本体のバンド7以下（一般職）の全社推定平均支給額は90万円、昨年より5万円のアップ、月数では2.05ヶ月でした。7月1日付の賃上げは6月のボーナスには反映されません。

両社とも年額換算のボーナスは昨年より10万円程度のアップですが、この10万円程度という金額は多くの従業員にとって年収の1%台に過ぎず、現在も続く物価高騰を補うにはまだまだ不十分な水準です。

ボーナスの計算方法

両社では下図の通り、従業員の年収相当額をリファレンス・サラリー（以下、RS）と呼び、RSの計算式は「本給×12カ月＋賞与基準額」となっています。

そして、このRSを元に、固定部分と変動部分から成る賞与支給額が計算されます。固定部分の計算式は「賞与基準額×RS×6%」、前年度の業績が反映される変動部分の計算式は「RS×6%×会社業績達成度×個人業績率」となっています。

LPICガイド(抜粋)

IBM では**Performance**に対して高いハードルが設定されています。Performance Issueを確認したら

- ➡**Understand it.**
- ➡**Identify it.**
- ➡**Address it.**

Performance改善に向けた具体的なアクションを早期に実施しましょう

- ➡**Understand it.**
- Performance改善があるというときは、チームのEngagementや優秀な人材の確保に影響を与えるだけでなく、IBMの成長と文化にも影響を及ぼします。
課題の例）数値目標達成度、期日へのコメント、内省・改善意欲、勤務態度、責任感、自律性、学習意欲・向上心、柔軟性
- ➡**Identify it.**
- Low Performance Identification Conversation (LPIC) 起票**
Performanceに課題のあるメンバーとは、Managerから透明性ある率直なコミュニケーションを実施します。どのような点が課題と識別されているか、その結果どのような影響がチームや組織にもたらされたか、相互に認識を合わせることから始めます。メンバーとの対話の中で、根本原因を特定していき、最終的には問題に対処するための行動計画を作成します。
- ➡**Address it.**
- Performance Improvement Plan (PIP) 起票**
Low Performance Identification Conversation (LPIC)だけでは改善が見られない場合、次のStepとして90日以内のPIPを実施し、定期的にPerformanceをモニタします。現組織・RoleのままでPerformanceの改善が見込まれない場合は、社内外の他のオポチュニティを探す必要が求められます。

・IBMで現在、人事など非顧客対応の職種についている2万6千人ほどのうち、約3割（7800人）は5年のうちにAIに置き換えることができそうだ。

はたして従業員のAIへの置き換えは非顧客対応の職種にとどまるものでしょうか。いえ、将来その範囲がサービス・デリバリー部門に拡大する

ことがあっても、けしとおかしくはありません。

組合に加入しよう

リストラを含む組合員の労働条件や処遇については、労使協定に従い、会社は組合と団体交渉で協議しなければなりません。①②③のリストラにあわれた方、AIへの置き換えを言われた方、またそうでない方も、今すぐ組合に加入しましょう。