●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/

第22回電算労・電算労組合同定期大会開かれる

去る2月16日（金）に第22回電算労・電算労組合同定期大会が6組合・支部から19名の参加のもと開催されました。

最初に小林寛志議長から、「今年のこんぴゅうたの新年号の『労働者の働き方は自分たちが決める！』というタイトルの挨拶の中で政府が提案しようとしている働き方改革について労働者が求める『働き方』ではなく、『働かせ方』であるとして批判した。2月に入り、複数の弁護士から働き方改革一括法案の内容と問題点について話を聞いた。詳細を知れば知るほど恐ろしい法案であることが分かった。現行の8つの法律を改正しようとするもので、一番影響の大きいのは労働基準法であり、3つの点が危うい。一つは、残業の罰則付きの上限規制。一見よさそうに思えるが、その規制は月間80時間、年間繰り返すと960時間という上限時間まで働いてもよいというお墨付きを付けることになる。そうなると過労死で亡くなっても労災認定が下りなくなるかもしれない。二つ目は、ホワイトカラーエグゼンプションが看板を付け替えて高度プロフェッショナル制度とした残業代ゼロ法案。労働基準法の労働時間の制約が取り払われてしう。死ぬまで働いても会社は御咎めなしとなる。三つ目は裁量労働制の拡大。利益を追求する日本の企業は基本的に労働者ができるだけ少ない賃金で働いてくれることが一番好ましい。ところが、労働者の人権と命を守る労働基準法が有るためこれを邪魔者扱いしている。今回の働き方改革の一括8法案というのは、経済界の強力なプッシュがあり、さらに主導しているのは厚生労働省ではなく経済産業省なので経済問題であり、決して労働問題ではないということを確認したい。この8法案が通ってしまうと、労働者はものが言えず死ぬまで働かせられる奴隷化法案と言っても過言ではない、危険な法案であることを確認して大会のあいさつに代えたい。」と挨拶がありました。

その後、横山南人事務局長から2017年度活動報告および2018年度方針提案がありました。

2017年度春闘報告では、「NCS&Aにおいては、Ⅰ～Ⅲ等格の成果給が平均4，200円、Ⅰ～Ⅳ等格の等格給が1，700円の引上げで、4年連続でベースアップを勝ち取った。」

「NJKでは、定昇プラス1％以上のベースアップという要求で臨み、結果9年ぶりにベースアップを獲得し、定昇3，352円（1．14％）、ベア1，000円（0．34％）であった。一時金では、夏季2．58ヵ月、冬季2．3ヵ月の合計4．88ヵ月を要求し、回答は夏季2．1ヵ月、冬季2．0ヵ月の合計4．1ヶ月を獲得し、昨年を0．5ヵ月上回った。」

「PUCでは、昨年に引き続き、夏の一時金について契約社員とパートにそれぞれ1万円と5千円が支給された。一時金は夏季2．522ヶ月プラス30，000円、冬季2．379ヶ月を得た。」

「東和システムでは、定昇＋3千円（3．31％）の賃上げを要求し、1，000円のベースアップを含む9，387円（2．75％）を獲得した。一時金は年間で6ヶ月を要求し、年間4．8ヶ月の回答で昨年より0．2ヶ月のダウン。」

「労供支部のソフトウエアセクションでは、賃金改定において、昨年実績を12，325円上回り、平均で2．1％の賃上げを獲得した。SSの平均年齢は51才で、平均年収は720万円。電算労の51才の平均基準賃金に残業代、一時金、社会保険事業主負担分、通勤費を加算した額より低くなっている。」との報告がありました。

残業問題では、「NCS&Aでは社外作業者の時間外管理が十分に行われているとは言いがたく、改善に向けた働きかけを行っていたが、十分な改善には至っていないものの、36協定の上限を超える事案は発生していない。会社には継続的に申し入れを行ってきたが、十分な対策は講じられていない。しかし、上限に近いプロジェクトはあるので、今後

も継続して改善の申し入れを行っていく必要がある。」との話がありました。

アンケートの結果を見ても、残業はここ数年、減少傾向にあります。

メンタルヘルスについては、「ＮＣＳ＆Ａでは２００７年度から導入されている、ＥＡＰ（従業員支援プログラム）「心の健康診断ｅＭｅ」の利用の促進を行っている。」

「ＰＵＣにおいては、長時間残業や上長からの締め付けにより数多くの社員がメンタルに問題を抱えている。」との話がありました。

技術の問題では、「ＳＥ・ＰＧの労供事業を営むソフトウェアセクションをはじめとする職能支部においては、新たな技術の習得は必要不可欠で、インターネットを利用した新技術などを習得していかなければならない。」との話がありました。

争議支援については、「ＰＵＣ争議では、東京都労働委員会における不当労働行為救済申立ては、都労委の和解案の下、10月10日に和解が成立した。和解内容は組合の主張が１００％通ったとは言えないものの、『懲戒処分の指針』および事前協議合意協定の一方的破棄を撤回させ、労働条件の変更を伴う諸規定等の策定・改定の際はＰＵＣ分会との事前協議を改めて義務付けたこと、また、会社側の不当労働行為、労務短信の虚偽記載の非を指摘した内容を盛り込むことができたなど、十分評価できるものであるとの判断で勝利的和解と位置付けている。」との話しがありました。

業界の問題では、「情報サービス産業では構造的多重派遣が横行しており、重大な法律違反が続いている。２０１７年にも東京労働局において派遣元事業主に対する派遣事業停止命令及び業務改善命令があった。」との話がありました。

社会の問題では、労働法制改悪反対、２０１８年問題、平和問題の取り組み、憲法改悪反対、脱原発、消費税率再引き上げ反対などを掲げています。

活動報告、方針提案の後、引き続き横山事務局長より春闘方針提案がありました。

その後、畠山仁嗣議長代行より２０１７年度決算報告および２０１８年度予算提案がありました。

また、今大会では電算労と電算労組の合同運営に関して、電算労・電算労組合同運営規定が策定されました。

選挙では新役員として、電算労組執行委員長（※）として小番孝也さん、電算労幹事（電算労組執行委員）として井上卓さんが選出され就任しました。

（※）電算労議長は小林寛志さんが留任で、電算労組執行委員長のみ交代です。

２０１８春闘日程

３月中旬　　要求提出

３月２７日（火）経営申し入れ（東京）

４月初旬　　経営申し入れ（大阪）

４月　６日（金）回答指定日

４月の第３週　ストライキなど交渉強化

経営者への要求

■4%の賃金引き上げ（モデル基準給で）
35才、13,400円

■企業間格差をなくして電算労水準への到達

■一時金は年間で5ヶ月以上

■サービス残業をなくして36協定の遵守

■長時間残業による健康破壊防止のために
12時間以上の勤務間インターバル制度の実現

■時間外割増率の引き上げ　普通残業145%
深夜残業175%

■労働条件改悪につながる就業規則の変更は認めない

■ソフトウエア開発にあたっては「新技術の習得、業務知識の習得」の時間を担保すること

■実質派遣・形式請負をなくして請負化の促進と派遣法の遵守、派遣労働の改善

■「室内スペースの拡張、休憩室の設置、空調の改善」など作業環境の改善

■60歳定年を65歳まで延長すること

経営者団体・行政への要求

■コンピュータ労働者の賃金水準の全国全産業水準への引き上げ

■システム知識、業務知識の教育機会を設ける

■新技術教育制度の拡充

■発注元の単価引き下げと、受注の値引き競争をやめて、健全な商取引の実施をするため、下請２法の普及と遵守

■ソフトウエア開発過程における仕様変更に対する妥当な納期と対価などの公正取引の実施

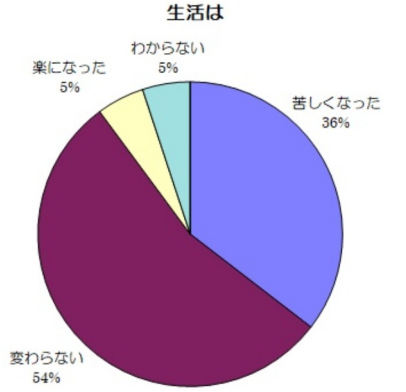
■構造的多重派遣と偽装出向の解消

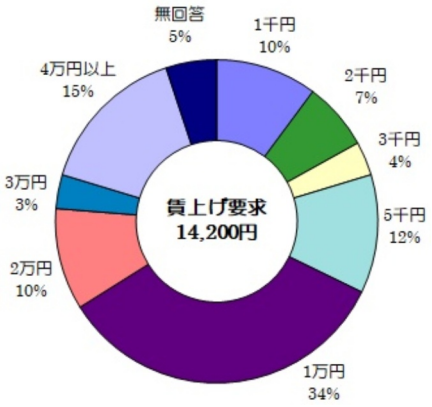
■ソフトウエア開発の短期反復契約の解消

■労働者供給事業の普及、偽装請負の解消

■業界全体の作業環境の改善

電算労アンケートにみる２０１８春闘





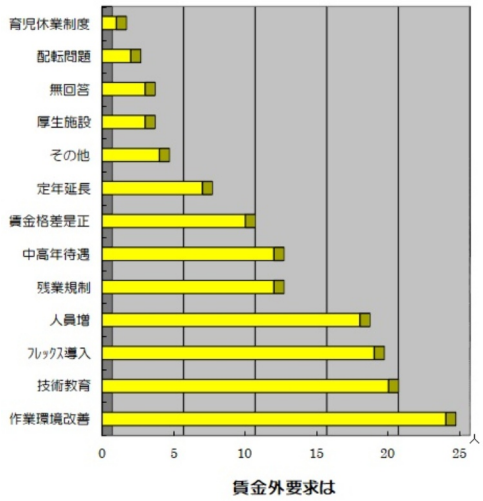
配布		2,000枚
回収		79枚
時期		2018年1月
性別	男子	83%
	女子	17%
年齢	平均	43歳
勤続	平均	17年
学歴	高校	8.9%
	専門	19.0%
	大学	70.9%
	他	1.2%
結婚	独身	49.4%
	既婚	49.4%
扶養	平均	0.76人
職種	ｿﾌﾄ	79.7%
	ﾊｰﾄﾞ	0.0%
	ＯＰ	0.0%
	ＯＡ	2.5%
	営業	7.6%
	ＰＪ	1.3%
	他	7.6%

賃上げ要求は、例年同様１万円が最も多く、２番目が５千円です。

平均は昨年より９００円減って１４，２００円となっています。

生活の状況は３割の人が「苦しくなった」と答えており昨年とほぼ同じです。、「変わらない」は７%減って54%です。

「楽になった」という人は、わずか５%に過ぎません。

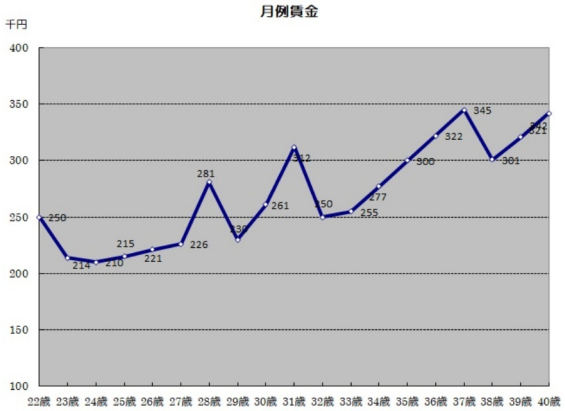


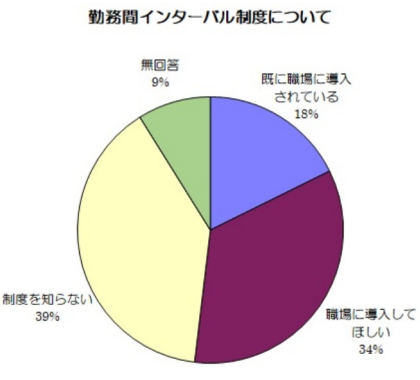
賃金外要求は

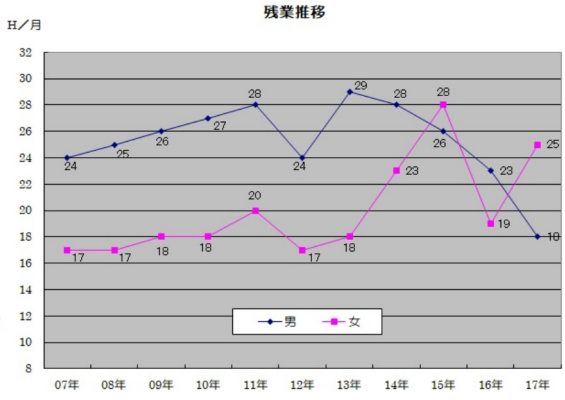
賃金外の要求では、「作業環境改善」が最も多く、つづいて、「技術教育」、「フレックス導入」、「人員増」、「残業規制」と続いています。客先における作業環境に問題があるケースが多いようです。

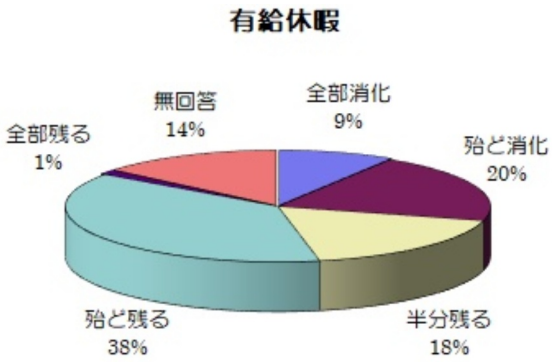
残業時間はここ数年、減少傾向にあります。今年と２０１５年は女性の方が上回っていますが、女性の回答者の残業がたまたま多かっただけで全体の傾向を表しているわけではありません。

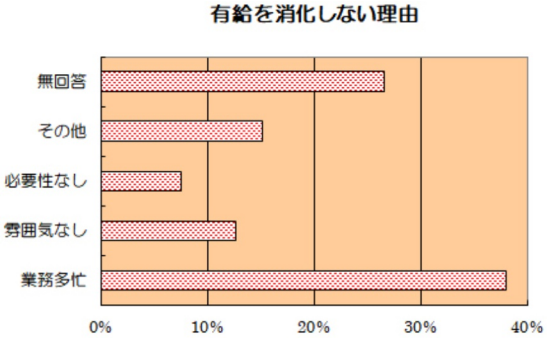
勤務間インターバル制度は、「知らない」が今回は39%で、年々減ってきています。逆に制度が欲しいという人は増えて３割に達しています。

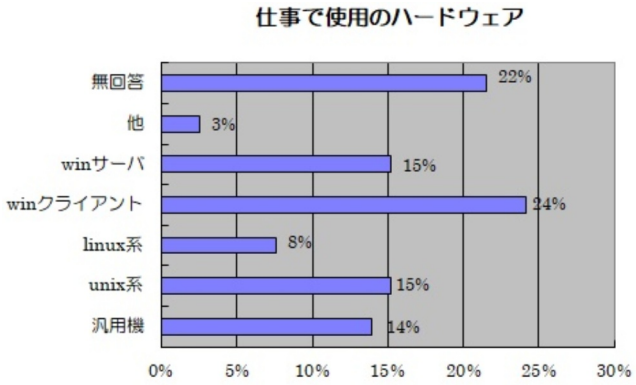


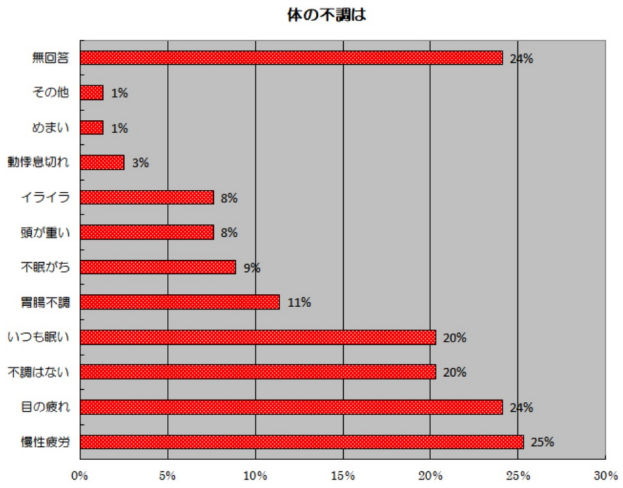


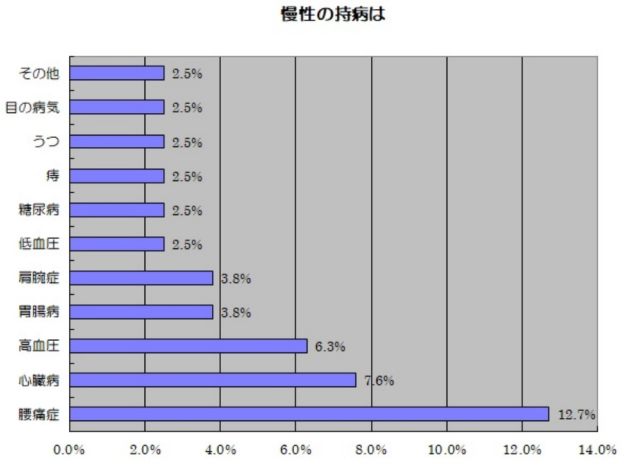


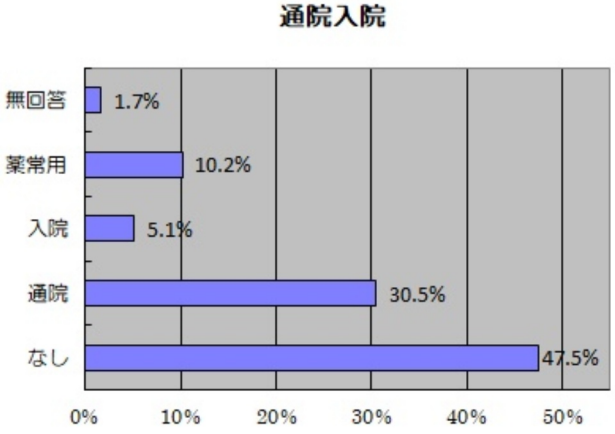


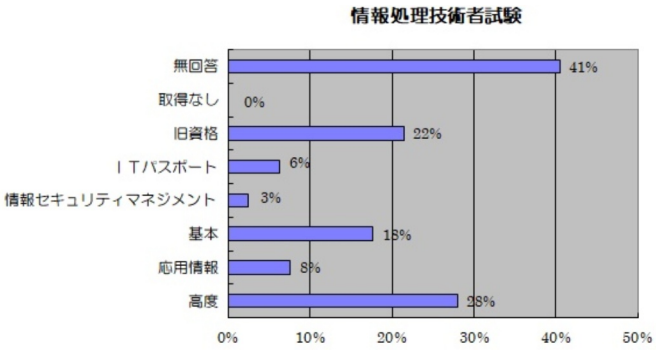












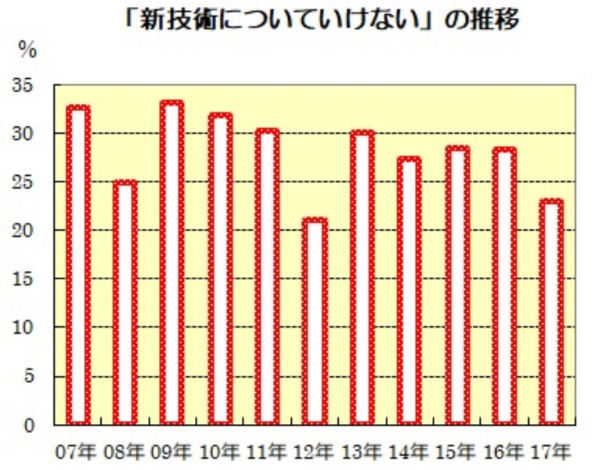
有給休暇の消化率については、昨年同様半分以上残るという人が過半数に達しています。相変わらず、仕事が忙しいという状況がうかがえます。

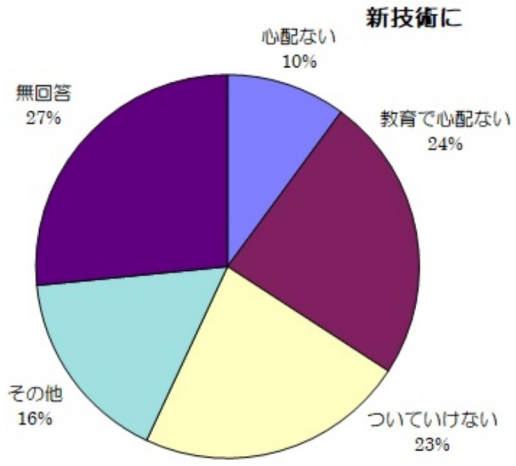
健康問題について、体の不調はない、という人はほぼ昨年並みで４人に一人しかいません。体の不調については、相変わらず、１位が「慢性疲労」で、ここ数年変わっておらず、続いて、「目の疲れ」、「いつも眠い」、「胃腸不良」と続いています。

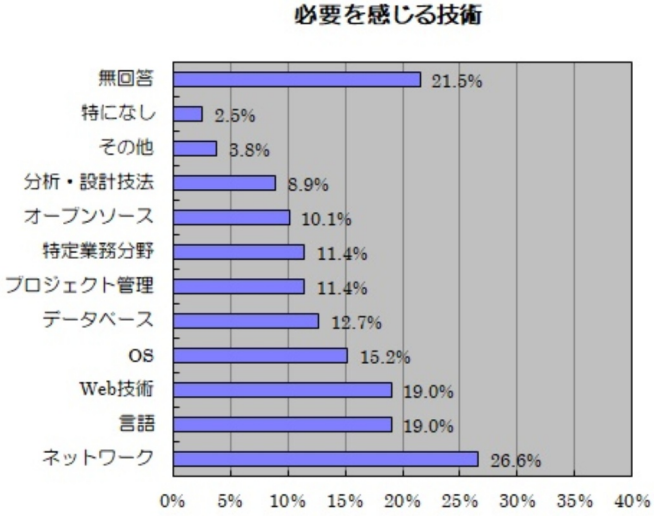
慢性の持病は、例年同様「腰痛症」が最も多くなっています。それ以外では、「心臓病」、「高血圧」、「うつ」、「胃腸病」、と続いています。

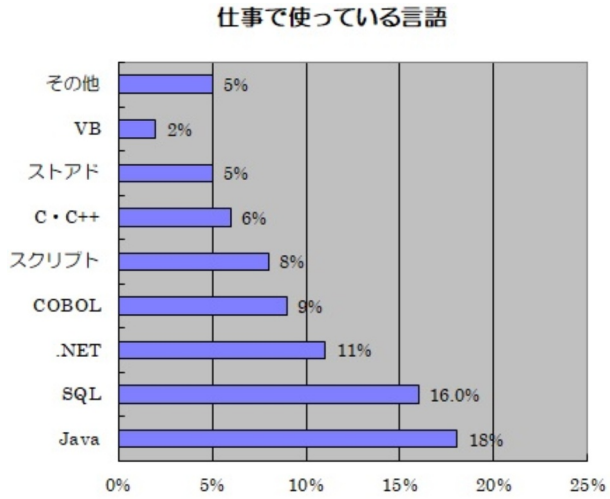
通院している人が３割もいます。薬の常用も１割いるなど健康に不安を抱えています。

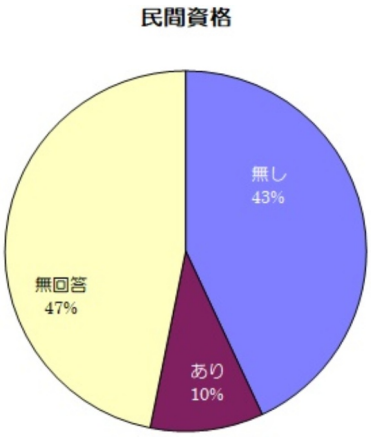
ソフト開発は、ただでさえストレスの多い仕事である上に、残業が多く、多くの人が体の不調を抱えつつ、仕事をしている状況は相変わらずです。

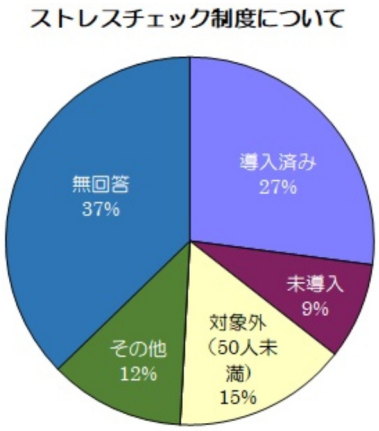


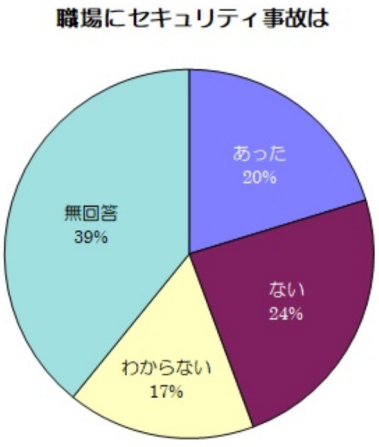












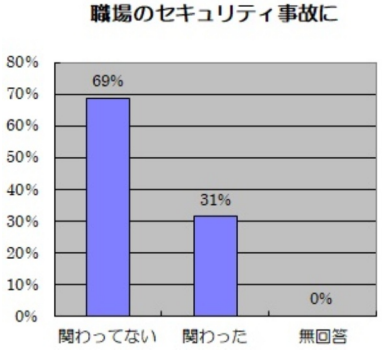
新しい技術についていけない人は、昨年と比較して若干減っているもの４．３人に一人はついていけないとしています。

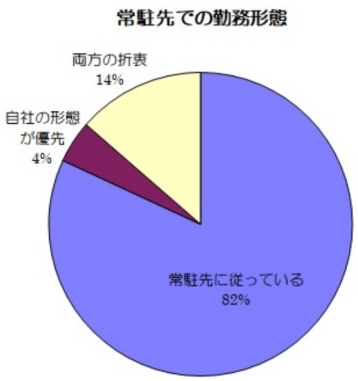
必要を感じる技術については、例年同様「ネットワーク」が最も多く、続いて「言語」と「Ｗｅｂ技術」と続いています。今回は昨年の「プロジェクト管理」と「データベース」が「言語」と「ＯＳ」に入れ替わった形となっています。

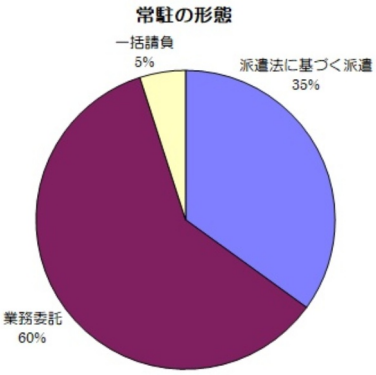
仕事で使用の言語は、Ｊａｖａが最も多く（18％）、続いてＳＱＬ、ドットＮｅｔ、が多く、ＣＯＢＯＬが昨年の２位から４位に後退しています。

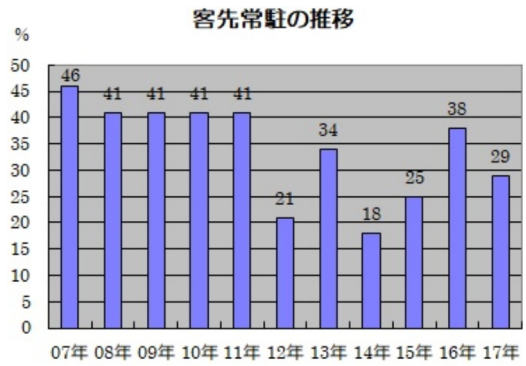
ストレスチェック制度は、５０人以上の職場では義務付けられていますが、「導入済み」は27％に留まっています。

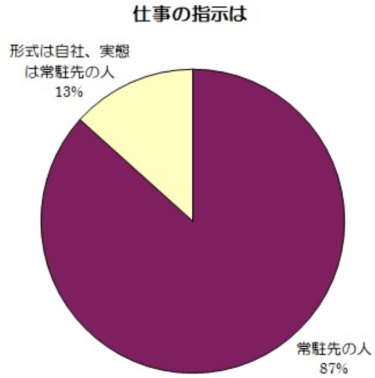
セキュリティ事故は「関わった」が３割に上っています。

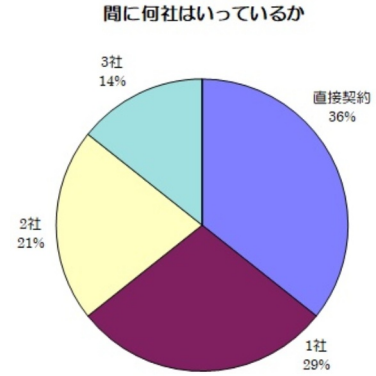


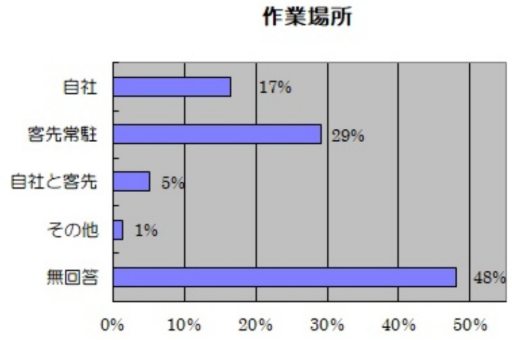












約３割の人が客先常駐です。

常駐の形態では、「派遣法に基づく派遣」が35％で、業務委託が60％です。

常駐先での勤務形態は、「自社の形態が優先」が13％にとどまっています。

仕事の指示では「自社の人」が昨年と同様にわずか13％で、87％もの人が客先から指示を受けて仕事をしています。このことは、実態派遣の形式的な請負い契約が多く、偽装請負が蔓延しているということを裏付けており、相変わらず業界の不健全さを物語っています。

また、客先常駐で仕事の指示も客先から受けているにもかかわらず、裁量労働制をとっているケースがあり、人件費の削減目的が明らかです。

間に何社入っているかは、「直接契約」が３分の１程度で、１社入っているケースが29％、２社が21％で３社も14％あります。

形式的な請負契約が相変わらず多く存在し、さらには多重下請け契約という業界の不健全さが解消されるには抜本的な対策が必要です。

クイズちがいは7つ

★ 締 め 切 り は ５ 月 ３ １ 日 ★

高確率でＱＵＡカードが当たります♪♪

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ＱＵＯカード１０００円分をさしあげます。

前回の正解：①女性の髪の毛②大きい犬のしっぽ③女性の足
④首飾り⑤小槌の柄⑥鏡餅の大きさ⑦左の犬のしっぽ

当　選　者：谷田昌幸・松下俊行・柳本美奈子（NCS&A）
余吾厚史(PUC)　本間淳子（SS）　　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：quiz2018@union-net.or.jp