

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
5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

●次号「かいな」8月はお休みです。

SP社員の正社員転換
が判明
まず2025年1月6
日の65歳への定年延長の
発表は、生年月日が19

正社員転換者の賃金差
額をバックペイ、DC
拠出金を是正

正社員転換者の賃金、
DC拠出額について以下
を実施した。
(1)SP社員賃金と、
SP社員になる直前の正

社員賃金との差額をバツ
クペイした。
(2)SP社員だった期
間のDC拠出金相当額を
現金払いした(これはD
Cに拠出金として入れる
ことはできないので現金
で渡した)。
(3)キンドリルジャパ
ンのSP社員のみ、正社
員転換日の2025年3
月1日に、SP社員にな
る直前の正社員賃金より
2%昇給した。これは、
キンドリルジャパンのS
P社員が正社員に転換し
た場合、DC拠出率が従
前の8%から(2022
年9月以降入社した正社
員に適用される)6%に下
がるため、年間DC拠出
金の減少額をリファレン
スサラリーの2%の昇給
額で補てんするものであ
る(この補てんはDCに
拠出金として入れること
はできないので現金で渡
した)。
※KJTS、KSOCKに
ついてはDC拠出率は従
前も正社員転換後も6%
で変更がないので、KJ
TS、KSOCKのSP社

員が正社員に転換した場
合、2%の昇給はない。
組合の65歳定年制の対
象拡大要求が実現
組合は、会社が202
5年1月6日に発表した
65歳定年制の対象が、2
025年3月31日時点で
59歳以下のキンドリル
ジャパン、KJTSおよび
KSOCKの正社員に限定さ
れているため、組合は当
初から65歳定年制の対
象外の人たちへの対象
拡大を要求していました
会社は、2025年5
月29日の団体交渉にお
いて、65歳定年制の開
始前にSP社員になって
いるにSP社員にしてい
る59歳以下の人たちは、
65歳定年制の発表によ
って、先にSP社員に手
上げたために65歳定年
制の対象外となるとい
う不利を被るので、正
社員に転換する人全
員を正社員に転換させ
たと説明しました。
今回のSP社員の正
社員転換は、組合の
65歳定年制の対
象拡大要求の実
現です。

キンドリルジャパンが
2025年4月1日から
賃下げ無しで定年を65歳
に延長したことは、かい
な2458号(2025
年1月20日号)1面、2
462号(2025年3
月17日号)3面でお伝え
しましたが、その後、キ
ンドリルジャパンでシ
ニア・プロフェッショナル
社員(以下「SP社員」
という)が2025年3
月1日付で正社員に転換
し、65歳定年制が適用さ
れていたことがわかりま
したので、その詳細をお
伝えます。

65年4月1日以降のキ
ンドリルジャパン、KJ
TSおよびKSOCKの正
社員を対象に、2025
年4月1日付で定年を60
歳から65歳に変更する
というものでした。つまり、
この発表によれば、20
25年3月31日時点で
59歳以下のこれら3社の
正社員だけに同4月1日
から65歳定年制が適用さ
れることになりました。
ところが、キンドリル
ジャパンのSP社員の組
合員が2025年3月1
日付で正社員に転換し、
同4月1日から65歳定年
制が適用されていたこと
が判明しました。

そこで組合は会社
にSP社員の正社員転換につ
いて2025年5月29日
の団体交渉で確認、さら
にその後も追加で確認し
ました。これに対して以
下の会社回答がありました。
■会社回答(要旨)
2025年3月31日
時点で59歳以下の、キ
ンドリルジャパン、KJTS
およびKSOCKのSP社
員について、全員に正社
員転換を希望するかどうか
を確認した上で、希望
する人全員を2025年
3月1日付で正社員に転
換させた。

組合は、会社が202
5年1月6日に発表した
65歳定年制の対象が、2
025年3月31日時点で
59歳以下のキンドリル
ジャパン、KJTSおよび
KSOCKの正社員に限定さ
れているため、組合は当
初から65歳定年制の対
象外の人たちへの対象
拡大を要求していました
会社は、2025年5
月29日の団体交渉にお
いて、65歳定年制の開
始前にSP社員になって
いるにSP社員にしてい
る59歳以下の人たちは、
65歳定年制の発表によ
って、先にSP社員に手
上げたために65歳定年
制の対象外となるとい
う不利を被るので、正
社員に転換する人全
員を正社員に転換させ
たと説明しました。
今回のSP社員の正
社員転換は、組合の
65歳定年制の対
象拡大要求の実
現です。

キンドリルジャパンで シニア・プロフェッショナル社員が 正社員に転換、 65歳定年に

政府・財界が狙う 労働基準法解体 とは



政府・財界は裁量労働制、高度プロ
フェッショナル制度など、あの手こ
の手で労働者を安く長く働かせる制度
を作ってきました。しかし私たちの運
動の結果、さまざまな労働者保護の規制がかけられ
企業にとって使いにくい制度となっています。

政府・財界は規制が邪魔と言わんばかりに、労働者を守る
労働基準法(労基法)そのものを解体しようと動きだしています。

労働基準法第1条2項には、この法の労働条件の基準は最低の
ものであるから、この基準を理由として労働条件を低下させて
はならない、労使ともに労働条件を向上させるよう努力しない
といけなく書いてあります。
当然、基準を守らなければ、法律違反となり罰せられます(協
定を超えた残業をさせた場合6箇月以下の懲役又は30万円以

下の罰金など)。この法律は8時間労働や均等待遇、賃金の支
払い、有給休暇の取得などさまざまな労働
条件を定めています。これは私たちが
の先輩が勝ち取ってきたものです。労働
基準法は、使用者に対して弱い立場の労働
者を守るための法律なのです。

政府・財界はなんて 言ってるの？

厚労省 新しい時代の働き方に関する研究会報告書

労基法は「守る」と「支える」。多様で柔軟な働き方を求め
る労使の希望を労基法は「妨げてはならない」

経団連 労使自治を軸とした労働法制に関する提言

労基法制はシンプルに。労働時間規制の「デロゲーション」
(適用除外)の範囲拡大

厚労省 労働基準関係法制研究会(労基研)委員の発言

- ▶ 労基法の一律規制はなじまない
- ▶ 使用者に決定権をもたせ、
(労働組合の)意見は聞くとして協議と意見聴取でよい
- ▶ (労働時間規制は)最低基準だから健康確保に限定を
- ▶ 健康確保、生活時間の確保という目的のための規制と
して、罰則、監督規制、割増賃金などがあるが、過剰
規制になっていないか

注意！デロゲーションって？

デロゲーションとは
「原則からの逸脱、適用除外、例外の容認」の意味

現行の労働基準法にもこのデロゲーションは存在しています。

- ・時間外・休日労働の協定(36協定)
- ・裁量労働制
- ・フレックスタイム制
- ・変形労働時間制
- ・高度プロフェッショナル制度
- ・年休の時間単位付与や計画年休
- ・賃金全額払いの例外
- …など

ただし、これらは労基法で定めた基準を下回る制度。対象業務・
職種を限定したり、現場の働き方の実態をふまえた協定となるよ
う、事業場ごとの労使協定の締結や所管の労働基準監督署への届
出を義務付けたりしています。

現行法は、協定を結び労働者の代表を「従業員過半数を組織す
る労働組合か過半数代表者」に限っています。しかし労働組合がな
い事業場では使用者側の策略で使用者側の立場に立つ過半数代表
者が選出されている事例も多く、本来の役割を果たしていません。

国民春闘共闘委員会・全労連 TEL: (03) 5842-5611

東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F <https://www.zenroren.gr.jp/>

労働相談ホットライン

0120-378-060

相談無料
秘密厳守

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。

定年後再雇用不当労働行為事件 9/8(月)10:30 中央労働委員会会議室
定年後再雇用賃金差別裁判 3/18日(火)に和解が成立しました。



静岡・鈴木中央委員
西部地域支部にエムワイ
ケー分会が結成された。
派遣から準社員化した人
が多い。正社員は連合系
の組合でユニオンショッ
プ協定を結んでいた。春
闘も正社員よりだいたい低
い回答。分会としての活
動を強化し、労使関係を
正常化していきたい。

方針の提案に立った笠
瀬書記長は「労働法制大
改悪とのたたかいやトラ
ンプ関税を口実にした経
営側からの攻撃から労働
者の雇用とくらしをまも
ることが来年度の重要課
題となる。そのためにも
いま、待ったなしとなっ
ている組織の拡大強化に
全力をあげよう」と呼び
かけました。討論では13
名が発言。春闘の取り組
みを中心に活発な討論が
行われました。

新分会結成

NTT法廃止反対
通信産業本部・岡本中
央委員 NTT法廃止、
NTT完全民営化は軍拡

東京支部・関根中央委
員 25春闘、小坂研究所
支部では、新たな取り組
みとしてストの最中に団
交を構え、団交待機も行っ
た。夏季闘争では各職場
から第1次回答後にスト
やろうと声があがった。
昨年は第2次回答後にス
トを構えた。夏季闘争で
は初となる第1次回答か
らストに決起し臨みたい。



産別の力
兵庫・中村中央委員
ニッスイ姫路支部では、
正社員は昨年の妥結額超
える金額だったのに、非
正規はなぜ昨年より低い
のかと産別団交を粘り強
く行った。文化シャッター

くかが課題。
うに一律部分を上げてい
ないが、来年以降どのよ
うに一律部分を上げてい
ないが、来年以降どのよ
うに一律部分を上げてい
ないが、来年以降どのよ

東京支部・岡本中央委
員 日本ロール支部では、
41歳以上の賃金カーブを
なだらかにしたいという
会社に対して、是正を求
めてたたかってきた。東
京地本が産別交渉に入っ
てくれたおかげで会社か
ら一律部分の金額と是正
部分の金額がかけ離れて
いたことは、申し訳ない
と謝罪を引きだすことが
できた。まだ妥結してい
ないが、来年以降どのよ
うに一律部分を上げてい
ないが、来年以降どのよ

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	I S E L	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	大阪	T L S	河本 公彦	080-5915-5204
IBM	箱崎	テクノロジー事業部	大場 伸子	080-6706-4650
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/ 千代田区永田町2-14-2 山王グランドビル3階 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/ 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			

JMITU第20回定期大会開催 力強い団結と決意あふれる場に

7月5日JMITUは、
第20回定期大会をラパス
ホール（東京都豊島区）
にて開催しました。J M
ITU役員をはじめ、地
本を代表する代議員、傍
聴者など約80人が参加し
ました。
大会では25春闘をはじ
めとする一年間のたたか
いを総括するとともに、
26年の運動方針を確立し
ました。



大会冒頭、三木委員長
は、26年度に向けた運動
の柱となる重点課題につ
いて、参加者に向けて次
のように力強く訴えまし
た。
まず最初に取り上げた
のは、長引く物価高への
対応についてです。三木
委員長は、「ここ数年の

急激な物価高騰に対し、
政府の実効性ある対策は
見られません。私たちは
引き続き、消費税の5%
への減税を求めています
。そして何より、春闘
を通じて大幅な賃上げを
実現することこそが、物
価高から労働者・国民の
くらしを守る最大の対抗
策です。26春闘では、す
べての仲間に大幅賃上げ
をというスローガンを掲
げ、全力でたたかい抜き
ましょう」と述べ、賃上
げこそが生活を守る最も
有効な手段だと強調しま
した。
さらに三木委員長は、
「若年層の初任給は上がっ
ている一方で、40、50
代のベテラン層の賃金は
据え置かれ、深刻な頭打
ち状態です。私たちは、
すべての世代に対する公
平な賃上げを徹底的に追
求していきます」と述べ、
世代間で広がる賃金格差
の是正を目指すべきだと

訴えました。
雇用と職場を守るたた
かい
次に三木委員長は、企
業によるリストラの動き
が広がる中で、労働者の
雇用を守るたたかいの重
要性が語られました。
「トランプ政権の関税政
策以降、世界経済は混乱
を深め、大企業ではリス
トラの動きが広がってい
ます。しかし、どれだけ
企業環境が変化しても、
そのツケを労働者に押し
つけるようなやり方は断
じて許されません。私た
ちは、現場の声に根ざし
ながら、雇用と職場を守
り、希望ある労使関係を
築くたたかいを続けてい
きます」と強く訴えまし
た。

続いて三木委員長は、
現在進行中の労働法制見
直しの動きについて危機
感を表明し、その阻止に
向けたたたかいを訴えま
した。「現在、厚生労働
省では労働基準法の抜本
的見直しが進められてい
ます。その方向性は、最
低限の規制だけを残し、
企業が過半数代表との労
使協定を結べば、労働条
件を自由に決められるよ
うにするという、極めて
危険なものです。実質的
には企業の都合を最優先
にし、労働者保護を骨抜
きにしようとしているの
です。私たちはこうした
労働法制改悪の動きに対
し、断固として反対し、



最後に三木委員長は
「これらの課題を確実に
前進させていくためには、
組織の拡大と団結の力こ
そが鍵です。仲間を増や
し、現場の声を広げ、強
くて大きなJMITUの
実現をめざして、全力で
進んでいきましょう」と
協調しました。