

4・9 第311回金属反合共同行動

次の行動への行き方

日本IBM箱崎事業所前 (JMITU日本IBM支部)
 ジョブ型再雇用賃金差別・不当労働行為
 11:00~11:30 東京/中野半蔵門線・水天宮前駅2番出口徒歩5分



水天宮前11:46(半蔵門線準急・中央林間行)
 大手町11:56(丸ノ内線・荻窪行)
 霞ヶ関着12:01

昼食は、行動前か行動終了後にとりください

東京春闘共闘・官民共同行動
 厚労省前行動12:15~12:50

官民共同国会請願デモ
 13:15~14:00
 (連帯行動)

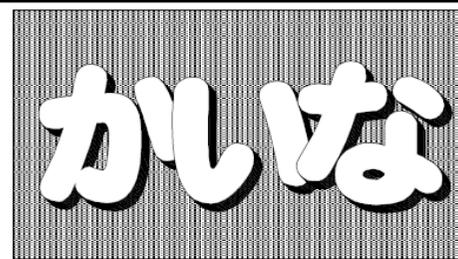
主催 金属機械反合闘争委員会

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 3/24(火) 14:00 中央労働委員会会議室

真実を伝える
 組合機関紙



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

26春闘 組合、賃上げ10%を要求 日本IBM・キンドリルジャパンは有額回答せよ 回答日に不当回答なら3月5日午前に行動

前号の通り、26春闘アンケートの結果、日本IBMとキンドリルジャパンの従業員の中で、職場の不安・不満として「賃金」を挙げる人が69.0%で最も多く、「生活が苦しい」と実感している人が96.6%とほぼ全てであることがわかりました。

組合は、従業員のこの厳しい生活実態を踏まえた日本IBM支部(以下、当支部)の26春闘要求書を、統一要求日の2月18日に日本IBMとキンドリルジャパンに提出しました。日本IBMの回答日を3月2日、キンドリルジャパンの回答日を3月4日(統一回答指定日)とし、両社と回答日の団体交渉(回答団交)を構えています。

組合は、当支部の26春闘要求書の重点要求として、両社それぞれに本給10%の賃上げ要求、さらにキンドリルジャパンに賞与基準額10%の賃上げ要求を提出しています。以下に両社への賃上げ要求を抜粋して紹介します。

賃上げ要求(日本IBM向け)

●2020年9月1日(当時の就業規則が定める給与調整日)に賃上げが実施されなかったために、賃上げが1回分少ない状況は未解決です。その一方、2021年から続く物価高騰で従業員の生活は厳しさを増しています。

これを受け、少ない1回分の賃上げとして2026年4月1日付で賃上げを実施すること、さらに2026年度分の賃上げを2026年5月1日付で実施することを要求します。

●上記の賃上げは、全従業員(正社員、プロフェッショナル・ブルーを含む)の本給(本俸・月額賃金)を10%引き上げること。(但し、シニア契約社員の賃上げについては、ここには含みません。)

賃上げ要求(キンドリルジャパン向け)

●2026年分の賃上げを2026年7月1日付で実施することを要求します。

賃上げ回答については次の通り実施することを要求します。

日本の企業の多くは、年度決算が3月末決算であっても春闘で賃上げ回答をしている企業は多く、JMITU支部部分会の企業でも同様です。

従いまして、キンドリルジャパンの給与調整日は7月1日ですが、例年の5月下旬の賃上げ回答を前倒しすることを要求します。

●上記の賃上げは、全従業員(正社員、シニア・プロフェッショナル)の本給(本俸・月額賃金)を10%引き上げること。(但し、シニア契約社員の賃上げについては、ここには含みません。)

●本給(本俸・月額賃金)の引き上げにともない、賞与基準額も本給(本俸・月額賃金)と同率の10%引き上げること。

組合の賃上げ交渉の構え

以上の賃上げ要求に対して回答日に満足な有額回答が無い場合は、組合は3月5日午前日本IBM箱崎事業所前で宣伝行動を実施します。また、組合は、当支部が掲げる項目についてスト権を確立するためのスト権投票を現在実施中で、スト権が確立された場合は、3月5日はストライキを実施し、午前の宣伝行動はストライキ行動となります。さらに4月以降にも交渉状況に応じたストライキと宣伝行動を計画しています。

26春闘では、なんとしても物価高騰からくらしをまもる大幅賃上げを、ストライキを構えた交渉で勝ち取らなければなりません。

従業員の皆さん、今こそ組合に加入し、いっしょにたたかきましょう。

組合へのご連絡は3面の「組合なんでも相談窓口」までお願いします。ウェブからは組合トップページ上部にある「ご意見ご相談」をクリックし、記入、送信して下さい。

26春闘重点要求の紹介

1面に続き、日本IBM支部の26春闘要求書の重点要求の中から主要な要求を以下に抜粋して紹介します。

組合は、重点要求の1つに定年後の労働条件に関する要求を挙げています。これは26春闘アンケートで日本IBMグループから上がったシニア契約社員の低すぎる賃金の引き上げや70歳までの雇用を求める声であり、同時にキンドリルジャパン・グループにも当てはまる要求です。

重点要求（日本IBM向け） 定年後の労働条件に関する要求

賃下げ無しの65歳までの定年延長の要求が最重要要求ですが、現状のシニア契約社員の処遇改善のため、及び定年延長された時点でシニア契約社員のままとなっている社員の処遇改善のため、以下を要求します。

（1）賃下げなしの65歳までの定年延長の要求
特別支給の老齢厚生年金の段階的引き上げが完了することに伴い、「賃下げなしの定年引き上げ」は、職場の切実な要求となっています。賃下げなしで65歳までの定年延長を要求します。

（2）シニア契約社員の契約上限年齢引き上げの要求

高齢者雇用安定法の趣旨（70歳までの就業機会確保の努力義務）に従い、シニア契約社員の契約上限年齢を70歳に引き上げること。

さらに、上記（1）の要求が実現した場合は、65歳の時点でシニア契約社員への移行を選択できるようにすること。

（3）シニア契約社員の処遇改善の要求

1) パート有期雇用労働法の趣旨（正社員とパートタイム・有期雇用・派遣労働者との間の不合理な待遇差の禁止）に従い、シニア契約社員の年収を、最低でも定年時の年収（賞与込み・残業以外の手当込み）の80%とすること。

但し、シニア契約社員の年収は、初任給（Reference Salary）（*1）を下回らないこと。またシニア契約社員の時間外勤務手当を正しく支払い、サービス残業をさせないこと。

（*1）初任給（Reference Salary）：
4,902,000円
（本給 408,500円×12ヶ月）

働き方改善の要求

（1）現在の世界の流れに従って、週休2日制への移行時に月曜日から金曜日に付加された36分（元は土曜日の3時間）を削減し、賃下げなしで1日の労働時間を午前9時から午後5時までの7時間、週35時間に短縮することを要求します。これにともない稼働率の上限値を64.9%とするこ

とを要求します。

（4）残業時間の実態を把握し長時間労働の問題を解決・防止するため、裁量勤務制度を廃止し、実際の残業時間をベースに時間外勤務手当が支払われる制度に変更することを要求します。

重点要求（キンドリルジャパン向け） 定年後の労働条件に関する要求

（1）65歳から70歳まで再雇用される制度づくりの要求

高齢者雇用安定法の趣旨（70歳までの就業機会確保の努力義務）に従い、以下のいずれかを実施すること。

- ・本人が希望する限り65歳から70歳まで再雇用される制度を創設すること
- ・シニア契約社員制度の契約上限年齢を現在の65歳から70歳に引き上げること

（2）シニア契約社員の処遇改善の要求

1) パート有期雇用労働法の趣旨（正社員とパートタイム・有期雇用・派遣労働者との間の不合理な待遇差の禁止）に従い、シニア契約社員の年収を、最低でも定年時の年収（賞与込み・残業以外の手当込み）の80%とすること。

但し、シニア契約社員の年収は、初任給（Reference Salary）に副主任手当を足し合わせた年収（*1）を下回らないこと。

（*1）初任給（Reference Salary）に副主任手当を足し合わせた年収

初任給・・・①
Reference Salary：4,902,000円
（本給：286,000円×12ヶ月
＋賞与基準額：1,470,000円）
副主任手当・・・②
月額 41,000円 年額 492,000円
年収・・・①＋②
4,902,000円＋492,000円＝5,394,000円

働き方改善の要求

（1）1日7時間・週35時間労働が世界の流れであり、すでにフランスの法定労働時間は週35時間、ドイツの金属産業の労働時間は週35時間が実現しています。このような先駆的事例にならば、キンドリルジャパンも1日7時間・週35時間労働を導入することを要求します。

（3）残業時間の実態を把握し長時間労働の問題を解決・防止するため、裁量勤務制度を廃止し、実際の残業時間をベースに時間外勤務手当が支払われる制度に変更することを要求します。その上で、時間外勤務手当（変則勤務分を含む）については、専門職手当・副主任手当の金額を差し引いて支払うことをやめ、満額支払うことに変更することを要求します。

26春闘JMITU統一要求書の紹介

JMITUは毎年、各支部分会の春闘要求書に加え、春闘JMITU統一要求書を提出しています。以下に26春闘JMITU統一要求書の内容を抜粋して紹介します。

2026年春闘・JMITU統一要求書

（1）JMITUは26春闘で「すべての仲間に大幅賃上げ」に取り組みます。中高年齢者をはじめ非正規雇用労働者や定年後継続雇用者を含めたすべての仲間の賃上げを実現し生活を安定させることは労働者全体の切実な要求です。

（2）物価高騰がはじまる以前に全労連が取り組んできた「最低生計費試算調査（単身生活者）」でさえも、都市や地方の違いにかかわらず、全国どこでも最低でも26万円以上の月例賃金が（税・社会保険料込）が必要であるという結果がでています。こうした結果をも考慮し、非正規雇用の仲間を含め、すべての仲間の最低限度の生活水準を保障するために、企業内最低賃金協定の締結と最低賃金の引き上げを求めます。

（3）現状の初任給は人間らしい生活を確保するうえであまりにも低い水準であり、大幅な引き上げは若い世代の切実な要求です。また、「人手不足」が深刻になるなか、人材の確保と定着、技術・技能の継承は避けて通れない課題となっており、企業の将来展望をつくるうえでも初任給の引き上げは重要です。こうした立場から、初任給の大幅引き上げを求めます。また、奨学金返還支援制度の創設を求めます。

（4）青年、子育て世代、中高年と、ライフステージによって必要な生計費は異なります。それぞれの世代にふさわしい賃金を保障することが求めら

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	コンサルティング	カン ミニ	070-8786-0357
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			

れます。また、将来の賃金水準が見通せることは、青年が将来にわたって安心して働けるという希望と意欲をつくりだします。こうした趣旨から、年齢別最低賃金保障を求めます。

（5）「均等待遇」は労働者の切実な要求であり、時代の大きな流れです。パートタイマーや有期雇用者、派遣労働者など非正規雇用者への正社員との不合理な待遇差を禁止する「パートタイム・有期雇用労働法」がすでに施行されており、経営者には改正法を遵守する責任が求められます。法律の趣旨にもとづき、非正規雇用者の賃金と労働条件・処遇の格差をただちに是正することを求めます。

（6）ジェンダー平等は時代の流れです。女性の賃金差別を是正するとともに、「女性活躍推進法」の趣旨にもとづき、すべての企業で男女間の賃金格差に関する情報開示及び賃金格差にむけた是正計画を示すことを求めます。

（7）以上の立場から下記の項目に誠意をもって回答していただくよう要求します。

記

1. 企業内最低賃金

（1）アルバイト・パート、派遣・請負などを含め、企業内ではたらくすべての労働者を範囲とする「企業内最低賃金協定」を締結すること。

（2）企業内最低賃金を月額255,000円以上、時間額1,700円以上とすること。

2. 初任給

高卒初任給を255,000円以上、大卒初任給を280,000円以上とすること。

3. 年齢別最低保障賃金

年齢別最低保障賃金を下記のとおりとすること。
25歳 300,000円以上
35歳 390,000円以上
45歳 460,000円以上
59歳 540,000円以上
定年後継続雇用者 60歳到達時の賃金維持

4. 女性の賃金差別是正、すべての労働者の均等待遇を実現する要求

（1）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。
（2）派遣労働者を含め、雇用形態にかかわらず労働時間以外は正社員と同じ賃金・処遇にすること。
（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。

5. 奨学金返還支援制度の創設

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（代理返還など）をつくること。