

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

今23春闘の情勢を、組合のストライキに対する会社の時系列の動きで振り返ってみます。

■日本IBM

○3月9日 1次スト
○3月10日 GDP回答(組合員個別)
○3月23日 2次スト
○4月12日 3次スト
○4月27日 5月1日付賃上げの実施発表
○4月27日 5月1日付賃上げ回答(組合員個別)
○5月19日 6月ボーナス回答(組合員個別)
○5月24日 4次スト
■キンドリルジャパン
○3月9日 1次スト
○3月15日 4月1日付就業規則一部改定案が発効した場合、賃上げ日が7月1日になると団体交渉で回答

○3月23日 2次スト
○4月12日 3次スト
○5月24日 4次スト
○5月24日 6月ボーナス回答(組合員個別)
○5月30日 7月1日付賃上げ回答(組合員個別)
○5月30日 GDP回答(組合員個別)

低水準の賃上げとボーナス

今23春闘では、組合の強い要求によって、両社とも賃上げの実施を発表しましたが、組合推定平均賃上げ率(本体・バンド7以下)は日本IBMが1.0%、キンドリルジャパンが1.7%と、両社とも低水準です。

また、6月ボーナスの組合推定平均支給額(本体・バンド7以下)の昨年から増加額は、日本

IBMが5万7千円、キンドリルジャパンが5万円と、年額換算すれば両社とも10万円程度ですが、これは多くの従業員にとって年収の1%台に過ぎない低水準です。

このように両社とも賃上げ、ボーナスの水準は、下表の消費者物価指数(生鮮食品を除く総合指数(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。生鮮食品を除く総合指数は今年4月現在、20ヶ月連続のプラスとなっており、物価高騰は収束するどころか、いまだに高い水準にとどまっています。

そこで組合は6月下旬に5次ストを構え、5次回答指定日を設定して、両社に以下を要求するこ

6月下旬5次スト計画 5次回答 物価高騰を上回る水準に 賃上げ、ボーナスを上積みせよ

消費者物価指数(2020年=100)			
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%

とを計画しています。

①両社は、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両社は、組合員個別の6月賞与支給額を、昨年より10%増となるよう上積みすること。

③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、就業規則通り今年9月に賃上げを行うこと、キンドリルジャパンは、7月と今年中にもう1回賃上げを行うこと。

④両社は、集团的労使交渉に必要な情報として全従業員の賃上げデータ(平均賃上げ額、平均賃上げ率など)を回答すること。

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。

講演会「強い労働組合とは」開催

6月4日、金属労働研究所の主催で、専修大学経済学部の兵頭淳史教授の講演会が、渋谷勤労福祉会館で開催されました。講演会のテーマは「強い労働組合とは」で、日本労働組合の本質論を超えて、日本の実例も示しながら、労働組合を再活性化するために、職場組織の強化や職場活動の拡大など地道な取り組みが必要であり、簡単に前に進む魔法の杖などないとまとめました。



23夏闘回答確約交渉

5月22日、JMITU 東京地本・南部地協(東京地方本部・南部地区協議会)は、日本IBMとキンドリルジャパンの経営者に対する23夏闘回答確約交渉を行いました。

この夏闘回答確約交渉は、日本IBM支部が所属する南部地協が主催する要請行動です。

当日は要請団が両社の箱崎本社を訪れ、それぞれの会社の人事担当者にJMITU夏季闘争の立場と考え方を述べた。23年夏季要求に誠実な回答を求める要請書」を手渡して読み上げました。

要請書の一部をご紹介します▼物価高騰から労働者のくらしをまもることは経営者の責任である。経営者は労働組合の要求を正面から受け止め、労働者のくらしをまもるために全力をあげるべきである▼そうした努力が、労働者のやる気と労使の信頼関係をつくり、企業の将来展望につながる。

要請団は、経営者の理解と誠意ある対応を要請して行動を終えました。



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行為事件		組合ホームページをご確認下さい

先月5月、G7広島サミットが開催され、この場で「核軍縮に関するG7首脳広島ビジョン」が発表された▼G7首脳が合意した文書は、「核兵器のない世界」を究極の目標にはせず、核抑止力論に固執する姿勢を公然と打ち出した。これは、いざという時は核兵器を使用し広島・長崎のような非人道的な惨禍を引き起こすことをためらわないという立場である▼広島ビジョンに記述されるべきは、原爆死没者慰霊碑に刻まれている「安らかに眠ってください。過ちは繰返しませぬから」の心であり、すべての人びとが原爆犠牲者の冥福を祈り、戦争という過ちを再び繰り返さないことを誓う言葉であると考える。(TF)



夏季休暇の時期が近づいてきました。これを機会に、有給休暇という制度について、国際比較をしながら、考えてみたいと思います。

権利としての有給休暇

労働者が働いている期間中には、自分自身や家族内において、病氣やケガ、家族の結婚・出産・死亡などの慶弔にかかわるできごと、子育てや家族の病氣介護などの育児・介護にかかわるできごとなどが生じます。これらのできごとに対処するためには、労働契約を維持しながら、勤務を一時的に中断して、あるいは労働時間を一時的に短縮することがどうしても必要になります。職業生活をつづけながらこうしたできごとに対処するために設けられたのが、有給休暇という制度です。

賃金を失うことのない休息の権利保障であり、

労働者が人間として尊重されるからこそ認められる制度です。

わが国の年次有給休暇は、労働基準法39条に定められています。この条文は、憲法27条2項の「休息」を保障するものとして、使用者に対して有給の休暇を労働者に付与することを義務づけています。

有給休暇の目的

ILO「年次有給休暇に関する勧告」（47号、1936年）は、年休の目的として「休養、娯楽および能力の啓発のための機会の確保」と規定しています。

ドイツやフランスの年次有給休暇は、休養や旅行、文化・スポーツ活動を目的とした休暇であることが制度上明確にされています。ワーク・ライフ・バランス（仕事と個人生活の両立）を達成するというのが休暇制度の目的

です。フランスの労働法典では、年次有給休暇は、労働時間とは独立した章立てに規定されていますし、ドイツの休暇制度は、労働時間の法律とは別の法律（連邦休暇法）に規定されています。

わが国の労働基準法39条には、このような目的の明文規定はありません。ただし、充実した形で「労働からの解放」（労働以外の時間の保障）を実現し、これを通じて人間性の回復をはかることを趣旨としていると考えられます。

権利取得の要件

ILO「年次有給休暇に関する条約（改正）」（132号、1970年）は、6カ月継続勤務の労働者につき最低3労働週を付与すべきことを定めています。

フランスでは、年次有給休暇の権利は、同一の使用者のもとで「実労働1カ月」勤務することにより発生します。1カ月の在職期間、つまり20日

勤務で足りるのです。わが国では、6カ月在職すれば有給の権利が発生します。ILO132号条約に合致しています。しかし、異常なのは、出勤率を要件にしている点です。前年度の8割以上の出勤が年次権利取得の要件となっています。休暇の付与を功労報償と結びつける考え方が根づよく残っていることがここに反映されています。このような出勤率要件は、諸外国に例をみない異常なものです。もちろんILO132号条約にも存在しません。

最低付与日数

ILO132号条約は、最低3労働週と定めています。EU「労働時間指令」は、最低4労働週と定めています。週5日労働の場合は20日、週6日労働の場合は24日になります。デンマークやフィンランド、フランスでは30日です。わが国の労働基準法が定める最低付与日数は、10日です。

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	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、今泉義竜、本田伊孝	http://tokyolaw.gr.jp/		
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/		
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚	http://hozumi-shinyuri.jp/		
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史	http://hozumi-shinyuri.jp/		

JMITU主要企業 夏ボーナス回答速報		
会社	一般職平均	月数
アドバンテスト	1,318,804	4.00
芝浦電子	1,202,928	3.83
リガク	1,065,000	3.10
前田製作所	1,048,000	3.80
リオン	1,021,301	3.09
セガG	990,052	2.75
日立建機ティエラ	980,000	3.34
超音波工業	980,000	2.99
東洋精機	950,000	2.66
日本IBM	926,000	2.06
自動車精工	921,521	2.71
カシフジ	920,000	2.91
NTTデータ	913,500	—
キンドリルジャパン	900,000	2.05
ボッシュ・レックスロス	891,661	2.55

組合が両社に要求していたGDP支給が実現しました。日本IBMは2019年以来、実に4年ぶりの支給、キンドリルジャパンは昨年に続く支給となりました。

GDP支給が実現

組合が両社に要求していたGDP支給が実現しました。日本IBMは2019年以来、実に4年ぶりの支給、キンドリルジャパンは昨年に続く支給となりました。

全社推定平均支給額（本体・バンド7以下）は、日本IBMが8万1千円、キンドリルジャパ

ンが9万9千円でした。（下表のGDP参照）

シニア契約社員にもボーナス支給を

両社は、組合が要求しているシニア契約社員へのボーナス支給を、今年も行いませんでした。パートタイム・有期雇用労働法は、ボーナスについて正規・非正規雇用のあいだの不合理な格差を禁止しています。定年後継続雇用者や有期雇用者も生活に必要な支出は正社員と同じであり、物価高騰による支出増は深刻です。定年後継続雇用者を含む非正規雇用者にもボーナス支給を求めます。

組合員について交渉継続

両社から、夏ボーナスが6月9日に支給されました。組合員の賃上げ額とボーナス支給額については、まだ交渉継続中であり妥結していません。ボーナスについては、会社業績達成度の算定根拠と個人業績率の理由についても交渉が続けます。

日本IBM 損益計算書の要旨			
(単位：億円)	2021年	2022年	対前年比
売上高	7,837	6,493	-17%
売上原価	6,022	5,181	-14%
売上総利益	1,814	1,312	-28%
販売費および一般管理費	892	842	-6%
営業利益	922	470	-49%
営業外収益	93	209	
営業外費用	13	18	
経常利益	1,002	661	-34%
特別損益	19	81	
税引前当期純利益	1,022	743	-27%
法人税、住民税及び事業税	249	170	
法人税等調整額	27	22	
当期純利益	745	551	-26%
会社業績達成度	38	69	

JMITUでは6月9日現在、103支部分会が夏ボーナスの有額回答を引き出しました。ストライキや交渉で上積み回答を引き出したところは、15支部分会に及びます。JMITUの組合員平均（加重平均）は、昨年の同時期との比較でプラス43,467円（プラス0.06カ月）となっています。

両社ランキング圏内に復活

6月9日現在、JMITUの夏ボーナス回答速報の主要企業ランキングは左表の通りとなりました。日本IBMとキンドリルジャパンは昨年はランキング圏外でしたが、今年は圏内に復活しました。両社のボーナス支払いに適用される会社業績達成度が前年を上回った

ことなどが今年の支給額を押し上げたと思われる。（下表の夏ボーナス、決算、会社業績達成度参照）

今年の会社業績達成度は、日本IBMが前年の38から69、キンドリルジャパンが前年の64から80となりました。しかし、会社業績達成度は、算定根拠が不明確な状態が続いています。日本IBMは、どのような指標を使用しているかすら回答をしていません。

両社は、組合が要求しているシニア契約社員へのボーナス支給を、今年も行いませんでした。パートタイム・有期雇用労働法は、ボーナスについて正規・非正規雇用のあいだの不合理な格差を禁止しています。定年後継続雇用者や有期雇用者も生活に必要な支出は正社員と同じであり、物価高騰による支出増は深刻です。定年後継続雇用者を含む非正規雇用者にもボーナス支給を求めます。

組合員について交渉継続

両社から、夏ボーナスが6月9日に支給されました。組合員の賃上げ額とボーナス支給額については、まだ交渉継続中であり妥結していません。ボーナスについては、会社業績達成度の算定根拠と個人業績率の理由についても交渉が続けます。

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
※ 上表はかいな前号（2426号）の掲載値です。				
GDP 全社推定平均支給額（本体・Band 7以下一般職）（円）				
会社	2023年 支給額		※ キンドリルジャパンの2022年GDPは対象期間を2022年1月～3月、個人業績率は全員100%を基準として支給されました。（個人業績を加味するための評価がないため）	
日本IBM本体	81,000			
キンドリルジャパン本体	99,000			
キンドリルジャパン 決算の要旨				
(単位：億ドル)	2022 会計年度	2023 会計年度	対前年比	
売上高 (Revenue)	28.66	25.02	-13%	
		(@CC)		5%
利益 (Adjusted EBITDA)	5.32	4.07	-23%	
会社業績達成度	64	80		
※ 2022会計年度：2021年4月～2022年3月 ※ 2023会計年度：2022年4月～2023年3月 ※ @CC (@Constant Currency) は為替変動の影響を除去 ※ EBITDA (イービットディーイー、Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) は税引前利益に支払利息、減価償却費を加えて算出される利益				