

日本IBM支部全国大会開催

7月26日、組合（JMITU日本IBM支部）の第72回全国大会が東京都南部労政会館（品川区大崎）で開催されました。

全国大会は、これまで1年間の活動総括を行い、今後1年間の運動方針を議論し決定する組合の最高の意思決定機関です。

まず午前の部では、2025年度活動総括として、ストライキを軸とした賃金闘争および成果、再雇用賃金差別争議およびAI不当労働行為争議、退職勧奨・PIPなどのリストラとのたたかいを中心に報告が行われました。続いて2026年度運動方針案の説明が行われました。

午後の部では、2025年度活動総括、2026年度運動方針案に関する討論が行われ、活動総括および運動方針案が採択されました。続いて、この1年間に加入した新組合員の紹介、今後1年間に定年退職を迎える組合員の表彰、および2026年度の新役員の紹介が行われました。

最後に、今年の大会スローガンである「待遇改善を実現させ大幅賃上げを勝ち取ろう」を満場一致で採択し、全国大会は閉幕しました。

新役員の抱負

2026年度の新役員の抱負をご紹介します。

委員長 笹目芳太郎

賃上げが当たり前の会社にし、安心して生活できる賃金を獲得するため活動に取り組みます。雇用・労働条件がまもられ、パワハラやいじめもなく安心して働ける職場づくりに取り組みます。

副委員長 カンミニ

今年度は副委員長として、社員とそのご家族が

最も安心できる環境を実現するため、IBMの無条件での65歳定年延長と福利厚生の実現に向けて前進して参ります。

書記長 猿渡隆史

会社に対して要求だけではなく、建設的な提言・意見具申も併せて行う事で、より健全な経営活動となる様、労使間の良い緊張関係を構築したいと思ひます。

中央執行委員 西郡正彦

急な物価高騰に対して会社に対して粘り強く交渉し昇給を要求していきます。会社は物価高騰に対しても何も手当をしていません。引き続き中央執行委員として団体交渉にて会社に要求してまいります。

中央執行委員 平川清茂

皆様と連携し、安心安全な職場の労働環境実現を目指して参ります。

中央執行委員 夏亜然

物価上昇以上の賃上げと安心して働ける労働環境を実現するよう、組合員の皆様の声を力に変え、会社に対してしっかりと主張し、全力で取り組んで参ります！



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(火)	に和解が成立しました。

給与やチェックオフなどの計算ミス問題が長年いっこうに収まらない▼特に海外に日本の給与業務を任せってしまったのは、海外担当者への教育が十分に実施される保証は無く、正確な処理ができない例が実際にある▼私の経験では、シニア契約社員の手続きミスでかなり後になって突然高額な控除を要求され、分割でと言ったら勝手に普通徴収に変更処

理されていたことがあった。後になって全く通知なく控除されていてびっくりした経験もある▼また、過払いの賃金の相殺は、合理的に接着した時期、額の大きさ、通知することなどの最高裁判例が日本にはあるが、海外担当者がどこまで知っているかはわからない▼組合は計算ミスが発生する度に会社に抗議している。気づきもしない社員がいることはないだろうか。(M)

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

日本IBMの手当廃止は不利益変更か ～7月30日、団体交渉で協議

日本IBMの2025年7月1日付の報酬制度改定で、専門職手当、副主任手当が廃止されました。専門職手当は月額 59,000 円、副主任手当は月額 41,000 円で、両手当は残業をしなくてももらえていたわけですから、両手当の廃止により、専門職手当をもらっていた人で残業の無い人は 708,000 円の年収減、副主任手当をもらっていた人で残業の無い人は 492,000 円の年収減となります。残業の無い人には主に二通りの人がいます。業務を効率的に行っていて残業をする必要がない人と、仕事外しというパワハラにあっていて業務のアサインが何もない人です。

このように年収が 70 万円とか 50 万円の規模で減少する、これは従業員の生活に大きなマイナスの影響を与えるにもかかわらず、日本IBMはなぜこのような手当廃止を実施したのか、かなりの違和感があります。ちなみに、キンドリルジャパンは、月額 59,000 円の専門職手当、月額 41,000 円の副主任手当を維持しており、従業員の生活への配慮が見られます。

一方で、両手当の廃止後も両手当の金額に相当する残業代がある人の年収は維持されますが、残業時間は人によって異なりますので、専門職手当、副主任手当の廃止によって従業員は年収減になる人とならない人に分かれます。あるいは今は残業代があって年収減になっていない人も、将来残業代が無くなるか減ることで年収減になる可能性があります。残業をしなくてももらえていた手当が突然消えてしまったことで、人によって年収減の有無や規模が異なるという理不尽な格差が生まれています。

組合は、この問題を7月30日の日本IBMとの団体交渉で協議しました。この日の団交のやり取り（要旨）を以下に紹介します。

7月30日団交のやり取り（要旨）

組合 専門職手当、副主任手当は、元々はそれぞれ

バンド7、バンド6という職責に対して支払われていた手当だ。つまりバンド7、バンド6という残業が発生する職務を前提としている手当だ。結果的に残業にならなかったとしても、それは本人が効率的に業務を実施した結果だから、もらって当然の手当だ。この手当の廃止は撤回してほしい。

会社 特に前回お伝えした内容から変更はない。賞与を本給に組み込むことによって時間割賃金そのものがけっこうな割合で増える。

組合 効率的に品質のいい業務をして、それが残業にならなかった人というのは、この手当廃止のマイナスの影響を被ってしまう。損じゃないか。見なし残業代を一方的に削るということは違法性が高い。実際にはこれ世間的にも認められている。そういう例は実際にはある。

会社 この一連の制度改定っていうのはトータルでやっぱり見る必要がある。つまり、今回やろうとしている変更が3つないし5つほどあるので、それら全部を踏まえて収入が、現状と比べて増えるのか否かというので見る必要がある。それら全部を含めると基本的には不利益になる社員はいないというのが私たちのスタンスで、よってこれはトータルで見れば不利益な変更とは考えてはいない。

組合 手当を無くしたことによって残業ゼロベースの人であっても年収は下がらないと会社は断定できる計算をしたのか。

会社 基本的には現状維持以上になるという試算。

組合 そこはやったと言い切っているということか。

会社 アセスしたのは事実だ。数字は確認する。

組合 具体的に言うと、残業していない人について制度変更前後の年収比較の数字を確認する、これを持ち帰って次回回答して頂くと。その数字を次回お見せ頂くということで、よろしくお祈いします。



J M I T U 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、職場に持ち込ませない要求

(1) 政府・厚労省がすすめ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関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すること。

(3) 無期転換労働者の賃金・労働条件は正社員と同一とすること。

(4) 「職務給(ジョブ型人事制度)」など名称にかかわらず、査定・成果主義を持ち込まないこと。賃金制度を導入・改定する場合は、労働組合と事前に協議し同意を得ること。

2. 「ジェンダー平等」をすすめ、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。

注) 「女性活躍推進法」では、従業員301人以上の企業に対し、「男女の賃金の差異」を公表することを義務付けています。さらに、300人以下の企業についても開示義務を拡張することが検討されています。

(3) 「均等待遇」を口実にした正社員の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

(4) ハラスメント防止法を踏まえ、別紙「協定モデル」にもとづき、ハラスメント防止のための制裁処分や相談窓口の設置、被害者の救済措置および再発防止などについて労使協議し協定化すること。

(5) ハラスメントの温床となっている過重労働と人員不足の解消、過剰なノルマ(目標)の設定や成果・業績主義を改善すること。

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と。労使の合意のうえ、特別条項を設ける場合であっても、月45時間・年間360時間までとし、限度時間を超える場合は都度、労働組合と事前に協議し同意を得ること。

(3) 限度時間を超える場合の割増率を50%以上とすること。

(4) テレワークや在宅勤務などを導入する場合は、労働組合と事前に協議し同意のうえ行うこと。

(5) 長時間労働の是正をすすめるために、職場の業務量の実態に見合った人員増をおこなうこと。

(6) 人手不足を背景にした業務繁忙で年次有給休暇が取得しづらい環境を改善し、年次有給休暇取得の権利を保障すること。そのためにも、職場の有給休暇取得状況を開示して改善に向けた具体的な協議を行うこと。

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歳まで定年を延長すること。

(2) 定年延長を実現するまでの間も、継続雇用者の賃金について60歳到達時の賃金を維持すること。また、特別休暇や住宅手当・家族手当など正社員との均等待遇をはかること。

(3) 継続雇用者の無年金期間中の生活と65歳以降の生活に配慮し、60歳到達時の退職金を2,000万円以上に引き上げること。

(4) 労働者が65歳以降も雇用継続を希望する場合、選別は行わず、賃金・労働条件、労働環境、働く条件を維持したうえで雇用すること。

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) 結婚一時金・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。

J M I T U 2 0 2 5 秋 闘 方 針

組合が日本IBM、キンドリルジャパンに提出する2025秋闘要求の指針である、JMITU2025秋闘方針の主な内容を抜粋して以下に紹介します。

Ⅱ 労働者のくらしと雇用、職場をまもる対経営者要求

2. 労働時間の短縮と時間外労働の規制をめざす

(3) 統一要求である労働時間短縮闘争を推進します。所定労働時間が7時間30分に到達していない支部分会では7時間30分への時間短縮、すでに7時間30分に到達している支部分会では7時間への時間短縮をめざします。

(4) 所定労働時間短縮と時間外労働規制を実現するためには、職場での仕事を労働者で分担する必要があります。そのためには人材確保が必要です。毎日を人間らしく生活できるよう正社員の増員を要求し、仕事を分担できるようにします。チームをつくって業務をすすめるなどの労働時間短縮、時間外労働規制のための具体的な職場政策を掲げ、要求闘争をすすめます。

3. 働き方改悪を職場に持ち込ませない要求

(1) 財界・大企業と政府が一体となって「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「ジョブ型賃金」や成果・査定拡大の賃金体系改悪の提案が広がる恐れが高まっています。

(2) 今年1月に公表した労働基準関係法制研究

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
Kyndryl	六本木	サービスエクセレンス	笹目 芳太郎	080-5915-6329
IBM	箱崎	I J D S . 産業事業部	猿渡 隆史	080-9099-6263
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: 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			

会(労基研)の報告書は、過半数代表との合意があれば企業ごとに労働基準法の最低規制を下回っても合法とするものとなっています。

(3) 現在、労働政策審議会では、使用者側は法的に保護された労働組合ではなく、「労使協創協議制」なる新組織を創設し、形ばかりの協議さえすれば法律の適用除外ができるような議論をすすめています。これは法的な保護が無い「労使協創協議制」で労働基準法の最低規制を下回るルールを取り決めても合法とする、憲法27条で定められた労働条件の最低規制原則を否定する「労基法解体」そのものです。

4. 65歳までの定年延長と継続雇用者の労働条件の改善

(1) 60歳到達前の賃金・処遇を維持したままの65歳までの定年延長を要求し、また70歳までの継続雇用を希望する労働者の要求を重視します。

(2) 継続雇用者は年金支給開始までのあいだ退職金を切り崩し、生活を維持しているのが実態です。継続雇用者の一時金や手当、特別休暇など正社員との均等待遇を要求します。

(3) 年金額が低く抑えられているもと年金だけでは生活できない実態から65歳以降の生活悪化が深刻です。定年退職後の生活改善のために定年時退職金2,000万円以上を要求します。

Ⅲ 労働者の権利向上と企業の将来展望をつくる要求

3. 希望をもって働き続けられる職場をめざし、中小企業の展望を切り開く

(1) 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、秋闘を起点に26年度の年間闘争での要求課題の柱に位置づけ、取り組みを強化します。

(2) どの企業においても、労働者の獲得と定着が重大な経営課題となっています。労使が協力しリクルート活動を行うなどして職場に労働者を迎え入れます。

(3) 若者の要求を積極的に組織します。とりわけ、「奨学金返還支援制度」の要求を重視します。

(4) JMITUは「価格転嫁」問題で中小企業庁に要請していることなどを示し、経営者もその責任において部材や人件費の上昇を適切に価格転嫁する努力を求めています。