●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28日に東京で、4月6日には大阪で 2016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28日（月）に東京で、４月６日（水）には大阪で開催されました。

東京では小林寛志議長はじめ、総勢９名が、大阪では小林議長および横山南人事務局長代行が関西に出向き総勢５名が参加しました。

■東和システム

電算労「過去、赤字プロジェクトがあるとか火事になったプロジェクトがあるということを毎回聞いていたが、最近はどうなのか。」

会社側「最近は減っている。大きなものは昨年度からない。現場が頑張っている。」

会社側「今までとは違い、全社レベルで見積もり審査とか商談検討会を行い、現場任せにせず経営陣が商談をチェックしたり、アドバイスを行っている。」

電算労「企業体として、昔に比べて良くなった。」

会社側「２年前からホスト系ＳＥに対してＷｅｂアプリケーションの開発の教育だとか、プロジェクトマネジャーに対する教育、見積方法の教育などを全社レベルで展開している。そういうことが良い方向に影響しているのではないかと考えている。」

電算労「今までできなかったことを徐々にやりつつあるということか。」

会社側「昔やっていなかった教育投資を行っている。そこは、以前より変わってきた点だ。」

電算労「今年の取締役会で色々変わったと聞いているが。」

会社側「役員が変更になった。」

電算労「会長はどうなったのか。」

会社側「会長は設置していない。それから、専務も常務も設置していない。」

電算労「それは、今の長野社長の考えか。」

会社側「そうだ。小さな会社では会長職は必要ないだろうと。また、専務、常務の退任後、新任の取締役に役付きはないだろうということだ。」

電算労「昨年、派遣法が改正されたが、何か影響はあるか。」

会社側「まだ、直接的にはない。ただ、特定派遣を取っているので一般に切り替えないといけないが、まだ着手していない。」

電算労「派遣の受け入れはないのか。」

会社側「派遣の受け入れはないが、個人の契約はある。」

電算労「協力会社の社員をユーザーに出すことはあると思うが、その場合は、請負った協力会社の中で指揮命令等、完結しているのか。」

会社側「多分、そうなっている。」

電算労「個人事業主はどのくらいいるのか。」

会社側「数人だ。」

電算労「協力会社の割合はどれくらいか。」

会社側「２割くらいだ。極力ＢＰ（Business Partner）さんを増やして売り上げを上げたいと思っているが、いろいろな条件があり、それに適うＢＰさんがいない。」

電算労「社長メッセージに、人を多く採用したいとあったが、今年は何名採用したのか。」

会社側「12名だ。」

電算労「中途採用も行うのか。」

会社側「現場からの要請があれば行う。」

電算労「昨年できなかった全社レベルの社員旅行を行いたいとあったが、具体的に動いているのか。」

会社側「まだだ。上期の実績、お

よび下期の状況を見ての判断が必要で、その判断はもう少し先になる。」

電算労「現在、人数が４００人で売上が50億前後。これは良い方か、どうなのか。」

会社側「少ないのではないか。社員が３５０人でＢＰを７００人入れて一千人規模、この程度は運用できるであろうから、２倍の百億はいく。だが、地に足を付けて堅実に確実にという経営方針なのでそこまではしない。」

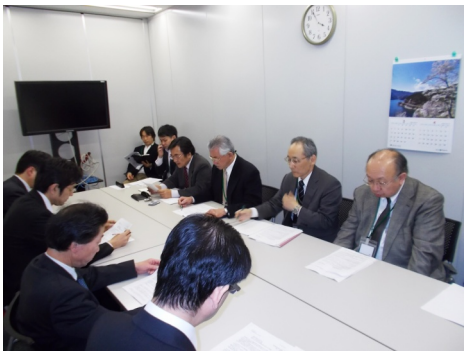
電算労「数年前、売上主義ではない、利益率を上げるんだと聞いていた。そこは変わっていないのか。」

会社側「ただ、売上を上げないと利益も付いてこないので、売上を上げることにも注力していきたいと考えている。」

電算労「協力会社を入れれば売り上げは上がるが、一人ひとりの従業員の賃金にどこまで反映されるのか。我々の立場から見るとそれが大きいと思っている。それを忘れずに一人ひとりの売上が上がるような経営をしていただきたい。」

■ＰＵＣ

電算労「ＰＵＣの賃金水準は電算労のトップクラスだった。組合の中でリーディングカンパニーになって欲しいと毎年言って、特別注文を付けるようなことはなかった。ところが、その後、何年か経って東京都水道局の指定管理者になり、水道局の力の影響が浸透してから今までとは違うＰＵＣを感じてきた。労使の対決というのはこれまで聞かなかった。団体交渉ではお互いの厳しい綱引きがあっただろうが、世間水準並みの期間で決着がついてきた、と記憶している。昨年は夏になっても妥結せず春闘が終わらないということがあった。そして、労使だけで解決できないという事態を初めて聞いた。さらに、ＰＵＣ分会の中で初めて斡旋という言葉を聞いた。今年は春闘要求を作るまでいっていないそうだが、それはなぜなのかということを宮本管理部長にお聞きしたい。」



会社側「一昨年、春闘が終わらず斡旋を受けた。２％の賃上げがあったが、ベースアップが出せないということで斡旋に入った。会社はベアを出せる状況ではなかった。その頃は売上げが落ちて赤字が何億という状況だった。12月に収支が改善して１年限りの一時金を出して落ち着いた。会社として支払い能力がないときは、もちろん出せない。内部留保、利益剰余金を崩せば出せるという議論をされても簡単に出せるものではない。そういうところで行き詰って斡旋を受けることになった。同様に今年度の春闘もベアのところで長引いた。」

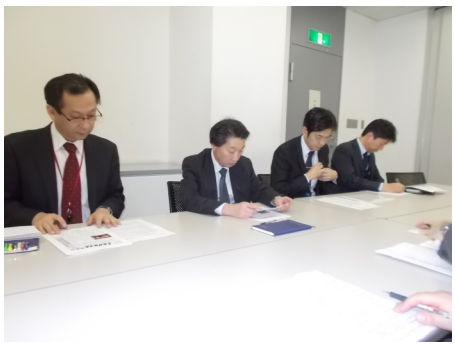
電算労「労働組合側が納得するような経営側の資料を提示してベアができる状況ではないということを説明しつくしたのか。」

会社側「決算資料、本部別の採算収支などをもとに説明した。資料は組合にも渡っている。」

電算労「会社側が東京都労働委員会の被申立人になっている件について、どのように考えているのか。」

会社側「組合が考えている、協約協定書と会社の考える解釈の違いが大きく出ているのではないか。」

電算労（当該）「労働委員会に上げている不当労働行為が何かというと、今回の専任社員制度を導入するにあたり、現在の組合員に影響しないからということで協議を拒否したことだ。これまでは契約社員とかパートができたときとか労働条件切り下げの時など40年来労使で協議してきた。明らかに判断を変えている。」



会社側「昔のパートの導入も通知、事前協議の対象外ということでやろうとしたが、時間がなく協議ということになり、まとまったものだ。今回の専任社員制度も期間限定で協議しようということは出している。」

電算労（当該）「それは、ぎりぎり今年になってから１週間で合意を前提で協議しようということであった。去年からその問題があり、ずっと協議しようと言ってきた。」

電算労「救済申し立てが出ているので、お互い準備書面を作って求釈明でのやり取りをもって判断してもらうしかない。話題を変える。アンケートに関して、ＰＵＣ分会における特徴が出ている。それについて確認したい。」

電算労「仕事量が増えたという人が46％おり、全体では36％なので多い。また、人員増の要求が51％で全体は29％。それから、ピーク時80ｈ超が39％で全体は24％。そして、いつも疲れているという人が39％で全体は28％。慢性の腰痛も17％で全体は12％で多い。これは仕事のしすぎではないか。鬱も10％いる。こういう状況を見ると疲労困憊状態が続いていると思われる。打開策を考えた方がいいのではないか。」

電算労「一人ひとりが自分は働いている、あるいは働かされていると思ったら、それに見合う賃金が必要ではないか。来年も働いてもらうという気持ちを起こさせるためには、会社側は考慮すべきであろう。」

電算労「来年は双方顔を強張らせずに話し合えるよう努力しよう。」

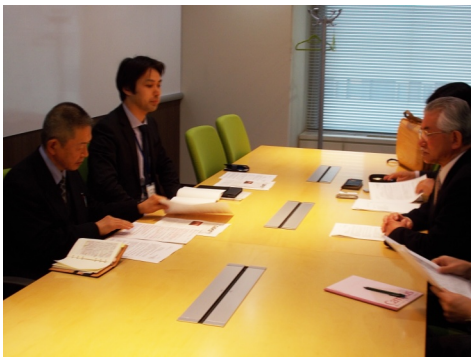
■アルバス

電算労「要請書の業界共通の課題、①から⑬の項目について手つかずのものを教えて欲しい。」

会社側「質問とは逆の回答になるが、この中で強調してやってきたのは②と⑤になる。36協定につ

いては昨年、新年度に入ってから団交が行われたが、勤怠の集計、管理職の社員指導のやり方についてかなり変えた。昨年5月より変えたのは、勤怠について週次で集計して稼働が限度を超えそうな者がいたらすぐ管理職が入って改善策を取るようにしている。また、開発がひと段落したら休暇取得の促進なども行っている。」

会社側「時間外労働の報告書についても、報告のタイミングや内容を見直しして、状況を組合にも報告し、お互い共有しながら削減に向けての話し合いなどを行っている。」



会社側「実績では、２０１４年の全社平均が23時間であったものが、今年、２月時点までで平均13時間に減っている。」

会社側「あと、⑤の作業スペースの確保については、移転を機にリフレッシュスペースや休息のスペースを設けたり、フロアの改善を図っている。」

電算労「どういうタイミングでそのスペースは使えるのか。営業時間中でも良いのか。」

会社側「それは、かまわない。」

電算労「残業については、社外において稼働が高かった部署が本当に改善されたのかどうか知りたい。」

会社側「昨年度、取引先の中で常に残業が発生しているところがあった。そこについては、会社の上のものが出て行って、常駐はやめた。」

電算労「本社の良くなった環境の恩恵を与かれるのはどれくらいいるのか。」

会社側「全体の2、3割くらいだ。」

電算労「最近の退職者はどうか。」

会社側「現在でも多い。今までお客に恵まれたせいもあり、順調に仕事も入り伸ばしてきたが、お客のグローバル化の対応でシステムに対しての要求事項も厳しくなり、協力会社の選別も行われるようになると、今までのように順調に仕事をもらうことができにくくなっている。現在の仕事の難しさの中でアルバスにいて将来的にどうなのかと考えて辞める者もいるのではないか。あるいは、仕事のステップアップを目指して辞めていった者もいる。」

会社側「会社の方向性を社員に周知して、これからの将来像を個人でも描けるような方向にもっていく必要がある。」

電算労「今の社長が来た時に、自分の息のかかった中途社員を入れてその人たちが出世している。プロパーがそれを見て前途を悲観して辞めているということを聞いたことがあるが、そういうことを認めるか。」

会社側「中途社員でそういう人はいるが、優遇しているわけではなく、力のある人を採ったということだ。」

電算労「電算労アンケートで平均より高いものがある。生活が苦しくなったという人がアルバスでは58％いる。全体は44％である。賃上げ要求1万円以上の人が67％、全体では57％なので1割くらい多い。それから、賃金格差の是正要求が33％で全体では16％なので、格差があるという従業員が多い。残業代が全く支払われていないという人が21％いる。これは裁量労働者であるという認識を持っていないことの表れではないか。社員が満足している制度かどうかということでは疑問符が付いた。」

電算労「有給が全部残るかほとんど残るというのが54％、半数以上いる。忙しいから取れないということであり、忙しくて残業があり、そうでありながら残業代が出ない。アンケートの結果を見ると会社を辞める人が多くなるのもやむを得ないといえるような数字が出ているのではないか。」

電算労（当該）「退職者が多いことについて、労使ともに問題として認識していると思うが、現場では仕事があるのに人がいなくて取れない、受注できないという話を結構聞いている。これを打開するには人を増やさないといけないが、そこはどうなのか。人を増やす計画はあるのか。」

会社側「昨年は新卒採用は見合わせた。中途採用に重きを置いていて求人広告を載せたりしたが、残念ながら採用に至ったのは一名のみであった。売り手市場で採りにくいという状況がある。待遇が良いところ、名前が通っている大手に人が流れやすい。来季、4月以降についても新卒採用はないが引続き中途採用は行う予定である。」

電算労（当該）「中途採用はどちらかというとマネージメントを行うような人材が多いのではないか。実際に足らないのはワーカーだ。管理職の比率は2、3人に一人といった状況だ。これ以上管理職はいらない、手を動かす人が欲しい。会社はどう考えているのか。手を動かす人は外部の人間がいれば何とかなると考えているのか。それともワンストップでやりたいと考えているのか、分かりにくい。その辺を明確にすれば退職者も減っていくのではないか。」

電算労「アルバスとしてビジネスチャンスを逃しているのではないか。現場の声をちゃんと社長に伝えるべきではないか。今年より来年、来年より再来年と少しずつ良くなって欲しい。そういうことを会社の経営陣が一丸となって肝に銘じてやっていただきたい。」

■NCS&A

電算労「監査役になられた山下取締役が昨年、『長時間労働の解消』と『各従業員の評価の運用』という2つの課題があると話をされた。その後、昨年の10月頃に経営側の方から健康経営というキーワードで長時間残業削減のさまざまな施策が提示されたと聞いている。」

電算労「かつてはストライキもやってそれなりの賃金を勝ち取ってきた。ところが、この5、6年夏冬のボーナスが見るも無残だと聞いている。昨年、アクセス社との吸収合併をしてその効果はあったと聞いている。それが、昨年の春の賃上げに数字となって現れたのか、と思っている。今春闘の第一次回答を見ると大丈夫かという数字が出ていると思う。しかし、一時金については、懸念が残るというのが偽らざる感想だ。」

会社側「今期については世間の状況を見て、ベアを含めてそれ以上にはしたいというところからスタートして4月頭に一回目の回答を行った。」

電算労「一発回答ではないということか。」

会社側「基本的にはそうしたいが、なかなかそうはいかない。話をして会社としてできることであれば見直しをするということで進めざるを得ないと思っている。」

電算労「今春闘に対する組合員のアンケートで仕事の量が増えたと感じている人が6割いる。全体の平均では36％である。そういうこともあってか、春闘要求では半分の人が技術教育を求めている。全体の平均では20％である。その他、賃金格差是正、残業規制そしてフレックス3割となっている。」

電算労「仕事の量が増えているということは残業も増えているのか。実態はどうなのか。」

会社側「トップライン（売上）がそんなに大きく伸びているわけではなく、基本的にはそれが仕事の量なので減っているとは言わないが、増えているということはないと考えている。」

電算労「残業が増えているということはないのか。」

会社側「健康経営で減ってきており、増えているということはない。」

電算労「ということは、仕事の内容が高度になっているということなのか。」

会社側「オープンの時代は技術がどんどん変わっていく。1年前の技術をそのまま使うかというと、そんなことはないのが当たり前だ。技術教育をしても追いつかない。それと、手法も変わっている。新しい内容の仕事をするときに今まで使った技術よりもう少し高いレベルで取り組まないといけないということで負荷が増し、仕事が多く感じるのではないか。そう感じるのは、それだけ目標値を高く設定しているということなので、高い技術の仕事にチャレンジしているのではないかという気がする。」

電算労「最近、Ｗｅｂ関係の仕事が増えてきており、新しい技術というとＷｅｂ関係が多いと思うが、御社としてＷｅｂ関係の仕事はどうなのか。」

会社側「Ｗｅｂということではなくて、オープンという言葉を使ったほうがいいと思うが、当然のことながら圧倒的だ。アクセスと合併したことで、彼らが持っている面白いソリューション、レガシーからレガシー、レガシーからオープンのモダナイゼーションができる仕掛けなので、以前に比べたらレガシーの技術者も必要になってきている。」

電算労「会社での教育の機会はどの程度あるのか。」

会社側「教育は増えてきた。ただ、技術教育といっても言語とかではなく、プロジェクトがトラブらないようにするマネージメントやプロジェクトマネージメントを行うにはどういうところを抑えないといけないかとか、ユーザーのハイプレッシャーにどう対応するかといったような教育のウェイトが大きい。」

電算労「個人の特性を見て、ユーザとの折衝ができる者なのか、あるいは黙々とプログラミングを行うことに向いているのか、適材適所をきちんとやったほうがいい。」

会社側「得手不得手は絶対にある。客とのコミュニケーションが下手でも、物を作らせたらすごく生産性が高い、などがある。そこはミッションを変えてやらないとお互い不幸になるだけだと思う。」

電算労「そこを誤らなければ来年はもっといい回答が期待できるかもしれない。」

会社側「業績が良ければ、それなりの回答ができる。」

電算労「もっとトップクラスを目指していただきたい。そして、ＩＴ企業の目標になって欲しい。」

■ODKソリューションズ

電算労「（要請文の読み上げを終えて）私たちの業界の課題は増えることはあっても減ることはないことがお分かりかと思う。御社と関係のあるところ、2点ほど提起したいと思う。」

電算労「御社の教育関係、入試に焦点を当てると時期が偏っていて半年で一年分を働かされているのでないかという危惧を持っている。ということは、仕事が非常に忙しいとき、残業をしなければならないということは、労使ともに分かっていると思う。そういう時は③（注1）の勤務間インターバル規制というものがあってもいいので

がある。」

電算労「もう一点は、④（注２）に関することだ。昔は定年55歳。それが60歳になって、段階を経て65歳までとなる。御社の場合は、55歳を境にして、従業員の賃金を毎年削減していく、ということがあったと記憶している。それは、悪い制度の先取りではないか。60歳以上の人間も大いに活用してもらいたい。そのためにはそれに見合った賃金体系が必要で、この際見直していただきたい。」

会社側「65、70歳になってこの業界で何をしてもらえるのかなと思う。バリバリプログラムを組めるのかなと。やってもらえる内容と賃金体系とが見合っているのかということが大命題だと思う。単に年功序列でいくとやってもらえる内容と賃金が見合わなくなるという変な状況になる。高年齢の人に一体何をしてもらえるのか、それが会社にとってどれだけの貢献でどれだけの賃金に見合うものか非常に難しい問題だと考えている。」

電算労「人を使う企業として、65、70歳になった社員に何をやってもらえるのかという観点ではなく、企業としていかに活かそうかという視点が必要ではないか。」

会社側「プログラムはできない、管理職も難しいとなったら、何をするのか。皆さんにやってもらえる仕事を当社として用意できるか、仕事を作り出さないと現状では難しい。」

電算労「昨年一年間の退職者の比率はどうなのか。」

会社側「ここ数年では上がっている。いろいろ事情がある。家庭の事情や若い人は転職サイトなどに登録するとすぐに声がかかる。技術力があると高く売れるという風潮がある。」

電算労「この一年間で企業体力はどれだけ良くなったのか。」

会社側「大証金など親会社があった時代と違って、資本関係も変わって学研さんやナカバヤシさんがきたりして現在は親がかりということがなくなった。親会社からの仕事もなくなって、独立独歩せよという状況の中で現在立ち上がろうとしているところである。売上的には一番ひどく落ち込んだ状況からは脱し、Ｖ字回復とは言わないがＵ字回復くらいはしている。売上は何とかなったが利益が厳しい。」

会社側「学校業務も50年やっており、昔は独占的にやっていた時代もあり、当時は言い値が通った。しかし、現在では紙業界からの参入などライバル企業が非常に多くなり、言い値が通る状況ではなくなった。もう一つ大きな特徴としては、昔はある企業の専用システムを作らせてもらえて初期費用などもらえたが、現在ではライバルが多い中で、ＡＳＰ状態になっている。こちらで作って、お使いくださいという売り方になっている。だから、体力的には、まだまだ回復途中という状況だ。」

電算労「これからは、独自性をいかに出すかということ、他社より抜きんでたところを作らなければならない。」

会社側「幸いＷｅｂ出願を新しい商品として売込んでおり、この３年程から主流になってきて、日本の有名大学のほとんどで来年の受験からはＷｅｂ出願ができるようになる。当社も頑張ってシェアを伸ばし、校数では他社が一番だが、取り扱いの受験者数では日本一になっている。」

会社側「また、新しい企画として、入試ポータルサイトを考えている。現在は、学校ごとのサイトで出願する必要があり、その都度名前や住所を入力するのが手間がかかるので、私どものポータルサイトに会員登録していただいたらどこの学校でも出願できるようになる。そのような企画をしていて、この夏からサービスを提供する予定だ。」

電算労「来年来る楽しみが増えた。」

（注１）③労働者の健康を守るための勤務間インターバル規制の導入について検討すること。

勤務間インターバル規制の例は以下のようなものである。

（ⅰ）１日における時間外労働の最長時間を７時間以内とする。

（ⅱ）時間外労働終了時から翌勤務開始まで最低でも８時間の休息時間を付与する。

（ⅲ）休息時間が勤務時間に食い込んだ場合は勤務したものとみなす。

（注２）④改正高年齢者雇用安定法の趣旨に則って雇用を継続すると共に、現行の60歳以前の労働条件を維持すること。最低限、定年は年金支給開始年齢の直前まで引き上げること。

電算労2016春闘
JISA・経済産業省へ要請

去る、4月18日にJISA（情報サービス産業協会）および経済産業省、商務情報政策局、情報処理振興課へ要請を行いました。要請書は、左記URL（PDFファイル）をご参照ください。

http://www.union-net.or.jp/densanro/yousei/2016_jisa_yousei.pdf

■JISA

まず、要請項目の一番目、「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。その中で、派遣労働はどのように位置づけているのか、その見解を明らかにすること。」について、話を伺いました。

JISA「情報サービス産業の状況としては、システム改修、改変が重なって総じて売上高は上昇傾向にある。そういう中で人材の不足感が強くなってきていると聞いている。IT業界の長時間労働など働き方の問題について、JISAとしても重点政策の一つとして、働き方の改革を掲げて委員会を立ち上げて長時間労働の見直しや年休の取得の促進について議論しようとしている。それから、派遣労働者と業務委託については、適正な業務委託契約運用のためのガイドライン（http://www.jisa.or.jp/Portals/0/report/jisa_entrust_guideline201603.pdf）を作っている。これを各企業に見てもらってこれからの事業活動に資するような啓発をしていきたい。」

電算労「働き方の委員会は過去にもあったのか。」

JISA「委員会という形をとるかどうかは別として、過去にも厚生労働省の助成金を使ってIT産業の長時間労働等、働き方の実態調査とか、それを改善するためのチェックリストの作成などを行ってきた。3年前にハンドブックなども作って普及、啓発を行ってきた。ここ10数年来魅力ある産業作りということで活動しており、年によってテーマは違い、ワークライフバランスであったり、女性の活躍であったり、今回は長時間労働と休暇取得の促進をテーマに行う。」

電算労「派遣労働についてどのように見て、どのように位置付けているのか。」

JISA「適正な業務委託契約運用のためのガイドラインで請負と派遣を明確にやりましょうといっている。派遣が悪いのではなく、曖昧性があるところに一つ問題がある。それと、多重構造があるが、無理して受注するなどがあり、そういう歪が出てくると思う。そういったところの適正化を図ろうと。取引の判断材料になるガイドラインも一昨年出している。取引の健全化、それが第一だと思う。派遣は業としてあるわけだから、ルールに沿ってそれがうまく回るような取引上のガイドラインが必要だと、ずっと主張している。」

電算労「昨年の9月の派遣法改正についてJISAはどのように見ているか。」

JISA「企業によっては厳しくなったと思っていると思う。これまで届け出制でできていたものが許可制になる。財務的な面や教育をしなければならないなどハードルもある。業として厳しくはなってくると思うが、コンプライアンスの観点から見たらやむを得ないと考える。適正化する方向の一つだと思っている。」

電算労「悪質な派遣会社が淘汰される、というのは良いことかもしれない。」

JISA「そういうことだ。業界全体にとっては良いことだと思う。」

電算労「無期雇用であれば期間制限は受けない。過去の例を見ると、契約社員として無期雇用になっても不況になれば有期、無期関係なく終了となる。本来は無期であればずっと雇用が保障されるであろうと労働者は考えるが、経営者側の意識はどうなのか。」

JISA「経営者の本音は、仕事がなくなると雇用を守れないということがあると思う。そうならないように継続的に次の仕事を確保する。しかし、うまく回らない時もあると思う。そういう時に業界としてどのようなセーフティーネットを作っていくのか。教育制度はJISAの中でもICTカレッジ（http://www.jisa.or.jp/Portals/0/resource/seminar/ictpro/2016a/index.html）があるが、業界全体で対応していく、環境を作っていくということが必要だと思う。さらには、法務や労務などのスタッフ的なところも一社で力が足らないところは業界全体のなかで、そのためにガイドラインをいろいろな形で出している。」

その後、産業構造審議会商務流通情報分科会IT人材ワーキンググループで議論されている、人材育成について話を聞きました。

JISA「現場ではマネージャーが足らない、ということが表れていると思う。職場が厳しい状況になるというのは、プロマネの能力次第で影響を受けることが大きい。

そういうことが強く出ている提言になっているのではないか。」

ＪＩＳＡ「セキュリティ人材については、現在法律が出来つつあり資格化されて弁護士や会計士と同様な士（さむらい）資格となる。ＩＴ関係としては初めてのことだ。」

その後、業界の「構造的多重派遣」について、電算労より　神奈川労働局の「派遣元事業主に対する労働者派遣事業停止命令及び労働者派遣事業改善命令について」（http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0115/3268/2016225143534.pdf）の資料を示し、次のように指摘しました。

電算労「これを見ると下請けとの間で『出向と称する契約』が結ばれている。数年前からこういう契約が蔓延し始めている。元受けが２次、３次下請けに出向がないことを確認したらどうかと思う。電算労では多重下請けは供給で行われているわけで違法状態だということを、ずっと言っている。」

電算労では、この「構造的多重派遣」に対する解決策について、「口で多重派遣はだめだといくら言っても、企業任せにしていては解決は図られない。業界全体でその方策に取り組む必要がある。」と指摘していますが、ＪＩＳＡは、業界の振興策については経産省と連携して熱心ですが、業界の問題については、ハードルが高いのかあるいは厚生労働省とは連携したくないのか、後ろ向きです。

■経済産業省

経産省「産業構造審議会商務流通情報分科会ＩＴ人材ワーキンググループは当課で行っているものだが、ここ１年はセキュリティ人材についてやってきている。昨年の年金機構の情報漏えい以来ＩＴ人材の育成、確保という観点で昨年の８月から研究会を開始している。研究会報告書はホームページにも載っているが、それを受けて試験ワーキンググループというのをやっている。その裏には情報処理の促進に関する法律の改正案を今国会に出していて、この間参議院本会で承認された。情報処理安全確保支援士という、いままで情報処理技術者試験の情報セキュリティスペシャリスト試験の資格化ということで検討してきて、その裏付けの法案を出して今に至っている。改正案は通ったので、これから具体的な制度の政令、省令を作っていく。今はそれに注力している。」

経産省「今までの情報処理技術者試験というのは、受験者のレベルについて、一定のレベルにありますよということを証明する制度であったが、それ以降の知識、技能の維持、向上については個々人の努力に委ねられていた。今回の資格試験については、３年の更新制にして受講義務を定めて運用することを考えている。」

経産省「情報セキュリティスペシャリスト試験を法律上、外に立てて情報処理安全確保支援士という条文の中でやっていく。試験の構成は現在の情報セキュリティスペシャリスト試験と変わらないが、より実践的なことが必要かと考えている。本人の登録をもって情報処理安全確保支援士という名称を独占するような法案となっている。」

電算労「情報処理安全確保支援士の資格を持っていないとできないことがあるのか。」

経産省「法制上はない。したがって、何ら業務独占というものはない。」

電算労「これまでに情報セキュリティスペシャリスト試験に合格している場合はどうなるのか。」

経産省「経過措置として例えば２年の内に登録をしてもらえば、支援士になれるようにする。」

電算労「法律を作る側としては、どこをターゲットとして現在の不備がどのように解消されるのか、そして日本のどの部分が良くなるのか、そういった目が合ってしかるべきかと思う。」

経産省「そういう意味では、ユーザサイドの情報セキュリティを向上させたいということがある。」

経産省「セキュリティというのは重要で、情報漏えいなど守る側だが、プラスいかに稼ぐかという方向、イノベーション側の人材も必要で経済産業省として取り組んでいる。例えば昨年の10月に経済産業省と総務省が一緒になってＩｏＴ推進コンソーシアム（左記参照）を立ち上げている。医療や農業など色々な業種の人たちが集まって、ＩＴをどうやって使っていけるか、業種横断的なビジネスマッチングに取り組んでいる。」

【ＩｏＴ推進コンソーシアム】
http://www.iotac.jp/
２０１５年10月23日に発足したコンソーシアムであり、産学官が参画・連携し、ＩｏＴ推進に関する技術の開発・実証や新たなビジネスモデルの創出推進するための体制を構築することを目的として、
①ＩｏＴに関する技術の開発・実証及び標準化等の推進、
②ＩｏＴに関する各種プロジェクトの創出及び当該プロジェクトの実施に必要となる規制改革等の提言等を推進するとしています。
技術開発ＷＧ、先進的モデル事業推進ＷＧ，専門ＷＧの３つのワーキンググループで構成されています。

経産省「企業同士がビジネスの提案をしているところだが、それに対して経済産業省なり総務省がファイナンスを付けて支援し、産業を変えていって、日本の稼ぎ頭としていこうという取り組みを進めている。経済産業省の28年度の施策の中で一丁目一番地がＩＴによる産業活性化と位置づけられている。」電算労「どれくらいのスパンで実らそうとしているのか。」経産省「２０２０年、オリンピックに向けている。」

その後、東京労働局および神奈川労働局で昨年度にあった多重派遣における行政処分について篠塚事務局長より、照会がありました。元請け企業に対して、１次下請け企業が技術者を派遣（労働者派遣法における派遣）しているのですが、その派遣された技術者は、２次下請け以下の社員を出向させて派遣しているというものです。

これは、コンプライアンスの観点から元請は派遣でないと受け入れない（派遣であれば２重派遣は禁止されているので多重になることはないとの考え）としており、それに対して１次下請けは、出向（偽装出向）させて、雇用し（形式だけの雇用）派遣しているものです。

電算労では２０１１年に東京労働局にこの出向・派遣は違法であることを確認しています。

我々の業界である情報サービス産業において２００４年に東京労働局から構造的多重派遣と一人請負派遣を指摘（こんぴゅうたＮｏ．２８８（http://www.union-net.or.jp/densanro/computer/no288.pdf）参照）されていますが、それから12年経った現在でも相変わらず多重派遣はなくなっていません。

電算労は、大規模開発等における技術者の駆り集めにおいて、営利を目的とした企業任せにしておいては、いつまでも多重派遣はなくならないことを以前から指摘しています。さらに、解決においては、官民協力の下、業界全体で仕組みつくりを行うことの必要性を主張しています。

また、この多重派遣は仕事で扱う個人情報等におけるセキュリティ上も問題があることを指摘しました。先に話が合った「情報処理安全確保支援士」においてもネットワーク上の技術的なことは基より、人的なことによる情報漏えいを防ぐことが重要で、そのためには、元請において駆り集められた技術者がどこの会社のどのような身分かを確認することが重要になってくることを指摘しています。

2016電算労ビアパーティーのお知らせ

開催日時：7月24日（金）、19:00～

場　　所：銀座ライオン新宿エルタワー店

参 加 費：3,500円（4,500円のところ、電算労から1,000円の補助！）

クイズちがいは7つ

★ 締 め 切 り は ８ 月 ２ ０ 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5名の方に図書カード1,000円分をさしあげます。

前回の正解：羽の向き、柱の幅、絵の中の旗の形、舞台の幅
女の子の口、机の上の手の形、上着の裾

当選者　：西村賢一朗・野津研一郎（NCS&A）上杉浩志（NJK）
中内松美・松澤尚子(PUC)　　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：quiz2016@union-net.or.jp