●コンピュータ労働者にふさわしい賃金で、残業を無くし、健康で文化的な生活を。

●働く者が幸せになる平和なコンピュータ社会を。

こんぴゅうた

電算労
電算機関連労働組合協議会
〒110-0003
東京都台東区根岸3-25-6
タブレット根岸2階
ＴＥＬ　03(5603)4570
ＦＡＸ　03(5603)7265
URL http://www.union-net.or.jp

3月18日に東京で、4月7日には大阪で経営者に春闘要求の実現を申入れ
2009春闘経営申入れ行われる

毎年、春闘時期に行われている経営申入れは、去る3月18日（水）に東京で、4月7日（火）には大阪で行われました。各経営への申入れについて各組合よりご報告いたします。

■PUC

角井晃（記）

経営者向け要請事項について

【電算労】ＰＵＣは電算労トップクラスの労働条件で、全体の水準を引き上げる役割を果たしてきた。賃下げが当たり前のように言われる状況の中で、ＩＴ業界においても製造業の影響を受ける企業も多いが、ＰＵＣは直接的な影響は受けないと認識しており、世の中に迎合したりしないで回答をしていただきたい。昨年の申入れにおいて、全ての要請項目は達成できていないとの説明があったが、この１年間での進捗を伺いたい。

【会社】経営としては要請項目全体に対してそれなりの状態にはあると認識している。賃金水準については、ＳＥ職としてのステータスに沿うような処遇はしていきたい。発注元から不当な値引要求を受けるようなことはないが、利益の確保に向けて努力している。仕様変更に対する商慣行の確立については、監理団体として（局と）一体となって事業を遂行している中で、課題を解決したい。派遣法の遵守については、コンプライアンスに沿った方向を目指さざるをえない。多重派遣については、協力会社に再下請にしないように強く言っている訳ではないが、契約上は再委託する場合は、通知するように求めている。指揮命令権の問題は発生しないようにしている。仮に下請けで発生した場合は、元請として必然的に極力排除するようにしている。

【電算労】多重派遣は低い労働条件を生み出す元凶である。この業界を健全なものにしていくためにも、一朝一夕では実現はしないが、たえずひるまず解決を求めていく。

アンケート結果について

【電算労】ケアの体制が整っていることで、意見が多く出されていることも考えられるが、メンタルに関するアンケートの結果が電算労水準より悪い事実をどう受け止めるか。

【会社】感じ方の問題もあるのでは。経営としては十分な対応は図っていると考えている。メンタル的な弱さや組織風土などの要因もからんでいるとも考えられる。一概に解決はできないが、アンケート結果については念頭において対応を考えていきたい。

【電算労】この問題は制度で解決できるというものでもない。人間関係、コミュニケーションによる面も大きいことを認識して対応を考えていただきたい。

■C-COM

西澤正典（記）

労働条件悪化について

【電算労】今から20年ほど前、当時の労働条件が電算労の中においてどの程度に位置していたかご存知か。

【会社】かなり上位にいたと思う。

【電算労】1、2位を争うぐらいだったが、その後、今日に至るまで私の目から見ると右肩下がりに近い労働条件になりつつあり危惧している。その点について、ご自分が労組にいた時と比較してどのように考えるか。

【会社】電算労の中での位置ということだけを考えると、下がってきているというのは数字として出ており否定するところではない。ただ全体的な対企業間における状況を見ると、決して悪いということではなく、「右肩下がり」と言われることについては疑問。画期的に良くなってるとは思わないが、それほど悪い状況になってるとも思わない。

【電算労】数年前に導入された新しい人事制度により春闘がなくなった時期があり、これはある意味労働組合としては死活問題であり私に言わせれば自殺行為に等しい。最近は「やはりこの位は賃金を上げて欲しい」とC-COM労組が要求し始めていると聞いた。この点は事実として認識されているか。また、なぜこのような声が上がってきたかについてどのようにお考えか。

【会社】昨年7千円、今年5千円ということで、テーブル自体を上げて欲しいと要求されていることは承知している。要求理由については組合から要求根拠を提示されているので認識している。

【電算労】春闘において、然るべき団体交渉を労組と行い、双方の認識を極力近づけていただけるよう取り組んでいただきたい。労働者が置かれている状況やC-COM労組が電算労の中で占める位置、期待される位置付けというところも併せて考えていただければ宜しいかと思う。

春闘要求にかかる電算労アンケートについて

【電算労】賃金外の要求に関するアンケート項目で一番多いのは「フレックスの導入」、二番目に「賃金格差を是正したい」となっている。C-COM労組の組合員のアンケート結果を見ると、賃金格差に関しては全体の平均よりも上回っている。本人が十分納得してなくて格差が有ると思っている場合と、あるいは数年前の合併により、このような意見が出たのかなとも思っているところがある。合併によって100%皆同じ処遇になってるのか、それとも歪が残っており、そのような状況から「賃金格差が有る」と答えた人がいるのか。

【会社】何をもって「格差」と言っているのかは私は聞いておらず分からないため答えることができない。当然、合併に際しての賃金移行については事前に十分議論し、納得の上で決めたと思っているので、「残っている」ということについて、何が残っているのか分からない。

【電算労】アンケートでは、そこまで掘り下げて聞いていないこともあるが、感じる格差については色々な理由があり一口では言えないと思う。本当に格差があるならば是正しなければならず、賃金制度そのものを是正しなければならないと一般的には思う。

【会社】そのようなことは無いと思っている。格差があるとするならば、どのような点に組合員が格差を感じているかを組合から具体的に提示いただきたい。ただし、公平と公正は違うと思うので、それを理解したうえで発言していただければ良いのだが、漠然と「公平じゃない」と捉えられてるとすれば、それは認識が違うと思う。

【電算労】吸収合併された2つの会社の社員がC-COM社員になってみたら、同年齢なのに職群も違うし給料も低いけど、これは仕方ないのか、でも会社は一緒なのだから給料も一緒にして欲しいという要望はあると思う。

【会社】それは感情論。現人事制度の役割成果給のルールをしっかり理解していただきたいと思う。役割が違うのに年齢が同じだから賃金も同じということは有り得ない。その点をしっかり理解して貰った上で、それでもなお格差があるという事であれば話は分かるが、ただ単純に同じ40歳で同じC-COMにいるから同じ賃金にしなければいけないと言う理屈は、現行賃金制度においては成り立たない。

【電算労】個人が感じる不公平感はあるかもしれないが、基本的には公正に行われていると言う見解ですね。今後は労使の話し合いの場において、具体的にどのような人がどのようなことを言っており、それが経営側の努力で解決できる問題なのか、あるいは組合の問題として帰結するのかをきちんと話し合い、分けて考えたほうが良い。

■アルバス

上田憲作(記)

会社側は村上取締役、児玉マネージャー、総務担当の大久保氏が出席されました。

【電算労】最近、就業規則の改定を行ったようだが、どのような内容なのか。

【会社】全般的に見直しを行った。理由としては、ここ最近、男女雇用機会均等法や育児、介護休業法など労働関連の法律改正が相次いだことや、就業規則の表現、文言に曖昧でわかりずらい箇所があることなどである。よって、全面的に見直し、法律に適合していない箇所は法律にあわせ、また、住宅手当についても世帯主の対象範囲を広げ、社員に有利な内容に変更している。

【電算労】通常のパターンは組合の方から法律にあわせるように要求してその後、会社側がおそまきながら対応ということが多いが、今回は会社が遵法精神にそっての自発的な対応ということで捉えてよいか。

【会社】その通りです。

【電算労】次に、有給休暇について組合と議論しているようだが、会社としてどう対応していっているのか。

【会社】会社側から管理者（ブロックマネージャー）に指導を行っている。また、有休もさることながら、振替休暇がたまってしまっていて、それが有休の取得を妨げている面もあるので、振替休暇は計画表をマネージャーに提出させて、監視をするようにした。こちらは成果があらわれている。有休についても、多く消化できる人もいれば、取得が少ない社員もいてばらついているので、全社員が少なくとも5割以上とれることを目標として今後も対応していきたい。

【電算労】今後も組合とよく協議して待遇改善に努めていってもらいたい。

■東和システム

小番孝也(記)

3月9日に名ばかり管理職事件で東京地裁で組合側に勝利判決が下され、会社側は東京高裁に即日控訴した状況のなか、東和システムへの要請が行われました。会社側は総務部の矢島統括部長、神田部長代理が対応しました。

西澤電算労副議長より、東和システム経営に要請の趣旨が伝えられたあと、篠塚事務局長が要請文を読み上げ、質疑応答なく淡々と要請を終えました。

■ODK

篠塚芳教(記)

会社側は出口総務部長、川口課長が出席されました。分会からは柳田分会長が同席されました。主に経営状況に対する会社の見解について聞きました。

【電算労】今期の経営状況はどうか。

【会社】今期業績は当初の見込み通りになる。株券電子化の特需があったのと大学関係がよかった。長時間残業については、従業員に苦労をかけた。健康管理については、産業医に相談している。今後はＩＴ投資の先送りの懸念がある。ハードでは、富士通のＧＳ８５００からＧＳ２１にリプレースした。今までは関係グループ企業に依拠して来たが自力で飯が食える体力をつけていかなければならない。外部依存の技術についても、ＯＤＫに必要な技術が何かを調査し、内制化をはかっていく。社内育成の一環として売上から請求までの販売管理システムをチャレンジＯＤＫとして立候補形式で作り上げてきた。４月の下旬にはプレゼンテーションを行う。

【電算労】東京の証券関連は仕事もなく後ろ向きであるが、貴社は他社の模範になるのではないか。

【会社】ヘラクレスに上場した目的の一つに自力で飯が食えるということがあった。大学と販売管理を２本柱にしていく。

【電算労】ソフトウエア労働者をソフトウエア技術者に育て上げるくらいの気持ちが重要ではないか。

【会社】そのつもりで進めていく。

■NCS

篠塚芳教(記)

会社側は高崎取締役執行役員専務、北本総務部長、佐伯課長、岡田参事が出席されました。労組からは廣枝副委員長、井口書記次長が同席されました。

ＮＣＳでは急激な景気の後退とプロジェクト運営のまずさにより、経費の緊縮を迫られており、賃上げも厳しい中での申し入れとなりました。

会社の危機的状況を乗り越える意気込みについて聞きました。

【電算労】新専務になってはじめての申し入れなので、業界共通の課題については来年回答をいただくこととしたい。春闘が話題になっている。過去２回ほど経営危機があったが、今回は株主配当もゼロ、内部留保も枯渇してきていると聞いている。組合への情報開示はどの程度されているか」

【会社】企業風土を変えようとしている。損失が多すぎるので、利益が出る構造に変えようと取り組んでいる。前回の失敗は汎用機中心で新技術に取り組めなかった。冬の時代に何かを身につけ、プロジェクト管理をしっかりしていかなければならない。65億の外注費に対する統制が効いていない。利益の出し方が弱い。

【電算労】こうした情報はどこまで共有されているのか。

【会社】管理職までである。プロジェクトマネージャーまで充分に伝わらず、契約にあたっても弱い立場のまま進めてしまって利益が出ない。社長直轄でＰＭＯ（プロジェクトマネジメントオフィサー）を３年ほどやってきているが、これで従来からのやり方を変えていく。基幹システムがオープンシステムに変わって、２、３歩遅れをとってしまった。最近になってやっと会社とプロジェクトマネージャーとの意思疎通ができてきた。

【電算労】こちらには組合員５００名以上の労組がある。これ以上の労働条件の悪化は危険である。賃金の１％アップは始まりのひとつであって、これが来年も０．９５では、技術者がいなくなる。プロジェクトの骨格が崩れてしまうと手の打ちようがない。さらなる、企業努力を期待したい。

電算労2009春闘 JISA・経済産業省へ要請

去る4月13日に電算労で情報サービス産業の経営者団体であるJISA（情報サービス産業協会）および、所轄官庁の経済産業省、商務情報局情報処理振興課に対して要請を行いました。

これは、個々の企業だけでは解決できない業界全体の問題や課題についての要請を毎年春闘時に行っているものです。

■JISA

JISAからは荒井隆秀事務局長、田原幸朗事務局次長、手計将美広報サービス部長そして田畑浩秋広報サービス部広報課長の4名に対応していただきました。

情報サービス産業の概況

統計調査2月報告では売上がマイナス1．2%だった。1月は特別な要因があったので4%であったが、昨年9月から連続6ヶ月連続して昨年を下回っているという認識だ。92年のバブル不況以来のマイナスだ。政府が進めている緊急対策の活用を図るようにしている。

状況を把握しながら、4つの大きなテーマに取組んでいる。①取引構造の改善（多重下請け構造を含む）、②信頼性の向上対策、③人材育成、④グローバル化（オフショアを含む）である。以上の課題の解決に向けて、取引構造改革委員会、情報システム信頼性向上委員会などを設けて取り組んでいる。

業況についての危機感は強く持っている。

多重下請構造について

取引の可視化を図る。丸投げは良くない。派遣と請負を区別するための「見える化計画」を考えている。

多重下請構造については、なぜそうなったのか、また、メリットデメリットを明確にしていく。法とかルールが実態と合わなくなっている。

委員会で今度の総会（5月）までに、ガイドライン（案）を作り、JEITA(Japan Electronics and Information Technology Industries Association:社団法人 電子情報技術産業協会)、経済産業省、厚生労働省とも議論をしていく。

ITSSについて

ITSS（ITスキル標準）は世界に通用する技術者を育成するためにつくった基準である。

世界に通用するレベルとは。レベル4以上と認識している。

また、ITSSは海外での評価は高く、国際的な標準になれば良いと考えている。

情報セキュリティについて

簡単に使えるツール（個人情報ハンドブック）を25万部作成し、各社に購入してもらっている。

情報漏えいを無くすには、小学校や中学校からのリテラシイ教育が重要だと考えている。

信頼性とセキュリティ委員会を設けており、セキュリティとコストの関係をユーザに訴えていかなくてはならない。

JISA・経済産業省要請内容

1．日本の情報サービス産業を育成していくための施策を明らかにすること。

また、景気の急激な落ち込みによるIT関連企業の倒産、IT技術者の失職に対してどのような施策を打ち出すのかを示すこと。

2．改正下請法が業界にどの程度周知・徹底させることができているか、現状認識を示すこと。

また最近の中途解約について下請法はどのように機能しているのか見解を示すこと。

3．「ITスキル標準」を策定したことで、技術者育成はどの程度進んだのか、現状認識を示すこと。

また、技術者向け情報セキュリティ教育の施策を明らかにすること。

4．オフショア開発により、日本のソフトウエア開発力はどう担保されているかの現状認識を示すこと。

5．業界に広がる「構造的多重派遣と一人請負派遣」に対する現状認識を示すこと。

6．労政審議会が進める派遣法の「ソフトウエア開発の日雇い対象職種指定」は、中小零細ソフトウエア企業の経営を不安定にすることが懸念されるため、厚生労働省に対し職種指定解除を要請すること。

■経済産業省

今回の申し入れでは、経済産業省側から、商務情報政策局情報処理振興課の奥家敏和課長補佐、豊田原課長補佐、平林純一課長補佐および鈴木真氏が出席されました。

人材育成について

高度ＩＴ人材育成のための総合的な取組みを行っている。

文部科学省と連携し、産学人材育成パートナーシップを２００７年10月から立ち上げている。ＩＴ分野においても産学のキーパーソンが終結した情報処理分科会を設置しており、高度ＩＴ人材の育成に向けて取組んでいる。

情報処理技術者試験は、企業において社員に取らせたいＩＴ資格として定着してきた。さらに新たにＩＴパスポート試験を創設し、今年の４月から、試験を開始する。

ＩＴＳＳ（ＩＳスキル標準）は情報処理技術者試験とリンクするようにし、実践的な教育カリキュラムを整備した。ＩＴに関わるスキル標準の国際標準は存在しないが、日本の制度をベトナム、フィリピンなどに移植するなど、「アジア標準」に向けた施策を図っている。

また、ＥＴＳＳ（組込みスキル標準）については、「スキルの見える化」を進めるなど、普及を図っている。

業界の状況（景気の動向）と中小企業施策について

１次補正予算が通ると需要が喚起されるのではないか。組込みを中心に需要が増えていくと推測している。中小企業向け金融対策では、雇用調整助成金の支給条件が緩和され、活用しやすくなっている。

中小企業似に対するさまざまな施策を中小企業庁で行っている。下請取引の適正化に向けて、下請代金法（下請代金支払遅延防止法）の取締りを強化するなど、景気悪化のしわ寄せが一方的に下請の中小企業に集中することが無いようにしている。

業界の構造的多重派遣と一人請負派遣について

多重派遣についてはメリット、デメリットあるだろうが、ユーザの要望、特にセキュリティの面から自然に変わっていく（多重派遣が解消されていく）だろう。

一人請負派遣については、我が腕に技術あり、という人がなっているのであろうが、働き方が多様化しており、不安定になっていることは双方（労使）が悩んでいる。ルールに基づいてやって欲しい。

5月23日ＳＳ臨時大会開催され

去る5月23日（土）午後2時より、タブレット根岸3階で、ソフトウェアセクション（労働者供給事業で仕事に就く組合員が所属する支部）において、第23期５月臨時大会が開催されました。

昨年の夏以降、稼働率が下がり続けて、今期予算における組合費収入が減少しています。そのため、昨年暮れから、役員手当や専門部手当などの支給を凍結していました。今年になって、支出をどんなに切り詰めても収入不足になることが確定的になり、臨時組合費を取らざるを得ない状況になりました。

そのため、支出の削減および臨時組合費の徴収を決議するため、第23期５月臨時大会が開催されました。現在のＳＳメンバーは86名で、臨時大会には34名が出席し、委任状は44名でした。

議案には支出の削減対象として、先に書いた役員手当や専門部手当の他に、専従者や事務員の人件費削減も入っていたため、「労働組合なんだから、事務員の人件費削減は行うべきでない」といった意見も出されました。

また、臨時組合費は各自の積立金で相殺する、として提案されていましたが、「積立金が無い人はどうするのか。」とか、「今後、加入する組合員についての徴収はどうするのか」といったさまざまな質問、意見が出されたため、臨時組合費の徴収と支出削減対照の個々について、それぞれ採択が取られました。

それぞれの決議事項に対して、２、３名の反対や保留などありましたが、全ての決議項目について圧倒的多数で可決されました。

5月23、24日社会政策学会開かれ

去る5月23日(土)、24日(日)第118回社会政策学会が日本大学法学部にて開催されました。

今回の共通論題は「福祉社会の変貌と労働組合」で、テーマ別分科会では座長・コーディネーターを國學院大学経済学部の橋元秀一教授が務め、「労働者供給事業の歩みと課題・展望」が左記の通り、開催されました。

◎労働者供給事業の歩みと課題・展望(Ⅰ)

1．労働者供給事業の歩みと課題・展望(労供労組協伊藤彰信議長)

2．労働者供給事業の歩みと課題・展望へのコメント(連合非正規労働センター龍井葉二総合局長)

◎労働者供給事業の歩みと課題・展望(Ⅱ)

1．全港湾の労働者供給事業の歴史および現状と課題(全港湾伊藤彰信委員長)

2．スタッフフォーラムの労供派遣事業の現状と課題ー創設の理念から将来の展望までー(企業組合スタッフフォーラム齊藤壽代表執行役)

労供労組協伊藤彰信議長からは、労働者供給事業法の制定に向けての労供労組協内部討議事項として、以下が紹介されました。

1．労働組合の事業主性を獲得することを第1義的な目的にしない。企業組合による「供給・派遣」を活用することも考慮する。

2．対象範囲

①労働者供給(現状の)

②労働者派遣は、労働組合が行う「供給・派遣」しかできない。

③日雇、短期雇用の職業紹介

④個人請負労働者を含めるか

3．社会労働保険の適用

①日雇労働者など労働者供給事業法の対象となる労働者の社会労働保険の加入、

②それとも、正規労働者と非正規労働者の社会保障制度は一元化し、労供労働者が加入しやすくするか。

4．事業を行う財源は組合費とし、組合費の中には、事業運営費のほか、福利厚生基金、雇用保障基金、職業訓練基金などの積み立てを義務付ける。

5．資格要件を厳しくし、悪質な労働組合や労働関係法令違反事業者の参入を認めないようにする。

２００９電算労ビアパーティーのお知らせ

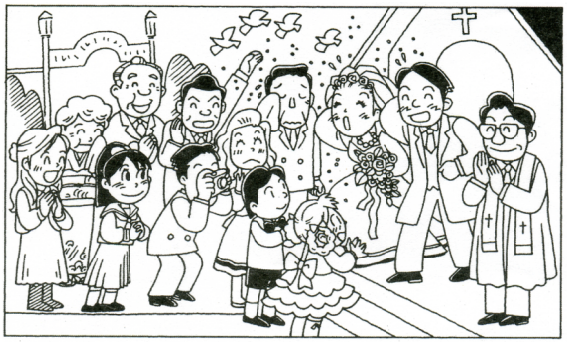
日時：2009年7月24日、19時より
場所：未定（決定次第お知らせいたします）
会費：4,000円

クイズちがいは7つ

★ 締 め 切 り は 7 月 1 5 日 ★

高確率で図書券が当たります♪♪
ご応募お待ちしています！！

右と左の絵には7ヵ所のちがいがあります。どこでしょう？
正解者10名の方に図書券1000円分をさしあげます。



前回の正解：　にゅうがくしき（入学式）

当選者　：能仁里花・山田浩司・丸次公介・山田祥弘（NCS）
野村一海・久保田弘子（CCOM）金子貞雄（NJK）
栗原麻衣・高橋亜季(PUC) 由良芳登（関西）

敬称略

♪ご当選おめでとうございます♪

宛　先：〒110-0003
台東区根岸3-25-6
タブレット根岸2F

こんぴゅうた　クイズ係
E-mail:quiz2009@union-net.or.jp